

計画年休と退職・育児休業

問 当社では今年から有給休暇のうちの5日分については労使協定を締結して、計画年休として毎

まいました。それぞれどのように対応すればよいでしょうか。

答 まず計画年休の取得

年1月1日時点で時季を指定して付与することになりました。ところが計画年休の取得予定日より前に退職する労働者と、取得予定日より前に育児休業に入ってしまう労働者が出てし

予定日より前に退職する予定の労働者については、年次有給休暇の付与は労働日であることを前提に行われるもののため、退職予定者について、退職後以降の日付を付与日とする計画的付与はできません。(昭和63年3月14日付基準発150号)。本人が退職前に「計画付与分も含めて有休を消化して退職したい」と申し出てきた場合には、正当な時季変更権の行使以外には会社として取りうる手段はありませんし、請求そのものを拒否することはできません。一方育児休業と競合する場合ですが、行政解釈上は「育児休業申出後に

は、育児休業期間中の日については年次有給休暇を請求する余地はないこと。また、育児休業申出前に育児休業期間中の日につ

年12月20日付け基発712号)とされています。「所定労働日に働く義務を免除する」という意味では有給休暇と育児休業は同じ性質を持つっており、すでにどちらかの理由で働く義務が免除された日について、重ねても一方の理由により働く義務が免除されるということとは生じません。このため拘子定規しきりじょうぎに言ってしまうと、有給休暇の計画付与が先か、育児休業の申請が先か、というだけの問題で、有給休暇が先であれば有休を与えるべき(その分の賃金を別途支払うべき)ですし、育児休業の申請

いて時季指定や労使協定に基づく計画付与が行われた場合には、当該日には年次有給休暇を取得したものと解され、当該日にかかる賃金支払い日については、使用者に所要の賃金支払の義務が生じるものである(平成3

が先であれば有休を付与する必要はありません(というか、できません)。ただ現実問題として、育児休業期間中に労使協定による計画付与の影響で有給休暇の日がスポットで発生することについ

て、労使双方にはあまりメリットがないような気がします。労働者側はいずれにしても育児休業で休むことができる期間ですし、会社側も育児休業給付金任せで良かった期間中に、一部賃金の支払い義務が生じるようになります。

もちろん「育児休業給付金では足りない(あるいは対象にならない)から有休をとりたい」とか、「復職後に法定の最低限度の5日間消化は厳しいので何としても消化してもらいたい」といった話もあるかもしれませんが、産休に入る直前や育児復帰直後の方が、労働者側としては有休のニーズは高いように思われます。労使協定を締結する際に、育児休業中の方については「対象から除外する」や「個別に協議する」とした方がトラブルは少なく済むのではないのでしょうか。

イラスト・木村武司

