

勢えて、玉ちゃん！

「〇〇って、よく分からないい〜！？」



お任せください。
「ややこしい話」を「やさしい言葉」で
解説いたしましょう！

「年次有給休暇あれこれ」

●定年後再雇用者の年休はどうなる？

労働基準法の年次有給休暇（以下、年休）に関する規定の適用においては、継続勤務の要件があります。したがって、「定年後再雇用」を継続勤務と見るかどうかで大きな違いが生じます。行政解釈では、

- ・継続勤務とは、労働契約の存続期間（＝在籍期間）をいう。
- ・継続勤務か否かについては、勤務の実態に即し実質的に判断する。
- ・定年退職による退職者を引き続き嘱託等として再雇用している場合は継続勤務とみなす。（退職金を支給した場合を含む）
- ・退職と再雇用との間に相当期間が存在し、客観的に労働関係が断続していると認められる場合はこの限りではない。

としています。

●年休はいつまで使えるの？

大前提として、労働基準法第115条に時効の規定というものがあります。

- ・退職金に請求権は5年、その他の請求権は2年とする。

行政解釈では、年休の権利は、労働基準法第115条に時効の規定により2年の消滅時効が認められるとされています。

ほとんどの会社で年休の権利は、発生の翌年度まで認められているのは、こうした背景があるからです。

なお、時効の起算は、休暇取得が可能になった時点からになります。

●半日単位の年休ってアリ？

行政解釈では、

- ・年次有給休暇は、一労働日を単位とするものであるから、使用者は労働者に半日単位で付与する義務はない

とされています。

もちろん、使用者が認めるのであれば、「半日単位」も可能です。

注意点は、一般的に「半日」というと正午までを指しますので、会社の勤務時間によっては、同じ「半日」でも、「午前」と「午後」とで時間が違ってくる可能性があります。

そうすると、「半日単位」といっても実際には「時間単位」の対応が必要になってきます。

したがって、取得方法を含めたルールを就業規則で明確にしておかないと、管理が複雑で、大変になってきます。

●退職の際、年休はどうなるの？

労働者側には、年次有給休暇を利用する権利があります。

一方、使用者側には、事業の正常な運営を妨げるおそれがある場合に請求された年休の時期を変更させる権利があります。

ただ、退職の場合は年休の取得時期をずらす余地がないことが一般的です。（退職と同時に年休取得の権利は消滅してしまいます）

使用者側は休暇が法律上認められた権利であることを認識しつつ、できる限り便宜を図ってあげる必要があり、一方、退職者側は退職者としての義務（業務の引継ぎ等）を果たすべくお互いに理解し配慮することが大事ではないでしょうか。

なお、法律では有給休暇の買取りは禁止されていますが、退職によって権利が消滅してしまう場合に限り買取りが認められるとされています。

（もちろん、労使の合意の上です）