

最近、働く方のワークライフバランスに対する意識の高まりとともに、年次有給休暇について、従業員から活用に対する要望が増えている、といった話しを耳にするようになりました。

人事労務のご担当者が即答に困るような質問も多く寄せられていますので、実際にある質問の中からいくつかをピックアップしてみましたので、ご参照ください。

◇年次有給休暇に関するQ&A

Q1：年次有給休暇（以下、「有休」）の年5日の時季指定について教えてください。例えば、対象となる1年間の途中まで育休や休職等により仕事を休んでおり、復帰後の期間が1ヶ月しかない場合でも、最低5日は有休を消化させなければならないのでしょうか？

A1：その場合であっても、年5日の時季指定の義務は減免されません。例え1ヶ月であっても（もっと極端な例で言えば1週間であっても）、復帰後の労働日が5日以上ある場合は5日（復帰後の労働日が5日未満であればその日数）の有休を消化（時季指定）させる義務があります。

Q2：私傷病で休職中の社員から、そろそろ溜まっている有休が消えてしまうので、休職期間中の一部を有休の消化に充てたいと言われましたが、社員から申し出があった場合、そのような取り扱いをしなければならないのでしょうか？

A2：そのような必要はありません。有休とは、労働義務が課されている日に対して請求することができる休暇制度ですが、休職期間中はそもそも休職制度によって制度的に労働義務自体が免除されているため、有休を請求できる余地がありません。また、このような取り扱いは、休職だけでなく産休や育休の期間中も同様です。

※一方で、労災による休業期間中は、単に被災により就労できないだけであって制度的に労働義務が免除されている日ではありませんので、有休を請求できる余地があり、被災労働者から同様の申し出があった場合、受けざるを得ないということになります。なお、このような取り扱いは、休職制度に依らない（休職制度がない会社の）単なる私傷病の長期療養による欠勤の場合も同様です。

Q3：時折、当日朝方（始業前）に急に社員から連絡があり、「体調が悪いので有休消化で病欠したい」と言われることがありますが、社員から申し出があった場合、そのような取り扱いをしなければならないのでしょうか？

A3：そのような必要はありません。有休消化は事前請求が原則であり、事後請求については、会社が認めた場合に限り、そのような取り扱いをしてもよいということになっています。また、有休とは日（0時～24時）単位で消化するものであり、当日の始業前の朝方はすでに事前ではなく事後となりますので、その請求を認める必要はありません。

Q4：退職する社員から退職日までに消化しきれなかった有休を買い取って欲しいと言われましたが、これは買い取らなければならないのでしょうか？ もしくは、退職する社員には保有している有休を全て消化させなければならないのでしょうか？

A4：買い取る必要はなく、退職日までに全てを消化させる必要もありません。まず、有休の買い取りは原則として違法であり、「時効や退職により、消化しきれずに消滅してしまった有休について、恩恵的に買い取ることは許される」とされているにすぎません。また、有休は本人の請求により消化されるものであり、（年5日の時季指定は別として）会社の方から消化させられるようなものではなく、退職日までに本人が請求せずに消化しきれなかった有休については、当然に消滅しそれで終わりとなります。

※ただし、退職日までの労働日に対して本人が請求してきた有給休暇については、会社はその消化を拒めません（会社側の時季変更権も、基本的に行使できません）ので、ご注意ください。

