CASE 紛争と解決のケーススタディ STUDY

退職時の年休まとめ取り

転職するためＡ社を辞めることになったＢさんは、使っていない年休が 15 日以上あったので、退職予定日までまとめて取ろうと申請した。ところが会社は、「退職日まで 15 日も休暇を取られると引継ぎに差し支える。」として 10 日分の休暇しか認めようとしない。Ｂさんはどうしたらよいものか判断に迷っている。

労働者の言い分

①法律で定められている年次有給休暇の権利を行使させないのは不当である。
② 10 日しか休めないとしたら、残った５日はどうなる。消滅してしまうのか。

会社の言い分

①「年休を全て取るな」とは言っていない。全て取ることはあきらめてほしい。
②会社としては、後任に適切に引継ぎしてもらわないと業務に支障が出る。そのくらいは社会人としてわきまえるべきだ。

社労士からのアドバイス

①原則として、会社は社員が請求するだけの日数を与えなければならない。
②「時季変更権」は、あくまでほかの時期に休暇を与えることが前提になっているので、退職する社員には使えない。
③残っている 15 日のうち法定を上回る日数が含まれている場合は、その休暇分を買い上げて引き継ぎ日数に充てることは考えられる。

最終決着

当該社員には、引継ぎの必要性をよく説明した上で、社員の意向を踏まえて退職条件の一部を見直し、ようやく取得日数を減じて引き継ぎを行うことで合意を得るに至った。

チェックポイント

会社は、社員から退職の申出があったときは、後任者への引継ぎなど十分に打ち合わせをすることが必要です。また、普段から有給休暇を取得しやすいよう環境を整えておけば、事例のような事態はある程度回避できると思われます。一方、社員にあっては可能な限り会社に迷惑を掛けないような辞め方を考えることが必要です。「立つ鳥跡を濁さず」の例えもあります。