

## 有 休 の 消 化 に つ い て

退職される方が増えるこの時期。よく問題となるのが残っている有給休暇の消化です。そこで今回は有給休暇（以下「有休」）の消化について簡単に整理します。

### ① 請求+所定労働日の原則

有休は労働者からの請求があれば付与しなければなりません（請求がなければ付与する必要はありません）。また休暇は休日と違って労働義務を免除するという性格をもっていますので有休の請求は所定労働日になされることとなります（休日に請求することはできません）。

### ② 退職日以降に変更はできない

業務の都合等で有休を請求された日に取得してもらうのが難しい場合に、別の日に変更してもらうことができる「時季変更権」という権利を会社は持っています。ただし、退職日より後の日に変更することはできません（労働者の請求についても同様です）。

### ③ 消化しきれない有休の買い取りは労使の自由

退職に伴い消化しきれなかった有休を買い取ることにについて労働基準法のきまりはなく、買い取りの有無やその金額など、会社で自由に決めることができます。

### ④ 有休の一斉消化について

最近に残っている有休を全て消化してから退職される方も多く、会社としては引き継ぎのこともあるのでその対応に苦慮するところです。ただ有休については労働者の絶対的な権利として法律に定められており、違反した場合には罰則もあります。また有休を拒否したことによって労使双方しこりが残り、最悪の場合は労使紛争に発展するケースもあります。そうならないためにも事前に余裕をもって計画的に有休を消化してもらったり、どうしても消化しきれずに休まれて困るような場合には買い取りや退職日の変更を提案して、少しでも引き継ぎに支障が出ないようにすることも必要です。

いずれにせよ退職において何よりも意識したいのは「円満」です。労使それぞれ色々と思うところはあるかもしれませんが、最後はスッキリ終われるようにしたいものです。

※スペースの関係で「編集後記」はお休みさせていただきます

## みらい労働法務事務所

〒530-0053  
大阪市北区末広町3-21 扇町センタービル6F  
TEL：06-6809-5092  
FAX：06-6809-5093  
e-mail info@mirai-sr.com

-ホームページ-

みらい労働

検索



代表社会保険労務士  
谷口 史晃