

アクトワン通信 第4号「未消化の有給休暇」

忙しい中小企業経営者のためにホットな話題をコンパクトにまとめてお届けします。

平成 25 年 6 月 3 日 東京都中央区京橋 2-6-16 エターナルビル 5F (TEL: 3566-0901/FAX: 3566-0902)
弁護士法人アクトワン法律事務所 ※無断複製・転載を禁じます。

質 問

長年パートで勤務していた者が先日、退職しました。給与の未払いはないはずなのに、有給休暇が未消化なので、その分の給与を支払って欲しい、と言われていました。有給休暇を与えていない分は賃金を支払わなくてはいけないのでしょうか。また、パートタイマーにも有給休暇を与えないといけないのでしょうか？

回 答

有給休暇は最低でも正規雇用の場合年10日以上、法律上の義務として消化させる必要があります。有給休暇の持ち越しもできますが、退職してしまった場合には、未消化分は本来法律上休日を与えるべき日に出勤したことになりますので、過去2年分遡って、平均賃金に基づく給与を支払う必要があります。パートタイマーの場合、勤務実態に応じて年次有給休暇未消化分の給与を支払うことになります。

解 説

- (1) 労働基準法39条は、6ヶ月以上勤務した労働者には年次有給休暇（以下「年休」）を与えることを定めています。正規雇用(週5日勤務)の場合、最低でも年間10日以上
の年休を与える必要があります。この規定は正規社員に限定されていませんので、パートタイマーであっても、6ヶ月以上勤務した者には年休を与える必要があります。
- (2) 年休の未消化分は、一般的に2年を限度として繰越可能と解されていますので、労働者が年休を未消化のまま退職した場合には、2年間遡って未消化分が発生します。
なお、正月休み、夏休みなどの週日を年休にカウントすることは認められます。
- (3) パートタイマーの場合は、年休を与えなければならない日数は勤務実態に応じて定められています(労基則24-3)。他方で、パートタイマーは、就労規則で定めるなどの特段の事情がないかぎり、正月休み、夏休みは年休に参入できませんので、法定年休2年分の未払賃金が発生していることになります。

まとめ

近時、大企業においては年次有給休暇の消化について強力な行政指導が行われています。中小企業、独立事業者においても本来有給休暇を与える法律上の義務がありますので、退職の際には未消化分を消化させるなどの措置が必要です。

上記問題についての詳細のお問い合わせは当事務所までお願いいたします。

なお、次回アクトワン通信 vol.5 は、「解雇予告手当の支給」の予定(2013/07 発行予定)としております。

以上