

# 従業員が直前に一括して年次有給休暇を取得し、 引継ぎもせずに退職しようとしている！

事業主から

「従業員が退職を申し出てきた。

従業員：『1ヶ月後の退職日までに、残った年次有給休暇20日を取得したいので明日から出勤しません。ついては今日が最終出勤日になるので退職の手続きを済ませたい。』

事業主：『うちの会社に年次有給休暇はないよ。雇用契約のときに説明し、了解してもらっているはずだ。第一、君がいなくなれば、君の仕事はどうするのだ。引継ぎもしないで無責任じゃないか。』

従業員：『年次有給休暇は労働基準法で定められている労働者の権利です。会社が個別の契約で制限できないことになっています。年次有給休暇をいただけないのなら労働基準監督署に通報しますがいいですか。』

と、こんなやり取りになったのだが、従業員の言っているのは正しいのか。」

という相談をいただきます。

結論を言いますと、

## 従業員の主張は法律的に正しい。

ということになります。

すなわち、従業員の要望どおり対応しなければなりません。

このような相談は最近増えています。しかし、「法律的には従業員の言うとおり。」と答えると、

「そんなバカな。」「納得いかない。」

と事業主の皆さんから言われます。

確かに、**法律的**には正しいですが、**道義的**にはどうでしょう？

そして最近、増え続けているこの問題にどう対応すればよいのでしょうか？

この問題を解く鍵は、年次有給休暇に関する法律知識を良く知っておくということだと思います。

そして、法律を踏まえておけば、**有効な対応手段はおのずと組み立てることができる筈です。**

そこでこのたび、以下に

**「年次有給休暇を一括取得し、  
引継ぎもせずに退職することを防ぐための法律読本」**

を作成しましたので、ご熟読いただき、是非今後の労務管理にお役立てください。

**年次有給休暇を一括取得し、**

**引継ぎもせずに退職することを防ぐための法律読本**

さて、このレポートの目的はタイトルにもありますように

直前に年次有給休暇を取得し、引継ぎをまったくせず退職し、職場を混乱させる従業員から会社を守るため

に必要な法律知識を事業主の方にお伝えするものです。

「何故、方法論から教えてくれないのか。」

と疑問をお感じかもしれませんが、

方法論だけ考えても法律を無視した応用を行ってしまうことがよくあり、結果として別の意味で会社に混乱を生じることを危惧するからです。

逆に言えば、法律を理解していると対応策はおのずと組み立てることができるのです。

以上のような理由から対応策を組み立てる上で必要となる、「年次有給休暇」や「退職」に関する法律の知識について解説をしていくのです。

## 1. 年次有給休暇

1) 年次有給休暇は労働者に保障された、他者が侵すことのできない固有の権利。

労働基準法第39条に定められている「年次有給休暇」については、過去様々な学説が議論されてきました。

しかしながら、「白石営林署事件（昭和48. 3. 2、最高裁第二小法廷）」の判決を境に、現在に至るまで次のような解釈をベースに年次有給休暇に関する権利について判断しています。

- ① 年次有給休暇の権利は、労働基準法第39条第1項、第2項の要件を充足すれば、法律上当然に労働者に発生する。
- ② 同法第4項の「請求」とは年次有給休暇の時季の「指定」にほかならないと解すべきである。
- ③ 労働者による「請求」や、これに対する使用者の「承認」の観念を入れる余地はない。

簡単に説明しますと、

入社6ヶ月継続勤務し、全労働日の8割以上出勤すれば年次有給休暇の権利は当然に労働者に発生し、労働者は年次有給休暇をいつ取得するかの時季を指定すれば良く、使用者の承認は必要としない。

ということになります。

つまり、

**権利として発生した年次有給休暇を労働者がいつ、どう使うかに  
ついて、会社は原則として介入できない。**

ということです。

## 2) 「わが社に年次有給休暇はありません。」という契約は有効か？

年次有給休暇の相談を聞いていますと、

「採用の際に、従業員にはウチの会社には年次有給休暇がないことを説明しているし、従業員も承諾して入社している。実際に雇用契約書にもその旨が記載している。今になって『年次有給休暇が取れないから法律違反だ。』というのはおかしい。逆に従業員の方が契約違反ではないか。」

と意義を唱える事業主がいます。

さて、この年次有給休暇を無視した労働契約は事業主が主張するように有効なのでしょうか。

労働基準法第13条には、

この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となった部分は、この法律で定める基準による。

とされています。

すなわち、

**年次有給休暇を無視した労働契約はたとえ労働者が承諾していても無効**

となります。

「個別の契約が法律により制限されるのは、契約自由の原則に反するのでは。」と思われませんが、労働基準法などの法律は、国民の権利保護のため個別の契約を制限することができるのです。

ちなみに、このような法律を「**強行法規**」と呼んでいます。

もちろん、

年次有給休暇を無視した労働契約を取り交わすこと自体は罰則の対象になりませんが、年次有給休暇を無視した内容は無効になりますし、**契約どおりに運用して、年次有給休暇を従業員に取得させないと労働基準法第39条違反となりますのでご注意ください。**

### 3) パート・アルバイトは年次有給休暇の対象外としても良いか？

「正社員はフルタイムで働くから年次有給休暇は付与されるが、パート・アルバイトはフルタイムで働かないから年次有給休暇の対象外としても良い。」と理解されている事業主が多いのですが、この考え方は正しいのでしょうか。

その説明をする前に、労働基準法の適用を受ける労働者とは一体どういう人たちなのかを確認しておきたいと思います。

労働基準法第9条では、

この法律で『労働者』とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

と、労働者を定義しています。

すなわち、

**パート・アルバイトという呼び名の者であっても労働基準法第9条に定義する労働者であれば、労働基準法の適用を受けることとなります。したがって、当然、年次有給休暇の権利も有するのです。**

ただし、

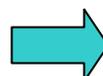
**労働時間、日数の少ないパート・アルバイトにフルタイムで働く正社員と同じ年次有給休暇を与えてもいいのかという問題はあります。**

そこで、正社員と比べて労働時間、日数の少ないパート・アルバイトのような労働者にはその比率に応じた日数を年次有給休暇として付与するように**労働基準法第39条第3項**で定義しています。

これを「**比例付与**」といいます。

**具体的には、**

- ・ 週所定労働日数が4日以下  
かつ
- ・ 週所定労働時間が30時間未満



下表により、比例付与。

- ① 週所定労働日数が4日または1年間の所定労働日数が169日から216日までの者

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	7	8	9	10	12	13	15

- ② 週所定労働日数が3日または1年間の所定労働日数が121日から168日までの者

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	5	6	6	8	9	10	11

- ③ 週所定労働日数が2日または1年間の所定労働日数が73日から120日までの者

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	3	4	4	5	6	6	7

- ④ 週所定労働日数が1日または1年間の所定労働日数が48日から72日までの者

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5以上
付与日数	1	2	2	2	3

#### 4) 会社の年次有給休暇の時季変更権とは何?

従業員が年次有給休暇の時季を指定してきた場合、いかなる理由があってもその通りしなければならないのでしょうか?

**決して、そんなことはありません!**

会社には、年次有給休暇の「**時季変更権**」が認められています。

労働基準法第39条第4項の但し書きには、

**請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常の運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。**

とあります。

つまり、

**「事業の正常な運営を妨げる場合」は、  
年次有給休暇を「他の時季」に変更しても良い。**

ということです。

ところで、この「事業の正常な運営を妨げる場合」とはどういうものなのでしょう。

法律を補足説明する**解釈例規**(昭和23.7.27、基収2622号)では次のように解説しています。

・・・事業の運営を妨げる場合とは、個別的、具体的に客観的に判断されるべきものであると共に、事由消滅後能う限り速やかに休暇を与えなければならない。

今ひとつ、わかりにくいですね。

そこで、東亜紡績事件（昭和33. 4. 10、大阪地裁）の判決、

その企業の規模、有給休暇請求権者の職場における配置、その担当する作業の内容性質、作業の繁閑、代替者の配置の難易、時季を同じくして有給休暇を請求する者の人数等諸般の事情を考慮して制度の趣旨に反しないように合理的に決すべきものである。

という内容から整理すると・・・

具体的には、

- ① 他にも同じ時季に年次有給休暇を取得する従業員が多く、それ以上年次有給休暇を取得すると従業員が出てくると、代替の従業員の手配ができない場合
- ② 勤務割で日々、必要最小限の人員での勤務体制がとられている場合で、急な年次有給休暇の取得の届出のため、代替の従業員の手配ができない場合

などが、「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当すると考えられます。

とは言うものの、「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するには、かなりハードルが高いといわざるを得ません。また、裁判所で「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するかについて争った場合は、会社には厳しい判断がされる可能性が高くなります。

また、「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当した場合であっても、対応できることはあくまでも時季の「変更」です。年次有給休暇を消滅させることまではできませんのでご注意ください。

さらに、

今回のように退職直前に年次有給休暇の届出をしている場合で、退職日までに他に変更先となる日がないときは、この「時季変更権」は行使できません。

なぜなら、変更が物理的に不可能だからです。

## 5) 年次有給休暇を買い上げることは可能か？

それでは、従業員に年次有給休暇の取得を断念させる代わりに、断念させた日数分を金銭で買い上げることは許されているのでしょうか。

残念ながら、この方法も労働基準法第39条違反になります。

解釈例規（昭和30. 11. 30、基収4718号）では次のように解説しています。

買上げの予約をし、これに基づいて法第39条の規定により請求し得る年次有給休暇の日数を減じ、ないし請求された日数を与えないことは法第39条の違反である。

なぜなら、

年次有給休暇制度の趣旨は、

「休日のほかに毎年一定日数の有給休暇を与えることによって労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図ること。」

にあるからです。

そのような目的があるからこそ、従来より国がその取得率の向上に努めてきているのです。

したがって、

労働者が権利として有する年次有給休暇の権利を金銭で「買上げる」ことは、この趣旨に反するため、厳しく制限しているのです。

ですから、年次有給休暇の買上げはできないのです。

しかし、次の場合は年次有給休暇の「買上げ」が可能です。

- ① 労働基準法を上回って付与している法定外日数分の買上げ。
- ② 2年間の時効によって消滅するものを2年間経過後に買上げ。
- ③ 退職者の年次有給休暇の残日数を退職時に買上げ。

以上のように、年次有給休暇は会社にとって想像以上に制約のある制度であることがお分かりいただけだと思います。

それでは、「退職」はどのようなのでしょうか。

## 2. 退職

### 1) 退職とはどういうものか？

一般的にわが国では、「退職」とは労働者から為す、労働契約の合意解約の申し入れを言います。

では、会社からの労働契約の解除は何でしょう？

そうです。「解雇」といわれるものです。

## 2) 会社は従業員からの退職の申し込みを拒否できる？

後ほど解説しますが、

民法第627条では、「期間の定めのない労働契約はいつでも解約することができる。」とされています。

従って会社は、従業員からの退職の申し込みそのものを拒否することはできません。

ところで、従業員が退職日を、退職を申し込んだ日の直後に設定した場合はどうでしょうか。

たとえば、

8月25日に8月31日付の退職を申し込んだ場合です。

この場合、就業規則による退職の申し込み期限を理由に変更を求めることが可能です。

すなわち、

「退職日の1ヶ月前にその旨を申し出ること。」という就業規則の規定に則り、9月25日を退職日とすることを求めるのです。

ただし、あくまで「変更を求める」ことができるのであり、変更を強制することはできません。

では、従業員が変更に応じない場合はどうすればよいのでしょうか。

そのような場合は、「退職の申し出を受理しない。」ことです。

「退職は拒否できない。」とっておいて、「退職の申し出を受理しない。」というのは少しおかしいですね。このような事は許されるのでしょうか。

前述の通り、「退職」とは労働者から為す、労働契約の合意解約の申し入れを言います。

したがって、ここで言う「退職の申し出を受理しない。」とは、「労働契約の合意解約の申し入れを受けない。」という意味になります。

それでは、会社が「退職」の申し込みを受理しないと、従業員はどうすれば良いのでしょうか。

この場合、会社との合意により労働契約を解約できないわけですから、民法第627条の規定により「退職」の申し入れの効果が発生する日まで待つしかないのです。

民法第627条では

当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から2週間を経過することによって終了する。

2 期間によって報酬を定めた場合には、解約の申入れは、次期以後についてすることができる。ただし、その解約の申入れは、当期の前半にしなければならない。

としています。

簡単に言いますと、

会社の承認がなくても、期間の定めのない労働者であれば、

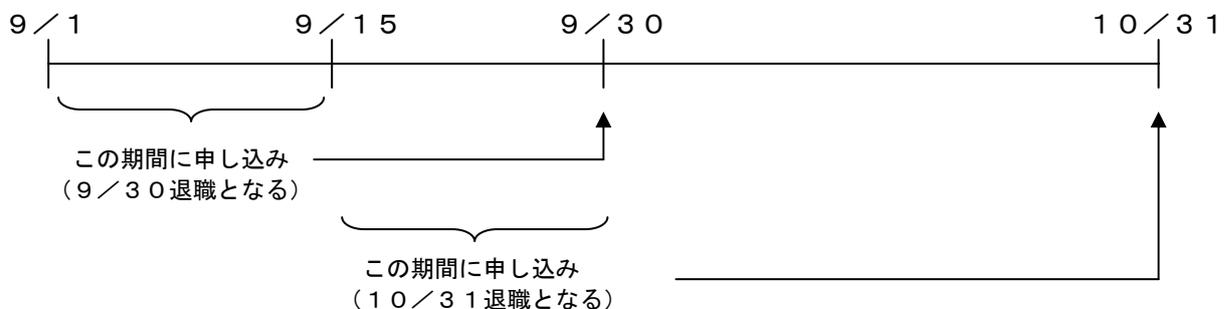
- ① 退職の申し入れの日から2週間でその効力を生じる。
- ② 月給者については、賃金の計算期間の前半に退職の申し込みをすれば、計算期間の終了日を持って退職の効力が生じる。

ということです。

具体的には、

#### 賃金の締切日が月末の会社の場合

9月であれば15日までに従業員が退職の申し込みをしていれば、会社が退職の申し出を受理しなくても9月30日になればその効力が生じて退職が成立するということになるのです。



9月15日と16日では、たった1日違いで退職日が1ヶ月ずれることとなります。

例えば、先程のケースですが、

従業員が8月25日に8月31日付の退職を申し込みに対して、会社としては退職日を就業規則に基づき1ヵ月後の9月25日に変更するように求めたが、応じてもらえなかったため退職の申し込み自体を受理しなかった場合、従業員の退職の申し込みの効力は翌9月30日に生じることになります。

すなわち、会社の譲歩案である9月25日よりさらに5日後にならないと退職できないこととなります。

上記のケースだと、退職の申し込みを受理しない方法はかなり効果があるということがお解かりいただけると思います。

ただし、

最高40労働日におよぶ年次有給休暇を取得するため、1ヵ月後、2ヵ月後に退職日を設定して退職を申し込まれた場合は、**退職の申し込みを受理しない方法は使えません**のでご注意ください。

### 3) 「退職」を申し込んだ従業員を退職日前に解雇できる？

「退職」を申し込んだ従業員に、事業運営上の理由から退職日の変更あるいは退職の取り下げをお願いしたが、応じないので逆に会社が従業員を「解雇」というものですが、どうでしょう？

問題は先になされた**従業員からの退職の申し込みが効力を生じているか**によります。

「**会社が退職の申し込みを受理している。**」のであれば、「退職」という形での「労働契約の解約」は成立していますので、「解雇」という方法で「労働契約の解約」を行う余地は**ありません**。

逆に、「**会社が退職の申し込みを受理していない。**」のであれば、当然に「解雇」を行うことは可能です。

しかし、どうでしょう。

仮に「解雇」ができたとしても、30日前に予告するか、30日分の予告手当を支払わなくてはなりませんから、**30日後に退職を申し込んだ従業員にはあまり効果は期待できません**。

いかがですか、「年次有給休暇」と「退職」は想像以上に複雑で奥の深い法律であることがお解かりいただけただけではないでしょうか。

判例なども含めて詳しく解説を始めますと1冊の分厚い本ができるくらいです。本書はこの後の「対策編」で必要な情報のみをまとめて解説しておりますが、もっと詳しくお知りになりたい場合は「年次有給休暇」と「退職」に関する解説書が数多く出版されておりますので、書店でお求めになられてはいかがでしょうか。

以上、「年次有給休暇」と「退職」に関する法律の基本的な知識について説明をしました。これらを踏まえた中、各事案に適した具体的な対応方法を構築していくことが大切です。

とはいえ、

皆様におかれては「法律知識は良くわかった。ではどうすれば良いのか。」といったところが本音ではないでしょうか。

そこで、

**もっと詳しく具体的な方法をお知りになりたい方！**

**「労働法のこれがポイント」**（PDF版）

をご覧ください！

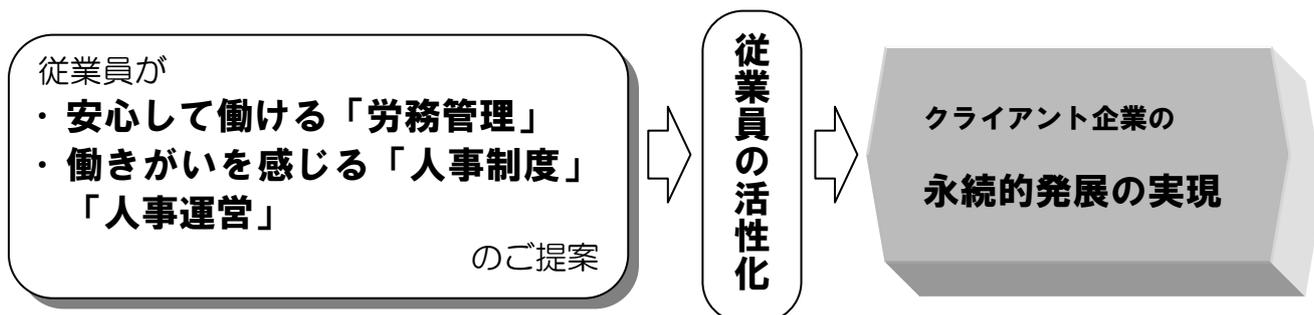
# 最近、「給料」や「労働時間」で従業員とトラブルになったことはありませんか。

ご安心ください！

経験豊富な「**労務コンサルタント**」が従業員とのトラブル回避、トラブル解決のお手伝いをします。

## 「**労務コンサルタント**」とは・・・

組織は「人」「物」「金」で成り立っているといわれます。**労務コンサルタント**は「人（＝従業員）」の管理について専門家ならではのアドバイスをすることで、企業の業績向上に寄与することを目的としています。「人は城、人は石垣」とは戦国時代の武将、武田信玄の言葉ですが、私ども**労務コンサルタント**も「業績向上につながるプラス発想の労務管理による強固な城、石垣づくり」を理念としております。すなわち、「人件費の削減」による利益の創出といった手法ではなく、従業員が働きがいを感じる「人事制度」、「人事運営」、安心して働ける「労務管理」をご提案することで従業員の潜在能力を引き出して活性化をはかり、業績向上をもたらしてクライアント企業の永続的な発展につなげていくということです。「**企業の発展につながらずして、**労務コンサルタント**の存在意義なし。**」という考え方にたって活動をしています。



具体的には・・・

## 安心して働ける「**労務管理**」のご提案をします。

### ①トラブルに巻き込まれない会社のルール（就業規則）づくり

「長期間無断欠勤。連絡が取れないので解雇できないし、就業規則に規程されていないので退職扱いにもできない。」「素行不良で懲戒解雇したが、労働組合が就業規則にない事由での懲戒解雇は認められないと、解雇撤回を申し入れてきた。」これらは就業規則の不備が原因によるものです。労働基準監督署の労働相談員の経験から培った豊富な法律知識にもとづいた就業規則見直しの手法は、「たった一文加えるだけでこんなに多くのトラブルを回避できるとは思わなかった。」「不真面目な従業員が正しく処分されるルールとなったので、まじめに働いている従業員が安心して働けるようになった。」というクライアント企業からのご評価をいただいております。

### ②トラブルが発生した場合の対応の実践

「勤務不良で成績も悪いので解雇したところ、労働組合が解雇撤回を求めて団体交渉を申し入れてきたが応じなければならないか。」「取引先と直接契約するなど不正行為をしたので即日解雇したところ、残業手当の不払いがあるという理由で身に覚えのない莫大な金額を請求してきた。」等のトラブルのご相談に対しても、豊富な法律知識や労働組合役員を経験しているからわかる実態を踏まえた適切な対処法をアドバイス。クライアント企業からは「解雇に至った経緯を団体交渉で労働組合に説明したところ理解を示し、わずかな解決金を払うことで合意した。」「解雇されたものから請求された金額のうち、法律にもとづいた金額だけ支払う旨の回答書を作成していただいたおかげで20分の1の金額で合意できた。」というお声をいただきました。

## 働きがいを感じる「人事制度」、「人事運営」のご提案をします。

### ①人事管理諸制度（評価制度・賃金制度・退職金制度等）の構築および見直し

「成果主義を導入したが従業員に馴染まず、業績向上に結びついていない。」「大手コンサルタント会社に制度設計をしてもらったが、制度が定着するまで面倒を見てくれない。」という企業サイドの悩みをお聞きます。そごうの労働組合役員10年の間に3度の人事制度見直しを経験しているからこそわかる視点で制度構築の様々なアドバイスをっており、クライアント企業からは「従業員は成果以外の部分も評価して欲しいことがわかった。」「制度が定着するための具体的な手法も提案してくれたので大いに助かった。」というお声をいただいております。

### ②結束力のある明るい職場、人が育つ職場を実現するための「人事運営」の実施

「従業員が何を考えているのか解らない。」「話をしてもかみ合わず、意思の疎通が図れない。」「入社してもすぐに辞めてしまう。」というご相談が最近特に増えています。そごうの労働組合役員時代にコミュニケーションの活性化を担当していた経験から、従業員の直接対話方法だけでなく社内報や職場イベントといったコミュニケーションツールを提案し、企業と従業員の意思疎通に大きな成果を上げていきます。クライアント企業からは「労務コンサルタントが従業員との間に入って話をしてくれたので、今までのように感情的にならず話がこじれずにすみました。」「社内報を読んだ従業員が『会社が従業員のことを真剣に考えていることがわかったので、これからもっと頑張ろうという気持ちになりました。』と伝えてくれました。」という評価をいただいております。

- ◆ 就業規則に問題がないか一度診断して欲しい方！
- ◆ 従業員と良好な関係でいるための方法を聞いてみたい方！
- ◆ 労働組合との交渉についてアドバイスが必要な方！

下記に必要事項を記入の上、今すぐFAXしてください。後ほど、サービスの具体的な内容についてお話をさせていただきます。（もちろん無料！）

FAX：0798-36-7189

御社名		ご担当者名	(職名) (氏名)
所在地		電話・FAX	(電話) (FAX)
ご質問内容			

## 品川労務コンサルタント事務所

〒662-0854 西宮市中前田町1番31号フォルテ山栄202号

TEL. 0798-36-7188 FAX. 0798-36-7189

E-mail: info@office-shinagawa.com

URL: http://www.office-shinagawa.com

	<p><b>プロフィール</b></p> <p>昭和39年兵庫県西宮市生まれ。大手百貨店にて10年間人事労務関係を担当。平成13年11月同社を退職。翌平成14年11月社会保険労務士に合格し、平成15年9月品川労務コンサルタント事務所を開業。現在顧問先41社の相談に熱心に応じている。また、巧みな話術を活かし、年に数回セミナーの講師を務めている。セミナーを受講した事業主からは「平易な言葉で説明してくれるのでわかりやすい。」「具体例で説明してくれるので、自社での出来事に置き換えて考えることができた。」などの声を多数いただくなど大変人気があり、特定行政法人「雇用能力開発機構」、商工会議所、JA、労働基準協会および大手コンサルタント会社から講演依頼がある。</p>
<p>代表 品川 和隆 (しながわ かずたか) 労務コンサルタント ・特定社会保険労務士</p>	