

## [第9回] 年次有給休暇制度について(未消化買上げ)

～一問一答! 現場の悩みにズバリお答えします～

西尾 直子

外山アソシエイツ  
社会保険労務士



**Q** 当社は、年次有給休暇の取得率が低いのですが、有給休暇を消化できない従業員から「未消化分を買上げてほしい」という要望がありました。付与できなければ、応じなければならないのでしょうか?

**A** まず、年次有給休暇(以下「年休」という。)の買上げ(買取り)とは、どのようなことを指すのでしょうか。それは、従業員の年休に対し金銭を支払い、その金銭に応じた日数を減らすことをいいます。例えば、10日の年休がある従業員に、「年休5日分の金銭を支給する(支給した)ので、君の今年の年休は5日にしてください。」ということですが、これは違法です。法律は、「休暇を与えなければならない」としているものであり、年休の本来の趣旨は、従業員の心身を休めて疲労をとり労働力の回復を図る、ということですので、金銭に換えられるのであれば年休の規定は不要だということになります。たとえ賃金より多く支払ったからといっても認められません。

しかし、未消化分についてはどうでしょうか。年休の未消化には、1「時効で消滅した残年休」、2「退職時の残年休」があります。

消滅した年休の買上げは、休暇を取りたくても、もう取得できる日がない年休が残った場合に、補償としての金銭を支払うことまでは違法とはいえない、として許容されている運用です。なにしろ、休暇を取得すべき日がないため年休の趣旨も何も議論の余地がないわけです。法律が禁止するのは、法定日数分の年休で、その年休の有効期間内に行う買上げについてであって、会社による法定を上回る休暇や有効期間外の年休については関知するところではなく、買上金額についても規則はありません。法律が気にするのは、あくまで法定の休息を取らせることができるか否かだけなのです。

ただ、それは、会社が法定外の契約について任意で行うことを禁止していないに過ぎず、未消化分の買上げは会社の義務ではなく、従業員の権利でもありません。

そして、買上げを行う場合、陥りやすい問題があります。外形的には「結果的に残った」といっても、慣例化すると、従業員に「残しておけば、金銭で貰える」「休みより賃金が増える方がよい」等の期待を持たせ、取得の意欲を

阻害し、実質的に、年休買上げの予約と同旨の状態を誘発してしまうことです。特に、時効消滅の年休は要注意です。

次に、従業員が退職の際、残年休のうち引継ぎの日数分買上げて、年休を減らしてもらう合意をする場合もあります。引継ぎは必要だが、退職のため年休の時季変更権も行使できず、やむなく年休を買い上げるのですが、可能であれば退職日をずらすことで対応し、あくまでも退職日が変更できず、業務に支障がでるような場合に限定したほうがよいでしょう。合意が原則であることを念頭に、従業員の真正な同意のうえで行うことを基本として、従業員の意思確認など、十分に気をつけて行うのが無難です。

なお、前述のとおり、買上金額は任意ですが、通常の年休手当より低く設定するのが一般的です。手当以上となれば、やはり休みと金銭との天秤になりやすいからですが、逆に、退職時の買上げで少額過ぎると、引継ぎの同意を得られにくいこともあるでしょう。また、賃金比率か一定額かなど、バランスの取れた設定が求められます。

今後は、会社においても、年休取得を推進していかなければなりません。業務の都合上、年休の買上げをせざるを得ない事態もあるかと思えます。しかし、安易に始めてしまうと、その都度、買上げの可否等を判断しなければなりませんし、一貫した対応ができません。一度開始したら撤廃するのは困難ですので、就業規則の規定や管理の整備、従業員本人への年休日数の通知などをしっかり制度化し、対応に苦慮しないようになさってください。

筆者:西尾直子氏

社会保険労務士(大阪府社会保険労務士会所属)

知的財産管理技能士[二級・管理業務]、生産性賃金管理士(日本生産性本部認定)

法律事務所にてパラリーガルとして勤務。社会保険労務士資格を取得し、外山法律事務所のパートナー事務所を開設。

立命館大学・医療経営講座の修了生(齋藤清一先生に師事)でもあり、医療労務コンサルタント(全国社会保険労務士連合会認定)として、医療機関からの相談も数多く手掛けている。

ご相談は  
こちらに

外山アソシエイツ Toyama Associates  
〒530-0047 大阪市北区西天満4-11-22  
阪神神明ビル3階 外山法律事務所内  
TEL:06-6316-7111 FAX:06-6316-7117  
E-mail:nishio@toyama-law-office.jp