

★★ 今月のテーマ ★★  
--こんな時にはどう対応する？--  
有給休暇編

発行元：保険情報サービス株式会社  
〒120-0005 足立区綾瀬 3-16-4 とうしんビル  
TEL03-5227-1846 FAX03-3269-3607

今月は有給休暇に関する事例とその対応方法を4件紹介します。

### Q1. 定年退職後、再雇用した社員の有休はどうなるのか？

- 60歳定年後、引き続き1年ごとの嘱託契約で雇用される社員がいます。給料や労働条件が変わるので、定年退職前に残っていた有休の権利についても再雇用後は全て消滅したものと考えてよいのでしょうか？
- A1. この場合は定年退職前に残っていた有休の日数と勤続年数は通算させなければなりません。なぜなら給料や労働条件が変更になったとしても、労働関係が実質的に継続しているため、有休の権利についても消滅したのではなく継続しているものとして考える必要があるからです。

### Q2. 休職に入る前の欠勤期間中に有休を使用できるのか？

- 当社の就業規則では「業務外の傷病で欠勤が継続、断続を問わず1ヶ月以上続いた場合、休職とする。」となっています。この欠勤期間（休職期間に先行した休職の見極め期間）中に社員から請求された場合には有休を与えなければいけないのでしょうか？有休を与えてしまうとこの欠勤期間が延びてしまい、いつまでも休職の発令ができないのですが。
- A2. この欠勤期間中は、社員から請求された場合には有休を与えなければなりません。なぜならこの期間については就労の義務が免除されていないからです。しかし、有休の使用により会社がいつまでも休職の発令ができないのは不合理ですので、「業務外の傷病により欠勤する場合、その傷病が回復しない限り有休の使用によって欠勤期間は中断しない。」旨を就業規則で定めておいて下さい。

### Q3. 年度途中で所定労働日数が変わった場合、有休日数も変わるのか？

- 短時間労働者が年度途中で週の所定労働日数が3日から4日になった場合、その時点から有休の付与日数を増やさなければならないのでしょうか？
- A3. この場合は所定労働日数が変わった時点ではなく、次回の有休付与日に新たな所定労働日数に応じた日数の有休を付与することになります。具体的には毎年4月1日が有休付与日である週3日勤務の労働者の所定労働日数が、11月1日から週4日に変更になった場合は次年度の4月1日に週4日勤務した場合の日数の有休を付与して下さい。

### Q4. 社員の人数が増えてくると、有休の日数管理が煩雑になるのだが？

- 社員の人数が増えてきて各人ごとの有休の日数管理が非常に煩雑になってしまうのですが何かよい方法はないのでしょうか？
- A4. そのような場合、「有休の一斉付与」の導入を検討してみてもいいかもしれません。これは、社員ごとに個別の入社日から6ヶ月、その後は1年ごとの年度による休暇の管理ではなく、全社員について一定の基準日を定めて、その基準日までの勤続年数および出勤率により有休を付与する制度です。但し「一斉付与」を導入すると有休の管理はしやすくなりますが、法律で定められた日数以上に有休を与えることになります。

社員の方にとって、「休暇」は労働条件の中でも「賃金」の次に関心がある事項であり、それゆえにトラブルが発生しやすい箇所でもありますので注意が必要です。

本内容のお問い合わせは担当：佐藤（啓）・高澤まで