

Q 会社都合で解雇する社員の年休に残日数がある場合、何か特別の取り扱いが必要ですか。

A 会社都合で解雇し、解雇日までに消化しきれない年休が残っている場合、例えば、1ヵ月の解雇予告をした場合に、年休が前年分も合わせて40日あるとすれば、20日程度しか消化できず、残りの20日は残ってしまいが、これについてどのような処理をすればいいのか、年休の買い上げを行ったり、年休日数分解雇日を繰り下げるといった特別な対応が必要かどうかということですが、労基法上は特別な取り扱いは必要ありません。

労基法上の年休の付与義務に関する点だけに絞っていえば、解雇日までに消化できない年休日数の処理について何かしなければならないという義務はありません。

もちろん、解雇日までの全労働日につき、年休権を有する労働者が年休を請求してきた場合には、付与しなければなりません。それでも消化できない分については、年休日数を残したまま労働関係が終了しても、残った年休日数を買い上げなくても、年休日数分解雇日を繰り下げなくても、労基法上は何ら差し支えありません。

ただ、会社都合で解雇する場合、労働者の納得、理解を得るということは重要なことであり、解雇の合理性が問題になり得ることを考えれば、労務管理上はできることはやっておいたほうが良いということになります。

労働者が解雇に異議を唱えないということにつながるのであれば、退職金の上積みなどと同様、労基法上の義務はないにしても、残日数分の買い上げや、残日数に相当する日数分解雇日を繰り下げるといった措置も十分考えられるということになります。