

Q 退職予定者が年休を請求してきた場合、請求どおり年休を与えなければなりませんか。

A 請求があればすべて取得させなければならない。現実的には、引き継ぎに必要な日数分退職日を遅らせたり、就業規則の規定に基づき、引き継ぎをしない場合には所定の制裁を行うなどといった対応が考えられるますが、退職金の不支給については一般的に困難とみられます。

労働者の年休の請求に対し、使用者の対抗手段は、
請求された時季に年休を付与することが、事業の正常な運営を妨げる場合であって、使用者が時季変更権の行使をした場合に限られます。

しかしながら、時季変更権の行使は、時季変更権の行使によって取れなかった年休を別の日に取ることができる場合でなければなりません。

例えば、退職までの全日について年休を請求してきた場合、仮に事業の正常な運営を妨げる場合に該当したとしても、時季変更権の行使はできないと考えられます。つまり、すでに労働関係がなくなっていて年休を取る機会はないからです。

解釈例規は、解雇予定日が20日後である労働者が20日の年休を請求した場合、

当該20日間の年次有給休暇の権利が労働基準法に基づくものである限り、当該労働者の解雇予定日をこえての時季変更は行えないものと解する。(昭49.1.11 基収5554)

となっていて、仮に業の正常な運営を妨げる場合であっても20日の年休を与えなければならないとしています。

これは、解雇の場合のものですが、退職の場合も同様に扱うべきでしょう。

現実的な対応策としては、引き継ぎに必要な日数分、退職日を遅らすとか、何日かは出勤して引き継ぎをするのが労働者としての義務であろうとして引き継ぎをするよう誘導するとか、就業規則の「退職に当たっては、所定の引き継ぎをしなければならない」という趣旨の規定に基づき、引き継ぎをしない場合には、就業規則に基づく所定の制裁をするなどといったことが考えられます。

退職金の不支給については、永年の功を抹消するほどの不信があった場合というのが裁判例の考え方ですから、よほど引き継ぎが大事であるという特別の理由がある場合はともかく、一般的にいつて引き継ぎをしないだけで退職金を不支給にすることは困難でしょう。