

Q 転籍者には転籍前の勤続年数を通算した年休の付与が必要か

A 年次有給休暇の付与要件の1つである継続勤務要件については、実質的に雇用関係が継続している限り、継続勤務とみなして通算することとされています。

したがって、出向の場合は、出向元との労働契約関係は継続されますから、出向元での勤続年数も通算して年次有給休暇を付与する必要があります。

一方、転籍の場合は、転籍元との労働契約関係を終了して新たに転籍先に雇用されるものとなるため、転籍元での勤続年数を通算する法的義務はありません。

しかし、転籍には、転籍者の個別の合意が必要となりますから、法を上回る措置を適用し、転籍前の勤続年数も通算するなど、労働者の不利益とならないような措置を講ずることで、転籍者の合意を得る必要があります。

なお、転籍元で1年単位の変形労働時間制を採用しており、その対象者が対象期間の途中で転籍する場合、対象期間の始めから転籍するまでの労働時間を平均して週40時間を超えている場合には、割増賃金の支払いが必要となります。これは、出向の場合も同様です。