

Q 1ヵ月後に退職する者にも新規の年休を付与しなければならないか

A

年次有給休暇は、所定労働日の8割以上出勤した場合、勤続年数に応じて法律上当然に発生する権利である。

行政解釈では、『年次有給休暇の権利は、労基法第39条第1、2項の要件を満たした場合、法律上当然に労働者に生ずる権利であって、労働者の請求をまっけてはじめて生ずるものではない。同条第4項の「請求」とは休暇の時季を指定するという趣旨であって、労働者が時季を指定したときは、客観的に同項ただし書所定の事由が存在し、かつ、これを理由として使用者が時季変更権を行使しない限り、その指定によって年次有給休暇が成立し、当該労働日における就労義務が消滅するものと解するのが当然である。このように解するならば、年次有給休暇の成立要件として、労働者による「休暇の請求」や、これに対する使用者の「承認」という観念を容れる余地はない（昭48.3.6 基発110）。』とされている。

以上のように労基法39条に定められた二つの要件を満たした場合、たとえ退職が予定されていても、法定の年次有給休暇は当然に発生し、使用者は、労働者に対し基準日に所定の年次有給休暇を付与しなければならない。

なお、中途退職者について、残りの勤務期間に応じて案分付与はできないかについては、「付与要件を満たす者は、年度初め（基準日）に確定的に法定日数分の年次有給休暇を取得し、その者がその年度途中で退職してもその日数は削減されない」（昭53.12.19 福岡高裁那覇支部）と判示されていて、中途退職者についての年次有給休暇の案分付与は認められていない。