

Q 産休と育休の間の年休の申し出に応じなければならないのでしょうか。

A 年休は、所定の労働日に有給で休ませるものです。休日に年休を取得することはあり得ません。労働義務のある日に有給で休養をさせるところに年休の最大の意義があります。

産前休暇については、「6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない」（労基法65条1項）と規定されています。

したがって、出産予定日としては6週間内になっていても、その女性労働者が請求をしなければ産前休暇を与えることはできませんし、年休を請求すれば、その日が労働義務のある日である限り、年休を与えなければなりません。ただし、産前休暇を請求した場合は、「その者を就業させてはならない」わけですから、労働義務も消滅します。労働義務のない日に年休は取れませんから、年休を与える必要はありません。

産後休暇については、「産後8週間を経過しない女性を就業させてはならない」（労基法65条2項）とされていますから、その期間中も年休を請求する余地はありません。ただし、労基法65条2項但し書きに基づき、産後6週間を経過した女性が請求した場合で医師が認めた業務に就労せるときは、その範囲で労働義務が生じていますから、年休の請求は可能です。しかし、その年休は、医師が認めた業務に従事しつつ、たまたま2~3日請求する程度であればともかく、医師が認めた業務に就いた途端に特段の必要もなく、6週間を超え8週間に至るまでのほぼ全部の日数について年休を請求する場合は、権利の濫用と考えられる場合もあるでしょう。

育児・介護休業法5条1項は、「労働者は、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる」と定めています。すなわち、育児休業は、労働者が申し出ることによって使用者に育児休業を付与する義務が生ずるものです。申し出がなければ、当然、労働義務があり、労働義務がある日に年休を請求されれば、事業の正常な運営を妨げる場合でない限り、請求する時季に年休を与えなければなりません。

したがって、労働者は、産後休暇終了後、育児休業を請求せずに、年休を請求することも可能です。しかし、いったん、育児休業期間に入った場合は、その期間中の労働義務は免除されていますから、年休の請求をすることはできません。