

年休買い上げを求める社員



特定社会保険労務士宮崎社会保険労務士事務所 宮崎 真行

Q 当社では、社員に労働基準法どおりの年次有給休暇を与えているのですが、この度、権利発生から2年経過するにあたって未消化分の年次有給休暇を買い上げてくれとの要求が社員からありました。この場合、法的には支払わなければならないのでしょうか？

年次有給休暇を消化しきれないと起こりうる

労働基準法（以降、労基法）では、6カ月継続勤務し、出勤率が8割以上の従業員に対して、使用者は10日の年次有給休暇（以降、年休）を与えなければならないと規定されています（労基法第39条）。それと同時に、権利発生から2年を超えた時点で未消化の年休が残っていたとしても、その権利は時効により消滅することになります（労基法115条）。

したがって、会社への迷惑などを考えて、年休を取ることをせず、結果として何日分かの権利を時効によって消滅させてしまう場合に、事例のような要求が起こりうるわけです。

年休の買い上げとは

年休の買い上げとは、使用者が従業員の年休を取得する権利に対して、金銭を支払って買い取ることを意味します。その買い上げのパターンは、次のように分類できます。

①時効になる前の年休について買い上げる

例えば、現在20日の年休を取る権利を持っている従業員に対して、20日分の金銭を支払うものを意味します。

②時効になった年休について買い上げる

例えば、10日の年休の権利を取得してから2年経ち、その間に3日しか年休を取っておらず、残りの7日は未消化となってしまう、時効・消滅してしまった従業員に対して、すでに時効となった年休の日数（7日分）に対して金銭を支払うものを意味します。

違法になる場合とならない場合がある

法定日数を超える年休を与える場合、その超えた部分に関しては買い上げることも含めて会社側が自由に決めてよいとされていますが、法定の年休に関してはそうはなりません。

①の場合、「年休の買い上げの予約をし、これに基づいて法第39条の規定により請求し得る年休の日数を減じないし請求された日数を与えないことは、法第39条の違反である」（1955年11月30日、基収第4718号）と見解があるように、取れるべき年休を買い上げることは労基法違反とみなされるため、買い上げは認められません。

②の場合は、すでに時効となっている部分であり、「法律を超える部分」なので、別段買い上げても差し支えないこととなります。

しかし、「残っている年休の日数が時効により消滅したような場合に、その日数に応じて調整的に金銭を付与することは、事前の買い上げと異なるので即労基法第39条違反になるとはいえないが、結果的に年休の取得を抑制することにもなるため、本来の趣旨からは好ましくはないといえる。」（1949年9月21日、基収第3000号）との見解があるように、積極的には認められていないといえるでしょう。

したがって、会社側が気を利かしてこのような取り扱いをしてしまうことは、法制度から見れば勧められるものではありませんし、従業員側から一方的な買い上げの要求があった場合、会社側はその要求を拒否することができます。