

年休関係

Q 年次有給休暇の取得は繰越分と新規付与分のどちらが優先されるか

当社の年次有給休暇は付与された年を含めて2年間有効となっており、多くの社員は新規付与（当年度付与）分と繰越（前年度付与）分の有給休暇を有しています。ところで、年次有給休暇の取得に当たっては、繰越分と新規付与分のどちらを優先させるべきなのでしょう。就業規則等では特に定めがないのですが、当然、取得期限が先に来る「繰越分」が優先されると考えて問題ないでしょうか。（愛知県 D社）

A 繰越分と新規付与分のどちらから取得させるべきかについて労働基準法に定めはないが、取得期限が先に到来する繰越分から取得させるのが一般的。ただし、就業規則等で特段の定めをした場合にはその定めに従う

回答者 永井初枝 ながい はつえ 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

1. 年次有給休暇付与と消滅時効の原則

労働基準法（以下、労基法）39条では「使用者は、その雇入れの日から起算して6箇月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した10労働日の有給休暇を与えなければならない」とし、さらにその後、継続勤務年数1年ごとに、その期間において出勤した日数が8割以上の社員には、定められた日数の年次有給休暇を付与しなくてはならないとしています。

昨今ワーク・ライフ・バランスが注目され、年次有給休暇の取得が促進されています。しかし、その成果はまだ十分とはいえず、年次有給休暇の取得率はおおむね50%程度（新規付与日数に対する取得日数の割合。「2011年度労働時間・休日・休暇等に関する実態調査」本誌第3807号 - 11.10.14）であり、当年度に付与された年次有給休暇を完全に取得しきれないケースが多くあるのが現状です。

発生年度に取得しきれなかった年次有給休

暇の取り扱いについて、労基法には直接的な規定がありません。しかし「有給休暇をその年度内に全部とらなかつた場合、残りの休暇日数は権利抛棄とみて差し支えないか、又は次年度に繰り越してとり得るものであるか」との問いに対して、「(労基)法第115条の規定（筆者注：労基法の規定による請求権は、退職手当を除く請求権は2年、退職手当の請求権は5年行わない場合においては、時効により消滅する）により2年の消滅時効が認められる」との行政通達（昭22.12.15 基発501）があり、「年次有給休暇は当該発生年度中に限られると読まなければならない積極的根拠はなく、当該年度に行使されなかつた権利は次年度に繰越しされるものと解される」（『平成22年版 労働基準法』労働法コンメンタル・上巻 [厚生労働省労働基準局編] 586ページ）とされています。

したがって、当該年度に付与された年次有給休暇のうち、使用し得なかつた年次有給休

暇は、次年度に限り繰り越して行使し得るものとされており、多くの労働者は前年度に付与され繰り越された年次有給休暇と当年度に付与された新たな年次有給休暇を取得する権利を持っていることとなります。

2. 取得の優先順位についての定め

このような状況において、労働者が年次有給休暇を請求した場合、どちらを優先して取得することになるのかが問題となります。この点についても労基法には定めがないため、各社で取得順位を定め、その定めにより運用することが可能です。

民法488条1項に、「債務者（筆者注：この場合、使用者）が同一の債権者（同：労働者）に対して同種の給付を目的とする数個の債務（同：年次有給休暇の付与）を負担する場合において、弁済として提供した給付がすべての債務を消滅させるのに足りないときは、弁済をする者は、給付の時に、その弁済を充当すべき債務を指定することができる」という定めがあります。つまり、付与した年次有給休暇の一部を労働者が取得する場合、繰り越されたものと新たに付与したもののどちらを優先するかは使用者が定めることができるということとなります。ただし、年次有給休暇についての定めは労働条件の「絶対的記載事項」であり書面で明示する必要がある項目ですので、取得順位を明確にする場合には労働契約や就業規則に規定として定めておく必要があります。

3. 取得順位に定めがない場合の考え方

ご質問のケースのように就業規則等に特に定めがない場合ですが、これには二つの考え方があります。

まず民法489条2号の考え方に立ち、「当年付与分から取得させるべきである」というものです。労基法において、使用者は個々の労働者に対して年次有給休暇を与えなくてはな

らないという債務があり、労働者がこれを取得する場合にはその債務の一部を消滅させることとなります。労働者が繰り越された年次有給休暇と当年度新たに付与されたものを持つ場合、民法では「すべての債務が弁済期にあるとき、又は弁済期にないときは、債務者のために弁済の利益が多いものに先に充当する」（489条）とされています。繰り越された年次有給休暇も新たに付与されたものも労働者の請求権はどちらも弁済期にあることとなりますので、使用者にとって有利なほうから弁済する、つまり、翌年に繰り越すことができる新規付与分から取得させるという考え方です。

その一方で、消滅時効が先に到来する「繰越分から取得させる」とする考え方ですが、使用し得なかった年次有給休暇は次年度に限り繰り越されるとされている以上、「（年次有給）休暇を付与するときに与えられる休暇が前年度のものであるか当該年度のものであるかについては、当事者の合意によるが、労働者の時季指定権行使（筆者注：取得する日を指定して年次有給休暇の取得を申し出ること）は繰越分からなされていくと推定すべきである」（前掲書586ページ）」とされており、こちらのほうが一般的で労働者の納得も得られ、合理的なものと解されます。

4. 実務上の注意点

先にも述べたとおり、取得の順序については労基法に定めがないため、諸事情を踏まえながら就業規則等で定めることができます。しかし、そのような規定がなく、新たに定めをするとき、場合によっては労働者が取得できる日数が減る可能性があり、労働契約の変更（不利益変更）となることから、規定を追加する上では従業員へ十分に説明を行ったり、事前に周知したりするなどの留意が必要となります。