

相談室 Q&A

育児休業関係

Q

育児休業中の社員が復帰せず退職する場合、 年休の取得を認める必要はあるか

育児休業中の社員で、保育園が見つからず復帰できていない者がいます。先日、育児休業期間中に保育園が見つからない場合、いったん育児休業から復帰し、復帰日から年次有給休暇を取得した上で退職することは可能かとの問い合わせがありました。会社は、これに対応する義務はあるのでしょうか。

(広島県 H社)

A

使用者は育児休業の復帰を拒むことはできず、復帰日から退職日の間に 年次有給休暇の請求があった場合は原則付与する必要がある

回答者 杉山敬太 すぎやま けいた 社会保険労務士
(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 育児休業制度について

育児・介護休業法に基づく育児休業制度は労働者の雇用の継続を目的としており（同法1条）、さらに、育児休業後は、原則として原職または原職相当職に復帰させるよう配慮を求めていること（「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」平21.12.28 厚労告509、最終改正：令 2. 1.15 厚労告6）から、育児休業は復帰を前提とした制度であるといえます。

なお、育児・介護休業法10条では、「事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない」としており、復帰を拒否した場合は解雇その他不利益な取扱いに該当します。

2. 退職日

労働者の一方的な意思表示により労働契約を終了させる場合、期間の定めのない労働契約であれば、労働者はいつでも解約の申し入れをすることができ、申し入れの日から2週間が経過すれば契約が終了するとされています（民法627条1項）。

したがって、労働者が退職日を決定することとなり、会社が退職日を変更したい場合は、労働者の同意の下、退職日を決定することとなります。

3. 年次有給休暇について

【1】育児休業中の年次有給休暇の算定

年次有給休暇（以下、年休）の発生要件は、雇入れの日から6カ月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した場合とされています。実際には労働をしていない育児休業期間であっても、当該休業期間については出勤したものと見なすことになっています（労働基準法39条10項、昭22. 9.13

発基17、平 6. 3.31 基発181)。

したがって、ご質問のケースにおいても育児休業中に年休の付与日数が増える可能性があります。

[2]使用者の時季変更権

年休は、労働者が請求する時季に与えることとされているため（労働基準法39条5項）、労働者が具体的な月日を指定した場合には、その日に年休を与える必要があります。

一方で、労働者から年休の請求があった場合であっても、労働者が請求する時季に年休を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合は、ほかの時季にこれを与えることができることとなっており（同項ただし書き）、具体的には、複数の労働者から同じ日に年休の請求があり、会社として手を尽したが代替要員の確保ができないようなケースでは労働者の請求とは異なる日に年休を与えることができます。

ただし、時季変更権はあくまで労働者が請求する年休を他の時季に変更するものであるため、退職を予定している労働者からの年休の請求に対し

て時季変更できる労働日がない場合は、使用者は時季変更権を行使することができず、結果的に退職日までのすべての労働日に年休を付与することになります。

4.ご質問への回答

ご質問のケースでは、保育園が見つからず復帰できていない社員が復帰後に勤務することなく年休を消化し退職することとなりますが、育児休業や年休の制度の趣旨からすると、育児中の社員の請求どおりに、年休を取得した上で退職することとなります。

なお、当該社員は復帰後、出勤することなく退職するため、業務の引き継ぎ等に支障を来すケースもありますが、労働者と同意の上で年休を買い上げて出勤（または、育児中により出社が難しい場合はテレワークなど）を求めることもできます。その場合、年休を買い上げる賃金については、当該社員と取り決めることとなりますが、就業規則に定める年休取得時の賃金の取り扱いと同様のケースが一般的です。

【育児休業に関する相談室・付録－関連記事案内】

・育児休業明けの男性社員を配置転換することは不利益取り扱いに当たるか	第4021号 (21. 9.24)
・店舗閉鎖により育児休業中の社員を解雇しなければならなくなった場合、育児休業給付金の受給等はどうなるか	第4005号 (20.12.11)
・育児休業中の社員に対し、e ラーニングの受講を義務づけることは可能か	第3999号 (20. 9.11)
・育児休業中に在宅勤務を認めることは問題か	第3995号 (20. 6.26)
・実務に役立つ法律基礎講座 ⁶⁰⁾ 育児休業	第3994号 (20. 6.12)
・育児休業中に定型的な業務を在宅で行ってもらう場合、どれくらいの頻度であれば問題ないか	第3952号 (18. 6. 8)
・育児休業中に大きな組織改編があった場合でも、原職復帰させなければならないか	第3937号 (17. 9.22)
・子どもを保育施設に預けられないため、育児休業終了後も出社できない社員に、どのような支援が考えられるか	第3929号 (17. 4.28)