

4月になると、年次有給休暇（以下「有給休暇」）の取得に関するご質問が増えます。とりわけ未消化分の有給休暇の取扱いが気になるようです。

●有給休暇とは

有給休暇は、労働基準法第39条で定められている休暇のことで、正社員、パートタイマー、アルバイトなど雇用形態を問わず、雇い入れ時から6か月継続勤務し、全労働日の8割以上出勤している労働者に対して付与されます。

正社員のようにフルタイムで働く労働者については、勤続年数に応じて、勤続年数6か月で10日間、1年6か月で11日間……5年6か月で18日間、6年6か月で20日間となっています。なお、パートタイマーのように所定労働日数が少ない場合は、所定労働日数に応じて比例付与されます。

●有給休暇の一斉付与

2019年4月に有給休暇を年5日間取得することが義務化され、会社は有給休暇が確実に取得できるよう、労働者ごとに有給休暇管理簿を作成することになりました。

ところが、労働者の雇い入れ日（入社日）がバラバラであるため、有給休暇を付与する日（基準日）もバラバラになりがちです。そこで、管理上の負担を軽減するために、有給休暇の基準日を一定の日に統一（同じ日に）して、年に1回または2回といったタイミングで一斉に付与することがあります。これを「有給休暇の斉一的付与」といいます。

会社は、基準日をいつにするか、基準日は年に何回にするかなどを決めることができます。ただし、全労働者が法律の規定より不利にならないようにしなければなりません。また、就業規則に明記し、全労働者に周知しなければなりません。

●有給休暇の買い取りはできるのか?

有給休暇は年間で最大20日間付与され、1年間に消化できなかった日数分は翌年に繰り越すことができます。ただし、有給休暇は付与日から2年間有効で、2年を経過すると時効で消滅します。

忙しすぎて有給休暇を取得できない、退職までに有給休暇を消化し切れないといったケースもあるでしょう。この未消化分の有給休暇を会社に買い取ってもらうことはできるのでしょうか。

有給休暇の目的は、一定期間働いた労働者に対して、休暇を取得することで心身ともにリフレッシュし、ゆとりある生活を送ってもらうことです。したがって、有給休暇を買い取るということは、本来の趣旨に反しますので、原則としてできません。ただし、次の①～③は、例外的に買い取ることができるとされています。

①法定日数を超えた分の買い取り

会社によっては、法律で定められた日数を上回る有給休暇を付与していることがあります。この場合、法定の休暇日数を超える部分に関しては、有給休暇を買い取ることができません。

②時効で消滅した分の買い取り

有給休暇の時効は2年です。会社は、労働者が消化せずに、時効で消滅した分を買い取ることができます。

③退職時に未消化分の買い取り

有給休暇の権利は、在職中に限り有効です。このため、定年退職や自己都合退職などの場合、退職時に未消化である有給休暇を買い取ることができます。

なお、①～③のいずれのケースであっても、会社には、有給休暇を買い取る義務はありませんので、買い取るかどうかの判断は、各社に委ねられます。

●買取価格はいくらになるか?

それでは、会社が未消化分の有給休暇を買い取る場合の価格はいくらになるのでしょうか。

一般的に、通常の有給休暇を取得した際の賃金と同じように計算されますので、次の①～③のいずれかになります。

①通常の賃金

通常通り働いた際の賃金で計算する方法です。月給制の場合は、「月給÷その月の所定労働日数」となります。たとえば、月給30万円、所定労働日数が22日のケースだと、 $30万円 \div 22日 = 13,636円$ 。買い取りは、有給休暇1日当たり13,636円になります。なお、時給制の場合は、「時給×所定労働時間」で計算します。

②平均賃金

直近3か月間の総賃金を総日数（休日含む）で割った額で計算する方法です。たとえば、3か月間の賃金の総額が90万円だった場合、 $90万円 \div 91日(4月 \sim 6月) = 9,890円$ 。買い取りは、有給休暇1日当たり9,890円です。なお、日給・時給などで労働日数が少ない場合は、「総賃金÷直近3か月間の労働日数×60%」の計算も行い、月給制の計算結果と比較して高い額を選択します。

③標準報酬日額

健康保険や厚生年金保険の保険料等を算定する際の標準報酬月額を日額で計算する方法です。たとえば、標準報酬月額が30万円の場合、 $30万円 \div 30日(4月) = 10,000円$ 。買い取りは、有給休暇1日当たり10,000円となります。なお、買取価格は、法律に定めがないため、たとえば1日当たり10,000円といった設定をすることもできます。

最後に、在職中の買い取りで労働者に支払った額は「賞与」になるため、所得税等のほか、健康保険等社会保険料の負担が発生します。また、退職時の買い取りで労働者に支払った額は、「退職所得」に該当します。