

退職する社員の有給休暇取得について

Q&A

Q:退職が決まった社員から「残った有給休暇を消化するので、出勤は明日までにさせてください」と急な申し出がありました。幸い引継事項がほとんどなかったので業務に支障がありませんでしたが、今後もこのようなケースが出てこないとは限りません。どのような対策を取ればよいのでしょうか？

A:退職時であっても有給休暇の消化は法的に認められています。そこでぜひ取り組んでいただきたいのは、就業規則の整備です。

「労働契約を終了する社員は、契約終了日までに誠実に勤務し、業務に支障をきたさないように引き継ぎを行う必要がある」「引き継ぎを完了しないで退職しようとする場合は懲戒(退職金、給与の減額)の対象になる」というような内容を記載しましょう。これで勝手な判断での有給休暇の取得を抑えることができます。

また、退職が決まった時点で退職日の設定をきちんとしておきましょう。引き継ぎにかかる日数と有給休暇の残日数を出し、引き継ぎが完了してから有給休暇を消化させ、消化が済んだ日を退職日とします。

しかし、退職後の転職予定が決まっている社員で、残りの出勤日数より有給休暇の残日数が多い場合、この方法は適用できません。この状況下では、残りの有給休暇を買い取ることも考えましょう。

本来、権利消滅前の有給休暇の買い取りは禁止されています。しかし、退職に伴う有給休暇の残日数を買い取る形での対応ならば、法的に問題はありません。買取期間しっかり出勤してもらい、十分に引き継ぎをしてもらってください。

当然、有給休暇を買い取る際には余計な支出を伴います。しかし、不十分な引き継ぎでお客様に迷惑をかけ、会社の体面を汚してしまうことを思えば、考慮できる選択肢のひとつではないでしょうか。