

人事よろず相談室



前畑一也

前畑社会保険労務士事務所代表

特定社会保険労務士

企業年金総合プランナー

定年から1ヵ月後に再雇用する嘱託職員の年次有給休暇（年休）の扱い

Q 定年後、再雇用予定の職員が「1ヵ月ほど充電期間を置き、それから働きたい」といっています。本人の意向を尊重するつもりですが、年休の扱いで質問があります。1日も間を置かず継続雇用している場合は、定年後も年休の残日数を繰り越していますが、1ヵ月後に再雇用する場合、年休はリセットされて勤続年数はゼロとなり、半年後に年休が発生するのでしょうか。

A ご質問のケースは、「継続勤務」に該当します。よって年休は定年退職前から継続勤務しているものとして取り扱わなければならない、その権利は引き続き継続し定年時に未消化の年休があれば繰り越されます。

＜解説＞

1. 年次有給休暇を使う権利（年休権）の発生する要件：

年次有給休暇は、労働の義務がある日に労働から解放し、これを有給とすることで身体および精神的に休養がとれるよう法律が保障した休暇です。その年休権は、①当初の6ヶ月間（あるいはその後1年間毎の期間）を「継続勤務」することと、②対象期間に「全労働日の8割以上出勤」という要件を満たすことによって法律上当然に発生します（労働基準法第39条）。

2. 「継続勤務」について：

定年退職後の再雇用に関しては、「継続勤務」か、どうかの解釈がポイントになります。

この「継続勤務」に対する行政通達（S63.3.14 基発第150号）は次の様になっています。

「継続勤務か否かについては、勤務の実態に即し実質的に判断すべきもの」とし、「引き続き嘱託等として再雇用している場合（退職手当規定に基づき、所定の退職手当を支給した場合を含む。）」は実質的に労働関係が継続しているものと扱うとしています。ただし、「退職と再採用との間に相当期間が存し、客観的に労働関係が断続していると認められる場合はこの限りでない。」としており、その空白期間等の実態によっては、「継続勤務」として認められないと判断される場合も出てくるのが考えられます。ここでいう「客観的に労働関係が断続している」というのは、事前に再雇用等の約束がなかった場合など、会社と本人の意向、労働契約の内容を指すと考えられます。したがって、定年到達時、諸般の理由で再雇用日が若干遅くなったという程度では断続に該当しないと解されます。ご質問のケースは、会社と職員は再雇用を前提としていますので、実質的に労働関係が継続しているものと扱われます。

3. 職員への説明について：

上記のように、年休に関しては「継続勤務」として扱いますが、1ヵ月の空白期間は、他の手続に影響があります。会社で加入している健康保険は資格を喪失するので、本人が1ヵ月だけ別途健康保険の加入手続きを行う必要があります。また、1ヵ月でも会社の健康保険の資格を喪失してしまうと、それから1年未満で病気等で退職せざるを得なくなった場合、資格喪失後の傷病手当金は受給できません。さらに嘱託職員に60歳未満の被扶養配偶者がいた場合、国民年金の3号被保険者から1号被保険者への種別変更（切り替え）手続きも必要となります。以上、年休以外の1ヵ月の空白期間による影響について職員へ充分説明をしたうえで、何時から再雇用契約をするかを決めてもらってください。