

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決
特定社労士をしながら、さいたま地裁の労働審判員として、多くの労働審判に携わった。(元労働審判員)
河原社会保険労務士事務所 河原 清市
埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554
メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/

年次有給休暇の取得と民法の弁済の法定充当について

今回も、ある銀行主催の労務管理の勉強会で、従業員数 200 人の規模の A 会社の総務部長 B さんから紹介された事例を考えます。

B さんは今年 8 月、総務部長に採用されました。A 会社の就業規則の年次有給休暇について検討してくださいということでした。

A 社の就業規則の一部を掲載します。

第 30 条 年次有給休暇を受けようとするものは、原則として 1 カ月前に申し出なければならない。

第 31 条 当該年度に行使しなかった年次有給休暇は、次年度に繰り越すことができる。

第 32 条 年次有給休暇は当該年度に付与されたものから使用しなければならない。

下にあるのは、

ある従業員の年休の取得状況を示した表です。

	2014.10.1	2015.10.1	2016.10.1	2017.10.1	2018.10.1	2019.10.1
前年繰り越し a	15	0	11	10	6	3
本年度付与日数 b	0	20	20	20	20	20
合計日数 c	15	20	31	30	26	23
消化日数 d	0	9	10	14	17	12
残日数 e	15	11	21	16	9	11
次年度に繰り越さ れる日数 f	0	11	10	6	3	8

(注)なぜ、2014.10.1には、年休の付与日数が 0 日になったのかと言いますと、この従業員さんは、2013 年度には、病休で会社を休みました。その出勤率が 80%未満になってしまいました。そこで、年次有給休暇の付与日数は、0 日になったのです。

合計日数 c = 前年繰り越し a + 付与日数 b、

残日数 e = 合計日数 c - 消化日数 d

次年度に繰り越される日数 f = 付与日数 b - 消化日数 d

2017.10.1の縦の欄の説明をします。

従業員さんは 6 年半以上勤務していますので、付与日数は 20 日になります。

合計年休日数は、 $a + b = 10 + 20 = 30$ 、2017 年 10 月から 1 年間年休を 14 日消化したとします。

残日数は $30 - 14 = 16$ 日になりますが、次年度繰り越される日数は $20 - 14 = 6$ 日になります。

2018年の合計日数 26 日になります。

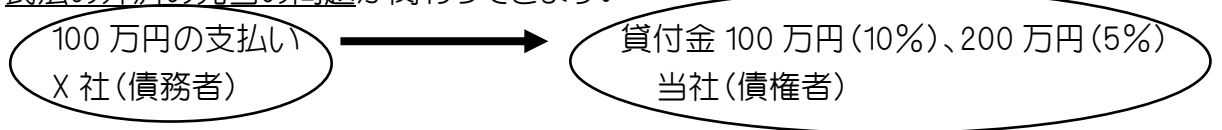
私たちが通常考えている 16 日+20 日=36 日ではないのです。

ここが、大変むづかしいところになります。

就業規則第 32 条で「当該年度に付与されたものから使用しなければならない。」とありますので、 $20-14=6$ 日が、次年度に繰り越されることになります。

ここで、これは労働者の不利になるのではないかということになります。

しかし、ここで、民法の弁済の充当の問題が関わってきます。



事例 当社は、X 社に対して、先月末を支払期日として、貸付金 100 万円(利率 10%)と貸付金 200 万円(利率 5%)の合計 300 万円の貸付金債権を有していました。

ところが、先月末に X 社から支払われた金額は 100 万円であり、貸付金債権全額を弁済するには足りないものでした。この場合、支払われた 100 万円は、どちらの貸付金債権に対する支払いとして扱えばよいのでしょうか。

当社と X 社との間に充当に関する契約がない場合は、X 社が 100 万円を支払うときに充当すべき債務を指定していれば、指定された債務に充当されます。X 社としては、利率の高い 100 万円の貸付金債権に充当したいと考えているところでしょう。X 社が支払うときに充当すべき債務を指定していなければ、当社が X 社の支払いを受けるときに、充当すべき債務を指定することが出来ますが、当社が利率の低い貸付金 200 万円を充当すべき債務を指定しても、X 社が直ちに異議を述べたときは、法定充当に従って充当されることになります。

つまり、法定充当は債務者にとって利益の多いものを先に充当します。(民法第 489 条 2 号)ということですが、

ここでは、債務者は、X 社です。債権者は、当社になります。

ここで、年次有給休暇の話に戻します。

債務者は、使用者側になり、債権者は、労働者(従業員側)になります。

つまり、年次有給休暇の場合は、一般的には、立場上不利な労働者が債権者になり、立場上いつも有利な使用者側が債務者となります。

つまり、使用者側有利に考えていいということになります。

だから、先ほどの A 社の就業規則の第 32 条「年次有給休暇は当該年度に付与されたものから使用しなければならない。」となって、

$20-14=6$ 日が、次年度に繰り越されることになります。

ただ、民法第 489 条第 2 項を引用して解釈すべき必然性はありません。

この点に関して、行政解釈(通達等)や判例はいずれも存在しませんが、休暇に関しては就業規則の必要記載事項でありますので、取り扱いについては、労使で事前に協議し就業規則に明記しておくべきでしょう。

