

● 年次有給休暇を新しいものから使うルールにする

有給休暇の使う順番を指定することにより、有給休暇の残日数を会社に有利に取扱うことができます。年次有給休暇には「与えられてから2年以内に使わないと消滅する」というルール（労働基準法第115条）があります。しかし、「古いもの」と「新しいもの」どちらから使うのかについて、労働基準法に定めはありません（民法489条 弁済充当の規定によると、特に定めが無い場合には、会社に有利な方である「新しいもの」から使うこととなります。でも実際には、社員に有利な「古いもの」から使う企業様がほとんどです。）。そこで、「年次有給休暇は、新たに付与されたものから使う。新たに付与されたものを使い切った後に、前年から繰り越された分を使う。」と就業規則に定めます。そうすることで、退職間際に使える有給休暇が少なくなり、会社にとって経費削減につながる場合があります。Aさんのケースでシミュレーションしてみました。

【例】 Aさんは、勤続4年経過時点で12日の有休を消化していた。その後、勤続5年経過時点で退職した。

勤続年数	2年半	3年半	4年半	5年目
付与日数	12日 付与	14日 付与	16日 付与	●
使った有休		12日		●
古いものから消化	$12日 - 12日 = 0日$	14日	$16日 + 14日 = 30日$	
新しいものから消化	12日	$14日 - 12日 = 2日$	$16日 + 2日 = 18日$	
	4年半時点で時効により消滅	繰越分	$+$ 新規付与分	退職間際の残日数
	古いもの ←		→ 新しいもの	

Aさんのケースでは、「12日」の差が出ました。月給25万円の社員であれば、約10万円の差が出る可能性があります。たった一文加えるだけで、随分変わると思いませんか。

新しいルールを採用するには、社員に十分な説明をした上で、就業規則等の変更をすることが必要です。会社に有利な制度を入れたことをきっかけに、社員の中に会社に対する不信感が芽生え、権利主張が強まる場合があります。有給休暇の申請自体が増えるなど、結果として、会社にとってはマイナスの影響を与える事になるかもしれません。今回の提案に限らず、労働条件を変更する時に大切なのがバランスです。例えば、「時効で消滅した有給休暇を最大30日分まで積立て、ケガや病気による欠勤時に利用できる」という特別休暇制度はどうでしょうか。有給休暇をとらずに頑張って働いてくれた社員が報われる「法律以上」の制度を取入れる事で、バランス性が高まります。