

## 労務管理のリスクマネジメント

### 定年退職後の再雇用した場合の有給休暇は勤続年数を通算しなければならないのでしょうか？

定年退職後に、採用した場合は一般的には定年前と再雇用後とで労働条件が変わることが多いかと思えます。しかし、実質的には同じ職場、同じ企業で就業し、働き方が単に正社員から嘱託社員、パート社員に切り替わることが多いのではないのでしょうか？

ところで、年次有給休暇を付与することが必要となるための要件のひとつとして、労基法第39条では「6ヶ月以上継続勤務」することを定めとしていますが、この「継続勤務」とは、労働契約が存続している期間の意であり、いわゆる在籍期間のことであると解されています。労働契約が存続しているか否かの判断は、実質的に判断されるべき性格のものであり、形式上労働関係が終了し、別の契約が成立している場合であっても、前後の契約を通じて、実質的に労働関係が継続していると認められる限りは、労基法第39条にいう継続勤務と判断されます。

したがって、**定年退職者を引き続き再雇用した場合には、年次有給休暇の付与日数に係る勤続年数は通算しなければなりません。**ただし、定年退職してから相当期間経ってから再び採用する場合には、いったん労働契約が終了したと認められますので、通算の必要はありません。

なお、パート社員等として再雇用した場合は、1週間の勤務日数や勤務時間に応じて、有給休暇を比例付与することとなります。

#### [継続勤務の意義] (昭和63.3.14基発第150号)

継続勤務とは、労働契約の存続期間、すなわち在籍期間をいう。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であり、次に掲げるような場合を含むこと。この場合、実質的に労働関係が継続している限り勤務年数を通算する。

- イ 定年退職による退職者を引き続き嘱託等として再採用している場合（退職手当規程に基づき、所定の退職手当を支給した場合を含む。）。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
- ロ 法第21条各号に該当する者でも、その実感より見て引き続き使用されていると認められる場合
- ハ 臨時工が一定月ごとに雇用契約を更新され、6箇月以上に及んでいる場合であって、その実態より見て引き続き使用されていると認められる場合
- ニ 在籍型の出向をした場合
- ホ 休職とされていた者が復職した場合
- ヘ 臨時工、パート等を正規職員に切り替えた場合
- ト 会社が解散し、従業員の待遇等を含め、権利義務関係が新会社に包括承継された場合
- チ 全員を解雇し、所定の退職金を支給し、その後改めて一部を再採用したが、事業の実体は人員を縮小しただけで、従前とほとんど変わらず事業を継続している場合