

退職時の有給処理 トラブル回避ガイド 【消化・買取・引継ぎ】



※当資料に従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。
※あくまで参考としてご利用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。
※当資料は、2026年8月時点の内容となっております。最新の情報は国の資料等をご確認ください。

退職時の有給処理トラブル回避ガイド【消化・買取・引継ぎ】

前提：退職時の有給休暇は原則「消滅」する

退職時に残っている有給休暇は、原則として「消滅」します。退職により雇用関係が終了すると、年次有給休暇を取得する前提となる労働契約が終了するためです。

会社から「有給を消化せず退職してほしい」と打診されるケースもありますが、有給取得は労働者の正当な権利であり、会社都合のみを理由に取得を制限することはできません。冷静に取得意思を伝え、必要に応じて人事・労務担当部署にも相談しましょう。

退職時の有給処理トラブル回避ガイド【消化・買取・引継ぎ】

消化：退職日・スケジュールの決め方

残日数を踏まえ「最終出勤日」と「退職日」を設定することが一般的です。

残有給日数	最終出勤日の目安	消化期間の目安
30日	退職日の約6週間前	約6週間
40日	退職日の約2か月前	約2か月間

就業規則の「退職申出期限」を確認しましょう。年次有給休暇は付与日から2年間で時効により消滅するため、時効が近い日数から取得することが一般的です。

消化が進まない場合は、①会社と再交渉→②退職日延長を確認（社会保険・雇用保険への影響に留意）→③買い取り交渉→④労働基準監督署や都道府県労働局の総合労働相談コーナーへ相談、の順で対応を検討しましょう。

退職時の有給処理トラブル回避ガイド【消化・買取・引継ぎ】

買取：例外的に認められるケース

年次有給休暇の買い取りは原則として認められていませんが、行政解釈上、例外的に認められる場合があります。

買取が認められるケース	内容
法定日数を超える部分	会社独自付与分（リフレッシュ休暇等）は会社の裁量で買取可能
時効（2年）消滅分	時効により消滅する年次有給休暇を買い取ることは可能
退職時に残った有給	退職後は権利行使できないため、退職前に買取精算が可能

※「買い取りが法律上認められる」とことと「会社買い取り義務がある」ことは別です。会社買い取り義務はなく、労働者が買い取りを請求できる権利もありません。

退職時の有給処理トラブル回避ガイド【消化・買取・引継ぎ】

引継ぎ：有給消化との両立

有給休暇の消化と業務引継ぎは、両立を前提にスケジュールを組むことが重要です。

- ・ **申し出時**：「業務の引き継ぎは可能な限り対応しますので、残り有給〇日について取得させてください」など、引継ぎへの配慮を示しつつ取得意思を伝えると交渉がスムーズに進みます
- ・ **交渉難航時**：引継ぎ方法やスケジュールについて柔軟に対応する姿勢を示すことで、話し合いが進みやすくなります
- ・ **退職日設定**：引継ぎ期間を踏まえ「最終出勤日」を退職日より前に設定し、その後を年次有給休暇の取得期間とすることが一般的です
- ・ **大量消化（30日・40日等）の場合**：早めに希望を伝え、最終出勤日までに引継ぎ業務を完了できるよう調整することが重要です