



全保協 NEWS LETTER

保育の現場で役立つ！働き方の最新情報

2026年度
第4号

保育施設における退職時のトラブルを考えよう ～退職前の年休消化、どう対応する？～

保育施設では、年度末・年度はじめに退職をめぐるご相談が増えます。今号では、保育施設運営者より寄せられた「退職時の年次有給休暇（年休）」をめぐるお悩みを取り上げます。



退職する職員から「残っている年休を退職前にまとめて取得したい」と申し出がありました。年休が職員の権利であることは理解していますが、年休を取得させると人員不足になり、保育に支障が出てしまうので困っています。

年休の取得は職員に認められた権利のため、**園が一方的に拒否することはできません。**

年休の取得時季をずらせる「時季変更権」（労働基準法39条5項）という制度がありますが、これは、希望された時季に休まれると事業の正常な運営がどうしてもできなくなる場合などに限って使える、限定的な制度であり、単に「人手が少し心配」というだけでは認められません。

退職予定の職員に対しても、この時季変更権をもとに取得時季をずらしてもらえないかを相談することはできます。しかし、退職日が決まっている場合、変更後にいつ取得してもらうかという「変更後の取得先」がないため、実際にはこの権利を行使することが難しいのが実情です。

退職前の年休取得トラブルを防ぐポイントは「**退職の申し出を受けた直後**」の対応です。

【対応のポイント】

- ① 残っている年休の日数とおおよその取得希望を早めに確認する
- ② 引継ぎ期間を考慮した取得スケジュールを、本人の意向をもとに職員と一緒に組む
- ③ 次の職場が決まっていない場合などは、退職日そのものを後ろにずらせないかを、職員に相談してみる（あくまで本人が了承した場合に限ります。年休をすべて消化してから退職日を迎える形にできれば、引継ぎ期間と年休消化の両立がしやすくなります）

退職の意思表示から実際の退職日までの「準備期間」をどれだけ確保できるかが、施設運営と職員双方の納得感を左右します。



★ひとことメッセージ★

退職時の年休取得を拒否することはできませんが、「打つ手がない」わけではありません。早めに申し出を受け止め、本人の意向を尊重しながら、引継ぎ・退職日の調整など複数の選択肢を一緒に検討することが、結果的にトラブルを防ぐ一番の近道です。退職時にまとめて取得を求められる背景には、日頃から年休が消化しきれていない実態があることも少なくありません。次号からは、年休消化を仕組み化する「年次有給休暇の計画的付与制度」について、概要とメリット、実際の導入手順の2回に分けてご紹介していきます。

アンケート

記事の内容への質問や感想等をお気軽にお寄せください。
右のQRコードまたはメール本文のURLから➡

