

近年、中小企業においても積極的に海外展開し、社員を海外に出向させている企業が顧問先においても一定数存在しており、そうした中で先日、「海外に在籍出向している社員から、年次有給休暇を消化したいとの申出がありました。海外出向中でも年次有給休暇を消化できる（また、させなければならない）のでしょうか？」というご質問を受けましたので、今回はこれに関する考え方をご紹介します。

※転籍出向の場合は、法的に出向元の社員ではなくなっており、こうしたことが出向元の問題として発生することはありませんので、ここでは言及しません。



(1) 出向契約において適用される法令を選択した場合

国内事業所に勤務する社員とは異なり、海外事業所に出向する社員については、国内法（労働基準法）が当然に適用される訳ではありませんので、どちらの国の法令が適用されるかについては、出向元と労働者との出向契約（以下、「出向契約」は、出向元と出向先の出向契約ではなく、全て出向元と労働者との間での出向契約を指します。）における当事者間での選択次第となります（通則法第7条）。

この出向契約において日本国の法令を選択した場合、当然、年次有給休暇の消化を認める必要があります。

一方で、相手国の法令を選択した場合、直接的には国内法（労働基準法）に拘束されませんので、当然に年次有給休暇の消化を認める必要はありませんが、ただし、出向契約において出向元の就業規則（の年次有給休暇に関する定め）の適用を特に除外していない場合、労働条件として年次有給休暇制度を定めていることとなりますので、これを認めなければ雇用契約違反となってしまいます。

つまり、出向契約において相手国の法令を選択し、かつ、出向元の就業規則の適用を除外している場合に限り、年次有給休暇の消化を認める必要はないということになります（もっと言うのであれば、不足の事態を避けるためには、予め、出向契約でどちらの就業規則を適用するか明記しておく必要があるということです）。

(2) 特段出向契約を締結していない、または出向契約において特に適用される法令を選択していない場合

この場合は、「実際に労務に従事する地（相手国）」の法令が適用されることとなります（通則法第8条1項及び第12条3項）。

※具体的な取り扱いとしては、上記（1）の相手国の法令を選択した場合と同様となります。

(3) 相手国の法令が日本国の法令（労働基準法）を上回る制度を定めている場合

上記（1）（2）で言及した通則法の取り扱いは、あくまで国内における民事上（契約上）のものであり、労使紛争が発生した場合に、それを日本国の行政・司法機関が処理する際に判断基準とするものであって、相手国の行政・司法機関にとっては何の関係もないルールです。

つまり、相手国が日本国の法令（労働基準法）を上回る制度を強行法規（当事者の合意内容に関係なく、強制的に適用される法規）として設けている場合、適用される法令の選択に関係なく、当然、相手国の法令を遵守しなければならず、相手国の法令に違反した場合、相手国の行政・司法機関の介入を招くこととなりますので、その点、ご注意ください（特に、欧州は手厚い労働者保護の諸制度を設けている国が多いので、注意が必要です）。

※余談ですが、去年、育児介護休業法が大幅に改正され男性社員の育児休業取得の促進が図られたこともあって、顧問先の中小企業においても、男性社員が育児休業を取得するというケースが見られるようになりました。

こうしたことから、今後は海外出向中の社員が育児休業の取得を申出てくるというケースも発生し得るかと思いますが、今回の記事の考え方は年次有給休暇に限定されるものではなく、広く労働条件全般（所定労働時間、割増賃金、産前産後・育児・介護休業等）に共通するものとなりますので、同様に考えて頂ければと思います。

