

[28] 長期の年次有給休暇の請求と時季変更権行使

Point

- (1) 労働者が指定した時季に有給休暇を与えることが、事業の正常な運営を妨げる場合には、他の時季に年休を与えることを前提に、指定された時季に年休を付与できない旨の意思表示をすることによって、労働者の時季指定を拒否できる（労基法 39 条 5 項但書）。
- (2) ここでいう「事業」は、個人あるいは職場を単位とした業務ではなく、事業場をいうものと解され、「正常な運営の阻害」については、従来から判例は、その事業の規模・業務内容、当該労働者の職務内容・繁忙度、代替要員確保の困難度、代替による事業への影響の程度、休暇期間の長短などの要素を総合して判定しており、使用者は、労働者が希望した時期に年休が取得できるように配慮すべきものとしている。
- (3) 本事件では、就業規則において具体的な時期指定を休暇日の一定日数ないしは一定時間前までになすべきことを規定しており、判例は、そのような定めは合理的なものであるかぎり有効であるとした（電電公社此花電報電話局事件―最一小判昭 57・3・18）。
- (4) また、労働者が具体的時期を特定して長期休暇の請求をした場合について、判例は、使用者との事前の調整が必要であるとし、そのような調整を経ない時季指定に対しては、時季変更権の行使において使用者にある程度の裁量的判断の余地を認めざるを得ないとしている（時事通信社事件―最三小判平 4・6・23）。

事件の概要

1 当事者 ①労働組合：1 企業別 ②合同労組 3 その他 組合員数（30人）

②使用者：業種（飲食業） 従業員数（10人）

③申請者：① 労 2 使 3 双方 4 その他

2 調整申請に至るまでの経過

飲食店Yの従業員Aは店長代理として勤務していたが、8月25日に、9月15日から9月30日までの間、有給休暇を取得したいとして、休暇届を提出した。しかし、Yは、同社の就業規則の規定により、有給休暇の取得は認められないと回答した。そこでAは、X労働組合に加入

し、9月14日にYに年次有給休暇の取得承認を求めたが、Yは「連続して3日以上 of 休暇取得は、原則として1ヶ月前の届出をすることとする」との就業規則の規定に基づき、9月20日に再度不承認とし、既にAが休んだ日については、欠勤扱いで無給とすると回答したため、Xは、あっせん申請をした。

3 主な争点と労使の主張

争点 長期の年次有給休暇の請求と時季変更権の行使

労働側主張	使用者側主張
<ul style="list-style-type: none"> ・ 1ヶ月前に届出をしないと、3日以上 of 休暇が認められないのは厳しすぎる。 ・ 有給休暇を認め、賃金を支払うべきである。 ・ 休んだ期間を有給休暇として認めないのであれば、退職したい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 就業規則で「連続して3日以上 of 休暇取得は原則として1ヶ月前の届出をすることとする」と規定しており、1ヶ月を切ったからの申請では、休暇を認めることはできない。 ・ 有給取得を承認されていないのに、休んだ期間については、欠勤扱いで無給とする。 ・ 人手不足で、シフトをやっと回している状態であり、Aに退職されては困る。

4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

公労使各1名のあっせん員と事務局長があっせん員に指名され、あっせんで開催した。

第一回あっせんでは、労使双方への事情聴取を行い、それぞれの主張を確認したが、双方譲らなかった。あっせん員は判例を説明しつつ、双方が歩み寄り可能性を模索した。第二回あっせんでは、Yは、就業規則の定めを簡単に変えることはできないし、店長代理のAが事前に十分調整しないで取得した休暇について事後的に有給休暇扱いにするのは他の従業員に示しがつかないが、Aに辞められては困るということから歩み寄りしたいとの意向を示したため、あっせん員が双方に金銭解決を提案したところ、あっせん案に労使双方が合意し、事件は解決した。

5 あっせん案の要旨及び案の内容を決めた背景・理由

（あっせん案の要旨）

- ① Yは、Xに対し、本件の解決金として金〇万円を平成〇年〇月〇日までに組合の指定する口座に振り込む。
- ② X及びAとYは、本件については、本あっせん案によってすべて解決したことを相互に確認する。
- ③ X及びAとYは、このあっせん案について、第三者に口外しない。

解説

(1) 本事件は、長期の年次有給休暇の請求と時季変更権の行使をめぐる事案であり、事案に即して裁判例を参考に判断することとなる。

年次有給休暇は、1年毎に労働者の希望する時季に休暇を与え、使用者の負担でその休暇

中の賃金を保障する制度である。労基法上、使用者は、労働者が請求する時季に年次有給休暇をあたえなければならない(39条5項)。ただし、労働者の時季指定権に対し、使用者は時季変更権を持っている。労働者が指定した時季に有給休暇を与えることが、事業の正常な運営を妨げる場合には、他の時季に年休を与えることを前提に、指定された時季に年休を付与できない旨の意思表示をすることによって、労働者の時季指定を拒否できる(39条5項但書)。

ここでいう「事業」は、個人あるいは職場を単位とした業務ではなく、事業場をいうものと解され、「正常な運営の阻害」については、従来から判例は、その事業の規模・業務内容、当該労働者の職務内容・繁忙度、代替要員確保の困難度、代替による事業への影響の程度、休暇期間の長短などの要素を総合して判定している。また、判例は、事業の正常な運営が妨げられる客観的な蓋然性の存在に加えて、労基法39条は使用者にできるだけ労働者が指定した時季に休暇をとれるよう「状況に応じた配慮」を要請しているとして、代替要員を確保したり、他の労働者を捜すなどその労働者の年次有給休暇取得を可能にする「通常の配慮」も必要と解している(弘前電報電話局事件—最二小判昭62・7・10 労判499号19頁)。

本事件においては、就業規則において「連続して3日以上以上の休暇取得は原則として1ヶ月前の届出をすることとする」と規定していることを理由として休暇を不承認としているが、就業規則などにおいて、具体的な時期指定を休暇日の一定日数ないしは一定時間前までになすべきことを規定できるかという問題がある。判例は、そのような定めは合理的なものであるかぎり有効であるとしている(電電公社此花電報電話局事件—最一小判昭57・3・18 民集36巻3号366頁)。ただし、この判例は、勤務割の変更は前々日までになすべしとの協約規定がある事案において、年休取得者の代替要員の確保を容易にするために、就業規則において年休請求権を原則として前々日までになすべしと定めることも有効である、と判示したものである。本事件では、1ヶ月前の届け出を求めているが、期間制限があまりに労働者に厳しすぎると、そのような規定を定める就業規則は合理性を欠くと判断される可能性はある(労契法7条)。

また、労働者が具体的な時期を特定して長期休暇の請求をした場合の「事業の正常な運営を妨げる」か否かの判定について、判例は、長期休暇の実現には使用者の業務計画や他の労働者の休暇請求などとの調整の必要性が生じ、しかも使用者はこの調整について休暇期間中の業務量、代替勤務者確保の可能性、他の労働者の休暇請求の状況などに関する蓋然性に基づいて判断せざるをえないので、使用者にもある程度の裁量的判断の余地を認めざるをえない、と述べている(時事通信社事件—最三小判平4・6・23 民集46巻4号306頁)。この事件では、報道記者が1ヶ月にわたる24日間の連続的年休を請求したのに対し、会社が後半の12日間につき時季変更権を行使した事件であり、請求された期間の後半部分は代替勤務者の確保が困難であるとした使用者の裁量的判断は、労基法39条の趣旨に反する不合理なものといえず、時季変更権行使は適法であった、と判示されている。

- (2) 本事件は、長期の年次有給休暇の請求と時季変更権の行使をめぐる事案であり、使用者との事前調整を十分経ないで行われた時季指定ではあるが、使用者の定める就業規則では3日以上以上の休暇については1ヶ月前以上の届出が必要とされており、労働者にとってやや厳しい側面もあり、また、

Xが退職の意向を示していることに対して、Xに辞められては困るYが歩み寄る意向を示したことから、金銭解決により事件は解決した。

(参照すべき法令)

労働基準法

(年次有給休暇)

第三十九条 使用者は、その雇入れの日から起算して六箇月間継続勤務し全労働日の八割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した十労働日の有給休暇を与えなければならない。

2 使用者は、一年六箇月以上継続勤務した労働者に対しては、雇入れの日から起算して六箇月を超えて継続勤務する日（以下「六箇月経過日」という。）から起算した継続勤務年数一年ごとに、前項の日数に、次の表の上欄に掲げる六箇月経過日から起算した継続勤務年数の区分に応じ同表の下欄に掲げる労働日を加算した有給休暇を与えなければならない。ただし、継続勤務した期間を六箇月経過日から一年ごとに区分した各期間（最後に一年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日の前日の属する期間において出勤した日数が全労働日の八割未満である者に対しては、当該初日以後の一年間においては有給休暇を与えることを要しない。

六箇月経過日から起算した継続勤務年数	労働日
一年	一労働日
二年	二労働日
三年	四労働日
四年	六労働日
五年	八労働日
六年以上	十労働日

3 次に掲げる労働者（一週間の所定労働時間が厚生労働省令で定める時間以上の者を除く。）の有給休暇の日数については、前二項の規定にかかわらず、これらの規定による有給休暇の日数を基準とし、通常の労働者の一週間の所定労働日数として厚生労働省令で定める日数（第一号において「通常の労働者の週所定労働日数」という。）と当該労働者の一週間の所定労働日数又は一週間当たりの平均所定労働日数との比率を考慮して厚生労働省令で定める日数とする。

- 一 一週間の所定労働日数が通常の労働者の週所定労働日数に比し相当程度少ないものとして厚生労働省令で定める日数以下の労働者
- 二 週以外の期間によつて所定労働日数が定められている労働者については、一年間の所定労働日数が、前号の厚生労働省令で定める日数に一日を加えた日数を一週間の所定労働日数とする労働者の一年間の所定労働日数その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める日数以下の労働者

4 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、第一号に掲げる労働者の範囲に属する労働者が有給休暇を時間を単位として請求したときは、前三項の規定による有給休暇の日数のうち第二号に掲げる日数については、これらの規定にかかわらず、当該協定で定めるところにより時間を単位として有給休暇を与えることができる。

- 一 時間を単位として有給休暇を与えることができることとされる労働者の範囲

二 時間を単位として与えることができることとされる有給休暇の日数（五日以内に限る。）

三 その他厚生労働省令で定める事項

- 5 使用者は、前各項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。
- 6 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第一項から第三項までの規定による有給休暇を与える時季に関する定めをしたときは、これらの規定による有給休暇の日数のうち五日を超える部分については、前項の規定にかかわらず、その定めにより有給休暇を与えることができる。
- 7 使用者は、第一項から第三項までの規定による有給休暇の期間又は第四項の規定による有給休暇の時間については、就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、それぞれ、平均賃金若しくは所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金又はこれらの額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した額の賃金を支払わなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その期間又はその時間について、それぞれ、健康保険法（大正十一年法律第七十号）第九十九条第一項に定める標準報酬日額に相当する金額又は当該金額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した金額を支払う旨を定めたときは、これによらなければならない。
- 8 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二条第一号に規定する育児休業又は同条第二号に規定する介護休業をした期間並びに産前産後の女性が第六十五条の規定によつて休業した期間は、第一項及び第二項の規定の適用については、これを出勤したもののみなす。

(参考となる判例・命令)

- ・ 弘前電報電話局事件—最二小判昭 62・7・10 労判 499 号 19 頁
- ・ 電電公社此花電報電話局事件—最一小判昭 57・3・18 労判 381 号 20 頁
- ・ 時事通信社事件—最三小判平 4・6・23 民集 46 卷 4 号 306 頁