

## 「社労士便り 9月」

(Vol. 114)

### 年次有給休暇－4

今月のテーマは、「年次有給休暇」（労働基準法第 39 条。以下「本条」といいます。）の第 4 弾で、「年次有給休暇の取得」です。

#### ● 本条第 1 項の条文

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。

#### ● 労働者の請求する時季とは

年次有給休暇は労働者が請求する時季に与えなければなりません。ここでいう「時季」とは、「季節と具体的な時期」の双方を含む意味です。つまり、本条は、労働者が年次有給休暇を取得したい季節をまず指定したうえで使用者との調整により具体的な時期の決定にいたる場合と、労働者が最初から年次有給休暇の具体的な時期を指定する場合の双方を想定しています。

また、労働者が具体的な時期を指定した場合には、客観的に「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当し、かつ、使用者が時季変更権を行使しない限り、時季指定によって年次有給休暇が成立します。この意味で、労働者の具体的な時期指定の権利は形成権※であります。

※形成権：権利者の一方的な意思表示によって法律効果を生じさせることができる権利

#### ● 時季指定をいつまでにすべきか

労働者が年次有給休暇の時季をいつまでに指定するべきかについては本条に定めはありません。

一方、使用者が就業規則等で時季指定の時期に制限を設けることは、その定めが合理的なものである限り、有効であると解されています。

判例（電電公社此花局事件－最判昭 57. 3. 18）では、原則として前々日までに時季指定すべき旨の就業規則等の定めについて、合理性を有すると判断しています。

当該事件の控訴審判決は、労働協約で職員の勤務割の変更は前々日の勤務終了時までに関係職員に通知することとされていた場合において、年次有給休暇の時季指定を原則として前々日までとする就業規則の定めは、時季変更権の行使についての判断の

時間的余裕を与え、代替要員の確保を容易にし、時季変更権の行使をなるべく不要ならしめようとする配慮に出たものであり、合理的なものとして、有効であるとされています。

- 有給休暇の事後的な振替

労働者が急な理由で欠勤した日について事後的に年次有給休暇を取得したのものとして取り扱うことを求め、時季指定をしても、時季指定の効力は生じません。一方、当該ケースについて、使用者が任意に年次有給休暇を取得したのものとして取り扱うことを認めたとしても違法ではないと解されています。

また、当日の朝に年次有給休暇の取得を請求することについては、年次有給休暇は1日単位、つまり、0時から24時までの取得が原則であることから、当日の0時を超過してからの請求である以上、1日が開始してからの請求ということになり、事後的な年次有給休暇の請求となります。事後的な年次有給休暇の請求については、使用者側で任意に認めることは可能ですが、労働者側から一方的に請求することはできないということになります。

なお、就業規則に事後の振替請求ができると記載すると、労働者の当然の権利といった誤った認識を与えることがあることから、事後請求はあくまで使用者による「承認」という裁量に委ねられている旨規定する方法があります。

- 自由利用の原則

年次有給休暇取得の目的については、本条に定めはありませんが、判例(最判昭48.3.2)では、「年次有給休暇の利用目的は労働基準法の関知しないところであり、休暇をどのように利用するかは、使用者の干渉を許さない労働者の自由である。」とされています。したがって、原則として年次有給休暇をどのような目的に利用するかは労働者の判断となり、利用目的を使用者に示す必要はないということになります。

- 使用者による年休利用目的の聴取

前記のとおり、年次有給休暇の利用目的は原則、労働者の自由とされており、使用者に利用目的を示す義務はありません。

また、使用者は利用目的を尋ねることも許されず、利用目的の申告がなされないことをもって時季変更権の適法性を根拠づけることもできません。

さらに、時季指定にあたり、利用目的を申告させる規定を就業規則等で次のような規定を設けても無効と解します。

※「年次有給休暇を取得しようとする場合には、所定の届出書に利用目的を記載したうえ、あらかじめ会社の承諾を受けなければならない。会社は利用目的がふさわしくないと認めるときは、承諾しないことがある。」

● 使用者による年休利用目的の聴取が可能と解されるケース

使用者による年休利用目的の聴取については、任意の回答を求め、回答の有無・内容いかんで不利益な取扱いをしないという前提であれば、使用者がその年休利用の目的を聴取することが可能であると解されます。例えば、次のケースです。

- ① 使用者が時季変更権を適法に行使しうる場合に、利用目的の如何により時季変更権の行使を差し控えようとして利用目的を聴取すること。
- ② 複数の労働者により時季指定がなされた場合、例えば、2名中1名のみには年次有給休暇を付与できない、すなわち、ほか1名に対しては時季変更権を適法に行使しうる場合に、いずれの時季指定に対して時季変更権を行使するかを判断するために利用目的を聴取すること。

(参考文献等)

- 労働法全書平成 26 年版：財団法人労働行政研究所編（労働行政）
- 新基本法コンメンタール労働基準法・労働契約法：西谷敏・野田進・和田肇編（日本評論社）
- 労働基準法（上）：厚生労働省労働基準局編（労働行政）
- 労働法：菅野和夫著（弘文堂）
- 労働基準法解釈総覧（労働調査会）
- 労働法（労働時間・休日・休暇）：棗一郎著（旬報社）
- 労働行政対応の法律実務：石寄信憲編著（中央経済社）
- 採用から退職までの法律知識：安西愈（中央経済社）
- 労働時間・休日・休暇の法律実務：安西愈（中央経済社）

● プロフィール

特定社会保険労務士 佐藤 敦

平成 16 年：神奈川県社会保険労務士会登録