

## 「社労士便り 10 月」

(Vol. 115)

### 年次有給休暇－5

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 5 弾で、「使用者の時季変更権」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ぬ。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。

#### ● 時季変更権とは

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。

一方、使用者は、労働者により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は、他の時季に与えることができます。この使用者の権利を時季変更権といいます。時季変更権は、事業の正常な運営を保持するために必要があるときには、労働者の意に反する場合においても、行使できると解されています。

なお、時季変更権は、他の時季を含めて年休権が実現されることを前提としており、単純に年休付与の拒否を認めるものではありません。

#### ● 事業の正常な運営を妨げる場合とは

「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するか否かについては、労働者の年休指定日の労働がその者の担当業務を含む相当な単位の業務の運営にとって不可欠であり、かつ代替要員を確保するのが困難であることが必要となります。いいかえれば、業務運営に不可欠な者からの年休請求であっても、使用者が代替要員確保の努力をしないまま直ちに時季変更権を行使することは許されません。

#### ● 使用者は代わりの年休日を提案する義務はあるのか

労働者からの具体的な時季指定に対する時季変更権行使の意思表示は、単に指定された年休日には事業の正常な運営を妨げる事由が存在するという内容のものであれば足りるとされており、労働者はいつでも別の日を年休日に指定できるのであるから、使用者が代わりの年休日を提案する必要はありません。

したがって、使用者による請求された年休を承認しないという意思表示も、時季変更権行使の意思表示にあたりません。

なお、本条における「他の時季にこれを与えることができる。」について、使用者は他の時季を指定する権利を有し、あるいは義務を負うわけではないとされ、「他の時季」における付与は、改めて労働者が時季指定を行うことにより行われます。

● 退職時に年休を一括時季指定することは可能か

時季変更権の行使には「他の時季に年休を与える」可能性が前提となります。そこで、労働者が退職時に未消化年休を一括時季指定する場合には、他の時季に年休を与える余地がないため、使用者は時季変更権を行使しえないと解されます。

また、特定の労働日について複数の労働者の時季指定が競合し、その一部の者については時季変更権を行使せざるを得ないという場合には、どの者に時季変更権を行使するかは使用者の合理的な裁量に委ねられます。

● 時季変更権はいつまでに行使すべきか

時季変更権は、年休が取得される期間の開始されるまでに行使すべきです。

ただし、年休の時季指定が当日の所定就業時間の直前に行われた場合はどうなるでしょうか。そもそも、年休は原則として暦日計算（午前0時から午後12時まで）によるべきものとされていますので、事後の年休請求となります。

休暇の途中又は事後になした時季変更権の行使について、判例では、労働者の休暇の請求自体がその指定した休暇期間の始期にきわめて接近してなされたため、使用者が時季変更権の行使、不行使を事前に判断する時間的余裕がなかったようなときには、客観的に変更権を行使しうる事由があり、かつ、その行使が遅滞なくされたものである場合には、適法な時季変更権の行使があったものとしてその効力を認めるのが相当とされています。

● 派遣先は派遣労働者の時季変更権が可能か

派遣中の労働者の年次有給休暇について、事業の正常な運営を妨げられるか否かの判断は、派遣先ではなく、派遣元の事業についてなされます。

また、派遣中の労働者が派遣先の事業において就労しないことが派遣先の事業の正常な運営を妨げる場合であっても、派遣元の事業との関係においては事業の正常な運営を妨げられる場合に当たらない場合もありうるので、代替労働者の派遣の可能性も含めて、派遣元の事業の正常な運営を妨げられるか否かを判断することとされています。

● 研修期間中の年休取得と時季変更権

年休期間における業務が日常的なルーティーンワークではなく、集合研修等、以前から予定されていた特別の業務にあたる場合は、「事業の正常な運営を妨げる場合」

に該当されやすいとされています。

しかしながら、この場合も、一切の年休取得を否定すると考えるのではなく、研修自体に高度の必要性があり、参加が非代替的な場合（本人が参加してこそ意味がある）は、労働者が研修を欠席しても予定された知識、技能の修得に不足を生じさせないと認められない限り、使用者は時季変更権を行使することができるかと解されます。

すなわち、研修自体の時期を変更することができず、かつその研修が業務上必要なものであれば、研修という性質上、代替勤務になじむものではないので、研修を欠席した場合に研修の効果に支障が生じるような場合には、「事業の正常な運営を妨げる場合」に当たると考えられます。

（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）
- 労働時間規制の法律実務：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