

年次有給休暇の時季変更権

当社は毎年3月頃が繁忙期ですが、従業員Aがこの時期に2週間ほどまとめて有給休暇の申請をしてきました。当社は人員に余裕がなく、また、A以外に熟練した従業員がいない業務もあるのですが、Aの申請どおりに有給休暇を与えなければならないものでしょうか。

1. 年次有給休暇

労働基準法（以下「法」といいます）は、「使用者は、その雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した10労働日の有給休暇を与えなければならない。」と規定しています（法39条1項）。

さらに、使用者は、1年6か月以上継続勤務した労働者に対して、6か月継続勤務の日から1年継続勤務で1労働日、2年で2労働日、3年で4労働日、4年で6労働日、5年で8労働日、6年以上で10労働日の有給休暇を加算して与えなければなりません（法39条2項）。

2. 労働者の時季指定権

一定日数の年次有給休暇の権利を取得した労働者は、時季指定権の行使又は労使協定による年次有給休暇日の特定によって年次有給休暇の効果を発生させることができます。

法39条5項は、「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」と規定します。

最高裁判所昭和48年3月2日判決は、「年次有給休暇の権利は、労基法39条1項、2項の要件の充足により、法律上当然に労働者に生ずるものであって、その具体的な権利行使にあたっては、年次有給休暇の成立要件として「使用者の承認」という観念を容れる余地はない」と判示しており、原則として使用者は労働者の時季指定を拒むことはできないものとされます。

3. 使用者の時季変更権

(1) 労働者の年次有給休暇の時季指定について、使用者が常に応じることを要するわけではなく、労働者が請求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おいては、使用者は他の時季に有給休暇を与えることができるとされています（法39条5項但書）。これを使用者の時季変更権といいます

(2) 法39条5項但書は「他の時季に有給休暇を与えることができる」と規定していますが、労働者はいつでも別の日に指定できるので、使用者が時季変更権を行使するにあたって他の時季を指定する必要はありません。したがって、使用者が労働者の時季指定を承認しないという意思表示をすることも時季変更権の行使として認められます。

(3) 使用者の時季変更権の行使は、労働者から年次有給休暇の時季指定がなされた後、事業の正常な運営を妨げる事由の存否を判断するのに必要な合理的期間以上に

は遅延させず、できるだけ速やかになされなければなりません。そのため、通常は遅くとも有給休暇開始日前に時季変更権を行使しなければなりません。

しかし、最高裁昭和 57 年 2 月 18 日判決は、当日の午前 8 時 40 分頃に時季指定をした労働者に対し、使用者が午後 3 時頃に時季変更権を行使した事案について「使用者の時季変更権の行使が、労働者の指定した休暇期間が開始または経過した後になされた場合であっても、労働者の時季指定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、使用者において時季変更権を行使するか否か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、それが事前になされなかったことのゆえに、ただちに時季変更権の行使が不適法となるものではなく、客観的に時季変更権行使の事由が存在し、かつ、その行使が遅滞なくされる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である」と判示しています。

(4) 「事業の正常な運営を妨げる場合」に当たるかは、時季指定をした労働者の指定日の労働が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かによって判断され、たとえば年末の特に業務繁忙な時期である場合や、同一時期に多数の労働者の休暇指定が競合している場合などがこれに当たると考えられます。

大阪地裁昭和 33 年 4 月 10 日判決は、「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とはその企業の規模、有給休暇請求権者の職場における配置、その担当する作業の内容性質、作業の繁閑、代行者の配置の難易、時季を同じくして有給休暇を請求する者の人数等諸般の事情を考慮して制度の趣旨に反しないよう合理的に決するもの」と判示しています。

4. 長期有給休暇請求の場合

労働者が長期の有給休暇を請求する場合は、使用者において代替勤務者の確保がより難しくなり、事業への影響がより大きくなるので、使用者による時季変更の裁量が大きくなります。

最高裁平成 4 年 6 月 23 日判決は、通信社の記者が使用者との調整なしに長期の有給休暇を請求した事案について、「労働者が、右の調整を経ることなく、その有する年次有給休暇の日数の範囲内で始期と終期を特定して長期勝連続の年次有給休暇の時季指定をした場合には、これに対する使用者の時季変更権の行使については、右休暇が事業運営にどのような支障をもたらすか、右休暇の時期、期間につきどの程度の修正、変更を行うかに関し、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。」と判断し、使用者の時季変更権の行使を適法としました。

5. 本件の場合

Aが繁忙期に長期にわたり不在となることにより、当社の事業の正常な運営に支障を来すことが予想されます。時季変更権の行使が許されるかは実際の事業上の支障の程度によりますが、当社としてAの申請にかかる期間に一切有給休暇を与えないことは難しいとしても、事業への支障を来さないよう一部について別の時季に有給休暇を取得させるというような対応が考えられます。