

# 相談室 Q&A

## 年次有給休暇関係

# Q

### 交替での一時帰休実施中に年休が申請された場合、その日を休業日に変更してもよいか

急激な経営悪化に対応し、人件費を抑制するため、工場で半年間の一時帰休を実施しています。従業員を1人ずつ交替で月に数日休ませ、休業日には通常の賃金の6割を休業手当として支給するというものです。この一時帰休の実施期間中に、ある従業員が5日間の年休を申請してきました。これを認めると代わりに休業中の者を出勤させなければならず、人件費がかさみます。そこで、この従業員の年休指定日を休業日に変更し、6割の休業手当の支払いで済ませたいと考えていますが、こうした取り扱いは可能でしょうか。

(大阪府 N社)

# A

経営悪化に伴う一時帰休実施中でも、原則として使用者による年休の時季変更権の行使は認められない。また、本人の同意なしに使用者が年休指定日を休業日に変更できない

回答者 野田好伸 のだ よしのぶ 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

## 1. 労働者の年休請求権と使用者の時季変更権

年次有給休暇（以下、年休）について、労働基準法（以下、労基法）39条5項で、労働者の時季指定権と使用者の時季変更権を規定しています。

年休は労働者が請求する時季に与えることを原則としていますので、使用者は、これを積極的に与えるよう努める必要があります。つまり、労働者が具体的な日にちを指定してきたときには、使用者が時季変更権を行使する場合を除き、その日にちに休暇を与えることとなります。

なお、労働者から具体的に年休の請求がない限り、使用者はこれを与えなくても本条違反の責を負わないと解されています（厚生労働省労働基準局編『平成22年版 労働基準法・上』労働法コンメンタール③〔労務行政〕605ページ）。

労働者が年休の時季を指定するタイミングにつ

いては、労基法等で規定していませんが、使用者が時季変更権を行使する時間的余裕においてなされるべきことは、事柄の性質上当然であるとする裁判例があります（此花電報電話局事件 大阪地裁 昭51. 3.24判決）。

同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、年休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、本条に違反するものでなく、有効であるとしています（大阪高裁 昭53. 1.31判決）（前掲書605～606ページ）。

## 2. 事業の正常な運営を妨げる場合とは

使用者が時季変更権を行使できるのは、労働者から指定される時季（月日）に休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合に限られます。では、「事業の正常な運営を妨げる場合」と具体的に認められるのは、どのような場合でしょうか。

例えば、小売業の年末繁忙期や経理担当者の決算時期などにおいては、この点を考慮することができますし、同一時期に複数の労働者が休暇を請求したため請求者全員に休暇を付与することが困難な場合も考えられます。

裁判例は、「『事業の正常な運営を妨げる』か否かは当該労働者の所属する事業場を基準として、事業の規模、内容、当該労働者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、労働慣行等諸般の事情を考慮して客観的に判断すべきである」としており（前掲大阪高裁判決）、このような事由が消滅した後は、できる限り速やかに休暇を与えなければなりません（昭23. 7.27 基収2622。以上、前掲書606～607ページ）。

## 3. ご質問への回答

ご質問によれば、工場において半年間、従業員を1人ずつ交替で月に数日休ませるという一時帰休を実施している中、ある従業員から5日間の年休申請があったとのことですが、ここでは、“急激な経営悪化による一時帰休”の実施中における年休取得が「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するか否かを検討する必要があります。

前述のとおり、使用者が、代替勤務者を確保して勤務割を変更することが客観的に可能な状況にあると認められるにもかかわらず、経営環境の悪化を理由にその配慮をしない場合においては、使用者の時季変更権の行使は認められないでしょう。

ご質問では、半年間という一定の期間に5日間の年休を申請しています。当該労働者の業務内容

等が明確ではないため断言できませんが、高度専門職であり余人に替え難いなどの特別な事情でもない限り、使用者が代替要員を確保することが困難であるという合理的な理由には該当しないものと考えます。仮に当該申請が連続5日間の休暇申請であったということになれば、その請求日のすべてではないにせよ、何日かについては代替要員の確保が困難という理由で時季変更権の行使が認められるかもしれません。しかしながら、ご質問のように人件費がかさむことが理由であるならば、これは認められないでしょう。

なお、従業員の年休指定日を休業日に変更することが可能かとの点についてですが、結論から申し上げますと変更できません。

最高裁判決において、年休の「請求」とは、休暇の時季にのみかかる文言であって、その趣旨は、休暇の時季の「指定」にほかならず、休暇の時季指定の効果は、使用者の適法な時季変更権の行使を解除条件として発生するのであって、年休の成立要件として、労働者による「休暇の請求」や、これに対する使用者の「承認」の観念を容れる余地はないものとしています（国鉄郡山工場事件 最高裁二小 昭48. 3. 2判決）。つまり、年休指定日に対して使用者が時季変更権を行使していない以上、休業日に変更することはできませんし、変更する日が、就労義務のないものとされている休業日であるならば、そもそも「事業の運営を妨げる」ようなことはないでしょう。

よって、従業員が指定した年休指定日については、本人の同意がある場合を除き、使用者が一方的に休業日に変更することは認められませんので、ご質問のような形を取りたいのであれば、会社の経営状況を労働者に説明し、十分にご理解をいただいた上で変更するなどの実務的な対応が求められます。