

相談室 Q&A

休暇関係

Q

慶弔休暇の申請に対し、取得時季の変更を命じられるか

近く結婚する予定の社員から5日間の結婚休暇が申請されました。ところが、当初上司はこの申請を認めたものの、業務上のトラブル対応のため、同休暇取得予定日に当該社員に出勤を命じることを検討しています。法定の年次有給休暇ではなく、あくまで会社独自の制度ですが、取得時期の変更を求め、出勤を命じることは認められるでしょうか。なお、慶弔休暇規程に時季変更に関する定めは置いていません。

(広島県 K社)

A

会社独自の制度に基づく休暇の場合、取得にはさまざまな制限や承認等が必要であることとの関係上、「時季変更」の定めがない限り、一度認めた休暇を取り消すことは許されない

回答者 山岸 純 やまぎし じゅん 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1. 年次有給休暇の法的性質

「年次有給休暇」(以下、年休)とは、本来、労働の義務がある日時において、法定の要件を満たすことで取得することができる「給与が支払われる休暇」であり、労働基準法(以下、労基法)39条が、具体的な年休の取得要件や日数を定めています。

この年休は、「年次」とあるように1年ごとに一定の日数が休暇として与えられるもので、勤続年数が長くなることに一定の日数が増加していきます。

ところで、これらの年休は、法定の要件を満たせば当然に取得できるものであり、使用者側において「認める」「認めない」という判断を入れる余地はないと解釈されています。この点、最高裁も「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つて、年次休暇の成立要件として、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いわなければならない

い」と判示しています(林野庁白石営林署事件 最高裁二小 昭48.3.2判決 民集27巻2号191ページ)。

2. 時季変更権

もっとも、労働者それぞれが年休を取る場合、当該休暇を取る人数や時季によっては、使用者にとって業務が“回らなくなる”など、困った事態が生じることも想定されます。

そこで労基法は、労働者が年休の時季指定をした場合(休暇を取る場合)において、その取得により「事業の正常な運営が妨げられるとき」には、使用者は年休取得を拒否する権利(時季変更権)があると規定しました(労基法39条5項ただし書き)。

なお、時季「変更」権とはいえ、「この日はダメなので、代わりにこの日を年休とします」といったように別の日時を指定する(変更する)必要はなく、労働者が届け出た年休を拒否すればよいと解されています。

ただし、この「時季変更権」は、「事業の正常な運営が妨げられるとき」にのみ認められるのですが、その判断に当たって、判例では「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」とされています（電電公社此花局事件[控訴審] 大阪高裁 昭53. 1.31判決 労判291号14ページ）。

具体的には、「忙しい」「人手が足りない」だけでは足りず、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（課の業務・係の業務など）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」と解されています（菅野和夫『労働法 第11版補正版』[弘文堂] 538ページ）。

3. 法定外休暇の設定

「法定外休暇」とは、労基法に基づく年休、産前6週間（多胎の場合は、14週間）の休暇、産後8週間の休暇、生理休暇、また、育児・介護休業法に基づく育児休業や介護休業、子の看護休暇、介護休暇などではなく、使用者が福利厚生の一環として、労働者に対し恩恵的に与える休暇をいいます。例えば、慶弔休暇、病気休暇、リフレッシュ休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇などが挙げられます。

このような法定外休暇は法令によって当然に発生するものではなく、就業規則や慶弔休暇規程等の各種規程によって発生するものであり、その種類や取得要件等もそれぞれの規則や規程に基づくこととなります。

法定外休暇について一般的に規程の中で定められる事項は、①具体的な休暇の内容、②休暇を取得する要件・手続き、③対象者、④有効期限（年度内に取得しなかった休暇は繰り越してできないなど）、⑤有給か無給かの区別、⑥賞与計算等における「出勤日」に算入するかしないかなどが挙げられます。

参考 「休日」と「休暇」の違い

労基法上、「休日」は使用者に労働力を提供する義務のない日であり、使用者は週に1日以上、月に4日以上「法定休日」として与えなければなりません（これを超えて、他に年末年始やお盆休みなどを就業規則等で「法定外休日」とすることができます）。

これに対し、「休暇」とは、労働者の申請等により労働の義務が免除される日のことであり、法定のものとして年休や産前産後休暇、また企業独自のものとして慶弔休暇やリフレッシュ休暇などがあります。

4. 年休と法定外休暇の違い

法定の要件を満たすことで当然に取得することができる年休と異なり、法定外休暇は、あくまで使用者の「設定」に基づくものであることから、申請や取得に当たってもおのずと一定の条件や制約が発生します。

例えば、法定外休暇の取得を「○日前まで」に申請させたり、申請の手続きにおいて「理由」を記載させたりすることも可能です。

また、法定外休暇の申請を「許可しない」場合の理由を列挙し、取得には上長などの許可が必要であるという定めをすることもできます。もちろん、これらは労働条件に関することなので、就業規則や各種規程に明記しなければなりません。

5. ご質問のケースにおける当てはめ

ご質問の場合、慶弔休暇規程に基づき5日間の結婚休暇が申請され、一度は認めたとのことです。この場合、「慶弔休暇規程に時季変更に関する定めは置いていない」のであれば、仮に時季変更を認めてしまうと、労働者にとっては規程に明文化されていないルールによって、予期しない事態が発生することになります。

このため、一度結婚休暇の申請を認めた以上、「時季変更」に関する定めがない限り、当該休暇を取り消すことは避けるべきと考えられます。