



年次有給休暇申請に対する対応の留意点

法律事務所ASCOPE
弁護士 磯田 一武



本日のセミナーの目次

- 時季変更権行使の有効性
 - 「事業の正常な運営を妨げる場合」
 - 権利濫用となる場合：時期変更の行使時期
 - 近時の裁判例：JR東海事件
- 年休取得の抑制・不利益取扱い
 - 有休申請を理由とする言動
 - 有休取得を制限する通達
 - 代休の優先充当
 - 皆勤手当の不支給
- その他



時季変更権行使の有効性



時季変更権行使の有効性が争われる紛争

- 欠勤分の未払賃金請求
- 欠勤を理由とする懲戒処分の無効確認、慰謝料請求
- 違法な時季変更権の行使自体についての慰謝料請求



時季変更権行使が違法無効となる場合

- ① 条文上の要件を満たさない：「事業の正常な運営を妨げる場合」にあたらない場合
- ② 権利濫用にあたる：時季変更権行使が合理的期間内に行われなかった場合など



「事業の正常な運営を妨げる場合」

- 「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。」（労基法第39条第5項）
- 単に漠然と業務が忙しいというだけの意味ではない
→ 過去の裁判例等を踏まえた適切な判断が必要



「事業」の範囲

- 「事業の正常な運営を妨げる」か否かの判断は、当該労働者の所属する事業場を基準として決すべき（白石営林事件・最二小判昭48.3.2など）

→しかしこれでは、大規模事業場では時季変更権の行使が常に不可能となりかねない

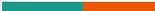
- その後の判例・裁判例の具体的判断では…
 - ・ 係単位（電電公社此花局事件・大阪高判昭53.1.31、最判昭57.3.18）
 - ・ 課単位（電電公社関東電気通信局事件・最判平1.7.4）

→労働者の担当する業務を含む業務遂行単位を基準に考える



「正常な運営を妨げる」の判断

- 「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」（電電公社此花局事件・大阪高判昭53.1.31、最判昭57.3.18）
- 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（菅野和夫「労働法 第12版」）
- 「当該休暇取得により、単に一般的・抽象的に業務に支障の生ずるおそれがあるといった程度の事由では足りないのであって、少なくとも業務に対し具体的な支障の生ずるおそれがあることが客観的に窺えることが必要である」（名古屋近鉄タクシー事件・名古屋地判平5.7.7）



事業者による配慮の必要性

- 「労働者の年次休暇の時季指定に対応する使用者の義務の内容は、労働者がその権利としての休暇を享受することは妨げてはならないという不作為を基本とするものにほかならないのではあるが、（…）同法の趣旨は、使用者に対し、できるだけ労働者が指定した時季に休暇を取れるよう状況に応じた配慮をすることを要請している」

「使用者としての通常の配慮をすれば、勤務割を変更して代替勤務者を配置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、使用者がそのための配慮をしないことにより代替勤務者が配置されないときは、必要配置人員を欠くものとして事業の正常な運営を妨げる場合に当たるということはできない」（弘前電報電話局事件・最判昭62.7.10）

→ 「事業の正常な運営を妨げる場合」の評価にあたって、年休取得を妨げてはならない（不作為）のみならず、労働者が年休を取得できるよう（時季変更権を行使せずとも済むよう）配慮すること（作為）が求められている



代替者確保等の「通常配慮」の判断基準

- 「当該事業場において、年次休暇の時季指定に伴う勤務割の変更が、どのような方法により、どの程度行われていたか、年次休暇の時季指定に対し使用者が従前どのような対応の仕方をしてきたか、当該労働者の作業の内容、性質、欠務補充要員の作業の繁忙などからみて、他の者による代替勤務が可能であったか、また、当該年次休暇の時季指定が、使用者が代替勤務者を確保しうるだけの時間的余裕のある時期にされたものであるか、更には、当該事業場において週休制がどのように運用されてきたかなどの諸点を考慮して判断されるべきである。」（電電公社関東電気通信局事件・最判平1.7.4）

「通常の配慮」の可能性判断の例①（最判平1.7.4）

- 勤務予定日に休暇を与えるとすると課の最低配置人員を欠く
- 労使間交渉の経緯により、一般職員について週休日の変更は行わない運用がほぼ定着
- 一般職員が年次休暇を取ったため要員不足を生じた場合には、管理者による欠務補充の方法がとられ、その日が週休予定の一般職員に対し、勤務割変更のうえ出勤が命じられることはおよそありえないとの認識が労使間に定着
- 問題となった日は異常事態により管理者による欠務補充の方法をとることができなかった

→ 使用者としての通常の配慮をしたとしても代替勤務者を確保することが客観的に可能な状況になかった＝時季指定権の行使は有効



「通常の配慮」の可能性判断の例②(金沢地判平成8. 4. 18)

- 時季指定については10日程度の猶予
- 人間的な面で会社の業務能力の限度を超えると判断される場合には、受注を制限するなどの方法によって業務量の調節が可能だった
- 人員の状況等を特に勘案することなく受注
- 時間的な余裕があっても、他の休日予定者との調整を行うなどのことによって代替要員を確保する努力は一切試みようとしなかった

→ 通常の配慮が尽くされておらず、「事業の正常な運営を妨げる場合」との要件を満たさない

「通常の配慮」の可能性判断の例③(東京高判平12. 8. 31)

- 車掌の勤務は原則として2日にわたる徹夜勤務になっているので、連続で休みになっている者の方が手配しやすい
- 逆に公休日や特休日の前後に年休を付与されていて連続して休日をとる予定と考えられる者には声をかけにくく、また休日出勤をすることにより4日を超える勤務となる者にも声をかけにくいと考えたというのはやむを得ない
- 相当数の休日予定者についてこのような検討をした後、協力してもらえる可能性の高そうな者についてだけ実際に打診をした

→通常なすべき配慮に欠けるということはできない＝時季変更権の行使は有効

期間が長期にわたる場合(最判平4. 6. 23)

- 労働者が長期かつ連続の年次有給休暇を取得しようとする場合においては、それが長期のものであればあるほど、使用者において代替勤務者を確保することの困難さが増大するなど事業の正常な運営に支障を来す蓋然性が高くなり、使用者の業務計画、他の労働者の休暇予定等との事前の調整を図る必要が生ずるのが通常である。(…)労働者が、右の調整を経ることなく、(…)長期かつ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。(…)右裁量的判断が、同条の趣旨に反し、使用者が労働者に休暇を取得させるための状況に応じた配慮を欠くなど不合理であると認められるときは、同条3項ただし書所定の時季変更権行使の要件を欠く」



期間が長期にわたる場合 (最判平4. 6. 23)

- 取材活動、記事の執筆には、ある程度の専門的知識が必要。職務を支障なく代替し得る勤務者を見だし、長期にわたってこれを確保することは相当に困難
- 単独配置されていることは、異例の人員配置ではなく、企業経営上のやむを得ない理由による
- 約1か月の長期かつ連続した期間について、会社との十分な調整を経ないで年次有給休暇の時季指定を行った
- 2週間ずつ2回に分けて休暇を取ってほしいと回答した上で、後半部分についてのみ時季変更権を行使→相当の配慮をしている

→ 時季変更権の行使は有効



被代替的な内容の場合（最判平12・3・31）

- 技術者の養成と能力向上を図るため、各職場の代表に一箇月に満たない期間に集中的に高度な知識、技能を修得させ、これを所属の職場に持ち帰らせることによって、各職場全体の業務の改善、向上に資することを目的
- 修得することが不可欠とされ、そのため従前の講義時間が二倍に増やされていた事項に関する講義6時限のうち最初の4時限が行われる日について年休を請求
- 予定された知識、技能の修得に不足を生じさせるおそれが高い→ひいては、課全体の業務の改善、向上に悪影響を及ぼすことにつながる

→ 時季変更権の行使は有効



恒常的な人員不足の場合（金沢地判平8. 4. 18）

- 使用者が、代替要員の確保努力や勤務割りの変更など使用者として尽くすべき通常の配慮を行えば時季変更権の行使を回避できる余地があるにもかかわらず、これを行わない場合や、恒常的な要員不足により常時代替要員の確保が困難であるというような場合には（…）「事業の正常な運営を妨げる場合」に当たらない

→ 「恒常的な要員不足」の場合という新たな要素



権利濫用となる場合：時季変更権の行使時期

- 広島高判平17. 2. 16
「時季変更権の行使に必要な合理的期間を徒過した不適切な時期における時季変更権の行使ないし一旦与えた承認の撤回は、労基法39条4項ただし書に該当する事由が客観的に認められる場合であっても、権利の濫用ないし信義則上許されないものとして違法、無効と解すべきである」



近時の裁判例 JR東海事件

- 事案

前月20日までに年次有給休暇申込簿に届け出 ←労働者からの時季指定権行使

前月25日に勤務指定表を発表

予備担当乗務員は勤務日の5日前に日別勤務指定表を発表 ←使用者からの時季変更権行使

全乗務員が年休20日を取得できることを見込んだ人員を配置

東京地判令和5年3月27日（違法と判断）

大阪地判令和5年7月6日（違法でないと判断）



恒常的な要員不足か？（東京地判令和5.3.27）

- 基準人員に従った人員の配置をただけでは各運輸所の乗務員が年休を平均20日取得できる状況とはならないと見込まれることを認識し、かかる認識の下、不足する労働力を補って年休取得が可能な人員を増加させることを目的として休日勤務を指定していた
- 乗務員らの年休取得日数も目標をわずかに超える程度にとどまった

→ 恒常的な要員不足の状態に陥っていた



恒常的な要員不足か？（大阪地判令和5.7.6）

- 基準人員の算定は、飽くまでもこれらの諸要素を考慮した上での予測であり、実際の人員配置は当該予測から事後的に変動する可能性があるものであるから、当該予測に相応な根拠がなく、基準人員の算定が合理性を欠くなどの事情があれば格別、そうでなければ、事後的にみて、特定の時期に年休取得が一時的に20日を下回ったからといって、直ちに恒常的な要員不足であったと評価することはできないというべきである。
 - 平均取得日数が20日を割り込んでいるものの、20日から大きく乖離するものと評価することはできない
- 恒常的な要員不足の状態にあったとまでは認めることができない



合理的期間内か？（東京地判令和5.3.27）

- 年休申込簿により年休使用日を届け出て年休の時季指定をしてから時季変更権の行使が判明するまでに相当期間を要し、その間、乗務員らについては、年休を取得し得るか否かが未確定のままとなるが、これは年休の申込みの後の臨時列車等の運行の可能性という専ら経営上の必要性に基づくものであったものといえる

→ 一定の社会経済上の要請等があることや、特別の資格を有する運転士の柔軟・迅速な人員補充が典型的に困難であること、いったん勤務を決定した後の変更が他の乗務員の広範な勤務割変更をともない困難であること等を参酌しても、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を超えると判断



合理的期間内か？（大阪地判令和5.7.6）

- 原告が主張する一般的な義務があることを導く解釈上の根拠を見出すことはできない
- 年休の時季指定後の勤務割の策定過程において優先して割り当てるべき乗務員から年休が順次割り当てられており、半数を超える年休が年休申込簿への記入期限から5日後までに発表

→ 合理的期間を超えて無効とはいえない



時季変更権行使 まとめ

- 「事業の正常な運営を妨げる場合」は単に忙しいというだけではない
- 代替要員の配置が可能かどうか模索する具体的行為が必要
- 「恒常的な要員不足」に陥っている場合には要注意
- 労働者からの時季指定を受けたら、時季変更の必要性について早めに検討を



年休取得の抑制・不利益取扱い



有休申請を理由とする言動（大阪高判H24. 4. 6）

- 上司の行為
 - 「今月末にはリフレッシュ休暇をとる上に、6月6日まで有休をとるのでは、非常に心証が悪いと思いますが。どうしてもとらないといけない理由があるのでしょうか。」とのメール
 - 「6月後半にリフレッシュ休暇を申請しているのに、その上休むのか。相当に心証が悪いけれどもいいの?」、 「こんなに休んで仕事がまわるなら、会社にとって必要ない人間じゃないのかと、必ず上はそう言うよ。その時、僕は否定しないよ。」、「そんなに仕事が足りないなら、仕事をあげるから、6日に出社して仕事をしてくれ。」との発言
 - 有給休暇予定であった日、もともとは上司自身が担当予定の業務を割り振り

→ 慰謝料60万円



有休申請を理由とする言動

- 総務部長の発言
- 「主張は合法であるが、忙しい時期でもあるし、上司の言動は理解できる。当該従業員は、（会社の経営する塾の卒業生等との）同窓会がある7月20日にも有給休暇の申請をしている。労基署の監督官が「私が先生なら同窓会に参加します。」と言っていた。」

→慰謝料20万円



有休申請を理由とする言動

- 代表者の発言
- 「あんなもの（上司の対応）は、私はパワハラだとは思わない。」 「今後、有給休暇はよく考えてから取るように。」

→慰謝料20万円



年休取得を制限する通達 (東京地判平成27. 2. 18)

- 年次有給休暇を年間 6 日とし、原則として冠婚葬祭を理由とする場合のみ認め、それ以外の場合は、欠勤として処理する旨の通達

→ 実際に取得した日数以上に年次有給休暇の取得申請行為を行っていなかったケースでも、慰謝料の支払を命じた (1人あたり50万円)



代休の優先充当（大阪地判平成20.3.6）

- 「代休残日数」がある職員について、休みを取得する場合には、年次有給休暇の取得ではなく、「代休残日数」を消化するような運用を図っていた
- 労働基準法39条の趣旨（年次有給休暇の保障）との関係において、相当性を欠く

→ 本件では、有休取得を妨害する具体的な言動については、認めるに足りる的確が証拠はないとして認定せず



皆勤手当の不支給（最判平5. 6. 25）

- 労働基準法134条（現136条）が、使用者は年次有給休暇を取得した労働者に対して賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならないと規定していることからすれば、使用者が、従業員の出勤率の低下を防止する等の観点から、年次有給休暇の取得を何らかの経済的不利益と結び付ける措置を採ることは、その経営上の合理性を是認できる場合であつても、できるだけ避けるべきであることはいうまでもないが、右の規定は、それ自体としては、使用者の努力義務を定めたものであつて、労働者の年次有給休暇の取得を理由とする不利益取扱いの私法上の効果を否定するまでの効力を有するものとは解されない
- 年次有給休暇を取得する権利の行使を抑制し、ひいては同法が労働者に右権利を保障した趣旨を実質的に失わせるものと認められるものでない限り、公序に反して無効となるとすることはできない



皆勤手当の不支給（最判平5. 6. 25）

- 出勤率を高めるため、皆勤手当を導入
 - 皆勤手当の支給にあたり、年次有給休暇を欠勤日数としてカウント
 - 皆勤手当の給与支給月額に対する割合は、最大でも1.85パーセント
 - 年次有給休暇の未取得分を会社が金銭補償していた（いわゆる有給休暇の買取り）
- 年次有給休暇の取得を一般的に抑制する趣旨に出たものではないと見るのが相当であり、年次有給休暇の取得を事実上抑止する力は大きなものではなかつた
- 皆勤手当を控除する措置は無効とはいえない



その他



継続勤務期間の考え方（東京地判平30. 11. 21）

- 雇用契約期間が5ヶ月と4ヶ月に分かれ、その間には契約期間が存在しない期間あり
- 1年のうちの契約存続期間は約3分の2以上、年間の労働日数は111日
- 次学期の講師契約を締結したいと判断した場合に交付するアベイラビリティ・シートで講師の都合が尋ねられていた。同シートの交付を受けた講師で、学校と次学期の労働契約を拒否された者はいなかった
- 空白期間の存在は、学期間の授業が行われない期間に労働契約を存続させておく実益がないことによるもの

→ 継続勤務をしていたと判断



有休申請の期限の定め（最判昭53. 1. 31）

- 就業規則の規定で、有休申請は原則として前々日の勤務終了までとされていた
- 年次有給休暇の時季を指定すべき時期につき原則的な制限を定めたものとして合理性を有し、労働基準法39条に違反するものではなく有効

→ ただし、期限に反した場合であっても、時季変更が当然に認められるとは限らず、違反を理由とする処分等が有効になるとは限らないと考えられるため、留意が必要



最後に

- 年次有給休暇の取得は、従業員のモチベーションアップ、業務の繁閑の平準化による残業代等労務費の削減にもつながりうる一方で、業務の圧迫や、従業員との間の日々のトラブル、不満の種ともなりうる
- 判例・裁判例の考え方も踏まえた対応を



ご清聴ありがとうございました。