

Q 年休の時季変更は、どのような場合に認められるか

A

#### 1 年次有給休暇と時季変更権

年次有給休暇は、「労働者の請求をまって始めて生ずるものではなく、また(労基法 39 条) 第 5 項にいう『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』に他ならないものと解すべきである」とされている(白石宮林署事件 最高裁二小 昭 48. 3. 2 判決)。

すなわち、年休は労働者の請求を待たずに、法律上当然に生じる権利であって、「請求」とはその時季の指定であり、労基法 39 条 5 項但し書きに規定されている「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」に該当し、使用者が“時季変更権”を行使しない限り、その指定によって年休が成立するものと解されている。

#### 2 「事業の正常な運営を妨げる場合」とは

時季変更権を行使することができる「事業の正常な運営を妨げる場合」については、「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」とされている(此花電報電話局事件 大阪高裁 昭 53. 1.31 判決)。

時季変更権をめぐる判例においては、これまで「労働者の時季指定に対して使用者はできる限り労働者が指定した時季に休暇を取得することができるように、状況に応じた配慮をすることを要請しているものとみることができる」(弘前電報電話局事件 最高裁二小昭 62. 7.10 判決ほか)とし、時季の変更については、使用者に配慮をするように求めている。

また、横手統制電話中継所事件(最高裁三小 昭 62. 9.22 判決)では、「事業の正常な運営を妨げる場合』か否かの判断に当たって、代替勤務者確保の難易は、判断の一要素となるというべきであるが、勤務割による勤務体制がとられている事業場においても、使用者としての通常の配慮をすれば、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で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かった結果、代替勤務者が配置されなかったときは、必要配置人員を欠くことをもって事業の正常な運営を妨げる場合に当たるといえることはできないと解するのが相当である」としている。

これらのことから判断すると、時季変更権の行使は極めて限定的と認められ、できるだけ労働者が指定した時季に休暇を取得することができるよう人員体制の整備等を行うことが求められる。

なお、複数の労働者が同時に請求し、時季変更権を行使しなければならないときは、対象者を抽選や先着順で選択する方法もやむを得ないといえます。