

Q 年休は取得日の2日前までに請求するよう定め、それ以降の請求を拒否できるでしょうか

A 労基法 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。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。と定めており、請求期限については何もいっていません。

それでは、労働者は当日の朝でも年休を請求できるのでしょうか。

使用者は、原則として請求のあった日に年休を付与しなければなりません。請求のあった日に年休を与えても事業を正常に運営できるか、同じ日に何人の労働者が請求してきているか、もしその労働者の職務が対外的な関係や、あるいは機器の監視等のためなど欠務の許されない職務の場合は代替勤務者の手配がつくかどうか等を検討し、時季変更権を行使するかどうか、を決定する必要があるということになります。

すなわち、使用者側からみた場合、時季変更権の行使の検討をする時間的余裕が必要ではないか、ということになります。

例えば、当日の朝、年休の請求をされた場合、一般的にはそのような検討をして時季変更権の行使をするなどという余裕はないと考えられ、法的に認められた使用者の対応の機会を奪うことになります。

したがって、事業の正常な運営を妨げるかどうか、時季変更権の行使をするかどうかの判断に必要な最小限度の期間を見込んで、請求期限を定めることは許されるものと思われま

す。判断に必要な期間は、事業場によって異なると思われま

すから一概にはいえませんが、最高裁は、此花電報電話局事件(最高裁一小 昭 57.3.18 判決)で、2 日前までと定めた就業規則の規定を原則的な制限を定めたものとして合理性を有するとしています。

ただ、例えば 2 日前までに請求することと定めている場合に、前日とか当日の朝に請求してきたとき、あらかじめ定めた請求期限を過ぎているという理由だけで請求を認めないという硬直的な取り扱いをすると、労基法に違反するケースも出てくるおそれがあります。

労働者の年休請求を拒否できるか否か(時季変更権を行使できるか否か)は、あくまで、その日に与えることが事業の正常な運営を妨げるかどうか判断要素であって、請求時期は判断要素ではありません。

そうすると何のために請求期限を定めるのかということになりそうですが、常にぎりぎりに請求するという、ルールのない請求手続きを防ぎ、時季変更権

を行使できる場合か否か、時季変更権の行使をするか否かを判断し、代替要員の手配をする時間を確保するため、原則として一定期日前までに請求するように労働者に要請するという意味においては十分存在意義があると考えられます。そういう意味では、請求期限に関する規定は、「2日前までに請求しなければならない」（期限を過ぎた請求は受け付けない）というような意味合いではなく、「原則として2日前までに請求するものとする」（緊急やむを得ない場合でない限りできるだけ期限内に請求してもらいたい）という程度の意味合いと考えるほうが適切と思われます。