

相談室 Q&A

年次有給休暇関係

Q

年休の取得に対して取得予定日の2週間前までに申請を義務付けることはできるか

「今日は年休にさせていただきます」と、当日の朝に電話をしてくる社員がいますが、こうしたケースが頻発すると、業務の運営に支障を来しかねません。「年次有給休暇は、取得予定日の2週間前までに申請すること」といった規定を設けたいのですが、可能でしょうか。2週間が無理だとしたら、最長で何日前までにすることができそうですか。また、この規定の要件を満たさない年休申請はすべて無効とし、休んだら欠勤扱いにしてもよいでしょうか。
(富山県 T社)

A

原則的な年休の申請期限を規定化することは合理的な範囲内において認められるが、具体的な申請期限の妥当性は業態等によって判断が異なる。なお、申請期限を経過しているということだけをもって年休申請を無効にはできない

回答者 深田俊彦 ふかだ としひこ 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

1. 権利としての年休と時季変更権

労基法39条1項では、「使用者は、その雇入れの日から起算して6箇月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した10労働日の有給休暇を与えなければならない」と定められています。

つまり、年休は継続勤務および出勤率の「要件を充たした場合法律上当然に労働者に生ずる権利」(昭48.3.6 基発110) だということです。

また、「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」(労基法39条5項)との定めについては、「同条第4項 著者注：現5項 の『請求』とは休暇の時季を指定するという趣旨であって、労働者が時季の指定をしたときは、客観的に同項ただし書所定の事由が存在し、かつ、これを理由として使用者が時季変更権の行使をしない限り、その指定によって年次有給休暇が成立し、当該労働日にお

ける就労義務が消滅するものと解するのが相当である」(前掲通達)とされています。

以上をまとめると、労基法の要件を満たせば年休は労働者の権利として当然に発生し、労働者が年休を使いたい(労働義務の免除を受けたい)時には、その日を指定して会社に通知すればよいということになり、そのことからすると年休は権利性が非常に強いものであるといえます。

一方で「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39条5項ただし書)とされており、使用者にはいわゆる「時季変更権」の行使が認められています。

年休が権利性の強いものであることとの調整ともいえますが、実際のところ時季変更権は単に忙しいからという理由だけで認められるものではなく、「事業の正常な運営を妨げる場合」というのは、極めて限定的なものであると考えておくべき

でしょう（参考となる判例として、電電公社関東電気通信局事件 最高裁三小 平元. 7. 4判決）。

2. 年休の申請期限を定めることの可否

時季変更権を行使できるケースは限られているとはいえ、それは結果的な話であって、労働者から年休の申請があった場合には、少なくとも使用者には時季変更権を行使するかどうかを検討する時間的余裕が与えられてしかるべきでしょう。そうすると、使用者による時季変更権行使との関係からすれば、原則的な取り扱いとして事前申請期限を規定化することは合理的な範囲内において認められると考えられますが、そのような就業規則の定めについて「もっとも事業場あるいは時と場合によって事情は多種多様であり、また日常的な急用による休務を年休消化で済ます慣行が広く存在するので、むしろ訓示規定と解しておく方がよいとも考えられる」（下井隆史『労働基準法（第4版）』[有斐閣] 345ページ）と解されていることにも注意が必要です。なお、労基法では労働者が年休を申請する時期について何ら定めはありませんが、年休は原則として労働日単位（暦日）での労働免除であることから、遅くともその日が始まる前（前日）までの申請が必要であると解されます。

また、事前申請の期限はどの程度が適切かという点については、「就業規則の定め 筆者注：「年休の請求は原則として前々日の勤務終了まで」とするものは、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である」（電電公社此花電報電話局事件 最高裁一小 昭57. 3.18判決）とした判例が参考となります。ただ、この判決は電報電話局という事業場の特性を考慮してのもので、「前々日まで」という定めが一般論として当てはまるわけではありません。

3. ご質問に対する考え方

結局のところ、会社が設定しようとする年休の申請期限の妥当性は、業態や企業規模などによって判断が異なるといえるでしょう。さらに、その申請期限自体も、守るよう努めるべきルールという程度のものと考えべきです。

したがって、貴社が設定しようとしている2週間前までという期限についても、その日数だけをもって妥当性を結論付けることは困難であり、貴社の業態や企業規模などによって妥当性が決められることとなります。

なお、年休の申請期限を設けたとしても、労働者の指定した日に年休を与えないことができるのは、あくまで「事業の正常な運営を妨げる場合」です。そのため、所定の申請期限を過ぎてからの申請だったからという理由だけで年休を認めずに欠勤扱いとすることはできません。時季変更権を行使するかどうかを検討する時間的余裕が使用者には必要だという一方で、年休が労基法で認められている権利である以上は、労働者側の都合で突発的に年休を請求されることも会社としては想定しておかざるを得ないでしょう。

4. 補足

以上、見てきたように、年休の権利性ということからすれば、年休の申請期限を規定化したとしても、それを遵守すべき厳格なルールと位置付けることは困難です。

とはいえ、年休の取得によって同僚などに負担を課す結果となることも場合によってはあるわけですから、お互いが気持ちよく年休を取得できるよう、上手な年休の使い方について日頃から職場内で認識を共有しておくことも大切でしょう。

なお、長期の連続休暇を希望する場合には、代替要員確保など会社としての対処に時間を要する可能性があることなどから、通常よりも早めの申請を求めることには一定の合理性があると考えられます。