



連絡先：〒445-0853

愛知県西尾市桜木町3-51-3 林ビル2階

電話：0563-53-0220 F A X：0563-53-0222

e-mail：inoue@aisan-law.jp

あいさん事務所便り

年次有給休暇は大切な権利だけど……
～年休権は必ずしも絶対的な権利ではない

一般的に、従業員からの年休権行使は、非常に強いものと思われています。

たとえば、欠勤した後になって、年休を遡って使用できることにしている会社も多いですが、本来、これは法的な義務ではありません。年休権はあくまで事前に行使するもので、就業規則で事後申請を認めている場合を除き、労働法上、事後申請できる権利ではありません。

「年休を使われたら休ませてあげるしかない」と誤解している方もみえますが、年休権行使には常に従わなければならないわけではありません。もちろん、従業員は、任意の日に年休を取得できるのか原則です。ただし、従業員が指定した日に年休を取得させることが「事業の正常な運営を妨げる場合」（労基法39条⑤但書）に当たれば、使用者は時季変更権を行使して年休を変更できるとされています。

そこで、今回は、新型コロナ蔓延期の海外渡航を目的とする年休申請に対する、使用者の時季変更権の行使が適法とされた、最新の裁判をご紹介します。

札幌地判（令和5.12.22）
～会社の時季変更権 vs 従業員の年休権

●事案の概要

本件は、ホテル会社において宿泊部部長として勤務していた元従業員が、令和2年3月にハワイで行われる娘の結婚式に出席するた

め、年休権を行使したものです。これに対して、会社は、新型コロナウイルスに関する状況等を踏まえて国外渡航を禁止するための時季変更権の行使をしました。

結局、元従業員は、娘の結婚式に出席できなかったことから、会社の時季変更権行使は「事業の正常な運営を妨げる場合」に当たらないから違法と主張して、会社に対して、慰謝料請求等をしたものです。

●裁判所の判断

裁判所は以下のように縷々理由を述べますが、要は、裁判所は、さまざまな事情を比較衡量した結果、このケースでは会社側を寄り切りで勝たせたというわけです。

「新型コロナウイルス感染症の状況の下では、仮に原告がハワイに渡航していた場合、一定の感染対策を講じていたとしても新型コロナウイルスに感染していた現実的危険性は

年休裁判、会社側の勝ち！



あったというべきであり、実際に原告が新型コロナウイルスに感染し、帰国後に症状等が出た場合には、独自の緊急事態宣言が発出されている北海道において宿泊事業を営んでいる被告としては、その社会的責務から、当該感染の事実と共に、ホテル名、感染者が宿泊部部長であること、感染前にハワイに渡航していたこと等を公表せざるを得ず、これが大々的に報道されていたものと考えられ、宿泊部部長の立場にある原告が、大統領により国家非常事態宣言が既に発せられており、ハワイ州知事によりハワイへの渡航と往来を控え、10名以上のイベントの自粛等の要請がされるような状況の中で、あえてハワイに渡航して新型コロナウイルスに感染したという事実は、人生における重要なイベントであつても中止や自粛をすることが感染拡大を防止するために必要であるといった当時の通常人を基準とした社会的な受け止め方を前提とするならば、たとえ娘の結婚式に出席するためであつたことが併せて報道されていたとしても、被告に対する社会的評価の低下をもたらすものであつたと認められる。そして、2月ないし3月当時の被告の経営状況が危機的な状況であつたことからすると、被告に対する社会的評価の低下は、被告の事業継続に影響しかねないものであつたといえる。」

本判決の示唆

～会社は時季変更権の行使を躊躇するな！

従業員は、原則、年休を何のために使用するか自由に決めることができます。最高裁の判例でも、「年次休暇の利用目的は労基法の関知しないところであり、休暇をどのように利用するかは、使用者の干渉を許さない労働者の自由である」（最判昭48.3.2白石営林署事件）と判示されています。

しかし、本判決では、使用者の事業の正常な運営に直接影響を及ぼすこととなるといっ

た特段の事情があるときには、例外的に、使用者において時季変更権の行使に当たり年休の利用目的を考慮することも許されるとしたことが特徴です。この辺りの法律の理屈の立て方は賛否あり、上級審で理由付けは変わるかもしれませんが、会社側勝訴の結論自体は首肯しうるところでしょう。

従業員の年休自由利用の原則は尊重されるべきですが、使用者にも事業を運営する必要があり、その場合には、当該従業員に対する説得から入ることは当然として、あまりに謙抑的になることなく、時季変更権を行使しうると言えます。

押さえておきたいリーガルマインドは、労働法の分野では、使用者側・労働者側各々で、様々な「〇〇権」「××義務」が出てきますが、どれも単独で絶対的なものではないということです。具体的ケースにおいて、言い分やエビデンスを精査して、常識的なバランス感覚でもって双方の権利義務の比較衡量をして結論を導くことが重要です。

～当事務所よりひと言～

従業員が年休取得について、何日前までに会社に届出をしなければならないという法律上の規定はありません。もっとも、就業規則等において、「〇日前までに届出を要する」と記載している会社も多いです。このような就業規則の記載は、基本的に適法なものと考えられています。裁判例でも、有給取得の2日前までに請求をしなければならないとした就業規則は有効としています（最判昭57.3.18）。

具体的に何日前までなら届出を就業規則等で要求できるかはケースバイケースですので、企業規模や業態等が考慮されます。ここでも常識的なバランス感覚が要求されています。そのため、例えば、特段の理由もなく、就業規則に「3ヶ月前までに届出を要する」と記載することは、無効と判断される可能性が高いのです。