

相談室 Q&A

年休関係

Q 失効期限が迫っている年休について 時季変更権は行使できるか

ある社員が、8日間の年休を一括で取得したいと申請してきました。所属部署が繁忙期のため、業務に支障が出ないよう、一括ではなく何回かに分割して取得してほしいと要請しましたが、本人は「失効が迫っているので、一括して取得したい」と言って譲りません。会社としては、失効まで1カ月程度はあるため、分割取得も可能かと考えます。このような場合、年休の時季変更権は行使できないでしょうか。
(神奈川県 M社)

A 年休取得により「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するときは、年休の時季変更権を行使することは可能。ただし、変更後の取得日・取得方法（一括または分割取得）については、労働者との個別協議が必要になると考えられる

回答者 福田芳明 ふくだ よしあき 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 年次有給休暇の時季変更権

年次有給休暇（以下、年休）の時季変更権とは、労働者が指定した年休取得日（時季）が、「事業の正常な運営を妨げる場合」については、会社はその年休取得日を変更することができることを言います（労基法39条5項）。

「事業の正常な運営を妨げる場合」に当たるかどうかのポイントとしては、「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」とされています（電電公社此花電報電話局事件 最高裁一小昭57. 3.18判決）。具体的には、年末、決算期等特に業務繁忙な時期や、同一期間に多数の労働者から年休取得の申請があり、その全員に年休を認めることが困難な場合等が例として挙げられますが、単に日常的に業務が忙しいことや慢性的な人手不

足ということだけでは、当該事由には該当しないと考えられます。

また、「事業の正常な運営を妨げる場合」の判断に当たっては、会社はできる限り労働者が指定した時季に年休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が求められています。一方で、労働者自身が会社の業務計画や他の労働者の休暇予定等との事前の調整を行わずに、長期に連続した年休取得日を指定してきた場合については、会社として年休の時季変更権を行使できる裁量の余地が高まるものと考えられています（時事通信社事件 最高裁三小 平 4. 6.23判決）。

2. 時季変更後の取得日について

時季変更権の行使によって変更された年休取得日については、会社は必ずしもその時季を指定する義務はなく、事業の正常な運営を妨げない範囲内で通常考えられる措置をとれば足りるとされて

います（JR東日本[高崎車掌区・年休]事件 東京高裁 平12. 8.31判決）。

年休の取得日については、本来労働者がその時季を指定できることから、変更後の取得日や取得方法（一括または分割での取得等）については、会社はあらためて事業の正常な運営を妨げる場合に当たるかどうかの判断の下、労働者と個別に協議する必要があると考えられます。

また、年休は、その取得期限について法律上2年の消滅時効が定められており（労基法115条）、年休の時季変更権が行使されたことによって、仮に時効となる2年を超える期間への変更が行われた場合、変更された日に対する年休は法律上必ず認めるべきかどうかといった議論が生じます。

通達では、年休についても民法における時効中断事由の適用があるとし、原則としては、裁判上の請求でない限り時効中断の効力は生じないとされていますが（昭23. 4.28 基収1497、昭23. 5. 5 基発686）、個別事案によっては、会社の「承認」によって時効の中断が生じるものとも考えられます（昭24. 9.21 基収3000）。

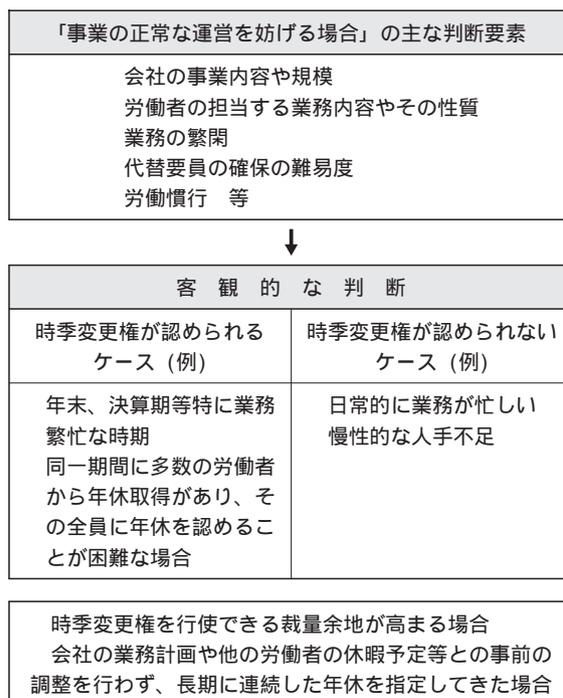
会社が労働者に対して年休の時季変更権を行使したことが、当該「承認」に当たるかどうかについては、個別状況に応じて慎重な判断が必要となりますが、実務上は、時季変更権行使に伴う時効後の年休取得についても、一定の配慮は必要になるとも考えられます。

なお、「年休の計画的付与」を運用することにより、労働者の年休の5日を超える部分については、会社は過半数労働組合（過半数労働組合がない場合には、過半数代表者）との労使協定を締結の上、その取得日について指定することも可能となります（労基法39条6項）。

3. ご質問のケース

ご質問のケースでは、まず当該時季変更権の行使に当たって「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当し得るかどうかについて、慎重に検討を行

【図表】 年休の時季変更権の行使における判断基準



う必要があります。なお、年休8日間を一括して取得することが、事前の調整等なく長期に連続した年休指定を行ったとするケースに該当するかどうかについても検討が必要となりますが、一方で、所属部署の繁忙期であることを考慮した場合、時季変更権の行使においては、会社に一定の裁量の余地があるものとも考えられます。

「事業の正常な運営を妨げる場合」に当たると判断された場合、その変更された時季については、労働者と個別協議することにより、あらためて変更後の取得日ならびに取得方法について検討する必要があると考えられます。その際、失効期限（時効）が残り1カ月程度と迫っていることから、失効期限後の年休取得を認める等一定の配慮の上、労働者との協議を円滑に進めるといった方法も考えられます。

また、今後については、「年休の計画的付与」の運用を検討する等、会社として繁忙期の業務に支障が生じないよう、計画的な年休取得の促進を講じる必要があります。