

# 相談室 Q&A

## 年休関係

### Q

#### アルバイトが急な休暇を申請する際、代替者を見つけるよう求めることは問題か

外食業を営む当社の店舗では、店長を除き社員のほとんどがアルバイトです。人員に余裕がない中で店長がシフトを組んでいます。最近アルバイトの急な休暇申請に苦慮しています。店舗によっては「休暇は3日前までの申請を原則とし、それ以降の申請は自身のシフト代替者を確保してから行うよう」指示している店長もいるようですが、そもそもそうした対応は法的に問題ないかご教示ください。

(千葉県 S社)

### A

アルバイトに代替要員を探させるのは問題がある。年次有給休暇を請求する際に、会社による承認条件を付加することはできない。ただし、業務運営上必要となる年次有給休暇取得ルールを設けることは可能

回答者 牧野内陽子 まきのうち ようこ 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. 年次有給休暇の請求と取得時季

アルバイトが急に休む場合、多くは年次有給休暇（以下、年休）を取得するものと考えられますので、それを前提に考えていきます。年休は、雇い入れ日から6カ月間継続勤務し、かつ全労働日の8割以上出勤した場合に付与されます。正社員に比べ所定労働日数が少ないパートタイマーやアルバイト等の短時間労働者にも当然付与されるもので、継続勤務年数に応じて[図表]のとおりの日数が比例付与されます。また、労働基準法（以下、労基法）39条5項において「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」とし、さらに「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」としています。つまり、事業の正常な運営を妨げられないのであれば、年休は労働者が指定した日に成立することとなりま

す（ただし、法定以上に付与している部分については、この限りではありません）。そのため、年休の取得要件として使用者の承認を要件とすることはできません。

### 2. 時季変更権について

1.のとおり、年休は労基法上、労働者が指定した日に与えなければならないものである一方、使用者には「事業の正常な運営を妨げる事由」に該当する場合に限り、年休取得日の時季を変更する権利が与えられています（時季変更権）。

時季変更権を行使する事由となる「事業の正常な運営を妨げる事由」とは、その企業の規模、年休取得者の職場における配置、担当する業務内容・性質、作業の繁閑、代行者の配置の難易度、同時季における年休請求者の人数等を考慮して制度の趣旨に反しないように合理的に決すべきものである（東亜紡織事件 大阪地裁 昭33.4.10判

**図表** 年休の付与日数（アミ部分が比例付与の内容）

短時間労働者の週所定労働時間	短時間労働者の週所定労働日数	1年間の所定労働日数（週以外の期間によって、労働日数を定めている場合）	継続勤務期間に応じた年休の日数						
			6カ月	1年 6カ月	2年 6カ月	3年 6カ月	4年 6カ月	5年 6カ月	6年 6カ月以上
30時間以上			10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時間 未 満	5日以上	217日以上							
	4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

決」と示されています。具体的には、「多数の欠勤や休暇申請が出されている場合」「特別に繁忙となるイベントや業務が存在する場合」「余人をもって代え難い重要な業務がある場合」等に「時季変更権」の行使が可能と考えられます。

### 3. ご質問のケース

ご質問のケースは、人員に余裕がなくシフト制による人員配置を行っている以上、年休取得は事業運営を妨げる影響が高いケースであると考えられます。そのため、急な事由が発生した等の特別な場合を除き、「事前に」年休取得の申し出をするルールを設けることは、当該店舗において必要な手段であると考えられます。

この「事前に」という点においては、具体的に何日前であれば認められるという規定は存在しません。過去には、年次休暇の時季指定を原則として前々日までとする就業規則の定めは、時季変更権の行使についての判断の時間的余裕を与え、代替要員の確保を容易にし、時季変更権の行使をなるべく不要ならしめようとする配慮に出たものであり、合理的なものという判例（此花電報電話局事件 大阪高裁 昭53. 1.31判決）も存在します。

したがって、ご質問のように、シフト制を採用している事業場においては、社内ルールとして「シフト作成前まで」に年休申請をすることが望まし

く、シフト決定後でかつ、直前の申請であればあるほど代替要員の確保も難しくなることから、時季変更権が行使される可能性が高い旨を周知しておくことも有効と考えられます（シフトも週単位が望ましいといえます）。

また、年休取得する際に代替要員を労働者自らが確保することを取得要件とすることはできません。そもそも、代替要員の確保は使用者側の責任であるためです。仮に直接アルバイト同士で代替要員を見つける運用をしているのであれば、強制的に他のアルバイトに個人情報の開示を要求することも想定されるため、不適切な対応といえます。さらには、特定のアルバイトに急な労働が集中することで、36協定違反等が発生することも想定されることから、人員の調整は使用者側が実施すべき事項となります。

当然、当該アルバイトが「シフト代替者を確保できなかったこと」を理由に休暇申請を認めないことや、不利益に取り扱い評価に反映すること、懲戒処分を科すことはできませんので、併せて注意が必要です。

なお、当該アルバイトが入社間もないケースや既に年休をすべて取得したケースなどの事情で年休を保持していなかった場合でも、代替要員の確保は使用者の責任であり、労働者に代行させることはできません。