

# 相談室 Q & A

## 年休関係

### Q 年休の時季指定が競合して一部の者に時季変更権を行使する場合、対象者をどう選べばよいか

当社は生活インフラ事業を手掛けており、特に年末年始やお盆が繁忙期に当たります。ただ、こうした時期は社員の休暇希望が集中することもあり、複数の社員の年次有給休暇の時季指定が競合するケースがあります。すべて認めてしまうと事業運営に支障を来すことから、一部の者については時季変更権を行使したいのですが、対象者を選ぶにはどのような方法を取るのが望ましいでしょうか。現状では、若手社員による時季指定を優先して、年長者へ時季変更権を行使して出勤してもらうこととしています。

(福岡県 F社)

A 時季指定への配慮義務を踏まえた対応として、短期的なアルバイトの確保なども可能か検討することが望ましい。また、年長者への時季変更権の行使に当たっては、どのような人材を確保しておく必要があるのか、状況に応じた配慮が求められる

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

### 1. 年次有給休暇の取得と時季変更権

年次有給休暇（以下、年休）の取得は、労働者の権利として認められており、労働者が年休を取得する時季を指定したときに、当該指定日における労務提供の義務が消滅するものと考えられています（白石宮林署事件 最高裁二小 昭48. 3. 2判決参照）。ただし、使用者の「事業の正常な運営を妨げる」場合に限り、年休の時季を変更することが可能とされています（労働基準法39条5項ただし書き）。

同条が定める「事業の正常な運営を妨げる」か否かは、①使用者において当該労働者が属する課・班・係など相当な単位の業務において必要人員を欠くなどの業務上の支障が生じるおそれがあること（業務上の支障）に加えて、②人員配置の適切さや代替要員確保の努力など労働者が指定した時季に年休を取得できるよう使用者が状況に応

じた配慮を行っていること（使用者の状況に応じた配慮）を考慮して判断されます（弘前電報電話局事件 最高裁二小 昭62. 7.10判決、電電公社関東電気通信局事件 最高裁三小 平元. 7. 4判決）。

仮に、繁忙期であることは全社員にとって共通であるとするれば、①業務上の支障については労働者ごとの相違はないものと考えられますが、部署ごとに業務上の繁忙の程度が異なるのであれば、繁忙の程度自体も考慮する必要があります。

また、②使用者の状況に応じた配慮に関連して、代替要員確保の努力などが考慮されますが、繁忙期において年休の時季指定が集中するのであれば、そのような配慮自体が難しい事情があるのだと考えられます。このような状況において、どのような考慮が必要で、誰に対する時季変更権の行使が可能となるのかを検討する必要があります。

## 2. 使用者の状況に応じた配慮に関連する裁判例等

過去の判例において、労働者が有給休暇取得を指定した場合は、「使用者に対し、できるだけ労働者が指定した時季に休暇を取れるよう状況に応じた配慮をすることを要請しているものとみることができる」として、使用者に配慮義務があるとされ、この配慮義務の観点から「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するか否かの解釈についても、「使用者としての通常の配慮をすれば、(中略)代替勤務者を配置することが客観的に可能な状況にあると認められるにもかかわらず、使用者がそのための配慮をしないことにより代替勤務者が配置されないときは、必要配置人員を欠くものとして事業の正常な運営を妨げる場合に当たるということはできないと解するのが相当である」と判断されています(前記弘前電報電話局事件)。

さらに、近年の裁判例では、「使用者が恒常的な要員不足状態に陥っており、常時、代替要員の確保が困難な状況にある場合には、たとえ労働者が年休を取得することにより事業の運営に支障が生じるとしても、それは労基法39条5項ただし書にいう『事業の正常な運営を妨げる場合』に当たらず、そのような使用者による時季変更権の行使は許されないものと解するのが相当である」と判断したものもあります(JR東海[年休]事件 東京地裁 令 5. 3.27判決)。

過去の事例を踏まえると、年末年始やお盆の繁忙期において配置すべき人員を欠くような状態が恒常的になっているようであれば、事業の正常な運営を妨げることを理由として時季変更権を行使することができない可能性があります。したがって、使用者の状況に応じた配慮を行っているというためには、繁忙期における人員配置について、

短期的なアルバイトを補充するなどの配慮を行うことが望ましく、そのような配慮をすることで時季変更権を行使しやすくなると考えられます。

また、ご質問によれば、若手社員の時季指定を優先し、年長者への時季変更を予定しているとのことですが、使用者の状況に応じた配慮の一環として、このような判断に至る理由が必要になると考えられます。

使用者が時季変更権の対象として労働者に対する配慮義務を履行したか否かの判断について、上記の裁判例(JR東海[年休]事件)では「労働者の担当業務、能力、経験及び職位等並びに使用者の規模、業種、業態、代替要員の確保可能性、使用者における時季変更権行使の実情及びその要否といった時季変更権の行使に至るまでの諸般の事情を総合考慮して判断するのが相当」としています。このような観点からは、年長者への時季変更を行うこと、すなわち年長者に繁忙期に出勤してもらうことが、その担当業務や能力、経験、職位等の観点から合理性を有していることを説明できなければならないと考えられます。

繁忙期に生じるトラブル等に備えて、少人数の配置であっても能力や経験が豊富な人材が必要であるというのは一つの理由にはなり得ると考えられますが、年休取得日における若手社員と年長者のバランスを見ながら配置するのではなく、常に年長者から優先して時季変更の対象になることまで説明可能かといわれると疑問が残るところです。年休取得が競合した日の人員等を踏まえて、使用者の立場から望ましい人員配置になるような配慮を行い、時季変更権の対象者を決定していくことが適切であると考えます。