

OTASUKE人事

第 24 話 「年次有給休暇権の法的性質について」

年次有給休暇とは、一定期間勤務した労働者に対して、心身の疲労を回復しゆとりある生活を保障するために付与される休暇のことで、「有給」で休むことができ、取得しても賃金が減額されない休暇のことです。労働者は、労働基準法第 39 条に定める継続勤務と 8 割出勤という要件を満たせば、当然に年次有給休暇権を取得します。

さて、この年次有給休暇について、労働者はいつでも好きな時に取得することができるのでしょうか？会社がとても忙しい時にでも取得することが可能なのでしょうか？それとも、取得するには会社の承認が必要なのでしょうか？

今回は、この年次有給休暇の法的性質について、判例を交えて少しお話ししたいと思います。

< 事案の概要 ~ 白石営林署事件 最高裁昭和 48 年 3 月 2 日 第二小法廷判決 ~ >

白石営林署に勤務する林野庁職員のXは、昭和 33 年 12 月 9 日に、翌 10 日と 11 日について年次有給休暇の請求をし、この兩日出勤しなかった。白石営林署長はXの請求を不承認とし、欠勤として取り扱い、欠勤分を賃金から控除した。Xは署長の不承認の意思表示が無効であるとして、控除分ならびに遅延損害金の支払いを求めた。

< 本事案の問題点 >



~ 労働者は年次有給休暇を自由に取得することはできないのでしょうか？ ~



< 問題点に対する解説 >

労働基準法第 39 条は、「年次有給休暇は労働者の請求する時季に与えなければならない。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。

とすると、やはり労働者が年次有給休暇を取得する際には、会社の承認が必要という事でしょうか？

これについて判旨は、【年次有給休暇の権利は労働基準法第 39 条第 1、2 項の要件が充足されることによって法律上当然に労働者に生ずる権利であって、労働者の請求をまって始めて生ずるものではなく、また、同条第 3 項にいう「請求」とは、休暇の時季にのみかかる文言であって、その趣旨は、休暇の時季「指定」にほかならないものと解すべきである。

休暇の時季指定の効果は、使用者の適法な時季変更権の行使を解除条件として発生するのであって、年次休暇の成立要件として、労働者による「休暇の請求」や、これに対する使用者の「承認」の概念を容れる余地はないものといわなければならない。】としています。

今回の判例をまとめると

労働者は、労働基準法第 39 条に定める継続勤務と 8 割出勤という要件をみたせば、当然に年次有給休暇権を取得します。したがって、年次有給休暇の取得について使用者の承認という観念を容れる余地はありません。

ただし、労働者が具体的に年次有給休暇を取得する時季を指定した場合(これを時季指定権の行使といいます)に、そのとおりに年休を取得すると事業の正常な運営が妨げられる場合には、使用者は、時季を変更する権利(時季変更権)を有しています。

時季変更権を行使するための要件は、労働者の指定した時季の年次有給休暇取得が「事業の正常な運営を妨げる」ことです。この点の判断にあたっては、事業の内容、規模、労働者の担当業務の内容、業務の繁閑、予定された年休の日数、他の労働者の休暇との調整など諸般の事情を総合判断する必要がありますが、日常的に業務が忙しいことや慢性的に人手が足りないことだけでは、この要件は充たされないと考えられています。



< 本事案の結論は ? >



本事案の結論としては、第 1 審ではXの請求を認めたと、国は、労働者の年次有給休暇の請求に対して使用者の付与行為を要しないと判断したのは、労働基準法 39 条の解釈を誤ったものであるなどと主張し、上告。これに対し最高裁は、年次有給休暇の成立要件として、労働者による「休暇の請求」や、これに対する使用者の「承認」の概念を容れる余地はないものといわなければならないとして、上告を棄却したため、国はXに対し控除分ならびに遅延損害金を支払うこととなりました。

社労士による無料相談会を随時開催中です!

まずはご連絡ください! 心よりお待ちしております。 TEL: 03 - 3694 - 6091
E-mail: info@yamadasougou.co.jp

