

違法な時季変更権の行使

時季変更権の誤用にご注意を

年次有給休暇は、働く私たちが安心して休みを取るための基本的な権利で、新年度の開始と共に新たな年休が最大20日付与されます。しかし毎年、年度末になると「忙しいからダメ」と申請を断られたり、「後にして」「特休が優先」と言われて結局使いきれず、有休が失効してしまう例が後を絶ちません。中には法で定める最低限度の5日しか権利行使できず、15日失効する社員もいます。

労働基準法第39条では、労働者には有給休暇を「時季を指定して取得する権利」が認められています。会社がこれを変更できるのは、『事業の正常な運営を妨げる場合』に限られており、これを「時季変更権」と呼びます。しかし、これを理由に有休取得を拒否したり、単に『忙しいから』では、時季変更権は認められません。

特に重要なのは、時季変更権を行使する場合、会社は必ず代替時季を提示しなければならないということ。代替りの時季も示さず未承認とするのは、明らかに違法です。また、有休の有効期限は原則として付与から2年間であり、それを過ぎると時効で消滅します。労働者が時季指定した年休を会社が承認せず、結果として失効となる場合には時季変更権の行使は成立しないため違法・無効となる可能性が高くなります。

この点については、過去の裁判例でも明確に判断されています。たとえば、大阪地裁平成15年3月28日判決では、労働者が時効直前に年休を申請したにもかかわらず、会社がこれを拒否し、結果的に有休が消滅したという事案において、裁判所は『会社は代替時季を提示する義務を怠っており、そのような状態での時季変更権の行使は認められない』としました。さらに、『労働者にとって権利を行使できる最後の機会を一方的に奪うことは、権利の濫用に等しい』と強く指摘しています。

当組合はこれまでの団体交渉において、年休を労働者が指定した時季に取得できる、適切な要員配置をするよう会社に求めてきました。また、今春闘においては『時効直前の年次有給休暇については、原則として時季変更権を行使できない』という認識を相互に確認しています。つまり、**年度末の取得申請を一方的に拒否し、そのまま失効させるような対応は、会社自身も認めていない**ということです。皆さんの職場の管理者はどうでしょうか？ 昨年度、申請した日数の年休が認められなかったことで年休が失効した方は、管理者の認識が会社と一致しているか、確認してみることをお勧めします。

年休のうち失効分の5日間を積立保存休暇として積み立てられる制度がありますが、積立には45日の限度があり、これを超えれば全て失効となります。基本的には使わなければ失われるのが年休の原則です。せっかくの権利をムダにしないためにも、早めの取得計画と、正しい知識が重要です。

正当な権利行使には、労使双方が正しい知識を身に着けることが重要です。



第197号
2025年4月1日
発 責 国労九州本部
住 所 博多区博多駅東3丁目9
番 3号ニコウハイツ 1003号