

L-1. パートタイム労働者の年次有給休暇

【問】 私は、1年前から週4日パートタイマー（1日6時間勤務）として働いています。先日、どうしても私用で休まなければならない、年次有給休暇をお願いしたところ、「パートには年休がない。」と言われ認められませんでした。正社員でなければ年休はないのでしょうか。

【答】 お尋ねの場合ですと、既に年次有給休暇の請求権が発生していることになります。

労働基準法では、パートタイム労働者のような短時間労働者に対しても、年次有給休暇を与えることを定めています。要件については、6か月以上継続して勤務し、その間の所定労働日数の8割以上出勤することにより、7か月目から年次有給休暇が与えられることになります（労働基準法第39条）。

【解説】 年次有給休暇は、事業所の規模や雇用形態にかかわらず全ての労働者に適用されます。たとえ週1回の勤務でも同様です。

なお、パートタイマーのように所定労働日数が正社員よりも少ない労働者（週所定労働時間が30時間未満の者）に対する年休の付与日数は、その割合に応じて計算された日数となります。これを比例付与といいます。ご質問のケースは週4日勤務ですので、雇入れの日から起算した継続勤務期間が6か月を超えると7日の年次有給休暇が与えられます。

比例付与日数は、下表を参照してください（労働基準法施行規則第24条の3）。

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	勤 続 年 数						
		6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

使用者は、年次有給休暇の取得を拒否することはできません。また、労働者がどのような目的に利用するかを干渉してはいけません。

使用者にこのことを確認した上で、「○月○日は年休で休みます。」とあらためて申し出ましょう。

休暇が前もって分かっている場合には、会社の業務運営などを考慮し、なるべく余裕を持って届け出ることが望ましいでしょう。

なお、使用者には、年休の取得が事業の正常な運営を妨げる場合には他の期日に変更することが認められています。これを、時季変更権といいます。

また、年 10 日以上 of 年次有給休暇が付与される労働者（管理監督者やパートタイム労働者、有期雇用労働者も含みます）に対して、その日数のうち年 5 日については、使用者が取得時季を指定して与える必要があります。

年休の取得時季の指定に当たっては労働者の意見が尊重されますので、会社とよく話し合って確実に年休を取得しましょう。

L-2. 退職間際の有給休暇取得

【問】 1か月後に退職する従業員から残った年次有給休暇の20日をまとめて請求されました。しかし、残務処理や事務引継のため出勤を命じ、残りの年次有給休暇を買上げようと思いますが、問題ないでしょうか。

【答】 使用者には年次有給休暇を取る時季を変更することができる「時季変更権」が与えられていますが、設問の従業員に対しては時季変更権を行使する余地はないので、法律的には年次有給休暇を認めなくてはなりません。

使用者として残務処理や事務引継が不十分で経営上支障が出るような場合は、その実情を従業員に十分に説明し、残った年次有給休暇の一部について、取得を見合わせるよう協力を要請していくことになると思われます。

年次有給休暇の買上げは、従業員の心身の休養や活力の養成を図るという年次有給休暇制度の趣旨に反するため、原則として認められません。しかし、従業員が退職する際に残した年次有給休暇の未行使分を買い上げることは、退職後には年次有給休暇の権利を行使することができないので、差し支えないものと思われます。

また、使用者は年次有給休暇の消化率が低いことに問題があることを認識し、日ごろから従業員が年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりをすることが重要です。

【解説】 年次有給休暇は、その制度の趣旨から、金銭の支給によって代替することが認められない性格の制度です。したがって、使用者が年次有給休暇の買上げを予約し、労働者に労働基準法第39条に基づく日数を付与しないのは違法となります。また、休暇権の放棄契約を労使間で結ぶことも無効です。

ただし、労働者が休暇権を行使しないまま、時効（2年間）等の理由でこれが消滅するような場合、残日数に応じて調整的に金銭の給付をすることは、事前の買上げと異なるので労働基準法第39条違反とはなりません。

また、労働者の事情から年次有給休暇権の行使が行われないまま退職に至り、残余の年次有給休暇について、これを恩恵的に買い上げたとしても同様です。

しかし、結果的に年次有給休暇の取得を抑制する効果をもつようになることは、好ましくないと言わざるを得ないでしょう。

なお、法定日数を超えて会社が独自に付与している有給休暇日数分については、買い上げても違反とはなりません。

L-3. 年次有給休暇の時季変更権

【問】 社員が年休（年次有給休暇）を取りたいと申し出てきました。その日は当社にとって業務が多忙な時期で、人手が足りず休まれると困るのですが、このような場合でも年休を与えなければならないのでしょうか。

【答】 労働者が年休を取得する日を指定した場合に、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、使用者は指定された年休取得日を変更する権利（時季変更権）を有しています。

「事業の正常な運営を妨げられる場合」に当たるためには、当該労働者の年休を取る日の仕事はその所属する部・課などの業務運営にとって不可欠であり、かつ代わりの労働者を確保することが困難であることが必要とされています。日常的に業務が忙しいことや慢性的に人手不足であることだけでは「事業の正常な運営が妨げられる場合」に当たりません。

労働者は年休をいつでも自由に取得できるのが原則ですので、使用者は労働者が希望した日に年休がとれるよう、状況に応じた配慮をすることが求められています。代替要員の確保や勤務割の変更を行い、できるだけ社員の希望通りに年休が取得できるよう努めましょう。

なお、どうしても年休取得の時季を変更せざるを得ない場合には、社員とよく話し合いましょう。

【解説】

使用者の時季変更権

労働基準法第 39 条第 5 項では、「使用者は、（中略）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。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」と定めており、このただし書きの部分年休の「時季変更権」といいます。

この時季変更権の行使事由である「事業の正常な運営を妨げる場合」については、当該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されるものでなければなりません。

使用者は、できる限り労働者が指定した時季に休暇を取ることができるよう、状況に応じた配慮をすることが要請されており、代替勤務者の確保、勤務割を変更するなどの努力を行わずに、時季変更権を行使することは許されないとされています（最高裁三小判決 昭 62.9.22 横手統制電話中継所事件）。

また、休暇の利用目的を考慮して時季変更権を行使することも許されません（最高裁二小判決 昭 62.7.10 弘前電報電話局事件）。

なお、長期で連続した年休取得に対する時季変更権の行使については、使用者にある程度の裁量的判断が認められる場合もあります（最高裁三小判決 平 4.6.23 時事通信社事件）。

令和2年4月からは、すべての企業において、年10日以上¹の年次有給休暇が付与される労働者（管理監督者やパートタイム労働者、有期雇用労働者も含みます）に対して、その日数のうち年5日については、使用者が労働者の意見を尊重したうえで、取得時季を指定して与えることが必要となりました。

年次有給休暇の取得は労働者の心身の疲労回復、生産性の向上など労働者・会社双方にメリットがあります。使用者は、年休取得計画表の作成や年休取得を前提とした業務体制の整備等により、年休を取得しやすい環境づくりに努めましょう。