

# こちが「企業の労働110番」です



船岡社会保険労務士事務所 所長  
名北労働基準協会専門相談員  
社会保険労務士 船岡 和彦

## 有給休暇の時季変更権

「はい、こちら企業の労働110番です」。  
ご相談は食品スーパーを経営する社長様でした。  
相談内容は、当店のレジ従業員は6人編成とし4人体制を通常営業としている

が、今回レジ従業員3人が同じ取得希望日に年次有給休暇（以下、「年休」という）の申請をしてきた。お客様を過度に待たせたり、レジ渋滞とならないギリギリの店舗運営には最低2人

のレジ従業員が必要なことから、申請時期が最も遅かった1人について、この日の希望は承認しないつもりだが問題ないか、とのご相談でした。

会社（以下、「使用者」という）は労働者が年休を請求した場合

は、原則としてその取得希望日（以下、「指定した時季」という）に与えなければなりません。

ただし「事業の正常な運営を妨げる場合」には、使用者は年休取得の拒否はできませんが、

他の時季に与えることができ、これを「時季変更権」といいます。

ではその「事業の正常な運営を妨げる場合」とはどのような基準なのかですが、判例では企業の規模、当該労働者の職場における配置、

その作業の性質、繁閑、代行者の配置の難易、同時に休暇を請求する者の人数等が考慮され判断されています。

なお、使用者は無制限にこの「時季変更権」を行使できる訳ではなく、行使する前に例えば代替勤務者を確保したり、勤務予定を変更するなど、労働者が希望



した時季に年休が取れるように配慮することがまず求められています。

では今回のケースについてですが、レジ従業員4人のうち3人が同日に年休を取得すると、レジ従業員1人では到底お店のレジ清算が間に合わず、お客様に多大な迷惑をかけることとなる

ため、事業の正常な運営を妨げることとなります。

また今回の年休の申請は3人ともに希望日直前の申出だったため、代替要員を急ぎよ確保することは難しく、正常な店舗運営には最低でも2人体制が必要なため1人への時季変更権の行使は適法だと思われま

す。ただし、時季変更権を行使する場合の対象労働者の選定については、

今回のように申請時期が最も遅かったという理由で時季変更権の対象にすることは合理的と言えず、問題が残る可能性があったことから、今回は元々休日となっていた他の従業員に勤務できないか打診

することを提案し、結果1人の従業員に急ぎよ勤務を了承してもらうことができ、そのため3人は希望通り年休の取得ができました。

社長様には今後の対策として、労働者の取得希望にに応じることができるよう、年休の申請期限を定めて申請させ、勤務シフトの変更

などが無理なくできるようお願いしました。

また、対象者を選抜して時季変更権を行使する場合には、十分な説明をして了承を得た者を対象者とすることや、選抜が困難な場合には、抽選や順番制で対象者を選択する方法などを提案しました。

なお当然ですが、常に慢性的な人手不足で運営している場合は、時季変更権の行使そのものが違法と判断される可能性が高いため、労働者の指定した時季に年休が取得できるようあらかじめ人員体制を整備しておくこともお願いしました。

◆ 当協会では、令和4年1月12日より「労働実務専門講座基礎法令コース」を開催します。全4日間で労働人事担当者に必要な労働基準法、安全衛生、社会保険労働保険を学びます。詳しくは、当協会ホームページもしくは総合受付（☎052-9611-1666）までお問い合わせください。  
イラスト・木村武司