



弁護士 向井 蘭
杜若経営法律事務所

Vol.130

★来年4月1日から施行される有給休暇の取得義務について

今回は来年4月1日から施行される有給休暇の取得義務について取り上げたいと思います。

ある社会保険労務士の先生からご質問をいただき、考えてみました。細かい論点と思われるかもしれませんが、対応を間違えると職場で揉めることになると思います。

1 想定事例

杜若商事に勤務している向井さんは2019年4月1日に12日の法定有給休暇を取得しました。この時点で向井さんは2018年4月1日に付与された有給休暇を7日間残していました。杜若商事は労基法改正に合わせて2019年4月1日から2020年3月31日までの間に、向井さんに最低5日間の有給休暇を使用するように勧めて5日間の有給を使用させました。しかし、向井さんは忙しくそれ以上の有給休暇を取ることができませんでした。

2020年4月中旬、労働基準監督署の臨検がありました。杜若商事は有給休暇については何とか法律は守っているだろうと思っていたところ、監督官は意外な発言をしました。「向井さんの有給休暇の使用状況については労基法に違反しています。向井さんが自発的に時季を指定して5日間使用した有給休暇はあくまでも2018年4月1日に付与されたものです。御社の就業規則では『年次有給休暇の使用順序は、付与日から2年を経過していないものでかつ付与日がより古い有給休暇を優先する』との記載があるためです。法律上は2019年4月1日以降に付与される法定有給休暇を

年5日以上使用させないといけないところ、御社は一日も取得させていません。」

杜若商事は呆然としました。「無理をして5日有給休暇を使用させても法違反になるというのはどういうことですか」と反論をしても、監督官は「就業規則からすると繰越分から使用したとしか認められないので、やはり法違反です」と譲りません。監督官の発言は正しいのでしょうか?

2 前提

今回の労基法改正で、興味深いところは、従来は法定有給休暇の時季指定については、労働者→使用者という流れだったのが、年5日以上の取得義務については使用者が時季指定をできるようになり、使用者→労働者の流れになったことです。

国は会社に「年5日以上は有給休暇を取得させなさい」と圧力をかける一方で、「その代り会社から時季を指定して有給休暇を取得させてもよい(場合によっては従業員の希望に反した時期に与えてもよい)」という仕組みを導入したのです。

3 論点

論点というと仰々しいのですが、労働法的には3つの論点があると思います。

(1) 異なる2つの時期に発生した有給休暇があり、労働者が有給休暇を使用した場合、使用者はどの時期の有給休暇を使用したと指定することは可能か

民法488条1項(弁済の充当の指定)という規定があります。平たくいいますと複数の借金がある債務者はどの債務から支

払うかを一方的に指定することができるというものです。有給休暇を使用させる義務も民法上の用語からすれば債務の一種ですので、この条文の考え方からすれば、使用者は異なる2つの時期に発生した有給休暇がある場合、労働者がどの有給休暇から使用したと指定することは可能であると解釈することはできます。

設例をあてはめると、杜若商事は、年5日の有給休暇を2019年4月1日に発生した有給休暇から使用したと指定することは可能です。ただし、弁済の充当は債務者が債権者に対してどの借金から弁済するのか通知をする必要がありますので、同じように杜若商事は「向井さん、今年の5日間の有給休暇は2019年4月1日に発生したのから使いますね」ときちんと通知する必要があります。

(2) (本事例では「年次有給休暇の使用順序は、付与日から2年を経過していないものでかつ付与日がより古い有給休暇を優先する。」との就業規則があるが) 就業規則で「付与日から2年を経過していないものでかつ付与日がより新しい有給休暇から時季を指定して付与をする」と規定することは可能か？

私の考えからすると法的には可能です。

(1) からすれば使用者が一方的に使用する有給休暇(いつの時期に発生した有給休暇を使用するか)を指定することができることとなりますので、就業規則による指定も可能です。しかし、使いきれなかった有給休暇が時効により消滅しやすくなるため、従業員から激しく反発を受ける可能性があります。有給休暇を使いたいという希望は年々高まっておりますので、この規定が退職の原因にすらなると思います。現在は会

社にとって有利な就業規則を作ることが経営的に正解とは言えない時代になりつつあります。

(3) 有給休暇の使用順序に関する就業規則が無く、かつ使用者も使用対象の有給休暇を曖昧にした場合、異なる2つの時期に発生した有給休暇のいずれから使用したことになるか？

民法489条の法定充当の考え方からすると(説明は省略します)、債務者に有利なものから充当することになります。そうなりますと有給休暇についても、直近に発生したものから使用したと判断することも可能です。ただ、これですとあまりにも労働者保護に欠けると思いますし、労使当事者の合理的意思としても「古い有給休暇から使う」という共通認識があることが多いと思います。そのため、私は有給休暇の使用順序に関する就業規則が無く、かつ使用者も使用対象の有給休暇を曖昧にした場合は、直近に発生した有給休暇ではなくその前に発生した有給休暇から使用したものと扱うことになると思います。

以上、長々と理屈っぽいことを記載してしまい申し訳ありませんでした。

私の考えからしますと、設例では監督官の意見が正しいことになりそうです。ただ、あくまでも上記は私の考えですので、厚生労働省のQアンドAが出ましたら私なりに就業規則の文例等を考えてみたいと思います。

お気軽にご相談下さい

(10:00~17:00)

杜若経営法律事務所

TEL03-3288-4981/FAX03-3288-4982