



Vol.166

杜若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

★退職直前の年次有給休暇申請と事故負担金の賃金からの控除について

1 退職直前の年次有給休暇申請について

従業員が退職直前に全ての年次有給休暇申請を行う事がごく当たり前の様になってきました。会社から「何とかならないのでしょうか」と相談を受けますが、退職直前の年次有給休暇申請を拒否することは事実上不可能に近いです。この点について判断した裁判例（東京地裁令和3年6月30日判決）がありましたのでご紹介致します。

(1) 事例

原告は、退職間際に有休申請をしました（37日間申請）。被告の就業規則中の規定によれば、「指定する最初の休暇日より2週間前までに届出て、その休暇取得に関し使用者と事前の調整をしなければならぬ」と定めていましたが、原告はこの規定を守らず年次有給休暇を申請しました。会社は年次有給休暇申請を認めませんでした。

(2) 裁判所の判決

裁判所は以下の通り判断して、原告の年次有給休暇の取得を認めました。

「被告の上記規定は、被告に時季変更権を行使するか否かを検討するために要する期間を確保するために設けられた規定であると解されるところ、本件においては、前記認定事実のとおり、原告の担当業務は、平成30年9月21日以降、C及びDに割り振られ、兩人によって処理されていることが認められ、原告が本件有休申請により年休の時季指定をしたことによって、被告の事業の正常な運営が妨げられたとの事実は認められない。また、被告が、原告による年休の時季指定に対して、時季変更権を行使した事実は認められない。そうすると、本件では、原告の時季指定によって、年休が成立したものと認めるのが相当であり、被告の主張は採用することができない。」

(3) 実務上の留意点

労働基準法上は時季変更権を行使できない限り、労働者の指定通り年次有給休暇の取得は認めなければなりません（労働基準法第39条5項）。

就業規則で「年次有給休暇は2週間前に申請しなければならない」などの規定がありますが、労働基準法に定める年次有給休暇の規定は就業規則よりも優先しますので、就業規則に定める手続きを守っていても年次有給休暇の取得は認めなければなりません。

退職の際に引き継ぎをせずに突然いなくなったのだから、事業の正常な運営を妨げるので時季変更権を使えるのではないかと思うのですが、日本において退職の自由は強力に保障されており、退職間際の引き継ぎは時季変更権行使の正当な理由にならないと解釈されております。

むしろ退職直前の年次有給休暇申請を拒むと、従業員が労働基準監督署に申告し調査の対象となることもありますし、このトラブルから未払い残業代請求に発展することも間々あります。

退職することを決めた従業員にはかつての使用者と従業員の力関係は通用しません。年次有給休暇を買い上げて、その代わり引き継ぎに協力してもらうなどが会社として出来ることの限度であり、この点について争うのは得策ではありません。

2 事故負担金の賃金からの控除について

従業員が交通事故を起こしたり、過失により会社に損害を与えたりした場合に「従業員にも一部の会社損害を負担してもらいたい。どうしたらよいか」と相談を受けることがあります。裁判例のこれまでの傾向では、従業員に会社損害を負担してもらうことも一定程度可能であり（最高裁昭和51年7月8日判決（4分の1の従業員負担を認めた））、かつ自由な意思に基づいてされたものであると認めるに足りる合理的理由が客観的に存在する場合は賃金からの控除も可能であると判断してきました（最高裁平成2年11月26日判決）。

今回は従業員の明確な合意が無かったにもかかわらず事故損害金を賃金から控除することが認められた事例（東京地裁令和3年4月8日判決）をご紹介します。

(1) 事例

- ・被告の就業規則には、従業員が故意又は過失により被告に損害を与えた場合には、被告は当該従業員に対して損害賠償を求めることができる旨が定められていた
- ・本件給与規定には、上記の場合、従業員は、安全衛生委員会及び事故防止委員会の議を経て、被告に対し、事故損害金の10%を支払わなければならない旨が定められていた
- ・原告は、過失により本件事故を引き起こし、本件車両の左後方のテールランプと後部のバンパーを損傷したが、その修理費用は5万1516円と見積もられ、安全衛生委員会兼事故防止委員会が、原告の事故負担金を5160円と決定した
- ・賃金控除協定書は真正に成立したものと認めることができるところ、その1条（4）には「労働協約に基づく事故負担金、罰金、手数料など」を給与から控除できる旨が定められていた

(2) 裁判所の判決

就業規則及び本件給与規定から5160円の事故負担金の支払義務を負い、かつ賃金控除協定書があるので原告の賃金から5160円を控除することができると判断しました。

(3) 実務上の留意点

明確な従業員の同意が無いにもかかわらず、従業員の賃金から事故負担金を控除することができると裁判所が判断したことには驚きました。もっとも、会社のルールが損害額の1割と低額であること、原告も事故負担金を賃金から控除することについては争っていなかった事も大きかったかもしれません。

多くの会社は、従業員に損害を補填してもらおうとしているのでは無く、会社の痛みを従業員にも理解してもらうために損害を一部負担してもらいたいと考えています。この事例の様に損害額の一部を従業員が負担する旨の社内ルールを作り、安全衛生委員会などの組織により事故負担金を決め、労働基準法第24条1項の労使協定にその旨定め、かつ従業員の同意を得られれば賃金からの事故負担金の控除も可能です。

以上