



Vol.194

社若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

★退職直前の有給休暇使用に対し使用者の時季変更権が認められた事例

1 本当に退職直前の有給休暇一括使用に対し時季変更権を使うことは認められないのか？

昔から「退職直前に有給休暇を突然使用して引き継ぎをしてくれない。時季変更権を使用して良いか？」という質問を受けることがあります。

時季変更権とは、従業員が日を指定して年次有給休暇の申請を行ったのに対して、会社側から日の変更を求めることができる権利をいいます。

一般的には「退職直前の有給休暇使用の場合は、時季指定変更権を行使しても退職日が近いことから他に有給休暇を使用させることができず、有給休暇の時季指定変更権を行使できない」とされています。ただ、私は「本当にそうなのだろうか。ケースによっては時季変更権を認めるべき事案はあるのではないか？」と長年疑問に思っておりました。

ある社会保険労務士の先生から以下の裁判例を教えてください「このような裁判例もあるのか」と驚きましたのでご紹介致します。

2 R社事件（東京地裁平成21年1月19日判決、東京高裁平成21年10月21日判決）をご紹介します。

(1) 事例

R社の従業員Y1は自分の個人会社Y2を設立し、取引先Cを欺いてY2は取引先Aから仕事を受注しました。また、Y1は自分の知人（R社は原告の愛人であると主張しています）を取引先Bと共謀してR社に派遣した形に偽装して、派遣の実態がないのに派遣料金をR社から詐取しました。これらについてR社はY1とY2に対し損害賠償請求訴訟を起こしました。

また、Y1は、R社の退職直前の約1カ月について年次有給休暇の申請をしてR社はこれに対抗し、時季変更権を行使し、その効力も争われました（Y1が反訴を起こした）。

(2) 判決

本判決は、退職に当たって業務引継等が不可欠であり、本件年休申請は業務の正常な運営を妨げるとして時季変更権の行使を有効と判断しました。

「これに対し、原告は、被告Y1による有給休暇の取得は事業の正常な運営を妨げるので、平成一八年一月一三日、有給休暇を取得したい旨の被告Y1の申入れに対し、時季変更権を行使した旨主張するところ、原告代表者は、同月一三日、被告Y1に対し、現時点で被告Y1が有給休暇を取得することを認めることはできず、同月末日までは原告のオフィスで待機することを命じる旨の電子メール（甲六五）を送信し、時季変更権を行使したことが認められる。

そこで、原告による時季変更権の行使が適法であるか否かについて検討するに、（証拠省略）によれば、被告 Y1 は、平成一四年四月から AB プロジェクトにおける最高責任者であるプロジェクトリーダーの地位にあり、プロジェクトチームを管理監督し、顧客に対する営業や顧客との折衝を行い、プロジェクトの進捗、予算及び品質について責任を負っていたこと、原告は、AB プロジェクトの遅延や被告 Y1 の前記競業禁止義務違反を平成一八年一〇月に認識したことから同年一月一日に被告 Y1 をプロジェクトリーダーから外し、プロジェクトの体制を切り替えたこと、被告 Y1 は、プロジェクトリーダーから外れた後、原告に退職を申入れるに当たってプロジェクト引継ぎのためのレポートを作成したものの、A 社との間で AB プロジェクトに関する方針を決定していく経緯、方針の内容等について同レポートの内容と A 社の認識との間に齟齬があったこと、被告 Y1 が指定した有給休暇の期間は、同月一三日から三四日間という長期にわたるものであったことが認められ、これらの事実を総合すれば、AB プロジェクトの運営に関して A 社に対する対応、交渉を行うため、プロジェクトリーダーであった被告 Y1 による業務引継ぎや説明が不可欠であったといえ、被告 Y1 による有給休暇の取得は事業の正常な運営を妨げるものと認められるから、少なくとも同月末日までは有給休暇の取得を認めないとした原告の時季変更権の行使は適法というべきである。」

3 実務上の留意点

(1) この裁判例を根拠に退職直前の有給休暇使用に対し時季変更権を行使できるかは疑問がある

実務上、退職予定者が突然未消化年次有給休暇を使用し引き継ぎを行わない事は大変頭の痛い問題です。本判決は、この問題について使用者側の時季変更権行使を肯定する唯一の裁判例であると思われます。しかし、この裁判例を根拠に退職直前の有給休暇使用に対し時季変更権を行使できるかは疑問があります。

本件は、①大企業との重要プロジェクトの最高責任者であったこと②不正行為が発覚し突然最高責任者から外れることになり、引き継ぎのレポートを作成したが、その内容では不十分であったこと③有給休暇使用予定期間が34日間という長期にわたるものであったことから時季変更権が認められたものであり、ここまでの事例は滅多に無く、この裁判例を根拠にどのような事例でも退職直前の有給休暇使用に対し時季変更権を行使できるかは疑問があります。

もっとも、この裁判例があることにより、時季変更権を行使できる場合もあるかもしれませんので知っておいて損はありません。

(2) 現実的な対応は書面による引き継ぎ、もしくは年次有給休暇の買い取りによる引き継ぎ

よく退職代行会社が年次有給休暇の退職時までの一括取得を行ってきませんが、私の知る限り多くの退職代行会社は書面やメールでのやりとりでの引き継ぎには応じています。そして、実際には不十分ではありながら何とかその後の業務を引き継ぐことはできています。残念ながら退職代行会社を使うまでに至っている従業員の方に出社による引き継ぎを期待することはできませんので現実的な対応をせざるをえないと思われます。

また、退職予定者とやりとりができる関係であれば、年次有給休暇を金銭で買い取ることを条件に引き継ぎに応じてもらうという方法も昔からあり効果的です。残念ながら退職すると決意した段階で、これまでの使用者パワーは通じなくなりますので、現実的にはお願いベースにより金銭で交渉するしかできません。

以上