

相談室 Q & A

休暇関係



無給の特別休暇を年休よりも優先して取得させることは問題か

当社では、法定休暇以外にリフレッシュ休暇やアニバーサリー休暇、自己啓発休暇などさまざまな特別休暇の制度がありますが、これらの休暇はいずれも無給であるため、利用する者はごく少数となっており、このまま制度を維持すべきか悩んでいます。しかしながら、制度を廃止する場合には不利益変更の問題もあるので、まずは特別休暇の利用促進に向けて取り組もうと考えています。この場合、特別休暇の権利を行使できる者に対して、年次有給休暇よりも特別休暇の取得を優先させて取らせることは問題でしょうか。

(東京都 O社)



年次有給休暇の取得を希望する労働者に対して、使用者の判断で無給である特別休暇を優先して取得させることはできない。特別休暇利用促進の目的に即した方策を検討することが重要である

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1. 休暇制度について

ご質問のように、会社において、リフレッシュ休暇、アニバーサリー休暇、自己啓発休暇などの特別休暇制度を設けている場合があります。

いわゆる「休暇」とは、労働日（労働義務がある日）について、その就労義務を免除した日のことで、一定の事由に基づき免除を受ける権利が労働者に与えられています。法律で定められている休暇には、年次有給休暇（以下、年休）のほか、公民権行使の一環としての裁判員休暇、生理休暇、産前・産後休業、子の看護等休暇、介護休暇などがあり、長期間にわたるものとして育児休業や介護休業も法律上の「休暇」に該当するものと考えられています。

労働基準法（以下、労基法）89条1号で就業規則の記載事項の一つとして「休暇」が定められており、労働者に休暇を付与する場合には、就業規則に定めることが必要とされています。休暇の中でも、年休がよく知られていることから、休暇と

いえば有給という印象もありますが、年休以外の休暇については、有給とするか無給とするかは使用者の判断に委ねられており、就業規則で休暇制度を記載する際に無給として定めておくことも可能です。

就業規則に休暇制度を記載した場合には、労働者の権利となりますので、これを廃止することが不利益変更になることはご理解のとおりであり、変更の合理性が認められない限り、廃止することはできません。

2. 利用促進への取り組み

制度廃止ではなく、利用促進へ取り組むという方向性は、不利益変更とならない方法での課題解決として前向きなものと理解できます。ただし、年休の取得との優先順位を定める方法が、法的に許容されるかについては問題があると考えます。

まず、会社が用意した各種の特別休暇（以下、特別休暇）はいずれも無給とのことであり、年休

が有給であることと相違しています。年休よりも特別休暇を優先して取得させる場合には、労働者が有給での休暇を希望しているときに、その意思に反して無給の休暇を取得させるという不利益が生じることになります。

労働者による年休の取得は、労基法で認められている労働者の権利であり、使用者は「事業の正常な運営を妨げる場合」において時季変更する権利（労基法39条5項ただし書き）を有しているにすぎず、その取得を妨げることはできません。

労働者が年休の取得を申請したときに、会社の判断で当該労働者が保有する無給の特別休暇に変更しようとする場合、使用者が労働者の年休の取得を妨げることはできず、使用者としては年休について時季変更することしかできないと考えられます。しかしながら、時季変更するためには、当該年休の取得が「事業の正常な運営を妨げる場合」でなければならないところ、特別休暇を取得させるのであれば、休暇の種類が異なるだけであり、年休を取得させても「事業の正常な運営を妨げる場合」には該当しないはずです。そうだとすれば、使用者としては、年休取得に対して時季変更権を行使することはできないことになりそうです。

したがって、労働者が年休の取得を求めたときに、使用者の判断によって年休より無給の特別休暇の取得を優先させることはできないと考えられます。使用者の一方的な判断ではなく、労使間の合意によって休暇の種類を変更すること自体は可能と考えられますが、有給か無給かという相違があることからすると、休暇の取得を希望する労働者が特別休暇を優先して選ぶ可能性は低く、特別休暇の利用促進の目的は達し難いと考えられます。

仮に、労使間の合意によって、年休取得ではなく特別休暇を優先して取得させることができたとしても、使用者には年10日以上年休を付与された労働者に年5日の年休を取得させる義務があり

（労基法39条7項）、この義務を尽くすことも考慮しておく必要があります。特別休暇が有給であり、時効などの観点からも年休と同等であり、年休を上乗せしたものと認められる内容であるときに限って年休の取得として考慮することが可能と考えられていますが、無給の特別休暇の取得では考慮することもできません。そのため、年5日の年休取得を特別休暇の取得よりも優先させざるを得ない場合もあると思われます。

3. 制度の整え方

重要なのは、特別休暇の利用促進の目的と合致した方策を検討することであると考えます。

不利益変更の問題を懸念して、特別休暇制度の廃止という選択肢は除外しているようですが、制度の利用が「ごく少数」であるとすれば、廃止することによる影響は小さいという評価も可能であり、廃止することが不可能とは言い切れないように思われます。検討期間を明記した上で利用頻度の上昇が見られない場合には、廃止を検討している旨を労働者に周知しながら、様子を見てみるといった方法もあると考えられます。また、このような周知をすることが利用促進につながる可能性もあるでしょう。

特別休暇の利用頻度が課題なのであれば、例えば、無給ではなく有給にすることで利用を促すという方法も考えられます（ただし、そもそも無給の休暇取得のほうが会社にとって負担が小さいことを考慮して利用促進を目指しているのであれば、この方法は目的とは合致しないことになります）。

そのほか、特別休暇を取得できる期間が年休よりも短い場合などにおいて、年休を取得しようとする労働者に対して、消滅が近い特別休暇がある旨を通知して取得を促すといった対応は、労働者による年休取得を拒まない範囲であれば、行うことは可能と考えられます。