

# すぐに役立つ！ 総務・人事の実務

ここが  
ポイント！

(文責) 鈴木社会保険労務士事務所  
社会保険労務士 鈴木 早苗  
中野区沼袋2-15-11-301  
TEL 03-5345-9727  
URL <http://www.suzukey-stone.com>

## 第5回

## 当日の有給取得の申請を拒否できるか



質問です。

あなたの部下が始業時刻間際に電話してきて「今日は有給休暇を取得したいのですが」と申し出てきました。この申し出は拒否できるでしょうか。

答えー有給休暇の取得を認めず欠勤扱いとすることが可能です。

有給休暇は、継続勤務期間の出勤率が8割以上あれば、当然に労働者に付与されます。労働者の請求を持って「発生」するものではありません。

会社の「承認」という概念の入る余地はありません。

では、質問の場合はどうして拒否できたのでしょうか？

ポイントは会社の時季変更権です。

会社が行使できるのは

- ・事業の正常な運営を妨げるとき
- ・有給休暇を取得する前に手続きを行う

○事業の正常な運営を妨げるのはどんな時でしょうか。

・年末の業務繁忙時      ・同一期間に多数の労働者がまとまって申請してきて、全員に付与するのが難しいとき

### 判例（此花電報電話局事件大阪高裁昭53.1.31判決）より

時季変更権を会社が行使するか否かについては

「事業の規模、内容、当該労働者の担当する作業の内容性質、作業の繁閑、代行者の配置の難易、労働慣行等諸般の事情を考慮して客観的に判断すべきである」

労働者から有給休暇の申請（時季指定）があって、会社が時季変更権を行使しない場合に有給休暇が成立することになります。

質問の場合、当日の申し出に対して「時季変更権」は行使できるでしょうか。

有給休暇の申請が当日の朝というのは、会社に時季変更権を行使するか否かの判断をする時間的な余裕をまったく与えておらず、時季変更権を行使することが不可能であると言えます。

申請が当日の始業前であっても、すでに午前0時を過ぎていて、「労働日」が始まってからの申請、即ち事後の申請となります。

この点からも欠勤扱いとすることは可能と言えます。

### 判例（此花電報電話局事件最高裁 昭57.3.18判決）より

「労働者の年次有給休暇の請求（時季指定）が使用者に時間的余裕を与えずなされた場合、使用者の時季変更権の行使が休暇期間が開始したまたは経過した後になされたとしても、そのためにこれを違法とすることはできない」

質問のケースは、申請を認めないとするのが妥当と言えます。

勿論、就業規則によって当日申請を認めている場合、事後やかに申し出れば有給休暇への振替を認めると規定しているような場合には、その取扱いが優先されます。

### 実務で気をつけたいこと

原則通り、当日申請は認めないとすることも可能ですが、実務では、病気やケガなど、やむを得ない場合もあります。

そこで、就業規則上、原則は認めないとしておき、緊急・やむを得ない場合で会社が認めた場合に限り、事後の振替を認めると規定しておいてはいかがでしょうか。

有給休暇取得は労働者の指定する日に与えるのが原則ですから事前の申し出ありきです。

事後の振替を認めるかどうかは、会社の裁量によります。

いくら裁量とは言っても「会社が認めた場合に限り」を、その都度労働者ごとに対応を変える、という取扱いはやめましょう。

後々、労務トラブルの原因になります。

鈴木社労士のメールマガジン（無料）は毎週好評配信中！（登録で就業規則マニュアル等特典あり）  
詳しくは **鈴木社労士 メルマガ** で検索、または上記URL からどうぞ。