

最近監督署によくお問い合わせのある質問についてお答えします。

Q 事業主が年次有給休暇を使わせてくれないのですが、これでよいのですか？

当署において、近頃、労働者が企業に年次有給休暇の取得を申し出ても使用させてくれないとの相談が多く寄せられています。

年次有給休暇については、労働基準法第39条によって、「年次有給休暇を労働者の請求する時季（休みたい日）に与えなければならない。ただし、請求された時季に年次有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。」と定められています。

すなわち、年次有給休暇を請求するにあたり、労働者はその時季を指定する権利があり、一方、企業は「事業の正常な運営を妨げる場合」に限ってその時季を変更し得るとされています。

行政解釈において、「事業の正常な運営を妨げる場合」とは、「個別的、具体的に客観的に判断されるべきものである。」とされています。

行政解釈は、前述のとおりですが、具体的な判断基準を示した最高裁判例では、「企業の規模、有給休暇請求者の職場における配置、担当作業の内容、性質、作業の繁閑、代行者の配置の難易、時季を同じくして有給休暇を請求する者の人数等、諸般の事情を考慮して、制度の趣旨に反しないよう合理的に決すべきもの」として、単に業務が繁忙であるという理由だけでは時季変更権を行使することはできないと判事しており、これが一般的な基準になっています。

只今、説明したとおり、年次有給休暇については、労働者からの請求があった場合は、企業は拒むことができず、原則、労働者が指定した時季に与えなければならないこととなります。

次に、労働者の年次有給休暇の取得については、労働者からの請求が必要なことは前述のとおりです。

日本において、労働者の年次有給休暇の労働者の取得率は、令和2年度の調査では56.3%となっています。

取得率を向上させる観点から、働き方改革関連法の施行による労働基準法の大きな改正がありました。

改正内容は、平成31年4月1日から全ての企業において、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、年次有給休暇の日数のうち、年5日については、企業が取得させること

が義務付けされたことです。

これにより、年10日以上年次有給休暇が発生する労働者に対して、企業は、年5日以上年次有給休暇の取得をしたことの確認をしなければならず、また、取得していない労働者に対しては、企業が時季を指定して労働者に年次有給休暇を与えなければならないこととなりました。

なお、企業が時季を指定して年次有給休暇を与えるに当たっては、対象者を明らかとした上で、指定する時季について該当労働者の意見を聴き、また、その意見を尊重するよう努めなければならないとされていますので、留意願います。

このように、現行の年次有給休暇制度は、年次有給休暇の取得率の向上まで踏み込んだものとなっていますので、年次有給休暇の取得し易い、職場環境の構築を行っていただき、法令で定めている最低限度の取得日数を超える取得に努めていただきたいと思います。

【利用できるサイトなど】

厚生労働省では、年次有給休暇取得促進特設サイト及びリーフレット「年5日の年次有給休暇の確実な取得わかりやすい解説」を用意していますので是非、ご利用ください。

年次有給休暇特設サイト



<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuuka-sokushin/index.html>

リーフレット



<https://www.mhlw.go.jp/content/000>



最後に、ご不明な点があれば、お気軽に岡崎労働基準監督署西尾支署監督係（☎0563-57-7161）にご相談ください。