

# ←CASE 紛争と解決のケーススタディ STUDY→

## 年次有給休暇の取得理由

女子社員が年次有給休暇の取得を申請してきたので、上司が申請書の理由欄に理由を書くように指示をしたところ、その社員が年次有給休暇の利用は本人の自由だからと、記載を拒否してきた。理由を強制的に書かせることは認められないのか。

### 労働者の言い分

- ①年次有給休暇の取得は、会社の承認は不要のほうである。
- ②理由を申告する義務はなく、理由いかんによって年次有給休暇を認めないということもできないはずである。

### 会社の言い分

- ①会社には、時季変更権もあるのだから、その理由も必要になる。
- ②同時に複数の人が年次有給休暇を取得すれば業務に影響が出るし、例えばその場合に親が危篤だからと言って帰省する人がいれば、その人を優先させることとなり、そのためにも理由を把握しておく必要がある。

### 社労士からのアドバイス

- ①結論から言うと、年次有給休暇取得に際し、原則として理由を申告する法律的な義務はない。
- ②複数の人が同時に年次有給休暇を申し出て業務に支障をきたすことが心配なら、普段から計画的に取得するよう、社員と話し合っておくべきである。また、どうしても、業務に支障をきたすのであれば、優先度の低そうな人に時季変更権を行使することも考えられる。

### 最終決着

- ①年次有給休暇の申請に際して、その理由を書くことを義務付けることはやめた。書く、書かないは本人の自由にして、書かなくとも認めることとした。



### チェックポイント

年次有給休暇をどのように利用するかは労働者の自由であり、使用者の干渉を許さないこととなっています（最判昭48・3・2白石宮林署事件）。また、年次有給休暇の成立要件は労働者の要求や使用者の承認を要しないことになっています。

事業の正常な運営を保持するために労働者の意に反して取得時期を変更することはできますが（時季変更権）、恒常的に人手不足が続き、休まれたら困るという理由では時季変更権は認められません。