



佐藤事務所通信

7

2025

No.163

Viewpoint 「使用者としての年次有給休暇時季変更権の行使は慎重に」

- ・ 10月施行の改正育児・介護休業法「柔軟な働き方の実現」への対応
- ・ 4月から見直しが行われた常時介護を必要とする状態の判断
- ・ 前年度を上回る賃上げを行う企業の割合
- ・ 障害者雇用における『合理的配慮』とは

Viewpoint

「使用者としての年次有給休暇時季変更権の行使は慎重に」

1. 年次有給休暇の時季指定権と時季変更権

労基法上、労働者には年次有給休暇を取得する権利（年休権）が認められていますが、使用者はこれに対して、労働者の請求した時季に年休を与えることが「事業の正常な運営を妨げる場合」には、他の時季にこれを与えることができることになっています。

今回は、使用者の時季変更権の行使の考え方について解説します。

2. 「事業の正常な運営を妨げる場合」の判断

「事業の正常な運営を妨げる場合」の判断に3つポイントがあります。

- (1)年休の利用目的を考慮してはいけないこと
- (2)恒常的な要員不足を理由としてはならないこと
- (3)判断までの合理的期間を超えないようにすること

(1)年休の利用目的を考慮してはいけないこと

「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するのかどうかは、

①年休取得日における労働者の労働が事業運営にとって不可欠であるか

②代替要員の確保が困難であるか

という2つの観点から検討することになります。

この点で、年休権は、労基法上の要件が充足されることによって法律上当然に労働者に生ずる権利であり、労働者の請求を待って初めて生じるものではなく、労働者による「休暇の請求」や、それに対する使用者の「承認」の観念を容れる余地はないものと解されています（最判昭和48年3月2日）。

労働者の年休については、自由な利用が認められており、その利用目的の内容如何によって使用者が年休を「承認」するかどうかを判断できるものではないため、「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するかどうかは、年休の利用目的は、一切考慮に入れずに、使用者としての事業運営を妨げる事情を客観的に判断する必要があります。

(2)恒常的な要員不足を理由としてはならないこと

客観的に判断するとしても、使用者が恒常的な要員不足に陥っている場合には、労働者が年休を指定すると、常に「事業の正常な運営を妨げる場合」に当たるといことになりかねません。

しかし、労基法は、使用者に対し、できるだけ労働者が指定した時季に年休を取れるよう状況に応じた配慮をすることを要請しており、「事業の正常な運営を妨げる場合」か否かは、そのような配慮をすることを前提として判断されることになるため、恒常的な要員不足に陥っている使用者は、労働者の年休の取得を見越した要員の調整を行う必要があります。

(3)判断までの合理的期間を超えないようにすること

使用者の時季変更権は、労働者が年休の時季指定をした後に行使されることとなりますが、その行使までの期間に時間を要することとなりますと、労働者は年休を行使し得るかどうか未確定のままとされてしまうこととなります。

使用者が、事業の正常な運営を妨げる事由の存否を判断するのに必要な合理的期間を超えて、不当に遅延して行った時季変更権の行使については、労働者の円滑な年休取得を合理的な理由なく妨げるものとして信義則違反又は権利濫用により無効になる余地があるものと解されており、また、使用者の無効な時季変更権の行使によって労働者が年休を取得できなかった場合には、使用者は労働者に対し、労働契約上の債務不履行若しくは不法行為としての責任を負うこととなります（東京高判令和6年2月28日など）。

近時の裁判例では、東海道新幹線の乗務員の年休指定に対して勤務日の5日前に時季変更権を行使したことについて、事業の正常な運営を妨げる事由の存否を判断するのに必要な合理的期間を超えてされたものということとはできないとしたもの（原審判決では、労働者の円滑な年休取得を著しく妨げないようにするという労働者の利益への配慮に反するものといわざるを得ないとして、過



失による労働契約上の債務不履行を認めていた）や、ホテルの宿泊部長として勤務していた者が令和2年3月21日に国外で行われる娘の結婚式に出席するために時季指定したことに対して、同年3月17日に会社から新型コロナウイルス感染症に関する状況等を踏まえて国外への渡航を禁止するために行使された時季変更権について、客観的な判断としては、「事業の正常な運営を妨げる場合」に当たるとしつつ、時季変更権の行使は、2月末頃ないしは遅くとも3月14日までには可能であったとして、不法行為に基づく損害賠償責任（慰謝料30万円）を認めたものがあります（札幌高裁令和6年9月13日）。

3. 最後に

使用者の時季変更権の行使を巡って実務上のトラブルになることは、在職中の従業員との間で継続的なトラブルを抱えることになり、他の従業員に与える影響も大きいため、おすすめできません。解釈論としても、使用者としての時季変更権の行使は、労働者の時季指定に対する例外的な対応として慎重な対応が求められることを肝に銘じておくべきでしょう。

【安藤 貴裕】

(今年の12月2日以降)

～ 現在お持ちの健康保険証は使用できなくなりますのでご注意ください ～

現在お持ちの健康保険証は今年の12月2日以降、使用することができなくなります。マイナ保険証を利用して医療機関等を受診していただけますが、マイナ保険証をお持ちでない方が医療機関等を受診する際は資格確認書が必要です。協会けんぽでは、以下の対象者及びブスケジュール等で資格確認書を従業員様のご自宅に送付されます。(組合健保の場合は、各組合健保にてご確認をお願い致します)

◆送付対象者

現在、健康保険証をお持ちの方(2024年11月29日までに新規に資格取得(扶養認定)の決定がされた方)で、2025年4月30日時点でマイナ保険証を持っていない方

※対象者がいる事業所様には「対象者一覧表」が事前に送付されます

◆送付方法

- ・被保険者の住所に特定記録郵便で送付(被扶養者も同様)
- ・送付する資格確認書が5枚以上の場合は複数の封筒で送付
- ・宛所不明等の理由で不着となった場合は、事業所へ再度送付

◆送付時期(予定)

8月から9月中旬(協会けんぽ・東京支部)



資格確認書(協会けんぽ)

10月施行の改正育児・介護休業法 「柔軟な働き方の実現」への対応

改正育児・介護休業法の第1段階が4月に施行され、第2段階についても10月に施行されます。この10月施行の項目の1つである「柔軟な働き方を実現するための措置」への対応については、これから検討を行い、育児・介護休業規程等の見直しをされる企業も多くあるかと思えます。以下では改正内容と検討時のポイントを解説します。

柔軟な働き方の実現への対応

現行では、仕事と育児の両立を支援する制度として、育児休業、育児短時間勤務、所定外労働の免除、時間外労働の制限、深夜業の制限および子の看護等休暇がありますが、10月からは3歳から小学校就学前の子どもを養育する従業員に対して、柔軟な働き方を実現するための措置を講じること等が企業に義務づけられます。具体的には、以下の5つの選択肢の中から、企業が2つ以上の制度を選択して導入し、対象となる従業員がその中から1つを利用できるようにすることが必要になります。

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等 (10日 / 月)
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 養育両立支援休暇の付与 (10日 / 年)
- ⑤ 短時間勤務制度

この5つの選択肢のうち、②テレワーク等と④養育両立支援休暇の付与については、原則として、時間単位で取得できるようにする必要があります。

今回の柔軟な働き方を実現するための措置について、すでに法を上回る制度として導入している企業もあるでしょう。その場合、柔軟な働き方を実現するための措置として、すでに存在している制度を選択することはできますが、従業員の過半数代表者等の意見聴取は行う必要があります。

検討する際のポイント

義務化される柔軟な働き方を実現するための措置は、全社統一の制度を導入するケースが多いと思われますが、業務の性質や業務の実施体制に照らして、事業所単位や職種ごとに措置の組み合わせを変えることも可能です。

また、シフト制などの交代制勤務を行う従業員については、例えば早番と遅番があった場合に、通常であれば両方の勤務をシフトで設定するところ、早番の勤務のみとする措置を行う場合は、「①始業時刻等の変更」の措置を行ったこととなります。

従業員代表の意見聴取

企業が選択した措置については、育児・介護休業規程に盛り込む必要がありますが、その前に選択する制度について、従業員の過半数代表者等の意見を聴取する機会を設ける必要があります。この意見聴取の方法は、面談、書面、メール等が想定されますが、その方法について、法令上の特段の定めはありません。

4月から見直しが行われた 常時介護を必要とする状態の判断

2025年4月より、改正育児・介護休業法が施行され、介護離職の防止のための措置等が施行されましたが、これと前後して、要介護状態の判断に係る見直しが行われました。以下では、この内容をとり上げます。

要介護状態の定義

仕事と介護の両立を支援する制度には介護休業を始め、いくつかの制度がありますが、いずれも要介護状態にある対象家族を介護する従業員が制度を利用できることになっています。この要介護状態とは、「負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態」を指します。

常時介護を必要とする状態

「常時介護を必要とする状態」を判断する基準（以下、「判断基準」という）とは、次の①または②のいずれかに該当する場合であることが必要です。

- ① 座位保持や歩行など12個の項目のうち、状態について「2」が2つ以上または「3」が1つ以上該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。
- ② 介護保険制度の要介護状態区分において要介護2以上であること。

介護保険制度の要介護認定を受けていなく

れば、介護休業の対象にならないと誤解されていることがありますが、必ずしも要介護認定を受けている必要はなく、別途定められた12個の項目の状態に基づいて、判断することになります。

4月より見直された判断基準

そもそも仕事と介護の両立支援制度の利用対象となる家族は、配偶者、父母、子、祖父母、兄弟姉妹、孫、配偶者の父母です。家族の年齢に関わらず利用できますが、2025年3月までの判断基準では、例えば子に障害のある場合の判断が難しいという課題がありました。

そのため、2025年4月に判断基準における表現の見直しが行われました。一例としては、以下のような変更が行われています。

[2025年3月31日までの表現]

周囲の者が何らかの対応をとらなければならないほどの物忘れがある

[2025年4月1日からの表現]

周囲の者が何らかの対応を取らなければならないほどの物忘れなど日常生活に支障を来すほどの認知・行動上の課題がある

仕事と育児の両立に比べて、従業員から仕事と介護の両立に係る相談が寄せられることは、まだ多くはないかもしれませんが、4月よりスタートした介護離職の防止に向けた取組みを進めることで、会社への相談が増えるかもしれません。この機会に、要介護状態の定義や仕事と介護の両立支援制度に係る理解を深めておきましょう。

前年度を上回る賃上げを行う企業の割合

ここでは5月に発表された調査結果*から、2025年度の賃上げに関するデータをみていきます。

36.3%が前年度を上回る

上記調査結果によると、2024年度を上回る賃上げを行う企業の割合は、36.3%でした。

賃上げ方法別の割合をまとめると、表1のとおりです。

【表1】2024年度を上回る賃上げを行う企業の割合 (%)

	ベースアップ	定期昇給	賞与等
全規模	36.2	18.9	19.9
大企業	44.3	18.3	24.2
中堅企業	36.3	18.8	21.3
中小企業	24.9	19.8	14.8

財務省「足下の賃上げ動向と持続的な賃金上昇に向けた地域企業の取組」より作成

2024年度を上回る賃上げの方法では、ベースアップがすべての規模で最も高くなりました。中小企業では、賞与等より定期昇給の割合が高くなっています。

賃上げのために重要な条件

企業の持続的な賃上げのために重要な条件をみると、表2のとおりです。売上増加が重要とする業種がほとんどで、製品・サービスの高付加価値化や価格転嫁の進展も高い状況です。

最低賃金引き上げ等への対応もあり、今後も自社の賃上げに必要な取組を続けていくことが欠かせません。

【表2】持続的な賃上げのために重要な条件 (%)

	売上増加	価格転嫁の進展	製品・サービスの高付加価値化	コスト削減	物価の動向	労働市場の動向
製造業	36.5	13.6	27.4	6.9	2.0	6.7
鉄鋼	37.5	16.7	20.8	8.3	0.0	16.7
金属製品	50.0	17.9	25.0	3.6	0.0	3.6
建設	62.1	12.1	12.1	3.4	3.4	6.9
生産用機械器具	41.8	12.7	36.4	5.5	1.8	1.8
電気機械器具	40.0	5.7	34.3	11.4	2.9	5.7
自動車・同附属品	35.1	24.3	24.3	10.8	2.7	2.7
非製造業	53.9	8.0	14.5	8.2	3.7	6.8
陸運	39.1	34.8	8.7	4.3	0.0	13.0
飲食サービス	70.0	5.0	10.0	5.0	10.0	0.0
宿泊	63.2	10.5	12.3	1.8	5.3	7.0
不動産	63.6	4.5	18.2	4.5	0.0	9.1
小売	62.5	3.6	14.2	11.1	2.8	5.9
娯楽	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0

財務省「足下の賃上げ動向と持続的な賃金上昇に向けた地域企業の取組」より作成

*財務省「足下の賃上げ動向と持続的な賃金上昇に向けた地域企業の取組（特別調査）」

各財務局が従来から継続的にヒアリングを実施している全国計1,050社の企業等を対象に、2025年3月上旬～4月上旬に行われた調査です。大企業は資本金10億円以上、中堅企業は資本金1億円以上10億円未満、中小企業は資本金1億円未満をいいます。詳細は次のURLのページから確認いただけます。
https://www.mof.go.jp/about_mof/zaimu/kannai/202501/index.html



障害者が他の社員と同じように働くために、必要な支援や調整を行うことを『合理的配慮』といいます。2013年に障害者差別解消法が成立した当初は、民間の事業者による「合理的配慮の提供」は努力義務とされていましたが、その後の法律改正により2014年4月1日からは事業者にも「法的義務」が問われるようになりました。

◀「ただの配慮」と「合理的配慮」の違いと例▶

◆合理的配慮

- ・障害の特性に合わせて職場環境や業務内容を調整
- ・本人と話し合っ、できる範囲で対応
- ・法律上の義務（拒否は差別にあたることも）

◆ただの配慮

- ・一般的な気配りや心遣い
- ・根拠が曖昧、対応も属人的
- ・義務ではなく努力レベル

◆合理的配慮の例

- ・視覚障害：音声読み上げ、点字資料
- ・聴覚障害：筆談や手話通訳
- ・発達・精神障害：静かな作業スペース、こまめな声かけ
- ・車いす使用：通路の幅確認、机の高さ調整
- ・知的障害：やさしい言葉やイラストでの説明 等

私は以前勤務していた事業所で、2005年から2016年の11年障害者雇用に関わっていましたが、当初は「合理的配慮」というものではなく、手探りで対応していました。失敗を重ねながらも9年目には調整金を受給するようになりました。障害者を受入れる部署の担当者や障害者の方が通われる就労支援機関のご担当者、ご本人、私と打ち合わせをし、その方の障害の特性を把握し、特性に合わせた勤務時間・日数を決め、要望を聞いた上で対応できること、できないことを確認しました。入社後半年は月に1度4者でミーティングをし、状況の把握に努めました。この積み重ねにより障害者雇用の成功体験をした部署の担当者が異動しても異動先でまた新たに障害者の受入れを申し出てくれるという流れができていました。障害者の方のいる部署の社員は、障害への理解を深め、思いやりを持って接し、人として成長していたように感じます。

◆配慮のすすめ方

- ①本人からの申出
- ②会社・本人・支援者で話し合い
- ③できることを明確化し、実施
- ④定期的な見直し

※「できる範囲=過重な負担にならない範囲」でOK

◆課題や注意点

- ・何が「過重な負担」かの判断の難しさ
- ・社内に知識や体制がまだ少ない
- ・対応が属人的だと失敗しやすい
- ・一般社員との公平性とのバランスも重要

◆企業にとってのメリット

- ・多様性ある職場づくり
- ・人材の定着・戦力化
- ・助成金や支援制度の活用
- ・法令順守で社会的評価のアップ

◆まとめ

『合理的配慮』とは、障害がある人が力を発揮するための“土台づくり”です。企業にとっては「負担」なく、働きやすい環境をつくる大きなチャンスでもあります。まずは話し合いから、できることから、無理なく始めましょう