

POINT

労使協定による計画年休制度の拘束力の及ぶ範囲は？

【あらまし】

- ①会社は、B事業所の全従業員の半数以上の従業員で構成されるC労働組合との間で、X月X日とZ日を計画年休とする協定を締結し、実施した。
- ②ところが、B事業所の少数組合であるD労働組合に所属する従業員Aらは、この協定に反対し、その指定された日に出勤しようとしたが、会社から拒絶され、かつ、この2日は年休を消化したものと扱われた。
- ③そこでAらは、この年休の計画的付与は違法・無効であり、またAらを拘束するものではないとして、残存保有年休日数の確認等を請求して裁判を起こした。

【結果】

労使協定により年次有給休暇の計画的付与がなされた場合、個々の労働者の時季指定権や使用者の時季変更権は当然に排除され、その効果は当該協定により適用対象とされた事業場の全労働者に及び、その協定に反対する労働者も拘束されると判断され、Aらの請求は退けられた。

【要点】

- ①年休の計画的付与は、これに反対する労働者をも拘束する効果を認め、集团的な取扱い許すことによって、労使協定による年休の計画的消化を促進しようとしたものであり、したがって、いったん労使協定により年休の取得時季が集团的統一的に特定されると、その日数について個々の労働者の時季指定権や使用者の時季変更権はともに当然に排除され、その効果は当該協定により適用対象とされた事業場の全労働者に及ぶ。
- ②ただし、この協定に反する労働組合があるような場合には、組合員をその協定に拘束することが著しく不合理となるような特別の事情が認められるときや、その協定の内容自体が著しく不公正

であって、これを少数者に及ぼすことが計画年休制度の趣旨を没却するといったようなときには、年休の取得時季の集团的統一特定の効果はこれらの組合員に及ばないと解すべき場合があり得る。

【解説】

計画年休が設けられた趣旨は、我が国における年休の取得率が極めて低い水準であったことを考慮し、従業員が気兼ねなく年休を取得することができるようにし、また、連続・長期の年休の取得が出来るようにすることによって、年休の取得率を向上させ、労働時間の短縮と余暇の活用を推進しようとしたことにあり、集团的統一的な取扱いを許すことによって、年休の計画的消化を促進しようとしたものである。

この事例にでは、計画年休当日になって、業務都合上必要とされる従業員に対して計画年休の適用解除措置をとりました。しかし、計画年休が会社の時季変更権を排除するものであることとの関係上、この措置には問題があります。

この判決も、会社の業務上の必要性がある場合には適用を解除し、他方従業員の都合による場合には一切認めないという会社に一方的に有利な内容になっている場合には、衡平の観点から、この措置に反対する従業員を拘束しないとする余地があると判示しました。

【アドバイス】

来年度以降、使用者は、労働者に対し、1年に5日の計画有給の取得を義務とする法案の審議が行われています。これは中小企業の有給取得率が5割に満たない現状の打開策として法改正の検討が行われているわけですが、今後、飛び石連休や年末年始の休暇の前後に付与する、または複数班にわけて取得させるなど、実施に向け、具体的な検討が必要になります。

このレポートは、実際の事例をもとに、何が紛争のポイントなのか？また紛争を事前に防ぐための事業主としてすべきことなどを簡潔にまとめました。是非参考になさってください。

神田社会保険労務士事務所

〒274-0816 千葉県船橋市芝山1-31-7 A-105

電話 047-496-0600 FAX047-496-0601

mail: info@kandasr.com

<http://kandasr.com>