

月刊

# 東海財界

## Monthly Report



日本公認会計士協会東海会副会長 拓植里恵

16年ぶりに名古屋で研究大会開催  
テーマは「破壊、創造、継承。前例踏襲を打ち破れ。」

松栄商事新社長 阿部圭介

「水滴石穿」で社業に専念  
新規事業の立ち上げも視野に

JICA中部 鈴木知恵

大学教授に愛知の学長らが情報提供  
戦禍の学生、学ぶ意欲の向上に貢献

「不易流行」——責任、矜持は変えず  
人間の本质捉え 振りきった番組を作る」

中部日本放送  
升家 誠司社長

プロドローン 戸谷俊介社長  
物資輸送、災害支援：「愛知モデルで世界へ」

留学生が経理係として入社し社長に  
2年で美顔器の売上は150億円超

中電、夏の節電は要請せずも  
省エネ意識向上にポイント還元やゲーム

「粉飾統計物語」でお役人の心を推理  
「ほれなさい」と数値を操作

2023年度骨太の方針  
タイトルは「加速する新しい資本主義」

東海ラジオの番組「風雲放談」に岸田文雄首相

「戦時下のウクライナ訪問に強い印象」

2023  
8月号

(毎月25日発行)



# 片岡憲明弁護士の 法律相談事務所



片岡 憲明 (かたおか のりあき)

1977年生まれ。2001年東京大学法学部卒業。同年司法試験合格。03年弁護士登録。寺澤総合法律事務所入所。  
07年片岡法律事務所入所。



## 有休の時季変更は可能？

**【質問】** 建設会社を経営しています。従業員で、総務課で長年勤めていた者が、突然退職することになりました。その従業員は、退職の申し出があった翌日から、年次有給休暇20日分を取得し、その最終日で退職したい、と言っています。私としては、大変急なことなので、後任者への引き継ぎをしてほしいと頼みましたが、有休を使うので入社しなくてもいいはずだ、と言われてしまいました。就業規則には、会社が有休の時季を変更することができるという規定がありますが、有休の時季を変更して、この従業員に出勤を命じ、引き継ぎをさせることはできませんでしょうか。

**【回答】** 今回問題となっている年次有給休暇は、労働者の権利です。従って、原則として、労働者は希望した時季に有休を取得できます。しかし、それでは使用者の事業の正常な運営を妨げる場合もあるため、その場合には、使用者には「時季変更権」といって、有休の時季を変える権限が与えられています。

よって、通常は、労働者からの有休の申請に対して、時季を変えてもらい、必要な時期に出勤してもらうことができます。

ところが、今回のように、退職日が有休を消化した日となっているケースでは、時季変更権を行使できないと解釈されています。なぜなら、

退職日が決まっているため、退職日以降に有休を取得することができず、時季を変更しようがないからです。

今回の事案では有休を全部消化した日に退職するとのことですから、時季変更権を行使できず、出勤を命じることができないという結論になります。

このような結論を避けるためには、就業規則などで、退職の申し出は退職日の1か月以上前にするように定めておく方法があります。これによって、退職までの期間を長くし、有休を消化してもなお引き継ぎの期間が確保できるようにするのです。

このような規定がない場合、労働者は退職の2週間前に意思表示すれば労働契約は終了してしまいますから、有休の残り日数によっては、今回のような結果となります。

今回のような場合、例えば、退職金の査定で従業員に有利になるよう裁量の範囲で融通をきかせる、などを通じて従業員が納得する代償を用意し、任意の交渉で退職日を少し延ばしてもらって引き継ぎをしてもらったり、任意に引継書を作ってもらったりして、上手に交渉していただきたいところです。

高圧的な態度で臨んでも、決して問題の解決にはならないことが多いでしょう。