

こんにちは。毎月の「人事労務解決コラム」とは別に、人事労務に関する最新情報をタイムリーにお伝えしていきます。

【今回のテーマ】「社員が休日出勤日に有給消化を申請してきたら？」

社会保険労務士事務所セオス：<http://ceoss-sr.jp>

---

業務が立て込んで、社員にどうしても休日出勤をしてもらわなければ納期が間に合わない！ということは、どの会社でも当然あることでしょう。

「休日出勤してねと社員にお願いしたところ、その日はプライベートの約束事があるので出勤したくありませんと返答されたので、どうしても休日出勤してもらわなければならない理由を説明したところ、じゃあその日に有給休暇を使わせてくださいと有給消化を主張されました。どうしたらいいですか？」と、お客様から質問を受けたことがあります。

こんな場合、会社は有給消化を認めなければならないのでしょうか？

まず、「休日」と「休暇」の違いを理解しておかなければなりません。

「休日」とは、労務提供の義務がそもそもない日、つまりもともと働く義務のない日です。

「休暇」とは、本来は労務提供の義務がある日ですが、その日に休む権利を行使する日です。

休日出勤は、本来は「休日」の日に、36協定の定めるところにより例外的に労働する日であり、「本来労務提供の義務のある日」ではありません。このことは、有給休暇の権利発生要因の1つである「全労働日の8割以上出勤した場合」の労働日に、休日出勤した日は含まないことから明らかです。

結論として、社員は有給休暇取得の権利を、そもそも働く義務のなかった日に行使することはできません。ですので、休日出勤を拒むための有給休暇の取得はできない、ということになります。

ただし、その前提として休日出勤してもらう合理的な理由があることが必要で、特に必要のない休日出勤命令はそもそも命令自体が無効となる可能性があります。

また、社員側に「家族が病気である」「親の介護が必要」「社員本人の健康状況が悪い」などの事情がある場合でも、休日出勤命令が会社の権利濫用になり無効となり得ます。

最後に補足として、そもそも三六協定を管轄労働基準監督署に届け出していなければ、休日出勤はもちろん通常の労働日の残業をもさせることは法律違反となりますので、その点もご注意ください。