

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】「社員がワールドカップを観戦したいからと有給休暇を申請してきたら？」

社会保険労務士事務所セオス：<http://ceoss-sr.jp>

---

日本代表は今日の試合でコロンビア代表にコテンパンにやられてしまいました。今回の結果は、世界レベルとの実力の差もちろんあるのですが、素人目にもコンディションが悪い選手があまりにも多かったように思います。ブラジルの蒸し暑さと長距離移動の身体的負担をどこまで織り込んでスケジュールを組んだのか、疑問に思う点がかなり多く残ったように思います。少し選手が可哀想にも感じたのは、きっと私だけではないのではと感ずるのですが、いかがお思いになりますか？

さて、今回のワールドカップは日本時間では深夜から早朝に行われています。テレビで生観戦したかどうか、社員の翌朝の様子を見れば一目瞭然でしょうね。

たとえば、社員が「ワールドカップを観戦したいので、有給を取らせてください」と申請してきたら、どうすればいいのでしょうか？

社長からすると、「そんなもん休む理由になるか！」と激怒モノでしょうね。感情的になるのもよく分かります。「そんなことで休むくらいなら、会社なんて辞めてしまえ！」と。

ですが、残念ながら「理由の如何にかかわらず、社員は有給を取得できる」ものです。たとえ、取得の理由がレジャーでも、旅行でも、野球観戦でも、社員が有給の権利を持つ限り会社は認めなければならないのです。

有給休暇を取得する場合、実は会社の承認は要らないとされているのです。

会社には、時季変更権と言って、取得日を他の日に変更できる権利がありますが、それは、正常な業務の運営が妨げられる場合、例えば、特に業務が繁忙な時であるとか、一度に多数の社員が有給休暇の取得を請求した場合などにおいてのみ認められるもので、通常の場合は、社員の指定する日に休みを取得させなければなりません。時季変更権は、「今日休まれたら会社が潰れてしまう！」くらいの状況でなければ、行使できない権利とする見解もあります。

ですので、社員が有給休暇を請求してきたら、会社は無条件に認めなければならないのです。

「じゃあ、ワールドカップを理由に仕事を休むのを認めろと言うんですか！？」と憤る社長もいらっしゃると思いますが、有給消化云々の問題ではなく、これは社員の仕事観や責任感の問題と考えるべきなので（だからと言って休んだことを評価に入れるべきではありません）、仕事観や責任感を育むための社内教育の問題か、あるいはそういった人材を採用したプロセスの問題と考えるべきかもしれません。