

当日の急な有給申請は認められるのか？



飲み会の主催者をしていると困ることがあります。それは参加者の急なキャンセルです。

お店を予約していると、その分の料理代がかかってしまう場合もありますし、男女の人数を揃える必要がある飲み会ですと新たに別のメンバーを誘わなくてはなりません。

これは本当に大変です。もしかしたら、みなさんの中にも同じような経験をした人がいるのではないのでしょうか。

これは会社における社員の有給休暇の取得にも同じことが言えます。急に有給で休まれて、業務に支障がでてしまったら会社は大変です。

ただ、社員には、有給を取る権利があります。そして、会社には有給を取らせる義務があります。そのため、社員はその理由にかかわらず、自由に有給を取ることができます。会社はそれを拒むことはできません。

では、例えば当日の朝に、社員が急に有給申請を出してきたらそれを認めないといけないのでしょうか？

これに対する裁判があります。

ある電話会社で、社員が当日の朝に電話で有給申請をしてきました。急な申請のため、その上司は困り、理由を尋ねましたが、その社員は答えずにそのまま有給を取りました。

そこで会社はその有給を認めず、その日の分の給料を支払いませんでした。それに不満を感じたその社員が裁判を起こしたのです。では、その結果はどうなったか？

会社が勝ちました。

そのポイントは「申請のタイミング」です。その会社では、年休の請求は「原則として前々日の勤務終了時まで」と就業規則で規定がしてありました。それが合理的と認められたのです。

繰り返しになりますが、有給を取るのにはどんな理由でも、いつ取っても、それは社員の自由です。そして、会社はそれを拒むことはできません。

ただし、会社にはその時期を変えることができる「時期変更権」という権利があります。（「事業の正常な運営を妨げる場合には、他の時季に変更できる」という権利です）

当日の急な申請では、この権利を使って時期を変更するかどうかの判断をする時間ありません。

そこが、申請日を前々日とした就業規則が認められた理由です。このように有給は「事前申請」が原則なのです。

ただし、そこで注意点があります。みなさんの会社では、当日もしくは後日でも病気やケガなどの理由であれば、事後の申請も認めていることが多いのではないのでしょうか。そのような状態ですと、当日の有給申請も認めなくてはならないことになってしまいます。

その場合は就業規則に「●●の場合は、事情を勘案して当日もしくは事後の申請を認めることがある」などと、どのようなときに認めるかを明記するようにしましょう。

最近では、ネットで知識を得た社員が有給の権利を異常に主張するケースも多くみられます。

トラブル防止のためにも、しっかりとルールづくりをしておきたいですね。

 社会保険労務士 小林一石

※当コラムはわかりやすさを最優先しています。そのため法律の一部の例外は省略している場合があります。ご不明な点はご相談ください。

NEWS パナソニック 同性婚を社内規定で容認

パナソニックが4月から同性カップルを結婚と相当する関係として認めると発表しました。就業規則上の「結婚」や「配偶者」の定義変更や、同性パートナーを持つ社員を慶弔休暇など福利厚生の対象とすることを検討しているそうです。今後はこのような会社が増えそうですね。

NEWS ファーストリテイリング、一足早く入社式

ユニクロを展開するファーストリテイリングは今日2日、東京都内で他の主要企業より約1カ月早い入社式を開きました。同社は例年、新入社員に早く仕事に慣れてもらうため、3月上旬に入社式を行っています。さて新入社員は「早く仕事できて嬉しい」か「もう少し休みたかった」か。

Bグルメ 由来酒家



東京メトロ
神保町駅より
徒歩2分
11時～23時
年中無休
食べログ
3.52★★★

大きめの土鍋に豆腐たっぷりの麻婆、モチモチの太麺、そして卵の黄身がトッピングされています。麻婆麺がお好きな方はぜひ。