

**法定年休と法定外年休が混在する労使協定不備の計画年休制度における使用者による  
時季指定の有効性**

【文 献 種 別】 判決／東京高等裁判所  
【裁判年月日】 令和 1 年 10 月 9 日  
【事 件 番 号】 平成 31 年（ネ）第 1859 号  
【事 件 名】 シェーンコーポレーション事件  
【裁 判 結 果】 認容（原判決取消し）（上告・上告受理申立）  
【参 照 法 令】 労働契約法 19 条、労働基準法 39 条  
【掲 載 誌】 判時 2452 号 74 頁、労判 1213 号 5 頁  
◆ LEX/DB 文献番号 25564276

広島大学教授 山川和義

**事実の概要**

1 控訴人Xは外国語学校の経営等を業とする被控訴人Y社と、平成 27 年 3 月 1 日、期間を 1 年とする労働契約を締結し、講師として勤務する者で、同 28 年 3 月 1 日に同契約は更新された。

2 Y社は就業規則で「勤続 6 か月に達した講師には、年間 20 日間の有給休暇を与える。ただし、スクール運営という社業の特性から、5 日を超える有給休暇（15 日間）については、取得する時季を指定して一斉に取得する計画年休とし、その時季は、講師カレンダーに示される。」と定め（以下「本件計画的年休制度」という。）、本件計画的年休制度においては、労基法 39 条所定の年次有給休暇（以下「法定年休」という。）と会社有給休暇（年間 20 日の有給休暇のうち法定年休の日数を超える部分をいう。）とを区別せず、Y社が 15 日分の有給休暇の時季を指定することとされていた。

Xの所属する労働組合は、平成 28 年から、本件計画的年休制度は無効であり、就業規則所定の 20 日すべての休暇を労働者が自由に取得できる旨を主張して労使協議等をしていたが、そのなかで計画年休に関する労使協定（労基法 39 条 6 項、以下「計画年休協定」という。）が存在しないことが明らかになった。そこで、Y社は、平成 29 年 10 月 1 日、講師代表 3 名と計画年休協定を締結した。なお、講師代表 3 名は講師のみの投票によって選ばれ、かつ、事業場である学校ごとではなく複数校をまとめたエリアごとの代表であった。

3 平成 27 年 9 月 1 日からの 2 年間で、Xが有給休暇と指定した日は 35 日、Y社が指定した

計画的年休の日は 14 日であり、Xの法定年休日数は計 21 日であった。Y社は平成 28 年 11 月以降複数回にわたり、Xの有給休暇が残っていないとして出勤を促すメールをXに送信したが、Xは有給休暇はあると主張して出勤しなかった。

4 Y社は、平成 29 年 1 月 9 日、Xに対し、Xが有給休暇であると主張して複数回無許可欠勤をしたこと、Xの勤務態度不良等を理由に契約更新を拒絶する意思表示をした（以下「本件雇止め」という。）。これに対してXが地位確認等請求をしたところ、原審（東京地判平 31・3・1 労判 1213 号 12 頁）がこれを棄却したため、Xが控訴。

**判決の要旨**

認容（原判決取消し）。

1 Xの1度目の契約更新の経緯からすると、「Xにおいて本件雇用契約の契約期間の満了時に同契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があったと認めるべきである。」

2 (1) 平成 28 年 10 月に締結された計画年休協定について、「労働者側の講師代表 3 名は講師以外の従業員の代表ではなかった上、事業場である学校ごとに選ばれたものではなく、複数校をまとめたエリアごとの代表であったから、事業場の労働者の過半数を代表する者（労働基準法 39 条 6 項）に当たるとはいえず、したがって、労働基準法 39 条 6 項の要件を満たす労使協定とはいえず、Xの法定年休について「その時季をY社が指定することはできず、Xを含む従業員が自由にその時季を指定することができたというべき

である。」

(2) 本件計画的年休制度において、会社有給休暇については「労働基準法の規律を受けるものではないから、Y社がその時季を指定するものとすることが許されると考えられる。」

(3) 本件計画的有給休暇制度においては、「Y社が時季を指定することができるのは会社有給休暇に限られ、法定年次有給休暇については、時季を指定することができない。そして、Y社は、法定年次有給休暇と会社有給休暇を区別することなく15日を指定しており、そのうちのどの日が会社有給休暇に関する指定であるかを特定することはできない。したがって、上記の指定は、全体として無効というほかなく、年間20日の有給休暇の全てについて、Xがその時季を自由に指定」できる。

「さらに、Y社は、……理由のない欠勤が9日もあることになると主張する。しかし、Y社が指定した日のうちの14日については、Y社が就労を免除したものであるから、理由のない欠勤とみることはできない。」

3 Xが有給休暇として取得した休暇について正当な理由のない欠勤であったと認めることができず、また、Xの勤務態度が不良として主張された事実はいずれも重要な問題とまではいえないこと等から、本件雇止めは適法でない。

## 判例の解説

### 一 本判決の特徴と位置づけ

本件は、1年の期間の定めのある労働契約の2度目の更新時の雇止めの適法性が争われた事件である。本件の主な争点は、雇止めの理由の1つであるXの無断欠勤の有無である。本件の特徴は、Xの無断欠勤の有無の判断に関し、就業規則上、法定年休とそれ以外の有給休暇（以下「法定外年休」という。）を区別せずに合計20日（2年間で合計40日）付与し、その大半を使用者が時季指定する計画的年休制度の下で、計画年休協定が締結されずになされたY社による時季指定の有効性について、初めて判断された点にある<sup>1)</sup>。本判決は、法定年休と法定外年休とを区別していない計画年休制度を実施する企業において、何らかの理由で労使協定が無効となった場合の処理の一事例といえる。計画年休制度の適切な実施のための留意点

を確認できる<sup>2)</sup>という点で、実務上参考となる。

本判決および原審ともに、法定年休については、計画年休協定がなかったことからY社による時季指定を無効とし、労働者が自由に時季指定できるとした。他方、法定外年休に対する時季指定について原審は有効としたが、本判決はこれを無効とした上で法定外年休についても労働者が自由に時季指定できるとしており、両者の理論構成の違いの検討が必要である。具体的には、本判決が法定外年休に対する使用者による時季指定をすべて無効とした点、無効とした上で法定外年休について労働者が自由に時季指定できるとした点が問題となる（なお、雇止めの適法性判断の検討は割愛する。）。

### 二 計画年休協定の不備

本件でY社の時季指定の有効性が問題となったのは、Y社が計画年休協定を締結していなかったとされたからである。計画年休協定などの労基法上の労使協定は、事業場を単位とし、かつ、過半数組合がない場合には当該事業場の過半数を代表する者（事業場の全労働者を選出母体とする。）との間で締結されなければならない。本件で平成28年10月に締結された労使協定の当事者である講師代表3名は、学校ごとではなくエリアごとの代表である点で事業場を単位として選出されていないし、また、この者らは講師のみの代表で事業場の全従業員から選ばれていなかったから、Y社の労使協定が労基法39条6項の要件を満たすものでなかったとした本判決は妥当である。

### 三 Y社による時季指定の有効性

計画年休協定が適法に締結されていなかったことから、本判決は、就業規則の定めに関わらず、法定年休について使用者は時季指定できず、労働者が自由にその時季を指定することができるとした。Y社は労基法39条6項の要件を充足していないため、妥当な判断である。

次に、本判決は、法定外年休は「労働基準法の規律を受けるものではない」から、Y社による時季指定が許されるとした。そうすると、法定外年休については使用者が請求の時季・手続等の労働者の休暇取得について法定年休とは異なる制限を設けてよいとして、法定外年休に対するY社による時季指定を有効とした原審と同様の結論となりそうである。しかし、本判決は、法定外年休に対

するY社による時季指定を含めて、Y社による時季指定を全体として無効となると判断した。

本判決は、このように判断した理由について、「Y社は法定年次有給休暇と会社有給休暇を区別することなく15日を指定しており、そのうちのどの日が会社有給休暇に関する指定であるのかを特定することはできない。」としているようだが、これは、やや説明不足に思われる。すなわち、このような法定年休と法定外年休との区別、および具体的な時季指定において法定年休と法定外年休のいずれであるかを特定することは、労基法上直接に要求されておらず、これらのことからどのような法違反が生じるかを明確に示していないからである。そして、法定外年休には労基法の規律が及ばないという前提を踏まえると、Y社による時季指定を「全体として」無効とするにはやや説得力を欠くように思われる。この点については、本件のような時季指定は法定年休に対する使用者による時季指定の可能性を排除できず、労働者の自由な法定年休取得を妨げうるから、労基法39条の年休権保障の趣旨に反するといえ、Y社による時季指定が全体として無効となる旨の解釈<sup>3)</sup>がとられたものと説明できる。

他方、本判決のようにY社による時季指定を「全体として」無効とすることには批判がある<sup>4)</sup>。すなわち、法定年休と法定外年休を区別していなくても、労基法により保障される最低基準としての法定年休日数を下回らない日数の自由年休が付与されていれば、労基法に違反するものではなく、法定年休日数を超える部分は、使用者による時季指定が許されると解する立場である。原審はこの立場を採ったと思われる。この立場によれば、たとえば、法定年休日数分のすべてについて労働者による時季指定が完了するまでの間になされた使用者による時季指定は労基法違反のために無効となるが、法定年休日数分の取得後については、労基法の上乗せ分として使用者による時季指定が有効となるから、本判決のように使用者による時季指定をすべて無効とする理由にはならず、事後的に法定外年休に対する時季指定であったと特定できる部分は有効のままとなると解することもできよう。

この対立は、結局のところ、結果的に法定年休について労働者が自由に時季指定できていた、すなわち、事後的に自由年休日数が確保されていた

といえればよいのか、それとも、それでは足りず、時季指定を行う時点（それを行おうとする意思形成過程を含む。）から労働者の自由な時季指定権の行使を阻害しないような環境整備を使用者に要請するべきかという、年休権保障の範囲についてのウェイトの置き方の違いから生じているように思われる。労基法上、法定年休と法定外年休を区別すること、そして、時季指定時にこれらのいずれであるかを特定することが要求されていない以上、本判決、原審いずれの解釈も成り立ちうる。私見としては、年休は身体的な面だけでなく精神的にも労働からの解放が実質的に保障されるべきであり、事後的に無断欠勤として扱われるおそれ等の不安を抱えて取得するような状況が年休権保障の趣旨を損なうおそれがあることを踏まえると、時季指定権の行使時の自由な年休取得の阻害可能性を排除することは重要と思われる。そこで、一般論としては、本判決のように、原則として、使用者による時季指定を全体として無効とする立場を支持したい。

#### 四 無効となった法定外年休の時季指定方法

本判決は使用者による時季指定が全体として無効となるとしたが、これは本件計画的年休制度を定める就業規則規定のうち、労基法39条の趣旨に反する但書部分がすべて無効となったもの（労基法13条）と理解できる<sup>5)</sup>。この場合、法定外年休に労基法の規律が及ばない以上、当然に、労働者が自由に時季指定できるようになるわけではなく<sup>6)</sup>、空白となった部分は労働契約の解釈により補充されるべきことになる。本判決も同様の手法を採ったと思われるが、実質的に労基法の直律効が及ぶ結果となっているにも関わらず、結論に至った理由を示していない点に問題がある。

この点、就業規則において年休権の成立要件、年休期間の賃金支払義務について法定年休と法定外年休とを区別せずに定めていることから、「両者を同様に取扱う趣旨であると認められる」とした最高裁判決がある<sup>7)</sup>。この判決と本判決の関係は不明だが、結論的には軌を一にするものといえる。ただし、この結論はあくまで当該事案における当事者の意思解釈の結果であり、常にこのように解釈してよいかは疑問がある<sup>8)</sup>ことから、本件においても契約解釈として、法定年休と法定外年休を同様に取り扱う趣旨であったのが事案

に即して探求されるべきであった<sup>9)</sup>。本判決はこの点が不十分であった。なお、本件では、適法な計画年休制度を前提にして、法定年休と法定外年休とを区別せずに、「取得する時季を指定して一斉に取得する計画年休」であったこと等から、当該規定による年休については同一の時季指定方法がとられる趣旨であったと解釈できよう<sup>10)</sup>。

## 五 無効とされたY社による時季指定日の解釈

本判決は、Xが合計49日の年休を取得したところ、Y社により時季指定された日のうちの14日についてはY社が就労を免除したものと判断しているが、Y社による時季指定のすべてが直ちにY社による就労免除と扱われることには疑問がある<sup>11)</sup>。本判決が特に理由の説明なく「Y社が就労を免除したものである」とした点は説明不足がいよいよ極まった感があるが、それはさておき、この点は解釈によって根拠づけるべきであるので検討しておく。まず、就業規則で有給休暇として付与されている法定年休と法定外年休を合わせた40日に至るまでXが年休を取得できることは、XおよびY社にとって明らかなことである。そうすると、この40日に至るまでは、Y社によって時季指定された日をY社が有給で就労を免除したと読み替えてよからう（本件では、Xが35日の時季指定を行ったため、Y社による時季指定のうちの5日分がこれに当たる。）。

他方、Xの法定年休がすべて取得されたことが明らかで、使用者がこれを超えて自ら進んで年休を与えなければならない根拠がなく、かつ、この9日分の就労をY社が免除すべきとする労働契約上の根拠が別途示されていない上、加えて、Y社はXに対して出勤を促していたというのであるから、40日を超える9日分についてY社が就労を免除したと認めるべき事情は存在しないといわざるを得ない。もっとも、本件の事情をみると、9日分の欠勤の扱いについての争いが生じたのはY社が計画年休協定を締結しなかったことに理由があり、かつ、Y社はこれを容易に締結し得たし、すべきであったから、9日分の欠勤は使用者の責に帰すべき事由による休業（民法536条2項）であり、Xの無断欠勤には当たらないと解するのが相当であろう。したがって、Xの無断欠勤を認めなかったという本判決の結論は妥当であったと思われる。なお、本判決は、労基法の実質的要請を超えた

年休保障を実質的に強いた結果となっており、Y社に酷なようにもみえる。しかし、これはY社の労基法違反がもたらした結果であるから、Y社はこれを甘受すべきであろう。

## 六 おわりに

本判決からは、会社は、念のため、計画年休協定が無効となった場合に、使用者による時季指定によって労働者の自由な時季指定が阻害されてはならないという観点から、法定年休と法定外年休との区別と、時季指定の際これらのいずれであるかの特定ができる制度を備えておく必要があるといえる。本件のような紛争が生じないようにするためには、計画年休協定の適法な締結が必須であるが、本判決を受けて改めて計画年休協定に問題がないかを見直しておくべきように思われる。

## ●——注

- 1) 中町誠「本件判批」ジュリ1552号(2020年)117頁参照。
- 2) 森戸英幸「本件判批」ジュリ1540号(2020年)5頁。
- 3) 竹内(奥野)寿「本件判批」ジュリ1557号(2021年)181頁参照。
- 4) 中町・前掲注1)118頁、山田省三＝両角道代「ディアローグ 労働判例この1年の争点」労研724号(2020年)31～32頁[両角発言]、竹内・前掲注3)181頁参照。
- 5) なお、この点について、本件計画年休制度は適法な計画年休協定を前提にしたものであるから、計画年休協定が有効に締結されていなかった以上、但書全体が合理性を欠く(労基法7条)と整理するものとして、森戸・前掲注2)5頁。また、原判決のように法定年休部分のY社による時季指定のみを無効とする場合は、就業規則規定の但書「5日を超える」の部分が労基法39条5項違反となり、「法定年休日数分を超える」と書き換えられる(労基法13条)と考えられる(森戸・前掲注2)5頁、竹内・前掲注3)181頁参照)。
- 6) 中町・前掲注1)118頁、竹内・前掲注3)181頁。
- 7) エス・ウント・エー事件・最三小判平4・2・18労判609号12頁。同様の立場をとる学説として、安枝英紳＝西村健一郎『労働基準法』(青林書院、1996年)286頁、山田＝両角・前掲注4)33頁[山田発言]。
- 8) 竹内・前掲注3)181頁。
- 9) 荒木尚志「労基法39条1項の『全労働日』の意義」ジュリ1023号(1993年)137頁参照。エス・ウント・エー事件最高裁判決に対する指摘であるが、本判決も同様のことがいえる。
- 10) 森戸・前掲注2)5頁、竹内・前掲注3)181頁参照。
- 11) 中町・前掲注1)119頁。