

勤務割制度下の年休取得と労働契約上の配慮義務

【文献種別】 判決／東京地方裁判所

【裁判年月日】 2023年3月27日

【事件番号】 平成29年（ワ）第40063号（第1事件）、平成30年（ワ）第1738号（第2事件）

【事件名】 損害賠償請求事件（東海旅客鉄道（年休）事件）

【裁判結果】 一部認容

【参照法令】 労働基準法39条

【掲載誌】 労判1288号18頁、労経速2517号3頁

◆ LEX/DB 文献番号 25595767

龍谷大学教授 武井 寛

事実の概要

原告Xら6名は、鉄道会社Y（被告）の運輸所に配置され乗務員（Xらは運転士であるが車掌を含め乗務員と総称される）として就労していた。Xらの勤務については1ヶ月単位の変形労働時間制が採用されており、①前月10日を目途とした当月分の交番に基づく勤務を当てはめた仮の予定である休日予定表のYによる発表、②前月20日までのXらによる年休使用日の届出（勤務申込簿への記入）、③前月25日までのYによる勤務指定表の作成・発表といった手順を経て、④各勤務日の5日前までのYによる日別勤務指定表の作成・発表により、確定するしくみがとられていた。なお、Yは1年間に平均20日の年休を取得できるように算出した基準人員に基づいて乗務員を配置していた（以下引用の○数字はすべてこれらを指す）。

Xらは、第1に、上記②により時季指定の効果が発生する、第2に、上記④による時季変更権の行使は労基法39条5項の法意に反する、第3に、④は合理的期間内に時季変更権を行使する労働契約上の義務に反し債務不履行を構成する、第4に、公休（特定の4週間に4日付与）または特休（1ヶ月に5日ないし6日付与）の③による指定は労基法39条5項但書の要件を満たさず債務不履行を構成する、第5に、Yの所為はXらの時季指定に対する配慮義務を怠ったもので債務不履行を構成する、第6に、Yによる時季変更権の行使は恒常的な要員不足に陥った状態のままされたものとして債務不履行を構成するとして、労働契約上の債務不履行に基づく損害賠償として慰謝料および遅延損害金の支払いを求めた。

裁判所は、上記第3および第6の主張を入れ、Xらの損害賠償請求等を認めた。

判決の要旨

1 前記②が「年休の時季指定権の行使と認められるとしても、年休の時季指定による就労義務の消滅という法律効果は、前月25日の勤務指定表の発表によって各乗務員の当月の勤務割における就労義務のある日（勤務予定日）が定められ、当該年休使用日に就労義務があることが確定した場合に初めて生じる」のであり、②の時点で年休の時季指定の効果が発生するものではない。

2 年休申請がなされていた場合における前記④による勤務指定は「不承認の応答」として時季変更権の行使の表示といえ、これにより、「時季変更権行使の効果の発生は乗務員らの了知し得る状態にあった」。

3 (1) 年休の時季指定に対応する使用者の「時季変更権の行使時期について労基法その他の関係法令に特段の規定が置かれていないことを考慮しても、使用者が事業の正常な運営を妨げる事由の存否を判断するのに必要な合理的期間を超え、指定された時季の直近まで時季変更権の行使を行わないなどといった事情がある場合には、使用者による時季変更権の行使が労働者の円滑な年休取得を合理的な理由なく妨げるものとして権利濫用により無効になる余地があるものと解されるから、翻って、使用者は、労働者に対し、時季変更権を行使するに当たり、労働契約に付随する義

務（債務）として、事業の正常な運営を妨げる事由の存否を判断するのに必要な合理的期間内に、かつ、遅くとも労働者が時季指定した日の相当期間前までにこれを行使するなど労働者の円滑な年休取得を著しく妨げることのないように配慮すべき義務（債務）を負っている。」「使用者が上記の債務を履行したか否かの判断は、当該時期に時季変更権を行使するに至ったことにやむを得ない客観的・合理的な理由が存せず、社会通念上相当でないものとして権利の濫用となるか否かという判断と軌を一にするものと解され、具体的には、労働者の担当業務、能力、経験及び職位等並びに使用者の規模、業種、業態、代替要員の確保可能性、使用者における時季変更権行使の実情及びその要否といった時季変更権の行使に至るまでの諸般の事情を総合考慮して判断するのが相当である。」

(2) 「Xらが年休申込簿により年休使用日を届け出て年休の時季指定をしてからYによる時季変更権の行使がXらに判明するまでに相当期間を要することがあり、その間、乗務員らについては、年休を取得し得るか否かが未確定のままとされ、また、当該年休使用日とは別の日に年休を取得させるという取扱いもされておらず、このような対応は、年休の申込みの後の臨時列車等の運行の可能性という専らYの経営上の必要性に基づくものであったものといえるから」、列車運行における一定の社会経済上の要請、利便性の向上や社会経済上の利益の実現が図られるという一面があることや、柔軟・迅速な人員の補充の困難さ、乗務員の行路の変更がさまざまな影響を与えることを十分参酌しても、「Yによる時季変更権の行使は、事業の正常な運営を妨げる事由の存否を判断するのに必要な合理的期間を超え、労働者の円滑な年休取得を著しく妨げないようするという労働者の利益への配慮に悖るものといわざるを得ず、Xらとの関係でみれば、過失により労働契約上の義務（債務）を怠ったもの」と認められる。

4 前記②は「年休の時季指定権の行使と認めることができるが、就労義務の消滅という時季指定の効果」は、前記③により「年休使用日が就労義務のある日であると確定した場合に初めて生じるものと認められ、「時季指定をした日が……公休又は特休と指定された場合、当該日は就労義務のある日とはならないのであるから、年休の時季

指定の効果も生じず、Yによる公休又は特休の指定も時季変更権を行使した上でされたものとはならない」。

5 「勤務割の結果、勤務予定日とされた日に労働者から年休の時季指定がされていた場合に、使用者としての通常の配慮をすれば代替勤務者を確保して勤務割を変更することが客観的に可能な状況にあったか否かは、当該事業場において、年休の時季指定に伴う勤務割の変更が、どのような方法により、どの程度行われていたか、年休の時季指定に対し使用者が従前どのような対応の仕方をしてきたか、当該労働者の作業の内容、性質、欠務補充要員の作業の繁閑などからみて、他の者による代替勤務が可能であったか、また、当該年休の時季指定が、使用者が代替勤務者を確保しうるだけの時間的余裕のある時期にされたものであるかなどの諸点を考慮して判断されるべきであるが、上記の諸点に照らし、使用者が通常の配慮をしたとしても代替勤務者を確保して勤務割を変更することが客観的に可能な状況になかったと判断しうる場合には、使用者において代替勤務者を確保するための配慮をしたとみうる何らかの具体的な行為をしなかったとしても……時季変更権の行使が違法となることはなく、「代替勤務者の確保に関して一定の配慮をすべき労働契約上の債務（義務）を負う場合があるとしても、それは、使用者としての通常の配慮をすれば、代替勤務者を確保して勤務割を変更することが客観的に可能な状況にあることが前提となると解されるのであって、使用者において、一般的、抽象的に労働者が年休の時季指定をした場合に労働者が指定した時季に年休を与えるよう状況に応じた配慮すべき労働契約上の債務を負っているとか、そのような配慮が尽くされていないという一事をもって時季変更権の行使が労働契約上の債務不履行に当たると認めることはできない」。

6 (1) 「使用者が恒常的な要員不足状態に陥っており、常時、代替要員の確保が困難な状況にある場合には、たとえ労働者が年休を取得することにより事業の運営に支障が生じるとしても、それは……『事業の正常な運営を妨げる場合』に当たらず、そのような使用者による時季変更権の行使は許されないものと解するのが相当である。

そうすると、使用者であるYは、労働者であるXらとの関係でも、労働契約に付随する義務（債務）として、年休の時季指定をした乗務員に対して時季変更権を行使するに当たり、恒常的な要員不足の状態にあり、常時、代替要員の確保が困難である場合には、そのまま時季変更権を行使することを控える義務（債務）を負っている」と解される。

(2) 「乗務員が本件期間において恒常的に要員不足の状態にあったか否かは、Xらを含む乗務員の年休の取得のために講じられていたYの施策等も考慮しながら、各年度においてXらが平均20日の年休を取得できる程度の要員が……確保ないし配置されていたといえるか否かといった観点から検討するのが相当である」。

(3) 2015年度における乗務員の年休取得日数が「平均20日という目標をわずかに超える程度にとどまった」のは、「休日勤務指定制度（休日勤務申込簿により自主的に乗務員が休日勤務を申し出た場合にYが当該乗務員に休日勤務指定を行う方式のこと—引用者）を他の乗務員の年休取得日数の確保という本来的な目的とは異なる目的で利用したことによるものと推察され」、恒常的な要員不足の状態に陥っていたものと認めざるを得ない。

(4) 2016年度においては、両運輸所には「基準人員を下回る乗務員しか配置できない期間があったにもかかわらず、配置された乗務員数に見合うような列車本数の調整が行われた形跡」もないこと、乗務員は「目標値を大きく下回る平均16日未満の年休しか取得できなかったこと」、Yは「基準人員に従った人員の配置をただけでは各運輸所の乗務員が年休を平均20日取得できる状況とはならないと見込まれることを認識し」つつ、「不足する労働力を補って年休取得が可能な人員を増加させることを目的として計画的に休日勤務指定（年度当初の予測に基づいてYが計画的に行うもの—引用者）を行い、各運輸所の乗務員に対して休日の振替えや代休の付与もしないままに平均5.8日分（約2.9泊）の休日勤務を指定していたこと」等からすれば、各運輸所は恒常的な要員不足の状態に陥っていた。

(5) 以上から、「Yは、本件期間において、年休の時季指定をしたXらに対し、恒常的な要員不足の状態のまま時季変更権を行使していたものといえるから、Xらとの関係でみれば、過失により

……労働契約上の義務（債務）を怠ったものと認めるのが相当である」。

判例の解説

一 本判決の第1の意義は、使用者による時季変更権行使に当たり、「労働契約に付随する義務（債務）」として、「事業の正常な運営を妨げる事由の存否を判断するのに必要な合理的期間内に、かつ、遅くとも労働者が時季指定した日の相当期間前までにこれを行わせるなど労働者の円滑な年休取得を著しく妨げることのないように配慮すべき義務（債務）」および「恒常的な要員不足の状態にあり、常時、代替要員の確保が困難である場合には、そのまま時季変更権を行使することを控える義務（債務）」を認めた点にある¹⁾（判決の要旨3(1)）。

これまでの裁判例が、「できるだけ労働者が指定した時季に休暇を取れるよう状況に応じた配慮をすること」を労基法39条の趣旨から導き出していた²⁾のに対し、本判決は、時季変更権の行使につき、時期に関する「配慮義務」および代替要員確保困難時に行使を「控える義務」（以下両者を合わせて「配慮義務」という）を、労働契約上の付随義務として認めたわけである。どのような理路によってこれらの義務が導き出されるのか、判旨からは必ずしも判然としないが、YとXら所属の組合間の基本協約（労働協約）および同一内容の就業規則に労基法39条の趣旨を読み込み、それらの内容が個別労働契約の内容になっていたと解する³⁾か、安全配慮義務のように端的に信義則から導出するかの2通りのみちすじが考えられる。今後の議論が注目される。なお、同種事案として争われた別事件の大阪地裁判決⁴⁾（以下別事件判決という）では、契約上の付随義務論の展開はなく、従来通りの判断枠組み（状況に応じた配慮）が用いられている。

二 本判決は、以上のように時季変更権行使の配慮義務を指定したうえで、それが十全に履行されたかどうかを、年休日確定の実態をふまえて判断している（判決の要旨3(2)）。すなわち、時季変更権の行使がXらに判明するまでに「相当期間を要すること」があり、その間乗務員らが不安定な状況におかれたこと、また「別の日に年休を取

得させるといふ取扱い」もなされていないこと⁵⁾を指摘したうえで、このような対応は「専らYの経営上の必要性に基づくもの」であり、「労働者の利益への配慮に悖るもの」として、債務不履行を構成するとした。経営上の必要があるとしても、年休取得という労働者の利益を配慮義務の根幹にすえて、場合によっては当該経営上の必要性は年休取得という労働者の利益を上回るものではないとの立場を鮮明にしたものとして意義がある。

三 代替勤務者の確保に関する客観的可能性につき、本判決は、「代替勤務者の確保に関して一定の配慮をすべき労働契約上の債務(義務)を負う場合があるとしても」、「通常の配慮」をすれば、「代替勤務者を確保して勤務割を変更することが客観的に可能な状況にあることが前提となると解され」、「一般的、抽象的」な配慮義務を負っているとはいえないとする(判決の要旨5)。ここにいう「客観的に可能な状況」とは、少なくとも当該事業場が「恒常的な要員不足」にはない状況にあることを意味する。すなわち、「常時、代替要員の確保が困難な状況にある場合」には、その前提を欠く(事業の正常な運営を妨げる場合に当たらない)ことになるからである(判決の要旨6(1))。そこで、恒常的な要員不足の状態にあったかどうかの問題となる⁶⁾。

四 本判決は、恒常的な要員不足の状態にあったか否かは、当該事業場において平均20日の年休を取得できる程度の要員が確保ないし配置されていたといえるかという観点から検討を行っている(判決の要旨6(2)(3)(4))。その際、休日勤務指定制度を「本来的な目的とは異なる目的で利用したこと」、および、基準人員にそった人員配置だけでは乗務員による平均20日の年休取得が困難であると「見込まれることを認識しつつ」計画的な休日勤務指定を行っていたこと、その際「休日の振替えや代休の付与もしないまま」という否定的評価の下に、恒常的な要員不足の状態に陥っていたことを認定している点が注目される。既述の別事件判決では、計画的な休日勤務指定を業務量の増減に対応した肯定的な運用として評価している(少なくとも本件判決におけるような否定的な評価をしていない)ように思われるからである。

また、本判決は、問題となった年度のそれぞれ

につき、恒常的な要員不足の状態にあったかどうかを検討しているのに対し、別事件判決は次のように述べて単年度を独立に評価することを否定している。「実際に新幹線の運行に必要な乗務員数は運行する列車の本数等に左右されるところ、これはYを取り巻く社会情勢や経済状況等の経営環境によるところが大きいものと考えられる。基準人員の算定は、飽くまでもこれらの諸要素を考慮した上での予測であり、実際の人員配置は当該予測から事後的に変動する可能性があるものであるから、当該予測に相応な根拠がなく、基準人員の算定が合理性を欠くなどの事情があれば格別、そうでなければ、事後的にみて、特定の時期に年休取得が一時的に20日を下回ったからといって、直ちに恒常的な要員不足であったと評価することはできない」。しかし、労基法が年休の翌年度への繰越を許容しているとはいえ、原則は単年度消化であると考えられるゆえ、年度ごとの評価が求められるのではないかと考える。

●—注

- 1) 同旨、小宮文人「本件判例評釈」労旬2045号(2023年)43頁。本件評釈としてほかに龔敏・労旬2042号(2023年)53頁以下がある。
- 2) 弘前電報電話局事件・最二小判1987・7・10民集41巻5号1229頁。
- 3) 小宮・前掲注1)は、「年休に関する労基法の趣旨」が協約および就業規則に定められていることを前提として述べる。ただし、認定事実から読み取れるのは年休日数の定めと①ないし④の手續の存在のみであり、信義則からの根拠付けの余地も排除しえないように思われる。
- 4) 東海旅客鉄道事件・大阪地判2023・7・6労判1294号5頁。
- 5) この説示は、労基法39条5項が「他の時季にこれを与えることができる」と規定しているがゆえに、使用者は時季変更権の行使にあたり単にそのことを労働者に表示すればたり、他の時季を提示(ないし提供)する必要はないとする理解(此花電報電話局事件・最一小判1982・3・18民集36巻3号366頁)とどのような関係にあるのかにつき、議論の余地がある。
- 6) 西日本JRバス事件・名古屋高金沢支判1998・3・16労判738号32頁では、一定期間における業務量の予測が可能であったことを前提に要員不足の常態化を認定し、「事業の正常な運営を妨げる場合」の要件を満たさない違法なものであるとして、損害賠償(慰謝料)を認めている。