

東海道新幹線の乗務員が事前に指定した年休に対する時季変更権の行使

【文献種別】 判決／東京高等裁判所

【裁判年月日】 令和6年2月28日

【事件番号】 令和5年（ネ）第2385号、令和5年（ネ）第4233号

【事件名】 各損害賠償請求控訴、同附帯控訴事件（東海旅客鉄道事件〔年休〕事件）

【裁判結果】 原判決取消、一部棄却

【参照法令】 労働基準法39条

【掲載誌】 労経速2553号3頁

◆ LEX/DB 文献番号 25598822

大阪経済大学教授 丸山亜子

事実の概要

Xらは東海道新幹線の乗務員としてYに勤務している。乗務員には1ヶ月単位の変形労働時間制が採られていた。また、乗務員は交番にしたがった勤務（交番）とその都度乗務する行路が指定される勤務（予備）とを月ごとに繰り返すとされる。乗務員が年休を取得するには、前月の20日までに届け出る必要があり、交番担当月なら前月25日に勤務予定日および年休日が確定する。他方で、予備担当月には勤務日の5日前にならないとそれらの日が確定しなかった。

なお、Yでは年休の取得順位を無作為抽出で決定し、年休取得が可能な乗務員の数の上限に達した時点で、それ以下の年休順位の者に対して時季変更権を行使し勤務指定をしていた（年休順位制度）。この時季変更権の行使により年休を取得できなかった日が発生したことから、Xらは、債務不履行に基づく損害賠償請求を行った。

地裁の判断は以下のとおりである。年休の時季指定をした労働者は、時季指定どおりの日に年休を取得することを見越して当該日の利用の仕方について予定や計画するのが通常であり、労働者のそうした合理的期待には一定の法的保護を要する。したがって、「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にないように配慮すべき義務（債務）を負う。本件では、年休の時季指定から時季変更権の行使までに相当期間を要し、年休取得の有無が未確定のままとされており、こうした対応は年休申し込み後の臨時列車等の運行可能性という経営上の必要性に基づくものであり、労働者の円滑な年休取得を著しく妨げないようにするという労働者の利益への配慮を欠き、労働契約上の義務を怠っている。

さらに、当該運輸所は恒常的な要員不足のまま時季変更権を行使しており、これはXへの債務不履行にあたる。以上により、YはXに対し慰謝料の支払い義務を負う。

この判決を不服としてYが控訴した。

判決の要旨

1 Yによる時季変更権の行使が不当に遅延してなされたものとして債務不履行を構成するかにつき、「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て、不当に遅延して行った時季変更権の行使については、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信義則違反又は権利濫用により無効になる余地がある」。その上で、Yの社会的使命として、需要に応じた東海道新幹線の列車の運行を確保することが強く期待されていたこと、列車の需要には変動があり、事前にその需要を予測するのは困難なこと、乗務員の業務内容は専門性が高く養成に時間を要し、柔軟・迅速な人

員の補充は容易ではなかったこと、さらに、年休使用日が勤務指定表で公休または特休に指定されたことも相当程度あったこと等を考慮すると、「本件期間において、一審被告が勤務日の5日前に時季変更権を行使したことについては、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てされたものということではできない」と判断した。

2 時季変更権の行使がXらに対する配慮義務に違反したものとして債務不履行を構成するかについては、「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行為をしなかったとしても、そのことにより、使用者がした時季変更権の行使が違法となることはないものと解するのが相当」とする地裁判決を引用した。その上で、「使用者が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にもかかわらず、使用者が通常の配慮をせずに時季変更権を行使すれば、時季変更権の行使は違法、無効とな」とする。

この点につき、「指定どおり年休を付与すると、年休行使日に予定されていた列車を運行することができなくなり、東海道新幹線の正常な運行が不可能となったこと」などにより、勤務割変更が客観的に可能な状況にはなかったとされた。

3 さらに、Yの時季変更権の行使が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かについては、次のように判断する。「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、それは労基法39条5項ただし書にいう『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。」

4 年休の取得実績が平成27年度で平均20日、平成28年度で平均15日を超え、原告らの

半数も20日以上年休を取得していること、Y会社は代替要員確保措置などの対応をしていたことからすると、恒常的な要員不足の状態に陥っていたとはいえない。その他のXらの主張も認められず、Xらの請求は棄却された。

判例の解説

一 本判決の特徴

これまでも年休の時季変更権の行使が適法かをめぐり争われた裁判例は多数存在する。そのほとんどは勤務日が迫ってから労働者が年休を請求したものであった。それに対し、本判決の事案は、勤務割作成に先立ち、定められた期間内に時季指定を行ったにもかかわらず年休が取得できなかったという特徴を持つ¹⁾。地裁では、時季変更権の行使にあたり、労働者の円滑な年休取得を著しく妨げないよう配慮すべき義務を使用者が負うとし、合理的期間内に時季変更権を行使しなかったことが義務違反になるとした。このような義務づけは従来の裁判例にはみられない上、要員不足のまま時季変更権を行使したことが債務不履行にもあたるとされたことから、高裁でも同様の判断が維持されるか、注目を集めていた。本判決は、このような「事前調整型」²⁾の年休付与をする際に使用者が配慮すべきことは何かを考える一助となる。

また、本判決の労働者が東海道新幹線の乗務員であることも事案を特徴づける。交通の大動脈である東海道新幹線のスムーズな運行と引き換えに、年休取得に際して労働者はどの程度まで制約を甘受せざるを得ないのかが問われる。

二 不当に遅延して行われた時季変更権の行使が債務不履行にあたるか

合理的期間を超えて不当に遅延して行われた時季変更権の行使が権利濫用により無効になる余地があるとするのは、高裁も地裁と共通している(高裁は信義則も追加した)。地裁では、これをもとに使用者の配慮義務を導き、労働契約上の付随義務と位置づけたのに対し、高裁では配慮義務への言及なしに、時季変更権の行使が債務不履行にあたるかが検討されている。いずれも、債務不履行の成否を問うのは同じであるが、その成否の判断に

あたり何を重視するかは異なる。地裁は、年休が取れるかどうか未確定な状態が相当期間生じており、それがもっぱら経営上の必要性から生じていたことを重くみて、時季変更権の行使が合理的期間を超えていたとした。それに対して高裁は、東海道新幹線の運行の性格や内容、東海道新幹線の乗務員の性質、時季変更権行使の必要性、一審原告らの被る不利益等を考慮する。その上で、Yには需要に応じた東海道新幹線の運行の確保が社会的使命として強く期待されていたとして、その需要に応えつつ年休を早期に確定させることは難しく、他方で年休使用日が公休や特休に指定されることもあったなど、労働者の不利益は小さかったため、時季変更権の行使は合理的期間を超えていないと判断した。

こうした判断の差には、配慮義務を使用者に課すかどうかの影響している。つまり、地裁は労働者の円滑な年休取得を妨げないよう配慮する義務を使用者が負うとしたが、その結果として、経営上の必要性が認められる場合でもなお労働者が年休を取得する利益を軽んじることなく、時季変更権の行使が実際に合理的期間を超えたといえるかを判断した³⁾。高裁は、地裁と同様に、合理的期間内を超えた時季変更権の行使は債務不履行にあたるとしつつも、配慮義務については一切言及しなかった。そして、東海道新幹線の運行を確保するにあたり年休の早期確定が難しく、それに引き換え、Xらへの不利益は小さかったことから、勤務日の5日前に時季変更権を行使しても合理的期間を超えていないと解した。Xらの不利益性を評価する際に考慮されたのは、連続休暇（といっても1年度あたり4日間にとどまる）の取得や、年休使用日が公休や特休に指定された日が一部あったこと、5日前に勤務指定表で時季変更権の行使の有無が確定する運用はYの設立以来続き、乗務員もこの運用を認識していたことである。しかし、他の休暇の取得状況は、年休の時季変更権の行使が合理的期間内に行われたかを考える上で本来、関係しないはずである。ましてや、5日前に時季変更権の行使の有無がわかるという運用が設立当初から続き、乗務員もこれを認識していたことは、時季変更権が行使された期間の合理性を推認させる材料にはなり得ない。

この点、高裁は東海道新幹線の意義および経営

上の必要性を強調するあまり、労働者の不利益を過小に見積もっている。日本の交通網を支える労働者であっても、いや、だからこそ、年休で心身をリフレッシュし、よりよいコンディションで仕事に臨むのが不可欠となる。にもかかわらず、年休が取れるかどうか直前までわからなければ、年休が取れた場合にその日をどう過ごすか事前に計画を立てることもできず、休息は不十分なものになる。したがって、地裁判決と同様、一定の期間内に時季変更権を行使し、労働者がきちんと年休を取得できるように配慮する義務を使用者が負うとされるべきであり、その義務違反の判断では、時季変更権の行使が遅れたことで年休の円滑な取得にどの程度影響があったかが重要となる。

三 時季指定に対する使用者の配慮の程度 および人員不足の有無

つぎに、時季指定に対してどの程度配慮が必要かについては、地裁と高裁は同様の判断をする。すなわち、使用者としての「通常の配慮」をすれば勤務割の変更が客観的に可能であるにもかかわらずその配慮をしなかった結果、代替勤務者が配置されなかったことは労基法39条5項但書の「事業の正常な運営を妨げる場合」にあたらぬが、「通常の配慮」をしても勤務割変更が客観的に不可能なら、代替勤務者の確保をしなくても時季変更権の行使は違法にはならないとした。本件ではXらの指定どおり年休を付与すると東海道新幹線の正常な運行が不可能となるため、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態ではなく、債務不履行にはあたらないと結論づけた。

上記の判断枠組みは、弘前電報電話局事件⁴⁾および日本電信電話事件⁵⁾の最高裁判決が提示した。これらの判決はいずれも、勤務割の確定後に、勤務日につき年休の時季が指定された場合に、勤務割を変更して時季変更権を行使できるかが争われた。それに対して本事案では、勤務割の発表前に時季指定が行われており、勤務割の変更は生じていない。また、勤務割の変更後、それも勤務日が近づいてから時季指定がされた上記最高裁判決とは異なり、本事案では使用者に事前の調整を図る時間が与えられている。そうすると、上記最高裁判決の枠組みを本事案にそのまま用いるのは

適切ではなく、「事前調整型」の年休付与に際しては使用者にさらなる配慮が求められよう。毛塚教授はこのタイプの年休につき、時季指定を尊重し付与時季を適切に調整のうえ可能な限り労働者の希望する時季に年休を付与すべき義務（適正調整義務）を使用者に課すべきと主張される⁶⁾。決められた期限までにあらかじめ年休を指定したのだから、指定した時季に年休がもらえるはずだと労働者は当然、期待するであろう。この期待を保護するため、毛塚教授の主張のように、使用者は時季指定を最大限、尊重し調整を図る義務があると考えられる。

また、これらの最高裁判決の規範を本案に用いるとしても、年休順位制度（抽選）で比較的上位になった労働者に対しても時季変更権を行使しなければ東海道新幹線の正常な運行が不可能であったのだから、「通常の配慮」の有無を問う以前に、要員が足りていなかったのではないかという疑問が生じる。時季変更権の行使が恒常的な要員不足に陥ったままされたかは争点の一つであり、地裁と高裁とで判断が分かれた。地裁では、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れば、時季変更権の行使を控える義務を労働契約の付随義務として位置づけた。その上で、乗務員の各年度の年休取得実績などを検討の上、基準人員を下回っている期間に列車本数の調整をするといった適切な方策が取られていないとして、恒常的な要員不足に陥ったまま時季変更権を行使したことが債務不履行にあたりと解した。これに対し、高裁では、恒常的な要員不足に陥り常時、代替要員の確保が困難な場合は時季変更権の行使が許されないとしつつも、乗務員の年休の取得実績が年平均15日余りとどまったことすら、要員不足の状態が恒常化していたことを裏付けるものとはいえないとし、恒常的な要員不足にはなかったと結論づける。

しかし、この高裁の判断はあまりにも無理がある。抽選で落とされるのを見越して頻回に申請しても、多くの労働者が希望どおりの日に年休を取得できず、取得日数が労基法で保障された水準を下回っている状態でも要員不足とはいえないのなら、要員不足にあたる場合などは存在しない。そもそも、年休の時季変更権の行使の有無を抽選で機械的に決め、年休が取れるまで抽選にチャレ

ンジさせ続けるということ自体、まともな職場のあり方とは思えない⁷⁾。このような年休の運用にお墨付きを与えた本判決は、労働者の年休権を軽んじており、極めて問題である。

なお、同様に東海道新幹線の乗務員の年休指定に対する時季変更権の行使が問題となった大阪高裁判決⁸⁾でも、本判決と同様に、「通常の配慮」がなされていたこと、要員不足が生じていなかったことを理由に、労働者側のあらゆる主張が退けられている。いずれの判決にも共通するのは、東海道新幹線の円滑な運行の必要性を過度に重視し、その実現のためなら乗務員の年休権が制約されてもやむを得ないという姿勢である。過密ダイヤにもかかわらず限りなくゼロに近い、東海道新幹線の遅延率⁹⁾は、ヨーロッパ諸国の長距離電車と比べると驚異的ではあるが¹⁰⁾、乗務員の年休権を犠牲にして達成されているのであれば手放して賞賛する訳にはいかない。本来は乗客側もある程度の不便を甘受すべきなのだろう¹¹⁾。

●—注

- 1) 毛塚勝利「事前調整型年休制度における使用者の時季変更権行使の適法性のあり方」労旬 2051号（2024年）7頁。
- 2) 毛塚・前掲注1）7頁以下。
- 3) 武井寛「勤務割制度下の年休取得と労働契約上の配慮義務」新・判例解説 Watch 文献番号 z18817009-00-101262418（Web版 2024年2月9日掲載）。
- 4) 最二小判昭62・7・10判時1249号33頁。
- 5) 最三小判平元7・4（LEX/DB27804525）。
- 6) 毛塚・前掲注1）18頁。
- 7) 竹信三恵子「『取得率』の陰で縮む『休む権利』」労旬 2054号（2024年）30頁によると、子どもの学校行事のために年休を何度指定しても認められず、卒業まで一度も参加できない乗務員がY社にはいたとされる。
- 8) 大阪高判令6・5・16（LEX/DB25620059）。
- 9) JR東海「統合報告書2023」〈https://company.jr-central.co.jp/ir/annualreport/_pdf/annualreport2023-12.pdf〉（2024年8月12日閲覧）。
- 10) 「『時間厳守のドイツ』今は昔 長距離電車4割で遅れ」日本経済新聞 2024年7月1日〈<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOGR20CPW0Q4A620C2000000/>〉（2024年8月12日閲覧）。
- 11) 橋本陽子「時季変更権行使の適法性判断における恒常的な要員不足の意義」ジュリ 1598号（2024年）5頁も同旨。