

**海外渡航を伴う結婚式参加を目的とした年休の時季指定に対する時季変更権の適法性  
(京王プラザホテル札幌事件)**

【文献種別】 判決／札幌高等裁判所

【裁判年月日】 令和6年9月13日

【事件番号】 令和6年(ネ)第8号

【事件名】 損害賠償請求控訴事件

【裁判結果】 原判決変更

【参照法令】 労働基準法39条5項

【掲載誌】 判例集未登載

◆ LEX/DB 文献番号 25621082

九州国際大学助教 阿部理香

**事実の概要**

1 X(一審原告・控訴人)は、札幌市内でホテルを運営するY(一審被告・被控訴人)に勤務していた者であり、令和2年3月当時、宿泊部部長の役職にあった。

2 Xは、令和元年10月頃、Yの総支配人Dに対し、令和2年3月21日に行われるXの娘の結婚式に出席するため、同月18日から同月25日まで年次有給休暇を取得することを述べ、Dはこれを了承した。

北海道では、新型コロナウイルス感染症の拡大を受け、令和2年2月28日、道独自の緊急事態宣言を発表した。また、3月中旬頃になると、札幌市内の病院や商業施設における新型コロナウイルスに関する発表が連日なされるようになり、感染者が出た場合、感染者情報として当人の業務や行動歴等が発表され、消毒作業のために閉館時間を繰り上げたり、臨時休業の発表等がなされていた。

Yは、令和2年2月25日、新型コロナウイルス対策に関する会議を開催し、Xは会議終了後、Yの代表取締役Bに対し、ハワイで挙げる娘の結婚式に出席するため、3月18日から同月25日まで年休を取得することを伝えたところ、Bは「話は聞いているので行ってこい」などと述べた。

ところがBは、Xの渡航前日である3月17日、Xに対し、ハワイ渡航は翌月だと勘違いしていたとして、常務取締役Cおよび取締役管理部長Eとともに、Xのハワイ渡航について協議した。Bらは、宿泊部部長であるXが感染リスクの高いアメ

リカ合衆国へ渡航して感染したとなれば、Yとしても公表せざるを得ず、社名と共に大々的に報道され、また消毒等のためにホテル営業の停止も余儀なくされ、Yの社会的評価と営業活動に深刻なダメージを与えること、営業停止の場合にはイレギュラーな対応業務が多数発生してその実務指揮に当たる宿泊部部長の不在により業務運営が混乱すると考え、全員一致でXのハワイ渡航を認めない決断をし、時季変更権を行使した。Xが「これはお願いなのですか、それとも命令なのですか」と尋ねたところ、Bは「社長命令だ」と答えた。なお、Xに関するキャンセル料は発生していない。Yは同月26日、私用による海外渡航を当面の間全地域で禁止することなどを通達した。

3 Xは、当該時季変更権の行使は、時季変更事由であるYの「事業の正常な運営を妨げる場合」(労基法39条5条但書)に当たらないから違法であり、違法な時季変更権の行使により精神的苦痛を被ったなどと主張して、Yに対し、労働契約上の債務不履行又は不法行為に基づき、慰謝料300万円および弁護士費用相当損害金30万円の合計額330万円並びにこれに対する遅延損害金の支払を求めて訴えを提起した。

原審(札幌地判令5・12・12労判1311号26頁)がXの請求を棄却したため、これを不服としてXが控訴したのが本件である。争点は、本件時季変更権の行使の違法性およびXの損害額である。

**判決の要旨**

1 (1) 新型コロナウイルス感染症が拡大傾

向にあった2020年1月ないし3月当時の北海道においては、「人生における重要なイベントであっても中止や自粛をすることが感染拡大を防止するために必要であると社会的に受け止められる状況にあ」り、令和2年「2月ないし3月当時に海外渡航を通じて感染する現実的危険性があると評価することは何ら不合理なものではなかった」。そして、宿泊部部長の立場にあるXがハワイに渡航し感染した事実は、「当時の通常人を基準とした社会的な受け止め方を前提とするならば、……Yに対する社会的評価の低下は、Yの事業継続に影響しかねないものであったといえる。」「以上によれば、Xが……ハワイで挙行される娘の結婚式に参加するため不可避に伴う海外渡航によってX自身が新型コロナウイルスに感染する危険性が高まることは、Yの事業運営を妨げる客観的事情であると認められ、また、Xがこの時期に海外渡航をして感染すること自体が問題となるため、代替勤務者を配置するなどの通常の配慮によって事業運営上の支障を回避することもできないことから、本件期間に有給休暇を与えることはYの『事業の正常な運営を妨げる場合』に該当するといわざるを得ない。」

(2) 「確かに、年次有給休暇の利用目的は労基法の関知しないところであり、……当該利用目的を考慮して年次有給休暇を与えないことは許されないものと解され、「事業の正常な運営を妨げる場合に当たるか否かは、利用目的の評価を交えることなく、客観的に事業運営の阻害状況が発生するおそれがあるか否かによって判断されるべきである。」「しかしながら、本件においては、……年次有給休暇の利用目的自体が問題視されたものではなく、〔それに不可避に伴う海外渡航によって〕X自身が新型コロナウイルスに感染する危険性が高まるのがYの事業運営を妨げる客観的事情として認められるのであり、年次有給休暇の利用目的に係る評価とは無関係である。また、海外渡航を年次有給休暇の利用目的の一部と捉えるとしても、本件で考慮されたのは海外渡航の主観的评价とは無関係な、その実施時期と感染リスクの増大という客観的事情であり、これらを考慮して事業の正常な運営を妨げる場合に当たるか否かを判断したからといって、直ちに労基法の趣旨に反して利用目的自体を考慮した時季変更権の行使であるということとはできない。」

(3) 「もっとも、使用者による時季変更権の行使は、……事業の正常な運営を妨げる場合に該当するか否かを判断するのに必要な合理的期間内に行えるだけ速やかにされる必要があり、……不当に遅延した時季変更権の行使は、権利の濫用により違法であると解される。」

Yは、令和2年2月25日までに、Xの渡航予定を把握しており、「Xが海外渡航を経て新型コロナウイルスに感染する現実的危険性及び感染した場合の事業運営上の影響の重大性については、道独自の緊急事態宣言が発表された2月末頃か、いかに遅くとも3月14日までにはYにおいて認識可能であった。」「指定した時季に休暇を取得するXの期待が極めて大きく、仮に時季変更権を行使するのであればできる限り速やかに行使する必要があることはYにおいても明らかであった。」「Yは、2月末頃ないし遅くとも3月14日までに、Yの事業の正常な運営を妨げる場合に該当する旨速やかに判断して時季変更権を行使することが可能であったというべきであり、休暇開始日の前日である3月17日に至って本件時季変更権を行使したことは、合理的期間を経過した後にされたものであって権利の濫用というほかになく、違法と認められる。」

2 Yが「合理的期間を徒過して本件時季変更権を行使したことによる不法行為によって、Xには……精神的苦痛が生じたことが認められる。」「もっとも、事業の正常な運営を妨げる事由自体は認められ、仮にYが適法に時季変更権を行使していた場合、……〔娘の結婚式に〕Xが参加する機会を得られたことを認めるに足りる証拠はないことからすると、……その金額は30万円と認めるのが相当である。」「弁護士費用相当額は3万円の限度で認める。」

## 判例の解説

### 一 本判決の特徴

本判決は、ハワイで行われる娘の結婚式に出席することを目的になされた年休の時季指定に対し、新型コロナウイルスの感染リスクが高まることを理由になされた時季変更権の適法性が争われた事案の控訴審判決である<sup>1)</sup>。問題となった年休の時季指定は、新型コロナウイルス感染症が世界的に急拡大していた2020年3月になされたもの

で、当時、感染者は勤務先や属性等が連日報道され、当人の感染前の行動によっては社会的非難を免れない状況であった。本件では、年休の利用目的それ自体ではなく、それに伴う海外渡航を理由に時季変更権が行使された点に事案としての特徴がある。

本件時季変更権の行使については、本判決および原審ともに、海外渡航に伴う新型コロナウイルスの感染リスクおよび、それに対する社会的な信用失墜等は「事業の正常な運営を妨げる」と評価した。他方、時季変更権の利用目的の考慮については、原審が例外的に許容されるとしたのに対し、本判決は利用目的を考慮したものではないと判断し、評価を異にしている点が注目される。さらに本判決は、本件時季変更は「事業の正常な運営を妨げる」ため、時季変更権の行使要件を満たすものの、時季指定した日の前日に時季変更権を行使したことは合理的期間を超えたもので権利濫用に当たると結論づけている。

## 二 「事業の正常な運営を妨げる」客観的事情と利用目的の考慮

1 年次有給休暇は、労働者の請求した時季に付与されるのが原則であるが、労働者の指定した時季に年休を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合には、使用者は時季変更権を行使し、他の時季に付与することが認められている（労基法39条5項）。「正常な運営を妨げる」とは、当該労働者の労働が「事業」の運営にとって、不可欠で、かつ代替要員の確保が困難なことをいう<sup>2)</sup>。また、使用者は、労働者が時季指定する日に年休を取得できるよう配慮する義務を負っており<sup>3)</sup>、「事業の正常な運営を妨げる」場合に該当するか否かは、業務の繁閑に伴う人員体制、代替要員の確保、当該労働者が担当する業務内容、他の休暇請求者の有無などを総合考慮して、個別に判断されることになる<sup>4)</sup>。つまり、従来の裁判例が「事業の正常な運営を妨げる」かどうかの判断に際し念頭においてきたのは、当該労働者の不在によって時季指定された期間に生じうる支障であったといえる。これまでの裁判例では、約1カ月の年休の時季指定をした記者に対して、代替要員の確保が難しいことを理由に後半部分の時季変更の適法性が認められた例などがある<sup>5)</sup>。

これに対して、本件は、時季指定された年休期

間における当該労働者の不在から生じる支障を理由とした時季変更ではない。Yが懸念したのは、Xが結婚式に参加するために海外へ渡航し、新型コロナウイルスに感染したという事実がYの社会的評価の低下をもたらし、そのことが、経営状況が危機的状況にあったYの事業継続に影響を及ぼすことであった。原審および本判決はともに、Xが新型コロナウイルスに感染する危険性が高まることによるYへの影響は事業の正常な運営を妨げる客観的事情になるとする。しかし、当時、海外渡航は国内で禁止されておらず、それにもかかわらず、使用者が時季変更権の行使という形で、事実上、労働者の海外渡航を禁止することが許容されるかについては若干の疑問がある。海外渡航が問題となる以上、時季変更権の適法性判断で考慮されてきた配慮の有無や代替要員の確保によっては解消されず、むしろ、Xが時季指定した期間に年休を取らせることは可能であり、それが事業の正常な運営を妨げるわけではない。本件は年休法理の枠組みの問題ではなく、本来的には特定の期間に海外渡航を（業務命令として）使用者が禁止することの可否が問題になるとと思われる。

2 このことは、年休の利用目的との関係でも問題となる。時季変更権の行使にあたり、年休の利用目的を考慮しうるかについて明文の定めはなく、原審および本判決が引用するとおり、最高裁は自由利用原則の立場をとっている（国鉄郡山工場賃金カット事件・最二小判昭48・3・2民集27巻2号210頁、電電公社弘前電報電話局事件・最二小判昭62・7・10民集41巻5号1229頁）。

本件では、海外渡航を利用目的に含めうるかが焦点となるところ、原審は、海外渡航を利用目的に含めたうえで、「利用目的自体から……事業の正常な運営に直接影響を及ぼすこととなる」といった特段の事情があるとき<sup>6)</sup>は例外的に考慮しうるとして、新型コロナウイルスの感染によって生じうるYへの影響は、利用目的を考慮する特段の事情として許容されると判断していた。しかし、こうした原審の判断枠組みは、年休自由利用原則に例外を設ける一般論を展開するものであり、年休権の保障との関係で問題があると批判されていた<sup>6)</sup>。

これに対し、本判決は利用目的を結婚式参加に限定することで、本件時季変更は利用目的の評価

とは無関係であるとし、また、利用目的の一部と捉えるとしても、考慮されたのは海外渡航それ自体ではなく、実施時期と感染リスクの増大であるから、やはり利用目的の考慮とはいえないとする。すなわち、新型コロナウイルスが蔓延していない他の時期であれば問題はなく、また、不要不急の行動によって感染リスクを高める行為であれば、海外渡航に限らず時季変更の考慮対象になりうるということであろう。本判決は、労働者の年休権に制限を加える原審の判断を否定するものであり、その点では妥当であるとも思われるが、利用目的の評価と無関係であると評価して良いかはやや疑問が残る。本件の場合、前述のとおり、「労働者の指定した時季に年休を与えること」自体は可能であり、事業の正常な運営を妨げる事情として考慮したのは、当該時季の海外渡航にあるからである。そうすると、事業の正常な運営を妨げる事情として海外渡航を考慮しつつ、利用目的の考慮を否定するには、より整合的な説示が求められるように思われる。

### 三 合理的範囲内の行使

使用者は、時季変更権を行使するに際しては、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遅延させてはならず、速やかに行うことが求められる<sup>7)</sup>。そして、本件時季変更権の行使が適法であるとしても、行使時期につき権利濫用と評価される場合は違法となりうる。

原審は、国内外で日々刻々と状況が変化する当時の社会情勢に照らし、前日になされた時季変更権の行使には合理的期間内にされたと認めうる特段の事情ありとしてXの請求を棄却していた。従来の裁判例では、時季指定した日に年休を取得できることが直前まで確定しない運用がなされていた場合、その範囲内であれば直前であっても合理的期間を超えた行使ではないとしたものや<sup>8)</sup>、年休取得を承諾する旨の発言がある場合でも、追加年休の届出が認められていたとの事情から違法性を否定したものがある<sup>9)</sup>。

これに対して、本件には上記のような事情はなく、2月末に道独自の緊急事態宣言が出され、新型コロナウイルス感染症に関連する報道が連日なされていたにもかかわらず、前日に時季変更権が行使されたものである。Yの時季変更権行使が前

日になったのは、BがXの海外渡航時期を誤って認識していたからであり、適切な対応について確たる基準のなかった当時の状況を踏まえても、もっと早い段階で時季変更の判断をすることは可能であったと考えられる。また、Xは2月下旬にBに直接本件年休取得について確認していることに照らせば、特段の事情を認めた原審の判断には問題があった。本件時季変更権の行使を権利濫用として不法行為を構成すると判断した本判決の判断は妥当である。

なお、本判決は、時季変更権の行使自体は認められるとしているため、結婚式に参加できなかったことによる慰謝料は損害の範囲に含めず、前日に行使された限度で不法行為を認め損害を限定している。しかし、先に述べたとおり、事業の正常な運営を妨げるかどうかの判断で海外渡航を考慮しながら、利用目的との関係では考慮しないとした判旨には疑問の残るところであり、本件時季変更権の行使が、年休目的を考慮してなされたものとして違法・無効と解する立場に立てば、損害の範囲はより広範なものになると考えられる。

#### ●—注

- 1) 原審の判例評釈として、竹内(奥野)寿「判批」ジュリ1596号5頁。
- 2) 荒木尚志『労働法〔第5版〕』(有斐閣、2022年)233頁。
- 3) 電電公社弘前電報電話局事件(最二小判昭62・7・10民集41巻5号1229頁)。
- 4) 『別冊法学セミナー 新基本法コメンタール 労働基準法・労働契約法〔第2版〕』(日本評論社、2020年)190頁[柳澤武執筆]。
- 5) 時事通信社事件(最二小決平12・2・18労判776号6頁)。
- 6) 竹内(奥野)・前掲注1)。
- 7) 菅野和夫=山川隆一『労働法〔第13版〕』(弘文堂、2024年)499頁。
- 8) 東海旅客鉄道事件(大阪高判令6・5・16労働判例ジャーナル149号46頁)では、年休取得を確定させつつ勤務日5日前までに時季変更権行使を判断する運用をしており、5日前の時季変更権行使は違法ではないとされた。
- 9) 損害賠償請求事件(大阪地判令4・2・17LEX/DB25591942)。「年休OKです。出ます」との発言は、時季変更権の行使を放棄したのではなく、対象日の2日前まで追加年休を届出ることが認められており、私傷病や親族の弔事等の「優先度の高い事由による追加年休の届出が生ずるなどして、急ぎ年休を取得させることができなくなることも想定される」として、前日の時季変更は適法とされた。