

## 公務員関係判例研究会 令和3年度 第5回会合 議事要旨

1. 日時 令和3年10月21日（木）15:00～16:40

2. 場所 web会議（中央合同庁舎第8号館6階623会議室を含む。）

3. 出席者

（会 員）阿部弁護士、石井弁護士、石津弁護士、植木弁護士、木野弁護士、木下弁護士、木村弁護士、白土弁護士、鈴木弁護士（座長）、竹田弁護士、中町弁護士、西脇弁護士、野下弁護士、松崎弁護士、峰弁護士（五十音順）

（事務局）内閣官房内閣人事局 清水内閣参事官、城戸人事制度研究官、浅井争訟専門官、佐藤争訟専門官

4. 議題：最近の裁判例の評釈

年次有給休暇の取得申請を認めなかった行為が時季変更権の要件を充足するか否かについて争われた裁判例

5. 議論の概要

(1) 最初に、会員の一人から、次のとおり、議題に関する報告が行われた。

ア 本件は、都営バスの乗務員として勤務する原告Xが、冠攣縮性狭心症について主治医の診療を受けるため、労働基準法39条に基づき年次有給休暇（以下「年休」という。）の取得を申請したにもかかわらず、同条に違反してこれが認められなかったため、主治医の診療を受けられず、その結果、手元に処方薬がなくなってしまったことから、冠攣縮性狭心症の発作を発症して約3か月間の病気休暇を取得せざるを得なくなったなどと主張し、被告Y（東京都）に対し、国家賠償法1条1項に基づく損害賠償請求として慰謝料等の支払を求めた事案である。

イ 本件におけるXの年休の申請に係る経緯は以下のとおりである。

① Xは、営業所における夏休の取得に関する事前調整を行うXが加入する労働組合（以下「本件組合」という。）に対し、「検診予約のため」を理由として平成29年8月9日の年休の取得を申請したところ、同年6月26日、本件組合の副支部長から、i.夏休期間中は、夏休取得日が確定した後は個人的理由による休暇の取得については、個人で夏休同士又は週休同士の交代によって対応することになっているため、同年8月9日に年休を取得することはできない旨、及びii.Xにおいて週休同士を交代する相手を探すことが困難であれば、本件組合において探すので、同日の代わりに出勤できる日を教えてほしい旨の回答を得た（上記i及びiiを併せて以下「回答①」という。）。

② 回答①を受けて、Xは、平成29年7月10日、同年8月9日の年休取得を認めしてほしいことなどを記載した営業所長宛ての書面を提出したが、同日、本件組合の副支部長から、書面をもって、営業所長からXに対して説明するよう要請を受けたとして、回答①と同旨の回答を得た（以下「回答②」という。）。

その結果、Xは、同年8月9日に年休を取得することができなかった。

ウ 本件における主な争点は以下の各点である。

- ① 回答①及び②が所属長による時季変更権の行使に当たるか（争点①）。
- ② 所属長による時季変更権の行使は労働基準法 39 条 5 項にいう「事業の正常な運営を妨げる場合」の要件を充足するか（争点②）。

エ 一審判決（東京地裁令和元年 12 月 2 日）の要旨は以下のとおりである。

① 争点①について

本件組合は、本件営業所の乗務員が夏休期間中に年休を取得しようとする際、乗務員からの年休取得申請を所属長である Z 1 所長に取り次ぎ、同所長による承認の可否を乗務員に伝達する窓口としての役割を担っていた。

上記事情の下、Z 1 所長は、副支部長に対し、夏休取得日の確定後は、夏休期間内の新たな休暇の取得の要望については、夏休同士又は週休同士の交代によって対応してほしい旨を X に伝達するよう指示し、副支部長は、Z 1 所長の上記指示に従い、その旨を X に伝達しているのであるから、少なくとも Z 1 所長の要請を受けた旨が明示された回答②は、所属長である Z 1 所長による時季変更権行使の意思表示に該当すると認めるのが相当である。

② 争点②について

主に以下の i ないし iii のとおり判示し、Y は、使用者として通常の配慮をしても平成 29 年 8 月 9 日に X に割り当てられていたダイヤを補てんする代替勤務者を確保することができなかつたと評価すべきであり、X が同日に年休を取得することは Y のバス事業の正常な運営を妨げるものと認められることから、時季変更権の行使は適法に行われたというべきであると判断した。

i 判断基準

時季変更権行使の要件である「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するか否かの判断において、勤務割による勤務体制がとられている事業場の場合には、代替勤務者確保の難易は重要な判断要素であり、勤務割における勤務予定日につき年次休暇の時季指定がされた場合に、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ると認められるにもかかわらず、使用者がそのため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ときは、必要配置人員を欠くことをもって事業の正常な運営を妨げる場合に当たるといふことはできないと解される。

ii 代替要員の確保

中休（朝のラッシュ時及び夕方のラッシュ時の乗務を担当するダイヤ）解体は安易に認められるものでなく、飽くまで長期欠勤者等のダイヤを補てんするためのやむを得ない措置という位置付けと解するのが相当であるところ、平成 29 年 8 月には 2 名の長期欠勤者に対応するために 1 日に 2 組の恒常的な中休解体が実施されていたことを考慮すると、更なる中休解体を実施することを使用者としての通常の配慮として要求することはできず、Y において、平成 29 年 8 月 9 日に X に割り当てられていたダイヤを補てんする代替要員を確保することはできなかつたといわざるを得ない。

iii 交代要員の確保

X は、本件組合に対し、交代要員を探すことを依頼せず、平成 29 年 8 月 9 日の代わりに出勤することができる日を申告することもしなかつたことが認め

られる。Yとしては、Xから上記申告がない以上、交代要員を探しようがなかったものと認められ、Yにおいて交代要員を探さなかったからといって、Yが使用者としての通常の配慮をしなかったということはできない。

オ 控訴審判決（東京高裁令和3年1月13日）は、原判決とほぼ同旨の判断をした上で、原判決の結論を正当であるとしているところ、特に次の2点について付言した。

- ① 本件営業所には、通常時よりも勤務者が少なくなる夏休期間において、必要な運転者数を確保するために労使の協議により事前調整し、その後は原則として時季変更権を行使して乗務員間での交換により対応するとの慣行が存在するところ、公共交通機関である都営バスを定時運行することを使命とする本件営業所において、上記慣行は不合理であるとはいえない。
- ② 年休申請に関する事務については交通局や本件営業所が対応すべきであり、当局と申請者との間に労働組合が窓口として介在するような時季変更権の行使が望ましくないことはいうまでもなく、当局が行うべきことを本件組合に行わせたことが本件紛争の一つの原因になっていることは明らかであり、正常化が望まれる。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

- 本件において、Xは、夏休調整の段階で通院のための休暇申請を行うことができたと推察されること、また、処方薬をもらうという目的ならば一定程度幅を持たせた休暇取得を検討する余地もあったと思われることからすれば、本件におけるXの取った行動の合理性については疑問が残るところである。また、休暇取得の必要性や他の日では目的が達せられないことにつき十分な説明がされていないと思われることや、夏休調整を行っている本件組合との意思疎通が不足している点も含め、Xにはより真摯な対応が求められたのではないか。
- シフト制で稼働している事業所における休暇取得は、従業員間で調整が図られることが通例であるが、それによりトラブルが生じることもあり、使用者としてもある程度主導権を握らないといけない場面も多く、教訓となる事例である。
- 高裁判決において、組合が従業員間の休暇調整に介在することについて批判的な判示をしており、逆にいえば、使用者側が「通常の配慮」として当該調整を行えば円滑に処理できると読むこともできるが、その点は若干疑問が残る。労使間で決定し、おそらく双方にメリットがある慣行について、結論に影響を与えていないにもかかわらずあえて言及した理由について不明であるとの印象を抱いた。
- 本件において、Xが休暇取得を申請するに当たって、その理由や必要性についてそこまで説明を求められるのか、という点については疑問である。労働者の権利行使としての有休取得に当たって特段理由は求められていないことを考えると、ピンポイントで「この日に有給を取得したい」という要望は当然に可能ではないか。また、本件では「使用者として通常の配慮をしても要員の確保はできなかった」と判断しているところ、Xはおよそ2か月前から本件休暇申請を行っていることに加え、家族的な理由に基づく年休申請は例外的に対応するとされていることから考えると、行おうと思えば使用者側で代替要員の確保等を行うことはできたのではないか。それを慣行があることを理由に、使用者側で要員を積極的に確保する義務まではないとしているもので、本件慣行のない事業所では、原則どおり使用者において週休日変更や代休日指定等によって要員の確保が図られるであろうことを考えると、その結論には若干違和感がある。

○ 休暇の申請に当たり理由が不要なのは当然であるが、他方で、使用者が時季変更権の行使をするに当たり、休暇申請者から聴取した事情を勘案した上で「時季変更権の行使を控え、従業員が申請した日に休暇を取得させるべき」と判断することも現実にはあると思われる。本件においては、使用者に対する時季変更権行使の差控えに係る申入れや事情説明等Xにおいてやれることをやっていないという側面があるため、原則どおり時季変更権が行使されたという事情もある。

○ 本件については、まず、公共交通機関の職場風土を前提に考察する必要がある。すなわち、使用者、被用者及び労働組合いずれも「公共交通機関の使命として欠車を生じさせない」という共通目的の下、協力して事業の遂行及び各種調整を行っており、本判決は上記特性を考慮した内容になっていると考える。

夏休については、限られた期間内で、バスの運行に支障を生じさせることなく、従業員全員が取得できるよう調整する（単純計算で1日当たり8、9人が夏季休暇を取得する。）となると、使用者側において管理することは極めて困難であるとともに、使用者が調整することによる交代者の固定化を防ぐという意味でも、労働組合が介在して上記調整を行う慣行が敷かれていたことは、シフト制勤務を採る公共交通機関においては合理的な措置であろう。また、バス運転手のダイヤ編成には、乗務の間に必要な休憩が設けられるなど適正円滑な運行のためのシフトが精細に設定されており、夏休調整後の突発的な年休取得は、中休解体という使用者が例外的に乗務員の超過勤務を強いるような取扱いを採らざるを得ない場合を除いて、従業員間の交代により調整をする慣行が望ましいといえる。

このように、公共交通機関の使命、安全・安定運行の確保及び従業員間の公平を実現させることを目的として厳格な慣行が存在している一方で、Xの休暇申請に至る経緯からは「自身の休暇は権利として行使するが、自らは上記慣行による調整は行わない」という、若干自己本位の事情が見え隠れするように思われ、それによりYの事業に影響が生じるのであれば、本件時季変更権の行使が適正であると判断されたことは妥当であると考えられる。

ただし、本件は、公共交通機関特有の事情を勘案したものであり、これを他業種にまで拡大して論じることは望ましくないであろう。

○ 本件判決は、判断枠組みとして最高裁平成元年7月4日判決を引いているところ、勤務割変更が客観的に不可能であったか否か等を始め、最高裁が示した「時季変更権の行使が違法となることはない」という点に係る種々のファクターに該当しているか否かについては詳細に検討しておらず、慣行が合理性を有していることのみをもって判断している印象があり若干の違和感はある。

○ 労働者の年休取得は権利（時季指定権）でありその理由も求められないが、これを使用者が時季変更権の行使により変更させた場合、その行使に合理的な理由（正当事由）があるのかという議論に行き着く。この点、休暇を取得して成田空港反対現地集会に参加し違法行為に加わるおそれが高いという事情がある場合、使用者がその取得目的を考慮して勤務割変更等の措置を執らずに時季変更権を行使したことの許否が争われた裁判例等で、従前から論点となっている。

(3) 次回会合は、11月18日（木）に開催することとした。

以上