【裁判例紹介】
会社による時季変更権の行使を違法とした地裁判決を変更し、適法と判断した高裁裁判例

- JR 東海（年休）事件
（東京高判令和 6 年 2 月 28 日、労働判例 1311 号 5 頁）

小寺 美帆
Miho Kodera
Profile

金原 佑征
Yusei Kanehara
Profile

【Point】・勤務 5 日前の年休の時季変更権の行使が、事業の正常な運営を妨げる事由の存否を判断するのに合理的期間を超えてされたものということはできないとして、債務不履行責任が否定された事例

・年休の時季変更権の行使が、恒常的な要員不足の状態でされたとはいえないとして、債務不履行責任が否定された事例

【事案の概要】

本件は、旅客運送業等を営む Y 社において、乗務員として勤務していた X らが、年次有給休暇（年休）を申請したのに対して、Y 社から時季変更権（労基法 39 条 5 項ただし書）を行使されたことについて、労働契約に反するものであるなどと主張して、Y 社に対し、労働契約の債務不履行に基づく損害賠償請求として、慰謝料等の請求を行った事案です。

Y 社では、旅客需要の変動への対応のため、弾力的な列車本数の設定を行っており、乗務員が指定される行路は、定期列車の乗務を担当する「定期行路」と臨時列車等を担当する「臨行路等」に区分されていました。主に前者の乗務を担当する乗務員は「交番担当乗務員」、主に後者を担当する乗務員は「予備担当乗務員」とされ、乗務員はこの「交番担当乗務員」と「予備担当乗務員」を月ごとに交互に割り当てられていました。

そして、Y 社における年休の申請・時季変更権の行使の方法等は、概ね以下のようなものでした。

年休を取得しようとする乗務員は、原則として前月の 20 日までに年休申込簿に記載して届出をするという方法で年休申請を行い、Y 社は、前月の 25 日までに当月分の乗務員の勤務割を指定した勤務指定表を作成、発表し、乗務員の就労義務のある日（勤務予定日）を確定させていました。勤務指定表には、公休及び特休の日が記載されていたほか、年休申込簿の記入により年休使用の届出がされた年休使用日のうち Y 社において当該時点で時季変更権を行使しないものと確定させた日には「年休」と記載されていました。

もっとも、予備担当乗務員については、臨行路等のほか交番担当乗務員が年休を取得した場合の代替要員として定期行路を担当することがあったことから、具体的な勤務予定については、勤務日の 5 日前に発表される日別勤務指定表において確定される取扱いとなっており、Y 社における時季変更権の行使もこれによって最終的に確定されていました。

なお、Y 社における乗務員の配置要員数は、乗務員が年間平均 20 日の年休を取得できることを目標に算出された「基準人員」に基づいて決定されていましたが、Y 社は、この目標が達成できないと見込まれる場合、乗務員に休日勤務指定を行って勤務日とし、当該乗務員が本来取得できた年休分を他の乗務員に割り振るという対応をしていました。

本件の争点のうち、以下では、Y 社の時季変更権の行使につき債務不履行が成立するか、具体的には、①Y 社の時季変更権の行使が不当に遅延してなされたものか、②Y 社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なされたものかという点について、本判決の判断をご紹介します。

【判断の概要】

まず、①の点について、本判決は、「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**ものと解される。そして、使用者の無効な時季変更権の行使によって労働者が年休を取得できなかった場合、使用者は労働者に対し、労働契約

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981 年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。
本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。
本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせて頂きます。
法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

上の債務不履行責任を負うことになる。」とした上で、「X らが従事していた事業（東海道新幹線の運行）の性格やその内容、X らの業務（東海道新幹線の乗務員）の性質、時季変更権行使の必要性、X らの被る不利益等を考慮すると、本件期間において、Y 社が勤務日の **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はできない**」旨判示しました。

また、②の点について、本判決は、「使用者による時季変更権の行使は、他の時季に年休を与える可能性が存在していることが前提となっているものと解されることを踏まえると、**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り、「使用者の無効な時季変更権の行使によって労働者が年休を取得できなかった場合、使用者は労働者に対し、労働契約上の債務不履行責任を負うことになる」とした上で、平成 27 年度については、**配置人数が基準人員を大きく下回った事実は認められないこと、臨行路等に要した乗務員数は年度当初の想定を下回り、他方で必要乗務員数の想定に基づき必要とされた程度の休日勤務指定が行われたこと、乗務員の年休の取得実績が平均 20 日を超えたことに照らすと、恒常的な要員不足の状態に陥っていたものと認めることはできない**としました。また、平成 28 年度についても、**配置人数が基準人員を 5%以上下回る状態が継続した期間は 2 か月以下にとどまり、少なくとも年度の前半には配置人数には比較的余裕があったものといえること、乗務員の年休取得実績が平均 15 日余りにとどまったことも直ちに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ず、さらに Y 社が代替要員確保措置等のできる限りの対応をとっていたこと等の事情を考慮すると、恒常的な要員不足の状態に陥っていたものと認めることはできない**旨判示しました。

【検討・コメント】

本件の原審（東京地判令和 5 年 3 月 27 日労判 1288 号 18 頁）は、争点①について、「X らが…年休の時季指定をしてから Y 社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」、それが「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 社の経営上の必要性に基づくものであった」として、Y 社の時季変更権は、「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」て行使されたものであり、債務不履行が成立するとしていました。また、争点②については、乗務員の年休取得実績を検討の上、それが休日勤務指定の結果であったこと等を考慮して、Y 社の時季変更権が「恒常的な要員不足」のまま行使されたものであり、債務不履行が成立するとしていました。

これに対し、本判決は、争点①については、**Y 社の営む事業の性格・内容や X らが被る不利益等**を総合考慮し、また、争点②については、**乗務員の配置人員や年休の取得実績、Y 社が取っていた代替要員確保措置の状況等**を詳細に分析し、いずれについても債務不履行は成立しないと結論付けています。

本判決では、判断の前提として、Y 社（東海道新幹線を運行する JR 東海）の業務の社会的重要性が考慮されており、Y 社のような公益性の高い特殊な企業以外の場合にまで直ちに一般化はできないと考えられますが、他方で、本判決の各争点において示された考慮要素は、時季変更権の行使要件が充足されているかを検討する上で、実務上参考になるものと思われます。

争点②に関連しては、本判決を踏まえても、代替要員の確保が困難な状況が継続しており、従業員の年休取得の実績も少ないという場合には、「恒常的な要員不足」の状態にあったとして、時季変更権の行使要件を満たさないとされる可能性があると考えられます。とりわけシフト制を採用している企業においては、休暇を取得する従業員の代替要員を手配することが容易でない状況が生じやすいと思われますので、自社が「恒常的な要員不足」と判断されるような状態になっていないかについて、特に留意していただく必要があると思われます。

以上

記事一覧に戻る

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981 年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。
本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。
本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせて頂きます。
法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。