

JR 東海(年休)事件意見書

事前調整型年休付与制度における使用者の時季変更権行使の適法性判断のあり方
～東京地裁判決(及び大阪地裁判決)をふまえて

2023 年 11 月 2 日

労働法学的研究者 (元中央大学法学部教授) 毛塚勝利



はじめに

1 年休権の保障と法的性格

1.1 年休権保障の意義と日本的特性

1.2 使用者の年休の調整的付与義務と労働者の年休請求(時季指定)の法的性格

2 本件における年休請求の性格と時季指定の法的効力論の問題点

2.1 事前調整方式の時季指定は形成権の行使とみる必要はない

2.2 時季指定によって発生する使用者の時季調整義務

3 時季変更権行使の適法性判断

3.1 時季変更権行使の類型的相違と適法性判断の視点の相違

3.2 事前調整方式の時季指定に対する時季変更権行使の適法性判断

3.2.1 時季変更権行使の前提的要件～年休要員確保義務

3.2.2 時季変更権の内容としての適正調整義務

3.2.3 年休指定日に休日を配置するのは年休権保障の趣旨に反する

おわりに

はじめに

本件は、旅客鉄道事業を営む会社において新幹線の乗務員(運転士、車掌)として勤務していた原告らが会社所定の年休請求手続(就業規則76条)に従い毎月20日までに年休申請(時季指定)したものの、その多くが時季変更権を行使され希望する日に年休を取得できなかったこと(その結果、一部の年休は失効したこと)、しかも、年休取得の可否がわかるのが指定日の5日前の日別勤務指定表であったこと等を理由に、時季変更権の行使が不適切であり労働者への配慮義務等に反するとして、債務不履行(ないし不法行為)を理由に損害賠償を請求した事案である。具体的には、原審の東京地裁では、①年休申込簿への記入・届出をもって時季指定の効果が発生するか、②日別勤務指定表への記載による時季変更権の行使が債務不履行を構成するか、③勤務日5日前の時季変更権の行使が債務不履行を構成するか、④年休の時季指定日に公休・特休を指定する時季変更権の行使が債

務不履行を構成するか、⑤年休順位制度を用いて時季変更権を行使することが乗務員の請求した時季に年休を付与すべき配慮を欠くものとして配慮義務違反の債務不履行となるか、⑥本件の時季変更権の行使が恒常的な要員不足のもとで行われたものとして債務不履行を構成するか等が争われた。また、大阪地裁でも、上記①のほか、②から⑥の事由が適法な時季変更権の行使といえるか否かが争点となっている。

これまでの年休の時季変更権行使の妥当性が問題となった年休訴訟事件の多くが労働者の直前の個別的請求にかかる直前請求方式の年休利用であったのに対して、本件は、会社所定の手続きに従い申請し事前調整手続きを経て年休を取得する事前調整方式でありながらも、労働者が希望する日に年休を取得できていないところに事案的特性がある。それゆえ、本意見書では、事前調整方式の年休取得手続きに焦点をあて、その法的構造を明確にしたうえで、本件時季変更権行使の問題点を指摘することにした。

1 年休権の保障と法的性格

1.1 年休権保障の意義と日本の特性

最初に、年休権保障の趣旨を確認しておきたい。労基法 39 条が定める年次有給休暇は、憲法 27 条が「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」と明示的に規定している「休息」権の保障である。それは「健康で文化的な最低限度の生活を営む権利」を保障しようとした生存権保障の理念に基づくものであることも論を俟たない。労働時間（勤務時間帯）の中途におくことを求める「休憩」と労働日（労働週）の間に置くことを求める「休日」が労働者の健康安全確保の観点からの規制であることと異なり、労働者を有給で就労義務から解放する「年次有給休暇」は、労働者を収入喪失の懸念なく就業活動から解放し休息を確保させることを目的としている。労働者の健康安全の確保のための休憩や休日は、工場法以来、労働保護法として労働時間法制の中核を占める規定であるが、休息休暇としての年次有給休暇は、健康安全の確保のためではなく、家庭生活や社会生活等人間らしい生活を享受するためのものであるだけに、戦後の労基法を待って法制化されたものである。それゆえ、確認しておくべきは、休息権保障としての年次有給休暇は、労働者の健康・安全を確保するために重点を置いてきた労働時間規制¹と出発点も目的も異なること、それゆえに適用除外規定もなく管理監督者を含むすべての労働者に付与することが求められていることである。

しかし、休息権の保障の趣旨からして日本の年休制度には問題点があることもかねてから指摘されてきた。ひとつは、年休について「継続し、又は分割した 10 労働日」以上の

¹ もっとも、専ら健康・安全確保の確保においてきた労働時間法制であるが、今日、その構造転換が求められていることについては、毛塚「新たな労働時間法を～生活時間アプローチの基本的コンセプト」労働法律旬報 1884 号（2017）6 頁以下、同「労基法労働時間法制からの脱却を」日本労働研究雑誌 690 号（2018）76 頁以下、同「生活時間の確保を基軸に労働時間法制の構造転換を」日本労働法学会誌 135 号（2022）200 頁以下等参照。

付与を求めるのみで、最低連続休暇の付与規定がないことである²。二つに、6ヶ月の継続勤務要件に加えて8割以上の出勤要件を付していることである。ILO条約が「疾病、傷害、出産等の当該被用者にとってやむを得ない理由による欠勤」は勤務期間にいれることを求めている（5条4項）のに対し、労基法は、業務上の疾病・負傷や産休育児介護休業については「出勤みなし」とする（39条10項）ものの、私傷病欠勤の場合は含まれていない。三つに、年休の利用目的に制限はないということで、休暇をとって有償労働に就くことを排除されていないとの見解が一部あるとともに、年休を病欠欠勤に利用することも排除されていないことである³。

とはいえ、現行法制のもとでも休息権保障の趣旨に沿った運用が求められることはいうまでもない。他の先進経済諸国に比べ日本では年休日数が短いことと、しかもその消化率は極めて低いことはよく知られている⁴。その背景にあるのは、日本では年次有給休暇は、直前の請求にかかる細切れ年休が多く、使用者が事前調整して付与する連続休暇が少ないことである。その意味では、年休付与義務を負う使用者が労働者と付与時期について事前調整をして年休付与している本件方式は注目し値する。

1.2 使用者の年休の調整的付与義務と労働者の年休請求（時季指定）の法的性格

a) 使用者の年休付与義務

労基法39条は、所定の要件（6か月の継続勤務と8割以上の出勤）を満たした労働者に「継続し又は分割した10労働日」の年次有給休暇を付与すること（1項）、また、継続勤務1年6か月以降1日ずつ遡増させ6年6か月以降は20労働日の有給休暇を付与すること（2項）を義務づけている。それゆえ、労働者の法定年休権は、1項、2項の要件を満たすことで当然に発生する権利であり、使用者は当該年休年度内に付与する義務があるし、付与を怠る場合は処罰される公法的規制でもある（119条）。もちろん、多数の労働者が働く事業所において全ての従業員に年休を付与するには、従業員の年休取得日を調整し、平準化しないと事業の正常な運営が困難となる。それゆえ、労基法39条第5項は「使用者は、前各項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる」と定め、労働者が請求する時季に与えることを原則としつつも、事業の正常な運営を妨げる場合には、時季を調整して与えるこ

² 1970年のILO「年次有給休暇条約（改正）」（132号）は、勤続6か月を経た労働者に最低3労働週の年休付与と、最低2労働週の中断されない連続休暇をも求めている（第8条）が、批准するに至っていない。

³ ドイツの連邦休暇法は、「労働者は、休暇中は、休暇の目的と相反する就業活動を行ってはならない」（8条）「労働者が休暇中に疾病に罹患した場合、医師の証明書によって証明された労働不能日は、年次休暇に参入されない」（9条）として、別途、病欠休暇制度を設け、年休を病欠に充てることを予定していない。

⁴ 厚労省の令和4年就労条件総合調査結果によれば、昭和59年以降過去最高の付与・取得率とはいえ、令和3年の労働者一人の平均付与日数は17.6日、取得日数10.3日、平均取得率は58.3%である。

とができる調整権を使用者に認めている。したがって、使用者の年休付与義務は、労働者の希望する時季を尊重しつつ事業の正常な運営を妨げる場合には他の時季に与えることができる調整権付の付与義務である。年休は当該年度に内与えることが求められることには変わりがないから、労働者の請求がない場合であれ⁵、自ら調整のうえ当該年度内に付与する義務があることには変わりがない。このように労基法 39 条の年休権の保障とは、使用者に対して罰則付きで年休の調整的付与義務を課したものである。

b) 労働者の年休取得手続きと請求（時季指定）の法的性格

この点、実務的には、労働者が具体的に年休の取得時期を指定して請求した場合には、使用者の承諾を待つまでもなく、使用者の適法な時季変更権の行使を解除条件として就労義務が消滅すると理解、いわゆる解除条件付き形成権説が、白石宮林署事件・最判昭 48.3.2 以降、判例法理として定着してきた。それは、労働者の年休権行使が使用目的や使用者の承諾のいかんによって左右されることは権利行使を阻害するとの理解に基づいているが、同時に、これらの判例法理を形成した年休請求事案は、労働者が年休取得日に近接した時点で且つ特定日に限定して年休の取得意思を表明した直前請求であったことを忘れるべきではない（白石宮林署事件は、労働者が処分撤回闘争に参加するために年休取得日の前日に時季指定した事案であり、此花電報電話局事件・最判昭 57.3.18 は当日の時季指定、電電公社関東電気通信局事件・最判平 1.7.14 も 5 日前の時季指定の事案である）。

しかし、一般の年休の取得方法はこれらの直前の特定日指定の請求型に限定されるものではない。労働者が予め年休取得希望日を伝えて使用者の承諾を得て、つまり、時季変更権が行使されるリスクを回避して、取得することはもちろん、年休付与義務を負う使用者が労働者の取得希望日を聴取して調整のうえ労働者の納得する時季に付与することも何ら排除されるものでない⁶。それゆえ、労働者の年休の取得時期の決定を労働者の形成権の行使としてのみ捉えることは狭すぎるし、理論的にも付与时季の変更（調整）権付きで使用者に年休付与義務を課した法の趣旨にも反する。日本の年休制度が継続休暇をも視野にいて規定をしている以上、使用者の事前調整による年休付与義務の履行を排除することは年休権の法的理解として不適切である。もちろん、労働者が直前の特定日に時季指定し実際に取得せざるを得ない場合もあるから、付与时季調整にかかる使用者法益を侵害するこ

⁵ 夢沼謙一「年休権の法的性質について」一橋論叢 52 巻 2 号（1964）105 頁が指摘しているように、労働者の請求があったときに付与義務を課している産休（64 条）や育児時間（67 条）と違い、年休は労働者の請求がなくても付与義務を課している（39 条 1、2 項）ことは、その規定形式から当然である。しかし、現実には、時季指定＝形成権との理解が支配的になるなかで、労働者が請求していないときに付与義務違反の罰則を科すことはなく、2018 年改正であらたに使用者の時季指定による付与義務（7 項）を定め、その違反に罰則を科す（120 条 1 項）に至っている。

⁶ この間、1987 年改正で計画年休協定による特定（労基法 39 条 6 項）、2018 年改正で使用者の時季指定による特定（同 7 項）を認める規定も入ったことで、荒木尚史『労働法（第 5 版）（2022）242 頁も、「時季指定権は時季指定の 3 つの方法の一つに過ぎない」としているが、個別労使間の合意による付与时季の特定はもとより排除されない。

とがあった場合には取得後に責任追及を受けるリスクを負う覚悟で、年休を取得している。その場合は、時季指定を形成権の行使と捉えることが必要となる。請求権として捉えるかぎり、事後的審査は承認を得なかったことにしか焦点が当たらないからである。その意味では、時季指定を解除条件付きの形成権と捉える法理は直前請求型年休に関する取得時季の事後的調整法理なのである。しかし、労働者が年休請求（時季指定）しても使用者の時季変更権行使に対し年休取得せず就労している事案であれば、その年休請求（時季指定）は使用者の承諾を得て取得時期を決定する意思とみるのが自然であるし、そう解したとしても時季変更権行使の妥当性の審査が排除されない。

c) 年休請求方式の相違と時季変更権の性格の相違

労働者の年休請求が直前請求か事前請求かの相違は、使用者の時季変更権の性格の相違に連なる。直前の個別請求であれば、基本的に指定日以外の年休取得を予定するものではないから、時季変更権の行使は、事実上拒否権行使の適法性の問題となり、代替要員の確保等、直前行使の年休欠務に対応する体制がとれているか否かがその判断の鍵となる（後述3.1.b i）。これに対し、時間的余裕をもつ事前の時季指定であれば、使用者は業務量の増減（繁忙期か否か）や要員配置のしやすさ等を考慮しながら労働者の望む季節の範囲内で付与時期（日）を決定できるから、時季変更権は付与時期の調整権に他ならない。とりわけ、業務の性格上、従業員全員の年休取得時期を事前に調整しないと事業運営が困難なため、使用者が一定日までの年休請求（時季指定）を従業員に求めて事業所全体で調整する集団調整方式の場合は、時季変更（調整）の重点は、各従業員の取得希望時季に沿いながら事業の正常な運営を確保するための取得時季の平準化を図る作業となろう（3.2.2）。もっとも、労働者の請求する時季に年休付与をできない場合には使用者がその合理的理由が問われることにおいては何ら相違をみるものでない。

2 本件における年休請求の性格と時季指定の法的効力論の問題点

2.1 事前調整方式の時季指定は形成権の行使とみる必要はない

i 労働者の年休請求（時季指定）は、上述（1.2 b）したように、形成権の行使に限らない。労働者の請求（時季指定）と使用者の承諾によって年休取得日を確定することや、使用者の時期調整手続きに載せて年休付与日を確定することもある。本件会社の年休請求手続き（就業規則76条）も、第1項で「毎月20日までに翌月分の年休使用日を、年休申込簿に所定事項を記入の上、会社に届け出ること」を求める一方、第2項で「前項によれない場合で、年休請求するときは、原則前々日までに所定の手続きをとること」を求めると規定している。先の分類でいえば、76条1項が事前調整を予定した年休請求（時季指定）、同2項が直前請求型の年休請求（時季指定）とみることができよう。とすれば、冠婚葬祭等の場合に調整手続（年休順位制度）に載せることなく認められる「特認休暇」は、2項の直前請求型とみることができようが、本件の事前調整を予定した年休請求（時

季指定)は、形成権の行使とみるよりは、年休付与義務を負う使用者の時季調整手続きに載せたうえで時季指定日に年休の付与を求める意思とみるのが素直な解釈であろう。

ii この点、被告・控訴人は、本件の年休請求(時季指定)を直前請求型の形成権の行使として位置づけ、「年休の時季指定は、当該労働日の就労義務を消滅させる効果をもつものであるから、当該日に就労義務のあることが年休の時季指定の効力を肯定する上では当然の前提」であるから、労働日が具体的に特定していない段階(前月20日)で時季指定したとしても就労義務は消滅しないから「年休申込簿の記入と届出は時季指定には当たらない」と主張し、また、時季変更権の行使は時季指定の効力が生じてからとして、勤務5日前に年休取得日が判明するものであってもなんら問題ないと、暴論ともいえる議論を展開する。

iii これに対し、原審判決は、「前月20日までに年休申込簿の『時季指定日』欄に年休使用日を記載して届け出た行為は年休の時季指定権の行使と認められる」と、時季指定であることは認めたものの、「年休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ものと認められる」として、いわば停止条件付の時季指定権の行使とみる(こう明示的に示すのが大阪地裁令5.7.6判決27頁である)。解除条件付きで労働義務の消滅をもたらす時季指定権が停止条件付で効力が発生するとの法的構成はいかにも技巧的であるだけでなく、年休請求(時季指定)によって使用者の適正時季調整義務が発生することを見失わせかねない(2.2)し、労働日が確定するまで時季指定の効力が発生していないとして指定日に年休ではなく休日を配置することさえも時季変更権の行使ではないとして認める論理となる(3.2.3)。繰り返し指摘するように、取得時季の決定は一樣ではないのであるから年休請求(時季指定)をすべて形成権の行使とみる必要はなく、毎月20日までの年休申込簿への記入による年休請求(時季指定)は、使用者の事前調整手続を予定している年休請求(時季指定)であり、しかも使用者の時季変更権の行使のいかんを問わず取得する意思をも見せているわけでもないのであるから、年休付与義務を負う使用者の調整手続きにのせて年休を取得する意思の表明とみることでよいのである。

2.2 時季指定によって発生する使用者の時季調整義務

年休請求(時季指定)は、就労義務からの解放や就労義務を課さないことを求める意思の表明とだけ理解することはできない。労働者の年休権には付与時期に関する使用者の時季変更(調整)権がついている以上、労働者からすればその結果を知らされないと安心して年休取得できないし、結果をまたずに取得すれば、変更権行使が適正とされた場合のリスクを負うことになる。それゆえ、年休請求(時季指定)は、使用者に年休請求(時季指定)が速やかに事業運営上の支障がないか時季変更の要否にかかる調整作業に入り、早期にその結果を示すよう求める意思の表明でもある。逆にいえば、付与時期に関する変更調整権をもって年休付与義務を負う使用者は、年休申請(時季指定)があれば速やかに指定日に年休付与できるかの調整作業に入る義務を負う。それゆえ、本件でいえば、毎月20

日までとされる年休申込簿への記載（時季指定）があったときに使用者は直ちに調整作業に入るとともにその結果を伝える義務を負う。仮に、本件のような事前請求型の時季指定をも形成権の行使とすると理解したとしても、時季指定の意味を、就労義務の消滅という法的効果の関係でのみ捉えるのではなく、使用者の時季調整義務の履行を求める意思の表明であることは見失ってはなるまい。年休付与時季の調整作業にとって、時季指定時に労働日が確定しているか否かは関係がない。確定していない場合には指定日に就労義務を課さないことができるかを検討することであるからである。

3 時季変更権行使の適法性判断

3.1 時季変更権行使の類型的相違と適法性判断の視点の相違

a) 時季変更権行使の類型的相違

時季変更権は、事業の正常な運営を妨げる場合には他の時季に与えることができる、年休付与義務を負う使用者の付与時季の調整権でもある。すべての労働者に年休を付与し、かつ、事業の正常な運営を行うには、年休要員を確保することが不可欠の前提であるが、同時に、年休要員を確保したとしても労働者の取得希望時期が重なる場合には取得時期を調整し平準化することが事業の正常な運営には不可欠となるからである。それゆえ、時季変更権の基本は付与時季の調整権である。もっとも、わが国のこれまでの年休紛争事案の多くは直前の特定日指定型の年休請求で調整の余地がないから、時季変更権は時季指定日の年休付与拒否に正当な理由があるか否かの拒否権行使の適法性判断となっている。さらに、時季変更権の行使は、年休付与時季の調整過程だけでなく、確定した付与時季の変更問題としても発生する。個別労働者と使用者が合意して決めた年休時期（日）や過半数労働者代表との集団的合意により決定した計画年休時期（日）をその後の事情の変化で変更する場合である（高知郵便局事件・最判昭 58.9.30 は年度初頭にきまった計画年休の時季変更権行使事案である）。このように、一口に時季変更権の行使といっても、①個別労働者の直前請求の時季指定にかかる時季変更（拒否）権の行使の場合、②事前請求により従業員全体の年休取得時季の調整をはかるプロセスの時季変更（調整）権の行使の場合と、③一度決定をみた年休取得時期（日）の変更を求める時季変更権の行使とでは自ずとその適法性判断は異なる。ここでは、本件事案である②の検討に先立ち、①と③について見ることにしたい。

b) 直前の年休請求と確定年休に対する時季変更権の行使の適法性判断

i 直前請求（時季指定）に対する時季変更権行使の適法性判断

直前請求型の年休取得に関しては、多くの事案で、代替勤務者の配置可能性を探ったか否かが重要な判断要素となっている。代表的事案としては電電公社弘前電報電話局事件・最判昭 62.7.10 がある。9月5日に勤務割表による出勤予定日の9月14日に年休の時季指定をした労働者に対する時季変更権の行使（拒否）に対して、最高裁は「『事業の正常な運営を妨げる場合』か否かの判断に当たって、代替勤務者配置の難易は、判断の一要素と

なるというべきであるが、特に、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、重要な判断要素であることは明らかである。したがって、そのような事業場において、使用者としての通常の配慮をすれば、勤務割を変更して代替勤務者を配置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いことにより代替勤務者が配置されないときは、必要配置人員を欠くものとして事業の正常な運営を妨げる場合に当たるとすることはできないと解するのが相当」とした。また、日本電信電話横手統制局電話事件・最判昭 62.9.22 も、労働者が5月17日に同月19日、20日両日を時季指定したところ20日について時季変更権を行使して拒否した事案であるが、「勤務割による勤務体制がとられている事業場においても、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で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することはできない」として時季変更権の行使を否定している。これら直前請求利用が政治的集会等への参加を目的するものであったことから、年次休暇の利用目的は労基法の関知しないところとの認識のもと、時季変更権の行使の適法性判断を代替要員の配置可能性の有無を基軸に判断すべきことを判示したものである。

これら直前請求型の年休取得に対して示された代替要員の確保を探ったか否かという時季変更権行使の適法性判断基準は、当該企業の事業の性格や当該労働者の職務の性格、また、他にどのような年休付与制度をとっているかによっても異なるとはいえ、基本的には過去の直前請求型年休取得による1日当たりの欠務率を踏まえて代替要員を確保しておくことであろう。とりわけ、日本では病気休暇制度が法的義務でないため、傷病欠務も年休取得となることが多いことから、直前請求型年休取得率を把握したうえで代替要員を確保しておくことが不可欠にもとめられる。

ii 確定した年休付与日にかかる時季変更権行使の適法性判断

計画年休等により一度確定した年休日の変更は、時季変更権行使といっても事情変更の原則に基づくものである。前掲・高知郵便局事件最判が、「計画決定時には予測できなかった事態発生の可能性が生じた場合に限られる」とともに、時季変更により労働者の被る不利益を最小限にとどめるため、「事態発生の予測が可能になってから合理的期間内に」行使することが求められるとしているように、計画時に予測しない事態の発生を前提にした付与計画の変更である。それゆえ、年休請求（時季指定）があれば速やかに事業の正常な運営を確保のために付与时季の調整を図る作業に入ることが求められる通常の時季変更（調整）権の行使（後述3.2.2.c）と適法性判断の視点が異なることは当然である。

3.2 事前調整方式の時季指定に対する時季変更権行使の適法性判断

本件年休請求に関しては、新幹線の運転業務に従事する乗務員の勤務体制を円滑に組むべく、被告会社が乗務員に年休を取得する場合には前月20日までに「年休申込簿」に記

載することを求めていることからして、使用者が年休付与に際して事前調整方式をとっていたことはあきらかであり（前述2.1）、また、年休付与義務を負う使用者の対応として一般的には望ましい年休付与方式とはいえよう。それでは、かかる事前調整方式における時季変更権の行使の妥当性はどのように判断されるべきか。以下、検討することにした。

3.2.1 時季変更権行使の前提的要件～年休要員確保義務

a) 年休の調整的付与義務の履行に不可欠な年休要員確保

i 使用者が年休付与の事前調整方式をとる主たる目的は、労働者に対する年休付与義務を果たすとともに、労働者の年休取得による要員減を平準化し業務の正常な運営を確保することにあると言える。とりわけ、新幹線の運行業務を担う被告会社にとっては、年休付与義務を履行し円滑な勤務体制を組むためには、すべての乗務員が所定年休を取得することを前提にしたときに生じる欠務を補充するに足る追加要員数（年休要員）を確保しておくことが不可欠の前提となる。この点、原審の認定によれば、被告会社が運転業務遂行に必要な乗務員の基準人員を算出する際に、運輸所ごとに、行路（定期行路、臨行路）単位に過年度実績に基づく1日に必要な乗務員数（車掌数と運転士数）を算出し、乗務員の年間就労可能日数（365日－〔公休・特休120日＋年休20日＋教育研修等4日〕＝221日）をもとに基準人員を算出し、運転士と車掌を配置している。その限りでは、年休要員を見込んだ乗務員配置に心がけているといえよう。もっとも、配置乗務員数には見習いも含まれているのでこれを除いた乗務員数（運転士と車掌の計）でみると、第一運輸所で平成27年度が基準人員計365人に対して配置乗務員数364人、平成28年が基準人員373人に対して配置乗務員数371人、第二運輸所では平成27年が基準人員381人に対して配置乗務員数375人といずれも基準人員を下回る乗務員配置であり、平成28年が基準人員389人に対して配置乗務員391人とわずかに上回る状況で極めて窮屈なものといえよう。

そのため、実際には、原審の認定によれば、「年度中に各運輸所の乗務員が年休を平均20日取得することは困難となる可能性があるものと予測し、年度内に必要となる休日勤務指定の回数を年度当初に算出し」「年度内に乗務員1人当たり2泊から3泊（2暦日にわたる行路であれば2行路から3行路）程度の休日勤務」（47頁）を前提にした勤務計画を立てるとともに、本来であれば、休日勤務に対しては事前の休日振替や代休の付与が労働協約と就業規則で求められていた（労働協約43条2項、50条、就業規則61条2項、68条2項）が行われることはなかった（48頁）。それゆえ、原審判決が「労基法39条5項が年休の時季の決定を第一次的に労働者の意思にかからしめていること、同規定の文理に照らせば、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に照らせば、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」（83頁）と判示して

いることは、時季変更権が年休時季の調整権であることからして、時季変更権行使の前提条件として年休要員の確保を捉えるものとしてきわめて正当な認識である。

ii この点、大阪地裁は、政治集会への参加を目的として5日前に時季指定した直前請求型年休に対する時季変更権行使の適法性判断である電電公社関東電気通信局事件・最判平01.07.04に依拠しながら、「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について」の判断すべき考慮要素を述べた後、「上記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、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」と述べる(32頁)とともに、「時季変更権の行使の要件である『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当たっての考慮要素は、勤務割の確定時期と年休の時季指定の時期の先後によって異なるところはない」(33頁)という。しかし、直前請求型の場合は、すでに指摘したように、当該事業所の年休取得欠務の過去の実績を踏まえて代替要員の確保等欠務のサポート体制を整えているかが時季変更権行使の妥当性を判断するうえで問われるに対して、事前調整型の年休請求に対する時季変更権の行使は、年休取得希望者の取得希望時季の配置調整作業であるから、その前提としてすべての労働者が年休を取得するとして必要となる要員数を確保しておくことが、時季変更権行使の不可欠の前提となる。

また、同判決は「大阪第二運輸所では、基準人員を算定し、これに乗務員数の増減等の要因を予測した上で乗務員を配置し、各乗務員が年休20日を取得できないと見込まれたときには、計画的な休日勤務指定、乗務員の異動や運輸所間での業務量の調整等によって機動的に対応しているものであり、各乗務員の年休付与日数が一律に決まっているわけではなく、年休の取得時期及び取得日数は各乗務員の判断にゆだねられていることからすると、仮に年度当初の時点において各乗務員が一律に20日の年休を取得できる状況とならないことが見込まれたとしても、これをもって直ちに、年間を通して各労働日の勤務割を作成する時に年休申請を踏まえて代替勤務者を割り当てることができない状態にあるとまではいうことができない」(41頁)としているが、計画的な休日勤務指定で対応していることは何ら要員不足を示す事由ではないとの理解はもとより、各乗務員の付与日数は一律決まっているわけではないとして、「年度当初において各乗務員が一律に20日の年休を取得できる状況とならないことを見込まれても」要員不足とみる必要はないというのは、使用者の年休付与義務の意味を理解しない見解といわざるをえない。年休付与年度毎に全ての従業員が所定労働時間勤務しかつ保有年休を全て取得することを前提に、事業の正常な運営を確保するに必要な要員(乗務員)を確保した上で、従業員の休暇取得希望時季を調整するのが時季変更権である以上、他の従業員の休日勤務や時間外勤務を前提に年休付

与を確保できればよいとするのは、使用者の年休付与義務を誠実に履行しているとはいえない。むしろ、かかる年休取得を前提にした要員数を確保していたとしても、病気等で欠務せざるをえない者や事故やトラブルが発生する時間外・休日勤務等が発生することもあるから、過去の実績からかかる場合の対応をするに必要な要員をも含めて確保しておくことが、誠実な年休付与義務の履行なのである。

b) 要員不足でしか説明できない繰越年休と法定年休の付与不足

i このように、基準人員に基づく乗務員確保が窮屈であるうえ、休日勤務を前提にした年休要員の確保が当を得ていないだけでなく、本件の場合、原審の認定よれば、原告らのほとんどが平成 27、28 年度の年休年度当初の保有日数は前年度からの繰越で 35 日から 40 日となっている（12-13 頁）ことは、要員確保が十分と言えない状況を示している。原告らがこれまでも数多の時季指定にもかかわらず年休を取れない状況を踏まえての本件訴訟であることを考えれば、他の労働者も同様の状況にあることは容易に推察される。繰越が多いのであれば、例えば、繰越年休解消まで基準人員算出時の年休取得日数 20 日を数日増やして算出する対応を考えることはできたはずであるが、特段の解消策は取られていない。それどころか、年休繰越を前提に、失効した場合の救済策としてその一部は会社の承認を得て私傷病休暇等に当てることができる「保存休暇」制度が設けられている（就業規則 59 条の 2）が、当該年度内に付与すべき年休制度の趣旨に沿った解消策とは言えない。

ii さらに問題なのは、原告らが年休請求（時季指定）を繰り返し行っているにもかかわらず、繰越分はおろか当該年度発生の中休日数すら付与されていないことである。平成 28 年度の年休付与日数は、西村は 13 日、木下、内村は 14 日にとどまる（別紙 3）。使用者は時季変更権を持つとはいえそれは年休年度内の時季調整権であるから、使用者は時季調整が困難であれ当該年度に発生した年休は労働者が請求する限りその全てを付与すべき義務を負う。労働者が年休請求しない場合に 1 年繰越にすることができても、労働者が請求しているのに使用者が付与せずに繰越できるわけではない。後述するように

（3.2.2.b）、休息権保障の趣旨にそぐわない抽選という機械的配分方式で調整しているにも関わらず、年休年度内に法定日数さえ付与できていないことは、年休要員が不足している以外に説明できないであろう。仮に要員不足でないとしても、当該年度内に発生する年休を付与できていないことは、明らかに使用者の年休付与義務違反と言わざるを得ない（1.2.a）。

3.2.2 時季変更権の内容としての適正調整義務

a) 労働者の年休取得希望時季の尊重義務

i 休息権の保障である年休は労働者の希望する時季に付与するのが基本であるから、使用者が付与時季を調整する際には、労働者の希望する休暇の長さ（期間）と配置（時期）

を最大限尊重することが求められる。労基法 39 条 5 項は、所定要件で発生する年休を、「労働者の請求する時季に与えなければならない」とするの、希望する休暇時期（日）に付与することができず変更する場合でも、時季（季節的範囲）に配慮して付与することを求めているからである⁷。

ii 労働者の希望する期間（休暇の長さ）で付与すべき観点から見たときに、本件の場合、争点にはなっていないものの、被告・控訴人会社は、連続休暇の上限を 3 日（公休・特休こみ 5 日）としていることと一度に限定していることである。日本の年休制度が連続休暇の付与を義務づけていないとはいえ、連続休暇は休息権保障の要であるから、労働者の望む場合にその上限と回数を制限するのは年休権保障の趣旨に反すると言える。仮に、労働協約にもとづき定めたとしても年休権保障は公法的規制でありその効力は認められない（協約自治の限界）。前月 20 日までの申請で長期の連続休暇を付与すると勤務体制を組むのが困難というならば、長期連続休暇については申請時期を早めて配置調整に臨めばよいことである。

iii しかも、本件の場合、事前調整手続きを取りながら、個別休暇についてもその多くが労働者の希望する時期（日）に付与されていないことである。原告らの年休保有日数に比して届出日数が極めて多い（別紙 3）のも、被告抽出にかかる特定 34 日間（別紙 4）の年休取得状況を見ても届出件数と取得件数とのバラツキが多いのも、被告会社において労働者の希望にそった調整ができていないからにほかならない。というよりそもそも調整に値する応答関係を年休申請者との間で築いていない。直前請求であれば指定日に付与するか拒否するかを選択しかないが、事前請求である以上、指定日の付与が困難であるときには他の日を提案し、受容可能性を問うのが調整権たる時季変更権の行使の仕方である。しかし、本件では、事前請求にかかわらず、単に拒否回答をしかも指定日に接近した日に行うだけであり、労働者の希望する時季に年休を付与する義務を誠実に履行しているとは言い難い。連続休暇のみならず個別休暇の場合であっても、届出書に労働者の第 2 希望日なり受容範囲の付与日の記載を求めることで希望日付与の配慮義務を誠実に尽くすことは可能であったはずである。その意味で、被告・控訴人会社が事前調整手続きをとることで年休取得率が日本の平均的取得率を上回りながら、労働者の希望する時季に付与できていない要因は、調整期間が極めて短いことに加えて、何よりも、労働者の取得希望時季を尊重する配慮が欠けていることに起因している。2 週間の連続休暇の付与義務が課されている国でも支障なく列車運行がされていることを考えれば、対応策がとれない理由はない。

⁷ 労基法が年休付与を労働者の請求する「時期」ではなく「時季」としていることに関して、かつては有意味な解釈上の相違をみつける議論が重ねられた（学説における議論的経緯については、菅野和夫「年次有給休暇の法理論」『文献研究・労働法学』（1978）45 頁以下参照）が、「請求」を「指定」と解し、しかも形成権の行使と解する見解が支配的となるなかで「時期」と「時季」とを区別する実益がなくなった。年休制度本来からいえば、休息権の行使としては例外的ともいえる直前行使型の年休請求について形成権行使と理解するのはよしとしても、通常の年休請求については労働者の求める「時季」内で使用者が付与日を調整して年休付与することを求める請求権と解すべきであろう。

いずれにせよ、公休や特休という法定労働時間遵守のための休日付与と同じように年次有給休暇とを機械的に配分配置して法定年休日数を付与したとしても、休息権保障の趣旨にそった年休付与義務の履行とは言い難い。使用者の年休付与義務の履行には、労働者の希望する時季に、すなわち労働者の希望する期間（長さ）と時期（配置）において、年休を付与することが何よりも求められるからである。

b) 抽選による年休付与の順位調整の問題点

i 年休取得希望時期が重なる場合には、労働者間で調整が不可避免的に必要となる。その場合、どう調整するのか。この点、ドイツの連邦休暇法は、労働者の取得希望時期への配慮義務の例外として「社会的観点（Sozialgesichtspunkt）」を入れることを求めている⁸。実際には、学童をもつ親が子どもの夏季休暇に合わせて年休をとる場合や教員等の休暇取得時期が限定される配偶者をもつ者の年休取得時期を優先させる等の配慮である。労基法はかかる規定をもたないが、かかる配慮をすることは休息権の保障の観点から望ましいといえよう。

ii 本件の年休取得希望者の調整方法としての特色は、「年休対象月の前々月の末日に、乗務員3名の立会いのもと、パソコンによりランダムに年休順位の抽選」（50頁）で決める「全体順位」と「職種別順位」を定めていることにある。公平性の観点からの順位決定であろうが、休息権が家庭生活や社会生活の充実のためのものとすれば、その妥当性が問われる。この点、原審判決は、「複数の労働者からの時季指定が競合し、そのうち一部の労働者に対して時季変更権を行使することになる場合に、どの労働者に時季変更権を行使するかは、基本的には使用者の合理的な裁量に委ねられているといえるから、被告が年休順位制度を採用していることをもって直ちに使用者としての裁量を逸脱するものとは認め難い」（80頁）とする。たしかに、連続休暇と冠婚葬祭等の特認休暇は抽選による順位制度の対象からはずされているから、その限りでは不合理とまではいえない。しかし、連続休暇の上限は5日（公休・特休こみ）でかつ1回と限定されていることを合わせて考えれば、ほとんどの年休を労働者は希望する期間（長さ）と時期（配置）において取得できないことを意味し、休息権保障の趣旨に沿うものではない。使用者の時季変更（調整）とは、労働者の望む期間を前提にその配置を調整することであるが、期間に上限を設けて細切れ年休にしておきながら抽選でその配置を決定することはおよそ適正な時季変更（調整）権の行使とはいえない。事前調整という本来望ましい方式を取りながら、本件の場合には、労働者の望む長さにおいて年休付与するための調整というより、もっぱら、業務運営上の都合を優先させ、連続休暇の取得を限定したうえでの細切れ個別休暇の機械的配置に重点をおいた調整方法と言わざるを得ない。細切れ年休はもともと労働者の好きな時季に

⁸ 連邦年次休暇法7条1項は、「休暇取得日の決定に際しては、労働者の休暇に対する希望を考慮しなければならない。ただし、かかる考慮が、緊急の経営上の利益又は社会的観点からみて優先すべき他の労働者の休暇に対する希望に反する場合を除く」と、明示的に社会的観点からの優先順位を定めている。

とれるのが利点として日本では選好されてきたが、本件では細切れ年休自体が労働者の好きな時季にとれていない。

iii 《結論》被告・控訴人会社は、円滑な運転業務の確保をはかるべく、年休付与时季について事前調整手続きとり、年休取得希望者間の年休取得日の調整をはかる方式をとりながら、連続休暇を3日1回に限定した上での事前調整であること、また、個別休暇については抽選による順位による配置調整だけに、労働者の希望する時季（期間と時期）に付与できていない。その意味で本件の年休付与方法は、適正な時季変更権の行使といえず、適正調整義務に反するものである。

c) 時季変更権の合理的期間内の行使～申請後速やかな調整作業

i 休息権としての年休は、労働者が請求してから速やかに確定しないと計画を立てようがない。とりわけ、使用者が調整して付与する事前調整型であれば、使用者が早期に調整し年休付与时期を労働者に通知しないかぎり、年休の利用計画を立てることできないし、付与されたとしても有効に活用することはできない。それゆえ、使用者は年休請求（時季指定）があれば速やかに指定日における年休取得の可否及び変更する場合の取得可能日を示す必要がある（確定年休に係る時季変更権の行使については、変更せざるを得ない事情が発生した時からの合理的期間でよいことは先に（3.1 b ii）で述べた）。事前調整型の年休請求（時季指定）を形成権の行使と解するのは適切ではないが、仮にそう解する場合でも、年休請求（時季指定）は有給での労働義務からの解放（就労義務の消滅）を求める行為だけではなく、時季変更権を持つ使用者の調整作業を求める行為でもある（2.2）から、年休請求があったら使用者は調整作業にはいるとともに、調整作業が終わり次第速やかにその結果を伝える義務がある。その意味では、原判決が時季変更権を「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をないように配慮すべき義務（債務）」（68頁）とするのは、正当である。

もっとも、合理的期間内に時季変更権を求める原審判決の判断は適切とはいえ、事前請求型の年休請求（時季指定）をも形成権の行使とみ、変形制等で労働日が確定していない段階での時季指定を停止条件付の時季指定と構成することは、論理的には無理があると思われる。労働日が確定したときに時季指定の「解除条件付きで就労義務の消滅」という法的効力が発生すると解した場合、解除条件を満たすか否か、すなわち、適正な時季変更権行使（時季調整）と言えるか否かの判断も、労働日が確定した後に行えばよいことになりかねず、時季変更の調整作業を年休請求があれば速やかに開始すべきとすることと整合性が取れないからである。

ii 本件の場合、前月20日までの年休請求（時季指定）に対し、年休付与の可否が判明するのは、指定日の5日前に発表される「日別勤務指定表」においてである。原審の認定によれば、「交番担当乗務員、予備担当乗務員の別を問わず、前月25日の勤務指定表の発表段階では被告による時季変更権の行使の可能性が残存しており」、「日別勤務指定表の発表までの間は被告による時季変更権が行使される可能性があったにもかかわらず、被

告が時季変更権を行使したか否か、あるいは行使する予定があるか否かといった事柄は乗務員において確認し得ない（70 頁）というのであるから、休息権保障としての年休制度の趣旨に反する運用であり、法的には時季変更権の濫用であり、年休付与義務に内在する適正調整義務に反するものといえる。それゆえ、原審判決が、「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、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に悖るものといわざるを得ず、原告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」（71 頁）としたのは至極当然である。

3.2.3 年休指定日に休日を配置するのは年休権保障の趣旨に反する

年休請求は有給での就労義務からの解放を求めるものであるから、請求時に労働日が未定であろうとなかろうと、指定日に有給での就労義務から解放し、年休を付与することが求められる。では、指定日を年休にかえて休日を配置することでもよいのか。本件では、休日が事業所単位で画一的に決まるのではなく、使用者が休日（公休・特休）を行路担当ごとに配置できることから生じる問題である。「特休」については無給とされている（就業規則 53 条）ことからして、有給で就労義務から解放することに当たらないから認められない⁹。法定休日である公休については有給であるとしても、年休指定日を公休にする合理的理由が問われる。法定労働時間の遵守のため公休・特休と休息権としての年休とはその性格を異にするからである。

この点、原審判決は、前述（2.1 iii）ように、労働日確定前の時季指定を停止条件付時季指定権の行使と理解するため、年休請求（時季指定）しても労働日が確定するまでは「時季指定の効果も生じず、被告の公休又は特休の指定も時季変更権を行使したうえでなされたものとはならない」（75 頁）という。この理でいけば、日給制で働くシフト勤務の労働者がシフト確定前に特定日を指定し年休請求したときであれ、時季指定の効力発生はシフトによる労働日が確定したときとして労働者の年休指定日に使用者が休日（無給）を配置してシフトを組むことで、事実上年休付与を拒否することも可能となる。時季変更権は年休付与時季の調整権であるから、年休請求（時季指定）は、本来、早ければ早いほど、事業の正常な運営の確保のための調整がつけ易いので望ましいにもかかわらず、労働日が未だ確定していなかったとして労働者に不利益を課すのは本末転倒である。

すでに指摘したように、本件のように労働者が使用者の事前調整手続にのせて年休請求（時季指定）し、しかも調整結果のいかんを問わず指定日に年休取得を強行していない場合にまで、時季指定を形成権の行使とみる必要はなく、使用者の適切な時季変更（調整）のもと指定日で年休が認められる場合に取得する意思とみることでいいのである。それゆ

⁹ 「年休を取得した方が代休の場合より祝日手当の関係で給与が多く支給される」として年休に変えて休日を付与することを否定した例として西日本ジェーアール事件・名古屋高判金沢地判平 10.03.16 がある。

え、時季指定が指定日での年休付与を求める意思の表明である以上、使用者は時季指定があれば直ちに調整作業に入るとともに、調整の結果、指定日に就労を求める必要がなければ、労働日の確定前であろうと否とにかかわらず、速やかに指定日に年休付与することを通知すべきであるし、仮に、労働日（勤務体制）確定時に発表せざるを得ない事情があったとしても、就労を求める必要がない時季指定日に年休ではなく休日を配置する勤務体制で対応することは認められない。

もっとも、時季指定が一週間以上の連続休暇であれば、使用者が有給無給を問わず休日を含むことは妨げない。年次有給休暇は、当該労働者の通常の労働週を前提にして有給で就労義務から解放するものだからである。しかし、本件では、連続休暇すら3日に限定されているのであるから、指定日を休日に変えて就労義務を解く合理的理由はない。法定労働時間規制の遵守を優先させるために年休指定日を公休や特休に変えることも合理的理由にはならない。結果的に労働者の残余年休権を消滅させることになる場合であればなおさらである。休息権の保障としての年休付与義務の履行を法定労働時間遵守の列後におくことは認められず、年休付与した上で別途休日の配置日を確保すべきことだからである。確保できないとすればそれこそ年休要員が不足しているからに他ならない。それゆえ、労働者の年休指定日に公休・特休を配置することは、休息権としての年休権保障の趣旨に反する使用者の時季変更（調整）権を超える措置であり、労働者の指定日に年休を付与すべき年休付与義務違反に反する。

おわりに

本意見書で述べたことを要言すれば、以下の通りである。

1 年休権は所定要件で当然に発生するが、時季の決め方は一様ではない

最高裁判例によって形成された年休法理、すなわち、年休権は労基法39条1項2項（現1項乃至3項）の要件を満たすことで当然に発生する権利であり、旧3項（現5項）の労働者の請求（時季指定）があれば使用者の承諾を得るまでもなく、使用者の適法な時季変更権の行使を解除条件として就労義務が消滅するとの理解は、労働者の直前請求の年休利用について形成された法理にとどまる。労基法所定要件で発生する年休権の取得時期を労働者が使用者と労働者と合意のうえ取得することや、年休付与義務を負う使用者が労働者の取得希望時季を事前に聴取し調整のうえ付与することをなんら妨げるものでない。すなわち、年休請求（時季指定）を労働者の形成権の行使としてのみ理解する必要はない。むしろ、労基法39条1項乃至3項所定の要件で発生する年休権と同条5項の付与时季に関する規定を統一的に理解すれば、同条は、使用者に付与时季について変更（調整）権付きで年休付与義務（年休の調整的付与義務）を課したものと解すべきである。

* 本件は使用者の事前調整方式による年休付与義務の履行事案である

本件では、運行業務を担う使用者が労働者に事前請求（時季指定）させ内部調整をして付与を決めているのであるから、労働者の時季指定は、使用者の時季変更（調整）手続き

に載せて年休を取得する意思の表明と解していい。就業規則 76 条 1 項所定の前月 20 日までの「請求手続」については、かかる性格をもつ使用者の年休付与義務の履行とみるべきである。それゆえ、使用者は、労働者の年休請求（時季指定）に対して時季変更権を行使する際には、各労働者の時季指定を尊重して付与时季を適正に調整のうえ可能な限り各労働者の希望する時季に年休付与すべき義務を負う。

2 使用者の年休付与義務に内在する使用者の義務

時季変更（調整）権の適正な行使を議論する前提として、①使用者はすべての労働者が年休を取得したとして事業の正常な運営を確保するに必要な要員を確保しておくことが求められる。すなわち、年休要員の確保は、年休付与義務に内在する使用者の義務であり、時季変更権行使の妥当性（適正調整義務違反の有無）を議論する前提である。ついで、②付与时季の調整に際しては、使用者は、何よりも労働者の取得希望時季を尊重すべきことである。指定日に付与することが困難な場合は、希望した時季の範囲で代替日を提案する等の調整が求められる。さらに、③年休要員を確保している場合でも事業の正常な運営を確保するためには、年休取得日の平準化を図るべく労働者間の年休取得希望時期の調整が不可欠となるが、その際は、年休権保障の趣旨にそった社会的観点を入れた調整が求められる。そして、④手続的には、年休取得の目的の実現が阻害されることがないように請求（時季指定）後速やかに調整を行い、指定日に付与できない場合にはその理由説明と代替日の提案等、誠実な対応が求められる。

* 本件時季変更権行使は年休付与義務違反にして適正調整義務違反である

i 年休付与義務違反 本件の場合、会社所定の基準人員に基づく配置乗務員数が窮屈なうえ、休日勤務をも前提にした年休要員計画等適切な年休要員の確保と言えず、また、多くの繰越年休を抱えながら繰越年休解消に向けた要員確保策も取られていないことからして、被告・控訴人が年休要員確保義務を尽くしているとは言い難い。また、要員確保義務の尽不尽を問わず、平成 28 年度の西村ら 3 名に対する年休付与日数は数多の時季指定にも関わらず 13 日、14 日にとどまり、個別時季変更行使の妥当性を問うまでもなく、当該年度内に発生した年休は当該年度内に付与すべき使用者の年休付与義務に明らかに違反するものである。

ii 適正調整義務違反 時季変更権の行使の妥当性に関して言えば、以下の 3 点を指摘できる。①《時期に遅れた調整結果の伝達》 まず、年休請求（時季指定）を受けた後の使用者の時季調整結果の労働者への通知が極めて遅いことである。前月 20 日までの年休請求に対し、交番担当乗務員には 25 日の勤務指定表で結果が表示されるものの指定日 5 日前の日別勤務指定表での変更も排除されず、予備担当乗務員にいたっては指定日 5 日前の日別勤務指定表ではじめて年休の成否が判明するというのは、明らかに時期に遅れた年休付与調整結果の通知で、時季変更権の行使として妥当性を欠く。②《調整プロセスを欠く変更権の行使》 直前の特定日年休請求（時季指定）であれば、使用者は代替日の提案の余地はないから、指定日までに変更（拒否）の有無を回答すれば足りる（変更権行使＝拒否の当否は事後の司法判断に委ねられる）が、通常の年休請求（時季指定）であれば、

使用者は指定日がだめであれば代替日を提示するのが時季変更権である。勤務体制（運行業務）を組む上で不可欠な年休取得日の事前申請を求めながら、代替日の提案もなく指定日直前に拒否回答するのは明らかに誠実さを欠くものである。③《取得希望時季の軽視》年休付与に際しては休息権保障の趣旨からして労働者の取得希望時季を最大限尊重する必要があるが、抽選による年休取得順位の決定は、年休権保障の趣旨にしたがった社会的視点を入れたものでもなく、もっぱら事業運営上必要となる年休取得時季の平準化を測るためのものに過ぎず、労働者の希望する時季（時間的配置）での年休取得期待を損ねるものである。

《結論》前月 20 日までの届出を求める事前調整方式をとりながら、専ら抽選による機械的順位づけによる調整により、誠実な応答関係もなく変更結果を指定日の 5 日前の勤務表で示すだけで、労働者の希望する時季に付与することを心がけることのない本件時季変更権の行使は、使用者の時季変更権行使の濫用であり、適正調整義務に反するものと言わざるを得ない。

3 年休指定日に休日を配置して勤務体制を組むことは年休権保障の趣旨に反する

年休請求（時季指定）時に労働日が確定しないことを理由に年休に代えて休日を配置することは、無給である場合はもとより有給の場合も、一労働週を超える連続休暇の中途に挟む場合を除き認められない。就労を求める業務上の必要性もなく年休を付与しないことが時季調整の範囲を超え時季変更権行使の濫用であるのみならず、法定労働時間を遵守するために必要な休日と休息権保障のための年休とは性格を異にするものであるから、年休指定日に休日を配置し法定労働時間の遵守を年休権付与に優先させることは、休息権としての年休権保障の趣旨に反し年休付与義務に反する。それゆえにまた、労働日確定前の年休請求（時季指定）を停止条件付時季指定権（形成権）の行使と捉え、勤務体制を確定するときに時季指定日に無給休日を配置しても時季変更権行使にあたらないとする論理を内包する法理は年休権侵害の法理であり認められない。

付言：きわめて問題と思われるのは、争点にはなっていないものの、連続休暇が3日と極めて短期にかつ年1回に限定されていることである。労働者の多くが細切れの年休取得を望む事情が仮にあるとせよ、連続休暇を望む場合に3日以内で1回という利用制限を設けることは、継続休暇をも視野入れて年休付与義務を使用者に課している労基法 39 条違反であるし休息権保障の趣旨に反する。運行業務の勤務体制を組むには長期休暇を付与することが困難ということは何ら理由とならない。年休要員を確保している限り付与时季の調整問題であり、長期休暇については、時季指定を1か月前ではなく3か月や6か月前に求める等より長い調整期間を確保して調整すればすむことだからである。長期の継続休暇の取得を禁じ短期の細切れ年休にしたうえで、1か月という短期の調整期間でかつ抽選という機械的配分の順位づけで調整（時季変更権を行使）していることが、労働者の希望する時季（期間と時期）に年休を付与できていない何よりもの原因と思われる。