



年休裁判勝利！ 解説シリーズ③

5日前にならないと年休が入ったかが 分からないのは会社の過失！

被告は、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、原告らが時季指定をした年休使用日の相当期間前までに時季変更権を行使する労働契約上の義務を負っていたにも関わらずこれを怠り、一律に各日の5日前まで時季変更権を行使しなかったものであり、被告に過失があったと認められるから、債務不履行を構成するものと認められる。

「(労働者が)時季指定をした年休使用日の相当期間前までに時季変更権を行使する労働契約上の義務を負っていたにも関わらずこれを怠り、一律に各日の5日前で時季変更権を行使しなかった」ことは「被告に過失があった」としています。つまり会社がやってきた5日前勤務指定は誤りだとしているのです。

更に、判決は会社が5日前勤務指定の根拠として臨時列車の手配の必要性をあげていたことについても、以下の通り具体的に批判しています。

前月25日の勤務指定表の発表から各日の5日前の日別勤務指定表の発表までの間において、手配した臨時列車等は合計704本であり、追加で必要となった乗務員は合計で590名であったことが認められるところ、これを平均すれば1日当たりの臨時列車等の運行は1本未満。追加で必要となった乗務員も1名未満であり、全5ヶ所の運輸所で見れば、各運営者の1日当たりの臨時列車等は約0.2本追加で必要となった乗務員は約0.16人にとどまることになるから、原告らに対する時季変更権の行使時期を各日の5日前までに確定させないという運用を採用する高度の経営上の必要があったとか、各日の5日前でなければ、被告が年休人員制度の対象となる年休の大部分を確定させることができなかつたとは断じ得ず～

要するに、運輸所1ヶ所の「1日当たりの臨時列車等は約0.2本追加で必要となった乗務員は約0.16人にとどまる」にすぎないのだから、「各日の5日前でなければ、被告が年休人員制度の対象となる年休の大部分を確定させることができなかつたとは断じ得ず」と、会社の理由は理由にはならないと断定しています。