

主 文

一 原判決中戒告処分無効確認請求、賃金請求及び附加金請求に係る部分を破棄し、右部分につき被上告人の控訴を棄却する。

二 原判決中弁護士費用についての損害賠償請求に係る部分を破棄し、右部分につき本件を仙台高等裁判所秋田支部に差し戻す。

三 第一項の部分に関する控訴費用及び上告費用は被上告人の負担とする。

理 由

上告代理人高橋耕、同鈴木宏一の上告理由及び上告人の上告理由について

一 原審の適法に確定した事実関係は、次のとおりである。

1 上告人は、被上告人の横手統制電話中継所に工事係員として勤務していたが、昭和五三年五月一七日に、同月一九日（金曜）、二〇日（土曜）の両日につき年次休暇の時季指定をした。

2 右中継所の職員数は所長以下一九名であり、工事係員一〇名のうち五名については、日勤、宿直、宿明の各勤務を五日間のうちに繰り返す五輪番交替勤務制をとつていて、上告人は、当時、この勤務体制下に組み入れられていた。

3 右の勤務体制下においては、労使間の協議に基づいて、宿直、宿明、土曜日の午後、日曜日、祝祭日の勤務には最低配置人員である一名を配置するものと定められており、右五月二〇日の午後は、あらかじめ定められていた勤務割において上告人一人が勤務することになつていたが、その時に予定されていた職務は、もつぱら特殊技能を要しない各種通信機器の監視等に限られていた。

4 右中継所においては、従前、右勤務体制下の最低配置人員配置時であつても、勤務予定者の年次休暇取得についてできるだけの便宜を図つてきた。

5 所長は、当時の成田空港反対闘争の動向、上告人の日ごろの言動等から、上

告人が成田空港の再開港当日である五月二〇日に予定されていた開港反対現地集会に参加するため、年次休暇の時季指定をしたものと推測し、東北電気通信局から服務規律の厳正化の指示が出されていた折から、代替勤務者を確保すれば上告人に年次休暇を取得させることはできるものの、右のような情勢下においてそうまでして上告人に年次休暇を取得させるのは相当でないと判断して、上告人の休暇取得によつて右同日の午後は要員無配層状態となり、事業運営上支障を生ずることを理由に、右同日一日につき時季変更権を行使した。

6 上告人は、当日は、開港反対現地集会に参加するつもりでいたが、実父が身体の不調を訴えたため、結局は成田行きを取り止めて実家の農作業を手伝うこととして、出勤しなかつた。

7 被上告人は、右欠勤を理由に、上告人を本件戒告処分にし、同年七月分の賃金から五月二〇日一日分五六〇七円を差し引いた。

二 原審は、職員の年次休暇取得により要員無配置状態を生ずる場合に、被上告人が勤務割を変更するなどして代替勤務者を確保すべき義務を負うということではできないものの、代替勤務者確保の措置をとることが適当でない特別の事情がある場合を除いて、年次休暇の時季指定の日が最低配置人員配置時であることから直ちに事業の正常な運営を妨げるものとして時季変更権を行使することは、権利の濫用として許されないとしたうえで、本件の場合においては、服務規律の厳正化の指示が出され、しかも五月二〇日に予定された成田空港再開港を控えての緊迫した情勢下において、所長が、上告人の年次休暇取得の目的が開港反対現地集会参加にあると推測されるのに、安易に勤務割を変更するなどして年次休暇を取得させるのは適当でないとの判断のもとに、代替勤務者確保の措置をとらなかつたのもやむをえないものであつて、右にいう特別の事情のある場合に当たるといことができ、上告人の休暇取得によつて要員無配置状態が生ずるとしてされた所長の時季変更権の行使

は適法である、と判断した。

三 しかし、原審の右判断は、是認することができない。その理由は以下のとおりである。

年次有給休暇の権利（以下、「年次休暇権」という。）は、労働基準法（以下「労基法」という。）三九条一、二項の要件の充足により法律上当然に生じ、労働者がその有する年次休暇の日数の範囲内で始期と終期を特定して休暇の時季指定をしたときは、使用者が適法な時季変更権を行使しない限り、右の指定によつて、年次休暇が成立して当該労働日における就労義務が消滅するのであつて、そこには、使用者の年次休暇の承認なるものを観念する余地はない（最高裁昭和四一年（オ）第八四八号同四八年三月二日第二小法廷判決・民集二七巻二号一九一頁、同昭和四一年（オ）第一四二〇号同四八年三月二日第二小法廷判決・民集二七巻二号二一〇頁参照）。この意味において、労働者の年次休暇の時季指定に対応する使用者の義務の内容は、労働者がその権利としての休暇を享受することを妨げてはならないという不作為を基本とするものにほかならないのではあるが、そうであるからといつて、労働者の年次休暇の時季指定に対して使用者がなんら配慮をすることを要しないということにはならず、年次休暇権は労基法が労働者に特に認めた権利であり、その実効を確保するために附加金及び刑事罰の制度が設けられていること（同法一一四条、一一九条一号）、及び休暇の時季の選択権が第一次的に労働者に与えられていることにかんがみると、同法の趣旨は、使用者に対し、できる限り労働者が指定した時季に休暇を取ることができるように、状況に応じた配慮をすることを要請しているものとみることができ、そのような配慮をせずに時季変更権を行使することは、右法の趣旨に反するものといわなければならない。そして、勤務割を定めあるいは変更するについての使用者の権限といえども、労基法に基づく年次休暇権の行使の前には、結果として制約を受けることになる場合があるのは当然のことであつて、

勤務割によつてあらかじめ定められていた勤務予定日につき休暇の時季指定がされた場合であつてもなお、使用者は、労働者が休暇を取ることができるように状況に応じた配慮をすることが要請されるという点においては、異なるところはなく、そのために必要とされる代替勤務者の確保、勤務割の変更が可能な状況にあるにもかかわらず、その配慮をしなかつたとするならば、そのことは、時季変更権行使の要件の存否の判断に当たつて考慮されなければならない。

すなわち、労基法三九条三項ただし書にいう「事業の正常な運営を妨げる場合」か否かの判断に当たつて、代替勤務者確保の難易は、判断の一要素となるというべきであるが、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つた結果、代替勤務者が配置されなかつたときは、必要配置人員を欠くことをもつ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するのが相当である。そして、年次休暇の利用目的は労基法の関知しないところであつて、それをどのように利用するかは使用者の干渉を許さない労働者の自由であるというべきであるから（前記各最高裁判決参照）、代替勤務者を確保して勤務割を変更することが可能な状況にあるにもかかわらず、休暇の利用目的のいかんによつてそのための配慮をせずに時季変更権を行使するということは、利用目的を考慮して年次休暇を与えないというに等しく、許されないものであり、右時季変更権の行使は、結局、事業の正常な運営を妨げる場合に当たらないものとして、無効といわなければならない。

本件についてこれをみるに、前記事実関係によれば、前記中継所においては勤務割による勤務予定日の年次休暇取得についてもできるだけの便宜を図つてきており、上告人が年次休暇の時季指定をした日についても代替勤務者を確保することが可能な状況にあり、その時に予定されていた職務は特殊技能を要しないものに限られて

いたにもかかわらず、所長は、上告人の休暇の利用目的が成田空港開港反対現地集会に参加することにあるものと推測し、そのために代替勤務者を確保してまで上告人に年次休暇を取得させるのは相当でないと判断してそのための配慮をせず、要員無配置状態が生ずることになるとして時季変更権を行使したというのであるから、それが事業の正常な運営を妨げる場合に当たらないことは明らかであり、右時季変更権の行使は無効といわなければならない。また、上告人の年次休暇の時季指定が権利濫用とはいえないことも明らかである。

四 そうすると、原審が、被上告人の時季変更権の行使は適法であり、上告人の時季指定日に年次休暇は成立しなかつたとしたのは、法令の解釈適用を誤つた違法があるものといわなければならない。右違法は原判決の結論に影響を及ぼすことが明らかであるから、論旨は理由があり、原判決は破棄を免れない。そして、原審の適法に確定した事実関係及び右に説示したところによれば、上告人の戒告処分無効確認請求、賃金請求及び附加金請求については、これを認容すべきことが明らかであるから、これと同旨の第一審判決は正当であり、したがつて、右部分につき被上告人の控訴は棄却すべきであり、弁護士費用に係る損害賠償請求については、更に審理をさせる必要があるから、右部分につき本件を仙台高等裁判所秋田支部に差し戻すこととする。

よつて、民訴法四〇八条、四〇七条一項、三九六条、三八四条、九六条、八九条に従い、裁判官全員一致の意見で、主文のとおり判決する。

最高裁判所第三小法廷

裁判長裁判官	坂	上	壽	天
裁判官	伊	藤	正	己
裁判官	安	岡	滿	彦
裁判官	長	島		敦