

社会法判例研究(第六回)

野田, 進
九州大学法学部教授

社会法判例研究会
九州大学法学部教授

<https://doi.org/10.15017/2057>

出版情報 : 法政研究. 63 (1), pp. 335-342, 1996-07-21. 九州大学法政学会
バージョン :
権利関係 :

社会法判例研究（第六回）

社会法判例研究会

半日年休の適法性——学校法人高宮学園事件

東京地裁平成七年六月一九日判決、平成6年（ワ）第四八二三号、皆勤手当等請求事件、棄却、労働判例六七八号一八頁

【事実の概要】

一 被告Yは受験予備校を設置することを目的とする学校法人であり、原告Xら五名（X₁～X₅）は、Yに雇用されて、X₁のみは別会社に出向し（後に、平成六年五月二日付で解雇）、X₂～X₅はYの予備校編集部に所属している。また、Xらはいずれも訴外A労組の役員ないし組合員である。

二 Yの就業規則においては、「職員の勤続年数に応じ、一年間の出勤日の八〇パーセント以上出勤した者に対し、一〇日ないし二〇日の年次有給休暇を与える」旨、また年

休を受けるときは「あらかじめその時季を書面で所属長に届け出なければならぬ」が、「業務の都合上やむを得ない場合には」時季を変更する場合がある旨の規定がおかれていた。Yでは、昭和四〇年頃から職員にとって便宜であるとの理由から半日年休を認めてきており、その取得要件・手続は、右就業規則にもとづき「年次有給休暇個人票」に請求日、休暇日、休暇残日数、請求理由を記入して提出するなど、一日単位の年休と異なった取扱いはしていなかった。また、半日年休を取得した場合は、就業規則所定の年休日数（法定日数と同一）の残日数が、〇・五減ずるものとする取扱いをしてきた。

三 労基法三九条についての行政解釈は、同条所定の年休は「一労働日を単位とするものであるから、それ以下に分割して与えることはできない」としていたところ（昭和二四・七・七基収一四二八号）、昭和六三年には「一労働日を単位とするものであるから、使用者は労働者に半日単位で付与する義務はない」として、右解釈を変更している（昭和六三・三・一四基発一五〇号）。

四 Xらは、平成五年二月一八日午前一時三〇分頃、各自の所属長に対し、理由を「私事都合」とする同日午後

の半日年次有給休暇（以下、本件半日年休）の請求をしたところ、Yは時季変更権を行使しなかった。X₁は、同日午後には自宅に待機し、その余のX₁らは組合分会に赴き組合活動を行った。ところがYは、翌年一月二五日、X₁らに対し、本件半日年休は「本来の有給休暇の目的趣旨に反する休暇のため」承認できないから「半日欠勤」として処置する旨の文書で通知した。そして、X₁について平成六年二月分の「月間皆勤手当」を支給せず、その余のX₁らについてはそれに加えて平成六年分の「年間皆勤手当」を支給せず、さらに同年の夏期賞与を減額した。なお、この年間皆勤手当は、かつては年間皆勤者に対して、表彰規定通りに金一封として授与されていたが、現在は定額とされ、該当者に対して例外なく支給されている。

X₁らが、これらの皆勤手当相当額および夏期賞与の減額分の支払を請求したのが本件である。

【判言】 請求認容。

一 上記三の行政解釈「のように、もともと労基法上の年次有給休暇は、最低分割単位を一労働日としており、半日に分割してこれを与えることを予定していないものと解

されるが、有給休暇制度の目的は、労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図ることにあり、半日年休は、右目的を達成するのに、労使双方にとって便宜かつ合目的であることから、同法は、同条の規定文言にかかわらず、使用者が進んで半日年休を付与する取扱いをすることを何ら妨げるものでないと解するのが相当である。」

二 上記二の事実から「すると、Yにおける半日年休制度は、既に確立した労働慣行となっていると認められ、同制度は、いわゆる法定外年休であるが、右就業規則の取扱い実態からすると、X₁ら従業員とYとの労働契約において、その要件や効果は、法定年休と同様のものとする旨約定されたものと解するのが相当である。」

三 そうするとX₁らは、「午前中の勤務終了間際に、各所属長に対し、同日午後の半日年休の請求をしたものであるが、各所属長らは、同日午後までに時季変更権を行使せず、その頃本件半日年休は有効に成立したものと認めるのが相当であり、後日、その取得目的や利用結果を理由としてこれを取り消すことはできないと解すべきである。」

また、「当日午後の半日年休の請求を午前中に行うことは、これまでも往々にしてあったが、「私事都合等の抽象

的な請求理由でこれを付与する実態にあったこと、事後の年休請求や欠勤の年休振替の制度の厳格な要件を要求していないこと、「濫用的な時季指定に対しては、直ちに時季変更権を行使することにより、これを抑止することも可能であったにもかかわらず」これを行使していないことからすると、本件半日年休が就業規則所定の要件・手続に反したり、濫用的なものということとはできない。

四 上記の実態によれば、「年間皆勤手当は、今日では、その支給の是非についてYの裁量に委ねられる部分があったとは認めがたく、したがって労働の対価たる賃金としての性格を有するものと解すべきであり、該当者（年間皆勤者）に対し、その支給を拒否することはできないというべきである。」

【評釈】 判旨は疑問が多い。

本判決は、判旨一において一般論としての半日年休の適法性、同二においてYにおける半日年休の法的意義、同三においてXらが取得した本件半日年休の適法性について判断するものであり、これらが判旨の中心部分を構成している。判旨四は、本評釈の対象としては取り上げないことに

する。

なお、本件は皆勤手当および賞与の減額分が請求されたものであって、この種の事案で一般的な、使用者が時季変更権を行使して賃金カットをしたのに対して、労働者が同カット分を未払い賃金として請求する事案ではない。本件でYが「半日欠勤」を理由に賃金カットをしたかは不明だが、していないとすれば、それは完全月給制のゆえに半日分の賃金カットの制度がなかったか、あるいは賃金カットの時期を逸したからであろうか。

一 法定年休における半日付与の適法性（判旨一について）

本判旨は、法定年休（判旨は、「労基法上の年次有給休暇」と述べている）における、半日付与の適法性について、本件の個別事案から離れて一般論を展開するものである。

(1) 休暇の取得促進としての半日年休のプラス評価

判旨は、一日を下回る時間の年休の取得について、「一労働日以下に分割して与えることはできない」とする昭和二四年通達から、「使用者は半日単位で付与する義務はない」とする昭和六三年通達への変遷により、労働省が「解

釈を緩和した」ことを挙げ、そのうえで、次のように理論を展開させている。すなわち、①半日年休は「もともと」労基法に予定されていない。②しかし、半日年休は「有給休暇制度の目的」のために、労使双方にとって便宜かつ合目的である。③したがって、規定文言にかかわらず、「使用者が進んで半日年休を付与する取扱いをするのはなんら妨げるものではない」。すなわち、これらの理論展開において、本判旨は法三九条一項にいう「労働日」の意義について、目的論ないし政策論に傾いた解釈をなそうとするものといえよう。

しかし、半日休暇が本判旨のいう年休制度の目的（心身の疲労回復、労働力の維持培養）のために有効であるという説明は、いかにも説得力に乏しい。一般的にいうならば、連続するA、B二日があるとして、Aの日に勤務して翌Bの日には完全に休む方が、Aの日の午前とBの日の午後半日休むよりも「心身の疲労回復」という目的に即しているとみられるであろう。この点の判旨の理由付けは、不十分といわざるをえない。

むしろ、労働省の解釈例規の変化が例証されている点に注目するならば、半日年休を許容する目的は、それによる

年休消化率の向上、ひいては労働時間短縮の促進という政策課題にあるとみるべきである。昭和六三年通達の発令時期を考えるならば、同通達がかかる意味での労働省の時短政策の一環として位置づけられるのは明らかである。同通達の「使用者は……半日付与の義務はない」という言い方は、一般に労働者からの希望の強いといわれる半日年休について、「労働日」という文言にもかかわらず、使用者が自発的に導入を図ることを示唆しているとみることができ、それにより年休取得率を向上させようとするものといえよう。

実をいえば、本判決では援用されていないが、労働省はこの政策転換をさらに明確にさせ、平成七年に新たな通達を発している（平成七・七・二五基監発三三三号）。それによれば、①年休取得は原則として一労働日を単位として行われるべきであるが、そのような本来の方法による休暇取得の阻害とならない範囲で適切に運用される限りにおいては、半日単位の年休取得も問題のないものとして扱う。②時間単位の休暇付与は、労働者の希望によるものであっても好ましくない。この新通達は、平成七年四月の「ゆとり創造社会の実現に向けての専門家会議」報告が、「半日単位で

の年次有給休暇取得についての導入を検討する」ことが休暇取得促進策として掲げられたことを受けて策定されたと言われている。

(2) 半日年休のマイナス評価

しかしながら、以上の反面において、本来の休暇政策としては、年休の細切れ取得を避けるべきことが基本方針であったことが忘れられるべきではない。わが国においては、むしろ年休の細切れ取得こそが、心身の疲労回復という年休の目的とは無縁の、家事都合や通院のための年休利用という実態を意味するものであった。年休の細切れ取得を前提とする限り、計画化による年休の完全取得も期待しがたない。いわんや、長期休暇やバカンスなどヨーロッパ型の休暇利用は定着するはずもないのである。昭和二四年通達が半日年休を禁止したのは、こうした実態に鑑みて、せめて年休の最小単位を法定基準通り「労働日」であることを確認して、それ以上の細切れ取得を抑止する趣旨であったことはいままでもない。

ヨーロッパ諸国の年休に関する立法や実情はいままでもないが（野田進・和田肇『休み方の知恵』（平成三年、有斐閣）を参照）、国際基準をみてもこのことは明らかである。

年休についての最初の国際基準であるILO五二号条約（一九三六年）では、六労働日の年休について年休は二回を超えて分割できないとし（二条）、同一三二号条約（一九七〇年）では、三労働週の間年休について、分割された一つの休暇部分は少なくとも連続する二週間と定められている（八条）。これらからすれば、五二号条約では半日取得は想定されていないと解されるし、いずれの条約においても、年休は連続取得が原則であり、連続取得された残りの年休について、一日取得や半日取得の余地がありうるにすぎない。

このように、連続休暇は休暇保障の本質ともいうべき要請である。かかる連続休暇を保障することなく、他方において半日年休を容認することは、わが国の年次有給休暇の本質をいつそうゆがめ、長期休暇の定着を阻み、帰する所は年休の取得促進にマイナスにしか作用しないように思われるのである。

(3) 半日年休の「不利益」性

したがって、労基法三九条一項の「労働日」を、使用者が「進んで半日年休を付与する……ことをなんら妨げるものでない」と解釈することは、目的論的解釈を逸脱したも

のとして賛成しがたい。労働者は労基法の右規定により、一日以下の細切れ年休により年休保障の実が失われることのないよう、暦日を最小単位として年休を付与される「利益」を保障されているのである。それゆえ、労使間に半日年休の合意があるときにも、労基法の定める基準に達しない合意として効力は生じないと解すべきである（労基法一三条）。

たしかに、年休の半日付与を許容したとしても、それを望まない労働者は一労働日以上単位で請求すればよいのだから、労働者にとって便宜にこそなれ不利益とはいえないように見える。しかしながら、たとえば人員配置の困難な中小の商業等では、半日年休を事実上ローテーション的に計画取得させることによって、担務調整を図ると同時に年休取得率の向上の要請にも応えようとする実態が、時として見受けられる。また、同様に同条五項にもとづく計画年休として、半日を単位とする年休の計画取得を押しつけられることも、考えられないではない。これらを許容すること、半日年休が常態化し、わが国の年休制度の実質はますます貧しいものとなりはしないだろうか。

二 本件半日年休制度の法的性格（判旨二について）

法定年休について半日年休を許容する判旨一を前提として、判旨二は、本件半日年休について、やや複雑な性格づけをしている。すなわち、①Y会社では半日年休は確立した労働慣行である。②もつとも、この半日年休はいわゆる法定外年休である。③しかし、X・Y間の労働契約では、それは法定年休と同様のものと約定されていた、というのである。

②でいうように、本件半日年休が「いわゆる法定外年休」であるのならば、法定外年休につき半日付与は可能と言いつれば足りるのであり、「法定年休」について論じた判旨一は不要となつて、本判旨のようなもつてまわつた議論もまた必要ない。しかし、本件半日年休は「いわゆる法定外年休」だろうか（「いわゆる」とは何を意味するか）？ Yにおける年休は、おそらく労基法三九条一・二項の基準にほぼ即して付与されているのであり（事実二を参照）、半日年休もこの枠内で与えられている（半日年休をとると、年休日数を〇・五日減じるとされている）。もし半日年休が法定外年休だとすると、Yは半日年休を認めた分だけ法定年休を完全に与えていないことになり、三九条違

反の疑いが生じるのではないだろうか？ 半日年休を「法定外年休」という判断は、評価の誤りと解するしかない。

そうすると、本件半日年休は法定年休と解すべきことになり、本判決の立場からすれば（上述のように評者は賛成できないが）、判旨一をストレートに適用すれば足りたのである。

以上のように、本判旨は意味づけのはなはだ困難な部分であり、理論の運びとしては不要の部分というしかない。すなわち、本半日年休は、①法定外年休であるならば、労基法上の要件とはかかわりないものとして問題を処理できたはずであるし、②法定年休であるならば、労働慣行やX・Y間の労働契約というロジックを用いる必要はない。付度するに、「労働日」単位の付与という法律上の文言からして、半日年休を「法定年休」とは断じきれない裁判官の「ためらい」が、こうした論旨の混乱を生み出したのではなからうか。

三 本件半日年休の効力（判旨三について）

ともあれ、判旨三は、本件半日年休が法定年休と同様の要件・効果のもとにあるとの前提で、その効力について判

断を下したものである。そこでは、本件半日年休が、①就業規則所定の要件・手続に反していないか、②時季指定権の濫用にあたらなかが判断され、本判旨はこれらをいずれも否定した。

右の①の判断は、主としてYにおける年休申請の従来の取扱いが根拠とされているが、最後の「濫用的な時季指定に対しては、直ちに時季変更権を行使することにより、これを抑止することが可能」という判断には疑問が残る。従来より判例では、例えば午前八時四〇分頃に同日午前九時に予定された勤務について年休を請求し、また午前七時三〇分頃に同日午前一〇時から予定されていた勤務に年休を請求した事案で、「労働者の休暇の請求自体がその指定した休暇期間の始期にきわめて接近してされたため使用者において時季変更権を行使する時間的余裕がなかったようなときには」、事後的な時季変更権の行使を適法と判断している（電電公社此花局事件・最一小判昭和五七・三・一八民集三六卷三号三六六頁）。のみならず、近時の判例理論では、使用者は時季変更権の行使にあたって、「労働者ができるだけ年休を取れるよう状況に応じた配慮をする」と「が要請されている（弘前電報電話局事件・最一小判昭

和六二・七・一〇民集四一巻五号一二二九頁）具体的には、使用者は、勤務割りを変更して代替勤務者を確保したり、欠務を補充するなどをなす必要がある、そのことが時季変更権の行使の適法性の要件とされている（さしあたり、野田進「時季変更権と使用者の配慮」労働判例百選第六版一〇八頁（平成六年）を参照）。そのような配慮を課されることの反面として、使用者は時季変更権を行使するか否かを決定するにあたって、検討のために必要な時間的余裕を確保しておく必要がある。これらを考えると、午前十一時三〇分になした当日午後の年休時季指定について、本判旨のいうように「直ちに時季変更権を行使する」ことが可能かどうか、疑義の多いところではあるまいか。

これとの反面で、判旨が、時季指定権の濫用の主張を一蹴している点も疑問である。従来の裁判例では、「年休付与により事業の正常な運営を阻害する客観的状态が発生するか否かの判断に必要な時間的余裕を与えない時季指定等、使用者の適法な時季変更権の行使を不可能ならしめるような時季指定」について（徳島県事件・徳島地判昭和五〇・三・一八労民集二六巻二号一八〇頁）、「使用者の適法な時季変更権の行使を不可能または著しく困難にするような形

での時季指定」について（夕張南高校事件・札幌地判昭和五〇・一一・二六判時九二四号一二六頁）、時季指定権の濫用の成立の余地を認めるものがある。これが認められれば、時季指定は有効になされていないことから、使用者としては時季変更権を行使するまでもなく年休の成立はないことになる（東大労働法研究会『注釈労働時間法』（平成二年、有斐閣）六三九頁以下参照）。たしかに、この濫用の成否の判断においては、Y社において「当日午後の半日年休の請求を午前中にする」とは、これまでも往々にしてあった」等の事情が併せ考慮される必要がある、その成否を一概に論じることとはできない。しかし、本判旨の判断で十分であるとはとうてい解しえないのである。

（注）本判決の評釈として、柳澤旭「半日年休の有効性とその取消し」ジュリスト平成七年度重判一八五頁があるが、再校の段階で接したので、本評釈の記述のために参照することができなかった。

（野田 進）