

### 年休の利用目的と権利濫用

NUMATA, Masayuki / 沼田, 雅之

---

(出版者 / Publisher)

法学志林協会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

Review of law and political sciences / 法学志林

(巻 / Volume)

96

(号 / Number)

2

(開始ページ / Start Page)

123

(終了ページ / End Page)

132

(発行年 / Year)

1999-01-28

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00003391>

〈判例評釈〉

年休の利用目的と権利濫用

沼田 雅之

日本交通ほか（年休）事件

東京地裁平成九年十月二十九日判決（労民集四八巻第五・六号  
五一〇頁、判例時報一六二六号一四一頁、労働判例七三二号二  
八頁）

はじめに

本件は、タクシー乗務員によるナイト乗務への就労拒否を目的としてなされた年次有給休暇の行使が年休権の行使に当たるか、仮に当たるとしてもそれが年休権の濫用と評価されるか否かが争われた事案である。前者の点については後述するように一連の最高裁判例の判断枠組みに従いこれを肯定的に解する方向で判断を下しているが、後者の点については年休の制度趣旨に反するものとして本件年休権の行使を権利濫用に当たるとの判断を示している。年休の利用目的に関わって年休権の濫用

年休の利用目的と権利濫用（沼田）

を認めたとおそくはじめての裁判例であり、またこの点について学説においてもこれまでほとんど議論されてこなかったといつてよい。その意味で、年休の自由利用の原則に関して新しい問題を提起した裁判例として大いに注目されるものである。

一 事件の概要

原告ら（二〇名）は、同一の使用者が経営する二つのタクシー会社（以下、被告会社）のタクシー乗務員である。被告会社は、従来夜間専用車両（ブルーラインタクシー）を両社あわせて五一台の認可を受けて運行していた。しかし、当時は深夜のタクシー不足が深刻な問題となっていたので、運輸当局はこの夜間専用車両を増車させる方針をとり、それに沿って指導が行われたこともあって、被告会社は多数の夜間専用車両の増車を申請し、あわせて一二五台の認可を受けた。それまでこの夜間専用車両は希望者を募って稼働させていたが、この車両への乗務は、勤務時間帯が乱れ、忙しくて疲れやすい等の理由からタクシー乗務員の間で評判が悪く、嫌悪されていたので、被告会社は従前までのように希望者を募って運用することには限界があると判断した。そこで被告会社は、すべてのタクシー乗務員が月に一度この夜間専用車両に乗務（ナイト乗務）認可された稼働時間は午後七時から翌朝午前四時まで。その稼働時間内に

二ないし三回以上計画配車)する、新たな勤務構想を被告会社に存在する三つの労働組合に提案した。

会社に存在する三つの労働組合のうち、多数組合を含む二つの組合は、被告会社と合意にいたったが、原告らが所属する組合は反対の立場をとった。しかし、被告会社がナイト乗務を実施に移したため、右組合はただちにナイト乗務指定日に合わせたい労働闘争を開始した。闘争開始後、タクシー乗務員の間に右組合に加入すれば嫌なナイト乗務に就かずに済むとの声が聞かれるようになり、現に他組合から右組合に加入したという事例もみられた。闘争開始から約五カ月が経過した後、組合は財政的な事情などからこの休暇闘争を中止したが、その際に、機関紙で「休暇戦術は中止しましたが、個人の有給休暇使用は労基法で認められた権利として自由に行使して下さい。」との見解を表明した。

右闘争中止後、なお右組合に所属するタクシー乗務員らを中心にナイト乗務を拒否する動きが一部あったので、被告会社は①ナイト乗務指定日の休暇申請に対しては休暇取得の理由を尋ねること②その理由が相当であれば、例外的に休暇を認めること③理由を述べない者や明らかにナイト乗務を拒否する態度を示した者は欠勤として処理する、との方針を決めた。原告らは各々ナイト乗務指定日に年休を申請したが、その際管理者から

理由を尋ねられると、「ナイト乗務しない」や「乗りたくない」などといい、あるいは無言であったりした。管理者は説得を行ったが、原告らはその説得に応じなかったため、被告会社は時季変更権を行使せずに、原告らを欠勤として扱い、賃金をカットするにいたった。

これに対し、原告らがカットされた賃金を支払うように求めたのが本件である。なお、その後タクシー乗務員全員を対象にしたナイト乗務は廃止されている。

## 二 判 旨

被告の会社は、後述する国鉄郡山工場事件および全林野白石営林署事件などに依拠して、これらの最高裁判決の判旨は「年次休暇の時期指定の外形を有する行為であっても、その実質に着目し、労働者が年次休暇を利用して特定業務への就労を拒否したと認められる場合には本来の年次休暇の時季指定の行使自体が否定されるべきである」とし、原告らの年次休暇の時季指定は年次休暇権の行使にはあたらないと主張した。

これに対して本件裁判所は、先の最高裁判決を「当該事業場における業務の正常な運営の阻害を目的として、年次休暇権を行使する態様のいわゆる一斉休暇闘争や割休闘争の場合、さらには、労働者が年次休暇を利用してその所属する事業場におけ

る業務の正常な運営の阻害を目的として争議行為に参加した場合には、本来の年次休暇権の行使とはいえないから、当該時季指定日に年次休暇は成立しない旨判示したものである」と解したうえで、原告らの本件年次休暇の行使については、「原告らの本件年次休暇の当時は、・・・労組はナイト乗務指定日の休暇闘争を中止する旨決定していたことや、右中止決定後は、組合員の多くがナイト乗務指定日に年次休暇の時季指定を行ったわけではなく、本件年次指定が・・・労組の指示に基づくものと認めるに足りる証拠はないことからすると、本件年次指定は・・・労組による休暇闘争であるとは認められないし、原告らが、それぞれ所屬する各営業所における業務の正常な運営の阻害を目的として、本件年次指定を行ったとまでは認めがたい」として、被告会社の主張を退けた。

また、原告の年次休暇権の行使が権利の濫用に当たるか否かという点については、社会的、政策的要請からナイト乗務を実施する必要性が極めて高かったこと、またナイト乗務は多数組合を含む他の二つの組合と合意に至った上で実施したことを認定した上で、「多くのタクシー乗務員が通常の乗務と勤務時間帯が異なることや計画配車の負担等の理由により、夜間専用車両による夜間の日勤勤務を嫌悪しつつも、被告らが作成した勤務編成表に従って平等にナイト乗務に従事していた状況におい

#### 年休の利用目的と権利濫用（沼田）

て、タクシー乗務員の年次休暇権の行使によるナイト乗務の就労拒否を認めたらば、社内に嫌な仕事に対しては年次休暇権を行使してこれを回避しようとする風潮を生み出し、他のタクシー乗務員に対して不公平感を生じさせ、職場秩序が保たず、ひいてはナイト乗務という業務の正常な運営に支障を来すことは明白であり、また、業務の就労拒否者に対して有給で遇することにもなり、明らかに不合理である。」「そもそも労働者が特定の業務への嫌悪から右業務の就労を拒否するために年次休暇権を行使することは、本来の年次休暇制度の趣旨に反することからすれば、このような年次休暇の時季指定は、年次休暇権行使の濫用として許されないとすべきである。」と判断し、これとは別の目的のために年次休暇を行使したものと認定された二名の請求を認容し、その他十八名の年次休暇の時季指定を年次休暇の濫用であるとして、その請求を棄却した。

#### 三 本件の検討

##### 1 特定業務の就労拒否と年次休暇の行使

労働者が年休を利用して特定の業務への就労を拒否することが年次休暇の行使に当たるとか、という本件の第一の争点について、本件裁判所はこれを肯定的に解しているが、右判断は妥当なものといえることができる。

使用者がその主張の論拠とした国鉄郡山工場事件<sup>(1)</sup>および全林野白石管林署事件の最高裁判決は、その傍論で、一斉休暇闘争は、年休に名を藉りた当該事業場の業務の正常な運営を阻害する目的をもった同盟罷業にほかならず、本来の年休権の行使ではないと判断している。また、それに続く道立夕張南高校事件<sup>(2)</sup>においても最高裁は、右二判決を踏襲しつつ、たとえ当該事業場の一部の労働者が関与するいわゆる割休闘争の場合であっても、それが使用者の時季変更権を全面的あるいは部分的に無視することによって当該事業場の業務の正常な運営を阻害する目的で行われるかぎりにおいては、年休制度の前提を欠くものとして年休権の行使にはあたらないとの判断を示している。

これに対し、国鉄津田沼電車区事件<sup>(4)</sup>では、このような組合指令に基づく一斉休暇闘争や割休闘争ではなく、すでに年休を請求し承認されていた労働者が年休予定日にストライキが繰り上げられたために急遽これに参加してストの指導等を行ったことが問題となったが、かかる場合でも最高裁判決は、右年休権の行使を業務の正常な運営を阻害する目的で職場離脱したものと認定して、年休権の行使とはいえないと評価している。

このように事案に若干の差異があるが、最高裁は一貫して業務の正常な運営を阻害することを目的とした年休権の行使を本来の年休権の行使とはいえないとの判断を示している。このこ

とを逆にいえば、実質的に争議行為に当たるか否かはともかくとして、業務の正常な運営を阻害することを目的としない年休権の行使については、右最高裁判例は適用されないことを意味する。つまり、年休の利用目的が当該事業場における争議行為ないしはそれへの参加以外の目的をもったものであれば、少なくとも年休権の行使と捉えようという趣旨と解せられるのである。本件の場合、原告らの年休権の行使は、本件裁判所が認定するように、組合指令の休暇闘争としてでも、また業務の正常な運営を阻害することを目的として行われたものではなく、特定業務を嫌悪してその就労を拒否するためになされたもの<sup>(5)</sup>にすぎない。したがって、従来<sup>(6)</sup>の最高裁判例の枠組みからいえば、本件裁判所の判断は妥当なものといえよう。

## 2 特定業務の就労拒否と年休権の濫用

第二の争点である原告らの年休の時季指定が権利濫用に当たるか否かという問題については、これまでほとんど議論されていない。というのも、従来、裁判上は、前述した争議行為への利用を除けば、労働者の年休権の行使については、もっぱら労働者の時季指定権の行使に対する使用者の時季変更権行使の当否という形で争われ、学説上の議論もそれに対応する形で行われてきたからである。したがって、まず問題としなければなら

ないことは、労働基準法の定める労働者の年休権（時季指定権）と使用者の時季変更権という年休制度の調整枠組みの中で、本件のような問題を処理しえなかったのか、それとも本判決のいうように権利濫用法理を用いなければ解決しえなかったのか、というところにある。

年休権の行使が権利濫用に当たるか否かという問題について、それを肯定した見解が判例や学説の中にも一部みられる。しかし、いかなる場合に権利濫用が成立するのか、という点については十分に議論されておらず、またこれを肯定する場合でも、きわめて限定的に解されているようである。<sup>9)</sup>

ところで、年休権の濫用の成立いかんを考えるにあたって、まずは労働者の年休権の行使よって使用者が受ける不利益を考慮しなければならない。それが仮に「事業の正常な運営」が妨げられることを意味するとならば、あえて年休権の濫用として構成する必要はないであろう。周知のように労基法三九条は、「事業の正常な運営」という使用者の法益の侵害に対しては、時季変更権という調整的手段を定めているのであり、そのかぎりで権利濫用法理をあえて用いる必要性がないからである。<sup>10)</sup>ではそれ以外のケースの場合はどうであろうか。年休権を「労基法上の権利」として捉えるとしても、私権である以上、ある種の権利の行使が権利の濫用と評価される場合がありうる

#### 年休の利用目的と権利濫用（沼田）

ことは否定できない。しかしかかる場合でも、法が使用者に対し労働者の年休権の行使について、刑事罰をもって強制しているという「公権的性質」<sup>11)</sup>を十分考慮する必要がある。つまり、労基法は使用者に対して、「労働者が・・・有する有給休暇を享受することを妨げてはならない」（国鉄郡山工場事件最高裁判決）ということを刑事罰を担保として義務づけているわけであるから、労働者の有する年休権の行使が妨げられないという法益は、きわめて「高度」なものであることができる。したがって、権利濫用か否かを判断するにあたっては、少なくとも年休権を行使する労働者の「高度」な利益を上回る、重大な利益侵害が発生した場合に限られるべきである。このように考えた場合、使用者の「事業の正常な運営」という利益以外に、あえて権利濫用法理をもって法的に保護すべき使用者のその他の利益が存在するとは考えにくい。<sup>12)</sup>

本件の場合、権利濫用であると判断された理由がいくつかが上げられているが、そのうちのひとつが、他の従業員に対する不公平感である。本件のように、タクシー乗務員の多くがナイト乗務を嫌悪している状況の下で、一部の労働者が年休権を行使して右業務への就労を拒否し、これに対して使用者がその年休の行使を認めるならば、その他の労働者が不公平感を抱くであろうことはそれなりに想定することができる。

しかし、本件の場合、そもそも多くのタクシー乗務員が新たに導入された勤務体制を嫌悪しているのであるから、一部の労働者が年休権を行使して右業務の就労を拒否し、その結果、タクシー乗務員間に不公平感が生じたとしても、そのことだけをもって年休権を行使した労働者にその責任を負わせることは、妥当な解決方法とは思えない。もともと多数の従業員に嫌悪されるような勤務体制を導入したにもかかわらず、その嫌悪感を除去するような措置を講ずるなどの努力を払わなかった企業側にも少なからぬ責任があるはずである。そういった状況の下における乗務員間の不公平感については、例えば当該勤務に従事する場合には特別な手当を支払う、当該勤務日前後の勤務割を軽減する、当該勤務の勤務時間帯や運用方法などを見直す、などといった従業員間の不公平感を除去する方策はいくらでもあるはずである。このように使用者にも一定の「責任」があるような状況で、年休権の濫用を肯定してもっぱら原告らにその責任を負担させるような結論を導くことは、大いに疑問である。

### 3 年休の自由利用の原則と年休権の濫用

労働者が年休をどのような目的に利用しようとも、それは労働者の自由であるとする、年休の自由利用の原則が判例・学説上ひろく承認されてきたことは周知のとおりである。その根拠

として、直接的には、①労基法は利用目的について制限をしていないとか、②労基法は年休の分割附与を認めているとか、③実態として年休の本来の目的とはかけ離れた利用が行われているとか、④休暇・余暇に対する価値観の多様性に着目することなどが指摘されるが、そういった主張の背景には、利用目的について使用者の干渉を許せば、労働者の年休の利用が事実上制限されるのではないかという配慮があったものと思われる。

いずれにしても、この自由利用の原則は労基法の年休制度の重要な基本原則であると解されている。そして先にあげた昭和四八年の最高裁二判決においても、「年次休暇の利用目的は労基法の関知しないところであり、休暇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」と述べて、この自由利用の原則を承認している。ただし、最高裁はこの自由利用の原則を無制限に認めているのではなく、こと当該事業場における争議行為の場合には、本来の年休権の行使であると捉えていないことは前述したとおりである。<sup>13)</sup>とはいっても、この判決において確認された自由利用の原則が後に与えた影響は大きく、<sup>14)</sup>とくにこの事件では、所属する事業場とは別の場所で行われている争議行為に参加することは、年休の成否に何ら影響を与えないと判断されていることは看過されてはならないであろう。

その後の判決においても、最高裁は年休の自由利用の原則についてこれができるだけ尊重する姿勢を一貫して崩していない。例えば、いわゆる反社会的行為（成田空港反対闘争など）への参加目的と時季変更権の行使が問題となった弘前電報電話局事件最高裁判決や横手統制電話中継所事件最高裁判決では、「休暇の利用目的のいかんによってそのための配慮をせずに時季変更権を行使することは、利用目的を考慮して年次休暇を与えないことに等しく、許されないもの」と判断し、あらためて自由利用の原則が強固なものであることが確認されている<sup>17)</sup>。学説においても、休暇中に組合活動に従事したり、政治活動を行うことも自由<sup>18)</sup>であるとされ、病欠欠勤の場合に年休を利用することが認められ、年休中の他の使用者の下での有償労働についても、これを肯定的に捉える学説が多い<sup>20)</sup>。

つまり判例や学説の多くは、年休の自由利用の原則について、年休の性格をどのように理解するのかはともかく、その利用目的について労働者に広範な自由を認めることが、労基法の年次休暇の趣旨であると捉えている。そしてその使途目的が年休の制度趣旨とは一見相容れない性格を有するものであったとしても、労働者の自由であると積極的に解してきたのである。

とはいえ、特定業務を嫌悪して、それへの就労を拒否する目的で年休権を行使したという本件のような事案はこれまで想定

#### 年休の利用目的と権利濫用（沼田）

されていなかったことも確かである。従来、使途目的について争いがあったのは、すでにみてきたように、例えば争議目的の利用、組合活動への利用、反社会的行動への参加などであり、これに対し本件では企業内の労働条件の一方的決定に対する抗議的な行動が問題となっている。

この点に関して、本判決は、この特定業務への就労拒否という目的は、年休制度の趣旨に反し、年休権の濫用として許されないと判示している。ここで本判決が想定している年休制度の趣旨の具体的内容は、判決文からは直接うかがい知ることにはできない。仮に年休の制度趣旨について、一般的に考えられている心身のリフレッシュを目的とする休息ないし休暇、あるいは社会的・文化的生活の保障という余暇<sup>22)</sup>として捉えているとしても、年休の利用目的はその制度趣旨との関係で必ずしも限定されているわけではない。すでに述べたとおり、判例などの積み重ねによって、その利用目的が年休の制度趣旨を一見逸脱していると考えられる場合であっても、年休をどのように利用するかは労働者の自由であるとして、これをひろく捉えようとするのが判例・学説上の共通の理解だからである。したがって、本件のように特定業務への就労を拒否する目的で年休権を行使し、それが一見年休制度の趣旨とは相容れない性格を有しているとしても、そのような目的のために年休を利用することは労働者



のまったくの自由である。本判決のように、その利用目的ゆえに年休制度の趣旨に反するという判断は、従来の判例や学説上の理解を逸脱するものであり、到底理解しがたい。仮に、本件年休権の行使がナイト乗務という特定業務を嫌悪してそれへの就労を拒否することを目的としたものであったとしても、それはこうした勤務体制を組合との合意を得ないままに一方的に導入した使用者に対する抗議意思の表明としての性格を持ってるのであり、かかる年休権の行使形態を誘発したのは使用者自身にはかならない。こういった事情があるにも関わらず、使用者が本件年休権の行使を権利の濫用と主張することは抗弁として適切とは思われない。

以上のように、本件の場合においては、年休権の濫用は成立せず、本件裁判所は時季変更権の枠組みで対応すべきであったと思われる。

- (1) 最一小判昭和四八・三・二(労働判例一七一号一〇頁)
- (2) 最一小判昭和四八・三・二(労働判例一七一号一六頁)
- (3) 最一小判昭和六一・一二・一八(労働判例四八七号一四頁)
- (4) 最小平平成三・一一・一九(労働判例五九九号六頁)
- (5) 国鉄津田沼電車区事件は、従来とは異なった類型(当該

事業場の争議行為への参加) について新たな処理基準を示したものであると解されている。(島田闕一「年休指定後のストライキ決定と年休の成否」ジュリスト臨時増刊一〇二号「平成3年度重要判例解説」二二二頁、菅野和夫「労働法(第四版)」一九九五年弘文堂二七八頁、金子征史「年休の争議行為利用」労働判例百選(第六判)一〇七頁など)。

(6) 本件判決は、「本件年休指定は……労組による休暇闘争であるとは認められないし、原告らが、それぞれ所属する各営業所における業務の正常な運営の阻害を目的として、本件年休指定を行ったとまでは認めがたい」として、これまでの最高裁判例の枠組みで、本件原告らの年休権の行使の正当性を結論づけている。もっとも、本件判決がこのように結論づけた前提は、「本件年休指定が……労組の指示に基づくものと認めるに足る証拠」がないためである。従って、こうした証拠が明らかであれば(たとえば労組の休暇闘争中止決定後に、多くの組合員がナイト乗務指定日に年休の時季指定をするような働きかけが立証されるなど)、結論が逆になることもありうる。そうすると、いかなる場合に「労組の指示」があったと判断されるのか、今後の類似のケースでの具体的判断の積み重ねが注目されるのである。

(7) 必ずしも権利濫用となりうる場合として明示されたわけではないが、例えば徳島県教組事件徳島地裁判決(昭和五〇年三月一八日判決、労働法律旬報八八五号五一頁)では「年

次休暇の請求または行使が濫用である場合」として言及されている。

(8) 菅野和夫前掲書二七六頁、下井隆史「労働基準法(第二版)」一九九六年有斐閣二四六頁、二四七頁。または島田陽一前掲論文二二一頁など。古くは年休の争議目的使用についても、これを権利濫用として捉えようとする学説があった(例えば、有泉亨「労働基準法」一九六一年有斐閣三五六頁。なお同旨下井)。

(9) 例えば有償労働などについて下井教授は「労働基準法(第二版)」の中で、「労働者の職業生活が多彩になっている今日では、他の使用者の下での有償労働も原則的には年休権濫用と目すべきでなく、当該ケースの個別的な事情により年休権濫用になる場合もあると解すべき」として、厳格な態度をとっておられる。

(10) ただし、使用者が時季変更権の行使につき、その判断が十分にできないような直近の時季指定については、例外的に権利の濫用と評価すべき時があると考えられる(同旨、水野勝「年次有給休暇権の再検討」労働法律旬報六四八号二六頁ほか)。

(11) 宮城邦彦「年次有給休暇権の法的構造とその行使をめぐる法律上の若干の課題」横浜商科大学紀要第四卷二八五頁。

(12) 年休権の行使が権利濫用の評価をうけることはないと基本的に考えられるが、いついかなる場合でもそれが妥当する

#### 年休の利用目的と権利濫用(沼田)

とまでは考えていない。具体的ケースを想像するのは極めて難しいが、例えば企業の社会的評価に重大な影響を及ぼすおそれがある場合には、検討が必要だと思われる。

(13) この点、年休の自由利用の原則を徹底して捉えようという論者からは、年休の争議行為への利用についても自由利用の原則の範囲として捉えるべきだとして、この最高裁判決を批判する見解も今もなおみられる(青木宗也「片岡昇編」注解法律学全集44・労働基準法I一九九四年青林書院五三三頁(西谷敏執筆部分)や、片岡昇「前田達男編」労働法二四九頁(長淵満男執筆部分)など)。

(14) 坂本重雄「年次休暇権の法的性質」労働判例百選(第六判)一〇五頁など。

(15) 最小二判昭和六二・七・一〇(労働判例四九九号一九頁)

(16) 最小三判昭和六二・九・二二(労働判例五〇三号六頁)

(17) 石橋洋「年休の利用目的と時季変更権」ジュリスト臨時増刊九一〇号「昭和62年度重要判例解説」二二三頁など。ただし、小島典明「年休の利用目的と時季変更権」ジュリスト臨時増刊八三八号「昭和59年度重要判例解説」二二八頁では、否定的な見解を述べておられる。

(18) 山口浩一郎「年次有給休暇」『現代労働法講座II』一九八三年総合労働研究所二八〇頁ほか。

(19) 昭二四・一二・二八基発一四五六号。

(20) 下井隆史・前掲書二四六頁、野川忍「年次有給休暇の使途」ジュリスト増刊「労働法の争点(新版)」二四六頁、西谷敏・前掲書五一九頁など。

(21) 年次休暇の制度趣旨について、古くは労働力の維持培養にあるとされたが、その後、人たるに値する生活維持のための休息権などと捉える学説が有力になっていった。なおその点については、菅野和夫「年次有給休暇の法理論」(労働法文献研究会編「文献研究・労働法学」一九七八年総合労働研究所四五頁以降)が詳しい。

(22) 西谷敏・前掲書五〇四頁など。