

恒常的な人員不足下での時季変更権行使と使用者の責任

本号掲載の東海旅客鉄道事件は、労働者の年次有給休暇（以下「年休」という。）申請に対する使用者の時季変更権の行使が労働契約に反するか否かが問われた事件である。本件は提訴（平成29年）から判決までに約6年を要し論点も多岐にわたるが、本稿では主要な論点として、会社による時季変更権の行使が、①労働者に対する配慮義務に違反したもとして債務不履行となるか、②恒常的な要員不足に陥った状態のまま行われたものとして債務不履行となるか、の2点を取り上げる。

まず、上記①について、本件原告らが所属する運輸所では勤務割による勤務体制が採用され、乗務員が就労義務のある日に年休の時季指定（年休申請）をした場合、同日に就労義務のない乗務員に対する出勤可否の打診など代替要員の確保を試みることなく、勤務割における就労義務のある日を示す前月25日の勤務指定表の発表前に年休の届出を受け付け、これを踏まえて代替要員を織り込んだ勤務指定表を作成して前記日に発表し、日別勤務指定表を各日の5日前に発表することによって時季変更権を行使していた。その際、被告会社は、乗務員らの年休の年間取得目標を平均20日として配置要員数を決定していたこと、各運輸所の乗務員の転出入計画や業務量の調整、公休及び特休数の調整、代替要員の確保、臨行路等の数を抑制する等していたこと、などの事実があった。これらにより、本件判決は、労働者より「時季指定がされた日に全て年休を与えると被告の事業の正常な運営が妨げられることになる」こと、被告会社は「勤務割を策定するに当たって可能な限り時季指定に沿った年休を与えるように対応していたものといえる」ことから、被告会社は「使用者としての通常の配慮をした上で、年休を与えることが事業の正常な運営を妨げるときに限って時季変更権を行使したもの」と認定した。

次に、上記②について、本件判決は、「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と解されること」より、「使用者が恒常的な要員不足状態にあり、常時、代替要員の確保が困難な状況にある場合」には、労働者の年休取得により事業の運営に支障が生じるとしても、労基法39条5項但書にいう「事業の正常な運営を妨げる場合」に当たらず、使用者の時季変更権の行使は許されないと判示した。「恒常的な要員不足状態」にあったか否かは、被告会社の施策等も考慮しながら、各年度において、本件原告らが「平均20日の年休を取得できる程度の要員が所属の運輸所に確保ないし配置されていたといえるか否か」から検討するとし、本件原告らの年休申請期間（平成27～28年度）について、被告会社が年度当初の人員配置では各運輸所の乗務員が年休を平均20日取得できる状況とはならないことを認識しつつも、不足する労働力を補うべく休日勤務指定を行い（平成27年度は平均約5.4～5.6日、同28年度は平均約5.8日）、休日の振替や代休付与を行わなかったことを理由に、「恒常的な要員不足の状態のまま時季変更権を行使していた」として、本件原告との間で、過失により労働契約上の義務（債務）を怠ったと判断した（本件原告6名の損害額としては3～20万円と認定）。

本判決は、年度ごとに労働者に平均年休20日を所定労働日数のやりくりで付与できる要員を確保することを以て使用者の義務としているが、被告会社（半ば公的かつ大規模な運輸業）とは異なり、時期や業界の趨勢により、繁閑の差が大きく生ずる業界、ひいては規模の企業については、上記の義務を同程度に求めるのは無理がある。即ち、解雇が困難な我が国の法制下では、使用者は人員余剰のリスク回避より、「やや人員不足」の状態、時間外労働での業務量の変動に対応せざるを得ないため、所定労働日数を以て従業員全体の年休を確保できる企業が大多数ではないと思われる。（弁護士・岡芹 健夫）