

職業訓練期間中の年休権行使

— NTT（立川ネットワークセンタ）事件

（最高裁第二小法廷平成二二年三月三二日判決・労働判例七八一号一八頁）

中村和夫

はじめに

労働者のゆとりの必要性を声高に主張するまでもなく、能力主義・成果主義の進展のなかで激しい競争と選別に晒されている労働者にとっては、それは切実な実感として求められているものといえよう。そこで、労働者の可処分時間の増大や、余暇の充実が重要な政策課題となり、その意味から、年次有給休暇制度（以下、年休）は大きな役割が期待されることとなる。こうして、昭和

六二年以来労働基準法改正による労働時間短縮のプログラムの一環として、年休の法改革の制度整備が行われてきたのである。

しかしながら、このような環境整備にもかかわらず、年休の取得率は五〇パーセント前後であって、年休の完全消化は現実には果たされていない⁽²⁾。このような年休の取得が完全に行われていない原因については、ひとえに企業側の責任であるということができよう⁽³⁾。すなわち、現在のわが国企業は、企業間競争を背景とした経営のスリム化により慢性的要員不足が生じており、さらに企

業のリストラ策や新たな人事処遇制度の導入の結果、従業員一人当りの仕事量が飛躍的に増大する結果を招いており、このような企業環境のもとでは、年休取得は事実上困難であるといえよう。

このような、年休に関して、労基法は、労働者の時季指定が行われると、使用者は、請求された時季に年休を与えることが「事業の正常な運営を妨げる場合」に限って、他の時季にこれを与えることができる、時季変更権行使が認められるという立場をとっているが(労基法三九条四項但書)、使用者の時季変更権行使が適法かどうかについては、これまでの判例において、事業の規模、年休請求者の配置、担当作業の内容・性質、作業の繁閑、代替勤務者補充の難易、休暇日数、時季を同じくして請求した者の人数などの諸般の事情を考慮して客観的・合理的に決定されなければならないとの考え方が確立している。とくに、通常の配慮をすれば、代替勤務者を配置することが客観的に可能であるにもかかわらず、使用者がそのような配慮をせず必要配置人員を欠いたとしても、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⁽⁴⁾いとする立場を示しており、このような裁判所の時季変更権行使に対する厳格な判断基準は、前述したような企業側の事情によつて年休の取得ができていく現実を考慮して、年休が事業の正常な

運営に影響を与えかねない場合でもその危険はまず使用者に引き受けることを求めるもので、学説においても支持されているものである。

本件は、職務命令により参加していた研修期間中における年休権行使が認められるかが争われたものであるが、以上のような時季変更権行使に対するこれまでの裁判所の判断枠組みに照らした場合、代替労働力の確保という観点から年休権行使を認めることができるかどうか⁽⁵⁾が問題となる。

一 事件の概要

本件被告上告人(一審原告)は、昭和三九年四月一日、日本電信電話公社に雇用され、平成元年一月当時、日本電信電話公社の一切の権利及び義務を承継して昭和六〇年四月一日に設立された、上告人(二審被告)日本電信電話株式会社の、電話の自動交換、中継を主たる業務とする立川ネットワークセンタにおいて、電話交換機の保守を担当する交換課に勤務し、工事主任として電話交換機保守の業務に従事していた。当時、上告人会社は、音質が良く情報を大量に送ることができ通話線以外の共通線を利用するこ

とでサービスの多様化を図ることができるデジタル交換機の導入を積極的に進めており、立川ネットワークセンタにおいても、平成元年度において、電話の通話線ですべてを賄うアナログ交換機ユニット四台に対して、デジタル交換機ユニット八台となっており、その保守技術者の養成と能力向上の必要性があった。そこで、同元年十一月一日から同月二十九日まで、上告人の設置する中央電気通信学園において、保全科デジタル交換機応用班の訓練（以下、本件訓練）が実施された。本件訓練は、デジタル交換機の故障解析及び異常時の回復措置に必要な高度な知識、技能を修得する目的で実施され、デジタル交換機のうち通話用の交換機についての訓練であったが、右交換機の保守の際に共通線信号装置の処理を要することなどから、共通線理解のため六時間の講義時間が充てられていた。上告人会社においては、このような集合訓練は、職場に訓練で学んだ技術等を持ち帰り、職場内で活用するという意味合いを持っており、立川ネットワークセンタには保全科デジタル交換機応用班の訓練として、平成元年の受講者の枠は本件訓練のみの一コース一名分しか割り当てられず、被上告人が、職場代表として、交換課課長の命令により本件訓練に参加した。

職業訓練中の年休権行使

被上告人は、昭和六二年に通信産業労働組合（以下、通信労組）に加盟し、中央執行委員に選任される等していたが、平成元年一月二一日に予定されていた全国労働組合総連合（全労連）結成大会に傍聴者として通信労組から参加させられることとなったため、同月一八日、「共通線信号処理」の講義四時限が予定されていた二一日につき、立川ネットワークセンタ所長あての組合休暇を提出したが、同月二〇日午後三時頃、本件訓練中は組合休暇を認めることができない旨の回答があった。そこで、同日、年休を請求したところ、上告人会社は、時季変更権を行使し、これに対して、被上告人は、同月二一日、本件訓練に参加しなかった。上告人会社は、平成元年二月一九日、被上告人に対し、本件訓練右欠席は無断欠勤であるとして、上告人の就業規則所定の懲戒事由である「上長の命令に服さないとき」「職場規律に違反する行為のあったとき」に該当するとして、けん責処分を行い、職能賃金の定期昇給額の四分の二を減ずるとともに、同日分の賃金を削減した。そこで、被上告人が、右けん責処分は無効確認と右カット分の賃金等の支払を求めたところ、一審（東京地裁八王子支部平成六年八月三一日判決・労働判例六五八号四三頁）は、「職員に対し、急速な技術革新に対応しうる高度な知識、技能を

習得させることを目指して行われる職場内教育(研修)は、まさに被告の事業の遂行上必要な業務であり、被告の各事業場がその業務の遂行上必要とされる技術研修、訓練に所属職員を参加させることが当該事業場における事業にあたるというまでもなく、また、『研修』という業務の性格上、その業務が非代替的なものであることも論をまたないところである。したがって、当該事業場において特定の職員を指名して右の技術研修ないし訓練に参加させることは、当該職員に対し非代替的な業務の遂行を命じたものであるから、当該研修を命じられた職員が、研修期間内に年休を取得することは、原則として、客観的にその所属事業場における事業の正常な運営を妨げる場合にあたるものとして、被告において時季変更権を行使することが許されるものと認めるのが相当である。」原告が、本件訓練に出席することは、立川ネットワークセンターの代表としての非代替的な業務であるばかりでなく、被告がその国内電気通信事業を推進するにあたってもきわめて重要な意味を有する業務であると認めることができる。したがって、原告が本件訓練期間中に年休を取得することは、被告の『事業の正常な運営を妨げる場合』に該当すると認められる。」もつとも、以上の如く解すると、被告における半年ないし一年にもわたる長

期の研修の場合には、その間は、被告の職員は労働者に権利として保障された年休権の行使ができないことになりかねず、労働者の年休権を侵害することとなるおそれがないではないが、このような場合には、労働基準法三九条五項の規定を用いて、研修に参加した職員全員に対し、一定の時期に集中して一斉に年休を与えるようにする措置を講ずることによって、労働者の年休権との調和を図り得るのであるから、右の事情は、被告の研修期間中の年休の請求に対する時季変更権の行使につき前説示の如く解することの妨げとなるものではない。」しかしながら、被告において、従前集合訓練中の年休請求者に対して広く認めていた事実を総合して考えると、「原告の本件における年休請求に対する被告の時季変更権行使が適法であつてまたやむを得ないとしても、その結果、被告が、本件訓練を欠席した原告に対し、無断欠勤であるとして本件譴責処分等を行ったことは、従前の被告における集合訓練中の年休請求者に対する取扱いからみて、行き過ぎであると言わざるを得ず、権利の濫用であると認めることができる。」

これに対して被告会社が控訴した二審(東京高裁平成八年一月三十一日判決・労民集四七卷一・二号一頁)は、集合訓練への参加が非代替的な業務であるとしても、「このことから、直ちに、当

該訓練への参加を命じられた職員が訓練中に年休を取得すること
がおよそ許されないと解するのは、相当ではない。ただし、年休
取得により訓練の一部を欠席したとしても、当該訓練の目的及び
内容、欠席した訓練の内容とこれを補う手段の有無、当該職員の
知識及び技能の程度等によっては、他の手段によって欠席した訓
練の内容を補い、当該訓練の所期の目的を達成することのできる
場合もあるものと考えられるからである。したがって、訓練中の
年休取得の可否は、当該訓練の目的、内容、期間及び日程と、年
休を取得しようとする当該職員の知識及び技能の程度、取得しよ
うとする年休の時期及び期間のほか、年休取得により欠席するこ
とになる訓練の内容とこれを補う手段の有無等の諸般の事情等を
総合的に比較考量して、年休取得が当該訓練の所期の目的の達成
を困難ならしめるか否かの観点から判断すべきである。」「そうす
ると、年休の取得は、労働基準法により保障された労働者の基本
的な権利の一つであるから、訓練中はおよそ年休の取得が許され
ないとするのは相当でなく、訓練中の年休請求については、前掲
の諸般の事情を総合的に比較考量して判断した結果、請求された
時季に年休を付与することが当該訓練の目的の達成を困難にする
と認められる場合に初めて、使用者は、時季変更権を行使するこ

職業訓練中の年休権行使

とができるものと解すべきである。」

被控訴人の年休申請を認めた場合、本件訓練で予定された共通
線信号処理に関する四時限の講義は欠席することになるが、一部
であるとはいえ二時限の講義に参加するほか、右講義には教科書
が存すること、被控訴人の職歴及び職務内容に伴う知識、経験を
考慮すれば、「被控訴人の努力により右欠席した四時限の講義内
容を補うことは十分に可能であると認められ、また、現に、被控
訴人は、おおむね普通以上の評価をもって本件訓練を終了（卒業）
しているのであるから、本件訓練において被控訴人が同月二一日
の一日間の年休を取得することが被控訴人について本件訓練の目
的の達成を困難とするまで認めることは困難である。したがつ
て、被控訴人が右同日に一日間の年休を取得することは、控訴人
の『事業の正常な運営を妨げる場合』に該当するとはいえず、控
訴人が被控訴人に対してした本件の時季変更権の行使は、労働基
準法三九条四項ただし書の要件を欠く違法なものであるといわざ
るを得ない。」

二 判決要旨

原判決破棄・差し戻し

原審の確定した「前記事実関係によれば、本件訓練は、上告人の事業遂行に必要なデジタル交換機の保守技術者の養成と能力向上を図るため、各職場の代表を参加させて、一箇月に満たない比較的短期間に集中的に高度な知識、技能を修得させ、これを所属の職場に持ち帰らせることによつて、各職場全体の業務の改善、向上に資することを目的として行われたものということが出来る。

このような期間、目的の訓練においては、特段の事情のない限り、訓練参加者が訓練の一部でも欠席することは、予定された知識、技能の修得に不足を生じさせ、訓練の目的を十全に達成することができない結果を招くものというべきである。したがつて、このような訓練の期間中に年休が請求されたときは、使用者は、当該請求に係る年休の期間における具体的な訓練の内容が、これを欠席しても予定された知識、技能の修得に不足を生じさせないものであると認められない限り、年休取得が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ができる」と解される。被上告人は、本件訓練において修得することが不可欠とされ、その

ため従前の講義時間が二倍に増やされていた共通線に関する講義六時限のうち最初の四時限が行われる日について年休を請求したというのであるから、当日の講義を欠席することは、本件訓練において予定された知識、技能の修得に不足を生じさせるおそれが高いものといわなければならない。しかも、被上告人は、交換課の平成元年度における唯一の代表として保全科デジタル交換機応用班の訓練に参加していたのであるから、被上告人の右修得不足は、ひいては、交換課全体の業務の改善、向上に悪影響を及ぼすことにつながるものということが出来る。」

原審判断の被上告人の努力により、欠席した四時限分の講義内容を補うことが十分可能であるなどとして、右欠席が本件訓練の目的達成を困難にするとはいえないとする点につき、「通常は、教科書に基づいて自習することをもつて四時限の講義によるのと同程度の知識、技能の修得が可能であるとは解されず」、「集合訓練中の年休取得の事例や年休の取扱いに関する原判示の事実も、本件における年休の取得が本件訓練の目的達成を困難にする」と判断することを妨げるものとはいえない。」

「以上によれば、前記事実関係に基づいて本件の年休の取得が上告人の事業の正常な運営を妨げるものとはいえないとした原審

の前記判断は、法令の解釈適用を誤ったものというべきであり、右の違法は原判決に影響を及ぼすことが明らかである。」

三 研究

労働者が年休を行使するにあたって、その利用目的について労働基準法三九条はとくに規定をしていないため、考え方の対立があったが、現在では、憲法二七条二項の休息権の具体化として、年休の用途については、労働者の自由に委ねられていると解すべきである。最高裁も、国鉄郡山工場事件・白石宮林署事件（最高裁第二小法廷昭和四八年三月二日判決・民集一七卷二号一九一頁・二一〇頁）で「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、とするのが法の趣旨である。」として、年休の自由利用の原則を確認している。⁽⁵⁾ 本件では、組合の用務を目的として年休申請が行われているが、年休の利用目的に関して、これまでボランティア活動、病氣療養、組合活動・政治活動、反社会的行為、他企業での有償労働等の点から検討され、これら⁽⁶⁾ に対する年休の用途は肯定されて考えられてきたものといえ、こ

のような立場から考えると、本件のように年休をとって組合大会に参加しようと、使用者は干渉しえないものである。したがって、本件のような利用目的の年休申請に対して、それ自体から使用者がこれを認めないとすることは許されず、使用者として年休申請に対しては、時季変更権の行使で対抗しうるのみであり、それが適法に行使しうるかどうかが評価の対象となる。

先述したように、使用者の時季変更権行使に対しては、裁判所は、厳格な判断基準を示してきており、とりわけ代替勤務者の可否は重要な判断要素とされ、その観点から使用者による代替勤務者の確保の努力も要請されている。そこで、本件のような職業訓練（研修）参加が個人労働者に対して個別に業務命令で行われている場合に、その業務に代替勤務可能性が認められるかについて検討する。これまでの判例において、業務の内容や性質の観点からその非代替性について論じたものとしては、高校の期末テスト当日において、一名しかいない物理担当教員が年休取得したことにつき判断した夕張南高校事件では、出題教師は試験実施時間中に在校し、必要に応じて生徒の質問に応答し若しくは試験問題に誤りがあった場合に訂正する等不測の事態に備えることが望ましく、とりわけ科目担当者が一名の場合には、その在校する必要性は高

く、また試験日程の振替えが事実上できない事情のもとでは、当該教員の代替性は乏しいと判断している(札幌高裁昭和五七年八月五日判決・判例時報一〇六一号一二二頁、最高裁第一小法廷昭和六二年一月二十九日判決労働判例四九四号一四頁)。

また、一泊二日の青年職員を対象とする安全研修会に参加するよう出張命令を受けていた労働者が当該日に年休申請した事案において、「当該事業場において、特定の職員を指名して右安全研修に参加させることは、当該職員をして非代替的な業務の遂行を命じたものであって、かような非代替的な業務の遂行を命じられた者をして研修に参加させることそれ自身が事業場における事業の正常な運営を図ることにほかならないから」、「時季変更権行使することを許されるものとみとめるのが相当である。」としている(動労静岡鉄道管理局事件・東京高裁昭和五二年一月二六日判決労民集二八卷一・二号)。さらに、専門性の高い取材記者が約一カ月の長期休暇の申請をしたことにつき、その代替性確保の困難性をあげて、使用者の時季変更権行使を適法とした時事通信社事件最高裁判決(三小平成四年六月二三日判決・労働判例六一三号六頁)も、その職務の性質を基礎に年休期間中の業務の非代替性について判断したものである。

このように、業務の内容や性質から非代替性について肯定した判例は、結論として時季変更権行使の適法性も肯定する見解を示している。それでは、本件事案の場合、業務の内容に照らして代替性がありうるのか考えると、このような職業訓練や研修は、当該労働者本人に特定されて行われる性格のものであり、本質的に他人が代替しうるものではないと言わざるを得ない。したがって、業務に関して代替労働者を確保するという使用者の努力義務の要請もできないものといえよう。その限りにおいては、これまでの裁判所の時季変更権行使に関する判断基準に立つて考えて、時季変更権行使の適法性を肯定せざるを得ないと一応いいうるかもしれない。

しかしながら、業務の非代替性からただちに時季変更権行使を肯定するとしたら、労働者の年休の権利性をあまりにも看過するものといわざるを得ない。これまでの裁判所の年休の時季変更権行使の判断枠組みは、労働者の年休権を重視する立場を基本的に支持しつつ、年休取得によって影響を生ずる業務との調整を考慮するという視点から判断を下していたものといえよう。したがって、業務内容に非代替性がない職業訓練や研修のような場合であっても、本最高裁判決でもいちおう認めるように、年休を取得する

ことによつても、予定された知識、技能修得に不足を生じさせないような場合であれば、使用者の時季変更権行使を適法とすべきではない。この点に関する事実の判断が、原審判決と最高裁判決において大きく異なり、結論に異同が見られるのであるが、最高裁判決は、職業訓練や研修の内容に関して企業側の必要性をことさらに強調する硬直的理解しか示さず、労働者の年休権との調整の視点を閑却しているものといえよう。とくに、職業訓練や研修の目的や期間によつては、その修得自体に柔軟性が存在しうる場合もあり、その一部でも不足したときにその目的達成に支障を来すと結論できない場合も多いのではないだろうか。この点から、本件訓練の実情を考慮しつつ、その自習の可能性などの事情を考慮して時季変更権行使につき違法であると判断した原審判決の立場が肯定されるべきである。

さらにすすんで、このような職業訓練や研修期間中の年休に關しては、年休の制度趣旨やこれまでの時季変更権行使に關する判例の立場から考えれば、使用者には時季変更権行使にあつて、欠席したことに伴う職業訓練や研修の目的である知識、技能の修得の不足という事態に対しては、補習させるような努力や自習によつても達成できるような支援がまずは求められるべきなのでは

ないだろうか。このような使用者の配慮によつても、当該年休取得によつて、職業訓練や研修の目的の達成に支障を来す場合にはじめて、使用者の時季変更権行使の適法性を肯定しうる余地が出てくるものといえよう。

さらに、本最高裁判決が示した見解に立つ限り、職業訓練や研修期間中の年休の時季指定に対しては、使用者の時季変更権行使が原則的に認められることにもなり、職業訓練や研修期間が長期になればなるほど、事実上その期間においては労働者の年休権がないに等しくなつてしまいかねない。このような長期にわたる職業訓練や研修を実施する場合には、まず使用者は労基法三九条五項の計画年休の取得を推進すべきであろうが、職業訓練や研修が長期になればなるほど、逆に短時日の年休取得による職業訓練や研修の目的全体に及ぼす影響は相対的に少なくなるものといえ、職業訓練や研修期間中の短時日の年休指定に対しては、前述したような使用者の配慮義務を要請する見解に立てば、時季変更権行使の適法性が肯定される場合はより少なくなるものと考えらる。

注

(1) 労働と余暇の関係については、井上雅雄「労働・余暇・アイデンティティ」大原社会問題研究所雑誌四九九号一頁以下参照。

(2) 労働省「賃金労働時間制度等総合実態調査」によれば、一九九三年の取得率五六・一%から、九四年五三・九%、九五年五二・二%、九六年五四・一%、九七年五三・八%、九八年五一・八%とほぼ通減傾向にあり、労務行政研究所の調査によれば、主要企業でも一九九三年の取得率六一・八%、九四年六〇・八%、九五年六〇・三%、九六年五七・一%、九七年五五・七%、九八年五三・三%であり、同様に通減する数値が示されている。取得日数については、労働省調査で九八年九・一日、労務行政研究所調査で主要企業九・七日である(労政時報三四二二号二頁以下)。

(3) 年休の取得を阻害する要因としては、連合総合生活開発研究所の調査によれば、「要員・人材不足」が七五・九%ともっとも多く、「仕事量の増大」が五九・八%、「職場の同僚への気兼ね」が四八・〇%と続いている。この数値が示す性格を総じて言えば、年休の取得率が低いのは、あげて企業側の責任であるということができよう(連合生活総合開発研究所「一八〇〇労働時間実現に向けての課題に関する実態調査」労政時報三三七五号一七頁)。

(4) 弘前電報電話局事件・最2小判昭62・7・10民集四二卷五号二二九頁、横手統制電話中継所事件・最3小判昭62・9・22労働判例五〇三号六頁、電々公社関東電気通信局事件最3小判平元・7・4民集四三卷七号七六七頁。

(5) 年休の自由利用の原則については、拙稿「年休権と年休闘争」法政研究三卷三・四号二〇一頁以下参照。

(6) 拙稿「年休権の行使をめぐる法的问题」法経研究四四卷四号一六五頁参照。

(7) 時事通信社事件の評価については、拙稿「長期休暇請求と時季変更権」日本労働法学会誌八一号一六四頁以下参照。