

労働事件の重要・最新判例

せいけい
成蹊大学法学部教授・中央労働委員会地方調整委員 原 昌登

はじめに

1 本日の内容

今年出された最新のものを中心に、重要判例のポイントを確認

→今後の実務対応に活かすため、判例の「考え方」をしっかりと理解する

（「判例」とは、裁判所の判決等で「先例」として重要なもの、と考えればよい）

2 判例を読むときの留意点

(1) 判例は、あくまでも「**その事案（その紛争）**」における判断であることに注意

→似ているように見えても**重要な点が異なり**、自分が検討する事案の先例として
使うべきではない場合も（事実関係を丁寧に見ていく必要がある）

(2) その判例が、**新しいルール**を立てているのか、**あてはめ**をした例なのかに留意

①法律の解釈としてルールを示した場合：判例法理としてきわめて**重要**（法理＝ルール）

②既存のルールをあてはめて結論を出した場合（**事例判決**）：実務対応の参考になる
（判断の例が増えれば、自分が検討する事案と似たものを探しやすくなるため）

(3) 最高裁の判断を「**判例**」、下級審（高裁、地裁）の判断を「**裁判例**」と呼んで

区別することがある（他方、すべてを「判例」と呼ぶこともある→判例と裁判例を
意識して使い分けることもあるという点を確認しておけばよい）

3 レジュメの構成：【事実】【結論】【判旨】【検討】の4点で、判例のポイントを整理

・原告をX、被告をYと表記

・【判旨】では、終了後などにも参照できる資料として、できるだけ判決の原文を引用する形で記載

・セミナーの時間中は、ポイントを絞って、【判旨】等のうち下線を引いた部分を中心に紹介

4 判例の表記方法：事件名を付けるのが、労働法分野の特徴

例：①協同組合グローブ事件・②最三小判③令和 6・4・16④労判 1309 号 5 頁

①事件名：労働法の分野では、裁判の当事者となっている使用者等の名前を事件名とする

②裁判所名、裁判の種類：最高裁第三小法廷の判決（仙台地裁の決定なら仙台地決）

③日付：判決（もしくは決定…決定とは、ひと言でいえば判決の簡易版）の出された日付

④掲載誌：判例雑誌等の掲載号、掲載頁。民間が出している専門雑誌として「労働判例」（略して「労判」。産労総合研究所が刊行）などがあり、最高裁がまとめたものとして「最高裁判所民事判例集」（略して「民集」）がある

【今回取り上げる判例の一覧（レジュメの目次）】

1 協同組合グローブ事件・最三小判令和 6・4・16 労判 1309 号 5 頁 訪問業務等に対する事業場外労働のみなし労働時間制の適用の可否	4
2 滋賀県社会福祉協議会事件・最二小判令和 6・4・26 労判 1308 号 5 頁 職種限定合意が認められる労働者に対する配転命令の可否	8
3 JR 東海（年休）事件・東京高判令和 6・2・28 労判 1311 号 5 頁 年休の時季指定に対する時季変更権行使の適法性.....	11
4 国・人事院（経産省職員）事件・最三小判令和 5・7・11 民集 77 卷 5 号 1171 頁（労判 1297 号 68 頁） トランスジェンダーの労働者に対するトイレの使用制限	15

【参考①】日本の裁判制度の概観

- ・日本の裁判制度は、地方裁判所・高等裁判所・最高裁判所の「**三審制**」
(訴訟の額が 140 万円以下の事案などは、簡易裁判所・地裁・高裁の場合もある)
- ・訴訟の経過の例
第一審（地裁）：原告 X、被告 Y（原告を X、被告を Y とするのが一般的）
↓ 第一審で Y が負けた場合（X の請求が認められた場合）、控訴をするのは Y
控訴審（高裁）：控訴人 Y、被控訴人 X
↓ 控訴審で X が負けた場合、上告（上告受理申立て（下記参照））をするのは X
上告審（最高裁）：上告人 X、被上告人 Y
- ・「上告」と「上告受理申立て」の違い
上告：憲法違反などの場合にのみ、行うことができる

上告受理申立て：当事者が上告受理申立てを行い、法令の解釈に関する重要な事項を含むものと認められる場合などに、最高裁は上告を受理することができる
(要は最高裁の裁量が大きいということ…上告の増加に対応するため設けられた仕組み)

【参考②】差戻しとは

- 第一審（地裁）、控訴審（高裁）は**事実の有無の認定**を行うとともに、法律問題を審理するので、「**事実審**」と呼ばれる
⇔上告審（最高裁）は、**法律問題のみ**を審理するので「**法律審**」と呼ばれる
- ①最高裁は自ら事実の認定を行うことができないので、高裁が認定した事実関係をもとに、法的な判断のみを行うという役割分担になっている
- ②最高裁が「これは判断に必要」と考えた事実が、高裁段階で明らかにされていない場合は？→「**破棄差戻し**」を使う
※最高裁が示す結論のパターン
- ・上告棄却（高裁の判決が確定）
 - ・破棄自判（高裁の判断を取り消し、自ら判断）
 - ・破棄差戻し（高裁の判断を取り消した上で、高裁に戻して審理させる）

【参考③】法律の条文等は、インターネットで検索・参照可能

「e-Gov（イーガブ）法令検索」<https://laws.e-gov.go.jp/>
(今回、重要な条文については、セミナー中も参照できるようにレジュメの脚注に掲載)

1 協同組合グローブ事件・最三小判令和6・4・16 労判1309号5頁
訪問業務等に対する事業場外労働のみなし労働時間制の適用の可否

【事実】

(1) Xは外国人技能実習の「監理団体」であるYに雇用され、指導員として勤務していた。Xは担当地域（九州地方各地）の実習実施者に対し月2回以上の訪問指導の業務を行うほか、来日時等の送迎、日常生活指導や急なトラブルの際の通訳などの業務に従事していた。

(2) Xは、自ら実習実施者等への訪問予約を行うなど、自身で具体的なスケジュールを管理しており、訪問の具体的なスケジュールについては、Xの裁量にゆだねられていた。また、XはYから携帯電話を貸与されていたが、これを用いるなどして随時具体的に指示を受けたり報告をしたりすることはなかった。

(3) Yの就業時間は午前9時～午後6時まで、休憩時間は正午～午後1時までと定められていたが、Xが実際に休憩していた時間は、就業日ごとに区々（まちまち）であった。なお、Xはタイムカードを用いた労働時間の管理を受けておらず、自らの判断により直行直帰することもできた。月末には業務日報（就業日ごとの始業・終業時刻、休憩時間、訪問先、訪問時刻及びおおよその業務内容等を記入）をYに提出し、その確認を受けていた。

(4) Xは、Yに対し、時間外労働等に関する未払賃金等の支払を求めて訴訟を提起した。Yは、Xが事業場外で従事した業務の一部（以下、本件業務）については、労働基準法（以下、労基法）38条の2第1項¹にいう「労働時間を算定し難いとき」に当たり、Xは所定労働時間労働したものとみなされる（したがって未払賃金はない）と主張した。

(5) 地裁（熊本地判令和4・5・17 労判1309号30頁）、高裁（福岡高判令和4・11・10 労判1309号23頁）は、Xの業務の性質、内容等からみると、YがXの労働時間を把握することは容易でなかったものの、Xが作成する業務日報で業務遂行の状況等につき報告を受けしており、その記載内容については、必要であればYから実習実施者等に確認することもできたため、ある程度の正確性が担保されていたこと、Y自身も業務日報に基づきXの時間外労働の時間を算定して残業手当を支払う場合もあるなど、業務日報の正確性を前提としていたことなどを総合すると、労基法38条の2にいう「労働時間を算定し難いとき」に当たるとはいえないと判断。Yが上告受理申立て。

【結論】「労働時間を算定し難いとき」に当たらないとした高裁判決（原判決）を破棄し、事件を高裁に差し戻した（破棄差し戻）。

¹ 労基法38条の2第1項：労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなす。ただし、当該業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合においては、当該業務に関しては、厚生労働省令で定めるところにより、当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなす。

【判旨】

(1)「本件業務は、実習実施者に対する訪問指導のほか、技能実習生の送迎、生活指導や急なトラブルの際の通訳等、多岐にわたるものであった。また、Xは、本件業務に関し、訪問の予約を行うなどして自ら具体的なスケジュールを管理しており、所定の休憩時間とは異なる時間に休憩をとることや自らの判断により直行直帰することも許されていたものといえ、随時具体的に指示を受けたり報告をしたりすることもなかったものである。

このような事情の下で、業務の性質、内容やその遂行の態様、状況等、業務に関する指示及び報告の方法、内容やその実施の態様、状況等を考慮すれば、Xが担当する実習実施者や1か月当たりの訪問指導の頻度等が定まっていたとしても、Yにおいて、Xの事業場外における勤務の状況を具体的に把握することが容易であったと直ちにはいい難い。」

(2)「原審は、XがYに提出していた業務日報に関し、①その記載内容につき実習実施者等への確認が可能であること、②Y自身が業務日報の正確性を前提に時間外労働の時間を算定して残業手当を支払う場合もあったことを指摘した上で、その正確性が担保されていたなどと評価し、もって本件業務につき本件規定の適用を否定したものである。」

(3)「しかしながら、上記①については、単に業務の相手方に対して問い合わせるなどの方法を探り得ることを一般的に指摘するものにすぎず、実習実施者等に確認するという方法の現実的な可能性や実効性等は、具体的には明らかでない。上記②についても、Yは、本件規定を適用せず残業手当を支払ったのは、業務日報の記載のみによらずにXの労働時間を把握し得た場合に限られる旨主張しており、この主張の可否を検討しなければYが業務日報の正確性を前提としていたともいえない上、Yが一定の場合に残業手当を支払っていた事実のみをもって、業務日報の正確性が客観的に担保されていたなどと評価することができるものでもない。」

(4)「以上によれば、原審は、業務日報の正確性の担保に関する具体的な事情を十分に検討することなく、業務日報による報告のみを重視して、本件業務につき本件規定にいう「労働時間を算定し難いとき」に当たるとはいえないとしたものであり、このような原審の判断には、本件規定の解釈適用を誤った違法があるというべきである。」「本件業務につき…「労働時間を算定し難いとき」に当たるといえるか否か等に関し更に審理を尽くさせるため…本件を原審に差し戻すこととする。」

(林 道晴判事の補足意見)

「私は、多数意見の結論及び理由付けに全面的に賛成するが、本件規定にいう「労働時間を算定し難いとき」に当たるか否かの判断の在り方について、若干補足する。」

「事業場外労働については、外勤や出張等の局面のみならず、近時、通信手段の発達等も背景に活用が進んでいるとみられる在宅勤務やテレワークの局面も含め、その在り方が多様化していることがうかがわれ、被用者の勤務の状況を具体的に把握することが困難であると認められるか否かについて定型的に判断することは、一層難しくなっているように思われる。こうした中で、裁判所としては、上記の考慮要素を十分に踏まえつつも、飽くまで（あくまで）個々の事例ごとの具体的な事情に的確に着目した上で…判断を行っていく必要があるものと考える。」

【検討】

(1) 本判決の意義（意味）

①事業場外労働のみなし労働時間制（労基法 38 条の 2）における「労働時間を算定し難いとき」に当たるか否かについて判断を行った事例判決

- ・最高裁としては、阪急トラベルサポート（第 2）事件²に次ぐ、2 件目の判断例
- ・新しいルール（法理）を一般論で示したわけではなく、既存の判断枠組みをあてはめて結論を出した「事例判決」だが、最高裁の判断にはやはり重みがある

②実は、最高裁は正面から「労働時間を算定し難いとき」に当たるか否かを判断しているわけではない点に注意

- ・少なくとも「高裁の判断は誤り」と指摘したものであって、具体的には、差し戻された高裁（差戻審）であらためて判断がなされる
- ・ただ、今回の高裁の判断を否定した点から、「労働時間を算定し難いとき」の判断に関するポイントを学ぶことができる

(2) 具体的な判断のポイント

①本判決は、阪急トラベルサポート事件と同じ考慮要素を用いている（「業務の性質、内容やその遂行の態様、状況等、業務に関する指示及び報告の方法、内容やその実施の態様、状況等」）

→大きくまとめると、**①業務の性質、②使用者の指示、③労働者からの報告**の 3 要素

②本件は①②に注目し、勤務状況の具体的な把握が容易ではなかったと判断

- ①X が自ら業務のスケジュールを決定
- ②Y が随時具体的な指示を行っていたわけではない

③高裁と最高裁の判断が分かれたポイント：③、すなわち、業務日報の評価

- ・①②に照らして勤務状況の把握が困難だとしても、X からの報告（自己申告）が詳細・正確であれば、それをもって労働時間を算定することは可能といえる
- ・最高裁は、判旨（3）で業務日報の正確性には疑問があると判断→業務日報を主な根拠として「労働時間を算定し難いとき」に当たらないとした高裁判決を否定
→高裁の判断には形式的な面があるといえるので、最高裁の判断が妥当と解される

² 最二小判平成 26・1・24 労判 1088 号 5 頁。

(3) 本判決から学ぶべきこと

・ 阪急トラベルサポート（第2）事件との比較

→ 同事件は海外ツアーの添乗員の事案

① ツアー内容がしっかりと決められている

② 使用者からの指示、③ 労働者からの報告のいずれも、具体的かつ詳細なもの

…ひと言でいえば、労働者の裁量が限定的であった

(①②③すべてにおいて、労働時間を算定困難ではないと判断しうるといえる)

・ これに対し本件は、事業場外労働で、労働者の裁量が比較的大きいケースの先例（しかも最高裁の判断例）として、実務上、参考になる

→ 事業場外労働では労働者に裁量が認められている例も少なくない

…本件のほうが、より多くの事例について参考にしやすいといえる

・ 事案ごとに丁寧に判断をすることの重要性をあらためて確認すべき

→ 本件は①②を見ると労働時間を算定し難く、③の評価がポイントになる

(仮に③が正確かつ詳細であれば、労働時間の算定は可能ともいえる)

→ 高裁が③に関する具体的な検討・評価を必ずしも十分に行っていなかった点を最高裁は指摘（なお、林判事の「補足意見」も参照）

※ 最高裁の判事は関わった判決に対し「補足意見」、「反対意見」等を述べることができる…「少数意見」と総称（判決の内容は「多数意見」と呼ばれる）

2 滋賀県社会福祉協議会事件・最二小判令和6・4・26 労判 1308 号 5 頁 職種限定合意が認められる労働者に対する配転命令の可否

【事実】

(1) 社会福祉法人 Y は、福祉用具の展示・普及、利用者からの相談に基づく改造・製作や技術の開発等の業務を行う A センターを、B 県の指定管理者等として運営していた。

(2) X は、「ガス溶接作業主任者」の資格を有しており、平成 13 (2001) 年 3 月に、上記 A センターを運営していた C 財団法人に正規職員(福祉用具センターにおける上記の改造・製作や技術の開発(以下、本件業務)に係る技術職)として採用され、以後、平成 31 (2019) 年 3 月末まで、技術職として勤務していた(なお、C 財団法人の権利義務は平成 15 年 4 月に Y に承継され、以後 X は Y に雇用されていた)。X は A センターにおいて溶接ができる唯一の技術者であった。

(3) A センターにおける改造・製作の実施件数は減少を続け、平成 30 年度は 2 件、令和元年度以降は 0 件となった。A センターにおける技術者は、平成 21 (2009) 年度には X を含む 3 名だったが、平成 29 (2017) 年度に他の技術者が退職後、X のみとなった。

(4) 平成 31 年 4 月 1 日付で、Y は X に対し、来館者の対応や館内の鍵の開閉などを担当する総務課施設管理担当への配転を命じた(本件配転命令)。

(5) X は、Y との間に X の職種及び業務内容を上記技術職に限定する旨の合意(以下、職種限定合意)があったと主張し、本件配転命令は職種限定合意に反する違法なものである、または、権利濫用に該当するとして、債務不履行または不法行為を理由として Y に対し損害賠償を請求する訴訟を提起した。

(6) 地裁(京都地判令和 6・4・27 労判 1308 号 20 頁)は、X の採用の経緯、X が本件業務を 18 年間続けていたことに加え、Y が福祉用具の改造・製作を外部に委託することは B 県によって禁止されており、X が A センターで溶接ができる唯一の技術者であったことから、X を機械技術者以外の職種に就かせることは Y も想定していなかったとして、X と Y の間には「福祉用具の改造・製作、技術開発を行わせる技術者として就労させるとの黙示の職種限定合意があった」と判断した。ただ、その上で、解雇回避のために X を配転することは、業務上の必要性があり、不当な目的はなく、甘受すべき程度を超える不利益をもたらすものではなく、権利濫用とまではいえないとして、X の請求を棄却した。高裁(大阪高判令和 4・11・24 労判 1308 号 16 頁)も原判決を基本的に維持したため、X が上告受理申立て。

【結論】配転を有効と認めた高裁判決を破棄し、高裁に差し戻した。

【判旨】

(1) 「労働者と使用者との間に当該労働者の職種や業務内容を特定のものに限定する旨の合意がある場合には、使用者は、当該労働者に対し、その個別的同意なしに当該合意に反する配置転換を命ずる権限を有しないと解される。」

(2) 「上記事実関係等によれば、X と Y との間には、X の職種及び業務内容を本件業務に係る技術職に限定する旨の本件合意があった」というのであるから、Y は、X に対し、そ

の同意を得ることなく総務課施設管理担当への配置転換を命ずる権限をそもそも有していなかったものというほかない。」「本件配転命令につき、Yが本件配転命令をする権限を有していたことを前提として、その濫用に当たらないとした原審の判断には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反がある。」

(3) 原判決中、本件配転命令が債務不履行または不法行為に当たることを理由とする「損害賠償求に係る部分…は破棄を免れない。そして、本件配転命令について不法行為を構成すると認めるに足りる事情の有無や、YがXの配置転換に関しXに対して負う雇用契約上の債務の内容及びその不履行の有無等について更に審理を尽くさせるため、本件を原審に差し戻すこととする。」

【検討】

(1) 本判決の意義

①配転（配置転換）において、労働者の職種・業務内容を限定する合意（限定合意）がある場合、限定を超えた配転を命じることはできない旨を、最高裁として初めて一般論の形で展開

（もちろん、労働者が限定を超えた配転に同意していれば話は別…判旨（1）にも明記）
→非常にシンプルで、ある意味で当たり前のことではあるが、最高裁として一般論を展開したのは初めてということで、注目を集めている
（最高裁が述べる一般論…やはり先例として「重み」があるということ）

②従来の判例との関係

配転に関する基本判例：東亜ペイント事件³…就業規則等に配転を命じる根拠規定があり、かつ、職種・業務内容の限定の合意がなければ、使用者は労働者に配転命令権を有するとした（あわせて、配転命令権の濫用に当たるとは許されないという枠組みを示した）
→限定の合意があれば配転はダメ、なければOK…2つの事件は基本的に同傾向
（本判決は、東亜ペイント事件を前提に、限定を超えた配転は許されないことをより明確に示したものと位置付けられる）

(2) 本判決が実務的に意味を持つのは…

①従来の裁判例…職種限定合意があるにもかかわらず、使用者に配転命令権を認め、あとはその濫用の有無を判断するという枠組みを採ったものが見られる！！

例：東京海上日動火災保険事件⁴…限定している職種を廃止する場合にまで、配転ができないとするのは非現実的→配転を正当とする特段の事情があれば、他職種への配転も有効と述べた

（本判決の地裁、高裁も同様の立場といえる）

³ 最二小判昭和61・7・14 労判477号6頁。

⁴ 配転命令が権利濫用に当たるか否かの判断要素として、①業務上の必要性の有無、②不当な動機・目的の有無、③労働者に通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるか否か、以上3点を示した。

⁵ 東京地判平成19・3・26 労判941号33頁。

②前記①のような判例の立場は、**理論的には疑問**

→解雇の回避（雇用の維持）は重要だが、法的には、限定の合意が存在する以上、
限定を超えた配転はそもそも命じる権利がないと考えざるを得ない

③本件を前提に、**現実的な妥当性**を確保することはもちろん可能

→限定の合意の有無について、判断を慎重かつ丁寧に行う
（限定合意が否定されれば、配転は権利濫用にならない範囲で可能）

→解雇回避の観点からは、使用者は限定の範囲を超えた配転を（少なくとも）打診
することは必要と考えることもありうる
（担当業務がなくなったことを理由とする解雇は「整理解雇」と解されるが、
例えば「整理解雇の4要件」の解雇回避努力として求められ、打診すら行わずに
解雇を行った場合、解雇権濫用で無効になる（労働契約法16条）と考える）

(3) 本判決から学ぶべきこと

①東亜ペイント事件とあわせて、配転に関するルールとして再確認

→「限定の合意があれば、限定を超えた配転は許されない」というシンプルな話では
あるが、あらためて確認する必要がある

②実務的には、限定の合意があったといえるかの判断も重要になる

→慎重かつ丁寧な判断が求められる（上記(2)(3)も参照）

③2024年4月から、人事異動の範囲についても採用時の労働条件明示義務に⁶

→配転は実務的にも要注目のテーマといえるので、さらに注意が必要

⁶ 詳細は以下の厚生労働省 Web サイトを参照。 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html

3 JR 東海（年休）事件・東京高判令和6・2・28 労判 1311 号 5 頁 年休の時季指定に対する時季変更権行使の適法性

【事実】

(1) X1 らは新幹線等を運行する Y の乗務員であり、各運輸所に配置されていた。運輸所では 1 か月単位の変形労働時間制が採用されており、前月 25 日の「勤務指定表」の発表により、当月の勤務割（シフト）が定められていたが、年休を含む勤務内容、始業終業時刻等が記載された「日別勤務指定表」が各日の 5 日前に発表される形であった。

(2) 年休⁷については、X1 ら乗務員が年休使用日の前月 20 日までに「年休申込簿」の「時季指定日」欄に希望日を記載して届け出ることとされており、Y は「日別勤務指定表」に「年休」あるいは（時季変更権行使の場合は）具体的な勤務内容を記載するなどしていた（つまり、時季変更権の行使の有無は当日の 5 日前までに確定する仕組みとなっていた）。

(3) なお、Y は、乗務員らが 1 年間で平均 20 日間の年休を取得できるように算出した基準人員に基づき、乗務員の配置を行っていた。また、休日勤務指定制度等により年休取得者の代替要員を確保した上で勤務指定表を発表するなどしていた。ただ、時季指定をした乗務員に対しすべての指定通りに年休を与えると、新幹線の正常な運行が不可能となる状況があった。

(4) X1 らは、Y の時季変更権の行使について労働契約上の債務不履行があるとして損害賠償を請求した。地裁（東京地判令和 5・3・27 労判 1288 号 15 頁）は、大きく次の 2 点 (a) (b) を述べて、Y の債務不履行を認め、X1 らの損害賠償請求を一部認容した。Y が控訴。

（地裁判決の注目すべき点）

④「使用者は…労働契約に付随する義務（債務）として、事業の正常な運営を妨げる事由の存否を判断するのに必要な合理的期間内に、かつ、遅くとも労働者が時季指定した日の相当期間前までにこれを行
使するなど労働者の円滑な年休取得を著しく妨げることをないように配慮すべき義務（債務）を負っ
ている」。→本件では義務違反あり

⑥「使用者が恒常的な要員不足状態に陥っており、常時、代替要員の確保が困難な状況にある場合には、たとえ労働者が年休を取得することにより事業の運営に支障が生じるとしても、それは労基法 39 条 5 項ただし書にいう「事業の正常な運営を妨げる場合」に当たらず、そのような使用者による時季変更権の行使は許されない」。「恒常的な要員不足の状態にあり、常時、代替要員の確保が困難である場合には、そのまま時季変更権を行使することを控える義務（債務）を負っている」。→本件では義務違反あり

※（「恒常的な要員不足」か否かの判断）「恒常的に要員不足の状態にあったか否かは…乗務員の年休の取得のために講じられていた Y の施策等も考慮しながら、各年度において X1 らが平均 20 日の年休を取
得できる程度の要員が…確保ないし配置されていたといえるか否かといった観点から検討する」。

⁷ 労基法 39 条 5 項：使用者は、前各項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。

【結論】Yの控訴を認容し、地裁判決のY敗訴部分を取り消して、X1らの請求を棄却。

【判旨】

(1) ①「使用者が、事業の正常な運営を妨げる事由の存否を判断するのに必要な合理的期間を超えて、不当に遅延して行った時季変更権の行使については、労働者の円滑な年休取得を合理的な理由なく妨げるものとして信義則違反又は権利濫用により無効になる余地があるものと解される…使用者の無効な時季変更権の行使によって労働者が年休を取得できなかった場合、使用者は労働者に対し、労働契約上の債務不履行責任を負うことになる。」②鉄道事業法の定め等も考慮すると、「Yには、需要に応じた東海道新幹線の列車の運行を確保することが…社会的使命として強く期待されていたことが明らかである。」「東海道新幹線の…乗務員、殊に運転士については特別の資格が必要とされており…柔軟・迅速な人員の補充は典型的に困難であったこと」、「原則として1列車に運転士1名及び車掌3名の合計4名の乗務員が乗務するものとして各乗務員の行路を決定しており、これら4名のうち1名でも欠くこととなれば、欠員となった乗務員が本来指定されていた行路に含まれる全ての列車を運行できなくなったこと」、「行路確定後に臨時列車等を設定したり、乗務員に突発的な欠員が生じたりした場合には、相当数の乗務員の行路を変更しなければならない事態が生じ得たこと」、臨時列車等の本数や設定の有無にはかなりの変動があり、「Yにおいて勤務指定表発表後1か月以上先までの需要を的確に予測することは困難であったことがうかがわれる」こと、「以上の、X1らが従事していた事業（東海道新幹線の運行）の性格やその内容、X1らの業務（東海道新幹線の乗務員）の性質、時季変更権行使の必要性、X1らの被る不利益等を考慮すると、本件期間において、Yが勤務日の5日前に時季変更権を行使したことについては、事業の正常な運営を妨げる事由の存否を判断するのに必要な合理的期間を超えてされたものということとはできない。」

(2) ①「年休権の保障の趣旨…及び労基法39条5項の趣旨…」に加え、同項の文理に照らせば、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ものと解されることを踏まえると、使用者が恒常的な要員不足状態に陥っており、常時、代替要員の確保が困難な状況にある場合には、たとえ労働者が年休を取得することにより事業の運営に支障が生じるとしても、それは労基法39条5項ただし書にいう「事業の正常な運営を妨げる場合」に当たらず、そのような使用者による時季変更権の行使は許されないものと解するのが相当である。

②平成27（2015）年度については、Yの東京第一及び第二運輸所につき、「配置人数が基準人員を大きく下回った事実が認められないこと…、臨行路等に要した乗務員数は年度当初の想定を下回り…、他方で年度当初における必要乗務員数の想定に基づき必要とされた程度の休日勤務指定が行われたこと…、乗務員の年休の取得実績は平均20日を超えたこと…に照らすと…恒常的な要員不足の状態に陥っていたものと認めることはできない。」

③平成28（2016）年度についても、「配置人数が基準人員を5%以上下回る状態が継続した期間は2か月以下にとどまる」こと、「列車の運転本数は日ごとに異なることや、計画的な休日勤務指定が行われていた時期もあること…を踏まえると、年休の取得のしやすさは配置人数のみによって決まるわけではない」こと、「乗務員の年休の取得実績が平均15日余りにとどまったこと…も、直ちに要員不足の状態が恒常化していたことを裏付けるも

のとはいえない」こと、Yは「年度当初の予測以上の乗務員の減少を受け、年度当初の計画数を超える数の運転士資格を有している社員を運輸所に転入させるとの対応を講じており…できる限りの対応をとったものといえる」こと、「これらの事情を考慮すると…恒常的な要員不足の状態に陥っていたものと認めることはできない。」

【検討】

(1) 時季変更権の行使時期（判旨（1））

①時季変更権の行使が合理的期間を超えて不当に遅延して行われた場合

→権利の濫用等で無効になる余地がある

（ただし、本件では合理的な期間を超えて行われたとはいえないと結論付けた）

②この点、本件の地裁判決は、以下の一般論を展開

- ・時季変更権は合理的期間内に行行使すべき配慮義務がある

- ・この配慮義務は労働契約上の付随義務である

→それまで、時季変更権は合理的期間内に行行使しなければならないと述べた例⁸は見られたが、一般論としては展開されていなかった

→地裁判決は、指定通りに年休を取得するという労働者の合理的期待への保護を重視したものと解される

③本判決（高裁判決）：従来の判例に沿った判断と位置付けられる

→地裁判決は従来に比べてやや大きく踏み込んだ判断と解されるため、本判決の立場が妥当と思われる

(2) 恒常的な要員不足の場合の時季変更権（判旨（2））

①「人手不足」が言われる中、この点は実務上ますます重要になっている

②これまでも、恒常的な要員不足の場合、時季変更権の行使を違法とした例はあった⁹

→本件地裁判決は以下の一般論を展開

- ・恒常的な要員不足の場合は、時季変更権の行使は許されない

（そのまま時季変更権を行使することを控える義務＝労働契約の付随義務）

③本判決（高裁判決）：一般論は地裁判決と同内容を展開（恒常的な要員不足状態で、常時、代替要員の確保が困難な場合は、時季変更権の行使は許されない）

→ただし、波線部のように「労働契約の付随義務」とまでは位置付けていない

（この点も、従来の判例に沿ったものといえる）

⁸ 高知郵便局事件・最二小判昭和 58・9・30 民集 37 卷 7 号 993 頁。

⁹ 西日本ジェイアールバス事件・名古屋高判平成 10・3・16 労判 738 号 32 頁等。

④恒常的な要員不足か否かの判断→地裁と高裁で判断が分かれた

- ・地裁判決：20日を超える年休を取得できていたものの、**休日労働**を他の労働者の年休取得のために命じたことも大きいと判断＝**実態**を重視した判断といえる
- ・高裁判決：諸般の事情を広く考慮しているが…

(3) 本判決から学ぶべきこと

①「忙しくて年休が取得できない」という紛争…人手不足の中、より深刻な問題に

②使用者の時季変更権の行使が、**恒常的な要員不足**の場合は許されない場合があることを確認（特に実務面で重要なポイントといえる）

→今後は、恒常的な要員不足といえるか否かの判断について、事例の蓄積が望まれる

【参考】Yの年休順位制度

- ・Yでは、複数の乗務員による時季指定が重複した場合、年休申込簿の事由欄の記載内容のみで優先順位を公平に決定することは困難であり、他方で先着届出順とすると、乗務員は就労日及び始終業時刻が同一でなく、届出手続が可能な時間帯も各自で異なるため、不公平が生じかねなかった
 - ・そこで、公平を期するため、月の前半と後半の2つの期間ごとに、乗務員3名の立ち会いの下、前々月の末日にパソコンによりランダムに抽選を実施して年休順位を決定し、乗務員らに周知していた
- 裁判所は「複数の労働者からの時季指定が競合し、そのうち一部の労働者に対して時季変更権を行使することになる場合に、どの労働者に時季変更権を行使するかは、基本的には使用者の合理的な裁量に委ねられているといえるから、Yが年休順位制度を採用していることをもって直ちに使用者としての裁量を逸脱するものとは認め難」いと述べており、実務的に興味深い点であると思われる

4 国・人事院（経産省職員）事件・最三小判令和 5・7・11 民集 77 巻 5 号 1171 頁（労判 1297 号 68 頁）

トランスジェンダーの労働者に対するトイレの使用制限

【事実】

- (1) 国家公務員（A 省の職員）である X は、身体的性別は男性、性自認は女性であり、医師から性同一性障害の診断を受けていた。性別適合手術は受けておらず、戸籍上の性別は男性だが、平成 20 年頃から私的な時間はすべて女性として過ごしていた。
- (2) X は、平成 21（2009）年、所属長に自身が性同一性障害であると伝え、女性職員として勤務したいと要望した。A 省は、X との面談等を経て、平成 22（2010）年 7 月、X が性同一性障害であることに関する説明会を所属部署の職員に対して行い、以来 X は女性の服装で勤務するようになった。ただし、女性用トイレの使用は認めるが、他の職員への配慮の観点から、所属部署のある階と上下 1 階の女性用トイレについては使用を認めないという制限を付けた。
- (3) X は、平成 25（2013）年、トイレの利用や性的プライバシーの尊重等について、人事院に国家公務員法 86 条に基づく措置¹⁰を要求したが、人事院は X の要求は認められないと判定した。
- (4) X は、Y（国）を相手方として、①人事院の判定の取消請求、②女性用トイレの使用制限や X に対する言動等について、A 省の職員らがその職務上尽くすべき注意義務を怠ったとして、国家賠償法（国賠法）1 条 1 項¹¹に基づく損害賠償請求を行った。
- (5) 地裁（東京地判令和元・12・12 労判 1223 号 52 頁）は、①のうちトイレ使用に関する事項のみを取り消し、②につき、トイレの使用制限、及び、A 省の職員（X の所属長）の「なかなか手術を受けないんだったら、もう男に戻ってはどうか」という発言を国賠法上違法と判断し、X の請求を一部認容・一部棄却した（Y に慰謝料 120 万円、弁護士費用 12 万円余の支払を命じた）。
- (6) 高裁（東京高判令和 3・5・27 労判 1254 号 5 頁）は、Y の控訴に基づき地裁判決を一部変更し、①について人事院の判定の取消しを否定し、②についてトイレの使用制限に関する賠償責任を否定し、所属長の発言に関する賠償責任は引き続き肯定したが、慰謝料の額としては 11 万円余と減額して認めた。X が上告及び上告受理申立て。

【結論】破棄自判。高裁判決が人事院の判定の取消しを否定した部分を破棄し、人事院の判定が取り消されることとなった。なお、X のそのほかの上告については棄却した。

¹⁰ 国家公務員は、勤務条件について「適当な行政上の措置」を要求する権利を有しており、それを行行使したもの。国家公務員法 86 条：職員は、俸給、給料その他あらゆる勤務条件に関し、人事院に対して、人事院若しくは内閣総理大臣又はその職員の所轄庁の長により、適当な行政上の措置が行われることを要求することができる。

¹¹ 国家賠償法 1 条 1 項：国又は公共団体の公権力の行使に当る公務員が、その職務を行うについて、故意又は過失によつて違法に他人に損害を加えたときは、国又は公共団体が、これを賠償する責に任ずる。

【判旨】

「(1) 国家公務員法 86 条の…行政措置の要求に対する人事院の判定においては、広範にわたる職員の勤務条件について、一般国民及び関係者の公平並びに職員の能率の発揮及び増進という見地から、人事行政や職員の勤務等の実情に即した専門的な判断が求められるのであり(同法 71 条、87 条)、その判断は人事院の裁量に委ねられているものと解される。したがって、上記判定は、裁量権の範囲を逸脱し又はこれを濫用したと認められる場合に違法となる」。

(2) 「本件処遇は、A 省において…庁舎内のトイレの使用に関し、X を含む職員の服務環境の適正を確保する見地からの調整を図ろうとしたものであるといえることができる。

そして、X は、性同一性障害である旨の医師の診断を受けているところ、本件処遇の下において、自認する性別と異なる男性用のトイレを使用するか、本件執務階から離れた階の女性トイレ等を使用せざるを得ないのであり、日常的に相応の不利益を受けているといえることができる。」

(3) 「一方、X は、健康上の理由から性別適合手術を受けていないものの、女性ホルモンの投与…を受けるなどしているほか、性衝動に基づく性暴力の可能性は低い旨の医師の診断も受けている。現に、X が本件説明会の後、女性の服装等で勤務し、本件執務階から 2 階以上離れた階の女性トイレを使用するようになったことでトラブルが生じたことはない。また、本件説明会においては、X が本件執務階の女性トイレを使用することについて、担当職員から数名の女性職員が違和感を抱いているように見えたにとどまり、明確に異を唱える職員がいたことはうかがわれない。さらに、本件説明会から本件判定に至るまでの約 4 年 10 か月の間に、X による本件庁舎内の女性トイレの使用につき、特段の配慮をすべき他の職員が存在するか否かについての調査が改めて行われ、本件処遇の見直しが検討されたこともうかがわれない。」

(4) 「以上によれば、遅くとも本件判定時においては、X が…庁舎内の女性トイレを自由に使用することについて、トラブルが生ずることは想定し難く、特段の配慮をすべき他の職員の存在が確認されてもいなかったのであり、X に対し…上記のような不利益を甘受させるだけの具体的な事情は見当たらなかったというべきである。そうすると、本件判定部分に係る人事院の判断は、本件における具体的な事情を踏まえることなく他の職員に対する配慮を過度に重視し、X の不利益を不当に軽視するものであって、関係者の公平並びに X を含む職員の能率の発揮及び増進の見地から判断しなかったものとして、著しく妥当性を欠いたものといわざるを得ない。」「したがって、本件判定部分は、裁量権の範囲を逸脱し又はこれを濫用したものである」というべきである。」

【検討】

(1) 本判決の意義：LGBTQ¹²の労働者の問題について、最高裁が初めて判断した事例

①公務員の事例であるが、「公務」という点がそこまで強調されておらず、民間企業においても参考とされるべき事例といえる

②最高裁の判断のポイント：トイレの使用制限は**不利益**であり、Xが女性として5年近くもトラブルなく勤務していたのに、不利益を課し続けることは許されない

→本判決には最高裁判事5名全員が「補足意見」を述べている

- ・「早期に**研修**を実施し、トランスジェンダーに対する理解の増進を図りつつ…制限を見直すことも可能であったと思われる」として、5年近く放置したことにつき「職場環境を改善する取組が十分になされてきたとはいえない」とする補足意見がある¹³
- ・上記の補足意見も示唆するように、使用制限を放置して見直しの検討さえしていなかったこと（改善に向けた取り組みが十分でなかったこと）が、結論に至るポイントになったと解される

(2) 最高裁が人事院判定の是非に絞って判断している点にも注意

①LGBTQの労働者に関する一般論を展開したわけではない

②ただし、判決でトイレの使用制限が不利益であると述べているほか、補足意見として「性別は…個人の人格的な生存と密接かつ不可分であり、個人がその真に自認する性別に即した社会生活を送ること…は**重要な法益**」とするものが見られる¹⁴

→少なくとも、最高裁も性自認に沿った生活を送ることが重要であることを前提としていると解される

③なお、典型的な SOGI¹⁵ハラ（上司による「なかなか手術を受けないんだったら、もう男に戻ってはどうか」という発言）が違法であることについては高裁の判断が確定

¹² Lesbian（同性を好きになる女性）、Gay（同性を好きになる男性）、Bisexual（両性を好きになる人）、Transgender（生物学的・身体的な性、出生時の戸籍上の性と性自認が一致しない人）、Questioning または Queer（自身のセクシュアリティを決めない、決められない、分からない人）の頭文字より。なお、以下の法務省 Web サイトも参考になる。https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00126.html

¹³ 宇賀判事の補足意見。

¹⁴ 渡邊判事、林判事の補足意見。

¹⁵ 性的指向（Sexual Orientation）・性自認（Gender Identity）の英単語の頭文字で SOGI。

(3) 本判決から学ぶべきこと

①「LGBTQ の労働者に対してはこう対応すればよい」といった**マニュアル的な思考・対応**にとどまるのではなく、当事者との対話をふまえた具体的・継続的な取り組みが重要

→周囲の労働者についても、安易に「こう思っているに違いない」といった一般化をするのではなく、説明や対話を進めることが重要（コミュニケーションが重要）

②仮にある時点では適切な対応であったとしても、時間の経過に伴い職場の理解等が深まっていくことで、また別の対応が必要になる可能性も

（本判決も、5 年近く使用制限を維持し続けた点が大きな問題となっている）

③一口に LGBTQ といっても、一人一人の状況はまさに「**多様**」

→多様性の尊重は多様な人材の活躍につながる（企業等にとってもプラスになる）点を意識

以上