

平成23年7月27日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成21年(ワ)第2721号 未払賃金等請求事件

(口頭弁論終結日 平成23年5月11日)

判 決

京都市左京区田中南西浦町89-4 ミスティニッシン203

原 告 飯 塚 要
大阪市北区東天満二丁目2番5号

原 告 管 理 職 ユ ニ オ ン ・ 関 西
同 代 表 者 代 表 者 本 田 直 明
原告ら訴訟代理人弁護士 重 村 達 郎
宮 沢 孝 児
新 谷 正 敏

京都市左京区田中高原町15番地

被 告 上 田 清 掃 株 式 会 社
同 代 表 者 代 表 取 締 役 上 田 英 夫
同 訴 訟 代 理 人 弁 護 士 後 藤 真 孝
後 藤 美 穂

東京都千代田区霞が関1丁目1番1号

被 告 国
同 代 表 者 法 務 大 臣 江 田 五 月
同 指 定 代 理 人 松 島 太
遠 藤 勝 久
和田 谷 喜 洋
高 橋 泰 夫
細 見 育 男
城 寿 克

伊 勢 久 忠
堀 記 子
牧 野 正 義
西 村 利 之

主 文

- 1 原告らの請求をいずれも棄却する。
- 2 訴訟費用は原告らの負担とする。

事 実 及 び 理 由

第1 請求

- 1 被告上田清掃株式会社（以下「被告会社」という。）は、原告飯塚要（以下「原告飯塚」という。）に対し、3万3000円及びこれに対する平成20年5月1日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
- 2 被告らは、原告飯塚に対し、連帯して110万円及びこれに対する平成21年8月11日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- 3 被告らは、原告管理職ユニオン・関西（以下「原告組合」という。）に対し、連帯して110万円及びこれに対する平成21年8月11日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

第2 事案の概要など

1 事案の概要

本件は、原告らが、被告会社において従業員である原告飯塚に対して平成19年夏季賞与を全く支給しなかったこと及び同年年末賞与を低額しか支給しなかったこと並びに原告飯塚による平成20年4月1日、2日及び4日の有給休暇申請について時季変更権を行使して認めず、欠勤扱いとして3日分の給与を支払わなかったことが、原告飯塚に対する不法行為を構成し、また、上記各行為が労働組合法（以下「労組法」という。）7条1号違反の不利益取扱い及び同条4号違反の報復的不利益取扱いとして原告組合に対する不法行為を構成す

ると主張して、被告会社に対し、不法行為に基づき、原告飯塚が上記3日分の給与3万3000円及び慰謝料等110万円の支払、原告組合が慰謝料等110万円の支払をそれぞれ求めるとともに、上記有給休暇の時季変更に関し、京都上労働基準監督署（以下「本件監督署」という。）の監督官が監督権を適切に行使せず、違法であった旨主張して、国家賠償法（以下「国賠法」という。）1条1項に基づき、被告国に対し、慰謝料等110万円の支払を求める事案である（なお、上記慰謝料等110万円の支払の限度で被告らの連帯債務を求める。）。

2 前提事実（証拠及び弁論の全趣旨により容易に認めることができる事実）

(1) 当事者

被告会社は、一般廃棄物の収集・運搬を主たる業とする会社である。被告会社の従業員は、平成20年4月当時、各受持区域を担当して収集業務に従事する17名のコースドライバー、同ドライバーの週1回の公休日に際して代行してドライバー業務を担当する2名の代行ドライバー及び4名の日勤ドライバー並びに事務・営業職の合計34名であった。

原告飯塚は、平成5年7月、被告会社に入社し、コースドライバーとして同社のゴミ収集の業務に従事している。

原告組合は、個人加入の組合員で構成される合同労働組合である。

原告飯塚は、平成19年2月ころ、原告組合に加入し、同年3月17日、被告会社に対し同組合への加入を通知した。

（甲1，2）

(2) 被告会社のコースドライバーの給与は、日給月給制であり、毎月20日締め、末日払いである。原告飯塚は、平成20年4月当時、日額1万1000円（コース給）、職務手当月額4万5000円の給与であった。

また、被告会社では、従業員全体の有給休暇の取得日数を1日につき1名までとすること、1か月延べ6日までとすること、1人が連続して取得でき

る日数は3日間とすること、有給休暇の申請時期は30日前までとすることといった有給休暇取得に関する内部取扱基準（以下「本件基準」という。）があった。

(3) 原告飯塚と被告会社との間の従前の経緯

ア 原告飯塚は、平成18年10月ころ、被告会社に対し、同月28日から同年11月1日まで5日間の有給休暇を申請した。

しかし、被告会社は、同年10月31日及び同年11月1日について時季変更権を行使して休暇を認めなかったところ、原告飯塚が上記2日間就労しなかったことを正当な理由のない欠勤であるとして、けん責処分を行うとともに、11月の給与から2日分の給与を差し引いて支給した。

原告飯塚は、これを不服として本件監督署に申告したところ、被告会社は、同署の指導により、平成19年1月中旬ころ、不支給とした2日分の給与を原告飯塚に支払った。

イ 被告会社は、平成18年12月20日、従業員に同年年末賞与を支給したが、原告飯塚に対しては支給せず、支給者全員の氏名を掲示板に掲示した。

ウ 原告飯塚は、平成19年6月5日、子の生活体験学習の付き添いを理由に、同月22日から24日まで3日間の有給休暇を申請したが、被告会社は、先申請者がいることなど本件基準に反することを理由に、時季変更権を行使し、いずれの休暇も認めなかった。

エ 被告会社は、平成19年6月21日、従業員に同年夏季賞与を支給したが、原告組合の組合員である原告飯塚及び車井忠司（以下「車井」という。）に対してのみ支給しなかった。

オ 原告飯塚は、平成19年8月1日、子の保育園の参観を理由として同年9月15日及び16日の有給休暇取得を、同年8月3日、運動会への参加を理由として同年9月29日の有給休暇取得をそれぞれ申請したが、被告

会社は、先申請者がいることなど本件基準に反することを理由に、時季変更権を行使し、いずれの休暇も認めなかった。

カ 原告組合は、平成19年8月31日、京都府労働委員会に対し、前記工及びオの被告会社の対応は、不利益取扱い及び原告組合に対する支配介入であり、労組法7条所定の不当労働行為にあたることなどを理由として救済申立てを行った。

キ 被告会社は、平成19年12月20日、原告飯塚及び車井に対し、同年年末賞与としてそれぞれ5万円を支給した。

ク 原告飯塚は、平成20年1月6日、被告会社に対し、同年3月25日、4月1日、2日、4日及び7日の5日間（4月3日は公休）について年次有給休暇を行使したい旨の休暇願を提出し、もって年次有給休暇の時季を指定した（以下「本件時季指定」という。）。）。。

しかし、被告会社は、3月25日及び4月7日の2日間の有給休暇は認めたものの、同年1月18日、他のドライバーとの休暇の調整及び代替要員確保の困難を理由に、4月1日、2日及び4日の3日間については時季変更権を行使した（以下「本件時季変更権行使」という。）。）。。

そこで、原告飯塚は、同年2月14日、原告組合の本田直明執行委員長（以下「本田委員長」という。）とともに本件監督署を訪れ、本件時季変更権行使には合理的な理由がないことなどを述べて調査を申告した。そして、原告飯塚、本田委員長及び大濱和明書記長（以下、併せて「原告飯塚ら」という。）は、同年3月6日、担当の河野孝昭監督官（以下「河野監督官」という。）と面談した。

（甲10, 11, 17, 21）

ケ 原告飯塚は、平成20年4月1日、2日及び4日に出勤しなかったところ、被告会社は、同月30日、原告飯塚に対し、4月分の給与から上記3日分の給与に相当する3万3000円を減額して支給した（以下「本件賃

金カット」という。))。

コ 原告飯塚は、平成20年5月15日、本件監督署を訪れたところ、河野監督官が転勤していたため、後任の野口直樹監督官（以下「野口監督官」という。）に対し、本件時季変更権行使の関係で未払となった給与を被告会社から原告飯塚に支払うよう指導して欲しい旨申告した。

原告飯塚らは、その後も本件監督署に対し、本件時季変更権行使に関する指導を求め、同年9月19日には書面（甲9）で回答を求めた。

そして、本件監督署の野口監督官は、同月22日、原告飯塚らに対し、同年8月29日に本件時季変更権行使は裁量的判断として一定程度認めうるものとした指導票（乙1）を被告会社に交付したとの内容を伝えた。

サ 原告組合は、平成19年年末賞与の低額支給、本件時季変更権行使及び本件賃金カットについて、報復的な不利益取扱いに該当する不当労働行為であるとして、京都府労働委員会に対し救済申立てを行った。

シ 京都府労働委員会は、前記力及びサの申立てにつき、平成21年3月2日付けの決定書において、平成19年夏季賞与の不支給及び同年年末賞与の低額支給は、組合員であることの故をもってなされたものであり、後者についてはそのみならず原告飯塚が原告組合を通じて団体交渉や不当労働行為救済申立てを行ったことがその要因であるとして、同年夏季賞与の不支給については労組法7条1号の不利益取扱いに、同年年末賞与の低額支給は同号の不利益取扱い及び同条4号の報復的な不利益取扱いに該当するとして、差別的な査定を受ける以前の過去3年間の平均支給額と実際の支給額との差額の各賞与額の支払を命じた。なお、本件時季変更権行使については、労働基準法（以下「労基法」という。）上疑義が生ずるものの、不当労働行為には該当しないと判断した。

（甲5）

ス 京都府労働委員会は、平成23年3月30日付けの決定書において、平

成20年及び平成21年の夏季賞与及び年末賞与の低額支給は、労組法7条1号の不利益取扱い及び同条3号の支配介入に該当し、平成22年1月13日付けの原告飯塚に対するけん責処分は同条1号の不利益取扱いに該当するなどとして、原告飯塚の平成20年夏季賞与及び同年年末賞与の差額分、平成21年夏季賞与及び同年年末賞与の差額分の支払並びに上記けん責処分の取消しを命じた。なお、原告飯塚に対するコースの配置転換や平成21年12月1日付けの嚴重注意書等の交付については、不当労働行為には該当しないと判断した。

(甲22)

3 争点及び争点に対する当事者の主張

(1) 平成19年夏季賞与の不支給及び同年年末賞与の低額支給に不法行為が成立するか

(原告らの主張)

ア 賞与は、支給対象期間の労働に対応する賃金であり、被告会社は、平成18年夏季賞与までは就業規則等に基づき、従業員に対し賞与を支給してきた。そして、平成19年夏季賞与及び同年年末賞与として、原告組合の組合員である原告飯塚及び車井以外のコースドライバーに対しては、それぞれ15万円ないし40万円が支給されていたが、原告飯塚に対しては同年夏季賞与は支給されず、また、同年年末賞与は5万円しか支給されず、被告会社は、原告飯塚に対し、当該不支給及び低額支給の理由を説明することはなかった。

よって、被告会社にあつては、賃金たる賞与の支給根拠があり、慣行として具体的な支給基準があつたのであるから、原告飯塚に対し、平成19年夏季賞与及び同年年末賞与を他のコースドライバーと同様の基準に基づき支払わなければならない。

イ 被告会社が、原告飯塚について、賞与を不支給ないし低額とした理由は、

京都府労働委員会が認定したとおり（前提事実(3)シ），いずれも不適切である。

被告会社は，平成19年2月に原告飯塚が原告組合に加入したこと並びに時季変更権の行使及びこれに基づく給与の不支給が認められないことを本件監督署からの指導によって十分認識していたにもかかわらず，同年6月5日に6月中の3日間の有給休暇の時季指定をしたことなどを理由として，平成19年夏季賞与を支給しなかった。また，被告会社は，原告飯塚が同年8月1日及び3日に9月中の3日間の有給休暇の時季指定をしたこと，原告組合が同年8月31日に京都府労働委員会に不当労働行為救済申立てをしたことなどを理由として，同年年末賞与を支給しなかった。

被告会社が賞与査定の理由と主張する私物の携帯電話番号の教示については，業務上の必要性があるのなら，運転中の通話が可能な電話装置を被告会社の費用負担で車両に設置する等の方法にすべきであるが，そのような措置は採られておらず，業務上の必要性は乏しく，賞与査定の対象とすることは誤っている。

なお，原告飯塚は，平成18年年末賞与も不支給となっているが，これは，同年10月31日及び11月1日に原告飯塚が有給休暇を申請したことに対する被告会社の懲罰的対応であるため，平成18年年末賞与不支給の事実をもって，原告飯塚に対する平成19年夏季賞与及び同年年末賞与に関する不当な対応を正当化する根拠とすることはできない。

ウ 以上のとおり，被告会社の原告飯塚に対する賞与査定に理由がないのであるから，原告飯塚に対する平成19年夏季賞与の不支給及び同年年末賞与の低額支給は，同人が原告組合に加入したことや，原告組合を通じて団体交渉や不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いないし報復的不利益取扱いとなり，原告らに対する不法行為が成立する。

（被告会社の主張）

ア 被告会社では、賞与支給の前提となる具体的な支給率・額についての使用者の決定や労使の合意・慣行がないから、原告飯塚には具体的賞与請求権はない。したがって、賞与の支払は、原告飯塚の当然の権利ではないから、原告飯塚の査定が低いため、賞与が不支給であること自体は法的に問題にはならず、不法行為となることもない。問題は、原告飯塚が原告組合に加入したことないし組合員であることによる差別があったかどうかである。

イ 被告会社のドライバーの業務として、コースに沿ってゴミを収集する過程で、飲食店等が開業準備のために工事をしているのを見つけた場合に報告書に記載するという新規物件報告があったところ、原告飯塚は一貫して報告に非協力的な態度をとり続けてきた。また、原告飯塚の携帯電話の番号を被告会社に伝えず、緊急時の連絡に支障を来すことがたびたびあったこと、新年会や被告会社代表者と従業員との意見交換会への出席を合理的な理由なく拒否してきたこと、ゴミ収集に用いた車両の洗車を一切してこなかったことなどから、原告飯塚の賞与は、原告組合加入前から減少し、平成18年年末賞与では不支給となっていた。すなわち、原告飯塚に対する平成19年夏季賞与の不支給や同年年末賞与の低額支給は、原告飯塚の原告組合への加入ないし組合員であることによるものでなく、原告飯塚の職務内容に対する評価にすぎない。なお、平成19年夏季賞与を不支給とした後、原告飯塚の勤務態度は洗車をするようになるなど若干改善は見られたものの、新規物件報告は零であったほか、規律性、安定運用等の面の問題があったことなどを総合考慮し、被告会社は平成19年年末賞与額を5万円が相当であると判断したのである。

よって、賞与の支給に関し、不法行為が成立する余地はない。

(2) 本件時季変更権行使について不法行為が成立するか

(原告らの主張)

ア 被告会社は、従業員が有給休暇を取得しても業務に具体的な支障が生じないよう代替要員を確保すべき業務上の配慮義務があり、実際、原告飯塚が有給休暇を取得しても被告会社の業務には何の支障も生じず、また代替要員を確保することも十分可能な状態であったにもかかわらず、時季変更権を不当に行使した。この措置は、労基法39条4項ただし書（平成20年法律第89号による改正前のものをいう。以下同じ。）所定の要件を欠き、裁量的判断の範囲を逸脱した著しく不合理なものであり、不法行為を構成する。

また、当該措置は、原告飯塚が組合員であり、京都府労働委員会に申し立てたことを理由とするものであり、労組法7条1号の不利益取扱い及び同条4号の報復的不利益取扱いとして、不法行為を構成する。

イ 被告会社の定める本件基準によると、具体的な事業の正常な運営を妨げる場合を示すことなく時季変更が許されることになる。また、それまでの有給休暇の取得実績の考慮は、事業の正常な運営を妨げる場合か否かの判断とは全く無関係であり、時季変更権行使の判断要素たり得ないところ、それらを基準とする被告会社の対応は有給休暇の権利性及び制度趣旨に真っ向から反するものであり、違法である。

ウ 本件時季指定は、原告飯塚が3か月前にしたことからすれば、廃棄物の収集運搬に特殊な技能を要することはなく、代替要員が収集コースの記憶に困難を生ずることはないので、代替要員が確保できないとはいえず、事業の正常な運営を妨げる場合とはいえない。なお、本件時季指定がされた日において、実際、代替要員が確保できていたのであり、業務上の支障はなかった。

被告会社は、引越シーズンであり繁忙期であったことを本件時季変更権行使の理由とするが、原告飯塚の担当する業務は、京都市内の特定の運行コースを運転して特定の委託先からゴミを収集することであり、引越シー

ズンであることは収集するゴミの量が多少増える程度の影響しかない。

また、本件時季指定については、原告飯塚と松江明彦（以下「松江」という。）が同日になされており、先申請者が問題となる場面ではない。そして、原告飯塚と松江の平成19年6月から11月までの有給休暇取得状況は、松江の4日に対し、原告飯塚は3日にすぎず、大した差はなかった。そして、松江の有給休暇申請の理由は旅行目的であったのに対し、原告飯塚は小学校入学直前の子を保育するための目的であったが、被告会社はこのような事情を全く考慮せず、本件時季変更権を行使しており、不当である。

エ 以上より、被告会社は、原告飯塚が休暇を取得することができるよう、状況に応じた配慮をすべき時間的余裕が十分に存在したにもかかわらず、原告飯塚が組合員であることなどから時季変更の要件を検討することなく直ちに時季変更権を行使したのであり、本件時季変更権行使が違法であることは明らかである。

（被告会社の主張）

ア 本件時季変更権行使について、不当労働行為性は京都府労働委員会において否定されているし、労基法との関係でも、本件監督署から裁量的判断として一定程度認めうるとの判断を受けており、違法でないことは明らかである。

イ 時季変更権行使の基本的要件は、労働者の請求する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該当することである。この要件の成否は、事業の内容、規模、労働者の担当業務の内容、業務の繁閑、予定された年休の日数、他の労働者との業務の調整などの事情を考慮して判断されるが、当該労働者の当日の業務が、事業の運営上不可欠であり、代替要員確保が容易でないと判断される場合に、上記要件が満たされる。

なお、被告会社では、本件基準を定めているが、事前の調整により従業

員間で公平に有給休暇を取得させようとしたり、時季変更権行使のために必要な代替要員確保の調査・確保に要する時間を定型的に予定したものとして合理性を有するものというべきである。

ウ 原告飯塚が有給休暇を申請した平成20年1月6日には、他の従業員4名とともに一斉に有給休暇申請がなされ、そのような申請が過去になかったこと、同日に申請しなければならない格別な事情はなかったことからすると、従業員間で被告会社を困惑させる目的でなされたものと推認でき、濫用的な申請であったといえることができる。

そして、原告飯塚が時季指定した同年4月1日ないし4日は、松江も有給休暇申請をしており、繁忙期であることなど代替要員の確保が著しく困難であったこと、原告飯塚には同年3月25日及び4月7日の有給休暇を認めること、原告飯塚と松江の平成17年6月以降の有給休暇取得実績を比べると松江の取得が少ないことから、被告会社の公平な裁量で松江に有給休暇を与え、原告飯塚に対し時季変更権を行使したのである。なお、それにもかかわらず、原告飯塚が欠勤を強行したため別の者が代行せざるを得ず、数時間の時間外労働を余儀なくされるなど、大型ゴミの回収業務に著しい支障が生じた。

原告らは、ドライバーの職務について、代替困難な業務ではないと主張するが、コースは、いずれもその内容、開始終了時刻が異なる上、同じコースでも回収先が変更や追加などにより、頻繁に変化するものであり、代替困難な業務であることは明らかである。なお、被告会社は、人員不足のために代替要員の確保が常に困難という状況ではなく、原告飯塚は、過去に年間7日から17日の有給休暇を取得している実績がある。

また、日勤ドライバーは、業務における不慮の事故、従業員の突然の病休への対応もしなければならぬので、有給休暇のために完全に代替要員が零になる状態にすることはできない。

エ 以上によれば、被告会社の時季変更権の行使は、いずれも労働者の請求する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該当するものとして適法というべきであって、不法行為が成立する余地はない。

(3) 本件監督署の監督権の行使に関して国賠法上の違法があるといえるか
(原告らの主張)

ア 労働基準監督官には、刑事罰によって担保される労働条件の最低基準を維持するために監督権が付与されている。とすれば、労働基準監督官は、単なる事務分掌の定めとして監督権が与えられているのではなく、労基法違反の事実がある場合には、個々の国民（労働者）との関係で、労働者が人たるに値する生活を営むためにその監督権を積極的に、かつ、適正に行使すべき義務があるというべきである。本件においては、原告飯塚からの申告を受けており、労働基準監督官としては、使用者による時季変更権の行使が「事業の正常な運営を妨げる場合」（労基法39条4項ただし書）に該当するか否かについて、相当の資料・根拠に基づいて検討、精査し、監督権限を適正に行使すべき法律上の義務がある。

また、労働者による申告制度（労基法104条1項）は、事業場における労基法違反の事実によって被害を受け、その事実を最もよく知っているのが労働者であることから、労働者が不利益を受けることなく（同条2項）、行政官庁又は労働基準監督官に労基法違反の事実を申告することを保障して、労働基準監督官に調査や捜査の端緒を与え、もって労働条件の最低基準を維持しようとする制度であるため、労働基準監督官が労働者からの申告に対応して監督権を行使する場合には、監督権は適正に行使されなければならない。

イ 原告飯塚は、平成20年2月14日、本件監督署に対し、被告会社による本件時季変更権行使が違法不当であると申告したところ、河野監督官は、当該申告を受け、被告会社に対する監督指導をした。

また、被告会社は、過去に、原告飯塚に対して有給休暇取得を認めず、賃金カットをするという労基法違反をしており、この事実について本件監督署は是正指導をしてきた。そして、本件時季変更権行使は、同一当事者間の同様の労基法違反の事実となるものであるため、本件監督署は、本件時季変更権行使について、監督権を適正に行使しなければならなかったといえる。

しかしながら、河野監督官は、約3か月も前からの5日間の有給休暇の申請について、相当の資料、根拠をもって精査、検討せずに一方的な時季変更権の行使を容認しており、労働者の権利保護のために必要な指導監督すべき法律上の義務に反している。

以上より、河野監督官の監督権限不行使は、裁量の範囲を逸脱し、国賠法上違法である。

ウ 河野監督官は、平成20年3月6日の原告飯塚らとの面談の際、原告飯塚らに対し、被告会社から、原告飯塚が本件有給休暇を活用して強行的に欠勤した場合にも、処分しないと聞いている旨発言し、しかも被告会社は処分しない旨の書面を提出している旨告げた。そのため、原告飯塚は、河野監督官の説明を受け、被告会社が何らの不利益も科さないと信じ、本件時季指定のとおり欠勤したところ、被告会社から本件賃金カットを受けた。

このような河野監督官による原告らに対する被告会社の意図の不十分な説明は、監督権行使を誤った違法なものである。

エ 本件時季変更権行使は、事業の正常な運営を妨げる場合でないのに行われたものであるが、野口監督官による監督指導は、労基法違反を認めなかった違法なものであった。

野口監督官の作成した指導票（乙1）では、被告会社に対し、有給休暇付与の再検討が勧告されているものの、本件時季変更権行使について裁量的判断として一定程度認めうるとしている。そのため、被告会社は、原告

飯塚に対し、未だに当該有給休暇を付与しておらず、承認のない欠勤をしたとして警告をし、平成20年夏季賞与減額の理由にまでなった。

よって、本件監督署の野口監督官の対応は、被告会社による違法な時季変更権の行使を正当化するもので、原告飯塚の正当な有給休暇の権利行使と被害救済を困難にするものであり、合理的な裁量の範囲を逸脱した違法なものである。

また、野口監督官は、従前の河野監督官による監督権行使に反して、本件時季変更権行使が有効であると指導内容を変更したのであり、本件減額支給前の指導と矛盾する点において、違法な監督権行使である。

(被告国の主張)

ア 監督権限を含む規制権限の行使が国賠法1条1項の適用上、違法とされるのは、規制権限の存在を前提として、規制権限の行使を行政庁の裁量に委ねた法の趣旨・目的に照らし、当該規制権限の不行使がその許容される限度を逸脱して著しく不合理であると認められる場合に限られる。

そして、労働基準監督機関の権限不行使が国賠法上違法となる場合については、少なくとも当該事業場につき労働者に対し切迫した重大な危険の発生が予見され、監督機関の監督権限行使以外の方法によっては危険の発生を防止できず、かつ当該権限の行使によって危険の発生を防止することが可能であるのに、監督機関が当該権限を行使しなかった場合にのみ認められるべきであり、労働基準監督官による監督権限の不行使が違法とされる場合は極めて狭い範囲に限定される。

イ 河野監督官は、原告飯塚からの申告に基づき、事実関係等を把握するため、平成20年2月21日に被告会社に対する監督指導を実施したが、被告会社の従業員数、ドライバーの人数及び収集コース等を考慮し、原告飯塚の年休の取得日が監督指導時に到来していないことなどから労基法違反の事実を認めなかったため、被告会社に対して是正勧告を行っておらず、

労基法39条の趣旨等の説明を行ったにすぎない。

このような判断が、監督官としての裁量権を逸脱した不合理なものとは認められず、監督権限の不行使として国賠法上違法と評価される余地がないことは明らかである。

また、原告らが主張するように、河野監督官が、原告らに対し、被告会社から有給休暇をとっても不利益取扱いをしないと発言を得ていると発言した事実はない。河野監督官が同年3月6日に原告飯塚らに説明したのは、原告飯塚が同年4月1日、2日及び4日に欠勤を強行した場合であっても、被告会社は懲戒処分までは下すつもりはないと被告会社から聞いているとの内容である。河野監督官は、被告会社の担当者から、原告飯塚に対する処分、すわなち、減給、出勤停止、懲戒解雇等の懲戒処分は予定していないと聞いていることを原告らに打ち明けたが、賃金が支払われないことを説明したことはない。

また、河野監督官の発言内容や、その後の原告らの被告会社に対する対応からして、被告会社が時季変更権を撤回したと誤信させられたことはないことは明らかである。

ウ 野口監督官は、平成20年5月15日に原告飯塚からの申告を受理して以降、申告者である原告飯塚にも連絡を取りつつ、被告会社に対しては監督指導を行い、その結果、収集車のドライバーの確保を絶対に行わなければならない業務であったこと、同時季に重複して他の労働者も年次有給休暇を指定していたこと、同時季が引越シーズンであり繁忙期であったこと、病気休暇等不意の欠勤に対応する人的余裕を保持する必要があったこと、運行コース毎の特色性から代替ドライバーの補充に困難を生じたことなどから、本件時季変更権行使に関し、裁量的判断として一定程度認めうるものと判断したのであって、かかる判断が労働基準監督官としての裁量権を逸脱した不合理なものとは認められず、監督権限の不行使として国賠法上

違法と評価される余地はない。

エ 以上によれば、本件監督署の監督権の行使に関して国賠法上違法と評価されるものでないことは明らかである。

(4) 損害

(原告らの主張)

ア 被告会社の行為は、原告飯塚の有給休暇取得の権利や賃金債権を違法に侵害するものであり、また、被告国の行為は、このような被告会社の行為を正当化するものであり、これらの行為により、原告飯塚は、多大な精神的苦痛及び財産上の損害を被った。

原告組合は、被告らの行為により、組合員を萎縮させられ、未組織の労働者に対し原告組合への加入、組合活動への参加協力を逡巡させられ、もって原告組合の活動力を低下させ、団結権を侵害された。被告会社が、原告組合を敵視していることは、不当労働行為が認定されていることから明らかである。

なお、原告飯塚は、平成19年夏季賞与及び同年年末賞与相当額につき、京都府労働委員会の救済命令に従い被告会社による支給を受けたが、本件監督署に対する指導要請、不当労働行為救済手続に補佐人として参加するなどの手続負担と賞与支給の遅れによる精神的苦痛を受けており、遅れた経済的利益の回復によっては償われることのない損害を受けていることから、損害がてん補されたとはいえない。

よって、原告らの損害を精神的に慰謝する額は、原告ら各人につき、それぞれ100万円を下らない。

イ 前記(1)ないし(3)の不法行為について、被告らの対応により弁護士に依頼して本件訴訟を提起せざるを得なかったため、弁護士費用が相当因果関係のある損害として生じ、その額は、原告ら各人につき、それぞれ10万円を下らない。

ウ 前記(1)ないし(3)のとおり、被告らに不法行為が成立するところ、被告国が本件時季変更権行使を是正・指導しなかったため、被告会社から本件賃金カットを受けており、被告らに客観的な関連共同性が認められるから、この範囲で、被告らは、原告らに対し、連帯債務を負担する。

(被告会社の主張)

ア 原告飯塚の賞与請求権なるものが侵害されたとしても、法的には、それは財産権に対する侵害である。そして、財産権による侵害については、通常生ずべき損害は原則として財産的損害に尽き、侵害によって被った精神的苦痛があったとしても、それは財産的損害のてん補を受けることで補されると解される。

そうすると、仮に、被告会社に平成19年夏季賞与の不支給及び同年年末賞与の低額支給について不法行為が成立するとしても、被告会社は、京都府労働委員会の救済命令に従い、原告飯塚に対して直ちに差額を支払っていることから、既に損害はてん補されており、被告会社に不法行為責任がないことは明らかである。

よって、原告飯塚にてん補すべき損害はない。

イ 賞与の不支給や有給休暇の時季変更権の行使に違法性があるとしても、それは、専ら原告飯塚の個別的労働条件に関する問題であって、原告組合に損害賠償請求権が発生する余地はない。

(被告国の主張)

被告会社は、松江の年次有給休暇取得の実績が乏しいことを理由として原告飯塚に対して時季変更権を行使したというのであり、このような区別が労働組合員であることを理由とした不利益取扱いとは解されず、また、このような取扱いが、なぜ原告組合への信頼感低下、団結権侵害につながるのか不明であり、原告組合の権利ないし法益が侵害されたとは認められない。

第3 当裁判所の判断

1 前提事実、証拠（甲2ないし4, 7, 9ないし12, 15, 17ないし21, 乙1ないし6, 8, 9, 13ないし15, 19, 21, 22, 24ないし36, 38, 39, 41, 42, 証人吉田, 証人河野, 原告飯塚本人, 原告組合代表者）及び弁論の全趣旨によれば、次の事実が認められる。なお、上記証拠中、次の認定事実に反する部分は採用しない。

(1)ア 原告飯塚は、平成5年7月、被告会社に入社し、現在に至るまでごみ収集のコースドライバーを担当している。原告飯塚の担当コースは、平成20年当時、100件を超えるテナントを回るなどする午前7時半から午後2時半までの勤務時間であり、その間に1時間の休憩があった。

（甲15, 18, 乙2, 9, 原告飯塚本人）

イ 原告は、平成19年2月に原告組合に加入し、原告組合は、同年3月17日、被告会社に対し、原告飯塚が同組合に加入している旨通知した。

（甲2）

(2) 原告飯塚が担当していたコースドライバーの業務は、基本的には、決められたコースの取引先からのゴミ収集作業であるが、そのほか、洗車作業、浄化作業、報告書の作成・提出、タコグラフの提出、地権（従前のゴミ収集の取引先が閉店した場合、同一の物件に新しく入ったテナントに対し、従前の業者〔被告会社〕が優先的交渉権を有すること。）のあるテナントの確認・報告、新規物件報告等がある。コースは19コースあるところ、うち13コースは通常コースであり、13名のコースドライバーが担当しており、原告飯塚はそのうちの1名である。

被告会社の従業員は、平成20年4月当時、コースドライバー17名のほか、代行ドライバー2名、日勤ドライバー4名、リサイクルの仕分け従業員2名、営業担当者1名、事務職員4名、管理職3名、その他1名がいた。

代行ドライバーは、通常コースのコースドライバーの週1回の公休日において、コースドライバーに代わって各コースを担当する。日勤ドライバーは、

通常コース以外の4名のコースドライバーの週1回の公休日や、コースドライバー、代行ドライバー及び日勤ドライバーの有給休暇の際に代行運転し、また、トラックが入れないところや時間指定、清掃局に持ち込めないゴミの収集などの業務を担当する。そして、日勤ドライバーは、業務における不慮の事故、従業員の突然の病休への対応等のため、完全に代替要員を零にすることはできない。

通常コースについて、ゴミ収集先は常に増加傾向にあり、平成20年当時でも収集先は増加しており、回収の数日前に被告会社から新たな回収先についての指示を受けるなど、各コースは、合理化のための変更が頻繁に行われていた。

(乙21, 22, 34, 証人吉田, 原告飯塚本人)

(3)ア 平成19年4月1日施行の被告会社の就業規則(甲3)には、次の内容の記載がある。

第3条 適用範囲

3項

作業運転手は別紙「運転者の心得」を遵守事項として適用します(就業規則と同様に扱います。)

第31条 年次有給休暇

1項

各年次ごとに所定労働日数の8割以上を勤務した者には、それぞれの基準日(入社応答日)に、勤続年数に応じた年次有給休暇を与えます。

2項

年次有給休暇は入社日を起算日として次の日数を付与します。

勤続年数	付与日数
6か月	10日
1年6か月	11日

2年6か月	12日
3年6か月	14日
4年6か月	16日
5年6か月	18日
6年6か月以上	20日

第32条 年次有給休暇の請求手続

1項

年次有給休暇を受けようとする者は、別に定める「年次有給休暇付与規程」（なお、当該規程は現在に至るまで作成されていない。）を遵守の上、原則として30日前に申し出て下さい。

2項

病気その他やむを得ない事情により欠勤する場合で、当日の始業前に本人又は家族からの申し出があった場合は、当該欠勤日数を年次有給休暇に振り替えることができます。病気の場合は、医療機関で受け取ったレシートを会社に見せて下さい。

3項

前項の手続又は連絡、届出を怠った場合は無断欠勤とします。ただし、出勤当日の届出がなかった場合においても届出を怠る意図が全くなかったと会社が認めた場合は、詮議の上無断欠勤の取扱いをしないことがあります。

4項

第1項の請求の日に休暇を与えることが業務に支障のある場合は、時季を変更させることがあります。

第42条 賃金の基準

従業員の賃金は、賃金、賞与に分け、その支給については別に定める賃金規程によります。

イ 第3条3項で引用される「運転者の心得」には、乗車後に確認する事項として報告書の作成をすること（新規店舗の回収初日に回収順序の記入、店舗の新築・改装工事等の工事物件の報告等）、水で車を軽く洗い流すこと、洗車について各自可能な限り、1週間に1度は担当車両を洗車することなどが記載されている。

ウ なお、上記施行前の就業規則（乙2）では、賞与は、原則として毎年7月及び12月に在籍する従業員に対し、会社の業績等を勘案して7月及び12月に支給すること、ただし、会社の業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合には、支給時期を延期し、又は支給しないことがあること、賞与の額は、会社の業績及び従業員の勤務成績などを考慮して各人ごとに決定することが規定されていた。

（甲3、乙2、4、5）

（4）平成19年4月1日施行の被告会社の賃金規程（乙3）には、次の内容の記載がある。

第29条 利益還元金（賞与）

1項

利益還元金（賞与）は会社の営業成績に応じ、従業員の勤務成績に基づいて毎年、夏季及び年末に支給します。

2項

利益還元金（賞与）の支給日は夏季は7月、年末は12月とします。

3項

ただし、会社の業績が悪化した場合は、支給できないこともあります。

第30条 受給資格

利益還元金（賞与）は支給日に在籍し、支給算定期間を満勤した者に限り支給します。支給算定期間内に懲戒処分を受けた者は賞与の受給資格を失います。

2 項

ただし、定年退職者については支給日に在籍していない場合にも在籍期間に応じて支給することがあります。

第 3 1 条 利益還元金（賞与）の個人配分の方法

利益還元金（賞与）の個人配分額は、会社又は部門の業績及び従業員の勤務成績を考慮して決めます。ただし、本人が近く退職する場合や、円満退社であると会社が認めない場合は、金額が減額されることがあります。

第 3 2 条 支給算定期間

利益還元金（賞与）の支給算定期間は次のとおりとします。

夏季 前年 12 月 1 日～当年 5 月 30 日

年末 当年 6 月 1 日～当年 11 月 30 日

(乙 3)

- (5) 被告会社は、平成 18 年 10 月 31 日、有給休暇の届出は 1 か月前までに提出すること、有給の連続日数は最長 3 日間までとすること、なお、会社に支障が生じるおそれがある場合はその限りでないこと、当日及び直前の休暇届の提出は原則欠勤扱いとし、ただし、会社が認めた場合はこの限りでないことなどを記載した書面（乙 8）を被告会社内に貼った。

(乙 8)

(6) 原告飯塚の賞与等

ア 賞与

(ア) 被告会社は、原告飯塚に対し、それぞれ次の額の賞与を支給した。

平成 14 年夏季賞与	16 万円	同年末賞与	16 万円
平成 15 年夏季賞与	16 万円	同年末賞与	16 万円
平成 16 年夏季賞与	10 万円	同年末賞与	15 万円
平成 17 年夏季賞与	13 万円	同年末賞与	10 万円
平成 18 年夏季賞与	8 万円	同年末賞与	1 万円

(うち臨時賞与1万円)

平成19年夏季賞与	零	同年末賞与	5万円
平成20年夏季賞与	6万円	同年末賞与	7万円
平成21年夏季賞与	7万円	同年末賞与	4万円

(甲4, 19, 乙6)

(イ) 被告会社は、京都府労働委員会の命令(前提事実(3)シ)を受け、平成21年3月12日、原告飯塚に対し、平成19年夏季賞与として11万2000円、同年年末賞与として6万2000円を追加して支払った。

(甲19)

(ウ) 被告会社は、原告組合の組合員である車井に対し、それぞれ次の額の賞与を支給した。

平成14年夏季賞与	18万円	同年末賞与	21万円
平成15年夏季賞与	20万円	同年末賞与	20万円
平成16年夏季賞与	20万円	同年末賞与	18万円
平成17年夏季賞与	18万円	同年末賞与	16万円
平成18年夏季賞与	14万円	同年末賞与	19万円

(うち臨時賞与5万円)

平成19年夏季賞与	零	同年末賞与	5万円
平成20年夏季賞与	5万円	同年末賞与	2万円
平成21年夏季賞与	2万円	同年末賞与	6万円

(甲19)

(エ) 被告会社は、平成19年の各賞与の際、原告飯塚及び車井を除くコースドライバーに対し、最低各15万円、最高各40万円を超える額の賞与を支給した。

(乙36)

イ 給与

被告会社は、原告飯塚に対し、平成20年4月分給与として、24日勤務（本件時季指定に係る3日を除く。）を理由として、平成20年4月30日、33万9000円を支給した。すなわち、3日相当分の賃金3万3000円を不支給とした（本件賃金カット）。

（甲7）

（7）原告飯塚の勤務態度等

ア 原告飯塚は、平成17年3月から平成19年11月まで新規物件報告を全く行っていなかった。もっとも、他の従業員でも、全く報告していない者もいた。なお、新規物件報告とは、ドライバーがコースに沿ってゴミを収集する過程で、飲食店等が開業準備のために工事しているのを見つけた場合にその場所等を報告書に記載するというものである。

毎月の新規物件報告数については書面の張り出しがあり、平成18年12月には、当該報告の結果が最重要視される旨記載されていた。

（甲15、乙13、14、33、38）

イ 被告会社は、平成19年6月22日、原告飯塚に対し、回収業務だけが日常業務ではなく、被告会社への書類の提出や会社の求める面談に応じること等も原告飯塚の日常業務であり認識を改める必要があること、入社当時行っていた業務だけでは足りず、仕事の内容は顧客の動向、会社の業績・資金繰り等の変動等に対応するため随時変更されるものであること、被告会社で定めた年次有給休暇のルールを遵守することなどを求めた改善指導書（乙15）を交付した。

（乙15）

ウ 被告会社は、平成19年6月29日、原告飯塚に対し、ゴミを見落とすなど職務遂行過程に問題があり、今後同種のことが起こらないよう緊急時の連絡方法を会社に連絡するよう申し入れた。

また、被告会社は、同年11月19日、原告飯塚に対し、同月12日に

口頭で指示したとおり、報告書の作業終了時間の記入について、社内ルールどおり帰社時刻を記入するよう通知した。

(甲15, 乙31, 32, 38)

(8) 本件時季変更権行使

ア 原告飯塚は、平成20年1月6日、被告会社に対し、同年3月25日、4月1日から同月4日まで(同月3日は公休日)及び同月7日について、子の卒所式、保育及び入学式を理由として、有給休暇の申請をした。

一方、同年1月6日には、原告飯塚のほか、4人の従業員が有給休暇の申請をし、同年4月1日から同月4日まで(同月3日は公休日)について、同じくコースドライバーである松江も有給休暇の申請をしていた。

イ 本件有給休暇の時季指定がされた4月上旬は、日勤ドライバーの仕事の関係上、引越先からのゴミの回収が増えるなど繁忙期であった。

(証人吉田)

ウ そこで、被告会社は、同年1月18日、原告飯塚に対し、同年3月25日及び同年4月7日について時季指定を認めたものの、同月1日、2日及び4日について、時季変更権を行使した。

(甲17, 乙24ないし30, 原告飯塚本人)

エ 原告組合は、平成20年3月31日、被告会社に対し、本件時季変更権行使に関し、被告会社の意向としてベビーシッターを雇うよう告げられたためその費用の負担を被告会社に求めたが、その回答を受けていないため、原告飯塚が同年4月1日、2日及び4日の有給休暇取得を実行する旨記載した申入書(甲20)を交付した。

(甲20)

オ 原告飯塚は、本件時季指定をした3日間を欠勤した。

カ 被告会社においては、上記3日間、日勤ドライバー4名のうち、1名は原告飯塚と同時に有給休暇の申請をした松江の代行運転をし、1名は新入

社員の段ボールコースの指導を、2名は大型ゴミの回収業務をする予定であったが、原告飯塚が欠勤したことにより、1名が大型ゴミの回収業務ができず、その分それを処理するために残業をせざるを得ず、また、当日依頼分の回収業務を断らざるを得なかった。

(乙34, 35, 証人吉田)

キ 被告会社は、平成20年4月9日、原告飯塚に対し、同月1日から4日(うち公休1日含む。)の3日間、会社の承認なく欠勤し会社は大変な迷惑を被ったこと、今後このような承認のない欠勤を繰り返すと減給、出勤停止等を含めた処分を課さざるを得なくなることを、今回は改善を期待して処分を保留することなどを記載した警告書(甲12)を交付した。

(甲12)

(9) 本件監督署への申告

ア 原告飯塚は、平成20年2月14日、本件時季変更権行使に対し、本件監督署に申告をした。そして、担当の河野監督官は、同月21日、被告会社の担当者である吉田を本件監督署に呼び出し、事情を聴取したところ、明確に労基法違反の事実を認めることができなかったため、吉田に対し、一般論として、年休取得をできるだけ認めること、時季変更権を厳格に行使すべきであり、もう一度検討してもらいたい旨を告げた。その後、河野監督官は、原告飯塚に対し、労基法違反とは認められない旨電話で説明したが、さらに同年3月6日、本件監督署を訪問した原告飯塚らと面談した。

その際、河野監督官は、原告飯塚らに対し、本件時季変更権行使に関し、被告会社には裁量があり、現時点では時季変更権の行使が違法であるとはいえない旨説明し、申告処理を終了する旨伝えた。ただし、被告会社から、強行的に欠勤した場合に、処分しないということを聞いている旨も伝えた。

(甲10, 11, 21, 証人河野, 原告飯塚本人, 原告組合代表者)

イ 原告らは、本件監督署に対し、本件賃金カットについて、平成20年5

月15日、同年7月17日及び同月31日に相談して本件監督署の指導を求めたが、未だ結論が出ていないとして、同年9月19日、本件監督署の回答を書面で求めた。

一方、本件監督署の野口監督官は、同年8月29日、被告会社に対し、収集車のドライバーの確保を絶対に行わなければならない業務であったこと、同時季に重複して他の労働者も年次有給休暇を指定していたこと、同時季が引越シーズンであり繁忙期であったこと、病気休暇等不意の欠勤に対応する人的余裕を保持する必要があったこと、運行コース等の特色性から代替ドライバーの確保に困難を生じたことなどから、原告飯塚の本件時季指定につき時季変更権を行使したのは、裁量的判断として一定程度認めうるものと思料されること、一方、原告飯塚は本件時季指定を所定の方式により約3か月前に指定していた事情もあり、年次有給休暇の法的性格からすれば、その付与に向けて最大限の努力が望まれるところであるものと思料されることなどを記載した指導票（乙1）を交付した。そして、野口監督官は、同年9月22日、原告らに対し、その旨を説明した。

（甲9、乙1、原告組合代表者）

ウ 被告会社は、平成20年10月1日、本件監督署に対し、年次有給休暇の付与について、労働組合への加入や労働組合員であることを理由とする年次有給休暇取得についての差別的取扱いを今後もしないこと、円滑な年次有給休暇の取得と正常な事業の運営の調整を図るべく、就業規則32条1項の年次有給休暇付与規程を整備すること、日勤ドライバーのコース精通度を高めたり、コースの合理化を図るなどして、年次有給休暇の重複取得が基本的に可能になるよう努力することなどを記載した指導報告書（乙39）を提出した。

（乙39）

(10) 有給休暇取得状況

原告飯塚は、平成17年度（平成17年6月1日から平成18年5月31日まで）に17日間、平成18年度（平成18年6月1日から平成19年5月31日まで）に7日間、平成19年度（平成19年6月1日から平成20年5月31日まで）に10日間（平成20年1月末時点で5日間）の有給休暇を取得した。なお、平成19年以降、有給休暇取得の理由として、京都府労働委員会への出席ということが多くなった。

一方、松江は、平成17年度（平成17年6月1日から平成18年5月31日まで）に10日間、平成18年度（平成18年6月1日から平成19年5月31日まで）に8日間、平成19年度（平成19年6月1日から平成20年5月31日まで）に7日間（平成20年1月末時点で4日間）の有給休暇を取得した。

（乙41，42）

2 平成19年夏季賞与の不支給及び同年年末賞与の低額支給に不法行為が成立するか（争点(1)）及び損害（争点(4)）

(1)ア 原告らは、被告会社による被告飯塚に対する平成19年夏季賞与の不支給及び同年年末賞与の低額支給（5万円）について、不法行為が成立する旨主張する。

イ 前記1(3)及び(4)のとおり、被告会社では、賞与は、被告会社の業績や従業員の勤務成績を考慮して決定すると規定されるのみで、具体的な支給基準が定められておらず、被告会社の裁量によって決定できるものと解される。そして、賞与は、支給対象期間の勤務に対応する賃金の後払いとしての性格のみならず、功勞報償的性格や将来の労働への意欲向上を図る性格等を有していることからすれば、賞与の不支給又は低額な支給が直ちに原告飯塚に対する不法行為を構成するのではなく、不法行為が成立するといえるためには、その支給額となった理由が労組法7条1号の不利益取扱いなど被告会社の裁量を逸脱するものである必要があると解される。

ウ この点、前記1(6)アのとおり、原告組合員である原告飯塚及び車井は、平成19年夏季賞与は不支給及び同年末賞与については5万円しか支給されていないところ、他のコースドライバーでは、少なくとも15万円程度支給されており、原告飯塚及び車井に対する支給のみが大幅に減額されている。

そして、被告会社が主張する不支給ないし減額事由のうち、新規物件報告についてみると、それまでも原告飯塚から報告されておらず、平成19年夏季賞与不支給の翌日に交付された改善指導書(乙15)でも新規物件報告について触れられていないこと、その他被告会社が主張する事由についてみても、従前から原告飯塚に対して指摘されてきた事項であること、原告飯塚が原告組合に加入する前である平成18年年末賞与の不支給(臨時賞与1万円のみ)は当該支給対象期間に原告飯塚が有給休暇の時季変更権行使を無視して欠勤し、けん責処分を受けたことに対するものであったといえること(前提事実(3)ア)などからすると、平成19年夏季賞与の不支給及び同年年末賞与の低額支給の判断が、被告会社主張のような理由のみによってされたか否かについては疑いが残る。

そうすると、原告飯塚において、前記1(7)のとおり、被告会社から、度々指導を受けるなどしており、被告会社から業務内容に関して低評価を受けてきたといえることを十分に考慮しても、原告飯塚が原告組合に加入したことなどに対して専ら不利益取扱いをするために原告飯塚の賞与額が減少ないし不支給としたものであり、被告会社の裁量を逸脱した違法な行為であった可能性は否定できない。

- (2) しかしながら、被告会社は、前記1(6)ア(イ)のとおり、その後、京都府労働委員会の命令に基づき、原告飯塚に対し、平成19年夏季賞与として11万2000円、同年末賞与として6万2000円を追加に支払っている。賞与請求権は、財産権であり、それが損害されたとしても、その損害額が

後に補償されると、それによって財産的損害がてん補されるのであり、侵害によって被った精神的苦痛があったとしても、原則として財産的損害のてん補を受けることで慰謝されると解される。そして、前記認定の事実関係からすると、後の支給によっててん補されない損害が原告らについて発生したと認めることはできない。

よって、この点に関する原告らの主張は認められない。

3 本件時季変更権行使について不法行為が成立するか（争点(2)）

- (1) 労基法39条は、使用者に対し、できる限り労働者が指定した時季に休暇を取ることができるように、状況に応じた配慮をすることを要請しているものとみることができ、そのような配慮をせずに時季変更権を行使することは、同条の趣旨に反するといえることができる。

そのため、同条4項ただし書にいう「事業の正常な運営を妨げる場合」か否かの判断に当たっては、代替勤務者の配置の難易は判断の一要素となり、特に、勤務割による勤務体制がとられている事業場の場合には、重要な判断要素となる。

したがって、使用者としての通常の配慮をすれば、勤務割を変更して代替勤務者を配置することが客観的に可能な状況にあると認められるにもかかわらず、使用者がそのために配慮をしないことにより代替勤務者が配置されないときは、必要配置人員を欠くものとして事業の正常な運営を妨げる場合に当たるといえることはできない。

- (2) そこで、本件において、本件時季指定がされた平成20年4月1日、2日及び4日について、使用者が通常の配慮をすると、代替勤務者が配置可能であったか否かについて検討する。

前記1(2)及び(8)のとおり、本件有給休暇の時季指定がされた4月上旬は、日勤ドライバーの仕事の関係上、引越先からのゴミの回収が増えるなど繁忙期であったこと、コースドライバーの有給休暇の際の代行として、日勤ドラ

イバーがいるところ、日勤ドライバー4名のうち、1名は原告飯塚と同時に有給休暇の申請をした松江の代行運転をし、1名は新入社員の段ボールコースの指導を、2名は大型ゴミの回収業務をする予定であったが、原告飯塚が欠勤したことにより、1名が大型ゴミの回収業務ができず、その分それを処理するために残業をせざるを得ず、また、当日依頼分の回収業務を断らざるを得なかったこと、日勤ドライバーは、業務における不慮の事故、従業員の突然の病休への対応等のため、完全に代替要員を零にすることはできないことといった事情が認められる。

そうすると、本件時季指定がされた同年4月1日、2日及び4日については、被告会社の当時の会社体制からすると、通常の配慮をしても代替勤務者を配置することはできず、原告飯塚が有給休暇を行使して欠勤することにより、事業の正常な運営を妨げる場合に該当するといえることができる。

確かに、原告ら主張のとおり、被告会社では、週1回の公休のみであり、休日が少ないことから、有給休暇の取得増加が望ましいことであるが、そのことを理由として時期指定の基準が決定するものではなく、本件で問題となった時期は日勤ドライバーの繁忙期という事情もあったのであり、その当時の人員配置をもとに事業運営上の支障を判断せざるを得ない。そして、前記1(10)のとおり、原告飯塚ら従業員はこれまで相当数の有給休暇を取得しており、被告会社において常時人員不足であったとまではいえないことから、この点に問題があるとまではいえない。

また、原告飯塚と松江は同日に有給休暇を申請しており、原告飯塚ではなく松江の有給休暇を認めたことが問題となるも、平成19年度における平成20年1月までの有給休暇取得実績が原告飯塚よりも松江の方が少なかったこと、原告飯塚については同時に申請された同年3月25日及び4月7日の有給休暇の取得を認めていることからすると、被告会社の裁量として、原告飯塚に対して時季変更権を行使したことが違法となるとはいえない。なお、

その有給休暇取得実績について、原告飯塚は、京都府労働委員会出席を理由とするものが多かったといえるが、有給休暇を取得したことは変わりがないのであり、当該理由を問わず取得日数を考慮したとしても不当な取扱いとなることはない。

また、原告らは、原告飯塚が子の保育という切実な理由であり、一方、松江は旅行という余暇目的であるから、有給休暇取得の理由・必要性を考慮に原告飯塚の時季指定を認めるべきであった旨主張するが、使用者が適法に時季変更権を行使し得る場合、そのいずれについて行使するかは、違法な差別的取扱いにわたらない限り、使用者の裁量に属すると解されるため、有給休暇取得の理由を考慮しないことも是認されるべきであり、原告らの主張は採用できない。なお、本件全証拠によっても、本件時季変更権行使に当たって、原告組合に対する不利益取扱いなど違法な差別的取扱いがあったとは認められない。

原告らは、被告会社は、3か月前に本件時季変更権を行使しており、代替勤務者を確保することを検討していない旨主張するが、前記のとおり、4月上旬は日勤ドライバーの繁忙期であり、1名のコースドライバーの有給休暇しか認めることができない客観的な状況であったのであるから、被告会社としてはそれ以上に検討する余地がない。

よって、この点に関する原告らの主張は認められない。

4 本件監督署の監督権の行使に関して国賠法上の違法があるといえるか（争点(3)）

- (1) 前記3のとおり、被告会社の本件時季変更権行使が違法なものであったとは認められないため、この点を前提とする原告らの主張は認められない。
- (2) 原告らは、河野監督官が、賃金カットを含めて処分しない旨発言し、その旨を記載した書面を被告会社から受け取った旨主張し、それに沿う供述をするが、それを裏付けるに足りる的確な証拠はない（河野監督官とのやり取り

をした反訳書〔甲11, 21〕では、当該書面があるかのような河野監督官の発言がされているが、録音テープ〔甲10〕や証人河野の発言からして、当該書面があったとは認められない。）。そして、河野監督官による被告会社が処分しないとの発言は、被告会社の本件時季変更権の行使が違法でない旨原告飯塚に電話で説明し、その後、原告飯塚らと面談した際にも同様の説明をした後の発言であるから、当該発言をもって、原告飯塚が本件時季指定した日に有給休暇を取得したとして欠勤した場合に被告会社が賃金カットさえしないと説明したことにはならず、河野監督官の発言に不適切な点があったとは認められない。

よって、この点に関する原告らの主張は認められない。

5 結論

以上によれば、原告らの請求は、その余の点について判断するまでもなく、いずれも理由がないから棄却することとし、主文のとおり判決する。

京都地方裁判所第6民事部

裁判長裁判官 大 島 眞 一

裁判官 谷 口 哲 也

裁判官 戸 取 謙 治

これは正本である。

平成23年7月27日

京都地方裁判所第6民事部

裁判所書記官 永井

