4 労働法 論文式試験の解説

鹿児島大学大学院司法政策研究科教授
紺屋博昭
熊本大学法学部教授
中内 哲

〔第1問〕の解説

〔設問〕では「なお書き」まで含めると、4つの問い（使用者が労働者になした①懲戒処分、②賃金控除、③賞与不支給、各々の法的是非、④賞与算定式の1変数「欠勤日数」のあるべき数値）が設定されているが、①③が核たる問いであり、②は①、④は③における判断に同期して記述できる付随的な問いと位置づけられる。

①は使用者の時季変更権行使に端を発しているため、その当否は当該権利行使が「事業の正常な運営を妨げる場合」（労基法39条5項ただし書）にあたるかに専ら依拠する。その要件該当性については、諸般の事情を客観的に（いいかえれば、使用者の主観を離れて）総合衡量する下級審裁判例（名古屋鉄道郵便局事件・名古屋高判平成元年5月30日労判542号34頁等）や、労働者の時季指定期間に年休を取得できるよう使用者に配慮を求める最高裁判例（電電公社弘前電報電話局事件・最二小判昭和62年7月10日民集41巻5号1229頁等）が認められる。ただし本問では、上記権利行使が連続かつ長期（1か月）にわたる年休の時季指定への対抗だっただけに、時事通信社事件最高裁判決（最三小判平成4年6月23日民集46巻4号306頁）に対する理解も示す必要があろう。

③は、就業規則記載の賞与支給対象者選抜基準、具体的な賞与支給額算定式いずれでも、育児休業期間（無給）あるいは年次有給休暇期間が消極的に評価されていることを問う。この検討にあたっては、産前産後休業期間（無給）につき、上述の基準・算定式における取扱いが争われた東朋学園事件最高裁判決（最一小判平成15年12月4日労判862号14頁）が1つの分析視角をなすと考えられる。

解　答　例

熊本大学法学部教授 中内 哲

①懲戒処分について。まずＹ社はＸに対する懲戒権限を有するかが問題となる。同社は就業規則を有しており、そこにＹ社が懲戒制度を規定し（労基法89条9号）、懲戒事由に「正当な理由なく、業務上の指示命令に従わなかったとき」を掲げ、懲戒手段の1つにおそらくは将来を戒め始末書を提出させることを内容とする「けん責」を設けることは、いずれも労働条件として不合理とはいえない。【事例】では触れられていないが、同社就業規則については、労基法が使用者に課す届出義務（89条）や意見聴取義務（90条1項）とともに、周知義務（106条1項）も履践されて

いると推測される。したがって、同社就業規則条項は、Y社・X間に締結された労働契約の内容をなすと評価でき（労働契約法7条本文）、Y社は、懲戒事由である「正当な理由なく、業務上の指示命令に従わなかったとき」に該当する労働者の非違事実を認めた際、当該労働者にけん責処分を科す懲戒権限を有すると解される。

Y社が上記懲戒事由に該当するとしてXを本件けん責処分に付した理由は、平成23年8月25日に電話で同人より時季指定された年次有給休暇（年休）期間である同年9月1日から同月30日までの内、後半部分である同月15日以降について、同年8月26日に時季変更権を行使したにもかかわらず、Xがこれに従わなかったことである。それゆえ、Xの当該行為が上記懲戒事由にあたる非違事実か否かは、Y社の時季変更権が「事業の正常な運営を妨げる場合」（労基法39条5項ただし書）に行使されたかによる。

「事業の正常な運営を妨げる場合」は、使用者の主観ではなく、ア・使用者の事業規模・内容、イ・時季指定労働者が担当する業務の内容・性質、ウ・当該業務の繁閑、エ・代替勤務者配置の難易、オ・労働慣行等、客観的な諸事情を総合衡量して合理的に判断される必要がある。また、実効性確保手段として刑事罰等を設定する同法の趣旨に照らすと、使用者は、年休取得を妨げないという不作為義務のみならず、労働者の時季指定期間に年休を取得できるよう配慮することも求められていると解される。とくにエとの関係で、代替勤務者の配置が客観的に可能であるにも関わらず、使用者がそれを果たさなければ、当該配慮に欠けた措置として、時季変更権行使が「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当しないとの消極的な評価が下されるべきである。

【事例】からは、a・Xの担当業務はインテリアデザインで専門性がかなり高く、b・受注すればY社にとって大きな利益が見込めるB社に対するインテリアデザインの最終提案の機会がXによる年休の時季指定期間、とりわけその後半に控えており、c・Xの担当業務にはAも従事していたが、同人は専門学校を卒業して同年4月に入社したばかりで、Xに代わって上記最終提案の作成を任せられるだけの力量は認められない、との諸事情が看取できる（上記イ・ウ・エ参照）。これらに鑑みると、Y社が育児休業期間に接続して、連続かつ1か月という長期間にわたるXの年休を取得できるよう配慮するにしても、代替勤務者の配置が客観的に可能であるとは捉え難い。

さらに、労働者が連続かつ長期の年休を取得しようとする場合、その期間が長ければ長いほど、使用者との事前の調整がより図られるべきことは容易に想像できる。当該調整がなされないのであれば、時季変更権行使にあたっては、使用者に裁量的判断の余地を認めざるを得ないであろう。もっともこの時、使用者による時季変更権行使は、年休権を保障した労基法39条の趣旨に反して不合理であってはならない。

Xによる連続かつ長期の年休指定は1か月にも及ぶ上、育児休業期間が終了するわずか1週間前になされており、XとY社との事前調整は十分とはいえない。しかも、Y社は、当該休業期間に接続する時季指定期間前半の年休取得を認め、その後半のみに限定して時季変更権を行使し、あわせて、時季変更した10日間の年休を同年10月に取得してよいともXに伝えている。

以上によると、Y社の時季変更権行使は、労基法39条の趣旨に反して不合理とまではいえず、すなわち「事業の正常な運営を妨げる場合」（同条5項ただし書）に該当し適法と解される。したがって、XがY社の当該権利行使に従わなかったことは、就業規則記載の上記懲戒事由に該当する非違行為であって、これを理由にY社は、Xに対する懲戒権を発動できる。

しかしながら、懲戒権は濫用されてはならない（労契法15条）。就業規則上の懲戒事由に該当することで、同条が設定した第一要件（懲戒権発動の客観的合理的理由）は充足される。本件で具体的に選択された懲戒手段が最も軽いけん責処分であり、かつ、当該処分は就業規則所定の手続に従ってなされたので、同条の第二要件（懲戒権発動の社会的相当性）も満たされる。ゆえに、本件懲戒処分は有効と結論づけてよい。

②賃金控除について。上記①で述べたように、Y社の時季変更権行使は適法であるから、時季指定によりいったん消滅した同年9月15日から30日までのXの就労義務が復活する。それにもかかわらず、同人がそれを履行しなかったのであり、ノーワーク・ノーペイの原則（民法624条1項）に従い、当該期間におけるXの賃金請求権は発生せず、Y社による賃金控除は法的に何ら

非難できない。

③賞与全額不支給について。使用者が就業規則に賞与支給制度を規定し（労基法89条4号）、その中で、出勤率（出勤日÷所定労働日）を要件として賞与支給対象者を選抜する基準を設け、具体的な賞与支給額を算定するにあたり、欠勤日数を消極的に評価する式を立てることは、いずれも不合理な労働条件とはいえない。したがって、Y社就業規則に記載された賞与支給対象者選抜基準および具体的な賞与支給額算定式は、ひとまずY社・X間の労働契約の内容を構成していると捉えてよい（労契法7条本文。労働者への周知については上記①参照）。

ところで、育児休業期間が有給であることを法は保障していないから、当該期間を出勤として取り扱うか否かは、労使の合意、すなわち本問では、労契法7条本文の要件を満たしたY社就業規則の定めによる。とはいえ、賞与支給対象者選抜基準である出勤率の算定式、あるいは、具体的な賞与支給額算定式が、育児休業や年休の権利行使を抑制し、ひいては育児介護休業法・労基法が上記休業・休暇を保障した趣旨を実質的に失わせるものと認められる場合には、その限りにおいて公序（民法90条）に反し無効と解すべきである。

まず、Y社就業規則記載の賞与支給対象者選抜基準である出勤率の算定式は、「出勤した日数」÷「有効に取得した休暇日を含む所定労働日数」≧90%とされている。年休取得期間は、就業規則の出勤みなし規定により、「出勤した日数」（以下、分子）にも「有効に取得した休暇日を含む所定労働日数」（以下、分母）にも加えられている。他方、育児休業期間の扱いについては就業規則に定めがないことを理由に、Y社は、当該休業期間を分子には含めず、分母にのみ算入しているようである。この部分は、労働者の育児休業申出権（育児介護休業法5条）の行使を相当強く抑制させると評価でき、その限りにおいて公序に反し無効と解される。

次に、具体的な賞与支給額算定式｛(月額基本給×3)−(月額基本給÷20×欠勤日数)｝はどうか。この式自体は、賞与の支給額を労働者の欠勤日数に応じて減額することを意図しており、賞与が功労報償的性格を有することにも鑑みれば、法的に許容されうる。しかしながら、Y社就業規則は、上記算定式の「欠勤日数」に「年次有給休暇を含め、全ての取得休暇日を……算入する」と規定している。Y社は育児休業を無給とするが、これを非難できないにしても、労働者が獲得する所得のうち、かなりの割合を担う賞与の算定において当該休業日を欠勤として取扱うことは、育児休業申出権の行使を抑制する効果をかなり強く有し、当該休業の取得を理由とした不利益取扱いを禁止する育児介護休業法10条をあわせ読めば、その部分に限り公序に反し無効と解すべきである。

同様の理は、有給である年休取得日までも「欠勤日数」に含める点に、より積極的に妥当する。加えて、賞与支給額算定式では年休取得日を欠勤と取扱いながら、前掲・賞与支給対象者選抜基準たる出勤率の算定においては出勤日と見なすこととの整合性も認められないから、Y社就業規則が「欠勤日数」に「年次有給休暇を含め」と規定する部分も、その限りにおいて公序に反し無効と解される。

以上からすれば、Xは出勤率90%以上という賞与支給対象者選抜基準を満たし、かつ、後述の④で示した欠勤日数に基づき算定された一定額の賞与請求権を獲得する。したがって、Y社によるXの冬季賞与全額不支給は、法的根拠がなく許されない。

④賞与支給額算定式における「欠勤日数」について。Xは、冬季賞与の対象期間中、育児休業期間と時季指定期間（平成23年7月1日～9月30日）を除き、全ての勤務日に出勤したという。上記①②③での検討によれば、育児休業期間および年休取得期間は、賞与支給対象者の選抜および具体的な賞与支給額の算定にあたり欠勤として消極的に評価されてはならないから、当該「欠勤日数」は、Y社の時季変更権が適法に行使された同年9月15日以降の勤務日である10日間として計算されるべきである。

（以上、〔第1問〕の解説・解答例は中内担当）