

## 「第426回 判例・事例研究会」

テーマ：京王プラザホテル札幌事件（札幌高裁令和6年9月13日判決）－  
年次有給休暇の時季変更権の適法性

日 時	令和7年2月19日
場 所	湊総合法律事務所 第1会議室
報 告 者	弁護士 湊 信 明

### 【判例】

<b>事件の表示</b>	事 件 名 損害賠償請求控訴事件 事 件 番 号 令和6年（ネ）第8号 判 決 日 札幌高等裁判所 令和6年9月13日
<b>事件の概要</b>	<p>本件は、宿泊業を営む被控訴人Y（京王プラザホテル札幌）に勤務していた控訴人X（宿泊部部長）が、令和2年3月にハワイで行われる娘の結婚式に出席するため、事前に年次有給休暇（以下、年休）を申請・承認されていたにもかかわらず、渡航前日に使用者が時季変更権を行使し、これを取り消したことの適法性が争われた事案である。</p> <p>当時、北海道では新型コロナウイルス感染症の拡大が深刻化しており、道独自の緊急事態宣言（令和2年2月28日）が発令され、感染者情報が公表される中、Xが宿泊部門の責任者として感染リスクの高い海外渡航を行うことは、ホテルの信用失墜や営業停止のリスクを伴うとYは判断した。そのため、渡航前日（3月17日）に時季変更権を行使し、Xに対し休暇を認めないことを通知した。Xは、既に承認された年休の取消しは違法であり、精神的苦痛を被ったとして、慰謝料等330万円を請求したが、原審（札幌地裁）はXの請求を棄却したため、控訴に及んだ。</p>

<p style="text-align: center;">判決要旨</p>	<p>1. 事業の正常な運営を妨げる場合（労基法 39 条 5 項）の適用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 本件時季変更権の行使が「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するか否かが争点。</li> <li>● 裁判所は、新型コロナウイルス感染症の拡大が進む中、「人生における重要なイベントであっても中止・自粛が社会的に求められる状況」であったことを考慮し、Xの海外渡航による感染リスクが、Yの事業運営に重大な影響を及ぼすと評価。</li> <li>● 宿泊部部長であるXが感染すれば、感染者情報が公表されることでYの社会的評価が低下し、営業停止のリスクが生じることが「事業の正常な運営を妨げる客観的事実」に該当すると認定。</li> </ul> <p>2. 年休の利用目的の考慮</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 年休の利用目的は本来、労働基準法上考慮されないが、本件では「年休の利用目的（結婚式出席）そのもの」ではなく、「当該行為に不可避に伴う海外渡航の感染リスク」が問題視された。</li> <li>● したがって、時季変更権の行使が労基法の趣旨に反するものではないと判断。</li> </ul> <p>3. 時季変更権の行使時期と権利濫用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Yは、Xの渡航予定を2月末時点で把握しており、遅くとも3月14日には時季変更権の行使が可能であった。</li> <li>● しかし、Xの休暇開始前日（3月17日）に至って変更を通知したことは「合理的期間を徒過した後の行使」であり、権利濫用に当たり違法。</li> <li>● そのため、Yの行為はXに対する不法行為を構成し、慰謝料30万円および弁護士費用3万円を認めた。</li> </ul>
<p style="text-align: center;">判例の解説</p>	<p>1. 「事業の正常な運営を妨げる場合」の判断基準</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 本判決は、「事業の正常な運営を妨げる場合」の判断基準について、新型コロナウイルス感染症の社会的影響を踏まえ、「感染リスク自体」を事業運営を阻害する客観的事実として認めた点が特徴的。</li> <li>● これまでの裁判例では、主に業務の繁閑や代替要員の確保の可否に基づいて判断されてきたが、本件では「労働</li> </ul>

者の私的行動により生じる社会的影響」に着目して判断が下された。

## 2. 年休の利用目的と時季変更権

- 最高裁判例（困鉄郡山工場賃金カット事件など）に基づき、年休の利用目的は自由であり、使用者がこれを考慮することは原則許されないとされてきた。
- 本判決は、年休の利用目的（結婚式出席）を直接の理由として時季変更権を行使したのではなく、それに不可避に伴う感染リスクが事業運営に影響を及ぼすと判断した点で、利用目的の制限とは異なる枠組みを採用している。
- しかし、実質的には「海外渡航」という目的の一部が制約されたことになり、時季変更権の適法性判断における利用目的の考慮の範囲を巡る論点を残すものといえる。

### 【原審と控訴審の対比】

	原審（札幌地裁）	控訴審（札幌高裁）
時季変更権の適法性判断における年休の利用目的の考慮	例外的に考慮可能（特段の事情がある場合）	利用目的の考慮自体を否定
具体的な判断基準	「海外渡航」が感染リスクを高め、事業運営に影響を与えることを理由に時季変更権の適法性を認めた	問題は「海外渡航の主観的評価」ではなく「感染リスクの増大という客観的事実」であり、年休の利用目的とは無関係と判断
結論	Yの時季変更権の行使は適法（ただし遅延の問題は別途検討）	Yの時季変更権の行使は適法であるが、前日の通知は権利濫用で違法

### 3. 時季変更権の行使時期と権利濫用

- 使用者が時季変更権を行使する際には、「事業の正常な運営を妨げる場合に該当するか否かを判断するのに必要な合理的期間内に、速やかに行使する」義務を負う。
- 本件では、Yが2月末にはXの渡航予定を把握しており、3月14日までには適法に時季変更権を行使できたはずであった。
- それにもかかわらず、渡航前日に変更を通知したことは、Xの期待を著しく害し、権利濫用として違法とされた。

### 4. 判例の意義と今後の示唆

- 本判決は、時季変更権の行使において「感染リスクと社会的影響」を「事業の正常な運営を妨げる場合」として認める判断を示した点で、労働法理の新たな適用例となる。
- 今後、パンデミックや緊急事態下における労働契約の履行に関する判断基準の構築に影響を与える可能性がある。

九州国際大学助教 阿部理香

TKC ローライブラリー2025年2月7日掲載

新・判例解説 Watch◆労働法 No. 133

文献番号 z 18817009-00-101332558 より抜粋