



Vol.100

杜若経営法律事務所 弁護士 岡 正俊

★有給休暇の残日数を全て消化させずになされた休職命令の効力

今月のニュースレターは、有給休暇の残日数を全て消化させずになされた休職命令の効力が問題となった裁判例（東京地裁令和4年2月9日判決、労判1264号32頁）をご紹介します。

本件では、勤続年数により休職期間が長くなる直前に休職発令がなされており、労働者としては納得できないところはあったと思いますが、裁判所は休職命令を有効とし、休職期間満了による退職の効力を認めました。

1. 事案の概要

原告は被告会社に平成29年7月1日に入社し、**総務・人事統括部長**として勤務していました。原告は上司に対し、体調不良のため令和元年6月3日、4日に年休を取得したいとメールで連絡しました。同日、医師の診察を受けたところ、ストレス反応のため2か月間の自宅療養が必要であるとの診断を受け、診断書を受領しました。翌5日、上司に診断書添付の上「**今月3日からは年休をいただき、その後は病欠でお願いします。**」という内容のメールを送信しました。原告は年休が何日残っているか明確な認識がありませんでした。産業医との面談の後、被告会社は当初6月7日から7月31日までの休職を発令することとし、原告に連絡しましたが、原告が休職開始日を6月10日とすることを求めたので、その後6月10日に変更しました。その後原告から「一応確認事項として、**年休は先に全部消化希望ですが**、会社としては本日10日までとし、以降病欠とし、**復職後年休消化が可とする**となったで事ですね（ママ）。」という内容のメールを受信しました。被告会社はこれに返信しましたが、年休全部消化希望の点、復職後の年休消化の可否については触れていませんでした。

7月19日、原告はクリニックを受診し、今後さらに2か月間の自宅療養が必要との診断を受け、上司に対し、その旨と再度復職後の年休取得について尋ねる内容のメールを送信しました。これを受け、被告会社は7月29日付で8月1日から9月9日までの休職を命じました。原告は休職期間満了までに復職できず、自然退職となりました。

【就業規則の定め】

被告会社の就業規則では、休職事由として「**前号のほか私傷病により通常の労務提供ができず、治癒するまでに一定の期間を要するものと認めるとき（この場合は前号の欠勤を前提としない）。**」との定めがありました。「前号」は判決では省略されていますが、おそらく欠勤連続〇日といった休職事由が定められているものと思います。

休職期間については、**勤続2年未満は3か月間**で、**2年以上5年未満が6か月間**となっています。原告は平成29年7月1日入社ですから、**令和元年7月1日以降に休職発令された場合は休職期間が6か月間**となるどころでした。

2. 裁判所の判断

原告は、**令和元年6月30日までの年休の時季指定権を行使したにもかかわらず**、被告会社が休職命令を発したのは違法、無効であり、年休取得が認められていれば休職期間は6か月間となり復職

できたと主張しましたが、裁判所は林野庁白石営林署事件最高裁判決（最高裁 S48.3.2 判決）を引用し、年休の時季指定権は労働者の意思のみで就労義務を消滅させる効果を生じさせるから、時季指定した休暇の始期と終期は明確なものであることを要するとし、原告の6月5日のメールによる時季指定権の行使を否定しました。理由として、メールの内容が多義的であること、6月30日までの労働日が18日であったところ原告の時季指定権を行使していない年休日数が15日（※指定済みを含めると19日）しかなかったことを挙げています。また、原告の「年休は先に全部消化希望」とのメールについては、希望を述べたにすぎないとしています。

結論としては、被告会社の休職命令は年休取得中に発せられたものではなく、違法、無効ではないとして、退職の効力を認めました。

3. まとめ

本判決では検討すべき点が2点あると思います。一つは年休の問題です。原告の最初の6月5日の「今月3日からは年休をいただき、その後は病欠でお願い致します。」とのメール、及び6月10日の「年休は先に全部消化希望です」とのメールです。裁判所が指摘するように多義的ではあるものの、通常は残っている年休を全部消化した後、欠勤するという趣旨に解釈できます。実務上の会社の対応としては、残っている年休の日数の確認と、年休消化の意思の確認をするのではないのでしょうか。

本件では、特に7月1日以降に休職発令となると休職期間が3か月から6か月に伸びるという事情がありました。会社としては7月1日以降にしたくないという考えがあったかもしれませんが（実際にあったかは分かりませんが）、裁判所も会社の意図を察していたと思います。

ただ、本件では指定していない年休の残日数を全て消化したとしても、6月30日までの労働日には不足しているという事情がありました。そこでもう一つの点が問題になり得ます。欠勤を前提としない休職事由により休職発令している点です。一般的にこのような休職では欠勤期間がないために、欠勤を前提とする私傷病休職よりも労働者が休める期間が短くなります。しかも本件では原告が医師の受診や欠勤を拒否している事情もないので、通常は労働者に有利な欠勤を前提とする私傷病休職を発令すると思います。この休職事由で年休残日数の取得を認めていれば休職発令が7月1日以降になっていたはずですが。

裁判所が会社の意図を察したとすると退職を無効とする余地もあったと思います。ただ本件では、原告が総務・人事統括部長であったこと、年休残日数を確認しなかったこと、異議を述べず退職となったこと等裁判所が挙げる理由のほか、月例給与が80万円以上とそれなり高給であること（賞与請求額も年2回、各180万円以上）、懲戒処分を受けたり、降格されたり、勤務に問題があったこと、以前勤めていた会社をパワハラによる損害賠償で訴えていたこと等も影響しているかもしれません。

本件では上記のような事情が影響した可能性もあり、実務対応としては、やはり従業員に年休消化の意思を確認し、年休消化の後欠勤とすること、労働者に有利な欠勤前提の休職とすること等の対応をすべきだと思います。