

(収入印紙)

訴 状

2025年9月25日

横浜地方裁判所民事部 御中

原告 伊藤 拓也 印

〒 [REDACTED] 川崎市 [REDACTED]
原告 伊藤 拓也
電話 [REDACTED]

被告
〒210-8577 川崎市川崎区宮本町1
被告 川崎市

勤務条件に関する措置要求棄却判定取消請求事件

訴訟物の価額 160万円
ちょう用印紙額 1万3千円

第1 請求の趣旨

- 被告が、原告に対し2025年3月26日付けで行った、措置要求棄却判定を取り消すこと。
- 訴訟費用は被告の負担とすること。

第2 請求の原因

1 原告の措置要求と被告の棄却判定

川崎市職員である原告は2024年5月1日、被告に対し、他の職員2名との連名により、地方公務員法（以下「地公法」という）第46条並びに川崎市勤務条件に関する措置の要求に関する規則に基づき、勤務条件に関する措置の要求を行った（甲1号証）。

その要求内容は、1時間単位の年次休暇について「5日を超えない範囲内とする」との制限（以下「時間年休制限」という）を撤廃することであった。

しかるに被告は、2025年4月5日到達の判定書をもって、棄却判定（以下「本件判定」という）をなした（甲2号証）。

2 本件判定の違法性について

本件判定で被告は、時間年休制限の適法性について、均衡の原則、勤務条件条例主義、情勢適応の原則、労基法の規定に照らして検討を行ったとし、このうち特に1・3・4点目について以下の通り述べる。

- (1) 均衡の原則については、いささかでも権衡を失するからといって直ちに違法ではない。特定の事項を抜き出し単独・形式的に比較考量するものではないとした上で、他都市とは、時間単位での取得制限の差異はあるが、年次休暇制度全般についてはおおむね同様の制度である。
- (2) 情勢適応の原則については、労働基準法（以下「労基法」という）第39条第4項は年次有給休暇の時間単位取得を5日までとしている。時間年休制限について、労基法の考え方は維持されており、社会一般の労働条件からも妥当と考えられているといえる。
- (3) 労基法における年次有給休暇の趣旨は、まとまった日数の休暇を取得することである。

しかし被告の述べる内容は、原告の年次休暇を規定する地公法に基づいておらず違法である。理由は以下の通りである。

- (1) 被告は他都市との権衡をめぐり、年次休暇制度全般についてはおおむね同様の制度とするが、本件判定別紙1によれば、取得単位と時季指定においては明らかな差異が認められる。特に、時間年休制限をめぐっては、本件判定別紙2の通り他都市のほとんどが制限を設けていない。また、均衡の原則を定める地公法第24条第2項は、他の地方公共団体だけでなく国との間の均衡も求めているところ、本件判定は国家公務員が労基法適用除外であることを理由に時間年休制限に関する比較に適さないとして、法に反して均衡の原則の対象から国を除外している。この点原告の調べによれば、国においても時間年休制限は設けていないと承知している。一方で「おおむね同様」とされる各要素のうち、付与日については新規採用された常勤職員に初めて付与する日を挙げこれをもって同一とするが、採用後の付与日については都市により差異がある。繰越日数については、労基法第115条により年次休暇の時効が2年でありその間においては法的に保障されることを踏まえれば、時効以上の繰越を認めるという極めて特異な場合でない限り、付与日数を上回ることも下回ることも法的に生じ得ないということに過ぎず、権衡の材料とはならない。最大日数についても、労基法第115条により年次休暇の時効が2年であることを踏まえれば、付与日数と繰越日数の和となる以外の場合には通常生じ得ないということに過ぎず、権衡の材料とはならない。被告は、現に権衡を失し、それにより国やほとんどの他都市にはない権利制限が川崎市職員に課せられている点に目をつむる一方、都合のいい要素や法的に当然の要素をことさらに並べ立てて「制度全般ではおおむね同様」と強弁しているに過ぎない。
- (2) 被告は情勢適応の原則をめぐり、労基法第39条第4項を材料としている。

しかし本件判定も認める通り、当該規定は原告ら地方公務員に対しては地公法に基づき読み替えがなされている。そのことにより、年次有給休暇の時間単位取得を5日までとする規定は、地方公務員には法的に適用されていない。それが一貫した情勢である。地公法に基づき法的に適用されない規定が、地公法上の情勢適応の原則の材料とはなり得ない。

- (3) 本件判定の言う「令和6年12月26日付け総務省通知」がいずれの通知を指すか明らかでないが、地方公務員に適用される労働関係法令の定めを反しないよう配慮することは当然ながら、そのことを「趣旨」にまで拡大し本件判定の材料とするのは牽強附会である。

そのうえで繰り返しになるが、年次有給休暇の時間単位取得を5日までとする労基法第39条第4項の規定は、原告ら地方公務員に対しては地公法に基づき読み替えがなされ、法的に適用されていない。

このため、時間年休制限が適法か否かという点において参照する対象ではない。

3 本件判定の非妥当性について

本件判定で被告は、時間年休制限の妥当性について、労基法の性質、川崎市規則の改正経過、国の法改正動向、要求事項実現の場合の影響に照らして検討を行ったとし、以下の通り述べる。

- (1) 労基法は、年次有給休暇の時間単位取得について5日を超えて取得することを禁止している。被告においても、職員の心身の疲労を回復させる等のため、1日単位取得が原則であることが必要と考えており、制限撤廃には慎重であるべきである。
- (2) 川崎市はもともと時間年休制限はなかったが、労基法改正に合わせて制限を設けた。これは労基法の趣旨・規定を重視する人事委員会の立場を示すものであり、見直しにあたって考慮されなければならない。
- (3) 年次有給休暇の時間単位取得について労働政策審議会では、上限拡大意見の一方で慎重意見もあり、労基法改正に至っておらず規定・解釈は変わりがない。
- (4) 時間年休制限を撤廃した場合、企業職員等と一般事務職員等とで取得制限が異なる状況となる。労務管理が複雑になる、人事異動の支障となる、といった影響がある。

しかし被告の延べる内容は、はなはだ不適當である。理由は以下の通りである。

- (1) 被告は、職員の心身の疲労回復等のためにはまとまった日数の休暇、1日単位の休暇取得が必要であると主張する。この点、原告は措置要求書（甲1号証）で次のように述べている。

「（注：年次休暇の時間単位での取得の）上限をなくしたとしても1日単位での取得が妨げられるものではないことから、「本来の趣旨」とされる「まとまった日数の休暇を取得する」ことも当然に保障され続けるものであり、いかなる職員にも不利益は生じない。」

時間年休制限の撤廃は、被告が必要と主張する形態での年次休暇取得が侵害・阻害されるものではない。

そのうえで原告は同じく措置要求書の中で、年次休暇が現実には様々な事情により用いられており、そこにおいて時間単位の年次休暇が非常に有益な制度として活用されていることを、具体的に述べている。

しかし被告は、そうした職員の現実のニーズに向き合わず、パターンリスティックな主張に終始している。原告が措置要求書で述べた、年次休暇の行使における実態や個々のニーズに対しては、一言及もしていない。

労働基本権制限の代償たる措置要求制度において、個々の職員の切実な要求を前にしてそれに触れることなくなされた「判断」は、それ自体はなほだ失当である。

- (2) 時間年休制限がなかったところあとから制限を設けた経過をもって、考慮されなければならないものが何か明らかでない。なんらその妥当性を証明するものではなく、「一度変えたものを蒸し返すな」との主張にすぎないものとする。
- (3) 繰り返しになるが、年次有給休暇の時間単位取得を5日までとする労基法第39条第4項の規定は、原告ら地方公務員に対しては地公法に基づき読み替えがなされ、法的に適用されていない。地方公務員に適用されない法条項の改正動向は、地方公務員の勤務条件決定にはなんら関係しない。
- (4) 時間年休の取得制限が異なる職員が混在する状況は、本件判定の通り川崎市においても2022年4月より市立学校で生まれている。原告自身、それ以前から現在に至るまで市立学校勤務であり、かつ庶務事務担当者として管理職の労務管理を部分的に補佐する業務も担っているが、時間年休の取得制限が異なる職員が混在するようになったことで労務管理が複雑化したとの話は聞いたことがない。
また、人事異動の支障になるのはなぜであろうか。それは、時間年休制限のない立場から制限のある立場に異動となった場合以外ありえないのではないか。そうだとすればまさに、時間取得制限が職員にとって不利益であることの証左だ。

4 むすび

以上の通り、本件判定が違法かつ不適當であることは明らかであるから、本件判定の取消を求めるため本訴を提起した次第である。

証 拠 方 法

- | | | |
|---|------|-------|
| 1 | 甲1号証 | 措置要求書 |
| 2 | 甲2号証 | 判定書 |

添 付 書 類

- | | | |
|---|--------------|-----|
| 1 | 訴状副本 | 1 通 |
| 2 | 甲1ないし2号証（写し） | 各1通 |