

令和7年（行ウ）第64号 勤務条件に関する措置要求棄却判定取消請求事件

原告 伊藤拓也

被告 川崎市

第1準備書面

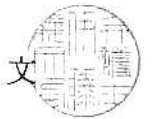
令和8年1月22日

横浜地方裁判所第1民事部合議C2係 御 中

被告訴訟代理人弁護士

伊 藤 義

文



同 弁護士

橋 本 拓

朗



同指定代理人

大 竹 保

則

同

鈴 木 雅

也

同

平 井 太

郎

- 1 -

第1 訴状「第2 請求の原因」に対する認否

1 「1 原告の措置要求と被告の棄却判定」について

認める。

2 「2 本件判定の違法性」について

(1) 訴状2頁「しかし被告の述べる内容は、」より前の記載について

認める。

(2) 訴状2頁「しかし被告の述べる内容は、」で始まる文について

否認ないし争う。理由は後述する。

(3) 訴状2頁「しかし被告の述べる内容は、」の次の(1)について

令和7年3月26日付けの判定書（甲第2号証。以下「本件判定」という。）別紙2において記載された市のうち川崎市、京都市、北九州市及び福岡市を除いた各市は年次休暇の時間単位取得に係る制限について「なし」と記載されていること、地方公務員法（以下「地公法」という。）24条4項は「国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない。」と定めていること、本件判定が国については「単純な比較には適さない」としたこと、国家公務員の年次休暇について人事院規則上は時間単位で取得する場合の日数に制限がないこと、年次休暇の付与日については地方公共団体によって違いがあること、年次休暇については労働基準法（以下「労基法」という。）115条に基づき行使することができる時から2年間行わない場合時効により消滅することは認め、その余については否認ないし争う。理由は後述する。

(4) 訴状2頁最下行の(2)について

被告が本件判定において情勢適応の原則（地公法14条1項）との関係で労基法39条4項を挙げていることは認め、その余は否認ないし争う。

原告は、地方公務員には年次有給休暇の時間単位取得を5日までとする規定が法的に適用されていないと主張するが、地方公営企業法39条1項によ

り、地方公営企業の企業職員については、地公法 58 条が適用されない結果、労基法 39 条 4 項がそのまま適用され、同項 2 号の「5 日以内に限る」との規定も適用されるのであり、被告においては川崎市上下水道局、交通局及び病院局という地方公営企業法に基づく事業が存在し、同法が適用される職員がいるのであるから、原告の主張は失当である。

(5) 訴状 3 頁 6 行目の (3) について

否認ないし争う。上記のとおり、被告に任用される職員については、労基法 39 条 4 項が適用される職員もいるのであって、そのことを無視した原告の主張は失当である。

3 「3 本件判定の非妥当性について」について

(1) 「本件判定で被告は、」で始まる文から「しかし被告の延べる内容は（筆者注；原文ママ）」で始まる文の前まで

認める。

(2) 「しかし被告の延べる内容は（筆者注；原文ママ）」で始まる文について
否認ないし争う。理由は後述する。

(3) 訴状 3 頁下から 12 行目の (1) について

措置要求書（甲第 1 号証。同書面に記載された原告の要求を以下「本件要求」という。）に原告の主張する記載があったことは認め、その余は否認ないし争う。理由は後述する。

(4) 訴状 4 頁 6 行目の (2) について

否認ないし争う。理由は後述する。

(5) 訴状 4 頁 9 行目の (3) について

否認ないし争う。上記のとおり、被告の職員には労基法 39 条 4 項が適用される者がいるのであって、原告の主張はこの点において失当である。

(6) 訴状 4 頁 13 行目の (4) について

被告の職員において年次休暇の時間単位での取得に関して違う制度が適用

されている状況が存在すること、原告が市立学校勤務であることは認め、その余については否認ないし争う。理由は後述する。

- 4 「4 むすび」について争う。

第2 被告の主張

1 労基法の年次有給休暇について

(1) 労基法39条の趣旨

労基法39条は、労働者の心身の疲労を回復させ、また、仕事と生活の調和の実現にも資するという位置付けから、休日のほかに毎年一定日数の有給の休暇を与えることを規定したものである。

年次有給休暇制度は、あくまで休養のため付与されるものであるから、遅刻、早退に充当されることは望ましくなく、また、本条は10労働日という文言を使用し労働日単位を表わしている関係から、労働者が半日単位で請求しても、使用者はこれに応じる義務はなく、年次有給休暇は日単位での取得が原則とされる。

この点、菅野和夫・山川隆一著「労働法〔第13版〕」494頁（弘文堂・2024年）においても、「年休は休養や活力の養成を目的とするから、分割の最低単位は、労基法制定以来一労働日とされてきた。」と記載されており（乙第1号証）、年次有給休暇を時間単位で取得できるようになったのは、平成20年の労基法改正によるものである。

(2) 同条4項について

平成20年の労基法改正により、まとまった日数の休暇を取得するという年次有給休暇制度本来の趣旨を踏まえつつ、仕事と生活の調和を図る観点から、年次有給休暇を有効に活用できることを目的として、労使協定により、年次有給休暇について5日の範囲内で時間を単位として与えることができる

こととなった。

当該法改正の理由として、「長時間にわたり労働する労働者の割合が高い水準で推移していること等に対応し、労働以外の生活のための時間を確保しながら働くことができるようにするため、(略)、年次有給休暇について一定の範囲で時間を単位として取得できることとする等の必要がある。」とされていた(乙第2号証)。

昭和62年の労基法改正は、それまで最低6労働日の年次有給休暇を付与することとしていたところを10労働日に引き上げるとともに、いわゆる計画年休制度(現在の労基法39条6項)で5日を超える部分について有給休暇を与えることができると定め、年次有給休暇の計画的消化を促進するようにしており(乙第3号証)、平成20年の労基法改正における時間単位での有給休暇の取得については、最小付与日数の10労働日の年次有給休暇のうち計画年休制度の対象外の5日を限度としたものと考えられる。

すなわち、年次有給休暇が所定労働日である日の労働から解放しつつ、その日の給与を保障することにより、労働者の心身の健康を回復させるという趣旨の制度であること、及び、この趣旨からすれば年次有給休暇は原則として日単位で取得されるものであることと整合するように、また、計画年休制度等とも整合するように、労基法における時間単位での年次有給休暇の取得日数を5日以内としたと解される。

2 被告の職員における労基法39条4項の適用と人事異動について

(1) 地公法58条3項の定め

地公法58条3項は、労基法39条4項を、「使用者は、前3項の規定にかかわらず、特に必要があると認められるときは、時間を単位として有給休暇を与えることができる。」と読み替えて、地方公務員に適用するとしている。

(2) 地方公営企業法39条1項の定め