

したがって、市立学校に勤務する職員のうち教育職員等についてのみ1時間単位で取得できる年次休暇の日数を制限しないこととすることは合理的である。

さらにいえば、市立学校に勤務する職員のうち、教育職員についてはいわゆる教員免許が必要な専門職として採用され、また、学校栄養職員についても栄養士又は管理栄養士の資格を有する者が採用され、市立学校及び学校給食センターでの学校給食の栄養管理、衛生管理、食に関する指導などの学校栄養職の専門業務に従事することとなっており、川崎市上下水道局、交通局及び病院局への異動は想定されないことから、これら労基法39条4項がそのまま適用される職員と勤務条件を揃える必要性もない。

これらのことからすれば、市立学校に勤務する職員のうち教育職員等についてのみ、1時間単位で取得できる年次休暇の日数の制限を撤廃したことも合理的であり、裁量権の逸脱・濫用はない。

(4) 均衡の原則に反しないこと

地公法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るところ、この定めは地方公務員の勤務条件についての自治立法に対する基本的な指標を示した訓示規定と解される（千葉地裁平成12年4月26日判決（乙第12号証）、東京高裁平成12年11月29日判決参照（乙第13号証））。

本件判定別紙2のとおり、1時間単位で取得できる年次休暇の日数について制限を設けていない地方公共団体も複数あるものの、被告において1時間単位で取得できる年次休暇の日数を制限していない教育職員等について1時間単位で取得できる年次休暇の日数を制限している地方公共団体もある上に、被告においては、労基法39条4項がそのまま適用される地方公営企業職員がおり、その職への異動とその職からの異動の両方があることから、これらの職の勤務条件を揃える必要があるということからすれば、この点の違

いは、各地方公共団体の実情に合わせて定めているものであって、均衡の原則を定める地公法24条4項に反するものではない。

(5) 勤務時間規則によって1時間単位で取得できる年次休暇の日数を制限することが勤務条件条例主義に反しないこと

地公法24条5項は、いわゆる勤務条件条例主義を定めているところ、被告においては、勤務時間条例10条1項で「人事委員会規則の定めるところにより」と定めている。

この点、国家公務員においてもいわゆる勤務条件法定主義が取られている（憲法73条4号及び国家公務員法28条1項参照）一方で、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律17条1項1号や2項に「人事院規則で定める」との規定を置き、一定の事項について人事院規則で定めることができるとしている。

すなわち、国家公務員については勤務条件法定主義が取られている一方で、法律において一定の事項について人事院規則で定めるとされているから、このような方法を採用することは憲法の定める勤務条件法定主義に反しないと整合的に解釈される。そして、国家公務員制度における人事院の役割（国家公務員法3条2項参照）と地方公務員制度における人事委員会の役割（地公法8条1項）が基本的に共通していることからすれば、地公法24条5項がいわゆる勤務条件条例主義を定めているとしても、一定の事項について人事委員会の定める規則によることは勤務条件条例主義に反しないといふべきであるし、地公法8条5項において人事委員会は法律又は条例に基づきその権限に属せしめられた事務に関して人事委員会規則を制定することができるとしていることは、この表れといふことができる。

上記のとおり、川崎市人事委員会は、勤務時間条例10条1項に基づき規則を定める権限を有し、同委員会の定める勤務時間規則によって1時間単位で取得できる年次休暇の日数を制限しているため、勤務条件条例主義に反し

ないというべきである。

- (6) 1時間単位で取得できる年次休暇の日数について5日を超えない範囲内としていることは、情勢適応の原則に反しないこと

前述のとおり、年次休暇は1日単位で取得することが原則であり、平成20年度の労基法改正によって、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ようにするため、労使協定により、年5日の範囲内で時間を単位として取得することができることとされたものである。

すなわち、労基法においても、労使協定なしには1時間単位で年次有給休暇を取得することはできないのであり、年次有給休暇を1時間単位で取得することは労働者の権利として当然に保障されているわけではない。

また、国は、労基法上の年次有給休暇の取扱いとして、半日単位の休暇については、「本来の取得方法による休暇取得の阻害とならない範囲で適切に運用される限りにおいて、問題がないものとして取り扱う」こととし、「時間単位年休は、(略)、原則となる取得方法である日単位による取得の例外として認められるもの」としている(乙第14号証)。半日単位の休暇取得ですらこのような限定的な取扱いとなっているのだから、1時間単位の休暇取得に当たっては、より限定的に運用されるべきものであるといえる。

そして、平成20年以降労基法の改正は度々行われてきているものの、労基法39条4項の改正は行われておらず、依然として社会全体として1時間単位で取得できる年次休暇の日数については5日以内とされていること、被告の職員には労基法39条4項がそのまま適用される職があり、その職からの異動及びその職への異動を想定して両者の勤務条件を可能な範囲で共通化しておく必要があるということを踏まえれば、被告の職員全体に適用される勤務時間条例及び勤務時間規則を改正せず、1時間単位で取得できる年次休暇の日数について5日を超えない範囲内としていることは、情勢適応の原則に反しないというべきである。

(7) 原告の主張は法的根拠を欠くこと

原告は、年次休暇を規定する地公法に基づいておらず違法と主張する。

しかし、上記のとおり、人事委員会が定めた勤務時間規則において1時間単位で取得できる年次休暇の日数について5日を超えない範囲内としていることは、①均衡の原則には反せず、また、②情勢適応の原則にも反しない上に、③「令和5年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」の結果等を踏まえた地方公共団体における勤務環境の整備・改善等について（通知）」

（乙第15号証）にも「勤務時間、休暇等については、地方公務員法（かっこ内省略）第24条第4項により、国及び他の地方公共団体との権衡を失しないよう求められているとともに、労働基準法（かっこ内省略）労働安全衛生法（かっこ内省略）等地方公務員に適用される労働関係法令の定め反しないよう配慮し、各種制度を整備していただきたいこと。」とあることから、労基法の規定に配慮することは当然であり、原告の主張は法的根拠を欠き失当である。

また、原告は、「3 本件判定の非妥当性について」において「被告の延べる（筆者注：原文ママ）内容は、はなはだ不適當」と主張するが、そもそも、行政事件訴訟法10条1項に定めるとおり、取消訴訟においては処分の違法を理由として取消を求めることができるのみであり、「本件判定の非妥当性」すなわち本件判定が妥当でないことは処分が違法であることを直ちに意味しないから、「本件判定の非妥当性」との原告の主張は主張自体失当である。

仮に、原告のこの主張が、本件判定についての裁量権の逸脱・濫用を主張するものであるとしても、これまで主張したとおり、本件判定には裁量権の逸脱・濫用はないのであって、この意味においても原告の主張は失当である。

(8) 本件判定にそのほかの取消事由はないこと

原告は、本件判定について、①地公法に基づいておらず違法、②妥当性を欠くとの主張はするものの、手続上の瑕疵などそのほかの違法性の主張を行っていない。

このことは、本件判定に手続上の瑕疵などが無いことを裏付けるものであり、本件判定に原告の主張する以外の取消事由もない。

5 まとめ

以上のとおり、本件判定には裁量権の逸脱・濫用はなく、また、本件判定にはその他の取消事由はないのであるから、原告の請求は速やかに棄却されるべきである。

以 上