

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

原告準備書面（1）

2026年4月9日

横浜地方裁判所第1民事部合議C2係 御中

原 告 伊 藤 拓 也 印

第1 はじめに

被告第1準備書面は、労働基準法（以下「労基法」）39条4項の適用関係、均衡の原則、情勢適応の原則、年次休暇制度の趣旨等を根拠として、本件請求の棄却を主張する。

しかし、被告の主張には、法令構造の理解の誤り、事実認定の誤り、判断過程の欠落が存在し、いずれも本件判定の適法性を基礎づけるものとはなり得ない。

以下、主要な争点ごとに反論する。

第2 労基法39条4項の適用に関する反論

1 労基法による時間年休制限は地方公務員には「読み替え」により適用されない

地方公務員法（以下「地公法」）58条3項は、労基法39条4項を次のように読み替えて適用する。

「使用者は、前三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。」

ここには被告が設ける「5日を超えない範囲内」といった上限規定は存在しない。他の法令も含め、原告ら地方公務員に対して、労基法39条4項の「五日以内に限る」を適用する法的根拠は存在しない。

被告は第1準備書面4ページで「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」と主張する。労基法上の年次有給休暇について

言えばその通りであるが、地方公務員においては「読み替え」によりそれ以前より時間単位で取得ができた。

被告においても労基法改正以前、平成18年7月に時間単位の年次休暇取得を、日数制限のない形で導入している。このことは判定書（甲2号証）10ページにおいて、被告人事委員会も事実として認定している。

これらのことから、被告が原告を含む川崎市職員に対して、労基法39条4項を理由として年次休暇の時間単位の取得を5日以内とする制限を設けることには、理由がない。

2 地公法適用職員の権利を制限することについて地方公営企業職員の存在は理由にならない

被告は地方公営企業職員（以下「企業職員」）の存在と、地公法適用職と地方公営企業職の間の転任異動の事実を理由に、勤務条件を揃える必要性、合理性を主張する。

しかしもとより、地公法適用職員と企業職員とは任用根拠も勤務条件法体系も異なる。本訴訟は労働基本権が制約された地公法適用職員である原告が、その代償措置とされる勤務条件に関する措置の要求を行ったことに端を発するものであるが、これに対して企業職員は労働協約締結権が認められ労働委員会制度の活用も可能である一方で措置要求制度の対象外である点に象徴されるなど、その違いは顕著である。

企業職員の存在を理由に地公法適用職員の権利を制限することは、法体系の混同であり失当である。

法体系が異なる以上、適用法令が異なる職への転任により勤務条件制度に変更が生じることは、その是非は別にして法律上当然に起こりうることである。

さらに、被告自身が教育職・学校栄養職については上限を撤廃しているにもかかわらず、これらの職と一般事務職との間でも多数の転任が行われている。具体的には2024年度中において、教育職から一般事務職に11人、教育職から指導主事に23人が、逆に一般事務職から教育職に9人、指導主事から教育職に20人が、それぞれ転任している。（甲第3号証）

この事実は、被告第1準備書面9～10ページで主張する「異動前後を通じて勤務条件が変わらないようにすること」「異動前の年次休暇の付与状況や取得状況を異動後の職にも反映させるとなると、年次休暇に関する取扱いが共通していなければ事務が煩雑になること」（この「煩雑」の具体は不明である）を理由とした「必要性」「合理的」が、実際には存在しないことを裏付けている。

転任異動の可能性を理由に地公法適用職員の権利を制限することは、被告自らの運用実態と矛盾しており、根拠は認められない。

企業職員はそもそも地公法の適用対象外であること、任用根拠も勤務条件法体系も異なること、地公法適用職員の勤務条件を企業職員に合わせる義務は法令上存在しないこと、被告の主張する必要性・合理性も認められないことから、被告の主張は法体系の混同であり失当である。

3 措置要求が地公法適用職員を第一義的に対象としていたことは明白

被告は、原告が措置要求の審理過程で提出した反論書（乙第11号証）で、同措置要求が学校事務職員に対してのみではなく市職員全体においてその実現を求めるとしたことを理由に、企業職員を検討対象としたことは合理的であり、裁量権の逸脱・濫用はないと主張する。

しかし原告が措置要求において、その実現可能根拠を地公法58条4項に置いていることは、措置要求書（甲第1号証）中「要求の理由」により明白であり、このことは判定書（甲第2号証）「第2 要求の理由」でも適切に評価されている。

原告の基本姿勢として、企業職員も含む市職員全体における制限撤廃を求める立場であったことは事実であるが、原告自身は地公法適用職員であること、その他の要求者も同様であること、ならびに措置要求書の構成を踏まえれば、本件措置要求の第一義的对象は地公法適用職員であることは明白である。

また、反論書で原告が市職員全体においてその実現を求めるものであることを主張した最たる理由は、それに先立つ当局の意見書（甲第4号証）が「要求者らが主張している、学校事務職員に対する1時間単位の年次休暇の取得制限の撤廃」との限定的な認識とそれに基づく教育職・学校栄養職との比較に終始した主張に対する、訂正である。

こうしたこと、反論書の片言隻句を取り上げるのではなく、措置要求書、意見書も含めて全体を通読すれば明らかである。被告の主張は文脈を無視した恣意的な引用であり、判断過程に誤りがある。

第3 均衡の原則（地公法24条4項）に関する反論

1 被告は「国」を比較対象から恣意的に除外している

地公法第24条第4項は明確に次のように定める。

「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。」

にもかかわらず、被告は判定書（甲2号証）13ページで、国家公務員について「比較には適さない」としその均衡の判断自体を行っていない。これは地公法の条文に明白に反するものであり、極めて恣意的で違法な判断である。

2 争点である「時間単位取得」は明確に不均衡

判定書（甲第2号証）別紙2の通り、政令指定都市のほとんどが時間年休制限を設けていない。

被告は、教育職員について制限を設けているわずか2市（京都市＝15日、福岡市10日）の存在を理由にこの事実を軽視するが、被告を除く19市中16市が地公法が適用されるいずれの職種においても制限を設けていない。原告がこれに該当する学校事務職に限れば19市中17市が制限を設けていない。残る2市の制限も被告に比して大幅に緩い。

したがって、被告の制度は全国的に見ても突出して制限が大きく、それにより原告ら川崎市職員が被っている不均衡と不利益は明白だ。

この実態は均衡の原則に反する明らかな法令違反である。

第4 情勢適応の原則（地公法14条1項）に関する反論

1 適用されない労基法規定を「情勢」として持ち込むのは誤り

地公法14条1項は勤務条件について「社会一般の情勢に適応するように」定められるべきとする。

しかし、地方公務員には労基法39条4項「五日以内に限る」は適用されない。適用されない規定を「情勢」として持ち込むことは論理矛盾だ。

訴状でも述べたとおり「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材料とはなり得ない」。適用されない規定を「社会一般の情勢」として持ち込むことは、法的にも論理的にも誤りである。

2 「総務省通知」は第一義的に均衡の原則を強調している

被告第1準備書面は、総務省通知（乙第15号証）にある「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」を引用し、「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」と述べる。

しかし同通知はその前段で、「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」と、第一義的に均衡の原則を強調している。被告はこの最重要部分を見逃し、適用されない労基法規定のみを強調している。これは通知の趣旨を歪めたものであり、失当である。

そして同通知の最重要部分については第3で述べた通り、時間年休制限をめぐり被告は、国を比較対象から恣意的に除外したうえ、他の地方公共団体との間の一目瞭然の不均衡を黙過している。

被告による取り扱いが地公法24条4項に反し、被告が証拠とする総務省通知にも反することは明白だ。法的根拠を欠き失当なのは、被告の主張である。

第5 年次休暇制度の趣旨は時間取得上限を撤廃しても損なわれない

被告は、労基法上の年次有給休暇の取扱いを引いて「日単位が原則」と主張するが、時間単位取得の拡大は日単位取得の権利を侵害しない。このことを措置要求書（甲1号証）の時点から、原告が一貫して指摘している。

にもかかわらず被告は、この点にいっさい回答しないまま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。

これは考慮すべき事項の不考慮に該当する。

第6 結語

本件措置要求判定ならびに本訴訟における被告の主張には、法令適用の誤り、法令解釈の誤り、事実誤認、恣意的選別、考慮不尽、他事考慮があり、現に原告ら川崎市職員に生じている不利益を正当化する合理的根拠を欠いている。このことから、裁量権の逸脱・濫用は明らかである。

被告の主張はいずれも失当であり、本件措置要求判定の違法性・不当性は明らかである。よって、原告の請求には十分な理由がある。

以上