

## 主 文

原判決を取消す。  
被控訴人らの各請求を棄却する。  
訴訟費用は第一、二審とも被控訴人らの負担とする。

## 事 実

控訴代理人らは、主文同旨の判決を求め、被控訴人ら代理人らは、「本件控訴を棄却する。控訴費用は控訴人の負担とする。」との判決を求めた。

当事者双方の主張及び証拠関係は、次に付加するほか、原判決（更正決定を含む以下同じ）事実摘示と同一であるから、これを引用する。

（控訴人の陳述）

### 一 労基法三九条三項但書の解釈について

郵政省における計画休暇は、労働協約によつて繰越使用を認められた前年度及び前々年度の有給休暇であつて、労基法上の年次有給休暇そのものではないから、これについて労基法三九条三項の規定がそのまま適用されるわけではない。仮に計画休暇の付与及びその時季変更に関し右規定に準ずる運用をすべきものとしても、同法三九条三項但書にいう「事業の正常な運営を妨げる場合」の具体的判断は、当該事業場における諸般の事情を総合的に検討したうえ、労働者が年休権を行使することによつて、当該事業場の正常な事業運営を妨げる客観的事実が存するか否かによりこれを決すべきものである。しかるに、原判決は、事業の正常な運営を妨げる事由の発生した時期を判断基準として、事前に予測の困難な突発的事由の発生等の特別の事情により、指定された時季に休暇を与えることができない場合にのみ時季変更権の行使が認められるとし、独自の解釈を展開するものであつて、明らかに前記規定の解釈を誤つた違法がある。

### 二 本件計画休暇の変更の正当性について

#### （１） 郵便物数の事前は握について

原判決は、参議院議員選挙の投票日（昭和四六年六月二七日）が事前に判明していたから、郵便物数も事前には握でき、直前になつて計画休暇を変更するまでもなかつた旨判示している。しかし、参議院議員選挙の投票日が事前に判明していても、郵便物数を事前に予測することは容易にできるものではなく、郵便物の数量及びこれに対する必要人員の配置の予測がある程度可能となるのは、ようやく配達日の前日くらいになつてからである。すなわち、高知市内三区についていえば、通区者は被控訴人ＡとＢの二名のみで、一名当りの配達可能な郵便物は八〇〇通程度であるが、昭和四六年六月二六日の予測数は約一、五〇〇通と見込まれ、これを即日完配するには右通区者二名をもつて配達にあてる以外にはない。熟練を要しない作業であれば直ちに他の者をして代行させることも可能であるが、郵便配達業務は、個々の職員の通区という問題があり、属人的に特定配達区しか配達できないという代替困難な特殊性があるため、通区者をもつて充当せざるをえないのである。それゆえ、昭和四六年六月二六日にはどうしても被控訴人Ａの出勤が必要とされたのであり、同被控訴人の計画休暇が変更され、職務命令として出勤が命ぜられたのは妥当な措置であつたといわなければならない。市内五〇区担当の被控訴人Ｃについてもその間の事情はほぼ同じである。要するに、事前の郵便物数の把握とこれに対処しうる人員配置が可能であつたとする原判決の判断は、郵便業務の実態に関する認識の不足によるものであり、失当である。

#### （２） 定員措置について

定員の増加という問題は、ひとり郵便事業のみならず、多くの国家機関の抱えている問題であるが、さりとて現状は郵政省が不十分な要員配置で甘んじていたかというところではない。当時高知郵便局集配課の要員配置は適正になされていたのである。それゆえ、被控訴人らが「休みたいのに休まれなかつた」といつた事情はなく、このことは被控訴人らが与えられた年次有給休暇を殆んど消化していることをみても明らかである。

#### （３） 通区について

一つの配達区画につき郵便配達業務に精通することを「通区」という。なるほど、一人三区以上一区画五人以上という通区者養成の目標からみると、当時市内三区、同五〇区はいずれも目標の数字には達していない。しかし、右はあくまでも目標であつて、これが達成されていない場合に、有給休暇の時季変更権は行使でき

ず、職員において上司の出勤命令を無視してよいという理屈にはならない。ことを要員配置に限定してみても、職務の内容、性質から代替性が乏しい場合等があり、いつでも誰もが自由に休めるような形での要員配置はいかなる企業経営にとつても困難であり、このような場合には時季変更権を行使せざるを得ないのである。労基法が時季変更権を認めていること自体、右のような形での代替要員の配置が困難であることを認めているものといえる。だからといって、適正な代替要員の配置はこの場合もとより不要であるとはいえない。経営者としては絶えず代替要員の確保に気をくばりその努力を払わなければならないことは勿論である。しかしながら、経営者の努力にも限界があり諸般の制約がある。本件において病欠者の頻発等により通区訓練が十分にできなかつたことはその一例であろう。職場環境の理想像は画けても実際にこれを実現するには多くの困難を伴うのである。高知郵便局の多くの職員は、この現実をよく自覚し、計画休暇の時季変更権に素直に応じている。しかるに、被控訴人らは、年間を通じてまれにしかない業務支障による計画休暇の変更を、ただ「要員配置の措置が悪いから自分の知つたことではない。」として拒否し、重要な選挙関係郵便物の遅配を意に介しない。このような被控訴人らの態度は国民の立場からみてどのように感じるであろうか。

#### (4) 計画休暇の性格について

計画休暇の制度は、年次有給休暇の完全消化を目ざして前年度、前々年度から繰越された有給休暇を計画的に付与することを目的として設けられたものである。ところで、計画休暇の日をいつに設定するかは、年度当初において、職員の請求に基づき、業務の繁閑等を参酌し、各人別に当該年度中の付与計画を立て、これに従つて定めるのである。当時高知郵便局集配課では、年度のはじめに各職員から提出された「年次有給休暇付与希望調書」に記載された希望日をそのまゝ付与予定日として決定するという取扱いをしていたが、これは職員の希望をできるだけ尊重して一応付与予定日を定めたものにすぎず、もとより将来の事情の変化による時季変更を予定されているものであり、被控訴人らの場合もまた前述した各般の事情から時季変更を余儀なくされた結果、控訴人において計画休暇の時季変更権を行使することとなつたのである。

#### 三 出勤命令の不遵守について

高知郵便局では、職員に出勤を命ずる場合は、担務板に職員の氏名札を掲出し、職員はこれにより翌日の自分の担務内容を知ることとなつている。この氏名札の担務板への掲出行為は、単なる出勤の要請ではなく、明らかな職務命令である。本件において被控訴人らが担務板を確認しさらに控訴人がD課長代理をして被控訴人Aの自宅にまで行かせ出勤を促した措置は職務命令であり、被控訴人らはこの命令に従わず無断欠勤に及んだものである。

#### 四 本件戒告処分の適法性について

要するに、労基法三九条三項但書の「事業の正常な運営を妨げる場合」にあたるか否かの判断は、事業の規模及び内容、年休請求権者の職場における配置、その担当する業務の内容及び性質、業務の繁閑、代行者の配置の難易、熟練の度合、時季変更権を同じくして年休を指定した者の人数、当日の人員確保の必要並びに欠員補充の困難な事情等当該事業場における諸般の事情を総合検討した上で慎重に決めなければならない。これを本件についてみれば、郵便事業は公共性の高い国営事業であること、郵便事業が他律的、受動的な性格を有し業務量に波動性があること、そのため要員配置計画に困難性が伴うこと、被控訴人らは郵便配達業務を担当していたこと、その業務は熟練を要し通区者でなければ代行できず代替性に乏しいこと、被控訴人らが本件年休を指定した日は、参議院議員選挙を目前に控え多数の郵便物が予想され、かつ投票日の直前であつたため即日すべての郵便物を配達しなければならなかつたこと、そのため被控訴人らの担当する配達区に二名を配置する必要があつたが、被控訴人らのほかに通区者がいなかつたこと、当時集配課では多数の病欠者がいたこと、同課の職員は被控訴人らを含めて発給された年休を殆んど消化してしまつたこと、被控訴人らの欠勤により郵便物が相当数滞留し、事業の正常な運営を妨げられたことが明らかであり、以上の事情にかんがみれば、被控訴人らに対する本件時季変更権の行使は、労基法三九条三項但書の事由に基づくものといえる。控訴人は、被控訴人らに対し、それぞれ計画休暇の時季変更権を行使するとともに出勤を命じたが、両名はいずれもこれを無視して当該日の勤務を欠き職務を怠つたため、両名に対し懲戒処分としては最も軽い戒告処分を行つたのである。以上の次第で、本件戒告処分は適法であり、これを違法とした原審の判断は不当であるから、控訴人は控訴の趣旨記載のと通りの判決を求める。

(被控訴人らの陳述)

一 計画休暇の変更について

計画休暇は、本質的には年次有給休暇と異なるものではないから、その時季変更権の行使は、労基法三九条三項但書の要件と同じく「事業の正常な運営を妨げる場合」にのみ許され、かつ原判示のとおり、事前に予測の困難な突発的事由の発生等特別の事情のあることが必要であると解される。

二 所属長らの責任について

高知郵便局集配課においては、職員の昭和四六年度の計画休暇付与予定日の決定にあたり、漫然と年次有給休暇計画付与希望調書に記載せられた各職員の希望日をそのまま付与予定日としたのであつて、右希望日の偏りを調整してできるだけ業務に支障をきたさないような計画休暇の割り振りをなす作業を怠つていたのである。年度当初におけるこの怠慢が、計画休暇の変更の多発につながり、職員の計画休暇が故なく変更されるに至つた原因であつて、その責任の大半は所属長その他の管理者らにあるといわなければならない。すなわち、参議院議員選挙の告示の日及び投票日は、昭和四六年四月末の時点において予測しえたものであり、所属長らが選挙郵便物(法定はがき)、選挙関係郵便物(入場券と不在者投票用紙)を投票日前に完配しようと考えたにしろ、あるいは右郵便物にとどまらず、選挙関係の党派もしくは団体の推せん状、機関紙等すべての郵便物を完配しようと考えたにしろ、いずれの場合でも、告示前から投票日前の計画休暇の希望をより少く、あるいは皆無にまで、年度当初又は勤務指定表作成の段階において変更しておけば、本件のような問題は発生しなかつたのである。計画休暇の変更について所属長らに負うべき責任のあることを否定できない。

三 要員配置について

高知郵便局では、(イ)昭和四六年六月二四日、二五日の段階において、選挙郵便物及び選挙関係郵便物は、これより先優先配送を実施したこと、特別に右郵便物をピックアップして特別の配達員に配送させたことなどが功を奏してか、全区を通じて数通しか残存していなかつたから、この僅かな選挙郵便物及び選挙関係郵便物の配送を理由として、被控訴人らの計画休暇を変更する必要は少しもなかつたのである。また、(ロ)従来一区につき外務員の一人配置が原則であり、これを二名配置とするのは、前日欠区が生じたときなど特別な場合しか行われず、年間をとおしても一区につき一、二回程度である。ところが、同月二四日の市内五〇区及び同月二六日の市内三区は、いずれも被控訴人らのほか各一名を配置し二名配置とされた。若干郵便物の量の増加が予想されていたとはいえ、前日欠区等の特別の事情もないのに果して二人配置をする必要があつたのか、同日の他の区については同様の措置を講じていない点からみれば理解に苦しむところである。郵便の量がこの日のこの区だけ増大することは考えられず、他の区も同程度の増量があるはずであり、これらの二区だけその日に二人配置にする客観的な必要性はなかつたというべきであらう。同月二四日の市内五〇区は、被控訴人Cが出勤しなかつたため約三〇〇通が未配達に、同月二六日の市内三区は被控訴人Aが出勤しなかつたため約二〇〇通が未配達に終つたというが、市内五〇区、同三区ともに他の時期においてもこの数に近い未配達は生じているし、両日の他の区においても通常程度の未配達が生じていたのである。さらに、(ハ)昭和四六年六月二六日に市内三区の通区者であるBが出勤するか否かを管理者において確かめなかつたことは、本件の不当な計画休暇変更の一原因である。被控訴人Aは、同月二五日夜D課長代理にBの翌日の出勤を確認せよと要請し、みずから同人に連絡したところ、同人において翌日は出勤するという返事であり、自己の同月二六日の計画休暇は予定どおり付与されるものと確信していたのである。

四 本件戒告処分の違法性について

要するに、高知郵便局集配課では業務量に対して絶対的に定員が不足し、このため通区訓練も十分に行えず、計画休暇の権利行使も制約されざるを得なかつたのである。参議院議員選挙の投票日を控え、選挙郵便物及び選挙関係郵便物の増加が予想され、これらを投票日前日までに完配する必要があつたとすれば、あらかじめ計画休暇の付与予定日の設定を避ける等の配慮をするのが管理者のとるべき措置であつて、これを怠つたところに管理者の重大な任務懈怠がある。以上の次第で、本件戒告処분을違法とした原判決の判断は正当であるといわなければならない。

(証拠) 省略

理 由

被控訴人らは、いずれも高知郵便局集配課に勤務し、集配業務に従事する郵政事務官であること、控訴人たる高知郵便局長が昭和四七年一月一三日被控訴人らに対しそれぞれ無断欠勤を理由として戒告処分をしたことは当事者間に争いが無い。

（被控訴人らの無断欠勤について）

#### 一 被控訴人Aについて

被控訴人Aの計画休暇（その制度の概要は後述のとおり）付与予定日が昭和四六年六月二五日及び同月二六日とされていたことは当事者間に争いが無い。しかるところ、成立に争いのない甲第三、第四号証、第六号証の二ないし一二〇、乙第六、第八、第九、第一七号証、原審証人Eの証言により成立を認めうる乙第一二二号証、原審及び当審証人F、同D、同E、原審証人G、当審証人Hの各証言、原審及び当審における被控訴人A本人尋問の結果によれば、昭和四六年六月二七日は参議院議員選挙の投票日であつたこと、高知郵便局では同月二四日投票日を三日後に控え選挙郵便物（法定はがき）及び選挙関係郵便物（投票所入場券と不在者投票用紙）の配達を投票日前日までに完了すべく作業を進めていたこと、被控訴人Aは、これまでに同郵便局集配受持区域のうち、主として市内三区（高知市＜以下略＞地域の一部）の配達を担当してきたこと、同区は、平常の場合、常勤職員一名がこれを担当し、一日の配達可能通数は、配達箇所数によつて若干の差異はあるが、約八〇〇通程度であつたこと、しかし、昭和四六年六月二六日の同区の要配達通数は、当時の状況から約一、五〇〇通程度と見込まれ、これを同日中に完全に配達するためには常勤職員二名の配置が必要であつたこと、市内三区の配達業務は、被控訴人Aのほか、同局集配課職員B、同Iの二名がこれを担当する場合もあつたこと、しかし、Iは市内三区については不馴れであり、当時同区の通区訓練を受けていた者であつて、道順組立済みの郵便物は配達できても、自分でその郵便物を道順に組立てる作業ができなかつたこと、しかも、同人の同月二六日の担務は同人が最も通区している市内一区に指定されていたこと、したがつて、当日市内三区に常勤職員二名を配置するためにはBのほか被控訴人Aを配置しなければならなかつたこと、そこで、同局集配課長Jは、被控訴人Aの同月二六日の計画休暇付与予定日を変更して他日に振り替えることとし、同月二四日午前一〇時ころ、同課々長代理Dを通じ、被控訴人Aに対し「六月二五日は付与できるが、二六日は業務に支障があり計画休暇を付与できないので変更する」旨通知し、更に同月二五日夕方D課長代理を通して被控訴人Aの自宅に赴かしめ、同被控訴人に対し、同月二六日の計画休暇は業務の運営に支障があるので変更したから同日出頭するよう命じたこと、そして、被控訴人Aに対し、同月二四日午前一〇時ころ計画休暇付与予定日の変更を通知した際、「振替日はいつがよいか」と尋ねたが同被控訴人はこれに対し何も答えなかつたこと（計画休暇の振替えは同年八月二八日付与済み）、かくて、被控訴人Aは、以上の経過により同月二六日の計画休暇が変更され出勤を命ぜられたのかかわらず、これに従わないで同日欠勤したものであることが認められる。

#### 二 被控訴人Cについて

被控訴人Cの計画休暇付与予定日が昭和四六年六月二四日とされていたことは当事者間に争いが無い。しかるところ、成立に争いのない甲第一、第二号証、乙第四号証、原審証人Eの証言により成立を認めうる乙第一三三号証に原審及び当審における被控訴人C本人尋問の結果並びに前掲各証拠を総合すれば、高知郵便局では、昭和四六年六月二七日の参議院議員選挙の投票日を控え、同月一日松山郵政局（現在四国郵政局）から選挙郵便物及び選挙関係郵便物の取扱いに関する指示を受け、間もなく集配課副課長Fをしてこの旨を同課職員全員に周知させ、右郵便物につき滞留遅配を生ずることがないようにその迅速な配達に万全を期することとしたこと、被控訴人Cは、同郵便局集配受持区域のうち、当時主として市内五〇区（高知市＜以下略＞地区の一部）の配達を担当していたこと、同区は平常の場合常勤職員一名がこれを担当し、一日の配達可能通数は、配達箇所数によつて若干の差異はあるが、約七〇〇通程度であつたこと、しかし、同月二四日の要配達通数は、当時の状況から約一、三〇〇通程度と見込まれ、これを同日中に完全に配達するためには常勤職員二名の配置が必要であつたこと、当時市内五〇区の配達業務を担当していたのは、被控訴人Cのほか、同局集配課職員Kのみであつたこと、また同区は集団住宅地域であつて地番が混乱しかつ宛所の不完全な郵便物が多数にのぼるなど、配達作業がきわめて困難な区であり、臨時雇いによる配達は不可能に近い状態であつたこと、したがつて、同月二四日の市内五〇区に常勤職員二名を配置するためにはKのほか被控訴人Cを配置しなければならなかつたこと、そこで、J集配課長は、被控

訴人Cの同月二四日の計画休暇付与予定日を変更して他日に振り替えることとし、同月二三日午後一時四十分ころ、D課長代理に対しその旨を被控訴人Cに通知するよう命じたこと、しかるところ、被控訴人Cは、同日午後三時一五十分ころ配達業務を終えて帰局し、集配課事務室の担務板を見て同月二四日自己に勤務指定がなされていることを知るや、D課長代理に対し「明日の休暇がとれていない」旨申し出たこと、同課長代理は、折柄他の職員と話し中であつたが、これを終えた後同事務室内において、被控訴人Cに対し「明日の計画休暇は業務上支障があるので変更する。明日は出勤されたい」旨通告し、さらに「振替日は七月六日にしたいがどうか」と尋ねたこと（計画休暇の振替えは同年七月七日付与済み）、しかし、被控訴人Cは、D課長代理に「どうしてか」と問い返し計画休暇の変更に強い不満の意思を表明してその場を立ち去り帰宅してしまつたこと、かくて、被控訴人Cは、以上のとおり同年六月二四日の計画休暇付与予定日が変更された旨の通知を受け、同日出勤するよう命ぜられたのにかわらず、これに従わないで同日欠勤するに至つたものであることが認められる。

（郵政省における有給休暇制度について）

郵政事業等国の経営する企業に勤務する職員には公共企業体等労働関係法四〇条一、二項の規定により労働基準法が適用され、休暇に関する事項は就業規則その他の定めるところによる。しかるところ、成立に争いのない乙第一ないし第三号証によれば、郵政事業に勤務する職員の有給休暇に関し、昭和三二年一月二七日郵政省と全逓信労働組合との間に労働協約が締結され、かつ昭和三三年五月二四日郵政大臣により「国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法」六条に基づく規程が制定されており（以下この労働協約及び規程を「労働協約等」という）、これによれば郵政事業に勤務する一般職の国家公務員の有給休暇は、その発給日数、付与の方法及び手続等につき、次のとおり定められていることが認められる。

#### 1 休暇の発給日数

一 休暇年度（四月一日から翌年三月三十一日まで）における休暇の発給日数は、その年の四月一日現在の在職者については二〇日とし、そのうち職員がその年度中に満年に達する勤続年数の数に相当する日数（ただし一五日をこえない）に五日を加えた日数に相当する日数を法内休暇（労働基準法三九条所定の休暇）とし、その年度の発給日数から法定内休暇の日数を差引いた残余の日数を協定休暇とする。

#### 2 休暇の有効期間

その発給年度の終了後二年間とする。

#### 3 休暇の付与方法

自由付与と計画付与に区分してこれを与える。

#### 4 計画付与の対象となる休暇の日数

（イ）前年度の発給日数であつて前年度において与えられなかつた日数のうち一〇日に達するまでの日数。（ロ）前々年度の発給日数であつて前年度までに与えられなかつた日数（最高一日）。

#### 5 計画付与の方法

右（イ）の休暇については、所属長が年度当初において職員の請求により業務の繁閑等をしん酌して各人別に当該年度中の休暇付与予定計画をたて、これによりその休暇を与える。ただし、所属長において年度の途中にその計画の変更を必要と認めたときは、当該年度中にその休暇を付与する場合に限り、右の趣旨に準じてこれを変更することができる。右（ロ）の休暇については、所属長がその年度の五月から順次各月について一日ずつわりふり、かつ前記（イ）の休暇に準じてその休暇を与える。

#### 6 計画付与の手続

休暇の計画付与をうける職員は、年次有給休暇請求書にその希望する時季（特定の月日以下同じ）を記入した年次有給休暇付与希望調書を添付して、所属長にその定める期日までに提出する。所属長は、できるだけ当該職員の希望する時季に休暇をわりふるよう考慮して付与予定計画を決定し、これを当該職員に通知する。ただし、所属長において、当該職員の希望する時季に休暇をわりふることが困難と認めたときは、その旨当該職員に通知し、他に希望する時季を申出させるとともに、これによるものおその者の希望する時季に休暇をわりふることが困難であると認めたときは、当該年度中の他の適当と認める時季にこれをわりふつてその計画を決定し、これを当該職員に通知する。

有給休暇の計画付与に関する以上の定めは、前掲各証拠によれば、先に述べた労

働協約等の定めるところにより、昭和三三年四月一日から実施されたものであることと、右は昭和二三年以降職員が年次有給休暇を完全消化せしめず逐年その未使用日数が増加していく実情にかんがみ創設された制度であること、所屬長が職員の請求する時季に休暇を与えることが業務の正常な運営を妨げると認めないわけの利するに振り替える場合を除き、職員の請求する時季に休暇を本来の目的とは異なり、むしろ実績をみると、職員としては、休息という年次休暇を重点を置いて利用し、さらに昭和二三年以来休暇の繰越使用を認められてきたこともあつて、年次休暇を翌年以降に持越す場合が多く、逐年有給休暇の未使用日数が増加していく状態であつたこと、そこで、休暇の計画的な使用によつてこの状態を解消すると同時に、将来発給する年次休暇についても、残日数が生じないよう完全消化をはかる必要に迫られた結果、労使間の合意により、繰越使用の許されている前年度及び前々年度の有給休暇の付与に關し先に認定した計画的指定制度が採用されたものであることが認められる。

（休暇付与予定計画の変更について）

被控訴人らは、計画休暇は、本質的には年次有給休暇と異なるものではないから、その時季変更権の行使は、労基法三九条三項但書の要件と同じく「事業の正常な運営を妨げる場合」にのみ許され、かつ事前に予測の困難な突発的事由の発生等特別な事情のあることが必要であると主張する。しかしながら、計画付与の対象となる休暇は、既述のとおり、労働協約等によつて繰越使用を認められた前年度及び前々年度の有給休暇であつて、労基法所定の年次有給休暇ではないから、その付与及び時季変更についても同法三九条三項に定めると同一の要件を必要とせず、年度当初に定められた休暇付与予定計画は、労使間に成立した労働協約の定めるところに従い、所屬長においてこれを變更することができる。しかるところ、前記労働協約等によれば、所屬長が、年度の途中において、年度当初に定めた休暇付与予定計画の變更を必要と認めるときは、当該年度中にその休暇を付与する場合に限り、業務の繁閑等をしん酌してこれを變更することができる旨規定されていることは前に述べたとおりである。労働協約等の右規定は、労基法三九条三項但書の定める基準とは異なり、所屬長が、業務の繁閑等各般の事情を考慮し、その状況に応じた合理的判断のもとに休暇付与予定計画の變更が業務の運行上必要であると認めるときは、年度の途中においても、これを變更することが許される旨の規定であると解するのが相当である。有給休暇が労基法所定のいわゆる法内休暇でないため同法三九条三項の規定が適用されない場合において、有給休暇の付与及びその時季變更に關し右規定と異なる労働協約等の定めは、もとより違法ではなく、それ自体有効であることはいうまでもない。してみれば、先に認定した事実関係のもとにおいて、高知郵便局集配課長が、被控訴人らの所屬する集配課を基準として、その担当する業務の内容、性質、集配区域、要員配置の状況、代行者補充の難易、業務の臨時的繁忙その他諸般の事情を考慮し、被控訴人らの計画休暇を予定どおり実施した場合業務の運行に支障があるものと認め、その付与予定計画を變更したことは、合理的理由があり、いずれも適法かつ有効であると認められる。被控訴人Aは、所屬長から昭和四六年六月二五日及び二六日の計画休暇につき年度当初に許可を得たから、所屬長が後日右許可の一部を撤回するには被控訴人Aの承諾を必要とするというが、所屬長の年度当初における休暇付与予定計画の決定は、文字通り休暇の「予定計画」を定めたものにすぎず、休暇に対する所屬長の許可ないし承認を意味するものでないことは、先に掲げた労働協約等の文言に即しその記載全文の趣旨に従つて考察すれば明らかである。また、被控訴人Cは、D課長代理が同被控訴人に対し昭和四六年六月二四日の計画休暇を承認したと主張するが、右主張に副う原審及び当審における被控訴人C本人の供述は措信しがたく、他に同被控訴人の右主張事実を確認するに足る証拠はない。被控訴人らの以上の主張はいずれも失当である。

（本件戒告処分の適法性について）

適法な休暇付与予定計画の變更を不服とし上司の出勤命令を無視して無断欠勤に及んだ被控訴人らの行為は、国家公務員法九八条一項、一〇一条一項前段に違反し、同法八二条一号及び二号に該当する。しかるところ、控訴人がこれを理由として被控訴人らに対し本件戒告処分をしたことは冒頭において述べたとおりである。懲戒権の濫用に関する被控訴人らの主張は、要するに、（1）高知郵便局集配課長は、年度のはじめに各人別計画休暇付与予定計画を策定せず、勤務指定表作成時に



においても計画休暇の変更ないし調整措置を怠り、その結果、他の管理者とともに昭和四十六年九月三日郵政当局から懲戒処分を受けたのであつて、計画休暇の変更の責任はむしろ所属長その他の管理者らにあり、(2) 高知郵便局では、郵便物の増加に対しその集配業務に従事する職員が絶対的に不足していたため、これを時間外労働、年休、計画休暇の不付与ないし変更等労働者の犠牲において対処していたものであり、(3) 当時選挙郵便物及び選挙関係郵便物はすでに配達済みの時期であつて、被控訴人らの欠勤は高知郵便局の業務の運営に何ら支障を来たさなかつたから、結局所属長のした計画休暇の時季変更は不当であつて、被控訴人らが不当な出勤命令に対し形式的に従わなかつたからといつて懲戒処分を行うことは処分権の濫用であり、又は処分するに及ばない程度の被控訴人らの欠勤について戒告処分をしたことは懲戒権の濫用である。したがつて、本件戒告処分は取消されるべきであるとして主張するのである。なるほど、高知郵便局集配課長が、昭和四十六年度休暇付与予定計画の決定にあたり、年度のはじめに各職員から提出された「年次有給休暇付与希望調書」に記載された各人の希望日をそのまま計画休暇付与予定日とし、管理者としてその希望日の偏りの調整につき配意の足りない点があつたことは控訴人の認めるところである。しかしながら、成立に争いのない乙第五、第七号証、第一八号証の二ないし四、第一九号証並びに前掲各証拠によれば、高知郵便局集配課における右取扱いは、年度途中の予測できない病気休暇や職員の希望による計画休暇の変更が従前少なくなかつた点にかんがみ、年度当初における職員の希望はこれを得る限り尊重するとの配慮からとられた措置であること、勤務指定表は、郵政事業職員勤務時間、休憩、休日及び休暇規程の定めるところにより、勤務者に対し四週間を単位として、勤務表に定める勤務の内容を指定したものであり、これに計画休暇付与予定日をあわせて表示しなければならないとした定めはないこと、計画休暇付与予定日の変更は、多年の慣行として、集配課事務室内に設置された勤務板に職員の名札を掲出してその出勤を命じ、職員はこれにより翌日の勤務内容と計画休暇付与予定日の変更を知る方法がとられてきたこと、右は郵便物数を前もつて把握することが困難であるという郵便集配業務の特殊性から労使間における慣行として定着しており非難すべきものではないこと、集配課長らに対する郵政当局の処分理由は、現金書留郵便物紛失と代替休暇（年末年始の出勤者に与えられる休暇）の処理に関する監督責任を問われたものであつて、被控訴人ら主張の「計画休暇不付与」が処分理由とされたものではなかつたこと、高知郵便局集配課の定員は、その事務量の増加に応じ、昭和四十五年度中に三名、昭和四十六年度中に九名の増加が認められ、昭和四十六年六月一七日現在一三五名（うち外務員は一三二名）であつて、集配業務に従事する職員が絶対的に不足していた事実はないこと、休暇の利用実績をみても、昭和四十六年度中に発給した計画休暇はすべて付与されており、同年度末における計画休暇の残日数は零であつて、職員一人当たり年休消化日数も平均一九・五日（被控訴人A二三日、同C一八日）に及び、被控訴人ら主張のように集配業務に従事する職員に犠牲を強いたあとはみられないこと、被控訴人らの欠勤によつて滞留した郵便物は、管理者らが欠勤あと補充に努力したにもかかわらず、市内三区では約二〇〇通、同五〇区では約三〇〇通の多数にのぼつたこと、すなわち、市内三区の昭和四十六年六月二六日（土曜日）の要配達通数は約一、一〇〇通であつたこと、これに対し被控訴人Aが欠勤したためB一人で同区の配達を担当したこと、けれども、同人だけで配達を完了することは本来不可能であつたため、止むをえず速達郵便物担当の非常勤職員Lを午後から同区にまわして二名配置としたこと、しかし、Bは病後（同年六月二四日及び二五日病気休暇）のため時間外労働を命じることができず、またLは市内三区に不慣れであつたため、同区の要配達通数のうち二人で約九〇〇通を配達できたのに止まり、残りの約二〇〇通は配送できずに滞留し、二日遅れの同月二八日の配達となつたこと、しかも、速達郵便物担当のLが午後から同区の配達にまわつたため、同人担当の下知地区の速達郵便物配達の業務にもまた支障が生じたこと、もつとも、一般郵便物の滞留は、当時高知郵便局受持の各区を通じ毎日相当数にのぼり、つねに郵便物の全部が即日完配されていたものではなかつたこと、しかし、当日は一般郵便物のなかに選挙運動期間の後半になつて差し出されることの多い選挙郵便物が混在していたので、投票日を翌日に控え、その配送を遂げるためには、即日郵便物全部の配達を完了する必要があつたこと、当日の集配課における要員配置状況は、勤務者一一一名、週休者一名、計画休暇者六名（被控訴人Aを含まない）、自由年休者一名、病気休暇者九名、公務災害認定による休暇者二名、代替休暇者一名であり、J集配課長は、郵便物全部の配達完了を期して、あらかじめ市内三区のほか、同四八区、同五〇区、市外一二区につき通常一人

配置のところ二名配置を予定し、通区者数、郵便物数その他の事情を考慮のうえ、職員の担務指定以前に計画休暇付与予定者一一名のうち被控訴人Aほか四名の計画休暇を変更したこと、しかし、同被控訴人を除く四名の者はこれに応じ当日の勤務に服したが、被控訴人Aは上司の出勤命令を無視し無断欠勤に及んだこと、また、市内五〇区の昭和四六年六月二四日（木曜日）の要配達通数は約一、三〇〇通であつたこと、これに対し被控訴人Cが欠勤したためK一人で同区の配達を担当したことから、同区は既述のとおり集団住宅地域であつて、地番が混乱しかつ宛所の不完全なる郵便物が多数にのぼるなど、配達作業がきわめて困難な区であり、臨時雇いによる配達は不可能に近い状況にあつたので、止むをえず同区の配達業務はK一人で運行せざるを得なかつたこと、その結果同区の要配達通数のうち約一、〇〇〇通を配達できたのに止まり、残りの約三〇〇通は配送できずに滞留し、一日遅れの翌日配達となつたこと、昭和四六年六月二四日の集配課における要員配置状況は、勤務者一一名、週休者五名、計画休暇者四名（被控訴人Cを含まない）、自由年休者一一名、病気休暇者一四名、公務災害認定による休暇者二名であり、J集配課長は、前同様郵便物全部の完配を期して、通区状況その他の事情を考慮のうえ、あらかじめ計画休暇付与予定者五名のうち被控訴人Cの計画休暇を変更したが、同被控訴人は前に認定したとおり上司の出勤命令を無視し無断欠勤に及んだこと、被控訴人らはいずれも過去に無断欠勤を理由として減給処分を受けた前歴を有する者であることが認められ、以上の認定に反する信すべき証拠はない。郵便局集配職員が休暇の時季変更を不服とし上司の出勤命令を無視して無断欠勤に及んだ場合において、たとえ上司に休暇の取扱いにつき配意の足りない点があつたとしても、適法になされた休暇の時季変更に対し、職員が以上のような事実関係のもとで無断欠勤に及んだものであるときは、これを理由としてなされた戒告処分は懲戒権の濫用にあたるものとはいえない。すると被控訴人らの前記主張は採用できない。してみれば、本件戒告処分はいずれも適法かつ有効であるから、その取消を求める被控訴人らの本訴請求は、いずれも失当としてこれを棄却すべきである。

よつて、被控訴人らの各請求を認容した原判決は不当であるからこれを取消し、被控訴人らの各請求を棄却することとし、訴訟費用の負担につき行訴法七条、民訴法九六条、八九条、九三条を適用して、主文のとおり判決する。

（裁判官 小西高秀 古市清 上野利隆）