

平成20年(ワ)第2276号休日出勤手当支払請求事件

原告 八幡直美 他

被告 日本赤十字社

### 準備書面(3)

2009(平成21)年7月15日

広島地方裁判所 民事第2部2A係 御中

原告ら訴訟代理人

弁護士 石 口 俊 一

同 上

弁護士 前 田 剛 志

同 上

弁護士 佐 藤 真 奈 美

第1 昭和23年の日赤本社就業規則準則、昭和24年の広島赤十字・原爆病院（以下「広島赤十字病院」という）就業規則に、休日振替の明文規定が存在しなかった意味

- 1 所定の休日を労働日として他に休日設けること（いわゆる「振替」）は、労働基準法に定めがないが、行政解釈はこれを許容している（昭23.4.19基収1397）。しかし、所定の休日に出勤することは、当該本人の社会生活のリズムが乱されることであり、それ自体が大きな不利益である。まして、振替えられて労働日となった所定休日の労働に対して、何の手当も支給されないならば、その不利益は二重に嵩むことになる。

もともと労働基準法は、最低の労働条件の基準を定めるものであって、労働基準法所定の労働条件の向上を図ることが労使双方の責務とされている（同法第1条2項）。したがって、休日の振替を許容する前記の行政解釈を前提にし

ても、労働契約により、所定の休日の労働に対して、振替られて労働日となった場合においても休日労働と同様の手当を支給して、上記の不利益を補填することは、もとより労働基準法の本旨に適うものであって、労働契約上、有効であることは言うまでもない。

逆に、振替えられて労働日となった所定の休日の労働に対して何の手当も支給されない上記の二重の不利益を、もしも労働契約で許容する場合には、その旨の明確な合意がなければならない。そして、これを就業規則あるいは労働協約に規定する場合は、その旨の明確な文言が、少なくとも「振替」の文言が明記されなければならない。

- 2 被告日赤本社の就業規則準則と広島赤十字病院の就業規則が制定された昭和23～24年当時、国民生活は窮乏の極みにあり、深刻な食糧不足に国民の健康は蝕まれ、肺結核が蔓延した。敗戦後まだ日の浅い社会的な混乱期に、医療機関の再建は緊急の課題であった。この時期、公的医療機関の重要な柱として、日本赤十字社の再建強化が社会的に要請されたことは周知のとおりである。

そのためには、なによりも全国の赤十字病院の医療現場を支える職員の確保・養成が焦眉の急であった。とりわけ、日勤と夜勤が交互に入替わり休日も変形が常態となる交替制・断続労働勤務者について、その健康と労働条件の維持は赤十字病院にとって不可欠の課題であった。戦後の混乱期に日頃の窮乏生活を強いられつつ、なお赤十字病院の医療・看護の社会的責務を果たすべく変形休日を常態として日夜勤務に精励する交替制・断続労働勤務者について、所定休日の出勤に対し休日出勤手当を支給することは、当時の日赤内部では当然の保障措置として誰一人異論はなかった。

そして、被告日赤本社の就業規則準則にも広島赤十字病院の就業規則にも、交替制・断続労働勤務者について所定休日が変形によって出勤日となるとき、これを通常の労働日として休日出勤手当は支給しない旨を意味する「振替」の

文言が明記されなかったのは、当時の状況下で当然のことであった。現に、それ以来、広島赤十字病院でも、交替制・断続労働勤務者に対して、所定休日が変形により出勤日となった日の出勤については休日出勤手当が一律に支給された。それが労働契約の内容となっていたのである。

第2 全日本赤十字労働組合連合会（以下「全日赤」）と日本赤十字社（以下「日赤」）との労働協約（昭和32年）、賃金協定（昭和36年）に、休日振替の明文規定が設けられなかった意味

1 昭和30年代に入ってから、全日赤と被告日赤との間で、前述の通りの労働協約、賃金協定が締結された。

この労働協約の締結に際して、被告日赤は、交替制勤務者・断続労働従事者について所定休日を「振替える」旨の文言を挿入することを要望したが、全日赤連合会がこれに同意しなかったために、「振替」の文言は協約に入らなかった。次いで、賃金協定にも「振替」の文言は入らなかった。

この労働協約も賃金協定も、それまで就業規則本社準則に則って広島赤十字病院を含め全国各地の日赤病院の就業規則が定めていた労働契約内容、すなわち交替制・断続労働勤務者が変形休日のため所定休日に出勤した場合これに対して休日出勤手当を支給することを、全日赤と被告日赤とが確認したものに他ならない。

このように、本件の休日出勤手当の支給は、ここに労働協約上の制度となったものである。

2 以来、約40年間、広島赤十字病院において、この休日出勤手当の支給は、全日赤本部と被告日赤本社との協約・協定の履行として実施された。

この間、被告の本年6月9日付準備書面によれば、昭和42年1月28日改正の本社就業規則準則と昭和53年1月30日改正の広島赤十字病院の就業規則には、それぞれ第22条の中に、休日「振替」の規定が新たに入ったが、そ

これは、交替制・断続労働勤務者の変形休日による所定休日の出勤に対して休日出勤手当を支給する労働協約・賃金協定の制度が存続する以上、これに抵触する就業規則の改正はこの制度の下では機能することなく、単なる字句の修正に留まった。

従って、この就業規則の改正の後も、広島赤十字病院においては、所定休日の出勤した交替制・断続労働勤務者に対しては、休日出勤手当が支給されていた（被告が保存している平成7年以前の給与明細書を追って提出予定）。

- 3 ところが、平成12年12月28日に突如、広島赤十字病院当局は「慣行廃止」と称して広島赤十字・原爆病院労組に休日出勤手当の廃止を申し入れてきた。

その後の経緯は、原告ら準備書面（2）の3頁以下で述べているように、労組から上記の労働協約を尊重するよう指摘されると、病院当局はその申入れに固執せず、次いで平成14年6月の同労組との団体交渉では、「（慣行廃止の申入れは）協定違反との組合回答を受けて、現時点では（病院当局は）じっとしている」と述べて「慣行廃止」に固執しなかった。このことは、休日出勤手当の支給が上記の労働協約・賃金協定の履行としてのものであって、単なる事実上の慣行とは質的に異なることを、病院当局も認識していたからに他ならない。

- 4 その団交から5年も過ぎた平成19年11月26日、またしても病院当局は組合に対し「慣行廃止」を申し出た。そして、翌20年5月2日、本件「慣行破棄」通告に及んだため、本件訴訟に至った。

それは、労働協約上の制度を事実上の慣行にすり替えて、原告ら交替制勤務者の、労働協約・賃金協定によって確認・保障された重要な労働条件を一方向的に否定するものに他ならない。

以上