



年次有給休暇の法的性質は何か？

《事案》

労働組合員であるXは、A営林署の職員であるが、他企業に対する抗議闘争のため、昭和33年12月9日に、翌日と翌々日（10日と11日）の2日間の年次有給休暇（年休）を請求し、この2日間出勤しなかった。当局は、この年休請求を不承認として2日分の賃金をカットしたため、Xがカット分の賃金支払いを求めて提訴した。第1審及び原審とともに、Xの請求を認容したため、Y（国）が上告したものである。

《判旨》上告棄却（Xの請求認容）。

〔I〕 年次有給休暇の権利（年休権）は、労基法39条1項、2項の要件が充足されることによって法律上当然に労働者に生ずる権利であって、労働者の請求をまって始めて生ずるものではなく、また、同条5項にいう「請求」とは、休暇の時季にのみかかる文言であって、その趣旨は、休暇の時季の「指定」にほかならないものと解すべきである。

〔II〕 また、労基法が同条1項ないし5項において、使用者は労働者に対して有給休暇を「与えなければならない」としているが、有給休暇を「与える」とはいっても、その実際は、労働者自身が休暇をとること（すなわち、就労しないこと）によって始めて、休暇の付与が実現されることになるのであって、たとえば有体物の給付のように、債務者自身の積極的作為が「与える」行為に該当するわけではなく、休暇の付与義務者たる使用者に要求されるのは、労働者がその権利として有する有給休暇を享受することを妨げてはならないという不作為を基本的内容とする義務にはかならない。

〔III〕 年次有給休暇に関する労基法39条1項ないし5項の規定については、以上のように解されるのであって、これに同条1項が年次休暇の分割を認めていることおよび同条5項が休暇の時季の決定を第一次的に労働者の意思にからしめていることを勘案すると、労働者がその有する休暇日数の範囲内で、具体的な休暇の始期と終期を特定して右の時季指定をしたときは、客観的に同条5項但書所定の事由が存在し、かつ、これを理由として使用者が時季変更権の行使をしないかぎり、右の指定によって年次有給休暇が成立し、当該労働日における就労義務が消滅するものと解するのが相当である。すなわち、これを端的にいえば、休暇の時季指定の効果は、使用者の適法な時季変更権の行使を解除条件として発生するのであって、年次休暇の成立要件として、労働者による「休暇の請求」や、これに対する使用者の「承認」の観念を容れる余地はないものといわなければならない。なお、労基法39条5項は、休暇の時期といわず、休暇の時季という語を用いているが、〔時季〕とは、季節をも含めた時期を意味するものと解するのが相当である。

〔IV〕 年次有給休暇の権利は、労基法39条1、2項の要件の充足により、法律上当然に労働者に生ずるものであって、年次休暇の利用目的は労基法の関知しないところであり、休暇をどのように利用するかは、使用者の干渉を許さない労働者の自由である、とするのが法の趣旨であると解するのが相当である。

〔V〕 いわゆる「一斉休暇闘争」とは、これを、労働者がその所属の事業場において、その業務の正常な運営の阻害を目的として、全員一斉に休暇届を提出して職場を放棄・離脱するものと解するときは、その実質は、年次休暇に名を藉りた同盟罷業にほかならないから、これに対する使用者の時季変更権の行使もありえず、一斉休暇の名の下に同盟罷業に入った労働者の全部について、賃金請求権が発生しないことになるのである。

〔VI〕 しかし、他の事業場における争議行為等に休暇中の労働者が参加したか否かは、なんら当

該年次休暇の成否に影響するところはない。なぜなら、年次有給休暇の権利を取得した労働者が、その有する休暇日数の範囲内で休暇の時季指定をしたときは、使用者による適法な時季変更権の行使がないかぎり、指定された時季に年次休暇が成立するのであり、労基法39条5項但書にいう「事業の正常な運営を妨げる」か否かの判断は、当該労働者の所属する事業場を基準として決すべきものであるからである。