

年次有給休暇の法的性質*

—学説・判例ならびに年次有給休暇の争議目的利用—

武 部 健 治

The Legal Character of the Annual Paid Holidays
—Theories and Judicial Precedents and the Utilization of
the Annual Paid Holidays for the Purpose of Striking—

By
Kenji TAKEBE

As for the annual paid holidays prescribing by Article 39 of Labor Standard Law, many theories have been advanced strictly about the legal character of them, and some suggestions say that these disputes were discussed fully and should be brought to an end now.

Following these theories, many judicial precedents by the court of the first instance and the appellate court appeared variously. But on March 2nd, 1973, the Supreme Court gave the decisions upon the wage cut cases of Shiraishi District Forestry Office and Kōriyama Factory of the National Railways. As a consequence of the foregoing, it seems that the legal character of the annual paid holidays in judicial precedents was decided, too.

It is not too much to say that the disputes in these theories and judicial precedents were caused by whether the right of the annual paid holidays of laborers was grasped within limit of Civil Law or established as the right of Labor Law (=Social Law). And these decisions of Supreme Court determined the definite attitude of Labor Law protecting laborers. As the annual paid holidays are often utilized by laborers to the strike, the utilization of the annual paid holidays for the purpose of striking attracts the increasing attention of employees and employers.

The author describes some subjects of the legal character of the annual paid holidays and the utilization of the annual paid holidays for the purpose of striking.

*水産大学校研究業績 第715号, 1974年1月7日 受理.
Contribution from the Shimonoseki University of Fisheries, No. 715.
Received Jan. 7, 1974.

1. はじめに
2. 年次有給休暇の法的性質に関する学説
3. 判例にあらわれた年次有給休暇の法的性質
4. 年次有給休暇の争議目的利用 —むすびにかえて—

1. はじめに

年次有給休暇の法的性質に関しては、学説上厳しい論議と検討が重ねられ、それらの論議の対立に対しては、すでに出尽した、あるいはもはや打切の方が至当なのではないかとの見解も示されている⁽¹⁾。これらの学説の対立に伴い、下級審による判例も多様に展開したが、昭和48年3月2日、全林野白石宮林署賃金カット事件、国鉄郡山工場賃金カット事件に対して最高裁第二小法廷による判決がなされ、判例においても一応定着した観がある。

年次有給休暇の法的性質論争の結着が提案され、そして、最高裁判決においてこの性格論議も出尽した現段階において、これを蒸しかえす意図があるわけではないが、これまでの学説・判例に示された論議をフォローし、判例として定着した最高裁判決の内容と、それに対する若干の問題点を検討する。

ところで、わが国の労働基準法第39条は、使用者は、一年継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続し、または分割した6労働日、二年以上継続勤務した者には一年をこえる勤続年数一年について1労働日ずつ加算した年次有給休暇を与えることを規定する(労基法39条、1・2項)。ただし、上によって計算して総日数が20日をこえる場合には、そのこえる日数については有給休暇を与えなくてよいこととされている(同条、2項但書)。そして、上の要件を充したとき労働者は年次有給休暇を請求する権利を取得するわけであるが、これを具体的に休暇日とするためには、労働者はその時季を申し出ることが必要となる。これに対し使用者は、有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合に、他の時季にこれを与えることができる(同条3項)。

つまり、労働者の年次有給休暇権は発生要件の充足により当然に発生するという前提のもとに、一方では年次有給休暇を労働者の請求する時季に与え、他方で、使用者に一定の場合にこれを変更させる権利を認めるという政策をとるのが本条の趣旨である。年次有給休暇の法的性質論は、この労基法39条で、労働者に保障する有給休暇が、労働者にとっていかなる性格をもつ権利であるかという論議なのである。そして、この年次有給休暇の労働者の権利が厳しく検討されねばならなかったことの意味は、労働者がこれを争議行為への利用という形でなすようになり、これが使用者の拒否するところとなったからである。

学説としては、請求権説と形成権説とが対立して主張され、そして、時季指定権説、種類債権説、請求権・形成権二分説、特殊権利説等々多様な主張の対立となった。

(1) 秋田成就・休憩・休日・休暇、労働法実務大系12、160頁。
西川実数「年次有給休暇の法的性質と争議目的利用」ジュリスト530号115頁。

2. 年次有給休暇の法的性質に関する学説

イ 請求権説⁽¹⁾

年次有給休暇権は、労働者が使用者に対して休暇付与という給付行為を請求する権利であり、労働契約上、

使用者が法によって課せられている休暇付与義務の反射的権利である。したがって、労働者の年次有給休暇請求、つまり労働者の指定した時季に、指定した日数の有給休暇が与えられるためには、使用者の承諾を必要とし、この承認行為をまっぴらに労働者に労働義務の免除の効果が発生するとする。しかし、その承諾は、使用者にとっては、「法的には……締結強制をうけており、特段の理由のない限り、有給休暇の付与を拒めない」諾否の自由が制限された特殊な権利であり、「羈束された行為」⁽²⁾であるとするものである。

労働者の年次有給休暇権を請求権と解するこの学説の論拠とするところは、請求の相手方たる使用者に時季変更権があること、労基法39条3項違反に対しては労基法119条の罰則⁽³⁾の適用があること等をあげている。

ロ 形成権説

労働者の年次有給休暇の請求によって有給休暇が一方向的に発動し、使用者の承認とか休暇の付与行為を必要としない。ただ、事業の正常な運営を妨げる場合には使用者の時季変更権によって、使用者は年次有給休暇の形成的効果を失効させることができるとする説である⁽⁴⁾。

この説によると、労基法39条の「請求」は、使用者の給付行為を請求する権利を意味するものではなく、労働者が、労基法39条1・2項所定の要件を充たせば、休暇の請求と同時に、同条3項但書適用の範囲内で就労からの解放という状態がもたらされ、相手方、すなわち使用者の承諾を必要としないという意味において形成権であるとする⁽⁵⁾。つまり、年次有給休暇請求権は使用者の時季変更権の行使を解除条件として効果の発生する形成権である、とするのである。

形成権説は、請求権説への批判という形で提唱され、多くの学説の支持を得、そして、この学説をとり入れた判例も出現するにいたったのであるが、一見この説は、労基法39条1・2項所定の要件を充たささえすれば、労働者は何等の意思表示もなさず随時年次有給休暇をとることができ、使用者はこれをいつでも年次有給休暇として取扱わねばならないようにうけとれるけれども、そこまで論及しているわけではない。労基法39条3項但書の存在は、労働者の「請求」の意思表示を必要とするものであるが、この請求が、使用者の「承認」という行為を通じてはじめて実現するものではないというだけである。もちろん、同条3項但書の事由の存在する場合の外は承認が義務づけられるとするのである。

ただ、この形成権説においては、労基法上に保障される労働者の年次有給休暇権を請求権説におけるように、労働者の請求に対する使用者の承諾という形での法的性格づけをしないで、むしろ、就労からの解放の開始時点を労働者が決定することができるという意味で把えたことに、請求権説を一歩克服した学説といえるであろう。

ハ 時季指定権説

上の請求権説、形成権説を受け、蓼沼教授によって時季指定権説が提唱された⁽⁶⁾。この説が述べるところは、請求権説、形成権説は、本来あるべき労働者の年次有給休暇権と、いわゆる年次有給休暇請求権（＝時季指定権）とを混同しており、年次有給休暇権そのものの論議を請求権とのかかわりにおいて論じてきたところに問題があると、労基法39条の定める年次有給休暇制度から生ずる労働者の権利を、年次有給休暇権と時季指定権の二元的要素から成るものとしてとらえる。つまり、労基法39条1・2項所定の要件の下で当然に年次有給休暇権は生じ、それに基づいて、同条3項により、労働者は休暇の時季を指定する権利を持ち、この3項にいう「請求」は、休暇時季についての指定を意味する。そして、この「指定」は、前二学説の説く休暇の始期と終期の具体的特定をいうのではなく、「春夏秋冬の季節またはそれとほぼ同じ長さの期間、即ち三ヶ月程度にわたる期間を意味する」⁽⁷⁾とする。しかし、この時季指定に関しては、同じく時季指定権説を支持される青木教授が、理想的には季節によってそれをとっていくことが望ましいけれども、日本の実情からはそのように解することが無理であり、規定の上からも、一括または分割を認めており、したがって、時季という概念は季節にとらわれることなく好きな時と解し、「第3項の規定は、好きなとき好きなよ

うに休暇をとることを認めた規定⁽⁸⁾である。そうすることが、労基法39条の立法趣旨を具体化する道であると述べられる。至当といわねばならない。

二 種類債権説

これは有泉教授によって提唱された説である。労基法39条1・2項の要件が充足されたときは、「労働者は次年度内に一定の労働日の就労義務を免除されるという一種の種類債権を取得する。」そして、「この種類債権は、民法の原則によれば、当該債権の債務者である使用者が債権者である労働者の同意を得て指定することによって特定し、その特定した労働日の就労義務は消滅する。労基法第39条3項は……民法401条2項の原則を逆にして、就労義務を免除さるべき労働日の特定はまず債権者である労働者の意思によって特定すべきものとし、ただ一定の事由がある場合に使用者がこれを拒否し、別の時季に与えるようさらに労働者の意見を聞くことができるものとしたのである。その特定のための指定ないし意思の表現を『請求』と称したのである。したがって、この言葉をめぐって権利そのものの本質にまで及ぶような印象を与える形で形成権か請求権かを論ずることは適当でない。」⁽⁹⁾⁽¹⁰⁾とされる。

ホ 請求権・形成権二分説

花見教授の説かれる説である⁽¹¹⁾。年次有給休暇制度から生ずる労働者の権利を、年次有給休暇権と時季指定権の二元的要素から成るとして把えることは、時季指定権説と同じであるが、労基法39条1・2項に基づいて生ずる年次有給休暇権は選択権としての請求権であり、同条3項の時季指定権は選択権としての形成権であるとされる。すなわち、「労基法39条3項によると、労働者の時季指定の意思表示により有給休暇の具体的日時の特定が行われ労働者はその日に有給で労務を免れるという法律効果『形成的効果』が発生するのであるが、使用者は請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合には他の時季に与えることが認められる限りにおいて、右の効果発生は解除条件づきのものである」と説明される。

ヘ 特殊権利説⁽¹²⁾

秋田教授によれば、時季指定権説は、年次有給休暇の法的性質を時季指定権であると説くのではなくて、労基法39条3項の「請求」が労働者による時季指定を意味すると説明するだけのものであり、この時季指定の権利が市民法上如何なる性質を有するかという問題になれば、時季指定権説からすればこうした問いかけ自体が市民法的誤りを犯していることになるけれども、結局は請求権か形成権の論議となるとされ、そして、種類債権説に対しては、「指定権を不特定日の中から特定日を選択する種類債権と説明しても、そのような債権＝請求権の性質は何かという形で論議はふり出しに戻る」とし、「労基法39条の規定およびこの公法的規定によって最低限を保障された労働契約上の権利として労働者が有する年次有給休暇の法的権利は、訴訟を通じて強行しようという意味において『請求権』である。」と解する。そして、この請求権を、請求権説という相手方の承諾を必要とするという意味での請求権ではなく、「労基法および契約上定める条件の下で労働者が当然に要求しうる権利が、使用者によって不当に、事実上実現されない場合に、就労義務の免除とその間の賃金とを訴求し、または、労働者が所定の要件をすべて充たした後、事実上就労しなかったことに対して、使用者が不当な処分を科した場合に、その処分の無効を訴求しうることを内容とするもの」であり、こうした請求権が「形成的効果を持つか時季指定権あるいは種類債権としての性格をもつかどうかは、一般論としてほとんど実益のない論議」であり、「強いて年次有給休暇の権利としての性格を分類づけるとすれば、それは労基法39条によって規定される『特殊の権利』というほかはない」とされる。

ト 私見

以上、年次有給休暇の法的性質に関する学説を、ほぼその出現の時代を追う形で要約してみた訳であるが、少くとも、憲法25条、27条によって裏打ちされ、そして、労働者の人たるに値する生活を営むための必要

を充たすべき労働条件の最低基準を定立し、生存権理念の貫徹をはかるために機能するものとして制定されている労基法の本来的立前、趣旨から考えるならば、請求権説のとくところが、たとえ使用者の「承諾」が年次有給休暇の付与を拒否できない特殊な「縛束された行為」であるとしても、それは、労働者の請求権の行使により、使用者の承認行為をまっけて労働義務の免除という効果の発生を説明するものであり、そのことは、ひいていえば、労基法39条1・2項の趣旨もその中に埋没させ、ときに、市民法上の概念にとらわれた本質の究明であり、年次有給休暇権の本質を十分にとらえていないという批判等の示すとおり、これに賛成するわけにはゆかない。

請求権説は、年次有給休暇権を請求権であると解する根拠として、請求の相手方たる使用者に時季変更権のあることをあげていることは前述のとおりであるが、時季変更権の存在が必ずしも年次有給休暇権を請求権と解さなければならないことと直接的にも論理的にも結びつくものではない。すなわち、年次有給休暇権は労基法上労働者に保障されている労働者の権利でありえても、時季変更権はまさにこれに対応するものとして同質的に労基法上の保障を得る使用者の権利たりえないということである。請求権説の説くところを率直に受けとめれば、使用者の時季変更権を、労働者の年次有給休暇権と対峙させることにより、そのイニシアティブを使用者に与えるという意味にもとることができる。

労基法定立の目的・趣旨が、労働者の保護を中核に据えるものである以上、使用者の時季変更権こそ「事業の正常な運営を妨げる場合」とのかかわりにおいて、狭義に考えられるべきものでなければならないであろう。ときには時季変更権の行使が、労働者の年次有給休暇権に対する不当な圧迫の手段ともなりうる可能性を多分に含みうる。すなわち、使用者による事業の運営・計画とその実施の過程の中で、当然に労基法上の労働者の権利として配慮さるべき年次有給休暇に、ともすれば使用者の主観的要素が多分に入ること予想されうるといふことである。

この請求権説を批判する形で提唱されたのが形成権説であるが、形成権説は、労基法39条3項の「請求」をもって形成権であると説明したものであり、その意味で、労基法上の労働者の年次有給休暇そのものの法的性質を説明したものとはいえない。このことが、本来の年次有給休暇権と、いわゆる有給休暇請求権とを混同した論議といわれるゆえんのものである。したがって形成権説に対しても請求権説に対すと同様に、その考え方が「請求という語から連想される伝統的な市民法上の概念にとらわれ、年休制度の本質を十分にとらえない市民法的理論である。」⁽¹³⁾とする批判もあるように、労基法上の本来の目的を十分に把握したものであるとはいえないであろう。

このことは、労働者の年次有給休暇権として、あるべき本来の年次有給休暇権の定立（労基法39条1・2項所定事項の充足）の上に立って、同条3項にいう請求＝時季指定が発生するとする時季指定権説の考え方がすぐれているといわなければならない。

秋田教授はこのことに関し、「時季指定権説は、有給休暇権の法的性格が時季指定だと説くわけではなく39条3項の『請求』が労働者の時季指定を意味すると説明するものである」⁽¹⁴⁾と評されるが、このように、年次有給休暇の法的性質を、たんに「請求」のみに関する労働者の時季指定と解することは、労基法上労働者に保障されるものとしての年次有給休暇権そのものの本旨を見あやまるおそれなしとしない。すなわち、請求権説、形成権説においては、年次有給休暇を「請求」という文言をめぐっての論議展開にしばり、労基法上の権利としての年次有給休暇の本質的位置づけをしなかったのに対して、時季指定権説においては、本来あるべき年次有給休暇権を労基法39条1・2項所定事項の充足によって確固たる労働者の権利として保障されるものとして位置づけ、それにもとづいて同条3項の「請求」を時季指定権としてこの行使を労基法上の労働者の権利とし、同条3項但書以外の場合には当然に年次有給休暇をとりうるとするほうが理論的にも明解であると考えられる。つまりこのことへの理解は、二元的要素の一体化の中に年次有給休暇権を位置づけるということである。

労基法39条1・2項の充足による本来の年次有給休暇権の確立は、同条3項の時季指定権の裏打ち的機能を果すものであり、その意味で、時季指定権説をもって「請求」の意味を説明する論議とすることは、時季

指定権説の達しえた目標を再び失うことになるであろう。年次有給休暇をこのように解すれば、同条3項但書とのかかわりにおいて、すなわち、「事業の正常な運営を妨げる場合」に発動される使用者の時季変更権に対し、対等に、ときには、年次有給休暇が労基法上労働者に保障される権利であることから、時季変更権を狭義に解すべきものとして機能しうるものとするのである。

秋田教授は、年次有給休暇の法的性質を、訴訟上の「特殊な権利」とされるが、このことは、労基法39条3項但書の場合に問題となろう。換言すれば、年次有給休暇の法的性質に関して、請求権説、形成権説、種類債権説、請求権・形成権二分説、あるいは、時季指定権説のいずれに立とうとも、有給休暇の権利性を具現化した段階での、使用者による時季変更権行使に際しての説明であって、年次有給休暇そのものの法的性質を説明するものではないと考える。

時季指定権説に立って考えるに、労働者の年次有給休暇権、そして、時季指定権=請求の行使により、時季変更権との様々な問題が生ずる場合に、労働者の年次有給休暇権をどう労基法上位置づけるかという問題と、これを「訴訟上の特殊な権利」とすることは異なる問題であろう。そしてまた、年次有給休暇権は、訴訟の過程の中で浮びあがってくる権利でもないはずである。もしそうであるとするなら、ときには、そうした過程の中で年次有給休暇権は蒸発し去る可能性も考えられはしまいか。

種類債権説に関しては、請求権説、形成権説の説いた民法上の権利概念たる請求権、形成権を克服する意味で、労基法39条3項の「請求」をめぐる、この法的性質の説明に民法の種類債権を導入し、使用者に対する労働者の年次有給休暇に、より優位な位置づけをなすよう論理展開をしているが、民法理論の導入におよばずとも、前述したように時季指定権説で十分に年次有給休暇の法的性質の位置づけを説明しうると考える。このことは、年次有給休暇の法的性質に関してとった時季指定権説を評価しつつ、なおかつ請求権および形成権の理論で詳細に年次有給休暇権を組み立てようとする請求権・形成権二分説に対してもあたるものとする。

- (1) 慶谷淑夫「年次有給休暇請求権について」討論労働法61号1頁以下。柳川真佐夫他・全訂判例労働法の研究(上)333頁以下。労働基準局編・労働基準法(上)372頁。
- (2) 慶谷・前掲論文6頁。
- (3) 6箇月以下の懲役または5,000円以下の罰金。
- (4) 後藤清「年次有給休暇請求権の問題点」ジュリスト148号。
- (5) 後藤教授は、前掲論文において、借地法第4条第1項に定める借地権者の借地契約請求権を挙げられる。
- (6) 吾妻光俊編・註解労働基準法(蓼沼執筆)456頁以下。
- (7) 吾妻編・前掲(蓼沼執筆)481頁。
- (8) 青木宗也・個別的労働関係法・179頁。
- (9) 有泉亭・労働基準法(法律学全集)354頁。
- (10) 種類債権説に関し秋田教授は、「時季指定権説と種類債権説とは、「請求」を相手方の承認を要する意味での請求権または一方的に不就労効果が発生するという意味での形成権ではなく、労働者の指定権を解する点では共通であるが、「労働者の指定による休暇日の特定については、両説の帰結は必ずしも同じではなく、前説ではどちらかといえば、使用者側に、後説では労働者側にそのイニシアティブがあるように思われる」と評しておられる。秋田成就・休憩・休日・休暇(労働法実務大系12)149頁。
- (11) 花見忠「年次有給休暇と組合活動」日本労働協会雑誌116号8頁以下。
- (12) 秋田・前掲書159頁-160頁。
- (13) 青木・前掲書179頁。
- (14) 秋田・前掲書153頁。

3. 判例にあらわれた年次有給休暇の法的性質

イ 請求権説の立場をとるもの

a. 福岡県教組事件、昭和37年12月21日福岡地裁判決⁽¹⁾

福教組組合役員が、校長の休暇請求拒否にもかかわらず、勤務評定反対のために、年次有給休暇の名のもの

とに、組合員に一斉就業放棄を行なわしめたとして地公法違反に問われた事件である。

判旨は、年次有給休暇請求権の法的性質を普通の請求権とは異なった特殊の請求権と見る。それを、第一に、労基法39条1・3項がいずれも休暇を「与えなければならない」とか、「与えることを要しない」という表現を用いていることに照応し、法は使用者の休暇を与える行為、すなわち、その承認と相俟って年次有給休暇権が発動するという立場をとっているものと解されるからとする。第二に、形成権説をとると、労基法39条違反の罪は同条3項についてはほとんど成立する余地がなくなるので、請求権説の立場をとって、使用者が労働者の請求に対して不当に同条3項による年次有給休暇の承認を与えなかった場合にも成立すると解する方が現行法の精神に忠実である。第三に、使用者は、年次有給休暇に対し賃金を支払う義務を負担していることから、年次有給休暇の請求がなされた場合、使用者側に承認ないし時季変更という形で労働力に対する管理支配が留保されているのであり、請求権説をとるほうが、使用者側による休暇中の賃金支払義務との関係において調和が保たれるという理由をあげている。

b. 長岡電報電話局事件、昭和46年2月19日東京高裁判決⁽²⁾

昭和36年の春闘の一環として行なわれた全電通長岡電報電話局および三条電報電話局のストライキの際、管理者側のピケットを組合側が強行突破しようとして、その労組役員等が公務執行妨害罪で問われた事件の控訴審判決である。当局は、年次有給休暇の請求手続について、従来、労働協約に基づき予約簿記入方式をとってきたが、それを請求事由の記入、そして、課長の承認を必要とする手続に切替える措置をとったために、それが労基法とのかかわりで問題となった事件である。

原判決は、新規の手続が課長の内諾、あるいは承認を要求している点をとらえて、労基法違反であるとしたが、本判決においては、「同法第39条第1項ないし第3項の文言とこれが違反を罰する同法第119条とを併せ考えると、有給休暇請求権は、いわゆる形成権ではなくして、使用者の時季変更権を行使するかどうかを考慮した上での許諾にかかる請求権と見るべきであり、……課長の許否、……『承認』もまた右の意味において理解するのが相当であって、この点においても新規の手続には、従来の手続を労働者の不利益に変更した点も労働基準法に違反した違法も認められない」と判旨した。

この点、前掲福岡県教組事件の判旨が、承諾を年次有給休暇の必要条件としてみる意味の請求権であるのに対し、休暇に使用者の承諾という手続をとっても、それが労基法違反にならないという意味での請求権説ということになる。

□ 形成権説の立場をとるもの

a. 東亜紡織事件、昭和33年4月10日大阪地裁判決⁽³⁾

工場一部門の責任者が結婚のための休暇と称して年次有給休暇の請求をなし上司の承認をとった。しかし、休暇申告の理由とは違って、妻同伴で秋田の作文教育全国協議会に出席し、会社は、原告が会社の繁忙期に虚偽の理由で年次有給休暇をとったことは、就業規則上の指示命令に従わず、濫りに職場を放棄する等、業務の正常な運営を阻害したものである、として懲戒解雇したことを争った事件である。判決は、年次有給休暇請求権が形成権であること、会社に時季変更権行使の事由が認められないこと等を理由に懲戒解雇を無効とした。

判決に示された年次有給休暇請求権の法的性質はつぎのようである。

「労働基準法第39条は労働力の維持培養をはかる為休日以外一定の日数の休日を労働者の希望する時期に与え而もその実効を保持する為之を有給とすることを使用者に命ずるものであって所謂年次有給休暇請求権はその始期と終期の決定を労働者に委ねる形成権と解するのが相当である。蓋、之を単に請求権と解するときは使用者が後記の変更権を行使し得る場合を除き労働者の有給休暇の申出を承認乃至許可しない場合は使用者については労働基準法第119条の罰則の適用があるのみで労働者に対し労務提供義務を制限せしめる不作為請求訴訟を提起せざるを得ない結果となり最低の労働条件として労働力の維持培養を目的とした制度の実効を期し得ないこととなるからである。従って有給休暇の請求をするには、その日数の枠内で単にその始

期と終期とを明示して申出れば足り有給休暇を必要とする事由の如きは何等具申することを要しないし使用者も亦その事由いかんにより右申出を左右し得ない」としている。

b. 大阪府教組事件、昭和39年3月30日大阪地裁判決⁴⁾

大阪教組が昭和33年11月5日勤務評定反対闘争のために府下高校教職員をして十割休暇闘争を行なわせたことが地公法61条4号違反に問われた事件で、判決は、被告人らの行為は同法同条項の同盟罷業の遂行をああする行為に該当しないとして無罪としたものであるが、年次有給休暇の法的性質に関してはつぎのように判旨する。

「労基法39条「3項が、就労義務を免除さるべき労働日は労働者の意思によってこれを特定すべきものとしたが、事業の正常な運営を妨げる場合に限って使用者がこれを拒否し、別の時季に休暇を与えることができる旨を規定しているところからすると有給休暇の請求に対し、使用者が相当の期間内に時季変更権を行使しない限り、その有給休暇請求によって特定された労働日の就業義務は当然消滅すべく、この限りにおいて有給休暇の請求は形成的な効力を持つものといわなければならない。」

「年次有給休暇請求権が権利として確立されている以上、労働者が有給休暇をどのように利用しようと自由であって、使用者は労働者にいかなる目的に有給休暇を使用するかを陳述させたり、目的のいかんによって休暇を与えることを拒否したりすることはできず、たとえ労働者が争議目的をもって有給休暇の請求をなしたとしても、それが労基法にもとづく年次有給休暇請求権の行使としてなされるならば、使用者はこれに対して時季変更権を行使しうるにすぎない。」としている。

しかし、判決は上のように判旨しながら、有給休暇の行使が権利の濫用になる場合には上の年次有給休暇請求権に関する考え方は適用されないものとし、校長ないし教育委員に時季変更権を適切に行行使する余裕を与えなかったことがその年次有給休暇の濫用にあたり、同盟罷業としての実体を有すると判断している。まさに矛盾した論理の帰結である。

c. 国鉄郡山工場賃金カット事件、昭和39年12月11日仙台地裁判決⁵⁾

国鉄は昭和37年3月30日22時から同日31日8時までの間に、各職場を指定して勤務時間内二時間の時限実施の指令を各地方本部に出し、これにもとづき仙台地方本部は組合員に上指令を出し、岩沼駅を拠点として3月30日午後11時40分から岩沼駅で組合員による職場占拠、列車の進行妨害等の争議行為を行った。そして、31日午前6時10分頃ピケ隊解散により闘争は終了した。国鉄郡山工場に勤務する原告国鉄職員等は、上30日の闘争に参加したが、31日午前7時16分岩沼駅発の列車に乗車しても郡山駅到着は午前9時17分であるため、1時間の遅刻が予想され、そのために、31日を年次有給休暇として請求し、その承認を得ていたが、年次有給休暇が争議行為に利用されたために有給休暇は成立しないとして賃金カットを受け、その有効性を争った事件である。

年次有給休暇に関する法的性質に関し本判決はつぎのように判旨する。

「労基法39条3項が労働者に有給休暇の時季指定権を認め、ただその時季が事業の正常な運営を妨げる場合にのみ使用者に時季変更権を与えていることから、有給休暇請求権は形成権」と解されるとし、年次有給休暇は承認を待たず請求によって効力を生じ、休暇の承認、不承認とは単に時季変更権の不行使または行使の意思表示にすぎないとしている。したがってこの事件では、年次有給休暇の請求が時季変更権を行使することなく承認されたものである以上、年次有給休暇は有効に成立することになるはずであるが、使用者は労働者の労働力を支配するという作業体制にあることを前提とする以上、それが争議行為に利用されるときは使用者は年次有給休暇の成立を否定し、賃金支払を拒絶できるものとした。

d. 全林野白石宮林署賃金カット事件、昭和40年2月22日仙台地裁判決⁶⁾

昭和33年10月に行なわれた警職法改悪反対闘争で処分を受けた職員の処分撤回交渉が気仙沼営業所で行なわれるため、それへの支援に参加するために白石宮林署に勤務する林野守の職員である原告は、(当時13日の年次有給休暇をもって)昭和33年12月9日同署の年次有給休暇簿に、翌10日、11日に年次有給休暇をとる旨を記載してその申請をなしたが、署長がこれを不承認として上両日を欠勤扱にしてその分を賃金カッ

トした。

年次有給休暇の法的性質について「労働基準法39条3項は、その本文において、使用者は有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない旨規定し、有給休暇はまず労働者の意思によって特定すべきものとし、ただ事業の正常な運営に重大な関心を有する使用者の利益をも考慮し、その但書において、事業の正常な運営を妨げる場合には他の時季にこれを与えることができるとして使用者に時季変更権を認め、その間の調整をはかったものと解される。であるから、具体的な年次有給休暇日はまず労働者の請求によって定まり、これに対し使用者において相当な時間内に時季変更権を行使しない限り、労働者から請求のあった時季がそのまま年次有給休暇日となるものというべく、右時季変更権の行使を別個に使用者の承認の有無を問題にする必要はない。この意味で年次有給休暇の請求は形成的な効力をもつと解するのが相当である。少くとも、被告主張のように、それが請求権であることから、使用者の付与承認がない以上、たとえ承認しないことが事業の正常な運営を妨げるといった正当な事由がない場合であっても、年次有給休暇たりえないとする解釈は、年次有給休暇制度の適正な実現を言するおそれがあり採用できない」とし原告請求を認容した。

ハ 時季指定権説の立場をとるもの

a. 群馬松本事件、昭和42年7月25日前橋地裁判決⁽⁷⁾

群馬県教育長が「県立学校職員の服務監督」という通牒を出し、それに年次有給休暇を含めて一律5%の休暇を休業日にとるよう指示したことについて、これを労基法39条違反とした。

年次有給休暇の法的性質に関する判旨はつぎのとおりである。

「5%の規制は日々5%の不在者が必ず出ることを予想して設定されていること等から考え、年間20日という法の要請を損わぬものであるかどうか甚しく疑問であり、また、たとえ損わないとしても労基法39条3項但書《ないし条例8条3項1号》に規定する時季変更権との関係から決定的な破綻を生ずる。すなわち、年休権の性質は、労働者が当然に有する一定日数の有給休暇について、その時季を指定する権利であると解されるから、有給休暇の請求があった場合、使用者が時季変更権を行使しない限り、有給休暇は指定された日に決定され、就労義務免除の効果が当然に生ずることになる。従って、使用者としては具体的個別的に事業の正常な運営に支障があるかどうかを判断して変更権を行使するかどうかを決定しなければならないが、一般的に消化されない日数は休業日にとるべきこととする5%規制は、使用者が始めから自己の欲する時季を指定することを意味することにほかならない。」としている。

b. 全林野白石営林署賃金カット事件上告審判決・国鉄郡山工場賃金カット事件上告審判決、昭和48年3月2日最高裁第二小法廷判決⁽⁸⁾

この両事件の第一審判決は共に、年次有給休暇の法的性質を形成権説に立って説明したものであることは上記の如くである。そして、白石営林署賃金カット事件控訴審判決は、次項に紹介するように種類債権説に立ちつつ、休暇請求に対する使用者の承認は不必要とする形成権説と同じ結論を導き出したのであるが、最高裁は、時季指定権説に立っての判決としたのである。

労働者の年次有給休暇の請求に対し、使用者の付与行為を要するかに関し判決はつぎのように判旨する。

「労基法39条1・2項の要件が充足されたときは、当該労働者は法律上当然に右各項所定日数の年次有給休暇の権利を取得し、使用者はこれを与える義務を負う」「同条3項において『請求』という語を用いているけれども、年次有給休暇の権利は……同条1・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3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。」

「労働者がその有する休業日数の範囲内で、具体的な休暇の始期を指定して……時季指定をしたときは、客観的に同条3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、これを端的に言えば、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ねばならない。」とする。

つぎに、被上告人の休暇請求の態度が使用者の時季変更権の行使を妨害したもので、休暇請求の権利行使の方法が信義則に反し権利濫用であるとの点に関しては、「原判決の確定するところによれば、被上告人所属の事業場たる白石営林署において、問題の当日に休暇の時季指定をしたのは被上告人ほか一名があるのみで、被上告人が本件の年次有暇をとることによって同署の事業の正常な運営に支障を与えるところもなく、したがって使用者たる同営林署長に時季変更権がなかったのであるから、その権利行使の妨害ということもまたありえない筋合である。」としている。

二 種類債権説の立場に立つもの

全林野白石営林署賃金カット事件、昭和41年5月18日仙台高裁判決⁽⁹⁾

本事件の第一審は形成権説の立場に立ったものであったが、控訴審は種類債権説をとった。

「労基法第39条1・2項の要件が充された場合には、法の定める労働条件の一として、使用者は一定日数の労働義務を免除し労働者を就労から開放することを国家から一方的に義務づけられるのであり、反面、労働者はそれによって当然一定日数の労働義務を免除され、その日数の就労から開放されるという一種の種類債権を取得することになるのであるから、この権利義務発生のために更に労働義務免除という使用者の意思表示を必要とする余地はない。そして、この種類債権は一定日数の労働日が個々に指定されることによってその目的物が特定され、その特定された日が有給休暇となってその日の労働義務は消滅することになるのであるが、同条第3項が『使用者は有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。但し、請求された日に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季に変えることが出来る』と規定しているのは、……有給休暇の制度は労働者が人たるに値する生活を営むことができるように保障することを主たる立法の趣旨とするものであるところから、この趣旨に照して、労働義務の免除される休暇の日はまず労働者の意思に従ってこれを決定させることが最も効果的であるとの見地に基づき、この指定権を特に労働者に与え、唯、同項但書の事由がある場合に限って使用者は労働者の指定を拒否し別の時季をさらに指定するよう労働者の意思を聞くことができるものとしてその限度で使用者の利益との調整を図ったものと解すべきであるから、有給休暇がいつ取られるべきかは、右但書の事由とこの事由による使用者の拒否の無い限り、労働者の指定によって決定され、その外に使用者の承認を得ることは必要でないというべきである。」

種類債権説に立ちつつ、休暇請求に対する使用者の承認は不必要とした形成権説と同じ結論を出している。

当時被控訴人の課では通常の業務以上に臨時業務も重なり多忙ではあったけれども、被控訴人の休暇により事業の正常な運営が妨げられたとは認められないとして控訴は棄却された。

- (1) 判例時報334号2頁以下
- (2) 判例時報638号54頁以下
- (3) 労民集9巻5号207頁
- (4) 別冊労旬528号2頁以下
- (5) 労民集15巻6号1258頁
- (6) 労民集16巻1号145頁
- (7) 別冊労旬649号
- (8) 判例時報694号3頁以下
- (9) 高民集19巻3号270頁

4. 年次有給休暇の争議目的利用 —むすびにかえて—

以上、年次有給休暇の法的性質に関する学説ならびに判例のとった見解を粗描した訳であるが、請求権説から形成権説、そして、時季指定権説、あるいは請求権・形成権二分説、種類債権説へと年次有給休暇請求権の法的性格づけが、市民法的理論から労基法上の社会法的権利の性格づけへと発展せざるをえなかった必然の流れはあったにもせよ、これ程その法的性格が論議検討されなければならなかったことの動因は、まさに、労働者の、法定要件を充たした年次有給休暇の請求および行使を、使用者がその目的ないし使途、信義則違反、そして業務繁忙等による時季変更権の行使を理由として、拒否したりあるいは不承認扱いしたりすることができるかどうかということにあったことは、すでに見た判例に照らしても十分に肯首できるのである。しかも、とくに、これへの関心を盛りあげたのは、年次有給休暇を争議目的、その他使用者との対抗関係における闘争手段として用いることが許されるかという課題であった。

年次有給休暇を争議目的として用いることは、適法な有給休暇としては認めず、そして、使用者は賃金を支払わなくてもいいとする考え方は非常に多い。国鉄郡山工場賃金カット事件第一審判決はその代表的なものであり、同第二審判決も一応年次有給休暇の利用は自由であるとしながらも、ストライキと年次有給休暇は相容れないとしており、また、いわゆる一斉休暇闘争は同盟罷業にほかならず、年次有給休暇として認められないとした判例としては、佐賀教組事件（昭和37年8月27日佐賀地裁判決）⁽¹⁾、都教組事件（昭和37年4月18日東京地裁判決）⁽²⁾、日紡宮川工場事件（昭和37年6月8日大阪地裁判決）⁽³⁾があり、命令としても、東北電力秋田支店事件（昭和28年3月31日秋田地労委決定）⁽⁴⁾等がある。また学説においても、有力に、年次有給休暇とその争議行為目的利用については法律取扱いを受けることができないとするものがある⁽⁵⁾。

本章では、年次有給休暇の使用目的、とくに争議目的のかかわりについて、今回の最高裁判決に至った全林野白石営林署賃金カット事件の第一審判決からその控訴審、そして、最高裁判決へ追跡するという形で述べてみたい。

第一審判決が形成権説に立ったものであることは前に見たとおりであるが、その形成権説の論理的帰結からいえば、労働者の年次有給休暇の請求によって、使用者の時季変更権の行使される場合を除き、当然に休暇の効力は発生しなければならないから、休暇の実際の使途は全く問題にならない筈のものであった。しかし、「争議行為は労働者がその労働力を使用者の支配から離脱させ、作業体制を一時的にこわすことを本質とするものであるから、この二点で使用者が労働者の労働力を支配するという作業体制を前提とし、その枠の中で認められる有給休暇制度とは本質的に相容れないもの」という理由で、承認が与えられた場合にも、年次有給休暇の成立を否定し、賃金の支払いを拒絶できるものと判旨している。そして、原告が参加した臨時大会を争議行為であると認定しながらも、その団体交渉に関しては目的、態様ともに違法と認定せず、原告は、団体交渉の傍聴以外に特段の行為をしたわけでないから争議行為を支援したと認められないという理由で被告の信義則違反の主張を斥けている。

しかし、本件第二審判決では、年次有給休暇請求権を有給休暇日の指定と解しつつ、労働者が年次有給休暇を如何なる目的で如何なる用途に利用するかは、一般の休日と同様に労働者の自由であり、労働者としては年次有給休暇の請求に際して単に休暇となるべき日を指定しさえすれば十分であって、休暇利用の方法用途まで一々申し出る必要はないとし、有給休暇を請求した真の目的が違法な大衆交渉に参加し、その闘争を支援することであったとしても、それは年次有給休暇請求権の行使とは「次元を異にする休暇の使用目的という別異の事項については被控訴人がその責任で決定したままで、有給休暇請求権の行使としては正当な権利行使の範囲内にある」としている。

この判旨の意味するものが、形成権説が説くように、一般論としてたとえ休暇の目的が自己の属する事業場内の争議行為であったとしても問題にならないとしているのか、それとも、本事件のように、自己の所属する事業場以外の場所における争議行為の支援の場合についての判示なのかは明らかでない。もし前者の場

合であるとするならば、使用者は、休暇請求が「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当しない限りは、それが争議行為に利用されることが明白であっても年次有給休暇としての効果を否定することはできず、賃金の支払いをなさねばならないこととなる。

さて、最高裁は、年次有給休暇と利用目的に関して、「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、その具体的な権利行使にあっても、年次有給休暇の成立要件として『使用者の承認』という概念を容れる余地」はなく、「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。」としている。最高裁が時季指定権説の立場をとり、使用者の承認を必要としないと考える以上、休暇利用の目的・態様は年次有給休暇の成否には関係がないという結論に到達するのは当然といわねばならない。

ところで、つぎにストライキとのかかわりに関してつぎのように判示している。「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、その実体は、年次有給休暇に名を藉りた同盟罷業にほかならない。したがって、その形式いかんにかかわらず、本来の年次有給休暇権の行使ではないのであるから、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。

しかし、以上の見地は、当該労働者の所属する事業場においていわゆる一斉休暇闘争が行なわれた場合についてのみ妥当しうることであり、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。けだし、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3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」と判示するのである。

さて、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、年次有給休暇に名を藉りた同盟罷業にほかならない。」としているが、果してそう言い切れるものであろうか。

この最高裁判決は、時季指定権説の立場に立ち、使用者の時季変更権を当該事業場の業務の正常な運営阻害に絞る考え方をうち出しており、その妥当性は認めるが、しかし、「年次有給休暇の利用目的は、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」としながら、一斉休暇が直ちに年次有給休暇に名を藉りた同盟罷業になるとするのである。⁽⁶⁾時季変更権の対象とならない限り、年次有給休暇と争議行為とは両立しうると考える余地があるのではないだろうか。ちなみに、国鉄水戸機関区事件（昭和42年10月11日東京地裁判決）⁽⁷⁾の判旨は、「労基法がその利用目的に応じて制限を設けたとみるべき政策上の根拠はないから、労働者が年休をいかなる目的、用途に利用するかは自由である。従って、労働者は年休請求につき、その利用目的を使用者に告知すべき義務はなく、また使用者もその利用目的如何により年休の許容を左右し得べき筋はない。使用者が、その請求の時季に年休を付与するか否かの選択は専ら、これにより事業の正常な運営が阻害されるか否かによって決定すべきもの」としている。一斉休暇闘争という闘争行為も、労働者の個々の行為としては、年次有給休暇の請求ないし行使に還元され、使用者は、時季変更権の行使を通じてのみこれをチェックしうるにすぎないのである。ということは、時季変更権の対象とならない限り、年次有給休暇と争議行為は両立しうることになるはずである。

学説においても、年次有給休暇が争議行為に利用される場合、個々の労働者からみればそれは年次有給休暇権の行使であって、使用者は事業の正常な運営を妨げる場合に限ってのみ、時季変更権を行使しうるにすぎず、休暇と争議行為とは次元を異にする問題であるから、争議行為であるという理由でこれを拒否できない。このことは、たとえば一斉休暇の請求が、事業の正常な運営を妨げると認められる場合であっても、一

部の労働者に対して時季変更権による拒否がありうるだけで、全組合員に対する拒否が正当化されるわけではなく、使用者は年次有給休暇の請求を争議行為を理由として拒否しえないのであるから、使用者の不当な拒否は労基法39条に反するとしている⁽⁸⁾。

労働者の所属する事業場における一斉休暇による争議行為の場合にも、これを年次有給休暇に名を藉りたる争議行為と断定することなく、むしろ、その労働者の所属する事業場の業務の正常な運営が妨げられる場合の内容によって時季変更権の適否を判定するとすることが理論的にも至当なものとする⁽⁹⁾。

(1) 判例時報310号6頁以下

(2) 判例時報304号4頁以下

(3) 労民集13巻3号707頁

(4) 不当労働行為事件命令集Ⅷ・159頁。つぎのような見解を示している。「思うに与えられた年次有給休暇が争議行為に利用された場合使用者は当該有給休暇を取消し得るかという問題について当委員会は之を積極に解するを相当とする。蓋し労働者に対し休日以外に年間一定日数の休暇を求める権利を与えると共に使用者に対し賃金の支払義務を負わしめた年次有給休暇の制度は労働力の維持培養を目的とするもので固より労使間の正常関係にあることを前提とするものであるから年次有給休暇を争議行為に利用することはこの制度を認めた本旨に背馳するからである。既に之が取消を肯認する以上労働協約乃至就業規則に反対の定めのない限り欠勤扱いとし賃金請求権を否定するのが当然である。」

労働基準局は解釈例規に「法第39条の年次有給休暇は、労働者の勤務年数に応じて与えられる休息であり、就業しなくても賃金をうけることができるのであって、それは正常な労働関係にあることが前提とされているものである。従って労働者が年次有給休暇を争議行為に利用する目的で請求した場合には、法の趣旨とも相容れないものであるから、使用者は労働者の請求を拒否できるものと解される。既に年次有給休暇を与えることを使用者が承認した後においても、労働者がその日に行なわれた争議に参加した場合には、使用者はその日を年次有給休暇として取り扱わなくても違法ではない」（昭和27年7月25日、基収3821号）

(5) 吾妻光俊「有給休暇をめぐる法律問題」季刊労働法32号10頁。「休暇はあくまで作業体制を前提し、そのわくの中で認められるものであるが、争議行為は、そもそも、使用者の指揮命令という作業体制を一時的にこわすことがその本質であるから、その本質において、休暇と相容れないのである。だから、その手段の実体が争議行為である、という立場に立つときは、休暇は単に名儀にとどまることになり、有給休暇としての法的取扱を受けるわけにはゆかない。」

(6) 西川・前掲論文119頁。最高裁が傍論でなした一斉休暇論に対し西川教授はつぎのようにのべられている。「一斉休暇休暇がその労働者の属する事業場の事業の正常な運営を妨げるかどうかだけを基準として有給休暇の成否を判断したほうが理論に一貫性があるのではないか。そうなると一斉休暇という争議形態だけの問題ではなく例えば一名だけの指名ストも業務の運営方式によって代替労働者の病欠などにより職場の業務が停止する場合も同盟罷業と同視されるのであって一斉休暇だけを論じても問題は解決されないと考えられる。」また同教授は、最高裁判決は「有給休暇の使用目的は無関係だといいながら真の目的は争議行為というように目的から有給休暇の成否を判定した観が否めない。」と評しておられる。

(7) 労民集18巻5号98頁

(8) 三浦恵司「休憩・休日・休暇」労働法講座5巻1270頁。片岡 昇「年次有給休暇に関する法律問題」法学教室1号139頁。野村平爾・労働法ノート92頁。

(9) 同旨・西川前掲論文119頁。

なお本稿を書くに際して、これまで挙げたもののほかにつぎの文献を参照した。花見 忠「年次有給休暇」別冊ジュリスト No. 13・102頁以下。水島密之亮「年次有給休暇」新労働法講座7.352頁以下。青木・片岡編・学説判例労働法（水野執筆）年次有給休暇。松岡三郎・糸解労働基準法（上）491頁以下。