

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決
特定社労士をしながら、さいたま地裁の労働審判員として、多くの労働審判に携わった。(元労働審判員)

河原社会保険労務士事務所 河原 清市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/



年次有給休暇権の法的性質を今一度考える

年次有給休暇を考えるにあたって、1973年(昭和48年)3月2日の最高判例・白石営林署事件を再度考える必要があります。

概要

今から60年以上前の話です。1958年(昭和33年)12月9日、宮城県気仙沼で行われる処分撤回闘争に参加するために、農林省林野庁白石営林署の従業員Aが、10日と11日に年次有給休暇を請求しました。承認のないうちに退庁し、両日は出勤しませんでした。

営林署長Xは両日の年休請求について不承認とし、同月支給の給与から2日分の賃金を減額しました。

従業員Aは営林署長Xの不承認の意思表示が無効であるとして、減額した未払い賃金並びに遅延損害金の支払いを求めた事案でした。

判旨

地裁、高裁とも従業員側が勝訴しました。最高裁も従業員側が勝訴しました。

その最高裁の判決文の要旨を述べます。

- 1.年次有給休暇の権利は、労基法39条の第1項、2項の要件充足によって年休権は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(現行5項)にいう「請求」とは休暇の時季のみが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。
- 2.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ほかならない。
3. 使用者が時季変更権を行使しない限り、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が相当である。
4. 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。
5. 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。

今後のために、事業主と労働者たちが、日頃から考えておくべきことは、

- ①年次有給休暇の取得は労働者の権利であり、使用者の承認は不要であることを認識する必要がある。
- ② 使用者は、「事業の正常な運営を妨げる場合」に限り時季変更権を行使できるが、その要件は厳

