

年次有給休暇をめぐる法律問題(一)

- 一 はじめに
- 二 年次有給休暇の意義と特質
- 三 年次有給休暇制度の沿革
- 四 年次有給休暇権の法的性格
- 五 年次有給休暇権の成立要件
- 六 使用者の時季変更権——以下次号
- 七 年次有給休暇の繰越し・計画休暇をめぐる問題点
- 八 公務員等の年次有給休暇についての問題点
- 九 パート・タイマーの年次有給休暇の問題点
- 十 むすび

年次有給休暇の制度は、労働者の権利観念に支えられ、かつ、使用者の年休付与義務を規定した労働基準法の制定によって創設された、いわゆる労働基準法上の制度である。

年休制度は、休憩時間や休日とともに継続的労働を一時中断して労働者の心身の疲労回復をはかるために休養をとる、いわゆる休息制度の一形態として機能する制度であるといつてよい。しかし、年次有給休暇はその本質において、休憩時間や休日とは全く異なった法的性格を有することはいまだ指摘するまでもないところである。ただ、休息制度としての年休制度は、歴史的にもっと新しく労働時間保護の観点からすれば、その意義内容はきわめて重要な制度であるといつてよい。⁽¹⁾

年次有給休暇をめぐる法律問題については、すでに労働基準法の制定当初より、論議がなされてきた。すなわち、その論議の展開過程は、最初、年休制度の趣旨ないし目的論が中心におかれていた。そして、やがて年次有給休暇権（年休権）の本質論へと理論が発展したが、しかし、年休権の本質論に関する学説の対立が多岐に分れ、周知の如く、いまだ学説上、帰一するには至っていない。⁽³⁾

かかる理論展開の中で、「年休権の争議利用目的についての可否の問題」については、判例法上、一応の終止符が打たれたものと目されるのが、全林野白石営林署事件および国労郡山工場事件についての最高裁判決⁽⁴⁾そのものである。

たといえよう。しかしながら、右の最高裁判決によって年次有給休暇をめぐる一連の法律問題が解決されたことを意味するものではなく、新たな問題を右判決が提示した一面がみられる。というのは、「年次有給休暇権の成立要件」の問題がそれである（後述する）。したがって、なお、まだ年次有給休暇に関してはさまざまな問題が取り残されているといつてよい。たとえば、年休権の成立要件の充足性の問題、年休権の行使と使用者の時季変更権との関係の問題、年休の繰越しの問題、計画休暇をめぐる問題、パート・タイマーについての年休問題、公務員等の年休問題などどのように枚挙にいとまがないほど年休に関する問題は山積しているといつてよく、更に、労働時間短縮問題と関連して年休制度はいかにあるべきか、など問題が多く、また、国際水準との関係では、現在のわが国の年休制度がいかにたておかれたものであるかは疑問の余地がない。これをどう解決していくべきかが問われるべきであろう。

本稿では、年次有給休暇をめぐる法律問題の全般について論究することが紙面の関係上、割愛せざるをえないため、年休権の本質論と使用者の時季変更権を中心として考察する。

(1) 年次有給休暇が制度上、是認されるに至ったのは、八時間労働制が確立したのことであり、「労働の長さの制限のなかで、労働時間の制限、休憩、休日などとならんで、重要な地位を占め、労働保護立法や労働協約、就業規則のなかで不可欠の労働条件の一つとみなされるようになってきている」（藤本武「現代の労働問題」一四七頁。）。

(2) 労働基準法が制定当時の国際的水準を参照して、その労働条件基準を定めたものであることは、昭和二年三月四日に「労働基準法案」を衆議院に提出された際における、同法案の提案理由の中に示されているとおり、明らかである。すなわち、「……一九一九年以来の国際労働会議で最低基準として採択され、今日広く我が国に於ても理解されて居る八

時間労働制、週体制、年次有給休暇制の如き基本的な制度を一応の基準として、この法律の最低労働条件を定めたことであります。……」と説明されていることからして明白である。（寺本広作「改訂新版労働基準法解説」一四〇頁。労働省「労働行政史」〔戦後の労働行政〕七〇四頁。尚、「季刊労働法」六八号一六六～一六七頁（労働基準法の制定と展開―座談会―村上茂利発言）、松本岩吉「労働基準法が世に出るまで」二二三頁等を参照せられたい。

（3）年次有給休暇に関する法理論の展開過程については、菅野和夫「年次有給休暇の法理論」（文献研究労働法学四五頁以下）を参照せられたい。

（4）最高裁二小昭四八・三・二判決、民集二七卷二号一九一頁。

二 年次有給休暇の意義と特質

いわゆる「年次有給休暇権の本質的性格」は何か、をめぐる論議は、従来から各学者の間で、はなばなしく理論展開がなされて今日に及んでいる。しかし、いまだ必ずしもその定説をみるまでには至っていないのが現況である。

こうした問題について整理して考えてみると、年休権の本質的性格を決定づけるところの基本的問題は、年休制度の趣旨のとらえ方ないし休暇のとらえ方いかんの相違に起因するものであると一般的に理解され、かつ、従来からの考察方法がそれによっていた⁽¹⁾といつてよいだろう。したがって、年休権の本質的性格を明らかにするに際しては、必然的に年休制度の趣旨を正確にこれを把握することが不可欠の要素となるといっても過言ではない。しかし、年次有給休暇そのものの意義、内容を明らかにすることも重要であると解せられる。なぜならば、年次有給休暇が長い労働

運動の中で確立され、やがて、それが国際労働機関によって条約として採択されることとなつたいわば歴史的所産としての意義が存するからである。かかる意味から、「年次有給休暇」そのものの意義と特質について明らかにしてみたい。

（一）年次有給休暇の意義

年次有給休暇 (annual holidays with pay, paid vacation, congés annuels payés, Erholungsurlaubs) とは、労働者が一定の要件のもとで、毎年一定の期間、就労義務が免除された休暇日のことをいう。

労基法第三九条によれば、労働者が一年間継続勤務し、前年度において全労働日の八割以上出勤した場合、使用者は、右の当該労働者に対して、継続又は分割した六労働日を、又、二年以上の勤続労働者に対しては、一年を越える勤続年数一年について一労働日を六労働日に加算した有給休暇を付与することの義務を規定した（同条一項・二項）。ただし、右によって計算した日数が二十日を越える場合には、その越える日数については、必ずしも与えなくてもよいこととしている（同条二項但書）。

元来、労基法は、憲法第二七条第二項の「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。」ことを立法上の根拠として制定されたものであって、周知の如く、その制定当時の労働条件の国際水準を参照したものであった。とりわけ、年次有給休暇に関しては、一九三六年のILO五二号条約を参照したものであったが、しかし、その時点において、すでにわが国の場合、年次有給休暇に関しては、国際水準を下廻る結果となつて

いた。

すなわち、ILO五二号「年次有給休暇に関する条約」第二条―「本条約の適用を受ける一切の者は、一年の継続勤務の後は少くとも六労働日の年次有給休暇を受ける権利を有す。」るものと規定し、これ以下の年休の分割付与を認めていないのに対し、労基法では無制限の、いわゆる一日刻みの分割付与を認めたことである。したがって、ILO五二号条約の基準をみたしていなかったということになる。かかる点に関しては、現在も何ら変るところがなく、近時における国際的動向と時代の要求とにそぐわないものとなっており、年休問題のたちおくれは否めないところである。⁽²⁾

ところで、年次有給休暇は、労基法上の規定によるものと、労働協約や就業規則などによって規定するものとの二つにこれを類別することができる。すなわち、前者は法定ないし法内、年次有給休暇であり、後者は協定ないし法定外、年次有給休暇⁽³⁾のそれである。両者には年次有給休暇としての意義には全くその差異があるわけではない。ただ、労基法が規定している年次有給休暇は、いうまでもなく労働条件の最低基準の一つであるから、法定外、年次有給休暇が、法定、年次有給休暇を上廻る基準を定めることは一向に差し支えないことであって、もし、そのような定めをした場合には、その上廻る部分は、協約上の制度として取扱うこととなるのは多言を要しない。反対に、協約などによって労基法の定める年休を排除することは許されないことは当然である。また、法内基準を下廻る定めをすることは不可能であり、仮りにそのような定めをしたとしても、それは無効となることはいうまでもない。⁽⁴⁾

(二) 年次有給休暇の特質

年次有給休暇は、いわゆる単なる有給休暇や週休日とは異なった特質を有することに注意しなければならない。というのは、年次有給休暇は、年間の総労働時間短縮の意味が含まれているという一つの特色があることを指摘できるからである。つまり、年次有給休暇が「一年間の労働で疲労した身体の消極的な休養に使用することも一つの使い方であるが、それ以上に重要なのは積極的な身体の鍛練やレジャーに使用すること」⁽⁵⁾もあながち否定できないからである。

さらに、近時における技術革新に伴う、ME化・OA化の飛躍的な進展は、従来からの産業構造や職業構造のすみずみにまで影響を及ぼすに至っている。こうした社会的変化は、いうまでもなく、労働の内容や質に対してもいちじろしい変化を及ぼしつつある。それ故に、「労働過程の変貌は、人間労働において時間的要素がもっている意味と重みを変えていくこと」⁽⁶⁾とならざるをえないであろう。かような意味からして、まさに年次有給休暇の意義が問われるべきであって、従属労働者は、賃金の保障を受け一定の期間、就労から解放されることが、人間らしい生活維持のために必要不可欠であり、「人間の尊厳」⁽⁷⁾の理念に立脚したものととして、年次有給休暇を把握することができであろう。したがって、国連の「世界人権宣言」⁽⁷⁾に示されたように年次有給休暇は、人権の一つとして意義づけられたことに、まさにその特質があるといつてよいだろう。

- (1) 水野勝「年次有給休暇請求権の再検討」労働法律旬報六四八号一八頁以下参照。なお、見解を異にするものとして、沼田稲次郎他編「労働法事典」四六三頁（「年次有給休暇」奥山明良担当部分）がある。
- (2) 年次有給休暇問題がILO第一九回（一九三五年）第二〇回（一九三六年）の両総会で審議されたが、わが国およびオランダの二カ国は、国際的規制に反対の立場とった。わが国では、ILO五二号条約をいまだ批准していないのは周知のとおりである。
- (3) ここでいう法定外年休は、いわゆる社内・休暇（慶弔休暇、病気、看護休暇、配転休暇、組合休暇など）とは区別されなければならない。すなわち、社内休暇は、労働協約や就業規則などによって、使用者が労働者に特別に一定の休暇を付与するものであるから、労基法による付与義務を使用者に課しているのとは異なっているからであり、したがって、当然に法定外年休とは性格を異にするものである。実際上の運用については注意を要する。
- (4) 水島密之亮「年次有給休暇」新労働法講座7労働保護法(1)三五四頁参照。
- (5) 藤本武「現代の労働問題」一五一〜一五二頁。
- (6) 横井芳弘「季刊労働法」一三〇号「なぜ『労基法見直し』なのか」九頁。
- (7) 第三回国連総会（一九四八年）において「人権に関する世界宣言」(Universal Declaration of Human Right)が可決されたが、この「世界人権宣言」第二四条には「何人も、労働時間の合理的な制限と定期的な有給休暇とを含む休息および余暇を得る権利を有する」と規定し、年次有給休暇を人権の一つとして宣言したことは、きわめて意義のあることといわなければならない。特に、一九四四年のフィラデルフィア宣言（国際労働機関の目的に関する宣言）の中では、「賃金及び所得ならびに労働時間及び他の労働条件に関する政策で、すべての者に進歩の成果の公正な分配を保障し……」（三のd項）となっているのみで、特に有給休暇の明示がなかったのに対し、国連における世界人権宣言の中では、それが明記されたことは、とりもなおさず、「年次有給休暇」を「人間の権利」と考えるべきであるということの見解に同意したことを意味し、高く評価されるゆえんである。

三 年次有給休暇制度の沿革

今日、年次有給休暇制度（以下、年休制度という）は、労働の長さの制限という範疇において、労働時間の制限、休憩、休日とならんで重要な地位を占めることとなってきている。

年休制度は、世界の先進工業国のみならず主要各国において、ほとんどが採用するところとなっている。かかる制度が重視されるゆえんは、労働保護立法や労働協約、就業規則などの中で、不可欠の労働条件の一つとして認識されることとなっているからといってよい。そのことは、わが国の場合、特に、次のことから明らかであろう。すなわち、近時の労働運動の要求する焦点が、従来とは異なってきた点にある。つまり、賃金から労働時間短縮問題へと移り、年休制度の問題が定着しつつある傾向がよくそれを示しているからである。

そもそも、年休制度が現時のごとく確立されるに至る間は、およそ有給休暇なるものは当初は、官吏のみが有していたいわば特権のごとき性格の濃厚なものであったといわれる。⁽¹⁾ もっとも、年休制度がいわゆる休息制度として発展することとなったのは、休憩時間や休日制度より新しく、八時間労働制が確立した後においてのことと解されている。⁽²⁾ すなわち、欧米諸国にあっては、年次有給休暇が労働運動の中において、八時間労働制樹立後、年休制度確保が展開されていった。

特に、第一次世界大戦後の一九二〇年における産業合理化政策の遂行期において、労働災害が増加するという結果年次有給休暇をめぐる法律問題^(一)（矢辺）

をもたらしたが、それは、当時の労働強化という労働条件のもとで惹起されたものであった。かくして、労働者は、労働時間の短縮を要求するところとなり、さらに、それが肉体的・精神的に単なる週労働時間の短縮だけにとどまらず、休暇によるリクエーションを労働者が欲求するところとなっていた。

もっとも労働者が年次有給休暇を強く要求することとなるに至ったその基礎的背景は、いうまでもなく、「人間らしい生活を確保したい」といういわゆる人間的欲求があったことは看過すべきことではないであろう。すなわち、「少なくとも一年のうちある期間は身体をやすめて、肉体的・精神的疲労を回復し、将来の労働に備えるとともに、登山、ハイキング、旅行など、週休では充分に確保できない長い期間ゆっくりとレジャーをたのしみ、肉体を鍛錬し、生命の洗濯をして、人間らしさをとりもどそうとする、人間的欲求である」ことは否めないことである。それ故、国連では、「世界人権宣言」の中において年次有給休暇を人権の一つと認めたことは意義のあることといわなければならないが、その点、すでに述べたとおりである。

いずれにせよ、年次有給休暇制度は、基本的には、労働運動の発展にささえられながら、労働者の人間的欲求にもとづいて生成、発展をしてきたものといえることができるのである。

一九三六年のILO第二〇回総会において、「年次有給休暇に関する条約」が採択されたことを契機として、年次有給休暇は従来の官吏だけのものから他の一般職業分野にまで拡張され認められるところとなった。ちなみに、労働法制史上初めて年休制度が一般的な法的制度として創設されたのはフランスにおける一九三六年九月二〇日法⁽⁴⁾によってのものであるとされている。

次いでイギリスでは、一九三八年、有給休暇法 (Holidays with pay Act) を制定した。また同年、ドイツでは年少労働者のためのものではあったが年少者保護法 (Jugendschutzgesetz) によって年休制度を創設した。その後ドイツでは一九六三年、連邦有給休暇法 (Bundesurlaubsgesetz) を制定し今日に及んでいる。

かように、英、独、仏等の立法例にならない、近時、世界的な傾向として独自の「有給休暇法」の立法化がみられることは注目に値するところであるが、わが国の場合は、未だその域にまで到達するに至っていないことはなほだ問題であろう。

さて、わが国の場合、年休制度が採用されることとなったのは、労基法の制定⁽⁵⁾によってであるが、年休制度に関する規定は、周知のごとく労基法第三九条の一カ条のみであり、他の国々に比較してみても年休制度のおくれはいちじるしいものがある。

(1) 服部親行「フランスの労働者保護法」労働講座七(上)一九四八頁。

(2) 藤本武「現代の労働問題」一四九頁以下参照。ちなみに、八時間労働制が世界で初めて実施されたのは、ロシアである。すなわち、一九一七年ロシア社会主義革命が成功し、そして、八時間労働制を確立したのである。同年、フィンランドにおいて八時間労働制が実施されたのははじめ、翌一九一八年にはドイツ、ポーランド、ルクセンブルグ、チェコスロバキア、オーストリア、において一九一九年には、デンマーク、スペイン、フランス、ポルトガル、スイス、ノールウェー、クロマチアIIスロベニア、スエーデン、オランダと続々と実施していった。一九二一年にはベルギーにおいて、一九二二年にはイタリアといった具合に八時間労働制が各国で着実に実施されていた(内海義夫「労働時間の理論と問題」九七頁参照)。

(3) 藤本武・前掲書一五八頁以下参照。

年次有給休暇をめぐる法律問題(一)(矢辺)

(4) 蓼沼謙一「年休権をめぐる制度と現実」(1)労働旬報八三二号一六頁。フランスでは、第二次大戦後の一九五六年三月二七日法によって有給休暇を三週間とすることを一般化している。なお、ILO五二号条約が採択される以前において、一般的な年次有給休暇立法を有していた国に、左のものがある。オーストリア(一九一九年)、フィンランド(一九二三年)、ウトヴィア(一九二二年)、ポーランド(一九二三年)、ソヴェト(一九二二年)などなどである。一九二〇年代において早くも年次有給休暇立法を有していたこと右の五カ国のうち、二週間の休暇を決めていたのはソヴェト、オーストリア、ラトビアの三カ国であった。当時としては、二週間という高度の水準を設けていたことは特に注目に値するといわなければならぬ。また、ソヴェトでは、一九二二年の新労働法典において、「危険労働に対しては、さらに十二労働日を加えた四週間、年少者には一カ月という長期の有給休暇を与える」という、世界で最もすぐれた制度を全労働者について確立していた唯一の国であったことは特筆に値する(藤本武「現代の労働問題」一六五頁)。こうした各国の情況がILO総会で取り上げられ、一九三六年ILO第二〇回総会で「年次有給休暇に関する条約」(五二号)が採択されたことを指摘しておく。

(5) 労基法制定以前のわが国においては、休暇制度として、古くから慰労休暇が広く行なわれていた。すなわち、官庁においては、いわゆる賜暇制度(「官庁勤務時間並休暇に関する件」大正二年閣令第六号)が認められていたが、一般労働者に対しては、労基法制定までは存在しなかった。

四 年次有給休暇権の法的性格

年次有給休暇権(以下、年休権という)の法的性格に関する見解は、学説上次の三つに分かれている。すなわち、(1)請求権説、(2)形成権説、(3)時季指定権説等である。

まず、請求権説であるが、この立場は、年休請求権は、労働契約上、使用者に対し労働者が就業からの解放を請求する権利であると説く。したがって、この見解では、労働者の権利行使に対応して使用者による休暇付与という給付行為が必要であるとする。つまり、所定労働日における労働義務の免除を要求する不作請求権であり、また、労働者が一方的に権利を行使しただけでは効力が生ぜず、「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、使用者の承認を必要とする」⁽¹⁾わけである。要言すれば、この見解では有給休暇権は自動的に労働者からの請求によって発生するのではなくして、市民法上の通常の請求権と同様に解されているということになる。

次に、形成権説の見解であるが、この立場は、「労基法が『請求』といている場合、それは文字通り使用者の給付行為を請求する請求権ではなく、就業からの解放の開始時点を労働者が決定しうることであり、その行使があるときは、法的規制の範囲内において就業からの解放という状態に入るのであるから、その法的な形成権である」と説かれ、さらに労基法三九条三項但書については、「使用者は異議中立(業務命令)によって、休暇請求権行使による形成的効果の発生を消極的に阻止しうることを規定したまでのものにすぎない」⁽²⁾と解するものである。

最後に、時季指定権説の見解であるが、蓼沼教授の見解によると、「使用者の年休付与義務」は、労働者の請求を始めて始めて発生するのではなく、「三九条一項、二項の要件のもとで毎年具体的に発生」するものであると説かれる⁽³⁾。しかるにまた同教授は、『時季』は『季節』と同義ではないが季節とはほぼ同じ長さの期間を意味する」ものとして解しておられ、「かかる『時季』の指定がなされた場合……使用者はその時季のなかの任意の日を選んで当該労働者の年休の始期、終期を特定しうる」し、さらに、「休暇時季を使用者側で一方的に決定することはできないが、ある時季に休暇をとることとしてはどうかとの使用者の中し入れに対し、それに同意するというかたちでの時季指定も

認めてもよい」⁽⁴⁾ものと説明される。

思うに、年休権の法的性格をめぐる学説の展開は、現時、いわゆる時季指定権説を中心として、さらにその内容について種々検討が加えられ発展されようとしている。その契機となったのは、昭和四八年の全林野白石営林署事件および国労郡山工場事件に対する最高裁判所の判決が出されたことも大いに影響されていることは否定できないところである。

右最高裁の判決は、「労基法三九条一、二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条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……年次有給休暇の権利は、前述のように、同条一、二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、労働者の請求をまつて始めて生ずるものではなく、また、同条三項にいう「求」とは、休暇の時季のみに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、客観的に同条三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。もし、これに反して、労働者の休暇の請求（休暇付与の申込み）に対して使用者の承認を要するものとすれば、けっきょく、

労働者は使用者に対して一定の時季における休暇の付与を請求する債権を有し、使用者はこれに対応する休暇付与の債務を負うにとどまることになるのであるが、かくては、使用者が現実に特定日における年次休暇の承認、すなわち、当該労働日における就業義務免除の意思表示をしないかぎり、労働者は現実に休暇をとることができず、使用者に対して休暇付与義務の履行を求めるには、改めて年次休暇の承認を請求するという迂遠な方法をとらなければならないことになるのであって、かかる結果が法の趣旨、目的に副う所以でないことは、多言を要しないところである。」

右判決は、年休権の法的性格についての、前述の請求権説を否定し、労基法三九条三項にいう「請求」とは、いわゆる「時季指定権」であり、その効果は適法な時季変更権の行使を解除条件として発生するものであること、年休権そのものは、労働者の「請求」をまたずに、同条一、二項の要件を満たすことによって法律上当然に労働者に生ずる権利であるという見解を明示したものである。しかし、本判決では、年休権自体の性格については必ずしも明確な判断を示していないが、労基法上の特別の権利とみると解することはできよう。

なお、年休権の法的性格につき、労基法三九条一、二項によって発生する権利は、選択権としての請求権であり、同法三項の時季指定権は選択権としての形成権である⁽⁵⁾と説く花見教授の見解などのように説く立場へと発展されてきている。

私見によれば、年休権は、労基法三九条の規定する年休制度の本質的性格とあいまって、一定の法律要件（労基法三九条一、二項）が具備されかつ、労働者が時季を指定して請求する権利であると解したい。

- (1) 慶谷年夫「年次有給休暇請求権について」討論労働法六一号六頁。
- (2) 後藤清「年次有給休暇権の問題点」ジュリスト一四八号二二頁。
- (3) 蓼沼謙一「年次有給休暇の法的性質について」一橋論叢五二卷二〇号一〇五頁。
- (4) 蓼沼前掲一〇六～七頁。
- (5) 花見忠「年次有給休暇と組合活動」日労協法一六号。

五 年次有給休暇権の成立要件

労基法三九条は、使用者が毎年労働者に対して一定日数の有給休暇を与えるべきことを定めている。すなわち、労働者の有給休暇権の発生要件、休暇日数、使用者の休暇の与え方、有給の具体的意味などについて定めたものである。しかし、労働者に対し年次有給休暇といういわゆる休息権を与えることの目的について、特に労基法上では何らの規定も設けられてはいない。

しかし、労働者に年次有給休暇を与える目的については、一九三五年のILO四七号条約（労働時間を一週四〇時間に短縮することに関する条約）——わが国では批准していない。——の中で「被用者に休息、娯楽およびその能力の開発のための機会を確保することにある」旨を述べている。

なお、ILOは、一九三六年に「年次有給休暇に関する条約案（五二号）を採択し、年休制度が各国の立法化に影響を及ぼしていることはすでに述べた通りである。

しかるに、休日のほかに、年に何日かの有給休暇を労働者に与えなければならぬゆえんは、よしんば別に規定（有給休暇を与える目的規定）のあるなしにかかわらず、ILO四七号条約の目的趣旨同様に、いわゆる「人間の尊厳性」の原理論的保障（休暇基本権の保障）ないし「人たるに値する生活」の保障という見地からして至極当然のことといわねばならないであろう。

さて、労基法三九条は、労働者に労基法上の年休権が発生する最低の要件として、労働者が「一年間継続勤務し、全労働日の八割以上出勤したこと」を要する旨を規定している（同一項）。かかる要件が充たされた場合、使用者は六労働日の有給休暇を労働者に与えなければならない。

また、労働者の勤務年数の同一の使用の下において引続き二年、三年とふえるに従って、労働者の有給休暇日数は、総日数二〇日を限度として一労働日ずつ加算されることになっている（同一項）。

ところで、問題点は、労基法三九条一項に規定された、いわゆる年休権の発生要件たる「全労働日の八割以上の出勤」の法解釈をめぐって、「全労働日」の中に労働組合のストライキ期間が含まれるか否かである。この問題について、争われたのが釧路交通事件である。

この問題は、労基法の制定当初から疑義のあるものの一つでもあったが、直接裁判によって争われたことはかつてなかった。しかし、学説上においては、ストその他の争議行為の期間は労働日から除外されるものと解されている。

なお通牒によれば、「法三九条における労働日とは、休日以外のすべての日をいうが、同条における全労働日の計算に当っては」「使用者の責に帰すべき事由による休業の日」および「正当な同盟罷業その他の争議行為により労務

の提供が全くなされなかった日」はこれを除外する旨の見解を示している。⁽²⁾

ところで、釧路交通事件における釧路地裁判決によれば、⁽³⁾「全労働日とは、労働者が労働協約、就業規則等により労務の提供を義務づけられ、かつ、その出勤が労使間で予定されているために、労務の提供ないし不提供が出勤ないし欠勤のいずれかに取扱われて勤怠評価の対象となるすべての日をいう」ものと解し、「労働者が就労義務のある日にストライキにより労働しなかった場合、労働者は、右ストライキ期間中その労働義務を免れうる筋合ではないが、正当なストライキが労働者の権利として許容され、これによって使用者に加えた損害について使用者に対し債務不履行責任を負わないものとされており（労働組合法八条）少なくともその限りにおいて、右ストライキ期間中労使間において労働者の出勤が予定されなくなるのであるから、その労務不提供をもって出勤とも欠勤とも扱われず、したがって右期間は勤怠の状況を評価しうる対象となしがたい。それ故、正当なストライキの期間は、労基法三九条一項所定の全労働日に算入されるべきではない」と判示している。

右判示は労基法三九条一項の年休権成立要件たる「全労働日の八割以上の出勤」についての充足性につき具体的に判断する際に「年休を付与するに値する勤怠評価の基準」を労基法三九条一項は「全労働日の八割以上の出勤率」を定めたものとの見解を示しながら、「出勤率の算定の基礎」となるのは、「全労働日」であるとしている。

元来、労基法上、年次有給休暇を出勤率の計算に関しては明文規定が存しないため、「全労働日」は「出勤率の算定の基礎」となることは自明の理と解する。したがって、「全労働日」の範囲およびその内容の確定は、年休権取得の要件を充足させることの意味あいから極めて重要な問題であるといえよう。

したがって、「労働日」にはいかなるものが含まれるのか、また、逆に、「労働日」の中に含まれないものは何か、そして労働日から除外されるものは何かを判断する基準は、判旨の示すごとく、「勤怠評価の対象」となるか否かによって決することになると考えてよいのではないかと思う。

ただし、労基法三九条五項により「業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間」および「産前産後の女子が第六五条の規定によって休業した期間」は、年次有給休暇の出勤率の計算にあたっては、実際上はいずれの場合でも出勤していない期間であるけれども、「出勤したもの」とみなされる。したがって、両休業期間中の休日、「労働日」から除外されることはいうまでもない。

長期間にわたるストライキが行なわれた場合について、同判旨によれば、「全労働日が平常年次に比較して極めて少ないため、社会通念上、継続勤務者が一年間に出勤する日数として異常に僅少と認められ、出勤日数、出勤率等諸般の事情から、もはや年休を付与すべき実質的合理的な理由が失われるような場合には、労働者が使用者に対し所定の出勤率を有するものとして年休の権利を行使することは、信義則に反し権利の濫用として許されない」としたことは当然であるといえよう。

釧路交通事件の場合、正当な争議行為によるものであったことの事実からして、ストライキの期間は全労働日から除外され、したがって原告たる労働者らの出勤率は優に充足をきたしており、労基法三九条一項所定の休暇日数の範囲内で年次有給休暇を享受する権利を取得する。

(1) 休暇の本質を生存権理念に基づく憲法二七条の休息権の具体化として広く人間らしい生活維持のため労基法上の保障した権利であると説くのが共通した見解である。筆者も原則的にはかかる立場に組み入るものであるが、ただ、しかし、私は、憲法の基本権体系の法構造的側面からみて、次のように解することができると思っている。すなわち、基本的には「人間の尊厳性の基本権」および「人格の自由なる発展の上の基本権」を保障した憲法一三条から導きだされる生存権(憲法二五条)および休息(基本)権の保障ということを理解できるものと思うからである。つまり、法理論的に人格的生存の発展に不可欠な主基本権としての権利保障(憲法一三条)↓各論的基本権としての生存権の保障および勤労者の休息基本権の保障(憲法二七条)↓労基法上の労働者の基本権、つまり休暇(休息)基本権の保障(労基法三九条)が肯定できる。

(2) 昭和三三年二月一三日基発九〇号。

(3) 釧路地裁昭和五一年一二月二二日判決、労判二七二号三九頁。