

# 《判例研究》

## 年次有給休暇権の法的性格と利用目的の法理

昭和四八年三月二日最高裁第二小法廷判決  
判例時報六九四号三頁

一 (最高裁昭四一(効)八四八号 林野庁白石  
宮林署賃金カット事件——上告棄却)

二 (最高裁昭四一(効)一四二〇号 国鉄郡山  
工場賃金カット事件——破棄自判)

矢 邊 學

一 林野庁白石宮林署事件——上告棄却

〔判決要旨〕 一 年次有給休暇の権利は、労基法三九条一、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り、労働者の請求をまっけて始めて生ずるものではない。また、同条三項にいう「請求」の趣旨は、休暇の時の「指定」にほかならないと解すべきである。労働者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。

二 被上告人(X)所属の事業場たる白石宮林署において、

判例研究(矢辺)

問題の当日に休暇の時季指定をしたのは被上告人(X)ほか一名があるのみで、Xが本件の年次休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宮林署長に時季変更権がなかったというのであるから、その権利行使の妨害とはいえない。

三 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。いわゆる一斉休暇斗争の実質は、年次休暇に名を藉りた同盟罷業にほかならない。労基法三九条三項但書にいう「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。

〔事 実〕 原告X(被控訴人・被上告人)は、被告Y(国)

（控訴人・上告人）に林野庁一般職員として雇用され、白石宮林署に勤務していたが、昭和三年二月九日、出張から帰署し、退庁時刻の間際において、「気仙沼に行く」旨を述べ、同月一〇日、一日の二日間年次有給休暇を請求した（しかし、Yの承認がない）まま退庁し、右二日間出勤しなかった。

ところでYは、Xの行先（気仙沼）で当時いわゆる警職法改悪反対統一行動（政治スト）に対する処分撤回斗争が行なわれることを予測しており、また、Xが右斗争支援のために参加する事実を予知し、Xの右請求を拒否したうえ、欠勤扱いとし六五〇円の賃金カットを行なった。Xは、Yに対してこの賃金カットを不当として労基法上の年次有給休暇権を理由に未払賃金相当額と遅延損害金の支払いを請求して訴を提起した。

これについて、第一審判決（仙台地裁昭四〇・二・二三判、労民集一六卷一号一三四頁以下）は、「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」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」のであって、「右時季変更権の行使と別個に使用者の承認の有無を問題にする必要はない」であり、また、Xの年次有給休暇の利用目的・方法についても別に何らの違法があるわ

けではない。したがって、またその休暇によって業務に別段支障をきたさなかったことなどを理由として、Xの主張を全面的に認容し、Yにカット分の賃金を支払うよう命じた。これに対してYは控訴した。

第二審判決（仙台高裁昭四一・五・一八判、高裁判判集一九卷三号二七〇頁以下）では、第一審判決をほぼ認める形で控訴棄却とした。Yは上告した。

〔上告理由〕 第一点「原判決が、労働者の年次有給休暇の請求に対し、使用の付与行為を要しないと判断したことは、労働基準法（以下「労基法」という。）第三九条の解釈を誤ったものであり、この点において、原判決には、判決に影響をおよぼすこと明らかな法令の違背がある。」

第二点「原判決が……被上告人（X）の本件年次有給休暇の請求のしかたをもって、ことさら『労働者の年次有給休暇の請求は労基法第三九条第三項ただし書きの事項を表明する時間的な余裕を使用者に与えるようなしかたでなされねばならない』との要請に反しているものではないと判断したことは、民法第一条第二、三項および労基法第三九条の適用を誤ったものである。」

第三点「有給休暇の利用目的がどのようなものであっても休暇請求が違法となることはあり得ないと判断したことは民法第

一条第二、三項および労基法第三九条第三項の解釈および適用を誤ったものである」。

〔判決理由〕 一「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のであるが、この年次休暇権を具体的に行使するにあたっては、同法は、まず労働者において休暇の時季を『請求』すべく、これに対し、使用者は同条三項但書の事由が存する場合には、これを他の時季に変更させることができる」「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行為が『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、労働者がある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」。しかるに、「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」また、「同条三項が時季の決定を第一次

的に労働者の意思にかからしめている趣旨を考慮すると、右にいう『時季』とは、季節をも含めた時期を意味すると解すべく、具体的に始期と終期を特定した休暇の時季指定については、前叙のような効果を認めるのが相当である」から「原判決に所論の違法はなく、論旨はすべて採用しえない」。

二「本件において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宮林署において、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休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期変更権がなかったというのであるから、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」。よって、「使用者に時季変更権の存しない本件においては、所論被上告人の時季指定権行使の態様いかんは、本件の結論に影響せず、論旨はすべて採用しえない」。

三「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」のであり、したがって「労基法三九条三項但書にいう『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」。

裁判官全員一致で上告棄却（村上朝一、岡原昌男、小川信雄）。

〔参照条文〕 労働基準法三九条。

二 国鉄郡山工場事件——破棄自判

〔判決要旨〕 本件についての判決要旨は、前記一の事件の判決要旨中の一および三と同趣旨のものをのぞけば次の如くである。

「上告人らの年次有給休暇の成立を否定した原判決は違法として破棄を免れず、上告人らの本訴請求はその全部を正当として認容すべきである。」

〔事 実〕 原告X（控訴人・上告人）ら七五名は、日本国有鉄道に雇用され、国鉄郡山工場に勤務していたが、昭和三七年三月三〇日に、同月三一日にそれぞれ一日または半日の年次有給休暇を請求した。Xらの右請求は、被告Y（国鉄）（被控訴人・被上告人）から承認をうけた。しかるに、Xらは右両日岩沼駅構内における「時限スト」に参加し、その斗争を支援した。一方Yは、有給休暇を斗争に利用したことの理由からXらに対しそれぞれ一日ないし半日分の賃金カットを行った。そこでXらは、カットされた未払賃金相当額と遅延損害金の支払をYに請求して訴を提起した。

これについて、第一審判決（仙台地裁昭三九・一二・一一判、労民集一五巻六号一二五八頁以下）は、「使用者が、すでに有給休暇の請求に承認を与えた場合にも、労働者がそれを争議行為に利用したときは、有給休暇の成立を否定し、賃金の支払を拒絶できる」と判示し、Xらの請求のうち、三一日午前半日分の賃金請求権を否定したが、しかし、午後半日分についてはこれを認容した。これに対しXらは控訴した。

第二審判決（仙台高裁昭四一・九・二九判、労民集一七巻五号一二四〇頁以下）は、第一審と同じ趣旨によってXらの控訴を棄却した。Xらは上告した。

〔上告理由〕 「原判決が、労基法三九条の有給休暇制度とストライキの本質とは両立しえないのであるから、労働者は有給休暇を争議行為に使用する目的で、右休暇の請求は出来ない」こと、および「有給休暇について被上告人の承認をえていたとしても、被上告人において、これが成立を否定することができる」としたのは、「労基法三九条の有給休暇制度の本質、休暇利用自由の原則、事業の正常な運営と時季変更権の意義の諸点において、根本的に法の解釈適用を誤っている」。

〔判決理由〕 本件についての判決理由は、前記一の事件の判決理由中の一および三と同趣旨のものをのぞけば次の如くである。

基法三九条の年休制度本来の趣旨および年休権の把握についての問題との関連において明示した最高裁の初めての判例であるという意味で注目されうるところである。

本判決は、したがって、また、判例法上のみならず、労働法學上および労使関係一般における今後の方向を示唆するものとしてこれを高く評価することができると思考する。判旨は正当である。

一 本判決における年休制度と年次有給休暇の本質的意義  
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身心の疲労を回復することををはかるいわゆる休息制度の一つとして機能するものである。

ところで年休制度の趣旨ないしその本質的意義および年休の本質的意義を明らかにするに先立ちまず、年休制度の沿革について簡単に一瞥して、しかる後に本判決の検討に入ろう。

年休制度が、現時の如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、いわば官吏のみが有していたいわゆる特権の如き性格の濃厚なものであったかと思われる（〔服部、『労働者保護法』労働法講座。しかし、やがて一九三六年以後において、それが大きく変革をもたらすこととなり、従来からの官吏だけのものから他の職業の分野にまで有給休暇が認められ、次第にまた、それが拡張されることとなった。すなわち、それは一九

「上告人らは、いずれも問題の当日である昭和三七年三月三一日の一日または半日を休暇の時季として指定したが、被上告人工場長は時季変更権を行使しなかったというのであって、この事実には本件にあらわれた諸般の事情を斟酌すれば、優に、上告人らの右時季指定が被上告人郡山工場の事業の正常な運営を妨げるものでなかったことを知らしめるに足るのである。したがって、岩沼駅における行動のいかんにより上告人らに別個の法律上の責任が生じうるか否かはともかくとして、その事実には、なら本件年次有給休暇の成否に影響しうるものではない」。したがって、「三月三一日の半日分につき上告人らの年次有給休暇の成立を否定した原判決は違法である」として破棄し、上告人らの本訴請求はその全部を正当として認容した。

裁判官全員一致で、Yが年次休暇の成立を否定した部分につきこれを破棄し、また、Xらの本訴請求部分については全面的にこれを認容した（村上朝一、岡原昌男、小川信雄）。

〔参照条文〕 労働基準法三九条。

〔研究〕 本件二つの判決は、ともに公共企業体等労働関係法の適用を受ける職員の年次有給休暇（以下年休という）に関するものであるが、本判決の一つの特徴といえるのは労働基準法（以下労基法という）上の年次有給休暇権（以下年休権という）の法的性格および年休の利用目的の成否等について労



三六年のILO第二〇回総会における第五二号「年次有給休暇に関する条約」(わが国では未だ批准されていない)を契機とするものであった。

ちなみに、労働法制史上、初めて年休制度が一般的な法律制度として創設された(薊沼・「年休権をめぐる制度」と「現美」(1)労働八三二号一八頁)のがフランスにおける一九三六年九月二〇日法によってのものであるとされる(尚、フランスでは第二次大戦後の一九五六年三月二七日)。次いでイギリスで(法によって有給休暇を三週間とすることと一般化した)。一九三八年、有給休暇法 (Holidays with Pay Act) を制定した。更に同年、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。叙上のように、英、独、仏等の立法例にならい、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が、注目されるところであろう(近藤(享)、「年次有給休暇」(有泉編)「労働時間の法律問題所収」一一五頁)。さて、次にわが現行法制における年休制度であるが、それは歴史的に全く新しく、周和の如く労基法によって初めて創設されたものである(薊沼教授は労基法三九条は、(一部)ILO五二号条約をそのままとりいれたといえる、とされる。薊沼前掲一九頁)。ただ、しかし、戦前においていわゆる休職制度が全く存しなかったというわけではないが、いわゆる特別休職制度としての意味をもった年末年始の休暇とか、あるいは慶弔の類であった。更に、また賜暇(官庁における休暇をいう)、慰労休暇(民間における休暇をいう)などが認められては

業でもある点を見無視するわけにはいかず、次にその理論的解明を試みてみよう。

二 学説の検討 (一) 労働力維持培養説 この見解による年休制度の趣旨は「休日の外に毎年一定日数の有給休暇を与えることによって、労働者の身心の疲労を回復せしめ労働力の維持培養を図ることを目的」としたものと解するわけである(労働省編「労働基準法上」三六六頁、同旨吾妻・「労働基準法」一七〇頁同旨の)。更に、(労働省判例には神戸地裁昭三四・七・二判民労二〇・四・七四一他多数がある)。更に、吾妻教授の見解によると、「有給休暇の場合は、休むといっても、作業という平常の状態を目安に置いて、労働力を維持培養するためであり、従って、休むのはまず、労働者のためである、ことはいまもないが、しかし同時に使用者のためでもある、というところに休暇の性質があり、だからこそ、休むことに對して使用者は賃金を払う建前になっている」(吾妻・「有給休暇をめぐる法律問題」季刊労働法三三)と説かれる。

しかし、この立場からして「休むのは労働者のためであると同時に使用者のためでもある」ということに関して、休暇を労働者のいわゆる休息として広く理解するという考え方に立てば、要するに使用者側にとってもいわばある程度生産性向上とか、あるいはいわゆる労働災害の防止策とも全く無関係であるともいえないであろうが、しかし、「労働力を維持培養する」という場合の意味は必ずしも明白とは考えられない。もし仮り

いたが、しかし、それらはいずれも現時の如き一般的な年休制度として法律上は認められてはおらず単に恩恵的な意味を有するものでしかなかったわけである。

休息制度としての年休制度は、労働時間保護の重要な意義内容を有する制度と理解することができよう。また、有給休暇は、労働義務を負わない休日とは異なり、労働義務があるにかかわらず一時的免脱の期間を意味するものと一応の理解がなされよう。ところで、「有給休暇の本質」は一体いかにこれを把握されているかにつき、今日、学説・判例(下級審のもの)は二つの対立した見解に分たれている。就中、有給休暇の本質論において問題はその論理的前提として理論上、年休制度の趣旨ないしその目的あるいはその内容に関する分析の検討が要請されるが、つまり要言すれば有給休暇の本質は年休制度本来の趣旨と同次元にあり、かつ、それは切り離して考えることができないためである。したがって、制度本来の趣旨の理解の仕方によって論理必然的に有給休暇の本質および目的が決定づけられてくるという関係上、これは極めて重要な意味をもっているといえる(本判決もこの問題との関連において判示している)。それ故に、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起因して生ずる基本的問題の検討が必要となり、したがって、また、本件判例の研究にとっての基本的ないわば前提作

に、労働者が労働力の担い手であると一応理解したにしても、いやしくも人間である労働者をして、労働力(労働者の人格と切り離せない特性をもつ)たる客体としての商品価値を増大さすということの意味にしかとれず、したがって、叙上の見解は、いわゆる市民法的観念論による論理的構成といわざるをえず、労働者の人格的側面を全く見失ったものか、あるいは全く無視しているかのいずれかであろう。したがって、むしろ逆に労働者としての人間性を重視すべきことではあるまいかと思う。

(二) 休息権説 今日の多数説たる休息権説の見解によると、まず、年休制度の趣旨は概ね次の如くである。すなわち、「この(年休)制度の生命は、毎年一定期間は生活の保障をして日常の労働生活から解放することによって心身の休養をはかる余暇をあたえること」が労働者のための年休制度であると理解する(沼田・「労働法論上」三六六頁、同旨、松岡・「条解労働基準法上」四九二頁、青木・「年休闘争と権利闘争」労働六〇六号三三頁、後藤(清)「労使関係の争点と労働裁」

かかる通説の立場では、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。筆者も原則的にはこの立場に組するものではあるが、しかし思うに、労基法が憲法二七条二項に基づき制定されたとい



う点については、いささかの疑念をもつものである。たしかに多数説の見解が示す如く形式的な側面からもってすればその通りではあろう。だが、しかし、生存権（憲法二五条）の理念といい、また憲法二七条といい、ともにこれはいずれも憲法の基本権体系の法構造的分析（孫田・「わが国労働法」の問題点一六頁以下）からして、それは憲法一三条の「人間の尊厳性の基本権」および「人格の自由なる発展」上の基本権」を保障したことがその前提に位置していることを見逃すわけにはいかぬであろう。かく考えれば、すなわち、憲法一三条一項後段に規定されたる主基本権の一般的総則規定から派生したところの各論的基本権がすなわち憲法二五条の生存権であり、かつまた、憲法二七条の休息（基本）権なのである。

したがって、つまりそれは次のように理解することができのではないかと考える（拙稿「有給休暇と争議行為」（清水兼））。すなわち法理論的に、人格的生存の発展に不可欠な主基本権としての権利の保障（憲法一三条）——各論的基本権（第一次的に派生する基本権）としての生存権の保障（憲法二五条）および勤労者の休息基本権の保障（憲法二七条）——労働法上の労働者の基本権（第二次的に派生する基本権）つまり休暇（休息）基本権の保障（労基法三九条）という一連の法的関係図が存することとなるのはさほど困難ではなく、しかも容易に理解できること

であろうと思う。

ところで、多数説にあってはこの点に関し不問となすのはどうしたことか。いわば叙上の如きいわば実質的側面ないし憲法上の基本権体系の法原理を見失ってははいまいか、というものである。故に憲法一三条によって保障された「人間の尊厳性の基本権」から更に派生した基本権について考察をめぐらす場合、要言すれば、もろもろの基本的権利および自由の根元であり、かつまた源泉でもある「人間の尊厳性」すなわち換言すれば、人間の自由なる活動範囲（有給休暇はまさにこの活動範囲にあてはまるだろう）を通して、しかもその人格の自由なる発展の中において初めて維持高揚されるべきことから出発すべきであることを決して忘れてはならないといえるだろう。沼田博士は「基本権としての休息権」につき次のように述べておられる。すなわち、「……私は（憲法）一三条一項の『個人の尊重』の原理から導かれる基本権として休息権をとらえる」（沼田・「週休二日思想」季刊労働）との見解を明らかにされておられるが傾聴すべきことと思われる。

さて、叙上のことから、筆者は有給休暇の本質は、人間らしい生活維持のため、つまり、換言すれば、人格的生存の発展に不可欠な具体的基本権として労働法上保障された労働義務の一次的免脱の期間であると解したい。故に、労働義務が免脱され

た期間であるからして労働者にとってはその期間中は自由な時間ということになり、かつ、反対の定めがない限り、この期間中についての賃金請求権を保有していると考えべきことはもち論である。

三 年次有給休暇権の性格と利用目的 有給休暇は、労働者をして一定の法律要件（労基法三九条一、二項）を具備すれば、すなわち、年休に関する法的関係が当該労働者と使用者との間に発生することになるが、しかしそれだけでは未だ何らの法律的效果は生じないのである。つまり、労基法三九条三項があるためであって、法的効果が生じうるのは労働者が実際に具体的意思表示をした場合である。しかるに、判旨によれば、年休権は労基法三九条一、二項の要件が充足されることによって当然に生ずる労働者の権利であり、したがって労働者の請求によって生ずるものでもなく、また、使用者の「承認」の観念を容れる余地はなく年次休暇は成立すると説示する。

ところで年休権の性格に関する見解について学説は次の三つに分たれている。すなわち、(i)請求権説、(ii)形成権説、(iii)時季指定権説等である。先ず、請求権説は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、この立場から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為請求権」（労働省労働局編）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」（農谷・「年次有給休暇について」）となすわけである。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、形成権説であるが、後藤教授の見解によると、「労基法が『請求』といっている場合、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」と解し、更に労基法三九条三項但書については「使用者は異議申立（業務命令）によつて、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」（後藤・「年次有給休暇」二四八）と説かれる。この見解に立てば労働者の権利性が強調されていることがわかる。しかし、叙上の両学説の見解からは労働者が年休権を行使してはじめて休暇が実現されるという共通点がある。

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、すなわち、「使用者の年休付与業務」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（および五項）の要件のもとで毎年具体的に発生」する（蓼沼・「年次法的性質について」一橋論叢五二巻二〇号一〇五頁）と説かれる。更に、同教授によれば、『「時季」は「季節」と同義ではないが季節とほぼ同じ長さの期間を意味する』と解され、『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、更に「休暇時季を使用者側で一方向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にしてはどうかとの使用者側の申入れに対し、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」とされておられる（蓼沼・前掲一〇六―一〇七頁）。

ところで、本件判旨は、右請求権説および形成権説の見解を排し、時季指定権説の立場同様の趣旨で判示している。すなわち、「同条三項にいう『請求』の趣旨は、休暇の時季の『指定』にほかならない」と説示しており、また、「具体的な休暇の始期と終期を特定し……時季指定をしたとき」つまり、労働者が実際に具体的な意思表示をした場合、「事業の正常な運営を妨げる」という場合には使用者は時季変更権を行使できるとしている。しかし、行使できるのみであって、拒否はできないと解

すべきである。思うに、年休権は年休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。

次に、年休の利用目的についてであるが、本件判旨に示されている如く、すなわち、年休の利用目的は労基法の関知しないところであるから、休暇をどのように利用するかは、労働者の自由であり、したがって何ら使用者の干渉を許すものではない。ただ、しかし、いわゆる一斉休暇斗争はその実質において、年休に名を藉りた同盟罷業であると判示するが、本件の場合は、これに相当する事実は認められないところであるから利用目的の違法性もありえない。

要するに、労働者のいわゆる休息基本権は、人間の自由なる発展の活動範囲のもとにおいて自由に利用できるものであるし、年休権が行使できるのもまたそれがためであると解したい。故に、年休の利用目的は法的に制約を受けない限り（現行労基法上何らの制約は認められない）自由になし得るというべきことは勿論である。したがって、かかる点について労基法が何らの利用目的について制約を設けなかったのは、まさに人間の尊厳性を具体的に保障しようとしたものと解されるのではあるまいかと思う。