

年休権と年休闘争

中村和夫

はじめに

深刻化する不況のなか、雇用問題が当面する緊急の課題として議論されており、労働時間短縮は一時のような関心もたれていない感もある。働きすぎに対するゆとりを喧伝するよりも、雇用の確保が先であるといった主張は現在のよくな失業率の悪化のなかでは受け入れやすい。しかしながら、労働時間短縮は、欧米の労働組合の主張にあるように雇用を創造するものとなりうるのである。そこで、雇用面からも、労働時間短縮は図られなければならないし、不況のなかだからこそ、その効果も期待できる。とりわけ、年次有給休暇制度（以下、年休）は、まとまった労働時間短縮を推進するものとして、大きな役割が期待されている。年休に関して、昭和六十二年以来、この間の法的取組みとしては、最低付与日数の引き上げ、計画年休制度の導入、パートタイマーに対する比例付与方式による年休制度の導入、さらに年休取得要件の継続勤務期間を六カ月に短縮するといった措置がとられ、平成二一年四月から、雇入れ後二年六カ月を超

えれば一年ごとに二日ずつ追加した日数を付与するように改正され、労働移動に対する不利益が改善される等の施策がとられてきており、立法の動向をみる限り、年休取得にむけ一層の努力が求められているといつてよいだろう。

しかしながら、このような環境整備にもかかわらず、年休の取得率は五〇パーセント強にとどまりなお減少する傾向にあり、⁽¹⁾年休の完全消化がはかれるような取組みが行われるべきである。年休の取得を阻害する要因について、連合総合生活開発研究所の調査によれば、⁽²⁾「要員・人材不足」が七五・九%ともっとも多く、「仕事量の増大」が五九・八%、「職場の同僚への気兼ね」が四八・〇%と続いている。この数値が示す性格を総じて言えば、年休の取得率が低いのはあけて企業側の責任であるということができよう。すなわち、経営のスリム化により、現在の日本企業では慢性的要員不足が生じており、さらに今日の企業のリストラ策の結果従業員一人当りの仕事量が増大する結果を招いており、このような企業環境のもとでは、年休取得が職場の同僚に迷惑を及ぼすという意識のもと権利主張が押さえ込まれているものといえよう。こうした意味において、年休の取得に関してあらためて法的問題として考え直しておくことは重要である。このような問題関心から、すでに年休の法的問題に関して検討を試みたところであるが、⁽³⁾後述するような年休権の行使に関してあらたな制限を試みるような下級審判例がだされるような事態もあり、本稿であらためて年休権について確認をしたいと考える。本稿で検討するのは、年休の目的とは何かということであり、そこで年休の自由利用の原則を確認しつつ、その行使のあり方について検討を行なうが、もっとも論争され実務上も関心をもたれてきた年休闘争を中心として整理検討することを通じて、いわば限界事例の考察から年休権の性格についてあらためて照らし出したい。

一 年休の自由利用の原則

労働者が年休を行使するにあたって、その利用目的について労働基準法三九条はとくに規定をしていないため、従来年休の使途について考え方の対立があり、労働力の維持培養とする見方と、労働者の自由利用と理解する考え方があった。前者の考え方の系統は主として年休に対する手当の支給について理解する点から派生したと思われるが、現在では、憲法二七条二項の休息権の具体化として、年休の使途については、労働者の自由に委ねられている解すべきである。最高裁も、白石営林署事件・国鉄郡山工場事件（最高裁第二小法廷昭和四八年三月二日判決・民集二七卷二号一九一頁・二一〇頁、以下三・二判決という）で「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」として、年休の自由利用の原則を確認している。

ここであらためて年休制度の趣旨について考えておくと、労働者にまとまった可処分時間を与えること、すなわち当該時間を労働者の自己決定の下に置くことこそがその核心であるといえよう。余暇を労働者に与えることこそが年休制度の趣旨であると理解する場合でも、労働者がそれを激しいスポーツに費やす等した場合には肉体的疲労がかえって蓄積されるかもしれない。このような利用は労働力の維持培養という考え方からは否定されることになるが、今日このような年休利用について否定する見解は社会的にも受け容れられない。なぜなら、このような年休の利用にあつても労働者のストレスからの解放という観点から見ると、効果をあげていると言わざるをえないのであり、まとまった時間を労働者の自己決定の下におくことこそがそれをもたらすものであるといえる。つまり、日常の労働において使用者の指揮

命令下におかれていることからの解放が、なにより労働者のストレスや疲労を回復させることにつながるが、とくに今日のような時間管理の厳正化や労働密度の高い職場環境をとりわけ要員を削減することによって作り出している状況においては、労働者は精神的緊張・疲労をとまなう監視労働などによる強いストレス負荷の下にあり、労働からのまとまった離脱がなによりも保障されなければならない。

また、現実の労働は本質的に隷属的であり、その隷属性ゆえに労働は労苦であり続ける。このような隷属的労苦でありつづける時間を縮減することこそ、労働者の人間性を回復をさせるものである。⁽⁵⁾ 現在のような過密労働の状況においては労働者の人格破壊（その行き着くところは自殺）を防止するという観点から、なによりもこのことは重要であるといえよう。これについては、さらにゆとりや豊かさの実感という観点から労働者の生活を照射してみれば、わが国における労働者の「中心的生活関心」⁽⁶⁾においてなお労働生活が高い数字を示しており、ゆとりや豊かさを時間の利用から実現されていないことが示されており、このような観点からも今日のわが国において年休の利用がなされるべきことが求められているのである。とりわけ、年休は、余暇を利用して労働者が知識と教養を身につけるなど人格的發展を目指すことに利用されることも現在では重要な要請であり、このような人格發展のためには年休の利用が能動的余暇として位置付けがされなければならない。

そして、このような年休の趣旨は、手当も保障することにより労働者の賃金喪失の懸念を排除することによって、心身ともにリラックスさせることを保障することが基本に据えられなければならない。したがって、年休手当の支給は、法的には賃金性ないし対価性を否定すべきものであって、人たるに価する生活維持のために年休と不可分一体のものとして、また年休制度の本質的要素として位置づけるべきであり、使用者がその支払いの責任を負わされるのは、従属労働によって利益を得た者がその犠牲の回復についても責任を負うべきであるという衡平の考え方によるものであると理

解すべきだろう。⁽⁷⁾

以上見てきたように、年休には、今日労働力の維持培養という目的の入り込む余地はまったくないものといつてよく、年休の自由利用の原則が承認されるのも、このような年休の現時点で理解される制度趣旨に照らして当然であり、その意味から年休の自由利用の原則は年休の本質的性格であるといつてよく、これに対する例外的取り扱いは許されないものといえる。年休の自由利用に関しては、これまでボランティア活動、病氣療養、組合活動・政治活動、反社会的行為、他企業での有償労働等の点から検討され、これらに対する年休の用途は肯定されてきたといえるが、⁽⁸⁾ 争議行為への利用については、三・二判決の判断もあり年休の自由利用の例外となるかどうか争われてきたのである。

二 年休闘争

年休の利用に関して、これまで最も議論されてきたのは年休闘争⁽⁹⁾すなわち年休を利用した争議行為をめぐつてである。年休の時季指定を組合の指令に基づき同時に一斉に行うことに対して、年休権の行使として法的効果を認めるかどうか争われたのである。

これに対する考え方は、大きく二つに分けられていた。⁽¹⁰⁾ すなわち、争議行為に年休を利用することは年休権の行使とはいえないとする否定説と、年休の自由利用の原則を争議目的の場合にも貫徹する肯定説との対立があつた。否定説が論拠とするのは、年休は有給であるが、それは年休をその目的に従つて利用する義務の履行に対する報酬として支払われるものであるから、反使用者的行為に対しては、使用者は賃金を支払う義務はないと⁽¹¹⁾か、年休はあくまで作業体制を前提にした枠内で認められるのであつて、これを一時的にこわす争議行為とは相容れない等である。⁽¹²⁾ これに対する批判

として、ノーワーク・ノーペイの原則についてはストライキについて妥当するが、争議行為すべてに妥当するものではない⁽¹³⁾、年休に対して支払われる賃金は労働者が休暇中に何をしたかによって支払われるものでなく、労働者が休息の実をあげるための休暇手当であつて、それが支払われることにより争議への年休利用を否定することはできない等の主張がなされた。

これに対して、肯定説は、たとえ休暇闘争が行われた場合でも、事業の正常な運営を妨げるものとして、使用者が時季変更権を行使しうることが多いから、年休の利用目的を争議行為の場合に認めても実害の生ずる余地はほとんどないとする等、その後多数説を形成したのである⁽¹⁵⁾。なお、この肯定説に対しては、たとえば組合の指令により組合員多数が休暇闘争に入る場合、使用者の時季変更権の行使を認めると、使用者は組合員の一部については年休権の行使を認めて年休手当を支払い、他の者には年休を認めず年休手当を支払わないという措置もできるが、これは年休届を提出した組合員全員が争議行為に参加することを予定する組合の意思に反することになる、といった疑問も提示された⁽¹⁶⁾。

このような学説の状況に対して、最高裁は、三・二判決において、「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。したがつて、その形式いかんにかかわらず、本来の年次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休暇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。」⁽¹⁴⁾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、なんら当該年次有給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からである。」との考えを示し、行政解釈でもこの立場が確認された（昭48・3・6基発一〇号）。

この三・二判決の立場に対しては、年休の自由利用原則を認めながら一斉休暇闘争を年休権の行使ではないとするのは矛盾しているのではないか、一斉休暇闘争とはいったいどのような概念なのか、年休自由利用原則の例外として一斉休暇闘争をあげるのであれば、他事業場における争議行為に休暇中の労働者が参加することにつき年休権の成立を認めるのは首尾一貫しないのではないか等の疑問が提示され、とくに三・二判決が年休権と争議行為の非両立論を否定したかどうかということにつき解釈が分かれた⁽¹⁷⁾。これについて、一斉休暇闘争は、形式的には時季指定がなされても労働者は使用者が時季変更権を行使してもそれを無視して年休をとるのであつて、これを年休権の行使でないとみるのは当然であつて、年休自由利用の原則に対する例外を認めたものではないとの解釈により整合的に理解しようとした見解も登場した⁽¹⁸⁾。

そして、その後最高裁は「右のような職場離脱は、たとえ年次休暇権行使の形式をとつていても、その目的とするところは、使用者の時季変更権を全面的あるいは部分的に無視することによつて当該事業場の業務の正常な運営を阻害しようとするところにあるのであつて、そこには、そもそも、使用者の適法な時季変更権の行使によつて事業の正常な運営の確保が可能であるという、年次有給休暇制度が成り立っているところの前提が欠けているからである。そして、右の休暇闘争の態様が当該事業場の労働者の一部のみが参加する、割休闘争と称されるもの場合であつても、それが、同様に当該事業場における業務の正常な運営の阻害を目的とするものであれば、同盟罷業となりうるのである。」（夕張

南高等学校事件・最高裁第一小法廷昭和61・12・18判決・判例時報一二二〇号（一三六頁）という判断を示すことにより、三・二判決の論理について整合的に理解する判断を示し、一斉休暇闘争の概念について割休闘争に關しても適用がある⁽¹⁹⁾とされ、一斉休暇闘争の争議行為が該当性が業務の正常な運営を目的としているかどうかにかかるとして、いわば争議行為を重視するといった観点から年休権の行使を否定する論理を示したのである。

しかしながら、三・二判決を論理整合的に理解するとしても、三・二判決の趣旨は年休権と争議行為一般について非両立論を示したと言うべきでなく、年休権と「一斉休暇闘争」との非両立論を説いたものであり、さらに最高裁判例のように休暇闘争すべてを否定する判断は厳密な法的思考からの逸脱といえ、このような視点から言えば、年休権の行使として認められない「一斉休暇闘争」かどうかについては、事業場を単位として「事業の正常な運営を妨げる」か否かという労基法三九条の保障する年休の制度趣旨に照らして判断すべきである。

そして、最高裁が年休権の行使として否定すべきであると想定した休暇闘争とは、使用者の時季変更権行使にもかかわらず、これを無視して行使されるものや、使用者が時季変更権を事実上まったく行使しえないような時間的余裕がない形のもの等が考えられるが、前者についてはまさに争議行為として理解すればよく、後者については年休権の濫用として処理すれば足りるものといえる。とくに前者のような理解をすると、休暇闘争について賃金保障を受ける者と（争議行為に参加しているとして）⁽²¹⁾受けない者との差が生じてこのような分断は「組合の争議意思に反する結果」になるとする批判もあるが、年休闘争がそもそも年休権行使という形で行われるものである以上やむを得ない結論であらう。このような理解からすれば、年休闘争が行われた場合には、年休の時季指定をした労働者に対する、時季変更権行使の要件に照らして使用者の時季変更権の行使がなされることも当然容認されるものであり、使用者はその限りでいわば対抗手段を行使できるのである。また、年休闘争参加者のうち年休の時季変更権行使が認められた労働者については、当該

「行為」が争議行為として認められるかどうかについて、当該争議行為における職場集会やピケット参加等の現実に照らしてその正当性判断がなされるべきものであり、このような意味からこれら当該労働者の行為の法的判断は争議行為の法理論の土俵に移されるものといえる。いずれにしても、一斉休暇闘争に關して、年休の時季変更権行使によつて年休の成否を考える立場こそが、年休の自由利用の原則という年休権の本質的性格に即した解釈といえる。

三 年休中の争議行為参加

つぎに、年休権と争議行為に關しては、労働者が年休中に自ら所属する事業場において争議行為に参加する場合に、年休としての効力が認められるかという問題がある。この点に關して判例は、すでに年休の時季指定に対する承認が行われていたが、ストライキ日程がその後変更されたため、当該労働者が右年休を利用してストライキに参加したことに對して、当局が右承認を取り消し当日(半日)を欠勤として賃金カットをした事案について、国鉄津田沼電車区事件(最高裁第三小法廷平成三年一月一九日判決・労働判例五九九号六頁)は、「正常な業務の運営を阻害する目的をもって、たまたま先にした年次休暇の請求を当局側が事実上承認しているのを幸い、この請求を維持し、職場を離脱したものであつて、右のような職場離脱は、労働基準法の適用される事業場において業務を運営するための正常な勤務体制が存在することを前提としてその枠内で休暇を認めるという年次有給休暇制度の趣旨に反するものというべく、本来の年次休暇の行使とはいえないから、上告人の請求に係る時季指定日に年次休暇は成立しないというべきである。」との判断を示した。

この問題に關しては、年休権行使について正常な労使關係を前提にしており争議行為と相容れない等として年休の取

り消しを認める考え方もあるが、⁽²²⁾すでに年休の承認がなされた以上、それに対する使用者による労働力の支配は及ばず、労働者が使用者との合意により年休日であることを解除しない限りは、当該日において年休日としての効果が生じると解さざるをえない。⁽²³⁾当該日が、事業の正常な運営を阻害する結果になったのは、あくまで当該争議行為によつてであり、それは当該年休に關しての時季変更権行使の判断要素ではなかつたものである。かりに当該年休日に自ら所屬する事業場の争議行為に参加したことに對して年休の取り消しを認めるといふ論理を肯定するとしたら、労働者が所屬する当該事業場において争議行為が行われた日に労働者が年休を別の使途で用いた場合（とくに部分ストの不参加者や一部ストの場合の別組合員等が想定できる）にも取り消しできるのかという問題も登場しかねず、また、このような場合はとりわけ年休闘争でもなく、三・二判決に示されたように他事業場での争議行為参加が認められて、自ら所屬する事業場での争議行為参加は否認されるという判断の整合的説明も不十分であろう。結局、年休の自由利用の原則にたつて考えれば、このような場合においても年休権行使は当然認められなければならない。

四 特定業務拒否闘争と年休権行使

最近新たに問題となつたものとして、特定業務拒否闘争と年休権行使があり、これは、日本交通株式会社ほか事件（東京地裁平成九年一〇月二十九日判決・労働判例七三一号二八頁）で登場した。具体的には、タクシー業においていわゆるダブル景気により深夜タクシーの需要が増加したため運輸当局の要請に答えて、会社が平成二年から運賃引き上げと引き換える形で夜間運行時間を短縮した夜間専用車両を暫定車両として導入したが、従業員の間で暫定車両の評判が悪いため、乗務員に對して一月に一三回乗務する月の一乗務をナイト乗務として暫定車両に乗せることにしたことに對して

組合が反対して休暇闘争を行い、休暇闘争が終了後も組合員らが、それぞれナイト乗務に指定された日を年休に指定したことについて争われたものである。本判決は、三・二判決、南夕張高校事件、千葉中郵便局事件を引用した立場からの企業側の主張に対して、本件年休指定は労働組合の休暇闘争の中止決定後のものであり組合の指令によるものでなく休暇闘争であるとは認められないとし、また業務の正常な運営を阻害する目的として、年休指定を行ったものとは認めがたいとした。この点については、一連の最高裁判例が組合の争議行為意思を問題として年休闘争について評価する判断枠組みを採ってきたことからすれば、当然であるともいえるが、先に指摘したように、そもそも年休に関しては年休自由利用の原則の立場を徹底化すべきであり、その点から本件年休指定については肯定されるべきであった。

また本判決は、本件年休指定に関して権利濫用かどうかという判断において、本件ナイト乗務が社会的、政策的要請に基づき実施されたものであり、他組合の組合員らはナイト乗務を行っているにもかかわらず、年休権行使によるナイト乗務の就労拒否を認めたならば、社内に嫌な仕事に対しては年休権を行使して回避しようとする風潮を生み出し、職場秩序が保てず、業務の正常な運営に支障を来すことは明白であり、業務の就労拒否者に対して有給で遇することにもなり、明らかに不合理であるとの見解を示し、「そもそも労働者が特定の業務への嫌悪から右業務の就労を拒否するため年次休暇権を行使することは、本来の年次休暇制度の趣旨に反することからすれば、このような年次休暇の時事指定は、年次休暇権行使の濫用として許されないといふべきである。」と結論を下しているが、これについては、年休の自由利用の原則について判決がまったく理解していないと言わざるを得ない。年休権の本質から考えれば年休権の行使が労働の内容によって左右されるという性格のものでないことは言うまでもない。年休権の行使と時事変更権行使に関しては、労働者の指定した時季に年休が取得できるような、使用者が勤務割の変更や代替勤務者の確保等の配慮義務を負うことをこれまでの最高裁判例は確認してきており、⁽²⁴⁾代替勤務者を確保して勤務割を変更することが可能な状況にあるにも

かかわらず、年休の目的のいかんによつてこうした配慮をせず時季変更権行使することは認められないという立場が確立している。

たしかに、特定の業務を拒否するために年休権行使をすることに⁽²⁵⁾ついて労基法は想定していなかったといつてよいが、年休制度の趣旨に反するとの結論も導き出せないであらう。特定業務拒否闘争として年休権行使がなされた場合に⁽²⁵⁾あつては、先述したように、争議行為意思を理由として年休権行使を否定することはできないものといえ、また、各従業員が特定業務を拒否する目的で年休の時季指定を行つた場合でも、最高裁判例の立場からすれば当該業務に対する代替労働者の確保を行なうべきであり（なお、この場合に同一事業所の従業員を対象に代替労働者の確保を考えるだけでは足りないとするのが、最高裁判例の論理を素直に理解する立場であらう）、そのうえで事業の正常な運営を阻害するかどうかにより時季変更権行使が認められるに過ぎないものといえる。日本交通株式会社ほか事件のような下級審判例が現れたのは、最高裁判例が年休権行使に関して、自由利用の原則を立てながら、一斉休暇闘争は年休権行使とは認められないとした誤つた論理を示した影響であらう。これは、年休の時季変更権行使の要件である「事業の正常な運営の阻害」が、争議行為概念の主要な要件でもあることからきた論理の混乱であると言わざるを得ない。したがつて、前述したように、年休権の本質から年休の自由利用の原則をあらためて確認することが重要である。少なくとも現在のわが国の年休の消化率の低さを考えるとき、年休権行使に制限を設けようとする発想自体が容認されるものではないといえよう。

注

(1) 労働省「賃金労働時間制度等総合調査」によれば、一九九三年の年休取得率五六・一%から、九四年五三・九%、九五年五

五・二%、九六年五四・一%、九七年五三・八%とほぼ遞減傾向にあり、勞務行政研究所の調査によれば、一九九三年の年
休取得率六一・八%、九四年六〇・八%、九五年六〇・三%、九六年五七・一%、九七年五五・七%であり、同様に遞減す
る數値が示されている(勞政時報三三七五号一二頁)。

(2) 連合生活總合開發研究所「一八〇〇勞働時間実現に向けての課題に関する実態調査」勞政時報三三七五号一七頁。

(3) 拙稿「年休權の行使をめぐる法的問題」静岡大学人文学部法經研究四四卷四号(一九九六年)一六五頁および拙稿「年休權
の不行使をめぐる法的問題」静岡大学法經短期大学部法經論集七五・六号(一九九六年)一頁。

(4) 勞働省は現在でも勞働力の維持培養を年休の趣旨にあげている(勞働省勞基局『全訂新版勞働基準法上』「勞務行政研究所、
一九九六年」五〇一頁)。

(5) 今村仁司『近代の勞働感』(岩波新書、一九九八年)一八八頁。

(6) 矢野眞和・連合總研編『ゆとりの構造』(日本勞働研究機構、一九九八年)一一六頁以下。

(7) 水野勝「年次有給休暇請求權の再検討(統)」勞働法律旬報六四九号二五頁。

(8) 前掲拙稿「年休權の行使をめぐる法的問題」参照。

(9) 年休闘争は、争議權が制限されている官公勞働者がいわば争議行為に代替するものとして多くを行つてきており、この意味
で年休闘争に関する判例に、官公勞働者の争議權規制に関する裁判官の法意識が流れ込んでいともいえよう。

(10) 学說の概要に関しては、東京大学勞働法研究会『注釈勞働時間法』(有斐閣、一九九〇年)六八五頁以下参照。

(11) 慶谷淑夫「年次有給休暇請求權について」討論勞働法六一号三頁。

(12) 吾妻光俊「有給休暇をめぐる法律問題」季刊勞働法三二号一〇頁。これによれば「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」とされた。このような考え方は、都教組事件（東京地判昭37・4・18下刑集四卷三・四号三〇三頁）、佐賀県教組事件（佐賀地判昭37・8・27判例時報三二〇号六頁）、国鉄郡山工場事件（仙台地判昭39・12・11労民集一五卷六号一二五八頁）等の初期の判例においてとられた。

- (13) 菅野和夫「年次有給休暇の法理論」『文献研究労働法学』（総合労働研究所、一九七八年）五八頁。
- (14) 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二三頁。
- (15) 花見忠「年次有給休暇と組合活動」日本労働協会雑誌一一六号二〇頁。
- (16) 蓼沼謙一「年休権をめぐる制度と現実（3）」労働法律旬報八四〇号三七頁。
- (17) 三・二判決が年休と争議行為の非両立論を否定したと理解するものに、蓼沼前掲三一頁。なお非両立論を維持していると思われるものに、秋田成就「年次有給休暇制度と休暇の利用目的等」民商法雑誌六九卷四号一六三頁。
- (18) 可部恒雄「三・二判決判例解説」法曹時報二八卷一一号一二〇頁。
- (19) 毛塚勝利「年休の争議利用と時季変更権」労働判例二四三号二〇頁。
- (20) 秋田前掲一六四頁。
- (21) 蓼沼前掲三八頁。
- (22) 行政解釈は「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扱わなくても違法ではない。」（昭22・7・25基収三八二一号）とする。年休の取り消しを認める見解として、吾妻光俊編『註解労働基準法』（青林書院、一九六二年）五一〇頁「蓼沼謙一執筆」、秋田成就「労働法実務大系12―休憩・休日・休暇」（総合労働研究所、一九七二年）二〇五頁。
- (23) 前掲花見論文二二頁、前掲東京大学労働法研究会『注釈労働時間法』六九一頁。

(24) 弘前電報電話局事件(最二小判昭62・7・10民集四一卷五号一二二九頁)、横手統制電話中継所事件(最三小判昭62・9・22
労働判例五〇三号六頁)、電々公社関東電気通信局事件(最三小判平元・7・4民集四三卷七号七六七頁)。

(25) 長淵満男「特别的業務の拒否を目的とする年休権の行使が権利の濫用とされた例」判例時報一六四六号(判例評論四七六号)
二二六頁。