



## 年休裁判勝利！ 解説シリーズ②

# 健康で文化的な生活のための有給制度！ 年休は使用者が承認するものではない！

判決は、年休の意味について以下のように述べています。

労基法は、健康で文化的な生活の実現に資するための、労働者の心身疲労を回復させ、休息をとる権利を確保し、労働力の維持培養を図るため、年次有給休暇の制度を設けて（いる）。

更に、労働者の年休権について以下のように述べています。

年休権の成立要件として、労働者による休暇の請求や、そ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解するべきである。

年休は当然の権利であり、使用者に対して請求したり、使用者が承認するものでもないということです。

また、次のように述べています。

経験則上、年休の時季指定をした労働者は、その後に使用者により時季変更権が行使される可能性を残しつつも、時季指定通りの日に年休を取得することを見越して、当該日の利用の仕方について、予定ないし、計画をするのは通常であり、このような年休の取得に対する労働者の合理的な期待等については、一定の法的保護を要するものと解される。

労働者が年休の時季指定をした際に労働者は、使用者が時季変更権行使をする可能性を残していても「時季指定通りの日に年休を取得することを見越して、当該日の利用の仕方について、予定ないし、計画をするのは通常で」とあると判断しています。そして更に、「労働者の合理的な期待等については、一定の法的保護を要するものと解される」としています。