

Practical and theoretical research of the various types of holidays

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2018-01-26 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: Nako, Michitaka メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.24517/00049868

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 International License.



多様なタイプの休暇に関する実証的
理論研究

課題番号 (06620038)

平成6年度～平成8年度科学研究費補助金
(基盤研究(C)(2)) 研究成果報告書

平成9年9月

研究代表者 名古道功

(金沢大学法学部教授)

KANLIN
1996
69

は し が き

研究組織

研究代表者 : 名古屋 道功 (金沢大学法学部教授)

研究経費

平成6年度	1,000千円
平成7年度	400千円
平成8年度	400千円
計	1,800千円

研究発表

(1) 学会誌等 名古屋道功『多様なタイプの休暇の実態と課題』
金沢法学40巻1号-1997



8000-56665-6

金沢大学附属図書館

著者寄贈

目次

	はじめに	1 頁
第 1 章	わが国の年休制度	2 頁
第 2 章	最高裁判例における年休権理論の到達点と課題	11 頁
第 3 章	ドイツの休暇制度	27 頁
第 4 章	多様なタイプの休暇制度の実態と課題	42 頁
	おわりに	57 頁

はじめに

本稿は、科学研究費基盤研究（C）「多様なタイプの休暇に関する実証的理論研究」（平成6年度～8年度）の成果をまとめたものである。

私は、最近、年休を中心とする研究を進めてきた。これは、国際的にも有名となった超長時間労働を是正し、「ゆとりある社会」の実現を、年休という側面からアプローチしようという意図に基づく。わが国の年休は、①取得率の低さ、②本来的目的から逸脱した取得（病気、看護等）など多くの問題を抱えている。こうした現状を改善していくには、計画年休が積極的意義を有していると考えられる。しかし、計画年休をより効果的に機能させていく、また自由年休につき、その本来的趣旨に即した取得を促していくには、年休制度の枠内での考察では限界があり、他の休暇制度との相互関係が明らかにされねばならない。さらに、労働者それぞれの多様な要求に応え、社会的文化的生活を享受させるには、年休以外の休暇制度を労働者の権利として位置づけ、その充実を図っていく必要がある。

今日、労使レベルの取り組みのなかで、年休以外に、リフレッシュ休暇、積立保存休暇、ボランティア休暇、病気休暇など多様なタイプの休暇が出現するに至っている。これは、上述したことからすると、積極的意義を有していると評価し得るが、その意義や権利性が不明確だと、制度化されても、年休同様、十分に機能しないおそれがある。また、今後、社会的に広がるにともない、新たな実務上の問題や法的問題が発生する可能性が大きい。こうした問題関心から本研究を進めてきた。

本稿では、まずわが国の年休制度を概観し（第1章）、次に年休に関する最高裁判例の到達点と課題を明らかにした後（第2章）、ドイツの休暇制度を論じ（第3章）、最後に、これらを踏まえて多様なタイプの休暇制度の実態及びこれに関する問題を検討し、有効に機能するための課題を明らかにした（第4章）。

第1章 わが国の年休制度

一 わが国の年休制度と実態

1 年休制度の改正

労基法39条において年休権が保障されているが、実際上は多くの問題点がある。実態面に限って主たる問題点を指摘すると、まず取得率の低さが挙げられる。現在、50%ぐらいにすぎないが、その原因は、労働者の勤労意識の高さ（裏面からいうと、余暇意識の低さ）もさることながら、すさまじいばかりの人員削減・「合理化」、また年休取得に対する不利益取り扱いなど、主として企業側にあるといわざるを得ないであろう。さらに、病休など制度本来の目的からかけ離れた年休取得の実態も指摘しなければならない。もちろん、有給の病休制度の普及率の低さなどやむを得ない面もあるが。

この間、二度にわたって年休制度の改正が行われた。その趣旨は、第一に、わが国の年休の現状を改善し、それが本来の趣旨に即して取得されるようにすること、第二に、取得日数の増加により、時短を進めることにある。具体的改正点は、①年休付与日数の引き上げ、②パートタイマー等所定労働日数・労働時間の少ない労働者への比例付与、③計画年休の新設、④年休取得に伴う不利益取り扱いの禁止、⑤1年間から半年間への継続勤務期間の短縮の五つである。これだけで、わが国の年休が抱えている問題に抜本的なメスが加えられたとは到底いえないが、一定の改善が図られたとは評価し得よう。

二 年休の意義・目的と法的性格

1 年休の意義・目的

年休とは、一定期間、有給で労働義務から解放することである。ここでは、労働義務からの解放のみならず、有給性はその本質的要素とされている点に注意すべきである。それは、労働者が安んじて休暇を享受するには、有給であることが不可欠なためである。また、年休は、本来、連続取得してこそ意味があるという点も強調しておく必要がある。バラバラに取っているのであれば、週休とたいして違いがなくなるのである。ところで、年休権の存在意義ないし目的を、労働力の維持培養を図る点に求める考えがあるが、このように使用者の利益を考慮に入れ、また消極的なとらえ方は妥当ではない。ILO47号勧告が規定するように、「労働者に休息、娯楽及びその能力の啓発のための機会を確保する」ためにこそ保障されていると考えるべきであろう。すなわち、単に肉体的疲労の回復のみならず、社会的文化的活動などを通じて、真に人間に値する生活を享受できるようにするために存在しているのである。したがって、年休権は、労基法三九条のみならず、人間の生存に不可欠な権利として、憲法13条ないしは25条と27条によって、憲法上保障された権利といわねばならない。

2 年休権の法的性格

年休権の法的性格については古くから活発に議論され、さまざまな見解が主張されたが(1)、その中で有力となったのは、いわゆる二分説であり(2)、白石菅林署・国鉄郡山工場事件最高裁判決（最判昭四八・三・二民集二七巻二号一九一・二一〇頁。以下、三・二判決という）もその影響を強く受け、今日では、これが、学説・判例上、支配的になって

いることは、周知の通りである。この説の大きな特徴は、年休権が、労基法39条1・2項の要件（①一年間の継続勤務、②全労働日の八割以上の出勤）を充足することで、いわば自動的に法律上当然に発生し、労働者の請求をまっしてはじめて生ずるわけではないこと、そして同4項（改正前は3項）の「請求」を「時季」のみにかかる文言ととらえ、これを「指定」と読みかえたうえで、労働者がその年休日数の範囲内で休暇の始期と終期を特定する、すなわち時季指定したときは、「事業の正常な運営を妨げる」事情（同法39条4項〈改正前は3項〉但書）が存し、かつ使用者が時季変更権を行使しない限り、右指定によって年休が成立して、当該労働日の就労義務が消滅するとし、年休権の発生と時季指定とを分ける点にある。そして、このような構成をとるがゆえに、請求権説とは異なり、使用者の承認・承諾の観念を入れる必要はなく、労働者の一方的な意思表示（時季指定権〈形成権〉の行使）で年休が取得され得ることになり、年休の権利性によく合致したものとなっている。広く支持されているゆえんである。

(1)学説については、菅野和夫「年次有給休暇の法理論」『文献研究労働法学』（総合労働研究所、一九七八年）所収四六頁以下参照。

(2) 吾妻光俊編『注解労働基準法』（青林書院新社、一九六〇年）四九〇頁以下（蓼沼執筆）等。

三 年休権の発生要件と内容

1 発生要件

年休権が発生するには、「六か月継続勤務し」、かつ「全労働日の八割以上出勤し」ていなければならない（労基39条1項）。

2 内容

(1)年休日数

継続勤務6ヶ月に達した労働者の年休日数は、10労働日であり、それを超える労働者に対しては、勤続年数一年ごとに一労働日を加算していくが、上限は、20日である（同39条2・3項）。87年の改正で最低付与日数は、6日から10日に引き上げられたが、上限は変わらず、国際水準と比較すると、なお見劣りしている。

(2)取得方法

本来、年休はまとめて取得してこそ意味があり、ILO132号条約では、3労働週のうち2労働週は連続して取得しなければならないと規定されている。しかし、労基法は、「継続し、または分割した、、、有給休暇」（傍点引用者）と定めており、一日単位でとることも自由である。87年の改正で計画年休が導入されたが、少なくともこの場合には、連続取得を義務づけるべきであろう。なお、一日をきる取得につき、従来の行政解釈では、「労働日以下に分割してはならない」（昭二四・七・七基収・四二八号）とされていたが、今回、「半日単位で付与する義務はない」（昭六三・三・一四基発一五〇号等）と改められ、自発的にであれば、半日単位で与えても問題はないとも読める内容になった。それは、現実にこのような方法が行われていること、及び労基研報告（1985年12月）でもこれが提案されたことによると推測されるが、年休の本来の姿からますます遠ざかるものであり、問題があるといわざるを得ない。

四 年休の自由利用原則

1 確立した原則

年休をどのような目的に利用するかは、本来、労働者が自由に決め得ることであり、使用者がこれに干渉することは許されない。このことは、一般的に認められている原則であるが、その理由は、労基法上、利用目的を制限する規定がない、及び心身のリフレッシュにつながる年休の利用方法は労働者ごとに異なり、その判断に委ねるのが適切なためである。さらに、年休権の発生及び年休日の特定に使用者の承認は不必要であり、その関与は認められないとの労働者の権利を尊重した理論構成がなされたのも、この原則を推し進める作用を果たしたように思われる。最高裁も、「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」と繰り返し強調している。このように、年休の自由利用原則は、学説・判例上、確立したものとなっているが、これに関して、いくつかの問題もある。本研究と関連する問題にのみふれておく。

2 病休への振替

年休は、上述したように、休養、リレーション活動などを通じて心身のリフレッシュを図り、かくて人間に値する生活を保障する点にその制度趣旨がある。したがって、本来、こうした用い方をするのが望ましいといえる。ILO132号条約やいくつかの国の法律において、病休への振替を禁止しているのは、この点を考慮したためである。しかし、わが国では、病気などのために年休が利用されることが珍しくない。有給の病休制度などの不備という現状にかんがみると、その制度趣旨から望ましくないからといって、振替が許されないと考えるのは妥当ではないであろう。

3 有償労働への利用

(1) 年休中、他の企業などで有償労働に従事することは、その制度目的に反して許されないのではないかと考えられる。実際、ILO132号条約は、「各国の権限ある機関または適切な機構 (the appropriate machinery) は、労働者が休暇中に、休暇目的に抵触する有償活動に従事する場合につき、特別な規則を定めることができる。」とし、規制可能であるとする。そして、ILOの調査によれば、多くの国で、立法や労働協約によって、有償活動に制限が加えられているという。

(2) わが国では、これに関する法律規定は存しておらず、したがってその許否は解釈論に委ねられているが、当然に禁止されていると考える学説がある。それは、使用者が異なっても、有償労働に従事しておれば、就業からの解放状態とはいえないからであるという。しかし、年休における労働からの解放は、現に雇用されている使用者の下でのそれのみを要求しているのである。たしかに、就業という点では同じであるが、これは、あくまでも解放後の自由時間の利用に関わっており、有償労働を禁止する立法が存しない以上、年休自由利用の原則が貫かれるべきであろう。

五 時季変更権の行使

1 意義と法的性質

年休の時季を特定するには、使用者の承認を要せず、労働者の意思表示のみで足りるが、当該日の年休付与が「事業の正常な運営を妨げる場合」、使用者は、「他の時季にこれを与えることができる」として、その調整が図られている（労基39条4項但書）。これを時季変更権という。文言上は「与えることができる」となっているが、使用者は、他の

「時季」を特定できるわけではない。単に、当該時季指定の効果を消滅させ得るだけである。このように、時季変更権の内容が限定的にとらえられているのは、この場合にも形成権たる時季指定権の性格を貫徹するためである。こうした点に着目し、時季変更権の法的性質は、一種の抗弁権にとらえられている。使用者は、時季変更権の行使にあたって単に拒否するだけでなく、他の時季を提案したり、あるいは労働者に他の時季指定を促すべきであり、また労働者の希望する時季の年休取得を阻んだ以上、具体的理由を示す必要があると考えられる。

時季変更権の行使が正当かどうかは、「事業の正常な運営を妨げる」かどうかの判断が決定的に重要となる。近年、最高裁は、この判断にあたって、「できるだけ労働者が指定した時季に休暇を取れるよう状況に応じた配慮をすること」が要請されているとして、使用者の配慮を重視している。詳細は、第2章で論じる。

六 計画年休

1 計画年休制度の特徴と問題の所在

計画年休制度とは、年休日を相当以前に決めておき、計画的に年休を取得していく制度のことであり、87年の改正で新たに導入された（労基39条5項）。その大きな特徴は、第一に、労働者の一方的な意思表示で時季を特定し得る自由年休とはちがひ、使用者、及び過半数を組織する労働組合、それがいない場合には労働者の過半数を代表する者（以下、「過半数代表」という）が何らかのかたちで時季決定に関与している点である。第二に、相当以前に年休日が確定されている点である。自由年休だと、労働者は、年休日以前であれば、任意な時期にそれを決定し得たが、計画年休では、こうしたことは考えられなくなった。計画年休は、このように、自由年休とは異なった性格を有しているため、従来には見られなかった新たな問題を生じさせることになった。以下、検討していこう。

2 立法趣旨とタイプ

(1) 上述したように、上司・同僚への気がねが、年休取得率低さの要因の一つとして挙げられたが、計画年休だと、こうした点の解消がすすみ、年休を実際に取得でき、かくて年休権が具体的に保障されることになると考えられる。また、相当以前に年休日が決められているため、心身のリフレッシュという、その本来的趣旨に即した年休利用のすすむことも期待される。したがって、計画年休の立法趣旨は、本来的趣旨に即した年休権を労働者に具体的に保障するものにとらえられる。もっとも、連続休暇を義務づけていないのは根本的な立法の不備であるが。このように、量的側面のみならず、質的側面をも重視していくことが重要だと考える。なお、このような見地からすると、計画年休を操業短縮にも用い得るとの見解には、賛成できない。

(2) 計画年休は、大きく三つのタイプに分けられている(3)。まず第一に、従業員が一斉に休む一斉付与型、第二に、従業員が班を組み、ローテーションで休む班別付与型、第三に、労働者個人ごとに年休日を決め、休暇を取得する個人別付与型である。

3 導入の要件

(1) 「過半数代表」との書面による労使協定の締結

「過半数代表」に対する規制については後にふれる（4参照）ので、ここでは、特に計画年休に関連して重要と思われる締結の時期について述べることにしたい。それは、原則として、各年度ごとに年休権が発生する基準日（たとえば、4月1日）以前でなければな

らないと考えられる。というのは、計画年休協定が締結されていない場合、労基法上、基準日以降は自由年休として行使できることになっており、したがって労働者はそれを前提に年休取得の予定を立てるのであり、これに関する労働者の期待の保護の要否は、基準日を軸として決するのが合理的であるからである。また、基準日以降の導入を肯定すると、すでに年休を取得した者とまだ取得していない者との間でアンバランスが生じ、不都合な結果を惹起させるであろう。なお、この例外は、基準日になお労使交渉が継続中の場合などが挙げられる。

(2)協定事項 ～「有給休暇を与える時季に関する定め」～

この具体的内容については何ら定められていないが、計画年休日数が規定されていなければならないことは当然であろう。問題は、具体的な年休日まで定めておかねばならないかどうかである。後述するように、労使協定締結にあたっては全従業員の意見集約という民主的手続が必要であるが、その際、労働者が締結の是非を判断するにあたっての重要な関心事たる年休日も提示されねばならないと考えられる。そうすると、自ずから、これも定められることになるため、その記載を要件にしてもいいと思われる。そして、このことは、相当以前に年休日わかっている必要がある計画年休の要請にも合致することになるだろう。もっとも、個人別付与型の場合には、個々の労働者の希望が事後に聴取され、時季確定にあたってそれが反映されるため、特定している必要はない。但し、計画表作成の時期及び手続等は定めておかねばならない。

(3)対象日数 ～「五日を超える部分」～

計画年休の対象日数がこのように限定されたのは、「労働者の病気その他の個人的事由による取得のために、一定の日数を留保しておく必要があるから」である。「五日」なのは、①勤続一年の労働者でも、一労働週の連続休暇が可能となるには、最低五日は必要、②現状では、取得日数の約半分が個人的事由（「家庭の都合」）で取得され、取得日数の平均が七・八日であるから、五日で十分なためという。ここでの解釈上の問題としては、自由年休として留保された分が未取得で繰り越された場合、次年度において、これを計画年休に組み入れることが許されるかどうかである。行政解釈（昭六三・三・四基発一五〇号）は、これを肯定し、当該年度において、少なくとも5日が残されておればよいとしているが、どちらの解釈も可能と思われる。取得率の向上という点を重視すれば、許されることになり、逆に自由年休の余地を広げようとするれば、許されないことになる。私は、病休制度や看護休暇制度等がそれほど普及していないわが国の現状にかんがみて、後者を支持し、5日の自由年休は強行的に保障されており、繰り越しの場合、日数だけではなく、法的性質も継承されたい。但し、6日以上繰り越した場合、5日のみが、計画年休に組み入れられないと考える。なお、たとえば、自由年休として7日留保され、当該年度に2日取得された場合、それはどちらの年休かが問題となるが、労働者としては、自由年休を残しておきたいと考えるのが通常であるから、計画年休の対象となるものが取得されたと推定すべきであろう。

4 労使協定の効力 ～拘束力の根拠に関連して～

(1)学説の概観

周知のように、計画年休に関して最も議論のあるのは、労使協定の効力についてである。まず異論なく認められるのは、労働者が計画年休日以外の日を指定した場合、使用者がこれを拒否しても罰則を加えられないとの免罰的効力である。問題なのは、その私法的

効力である。これに関する見解は、大きく二つに分け得る。一つは、計画年休協定自体の拘束力を否定し、私法的効力が認められるとしても、せいぜい、労働者の一方的な時季指定権の行使以外のやり方（具体的には、労働契約、労働協約、就業規則）で年休日を確定することを許容する効力、すなわち解除的効力にすぎないとの考えである。この立場に立つと、労働者を拘束するには、別の法的根拠を要することになる。これは、労働契約に限るとの説（以下、労働契約説という）と労働協約や就業規則でもよいとの説（以下、労働協約・就業規則説という）に分かれる。もう一つは、端的に、労使協定に労働者を拘束する効力を認める考えである（以下、労使協定説という）。

(2)検討

まず、労働契約説は、三六協定における多数説を忠実に受け継いだ考えであり、労働者は、当該計画年休日に合意しない限り、自由に時季指定権を行使できるという点で時季指定に対する個人の権利性を計画年休においても維持していこうとするものであると評し得る。しかし、これだと、改正前の取り扱いとたいしてかわらず、今回、計画年休制度を導入した意義はほとんどなくなるとの批判が妥当するであろう。

計画年休制度導入の意義を認め、かつそれを評価する立場(16)に立つならば、統一的規制の必要性を肯定しなければならない。その際、労働協約・就業規則説に立つか、労使協定説に立つかが問題となるが、私は、後者の立場を支持する。その理由は後で述べるとして、ここでは、まず私法的効力の具体的内容及びその前提条件についてふれておきたい。私法的効力とは、協定の締結により時季指定権が排除され、そしてそれに年休日が定められている場合には、労働者の意思いかんを問わず、その日に特定する、また手続が定められている場合には、使用者並びに「過半数代表」は、それにしたがって年休日を確定する義務を負い、その日が年休日となるというものである。こうした効力は、労基法三九条五項によって、労使協定に承認されたと考えられる。もとより、労使協定にこのような強い効力を認め、またそれが全従業員に及んでいく以上、その前提は、「過半数代表」が使用者の影響を受けず自主的な存在であることはもちろん、その選出手続きに全従業員が関与する機会が保障されており、かつ労使協定締結にあたっては、関係従業員全員の意見を聴取し、それを尊重して公正に代表しなければならない（公正代表義務）ということである(17)。ところで、労働協約や就業規則、特に実務上、重要な役割を果たす就業規則(18)に拘束力の根拠を求めても同じ結果を得られる。そして、この就業規則が、～争いはあるが～法源として法認されており、また制度的には、監督官庁への届出を通じてその監督に服するとのメリットを有している点を考慮すると、上記のような前提条件をつけて労使協定に効力を認める必要はなく、これに法的根拠を認めておけばよいとも考えられる。しかし、ここで注意すべきは、就業規則は、「過半数代表」の意見を聴取すれば、使用者が一方的に制定し得るという点である（労基90条1項）。時季指定権を排除し、全従業員の年休の時季を確定するとの強い拘束力が生じる点にかんがみると、これには、問題があるといわざるを得ない。もっとも、前記のような労使協定締結の前提条件をつけたうえで、就業規則に根拠を求める、または労使協定と就業規則とが相まって拘束力を生じると考えれば、この難点は回避し得る。しかし、計画年休の場合、民事上の義務を課すのではなく、それを消滅させるものであり、かつ本来、年休は、労働者の希望する時季でなくとも、その目的達成が不可能とはいえないこと、及び変形制やフレックスタイム制とは異なり、労使協定で計画年休実施に必要なことはすべて取り決められていることを考慮すると、あえ

て就業規則との関連を問題にする必要はなく、端的に労使協定に私法的効力を肯定すればよいと思われる。

計画年休に関して集团的規制の必要性を肯定しなければならないとしても、公正代表義務、及び年休における時季の意義を考慮すると、その枠内で、時季に対する労働者の希望を尊重することが要請されているといえよう。すなわち、時季の確定にあたっては、「過半数代表」は、一斉付与型だと全従業員、班別付与型だとその構成員の意見を聴取し、それを尊重した内容の協定を締結しなければならない。個人別付与型でも、「過半数代表」が使用者との間で調整にあたり、労働者の希望にそうようにしなければならないと考えられる。なお、時季確定にあたり、均等待遇原則（労基3条）違反や不当労働行為（労組7条）に該当する行為があった場合、当然、当該労働者に対する拘束力は生じない。また、行政解釈（基発一号昭六三・一・一）は、「特別の事情により年次有給休暇の付与日があらかじめ定められることが適当でない労働者については、年次有給休暇の計画的付与の労使協定を結ぶ際、計画的付与の対象から除外することも含め、十分労使関係者が考慮するよう指導する」と述べるが、「過半数代表」が、こうした事情を考慮しなかったときも、公正代表義務違反で、拘束力の否定される場合があるだろう。最後に、労使協定の内容につき、取得時季に対する、必要性も合理性もないような規定の効力は否定されると思われる。

5 計画年休日の変更

(1)問題の所在

いったん定められた計画年休日も、業務上の都合等で変更の必要性が生じることがある。自由年休だと、労働者が指定した時季に年休を与えることが「事業の正常な運営を妨げる場合」、時季変更権を行使することができる（労基三九条四項但書）。しかし、計画年休の場合、こうした法律上の権利としての時季変更権を認めることはできない。というのは、それは、あくまでも労働者の時季指定権に対応するものであり、計画年休の場合、これが存しない以上、当然、時季変更権も認められないということになるからである。労使協定に拘束力を肯定する学説・行政解釈とも、この点では一致している。したがって、問題となるのは、労使協定で時季変更について定めた場合、それを無効とするのは困難であるとしても、どのような場合にそれが認められるのかということである。

(2)高知郵便局事件（最判昭五八・九・三〇労判四一六号三一頁）

計画年休に関連する最高裁判例としては、高知郵便局事件がある。これは、計画年休日に接近して参議院議員選挙投票日が設定されたため、選挙関係郵便物を完配する必要があるとして、郵便局集配課職員に対して時季変更権が行使された事件である。そもそも、時季変更権の行使が適法とされるには、事業の正常な運営阻害との事情が生じていなければならないが、最高裁は、さらに、①計画決定時に予測できなかった事態発生の可能性、②事態発生の予測が可能になってから合理的期間内の時季変更権の行使という二つの要件を付け加えた。この事件は、労基法改正以前のものであるが、上記二要件は、新たに導入された計画年休制度の下での時季変更を考察するにあたって、基本になると考えらる。そこで、これを手掛かりにして、検討を加えていきたい。

(3)計画年休制度の下での時季変更の可能性

まず、上記②の要件は当然のこととして肯定されよう。問題なのは、①の具体的内容である。これに関しては、次のような計画年休特有の事情が考慮されるべきである。すな

わち、自由年休とは異なり、使用者が時季決定に関与して当該時季に年休を付与することに合意しており、かつ相当以前に年休日わかっているから、使用者には年休を付与することが強く要請されている。またこれに対応して、計画年休日に対する労働者の期待も保護に値する、と。このことから、「予測できなかった事態」は、相当厳格に解する必要があろう。さらに、そもそも事業運営支障の程度も、同様に厳格に考えるべきであり、かつ支障が生じるとされる場合でも、使用者に対して、代替要員の確保などが強く求められると考えられる。例えば、電車事故で国民生活に重大な影響を与える場合、事業活動の基礎に重大な影響を与える場合などであり、突然、大量の注文がまいこんだというのは、これに該当しない。なお、時季変更がなされた場合、合理的期間内に計画年休日新たに決定されねばならない。というのは、「計画付与の義務そのものは依然残っている」からである。一斉付与型と班別付与型の場合には、あらためて労使協定の締結が必要である。労働者からの時季変更も、労使協定に定めがない限り、認められないと思われる。ただし、労働者相互間で年休日を入れ替える合意が成立し、使用者に同意をもとめてきた場合、使用者が、業務上なんらの支障が生じないのに、それを拒否すれば、拒否権の濫用と判断される場合があろう。なお、相当以前の計画決定の後には事情変更の生じる蓋然性が高い等の理由から、「労使協定にもとづく取得日程に関する合意は、他の労働者の取得日程との調整上または業務上の不都合の生じない限り、労働者からのある程度の変更に応じる趣旨であると解するのが、実務の運用の上で合理的な解釈」との見解が主張されているが、このように考える余地が全くないとはいえない。

6 年休日数不足者の取り扱い

(1)問題の所在

事業場一斉、班別付与型のように、関係労働者全員に同一日数の休暇を与えなければならない場合、計画年休の対象とし得る年休日数の不足者の取り扱いをどうするのが問われる。有給の法定外年休ないしは特別休日の付与が望ましいが、問題は、これが付与されず、休業措置がとられた場合である。法的には、その期間中の賃金がどうなるのかが問われることになる。行政解釈（昭六三・三・一四基発・五〇号）は、労基法二六条の休業手当（賃金の六割）が支払われねばならないとするが、これは、当然のことである。というのは、本条の「使用者の責に帰すべき事由」とは、不可抗力以外のすべての事由と解せられるところ、使用者は、労使協定を締結して計画年休を導入するかどうかの自由があった以上、不可抗力とは到底いえないからである。しかし、さらにすすんで、労働者は賃金全額を請求し得ないのかが検討されねばならないであろう。

(2)賃金請求権の存否

使用者が労働力の受領を拒否した場合の賃金請求権発生理論構成としては、二つ考えられる。第一に、使用者の労働力受領義務を強く認める考えを前提とし、この場合、受領遅滞に陥ったとしてその発生を肯定する受領遅滞構成、第二に、労働力を受領しなかったことが、使用者の「責に帰すべき事由」（民法536条2項）に該当するとしてその発生を肯定する危険負担構成（である。いずれにせよ、休業措置をとったことが使用者の帰責事由に該当するかどうか問われることになる。この帰責事由の範囲を、使用者の故意、過失または信義則上これと同視すべき事由ととらえるか、それとも労働契約の特殊性を考慮してこれよりも広くとらえるかについては争いがあるが、仮に前者の立場に立ったとしても、当該場合には、帰責事由があると思われる。というのは、計画年休を導入して休業

するかどうか、また何日休業するかにつき、使用者の自主的な判断が可能であり、かつ使用者は、年休日数不足者の存在を知り得たからである。計画年休の場合、労使協定によっており、労働者側も関与している、また労働者の福祉の向上と時短との積極的意義を有するとの特殊性があるとしても、そのことゆえに少数の年休日数不足者の賃金を失わせることまで正当化するとは考えられない。

七 不利益取り扱いの禁止

87年の改正において、年休取得に伴う不利益取り扱いが禁止された。これについて詳しくは、第3章において論じる。

八 未取得年休に関する問題

1 年休の繰り越しと時効

当該年度に取得されなかった年休の次年度への繰り越しが認められるかどうかについては、周知のように争いがある。繰り越しを否定する考えには、通常、年休制度を、「当該年度において法定の日数を有給で現実に休むことを保障するもの」とのとらえる方が基本にすえられていると考えられる。これ自体は正論であるが、労働者が年休を自主的に取らないというよりは取得し得ないという側面の強い現状においては、かえって労働者保護に欠けることになると考えられる。繰り越しを否定する規定のない点をも考慮すると、肯定説が妥当と考えられる。行政解釈（昭二三・一二・一五基発五〇一号、昭二三・五・五基発六八六号）もこの立場である。繰り越しを認めた場合、取得される年休が、当該年度分か、それとも前年度分かが問題となる。これにつき、当事者の合意がないとき、使用者が指定し得（民法488条）、使用者が指定しなかった場合には当該年度分が充当された解すべきである（同法489条）との主張があるが、年休の問題に、債権の弁済に関する規定を用いて解決を図ることは妥当ではないだろう。年休が労働者の権利であり、また自由年休の場合、その一方的な意思表示で時季指定しうることから、労働者の意思によるべきであり、したがって当事者の合意がない限り、労働者に有利になるように、前年度分から取得されると推定すべきである。なお、繰り越し否定説に立てば時効は問題にならないが、肯定説に立つと問題となり得る。これは、労基法一一五条に基づき、二年で消滅する（次年度まで存続する）とされる（昭二三・一二・一五基発五〇一号）。

2 年休の買い上げ

年休の買い上げとは、その未取得日数分に応じて年休手当などの対価を与えて清算する措置である。これは、年休の完全取得からほど遠いわが国の現状にかんがみると、労働者に有利ともいえるが、労基法で年休権が保障されているのは有給で労働義務を消滅させて休養することを目的とすること、また年休取得に伴う不利益取り扱いと同様、取得を抑制する効果をもつことからして、許されないといわねばならない。行政解釈（昭三〇・一一・三〇基収四七一八号）も、「年次有給休暇の買い上げの予約をし、これに基づいて法第三九条の規定により請求し得る年次有給休暇日数を減じ乃至請求された日数を与えないことは法第三九条違反である。」と述べる。ただし、退職などにより労働関係が終了するに際してなお年休が残っている場合には、買い上げでしかそれを清算する方法がないため、例外的に許容されると考えられる。なお、年休権を放棄する旨の合意が無効であることは、改めていうまでもないであろう。

第2章 最高裁判例における年休権理論の到達点と課題

一 はじめに

最高裁における年休に関する判例は、現在までのところ、二二件になる（表1参照）。昭和四八年に下された全林野白石営林署・国労郡山工場事件が最初であるが、周知のように、そこでは、①年休権の法的性質、②一斉休暇闘争に関する判断基準、③年休自由利用の原則について重要な判断が下され、その後の判例理論の形成に大きな役割を果たした。そして特に昭和六〇年以降、判例数が増加してきた。争点は、①時季変更権の行使、②争議行為への年休の利用、③年休自由利用の原則、④年休取得に伴う不利益取り扱い、⑤全労働日の意義、⑥法定年休と法定外年休の取り扱い、⑦年度途中退職者の年休権と多様である。この中には、労働者の年休権の充実という観点からして重要な判断があるが、他方、問題のある判断も少なくない。そこで、本稿においては、特に重要と思われる三つの争点、すなわち①時季変更権の行使、②年休取得に伴う不利益取り扱い、③争議行為への年休の利用にしばって、これまでの最高裁判例を整理・分析し、最高裁における年休権理論の意義及び到達点とともに、その問題点と課題を明らかにしたい。

二 時季変更権行使の適法性

1 事件の特徴

時季変更権に関しては多くの最高裁判例があるが、事件の主たる特徴は、次の三点に求められる。まず第一に、公務関係の事件の多さである。特に（旧）電電公社及び郵政関係が多数を占めている。第二に、専門性ある業務に関わる事件の少なさである。すなわち、大多数は代替が困難でない業務に従事する場合である。専門性あるのは、高校教員に対する時季変更権行使の適法性が争われた夕張南高校事件、記者に対するそれが問われた時事通信社事件が挙げられる。第三に、こまぎれ年休の事件が圧倒的な点である。一～二日、多くて連続三日であるが、これはわが国の年休取得の実態を反映したものである。こうした中で、休日を含めて連続四週間の休暇が時季指定された時事通信社事件は異色である。

2 判断基準

事業の正常な運営の阻害の有無は、下級審においては、①諸般の事情（具体的内容については後記3参照）を考慮し、②時季変更権が行使される時点における蓋然性に基づき判断されることは確立している。最高裁はこの点に関して判示していないが、原審判断の「是認」を通じて、これを承認していると考えられる。なお、判断基準の単位について、近時の下級審判例は、事業場ではなく、一定のまとまりをもった部や課などに求めるものが多い(1)。最高裁は、全林野白石営林署・国労郡山工場事件判決（最二小判昭四八・三・二<民集二七巻二号一九一、二一〇頁>。以下、「三・二判決」という）において、「労基法三九条三項但書（改正前、引用者）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」とし、事業場単位での判断が必要であると理解できる判示をしている(2)。これについては、年休を利用した一

斉休暇闘争の正当性を論じるための内容であり、時季変更権行使の正当性には妥当しないとの読み方も不可能ではない。三・二判決以降、最高裁は、部や課などのまとまりをもった単位を基準として判断している原審判断をそのまま是認しているのがあるが（新潟鉄道郵便局事件〈最二小判昭六〇・三・一一労判四五二号一三頁〉、千葉中郵便局事件〈最一小判昭六二・二・一九労判四九三号六頁〉等）、三・二判決との整合性のためにも、この点を明確にする判断が望まれる。

3 「諸般の事情論」の具体化 ～「状況に応じた配慮」～

(1)下級審判例の動向

諸般の事情論とは、「事業場の事業の規模、その内容、当該労働者が担当している業務の内容、それが当該事業場の事業の中で占めている位置・程度、代替性及び代替者配置の難易、業務の繁閑、同時季における年休権行使者の人数、労働慣行等諸般の事情を考慮して、客観的かつ個別的、具体的に判断すべきである」(3)というものである。年休の時季指定と事業の正常な運営との関係にはさまざまな事情が絡み合ってくるため、時季変更権の行使が適法とされるかどうかは、当該事情に即して個別具体的に決定していかざるを得ないからである。しかし、こうした諸要素をどのような観点から考察するか、またどの要素を重視するかで、事業の正常な運営阻害の有無の結論が異なってくるものが考えられ、その精緻化が望まれる(4)。

こうした中で、近年、下級審において、「代替性及び代替者配置の難易」に関連して、代行者等の確保にあたっての使用者の配慮を強調する判例が増加してきた。たとえば、夕張南高校事件高裁判決（札幌高判昭五七・八・五労判三九八号五七頁）では、次のように判示されている。すなわち、「労働者は休暇の権利を有しており（憲法二七条二項）、しかも、労基法が休暇の時季決定を第一次的に労働者の意思にかからしめていること（三・二判決）に徴すれば、労働者が年休の時季決定をしたときは、使用者において、当該時季に代替要員を確保したり、労働者の配置を変更したりして事業の正常な運営を確保するための可能な限りの手だてを講じたにも拘らずなお事業の正常な運営が阻害されると判断されるときに、はじめて時季変更権行使のための客観的要件である『事業の正常な運営を妨げる』事情が存在することになるというべきであって、これらの努力を傾けることなくただ漠然時季変更権を行使することは許されない」、と。こうした下級審判例において注目し得るのは、代替要員確保の努力の程度を、「可能な限り」（前掲夕張南高校事件高裁判決、名古屋鉄道郵便局事件・名古屋地判昭五九・四・二七労判四三一号六八頁）、あるいは「最大限の努力」（仙台中央電報局事件・仙台地判昭六〇・四・二五労判四五三号八七頁）にとらえ、これを強調している点である。

(2)最高裁判例の到達点

上記の代替要員確保に関する下級審判例の理論は、弘前電報電話局事件（最二小判昭六二・七・一〇民集四一巻五号一二二九頁）、横手統制電話中継所事件（最三小判昭六二・九・二二労判五〇三号六頁）、そして電電公社関東電気通信局事件（最三小判平元・七・四民集四三巻七号七六七頁）等一連の最高裁判決によって承認されるに至る(5)。その到達点は、次の四点に整理し得る。

第一に、「状況に応じた配慮」が承認されたことである。すなわち、従来、労働者の年休の時季指定に対応する義務は、労働者がその権利を享受することを妨げてはならないと

いう不作為を基本とすると理解されていたが（三・二判決参照）、それ以上に一定の積極的内容をも有するとされた。上記三判例においては、勤務割による勤務体制がとられている事例であったが、その後の時事通信社事件最高裁判決（最三小判平四・六・二三民集四六卷四号三〇六頁）において、通常の勤務体制がとられている場合にも妥当するとされた。したがって、「状況に応じた配慮」は、すべての事例に適用されることになった。

第二に、配慮の程度につき、「できるだけ労働者が指定した時季に休暇を取れるよう状況に応じた配慮」（前掲弘前電報電話局事件最高裁判決）がなされねばならないとする。ここで「できるだけ」とは、「指定した時季」にかかり、「休暇がとれるよう」にかかるわけではない(6)。「通常の配慮」で十分なのである。この点において、最高裁諸判決以前に下されていた下級審判例で、「最大限の努力」あるいは「可能な限りの手だて」とされ、配慮の程度を高くしていた立場とは異なっている。

第三に、前掲電電公社関東電気通信局事件最高裁判決において、配慮の具体的内容を決定するにあたって考慮すべき要素が示された。すなわち、①当該事業場において、年次休暇の時季指定に伴う勤務割の変更がどのような方法により、どの程度行われてきたか、②年次休暇の時季指定に対し使用者が従前どのような対応の仕方をしてきたか、③当該労働者の作業の内容、性質、欠務補充要員の作業の繁閑などからみて、他の者による代替勤務が可能であったか、④当該年次休暇の時季指定が、使用者が代替勤務者を確保しうるだけの時間的余裕のある時期にされたか、(ホ)当該事業場において週休制がどのように運用されてきたかなど。

第四に、時季変更権行使にあたって、必ずしも具体的な配慮行為は必要としないとされたことである。この点を指摘したのは、前掲電電公社関東電気通信局事件最高裁判決である。ここでは、職員の年休取得の備えて管理者一名を常に配置していたところ、当該時季指定日が成田空港反対闘争に関連した、管理者による特別保守体制と重なり欠務補充ができなくなり、管理者が他の代替勤務者の確保を考慮せずに時季変更権を行使したため、「状況に応じた配慮」がなされたのかどうか問われた。最高裁は、「（使用者が）通常の配慮をしたとしても代替勤務者を確保して勤務割を変更することが客観的に可能な状況になかったと判断しうる場合には、使用者において代替勤務者を確保するための配慮をしたとみうる何らかの具体的行為をしなかったとしても」、時季変更権の行使は違法とならないと判示した。

(3)問題点と課題

最高裁が「状況に応じた配慮」を承認したのは、年休権をより尊重していこうとする点で評価し得る。これによって、安易な時季変更権の行使に一定の歯止めがかけられたことになった。しかし、最高裁の理論には、検討すべき問題点や課題も存する。以下、これについて論じよう。

(ア) 具体的行為の必要性

上記のように、前掲電電公社関東電気通信局事件最高裁判決は、具体的に「通常の配慮」行為をする必要はないと判断した。これ以前に下された前掲弘前電報電話局事件では、代替可能な労働者が勤務変更を申し出ているにもかかわらず、使用者が勤務変更をしなかった、また前掲横手統制電話中継所事件では、従来、勤務変更の便宜をできるだけ図り、また代替者の申し出があったにもかかわらず、年休の利用目的（成田空港反対闘争参加）を考慮してその便宜を図らなかったという事情があり、「通常の配慮」をすれば、客観的

に代替者を確保するのが可能な事案であった。これに対して前掲電電公社関東電気通信局事件では、こうした事情がなく、かつ使用者が代替者確保のための努力（検討すら）もしなかった事案であった。この最高裁の判断につき、具体的配慮行為は時季変更権の適法性要件ではなく、配慮の実際上の意義は、「『事業の正常な運営を妨げる場合』か否かを判断する過程における思考のための視点又は手掛かり若しくは手段のほかならない」と解釈されている(7)。すなわち、「代替勤務者確保の難易」という時季変更権行使の要件の一判断要素に関連して、「使用者がそのような配慮をした場合を想定して、あるいは、そのような配慮をすることを前提として」判断すべきとの趣旨であるとされるのである。たしかに、「通常の配慮」をしたとしても、代替者を確保できないような状況であるならば、具体的な配慮行為を行わなかったことと事業の正常な運営の阻害との間に因果関係がないといえ、したがって時季変更権の行使は違法にはならないといえる。しかし、これに対しては、次のような批判がある。すなわち、勤務割体制における職員配置の変更の可、不可はすぐれて相対的であるのが実態であり、勤務割から外れた同僚たる職員の意向を実際に打診することのほうが優先されるべきであるから、具体的な代替勤務者の配置の努力の有無を検討する以前に、代替勤務者の確保が客観的に可能な状況にあったかどうかを判断する論法は疑問である。また、最高裁の論法では、代替勤務者確保のための具体的努力をしないで客観的にその可能性がなかったと主張し、補強材料を加えて自己弁護を行えば、労働者は、時季変更権が行使される時点で、代替勤務者に就くことに同意した者、ないしそのことを申し出た者などの存在を立証しない限り、時季変更権の行使が違法との判断を導き出せず、不当な実際的結果をもたらす、と(8)。こうした立場では、具体的配慮行為は、時季変更権の行使の（前提）条件と位置づけることができよう。そして、「通常の配慮」の内容に、他の労働者への意向打診まで含まれるととらえる必要がある。その際、「『状況に応じた配慮』をすることによって代替者確保の可能性も生まれるという視点」(9)が重要となってくる。というのは、「通常の配慮」の内容に打診まで含まれると理解したとしても、最高裁判決のように、「客観的」に判断する立場に立つと、打診しても代替者はなかったされる可能性があるからである。いずれにせよ、最高裁の立場では、時季変更権の行使が適法とされやすくなると思われ、この点の検討が必要であろう。

(イ) 配慮の程度・内容

上記のように、最高裁は、配慮の程度につき「通常の配慮」でよいとする。ところで、「通常の配慮」をすれば代替要員を確保できる客観的状況にあったかどうかを判断するにあたっては、まず当該場合においてどのような配慮がなされるべきかが確定され、次に実際にどのような配慮がなされたのかが認定されねばならない。ここで重要なのは、前者をどのようにして確定するかである。これをある程度具体化したのが前掲電電公社関東電気通信局事件最高裁判決において示された五つの要素であった（上記(2)参照）。この要素に関して特徴的なのは、主として当該使用者が従前どのように対応していたかが考慮されている点である。たしかに、当該時季指定に対し、これまで実施してきた代替要員確保の努力をしていなければ、「通常の配慮」を行ったとはいえない。しかし、こうした従前の対応だけを基準とするならば、それがいくら低くてもよいということになりかねないであろう。最高裁調査官は、これについて、「通常の配慮」とは、「通常の利用者としての配慮」という側面と、「当該事業場において通常である配慮」という側面があるとし、前者の側面については、「社会通念における同じような規模、事業内容、勤務体制等の企業、事

業場での通常の（必ずしも『あるべき』と同義ではない。）取扱いを念頭において考える必要がある」と解説され、必ずしも当該使用者の従前の「配慮」だけが基準となるわけではないとされる(10)。しかし、前掲電電公社関東電気通信局事件最高裁判決以降の判例を見てみると、後者の検討をなさずに判断しているものが見受けられる（たとえば、中原郵便局事件高裁判決〈東京高判平二・二・一四労判五六〇号四七頁〉）。さらに、今日、多くの企業では年休取得の備えて十分な体制を組んでいるところは少なく、したがって他の使用者の状況が参照されても、それには限度があろう。非番日の労働者の代替など他の労働者への影響を免れることができないと思われる。むしろ、人員体制自体にまでメスを入れていく必要があるのではないか（後記(ウ)参照）。

さらに、「通常の配慮」の内容・程度に関して検討すべき問題として、代替労働者確保の単位及び他の労働者への打診の必要性の有無がある。まず前者は上記「事業」の理解の仕方にも関わってくるが、これにふれた判例として、東京市外電報局他事件（東京高判平三・一・三〇労判五八〇号六頁）がある。そこでは、「年休の時季指定があった場合に他の職場（原告が所属する課以外の課、引用者注）にまで代替要員を求めるまでの配慮をなす必要はない」との判断が下された（なお、最高裁〈最二小判平三・一二・一三労判六〇号二六頁〉もこれをそのまま是認している）。本来は事業場全体で代替要員を確保すべきであると考えられるが、実際には担当職務の専門・技術性などにより、一定範囲（部、課など）に限定されざるを得ないであろう。しかし、この際留意すべきなのは、部や課などの単位を所与の前提としたり、また当該職場の長（課長、部長など）の年休に関する権限を前提として判断すべきではなく、職務の相互関連性を考慮して他の職場でも代替可能な要員が存在しないかどうかを検討すべきであることである(11)。次に、他の労働者への打診に関してであるが、この点をやや詳細に論じた下級審判例として、名古屋鉄道郵便局事件（名古屋高判平元・五・三〇労民集四〇巻二・三号三九三頁）がある。そこでは、(甲)年休相互が競合した場合、先に時季指定された年休が優先する、(乙)年休と週休との関係では、両者の法的性格の相違（年休は一定の要件が充足され、労働者の請求によって付与される。週休は無条件で、労働者の請求をまたずに付与され、また年休と違い業務への影響を問わずに与えられる）を考慮し、少なくとも年休が当然に優先するとはいえず、従前の取扱いが基準とされる、(丙)本件非番日については、労働時間の調整の関係から勤務時間の割振が行われないいわゆる休業日にすぎないから、週休日とは同一視できず、各事業場の実情に応じて非番日を変更すべきかどうかの配慮の要否が決められるとの判断が示された。最高裁判例でも、上記のように、「通常の配慮」の内容・程度を決定する要素の一つとして、週休日の変更などの従前の取扱いが考慮されていた。こうした立場では、従来他の労働者へ打診が行われてきた場合にのみ、その必要性が認められることになる。この打診に関しては、具体的な配慮行為の必要性に関連しても議論されていたが、その程度を強く認めると、他の労働者へ搬寄せがいきかねないであろう。したがって、せいぜい公募にとどめるべきであるように思われる(12)。こうした点が問題となるのは、予備員がそれほど配置されていないとの人員体制と密接に関連しているであろう。

(ウ) 従来判例では、人員体制については、使用者に広範な裁量が認められるべきであって、年休取得者の欠務による事業運営上の支障を考慮するにあたっては、現有の人員配置をもとにその有無を決するほかないとする傾向にある(13)。たとえば、千葉中郵便局事件最高裁判決（最一小判昭六二・二・一九労判四九三三号六頁）では、使用者による人員配置

基準（必要人員、欠務許容人員、年休時予備人員）の是非に踏み込まず、これを前提として判断した原審判決をそのまま是認している。たしかに、年休取得の観点からの適正な人員体制を想定するには困難が伴うが、年休の取得率の低さの大きな要因がこの点にある点にかんがみると、現人員を前提にして時季変更権行使の適法性を判断すると、コマ切れ取得であっても適法とされることが多くなりかねない。当該年度において完全取得されることを前提にし、この点を時季変更権行使の適法性判断の中に具体的にどのように取り込んでいくのかの検討が必要である。

- (1)この点については、菅野・安枝・山本・渡辺『セミナー労働時間法の焦点』（一九八六年・有斐閣）四七五頁以下（菅野執筆）、名古屋功「年次有給休暇」片岡・萬井編『労働時間法論』（一九九〇年・法律文化社）三二七頁以下参照。
- (2)最高裁調査官による三・二判決の解説においても、このように理解されている（可部恒雄・法曹時報二八巻一一号〈一九七六年〉二〇八七頁）。
- (3)夕張南高校事件（札幌高判昭五七・八・五労判三九八号五七頁）。
- (4)なお、時事通信社事件高裁判決（東京高判昭六三・一二・一九労民集三九巻六号六六九頁）は、「年次有給休暇請求権の権利としての性格を害する結果にならないように配慮しな」ければならないと指摘する。
- (5)これら三つの事件はいずれも、成田空港反対闘争に参加するため年休を取得しようとしたのに対して時季変更権が行使された事案である。
- (6)岩淵正紀・弘前電報電話局事件最高裁判決判例解説・法曹時報四一巻一〇号（一九八九年）二一三頁。
- (7)岩淵・前掲解説・二一二頁、高橋利文・電電公社関東電気通信局事件最高裁判決判例解説・法曹時報四二巻八号（一九九〇年）一七四頁。
- (8)長淵満男「時季変更権行使の適法性要件」判評三八四号（一九九〇年）四四頁。ほぼ同旨、上村雄・「時季変更権行使と『使用者としての通常の配慮』」『経営と経済』（崎大学）六九巻四号（一九九〇年）二八七頁以下。
- (9)上村・前掲判例評釈・二八八頁。
- (10)岩淵・前掲解説・二一三頁。
- (11)菅野・安枝・山本・渡辺・前掲書四八七頁以下参照。
- (12)菅野・安枝・山本・渡辺・前掲書四九五頁以下参照。
- (13)高橋利文・時事通信社事件最高裁判決判例解説・法曹時報四四巻一〇号（一九九二年）二一八八頁。

3 計画年休における時季変更権の行使

(1)高知郵便局事件最高裁判決の意義

高知郵便局事件（以下、「本件」という）は、労働協約上定められた計画年休の時季変更権行使の適法性が問題となった事案である。労基法上の労使協定による計画年休は、八八年の労基法改正によって新設されたが、その普及はそれほど進んでおらず、むしろ本件のように、労働協約によって計画年休を実施している企業が多いと思われる。そこで、高知郵便局事件最高裁判決（最二小判昭五八・九・三〇民集三七巻七号九九三頁。以下、「本

判決」という)の意義と問題点・課題を明らかにしておきたい。

(ア) 事件の概要

本件はやや複雑な内容であるので、簡単に事件の概要について説明しておこう。

計画付与の対象となる年休は、郵政省と全逓との労働協約等(以下、「本件労働協約等」という)において、前年度未取得の年休のうち一〇日に達するまでの日数、及び前々年度発給の年休であって前年度までに付与されなかった日数であると定められていた。計画付与の方法及び手続は次の通りである。すなわち、前年度発給に係る分については、所属長が年度初頭において、職員の請求により業務の繁閑等を斟酌して各人別に当該年度中の休暇付与計画を立てて付与する。ただし、所属長が年度途中においてその計画の変更を必要と認めたときは変更し得る。前々年度発給に係る分については、所属長が五月から順次各月毎に一日ずつ割り振り、かつ前年度の発給に係る分に準じて与える、と。参議院選挙の実施に伴い計画年休の時季変更がなされたため、その適法性が問われた。

(イ) 本判決の意義と射程範囲

本判決の最大の意義は、労働協約による計画年休をめぐる理論構成を提示したうえで、その時季変更権行使の適法性の判断基準を示した点に見い出される。すなわち、前者につき、年度初頭において職員の請求により立てられる休暇付与予定計画の付与予定日は労基法三九条(旧)三項にいう「労働者の請求する時季」に相当し、計画付与予定日の変更は、同項但書所定の時季変更権行使と異なるところはない、後者につき、計画休暇付与予定日を変更できるのは、計画決定時においては予測できなかった事態発生の可能性が生じた場合に限られ、かつ予測が可能になってから合理的期間内に時季変更権を行使しなければならないとした。

次に、本判決の射程範囲を確認しておこう。本件において計画付与の対象となっているのは、上記のように、前年度及び前々年度の年休であった。このうち、前年度未取得の年休については、繰越肯定説に立つと、法定(法内)休暇が含まれる可能性がある。そうすると、少なくともこれに労基法三九条(旧)三項が適用されるのは当然のことである。原審判決(高松高判昭五四・・・・二・労民集三〇巻六号・・・・九頁)は、計画付与の対象となる年休の時季変更には、(旧)三項但書よりもゆるやかな基準になると判示したが、これは、繰越否定説の立場に立ち、すべて法外(協定)休暇であることを前提としている。本判決は、この点に関して、本件労働協約等の「解釈」によって、「法内休暇、協定休暇の区別を問わず、休暇を労基法三九条所定の基準により一律に取り扱うことにしている」とし、繰越の肯否の判断を留保して、解決を図った。他方、このことは、本判決の論理が、労基法三九条に従って法外休暇を取り扱うと解される場合のみならず、法定休暇を計画年休の対象とする場合をも射程範囲におさめることになり、より一般的な内容を有するといえる(1)。

(2) 労働協約上の計画年休の理論構成

(ア) 本判決の問題点

労基法改正によって新設された計画年休の場合、労使協定の法的効力のとらえ方には見解の差異があるが、少なくとも自由年休とは異なり、時季確定にあたって労使協定が重要な役割を果たし、また労基法三九条四項但書の時季変更権は存しないという点では一致している(2)。これに対して、本件のように、労働協約に基づく計画年休の場合、①時季確定に使用者が関与している、②相当以前に取得日が特定されるという点では労基法上の計画

年休と共通するが、他方、自由年休たる性格には変化はないため、これを理論的にどのように構成するのかが問題となる。本判決は、この点に関して、①年度初頭に職員の請求に基づき立てられる休暇付与予定計画の付与予定日を「労働者の請求する時季」、②年度途中の計画休暇付与予定日の変更を時季変更権の行使ととらえた。こうした理論構成の問題は、第一に、休暇付与予定計画の段階における使用者の関与を十分に考慮していない点、第二に、本件のような時季変更権の行使を労基法三九条（旧）三項但書と同等にとらえている点に見い出され得る。

（イ）問題の解決方向

本件のような個人別付与型の計画年休は、予め労働者から希望日を聴取し、それに基づき、使用者が単独で調整し、場合によっては組合と協議・調整して、年休取得口を決定していくのが通常である(3)。本件でも、本件労働協約等において、①職員は休暇請求書にその希望する時季を記入した調書を添付する、②所属長はできるだけ職員の希望する時季に休暇を割り振るよう考慮して計画を立てる、③所属長は職員の希望する時季に休暇を割り振ることが困難と認めたときは、その旨職員に通知し、他の希望する時季を申し出させ、前号（②）により取り扱う、④右によるものお所属長において職員の希望する時季に休暇を割り振ることが困難と認めたときは、他の適当な時季にこれを割り振ると定められていた(4)。本判決は、調整後の付与予定日を年休時季の指定ととらえているが、むしろ職員が希望する時季を請求（「記入」）したのが、これに該当すると考えるのが妥当である。というのは、特定の月日を所属長に申し出、所属長は、できるだけ希望時季に休暇を割り振るように要請され、それが困難な場合には、他の希望時季を申し出させる手続がとられているからである(5)。そうすると、使用者が希望日の付与の変更をするのが時季変更権の行使ととらえられ、調整により休暇日が決定されれば、その時点において、時季変更権が放棄されたと理解するのが実態に即しているであろう。

このように理解すると、本件のように、休暇付与予定日決定後の変更をどのように説明するかが問題となる。本判決は、労基法三九条（旧）三項但書の時季変更権の行使と同等にとらえているが、すでに時季変更権が放棄されたと理解すると、否定されるべきであろう。したがって、原則として労働者の同意がない限り、時季変更し得ないことになる。本件のように、労働協約に時季変更の規定がある場合、それが有効であるとしても、変更し得る場合を限定的に解釈する必要がある。本判決は、①計画決定時においては予測できなかった事態発生の可能性、②右事態発生の予測が可能になってから合理的期間内の時季変更権の行使という二要件を挙げている。②は首肯できるが、①は、ゆるやかすぎるであろう。というのは、自由年休とは異なり、使用者が時季決定に関与して当該時季に年休を付与することに合意しており、かつ相当以前に年休日がわかっているのであるから、使用者には年休を付与することが強く要請されている、またこれに対応して、計画年休日に対する労働者の期待も保護に値するからである(6)。このことから、「予測できなかった事態」は、相当厳格に解する必要がある。さらに、そもそも事業運営支障の程度も、同様に厳しく捉えるべきであり、かつ支障が生じるとされる場合でも、使用者に対して、代替要員の確保などが強く求められると考えられる。本件をこうした観点から検討してみると、参議院議員選挙投票日の具体的日程までは決まらなかったが、おおよその時期は計画決定時にわかっており、予測可能性はないとはいえるのか疑問であり、また事業の正常な運営阻害の前提としての代替要員の充足も不十分であったと思われる。

- (1)土田道夫・本判決判例批評・法学協会雑誌一〇二巻一〇号（一九八五年）一九五二頁参照。
- (2)この点については、野田進「年次有給休暇の法理論」季労一六五号（一九九二年）一〇〇頁以下参照。
- (3)名古屋道功「計画年休の実態」労旬一二八九号（一九九二年）六頁以下参照。
- (4)清水敏「計画休暇と時季変更」労旬一〇八七・八号（一九八四年）七〇頁以下参照。
- (5)蓼沼謙一「計画休暇と合理的期日内の時季変更権の行使」民商法雑誌九一巻一号（一九八四年）一〇四頁参照。
- (6)名古屋道功「計画年休をめぐる法律問題」日本労働法学会誌七四号（一九八九年）九四頁参照。なお、土田・前掲批評一九五三頁以下参照。

5 長期休暇取得に対する時季変更権の行使

(1)時事通信社事件最高裁判決の意義

(ア) 事件の特徴

時事通信社事件（以下、「本件」という）は、四週間という長期にわたる年休の時季指定に対し、二週間についてのみ承認し、残り二週間には時季変更権が行使され、その適法性が問われたた事案である。コマ切れ取得を前提としてきた従来理論が長期取得の場合にも妥当するかどうか、妥当しないとするならば、どのような判断基準が必要かが問題となった。また、本件は、記者という、専門性を有する職種であったため、その点をどのように評価するのもポイントとなった。

(イ) 時事通信社事件最高裁判決の意義

時事通信社事件最高裁判決（最三小判平四・六・二三民集四六巻四号三〇六頁。以下、「本判決」という）の最大の意義は、長期休暇に対する時季変更権行使の適法性の判断基準を提示した点にある。すなわち、本判決は、「事前の調整を経ることなく、その有する年次有給休暇の日数の範囲内で始期と終期を特定して長期かつ連続の年次有給休暇の時季指定をした場合には、これに対する使用者の時季変更権の行使については、右休暇が事業運営にどのような支障をもたらすか、右休暇の時期、期間につきどの程度の修正、変更を行うかに関し、使用者にある程度の裁量的判断の余地を認めざるを得ない」との一般的な判断基準を提示した。ただし、その裁量的判断は、「労働者の年次有給休暇の権利を保障している労基法三九条の趣旨に沿う、合理的なものでなければならないのであって、右裁量的判断が、同条の趣旨に反し、使用者が労働者に休暇を取得させるための状況に応じた配慮を欠くなど不合理であるときは」、時季変更権の行使は違法であるとの制限を加えた。

(2)本判決の射程範囲と問題点・課題

(ア) 射程範囲

時季指定の方法には、具体的な休暇の始期と終期を一方向的に指定する場合と一定の季節ないし期間を指定する場合とがある。前者では、それだけで休暇取得期間が特定されるが、後者では、さらに具体的な時期を決めなければならず、このためには使用者と労働者間での協議等が予定されることになる。長期休暇が取得されようとする場合、後者の方法が用

いられたならば、「事前の調整」を経て取得時期が確定することになり、この場合の時季変更は、上記計画年休における理論を基本にして解決すればよいであろう。問題なのは前者の場合であり、本判決はこの場合を射程範囲にしている。

(イ) 「裁量的判断の余地」

時季変更権行使の適法性を判断するにあたって、従来の理論では、客観的立場から、事業の運営の支障の程度を時季変更権が行使される時点を基準にして蓋然性にに基づき判断していた。これに対して、本判決は、長期休暇の場合、上記のように、「事前の調整」を経ずになされた時季指定に対する時季変更権の行使については、(Ⅱ)事業運営への支障の程度、(Ⅲ)休暇の時期、期間に対する修正・変更の程度に関して、「ある程度の裁量的判断の余地」を認めた点に大きな意義がある。この論拠として、(Ⅰ)長期になる程代替者確保の困難さが増大するなど事業の正常な運営を阻害する蓋然性が高くなり、使用者の業務計画、他の労働者の休暇予定などの事前の調整を図る必要が生じる、(Ⅳ)事業活動の正常な運営の確保にかかわる諸般の事情について正確に予測することは困難であり、当該労働者の休暇の取得がもたらす事業運営への支障の有無、程度につき、蓋然性にに基づく判断をせざるを得ないという点を挙げる。たしかに、長期休暇では、事業の正常な運営への支障の程度が増す。そして、(Ⅱ)事業運営への支障の程度、(Ⅲ)休暇の時期、期間に対する修正・変更の程度については、使用者の専門的技術的判断が必要とされるため、最終的にはその「裁量的判断の余地」があるといえる。しかし、「ある程度」とはいう限定がついているとしても、これを正面から認めると、時季変更権の行使の判断が緩やかになり、年休の権利性が弱められることになりかねない。最高裁は、これに関連して「事前の調整」という点を強調する。長期休暇の場合、これを経るのが望ましいのは事実であるが、本件のように具体的な時期を指定する方法も労基法上認められている以上、「事前の調整」を媒介としない場合、特に代替者の確保など使用者の配慮が緩和されていいとするにはなお検討を要するであろう。

(ウ) 「合理性」の判断基準

次に、本判決は、「裁量的判断」は「合理的」なものでなければならないとの制限を課した。すなわち、それは、「労働者の年次有給休暇の権利を保障している労基法三九条の趣旨に沿う、合理的なものでなければならないのであって、右裁量的判断が、同条の趣旨に反し、使用者が労働者に休暇を取得させるための状況に応じた配慮を欠くなど不合理であるときは」、時季変更権の行使は違法であるとしたのである。本判決は、「裁量的判断」の適否を検討するにあたって、具体的には「状況に応じた配慮」にしか触れていないが、(Ⅱ)事業運営への支障の程度、(Ⅲ)休暇の時期、期間に対する修正・変更の程度についての「判断」である以上、より一般的には、上記諸般の事情に基づき判断されることになろう。しかし、その中で重要なのはやはり「状況に応じた配慮」であると考えられる。というのは、長期休暇の場合、事業運営への支障が認められるのが通常であり、したがってこれに対する使用者の対応が中心的問題となるからである。本判決は、この具体的内容につき、(Ⅱ)記者が専門性を有し、代替者を見い出すのが困難である、(Ⅳ)単独配置には合理性がある、(Ⅴ)時季指定された後半部分についてのみ時季変更していることを理由として、この配慮には問題がないと判断した。しかし、長期休暇では事業の正常な運営の阻害の程度が高まること、及び通常相当以前に時季指定がされていることを考慮すると、特に代替者確保にあたっての努力の程度を強めるべきであろう。また、専門性を有し、代替労働が困難な

場合、事業の正常な運営阻害の程度は高くなると考えるべきである。そうしないと、年休を取得できないからである。さらに、原審判決において、「時季変更権の行使は他の時季における年次有給休暇の完全消化が可能であることを前提とする」との判示がなされているが、これが「状況に応じた配慮」の内容と位置づけられるならば、特に長期休暇の取得しやすさを促進することになる(1)。ただし、このためには、年度当初に時季指定するなど、他の時季に与え得るように時季指定することが必要である。これらの点が特に本件のような事案では考慮される必要があると考えられる。

(エ) 事前の調整にあたっての休暇の利用目的の考慮

事前の調整をする場合、使用者の立場からすると、休暇の利用目的がわかれば調整しやすいといえる。この点を考慮し、調整に必要な限りにおいて休暇の利用目的（休暇をどこですぐすか、海外か国内か自宅か、共働きの場合の配偶者の休暇計画、家族旅行であるか等）を問い、それを参酌することを認めるべきでないかとの見解がある(2)。たしかに、実務上からこうした要請があるのは理解できるが、これを認めると、たとえば利用目的を明らかにしたくない労働者が不利に扱われ、結果的に年休自由利用の原則が形骸化しかねない。特に不明瞭な人事考課制度によって昇給・昇格などが決められている現状にかんがみると、利用目的を明らかにしない自由も、年休自由利用原則の内容と考えるべきであろう。したがって、ローテーション、あるいは労働者間での自主的な調整というやり方で対処するほかないのではないか(3)。

(1)和田肇「長期休暇と時季変更権の行使」ジュリスト一〇〇八号（一九九二年）七八頁参照。

(2)高橋利文・本判決判例解説・法曹時報四四巻一〇号（一九九二年）二一八三頁以下。

(3)なお、電電公社此花局事件（最一小判昭五七・三・一八民集三六巻三号三〇六頁）では、年休の利用目的を考慮することを認めたが、これは、時季変更権行使を適法とする客観的要件が備わっているにもかかわらず、年休の使途に配慮すべき事情があるならば、その行使を差し控えるという特殊事情のある場合である（山本吉人『労働時間』<一九九五年・有斐閣>二八〇頁参照）。

三 年休取得に伴う不利益取り扱いの禁止

1 沼津交通事件最高裁判決の意義

八八年労基法改正によって、年休取得に伴う不利益取り扱いを禁止する旨の規定が新設された。しかし、「使用者は、第三九条第一項から第三項までの規定による有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならない」（一三四条）とのまわりくどい表現、及び年休について定めた三九条ではなく、附則に置かれていることから、後述するように、規定の性格と法的効力の理解のしかたに争いがあった。皆勤手当の支給に関して、年休取得を欠勤と同等に取り扱い、一日「欠勤」すれば減額、二日以上「欠勤」すれば無支給との規定の有効性が問われた沼津交通事件（最二小判平五・六・二五民集四七巻六号四五八五頁。以下、「本判決」という）は、この点について注目すべき判断を下した。すなわち、本判決は一三四条を努力義務規定ととらえ、年休取得に伴う不利益取扱いは「三九条の精神に沿わない面を有する」が、その効

力は公序良俗（民法九〇条）に反するかどうかで判断すべきであると判示した。そして、その判断は、「その趣旨、目的、労働者が失う経済的利益の程度、年次有給休暇の取得に対する事実上の抑止力の強弱等諸般の事情を総合して、年次有給休暇を取得する権利の行使を抑制し、ひいては同法が労働者に右権利を保障した趣旨を実質的に失わせる」かどうかを基準にしてなされるべきであるとした。

2 本判決の問題点と課題

労基法一三四条の法的性格

学説において、一三四条の私法的効力のとらえ方は多様である。すなわち、①一三四条の強行性を肯定する説(1)、②一三四条は三九条に含まれている内容を確認したとする説(2)、③一三四条の新設により、三九条に不利益取り扱い禁止の効力が肯定されるに至ったとする説(3)、④一三四条は努力義務であり、その有効性は公序違反かどうかで判断するとの説(4)である(5)。本判決は、④の立場に立つ。ところで、一三四条新設以前に不利益取り扱いが問題となった事案として、日本シェーリング事件がある。そこでは、労働協約において、賃金引き上げ対象者から前年の稼働率が八〇%以下の者を除外する趣旨の条項が置かれ、稼働率算定の基礎となる不就労の一つとして年休取得が挙げられたため、その有効性が問題となった。最高裁（最一小判平元・一二・一四民集四三卷一二号一八九五頁）は、「公序に反し、無効」としたが、一三四条新設後も、この立場を維持したことになる(6)。また、賞与の計算にあたって年休取得日を欠勤として扱うことの是非が問われたエヌ・ウント・エー事件（最三小判平四・二・一八労判六〇九号一二頁）では、「労基法三九条四項（旧）の規定の趣旨」から許されないと判断されたが、この判決は、不利益取り扱いを端的に労基法三九条違反ととらえていると理解し得る余地があった。しかし、本判決と整合的に解すれば、「三九条四項の規定の趣旨」としか述べていないから、法的効力は、結局、民法九〇条との関係に求めていると理解することになる。

問題なのは、一三四条を努力義務規定とする根拠であるが、本判決は、この点には言及していない。しかし、本判決の解説を行った最高裁調査官によれば、①一三四条制定の経緯、②本文ではなく、附則に置かれていること、③まわりくどい表現であることが指摘されている(7)。多くの学説が、こうした難点があることを承知で、なお一三四条を積極的に位置づけていこうとしたのは、年休取得に伴う不利益取り扱いがわが国の年休取得率低さの要因になっている点を考慮したためであると思われる。最高裁の立場を変えるには、立法改正が必要なのであろうか。

(2)公序違反となる場合

本判決は、上記のように、公序違反となるかどうかにつき、「その趣旨、目的、労働者が失う経済的利益の程度、年次有給休暇の取得に対する事実上の抑止力の強弱等諸般の事情を総合して、年次有給休暇を取得する権利の行使を抑制し、ひいては同法が労働者に右権利を保障した趣旨を実質的に失わせる」かどうかを基準としている。こうした判断枠組及び基準は、本判決が引用しているように、上記日本シェーリング事件最高裁判決及びエヌ・ビ・シー生理休暇事件最高裁判決（最三小判昭六〇・七・一六民集三九卷五号一〇二三頁）と同一である。そして、これによると、無効とされる場合は一定程度限定されてこよう。実際、本件では無効とはされなかったのである。ここで特徴的なのは、公序違反かどうかの判断にあたって、一三四条を考慮していない点である。これと対照的なのは、本

件第一審判決（静岡地沼津支判平二・一一・二九労判六三六号一六頁）である。すなわち、そこでは一三四条は訓示規定であるとしつつも、「労働基準法は有給休暇につき一三四条をわざわざ規定し、右規定は不利益な取扱を是正する趣旨を有しているものであって、民法九〇条の公序を考えるについても右趣旨に沿うように解釈しなければなら」ず、したがって「皆勤手当につきその減額の額によって公序違反あるいはそうでないものと分けることは、結局不利益を一部にせよ残すことになり、右立法趣旨の沿わない結果になる」とし、皆勤手当における不利益取り扱いはすべて公序違反と結論づけた。

労基法改正の趣旨が時短促進であること、年休取得に伴う不利益取り扱いがいぜんとして存在し、それが年休取得率の向上を妨げていること、さらに計画年休の導入に伴い、自由年休については特に取得しやすい条件にすべきであることにかんがみると、原則的に一切の不利益取扱が禁止されたという方向で捉えていくことが望まれよう(8)。

- (1)林和彦「年次有給休暇制度の新たな課題」季刊労働法一四七号（一九八八年）七七頁。
- (2)菅野和夫『労働法第三版補正版』二六九頁等。
- (3)安枝英「年次有給休暇」『新労働時間法のすべて』（ジュリスト九一七号<一九八八年>）一三九頁以下。
- (4)別冊法学セミナー『基本法コンメンタール労働基準法』（一九九〇年）二二八頁（秋田成就執筆）。行政解釈（昭六三・一・一基発一号）もこの立場である。
- (5)なお、渡辺章『わかりやすい改正労働時間法』（一九八八年・有斐閣）一一二頁は、罰則の適用をも肯定する。
- (6)なお、労基法一三四条新設以前の判例は、年休取得に伴う不利益取り扱いの効力を、労基法三九条との関係で問題とする立場（大瀬工業事件・横浜地判昭五一・三・四労旬九〇二号七四頁、日本シェーリング事件第一審判決・大阪地判昭五六・三・三〇労判三六一号一八頁、ニュードライバー教習所事件第一審・第二審・大阪高判昭六一・一一・二八労民集二七巻六号四八七頁）と、民法九〇条との関係で問題とする立場（日本シェーリング事件第二審判決・大阪高判昭五八・八・三一労判四一七号三五頁）とに大別される。一三四条新設後の下級審判例として、西村産業事件（福岡地小倉支判平四・四・一六労判六一三号四三頁）がある。ここでは、一ヶ月の所定労働日数の全部を年休を取得せずに出勤した者に対して八〇〇〇円支給するとの規定の有効性が問題となったが、「労基法一三四条に違反し、ひいては法三九条の趣旨に反する」とし、無効とした。そこでは、直接的にどの条項との関係で法的効力を問題しているのか不明確である。
- (7)千葉勝美・本判決判例批評・ジュリスト一〇三一号（一九九三年）一二四頁以下。
- (8)なお、島田陽「年休取得に対する不利益取扱」法律時報六六巻四号（一九九四年）一〇七頁参照。

四 年休の争議行為への利用

1 最高裁三判決の意義

(1)三・二判決及び夕張南高校事件最高裁判決の到達点

労働者が一斉に時季指定権を行使して同一日に年休を取得することにより、スト類似の効果をあげようとする「一斉休暇闘争」に関してもっとも重要な最高裁判決は、上記三・

二判決である。しかし、三・二判決にはいくつかの不明確な点があった。これを一定程度明確にしたのが夕張南高校事件最高裁判決（最一小判昭六・二・八労判四八七号・四頁）であった。両最高裁判決における到達点を整理すると、次のようになる。すなわち、①一斉休暇闘争の実質は年次休暇に名を藉りた同盟罷業にほかならず、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得ず、一斉休暇の名の下に同盟罷業に入った労働者の全部について賃金請求権は発生しない、②このことは当該労働者が所属する事業場において一斉休暇闘争が行われた場合に限り、他の事業場における争議行為等に年休を利用して参加した場合には年休は有効に成立する、③一斉休暇闘争が本来の年休権の行使でない理由は、その目的とするところが、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っ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り、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っ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点に求められる、④一斉休暇闘争は、「全員」一斉でなくてもよく、割休闘争も含まれる、と。

(2)田沼電車区事件最高裁判決の意義

上記二つの事件は、組合指令に基づき一斉に時季指定権を行使するとの行為態様であった。これに対し、津田沼電車区事件（最三小判平三・一一・一九民集四五卷八号一二三六頁）は、すでに年休の時季指定に対する承認がなされていたところ、スト予定日が繰り上がり、当該年休日がスト実施日とたまたま重なったため、労働者がストに参加し、その指導等を行ったことから生じた事件である。すなわち、そこでは、ストに組合員が自発的に参加したという点で、従来の「一斉休暇闘争」とは性格を異にする点があった(1)。

津田沼電車区事件最高裁判決の意義は、年休の時季指定後に、所属事業場において争議行為の指令が発せられ、当該労働者がこれに自発的に参加することも許されないとし、適用範囲を広げた点に求められる。最高裁は、この理由として次の点を挙げる。すなわち、所属する事業場の「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って、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」、と。

2 最高裁判決の問題点と課題

争議行為への年休の利用は、年休権という個別的関係と、争議という集団的關係の両側面とが関わっているだけに、学説・判例ともその法的処理に苦慮してきたといえる。最高裁は、上記のように、一斉休暇闘争の場合と争議行為への自主的参加の場合について判断を下している。いずれの場合も、年休の本来的趣旨に即してその利用目的を「保養」に限定すれば、解決は簡単である。しかし、わが国では年休以外の休暇制度が十分に整備されていないこともあって、年休は多様な使い方がされている。このため、最高裁自身も、「年休自由利用の原則」を強調し、この点との関連において、争議行為への年休の利用を問題とせざるを得なくなっている。具体的には、その利用を違法とする論拠づけと関わっている。すなわち、一斉休暇闘争については、「使用者の適法な時季変更権の行使によっ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」、争議行為への自主的参加については、「業務を運営するための正常な勤務体制」(2)は存在していないことを挙げ、両者とも、年休制度の枠外の問題であるとしているのである。しかし、こうした論理を推し進めていくと、労働者が、一斉休暇闘争以外の目的で、時季変更権を無視してでも年休を取得しようとする場合、あるいは所属事業場において争議行為が行なわれている際に非組合員が年休を取得しようとした場合にも年休の成立が否定されかねない。最高裁も、こうした不合理な結果は認めないと考えられるが、さすれば実質的に年休の利用目的を考慮しているといえるのである。

また、最高裁の論理は、基準という点での問題もある。一斉休暇闘争の場合、組合指令があるため、労働者が時季変更権を無視してでも年休を取得しようとしているかどうかの判断は比較的下しやすいが、争議行為への自主的参加の場合、困難を伴う。というのは、最高裁は、「争議行為に参加しその所属する事業場、の正常な業務の運営を阻害する目的」を有するかどうかを基準しているが、争議行為への参加の態様は多様であり（単なる集会参加・ピラ配布から、ストの指導まで多様な形態がある）、どのような場合にこれに該当するのかが明らかでないし、また自主的な参加であるため、正当な時季変更権の行使があれば、これに従う意思有している場合も十分に考えられるからである(3)。さらに、時季指定によってすでに年休日が確定し、労働義務が消滅した以上、その使途を問題とするのは、年休自由利用の原則を著しく侵すことになりかねない。いずれにせよ、最高裁判決においては、これらの点の明確化が課題となるであろう。

(1)最高裁は、争議行為への参加を同盟罷業とはとらえていないのに対して、第一審（千葉地判昭六三・九・二八労判五三一号九三頁）、第二審（東京高判平二・一・三一労判五七一号五四頁）とも、これを同盟罷業ととらえたうえで、従来の最高裁判例に従い、「右のような職場離脱は、、、使用者の時季変更権を初めから無視し、当該事業場の業務の正常な運営を阻害することを目的としているから」、本来の年休権の行使とはいえないとした。

(2)最高裁調査官によると、これは、「使用者の指揮命令に従って労働者がその労務を提供し業務を遂行する体制」を意味する（青 馨・津田沼電車区事件最高裁判決解説・法曹時報四五巻二号<一九九三年>七三一頁）。

(3)島田陽一・津田沼電車区事件最高裁判決批評・ジュリスト平成三年重要判例解説（一九九二年）二一一頁参照。

五 おわりに

以上、時季変更権の行使、年休取得に伴う不利益取り扱い、そして年休の争議行為への利用に関して最高裁判例を検討してきた。最高裁は、法的性質につき年休の権利性を重視した構成（いわゆる二分説）の提示、年休自由利用の原則の強調、「状況に応じた配慮」論の採用など先進的な役割を果たしてきた。他方、「状況に応じた配慮」の具体的内容、長期休暇の場合の「裁量的判断の余地」などなお検討を要する課題があるのも上述した通りである。

一九八八年及び一九九四年に労基法改正がなされ、年休制度も一定程度充実した内容となった。こうした制度改正による判例理論の修正は基本的には必要ではないと思われるが

、この点はなお検討を要する課題である。

第3章 ドイツの休暇制度

一 連邦休暇法制定の経緯

1 前史

年休に関する法規制は、すでに一八七三年に制定されたライヒ官吏法(Reichsbeamtenengesetz)及び一八七四年皇帝令(Kaiserliche Verordnung)においてなされていたが、これは、官吏に限られ、かつ法的請求権は認められず、単にその申し出ができるにすぎなかった。職員(Angestellte)に対しては、第一次大戦以前から一定の普及をみていたが、労働者(Arbeiter)を含めた全被用者に年休がゆきわたるのは、ワイマール期である。それは、立法ではなく、労働協約によったという点に大きな特徴があり、後に述べるように、このことが、法理論、さらには連邦休暇法の内容にも看過すべからぬ影響を与えていると、いうことを強調しておく必要がある。ナチス期には年少者保護法(Jugendschutzgesetz)が制定され、年少者に対してのみ年休を付与する旨の規定が置かれたが、全被用者を適用対象とする法律は存在せず、協約規則(Tarifordnung)や経営規則(Betriebsordnung)が重要な役割を果たしていた(1)。

(1) 一九四五年までに、二つの法案が用意された。一つは、一九二三年の一般労働契約法案(allgemeine Arbeitsvertragsgesetz)であり、そこでは、最低三日、以後勤続年数に応じて九日まで逡増する制度が置かれていた。もう一つは、ナチス期のドイツ帝国アカデミー労働法委員会による労働関係法案(Gesetz über das Arbeitsverhältnis)であり、最低日数は六日であった。しかし、いずれも日の目をみることはなかった。

2 連邦休暇法の制定

(1) ラント法の成立

第二次大戦後、ヴュルテムベルグ＝ホーエンゾレルン州（その後、バーデン＝ヴュルテムベルグに併合された）を除く一二の州において相次いで制定された年休法によってはじめて、年休に関する包括的な法規制が出現するに至る。しかし、年休請求権を有する者の範囲、年休年、年休の長さ(Urlaubsdauer)、待機期間などの具体的内容面での相違はもとより、規定の仕方も、わずかの指導的な定めを置いているにすぎない州もあれば（バーデン＝ヴュルテムベルグ）、非常に詳細な定め方をしている州もあった（右記州以外）。さらに、多少とも複雑な補則規定(Ergänzungsbestimmung)も存した(2)。これらの事情は、必然的に、複雑な問題を惹起させることになった。具体的には、同一の雇主(Dienstherr oder Arbeitgeber)に雇用されていても、働いている州に応じて被用者毎に異なった処遇となる、同一の労働協約でも、州によって、有効となったり、無効となったりする、また裁判所にとっては、法律の文言、立法史を考慮したその精神や目的に従い、それぞれの州法を解釈しなければならないという困難が生じ、さらに同一の事情でも、州毎に異なった判断が下されることになるが、これは、使用者と被用者、また学説においても、不明確さと誤解を生む結果となった。このため、連邦法による統一的規制の必要性が

繰り返し強調され、議会においても、一九六〇年に入り、SPD及びCDU/CSUによって法案が提出され、調整の後、一九六二年二月二日に連邦休暇法（被用者に対する最低休暇法 Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer）が成立し、一九六三年一月八日に施行された（その後、一九六九年六月二七日及び一九七四年一〇月二九日に改正されている）(3)。

(1) Bolrt=Rohsler, Bundesurlaubsgesetz 2. Aufl. p.13ff..

(2) なお、一定範囲の被用者に関する法律（船員法<一九五七・六・二六>、年少者労働保護法<一九六〇・八・九>、重度身体障害者法<一九六一・八・一四>、国防法<一九五六・二〇等>）においては、連邦全域を適用対象としていた。

(3) vgl. Bolrt=Rohsler, a.a.o., p.14ff.

二 連邦休暇法の基本思想

1 年休法の統一

上述したところから明らかなように、各州によって内容の異なる年休法の統一が、連邦休暇法制定の決定的な契機となった。これによって、ナチスの犠牲者、及び精神面ないし肉体面においてハンディキャップを負う被用者に関する規定を除き、全州法は効力をもたなくなった。実務上は、有利な州法であっても無効とされ、また将来にわたって効力を否定されるという点が特に歓迎された。というのは、そうでないと、法的不統一が排除されず、またどちらが有利かという、困難な判断が強いられるからである。

2 協約自治の優位性

ドイツにおいて、労働条件は労働協約によって規制されるのが通常であり、年休の発展もそれが重要な役割を果たしたため、従来から、年休の規制は協約当事者の任務であり、法規制は必要でないとの主張がみられた。しかし、すべての被用者が労働協約の適用があるわけではないことから、この主張は取り入れられなかったが、大部分の規定が協約に解放された任意法規 (tarifdispositives Recht) と規定された (13条-1-1)。すなわち、労働協約によるならば、法律規定よりも被用者に不利なように変更することができるのであり、これは、ドイツ法に内在する協約自治の原則を尊重したものである。そして、これによって、それぞれの産業の実情にあった規制が保障されるのである。また、しばしば解決困難な有利性判断も回避されることになった。但し、その例外は、有給の年休請求権の保障 (1条)、人的適用範囲 (2条)、そして最低付与日数一八日 (3条-1) の各規定であり、これに対しては、直接的であろうと、間接的であろうと違反し得ない。例えば、11条-1において定められた年休手当の計算方法 (年休取得前13週間の平均) と異なった方法を労働協約で規定する場合でも、有給の年休請求権を保障した第1条に内在する生活水準原則 (Lebensstandardprinzip) に反して不当に低くすることは許されない。

なお、通常、労働協約が適用されない使用者と被用者は、法律よりも不利な労働条件を合意し得ないが、当該労働協約に限って、その休暇規制の適用を合意することは許される (13条-1-1文)。これは、経営内での一元的規制を可能にすることにより、できるだけ被用者が同一に扱われ、かくて労働協約の広い適用を確保しようとするためである。このように、連邦休暇法の大部分の規定は、労働協約によるならば、被用者に不利に変更

し得るが、もとより労働契約や経営協定によっては、なし得ない。但し、これにはいくつかの例外がある。一つは、7条2項2文によると、年休日数が二労働日を超える場合の分割にあたっては、最低一二日間は連続していなければならないが、これは、労働契約によっても、異なった規制をし得る(13条-1-1)。二つめは、建築産業その他、頻繁な勤務場所の変更の結果、一年以内の短期の労働関係が相当程度通常である産業では、すべての労働者に対する連続した年休の確保のために必要な限り、1条、2条、3条1項についても、労働協約で不利に変更し得る(13条-2)。三つめは、ドイツ連邦鉄道とドイツ連邦郵便局については、歴年とは異なってもよい(13条-3)。

三 年休の本質と法的性格

1 年休の本質

年休が保養(Erholung)を目的とする点については争いはないが、それが、過去の労働の対価(Entgelt)としての性格を有するのか、それとも使用者の配慮義務(Fursorgepflicht)の一形態ととらえるのかに関しては争いがある。ワイマール時代においては、対価説が支配的であったが、それは、年休請求権の法的根拠たる労働協約等において、その発生要件として一定の待機期間(Wartezeit)が設けられていたため、賃金等と同様、過去の労働の対価との考えになじみ易かったためと思われる。しかし、ナチス期に入り、国民労働秩序法(Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20.1.1934、以下AOGと略す)が制定されると、次第に配慮義務説が優勢となり、ライヒ労働裁判所も、これに従うことになる(1)。すなわち、こうした考えは、AOGの影響が大きい。AOGは、事業所の「指導者(Führer)」としての企業主と「従者(Gefolgschaft)」としての被用者とが協働して、経営目的を促進し、また国民と国家の共同の利益を追求することを目的とするが(1条参照)、そこでは、労働関係を、対立する関係ではなく、「人格法的共同体」ととらえ、被用者の忠実義務とともに、使用者の配慮義務が強調されることになる(2条参照)。そして、年休付与義務もまた配慮義務に由来するとされるのである(2)。すなわち、「年休は、原則として、創造的な人間の労働力を維持し、再生することに資するもの」であるが、こうした目的を有する年休を付与するように、配慮しなければならないという。このような労働関係のとらえ方、また「年休付与が個人の利益のみならず、同程度に民族全体の利益」にもなるとする点に、AOG、さらにナチス労働法のの影響が看取されるが、ここで確立された考えは、第二次大戦後も、維持され、今日でも配慮義務説が一般的である。すなわち、BGB 618条によると、使用者は、「被用者が、生命と健康に対する危険から保護されるように配慮しなければならない」、「使用者が、個々の被用者に対して、年に一回、報酬の継続的支払いの下で、一定期間労働から解放して休ませねばならないことも、それに属する」(3)と考えられているのである。こうした配慮義務説に対して、少数ではあるが、対価説も根強く主張されている。例えば、グンターによると、配慮義務によって使用者に給付が義務づけられるのは、予見し得ず、かつ異常な必要性が存する場合であり、そして当該場合において具体的な必要性があることが前提であるが、連邦休暇法によって年休請求権が、具体的な配慮の必要性とは関わりなく一般的に生じるとされた以上、配慮義務説は妥当でないという(4)。

配慮義務説は、後述するように、年休請求権発生の法的根拠づけに関して重要な役割を果たしたが、連邦休暇法が成立した今日においても、いくつかの重要な問題の法的解決に

あたって基準となっている。例えば、年休手当は従前の生活を維持するに足るものでなければならないとの生活水準原則(Lebensstandardprinzip)は、年休請求権を保障した連邦休暇法一条に内在していると考えられているが、これは、対価説からは導き出し得ない(対価をどのように決めるかは当事者の自由であるから)。また、労働関係終了時に年休がすべて取得されていない場合には例外的に金銭による清算(Abgeltung)が認められているが(7条4項)、被用者の重大な忠実義務違反が原因で労働関係が解消された場合にも清算する必要があるのかどうかの解決にあたっては、配慮義務が問題となる。連邦休暇法制定当時、「被用者が、その故意・過失(Verschulden)によって、即時解雇を正当化する理由から解雇された場合、あるいは労働関係を不当に早く解消した場合のいずれかに該当し、かつそこにおいて労働関係から生じる忠実義務に対する重大な違反が存する場合には、清算する必要はないとの規定が置かれていた(七条四項二文)が、これは、年休が労働関係に内在する配慮義務に由来する以上、被用者が、それに対応する忠実義務に著しく反する行為を行った場合には、残余の年休の清算を要求することは権利濫用として許されないとの考えによっていた(5)。74年の法改正によってこの規定は削除されたが(6)、なお解釈によってこれと同様の結論を導くべきかどうかに関しては争いがある。規定削除によって、清算に関しては、年休の対価的性格が前面に出るに至った(7)、あるいは規定の削除は権利濫用の評価に影響を及ぼし、もはやそれには該当しなくなった(8)として、対価説(9)と同様の結論に達する立場が主張される一方で、配慮義務を強調する立場からは、こうした場合は、従来同様権利濫用に該当し、したがって使用者は、被用者の清算の請求に対して、権利濫用の反論によって対抗し得ることになる(10)(11)。

2 年休の法的性格

年休とは、保養を目的とし、報酬(Vergütung 年休手当)支払いの下で、被用者を労働義務から解放することであるが、それは、報酬支払いと労働義務からの解放=自由時間の付与との二つの要素から成り立っている。ワイマール時代において、年休請求権は、この二つの請求権が「併存している(nebeneinander)」、すなわち独自性をもって存在しているとの考え(二重の請求権説)が特に、判例上強く主張されていた(12)。それは、年休の本質に関して当時支配的であった対価説、すなわち財産法的債務法的にとらえる立場からすると、二重の請求権説との発想につながり易かったためである(13)。そして、年休の法的性質が実務上問題となる、労働関係終了時になお年休が取得されずに残っている場合の法的処理についても、対価説に立つと必然的に清算が要求されるが、これは、上記両請求権が一体化しているのとらえるよりも、「併存」しているのとらえるほうが理論的に説明し易かった。というのは、自由時間の付与が、労働関係終了により不可能となっても、なお報酬(年休手当)請求権は残存していることになるからである。二重の請求権説が支配的であったのは、こうした事情によると思われるが、配慮義務説が広く支持されるようになると、両請求権は不可分に結び付いているとの統一説(Einheitstheorie)が通説となる(14)。というのは、「生命と健康に対する危険から保護される」ために年休が付与されると考えるならば、理論的にも自由時間の付与と年休手当の支払いとは一体としてとらえるのが自然なためである。そして、統一説に立った場合、労働関係終了時に生じる清算請求権は、残存した年休手当の請求権ではなく、すでに獲得された年休請求権の代替にすぎないとされることになる(15)。すなわち、労働関係終了後ないしは新労働関係発生後、賃金の

喪失なく、保養することを保障するととらえるのである。そして、こうした立場に立つと、労働関係終了時及びそれ以降、被用者が労働不能により年休を取得できないとき、使用者は清算する義務を負わないが、年休発生年及び翌年の繰り越し期間中に労働が可能となったならば、清算しなければならないとの代替性を貫いた結論が導かれる(16)。

以上のように、ナチス期の国民労働秩序法の下において、こと年休の本質及び法的性格に関しては、理論的に深化したといえよう。

- (1) RAG vom 16.3.38, ARS Bd.32,s.315.
- (2) ナチス期の労働関係論及び配慮義務については、和田肇『労働契約の法理』（一九九〇・有斐閣）45頁以下、81頁以下が詳しい。
- (3) BAG vom 2.5.1956,EBAG 3,27.
- (4) Hans Gunter, Die Problematik der Urlaubsanrechnung,Rechtsformen und Rechtscharakter , AuR 1963,s.79.
- (5) BAG vom 26.6.1960 ,EBAG
- (6) 74年の改正は、ILO132号条約批准のため行われたが、7条4項2文が削除されたのは、条約では、清算を排除する規定が置かれておらず、それとの調整を図るためであった。
- (7) Dirk Neumann, Urlaub als Entgelt oder aus Fursorgepflicht?, RdA 1977,269f..
- (8) Stahlhacke,a.a.O.,228f..
- (9)Wlotzke,Neuerungen im gesetzlichen Arbeitsrecht, DB1974, 2259 ; Schwerdtner,Fursorgetheorie und Entgelttheorie im Recht der Arbeitsbedingungen (1970)
- (10) Peter G. Meisel, Die Anderungen des Bundesurlaubsgesetzes durch das Heimarbeitsanderungsgesetz vom 29.10.1974, RdA 1975,169f..
- (11) 改正前は、使用者の反論がなくとも、年休清算の請求権が生じていなかったが、規定の削除によって、原則としてこの請求権は発生し、その主張に対抗するには、使用者の反論を要するとの相違がある。
- (12) RAG vom 30.11.27,ARS Bd.1.s.66; RAG vom 12.1.29,ARS Bd.5,s.336; RAG vom 23.3.29,ARS Bd.5.s.382; RAG vom 19.6.29,ARS Bd.6,s.368 usw.
- (13) Vgl.,Dersch,ARS Bd.31,s.185.
- (14) Hueck=Nipperdey,Bd.1 ,s432; Nikisch,Bd.1,s.520f; RAG vom 27.4.38,ARS Bd. 33,s.37; RAG vom 15.11.39,ARS Bd.37,s.365 usw.
- (15) BAG vom 22.6.56,AP Nr.9,10,13 zu § 611 BGB Urlaubsrecht.
- (16) BAG vom 28.6.84 ,EBA Bd.46,s.224.

四 連邦休暇法の内容の特徴

1 年休請求権の法的根拠

ワイマール時代において、年休は、過去に給付された労働に対する対価の一形態であるとの見解が見られたが、今日では、その付与は使用者の配慮義務から要請されているとの考えが一般的である(1)。すなわち、BGB六一八条によると、使用者は、「被用者が、生命と健康に対する危険から保護されるように配慮しなければならない」、「使用者が、個

々の被用者に対して、年に一回、報酬の継続的支払いの下で、一定期間労働から解放して休ませねばならないことも、それに属する」(2)のである。この点に着目して、年休請求権の法的根拠を使用者の配慮義務に求める立場もあるが、配慮義務から即法的請求権を導き出すことはできないとして、慣習法(Gewohnheitsrecht)をその根拠にすべきであると考えられている(3)。すなわち、ワイマール期及びナチス期において、年休が労働協約や協約規則(Tarifordnung)によって一般化し、かくて今日、被用者が年休請求権を有し、使用者が付与義務を負うことは法的確信(Rechtsüberzeugung)に支えられ、これに関する慣習法が成立しているとされるのである(4)。したがって、被用者は、労働協約、経営協定、労働契約などで年休につき定められてなくとも、その権利を有するのであり、この立場からすると、連邦休暇法は、創設的意味をもたないことになる(5)。このように、年休請求権自体の成立に、労働協約、すなわち労働運動が重要な役割を果たしている点に注目すべきである。

(1) Hueck=Nipperdey,a.a.O.,S.432.

(2) BAG vom 2.5.1956,EBAG 3,27.

(3) A Hueck, in Festschrift für Hedemann(1938),S.325.

(4) BAG v.20.4.1956 AP Nr.6 zu § 611BGB Urlaubsrecht;Hueck=Nipperdey, a.a.O.,S.433f; Nikisch,Arbeitsrecht,3.Aufl.,Bd.1,521usw. この立場では、配慮思想は、慣習法成立の基礎と位置づけられる。なお、配慮義務は、年休請求権の基礎としては意味がなくなったが、それに関わる解釈や補充について意義を有している。例えば、年休の請求が権利濫用に該当するかどうかという問題である。

(5) Hueck=Nipperdey,a.a.O.,S.433.

2 年休目的達成のための措置

連邦休暇法によると、年休目的は、肉体的、精神的回復という意味での保養(Erholung)にあるとし(1条)、これを確保するための措置をいくつか置いている。

(1)年休期間中の有償行為(Erberbstätigkeit)の禁止

被用者は、年休期間中、有償行為(自営業か非自営業か、労働契約に基づくか、その他の契約に基づくかは関係ない)を行うことはできない。今日では、明文の規定が置かれているが、連邦休暇法制定以前から、これは、年休の本質がら導き出され、有償行為を行えば、忠実義務違反(treuwidrig)と考えられていた(1)。

(2)連続取得

連邦休暇法7条2項によると、年休は、原則として、連続して与えられねばならない。但し、急迫した経営上の事情または被用者自身に存する事情が、分割を必要とする場合には、例外的に分割し得る。1974年の改正前までは、分割の単位に制限はなかったが、改正により、被用者の有する年休が12日を超えている(12日は含まず)場合、そのうちの一つは、少なくとも12日連続していなければならないとされた。これは、分割にあっても制限を加え、年休の保養目的ができるだけ達成されるようにとの趣旨である。もっとも、これは、労働協約はもとより、経営協定や労働契約でも当該制限から逸脱し得るため(13条1-3)、実質的意義は減ぜられているが、少なくとも使用者が一方的にはなし得ないという意義はある。すなわち、たとえ急迫した経営上の事情がある場合でも

、被用者の同意などがなければ、12日以下には分割できないのである。

(3) 歴年取得の原則と繰り越しの禁止

被用者は、各「歴年」において年休請求権を有し（1条）、したがって年休は、「歴年」に与えられねばならない（7条3-1）。このように、1月1日から始まる「歴年」としている点で、わが国とは異なるが、ここでの重点は、1年の間に年休が付与されねばならないということである。したがって、次年度の年休を事前に取得することはできないし、また繰り越しも原則として禁止され、急迫した経営上の事情または被用者自身に存する事情にのみ認められ、しかもそれは、翌年はじめの3か月以内に取得しなければならない（7条3-2、3）。このような措置が講じられているのは、「各被用者が、ある程度規則的リズムで、一定長期に継続した有給の自由時間を取得する」ことを確保し、これが年休の保養目的によく合致するためである。

(4) 療養及び後療養期間（Kuren und Schonungszeit）の年休への繰入（Anrechnung）の禁止

連邦休暇法10条によると、療養及び後療養期間（これは、本来の療養期間の構成要素ではなく、「被保険者の社会的健康管理（soziale Betreuung）」の別種の手段であり、しばしば、療養の効果が、療養期間経過後にはじめて生じ、かつ追加された後療養期間によってよりいっそう確実なものになるために与えられる）を年休に算入することは禁止されている。連邦休暇法制定以前、これが許されるかどうかにつき争いがあったが、連邦労働裁判所は、折衷説、すなわち、療養期間中、個人の自由ないしは一般的な生活享受（allgemeine Lebensgenuss）を重大に制限する場合には、許されず、他方その程度には至らず、保養休暇に近い、それと同等である、ないしは特別に有効な「真の休暇（echtes Urlaub）を保障する場合には、許されるとの立場を明らかにした。これは、休暇の本質を、単に「医学的ないしは準医学的観点から理性的に見て、健康的に生活し、かくて消耗された労働力を回復する」のみならず、「個人の自由と生活享受についての自己決定の領域」が存すること（例、知らない地方やすばらしいものとの出会いと享受、旅行の可能性、家族といっしょにいられること、スポーツをしようことなど）をとらえるためである。

（旧）規定は、これにしたがい、社会保険機関等から療養ないしは治癒の処置がなされる場合には、原則として算入し得ないが、「保養休暇の通常の形成をそれほど害さない場合には」、例外的にそれが許されるとした。

3 年休取得要件

(1) 基本思想

連邦休暇法4条によると、年休請求権が発生するには、6か月間継続勤務していなければならないが、このように待機期間（Wartezeit）を要求するのは、制定以前の協約実務において一般的であった。それは、年休請求権が使用者の配慮義務の流出物と考えられる以上、使用者との結びつきがごく短期間だと、被用者にそれを付与するのはふさわしくないとの考えに基づく(1)。

(1) 待機期間

① 待機期間は一度充たされれば、後にあらためて問題になることはない。そして、その時点から、当該年度において完全な年休請求権が発生する。

② 4条においては、6か月間の「労働関係の存続（Bestehen des Arbeitsverhältnis）」

が要求されているが、ここでは、労働関係が法的に中断なく存在しておればよく、實際上就労している必要はない。したがって、長期の疾病や自己の責に帰すべき労働障害などにより就労できない場合、待機期間を中断し、延長し得るとの見解があるが(2)、制定史や文言から支持されてない(3)。

(2)実際の就労

年休請求権の発生につき、実際に就労している必要はないが、当該歴年あるいは待機期間中に、長期の疾病などで、全くないしはほとんど就労していない場合、年休請求権の行使が権利の濫用と判断されることがある。判例の立場には、この問題に関して変遷が見られる。まず、年休日数と実際の就労日数との間に正常な関係がなければならぬとし、前者よりも後者の方が少ない場合には、権利濫用に該当すると判断した(4)。しかし、その後、こうした事情のみならず、個々の事例の全事情が考慮されねばならず、したがって若干の労務給付にもかかわらず、被用者の保養の必要性が認められる場合(例、自己の責に帰すべからざる疾病、労災)には権利の濫用とはならないとの判断を示した(5)。そして、「全事情」は、あくまでも疾病によって弱められた健康の回復・安定に必要なかどうかに関するものであって、「使用者の経済的危険の領域に属する諸事情」は考慮されない。このように、年休権の目的にかんがみ、濫用の範囲を狭めた点に特徴がある。しかし、これに対しては、①予見可能性がなくなる、②年休の目的は、給付された労働につき休養をとって回復することにあるのであって、疾病などのような他の原因に起因する保養の必要性は、休暇法の対象ではない、との批判が加えられている(6)。しかし、その後、連邦労働裁判所は、労働が実際になされない場合における年休の請求が権利の濫用になることはないとの結論に到達した(7)。それは、次の理由による。①連邦休暇法によると、年休請求権は、労務給付の範囲とは無関係に発生する。連邦休暇法は、年休請求権の発生を、(抽象的ないしは個別的な)保養の必要性と結びつけていない。②年休と労務給付との間につきりあいがないと主張するとの主張は、年休請求権の存在とその履行とを混同している、すなわち請求の時点で労働可能でありさえすれば、それを妨げる理由はない。③実際の労働と年休の範囲とのふつりあいを権利濫用の要件とする見解は、被用者に保養の義務が存しない点、及び年休請求権は、被用者が以前に、病気等で労働から解放された期間を与えられていることと無関係である点を看過している、④上記見解は、偶然性に左右される、すなわちこれまでは労働不能であったが、偶然、年休年のはじめに労働可能であれば、その年にどの程度労働し得るか不明でも、年休を与えねばならない。以上のように、さまざまな理由を挙げるが、重要なのは、年休請求権の発生にあたって、実際の労働が要件とはされてないという点である。そして、またこの点に学説の批判が加えられているのである。すなわち、連邦裁判所の立場だと、年休請求権と労務給付との結合が完全に切断され、給付と反対給付の関係がなくなり、独立した請求権となってしまう(8)、また濫用理論は、年休請求権の発生ではなく、その行使にかかわっていることを看過している(9)、と。

(1) Staahlhacke=Bachmann=Bleinstein, a.a.O.,s.124.

(2) Natzel,4 13,Borrmann,4 10,Borrmann,4 10.

(3) Boldt=Rohsler,4 9,Dersch=Neumann,4 30-3

(4) BAG AP Nr.9 zu § 611BGB Urlaubsrecht, BAG AP Nr.13 zu § 611BGB Ur

(5) BAG vom 2.5.1961 AP Nr.82 zu § 611BGB Urlaubsrecht(BB 1961 718, DB 1961

920);BAG vom 27.9.1962 und 14.2.1963 AP Nr.87 und 88 zu § 611BGB
Urlaubsrecht(BB 1962 1224 und 1962 141).

(6) Staahlhacke=Bachmann=Bleinstein, a.a.O.,s.76.

(7) BAG vom 28.1.1982 EBAG Bd.37,s.382. なお、従来は第五法廷であったが、これは第六法廷である。

(8) Staahlhacke=Bachmann=Bleinstein, a.a.O.,s.79.

(9) H.buchner,DB 1982, S.1823.

4 年休日数

(1)基本原則

改正前は、15労働日、但し35歳到達後は18労働日となっていたが、1974年の改正で、年齢の如何を問わず、一八労働日になった(3条-1)。「労働日」とは、日曜及び法定の祝日でないすべての暦日である(3条-2)。なお、実際の年休日数が、労働協約で大幅に引き上げられていることについては、あらためて述べる必要はないであろう。

(2)部分年休

年休日数に関する連邦休暇法の特徴は、いわゆる部分年休(Teilurlaub)である点で。

五 年休請求権の法構造とその実現

1 年休請求権の発生

年休請求権は、最初は6か月の待機期間を満たすことによって(部分年休では、その要件を満たした場合)発生し、その後は、年休取得年(Urlaubsjahr)を歴年主義と定めている(1条)ことから、各歴年の1月1日に発生する。発生にあたっては、労働者はもとより、使用者の意思表示も必要でなく、自動的に生じる。

2 年休請求権の法構造と内容

ドイツにおいて、年休請求権は、文字通り「請求権」である点と考えられている。そして、それは、上述したように、自由時間の付与と年休手当の継続支払いという、二つの本質的要素から構成された「統一的請求権」とされる。このうち、具体的内容に関して争いがあるのは、前者である。連邦労働裁判所は、使用者の意思表示による労働義務の免除(Freistellung)と時季確定の両者を請求する権利であるとの立場であり(1)、少なからぬ学説はこれにしたがっている(2)。これによると、双方の意思表示は同時になされるのが普通であるが、法理論上は区別されることになる(3)。しかし、こうした考えに対しては、異説が唱えられている。すなわち、労働義務は、最初から(von vornherein)、連邦休暇法等によって確定された年休期間によって制限されており、その限りで、使用者の作為ないしは不作為という意味での年休の「付与(Gewahrung)」は必要でなく、したがって年休請求権の内容としては、～年休手当請求権を別にすれば～時季確定請求権のみが存することになる、と。こうした考えは、前説に対する次の批判、すなわち使用者による年休の「付与」という理論構成は、いまだ法律上も協約上も年休請求権が保障されていなかった時代の「遺物(Uberbleibsel)」であるが(というのは、こうした法律状況においては、年休付与に関して特別の意思表示を必要としたから)、年休請求権が確固とした地位を占めている今日では、もはやこうした意思表示は必要でないとの批判を前提としている。そし

て、年休の場合も、日曜・祝日、及び週休二日制の場合の土曜と同一の取り扱いをすべきであるとされる。こうした考えが主張される背景としては、わが国とは異なり、年休が完全取得され、定着しているとの実態があると思われる。

両説の相違は、個別契約や経営協定等によってすでに年休の時期が確定している場合、さらに「付与」の意思表示を必要とするかどうか、また使用者が「付与」しない場合、給付の訴によるべきか、確認の訴によるべきかという点に現れてくる。

ともあれ、請求権とされる点では大きな違いがあるが、その発生と「付与」（その内容に関しては争いがあるのは上述した通り）とを区別するとの二元的構成がとられている点においてわが国と共通しているといえよう。

- (1) BAG vom 12.10.61, AP Nr.83 zu § 611 BGB Urlaubsrecht; BAG vom 12.10.61, AP Nr. 84 zu § 611 BGB Urlaubsrecht; BAG vom 19.1.62, AP Nr.86 zu § 611 BGB Urlaubsrecht; BAG vom 1.3.62, AP Nr.1 zu § 611 BGB Urlaub und Kur; BAG vom 5.11.64, AP Nr.4 zu § 13 BurlG.
- (2) Bickel, SAE 1975, S.88; S=B=B, s.183f. usw.
- (3) Klaus von der Laden, s.12 usw.

3 時季確定の法的性格

被用者が年休を取得するには、使用者による時季確定が必要であるが、これは、連邦休暇法制定以前から使用者の権利とされ(1)、その法的性格は指揮権(Direktionsrecht)の行使ととらえられている(2)。他方、それは、使用者の義務であると一般に考えられている(3)。というのは、これが、労働者の年休請求権に対応するものであり、また実際上も時季確定がなければ、年休が具体化され得ないとの不都合が生じるからである(3)。このように、時季確定に関しては、権利と義務とが併存しているのとらえる点に注意を要する。こうした併存は、理論的に問題であるとの批判があるが(4)、これに対しては、時季確定を行うかどうかは使用者の全く自由な裁量にゆだねられているのではなく、指揮権の行使が義務づけられことによって、それに制限が加えられているにすぎず、理論的には何ら問題はないとされる(5)。

(1) Hueck=Nipperdey, 6. Aufl., Bd.1, s.407; Molitor, Festschrift für Nipperdey 1955, s.89; BAG vom ,EBA 9,1; BAG vom ,EBA 11,312.

(2) Boldt=Rohsler, s.278; Hueck=Nipperdey, Bd.1, s.447; Dersch=Neumann, Bd.7, s.177; Von der Laden, a.a.O., s.15f.; BAG vom 12.10.61, AP Nr. 84 zu § 611 BGB Urlaubsrecht; BAG vom 14.5.64, AP Nr. 94 zu § 611 BGB Urlaubsrecht. 2 Von der Laden, a.a.O., s.16f.. なお、立法者も指揮権の行使ととらえていた

(Schriftliche Bericht des Ausschusses für Arbeit, Bundesdrucksache /785, s.3.)。

(3) 註2引用の文献参照。なお、立法者も指揮権の行使ととらえていた (Schriftliche Bericht des Ausschusses für Arbeit, Bundesdrucksache /785, s.3.これに対して、使用者は、時季確定にあたって、「被用者の義務を具体化するのではなく、彼自身の義務にしたがっている」という点か

ら、指揮権ととらえるのに反対する説も主張されている(Nikisch, s.534; W.Hefermehl,

“Erklärung und Handlungen im Arbeitsverhältnis” ,BAbI.1967,319)。この説は、時季確定は使用者の権利でないとの立場でありながら、通説は、この点に批判を行っている(Boldt=Rohsler,s.278)。

(4) Nikisch, s.534.

(5) Vgl.,Hueck=Nipperdey,a.a.O.,448.

5 時季確定の方法

(1)被用者の希望の考慮

使用者は、時季確定にあたって、被用者の希望を考慮しなければならない(連邦休暇法7条1)。したがって、原則として、被用者の希望が基準となって時季確定がなされることになる。その際、希望の理由は問わない(但し、疾病と有償行為は別である)。

(2)「公正な裁量」義務

時季確定にあたって、「公正な裁量」(BGB 315条1項)にしたがわなければならないのかどうかについては争いがある。一部の学説は、使用者の裁量権を広くとらえ、使用者は、時季確定にあたって7条1項に拘束されるにすぎないとする(Dersch=Neumann, Dietz=Richard, Laden)。しかし、判例・通説は、使用者は、時季確定にあたって、7条1項とともにBGB 315条1項にも拘束されるという。その理由は、(旧)使用者の時季確定権は、BGB 315条1項にいう給付確定行為(Leistungsbestimmungsrecht)であることである。たしかに7条1項は、使用者の裁量権に限界を画しているが、なお裁量の余地があり、その限りで適用されるのである。公正な裁量にしたがわない時季確定は、拘束力をもたない。但し、被用者は、それに頼り得る。というのは、拘束力のない給付の決定は、無効(unwirksam)ではなく、形成判決で代替されうるにすぎないからである。

(3)具体的方法

(a) 使用者は、被用者の希望を問い合わせなければならない。それは、その時季確定義務履行のために必要な副次的義務(Nebenpflicht)である。その際、年休リストが用いられることがある。年休リストの意義は、第一に、被用者の希望を特定することである。第二に、相当な期間内に、使用者の異議がない場合、黙示的にその日に確定する(通説)。もっとも、それについての経営慣行が存在していなければならないとの説もあ(Laden, Bleistein)。

(b) 使用者の問い合わせにもかかわらず、被用者が希望時期を明らかにしない場合、使用者は、7条1項の制限をうけずに時季確定し得る。但し、「公正な裁量」にしたがわねばならない。

(4)例外

(a) 事由

①やむを得ない経営利害(dringende betriebliche Belange)

これは、急迫した経営利害(zwingende betriebliche Belange)とも、なんらかの経営事情とも異なり、その中間にあたる。具体的には、経営組織(betriebliche Organisation)、技術的労働過程(technischer Arbeitsablauf)、注文状況(Auftragslage)等広義の経営上の経済事情である。実際の判断は、比較考量でなされる。これに対しては、こうした比較考量は、理論上も実際上も実施しえないとの批判がある(Laden)が、これ以外では確定しえないとされる(Bleistein)。

7条1項に従い、被用者の希望の原則的優位性が基本とされねばならない。したがって、被用者の希望の考慮が、重大な経営上の困難さを惹起する場合にのみ、これに該当する。その際、個別的事情が決定的である。その際、被用者の役職も考慮されるし、また希望理由も重要な判断要素となる。なお、一斉休暇の場合、これが他の理由で無効とならない限り、こうした利害が根拠づけられる。両者の利害が同等な場合、原則的優位性ゆえに、希望通りになる。

②他の被用者の希望

多くの被用者の希望の競合は、「急迫した経営利害」がその同時の実施に抵触する場合にのみ、考慮される。当該被用者の社会的利益が比較考慮される。その際、衝突解決に意義をもちさえすればよく、したがって社会的利益は、最広義のものである。具体的には、就学義務のある子供の学期休み、他の家族の休暇、二重の労働関係にある被用者の休暇、年齢、勤続年数、一定の季節における被用者ないしは家族の保養に必要性、過去における休暇規制などである。

(b) 他の時季の確定

使用者は、被用者の希望を考慮せずに時季確定し得る（定説）。それは、①文言、②立法委員会報告による。但し、場合によっては、別の希望を考慮しなければならない（Laden, Bleinstein）。

(c) 被用者がその権利を適正に主張し得るために、使用者は、被用者の要求に基づき、希望にそえなかった理由を説明する義務がある。

6 時季確定の拘束力

(1)原則

原則として有効な時季確定は、使用者・労働者双方を拘束する。特に、使用者の拘束は、被用者の信頼保護のためである。すなわち、被用者は、休暇をなんらの妨げなく準備し、享受しうる点に相当の利害を有しているのである。またこの原則は、形成権が一度のみ行使される（形成権の行使は法形成をもたらし、それによって形成権は消滅する）との規則、及び即座には解消され得ない義務の履行であるとの事情に合致する（Laden）。

(2)例外

(A) 使用者の拘束の例外

使用者の拘束の例外は、上記信頼保護を考慮してのみ許される。

(a) 取消（Anfechtung）

時季確定も意思表示たる以上、詐欺、脅迫に該当する行為があれば、取り消され得る。但し、事後的労働関係たることを考慮し、将来に向かってのみ取消の効果がある。

(b) 撤回あるいは変更請求権

撤回とは、意思表示の効力を表意者の一方的な意思表示によってなくすことであるが、通説・判例によると、時季確定の撤回も、例外的に許容されるという。その際、使用者が時季確定に拘束されるのが原則であること、及び被用者の信頼保護を考慮し、厳格な要件の下に置かれる。①全く予期し得ない事情の発生（具体的には？）。②やむを得ない経営上の利害では足りず、切迫した（*zwingend*）それが存しなければならない。両者の相違は、質的ではなく、量的なものである。この場合も比較考量がなされる。その際、年休の時季が近づけば近づくほど、被用者の信頼保護が重要となる。（火）撤回によってしようじた

損失補償（但し、一部の学説のみ）。

これに対して、使用者の一方的な撤回は認められず、変更契約締結の請求権が肯定されるにすぎないとの少数説も有力主張されている。これは次の理由による。①通説・判例が、意思表示に対する一般的拘束に反する。とりわけ、時季確定のような形成権は、一度のみ行使され得、それゆえ撤回され得ない。また、③時季確定は、間接的には、一方的には解消され得ない義務の履行である。信頼保護の重要性が軽視されている。こうした請求権が肯定されるのは、上記要件が充たされた場合のみである。但し、③は、損失補償請求権が生じるから、要件にする必要はない。（Siara, Bleinstein）

(c) 呼戻あるいは変更請求権

呼戻とは、使用者の一方的な意思表示によって、年休期間中、時季確定を取り消すことである。通説・判例は、この場合も例外的に許容されるという。その要件も上記のほか、被用者の信頼保護をより強くすべしということ、及び連続取得禁止の制限がある。すなわち、原則として年休は、連続取得されねばならず、やむを得ざる経営上の事由、あるいは被用者自身に存する事由がある場合にのみ分割が許される。呼戻の場合、これは、肯定される。但し、連続した一二労働日を含まねばならない。

(B) 被用者の拘束の例外

被用者の一方的な意思表示による時季確定の解消は、時季確定権を有する使用者以上に制限的である。一般的な見解によると、被用者は、BGB 242条（信義誠実の原則）により、変更契約締結請求権を有する。それは、①休暇期間中に年休目的が達成され得ない場合であり、その場合でも厳格な要件に服する(Laden)。②緊急な場合。③やむを得ない経営上の利害がない場合。

(C) 契約による変更

私的自治の原則で肯定される。

7 共同決定との関係

BetrVG87条1項5号は、次のように規定する。すなわち、

「1項 経営協議会は、法律ないしは協約の規制が存しない限り、次の事項につき共同決定しなければならない。

五号 一般的休暇原則と休暇計画の設定、並びに使用者と関係被用者との間で合意が成立しない場合、個々の被用者に対する休暇の時季確定。」

したがって、年休に関しても、使用者と経営協議会との間において共同決定されねばならない。

(1)目的

共同決定の目的は、第一に、年休配置(Ordnung des Urlaubs)にあたって7条1項の適正な適用の確保である。とりわけ社会的観点を実効あらしめることが重要とされる。というのは、年休取得時季は、単に個々の被用者のみならず、必然的に全被用者に関係するという状況にあるからである。第二に、確定された時季に不満な被用者を早期に救済することである。訴訟では、被用者の希望する時季を徒過するおそれがあるからであり、このため、経営協議会の介在による被用者の援助が企図された。なお、ここで「休暇」とは、保養休暇のみならず、年休付与が他の被用者に影響を及ぼす限り、有給、無給を問わず、

労働義務が免除されるすべてのものを含むが（具体例、教育休暇 Bildungsurlaub）、以下では、年休にしぼって論じる。

(2) 一般的年休原則と年休計画の設定

① 意義

一般的年休原則とは、それに従い、個々の被用者が、使用者によって年休を付与されるべき、あるいは付与され得ないないしは付与されるべきでない基準である。年休の時季を確定する使用者の権利を制限するすべての原則に関連する。年休計画との相違は、当該年に限定されず、通則的な基準たる点にあるが、両者の区別は、必要ではない。具体的には、年休取得期間(Urлаubsperiode)、被用者の希望考慮の順序、代替要員、一斉休暇が挙げられる。問題は、具体的年休時季の確定もまた、「年休計画」に含まれるかどうかである。含まれるとすると、使用者は、時季確定にあたって共同決定義務を負うことになり、他方、含まれないとすると、使用者は、経営協議会との同意なしに時季確定をし得ることになる。五二年法の下(die Aufstellung des Urlaubsplans)では、含まれるとの考えが支配的であったとされる。しかし、七二年法の下では、これに含まれないとの考えが増えている(stahlhacke=bachmann=Bleinstein, Dietz=Richard, Galperin=Lowisch)。これには、条文の改正の影響が大きい。すなわち、使用者と関係被用者との間で合意が成立しない場合、「個々の被用者に対する年休の時季確定がなされねばならない」との文言が付加された。①使用者と関係被用者との間で合意が達成されない場合にのみ、経営協議会は、時季確定にあたっての共同決定義務がある。そしてまたこのため、被用者の保護に欠けるところはない。②年休計画とその実施とは区別されねばならないという点にある。もっとも、この説によっても、具体的時季を共同決定することは可能である。この場合、被用者は、使用者の意思表示ないしは許可を要せずに、年休を取得し得る。但し、その根拠については、当該合意の中に、使用者の付与の意思表示があると考えなのか、あるいは任意的経営協定 (fakulative Betriebsvereinbarung)の規範的効力によると考えるのかについては争いがある。

共同決定権は、連邦休暇法の諸規定によって、そして同法13条1項と結びついた7条1、2、3項によっても制限される。例えば、次年度への年休日の指定、分割の禁止、被用者の希望の考慮が挙げられる。

② 一斉休暇(Betriebsferien)

ここで一斉休暇とは、全従業員あるいはその一定グループに対して、統一的に年休の時季が確定される場合を指す。一斉休暇は、使用者側にとってのみならず（例、経済的理由<代替労働不必要、生産の安定>、技術的理由<修理、メンテナンス>）、被用者側にとっても、メリットがある（代替労働、事前ないしは事後労働の負担がなくなる）が、被用者の希望する時季に年休を取得し得ないとの問題がある。

一斉休暇が、一般的年休原則ないしは年休計画に含まれ、したがってその導入にあたっては、経営協議会との共同決定がなされねばならないという点に争いはない。この場合、個々の被用者の年休時季を定めているが、他方、すべての被用者は、同一時季に年休を取得しなければならないという点で、一般的な原則を規定していると考えられるためである。一斉休暇の場合も、当然、連邦休暇法7条1項の被用者の希望の考慮との制限との関係がある。厳密にいうと、7条1項の「差し迫った経営上の利害」に該当しないが（具体的事情を考慮した比較考慮で決せられる）、その利害があるとみなされる。その理由は、実

際上の必要性、及び大部分の被用者が希望する時季（夏季）に設定されるとの事情によると思われる。

年休日数不足者の取扱いは、B G B 615条（受領遅滞による賃金請求権の発生）により、賃金全額が発生する。

(2) 個々の年休権

年休計画の共同決定権は、連邦休暇法七条一項による個々の被用者の時季確定を含まない。その理由は、①使用者と関係被用者との間で合意が達成されない場合にのみ、経営協議会は、時季確定にあたっての共同決定義務がある。②年休計画とその実施とは区別されねばならないという点にある。それゆえ、一般的年休原則と年休計画が存在している場合でも、時季確定を行う使用者の権利と義務は残っている。その際、事情によっては、連邦休暇法の優先性を考慮して、一般的年休原則と年休計画から逸脱し得る。連邦休暇法の枠内では、一般的年休原則と年休計画は、拘束力がある。したがって、年休計画が時季確定をも含んでいる限り、そこには、それが年休計画から逸脱していない場合、使用者による時季確定も含まれている。

第4章 多様なタイプの休暇制度の実態と課題

一 はじめに

わが国の長時間労働の是正が言われて久しい。周知のように、経済摩擦が主たる要因となって、わが国の「働きすぎ」が問題となり、労使のみならず、国も時短に向けた取り組みを開始した。一九八八年の労基法改定が代表的であるが、その後、時短促進法の制定（一九九二年）、労基法改正や政省令の諸改正（一九九四年）が行われた。「毎月勤労統計調査」（労働省、三〇人以上の事業所対象）によると、一九八八年に年間総労働時間が二一一一時間であったのが、徐々に減少し、一九九三年には二〇〇〇時間をきり、一九九四年には一九〇四時間となった。その後、やや増加しているが（一九九六年）、このような労働時間短縮の要因としては、バブル崩壊後の不況の影響も少なくないとしても、国の政策が一定程度は貢献していると考えられる。特に、企業別組合が大部分であるわが国の場合、労働協約での規制はそれほど期待し得ず、それだけ法律の役割が重要といえる。しかし、労基法等はあくまでも最低基準を定めたものであり、その向上は労使が中心となって積極的に進められていくべきであり、また法律に規定されていないさまざまな取り組みを通じて時短が促進され、「ゆとり社会」が実現されると考えられる。

また、今日、「企業中心社会」の弊害も厳しく指摘されている。「企業中心社会」とは、「あらゆる社会組織のなかで企業だけが突出してして成長し、企業の価値規範が企業の枠を越え出て人びとの社会生活全般を律するまでになり、家族生活や地域生活という企業組織の外にあるはずの生活領域までふくめて、個人生活が企業活動に従属する」社会をさすが(1)、そこでは、過労死、単身赴任、家族生活の崩壊など深刻な問題を生じさせている。こうした状況では、人間にふさわしい生活が保障されているとは到底いえず、あらためて個人を尊重し、自己実現が可能となる社会をいかにして構築するかが問われているといえよう。

本稿では、休暇制度をてがかりにして、これらの問題にアプローチしたい。現在わが国において年休制度があり、これは、単に心身のリフレッシュを図るのみならず、労働者が社会的文化的活動などを通じて、真に人間に値する生活の享受のために存在している。しかし、そもそも年休の取得率が五〇%そこそこの現状にあり、また現行法上、最低日数一〇日、上限日数二〇日である年休だけで上記目的を達成するのは困難であろう。こうした観点からすると、今日、わが国において、年休以外にさまざまなタイプの休暇制度が出現する傾向にあるのは注目に値する。具体的には、リフレッシュ休暇、積立保存休暇、ボランティア休暇、フレックス休暇、病気休暇、看護・育児休暇などである。これらの休暇制度の目的はそれぞれ異なるが、これが有効に機能するならば、年休の取得率向上につながるのみならず、心身のリフレッシュや自己実現が促進されると考えられる。しかし、その実態は十分に明確になったとはいえず、まずこの点の解明が不可欠であろう。次に、これを踏まえて法的問題も含めてさまざまな問題を析出し、真にこうした休暇が有効に機能する方策や課題を検討していきたい。

なお、本稿では、多様なタイプの休暇制度の実態を、既存の調査資料及び筆者の実態調査によって解明していく。また、本来休暇は、当該労働者個人に資する制度である以上、育児休暇や介護休暇のように、主として子供や両親などの他者のために取得されるのは考

察外とする。ただし、短期の看護休暇のように、年休との関連でそれを充実させる機能を有する休暇は取り上げることにする。

(1)森岡孝二『企業中心社会の時間構造』（青木書店・一九九五年）四〇頁。

二 多様なタイプの休暇の実態

1 年休

労働省によると、時短の三本柱は、所定労働時間の短縮、所定外労働時間の削減そして年休取得の促進である。毎勤統計によると、上記のように、年間総労働時間は一九八八年以降徐々に年間総労働時間は減少し、九三年には二〇〇〇時間をきったが、その後横ばい状態が続き、九五年には前年に比較して、五時間増加している。年休の取得率でも同様の傾向が見られる。労働省「賃金労働時間制度等実態調査」（一九九五年実施、三〇人以上の民間企業対象）によると、九二年及び九三年に五六・一％にまで増えたが、九四年には五三・九％に低下している（表1参照）。総理府「今後の新しい働き方に関する世論調査」によって、年休を五日以下しかとらなかった者（三二・二％）についてその理由（複数回答）をみると、「後で多忙になるし、同僚にも迷惑になる」がもっとも多く（三八・九％）、以下「病気や急な用事のために残しておく」（二三・七％）、「職場の雰囲気、年次有給休暇をとりにくい」（二三・七％）となっており、人員増や病気休暇制度等の充実が重要な課題となっているのがわかる。

連合総研の調査（「年次有給休暇と連続休暇に関する調査研究報告書」九二年一二月～九三年一月実施、連合傘下の組合及び組合員対象）によると、完全取得のために組合員が会社に期待すること（複数回答）は、①「要員の見直し・代替要員の確保」（四一・五％）、②「連続取得の奨励」（二九・八％）、③「仕事の内容・進め方の見直し」（二七・二％）、④「仕事量の見直し」（二五・六％）となっている。また、組合に期待すること（複数回答）は、①「連続取得の奨励」（四一・二％）、②「記念日に年休取得する制度の導入」（三〇・八％）、③「目標設定など年休取得の積極的働き掛け」（二六・二％）、④「個人別計画取得の導入・拡充」（二三・四％）となっている。会社に対しては、やはり要員増や仕事内容の変更などが多く、他方、組合に対しては、一定の制度導入・目標設定が多いが、ここで注目し得るのは、連続取得への期待が見られることである。組合員が今後導入または拡充してほしい連続休暇（一つのみ選択）は、①「年末・年始休暇」（三一・三％）、②「フレックス休暇・フリーバカンス（通年で個人別取得）」（二五・六％）、③「夏季休暇」（一九・四％）④「ゴールデンウィーク休暇」（九・六％）、⑤「秋季休暇」（八・三％）となっている。二つ選択で見ると、順位が入れ代わり、①「フレックス休暇・フリーバカンス（通年で個人別取得）」（四九・五％）、②「夏季休暇」（四三・三％）、③「年末・年始休暇」（四〇・六％）、④「秋季休暇」（二五・五％）、⑤「ゴールデンウィーク休暇」（二〇・五％）となっている。この中で特に注目されるのは、最近普及し始めたフレックス休暇・フリーバカンスであろう。組合が今後重点的に取り組みたい連続休暇は、フレックス休暇・フリーバカンスが六〇・四％と他を大きく引き離している（二位は、夏季休暇の三六・〇％。ただし、二つ選択）。次に、この休暇の実態について検討していこう。

2 フレックス休暇

従来、連休といえば年末年始、ゴールデンウィーク、夏休みなどをさし、前掲「賃金労働時間制度等総合調査」によると、九四年一年間に三日以上の連休を実施した企業は八六・五％であり、年末年始八四・一％、ゴールデンウィーク四二・二％、夏休み七一・五％であるのに対し、その他の連休の導入率は、七・七％にすぎない（表2参照。なお、ここでは「連続休暇」を、「週休日、週休日以外の休日＜特別休日を含む＞及び年休、特別休暇＜有給＞を利用した三日以上の連続した休暇をいい、週休日や、祝祭日のみで構成されているものは除く」と定義されている）。これら三つの連休は時期が特定している点に特徴があるが、フレックス休暇は、労働者が原則として連続した休暇の時期を自由に指定できるものである。ただし、その方法は、特別休日や土日の休日のほかに年休を合わせて連続休暇にしている。したがって、これは、広義の計画年休といえる(1)。例えば、ソニーでは、年間休日一二一日のうち、一一六日を全社一斉休日とし、残り五日分を個人が自由に設定できる「個人別休日」とする。そして、これに五日の年休を計画的付与分として加え、土日を含めて二週間の連続休暇を取得する方法が採用されている(2)。こうしたフレックス休暇が導入された理由としては、夏季一斉休暇などのように、混雑する時期に付与されるのではなく、それぞれが取得したい時期に連続して取れるようにしてほしいとの労働者の希望が挙げられる。これに対して企業側も、業務との調整を図りつつ、こうした要望に応えてより充実したゆとりを実現しようとした。すなわち、稼働日をできるだけ減らさないで、休暇を大型化させ、休暇取得の促進を図り、時短をよりいっそう進めようとしたのである。フレックス休暇は、会社のイメージを高め、リクルートにも役立っているとの効用も指摘されている（オムロンソフト）。申請の仕方は、一定程度事前に希望を提出し、調整するとの方法がとられている。

年休の取得率を向上させるためには自由年休制度だけでは不十分であり、取得の計画性が重要といえるが、その際、労働者の立場からすると、一斉休暇よりも個人毎に時季指定できるほうが望ましい。こうした点から今後も積極的に導入を進めていくべきタイプの休暇といえよう。

(1)労基法上、「計画年休」は、労使協定に基づき導入されるが（三九条五項）、実際上は労働協約において計画年休について規定するなど、こうした手続に則らない場合が多い。広義の「計画年休」とは、この場合も含めて用いている。なお、名古屋功「計画年休の実態」労働法律旬報一二八九号（一九九二年）六頁以下参照。

(2)労政時報二九九〇号（一九九〇年）一一頁参照。

3 積立保存休暇

(1)積立保存休暇の意義

年休は、発生した年度に取得されるのが原則であるが、労基法一一五条に基づき次年度に限って繰り越しできると考えられている。しかし、それ以上の繰り越しは労基法上は認められず、就業規則や労働協約などに特別の定めがない限り時効で消滅することになる。労務行政研究所「年次有給休暇と労働時間諸制度の実態」（一九九五年実施、全国八証券市場の上場企業と、上場企業に匹敵する非上場企業対象、労政時報三二三四号二頁）によると、新規の付与日数一八・一日、繰越日数一四・四日の合計三二・五日のうち取得されたのは一一・〇日である。したがって、繰越日数から取得されていくとすると、時効に

よって三・四日消滅することになる。これは、男女全従業員平均であり、男子だけに限ってみると四・二日、男子管理職だと九・二日消滅することになる（表3参照）。二年間で年休が取得されないこと自体異常といえ、その取得の向上の努力が本来求められるべきである。しかし、最近、消滅する年休を積み立てて活用する方策が取られている。これが積立保存休暇とよばれる制度である。

(2)導入状況及び制度内容

前掲労務行政研究所の調査によると、積立保存休暇を導入している企業は、平成三年三四・六%、同四年三九・六%、五年四三・八%、同七年五二・〇%と着実に増えている。前掲一九九五年の調査によると、積立限度日数は最低二〇日、最高二〇〇日、さらに限度なしまで多様であるが、二〇日から六〇日にほぼ集中している。一年間に積み立てできる日数は失効分すべてのところが比較的多いが、五日や一〇日のように、一定の限定を設定している企業もある（この点は、一九九三年調査〈労政時報三一三九号〉による）。これは、本来の年休取得促進との関係でバランスをとっているためと思われる。なお、一定の勤続年数を経た者や管理職にのみ積立休暇を認めたり、限度日数を増やしたりする例もある。積立保存休暇に関して特徴的なのは、ほとんどの企業が利用目的を限定している点である。限定事由として共通しているのは、私傷病と家族の介護である。いずれも1週間以上、2週間以上など療養・介護が長期になる場合に制限されている。それ以下の短期の療養や子供の介護の場合には年休（あるいは病気休暇など特別の休暇制度がある場合にはそれ）で対応するほかない。その他の取得事由とし認められているのは、リフレッシュ、能力開発、ボランティアなどである（一九九三年調査による）。

以上、労政時報の調査に基づき、積立保存休暇を概観したが、筆者の実態調査に基づき、もう少し詳細に内容を述べておこう。

富士ゼロックスにおいて積立保存休暇が導入されたのは一九八七年と早い。当時は、①通院に至る私傷病、②テーマ別休暇制度の適用者にのみ使用可能であった。これが拡大されるのは九三年である。すなわち、③家族介護、④ボランティア活動、⑤家族等のヘルスケアにも使えることになった。積立限度は六〇日であり、すべての従業員が対象になっている。また、取得日数に制限はなく、したがって短期の療養などにも用いることができる。このように、富士ゼロックスにおける積立保存休暇の特徴は、使用事由が広いこと及び取得日数に制限がないことであり、このことから利用しやすい制度になっているといえよう。次に、伊勢丹では、「ストック有給休暇」と呼ばれている。対象者は、全従業員ではなく、①管理監督者、②出向者、③三級～五級の者で本人より申告のあった者である。このように限定されているのは、伊勢丹では、年休の計画的な取得が実施されており、一般の従業員の取得率が一〇〇%であるのに対して、管理職等は年休が取得しにくいためである。この点は、一年間に積み立てできる日数にも関係している。すなわち、①及び②の者については、年間三週間以上の連続休暇の取得が不可能な場合に限って一三日の積み立てが認められてる。なお、③の者については、こうした制限はなく、八日となっている。使用事由は、①療養休業（連続六日以上一三〇日以内）、②会社が認めた社内外の能力開発（一回連続六〇日以内）、③所定の災害休暇取得後の延長（一回連続二〇日以内）、④親族の傷病看護（一回連続二〇日以内）、⑤会社が認めたボランティア休暇（一回連続六〇日以内）、⑥その他と幅広い。伊勢丹の積立保存休暇の特徴は、富士ゼロックス同様、①使用事由が広いこと、②年休の取得率が高いため、対象者を一定の従業員に限定し、積

立日数にもこの点が反映している点である。オムロンでは、積立し得る日数に一定の制限をしている。すなわち、上限二五日のうち、二三日を超える日数のみを積立の対象としており、それは、勤続五年以上九年以下の者は前年度皆勤の場合、勤続一〇年以上では勤続年数及び前年度出勤率で対象者が決まってくる。使用事由は、①本人の傷病による欠勤が五日以上におよぶとき、②同居の家族が傷病により入院し、介護を要するとき、③節目休暇に充当するときである。

(3)まとめ

積立保存休暇に関して特徴的なのは、使用事由を限定している点である。年休については、自由利用の原則が保障されているが、積立保存休暇は時効で消滅する年休、すなわち法外休暇であるため、こうした用途の限定は可能である。これは、高知郵便局事件高裁判決でも承認されている。積立保存休暇をあまりにも使いやすくすると、積立を目的として年休の取得を抑制するため、一定の限定はやむを得ないと思われる。また、オムロンにおいて積立日数の制限をしているのも同様に考え得る。積立保存休暇の普及率は徐々に高くなっているが、これは、年休の取得率が低いことの反映であり、このこと自体を積極的に評価するとはできないであろう。そして、この制度はわが国特有のものであると思われる。将来的には、病気休暇やボランティア休暇など他の休暇制度を整備しつつ年休の取得率を高める中で縮小していくのが望ましいといえる。しかし、現在の年休の低い取得率や特別休暇制度の不備を考慮すると、現時点ではいわば次善の策として一定の評価をせざるを得ないであろう。

4 ボランティア休暇（休職）

(1)緒説

最近ボランティアが注目を集めている。福祉政策が重視され、また高齢化社会を迎える中でボランティア活動をする人たちが増えており、また行政でもこれを積極的に位置づけていこうとしている。また一九九五年一月一七日の阪神大震災でもボランティアが重要な役割を果たしたのは記憶に新しい。こうしたボランティア活動は、比較的時間が自由な学生などは行いやすいが、仕事をもっている労働者の場合、仕事の終わった後や休日に行うか、年休を取って行うかになる。ボランティアは、本人のみならず、社会的にも有益な活動である。この点に着目し、最近、労働組合のみならず、企業においてもボランティア活動を積極的に評価し、特別休暇（休職）を与えるところが増加し、一九九七年からは国家公務員にも制度化され、さらに自治体の中でも導入するところが現れている。このタイプの休暇は、労働者の自己実現を直接的目的とするという点において従来みられなかったものである。筆者の調査も含めてやや詳細に論じておこう。

(2) 導入状況

日本生産性本部が一九九三年に実施した調査（「ボランティア休暇・休職制度に関する調査」）によると、アンケート回答企業（従業員規模一〇〇〇人以上、資本金二〇億円以上の企業対象）二二六社中ボランティア休暇・休職(1)を導入しているのは、五〇社でありボランティア休暇のみ導入している企業は九社、ボランティア休職のみ導入している企業は二六社、両方導入している企業は一五社）、未導入企業の一三社が導入予定ないし検討中という。最も早い企業では、一九八七年に導入されているが、多くは一九九一年以降である。なお、ボランティア休暇・休職で有名は富士ゼロックスでは一九九〇年七月に導入

されている。このように最近導入され始めた点を考慮すると、導入企業が二割であるのは注目に値する。（上記一九九五年労務行政研究所の調査では、一一・〇%であるが、三〇〇〇人以上の企業では二三・〇%で制度化されている。）

(3)導入理由

前掲生産性本部の調査によると、導入目的は、「企業の社会貢献活動の一環」が一番多く（二九社）、次いで「従業員の生きがい増進のため」（二三社）、「従業員の地域社会への帰属意識や関心を高めるため」（一八社）となっている（複数回答可）。筆者の調査でも同様の答えが得られた。すなわち、ボランティア休暇・休職の導入理由は、第一に、企業の社会貢献である。企業の社会貢献活動としては、従来、納税や良い製品の製造などを挙げる企業が多かったが、最近はメセナと呼ばれるような文化的事業などへの援助も見られるようになってきている。ボランティア休暇・休職も、社員のボランティア活動への参加の積極的支援を通じて社会に貢献していこうとする目的がある。第二は、ボランティア活動への社員の意識の高揚である。最近、さまざまなボランティア活動に関心をもつ者が増えてきており、勤務時間終了後あるいは休暇を利用してこうした活動を行っている。会社中心主義からの脱皮が求められている今日、自己実現に資する活動に企業も無関心ではいられなくなっているのである。主たる導入理由は以上の二点にあるが、その背景としては、国際的社会的パラダイムの変化を指摘できる。すなわち、国際化に伴い、国際的な注視を浴びるようになり、特に営利主義的な企業姿勢に対して批判され、経済利益の社会的還元が問われるようになってきている(2)。また、高齢化社会を迎え、福祉に対する関心が社会的に高まっている点も指摘できる。

(4)対象活動領域

前掲生産性本部の調査によると、ボランティア休職については、すべての企業で「青年海外協力隊などの国際貢献活動」が挙げられ、次いで「社会福祉活動」（四八・八%）、「自然・環境保護関連の活動」（三一・七%）、「少年スポーツの指導など社会教育活動」（二六・八%）となっている。他方、ボランティア休暇については、「社会福祉活動」（九五・八%）が一番多く、次いで「少年スポーツの指導など社会教育活動」（八七・五%）、「自然・環境保護関連の活動」（八七・〇%）、「青年海外協力隊などの国際貢献活動」（六〇・〇%）となっている。休職と休暇とのこうした活動領域の相違は、期間の長短によると考えられる。

次に、筆者の調査に基づき個別の企業を見てみると、富士ゼロックスでは、一般的には「社会貢献度の高い活動で、会社が認めた社会福祉活動」とされ、具体的には、①老人介護活動、②心身障害者介護活動、③児童養護活動、④青年海外協力隊、⑤上記に準ずる活動となっている。日本IBMでは、①身体障害者福祉、②老人介護、③児童福祉、④開発途上国援助となっており、ほぼ同内容である。ボランティア活動といっても幅広く、また企業活動への影響もあり、どこまでを対象とするかは決めにくいところがあるが、富士ゼロックスと日本IBMの内容は、現時点でのわが国の到達点といえよう。

(5)対象者

ボランティア休暇では、取得できる従業員に対する制限は一〇社（四一・七%）であり、その内容は、「勤続一年以上」が五社、「勤続三年以上」が一社などである。これに対して、ボランティア休職では、制限を厳しくしている企業が多い。すなわち、制限を設けている企業は三〇企業（八一・一%）であり、制限内容は、勤続年数が大部分であるが

(三〇社)、年齢も一部ある(八社)。勤続年数では、「勤続三年以上」が一六社と一番多く、次いで「勤続二年以上」及び「勤続一年以上」がいずれも七社となっている(以上、前掲生産性本部調査による)。このような違いが生じるのは、休職が長期にわたるためであろう。

富士ゼロックスではボランティア休職(ソーシャルサービスと呼ばれる)のみ制度化されており、対象者は勤続三年以上の全社員となっている。日本IBMでは、ボランティア休暇は勤続年数を問わず全社員、ボランティア休職は勤続三年以上の全社員である。また、取得人数は、富士ゼロックスでは原則五人であるが、応募内容によっては一~二人の増加もある。日本IBMでは、人数枠はなく、申請内容と業務都合を勘案して決定される。

(6) 休暇・休職期間

上記生産性本部の調査によると、大部分の企業が休暇・休職期間を制限している(二二社、九一・七%)。休暇の場合、一番多いの是一一~一二日が六社であり、最長は二四日以内である。休職期間では、二年四か月以内が一三社と一番多い。次いで二年以内及び一年以内が八社となっている。二年以上が多数なのは、青年海外協力隊参加に必要な任務期間が二年とされ、その準備期間も考慮しているためと考えられる。なお、富士ゼロックスでは、原則として六か月以上二年以内の休職期間と幅をもたせている。日本IBMでは、休職は原則として一年(最長二年)、休暇は一二日以内とされる。

(7) 休暇・休職中の給与・賞与

休職期間中に給与及び賞与を支給する企業は多い。まず給与については、全額支給している企業は四一・九%、一定率支給三八・七%となっている。賞与については、全額支給が三四・四%、出勤日数に応じた支給が二一・九%である。また、三〇社が定期昇給(但し、減額昇給も含む)を行い、昇給しない企業は一一社である。退職金算定の基礎となる勤続年数への算入に関しても、約七〇%の企業が全期間の算入を認めている(以上、前掲生産性本部調査による)。富士ゼロックスでは、給与、賞与とも一〇〇%支給されているが、所属機関から報酬が出る場合にはその分減額される。日本IBMでは、原則として給与は支給されるが、賞与の支給はない。ボランティア休職・休暇の場合、育児休暇や介護休暇などとは異なり、待遇面での配慮が見られるが、これは、制度目的が個人的な側面だけではなく、社会ないしは会社への貢献という側面がある点が影響していると思われる。

(8) 選考方法

上記生産性本部の調査によると、審査を行うのは、休職の場合、四〇社中三〇社であり、その内容は、「上司・役員などとの面談」が過半数を占めている。他方、休暇ではほとんどの企業が審査を実施していない。富士ゼロックスでは、休職の公募が年に一回七~八月にかけて行われ、希望者は、申請書及び活動の所信をまとめた論文を提出し、それを審査委員会が審査して決定する。その際、応募しやすくするため、申請にあたって上司の承諾はいらぬ。日本IBMでは、申請時期に制約はなく、いつでも申請できる。希望者は、申請書及び付属書類を所属長に提出し、その面接を受ける。休暇の場合、短期なため、所属長の決裁と人事部門の同意でよいが、休職の場合、期間が長いこともあってさらに所属長の上司の許可が必要となる。富士ゼロックスでは、ボランティア休職取得者が年間5名と制限されているため、審査が行われるが、日本IBMでは、こうした制限がないため、上司等の許可だけでよい。

(9) 運用状況

休職は、四一社中、制度導入以後一人以上の取得者があったのは一六社である。休暇は、一七社中一社で利用されている。こうした違いは、期間の長短が影響しているよう。富士ゼロックスでは、九〇年七月導入以降、約四年間で一五名の取得があり、よく利用されているといえる。(IBM)積極的にボランティア休暇・休職制度を位置づけていることがこうした点に現れている。

(10)まとめ

欧米諸国ではボランティア活動が活発であるが、わが国においてそれが広まり始めたのはそれほど古いことではない。したがって、ボランティア活動を行ったことのある人は多くはないが、行ってみたいと考えている人は少なくなく、今後の高齢化社会を展望すると、社会的に定着することが予想される。ボランティア活動は本来各自の自発的なものであるから、企業が関与すべき領域ではないと一応はいえよう。しかし、労働者がボランティア活動を行うには時間的な面での制約が大きい。したがって、この点でボランティア休暇・休職制度の積極性が認められよう。但し、これには留意すべき点がある。第一に、あくまでも個人の主体性を基本とすべきであるということである。ボランティア休暇・休職の導入目的として企業のイメージアップを考慮し、自治体などの催しに参加させる企業があるが、これは、自発的な活動とはいえ、場合によっては勤務の一環と捉えることも不可能ではない。また、ボランティア活動を人事考課にあたって評価する制度も検討する必要がある。上記生産性本部の調査では、一〇・三%の企業がプラス評価している。これについては、後に検討する。さらに、活動を国際貢献に限定する企業が少なくない。ボランティアが労働者の生きがいとも結びついた自主的な活動という点を考慮すると、富士ゼロックスや日本IBMのように、活動範囲を広げていくことが重要であろう。第二に、ボランティア休暇・休職を取得しやすい制度にする点である。上記のように、育児休職や介護休職とは異なり、ボランティア休暇・休職の場合、給与保障をしている企業が多く、また定期昇給を認めている企業も少なくない。しかし、年休と比べて不利な内容となっているならば、少なくとも短期のボランティアの場合、ボランティア休暇ではなく、年休で対処する労働者もでてこよう。この点を考慮すると、待遇面で年休と同等な内容となることが望ましい。

(1)この調査では、「休暇」と「休職」の定義を行っていないが、短期の場合は「休暇」、1年間等長期にわたる場合は「休職」としていると考えられる。労働者の請求に基づいて「休職」が認められ場合、「休暇」と同様の法的性格を有すると思われ、権利性を有する場合もあり得る。この点については、野田進「休暇・休業と労働契約」季刊労働法一六七号(一九九三年)八頁参照。

(2)「ボランティア休職・休暇の再審事例をみる」労政時報三〇二六号(一九九一年)二二頁参照。

5 リフレッシュ休暇

(1)リフレッシュ休暇の意義

リフレッシュ休暇は、労働省が一九八九年度から普及を進めている制度であるが、その定義によると、「年休など一般の休暇以外に、職業生活の節目節目に勤労者の心身のリフレッシュを図ることを目的として、勤続年数等一定の要件に合致する勤労者に付与する有

給の連続休暇をいう（ただし、一般の休暇と合わせて連続となる場合を含む）」とされる。その特徴としては次の点が挙げられる。第一に、年休や夏季休暇など毎年付与される休暇とは異なり、勤続一〇年、二〇年など職業生活の節目に与えられる点である。第二に、労働者の心身のリフレッシュを目的とする点である。年休もこれが主たる目的といえるが、年休自由利用の原則から、病気や看護などに用いることも可能であり、この点で用途が一定程度限定されているといえる。しかし、「心身のリフレッシュ」の内容は広範であり、多目的に利用できる休暇といえる。第三に、有給の連続休暇である点である。これには年休を一部含んでいてもよい。

リフレッシュ休暇の普及は、「ゆとり社会」の実現という観点からして意義あるといえる。しかし、年休が完全取得されている状況下でリフレッシュ休暇が導入されればまさにこの目的達成にふさわしいといえるが、そうでないならば、年休が十分に取得されないがゆえのリフレッシュ休暇との側面がぬぐいきれないであろう。したがって、リフレッシュ休暇の実際効果を検討するにあたっては、年休との関係を考慮する必要がある。

(2)リフレッシュ休暇の導入状況

労働省「リフレッシュ休暇制度等に関する調査」（一九九五年、従業員三〇人規模以上の民営企業対象、労政時報三二六五号<一九九六年>七〇頁掲載）によると、リフレッシュ休暇を導入している企業の割合は二三・〇%であり、前々回調査（一九八九年）では六・八%、前回調査（一九九二年）では、一八・四%であったから着実に普及しているといえる（表4参照）。規模別にみると、五〇〇〇人以上の企業では六八・九%で導入されているのに対して、規模が小さくなるにつれてその割合が低くなり、四九人以下では六・八%にすぎない。これは、中小零細企業では中途採用者が多い点とも関わっているように、企業規模の相違による労働条件格差の一例であり、この点の解消が政策的な問題である。

次に導入時期については、早いところでは一九六九年以前の企業もあるが（四・〇%）、多くは時短が問題となり出した一九八五年以降に導入されている。導入目的は、「従業員の慰労」が七二・四%と飛び抜けて多い（表5参照）。なお、慰労目的の場合、永年勤続表彰制度との関連が問題となる。というのは、この制度においても休暇が付与されることがあるからである。生産性本部「リフレッシュ休暇制度に関する調査」（一九九二年実施、上場企業対象）では、この点につき、「永年勤続表彰制度を変更ないしは充実する形で導入した」（四八・三%）、「永年勤続表彰制度として導入した」（一八・五%）、「永年勤続表彰制度を廃止してリフレッシュ休暇制度に移行した（七・四%）と関連させている企業が多数を占め、「新しい制度として導入した」（二五・八%）企業は少数である（図1参照）。新しい制度として導入し、両制度が並立している場合、リフレッシュ休暇制度の目的は、「今後の会社生活の新しい視野づくり」（三八・〇%）など単なる慰労よりも積極的に位置づけられることになる（図2参照。なお、前掲労働省調査ではこの目的の項目はない）。

(3)制度内容

リフレッシュ休暇対象者の選定条件としては、勤続年数が一番多く（九四・四%）、次いで職種（四一・四%）、役職（四〇・五%）、年齢（二九・二%）となっている（複数回答。表6参照）。したがって、単なる勤続年数だけではなく、職種、役職、年齢をも勘案して付与されている場合も少なくないと考えられる。なお、勤続年数は、二〇年（五九・八%）、三〇年（五九・七%）、一〇年（四一・二%）と節目になる年が多い（複数

回答)。

付与回数は一回(三九・七%)が比較的多いが、五回以上(一二・四%)もある(表7参照)。連続取得日数は、週休や年休等を含めて四~七日(四〇・三%)及び八~一四日(三六・九%)が多数であり、そのうち特別休暇の付与は四~七日(六三・三%)が多い(表8参照)。勤続年数等の付与条件によらず一定の場合、平均して七日であり、そのうち週休や年休を除いた特別休暇として付与されるのは五・八日である。勤続年数によって異なる場合、それが長くなるほど付与日数も増えている。

リフレッシュ休暇に対する援助制度がある企業の割合は、六八・六%である。その内容は、現物給付(六〇・六%)と金銭の支給(四五・三%)が多い。現物給付には旅行券が多いと考えられる。こうした支給があればリフレッシュ休暇を取得しやすくなるが、他方、その用途が制限されるとの側面も出てくる。

(4)取得状況と評価

リフレッシュ休暇の取得率は、全員取得が三四・二%、八〇~九〇%台が三三・一%であり、八〇%以上取得されている企業は約七七%である。援助制度があれば全員取得が四五・五%であるのに対し、これがないと三三・三%と少なくなる(ただし、これは九二年度の調査による)。リフレッシュ休暇が「大変効果があった」とする企業は一八・二%、「まあまあ効果があった」とするのは五七・八%であり、大部分の企業で積極的評価がなされている。従業員の調査でも、「非常によかった」が五〇・三%、「まあまあよかった」が二九・四%であり、ほとんどが肯定的に評価している(表9参照)。

筆者が調査したオムロンの長期リフレッシュ休暇はユニークである。これには、二つのタイプがある。一つは、満三〇歳(一週間)、満三五歳(二週間)、満四〇歳(一週間)、満四五歳(四週間)、満五三歳(二週間)と節目毎に付与されるものである。満三〇歳及び四〇歳の休暇は通常のリフレッシュ休暇であり、各人の年休及び積立保存休暇を用いる。これに対して満三五歳、四五歳及び五三歳では、節目毎に生涯設計を考えることを目的にして付与され、事前に研修を受けたうえで取得する。五日ないし一〇日の特別休暇のほか各人の年休及び積立保存休暇を用いる。取得要件としては年齢が重要であり、勤続年数は満三〇歳(三年以上)、満三五歳(五年以上)、満四〇歳(五年以上)、満四五歳(一〇年以上)、満五三歳(なし)であり、中途入社した社員も取得しやすくなっている。もう一つのタイプは長期リフレッシュ休暇と呼ばれるものであり、対象者は管理職昇格後六年目の社員である。期間は一~三ヶ月であるが、平均すると三ヶ月近い。管理職昇格後六年目であるのは、①ハードな五年を経過し、「間」を取る必要がある、②平均寿命八〇歳の中間点(想定年齢四五歳)、大卒後六〇歳定年までの中間であるためである。目的は、「心・技・体のリフレッシュを図り、今後の会社生活に対する新しい視野づくりとエネルギーの充電を図る」点にある。そのため、利用方法は仕事と関係している必要はなく、多種多様である。

(5)まとめ

リフレッシュ休暇未導入の企業のうち導入する考えのないのは三八・九%である。導入にあたって懸念される障害は、「年休の取得で十分に対応できる」が一番多く(四三・八%)、年休の取得率の低さとの関係が問題となる。次いで、「職場間、従業員間での取得差が大きいと予想される」(三四・四%)、「人手が不足している」(三二・三%)、「会社の費用負担が大きい」(三一・五%)となっており、後二者から、特に中小企業で

の導入の困難さが窺われる（表10参照）。しかし、導入したとしても少なからぬ問題がある。まず第一に、取得率をいかに高めていくかである。年休よりは取得率が高いとはいえ、年休と同様の課題がある。第二に、有資格者に関する問題である。勤続年数が取得条件となっているが、これだと中途採用者は同年齢であっても取得できないことになる。リフレッシュ休暇が当該企業で働き続けた報償であり、独自の特別休暇ととらえればやむを得ないといえようが、「心身のリフレッシュ」を積極的に捉えたと、中途採用者も取得しやすくなるような特別の条件を考慮してもよいであろう。この点で、上記のオムロンのように、勤続年数の要件を緩和するやり方は注目に値する。第三に、リフレッシュ休暇取得者に対する援助である。上記のように、援助制度が整っている企業の方が取得率が高い。しかし、旅行券などの現物支給されると、その使途が制限される。心身のリフレッシュの仕方は各人で異なる点を重視すると、現金支給などより柔軟な利用の仕方ができる援助方法が望ましいであろう。第四に、年休との関係についてである。労務行政研究所の調査（一九九五年実施、上場企業及び資本金五億円以上かつ従業員規模五〇〇人以上の主要非上場企業対象、『九六年版福利厚生事情』掲載）によると、リフレッシュ休暇が特別休暇のみなのは四四・〇%なのに対し、年休のみが一八・七%である。そのほかは、特別休暇+年休（九・三%）、特別休暇+年休+休日（九・三%）などとなっている（図3参照）。ここで注目されるのは年休が多く活用されている点であろう。ここでの年休には時効になったのも含まれると思われるが、いずれにしてもリフレッシュ休暇が年休の「消化」促進策として利用されていることは明らかである。したがって、年休が完全取得したうえでさらに休暇を与えて充実した生活を享受させるとの理想的な姿には及んでいない場合が多いといえる。

5 病気休暇

業務上あるいは通勤途上において負傷し、または疾病にかかった場合、療養期間中及びその後三〇日間は解雇することはできない（労基法一九条一項）のみならず、一定額の給付が保障されている。すなわち、休業最初の三日間は平均賃金の六〇%が支払われ（労基法七六条一項）、四日目からは、労災保険から給付基礎日額（平均賃金）の六〇%に相当する保険給付と、特別支給金二〇%の合計八〇%が支給される。さらに、残り二〇%と賞与相当額についても就業規則等での規定によって支給されることがある。これに対して、私傷病の場合、三日間の待機期間を経過した後、健保組合から平均賃金の六〇%の傷病手当金が支払われることになっているにすぎない。したがって、病気になった場合、年休が用いられることが多く、年休が取得されない理由の一つとして、病気に備えることが挙げられる。したがって、病気休暇制度をいかに充実させていくかは年休の取得率向上にとって重要といえる。

前掲労働省「賃金・労働時間制度等の実態」（一九九四年）によると、病気休暇制度を導入している企業の割合は二七・〇%である。連合総研の調査（一九九二年一二月～一九九三年一月実施、四三〇組合を対象とし、二七五組合から回収）によると、三六・八%であり、タイプとしては、「未消化年休の積立型」（五四・五%）と「特別休暇型」（二五・七%）がある。給与は全額支給が多く（六〇・四%）、最高支給日数の平均は一七七日である。前者は年休と同等の取り扱いが原則と考えられるから、有給であるが、査定にあたって不利益な評価がなされることがある。特別休暇の場合、有給と無給があるが、前

者同様査定にあたって不利益な評価がなされることがある。筆者の調査した企業では、特別休暇ではなく、すべて積立保存休暇で行っている。その取得日数には、制限がない企業（富士ゼロックス）もあるが、一定の日数以上に限定する企業が多い（例、オムロンでは、「本人の傷病による欠勤が五日以上のおよぶとき」とする）。この場合、それ以下では年休で処理されることになる。また、積立日数の上限にも違いがあり、二〇日（オムロン）、六〇日（富士ゼロックス）、さらに一三〇日（伊勢丹）の企業もある。

7 その他の休暇・休職制度

わが国において導入されている主たる休暇を概観してきたが、このほかにも多様なタイプの休暇が存在している。それが最も充実していると思われる富士ゼロックスを中心に紹介しておこう。

(1) テーマ特別休暇制度

テーマ特別休暇制度は一九九〇年七月に導入されたが、その目的は自己実現を図るとともにゆとりを向上させる点にある。テーマは業務関連性がある、あるいは短期海外セミナーであれば、具体的内容は自由である。勤続三年以上の従業員が資格者であり、在職中に一回取得できる。休暇期間は、一〜二か月（特別休暇扱い）＋本人の年休（積立保存休暇を含む）を用い、最大三か月取ることができる。選考方法は、審査委員会の審査（論文審査と面接）で行われ、各年度一〇名以内となっている。費用は自己負担であるが、一〇万円の援助金が支給される。九四年一二月までに四名の取得者があった。

(2) 教育休職制度

教育休職制度は一九九〇年七月に導入されたが、その適用範囲は、①国内外の大学・大学院・公的研究機関への私事留学、私事研修、②会社が承認した公的資格の修得、③その他上記に準ずる事項であり、会社の審査に合格しなければならない。資格者は、勤続三年以上の従業員である。休職期間は、原則として一か月以上一年以内である。援助金は、社会保険料及び共済会費相当額であり、賃金や一時金の支給はなく、また昇給対象にならず、勤続年数にも通算されない。ただし、昇格に有利になることがある。これまでに一六人が取得しているが、語学研修が多いという。

(3) 短期の介護休業制度

長期にわたる家族介護休職制度もあるが、短期の介護休業制度は、一日といった短い介護・看護に用いられものである。九三年四月に導入されている。こうした場合、通常年休が取得されるが、この制度があると、年休を使用しなくてもよい点にメリットがある。

(4) 骨髄ドナー休暇制度

骨髄移植には、検査に一日、骨髄採取に入院四日間など合わせて七日から一〇日間が必要とされる。従来、骨髄ドナー（提供者）は年休取得などによっていたが、特に一九九一年一月に、骨髄移植推進財団の設立を契機にして、骨髄ドナー休暇を導入する企業が現れている。国家公務員の場合、九三年四月に導入されている。この背景としては、企業のボランティア活動に対する認識の深まり、及び企業の社会貢献活動の範囲の広がりを指摘できる。取得日数は、「必要日数」とする場合と、限定している場合がある。後者では、「最高一〇日」、「1週間」、「月間五日」などとなっている。

四 検討

1 多様なタイプの休暇の出現の背景

以上、多様なタイプの休暇の実態を中心に論じてきたが、これを導入目的によって分類すると、第一に、年休取得率が低く、またこま切れである点にかんがみてその取得率の向上と長期化をめざすものである。これにはフレックス休暇がある。後者は、年休のほかに通常の休日や特別休日を加えて大型化している企業が多い。これは、計画年休と同様の機能を果たし、取得時期も事前に定められ、確実に取得されるのが通常である。第二に、年休の取得率を側面から高めるとともにその本来的な取得を促進する機能をもつものとして病気休暇制度がある。上記のように、これを導入している企業はそれほど多くないが、最近では、ボーナスなどで不利となる特別休暇よりも、未取得年休の積立型が増えている。しかし、その取得は、一定期間以上の病気の場合に限定されていることが多く、労働者にとっての利用しやすさという観点からすると、問題がある。積立保存休暇制度自体、時効消滅する年休の救済策との側面を持つ点を考慮すると、積立日数を一定に限定しつつ、一日毎に取得できるようにするのが望ましいと思われる。第三に、節目毎に心身のリフレッシュを図ることを目的として付与されるリフレッシュ休暇がある。これは比較的長期間に及ぶ。第四に、比較的長期間の個人の自己実現に重点を置いた制度がある。典型的にはボランティア休暇が挙げられるが、そのほかに利用形態によってはリフレッシュ休暇もこれに含まれる。また業務と関連性があるものとして、富士ゼロックスで導入されているテーマ別特別休暇制度や教育休職制度がある。これらの制度が十分に機能すれば、「ゆとり社会」の実現に寄与するとともに労働者個人の自己実現にも資するであろう。こうしたことから、最近では労働省などの行政当局もその導入を促している。一九九七年一月から国家公務員にボランティア休暇が導入され、また自治体においても導入するところが増えている。

2 多様なタイプの休暇制度の法的検討

(1)多様なタイプの休暇の法的性格

多様なタイプの休暇の法的性格を、その代表である年休と比較しながら明らかにしていこう。年休とは、一定期間、有給で労働義務から解放されることである。すなわち、有給性及び労働義務の免除がその本質を構成する。休日はもともと労働義務のない日であるのに対して、年休は労働義務はあるが、それが（労働者の一方的な意思表示によって）消滅させられるのである。年休権の法的性格はいわゆる二分説で説明される。すなわち、それは、労基法三九条一・二項の要件（①半年間の継続勤務、②全労働日の八割以上の出勤）を充足することによっていわば自動的に法律上発生し、労働者の請求をまっしてはじめて生ずるわけではないこと、そして労働者が時季指定した場合、「事業の正常な運営を妨げる」事情が存し、かつ使用者が時季変更権を行使しない限り、年休が成立し、当該労働日の労働義務が消滅する。年休権の発生要件は、①半年間の継続勤務、②全労働日の八割以上の出勤であり、年休日数は、最初は一〇日であるが、勤続年数一年ごとに一日増加し、上限は二〇日である。取得方法は、連続している必要はなく、一日単位でもよい。また、その用途に限定はなく、自由利用の原則が貫徹される。

こうした年休権と比較して、それ以外の休暇の特徴は次の点に見出さう。第一に、法的性格については、年休同様に労働者の一方的な意思表示で成立するか、それとも請求権としての性格有するかは一概に決めることはできず、就業規則等当該休暇について定めた

規定によって決定されることになる。手続上、労働者の申請に基づき「会社の承認」が必要とされている場合、それは、請求権としての性格を有する。使用者は、当該規定に従って「承認」の有無を決めねばならず、恣意的な取り扱いは許されない。リフレッシュ休暇のように、大型化するために、(法定)年休と特別休暇とが一体化されていることがある。特別休暇については法定休暇と同様の取り扱いをしなくてもいいが、一体化している点に注目すると、全体として法定年休と同様の性格をもつととらえ、したがって法定の計画年休と同じととらえるのが実態に即しているだろう。第二に、有給性に関しては、有給であるものとそうでないものがある。何らの法律上の規定がない以上、各企業の選択に委ねられているといえる。第三に、各休暇が労働者の「権利」であるというためには、就業規則あるいは労働協約等に規定され、かつ内容及び付与基準が明確でなければならないであろう。後者の明確性はケースバイケースで判断せざるを得ない。筆者の調査した企業では、この点は問題がない。積立保存休暇の場合、積み立て得る日数、利用事由、手続(会社の承認)が定められている。例えば、ボランティア休暇の場合、富士ゼロックスでは、①活動対象、②資格、③休職期間、④援助金、⑤昇格・勤続年数の取り扱いが具体的に規定されているが、さらに選考方法として、審査委員会による審査を経なければならないとされる。これはこの休暇の特性に基づいているが、権利たる性格を有する以上、公正になされねばならないであろう。第四に、休暇の取得と人事考課の関係が問題となる。人事考課は一般に使用者の人事権に関連する制度であり、人事考課に基づき、昇進、昇格、昇給、賞与、人事異動、能力開発などが行われる。ところで、労働契約は、使用者の賃金支払義務と労働者の労務提供義務を基本とする。この点から、人事考課の対象となるのは、労務提供に関わる事項、換言すると労働力の評価に関わっていないなければならない。休暇を取得したことによって労働力の評価にマイナスが生じたとして不利益な考課をすることを一概に違法ということはできないが(1)、休暇制度の趣旨を尊重すると、これは慎重になされるべきであろう。問題は有利に取り扱う場合である。これは、富士ゼロックスで行われている。富士ゼロックスでは、人事評価を「減点主義」ではなく、プラス志向で行う「特別加点点評価制度」を用いて行っている(一九八八年採用)。通常の「業績評定」のほかに、「特別加点」として、「社内外を問わず通常の業績評定では処遇仕切れない社員の素晴らしい活動屋努力・功績に対してプラスの加点」がなされる。この中に、社外で富士ゼロックスの知名度をあるいはイメージ向上に貢献した、さらに社会的な貢献があったという、本来業務では評価しにくい活動が含まれる。ここにボランティア休暇を取って行う活動が含まれることになる。具体的処遇としては、賞与支給時に本給の一角が加算される。自主的活動と人事考課に関しては、福井鉄道事件(福井地武生支判平五・五・二五労判六三四号三五頁)がある(2)。時間外労働に応じたかどうか、貸し切りバスの受注獲得や会社斡旋の物品購入に熱心かどうかの評定の判断材料とされていたが、当該判決では、残業を除き、それが本来の業務ではなく、また多くの従業員が熱心に取り組んでいたわけではないとして、低い査定には合理性がないと判断された。ここではボランティア活動よりも業務関連性があるが、それが低く評価された点が重要と考えられる。富士ゼロックスでは、特別加算という方法が取られ、また処遇も明確である。さらに、わが国では、人事考課を行うにあたって、協調性、適応力、バイタリティーなどやや抽象的な項目を取り入れている点も考慮すると、ボランティアの本来の精神に合致しているかどうかについては異論の余地があるとしても、これが違法とはいえないであろう。

3 十分に機能させる方策

多様なタイプの休暇は、今後とも普及していくと考えられるが、制度は存在しても十分に機能しないと意味がないのはいうまでもないであろう。そこで、その導入にあてられた障害となっている事情をも踏まえて、いかにすれば制度の趣旨に即して機能させる得るかを検討しておこう。まず第一に、休暇の基本となる年休の取得率が高められねばならない。筆者の調査では、多様なタイプの休暇の導入に熱心でない企業の主張は、年休が十分に取得されていない現状において、他の休暇が採用されても結局は取得されないのではないかと、またボランティア活動なども年休を用いて行えばよいというものである。たしかに、多様なタイプの休暇の導入を進めている企業では相対的に年休の取得率が高いことからすると、この促進がまず重要である。この際、上記のように、年休と特別休暇とを組み合わせることで連休を作り出すことや次善の策として、病休に用いる積立保存休暇を採用することが肝要であろう。第二に、こうした休暇を会社の裁量で与える、あるいは会社の宣伝に用いるなど会社中心の制度であってはならず、むしろ労働者を主体として位置づけることが重要である。このためには、各休暇制度の目的を明確化し、有給や不利益取り扱いの禁止などを定め、取得しやすい条件を作り出すことが重要である。第三に、企業風土である。労働者に過酷な労働を強い、私生活の自由も十分に尊重されない会社では、こうした休暇が機能するはずがないのは明らかであろう。むしろ、価値観が多様化してきている今日では、労働者を個人として尊重し、その自己実現をサポートすることが重要である。第四に、「ゆとり社会」の実現である。長時間労働や過労死が問題となるようでは、休暇の取得は覚束ないのはいうまでもないであろう。労働時間の短縮が強力に進められねばならない。さらに、休暇中に利用される保養施設の整備なども推進される必要がある。

(1)野田・前掲論文一四頁参照。

(2)藤内和公「人事考課の低い査定が不当な差別的取扱とされた事例」民商法雑誌一一〇巻二号三八二頁参照。

五 おわりに

以上、多様なタイプの休暇制度の実態を論じ、その後でこれを踏まえた検討を行ってきた。こうした休暇が社会的に定着していくには、政府の余暇政策や国民の余暇意識が重要と考えられる。これは、労働者の働き方とも関連する問題であるが、「大競争時代」とも呼ばれ、経済効率主義が追求されている今日、いかにすれば充実した生活を享受できるのかが明らかにされねばならないであろう。

表1
労働者1人平均の年次有給休暇の付与日数、取得日数及び取得(消化)率

企業規模・年	付与日数	取得日数	取得(消化)率
	日	日	%
企業規模計			
昭和60年	15.2	7.8	51.6
平成2年	15.5	8.2	52.9
平成4年	16.1	9.0	56.1
平成5年	16.3	9.1	56.1
平成6年	16.9	9.1	53.9
1,000人以上	18.6	10.6	56.8
100～999人	16.2	8.3	51.1
300～999人	16.6	8.6	51.9
100～299人	15.8	8.0	50.4
30～99人	14.7	7.7	51.9

表2
3日以上の連続休暇の種類別実施企業数割合及び1企業平均連続休暇日数

企業規模・年	何らかの連続休暇		年末・年始		ゴールデンウィーク		夏期		その他	
	実施割合	1企業平均連続休暇日数	実施割合	1企業平均連続休暇日数	実施割合	1企業平均連続休暇日数	実施割合	1企業平均連続休暇日数	実施割合	1企業平均連続休暇日数
企業規模計										
昭和62年	90.3	11.6	88.8	6.1	26.5	4.5	76.0	4.7	9.0	4.3
平成2年	90.0	13.6	87.9	6.8	37.9	5.5	73.6	5.3	8.1	4.1
平成3年	90.3	13.5	88.0	7.0	29.4	5.9	73.1	5.5	7.6	4.5
平成6年	86.5	13.8	84.1	6.2	42.2	6.1	71.5	5.2	7.7	5.2
1,000人以上	87.9	15.3	80.4	6.1	42.1	7.0	63.7	6.9	18.9	6.3
100～999人	87.3	14.7	84.2	6.3	44.5	6.5	71.3	5.8	9.2	5.4
300～999人	87.3	15.6	83.0	6.3	48.0	6.7	69.2	6.1	13.7	6.5
100～299人	87.3	14.4	84.5	6.2	43.4	6.4	72.0	5.7	7.8	4.8
30～99人	86.2	13.4	84.1	6.2	41.3	5.9	71.8	5.0	6.7	5.0

(注)「実施割合」とは、各連続休暇を実施した企業の全企業に対する割合である。

表4
リフレッシュ休暇制度の導入率

区分	%		
	合計	導入あり	導入なし
平成7年度	100.0	23.0	77.0
平成4年度	100.0	18.4	81.6

表5
リフレッシュ休暇制度導入の目的(複数回答)

区分	%	
	平成7年度	平成4年度
合計	100.0	100.0
従業員の慰労	72.4	67.1
従業員のモラルアップ	22.7	20.8
従業員の健康保持増進	20.1	16.9
従業員の家庭生活の充実	19.8	22.0
従業員の自己啓発	13.3	15.8
労働時間の短縮	9.2	12.4
従業員の生活設計の機会拡大	6.7	10.3
企業のイメージアップ	5.1	8.3
生産性の向上	3.7	2.9
その他	3.6	3.2

表3

年休の取得状況

-社、日、%-

区分	業種	業社数	年休付与日数		1人当たり取得日数	年休取得率 新付与に 対する割合 ①/② ×100	
			繰越	新規			
			日数	付与日数			
全従業員平均	全産業	規模計	233	14.4	18.1	11.0	60.8
		3,000人以上	71	15.4	19.1	12.9	67.5
		1,000～2,999人	71	14.5	18.0	10.3	57.2
		1,000人未満	91	13.6	17.5	10.2	58.3
製造業	規模計	167	14.3	18.4	11.7	63.6	
	3,000人以上	57	15.4	19.2	13.1	68.2	
	1,000～2,999人	49	14.4	18.4	11.5	62.5	
	1,000人未満	61	13.3	17.6	10.4	59.1	
非製造業	規模計	66	14.5	17.6	9.5	54.0	
	3,000人以上	14	15.4	18.9	12.1	64.0	
	1,000～2,999人	22	14.7	17.0	7.6	44.7	
	1,000人未満	30	14.0	17.4	9.6	55.2	
男子	全産業	規模計	129	15.5	18.4	10.3	56.0
		3,000人以上	42	16.0	19.4	12.5	64.4
		1,000～2,999人	40	15.7	18.2	9.0	49.5
		1,000人未満	47	14.9	17.7	9.4	53.1
女子	製造業規模計	93	15.2	18.6	11.1	59.7	
	非製造業規模計	36	16.3	17.9	8.2	45.8	
女子	全産業	規模計	129	10.2	16.4	12.3	75.0
		3,000人以上	42	11.7	18.1	14.5	80.1
		1,000～2,999人	40	9.9	16.0	11.3	70.6
		1,000人未満	47	9.2	15.3	11.1	72.5
管理職	製造業規模計	93	10.2	16.8	12.8	76.2	
	非製造業規模計	36	10.3	15.5	11.0	71.0	
一般従業員	全産業	規模計	81	19.2	19.9	8.1	40.7
		3,000人以上	23	18.4	20.2	9.2	45.5
		1,000～2,999人	25	20.2	20.3	7.9	38.9
		1,000人未満	33	19.0	19.5	7.4	37.9
製造業	製造業規模計	60	19.4	19.9	8.0	40.2	
	非製造業規模計	21	18.6	19.9	8.4	42.2	
一般従業員	全産業	規模計	81	13.0	17.5	11.4	65.1
		3,000人以上	23	14.1	18.6	12.6	67.7
		1,000～2,999人	25	13.8	17.7	11.3	63.8
		1,000人未満	33	11.9	16.5	10.6	64.2
製造業	製造業規模計	60	13.4	17.7	11.8	66.7	
	非製造業規模計	21	11.9	16.8	10.3	61.3	

[注] 男子と女子、管理職と一般従業員の集計企業は対応しているが、全従業員平均とは対応していない。

図1 永年勤続表彰制度との関係

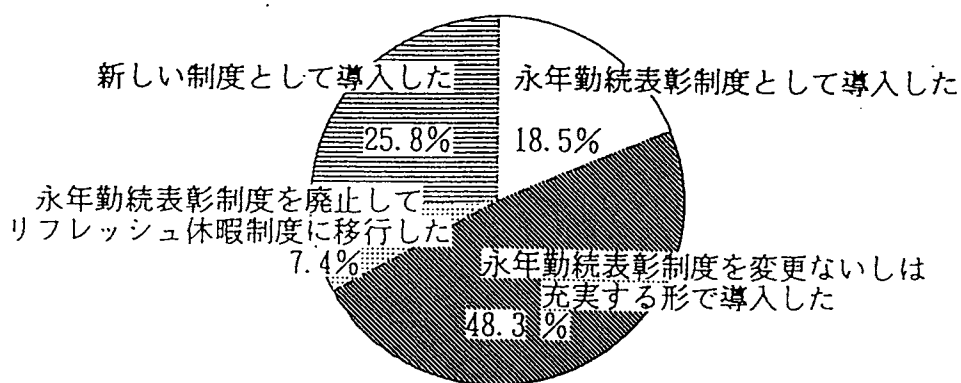
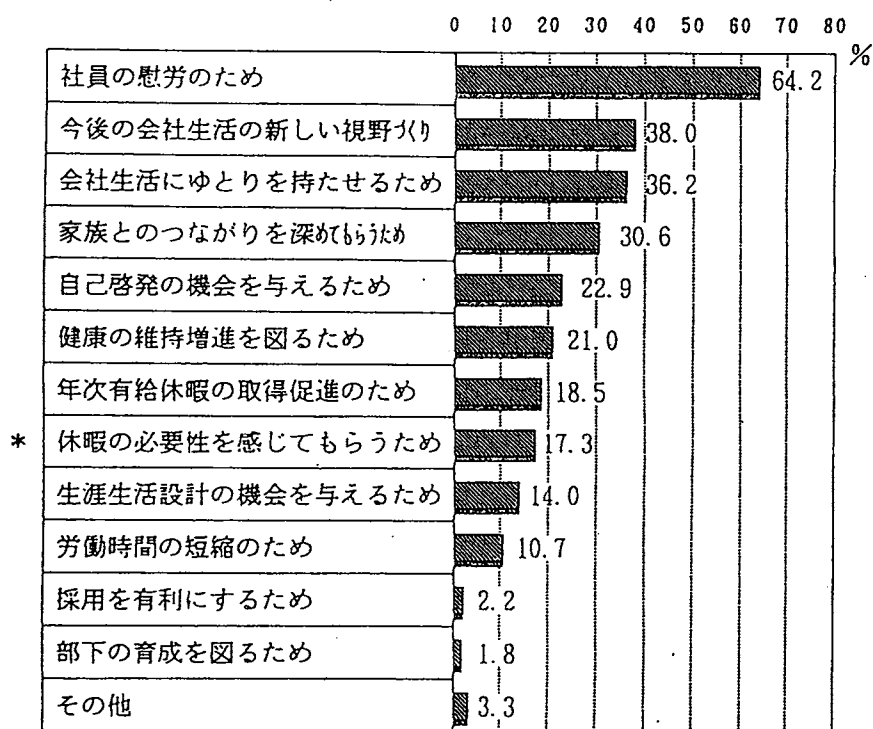


図2 導入の目的



* 調査票では「余暇時間に親しみ、休暇の必要性を感じてもらうため」としているがスペースの関係で省略した

表6 リフレッシュ休暇対象者の付与条件 (複数回答) %

区分	平成7年度	平成4年度
合計	100.0	100.0
勤続年数	94.4	84.8
職種	41.4	36.4
役職	40.5	34.7
年齢	29.2	30.6
その他	—	14.5

[注]平成7年度については「その他」は回答なし。

表7 リフレッシュ休暇の取得可能回数 %

合計	1回	2回	3回	4回	5回以上
100.0	39.7	15.6	19.8	5.3	12.4

表8 リフレッシュ休暇の付与日数

区分	合計	3日以内	4～7日	8～14日	15～21日	22～31日	1ヶ月以上	2ヶ月以上	3ヶ月以上
週休・年次有給休暇を含む	100.0	11.3	40.3	36.9	6.2	2.8	1.0	0.5	1.0
特別休暇	100.0	23.9	63.3	11.4	1.1	0.3	—	—	—

表9 リフレッシュ休暇制度に対する評価と導入の効果

区分		割合	割合
合計		100.0	
評価	大変効果があった	18.2	
	まあまあ効果があった	57.8	
	どちらでもない	12.7	
	あまり効果がなかった	7.3	
	まったく効果がなかった	0.4	
導入の効果	従業員の活性化	55.4	
	従業員の健康保持増進	17.7	
	従業員の自己啓発	11.4	
	従業員の生活設計の機会拡大	9.4	
	従業員のモラルアップ	27.0	
	従業員の家庭生活の充実	39.6	
	従業員の労働時間の短縮	9.5	
	生産性の向上	1.8	
	事業所のイメージアップ	10.7	
	その他	1.1	

表10 リフレッシュ休暇制度を導入するに当たって懸念される障害(複数回答)

区分		割合	割合
合計		100.0	
	年次有給休暇の取得で十分対応できる	43.8	
	労働組合、従業員からの要求がない	10.8	
	人手が不足している	32.3	
	会社の費用負担が大きい	31.5	
	中途採用者との調整が難しい	6.7	
	出向者の扱いが難しい	3.0	
	職場間、従業員間での取得差が大きいと予想される	34.4	
	従業員の理解を深めるのが難しい	3.1	
	長期の休暇をとることに取得者に不安がある	10.7	
	同業他社もやっていない	19.8	
	親会社もやっていない	7.4	
	子会社や下請け会社もやっていない	0.9	
	その他	5.8	

図3

休暇付与日数の内訳 (75社)

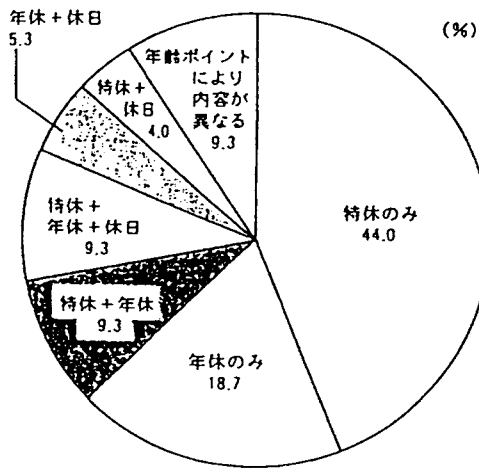


表11

病欠休暇制度の内容(組合調査)
-総計、業種別、企業規模別-

	病欠休暇制度のタイプ	病欠休暇制度の給与との関係				最高支給日数			
		特別休暇型	未消化年休積立型	両者の組み合わせ	N	全額	減額	無給	N
総計	25.7 54.5 5.9 13.9	60.4	6.9	10.9	21.8	211.8	177.1		
業種別	製造業	20.8 58.5 5.7 15.1	64.2	3.8	9.4	22.6	215.0	183.1	
	非製造業	31.3 60.0 6.3 12.5	56.3	10.4	12.5	20.8	207.5	170.7	
	建設業	25.0 25.0 0.0 50.0	50.0	0.0	0.0	50.0	174.5	161.8	
	卸売・小売業	23.8 47.6 14.3 14.3	47.6	9.5	19.0	23.8	216.2	194.7	
	電気・ガス・熱供給業	16.7 83.3 0.0 0.0	83.3	0.0	16.7	0.0	219.5	196.7	
	運輸・通信業	0.0 0.0 0.0 100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	25.0	16.0	
	金融業	44.4 55.8 0.0 0.0	66.7	0.0	11.1	22.2	143.3	146.7	
	サービス業	0.0 100.0 0.0 0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	224.5	210.0	
企業規模別	その他	80.0 20.0 0.0 0.0	20.0	60.0	0.0	20.0	124.5	117.4	
	300人未満	50.0 50.0 0.0 0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	174.5	161.0	
	300人以上	25.0 57.1 3.6 14.3	50.0	10.7	21.4	17.9	211.2	177.2	
	1000人以上	24.1 58.6 10.3 6.9	62.1	13.8	3.4	20.7	216.7	190.5	
	3000人以上	25.0 50.0 0.0 25.0	50.0	0.0	8.3	41.7	204.5	147.8	
	5000人以上	13.3 53.3 13.3 20.0	73.3	0.0	13.3	13.3	221.4	198.8	
10000人以上	40.0 46.7 0.0 13.3	66.7	0.0	6.7	26.7	145.3	150.2		

おわりに

以上、休暇制度に関して論じてきたが、最後にまとめを行っておきたい。

今日、労働者の社会的文化的生活の充実また自己実現という観点からして、労働時間をいかに短縮するかが重要な課題であり、その一環として年休の取得率を高め、また多様なタイプの休暇の普及・促進を図っていくことがさまざまなレベルで追求されねばならない。

まず、年休に関しては、当面、計画年休を、ドイツのように定着させていくことが肝要である。ドイツにおいて、年休が100%取得されている要因としては、労働組合の強力な運動、労働者の余暇意識などと並んで、年休制度が基本的に計画年休である点が挙げられる。わが国においても、87年の労基法が改正によって計画年休が導入されて以降、その普及が進んでいるが、さらに政策的にも強力にこれが推し進められねばならないであろう。

次に、多様なタイプの休暇制度の目的を明確化し、年休をも含めて整合的に位置づけることである。病気休暇のように、年休を補完する目的を有する休暇もあるが、ボランティア休暇に代表されるように、それ自体労働者の自己実現にとって重要な意義を持つ休暇もあり、これらが社会的に定着していくならば、「ゆとり社会」の実現に資するところが大きいと考えられる。このためには、次に述べる社会のあり方とともに労働者の余暇意識を変えていく施策が問われであろう。

さらに、経済効率性を最優先している社会をいかに変革するかも重要である。こうした社会と「ゆとり社会」とは基本的に対立すると考えられるが、日本経済の発展を維持しつつ「ゆとり社会」を実現するには多面的な角度から社会のあり方を検討する必要があるだろう。