

フランスのバカンスと年次有給休暇

鈴木 宏昌

(早稲田大学名誉教授)

フランスの一般家庭にとって、夏の長期休暇（バカンス）は一年の最大の行事で、8月になるとパリなどの大都市の経済活動は休眠状態になる。すでに19世紀の後半からバカンスは富裕階層の慣習となり、海や山の避暑地で夏を過ごすことはステータス・シンボルであった。1936年に政権を獲得した「人民戦線」のブルーム内閣は、2週間の連続休暇（年休）の権利を労働者に与えることで、バカンスを民主化しようとした。戦後になると、官民一体で、バカンスのための社会インフラ（安価な長期宿泊施設、高速道路網など）が整備された。このバカンスの慣習と相互依存の関係にある年休は、その後、次第に労働協約や法律により長期化し、1982年以降は、すべての労働者が25日の年休を持つことになった。2000年の35時間法（年間1607時間）は年休に大きな変化をもたらした。年間通算方式を採用する企業は労働者（主に専門職・管理職層）にさらに10日から2週間の時短休日を与えている。EU諸国との年休の比較では、フランスは平均的な水準だが、時短休日を含めると非労働の休日は際立って長い。フランスの年休の事例が示す教訓は、家族が安価で長期滞在できるような社会インフラの整備があって初めて、長い連続休暇を享受できることであろう。わが国は、これまでのところ、長期滞在型の宿泊施設などの社会インフラ整備が遅れ、労働者とその家族が年休の原点である連続休暇を長期に取れる状況にない。

目次

- I はじめに
- II フランスにおけるバカンスの慣習
- III 年次有給休暇の展開
- IV 国際的に見たフランスの年休
- V 結びに代えて——フランスと日本の年休

I はじめに

海外旅行や海・山への長期休暇、すなわちバカンスというフランス語の由来が示すように、フランスはバカンス大国である。夏になると、パリなどの大都市を脱出し、富裕な家庭は、地中海のコート・ダジュールやスペインへ、所得のより低い人たちは田舎へ行き、家族ともどもひと夏を過ごすのが定番である。多くのフランス人にとっ

て、バカンスは生活の大きな部分であり、病気などの特別の事情がない限り、夏あるいは冬に休みを取らず働くことは耐え難いことである。家族構成、職業、所得、居住地域あるいは個人の趣味により、バカンスの長さあるいは過ごし方に違いはみられるが、ほぼすべてのフランス人家庭（他のEU諸国も同様）にとって、長いバカンスをどこで、いかに過ごすかは毎年の最大の関心事である。ここ数年、経済危機が続き、失業率は慢性的に高いにもかかわらず、ほぼ6割のフランス人は夏休みをとっている。観光産業や休暇の社会的インフラが発達しているフランスでは、各地に安価な費用で過ごせる民宿、貸し別荘、キャンプ場などが存在している。また、子供をひと夏預かる林間学校（colonie de vacances）なども避暑地や海辺の村で開かれる。所得が低く、社会的な扶助を

受けている階層には、バカンス用に交通費あるいは滞在費の補助制度まで存在する。8月のパリは、ほぼ1カ月一種の休眠状態になる。学校、官庁、オフィスや工場の多くは休業し、普段の生活すら難しくなる。このようなバカンスの慣習がフランスで庶民のあいだに本格的に根付いたのは、高度成長期の1960年代と考えられ、それほど古いものではない。

このフランスのバカンスの慣習を支えているのが年次有給休暇制度（この後、年休）と学校の休暇である。ところで、フランスにおいて年次有給休暇が一般化したのは1936年と比較的最近のことだが、高度成長期（1945～1975年）に労働者の所得の増加とともに、休暇への需要が高まり、年休が飛躍的に伸びていった。今日、フランスの法定年休は25日である。ほとんどのEU諸国において、年休の水準は4週間から6週間であるので、フランスの法定基準である25日の年休が特別に長い訳ではない。バカンスの慣習と年休の長期化は相互依存の関係にあるのは明白である。高度成長期に次々と年休の付与日数が増加したお陰で、バカンス（夏休みに冬休みも加わる）は庶民の生活の一部となったが、年休がバカンスの慣習をフランスにもたらしたのではなく、むしろバカンスが20世紀初めには富裕な階層の生活様式として存在していたので、1936年の年休の法制化で労働者にとって魅力のある権利になったと解釈するのが正しいだろう。初めてバカンスの権利を得た労働者とその家族が海水浴を楽しむ映像（60万人の労働者が初めてバカンスに行ったといわれる）は、当時のニュース映画や写真に焼き付けられ、労働者の新しい権利の象徴になった。それまで特権階級のステータス・シンボルでもあった夏休みが労働条件の一部と変化した。戦後の復興期が終わると、年休への需要は強くなり、多くの産業や企業がさらなる年休を付与することになる。これに呼応して、1960年代中葉から、フランスの学校の休暇は3つの学区に分けられ、なるべく休暇が特定の期間に集中するのを避ける。こうして、フランスの年中行事であるバカンスがフランス労働者の生活の大きな部分を占めることになる。

労働時間短縮やバカンスに関する先行研究は、

年休の増加を単に労働者側と経営者側の分配闘争の結果とみるが、これは少々近視眼的である。日本の現状と比較するとこの点が鮮明となる。わが国では、主に国が旗振り役で年休や休祭日を増やしたが、長期滞在を前提としたバカンス向けの宿泊施設、安価な家族旅行を可能にする交通機関の割引などの社会的インフラは手つかずであった。その結果は、50%を切る年休の取得率と1日あるいは時間での年休取得という現実となっている。連続休暇による肉体的・精神的な健康の回復が年休の原点であることを考慮すると、わが国の現状は大きな問題を含んでいる。また、バカンスは家族というもっとも基本的なコミュニティを強固にする効用を持つので、この点でも、バカンス文化の普及が待たれるのではなかろうか？

この小稿は3つの節からなる。まず、フランスにおけるバカンスの成立と現状を眺める。Ⅲは歴史的に見たフランスの年休制度の展開で、その後、フランスの年休の長さを国際的に比較して見る。結びの部分では、いくつかの年休に関する問題を指摘したい。

Ⅱ フランスにおけるバカンスの慣習

まず、個人的な体験からフランス人のバカンスを説明したい。1970年から16年ほどスイスとフランスの国境の町ジュネーブにあるILO本部で勤めていたとき、夏休みをいつ、どこで取るかは、春以降、オフィスの日常会話の最大の話題であった。私の属していた部は一般職（秘書およびタイピスト）を含めるとフランス人が多く、雰囲気もフランス的であった。イースターが終わり、5月の初めになると、1枚の表が回ってきて、そこに自分の希望する夏休みの期間を書き込む仕組みになっていた。当時、年休は30日あり、その多くを夏に取ることになる（ホームリープの年を除くと、一括取得は稀で、多くの職員は3～4週間単位で夏の休暇を取った）。仕事の継続性から、何人かはオフィスに残ることが要求され、それを調整するのが上司の役割であった。大体6月の末までに、部の休暇予定表が完成する。周囲の同僚がどんどん夏休みを計画するので、前もって計画す

るのが苦手の私は何か追われている感じがあった。そこで主導権を握るのは圧倒的に家内で、いつの間に地中海の海岸で別荘を借りる計画を実行する。子供たちが小さかったときは、子供の友達一家と一緒にの時期に行くこともこのバカンス計画に含まれる。別荘を借りる最低単位は2週間で、その後は1週間ずつ追加となる。あまり知られていない海岸だったので、別荘の賃貸料は比較的安く、しかも自動車での移動なので、交通費はわずかな出費で済んだ。同僚のほとんどが戻るのは9月に入ってからだった。この地中海の別荘以外にも、大西洋岸の避暑地へも1、2回行ったが、いずれも2週間が予約受付の最低の滞在期間であった。日本に戻ってから、何回か家族連れで旅行したが、ホテルやペンションの料金が高く（1日ごとの料金）、随分恐ろしい経験をした。ヨーロッパにいたときのように2週間も休暇をとってれば、私の数カ月の月給は消えていたはずである。以上が、大昔の私の経験だが、今でもフランス人のバカンスの慣習にはあまり変化は見られない。8月になると、パリ市内にはパリっ子は少なくなり、外国人観光客ばかりが目立つ。パン屋、肉屋のような家族経営の商店も1カ月くらい店を閉め、田舎の実家や海辺の避暑地に行く。8月中は政治もマスコミも休暇態勢で、『ル・モンド』のような新聞も頁数が半減する。8月中は、オフィスや工場なども閉鎖するところが多く、ほとんど仕事にならない。つまり、フランスでは、バカンス期間は大都市の経済活動が休眠する期間で、その代わり地方の避暑地や田舎が潤う社会的な仕組みが出来上がっている。ヨーロッパ諸国ではどこでも夏休みは7、8月に集中するが、工場・オフィス・商店が何週間も一斉に扉を閉めることは、フランス以外では珍しい。

さて、フランスにおいてバカンスが慣習化するのには19世紀後半と言われている。先鞭をつけたのは、すでに産業化が進んでいたイギリスの富裕階層で、海辺への避暑を好み、フランスへも進出した。最初はラポールなどの大西洋側から始まり、その後、カンヌ、ニースなど気候の温暖な地中海の避暑地を開発する。フランスの上流階級もイギリス人を真似、夏のパリを避け、ドービル、

ビアリッツ、カンヌ、ニースに代表される避暑地の別荘、ホテルに長期滞在することが流行になる（これらの避暑地には19世紀後半から20世紀にかけて建てられた屋敷が数多く残っている）。この上流階級の慣習は、20世紀にはいると、次第に中流階級の上層まで広がっていき、1カ月以上の夏休みを山や田舎で過ごすことがステータス・シンボルとなっていく。1936年に初めて成立した左翼連合「人民戦線」は2週間の年休を法律化した。が、貧しい一般の労働者の家庭にはバカンスはまだ夢物語であった。

第2次大戦後になるとバカンスの社会的な位置づけは大きく変わる。ドゴールが率いる臨時政府（1946年）にはレジスタンスで重要な役割を果たした共産党も加わり、労働者優遇の政策を打ち出す。たとえば、労働者にもバカンスを与える目的で、「ツーリズムと労働」という官製のアソシエーションが設立される。このアソシエーションは1948年には約300万人に及ぶ加盟者を誇ったという。その後、政治的な分裂から政府からの助成は無くなるが、共産党系の労働組合CGTの影響力を利用し、多くの企業の従業員委員会（comité d'entreprise）と組み、労働者をこのアソシエーションの施設（バカンス村）に送り込み、1960年代の前半には、このバカンス村は志願者を拒否するほど繁栄したと言う。このほか、教会なども積極的に介入し、安価な山村での宿泊や若者相手のコロニーの運営や紹介を行った。ホテルなどが、昔ながらに、富裕層を中心として活動していたのに比し、このような社会的ツーリズムはバカンスの普及に大きな貢献をした。1960年代になると、順調な経済成長のお陰で平均的な所得水準が上昇し、自動車が普及すると、バカンスは庶民のものとなった。毎年、7月の末から8月初めにかけて、太陽を求めて、大量の人口が南（地中海地域とスペインなど）へ移動することが毎年の社会的な行事になっていった。北から南を結ぶ高速道路を、家族全員を乗せ屋根の上まで荷物を積んだ車で渋滞することになる。もちろん、その中には、ドイツ、オランダ、ベルギーなどのプレートも目立つし、国に帰るスペイン人やポルトガル人の家族も多い。

さて、ここで、近年のバカンスの動向をフランスの統計局の統計で概括してみよう¹⁾。フランスの統計局は1960年代から大規模な標本調査によるバカンスに関する統計を収集している。バカンスの定義は、休暇が目的で連続して4日以上自宅を離れることとされる(国際的な定義)。2004年にはフランスに住んでいる人の65%が少なくとも年に1回はバカンスをとっている。時系列で見ると、1964年には、この比率は43%であったが、その後1989年までは早い伸びを記録した。その後は微増の状態である。年齢階層別に、バカンス取得率を1979年と比較すると、ほぼ各層で取得率は上昇しているが、50～64歳の階層での伸びがとくに高い(+16%ポイント)。1979年の時点では、年齢階層が高くなるとバカンスの取得率が落ちていたので、若いころにバカンスを経験したベビーブーマーの世代が比率を押し上げたと考えられる。バカンス先は家族や友達の家が約3分の1で、別荘も2割弱となる。その後、貸し別荘、キャンプが続き、ホテルは9%でしかない。バカンス村や民宿での滞在も一定数存在する。バカンスを取る確率が高いのはパリ地域などの大都市で、地方の人は取得率が低くなる。また、近年の傾向として、バカンスを分割して取ることが見られる。夏および冬と2回以上取る人の数が増加している。なお、バカンスを取らなかった人(約人口の4割弱)にその理由を聞いているが、そのうち一番多いのは「財政的な理由」(バカンスを取らなかった人の36%)で、その後、「バカンスを取る意思がない」と、「健康上の理由」が続く。また、別の研究でも、バカンスの取得率と所得階層には明らかな相関関係があることが示されている。バカンスの経費に関しては統計はないが、1999年のサンプル調査では、1回の夏休み(平均9日)に9000から1万5000フラン使ったと回答したものが15%を超えて一番多く、その後6000から9000フランが続く²⁾。当時の平均賃金の1カ月分を使った計算になるので、バカンスは平均的な家計にとってかなりの出費である。なお、最近では、経済危機の影響から、バカンスを取る人の割合は減ってはいないが、滞在日数を短くする傾向がある。また、定年退職者が7、8月以外の

期間にバカンスを取る傾向があることが確認されている。

III 年次有給休暇の展開

フランスにおいて、最初に2週間の年休が法定化されたのは1936年のことであり、ドイツや北欧諸国と比べると年休が制度化されたのは遅かった。同じ1936年には、ILOの有給休暇条約(連続6労働日)が採択されているので、国際的にも労働者の権利として、有給の年休を与えるべきという機運が相当に盛り上がっていたことが分かる。1930年代初めには、イタリアの他、ドイツに極右政権が誕生し、それに対し危機感を抱いたフランスの左翼(社会党、急進社会党、共産党など)が初めて統一公約を掲げ、1936年5月の選挙に勝利する。その後、全国でストライキが各地で起こり、多くの工場が占拠される状況が出現した(200万人の労働者が参加したといわれる)。その直後に政権に就いたレオン・ブルーム内閣は労使の代表を招き、賃金の大幅な引き上げ、組合代表の企業内での活動の承認などを定めたマティニオン協定が結ばれた。その後、すぐに政府は、労働時間を40時間に規制した労働時間法とともに年休法を立法化した。その内容は、原則的に連続した2週間(12労働日を含む)の年休を1年以上勤続するすべての労働者に付与することであった。年休の分割は一定の条件の下で、1週間を超える休暇にのみに認められた。労働時間の規制が長い間の労働者の要求であったのに対し、年休は左翼の合意文書ではなく、レオン・ブルーム自身の発案と言われる。1936年当時、フランスにおいて年休を制度として持っていたのは公務員、鉄道の労働者、新聞記者といくつかの大企業の労働者のみだった。労働者の工場占拠と初めての左翼政権という異常事態に直面し、それまで国の規制による最低労働基準設定に反対していた保守的なフランス経営側は、一連の労働制度改革を認めることを余儀なくされた。ただし、短期に終わるブルーム内閣が倒れると、40時間制は空文化してしまう。それに対し、年休制度は、当時のマスコミ(ラジオ・新聞・映画など)が労働者階層の初

めてのバカンスとして大きく取り上げたこともあり、わずかに1年しか持たなかった「人民戦線」の象徴的な改革と歴史的に位置づけられることになる。

国際的にみると、精神的かつ知的な休息は労働者の健康のために不可欠であるとの理由から週休とは異なる連続休暇を労働者の権利としようという試みは、労働組合を中心として、20世紀の初めにすでに存在していた。ILOの年次有給休暇条約のたたき台を用意した1935年のILO報告によると、1919年の初めてのILO総会において、スウェーデンの労働者代表は、すべての労働者に有給休暇を与えることを検討すべきとする決議を提案している³⁾。1926年のILOの調査では、すでに1900万人の労働者がすでに何らかの形で年休を持っていたとされる。1935年の時点で、北欧諸国、イギリス、フランス、オランダ、イタリア、スイスなどにおいて相当数の割合の労働協約が年休に関する条項を持っていた。ここで興味深いのは、年休が週休とは異なり、連続した休日の意味していたことである。すなわち、年休の発想は、労働者の健康のためには、仕事から解放された連続した休息が必要であると考えた。したがって、1936年に採択されたILOの第52号条約は、1年以上継続して働く適用範囲のすべての労働者は連続した最低6労働日の有給休暇を享受すると定められ、この最低基準を超えるものに関してのみ、法律および条例により、特別に有給休暇の分割が認められた。

このILO条約と同じ年に成立したフランスの1936年法は、1年を超えて継続して働く労働者は12日の労働日を含む15日の連続した休暇を得る権利を持つとされ、年休の期間が長い。また、政府は、バカンスに出発する家族に対し40%に及ぶ鉄道料金の割引を実現し、多くの労働者とその家族にとって年休は思いがけないプレゼントとして、庶民の記憶に刻まれた。

3週間目の年休は20年後の1956年に社会党のギ・モレ内閣の手により実現する。それまで、労働組合の要求は賃金と労働時間に集中していたが、1955年に、ルノー公団のビアンクール工場（パリ近郊の主力工場で、戦後の労働運動の牙城で

あった）で、その労働者が3週間目の年休を獲得すると、翌年、政権を獲得したばかりの社会党政権が法改正を行い、3週間（18労働日）の年休となる。このころから、年休への社会的な関心が高まる。1962年には、ルノー公団の労働者が4週間目の休暇を獲得、産業別の協約や企業別協約により次第に4週間目の年休が広がっていく。このころ、CGTやCFDTが賃金や労働時間短縮に熱心であったのに対し、第3の労働組合であるFOは年休を優先項目として、積極的に団体交渉による4週間目の年休を求めている。1960年代中葉には、相当数の産別協約や企業別協約が4週間目の年休を付与していたが、4週間目の年休の法制化は、1969年となる。1968年に学生運動を契機とした騒動は交通ゼネストも加わり、ドゴール大統領の退陣騒ぎとなる。労働運動を鎮めるために、最低賃金の大幅引き上げとともに4週間（24日）目の年休が実現した（グルネル協定）。同じようなシナリオは、1981年にも繰り返される。1981年の社会党のミッテラン大統領が選出されると、まず労使の中央協定で5週間目の有給休暇が結ばれ、その後、1982年に政令により法定化された。そして、これが現在の年次有給休暇の基本となっている。このように、年休制度の展開を見ると、近年のフランスの労使関係の特徴が年休によく表れている。先進的な産業や企業で獲得された有利な労働条件は労働運動の脆弱さや団体交渉の未成熟のため、中小企業などになかなか波及しない。社会的混乱や左翼政権の成立の際に、先進的な事例は法制化によりすべての労働者に適用される基準となる。

さて、ここで現在のフランスの年休制度をすこし詳しく紹介しよう⁴⁾。まず、法定の年休は30労働日（jours ouvrables）で、1カ月ごとに2.5日と定められている。法律上は、土曜日は労働日の計算になるので、実質的には25日の年休である。適用範囲は管理職を含むすべての雇用労働者で、その企業に10日以上雇用されれば年休の権利が発生する。年休の計算期間は、一般的に産業別の労働協約により定められるが、少なくとも5月1日から10月31日を含むものでなければならない（夏のバカンスの伝統）。年休の時期決定権は

原則的に使用者が有するが、組合代表の意見を聞き、労働者の家庭状況などにも配慮しなければならない。一度、使用者により決められた年休の取得計画は、期日の1カ月以内に変更することは認められない（企業の生産計画に混乱をもたらさないため）。休暇の一部は最低連続した12労働日でなければならない。24日を超えることはできない。また、5月から10月末以外に6日間以上休暇をとる場合、2日間の加算休暇が付与される。なお、年休取得は1日が単位で、時間による分割取得は認められない。休暇期間の賃金に相当する手当は期間全体（1年）の賃金総額の10分の1または休暇期間働いたとしたときに支払われるべき賃金と定められている。以上が法定の年休だが、産業別あるいは企業別の協約では、この基準を上回ることが多い。最も代表的なものは、勤続年数に応じた休暇の加算で、20年あるいは30年勤続に対する報奨として、何日かの付加休日を与える企業が多い。さらに、専門職・管理職（カードル層）に対する加算も一般的である。多くの専門職・管理職はもともと集団的な労働時間管理に適さず、個人の自由裁量に任されていた（2000年以前には、専門職・管理職の超過労働時間は法的にグレイゾーンだった）。そのため、一般労働者と異なり、所定外労働に対する割増賃金の慣習がなく、その代わりとして、この層には何日かの年休が加算された。たとえば、金属産業のエンジニアおよびカードルに関する協約では、30歳で2日、35歳で3日の年休の特別加算が行われる⁵⁾。年休の持ち越しに関しては、2000年労働時間法の改正に伴い、協約に定められている範囲での持ち越しが可能である。

さて、以上の有給休暇制度は2000年の労働時間改正法（通称オブリ法）により現在ではかなり変化している。この2000年法では、法定労働時間は週35時間あるいは年間1607時間と定められたが、その中で、年単位での労働時間の通算（変形労働時間：annualisation）が認められることになった。とくに、集団的労働時間管理に適さない労働者（主に、専門職・管理職）に関しては、労働協約を締結することで労働時間短縮分を休日として付与することが可能となった。そこで、多く

の企業は週の稼働時間の短縮を好まず、年単位での通算を選択した。つまり、工場やオフィスでの普通の労働時間を37時間に据え置き、その代わりとして、代替休日を与える仕組みである。その結果、多くの専門職・管理職にはさらに10日から2週間という時短休日（RTT休日と一般に呼ばれる）が加算されることになった。時短休日は厳密な意味では年休ではなく、労働時間短縮の一部だが、労働者の立場から見ると、年休と同じである。上記の付加年休および時短休日は加算されるので、多くの専門職・管理職は8週間から9週間の年休を有することになる。オブリ法の評価は今回の大統領選挙の際にひとつの争点ともなったが、評価が難しいのは、社会階層によりその恩恵の受け方が大きく異なるためである。一般的に、低所得の工場労働者（最低賃金に近い労働者）には労働時間の短縮は不評（保守政権の下で、超過勤務の際の賃金割増はほとんど適用されないようになった）だったが、専門職・管理職層あるいは働く女性の間では評価が高い。ここにも、フランス人がバカンスを歓迎する気持ちが強いことが表れている。

最後に、近年設けられた時間貯蓄口座にも触れておきたい。1994年に初めて設けられた時間貯蓄口座は、最近数々の法改正を受けた。労働者は、年休の一部（24日を超える部分）や時間外労働の代償をこの時間口座に貯蓄しておくことが可能になった。上限は30日までで、産業あるいは企業の労働協約が定める範囲で、貯蓄された時間の現金化もきるようになった。この制度はドイツほどは普及していないが、長期の休暇貯蓄という意味では、これまでの年次有給休暇の枠を超えた制度である。

以上がフランスにおける年休の展開だが、このほか、家族の事由のための有給の休日（たとえば、結婚、子供の病気などで、1日から4日）、育児休業（無給）、訓練休暇（無給）など様々な休暇制度が新設・拡大されている。年休の原点が労働者の健康にあったのに対し、これらの休暇は社会的な要求に対応したものである。ここではそれぞれの社会的な休暇を検討する余裕はないが、雇用に伴って発生する休暇がこれほど長く、しかも多様

になると企業経営の上でも大きな負担になることが想定される。もちろん、2000年法は労働時間短縮との引き換えに社会保険料軽減措置を含んでいるが、それでもコスト面や作業編成上の問題はないのだろうか？ また、フランスの年休は国際的に見て特別に長いのだろうか？ 次節はその問題を扱う。

IV 国際的に見たフランスの年休

年休の国際比較は単純なようで、意外と難しく、信頼できる統計は少ない。一般的に、年休は労働時間統計の一部とみなされるが、実際に労働している時間ではないので、休祭日と区別し、年休の日数を示す国際的な統計はないと言ってよい。日本のように、有給休暇の付与数や取得率を系統的に収集している国はまことに例外である。法律が年休の最低基準を設けている場合、制度面から最低基準を捉えることは可能だが、そこから一步出て、実際に各国の労働者がどのくらいの年休を持つかを調べようとすると、データの壁に突き当たる。多くの国では、年休は法律ではなく、労働協約や個別の雇用契約により決められている。北欧のように大産業別の労働協約の場合は、年休の長さや条件は均質的で把握しやすいが、ほかの国では、何百という産業別協約あるいは企業別協約に目を通さなければならない。労働協約が適用されない労働者の場合、職種別の慣習あるいは個別雇用契約が労働条件の一部としての年休の内容を定める。もっとも、アメリカのように、年休に関する規制が全くなく、雇用契約の一部であるベネフィットとして年休が位置づけられる場合とは異なり、EU諸国では、一定の法律や協約あるいは慣習という枠があり、多くの企業はそれに準じて年休を決定していると見られるが、正確に把握するためには定期的な調査が必要である。ほとんどの国の労働時間の統計は所定労働時間と

実労働時間（週あるいは年単位）を集めているが、労働していない時間である有給休暇自体に対する関心は少ない上に、統計のとり方も難しい。事業所統計の場合は、同一事業所に多くの職種が存在し、それぞれの年休が微妙に違うことが考えられる。また、勤続年数に応じて、年休日数が加算される習慣もある。その一方、個人調査である『労働力調査』の場合、たとえ調査票に年休や休祝日の設問を追加したとしても、労働者が年休、休祝日、時短の代替休日あるいは家族の事由による休暇などを確実に認識しているかは疑問である。だが、何よりもEU諸国では、年休は社会問題とはなっていないので、正確なデータを集めるインセンティブは少ない。信頼できるデータが得られないので、年休に関する本格的な比較研究も少ない。

とはいえ、フランスの年次有給休暇を国際的に位置づけるために、いくつかのデータを検討してみよう。まずEU内の労働条件に関しては、EUの機関のひとつであるEIRO（欧州労使関係観測所）が定期的に労働時間に関する報告を行っている。加盟国に三者構成による労働条件のオブザーバー組織を持ち、その各国の報告を基に、EU加盟国における労働時間・休暇の推移をまとめている。各国の労使が資料作成に参加して、協約上の労働時間・休暇のデータを集めているので、貴重なものである。このEIRO調査（2010年）に依拠して有給休暇の水準を見たい⁶⁾。まず、データの取りやすい法定最低有給休暇だが、EU諸国は、労働時間に関するEU指令により最低基準は年間4週間と定められている。したがって、EU諸国は、法定の最低基準が25日の国（フランス、イタリア、スウェーデン、デンマーク）と20日の国（ドイツ、イギリス、オランダ）に大別される（表1）。EU先進国（15カ国）の平均は、22.1日であった。なお、イギリスは、現在、法定年休は28日だが、これには8日の休日を含むので、実質的には20日と

表1 EIRO調査によるEU諸国の年休

	フランス	ドイツ	イギリス	イタリア	オランダ	フィンランド	デンマーク	EU15	EU22
法定年休	25	20	20	25	20	20	25	22.1	21.6
協約上の年休	25	30	24.6	28	25	25	30	25.6	25.4

資料出所：EIRO Working time 2010

EIRO の調査は見ている。したがって、法定年休を見る限り、EU 内での年休水準の違いは最大1週間でしかない。

協約上の年次有給休暇に関しては、まず、EIRO 調査は、加盟国において協約上あるいは実際の年休に関するデータが非常に少ないことを指摘している。その上で、労働協約上の年次有給休暇日数としてドイツ (30 日)、デンマーク (30 日) をトップにランクし、イタリア (28 日) が続く。フランスとオランダはともに 25 日と推計され、24.6 日のイギリス、24 日のアイルランドとほぼ同水準に位置づけられた。EU 先進国の平均は 25.6 日であった。なお、新加盟国はほとんどが 20 日あるいは 21 日である (ルーマニア、キプロス、エストニア)。

次に同じ調査で、協約上の年間所定労働時間と実労働時間の違いを見てみたい。フルタイムの労働者に適用される所定労働時間 (週単位が主) から有給休暇および休祭日を引いてフルタイム労働者が働きうる年間労働時間を概算している。この概算の基は協約による週あたりの所定労働時間で、フランスは 35.6 時間ともっとも短く、その後、デンマーク (37 時間)、イギリス (37.5 時間)、ベルギー (37.6 時間)、ドイツ (37.7 時間)、イタリア (38 時間) と続く。EU 15 カ国の平均は 37.6 時間であった。東欧などの EU 新加盟国はほとんどが週 40 時間であった。有給休暇および休祭日はドイツが 302 時間と長く、その後デンマーク (296 時間)、イタリア (281 時間) が続き、フランスは 249 時間で、イギリス (245 時間) 並みであった。年間の所定労働時間はフランスがもっとも短く (1602 時間)、デンマーク (1828 時間)、ドイツ (1659 時間)、イタリア (1695 時間)、イギリス (1705 時間) で、EU15 カ国の平均値は 1686 時間であった。

年間労働時間に関しては、近年 OECD が年間労働時間のデータを公表しているが、増え続けるパートタイム労働の影響が除かれていないなどの問題があるので、解釈し難い。特に、ドイツにおいては、2000 年代にミニジョブと呼ばれる短時間のパートタイム労働が増加したので、OECD のデータは有給休暇などの推計には役立

たない。そこで、すこし古くなるが、EU の労働力調査を使い、年次有給休暇やパートタイム労働の影響を除いた 2004 年の推計を紹介したい⁷⁾ (表 2)。A は労働者一人あたりの年平均労働時間で、フルタイムおよびパートタイム労働者が含まれる (OECD の統計に近い)。この数値を見ると、オランダ、ドイツ、フランスが 1600 時間を大きく切っているのに対し、他の EU 諸国は 1600 から 1700 時間台、あるいはそれ以上であった。参考にあるアメリカは 1800 時間を超えている。C は、週当たりの平均的労働時間 (B) を基に労働者の年間実労働時間が示されている。D はマイナス要因として、年休・休祭日・時短休日 が推計されている。E は所定外労働時間の長さで、F は病気および出産休暇による非労働時間である。G はその他の影響で、I はパートタイム労働の影響となっている。この表で興味深いのは、ドイツの場合、パートタイム労働の影響が強く、平均実労働時間を大きく引き下げ、1500 時間を割る数字になっているが、フルタイム労働者の週当たりの労働時間は 39.8 時間であり、フランスより長い。フランスは、週当たりの労働時間は 38.9 時間と法定労働時間より高く設定されている。労働時間の年間通算方式が影響しているのであろう。事実、年休、休祭日・時短休日の項は頭抜けて高い (ドイツの調査は通算ではなく春季のみなので、解釈が難しいという注釈が付いている)。年休および休祭日数にそれほど他の EU 諸国と差がないとすれば、10 日から 2 週間が多い時短休日がフランスの値を押し上げていると思われる。総合的に見ると、フランスの年間労働時間は EU 諸国の中では一番短く、2000 年の 35 時間法の影響が顕著である。年休に関しては、データの制約から EU 内で明確なランキングは難しいが、フランスの年休自体は EU 先進国の標準的な水準で、特別長いとは言えなさそうである。しかし、労働時間短縮の代替休日を考慮すれば、フランスの一部の労働者 (専門職・管理職層、公務員など) は EU 内でも突出した休暇日数を享受しているように思われる。

さて、このように長い有給休暇に対し、経営側からの反発はないのだろうか? 少なくとも、年休や有給休暇に関して、経営者側から強い反対の

表2 EU諸国の年間実労働時間(2004年)

	フランス	ドイツ	イギリス	イタリア	オランダ	スペイン	アメリカ
A 年間総労働時間(フルタイム+パートタイム労働者)	1,531	1,468	1,631	1,715	1,378	1,767	1,869
B 通常の週当たり労働時間	36.1	32.6	36.7	38.7	29.8	38.3	38.7
C 通常の年当たりの労働時間(フルタイム+パートタイム)	1879	1,694	1,909	1,927	1,552	1,994	2,011
D 年休、休業日、時短休日による非労働時間	- 270.4	- 262.5	- 185.0	- 150.5	- 167.2	- 178.0	—
E 超過労働時間	10.7	44.8	0.4	16.3	70.5	5.3	—
F 病気、育児休暇などによる欠勤時間	- 70.1	- 43.8	- 66.5	- 51.5	- 61.5	- 45.5	—
G その他のファクターの影響	- 18.0	35.5	- 26.6	- 26.4	- 15.0	- 8.9	—
H フルタイム労働者のみの労働時間(週当たり)	38.9	39.8	42.7	39.3	38.8	40.3	42.0
I パートタイム労働の影響	- 142	- 376	- 313	- 114	- 466	- 103	- 175
J パートタイム労働者の割合	17.3	32.7	25.4	12.4	46.2	9.1	16.8

資料出所: INSEE.Données sociales, éd.2008, p.368.

原資料はEUの労働力調査で、アメリカはCurrent Population Survey。

声はあまり聞こえてこない。ただし、35時間法に対する反対は昔から強い。経営者団体の立場は、主に法律による時間規制に対する理念的な反対と、競争力を失うことへの恐れからくる。実際に労働時間編制や年休に対処する企業レベルからはあまり強い反発はない節がある。実は、35時間法には労働時間短縮の見返りとしての企業の社会保険コストの軽減が図られた。その上、10年間に及ぶ保守党政権(シラク、サルコジ大統領)の間に、所定外労働に関する大幅な緩和(割増賃金なしの超過勤務枠、中小企業に対する猶予措置など)があり、週あたり35時間枠は骨抜きの状態になっている。とはいえ、今春の大統領選挙で、フランス企業がドイツとの競争力を大幅に失ったことが白日にさらされた。ユーロ危機の中で、オランダ新大統領は、今後、フランスの競争力を回復させる責務を負う。個人的には、社会党政権下とはいえども、近い将来、フランス経済全体の競争力の観点から、35時間制の見直し問題(特に年間通算の労働時間と時短休日の扱い方)が発生する可能性はあると見ている。

V 結びに代えて——フランスと日本の年休

年休は、労働者の精神的および肉体的健康のために、労働から解放された連続した休息が必要と考えられ発達した、20世紀の産物である。年休の発想の基にある精神的・肉体的な健康の概念も時代とともに発展し、現在では、単なる肉体的・精神的健康のみではなく、個人の社会人として、そして家庭人としての役割を果たす時間も含むも

のとなっている。雇用関係がどこまで社会的な必要をカバーすべきかは非常に面白い知的な問題だが⁸⁾、今日の世界では、年休は労働者の権利として定着し、ILO条約やEUの労働時間指令が国際的な基準を形成している。フランスは、1936年の年休法以降、この分野で絶えず先進的な基準を示してきた。

ところで、わが国の年休問題(未消化の年休、連続休暇義務がないこと、時間ごとの取得)と対比すると、フランス人労働者(およびEU諸国)は長い年休を当然の権利として使い、パカンスを享受している。この違いを説明しているのはパカンスという社会的な慣習であるように思われる。もともと、年休の展開とパカンスの慣習は相互依存の関係にあるが、まず先に発達したのはパカンスであり、そのパカンスを民主化するという名目で、年休が20世紀に制度化された。19世紀中葉に、当時の圧倒的な先進国であったイギリスの富裕階層から始まる長い夏休みの慣習は、その後、大陸諸国へ波及する。第1次大戦前に長期夏休みを海岸や山で過ごせたのはごく一部の富裕層(主にブルジョア階層と呼ばれる銀行家、資本家および大地主)で、その後、次第に中流階層に拡がり、家族一緒に海辺で夏休みを過ごすことがステータス・シンボルとなる。1936年に「人民戦線」政権が成立し、すぐに労働者への贈り物として2週間の年休が付与され、歓迎されたのは、その頃すでにパカンスの習慣がフランスの一定の階層に定着していたためである。第2次大戦後になると、まず、労働者が2週間の連続年休を取得可能にするために、官民一体で、パカンス村などのインフ

ラ整備を行った。1956年以降となると、年休の増加とともに、バカンスの慣習が一般庶民の生活に浸透していく。民間のツーリズム産業の発達、ホテル・民宿・キャンプ場の格付けと整備、そして一斉の学校休暇を避け、学区別の休暇の組み方などが実現する。1960年代から猛烈に進むモータリゼーションもあり、バカンスは広く一般労働者の生活にパターンとして定着し、8月は、工場も商店も学校も休業し、経済活動は休眠状態となることになった。もちろん、この間は、海、山の避暑地は普通の人口の何倍にも膨れ上がる。しかし、2000年の35時間法は時短短縮分の代替休日を作り上げ、年休の性格を実質的にかなり変えることになる。労働者側から見ると、時短の代替休日は年休の増加でしかなく、多くの専門職・管理職の人は、今日では、年間8週間を超える有給休暇を権利とするまでになった。

このようなフランスのバカンスと年休の展開を見ると、わが国で年休消化が進まない理由がよく分かる。現状では、例外的に田舎の実家が広い家を持っていたり、別荘を持っている人を除くと、多くの人は1週間単位で家族ごと夏休みをとることは財政的に不可能に近い。長期滞在用の安価な宿泊施設、経済的な移手段などバカンスに必要な社会インフラがまったく不足している。これは残念なことでもある。経済活動が首都圏に集中し、地方が疲弊している今日、地方が持っている貴重な資産は山であり、海である。ただし、都会の人が住むには、交通の便と同時に快適な宿泊施設、最低限の商店や病院などが必要である。実は、フランスにおいても、バカンスが一般化する以前には、夏休みは高価なもので、労働者の家族には夢物語でしかなかった。第2次大戦後、国が音頭を取り、産業政策のひとつとして、ツーリズムやバカンスを振興させたお陰で、バカンスの慣習が根付いたと言える。わが国の場合、バカンスの前提となる社会インフラ整備の産業政策がはっきり欠如している。また、バカンスのひとつの側面である家族政策の観点もまったく欠けている。

また、年輩のサラリーマンなどから、仕事が生活の中心であるべきで、年休やバカンスの価値そのものを否定する声をよく聞く。そして、この

立場の人は、フランス人（あるいはヨーロッパ人）は、仕事よりはバカンスに生きがいを見出すと考えることが多い。この意見には次のように反論できるだろう。まず、専門職や管理職などを除くと、仕事自体が生きがいになる労働はそれほど多くないだろう。次に、フランス人（ヨーロッパ人）が仕事にではなく、余暇に生きがいを見出すというのはまったくの神話で、より創造的な仕事をするために、仕事に集中し、バカンスも楽しむというのが正しい（超多忙で世界を飛び回る有名なカルロス・ゴーン氏は長期の夏休みは必ず取る！）。

最後に、やはり年休の原点が連続休暇であることを強調しておきたい。肉体的な疲労は週休で回復すると思われるが、仕事の精神的なストレスから解放され、白紙の状態（バカンスの語源）に戻すまでには何日もの連続した休日が必要である。このもともとの年休の概念に、現在では、労働者が社会人として、また家庭人としての役割が年休には与えられている。仕事のみを生きがいと公言する人の多くは、社会人や家庭人の側面を忘れた人が多いのではないだろうか？ 休暇の最中、家族を残し、ひとりゴルフを楽しむことはバカンス大国フランスにはありえない。

- 1) INSEE, « Dossier-Les vacances des Français depuis 40 ans », dans *Le tourisme en France*. 2e éd.2008. pp.31-40.
- 2) C. Rouquette « Départs en vacances: la persistance des inégalités », *Economie et Statistiques* (INSEE), No. 345, 2001-5, pp.33-53.
- 3) International Labour Conference, Report V, Geneva, 1935.
- 4) J. Péliissier, A.Supiot, A.Jeammaud, *Droit du travail*, 24^e éd. 2008.
- 5) Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie (du 13 mars 1972 modifiée par les accords successifs).
- 6) European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Working time developments 2010*.
- 7) INSEE, *Données sociales-La société française*. « Comparaisons internationales de la durée du travail pour 7 pays en France : la place de la France », éd.2006, pp. 363-370.
- 8) P.Waquet, « Le temps de repos », *Droit Social*, No. 3 2000, pp. 288-294. A. Johansson, *La détermination du temps de travail effectif*. 2006.

すずき・ひろまさ 早稲田大学名誉教授。IDHE客員研究員。最近の主な著作に「EU主要国における団体交渉と賃金決定」『日本労働研究雑誌』No.611。労使関係・労働経済専攻。