

# 長期休暇の法的課題

## ——「休暇利益」の対立構造

野田 進

(九州大学教授)

年次有給休暇の取得率だけでなく、取得日数も、ここ10年にわたり継続的に低下している。夏季の連続休暇の制度は大企業を中心に一定程度定着しているが、そこでは年休はあまり利用されず、労働者の権利というよりは企業福祉の一環と理解されている。その背景には、日本では、年次有給休暇を好きなときに自由に利用することを利益と考え、長期の連続休暇として利用するのを不利益と考える理念を挙げることができる。労働実務だけでなく、労働法の学説までもが、そうした見地に立つものが多い。しかし、年休をできるだけ長期連続休暇として利用することが休暇利益であることを前提に、法の解釈・適用を行わないと、年休取得状況の改善は期待できないだろう。

### 目次

- I 休暇政策の現状と矛盾
- II 長期休暇と年休権
- III 長期休暇をめぐる法的対立軸

## I 休暇政策の現状と矛盾

### 1 年休の取得状況

#### (イ) 年休取得率・取得日数

日本の年休の現状を語るにあたっては、気の重いことではあるが、やはり年休取得率から始めざるをえない。

平成に入ってから16年間の経緯(表1)を見ると、一目瞭然である<sup>1)</sup>。年休の取得率は、平成4年・5年をピークに低下する一方であり、平成16年(平成15年度または平成14年会計年度)の取得率は、47.4%にまで低下した。さらに注目すべきは年休取得日数であり、これは平成7年の9.5日をピークに逡減し、平成16年にはついに8.5日となった。こころみに、付与日数から取得日数を差し引いて「残余日数」を算出するならば、平成

3年・4年に、7.1日だったものが、平成16年には9.5日に達しており、労働者の権利喪失が着実に拡大していることが明らかである<sup>2)</sup>。

休暇政策として法令の改正等により年休の付与日数を増加しても、取得日数が減少するばかりであるから、取得率はいっそう減少することになり、未消化の残余日数が増加する一方となる。年休の取得率や取得日数の向上が、政策担当者の課題であるとするならば、政策は失敗と評価されて当然であり、改善の兆しさえ見られない。

#### (ロ) 連続休暇の実状

長期休暇の意義については後に論じるところであるが、少なくとも連続休暇という要素が加わることは疑いない。そこで、夏季連続休暇について、厚生労働省が毎年発表している実施予定の調査(表2)をみると、実施率においては、連続休暇の定義が緩やかであることもあって<sup>3)</sup>、かなり定着し、増加の傾向にあるとみることができる。平均日数も各年の夏季のカレンダーに影響を受けることもあって評価が難しいが、少しずつであるが逡増傾向と評価することが可能である。

なお、表3によれば、連続休暇実施事業場のう

表1 労働者1人平均年次有給休暇の取得状況

	付与日数	取得日数	取得率(%)	残余日数
平成元	15.4	7.9	51.5	7.5
平成2	15.5	8.2	52.9	7.3
平成3	15.7	8.6	54.6	7.1
平成4	16.1	9.0	56.1	7.1
平成5	16.3	9.1	56.1	7.2
平成6	16.9	9.1	53.9	7.8
平成7	17.2	9.5	55.2	7.8
平成8	17.4	9.4	54.1	8.0
平成9	17.4	9.4	53.8	8.0
平成10	17.5	9.1	51.8	8.4
平成11	17.8	9.0	50.5	8.8
平成13	18.0	8.9	49.5	9.1
平成14	18.1	8.8	48.4	9.3
平成15	18.2	8.8	48.1	9.4
平成16	18.0	8.5	47.4	9.5

出所：厚生労働省「就労条件総合調査」〔(旧称)賃金労働時間制度等総合調査〕。

注：平成11年までは12月末現在、平成13年以降は1月1日現在。  
なお、付与日数には、繰り越し年休の日数は含まれない。

表2 夏季連続休暇の推移（連続休暇実施率・平均休暇日数）

	実施率(%) (平均休暇日数)		
	製造業	非製造業	調査計
平成3	92.0( 8.7)	61.3(6.2)	77.1(7.7)
平成4	94.2( 8.5)	67.3(5.8)	81.0(7.4)
平成5	94.0( 8.3)	66.5(5.9)	80.5(7.4)
平成6	94.6( 8.2)	64.5(5.7)	80.0(7.2)
平成7	93.0( 8.4)	68.2(6.4)	80.8(7.6)
平成8	93.1( 8.5)	72.0(6.6)	82.9(7.7)
平成9	93.2( 9.6)	69.8(7.6)	81.7(8.7)
平成10	94.3( 9.8)	67.5(7.4)	80.9(8.8)
平成11	93.3( 8.4)	73.8(6.0)	83.5(7.4)
平成12	93.1( 8.4)	73.1(6.2)	83.3(7.4)
平成13	92.6(10.0)	70.9(7.6)	81.8(9.0)
平成14	91.6( 8.9)	65.9(6.4)	78.6(7.8)
平成15	95.0( 9.7)	79.9(7.2)	87.4(8.6)
平成16	94.8( 9.1)	80.1(6.7)	87.4(8.0)

出所：厚生労働省「平成16年夏季における連続休暇の実施予定状況調査結果」。

注：調査対象期間中に3日以上連続休暇を2回以上実施するときは、その合計日数を連続休暇日数として計算している。

ち、年次有給休暇を計画取得する事業場の比率（実施率）は30%前後であり、その平均日数は、平成15年・16年ともに3.0日である。この3日という日数は、夏季連続休暇を実施し、かつそのなかに計画年休を組み込んでいる事業場に限っての平均であることに注意を要する。

表3 調査対象期間における連続休暇実施事業場のうち、年次有給休暇を計画的に付与する事業場数と実施率およびその平均休暇日数

産業区分	年	実施率	平均年次有給
			休暇日数
製造業	平成15年	32.6	2.8
	平成16年	32.3	2.9
非製造業	平成15年	31.6	3.2
	平成16年	29.2	3.2
合計	平成15年	32.1	3.0
	平成16年	30.9	3.0

(単位：%，日)

出所：表2と同じ。

注：実施率は連続休暇実施予定事業場数を母数。

## 2 長期休暇とはなにか

### (イ) 比較の中の長期休暇

ほんらい休暇という言葉には、連続したある程度長期の日数であるという含意があり、長期であることをわざわざ断るまでもない。最初の国際基準であるILO52号条約（1936年）では、一般労働者は6労働日の年休権を有するとされ、この最低日数は連続付与でなければならず、これを超える日数についてのみ国内法令で分割を許容するものとされた。同年の47号勧告では、年休は2回を超えて分割できないものとし、その一方は条約所定の原則6日の最低限度を下回ることができないとされた。ILO132号条約（1970年）は、最低付与日数を3労働週とし、分割方法は各国で定めうるが、分割された休暇部分の一つは連続する2週間以上でなければならないとした。諸外国の立法例を見ても、連続付与が法令で定められている国と、協約や慣行による国とがあるが、欧米はもとより中国・韓国においても、法定休暇の少なくとも一部はある程度長期のまとまった連続休暇であることが当然の前提である<sup>4)</sup>。

長期休暇という用語が可能なのは、日本において、休暇が上記のように取得率が低く、取得したときも短期間の細切れ休暇として利用するのが一般的であることから、長期の連続休暇が特別な意味を持っているからにほかならない。その意味で、長期休暇という用語法そのものが、日本の休暇の現状を倒錯的に表現しているのであり、問題の所在を暗示しているといえよう。

### (ロ) 政策課題としての長期休暇

長期休暇という用語は、そうした現状を改善する課題を担った、主として労働政策のレベルで用いられてきた。これまで、長期休暇を促進する目的で、いくつかの政策提言がなされており、主要なものを挙げると、「連続休暇」「ゆとり休暇」「長期休暇（L休暇）」「年単位の長期休暇」がある。

まず、「連続休暇」は、平成2年7月に旧労働省が策定した「連続休暇取得促進要綱」にもとづくものであり、「年次有給休暇の平均20日付与、20日取得」という目標のもとに、「意識改革とシステムづくり」等を強調している。

次に、「ゆとり休暇」は「ゆとり創造社会の実現に向けての専門家会議」の平成7年4月報告書「ゆとり休暇促進要綱」によるものであり、「まとまった日数の連続した休暇」「個人の希望を活かした休暇」「ライフ・スタイルやワーク・スタイルに合わせた目的別休暇」といったコンセプトで提唱された。

「長期休暇（L休暇）」とは、「長期休暇制度と家庭生活の在り方に関する国民会議」の平成12年7月報告書「長期休暇（L休暇）の普及に向けて——しっかり休み、生き生き働く「生き生きライフ」の提言」によるものである。これは、「1週間程度を最低単位として2週間程度の休暇」という期間を明示しており、週休2日の週休日と年次有給休暇を組み合わせて実現を図ろうとする。さらに、「ポイント」として、「特定の時期への集中が避けられるように」「職場の誰もが公平に取れるように」「労使関係者の十分な話し合いにより実情に即したルールが作られるように」という留意点を示している。

最後に、「年単位の長期休暇」とは、平成16年6月「職業生活活性化のための年単位の長期休暇制度等に関する研究会報告書」によるものであり、「一定以上のまとまった期間、少なくとも1年以上の期間を対象」とする休暇である。これは「休暇の目的を人生再設計として捉えるものであり、その用途については自由度が高いものとして位置づけ」る。対象者は「一定期間（例えば10年以上）の継続した勤続のある者」とし、「無給とな

ることが一般的」ではあるが会社が「一定の経済的支援をすることもありうる」等の構想を示している。

なお、「長期休暇の効果」という労使の意識調査（平成12年、三和総研）によれば労使の意見はほぼ合致しており、1～3日の短期の場合は「健康増進」が最も多い。1～2週間の長期休暇では「家庭生活の充実」が最も多く「健康増進」は2位となる。1～2カ月の「超長期休暇」だと、「自己啓発の機会拡大」が最も多くなるとされている。

以上のように、長期休暇は「まとまった日数」から「1年以上」の期間までの幅があり、そのコンセプトも多様である。

### (ハ) 本稿の想定する長期休暇

こうした状況からすると、本稿がどのような長期休暇に焦点を定めるべきなのか、やや心許ないことになる。しかしながら、諸外国や国際基準で保障されている連続休暇の最低日数や、後に取り上げる日本の長期休暇に関する裁判例を考慮するならば、年次有給休暇だけでなく休日・祝日および特別休暇等から構成される、1週間から2週間程度の連続休暇を意味するととらえておくのが妥当であろう。したがってまた、こうした休暇に最も期待されている休暇の効果とは、上述のとおり「家庭生活の充実」ということになる<sup>5)</sup>。

## 3 休暇政策の矛盾

### (イ) 休暇政策の焦点

以上のように、わが国の休暇の実態と政策を概観するとき、そこにはちぐはぐな政策の流れが見て取れよう。

まず、休暇の取得実態についてであるが、年次有給休暇の取得率のみならず取得日数までもが減少していくなかにおいて、夏季連続休暇はそれなりに定着しており、拡大傾向さえうかがわれるという「謎」である。予想されるのは、こうした連続休暇において、年次有給休暇があまり利用されず、年休以外の有給の特別休暇と休日等の組み合わせで構成されているのではないかということである。実際、上述のように、夏季連続休暇を実施する事業場の中で計画年休を利用している割合は30%程度にすぎず、その平均日数は3日程度にと

どまる。とすれば、わが国において夏季連続休暇の定着があるとしても、それは年次有給休暇の取得とは結びつかない、別の発展形態ではないかと予想される。

他方、休暇政策についても、年次有給休暇の取得日数が低下するという、(筆者から見れば)座視しがたい状況のもとで、「長期休暇(L休暇)」のみならず「年単位の長期休暇」が推奨されるという、ちぐはぐさである。貧弱な年休利用という実態の一方で、盛大に(しかし空しく?)長期休暇が提唱されている観がある。

#### (ロ) 休暇利益

長期休暇の実態と政策におけるこうした状況は、休暇政策の焦点がどこにあるかについて、問題を喚起する。すなわち、長期休暇の課題は、年次有給休暇の保障の延長上にあると考えるべきか。それとも、長期休暇の促進は、年次有給休暇の権利や法的関係とは無縁の、より企業福祉的なフリンジの制度として実現されるのか。この対比は、労使の利益対立に位置するわけではない。労使のいずれにも、あるいは政策の中にも、休暇を連続して取得することを必ずしも歓迎しない、さらには細切れにいつでも取得することのできる休暇こそを高度の権利保障とする考え方が、有力な見解として支配している。かかる立場からすれば、長期休暇への年休利用は、むしろ不利益でしかない。そうすると、問題の対立軸は、わが国の休暇制度において、年休に追求される利益をいかなるものとして把握するかにあることになる。

以下では、かかる「休暇利益<sup>6)</sup>」の問題意識を、長期休暇と年次有給休暇制度(労基法39条)との関連の中で検証し(Ⅱ)、長期休暇の争点として考えることにする(Ⅲ)。

## Ⅱ 長期休暇と年休権

### 1 長期休暇と年休権(狭義)

#### (イ)「継続し、又は分割した」

長期休暇と年休権の問題を考えると、最初にぶつかるのが、いうまでもなく「継続し、又は分割した」10労働日という規定である(39条1項。

昭和62年改正前は6労働日)。すでに紹介したことだが<sup>7)</sup>、労基法の制定過程で、この「又は、分割した」という文言が挿入された経緯は、興味深いものがある。昭和21年7月28日の労務法制審議会第2回小委員会(局長室にて開催)に提出された第5次案には、「継続した6労働日」との文言が記載されていた。これに対して、「継続は実状に合わない」(北岡委員)との発言があり、この発言をうけて『「継続し又は分割して」にしたら』(荒畑委員)との応答があつて、この短いやりとりで決着がついてしまった<sup>8)</sup>。そして、その後の立法過程では、政府はもちろん労働者側からも使用者側からも、また議会審議ではいずれの党派からも、分割付与を問題視する声が起こることはなかったのである。

昭和22年の労基法制定前には、わが国には民間労働者<sup>9)</sup>に年次有給休暇を保障する法令は、工場法を含めて存在せず、労務法制審議会に提出された法案の年休に関する上記規定は、明らかにILO条約や諸外国の法令に範を求めて作成されたものであった。上述のように、当時の国際基準では、6日は基礎日数であり、「(この)基礎日数の分割を認めたのでは、一定期間継続的に心身の休養を図るという年次有給休暇本来の趣旨は著しく没却されることになるが、わが国の現状では労働者に年次有給休暇を有効に利用させるための施設も少なく、労働者は生活物質獲得のため、週休以外に休日を要する状況にもあり、かつまた立法当時、労働者側使用者側双方の意見もあつて、基礎日数についても分割を認めることになった<sup>10)</sup>。」

この解説の中で、とりわけ「労働者側使用者側双方の意見もあつて」というくだりに注目しておきたい。つまり、年休の継続取得は、どうやら労使の双方から忌避されていたらしい。

こうした現実即応的な態度は、しかし、戦後経済の高度成長を経て、慢性的な人手不足という現実にも即応することになり、諸外国のような休暇制度の飛躍的な発展の芽を、最初から摘んでしまった。労使の各側、および支配的な学説(オピニオン)からの年休継続取得への不信は、今日に至っても決して衰えることはないのである。

## (ロ) 「10 労働日の有給休暇」

年休の最低付与日数は 10 日であるが、最短 6 年半で上限の 20 日に到達するものとされ、現実も、前記のように労働者 1 人あたりの平均付与日数は、ほぼ 18 日である（法定外休暇日数も含まれるが繰り越し日数は含まれない）。この 18 労働日は、週休 2 日制の普及した今日では、ほぼ 3.5 労働週にのぼる。これに対して、フランスの 30 労働日（5 労働週）というのは別格としても<sup>11)</sup>、ドイツの連邦休暇法では 24 週日（4 労働週）であり、イギリスの労働時間令 13 条でも 4 労働週とされている。したがって、日本の 10～20 日という法定水準は、国際的にみて際立って低水準というわけではない。

のみならず、日本には法定祝日の数が年間 14 日であり、この日数は、おそらく世界最多の水準である。さらに、上述のように、日本では正月休暇、お盆休暇、ゴールデンウィークなどに、一般に有給の「特別休暇」が追加され、実際には諸外国と遜色のない休暇日数となっている。

そうすると、問題は年休の日数ではない。これらを長期休暇として取得することに、「利益」を見いだすかの問題である。

## 2 時季指定権と長期休暇

### (イ) 裁量的判断と使用者の配慮

労働者の年休権保障（39 条）の「趣旨は、使用者に対し、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を要請しているものとみることができる。」（電電公社弘前電報電話局事件・最二小判昭和 62・7・10 民集 41 巻 5 号 1229 頁）。年休権における、このいわゆる「配慮」の要請<sup>12)</sup>は、長期休暇においてはどのように作用するだろうか。

周知のように、時事通信社事件（最三小判平成 4・6・23 民集 46 巻 4 号 306 頁）において、最高裁は一定の判断方針を示している。それによれば、長期で連続した時季指定権の行使の場合には、「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。」したがって、「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認められるときは、同条 3 項ただし書所定の時季変更権行使の要件を欠くものとして、その行使を違法と判断すべきである。」

要するに、年休の長期休暇としての利用では、ある程度広い「裁量的判断」を認めざるをえないところ、その裁量的判断の合理性を否定する判断要素の一つとして、配慮の欠如が基準とされているのである。

すなわち、ここでは配慮は他の長期休暇以外の裁判例におけるように、時季変更権の行使の積極的な前提または要件と位置づけられているのではなく<sup>13)</sup>、「配慮を欠く」ことが裁量的判断が不合理と判断されるための要件とされているという、ネガティブな構造になっている。つまり、長期休暇の場合は、使用者の「裁量的判断」がより広く認められるために、配慮の欠如はそれを阻却するための一要件と位置づけられるのである。

### (ロ) 裁量的判断の限界

とすれば、かかる配慮の欠如は、いわば例外的に許容される構造となり、一般的には容易に承認されることのない関係にあることになろう。時事通信社事件において、最高裁が代替勤務者の確保、単独配置、時期の調整、後半部分のみの時季変更権の行使などについて、「当時の状況の下で相当な配慮」ありと判断したのは、結論の当否はともかく、論理としては自然な流れであった。

これに対して、全日本空輸事件（大阪地判平成 10・9・30 判刑 748 号 80 頁）では、判決は、「裁量的判断」の阻却概念として「配慮」の要請という基準を用いていない。同判決は、原告が年休 10 日間を含む 15 日間の年休を指定して、被告会社の承認を得たものの、その後病気により欠勤したことから、被告が長期休暇「運用要領」に基づき同承認を取り消したため、原告が海外旅行のキャンセル料等を請求したという事案である。判決は、前掲時事通信社事件にいう「裁量的判断」が、「労働基準法 39 条の趣旨に沿う合理的なものでなければならぬ」というまでもない」と判示し、

さらに「被告は、本件長期休暇をいったんは承認したものであり、これによりいったんは年次有給休暇の時季変更権を行使しない旨を表示したものである」こと、また「長期休暇であろうとも労働者の有する年次有給休暇の時季指定権を計画年休制度によらないで、使用者が一方的に作成した運用要領によって一般的に制限することはできないというべきであるし、……いったん承認した休暇の時季を変更する基準としても適正なものとは当然にはいえない」と判示した。

このように、限定的であるべき「裁量逸脱」について、本判決が容認したのは、本件では使用者が年休をいったん承認していたからとみられる。使用者の承認は、労働者が事前の調整を十分に行ったうえで時季指定を行ったのと同視しうる状況を作り出し、使用者の裁量を収縮させる効果を生じさせるとの指摘があるが<sup>14)</sup>適切な評価である。

以上二つの裁判例から、長期休暇における時季指定権・時季変更権の適法性に関する判断の在り方として、次の点を指摘することができる。第1に、長期休暇においては、通常の時季指定権の行使と異なり、使用者の裁量的判断が認められ、それに基づき時季変更権の範囲が拡大する。第2に、その裁量も、使用者が労基法39条の趣旨に沿う配慮を欠いている場合や、いったん年休を承認していた場合など、例外的な状況のもとでは、範囲を逸脱し、適法な時季変更権の行使と解されないことがある。

#### (ハ)「年休取得環境の整備」義務

以上のように、長期休暇の場合には、使用者の時季変更権の行使が比較的広く認められることは、否定し難い。それでは、長期休暇を含む年休権を、より確実に保障する法的枠組みはありえないだろうか。

周知のように、昭和29年に削除された労基則旧25条1項には、「使用者は、法第39条の規定による年次有給休暇について、継続1年間の期間満了後、直ちに労働者が請求すべき時季を聴かなければならない」として、いわゆる年休時季聴取義務についての規定が定められていた。この規定は、周りに迷惑がかかると感じられる、職場の雰囲気年休を取りにくいといった、労働者意識レ

ベルでの年休取得阻害要因<sup>15)</sup>を取り除く、有力な武器となるはずであった。

しかし、同条は、労基法39条に要求される以外に使用者に新たな義務を課すものであり、かつかかる義務を定めても実益を見いだしがたいとの理由で<sup>16)</sup>、上述のように削除されたものである。このため、労基法39条にいう年休付与義務は、労働義務の免除(=業務命令権の不行使)という、不作為を中核とする消極的な義務として構成せざるをえなくなった。おそらく、この不十分さを埋めるものとして考案された解釈が「状況に応じた配慮」論といえようが、それは少なくとも長期休暇については解釈上の限界に直面せざるをえないこと、上述のとおりである。

ところで、本年2月3日労働政策審議会の答申を経て、法律案として国会に提出された「労働安全衛生法等の一部を改正する法律案」には、その一部に、平成18年3月に失効する時短促進法の代替法律案として、「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」を制定することが予定されている。そして、同条第2項では、「事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の措置を講ずるよう努めなければならない」と定めて、努力義務ではあるが、年休取得環境の整備を義務づけている<sup>17)</sup>。

この規定そのものは、使用者に「年休を取得しやすい環境の整備」を求めるものにすぎない。しかし、まず同「環境」の意味内容を明らかにし、次にこれを労基法39条の年休付与義務に何らかの形で積極的に組み入れるなどして、いわば新条項を梃子として使用者の積極的な年休付与義務を導くことを期待しうるのではないだろうか。

### 3 計画年休と長期休暇

#### (イ) 長期休暇の制度設計

長期休暇においては、前掲・時事通信社事件の最高裁判決でも暗示されているように、時季指定権による年休時季の決定よりも、あらかじめ労使間の調整の上で計画取得するという、労基法39条5項にもとづく計画年休の方式によるほうが、

適格的であることは明らかである。

同項にもとづく計画年休は、長期休暇を促進する制度設計が組み込まれている。すなわち、この計画年休制度は昭和62年改正で導入されたものであるが、この改正では同時に年休の最小付与日数が6日から10日に増加された。最小付与日数は10日であるから、同項にもとづき、5日を時季指定権による年休として除くと、残り5日の年休については計画化して集中取得することができる。これを当時から推進されていた週休2日制と組み合わせるならば、1週間の長期休暇を達成することができる。これにより、誰もが、少なくともILO52号条約(1936年)に予定された、1労働週の連続休暇を選択することが可能となるはずであった<sup>18)</sup>。

#### (ロ) 長期休暇を阻む解釈法理

ところで、労基法に基づく計画年休協定のいわゆる「私法的効力」に対して、学説レベルでの「抵抗勢力」には、実に根強いものがある。

この制度は、導入されてからすでに20年近くを経ている。すでに、裁判例では、周知の三菱重工長崎造船所事件(福岡高判平成6・3・24労民45巻1・2号123頁)において、「労基法上、労使協定による計画年休制度が新設されたことにより、年休日の特定を完全に労働者個人の権利としていた従来の建前は改められ、……5日を超える日数については、個人的方法に加えて労働者と使用者の協議によって集団的統一的に特定を行う方法が認められるに至った」と判示しており、改正法の施行通達も、これに即した見解である(昭和63・1・1基発1号)。

このように、判例法理も行政実務もそれなりに定着しているのに、学説の多数が今もこの協定の労働者に対する拘束力を拒否している点は、考えさせるものがある。たしかに、この制度の導入の当初の平成3年の段階で、労基法39条5項は4項の特例として位置づけられるのであり、4項の時季指定権は集団の時季指定によって排除されるものではなく制約されるにとどまるものであるという見解<sup>19)</sup>が主張されたとしても、それは一つの成り立ちうる見解であっただろう。ところが、平成16年に至った今、次のように議論が集約され

ると、絶望的な思いにとらわれるのである。「労基法39条5項の解釈論として形式理論的にはどちらの見解も成立しうるが、わが国の年休制度は、労働者が自由に年休を利用することに重点がおかれていることを考えると、原則として自由年休であることを強調する第2の見解が理論的に優れている。いうまでもなく、このように理解したとしても、年休取得率の向上というポリシーに反するものではない<sup>20)</sup>。」文字通りに読むならば、年休の自由利用の原則が認められているから、自由に時季指定できるという論旨であるようであり、そうだとすれば、奇異な議論といわざるをえない。

その点は措くとしても、年休を計画化して長期休暇として利用するためには、そこに投入した5日を除く部分については、どうしても時季指定権から解放されなければならない。労働者が常にバラバラに時季指定権を主張し得るとしたら、いっせい夏季休暇も、ローテーション休暇も絶対に成り立たない。この論者は、それでもなお、「年休取得率の向上というポリシーに反するものではない」と言い切れるのだろうか。そもそも自由年休の論者は、長期休暇のポリシーに対してどのような制度設計を持っているのだろうか。

しかし問題の本質は、むしろ学説レベルにあるのではない。このように、年休はすべて自由な時季指定によるべきであるとする理念が、労使や国民各層の中に、さらには労働政策のなかにも抜きがたく浸透している。この理念の表出が、先に見たように、長期休暇と年休とを別次元で捉えようとする、ちぐはぐな政策となるのであろう。

### Ⅲ 長期休暇をめぐる法的対立軸

#### 1 「休暇利益」の対立

##### (イ) 「時間単位年休」廃止は不利益変更か

長期休暇をめぐる、労基法39条の解釈問題を検討してきたが、以上のせめぎ合いの対立軸として、「休暇利益」という概念をここで提示する。この概念を説明するために、国立大学の法人化をめぐる一つの経験と論点を披露したい<sup>21)</sup>。

周知のように、国立大学法人法にもとづき、平

成 16 年 4 月より国立大学法人の職員は国家公務員としての地位を失い、原則として労働法の適用対象である民間労働者と位置づけられている。ところで、国家公務員においては、人事院規則 15-14 第 20 条にもとづき、年休の取得単位は 1 日または半日とされ（半日単位の意味については、「職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について」第 10 年次休暇関係 14 参照）、さらに「特に必要があると認められるときは、1 時間を単位とすることができる」と定められている。すなわち、国家公務員法においては、いわゆる時間単位の年休取得が可能である。

これに対して、労基法 39 条の年休付与の最少単位は日単位とされ、また休暇の本来の趣旨から考えても、付与単位は 1 日である。したがって、使用者としては、1 日単位で付与する義務があるのであり、使用者は、労働者から請求があっても、半日単位で年休を付与する義務はない（昭和 24・7・7 基収 1428 号、昭和 63・3・14 基発 150 号）。しかし、現実には、半日単位の年休取得が行われており、行政解釈は、いわばそうした現実との妥協から、労働者が取得を希望し、使用者が同意した場合であって、本来の取得方法による年休取得の妨げとならない範囲においては、半日付与も問題はないとしており（平成 7・7・27 基監発 33 号）、同趣旨の裁判例もみられる（高宮学園事件・東京地判平成 7・6・19 労判 678 号 18 頁）。しかし、これによっても、年休取得の最小単位は半日（4 時間）であり、それ以上に時間取得することは認められていない。

とすれば、国家公務員の身分が失われ、労基法の適用下に入ったとき、それまでの時間取得年休は認められないことになるが、これは労働条件の不利益変更であろうか、それともむしろ有利な変更と見るべきだろうか。前者であるとするならば、労働条件の不利益変更の問題が生じ、本格的に理論的な対応が必要となりかねないが、さてどうであろうか。

#### （ロ）休暇利益の対立図式

以上の問題は、筆者が以前に当時の国立大学の職員から、幾度も受けた質問である。この質問に対して、「時間取得は、労働者にとって便利なよ

うだが、年休の本来の趣旨からすれば、細切れ年休となるのは結局は不利なのである」と答えるのは、決して間違いではない。しかし、質問した当の本人は、容易に納得することはないのである。

ここに、休暇利益の課題が正面から立ち現れる。要約しよう。

一つの立場は、次のように述べるであろう。年休を取りやすくするためには、いつでも・細切れに取ることを保障するのが、労働者の利益である。時季指定権による取得こそが年休権の本則であり、計画年休は例外的な方式にすぎない。長期休暇は望ましいとしても、年次有給休暇とは無関係のものとして発展すべきである。とりわけ、長期休暇を保障されることの少ない、契約社員、パート、派遣労働者などの非正規従業員の場合には、不意の用事のために年休を自由に使うことこそが望ましい、と。

もう一つの立場は、次のように述べるであろう。年休を取りやすくするためには、細切れ年休をやめて、できるだけ長期の連続休暇を保障するのが、労働者にとって利益である。計画年休こそが年休取得の本則であって、時季指定権は計画されない残り 5 日の部分の取得方法にすぎない。長期休暇こそが望ましく、できるだけ年次有給休暇を利用して取得率を高めるべきである。とりわけ、夏季特別休暇などの恩恵を蒙ることの少ない非正規従業員の場合には、年休を利用して、権利として休暇を取得することこそが望ましい、と。

以上のとおり、両者は同じ課題について、まるで鏡のように反対の答えを用意することになろう。

## 2 対立を超えて

法の解釈が、現実の利便や、間近の利益に妥協すればよいとするのであれば、前者の立場を受け入れることができよう。または、妥協の理論を求めることもできよう。しかし、法の解釈者は、ときとして、今の現実にとぐわれないとしても、また当事者が望まない結果であっても、やはりあるべき「理想」を追求しなければならない。そのような意味で、後者の立場を、われわれは推進すべきであり、また、前者の立場に対して、ねばり強く説得を試みなくてはならない。



これまで述べた点を補足しつつ、またかかる利益対立を克服するために、さらにいくつかの視点を明らかにしておこう。

第1に、年休の取得率を向上させ、より多くの人がより大きな休暇の利益を享受するためには、時季指定権による年休取得の方法が有効でないことは、これまでの経験から明らかである。

第2に、計画年休による長期休暇を採用するにしても、少なくとも5日間は時季指定権による権利行使が可能なのであるから、「急な用事のために残しておく」ための最小限の必要には対応可能である。

第3に、育児・介護休業法の平成16年改正で、「子の看護のための休暇」が使用者の義務となったように、年休以外の他の休暇を目的別に整備していくことで、年休の細切れ取得を減少させるべきである。

第4に、盆休みやゴールデンウィーク休みは、休暇の集中と施設料金等の高騰を招き、結局は休暇の実質的な価値を低下させてしまう。計画年休による長期休暇の方法は、休暇の集中を緩和し、自分の目的やスタイルにあった休暇利用を可能にする。

そして、第5に、21世紀型の「法化」社会の実現のためには、労働関係についてもこれをできるだけ透明性の高い権利関係にもとづき構成することが期待されている。長期休暇を、企業福祉や恩恵的な利益としてではなく、法律の定める年休権にもとづき実現することは、企業社会における法（正義）の実現にも合致するであろう。

要するに、細切れ年休やお盆の夏季休暇は、「忙しく、あじけなく、疲れるだけ。」自分の権利である年休を使った長期休暇は、「熱く、有意義で、美しい<sup>22)</sup>。」嘘だと思ったら、皆で取ってみればすぐわかる。

- 1) 「就労条件総合調査」(平成11年までは「賃金労働時間制度等総合調査」)。なお、取得率が最も高かったのは、昭和55年の61.3%であり、取得日数は8.8日であった。
- 2) 年休取得率の詳細な分析については、小倉一哉『日本人の年休取得行動——年次有給休暇に関する経済分析』(日本労働研究機構, 2003年)46頁以下。
- 3) この調査でいう「夏季連続休暇」とは、7月1日～8月31日の間の、週休日、特別休日(国民の祝日、会社の特別休日)、

年次有給休暇の計画付与による休暇やその組み合わせによる、3日以上連続した(一時中断を含む)休日・休暇をいう。なお、夏季休暇とともに、毎年ゴールデンウィークの連続休暇についても実施予定調査の統計が出されているが、長期休暇の実状という観点からは夏季連続休暇を見るほうが望ましいと考えた。

- 4) 各国の連続休暇の保障方式については、野田進「諸外国の休暇制度と日本——休暇制度のグローバルスタンダードを探る(上)(下)」世界の労働50巻6号2頁、7号28頁(2000年)を参照。
- 5) 筆者もまた、年次有給休暇の目的について、育児・介護休業と同様に「職業生活と家庭生活の調和・両立」の観点からとらえ、その視点から理論を再検討すべきであると考えている。野田進『「休暇」労働法の研究』(日本評論社, 1999年)185頁以下を参照。
- 6) 筆者は、かつて休暇・休職・休業に求められる人々のニーズが、企業中心から社会化していく傾向にあるとの考察の中で、休暇利益という用語を用いたことがある(野田・前掲注5)著書16頁参照)。本稿でも、やはり人々が休暇に求めるニーズを休暇利益と称しているが、ここでは特に長期休暇をめぐる価値意識を対比させる概念として用いることにする。
- 7) 野田進「労働時間規制立法の誕生」日本労働法学会誌95号81頁(2000年)。
- 8) 渡辺章編『労働基準法 [昭和22年](2)]日本立法資料全集52巻494頁(信山社, 1998年)。
- 9) 公務員については、「官庁執務時間並休暇に関する件」大正11年閣令6号3項において、20日の年休が認められていた。野田・前掲注7)論文を参照。
- 10) 寺本廣作『労働基準法解説』(時事通信社, 1950年)250頁。
- 11) フランスでは、週休2日が普及していながらも、法定の週休日は日曜日1日と定められていることから、休暇週については週6日を前提に算定する。ドイツも同様と考えられる。日本も、同じ前提で計算するならば、18日は3週間ということになる。なお、詳細は、野田・前掲注4)論文を参照。
- 12) もっとも、かつては時季変更権の行使の適法性をめぐる裁判例において、必ずといってよいほど「状況に応じた配慮」の有無が判断されていたが、最近ではこれを考慮しないものが多い。例えば、日本電信電話事件(最二小判平成12・3・31民集54巻3号1255頁)では、使用者の配慮の有無は判断事項に挙がっていない。後にみる、全日本空輸事件も同様である。
- 13) 「配慮」を時季変更権との関係でどのように位置づけるかについては、奥田香子「時季変更権と使用者の配慮」別冊ジュリスト『労働判例百選(第7版)』124頁(2002年)。
- 14) 川田琢之「長期休暇制度の計画年休該当性及び長期連続休暇の時季指定に対する時季変更権行使の適法性」ジュリスト1194号130頁(2001年)。
- 15) 古くからしばしば引き合いに出される、「年休を6日以上使わなかった理由」調査の1位と3位である(総理府「労働時間・週休2日制に関する世論調査」昭和61年)。なお、年休不取得について諸要因の分析については、小倉・前掲注2)著書187頁以下を参照。
- 16) 有泉亨『労働基準法』(有斐閣, 1962年)362頁、野田・前掲注5)著書223頁。
- 17) 同条第2項では、さらに、「その心身の状況及びその労働

時間等に関する実情に照らして、健康の保持に努める必要があると認められる労働者に対して、休暇の付与その他の必要な措置を講ずるように努める」ことを事業主に求めている。

- 18) ところが、本条にもとづく計画年休の実施は、伸び悩んでいる。計画的付与制度のある企業は、2000年には16.0%、平均日数は3.9日であり、ピークであった1998年(19.5%、4.1日)以降減少傾向である。小倉・前掲注2)著書53頁を参照。
- 19) 林和彦「年次有給休暇制度の新たな課題」季刊労働法147号67頁以下(1988年)。
- 20) 金子征史「計画年休」ジュリスト増刊『労働法の争点(第

3版)』224頁(2004年)。

- 21) 和田肇・野田進・中窪裕也『国立大学法人の労働関係ハンドブック』(商事法務, 2004年)171頁を参照。
- 22) 休暇利益の本質,あるいは休暇を中心とする文化の発達等については,野田進・和田肇『休み方の知恵』(有斐閣, 1991年)を参照。

のだ・すすむ 九州大学大学院法学研究院教授。最近の主な著作に『労働法(第6版)』(共著, 有斐閣, 2005年)。労働法専攻。