

# 休暇を取することは義務である

和田 肇

私たち労働法学者は、年次有給休暇（年休）の取得は、労働者の権利であると学生に教えてきた。労基法 39 条 1 項と 2 項の要件を満たすと、労働者には一定日数の年休を取得できる地位が生じ、計画年休でなければ、労働者は時季指定を行うことによってこの権利を行使する。もしこの権利を 2 年間行使しないと、それは消滅する（同法 115 条）。この権利構造は、繰り越しと消滅時効の点を除くと、選挙権に似ている。

権利を行使しないと、多くの弊害が生じることも、年休権と選挙権では似ている。選挙権の不行使は、政治的アパシーの蔓延となり、民主主義を危殆化させる。投票率と選挙制度は大きく関連していると思われるが、本題から逸れるので割愛する。

年休権不行使の弊害は何であろうか。私は、次の 3 点が重要であると考えている。

第 1 に、職業生活において働くことと休むことは生活のポジとネガの関係にあると考えられるが、休暇が貧弱な雇用社会では、労働生活もまた貧弱となる危険性がある。年休に関する ILO47 号勧告（1936 年）によれば、年次有給「休暇の目的は、被用者に休息、娯楽及其能力の啓発の為の機会を確保するに在る」とされている。そうだとすると、年休未消化は、文化の創造や自己啓発の機会を労働者から奪っていること、また労働者がそれを放棄していることを意味している（詳しくは、野田進・和田肇『休み方の知恵』有斐閣・1991 年に書いた）。

第 2 に、労働者 1 人当たりの年休取得日数が 9 日弱で、取得率が 48% であるが、この集合が、雇用の創出を阻んでいる可能性がある。労働者全員がほぼ 100% 年休を取得したらどの程度の雇用が創出できるかは、私には統計処理ができないので不明であるが、相当程度に達することは素人でも予測がつく。時代は、若年労働者に雇用の場、しかも可能な限り安定した良好な雇用の場を提供することを求めており、そのためにはワークシェアが必要とされるから、大量な年休未消化はこの政策に反していることになる。

第 3 に、2011 年 3 月 11 日以降は、とりわけ夏場の電力エネルギー節減を我々全員が考えざるを

得なくなっている。電力エネルギーの消費は、7 月中旬から 8 月がピークであるから、この時期に事業場一斉休暇を取得させることを、義務づけることくらい考えた方がよい。大学についていえば、クレーラーのがらがん効いた教室で、この時期に多くの学生が出席する集中講義や前期試験をすることは、あるいはオープンキャンパスを実施することは、ナンセンスの極みである。10 月入学で騒ぐより、こうしたことで前向きな提案を考えてみたらどうであろうか。ちなみに、お盆前後で夏季一斉休暇を実施することによって（病院は対象とならないが）、名古屋大学では 1 日当たり約 500 万円の経費節減となるそうであるから、この点からも効果が大きい。

今年はまだ遅いが、来年からは 7、8 月の節電競争ランキングを行ってみたいかがであろうか。個人宅に比べると、電気料金が有利に設定されているだけに、大口利用者の節電協力はより強く求められてよい。

拙文の標題に「休暇取得は義務」としたことの意図が理解して頂けたのではないだろうか。繰り返しになるが、休暇未消化は、文化を創造したり、自己啓発を行うことを阻害し、ワークシェアリング政策やエネルギー政策にも逆行している。これらのうち第 1 の点では、休暇取得はモラル上の義務である。しかし第 2、第 3 の点では、労働者や使用者・企業のモラルだけに依存しているわけにはいかない。たとえば第 2 の点では、年休取得率が 90% に満たない場合には、国の雇用対策への協力として、未達成分を納付金として（障害者雇用納付金に類似）支払わせることを考えてもよいのではないだろうか。こんな奇抜なことを実行しないと、残念ながら問題は解決されない。

年休取得率が 50% 未満で、取得日数からいったら先進諸国の 3 分の 1 程度に過ぎない状態は、年休に関する ILO132 号条約（1970 年）を未批准であるにしても、あまりにも低水準である。労基法 39 条には、「使用者は、労働者との調整を経た上で、年次有給休暇を計画的に付与しなければならない」との 1 文を追加することが、喫緊の課題である。

（わた・はじめ 名古屋大学法学研究科教授）