

労基法 39 条 1 項の継続勤務要件に関する 考察

——労働契約間に空白が生じる場合の考慮要素について

平木健太郎

(京都大学大学院博士後期課程)

労働契約の期間が6カ月に満たない場合、使用者は労働者に対して年次有給休暇を付与する必要はない。労働基準法 39 条 1 項には、年次有給休暇の付与について、労働者は6カ月間継続して勤務しなければならないという、継続勤務要件が定められているからである。そうすると、6カ月に満たない労働契約を締結する有期雇用労働者に対する年休の付与は、少なくとも法的には要請されておらず、付与されなくても問題があるとはいえない。しかし、形式的には6カ月未満の労働契約が締結されているとき、その全ての場合において、付与される必要がないとは言い切れない。継続勤務要件の充足は実質的に判断されなければならないとされており、たとえば、6カ月未満の労働契約が複数回にわたって締結され、それぞれの労働契約間に空白期間が生じている場合でも、継続した勤務が存在すると判断される余地がある。このとき、継続勤務要件における勤務の継続性とは、どのようにして実質的に判断されるのだろうか。この点について、現在に至るまで、充分には明らかにされていない。

複数の労働契約間に空白期間が生じる労働者の例として、夏休みや冬休みといった時期に授業のない学校などで働く非常勤講師などが挙げられる。当初締結した6カ月未満の労働契約が期間満了によって終了し、ある程度の長さの空白期間を挟んだのち、再度6カ月未満の労働契約を締結するといったパターンを繰り返すような有期雇用労働者は一定数存在すると考えられる。継続勤務要件の充足の実質的な判断の内容を明らかにすることは、このような有期雇用労働者の中でも、本来的には年次有給休暇が付与されるべき者も存

在しうるとい点を示すことにつながるから、重要な課題であるといえよう。

そこで本報告では、継続勤務要件の充足を実質的に判断する際に考慮されるべき要素について検討する。そのためには、まず、継続勤務要件の趣旨を明らかにしなければならない。継続勤務要件の趣旨に関する議論の蓄積は多くないものの、日本の年次有給休暇に関する歴史的な背景などに鑑みれば、使用者が労働者に対し、報償的に年次有給休暇を与えても良いと判断するための指標となっていることを示す。なお、ILO 条約に関する議論において言及される、権利の濫用の防止を図るという役割も重要であるものの、日本においてはその点が明確に意識されているとも言い難く、報償的な意味合いで継続勤務要件が設けられることによって、結果として権利の濫用の防止を図るという役割も果たされているにすぎないと考えられうる点も指摘する。

そのうえで、6カ月未満の複数の労働契約が、空白期間を挟みつつ反復して締結される労働者について、継続勤務要件の充足が問題となった過去の裁判例を参照しつつ、そこで示された考慮されるべき要素が妥当であるか否かを論じる。その際、各要素の妥当性は、継続勤務要件の趣旨に照らして判断されるだけではなく、使用者による意図的な法の潜脱の有無という点からも吟味される必要がある。これらの点からすれば、過去の裁判例が、継続勤務要件の充足の実質的な判断に係る要素として挙げた「契約期間」「他の労働者との均衡」「採用継続のプロセス」「勤務実態」「空白期間が生じる理由」「空白期間の長さ」については、

概ね妥当と考えられる。また、要素としては妥当であるものの、過去の裁判例における具体的な判断の内容につき、継続勤務要件の趣旨および使用者による意図的な法の潜脱の有無という点から、各要素がどのように判断されるべきかについて詳細に検討した結果、「契約期間」などの要素が、誤った解釈から判断されている可能性も指摘する。一方、「労務提供量」も要素の 1 つとして挙げられるものの、継続勤務要件の趣

旨が使用者からの報償的な意味合いにあるならば、考慮されるべき要素として妥当ではないと結論づける。

ひらき・けんたろう 京都大学大学院博士後期課程。主な論文に「労基法第 39 条第 1 項の継続勤務要件に関する考察——労働契約間に空白が生じる場合の考慮要素と充足時期について」（修士論文）。労働法専攻。