



連載

フィールド・アイ

Field Eye

フランクフルトから——③

東北大学 桑村裕美子

Yumiko Kuwamura

旅行好きのドイツ人とバカンス法制的現状

ドイツでは夏になると、バカンス (Urlaub) の話題でもちきりである。友人との会話はもちろんのこと、お店や病院 (!) でも、また街を歩いていても Urlaub という言葉があちこちで聞こえてくる。ドイツではバカンスがとても重要で、労働者にとって聖域と言っても過言でない。

1 ドイツの年休制度と実情

バカンスは日本の年次有給休暇 (労働基準法 [労基法] 39 条) に相当するが、その制度設計には違いが多い。

ドイツでは連邦休暇法により、全労働者に毎年有給休暇の権利が付与され、労働関係が 6 カ月以上継続した場合にこれを取得できる。年休権発生に日本のような出勤率要件 (全労働日の 8 割以上出勤要件。労基法 39 条 1 項) はない。

ドイツの年休は 24 日以上と定められている (連邦休暇法 3 条 1 項) が、これは週 6 日労働を前提とした規定であり、週の労働日数が少なければ減少し (BAG 22.1.2019 - 9 AZR 10/17)、週休 2 日・週 5 日労働の場合は年 20 日となる。他方で、年休は労働協約や労働契約では 30 日とされていることが多く、ドイツの年休は 6 週間 (週 5 日労働の場合) がスタンダードである。

ドイツの法定の年休は「保養休暇 (Erholungsurlaub)」 (連邦休暇法 1 条) とされており、休息と余暇利用を目的とする。年休中の就業は禁止されるほか、病気により労働不能の診断を受けた期間は年休日

数に算入されず、傷病時の賃金継続支払原則 (賃金継続支払法) により別枠で有休となる。労働関係の終了時に年休に未取得分があれば、使用者は清算 (年休の「払戻し」) の義務がある点も日本と異なる。

ドイツでは連続休暇の付与が原則で、労働者は連続休暇を利用して旅行に出かけることが多い。Statista によると、2023 年はドイツで約 5500 万人が 5 日以上 の休暇旅行に出かけ、海外旅行の出費額の国際比較では、ドイツは中国、アメリカに次ぐ第 3 位であった。

ドイツで人気がある海外旅行先は地中海北部に位置する国々 (トルコ、ギリシャ、イタリア、スペイン等) である。特にスペインのマジョルカ島はドイツ人旅行者が多く、そうした旅行者向けのレストランや店舗が立ち並んでいるという。アジア方面ではタイが人気で、最近は日本文化 (漫画、侍映画、着物) への関心の高まりや円安により、日本への旅行者も多い。

2 年休制度における最近の動向

ドイツでは、年休をいつでもどれだけ取得できるか、また未取得分はどうなるかは労働者にとって極めて重要である。この点で、最近ドイツでは欧州司法裁判所 (EuGH) の判決により年休取得をめぐる法的ルールが一部修正されており、その内容は労働法学者だけでなく一般の労働者の注目を集めている。以下でその概要を紹介したい。

まず、ドイツの年休は「保養休暇」であるが、保養の前提となる疲労回復の必要性の有無は年休制度において考慮されず、年休権は労働関係の存在のみで発生すると解されてきた (BAG 28.1.1982 - 6 AZR 571/79)。これにより例えば、労働協約上の特別休暇を取得していたため 1 日も就労していない労働者でも、原則として完全なる年休権が発生すると判示されていた (BAG 6.5.2014 - 9 AZR 678/12)。

しかし EuGH は、2018 年の判決で、全労働者に年次有給休暇を保障する EU 指令 (2003/88/EG 7 条) には労働による疲労回復の趣旨が含まれるとし、実際に就労したことが前提となると述べた。そしてこれにより、EU 法上の年休の日数は原則として労働契約に基づき実際に就労した期間により算定されるべきとした (EuGH 4.10.2018 - C-12/17)。「ノーワーク・ノーペイ」ならぬ、「ノーワーク・ノーバカンス」の原則である。

もっとも、傷病による就労不能時 (EuGH 20.1.2009 -

C-350/06) と違法な解雇期間 (EuGH 25.6.2020 - C-762/18 und C-37/19) については、例外として就労扱いすべきとしている。

以上の判決を受けて、ドイツの判例は、上記の原則部分の解釈について、実際の就労は年休権発生の要件とならないとしつつ、労働者が労働義務の免除により就労しなかった場合は年休日数が減少する（場合によってゼロになる）という新たな判示を行った (BAG 19.3.2019 - 9 AZR 406/17 [特別休暇の事例で従来の立場を変更])。

次に、年休に未取得分がある場合は、日本では翌年まで繰越しが可能であるが、ドイツでは年休は当該暦年での取得が原則で、繰越しは急を要する経営上の事情がある場合等に限られる。繰り越す場合の取得期限は翌年3月末 (連邦休暇法7条3項3文) で、これを超えれば前年の年休は失効すると解されてきた (BAG 28.11.1990 - 8 AZR 570/89)。

しかし EuGH は、①使用者が労働者の年休取得に協力する義務 (年休の失効等について情報提供する義務) を怠った場合 (EuGH 6.11.2018 - C-619/16) と、②労働者が傷病による就労不能 (EuGH 20.1.2009 - C-350/06) または違法解雇 (EuGH 25.6.2020 - C-762/18 und C-37/19) により年休取得が不可能であった場合については、期限到来により年休を失効させることは EU 指令に反するとした。

もっとも、上記のうち傷病の場合は、年休に取得期限がないと年休が長年にわたり蓄積され、年休取得時の使用者の負担 (長期連続休暇の付与や退職時の払い戻し) が過大になるとの批判があった。

そこで EuGH は、後の判決で、傷病により長期間休んでいた労働者に対して年休繰越しを無制限に認めることは年休の疲労回復目的に合致しないと、傷病時の繰越しは一定の期間内でのみ許容されると述べた。そして、当該暦年の終了から15カ月後 (ドイツの規定よりも1年長い期間) を取得期限とする労働協約規定は EU 指令に適合すると判示している (EuGH 22.11.2011 - C-214/10)。

同判決の後、ドイツの判例は、この「15カ月ルール」を EU 指令に合致する解釈として連邦休暇法7条3項3文に読み込み、傷病時における年休の取得期限として一般化した (BAG 7.8.2012 - 9 AZR 353/10)。

ドイツでは労働者が年休を取得するのは当たり前という雰囲気であり、取得できない場合の多くは傷病によるものである。そのため、上記の判決により病気になる場合の年休権の保護が強化されたことは、ドイツの労働者にとって大きな安心材料であろう。

3 日本との異同

ドイツでは年休権発生に日本のような出勤率要件はないが、EU の「ノーワーク・ノーパカンス」の原則により、完全な年休権 (法定年休の最大日数) の取得には就労が必要になり、日本の制度設計に近づいたといえる。また、この例外として違法解雇期間中を就労扱いとし、年休制度で労働者の不利益に扱わない点も日本の判例 (八千代交通事件・最判平25・6・6民集67巻5号1187頁) と同じである。

その一方で、傷病時の年休の取扱いには大きな違いがある。日本では、傷病は業務上傷病の場合のみ出勤扱いする規定がある (労基法39条10項) が、ドイツ (・EU) では業務上傷病か否かは問題とされず、私傷病時も年休制度で同様に出勤扱いされ、法定年休の最大日数分が保障される。またドイツでは、年休制度とは別枠の、傷病による就労不能時の賃金保障の制度 (賃金継続支払法) でも業務上傷病かどうかは問題とならず、私傷病時にも原則として6週間まで賃金が保障される¹⁾。

こうして見てみると、仕事と無関係の領域で生じたケガや病気の場合にどこまで保護を及ぼすか (及ぼさないか) について、日独で根本的な考え方の違いがありそうである。

今回扱った年休制度の新展開の詳細はもちろんのこと、傷病時の労働者保護のあり方全般について、ドイツ・EU 法の内容には興味をそえられる。今後機会を見つけて調べてみたい。

1) 同制度の詳細と最近の問題状況について、マティアス・ブロール (桑村裕美子翻訳) 「ドイツにおける傷病時の賃金継続支払制度の濫用防止」『法学』第88巻第1号 (2024年) 83頁以下参照。

くわむら・ゆみこ 東北大学大学院法学研究科教授。主著に『労働者保護法の基礎と構造——法規制の柔軟化を契機とした日独仏比較法研究』(有斐閣、2017年)。労働法学専攻。