寄稿

EU・ドイツにおける年休制度 －「保養」を超えた社会権－

橋本　陽子
（学習院大学法学部教授）

1．はじめに

平成27年4月3日に閣議決定され、第189回国会に提出された改正労基法案39条7項では、10日以上の年休が付与される労働者について、使用者の年5日間の年休付与義務が導入されることになった。この法改正によって、年5日間については、年休消化のための計画を使用者が責任をもって策定しなければならなくなり、確実に年休取得が進むことが期待される。

本稿では、今後のわが国における年休法制の発展に向けた参考資料となることを願って、EU・ドイツにおける年休法制に関する判例の動向を紹介することとしたい。

2．EU法およびドイツ法における年休権の規制

(1) 労働時間指令（EU指令2003/88号, OJ 2003 L 299/9）

EUでは、労働時間指令2003/88号において、年休権に関する規制が置かれており、同指令7条は、「(1) 構成国は、各国の法規定および/または各国の慣習に規定されている準則に基づいて、すべての労働者が年間最低4週間の有給休暇を請求し、かつ保障されるために必要な措置を行う。(2) 有給休暇は、労働関係が終了する場合を除き、金銭補償によって代替されてはならない。」と定めている。以上の規定から、年間最低4週間の年休付与義務（同指令7条1項）および金銭補償（年休の買い上げ）が退職時に限定されていること（同指令7条2項）がEU指令で定められていることがわかる。

同指令以前には、旧労働時間指令（EU指令1993/104号、OJ 1993 L 173/99）7条が同じ規定を定めていた。

同指令7条の文言は明確かつ具体的であるので、直接効果が認められ、労働者は、同指令7条を国内裁判所において直接援用することができる（Case C-282/10, Dominguez, ECLI:EU:C:2012:33, para. 34）。

また、同指令17条は、同指令を下回る水準の労働条件を許容する規定を掲げているが、この中には、年休権に関する同指令7条は掲げられていない。年休についてデロゲーションが許容されていない点は、旧指令も同様であった。

次に、同指令の内容に加えて、EU法の準則となっている規範について、欧州司法裁判所の判例を見てみると、年休権の発生は、雇用期間の長さに係らしめられないと判示されている（Case C-173/99, BECTU, ECLI:EU:C:2001:356）。BECTU事件では、年休権の取得には最低13週間の雇用期間を必要としていた国内法の規制が、指令に合致せず、EU法違反であると判断された。同先決裁定は、指令7条1項における「すべての労働者」という文言を重視し、最低雇用期間を年休権発生の要件とすることは一定の労働者を年休権の保障から除外することになり、許容されないと述べている（同先決裁定46段）。さらに、同先決裁定は、指令17条では、年休権に関する規定についてデロゲーションが許容されていないことも重視している（同先決裁定50段）。このように指令の文言および体系を重視し、年休権の規定を厳格に解し、労働者に不利な解釈を認めない欧州司法裁判所の判断傾向は、現在まで続いている。

BECTU事件は、メディアで働く原告は、4～8週間で使用者が変わっていたため、最低13週間の雇用期間を満たすことができなかったという事案であった。かかる判例から、同指令7条2項は、各国の法規定および慣習が尊重されることを定めているが、各国法は権利の発生を制約することはできず、各国法の留保は、年休の実施の方法においてのみ認められると解されている。

BECTU事件では、年休権に待機期間を設けることは許容されないと判断されたが、対象期間内に一定の出勤要件を課すことも許容されない（上記Dominguenz事件先決裁定21段）。

指令2003/88号7条2項は、年休の買い上げは、退職時にのみ許容されると定めており、現実に休息を与えることが年休権保障の趣旨であることから、かかる規定は厳格に解されているが、欧州司法裁判所は、後述するSchutz-Hoff事件先決裁定を引用し、疾病により8か月間休職した後、死亡によって労働関係が終了した事案において、労働者が全く年休権を行使できなかった場合において、労働関係終了時に金銭補償を認めないことはEU法に反すると述べて、遺族による金銭補償の請求を認めた（Case C-118/13, Bollacke, ECLI:EU:C:2014:1755）。

また、上記のEU法の内容（①最低4週間の年休付与義務、②年休権の発生要件は雇用期間の長さに係らしめられないこと、③年休の買い上げの原則的禁止）は、EU指令の適用範囲に含まれる年休についてのみ妥当すると解されており、EU指令の適用範囲外の年休、すなわち4週間を超える年休については、かかる準則は妥当しないと解されている（上記Dominguenz事件先決裁定50段）。

(2) EU基本権憲章31条2項

リスボン条約発効とともに法的拘束力を有することとなったEU基本権憲章においても、同31条2項において年休権の保障が定められている。もっとも、同項（「すべての労働者は、最長労働時間の制限、1日および1週の休息時間並びに年次有給休暇に対する権利を有する。」）では、最低休暇日数も定められておらず、具体性に欠け、基本権憲章に独自の意義があるとはいいがたい。

(3) ドイツ法

ドイツ連邦休暇法（Bundesurlaubsgesetz vom 8. Januar 1963, BGBl. I S. 2）1条は、「すべての労働者は、各暦年において有給の保養休暇（Erholungsurlaub）に対する権利を有する」と定め、同法3条1項において、かかる休暇は年間最低24労働日である旨定められている。同法にいう労働者には、現業労働者、職員および職業訓練生のほか、経済的従属性の認められる労働者類似の者が含まれる（同法2条）。労働者類似の者の典型とされる家内労働者については、さらに同法12条が規制している。

年間最低24労働日の年休日数が認められるためには、労働関係が6か月間存続していなければならないが（同法4条）、かかる待機期間を満たさない場合には労働関係が完全に存在した月ごとに24労働日の12分の1の年休日数が認められ、これは、部分休暇と呼ばれている（同法5条）。かかる部分休暇の制度によって、6か月間の待機期間を定める同法4条は、上記BECTU事件先決裁定に反しないと解されている。

同法7条3項は、年休の繰越について、緊急の経営上の必要性または労働者の個人的な事由（具体的には疾病）でその年度に休暇を取得できなかったことを要件として認めている。繰越が認められた場合、翌年度の最初の3か月以内に消化しなければならない。

年休の買い上げについては、同法7条4項において、労働関係が終了する場合にのみ許容されている。

同法11条は、年休取得時に支払われる手当（休暇手当）について、年休取得前13か月間の平均賃金額が基準となる旨定めている。

同法の規定は広く労働協約に開かれており、労働協約による異なる定めが許容されている（同法13条1項）。しかし、1条（年休権の保障）、2条（人的適用範囲）および3条1項（24労働日の最低休暇日数）については、労働協約による異なる定めは許容されない（同法13条1項1文）。労働協約に拘束されない使用者と労働者は、労働協約に拘束された場合であれば適用されたであろう労働協約を労働契約において援用することによって、かかる労働協約における異なる定めを合意することができる（同法13条1項2文）。

(4) 労務不提供期間における年休権

欧州司法裁判所では、労務を提供できなかった期間において年休権が発生するか否かについてしばしば争われている。産休については、産休期間と年休期間を一致させること（産休期間を年休期間に含めること）はEU法違反であるという判断（Merino Gómez, Case C-342/01, ECLI:EU:C:2004:160）が出されていたが、疾病によって就労できなかった期間について年休権が存在するかが争われた、Schulz-Hoff事件（Case C-350/06 and C-520/06, ECLI:EU:C:2009:18）において、欧州司法裁判所は、産休および育休と異なり、疾病による休職はEU法上保障されておらず、疾病を理由として休職中の労働者が当該休暇年度において年休を取得できない旨の各国法の規制はEU法に反するとはいえないとしつつも（同先決裁定26－32段）、「すべての労働者」に年休権を保障する指令は、当該休暇年度において疾病により就労できなかった労働者と労働を給付した労働者とを区別しておらず（同先決裁定39・40段）、国内法によって定められた、

休暇年度および繰越が認められた期間において、就労不能であり、年休権を行使する可能性が全くなかった場合において、年休権が消滅する旨を定める国内法の規定はEU法に反すると判断した（同先決裁定49段）。

その後、KHS事件（Case C-214/10, ECLI:EU:C:2011:761）は、2002年に脳梗塞により就労不能となり、2003年から障害年金を受給し、2008年8月31日に労働関係が終了したSchulte氏が、2009年3月に、ドルトムント労働裁判所において、2006年、2007年および2008年の3年分について取得できなかった年休の金銭補償を使用者であるKHS社に請求した事案である。Schulte氏に適用される労働協約11条2項では、「休暇請求権は歴年の満了後3か月が経過した時点で消滅する。ただし、すでに請求されたが認められず、または経営上の理由により休暇が取得できなかった場合を除く」と定められ、さらに続く3項では、「疾病を理由に休暇を取得できなかったときは、休暇請求権は、2項に基づく期間経過後12か月後に消滅する」と定められていた。ドイツのハム州労働裁判所は、2006年度分は、上記の協約の規定に基づき、2006年終了後から15か月が経過したことによって消滅したと解釈してよいかどうかについて欧州司法裁判所に付託した。欧州司法裁判所は、「就労不能期間において無制限に休暇請求権が蓄積することは、もはや休暇請求権の目的に合致しない」と述べ（先決裁定30段）、指令2003/88号7条1項にいう各国の法規定および慣習に基づき、15か月経過後に消滅するという解釈を許容した。

なお、その後のNeidel事件（Case C-337/10, ECLI:EU:C:2012:263）において、問題となった暦年の終了後から9か月経過後に年休権が消滅する旨の労働協約の規制について、9か月では短かすぎ、EU法に反すると判断された。

ドイツでは、当該年度において就労不能であった場合には年休権は認められないという見解が従来の判例であったため、欧州司法裁判所の判断に対しては批判的であったが、現在では、KHS事件先決裁定に従い、問題となった休暇の暦年終了後から15か月経過後に年休権は消滅すると判断している（連邦労働裁判所2012年8月7日判決－9 AZR 353/10－, AP Nr. 61 zu § 7 BUrlG）。

また、Schulz-Hoff事件では、各国法の規制に委ねられているようにも理解できた、疾病等による休職期間を年休期間に含めることの可否についても、その後、疾病・傷害によって当初予定された年休を取得することができなかったが、まもなく復職した場合には、改めて年休を付与しなければならず、疾病による休職期間を年休期間に含めることは許容されないと判断されている（Case C-277/08, Pereda, ECLI:EU:C:2009:542; Case C-78/11, ANGED, ECLI:EU:C:2012:372）。

(5) 休暇中に保障されるべき賃金額

欧州司法裁判所では、休暇中に保障されるべき賃金額についてもしばしば争われている。これは、指令2003/88号がこの点について具体的に規制していないからであると考えられる。欧州司法裁判所の判例法理では、以下の準則が定められている。

第1に、休暇中は「通常の賃金」が保障されなければならず、かかる賃金には成果に応じた賃金部分も含められなければならない（Case C-131/04 and C-257/04, Robinson-Steele, ECLI:EU:C:2006:177 ; Case C-539/12, Lock, ECLI:EU:C:2014:351）。「通常の賃金」は、労働契約上の労働者の任務および労働者の職業上の地位を考慮して算定されなければならず、パイロットの飛行時間に応じて支払われる手当も休暇中に保障されるべき賃金に含められなければならないと判断された（Case C-155/10, Williams, ECLI:EU:C:2011:588）。

第2に、パートタイム労働者に対しては、時間比例（pro-rata-temporis）原則に基づき、所定労働時間が短縮された分に相当する減額が許容されるが、当該休暇年度の途中でフルタイムからパートタイムに移行し、フルタイムで働いていたときに年休を取得することができなかった場合には、フルタイムのときに獲得した休暇日数は維持される（Case C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, ECLI:EU:C:2010:215）。産休および育休を取得後に週3日のパートタイム労働に移行した場合も、フルタイムのときに獲得した休暇日数は維持されると判断されている（Case C-415/12, Brandes, ECLI:EU:C:2013:398）。Brandes事件において、使用者であるドイツの州政府は、週3日のパートタイム労働者は、3日の年休取得で丸1週間休むことができ、フルタイムのときに獲得した休暇日数を維持する必要はないことを主張したが、欧州司法裁判所はかかる主張を受け入れなかった。

操短によって労働時間が減少した場合もパートタイムに移行した場合と同様に考えられている（Case C-229/11 and C-230/11, Heimann and Toltschin）。

3．日本法への示唆

(1) 年休権の要件

EU法・ドイツ法と日本法の大きな違いが、日本では、6か月間の継続勤務および全労働日の8割以上出勤を年休権発生の要件としていることである（労基法39条1項）。野田教授は、労基法では年休権が勤続に対する褒賞として位置づけられている点を批判し、かかる要件を撤廃すべきであると主張されている（野田進『「休暇」労働法の研究』1999年、日本評論社）。

6か月間の待機期間については、BECTU事件で問題になったように、有期契約労働者に不利に働くので、見直しが必要であろう。有期契約労働者と無期契約労働者との均等・均衡処遇の要請（労契法20条）からも見直しが必要であると思われる。ドイツ法における部分休暇の規制が参考になろう。

欧州司法裁判所における年休をめぐる紛争の典型例は、疾病等で長期間就労不能であった期間における年休権の買い上げを退職後に請求するという事案であったが、日本では、全労働日の8割以上出勤要件がある限り、長期間就労不能である場合には、年休権は発生せず、ヨーロッパのような紛争は生じないことになる。EU法の展開を考慮すると、全労働日の8割以上出勤の要件の妥当性が問題となる。

(2) 年休権保障の趣旨

欧州司法裁判所は、年休権を本質的な社会権であると述べ、指令の趣旨について「労働者を労働から解放し、労働者に休息と余暇の期間を与えることである」（BECTU事件等）と述べている。

現実に休息させなければならないという上記の趣旨からは、年休の買い上げの原則禁止という準則は導かれるものの、長期間就労不能であった場合にも年休権が保障されるという上記の欧州司法裁判所の判例法理は直接には導かれないように思われる。就労していなかった期間について、労働からの解放はそもそも考えられないからである。この点について、ドイツの連邦労働裁判所の確定判例（例えば、上記連邦労働裁判所2012年8月7日判決）では、「年休権の発生は、労働者の保養（Erholung）の具体的必要性にも抽象的必要性にも係らしめられない。連邦休暇法1条における『保養』の文言は、単なる年休の社会政策的な目的を表しているにすぎない」と述べられており、「保養」（「労働からの解放および休息」と同義であると解される）の必要性を問題としない立場が示されている。

年休が広い意味での社会政策的な制度であることを前提とすると、確かに、欧州司法裁判所で争われた事案は、疾病によって長期間休職した後に退職し、退職時に取得できなかった年休について金銭補償を求めるという事案であり、現実の休暇取得をめぐる紛争ではなかった。もし、長期間休職することなく、退職に至っていたならば、指令2003/88号7条2項に基づき、取得できなかった年休の買い上げが認められるところ、退職までに長期の休職期間が挟まれていた場合には、年休の買い上げが全く認められなくなってしまうことは不当であろう。このように考えると、KHS事件先決裁定で示された、当該休暇年度の終了から15か月経過するまでは年休権は維持され、それまでに退職した場合には、買い上げが可能であるという準則は、バランスのとれた解決であるともいえる。

日本でも、退職時には年休の買い上げが許容され、年休の繰越も労基法115条に基づき、2年間可能であると解されている。日本とヨーロッパの違いは、疾病等で就労不能になった年度に年休権が発生するか否かであり、全労働日の8割出勤要件から、日本では年休権が発生する可能性は低くなるが、もし発生した場合には、2年間繰越が認められるので、その後退職に至った場合における買い上げも可能である。しかし、ヨーロッパでは、休職期間中も年休権が発生するのに対して、日本では、休職期間中には年休権は発生しない。

やはり全労働日の8割以上出勤要件の有無によって労働者の年休権には大きな違いが生じることになる。繰り返しになってしまうが、労働からの解放と休息の付与という年休権の趣旨を厳格に解せば、かかる要件は合理的であるようにも思われる。しかし、年休権の保障を、ドイツ連邦労働裁判所のいうように、「保養の必要性に係らしめられない社会政策的な制度」と解すれば、全労働日の8割以上出勤要件は見直しが必要となる。疾病や産休・育児休暇の取得によって年休権を行使することができなかった労働者について年休権が消滅すると解することはEU法に反するという欧州司法裁判所の判旨からは、年休権の保障を、働き、休むことのできる労働者に限定することは弱者保護に反するということに気づかされる。

【参考文献】
-丸山亜子「『使われなかった』年休、そして『ゆとり社会』の行方――ドイツ国内法とＥＵ指令との相克」根本到・奥田香子・緒方桂子・米津孝司編『労働法と現代法の理論　西谷敏先生古希記念論集（下）』（日本評論社、2013年）所収。
-Kamanabrou, Sudabeh, Arbeistrecht, 2017.
-Kocher, Eva, Europäisches Arbeitsrecht, 2017.