

# スペイン年次有給休暇制度の基本構造について

岡部史信

---

I	はじめに — スペインにおける年次有給休暇制度の法整備過程の視点から —	98
II	年次有給休暇の基本的概念	102
III	年次有給休暇の決定および算定基準	106
IV	年次有給休暇期間中の報酬	119
V	消滅時効と年次有給休暇の買い上げ	121
VI	結びに代えて	122

---

## I はじめに

### — スペインにおける年次有給休暇制度の法整備過程の視点から —

スペインで年次有給休暇について明記する最初の法律が制定された時期は、第二共和政が開始され、労働契約の自律性の確立を目指した労働法制の基盤整備とその強化が図られたときであった<sup>(1)</sup>。すなわち、1931年12月9日共和国憲法によって、労働者の品位ある生活を保障するための必要な措置を講じることが国の基本方針のひとつに位置づけられ、その一環として、「2. 共和国は、すべての労働者に品位ある生活のため

〔最初に〕 訳語について、あらかじめ2つのことをお断りしておきたい。

ひとつは、‘Ley del Estatuto de los Trabajadores’ (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 marzo. Aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 75, de 29 marzo [RCL 1995, 997]) の名称についてである。この法律について、スペイン研究各分野の多くの方々が「労働者憲章」と訳出しておられるのを承知の上で、あえて筆者は2007年までの論文などでは「労働者法」としてきた。この大きな理由は2つあった。ひとつは、現在のスペイン法源に「憲章」という特別な階層が存在しないことである。立法手続上その性格は「法律」であり、また ‘Estatuto’ が付された他の法律もある中でこの法律だけを特別に呼称することに抵抗があった。もうひとつの理由は、フランコ時代に制定された ‘Fuero del Trabajo’ には「憲章」が適訳であると思われることである。このような法律が過去に存在したにもかかわらず、‘Fuero’ と ‘Estatuto’ に同語をあてることに抵抗があったのである。もっとも、「労働者法」という直訳に筆者自身満足しているわけではなく、2008年度からの論文などではいちおう「労働者憲章法」と呼称している。

次に、Tribunal Superior de Justicia と Audiencia Nacional の2つの裁判所の名称についてである。前者については、「上級司法裁判所」「州最高裁判所」「高等裁判所」など、後者については「全国管区高等裁判所」その他と訳出されている文献などが多く見られる。確かに、例えば「欧州司法裁判所」(Court of Justice of the European Union) という訳語があるように、直訳すれば「上級司法裁判所」であろう。しかし、この訳語では「上級」の意味が直接的には伝わらない可能性がある。また機能面に注目すれば、この裁判所は各自治州との緊密性が高く、その点で必ずしも日本の「高等裁判所」と同じではないから、「州最高裁判所」の名称が付けられた理由もよく理解できる。しかし、このように訳せば実際の「最高裁判所」(Tribunal Supremo) と混乱する可能性もあろう。そこで、ここではいちおう前者については「自治州管区高等裁判所」と称し、後者については各「自治州管区高等裁判所」の管轄を超える範囲を管轄する控訴審であることに着目して、前者の用語との関係から「全国管区高等裁判所」を採用した。

今後こうした訳語の統一については、日本スペイン法研究会その他の専門家の方々のご意見を参考に決定したいと考えている。

<sup>(1)</sup> スペイン第二共和政期とは1931年から1936年までを指す。この時代の労働関係の特徴は、1931年12月9日に制定されたスペイン共和国憲法からも明らかである。同憲法には、スペインが「あらゆる種類の労働者の民主的共和国」(1条)であると宣言され、「国の法律に従って」の結社および労働組合の権利(39条)、労働立法(42条)および社会保障(46条)に関する憲法上の権利、労働者保護に対する共和国の責務(49条)が具体的に明記されていた。第二共和政期前の労働関係は主として一定の肉体労働者や手工業者を対象としたものであったが、この時代は、共和国憲法に基づき、賃金を受けて労働提供する全産業労働者を保護することが労働法の基本目的であるとする立場を初めて宣言し、スペインにおける各種労働権整備の先駆けとなったと位置づけてよいであろう。

の必要な条件を確保する。社会法は、(…)年次有給休暇(…)を規定する。」とする年次有給休暇権に関する原則(46条)が宣言されたことに始まる<sup>(2)</sup>。もっとも、1931年憲法のこの原則自体はプログラム規定としての曖昧な性格のものにすぎなかった。しかし、これに基づいて1931年11月21日に制定された労働契約法56条には、「1. 労働者は、当該労働契約が少なくとも1年間継続する場合には、連続7日の休暇権を有する。使用者は、労働者との合意に基づき、休暇の開始日を決定する。休暇の取得は、労働者が受領する賃金を減額させない。現物給与分は、通常または適切な補償をもって支払われる。2. 労働者が休暇期間中に当該休暇の目的に反するような自己または他人のための労働を行った場合は、報酬の権利を失う。3. 労働者の責めに帰し得る原因による解雇の場合、休暇の権利は消滅する。反対に、使用者の責めに帰し得る原因による場合、使用者は、労働者が取得し得るはずの休暇日数分に相当する賃金を、当該手続に関するその他一切の補償とは別に当該労働者に補償しなければならない。」とする具体的な規定が置かれたのである<sup>(3)</sup>。

年次有給休暇制度の整備はその後漸進的に進められ、1944年改正労働契約法では年次有給休暇中の労働自体が「契約上の誠実義務違反〔であること〕」(35条)が明記された<sup>(4)</sup>。続くフランコ時代には大きな制度改革は行われなかったが<sup>(5)</sup>、その後1975年11月20日にフランコが死亡してからの急速な民主化改革の中で年次有給休暇に関する整備も急速に進められた。まず、改正労働契約法から約30年が経過した1976年4月8日に制定された労働関係法では、年次有給休暇日数が「21日」(27条)に拡大された<sup>(6)</sup>。

<sup>(2)</sup>Ley de 9 de diciembre de 1931: Constitución de la República (Gac. 10 diciembre), *La Legislación Social en la Historia de España de la Revolución Liberal a 1936*, Congreso de los Diputados, pág. 690.

<sup>(3)</sup>1931年労働契約法とは、Ley de 21 de noviembre de 1931: Contrato de Trabajo (G. de 22 noviembre; rect. G. de 28 noviembre [RCL 1931, 1509]) のことである。なお、本文の翻訳原本には、Ley de 21 de noviembre de 1931: Contrato de Trabajo (Gac. 22 noviembre), *La Legislación Social en la Historia de España de la Revolución Liberal a 1936*, Congreso de los Diputados, pág. 698. を使用した。

<sup>(4)</sup>1944年改正労働契約法とは、Decreto 26 enero 1944. Contrato de Trabajo. Texto Refundido de su Ley Reguladora; Deroga Ley 21 noviembre 1931 (BOE núm. 55, de 24 febrero [RCL 1944, 274]) のことである。

<sup>(5)</sup>フランコ時代には新国家における生産者の権利が宣揚されさまざまな労働制度改革が実施されたが、年次有給休暇制度については、1938年3月9日労働憲章(Fuero del Trabajo)に「すべての労働者は、その相当する休息を付与する年次有給休暇の権利を有する。」ことが明記されたものの(宣言2条5項)、意外にもその内容は従来と大差ないものであったことは非常に興味深い点である。

<sup>(6)</sup>労働関係法とは、Ley 16/1976, de abril: Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976 (BOE núm. 96, de 21 abril [RCL 1976, 766]) のことである。

そして1978年12月27日スペイン憲法では、新たに「公権力は、(…)労働時間の制限、報酬を受ける定期的な休暇(…)を通じて、必要な休息を保障する。」(40条2項)と明記され、年次有給休暇の取得を労働者の権利として確立することが労働経済政策の重要な柱のひとつと位置づけられた<sup>(7)</sup>。さらにこれを具体化する過程で、1980年3月10日労働者憲章法では、一般労働者には「23日」、18歳未満の年少労働者および60歳以上の高齢労働者には「1か月」(38条1項)と最初に整備され、3年後の1983年6月29日には労働時間および年次有給休暇の期間に関する労働者憲章法34条ならびに38条を修正する法律第4号により、年齢を問わず、すべての労働者に対して「30日を下回らない」とする現行制度の基盤が確立されたのである<sup>(8)</sup>。

この経過からもうかがえるように、スペインでは年次有給休暇権に関する法整備が国際比較的に見ても早い時期から行われたと見てよいであろう<sup>(9)</sup>。しかし、2008年7月現在においては、年次有給休暇権に関する国内法の規定はわずかに改正労働者憲章法、改正労働訴訟法、男女の実質的な平等を実現するための組織法、1998年7月24日政令第1659号、社会秩序における違反および制裁に関する立法的政令の中において簡潔に示されているにすぎず<sup>(10)</sup>、その具体的な内容は原則として主に国際条約(主とし

<sup>(7)</sup>1978年スペイン憲法とは、La Constitución Española de 27 de noviembre de 1978 (BOE núm. 311, 29 diciembre 1978 [RCL 1978, 2836]) のことである。なお、憲法40条とその他の憲法条項との関連については、Antonio V. Sempere Navarro y Pilar Charro Baena, *Las Vacaciones Laborales*, Cuadernos Aranzadi Social, 2003, págs. 32 a 34. で分析されている。

<sup>(8)</sup>1983年6月29日法律第4号とは、Ley 4/1983, de 29 de junio. Modifica los arts. 34 y 38 del Estatuto de los Trabajadores sobre la duración de la jornada laboral y las vacaciones (BOE núm. 155, de 30 junio [RCL 1983, 1368]) のことである。

<sup>(9)</sup>スペイン憲法および労働者憲章法が制定された時期前後までに出された国際条約で年次有給休暇について規定した文書には、例えば、1948年世界人権宣言24条〔定期的な有給休暇を含む休息の権利〕、1966年経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約7条d項〔定期的な有給休暇と公休日の報酬〕、ILO第132号、第54号、第91号、第146号、第101号の諸協定がある。また、欧州共同体から発せられた指令などの中には、1961年欧州社会憲章第2編2条〔ここでは、最低期間が15日とされている〕、1975年勧告第457号〔労働時間および4週間の年次有給休暇〕、1979年理事会決定決議〔労働時間整備〕、1993年11月23日欧州共同体指令第104号〔年次有給休暇の最低期間を4週間とする〕などがある。例えば、1993年欧州共同体指令第104号が発せられた時期に、スペインではすでにその内容に適合する国内法が独自に整備されていたことは注目に値する。

<sup>(10)</sup>改正労働者憲章法とは、Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 75, de 29 marzo 1995 [RCL 1995, 997])、改正労働訴訟法とは、Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (BOE núm. 86, de 11 abril; rect. BOE núm 125, de 26 mayo 1995 [RCL 1995, 1144 y 1563])、男女の実質的な平等を実現する組織法とは、Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para

て、ILO第132号協定、第101号協定、第146号協定、欧州共同体第142号協約、1993年欧州共同体指令第104号)を基準とし<sup>(11)</sup>、むしろ「実際には労働協約その他の協定または労働契約において内容の充実を図り」<sup>(12)</sup>、労働者にとってより有利な条件を生み出すという考え方がとられている。この背景にはスペインの国際協調主義のあり方がうかがえるが<sup>(13)</sup>、しかし以下順次分析・検討するように、国際法規をスペインの国内事情に適合させ、また労働協約などの自主法規の効力を判断するためにも判例法理に頼らざるを得ない部分も少なくなく、年次有給休暇制度自体を複雑にしている側面がなきにしもあらずと思われる<sup>(14)</sup>。

そこで本稿では、現行の年次有給休暇制度に関する原則的な構造を整理・紹介することを主目的としつつ、その主要な論点に関しても、特に判例法理を中心に簡潔に分析しておくことにする。

---

la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (BOE núm. 71, de 23 marzo 2007 [RCL 2007, 586]), 社会秩序における違反および制裁に関する立法的政令とは、Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 agosto, por el que aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE núm. 189, de 8 agosto; rect. BOE núm. 228, de 22 septiembre 2000 [RCL 2000, 1804 y 2136])のことである。

<sup>(11)</sup> スペインが、ILO第101号条約〔農業従事労働者に適用〕を批准した日は1971年4月8日(BOE, de 23 de mayo de 1972)、第132号協定〔農業および船員関係以外の賃金労働者に適用〕の批准日は1972年6月16日(BOE, de 5 de julio de 1974)、第146号協定〔船員関係者に適用〕の批准日は1979年2月16日(BOE, de 20 de marzo de 1980)であった。最高裁判所は、ILO協定の基準を「スペインの正式な法秩序における包括的な規範であり、年次有給休暇期間の報酬に関する事項を体系化するものである」(Cfr. STS 30 abril 1996 [RJ 1996, 3738]; STS 25 junio 1996 [RJ 1996, 5332])、「年次有給休暇取得権は、スペイン憲法40条2項に根拠をもつとともに、ILO第132号協定で承認されたものである。同協定は、スペインがこれを批准し、次いで官報で公表されたことによって、今日においてスペイン国内法規範の一部を構成するものである」(STS 25 febrero 2003 [RJ 2003, 3090]; José Manuel Moya Castilla, *Relaciones Laborales*, 3.ª ed., CISS, Valencia, 2006, pág. 623.)などと述べている。

<sup>(12)</sup> Cfr. Alfredo Montoya Melgar, *Derecho del Trabajo*, 28.ª ed., Tecnos, Madrid, 2007, pág. 353.

<sup>(13)</sup> スペイン憲法10条2項には、この憲法が保障する基本的権利および自由に関する規定については「世界人権宣言ならびにスペインが批准した人権に関する国際条約および国際協定に従って解釈する。」と明記されている。

<sup>(14)</sup> スペインの年次有給休暇制度に関して十分な規定が国内法で整備されておらず、むしろこうした判例法理の蓄積に頼らざるを得ない現状を、「基準が曖昧で深刻な問題である」とする指摘が学説上では早くからなされている(Cfr. Alfredo Montoya Melgar, en A. Montoya Melgar, Jesús María Galiana Moreno, Antonio V. Sempere Navarro, Bartolomé Ríos Salmerón, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, 1.ª ed., Aranzadi, Pamplona, 1995, pág. 190; Antonio V. Sempere Navarro, en Montoya, Galiana, Sempere, Ríos, *ibid.*, 7.ª ed., 2007, pág. 357.)。

## II 年次有給休暇の基本的概念

### 1 年次有給休暇の趣旨と目的

年次有給休暇の本質的意義については、従来から、生存権理念に基づく休息権であるとみる考え方、経営の視点から労働力を回復させ労働の再生産を図るための制度であるとする考え方があるが、スペイン労働法の基本的な考え方は前者、すなわち法的な根拠に基づき、労働者が年間において賃金受領権を失わずに労働提供を停止して休息する期間であるということである<sup>(15)</sup>。この期間が労働者側の労働提供のみの停止であって、契約当事者双方の義務履行の停止でないこともまた当然のこととされている。その主たる理由は、現実問題として年次休暇期間が有給でなければ、労働者の年次休暇権の行使が実質的に不可能になるからであると把握されている<sup>(16)</sup>。したがって、使用者にはこの期間中も賃金支払いに関する基本義務が生じ、ゆえに年次休暇期間が当然に有給でなければならないと学説上では早くから考えられている<sup>(17)</sup>。このような考え方から、この制度の目的自体については法令に特に明記されていないが、早い時期から多くの裁判例では、すべての労働者に対して、日々の休憩または週の休日よりも延長された、余暇活動を行うための十分で継続した日数の期間を付与し、その労働活動から生じる身体的および精神的な消耗を回復し得るための必要な休息を実現することが目的であるという趣旨で一貫しているようである<sup>(18)</sup>。

このような視点から、例えば、ある女性労働者が6か月間の休暇を取得した後、企業が定める8月の年次有給休暇の取得を請求したことに対して企業側がこれを拒否した事件において、かつて最高裁判所は、「年次有給休暇権の目的は、労働者がその労働提供から生じる身体的および精神的な消耗を回復させ得る休息および自由時間を有給で付与しようとするものである。本件の場合、当該労働者は業務の提供を離れて他の有給休暇を受けていたのであるから、年次有給休暇を別に付与すべき特段の理由は認め

<sup>(15)</sup>Cfr. Alfredo Montoya Melgar, *op.cit.*, pág. 352.

<sup>(16)</sup>Cfr. Alfonso Vinuesa Aladro, *Derecho del Trabajo para Empresarios*, 2.<sup>a</sup> ed., Carperi, 1998, Madrid, pág. 453.

<sup>(17)</sup>Cfr. Alfredo Montoya Melgar, en Montoya, Galiana, Sempere, Riós, *op.cit.*, 1.<sup>a</sup> ed., pág. 191. こうした見方で、今日では判例および学説において特に目立った反対意見はみられないようである。

<sup>(18)</sup>Cfr. STS 30 abril 1996 [RJ 1996, 3267]; STS 13 febrero 1997 [RJ 1997, 1267]. なお、欧州司法裁判所の考え方が「年次有給休暇権は、すべての労働者に対して、その安全および健康を効果的に保護するために付与される」(Cfr. STJCE 18-3-04 [C-342/01]; STJCE 26-6-01 [C-173/99].) という包括的な目的観に立つものであることからすれば、スペインの裁判所ではかなり具体的な目標が立てられていることがうかがえる。

られない」との判断を示していた<sup>(19)</sup>。また学説でも、「年次有給休暇制度の目的は労働者に連続する数日の年間休息日を付与することであり、この権利は労働者の活力を回復させ、かつこのために必要な余暇時間を付与するために考案された権利である」<sup>(20)</sup>とか、「連続休暇権の目的は、労働者が長時間の労働で蓄積する身体的および精神的な消耗を回復し得る休息および自由時間を有給で付与することである」<sup>(21)</sup>という考え方が多数を占めているとあってよいであろう。こうした視点から、すなわち、年次有給休暇権は原則としてすべての労働者に「当然かつ自動的に付与される権利」であると考えられており<sup>(22)</sup>、年次有給休暇の利用が自由であることもまた当然であり、特に目的規定などは必要ないとされたようである。

## 2 年次有給休暇権の法的性格

年次有給休暇の実際の取得については、それが「実質的に」行われることを確保するために、ILO第132号協定12条の趣旨に従い、労働者憲章法38条1項において経済的代償による代替は認められないとされている。スペイン労働法秩序におけるこの意味は、例えば中央労働裁判所が「労働者憲章法38条1項の規定は、年次有給休暇を、労働者の健康の維持管理ための適切な休息と理解」しており、「したがって、この期間中に労働提供を行わないことが要求され、補足的な経済的代償による休息の代替は明確に禁止されている」と述べていたことからうかがうことができる<sup>(23)</sup>。すなわち、この裁判例が典型的に示しているように、スペイン労働法秩序においては年次有給休暇の実質性を確保する視点から、いかなる集団的もしくは個別的な取り決めであろうと、また使用者が一方的に労働提供を求めることはもちろん、労働者からの自由意思による申し出があっても年次有給休暇の経済的代替は許されないという厳格な態度が保た

<sup>(19)</sup>STS 13 febrero 1997 [RJ 1997, 1267]; Damián Beneyto Calabuig, Víctor M. Herrero Guillem, José Miguel Prados de Solís, *2000 Soluciones Laborales*, 3.ª ed., CISS, Madrid, pág. 422.

<sup>(20)</sup>Alfredo Montoya Melgar, *op. cit.*, págs. 351 a 352.

<sup>(21)</sup>Juan María Ramírez Martínez, Jesús García Ortega, José María Goerlich Peset, Francisco Perés de los Cobos Orihuel, y Tomás Sala Franco, *Curso de Derecho del Trabajo*, 9.ª ed., Tirant Lo Blanch, 2000, Valencia, pág. 358.

<sup>(22)</sup>例えば、超過労働時間の代休日や年次有給休暇とすることができるか否かが争われた事件で、アンダルシア自治州管区高等裁判所グラナダ支部は、その判決理由の中で年次有給休暇権の法的性格について「[年次有給休暇は] すべての労働者に当然かつ自動的に付与される権利 [である]」と言及している (Cfr. STSJ Andalucía/Granada 13 enero 2004 [RJ 2004, 415].).

<sup>(23)</sup>STCT 15 marzo 1982.

れている<sup>(24)</sup>。さらに、年次有給休暇に関する諸規定に違反する行為は、社会秩序における違反および制裁に関する立法的政令7条5項によって「重大な違反」に位置づけられている<sup>(25)</sup>。要するに、労働者憲章法3条5項には労働者が法によって必要な権利として承認されている権利および労働協約によって処分が認められない権利を自由処分することができない旨が規定されているが、まさに年次有給休暇の権利義務に関しては、労使ともに放棄することが許されないこうした権利義務のひとつとみなされていることがうかがえるのである。

### (1) 年次有給休暇期間中の他所での就業または自営活動

ところで、確かに年次有給休暇自体を放棄することは許されないとしても、上記のように1931年労働契約法56条2項において明確に禁止されていた年次有給休暇取得中に他所などで労働者が自らの意思で労働することについて、今日ではどのように考えられているであろうか。この点については、ILO第132号協定13条では、従業員が年次有給休暇取得期間中、「この権利の目的と相いれない」報酬を伴うような活動を行うことはできず、こうした活動を防止する意味で、こうした行為があった場合には原則として年次有給休暇の報酬相当分を返還するものと規定されている。このため、この規定を根拠として、従来はスペインでも学説や裁判例において、年次有給休暇中に労働者が就労することを一切認めないとする考え方も存在していた<sup>(26)</sup>。例えば、ある企業の使用者が、年次有給休暇取得中のその企業の従業員が別の地域のホテルで働いて

<sup>(24)</sup>Cfr. 2000 *Soluciones Laborales*, 3.ª ed., CISS, Madrid, pág. 416. なお、スペイン労働法令には、年次有給休暇の取得に関する使用者の実現配慮義務または妨害排除義務について明記されていないが、本文に述べたような考え方から敷衍すれば、このような義務は当然のことと考えられていると推測できるであろう。

<sup>(25)</sup>社会秩序における違反および制裁に関する立法的政令7条5項には、「労働者憲章法12条、23条および34条から38条までに規定されている労働時間および休息制度(労働時間、夜間労働、残業その他の超過時間、休憩、休暇、特別休暇その他)に関する各種の法規範および制限または協定に対する違反」が「重大な違反」であると明記されている。

<sup>(26)</sup>初期の代表的な学説には、例えば、「年次有給休暇権は、一見して、使用者が労働者からの労働提供を受けず、しかしその賃金の支払いを免れないことを意味している。したがって、使用者には、労働者自身も休息を尊重し、その労働提供を再開する際に身体的にも精神的にも適した状態を確保することを要求し得る正当な権利がある(…)。労働者自身が休息を確保して一切の職業活動を行わないとする義務は、年次有給休暇による社会目的から派生するだけでなく、労働契約に固有の交換性の保持のためのものでもある。(…)立法者の意思は、労働者が『自己のため』だけでなく、『他人のため』にする労働のどちらも禁止していると理解する(…)。」と述べているものがある(Antonio V. Sempere Navarro, “Régimen jurídico de las vacaciones periódicas retribuidas”, *Revista de Política Social*, núm. 131, pág. 38)。もっとも、センペレ教授のこの主張は、労働者の年次有給休暇の自由利用を軽視しての発言ではなく、当時の雇用情勢の中において休息する権利の重要性を述べられたものと考えられる。

いることを目撃したため、当該従業員に年次有給休暇期間分の賃金の払戻しを求めた事件で、ガリシア自治州管区高等裁判所は、「労働者が、年次有給休暇取得期間中、その制度の目的に反して他人の下で就労または自営業を行った場合には、年次有給休暇期間中の就労が禁止されているものである以上、年次有給休暇中の報酬の意味で受領した総額を企業に返還しなければならない」と判示している<sup>(27)</sup>。

しかし、こうした活動が一切認められず、むしろ報酬の返還などの制裁的な効果を生み出すとすれば、かえって年次有給休暇の意義を失わせるであろうし、年次有給休暇の自由利用との関係からも疑問があるとの指摘もできよう。このような視点から、例えば、ある労働者が年次有給休暇期間中に他の企業で就労していたことを理由として当該労働者を解雇した処分の正当性が争われた事件において、2003年に憲法裁判所は新たに、「スペイン憲法および労働者憲章法が本来的に年次有給休暇中の就労を一般的に禁止しているとは解釈できない。なぜなら、スペイン憲法には人格権および人格の自由な発展ならびに労働の自由および権利が明記されており<sup>(28)</sup>、また労働者憲章法21条〔1項〕では労働者が複数の企業で就労することを制限する場合として、不正競争を推定させるものであるとき、または他の企業と正社員契約を締結しようとするときとしているだけだからである。不正競争の要素となり得るようなその他の要素との競合がみられない限り、年次有給休暇中に就労し得ないとすべきではない。なぜなら、年次有給休暇の意義を単に労働者の活力の回復だけのものととらえるならば、労働者の人格を単なる生産要素とするに等しく、また当該労働者にとって年次有給休暇中に最も適切であると考えられる活動を行う自由を否定することにもなるからである。したがって、年次有給休暇中に他所での就労行為があったとしても、そのことが直ちに契約上の誠実義務違反であって懲戒解雇事由<sup>(29)</sup>となり得るといったような、労働者に不利な結果を導くものではない」との判断が示された<sup>(30)</sup>。

年次有給休暇中の労働提供が誠実義務違反であるとする規定自体は、スペインの法制度上では1994年法律第11号最終規定第4で廃止されるまで継続していた。その後、学説および裁判例では、この判決を契機として年次有給休暇中の就労がすべて禁止さ

<sup>(27)</sup> STSJ Galicia 3 noviembre 1993 [AS 1993, 4727].

<sup>(28)</sup> スペイン憲法10条1項には、人格の自由な発展が政治的秩序および社会平和の基礎であることが宣言されている。また労働権に関しては、スペイン憲法35条に規定されている。

<sup>(29)</sup> 労働者憲章法54条2項d号には、「契約上の誠実義務違反および業務遂行上における背信行為」が懲戒解雇事由になることが明記されている。

<sup>(30)</sup> STC 192/2003, de 27 de octubre [AS 2003, 192].

れるという考え方にはっきりとした変化が生じ、労働協約などでも労働者の年次有給休暇の自由利用の範囲を拡大する傾向がみられるようになってきている<sup>(31)</sup>。

## (2) 年次有給休暇権の縮奪を目的とする懲戒処分

なお、年次有給休暇を懲戒処分の対象として日数を削減または権利自体を剥奪するなどの行為は、上記のように年次有給休暇の放棄が労使ともに認められておらず、また年次有給休暇の実質的取得を確保する趣旨から、労働者憲章法58条3項で明確に禁止されている。現在までのところ、年次有給休暇権の目的および実質的取得の確保の観点からも、この規定を弾力化する裁判例や学説などは見当たらない<sup>(32)</sup>。むしろ例えば、労働者の度重なる欠勤などの職務懈怠行為に対して、使用者がその日数分に相当する年次休暇期間を削減するとして通知の効力について、労働者の懈怠行為に対して懲戒処分を科すこと自体は認められるが<sup>(33)</sup>、処分の対象として年次有給休暇日数を削減することは法律により禁止されているから認められないなどのように、年次有給休暇権を強く保護する考え方がとられている<sup>(34)</sup>。

## III 年次有給休暇の決定および算定基準

### 1 年次有給休暇の日数および期間

年次有給休暇の日数については、労働者憲章法38条1項により、原則として日単位で年間30日を下回らないことが唯一の条件であって<sup>(35)</sup>、労働協約または労働契約で自由に締結し得るとされている<sup>(36)</sup>。また、年次有給休暇取得期間の決定については、労

<sup>(31)</sup>私見であるが、従来の判例の考え方は休息の必要性の視点に重点が置かれすぎ、「休暇=不就業」という単純な思考からかえって年次有給休暇の自由利用に縛りをかける結果となっていたように思われる。この意味で、2003年に出されたこの憲法裁判所の判断は極めて妥当であるといえよう。

<sup>(32)</sup>この考え方は、1980年に労働者憲章法が制定された当時から変化していないようである (Antonio V. Sempere Navarro, op. cit., pág. 8.)。

<sup>(33)</sup>労働者憲章法54条2項a号には、懲戒解雇事由として「出勤または時間厳守に対する度重なるかつ正当な理由のない違反行為」が挙げられている。

<sup>(34)</sup>Cfr. 2000 Soluciones Laborales, 3.<sup>a</sup> ed., págs. 417 a 418.

<sup>(35)</sup>「最低30日」は年次有給休暇日数の一般原則である。この期間は特別な関係では異なっていて、例えば船員の年次有給休暇最低日数は連続120日の航海ごとに「最低60日」とされている。

<sup>(36)</sup>労働者憲章法38条1項の規定では「年次有給休暇の期間は、(…)労働協約または労働契約で取り決められる。」となっているが、この趣旨は、例えばアンダルシア自治州管区高等裁判所グラナダ支部が「年次有給休暇の取得については、労使両当事者で同意された個別的な取り決めまたは労働協約で定められたところに従わなければならない」と判示しているように (STSJ Andalucía/Granada 29 marzo 2000 [AS 2000, 1995]; Relaciones

働者憲章法38条2項前段により、一般的に労働協約その他の労使協定による年次休暇計画 (*la planificación anual de las vacaciones*) で定められたところに従い、労使間の合意で行われるとされている<sup>(37)</sup>。年次有給休暇の日数および期間に関する規定は現行制度上ではこの2つだけであり、基本的に労使間の集団的または個別的な交渉に多くが委ねられる仕組みになっている。

### (1) 年次有給休暇請求権の発生時期と起算日算定基準

ところで、制度上の問題として、労働者憲章法には年次有給休暇取得の起算日に関する規定が存在していないため、最低30日分の年次有給休暇を取得する権利が発生する時期をいつと考えるかは議論の生じるところである。この点については、集団的または個別的な取り決めが存在しない場合には原則として1年間の労働提供後ということになると考えざるを得ないとするのが、今日の学説の支配的見解となっている<sup>(38)</sup>。

もっとも、このように考えるとすれば、付与日数にも直接影響する重要な問題であるその「1年間」の始期と終期の判断の仕方も問題となる。この点については、最高裁判所は例えば、5月に解雇通知を受けた労働者の年次有給休暇分相当報酬額の決定につ

---

*Laborales*, 3.ª ed., pág. 622.)、もちろん年次有給休暇権に関する事項のすべてについて集団的または個別的な取り決めが可能ということである。しかし、この両者の関係について、例えばアストゥリアス自治州管区高等裁判所は、「[労働者にとって] より有利な条件が最初に個別的に締結された場合、当該条件は労働関係を拘束するものであって、当該労働契約関係が存続する間、[その条件は] 確立された権利として尊重されなければならない。なお、このことは、その後に労働協約で当該条件と異なる取り決めがなされたときも同様である」と判示している (STSJ Asturias 16 junio 2000 [AS 2000, 1901]; *Relaciones Laborales*, 3.ª ed., pág. 622.)。この見解は、スペイン労働法秩序にみられる「より好ましい規範を適用する原則」 (*el principio de norma más favorable*) を意識してのものであろうと思われるが、筆者現時点では労働協約の規範的効力の視点からこの判断にはやや疑問をもっている。なお、スペイン労働法秩序における諸原則については、岡部史信「スペインにおける懲戒解雇正当原因としての常習的飲酒行為および薬物乱用」(創価大学法学会『創価法学』第38巻1号、2008年)の注5に列挙してある。

<sup>(37)</sup>この決定は、労働協約であらかじめ取り決めがない限り、労使どちらかに優先的決定権が与えられることはないとい一般的にみなされているようである。なお、ILO第132号協定10条2項に、年次有給休暇の取得時期を決定するときには労働者の要求および従業員が享受し得る休息ならびにリフレッシュの機会であることを考慮するようにしなければならないと規定されていることに従って、かつて労働者憲章法38条2項には、労働者からの休暇取得の請求に対して使用者が拒否し得る可能性は季節的に大掛かりな生産活動を実施することが必要な時期だけに限られる趣旨のことが規定されていたが、1994年の改正により削除され、今日では原則として労使の対等な話し合いで決定されなければならないとすることがより徹底されている。

<sup>(38)</sup>Cfr. Antonio V. Sempere Navarro, en Montoya, Galiana, Sempere y Ríos, *op. cit.*, 6.ª ed., Aranzadi, Navarra, 2005, pág. 310; M.C. Palomeque y M. Alarez De La Rosa: *Derecho del Trabajo*, 13.ª ed., Madrid, 2005, pág. 628.

き、当該年の1月から起算するかまたは前年の年次有給休暇取得日後から算定するかが争点とされた事件において、5月までに年次有給休暇を取得しなかった場合でも、年次有給休暇は前年の労働提供を基礎に算定されるから、通常の暦日を計算の基礎としても当該労働者が完全な年次有給休暇に相当する報酬を受けることになるという趣旨の判決を下し、すなわち毎年1月1日から12月31日までを基準とすると判断している<sup>(39)</sup>。

## (2) 労働提供期間が1年に満たない労働者の場合の取り扱い

「1年間」の算定の仕方については、基本的には最高裁判所のこの考え方が妥当であろうと思われるが、しかしこの考え方では、上記の原則論によれば労働提供期間が1年に満たない労働者には年次有給休暇権が発生しないということになるという初年度の例外の場合について合理的な理由を付すことが困難になることも事実である。もっとも、この場合には、ILO第132号協定4条1項が「完全な年次有給休暇権の行使のための要件とされる労働提供期間を下回る期間しかない労働者は、(…)当該年について労働提供した期間に比例した年次有給休暇の権利が付与される。」と規定していることを根拠として、裁判例では、就労した月数で比例配分した年次有給休暇が付与されるとする考え方が一般的となっているとよいようである<sup>(40)</sup>。例えば、1年間の期間経過途中で雇用関係が開始となった労働者の年次有給休暇期間が争点となった事件において、最高裁判所は、「そもそも雇用関係に参入する初年においては、すべての者が完全な年次有給休暇期間を取得する要件を欠いていることになる。しかしながら、ILO第132号協定4条1項を根拠として、当該年においてはその業務提供期間に比例した年次有給休暇を取得する権利があるものとする」と判示している<sup>(41)</sup>。

<sup>(39)</sup>STS 19 diciembre 2002 [RJ 2002, 10551].

<sup>(40)</sup>Cfr. STS 10 abril 1990 [RJ 1990, 3454]; STS 30 abril 1996 [RJ 1996, 3627]; STS 13 febrero 1997 [RJ 1997, 1267]. もっとも、この比例付与という考え方に疑問なしとしないとする意見もある。例えば、年次有給休暇とは1年間の中で連続する休暇期間であるから、この権利は1年間の労働提供を行った後に発生すると考えられ、ゆえに最初の年の労働提供期間に年次有給休暇の概念が一致しないと主張する見解がある(2000 *Soluciones Laborales*, 3.ª ed., pág. 422)。私見であるが、確かに当該年内で消化すべきとされる年次有給休暇を初年に認めるとすれば、1年間の労働提供を計算の基礎にするという原則と相いれないこと、未消化分が発生する可能性が高いこと、この場合に企業に経済的代償という過度の負担を課すことになることを考慮すれば、労働者憲章法の解釈の仕方としては、少なくとも労働者憲章法では比例付与を原則とすることは予定されていないが、ILO協定を根拠に労働協約でそうした取り決めが可能であり得ると解釈するのが妥当であると考えられるべきであろうと思われる。

<sup>(41)</sup>STS 10 abril 1990 [RJ 1990, 3454].

### (3) 年次有給休暇期間中の土日祝日の取り扱い

ところで、労働者憲章法その他には年次有給休暇期間の計算方法自体についても何ら規定されていない。このため、特に年次有給休暇期間中の土日祝日の取り扱いが問題となり得るが、この点について裁判例では、労働協約や労働契約によって祝日や日曜日を除外すると定められていない限り、これらの日も年次有給休暇期間に含めると判示しているものがある<sup>(42)</sup>。また実務上でも、例えば労働協約において年次有給休暇日数が労働日の28日分と定められていたときの土曜日の取り扱いについて、労働日の概念が一般的に月曜日から金曜日と認識されているとしても、土曜日を労働日から除外する必要はないという考え方がとられている<sup>(43)</sup>。さらに例えば、労働協約で年次有給休暇開始日が特定されておらず単に8月に付与されるとだけ取り決められていた場合において、8月1日が日曜日であったときに、労働者が労働日である8月2日月曜日を開始日として主張し得るか、また8月15日はスペインでは祝日にあたるがこの日を除外できるかという点については、労働者憲章法38条1項で「通常の暦日」とされていることから、労働協約で取り決めがなされていない以上、開始日が日曜日または祝日であろうと否と、あるいは終了日がそうであろうと否とを問わないし、さらに祝日を除外しないと判断されている<sup>(44)</sup>。

### (4) 臨時労働者、季節労働者、被解雇者の年次有給休暇

なお、これらの取り扱いが1998年12月23日の最低賃金の取り決めに関する政令第2817号<sup>(45)</sup>によって、臨時労働者および季節労働者の労働関係でも同じとされている点は注目に値しよう。この政令では、同一企業において120日未満で労働提供する臨時労働者および季節労働者であって、その企業での活動期間が年次有給休暇の取得期間と一致せず、または年次有給休暇期間前に労働契約が終了するために法定の年次有給休暇を取得できない場合には、賃金とともに、最低年次有給休暇日数に比例した報酬を受け権利が付与されると規定されている<sup>(46)</sup>。

<sup>(42)</sup>Cfr. STCT 3 julio 1987 [R] 1987, 17681]; STCT 29 junio 1988 [R] 1988, 318].

<sup>(43)</sup>Cfr. 2000 *Soluciones Laborales*, 3.ª ed., pág. 419.

<sup>(44)</sup>*ibid.*, pág. 419.

<sup>(45)</sup>政令第2817号とは、Real Decreto 2817/1998, de 23 diciembre. Fija el salario mínimo interprofesional para 1999 (BOE núm. 312, de 30 diciembre [RCL 1998, 3047])のことである。

<sup>(46)</sup>Miguel A. Ferrer López, *Casos Prácticos sobre el Contrato de Trabajo 2007*, 15.ª ed., Deusto, Barcelona, 2007, pág. 263. 臨時労働者などは本来的に継続的關係が予定されていない個々の業務に対する一時的な雇用にすぎないにもかかわらず、これらの労働者の年次有給休暇も完全保障しようとする意図がうかがえる。

また、こうした労働者が年次有給休暇を未消化のまま解雇された場合についても、裁判例では、上記のように年次有給休暇権が懲戒処分の対象となし得ないとされていることから、解雇処分の正当性にかかわらず、当該労働者に実際に労働提供した期間があればやはり年次有給休暇権が認められると解されている。例えば、企業の不当な解雇処分によって年次有給休暇を取得できなかった日数分について経済的代償を求めた事件において、カナリアス自治州管区高等裁判所は、「年次有給休暇を取得するときに労働者が解雇され、その後当該解雇に根拠がないとされた場合には、その期間中の賃金が支払われたことをもって代償がなされたと理解されてはならない。また、解雇が正当であったとしても、労働者は経済的代償を受ける権利を有するものとする」と判示している<sup>(47)</sup>。

## 2 労働提供期間の算定基準

年次有給休暇の付与日数の確定については、上記労働者憲章法38条2項前段によるほか、一般的には労使間で1年間の労働記録簿の出勤状況に基づいて決定されている。したがって、いうまでもなく労働提供が行われたとみなし得る期間の算定基準が重要になる。これについては、ILO第132号協定5条4項に準拠して、労働者の責めに帰し得る理由によらない欠勤期間、例えば、業務上の傷病治療のために欠勤する期間、母性保護を理由とする欠勤期間は原則として労働提供がなされた日数とされ、そのほか判例法理により、現に取得中の年次有給休暇を理由とする欠勤期間、雇用調整審査手続による解雇に関する調停手続期間<sup>(48)</sup>、および結果的な不当解雇の判決までに要した係争中の期間も同じ扱いとされている<sup>(49)</sup>。しかし反対に、正当な理由のない欠勤期間のほか、出勤停止の懲戒処分を受けている期間、違法な同盟罷業への参加期間、雇用調整審査において当局により認定された一時的停止期間は労働提供した期間から除外されるとする裁判例が多く出されている<sup>(50)</sup>。

<sup>(47)</sup> STSJ Canarias 14 enero 2000 [AS 2000, 1651].

<sup>(48)</sup> Cfr. STSJ Galicia 23 diciembre 2003 [AS 2003, 39].

<sup>(49)</sup> Cfr. STCT 10 de octubre 1988 [R] 1988, 6143]; STS 10 abril 1990 [R] 1990, 3454]; STSJ País Vasco 14 enero 1993 [AS 1993, 384]; STSJ Andalucía/Sevilla 31 mayo 1994 [AS 1994, 2238]; STSJ Madrid 14 julio 1994 [AS 1994, 3171].

<sup>(50)</sup> Cfr. STCT 5 noviembre 1984; 15 marzo 1988; 8 junio 1988, *Casos Prácticos sobre el Contrato de Trabajo* 2007, 15.ª ed., pág. 263.

**(1) 業務上の傷病治療の期間が長期に及ぶ場合の取り扱い**

業務上の傷病による欠勤期間は、多くの裁判例でも原則として労働提供がなされた期間とみなされている。例えば、ある労働者が病気により1月から休職している場合に、当該労働者に30日間の年次有給休暇が付与されるべきか否かが争点とされたいくつかの裁判例で、この期間は年次有給休暇期間算定において労働提供した期間とみなされ、当該休暇月は年次有給休暇期間の算定部分となると判断されている<sup>(51)</sup>。

しかし、こうした理由による欠勤が相当長期に及ぶ場合については、最高裁判所は、例えば一時的就労不能状態で1989年6月7日から1990年5月1日までの約11か月間にわたり労働契約停止の合意のもとに欠勤した女性労働者に雇用継続打ち切りを通知した企業に対して、この女性労働者が1990年の年次有給休暇期間相当分の報酬を求めたところ当該企業から拒否された事件で、労働者憲章法45条1項c号が規定する一時的就労不能が相当長期にわたる場合には労使ともに労働提供義務および賃金支払い義務が免除され、ゆえに労働者には年次有給休暇取得権も生じないと判示している<sup>(52)</sup>。

**(2) 年次有給休暇期間と偶発的事情による一時的就労不能の期間が一致する場合の取り扱い**

一時的就労不能が労働者の偶発的な事情から生じた場合で、かつその期間が年次有給休暇期間の一部または全部と一致したときの取り扱いについては、裁判所は慎重な態度を示している。例えば、かつて中央労働裁判所では「それぞれの場合の具体的な状況」ごとに「使用者が労働者憲章法20条4項で定める一時的就労不能の状態を確認できるか否か<sup>(53)</sup>、労働協約で取り決めた期間以外での年次有給休暇の付与が可能か否か、他の労働者の年次有給休暇期間に変更を及ぼすか否か」を考慮すべきとして、原則として「区別すべき」とするという考え方が一般的であった<sup>(54)</sup>。このような考え方については今日でも大きな変化は見られず、例えばカタルーニャ自治州管区高等裁判

<sup>(51)</sup>Cfr. STSJ Castilla y Leon/Valladolid 8 octubre 2001 [AS 2001, 4252]; STSJ Madrid 22 julio 2004 [AS 2004, 2818]; 2000 *Soluciones Laborales*, 3.ª ed., pág. 422.

<sup>(52)</sup>STS 13 febrero 1997 [RJ 1997, 1267]. 私見では、業務上の傷病による欠勤が長期間に及ぶ場合に、それを理由とした打ち切り解雇を行うこと自体は労働者憲章法48条2項および49条1項e号に基づいて可能であると思われるが、少なくともこの裁判例では、年次有給休暇相当の報酬額の支払い義務をなぜ使用者が免除されるのかという点についての法的根拠が十分ではないように思われる。

<sup>(53)</sup>労働者憲章法20条4項前段には、「使用者は、医師の検診を通じて、労働者が欠勤の正当性のために申し出た自己の病気または事故の状態を確認することができる。」と規定されている。

<sup>(54)</sup>Cfr. STCT 31 mayo 1985 [RJ 1985, 3662].

所の判決には、このような場合については総じて年次有給休暇取得日があらかじめ特定されていたか否かで区別され、「労働者が受忍すべき偶発的な状態であって、企業の負担とすべきではない」から、少なくとも労働者の新たな個別的取得請求権は認容されないと判示したものがある<sup>(55)</sup>。

具体的な例では、業務外の交通事故を原因とする欠勤の場合はいうまでもなく労働提供がなされていない期間であり、年次有給休暇の取得日数および期間に対する労働者の請求権は発生しないと考えられている。例えば、ある企業の労働協約に「年次有給休暇は、8月の全業務の停止をもって当月とする」と規定されていたところ、当該企業のある従業員が8月10日に交通事故による一時的就労不能の手続を開始し、この期間に相当する他日の年次有給休暇の取得を個別に申請したが当該企業に拒否された事件で、最高裁判所は上記カタルーニャ自治州管区高等裁判所の考え方と同じく、「あらかじめ取り決められた〔年次休暇日程表に基づく〕年次有給休暇期間と一時的就労不能状態の期間が一致する場合、新たな代替的年次休暇期間を〔企業側が〕設定することを求める権利は労働者に生じない」と判示している<sup>(56)</sup>。

また、婚姻休暇と年次有給休暇の期間が重なる場合も同様の取り扱いとされている。例えば、ある企業の労働協約において年次有給休暇期間が8月と取り決められていたところ、当該企業の従業員が8月に婚姻して婚姻休暇を申請した場合、この休暇期間が終了するまで年次有給休暇期間が停止するのか、またはこの休暇期間中も年次有給休暇期間として計算されるのかについて、実務的な取り扱いにおいても、「年次有給休暇期間は原則として停止しない性格のものである。また、年次有給休暇期間中は休業するための許可を必要としないことは当然である。そして、婚姻休暇は必ずしも婚姻直後に取得しなければならない性格のものではなく、合理的な期間まで取得を延期することが可能である。したがって、年次有給休暇と婚姻休暇の時期が一致する場合は、年次有給休暇期間が終了した後に改めて当該休暇を取得することができる」と考えられている<sup>(57)</sup>。

<sup>(55)</sup> STSJ Cataluña 15 junio 1993 [RJ 1993, 2980].

<sup>(56)</sup> STS 11 junio 2006, 2000 Soluciones Laborales, 3.ª ed., pág. 419. なお、この判決では、「2004年3月18日の欧州司法裁判所判決の法理は、〔産前産後休暇としての〕産後休暇の状況のときにのみ適用されるのであって、一時的就労不能の状態のすべてに適用されるのではない」という考え方を明らかにしている。これと同じ趣旨の判断は全国管区高等裁判所でも行われている (Cfr. SAN 17 abril 2006 [JUR 2006, 150947]; 19 junio 2006 [AS 2006, 1807]).

<sup>(57)</sup> Cfr. 2000 Soluciones Laborales, 3.ª ed., págs. 423 a 424.

### (3) 産前産後休暇の取り扱い

こうした一時的労働不能の取り扱いについての裁判例の考え方は、従来まで産前産後休暇の場合も同じとされ、例えば、産前産後休暇日と労働協約であらかじめ締結された年次有給休暇の取得日が一致した女性労働者が、産前産後休暇を取得した後に改めて個別的に年次有給休暇を請求し、かつ通常の年次有給休暇を取得できなかったことに対する損害賠償を求めた事件において、最高裁判所は、「いったん労働協約において年次有給休暇日が定められた場合には、産前産後休暇を取得している者のための新たな指定は実現不可能である。また、この理由で年次有給休暇を取得できなかったとしても、代替の報酬を求めることはできない」としていた<sup>(58)</sup>。

しかし、この考え方は2004年3月18日に欧州司法裁判所が通称メリノ・ゴメス事件判決において、「1993年指令第104号7条1項、1992年指令第85号11条2項a号および1976年指令第207号5条1項の各条項は、女性労働者が産前産後休暇期間とは異なる期間に年次有給休暇を取得し得るという意味に解釈しなければならない、このことは、(…)労使協定を通じて一般的に従業員全員の年次有給休暇を取り決めた場合にも同様としなければならない<sup>(59)</sup>」として、両方の期間が一致する場合には原則的に産前産後休暇日とは異なる日に年次有給休暇を取得し得るとすべきとする新たな法理を確立したことで、スペインの判例法理にも変化が生じることとなった。例えば、最高裁判所はこの指令が出された時期に発生した同様の事件で、妊娠や出産を理由とする権利の完全性および性の平等を踏みにじる差別的な一切の国内法規範の解釈に対する適切な配慮を保障する必要があることを述べて、欧州司法裁判所の当該法理および1992年指令第85号の規定するところに従い、産前産後休暇を取得する日とは別に年次有給休暇を取得することを認める判決を出し<sup>(60)</sup>、また憲法裁判所も年次休暇日程表(*el calendario de vacaciones*)で定められた年次有給休暇期間が妊娠、出産、哺乳期から

<sup>(58)</sup>Cfr. STS 30 noviembre 1995 [RJ 1995, 87781]; STS 27 junio 1996 [RJ 1996, 5389]; STS 2 febrero 1998 [RJ 1998, 2207].

<sup>(59)</sup>STJCE 18 marzo 2004 [AS 2004, 69]. メリノ・ゴメス事件とは、産前産後休暇を約3か月半にわたり取得した女性労働者がその直後に続けて年次有給休暇の申請をしたところ、企業側がこれを拒否したために出訴したというものである。この事件では、女性労働者が、その産前産後休暇期間の一部と企業側が作成した年次休暇計画とが重なる場合に、予定されていた年次有給休暇の期間を拒否して産前産後休暇直後に新たな期間の年次有給休暇を取得することができるのかが争点のひとつとされた。

<sup>(60)</sup>STS 10 noviembre 2005 [RJ 2005, 10084].

派生する一時的不能または労働者憲章法48条4項<sup>(61)</sup>に規定された労働契約の停止期間と一致するときは、当該労働者は一時的不能の日と異なる日または正式な年を超えているとしても、当該停止期間の終了時にその相当する期間の年次有給休暇を取得する権利を有するという解釈<sup>(62)</sup>を打ち出した。

このメリノ・ゴメス事件判決、その後一連の国内の下級審判決<sup>(63)</sup> および上記の最高裁判所ならびに憲法裁判所の相次ぐ判決を契機として、2007年に男女の実質的な平等を実現する組織法追加規定11の6により、労働者憲章法38条3項に「前号(38条3項1号)に関して、企業の年次有給休暇日程表で定められた年次有給休暇期間が妊娠、出産もしくは哺乳期間から生じる一時的不能の時、または本法48条4項で規定する労働契約の停止期間と一致するときは、一時的不能の日程もしくは上記の規定の適用により停止期間を終了させるために付与される休暇取得の日程とは別の日に、相当する通常の年が経過していたとしても、年次有給休暇を取得する権利を有する。」とする新たな文言が追加されることになったのである<sup>(64)</sup>。

#### (4) 同盟罷業への参加を理由とする欠勤の取り扱い

同盟罷業への参加が年次有給休暇権の行使といえるか否かについては、多くの裁判例では同盟罷業が合法的なものか否かで区別されるとする立場で一貫しているようである。例えば最高裁判所は「同盟罷業権の行使による労働契約の停止は、1977年3月4日労働関係法令の改革に関する政令第17号<sup>(65)</sup>が明記しているように、〔当該権利の行使から派生する効果以外〕その他の効果を及ぼすものではない〔いから〕、労働していない日の割合に応じた年次有給休暇の削減は行われないと判断される。したがって、合法的な同盟罷業に参加した日数について、年次有給休暇の日数およびその期間中の報酬を削減されることはない。ただし、同盟罷業が違法である場合には、〔年次有給休

<sup>(61)</sup>労働者憲章法48条には労働ポストを保持した状態での労働契約の停止について規定されており、その4項には出産などの場合について詳細に定められている。

<sup>(62)</sup>STC 324/2006, de 20 de noviembre [RTC 2006, 324].

<sup>(63)</sup>Cfr. STSJ Andalucía/Sevilla 6 abril 1999 [AS 1999, 3271]; STSJ Aragón/Zaragoza 24 noviembre 2004 [AS 2004, 3874].

<sup>(64)</sup>Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: *Guía Laboral y de Asuntos Sociales*, BOE, Madrid, 2007, pág. 201.

<sup>(65)</sup>1977年3月4日労働関係法令の改革に関する政令第17号とは、Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo. Reforma la Normativa sobre Relaciones de Trabajo. (BOE núm. 58, de 9 marzo [RCL 1977, 1966]) のことである。

暇の日数や報酬を] 削減することは許される」と判示している<sup>(66)</sup>。

#### (5) 経済的・技術的・組織的・生産上の理由で労働契約が停止した場合の取り扱い

経営上の理由によって労働契約が停止した場合についての裁判例の考え方は、年次有給休暇の縮減が妥当性を欠くという判断と、正当な理由となり得るという見解で分かれているが<sup>(67)</sup>、近年では後者の考え方をとる裁判例が多くなってきているようである<sup>(68)</sup>。例えばマドリッド自治州管区高等裁判所は、この場合には「労働者自身(…)回復すべき労働の消耗もない」から、年次有給休暇の付与は必要ないと判示している<sup>(69)</sup>。

#### (6) 雇用調整審査による労働提供停止期間の取り扱い

企業が申請した雇用調整審査が当局によって認められ、これにより3か月間労働契約が停止したことをもって年次有給休暇の取得期間が短縮されるか否かが争点とされた事件で、最高裁判所は、「この場合の3か月の停止期間は、ILO第132号協定5条という関係者の意思に基づかない欠勤に該当するとはいえない。ただし、勤務が継続されていて単に時間が短縮されるにすぎない場合には、比例付与ではなく、完全な日数が付与される」と判示している<sup>(70)</sup>。

<sup>(66)</sup> 同盟罷業が違法と判断された裁判例としては、STS 1 octubre 1991 [RJ 1991, 7190]; STS 22 enero 1993 [RJ 1993, 257] など、正当と判断された裁判例には、STS 21 marzo 1980 [RJ 1980, 1972] などがある。同盟罷業が違法なものと認定されるならば、労働者の欠勤が労働提供義務違反になることは当然であろう。しかし、筆者現段階では、裁判例のこうした判断の仕方に反対であり、違法とされる同盟罷業に参加する/したことを理由として年次有給休暇日数を縮減することは、スペイン労働法秩序の下においては、本文で示したように年次有給休暇権の縮奪を目的とする懲戒処分を明確に禁止している労働者憲章法58条3項の趣旨に反するのではないかと考えている。少なくとも、労働者憲章法38条における正当な有給休暇を取得して違法な同盟罷業に参加したとしても、労働者の自由利用を保護する視点からも、その事実によって有給休暇の正当な行使が妨げられることはないと考えられるべきであろうと思われる。なお、違法な同盟罷業に参加した日数分を翌年の年次有給休暇日数の算定において欠勤として扱うことができるか否かという点についても、筆者現段階では、違法な同盟罷業を理由とする懲戒処分は当然許されるべきであろうが、その参加が年次有給休暇の正当な行使によって行われたものである以上、年次有給休暇の算定基礎としては出勤したものとみなすべきであろうと考えている。

<sup>(67)</sup> 前者の考え方の裁判例として、例えば、STCT 6 mayo 1981; STCT 5 marzo 1983 などがある。また、後者の裁判例には、下記(注69)のマドリッド自治州管区高等裁判所以外のものとして、例えば、STCT 17 noviembre 1983 などがある。この原因を考えるにあたって重要なことは、身体的な消耗だけではなく精神的なそれにも十分に配慮する視点であろう。

<sup>(68)</sup> Cfr. Alfonso Vinuesa Aldro, *op. cit.*, pág. 454.

<sup>(69)</sup> STS] Madrid 26 febrero 1990 [RJ 1990, 668].

<sup>(70)</sup> STS 10 abril 1990 [RJ 1990, 3454].

### 3 年次休暇の付与形式・通知期間・不服申立手続

年次有給休暇の付与形式についても、労働者憲章法その他に特に規定されておらず、企業ごとに、労働協約、使用者と従業員代表の協定の範囲内で、かつ労働者の意思を尊重した上で、使用者の意思によって決定されているようである。もっとも、スペインでは一般的に計画年休が主流となっており、この場合には、計画年休の付与手続に瑕疵があるときまたは付与計画自体に対する不服が認められたとき、すなわち他の労働者の年次有給休暇の取得を妨げないときにのみ個別的な交渉での自由年休が認められているようである<sup>(71)</sup>。なお、スペインでは伝統的に一斉付与が慣行化しているが、企業状態に応じて特に労働協約によって、事業所単位、業種による交代などの形式での年休付与の形式も禁止されているわけではないと考えられている<sup>(72)</sup>。

年次有給休暇日の通知については、労働者憲章法38条3項では上記の年次休暇計画を通じて労働者の年次有給休暇期間が個別的に決定されることになっており、その年次休暇日程表が企業ごとに少なくとも年次有給休暇開始2か月前までに作成され、事業所での掲示を通じて労働者に知らされなければならないとされている<sup>(73)</sup>。個々の労働者が年次休暇計画で取り決められた期間に不満がある場合には、労働訴訟法125条により、その取り決めを知った日から20日以内に、またはその日が確定できないときには労働者が年次有給休暇を取得しようとする日の2か月前までに不服を示す書類を提出することができる。この書類が提出された場合、企業側は5日以内に結論を出さなければならないとされている。

この年次休暇計画の作成それ自体に関して労使間で合意に至らない場合には、労働者憲章法38条2項後段および労働訴訟法126条により、社会裁判所<sup>(74)</sup>が略式かつ優先的手続において、その申立てのあった日から3日以内に決定することになっている。なお、この決定に対する不服申立ては認められていない。例えば、土日祝日を年次有給休暇日の計算に含めるか否かで労使間で合意に至らなかった場合にも社会裁判所が決定し得るか否かが争点となった事件で、最高裁判所は、「年次有給休暇に関する当該特別

<sup>(71)</sup> スペインでは伝統的に8月を中心に夏季数か月において交替で連続した年次有給休暇を取得するか、または全労働者が一斉に休暇を取るのが一般的であるとのことである。(Cfr. Manuel Alonso Olea y Maria Emilla Casas Baamonde, *Derecho del Trabajo*, 19.<sup>a</sup> ed., Civitas, Madrid, 2001, pág. 286.)

<sup>(72)</sup> Alfredo Montoya Melgar, en Montoya, Galiana, Sempere, Ríos, *op. cit.*, 1.<sup>a</sup> ed., pág. 192.

<sup>(73)</sup> Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, *op. cit.*

<sup>(74)</sup> 社会裁判所 (Juzgado de lo social) は、労働関係、社会保障上の各種請求および国の労働立法責任について提起される各種要求に関する第一審または単独の裁判所である。

訴訟手続は、もっぱら年次有給休暇取得日に関する紛争のために規定されている。労働訴訟法125条および126条の特別規定が適用される訴訟の目的は、年次有給休暇の期間または日数ではなく、そうした休暇がすでに存在しており、その予定日を具体化するもの〔ということである〕。したがって、この目的を超える年次有給休暇に関する訴訟は通常の訴訟手続によらなければならない」と判断している<sup>(75)</sup>。

### (1) 年次有給休暇の分割付与の可能性

年次有給休暇を分割して付与することが可能か否かについては、従来、一括付与と考えるべきであるとの主張もあり、実際に多くの労働協約でも分割付与を否定する規定が置かれていた。しかし、労働者憲章法38条2項の規定の仕方は「年次有給休暇を取得する期間または複数の期間(*periodo o periodos de disfrute* …)」とされており、またILO第132号協定8条2項を根拠としても、分割する場合には一回分が2週間未満となることが禁止されているだけであるから、この条件に従う場合であれば理論上分割付与も認められていると考えられるであろう。こうした視点から、今日では学説上・実務上でも分割付与が可能であるとの考え方が一般的となってきた<sup>(76)</sup>。もちろん、分割付与を行うか否かは単なる形式の問題ではなく年次有給休暇の実質的な内容に関することであるから、労働協約または労使協定で決定されるべき事項であって、使用者側の都合で一方的に分割することが許されないことはいうまでもない<sup>(77)</sup>。

### (2) 労働者への口頭による通知および通知期間違反の通知の効力

労働者への通知については、「事業所での掲示」とされている以外は何も規定されていない。したがって、法律上は書面よることが原則であると考えられるが、労働者に周知させることが目的であることから、口頭での通知も許されると学説では一般的に解されている<sup>(78)</sup>。

また、2か月未満の期間で通知がなされた場合の効力についても規定されていないが、労働者が休暇の過ごし方を計画する必要性、また休暇日に対する不服書類を提出

<sup>(75)</sup> STS 29 marzo 1995 [RJ 1995, 2349].

<sup>(76)</sup> 最近の学説には、この考え方に反対するものはないようである (Cfr. Antonio V. Sempere Navarro, *op. cit.*, pág. 9; Alfredo Montoya Melgar, en Montoya, Galiana, Sempere, Ríos, *op. cit.*, 1.ª ed., pág. 194; Manuel Alonso Olea y Maria Emilla Casas Baamonde, *op. cit.*, pág. 286.)。なお、'vacaciones' とは本来的に「長期連続休暇」のことであって、その他の「休暇」(*permiso*)とは明確に区別されている。したがって、そもそもスペインには年次有給休暇を単日単位または時間単位で分割し得るか否かという問題提起すらあり得ない。

<sup>(77)</sup> Ramírez Martínez, J. M. y otros, *op. cit.*, pág. 359.

<sup>(78)</sup> Alfonso Vinuena Aladro, *op. cit.*, págs. 456 a 457.

する必要性から定められている期間であるから、原則として2か月未満の期間での通知は許されないと学説では判断されている<sup>(79)</sup>。

なお、労使間で年次休暇計画に基づく日程の合意に至った後には、多くの裁判例では生産状況に影響を及ぼす突発的な事態が発生したとしても、労働協約その他の取り決めにおいて予定されたもの以外では原則的に変更できないと考えられており<sup>(80)</sup>、使用者側が年次休暇計画に違反した場合には労働者に補償を行わなければならないと判示されている<sup>(81)</sup>。

### (3) 労使間合意に達しない状態での労働者の一方的な年次有給休暇の取得

労使間合意が成立しないまま労働者が一方的に年次有給休暇を取得した場合、例えば、ある広告代理店で勤務していた労働者が疾病休暇直後に年次有給休暇の申請をしたことに対して、企業側が当該申請にかかる時期における当該労働者の業務での必要性を説明し、この申請を認めないことを明確に示したにもかかわらず、これを無視して一方的に年次有給休暇を取得する旨の手紙を送付して欠勤した労働者を企業側が解雇した事件において、最高裁判所は、「[このような労働者の行為は]労働者憲章法54条b号およびd号が規定する職場秩序紊乱および不服従ならびに契約上の誠実義務違反および業務遂行における背信行為にあたる」<sup>(82)</sup>とし、労働者憲章法55条3項および4項でいう正当な解雇の原因となると判示している<sup>(83)</sup>。

<sup>(79)</sup> Alfredo Montoya Melgar, en Montoya, Galiana, Sempere, Ríos, *op. cit.*, 1.ª ed., pág. 195. もっとも、2か月未満の期間での通知であったとしても、労働者が取得日について後日に追認すれば当然その日に有効に年次有給休暇が発生することになろう。この観点からすれば、2か月未満の期間での通知が行われた際にもその通知が直ちに無効ということではなく、労働者が不服を申し出た場合にのみ原則として使用者側が他の日に年次有給休暇を付与しなければならぬことを推定させることになるといえよう。

<sup>(80)</sup> Cfr. STSJ Cataluña 19 noviembre 1996 [AS 1996, 4851]; STSJ Madrid 14 enero 1999 [AS 1999, 5102]; STSJ Madrid 28 enero 1999 [AS 1999, 5105]; STSJ Andalucía/Sevilla 9 octubre 1998 [AS 1998, 3839]; STSJ Aragón 12 junio 1999 [AS 1999, 2407].

<sup>(81)</sup> Cfr. STSJ Madrid 29 octubre 1996 [AS 1996, 1020]. この事件では、労働者が死亡した後に年次有給休暇相当分の報酬支払い手続が取られなかったことに対しても補償すべきであると判示された点も注目に値する。

<sup>(82)</sup> STS 17 junio 1986 [RJ 1986, 1339]. この事件の場合については最高裁判所の結論が妥当であると思うが、しかし使用者が業務上の都合を主張して労働者が申請した日にちの年次有給休暇を認めないことを正当とする基準(すなわち、わが国でいうところの「時季変更権の行使基準」)が明確でないように思われる。

<sup>(83)</sup> 労働者憲章法54条2項には懲戒解雇の正当原因が7項目にわたって列挙されており、55条には懲戒解雇の手続および効果について、特に同条3項および4項に正当な解雇の場合が規定されている。懲戒解雇制度の概要については、岡部史信「スペインの懲戒解雇制度の構造と若干の問題点について」(東京経済大学現代法学会誌『現代法学』第8号、2005年、73ページ以下)参照。

## IV 年次有給休暇期間中の報酬

### 1 年次有給休暇中の報酬の構成要素

年次有給休暇中の報酬額については、労働者憲章法38条1項には単にその期間中が「有給」であることが記されているにすぎないが、ILO第132号協定7条1項には労働者の「通常または平均賃金」が支給されるとされていることから、最高裁判所の考え方は一貫して、年次有給休暇中に支払われる報酬とは原則として労働者憲章法26条3項の規定に基づいて賃金を構成する要素、すなわち「基本給」と、「当該労働者の個人的条件」、「遂行された労働」、「企業状態」に関連する諸状況に応じて定められる「手当(補助賃金)」から構成されることを原則とし<sup>(84)</sup>、ただし労働者憲章法26条2項で定める「労働者がその労働活動の結果として生じた諸費用に対する補償金、社会保障の給付金および補償金、転勤ならびに労働契約の停止および解雇の際に支払われる補償金として受領する総額および例外的・臨時的に支給される手当」を除いたものであるとみなしている<sup>(85)</sup>。

#### (1) 毎月の報奨金、交代労働手当、管理者手当および夜間労働手当の取り扱い

労働者が労働協約による賃金と勤続年数手当以外にも、月ごとに報奨金、交代労働手当、管理者手当および夜間労働手当が支給されている場合については、例えば全国管区高等裁判所は、「労働者憲章法が〔上記のように〕規定する趣旨は、当該労働者の通常の労働時間によって受領し得るすべての賃金的要素を含めるということであって、その例外とされる若干の手当が〔限定的に〕列挙されているにすぎないと考えられるから、〔毎月支給される報奨金など〕の手当の平均額が当然に支給されることになる」と判示している<sup>(86)</sup>。

#### (2) 残業手当および特殊な手当の取り扱い

しかし、当該年度中に行われた残業時間分の手当の平均額を請求したいくつかの事件においては、裁判例は一貫して、残業手当が労働者憲章法38条の解釈における典型的な例外項目であって支給されないという立場である<sup>(87)</sup>。例えば、ある労働者が年次有給休暇中に受領する報酬には土日祝日手当、深夜手当、午後勤務手当、クリスマス・イブ・クリスマス・新年手当その他の特殊な手当も含まれると主張して上告した事件

<sup>(84)</sup>STS 25 febrero 2003 [RJ 2003, 3090].

<sup>(85)</sup>Cfr. STS 7 julio 1999 [RJ 1999, 6797].

<sup>(86)</sup>SAN 10 octubre 1991 [AS 1991, 5918]; 2000 *Soluciones Laborales*, 3.<sup>a</sup> ed., pág. 418.

<sup>(87)</sup>Cfr. STS Madrid 5 diciembre 1989 [AS 1989, 182M]; STS 9 noviembre 1996 [RJ 1996, 8414].

で、最高裁判所は、「ILO第132号7条1項がいう通常の報酬とは、常態的に受領されるものである(…)。〔最高〕裁判所は、年次有給休暇の報酬とは常態的に支払われる賃金の平均額であって、この中に例外的な性格の賃金が含まれないことを〔繰り返し〕宣言してきた。したがって、例外とされる賃金には常態でない労働活動だけでなく、通常の労働活動が行われない時に支払われる手当も含まれる」という趣旨の判断を示している<sup>(88)</sup>。

### (3) 業務費用、日当の取り扱い

労働者が業務費の名目で毎月受領していた日当相当分を年次有給休暇報酬額に含めることを求めた事件で、全国管区高等裁判所は、年次有給休暇中の報酬総額から除外される対象となる手当について、「労働時間延長の補償としての超過勤務手当その他だけではなく、賃金としての法的性格を有しない社会保障給付、日当および補償も除外される。本件の日当についても、自宅で寝食できないときに、業務のために行わなければならない移動に際して従業員が負担する費用を補償するためのものである。ゆえに、年次有給休暇中の報酬には算入されない」と判示している<sup>(89)</sup>。

## 2 年次有給休暇の報酬の支払日および受取人

報酬の支払い時期についても労働者憲章法には規定がない。もっとも、賃金支払いに関する労働者憲章法26条の原則では労働提供後とされているが、年次有給休暇の報酬に関してはその時期について特に別段の取り決めがなされていない限り、ILO第132号協定7条2項に従って、年次有給休暇取得日前までに支払わなければならないとすることで早くから学説上は異論がないようである<sup>(90)</sup>。

年次有給休暇の報酬は賃金とみなされるから、その受取人はいうまでもなく労働者本人であることが原則である。ただし、労働者本人が年次有給休暇を取得する前または完全取得する前に死亡した場合については、学説上、相続人が当該部分の報酬を受領できるとしたものがある<sup>(91)</sup>。

<sup>(88)</sup>STS 21 octubre 1994 [RJ 1994,9061]. なお、この判決で裁判所が前例として引用している裁判例とは、STS 20 diciembre 1991 [RJ 1991, 9093]; STS 20 enero 1992 [RJ 1992,52] である。

<sup>(89)</sup>SAN 22 octubre 1991, 2000 *Soluciones Laborales*, 3.ª ed., pág. 418.

<sup>(90)</sup>Cfr. Alfredo Montoya Melgar, en Montoya, Galiana, Sempere, Ríos, *op. cit.*, 1.ª ed., pág. 192.; Alfredo Montoya Melgar, *op. cit.*, pág. 354.

<sup>(91)</sup>Ignacio Albiol Montesinos, Luis Miguel Camps Ruiz, Juan López Gandía y Tomás Sala Franco, *Derecho del Trabajo, Tomo II. Contrato Individual*, 7.ª ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2005, pág. 322.

## V 消滅時効と年次有給休暇の買い上げ

### 1 年次有給休暇権の時効

年次有給休暇権の時効期間についても、労働者憲章法その他に特段の規定は存在しない。しかし、労働者憲章法59条1項には、労働契約上の各種作用については特別な期間の指定がない限り「1年」で時効になると規定されていることから、従来から裁判例では「取得されなかった年次有給休暇権は1年で消滅する」として、年次有給休暇の請求も原則として1年以内と考えられている。例えば中央労働裁判所は、年次有給休暇が定期的な休息と同じ働きをする性格のものであることに着目して、「年次有給休暇は、相当する1年間の中で消化されなければならない、複数年にわたって累積し得ない」とした<sup>(92)</sup>。したがって、労働関係が終了する場合の年次有給休暇の清算の計算においても、最高裁判所は、「年次有給休暇期間の清算のために、前年においてすでに相当する期間が取得されているときには、それを取得しなければならない年の1月1日から計算しなければならない」と判断している<sup>(93)</sup>。

### 2 年次有給休暇日の買い上げ

前述のように、労働者憲章法38条1項は年次有給休暇の取得について原則として一切の経済的代償を認めていないことから、法律には明記されていないが、使用者が1年の期間終了前に年次有給休暇日を買上げることは認められないという考え方で裁判例および学説とも一致している<sup>(94)</sup>。例えば、労働者が年次有給休暇を故意に取得せず、その日数分について現金での代償を求めた事件において、最高裁判は、「労働者憲章法38条1項は、年次有給休暇を付与する義務と同時に、この期間に実労働を提供した場合と同じ形式と金額の報酬の支払いを義務として定めている。そして、この目的が形骸化しないように、実際の休暇の取得は現金による代償の余地がないとする規定も置いている。したがって、もし労働者が通常の暦日計算で1年以内に年次有給休暇権を行使しない場合には、翌年に取得する権利を失うだけでなく、未消化日数分について

<sup>(92)</sup>STCT 11 junio 1981.

<sup>(93)</sup>STS 17 septiembre 2002 [R] 2002, 10551]. もちろん、労働協約での取り決めまたは使用者の決定で時効期間の延長が確認される場合には、それは有効である。(Cfr. STSJ Andalucía/Sevilla 8 marzo 1994 [AS 1994, 1335]; STSJ Canarias 5 septiembre 1997 [AS 1997, 3430].)

<sup>(94)</sup>Cfr. STSJ Madrid 11 julio 1989 [AS 1989, 3117]; STSJ Andalucía/Sevilla 8 marzo 1994 [AS 1994, 1335]. その他、単に買い上げるだけでなく、例えば当該日に2倍の支払いを行うことで就労させることなども当然禁止される。(Alfredo Montoya Melgar, en Montoya, Galiana, Sempere, Ríos, *op. cit.*, 1.ª ed., pág. 192.)

代償として現金による補償を受け得る可能性もない」と判示している<sup>(95)</sup>。

もっとも、年次有給休暇を完全に消化する前に労働関係が終了する場合には、例外的にその部分についての経済的代償が許されることは1993年指令第104号7条2項にも明記されていることから、むしろ最高裁判所は1年間で消化し切れない年次有給休暇日数分を使用者は買い上げ補償しなければならないと判示している<sup>(96)</sup>。例えば、ある企業の労働協約には「年次有給休暇の取得期間は、7月1日から9月30日までの間とする。労働者が一時的就労不能状態となり当該期間中に年次有給休暇を取得することができない場合で、かつその後の年次有給休暇の取得が不可能なときは、現金での補償を受ける権利を有する」と規定されていたところ、ある従業員が4月2日から6月9日まで、また6月11日から9月29日まで一時的就労不能により休職し、9月30日に退社することになった場合の経済的代償について、最高裁判所は、「労働者憲章法38条の趣旨を損なうことなく、〔使用者が〕年次有給休暇を〔付与する〕義務およびそれを補償金で代償する余地がないことは明白である。唯一の例外は、労働者の責めに帰し得ない原因によって当該権利を行使する前に労働関係が終了するときであり、この場合は未消化分の年次有給休暇について経済的代償を認めなければならない」と判示している<sup>(97)</sup>。

## VI 結びに代えて

以上の分析から、スペインでは年次有給休暇制度の利用を実質的に確保する手段の構築に主眼をおいた法制度および理論の整備をなそうとしていることが明瞭にうかがえる。このため、年次有給休暇権を利用し得る環境を整備することが国など行政側の義務と強く認識されており、かつ労使双方にもその権利義務の完全履行が法によって

<sup>(95)</sup>STS 25 febrero 2003, [RJ] 2003, 3090; *Relaciones Laborales*, 3.ª ed., CISS, Valencia, 2006, pág. 623. なお、本文および注(71)で述べたように、スペインでは計画年休が原則的な形式とされているために、年次有給休暇の繰り越しの問題は一般的に大きな話題とはなっていないようである。しかし、個別的な自由年休も形式として認められている以上、年次有給休暇が種類債権であるのか選択債権であるのかという議論はスペインでも避けられないと思われる。この点については、この最高裁判所の見解に「労働者が(…)1年以内に年次有給休暇権を行使しない場合には」とあることから、少なくとも裁判所の考え方では種類債権のようなものとみなされていると見てよいであろう。

<sup>(96)</sup>Cfr. STS 30 abril 1996 [RJ] 1996, 3627]. この考え方については、学説および実務上でも早くから今日に至るまで特に異論はないようである (Cfr. Alfredo Montoya Melgar, en Montoya, Galiana, Sempere, Ríos, *op. cit.*, 1.ª ed., pág. 192; Miguel A. Ferrer López, *op. cit.*, pág. 263.). なお、この判決でいう「1年間で消化し切れない年次有給休暇」とは、注(95)で取り上げた裁判例からも明らかなように、労働者の故意による年次有給休暇の不行使を含むものではなく、正当な理由により消化し切れなかった年次有給休暇であることはいうまでもない。

<sup>(97)</sup>STS 25 febrero 2003 [RJ] 2003, 3090].

強く求められているのである。例えば、年次休暇である以上、休暇は1年間の期間以内に消化されることが当然の原則であり、そして労使ともに年次有給休暇(権)を自由処分・放棄することが許されないとする基本的な視点が確立されていることは注目に値する。したがって、例えば年次有給休暇の未消化日数分を残したまま労働者が退職する場合、使用者には、仮に労働者に退職帰責事由があろうとも、あるいは退職事由が懲戒処分であろうとも、その相当額の支払いが義務づけられるのである。このことは、他面において労働者の側も正当な理由もなく年次有給休暇権を行使しないことが許されないという極めて興味深い意味となるのである。このような考え方はいまだわが国の労働観になじまない点も指摘できるが、年次有給休暇の権利性を強力に保護する具体的な方策のひとつとして参考になるであろう。このような考え方の下では、少なくともわが国におけるような年次有給休暇の繰り越しといった問題は生じないし、年次有給休暇取得率の低さが社会問題となるような事態も生じないのである。また、年次有給休暇権の実質的確保の考え方が臨時労働者や季節労働者にも同様の基本的視座から配慮されている点も注目に値する。わが国において、短時間労働者の年次有給休暇制度の実効性を確保する手段を考える際のひとつの参考になり得るかもしれない。スペインの年次有給休暇制度のこうした基本思想は、労働者憲章法が整備されてから時期を置かずに発表されたセンペレ・ナバロ教授の初期の論文の中の「年次休暇の目的は、人的な側面に根ざすときに具体的に認識されるものである。(…)年次休暇は(…)人権としての権利である」<sup>(98)</sup>という明確な記述ですでにうかがうことができる。この思想がスペイン労働法の現時点での年次有給休暇制度の個別の諸問題にどのように影響を与えているかについては、他日の論文で順次展開する。

<sup>(98)</sup> Antonio V. Sempere Navarro; *op. cit.*, págs. 103 a 114.