

年次有給休暇の確実な取得制度の検討

——立法趣旨と解釈上の課題の探求

藤木 貴史

はじめに

- 1 指定年休付与義務制度の概要
- 2 指定年休付与義務制度の成立過程
- 3 指定年休付与義務制度にかかる解釈問題

むすびに

はじめに

本稿の課題は、2018年6月29日に成立したいわゆる「働き方改革関連法⁽¹⁾」(以下、本法)による法改正(以下、本件法改正)のうち、特に労働基準法39条改正により導入された「年次有給休暇の確実な取得」にかかる制度(以下、指定年休付与義務制度)に焦点を当て、成立の経緯と法的課題とを分析することにある。指定年休付与義務制度については、法改正全体との関連でその意義と問題点を論じる論考⁽²⁾、本件法改正により、年休取得における「使用者の立ち位置」が異なる諸制度が併存するに至ったことを指摘する論考⁽³⁾、実務家向けに指定年休付与義務制度を解説した論考⁽⁴⁾など、複数の研究者がすぐれた論考を公刊している。本稿ではそれらとの重複を考え、指定年休付与義務制度について、その概要を年休制度全体との関係で確認したうえで(1)、同制度の導入がどのように進展したか、特に2013年以降の経過をやや詳細に検討してみたい(2)。そのうえで、指定年休付与義務制度に関して生じるであろう問題のうち、重要と思われる論点をいくつか検討することとする(3)。

(1) 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」平成30年7月6日法律第71号。

(2) 奥田香子「年次有給休暇制度の『転換』——年休付与義務構成の再評価」『法律時報』91巻2号(2019年)20頁。

(3) 野田進「年休の時季決定における使用者の関わり——『不作為を基本とする義務』からの脱却」『季刊労働法』266号(2019年)104頁。

(4) 大内伸哉「キーワードから見た労働法(141)——年次有給休暇の時季指定義務」『ビジネスガイド』868号(2019年)84頁。

1 指定年休付与義務制度の概要

労働基準法 39 条第 1 項ないし第 3 項は、使用者に対し、一定の条件を満たした労働者に一定日数の年次有給休暇を付与するよう義務付けている。もっとも、通説的見解によれば、労基法所定の要件の充足により得られるのは「年間の一定日数、有給で就労義務を免れるという抽象的な権利」であり⁽⁵⁾、具体的な年休の始期と終期については別途特定する必要がある。労働基準法制定以来、特定の方法として用いられてきたのは、労働者による時季指定（労基法 39 条 5 項）であり、事業の正常な運営の妨げとなる場合に使用者が時季変更権を行使しない限り、労働者の指定により具体的な権利発生時季が定まる。しかし、労働者の年間労働時間を欧州諸国並みに短縮することが課題となり、年休の取得日数の増加が政策目標とされたことから⁽⁶⁾、1987 年に新たな時季指定方法である計画年休制度（同 6 項）が導入された。同制度のもとでは、労働者の時季指定権、使用者の時季変更権がともに排除されることになる⁽⁷⁾。

これらの類型に加え、本件法改正により、新たな時季指定方法が導入された⁽⁸⁾。すなわち、労働基準法 39 条 7 項によれば、使用者は、年 10 日以上年次有給休暇を得る労働者に対して、年休のうち「5 日については、基準日⁽⁹⁾……から 1 年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない」とされる⁽¹⁰⁾。同項に違反した使用者には刑罰が科される（労基法 120 条 1 号）ため、使用者は、従来の方式よりも積極的に年休付与を行わなければならない⁽¹¹⁾。この点で、本件法改正により導入された使用者による年休の時季指定は、「従来の定めとはまったく異なる性質を帯びる⁽¹²⁾」ことは確かである。

もっとも、同 8 項は、労働者が自らの時季指定または計画年休により 5 日以上年休を取得した場合、使用者は当該労働者に対する第 7 項所定の付与義務を免れる旨を定めている。労働者の時季指定と計画年休が、使用者の時季指定に優先する制度設計となっている。この項の解釈は一見すると明快なようだが、時季指定のタイミングとの関係で不明な点も多い（3 節参照）。

(5) 西谷敏『労働法〔第 2 版〕』（日本評論社、2013 年）331 頁。菅野和夫『労働法〔第 11 版補正版〕』（弘文堂、2019 年）530-531 頁。

(6) 野田進「『休暇』労働法の研究」（日本評論社、1999 年）218 頁。

(7) 西谷・前掲（註 5）341 頁。

(8) そのほかに、年次有給休暇管理簿の作成・保存が使用者に義務付けられた（労働基準法施行規則 24 条の 7）。

(9) 基準日とは、「継続勤務した期間を 6 か月経過日から 1 年後ごとに区分した各期間（最後に一年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日を言う」とされる。ただし、この基準日は前倒しにでき（例えば 4 月入社の労働者に対して年度初めより 10 日分の有給休暇を与える場合）、その場合には、労働基準法施行規則 24 条の 5 所定の期間以内に、時季を定めて年休を与える義務が使用者に生じる。

(10) 時季指定は基準日（期首）に行う必要はなく、各期間内の途中に行ってもよい。後掲（註 47）「解釈」9-10 頁、Q1。

(11) 野田・前掲（註 3）105 頁。

(12) 同上 111 頁。なお、奥田・前掲（註 2）22 頁は、使用者の時季指定による年休においては「時季指定と年休付与とが一体となっている」ため「使用者が時季を指定しなければならないことに加え、指定した時季に実際に年休を付与することを内容とする」点において、現行の労働基準法 39 条には「複数の付与義務」が併存するとする。しかし、3 節（2）で後述する通り、使用者による時季指定と付与義務とが理論的に直結するか、検討が必要となる。

2 指定年休付与義務制度の成立過程

本件法改正により、従来の労働者による時季指定（労基法 37 条 5 項）や、過半数代表者等との労使協定による計画年休（同 6 項）とは異なって⁽¹³⁾、使用者は新たに、年休の始期・終期の特定に際して——労働者から意見を聴取する義務が付されている（労基則 24 条の 6）とはいえ——イニシアチブを握ることとなった。それゆえ、指定年休付与義務制度について、立法資料の渉獵と立法趣旨の探求は重要な課題と思われる。「わが国の労働基準法の規定には、年次有給休暇の目的について何らかの示唆を与えるものはほとんど存在しない⁽¹⁴⁾」とされる状況にあってはなおさらであろう。

そこで以下では、2013 年から今日までの期間について、立法資料を検討し、制度の立法趣旨を確認する作業を行う。具体的には、検討対象時期を、① 2013 年以降、規制改革会議を中心に作成が進められた 2015 年労基法改正案⁽¹⁵⁾（以下、15 年法案）が廃案に至るまでの過程と、② 本件法改正が成立するまでの過程に分け、立法趣旨を考察することとしよう。

(1) 指定年休付与義務制度の構想が登場するまで

(a) 規制改革会議における議論

指定年休付与義務制度は、安倍政権の重点施策たる「働き方改革」の一環として導入された。しかし、同制度は、必ずしも政権初期から重視されていたわけではない。例えば、第二次安倍政権発足後の 2013 年 1 月 24 日に成立した規制改革会議は、同年 6 月 5 日に、「規制改革に関する答申～経済再生への突破口～」と題する政策文書を発表している⁽¹⁶⁾。同文書は、雇用分野における改革課題に言及しているものの、労働時間・休暇に関しては「企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制を始め、時間外労働の補償の在り方、労働時間規制に関する各種適用除外と裁量労働制の整理統合等労働時間規制全般の見直し」に触れるのみである。

年休が、具体的な検討課題として初めて俎上に載ったのは、同年 10 月 11 日の第 11 回雇用ワーキンググループ（以下雇用 WG）の会議においてである。座長の鶴光太郎は、

ヨーロッパのように使用者に年休の指定権を付与する。これが重要かと思っています。なかなか非常に忙しいときに長時間労働が続くというのは、私はしようがないのかなと思います。ただ、その後、一遍に休む、リフレッシュするというやり方、これが大事かと思っています⁽¹⁷⁾。

(13) もっとも、労働者による時季指定方式も、本来は使用者の付与義務として制定されたことが指摘されている。

野田・前掲（註 3）105-108 頁、和田肇「年次有給休暇の法政策の検証」『労働法律旬報』1924 号（2018 年）28 頁。

(14) 野田・前掲（註 6）180 頁。この状況は今日においても変わらず当てはまるように思われる。

(15) 第 189 回国会閣法第 69 号。同法案は、年次有給休暇について、本件法改正により挿入された労働基準法 39 条 7 項・8 項と全く同一の規定を有していた。

(16) 「規制改革に関する答申～経済再生への突破口～（平成 25 年 6 月 5 日）」64 頁、<https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/publication/130605/item1.pdf>（最終閲覧日 2019 年 9 月 29 日）。

(17) 「第 11 回雇用 WG 議事（平成 25 年 10 月 11 日）」6 頁、<https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/meeting/2013/wg2/koyo/131011/summary1011.pdf>（最終閲覧日 2019 年 9 月 29 日）。

と述べ、ヨーロッパの制度を参照して使用者に年休付与を義務付ける仕組みを導入することを、論点として初めて提示した。

使用者側も、使用者に年休の時季指定が義務付けられることそれ自体については、

現場の実態を踏まえて、一部、日数に限定して導入するということは、労働時間制度の適用除外制度の創設等の労働時間制度全体の見直しの中で検討に値するアイデアではないかと考える次第でございます⁽¹⁸⁾。

と前向きにに応じている⁽¹⁹⁾。そのため、同年11月11日に開催された第15回雇用WG会議において、事務局が「休暇の取得をある程度義務付けまではいかないかもしれませんが、取得を促進するような強制的な取組の仕掛けをつくっていく⁽²⁰⁾」ことを提案し、「ワークライフバランス達成のための休日・休暇取得促進に向けた制度の在り方」が、「改革の基本的な考え方」の一つとして主な論点(資料)に明記された。規制改革会議も、雇用WGでの議論を受けて、この提案を了承し⁽²¹⁾、平成25年12月5日、「労働時間規制の見直しに関する意見⁽²²⁾」を発表するに至った。同意見は、「休日・休暇取得に向けた強制的取組み」として、「年休は労使の協議に基づいて柔軟かつ計画的に付与(年休時季指定権を使用者へ付与した上で労働者の希望・事情を十分考慮)」「長期連続休暇の義務化」などを提言していた⁽²³⁾。これは、現在の指定年休付与義務制度の初期形態と考えられる。

ただし、この間の議論の文脈には、十分な注意を払う必要がある。「規制改革に関する答申」および「労働時間規制の見直しに関する意見」の両文書からも明らかなように、雇用WGの主たる課題は「労働時間規制に関する各種適用除外」の検討であり、「時間外労働の補償の在り方」は、いわば、その代償措置のような位置づけにあったからである。

実際の例をいくつか確認しよう。第12回の雇用WG会議において、委員の島田陽一は、

適用除外には一定の条件が必要で、理念的には先ほどから申しておりますように健康確保及び生活時間の確保という視点が必要です。〔中略〕それからもう一つは年休の完全消化、特

(18) 「第12回雇用WG議事(平成25年10月23日)」23頁、<https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/meeting/2013/wg2/koyo/131023/summary1023.pdf> (最終閲覧日2019年9月29日)。

(19) なお、この段階で経団連が、「会社としては5日の限りとか、それより短い限りで計画年休、つまり本人とか職場との調整の中で指定をしてとらせるというような企業の運営実態があるということでございます」と述べていた事実は興味深い。同上24頁(下線部筆者)。

(20) 「第15回雇用WG議事(平成25年11月21日)」4頁、<https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/meeting/2013/wg2/koyo/131121/summary1121.pdf> (最終閲覧日2019年9月29日)。

(21) 「第21回規制改革会議議事録(平成25年11月27日)」28-29頁、<https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/meeting/2013/committee2/131127/gijiroku1127.pdf> (最終閲覧日2019年9月29日)。

(22) <https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/publication/opinion2/131205/item1.pdf> (最終閲覧日2019年9月29日)。

(23) 同上3頁(下線部筆者)。

に2週間程度の長期休暇については義務付けることも考えていいのではないだろうか⁽²⁴⁾。

として、使用者の年休付与義務を、労働時間法制の適用除外と関連づけている。また、第15回の雇用WG会議における事務局（三浦参事官）の発言も、

〔管理監督者の労働時間規制の適用除外制度と、裁量労働制度の2つについて、〕新しい制度にもう一回再編し直すという大きな方向性がひとつ考えられるのではないか。（中略）

その一方で、健康管理のための規制というのはきちんとセットで導入をしていく。若しくは休日とか休暇の取得をある程度義務付けまではいかないかもしれませんが、取得を促進するような強制的な取組の仕掛けをつくっていくようなことを提案していったらどうかというところです⁽²⁵⁾。

として、両者の一体性を強調するものであった。最終的に示された「労働時間規制の見直しに関する意見」も、

①労働時間の量的上限規制、②休日・休暇取得に向けた強制的取り組み、③一律の労働時間管理がなじまない労働者に適合した労働時間制度の創設、は相互に関連した課題である。それぞれが個別に議論されると、使用者側・労働者側いずれかからの反対を受け、議論が進まない。

規制改革会議では、上記3つをセットにした改革として、労使双方が納得できるような「労働時間の新たな適用除外制度の創設」を提案したい⁽²⁶⁾。

と述べている。

以上から分かることは、年次有給休暇の取得促進が、労働時間法制の適用除外制度と一体的に構想されていたことである。それゆえ、指定年休付与義務制度も、あくまですべての労働者の長期休暇保障を目的とするものというより、労働者の健康確保措置の一環としての色彩が強い。指定年休付与義務制度が、その当初から、長期休暇保障そのものを目的としていたとは評価しがたいように思われるのである。

(b) 労政審における議論

規制改革会議が、平成25年12月5日に「労働時間規制の見直しに関する意見」を公表して以降、年休についての議論の場は、労働政策審議会労働条件分科会に移っていった。労政審での議論は、平成27年2月12日の答申まで、およそ1年にわたって続けられた。

(24) 前掲（註18）3-4頁。島田はまた、「先ほど議論して年休の完全消化とか長期休暇の付与といったのは、時間外労働の規制を外してですね」と補足し、上記引用が、使用者一般に年休の時季指定義務が課せられる制度への言及でないことを明確にしている。同25頁。

(25) 前掲（註20）4頁（下線部筆者）。

(26) 前掲（註22）1頁（下線部筆者）。

使用者側は、すでに規制改革会議のステージにおいて一定の主張を済ませていたためか、指定年休付与義務制度に関して目立った主張は少ない。筆者のみるところ、使用者側の主張の基本線は、労使自治を強調し、年休付与の負担をできるだけ軽減するところにあった。

私は、この有給休暇の問題というのは、多様性があるっていいのではないかと考えているのです。といいますのも、有給休暇の取得目的というのは、疲労回復もある、それから、将来のために勉強したい、海外へ行って研修したい、それから介護のためもあります。それから緊急の病気もあります。そういう多様な取り方ができるのが有給休暇のよいところではないかと考えているのです。

ですから、使用者側に時季指定を業務づけるということは今の制度を大きく転換することになりますので、慎重な検討が必要であります。個々の労使でよく話し合いの上、取組を進めることが重要ではないかと思います⁽²⁷⁾。

とか、

一定の日数に限定するとはいえ、使用者側に時季指定を義務づけることになれば、これまでの仕組みを大きく転換することを意味します。これまで自分の意思で自由に年次有給休暇を取っていた労働者にとっても合理性がないのではないかと思います⁽²⁸⁾。

といった主張は、その代表的なものであろう。

これに対して労働側は、微妙な対応を強いられた。労働側は、

年次有給休暇のうち一定日数につき、使用者が労働者の希望も踏まえてあらかじめ具体的な取得を決定することにより確実に取得させることを義務づける、といった仕組みについて検討を進めるべきではないかということ提起申し上げたいと思います⁽²⁹⁾。

との見解を示し、年休取得の促進そのものについては賛成した。ただし、労働側は、労働者の時季指定権の空洞化を防ぐために、年休付与に際して労働者の意見聴取を義務付ける、という点にこだわった。労働側は初期の段階から、「労働者の時季指定権を阻害しない範囲⁽³⁰⁾」という条件付きで、

(27) 「第119回労働政策審議会労働条件分科会議事録(平成26年11月5日)」〔池田委員発言，下線部筆者〕，<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000067278.html> (最終閲覧日2019年9月29日)。

(28) 「第120回労働政策審議会労働条件分科会議事録(平成26年11月17日)」〔池田委員発言，下線部筆者〕，<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000067283.html> (最終閲覧日2019年9月29日)。

(29) 「第115回労働政策審議会労働条件分科会議事録(平成26年9月10日)」〔新谷委員発言〕，<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000060844.html> (最終閲覧日2019年9月29日)。

(30) 「第112回労働政策審議会労働条件分科会資料No.2」(平成26年4月22日)，https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/shiryou2_2.pdf (最終閲覧日2019年9月29日)。

年休付与義務を提案しており、その後の議論においても、

私どもとしては労働者の意見をきちんと聴いていただく仕組みでないと、現在の法的構成からいっても、今回提起された「確実に年休の取得が進む仕組み」を承諾するのはなかなか難しいと考えております⁽³¹⁾。

との態度を貫いた。労働側の主張の悩みは、休暇取得の促進という、いわば「中身」の利益と、労働者の自己決定による休暇時期の指定という、いわば「器」の利益とをいかに調和させるかという点にあった⁽³²⁾。

労使による以上の議論を踏まえ、事務局は、

基本的に全ての労働者の方に対し一定の日数は使用者に時季指定していただいて、確実に年次有給休暇を取得していくということを考えたいというのが基本的なコンセプトです。一方で、もう既に御自身の年次有給休暇を自ら時季指定して使っている労働者の方について、さらにこの使用者の義務付けが上乗せされると、本当に病気などのためにとっておきたい自由年休に食い込んでしまうということを防ぐために、一定のラインを設ける必要があると考えます⁽³³⁾。

という方向を提示し、労政審としての最終的な答申も、これにそって行われた。すなわち、

労働基準法において、年次有給休暇の付与日数が10日以上である労働者を対象に、有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季指定しなければならないことを規定することが適当である。

ただし、労働者が時季指定した場合や計画的付与がなされた場合、あるいはその両方が行われた場合には、それらの日数の合計を年5日から差し引いた日数について使用者に義務づけるものとし、それらの日数の合計が年5日以上に達したときは、使用者は時季指定の義務から解放されるものとするのが適当である⁽³⁴⁾。

(31) 前掲（註28）〔新谷委員発言〕。

(32) 「見方によっては、我々労働者が現在当然に持っている権利を後退させる懸念もあるわけですが、やはり我々としては保護すべき法益は一体何なのか、そして1日でも2日でも多く年次有給休暇の取得が進むためにはどうすればいいかということを考えて上で、大きな決断をしてこの提起をしているわけです」。前掲（註28）〔新谷委員発言〕。なお、「中身」の利益と「器」の利益という筆者の表現は、「人間の尊厳」と「個人の自律」（自己決定）の緊張関係を説く樋口陽一の比喩に基づく。樋口陽一『憲法という作為』（岩波書店、2009年）134-136頁。

(33) 「第122回労働政策審議会労働条件部会（平成27年1月16日）」〔村山労働条件政策課長発言、下線部筆者〕、<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000079248.html>（最終閲覧日2019年9月29日）。

(34) 労働政策審議会労働条件部会「今後の労働時間法制等の在り方について」3-4頁、<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudoukijunkyoku-Roudoujoukenseisakuka/houkoku.pdf>（最終閲覧日2019年9月29日）。

との答申である。確かに、この落としどころを、漸進的な一步と評価することも可能である。しかし少なくとも、自由年休⁽³⁵⁾について、「病気などのためにとっておく」ことを法目的の一つと掲げた点は、立法趣旨として考慮せざるを得ないであろう。

なお、使用者が時季を指定すべき日数についても、政労使三者の間で交渉が行われた。具体的には、労働側が8日を主張したのに対し、使用者側は3日を主張し⁽³⁶⁾、最終的に間をとる形で5日に落ち着いた。ただし、この5日という数値の背景には、年次有給休暇取得率70%を2020年度までに目指すという、ワークライフバランス政策上の目標も反映していたことに留意する必要がある。

(c) 小 括

以上、15年法案について、法案提出に至る審議過程をやや丁寧に確認してきた。15年法案はその後、平成27年4月3日に衆参両院に提出されたが、成立に至ることなく廃案となる。この間、国会での審議においては、筆者が国会議事録検索システムにより調査した限り、年休についてほとんど議論がされていない。国会における議論の焦点が、もっぱら、労働時間法制の適用除外制度をめぐる問題に当てられたためであろう。

最終的に廃案となったとはいえ、年次有給休暇に関する限り、15年法案は本件法改正の前身といえるものである⁽³⁷⁾。それゆえ、議論の過程で示された立法趣旨は、現行法の解釈にあたっても斟酌する必要があるだろう。改めて議論のポイントをまとめれば、次の2点が指摘できる。

第一に、制度趣旨のあいまいさである。指定年休付与義務制度は、労働時間法制の適用除外制度と一体的に構想され、健康確保措置の一環としての色彩を帯びていた。確かに、この構想は、15年法案廃案により実現を見ずに終わった。しかし少なくとも、年休を「病気などのためにとっておく」ことも予定しつつ制度設計が行われたことは事実であり、指定年休付与義務制度の目的が、長期休暇の保障のみであったわけではないことは、残念ながら認めねばならない。

第二に、年休制度における労働者の時季指定の位置づけである。すでに見た通り、年休政策においては、2017年以前には5割を切る⁽³⁸⁾有り様であった年休の取得を促進するという利益（「中身」の利益）と、年休の時季について労働者の自己決定を尊重するという利益（「器」の利益）の調整が必要となる。15年法案は、一方において年休を「病気などのためにとっておく」労働者のイニシアチブを尊重して自由年休を残し、他方で、それを妨げない範囲の日数について使用者に年休付与義務を課し、年休取得日数の底上げを目指した。したがって、論理的な順序とすれば、「器」の利益（労働者の自己決定権）の実現を一応優先したうえで、それを妨げない政策的限度において「中身」の利益（有給取得日数の向上）の実現が図られた、と見ることができるように思われる。

(35) 以下、「労働者が労基法39条5項により時季を指定する休暇」を指して、この語を用いる。これは、奥田・前掲（註2）の用語法にならったものである。

(36) 「第123回労政審労働条件分科会（平成27年1月29日）」、<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000079249.html>（最終閲覧日2019年9月29日）。

(37) 奥田・前掲（註2）20-21頁は、前掲（註34）の労政審による答申が、本件法改正に「結実」したと位置づけている。

(38) 厚生労働省「就労条件総合調査」、「賃金労働時間制度等総合調査」（1999年まで）。同調査の1984年以降の経年的変化は、JIL-PTが「年次有給休暇の付与日数・取得日数・取得率」としてまとめており、これを参照した。<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/html/g0504.html>（最終閲覧日2019年9月29日）。

（2）本件法改正の経緯

（a）本件法改正前

次いで、本件法改正が成立・施行される過程を検討する。といっても、制度の骨子をゼロから作成した15年法案のときと異なり、本法成立の過程においてみるべき立法資料はさほど多くない。

2015年10月に発足した第三次安倍内閣は、アベノミクスの第2ステージとして「一億総活躍社会」の実現を目指すことを宣言した⁽³⁹⁾。2015年10月以降、「一億総活躍国民会議」が8度にわたり開催され、2016年6月2日には「ニッポン一億総活躍プラン⁽⁴⁰⁾」が閣議決定のうえ公表された。しかし、同プランや会議の議事録において、年休制度への具体的な言及は見られない。強いて言えば、同プランが、経済成長のための「観光先進国の実現」の文脈において、休暇に触れていた程度であった⁽⁴¹⁾。

その後、「ニッポン一億総活躍プラン」の提言を受け、「働き方改革実現会議」が設置された。同会議は、2016年9月27日より10度にわたり開催されたが、そこでの議論において、年次有給休暇政策が積極的に議論されることはなかった。もっとも、同会議は、最終的に2017年3月28日、「働き方改革実行計画」を決定・公表し⁽⁴²⁾、同計画において、年次有給休暇に言及している。同計画は、「長時間労働の是正」という柱における一つの小見出しとして「意欲と能力ある労働者の自己実現の支援」という項を設け、同項において、

年次有給休暇の確実な取得などの長時間労働抑制策とともに、高度プロフェッショナル制度の創設や企画業務型裁量労働制の見直しなどの多様で柔軟な働き方の実現に関する法改正である。この法改正について、国会での早期成立を図る。

と述べている。これ以上の言及がないので、詳細な位置づけを探ることは難しいが、年休が、労働時間の柔軟化・適用除外政策とセットで言及されている点は目を引く。

同計画の公表を受けて、議論の場は労働政策審議会労働条件分科会にうつる。しかし、指定年休付与義務制度そのものについては既に15年法案時に議論されているためか、さほど議論がなされた形跡はない。一括改正に何を盛り込むべきかという問題につき、労働側から、高度プロフェッショナル制や裁量労働制を盛り込むべきではないとの反対論こそ示されたものの、指定年休付与義務制度についての異議はなかった⁽⁴³⁾。

(39) 朝日新聞 2015年9月26日（東京本社）4面。

(40) 首相官邸「ニッポン一億総活躍プラン（平成28年6月2日）」、https://www.kantei.go.jp/jp/singi/ichiokusouka_tsuayaku/pdf/plan1.pdf（最終閲覧日2019年9月29日）。

(41) 同上20頁。同7-9頁は、「働き方改革」の促進を宣言し、その三本柱として、①非正規雇用の待遇改善、②長時間労働の是正、③高齢者の就労促進を挙げている。しかし②において、労働者の年休取得を確実にしめるための措置への言及はない。

(42) 働き方改革実現会議「働き方改革実行計画（平成29年3月28日）」15頁、https://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/pdf/honbun_h290328.pdf（最終閲覧日、2019年9月29日）。

(43) 「第138回労働政策審議会労働条件分科会議事録（2017年8月30日）」〔村上委員、川野委員、富田委員各発言〕、<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000180921.html>（最終閲覧日2019年9月29日）。「第139回労働政策審議会

労政審での議論が2017年9月15日に終了したため、議論の場は、さらに国会に移ることとなった。2018年1月22日に本法の法案が国会に提出されて以降も、議論の焦点が年次有給休暇にあてられることは少なかった⁽⁴⁴⁾。数少ない例の一つは、2018年4月4日の参議院本会議における議論である。民進党の古賀之士議員が、年3労働週以上の年休付与を義務付けたILO132号条約の批准予定があるかを問うたのに対し、加藤正信厚労相は、「国内法制との整合性の観点から、条約の批准に当たっては慎重な検討が必要」と消極的な姿勢を示した。もう一つの例は、衆議院厚生労働委員会における2018年6月7日の議論である。国民民主党の小林正夫議員による、使用者が時季指定するためには労使協議による合意が必要ではないかとの質問に対して、加藤厚労相は、「労働者の意見を聞き、その意思を尊重するよう努めなければならない旨を省令という形で規定をさせていただきたい」「一つの形として労使協議というのがあるんだと思いますけれども、いずれにしても、先ほど申し上げたような形で省令を規定したい」と答弁した⁽⁴⁵⁾。総じて、積極的な議論はなされなかったといえる。

本稿冒頭で述べた通り、本件法改正は、2018年6月28日に成立した。この際、参議院においては全47項目からなる附帯決議がなされた。年次有給休暇については、同決議の第14項目において、

年次有給休暇の取得促進に関する使用者の付与義務に関して、使用者は、時季指定を行うに当たっては、年休権を有する労働者から時季に関する意見を聴くこと、その際には時季に関する労働者の意思を尊重し、不当に権利を制限しないことを省令に規定すること。また、労働基準監督署は、違反に対して適切に監督指導を行うこと⁽⁴⁶⁾。

とされた。労働者の自己決定に配慮が払われていることが窺われる。

(b) 本件法改正後

本件法改正の後、労働政策審議会労働条件分科会において、省令制定のための議論がなされている。本稿の関心から参考となる点については、次の通りである。

まず2018年7月18日の第144回会議においては、使用者の時季指定にもかかわらず労働者が自身の判断で出勤した場合につき、「使用者が当該日の労働を受領した場合には年休を付与したことはならないため、違反に問われるものと考えてございます⁽⁴⁷⁾」とされている。また、同8月9日

労働条件分科会議事録(2017年9月4日)〔八野委員各発言〕, <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000183371.html> (最終閲覧日2019年9月29日)。

(44) 本文で述べる例のほか、厚生労働委員会における平成30年5月2日の木村議員質問に対する答弁、同5月7日の高橋議員質問に対する答弁(答弁者はいずれも山越敬一労働基準局長)などがある。いずれも、指定年休付与義務制度創設によりどのような効果を見込んでいるのかという質問であり、年次有給休暇の取得率7割以上を目指す、年休を全くとっていない労働者の取得率向上が見込まれる、との答弁がなされている。

(45) もっとも、意見尊重義務は、既に2015年の労政審答申に述べられていたところであった。前掲(註34)4頁。

(46) <https://www.sangiin.go.jp/japanese/joho1/kousei/gian/196/pdf/k0801960631960.pdf> (下線部筆者、最終閲覧日2019年9月29日)。

(47) 「第144回労働政策審議会労働条件分科会議事録(平成30年7月18日)」〔中嶋調査官発言〕, <https://www>.

の第145回会議においては前年度以前からの繰越年休と年休付与義務との関係について、①労使間に合意がなければ年休の消化は繰越年休から先に充当されること、②年休の付与義務は「前年から繰り越されたものも含まれている⁽⁴⁸⁾」ことも明らかにされた。

(c) 小 括

以上、本件法改正における立法資料を概観した。総じて、本件法改正における議論は、法案の細部を詰めるためのものが主であった。15年法案の趣旨を否定する議論は見られず、したがって、同法案の立法趣旨は、本件法改正にも引き継がれていると考えられるのである。

3 指定年休付与義務制度にかかる解釈問題

(1) 解釈の方針

では、本件法改正により7項・8項が加えられた労働基準法39条をどのように解釈すればよいであろうか。年次有給休暇に関する有力な研究は、労働基準法39条の趣旨は「諸外国や国際基準における年休制度の趣旨と同様に、長期の連続休暇を保障することに他ならず、間接的にはそれを通じて、休養、文化・スポーツ活動等を可能ならしめること」であり、「第一義的には長期・連続休暇の保障とみるべき」であるとして、かかる「長期連続休暇の理念は、解釈論上でも可能な限り追及されるべき」とする⁽⁴⁹⁾。

長期連続休暇の理念が、現在においても重要な視座であることは疑いない。しかし、本件法改正にかかる立法過程での議論は、こうした視座をストレートに労働基準法39条に反映させることに、なおいくばくかの障害があることを示している。すなわち、立法過程においては、①使用者による年休の時季指定が、労働者が年休を「病気などのためにとっておく」ことを妨げないよう配慮された結果、②有給取得日数の向上という「中身」の利益は、労働者のイニシアチブによる時季指定という「器」の利益に譲歩を余儀なくされたからである。

確かに、立法趣旨は法解釈を全面的に規定するものではなく、あくまで解釈の際の一つの材料となるに過ぎない。自己決定権の主たる提唱者ですら、「年休時期の決定方法を改めるべき⁽⁵⁰⁾」としていることからすれば、「器」の利益を過剰に重視することは、必ずしも妥当な法政策とは思われ

mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000195314_00002.html（最終閲覧日2019年9月29日）。この点については行政解釈に明記された。厚生労働省・平成30年12月28日基発第15号（以下、野田・前掲（註3）にならい「解釈」とする）、同「年5日の年次有給休暇の確実な取得 わかりやすい解説」（以下、「解説」）21頁Q11。

(48) 「第145回労働政策審議会労働条件分科会議事録（平成30年8月9日）」〔黒澤労働条件政策課長発言〕、https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000195314_00003.html（最終閲覧日2019年9月29日）。この点については行政解釈に明記された。「解説」20頁Q5。

(49) 野田・前掲（註6）222頁（下線部筆者）。なお野田は、現行の労働基準法39条全体について、労働者による時季指定や計画年休が「新制度の趣旨と衝突する場面が生じる」ことを認めつつも、年休付与義務「制度の趣旨をできるだけ生かす方向で、その解明が必要である」とする。野田・前掲（註3）111頁。

(50) 西谷敏『人権としてのディーセント・ワーク』（旬報社、2011年）256頁。西谷は、一つの案として、ドイツ法を参照して「時期については労働者の希望を尊重して使用者が決定する」方法を提案している。

ない。しかし同時に、立法趣旨を全く無視した解釈もまた同様に難しい。病気休暇制度が必ずしも有給とはなっていないことに鑑みれば⁽⁵¹⁾、年休を「病気などのためにとっておく」という労働者の利益も、現行法の解釈としては一定程度尊重せざるを得ないのではないであろうか。それゆえ以下では、長期・連続休暇の保障を尊重しつつも、労働者のイニシアチブにも十分配慮する必要があるとの基本的立場のもと、いくつかの解釈上の論点について検討することとする。

(2) 使用者の時季指定の効果発生時期

現行法上、労働者による年次有給休暇の始期・終期の指定には、「請求」(労基法 39 条 5 項)の語が用いられている。この労働者による「請求」権は、形成権と位置づけられており、適法な時季変更権が行使されない限り、始期・終期の指定により、直ちに労働義務が消滅するとともに、年休手当請求権が発生する。これに対して、使用者が義務付けられる年休時季の指定には、「時季を定める」(労基法 39 条 7 項)と、異なる表現が用いられている。では、使用者が「時季を定める」ことに、形成権類似の効力、すなわち、解除条件がない限り、時季指定により直ちに、当該時季における労働者の労働義務を消滅させるとともに、労働者に年休手当請求権を発生させる効力が認められるのか。この点は、使用者が事前に指定した時季を一方的に変更可能かという重要な問題に関わる論点であるが、必ずしも判然としない。

行政解釈は、使用者が指定した時季について、「使用者が〔労基〕則第 24 条の 6 に基づく意見聴取の процедуруを再度行い、その意見を尊重することによって変更することは可能である⁽⁵²⁾」と述べている。仮に、使用者の時季指定に形成権類似の効力を認めるならば、使用者の時季指定が労働者に到達した段階で直ちに労働義務が消滅し、また使用者はこれを撤回できないはずである⁽⁵³⁾。ゆえに、行政解釈は、使用者の時季指定義務に、形成権類似の効力を認めていないように思われる。この場合、年休の効果がいつ発生するのかが問題となる。行政解釈は、労働者が年休を「実際に取得」することを求めている点や⁽⁵⁴⁾、指定した時季に労働を受領した使用者が「法違反を問われることになる」と述べている点からして⁽⁵⁵⁾、時季指定および指定日の労働不受領の双方によって、その日に初めて効果が発生することになると考えているのではなかろうか⁽⁵⁶⁾。

学説のなかには、(必ずしも明示的ではないが)2つの立場がみられるように思われる。一方の

(51) 西谷・同上 255-256 頁は病気休暇制度の整備が年休の完全取得に向けて重要であると指摘している。

(52) 「解釈」前掲(註 47) 11 頁答 5。

(53) 民法学の通説は、形成権の一典型例たる「解除」につき、「相手方に不当な不利益をこうむらせるおそれがある」として撤回を認めていない(我妻栄ほか『我妻・有泉コンメンタール民法 総則・物権・債権〔第 5 版〕』日本評論社、2018 年、1104 頁)。この理は当然、形成権一般に当てはまらう。

(54) 「解説」前掲(註 47) 21 頁 Q10。

(55) 同上 21 頁 Q11。

(56) 労働不受領拒否をもって労働義務が消滅する、という論理は順序が転倒している感を免れない。しかし、では行政解釈において、使用者による時季指定後、実際の時季指定日が到来するまでのどの段階で効果(労働義務の消滅、年休手当請求権の発生)が生じるのか、筆者にはよく分からなかった。

理論的には、使用者による時季指定を意思表示とみて、労働者の承諾時に効果が発生すると考える余地もある。しかしこの場合、労働者による「承諾」がないと効果が発生しない、という別の問題が生じることになる。

立場は、使用者の年休付与義務を、「使用者が時季を指定しなければならないことに加えて、指定した時季に実際に年休を付与することを内容とする⁽⁵⁷⁾」ものとして捉える立場である。この立場が、どの程度行政解釈と一致するのかは判然としないが、仮に使用者が「時季を定める」だけでなく、当該日に労働を受領しないことと相まって効果が発生するという趣旨であれば、行政解釈と同様の立場にたつものと思われる。これに対してもう一方の立場は、「使用者が時季指定した以上、その時点で年休の効果が生じている⁽⁵⁸⁾」と考える立場である。この立場にたてば、「労働者は当該日に時季指定権を行使したり、計画年休の対象に指定することはでき⁽⁵⁹⁾」ず、また当該日に労働者が後から出勤した場合にも「別に当日の出勤を命じた等の事実がない限り、原則として同条〔労基法 39 条 7 項〕違反にはならない⁽⁶⁰⁾」こととなる。

労働者が、使用者の時季指定に対し更に意見することはありえようし、立法趣旨の点から見てもこれを尊重することは望ましいから⁽⁶¹⁾、使用者の時季指定により直ちに効果が発生すると考える必要はないだろう。ただ、使用者による労務不受領を労基法 39 条の義務と位置づけると、労働者が勝手に出勤した場合にも、理論上、使用者に罰則が科されることになりかねない。また、労務受領拒否をもって労働義務が消滅する、という論理は順序が転倒している感を免れない。公法的義務と私法的義務を分け、労務を受領しても処罰対象とはならないが、禁反言の法理により、使用者は私法上の労務受領拒絶義務を負うと考えるべきかもしれない。

（3）労働者の意見尊重義務と時季指定

使用者は、時季指定に際して、労働者の意見を聴取しなければならず（労基則 24 条の 6 第 1 項）、聴取した意見を尊重する努力義務を負う（同第 2 項）。使用者による聴取を受けた際に、労働者が先んじて時季指定をすれば、その分だけ使用者は時季指定を行えなくなる⁽⁶²⁾（労基法 39 条 8 項）。本件法改正の趣旨が、労働者によるイニシアチブを尊重した年休取得の促進にあること、および、年休の時季指定の明確性や方法をめぐってしばしば労使間で争いが生じることを踏まえれば⁽⁶³⁾、使用者は、意見聴取の際にその旨を明示するべきであり、また時季指定とは明確に異なる手続きを設けるべきである。例えば、「特に異議がなければ●月▲日にするがどうか」といったような、意見聴取か時季指定かを明確に区別できないような手法は、法定の意見聴取義務を果たしたと評価され

(57) 奥田・前掲（註 2）22 頁。下線部筆者。

(58) 野田・前掲（註 3）113 頁。

(59) 同上。

(60) 同上 115 頁。

(61) 野田・前掲（註 3）114 頁も、いったん使用者が指定した時季について、「使用者が労働者の意見を尊重することにより事後に変更することは可能である」と述べている。それゆえ、効果発生時期如何という筆者の立てた問いがミスリーディングである可能性もある。

(62) 大内・前掲（註 4）90 頁。

(63) 例えば、労働者のメールによる年休の時季指定に対し、電話連絡（就業規則の明示する指定方法でない）がなかったとして取られていなかったことを理由に、これを無断欠勤に当たると述べた事案として、公益財団法人後藤報恩会ほか事件・名古屋高判平 30・9・13 労判 1202 号 138 頁（同言動がパワハラに該当し不法行為を構成すると判断）。

るべきではない。労働者が、自由な意思にもとづいて意見することが難しくなるからである。

實際上、最も問題となると思われるのは、使用者による5日の時季指定の後に、労働者がそれらとは別の日を時季指定し、5日を超える自由年休を取得した場合である。この場合においても、使用者による当初の時季指定は、「特段の取り決めがない限り、当然に無効とはならない⁽⁶⁴⁾」、とするのが行政解釈の立場である。しかし、労働者が自由年休を「病気などのためにとっておく」ことを妨げないよう配慮する、という立法趣旨に照らした場合、労働者によるイニシアチブを事実上制約する解釈には疑問も残る。また行政解釈は、使用者による時季指定の時点で、直ちに効果が発生するとの立場をとるわけではないと考えられるので⁽⁶⁵⁾、その点の整合性にも疑問がある。

確かに、使用者による意見聴取の段階で、労働者は自ら時季指定権を行使することができる。それゆえ、この場合にまで労働者を保護する必要性は決して高くはない。しかし、再度の意見聴取を経て使用者が時季指定を変更することも許される以上、立法趣旨に鑑みれば、①労働者の意見と指定された時季の隔たりが大きく、かつ②使用者の指定した日時 of 到来までに十分に変更が可能である場合には、特段の定めがなくとも、使用者の当該時季指定が無効となると解する余地が残るように思われる⁽⁶⁶⁾。

なお、労働者Aに対する使用者の時季指定と、労働者B自身による自由年休の時季指定がバッティングし、「事業の正常な運営を阻害する場合」がありうる。この場合、Aの年休とBの年休のいずれを優先すべきか。立法趣旨は、各個別の労働者について、自由年休を「病気のためにとっておく」ことを使用者の時季指定が妨げないよう配慮したに過ぎないと解されるから、労働者Aに対する年休を優先させて差し支えないと考えられる。長期連続休暇を保障するという観点からも、使用者による時季指定を否定する理由はない⁽⁶⁷⁾。

(4) 前年度から繰り越した年休の扱い

行政解釈は、労働者が「前年度からの繰越分の年次有給休暇を取得した場合は、その日数分を法第39条第7項の規定により使用者が時季指定すべき5日の年次有給休暇から控除することとなる」としている⁽⁶⁸⁾。これに対して学説は、「繰过年休を取得しても、付与義務のある5日……から減じられるべきではない」と批判している⁽⁶⁹⁾。その根拠は、①本件法改正の実質的な意義を減殺してしまうこと、②年休付与義務の適用対象労働者を決定する際には繰过年休を考慮していないこと、に求められている。本稿が検討した立法趣旨の面から見ても、繰过年休の取得日を、使用者が時季指定すべき5日から除くことに問題はない。繰过年休は、前年において行使できなかった権利の行使

(64) 「解釈」前掲(註47)11頁答8。

(65) 本稿3節(2)参照。

(66) 野田・前掲(註3)113頁は、「労働者が時季指定権(第5項)を行使したときには、その日数分について使用者の時季指定は撤回せざるを得なくなる(8項)」とする。

(67) 野田・前掲(註6)234-235頁は、計画年休と自由年休の関係についてはあるが、「『事業の正常な運営を妨げる場合』に年休の効果が阻止されるのは、第4項〔現第5項〕による年休と解さざるを得ない」と述べている。この理は、使用者による時季指定との自由年休との関係にも妥当と思われる。

(68) 「解釈」前掲(註47)10頁答4。

(69) 野田・前掲(註3)117頁。

に過ぎず、労働者のイニシアチブが別途問題となる場面ではないからである。学説の立場が妥当であると思われる。

（5）事業譲渡時における年休の引継ぎ

事業譲渡等により労働契約が他の使用者に承継された場合、指定年休付与義務制度はどのように運用されるだろうか⁽⁷⁰⁾。年休日の時季指定以降に契約が承継された場合、承継先の使用者は、承継元の使用者による年休指定を尊重し、当該指定日に労働者に休暇を付与する義務を負うと解すべきである。確かに、年次有給休暇の付与義務は、労働者を「雇入れ」た使用者にのみ課される（労基法 39 条 1 項）ものであり、対世効を有しない。事業譲渡において従前の労働条件が維持されるべき旨を定めた明文の法規範もないことを踏まえれば⁽⁷¹⁾、譲渡企業と譲受企業との合意により時季指定を引き継がないことができる、との解釈も成り立つ余地はある。しかし、労働者による時季指定を尊重しつつも、年休の強制付与を義務付けるといふ本件法改正により、対象となる労働者に少なくとも 5 日間の年休を付与することは、公序（民法 90 条）となったと考えるべきであろう。したがって、①事業譲渡契約において譲渡会社の時季指定した年休日を明示的に引き継がない旨の条項がある場合には、当該部分は公序良俗に反するとして無効とされるべきであり、②かかる言及がない場合には、黙示の合意により譲渡会社による時季指定も引き継がれたと解釈すべきである。

（6）従来の休業日を労働日とする旨の就業規則の不利益変更の効力

労働契約法 8 条は、「労働者および使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる」旨を規定しており、この理は、労働者の真に自由な意思による同意があるならば、就業規則により労働条件を変更する場合にも当てはまると考えられる⁽⁷²⁾。また同意がない場合にも、労働契約法 10 条により、周知要件と合理性要件を充たすことを条件に、就業規則の不利益変更が可能となる。これらの方法により、使用者が従来の休業日を勤務日に変更したうえで、変更した日を年次有給休暇として指定することはできるだろうか。

行政解釈は、「実質的に年次有給休暇の取得促進につながっておらず、望ましくないものです⁽⁷³⁾」とのみ答えている。行政解釈の性質上、私法関係への言及を避けたものと思われるが、原則的に、かかる就業規則の不利益変更は、労働基準法 39 条の趣旨を没却するため、労働契約法 10 条所定の「合理性」を欠き無効となると解釈すべきであろう。仮に当該変更は労働者の個別同意があるとしても、年次有給休暇それ自体は、金銭補償を許さない性質のものであるから、当該個別同意は労働基準法 39 条を潜脱するものとして公序（民法 90 条）に反し無効と解すべきである。

これと関連して、実務上重要と思われるのは、法定の年次有給休暇とは別に、企業が独自

(70) フーズシステム事件・東京地判平 30・7・5 労判 1200 号 48 頁は、派遣労働者が派遣先に直用された事案ではあるが、派遣元における有給休暇の残日数が引き継がれたか否かが問題となった。

(71) 西谷・前掲（註 5）241 頁。

(72) 山梨県民信用組合事件・最二小判平 28・2・19 民集 70 卷 2 号 123 頁。

(73) 「解説」前掲（註 47）21 頁 Q7。

に設けた特別休暇の取り扱いである。行政通達は⁽⁷⁴⁾、「取得の事由及び時期を限定せず……法定の年次有給休暇日数を上乗せするものとして付与される」以外の特別休暇について、特別休暇を廃止して年次有給休暇に振り替えることは「法改正の趣旨に沿わない」としている。これに対して、実務家からは、例えば取得時期が夏季（7月から9月）に限定された「夏季休暇が確実に取得できている会社は、名目は異なるにせよ何らかの形で5日間の休暇を取得させる目的は果たしているのですから、それを上回り5日の年休取得を求めることは少々酷な気がします」との疑問が呈されている⁽⁷⁵⁾。しかし、企業による独自の休暇付与は本来、法定年休の完全消化を前提とするものと考えられるから、行政通達の解釈は当然であろう。

むすびに

以上、本件法改正の立法趣旨について検討するとともに、指定年休付与義務制度にかかる解釈上の論点について検討してきた。本件法改正に関する立法資料の渉猟から分かったことは、①使用者による年休の時季指定が、労働者が年休を「病気などのためにとっておく」ことを妨げないよう配慮が払われた結果、②有給取得日数の向上という、いわば「中身」の利益が、労働者のイニシアチブ（自己決定）による時季指定という「器」の利益に、譲歩を余儀なくされたことであった。そのため、自由年休、計画年休そして使用者の時季指定による年休の3つが混在することになり、結果として、かなり複雑な法解釈が必要となっている。本稿は、いくつかの解釈論を検討したが、明確な答えを出せたものは少ない。しかし問題提起に留まるとはいえ、特に使用者の時季指定により年休の効果が発生するのはいつか、そもそも使用者の時季指定の法的性質は何か、といった点の検討は今後の課題となろう。これに対する解答により、他の解釈問題も左右されるからである。また、本稿は能力上の制約から、解釈論上の課題を網羅的に検討したわけでもない。今後の更なる理論的検討が必要なことは論を待たない。

最後に、立法論的課題に一言触れておきたい。そもそも、本来求められる年休政策は「連続休暇の取得を制度化し、実際の〔年休〕取得日数を増やすこと⁽⁷⁶⁾」のはずである。学説は一致して、労働者への意見聴取と使用者の年休付与義務を中心とした制度への転換を訴えている⁽⁷⁷⁾。筆者もこれに左袒する。そのためには、有給の病気休暇制度の創設が重要な課題となるであろう。本件法改正において制度の抜本的転換が実現しなかった理由の一つは、病気のための年休利用ができなくなることを、労使双方が懸念したことにあつたからである。この点の検討は、しかし他日を期すほかない。

（ふじき・たかし 帝京大学法学部助教）

(74) 「解釈」前掲（註47）13頁答12。

(75) 岩崎仁弥「解釈通達を踏まえた年休規定の最終決定版②」『ビジネスガイド』868号（2019年）44頁。もつとも、同論文の主旨は、「取得時期が夏季に限定されていた休暇（さらに特別休暇なので次年度への繰越もできない）を、取得の事由および時季を限定しない法定を上回る年休として位置づけ」直すことにより、計画年休ないし使用者の時季指定を可能とする制度変更が望ましい、との主張にある。

(76) 和田・前掲（註13）39頁。

(77) 奥田・前掲（註2）25頁、野田・前掲（註3）115頁、大内・前掲（註4）93頁。