

スペインにおける年次有給休暇と産前産後 休暇の両立可能性についての判例法理の変 更

岡 部 史 信

目 次

はじめに

一、年次有給休暇と産前産後休暇の両立可能性に関するスペインの裁判所の伝統的判例法理と
欧州司法裁判所の新解釈

1. スペインの裁判所の伝統的判例法理についての分析

2. 2004年3月18日欧州司法裁判所判決の新機軸

二、2004年3月18日欧州司法裁判所判決がスペイン判例法理に与えた影響

1. マドリード社会裁判所による新たな理論構築の試み

2. マドリード自治州管区高等裁判所の見解

3. 最高裁判所における判例法理の変更

三、2005年11月10日最高裁判所判決の意義とその後の判例への影響

1. 2005年11月10日最高裁判所判決の注目点とその意義

2. 2006年3月3日の男女平等法案への影響

3. 2006年11月20日憲法裁判所判決の法理

結びに代えて

はじめに

女性が労働市場で統合され、安定的な就業・労働活動を確保し、職業上のキャリアを形成していくことに対して、「女性であること」それ自体が深刻な障害となってきた／いることは世界各国において一般的に見られる現象であって、とうぜんスペインでも例外ではない。そして、この「女性である」という与件に、さらに「妊娠・出産・母親たる女性である」という条件が重なれば、総じて企業による恣意的または差別的な取り扱いの対象とされる可能性が格段に高まることもまた否めない事実である。要するに、「女性であること」、「母親であるこ

と、「家事の主たる担当者であること」は、企業側の視点からすれば、女性だけに特別な配慮を講じなければならず、男女間の生産性に不均衡を生じさせ、しかも結果的に企業利益に影響し得るマイナス的要素とみなされてきた¹⁾のである。

こうした状況の中にあつて、職業生活における男女間の同一条件の確立や差別根絶に向けての努力は、国際社会や欧州共同体レベルでは周知のようにすでに数十年前から着手されており、欧州司法裁判所でも男女平等の実現に向けて制定された各種共同体法規範に依拠して、妊娠・出産・育児といった女性に多くの負担をもたらす原因に基づいて、例えば、労働契約の拒否を否認したデッカー事件²⁾やマールブルグ事件³⁾、解雇の効力を否認したウエップ事件⁴⁾、期間の定めのあるパートタイム契約の更新を拒否したメルガル事件⁵⁾やテレ・ダンマルク事件⁶⁾などを通じて、出産や育児を原因とする差別的な取り扱いは「性を理由とする直接的な差別」と推定されるとする法理を確立するための基礎固めが行われてきた。こうした努力の根底には、妊娠または出産した女性に不利な結果を生ぜしめる取り扱いの正当性が容認される可能性が極端に制限されるという意識を一般的に確立することにあつたといえるであろう。

こうした共同体法秩序の方向性に合わせて、近年スペイン労働法の整備も急速に進められている。もっとも、労働関係上の取り扱いについては、各国において多種多様な形態が存在していることはいうまでもなく、その意味では共同体法規範にも欧州司法裁判所の判決にもいまだ多くの問題に対する明確な見解や基準が確立されておらず、スペインでも企業側と女性労働者の間で各種の紛争が生じている。このうち、近年最も注目を集めた紛争のひとつが、年次有給休暇と産前産後休暇の期間の一部または全部が重複した場合の両方の休暇の取り扱いについてのものであつた。この問題について、スペイン最高裁判所は、欧州司法裁判所が2004年3月18日のメリノ・ゴメス事件判決⁷⁾を通じて展開した理論を受け入れ、2005年11月10日の判決で従来までの判例法理を完全に覆したのである。

それでは本稿では、この問題に関してスペインの裁判所がメリノ・ゴメス事件判決以前にどのような考え方を主張していたのか、そしてそうした主張が欧州司法裁判所の当該判決を契機としてどのように変化したのか、さらにそのよ

うな判例法理の変更がその後の法整備にどのような影響を与えたのかを分析しておくことにする。

一. 年次有給休暇と産前産後休暇の両立可能性に関するスペインの裁判所の伝統的判例法理と欧州司法裁判所の新解釈

1. スペインの裁判所の伝統的判例法理についての分析

出産や育児を原因とする労働契約の停止期間と年次有給休暇取得のために予定されていた期間が一致する場合の取り扱いについての具体的な法規制が行われたのは、国際的な法規範およびスペイン国内法規範の両方のレベルでもほんの数年前からのことであって、それ以前にこの問題を正面から取り上げた明確な規定は存在せず、その解決はもっぱら裁判所の判断に委ねられてきた。この問題の本質は、産前産後休暇を取得した女性労働者である場合には年次有給休暇の取得について特別な配慮が必要とされるかという点に収斂されるであろう。それでは、スペインの裁判例がこの点をどのように判断してきたかについて、最高裁判所が当該問題について初めて統一的な見解を示した1995年11月30日の判決を通して分析する。

(1) 当該事件の概要は次のとおりである。Y社の従業員であった女性労働者Xは、Y社労働協約で1992年8月に予定されていた全従業員のための一斉年次有給休暇期間と一致する期間に産前産後休暇を取得することになったため、当該年の年次有給休暇を取得できなかった。このため、後日改めて12月に年次有給休暇の取得を個別に申請したところ、Y社は年次有給休暇の個別調整が不可能であるとしてこれを拒否した。このためXは、12月における年次有給休暇の取得を求め、また予備的に、当該年内に取得できない場合にはその相当する代替的補償を求めて提訴した。

この請求に関して、社会裁判所（第一審）は、Xの主位請求を棄却したが、予備的請求については心身に生じた不利益に対する補償を認容する判決を下した。しかし、この第一審判決を不服としてY社が控訴したところ、カタルーニャ自治州管区高等裁判所は、1994年3月15日、第一審判決を一部破棄し、一転してXの予備的請求も退け、Y社側の主張を認容する逆転判決を下した。¹⁰ このた

め、Xが上告した。

この事件の争点は、産前産後休暇と労働協約で締結された年次有給休暇期間が一致する場合に、女性労働者は、あらかじめ労働協約で定められた期間と異なる期日に個別に年次有給休暇の取得を請求する権利、または当該年内に年次有給休暇を取得できない場合に、それに相当する補償を請求する権利を有するか否かという点である。そして、これらの論点を考察するには、具体的に、仮に女性労働者がこうした権利を否定されるとすれば、憲法40条2項¹³⁾やILO第132号協定¹⁴⁾が定める「年次有給休暇の保障」に違反しないのか、また、妊娠や出産を理由として休職した女性労働者にこうした権利を認めないことが憲法14条¹⁵⁾で規定する「性を理由とした差別」に該当しないのか否かを明らかにすることが必要である。

(2) この事件に対して最高裁判所は、1995年11月30日、上記各論点について以下のような理由を示してXの上告を棄却した。¹⁵⁾

まず、憲法40条2項との関係については、「確かに憲法40条2項は年次有給休暇を保障しているが、その取得のための具体的な期間の決定は、労働者憲章法38条2項¹⁶⁾で明記されているように、企業と従業員の代表両当事者の意思で決定され(る)。[この協議において、] 集団的な性格でその取得を協定することができ、すべての労働活動を停止して全従業員に付与される年次有給休暇の期間を決定することができる。法定された唯一の例外は、企業の保持および復旧その他これに類似した業務を行う労働者に関してのみである。[したがって、] 集団的な性格で年次有給休暇の取得期間が決定された場合、一時的就労不能による休暇を取得していた特定の労働者のために新たな指定をすることは実現不可能である。(…) [ゆえに、] こうした [一時的就労不能などの] 原因により [年次有給休暇の取得について] 不利益を被った者は、その結果を受忍しなければならない」とした。また、ILO第132号協定との関係についても、「ILO第132号協定5条4項は、病気、事故または母性保護の期間、および一般的に労働者の意思とは無関係な理由により欠勤する期間が、年次有給休暇〔取得日数〕を累積するという目的において出勤した期間として算定される〔と規定し〕、また同協定6条2項は、病気または事故の〔療養〕期間が年次有給休暇の一部に参入されない〔と規定しているにすぎないから〕、当該事件の場合はこうした状況に

当てはまらない」とした。すなわち、最高裁判所は、憲法40条2項やILO第132号協定が産前産後休暇を取得した女性労働者の年次有給休暇を個別に保障する意味まで含んでいないとする立場を明らかにしたのである。

次に、年次有給休暇の経済的代償については、「労働者憲章法38条1項には、〔年次有給休暇は〕経済的な代替が許されないと規定されて〔いる〕。当該休暇は一年間のものであり、同法廷は、一年の期間内に取得されなかった年次有給休暇権が直ちに消滅することを繰り返してきた¹⁷⁾として、他の休暇を取得したことなどによって年次有給休暇を結果的に取得できなかった場合には、自動的にその請求権が消滅するという見解を改めて表明した¹⁸⁾。

最後に、憲法14条との関係については、「年次有給休暇の個別的な取得をXに認めないとしたY社の決定が憲法14条で禁止されている性を理由とする差別となるという推論には、全く法的根拠がない。なぜなら、この決定が性別にかかわらずY社の全従業員に適用される集団的な性格の協定に基づいていることは明白だからである」として、この事件が差別の問題とは無関係であるとする見解を述べた。したがって、この立場から敷衍して、憲法39条¹⁹⁾が家庭および特に母性の保護を規定していることとの関係についても、「この原則は、(…)労働の領域において、労働者憲章法が、授乳期の休暇(37条4項)、育児休暇(46条3項)²⁰⁾、多産により連続16週間を延長する休暇期間(48条4項)²¹⁾で〔家庭および母性の保護制度を〕発展させている。Xが年次有給休暇を希望するなら、これらの権利が保護されないことは明らかである」として、年次有給休暇も産前産後休暇を含めたその他の休暇も、「休暇」という意味において同等のものであるとする考え方が示されたのである。

(3) この最高裁判所判決の分析を通じて読み取れることは、企業内において正式な手続きで全従業員の年次有給休暇の取得を予定する労使協定が存在しているときには、年次有給休暇取得期間と産前産後休暇その他の労働者憲章法が規定する休暇の期間とが重なる場合において、一時的労働不能または出産や育児を理由とする休暇を取得していた者は、年次有給休暇を新たに指定できないという立場であり、総じて女性労働者にとって極めて厳しい考え方を従来の裁判所が採用していたということである。すなわち、「年次有給休暇の付与に際して、企業側に労働者が健康な状態でその権利を取得し得ることまで保障するこ

とを義務づけたものではない〔く〕」、また「労働者憲章法の趣旨は、企業側が労働契約の停止期間中に年次有給休暇を付与すること自体を妨げるものではないが、年次有給休暇中に当該停止期間が発生した場合において、その後に年次有給休暇を付与する義務を企業側に課すというものではない」という視点から、この両方の期間が一致するような場合、女性労働者には産前産後休暇を取得する権利が認められるにすぎず、年次有給休暇の未消化日数分に相当する経済的代償を求めることも、また年次休暇計画で予定されていた以外の期間に新たな年次有給休暇を取得することもできないと判断されてきた²⁴⁾。要するに、裁判所の従来の考え方の根底には、出産や育児を理由とする欠勤とその他偶発的事情による一時的就労不能による欠勤が、少なくとも労働活動を阻害する要因として同じ性格のものであるとする意識があったことがうかがえるのである²⁵⁾。

2. 2004年3月18日欧州司法裁判所判決の新機軸

スペイン国内でこのような考え方が一般的であった状況下において、同題の問題に対する欧州司法裁判所のひとつの判決がスペインに大きなインパクトを与えることになった。この判決こそ、2004年3月18日のメリノ・ゴメス事件判決である。

(1) メリノ・ゴメス事件の概要は次のとおりである。原告メリノ・ゴメス（以下、Xと称す）は、1994年9月12日から被告会社Y社で勤務している女性作業員であった。Y社では、毎年の労使協定で年次休暇計画が作成され、例年原則として8月に年次有給休暇が付与されるが、例外的に9月にも申請できるとされていた。そうしたなかXは、2001年5月5日から8月24日まで産前産後休暇を取得していたため、2001年5月7日に締結された労使協定による年次休暇計画において9月申請の手続きを行うことができなかった。しかしXは、産前産後休暇期間が終了した直後に、2001年8月25日から9月21日まで、または2001年9月1日から9月27日までの年次有給休暇取得をY社に申請した。ところがY社がこの申請を拒否したため、Xは代替日における年次有給休暇の取得を求めて、2001年6月1日、マドリッド社会裁判所にY社を提訴した。

この事件の争点は、産前産後休暇を取得した女性労働者に対して、企業側がすでに予定されていた年次休暇計画を変更して年次有給休暇を付与する義務が

生じるか否か、また仮にそうした義務が生じるとすればその法的根拠は何かという点であり、上記のようにスペインの裁判所ではこれまで明確に否定されていた点であった。

(2) マドリッド社会裁判所は、従来までの裁判例で両方の休暇期間が同時発生する場合に年次有給休暇期間が無効となると推定されてきたことに対して、上記一連の欧州指令の各種条項に関連する欧州司法裁判所の裁判例を参照しつつ、新たな解釈の構築をスペイン国内でも試みようとした。もともと、そのための前提的な問題として、妊娠中の女性労働者の時期変更を容認し得る法的根拠は何か、仮に変更が認められるとしても、スペインのように国際基準を上回る年次有給休暇日数を労働者に付与している国では、その国際基準の日数を下回る分だけの変更であるのか、または国内法規で定める全日数を対象とするのかという疑問を解決する必要があった。このためマドリッド社会裁判所は、上記一連の欧州指令の条項が女性労働者に対して産前産後休暇期間と異なる期日に年次有給休暇を取得する権利を保障したものと解釈し得るか否か、そして仮にそのような解釈が肯定されるとすれば、1993年指令第104号7条1項で定められている年次有給休暇最低日数よりも長い日数を規定する国内法においても、その優先的な適用が可能であるか否かを欧州司法裁判所に問題提起したのである。

(3) マドリッド社会裁判所のこうした疑問に対して、欧州司法裁判所は肯定的な判断を示した。すなわち、最初の疑問点については、「1992年指令第85号は、企業で予定されている年次有給休暇期間と出産や育児に必要な状況が一致した場合について、出産または哺乳期間における女性労働者の弱い立場〔を見据えて〕、当該女性労働者に対してそうした状況における産前産後休暇を定めて〔おり〕」、また「1993年指令第104号7条1項は、加盟各国が、すべての労働者の安全および健康の保持を保障する効果的な休息を実現するために、すべての労働者に対して少なくとも4週間の年次有給休暇を付与し得るための必要な手段を講じることを指示している」のであって、ゆえに「年次有給休暇を取得するそれぞれの労働者の権利に関して、加盟各国で例外を設けることは許されず、かつその適用については、1993年指令第104号7条1項で明記された制限内においてそれぞれ実行しなければならない欧州共同体の社会権原則であるとみなさな

なければならない²⁰⁾」との見解を示した。この観点から、したがって2つめの問いに対しても、「女性労働者には、それぞれの国内法規範で規定されている共同体法規範で定められた最低年次有給休暇日数を超える長期の年次有給休暇を取得する権利がある²¹⁾」ことを認容した。

この事件を通じて欧州司法裁判所は、その時点までに発令されていた一連の欧州指令を改めて解釈し直し、「1993年11月23日指令第104号7条1項、1992年10月19日指令第85号11条2項a号²²⁾および1976年2月9日指令第207号5条1項の諸条項は」、産前産後休暇を取得している女性労働者にも、労働契約に含まれるすべての権利が保障されなければならないとする趣旨であって、「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で解釈しなければならない²³⁾」との新たな見解を示し、具体的に妊娠中の女性労働者が取得した産前産後休暇期間と、正式な労使協定で事前に予定された年次有給休暇期間が重なる場合にも、当該年次有給休暇期間とは別の期間に女性労働者がその権利を取得し得るとする考え方を明確に示したのである。

(4) この欧州司法裁判所判決の注目点は、この問題を正面から取り上げた共同体法規範が存在しないなかであったが、年次有給休暇と産前産後休暇の両立性を否定することは、理論的に、少なくとも男性と同一条件で労働提供すべき女性だけがその母性に関連する状態を原因として年次有給休暇の縮減を余儀なくされるということであって、このことは女性差別に他ならないことを意味しているとしたことである。すなわち、上記のように欧州司法裁判所は一連の判決を通じて、妊娠または出産した女性労働者に対する労働関係における法的取り扱いの平等の確立に努力しているが、この判決も同じベクトルにおいて、特に両方の休暇が同時発生する場合での、その両立可能性を初めて具体的に確認したという点で大きな足跡を残すものであったといえるであろう。

二、2004年3月18日欧州司法裁判所判決がスペイン判例法理に与えた影響

もっとも、スペインの判例法理の変更の直接的な契機となった事件は、2003年に発生した以下の事件であった。

1. マドリッド社会裁判所による新たな理論構築の試み

(1) この事件の概要は次のとおりであった。Y社の正規従業員であったXは、2003年6月に一般的な病気に罹患し、これが原因で6月30日に一時的就労不能となり病気休暇を取得した。このときXは妊娠していたが、この病気治療の処置が原因で当初予定されていた出産時期が早まり翌7月23日に出産したため、この日から産前産後休暇を取得して再び休暇期間に入った。ところで、Xが当該休暇を取得した期間は、Y社ではすでに全従業員のための2003年の年次休暇日程表の作成が終了しており、Xに指定されていた8月1日から31日までの年次有給休暇期間と重なる時期であった。このため、産前産後休暇を取得し終えた時期に、必然的に当初予定されていた年次有給休暇取得期間も終了していたXは、その後改めて2003年のうちに取得する代替の年次休暇を申請し、これが不可能な場合には当該年次有給休暇中の賃金相当分にあたる850ユーロを支払うようY社に求めた。しかしY社側は、労働協約には「年次有給休暇取得期間中に労働者が傷病により入院を余儀なくされる場合には、当該休暇が停止され、経過した日数分は後日企業が指定する日に取得することができる」とする規定しか存在しないことを根拠に、Xの請求をすべて拒否すると通知した。そこでXは、産前産後休暇取得後に代替の年次有給休暇を取得する権利の存在を求めて提訴したのである。

この事件の争点は、従来までの裁判例では否定されていた両方の休暇期間が重なる場合に企業側が代替の年次有給休暇を付与する義務があるか否かということだけではなく、さらにそうした代替の年次有給休暇が付与されない場合には、その重複期間分が労働者憲章法38条1項で禁止されている「経済的代償」の例外となり、女性労働者に対する当該日数分の報酬の支払いが認められるのかという点であった。この点も、従来までの裁判所の見解では完全に否定されてきたことであった。

(2) この事件の第一審となったマドリッド社会裁判所は、欧州司法裁判所の上記見解に依拠した判決を下した。すなわち、2003年11月25日、共同体法規範に従い、年次有給休暇についての労使協定を締結する場合には、産前産後休暇と年次有給休暇の2つの権利を保障することを見据え、妊娠した女性労働者の特別な状況を考慮すべきとされている点に留意し³⁰、かつスペインの労働法秩序

における「より好ましい規範を適用する原則」³⁰⁾に照らして、共同体法規範のこうした解釈の仕方が本件の主たる争点でも適用し得るとした。そして、Y社に対して、Xには、1993年指令第104号7条から判断して、通常の暦日計算の範囲内で新たに31日間の年次休暇を取得する権利があり、予備的に〔Xが請求した〕期間内での年次休暇の付与が不可能である場合には850ユーロをXに補償するよう言い渡したのである。

(3) マドリッド社会裁判所のこの新たな理論構築の試みは、女性労働者の仕事と家庭生活の調和をメインストリームな課題としてきている国際的な潮流を敏感に感じ取っての挑戦であったといえよう。この意味で、国内法規範に直接的な根拠を見出せないなかで、共同体法規範の諸条項を間接的に援用し、より好ましい規範を適用する原則と結びつけたことは、スペイン国内における新たな解釈の先鞭となったという点で評価に値するといえよう。もっともこの判決では、休息を保障する意義に照らして年次有給休暇の付与の例外は認めないとする1993年指令第104号7条1項の考え方にに基づきながら、十分な根拠を示すことなく経済的代償の可能性を認めている点、またその経済的代償は女性労働者が請求した期日に代替の年次有給休暇が付与されない場合に発生するとした点にはやや疑問が残る。年次有給休暇の本来の趣旨からすれば、原則として他日に年次有給休暇を付与すると考えるべきであり、また年次休暇計画を変更して年次有給休暇を付与するものである以上、女性労働者の年次有給休暇権行使の理由を十分配慮する必要は当然あるが、企業側の事情との調整において新たな期日を調整すべきであり、安易に経済的代償を認めるべきではなかったと思われる。

2. マドリッド自治州管区高等裁判所の見解³¹⁾

(1) マドリッド社会裁判所のこの新しい試みに対して、控訴審となったマドリッド自治州管区高等裁判所では、妊娠はあくまで偶発的な一時的不能であるとする従来の考え方が根強く踏襲された。すなわち、年次有給休暇を付与する企業側の義務の性格について、労働者に対して年次有給休暇を良好な健康状態で取得させる保障を企業側に求めるものではないとする従来の理論的前提から出発し、年次有給休暇と一般的な病気や出席を原因とする休暇とは別個の取り

扱いが求められるとされた。この主たる理由は、「年次有給休暇は、労働者が企業において1年間にわたって継続的または断続的な労働提供を行った後の心身の回復を図ることを目的とする休暇であって²⁹⁾」、「一般的な病気や出産を理由とする偶発的な一時的就労不能による休暇の目的や法的利益とは性格が異なる」からであるとされた。したがって、「企業において予定された年次休暇日程表に定められた期日に生じた一般的な病気や出産その他偶発的な事柄は、労働者が負うべき責任である」とし、2004年7月22日、一転してY社の主張を認容とする逆転判決を下したのである。

(2) 伝統的な判例法理およびこの控訴審の考え方によれば、実際問題として、「妊娠や出産をする女性である」ことに直接的に関連する状態において、一方の性である女性だけが不利な状況に置かれることは明らかである。このような考え方は、労働生活と家庭生活の調和および両立の確保が日増しに重要な課題とされて来ている今日的傾向の視点からは、性を理由とする直接的な差別であるということも確かに不可能ではないであろう。またそれだけでなく、企業側は母性保護に係わる休暇中にはとうぜん女性の労働提供を受領し得ないから、必然的にその賃金支払い義務が免除されるという点で明らかに企業に有利になる考え方であったといえよう³⁰⁾。

(3) この控訴審判決に対してXは、欧州司法裁判所が最近のメリノ・ゴメス事件で判示したように解釈される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項の諸条項によれば、労働者憲章法48条4項との関連において同法38条が解釈されるべきであり、マドリッド自治州管区高等裁判所の解釈には法違反があることを主張して上告した。このため、最高裁判所がこれまでの解釈を踏襲した判断を示すのか、またはメリノ・ゴメス事件判決の新たな法理を採用するのか、その判決に注目が集まった。

3. 最高裁判所における判例法理の変更³¹⁾

その注目の判決は、2005年11月10日に下された。

(1) まず、年次有給休暇と産前産後休暇の関係性、および両方の休暇の目的に関する2004年3月18日欧州司法裁判所の考え方については、「[マドリッド社会裁判所に示した1992年指令第85号および1993年指令第104号7条1項に關す

る解釈に一致して)、年次有給休暇を享受する権利の目的が産前産後休暇の権利〔の目的〕とは異なっていることが示されており(…)、後者の権利は出産期における女性の生物学的状態を保護し、他方で妊娠および出産その後の期間における当該女性と子の特殊な関係を保護することが目的である(とされている)。ゆえに、1993年指令第104号7条については、産前産後休暇の日にと(…)企業における全従業員の年次有給休暇の期間が一致(した場合には)、産前産後休暇の期間に拘束されなければならない当該女性労働者の後日における年次有給休暇の取得が妨げられないという意味において解釈されなければならない〔ず〕、さらに1992年指令第85号11条2項a号については、出産や育児の場合において、労働契約から派生する諸権利が尊重されなければならない〔ず〕そのうちのひとつが、明白かつ重要なものとして、〔それに相当する期間分の〕年次有給休暇の取得である〔と理解されている〕。(…)産前産後休暇と年次有給休暇の両立可能性の権利を否定することは、労働関係の展開における男女の法的取り扱いにおける明らかな差別となるという意味〔が〕強調されている」と分析した。このため、「欧州司法裁判所は、1976年指令第207号5条1項を、女性労働者が産前産後休暇期間とは異なる期間にその年次有給休暇を取得できなければならない、かつ両方の休暇期間が一致する場合には、年次有給休暇のために当該企業で定められた期日と異なる期日に年次有給休暇の権利を利用し得るという意味において解釈されなければならない」としている結論づけた。

(2)次に労働者憲章法38条と同法48条4項の関係については、「38条によれば、すべての労働者が、経済的代償によって代替されない〔最低〕30日間の、かつ労働協約または個別的な契約で定められなければならない年次有給休暇の権利を有している。〔この年次有給休暇については〕労使間の一般的同意または補足的に権限を有する労働裁判により当該期間を毎年計画し、企業側が年次休暇日程表を定め、かつそれを〔年次有給休暇取得予定日の〕2か月前までに労働者に通知することが義務づけられている。しかしながら、同法48条4項で出産の場合における休暇による労働契約の停止を定めていることも〔過小評価されてはならない〕。したがって、必然的に、〔労働者憲章法という〕基本的労働法規範において認知されている両方の権利が両立し得るものとして〔解釈されなければならない〕」とした。そして、それぞれの休暇の性格について、「一般

的な病気または出産もしくは育児から派生するものであろうと、一時的不能の休暇期間による法的利益の保護は、(…)年次有給休暇に固有の法的利益とは完全に異なるものである」と認識し、「(前者の休暇について)意図されている保護利益および目的は、一定の病理学上の処置における診察や治療、(ならびに)出産後の女性に必要な休息および(必然的に行われる)新生児に対する配慮[である]。[これに対して]年次有給休暇(の保護利益および目的)は、企業において1年間を通じての継続的または断続的な労働提供の後に、[労働者の]心身の回復をもたらすというものに他ならない」とした。したがって、「年次有給休暇と産前産後休暇の取得の両立性を否定することは、理論的に、少なくとも男性と同一の諸条件において労働を提供しなければならないはずの女性だけが、母性を原因としてその年次有給休暇を縮減されるということであるから、男女間の明確な差別となることを意味することになることを否定し得ない」と断言した。

(3) 以上のような理由を根拠とし、全体的に「この最高裁判所の判断に反対する判決の主張は、マドリッド社会裁判所によって着手された先決問題の決定において、2004年3月18日の欧州司法裁判所判決で確立された基準に真正面から衝突するものである」とした上で、最高裁判所は、上記1995年11月30日判決および1996年6月27日判決で繰り返されたような従来の考え方を一転させ、全員一致で、出産や育児を理由とする権利の完全性および性の平等をないがしろにし得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という意味で、欧州司法裁判所の法理および1992年指令第85号の規定するところに従い、Xが提起した上告を「認容する」としたのである。

三. 2005年11月10日最高裁判所判決の意義とその後の判例への影響

1. 2005年11月10日最高裁判所判決の着目点とその意義

(1) この最高裁判所判決の注目点のひとつは、女性に固有の生物学的状態である妊娠や出産が重要な社会的機能を果たしていることを改めて明確に認識し、この観点から共同体法規範を捉え直し、こうした原因を理由として女性労働者が被る経済的損害が保護されることなく放置されたり、または不利な取り扱い

受けたりすることが正当化されることはなく、むしろ使用者はそうした状態から派生するあらゆる経済的および企業組織上の責務を負うとされたことである。そしてこの原則的視点に立って、メリノ・ゴメス事件判決の法理を参照し、労働者の安全と健康の効果的な保護を実現するために実質的な休暇の取得を確保するという年次休暇取得権の目的が⁴¹⁾、出産および産褥期間における女性の生物学的状態の保護、ならびに母子間の特別な関係の保護を実現しようとする産前産後休暇権の目的と異なる性格のものであるとの前提から、欧州司法裁判所の見解と同じく、産前産後休暇を取得する女性労働者に対しても、1992年指令第85号11条2項a号が両立するという立場を明確にし、すなわち、当該事件については、出産の妨げになる一切の不利益が課されることなく、使用者は当該女性労働者に対して労働契約に固有の権利としての年次有給休暇の付与の責務を負うと判断したのである。⁴²⁾

(2) 注目点の2つめは、こうした考え方に基づいて、女性労働者が産前産後休暇を取得している状態であることは、それをもって労働契約に固有の権利の取得を奪い得ることにはならず、むしろ当該女性労働者が産前産後休暇の取得期間と異なる期間に、たとえ労使協定において全従業員にあらかじめ年次有給休暇が割り当てられた年次休暇計画や年次休暇取得日程表が作成されていたとしても、それとは別の期日に年次有給休暇を取得し得ると結論づけられたことである。要するに、最高裁判所は、この両方の休暇期間が重なって産前産後休暇を取得している女性労働者に対して代替の年次有給休暇を認めないことは、年次有給休暇に関する共同体各種指令の要求を成就するものとは判断し得ないとする立場を明らかにし、ゆえにあらかじめ指定されていた年次有給休暇取得日と異なる日における当該休暇の付与を拒否することが、労働者憲章法48条4項との関連で38条の規定に具体的に矛盾することになると初めて明確に判断したのである。従来から最高裁判所は、出産および育児に関する女性保護を規定する1976年指令第207号2条3項、および産前産後休暇に関連して女性労働者に対して有利でない取り扱いをすることが性を理由とする差別であるとする2002年欧州議会および委員会指令第73号2条7号3号に依拠して、女性労働者がその正当な権利を行使することが、労働条件の不利な取り扱いを生じさせる原因とはなり得ないとする考え方を繰り返してきたが、この判決ではさらに、具体

的に年次有給休暇権の行使についても同様に考えられることを初めて示したのである。

(3) 注目点の3つめは、労働者による新たな代替の年次有給休暇期間を指定する権利を使用者が認めないこと自体が、近時ますます重要度を増してきている家族生活と労働生活の両立可能性の模索の努力に真正面から対立するものであるとする考え方を明らかにしたことである。最高裁判所としては、「近年ますます家庭生活と労働生活の両立性」を求める声が高まりを示していることに配慮したといえよう。もちろん、この考え方の根底には、1999年11月5日に制定された労働者の家庭生活および労働生活の調和に関する法律の存在があったことがうかがえる。したがって、この休暇期間が当該労働者の年次有給休暇取得予定期間と重なる場合において、公平原則および男女平等原則を援用しつつ、年次有給休暇期間の新たな指定をする権利があると考えられたと思われる。

(4) もうひとつ忘れてはならない重要な点は、産前産後休暇の具体的な対象範囲を養子の保護にも実質的に拡大するという立場を明確にしたことである。最高裁判所は、出産や育児を理由とする労働契約停止期間の目的について、女性労働者に対して、出産後に休息およびその保護する子の世話をするために必要な期間を〔確保することが〕目的であるとの立場を明確にしている。要するに、子の出生または養子縁組によるその後の新たな現実と適合させるための期間として、女性労働者が労働から解放されなければならないという論理構成である。こうした視点は、母性保護の必要性について、従来は女性労働者の保健上の理由から正当とされていたにすぎなかったが、さらに社会労働の現実に女性労働者をより適合させるという点から評価しようとするものであるといえるであろう。⁴⁰ この点において、マドリッド自治州管区高等裁判所の考え方は、いまだ母性または出産を原因とする休息期間というものの考え方について、旧時代の発想から抜け切れなかったといわざるを得ないといえるかもしれない。⁴¹

2. 2006年3月3日の男女平等法案への影響

2003年11月25日マドリッド社会裁判所判決の新たな理論構築の試みと、2004年3月18日欧州司法裁判所判決の新たな見解に刺激を受けた2005年11月10日最高裁判所判決が、両方の休暇の両立可能性を再構築することを通じて、スベ

イン社会における実質的な男女平等を実現するための新たな一歩となったことは疑いようのない事実である。これらの判決の影響は、2006年3月3日の閣議において男女平等に関する組織法案が可決されたという事実に見出すことができる。⁴⁶⁾

(1) この法案の最初の注目点は、その目的規定である。すなわち、そこでは、あらゆる生活上の場面、特に労働の側面における女性差別を除去することを通じて、男女間の取り扱いの平等および機会の平等の原則を実効あるものにするということが明確に宣言された。そして、女性が平等な機会を確保するためのメカニズムとして、母性保護の権利が認識されるとし、かつ当該権利に対する保障が妊娠、出産および哺乳の結果から派生する社会的諸状況にまで及び得るとされたのである。この理論的帰結として、したがって、妊娠または出産に関連した女性に対するすべての不利な取り扱い、性を理由とする直接的な差別を構成すると認識されたのである。要するに、当該草案のこの目的は、これまでスペイン社会において暗黙の了解事項とされ、使用者によって頻繁にかつ顕在化しない形で行われていた女性差別となる行動のひとつを根絶させることをねらいとしたものであった。

(2) 草案の注目点の2つめとしては、労働者が時間を自由に処分する権利を前提とした上で、労働者の個人生活と家庭生活の調和を図るための権利が意識されたことである。この権利の目的は、男女労働者の家事や育児の配分を実現することであり、このために父親を名宛人とする8日間の特別休暇を確立することが主眼とされている。したがって、この草案が目指している内容は、単に母たる労働者の生物学的状態の保護を超えて、年次有給休暇とこの父親家事育児分担休暇の取得期間が一致する場合にも、父たる労働者には代替の年次有給休暇の取得が認められるということである。⁴⁷⁾ この考え方は、2002年指令第73号2条の7第4項において、産前産後休暇として女性労働者のために規定されたものと類似する父親家事育児分担休暇を取得する権利を男性労働者に付与しようとしている趣旨を具体化したものといえよう。この点において、母性保護の拡大概念として特別に保護される一連の副次的概念が含まれていることを忘れてはならない。すなわち、母性保護の目的は、直接的には女性の身体的保護であるが、単に母親または母子の健康や福祉を対象としているだけではなく、女

性労働者の労働市場への参加が増大する社会現実において、父親の果たすべき役割や社会的価値が再認識されてきており、父子の関係を含めて子の養育および家族の形成を保障することも対象としているのである。

3. 2006年11月20日憲法裁判所判決の法理⁵⁰⁾

この2005年11月10日最高裁判所判決の新たな判断基準および男女平等法制定に向けての立法作業は、その後の憲法裁判所の判決にも大きな影響を与えることになった。

(1) その契機となった事件の概要は次のとおりである。Y (被告団体) では、年次有給休暇の取得について、職員が当該年から翌年1月15日までにその権利を行使しなければならないとされていた⁵¹⁾。Yの正規職員であった女性職員X (原告) は、Yが定めた年次有給休暇計画に従って毎年8月に年次有給休暇を取得しており、2002年も例年通り8月に計画されていた。ところで妊娠中であったXは、2002年に予定されていた年次有給休暇取得日の数日前に一般的な病気に罹患して病氣療養休暇を取得し、その休暇が子を出産した9月25日まで継続した。そして、この9月25日からはXに16週間の産前産後休暇を付与することをYは決定した。そこでXは、翌年1月14日に産前産後休暇が終了した後に2002年の年次有給休暇の取得を改めて申請した。しかしYは、年次有給休暇の取得は上記のように当該年から翌年1月15日までに取得しなければならないとされており、したがって、Xの申請の権利は必然的に失効しているとしてこれを拒否した。

この事件の最大の争点は、産前産後休暇の取得期間が年次有給休暇期間と重なり、かつ代替的年次有給休暇の取得が法定期間内で不可能な場合に、産前産後休暇の取得は、労働者憲章法59条1項で定める年次有給休暇の取得限度期間を超えて請求し得る根拠となり得るのか、そしてそのように労働者憲章法を解釈しないことが憲法違反と評価されるか否かという点であった。この点は、先のマドリッド社会裁判所が年次有給休暇の経済的代償を認容したこととも関連する問題である。

(2) この事件の第一審となった社会裁判所は、「年次有給休暇の取得は定められた期間内に行われなければならない」、かつ「この期間は延長できない」もので

あり、したがって「法定された期間内にXが年次有給休暇を取得することは不可能」である以上、Xの請求は「認容できない」と判示した。そこでこの判決に対しXは、2つの観点から憲法裁判所による基本的人権の保護を求めた。ひとつは、当該判決ではILO第132号協定9条1項⁵³違反の可能性について何も言及されなかった点を挙げ、解釈上の不一致のある判決を受けたことでスペイン憲法24条1項⁵⁴が定める実効的な法的保護を受ける権利が侵害されたということ、もうひとつは、憲法14条で明確に禁止されている「性別」を理由とした差別的取り扱いであるという主張であった。

(3) Xのこの主張に対して憲法裁判所は、前者については社会裁判所の判決に解釈上の不一致があると主張するのであれば、司法権に関する組織法241条1項⁵⁵に明記されている訴訟行為の無効に関する特別な紛争解決のための上訴手続きを利用すべきであるから当該請求を受理できないとしたが、後者の主張については、以下の理由および論拠により保護請求を認容した。

まず、憲法14条の原則的解釈およびその解釈基準の労働関係への適用については、憲法裁判所の従来の解釈を踏襲⁵⁶し、次のように述べた。「[同条項が]特に性を理由とする差別を禁止していることについて、女性が社会的および法的な生活において[男性に比して]劣った状態[に置かれていた]歴史を終了させるという意思[の表明であるという点]で、その存在理由が認められる。(…)差別的行為[であるか否か]は、そうした行為を被る女性を軽視する結果が[もたらされるか否か]によって評価される(…)。[すなわち、]その行為とは、人間の尊厳を侵害する性格[のものであり]、(…)憲法で明確に禁止された何らかの要素との競合によって女性の権利(…)を制限するものである。したがって、(…)その他の動機との競合が正当性を有せず、そうした禁止された要素が労働の価値を低下させまたは侵害する根拠であることが証明された場合には、憲法14条の直接的な侵害を生み出すものであ[る]」との前提を確認した上で⁵⁷、「この種の差別には、単純に性別に基づいて(…)女性労働者を軽視する取り扱いだけでなく、(…)妊娠のような明らかに女性に[特有の]要因で生じるような、女性労働者の性と直接的または明白な関連をもつ理由または状況との競合に基づくものも含まれることは明らかである」との立場を明らかにした。そして、「憲法14条が労働関係の領域における女性の平等を実効性あるものにする

目的で拡大している範囲を決定するに際して、女性労働者の（…）雇用の保持のために、出産や哺乳〔などに伴う〕女性労働者の実際の不利益を補いかつ支援する（…）諸条件を想起〔しなければならない〕⁶⁰⁾とした。したがって、労働関係における憲法14条の適用については、「憲法14条で〔予定されている〕保護には、妊娠およびその後の期間における〔女性の〕生物学的状態に配慮した特別な意味〔が付着されており〕、（…）これは、単に妊娠および出産その後の期間における母子関係だけに限られるのではなく、女性労働者の〔妊娠・出産・その後の〕期間における状態から派生する一切の損益の発生を禁止するものであるから、（…）使用者をして、各種の差別的な手段が女性労働者の健康に与える身体的および精神的な結果〔の発生〕を回避し、同時に〔母性保護の〕状況に相応するすべての労働権を女性労働者に確実なものにする⁶¹⁾〔という視点から〕、〔使用者〕の組織的権限および懲戒権を制約する」とし、「この意味で、女性労働者の生物学的状態や健康を保護することと、その職業上の権利を保持することは両立し得るものとしなければならない、ゆえに妊娠またはそれに続く出産を原因とする〔女性労働者〕の価値を低下させまたは損害〔を及ぼす措置〕は、性を理由とする直接的な差別を推定させるものである⁶²⁾」と判示した。

そしてこの前提に立った上で、憲法上の権利としての年次有給休暇の性格および目的については、次のように解釈した。「年次有給休暇の権利は、その〔取得〕期日について絶対的なものというわけではなく、憲法において（経済政策および社会政策の）指導原則として40条2項に規定されている社会的国家に固有でありかつ放棄し得ない中核的権利を構成するものである。当該権利については、〔国内法規範では〕労働者憲章法38条1項、国際条約では特に1970年ILO第132号協定、および共同体法規範では特に1993年指令104号にも明記されている。これらすべての法規範では、立法者および行政のどちらも当該休暇の実際の取得を制限し得ないということは意味しないが、しかし、〔そうした制限は〕当該権利に固有の性格および目的から派生し、または憲法上の合法的な利益保護の必要からの制限を可能〔にすることである〕」との原則的見解を示し、その上で具体的に、「〔当該権利は〕労働ポストの持続性と密接に結びつい〔ており〕、ゆえにその日数は、一般的に、労働関係の継続日数との単純な結びつきにより現れるものである。当該権利の本来的な目的は、労働者に対して、その

労働生活と休息が適合し得るために必要であると評価される余暇〔活動の〕期間〔の取得〕を可能にすることである。(…)したがって、年次有給休暇の法定期間とは、労働者がその固有の生活について意識的かつ責任をもって自己決定するための自由によって特徴づけられる期間である⁶⁰⁾とし、さらに「年次有給休暇を規制する国内法規範および協約では、当該休暇の具体的な取得期間の取り決めおよび当該年内での取得期限という2つの時間的制限を含むのが一般的である〔が〕、この一体的な作用は、〔原則として〕当該年内の具体的な期間に年次有給休暇を取得することを労働者に義務づけるものである〔が〕不可抗力の場合には、他日に取得し得る〔ということである〕。(…)〔すなわち〕企業活動の正常な働きに基づいたこうした制限は、取得期日および時効に拘束された権利〔であり〕、ゆえに使用者に帰責性のない原因(…)によって予定された取得期間または消滅時効にかかる前に年次有給休暇を取得しない労働者は、その権利を失う〔ことなる〕」とした。

すなわち、「〔上記のように〕考慮すれば、必然的に、〔年次有給休暇の〕具体的な性格〔の限界〕を超えて、Xは妊娠およびその後の出産を原因として労働にかかわる損害を〔被った〕という結論が導かれる。〔すなわち〕例えば労働者が病気〔に罹患したなどの〕不可抗力を原因とする場合に、〔年次有給休暇の取得を〕制限することが合憲と判断されるということは、出産のような性と極めて密接に結びついた原因によって〔年次有給休暇の取得を〕無効とされる場合には、それを拒否し得るということである⁶⁰⁾。産前産後休暇は、女性労働者の『女性であること』の状態と密接に関連している。その主たる基盤は、家庭を保護することではなく、母性を保護することにある。1992年指令第92号前文14項がいうように、妊娠、出産および哺乳期間中の女性労働者〔の権利〕を侵害する可能性〔があるために〕、産前産後休暇の権利が必要とされるのである。したがって、〔当該〕休暇は、病気を原因とするそれとは性格の異なるものといえる。

また、年次有給休暇権の時間的制限および消滅の担保と評価できる〔法的根拠〕は、憲法上保障されている母親に対する保護〔の目的〕に反して作用し得るものではない。病気は、労働者の権利の視点から一定の影響・結果を伴う偶発的な出来事であるが、(…)決して特定の性の社会的地位や労働的地位と結びついた憲法上の価値ではない。したがって、確かに憲法14条は出産や出生率の

促進を列挙していないけれども、上記の状況に基づいた労働関係における女性に対するすべての区別または軽視した取り扱いを排除しようとするものである⁹⁵。出産の結果として労働関係を停止する女性労働者は、その労働権を完全に保持し、かついったんその停止が終了した場合には何らの損害を生じることもなく、その労働ポストに再編入されなければならない。具体的に、欧州司法裁判所が2004年3月18日のメリノ・ゴメス事件判決において、「一切の女性労働者は、その産前産後休暇と異なる時期に年次有給休暇を取得できなければならない」と判示したように、(…)年次有給休暇を取得し得る制限期日を過ぎる場合も(…)含まれる。したがって、Xの年次有給休暇の取得を否定することは、その妊娠およびその後の出産に基づくものである限り、性を理由とする直接的な差別であることを推定させることになる。

結びに代えて

最高裁判所や憲法裁判所の相次ぐ判例変更の流れの中で、2007年に男女の実質的な平等を実現する組織法が制定された。この組織法の主たる目的のひとつは、労働関係における男女の不平等を是正するため、家事や育児など家庭における男女の共同賃務の意識を促進させ、労働者の個人生活・家庭生活・労働生活の調和を図る権利を広く認めることであつた⁹⁶。そして、この視点から労働者憲章法の関連条項の改正も実施され、産前産後休暇を取得したことで年次有給休暇取得限度期間が経過する場合について、憲法裁判所の法理を取り入れ、同組織法追加規定11の6によって、労働者憲章法に「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38条3項が新たに追加されることになったのである。

さらに、本稿のテーマに関して注目に値すべき労働者憲章法の改正は、労働関係における男女の実質的な平等を実現する革新的な手段として、妊娠や出産

が重要な社会的機能を果たしていることを再確認した最高裁判所の法理を積極的に拡大し、労働契約の停止の原因について、組織法11の7によって、労働者憲章法45条1項d号に父親の個人的かつ排他的な権利としての「父親家事育児分担休暇」が新たに追加されたことである。これに関連して、労働者憲章法48条4項の産前産後休暇に関して、母親たる女性労働者が法令に従いその労働活動を停止する権利を有しない場合には、「父親が、母親の当該休暇に相当する期間、労働契約を停止する権利」を有することが新たに明記された。また、父親家事育児分担休暇を取得することによる労働契約の停止について、組織法追加規定11の11によって、労働者憲章法に「子の出生、養子縁組または保護の場合に、本法45条1項d号に従い、労働者は、連続13日間、労働契約を停止する権利を有する。この日数は、多子出産、養子縁組または保護の場合に、第二子から一人につき2日間延長される。この停止は、48条4項で規定された産前産後休暇期間の配分による取得分とは別のものである。」とすることなどを規定した48条の2が新設されたのである。

今日、スペインの行政機関レベルでは、すでにこうした新たな法規範の趣旨を実現し、各職員に対して子育てや家事労働において男女労働者に平等の意識を自覚させるための適切と思える各種制度が確立されつつある。今後民間レベルにおいても新たな条項が期待された効果を生み出すために、労働条件や労働環境を女性の諸状態に適合させたものに変革していく意識を使用者に定着させ、かつこうした法制度に対するコンプライアンスを促す政策を実現していけるかが大きな課題となる。

[最初に] スペインの年次有給休暇制度の全体構造と主要論点の整理については、「スペイン年次有給休暇制度の基本構造について」と題して、『大宮ローレビュー』第5号（大宮法科大学院大学、2009年2月発刊予定）で行っている。その「結びに代えて」において、「年次有給休暇〔が〕人権としての権利である」と主張されているセンペレ・ナバロ教授の言葉を借用し、「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な影響を与えているかについて〔今後〕順次展開する」と述べたが、本稿は、その個別的な問題のうちのひとつである産前産後休暇期間と年次有給休暇期間が一致する場合の両方の権利の関係性について分析・考察したものである。

次に、*Descanso por maternidad* と *paternidad* の訳語についてであるが、前者については「出産休暇」としてよいとも考えたが、妊娠および出産だけではなく、さらにその後の哺乳お

よび養育に係わる期間の休暇の意味も重要な視点として含まれていることから、本稿ではいちおう「産前産後休暇」と釈出しておいた。そして後者については、本文で見るように、伝統的に母親の産後の哺乳および養育に係わる部分の休暇の一部を担当する父親の休暇であることから、生硬な表現であることを意識しつつも、本稿では「父親家事育児分担休暇」としておいた。なお、2007年3月22日に男女の実質的な平等を実現する組織法 (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm. 71, de 23 marzo 2007 [RCL 2007, 586]) が制定される前には、例えば、労働者憲章法46条4項 (注7参照) において、休暇を取得する権利を有する「父親」について *padre* という直接的な表現が使われていたが、この組織法では *progenitor* という語が用いられ、その後の労働者憲章法の改正でも後者の語に統一された。休暇を取得する「男性」労働者の範囲には、生物学的な意味での父親・養父・その他親権を行使する男性が含まれることになるが、本稿においては制度の輪郭をはっきりさせるために、すべて「父親」という訳語を当てておくことにした。

注

- 1) Maria Luisa Rodríguez Copé, *Derechos de las Trabajadoras-Madres y Poder Empresarial: La Coincidencia del Periodo de Baja Maternal y de Vacaciones Anuales*, *Temas Laborales*, núm. 84/2006, pag. 168. なお、本稿の作成にあたっては、ロドリゲス・コペー教授のこの論文から多くのヒントを得た。
- 2) STJCE 8 noviembre 1990, Asunto Dekker c. Stichting Vormingscentrum Voor Jong Volwassen. [C-117/88].
- 3) STJCE 3 febrero 2000, Asunto Mahlburg y Silke Mahlburg y Land Mecklenburg-Vorpommern, [C-207/98].
- 4) STJCE 14 junio 1994, Asunto Webb c. Emo Air Cargo. [C-32/93].
- 5) STJCE 4 octubre 2001, Asunto Jiménez Melgar y Ayuntamiento de Los Barrios. [C-438/99].
- 6) STJCE 4 octubre 2001, Asunto Marianne Brandt-Nielsen y Tele Danmark, [C-109/00].
- 7) 産前産後休暇について、この当時の労働者憲章法46条4項では、おおむね次のように規定されていた。まず、出産の場合の休暇期間については、原則として連続した16週間であり、多産の場合には第二子から一人につき2週間延長される。女性労働者は、出産直後からの休暇期間を6週間以上確保した上で、残余の期間を自由に配分することができる。なお、当該休暇を利用する権利を有する母親たる女性労働者が死亡した場合には、父親がこの全部の期間または残余の期間の休暇を取得できる。ただし、共稼ぎの世帯の場合には、母親たる女性労働者は、当該休暇の開始時に、出産後6週間の強制的休暇期間を除いた残余の期間について、父親に、出産後の休暇期間の一定または連続した日数分を、母親と同時にまたは連続した形式のどちらでも取得させることを選択できる。両親が何時に休暇を取得する場合には、その合計した休暇期間が上記の期間を超えないものとする。次に、養子の場合について、6歳未満の年少者のときは、出産の場合と同じく、原則として連続した16週間であり、年少者の数が複数であれば、第二子から一人につき2週間延長される。また、6歳以上の年少者であっても、障害のある年少者であれば、原則的に同じ条件で休暇

が与えられる。産前産後休暇は、女性労働者が正規雇用または非正規雇用にかかわらず取得できる。

- 8) STJCE, Sala 6.^a, 18 marzo 2004, Asunto María Paz Merino Gómez y la Empresa Continental Industrias del Caucho S. A. [C-342/01].
- 9) この経緯の概略は、岡部・前掲論文を参照。
- 10) この後本文で見ると、例えばILO第132号協定6条2項には、病気や事故による一時的不能の期間を年次有給休暇の一部として取扱うことができない旨の規定があるが、出産や育児のための期間については何も規定されていなかった。
- 11) STSJ Cataluña 15 marzo 1994 [AS 1994, 1272].
- 12) スペイン憲法とは、Constitución española de 27 de noviembre de 1978 (BOE núm. 311, 29 diciembre 1978 [RCL 1978, 2836]) のことである。同憲法40条2項には、「公権力は、(…)労働時間の制限、定期的な有給休暇(…)により、十分な休息を保障する。」と規定されている。
- 13) ILO第132号協定とは、Convenio 132 de la Organización Internacional del Trabajo. Convenio relativo a las vacaciones anuales pagadas (revisado 24 de junio de 1970) のことである。スペインは、1972年6月16日に同協定を批准している。同協定の翻訳原本として、本稿では、Web de Legislación. <http://www.golco.net/legis/oit/c132o1.htm> (参照日：2008年8月14日)を使用した。
- 14) スペイン憲法14条には、「スペイン人は、法の前に平等であって、(…)性別、(…)その他一切の個人的または社会的な状況によっても差別されない。」と規定されている。
- 15) STS 30 noviembre 1995 [RJ 1995, 8771].
- 16) 労働者憲章法とは、Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por lo que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 75, de 29 marzo 1995 [RCL 1995, 997]) のことである。同法の翻訳に際しては、各年の部分改正を適宜参照した。このときの同法38条2項には、年次有給休暇の期間または複数の期間は、年次休暇計画に関する労働協約で定められたところに従い、使用者と労働者の間の一般的合意により決定されると規定されていた。
- 17) 年次有給休暇が1年間で消滅時効にかかることを明確にした過去の裁判例には、STS 5 mayo 1969 [RJ 1969, 4191] ; STS 20 abril 1971 [RJ 1971, 1415] などがある。
- 18) 年次有給休暇の消滅時効期間について労働者憲章法には明記されていない。しかし、同法59条1項には、労働契約上の各種作用については特別な指定がない限り「1年間」で時効になると規定されていることから、従来、裁判所では、例えば中央労働裁判所の判決に見られるように、「年次有給休暇は、相当する1年間のなかで消化されなければならない」と考えられてきた (STCT II junio 1981)。
- 19) スペイン憲法39条には、「1. 公権力は、家庭に対する社会的、経済的および法的保護を保障する。2. (…)。公権力は、民法上の地位にかかわらず、母親の完全な保護を保障する。(…)。3. 両親は、嫡出子または非嫡出子を問わず、子が未成年の間およびその他の法定されている場合において、あらゆる種類の養育を行わなければならない」と規定されている。
- 20) このときの労働者憲章法37条4項には、女性労働者には、生後9か月未満の子に授乳す

るため、労働を1時間停止する権利（この時間は2回に分割することが可能）が与えられること、女性はこの権利を自らの意思で終業時間の30分短縮に代えることができること、この権利は両親共働き世帯である場合にはそのどちらかが取得できることが規定されていた。

21) このときの労働者憲章法46条3項には、子の出生または養子の開始の日から3年を超えない期間において育児休暇を取得することができること、家族の事故や病気などのために介護が必要な場合には原則1年を超えない期間（労働協約で延長可能）において介護休暇を取得できることなどが規定されていた。

22) 注7参照。

23) 最高裁判所は、翌1996年6月27日に示した同様の事件の判決（STS 27 Junio 1996 [RJ 1996, 5389]）でも、この判決とまったく同じ理論を採用して、女性労働者の請求を退けている。この最高裁判所判決と同様の判断を行った下級審の裁判例には、例えば、STSJ Comunidad Valencia 9 julio 1996 [AS 1996, 3274]；STSJ Cataluña 10 marzo 1997 [AS 1997, 1841]；STSJ Andalucía 7 diciembre 1999；STSJ Madrid 13 julio 1999；STSJ Navarra 10 febrero 2000などがある。

24) 1984年4月26日中央労働裁判所判決で、初めてこうした考え方が示された（*vid.*, STCT 24 abril 1984）。なお、判決文中に「健康な状態」という表現が見られるが、これは当該事件が産前産後休暇ではなく、疾病休暇との競合を争点としたものであったためである。いうまでもなく、妊娠や出産に係わる女性の状態が必ずしも「不健康」という意図ではない。

25) *Vid.*, STS 30 noviembre 1995 [RJ 1995, 8771]；STS 27 Junio 1996 [RJ 1996, 5389]；STSJ Comunidad Valencia 9 julio 1996 [AS 1996, 3274]；STSJ Cataluña 10 marzo 1997 [AS 1997, 1841]。なお、こうした一連の判決の中にあつて注目すべき裁判例のひとつは、1996年1月18日に出されたバレンシア自治州管区高等裁判所の判決である。この判決では、一時的就労不能の労働者に対して「〔予定期日と異なる〕他の期日に〔新たな年次有給休暇の指定をしても〕、企業に重大な損害は生じない」という理由で、後日の年次有給休暇の取得が認められた（STSJ Comunidad Valencia 18 enero 1996 [AS 1996, 128]）。

26) 例えばロドリゲス・コペー教授は、裁判所のこうした判断の仕方の大部分が、病気や事故の結果としての一時的就労不能が生じたときに年次有給休暇を取得する権利を否定するために展開された主張に基づいており、この主張は、おそらく出産や育児を必要とする状態と病気もしくは職業ポストから派生する活動の展開の不能の状態を同一視する「時代遅れの」発想のものであるという趣旨の主張をされている（Rodríguez Copé, *op. cit.*, págs. 169-170.）。この点の判断については、少なくとも出産や育児には社会的意義や目的があることを裁判所が全く考慮していなかったという点で、筆者もほぼ同じ見解である。

27) マドリッド社会裁判所が参考にした判例とは、BECTU事件（STJCE 26-6-2001 [C-173/99]）、Boyle事件（STJCE 27-10-1998 [C-411/96]）、Thibault事件（STJCE 30-4-1998 [C-136/95]）である。

28) スペイン労働者憲章法38条1項では、年次有給休暇日数が「30日を下回らない」とされている。

- 29) 1993年指令第104号とは、La Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. のことである。同指令7条1項には、以下本文で見ると、最低4週間の年次有給休暇が付与されること、同条2項には年次有給休暇の経済的代償が原則として禁止されることが規定されている。
- 30) Vid., S. BECTU [C-173/99].
- 31) C-342/01.
- 32) 1992年指令第85号 (La Directiva 92/85 CEE, de 19 de octubre de 1992.) は、産前産後休暇に関する指令であり、その11条2項a号には、労働契約に固有の権利として、年次有給休暇を取得する権利が保障されるべきことが規定されている。
- 33) 1976年指令第207号 (La Directiva 76/207 CEE, de 9 de febrero de 1976.) 5条1項には、「解雇条件を含めた労働条件に関して、取り扱ひの平等の原則の適用は、男性および女性が性を理由として差別されることなく、同一の条件を保障されることを意味する。」と規定されている。
- 34) C-342/01.
- 35) この考え方は、Lewen事件 (STJCE 21-10-1999, [C-333/97]) における欧州司法裁判所の法理に基づいている。
- 36) 「より好ましい規範を適用する原則」とは、*el principio de norma más favorable* のことである。スペイン労働法秩序における法原則については、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」『創価法学』第38巻1号(創価大学、2008年9月) 注5参照。
- 37) STSJ Madrid 22 julio 2004, *Actualidad Laboral*, pág. 441.
- 38) Vid., STS 30 abril 1996 [RJ 1996, 3267]; STS 13 febrero 1997 [RJ 1997, 1267]. なお、年次有給休暇の目的についてのスペイン最高裁判所の定説は、欧州司法裁判所の考え方よりも具体的なものになっているといえる (cfr., STJCE 18-3-04, [C-342/01]; STJCE 26-6-01, [C-173/99]).
- 39) 例えばロドリゲス・コペー教授は、年次有給休暇期間と労働契約の停止期間が一致しなくとも、停止期間中には賃金を受領する権利が存在しないことに注目して、こうした一連の裁判所の考え方に疑問を投げかけておられる (Rodríguez Copé, op. cit., pág. 173.). 重要な指摘であると思う。
- 40) Sentencia 10 noviembre 2005, Recurso de Casación para Unificación de Doctrina núm. 145/2004, Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Ponente: Varela Aufrán, Benigno.
- 41) Cfr. STJCE 18-3-04, [C-342/01]; STJCE 26-6-01, [C-173/99].
- 42) 出産や育児を理由として女性労働者に不利益を課することが許されないとする裁判所の見解には、筆者も異論はない。しかし、予定されていた年次休暇計画の日程と産前産後休暇の日がちが重なった場合に、使用者が必ず当該計画を変更しなければならないのかという点については、学説の中には、例えば、「出産や産褥の期間が妨げられることなく、労働契約に固有の権利としての年次有給休暇の取得が妨げられない(…)ことは、それが(…)労使協定で締結された[年次休暇計画]の効果を失わせることを推定さ[せる]」とする

考え方もある (Rodríguez Copé, op. cit., pág. 177.)。原則的にはこの考え方に賛成であるが、筆者現時点では女性労働者側の意識や行動も問題にすべき場合があると考えていることから、両方の休暇期間が重なる場合でも必ず代替の年次有給休暇を与えなければならないとすることにはやや慎重な立場である。

- 43) 労働者の家庭生活および労働生活の調和に関する法律とは、Ley 39/1999, de 5 de noviembre, Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE núm. 266, de noviembre; rect. BOE núm. 271, de 12 de noviembre [RCL 1999, 2900]) のことである。この法律では、育児のため母親たる労働者は義務として最低6週間を取得しなければならないが、その他の期間については父親たる労働者が取得することが可能とされた。
- 44) このような新たな論理構成の視点の必然性を覆づけるものとして、例えばボラホ・ダクルス教授の「最初に、法は女性保護制度を確立しようとした。次に、法は男性と女性の労働が最大限に平等な条件となることを主眼としている」とする趣旨の解釈は注目し得る (Borrajo Dacruz, La no discriminación por razón de sexo y sus efectos y garantías en el Derecho español del Trabajo, *Documentación Laboral*, 7/1983, pág. 33.)。
- 45) これに直接関係することではないが、最高裁判所のこの判決でも、いまだ「予定された年次有給休暇取得予定期間よりも前に発生し、その指定された期日における当該休暇の取得を妨げることになる〔偶発的〕一時的不能状態」については、「年次有給休暇を取得する権利を無効にする障害とはなり得ない (…) ことも否定されてはならない」という考え方が堅持され (このような考え方のリーディング・ケースとなった裁判例は、1985年5月31日の中央労働裁判所判決であり [STCT 31 mayo 1985 [RJ 1985, 3662]]、この考え方を踏襲した裁判例としては、偶発的な一時的就労不能の場合について「労働者が受忍すべき [であり]、企業への負担とすべきでない」とした1993年6月15日のカクルーニャ自治州管区高等裁判所判決 [STSJ Cataluña 15 junio 1993 [RJ 1993, 2980]] などがある)、「この点に関して、年次有給休暇取得期間中に生じた〔偶発的〕一時的不能の場合の取り扱いが異なるものであることに〔注目すべきであり〕、ゆえに、このような状況においては (…) 労働者自身が責任を引き受けなければならない危険であり」、産前産後休暇の場合に適用される基準と一時的就労不能の場合に適用される固有の判断基準とは同一視できないと判示された点は、次の課題として問題となっていくと思われる。
- 46) 草案段階の内容については García Ninet, Avance sobre el borrador de anteproyecto de ley de garantía de la igualdad entre mujeres y hombres, *Tribuna Social*, 183/2006. に記述がある。
- 47) 父親家事育児分担休暇については、草案の中では、第3章「国の行政機関の雇用における平等確保の措置」56条 (年次有給休暇) に、「国の行政機関と公務員の代表との間で同意された協定から生じ得るより良い条件を妨げることなく、年次有給休暇期間が、妊娠、出産もしくは哺乳期間から発生した一時的不能、産前産後休暇、または哺乳期間の延長と重なった場合、当該女性公務員は、相当する通常の年が経過していたとしても、異なる日において年次有給休暇を取得する権利を有する。父親家事育児分担休暇を取得している者は、これと同じ権利を有する。」と規定されていた。

- 48) この指令は、さらに産前産後休暇における女性の権利を強化させている。すなわち、その休暇が終了した場合、その労働条件を維持し、その不在の間に労働条件について生み出された一切のよりよい条件のうちで権利を持ち得たはずのものについて利益を享受するとしている。
- 49) 例えばホセ・マリア・マリン・コレア最高裁判所判事は、「新生児の世話をする役割を引き受ける責任は（女性だけでなく）男性にもある」とする視点が重要であると述べておられる（José María Marín Correa, Vacaciones y baja por maternidad. Nueva doctorina, *Actualidad Laboral* 2006, pág. 440.）。
- 50) STC 324/2006, 20 noviembre. P. : Pérez Tremps, Pablo. [Recurso Amparo 3205/2003. BOE 20 diciembre 2006].
- 51) Vid., Resolución 15 de noviembre de 2002 de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se aprueba el Acuerdo Administración-Sindicatos para 2003-2004. 同決定15項には、「公務員は、〔年次有給休暇を〕当該年および翌年1月15日までに取得する。」と規定されていた。
- 52) ILO第132号協定9条1項には、年次有給休暇の連続部分は遅くとも1年の期間内に付与されかつ取得されなければならない、残りの部分については遅くとも18か月以内でなければならないとする趣旨のことが規定されている。
- 53) スペイン憲法24条1項には、「何人も、自己の正当な権利および利益を主張するに際して、裁判官および裁判所の実効的な保護を受ける権を有〔する。〕」と規定されている。
- 54) 司法権に関する組織法とは、Ley Orgánica 6/1985, de 1 julio, del Poder Judicialのことである。なお、憲法53条2項には、「すべての市民は、第14条および第二章第一節〔基本的権利および公的的自由〕で認められた自由および権利の保護のため、優先主義および略式手続により、通常裁判所に訴を提起することができる。また、場合により、憲法訴訟の方法により、憲法裁判所に訴を提起することができる。」と規定されている。
- 55) この部分の理論構成に関して憲法裁判所が特に参考にした先行判例は、STC 214/2006, de 3 de Julio [FJ2] である。
- 56) 人間の尊厳に関しては、スペイン憲法10条1項に規定されている。
- 57) 同様の前提は、STC 17/2003, de 30 de enero [FJ 3] でも見られる。
- 58) この同じ趣旨は、STC 173/1994, de 7 de junio [FJ 2] ; STC 136/1996, de 23 de julio [FJ 5] ; STC 20/2001, de 29 de enero [FJ 4] ; STC 41/2002, de 25 de febrero [FJ 3] ; STC 17/2003, de 30 de enero など多くの先行判例でも繰り返されている。
- 59) これと同じ判断は、例えばSTC 109/1993, de 25 de marzo [FJ 6] ; STC 214/2006, de 3 de julio [FJ 6] でも述べられている。
- 60) スペイン憲法35条には、「すべてのスペイン人は、(…)労働権(…)を有する。いかなる場合においても、性別を理由として差別されない。」と明記されている。
- 61) STC 17/2003, de 30 de enero ; STC 161/2004, de 4 de octubre [FJ 3] でも同じ判断がなされている。
- 62) 母性保護を理由に女性労働者の労働権の保持を侵害するような行為が性を理由とする直接的な差別であるという主張は、STC 182/2005, de 4 de julio [FJ 4] でもずでになされている。

- 63) 年次有給休暇の一般的性格についての同様の見解は、STC 192/2003, de 27 de octubre [FJ 7] でも述べられている。
- 64) 出産を理由とする取り扱いの区別が性を理由とする直接的な差別であるという論理は、STC 214/2006でも主張されている。
- 65) 出生率の促進という視点からの憲法14条の拡張解釈は、STC 182/2005, de 4 de julio [FJ 4] でも見られる。
- 66) Antonio V. Sempere Navarro, en Alfredo Montoya Melgar, Jesús María Galiana Moreno, Sempere Navarro y Bartolomé Ríos Salmerón, Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. 7.º ed., Thomson Aranzadi, 2007, pág. 540.

(平成20年9月21日脱稿)