

視点

懸念される所得階層の両極分解

No.176 2003年10月

経済停滞が長引く中、日本の社会の安定と安心をおびやかす兆候が、ここかしこに現れてきている。1998年以来5年連続で3万人を越す自殺者、犯罪の急増、ホームレス人口の増大など、最近の新聞報道をみただけでも、不安材料となるニュースは枚挙にいとまがない。戦後最悪の雇用情勢と所得低迷の中で、貧困者の増加もめだっている。2002年度の生活保護受給世帯は87万世帯となり、過去最多記録を更新した。受給人員にすれば124万人にも達し、いまや国民の100人に1人が生活保護を受けている。

貧困層の増大だけでなく、中位の所得層の生活も落ち込んでいる。そうした現実を背景に、所得の上下格差拡大が、大きな社会的関心を集めている。同時に、実態の究明をめざす調査研究も、近年精力的に進められてきた。最近発表された「消費生活に関するパネル調査」（2002年度、家計経済研究所）の結果も、日本の所得格差をめぐる議論に、新たな一石を投じている。

この調査は、同一個人・世帯を長期に追跡するパネル調査の先駆的試みとして、1993年の調査開始以来、日本の暮らしの現状について貴重な情報を提供してきた。10年目を迎える今回調査のトピックのひとつは、1990年代後半以降の所得格差拡大と階層固定化の動きを、同一世帯の追跡データによって明らかにしたことであった。

事実発見のポイントは、まず第1には、1990年代後半以降の世帯間所得格差拡大傾向の

持続である。1994年から2002年にかけて、中位の所得階層との対比でみて、高位の所得階層の地位が相対的に上昇すると同時に、低位の所得階層の地位が下落するという変化が、ほぼ一貫して続いている。家計調査のデータなどをもとに、これまでも指摘されてきた世帯所得の上下格差格差拡大の動きが、足元の動向としても改めて確認されたことになる。

第2には、所得階層間の流動性が低下していることが明らかになった。ある年に下位の所得階層にいても、時間とともにより上位の階層に移る可能性が開けていれば、職業的生涯でみた所得格差は一時点での格差よりも小さなものになる。実際、戦後日本の平等化の過程には、そのようなメカニズムも働いていた。けれども、1990年代後半以降の動きをみると、当年度も前年度と同じ所得分位に残留する世帯の割合が年々高まっていることが観察された。つまり、所得階層の固定性が増している。しかも、その固定化傾向は、最も高い所得分位（第V分位）と最も低い所得分位（第I分位）という所得階層の両極で、より顕著であった。1994年に第V分位と第I分位に属していた世帯は、両階層ともに、その約半数が8年後の2002年にも同一所得階層に位置していたという。

富裕層と貧困層への両極分解と、所得階層の固定化傾向が、もしこのまま進んでしまうとすれば、社会的閉塞感が高まらざるをえない。やがては「沈む淵はあっても浮かぶ瀬はなく、努力しても報われることはない」という幻滅の感情が、日本の産業を支えてきた高い勤労意欲と旺盛な能力開発志向を徐々に蝕んでいくことも考えられる。そうなってしまったら、日本経済の活力が失われるだけでなく、社会不安の増幅も避けがたい。

「活力ある安心社会」を展望するためには、一刻も早く経済停滞から脱却し、経済の安定と雇用環境の改善をはかり、格差拡大と階層固定化のトレンドを逆転させる必要がある。

[HP D I O目次に戻る D I Oバックナンバー](#)

寄稿

オランダにおける最近の社会保障改革

東海大学教養学部助教授 廣瀬 真理子

「オランダの奇跡」と社会保障

オランダは戦後、北欧諸国に匹敵するほど高水準の社会保障制度を築き上げたが、そこには北欧の福祉国家と大きく異なる特徴もいくつか見出せる。労働市場政策もそのひとつであり、たとえばスウェーデンモデルとして知られる積極的労働市場政策は、オランダでは長い間、社会保障制度のなかに組み込まれてこなかった。そのため、失業者や傷病・障害を有した労働者に対する社会保障は、もっぱら事後的に給付を行うことが中心であった。

また、オランダでは、社会保障の国家責任を明確にしたものの、その運営を労使にまかせてきたことも特徴といえる。戦後期に、中央の労使が、自国の国際競争力を高めるために、賃上げの抑制に合意するかわりに従業員の社会保障の充実をはかるとともに、産別の労使の代表が、被用者保険制度の運営を担ってきた。

しかし、オイルショック以降の長引く経済低迷と失業の蔓延から、オランダの福祉国家は、「オランダ病」と呼ばれるまでいったん落ち込んだ。そして、1990年代後半になってようやく「オランダの奇跡」と評されるほどの経済回復をみせるにいたったが、そのきっかけは、1982年に政労使の間で結ばれた政策合意（賃上げを抑える代わりに雇用創

出を行うといういわゆるヴァッセナーの合意)にあったといわれる。この政労使の合意は後に、「ポルダーモデル」と名づけられるまで国際的に注目を集めるものとなった。

一時は二桁台となった失業率を、2%台まで低下させたことは、たしかに成功例といえよう。しかしながら、そのかげには、経済が回復しても労働市場に復帰できない失業者が相当数存在しており、とくに障害保険制度(WAO)に混在する長期失業者は、オランダの労働市場に蓄積された問題を見えにくくさせている。

近年では、このような人々をできるだけ労働市場に戻すために、オランダでも積極的労働市場政策に結びつけた社会保障改革が行われている。以下では、その動向について簡単に紹介しよう。

ウェルフェアからワークフェアへ

1980年代に行われた社会保障改革の方針は、もっぱら、受給資格の制限や、給付水準の引き下げ、また、給付期間の短縮化などを通じた支出抑制が中心であった。しかしながら、障害保険制度に混在する失業者を峻別するような改革や、失業保険制度の給付条件を引き締めるような改正が行われたものの、その成果は芳しくなく、経済が徐々に回復していたにもかかわらず、社会保障給付の受給者の数がいっこうに減らないことが問題となった。

それに対して、1990年代の社会保障改革は、労働市場と社会保障とをむすびつける方向での改革が中心であり、社会保障受給者をできるだけすみやかに労働市場へ復帰させることを改革の主眼としている。そのため、社会保障給付とくに公的扶助の受給者に対しては、求職活動を給付の支給条件とするなど、いわゆるウェルフェアからワークフェアへの転換が行われている。

また、使用者責任が拡大され、傷病給付制度を全面的に使用者の責任とすることで、民

営化が進められた。そのほか、障害保険制度の拠出を使用者の負担とし、障害保険給付を受給する従業員の割合によって使用者の拠出が決まる、いわゆるメリット制度が導入されている。

さらに、政府は被用者保険制度の準市場化をめざした改革をもくろみ、1950年代から伝統的に労使が担ってきた被用者保険制度の運営システムを廃止して、民営化を進めるような組織改革を行った。と同時に、地域ベースでも、自治体や公的扶助給付事務所、さらに公共職業紹介所と連携した機関を創設し、社会保障給付と労働市場とを結ぶ窓口づくりが進められている。

ところが、興味深いのは、このまま進むかにみえた準市場化をめざす政策に対して、議会から社会保障制度の商業化に対する懸念が表明されたことである。また、地域のネットワークづくりを進めるには公的機関のイニシアティブが必要とされたことから、2002年には、被用者保険制度の運営に政府の介入を強める改革が行われている。

政労使の合意の後退？

以上のように、積極的労働市場政策とむすびついた社会保障制度改革は、戦後を通じて築き上げた社会連帯の理念にもとづくオランダの社会保障制度を、大きく変質させたといえよう。「ポルダーモデル」の評価についても、社会保障改革の動きからみるかぎり、伝統的な政労使の合意はむしろ後退しているように見える。

最近の社会保障改革の成果を明らかにするにはさらなる時間が必要であるが、社会保障制度の運営を安易な民営化に委ねず、公的な責任に戻そうとする、昨今の政策転換の動きは、わが国でも参考にすべきといえよう。

オランダの年金改革

アムステルダム大学社会科学修士 茶谷 和俊

1. はじめに

社会の高齢化に伴い、多くの先進国で戦後築き上げられてきた社会保障制度の改革が進められている。本稿で取り上げるオランダもその例外ではない。隣国ドイツでビスマルクが提唱した勤労者の社会保険制度を参考に、20世紀初頭に被用者保険制度がオランダに誕生し、戦後はイギリスのベヴァレッジ報告を受けて社会保障制度が次々と導入された。特に、オランダは政労使の協調のもとに、戦後復興のために長らく所得政策が実施され、それが社会保障制度の拡充を促進してきた。

しかし、2度の石油危機により戦後の経済成長に終止符が打たれ、70年代には失業の増大と政府財政赤字が顕著となった。この状況を打開すべく、1982年の労使によるワセナー合意^{注1}を契機に、オランダは矢継ぎ早に社会保障制度改革を進めてきた。かつては北欧諸国と肩を並べた福祉国家（Welfare State）オランダは、今では保険国家（Insurance State）へと移行しつつあるとの見方さえある。

さて、本稿ではオランダの年金制度を取り上げる。オランダの年金制度は公的年金、労使による付加（職域）年金、そして私的年金の3本柱から成る。まず、それぞれの制度の概要を記し、続いて公的年金改革と付加年金を巡る最近

の動向を紹介したい。

2. オランダの年金制度概要

・2-1 国民老齢年金

オランダ国民は国民老齢年金法（AOW）に基づき65歳以降、老齢年金注2が支給される。1957年に導入されたこの法は、15歳以上65歳未満のオランダ国民および居住者に被保険者となることを義務付けている。老齢年金制度をはじめオランダの社会保障制度は、社会連帯の理念を体現した所得比例拠出・均一給付となっている。保険料は給与の17,90%が控除される。年金額は最低賃金の約5割となっている。同居する65歳以上の夫婦の場合、それぞれ毎月638,47ユーロ注3（2人合計で約16万3千円注4）支給される。ただし、被保険者となっていなかった期間がある場合、被保険者となっていなかった年数×2%が満額支給額から減額される。

老齢年金制度が導入された1950年代後半のオランダ社会では、男性が一家唯一の稼ぎ手であることが一般的であったため、既婚女性に年金権が付与されていなかった。しかし、70年代後半より女性の労働参加が進んだこと、及び社会保障分野における男女平等に関するEC（当時）指令を受けて、老齢年金は1985年に個人化された。

・2-2 付加年金

オランダでも上記の公的年金は老後の生活を最低限保障するものであり、多くの場合、これに労使による付加年金が上積みされる。付加年金は雇用者が従業員のために積み立てるものであり、日本の厚生年金とほぼ相当すると考えられる。付加年金はオランダでは不可欠な雇用条件の1つと見られている。多くの場合、国民老齢年金と合わせて、最終賃金の70%が満期被保険者の年金額とな

るように設計されている。付加年金は年金貯蓄基金法（PSW）により規制されている。雇用者は、産業別年金基金（労使によって設立される）・企業年金基金・職業別年金基金等から加盟する基金を選択する。1999年1月1日現在、加入者の77%は産業別年金基金に加入していた。企業年金の加入者は全体の16%弱であった。

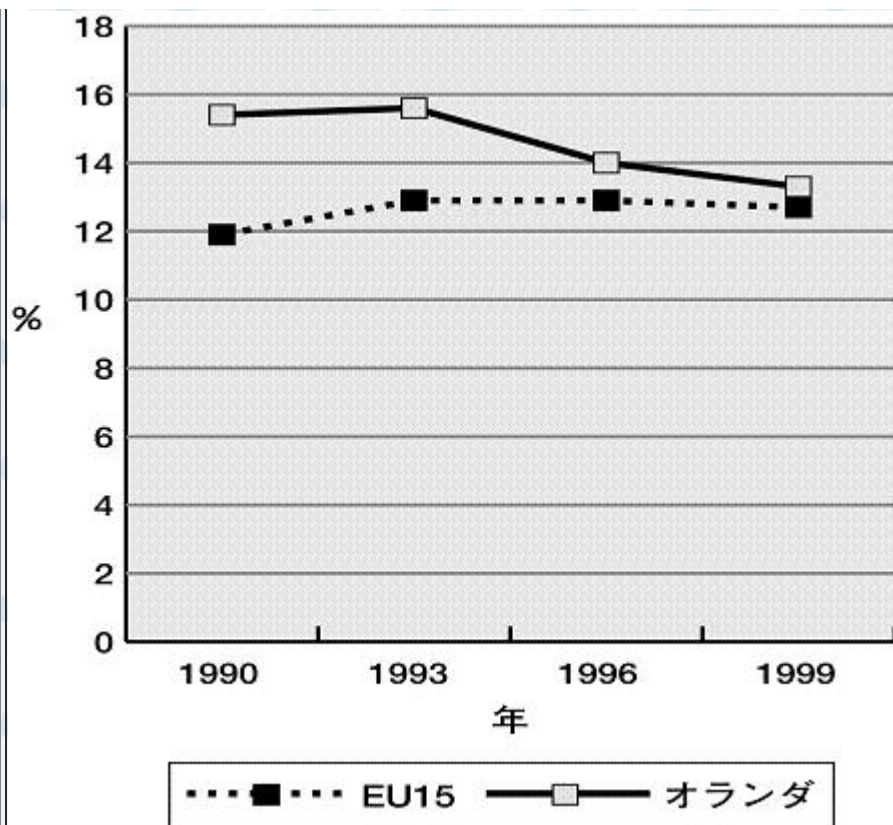
・2-3 私的年金

産業別・職業別年金基金によってカバーされていない自営業者や、転職等の理由により受け取り年金額が少ない被雇用者、または豊かな老後を楽しみたい被雇用者は私的年金に加入する。私的年金の詳細については本稿では割愛する。

3. 公的年金改革

オランダのGDPに対する年金支出額（老齢・遺族・障害年金等）の割合は、90年代の改革のため減少し、EU15カ国平均と近づいている（図1参照。出典：Eurostat）。90年から93年にかけて増加し、その後13%弱を安定的に推移しているEU平均に比較すれば、オランダの年金関連支出削減は際立っている。

図1 年金関連支出対GDP



次に、年金支出の内訳を見てみると、オランダは障害年金の支出がEU平均の2倍を上回っている点が注目される（図2 注5参照：出典同）。これは主として障害年金制度が極めて「柔軟」に運用された結果、多くの余剰人員が（部分的）就労不能者として認定され、給付受給者となってきた慣行による。

就労不能の定義が、前職と同様の職を見つける能力・機会の欠如、とまで広義に解釈されたため、企業は余剰人員や高齢労働者を煩雑な法定解雇手続きを経ずに、就労不能者として体よく引退させることが出来た。また労働者側にしても、失業手当を受けるよりも、就労不能者として年金支給開始まで障害年金6を受け取ることの方が好ましかった。政府も公式の失業率を低く抑えたいために、この慣行を長らく黙認し続けてきたが、85年になってようやく給付水準を引き下げ（最終賃金の8割から7割へ）たのを皮切りに、受給資格の厳格化、受給者の受給資格再審査等改革が実施してきた。しかし、現在でも社会保障依存者の就労促進が課題として残されている。

図2 年金支出の内訳

	オランダ	EU15カ国
老齢年金	60.7%	75.3%
障害年金	22.0%	9.9%
遺族年金	10.6%	9.7%
その他	6.7%	5.1%

オランダの国民老齢年金は、デンマーク・スウェーデン・フィンランドを除く他のEU諸国と同様、現役の労働者の拠出が年金受給者を支える、いわゆるpay-as-you-goシステムを採っている。このため社会の高齢化は年金制度に多大な影響を及ぼす。OECDの試算によれば、オランダ政府の国民老齢年金支給総額の対GDP比は、2040年までに95年時点のほぼ倍となるとされている。

現在の若年者が老齢年金を受給する頃には、オランダの国民総生産の約12%強が老齢年金に費やされる計算だ。政府にとって国民老齢年金の改革は急務ではあるが、年金を給与の後払いと考えるオランダ人にとって、負担増または給付水準の引き下げは受け入れがたいものと見られる。また使用者にとっても、社会保障負担の増加は労働コスト高に陥り、産業の国際競争力に影響を与えかねない。それが最終的に失業に跳ね返らない保障はない。このため、年金を巡る議論は今後も政府の政策アジェンダに、また、労使交渉の難題として残り続けるだろう。

4. 付加年金をめぐる近年の動向

・4-1 年金給付負担増の抑制

オランダの付加年金はpay-as-you-goシステムの公的年金と異なり、基金方式をとっている。しかし、オランダの中央計画局（CPB）は平均寿命の伸長が及ぼす年金基金への影響は少なくないと指摘している。ここでは、年金給付負担

増を避けるために導入され始めた、確定拠出型年金と年金算定基礎の変更について紹介する。

i) 確定給付型から確定拠出型へ

付加年金は連帯の理念から確定給付型のものが多かったが、最近アメリカで一般化している確定拠出型の年金基金が誕生している。EU最大の港湾、ユーロポートを誇るオランダでは、98年より港湾労働者の付加年金が確定拠出型に切り替えられた。各労働者に年金口座が割り当てられ、そこに使用者より毎年一定額が振り込まれる仕組みだ。労働者自身も年金口座に入金することが可能である。この変更には、高齢化による社会保障コストの増大を抑える意図がある。経営者側は、平均寿命の伸張に関らず年金負担が固定化されるために、新制度を支持している。労働者側には、転職による年金受給額減少を避けられ、モビリティが高まるというメリットがあるが、確定拠出型年金は労働者が投資リスクを負うため、これを問題視する声もある。

ii) 年金ベース、最終賃金から平均賃金へ

オランダでは退職時の最終賃金額が年金ベースになることが一般的であるが、近年、キャリアを通じての平均賃金をベースにする企業が増えてきている。労働組合の強い反発にも関わらず、企業側としては安上がりになる平均賃金ベースへの変更を要求しており、また、最大の雇用者としての政府も平均賃金ベースへの変更を支持している。

・4-2 付加年金基金の運用実績

前述のようにオランダの付加年金は基金方式を採っているため、運用実績が時々の経済状態によって左右される。好況に沸いた過去数年は運用益が生じ、その分配のあり方が議論を呼んだ。しかし、景気が後退しつつある現在、運用赤字または積み立て不足が問題になりつつある。

i) 年金基金の運用益は誰の手に？

長らく株価が低迷し、年金の積立不足が多くの企業で問題になっている日本には縁遠い話だが、オランダのいくつかの年金基金では運用余剰金（現在と将来の給付見積額を控除した残り）が発生した。例えば、投資銀行メリルリンチの試算によると、オランダ国鉄の年金基金では96年末時点で約120億ユーロ（約1兆5400億円⁷）の余剰金が発生していた。ところが、8割を超える年金基金には余剰金分配に関する規定がなかったために、議論を呼ぶこととなった。

ユニリーバやフィリップスといったオランダを代表する多国籍企業では、余剰金の一部を基金から会社に返戻する仕組みをいち早く導入した。また別の企業では、現役従業員の年金積立額を減らしたり、早期退職制度の見直しを含めた年金制度の移行原資に運用余剰金を充てたりしている。企業のこうした動きに対し、98年から3年間で12の企業年金受給者団体が結成され、こうした年金受給者団体と高齢者団体が余剰金に対する権利を主張している。一部では余剰金の年金受給者の利害を無視した処分を廻って訴訟にも発展した。また、前述のメリルリンチは、余剰金は企業価値の一部であるとの考えから、株主もその恩恵に与るべきだとの見方を示している。

因みに、オランダ最高裁は93年の判決の中で、書面による合意がない限りはいかなる者も合法的に余剰金の分配に与ることは出来ないとしており、余剰金を廻る紛争に決着がつく見込みはない。

ii) 年金基金運用に受給者の声を

付加年金は労使によって提供されるものであり、最近までは年金基金の運用は労使同数の代表により行われていた。このため、運用余剰金も労働組合が代表する現役労働者と企業側に都合よく処分されることが多かった。しかし、年金受給者側の反発を受け、彼らも利害関係者であるとの認識が広まり、98年6月に労使頂上団体と年金受給者団体は、年金受給者の声を基金運用に反映させる

ことで合意した。2003年時点では年金受給者の約8～9割が、年金受給者協議会によって、または、基金運用理事会に出席する代表者によって、その利益を代表されている。年金受給者団体側は、最終的に労使代表者と同数の受給者代表を基金運用理事会に送りたいとの考えを示している。

iii) 年金基金とコーポレートガバナンス

上記のように運用益の用途を巡る議論は見られたが、オランダでは基金の運用について議論されるケースはあまり見られない。勿論、オランダの年金基金はオランダ企業にとって最大の機関投資家である。特に、公務員の年金基金とケアセクターの年金基金は規模が大きい。しかし、アメリカのカルパースと異なり、オランダの年金基金は株主としての影響力を行使する例は多くはない。とはいえ、近年のコーポレートガバナンスに関する国内での議論の高まりから、年金基金が大株主としての影響力を行使する例も出てきている。

iv) 景気後退と年金基金

さて、90年代初頭を除いて、オランダの株式市場は好況を呈し、年金基金は次第に株へと投資の重点を移していた。2000年現在で、公務員年金基金はその資産の4割弱を、またヘルスケアセクターの年金基金は5割強を株に投資していた。90年代を通じて株価の上昇が高い運用益を生み、上記のような余剰金を発生させていたのだが、21世紀に入ってから株式市場の様相は思わしくなく、2000年には少なからぬ年金基金が運用赤字を出した。シェルは同年に株に投資した資産を3.7%目減りさせた。2002年末時点でオランダの年金基金全体で100億ユーロ（約1兆3千億円）もの積立不足が生じた。

オランダ経済は景気後退局面に入っており、運用余剰金の発生は過去のものとなりつつある。中央経済局（CPB）はオランダ経済が景気後退局面に入ったことを発表しており、現に、2003年第二四半期の経済成長率は-0.9%を記録した。これに加えて今後ますます年金受給者が増加することを考えれば、遠からぬ将来、年金制度の見直しは必至となる。給付水準を引き下げるか、更なるコ

スト負担を求めるか…。労使は舵取りの困難な問題に直面することになるだろう。

・4-3 非典型労働者と付加年金

オランダでは、80年代以降のパートタイム労働の政策的促進、即ちワークシェアリングの導入によって、従来家庭に留まっていた既婚女性の就労が促進された。そうした既婚女性の多くがパートタイマーとして働いている。また、労働市場の規制緩和の結果、人材派遣業が成長した。こうした近年の改革を受けて、オランダでは非典型労働者が著しく増加した。以下では非典型労働者の付加年金を巡る動向を紹介したい。

i) 付加年金権のない非典型労働者問題

オランダでは1952年に成立した産業レベル年金基金法が、その産業で働く全ての労働者に産別年金基金に加入することを義務付けている。現に、付加年金加入者の8割弱は産別年金によってカバーされている。企業年金・職業年金とも合わせると、国民老齢年金（皆年金）に加えて何らかの付加年金に加入している労働者は、全労働者の9割強である。しかし、残る1割弱の労働者は付加年金の恩恵を受けておらず、問題視されている。これら1割弱の労働者は、在職期間が短い、またはジョブグレードが低い非典型労働者、ほぼ即ち女性であるケースが多い。このため、政府は付加年金におけるジェンダーギャップを埋めることを目標としている。

ii) 付加年金の拡大適応問題 政府と労使の縄張り？

上記に関連し、2001年にオランダ政府は現存する付加年金を、年金基金がある産業・企業で働く全ての労働者に適応されるようにする法案を提出した。これにより付加年金から排除されている労働者も付加年金によってカバーされるか

らだ。この法案に対して経営者団体のみならず、労働組合側も反発したことが興味深い。労働組合は非典型労働者の利益も代表するのだが、経営者団体とタッグを組み、Social Partnerとして政府提案に反対した。

その背景には雇用関連分野における労使自治の伝統がある。オランダでは付加年金は雇用条件の一部とされるので、政府による国民老齢年金とは異なり、労使の領域であると認識される。そのため、労使はその領域への政府介入を好まない。政府から付加年金の拡大適応の是非について諮問を受けた社会経済審議会（SER）も、同様に政府案に対し否定的な見解を示した。同審議会は、付加年金によってカバーされていない労働者（主として女性）の問題は、政府立法によるのではなく、労使交渉の枠組み内で解決が図られるのが望ましいとした。

付加年金未加入の非典型労働者の問題が労使の課題として残された一方で、ライフサイクルに応じた労働時間の変動と付加年金の問題では一定の進歩がみられた。99年末にオランダ議会下院が付加年金をより柔軟にする政府案を可決したため、翌年1月より出産・育児、職業訓練等様々な理由で一時的に離職したり、パートタイムで働く場合にも、年金の積立継続が可能になった。これによりパートタイム労働の選択が必ずしも年金受給に関して不利となることはなくなった。

5. おわりに

本稿では、オランダの年金制度について取り上げ、3本柱からなる制度の概要と、公的年金改革そして付加年金をめぐる動向を紹介した。公的年金に関しては、障害年金支出が他のEU諸国に比べて多く、この改革が焦眉の問題となって

いる。また付加（職域）年金に関しては、給付抑制の動きや、運用益の用途を巡る問題、そして近年著しく増加した非典型労働者の年金権についての動向を紹介した。

さて、今後のオランダの社会保障改革に関して、興味深い動きが出てきた。今年5月に誕生した新政府が大幅な社会保障支出削減案を打ち出したのである。キリスト教民主同盟（CDA）・自由民主党（VVD）・社民系の民主66（D66）による新連立政権は、社会保障費を中心とした政府支出の大幅削減を連立政権の基本合意政策として発表した。これによれば、2007年までに150億ユーロ（約1兆9千万円）歳出を減少させ、同年に政府収支均衡を目指している。歳出削減分の少なくとも半分は社会保障関連支出と公務員給与の削減により実現するとされている。予定されているのは、失業保険および障害保険受給資格の厳格化・最低賃金とこれにリンクしている各種給付水準の上昇抑制・補助金カット・公務員の人員削減等である。

こうした一連の政府案に対し、労働組合側は厳しく非難し、抗議行動を辞さない構えだ。FNV（オランダ最大の労組頂上団体）は社会的弱者の受ける影響の大きさを指摘し、貧富の差を拡大させること等の理由から、オランダの社会経済に深刻な悪影響があると強く警告している。FNVは政治への働き掛けを続ける一方で、政府案に反対する市民団体等とも連合して抗議行動を計画している。

9月にオランダの通常国会がスタートする。新政府案をめぐる激しい攻防が繰り広げられることになるだろう。

<注>

1 ワセナー合意は賃金抑制と時短の推進を確認した労使間の協定であるが、そこに政府の強い圧力が働いていたことが指摘されている。(Visser 1996 : 213-4)

2 本稿の情報は社会問題・雇用省発行の“A short survey of social security in the Netherlands 2002”に基づいている。

3 休暇手当31.69ユーロを含む

4 ユーロ／円の為替レートを1ユーロ=127.85円（2003年8月28日現在）として換算

5 年金種別「その他」には、早期退職給付等が含まれる

6 最初の1年は使用者負担の疾病給付が支給され、その後は労働者抛出による障害給付が年金支給開始まで支給された。失業手当受給者と違い、障害年金受給者には求職の義務はない。

7 1ユーロ=2.2ギルダー、1ユーロ=127.85円として換算。

<参考文献>

Eurostat. Social protection: expenditure on pensions. Luxembourg, 2002

Economic Policy Committee. Progress report to the Ecofin Council on the Impact of ageing populations on public pension systems. Brussels: 2000.

Ministry of Social Affairs and Employment (SZW). A short survey of social security in the Netherlands. The Hague: 2002.

—. Social Nota 2001 The Netherlands: Summary of the Social Memorandum 2001. The Hague: 2001. The Hague: 2002.

—. National Action Plan for Employment 2001. The Hague: 2001.

Social Economic Council (SER), Social and Economic Policy 2002-2006. The Hague: 2002.

—. Pension Survey of the Netherlands. The Hague: 2000.

Statistics Netherlands (CBS), Statistical Yearbook of the Netherlands 2001, Voorburg/Heerlen, 2001.

—. StatLine. www.cbs.nl

The Labor Foundation (Stichting van de Arbeid), AGENDA 2002: Collective bargaining agenda for the years ahead, Den Haag, 1997.

— A policy document on “Flexibility and Security” , Den Haag, 1996.

The Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis (CPB), Aging in the Netherlands. 2000: web page: <http://www.cpb.nl>

— Recent research: Social security reforms: why and how? 1996: web page.

Van Empel, Frank. The Dutch Model: The power of consultation in the Netherlands.

Den Haag: Labour Foundation (Stichting van Arbeid), 1997.

Visser, Jelle and Anton Hemerijck. A Dutch miracle: Job growth, welfare reform and corporatism in the Netherlands. Amsterdam: Amsterdam University Press, 1997.

Visser, Jelle. The First Part-Time Economy in the World: Does It Work?, Amsterdam: Amsterdam Institute for advanced labour studies, 2000.

— “Weak corporatism going different ways? Industrial relations in the

Netherlands and Belgium” In Industrial Relations in Europe: Traditions and

Transitions. Van Ruysseveldt, Joris and Jelle Visser eds. London: Sage Publications, 1996.

- 「年次有給休暇の計画的付与等の実態に関する調査」結果概要 -

長期不況の中、労使とも年休取得の積極性が弱まる
取得率 57.3% (組合調査) は、92 年調査にくらべ 8.6% の悪化

調査の結果、「担当する仕事量の増加」「リストラに伴う要員、人員不足」等の要因から、労使における年休取得に対する積極性も弱まっている傾向がみられた。また、今回はじめてパートタイマーを対象とする調査も行ったが、年休を付与されるべき人に対し付与されている割合は、5割強しかなかった。

そして、年休取得に対する労働組合の考えや取り組みと従業員のニーズには、ギャップがあることも見受けられる。これらの結果もふまえて、今後政労使協同してこの問題に粘り強く取り組むことが望まれる。

【調査結果概要のポイント】

< 組合調査 >

平均年休取得日数は 10.7 日、年休取得率 57.3% (取得日数 ÷ 新規付与日数) は、92 年調査に比べ 8.6% ポイント低下。(表 2) : 「要員・人員の不足」「仕事量の増大」が悪化の主な理由(表 4) 今後の年休の取り方の希望において、従業員の意識と労働組合の考えにギャップあり。取り方に方針をもっていない労働組合も半数近くあり。(図 1)

年休取得向上にむけた目標設定をしている組合は 4 割弱 (38.6%) で、92 年調査 (59.3%) にくらべ 2 割低下。(表 11)

< 正規従業員調査 >

平均取得日数は 9.2 日。一昨年からの平均繰越日数が 14.4 日、昨年度の新規付与日数が 14.5 日で、平均取得率は 63.4% (取得日数 ÷ 新規付与日数)。(図 3)

年休の残日数の目途としては、「できるだけ完全消化に努めている」層が最も多いが、「残るようにしている」層も 2 割以上あり、「できるだけ取得しないようにしている」とする層も 1 割近くいる。(表 15)

年休個人別取得方式への評価は、「業務のことを考慮して調整されているので気兼ねなく休めるのがよい」とする好評価が 35.9% と最も多く、「年休の連続取得ができるのでよい」とする層 (13.4%) も 1 割以上となっている。(表 22)

< パートタイマー調査 >

年休を付与されるべき人に対し、「付与された人」(54.3%) と「一切もらっていない人」(44.2%) が拮抗している。(表 24)

勤務先の年休に関する告知状況は、各項目とも「知らせている」と「知らせていない」と「わからない」の割合が、3 : 5 : 2 程度である。(表 28)

年休の実際の付与日数が、法定年休日数を下回るケース (46.9%) は 5 割弱あり。(表 29)

昨年の平均取得日数は 7.6 日。平均付与日数が 10.9 日で、平均取得率は 75.6% (取得日数 ÷ 新規付与日数)。(表 30・31、図 6)

年休の完全消化者 (42.9%) は約 4 割で、「一部使わない日があった人」(51.4%) が半数を超え、「全く使わなかった人」は 5.7%。(表 32)

《調査の実施概要》

1. 調査の目的

勤労者が労働時間の短縮を進め、豊かでゆとりある労働者の生活を実現するためには、長期休暇や連続休暇の普及を促進することが必要であり、そのためにも労基法に基づく計画的付与等の活用を含め年次有給休暇の取得計画表の作成を推進し、年次有給休暇の完全取得を図ることが重要な課題である。

本調査は、こうした状況をふまえて、年次有給休暇取得率向上にむけての課題と労使の取り組みの実態、特に計画的付与と取得の実態を明らかにすることを目的に実施された。

2. 調査の方法

調査は、労働組合と正規従業員とパートタイマー・アルバイトを対象にそれぞれ別添の調査票で実施した。【組合調査】は第1表のとおり24単産を対象に、組合三役に記入を依頼した。【正規従業員調査】と【パートタイマー調査】は、(株)インテージの登録モニターの中から対象者を選定し、自記入方式で実施した。

3. 調査の実施時期

2002年10～11月

4. 調査票の配付、回収

【組合調査】調査票は、(財)連合総合生活開発研究所で予め決めた枚数を産別の協力を得て配付した。対象組合の選定は各産別にまた対象者の選定は各組合に一任、回収は記入者が(財)連合総研に直接郵便で返送する方式で行ない、11月30日回収分をもって最終締切とした。【正規従業員調査】と【パートタイマー調査】は、(株)インテージの登録モニターから対象者を選定、配付し、(株)インテージあてに郵送にて回収した。

【組合調査】は、第1表の通り、586組合を対象にし510組合(有効回収率87.0%)から、また、【正規従業員調査】は600名を対象にし524名(有効回収率87.3%)【パートタイマー調査】は400名を対象にし284名(有効回収率71.0%)から回答を得た。

第1表 調査票の配付、回収状況

(枚)					
自治労	50	食品連合	10	紙パ連合	3
電機連合	80	私鉄総連	10	全電線	3
自動車総連	80	国公連合	10	全国ガス	3
Uゼンセン同盟	80	損保労連	10	航空連合	3
JAM	80	鉄鋼労連	5	連合加盟小計	546
日教組	20	運輸労連	5	外資労協	40
サービス・流通連合	40	造船重機労連	5	総計	586
生保労連	15	全自交労連	3		
情報労連	15	都市交	3	有効回収枚数	510
電力総連	10	ゴム連合	3	有効回収率	87.0%

【組合調査】

昨年の平均取得日数は10.7日。一昨年からの平均繰越日数が15.5日、平均新規付与日数が18.6日で、平均取得率は57.3%（取得日数÷新規付与日数）、92年調査に比較し、取得率は8.6%も悪化。（表2）

92年調査と比べると、一昨年からの繰越日数（92年12.6日）昨年の新規付与日数（92年16.8日）がそれぞれ増えたものの、取得率（92年65.9%）は低下している。繰越日数も含めて取得率を出せば31.1%（92年37.8%）となる。

表2 年次有給休暇の取得状況

	一昨年（一昨年度）からの繰越日数			昨年（昨年度）の新規付与日数			昨年（昨年度）の取得日数			昨年（昨年度）の年休取得率		
	合計	平均値（日）	標準偏差	合計	平均値（日）	標準偏差	合計	平均値（日）	標準偏差	合計	平均値（%）	標準偏差
今回調査	344	15.5	7.8	355	18.6	2.4	355	10.7	4.7	355	57.3	23.3
92年調査	-	12.6	-	-	16.8	-	-	11.1	-	-	65.9	-

（注）昨年（昨年度）の年休取得率 = 昨年（昨年度）の取得日数 ÷ 昨年（昨年度）の新規付与日数 × 100

取得率の内部構成をみると「50～70%未満」（33.0%）が最も多く、「70%～90%未満」（24.2%）、「30～50%未満」（20.8%）がこれに次いでいる。（表3）

平均取得率の高い業種は、通信業（81.0%）、電気・ガス・熱供給業（68.3%）、運輸業（62.5%）、低い業種は卸売・小売業（37.3%）、金融・保険業（42.2%）と業種間格差が顕著。企業規模別には、大企業の組合ほど高くなる傾向にある。

表3 昨年度の年休取得率

(%)

	合計	10%未満	10%以上	30%以上	50%以上	70%以上	90%以上	平均値（%）	標準偏差
【全体】	355	2.3	11.0	20.8	33.0	24.2	8.7	57.3	23.3
92年調査	-	4.8	9.8	25.5	31.3	5.8	65.9	-	-
【業種別】									
製造業	168	0.6	3.0	19.0	40.5	32.1	4.8	62.1	17.9
非製造業	186	3.8	18.3	22.0	26.3	17.2	12.4	53.1	26.6
建設業	20	0.0	0.0	40.0	30.0	30.0	0.0	53.7	17.0
卸売・小売業	49	8.2	40.8	22.4	16.3	4.1	8.2	37.3	28.0
電気・ガス・熱供給業	15	0.0	0.0	13.3	26.7	53.3	6.7	68.3	16.0
運輸業	45	4.4	17.8	8.9	20.0	20.0	28.9	62.5	29.2
通信業	6	0.0	0.0	0.0	33.3	16.7	50.0	81.0	20.1
金融・保険業	11	9.1	9.1	45.5	27.3	9.1	0.0	42.2	19.2
サービス業	31	0.0	16.1	29.0	41.9	6.5	6.5	51.4	20.3
その他	9	0.0	0.0	22.2	44.4	33.3	0.0	65.3	15.8
【正規従業員数別】									
300人未満	36	0.0	18.2	21.2	33.3	21.2	6.1	54.9	22.0
300 - 999人	99	4.0	17.2	18.2	36.4	18.2	6.1	53.2	24.2
1000 - 2999人	109	2.8	8.3	26.6	30.3	23.9	8.3	57.0	22.9
3000人以上	110	2.1	10.4	16.7	37.5	22.9	10.4	61.8	22.9

（注）92年調査では「10%未満」および「10%以上」を「30%未満」として設問している。

「悪くなった」最大理由は、景気低迷により企業がリストラ等を進め、「要員、人員が不足」(77.3%)し、それに伴って一人当たりの「仕事量が増大」(51.6%)したこと。(表4)

非製造業では、「仕事内容や作業手順の複雑化」(20.6%)も顕著である。

表4 年休の取得状況が悪くなった主たる理由(2個選択)

	合計	週休日 の増加	足要員・ 人員の不	仕事量 の増大	手仕 順事 の内 複容 雑や 化作 業	気職 兼場 ねの 同僚 への	な事昇 っ考進 て課や が昇格 にの 人	不上 司な どの 理 解	十へ組 分の合 取の 組取 み得 が足 不進	増燥 加度り の越 利し 用・ 者積 の立	欲年 が休 希取 得化 への た意	そ の 他	無 回 答
【全 体】	128	6.3	77.3	51.6	16.4	10.2	1.6	7.8	2.3	1.6	3.9	7.8	0.8
【業種別】													
製造業	60	5.0	75.0	58.3	10.0	10.0	3.3	8.3	0.0	1.7	3.3	8.3	1.7
非製造業	68	7.4	79.4	45.6	22.1	10.3	0.0	7.4	4.4	1.5	4.4	7.4	0.0

「良くなった」最大理由は「組合からの年休取得への積極的な働きかけ」(46.3%)であり、「年休の計画的取得制度の導入、定着」(22.2%)が次ぐ。(表5)

92年調査と比べると、増えた項目は「仕事の内容・進め方の見直し」(92年調査:0.6% 今回調査:14.8%)だけにとどまり、「年休の計画取得制度の導入・定着」(同49.1% 同22.2%)をはじめとして、「組合の年休取得への積極的な働きかけ」(同59.4% 同46.3%)、「組合員の年休取得への意欲の高まり」(同44.0% 同14.8%)の各項目は軒並み低下している。こうした「組合からの年休取得への積極的な働きかけ」は、とりわけ製造業で顕著な傾向にある。

表5 年休の取得状況が良くなった主たる理由(2個選択)

	合計	確要 保員 の補 充や 人員 の	仕事 量の 見直 し	の仕 見事 直の し内 容・ 進め 方	制年 な休 ど中 のの 工サ 夫ポ ト 体	の年 導休 入の ・計 定画 着取 得制 度	積上 極司 的の 働年 き休 か取 け得 への	積組 極合 的の 働年 き休 か取 け得 への	の組 意合 欲員 の高 年 ま休 り取 得へ	そ の 他	無 回 答
【全 体】	54	3.7	7.4	14.8	0.0	22.2	16.7	46.3	14.8	18.5	9.3
92年調査	-	5.1	8.6	0.6	2.9	49.1	13.7	59.4	44.0	5.7	-
【業種別】											
製造業	20	5.0	5.0	10.0	0.0	25.0	20.0	70.0	10.0	20.0	0.0
非製造業	34	2.9	8.8	17.6	0.0	20.6	14.7	32.4	17.6	17.6	14.7

(注)92年調査の「無回答」の値については、資料不備のため不明

一斉年休方式について、「取得日数を増やすためによい」(14.3%)、「気兼ねなく休めるのがよい」(11.6%)という好意的意見と、「必ずしも希望しない日に取得しなければならないこともあるのでよくない」(10.6%)、「わからない」(13.3%)が拮抗。(表6)

製造業や制度導入企業の組合ほど高い評価だが、非製造業は「その他」(31.8%)といった少数意見が多くなる。また正規従業員数別には、規模が大きくなるにつれて「その他」の少数意見が多くなるのに対して、「わからない」という意見は規模が小さくなるにつれて多くなる。

表6 いわゆる一斉年休についての考え方

	合計	年に休 よの い取 得日 数を 増 やす た	全 員 が 一 休 め る に 休 む よ い で 気 兼	会 社 日 数 や 事 務 所 の 一 斉 で の 連 続 休	も 得 必 あ し ず る な し の け も で れ 希 望 よ ば な ら な い 日 に 取	え 取 本 な 得 来 い 向 は 上 よ く な い に は 、 年 休 を	そ の 他	わ か ら な い	無 回 答
【全体】	510	14.3	11.6	7.8	10.6	7.6	20.4	13.3	14.3
92年調査	-	21.5	12.0	8.4	10.5	16.7	20.0	7.3	3.6
【業種別】									
製造業	224	19.2	15.2	13.8	13.8	9.8	5.8	11.6	10.7
非製造業	285	10.5	8.8	3.2	8.1	6.0	31.6	14.7	17.2
建設業	24	12.5	16.7	0.0	12.5	0.0	16.7	4.2	37.5
卸売・小売業	97	14.4	10.3	1.0	3.1	11.3	34.0	14.4	11.3
電気・ガス・熱供給業	19	10.5	5.3	10.5	15.8	0.0	21.1	26.3	10.5
運輸業	55	1.8	5.5	5.5	7.3	3.6	36.4	10.9	29.1
通信業	9	11.1	22.2	11.1	11.1	0.0	11.1	22.2	11.1
金融・保険業	26	7.7	7.7	0.0	15.4	7.7	42.3	11.5	7.7
サービス業	43	14.0	4.7	4.7	7.0	4.7	30.2	23.3	11.6
その他	12	8.3	8.3	0.0	16.7	0.0	33.3	8.3	25.0
【正規従業員数別】									
300人未満	53	13.2	11.3	3.8	17.0	0.0	15.1	26.4	13.2
300 - 999人	155	16.8	12.3	5.8	9.7	7.1	18.1	15.5	14.8
1000 - 2999人	164	10.4	10.4	10.4	7.9	11.0	20.1	12.2	17.7
3000人以上	137	16.8	11.7	8.8	12.4	7.3	25.5	7.3	10.2
【一斉年休方式の有無別】									
ある	107	26.2	24.3	26.2	0.0	16.8	2.8	0.9	2.8
ない	400	11.0	8.3	3.0	13.5	5.3	25.3	16.5	17.3

個人別の取得方式については、同方式導入企業の組合を中心に「年休の取得日数を増やすためによい」(21.8%)、「業務のことを考慮して調整されているので気兼ねなく休めるのがよい」(21.0%)といった概ね好意的な考え方。(表7)

業種別では、好意的な意見を挙げているのが卸売・小売業で、「年休の取得日数を増やすためによい」(32.0%)が多い。それに対し、運輸業は「必ずしも希望する時期に取得できないこともあるのでよくない」(14.5%)といった批判的な意見を、サービス業は「わからない」(25.6%)の意見がそれぞれ多くなる。

表7 個人別の取得方式に対する組合の考え方

	合計	た 年 め 休 に の 取 得 日 数 を 増 や す	く 全 員 め が る 対 象 が よ い 気 兼 な	や 上 司 い な の ど の よ 理 い 解 が 得 ら れ	な 整 業 く さ 務 休 れ の こ め て い と の を 考 え よ い 気 し 兼 て ね 調	の 取 得 日 数 を 増 や す こ と も 希 望 し た 期 に	む の 本 来 は よ く な い た が 、 年 休	そ の 他	わ か ら な い	無 回 答
【全 体】	510	21.8	13.5	5.7	21.0	7.5	6.9	3.1	13.1	7.5
92年調査	-	37.5	12.4	6.2	29.8	1.8	5.8	2.2	2.5	1.8
【業種別】										
製造業	224	23.7	13.8	5.8	25.4	6.7	4.5	0.9	12.5	6.7
非製造業	285	20.4	13.3	5.6	17.5	8.1	8.4	4.9	13.7	8.1
建設業	24	8.3	20.8	8.3	33.3	0.0	12.5	0.0	0.0	16.7
卸売・小売業	97	32.0	15.5	7.2	15.5	8.2	5.2	7.2	6.2	3.1
電気・ガス・熱供給業	19	10.5	10.5	10.5	26.3	10.5	0.0	5.3	21.1	5.3
運輸業	55	18.2	7.3	0.0	10.9	14.5	9.1	7.3	14.5	18.2
通信業	9	0.0	11.1	11.1	11.1	11.1	22.2	0.0	22.2	11.1
金融・保険業	26	15.4	19.2	0.0	19.2	7.7	7.7	0.0	23.1	7.7
サービス業	43	16.3	14.0	4.7	20.9	0.0	11.6	2.3	25.6	4.7
その他	12	16.7	0.0	16.7	8.3	16.7	16.7	8.3	16.7	0.0
【正規従業員数別】										
300人未満	53	7.5	15.1	5.7	18.9	7.5	9.4	0.0	18.9	17.0
300 - 999人	155	23.2	18.1	5.2	18.1	7.1	3.9	3.9	14.2	6.5
1000 - 2999人	164	26.8	13.4	7.3	19.5	4.9	7.9	3.0	11.6	5.5
3000人以上	137	19.7	8.0	4.4	26.3	10.9	8.0	3.6	11.7	7.3
【個人別取得方式の有無別】										
ある	132	32.6	15.9	7.6	25.0	5.3	7.6	0.8	3.8	1.5
社内の定めはない	366	18.3	12.8	5.2	19.9	8.5	6.8	4.1	16.9	7.4

休暇制度の導入状況では、「半日・時間単位有給休暇制度」(66.3%)、「配偶者出産休暇制度」(62.5%)、「リフレッシュ休暇制度」(56.1%)、「病気休暇制度」(49.0%)が高水準だが、「年次有給休暇買上げ制度」(3.9%)、「教育訓練休暇制度」(8.0%)の導入率はかなり低調。(表8)

92年調査と比べると「病気休暇制度」(92年調査36.8% 今回調査49.0%)、「半日・時間単位有給休暇制度」(同53.0% 同66.3%)の導入率が多くなっている。

表8 休暇制度の導入状況

		(%)														
	合計	病気休暇制度			年次有給休暇買上げ制度			半日・時間単位有給休暇制度			年次有給休暇積立制度			リフレッシュ休暇制度		
		導入している	導入していない	無回答	導入している	導入していない	無回答	導入している	導入していない	無回答	導入している	導入していない	無回答	導入している	導入していない	無回答
【全体】	510	49.0	47.3	3.7	3.9	93.1	2.9	66.3	32.0	1.8	47.6	48.2	4.1	56.1	42.0	2.0
92年調査	-	36.8	61.7	1.5	5.8	93.8	0.4	53.0	46.5	0.5	48.0	51.6	0.4	-	-	-
【業種別】																
製造業	224	50.9	46.9	2.2	1.3	96.4	2.2	89.7	9.4	0.9	56.7	39.7	3.6	65.2	34.4	0.4
非製造業	285	47.4	47.7	4.9	6.0	90.5	3.5	47.7	49.8	2.5	40.7	54.7	4.6	48.8	48.1	3.2
建設業	24	58.3	41.7	0.0	0.0	100.0	0.0	83.3	16.7	0.0	50.0	41.7	8.3	54.2	45.8	0.0
卸売・小売業	97	38.1	56.7	5.2	4.1	93.8	2.1	23.7	76.3	0.0	30.9	67.0	2.1	42.3	55.7	2.1
電気・ガス・熱供給業	19	63.2	31.6	5.3	0.0	94.7	5.3	94.7	0.0	5.3	73.7	21.1	5.3	73.7	21.1	5.3
運輸業	55	32.7	61.8	5.5	21.8	69.1	9.1	23.6	67.3	9.1	38.2	54.5	7.3	23.6	67.3	9.1
通信業	9	77.8	11.1	11.1	0.0	88.9	11.1	100.0	0.0	0.0	77.8	22.2	0.0	100.0	0.0	0.0
金融・保険業	26	80.8	19.2	0.0	3.8	96.2	0.0	57.7	42.3	0.0	38.5	57.7	3.8	73.1	26.9	0.0
サービス業	43	37.2	53.5	9.3	0.0	97.7	2.3	65.1	32.6	2.3	41.9	53.5	4.7	53.5	44.2	2.3
その他	12	83.3	16.7	0.0	0.0	100.0	0.0	83.3	16.7	0.0	33.3	58.3	8.3	58.3	41.7	0.0
【正規従業員数別】																
300人未満	53	39.6	56.6	3.8	3.8	94.3	1.9	64.2	34.0	1.9	17.0	77.4	5.7	28.3	69.8	1.9
300 - 999人	155	53.5	41.3	5.2	4.5	92.3	3.2	64.5	34.2	1.3	42.6	53.5	3.9	48.4	49.0	2.6
1000 - 2999人	164	49.4	48.2	2.4	4.3	93.9	1.8	57.9	39.6	2.4	48.2	47.6	4.3	57.9	39.0	3.0
3000人以上	137	46.7	49.6	3.6	2.9	92.7	4.4	78.8	19.7	1.5	65.0	31.4	3.6	73.0	27.0	
	合計															
【全体】	510	29.6	68.4	2.0	8.0	89.0	2.9	62.5	35.5	2.0	25.1	71.8	3.1			
92年調査	-	-	-	-	-	-	-	64.4	34.6	1.0	27.6	71.6	0.8			
【業種別】																
製造業	224	29.0	70.1	0.9	6.7	90.6	2.7	64.7	34.4	0.9	26.8	71.0	2.2			
非製造業	285	30.2	67.0	2.8	8.8	88.1	3.2	60.7	36.5	2.8	23.5	72.6	3.9			
建設業	24	33.3	66.7	0.0	4.2	95.8	0.0	58.3	41.7	0.0	29.2	70.8	0.0			
卸売・小売業	97	15.5	83.5	1.0	8.2	90.7	1.0	66.0	33.0	1.0	29.9	68.0	2.1			
電気・ガス・熱供給業	19	68.4	26.3	5.3	21.1	73.7	5.3	57.9	36.8	5.3	15.8	78.9	5.3			
運輸業	55	45.5	47.3	7.3	12.7	78.2	9.1	61.8	32.7	5.5	12.7	78.2	9.1			
通信業	9	77.8	11.1	11.1	22.2	66.7	11.1	55.6	33.3	11.1	22.2	66.7	11.1			
金融・保険業	26	15.4	84.6	0.0	3.8	96.2	0.0	53.8	46.2	0.0	46.2	53.8	0.0			
サービス業	43	27.9	69.8	2.3	2.3	95.3	2.3	58.1	39.5	2.3	14.0	83.7	2.3			
その他	12	16.7	83.3	0.0	8.3	91.7	0.0	50.0	41.7	8.3	8.3	83.3	8.3			
【正規従業員数別】																
300人未満	53	13.2	84.9	1.9	1.9	96.2	1.9	64.2	34.0	1.9	13.2	84.9	1.9			
300 - 999人	155	16.1	80.6	3.2	10.3	85.8	3.9	63.9	32.9	3.2	21.3	74.8	3.9			
1000 - 2999人	164	25.0	73.2	1.8	6.1	92.1	1.8	62.2	36.0	1.8	35.4	62.8	1.8			
3000人以上	137	56.9	42.3	0.7	10.2	86.1	3.6	60.6	38.7	0.7	21.9	73.7	4.4			

(注1) 92年調査では「年次有給休暇買上げ制度」を「未消化年休の買上げ制度」として、「半日・時間単位有給休暇制度」を「半日取得制度」として、「年次有給休暇積立制度」を「未消化年休の積立保存制度」として、「記念日休暇制度」を「記念日に年休を取得する制度」として、それぞれ質問している。

(注2) 92年調査では、「リフレッシュ休暇制度」「ボランティア休暇制度」「教育訓練休暇制度」の設問は行っていない。

休暇制度の年休取得への効果でみると、導入率の高い「半日・時間単位有給休暇制度」(効果あり 83.4%)と「記念日休暇制度」(効果あり 51.5%)に加え、「リフレッシュ休暇制度」(効果あり 49.0%)を高く評価している一方、導入率の低い「年次有給休暇制度買上げ制度」(効果なし 50.0%)の取得への効果は低いと判断している。(表9)

表9 休暇制度の導入効果

	合計	大いに効果がある	やや効果がある	どちらとも言えない	あまり効果がない	ほとんど効果がない	無回答	導入効果指標
病気休暇制度	250	12.8	18.8	34.8	7.2	11.2	15.2	0.17
年次有給休暇買上げ制度	20	10.0	10.0	10.0	25.0	25.0	20.0	-0.56
半日・時間単位有給休暇制度	338	22.5	48.2	12.7	3.0	1.5	12.1	0.99
年次有給休暇積立制度	243	6.6	20.6	36.2	12.3	9.9	14.4	0.02
リフレッシュ休暇制度	286	16.8	32.2	20.6	4.9	7.7	17.8	0.55
ボランティア休暇制度	151	6.0	7.3	31.1	8.6	25.8	21.2	-0.52
教育訓練休暇制度	41	7.3	9.8	31.7	14.6	24.4	12.2	-0.44
配偶者出産休暇制度	319	7.8	13.2	34.8	5.3	12.9	26.0	-0.03
記念日休暇制度	128	15.6	35.9	19.5	9.4	7.0	12.5	0.50

(注)導入効果指標 = (「大いに効果がある」× 2点 + 「やや効果がある」× 1点 + 「どちらとも言えない」× 0点 + 「あまり効果がない」× -1点 + 「ほとんど効果がない」× -2点) / (合計 - 無回答)。なお、指標の値が大きいほど、効果が高いことを示す。

連続休暇制度はそれぞれおおむね1週間前後だが、「夏期休暇」は92年調査に比べ1日減。(表10)

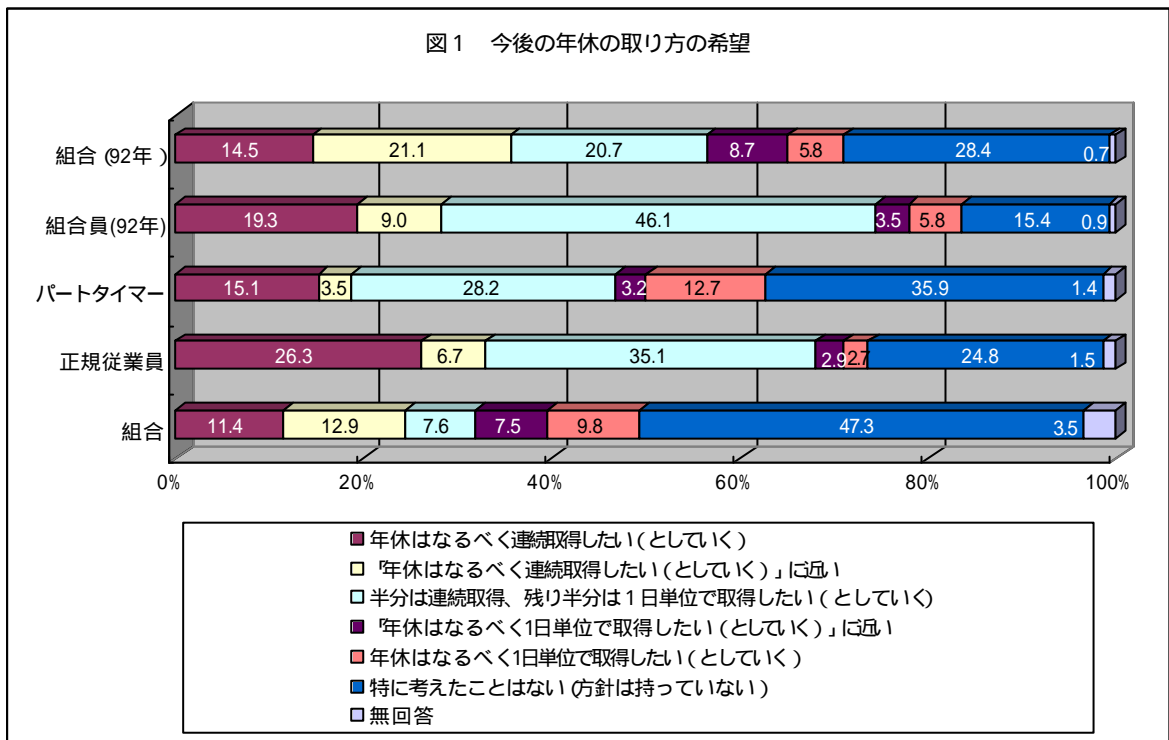
表10 連続休暇制度の内容

		合計	日数(平均:日)		実施方法(単位:%)		
			連続休暇日数	年休の計画的取得日数	会社・事業所一斉	交替	無回答
年末・年始休暇	今回調査	304	7.0	0.5	76.3	8.9	16.1
	92年調査	-	7.1	0.4	78.0	4.3	17.7
ゴールデンウィーク時期の休暇	今回調査	161	7.5	0.6	75.2	8.1	16.8
	92年調査	-	6.7	0.6	78.9	4.6	16.5
夏季休暇	今回調査	242	6.8	1.2	56.6	30.2	13.6
	92年調査	-	7.8	1.5	59.4	23.6	17.0
秋季休暇	今回調査	9	5.1	2.7	11.1	55.6	33.3
	92年調査	-	5.6	1.5	30.8	61.5	7.7
フレックス休暇・フリーパカンス	今回調査	71	7.7	3.2	0.0	83.1	16.9
	92年調査	-	8.4	2.9	-	56.7	43.3
その他	今回調査	48	6.6	3.2	0.0	56.3	43.8
	92年調査	-	6.9	1.7	9.6	53.8	36.5

(注)フレックス休暇・フリーパカンス休暇の実施方法において、前回調査では「会社・事業所一斉」の選択肢は用意していないため、回答率の値はない。

今後の年休の取り方の希望において、従業員の意識と労働組合の考えにギャップあり。取り方に方針をもっていない労働組合も半数近くあり（47.3%）。（図1）

正規従業員が「なるべく連続取得」（26.3%「それに近い」6.7%含む）と答えたのが3分の1、「連続取得・1日単位半々」と答えた人（35.1%）を含むと7割近くに達するのに、組合は3割強で、連続取得に関する「方針は持っていない」が47.3%と5割近い。92年の調査が、「なるべく連続取得」（「それに近い」含む）と答えたのが35.6%、「半々」が20.7%であったことからすると（組合員はそれぞれ27.3%、46.2%）組合が働く人のニーズにもかかわらず「連続取得重視」から急速に後退していることが読み取れる。



年休取得向上にむけた目標設定をしている組合は4割弱（38.6%）で、92年調査（59.3%）に
くらべ2割低下。（表11）

「取得日数」による目標設定は製造業で多くなるのに対して、目標設定状況の低調さは卸売・小
売業と運輸業で際立っている。また、業種別には、大手企業の組合ほど目標設定比率が多くなって
いる。一方、規模の小さい企業の組合になるほど「設定していない」の回答率が多くなる。

表11 年次有給休暇の取得向上のための目標の設定

	合計	し取得 率で 目標を 設定	定取得 日数で 目標を 設定	取得 率と 取得 日数の 目標を 設定	左記 以外の 目標を 設定	設定 してい ない	無 回答	「目標 設定」 比率	「取得 率」 比率	「取得 日数」 比率
【全体】	510	7.6	21.6	4.5	4.9	59.2	2.2	38.6	12.1	26.1
92年調査	-	16.7	28.0	5.5	9.1	39.3	1.6	59.3	22.2	33.5
【業種別】										
製造業	224	9.4	29.0	5.8	3.6	51.8	0.4	47.8	15.2	34.8
非製造業	285	6.3	15.8	3.5	6.0	64.9	3.5	31.6	9.8	19.3
建設業	24	4.2	16.7	12.5	12.5	54.2	0.0	45.9	16.7	29.2
卸売・小売業	97	5.2	13.4	3.1	1.0	76.3	1.0	22.7	8.3	16.5
電気・ガス・熱供給業	19	0.0	47.4	0.0	10.5	42.1	0.0	57.9	0.0	47.4
運輸業	55	9.1	5.5	1.8	10.9	58.2	14.5	27.3	10.9	7.3
通信業	9	0.0	22.2	11.1	22.2	44.4	0.0	55.5	11.1	33.3
金融・保険業	26	7.7	19.2	0.0	3.8	69.2	0.0	30.7	7.7	19.2
サービス業	43	7.0	14.0	2.3	4.7	69.8	2.3	28.0	9.3	16.3
その他	12	16.7	25.0	8.3	0.0	50.0	0.0	50.0	25.0	33.3
【正規従業員数別】										
300人未満	53	3.8	11.3	1.9	3.8	79.2	0.0	20.8	5.7	13.2
300 - 999人	155	5.8	23.9	4.5	2.6	61.3	1.9	36.8	10.3	28.4
1000 - 2999人	164	7.3	20.1	6.1	3.7	59.1	3.7	37.2	13.4	26.2
3000人以上	137	11.7	24.8	3.6	9.5	48.9	1.5	49.6	15.3	28.5

注1. 「目標設定」比率 = 「取得率で目標を設定している」+ 「取得日数で目標を設定している」

+ 「取得率と取得日数の目標を設定している」+ 「左記以外の目標を設定している」

注2. 「取得率」比率 = 「取得率で目標を設定している」+ 「取得率と取得日数の目標を設定している」

注3. 「取得日数」比率 = 「取得日数で目標を設定している」+ 「取得率と取得日数の目標を設定している」

年休完全取得にむけた組合としての最重要施策は、「目標設定など年休取得の積極的働きかけ」(30.8%)、「連続取得の奨励」(30.0%)、「個人別年休の計画取得方式の導入、拡充」(24.1%)、「消極的な組合員のチェック」(23.9%)といった完全取得に向けた体制づくり・取り組みを第一に挙げ、それを踏まえて「仕事の内容・進め方の見直し」(23.5%)、「要員の見直し・代替要員の確保」(18.2%)といった仕事や要員の見直しに取り組むことを打ち出している。(表12)

前回調査と比べると、「仕事の内容・進め方の見直し」(92年調査 16.3% 今回調査 23.5%)、「仕事量の見直し」(同 3.3% 同 10.0%)、「要員の見直し・代替要員の確保」(同 9.8% 同 18.2%)といった仕事や要員の見直しに関する施策を中心に「消極的な管理・監督者のチェック」(同 7.6% 同 13.1%)、「企業風土の見直し」(同 6.5% 同 13.3%)の回答が多くなっている。

表12 年次有給休暇を完全取得していくための組合の重点的施策(3つ選択)

	合計	連続取得の奨励	個人別年休の計画取得方式の導入、拡充	個人別年休の計画取得方式の導入、拡充	半日・年休制度の導入	記入するに制度の導入	病欠・休暇制度の導入	仕事量の見直し	仕事の内容・進め方の見直し	代替要員の見直し・確保	底意に影
【全体】	510	30.0	9.2	24.1	8.0	16.5	5.3	10.0	23.5	18.2	3.7
92年調査	-	44.7	6.5	36.4	10.9	29.8	10.9	3.3	16.3	9.8	1.5
【業種別】											
製造業	224	31.3	15.2	29.5	7.1	22.3	4.9	8.5	20.1	16.1	4.0
非製造業	285	29.1	4.6	19.6	8.8	11.9	5.6	11.2	26.0	19.6	3.5
建設業	24	41.7	4.2	12.5	8.3	0.0	4.2	8.3	25.0	16.7	4.2
卸売・小売業	97	24.7	3.1	22.7	8.2	15.5	9.3	9.3	28.9	19.6	6.2
電気・ガス・熱供給業	19	57.9	10.5	26.3	0.0	10.5	10.5	5.3	26.3	10.5	0.0
運輸業	55	18.2	7.3	10.9	14.5	16.4	1.8	9.1	1.8	27.3	3.6
通信業	9	33.3	11.1	22.2	0.0	22.2	11.1	0.0	33.3	22.2	11.1
金融・保険業	26	34.6	0.0	26.9	11.5	0.0	0.0	38.5	61.5	26.9	0.0
サービス業	43	27.9	4.7	18.6	7.0	7.0	4.7	9.3	25.6	11.6	0.0
その他	12	33.3	0.0	25.0	8.3	25.0	0.0	8.3	33.3	16.7	0.0
【正規従業員数別】											
300人未満	53	26.4	11.3	24.5	9.4	18.9	11.3	7.5	13.2	18.9	3.8
300 - 999人	155	27.1	9.0	23.9	9.7	18.7	5.2	9.7	16.8	16.8	4.5
1000 - 2999人	164	32.3	9.1	22.6	7.9	15.9	6.1	11.0	29.3	19.5	4.9
3000人以上	137	32.1	8.0	26.3	5.1	13.9	2.2	10.2	27.7	18.2	1.5
	合計	るを部 評下 価の 項年 目休 に取 す得	ク監 督極 者の な 子管 理ツ ・	の消 極 的 な 組 合 員	け休 目 取 標 得 設 の 定 働 な き ど か 年	の文 助 化 成 ・ レ ク 活 動	企 業 風 土 の 刷 新	直 企 業 間 競 争 の 見	そ の 他	特 に な い	無 回 答
【全体】	510	3.5	13.1	23.9	30.8	9.4	13.3	0.2	0.8	6.1	8.0
92年調査	-	2.9	7.6	28.4	47.3	25.1	6.5	1.1	0.0	0.4	-
【業種別】											
製造業	224	2.2	12.9	28.6	31.3	7.6	9.4	0.0	0.0	7.1	4.9
非製造業	285	4.6	13.3	20.4	30.5	10.9	16.5	0.4	1.4	5.3	10.5
建設業	24	0.0	8.3	20.8	37.5	16.7	8.3	0.0	0.0	4.2	16.7
卸売・小売業	97	6.2	19.6	19.6	24.7	11.3	22.7	0.0	2.1	7.2	5.2
電気・ガス・熱供給業	19	0.0	5.3	26.3	47.4	5.3	5.3	0.0	5.3	0.0	10.5
運輸業	55	1.8	5.5	18.2	20.0	7.3	9.1	0.0	0.0	12.7	20.0
通信業	9	0.0	11.1	22.2	22.2	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1
金融・保険業	26	11.5	19.2	7.7	30.8	0.0	26.9	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス業	43	4.7	11.6	25.6	46.5	18.6	16.3	2.3	2.3	0.0	16.3
その他	12	8.3	16.7	33.3	33.3	16.7	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0
【正規従業員数別】											
300人未満	53	0.0	9.4	22.6	34.0	13.2	7.5	0.0	1.9	5.7	7.5
300 - 999人	155	3.9	15.5	24.5	29.7	11.0	13.5	0.0	0.0	8.4	8.4
1000 - 2999人	164	4.3	12.2	23.2	30.5	8.5	15.9	0.0	1.2	1.2	10.4
3000人以上	137	3.6	13.1	24.8	31.4	7.3	12.4	0.7	0.7	9.5	5.1

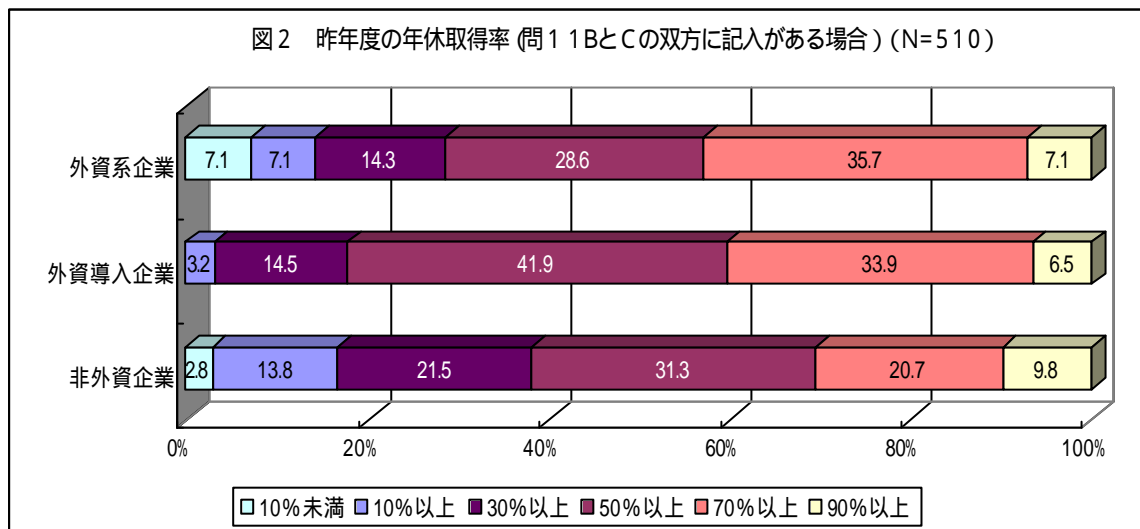
(注) 前回調査の「無回答」の値は、資料の不備により不明。

年休取得に積極的な外資導入企業。(図2)

昨年度の年次有給休暇取得率について、外資比率別にみると、0%の「非外資企業」では、「50%以上」が最頻値で31.3%、次に多いのが「30%以上」で21.5%、続いて「70%以上」の20.7%であるが、「50%未満計」が4割近い。「70%以上計」は3割そこそこである。

これに対し外資比率10~32%の「外資導入企業」では、最頻値こそ「50%以上」で同じだが、41.9%、次に多いのは「70%以上」で33.9%、「50%未満計」は2割に満たず、「70%以上計」は4割に達している。

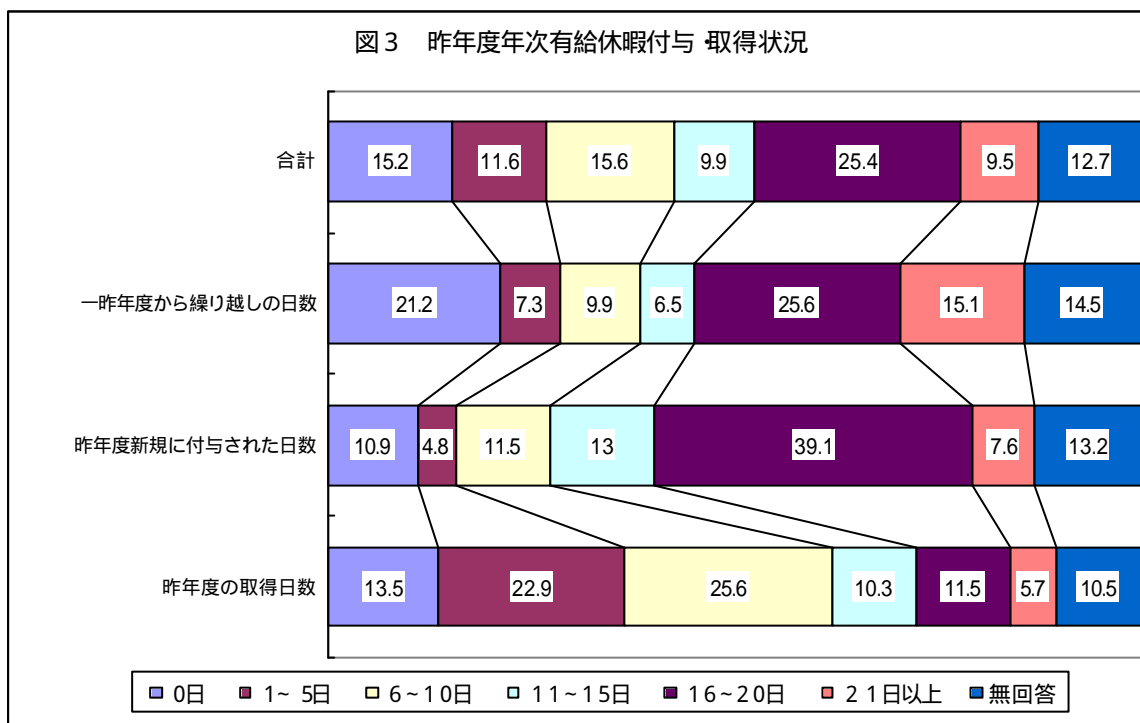
外資比率30%以上の「外資系企業」では、最頻値が「70%以上」で35.7%、「50%未満計」は3割に満たず、「70%以上計」は42.8%に達している。



【正規従業員調査】

昨年
の平均取得日数は9.2日。一昨
年からの平均繰越日数が14.4日、平均新規付与日数が14.5日
で、平均取得率は63.4%(取得日数÷新規付与日数)、繰越日数を含めた取得率は、31.8%。

(図3)



取得日数「0日」は男性20代(27.7%)、女性20代(20.5%)と20代でともに2割を超える。取得日数「1~5日」は男性30代(25.3%)、40代(27.8%)、50代(30.3%)と各世代において最大の割合になっている。(表13)

一方、女性30代・50代で「21日以上」が1割を超えるなど、「取れる人」と「取れない人」の二極化が進んでいるといえる。

表13 昨年度の取得日数

(上段:度数 下段:日)

	合計	0日	1~5日	6~10日	11~15日	16~20日	21日以上	無回答	平均
合計	524 100.0	71 13.5	120 22.9	134 25.6	54 10.3	60 11.5	30 5.7	55 10.5	9.2
男性計	349 100.0	54 15.5	91 26.1	83 23.8	35 10.0	44 12.6	15 4.3	27 7.7	8.4
20代	83 100.0	23 27.7	17 20.5	20 24.1	7 8.4	6 7.2	4 4.8	6 7.2	7.1
30代	87 100.0	10 11.5	22 25.3	19 21.8	9 10.3	16 18.4	5 5.7	6 6.9	9.9
40代	90 100.0	10 11.1	25 27.8	19 21.1	13 14.4	13 14.4	3 3.3	7 7.8	8.8
50代	89 100.0	11 12.4	27 30.3	25 28.1	6 6.7	9 10.1	3 3.4	8 9.0	7.9
女性計	175 100.0	17 9.7	29 16.6	51 29.1	19 10.9	16 9.1	15 8.6	28 16.0	10.7
20代	44 100.0	9 20.5	6 13.6	12 27.3	4 9.1	2 4.5	2 4.5	9 20.5	8.1
30代	47 100.0	4 8.5	6 12.8	16 34.0	7 14.9	3 6.4	6 12.8	5 10.6	11.9
40代	40 100.0	1 2.5	11 27.5	13 32.5	4 10.0	4 10.0	2 5.0	5 12.5	9.3
50代	44 100.0	3 6.8	6 13.6	10 22.7	4 9.1	7 15.9	5 11.4	9 20.5	13.5

昨年度の年休取得状況の3年前との比較では、「良くなっている」(18.5%)と「悪くなっている」(17.8%)でともに2割弱、「どちらともいえない」(43.7%)が4割を超えている。(表14)

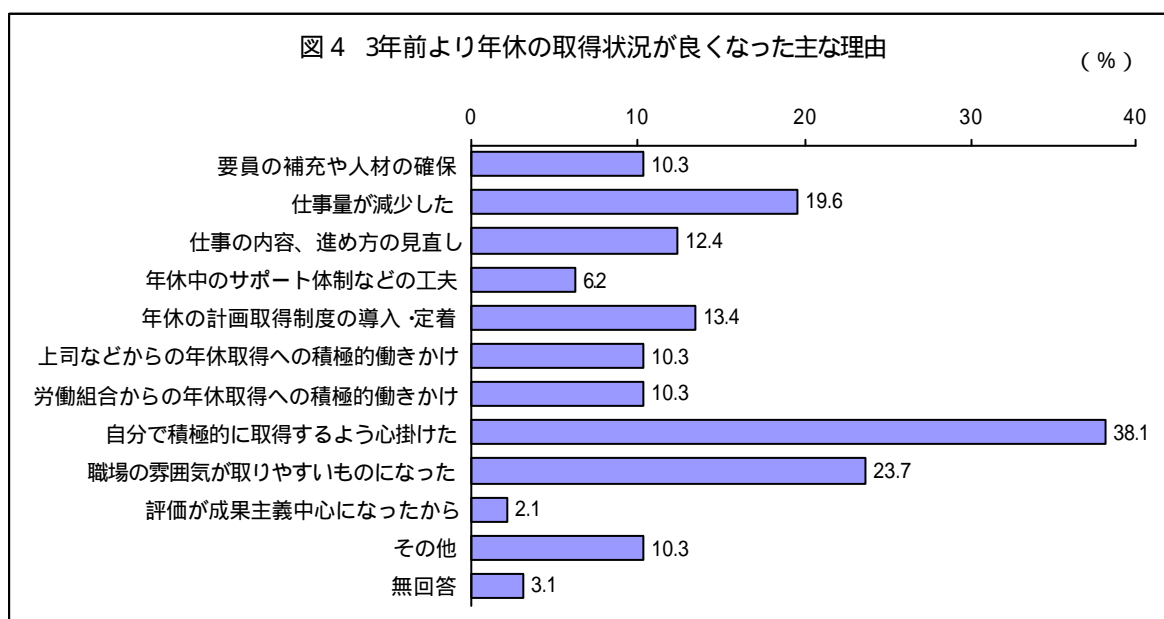
女性の方が「よくなっている」と評価する割合が高く、女性40代(25.0%)、50代(34.1%)と女性の方が「よくなっている」と評価する割合が高くなっている。男性では「悪くなっている」が30代(25.2%)で高くなっている。

表14 3年前と昨年度の年次有給休暇の取得状況比較

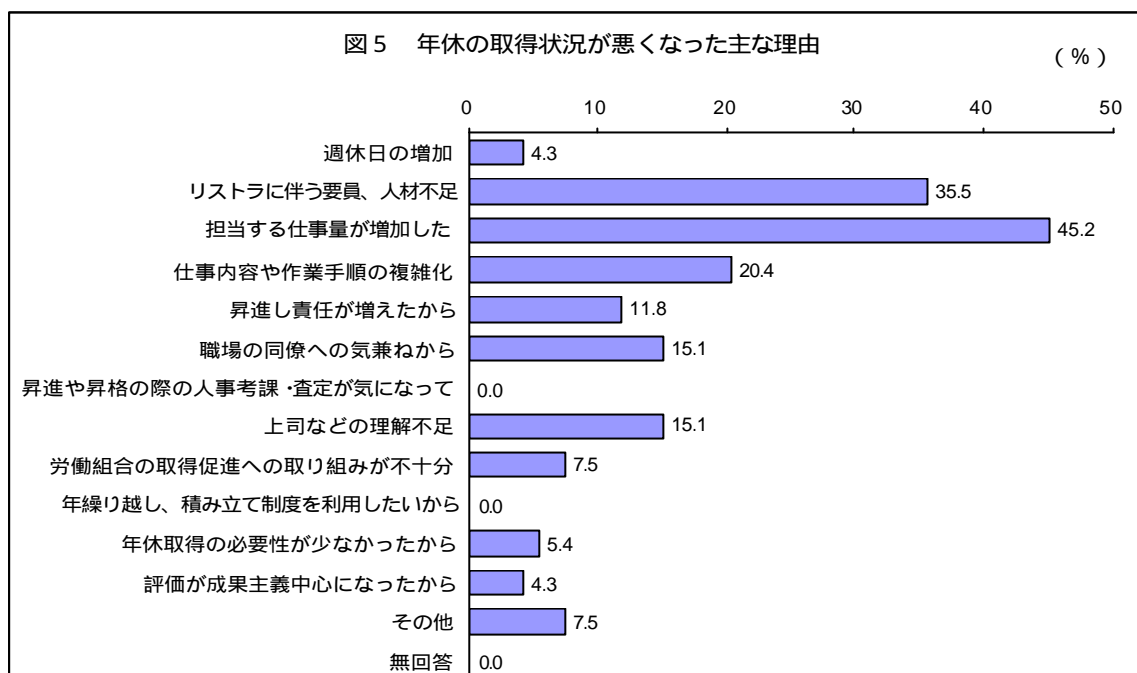
(上段:度数、下段:%)

	合計	かなりよくなっている	いくぶんよくなっている	どちらともいえない	いくぶん悪くなっている	かなり悪くなっている	わからない	無回答
合計	524 100.0	39 7.4	58 11.1	229 43.7	47 9.0	46 8.8	70 13.4	35 6.7
男性計	349 100.0	20 5.7	37 10.6	166 47.6	32 9.2	37 10.6	41 11.7	16 4.6
20代	83 100.0	3 3.6	4 4.8	29 34.9	7 8.4	5 6.0	28 33.7	7 8.4
30代	87 100.0	7 8.0	10 11.5	44 50.6	9 10.3	13 14.9	3 3.4	1 1.1
40代	90 100.0	2 2.2	10 11.1	51 56.7	11 12.2	6 6.7	6 6.7	4 4.4
50代	89 100.0	8 9.0	13 14.6	42 47.2	5 5.6	13 14.6	4 4.5	4 4.5
女性計	175 100.0	19 10.9	21 12.0	63 36.0	15 8.6	9 5.1	29 16.6	19 10.9
20代	44 100.0	3 6.8	1 2.3	10 22.7	1 2.3	2 4.5	23 52.3	4 9.1
30代	47 100.0	2 4.3	9 19.1	23 48.9	5 10.6	0 0.0	2 4.3	6 12.8
40代	40 100.0	6 15.0	4 10.0	14 35.0	7 17.5	1 2.5	4 10.0	4 10.0
50代	44 100.0	8 18.2	7 15.9	16 36.4	2 4.5	6 13.6	0 0.0	5 11.4

年休取得が良くなった理由としては「自分で積極的に取得しよう心掛けた」(38.1%)が最も多く、次いで「職場の雰囲気を取りやすいものになった」(23.7%)である。(図4)



年休取得が悪くなった理由では、「担当する仕事量が増加した」(45.2%)「リストラに伴う要員、人材不足」(35.5%)が多く上げられている。(図5)



年休の残日数の目途としては、「できるだけ完全消化に努めている」(19.3%)層が最も多いが、「残るようにしている」(23.8%)層も2割以上おり、「できるだけ取得しないようにしている」(8.6%)とする層も1割近くいる。(表15)

性・年齢別にみると、完全消化派が最も多いのが、男性では20代(16.9%)、女性でも20代(34.1%)と3人に1人となった。一方、「できるだけ取得しない」「20日前後残るように」といった休暇に対して抑制派ともいえる層が多かったのは、男性では40代(13.3%+7.8%=21.1%)、女性でも40代(7.5%+10.0%=17.5%)となった。

表15 年次有給休暇の残日数の目途

(上段：度数、下段：%)

	合計	できるだけ完全消化に努めている	5日前後残るようにしている	10日前後残るようにしている	20日前後残るようにしている	できるだけ取得しないようにしている	その他	目途などない	無回答
合計	524 100.0	101 19.3	45 8.6	51 9.7	29 5.5	45 8.6	14 2.7	210 40.1	29 5.5
男性計	349 100.0	52 14.9	28 8.0	31 8.9	21 6.0	33 9.5	6 1.7	164 47.0	14 4.0
20代	83 100.0	14 16.9	12 14.5	11 13.3	3 3.6	4 4.8	0 0.0	33 39.8	6 7.2
30代	87 100.0	12 13.8	5 5.7	8 9.2	7 8.0	8 9.2	0 0.0	46 52.9	1 1.1
40代	90 100.0	12 13.3	6 6.7	3 3.3	7 7.8	12 13.3	4 4.4	44 48.9	2 2.2
50代	89 100.0	14 15.7	5 5.6	9 10.1	4 4.5	9 10.1	2 2.2	41 46.1	5 5.6
女性計	175 100.0	49 28.0	17 9.7	20 11.4	8 4.6	12 6.9	8 4.6	46 26.3	15 8.6
20代	44 100.0	15 34.1	7 15.9	5 11.4	0 0.0	3 6.8	2 4.5	8 18.2	4 9.1
30代	47 100.0	14 29.8	3 6.4	5 10.6	3 6.4	2 4.3	2 4.3	12 25.5	6 12.8
40代	40 100.0	10 25.0	3 7.5	3 7.5	4 10.0	3 7.5	0 0.0	14 35.0	3 7.5
50代	44 100.0	10 22.7	4 9.1	7 15.9	1 2.3	4 9.1	4 9.1	12 27.3	2 4.5

年休を残す人の理由としては、「病気など何かあった際に使いたいから」(61.2%)で最も多く6割を越えた。これに「それ以上の取得の必要性がないから」(13.5%)がこれに次ぐ。(表16)

性・年齢別にみると、「病気など何かあった際に使いたいから」が男性30代(71.4%)・50代(70.4%)で7割を越えている。また、「周囲もその程度しか取ってないから」において男性20代(16.7%)が、気配りを見せる割合が高くなっていった。

表16 年次有給休暇を残す理由(ベース:年次有休を残す人)

(上段:度数、下段:%)

	合計	病気など何かあった際に使いたいから	周囲もその程度しか取ってないから	それ以上の取得の必要性がないから	繰り越して、いずれまとまった休暇を取るから	年休の積み立て制度を利用するから	全部消化すると評価が悪くなると思うから	その他	無回答
合計	170 100.0	104 61.2	15 8.8	23 13.5	3 1.8	5 2.9	5 2.9	13 7.6	2 1.2
男性計	113 100.0	71 62.8	11 9.7	13 11.5	1 0.9	4 3.5	4 3.5	8 7.1	1 0.9
20代	30 100.0	19 63.3	5 16.7	1 3.3	1 3.3	2 6.7	0 0.0	2 6.7	0 0.0
30代	28 100.0	20 71.4	2 7.1	4 14.3	0 0.0	0 0.0	1 3.6	1 3.6	0 0.0
40代	28 100.0	13 46.4	2 7.1	7 25.0	0 0.0	2 7.1	2 7.1	1 3.6	1 3.6
50代	27 100.0	19 70.4	2 7.4	1 3.7	0 0.0	0 0.0	1 3.7	4 14.8	0 0.0
女性計	57 100.0	33 57.9	4 7.0	10 17.5	2 3.5	1 1.8	1 1.8	5 8.8	1 1.8
20代	15 100.0	10 66.7	0 0.0	2 13.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 13.3	1 6.7
30代	13 100.0	7 53.8	1 7.7	2 15.4	2 15.4	0 0.0	0 0.0	1 7.7	0 0.0
40代	13 100.0	8 61.5	1 7.7	3 23.1	0 0.0	1 7.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0
50代	16 100.0	8 50.0	2 12.5	3 18.8	0 0.0	0 0.0	1 6.3	2 12.5	0 0.0

年休取得形態では、「年休1日単位の単独取得(他の休日との組み合わせなし)」という細切れ的な取得が多く、男性30歳代(63.2%)・40歳代(63.3%)と6割を越えている。(表17)

「年休5日以上連続取得」の方をみると、男性では30代(18.4%)・40代(18.9%)が2割近くあった。女性でのこの形態が多かったのは30代で38.3%と4割近かった。

表17 昨年度年次有給休暇の取得形態

(上段:度数、下段:%)

	合計	年休1日単位の単独取得(他の休日との組み合わせなし)	年休1日と他の休日との組み合わせによる取得	年休2~4日の連続取得	年休5日以上連続取得	年休は一度も取得しなかった	無回答
合計	524 100.0	281 53.6	252 48.1	198 37.8	102 19.5	85 16.2	24 4.6
男性計	349 100.0	186 53.3	166 47.6	134 38.4	57 16.3	67 19.2	10 2.9
20代	83 100.0	37 44.6	37 44.6	24 28.9	10 12.0	23 27.7	4 4.8
30代	87 100.0	55 63.2	52 59.8	47 54.0	16 18.4	11 12.6	2 2.3
40代	90 100.0	57 63.3	46 51.1	34 37.8	17 18.9	14 15.6	2 2.2
50代	89 100.0	37 41.6	31 34.8	29 32.6	14 15.7	19 21.3	2 2.2
女性計	175 100.0	95 54.3	86 49.1	64 36.6	45 25.7	18 10.3	14 8.0
20代	44 100.0	21 47.7	16 36.4	11 25.0	6 13.6	9 20.5	4 9.1
30代	47 100.0	27 57.4	29 61.7	21 44.7	18 38.3	3 6.4	4 8.5
40代	40 100.0	21 52.5	23 57.5	17 42.5	10 25.0	2 5.0	3 7.5
50代	44 100.0	26 59.1	18 40.9	15 34.1	11 25.0	4 9.1	3 6.8

年休取得目的では、「休養」(28.5%)と「病気の療養・体調不良」(24.2%)が最も多い。(表18)

「年休1日単位の単独取得」では「病気の療養・体調不良」(50.9%)が最も多く5割を越えており、緊急的な取得が多いことがわかる。しかし、「年休1日他の休日との組み合わせ」では「国内宿泊旅行」が35.7%で多くなる。さらに「5日以上連続休暇」となると「海外旅行」が31.4%と最も多くなっている。

表18 取得形態別の主な年次有給休暇取得目的

(上段:度数 下段:%)

	合計	病気の療養 体調不良	休養	家事・育児・ 子供の行事	介護や看護	テレビ・映画 鑑賞	仕事に関する 自己啓発	スポーツや 趣味・稽古 事	(ショッピング や外食な どの)外出
合計	833 100.0	202 24.2	237 28.5	95 11.4	16 1.9	7 0.8	9 1.1	72 8.6	61 7.3
年休1日単位の単独取得	281 100.0	143 50.9	102 36.3	60 21.4	9 3.2	4 1.4	5 1.8	31 11.0	27 9.6
年休1日と他の休日との組 合せによる取得	252 100.0	31 12.3	76 30.2	29 11.5	6 2.4	1 0.4	1 0.4	30 11.9	25 9.9
年休2~4日の連続取得	198 100.0	23 11.6	36 18.2	5 2.5	1 0.5	2 1.0	1 0.5	9 4.5	8 4.0
年休5日以上連続取得	102 100.0	5 4.9	23 22.5	1 1.0	0 0.0	0 0.0	2 2.0	2 2.0	1 1.0

	日帰りの行 楽	帰省	冠婚葬祭	国内宿泊旅 行	海外旅行	社会活動	アルバイト・ サイドビジ ネス	その他	無回答
合計	89 10.7	86 10.3	49 5.9	192 23.0	71 8.5	8 1.0	0 0.0	32 3.8	34 4.1
年休1日単位の単独取得	32 11.4	3 1.1	24 8.5	9 3.2	1 0.4	6 2.1	0 0.0	12 4.3	4 1.4
年休1日と他の休日との組 合せによる取得	41 16.3	35 13.9	12 4.8	90 35.7	8 3.2	2 0.8	0 0.0	6 2.4	5 2.0
年休2~4日の連続取得	13 6.6	32 16.2	11 5.6	69 34.8	30 15.2	0 0.0	0 0.0	7 3.5	13 6.6
年休5日以上連続取得	3 2.9	16 15.7	2 2.0	24 23.5	32 31.4	0 0.0	0 0.0	7 6.9	12 11.8

上司本人の年休取得が消極的な職場は、従業員の取得状況も悪化する傾向。(表19)

上司自身が積極的に取る場合には、取得日数が13日以上の人割合(31.1%)が最も多く、一方、上司自身が積極的ではない場合には、取得日数が1~6日の人の割合(29.8%)が最も多い。

表19 上司の年休の取り方と正社員の昨年度の年休取得状況のクロス表

		正社員の昨年度の年休取得状況					合計
		全く取ら なかった	1~6日取 った	7~12日 取った	13日以上 取った	無回答	
上司の年休の 取り方	積極的 やや積極的に取 るタイプ	度数 11 パーセント 7.4	36 24.3	44 29.7	46 31.1	11 7.4	148 100.0
	どちらともいえない	度数 20 パーセント 16.1	32 25.8	30 24.2	29 23.4	13 10.5	124 100.0
	あまり・ほとんど取らない タイプ	度数 37 パーセント 15.3	72 29.8	58 24.0	48 19.8	27 11.2	242 100.0
	無回答	度数 3 パーセント 30.0	3 30.0	0 0.0	0 0.0	4 40.0	10 100.0
	合計	度数 71 パーセント 13.5	143 27.3	132 25.2	123 23.5	55 10.5	524 100.0

上司が部下の年休取得を抑制する職場は、従業員の取得状況が悪化する傾向。(表20)

全く年休を取らなかった人の割合は、部下の年休取得を奨励する場合(3.5%)と比べて部下の年休取得を抑制する場合(20.6%)に比べ6倍近く高くなる。一方、13日以上取得した人の割合は、取得奨励タイプ(29.8%)と比べて取得抑制タイプ(17.5%)の方が約半分程度にまで落ち込むことがわかった。

表20 部下の年休取得への対応と正社員の昨年度の年休取得状況のクロス表

			正社員の昨年度の年休取得状況					合計
			全く取らな かった	1～6日取 った	7～12日 取った	13日以上 取った	無回答	
部下の年休取 得への対応	積極的 やや積極的に奨 励するタイプ	度数	6	44	53	51	17	171
		パーセント	3.5	25.7	31.0	29.8	9.9	100.0
	どちらともいえない	度数	42	70	52	53	26	243
		パーセント	17.3	28.8	21.4	21.8	10.7	100.0
	やや・できるだけ抑制する タイプ	度数	20	26	26	17	8	97
パーセント		20.6	26.8	26.8	17.5	8.2	100.0	
無回答	度数	3	3	1	2	4	13	
	パーセント	23.1	23.1	7.7	15.4	30.8	100.0	
合計		度数	71	143	132	123	55	524
		パーセント	13.5	27.3	25.2	23.5	10.5	100.0

年休一斉取得方式への評価は、「全員が一斉に休むので気兼ねなく休めるのがよい」が40.3%と最も高く、一方、「必ずしも希望しない日に取得しなければならないこともあるのでよくない」も19.7%と、賛否両論ある。(表21)

女性50代の「全員が一斉に休むので気兼ねなく休めるのがよい」(50.0%)が半数で、最も高かった。また、女性40代で「必ずしも希望しない日に取得しなければならないこともあるのでよくない」(35.0%)が多くなっていた。

表21 「一斉年休」に対する考え方

(上段:度数、下段:%)

	合計	よ日年 い数次 を有給 増や休 す暇 たの め取 に得	ので全 が気員 よ兼が いね一 な斉 くに休 めむ るの	る連会 の続社 で休や よ暇事 い日業 数所 が一 増斉 えの	よす希 くる望 なこし いと なも いあ るに の取 で得	や年本 む休来 をのほ え取よ な得く い向な 上い にが は、	そ の 他	わ か ら な い	無 回 答
合計	524 100.0	33 6.3	211 40.3	32 6.1	103 19.7	28 5.3	8 1.5	80 15.3	29 5.5
男性計	349 100.0	26 7.4	134 38.4	26 7.4	61 17.5	19 5.4	4 1.1	57 16.3	22 6.3
20代	83 100.0	5 6.0	30 36.1	4 4.8	15 18.1	3 3.6	0 0.0	23 27.7	3 3.6
30代	87 100.0	6 6.9	36 41.4	6 6.9	16 18.4	2 2.3	1 1.1	14 16.1	6 6.9
40代	90 100.0	7 7.8	38 42.2	8 8.9	13 14.4	9 10.0	0 0.0	11 12.2	4 4.4
50代	89 100.0	8 9.0	30 33.7	8 9.0	17 19.1	5 5.6	3 3.4	9 10.1	9 10.1
女性計	175 100.0	7 4.0	77 44.0	6 3.4	42 24.0	9 5.1	4 2.3	23 13.1	7 4.0
20代	44 100.0	0 0.0	21 47.7	0 0.0	11 25.0	1 2.3	0 0.0	10 22.7	1 2.3
30代	47 100.0	2 4.3	18 38.3	3 6.4	12 25.5	4 8.5	0 0.0	6 12.8	2 4.3
40代	40 100.0	2 5.0	16 40.0	1 2.5	14 35.0	2 5.0	1 2.5	3 7.5	1 2.5
50代	44 100.0	3 6.8	22 50.0	2 4.5	5 11.4	2 4.5	3 6.8	4 9.1	3 6.8

年休個人別取得方式への評価は、「業務のことを考慮して調整されているので気兼ねなく休めるのがよい」とする好評価が 35.9%と最も多く、「年休の連続取得ができるのでよい」とする層（13.4%）も1割以上となっている。（表22）

「業務のことを考慮して調整されているので気兼ねなく休めるのがよい」の回答が最も高かったのが男性50代（37.1%）で、女性では40代（45.0%）であった。女性20代で「希望する時期に取得できないこともあるのでよくない」（18.2%）がやや高かった。

表22 「年休の計画表などによる個人別取得方式」に対する考え方

(上段: 度数、下段: %)

	合計	増年 や休 すの た取 め得 に日 よ数 いを	で年 き休 るの の連 で続 よ取 い得 が	よ得 上 いら 司 れな やど すの い理 の解 がが	休る業 めの務 るでを の気考 が兼慮 よねし いなて くあ	あ得希 るで望 のきす でなる よい時 くこ期 などに いも取	に年本 は休来 やのよ む取く を得な え率い な向が い上、	そ 他	わ か ら な い	無 回 答
合計	524 100.0	31 5.9	70 13.4	31 5.9	188 35.9	67 12.8	25 4.8	9 1.7	80 15.3	23 4.4
男性計	349 100.0	24 6.9	50 14.3	21 6.0	118 33.8	48 13.8	16 4.6	6 1.7	52 14.9	14 4.0
20代	83 100.0	6 7.2	9 10.8	8 9.6	25 30.1	13 15.7	3 3.6	1 1.2	16 19.3	2 2.4
30代	87 100.0	3 3.4	16 18.4	6 6.9	29 33.3	10 11.5	5 5.7	2 2.3	14 16.1	2 2.3
40代	90 100.0	9 10.0	9 10.0	4 4.4	31 34.4	16 17.8	5 5.6	1 1.1	13 14.4	2 2.2
50代	89 100.0	6 6.7	16 18.0	3 3.4	33 37.1	9 10.1	3 3.4	2 2.2	9 10.1	8 9.0
女性計	175 100.0	7 4.0	20 11.4	10 5.7	70 40.0	19 10.9	9 5.1	3 1.7	28 16.0	9 5.1
20代	44 100.0	3 6.8	3 6.8	2 4.5	14 31.8	8 18.2	2 4.5	0 0.0	11 25.0	1 2.3
30代	47 100.0	1 2.1	9 19.1	3 6.4	19 40.4	5 10.6	1 2.1	0 0.0	5 10.6	4 8.5
40代	40 100.0	2 5.0	6 15.0	2 5.0	18 45.0	3 7.5	1 2.5	2 5.0	5 12.5	1 2.5
50代	44 100.0	1 2.3	2 4.5	3 6.8	19 43.2	3 6.8	5 11.4	1 2.3	7 15.9	3 6.8

【パートタイマー調査】

パートタイマーでも年休をもらえることを知っていた人は全体の6割強。(表23)

勤務先規模が大きいほど、年齢が高いほど周知状況が高まっている。また、労働組合加入者は8割以上が「知っていた」と回答。

表23 年次有給休暇に対する周知状況

		(%)			
		母数	知っていた	知らなかった	無回答
全 体		284	61.6	37.7	0.7
勤務先規模別	29人未満	90	44.4	55.6	0.0
	30～299人	58	65.5	34.5	0.0
	300人以上	57	80.7	19.3	0.0
	わからない	74	63.5	33.8	2.7
	無回答	5	80.0	20.0	0.0
年齢別	20代	62	37.1	61.3	1.6
	30代	68	47.1	52.9	0.0
	40代	77	72.7	27.3	0.0
	50代	77	83.1	15.6	1.3
労働組合加入状況別	加入している	19	84.2	15.8	0.0
	加入していない	260	59.6	39.6	0.8
	無回答	5	80.0	20.0	0.0

(注) ここで言う「労働組合」とは勤務先の労働組合(調査票F13)である。

年休を付与されるべき人に対し、「付与された人」(54.3%)と「一切もらっていない人」(44.2%)が拮抗している。(表24)

表24 昨年度における年休付与状況
(昨年度初頭年休付与資格者 n=129)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
もらった	70	54.3	54.3	54.3
一切もらっていない	57	44.2	44.2	98.4
もらったかどうかわからない	1	0.8	0.8	99.2
無回答	1	0.8	0.8	100.0
合計	129	100.0	100.0	

業種別年休付与状況では、「もらった」割合が製造業(72.2%)で最も高く、サービス業(55.6%)卸売・小売業(47.5%)と業種間の格差が顕著。(表25)

表25 業種別に見た年休の付与状況
(昨年度初頭時年休付与要件を満たしていたと考えられ、かつ、雇用形態変更や退職したことがない人 n=129)

(上段:度数、下段:%)

		昨年度年休付与状況				合計
		はい	一切もらっていない	もらったかどうかわからない	無回答	
勤務先業種 (3分類)	製造業	13 72.2	5 27.8	0 0.0	0 0.0	18 100.0
	卸売・小売業	19 47.5	21 52.5	0 0.0	0 0.0	40 100.0
	サービス業	20 55.6	16 44.4	0 0.0	0 0.0	36 100.0
	その他	16 53.3	13 43.3	0 0.0	1 3.3	30 100.0
	わからない	1 33.3	2 66.7	0 0.0	0 0.0	3 100.0
	無回答	1 50.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	2 100.0
	合計	70 54.3	57 44.2	1 0.8	1 0.8	129 100.0

勤務先規模別年休付与状況では、「もらった」割合は規模が大きいほど高く、300人以上(78.1%)は29人未満(25.6%)の3倍の割合となっている。(表26)

表26 勤務先規模別に見た年休の付与状況
(昨年度初頭時年休付与要件を満たしていたと考えられ、かつ、雇用形態変更や退職したことがない人 n=129)

(上段:度数、下段:%)

		昨年度年休付与状況				合計
		はい	一切もらっていない	もらったかどうかわからない	無回答	
勤務先規模 (3分類)	29人未満	11 25.6	31 72.1	0 0.0	1 2.3	43 100.0
	30~299人	16 57.1	12 42.9	0 0.0	0 0.0	28 100.0
	300人以上	25 78.1	7 21.9	0 0.0	0 0.0	32 100.0
	わからない	16 69.6	7 30.4	0 0.0	0 0.0	23 100.0
	無回答	2 66.7	0 0.0	1 33.3	0 0.0	3 100.0
合計		70 54.3	57 44.2	1 0.8	1 0.8	129 100.0

労働組合加入者の年休付与割合(84.6%)は8割を超えるが、組合未加入者の年休付与割合(50.9%)は5割程度。(表27)

表27 勤務先の労働組合への加入状況別に見た年休の付与状況
(昨年度初頭時年休付与要件を満たしていたと考えられ、かつ、雇用形態変更や退職したことがない人 n=129)

(上段:度数、下段:%)

		昨年度年休付与状況				合計
		はい	一切もらっていない	もらったかどうかわからない	無回答	
労働組合加入の有無 (勤務先)	加入している	11 84.6	2 15.4	0 0.0	0 0.0	13 100.0
	加入していない	58 50.9	55 48.2	0 0.0	1 0.9	114 100.0
	無回答	1 50.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	2 100.0
合計		70 54.3	57 44.2	1 0.8	1 0.8	129 100.0

勤務先の年休に関する告知状況は、各項目とも「知らせている」と「知らせていない」と「わからない」の割合が3:5:2程度で、「知らせていない」割合が最も高い。(表28)

表28 年次有給休暇付与に関する会社からの告知

(上段:度数、下段:%)

	合計	知らせている	知らせていない	わからない	無回答
合計	1420 100.0	476 33.5	664 46.8	275 19.4	5 0.4
年休を与える条件	284 100.0	93 32.7	137 48.2	53 18.7	1 0.4
年休の日数	284 100.0	107 37.7	134 47.2	42 14.8	1 0.4
年休を与える時期	284 100.0	94 33.1	139 48.9	50 17.6	1 0.4
年休を与えることを通知する人・部署	284 100.0	87 30.6	129 45.4	67 23.6	1 0.4
年休を与える際の通知の仕方(書面・口頭)	284 100.0	95 33.5	125 44.0	63 22.2	1 0.4

年休の実際の付与日数が、法定年休日数を下回るケース（46.9％）は5割弱あり。（表29）

表29 付与された年休日数は法定どおりか
 （昨年最低付与日数 - 昨年最低年休最低付与日数）を3分類
 （昨年度初頭年休付与資格者でかつ実際に年休を付与された人 n = 70）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
下回る（～ -1日）	23	32.9	46.9	46.9
法定どおり（0～5日）	20	28.6	40.8	87.8
上回る（6日以上）	6	8.6	12.2	100.0
合計	49	70.0	100.0	
欠損値	21	30.0		
合計	70	100.0		

昨年の平均取得日数は7.6日。平均付与日数が10.9日で、平均取得率は75.6％（取得日数÷付与日数）。（表30・31、図5）

表30 年休の消化日数 付与日数の平均値

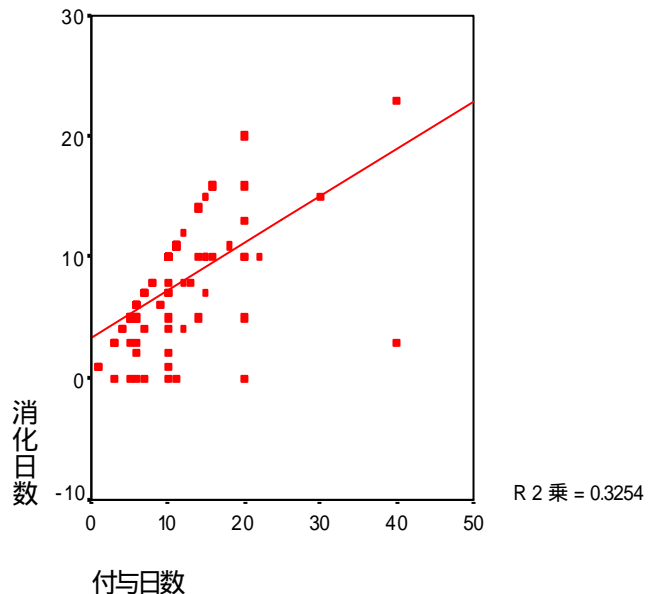
	平均値（日）	標準偏差	該当人数（人）
付与日数	10.93	6.74	98
取得日数	7.59	4.63	95

表31 年休取得率
 （年休付与資格に関係なく実際に年休を付与された110名のうち
 年休付与日数と取得日数の両方がの記入があった人 n=95名）

	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
年休消化率（付与日数/消化日数×100）	95	0.00	100.00	75.5778	32.5126
有効なケースの数（リストごと）	95				

（注）調査票問13で取得した年休の日数と時間の記入を求めているが、この表で言う取得率は、分母は付与された年休の日数、分子は取得した年休の日数のみとし、取得時間ばかり捨てて算出した。

図6 年休付与日数と年休取得日数の散布図
 （年休付与資格に関係なく実際に年休を付与された110名のうち、年休付与日数と取得日数の両方の記入があった95名の場合）



年休の完全消化者(42.9%)は約4割、「一部使わない日があった人」(51.4%)が代表的で、「全く使わなかった人」は5.7%。(表32)

表32 昨年度の年休取得状況
(昨年度初頭年休付与資格者でかつ実際に年休を付与された人 n=70)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
完全消化した	30	42.9	42.9	42.9
一部使わない日があった	36	51.4	51.4	94.3
全く使わなかった	4	5.7	5.7	100.0
合計	70	100.0	100.0	

業種別年休取得状況では、「完全消化した」割合がサービス業(66.7%)で最も高く、製造業(47.4%)、卸売・小売業(40.0%)で、卸売・小売業は付与・取得ともに低い状況。(表33)

表33 勤務先の業種と年休の取得状況
(年休付与資格に関係なく、実際に年休を付与された人 n=110名)
(上段:度数、下段:%)

		年休取得状況				合計
		完全消化した	一部使わない日があった	全く使わなかった	無回答	
勤務先業種 (3分類)	製造業	9 47.4	10 52.6	0 0.0	0 0.0	19 100.0
	卸売・小売業	12 40.0	14 46.7	3 10.0	1 3.3	30 100.0
	サービス業	18 66.7	8 29.6	1 3.7	0 0.0	27 100.0
	その他	15 50.0	11 36.7	4 13.3	0 0.0	30 100.0
	わからない	1 50.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	2 100.0
	無回答	1 50.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	2 100.0
合計		56 50.9	43 39.1	9 8.2	2 1.8	110 100.0

勤務先規模別年休取得状況では、特に有意な関係はみられない。(表34)

表34 勤務先の規模と年休の取得状況
(年休付与資格に関係なく、実際に年休を付与された人 n=110名)
(上段:度数、下段:%)

		年休取得状況				合計
		完全消化した	一部使わない日があった	全く使わなかった	無回答	
勤務先規模 (3分類)	29人未満	7 50.0	6 42.9	0 0.0	1 7.1	14 100.0
	30~299人	12 50.0	9 37.5	2 8.3	1 4.2	24 100.0
	300人以上	20 52.6	15 39.5	3 7.9	0 0.0	38 100.0
	わからない	15 46.9	13 40.6	4 12.5	0 0.0	32 100.0
	無回答	2 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 100.0
合計		56 50.9	43 39.1	9 8.2	2 1.8	110 100.0

労働組合加入者における年休完全取得者の割合（64.3％）は、組合未加入者の年休完全取得者の割合（48.9％）を15％程度上回る。（表35）

表35 勤務先の労働組合への加入状況と年休の取得状況
 (年休付与資格に関係なく、実際に年休を付与された人 n=110名)
 (上段:度数、下段:%)

		年休取得状況				合計
		完全消化した	一部使わな い日があっ	全く使わな かった	無回答	
労働組合加入の有無 (勤務先)	加入している	9 64.3	4 28.6	1 7.1	0 0.0	14 100.0
	加入していない	46 48.9	39 41.5	8 8.5	1 1.1	94 100.0
	無回答	1 50.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	2 100.0
合計		56 50.9	43 39.1	9 8.2	2 1.8	110 100.0

仕事の代行人の有無と年休取得状況の関係では、「完全取得」について代行人がいる場合（51.5％）は、いない場合（41.7％）に対し1割弱高く、「全く使わなかった」については代行人がいない場合（16.7％）は、いる場合（7.2％）に比べ1割近く高い。（表36）

表36 仕事の代行人の有無と年休取得状況
 (年休付与資格に関係なく昨年実際に年休を付与された人 n=110)
 (上段:度数、下段:%)

		年休取得状況				合計
		完全取得した	一部使わな い日があっ	全く使わな かった	無回答	
仕事の代行人の有無	(たぶん)いる	50 51.5	38 39.2	7 7.2	2 2.1	97 100.0
	(たぶん)いない	5 41.7	5 41.7	2 16.7	0 0.0	12 100.0
	無回答	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0
合計		56 50.9	43 39.1	9 8.2	2 1.8	110 100.0

「年休が希望通りに取れた」割合は、時季（59.6％）・日数（53.5％）ともに5割を超え、これに「大体希望通り」を加えると、時季（82.8％）・日数（83.8％）ともに8割強を占める。（表37・38）

表37 取得時季は希望通りだったか
 (年休付与資格に関係なく昨年実際に年休を付与された人で、かつ年休を完全・一部消化した人 n=99)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
希望通りにとれた	59	59.6	59.6	59.6
大体希望通りにとれた	23	23.2	23.2	82.8
どちらともいえない	12	12.1	12.1	94.9
あまり希望通りにはとれなかった	2	2.0	2.0	97.0
希望通りにはとれなかった	3	3.0	3.0	100.0
合計	99	100.0	100.0	

表38 取得日数は希望通りだったか
 (年休付与資格に関係なく昨年実際に年休を付与された人で、かつ年休を完全・一部消化した人 n=99)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
希望通りにとれた	53	53.5	53.5	53.5
大体希望通りにとれた	30	30.3	30.3	83.8
どちらともいえない	5	5.1	5.1	88.9
あまり希望通りにはとれなかった	3	3.0	3.0	91.9
希望通りにはとれなかった	7	7.1	7.1	99.0
無回答	1	1.0	1.0	100.0
合計	99	100.0	100.0	

年休取得の目的は、「家事・育児・子供の行事」(19.2%) 第二に「休養」(13.2%) 第三に「病気の療養・体調不良」と「帰省」・「国内宿泊旅行」(いずれも11.0%)といった項目がくる。

(表39)

表 3 9 年次有給休暇取得の目的

	度数	パーセント
病気の療養・体調不良	20	20.2
休養	24	24.2
家事・育児・子供の行事	35	35.4
介護や看護	7	7.1
テレビ・映画鑑賞	2	2.0
スポーツや趣味・稽古事	11	11.1
(ショッピングや外食などの)外出	11	11.1
日帰りの行楽	9	9.1
帰省	20	20.2
冠婚葬祭	10	10.1
国内宿泊旅行	20	20.2
海外旅行	4	4.0
社会活動	1	1.0
その他	8	8.1
合計	182	183.8

(注)年休付与資格に関係なく昨年実際に年休を付与された110名のうち、年休を完全・一部取得した99名を対象とする

年休を完全消化しなかった理由は、第一に「職場のほかの人たちに負担がかかるから」(36.5%) 第二に「特に年休を取る必要がないから」と「病気などイザという時のために取っておきたかったから」(ともに34.6%)といった項目が続く。(表40)

他には「上司に年休を申し出にくい雰囲気がある」(25.0%)とか「職場が忙しかったから」(23.1%)という項目も2割以上の指摘率を集めている。

表 4 0 年次有給休暇を完全消化しなかった理由
(年休付与資格に関係なく昨年実際に年休を付与された110名のうち、
年休を一部・全く取得しなかった52名)

	度数	パーセント
責任があるから	7	13.5
職場が忙しかったから	12	23.1
周囲もその程度しか年休をとっていないから	10	19.2
職場のほかの人たちに負担がかかるから	19	36.5
職場に年休を申し出にくい雰囲気がある	11	21.2
上司に年休を申し出にくい雰囲気がある	13	25.0
特に年休をとる必要がないから	18	34.6
休むと後で仕事が増えて大変だから	7	13.5
休暇を取ると何かと出費がかさむから	1	1.9
働いている方がかえって良いから	6	11.5
病気等イザという時のために取っておきたかったから	18	34.6
家族等、一緒に過ごしたい人と都合が合わなかった	4	7.7
手続きが面倒、使い勝手が悪いから	2	3.8
繰り越し、積み立て制度を利用したかったから	7	13.5
その他	10	19.2
無回答	1	1.9
合計	146	280.8

「年次有給休暇の計画的付与等の実態に関する調査研究報告書」について

本報告書は、連合総合生活開発研究所の『年次有給休暇の計画的付与等の実態に関する調査研究委員会』において実施したアンケート調査を分析したものである。

この調査研究委員会は、一橋大学大学院の林大樹教授を主査に、下記の委員により、平成14年8月に発足した。

< 研究委員会構成と報告書執筆分担 >

主査	林 大樹	一橋大学大学院社会学研究科教授	総論 - 1 . 2
委員	田口 和雄	(財)機械振興協会経済研究所調査研究部研究員	第1章 組合調査
	西久保浩二	(財)生命保険文化センター生活研究部主席研究員	第2章 正規従業員調査
	平澤 純子	法政大学社会学部兼任講師	第3章 パートタイ-調査
研究補助員			
	王 思慧	一橋大学大学院経済学研究科	総論 - 3
事務局	連合総研	副所長	鈴木 不二一
		主任研究員	茂呂 成夫
		研究員	手嶋 久也(前任)
		研究員	千頭 洋一
			調査実施の概要

『トヨタ労使マネジメントの輸出—東アジアへの移転過程へと課題』

願興寺 () 月告之 著

(ミネルヴァ書房)

「日本的たるもの」とは何か。「日本的たるもの」をいかに伝えるか。

1980年代以降、日本的経営の海外移転に関する研究が行なわれてきたが、本書は日本的経営の中でも特に「労使関係」に注目し、その中で「日本的たるもの」とは何か、そしてそれがいかに東アジアの国々に移転されていくのかを検証している。また、戦後日本の労使関係形成にかかわる資料の分析とトヨタグループ各社・労働組合、そして移転先である東アジアでの丹念な聞き取り調査をもとに分析が行なわれており、本書に掲載されているトヨタ労使、現地事業所に関する資料はとても興味深い。

本書は、日本の基幹産業の1つである自動車産業を代表し、1980年代から一貫してその高いパフォーマンスを支えてきた「トヨタ自動車」の労使関係を日本的労使関係の1つの典型と位置付け、日本企業の海外移転が急速に展開している東アジアの国々への「日本的労使関係」の移転可能性について、実証的に明らかにすることを試みている。中でも、日本的労使関係の基礎的条件とされる「(労働者の)高いモチベーションと(生産性・品質などの)高いパフォーマンス」を引き出すマネジメントシステムに着目している。

また、トヨタ自動車の歴史的形成過程から日本的労使関係を構成する要素を抽出し、その要素として、

- ①理念：労使相互の信頼と労使それぞれの目的実現にむけた手段としての協力持続的關係
- ②組織運営：労働組合が企業内労働者の絶対的多数の利益を代表し、労使対等を基本に民主的運営を実現
- ③基礎を成すマネジメントシステム：高い品質、生産性とモチベーション持続のためのマネジメントシステムの構築
- を挙げ、これら3つの構成要素を軸にインドネシア、タイ、中国の3つの国々において日本的マネジメントシステムの移転の過程と移転に関する難しさを検証する。

筆者の分析によると、日本的労使関係の移転可能性の1つ評価軸である「理念」の移転については、すでにインドネシア、タイ、中国の各国各地域の事業体で受容可能性が確認されているが、「組織運営」、「基礎を成すマネジメントシステム」の移転は国によって状況は異なる。

「組織運営」については、民主的労働組合の組織化とそれを前提とした労使協議制の運営が喫緊の課題であり、日本の組織運営のノウハウ、モデルの提示が必要であること、また「基礎を成すマネジメントシステム」については、各国の実情に応じた段階的な移転が必要であり、各地域の文化・意識の違いを考慮してシステムの運用を行なわなければならないこと、が提示されている。

筆者の言葉を借りると、東アジア各国への労使関係の移転は、「ゼロからの日本的システムの移植」である。東アジアに「日本的たるもの」を移植する—これは、日本における労使関係、労働組合のあり方を再確認する作業にもなるのではないだろうか。（後藤）

トヨタ労使マネジメントの輸出
—東アジアへの移転過程と課題—
(ミネルヴァ書房)

1947年 愛知県生まれ

1970年 名古屋大学法学部卒業

トヨタ自動車株式会社入社



2004年 同志社大学 大学院総合政策科学研究科

博士課程後期課程修了

博士（政策科学）

現在（財）中部産業・労働政策研究会

専務理事、事務局長兼研究統括

椋山女学園大学文化情報学部 非常勤講師

東海学園大学大学院経済学研究科 非常勤講師

著書『自動車産業の特質と課題』単著、

（財）中部産業・労働政策研究会、1994年

『企業人と企業家』共著、青山社、2002年

『日本の雇用システム』共著、中央経済社、2002年

[HP DIO目次](#)

[HP D I O 目次](#)

経済の動き

[国際経済の動き](#)[国内経済の動き](#)

国際経済の動き

アメリカでは、景気回復の勢いは増している。消費は増加している。また、生産は緩やかに増加し、設備投資が持ち直すなど、企業部門の回復の勢いが増している。さらに、減税パッケージが消費や投資に好影響を与えることなどにより、年後半に4%前後の高成長を達成するとの見方が一般的となっている。これらを背景に株価は上昇している。

一方で、企業の雇用意欲が低水準にあるなど雇用の回復が遅れていることや、上昇基調で推移している長期金利が消費や住宅にマイナスの影響を与える可能性などが懸念される。

8月12日に行われた連邦公開市場委員会（FOMC）では、現行の金融緩和政策について、相当程度の期間にわたって維持する方針が示された。

アジアでは、中国、タイ等で景気は拡大が続いているが、韓国の景気は後退している。

中国では、内外需ともに増加し景気は拡大している。消費や生産はSARSの流行以前の伸びに回復している。また、輸出は、一部にSARSの影響がみられたものの、アメリカ向けを中心に増加している。タイでは、消費、投資を中心に景気は拡大している。マレーシアでは、消費の伸び鈍化や輸出の弱い動きから景気の拡大は緩やかとなっている。台湾では、SARSの影響から4-6月期のGDP成長率がマイナスとなったが、このところ生産が増加するなど景気に持ち直しの動きがみられる。韓国では、消費や設備投資が減少し景気は後退している。ストライキの影響等から生産も減少している。シンガポール

では、生産が減少し投資の大幅な減少が続くなど、景気は低迷している。

ユーロ圏の景気は弱い状態となっており、イギリスでは、景気は横ばいとなっている。

ユーロ圏では、これまでのユーロ高の影響などから輸出は減少しており、生産も減少するなど、景気は弱い状態となっている。なお、先行きについては、アメリカの成長率の高まりやユーロ高の修正を背景にアメリカ向け輸出が今後増加するとの見通しなどから、景気の持ち直しが期待されている。ドイツでは、輸出が減少しており、個人消費、投資とも弱い動きとなっていることから、GDP成長率は3期連続でマイナスとなり、景気は後退している。

一方で、株価の上昇などから企業マインドは改善している。フランスでは、消費が弱含んでおり、設備投資も減少していることから、景気は弱い状態となっている。

イギリスでは、消費は増加傾向にあるものの、設備投資が減少しており、景気は横ばいとなっている。

国内経済の動き

景気は、持ち直しに向けた動きがみられる。

- ・設備投資は増加している。企業収益は改善が続いている。
- ・輸出は持ち直しており、生産は横ばいとなっている。
- ・個人消費は、おおむね横ばいで推移している。
- ・雇用情勢は、依然として厳しいものの、持ち直しの動きがみられる。

先行きについては、企業部門が持ち直している中で、アメリカ経済等の回復に伴って、景気は持ち直すことが見込まれる。一方、今後の株価・長期金利や海外経済などの動向には留意する必要がある。

(雇用情勢)

雇用情勢は、完全失業率が高水準で推移するなど、依然として厳しいものの、持ち直しの動きがみられる。

企業の人件費抑制姿勢などの労働力需要面の要因や、雇用のミスマッチなどの構造的要因から、完全失業率が高水準で推移するなど、厳しい雇用情勢が続いている。

完全失業率は、7月は、前月と同水準の5.3%となった。男女別にみると、男性の失業率が低下する一方で、女性の失業率が上昇している。また、雇
用者数は、増加傾向となっている。

新規求人数は、増加傾向となっている。また、有効求人倍率も緩やかに上昇している。製造業の残業時間についても、再び増加傾向となっている。4-6月期に「残業規制」等の雇用調整を実施した事業所割合は、横ばいとなっている。

賃金の動きをみると、7月の定期給与は前年同月比、前月比とも微増となった。ボーナスを含む特別給与についても、6月前年比大幅増の後、7月大幅減となっており、賃金の基調としては、横ばいとなっている。

内閣府・「月例経済報告」

(平成15年 9月12日参照)

[HP D I O 目次](#)

[HP D I O目次](#)

事務局だより

事務局だより

【9月の主な行事】

9月 1日 所内会議

11日 研究部門会議

12日 「現代福祉国家の再構築に関する研究委員会」

主査：駒村 康平 東洋大学助教授

16日 「産業構造の変化と地域経済に関する研究委員会」

主査：橘川 武郎 東京大学教授

「勤労者の仕事と暮らしのアンケート調査」アドバイザー会議

17日 「台湾の外国人労働者の受入れに関する調査研究委員会」

主査：佐野 哲 法政大学助教授

19日 「労働組合の現代的課題に関する研究委員会」

主査：中村 圭介 東京大学教授

24日 「経済社会研究委員会」 主査：田中 努 中央大学教授

25日 理事会・評議員会、総務委員会、連合総研懇親の夕べ

[ホテルラングウッド]

26日 「転形期における雇用・労働の実態に関する調査研究委員会」

主査：今野 浩一郎 学習院大学教授

「労働組合費調査」アドバイザー会議（連合・連合総研共同調査）

[連合会議室]

【職員の異動】

<退任>

○溝口 慎一郎 主任研究員

2003年9月1日をもって、1999年より4年間の連合総研の任務を退任し、自治労本部に戻る
ことになりました。この間のご支援とご厚情に対し心から感謝申し上げます。「連合総研
のミスター円」として当初の目標を達成できたかについては今後に委ねるとして、ここ
での貴重な経験をこれからの活動の中で生かしていきたいと思いを。

<着任>

○大網 裕美（おおあみひろみ） 研究員

9月より連合総研に自治労から派遣されました大網と申します。自治労では共済事業や社
会保障関連の業務に携わってきました。労働組合に長年在籍してきましたが、次から次へ
と生起する課題に追いまくられ、じっくりと考えることがほとんどできませんでした。研
究部門は未経験で、期待と不安の中にありますが、これまでの経験を生かしながら新しい
課題にも挑戦していきたいと考えています。どうぞよろしく願いいたします。

○川島 千裕（かわしまちひろ） 研究員

[プロフィール]

1963年12月24日東京生まれ。1987年3月東京大学経済学部を卒業。同年4月新日本製鐵(株)
に入社。1992年9月から新日本製鐵本社労働組合の専従役員。本年9月から基幹労連特別
中央執行委員として（財）連合総研に派遣。

[ご挨拶]

出身組合では「組合員の満足度向上」を目指して日々の活動をしてきました。これから
は、質の高い調査研究の成果をわかり易く皆さんにお伝えすることを通じて、勤労者の満
足度向上のお役に立ちたいと考えています。皆様方のご指導・ご鞭撻そして忌憚のないご
意見・ご批判を賜りますようお願い申し上げます。