寄稿

# 年次有給休暇の実態と課題

小倉　一哉
（早稲田大学商学学術院教授）

## 1. 有休の中でも「年休」が問題

「有給休暇」には、何種類かある。労基法で規定されている年次有給休暇（年休）のほかにも、会社の創立記念日や慶弔休暇、リフレッシュ休暇など、有給の休暇・休日が、就業規則に規定されていることが多い。多くの人は年次有給休暇のことを「有休」と言っている。しかし、同じように「有給」の慶弔休暇などは法律上の規定がない、会社ごとに規定が異なる特別有給休暇（特別休暇）なので、詳しく扱わない。問題は、パートタイム労働者など正社員以外の労働者にも適用されている年休の未取得にある。

## 2. 年休の意義

桜本・福石（2011）の推計によれば、年休の完全取得が実現した場合、約15兆円の経済効果と約188万人の雇用創出効果があるようだ[1]。使い捨てならぬ、「使わず捨て」されている年休が活用されれば、レジャー関連産業などでのサービス需要だけでなく、雇用吸収力もある程度、期待できるだろう。

年休取得の基本的な意義とは、一定期間の“連続した”休養によって、仕事による心身の疲労を回復することにある。体力を要する活動や何かの創作に携わるためだとしても、やはり基本は、人として、労働者としてのライフの充実に目的がある。その意味で、我が国の年休は残念な状況にある。欧州では、少なくとも年に1回は「連続した2週間」というのが、年休取得の際のスタンダードである。しかも実際には、この2週間を軽く超える期間の長期休暇を取る労働者が多い。

労働政策研究・研修機構が2010年に年休に関する詳しい調査を実施した[2]。筆者も関わったので、本稿ではこの調査（以下、JILPT調査）を元に、実態を紹介する。

「連続2週間程度の長期休暇」を取得した人の割合を見ると、わずか2.2%であった。欧州では最低水準の長期休暇も、我が国では50人に1人しかいない。取得しなかった人の56%は、「取得したいと思うが、仕事の都合がつかない」と回答し、9.1%は「取得したいと思うが、付与日数不足で取れない」と回答し、「そもそも取得したいと思わない」人も35.9%いる。最後の人たちは、2週間も休むことに抵抗があるのだから、仕事の進捗か、レジャーのコストか何かを気にしているのだろう。

## 3. 取得率の状況

JILPT調査より、属性別に取得率の状況を見てみよう（**表1**）。この取得率は、当該年度の付与日数に前年度の繰り越し分を含めた分母に占める、当該年度内の取得日数なので、100%を超えることはない（厚生労働省「就労条件総合調査」とは定義が異なる）。

正社員全体の平均取得率は32.4%だった。また全体の16.4%は1日も取得していない。性・年齢別では、全体的に女性より男性の取得率が低いが、男性では若年層の取得状況が良くない。特に20代の4人に1人は全く取得していない。女性でも20代の0%の比率は高いが、平均の取得率では30代、50代よりは高い。20代女性は、年休を比較的取得する人と全く取得しない人の二極化が比較的あるのだ

表1　年休取得率の状況（0%の比率と平均の取得率）

| | | n | 0% | 平均(%) |
|---|---|---|---|---|
| 計 | | 1656 | 16.4 | 32.4 |
| ＜性・年齢別＞ | | | | |
| 男性 | 20代 | 162 | 25.3 | 27.6 |
| | 30代 | 314 | 19.7 | 28.5 |
| | 40代 | 357 | 15.4 | 31.2 |
| | 50代 | 330 | 17.3 | 31.7 |
| 女性 | 20代 | 134 | 15.7 | 38.7 |
| | 30代 | 134 | 10.4 | 36.1 |
| | 40代 | 122 | 10.7 | 40.1 |
| | 50代 | 103 | 8.7 | 36.3 |
| ＜健康状態＞ | | | | |
| おおむね健康である | | 1435 | 16.7 | 31.6 |
| 風邪等をひきやすく病気がちである | | 43 | 18.6 | 29.5 |
| 現在、定期的に通院している | | 175 | 14.3 | 39.7 |

| | n | 0% | 平均(%) |
|---|---|---|---|
| 計 | 1656 | 16.4 | 32.4 |
| ＜職種別＞ | | | |
| 管理職 | 107 | 15.9 | 22.1 |
| 総務・企画・経理 | 194 | 11.9 | 35.4 |
| 一般事務等 | 240 | 14.6 | 33.4 |
| 営業販売等 | 294 | 27.9 | 27.1 |
| 専門職 | 336 | 9.8 | 36.2 |
| 製造生産関連 | 437 | 16.9 | 33.4 |
| その他 | 46 | 17.4 | 36.0 |
| ＜週当たり労働時間＞ | | | |
| 40時間以下 | 342 | 9.1 | 40.4 |
| 41～49時間 | 542 | 13.5 | 34.5 |
| 50～59時間 | 422 | 18.7 | 27.5 |
| 60時間以上 | 225 | 29.3 | 24.3 |

注１：労働政策研究・研究機構（2011）より抜粋。
注２：年休取得率 =2009 年度１年間で使った年休取得日数／ 2009 年度に権利として持っていた年次有給休暇日数× 100。

ろう。

職種別では、管理職の平均取得率がかなり低いこと、営業販売等の0%の比率が高いことがわかる。また、週当たり労働時間は、長いほど全く取得しない人が多く、平均取得率も低い。さらに、健康状態が比較的良くないと思われる「現在、定期的に通院している」人の平均取得率は高い。年休が通院に使われていることを示唆する。

## 4. なぜ年休を取り残すのか

次に、年休を取り残す理由について考えたい。JILPT調査では、以下のAからNまでの「年休を取り残す理由」ごとに、該当するかしないかを尺度で質問している。このうち、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計を肯定割合とし、カッコ内にその比率を示した。

A 病気や急な用事のために残しておく必要があるから（64.6%）
B 仕事量が多すぎて休んでいる余裕がないから（52.7%）
C 休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから（46.9%）
D 休むと職場の他の人に迷惑になるから（60.2%）
E 職場の周囲の人が取らないので年休が取りにくいから（42.2%）
F 現在の休暇日数で十分だから（17.6%）
G 休んでもすることがないから（10.2%）
H 子どもの学校や部活動のため、休みの時間が合わないから（9.8%）
I 配偶者や友人と休みの時期が合わないから（13.2%）
J 交通費や宿泊費、レジャーなどにお金がかかるから（19.7%）
K 交通機関や宿泊施設、レジャー施設などが混雑するから（18.6%）
L 休むと仕事から取り残されるような気がするから（17.2%）
M 上司がいい顔をしない（33.3%）
N 勤務評価等への影響が心配だから（23.9%）

肯定割合が最も高いのはAである。表１でも見たように、私傷病などに年休を活用するために取り残す人が多い。健康保険法では、労災ではなく私傷病による欠勤４日目以降に傷病手当金が支給される。はじめの3日間の「待期日」は、対象とならない。この「待期日」は連続3日（の欠勤）でなければならず、仮に2日連続で病気欠勤したとしても、3日目に出勤した場合、また休日の場合などは、要件を充たさないため、支給が開始されない。傷病手当金の額も、標準報酬月額の３分の２だから、生活の余裕はなくなるかもしれない。労災と違って、私傷病による出勤不能が長引けば、解雇事由になり得る。この点は、政策的に重要だ（後述）。

## 5. 取り残し理由が与える影響[3]

前述したAからNの理由を因子分析という方法でまとめると、4種類に括られることがわかった。①は、F, G, H, I, J, Kの６項目で、休暇に対する消極性が特徴的なので、「消極

**年休取得の有無への影響**

| プラス（取得する） | マイナス（取得しない） |
| --- | --- |
| **消極性因子　急用因子** | **職場環境因子（＞）多忙因子** |

**年休取得率の高低への影響**

| プラス（取得率を上げる） | マイナス（取得率を下げる） |
| --- | --- |
| **急用因子** | **職場環境因子（＜）多忙因子** |

※（**消極性因子**は有意な影響が見られない）

性因子」とする。②は、E, L, M, Nの４項目で、職場の環境に起因する理由が特徴であるため、「職場環境因子」とする。③は、B,C,Dの３項目で、自らの仕事の多忙さを特徴とするため、「多忙因子」とする。そして①、②、③のいずれとも性質が異なると分類されたAを「急用因子」とした。

回答者個人や勤務先の諸属性を同時に投入して、これら４因子が年休取得の有無（全く取らないか１日でも取るか）に与える影響を分析したところ、「消極性因子」と「急用因子」は有意にプラスの影響を、「職場環境因子」と「多忙因子」は有意にマイナスの影響を与えていることがわかった。「消極性因子」と「急用因子」はともに、少しでも年休を取るという方向に影響している。「多忙因子」より「職場環境因子」の影響がより大きいことは、職場の環境を問題視している場合、年休を全く取らない傾向が「多忙因子」より強いという意味である。さらに年休取得率の高低（1%以上取得している人の取得率を意味し、0%の人は除外してある）に与える影響では、「消極性因子」は有意な影響を与えていない。つまり、休暇に対する消極性の強さは、1日でも取得している人を対象にすると、取得率の高低には影響しないのである。また「職場環境因子」と「多忙因子」は双方とも有意にマイナスの影響を与えている。しかしながら、「多忙因子」のほうが「職場環境因子」よりもその影響は強い。反対に「急用因子」は有意にプラスの影響を与えている。「病気や急な用事のため」に年休を取り残す人ほど、実際に病気や急な用事のために年休を取得する傾向がある。

## ６．分析のインプリケーション

年休取り残しの理由が年休に与える影響は、驚くほどの結果ではなく、むしろ多くの労働者の日常を表している。まず重要なこととして、「多忙因子」の問題が深刻である。当然のことだが、仕事量の多さにメスを入れないと、年休を取得するのは難しい。これは、プライオリティーの問題として考える必要があると筆者は思う。職場環境を改善することも重要だが、第一に考えることは、多忙さの解消にあると思う。その意味で、「働き方改革」と「休み方改革」は表裏一体だ。

「職場環境因子」の問題は、やや複雑だ。「多忙因子」よりも全く取得しない傾向にあるのに、取得率の高低では「多忙因子」より影響が小さい。もちろん、取得率も低くするのだから、職場環境の改善は重要だが、「多忙因子」に比べると、「休もうと思えばもっと休めるのに、職場環境のせいにして、一日も取らない傾向がある」という解釈も可能だ。「消極性因子」の結果もやや複雑だ。これは、「休もうと思えば休めるのに、レジャーの費用などのせいにしてあまり取得せず、実際には年休取得日数の多寡に関係していない」という解釈ができる。こうした職場環境やレジャーに関する問題も、休めるのに休まない理由にさせないためには、対策を考える必要がある。

そして、病気や急な用事のために年休をより取得するということも、年休本来の意義に反しており、政策的に重要な課題だ。私傷病による出勤不能を補うためには、私傷病のための特別休暇を設置し、健康保険法の対象とならない1日単位の病気欠勤に限定して適用しても、かなりの労働者が救われるこ

とになる。一部の企業は、このような私傷病のための特別休暇を制度化しており、医療機関の診断書（有料）を必須にせず、病院や薬局の領収書でＯＫとする所もある。また、法律的に失効してしまう年休を、私傷病やボランティア活動、介護など、目的を限定した有給休暇として活用する企業もある。こちらも、「使わず捨て」にされないための方策として、有効だろう（本来は、失効させないことがより重要）。

## ７．日本的な年休とは

２週間の休暇でさえ、取る人がほとんどいない我が国で、フランスやドイツのような４週間もの長期休暇を取ることは、短期的には現実味がない。また、気候などの相違もあるから、何でも欧州諸国のまねをする必要はない。しかし、欧州のバカンスが、過去数十年間における経済成長とともに長期化したこと[4]を踏まえると、我が国での経済成長の成果配分に、休暇の拡大があまりなかったことは、残念だ。

長い休みが取れなくても、現状で年末年始、ゴールデンウィーク、夏季と各１週間ほどの休暇を取ることは、それほど珍しくない。まずはこの年間３回各１週間の休暇を、大企業だけではなく、中小企業でも可能にすることが重要だろう。その際、小売業・飲食店・接客業など、そもそも他人が休んでいるときに忙しくなるような業種では、従業員の休暇日程をしっかり管理する必要がある。フランスやドイツの企業では、これを「休暇カレンダー」と呼び、その作成は、人事部の主要業務となっている。我が国の製造業大企業などでも、工場の一斉休業日を決めることは多い。しかし、全従業員の全年休を、一年間にわたって、希望を聴取し、調整して振り分ける、という意味での休暇カレンダーを実際に活用している企業は少数だろう。業務の都合で予定していた休暇が取れなくなることもあろう。そのためには、顧客や取引先への連絡や理解を求めることも必要だろうし、不在時のフォロー体制も必要になる。しかし、まずはそういう意味での休暇カレンダーを実際に運用してはどうだろうか。問題が生じたら、その都度、対処するのが良い。いや、運用しなければ問題は実感できない。人材の確保策としても、有効だ（福岡県の拓進産業が好事例）。

１週間を年間３回休めたとしても、年休を20日間持っていたら、実際には翌年に繰り越してしまい、結果的に「使わず捨て」にすることがある。土日を除いて各５日間なら、合計15日になるし、さらに特別休暇が含まれることが多いからだ。年休と別枠の特別休暇がある場合、年休はその分、使う必要がなくなる。それゆえ、春・夏・冬という３回の機会のほかに、秋の休みを入れるという手も考えられる。すでに、９月の祝日を入れた連休がシルバーウィークとされているが、それはそれで、秋にもう１週間あれば、例えばレジャー産業の需要の平準化にも貢献し、関連産業における非正社員の正社員化もあり得るシナリオではないか。もちろん、夏休みを2週間にしてもよい。

フランスで学校区によって夏休みの時期が異なることをモデルに、数年前に我が国でも地域によってゴールデンウィークをずらすことが発案された。しかし、大いなる議論には至らなかった。筆者は、地域ごとにゴールデンウィークをずらすより、そもそも権利としてある（のに使われてない）年休を活用するための具体策を考えるべきだと思う。仕事量の問題、私傷病のための特別休暇、休暇カレンダーの活用など、プライオリティーを考えて年休取得を促進させることのほうが、より重要ではないだろうか。

---

1 桜本・福石（2011）を参照。
2 労働政策研究・研修機構（2011）を参照。調査対象は調査会社のモニター、6,000人（うち正社員は3,000人）。本稿では正社員（有効回収2,071件）を考察対象とするが、無回答は欠損値として扱う。
3 小倉（2012）を参照。
4 鈴木（2012）を参照。

---

【参考文献】
小倉一哉（2012）「年休を取り残す理由が年休取得率に与える影響」日本労働研究雑誌, 625:55-69.
桜本光・福石幸生（2011）「有給休暇完全取得の経済効果－産業連関分析を利用して」三田商学研究, 54（1）:51-67.
鈴木宏昌（2012）「フランスのバカンスと年次有給休暇」日本労働研究雑誌, 625:45-54.
労働政策研究・研修機構（2011）「年次有給休暇の取得に関する調査」JILPT調査シリーズNo.85.