DIO
DATA資料　INFORMATION情報　OPINION意見

第30巻第12号通巻332号
連合総研レポート
2017年12月号
No.332

CONTENTS

特集
年次有給休暇の取得率向上のために

年次有給休暇の実態と課題
小倉　一哉……4

EU・ドイツにおける年休制度－「保養」を超えた社会権－
橋本　陽子……8

寄稿
労働組合の取り組み事例
髙橋　義和……12

巻頭言……2
設立30周年記念三部作

視　点……3
教育は格差を広げるのか？

報　告……16
人間らしい働き方の実現
－第30回連合総研フォーラム－

報　告……24
3割超で業務繁忙・人間関係によるストレス増―ストレスによる心身の不調を感じている人は5割超―
第34回「勤労者短観」調査結果の概要（2017年10月実施）

最近の書棚から……30
エドワード・ルトワック 著
奥山真司（訳）
『戦争にチャンスを与えよ』

今月のデータ……31
厚生労働省「平成28年労働安全衛生調査」
仕事や職業生活で強いストレスを感じる割合は増加

事務局だより……32

ホームページもご覧ください　http://www.rengo-soken.or.jp/

巻頭言

巻頭言

設立30周年記念三部作

連合総研所長
中城吉郎

連合総研は今月1日をもって設立30周年を迎えた。これも諸先輩、関係者の方々のこれまでのご尽力とご支援によるものと心から感謝申し上げたい。

さて、連合総研では、30周年を記念して3つの調査報告書をとりまとめたので、ご紹介したい。

一つが、「連帯・共助のための社会再編に関する研究委員会」の報告書である。これは、明日を生きるための総合的なヴィジョンの提起を目指したもので、研究委員会の主査を神野直彦東京大学名誉教授、副査を井手英策慶応大学教授にお願いし、労働、社会保障、教育、財政、地方再生、農業、環境、政治等の広い分野について2年間の議論を踏まえて委員の方々にご執筆いただいた。報告書は、本年9月岩波書店より『「分かち合い」社会の構想―連帯と共助のために―』という題で出版された。現下の世界情勢をみるとBrexitやトランプ大統領誕生に示されるように、豊かさを追求してきたはずの大戦後の経済社会が今や深刻な「社会的分断」の問題に直面していることが明らかになってきた。政治面では自由主義、市場主義に対して保護主義、排外主義の世界的な台頭がみられ、また、学術面ではトマ・ピケティの「r＞g」やブランコ・ミラノビッチの「象のカーブ」などの研究にみられるように世界各国で格差の拡大が進んでいることが明らかにされてきた。報告書ではこうした「分断」に対抗するヴィジョンとして、「分かち合い」社会の実現を提言している。今必要とされるのは、「奪い合い」ではなく「分かち合い、不安から解き放つ」社会の構築であり、それに向けて何をなすべきかが我々に与えられた最重要課題であることが示されている。これからの社会の種々の課題を考えるうえで本報告書が参考となるものと期待している。

2つ目が、「勤労者短観特別分析委員会」の報告書である。これは『仕事と暮らし10年の変化』という題で出版された（コンポーズ・ユニ）。連合総研では、年2回「勤労者短観」（勤労者の仕事と暮らしのアンケート）調査を行っており今年10月で34回目を迎える。この調査は、首都圏、関西圏の民間勤労者を対象に景気、仕事、生活の動向を調べて公表しているものである。今回はこの10年間の調査結果の推移を概観し今後の取り組み課題を分析した。主査は佐藤厚法政大学教授にお願いし、勤労者短観のアドバイザーの方々を中心に執筆を願った。これまでの調査を時系列的に分析してみると働く者にとって重要な今日的課題がみえてくる。例えばこの調査から、この10年間日本の労働者の長時間労働が問題とされ、労働時間短縮や適正化に関する政策的展開がなされてきたにも関わらず、所定労働時間超過労働者や長時間労働者が恒常的に存在していることが明らかにされる。また、いわゆるブラック企業に対してはワークルールの周知が有効であること、そして労働組合の存在がワークライフバランスの実現にプラスの効果を持っていること等が浮き彫りにされている。

勤労者短観のデータは東京大学社会科学研究所の「データアーカイブ」に寄託されており、広く多くの研究者により活用されてきたところであるが、30周年の節目でその対象範囲の拡大など更なる充実に向けて努力していきたいと考えている。

3つ目が、「非正規労働の現状と労働組合の対応に関する国際比較調査委員会」（主査は毛塚勝利法政大学大学院客員教授）の報告書である。非正規の問題は言うまでもなく雇用・就業の不安定さと低い労働条件、そしてそれがもたらす将来の貧困問題にある。近年では、企業は境界政策として中核部門の内部化を図る一方、周辺部門をできるだけ請負や委託へ外部化させる傾向にある。また、それと関連して情報技術の進展によりクラウドワーカーなどの自営的就労の増加がみられ、こうした雇用契約をとらない非正規に対する保護の体系をどう構築するかが各国共通の課題となっている。今回の国際比較調査では、各国の労働組合がこうした問題をどう捉え、具体的にどのような活動を行っているかという視点から調査しているところに特色がある。今後の非正規問題を考えるうえで、そして労働組合として今後の戦略を考えるうえで大いに参考となる報告書と考えている。

以上の連合総研の30周年記念三部作（trilogy）に是非とも一度目を通していただきたいと願っている。

視　点

教育は格差を広げるのか？

電車に揺られて通勤していたとき、ある朝刊記事の見出しが目に入った。記事のタイトルは、「『身分』格差　広げる教育」というものだった（朝日新聞2017年9月22日朝刊）。その記事によると、貧困などの困難な環境に育った子どもたちにとって、「社会は身分制度のようなピラミッド構造」であり、ある17歳の若者は、「どうせ、俺は負け組だから」が口癖だという。貧困にあっても、教育こそ自分の可能性を広げてくれる最善の手段と信じていた私にとって、教育が社会の階層を固定化し、さらに分断を広げている日本の現状が変わらないことはショックだった。

この記事に出てくる「子どもの貧困」は今日、社会問題として認知されているといえよう。子どもの貧困問題に対して国もただ手を拱いているわけではなく、2014年には「子どもの貧困対策法」が施行された。しかし、前記の記事を読んでいると、子どもの貧困・教育格差への対策は一向に進んでいないようにも感じられる。

子どもの貧困・教育格差の原因の1つには、教育はあくまで各家庭の問題であって、学習は子どもたち個人の自己責任とする考えがいまだに根強いことが関係しているように思われる。確かに、何を学ぶかは子どもたちの自由であろうが、少子化が深刻化する中で、学習環境を整備して教育の格差を是正していくことは社会全体の課題である。

学習環境を整備することが社会全体の課題だとするなら、財政的には、子どもへの支援は社会全体で負担し、より多くの公費を支出することが今後のあるべき方向として考えられる。ところが、現状として子どもの貧困や教育格差が縮小しない要因には、教育に対する予算が限られている点がある。11月1日に安倍首相が掲げた政策パッケージの中に高等教育の減免措置などが掲げられているものの、なお課題は多い。

すでに多く指摘されているところであるが、日本は教育費に関して、国内総生産に占める公的支出の割合が低く、家庭の経済的負担が非常に大きい。そして、教育費を家庭の支出に依存していることから、家庭収入が教育に大きな影響を及ぼし、収入が少ない家庭では貧困の連鎖を生む結果となっている。

貧困の連鎖が生まれている現状を鑑みると、子どもへの支援を社会全体で負担するという基本的な方向性自体への反対は大きくないように思われる。しかし、税による負担の増大という現実的問題に直面すると、国民全体のコンセンサスはまだ十分に得られていない。

また、財政的には公の負担によって教育費の支出を増やすとしても、それだけで子どもの貧困、教育格差の問題全てが解決するわけではない。これらは子どもたちが置かれている家庭環境と大きく関わるため、今後は学校教育の現場だけではなく、児童相談所や児童福祉施設等と協働しながら、福祉との連携を強化していくことが求められる。

教育と福祉の連携を強化し、子どもたちの生活全般を保障しようとすれば、地域社会が一体となって施策を展開する必要がある。そのためには、教育や福祉サービスの提供において行政だけにその役割は限定されず、NPO等の各団体の協力が一層不可欠になっていく。

こうした団体の取組みとして近年注目されるものに、経済的に学習することが困難な若者を対象に教育を支援する無料塾がある。無料塾は現在、全国各地に作られており、私がボランティアとして関わっている社団法人「慈有塾」もその1つである。慈有塾では、経済的困難等様々な事情により教育機会を失った若者の教育支援以外に、他団体と連携した相談支援事業を展開している。こうした取組みは、自助や公助、共助を補完し、貧困の連鎖を断ち切る役割を担うものとして今後の発展が期待される。

教育と福祉の連携強化にとどまらず、将来的にはさらに労働組合が積極的に関わって、無料塾等の団体で学んだ若者たちを就労の場に導いていくことが、「分かち合い社会」の実現に繋がるのではないだろうか。

（連合総研研究員　松井良和）

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.

寄稿

EU・ドイツにおける年休制度 －「保養」を超えた社会権－

橋本　陽子
（学習院大学法学部教授）

1．はじめに

平成27年4月3日に閣議決定され、第189回国会に提出された改正労基法案39条7項では、10日以上の年休が付与される労働者について、使用者の年5日間の年休付与義務が導入されることになった。この法改正によって、年5日間については、年休消化のための計画を使用者が責任をもって策定しなければならなくなり、確実に年休取得が進むことが期待される。

本稿では、今後のわが国における年休法制の発展に向けた参考資料となることを願って、EU・ドイツにおける年休法制に関する判例の動向を紹介することとしたい。

2．EU法およびドイツ法における年休権の規制

(1) 労働時間指令（EU指令2003/88号, OJ 2003 L 299/9）

EUでは、労働時間指令2003/88号において、年休権に関する規制が置かれており、同指令7条は、「(1) 構成国は、各国の法規定および/または各国の慣習に規定されている準則に基づいて、すべての労働者が年間最低4週間の有給休暇を請求し、かつ保障されるために必要な措置を行う。(2) 有給休暇は、労働関係が終了する場合を除き、金銭補償によって代替されてはならない。」と定めている。以上の規定から、年間最低4週間の年休付与義務（同指令7条1項）および金銭補償（年休の買い上げ）が退職時に限定されていること（同指令7条2項）がEU指令で定められていることがわかる。

同指令以前には、旧労働時間指令（EU指令1993/104号、OJ 1993 L 173/99）7条が同じ規定を定めていた。

同指令7条の文言は明確かつ具体的であるので、直接効果が認められ、労働者は、同指令7条を国内裁判所において直接援用することができる（Case C-282/10, Dominguez, ECLI:EU:C:2012:33, para. 34）。

また、同指令17条は、同指令を下回る水準の労働条件を許容する規定を掲げているが、この中には、年休権に関する同指令7条は掲げられていない。年休についてデロゲーションが許容されていない点は、旧指令も同様であった。

次に、同指令の内容に加えて、EU法の準則となっている規範について、欧州司法裁判所の判例を見てみると、年休権の発生は、雇用期間の長さに係らしめられないと判示されている（Case C-173/99, BECTU, ECLI:EU:C:2001:356）。BECTU事件では、年休権の取得には最低13週間の雇用期間を必要としていた国内法の規制が、指令に合致せず、EU法違反であると判断された。同先決裁定は、指令7条1項における「すべての労働者」という文言を重視し、最低雇用期間を年休権発生の要件とすることは一定の労働者を年休権の保障から除外することになり、許容されないと述べている（同先決裁定46段）。さらに、同先決裁定は、指令17条では、年休権に関する規定についてデロゲーションが許容されていないことも重視している（同先決裁定50段）。このように指令の文言および体系を重視し、年休権の規定を厳格に解し、労働者に不利な解釈を認めない欧州司法裁判所の判断傾向は、現在まで続いている。

BECTU事件は、メディアで働く原告は、4～8週間で使用者が変わっていたため、最低13週間の雇用期間を満たすことができなかったという事案であった。かかる判例から、同指令7条2項は、各国の法規定および慣習が尊重されることを定めているが、各国法は権利の発生を制約することはできず、各国法の留保は、年休の実施の方法においてのみ認められると解されている。

BECTU事件では、年休権に待機期間を設けることは許容されないと判断されたが、対象期間内に一定の出勤要件を課すことも許容されない（上記Dominguenz事件先決裁定21段）。

指令2003/88号7条2項は、年休の買い上げは、退職時にのみ許容されると定めており、現実に休息を与えることが年休権保障の趣旨であることから、かかる規定は厳格に解されているが、欧州司法裁判所は、後述するSchutz-Hoff事件先決裁定を引用し、疾病により8か月間休職した後、死亡によって労働関係が終了した事案において、労働者が全く年休権を行使できなかった場合において、労働関係終了時に金銭補償を認めないことはEU法に反すると述べて、遺族による金銭補償の請求を認めた（Case C-118/13, Bollacke, ECLI:EU:C:2014:1755）。

また、上記のEU法の内容（①最低4週間の年休付与義務、②年休権の発生要件は雇用期間の長さに係らしめられないこと、③年休の買い上げの原則的禁止）は、EU指令の適用範囲に含まれる年休についてのみ妥当すると解されており、EU指令の適用範囲外の年休、すなわち4週間を超える年休については、かかる準則は妥当しないと解されている（上記Dominguenz事件先決裁定50段）。

(2) EU基本権憲章31条2項

リスボン条約発効とともに法的拘束力を有することとなったEU基本権憲章においても、同31条2項において年休権の保障が定められている。もっとも、同項（「すべての労働者は、最長労働時間の制限、1日および1週の休息時間並びに年次有給休暇に対する権利を有する。」）では、最低休暇日数も定められておらず、具体性に欠け、基本権憲章に独自の意義があるとはいいがたい。

(3) ドイツ法

ドイツ連邦休暇法（Bundesurlaubsgesetz vom 8. Januar 1963, BGBl. I S. 2）1条は、「すべての労働者は、各暦年において有給の保養休暇（Erholungsurlaub）に対する権利を有する」と定め、同法3条1項において、かかる休暇は年間最低24労働日である旨定められている。同法にいう労働者には、現業労働者、職員および職業訓練生のほか、経済的従属性の認められる労働者類似の者が含まれる（同法2条）。労働者類似の者の典型とされる家内労働者については、さらに同法12条が規制している。

年間最低24労働日の年休日数が認められるためには、労働関係が6か月間存続していなければならないが（同法4条）、かかる待機期間を満たさない場合には労働関係が完全に存在した月ごとに24労働日の12分の1の年休日数が認められ、これは、部分休暇と呼ばれている（同法5条）。かかる部分休暇の制度によって、6か月間の待機期間を定める同法4条は、上記BECTU事件先決裁定に反しないと解されている。

同法7条3項は、年休の繰越について、緊急の経営上の必要性または労働者の個人的な事由（具体的には疾病）でその年度に休暇を取得できなかったことを要件として認めている。繰越が認められた場合、翌年度の最初の3か月以内に消化しなければならない。

年休の買い上げについては、同法7条4項において、労働関係が終了する場合にのみ許容されている。

同法11条は、年休取得時に支払われる手当（休暇手当）について、年休取得前13か月間の平均賃金額が基準となる旨定めている。

同法の規定は広く労働協約に開かれており、労働協約による異なる定めが許容されている（同法13条1項）。しかし、1条（年休権の保障）、2条（人的適用範囲）および3条1項（24労働日の最低休暇日数）については、労働協約による異なる定めは許容されない（同法13条1項1文）。労働協約に拘束されない使用者と労働者は、労働協約に拘束された場合であれば適用されたであろう労働協約を労働契約において援用することによって、かかる労働協約における異なる定めを合意することができる（同法13条1項2文）。

(4) 労務不提供期間における年休権

欧州司法裁判所では、労務を提供できなかった期間において年休権が発生するか否かについてしばしば争われている。産休については、産休期間と年休期間を一致させること（産休期間を年休期間に含めること）はEU法違反であるという判断（Merino Gómez, Case C-342/01, ECLI:EU:C:2004:160）が出されていたが、疾病によって就労できなかった期間について年休権が存在するかが争われた、Schulz-Hoff事件（Case C-350/06 and C-520/06, ECLI:EU:C:2009:18）において、欧州司法裁判所は、産休および育休と異なり、疾病による休職はEU法上保障されておらず、疾病を理由として休職中の労働者が当該休暇年度において年休を取得できない旨の各国法の規制はEU法に反するとはいえないとしつつも（同先決裁定26－32段）、「すべての労働者」に年休権を保障する指令は、当該休暇年度において疾病により就労できなかった労働者と労働を給付した労働者とを区別しておらず（同先決裁定39・40段）、国内法によって定められた、

休暇年度および繰越が認められた期間において、就労不能であり、年休権を行使する可能性が全くなかった場合において、年休権が消滅する旨を定める国内法の規定はEU法に反すると判断した（同先決裁定49段）。

その後、KHS事件（Case C-214/10, ECLI:EU:C:2011:761）は、2002年に脳梗塞により就労不能となり、2003年から障害年金を受給し、2008年8月31日に労働関係が終了したSchulte氏が、2009年3月に、ドルトムント労働裁判所において、2006年、2007年および2008年の3年分について取得できなかった年休の金銭補償を使用者であるKHS社に請求した事案である。Schulte氏に適用される労働協約11条2項では、「休暇請求権は歴年の満了後3か月が経過した時点で消滅する。ただし、すでに請求されたが認められず、または経営上の理由により休暇が取得できなかった場合を除く」と定められ、さらに続く3項では、「疾病を理由に休暇を取得できなかったときは、休暇請求権は、2項に基づく期間経過後12か月後に消滅する」と定められていた。ドイツのハム州労働裁判所は、2006年度分は、上記の協約の規定に基づき、2006年終了後から15か月が経過したことによって消滅したと解釈してよいかどうかについて欧州司法裁判所に付託した。欧州司法裁判所は、「就労不能期間において無制限に休暇請求権が蓄積することは、もはや休暇請求権の目的に合致しない」と述べ（先決裁定30段）、指令2003/88号7条1項にいう各国の法規定および慣習に基づき、15か月経過後に消滅するという解釈を許容した。

なお、その後のNeidel事件（Case C-337/10, ECLI:EU:C:2012:263）において、問題となった暦年の終了後から9か月経過後に年休権が消滅する旨の労働協約の規制について、9か月では短かすぎ、EU法に反すると判断された。

ドイツでは、当該年度において就労不能であった場合には年休権は認められないという見解が従来の判例であったため、欧州司法裁判所の判断に対しては批判的であったが、現在では、KHS事件先決裁定に従い、問題となった休暇の暦年終了後から15か月経過後に年休権は消滅すると判断している（連邦労働裁判所2012年8月7日判決－9 AZR 353/10－, AP Nr. 61 zu § 7 BUrlG）。

また、Schulz-Hoff事件では、各国法の規制に委ねられているようにも理解できた、疾病等による休職期間を年休期間に含めることの可否についても、その後、疾病・傷害によって当初予定された年休を取得することができなかったが、まもなく復職した場合には、改めて年休を付与しなければならず、疾病による休職期間を年休期間に含めることは許容されないと判断されている（Case C-277/08, Pereda, ECLI:EU:C:2009:542; Case C-78/11, ANGED, ECLI:EU:C:2012:372）。

(5) 休暇中に保障されるべき賃金額

欧州司法裁判所では、休暇中に保障されるべき賃金額についてもしばしば争われている。これは、指令2003/88号がこの点について具体的に規制していないからであると考えられる。欧州司法裁判所の判例法理では、以下の準則が定められている。

第1に、休暇中は「通常の賃金」が保障されなければならず、かかる賃金には成果に応じた賃金部分も含められなければならない（Case C-131/04 and C-257/04, Robinson-Steele, ECLI:EU:C:2006:177 ; Case C-539/12, Lock, ECLI:EU:C:2014:351）。「通常の賃金」は、労働契約上の労働者の任務および労働者の職業上の地位を考慮して算定されなければならず、パイロットの飛行時間に応じて支払われる手当も休暇中に保障されるべき賃金に含められなければならないと判断された（Case C-155/10, Williams, ECLI:EU:C:2011:588）。

第2に、パートタイム労働者に対しては、時間比例（pro-rata-temporis）原則に基づき、所定労働時間が短縮された分に相当する減額が許容されるが、当該休暇年度の途中でフルタイムからパートタイムに移行し、フルタイムで働いていたときに年休を取得することができなかった場合には、フルタイムのときに獲得した休暇日数は維持される（Case C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, ECLI:EU:C:2010:215）。産休および育休を取得後に週3日のパートタイム労働に移行した場合も、フルタイムのときに獲得した休暇日数は維持されると判断されている（Case C-415/12, Brandes, ECLI:EU:C:2013:398）。Brandes事件において、使用者であるドイツの州政府は、週3日のパートタイム労働者は、3日の年休取得で丸1週間休むことができ、フルタイムのときに獲得した休暇日数を維持する必要はないことを主張したが、欧州司法裁判所はかかる主張を受け入れなかった。

操短によって労働時間が減少した場合もパートタイムに移行した場合と同様に考えられている（Case C-229/11 and C-230/11, Heimann and Toltschin）。

3．日本法への示唆

(1) 年休権の要件

EU法・ドイツ法と日本法の大きな違いが、日本では、6か月間の継続勤務および全労働日の8割以上出勤を年休権発生の要件としていることである（労基法39条1項）。野田教授は、労基法では年休権が勤続に対する褒賞として位置づけられている点を批判し、かかる要件を撤廃すべきであると主張されている（野田進『「休暇」労働法の研究』1999年、日本評論社）。

6か月間の待機期間については、BECTU事件で問題になったように、有期契約労働者に不利に働くので、見直しが必要であろう。有期契約労働者と無期契約労働者との均等・均衡処遇の要請（労契法20条）からも見直しが必要であると思われる。ドイツ法における部分休暇の規制が参考になろう。

欧州司法裁判所における年休をめぐる紛争の典型例は、疾病等で長期間就労不能であった期間における年休権の買い上げを退職後に請求するという事案であったが、日本では、全労働日の8割以上出勤要件がある限り、長期間就労不能である場合には、年休権は発生せず、ヨーロッパのような紛争は生じないことになる。EU法の展開を考慮すると、全労働日の8割以上出勤の要件の妥当性が問題となる。

(2) 年休権保障の趣旨

欧州司法裁判所は、年休権を本質的な社会権であると述べ、指令の趣旨について「労働者を労働から解放し、労働者に休息と余暇の期間を与えることである」（BECTU事件等）と述べている。

現実に休息させなければならないという上記の趣旨からは、年休の買い上げの原則禁止という準則は導かれるものの、長期間就労不能であった場合にも年休権が保障されるという上記の欧州司法裁判所の判例法理は直接には導かれないように思われる。就労していなかった期間について、労働からの解放はそもそも考えられないからである。この点について、ドイツの連邦労働裁判所の確定判例（例えば、上記連邦労働裁判所2012年8月7日判決）では、「年休権の発生は、労働者の保養（Erholung）の具体的必要性にも抽象的必要性にも係らしめられない。連邦休暇法1条における『保養』の文言は、単なる年休の社会政策的な目的を表しているにすぎない」と述べられており、「保養」（「労働からの解放および休息」と同義であると解される）の必要性を問題としない立場が示されている。

年休が広い意味での社会政策的な制度であることを前提とすると、確かに、欧州司法裁判所で争われた事案は、疾病によって長期間休職した後に退職し、退職時に取得できなかった年休について金銭補償を求めるという事案であり、現実の休暇取得をめぐる紛争ではなかった。もし、長期間休職することなく、退職に至っていたならば、指令2003/88号7条2項に基づき、取得できなかった年休の買い上げが認められるところ、退職までに長期の休職期間が挟まれていた場合には、年休の買い上げが全く認められなくなってしまうことは不当であろう。このように考えると、KHS事件先決裁定で示された、当該休暇年度の終了から15か月経過するまでは年休権は維持され、それまでに退職した場合には、買い上げが可能であるという準則は、バランスのとれた解決であるともいえる。

日本でも、退職時には年休の買い上げが許容され、年休の繰越も労基法115条に基づき、2年間可能であると解されている。日本とヨーロッパの違いは、疾病等で就労不能になった年度に年休権が発生するか否かであり、全労働日の8割出勤要件から、日本では年休権が発生する可能性は低くなるが、もし発生した場合には、2年間繰越が認められるので、その後退職に至った場合における買い上げも可能である。しかし、ヨーロッパでは、休職期間中も年休権が発生するのに対して、日本では、休職期間中には年休権は発生しない。

やはり全労働日の8割以上出勤要件の有無によって労働者の年休権には大きな違いが生じることになる。繰り返しになってしまうが、労働からの解放と休息の付与という年休権の趣旨を厳格に解せば、かかる要件は合理的であるようにも思われる。しかし、年休権の保障を、ドイツ連邦労働裁判所のいうように、「保養の必要性に係らしめられない社会政策的な制度」と解すれば、全労働日の8割以上出勤要件は見直しが必要となる。疾病や産休・育児休暇の取得によって年休権を行使することができなかった労働者について年休権が消滅すると解することはEU法に反するという欧州司法裁判所の判旨からは、年休権の保障を、働き、休むことのできる労働者に限定することは弱者保護に反するということに気づかされる。

【参考文献】
-丸山亜子「『使われなかった』年休、そして『ゆとり社会』の行方――ドイツ国内法とＥＵ指令との相克」根本到・奥田香子・緒方桂子・米津孝司編『労働法と現代法の理論　西谷敏先生古希記念論集（下）』（日本評論社、2013年）所収。
-Kamanabrou, Sudabeh, Arbeistrecht, 2017.
-Kocher, Eva, Europäisches Arbeitsrecht, 2017.

寄稿

労働組合の取り組み事例

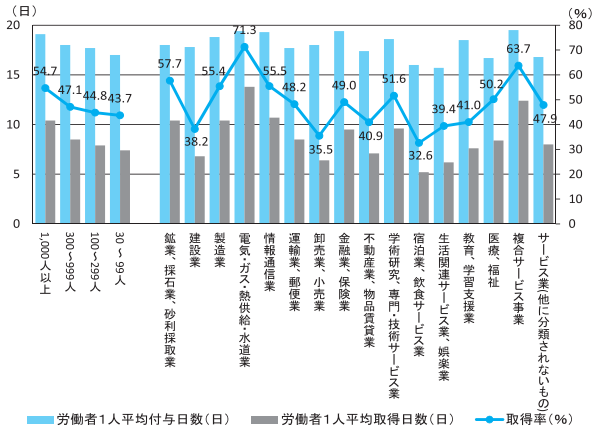
髙橋　義和
（UAゼンセン 政策・労働条件局副部長）

Ⅰ．はじめに

賃上げとならび労働時間短縮は労働組合にとっての最重要課題の一つといっても過言ではない。そして、年次有給休暇の取得推進については、総実労働時間を短縮し、心身の疲労を回復させ、健康で充実した生活を送るための方策として、時短闘争の一項目として取り組みが進められてきた。しかし近年では、一般労働者の総実労働時間は2000時間超で高止まりし、有休取得率も50%未満で推移するにとどまっている状況にある。

一方、有給休暇の取得率は企業規模や業種によって大きな差があることが報告されており[1]、特に、中小企業、業種では卸売業・小売業や宿泊業・飲食サービス業で取得率は低いのが現状である。そこで、ＵＡゼンセンで行った調査結果と、比較的取得率の低い流通・サービス業における有給休暇取得の取り組み事例を紹介し、取得率向上のポイントを探っていきたい。

図表１　企業規模別・産業別　労働者１人平均年次有給休暇の取得状況

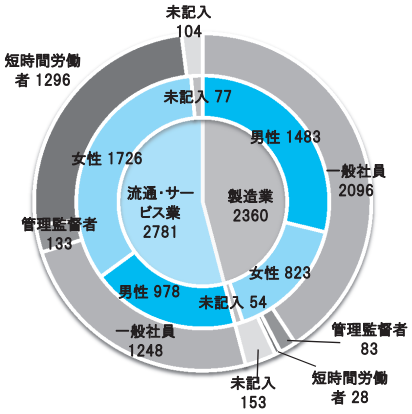


Ⅱ．地方における有給休暇取得状況

ここでは、2014年にＵＡゼンセン北陸ブロック（新潟・富山・石川・福井）で行ったアンケート調査の結果について紹介をしたい（回収数98単組・支部、5,141件）。

集約の結果、正社員組合員の前年の有給休暇取得日数は平均4.0日で、うち、製造業では4.3日、流通・サービス業では3.6日という結果であった。本社の所在地別で集計をすると、とりわけ、北陸４県に本社を持つ企業で取得日数が少ないことが分かる[2]。これは、厚生労働省「平成28年就労条件総合調査」の結果と比べてもかなり低い水準である[3]。また、特筆すべきは年休取得ゼロ日と回答した人の割合で、製造業では13%、流通・サービス業では37%を占めた。この結果から、地方の中小企業、特に流通・サービス業に働く組合員は、年次有給休暇が著しく取得しにくい環境にあることがうかがわれる。

図表２　アンケート回答者の内訳

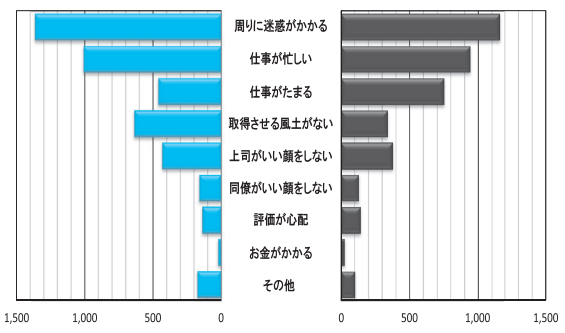


図表３　有給休暇の平均取得日数

	産業計	製造業	流通・サービス業
北陸4県に本社のある企業	3.7 日	4.0 日	3.4 日
北陸4県以外に本社のある企業	7.0 日	8.4 日	5.7 日
合計	4.0 日	4.3 日	3.6 日

有休の取得しにくい理由としては、「周りに迷惑がかかる」「仕事が忙しい」という回答が多く寄せられた。この傾向は、他の調査

図表４　有給休暇を取得しにくい理由（複数回答）



機関が行っている結果と同様である[4]。原因として、社員を増やすよりも今いる社員に残業してもらい、業務の繁閑に柔軟に対応しつつ総人件費を抑えるという経営のあり方と、労働市場の改善に伴って人材確保が難しくなり、社員一人一人の業務量が過剰となっている点が一つ。もう一つは、他人への迷惑を慮るがため、有給休暇取得に対するネガティブなイメージが定着し、結果として休みを取得する職場風土が醸成されないという、日本人特有の慣行が背景にあるのではないかと考えられる。ちなみに、「有給休暇取得に対して会社や労働組合は積極的ですか」という質問に関し、63%が「いいえ」という回答であった。

Ⅲ．流通業・サービス業における有給休暇取得推進の取り組み事例

１．取り組みの背景と推移

長崎屋労働組合では、2007年に㈱ドン・キホーテの連結子会社化により業態や労働条件が変化し、さらには親会社からの社員の受け入れで従業員間の齟齬が発生するなど、職場において様々な悩みやトラブルが発生した時期があった。その際、全組合員との対話面談やアンケートを実施したところ、特にパート組合員を中心に多く声が上がったのが、有給休暇が取得しにくいということであった。当時、総実労働時間が長いということは会社も把握しており、何とかしたいという思いは労使共通であった。ただ、所定労働時間を削減することはすぐには難しいため、まずは、時間外労働の削減と有給休暇の取得推進に取り組むこととなった。

当時は、有給休暇の各個人への保有日数の周知が不十分であり、中には有給休暇を何日保有しているか知らない組合員も存在した。そのため、会社に対し個人有休の残日数を明示するように要求、2014年から給与明細に明記されるようになった。これと並行して、2013年には計画有給休暇の増加に加え100%取得を労使の確認事項として取り組み、この年から取得日数が増加していくことになる。さらに、有休取得を進めるため、2016年には半日（パートは所定時間の半分）有休制度を労使合意。現在では有休管理に関するシステムの再構築を行っている。

組合員の皆さんは、自分自身が休めないこと以上にお客様に迷惑をかけたりサービスレベルが下がったりすることを良しとしない傾向があり、これが仕事のモチベーションにもなっているため、はじめは、仕事に対する満足度を維持しつつ有給休暇の取得を進めていくことが難しかったそうだ。労使共通認識に基づく合意でスタートした取り組みでもあることから、各職場に即した取得推進を進め、勤怠管理を確実に実施することで実績も徐々に向上。これに伴って、労働組合に対する信頼や求心力にもつながっていったということである。

島忠労働組合では、少子高齢化・人口減少時代において、戦略的に企業風土や職場環境を変えていかないと人材の確保が難しくなり、結果として今後の企業経営に悪影響が出てくる可能性もあるとの労使共通認識のもと、従来の職場風土からの脱却と改善を図る一環として有休取得促進の取り組みをスタートした。

まずは、新規で付与される有休日数の1割程度を取得するということで会社からアナウンスを行ったが、アナウンスだけでは効果は見られず、強制的に取得させるという方針に変更。それでも、取得日数が大きく変化しない時期が続いたそうだ。原因は、店長の意識が変わらなかったところにあったとのこと。有給休暇の取得推進とはいっても、売り上げが出ないと店長の責任が問われることになるため、はじめは戸惑いが大きかったそうだが、会社トップが有休の取得推進を発信し続けることで徐々に会社の本気度が伝わり、さらに、店長自らが有休を取らないと部下は取りにくいということから、率先して計画的に仕事を進め、休暇を取る、という意識付けを行うことで店長の意識が変化。部下にも浸透していった。一方、自動発注システムの導入などにより作業の削減と効率化を進め、職場環境の改善にも注力。2年前からは有休を含めて正社員は5連休（最大8連休）の取得を義務化するという取り組みを進め、結果として、有休取得が進み、残業も減ってきているということであった。

福田屋百貨店労働組合では、有給休暇を取りたくても取れないという職場環境を改善し、有休取得率を上げていこうという労使共通認識のもとに、2011年から計画有休付与制度を導入。以前から有給休暇の取得を促してはいたが、特に、有休取得に対する意識が低い上司のもとでは組合員は有休申請がしづらく、結果として職場が取得しにくい雰囲気となっていたことから、これを払拭す

るために、強制的に有休を取得させる制度としてスタートした。現在では、四半期に1日ずつの4日にプラス1日の年間5日を計画付与としている。

一番苦労したのは、管理職の意識と職場雰囲気の改善だったという。昔の仕事の進め方や慣習が身についている管理職は頑なな部分もあったが、管理職層が若返ってきたことで有給休暇に対する考え方も徐々に変化。また、昔は、休暇を取ると周りの従業員に迷惑がかかり、悪いことをしているような後ろめたさがあったが、管理職自らが有給休暇を取得することで従業員の意識が変化し、職場の雰囲気が改善されてきたということであった。

毎年、春の労働条件闘争で計画有休付与の労使協定を締結し、具体的な進め方は各売り場の状況に応じて管理を任せる方法で取得の推進を進めているが、計画有休付与制度が浸透することで、有休は取得できるという認識につながり、近年では計画有休以外にも通常の有休を取る人が増えてきて、取得率が向上しつつあるということだ。

東天紅労働組合では、公休未消化問題、長時間労働問題が長年の課題となっており、労使で情報共有をして改善の取り組みはしていたものの、なかなか結果につながらない状況が続いていた。このような中、UAゼンセンの総合サービス部門・フードサービス部会が、労働基準法改正による年次有給休暇5日間の取得義務化を見据え、2016年労働条件闘争の部会統一要求項目として「計画年休制度ならびに連続休暇制度の導入」を確認したのを契機に、有給休暇の計画付与制度導入を会社に要求。有給休暇取得の前提となる公休の完全取得にまずは取り組むことで労使合意した。

現在は、公休の完全取得に向けて各店舗の勤務データを集約し、公休の取得状況を労使で分析・共有する中で、問題のある職場については人員の補充や営業時間の変更、メニューの入れ替えなどの協議を行っているとのこと。その一方で、労働組合では組合員に対して、有休取得の必要性や取得の推進、そして、その前提となる公休の完全取得に対する意識付けを行い、少なくとも、業務が落ち着くシーズンには公休に加えて有給休暇も取得するよう喚起を行っている。人材不足が年々深刻となっているため、有休取得率が大きく改善するまでにはまだ至っていないが、以前と比べて組合員の意識はずいぶん変わり、閑散期には有給休暇を取得する人も増えてきたということである。

２．有給休暇取得のためのポイント

１つ目は、計画的とはいえある程度強制的に取得させる付与制度を導入した点である。

そもそも、年次有給休暇の取得に関する法律は、あくまで事業主あるいは企業内労使による自主的な取り組みを促すもので、法的拘束力はない。そのため、有給休暇取得に対する考え方がネガティブであればあるほど、自発的に改善されることが期待できないことは想像に難くない。これに対し、島忠労働組合では、はじめは取得を促すアナウンスだけであったが、効果がないということで取得の義務化に方針を変更し、福田屋百貨店労働組合でも、それまでの有休を取得しにくい雰囲気を払拭するために、強制的に取得する付与制度を導入することで、取得率が向上した。有給休暇の取得推進、特に、制度導入初期には、ある程度の強制力を持って取り組むことも必要と思われる。

一方、個人の判断や職場・企業の慣習として年次有給休暇が取れないということであれば、さらに大きな枠組みの中でルール化することも有効な手段であると考える。東天紅労働組合では、ＵＡゼンセン内の部会統一要求を機会に取り組みをスタートしているが、同部会内では、例えば、すかいらーく労働組合やトリドール労働組合をはじめとする多くの組合ですでに連続休暇制度が導入されているなど、先進的に取り組みを進めている組合が多く存在する。このような他社事例を参考とし、業界の取り組みとして展開することで、公正競争の確立と産業の魅力にもつながっていくのではないかと期待される。

２つ目は個々人の意識と職場環境の改善である。

規則や法律をもって規制するだけで、そこに働く個々人の根本的な考え方や意識が変わらなければ、規制の範囲以上の改善は望みにくい。したがって、真に有給休暇の取得を進めていくためには、個人の意識を変え、仕事の流れや仕組みを改善し、職場環境を変えていくことが必要不可欠となる。島忠労働組合では企業トップの本気度が理解されたことで、まずは管理職、続いて従業員へと意識の変化が伝搬し、福田屋百貨店労働組合でも管理職の意識が変わることで従業員の有休取得へとつながっていった。

また、意識改革を行う前提として、休暇制度に関する知識を持っていただくことは必須である。長崎屋労働組合では、有給休暇の残日数を給与明細に明記することで有給休暇に対する認識を深めることを行い、福田屋百貨店労働組合では、年休計画付与について組合員が誤った認識をしていた時期があったとのエピソードを伺った。また、島忠労働組合では、育児休暇に関する労使共催のセミナーを開催し、休暇制度に対する知識を深めていただく努力をしているとい

う。労働組合が思っているほど組合員は有給休暇や他の休暇制度のことを理解していないと認識し、積極的なサポートを心がけなくてはならない。

個人の意識を変えることは簡単なことではないが、企業トップによるリーダーシップと、労働組合による現場でのサポートが結びつくことにより、実効性を持たせることができると考える。意識を変えることで職場環境が変わり、これを風土として定着させることができれば企業文化に発展していく。

3．今後の展開と課題

まずは、個人別あるいは職場別の取得率の格差是正である。実際、全社の平均取得率は向上したが、個人や職場によってはまだバラつきが大きく、特に、レストランの調理師や食料品売り場の生鮮担当といった特殊技能を持つ人は有休取得が進んでいないという話をいくつかの組合で伺った。また、全員が有休を取りにくい環境にあるときにはあまり不満も上がってこなかったが、有給休暇取得がある程度定着してくると、取りやすい職場と取りにくい職場間での不公平感が苦情として上がってくるようになったという事例や、正社員にだけ連続休暇制度を導入したところ、業務のしわ寄せがパート社員にいくことになり、パート社員にも同様の休暇制度を求める声が大きくなったという事例もあった。やはり、制度導入にあたっては、組合員が等しく権利行使をすることができ、適正に管理されることが求められる。

次に、多くの組合で聞かれたのは、今後さらなる取得率向上を目指すためには、生産性向上とセットでの取り組みが必要不可欠ということである。取り組みの初期段階で有休取得率が向上したのは、制度の導入と個々人の意識改善によって“無駄”が排除されたことに起因するところが大きいようであるが、そもそも有給休暇の取得は経営上のコストアップにつながることから、少なくとも従業員数が変わらなければ、生産性の向上なくして取得率向上は望めないことになる。一方で、現場の実態を無視して数字だけを追い求めていくと、サービス残業の潜在化や仕事に対するモチベーションの低下にもつながりかねないなど、いたずらに有休取得だけを進めていくことはどこかにしわ寄せが出る可能性がある。現場の実態を十分に把握したうえで、業務の効率化、作業の見直し、適正人員の配置、労働条件の見直しなどとセットで進めていく必要がある。

最後は、有給休暇取得が定着した次のステップをどうするかという問題である。さらに有休取得率向上を目指すことも一つの考え方ではあるが、労働時間全体の削減を考えた場合、所定労働時間や時間外労働の削減、あるいは、年間休日増に振り向けることも考えられる。１日の労働時間を減らすことと、休日・休暇を増やすことでは、生活時間の過ごし方という観点から、どちらを望むかは組合員それぞれの価値観に大きく依存する。そのため、組合員としっかりと意思疎通をしたうえで方針を決める必要がある。ただ、いずれにしても、有給休暇の取得が定着することによって、単組の実情に合わせた労働時間短縮の取り組みを幅広く展開することができるようになり、連合の掲げる年間総実労働時間1800時間の実現に向けた道すじをつけることができるものと期待される。

Ⅳ．おわりに

2017年卒マイナビ大学生就職意識調査によれば、「行きたくない会社があるとしたら、どのような会社ですか（2つ選択）」という問いに対し、「休日・休暇がとれない（少ない）会社」が27.1%で3番目に多い結果となった。また、リクルートキャリア「第31回転職世論調査（2016年）」では、「あなたが転職活動を始めた理由を教えて下さい（複数回答）」の問いに対し、「時間的・精神的なゆとりを求めて」が32.0％と3番目に高い結果となるなど、“休み方”の良しあしが企業選びのポイントとなっていることは間違いない。

また、「働き方改革」が注目を集める中、経団連も「2017年版経営労働政策特別委員会報告」のなかで「年休については、メリハリの利いた効率的な働き方とワーク・ライフ・バランスの実現を推進する」ために「当該年度に付与した年休の100%取得を目標に取り組んでいくべき」としており、「働き方改革CHALLENGE 2017」で「年次有給休暇取得促進キャンペーンの展開」を掲げている。さらに、法制面では、次の労働基準法改正案に年休5日間の取得義務化が盛り込まれるなど、社会のフレームワークは整いつつある。

もはや、有給休暇の取得推進は総実労働時間削減の一手段ではない。ワーク・ライフ・バランスを実現し、今後の日本社会を機能させていくため、世の中が求める必須労働政策といえるのではないだろうか。

---

1 厚生労働省「平成28年就労条件総合調査」

2 ＵＡゼンセンの行った2016年度労働条件実態統一調査では、平均7.0日（製造業9.8日、流通・サービス業5.8日）であった

3 就労条件総合調査、ＵＡゼンセン労働条件実態調査は、企業・組織に対する調査結果の単純平均であることに注意が必要

4 例えば、厚生労働省「労働時間などの設定の改善を通じた『仕事と生活の調和』の実現および特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査（2014）」、連合「労働時間に関する調査（2015）」など

報　告

人間らしい働き方の実現
－第30回連合総研フォーラム－

2017年10月24日、連合総研はJA共済ビル（東京・永田町）において、「第30回連合総研フォーラム」を開催し、「人間らしい働き方の実現」をテーマに、賃上げの必要性、非正規雇用の見直し、「時間主権」を軸にした生活時間の配分・配置の見直しについて議論を行った。フォーラムでは、中城吉郎所長による「連合総研2017～2018年度経済情勢報告」についての基調報告に続き、吉川洋教授による基調講演、今回のフォーラムのテーマである「人間らしい働き方」についてのパネルディスカッションが行われた。

以下、基調講演の要旨及びパネルディスカッションにおける討議者の問題提起の要旨を掲載する。

（文責：連合総研事務局）

基調講演

「日本経済の現状と課題」

吉川　洋　立正大学経済学部教授 / 東京大学名誉教授（連合総研経済社会研究委員会主査）

日本経済の中長期的な問題として、人口減少、高齢化が大きな問題になっています。社会保障人口問題研究所による新しい将来人口推計には、100年後、2115年までの数字が出ています。その中位推計では2115年の日本の人口は5,050万人とされています。現在の日本の人口が1億2,000万人強ですから、100年後に半分以下にまで減っていくと。これは移民を別にしての話ですが、自然な人口の増減からすれば、100年後、5,000万人ぐらいまで減るのは変えられないことだと思います。この場合、出生率が大きな問題になります。出生率2.0という水準がよく意識されます。男女がペアになって子供を２人残せば、人口はあまり変わらないというのですが、これは人口があまり変わらず、かつ年齢ピラミッドがきれいな形をしているときの数字です。今の日本では若い女性の絶対数が減り過ぎているので、2.0という出生率でも人口は急激に減っていきます。高齢化率も高まります。65歳以上の人口が占める比率は現在27％くらいですが、今世紀のピークには38％くらいに高まります。

前半では人口動態が特に社会保障や財政にとって大問題であるという話をしたいと思います。後半では、人口減少が経済成長にとってマイナスであることは間違いではないものの、人口が減っていくので、どんなに頑張ってもゼロ成長というのは間違っているという話をしたいと思います。

人口減少は大きな問題です。経済格差の拡大は、高齢化がその原因のひとつになっています。20代を100万人集めて、所得、資産、健康を調べると、ばらつきがあるにしても相対的には小さいですが、65歳以上の高齢者100万人で同じように調べると、20代に比べはるかにばらつきが大きくなります。高齢化とは、社会や人口全体の中でばらつきの大きい高齢者のシェアが高まっていくことですから、高齢化によって社会全体のばらつきが大きくなります。この理屈が過去20年以上、日本の経済社会で強力に働き、今後、数十年の間も同じ理屈が強力に働き続けることになります。

それから家族の変容があります。一昔前、経済力がないお年寄りには子供が同居して面倒を見るということがありました。ここで言う家族の変容とはその逆です。例えば、30代、見た目には働いても良さそうな人がどういうわけか定職に就けないため経済力もない。昔はそういう人は親と同居し、親が面倒を見ていたわけですが、そういう姿が急速に崩れ、経済力のない若い人が大都会に出て単身世帯を構えるという姿が明

確になってきました。バブル崩壊後、特にそういう姿が目立っています。

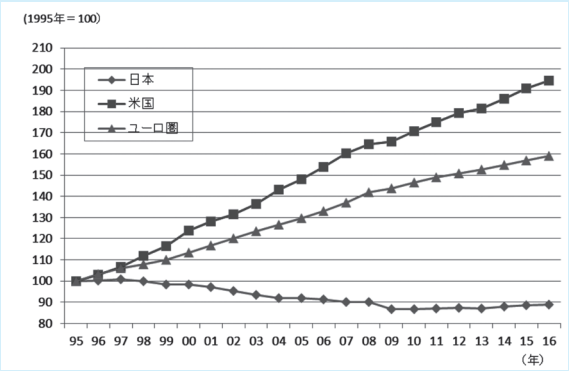
3つめは、経済の長期停滞の中で、バブル崩壊後、過去25年くらいの間に非正規が増え、4割近くになっています。非正規の人たちの経済的な状態は悪く、格差が広がってきています。これが大きな問題だと声を大にして言った人がトマ・ピケティです。ピケティの議論についてはいろいろ問題が指摘されていますが、格差問題に社会の注意を喚起したという意味で大きな貢献をしたと思います。企業レベルあるいは労働組合も、言ってみればミクロで格差問題を考えなくてはいけないと思います。社会全体では、格差の防波堤は社会保障です。格差問題は資本主義の始まりからあり、最初はイギリスですが、19世紀の前半あたり、あまりに格差が大きくて、資本主義にだめ出しをしたのがマルクス＝エンゲルスです。1848年の共産党宣言です。そうした運動もある中で、先進各国とも格差問題に直面し、それにどう対処するかという回答が社会保障です。近代的な国家で公的な医療保険を最初に導入したのはドイツ帝国、ビスマルクだと言われています。イギリスもチャーチルをはじめ保守党政権を含め、社会保障の整備に大変熱心でした。スウェーデンも独自の歩みを20世紀にしました。繰り返しですが、社会保障が格差の防波堤なのです。

日本も、一部には社会保障制度が戦前からあったわけですが、制度として皆年金・皆保険ができたのは1961年です。現在、給付総額は110兆円を超えています。大雑把に言うと、その6割、60兆円が保険料ですが、40兆円の穴が空いていて、10兆円を地方、30兆円を国が入れている。国が入れている30兆円は、本来、税金であるべきでしょうが、税金が足りないため、財政赤字ということです。今回の選挙の前か直後に、安倍首相が経済成長で自然増収を図るということを盛んにおっしゃっていました。経済成長すれば、税収が自然増収で伸びるというのは正しい。しかし、それで財政再建ができるというのは、嘘としか言いようがない。日本の財政赤字は構造的なもので、経済成長だけに頼る、自然増収だけで財政再建が解決するという問題ではないと考えるべきです。ではどうすればいいのかと言えば、柱は言うまでもなく税収です。今回の選挙でも無駄を削れと言っている人がいました。無駄を削るのは常に正しい。しかし、無駄と言っても一体何を削るのか。その余地が極めて小さくなっています。例えば、公共事業は森内閣時の2001年度予算だと、一般会計で14兆円ほどでしたが、今は6兆円を切っています。何が伸びているかと言えば、社会保障関係費です。この原因は高齢化です。1年経ち64歳が65歳になって年金をもらい始めると、全員がもらう基礎年金、現在のルールでは半分は国費が投入されることになっています。社会保障のルールを所与とすれば、高齢化によってベルトコンベア式で増えていくことになるので、その伸びを何とか削っていくということだと思います。

税の話に戻りますが、日本人は税金を十分に払っていないと思います。日本人は、アメリカの共和党などの言うような小さな政府、社会保障ではなく、ある程度充実したヨーロッパ型の社会保障を求めているにもかかわらず、それに見合ったお金を出していません。ヨーロッパでも高齢化により社会保障関係費が膨らみますが、それをファイナンスする中核税として日本で言うところの消費税について、EUメンバーは最低税率を15％にしなければならないのがルールです。ドイツ、フランス、イギリスが20％、スウェーデン、ノルウェーは25％です。消費税のほかに所得税や保険料もあります。消費税率が主要国は20％であるのに、日本は8％でうろうろしています。日本人が十分に税を払っていないということだと思います。政治家がやるべき仕事をしていないと思います。今回の選挙でも、消費税を巡る議論は極めて低調、混迷していたと言わざると得ません。財政再建は厳しいわけですが、今回の選挙前、解散時に、安倍首相は2020年、もともと消費税を10％に上げたとしてもまだ目標を達成できないと言っていたのですが、目標そのものの先送りをされました。もともと達成できないのだから先送りで良いのではないかということかもしれませんが、本当にそれで良いのかと言いたい。

デフレと金融政策の問題もあります。私は現在の日

図表１　名目賃金の日米欧比較



（出所）OECD“Global Economic Outlook November 2016”より吉川氏作成。

本銀行の金融政策には反対です。マネーを増やせば物価の下落が止まるというのは間違っているというのが私の主張です。日本のデフレの鍵は賃金デフレにあります。名目賃金がだらだらと下がっていくようなことは他の先進国にはない（**図表１**）。しかもこの間、曲がりなりにも労働生産性が上がってきたにもかかわらず、名目賃金は物価の下落以上に下がりました。これは、労働分配率が下がったということですし、実質賃金が下がってきたということです。

社会保障、財政についての大変大きな問題が、人口減少や高齢化の下で生じるというのはその通りです。しかし、人口が減るのでマイナス成長というのは全く違うというお話をして、私の話を終えたいと思います。

人口と経済の関係について、論より証拠で数字を見るのが一番だと思います。明治初年からの100年以上の間の日本の実質GDPと人口の推移を見ると、戦後の動きが目立つわけですが、戦後において、実質GDPと人口はほとんど関係ないと言ってよいほど、両者は乖離しています。高度経済成長の時代、日本は年10％の成長をし、人口は増えていました。人口の増加率を大雑把に言いますと、1.2％、１％強くらいでした。実質ベースで経済は10％成長、しかし人口は１％強しか伸びていませんでした。10％マイナス１％で、労働生産性が年々９％、言い換えれば１人当たりGDPが年々９％ずつ伸びていたということです。2000年代に入ってからの日本経済の平均成長率は１％弱ぐらい、労働投入はマイナス0.2とかでしょうか。GDP成長率は小さくなっていますが、１人当たり所得の伸びのほうが（GDP成長率よりも）大きいということはわかります。目の子算をやってみると、今後、日本経済が実質1.5％ぐらいで伸びていってもおかしくないと考えています。これは少し楽観的過ぎるという意見があるかもしれません。それは数字を少し変えればよい。仮に1.5％とし、人口が0.5％で減っていくとすれば、１人当たりの所得は２％で増えていくことになります。２％で年々増えると35年で倍になり、現在30歳の人の生涯所得が65歳の人の生涯所得の２倍となります。プラス1.2％の成長とすれば、45年で倍になり、現在20歳の人の生涯所得が65歳の人の生涯所得の２倍になるという計算になります。こうしたイメージを持っている人が極めて少ないのは大変遺憾です。この目の子算が成り立たないのは、ミサイルが飛んできたときくらいしか考えられないのが私の実感です。分配率等の問題は確かにあり、それをどうするかということはあります。１人当たりの所得が伸びることを生みだすのはイノベーションです。家計部門を凌いで法人企業部門が日本経済で最大の貯蓄主体になっているのは、どう見てもこれが資本主義なのかという気がします。人口が減るから下を向くというのはおかしいというのが私の主張です。

■パネルディスカッション①

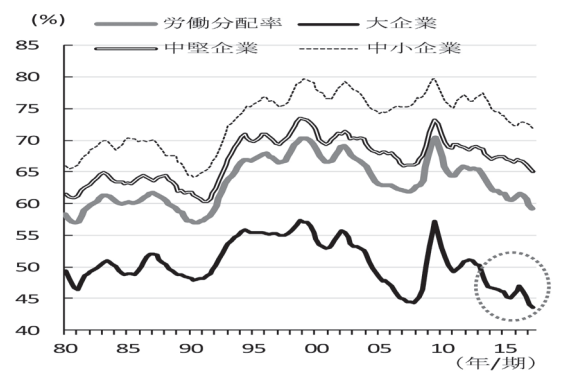
賃上げの必要性について

山田　久氏　日本総合研究所理事 / 主席研究員

賃上げの問題について、人手不足なのになぜ賃金が上がらないのかという問題、それから、なぜ賃上げが必要なのかということについて、いろいろな視点からお話しし、最後に、持続的な賃金の引き上げに向けてどういうことをやっていけばよいのかという流れでお話します。

人手不足にもかかわらず賃金が伸びない理由は大きくは２つあります。１つは、働いている人の構成が変

図表２　企業規模別労働分配率



（出所）財務省「法人企業統計調査」から山田氏作成。後方４四半期移動平均値。

わっている、要は限界的に伸びているのは非正規の方々だということです。安倍政権が発足してすぐに人手不足になっていったわけですが、雇用が大きく伸びたのは、１つはシニアです。特にシニアの場合、非正規のケースが多いわけです。それから主婦パートのように、専業主婦で旦那さんのお給料があまり伸びないので働きだしたという人もいるでしょうし、人手不足の中で働き易い環境を企業が提供する中で働きだした人も増えています。最近、労働時間がものすごく減っているのは、労働時間が短い非正規の人が増えているためです。限界的にしか働けない人が増えている結果です。一人あたりの賃金は当然低いですから、結果として伸び悩んでいるということがあると思います。

そうは言うものの、賃金が伸びていないのは確かです。労働分配率について、大手の分配率が大きく下がっているという特徴があります（**図表２**）。賃金の決まり方として、日本の場合、大手と中小で大分違います。中小は、最近は賃金が以前に比べると増えています。賃金を上げないと人が集まらないためでしょう。大手に人手不足で賃金が上がるという側面がないわけではないですが、基本的には労使交渉の中で、長期的な視点の中で決まっています。大手は利益のわりには上がっていません。賃金を上げるという社会的なコンセンサスが従来はありましたが、この10年以上、ほぼ消滅してしまったのではないかと感じます。

なぜ賃金の引き上げが必要なのかについて４点あります。１つめは消費を拡大させることです。個人として消費生活を豊かにする必要がありますし、マクロ的に見ても経済を拡大するのに消費の拡大が必要であり、そのベースが賃金です。２つめはデフレ脱却です。なぜデフレ脱却が必要なのかといえば、デフレが起こると借金をすることが厳しくなります。企業がリスクをとらない、家計が住宅ローンを組めない。結果として経済が縮小しやすくなる。もう1つマクロ的に重要なのは、財政再建が極めて難しくなることです。財政再建を遅らせると、いずれ暴力的な形で生活水準を下げざるを得なくなります。第3に、賃金を上げるのは企業にとってマイナスで、労働者にとってプラスだと直感的に考えられるのですが、そうではなく、企業にとってこそ必要です。賃金を上げないと働く人のモチベーションが上がりません。生産性が上がっているよりも賃金を下げてしまうと、収益性を上げていくというインセンティブが働かないわけです。そうすると不採算事業などは残ってしまい、結果的に企業が危うくなってしまいます。ある程度賃金を上げていくことで、絶えず新しい事業を生み出していく、収益性を考えていく、それに応じて働く人たちも新しいことにチャレンジしていく、新しい能力を身につけていくことによって、労使の共存共栄ができると思います。賃金を上げないと、そういうメカニズムが働かないのです。第４に、賃金が上がらない中で、徐々に貧困層が増えています。貧困層が増えることによって、特にアメリカ、イギリスのように、反グローバリズムの動きが出て、結果として社会が不安定化していくことになります。貧困層をなくしていくため、賃金の底上げが重要です。

提案として３点あります。１つは、賃金を引き上げていくことに対しての大きな社会的な合意が要るのではないかということ。従来、生産性三原則が日本の労使の中にありました。バブル崩壊後、非常に厳しい状況になって、労働分配率が一時的に大きく上がり、人件費を抑制しないと企業自体の存続が危うくなるため、ある程度賃金を抑えるとか、非正規を増やすというのは、必要悪として仕方なかったと思います。しかし、2000年代の半ばになるとかなり分配率が下がっていたため、生産性三原則を復活させ、生産性に合わせて

賃金が上がる方向に持っていけばよかったのですが、そういう合意が事実上崩れてできなくなっています。改めて合意を取り戻していくということが重要だと思います。

その1つの具体的な方法として、賃上げの方式を変えていかなければだめなのではないかと思います。これまでは、いわゆるパターンセッターがまず高い賃上げをして、周りがそれについていく形です。今のパターンセッターは自動車産業を中心にした輸出産業ですが、グローバル競争の中で昔のようにぐいぐい引っ張っていく力がなくなってきているのが実態ではないかと思います。そういう中で、もう少し科学的なやり方が必要なのではないか。第三者機関を創設してと、書いていますが、スウェーデンでこれに近い方式があります。中立的な有識者から成る委員会が一定の分析をした上で、賃上げの目安を示すわけです。それをベースに交渉を行い、産別にあるいは最終的には個別に決まっていくという仕組みをとっています。もう1つは、日本の場合、過年度の物価上昇率をベースに賃金を要求しますが、デフレ脱却にはそれではだめで、本来あるべき水準を考えながら、そこに近づけていくという発想が必要です。

最後にもう1つ重要なのは、生産性向上がついていかなければ続きません。これは一義的には経営の仕事ですが、労働組合もパイを広げていくには、積極的にそういう経営のあり方に対しても緊張感を持って提案をしていくことが大事だと思います。労働組合として、働く人たちが新しい技能を身につけるのをサポートするような役割の強化が必要です。

■パネルディスカッション②

「若年非正規雇用者」をめぐる誤解

近藤　絢子氏　東京大学社会科学研究所准教授

本題に入る前にタイトルについて説明させていただきます。時間軸が1990年代から始まっていると見れば非正規雇用は増えています。1990年代後半に大きな変化がありましたが、それを最近の動向に含めるか含めないかで、見えてくる形がすごく変わります。私の話が、（本日の）前半の話と違って聞こえたとしたら、1つの原因がそれで、もう1つの原因は、若年として私が思い浮かべていた人たちが20代だったという点があります。

データが2002年から始まっているのは、労働力調査の調査設計が2002年に変わったためですが、2002年は1997年ぐらいから始まった景気の急速な落ち込みが落ち込み切ったところぐらいから始まっています。全年齢平均の非正規雇用者割合はここ15年間、上昇していますが、学生を除く15歳から24歳と、25歳から34歳を男女別に、雇用者に占める非正規雇用の割合をとってみると、25歳から34歳の男性は2000年代1桁のときにちょっと増えていますが、ほかはそんなに増えていません。ただ、1992年ぐらいと比べれば大いに上昇していますが、1990年代後半に上昇した後の動向を見てみると、増えているというより、横ばいが続いています。学生を除く15歳から24歳が少し下がっている傾向も見られ、いわゆる専業フリーターは増えていません。

にもかかわらず、若年の非正規雇用者が増え続けているかのような印象があるのはなぜだろうかと考えてみました。1990年代後半に起きた大きな変化が、年をとって25歳から34歳に反映されている面が結構あるのだと思います。全年齢で見た非正規雇用比率は、ここ15年間、明確に上昇しています。ただ、これは正規雇用が非正規雇用に代替されたというよりは、無業者が非正規で働くようになって増えたという面が強いと思います。マクロ的に見ると、正規雇用の数は増えていないのに非正規雇用が増えているというのは、正規雇用が増えない分を非正規で埋めているというふうに見えるのですが、個人レベルで見たときに、それぞれの会社が正社員を首にして非正規雇用で置きかえるというようなことが起きているわけではないのですが、若年の非正規化が進んでいて、雇用状況が年々悪化していっているというイメージが一部で一人歩きしているという印象があります。そうであれば、現実の把握から見直したほうがよいのかなというのが、まず1点あります。

なぜこんなイメージがあるかを考えてみると、全年齢で非正規雇用が増えているということに加え、1990年代前半までの若年層の雇用状況と今の若年の雇用状況を比べると明らかに差があります。今の20代は、「就職氷河期世代」より多少状況は改善していると言っていいのではないかと思いますが、「バブル世代」と大分違います。若者のイメージが「就職氷河期世代」で止まっている印象があります。30代後半から40代前半はもう若者ではないと思いますが、若年支援の対象が40代にまで延長されるようなことも起きています。就職氷河期の頃に起きた問題が解決されないまま来ているので、それがいつまでも若年の問題という印象になっていると思います。

正規と非正規の間での格差が大きいこと、企業規模別でも非常に格差が大きく、特に大企業で新卒採用の傾向が非常に強いので、新卒で就職活動に失敗した場合に挽回できないことが前から指摘されています。それが非正規の固定化に繋がり、1990年代後半に急に非正規雇用が増えたことで顕在化し、貧困問題のような形で出てきているという印象があります。

連合総研の「就職氷河期世代研究会」で行ったアンケートの結果では、「プレ氷河期世代」とその下にものすごい差があります。大卒で見ても初職が非正規という人が出始めたのが「就職氷河期世代」です。世代別の初職の企業規模構成比について、「プレ氷河期世代」だけが明らかに大企業の比率が高いのです。企業規模が大きいほうが平均的な賃金等が高いので、年収などにも非常に差があり、離職率、転職回数なども、「プレ氷河期世代」と「氷河期世代」との間に差があります。1990年代に一気に悪化するような変化があり、そのままになっているというようなことは確かに起きているのであろうと思います。

若年の非正規雇用者が貧困に陥りやすいのは事実です。若年の非正規雇用者は他の世代の非正規雇用と違い、世帯の主たる稼得者である可能性が高いほか、無視できない割合が親の所得に依存しているということもわかっています。正規雇用の賃金は経験年数とともに上昇していきますが、非正規の場合は経験年数を積んでも時給が変わらないことがよくあり、年齢が上がるとともに格差が広がっていきます。正社員なら行われたであろう人的資本投資が行われず、社会的にも損失になり得ますし、また社会保険に加入していないような働き方しかしていなかった場合は、将来の年金額が下がり、高齢期に無年金となり貧困にもつながっていきます。

解決法として、「期間の定めのない直接雇用」へ移行することには疑問に思っています。雇い止めによる失業の可能性は減るので、雇用の安定度は増すのですが、それだけになってしまう気がします。異なる職種や企業の間で所得格差は存在するため、「期間の定めのない直接雇用」にしたところで格差が解消するとは限らないわけです。正社員転換を法律で決めつけることをすると、かえって新たな歪みが生じかねない。５年以上継続して雇用された有期雇用の労働者に無期雇用への転換を求める権利を与えるという法律がある結果、５年になる直前に雇い止めをするような動きが出ています。企業に義務づけるという形で負担を増やすと、求人自体が減ってしまい、かえって雇用が減るのではないのだろうかと思います。社会保障とか公的支援とか、企業ではなく、外側からどうにかすることを考えたほうがよいのではないでしょうか。社会保険の適用範囲が拡大されて、実際に改善されてきていますし、改善できると思います。貧困の問題などに関しても、本来もう少し現役世代の間で再分配があるべきです。高齢者を除くと日本の再分配は機能していないと言われています。親が非正規雇用の場合、子供世代が貧困にならないようと考える時期に来ています。いろいろな格差が生じているところを企業に1個1個埋めていきなさいというアプローチよりも、外側から再分配するというアプローチに変えていくべきだと思います。

■パネルディスカッション③

労働者の「時間配分」を軸にした生活時間配分

渥美　由喜氏　東レ経営研究所主任研究員

日本の職場では、働く人の時間主権はこれまで軽視されがちでした。今後は、少子高齢化、共働き化の進展に伴って、時間主権は非常に重要な経営課題になってくると思います。一方で、高度プロフェッショナル、裁量労働の適用拡大と、時間主権に逆行する動きがあります。

生活時間、そういうふうによく言われるオフの時間、仕事をしない時間だと企業は考えていますが、全く違います。オフの時間は自己研鑽・自己投資する、あるいは職場以外にネットワークを広める、職場に中長期的に利益をもたらす、そういう意味合いもあると思います。一つめはプロダクト・イノベーション。例えば、チャイルドシート、ノンアルコールビール、センサー付きの照明、これに共通しているのはワーキングマザーが開発した商品です。２つめはプロセス・イノベーション。私は4,000人の女性に子育てが仕事にどう影響を与えているのか、アンケートをとりました。７割の女性は時間の使い方がうまくなった、時間当たりの生産性が高まった。これは別に女性だからとは思いません。私自身、業務後にやることを抱えながら働く中で、同じ実感はあります。３つめはパラレル・キャリア。ライフのキャリアがあると思います。子育て・介護で私自身が一番学んだのは、相手を主語にして考えるスキル、これは部下のやる気を引き出すには非常に有効です。チーム力を最大化するためには、１人１人の部下のモチベーションを高められる、そういうマネジメント力というのはライフのキャリアで磨かれると思います。

かつては、正社員は時間・場所に無制約で働く一方、非正規は給与が低くても働く場所・時間は自由に選択できるという単純な構図にありました。最近は大きく変容しています。正社員でも介護せざるを得ない、育児をしたい、制約を受ける社員が増える一方です。また、非正規の方の中には、自己選択ではなく、（非正規を）選択せざるを得なかったという大きな社会問題があります。今後は制約・無制約の間を柔軟に行きつつ、どうキャリア形成できる職場をつくるのかということがポイントと思っています。ワーク・ライフ・バランスという言葉を10年前に政府が初めて使ったときは、就労継続とライフでした。最近は、女性活躍推進法の流れもあって、どう子育て・介護をしながらキャリア形成していくのかということです。

企業にこれから必要な視点は、企業の人間性、公共性を見る目が非常に厳しくなっているということです。かつては経済性が評価されていましたが、最近は、よからぬ問題を起こすと人間性が特に疑われ、経済性・収益性にも非常に悪影響を及ぼすような状況になっています。例えば、地域貢献できる時間を社員に持たせている、単なる子育てや介護の支援ではなく、社員が社会貢献するという企業のブランド力は非常に好感度が高い。会社が本業で儲けたものを滅私やフィランソロピーとかで罪滅ぼしに出すのではない、社員１人１人が地域貢献をしていることは企業のブランディングとして有効な施策です。

私自身は、今の働き方改革に関しては半分賛成、半分反対です。特に高度プロとか裁量労働の適用拡大は働かせ方になりかねないと非常に懸念しています。疲労困憊して倒れても自己責任で片づけられてしまう職場にならないためにも、最後の砦となるのは労働組合だと思います。高度プロを推進する経営者の中には成果に応じた報酬とか、堂々とおっしゃっている方がおられるのですが嘘です。法案に書いていません。私はいろいろな業界を見ていますが、成果に応じた報酬を出すのはプロスポーツのように非常に限られた職場だけだと思います。私自身のコンサル業界は、成果を「見える化」しやすい、定量化しやすい業界の1つです。それでも成果を上げたら、目標を吊り上げ、どんどん際限なく過重労働に追い込む。チーム、同僚なのだから、同僚のために働け。そういうことに抗議した同僚は、評価方法を一方的に変えられ、ということが実際にあります。

「脱労働時間」と変な言葉がありますが、労働時間の把握は益々重要になります。生産性は、全ての業務、質と量の積を分子にして、分母は時間です。これまでの働き方は、分母が長時間で、分子の質も高める、量も増やしていく。分母と分子の両方を増やしていたから、なかなか生産性が高まらなかった。これからは限られた時間でどう質を高めるのかを、経営者、管理職がマネジメントスキルを上げて工夫しないといけない。ではどうやって質を高めるのか。これまではピラミッド型の仕事の仕方をしていました。質を高めるときに裾野を広げてすき間なくレンガを積み上げると、むちゃくちゃ時間とエネルギーを使います。これからはこういうやり方はもたないです。私はジェンガ式と言っているのですが、抜いて乗せる、抜いて乗せるということが質を高めるためには不可欠です。抜くというのは手抜きではないのです。非常にセンスが問われます。いかに周辺業務をやる人を中核業務に振り分けるのかというマネジメントスキルができていないから、無駄な業務がはびこっています。

労働組合の皆さんに期待したいことを申し上げます。企業、職場、働く人をニューフロンティアに導くＪＦＫと言っているのですが、３つのキーワードがあります。１つめは自立・自警のＪです。労働雇用問題で非常に厳しい目が企業に注がれるようになっています。悪いことが起きていたら、まず企業の中で自浄機能を働かせないといけない。これは労働組合に非常に求められることです。２つめは俯瞰的視点のＦです。経営が短期的に利益追求になってしまうところを中長期的によい会社にするために労働組合の視点が重要です。働き方改革、ワーク・ライフ・バランスは簡単にはできません。３つめは、K^3、葛藤と格闘し続ける「覚悟」です。

どうやったら意識を変えられるのかと言われるのですが、「１：２：４：８の法則」を考えます。相手から言われてやったら１倍の成果しか上がりません。相手の言い分に納得して参加すると２倍、企画段階から手伝うと４倍、また共感・共鳴して自ら実践すると８倍の成果が上がるといわれます。労働組合の皆さんは、職場の同志、同僚のために汗をかくという尊い働きをなさっていると感謝しています。その上で、私の知る限り、組合の友達はワーク・ドリンク・バランスかなと思います。生活時間、時間主権をまず組合の皆さんが取り戻すことによって、組合の人たちって生き方が違うと、共感の連鎖を起こしていただきたいと思います。ワーキングマザー、介護しながら働いている人たちも組合で活躍できることも重要かなと思います。共感の連鎖がポイントです。

私は「健康マイレージ」を提案しています。日本は健康診断が世界で一番普及している国です。健康管理のビッグデータは日本に一番あります。それを見て、例えば体脂肪率、血糖値が改善したらポイントにして、一定割合たまるとマイレージ化して、定年延長に結びつけようと。長時間労働が美徳という会社において、健康を度外視した働き方で社員が大病を患い、健康保険組合が半端ではない負担をしていました。この負担を改善すると、コストが圧縮でき、そこを原資に定年延長ができる。会社にとっては、自分たちの仕事がよくわかっている健康で元気な人に長く働いてほしい。ウイン・ウインですね。仕事が大好きな人も徹夜したいのではなく、長い期間、安心して働きたい。組合活動をしている皆さんは、社員にどう共感してもらえるかを念頭に置いて、時間主権を労働者の手に取り戻していただきたいと強く願います。

報　告

3割超で業務繁忙・人間関係によるストレス増
ーストレスによる心身の不調を感じている人は5割超ー

第34回「勤労者短観」調査結果の概要（2017年10月実施）

本稿では、2017年10月初旬に実施した第34回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート（勤労者短観）」の結果概要を紹介します。本調査は、連合総研が毎年4月と10月に定期的に実施していますが、第34回調査では、毎回実施している仕事と暮らしに関する意識変化をとらえるための定点観測調査に加えて、隔回で実施している「労働時間についての意識と実態」、さらにトピックス調査として、「勤務時間外の拘束・持ち帰り残業の実態」、「職場でのストレスとメンタルヘルスケア」、「AIが働くことに及ぼす影響に関する意識」といったテーマで調査を行いました。

本稿は紙幅の関係から結果の概要の一部のみの紹介となっていますので、詳しくは連合総研ホームページ（http://www.rengo-soken.or.jp）または、報告書をご覧ください。

調査実施要項

1. 調査対象：

株式会社インテージのインターネットアンケートモニター登録者のなかから、居住地域・性・年代・雇用形態で層化し無作為に抽出した、首都圏ならびに関西圏に居住する20～64歳の民間企業雇用者2,000名

2. 調査時期：

2017年10月1日～5日

3. 調査方法：

インターネットによるＷＥＢ画面上での個別記入方式

4. 回答者の構成：

単位：%、(　)内は回答者数

	合計	20代	30代	40代	50代	60代前半
全体	100.0 (2000)	20.5 (409)	26.4 (528)	26.7 (533)	18.8 (375)	7.8 (155)
男性	100.0 (1124)	19.0 (213)	27.7 (311)	26.9 (302)	18.8 (211)	7.7 (87)
女性	100.0 (876)	22.4 (196)	24.8 (217)	26.4 (231)	18.7 (164)	7.8 (68)

※四捨五入により行の合計が100.0%にならないことがあります。

5. 調査項目：

(1) 景気・仕事・生活についての認識［定点観測調査］
・景気、物価、労働時間、賃金、失業、仕事、生活等に関する状況認識について

(2) 労働時間についての意識と実態［10月準定点観測調査］
・9月の所定外労働時間、賃金不払い残業、労働時間管理に関する状況認識について

(3) 勤務時間外の拘束・持ち帰り残業の実態［トピック調査1］
・本来の職場や勤務時間（残業含む）から離れた場所で行う業務や作業に関する実態・認識について

(4) 職場でのストレスとメンタルヘルスケア［トピック調査2］
・業務の繁忙や職場での人間関係を原因とするストレスの増減や、職場でのメンタルヘルスケアに関する状況認識について

(5) AIが働くことに及ぼす影響に関する意識［トピック調査3］
・AI（人工知能）の導入・活用が進んだ場合における仕事や職場に及ぼす影響に関する認識について

調査結果のポイント

1. 景況や物価、仕事に関する認識と賃金の状況

◆景気が悪化したとの認識はやや弱まる。一方、勤め先の経営状況は悪化との見方が続き、失業不安は3割近い。賃金に改善の動きがみられる。

2. 労働時間についての意識と実態

◆男性正社員の月平均の所定外労働時間は42.3時間。また、所定外労働を行った人の3割超に賃金不払い残業がある。

3. 勤務時間外の拘束・持ち帰り残業の実態

◆正社員の5割超が勤務時間外のメール等の対応、4割が持ち帰り残業がある。

◆勤務時間外の業務頻度・時間数が多いほど負担・ストレスを強く感じている。

4. 職場でのストレスとメンタルヘルスケア

◆業務の繁忙・人間関係によるストレスが増えた人は、それぞれ3割超。

◆5割超がストレスによる心身の不調を感じている。

5. AIが働くことに及ぼす影響に関する意識

◆勤め先でAIを導入しているが3.8%、導入見込みが10.7%。3割近くがAI導入に伴い従業員数が減ると認識。

調査結果の概要（一部抜粋）

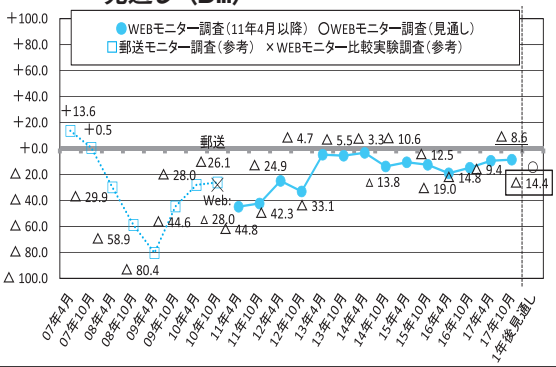
Ⅰ　勤労者の生活と仕事に関する意識

◆景気、物価に対する意識

1年前と比べ景気の見方は改善（QR2、QR3）

・１年前と比べた景気認識 D.I. 値はマイナス 8.6 と、前回調査（2017 年４月：マイナス 9.4）から改善している。１年後の景気見通し D.I. 値は、マイナス 14.4 となり、景気は悪化するとの認識はやや強くなっている（前回調査：マイナス 12.2）。

図表１　１年前と比べた景気認識と１年後の景気見通し（D.I.）



（注1）D.I.=｛「かなり良くなった（かなり良くなる）」×1+「やや良くなった（やや良くなる）」×0.5+「変わらない」×0+「やや悪くなった（やや悪くなる）」×（−0.5）+「かなり悪くなった（かなり悪くなる）」×（−1）｝÷回答数（「わからない」「無回答（10年10月調査まで）」を除く）×100

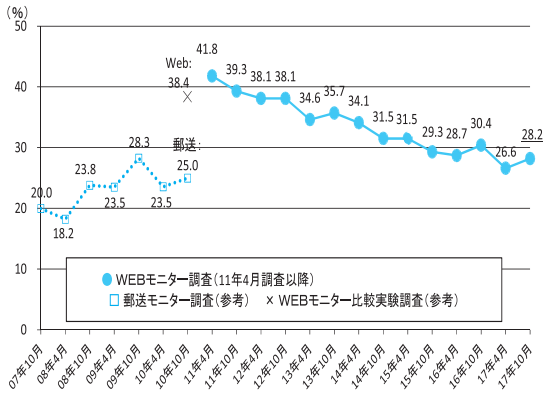
（注2）第21回調査（11年4月）以降の集計対象は20～ 64歳、第20回調査（10年10月）以前は20～ 59歳

◆勤め先と仕事に関する意識

失業不安を感じる割合は3割近い（QR8）

・今後１年くらいの間に自身が失業する不安を＜感じる＞割合は全体で 28.2% と、前回調査（26.6%）からやや悪化し、３割近い。

図表２　今後１年間に失業する不安を感じる割合



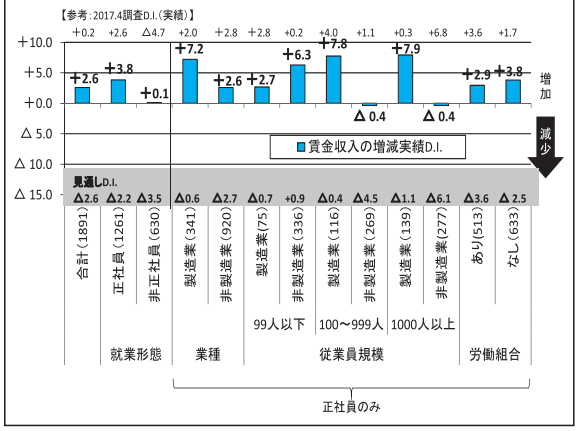
（注1）失業不安を＜感じる＞=「かなり感じる」+「やや感じる」

（注2）第21回調査（11年4月）以降の集計対象は20～64歳、第20回調査（10年10月）以前は20～59歳

賃金は、正社員・非正社員ともに改善がみられる（QR9、QR10）

・１年前と比べた賃金収入増減 D.I. 値を就業形態別、業種・規模別にみると、正社員はプラス 3.8、非正社員はプラス 0.1 と、非正社員もプラスに転じている。正社員に着目すると、従業員規模 100 人以上の製造業、従業員規模 99 人以下の非製造業などで賃金改善がみられる。賃金収入見通し D.I. 値をみると、非正社員や従業員規模 100 人以上の非製造業の正社員を中心に、賃金が減少するとの見方が強い。

図表３　賃金収入の増減実績と見通し（D.I.）（就業形態別、正社員について業種・従業員規模、組合有無別）



（注1）（　）内は、回答者数（N）

（注2）QR1で1年前は「働いていなかった」、1年前の就業状態は「わからない」とした回答者を除いて集計

（注3）1年前と比べた賃金収入D.I.=｛「かなり増えた」×1+「やや増えた」×0.5+「変わらない」×0+「やや減った」×（−0.5）+「かなり減った」×（−1）｝÷回答数（「わからない」を除く）×100

（注4）1年後の賃金収入見通しD.I.=｛「かなり増える」×1+「やや増える」×0.5+「変わらない」×0+「やや減る」×（−0.5）+「かなり減る」×（−1）｝÷回答数（「わからない」を除く）×100

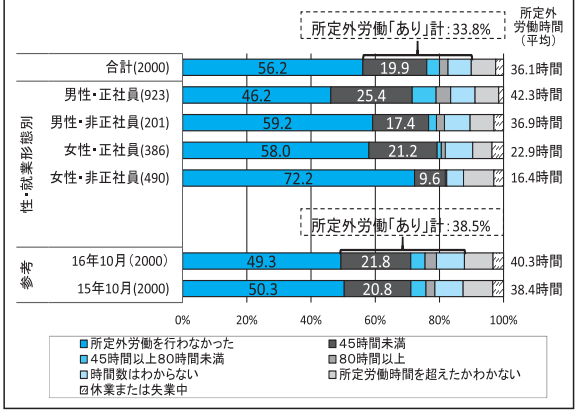
Ⅱ　労働時間についての意識と実態

◆所定外労働時間（残業・休日出勤）の実態

所定外労働をした男性正社員の月平均所定外労働時間は 42.3 時間（QT1、QT2）

・９月に所定外労働（残業および休日出勤）を行ったとする割合は33.8%であり、その平均所定外労働時間は36.1時間であった。とくに男性正社員は、45.0%が所定外労働を行い、所定外労働時間の平均は42.3時間におよんでおり、前回調査からやや減少したものの、依然長時間労働が多くみられる。

図表4　今年9月の所定外労働時間（性・就業形態別）



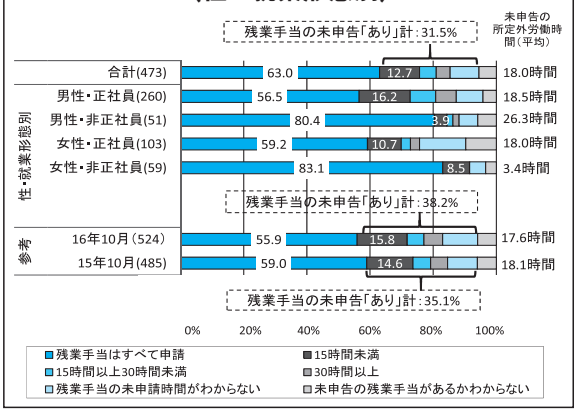
（注1）管理職（課長クラス以上）も含めた集計
（注2）表中の「所定外労働時間（平均）」は、QT1で「所定労働時間を超えて働いた」（所定外労働「あり」）と回答した人の所定外労働時間数の平均値
（注3）（　）内は、回答者数（N）

◆賃金不払い残業の実態

所定外労働を行った人 31.5%が賃金不払い残業「あり」と回答、不払い残業時間の平均は月 18.0 時間（QT6、QT7）

・残業手当が支給される立場で今年 9 月に所定外労働を行った人の 31.5% が、残業手当の未申告（賃金不払い残業）があると回答した。不払い残業時間の平均は 18.0 時間に達する。正社員の不払い残業「あり」は、男性で 39.2%、女性で 31.1% を占める。

図表5　今年9月の賃金不払い残業（性・就業形態別）



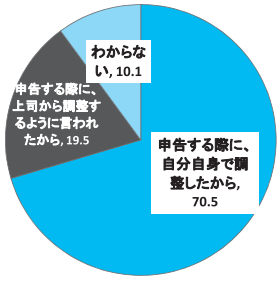
（注1）QT5で残業代が「支給される立場である」と回答し、かつQT1で「所定労働時間を超えて働いた」と回答したものについて集計
（注2）表中の「未申告の所定外労働時間（平均）」は、QT1で「所定労働時間を超えて働いた」と回答したものの未申告の所定外労働時間数の平均
（注3）（　）内は、回答者数（N）

賃金不払い残業を行った人の 7 割が「申告する際に自分自身で調整した」と回答（QT8、QT9）

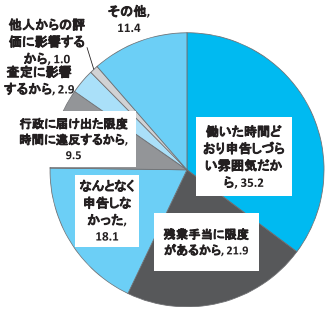
・今年 9 月に所定労働時間を超えて働いた人で、申告しなかった時間がある人に対して、その理由をたずねたところ「申告する際に、自分自身で調整したから」が 70.5% にのぼっている。このうちの 35.2%は、「働いた時間どおり申告しづらい雰囲気だから」と回答している。一方「申告する際に、上司から調整するように言われたから」との回答も 19.5% あった。

図表6　所定労働時間を超えて働いた時間をそのとおりに申告しなかった理由

（1）申告しなかった時間あり（合計）（回答者数 149）



（2）自身で申告時間調整した者（回答者数 105）



（注1）QT5で残業代が「支給される立場である」と回答し、かつQT6で今年9月の1か月間に会社の業務で所定労働時間を超えて働いた時間のうちに、残業手当の支払い対象であるにもかかわらず、「申告しなかった時間がある」と回答した人について集計
（注2）(2)は、(1)で「申告する際に、自分自身で調整したから」と回答したものを100とし、その内訳の割合を表している

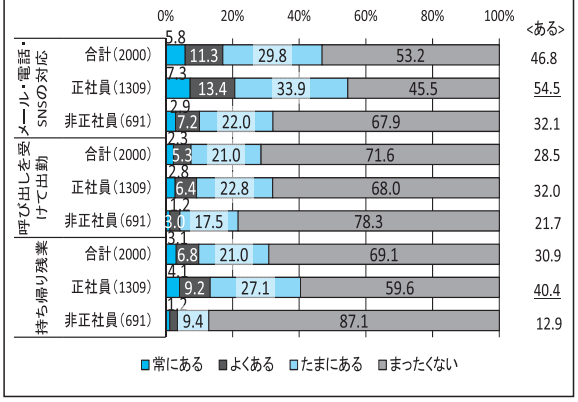
Ⅲ　勤務時間外の拘束・持ち帰り残業の実態

◆勤務時間外の拘束・持ち帰り残業の頻度・時間数

正社員の5割超が勤務時間外のメール等の対応、4 割が持ち帰り残業あり（QT13）

・勤務時間以外の時間や休日に行った業務・作業について、<ある>と回答した割合は、「メール・電話・ＳＮＳの対応」が 46.8%、「呼び出しを受けて出勤」が 28.5%、「持ち帰り残業」が 30.9%であった。

図表７　勤務時間（残業含む）以外に行った業務・作業の頻度

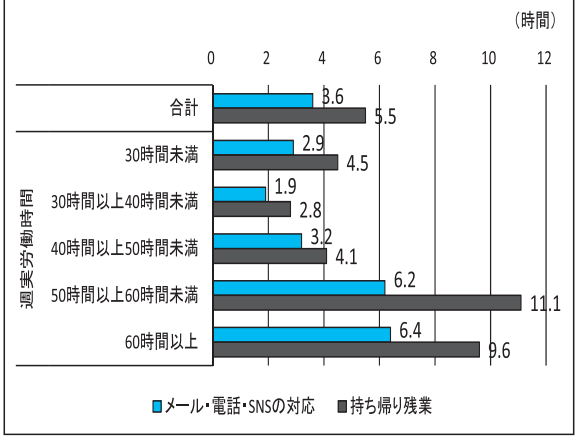


（注１）＜ある＞＝「常にある」＋「よくある」＋「たまにある」
（注２）（　）内は回答者数（N）

長時間労働者は勤務時間外のメール等の対応、持ち帰り残業時間も長い（QT15）

・勤務時間以外に行った業務・作業についての1か月あたり平均時間数は、「メール・電話・ＳＮＳの対応」が3.6時間、「持ち帰り残業」が5.5時間であった。週実労働時間別にみると、50時間以上の層で、「メール・電話・ＳＮＳの対応」が6時間を超え、「持ち帰り残業」が10時間前後に達している。

図表８　今年９月の１か月間、勤務時間（残業含む）以外に行った業務・作業の平均時間数



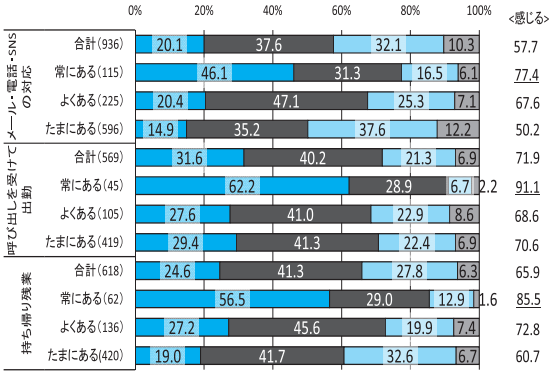
（注）QT13で＜ある＞と回答した人について集計（時間数がわからない者は除く）。回答者数は「メール・電話・ＳＮＳの対応」N=489、「持ち帰り残業」N=348

◆勤務時間外の拘束・持ち帰り残業の負担・ストレス

呼び出しを受けての出勤、持ち帰り残業、メール等の対応が常にある人は負担・ストレスを強く感じている（QT17、QT13）

・勤務時間以外に行った業務・作業について負担・ストレスを＜感じる＞割合は、「呼び出しを受けて出勤」が71.9%、「持ち帰り残業」が65.9%、「メール・電話・ＳＮＳの対応」が57.7%であった。業務・作業の頻度別にみると、いずれの業務・作業についても「常にある」人は負担・ストレスを＜感じる＞割合が高い。また、いずれの業務・作業についても、「常にある」人は負担・ストレスを「強く感じる」割合が高い傾向がみられる。

図表９　勤務時間（残業含む）以外に行う業務・作業の負担・ストレスの状況



（注１）QT13で＜ある＞と回答した人について集計
（注２）＜感じる＞＝「強く感じる」＋「やや感じる」
（注３）（　）内は回答者数（N）

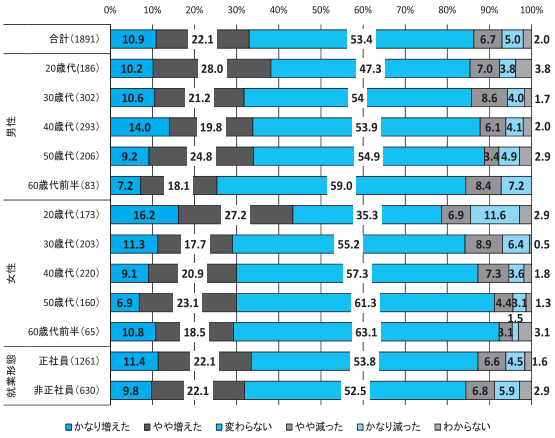
Ⅳ　職場でのストレスとメンタルヘルスケア

◆職場におけるストレスの実態

1年前と比べて業務の繁忙によるストレスが増えた人は3割超（QT18）

・１年前と比べて、業務の繁忙からくるストレスが＜増えた＞と回答した割合は、３割超であった（33.0%）。とくに男女とも20歳代でストレスが＜増えた＞と回答した割合が、他の年代よりも高い（20歳代男性は38.2%、20歳代女性は43.4%）。正社員と非正社員による大きな違いはみられなかった。

図表10　1年前と比べた業務の繁忙によるストレスの増減

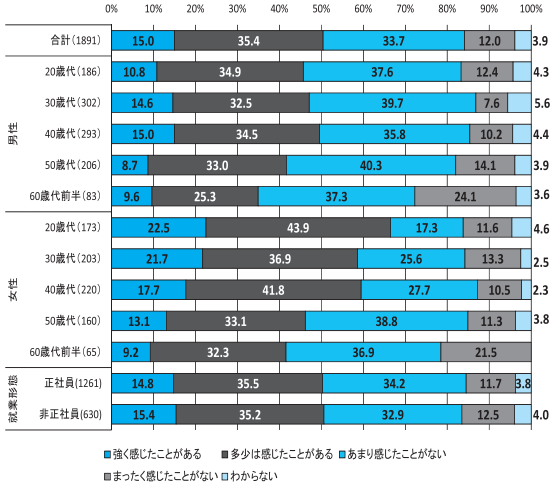


（注1）＜増えた＞＝「かなり増えた」＋「やや増えた」
（注2）QR1で1年前は「働いていなかった」、1年前の就業状態は「わからない」とした回答者を除いて集計
（注3）（　）内は回答者数（N）

過去1年間に仕事や職場でのストレスによる不調を感じた人は5割超（QT20）

・過去1年間にストレスによる心身の不調を＜感じたことがある＞と回答した割合は5割超であった（50.4%）。男性の場合は40歳代でストレスによる心身の不調を＜感じたことがある＞と回答した割合が高い（49.5%）。一方、女性の場合は20歳代でストレスによる心身の不調を＜感じたことがある＞と回答した割合が高い（66.4%）。

図表11　過去1年間のストレスによる心身の不調を感じた割合

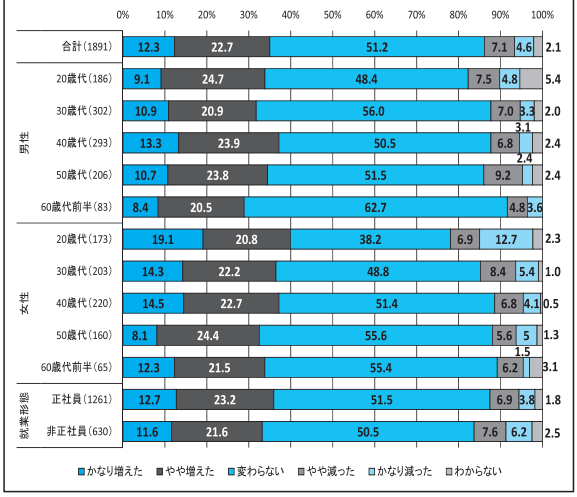


（注1）ストレスによる心身の不調を＜感じたことがある＞＝「強く感じたことがある」＋「多少は感じたことがある」
（注2）QR1で1年前は「働いていなかった」、1年前の就業状態は「わからない」とした回答者を除いて集計
（注3）（　）内は回答者数（N）

1年前と比べて職場での人間関係によるストレスが増えた人も3割超（QT19）

・1年前と比べて、職場での人間関係を原因とするストレスが＜増えた＞と回答した割合も3割超であった（35%）。業務の繁忙からくるストレスの場合（図表10）と比べて、年齢による大きな違いはみられなかった。

図表12　職場の人間関係によるストレスの増減



（注1）＜増えた＞＝「かなり増えた」＋「やや増えた」
（注2）QR1で1年前は「働いていなかった」、1年前の就業状態は「わからない」とした回答者を除いて集計
（注3）（　）内は回答者数（N）

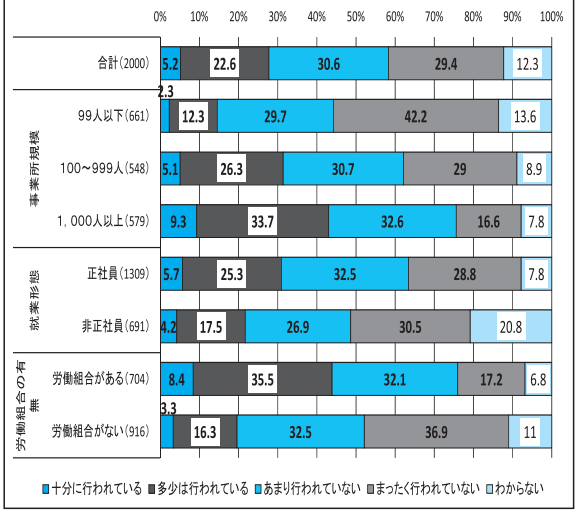
◆メンタルヘルスケアの実施状況

メンタルヘルスケアが「十分に行われている」は5.2%、「まったく行われていない」は3割近い（QT21）

・職場でのメンタルヘルスケアが「十分に行われている」と回答した人は5.2%にとどまり、「まったく行われていない」と回答した人は3割近い。

内訳をみると、「事業所規模が小さい」、「正社員より非正社員」、「労働組合があるよりない」場合に、メンタルヘルスケアが「十分に行われている」と回答した割合が低い。

図表13　職場でのメンタルヘルスケアの実施状況



（注）（　）内は、回答者数（N）

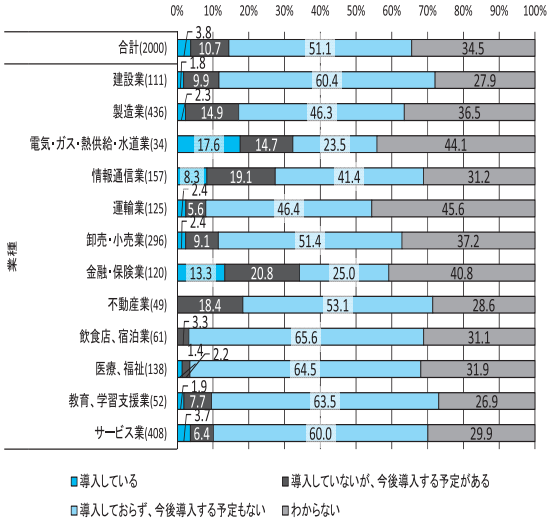
V　AI が働くことに及ぼす影響に関する意識

◆勤め先でのAI導入・活用の実態

勤め先での AI 導入・活用について、「導入している」が 3.8%、「導入していないが、今後導入する予定がある」が 10.7%（QT28）

・勤め先での AI 導入・活用について「導入している」が 3.8%、「導入していないが、今後導入する予定がある」が 10.7%であった。業種別にみると、「導入している」割合は、電気・ガス・熱供給・水道業が 17.6%、金融・保険業が 13.3%で他の業種より高い傾向がみられる。

図表14　勤め先でのAI導入・活用の割合



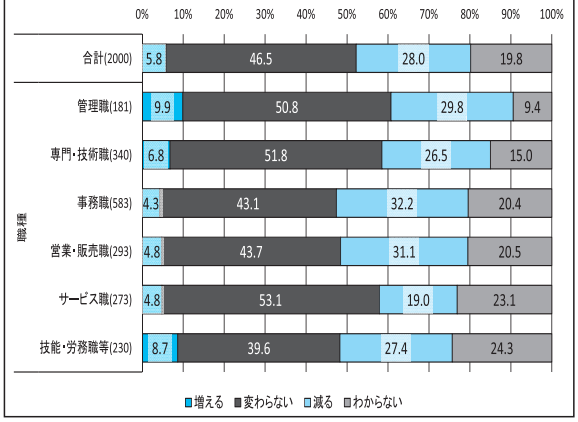
（注）（　）内は、回答者数（N）

◆ AI 導入・活用に伴う勤め先の変化と適応

事務職、営業・販売職の 3 割超が AI 導入・活用に伴い勤め先の従業員数が減ると認識（QT24）

・AI の導入・活用が進んだ場合、勤め先の従業員数はどうなると思うかをたずねたところ、＜減る＞と回答した割合は、3 割近い（28.0%）。職種別にみると、＜減る＞と回答した割合は、事務職が 32.2%、営業・販売職が 31.1%となっている。一方、＜増える＞と回答した割合は、管理職が 9.9%、技能・労務職等が 8.7% で他の職種よりも高い傾向がみられる。

図表15　AIの導入・活用に伴う勤め先の従業員数増減



（注1）（　）内は回答者数（N）
（注2）＜増える＞＝「かなり増える」＋「やや増える」
　　＜減る＞＝「かなり減る」＋「やや減る」

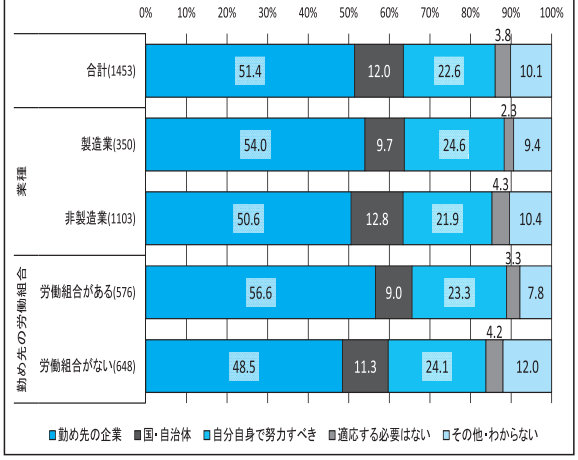
仕事の変化に適応していく能力やスキルを身につけるための支援について、勤め先企業に求める割合は 5 割超（QT27）

・AI の導入・活用による仕事の変化に適応していく能力やスキルを身につけるための支援は、誰・どこが責任を持つべきかをたずねたところ、「勤め先の企業」と回答した割合が 51.4%、「自分自身で努力すべき」が 22.6%、「国・自治体」が 12.0%であった。

業種別にみると、製造業で「勤め先の企業」及び「自分自身で努力すべき」が、非製造業で「国・自治体」がやや高いが、大きな違いはみられなかった。

労働組合の有無別にみると、「勤め先の企業」と回答した割合は、労働組合がある場合が 56.6%と高い傾向がみられる。

図表16　AIの導入・活用による仕事の変化に適応していく能力やスキルを身につけるための支援は、誰・どこが責任を持つべきか



（注1）（　）内は回答者数（N）
（注2）QT25で「かなり変わる」「やや変わる」「あまり変わらない」と回答した人について集計

最近の書棚から

『戦争にチャンスを与えよ』
冷徹に語られる「平和への道」

エドワード・ルトワック 著
奥山真司(訳)
文春新書
定価800円(税別)

浦野 高宏
連合総研主任研究員

挑発的なタイトルである。特にこの連合総研機関紙である「DIO」の読み手の方々などは、タイトルだけでアレルギーを起こすのではないか(というのは筆者の偏見かもしれないが)。

日本の場合、とにかく「戦争だけはいけない」「何があっても戦争だけは避けなくてはいけない」というのが「議論の余地のない真実」「疑うべくもない常識」と多くの場合信じられている。そしてその考え方こそが平和を守るとも信じられている。その「常識」に疑問を投げかけるのが、本書だ。

この本は、米戦略国際問題研究所(CSIS)の上級顧問でありホワイトハウスの国家安全保障会議のメンバーも歴任したエドワード・ルトワック氏に、訳者である奥山氏が行ったインタビューをまとめたもので、その理解を助ける意味でルワック氏の過去の著作を加えたものである。書名にもなっている「戦争にチャンスを与えよ」は、本の冒頭部分に掲載された論文のタイトルである(同じタイトルの「解題」がその前にある)。

この論文を読むと、挑発的なタイトルの趣旨が実は、「安易に紛争に介入し戦争を中断させることで戦争以上に悲惨な状況を起こす場合がありこれは避けるべきである」という趣旨であったことがわかる。「戦争がいい」ということではなく、「戦争よりひどいことがある」、そして「安易な戦争への介入による戦争の中断がその悲劇を招く」、ということだ。・・・しかし戦争を中断して、その何がいけないというのだろうか。

論文は1999年に発表されたものだが、ボスニア・ヘルツェゴビナ和平協定を安易な介入により敵対状況を固定化し紛争を長期化させた例、またルワンダでの80万人の虐殺を生んだフツ族・ツチ族の争いが安易な人道支援によって固定化し難民キャンプが対立部族を殺戮するための出撃基地になっている例などを挙げながら、無責任な介入や「人道」支援が逆に対立や争いを固定化し永続化させる「凍結された戦争」の弊害を指摘している。彼は戦争には戦争の役割があり、これを果たさせることによってはじめて平和と安定がもたらされるという。

ルトワック氏が主張するこの「凍結された戦争」によって争いが永続化し、それを避けるためには「戦争を完了させる」ことが必要という考え方は、なかなか理解し難い。し難いというより、理解することは「良心」「倫理観」が許さないというのが、とくにここをお読みいただいている方々の反応だと思う。そしてそのように感じるのは、このルトワック氏が戦争というものから倫理的な判断を排除しあくまでも「現象」としてとらえ、そこから発生するもの、その結果についてもまた「現象」として取り扱っているからである。

こうした「戦争」の捉え方について、多くの日本人は不慣れでありまた不謹慎であると感じると思うし、それは大事なこととも思う。しかし一方、このルトワック氏の考え方も世界では有力であるし、現に彼のこれまでの論文は世界の軍事・戦略研究で欠かせないものとして、関係者の必読書のひとつになっている。「平和を実現するために必要な知識」として、学ばれている。

日本を取り巻く安全保障環境はこれまでになく厳しい。「実質的に平和を守れる手立て」についての議論も高まっている。そして、本書で紹介されている考え方こそが「平和を実現するための(望ましくはないが)効果的な手立て」と考える人々もいる。

その考え方を知っておくことは、安全保障をめぐるさまざまな動きを理解するうえで、役に立つものだと思う。

今月のデータ

厚生労働省「平成28年労働安全衛生調査」

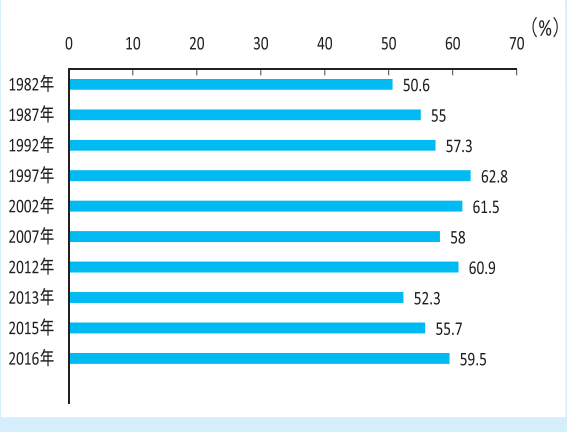
仕事や職業生活で強いストレスを感じる割合は増加

厚生労働省が9月7日に発表した「平成28年労働安全衛生調査（実態調査）」をみると、仕事や職業生活に関して「強いストレスとなっていると感じる事柄がある」労働者の割合は昨年より増加して59.5%となっており、この30数年をみても高い割合が続いている（**図1**）。強いストレスの内容（3つ以内の複数回答）をみると、「仕事の質・量」が53.8%と最も多く、次いで「仕事の失敗、責任の発生等」が38.5%、「対人関係（セクハラ・パワハラを含む。）」が30.5%となっている。強いストレスを感じる労働者割合が減少しない要因として、職業生活で感じたストレスが解消されないまま蓄積してしまっていることもあるのではないか。

少し古い調査ではあるが、「平成9年労働者健康状況調査」にある、「疲労・ストレスの解消法別労働者割合」（**図2**）の上位にある解消法について、総務省の「社会生活基本調査」からこの40年間の時間の推移をみてみる（**表1**）。「睡眠」、「テレビ・ラジオ・新聞・雑誌」が大きく減少、「スポーツ」は横ばい、「交際・付き合い」は減少している。また、同調査によれば、観光旅行の行動者率も近年減少傾向にある（**図3**）。

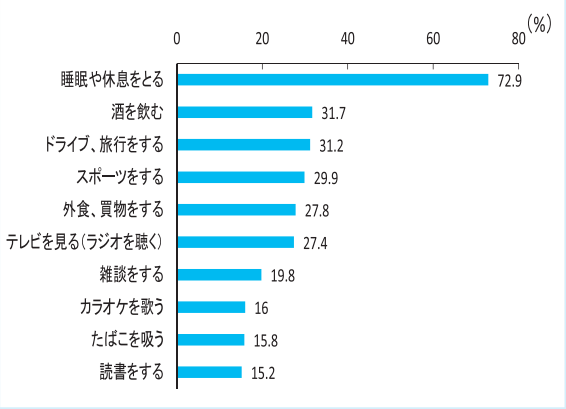
仕事や職業生活に関するストレスには、職場のメンタルヘルスケアはもちろん重要だが、年次有給休暇を取得し、上記にあげる解消法の時間を確保することも必要ではないだろうか。

図1　職業生活で強いストレスを感じる労働者割合



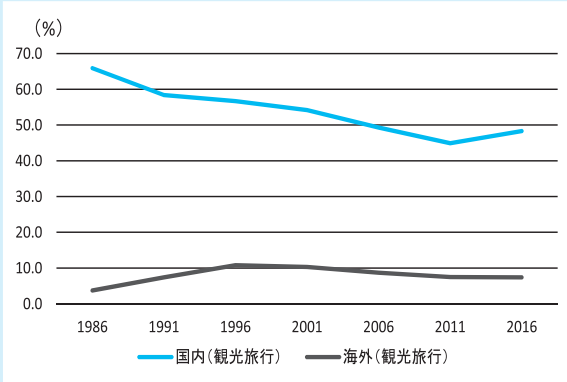
注）2012年以前は「労働者健康状況調査」の結果。
資料出所：厚生労働省「労働安全衛生調査」より作成。

図2　疲労・ストレスの解消法別労働者割合



注）複数回答。上位10位まで掲載。その他を除く。
資料出所：労働省「平成9年労働者健康状況調査」より作成。

図3　旅行の種類別行動者率の推移（15歳以上）



注1）一泊二日以上のものを集計。
注2）1991年、1996年は「外国旅行」。
資料出所：総務省「平成28年社会生活基本調査」より作成。

表1　行動の種類別総平均時間の推移（15歳以上）

（分）

	1976年	1981年	1986年	1991年	1996年	2001年	2006年	2011年	2016年
睡眠	481	471	460	454	455	451	446	445	443
食事	96	108	94	93	96	95	94	93	94
移動(通勤・通学を除く)	16	12	20	21	25	33	30	29	29
テレビ・ラジオ・新聞・雑誌	131	116	119	123	131	127	116	114	100
休養・くつろぎ	48	68	69	70	63	69	73	80	86
学習・自己啓発・訓練(学業以外)	9	7	7	7	6	8	7	7	6
趣味・娯楽	26	26	25	30	30	35	37	37	40
スポーツ	7	8	8	8	9	9	9	9	8
ボランティア活動・社会参加活動	4	2	2	4	4	4	4	4	3
交際・付き合い	26	22	28	29	27	26	21	19	17
受診・療養	7	4	4	4	4	4	4	4	5

注1）「有業者」の週全体の総平均時間。
注2）1次活動のうち「身の回りの用事」、2次活動、3次活動のうち「その他」を除く。
資料出所：総務省「平成28年社会生活基本調査」より作成。

DIO
DATA資料
INFORMATION情報
OPINION意見
事務局だより

DIO への
ご感想を
お寄せください

dio@rengo-soken.or.jp

DIO
2017
12

INFORMATION

【11月の主な行事】

11月3～4日	第21回ソーシャル・アジア・フォーラム中国会議	【厦門】
7日	臨時企画会議	
8日	所内・研究部門会議	
14日	労働関係シンクタンク交流フォーラム	【連合会館3階A会議室】
15日	所内勉強会	
15日	企画会議	
16日	総務委員会	
21日	第17回定時評議員会・第35回理事会	【連合会館3階A・B会議室】
22日	所内・研究部門会議	

［職員の異動］

＜退任＞

小島　茂（おじま　しげる）副所長　9月25日付退任

〔ご挨拶〕本年9月末で副所長を退任しました。2011年10月に着任して以来6年間、皆様方には大変お世話になりました。あらためて感謝申し上げます。民間連合時代に連合総研の成立総会（1987年12月）に立ち会うことができてから、本年12月に30周年を迎え、記念事業に関わることができたのも何かの縁かと思います。既に連合生活福祉局にシニアスタッフとして戻っておりますが、今後ともご指導・ご協力のほどをよろしくお願い致します。

＜着任＞

杉山　豊治（すぎやま　とよじ）　副所長　9月25日付着任

〔ご挨拶〕9月25日付で副所長を拝命いたしました。正直、重責に身が引き締まるばかりです。浅学非才の若輩者ですが、「連合総研らしさ」と「連合総研ならでは」を心がけ、勤労者・生活者のため精進いたします。御指導御鞭撻を賜りますようよろしくお願いいたします。

金沢　紀和子（かなざわ　きわこ）　主任研究員　10月1日付着任

〔ご挨拶〕10月1日付で連合本部から着任いたしました。連合本部では、労働法制や社会保障政策等を担当して参りました。非力ではありますが、一日も早くみなさんのお役にたてるよう、精一杯がんばりたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

出口　恭子（でぐち　きょうこ）　主任研究員　10月1日付着任

〔ご挨拶〕内閣府より着任いたしました。近年は、地域経済や女性の活躍についての調査・分析等のほか、OECDやAPEC等でマクロ経済政策や構造問題についての議論に参画してきました。どうぞよろしくお願いいたします。

小川　士郎（おがわ　しろう）　主任研究員　11月1日付着任

〔ご挨拶〕11月1日付で情報労連から着任いたしました。派遣元においては神奈川・千葉県において県域の各種地域・政治活動等に取り組んでまいりました。調査・研究業務には初めて携わりますが、今後、皆様により良い情報を発信できるよう努力してまいりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

editor

数年前、欧州で生活する機会がありました。その際、現地の友人に驚かれたことの一つ。「自分が病気になったときに、年次有給休暇を取得して会社を休んだこと」。私が驚いたことの一つ。「9月1日、来年夏のバカンスの旅行予約のために、旅行会社がごった返していたこと」。

今月の特集テーマは、「年次有給休暇の取得率向上のために」です。寄稿でも触れられているように、日本人が数週間のバカンスを取得するための環境の醸成には、まだまだ時間がかかるでしょう。しかし、長時間労働の抑制だけではなく、（自分の病気や家族の介護・看護のためではない）年次有給休暇の取得こそ、心身の疲労を回復し、ゆとりある生活を送るために必要ではないでしょうか。

（三匹の子豚）

発行人／中城　吉郎
発行日／2017年12月1日
発　行／公益財団法人連合総合生活開発研究所
〒102－0074
東京都千代田区九段南2－3－14
靖国九段南ビル5階
TEL 03－5210－0851
FAX 03－5210－0852

印刷・製本／株式会社コンポーズ・ユニ
〒108－0073
東京都港区三田1－10－3
電機連合会館2階
TEL 03－3456－1541
FAX 03－3798－3303