

# 年次有給休暇取得制度の 実効性と課題

## —韓日比較



筑紫女学園大学 文学部 教授  
裴海善

韓国と日本では、「労働時間の短縮」および「柔軟な働き方」を柱とする働き方改革関連法が2018年に国会で可決されてから、2025年で7年が経過した。両国はともに、長時間労働の是正とワーク・ライフ・バランス(WLB)の向上を目的として、「時間外労働の上限規制」ならびに「年次有給休暇の取得促進」を企業に義務付ける法改正を行い、労働時間管理の厳格化を推進してきた(韓日の法改正内容の詳細については、裴(2021)<sup>1</sup>を参照)。

本稿では、働き方改革の実施以降、韓国と日本における総労働時間の推移および年次有給休暇取得状況の変化に注目する。特に年次有給休暇制度に焦点を当て、年休付与制度の制度的特徴、労働者の取得実態、企業の対応、政府による支援策などを多角的に分析する。これらを通じて、両国の制度的枠組みと文化的背景の違いを踏まえた実態を明らかにし、今後の制度改善に向けた政策的含意を検討する。

### 1 総労働時間における変化

韓国では時間外労働の上限(休日労働含む)を週12時間にする週52時間制(法定労働時間40時間と時間外労働時間12時間)が2018年から企業規模別に段階的に導入され、2021年には5人以上のすべての事業所に適用された。日本では、時間外労働に対して、原則として月45時間・年360時間の上限が設定され、2019年から施行された(中小企業については2020年4月から適用)。韓日ともに、罰則付きの時間外労働上限規制の導入により、企業の労働時間管理は一層厳格化された。ただし、韓国では陸上・水上・航空運輸業、その他の運輸サービス業、保険業の五つの業種が適用除外とされており、日本でも特別条項に基づき条件付きで延長(年720時間未満、単月100時間未満、

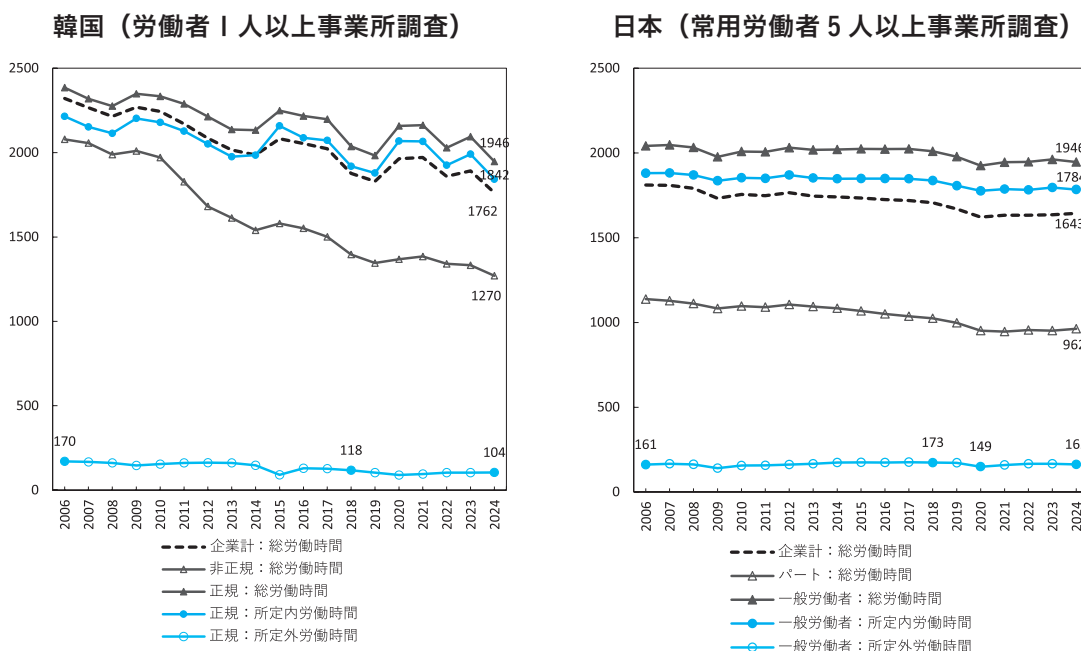
複数月平均80時間未満)が可能であるほか、上限規制の適用除外業務も存在するなど、一定の制度的緩和措置(いわゆる「抜け穴」)が設けられている。

OECD統計(2024)により<sup>2</sup>、労働者1人当たり年間総労働時間数(祝日、年次有給休暇を除いた実労働時間)をみると、働き方改革の法改正が始まった2018年には、韓国は1,992時間、日本は1,680時間であった。2024年には、韓国が1,865時間、日本が1,617時間となり、韓国は127時間、日本は63時間の減少が見られる。ただし、OECDのデータは雇用者と自営業者を対象としており、正規・非正規雇用を含めている。また、さらにOECD統計は、国ごとに労働時間の計算方法が異なるため、労働時間の推移を把握するうえでは参考になるものの、特定の年における平均年間総労働時間の国際比較には必ずしも適しているとは言えない。

韓日両国の事業所調査データにより、労働者1人当たり年間総労働時間の推移を確認した(図1)。韓国の『雇用形態別勤労実態調査』は労働者1人以上の事業所(正規・非正規含む)を対象としており、日本の『毎月勤労統計調査』は、常用労働者5人以上の事業所(一般労働者およびパートタイム労働者を含む)を対象としている。労働者1人当たり年間総実労働時間は、韓日ともに減少傾向にあり、2024年には韓国が1,762時間、日本が1,643時間で、韓国は日本より119時間多い。一方で、韓国の正規労働者と日本の一般労働者(常用労働者のうちパートタイム労働者を除く)の総労働時間は、2024年においていずれも1,946時間で一致している。

正規労働者の所定内労働時間と所定外労働時間(残業時間)を比較すると、韓国の正規労働者は日本より所定内労働時間が長い一方で、所定外労働時間は短い。2024年の所定内労働時間は、韓国が1,842時間、日本が1,784時間であり、両国間のこの差は、週休二日制

図1 労働者1人当たり年間総労働時間（単位：時間）



出典：雇用労働部『雇用形態別勤労実態調査』、厚生労働省『毎月勤労統計調査』より筆者作成

注：1) 総労働時間は所定内と所定外労働時間の合計。 2) 年間時間数は年平均月間値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入した。 3) 日本の一般労働者は、常用労働者からパートを除いた労働者、パートは1日又は1週の所定労働日数が一般労働者よりも少ない者である。 4) 韓国では「事業体」という語が広く用いられており、本調査も「事業体対象」とされているが、調査内容からみると、日本の統計における「事業所」に相当する。

度の導入時期、年間所定休日数の違い、産業構造、雇用慣行など、複合的要因に起因すると考えられる。所定外労働時間は、2024年に韓国が104時間、日本が162時間であり、日本の方が約1.5倍多い。法制度および規制の厳格さの点では、韓国では週52時間労働制（残業最大12時間）が罰則付きで厳格に運用されており、割増賃金率も日本の約2倍と高い。日本でも働き方改革により、罰則付きの残業規制が導入されたが、例外規定や特例業種が多く、制度運用に一定の柔軟性が認められているため、規制の実効性にはばらつきが見られる。また、日本では残業手当の割増率が低く、企業が残業を活用しやすい制度設計となっている。さらに、特別条項による上限規制が中小企業にも適用された2020年には時間外労働が一時的に減少したが、その後再び従来の水準に戻っている。

近年の韓国および日本における総労働時間の低下の主な要因として、また日本の総労働時間が韓国より短い背景として、高齢者および女性の就業増加（特に非正規雇用の拡大）、働き方改革による柔軟な勤務形態の普及、そして正規雇用に比べて労働時間が短い非正規労働者の増加が挙げられる。韓国と日本では非正規雇用の分類および定義が異なるため、雇業者のうち週労働時間が35時間以下（日本は35時間未満）の短時間雇業者の割合を2018年と2024年で比較すると、韓国では13.5%から19.2%へと上昇（統計庁

『経済活動人口調査』）、日本では30.96%から33.0%へと増加（総務省『労働力調査』）している。

## 2 年次有給休暇取得促進制度

年次有給休暇（以下、年休）とは、所定の休日以外に労働者が業務を離れても賃金の支払いが保障される休暇制度である。韓国では、1年間8割以上出勤した労働者は15日の年休を、日本では、6か月継続勤務して全労働日の8割以上出勤した労働者に対して10日の年休が付与される。年休の付与日数は勤続年数に応じて加算され、韓国では最大25日、日本では最大20日が上限とされている。

韓日の年休付与制度における主な相違点として、以下の3点が挙げられる。第一に、勤続年数が短い労働者への対応である。韓国では、継続勤務期間が1年未満の労働者または1年間8割未満出勤した労働者に、1か月皆勤につき1日の年休が付与されるため（最大11日）、短期契約労働者や非正規職でも年休を取得しやすい（但し、1週の所定労働時間が15時間未満の労働者は年休付与の対象外とされている）。また、勤続年数が短い若手労働者においても、韓国では日本より長い年休が取得可能である。第二に、年休の消滅時効に関する制度である。韓国では、年休の時効は発生から1年であり、1年を経過すると未取得分は消滅

する。一方、日本では2年間の時効期間が設定されている。第三に、未取得年休日数の取り扱いである。韓国では年休の取得促進制度が2003年の法改正により導入され、使用者が未取得年休について書面による取得促進措置を通知しなかった場合(これは使用者の義務ではない)、使用者には年休手当の支給義務が生じる。言い換えれば、取得促進措置の有無が年休手当支給義務の判断基準となっており、使用者が未取得年休日数に関して取得を促す措置を講じたにもかかわらず、労働者が年休を使用せず消滅した場合には、使用者にその未使用分に対する年休手当の支給義務はない。一方、日本では、年休の時効は2年間であり、未取得分は翌年度に繰越すことが可能である。ただし、未取得年休に関しては、原則として使用者に買取り義務は課されていない。

労働者の年休取得はワーク・ライフ・バランス(WLB)の実現や労働生産性の向上につながるなど、労働者・企業双方にとってメリットがあるが、韓日ともに年休取得率は低かった。年休取得の実効性を高めることを目的として、韓国では2020年3月に関連法の改正が行われ、2021年3月から企業規模別に段階的に施行された。一方、日本では2018年に法改正が行われ、2019年4月から施行されたが、法改正の内容は両国で異なる。

韓国では、「勤続年数1年未満労働者(または1年間8割未満出勤)」を対象に、年休の消滅時期および年休取得促進制度に関する法改正が行われた。2003年の法改正以降、使用者が年休取得促進措置を講じなかった場合には、未取得年休について年休手当の支給が義務付けられていた。しかし、この取得促進措置は勤続期間が1年未満の労働者には適用されていなかったため、未取得年休が年休制度本来の趣旨とは異なり、年休手当の受給手段として利用されることが多かった。2020年の勤労基準法改正により、年休取得促進措置の対象が勤続年数1年未満の労働者にも拡大され、50人以上の事業所では2021年3月から、5人以上

の事業所では2021年7月から適用された。

日本では、2018年の法改正以前は、前年度からの繰越分と当年度の付与分を合わせて、最大40日分の年休が取得可能であり、使用者には取得を促す義務はなく、労働者からの申し出がなければ取得させる必要もなかった。しかし、法改正により、2019年4月から、労働基準法第39条第7項(新設)により、全ての企業に対し、年10日以上年休が付与される労働者について、労働者が自発的に5日を取得しない場合には、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられた。

使用者の「時季指定義務」は、業務調整の観点から一定の負担を伴うものであったことから、1987年の労働基準法改正により新設された「計画的付与制度」の活用が再び注目されるようになった。計画的付与制度(計画年休)とは(労働基準法第39条第6項)、労使協定を結べば、年休のうち時季指定義務の対象となる5日を超える部分については、事業所単位で年休取得日を割り振ることができる制度である(導入には労使協定が必要であり、任意制度である)。この制度を活用することで、企業は年休取得義務に伴う業務調整の負担を軽減することが可能となる。

制度上、計画的付与制度は年休のうち法定取得義務の5日を超える部分に限って導入可能とされているため、原則として法定の5日には計画的付与制度を適用することはできない。しかしながら、厚生労働省の実務運用上の解釈によれば、労働者が自ら請求・取得した年休の日数や、労使協定に基づき計画的に取得日を定めて付与された年休(計画年休)については、法定の5日から控除することが可能とされている。したがって、「労働者自らの請求による取得」「使用者による時季指定」「労使協定による計画年休」のいずれかの方法で取得させた年休の合計が5日に達した時点で、使用者は時季指定を行う必要はなく、また、行うこともできない<sup>3</sup>。

表1 年次有給休暇の付与日数

韓国	継続勤務年数	0年	1年	2年	3年	2年毎+1日	20年	21年以上
	付与日数	11日	15日	15日	16日	・・・	24日	25日(上限)
日本	継続勤務年数	0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.6年以上
	付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日(上限)

出典:勤労基準法(第60条)、労働基準法(第39条)より筆者作成

注:1)韓国では、勤続年数1年未満の労働者には、皆勤2か月につき1日(最大11日)の年休が付与され(この制度は非正規職に多く適用されている)、勤続1年以上かつ出勤率80%以上であれば正規・非正規問わず同一律15日が付与される(但し、1週間の所定労働時間が15時間未満の労働者は年休付与の対象外である)。2)日本では、所定労働日数が少ない労働者に対しては、6か月以上勤務した場合、所定労働日数に応じて年休は比例付与される。

### 3 年次有給休暇取得実態

#### 1) 労働者の年次有給休暇取得率

韓国と日本における年次有給休暇(年休)取得率を比較するにあたり、両国で比較可能な統計調査として、韓国の文化体育観光部の『労働者休暇調査』(常用労働者5人以上の事業所および常用労働者対象の調査)と日本の厚生労働省の『就労条件総合調査』(常用労働者30人以上の民間企業を対象とする調査)がある。

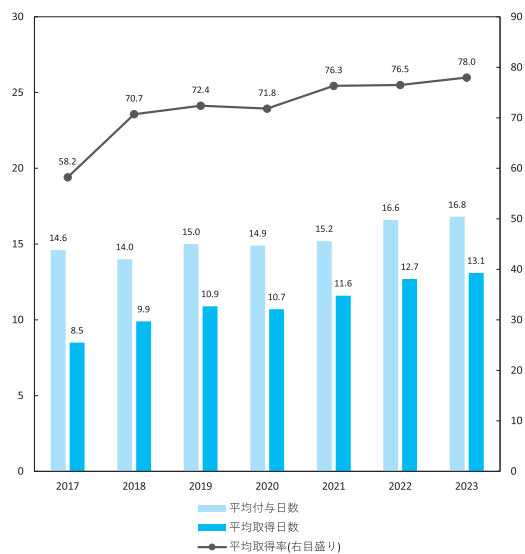
韓国では、余暇の活性化に関する政策の策定および実施などを内容とする「国民余暇活性化基本法」が2015年5月に制定され、当年11月から施行された。法第7条に基づき、文化体育観光部は、2017年から「国民余暇活性化基本計画」を4年ごとに策定しており、2025年に第3次計画が策定された。2018年から「週52時間労働制」が企業規模別に段階的に施行されるこ

ととなったが、労働者の休暇取得率は依然として低く、休暇利用の実態に関する基礎資料もなかったことから、文化体育観光部は、法第8条に基づき、労働者の休暇取得実態に関する試験的調査を2017年に実施し、2018年からは本調査として継続的に実施している。調査対象は、常用労働者5人以上のすべての事業所(約2,000カ所)および当該事業所に勤務する常用労働者(約5,000人)である。

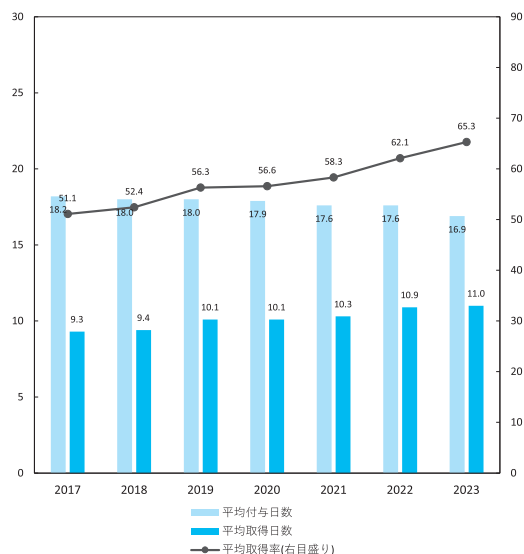
一方、日本で年休の付与・取得状況の調査は1984年『賃金労働時間制度等総合調査』からで、2000年からは『就労条件総合調査』として再編されて実施されている。当該調査は、常用労働者30人以上を雇用する民間企業を対象とする標本調査である。韓国と日本の調査対象および調査規模に違いがあるものの、両国の働き方改革実施後における年休取得率の推移を比較することは可能である(図2)。

図2 平均年次休暇の取得率(単位:日数(左目盛り)、%(右目盛り))

韓国(常用労働者5人以上事業所)



日本(常用労働者30人以上民間企業)



出典:文化体育観光部『労働者休暇調査』、厚生労働省『就労条件総合調査』より筆者作成

注:1)韓国ともに調査実施前年1年間の実績を表す。2)常用労働者は期間を定めずに雇われている労働者または1か月以上の期間を定めて雇われている労働者である。3)付与日数は1年間に企業が付与した年次有給休暇日数で、取得日数は1年間に実際に取得した日数である。4)取得率=(取得日数計/付与日数計)×100。5)韓国の2018年データは勤続1年未満労働者を含めていない。6)年休の繰越日数は含まない。

韓国では、2017年から2023年にかけて年休取得率が58.2%から78.0%へと大幅に上昇している。特に、2021年7月以降、勤続年数1年未満の労働者に対しても、使用者による年休促進措置および年休手当の支給義務が、5人以上の事業所にまで適用されるようになったことを受けて、取得率がさらに高まっている。調査対象が常用労働者5人以上の事業所であり、中小企業も含まれていることから、取得率の上昇は制

度が広範な企業層で浸透していることを示唆している。

日本における年休取得率は2017年51.1%から2023年65.3%へと着実に上昇している。2019年の法改正により、年5日の取得義務化が導入されたことを契機に、取得率は毎年上昇傾向を示している。一方で、短期契約の非正規雇用の増加や就業形態の多様化を背景に、平均付与日数は2017年の18.2日から2023年

には16.9日へと緩やかな減少傾向を示している。また、当該調査は、常用労働者30人以上の企業を対象としており、中小企業が含まれにくく、パートタイム労働者も調査対象外であるため、取得率は実態よりも高めに算出されている可能性がある。

## 2) 企業における年次有給休暇取得促進制度の導入実態

韓国では、休暇関連制度を実施している事業所の割合は年々増加傾向にあり、2023年には93.2%に達している。その中でも、年休取得促進制度が占める割合も上昇しており、特に、使用者による年休取得促進措置および年休手当の支給義務が2021年7月から5人以上の事業所にも適用されてから、年休取得促進制度の導入率は2020年34.6%から2021年には42.5%へと大きく上昇している(図3左)。従業員規模別にみると、年休取得促進制度の導入率は、企業規模別の差が顕著である(図3右)。

日本の法改正後の企業の年休の「計画的付与制度」の取り組みは、2017年から2023年にかけての「制度導入率」と「平均付与日数」の推移を通じて確認できる。注目すべきは、使用者による「時季指定」が義務付けられた2019年の法施行を契機として、計画的付与制度を導入する企業の割合が顕著に増加している点である。平均付与日数はおおむね5日程度で推移しており、年次による大きな変動は見られない(図4左)。これは、計画的付与制度が任意制度である一方で、

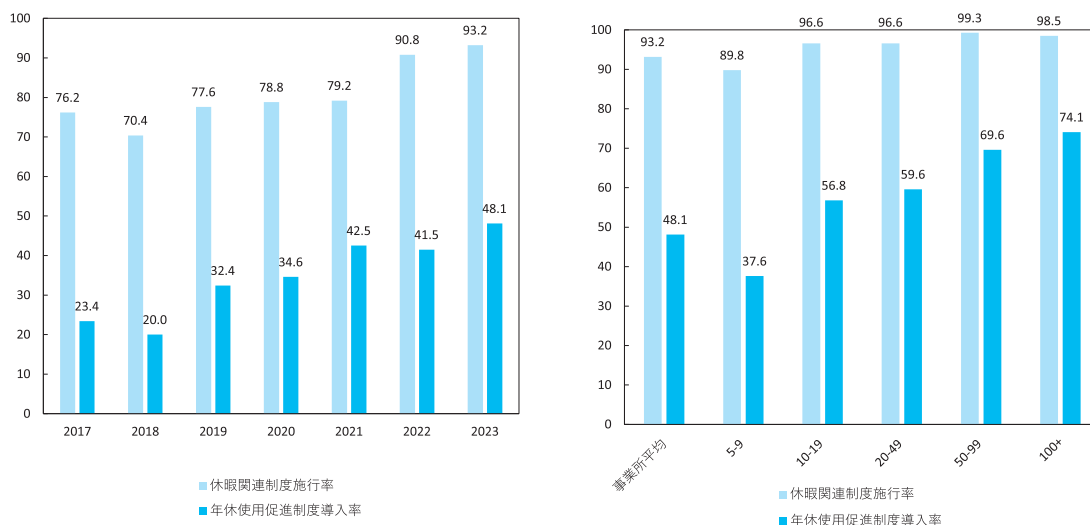
2019年以降の「時季指定義務」に対する企業の法的対応手段として位置づけられていることを示唆している。

計画的付与制度を導入している企業における年休付与日数の階級分布を、時季指定義務の導入前(2018年)、導入直後(2019年)、そして制度が定着したとみられる2023年で比較することで、企業の対応姿勢および制度運用の変化を時系列的に把握することが可能である(図4右)。2018年時点では、計画的付与制度を導入している企業の割合自体が限定的であり、付与日数も「1~4日」程度にとどまる企業が多かった。これは、制度が任意であることに加え、計画的付与制度を積極的に導入するインセンティブが乏しかったことを示している。2019年に改正法が施行されると、計画的付与制度は急速に普及し、「5~6日」階級に属する企業の割合が約7割に達した。これは、厚生労働省の実務解釈(計画的付与も法定5日に充当可能とする運用)を踏まえ、企業が法定の5日取得義務に対応する手段として計画的付与制度を導入し、取得日数を制度的に確保しようとした動きと解釈できる。

## 3) 年次有給休暇を取り残した理由

韓国と日本における年休の未取得理由について、韓国の『労働者休暇調査』および日本の『令和5年度「仕事と生活の調和」の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査報告書」<sup>4</sup>により比較した。日本の調査では(図5右)、年休を取得した者に対し、年休

図3 韓国 - 休暇関連制度施行率と年休取得促進制度導入率 (単位：%)  
(事業所計) (2023年・従業員規模別)

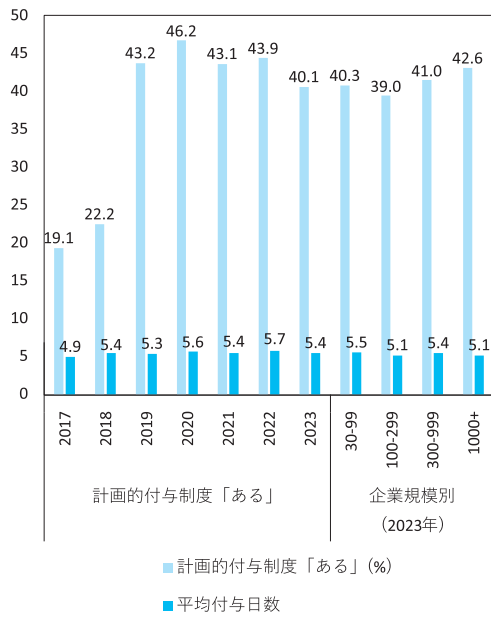


出典:文化体育観光部『労働者休暇調査』より筆者作成

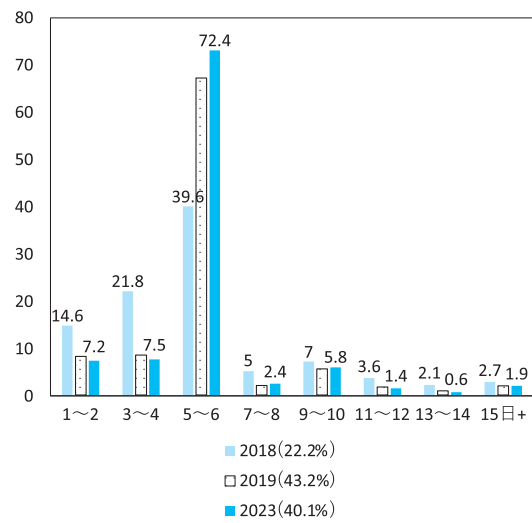
注:休暇関連制度施行率は休暇関連制度を1つ以上導入している事業所を対象とする。2022年からは調査項目に「時間単位年休取得制度」が新たに追加されたことにより、施行率が全体として上昇傾向を示している。2023年における休暇制度別の施行率(複数回答)は「時間単位年休取得制度(80.5%)」「年休取得促進制度(48.1%)」「有給休暇の代替制度(47.5%)」の順で高い。

図4 日本 - 年次有給休暇の計画的付与制度の導入率 (単位：%)

(計画的付与制度の有無と平均付与日数)



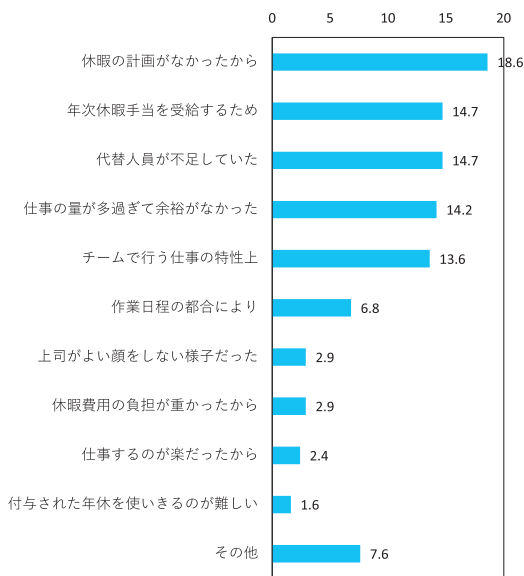
(計画的付与制度の日数階級別企業割合)



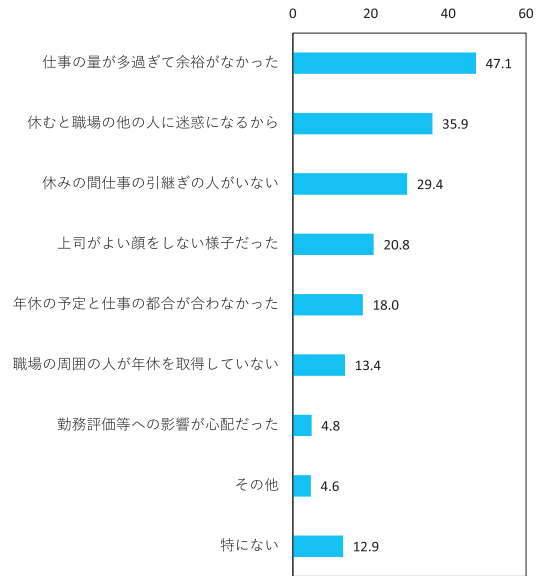
資料：厚生労働省『就労条件総合調査』(常用労働者30人以上の民間企業対象)より筆者作成  
注：全企業のなかで、年次有給休暇の計画的付与制度がある企業が占める割合

図5 年休を使いきることができなかった理由

韓国 (2024年調査) (計100%)  
(付与された年休を取り残した第1の理由)



日本 (2023年調査) (複数回答)  
(希望通りの年休の日数を取得できなかった理由)



出典：文化体育観光部『労働者休暇調査』より筆者作成  
注：調査対象は常用労働者5人以上事業所の常用労働者約5,000人

出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング『令和5年度「仕事と生活の調和」の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査報告書』より筆者作成  
注：調査対象は、従業員数30人以上企業の正社員約5,000人

取得日数の希望実現度を尋ねたところ、「希望どおり(37.5%)」と「だいたい希望どおり(32.0%)」を合わせた割合は69.5%である。一方で、希望どおりの日数を取得できなかった回答者(あまり希望どおりではない(6.4%)と希望どおりではない(4.7%))を対象に、その理由を複数回答形式で尋ねている。日本では、「仕事の量が多過ぎて休んでいる余裕がなかったから」が47.1%で最も高く、次いで「休むと職場の他の人に迷惑になると考えたから」35.9%、「休みの間仕事の引継ぎの人がいなかった」29.4%、「上司がよい顔をしない様子だったから」20.8%の順となっている。一方、韓国では(図5左)、付与された年休を取り残した「第1の理由」を尋ねたところ、「休暇の計画がなかったから」18.6%、「年休手当を受給するため」と「代替人員が不足していた」がそれぞれ14.7%で上位を占めている。

韓国と比較すると、日本では年休の取得が制度上保障されているにもかかわらず、職場における業務量の過多や休みづらい職場の雰囲気、心理的な要因が取得行動に大きく影響しているように見える。これに対して、韓国では、年休取得に関する行動が、個人的な都合や経済的動機(例:年休手当の受給)に起因する側面が強く、日本ほど職場内の人間関係や職場文化に左右される傾向は顕著ではない。

## 4 政府の広報活動と 年休取得支援助成金制度

### 1) 政府の広報活動

韓国では、雇用労働部と文化体育観光部が連携し、年休取得促進と余暇文化の定着を目的とした多面的な活動を展開している。広報・啓発活動の面では、使用者が年休促進措置を講じた場合、未使用分の年休に対する補償義務が免除される制度的なメリットに加え、年休の自動消滅を防ぐための全国的な広報活動が実施されている。また雇用労働部は、ワーク・ライフ・バランスの普及と年休取得の促進を目的として、年休取得や柔軟勤務制度の導入に積極的な企業を対象に「ワーク・ライフ・バランス優良企業認証制度」を2017年から実施している。さらに、文化体育観光部が2012年から主導する「余暇親和企業認証制度」も、年休取得促進と余暇支援の広報政策として重要な役割を果たしている。

日本では、2021年7月30日に「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が閣議決定されたことを背景に、厚生労働省は年休を取得しやすい環境整備を

推進するため、2021年以降、毎年10月を「年次有給休暇取得促進期間」として、集中的な広報活動を展開している。また「年次有給休暇取得促進特設サイト」を設置し、企業・労働者向けに取得促進のための情報提供を行っている。

### 2) 政府助成金による支援

韓国では、2018年から、文化体育観光部と韓国観光公社が共同で「労働者休暇支援事業」を実施している。この事業は、職場内の自由な休暇文化の醸成と国内旅行の活性化を目的として、政府と企業が協力し、中小企業労働者の国内旅行経費(休暇費)を支援する事業である。具体的には、労働者が10万ウォンを自己負担すると、文化体育観光部・韓国観光公社・企業がそれぞれ10万ウォンずつを支援し、合計40万ウォン分の旅行経費が利用可能となる。2024年度には約6.5万人が支援対象となり(先着順方式)、実際の支援受給率は60~70%であった。2025年度には募集枠が最大15万人に拡大されており、制度の定着に伴い、より多くの労働者が支援を受けられる環境が整いつつある<sup>5</sup>。

また、韓国政府は、企業の働き方改革を後押しする政府補助支援制度として、2024年から「大韓民国ワーク・ライフ・バランス優良企業」の公募を開始している。この制度は、雇用労働部と経済界6団体が共同で運営しており、公共機関・公企業を除くすべての民間企業が対象となっている。選定された企業は3年間にわたり、企業経営に実質的な利益をもたらす各種制度的支援を受けることができる。支援内容には、国税・関税調査の猶予、定期労働監督の免除、技術保証・信用保証の優遇、政府支援事業での加点、出入国管理の優遇、雇用ポータルでの広報支援などが含まれる。2024年には203社が選定されており、2025年度の選定結果は11月に発表される予定である<sup>6</sup>。

日本政府は、働き方改革の一環として、労働時間の削減や年休の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に対し、「働き方改革推進支援助成金」を支給している。この制度は2017年度から開始されたが、特に、2020年4月以降、中小企業にも時間外労働の上限規制が適用されたことを受けて、年休取得促進や労働時間短縮に向けた支援が強化され、現在の「労働時間短縮・年休促進支援コース」が形成されている。本コースでは、「36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減(最大150万円)」「(例:月80時間超の36協定を月60時間以下に協定)」、「年次有給休暇の計画的付与制度の整備(25万円)」、「時間単位の年次有給休暇の整備及び特別休暇の整備(25万円)」の

いずれかを一つ以上実施することが要件となっている<sup>7</sup>。

集」(2024年7月)(<https://www.moel.go.kr>)

7 厚生労働省、労働条件分科会(第195回)「2023年度 年度評価参考資料集」2025年3月11日

8 OECD, Better Life Index(<https://www.oecd.org>)

## おわりに

2025年にOECDが発表した「Better Life Index」<sup>8</sup>によると、OECD加盟38カ国のうち、ワーク・ライフ・バランス(WLB)スコアが日本は3.4で36位、韓国は3.8で30位と、両国ともに下位圏に位置している。この指数は、週50時間以上働く労働者の割合(長時間労働)と、1日あたりの余暇・自己ケア時間を主要な評価項目として算出されており、労働時間が長いほどスコアが低くなる傾向がある。韓国・日本両国では、働き方改革以後、総労働時間は減少傾向を示し、年次有給休暇(年休)の取得率も上昇している。しかしながら、制度の実効性には依然として課題が残されている。両国における総労働時間の低下には、非正規雇用率の上昇が影響しており、特に日本では正規労働者の残業時間が依然として高水準にある点が注目される。

年次有給休暇の取得状況に関しては、韓国では制度的枠組みの整備と政府による支援策の強化を背景に、年休取得率が大幅に改善された。一方、日本における年休取得率の上昇には、労働者の平均付与日数の短縮が影響しており、時季指定義務(年5日)の効果も限定的にとどまっている。年休取得が制度上保障されているにもかかわらず、日本では職場文化や心理的要因が取得行動に強く影響しており、年休の平均取得日数の伸びは緩やかである。これらの結果は、労働者の年休取得の定着には、制度改革だけでなく、職場文化の変革や柔軟な働き方の定着が不可欠であることを示唆している。今後、制度の整備と並行して、職場文化の改善、取得支援体制の強化、そして労働者の意識改革を促す包括的な政策的取り組みが求められる。

- 1 裴 海善『韓国と日本の女性雇用と労働政策－少子高齢化社会への対応を比較する』明石書店、第15章「働き方改革－労働時間の短縮と柔軟化」2022年
- 2 OECD, Average annual hours actually worked per worker(2024年)(<https://data-explorer.oecd.org>)
- 3 厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署「年5日の年次有給休暇の確実な取得－わかりやすい解説」(2019年4月施行)6頁。
- 4 三菱UFJリサーチ&コンサルティング『令和5年度「仕事と生活の調和」の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査報告書』2024年2月、厚生労働省掲載資料(<https://work-holiday.mhlw.go.jp>)
- 5 雇用労働部「年次休暇制度及び労働者休暇支援事業案内」(<https://www.moel.go.kr>)、韓国観光公社「労働者休暇支援事業」(<https://vacation.visitkorea.or.kr>)
- 6 雇用労働部「大韓民国ワーク・ライフ・バランス優良企業募