

ワーク・ライフ・バランス実現のための「壁」 ——有給休暇の未消化

小倉 一哉

(労働政策研究・研修機構副主任研究員)

1. はじめに

労働者の労働時間選択に余地がなければ、ワーク・ライフ・バランスは実現しない。

経済学には、労働者が自己の労働供給量を決めるとき、最大の効用（満足）が得られるように所得と余暇のバランスを考慮するという「所得余暇選好モデル」がある。このモデルでは、所得の増加という効用が優先するときは労働時間を増やし、余暇時間の増加という効用が優先するときは労働時間を減らすと仮定されている。これが実現していれば、そもそも「ワーク・ライフ・バランス」などという言葉は生まれなかったであろう。しかし現実には、労働者個人が恣意的に自分の労働時間の長短を決めることは難しい。特に正社員を想定すると、残業を含めて相当な長時間労働の人がかなりいる。裁量労働のように、原則的に勤務時間を自由に決められる制度下にある労働者でも、実態は長時間労働となっていることが多い¹⁾。しかも観察期間を「日」「週」「月」から「年」へとより長期的な視点に置換すると、休暇が十分に取られていないことも、ワーク・ライフ・バランスを阻害しているといえる。パートタイム労働者や派遣労働者は、正社員よりは労働時間選択の余地がある。しかし、出勤スケジュールはほぼ事前に決まっており、また何よりもほとんどの非正社員の労働条件²⁾は正社員のそれに遠く及ばない。だから現状の非正社員の主流な働き方をもって「ワーク・ライフ・バランス」と呼ぶべきではない。本稿では、年次有給休暇に関する実証分析の結

果を紹介したい。労働時間の観点から見たとき、長時間労働と休暇の未消化がワーク・ライフ・バランスを阻害していること、および後者について語られることが少ないからである。

2. 休暇の制度

労働者が人事制度上利用することができる「休暇」は多種ある³⁾。法定の年次有給休暇、慶弔休暇、リフレッシュ休暇、病気休暇、ボランティア休暇、教育訓練休暇……。しかし、これらすべての休暇について論じることは適当ではない。すべての雇用労働者に対して法律上の権利として認められている年次有給休暇（年休）を対象とすることが、全般的な課題を考える上で最も重要である。

厚生労働省の「就労条件総合調査」は、年休のマクロ統計として最も有名である。平成17年1月時点の調査結果は、「付与日数」18.0日、「取得日数」8.4日、「取得率」46.6%となっている⁴⁾。注に紹介したが、この統計における「付与日数」には「繰越日数」が含まれていない。そこで注意すべき事実がある。法令上、本年度内に取得されなかった本年度付与分の年休については、翌年度1年間に限って繰り越してよいことになっている⁵⁾。つまり勤続2年目以降であれば、年休の繰越分が発生する可能性があるのだ。実際、年休をすべて（100%）取得する人は少数派だ。しかし企業が統計調査に回答する際、個々の従業員の付与日数のうち、繰越分と新規分を区別することは非常に難

しい。筆者も企業を対象に調査したことがあるが、「そんなことはわからない」「調べてない」とお叱りを受けたことがある。だから筆者は、労働者個人を対象とした調査では、「繰越分」を含めて年度初めに何日持っていたかという「保有日数」を質問し、それを分母とした実際の「消化日数」を分子として「消化率」を算出した（後述）。この場合は、「消化率」が100%を超えることはない。しかし「就労条件総合調査」の場合は、「付与日数」に繰越分が含まれないが（新規分のみ）、「取得日数」については繰越分か新規分かという区別ができないため、「取得率」の上限が100%とは限らない（同時に上限の正確な値を知ることも難しい）。厚生労働省に非があるわけではない。企業を対象とした調査では技術的に不可能なのである。だから厚生労働省では「取得率」が「46.6%になった」とは表現するが、「半分を下回った」とは決していわない。マスコミ等で「年休は約半分しか取得されていない」という表現を時々耳にするが、これは正しくないのである。

日本の年休は、労働基準法39条で規定されている。主な要件は、①6ヶ月間継続勤務していること、②全労働日の8割以上出勤していることで、この労働者に対し、③10日の有給休暇を与えることになっている。また、勤続年数が1年延びるごとに増し、最高20日となっている⁶⁾。

ILOは1970年、132号条約「年次有給休暇（改正）」を採択した。①1年以上継続勤務の労働者に最低3労働週（5日制なら15日、6日制なら18日）付与すること、②少なくとも休暇の1回は連続した2労働週とすることなどが定められている。残念ながらこの条約の批准国は多くない。現時点で加盟178カ国中33カ国にすぎず、日本も未批准である⁷⁾。しかしILO条約を批准していない国でも、ドイツやフランスの制度は充実している。

ドイツの制度は、①最低24労働日、②少なくとも1回は連続12日とすること、フランスも似ているが、①最低30労働日、②少なくとも1回は連続12日とすること、が主な要件である⁸⁾。

このように比較すると、日本と独仏との相違は大きい。①出勤率が課せられていること、②最低

付与日数が少ないこと、③連続取得要件がないことである。①については、どうやら法制定時、つまり昭和22年頃には、会社にいるふりをして、事実上の有給休暇で生活物資を買い出しに行く人が多かったためらしい⁹⁾。しかし現代においては、日本の労働者の欠勤率は国際的に見ても低く¹⁰⁾、なおかつ独仏などの先進国は（おそらく日本よりも欠勤率が高い上に）出勤率という要件がない。したがって、この要件はなくても良いだろう。②は最高付与日数までの勤続年数が近年の法改正によって徐々に短縮されているとはいえ、まだ他の先進国とは開きがある。勤続年数の短い非正社員の増加といった事情を考慮すると、最高付与日数（20日）よりも最低が10日であることを考えるべきだろう。③連続取得は決定的に大きな相違である。日本でも計画的付与制度があり、労使協定によって法定日数のうち5日を除く残りの日数については、計画的に（数日間連続してという意味）付与しても良いことになっている。しかし、平成16年の「就労条件総合調査」によれば、計画的付与制度が「ある」のは調査対象企業全体の14.4%、1企業平均の計画的付与日数の平均は4.3日となっている。普及度、日数とも「連続的」とはいえない。

むろん、労使協定であるから、計画的付与のこのような低迷は労働組合の発言力の弱さの表れでもあろう。しかし現状では、むしろ多くの労働者は、連続して休暇を取ることをためらっているともいえる。それは、年休が実質的に私傷病休暇として活用されているように、「有事の際の備え」としてみなされていることが多いからである。筆者が実施した調査では、男性の54.3%、女性の68.5%が「病気や急な用事のために残しておく」について「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答している¹¹⁾。だから1日ずつ分割して使えた方が便利だと思う労働者が多いのだ。年休の意味が、ドイツやフランスの人々とはかなり違う。彼らは、バカンスのために休暇を取る。これは労働から完全に離れて、からだと心を十分に休ませ、家族などととも過ごす自由時間という意味である。日本人は、バカンスだけの人は多数派

図表-1 性・年齢階層別に見た年休の平均値

男性	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	男性計
保有日数(日)	21.8	31.1	32.1	33.1	30.1
消化日数(日)	6.4	7.8	7.3	7.9	7.4
消化率(%)	30.8	27.6	24.8	26.7	27.2
女性	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	女性計
保有日数(日)	19.5	26.6	25.7	29.5	24.6
消化日数(日)	7.4	10.3	8.6	9.5	8.7
消化率(%)	42.6	40.9	40.8	36.7	40.6

ではなく、多くの人はたとえ夏休みの家族旅行でもほんの数日間で、そして一定日数を有事の際の備えとして残しておくのだ。

3. 年休消化に影響する要因

筆者は2002年に、日本全国約2,100人の労働者(正社員のみ)を対象に、年次有給休暇に関する調査を実施した¹²⁾。ここでいう「保有日数」とは、2000年度分の年次有給休暇のうち利用しなかったために繰り越され、2001年度も利用可能な日数と、2001年度新規付与分の日数の合計である。これを分母としたときの2001年度に実際に利用した日数を「消化日数」、その比率を「消化率」という。

図表-1により、性・年齢階層別に見る。男性は全体で年間30日くらいの保有日数があり、消化日数は7日、消化率は27%。女性は同じく25日のうち9日弱を消化しており、消化率は40%ほど。男女ともあまり利用していないが、それでも女性の方がより多く利用している。

次に図表-2により、職種別に見る。消化率で比較すると、相対的に高い部類に一般事務・受付・秘書(37%)や専門職(35%)が入る。高い部類でこの程度である。営業・販売・接客サービスは27%、管理職は21%などとさらに低い。職種全体の傾向から考えると、顧客との関係、部門業務の統括といった2つの職種で、休暇が取られていないということがわかる。まじめな管理職は、部門業務に全般的な責任を担っており、それゆえ休暇を取っていないということであろうか。また、顧客や取引先との交渉、営業日や営業時間の関係

から、営業・販売・接客サービスといった職種でも、休暇は取られていないようだ。

クロス集計の結果は参考になるが、個々の労働者は、彼らの属性において多種多様である。性別・年齢・学歴などの個人属性や勤務先に関する様々な属性の影響を一定にした上で、どのような属性が実際に影響しているのかを見るのが重要である。

筆者は、2003年に刊行した著書において、この問題に取り組んだ。そこでは、欧米の労働経済学におけるアブセンティズム¹³⁾に関する研究をヒントに、日本の年休未消化の分析枠組みを提示した。紙幅の関係から詳述は避けるが、従来の日本や欧米における年休やアブセンティズムに関する研究成果から、①収入(所得効果/代替効果のどちらが強いのか)、②労働市場(失業率が高い地域では年休消化の程度が低い)、③労働組合(‘ある’場合は年休消化の程度が高い)という主に3種類の属性の影響について仮説を立て、その他の様々な変数を組み込んだ分析を実施した。しかし分析手法において適切ではなかった点があるため、今回、同じマイクロデータを使用して、改めて分析し直した。

被説明変数は、個々の回答者の年休消化の程度であるが、これは年休を1日も消化していない場合、消化率=0%となる。実際の分析対象となるサンプル(1,748件)のうち、287件(16.4%)が該当する。したがってこのようなCensored dataを含んだ被説明変数に適した分析手法として、ヘックマンの二段階推定法(Heckit)を用い、「年休取得の有無」と「年休消化率」の2つを被説明変数とする。

図表-3に推計結果を示した(記述統計量は図表-5を参照)。以下、主な変数の影響について考察する。

(1) 年収の影響は統計的に有意であり、年休を取るか取らないかという選択では年収が高いほうが取るということになるが、年休を1日以上取る場合の消化率に関しては、年収が高いほど低いということである。年収の影響は先見的にはわからないのだが、今回の分析では、取得の

図表-2 職種別に見た年休の平均値

職種	管理職	総務・企画・ 経理	一般事務・ 受付・秘書	営業・販売・ 接客サービス	専門職	製造生産 関連	その他
保有日数(日)	34.5	30.1	26.2	26.5	28.5	26.0	27.2
消化日数(日)	6.7	8.5	8.5	6.0	8.9	8.3	8.7
消化率(%)	21.1	30.2	37.2	26.9	35.1	34.9	33.7

図表-3 年休消化に影響する諸要因の推計結果（ヘックマンの二段階推定法による）

被説明変数 = 年休取得の有無、年休消化率
 サンプルサイズ = 1748（うち censored 観測値数 = 287）

説明変数	年休取得の有無		年休消化率	
	係数値	標準誤差	係数値	標準誤差
健康状態の悪い家族がいるダミー	0.274	0.185	-	-
配偶者が有職ダミー	0.118	0.086	-	-
週実労働時間	-0.028	0.004 ***	-	-
男性ダミー	-0.359	0.121 **	-2.177	2.611
年齢	-0.008	0.005	0.122	0.102
学歴: 中卒	-0.077	0.276	5.139	6.168
学歴: 短大・専修卒	-0.022	0.118	2.487	2.407
学歴: 4大・院卒	-0.082	0.105	-0.803	2.191
健康状態: 病気がち	0.091	0.291	2.416	5.011
健康状態: 通院中	0.293	0.164 +	4.531	3.050
飲酒頻度: 週2、3日	0.091	0.102	-0.458	2.054
飲酒頻度: 毎日	-0.106	0.101	-1.938	2.154
価値観: 仕事に生きがい	-0.377	0.240	5.640	5.782
価値観: なるべく仕事	-0.138	0.094	0.229	2.017
価値観: なるべく余暇	-0.024	0.112	1.964	2.285
価値観: 余暇に生きがい	0.154	0.206	11.092	3.934 **
業種: 建設業	-0.394	0.164 *	7.401	4.106 +
業種: 運輸・通信業	-0.442	0.164 **	15.753	3.844 ***
業種: 卸売・小売業、飲食店	-0.422	0.145 **	4.309	3.656
業種: 金融・保険業、不動産業	-0.160	0.173	4.510	3.487
業種: サービス業	-0.068	0.132	5.900	2.763 *
業種: 公務	0.219	0.185	2.008	2.970
業種: その他	-0.327	0.138 *	7.656	3.051 *
1,000人以上企業ダミー	0.198	0.101 +	3.242	2.037
都道府県別失業率	-0.040	0.039	-0.191	0.833
職種: 管理職	-0.136	0.182	-0.330	3.709
職種: 総務・企画・経理	-0.020	0.172	-1.454	3.389
職種: 営業・販売・接客サービス	-0.255	0.153 +	2.927	3.298
職種: 専門職	0.237	0.163	0.033	3.112
職種: 製造生産関連	-0.049	0.171	8.129	3.461 *
職種: その他	0.056	0.205	0.410	4.044
年取	0.001	0.000 ***	-0.023	0.005 ***
弾力的な勤務時間制度ダミー	-0.160	0.118	2.892	2.595
労働組合ありダミー	0.378	0.091 ***	-7.399	2.183 **
定数項	2.579	0.379 ***	51.966	6.495 ***
Lambda	-32.504	7.324 ***		

注: 1) ***は0.1%水準、**は1%水準、*は5%水準、+は10%水準で有意であることを示す

2) カテゴリーが3つ以上あるダミー変数のベースは以下の通り

- 学歴: 高卒
- 健康状態: おおむね健康
- 飲酒頻度: 飲まない
- 価値観: 仕事・余暇同じくらい大切
- 業種: 製造業
- 職種: 一般事務・受付・秘書

3) 弾力的な勤務時間制度とは、「フレックスタイム」「裁量労働制・みなし労働時間」「時間管理なし」のことで、それ以外の「通常の勤務時間制度」「変形労働時間制」「交替制」を非弾力的勤務時間制度とした

有無で所得効果が、消化率で代替効果が作用しているといえる。「取る／取らない」では収入の高い人のほうが「取る」のだが、「1日以上取る人たち」の間では、収入の高い人たちはむしろ「なるべく取らない」という行動に出ているようだ。後者に関しては、そもそも「有給」である年休をなぜあまり取らないのか、という疑問が生じる。この点は、クロスセクション分析で確認することは困難だが、年休をあまり取らないことが、将来的に何らかのメリット（昇進・昇給、長期的な評価の向上など）につながることを多くの労働者が意識している可能性を指摘できる¹⁴⁾。

(2) 労働市場に関する代理変数として、勤務先企業の所在地である都道府県別の完全失業率を用いたが、これは取得の有無、消化率双方で有意な値を示さなかった。自分の地域の労働市場の状況が悪ければ、(年休を消化すると解雇の危険性が増すので)年休消化の程度が低くなるという「効率賃金仮説」に基づく仮説¹⁵⁾は支持されなかったことになる¹⁶⁾。

(3) 勤務先に労働組合がある場合は年休消化の程度が高まるという労働組合の「退出・発言モデル」に基づいた仮説¹⁷⁾は、年取と同様に複雑で、年休の取得に関してはプラスに影響するが、消化率に関してはマイナスの影響を与えているという結果になった。法定の年休でさえ経営者の独断で認めないような企業と比べれば、「労働組合がある」企業のほうが、年休を1日でも取りやすいということはあることだ。しかし、1日以上年休を取得する労働者に限定すると、「労働組合がある」企業に勤務している労働者のほうで消化率が低いのである。これは、「労働組合がある」企業における休暇取得促進の環境が相対的に悪いということを示唆している。このような消化率に対する労働組合の負の影響については、筆者の知る限り新たな発見であるが、ここでは断定はしない。さらなる統計調査、インタビュー等で追加検証する必要がある¹⁸⁾。

(4) その他、年休取得の有無に影響を与えている変数は、①週実労働時間(-)、②男性(-)、③建設業(-)、④運輸・通信業(-)、⑤卸売・小売業、飲食店(-)であった。①は、当然であるが、日頃忙しい人が取らないということである。②は、男性よりも女性のほうが年休を取るということであり、クロス集計の結果とも整合している。③④⑤は、ベースとした製造業に比べると年休を取らない業種であり、勤務日程や勤務時間・営業時間等の不規則な業種という特性を持っていると考えられる。その他、⑥通院中(+)、⑦1,000人以上企業(+)、⑧営業・販売・接客サービス(-)が、10%水準で有意となった。⑥は、前述したように、年休が「有事の際の備え」として実際に機能していることを示す。⑦は、大企業のほうが取るということであるから、「労働条件が良い」という通念と一致する。ただし、消化率に対する影響では有意な値を示していないことから、大企業だからといって年休消化の程度が高いと断定できるわけではないともいえる。⑧は、勤務時間や営業時間等が顧客優先となっているため、年

休を取りにくいということだろう。

(5) その他、消化率に影響を与えている変数は、①余暇に生きがい(+)、②運輸・通信業(+)、③サービス業(+)、④製造生産関連(+)であった。①は、余暇に生きがいを求める人は実際に年休の消化率も高いということであり、余暇に対する意識と実際の消化率に因果関係が成立することを示している。②は、取得の有無ではマイナスだったが、1日以上取得する場合の消化率ではプラスとなった。業種全体としては取らない人が多いが、1日以上取得する場合にはむしろより多く休みを取るといえることであろうか。同様のことは③についてもいえる。④は、一般事務・受付・秘書に比べると、勤務日程が比較的規則的に運用されていることなどが背景にあると考えられる。

4. 「年休を消化しない」意識

次に、年休を消化しない人の意識について探る。調査では、「年次有給休暇のすべてを消化せず、一部は残す」と回答した人に、14項目の理由それぞれに対する肯定度について、5段階の尺度で質問した。「そう思う」=5点、「そう思わない」=1点とした回答結果を因子分析によって分類したところ、大きく次の4タイプの因子が抽出された¹⁹⁾。

タイプ1は、レジャーの費用や交通機関・宿泊施設の混雑を嫌う、することがないなどの意識が強く表れた。「休暇に対する消極性」因子と名付ける。

タイプ2は、休暇を取ることによって上司の顔色が悪くなるとか、勤務評価への影響が心配といった意識が強く表れた。「人事・処遇への懸念」因子と名付ける。

タイプ3は、仕事量が多い、自分が休暇中の代替要員がいけないなどの意識が強く表れた。「要員管理・業務量管理上の問題」因子と名付ける。

タイプ4は、病気が急な用事のために一定日数を残しておきたいという意識が強く表れた。「有事の際の備え」因子と名付ける。

図表-4 年休消化に対する4意識の影響（ヘックマンの二段階推定法による）

被説明変数＝年休取得の有無、年休消化率

サンプルサイズ＝1543（うちcensored観測値数＝253）

説明変数	年休取得の有無		年休消化率	
	係数値	標準誤差	係数値	標準誤差
タイプ1（休暇に対する消極性）	-0.001	0.010	0.178	0.133
タイプ2（人事・処遇への懸念）	-0.017	0.013	-0.671	0.186 ***
タイプ3（要員管理・業務量管理上の問題）	-0.022	0.015	-1.367	0.200 ***
タイプ4（有事の際の備え）	0.136	0.029 ***	2.492	0.486 ***
Lambda	-12.024	6.077 *		

注：1）***は0.1%水準、**は1%水準、*は5%水準、+は10%水準で有意であることを示す

2）「年次有給休暇のすべてを消化せず、一部は残す」と回答した人を扱っているため、消化率＝100%のケースを除いた

3）4意識以外の説明変数には、図表-3で使用したものとすべて同じもの（第1段階の「年休取得の有無」で使用した選択変数も同様）を使用した。表示の簡略化のため詳細な結果は省略する

それぞれの特徴は次のようなものである。タイプ1は、男性、40歳代、余暇よりも仕事重視、しかし労働時間があまり長くない人たちに多かった。タイプ2は、男女ともに20～40歳代、賃金等に不満な傾向が強く、企業規模が小さく、比較的労働時間が長いという特徴が出た。タイプ3は、男女ともに30～40歳代、労働条件への不満が強い、実際の労働時間がかなり長いなどの特徴が出た。タイプ2の特徴と似ているが、事実タイプ2とタイプ3は、似たような傾向を持つ（後述）。タイプ4は、女性、あるいは男女とも20歳代、健康状態があまり良くない、労働時間が比較的短いといった特徴を持ち、他のタイプとはかなり傾向が違っている。

これら4タイプの意識と年休消化との関係を見ると、さらに興味深いことがわかった（図表-4参照）。まずタイプ1は、年休消化の程度と無関係である。つまり、「休暇に対する消極性」が強い人は、他の3タイプに比べて、取得の有無でも消化率でも有意な影響が見られないのである。換言すると、「休暇を取ることはできるけれど、何となく休暇を取らない理由」ということであろう。

タイプ2とタイプ3は、傾向が似ていて、どちらも取得の有無では明確な影響は見られないが、消化率では有意に負の値を示している。つまり、「人事・処遇への懸念」「要員管理・業務量管理上の問題」という意識が強い人は、1日以上取得する場合の消化率で他の意識タイプよりも明確に低

いのである。さらに詳細に見ると、タイプ2よりもタイプ3の係数値のほうが大きいことから、「要員管理・業務量管理上の問題」という意識が強い人々の消化率が最も悪いということを示唆している。

タイプ4の意識が強い人たちは、取得する傾向にあり、また消化率も高い傾向にある。これは、

タイプ2やタイプ3と比べてとき、わかりやすい解釈ができる。つまり、タイプ2やタイプ3の意識が強い人は、年休消化の程度が相当程度低い人たちで、タイプ4の意識が強い人は、相対的には年休を取得しやすく、実際に消化率も高いが、すべてを消化することは避ける、ということになる。

さらに、前述したように、これらの意識は、労働時間などの実際の状況から見ても、矛盾していない。つまり、忙しくないのにタイプ3の意識が強くなることは少なく、また反対に、忙しいのにタイプ1の意識が強くなることも少ないのである。したがって、「休暇に対する消極性」が強い人に対して、「もっと休みましょう」とだけいうのは無理がある。また、タイプ3のような人々の状況（業務量や代替要員の確保など）を改善することは喫緊の課題といえる。

5. 必要な対策

冒頭に書いたように、日本における真の「ワーク・ライフ・バランス」の実現のためには、長時間労働・サービス残業と年休未消化という労働時間問題を解決しなければならない。本稿の帰結として、年次有給休暇の消化促進のために、以下のようなことを提起したい。

(1) 一部の業種や職種に見られるように、勤務日程・勤務時間、営業日・営業時間等が年休消化に対して障害となっている。これは、適切な

図表-5 分析に使用したデータの記述統計量

変数名	サンプル サイズ	平均値	標準偏差	最小値	最大値
年休消化率 (0%含む)	1748	31.39	27.71	0	100
年休消化率 (0%除く)	1461	37.56	26.21	1.11	100
健康状態の悪い家族がいる	1748	0.07	0.25	0	1
配偶者が有職ダミー	1748	0.40	0.49	0	1
週実労働時間	1748	48.72	9.06	30	99
男性ダミー	1748	0.71	0.45	0	1
年齢	1748	40.11	10.94	20	59
学歴: 中卒	1748	0.02	0.14	0	1
学歴: 高卒	1748	0.33	0.47	0	1
学歴: 短大・専修卒	1748	0.21	0.41	0	1
学歴: 4大・院卒	1748	0.44	0.50	0	1
健康状態: おおむね健康	1748	0.89	0.31	0	1
健康状態: 病気がち	1748	0.03	0.16	0	1
健康状態: 通院中	1748	0.08	0.27	0	1
飲酒頻度・飲まない	1748	0.39	0.49	0	1
飲酒頻度・週2、3日	1748	0.28	0.45	0	1
飲酒頻度・毎日	1748	0.33	0.47	0	1
価値観: 仕事に生きがい	1748	0.02	0.15	0	1
価値観: なるべく仕事	1748	0.28	0.45	0	1
価値観: 仕事・余暇同じくらい大切	1748	0.48	0.50	0	1
価値観: なるべく余暇	1748	0.17	0.38	0	1
価値観: 余暇に生きがい	1748	0.05	0.21	0	1
業種: 建設業	1748	0.06	0.24	0	1
業種: 製造業	1748	0.27	0.44	0	1
業種: 運輸・通信業	1748	0.07	0.25	0	1
業種: 卸売・小売業・飲食店	1748	0.10	0.30	0	1
業種: 金融・保険業・不動産業	1748	0.09	0.28	0	1
業種: サービス業	1748	0.16	0.37	0	1
業種: 公務	1748	0.13	0.33	0	1
業種: その他	1748	0.14	0.34	0	1
1,000人以上企業ダミー	1748	0.39	0.49	0	1
都道府県別失業率	1748	4.82	0.99	3.0	9.4
職種: 管理職	1748	0.15	0.36	0	1
職種: 総務・企画・経理	1748	0.11	0.32	0	1
職種: 一般事務・受付・秘書	1748	0.13	0.34	0	1
職種: 営業・販売・接客サービス	1748	0.17	0.38	0	1
職種: 専門職	1748	0.21	0.41	0	1
職種: 製造生産関連	1748	0.16	0.36	0	1
職種: その他	1748	0.07	0.25	0	1
年収	1748	549.21	271.05	100	1700
弾力的な勤務時間制度ダミー	1748	0.15	0.36	0	1
労働組合ありダミー	1748	0.56	0.50	0	1
タイプ1 (休暇に対する消極性)	1543	9.96	4.29	5	25
タイプ2 (人事・処遇への懸念)	1543	7.90	3.43	3	15
タイプ3 (要員管理・業務量管理上の問題)	1543	10.03	3.24	3	15
タイプ4 (有事の際の備え)	1543	3.39	1.47	1	5

注: タイプ1からタイプ4のサンプルサイズは、「年次有給休暇のすべてを消化せず、一部は残す」と回答した人を対象としているので、消化率=100%に該当するケースおよびタイプ1からタイプ4の無回答を除外したものである。なお、「そう思う」=5点、「そう思わない」=1点とした

要員量・要員配置、また事前の勤務スケジュール設定・休暇カレンダーの活用などによって改善できる。タイプ3の意識が強い人々には特に有効であろう。

(2) やはり労働時間が長い人、忙しい人は年休を消化できない。(1)に書いたことと大いに関係するが、労働時間の絶対量を少なくすること=過重な業務量を減らすことも重要である。

(3)「有事の際の備え」に年休が利用されている。これは、制度的に連続取得が担保されていないことの反映でもある(後述)。また他方で、私傷病などに年休を利用するということは、私傷病のための休暇制度の不備も示している。多くの企業には、私傷病のための休暇制度があるにはある。しかし、多くの企業が導入している私傷病休暇制度は、健康保険法と連動して、傷病4日目以降に(診断書の提出に基づいて)認められることが多い²⁰⁾。つまり、「熱が出た」「風邪を引いた」「頭が痛い」が、「医者に行くほどでもない」場合、私傷病休暇制度が使えないのだ。この点を考慮し、年間3日間は診断書の提出も不要な短期病気休暇

制度を設置している企業もある。こうした制度があれば、有事の際に年休を残す必要もなくなり、連続取得に向かう可能性も高まるだろう。

(4) 法制度でも改善の余地は大きい。特に連続

休暇が格段に普及するような装置が必要である。あくまでも個人的な見解だが、年度当初に1週間程度の連続休暇計画を立てることを義務づけるようなことがあっても良いのではないだろうか。このような手法がなければ、タイプ1の意識が強い人の年休消化率は、いつまでたっても上がらないかもしれない。またタイプ3の意識が強い人に対しても、あらかじめ休暇時期を決めておけば、忙しさに流されずに休暇を確保する可能性が高まるだろう。休暇はいかなる労働者にとっても、長い人生を過ごすのに必要な機会である²¹⁾。

6. おわりに

好んで年休を消化しない労働者もいるだろうが、上司や経営者の評価を気にして消化しない人もいる。通常、経営者が「年休を取られたら困る」と考える理由は、従業員が休むことによる労働投入量の減少とそれに起因する（と思われる）企業業績への悪影響にあるだろう（もちろん‘有給休暇’であるにもかかわらず）。しかし、筆者が別稿にて行った分析によれば、長期休暇と企業業績との間に、双方向で直接の因果関係はなかったものの、「長期休暇制度の充実」→「働きやすさの向上」→「生産性の向上」→「企業業績の向上」という順序で、弱い因果関係が認められた²²⁾。これは、「働きやすさ」と「生産性」という媒介変数を經由して、長期休暇と企業業績との間に間接的な因果関係が成立し得ることを示している。したがって、年休の連続取得がしやすい環境（企業）では、企業業績にプラスの影響を与える可能性があることも類推できる。もちろんさらに精密な実証研究の進展によって補強される必要がある。しかし、必ずしも「休暇なんか取られて会社経営が成り立つか！」とはいいい切れず、むしろ「休暇を取らせないと、いずれは企業業績が落ちるよ！」といえる可能性があるのだ。

ワーク・ライフ・バランスには、労働者の労働時間選択に余地があることが不可欠である。そのためには、せめて法定の年休を完全消化し、サー

ビス残業を排除し、長時間労働を減らすこと。これらが十分に実現しないと、労働時間選択の余地は生まれてこない。

*本稿執筆に際して、勤務先の同僚である堀春彦氏、勇上和史氏より丁寧なコメントを頂いた。記して謝意を表する。むろんあり得る誤りはすべて筆者の責任である。

注

- 1) 労働政策研究・研修機構（2005）を参照。
- 2) 雇用保証、賃金水準、昇給、福利厚生などの諸側面を意図している。
- 3) 野田（1999）によれば、法律的にも「休暇」「休業」などの用語・概念の区別は明確ではない。
- 4) 調査対象は本社の常用労働者数30人以上の民間企業、約5,300社。年休に関するデータはすべて企業平均の値である。なお「付与日数」は「繰越日数を含まない」となっている。
- 5) 労働基準法115条と通達（昭和22年12月15日・基発501号）による。
- 6) その他、パートタイム労働者等にも勤務日数に応じた比例付与の規定があるが詳細は省く。
- 7) ILO条約の最新の批准状況についてはILOのHP（<http://www.ilo.org/>）を参照。
- 8) その他の制度の詳細については野田（1999）、小倉（2003）を参照のこと。
- 9) 野田（2000: 107-108）。
- 10) 小倉（1998）を参照。しかし残念ながら「欠勤率」という統計データは正確に国際比較し得るような、かつ新しいものがない。統計調査を整備すべきであろう。
- 11) 日本労働研究機構（2002）を参照。
- 12) 日本労働研究機構（2002）および小倉（2003）。
- 13) 筆者が行った文献サーベイからは、アブセンティズムはたんなる「欠勤癖」ではなく、「私傷病などを原因としたあらかじめ計画されていない欠勤のこと」と定義したほうが無難である。詳しくは小倉（2003）を参照。
- 14) Winkler（1980）はこの点を指摘している。また三谷（1995）は、将来の対価支払いを意識して業績を上げるために年休を消化しないという場合もあるが、評価の客観的指標がない場合に労働時間の長さが評価要素として使われるため、特段の仕事がなくてもただらだと働いている場合もあると分析している。さらに高橋（2005）は、ホワイトカラーの自発的サービス残業に対価が支払われている可能性を検証している。
- 15) Drago and Wooden（1992）や大竹（2001）では、この仮説が検証されている。
- 16) ただし、今回用いた『2000年国勢調査』による都道府県別の完全失業率（筆者の調査は2001年度の実績を対象としたため直近の値とみなした）が万全だとはいえない。同様に、毎年の「完全失業率」を試算している総務省『労働力調査』は2001年度についても数値が得

られるが、都道府県別の標本抽出がなく、またハローワークの実績に基づいた都道府県別の「有効求人倍率」を使うことも考えられるが、周知のように「有効求人倍率」も労働市場の全需給状況を反映したものではない。

- 17) Leigh (1981)、Allen (1984)、大竹 (2001) では、この仮説が検証されている。
- 18) 分析で使用した変数が「勤務先での労働組合の有無」だけであることも、結果の解釈においては留保する必要があると考える。つまり、労働組合があっても年休取得に関して労働組合がどこまで積極的に関与しているのかまではわからないからである。
- 19) 因子分析の詳細については小倉 (2003) を参照。
- 20) 日本労働研究機構 (1998) を参照。
- 21) 欧州の労働問題に詳しい鈴木宏昌氏 (早稲田大学教授) は、ある国際フォーラムで「休日は身体の休養のため、休暇は心の休養のために必要だ」と主張された。筆者は氏の主張に100%賛成し、この言葉を普及させたいと思っており、すでに月刊『連合』(2006年4月号)などで使っている。
- 22) 小倉 (2005) を参照。

文献

- 大竹文雄, 2001, 「失職コスト・休暇・労働組合」橘木俊詔・D.ワイズ編著『日米比較・企業行動と労働組合』日本経済新聞社, 203-229.
- 小倉一哉, 1998, 「アブセンティズムに関する英米の研究」『日本労働研究機構研究紀要』16: 49-67.
- , 2003, 『日本人の年休取得行動——年次有給休暇に関する経済分析』日本労働研究機構.
- , 2005, 「長期休暇が企業経営に与える影響——因果関係に関する一考察」『日本労働研究雑誌』540: 4-14.
- 高橋陽子, 2005, 「ホワイトカラー『サービス残業』の経済的背景——労働時間・報酬に関する暗黙の契約」『日本労働研究雑誌』536: 56-68.
- 日本労働研究機構, 1998, 『病気休暇制度に関する調査研究』調査研究報告書No.105.
- , 2002, 『年次有給休暇に関する調査研究』調査研究報告書No.152.
- 野田進, 1999, 『「休暇」労働法の研究』日本評論社.
- , 2000, 「労働時間規制立法の誕生」日本労働法学会編『日本労働法学会誌 95 立法史料からみた労働基準法』総合労働研究所, 81-112.
- 三谷直紀, 1995, 「ホワイトカラーの賃金・昇進制度と労働インセンティブ」橘木俊詔・連合総研編『「昇進」の経済学』東洋経済新報社, 101-125.
- 労働政策研究・研修機構, 2005, 『日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析』労働政策研究報告書No.22.
- Allen, Steve G., 1984, “Trade Unions, Absenteeism, and Exit-Voice,” *Industrial and Labor Relations Review*, 37 (3): 331-345.
- Drago, Robert and Wooden, Mark, 1992, “The Determinants of Labor Absence: Economic Factors and Workgroup Norms Across Countries,” *Industrial and Labor Relations Review*, 45 (4): 764-778.
- Leigh, John Paul, 1981, “The Effects of Union Membership on Absence from Work Due to Illness,” *Journal of Labor Research*, 2 (2): 329-336.
- Winkler, Donald A., 1980, “The Effects of Sick-Leave Policy on Teacher Absenteeism,” *Industrial and Labor Relations Review*, 33 (2): 232-240.

おぐら・かずや 労働政策研究・研修機構副主任研究員。主な著書に『日本人の年休取得行動——年次有給休暇に関する経済分析』(日本労働研修機構, 2003)。労働経済学専攻。