

我が国における正社員の有給休暇及び連続休暇の取得の 要因に関する実証分析

藤野 敦子

目 次

1. はじめに
2. データ
3. 正社員の有給休暇及び連続休暇の取得実態
 - (1) 年次有給休暇の付与日数、有給休暇取得日数、有給休暇保有日数
 - (2) 付与された年次有給休暇を完全に消化しなかった理由
 - (3) 連続休暇取得の実態
4. 正社員の有給休暇及び連続休暇の取得の要因に関する実証分析
 - (1) 先行研究
 - (2) 仮説
 - (3) 分析方法
 - (4) 分析結果
5. おわりに

要 旨

国際労働機関（ILO）の条約の中に、1970年に採択された有給休暇条約（ILO132号条約）がある。本条約では、雇用者に3労働週以上の年次有給休暇が与えられ、そのうち少なくとも2労働週は連続休暇でなければならないと規定している。一方、我が国では、労働基準法39条に年次有給休暇制度が規定されているが、年次有給休暇は10日間から与えられ、それは連続休暇である必要がない。我が国の年次有給休暇制度は国際基準と考えられるILOの基準を満たしていない上に、2010年において、付与された平均年次有給休暇17.8日に対し、取得率はわずか48.1%であった。なぜ、我が国では有給休暇が取得されないのだろうか。我が国の年次有給休暇制度の問題点は何なのだろうか。

本稿では、このような問題意識から、我が国の有給休暇取得日数や1週間以上の連続休暇の取得に影響する要因を、筆者が2010年に正社員男女1300人を対象にWeb上で実施した「正社員の仕事と休暇に関するアンケート」から得られたデータを用いて分析する。分析結果をもとに、年次有給休暇制度がどうあるべきか政策的な示唆を導き出す。

分析の結果は、有給休暇及び連続休暇の取得は、企業の属性や雇用者個人の属性及び雇用者の家族状況に左右されることを示している。具体的には、大企業勤務者、専門・技術職についている者、配偶者も正規就業で働いている者に有給休暇の取得日数が多く、連続休暇も取りやすい。また、週労働時間が長い場合には有給休暇の取得日数を減らし、職場の人間関係のいいこと、年取が多いことは連続休暇の取得を促進する。さらに、年次有給休暇付与日数が多い雇用者ほど、有給休暇日数が多く取得され、連続休暇も取りやすいが、逆に有給休暇の保有日数の多い雇用者ほど、どちらも取得しない傾向が見られる。

これらの結果から、有給休暇を考慮した働き方の管理、雇用対策と組み合わせた代替要員の確保、ジェンダー平等政策の推進、余暇意識の醸成といった雇用環境や個人の意識を向上させる政策がいくつか提案できる。また、労働基準法で定められている有給休暇の次年度繰越の再考など、法そのものの改善についても示唆できる。

キーワード：年次有給休暇、連続休暇、ILO132号条約、労働基準法、実証分析

1. はじめに

国際労働機関（ILO、以下ILOとする）の条約の中に、1970年に採択された有給休暇条約（ILO132号条約）がある。本条約では、最低6カ月間同一企業に勤務した雇用者に対し、3労働週の年次有給休暇が与えられ、そのうち少なくとも2労働週は中断することのない連続休暇でなければならないと規定している。¹⁾

我が国では、労働基準法39条によって年次有給休暇制度が定められている。それによれば、年次有給休暇は、6カ月間同一企業に継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した雇用者に対し、労働日ベースで10日間与えられる。その後、勤続2年6カ月になるまでは、年に1日ずつ、2年6カ月以降は年に2日ずつ加算されるが、最大の年次有給休暇日数は20日と定められている。

同じく、労働基準法39条では、労使協定によって計画年休制度を定めることができるとする。雇用主は、雇用者個人の都合によって使用できる有給休暇5日を超える部分については、計画的に付与する年休とすることができるとする。つまり、計画年休制度を用いて、企業は雇用者に職場内の一斉休暇や連続休暇を提供することが可能となる。²⁾

このような我が国の年次有給休暇制度を前述のILOの規定に照らし合わせると、ILOの規定を満たしていないことがわかる。年次有給休暇は勤続年数とともに増加するが、初年度は10日しか与えられていない。また「計画年休制度」があるものの、それが連続休暇である必要はなく、連続休暇は法制化されていない。要するに日本の年次有給休暇制度は、ILOの規定を満たしておらず、その結果として、現在においてもILO132号条約の批准には至っていないのである。国際比較的な観点から制度自体が遅れたものになっていると言える。

しかし、年次有給休暇に関する我が国の問題の本質は、法制度だけではない。有給休暇の取得実態がこのILOの規定に満たない法制度にさえも追いついていないところにある。2010年の年次有給休暇付与日数は、17.8日であったが、有給休暇取得率（有給休暇取得日数/年次有給休暇付与日数×100）はわずか48.1%であった。³⁾

年次有給休暇が充実しているヨーロッパ連合（EU）諸国では、EU指令により、最低4労働週の年次有給休暇を与えることとされている。労働日ベースで年次有給休暇付与日数に関して、フランスは30日、ドイツは24日、イギリスは20日となっている。しかも、これらの国の有給休暇の取得率（有給休暇取得日数/年次有給休暇付与日数×100）は、ほぼ100%とされているのである。⁴⁾

2007年に我が国において策定された「ワーク・ライフ・バランス憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」では、有給休暇取得率を2012年に60%、2017年には100%にするという数値目標が掲げられた。しかし、遅々として進まず、2010年に2020年の有給休暇取得率を70%にするという数値目標に修正している。⁵⁾

なぜ、我が国では、有給休暇や連続休暇の取得が進まないのだろうか。そもそも有給休暇の取得自体に雇用主もしくは雇用者が、あるいは双方がメリットよりもデメリットを強く感じているからであろう。そこで、法制度があってもそれが遵守されず、また法制度自体も国際比較の観点から、水準の低いものとならざるを得ないのであろう。

本稿では、著者が2010年に独自に実施したアンケート調査によって得られたデータを用いて、我が国の有給休暇取得日数及び1週間以上の連続休暇の取得に影響している要因を探る。そして、そこから得られた結果から、現在の年次有給休暇制度がより良い制度として機能するための政策的示唆を与える。後でも見るように、現在までのところ、我が国における有給休暇や連続休暇に関する実証分析は極めて少ない。本稿における分析は、今後の我が国の年次有給休暇制度のあり方を考える上での客観的資料を提示することになると思われる。

2. データ

本稿で用いるすべてのデータは、2010年12月13日から12月20日にかけて日本全国の正社員男女20 - 39歳1300人に対して著者が実施した「正社員の仕事と休暇に関するアンケート調査」から得られたものである。⁶⁾ ここで言う、正社員は、私企業、私団体における正規雇用者を指し、公務員（国家公務員、地方公務員）は含まれていない。

このアンケート調査は、民間業者（Transbird株式会社）の持つ全国の調査モニターが回答を行うWeb調査によって実施された。⁷⁾ 回答者の男女比はあらかじめ1:1に固定し、650人ずつとした。

質問は、全部で20問あり、回答者の勤務する企業の属性（規模、業種、労働組合の有無など）、回答者の個人の属性（性別、年齢、勤続年数、職種、週労働時間、年収）、回答者の家族の状況（家族構

成、同居の有無、配偶者の就業形態)、回答者の有給休暇の実態(年次有給休暇付与日数、有給休暇取得日数、有給休暇保有日数、付与された年次有給休暇を完全消化できなかった理由、1週間以上の連続休暇の有無など)を聞いている。なお有給休暇の実態については、前年度(2009年度)の実態に対して聞いている。

3. 正社員の有給休暇及び連続休暇の取得実態

(1) 年次有給休暇の付与日数、有給休暇取得日数、有給休暇の保有日数

まずは、アンケートから得られたデータから、正社員男女1300人の有給休暇の保有日数及び年次有給休暇の付与日数や有給休暇取得日数の実態について考察してみよう。ここで言う「有給休暇保有日数」とは、昨年分の年次有給休暇のうち、利用されなかったために繰り越され、本年も利用可能な日数と本年分の日数の合計のことを意味している。⁸⁾

表1は、それぞれの日数の平均値を示している。これらの数値を使って正社員男性の年次有給休暇付与日数に対する有給休暇取得日数の割合を計算すると47.2%であり、有給休暇保有日数に対する有給休暇取得日数の割合を計算すると27.4%であることがわかる。また、正社員女性についても、それぞれ57.8%、36.5%となっていることがわかる。

男性の場合には、年次有給休暇の付与日数の半分も取得されておらず、有給休暇が消化されていない実態が明らかとなっている。

表1 正社員男女1300人の有給休暇の実態

	年次有給休暇付与日数(平均値)	有給休暇保有日数(平均値)	有給休暇取得日数(平均値)
男性(N=650)	16.17日	27.91日	7.64日
女性(N=650)	15.01日	23.71日	8.67日

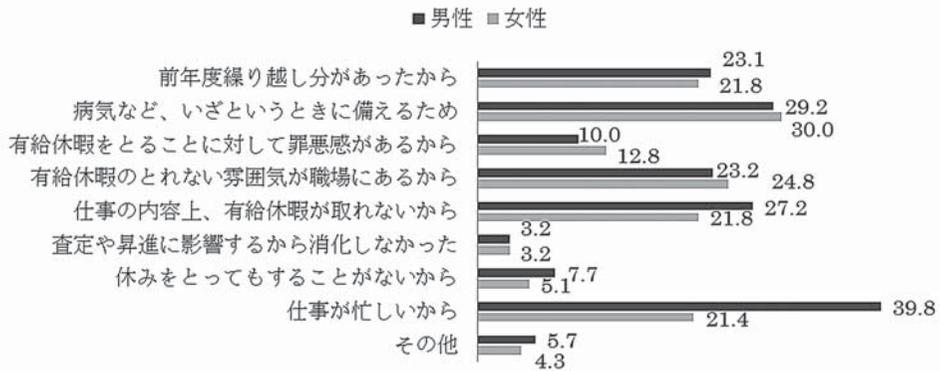
(2) 付与された年次有給休暇を完全に消化しなかった理由

次に、付与された年次有給休暇を完全に消化しなかった理由を図1によって考察してみよう。この問いは、付与された年次有給休暇を完全に消化しなかったと回答した男女1069人(男性561人女性508人)が対象となっている。図1に挙げられている回答を複数選択できるようになっている。

注目すべき点は、男性の場合に「仕事が忙しいから」という理由が39.8%と最も高い点である。雇用主は、業務量が多いことの理由で、労働者の有給休暇の取得を拒否することはできない。そこで、雇用主が有給休暇の存在を考慮におかない働き方を雇用者に対してさせている可能性がある。

また、男性に関しては、「仕事の内容上、有給休暇が取れないから」とする回答も、27.2%と多くなっている。「仕事が忙しいから」と「仕事の内容上、有給休暇が取れないから」の二つの回答に関しては、男性の回答割合が女性のそれに比べ高い。男女間に、仕事の質や量に偏りが存在していること

図1 付与された年次有給休暇を完全に消化しなかった理由（%、N=1069、複数回答）



を示している可能性がある。

次に、「病気などいざというときに備えるため」という理由に関しては、男性が29.2%、女性が30.0%と、共に3割程度に達している。欧州諸国では、病気のために休暇を取らざるをえない場合には、病気休暇を取得することになる。有給休暇の取得目的と異なるためである。我が国においても労働基準法で定める有給休暇は、本来、疾病などに使用する休暇ではない。しかし、日本の場合、病気休暇制度が法制度化されていないため、現実的には、半日、一日単位などでの有給休暇が病気休暇の役割を担っていると考えられる。⁹⁾

さらに、「有給休暇のとれない雰囲気が職場にあるから」という理由も男性が23.2%、女性が24.8%と、男女とも2割を超え、多くなっている。有給休暇が雇用者の権利との意識が低いこと、また、雇用主が雇用者に有給休暇を取得できるような計画をたてていないこと、雇用主の雇用者に対する配慮不足や理解不足が背後にあるものと思われる。

ところで、「前年度の繰り越し分があったから」という理由も男性23.1%、女性21.8%と男女ともに2割を超えている。我が国の場合には、付与された年次有給休暇を翌年に繰り越すことができる。年次有給休暇の時効は2年となっている。¹⁰⁾そこで、翌年へ繰り越すことが当然のように考えられている可能性がある。病気休暇を始め、各種目的別の休暇制度が整備されていない現状からすると、付与された年次有給休暇は使用せず、前年度繰り越し分から消化していくということが一般的な状況になっていると考えられる。

(3) 連続休暇取得の実態

図2、図3は、前年度（2009年度）の1年間に、有給休暇のうち1週間以上の連続休暇取得を何回取得したかを聞いた結果を示している。ところで、本稿では、連続休暇を1週間以上のものと考えている。ILOの基準では、連続休暇は2週間以上とされているが、そもそも我が国では、働き始めた年

の年次有給休暇付与日数が10日であり、労働日ベースでぎりぎり2週間取得できる状況にすぎない。我が国で連続休暇2週間は現実的ではないのである。

図2から男性は、64.5%、図3から女性は68.3%が全く取得していないと回答している。つまり、有給休暇を連続して取得することが難しいことを示している。次に、連続休暇を一回以上取得した男女420人に対して、一回目の連続休暇に関して、どのように取得することになったのかを問うている。53%の人が連続休暇の取得は「会社が一律に定めている」とし、個人の意思で連続休暇にしている場合は32%となっている。会社の定める計画年休制度に個人の意思で決めた有給休暇を組み合わせた者が14%いる。これらのことより、主に計画年休制度により、連続休暇の取得が行われている実態が示されている。

図2 1年間における連続休暇
(1週間以上)の取得状況
男性 (N=650)

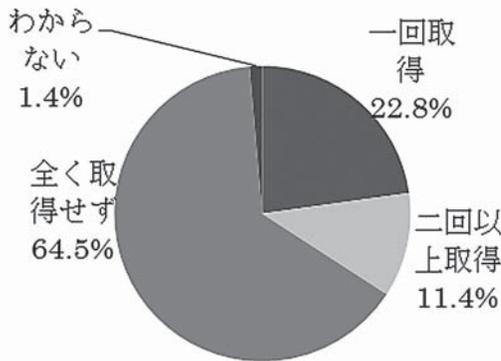


図3 1年間における連続休暇
(1週間以上)の取得状況
女性 (N=650)

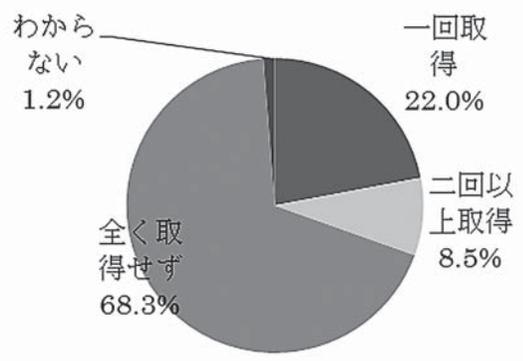
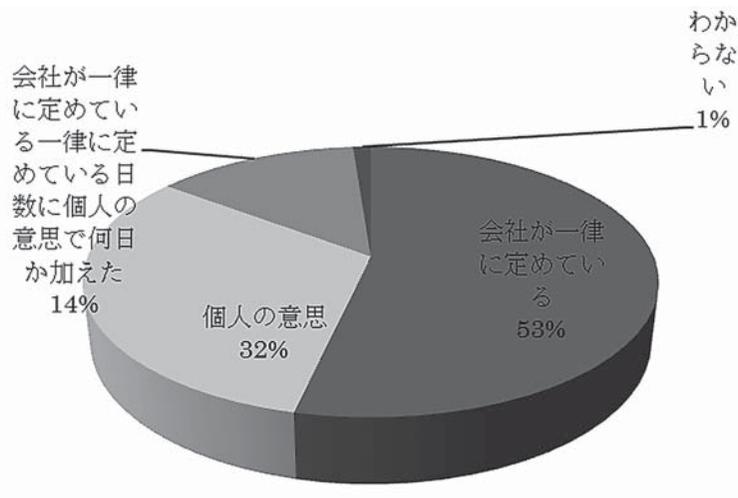


図4 連続休暇 (1週間以上) の取得方法 (N = 420)



4. 正社員の有給休暇及び連続休暇の取得の要因に関する実証分析

(1) 先行研究

これまで、我が国の有給休暇取得に影響する要因に関して分析した実証研究は、極めて少ない。しかしながら、二つの興味深い実証研究が存在する。一つは、雇用者が法的知識を持っていることや職場の風通しがいいことが有給休暇の取得を促進させ、有給休暇の満足度が高いことを示している研究である [高橋 (2008)]。今一つは、我が国では、有事の備えのために有給休暇が消化されており、連続休暇を義務づけるような制度がなければ、本来の有給休暇の意味をなさないことを指摘した研究である [小倉 (2006)]。

アメリカのデータを用いて、アメリカの有給休暇取得の個人属性や時間あたり賃金、職業などの影響を分析した研究もある [Altonji and Usui (2007)]。アメリカでは、有給休暇は男性よりも女性に、独身者よりも既婚者に、黒人よりも白人に多く取得され、また労働組合のメンバーや公務員、勤続年数の長い者に多く取得されていることなどが明らかにされている。

(2) 仮説

本稿では、経済理論や、今まで見てきた有給休暇の取得実態、既存研究などをもとに、有給休暇取得日数や1週間以上の連続休暇を取得するか否かに影響すると考えられる変数について以下のような①～⑭の仮説を立てる。¹¹⁾ 本来、法制度が十分に機能していれば、以下の変数は、有給休暇取得日数には影響しないはずである。まだ法制化されていない連続休暇の取得には影響があるかもしれない。これらの仮説が検証されれば、有給休暇の取得が、現実的にはどのような要因で決定づけられているか、並びに我が国で連続休暇を促進あるいは阻害する要因は何なのかを明らかにすることができる。

連続休暇の要因分析については、まずは有給休暇が取得できなければ、連続休暇の取得にはつながらないため、有給休暇取得日数に影響する変数と重なると考える。ただし、連続休暇として取得する場合には特有の事情が関係してくると考えられるので、それらの点を考慮し、仮説を組み立てる。

①賃金水準

雇用者の休暇、つまり、労働をしない時間の選択は賃金水準との関連性で決定されると考えられる。経済理論では、労働以外のすべての時間を余暇と言い、余暇か所得（賃金水準×労働時間）かを選択する理論を「所得・余暇モデル」と呼んでいる。

この理論では、賃金水準が上昇した場合、代替効果が所得効果を上回るなら、より労働時間を増やし、所得効果が代替効果を上回るならより余暇時間を増やす。したがって、理論上は、賃金水準の上昇の休暇取得日数に与える影響には、正、負の両方が考えられる。

ところが、休暇にも給与が支払われる有給休暇の場合には、余暇を選択することの機会費用は発生

しない。そこで、所得効果のみの影響となり、余暇が上級財と考えると、余暇を選択することになる。ところで、労働政策研究・研修機構の調査によると有給休暇を取得した場合の雇用者の過ごし方として、旅行、レジャーと回答するものが69.9%と最も多くなっている〔労働政策研究・研修機構（2011）〕。1週間以上の連続休暇を取得する場合には、旅行、レジャーなど余暇にかかるコストが高くなると思われる。余暇が上級財であると考え、賃金水準の高い者の方が、連続休暇を選択しやすい可能性がある。

また別の視点からはこのように考えることも可能である。年次有給休暇を取得したとしても、しなかったとしても雇用者の賃金水準は短期的には変化しない。そこで、年次有給休暇を取得する方が合理的だということになる。ただ、日本の雇用者が年次有給休暇を取得しないのは、長期的には、今期の有給休暇の取得が将来の賃金水準にネガティブな影響を及ぼすと考えているからかもしれない。そこで、現在、賃金水準が低い人ほど将来の賃金水準が高くなることを期待して、今期に有給休暇を取得しようとし、しない可能性がある。

ところで、雇用者の休暇の選択は、雇用主にも影響される。つまり、雇用主が雇用者に有給休暇を与えることをデメリットとするかメリットとするかが雇用者にも影響してくる。雇用主は、雇用者がよく働き、業績を上げ、利潤を高めることが重要であるからである。そこで、企業の属性やその企業での働き方も有給休暇の取得の要因として重要になってくる。以下②～⑨にそれらに関する仮説が挙げられている。

②日々の仕事量

企業においては、もちろん、雇用者がよく働くことが重要である。有給休暇は、雇用者が働いていないにもかかわらず、報酬を与えなければならない制度であるため、雇用主としては、有給休暇をなるべく与えたくないに違いない。そこで、本来は、雇用者に多くの仕事をさせ、有給休暇をなるべく取得させないことを望むに違いない。雇用者の日々の仕事量が多い場合、有給休暇の取得日数を短くする可能性がある。

一方、雇用者が権利としての有給休暇を多く取得すればするほど、与えられた仕事量を短期間でこなさなければならないため、一日あたりの仕事量が増加し、忙しくなる可能性がある。そこで、日々の仕事量と有給休暇は、相互関係にあり、日々の仕事量は内生変数として捉えられるのかもしれない。

しかし、我が国の場合において、常に有給休暇の取得日数がおしなべて少なく取得率も低い。これまで、有給休暇の取得日数の多さが個々の雇用者の仕事量に影響を与えてきたとは考えにくい。そこで、ここでは外生変数として扱う。

3節（2）では、付与された年次有給休暇を完全消化できない理由をアンケートから考察したが、完全消化できない最も大きな理由として、忙しい職場であることが挙げられていた。日々の仕事量が多

く、忙しい者は、有給休暇の取得日数が少なくなるという仮説は実態を説明した妥当な仮説だと考えられる。

連続休暇については、複雑である。有給休暇を取得させないようにしている企業では、雇用者は連続した長期休暇にするのが難しくなるため、連続休暇を取得しにくくなると考えられる。ただし、仕事量が日ごろから多い職場では、有給休暇を連続休暇として与え、雇用者をリフレッシュさせた方が雇用者の労働生産性が上がると判断する雇用主もいるかもしれない。日ごろの仕事量の多い職場はむしろ、連続休暇を作ることで、労働条件を向上させ、優秀な雇用者を引き付けたいと考える可能性もある。

③勤続年数

日本の場合、勤続年数とともに、年次有給休暇付与日数が増加する。そこで、勤続年数の長いものほど、有給休暇取得日数が多くなり、連続休暇も取得しやすくなるだろう。

一方で、勤続年数が長くなるほど、職場における知識を豊富に持つことになり、勤続年数の短い者にくらべ、有給休暇を取得しにくい場合もあるとも考えられる。特に、不在期間が長くなると、他の雇用者の生産性にも影響すると考えられるので、連続休暇は一層取得しにくい可能性がある。しかし、前に述べたアメリカにおける先行研究では、勤続年数の長いものが有給休暇をより多く取得している。このように、企業の貢献度の大きいものに対する報酬を与えることで、企業への定着率を高めようとしている可能性がある。我が国でも、勤続年数の長いものには、さらに定着率を高めることを目的に、連続休暇を付与している可能性がある。

④仕事の裁量度

雇用者側に仕事の裁量度が高い場合、雇用主の意思に関わらず、仕事の段取りや計画がつけやすく、有給休暇の取得が促進されると思われる。特に連続した有給休暇の取得に関する計画が立てやすくなるだろう。

⑤職場の人間関係

我が国の場合、個々人が雇用者の権利を主張しにくい企業風土がある。職場の人間関係が良好であれば、個人の権利の主張が通りやすく、理解されやすい。つまり職場の人間関係が良い場合には、有給休暇の取得が促進される可能性がある。特に長期の連続休暇を取るためには、コミュニケーションが円滑でなければ、仕事の引き継ぎ、割り振りなどを前もって進めておくことができない。連続休暇を取るためには職場の人間関係が重要になってくるとと思われる。

⑥職務

職場を統率するポジションの管理職の場合には、有給休暇が取りにくくなると思われる。連続休暇も取得しにくだろう。一方、仕事の裁量度が高いと思われる職務（専門職など）は、有給休暇が取りやすく、連続休暇も取得しやすいと思われる。

⑦労働組合

職場に労働組合があることによって、雇用者の権利を守ったり、拡大したりするチャンスが多くなるため、職場に労働組合があれば、有給休暇取得が促進されると思われる。

連続した有給休暇は個人主導の場合といわれる企業主導の計画的な付与があるが、企業が計画的に休暇を付与する場合には、労働組合との労使協定の締結が必要である。そこで、労働組合のある企業の方が、連続休暇取得が進んでいると思われる。

⑧業種

小売・卸売・飲食業やサービス業の場合、営業日や営業時間が関係し、有給休暇を自由に取ることが難しい可能性があり、取得日数も少なく、連続休暇の取得も難しいと思われる。また、競争が激しく、人件費をギリギリに抑え、少ない人員で業務をこなしているような業界においては、有給休暇が取得しにくいという現状があると思われる。卸売・小売・飲食業やサービス業にこのような状況が当てはまっている可能性がある。

⑨従業員規模

従業員の多い方が、有給休暇を取得したときの仕事の引き継ぎや代替要員の確保がしやすいと思われる、有給休暇は取得しやすいと思われる。特に連続した休暇が取得しやすくなると思われる。

⑩性別

我が国では、業務量、仕事の内容、家庭責任にもジェンダー差が存在している。男性の方に、基幹的仕事が割り振られ、業務量も多くなる傾向がある。そこで、ジェンダーによって、有給休暇の取得日数も変わってくる可能性がある。男性の方が女性よりも有給休暇の取得日数は少なくなると思われる。

さらに、雇用者が家族を構成している場合、有給休暇や連続休暇の取得が家族状況に左右されると考えられる。⑪～⑬の仮説は、家族状況に関連するものとなる。

⑪婚姻状況、家族構成

配偶者及び子どもがいる場合においては、家庭を重要視すると思われ、有給休暇取得日数は多くなると考えられる。子どもがいる場合には、子どもの学校の休みなどに合わせ、連続休暇として有給休暇を取得する場合が高まると考えられる。

⑫家族との同居状況

単身赴任や独身で一人暮らしをしている場合、家族との交流のために、細かく有給休暇を取得するよりも、まとまった連続休暇として取得する可能性がある。ただし、有給休暇の日数が多くなるかどうかについてはわからない。

⑬配偶者が正規雇用

配偶者も正規雇用の場合、フルタイムの共働き家庭となる。フルタイム以外の家計に比べ、フルタイムの家計は、勤務先企業からの稼得収入の依存度が低くなるため、片働き家庭よりも有給休暇の権利行使を主張しやすくなると考えられる。また、それぞれが家庭責任もシェアする場合も多く、家庭責任を負うために必要に迫られ、有給休暇を取得する場合もあると思われる。さらに、カップルの一方が連続休暇を取得する場合には、もう片方も取得するというように誘発される可能性もあるだろう。もちろん有給休暇は個人の権利であるが、我が国の場合には、配偶者の働き方にも左右されると思われる。

最後に、雇用者の嗜好の問題である。雇用者が所得よりも余暇を選好するのかが休暇取得にかかわってくる。これは、①～⑬の仮説に当てはまらない雇用者本人の余暇に対する価値や意識の部分でもあり、取り扱わないことも可能である。しかし、その部分を可視化することで、価値や意識形成に関連する社会や文化の在り方を議論することが可能になるので、変数として取り上げたい。

⑭余暇志向

余暇自体に目的があるような余暇選好の強い人の方が、有給休暇取得日数を多くしたり、連続休暇を取得したりすると思われる。

(3) 分析方法

分析は、「有給休暇取得日数」と「1週間以上の連続休暇の取得の有無」の二つに対して行う。どちらの分析においても分析の対象となる雇用者は、少なくとも2009年以前から同一企業に勤続している正社員とする。有給休暇取得日数や1週間以上の連続休暇の取得状況については、前年度(2009年度)実績を聞いているからである。表2に分析に用いられる被説明変数、説明変数、それらの記述統計量が示されている。

まず、年次有給休暇付与日数の平均値を確認しておこう。年次有給休暇付与日数の平均値は、およそ15日程度となっている。回答者は1年以上同一企業に勤務している者であるから、最低年次有給休暇付与日数は10日でなければならない。また、回答者の同一企業での勤続年数の平均値はおよそ11年と長期間であり、労働基準法39条に照らすと20日程度でなければならないと考えられる。これらからおよそ15日というのは、若干低い平均値ではないかと考えられる。年次有給休暇付与日数が労働基準法の定める日数よりも少ない企業がある可能性がある。

次に、説明変数について確認しておこう。二つの分析において同じ説明変数が用いられる。説明変数は、前節で説明した仮説に関連する変数とそれ以外のコントロール変数から成っている。まず、仮説に関連する説明変数は、回答者の、「年収」、「労働時間」、「勤続年数」、「仕事の裁量度」、「職場の人

間関係」、「勤務先の労働組合の有無」、「職務」、「勤務先の業種」、「勤務先の従業員規模」、「性別」、「婚姻状況」、「子どもの有無」、「家族との同居状況」、「配偶者が正規雇用」、「余暇志向」となり、内容の詳細は表2に示されている。

仮説①の「賃金水準」に関しては、アンケートから、正確な賃金水準のデータを取ることができないため、先行研究である小倉（2006）と同様に、年収を代理変数とし、所得効果が正であるかどうかを検証する。仮説②の「日々の仕事量」に関しては、アンケートから得られる最も近いものとして、1週間の平均実労働時間を代理変数とする。日々の仕事量が多く、忙しい雇用者の労働時間が長くなると考えられるからである。

コントロール変数は、回答者の年齢や学歴、付与された年次有給休暇日数及び保有している有給休暇日数である。回答者の世代（年齢）や文化圏（学歴）、またそもそもの年次有給休暇の付与日数、保有日数はコントロールしておかなければならないためである。

最後に被説明変数を見てこう。有給休暇取得日数に影響を及ぼす要因分析については、前年度（2009年度）の有給休暇取得日数が被説明変数となる。有給休暇取得日数は、0以上の連続変数ということになるため、トービットモデル（Tobit Model）を用いて分析することになる。¹²⁾ また1週間以上の連続休暇取得に影響を及ぼす要因分析については、前年度（2009年度）に1週間以上の連続休暇を1回以上取得した=1、1週間以上の連続休暇を取得していない=0とするダミー変数が被説明変数となる。そこで、プロビットモデル（Probit Model）を用いて分析することになる。

ここで、それぞれの説明変数の相関係数を事前に見たところ、0.8を超える相関係数のものが見られず、強い多重共線性の問題は、回避されていると考えられる。

(4) 分析結果

それぞれの分析結果は表3にまとめられている。有意な変数を中心に見ていこう。

まず、賃金水準を示す年収である。仮説とは異なり、有給休暇取得日数には、影響を及ぼしていないが、連続休暇の取得に関して影響がある点は仮説通りである。連続休暇の取得に関しては、その過ごし方と関連している可能性がある。1週間以上の連続休暇の取得をし、旅行やレジャーを楽しむには、それに見合った賃金水準でなければ取得できないと考えている可能性がある。そこで賃金水準の高いものの方が連続休暇を取得するという結果が出たものと思われる。

第二に、仕事量の代替変数である労働時間である。連続休暇の取得には影響を及ぼしていないが、有給休暇の取得日数に負の影響がある点は仮説通りである。日々の仕事量が多く、忙しい職場であると、有給休暇の取得は促進されない。

第三に、職場の人間関係である。仮説とは異なり、有給休暇所得日数には、影響を及ぼしていないが、連続休暇の取得に関して影響がある点は仮説通りである。長期の連続休暇を取る場合には、職場

表2 有給休暇の取得日数、連続休暇の取得の要因に関する実証分析で用いられる変数に関する記述統計量

被説明変数	変数の説明	Tobitモデルで使用される 記述統計量 (N=1235)		Probitモデルで使用される 記述統計量 (N=1219)	
		平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
年次有給休暇取得日数	前年度(2009年度)の有給休暇取得日数(日)、実数値	8,4923	7,43261		
連続休暇取得	前年度に1週間以上の連続休暇取得した=1、していない=0のダミー変数			,3322	,47121
説明変数	変数の説明	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
年収	回答者の年収(単位:百万円)の12のカテゴリーの中央値	465,0696	214,27909	465,8827	214,72902
労働時間	回答者の週平均労働時間(時間)における9のカテゴリーの中央値(実数値)	44,2713	7,80221	44,3314	7,77705
勤続年数	回答者の勤続年数(年)における9のカテゴリーの中央値(実数値)	11,2490	7,12559	11,2719	7,11053
仕事の裁量度	回答者の仕事内容において「一定の責任・裁量を与られている」に対して1、あてはまらない～5、あてはまるまで評価する順序尺度	3,3069	1,04389	3,3101	1,04449
職場の人間関係の評価	回答者の勤務先「職場の人間関係がよい」に対して1、あてはまらない～5、あてはまるまで評価する順序尺度	3,0615	1,07322	3,0648	1,07360
職務	回答者の勤務先での職務				
—管理職	管理職=1、その他=0とするダミー変数	,1158	,32010	,1157	,31996
—専門・技術職	専門・技術職=1、その他=0とするダミー変数	,2518	,43424	,2527	,43472
労働組合の有無	回答者の勤務先に労働組合あり=1、なし=0とするダミー変数	,3360	,47254	,3347	,47208
業種	回答者の勤務先の業種				
—その他	比較基準	,0737	,26136	,0738	,26160
—建設業	建設業=1、その他=0とするダミー変数	,0931	,29071	,0927	,29013
—製造業	製造業=1、その他=0とするダミー変数	,2996	,45827	,3002	,45855
—電気・ガス・水道業	電気・ガス・水道業=1、その他=0とするダミー変数	,0146	,11989	,0148	,12067
—運輸・通信業	運輸・通信業=1、その他=0とするダミー変数	,0656	,24766	,0648	,24629
—小売・卸売・飲食	小売・卸売・飲食=1、その他=0とするダミー変数	,1134	,31716	,1148	,31897
—金融・保険	金融・保険=1、その他=0とするダミー変数	,0583	,23440	,0574	,23275
—不動産	不動産=1、その他=0とするダミー変数	,0194	,13810	,0197	,13898
—サービス業	サービス業=1、その他=0とするダミー変数	,2623	,44009	,2617	,43974
従業員規模	回答者の勤務先企業の従業員規模				
—300人未満	比較基準	,5984	,49042	,5980	,49050
—300人以上1000人未満	従業員規模300人以上1000人未満の企業=1、その他=0とするダミー変数	,1482	,35542	,1485	,35572
—1000人以上	従業員規模1000人以上の企業=1、その他=0とするダミー変数	,2534	,43516	,2535	,43519
性別	回答者の性別が男性=1、女性=0とするダミー変数	,5004	,50020	,4996	,50021
婚姻状況(既婚・未婚)	回答者に配偶者あり=1、配偶者なし=0とするダミー変数	,5206	,49978	,5185	,49986
子どもの有無	回答者に子どもあり=1、子どもなし=0とするダミー変数	,4178	,49340	,4176	,49336
家族との同居状況	回答者が一人暮らし=1、家族と同居=0とするダミー変数	,2000	,40016	,2010	,40090
配偶者が正規雇用(フルタイム共働き家庭)	回答者の配偶者が正規雇用=1、配偶者が正規雇用ではない=0とするダミー変数	,2640	,44096	,2642	,44106
余暇志向	回答者の余暇志向:1.仕事に生きがい求めて全力を傾ける 2.余暇時には楽しむが、仕事に力を注ぐ 3.仕事にも余暇にも同じくらい力を注ぐ 4.仕事はさっさと片付けてできるだけ余暇を楽しむ 5.仕事よりも余暇の中に生きがいを求める とする順序尺度	3,3012	,97536	3,2961	,97172
年齢	回答者の年齢(歳)、実数値	38,0421	6,36134	38,0566	6,34743
学歴	回答者の学歴				
—中・高卒	比較基準	,2348	,42406	,2363	,42496
—短大・専門学校卒	短大・専門学校卒=1、その他=0とするダミー変数	,2559	,43653	,2551	,43611
—大学・大学院卒	大学・大学院卒=1、その他=0とするダミー変数	,5093	,50012	,5086	,50013
年次有給休暇付与日数	回答者の前年度(2009年度)の有給休暇付与日数(日)、実数値	15,9789	5,11294	16,0172	5,10840
有給休暇保有日数	回答者の繰り越し分を合わせた有給休暇保有日数(日)、実数値	26,7506	11,73019	26,8368	11,72525

表3 有給休暇取得日数、連続休暇取得の要因に関する実証分析

	年次有給休暇取得日数 (Tobitモデル)			連続休暇取得(Probitモデル)		
	限界効果	t値		限界効果	t値	
定数	-1,462	-0,654		-0,696	-4,014	***
年収	0,002	1,251		0,000	2,722	***
労働時間	-0,095	-3,768	***	-0,001	-0,735	
勤続年数	-0,168	-0,469		0,000	-0,082	
仕事の裁量度	-0,158	0,796		0,003	0,179	
職場の人間関係の評価	0,03	1,161		0,039	2,783	***
職務						
管理職(管理職=1、その他=0)	-1,181	-1,673	*	-0,014	-0,261	
専門・技術職(専門・技術職=1、その他=0)	0,839	1,773	*	0,115	3,05	***
労働組合(あり=1なし=0)	0,959	1,998	*	0,008	0,213	
業種						
その他	ref	ref		ref	ref	
建設業	-0,928	-1,026		0,071	0,974	
製造業	0,4	0,053		0,021	0,355	
電気・ガス・水道業	0,38	0,225		-0,131	-1,193	
運輸・通信業	0,277	0,278		0,013	0,169	
小売・卸売・飲食	-2,535	-2,865	***	-0,107	-1,813	*
金融・保険	0,457	0,444		0,140	1,637	
不動産	0,636	0,428		-0,119	-1,227	
サービス業	0,014	0,018		-0,038	-0,673	
従業員規模						
300人未満	ref	ref		ref		
300人以上1000人未満	1,352	2,401	**	0,030	0,678	
1000人以上	3,005	5,454	***	0,160	3,594	***
性別(男性=1、女性=0)	-1,482	-3,129	***	-0,324	-0,893	
婚姻状況(既婚=1、未婚=0)	-0,807	-1,315		0,020	0,44	
子ども(あり=1、なし=0)	0,28	0,568		-0,024	-0,644	
家族同居状況(一人暮らし=1、家族と同居=0)	0,378	0,697		-0,004	-0,098	
配偶者・正規雇用(正規雇用=1、その他=0)	1,021	1,958	*	0,082	1,988	*
余暇志向	0,563	2,861	***	0,027	1,76	*
年齢	0,018	0,536		0,001	0,268	
学歴						
中・高卒	ref	ref		ref	ref	
短大・専門学校卒	0,382	0,708		0,072	1,625	
大学・大学院卒	0,595	1,169		0,132	3,365	***
年次有給休暇付与日数	0,613	10,309	***	0,106	2,286	**
有給休暇保有日数	-0,071	-2,812	***	-0,004	-1,875	*
シグマ		7,210	***		-	
サンプル数		1235			1219	
対数尤度		-3744,39			-695,461	

注) refは比較基準を示している。*は有意水準10%、**は5%、***は1%を示している。

他の人達に迷惑がかかると考え、気兼ねすることもあるのだろう。日本では、周囲に気を遣い、長期の連続休暇は避けている可能性がある。職場の人間関係の良い方が連続休暇を取得しやすいという結果になっている。

第四に、職務である。管理職の場合に有給休暇取得日数が少なくなっている。一方で、専門・技術職に有給休暇取得日数が多くなっているとともに、連続休暇の取得の可能性も高くなっている。仮説通りである。仕事の裁量度については、仮説とは異なり、有給休暇取得日数においても、連続休暇の取得に関しても影響があるとの結果が出なかったが、専門・技術職のような、雇用主の意思に影響されない仕事の裁量度の高い職務については、有給休暇を取得しやすく、また連続休暇も取りやすいということが言えるだろう。

第五に、労働組合である。仮説通り、企業内に労働組合がある方が、有給休暇の取得日数が多いという結果であるが、仮説とは異なり、連続休暇の取得に関しては影響していないという結果になった。有給休暇の計画付与の場合には、労使協定が結ばれなければならないが、それが必ずしも、長期の連続休暇には結びついていない可能性がある。また長期の連続休暇導入に関して、労働組合が積極的でないことも考えられる。

第六に、業種である。仮説通り、卸売・小売り・飲食業が他の業種に比べ有給休暇取得日数が少ないことが明らかとされた。

第七に、仮説通り、従業員規模である。300人未満の中小企業よりもそれ以上の規模の企業に有給休暇取得日数が多くなっている。また1,000人以上の大企業に1000人未満の企業よりも連続休暇が取得しやすくなっている。人員に余裕のある企業ほど有給休暇が取りやすく、特にそれが連続休暇について言える。

第八に、男性は女性よりも取得日数が少なくなる。やはり仮説通り、有給休暇取得日数にはジェンダー差があることが確かめられた。

第九に、家族状況である。夫婦正規雇用の共働きの場合、有給休暇取得日数は多くなる。また連続休暇の取得に関してもそれが言える。仮説の通りである。有給休暇の取得や連続休暇の取得が配偶者の働き方に影響を受けていることが検証されたが、配偶者がいること、子どもがいること自体はそれらに影響を与えていない。仮説とは異なる結果となった。つまり、家族ができれば、家族のために、有給休暇取得や連続休暇取得を取ろうとする行動は見えないということである。

第十に、余暇志向である。余暇志向である場合には、有給休暇取得日数は多くなり、連続休暇取得の可能性も高まる。余暇に価値をおいている場合には、積極的に有給休暇を取得し、連続休暇も取得するということになる。仮説通りである。個人の余暇志向の変数に関連して、連続休暇の取得に関する学歴の影響について述べておきたい。大学・大学院卒が他の学歴に比べ、連続休暇を取得する可能性が高いという結果になっている。他の学歴よりも、雇用者の権利の知識について詳しく、また、余

暇の楽しみ方についても、他の学歴のものよりも豊富な経験や知識があることが影響し、連続休暇を取得すると言えるのかもしれない。

最後に、年次有給休暇の付与日数が多い方が、有給休暇取得日数が多いという当然の結果が出た。また、現在の有給休暇保有日数が多い場合には、一年前に取得できなかった有給休暇の日数が多かったことを意味するが、今年度の有給休暇取得日数も少ないという結果が出た。有給休暇取得ができない人は、それが常態化しているということの意味しており、昨年度取得できなかった分をカバーして今年度多く有給休暇を取得ということはないようである。

また、年次有給休暇の付与日数が多いほど、連続休暇の取得を促進する方向にあると思われる。保有日数が多いことも、連続休暇を取得する方向にはいかない。保有日数が多いものが、連続休暇取得によって昨年度取得できなかった部分を取り返そうとする行動はしていないことが示されている。つまり保有日数の多い人達は、有給休暇の権利を放棄するしかないことが推察される。

5. おわりに

分析の結果、すべての仮説が検証されたわけではないが、いくつかの仮説が検証され、有給休暇や連続休暇取得を阻む要因、促進する要因が浮き彫りとなった。雇用者個人の属性や家族状況、雇用者の勤務する企業の属性が大きく影響していることが考察された。

具体的には、有給休暇の取得日数を増加させる個人の属性や家族状況及び企業の属性は、「女性であること」、「配偶者が正規雇用であること」、「余暇志向であること」、「小売・卸売・飲食以外の業種であること」、「300人以上の大企業勤務者であること」、「管理職以外であること」、「専門・技術職であること」、「勤続年数が長いこと」、「労働組合のある企業であること」、「仕事量が少ない（労働時間が短いこと）」、「年次有給休暇付与日数が多いが、保有日数は少ないこと」である。

連続休暇の取得を促進させる個人の属性や家族状況及び企業の属性は、「配偶者が正規雇用であること」、「余暇志向であること」、「大学卒以上であること」、「小売・卸売・飲食以外の業種であること」、「1000人以上の大企業勤務者であること」、「専門・技術職であること」、「賃金水準（年収）が高いこと」、「職場の人間関係が良いこと」、「年次有給休暇の付与日数が多いが保有日数は少ないこと」である。連続休暇の取得は、見てきたように、企業の計画年休制度によって取得が可能となっている場合が多いことから、大企業に勤務する優遇された立場にいる雇用者が取得している可能性が示されている。

分析結果から、まずは、なぜ、法制度で、一律に有給休暇日数を定めなければならないのかという疑問が出てくると思われる。例えば、分析結果から、業種によって有意な差が見られたが、業種によって必要な有給休暇日数というのは異なっていると考えることも可能である。このように有給休暇や連続休暇の取得に多様な要因が関わっているときに、一律に規制すれば、経済効率性を阻害してしまう

のではないかという議論である。一般的には労働市場が完全競争市場であれば、政府の規制が経済効率性を阻害すると考えられるからである。

しかし、それに対して、いくつかの反論が可能である。第一に、労働市場が完全競争市場ではないと考えられるため、有給休暇日数が過小に決まっている可能性が指摘できる。我が国では、正規雇用者に対しては解雇が自由にできない。そこで生じる生産変動に対し、人員調整ではなく、総労働時間で調整する傾向がある。また、解雇できない正規雇用者の採用は少なくなる傾向がある。その結果、正規雇用者一人当たりの労働時間が過剰になり、結果として正規雇用者の有給休暇日数が、解雇規制のない世界と比べると、少なくなりやすくなる。

第二に、仕事をチームで行うことの多い我が国では、一人の雇用者が有給休暇を取得することによって、他の雇用者の生産性を著しく低下させてしまう可能性があり、有給休暇が取得されない可能性がある。このような外部性の存在により、本来の労働時間よりも過剰な労働時間が選択され、やはり有給休暇が取得されない可能性がある。

ここに、少なくとも、有給休暇の取得が一律に制度化される根拠があり、ILO 条約にも定められている通りである。そして、制度化された以上はそれが守られなければならないと考えられる。このとき、我が国の年次有給休暇日数の水準はILOの国際基準よりも低いため、現行法の取得日数が特に低い水準だとは思えない。この水準を少なくとも守るべきであろう。また、有給休暇の本来の目的が雇用者をリフレッシュさせ、生産性を上昇させるものであるから、連続休暇であることが望ましいのではないだろうか。

さらに、別の観点からの指摘も可能である。急速に進展する少子高齢化の中で、労働力不足が懸念されている。労働力不足を解決するために、様々な立場の雇用者が働くことができるように、有給休暇の取得を促進し、誰もが働きやすい環境を実現することが重要となる。しかし、誰もが働きやすい環境の実現を民間のみに任せるのであれば、その急速な少子高齢化に十分対応していけない可能性がある。そこで、制度の後押しが不可欠になるのである。

それでは、有給休暇日数が今よりも取得され、さらにそれが連続休暇として取得されるようになるためには、どのような政策的示唆が可能なのかを考えてみたい。その際、議論が二つに大別されなければならない。雇用環境や個人の意識改善に関する議論と現行の労働基準法の改善に関する議論である。まず、雇用環境や個人の意識改善に関しては、四つの重要な政策が示唆できると考えられる。

第一点目は、雇用者の有給休暇を考慮した労務管理の必要性である。現在は、雇用者一人一人の休暇が経営側に十分考慮されている状況ではなさそうである。一人一人の日々の仕事量が多く、そのため、雇用者も有給休暇を取得できない状況にあると考えられる。雇用主側が雇用者一人一人の有給休暇が完全に消化されることを考慮し、仕事量の適性化を図っていかなければならないのではないだろうか。そのためには、雇用主が、雇用者の休暇日数や休暇計画などを常に把握し、仕事量の調整をし

ていく姿勢が必要であると思われる。有給休暇を取得しやすい雰囲気にもつながっていくだろう。

連続休暇が義務づけられている欧州では、雇用主が事前に休暇計画を立て、調整することが当然のこととなっている。我が国においても、有給休暇が取得できる仕事量の適性化のために、雇用主の休暇に関する把握と調整・管理作業が必要となるのではないだろうか。

第二点目は、代替要員の問題である。中小企業や卸売・小売・飲食業あるいは、コストパフォーマンスの厳しい業界において、従業員の増員をすることはたやすくはない。しかし、代替要員を増やすことが、雇用者に有給休暇や特に長期の連続休暇を取りやすくする最も良い方法であることは間違いない。代替要員確保の事例として、労働組合や行政のバックアップのもと、雇用対策と連携している欧州の例が参考になるのではないだろうか。個々の企業のみで、代替要員の問題を解決するには、限界があるからである。長期の有給休暇が存在する北欧諸国では、長期有給休暇の代替要員として、失業者を雇用する制度を取り入れている [前田 (2005)]。フランスでは、長期有給休暇の代替要員として、労働市場への参入が困難とされる若者の職業研修生を利用する。日本でも雇用対策 (若年、女性、高齢者) と結合させ、企業と行政や労働組合がタイアップし、代替要員の問題を考えてもよいのではないだろうか。

第三点目は、ジェンダー問題である。男女の仕事の偏りをなくし、男女がともに正規雇用者として働くことが可能な社会となれば、男女どちらとも、有給休暇を雇用者の権利として、主張しやすくなるだろう。

第四点目は、余暇意識の醸成と余暇のコストについてである。現在、長期のヴァカンスを楽しむフランスにおいても、2週間の有給休暇が導入された1936年当時、雇用者達はどのように時間を過ごしてよいかわからなかったらしい。雇用者達が様々な余暇の機会を持つことができるように、政府主導で旅行、文化、スポーツの普及に努めたのである。具体的には、運賃や演劇、美術館のチケットの割引制度やスポーツ施設の増設などである [渡辺 (2008)]。日本でも、例えば過疎化の進む地方自治体などが、民間とタイアップし、連続休暇を地方で過ごすことのできるような安価な旅行プラン等を積極的に提案すればよいのではないだろうか。雇用者が進んで余暇を楽しむような価値意識を醸成するとともに、余暇のコストを低め、余暇需要を高めていくことも大切だと考えられる。もともと、日本人の勤労観として働くことが、イエ社会の原理とも結びつき、家や社会のために行う美德として考えられてきた [水町 (2009)]。余暇の重要性について、十分意識してこなかったのである。

次に労働基準法そのものが持つ問題点と改善点についてである。

我が国の場合、使用されなかった有給休暇は次年度に繰り越すことができるが、保有している有給休暇が積極的に使用されていない可能性が示された。有給休暇を翌年に繰り越すことができるために、かえって有給休暇の年度内の使用が促進されていないという状況が確認されたのである。有給休暇は年度内に消化しなければ消滅してしまうか、使用しなかった有給休暇を貯蓄し、数年ごとの長期休暇

のみに使用できる制度を設ける方が、取得日数が増え、連続休暇が取りやすくなると思われる。有給休暇の2年という時効に関して、再考すべき余地があると思われる。

本稿には残された課題もある。本稿で使用したデータは、雇用者側に焦点を当てたものであり、雇用主側ではない。雇用者の立場から雇用主の状況を見たものである。しかし、本来は、雇用主側のどのような問題が、雇用者の有給休暇や連続休暇の取得状況に影響するのかを直接的に考察する必要性がある。

また、本稿では、使用したアンケート調査自体に、有給休暇がどういった目的で使用されているか、家族や本人の健康状況はどうか、有給休暇以外にどのような休暇取得が可能であるのかなどを問うていなかった。そこで、有給休暇が病気休暇や看護休暇の代替として使用されているとする我が国の大きな問題点には触れることができなかった。今後さらに詳しい調査が必要であると思われる。

注

- 1) 3労働週とは、就業が週5日制ならば15日、6日制ならば18日である。2労働週とは就業が週5日制ならば10日、6日制ならば12日となる。
- 2) 小倉(2009)は事実上、日本の長期連続休暇を実現するための制度的措置ではないかとしている。
- 3) 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2012」及び平成23年労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」を参照のこと。
- 4) 労働政策研究・研修機構(2005)を参照のこと。
- 5) 2010年6月29日行われた仕事と生活の調和推進官民トップ会議によって、2007年に策定された「ワーク・ライフ・バランス憲章」の今後の新たな視点や取り組みが定められた。
- 6) アンケート調査の詳細については、藤野(2010)に詳しい。
- 7) Web調査によるため、無効票は存在しない。
- 8) 小倉(2004)と同じ定義である。
- 9) 今まで、有給休暇は原則1日単位、労働者の請求により半日単位が可能であった。2009年の改正労働基準法では、労使協定を締結すれば、5日を限度として、時間単位で取得することも可能となった。
- 10) 労働基準法115条において、労働基準法に記載されている事柄の時効が2年であるためである。
- 11) ただし、本稿で用いるアンケート調査には、雇用者の健康状態などを知る項目がない。そのため、病気休暇として有給休暇を取得しているかどうかについての検証が残念ながらできない。
- 12) 労働基準法の規定日数から言えば、最小値は10日となるが、遵守されていないケースもあると思われる。有給休暇の取得日数は原則0日よりも大きな数値となる。

参考文献

- 小倉一哉(2004)「なぜ日本人は年休を取らないのか」『日本労働研究雑誌』No.525, pp.62-65
- 小倉一哉(2006)「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」『季刊家計経済研究』, No.71, pp.36-44

- 小倉一哉 (2009) 「なぜ年次有給休暇の計画的付与があるのか」『日本労働研究雑誌』No.585, pp.6-9
- 高橋康二 (2008) 「年次有給休暇に関する法知識の所在と機能」『大原社会問題研究所』, N0.597, pp.50-66
- 藤野敦子 (2010) 『フランスにおける仕事と家庭生活に関する調査報告書－日本との比較の観点から』財団法人：兵庫勤労福祉センター
- 前田信彦 (2005) 「欧州における長期休暇制度－ワーク・ライフ・バランス政策の試み－」『日本労働研究雑誌』, No.540, pp.47-54
- 水町勇一郎 (2009) 「労働信仰の魔法とそれを解く法 希望の意義と危険性」東大社研・玄田勇史・宇野重視編『希望学 [1] 希望を語る 社会科学の新たな地平へ』東京大学出版会, pp.192-214
- 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, 労働政策研究・研修機構
- 労働政策研究・研修機構 (2005) 「諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究」労働政策研究報告書 No.36, 労働政策研究・研修機構
- 渡辺和行 「ヴァカンスの誕生」谷川稔・渡辺和行編『近代フランスの歴史－国民国家形成の彼方に－』ミネルヴァ書房 p.203
- Altonji, J. G, Usui (2007) 'Work Hours, Wages, and Vacation Leave', *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 60, No. 3, pp.408-428

An Empirical Analysis of the Factors that Regulate the Taking of Paid Holidays and Continuous Holidays on Japanese Regular Workers

Atsuko FUJINO

Abstract

ILO Convention No. 132 provides that annual paid holidays shall in no case be less than three working weeks including at least two uninterrupted working weeks. However, the Japanese Labor Standards Law, Article.39, provides that annual paid holidays shall not be less than 10 days and it may be interrupted. The provision does not meet the ILO conventions which are considered international labor standards. Moreover, in Japan, the number of days of annual paid holidays granted on average was 17.8 days in 2010, while percentage of days taken was slightly 48.1%. Why are employees unable to take paid holidays? What are the problems regarding annual paid holidays and continuous holidays?

In this paper, we analyze the factors that affect the taking annual paid holidays and continuous holidays, using micro-data obtained from our online survey on work and annual paid holidays for regular workers aged 20-49 conducted in 2010. Then, we discuss the policy implications of our results obtained from the empirical analysis.

The results of factorial analysis show that taking annual paid holidays and continuous holidays, it strongly depends on employees' personal, familial and professional attributes. The regular employees who work for a large company with more than 1000 workers, whose type of work is researcher or engineer, or whose spouse is a regular worker, are tend to take more paid holidays and more easily continuous paid holidays. The longer working hours are, the fewer days of annual paid holidays are taken. When workplace has a better human relationship, or annual income is relatively high, the continuous holidays are more easily taken.

Regarding the policy implications, the following may be considered: (1) the workforce management under the assumption that all employees will take all paid holidays, (2) The way of hiring substitutes combined with the employment policy, (3) the development of gender equality (4) to enhance understanding of the effectiveness of leisure, (5) the reconsideration of the statutory validity of two years on annual paid holidays newly granted.

Keywords : Annual paid holidays, Continuous holidays, ILO Convention No.132, Labor standards law, Empirical analysis