

基礎研 レター

なぜ日本人は有給休暇を取らないのか？「長時間労働＝勤勉」、「長時間労働＝当たり前」という旧時代の意識や風土にメスを！

生活研究部 准主任研究員 金 明中
(03)3512-1825 kim@nli-research.co.jp

1—はじめに

今年から8月11日（山の日）が祝日に指定されたことにより、日本の年間祝日数は既存の15日から16日に増えることになった。ちょうど50年前の1966年の祝日の数（11日）と比べると、50%も増加した数値である。フランスが11日、アメリカが10日、ドイツ、オーストラリア、スイスが9日、オランダ、イギリス、カナダが8日であることを勘案すると、日本の祝日の数は先進国の中では多いことが分かる。このように祝日の数が多いにも関わらず日本人の年間休日数は他の国と比べて決して多くない。その最も大きな理由は有給休暇の付与日数や取得率が他の国と比べて相対的に少ないことである。

2—労働法上の休日

日本の労働基準法35条1項では、「使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない」と規定している。また、労働法では1日8時間、1週間に40時間を法定労働時間として定めている。違反時には6か月以下の懲役、あるいは30万円以下の罰金が課される。但し、労働基準法第36条（一般的にサブロク協定と呼ばれている）では「労使協定をし、行政官庁に届け出た場合においては、その協定に定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。」と労働基準監督署長に届け出た場合は、その協定内の範囲内で残業や休日労働を可能にしている。さらに、時間外労働時間の限度時間は「月45時間」等に制限されているものの、「臨時的に、限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合には、従来の限度時間を超える一定の時間を延長時間とすることができる。」という「特別条項」を付けて協定を締結することも可能であり、この場合は時間外労働時間の上限がなく、無制限に残業をさせることもできる。このような法律の抜け道（？）が労働者の過重労働や過労死に繋がっている恐れがある。実際、業務における強い心理的負荷による精神障害を発病したとする労災請求件数は、1999年度の155件から2015年度には1,515件まで増加している。

労働者が法定労働時間、つまり1日8時間、1週間に40時間だけを働く場合は、「完全週休2日制」が適用されていると言えるだろう。しかしながら労働法では「完全週休2日制」を強要しておらず、企業

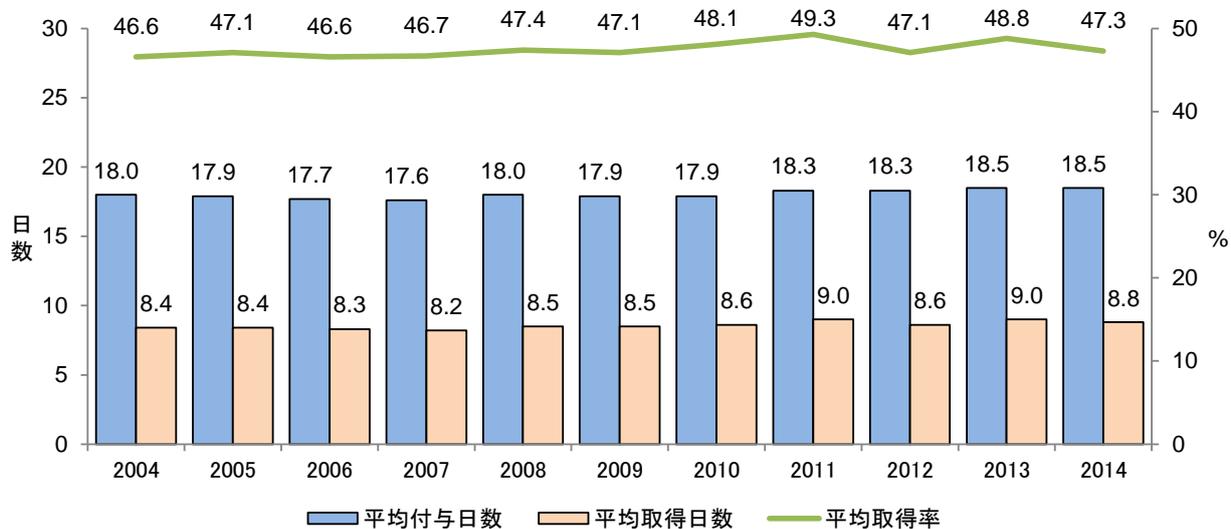
によっては「週休2日制」を適用するケースも少なくない。「完全週休2日制」と「週休2日制」は何が違うだろうか。「完全週休2日制」は、1年を通して毎週2日の休みがあることを意味する。一方、「週休2日制」は1年を通して、月に1回以上2日の休みがある週があり、他の週は1日以上休みがあることを表す。厚生労働省の調査結果¹によると2015年現在「完全週休2日制」を実施している企業の割合は50.7%で、「完全週休2日制」を実施している企業が少しずつ増えているもののまだ完全に定着しているとは言えないのが現在の日本の状況であるだろう。

3—低い有給休暇の取得率

「完全週休2日制」が適用される労働者の場合、祝日を含めて年間約120日が休める。さらに、有給休暇(10日~20日)を加えると、最大約140日も休むことができる。しかしながら、既に言及したように「完全週休2日制」が適用される企業は約半分ぐらいなので、すべての労働者が年間140日を休めることではない。さらに、有給休暇の取得率が低く、多くの労働者が長時間労働にあえいでいるのが日本の現状である。

労働基準法第39条では、「使用者は、採用の日から6か月間継続して勤務し、かつ全労働日の8割以上出勤した労働者に対しては、少なくとも10日の年次有給休暇を与えなければならない」と年次有給休暇の付与を義務化している。この法律に基づいて、日本政府は有給休暇の取得を奨励しているものの、2014年の有給休暇の取得率は47.3%で、2004年の46.6%に比べて大きく改善されていない。

図表1 有給休暇の平均取得率等の推移



注)長期的な推移を見るために複合サービス事業を含めていないデータを使用

資料) 厚生労働省「就労条件総合調査:結果の概要」各年度

このように日本の労働者の有給休暇の平均取得率が改善されていない理由としては、過去に比べて祝日の数が増えたことや「完全週休2日制」が少しずつ普及されることにより、全体的な休日数が増え

¹ 厚生労働省 (2015) 「平成 27 年就労条件総合調査結果の概況」

たことも一つの原因として考えられるものの、根本的には職場や同僚に迷惑をかけることを意識したり、上司が休まないのので有給休暇を取らないケースが多い。また、人事評価への影響を懸念して有給休暇を取らないケースもあるだろう。実際に厚生労働省が2014年に実施した有給休暇の取得に関する調査²によると、回答者の68.3%³が有給休暇の取得に対して「ためらいを感じる」と答えている。また、ためらいを感じる理由（複数回答）に対しては、「みんなに迷惑がかかると感じるから」（74.2%）、「職場の雰囲気取得しづらいから」（30.7%）、「上司がいい顔をしないから」（15.3%）、「昇格や査定に影響があるから」（9.9%）と回答した回答者が多く、まだ日本の企業では有給休暇を自由に取れる仕組みや雰囲気が整っていないことがうかがえる。

4—おわりに

政府が祝日を増やしている理由の一つは日本人の働き方、つまり長時間労働を改善するためと思われる。つまり、労働者がなかなか有給休暇を取れない日本的な状況を考慮して祝日を増やし、労働者の休む時間を一律的に増やそうとしたものと考えられる。

日本人の年間総労働時間は1994年の1,910時間から2013年には1,746時間まで減少した。しかしながら、このように年間総労働時間が減少したのは労働者の労働時間が減少したことよりは、相対的に労働時間が短い非正規労働者が増加したことが主因である。実際にパートタイム労働者を除いた一般労働者⁴の2013年における年間総労働時間は2,018時間で1994年の2,036時間と大きく変わっていない⁵。このような長時間労働は過酷労働や過労死に繋がる恐れが高いものの、まだ日本の長時間労働が当然であるという意識が根強く残っており、暗黙的に長時間労働が強いられている企業も多い。先日、過労死として認定された広告会社の新入社員の自殺事件はその不幸な例であるだろう。さらに、長時間労働による弊害は安倍政権の受け入れ拡大の方針を受けて急増している外国人技能実習生の間でも発生している。厚生労働省の最近（2016年8月）の調査によると、外国人技能実習生を受け入れた事業所5,173カ所のうち、昨年に違法な時間外労働などの法令違反があった事業所は、7割に当たる3,695カ所で過去最多になった。

厚生労働省が2013年に実施した調査⁶によると、初めて就職した会社の最も大きな離職理由として「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」（22.2%）が挙げられた。少子高齢化の進展により将来の労働力不足が懸念される中で、長時間労働が理由で若者や外国人労働者が日本企業を回避することになると、日本企業のみならず、日本の成長戦略にもマイナスの影響を与えることは避けられないだろう。

日本政府は有給休暇の取得を奨励するために、年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残り日数については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる「年次有給休暇

² 厚生労働省（2014）「労働時間等の設定の改善を通じた「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」。

³ 「ためらいを感じる」（24.8%）と「ややためらいを感じる」（43.5%）の合計。

⁴ 短時間労働者以外の労働者。

⁵ 厚生労働省「毎月勤労統計調査」。

⁶ 厚生労働省（2013）「平成25年若年者雇用実態調査の概況」

の計画的付与制度」を奨励している。この制度を導入した企業は、導入していない企業よりも有給休暇の平均取得率が8.6ポイント（2012年）も高くなっている⁷。しかしながら、「年次有給休暇の計画的付与制度」がある企業の割合は19.6%にすぎず、1997年の18.5%と大きく変わっていない。制度の普及のためにより徹底的な対策が要求される。

日本の長時間労働やそれによる弊害を減らすためには、現在、政府が推進している働き方改革に企業が足並みを揃える必要がある。何よりも企業内に蔓延している長時間労働の風土を直し、より働きやすい職場環境を構築することが大事である。そのためには、決まった場所で長時間働く過去の働き方を捨て、多様な場所でより多様な働き方ができるように企業や労働者皆の意識を変えなければならない。政府は、「長時間労働＝勤勉」あるいは「長時間労働＝当たり前」という旧時代の意識や風土にメスを入れ、労働者がより安心して自由に働ける社会を構築すべきである。

⁷ 厚生労働省「就労条件総合調査」。