

第 I 部 調査の概要

I 調査の目的と方法

1. 調査目的

ワーク・ライフ・バランス実現のためには、原則として労働者がその取得時季を自由に設定できる年次有給休暇の取得が重要である。しかしながら、年次有給休暇については、周囲に迷惑がかかること、後で多忙になること、職場の雰囲気が取得しづらいこと等を理由に、多くの労働者がその取得にためらいを感じている。その結果、近年、年次有給休暇の取得率は5割を下回っている状況にある。本調査は年次有給休暇の取得促進の阻害要因を確認し、今後のワーク・ライフ・バランス推進のための施策に役立てることを目的とする。

当機構では、その前身である日本労働研究機構において、2002年度、民間調査会社に登録している調査モニターのうち正社員のみを対象とした「年次有給休暇の取得に関するアンケート調査」を実施している（調査結果は、日本労働研究機構『年次有給休暇の調査研究』（調査研究報告書 No.152、2002年12月）に所収。以下では「2002年調査」と略す。）。

そこで、2002年調査との2時点比較をする観点から、民間調査会社の登録している調査モニターを使用し、できるかぎり同一の方法及び比較可能な設問を設けてアンケート調査を実施した（以下、「2010年調査」と略す。）。なお、2002年調査では正社員のみを調査対象としていたが、2010年調査では、正社員との比較のため、非正社員（契約社員・嘱託社員、パート・アルバイト、派遣社員）を対象とする調査も同時に実施した（2010年調査は、正社員調査と非正社員調査より構成される。ただし、調査票は、正社員用と非正社員用で分け、両者に比較可能な設問を設けることとした）。したがって、今回の2010年調査では、正社員については、2002年調査との2時点比較を念頭におき、2010年調査では、正社員と非正社員の比較を念頭に置いた設問設計をしている。

なお、本調査は、厚生労働省の要請調査である。

2. 調査対象と方法

(1) 2002年調査について

前回調査である2002年調査では、民間調査会社に登録している郵送調査協力モニター（当時、母数約20万人）の中から3000人を選定する形で行われた。居住地は日本全国を対象。2000年の『国勢調査』（総務省）による性別・年齢階層別の属性分布に合わせて、20～59歳の正社員をサンプリングしている。正社員に関する調査会社の分類は、「会社員」「公務員」「管理職・経営者」¹となっており、全体の比率を8:1:1として『国勢調査』の分布に合わせて抽出した。

¹ 調査会社の分類で「管理職・経営者」となっているのは、当時、委託した調査会社のモニターが事前に把握している分類に「管理職」単独のカテゴリがなかったことによる。2002年調査の調査票では、役員などの経営者をチェックできる質問を設けており、調査回収後のデータクリーニング段階で、経営者等については集計対象から除外する方式をとっている。

調査方法は、個別の対象者に調査票を郵送し、郵便で回収。調査時期は、2002年調査は、2002年6月1日配布、同月中旬から下旬にかけて回収。

2002年調査は、3000人に配布し、2579票を回収（回収率86.0%）。ただし、無効票を除く2120票が分析対象となっている（有効回収率70.7%）。

(2) 2010年調査

今回実施した2010年調査は、できるかぎり2002年調査と同じ手法をとる観点から、まず、2002年調査と同様、民間調査会社に登録している郵送調査協力モニターの中から選定することとした。ただし、今回の調査では、正社員との比較の観点から、非正社員調査を実施する関係上、「正社員」と「非正社員」を1:1の比率にし、2002年調査と同様、正社員を3000選定し、非正社員も3000選定することとした。正社員については、2002年調査と同様、「会社員（一般社員）」「管理職」「公務」について、8:1:1の割合とした（会社員2400、管理職300、公務300）。一方、非正社員については、「契約社員・嘱託社員」「パート・アルバイト」「派遣社員」について、それぞれの比較の観点から1:1:1で選定することとした（「契約社員・嘱託社員」1000、「パート・アルバイト」1000、「派遣社員」1000）。なお、直近の『国勢調査』では、就業形態による属性分布を把握することができないことから、『労働力調査』に基づき、性別・年齢階層別の属性分布に合わせて、20～59歳の正社員・非正社員をそれぞれサンプリングすることとした。

調査方法は、個別の対象者に調査票を郵送し、郵便で回収。

調査時期は、2010年10月28日から11月15日。

2010年調査は、正社員調査票を3000人に配布し、2283票を回収（回収率76.1%）。ただし、無効票を除く2071票が分析対象となっている（有効回収率69.0%）。一方、非正社員調査票も3000人に配布し、2036票を回収（回収率67.9%）。無効票を除く1832票が分析対象となった（有効回収率61.1%。なお、非正社員1832票中、契約社員・嘱託社員が587票、パート・アルバイト885票、派遣社員360票となっている）。

3. 調査項目

2010年調査では、前回の2002年調査との2時点比較ができるよう比較可能な設問を設けており、さらに、2010年調査では、正社員調査票と非正社員調査票との比較ができるよう設問設計されている。2010年調査（正社員調査・非正社員調査）と2002年調査との調査票設問上の対応関係は表のとおりである。

表：調査票の設問対応表

設問	2010年調査		2002年調査	備考(変更点、留意点等)
	正社員調査	非正社員調査	対象:正社員	
性別	F1	F1	F1	
年齢	F2	F2	F2	
最終学歴	F3	F3	F3	
配偶者の有無	F4	F4	F4	
配偶者の職業有無	F4S	F4S	F4S	
回答者が世帯主か否か	F5	F5	F5	
同居家族の人数	F6	F6	F6	
同居家族・続柄	F7①-1	F7①-1	F7①-1	
同居家族・性別	F7①-2	F7①-2	F7①-2	
同居家族・年齢	F7①-3	F7①-3	F7①-3	
同居家族・健康状態	F7①-4	F7①-4	F7①-4	
転職回数	F8	F8	F8	
正社員として働いた経験		F9		非正社員調査のみ正社員経験の有無の設問あり
健康状態	F9	F10	F9	
飲酒状況	F10	F11	F10	
満足度-給料・賃金の額	F11-a~e	F12-a~e	F11-a~e	
仕事や余暇についての考え	F12	F13	F12	
業種	F13	F14	F13	
従業員規模	F14	F15	F14	
勤務先所在地	F15	F16	F15	
通勤時間	F16	F17	F16	
就業形態	F17	F18		
仕事・職種	F18	F19	F17	
役職	F19	F20	F18	
勤続年数	F20		F19	
現在の勤務先で働き始めた年月		F21		
労働組合の有無	F21	F22	F20	
労働組合の加入	F22	F23	F21	
年収	F23	F24	F22	
週当たり勤務日数		F25		
1週間あたりの所定労働時間	F24	F26	F23	
1週間あたりの実際の労働時間	F25	F27	F24	
週休制度	F26		F25	
勤務時間制度	F27		F26	
テレワーク有無	F28			
在宅勤務制度の利用	F29			
仕事の繁忙状況	Q1	Q1		
職場の状況	Q2-a~k	Q2-a~k		
上司の年休に係る姿勢	Q3-1、Q3-2	Q3-1、Q3-2		
年次有給休暇の取得促進の積極度	Q4			
年次有給休暇の取得促進の取り組み満足度	Q5			
年次有給休暇の計画的付与制度の認知	Q6			
計画的付与制度の導入状況	Q7			
計画的付与制度の導入内容	Q7-1			
計画的付与制度-取得頻度	Q7-2			
計画的付与制度があった方が良いと思うか	Q7-3			
計画的付与制度が必要ない理由	Q7-3-1			
年休取得率などの目標有無	Q8			
年休取得率などの目標設定に対する評価	Q9			
特別休暇:制度の有無	Q10-1-a~h	Q4-1-a~h	Q1	2002年調査では、特別休暇について制度の有無のみを聞いていたが、2010年調査では、賃金の支給状況、2009年度の利用状況の質問を新設。
特別休暇:賃金の支給	Q10-2-a~h			
特別休暇:利用状況	Q10-3-a~h			
特別休暇:制度適用の有無		Q4-2-a~h		2010年の非正社員調査では、制度の有無と制度適用の有無の質問を新設。
正社員以外の年次有給休暇付与の認知		Q5		
年次有給休暇付与状況		Q6		非正社員調査では、非正社員が回答しやすいように、年休付与状況(年休が付与されているか否か)の質問を設けている。
09年度に付与された年休日数	Q11-a	Q6-1-a		2002年調査では、年度初めに権利として持っていた年休付与日数を聞いているが、2010年調査では、(a)2009年に新規付与された年休日数、(b)2008年からの繰り越し日数及び、その合計である(c)2009年度初めに権利として持っていた年休の日数の3段階で尋ねている。
08年度からの繰り越し年休日数	Q11-b	Q6-1-b		
09年度当初の年休取得可能日数	Q11-c	Q6-1-c	Q2	
09年度における年休利用日数	Q12	Q6-2	Q3	
09年度の年休利用日数(用途別)	Q13-a~i	Q6-3-a~i	Q4	
3年前と比べた際の09年度年休利用状況	Q14	Q7		
09年度年休取得状況-時季(時期)	Q15-a	Q8-a		
09年度年休取得状況-日数	Q15-b	Q8-b		
3年前と比べた際の年休取得状況	Q16	Q9		
3年前と比べて年休取得をしやすい理由	Q16-1			
年休取り残しの理由	Q17-a~n	Q10-a~n	Q5	
年間に3週間年休取得ができる場合の休暇方法	Q18	Q11	Q6	
1週間以上の長期休暇を取得する際の希望時期	Q18-1	Q11-1	Q7	
1週間以上の長期休暇を取得する際に希望する活動	Q18-2	Q11-2	Q8	
09年度における連続2週間程度の長期休暇取得状況	Q19			
連続2週間程度の長期休暇取得希望の有無	Q19-1			
連続2週間程度の長期休暇を取得する際に必要なこと	Q20			
年休の時間単位取得制度認知	Q21	Q12		
年休の時間単位取得制度における対象可否	Q22	Q13		
年休の時間単位取得制度導入・適用希望の有無	SQ22	SQ13		
勤務先における年休の時間単位取得限度日数	Q22-1	Q13-1		
勤務先における年休の時間単位取得限度日数への感想	Q22-2	Q13-2		
10年度4月以後における時間単位年休取得の有無	Q22-3	Q13-3		
10年度4月以後に取得した時間単位年休の用途	Q22-3-1	Q13-3-1		
年休の時間単位取得制度への評価	Q23	Q14		

*2010年調査(正社員調査、非正社員調査)及び2002年調査に設問番号がある場合、同一の設問を設けていることを意味する(ただし、正社員調査、非正社員調査では質問形式を改めた箇所がある(備考参照))。空白部分は比較可能な設問がないことを意味する。

4. 本報告書の構成

2010年調査では、前回の2002年調査との2時点比較ができるよう、比較可能な設問を設けており、さらに、2010年調査では、正社員調査票と非正社員調査票との比較ができるよう、設問設計されている。以下「Ⅱ 調査の概要」では、まず「1. 2010年調査の正社員調査の概要」をまとめ、次いで、「2. 正社員調査と非正社員調査の比較」を行い、最後に「3. 2002年調査と2010年調査の2時点比較」を行うこととする。

II 調査結果の概要

第1章 2010年調査の正社員調査結果の概要

1. 回答者の属性及び、勤務先の状況

1-1. 回答者の属性

回答者の属性²は図表 1-1-1 のとおりである。

図表 1-1-1：回答者属性〔正社員調査〕

		総数	n数	%
性別	男性		1484	71.7
	女性		587	28.3
年齢	20代		339	16.4
	30代		593	28.6
	40代		604	29.2
	50代		535	25.8
	中学校卒		61	2.9
最終学歴	高等学校卒		737	35.6
	専修・各種学校卒		257	12.4
	短大・高専卒		193	9.3
	四年制大学卒		765	37.0
	大学院（修士課程修了）以上		54	2.6
配偶者の有無	いる		1417	68.4
	いない		654	31.6
回答者が世帯主か否か	はい		1369	66.1
	いいえ		702	33.9
業種	建設業		123	5.9
	製造業		551	26.6
	情報通信業、運輸・郵便業		278	13.4
	卸売・小売業		223	10.8
	金融・保険、不動産業		138	6.7
	サービス業		562	27.2
	公務		131	6.3
	その他		63	3.0
規模	29人以下		410	19.8
	30～99人		359	17.3
	100～299人		302	14.6
	300～999人		319	15.4
	1,000～2,999人		227	11.0
3,000人以上		450	21.7	
転職回数	0回		897	43.3
	1回		332	16.0
	2回		260	12.6
	3回		250	12.1
	4回以上		330	15.9
勤続年数	5年未満		604	29.3
	5～10年未満		438	21.1
	10～20年未満		496	23.9
	20～30年未満		358	17.3
	30年以上		170	8.2
役職	一般社員		1566	75.6
	係長・主任		301	14.5
	課長クラス		151	7.3
	部長クラス		47	2.3

		総数	n数	%
仕事・職種	管理職		122	5.9
	総務・企画・経理		238	11.5
	一般事務等		287	13.9
	営業販売等		371	17.9
	専門職		378	18.3
	製造生産関連		611	29.5
	その他		61	2.9
週休制度	週休1日制、または週休1日半制		309	14.9
	完全（または月4回）週休2日制		1273	61.5
	その他の週休2日制		430	20.8
	完全週休2日制より休日が多いもの		52	2.5
勤務時間制度	通常の勤務時間制度		1445	69.8
	フレックスタイム		156	7.5
	変形労働時間制		97	4.7
	交替制（昼シフト、夜シフトなど）		276	13.3
	裁量労働制・みなし労働時間		50	2.4
	管理者等で時間管理がされていない		26	1.3
その他		17	0.8	
テレワークの有無	している		99	4.8
	していない		1970	95.1
在宅勤務制度の利用	している		28	1.4
	していない		2041	98.5
労働組合の有無	ある		996	48.1
	ない		1072	51.8
労働組合の加入	はい		789	38.1
	いいえ		1266	61.1
年収	200万円未満		52	2.5
	200～299万円		302	14.6
	300～399万円		510	24.7
	400～499万円		390	18.8
	500～699万円		456	22.0
	700～899万円		224	10.8
	900万円以上		97	4.7
1週間あたりの実際の労働時間	～40時間		393	19.6
	41～44時間		234	11.3
	45～49時間		412	19.9
	50～59時間		517	25.0
	60時間以上		322	15.5
健康状態	おおむね健康である		1794	86.7
	風邪等をひきやすく病気がちである		64	3.1
	現在、定期的に通院している		210	10.1
飲酒状況	飲まない・めったに飲まない		994	48.0
	週に2～3回飲む		583	28.2
	ほとんど毎日飲む		493	23.8

※総数には、性別・年齢等が不明の者を含む。

² 業種については18の選択肢で尋ねているが、これらの集約分類として、「建設業」「製造業」「情報通信業、運輸・郵便業」「卸売・小売業」「金融・保険、不動産業」「サービス業（「学術研究、専門・技術サービス業」＋「宿泊業、飲食サービス業」＋「生活関連サービス業、娯楽業」＋「教育、学習支援業」＋「医療・福祉」）」「その他（「農林漁業・鉱業、採石業」「砂利採取業」「電気・ガス・水道業・熱供給業」含む）」——としてまとめた。「仕事・職種」については、15の選択肢で尋ねているが、これらの集約分類として、「管理職」「総務・企画・経理」「一般事務等」「営業販売等（「営業・販売」＋「接客サービス」）」「専門職（「調査分析・特許法務などの事務系専門職」＋「研究開発・設計・プログラマーなどの技術系専門職」＋「医療・教育関係の専門職」）」「製造生産関連（「現場管理・監督」＋「製造・生産現場の作業」＋「建設・土木作業」＋「輸送・運転・警備・製造」）」「その他」——としてまとめた。これらの分類方法は2002年調査の分類を参考として作成している（ただし、本報告書「II 調査結果の概要」の第1章、第2章の業種については、総務省統計局による平成19年11月改訂の新産業分類に合わせて作成。第3章の業種については、2002年調査の集約分類に合わせている。この点は後述。）。

1-2. 労働時間・休日関連の制度及び特別休暇制度

勤務先の週休制度は、「完全（または月4回）週休2日制」が61.5%でもっとも多く、次いで、「その他の週休2日制」（20.8%）、「週休1日、または週休1日半制」（14.9%）などとなっている。規模が大きくなるほど「完全（または月4回）週休2日制」の割合が高まる一方で、おおむね「週休1日、または週休1日半制」「その他の週休2日制」の割合は低下する傾向にある（図表1-1-2）。

勤務時間制度は、「通常の勤務時間制度」が69.8%ともっとも割合が高い。規模が大きくなるほど、「通常の勤務時間制度」の割合が低下し、おおむね「交替制」や「フレックスタイム」の割合が高まる傾向にある。週休制度別にみると、「完全週休2日制より休日が多いもの」「その他の週休2日制」で「交替制」の割合が高くなっている（図表1-1-3）。

特別休暇制度の状況は図表1-1-4のとおり。特別休暇の各種制度がある割合を規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど制度の導入割合は高まる傾向にある（図表1-1-5）。

なお、各種制度について、賃金支給別に利用状況をみたのが図表1-1-6である。「自分の病気のための特別休暇」（いわゆる病気休暇）の過去1年間の利用状況についてみると、病気休暇が「有給全額」での利用経験「有」が27.3%で、「無給」や「有給一部」に比べ高かった。そのほかの特別休暇についても、「リフレッシュ休暇」「ボランティア休暇」を除き、「有給全額」での利用経験「有」のほうが、「無給」や「有給一部」に比べ高かった。

図表 1-1-2：週休制度〔正社員調査〕

（単位＝％）

	n数	週休1日 制、また は週休1 日半制	完全（ま たは月4 回）週休 2日制	その他 の週休2 日制	完全週休 2日制よ り休日が 多いもの	無回答
計	2071	14.9	61.5	20.8	2.5	0.3
＜業種別＞						
建設業	123	41.5	39.0	19.5	0.0	0.0
製造業	551	7.3	68.8	20.7	2.5	0.7
情報通信業、運輸・郵便業	278	21.6	49.9	26.3	1.8	0.4
卸売・小売業	223	18.8	52.9	27.4	0.9	0.0
金融・保険、不動産業	138	8.0	81.9	6.5	3.6	0.0
サービス業	562	15.3	58.0	22.4	4.1	0.2
公務	131	2.3	87.7	9.2	0.0	0.8
その他	63	25.4	53.9	15.9	4.8	0.0
＜規模別＞						
29人以下	410	32.9	41.8	24.1	1.2	0.0
30～99人	359	21.2	49.0	27.6	1.9	0.3
100～299人	302	12.6	58.6	25.8	2.3	0.7
300～999人	319	7.2	69.3	20.7	2.5	0.3
1,000～2,999人	227	7.5	70.0	16.3	5.3	0.9
3,000人以上	450	4.4	81.4	11.3	2.7	0.2

図表 1-1-3：労働時間制度〔正社員調査〕

(単位=%)

	n数	通常の勤務時間	フレックスタイム	変形労働時間制	ト、夜シフトなど	裁量労働制・みなし労働時間	管理者等で時間がない	その他	無回答
計	2071	69.8	7.5	4.7	13.3	2.4	1.3	0.8	0.2
<業種別>									
建設業	123	83.8	4.9	4.1	2.4	0.8	2.4	1.6	0.0
製造業	551	65.5	13.1	1.5	16.0	0.9	2.2	0.4	0.4
情報通信業、運輸・郵便業	278	59.3	9.4	10.1	13.3	5.0	0.7	2.2	0.0
卸売・小売業	223	77.3	5.4	4.0	9.0	3.1	0.4	0.4	0.4
金融・保険、不動産業	138	79.1	5.8	2.9	3.6	7.2	1.4	0.0	0.0
サービス業	562	66.1	5.5	6.6	18.0	2.0	0.9	0.7	0.2
公務	131	80.9	0.0	3.1	14.5	1.5	0.0	0.0	0.0
その他	63	85.6	1.6	3.2	4.8	0.0	1.6	3.2	0.0
<規模別>									
29人以下	410	87.6	3.7	3.4	2.4	1.0	0.5	1.2	0.2
30～99人	359	73.5	3.9	5.6	12.5	3.1	0.6	0.8	0.0
100～299人	302	67.5	7.3	6.0	14.9	2.0	0.7	1.3	0.3
300～999人	319	69.0	6.3	5.0	15.7	2.2	0.9	0.6	0.3
1,000～2,999人	227	58.6	12.3	3.1	21.6	2.2	1.8	0.4	0.0
3,000人以上	450	58.4	12.7	4.9	16.9	3.6	2.9	0.4	0.2
<週休制度>									
週休1日制、または週休1日半制	309	75.8	2.6	7.1	9.7	1.6	0.6	2.3	0.3
完全(または月4回)週休2日制	1273	72.1	9.8	3.5	10.1	2.4	1.6	0.4	0.1
その他の週休2日制	430	63.4	4.0	5.8	21.4	3.3	0.7	1.2	0.2
完全週休2日制より休日が多いもの	52	34.6	7.7	9.6	46.2	1.9	0.0	0.0	0.0

図表 1-1-4：特別休暇制度の有無とその状況〔正社員調査〕

(単位=%)

	(1)制度の有無					(2)賃金の支給				(3)2009年度1年間の利用状況				
	n数	不明(わからない)	ない	ある	無回答	n数	有給		無給	無回答	n数	有	無	無回答
							有給全額	有給一部						
自分の病気の為の特別休暇	2071	22.7	27.4	49.9	0.0	1033	54.0	32.8	11.5	1.7	1033	19.9	77.4	2.7
家族の病気や介護の為の特別休暇	2071	30.5	31.8	37.7	0.0	781	48.9	28.0	20.7	2.4	781	9.9	87.4	2.7
慶弔休暇	2071	10.2	9.2	80.6	0.0	1669	76.6	9.9	11.2	2.3	1669	19.2	75.6	5.2
夏季特別休暇	2071	9.4	35.2	55.4	0.0	1147	79.6	4.4	14.4	1.6	1147	81.6	14.0	4.4
年末年始休暇	2071	10.9	32.0	57.1	0.0	1183	76.6	4.2	17.5	1.7	1183	80.8	14.1	5.1
リフレッシュ休暇	2071	17.3	51.0	31.7	0.0	656	84.6	7.2	6.4	1.8	656	25.3	71.7	3.0
教育訓練休暇	2071	23.4	61.6	15.0	0.0	310	72.2	14.2	11.0	2.6	310	25.8	70.0	4.2
ボランティア休暇	2071	24.4	62.5	13.1	0.0	271	58.7	15.9	22.1	3.3	271	3.7	92.2	4.1

※「(2)賃金の支給」及び「(3)2009年度1年間の利用状況」については、「(1)制度の有無」で「ある」と回答した者のみ集計。

図表 1-1-5：規模別にみた特別休暇の制度がある場合〔正社員調査〕

(単位=%)

	n数	自分の病気の為の特別休暇	家族の病気や介護の為の特別休暇	慶弔休暇	夏季特別休暇	年末年始休暇	リフレッシュ休暇	教育訓練休暇	ボランティア休暇
計	2071	49.9	37.7	80.6	55.4	57.1	31.7	15.0	13.1
<規模別>									
29人以下	410	28.0	14.6	54.4	47.9	54.6	4.6	7.8	1.7
30～99人	359	37.3	25.3	76.9	51.8	57.4	13.9	12.0	6.1
100～299人	302	39.7	25.5	83.5	50.7	56.0	20.9	11.6	3.6
300～999人	319	61.4	45.1	88.1	61.1	60.1	36.7	14.7	12.5
1,000～2,999人	227	60.8	49.3	92.9	56.0	53.8	50.7	13.2	15.9
3,000人以上	450	72.9	65.8	93.8	63.7	59.5	64.3	26.7	34.4

図表 1-1-6：賃金支給別にみた特別休暇の利用経験〔正社員調査〕

(単位=%)

			n数	自分の病気のための特別休暇		
				有	無	無回答
計			1033	19.9	77.4	2.7
賃金支給	自分の病気のための特別休暇	有給全額	557	27.3	70.2	2.5
		有給一部	339	10.3	86.5	3.2
		無給	119	15.1	84.1	0.8

			n数	家族の病気や介護のための特別休暇		
				有	無	無回答
計			781	9.9	87.4	2.7
賃金支給	家族の病気や介護のための特別休暇	有給全額	381	15.0	82.1	2.9
		有給一部	219	6.8	90.0	3.2
		無給	162	3.1	95.7	1.2

			n数	慶弔休暇		
				有	無	無回答
計			1669	19.2	75.6	5.2
賃金支給	慶弔休暇	有給全額	1277	21.0	74.3	4.7
		有給一部	166	15.7	77.7	6.6
		無給	187	12.3	84.5	3.2

			n数	夏季特別休暇		
				有	無	無回答
計			1147	81.6	14.0	4.4
賃金支給	夏季特別休暇	有給全額	913	85.4	10.7	3.9
		有給一部	51	62.7	27.5	9.8
		無給	165	70.9	25.5	3.6

			n数	年末年始休暇		
				有	無	無回答
計			1183	80.8	14.1	5.1
賃金支給	年末年始休暇	有給全額	906	84.9	10.8	4.3
		有給一部	50	66.0	24.0	10.0
		無給	207	71.5	23.7	4.8

			n数	リフレッシュ休暇		
				有	無	無回答
計			656	25.3	71.7	3.0
賃金支給	リフレッシュ休暇	有給全額	555	25.9	71.4	2.7
		有給一部	47	12.8	82.9	4.3
		無給	42	33.3	64.3	2.4

			n数	教育訓練休暇		
				有	無	無回答
計			310	25.8	70.0	4.2
賃金支給	教育訓練休暇	有給全額	224	30.4	65.1	4.5
		有給一部	44	15.9	81.8	2.3
		無給	34	14.7	85.3	0.0

			n数	ボランティア休暇		
				有	無	無回答
計			271	3.7	92.2	4.1
賃金支給	ボランティア休暇	有給全額	159	4.4	91.8	3.8
		有給一部	43	4.7	93.0	2.3
		無給	60	1.7	95.0	3.3

※各特別休暇について、制度が「ある」ものを対象に集計。

1-3. 勤務先の職場の状況

勤務先の職場の状況は図表 1-1-7 のとおり。各項目の肯定割合（「かなり当てはまる」「やや当てはまる」の合計。）を週当たり労働時間別にみると、「突発的な業務が頻繁に生じる」「仕事の責任・権限が重い」「かけた時間が成果に直結する」「達成するノルマ・目標が厳しい」などで、労働時間が長くなるほど当該割合は高くなる（図表 1-1-8）。

図表 1-1-7：勤務先での仕事や職場の状況〔正社員調査〕

(n=2071、単位=%)

	かなり当てはまる	やや当てはまる	あまり当てはまらない	全く当てはまらない	無回答	当てはまる計	当てはまらない計
(a) 自分と他人の仕事が明確に分割	19.5	45.5	28.7	6.1	0.2	65.0	34.8
(b) 仕事の手順を自分で決められる	23.9	51.4	19.1	5.5	0.1	75.3	24.6
(c) 仕事の量を自分で決められる	10.2	29.9	41.3	18.5	0.1	40.1	59.8
(d) 仕事のやり方を工夫できる	26.3	55.3	15.5	2.8	0.1	81.6	18.3
(e) 仕事の責任・権限が重い	21.5	49.0	25.1	4.2	0.2	70.5	29.3
(f) かけた時間が成果に直結する	9.1	32.5	43.3	14.9	0.2	41.6	58.2
(g) 突発的な業務が頻繁に生じる	26.9	44.6	24.7	3.6	0.2	71.5	28.3
(h) 自分の仕事はチーム作業である	14.0	37.9	34.7	13.2	0.2	51.9	47.9
(i) 達成すべきノルマ・目標が厳しい	10.7	26.8	41.7	20.3	0.5	37.5	62.0
(j) 仕事を代替できる人がいる	16.4	44.1	29.0	10.2	0.3	60.5	39.2
(k) 情報共有化を図るよう努める	15.0	55.9	23.8	5.2	0.1	70.9	29.0

図表 1-1-8：勤務先での仕事や職場の状況での肯定割合〔正社員調査〕

(単位=%)

		自分と他人の仕事が明確に分割	仕事の手順を自分で決められる	仕事の量を自分で決められる	仕事のやり方を工夫できる	仕事の責任・権限が重い	かけた時間が成果に直結する	突発的な業務が頻繁に生じる	自分の仕事はチーム作業である	達成すべきノルマ・目標が厳しい	仕事を代替できる人がいる	情報共有化を図るよう努める
計	2071	65.0	75.3	40.1	81.6	70.5	41.6	71.5	51.9	37.5	60.5	70.9
<週当たり労働時間>												
40時間以下	406	70.4	78.1	44.1	82.0	61.1	36.4	62.8	47.3	24.7	63.5	69.2
41～49時間	646	65.2	74.2	39.9	80.3	67.7	38.0	69.8	54.6	32.7	61.5	73.4
50～59時間	517	65.0	76.3	37.5	84.1	76.2	45.5	76.4	51.9	44.5	62.0	73.2
60時間以上	322	60.0	73.3	37.9	79.5	79.2	46.9	78.9	52.5	50.0	53.7	64.0

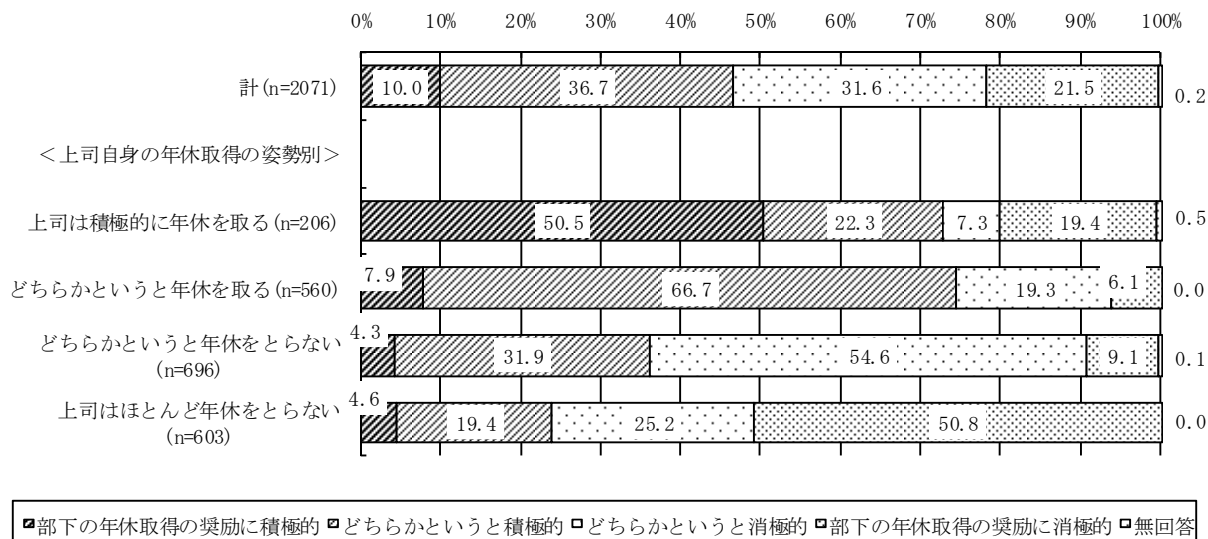
※各項目での肯定割合は「かなり当てはまる」「やや当てはまる」の合計。

1-4. 上司の部下に対する年休取得奨励の姿勢

勤務先の上司の部下に対する年休取得奨励の姿勢をみると、「部下の年休取得の奨励に積極的」（「部下の年休取得の奨励に積極的」「どちらかというと積極的」の合計。）とする者が46.7%、「部下の年休取得の奨励に消極的」（「部下の年休取得の奨励に消極的」「どちらかというと消極的」の合計。）が53.1%となっている。

調査では、上司が積極的に年休を取るタイプかどうかについても尋ねている。そこで、上司の部下に対する年休奨励の積極度について、上司自身の年休取得の姿勢別にみると、積極的に自ら年休を取得する者ほど、おおむね「部下の年休取得の奨励に積極的」の割合が高くなる傾向にある（図表 1-1-9）。

図表 1-1-9：上司の部下に対する年休取得奨励の積極度〔正社員調査〕



2. 勤務先の年休取得促進策

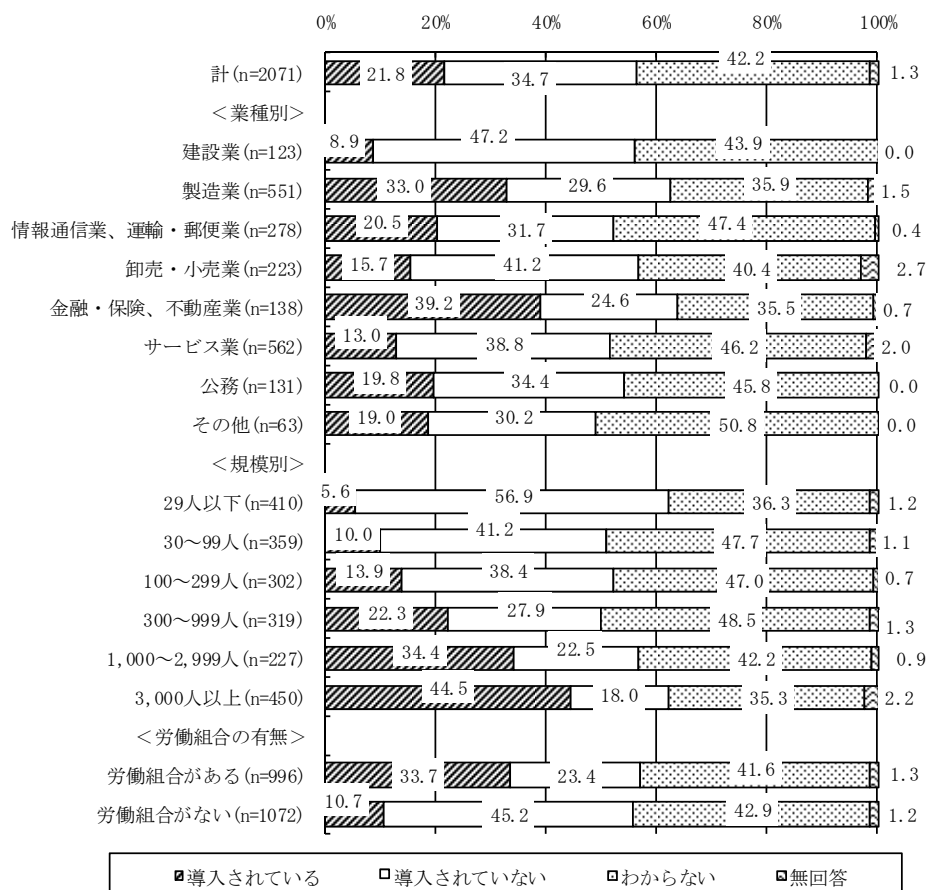
2-1. 年休の計画的付与制度

(1) 年休の計画的付与制度の導入状況

わが国では昭和 62 年の改正労働基準法により、年次有給休暇の計画的付与制度（年次有給休暇の日数のうち 5 日を超える部分について、労使協定を締結することにより計画的に与えることができる制度）が定められている。年次有給休暇の計画的付与制度（以下、「計画的付与制度」と略す。）の導入状況を尋ねたところ、「導入されている」とする者が 21.8%、「導入されていない」とする者が 34.7%、「わからない」が 42.2%となっていた。業種別でみると、「金融・保険、不動産業」が 39.2%でもっとも導入割合が高く、次いで「製造業」33.0%となっている。規模別にみると、規模が大きくなるほど導入割合は高くなる。労組の有無別にみると、「労働組合がある」とする者のほうが導入割合は高い。「労働組合がない」とする者の導入割合は 10.7%である（図表 1-2-1）。

労組の有無別に分けたうえで規模別に導入割合をみると、「労働組合がある」とする者のほうがいずれの規模でも導入割合が高く、とくに 1000 人以上規模でその割合が高い（図表 1-2-2）。

図表 1-2-1：年休の計画的付与制度の導入状況〔正社員調査〕



図表 1-2-2：労働組合の有無・規模別にみた年休の計画的付与制度の導入の状況〔正社員調査〕
(単位=%)

	労働組合あり					労働組合なし				
	n数	導入されている	導入されていない	わからない	無回答	n数	導入されている	導入されていない	わからない	無回答
計	996	33.7	23.4	41.6	1.3	1072	10.7	45.2	42.9	1.2
<規模別>										
29人以下	38	15.8	31.6	52.6	0.0	370	4.6	59.4	34.6	1.4
30～99人	89	13.5	32.6	52.8	1.1	270	8.9	44.1	45.9	1.1
100～299人	125	16.0	34.4	49.6	0.0	177	12.4	41.2	45.3	1.1
300～999人	185	23.8	27.0	48.7	0.5	133	20.3	29.3	48.9	1.5
1,000～2,999人	158	41.1	20.3	37.3	1.3	69	18.8	27.5	53.7	0.0
3,000人以上	400	46.9	16.8	34.0	2.3	50	24.0	28.0	46.0	2.0

(2) 計画的付与制度の導入内容

計画的付与制度の導入内容（複数回答）をみると、「年休付与計画表による個別付与方式」（以下、「個別付与方式」と略す。）が54.1%ともっとも多く、「事業場全体の休業の一斉付与方式」（以下、「一斉付与方式」と略す。）は24.8%となっていた。「班・グループ別等の交代制付与方式」（以下、「交代制付与方式」と略す。）は8.2%と少なかった（図表 1-2-3）。

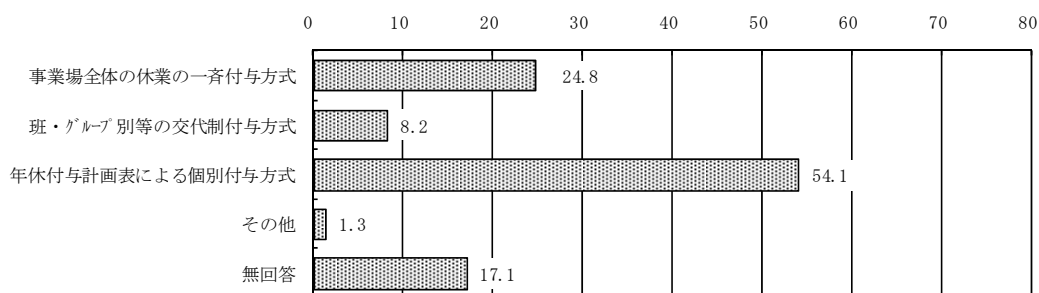
無回答を除き、導入されている方式の組み合わせをみると、「個別付与方式のみ」が59.4%でもっとも多かった。次いで、「一斉付与方式のみ」が24.3%となっており、「交代制付与方式のみ」が8.8%となっている。いくつかの方式を組み合わせていたのは、「一斉付与・個別付与」が4.8%でもっとも多かった。

これを業種別にみると、「一斉付与方式」（「一斉付与方式のみ」「一斉付与・個別付与」の合計。）は、「製造業」「建設業」「サービス業」などで導入割合が高い。「交代制付与方式」（「交代制付与のみ」「交代制付与・個別付与」の合計。）は「卸・小売業」でもっとも多かった（図表 1-2-4）。

計画的付与制度の年休取得日の実施頻度は、「年1回」が42.3%、次いで「半年ごと」が23.3%、「毎月ごと」が18.8%となっている。これを計画的付与制度の内容別にみると、「一斉付与方式」では、57.4%と半数強が「年1回」ともっとも多く、次いで「半年ごと」が21.3%となっている。「個別付与方式」では「年1回」が33.3%ともっとも多く、次いで「毎月ごと」27.3%、「半年ごと」23.5%などとなっている（図表 1-2-5）。

図表 1-2-3：計画的付与制度の導入内容〔正社員調査〕

(n=451、複数回答、単位=%)



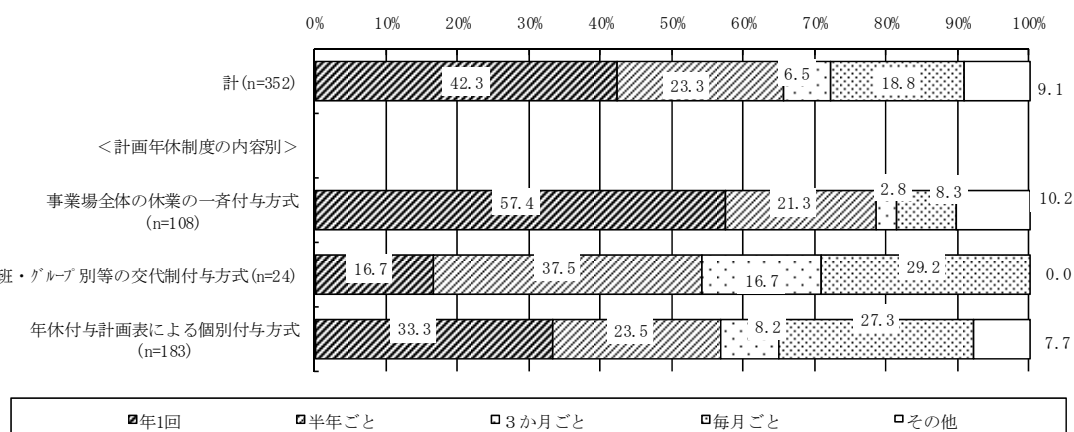
図表 1-2-4：計画的付与制度の導入内容〔正社員調査〕

(単位=%)

	n数	事業場全体の休業の一斉付与方式	班・グループ別等の交代制付与方式	年休付与計画表による個別付与方式	その他	一斉付与&個別付与	交代制付与&個別付与	全ての付与方式を実施
計	374	24.3	8.8	59.4	1.6	4.8	0.3	0.8
＜業種別＞								
建設業	8	37.5	0.0	62.5	0.0	0.0	0.0	0.0
製造業	151	36.4	5.3	45.7	0.7	9.9	0.0	2.0
情報通信業、運輸・郵便業	49	10.2	10.2	73.5	2.0	4.1	0.0	0.0
卸売・小売業	31	12.9	29.0	54.8	0.0	0.0	3.2	0.0
金融・保険、不動産業	44	6.8	13.6	75.0	2.3	2.3	0.0	0.0
サービス業	61	24.6	6.6	65.6	3.3	0.0	0.0	0.0
公務	20	10.0	5.0	80.0	5.0	0.0	0.0	0.0
その他	10	40.0	0.0	60.0	0.0	0.0	0.0	0.0
＜規模別＞								
99人以下	50	36.0	8.0	52.0	4.0	0.0	0.0	0.0
100～299人	38	39.5	5.3	50.0	2.6	0.0	2.6	0.0
300～999人	60	15.0	10.0	68.3	1.7	5.0	0.0	0.0
1,000～2,999人	61	31.1	6.6	52.5	1.6	8.2	0.0	0.0
3,000人以上	165	18.2	10.3	63.0	0.6	6.1	0.0	1.8

※無回答を除き集計。導入内容のすべての組み合わせのうち選択があった組み合わせのみ表示。

図表 1-2-5：計画的付与制度の年休取得日の実施頻度〔正社員調査〕



※無回答を除き集計。計画年休制度の内容の「その他」(n=6)は割愛。

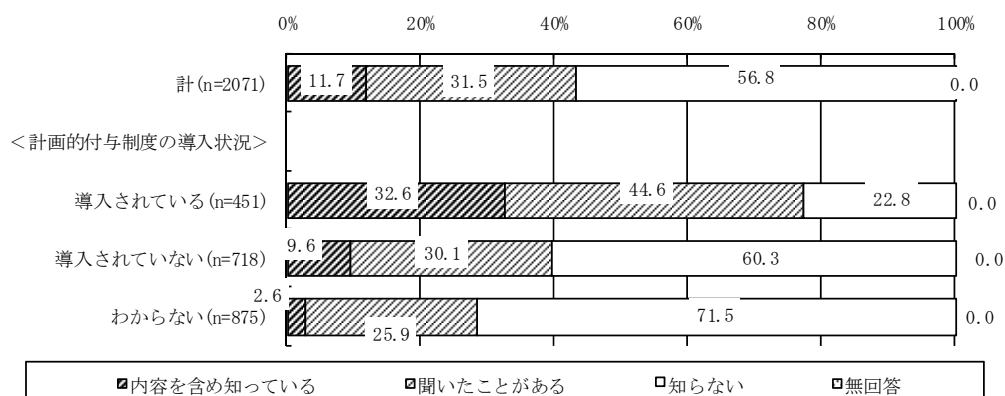
(3) 計画的付与制度の認知度

計画的付与制度の認知度をみると、「知らない」とするものが56.8%と半数強を占める。「内容を含め知っている」のは11.7%で、「聞いたことがある」が31.5%である。これを計画的付与制度の導入状況別にみると、「導入されている」とする者では、「内容を含め知っている」が32.6%となっており、「聞いたことがある」(44.6%)を含めると、計画的付与制度をある程度知っている割合は8割弱に及ぶ。一方、「知らない」と回答したのは、「導入されていない」とする者で60.3%、「わからない」とする者で71.5%となっている。制度導入の有無が認知度に影響しているようである(図表 1-2-6)。

なお、認知度を性別にみると、「内容を含め知っている」とする割合は男性のほうが女性に比べわずかに高い。性・年齢別にみると、男性は年齢が上がるほどおおむねその割合は高ま

る傾向にある。性・配偶者の有無別にみると、「男性・配偶者あり」でもっとも割合が高い。役職別にみると、役職が高まるほど「内容を含め知っている」とする割合が高まる。また、勤続年数が長くなるほどおおむね割合は高まる傾向にある。規模別にみると、規模が大きくなるほど割合は高まる（図表 1-2-7）。

図表 1-2-6：計画的付与制度の認知度〔正社員調査〕



図表 1-2-7：計画的付与制度の認知度〔正社員調査〕

(単位=%)

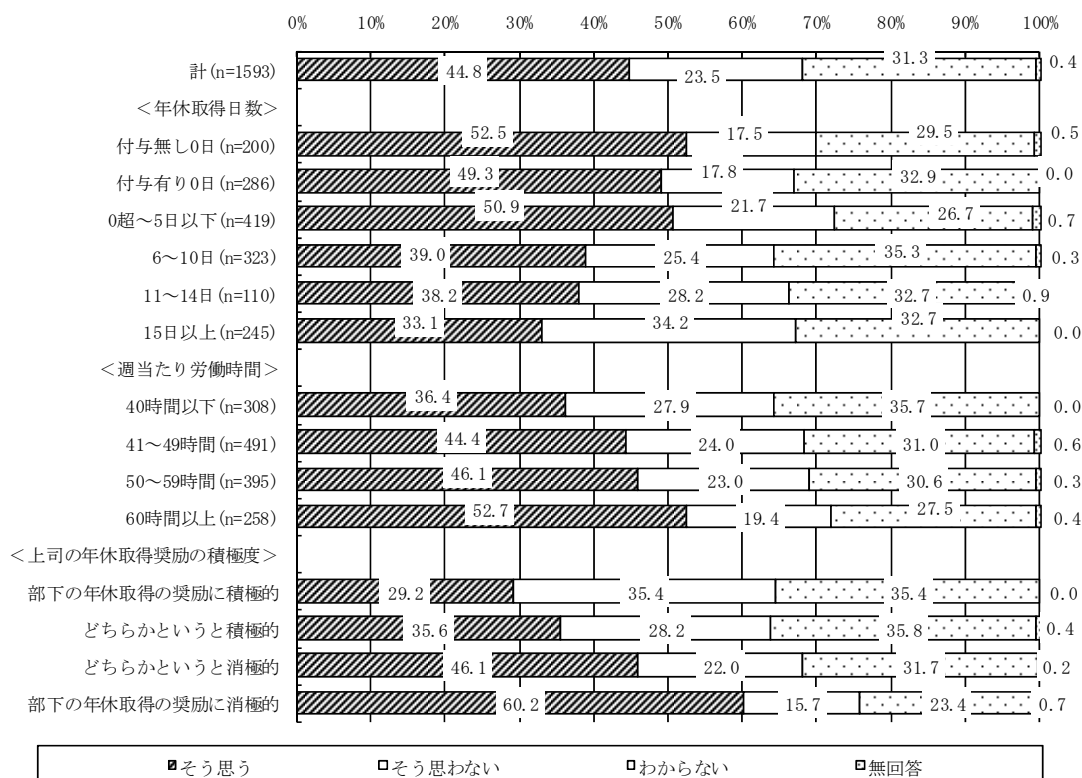
	n数	内容を含め知っている	聞いたことがある	知らない	無回答
計	2071	11.7	31.5	56.8	0.0
<性別>					
男性	1484	12.7	32.7	54.5	0.1
女性	587	9.4	28.4	62.2	0.0
<性・年齢別>					
20代	190	6.8	36.3	56.9	0.0
30代	426	10.1	30.8	58.9	0.2
40代	453	15.7	32.0	52.3	0.0
50代	415	14.7	33.7	51.6	0.0
20代	149	12.1	29.5	58.4	0.0
30代	167	9.0	26.3	64.7	0.0
40代	151	9.3	27.2	63.5	0.0
50代	120	6.7	31.7	61.6	0.0
<性・配偶者の有無別>					
男性 配偶者あり	1192	14.0	31.5	54.4	0.1
男性 配偶者なし	292	7.2	37.3	55.5	0.0
女性 配偶者あり	225	10.7	26.7	62.6	0.0
女性 配偶者なし	362	8.6	29.6	61.8	0.0
<役職別>					
一般社員	1566	9.2	31.4	59.4	0.0
係長・主任	301	15.3	31.2	53.5	0.0
課長クラス	151	24.5	35.1	40.4	0.0
部長クラス	47	31.9	23.4	44.7	0.0
<勤続年数別>					
5年未満	604	10.1	31.8	58.1	0.0
5～10年未満	438	7.1	29.9	63.0	0.0
10～20年未満	496	11.3	29.6	59.1	0.0
20～30年未満	358	17.9	34.4	47.7	0.0
30年以上	170	17.6	34.1	48.3	0.0
<規模別>					
29人以下	410	5.9	26.6	67.5	0.0
30～99人	359	7.8	29.5	62.7	0.0
100～299人	302	6.0	36.1	57.9	0.0
300～999人	319	13.5	30.4	55.8	0.3
1,000～2,999人	227	14.5	30.0	55.5	0.0
3,000人以上	450	21.3	35.8	42.9	0.0

(4) 計画的付与制度の導入希望

計画的付与制度が導入されていない者（「導入されていない」「わからない」と回答した者）について、計画的付与制度の導入希望を尋ねたところ 44.8%が導入を希望している。これを年休取得日数別にみると、おおむね取得日数が少なくなるほど導入希望割合は高い（ただし、年休取得日数 15 日以上の方では、導入希望割合が 33.1%、希望しない割合が 34.1%で両者は拮抗している。）。週当たり労働時間別にみても、労働時間が長い者ほど導入希望割合は高まる。また、上司の部下に対する年休取得奨励の積極度別にみると、部下の年休取得の奨励に消極的な上司がいるほど、導入希望割合は高まっている。年休の取得日数が少ない者や労働時間が長い者、上司が年休取得に積極的でない者で計画的付与制度の導入希望が高いようだ（図表 1-2-8）。

次に、導入を希望しない者について、希望しない理由を尋ねたところ、「計画どおりには休めないから」が 50.5%、「自由に使いたいから」が 45.3%となっていた。これを年休取得日数別にみると、取得日数が少ないほどおおむね「計画通りに休めないから」をあげる割合が高い。週当たり労働時間別でも、労働時間が長い者ほど「計画通りに休めないから」をあげる割合は高まる。なお、年収別にみると、年収 700 万円以上の層で、「自由に使いたいから」の割合がもっとも高い（図表 1-2-9）。労働時間が長い者や年休取得が少ない者にとっては、導入されても実際に計画的に年休を取れると思えないと考えているようである。

図表 1-2-8：計画的付与制度の導入希望〔正社員調査〕



図表 1-2-9：計画的付与制度の導入を望まない理由〔正社員調査〕
(単位=%)

	n数	自由に使 いたいか ら	計画どお りには休 めないか ら	その他	無回答
計	375	45.3	50.5	3.7	0.5
＜年休取得日数＞					
付与無し0日	35	17.1	68.6	14.3	0.0
付与有り0日	51	17.6	78.5	3.9	0.0
0超～5日以下	91	40.7	56.0	2.2	1.1
6～10日	82	57.3	41.5	1.2	0.0
11～14日	31	58.1	38.7	3.2	0.0
15日以上	84	61.9	33.3	3.6	1.2
＜週当たり労働時間＞					
40時間以下	86	58.2	39.5	2.3	0.0
41～49時間	118	50.8	44.1	3.4	1.7
50～59時間	91	41.8	56.0	2.2	0.0
60時間以上	50	20.0	72.0	8.0	0.0
＜年収別＞					
300万円未満	69	44.9	50.8	2.9	1.4
300～500万円未満	160	42.5	53.8	3.1	0.6
500～700万円未満	74	44.6	50.0	5.4	0.0
700万円以上	69	53.7	42.0	4.3	0.0

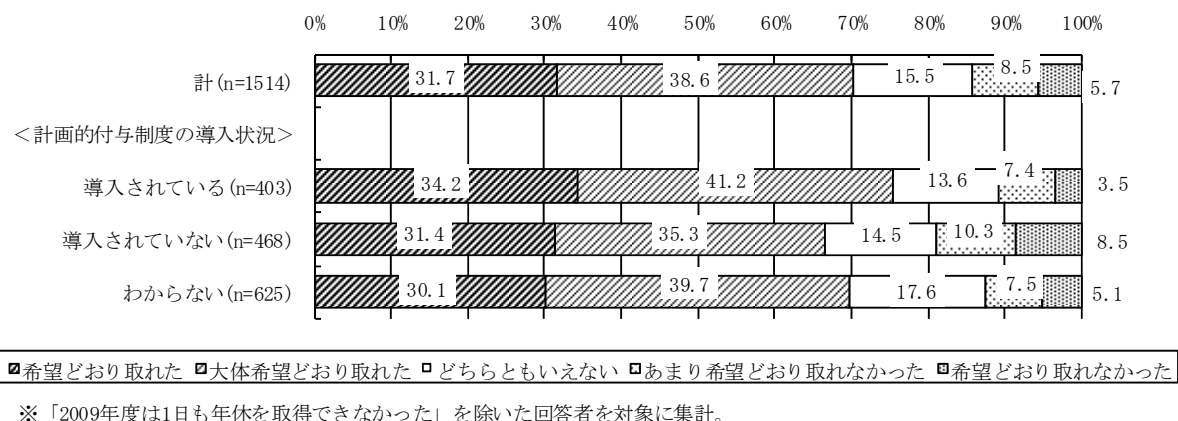
※現在の勤め先に計画的付与制度があったほうがよいとは思わない者を対象に集計。

(5) 計画的付与制度の導入状況別にみた年休取得時季（時期）、日数の取得に対する評価

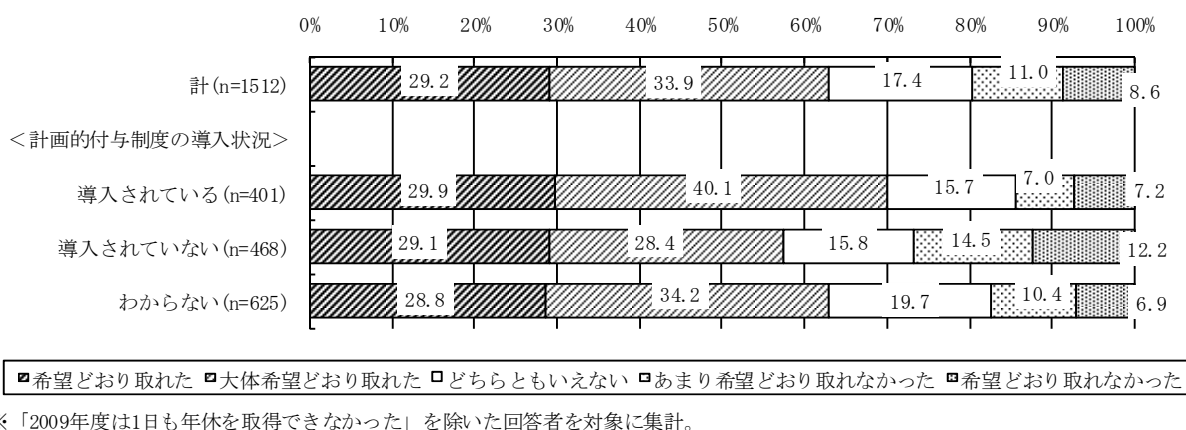
前述のとおり、計画的付与制度の導入を望まない理由には、労働時間が長い者や年休取得が少ない者にとっては、導入されても実際に計画的に年休を取れると思えないと考えているようである。調査では、年休の取得時季（時期）及び日数が希望通り取れているかについて尋ねている。そこで、計画的付与制度の導入状況別に、年休の取得時季（時期）が希望どおり取れているかについてみると、計画的付与制度が導入されているほうが、「導入されていない」や「わからない」とする者に比べ、年休取得時季が「希望どおり取得できた」（「希望どおり取れた」「大体希望どおり取れた」の合計。）のほうが高くなっている（図表 1-2-10。年休の取得日数の評価については図表 1-2-11 参照）。

次に、計画的付与制度の導入の有無別（「計画的付与制度導入済み」と「計画的付与制度未導入・わからない」）で分けたうえで、規模や年休取得日数別にもみてる（図表 1-2-12）。まず、取得時季について、計画的付与制度の有無別・規模別にみると、計画的付与制度の導入状況にかかわらず規模が大きくなるほど「希望どおり取得できた」割合は高まるが、同じ規模を比較すると、「計画的付与制度を導入済み」のほうが、「計画的付与制度未導入・わからない」よりも割合が高い（ただし、1000人以上規模では、わずかに高い程度）。計画的付与制度の有無別・年休取得日数別にみても同様の傾向がみられる（図表 1-2-13 参照）。

図表 1-2-10：年休の取得時季(時期)は希望通り取れたか〔正社員調査〕



図表 1-2-11：年休の取得日数は希望通り取れたか〔正社員調査〕



図表 1-2-12：計画的付与制度の状況別・規模別等にみた年休の取得時季に対する評価〔正社員調査〕

(単位=%)

	計画的付与制度導入済み			計画的付与制度未導入・わからない				
	n数	希望通り取得できた	どちらともいえない	希望通り取得できなかった	n数	希望通り取得できた	どちらともいえない	希望通り取得できなかった
計	403	75.4	13.6	10.9	1093	68.4	16.3	15.3
<規模別>								
300人未満	82	70.7	19.5	9.8	570	64.0	19.1	16.8
300~999人	64	76.6	10.9	12.5	201	69.7	17.9	12.4
1,000人以上	256	77.0	12.1	10.9	319	75.5	10.3	14.1
<年休取得日数別>								
0超~5日以下	125	64.8	21.6	13.6	411	58.4	19.5	22.1
6~10日	121	77.7	10.7	11.6	322	70.5	14.9	14.6
11~14日	47	80.9	10.6	8.5	109	73.4	16.5	10.1
15日以上	108	83.3	8.3	8.3	244	81.1	11.5	7.4

※「2009年度は1日も年休を取得できなかった」を除いた回答者を対象に集計。

図表 1-2-13：計画的付与制度の状況別・規模別等にみた年休の取得日数に対する評価〔正社員調査〕

(単位＝%)

	計画的付与制度導入済み				計画的付与制度未導入・わからない			
	n数	希望通り 取得でき た	どちらと もいえな い	希望どお り取得で きなかつ た	n数	希望通り 取得でき た	どちらと もいえな い	希望どお り取得で きなかつ た
計	401	70.1	15.7	14.2	1093	60.7	18.0	21.3
<規模別>								
300人未満	82	65.9	20.7	13.4	569	56.9	19.7	23.4
300～999人	63	68.3	14.3	17.5	201	58.7	21.9	19.4
1,000人以上	255	72.2	14.1	13.7	320	68.4	12.8	18.8
<年休取得日数別>								
0超～5日以下	124	54.0	24.2	21.8	413	46.7	22.0	31.2
6～10日	120	70.0	14.2	15.8	321	61.1	18.4	20.6
11～14日	47	74.5	12.8	12.8	109	66.1	17.4	16.5
15日以上	108	87.0	8.3	4.6	243	81.9	9.9	8.2

※「2009年度は1日も年休を取得できなかった」を除いた回答者を対象に集計。

2-2. 年休取得日数等の目標設定

(1) 年休取得日数等の目標設定の状況

勤務先で年休取得率や年休取得日数などの目標を定めているか尋ねたところ、「年休取得日数の目標のみを設定」が14.5%、「年休取得率及び取得日数双方に目標設定」が6.4%、「年休取得率の目標のみを設定」が2.3%などとなっていた。「目標設定あり」（「年休取得率の目標のみを設定」「年休取得日数の目標のみを設定」「年休取得率及び取得日数双方に目標設定」「上記以外の目標を設定している」の合計。）は、23.7%だった。これを業種別にみると、「目標設定あり」は、「金融・保険、不動産業」で38.4%ともっとも割合が高く、次いで、「その他」「製造業」などが高い。規模別にみると、規模が大きくなるほど「目標設定あり」の割合はおおむね高まる傾向にある。労働組合の有無別にみると、「労働組合がある」とする者のほうがその割合は高い（図表 1-2-14）。なお、労働組合の有無別に分けたうえで規模別に、目標設定の有無をみると、1000人以上規模で、「労働組合がない」とする者に比べ、「労働組合がある」とする者のほうが「目標設定あり」の割合が高い（図表 1-2-15）。

次に年休の取得日数が希望どおり取れているかについて年休取得率などの目標の有無別にみると、「いずれの目標も設定していない」に比べ、何らかの目標が設定されているほうが、年休取得日数が「希望どおり取得できた」（「希望どおり取れた」「だいたい希望どおり取れた」の合計。）とする割合が高くなっている（図表 1-2-16）。

年休取得率などの目標設定の有無別（「年休取得率などの目標設定あり」と「年休取得率などの目標未設定・わからない」）で分けたうえで、規模や年休取得日数別に取得日数に対する評価をみる。目標設定の有無別・規模別にみると、目標設定の有無にかかわらず規模が大きくなるほどおおむね「希望どおり取得できた」割合は高まるが、同じ規模を比較すると、「年休取得率などの目標設定あり」のほうが「年休取得率などの目標未設定・わからない」よりも割合が高い（ただし、300人未満についてはわずかに高い程度でほとんど差はない）。

同様に、目標設定の有無別・年休取得日数でみると、目標設定の有無にかかわらず取得日数が増えるほど「希望どおり取得できた」割合は高まるが、同じ取得日数を比較すると、「年休取得率などの目標設定あり」のほうが、「年休取得率などの目標未設定・わからない」よりも割合がわずかに高い（ただし「6～10日」は目標設定の有無にかかわらず同じ割合。）。一方「希望どおり取得できなかった」割合は、同じ取得日数を比較すると、「年休取得率などの目標設定あり」のほうが、「年休取得率などの目標未設定・わからない」よりも割合が低くなっている（図表 1-2-17）。

図表 1-2-14：年休取得のための目標設定

(単位=%)

	n数	年休取得率の目標のみを設定	年休取得日数の目標のみを設定	年休取得率及び取得日数双方に目標を設定	上記以外の目標を設定している	いずれの目標も設定していない	わからない	無回答	目標設定あり
計	2071	2.3	14.5	6.4	0.5	53.9	22.3	0.1	23.7
<業種別>									
建設業	123	0.0	8.1	4.9	0.0	61.0	26.0	0.0	13.0
製造業	551	5.1	15.4	9.3	0.2	47.5	22.3	0.2	30.0
情報通信業、運輸・郵便業	278	1.4	15.1	4.3	0.0	52.2	26.6	0.4	20.8
卸売・小売業	223	1.3	12.1	4.5	0.9	60.1	21.1	0.0	18.8
金融・保険、不動産業	138	2.9	21.0	12.3	2.2	43.5	18.1	0.0	38.4
サービス業	562	0.5	13.5	3.2	0.7	60.9	21.2	0.0	17.9
公務	131	3.1	15.3	8.4	0.8	57.1	15.3	0.0	27.6
その他	63	3.2	17.5	9.5	0.0	36.5	33.3	0.0	30.2
<規模別>									
29人以下	410	0.2	7.1	1.0	0.2	70.5	21.0	0.0	8.5
30～99人	359	0.8	13.1	2.8	0.3	57.6	25.1	0.3	17.0
100～299人	302	1.3	10.3	3.6	0.3	57.3	27.2	0.0	15.5
300～999人	319	1.9	14.1	5.6	0.6	52.4	25.1	0.3	22.2
1,000～2,999人	227	4.8	19.8	8.4	0.0	46.7	20.3	0.0	33.0
3,000人以上	450	5.1	22.7	15.3	1.3	38.7	16.9	0.0	44.4
<労働組合の有無別>									
ある	996	3.8	18.9	10.7	0.7	44.7	21.1	0.1	34.1
ない	1072	0.9	10.4	2.3	0.4	62.6	23.4	0.0	14.0

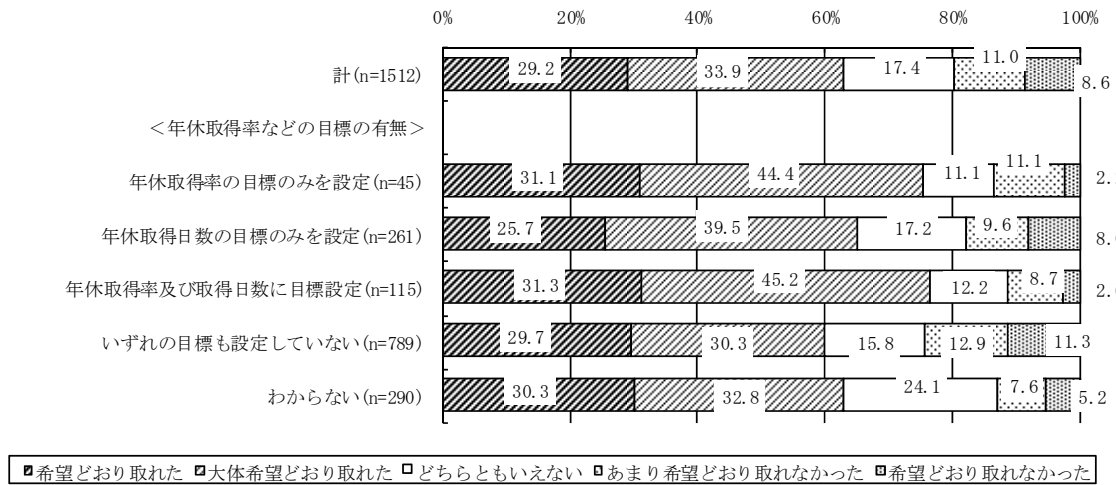
※「目標設定あり」は、「年休取得率の目標のみを設定」「年休取得日数の目標のみを設定」「年休取得率及び取得日数双方に目標を設定」「上記以外の目標を設定している」の合計。

図表 1-2-15：労働組合の有無・規模別にみた年休取得率などの目標設定の状況〔正社員調査〕

(単位=%)

	労働組合あり					労働組合なし				
	n数	目標設定有	目標未設定	わからない	無回答	n数	目標設定有	目標未設定	わからない	無回答
計	996	34.1	44.7	21.1	0.1	1072	14.1	62.5	23.4	0.0
<規模別>										
29人以下	38	2.6	63.2	34.2	0.0	370	9.2	71.3	19.5	0.0
30～99人	89	21.3	52.9	24.7	1.1	270	15.6	59.2	25.2	0.0
100～299人	125	19.2	54.4	26.4	0.0	177	13.0	59.3	27.7	0.0
300～999人	185	22.2	51.9	25.9	0.0	133	22.6	53.3	24.1	0.0
1,000～2,999人	158	41.1	39.9	19.0	0.0	69	14.5	62.3	23.2	0.0
3,000人以上	400	47.2	36.8	16.0	0.0	50	22.0	54.0	24.0	0.0

図表 1-2-16：年休の取得日数は希望どおり取れたか〔正社員調査〕



※「2009年度は1日も年休を取得できなかった」を除いた回答者を対象に集計。

図表 1-2-17：年休取得率の目標設定の有無別・規模別等にみた年休の取得日数に対する評価〔正社員調査〕 (単位=%)

	年休取得率などの目標設定有				年休取得率などの目標未設定・わからない			
	n数	希望通り取得できた	どちらともいえない	希望どおり取得できなかった	n数	希望通り取得できた	どちらともいえない	希望どおり取得できなかった
計	432	68.8	15.5	15.7	1079	60.8	18.1	21.1
<規模別>								
300人未満	116	58.6	20.7	20.7	539	57.9	19.9	22.3
300～999人	63	69.8	15.9	14.3	204	57.4	21.1	21.6
1,000人以上	251	73.7	12.7	13.5	334	67.4	13.5	19.2
<年休取得日数別>								
0超～5日以下	128	52.3	21.1	26.6	419	47.0	22.9	30.1
6～10日	118	63.6	18.6	17.8	327	63.6	16.5	19.9
11～14日	48	72.9	14.6	12.5	110	66.4	16.4	17.3
15日以上	135	87.4	7.4	5.2	217	81.1	10.6	8.3

※「2009年度は1日も年休を取得できなかった」を除いた回答者を対象に集計。

(2) 年休取得日数等の目標設定への希望

企業が年休取得率や年休取得日数などの目標を定めることについてどう思うか尋ねたところ、81.9%（「ぜひ設定してほしい」「まあ設定してほしい」の合計。以下「設定希望割合」と略す。）と約8割が目標の設定を希望している。これを年休取得率などの目標設定の状況別にみると、すでに何らかの目標が設定されている「目標設定あり」では、設定希望割合は92.1%となっており、9割超が希望していた。

これを年休取得日数別にみると、おおむね取得日数が少なくなるほど設定希望割合は高まる。週当たり労働時間別にみても、労働時間が長い者ほど設定希望割合は高まる。また、上司の部下に対する年休取得奨励の積極度別にみると、部下の年休取得の奨励に消極的な上司がいるほど、設定希望割合は高まる。年休取得日数が少ない者や労働時間が長い者、上司が年休取得に積極的でない者で目標設定を求める割合が高まるようである（図表 1-2-18）。

図表 1-2-18：企業が年休取得率などの目標を設定することへの希望〔正社員調査〕（単位＝％）

	n数	ぜひ設定 してほしい	まあ設定 してほしい	あまり設 定してほ しくない	まったく 設定する 必要はない	無回答	設定希望	設定非希 望
計	2071	36.6	45.3	11.1	6.7	0.3	81.9	17.8
＜年休取得率などの目標設定の状況＞								
目標設定あり	491	48.5	43.6	5.9	2.0	0.0	92.1	7.9
目標未設定・わからない	1578	33.0	45.9	12.7	8.1	0.3	78.9	20.8
＜年休取得日数＞								
付与無し0日	212	39.6	43.9	8.5	7.5	0.5	83.5	16.0
付与有り0日	328	38.7	45.1	12.5	3.7	0.0	83.8	16.2
0超～5日以下	555	35.9	48.1	10.6	5.0	0.4	84.0	15.6
6～10日	448	33.7	46.9	11.2	7.8	0.4	80.6	19.0
11～14日	159	34.6	44.1	11.9	9.4	0.0	78.7	21.3
15日以上	354	39.3	40.1	11.6	9.0	0.0	79.4	20.6
＜週当たり労働時間＞								
40時間以下	406	31.5	48.6	12.8	7.1	0.0	80.1	19.9
41～49時間	646	34.7	46.9	11.8	6.3	0.3	81.6	18.1
50～59時間	517	36.4	46.3	9.7	7.2	0.4	82.7	16.9
60時間以上	322	46.5	37.3	10.9	5.3	0.0	83.8	16.2
＜上司の年休取得奨励の積極度＞								
部下の年休取得の奨励に積極的	207	39.6	36.7	12.1	11.1	0.5	76.3	23.2
どちらかというと積極的	759	31.5	49.4	11.9	7.1	0.1	80.9	19.0
どちらかというと消極的	654	30.6	52.8	11.2	5.2	0.2	83.4	16.4
部下の年休取得の奨励に消極的	446	53.0	31.6	9.4	5.8	0.2	84.6	15.2

※「設定希望」は「ぜひ設定してほしい」「まあ設定してほしい」の合計。「設定非希望」は「まったく設定する必要はない」「あまり設定してほしくない」の合計。

2-3. 年休取得促進策に対する評価

調査では勤務先が年休取得促進に積極的かどうかを尋ねている。それによれば、年休取得促進に積極的（「積極的である」「やや積極的である」の合計。）は30.5%、消極的（「消極的である」「やや消極的である」の合計。）は36.1%で両者はほぼ拮抗している。計画的付与制度の導入状況別にみると、「導入されている」とする者のほうが、「導入されていない」とする者に比べ、「積極的」の割合が高い。年休取得率などの目標設定の状況別にみても、「目標設定あり」とする者のほうが、「目標未設定」とする者に比べ、「積極的」の割合が高い（図表 1-2-19）。

勤務先の年休取得促進の取り組みの満足度をみると、「不満」（「まったく不満である」「やや不満である」の合計。）は41.0%となっており、「満足」（「大変満足している」「やや満足している」の合計。）の27.3%を上回っている。これを計画的付与制度の導入状況別にみると、「導入されている」とする者のほうが、「導入されていない」とする者に比べ、「満足」の割合が高い。年休取得率などの目標設定の状況別にみても、「目標設定あり」とする者のほうが、「目標未設定」とする者に比べ、「満足」の割合が高い（図表 1-2-20）。

図表 1-2-19：勤務先が年次有給休暇の取得促進に積極的かどうか〔正社員調査〕

(単位＝%)

	n数	積極的 である	やや積 極的だ る	どちら ともい えない	やや消 極的だ る	消極的 である	無回答	積極的	どちら ともい えない	消極的
計	2071	11.3	19.2	33.3	13.0	23.1	0.1	30.5	33.3	36.1
<計画的付与制度の導入状況>										
導入されている	451	25.3	32.2	27.9	9.3	5.3	0.0	57.5	27.9	14.6
導入されていない	718	4.5	10.6	30.9	14.6	39.3	0.1	15.1	30.9	53.9
わからない	875	9.7	19.7	37.9	13.4	19.2	0.1	29.4	37.9	32.6
<年休取得率などの目標設定の状況>										
目標設定あり	491	26.9	32.8	25.9	7.1	7.3	0.0	59.7	25.9	14.4
目標未設定	1116	5.6	14.2	32.5	15.7	31.9	0.1	19.8	32.5	47.6
わからない	462	8.4	17.1	42.7	13.0	18.6	0.2	25.5	42.7	31.6

※「積極的」は「積極的である」「やや積極的である」の合計。「消極的」は「消極的である」「やや消極的である」の合計。

図表 1-2-20：勤務先の年次有給休暇の取得促進の取り組みの満足度〔正社員調査〕

(単位＝%)

	n数	大変満 足して いる	やや満 足して いる	どちら ともい えない	やや不 満であ る	まった く不満 である	無回答	満足	どちら ともい えない	不満
計	2071	6.6	20.7	31.6	19.7	21.3	0.1	27.3	31.6	41.0
<計画的付与制度の導入状況>										
導入されている	451	13.1	35.8	27.5	16.9	6.7	0.0	48.9	27.5	23.6
導入されていない	718	4.0	11.4	28.0	21.9	34.6	0.1	15.4	28.0	56.5
わからない	875	5.5	20.5	36.0	19.5	18.5	0.0	26.0	36.0	38.0
<年休取得率などの目標設定の状況>										
目標設定あり	491	13.8	36.7	24.4	16.7	8.4	0.0	50.5	24.4	25.1
目標未設定	1116	4.2	15.1	29.9	22.0	28.7	0.1	19.3	29.9	50.7
わからない	462	4.5	17.3	43.2	17.5	17.5	0.0	21.8	43.2	35.0

※「満足」は「大変満足している」「やや満足している」の合計。「不満」は「まったく不満である」「やや不満である」の合計。

3. 年休付与日数と年休取得日数

3-1. 年休付与日数

調査では、2009年度の初めの時点で権利として持っていた年次有給休暇の付与日数について、(a)2009年度に新規に付与された年次有給休暇の日数(以下、「新規付与された年休日数」と略す。)、(b)2008年度から繰り越された年次有給休暇の日数(以下、「前年から繰り越された年休付与日数」と略す。)そして、(c)2009年度初めに権利として持っていた年次有給休暇の日数(すなわち、(a)+(b)。以下、「年休付与日数」と略す。)——の3段階でそれぞれ尋ねている。

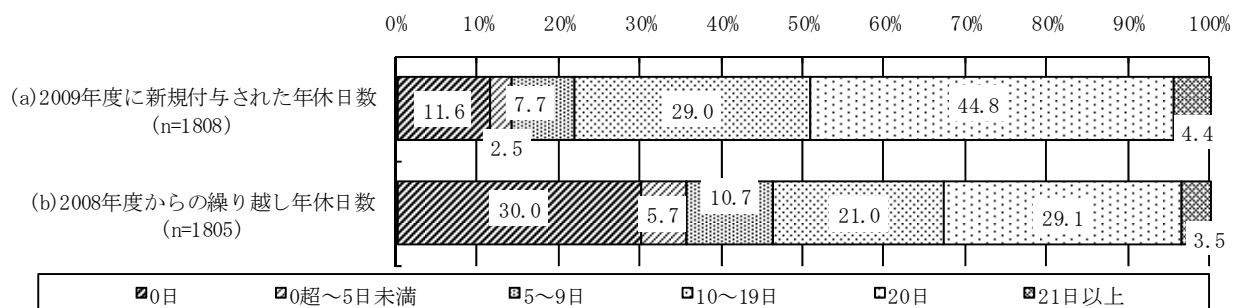
まず、(a)「新規付与された年休日数」の平均値は14.1日。その分布は、「20日」が44.8%と最も多く、次いで「10～19日」が29.0%となっている。なお、「0日」は11.6%あった³。

³ 年休付与日数については、付与日数が極端に多いと思われるものなど異常値と思われるものは極力除外した。勤続と就労状態にもよるが、法律上は年休付与日数の下限は10日と考えられる。しかし、2010年調査・正社員調査では、それを下回る法律違反と思われるケースがみられ、(c)年休付与日数で「0日」は212ケースみられた。前回の2002調査では付与日数の下限を5日に設定し、4日以下に相当する236ケースを除外して集計しており、今回の2010調査と同様、ほぼ同じ数のサンプルが付与0日であった可能性がある。付与0日となる理由の詳細は、アンケート調査では不明であるが、付与日数0日は規模の小さな企業に属する者に多く、法律上は年休を取得する権利を持っていたとしても、勤め先から年休はない等の説明や環境に置かれている可能性があるのかもしれない(調査のその他自由記述のなかに、「そもそも有給休暇の日数など入社以来一度も提示されたことがない。祖母の葬儀の時も欠勤扱いだった」などとするものもあった。)。つまり、付与0日は事実上、年休が取得できない環境にある者の可能性がある。そこで、2010調査では、年休付与日数0日は貴重なサンプルと思われるため、除外することなく集計に含めることとした。

(b)「前年から繰り越された年休付与日数」の平均値は10.2日。その分布は、「0日」が30.0%と最も多く、次いで「20日」が29.1%などとなっている(図表1-3-1)。

年休付与日数の平均値は24.6日。年休付与日数の分布をみると、「40日」が28.4%でもっとも多くなっており、次いで、「10～19日」が18.6%などとなっている。「0日」は11.3%あった。これを規模別にみると、「40日」は規模が大きくなるほど高まる傾向にある。なお、「0日」については、規模が小さくなるほど高まる傾向にあり、「29人以下」では35.3%が「0日」だった。勤続年数別にみると、勤続が長くなるほど、「40日」の割合は高まり、勤続が短くなるほど「0日」の割合が高まる傾向にある(図表1-3-2)。

図表 1-3-1 : 年休の付与日数(新規付与日数と繰越日数)〔正社員調査〕



※無回答を除き集計。

図表 1-3-2 : 年休付与日数〔正社員調査〕

(単位=%)

	n数	0日	0超～5日未満	5～9日	10～19日	20日	21～29日	30～39日	40日	41日以上	平均値(日)	標準偏差
計	1868	11.3	1.0	3.6	18.6	8.3	11.6	14.5	28.4	2.7	24.6	14.3
<規模別>												
29人以下	354	35.3	2.3	5.4	28.2	6.8	5.6	7.3	9.0	0.0	13.0	13.4
30～99人	324	14.5	0.6	4.9	23.8	9.0	13.3	9.6	23.5	0.9	21.4	14.2
100～299人	273	7.3	1.1	5.5	20.9	7.7	16.5	16.1	23.1	1.8	24.2	13.2
300～999人	295	4.4	0.3	2.4	15.6	10.2	10.2	19.7	34.6	2.7	28.5	12.4
1,000～2,999人	210	1.0	1.4	1.9	12.4	6.7	15.2	22.9	32.9	5.7	30.3	11.4
3,000人以上	408	1.2	0.5	1.7	10.0	9.1	11.0	15.4	45.6	5.4	31.8	11.2
<職種別>												
管理職	109	1.8	0.0	0.9	7.3	4.6	12.8	13.8	52.3	6.4	33.3	10.7
総務・企画・経理	212	8.5	0.9	2.4	20.8	5.2	9.9	15.1	35.8	1.4	26.5	13.9
一般事務等	270	11.1	1.1	4.4	22.2	7.0	13.3	12.6	24.8	3.3	23.6	14.1
営業販売等	328	10.4	1.8	5.8	19.5	11.6	13.1	16.2	19.8	1.8	22.6	13.7
専門職	349	3.7	1.1	1.4	18.9	9.2	12.3	14.9	35.8	2.6	28.0	12.6
製造生産関連	544	19.7	0.7	4.0	17.3	8.6	9.9	14.3	22.8	2.6	21.9	15.4
その他	54	14.8	0.0	7.4	22.2	5.6	9.3	11.1	27.8	1.9	22.7	14.6
<勤続年数別>												
5年未満	560	14.5	2.7	7.3	39.1	9.3	15.2	5.7	5.9	0.4	15.5	11.0
5～10年未満	397	14.4	0.3	3.3	17.4	7.8	13.6	21.7	19.9	1.8	23.6	13.9
10～20年未満	435	9.9	0.0	2.1	10.3	7.8	9.2	17.0	40.9	2.8	28.7	13.9
20～30年未満	315	7.3	1.0	1.3	4.4	7.6	8.9	16.8	47.9	4.8	31.3	12.8
30年以上	157	5.1	0.0	0.0	0.6	7.6	5.7	15.3	56.7	8.9	35.0	10.6

※2009年度初めに権利として持っていた年休の日数を無回答を除き集計。

3-2. 年休取得日数

調査では 2009 年度 1 年間で、年次有給休暇を使った（実際に取得して休んだ）日数（以下、「年休取得日数」と略す。）について尋ねている。年休取得日数の平均値は 8.1 日だった。「10 日以上」は 40.6%と半数弱を占めるが、「3 日以下」（「0 日」「1～3 日」の合計。）も 32.5%あり、年休を取得できている者とできていない者で二極化している現状がうかがわれる。

平均値を性別にみると、男性 7.9 日、女性 8.5 日でわずかに女性が多い。性・年齢別にみると、男性は年齢が高くなるほど取得日数も増加する傾向にある。性・配偶者の有無別にみると、「女性・配偶者あり」は 10.4 日で他に比べて高い。性・12 歳以下の家族の有無別⁴にみると、女性・12 歳以下の家族がいる者は 10.5 日で他に比べて高い。健康状態別にみると、「現在、定期的に通院している」者で取得日数の平均値はもっとも高い。

勤め先の規模別にみると、規模が大きくなるほど取得日数の平均値は高くなる。職種別にみると、専門職で 9.6 日ともっとも日数が多い。平均値がもっとも低いのは営業販売等の 5.9 日、管理職の 6.7 日だった。勤続年数別にみると、勤続年数が長くなるほど、取得日数の平均値は高くなる傾向にある。

年休付与日数別にみると、付与日数が多くなるほど取得日数の平均値は高くなる。ちなみに、「0 超～10 日未満」の付与日数の場合、平均値は 2.7 日、「40 日以上」の場合の平均値は 10.0 日である。週当たり労働時間別にみると、労働時間が長くなるほど、取得日数の平均値は低くなる傾向にある。また、年収別にみると、年収が高くなるほど取得日数の平均値は高くなる（図表 1-3-3）。

年休取得日数について、上司自身の年休取得の姿勢別にみると、取得日数が少ない「3 日以下」の割合は、上司が年休をとらないタイプであるほど高まる傾向にあり、「10 日以上」の割合は低くなる。また、上司の年休取得奨励の姿勢別にみても同様の傾向を示している。

次に、年休の計画的付与制度の導入状況別にみると、「導入していない」とする者に比べ、「導入している」とする者のほうが「10 日以上」の割合が高い。導入企業について計画的付与制度の内容別にみると、「個別付与方式」で「10 日以上」の割合が 53.4%ともっとも高い。

年休取得率などの目標設定の状況別にみると、「目標未設定」に比べ「目標設定あり」のほうが「10 日以上」の割合が高くなっている。勤め先の年休の取得促進の積極度別にみると、取得促進に積極的なほうが「10 日以上」の割合が高い（図表 1-3-4）。

⁴ 調査では家族の人員及び性別・年齢・健康状態について尋ねている。小学生以下の家族（子供や孫など）がいる場合、急な病気や看護などの可能性があることから、ここでは、12 歳以下を小学生以下とみなして「12 歳以下の家族」を集計分析した。12 歳以下の家族は子供や孫などの可能性があるが、看護等の必要性ではその区別に意味があるとは思えないため、子供や孫の区別はしていない（なお、前回の 2002 調査でも同じ集計方法をとっている。）。

図表 1-3-3：年休取得日数〔正社員調査〕

(単位=%)

	n数	0日	1~3日	4~5日	6~9日	10日	11~14日	15日以上	平均値(日)	標準偏差
計	1656	16.4	16.1	13.2	13.7	11.6	8.7	20.3	8.1	6.9
<性別>										
男性	1163	18.5	16.4	13.6	13.2	10.3	7.1	20.9	7.9	7.1
女性	493	11.6	15.4	12.2	15.0	14.6	12.6	18.6	8.5	6.5
<性・年齢別>										
男性										
20代	162	25.2	23.5	16.7	15.4	6.2	3.7	9.3	5.2	5.6
30代	314	19.7	17.2	13.1	15.0	10.5	8.3	16.2	7.3	6.6
40代	357	15.4	14.3	13.2	13.7	11.5	7.0	24.9	8.8	7.3
50代	330	17.3	14.5	13.0	9.7	10.9	7.6	27.0	8.9	7.7
女性										
20代	134	15.7	18.5	12.7	17.2	14.2	14.2	7.5	7.0	6.0
30代	134	10.4	13.4	12.7	13.4	15.7	11.2	23.2	9.1	6.4
40代	122	10.7	14.8	9.8	13.9	14.8	13.1	22.9	9.3	6.7
50代	103	8.7	14.6	13.6	15.5	13.6	11.7	22.3	9.0	6.6
<性・配偶者の有無別>										
男性										
配偶者あり	919	17.2	15.7	13.1	13.1	11.0	7.0	22.9	8.3	7.3
配偶者なし	244	23.3	19.3	15.6	13.5	7.8	7.4	13.1	6.2	6.1
女性										
配偶者あり	185	8.6	9.7	10.8	13.0	16.8	10.8	30.3	10.4	6.8
配偶者なし	308	13.3	18.9	13.0	16.2	13.3	13.6	11.7	7.4	6.0
<性・12歳以下の家族の有無別>										
男性										
12歳以下の家族がいる	417	16.1	18.0	13.2	13.4	11.8	5.0	22.5	8.1	7.2
12歳以下の家族がいない	746	19.8	15.5	13.8	13.0	9.5	8.2	20.2	7.8	7.1
女性										
12歳以下の家族がいる	67	9.0	9.0	10.4	13.4	19.4	7.5	31.3	10.5	6.8
12歳以下の家族がいない	426	12.0	16.4	12.4	15.3	13.8	13.4	16.7	8.2	6.4
<健康状態>										
おおむね健康である	1435	16.7	16.9	13.7	13.9	11.6	8.0	19.2	7.8	6.8
風邪等をひきやすく病気がちである	43	18.6	14.0	9.3	25.6	11.6	9.3	11.6	7.0	5.7
現在、定期的に通院している	175	14.3	9.7	10.3	9.1	11.4	13.7	31.5	10.4	7.9
<規模別>										
29人以下	229	25.4	24.0	10.9	15.3	10.0	4.4	10.0	5.6	6.1
30~99人	277	20.9	21.6	11.6	11.9	13.4	8.7	11.9	6.5	6.1
100~299人	253	20.2	16.2	15.4	19.4	7.5	7.5	13.8	6.8	6.5
300~999人	282	11.7	14.2	17.0	13.8	13.8	10.3	19.2	8.4	6.7
1,000~2,999人	208	14.9	13.9	12.5	13.9	14.4	8.2	22.2	8.8	7.3
3,000人以上	403	10.2	9.7	11.9	10.2	10.9	11.2	35.9	10.8	7.2
<職種別>										
管理職	107	15.9	18.7	18.7	15.0	14.0	6.5	11.2	6.7	5.7
総務・企画・経理	194	11.9	13.9	11.3	17.0	12.9	11.3	21.7	8.9	6.9
一般事務等	240	14.6	15.8	12.9	14.2	12.5	13.3	16.7	8.0	6.4
営業販売等	294	27.9	20.7	12.9	10.9	10.2	4.1	13.3	5.9	6.5
専門職	336	9.8	11.3	12.8	14.3	14.6	10.7	26.5	9.6	6.7
製造生産関連	437	16.9	18.3	12.8	12.6	9.2	6.9	23.3	8.3	7.5
その他	46	17.4	6.5	17.4	19.6	4.3	8.7	26.1	8.5	6.6
<勤続年数>										
5年未満	479	22.5	21.1	16.1	16.1	9.2	7.7	7.3	5.6	5.5
5~10年未満	340	17.4	18.9	13.5	14.4	12.9	8.8	14.1	7.2	6.2
10~20年未満	392	17.6	12.0	12.0	11.5	14.8	8.2	23.9	8.8	7.2
20~30年未満	292	9.6	12.0	10.3	11.6	12.3	9.2	35.0	10.8	7.7
30年以上	149	5.4	12.1	11.4	14.8	6.0	12.1	38.2	11.1	7.0
<年休付与日数>										
0超~10日未満	87	28.7	38.0	21.8	11.5	0.0	0.0	0.0	2.7	2.4
10~20日未満	348	24.6	18.4	12.4	20.7	12.4	9.2	2.3	5.2	4.6
20~40日未満	641	15.6	15.4	13.1	11.7	11.9	8.6	23.7	8.6	7.2
40日以上	580	10.5	12.2	12.4	12.1	12.6	9.8	30.4	10.0	7.3
<週当たり労働時間>										
40時間以下	342	9.1	13.2	12.9	12.0	12.0	13.5	27.3	10.0	7.0
41~49時間	542	13.5	13.7	12.2	15.5	11.8	10.9	22.4	8.8	6.9
50~59時間	422	18.7	19.8	15.4	12.6	12.6	5.7	15.2	6.8	6.3
60時間以上	225	29.4	19.1	12.4	15.1	8.0	4.0	12.0	5.9	6.9
<年収別>										
300万円未満	262	21.0	18.7	16.0	14.9	10.7	6.9	11.8	6.4	6.2
300~500万円未満	693	21.5	17.5	12.3	15.6	11.3	9.1	12.7	6.8	6.6
500~700万円未満	390	11.0	14.9	12.6	11.5	12.1	8.5	29.4	9.7	7.3
700万円以上	291	6.5	12.4	13.1	11.3	13.1	10.0	33.6	10.6	6.9

※無回答を除き集計。

図表 1-3-4：年休取得日数〔正社員調査〕

(単位＝%)

	n数	0日	1～3日	4～5日	6～9日	10日	11～14日	15日以上	3日以下	4～9日	10日以上	平均値 (日)	標準偏差
計	1656	16.4	16.1	13.2	13.7	11.6	8.7	20.3	32.5	26.9	40.6	8.1	6.9
＜上司自身の年休取得の姿勢＞													
上司は積極的に年休を取る	172	10.5	8.7	12.2	15.1	14.5	7.6	31.4	19.2	27.3	53.5	10.2	7.0
どちらかという年休を取る	482	8.3	13.7	12.2	15.1	12.7	12.7	25.3	22.0	27.3	50.7	9.6	6.7
どちらかという年休をとらない	565	16.5	18.4	13.8	13.8	12.0	8.3	17.2	34.9	27.6	37.5	7.6	6.9
上司はほとんど年休をとらない	435	27.8	18.6	13.8	11.5	8.7	5.3	14.3	46.4	25.3	28.3	6.1	6.7
＜上司の年休取得奨励の積極度＞													
部下の年休取得の奨励に積極的	187	5.9	7.5	9.6	12.8	10.2	12.3	41.7	13.4	22.4	64.2	12.2	7.1
どちらかという積極的	653	8.4	14.1	12.9	14.7	15.0	12.4	22.5	22.5	27.6	49.9	9.3	6.6
どちらかという消極的	519	19.8	18.9	15.6	15.2	9.8	6.2	14.5	38.7	30.8	30.5	6.7	6.6
部下の年休取得の奨励に消極的	295	34.9	21.0	11.9	9.5	7.8	2.7	12.2	55.9	21.4	22.7	5.1	6.3
＜計画的付与制度の導入状況＞													
導入されている	401	8.0	14.5	13.7	13.7	14.0	10.5	25.6	22.5	27.4	50.1	9.6	6.9
導入されていない	528	19.4	16.5	12.9	15.0	12.1	7.2	16.9	35.9	27.9	36.2	7.3	6.6
わからない	706	18.8	16.7	12.6	12.7	10.1	8.8	20.3	35.5	25.3	39.2	7.9	7.1
＜計画的付与付与制度の内容＞													
事業場全体の休業の一斉付与方式	101	6.9	15.8	12.9	15.8	12.9	7.9	27.8	22.7	28.7	48.6	9.6	7.3
班・グループ別等の交代制付与方式	30	23.3	6.7	20.0	13.3	10.0	0.0	26.7	30.0	33.3	36.7	8.7	8.3
年休付与計画表による個別付与方式	223	5.4	13.9	12.1	15.2	15.2	11.2	27.0	19.3	27.3	53.4	10.0	6.6
＜年休取得率などの目標設定の状況＞													
目標設定あり	448	8.0	14.7	12.7	12.7	12.5	9.6	29.8	22.7	25.4	51.9	10.1	7.3
目標未設定	870	17.6	15.9	13.2	15.4	11.0	8.6	18.3	33.5	28.6	37.9	7.7	6.8
わからない	337	24.6	18.4	13.6	10.7	11.9	7.7	13.1	43.0	24.3	32.7	6.4	6.2
＜年休の取得促進の積極度＞													
積極的	574	4.4	10.5	10.1	10.6	17.1	13.1	34.2	14.9	20.7	64.4	11.5	6.9
どちらともいえない	573	15.5	15.4	15.0	16.8	10.3	8.9	18.1	30.9	31.8	37.3	7.8	6.7
消極的	509	31.0	23.4	14.5	13.8	6.9	3.5	6.9	54.4	28.3	17.3	4.5	5.1

※無回答を除き集計。

3-3. 年休取得率

図表 1-3-5 が年休取得率（＝年休取得日数／新規付与日数（前年度繰り越し付与日数を含まない））である。年休取得率の平均値は 51.6% だった。これを性別にみると女性のほうが高い。性・年齢別にみると、男性は年齢が高くなるほど取得率の平均値も高くなる傾向にある。性・配偶者の有無別にみると、「女性・配偶者あり」でもっとも取得率の平均値は高い。性・12歳以下の家族の有無別にみると、女性・12歳以下の家族がいる者でもっとも取得率の平均値は高い。健康状態別にみると、「現在、定期的に通院している」者で取得率の平均値はもっとも高い。勤め先の規模別では、規模が大きくなるほどおおむね取得率は高まる。職種別にみると、取得率の平均値がもっとも低いのは「管理職」だった。週当たり労働時間別にみると、労働時間が短くなるほど、取得率の平均値は高まる傾向にある（図表 1-3-5）。

図表 1-3-5：年休取得率〔正社員調査〕

(単位＝%)

	n数	0%	0超～ 25%未 満	25～ 50%未 満	50～ 75%未 満	75～ 100%未 満	100%以 上	平均 (%)	標準偏 差
計	1599	16.1	13.1	18.8	20.9	11.9	19.2	51.6	47.5
<性別>									
男性	1119	18.2	14.2	19.8	18.2	10.5	19.1	49.1	50.0
女性	480	11.0	10.6	16.7	26.9	15.4	19.4	57.3	40.7
<性・年齢別>									
20代	162	25.9	17.9	20.4	15.4	5.6	14.8	44.8	84.6
30代	299	19.4	13.0	21.1	20.4	8.7	17.4	46.1	37.6
40代	345	15.1	12.5	21.9	18.0	11.3	21.2	52.2	45.2
50代	313	16.6	15.3	15.7	17.9	13.7	20.8	50.8	40.3
20代	133	15.8	14.3	16.5	24.8	9.8	18.8	50.9	38.7
30代	128	9.4	8.6	17.2	28.1	19.5	17.2	57.0	32.7
40代	120	10.0	8.3	14.2	26.7	15.8	25.0	65.2	51.5
50代	99	8.1	11.1	19.2	28.2	17.2	16.2	56.7	36.4
<性・配偶者の有無別>									
男 配偶者あり	878	16.7	14.1	19.4	18.5	11.3	20.0	50.0	41.9
男 配偶者なし	241	23.6	14.5	21.2	17.4	7.5	15.8	45.9	72.3
女 配偶者あり	181	8.3	6.6	13.8	28.3	21.5	21.5	63.8	41.4
女 配偶者なし	299	12.7	13.0	18.4	26.1	11.7	18.1	53.4	39.8
<性・12歳以下の家族の有無別>									
男 12歳以下の家族がいる	393	15.8	14.8	20.1	17.0	12.7	19.6	49.9	38.5
男 12歳以下の家族がいない	726	19.5	13.9	19.6	18.9	9.2	18.9	48.7	55.3
女 12歳以下の家族がいる	66	7.6	4.5	16.7	28.8	21.2	21.2	63.8	33.8
女 12歳以下の家族がいない	414	11.6	11.6	16.7	26.5	14.5	19.1	56.2	41.6
<健康状態>									
おおむね健康である	1383	16.3	13.6	19.3	20.6	12.1	18.1	50.5	47.2
風邪等をひきやすく病気がちである	42	19.0	7.1	26.2	31.0	4.8	11.9	44.8	32.0
現在、定期的に通院している	171	14.0	10.5	13.5	20.5	12.9	28.6	61.8	52.1
<規模別>									
29人以下	216	25.9	13.9	14.4	19.0	6.9	19.9	47.3	49.9
30～99人	271	20.2	15.1	18.5	20.3	10.0	15.9	47.9	69.1
100～299人	244	18.9	13.9	22.5	18.0	11.1	15.6	48.7	49.3
300～999人	272	12.1	12.5	21.0	27.2	11.8	15.4	50.6	37.0
1,000～2,999人	201	13.9	15.4	20.4	21.4	10.0	18.9	50.1	36.9
3,000人以上	391	10.0	9.5	17.1	19.2	17.9	26.3	59.9	36.2
<職種別>									
管理職	102	13.7	22.5	31.5	17.6	6.9	7.8	37.7	31.5
総務・企画・経理	193	11.9	11.9	17.6	23.3	13.5	21.8	57.0	44.9
一般事務等	229	14.0	11.8	20.1	23.5	14.4	16.2	51.9	39.3
営業販売等	281	27.7	16.0	15.7	16.4	8.5	15.7	44.9	71.3
専門職	327	10.1	9.2	19.6	26.2	19.3	15.6	55.0	33.6
製造生産関連	420	16.7	14.0	16.9	17.9	7.4	27.1	52.7	41.0
その他	45	15.6	6.7	20.0	17.8	15.6	24.3	64.2	71.7
<勤続年数>									
5年未満	480	22.4	14.2	18.3	18.5	8.5	18.1	48.7	62.0
5～10年未満	328	17.4	14.3	18.3	22.5	11.0	16.5	48.4	41.2
10～20年未満	364	17.0	10.7	18.4	22.6	12.6	18.7	50.9	40.0
20～30年未満	279	8.2	12.9	17.6	21.9	15.1	24.3	58.8	39.5
30年以上	144	5.6	13.9	23.5	18.1	18.1	20.8	56.7	34.8
<週当たり労働時間>									
40時間以下	332	9.3	9.3	16.3	22.9	15.1	27.1	62.8	44.4
41～49時間	523	12.8	12.4	17.6	23.1	13.6	20.5	54.6	40.8
50～59時間	410	18.8	16.6	21.7	20.0	10.2	12.7	45.1	59.4
60時間以上	216	27.7	13.9	21.3	16.7	5.6	14.8	39.5	40.4

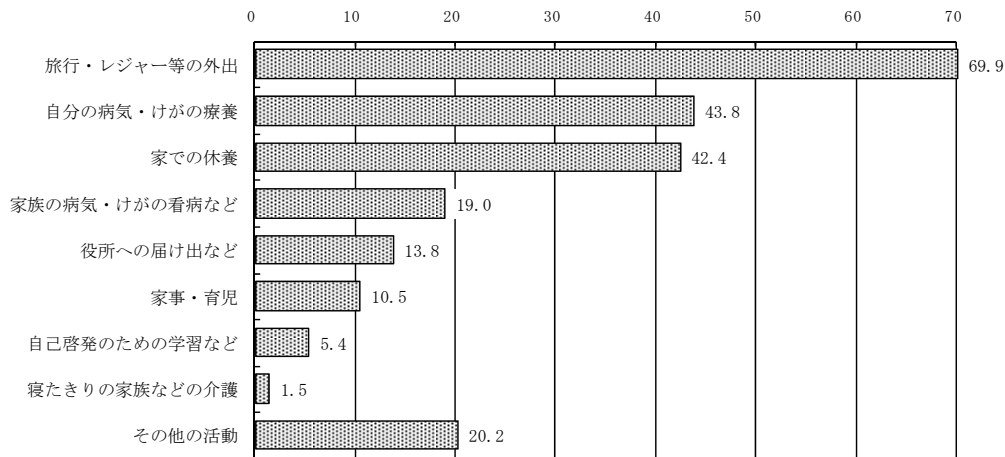
※1：無回答を除き集計

※2：年休取得率は、2009年度1年間で使った年休取得日数を2009年度に新規付与された年次有給休暇日数で割って算出。

3-4. 年休の用途別取得日数

調査では、取得した年次有給休暇の用途での使用日数を尋ねている。そこで、まず年休の用途別に最低1日でも取得したものを1カウントとして、各種用途の割合をみたところ、「旅行・レジャー等の外出」が69.9%ともっとも多く、次いで、「自分の病気・けがの療養」が43.8%、「家での休養」が42.4%、「家族の病気・けがの看病」が13.8%となっていた（図表1-3-6。用途ごとの取得日数の分布については図表1-3-7参照）。

図表 1-3-6：年休の用途〔正社員調査〕(n=1371、単位=%)



※年休取得日数が1日以上者を対象に集計。なお、年休の各用途に1日以上選択したものを1カウントとして集計した。

図表 1-3-7：年休の用途別取得日数〔正社員調査〕

(n=1371、単位=%)

	0日	1～3日	4～5日	6～9日	10日以上	平均 (日)	標準偏差
旅行・レジャー等の外出	30.1	29.8	17.6	10.6	12.0	3.7	4.1
家での休養	57.6	22.2	8.3	5.2	6.6	2.0	3.7
自分の病気・けがの療養	56.2	29.0	7.1	4.2	3.5	1.7	3.3
家族の病気・けがの看病など	81.0	12.5	3.3	2.0	1.2	0.7	1.9
寝たきりの家族などの介護	98.5	0.8	0.4	0.0	0.2	0.1	0.7
家事・育児	89.5	6.7	2.1	0.7	0.9	0.4	1.7
役所への届け出など	86.2	13.3	0.4	0.0	0.0	0.2	0.6
自己啓発のための学習など	94.6	3.8	1.1	0.2	0.3	0.2	0.9
その他の活動	79.8	11.3	4.8	2.1	2.0	0.8	2.3

※年休の付与日数1日以上者を対象に無回答を除き集計。

3-5. 年休取得に対する評価、満足度

(1) 年休の取得日数、取得率からみた取得時季（時期）、取得日数への評価

調査では、年休の取得時季（時期）及び日数が希望通り取れているかについて尋ねている。まず年休の取得時季についてみると、「希望どおり取得できた」（「希望どおり取れた」「大体希望どおり取れた」の合計。）が70.3%、「希望どおり取得できなかった」（「希望どおり取れなかった」「あまり希望どおり取れなかった」の合計。）が14.1%となっている。これを年休付与日数別にみると、「0超～10日未満」で「希望どおり取得できた」がもっとも低く、「希望どおり取得できなかった」がもっとも高い。年休取得日数別にみると、実際取得できた日数が多くなるほど、取得時季が「希望どおり取得できた」とする割合が高まる傾向にある（図表 1-3-8）。

次に、年休の取得日数についてみると、「希望どおり取得できた」が63.0%、「希望どおり取得できなかった」が19.6%となっている。これを年休付与日数別にみると、「0超～10日未満」で「希望どおり取得できた」がもっとも低い。年休の取得日数別にみると、取得時季と同様の傾向がみられ、実際取得できた日数が多くなるほど、取得日数が「希望どおり取得

できた」とする割合が高まる一方で、「希望どおり取得できなかった」とする割合が低下する傾向にある（図表 1-3-9）。

図表 1-3-8：年休の取得時季（時期）は希望どおり取れたか〔正社員調査〕（単位＝％）

	n数	希望どおり取れた	大体希望どおり取れた	どちらともいえない	あまり希望どおり取れなかった	希望どおり取れなかった	希望どおり取得できた	どちらともいえない	希望どおり取得できなかった
計	1514	31.7	38.6	15.5	8.5	5.7	70.3	15.5	14.1
＜年休付与日数別＞									
0超～10日未満	61	27.9	34.4	19.7	11.5	6.6	62.3	19.7	18.0
10～20日未満	262	35.1	38.2	14.5	6.1	6.1	73.3	14.5	12.2
20～40日未満	538	31.8	38.8	13.9	9.7	5.8	70.6	13.9	15.4
40日以上	517	30.4	40.6	16.4	7.7	4.8	71.0	16.4	12.6
＜年休取得日数別＞									
0超～5日以下	547	30.5	29.3	19.9	10.2	10.1	59.8	19.9	20.3
6～10日	447	30.0	42.7	13.6	8.9	4.7	72.7	13.6	13.6
11～14日	158	29.1	46.8	14.6	7.6	1.9	75.9	14.6	9.5
15日以上	353	37.7	44.2	10.5	5.7	2.0	81.9	10.5	7.6

※1：「2009年度は1日も年休を取得できなかった」を除いた回答者を対象に集計。

※2：「希望どおり取得できた」は「希望どおり取れた」「大体希望どおり取れた」の合計、「希望どおり取得できなかった」は「希望どおり取れなかった」「あまり希望どおり取れなかった」の合計。

図表 1-3-9：年休の取得日数は希望どおり取れたか〔正社員調査〕（単位＝％）

	n数	希望どおり取れた	大体希望どおり取れた	どちらともいえない	あまり希望どおり取れなかった	希望どおり取れなかった	希望どおり取得できた	どちらともいえない	希望どおり取得できなかった
計	1512	29.2	33.9	17.4	11.0	8.6	63.0	17.4	19.6
＜年休付与日数別＞									
0超～10日未満	61	24.6	31.1	24.6	11.5	8.2	55.7	24.6	19.7
10～20日未満	261	33.0	36.0	16.5	8.0	6.5	69.0	16.5	14.6
20～40日未満	536	28.4	35.8	14.9	12.5	8.4	64.2	14.9	20.9
40日以上	517	29.2	31.9	19.0	11.0	8.9	61.1	19.0	19.9
＜年休取得日数別＞									
0超～5日以下	548	25.2	23.0	22.6	14.6	14.6	48.2	22.6	29.2
6～10日	445	25.6	38.0	17.1	11.0	8.3	63.6	17.1	19.3
11～14日	158	28.5	39.9	15.8	12.0	3.8	68.4	15.8	15.8
15日以上	352	40.9	42.6	9.4	5.1	2.0	83.5	9.4	7.1

※1：「2009年度は1日も年休を取得できなかった」を除いた回答者を対象に集計。

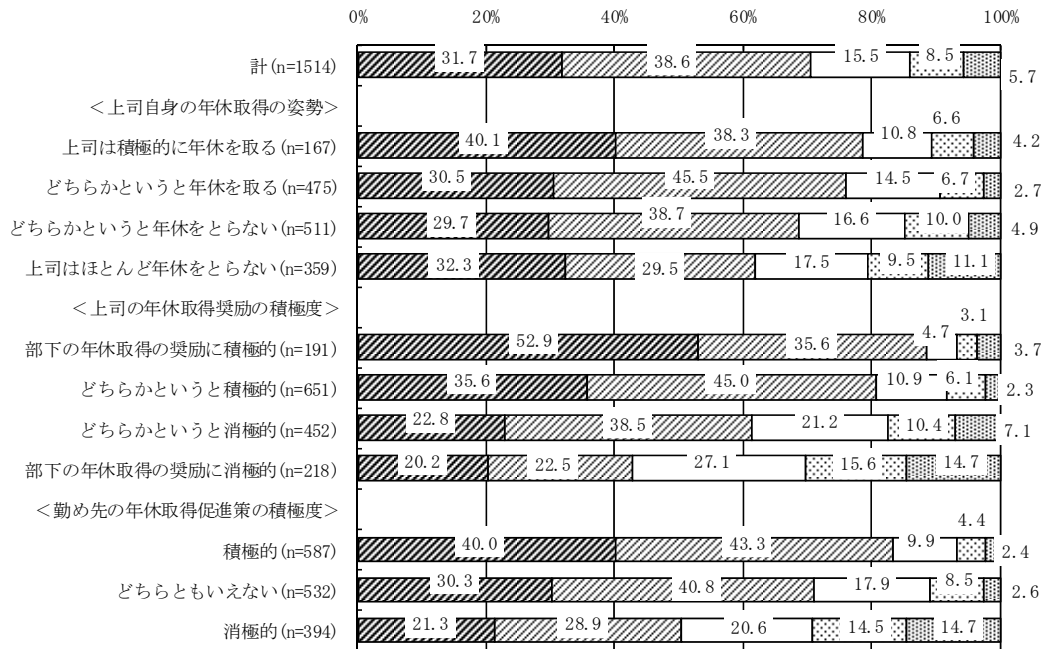
※2：「希望どおり取得できた」は「希望どおり取れた」「大体希望どおり取れた」の合計、「希望どおり取得できなかった」は「希望どおり取れなかった」「あまり希望どおり取れなかった」の合計。

(2) 職場の状況からみた年休の取得時季（時期）、取得日数への評価

職場の雰囲気が休みの取りづらさにつながるとよく言われる。そこで、職場の状況によって、年休の取得時季（時期）及び日数が希望どおり取れているかをみる。まず年休の取得時季について、上司自身の年休取得の姿勢別にみると、上司が積極的に年休を取るほど「希望どおり取得できた」（「希望どおり取れた」「大体希望どおり取れた」の合計。）とする割合は高まる傾向にある。上司の部下に対する年休取得奨励の積極度別にみるとその傾向はより顕著であり、上司の部下に対する年休取得奨励が消極的であるほど、「希望どおり取得できた」とする割合は低下し、「部下が年休取得の奨励が消極的」では 42.7%ともっとも低い。勤め先の年休取得奨励策の積極度別にみると、勤め先が促進策に積極的であるほど、「希望どおり取得できた」とする割合が高まる傾向にある（図表 1-3-10）。年休の取得日数でも、そ

の傾向はほとんど同じである（図表 1-3-11）。

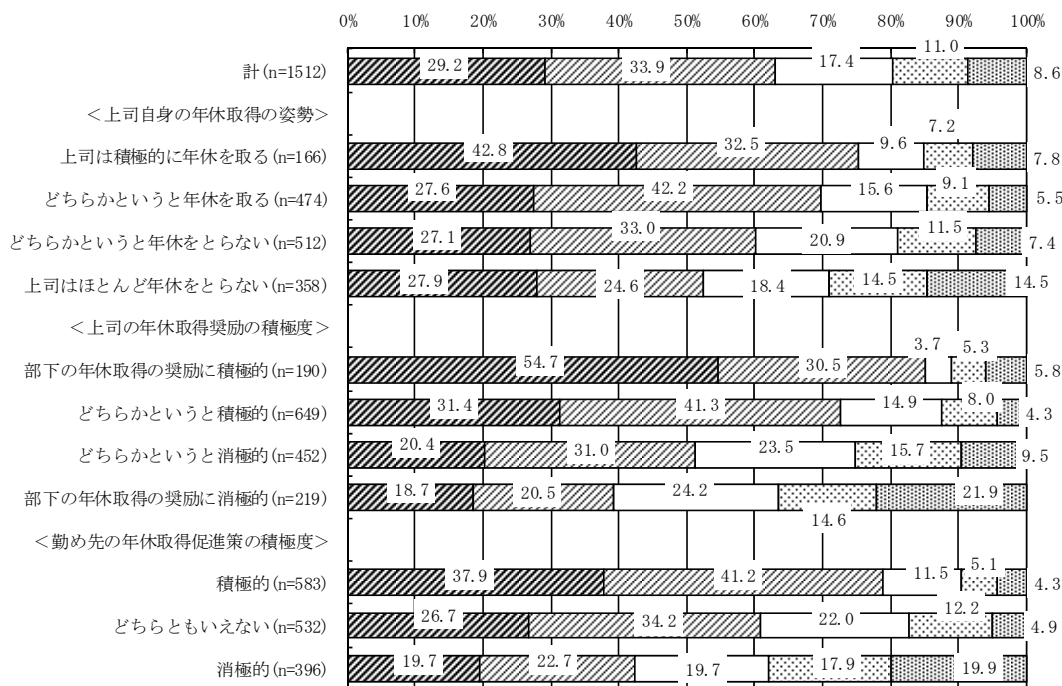
図表 1-3-10：年休の取得時季（時期）に対する認識〔正社員調査〕



希望どおり取れた 大体希望どおり取れた どちらともいえない あまり希望どおり取れなかった 希望どおり取れなかった

※「2009年度は1日も年休を取得できなかった」を除いた回答者を対象に集計。

図表 1-3-11：年休の取得日数に対する認識〔正社員調査〕



希望どおり取れた 大体希望どおり取れた どちらともいえない あまり希望どおり取れなかった 希望どおり取れなかった

※「2009年度は1日も年休を取得できなかった」を除いた回答者を対象に集計。

(3) 休暇・休日の日数の満足度

調査では、休日・休暇の日数の満足度を尋ねている。「満足」（「満足している」「まあ満足」の合計。）は45.6%であり、「不満」（「不満」「少し不満」の合計。）の31.0%を上回っている。これを年休付与日数別にみると、付与日数が少なくなるほど「不満」の割合は高まっている。年休取得日数別にみても、おおむね取得日数が少なくなるほど「不満」の割合は高まる。

これを勤め先の計画的付与制度の導入状況別にみると、「導入されている」とする者のほうが、「導入されていない」とする者や「わからない」とする者に比べ、「満足」の割合が高い。年休取得率等の目標設定の状況別にみても、「目標設定あり」とする者のほうが、「目標未設定」とする者や「わからない」とする者に比べ、「満足」の割合が高くなっている。

勤務先の年休取得促進策の積極度別をみると、促進策に積極的であるほど「満足」の割合は高まる。上司の部下に対する年休取得奨励の積極度別にみるとその傾向はより顕著であり、上司の部下に対する年休取得奨励が積極的であるほど、「満足」とする割合は高まり、「部下が年休取得の奨励が積極的」では71.6%と最も高くなっている（図表1-3-12）。

図表 1-3-12：休日・休暇の日数の満足度〔正社員調査〕

（単位＝％）

	n数	満足している	まあ満足	どちらとも も言えない	少し不満	不満	無回答	満足計	どちらとも も言えない	不満計
計	2071	10.4	35.2	23.2	19.3	11.7	0.2	45.6	23.2	31.0
＜年休付与日数＞										
0日	212	6.6	22.2	22.6	20.8	27.8	0.0	28.8	22.6	48.6
0超～10日未満	87	10.3	28.8	23.0	21.8	16.1	0.0	39.1	23.0	37.9
10～20日未満	348	10.3	32.5	24.1	21.6	11.5	0.0	42.8	24.1	33.1
20～40日未満	641	10.3	39.2	22.5	17.2	10.6	0.2	49.5	22.5	27.8
40日以上	580	13.6	39.0	22.2	17.8	7.1	0.3	52.6	22.2	24.9
＜年休取得日数＞										
付与有り0日	328	5.5	26.2	25.6	25.9	16.8	0.0	31.7	25.6	42.7
0超～5日以下	555	8.8	36.0	23.2	21.1	10.5	0.4	44.8	23.2	31.6
6～10日	448	10.3	38.0	26.1	16.5	8.9	0.2	48.3	26.1	25.4
11～14日	159	19.5	45.9	17.6	10.7	5.7	0.6	65.4	17.6	16.4
15日以上	354	15.5	42.4	20.3	16.4	5.4	0.0	57.9	20.3	21.8
＜計画的付与制度の導入状況＞										
導入されている	451	14.9	44.3	19.3	14.4	6.9	0.2	59.2	19.3	21.3
導入されていない	718	9.7	29.3	23.5	20.8	16.3	0.4	39.0	23.5	37.1
わからない	875	8.5	35.2	25.1	20.8	10.4	0.0	43.7	25.1	31.2
＜年休取得率などの目標設定の状況＞										
目標設定あり	491	16.1	42.9	20.4	14.1	6.1	0.4	59.0	20.4	20.2
目標未設定	1116	9.2	32.7	22.3	21.3	14.4	0.1	41.9	22.3	35.7
わからない	462	7.1	33.4	28.4	19.9	11.0	0.2	40.5	28.4	30.9
＜現在の勤め先の年休取得奨励の積極度＞										
積極的	631	19.7	48.2	17.0	11.3	3.8	0.0	67.9	17.0	15.1
どちらとも も言えない	689	9.1	36.8	28.4	19.2	6.1	0.4	45.9	28.4	25.3
消極的	748	3.7	22.9	23.5	26.4	23.4	0.1	26.6	23.5	49.8
＜上司の年休取得奨励の積極度＞										
部下の年休取得の奨励に積極的	207	26.1	45.5	14.0	10.1	4.3	0.0	71.6	14.0	14.4
どちらかという と積極的	759	12.3	46.0	22.9	13.0	5.7	0.1	58.3	22.9	18.7
どちらかという と消極的	654	7.3	29.9	28.4	23.5	10.6	0.3	37.2	28.4	34.1
部下の年休取得の奨励に消極的	446	4.5	20.2	20.0	28.0	27.1	0.2	24.7	20.0	55.1

4. 年休を取り残す理由

4-1. 年休を取り残す理由

調査では、年次有給休暇を取り残す理由について尋ねている。各項目の肯定割合（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計。以下、「肯定割合」と略す。）が高いものからみると、「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」が 64.6%でもっとも多く、次いで、「休むと職場の他の人に迷惑になるから」が 60.2%、「仕事量が多すぎて休んでいる余裕がないから」が 52.7%、「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから」が 46.9%、「職場の周囲の人が取らないので年休が取りにくいから」が 42.2%、「上司がいい顔をしないから」が 33.3%、「勤務評価等への影響が心配だから」が 23.9%などとなっている。病気などの急な用事に対する備えの他は、職場の雰囲気や仕事量、代替要員など、いずれも勤め先の要因によって生じている理由といえる（図表 1-4-1）。

これらの肯定割合を年休取得率でみると、おおむね取得率が高くなるほど（すなわち、年休取り残しの比率が少ない者ほど）、「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」をあげる割合が高くなる。一方、年休取得率が低くなるほど（すなわち、年休の取り残しの比率が高い者ほど）、おおむね「休むと職場の他の人に迷惑をかけるから」「仕事量が多すぎて休んでいる余裕がないから」「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから」「職場の周囲の人が取らないので年休が取りにくいから」「上司がいい顔をしないから」「勤務評価等への影響が心配だから」などの割合が高まる傾向にある（図表 1-4-2）。

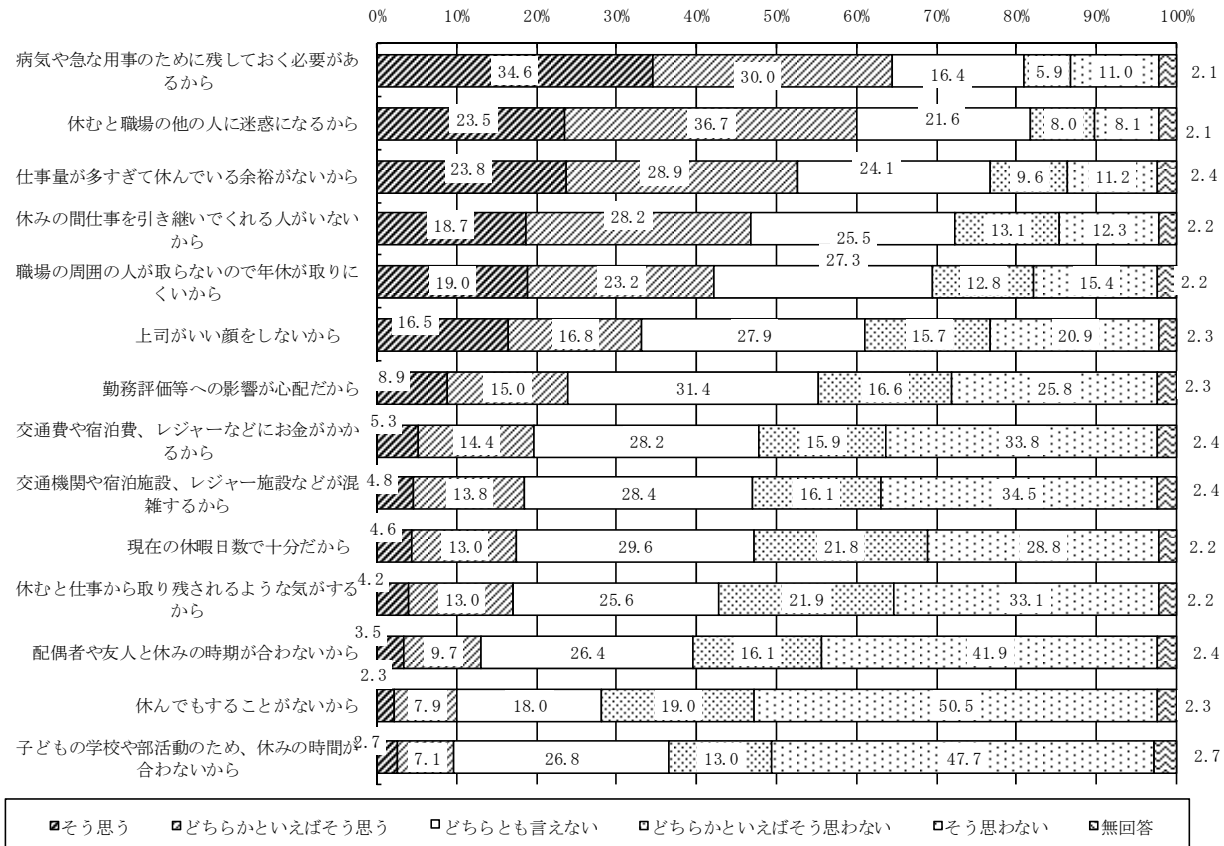
週当たり労働時間別にみても、労働時間が長くなるほど、おおむね「休むと職場の他の人に迷惑をかけるから」「仕事量が多すぎて休んでいる余裕がないから」「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから」「職場の周囲の人が取らないので年休が取りにくいから」「上司がいい顔をしないから」「休むと仕事から取り残されるような気がするから」などの割合が高まる傾向にある。一方、労働時間が短くなるほど、「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」「現在の休暇日数で十分だから」「休んでもすることがないから」「交通費や宿泊費、レジャー等にお金がかかるから」などの割合が高まる傾向にある（図表 1-4-3）。

また、上司の部下に対する年休取得奨励の積極度別にみるとその傾向はより顕著であり、上司の部下に対する年休取得奨励が消極的であるほど、おおむね「休むと職場の他の人に迷惑をかけるから」「仕事量が多すぎて休んでいる余裕がないから」「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから」「職場の周囲の人が取らないので年休が取りにくいから」「上司がいい顔をしないから」「勤務評価等への影響が心配だから」などの割合が高まる傾向にある（図表 1-4-4）。

なお、性・年齢、勤め先の業種、規模、職種などの属性からみた肯定理由については、参考として図表 1-4-5 参照。

図表 1-4-1：年次有給休暇を取り残す理由〔正社員調査〕

(n=2003)



図表 1-4-2：年次有給休暇を取り残す理由の各項目の肯定割合〔正社員調査〕

(単位=%)

	n数	病 気 や 急 な 用 事 に お き か る た め に 残 し て お く 必 要 が あ る か ら	仕 事 量 が 多 し て 休 ん だ り 余 裕 が な い か ら	休 む の 間 仕 事 を 引 き 継 い で く れ る 人 が い な い か ら	休 む と 職 場 の 他 の 人 に 迷 惑 に な る か ら	職 場 の 周 圍 の 人 が 取 ら な い か ら	現 在 の 休 暇 日 数 で 十 分 だ か ら	休 ん だ り も す る こ と が な い か ら	子 ど も の 学 校 や 部 活 動 の た め 、 休 み の 時 期 が 合 わ な い か ら	配 偶 者 や 友 人 と 休 み の 時 期 が 合 わ な い か ら	交 通 費 や 宿 泊 費 、 レ ジャ ー な ど に お 金 が か か る か ら	交 通 機 関 や 宿 泊 施 設 、 レ ジャ ー 施 設 な ど が 混 雑 す る か ら	休 む よ う な 気 が す る か ら	上 司 が い い 顔 を し な い か ら	勤 務 評 価 等 へ の 影 響 が 心 配 だ か ら
計	2003	64.6	52.7	46.9	60.2	42.2	17.6	10.2	9.8	13.2	19.7	18.6	17.2	33.3	23.9
<年休取得率>															
付与有り0%	257	59.5	61.9	52.1	67.3	66.1	22.9	12.1	7.4	12.5	18.3	16.7	19.8	48.5	31.2
0超~25%未満	210	57.1	70.9	62.4	76.7	54.7	18.5	10.9	9.0	12.4	17.7	20.0	23.8	37.1	30.5
25~50%未満	301	61.8	64.5	56.5	68.5	43.8	18.3	10.7	13.6	16.0	22.3	17.9	20.6	33.9	25.9
50~75%未満	333	71.2	48.1	44.5	58.0	36.0	18.0	7.2	9.0	15.3	19.8	19.2	13.5	27.9	21.6
75%以上	463	79.3	37.6	34.6	47.1	21.8	14.7	9.7	10.2	11.7	18.4	20.5	13.4	20.1	13.8

※1：各項目での肯定割合は「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計。

※2：年休取得率は、2009年度1年間で使った年休取得日数を2009年度に新規付与された年次有給休暇日数で割って算出。

図 1-4-3：年次有給休暇を取り残す理由の各項目の肯定割合〔正社員調査〕
 (過当たり労働時間別、単位=%)

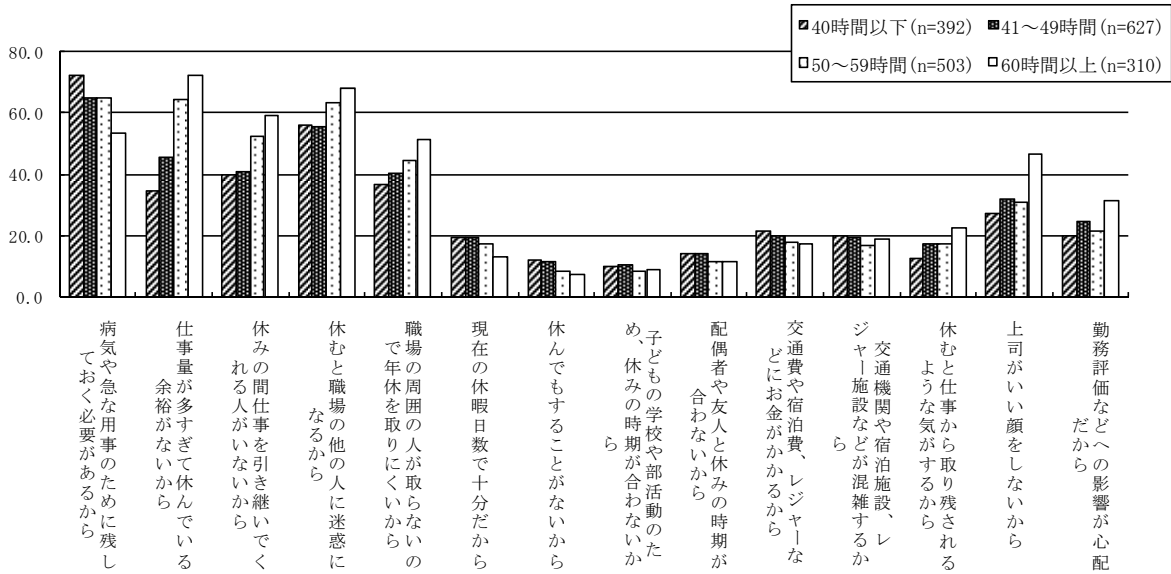
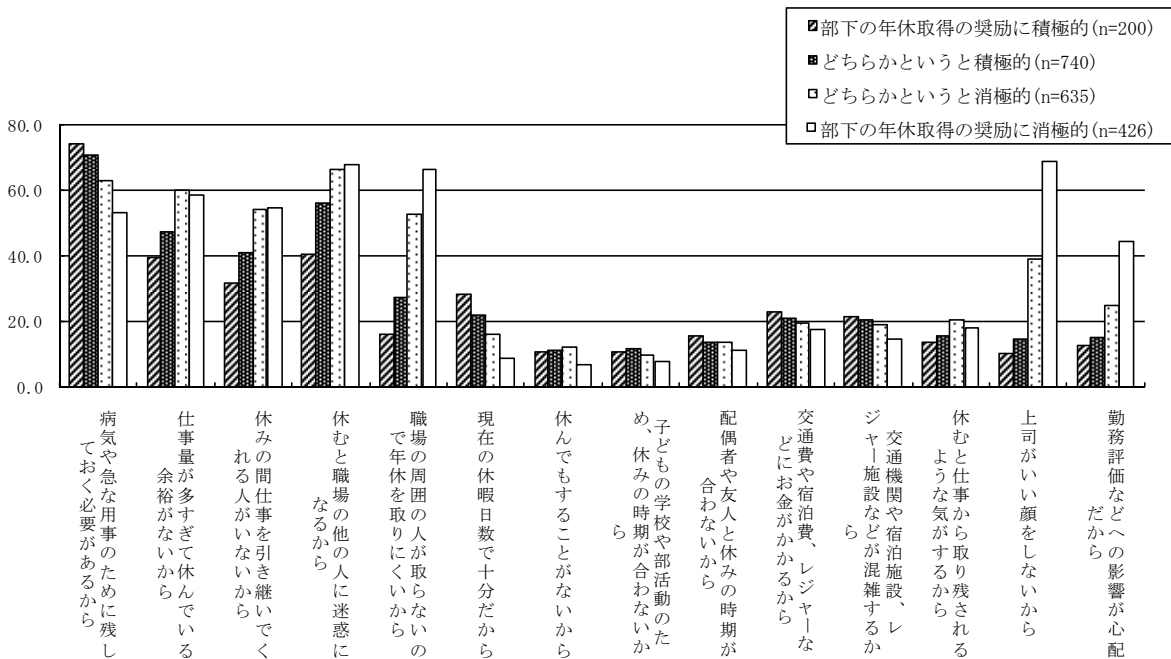


図 1-4-4：年次有給休暇を取り残す理由の各項目の肯定割合〔正社員調査〕
 (上司の年休取得奨励の積極度別、単位=%)



図表 1-4-5：年次有給休暇を取り残す理由の各項目の肯定割合〔正社員調査〕

(単位=%)

	n数	病気や急な用事のためがあるから	病気が残しておく必要	仕事量が多すぎないから	休みの間仕事を引継いでくれる人がいないから	休むと職場の他の人に迷惑になるから	職場の周囲の人が取りにくいから	現在の休暇日数で十分だから	休んでもすることがないから	子どもの学校や部活動のため、休みの時期が合わないから	配偶者や友人と休みの時期が合わないから	交通費や宿泊費、レジャーなどにお金がかかるから	設、レジャー施設などが混雑するから	交通機関や宿泊施設、レジャー施設などが混雑するから	残されるような気がするから	上司がよい顔をしないから	勤務評価などへの影響が心配だから
計	2003	64.6	52.7	46.9	60.2	42.2	17.6	10.2	9.8	13.2	19.7	18.6	17.2	33.3	23.9		
<性別>																	
男性	1435	63.2	54.6	46.3	58.4	41.7	18.6	11.3	11.8	13.3	21.2	19.4	17.7	32.5	24.1		
女性	568	68.0	47.9	48.0	64.7	43.7	15.3	7.4	5.1	12.9	16.1	16.7	16.0	35.4	23.4		
<性・年齢別>																	
20代	187	63.1	62.1	46.5	66.4	49.2	17.6	12.9	4.3	12.3	13.9	16.0	21.9	31.5	24.1		
30代	408	60.5	59.8	47.6	59.3	41.6	17.4	8.4	11.6	12.1	17.2	15.9	20.1	33.5	25.7		
40代	439	63.5	57.1	48.4	58.2	44.2	18.7	11.2	15.7	15.0	23.4	18.0	17.3	32.3	23.9		
50代	401	65.4	43.2	42.9	53.7	35.4	19.9	13.9	11.2	13.2	25.9	26.2	13.7	31.9	22.7		
女性 20代	143	71.3	52.4	51.7	69.9	55.2	15.4	3.5	1.4	15.4	11.2	19.6	25.9	34.3	21.0		
女性 30代	164	66.5	42.7	44.5	67.2	44.5	16.5	10.3	8.6	14.7	16.5	18.3	16.5	32.9	27.4		
女性 40代	142	66.9	49.3	43.7	59.2	40.2	12.0	7.0	7.0	7.7	21.1	16.2	11.9	38.7	21.9		
女性 50代	119	67.3	48.0	53.8	61.3	32.8	17.6	8.4	2.5	13.4	16.0	11.8	8.4	36.1	22.7		
<性・配偶者の有無別>																	
男性 配偶者あり	1148	64.0	54.3	47.2	57.7	41.7	18.5	10.3	13.8	13.4	22.3	19.9	17.3	34.0	25.5		
男性 配偶者なし	287	59.6	55.8	43.2	61.1	41.4	18.8	15.7	3.5	12.9	16.7	17.7	19.2	26.4	18.5		
女性 配偶者あり	217	68.2	44.3	47.5	65.4	36.4	15.7	9.7	10.1	15.2	19.3	17.0	12.9	29.5	21.6		
女性 配偶者なし	351	67.8	50.1	48.4	64.2	48.1	15.1	6.0	2.0	11.4	14.2	16.6	18.0	39.0	24.5		
<性・12歳以下の家族の有無別>																	
男性 12歳以下の家族がいる	547	63.0	60.4	48.6	58.3	44.2	16.4	8.6	17.2	13.4	21.4	17.8	18.3	36.2	25.6		
男性 12歳以下の家族がいない	888	63.2	51.0	45.0	58.4	40.1	19.8	13.1	8.4	13.3	20.9	20.5	17.4	30.2	23.2		
女性 12歳以下の家族がいる	84	72.6	44.0	46.4	67.9	38.1	11.9	6.0	9.5	16.7	21.5	17.9	14.3	33.3	22.6		
女性 12歳以下の家族がいない	484	67.2	48.6	48.3	64.0	44.6	15.9	7.7	4.3	12.2	15.3	16.5	16.4	35.8	23.6		
<業種別>																	
建設業	114	57.9	49.2	42.2	55.2	44.8	17.5	7.0	9.6	10.5	18.5	20.2	14.9	35.1	20.1		
製造業	542	68.2	52.8	49.5	62.7	41.9	20.5	12.8	13.3	12.9	23.7	22.2	18.2	34.3	27.1		
情報通信業、運輸・郵便業	264	65.5	48.9	41.7	56.9	37.9	19.7	8.7	8.7	9.1	21.2	20.8	11.8	30.0	21.2		
卸売・小売業	217	58.1	55.8	55.8	57.2	52.1	17.0	12.4	11.1	17.0	21.7	17.1	20.3	50.3	34.1		
金融・保険、不動産業	135	65.2	50.3	45.9	57.1	43.7	12.6	11.1	6.7	14.8	17.8	21.5	24.5	34.1	22.2		
サービス業	541	63.2	53.2	45.8	63.0	43.6	14.4	7.9	8.1	13.5	17.0	15.0	16.1	30.0	20.9		
公務	129	62.7	59.6	41.9	58.8	34.1	20.2	10.9	6.2	14.8	12.5	10.9	15.6	24.0	17.1		
その他	59	74.5	50.8	44.0	52.5	25.4	18.7	8.5	11.9	15.3	17.0	23.7	20.3	22.1	20.3		
<規模別>																	
29人以下	379	59.6	44.6	44.9	56.5	46.2	18.0	11.3	10.1	10.3	21.1	16.6	13.2	40.4	22.5		
30～99人	344	64.6	54.1	49.7	66.0	44.4	16.0	9.3	8.4	12.5	19.5	18.4	17.2	36.3	26.8		
100～299人	297	67.0	51.3	49.4	65.3	45.8	17.2	10.1	8.8	16.2	20.5	20.2	17.2	39.8	27.9		
300～999人	311	66.2	55.0	44.7	62.1	45.0	14.2	10.9	9.9	14.5	19.9	20.6	16.1	26.4	22.2		
1,000～2,999人	226	65.0	55.7	47.8	59.3	42.0	20.3	10.6	10.7	14.6	19.9	18.2	20.8	30.1	23.9		
3,000人以上	442	65.6	56.4	45.4	54.1	32.8	19.9	9.3	11.3	12.7	17.8	18.6	19.6	27.4	21.5		
<職種別>																	
管理職	122	59.8	64.8	59.8	64.7	34.5	19.6	9.9	18.8	16.4	20.5	22.1	14.0	28.7	18.9		
総務・企画・経理	231	68.4	46.7	49.4	58.9	39.8	22.5	12.1	9.1	12.5	22.5	17.8	13.9	27.8	19.5		
一般事務など	281	64.8	41.6	46.3	58.3	46.6	14.6	8.2	5.3	13.6	18.5	18.1	15.7	35.9	24.5		
営業販売など	362	60.8	63.9	55.8	60.5	48.8	16.5	9.9	7.4	10.3	19.4	16.3	22.4	37.6	27.7		
専門職	369	67.2	55.8	46.1	63.9	37.7	16.0	7.3	10.6	15.5	16.5	18.2	19.8	29.0	20.6		
製造生産関連	579	64.1	49.5	39.4	59.3	42.5	18.5	12.6	11.9	13.0	21.2	20.9	15.7	35.9	27.3		
その他	57	66.6	45.6	35.1	43.8	31.5	17.5	10.6	7.0	12.3	19.3	14.0	8.8	26.3	12.3		
<勤続年数別>																	
5年未満	583	69.5	55.0	44.8	60.0	46.4	15.6	8.8	7.4	12.4	18.0	19.8	17.9	33.1	22.8		
5～10年未満	423	61.4	53.0	49.4	63.6	47.8	16.8	12.3	8.5	11.6	15.9	15.8	16.8	39.0	27.4		
10～20年未満	477	64.2	52.2	48.4	59.9	39.9	18.2	8.0	9.5	12.2	18.9	16.9	18.5	36.5	25.1		
20～30年未満	347	61.2	52.8	46.2	58.5	36.9	18.8	13.3	15.9	15.8	27.7	21.0	18.2	26.3	22.5		
30年以上	169	63.2	44.9	44.3	55.6	30.7	23.0	10.7	10.1	17.2	21.3	21.3	10.1	23.7	16.6		

※各項目での肯定割合は「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計。

4-2. 病気休暇と年休を取り残す理由

年休を取り残す理由のトップは、「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」である。病気などの不測の事態に年休で対応するため、年休を使い切らず取っておくとの考え方である。以下では、病気休暇の取得状況から年休の取り残す理由などをみる。病気休暇の取得条件等にもよるが、仮に不測の病気に対して病気休暇で対応できるなら、病気のために年休に備える必要性が低下するとも考えられるからである⁵。

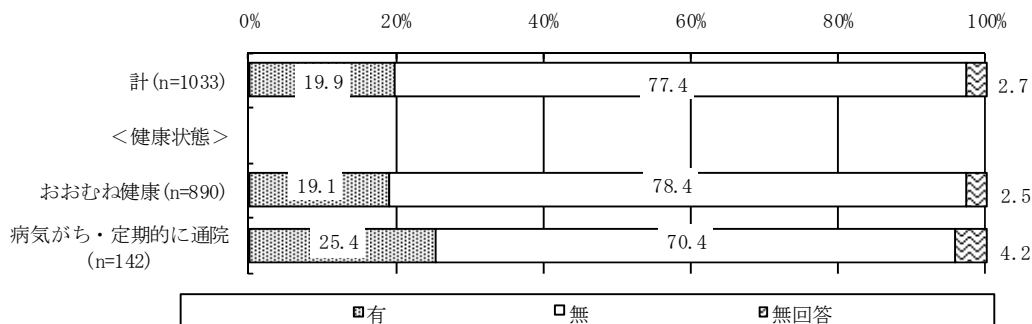
⁵ ただし、年休を取り残す理由の選択肢の文言は、「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」というものであり、必ずしも病気に限定されているわけではないことに留意。

まず、病気休暇制度がある者の病気休暇の過去1年間の取得経験をみると、19.9%に取得経験があった。これを健康状態別にみると、「おおむね健康」とする者よりも、「病気がち・定期的に通院」とする者のほうが取得割合は高い（図表 1-4-6）。

次に、年休付与日数が1日以上ある者の年休の用途での病気・けがの療養に使用した日数（以下、「病気目的の年休取得」と略す。）をみる。年休を付与された者で、病気目的の年休取得を「1日以上」した者は36.3%である。これを健康状態別にみると、「おおむね健康」とする者よりも、「病気がち・定期的に通院」とする者のほうが、「1日以上」の割合が高いことが確認できる。そこで、病気休暇の制度・利用経験別にみると、病気休暇の「制度があり利用経験あり」とする者で、「1日以上」の割合が高くなっている（分布をみると「10日以上」の割合も高い。）。つまり、病気休暇があれば本来、年休を病気目的で利用しなくともよいように思えるが、実際には病気休暇も使いつつ、年休も使っているようである。「制度があり利用経験あり」とする者で病気目的の年休使用が「0日」だった者（すなわち、病気休暇を取得することで、病気目的の年休取得をしなかったと考えられる）は35.6%だった。なお、「制度はあるが利用経験なし」とする者の「1日以上」の割合は32.5%（「制度がない」の33.4%とほとんど変わらない割合である）となっている（図表 1-4-7）。「制度はあるが利用経験なし」とする者は、本来、病気休暇を使用することもできるはずであるが、年休で病気に対応していたようである。

年休を取り残す理由の「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」の肯定割合（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計。）について、健康状態別にみると、「おおむね健康」とする者よりも、「病気がち・定期的に通院」とする者のほうが割合が高い。病気になる可能性が高いほど、「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」を理由にあげる割合は高いようだ。病気休暇の制度・利用経験別にみると、病気休暇の「制度があり利用経験あり」とする者でもっとも肯定割合は高くなる。前述のとおり、病気休暇の利用経験者であっても、病気目的での年休使用をする者は多い。病気休暇の利用経験は、病気になる可能性が高かったことも意味するため、「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」を理由にあげる割合が他よりも高くなるのかもしれない（図表 1-4-8）。

図表 1-4-6：健康状態別にみた病気休暇の利用経験〔正社員調査〕



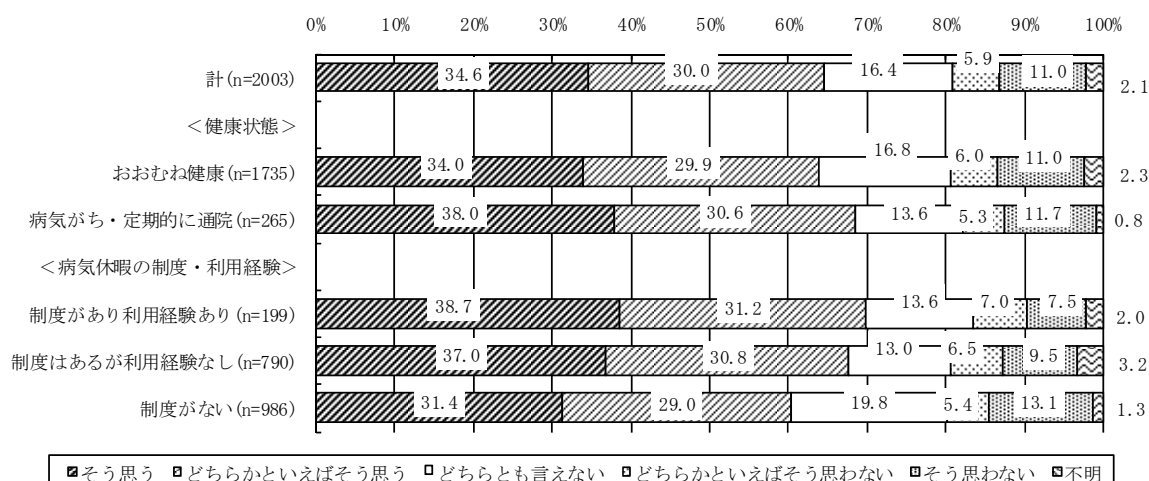
※病気休暇制度が「ある」者を対象に集計。

図表 1-4-7：年休の用途での病気・けがの療養に使用した日数〔正社員調査〕（単位＝％）

	n数	0日	1～3日	4～5日	6～9日	10日以上	無回答	1日以上
計	1656	62.9	24.0	5.9	3.5	2.9	0.8	36.3
<健康状態>								
おおむね健康	1435	65.7	23.6	5.9	2.3	1.7	0.8	33.5
病気がち・定期的に通院	218	44.9	26.1	6.0	11.5	10.6	0.9	54.2
<病気休暇の制度・利用経験>								
制度があり利用経験あり	180	35.6	38.7	6.7	6.7	11.7	0.6	63.8
制度はあるが利用経験なし	707	66.7	22.5	5.0	3.4	1.6	0.8	32.5
制度がない	743	65.8	21.9	6.5	2.8	2.2	0.8	33.4
<健康状態別、病気休暇の制度・利用経験>								
〔おおむね健康〕								
制度があり利用経験あり	147	38.8	40.1	7.5	5.4	7.5	0.7	60.5
制度はあるが利用経験なし	619	69.5	22.6	4.8	1.6	0.5	1.0	29.5
制度がない	648	68.1	21.1	6.3	2.2	1.7	0.6	31.3
〔病気がち・定期的に通院〕								
制度があり利用経験あり	33	21.2	33.4	3.0	12.1	30.3	0.0	78.8
制度はあるが利用経験なし	87	48.3	20.7	5.7	16.1	9.2	0.0	51.7
制度がない	93	49.5	27.9	7.5	7.5	5.4	2.2	48.3

※年休付与日数が1日以上を対象に集計。

図表 1-4-8：年休を取り残す理由：病気や急な用事のために残しておく必要があるから〔正社員調査〕



5. 年休の取得しやすさの変化と取りやすくなった理由

調査では3年前と比べて、年次有給休暇が取りやすくなっているか尋ねている。それによれば、「取りやすくなった」（「かなり取りやすくなった」「やや取りやすくなった」の合計。）は18.1%、「取りにくくなった」（「かなり取りにくくなった」「やや取りにくくなった」の合計。）は20.1%と両者は拮抗している（図表 1-5-1）。

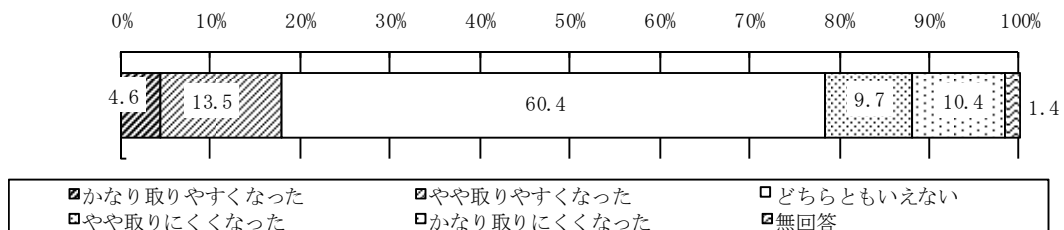
「取りやすくなった」者を対象に、その理由を尋ねたところ、「年休が取りやすい職場の雰囲気になったから」が42.8%でもっとも多く、次いで「自分で積極的に取得するよう心がけた」が41.5%、「上司などからの年休取得への積極的な働きかけ」が30.6%、「仕事の内容、

進め方の見直し」が 19.9%などとなっている⁶（図表 1-5-2）。

これを勤め先の年休取得促進策の満足度別にみると、「満足」している者のほうが「不満・どちらともいえない」とする者に比べ、「年休が取りやすい職場の雰囲気になったから」「自分で積極的に取得するよう心がけた」「上司などからの年休取得への積極的な働きかけ」「年休取得のための目標を設定」「年休の計画的付与制度の導入・定着」などで割合が高い。一方、「不満・どちらともいえない」としている者のほうが「満足」とする者に比べ、「職場の人数が増えたから」「不況の影響による生産調整等で労働時間が減っているから」などで割合が高い（図表 1-5-3）。

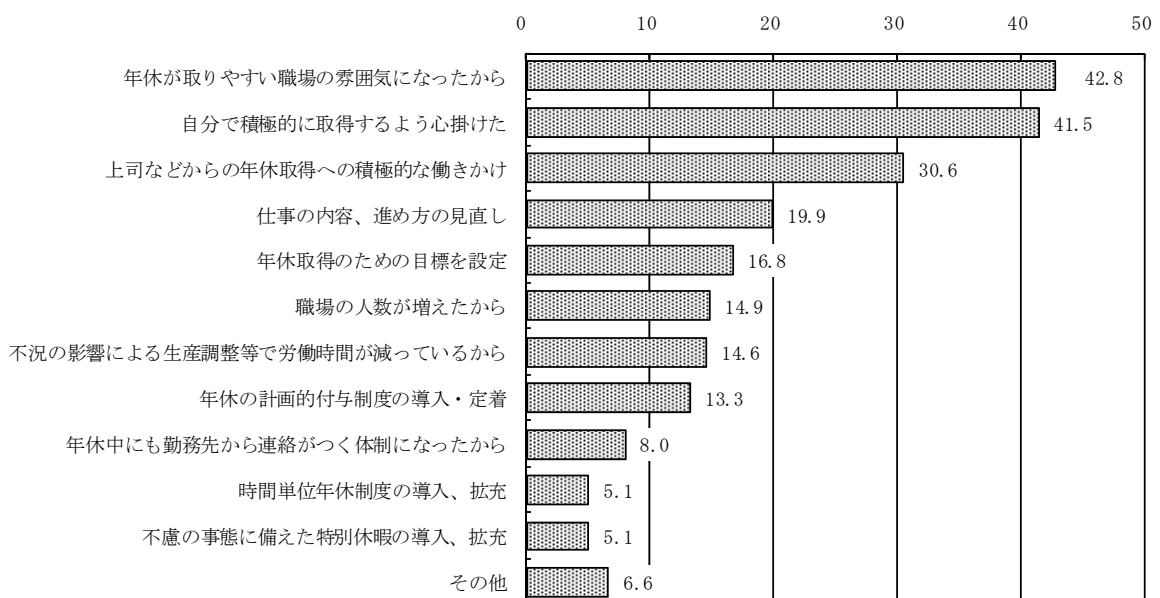
図表 1-5-1：3年前と比べての年休の取得のしやすさ〔正社員調査〕

(n=2071)



図表 1-5-2：年休が取りやすくなった理由〔正社員調査〕

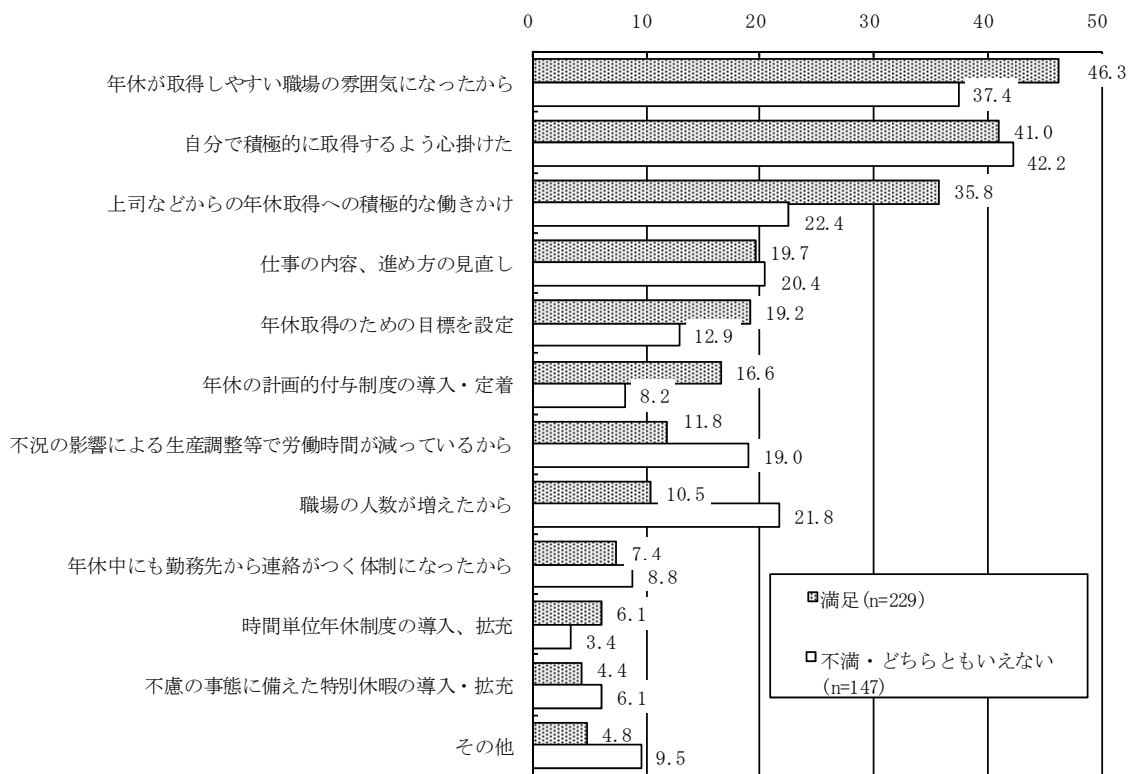
(n=376、複数回答、単位=%)



※3年前と比べて、年休が「かなり取りやすくなった」「やや取りやすくなった」と回答した者を対象に集計。

⁶ 取りやすくなった理由の自由記述で代表的なものを記すと、「業務内容が変わったから」「取りやすい部署へ異動したから」「話のわかる上司に代わったから」「うっとしい上司がいなくなったから」「上司のイヤミを気にしないようにした」「初年度はとりにくいが年数がたったので取りやすくなった」「それまでは年休の存在について会社があいまいにしていたが現在は、それぞれに日数をつたえている」「自分の病気のため」——などがあった。上司や自身も含め人事異動で職場が変わることで年休は取りやすくなるようであり、職場の雰囲気の重要性が示唆される。また、勤続年数が長くなると、年休取得を申し出やすくなる心理もあるようである。

図表 1-5-3：年休が取りやすくなった理由〔正社員調査〕
 (勤め先の年休取得促進策の満足度別、複数回答、単位=%)



※3年前と比べて、年休が「かなり取りやすくなった」「やや取りやすくなった」と回答した者を対象に集計。

6. 長期休暇

6-1. 年休を取得できた場合の取得方法と休暇の過ごし方の希望

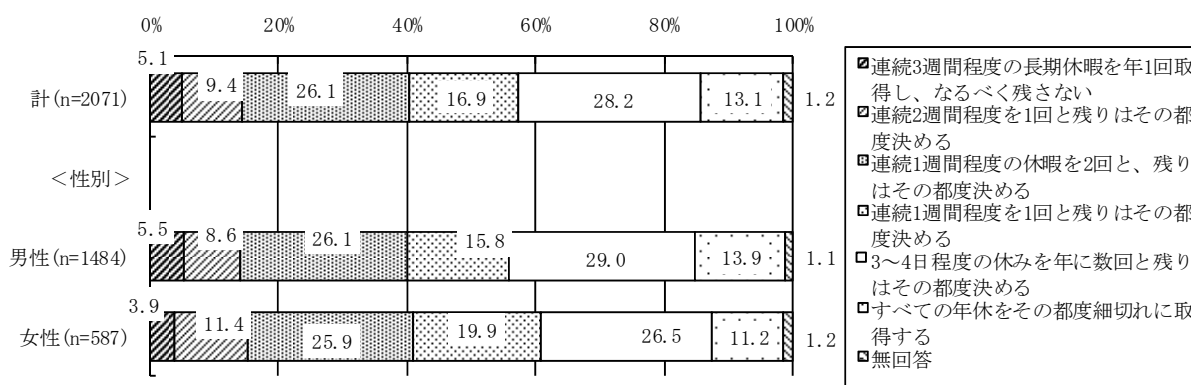
調査では、「もし年間で3週間程度の年休をすべて取得できるとしたら休暇の長さ(期間)はどのようなタイプがいちばん望ましいか」について尋ねている。それによれば、「3~4日程度の休みを年に数回取り残りはその都度決める」が28.2%ともっとも割合が高く、次いで、「連続1週間程度の休暇を2回と残りはその都度決める」が26.1%、「連続1週間程度の休暇を1回と残りはその都度決める」が16.9%などとなっていた。「連続2週間程度の休暇を1回と残りはその都度決める」(9.4%)、「連続3週間程度の長期休暇を1回取得し、なるべく残さない」(5.1%)などの長期間(連続2週間以上)の休暇を取得したいと考えている者は比較的少数派のようである。性別にみると、男女でほとんど差はみられないが、わずかに女性のほうが「連続1週間程度の休暇を1回と残りはその都度決める」が高く、男性のほうが「3~4日程度の休みを年に数回取り残りはその都度決める」が高い(図表1-6-1)。

「連続3週間程度の長期休暇を1回取得し、なるべく残さない」「連続2週間程度の休暇を1回と残りはその都度決める」「連続1週間程度の休暇を2回と残りはその都度決める」「連続1週間程度の休暇を1回と残りはその都度決める」と回答した者(以下、「1週間以上の年

休取得希望者」と略す。)を対象に、1週間以上の年休(長期休暇)を取得するのにいちばん望ましい時期を尋ねたところ、「夏(お盆時期をはずした7~9月)」が39.1%と最も多く、次いで、「秋(10月~クリスマス前)」が17.1%、「クリスマスから年末年始の時期」が12.8%などとなっていた(図表1-6-2)。

1週間程度の休暇時にやりたい活動は、「2泊以上の国内旅行」が61.6%と最も多く、次いで、「1週間未満の海外旅行」が32.0%、「1週間以上の海外旅行」が25.6%「日帰りのレジャー」が24.2%などとなっている⁷(図表1-6-3)。

図表 1-6-1 : 3週間年休を取得できた場合の年休取得のタイプ〔正社員調査〕



図表 1-6-2 : 1週間以上の年休(長期休暇)を取得する際の望ましい時期〔正社員調査〕

(複数回答、単位=%)

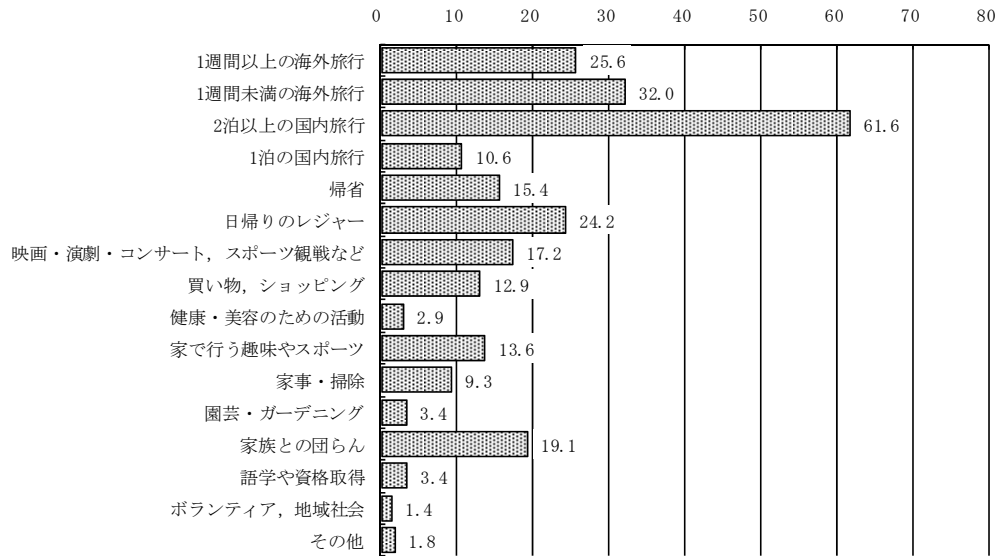
	n数	クリスマスから年末年始の時期	1~2月(年始を除く)	春(GW前の3~4月)	GW	GW後から6月末まで	夏(お盆時期をはずした7~9月)	8月のお盆時期及びその前後	秋(10月~クリスマス前)	無回答
計	1191	12.8	4.8	7.4	1.6	9.7	39.1	7.4	17.1	0.1
<性別>										
男性	832	13.7	4.8	6.6	1.7	8.8	41.7	7.6	15.0	0.1
女性	359	10.9	4.7	9.2	1.4	12.0	32.8	7.0	22.0	0.0
<性・年齢別>										
男性										
20代	103	23.3	5.8	7.8	0.0	3.9	36.8	7.8	14.6	0.0
30代	221	12.7	6.3	3.6	1.8	9.5	38.5	8.1	19.0	0.5
40代	275	12.7	4.7	5.5	1.8	8.7	48.5	6.5	11.6	0.0
50代	233	11.6	3.0	10.3	2.1	10.3	39.0	8.2	15.5	0.0
女性										
20代	103	8.7	2.9	6.8	1.0	11.7	33.9	7.8	27.2	0.0
30代	102	9.8	9.8	13.7	2.0	12.7	29.5	2.9	19.6	0.0
40代	88	12.5	3.4	10.2	1.1	14.8	33.0	5.7	19.3	0.0
50代	66	13.6	1.5	4.5	1.5	7.6	36.5	13.6	21.2	0.0

※「連続3週間程度の長期休暇を1回取得し、なるべく残さない」「連続2週間程度の休暇を1回と残りはその都度決める」「連続1週間程度の休暇を2回と残りはその都度決める」「連続1週間程度の休暇を1回と残りはその都度決める」と回答した者(以下、「1週間以上の年休取得希望者」と略す。)を対象に集計。

⁷ 1週間程度の休暇時にやりたい活動の自由記述で頻度の多かった回答のなかに「休養」が目立った。具体的には、「ゆっくりする。何もしたくない」「何もしないでのんびり」「何もしないですす」「家でぼーっとする」――などと回答している。回答のなかには、「介護があるのででかけられない」というものもあった。

図表 1-6-3 : 1 週間以上の長期休暇を取得する際に希望する活動

(n=1191、3 つまで複数回答、単位=%)



※1週間以上の年休取得希望者を対象に集計。

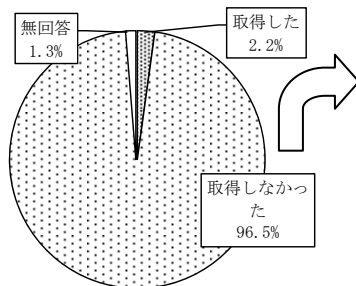
6-2. 長期休暇の取得状況

(1) 長期休暇の取得状況と取得希望

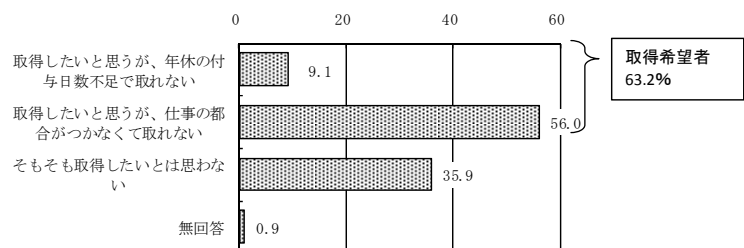
調査では 2009 年度（前年度）の連続 2 週間程度の長期休暇⁸の取得状況を尋ねている。それによれば、連続 2 週間程度の長期休暇を「取得した」とする者は、2.2%にすぎない（図表 1-6-4）。ほとんどの人が取得していないことになる。

次に、長期休暇を取得しなかった者を対象に取得希望を尋ねたところ、「取得したいと思うが、仕事の都合がつかなくて取れない」が 56.0%、「取得したいと思うが、年休の付与日数不足で取れない」が 9.1%だった。両者のいずれかを選択した者（すなわち、取得希望者）は 63.2%となっている。「そもそも取得したいとは思わない」は 35.9%だった（図表 1-6-5）。

図表 1-6-4 : 連続 2 週間程度の長期休暇取得状況〔正社員調査〕



図表 1-6-5 : 連続 2 週間程度の長期休暇の取得希望〔正社員調査〕(n=1998、複数回答、単位=%)



※1:連続2週間程度の長期休暇を「取得しなかった」者を対象に集計。

※2:ここでの取得希望者は、「取得したいと思うが、年休の付与日数が不足で取れない」「取得したいと思うが、仕事の都合がつかなくて取れない」のいずれかを回答した者を集計。

⁸ ここでの連続 2 週間程度の長期休暇とは、最長で 2 週間以上（週休日や祝祭日を含む）となる連続休暇であり、産前・産後休暇、育児休業、介護休業、病気休暇、欠勤を含まないと定義している。

(2) 属性別にみた長期休暇の取得状況と取得希望

連続 2 週間程度の取得状況を性別にみると、わずかながら女性のほうが取得割合は高い。性・年齢別にみると、女性は年齢が若いほど取得割合が高まる。性・配偶者の有無別にみると、「女性・配偶者あり」でもっとも取得割合が高い。性・12 歳以下の家族の有無別にみると、「女性・12 歳以下の家族がいる」でもっとも取得割合が高い。

年休付与日数別にみると、「0 超～10 日未満」でもっとも割合が高く、付与日数が多いからといって取得割合が高くなるわけではない。当然ながら、年休取得日数が多くなるほど、おおむね取得割合は高まる。週当たり労働時間別にみると、おおむね労働時間が短いほど取得割合は高まる傾向にある。年収別にみると年収 700 万円以上でもっとも取得割合が高い(図表 1-6-6)。長期休暇の場合、出費が増える可能性があるからかもしれない。

次に、長期休暇を取得できなかった者を対象とした取得希望について、性別にみると、取得希望割合(「取得したいと思うが、仕事の都合がつかなくて取れない」「取得したいと思うが、年休の付与日数不足で取れない」のいずれかを選択した者。以下では「取得希望割合」と略す。)は、女性のほうが高い。性・年齢別にみると、女性・20 代で取得希望割合がもっとも高い。性・配偶者の有無別にみると、「女性・配偶者なし」でもっとも割合が高くなっている。

業種別にみると、取得希望割合は「金融・保険、不動産業」「その他」「公務」「卸売・小売業」などで高い。規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど取得希望割合は高まっており、とくに、おおむね規模が大きくなるほど「取得したいと思うが、仕事の都合がつかなくて取れない」が高まる傾向となり、規模が小さくなるほど「取得したいと思うが、年休の付与日数不足で取れない」が高まる傾向にある。職種別にみると、「管理職」「営業販売等」などで取得希望割合が高い。勤続年数別にみると、勤続が短いほど「取得したいと思うが、年休の付与日数不足で取れない」の割合が高まる傾向にある。

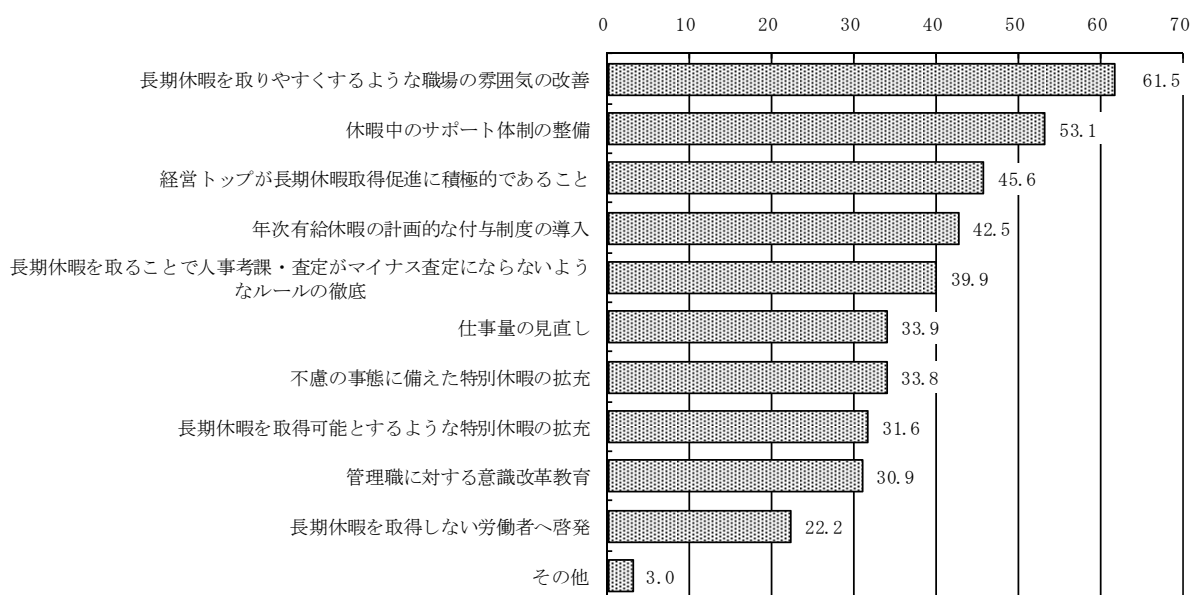
年休付与日数別にみると、付与日数が増えるほど、「取得したいと思うが、仕事の都合がつかなくて取れない」が高まる傾向にある。年休取得日数別にみると、おおむね取得日数が少なくなるほど取得希望割合が高まる傾向にある。また、週当たり労働時間別にみると、労働時間が長いほど取得希望割合は高まっており、とくに「取得したいと思うが、仕事の都合がつかなくて取れない」の割合が高まる。年収別にみると年収 700 万円以上でもっとも取得希望割合が高い(図表 1-6-7)。

(3) 長期休暇取得のために必要なこと

正社員調査では、「連続 2 週間程度の長期休暇を取得するために何が必要か」尋ねている。それによれば、「長期休暇を取りやすくするような職場の雰囲気改善」が 61.5%と最も多く、次いで、「休暇中のサポート体制の整備」「経営トップが長期休暇取得促進に積極的であること」「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」「長期休暇を取ることで人事考課・査定がマイナス査定にならないようなルールの徹底」などが続く⁹（図表 1-6-8）。

図表 1-6-8：連続 2 週間程度の長期休暇を取得するために必要なこと〔正社員調査〕

(n=2071、複数回答、単位=%)



これを上司の部下に対する年休取得奨励の積極度別にみると、「不慮の事態に備えた特別休暇の拡充」「長期休暇を取得可能とするような特別休暇の拡充」を除き、いずれの理由も、上司の部下に対する年休取得奨励が消極的になるほど割合が高まる傾向にある。とくに「部下の年休取得の奨励に消極的」とする者では、「長期休暇を取りやすくするような職場の雰囲気の改善」がもっとも多く、次いで、「経営トップが長期休暇取得促進に積極的であること」「休暇中のサポート体制の整備」「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」「長期休暇を取るこ

⁹ 連続 2 週間程度の長期休暇を取得するために必要なことの詳細記述をみると、「年休付与日数を増やす」「年次有給休暇が、年間 5 日の会社である。問題外で取れない」「有給で休んでも無給になってしまうのでとりたくてもとれない」「本来の有給を実現して欲しい」「フルコミッション制の給料体系のため休むと、給料がなくなってしまう」「歩合給のため、結局自分の給料に反映してしまう」「日給月給なので長期休暇だと収入ゼロだから必要なしと思う」などの賃金・有休制度に対する意見や、「レジャーに使えるこづかいのため給料アップ」「給料のアップ。お金ないと何もできない」など、長期休暇を楽しめるだけの収入がないことをあげる者もいた。職場関連では、「上司の態度」「仕事人員確保」「お客様から直接携帯に連絡が来ない仕組み」「休暇を考慮したノルマの軽減」などがあつた。「各書類の提出期日の猶予（毎月定められている）」というものもある。「取得しない者へのマイナス査定」「とりやすい課ととりにくい課との差をなくす」「取得の強制」との回答もあつた。その一方で、「長期休暇は必要と思わない」「現在の休日でも十分」「仕事が出来ただけよいので、あまり必要ない」「日本人の文化」などの回答もあつた。

とで人事考課・査定がマイナス査定にならないようなルールの徹底」「管理職に対する意識改革教育」などが続く。職場の上司が部下の年休取得に消極的と感じる場合、まずは職場で取りやすい雰囲気作り、休暇中のサポート体制、年休の計画的付与制度などに取り組んで欲しいと感じているようだ（図表 1-6-9）。

勤め先の年休取得促進策の積極度別にみてもほぼ同様の傾向を示している。年休取得促進策がより消極的であるほど、「長期休暇を取りやすくするような職場の雰囲気の改善」「経営トップが長期休暇取得促進に積極的であること」「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」「長期休暇を取ることで人事考課・査定がマイナス査定にならないようなルールの徹底」「管理職に対する意識改革教育」などが高い（図表 1-6-10）。

図 1-6-9：連続 2 週間程度の長期休暇を取得するために必要なこと〔正社員調査〕
（上司の年休取得奨励の積極度別、単位＝％）

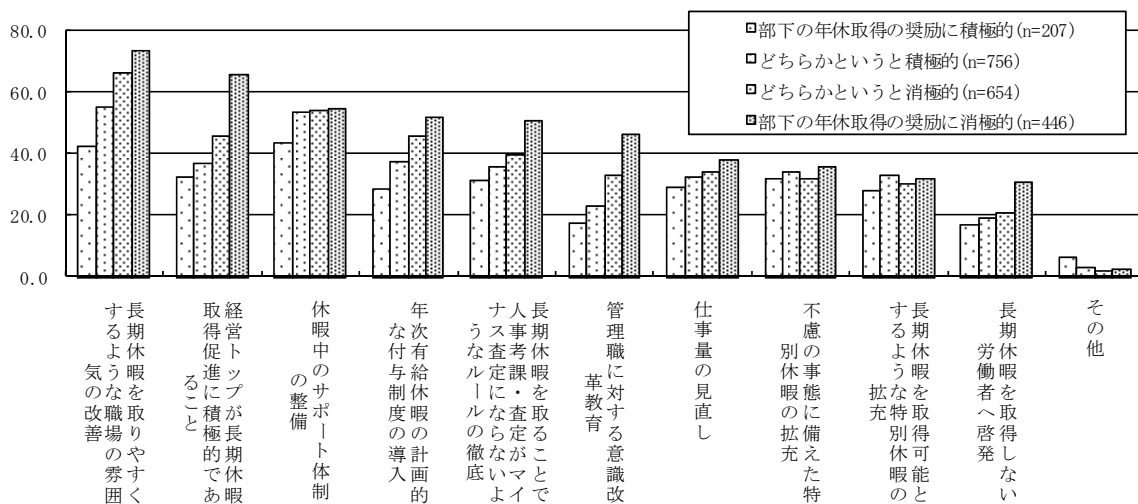
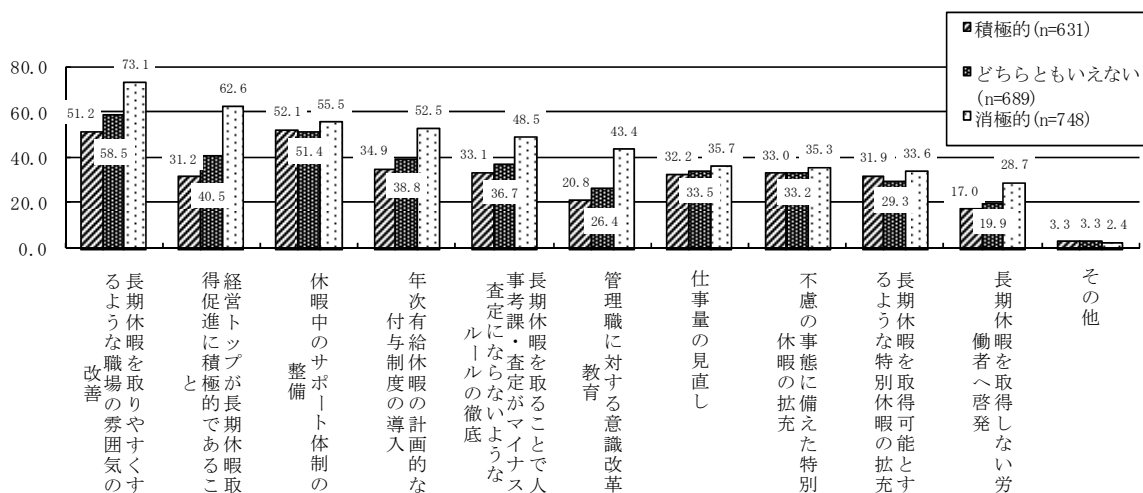


図 1-6-10：連続 2 週間程度の長期休暇を取得するために必要なこと〔正社員調査〕
（勤め先の年休取得促進策の積極度別、単位＝％）



7. 時間単位年休制度

7-1. 時間単位年休制度の導入状況と利用状況

(1) 時間単位年休制度の導入状況と導入・適用希望

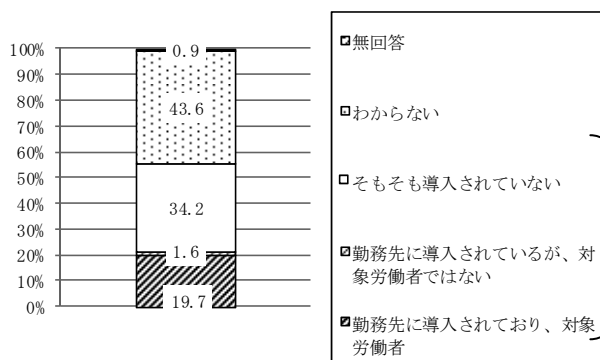
平成 20 年の改正労働基準法によって、労使協定を締結すれば、年 5 日を限度として、時間単位で年休を与えることが可能となった（2010 年 4 月 1 日施行）。労使協定で定める事項としては、①時間単位年休の対象労働者の範囲、②時間単位年休の日数、③時間単位年休一日の時間数、④1 時間以外の時間を単位とする場合の時間数——などとなっている。本調査の調査時点現在は 2010 年 9 月 30 日で、施行後、約半年経過後の状況を尋ねている。

時間単位年休制度の導入状況については、「勤務先に導入されており、対象労働者」が 19.7%、「勤務先に導入されているが対象労働者ではない」が 1.6%となっており、両者を合わせて 21.3%が導入されていた（以下では、「勤務先に導入あり」と略す。「そもそも導入されていない」は 34.2%で、「わからない」が 43.6%あった（図表 1-7-1）。

次に、「勤務先に導入されているが対象労働者ではない」「そもそも導入されていない」「わからない」を対象に、勤務先に時間単位年休制度を導入・適用してほしいか尋ねたところ、70.2%が導入・適用を希望していた（図表 1-7-2）。

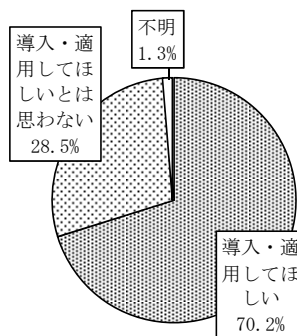
図表 1-7-1：時間単位年休の導入状況

(n=2071)



図表 1-7-2：時間単位年休制度の導入・適用の希望〔正社員調査〕

(n=1646)



※時間単位を年休制度の導入・適用のない者（「わからない」含む）を対象に集計。

(2) 属性別にみた時間単位年休制度の導入状況

これを業種別にみると、「勤務先に導入あり」がもっとも多いのは、公務で 74.0%となっている。公務は慣行として時間単位での年休取得ができた業種であるため、実施割合が高いのは当然といえる。そこで、民間部門についてみると、「サービス業」が 23.3%でもっとも多く、次いで、「金融・保険、不動産業」が 22.5%、「その他」20.6%、「情報通信業、運輸・郵便業」17.2%などとなっている。

規模別にみると、規模が大きくなるほど「勤務先に導入あり」の割合は高まる傾向にある。

労働組合の有無別にみると、「勤務先に導入あり」の割合は、「労働組合がある」とする者で高い（図表 1-7-3）。

職種別にみると、「勤務先に導入されており、対象労働者」としているのは「専門職」が 30.7%でもっとも高いほかは、「その他」「管理職」「総務・企画・経理」「一般事務等」が 2 割台で続く。「製造生産関連」（11.6%）、「営業販売等」（15.1%）はその割合が低くなっている。「勤務先に導入されているが対象労働者ではない」でもっとも多いのは「管理職」（4.1%）で、次いで、「製造生産関連」（2.6%）、「営業販売等」（1.9%）となっている。

労働時間制度別にみると、「勤務先に導入されており、対象労働者」でもっとも割合が高いのは、「通常の勤務時間制度」（21.1%）である。「勤務先に導入されているが対象労働者ではない」で高いのは、「フレックス、裁量労働・みなし労働、時間管理なし」（4.3%）、「変形労働時間制・交代制」（2.9%）である。以上を踏まえると、「管理職」「製造生産関連」「営業販売等」の職種では、勤務先で時間単位年休が導入されても、その対象労働者にならない場合が他の職種よりも多くみられるようである。また、これらの働き方にみられる「フレックス、裁量労働・みなし労働、時間管理なし」や「変形労働時間制・交代制」などの労働時間制度でも、対象労働者にならない場合があるようだ（図表 1-7-4）。

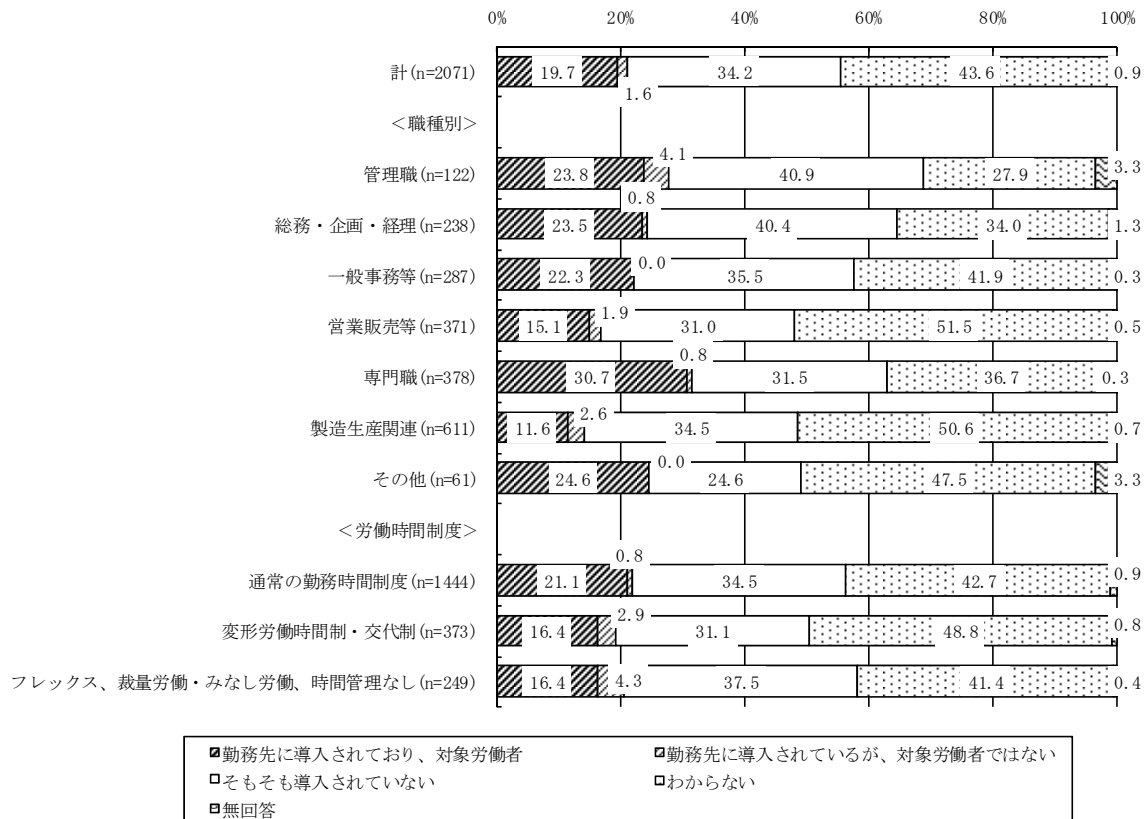
図表 1-7-3：時間単位年休の導入・適応状況〔正社員調査〕

(単位=%)

	n数	勤務先に導入されており、対象労働者	勤務先に導入されているが、対象労働者ではない	そもそも導入されていない	わからない	無回答	勤務先に導入あり
計	2071	19.7	1.6	34.2	43.6	0.9	21.3
＜業種別＞							
建設業	123	10.6	1.6	45.5	41.5	0.8	12.2
製造業	551	13.1	2.4	38.8	44.8	0.9	15.5
情報通信業、運輸・郵便業	278	14.0	3.2	37.4	44.7	0.7	17.2
卸売・小売業	223	8.1	0.4	38.1	52.1	1.3	8.5
金融・保険、不動産業	138	22.5	0.0	29.7	47.8	0.0	22.5
サービス業	562	22.4	0.9	32.6	43.2	0.9	23.3
公務	131	72.5	1.5	3.8	21.4	0.8	74.0
その他	63	19.0	1.6	31.7	46.1	1.6	20.6
＜規模別＞							
29人以下	410	8.5	0.2	48.9	42.2	0.2	8.7
30～99人	359	18.7	0.8	34.5	45.4	0.6	19.5
100～299人	302	13.2	1.0	37.7	47.1	1.0	14.2
300～999人	319	20.7	0.9	30.1	47.0	1.3	21.6
1,000～2,999人	227	23.3	1.3	34.4	39.7	1.3	24.6
3,000人以上	450	32.2	4.4	21.3	41.0	1.1	36.6
＜労働組合の有無別＞							
ある	996	29.6	2.7	25.6	40.8	1.3	32.3
ない	1072	10.4	0.6	42.4	46.2	0.4	11.0

※「勤務先に導入あり」は、「勤務先に導入されており、対象労働者」「勤務先に導入されているが、対象労働者ではない」の合計。

図表 1-7-4：時間単位年休制度の導入・適用の状況〔正社員調査〕



(3) 時間単位年休の限度日数

平成 20 年改正労基法で、時間単位年休制度は、労使協定を締結すれば、年 5 日を限度として、時間単位で年休を与えることが可能となった。そこで時間単位年休の限度日数をみたものが図表 1-7-5 である¹⁰。

そのうち 1～5 日のいずれかに回答した者を対象に集計¹¹すると、「5 日」が 69.5%でもっとも多かった。これを規模別にみると、規模が大きくなるほどおおむね「5 日」の割合が高まる傾向にある。労働組合の有無別にみると、「労働組合がある」とする者では、「5 日」が 73.3%となっており、「労働組合がない」とする者（58.3%）よりも高い（図表 1-7-6）。

限度日数に対する評価を尋ねたところ、72.1%が「ちょうどよい」としており、「増やしてほしい」は 26.3%だった。「減らしてほしい」は 2.5%でわずかである。そこで、限度日数別に評価をみると、日数が減少するほど「増やしてほしい」とする割合は高まる傾向にある（図表 1-7-7）。

¹⁰ 調査では限度日数について尋ねているが、前述のとおり公務は平成 20 年改正労基法の前から、慣行として時間単位での年休取得が可能である場合もあったため、実態として、労働時間のすべてを時間単位で年休取得可能となっていることが多い。「その他」が 41.3%あるのは、おもに公務の影響と思われる。「その他」については、図表 1-7-5 にあるように 3 つに類型化した（「6 日以上」（例えば「有休はすべて時間単位で取得可能」などの回答があった。）、「わからない」、「その他」——の 3 つ）。

¹¹ ここでの集計では、改正労基法の限度日数 5 日に基づき、1～5 日の回答をしている者のみを対象に集計することとした。

図表 1-7-5：時間単位年休を取得できる限度日数〔正社員調査〕

(単位=%)

	n数	1日	2日	3日	4日	5日	その他			無回答
							6日以上	わからない	それ以外	
計	407	7.1	2.9	5.9	1.7	40.4	32.2	6.6	2.5	0.7
<業種別>										
建設業	13	7.7	0.0	7.7	0.0	61.5	7.7	0.0	7.7	7.7
製造業	72	9.7	2.8	12.5	1.4	58.3	11.1	1.4	2.8	0.0
情報通信業、運輸・郵便業	39	5.1	12.8	5.1	0.0	56.5	5.1	7.7	5.1	2.6
卸売・小売業	18	5.6	5.6	0.0	0.0	66.5	5.6	5.6	11.1	0.0
金融・保険、不動産業	31	6.5	3.2	12.9	3.2	48.4	16.1	6.5	3.2	0.0
サービス業	126	5.6	0.8	4.8	2.4	33.3	43.6	7.1	1.6	0.8
公務	95	8.4	1.1	1.1	2.1	16.8	58.9	11.6	0.0	0.0
その他	12	8.3	8.3	8.3	0.0	50.1	25.0	0.0	0.0	0.0

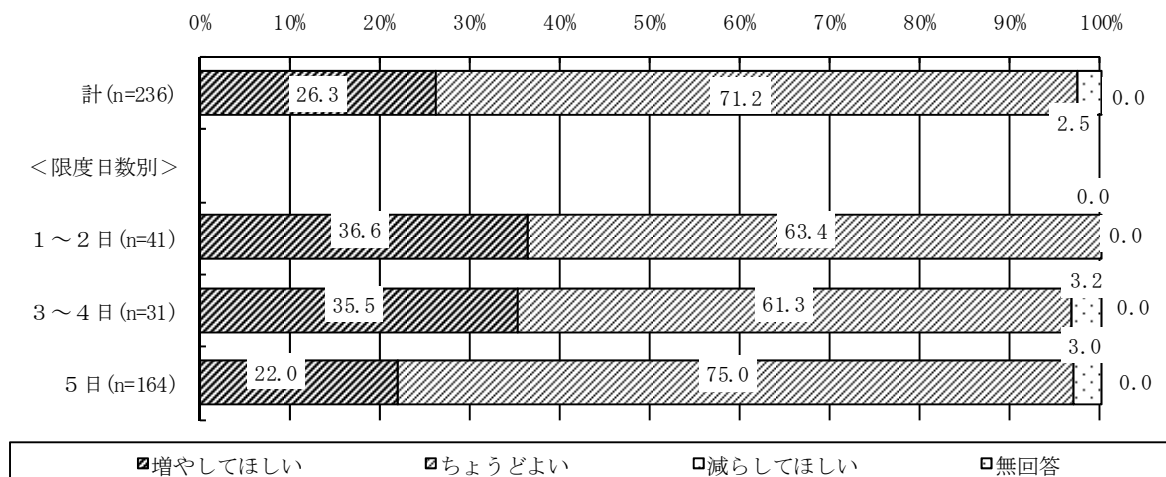
図表 1-7-6：時間単位年休の限度日数〔正社員調査〕

(単位=%)

	n数	1日	2日	3日	4日	5日
計	236	12.3	5.1	10.2	3.0	69.5
<規模別>						
29人以下	17	17.6	11.8	23.5	0.0	47.1
30～99人	32	25.0	0.0	12.5	6.3	56.3
100～299人	24	4.2	12.5	12.5	0.0	70.8
300～999人	43	20.9	2.3	4.7	0.0	72.1
1,000～2,999人	35	8.6	0.0	11.4	2.9	77.1
3,000人以上	84	6.0	7.1	8.3	4.8	73.8
<労働組合の有無>						
労働組合がある	176	9.7	5.7	9.1	2.3	73.3
労働組合がない	60	20.0	3.3	13.3	5.0	58.3

※時間単位年休の限度日数を1～5日と回答した者を対象に無回答を除き集計。

図表 1-7-7：時間単位年休の限度日数に対する希望〔正社員調査〕



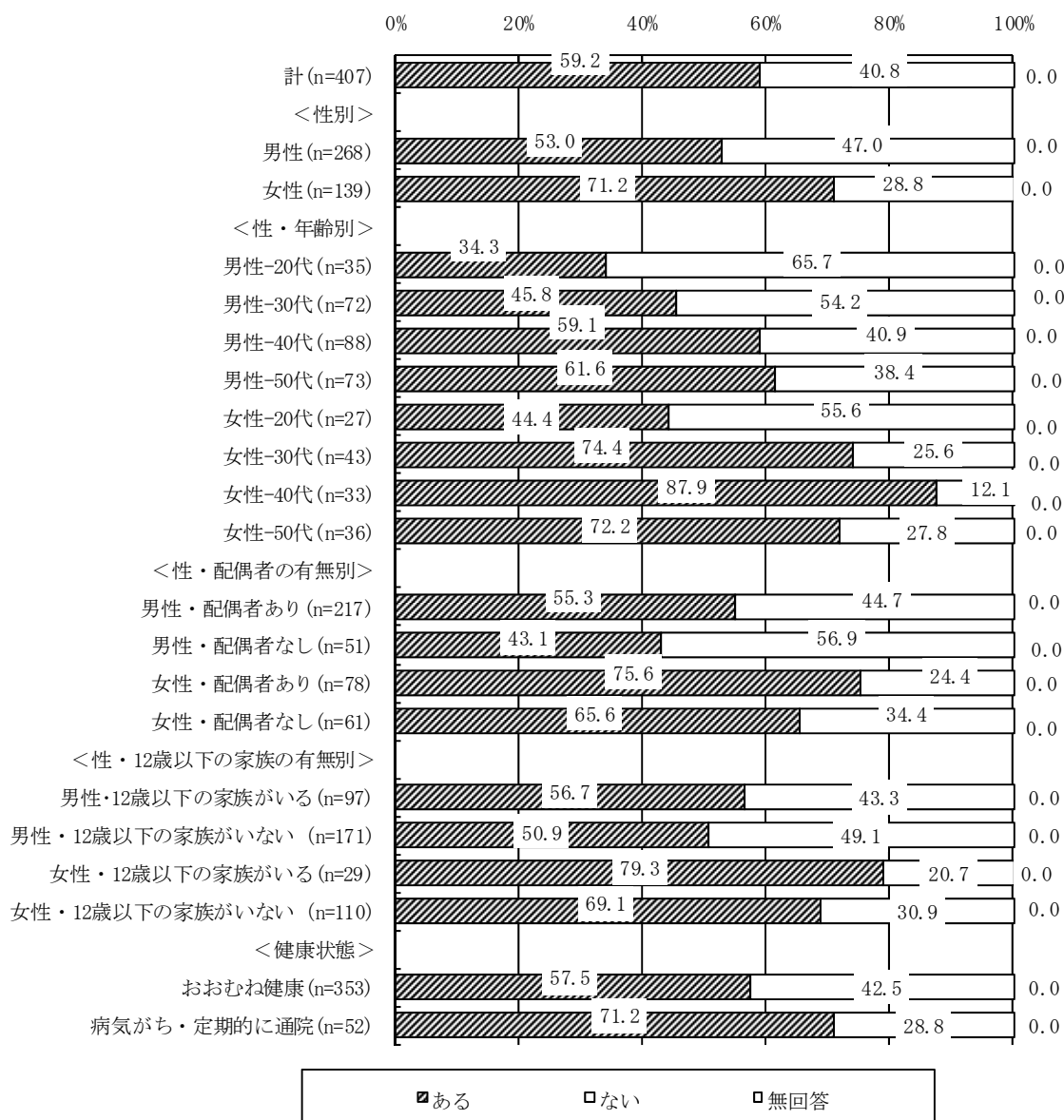
※時間単位年休の限度日数を1～5日と回答した者を対象に無回答を除き集計。

(4) 時間単位年休の利用経験

時間単位年休制度の対象労働者に対して、2010年4月以降の時間単位年休の利用経験を尋ねたところ、59.2%と6割弱が利用経験があると回答した。これを男女別にみると、女性のほうが男性に比べ割合が高い。性・年齢別にみると、男性は年齢が高くなるほど割合

が高まる傾向にあり、女性は 40 代をピークに利用経験が高まる。性・配偶者の有無別にみると、「女性・配偶者あり」でもっとも利用経験が高い。性・12 歳以下の家族の有無別にみても、女性・12 歳以下の家族がいる層でもっとも利用経験が高い。健康状態別にみると、「おおむね健康」という者よりも、「病気がち・定期的に通院」とする者で利用経験が高くなっている（図表 1-7-8）。

図表 1-7-8：時間単位年休の利用経験〔正社員調査〕



※時間単位年休制度の適用対象者を対象に集計。

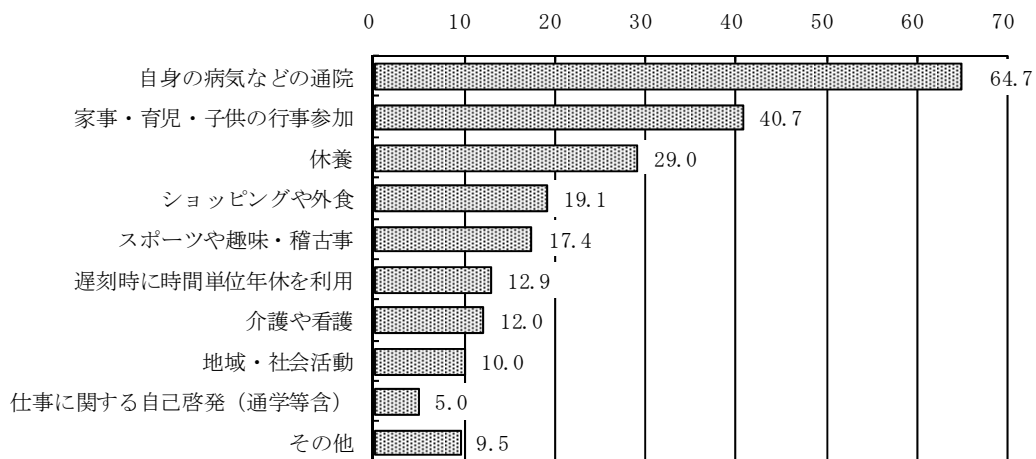
(5) 時間単位年休の用途

時間単位年休の利用経験がある者に対して、その用途を尋ねたところ、「自分の病気等の通院」が 64.7%ともっとも多く、次いで、「家事・育児・子供の行事参加」が 40.7%、「休養」

が 29.0%、「ショッピングや外食」が 19.1%、「スポーツや趣味・稽古事」が 17.4%などとなっている¹²（図表 1-7-9）。

図表 1-7-9：時間単位年休の用途〔正社員調査〕

(n=241、複数回答、単位=%)



※時間単位年休を利用したことのある者を対象に集計。

(6) 属性別にみた時間単位年休の導入・適用希望

時間単位年休制度について、「勤務先に導入されているが対象労働者ではない」「そもそも導入されていない」「わからない」のいずれかを選択した者を対象に、時間単位年休制度の導入・適用の希望を尋ねたところ、「導入・適用してほしい」が 70.2%、「導入・適用してほしいとは思わない」が 28.5%だった。

これを性別にみると、「導入・適用してほしい」とする割合は、男性に比べ女性のほうが高い。性・年齢別にみると、男性は年齢が低くなるほど「導入・適用してほしい」とする割合が高くなる傾向にある。女性もおおむね年齢が低くなるほどその割合は高まる傾向にあり、20代では 81.0%が導入・適用を望んでいる。

性・配偶者の有無別にみると、「女性・配偶者なし」で「導入・適用してほしい」とする割合がもっとも高くなっている。性・12歳以下の家族の有無別にみると、「女性・12歳以下の家族がいる」とする者でもっとも割合が高く、82.8%が望んでいる。

職種別にみると、「導入・適用してほしい」と思っている割合がもっとも高いのは、「一般事務等」（77.9%）である。逆に、「導入・適用してほしくない」と考えているのは、「管理職」（36.0%）、「専門職」（33.3%）、「営業販売等」（30.4）などである。

労働時間制度の別にみると、「導入・適用してほしい」と思っている割合がもっとも高いのは、「裁量労働制・みなし労働時間」（74.4%）だった。逆に、「導入・適用してほしくない」

¹² 時間単位年休の用途の自由記述をみると、「銀行、役所等の手続き」「就活」「組合活動」「葬祭」などの回答があった。

と考えているのは、「管理者等で時間管理されていない」（40.9%）、「フレックスタイム」（39.8%）などであった（図表 1-7-10）。

なお、年休取得状況（時季）別にみると、年休を「希望どおり取れた」とする者で、もっとも「導入・適用してほしいくない」の割合は高まる傾向にある（図表 1-7-11）。

図表 1-7-10：時間単位年休制度の導入・適用希望〔正社員調査〕

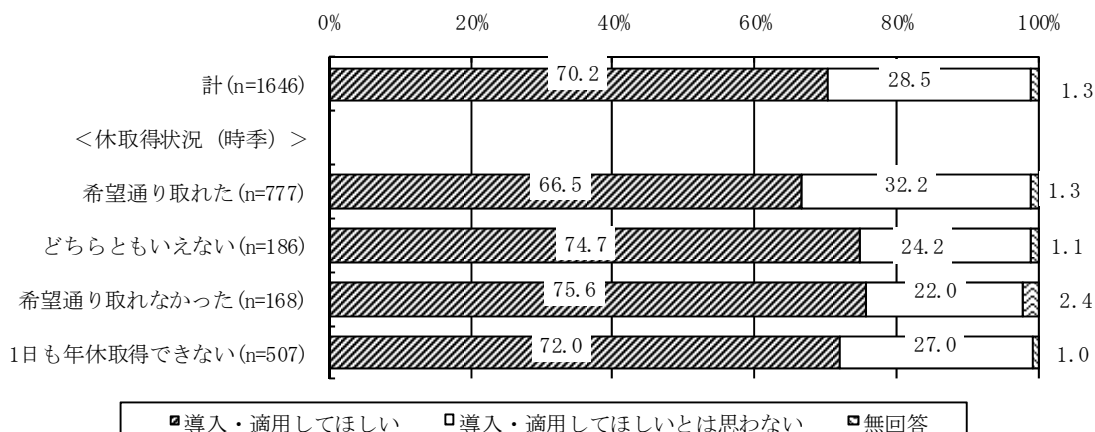
（単位＝％）

	n数	導入・適用してほしい	導入・適用してほしいとは思わない	無回答
計	1646	70.2	28.5	1.3
<性別>				
男性	1202	68.5	30.0	1.5
女性	444	75.0	24.3	0.7
<性・年齢別>				
20代	153	71.8	27.5	0.7
30代	352	70.8	27.8	1.4
40代	361	69.5	29.4	1.1
50代	336	63.4	34.2	2.4
20代	121	81.0	18.2	0.8
30代	124	71.8	28.2	0.0
40代	116	75.8	23.3	0.9
50代	83	69.9	28.9	1.2
<性・配偶者の有無別>				
男性 配偶者あり	964	67.7	30.6	1.7
男性 配偶者なし	238	71.5	27.7	0.8
女性 配偶者あり	143	69.9	29.4	0.7
女性 配偶者なし	301	77.4	21.9	0.7
<性別・12歳以下の家族の有無>				
男性 12歳以下の家族がいる	468	68.8	29.5	1.7
男性 12歳以下の家族がいない	734	68.2	30.4	1.4
女性 12歳以下の家族がいる	58	82.8	17.2	0.0
女性 12歳以下の家族がいない	386	73.8	25.4	0.8

	n数	導入・適用してほしい	導入・適用してほしいとは思わない	無回答
計	1646	70.2	28.5	1.3
<職種>				
管理職	89	62.9	36.0	1.1
総務・企画・経理	179	71.5	27.4	1.1
一般事務等	222	77.9	21.2	0.9
営業販売等	313	68.0	30.4	1.6
専門職	261	65.6	33.3	1.1
製造生産関連	536	71.4	27.1	1.5
その他	44	72.7	27.3	0.0
<労働時間制度>				
通常の勤務時間制度	1127	71.7	27.2	1.1
フレックスタイム	128	59.4	39.8	0.8
変形労働時間制	81	70.3	27.2	2.5
交替制（昼シフト、夜シフトなど）	228	70.2	28.5	1.3
裁量労働制・みなし労働時間	43	74.4	23.3	2.3
管理者等で時間管理がされていない	22	54.6	40.9	4.5
<上司の年休取得奨励の積極度>				
部下の年休取得の奨励に積極的	129	58.9	39.5	1.6
どちらかという積極的	567	64.7	33.7	1.6
どちらかという消極的	548	71.3	27.6	1.1
部下の年休取得の奨励に消極的	398	80.1	19.1	0.8

※時間単位年休制度が適用されていない者、導入されていない者（わからない含む）を対象に集計。労働時間制度の「その他」は割愛。

図表 1-7-11：時間単位年休制度の導入・適用希望〔正社員調査〕



※時間単位年休制度が適用されていない者、導入されていない者（わからない含む）を対象に集計。

7-2. 時間単位年休制度の認知度とその評価

(1) 時間単位年休制度の認知度

時間単位年休制度の認知度をみると、時間単位年休制度について「内容を含め知っている」

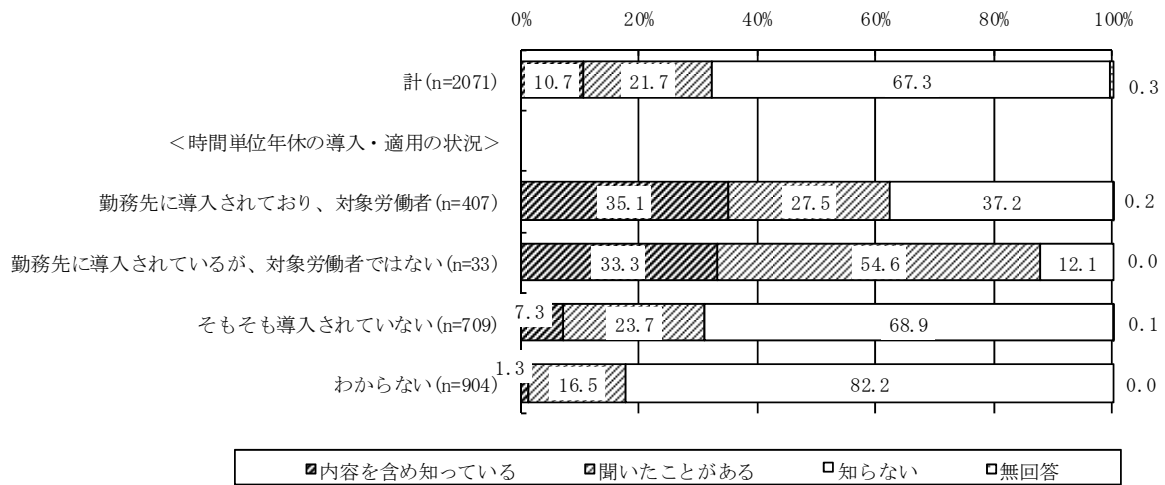
は 10.7%、「聞いたことがある」が 21.7%、「知らない」が 67.3%となっている。これを性別にみると、「内容を含め知っている」割合は男性のほうが女性に比べわずかに高い程度である。性・年齢別にみると、男性はおおむね年齢が高くなるほど「内容を含め知っている」割合が高まる。性・配偶者の有無別にみると、男女ともに「配偶者あり」とする者で「内容を含め知っている」割合が高い。性別・12歳以下の家族の有無別にみると、「男性・12歳以下の家族がいる」とする者でその割合は 12.1%、「女性・12歳以下の家族がいる」とする者で 11.5%と高い。健康状態別にみると、「現在、定期的に通院している」とする者でその割合がもっとも高い。

勤め先の規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど、「内容を含め知っている」とする割合が高くなる（図表 1-7-12）。そこで、時間単位年休の導入・適用状況別にみると、「内容を含め知っている」とする割合は、「勤務先に導入されており、対象労働者」「勤務先に導入されているが対象労働者ではない」「そもそも導入されていない」「わからない」の順に高い。「聞いたことがある」とする割合は、「勤務先に導入されているが対象労働者ではない」でもっとも高くなっている（図表 1-7-13）。

図表 1-7-12：時間単位年休制度の認知度〔正社員調査〕
(単位＝%)

	n数	内容を含め 知っている	聞いたこと がある	知らない	無回答
計	2071	10.7	21.7	67.3	0.3
<性別>					
男性	1484	11.3	22.1	66.3	0.3
女性	587	9.2	20.6	69.9	0.3
<性・年齢別>					
20代	190	6.3	27.4	66.3	0.0
30代	426	10.3	18.3	71.2	0.2
40代	453	13.5	22.1	63.5	0.9
50代	415	12.0	23.6	64.4	0.0
20代	149	7.4	20.8	71.8	0.0
30代	167	10.8	22.8	66.4	0.0
40代	151	11.3	18.5	69.5	0.7
50代	120	6.7	20.0	72.5	0.8
<性・配偶者の有無別>					
男性 配偶者あり	1192	12.4	20.4	66.8	0.4
男性 配偶者なし	292	6.5	29.1	64.4	0.0
女性 配偶者あり	225	12.9	20.9	65.8	0.4
女性 配偶者なし	362	6.9	20.4	72.4	0.3
<性別・12歳以下の家族の有無>					
男性 12歳以下の家族がいる	568	12.1	18.3	69.1	0.5
女性 12歳以下の家族がいない	916	10.7	24.5	64.6	0.2
女性 12歳以下の家族がいる	87	11.5	24.1	64.4	0.0
女性 12歳以下の家族がいない	500	8.8	20.0	70.8	0.4
<健康状態別>					
おおむね健康である	1794	10.4	21.6	67.6	0.4
風邪等をひきやすく病気がちである	64	3.1	25.0	71.9	0.0
現在、定期的に通院している	210	14.8	21.4	63.8	0.0
<規模別>					
29人以下	410	3.9	14.6	81.3	0.2
30～99人	359	8.1	18.1	73.8	0.0
100～299人	302	7.3	25.5	66.5	0.7
300～999人	319	14.4	24.8	60.5	0.3
1,000～2,999人	227	12.3	22.9	64.4	0.4
3,000人以上	450	17.8	25.3	56.5	0.4

図表 1-7-13：時間単位年休制度の認知度〔正社員調査〕



(2) 時間単位年休制度の評価

時間単位年休制度の評価をみると、「評価している」（「たいへん評価している」「まあ評価している」の合計。）は 48.6%で、「評価していない」（「評価しない」「あまり評価しない」の合計。）の 10.1%を大きく上回っている。時間単位年休の導入・適用状況別にみると、「評価している」とする割合は、「勤務先に導入されており、対象労働者」で 75.7%に及び（とくに、「大変評価している」とする割合は 39.3%と 4 割を占める）。一方、「勤務先に導入されているが対象労働者ではない」「そもそも導入されていない」「わからない」（すなわち、導入・適用されていない者）ではいずれも、「評価している」とする割合は、4 割前後である（図表 1-7-14）。導入・適用されれば満足度は高いようである。

性別にみると、女性のほうが「評価している」割合は高い。性・配偶者の有無別にみると、「女性・配偶者あり」で「たいへん評価している」とする割合が 28.4%と高い。「性別・12 歳以下の家族の有無別」にみると、「12 歳以下の家族がいる」とする者で「たいへん評価している」とする割合が 38.0%と高くなっている。健康状態別にみると、「現在、定期的に通院している」とする者で「たいへん評価している」とする割合が 19.5%と高くなっている。週当たり労働時間別にみると、労働時間が短くなるほど、「評価している」とする割合が高まる（図表 1-7-15）。

年休付与日数別にみると、付与日数が高まるほど、おおむね「たいへん評価している」とする割合は高まる傾向にある（図表 1-7-16）。

図表 1-7-14：時間単位年休に対する評価〔正社員調査〕

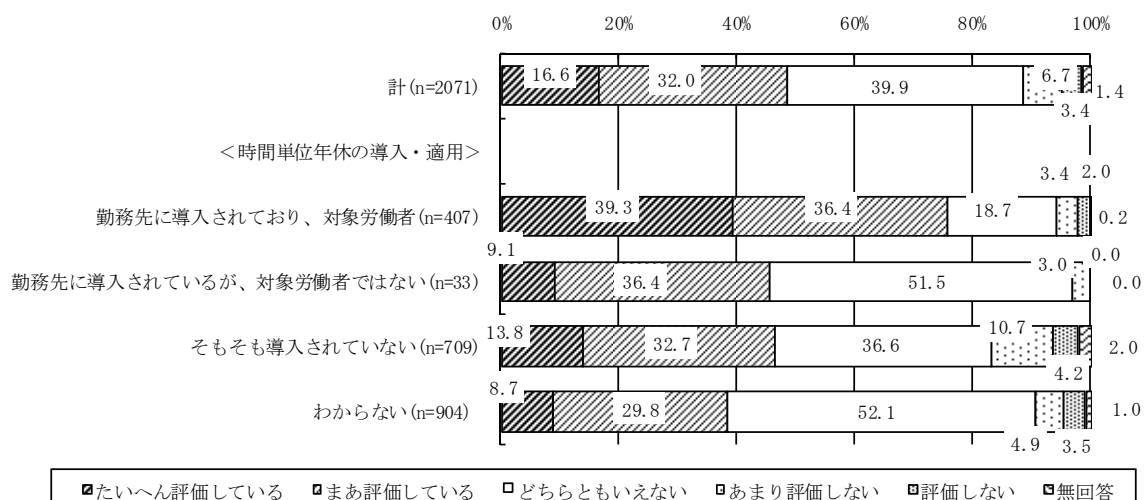
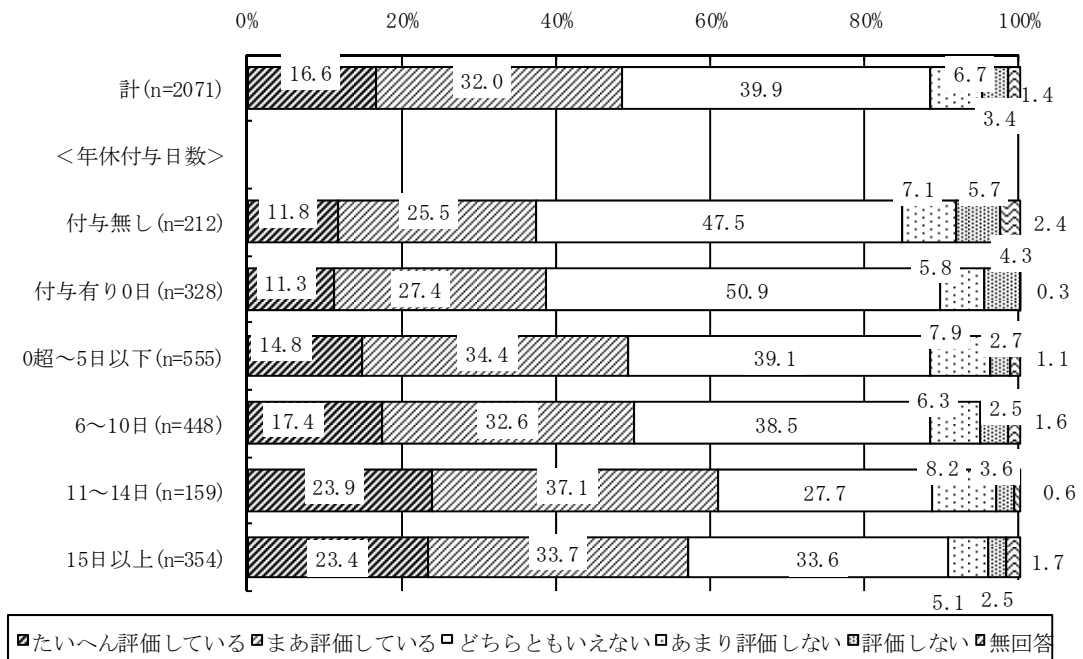


表 1-7-15：時間単位年休に対する評価〔正社員調査〕

(単位=%)

	n数	たいへん評価している	まあ評価している	どちらともいえない	あまり評価しない	評価しない	無回答	評価している計	どちらともいえない計	評価していない計
計	2071	16.6	32.0	39.9	6.7	3.4	1.4	48.6	39.9	10.1
<性別>										
男性	1484	14.3	32.1	41.4	7.3	3.6	1.3	46.4	41.4	10.9
女性	587	22.3	31.7	36.5	5.1	2.7	1.7	54.0	36.5	7.8
<性・年齢別>										
20代	190	10.5	41.1	38.9	5.8	2.6	1.1	51.6	38.9	8.4
30代	426	11.0	28.6	48.2	8.5	2.8	0.9	39.6	48.2	11.3
40代	453	14.8	32.9	39.9	6.2	5.1	1.1	47.7	39.9	11.3
50代	415	18.8	30.8	36.9	8.2	3.4	1.9	49.6	36.9	11.6
20代	149	14.8	40.8	38.3	3.4	2.0	0.7	55.6	38.3	5.4
30代	167	23.4	28.1	37.1	6.0	3.6	1.8	51.5	37.1	9.6
40代	151	21.9	31.1	38.5	2.6	2.6	3.3	53.0	38.5	5.2
50代	120	30.9	25.8	30.8	9.2	2.5	0.8	56.7	30.8	11.7
<性・配偶者の有無別>										
男 配偶者あり	1192	14.8	30.3	42.1	7.2	4.0	1.6	45.1	42.1	11.2
男 配偶者なし	292	12.0	39.6	38.4	7.9	2.1	0.0	51.6	38.4	10.0
女 配偶者あり	225	28.4	23.6	37.3	4.9	3.1	2.7	52.0	37.3	8.0
女 配偶者なし	362	18.5	36.8	35.9	5.2	2.5	1.1	55.3	35.9	7.7
<性別・12歳以下の家族の有無>										
男 12歳以下の家族がいる	568	13.7	26.1	46.6	7.9	4.6	1.1	39.8	46.6	12.5
男 12歳以下の家族がいない	916	14.6	35.9	38.0	7.0	3.1	1.4	50.5	38.0	10.1
女 12歳以下の家族がいる	87	38.0	18.4	34.5	5.7	2.3	1.1	56.4	34.5	8.0
女 12歳以下の家族がいない	500	19.6	34.0	36.8	5.0	2.8	1.8	53.6	36.8	7.8
<健康状態>										
おおむね健康である	1793	16.2	32.3	40.3	6.7	3.1	1.4	48.5	40.3	9.8
風邪等をひきやすく病気がちである	64	12.5	39.0	37.5	7.8	1.6	1.6	51.5	37.5	9.4
現在、定期的に通院している	210	19.5	28.1	37.6	6.7	6.7	1.4	47.6	37.6	13.4
<週当たり労働時間>										
40時間以下	406	19.2	33.5	34.5	6.9	4.4	1.5	52.7	34.5	11.3
41～49時間	646	17.6	32.5	39.5	6.5	2.8	1.1	50.1	39.5	9.3
50～59時間	517	15.7	32.1	39.9	7.9	2.7	1.7	47.8	39.9	10.6
60時間以上	322	13.7	28.9	48.1	5.3	3.7	0.3	42.6	48.1	9.0

図表 1-7-16：時間単位年休に対する評価〔正社員調査〕



第2章 正社員調査と非正社員調査の比較

1. 回答者の属性及び、勤務先の状況

1-1. 回答者の属性

回答者の属性は図表 2-1-1 のとおりである¹。非正社員を 100 として、就業形態別にみると、「契約社員・嘱託社員」32.0%、「パート・アルバイト」48.3%、「派遣社員」19.7%となっている。

以下、それぞれの就業形態ごとに回答属性の特徴を比較する。性別にみると、「正社員」では男性 71.1%、女性 28.3%となっている一方、非正社員は女性 80.9%、男性 19.1%となっている。

最終学歴は、正社員は四年制大学卒が 37.0%でもっとも多く、次いで高等学校卒が 35.6%となっている。非正社員をそれぞれみると、いずれも高等学校卒がもっとも割合が高い（「パート・アルバイト」42.5%、「契約社員・嘱託社員」36.6%、「派遣社員」32.7%）。「契約社員・嘱託社員」では、次いで四年制大学卒が 25.7%となっており、「派遣社員」では短大・高専卒が 25.8%、四年制大学卒 25.6%などとなっている。

業種をみると、正社員では「サービス業」が 27.2%、「製造業」が 26.6%となっている。一方、非正社員をみると、いずれの就業形態も「サービス業」がもっとも高くなっている（「パート・アルバイト」56.4%、「契約社員・嘱託社員」45.1%、「派遣社員」30.3%）。なお、「派遣社員」では、次いで「金融・保険、不動産」（22.2%）、「製造業」（21.1%）の割合も高い。

規模別にみると、正社員はいずれの規模も 1～2 割程度で分布している。一方、非正社員については、「契約社員・嘱託社員」「派遣社員」では「3000 人以上」がもっとも割合が高い（「派遣社員」32.2%、「契約社員・嘱託社員」29.5%）が、「パート・アルバイト」は「29 人以下」が 31.9%ともっとも高くなっていた。

仕事・職種では、「正社員」では、「製造生産関連」が 29.5%ともっとも多く、次いで、「専門職」（18.3%）、「営業販売等」（17.9%）などとなっている。一方、非正社員については、「契約社員・嘱託社員」では「営業販売等」が 30.6%でもっとも割合が高く、次いで「一般事務等」（25.8%）などの順である。「派遣社員」は「一般事務等」が 46.4%でもっとも割合が高い。「パート・アルバイト」は「営業販売等」が 39.4%でもっとも割合が高くなっている。

勤務先の労働組合の有無については、正社員は 48.1%が労働組合があるとしている。一方、非正社員については、勤務先に労働組合があるとする割合は、「契約社員・嘱託社員」50.6%、「派遣社員」35.3%、「パート・アルバイト」31.6%となっている。労働組合への加入については、正社員は 38.1%が加入しているが、非正社員では、「契約社員・嘱託社員」16.0%、「パー

¹ なお、派遣社員については、設問上、図表 2-1-1 の属性（業種、規模、職種、労働組合の有無、労働組合の加入の有無、通勤時間）について、勤務先は「派遣先」と定義した（以下同じ。）。

ト・アルバイト」8.0%、「派遣社員」6.4%となっていた。

図表 2-1-1：回答者の属性〔正社員調査・非正社員調査〕

(単位=%)

		正社員	非正社員	就業形態別		
				契約社員・嘱託社員	パート・アルバイト	派遣社員
	総数	2071	1832 (100.0)	587 32.0	885 48.3	360 19.7
性別	男性	71.7	19.1	27.8	14.6	15.8
	女性	28.3	80.9	72.2	85.4	84.2
年齢	20代	16.4	17.7	16.9	19.8	13.9
	30代	28.6	28.3	27.4	27.0	33.1
	40代	29.2	31.5	34.1	28.3	34.9
	50代	25.8	22.5	21.6	24.9	18.1
最終学歴	中学校卒	2.9	2.6	1.9	3.5	1.4
	高等学校卒	35.6	38.7	36.6	42.5	32.7
	専修・各種学校卒	12.4	15.2	15.0	15.8	14.2
	短大・高専卒	9.3	22.4	19.9	22.6	25.8
	四年制大学卒	37.0	20.6	25.7	15.3	25.6
	大学院（修士課程修了）以上	2.6	0.5	0.9	0.3	0.3
配偶者の有無	いる	68.4	63.0	59.8	67.0	58.3
	いない	31.6	37.0	40.2	33.0	41.7
回答者が世帯主か否か	はい	66.1	20.8	30.8	12.5	24.7
	いいえ	33.9	79.2	69.2	87.5	75.3
業種	建設業	5.9	1.9	2.0	1.6	2.5
	製造業	26.6	11.3	11.8	7.0	21.1
	情報通信業、運輸・郵便業	13.4	8.0	11.1	5.6	8.6
	卸売・小売業	10.8	14.9	10.7	19.9	9.4
	金融・保険、不動産業	6.7	9.7	9.2	5.0	22.2
	サービス業	27.2	47.7	45.1	56.4	30.3
	公務 その他	6.3 3.0	3.7 2.5	7.2 2.7	1.8 2.1	2.8 3.1
規模	29人以下	19.8	21.2	13.5	31.9	7.2
	30～99人	17.3	15.1	14.3	16.6	12.8
	100～299人	14.6	16.2	16.2	15.0	18.9
	300～999人	15.4	14.2	15.8	12.7	15.3
	1,000～2,999人	11.0	10.4	10.4	9.4	12.8
	3,000人以上	21.7	22.4	29.5	13.8	32.2
仕事・職種	管理職	5.9	0.2	0.7	0.0	0.0
	総務・企画・経理	11.5	5.6	7.8	4.0	5.8
	一般事務等	13.9	25.8	22.8	19.3	46.4
	営業販売等	17.9	30.6	26.6	39.4	15.6
	専門職	18.3	15.3	17.9	15.5	10.6
	製造生産関連	29.5	16.5	17.7	15.7	16.7
	その他	2.9	5.9	6.5	6.0	4.7
労働組合の有無	ある	48.1	38.4	50.6	31.6	35.3
	ない	51.8	61.3	49.2	68.1	64.4
労働組合の加入	はい	38.1	10.3	16.0	8.0	6.4
	いいえ	61.1	89.0	83.1	91.3	93.0
通勤時間	14分以内	18.0	28.2	21.1	40.3	10.3
	15～29分	25.5	29.1	26.9	32.7	24.2
	30～44分	19.7	16.8	18.2	13.1	23.3
	45～59分	16.7	14.2	17.9	8.9	21.1
	60～89分	14.7	8.4	12.6	2.9	15.0
	90～119分	4.3	2.1	2.4	1.1	3.9
	120分以上	1.1	0.6	0.9	0.3	0.8
健康状態	おおむね健康である	86.7	84.8	85.5	83.3	87.0
	風邪等をひきやすく病気がちである	3.1	4.0	3.4	4.2	4.7
	現在、定期的に通院している	10.1	11.2	11.1	12.5	8.3
飲酒状況	飲まない・めったに飲まない	48.0	62.6	59.8	64.6	62.5
	週に2～3回飲む	28.2	24.3	25.2	23.4	25.0
	ほとんど毎日飲む	23.8	13.0	15.0	12.0	12.2

※総数には、性別・年齢等が不明の者を含む。

1-2. 転職回数、正社員経験、勤続年数

転職経験をみると、正社員では、「0回」（すなわち、現在の勤務先しか経験がない）が43.3%となっている。一方、非正社員についてみると、「0回」は「契約社員・嘱託社員」9.9%、「パート・アルバイト」9.0%、「派遣社員」4.4%となっており、「4回以上」とする者は「契約社員・嘱託社員」33.2%、「パート・アルバイト」29.9%、「派遣社員」42.8%となっている。非正社員のほうが転職回数は多く、とくに「派遣社員」が多い（図表 2-1-2）。

非正社員調査でのみ正社員経験の有無を尋ねたところ、非正社員の8割は正社員経験がある。非正社員の就業形態別にみると、いずれの就業形態も8割前後であり割合にほとんど差はみられない。性・年齢別にみると、男性のほうが「正社員経験がない」とする割合が高い。性・年齢別にみると、20代で男女ともに「正社員経験がない」とする割合が高く、男性・20代では72.1%、女性・20代では61.8%となっている（図表 2-1-3）。

現在の勤務先の勤続年数をみたのが図表 2-1-4 である。「5年未満」（「1年未満」「1～2年」「3～4年」の合計。）についてみると、正社員では29.1%となっているものが、非正社員についてみると、「契約社員・嘱託社員」61.4%、「パート・アルバイト」64.8%、「派遣社員」72.5%となっていた。とくに「1年未満」についてみると、「正社員」が0.8%なのに対して、「契約社員・嘱託社員」9.7%、「パート・アルバイト」14.9%、「派遣社員」16.1%となっている。

図表 2-1-2：転職回数〔正社員調査・非正社員調査〕

（単位＝％）

	n数	0回	1回	2回	3回	4回以上	無回答
正社員	2071	43.3	16.0	12.6	12.1	15.9	0.1
非正社員	1832	8.4	18.0	18.3	21.1	33.5	0.7
＜非正社員の就業形態別＞							
契約社員・嘱託社員	587	9.9	17.0	19.3	20.3	33.2	0.3
パート・アルバイト	885	9.0	20.6	19.3	20.5	29.9	0.7
派遣社員	360	4.4	13.1	14.4	23.9	42.8	1.4

図表 2-1-3：正社員として働いた経験〔非正社員調査〕

（単位＝％）

	n数	ある	ない	不明
非正社員	1832	80.0	20.0	0.0
＜非正社員の就業形態別＞				
契約社員・嘱託社員	587	79.9	20.1	0.0
パート・アルバイト	885	79.5	20.5	0.0
派遣社員	360	81.1	18.9	0.0
＜性別＞				
男性	349	69.1	30.9	0.0
女性	1483	82.5	17.5	0.0
＜性・年齢別＞				
20代	104	27.9	72.1	0.0
30代	85	70.6	29.4	0.0
40代	77	94.8	5.2	0.0
50代	83	95.2	4.8	0.0
20代	220	38.2	61.8	0.0
30代	434	82.5	17.5	0.0
40代	500	94.8	5.2	0.0
50代	329	93.6	6.4	0.0

図表 2-1-4：勤続年数〔非正社員調査〕

(単位=%)

	n数	1年未満	1～2年	3～4年	5～10年 未満	10～20 年未満	20～30 年未満	30年以 上	不明	5年未満	5年以上
正社員	2071	0.8	14.0	14.3	21.1	24.1	17.3	8.2	0.2	29.1	70.7
非正社員	1832	13.5	31.4	20.4	23.1	9.5	1.6	0.5	0.5	65.3	34.7
<非正社員の就業形態別>											
契約社員・嘱託社員	587	9.7	29.4	22.3	25.6	11.1	1.9	0.0	0.0	61.4	38.6
パート・アルバイト	885	14.9	31.9	18.0	23.1	9.7	1.6	0.0	0.0	64.8	34.4
派遣社員	360	16.1	33.3	23.1	19.4	6.4	0.8	0.3	0.3	72.5	26.9

1-3. 非正社員の勤務日数、労働時間と年収

非正社員調査では、1週間あたりの勤務日数を尋ねている。それによると、「5日」とする割合は、「契約社員・嘱託社員」73.3%、「派遣社員」68.9%、「パート・アルバイト」44.9%となっており、「契約社員・嘱託社員」「派遣社員」では7割程度が「5日」で働いている一方、「パート・アルバイト」はその割合が半数弱となっており、「4日」(23.2%)、「3日」(15.3%)なども多い(図表 2-1-5)。

非正社員の1週間当たりの実労働時間をみると、「41時間以上」(「41～44時間」「45～49時間」「50～59時間」「60時間以上」の合計。)の割合は、「契約社員・嘱託社員」43.7%、「派遣社員」32.8%、「パート・アルバイト」14.5%となっている。「契約社員・嘱託社員」「派遣社員」は、「パート・アルバイト」に比べ長時間働いているようだが、「60時間以上」働く者はいずれの就業形態でも少数である(図表 2-1-6)。

非正社員の年収をみると、「パート・アルバイト」は「100万円未満」が38.0%でもっとも多く、次いで「100～200万円未満」も37.1%と多い。一方、「契約社員・嘱託社員」「派遣社員」は、「200～300万円未満」がもっとも多くなっている(「契約社員・嘱託社員」(39.1%)、「派遣社員」(32.0%)) (図表 2-1-7)。

図表 2-1-5：1週間あたりの勤務日数〔非正社員調査〕

(単位=%)

	n数	1日	2日	3日	4日	5日	6日以上	無回答
非正社員	1832	0.8	4.0	10.7	16.1	58.8	8.6	1.0
<非正社員の就業形態別>								
契約社員・嘱託社員	587	0.9	2.0	3.9	9.5	73.3	9.7	0.7
パート・アルバイト	885	0.7	5.5	15.3	23.2	44.9	9.4	1.0
派遣社員	360	1.1	3.6	10.6	9.4	68.9	5.0	1.4

図表 2-1-6：1週間あたりの実際の労働時間〔非正社員調査〕

(単位=%)

	n数	20時間 未満	20～30 時間未 満	30～40 時間	41～44 時間	45～49 時間	50～59 時間	60時間 以上	無回答	41時間 以上
非正社員	1832	15.4	20.7	36.1	7.1	8.5	7.0	4.9	0.3	27.5
<非正社員の就業形態別>										
契約社員・嘱託社員	587	7.7	7.0	41.3	10.9	14.1	12.9	5.8	0.3	43.7
パート・アルバイト	885	23.2	32.8	29.3	2.6	4.5	3.2	4.2	0.2	14.5
派遣社員	360	9.2	13.3	44.1	11.9	8.9	6.7	5.3	0.6	32.8

図表 2-1-7：年収〔非正社員調査〕

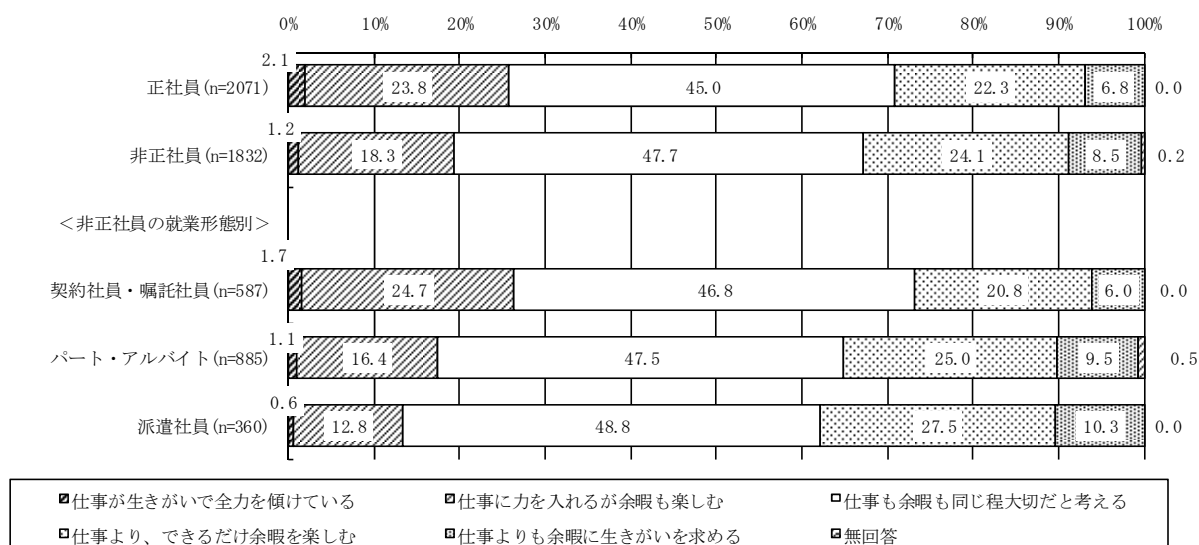
(単位=%)

	n数	100万円未満	100～200万円未満	200～300万円未満	300万円以上	無回答
非正社員	1832	22.7	30.7	22.8	10.0	13.8
<非正社員の就業形態別>						
契約社員・嘱託社員	587	5.1	25.4	39.1	20.3	10.1
パート・アルバイト	885	38.0	37.1	8.2	1.4	15.3
派遣社員	360	13.3	24.2	32.0	14.4	16.1

1-4. 仕事や余暇についての考え

仕事や余暇についての考えを正社員と非正社員で比較したところ、「仕事優先」（「仕事が生きがいで全力を傾けている」「仕事に力を入れるが余暇も楽しむ」の合計。）の割合は、「正社員」が 25.9%、「非正社員」が 19.5%となっており、仕事優先の割合は正社員が高い。しかし、非正社員を就業形態別にみると、「契約社員・嘱託社員」でその割合は 26.4%であり、「正社員」とほとんどかわらない。なお、「余暇優先」（「仕事より、できるだけ余暇を楽しむ」「仕事よりも余暇に生きがいを求める」の合計。）の割合は、「派遣社員」が 37.8%、「パート・アルバイト」が 34.5%となっており、「正社員」「契約社員・嘱託社員」よりも高い（図表 2-1-8）。

図表 2-1-8：仕事や余暇についての考え〔正社員調査・非正社員調査〕



1-5. 勤務先の職場の状況

勤務先の職場の状況を示したのが図表 2-1-9 である。各項目の肯定割合（「かなり当てはまる」「やや当てはまる」の合計。）を正社員と非正社員で比較したところ、「仕事の責任・権限が重い」「突発的な業務が頻繁に生じる」「仕事の手順を自分で決められる」「達成するノルマ・目標が厳しい」などで、「非正社員」よりも「正社員」のほうが割合高い。

各肯定割合を非正社員の就業形態別も加えてみたのが図表 2-1-10 である。「仕事のやり方を工夫できる」「突発的な業務が頻繁に生じる」「仕事の責任権限が重い」「仕事の手順を自分で決められる」「かけた時間が成果に直結する」「仕事の量を自分で決められる」などでは、

「正社員」「契約社員・嘱託社員」「パート・アルバイト」「派遣社員」の順で肯定割合が高い。

図表 2-1-9：勤務先での仕事や職場の状況〔正社員調査・非正社員調査〕

(単位=%)

	正社員(n=2071)					非正社員(n=1832)					正社員- 非正社員		
	かなり 当ては まる	やや当 てはま る	あまり 当ては まらない	全く当 てはま らない	無回答	肯定割 合	かなり 当ては まる	やや当 てはま る	あまり 当ては まらない	全く当 てはま らない		無回答	肯定割 合
(a) 自分と他人の仕事が明確に分割	19.5	45.5	28.7	6.1	0.2	65.0	25.1	40.5	26.5	7.7	0.2	65.6	-0.6
(b) 仕事の手順を自分で決められる	23.9	51.4	19.1	5.5	0.1	75.3	21.2	41.0	27.5	10.2	0.1	62.2	13.1
(c) 仕事の量を自分で決められる	10.2	29.9	41.3	18.5	0.1	40.1	9.8	22.3	41.4	26.4	0.1	32.1	8.0
(d) 仕事のやり方を工夫できる	26.3	55.3	15.5	2.8	0.1	81.6	22.1	50.6	21.5	5.6	0.2	72.7	8.9
(e) 仕事の責任・権限が重い	21.5	49.0	25.1	4.2	0.2	70.5	15.2	36.4	36.5	11.7	0.2	51.6	18.9
(f) かけた時間が成果に直結する	9.1	32.5	43.3	14.9	0.2	41.6	7.8	29.0	45.3	17.5	0.4	36.8	4.8
(g) 突発的な業務が頻繁に生じる	26.9	44.6	24.7	3.6	0.2	71.5	17.5	37.5	35.6	9.2	0.2	55.0	16.5
(h) 自分の仕事はチーム作業である	14.0	37.9	34.7	13.2	0.2	51.9	17.6	34.3	31.3	16.6	0.2	51.9	0.0
(i) 達成すべきノルマ・目標が厳しい	10.7	26.8	41.7	20.3	0.5	37.5	5.9	19.1	40.4	34.4	0.2	25.0	12.5
(j) 仕事を代替できる人がいる	16.4	44.1	29.0	10.2	0.3	60.5	33.8	40.7	17.8	7.5	0.2	74.5	-14.0
(k) 情報共有化を図るよう努める	15.0	55.9	23.8	5.2	0.1	70.9	20.4	49.9	23.4	6.1	0.2	70.3	0.6

※肯定割合は「かなり当てはまる」「やや当てはまる」の合計。「正社員-非正社員」は、正社員の「肯定割合」から非正社員の「肯定割合」を引いている。

図表 2-1-10：勤務先での仕事や職場の状況での肯定割合〔正社員調査・非正社員調査〕

(単位=%)

	n数	自分と 他人の 仕事が 明確に 分割	仕事の 手順を 自分で 決めら れる	仕事の 量を自 分で決 められ る	仕事の やり方 を工夫 できる	仕事の 責任・ 権限が 重い	かけた 時間が 成果に 直結す る	突発的 な業務 が頻繁 に生じ る	自分の 仕事は チーム 作業で ある	達成す べきノ ルマ・ 目標が 厳しい	仕事を 代替で きる人 がいる	情報共 有化を 図るよ う努め る
正社員	2071	65.0	75.3	40.1	81.6	70.5	41.6	71.5	51.9	37.5	60.5	70.9
非正社員	1832	65.6	62.2	32.1	72.7	51.6	36.8	55.0	51.9	25.0	74.5	70.3
<非正社員の就業形態別>												
契約社員・嘱託社員	587	66.3	65.0	34.8	76.3	58.6	40.3	61.7	55.0	31.5	69.5	73.2
パート・アルバイト	885	62.2	63.1	33.1	73.7	50.7	37.3	53.0	51.8	21.4	76.9	69.5
派遣社員	360	73.0	56.1	25.0	64.8	42.2	29.7	49.4	47.2	23.3	76.7	67.5

※各項目での該当割合は「かなり当てはまる」「やや当てはまる」の合計。

1-6. 上司の部下に対する年休取得奨励の姿勢

勤務先の上司の部下に対する年休取得奨励の積極度を正社員と非正社員で比較したのが図表 2-1-11 である。正社員では、「部下の年休取得の奨励に積極的」（「部下の年休取得の奨励に積極的」「どちらかというと積極的」の合計。）とする者が 46.7%となっており、非正社員ではその割合が 54.2%となっている。ただし、非正社員の就業形態別にみると、非正社員のなかでは「パート・アルバイト」で「部下の年休取得の奨励に積極的」の割合がもっとも低い(49.1%)。

図表 2-1-11：上司の部下に対する年休取得奨励の積極度〔正社員調査・非正社員調査〕

(単位=%)

	n数	部下の年 休取得の 奨励に積 極的	どちらか という と積極的	どちらか という と消極的	部下の年 休取得の 奨励に消 極的	不明	積極的	消極的
正社員	2071	10.0	36.7	31.6	21.5	0.2	46.7	53.1
非正社員	1832	12.9	41.3	30.7	14.7	0.4	54.2	45.4
<非正社員の就業形態別>								
契約社員・嘱託社員	587	13.8	44.4	28.6	12.9	0.3	58.2	41.5
パート・アルバイト	885	11.1	38.0	32.9	17.5	0.5	49.1	50.4
派遣社員	360	16.1	44.1	28.9	10.6	0.3	60.2	39.5

1-7. 特別休暇制度

特別休暇制度の状況は図表 2-1-12 のとおり²。各種制度について、非正社員の就業形態別にみたのが図表 2-1-13 である。例えば、「自分の病気のための特別休暇」（いわゆる病気休暇）が「ある」とする者は 29.7%であるが、そのうち、59.4%が適用「有」としている。そこで、就業形態別に適用状況をみると、「契約社員・嘱託社員」での適用「有」が 65.2%で、「パート・アルバイト」や「派遣社員」に比べ高かった。そのほかの特別休暇についても、「教育訓練休暇」「ボランティア休暇」を除き、「契約社員・嘱託社員」の適用「有」のほうが、「パート・アルバイト」や「派遣社員」に比べ高かった。

図表 2-1-12：特別休暇制度の有無とその状況〔非正社員調査〕 (単位＝%)

	(1)制度の有無					(2)制度適用の有無			
	n数	不明	ない	ある	無回答	n数	有	無	不明
自分の病気のための特別休暇	1832	28.2	42.1	29.7	0.0	544	59.4	38.8	1.8
家族の病気や介護のための特別休暇	1832	31.9	46.9	21.2	0.0	388	53.8	44.1	2.1
慶弔休暇	1832	21.1	30.3	48.6	0.0	889	66.1	31.3	2.6
夏季特別休暇	1832	15.0	51.8	33.2	0.0	608	63.1	33.9	3.0
年末年始休暇	1832	15.0	43.8	41.2	0.0	755	74.8	22.3	2.9
リフレッシュ休暇	1832	23.8	62.9	13.3	0.0	244	33.2	63.9	2.9
教育訓練休暇	1832	27.3	64.6	8.1	0.0	148	39.9	55.4	4.7
ボランティア休暇	1832	27.1	69.5	3.4	0.0	63	28.6	63.5	7.9

※「(2)制度適用の有無」については、「(1)制度の有無」で「ある」と回答した者のみ集計。

図表 2-1-13：就業形態別にみた特別休暇の適用の有無〔非正社員調査〕 (単位＝%)

(a)自分の病気のための特別休暇の制度適用					(b)家族の病気や介護のための特別休暇の制度適用				
	n数	自分の病気のための特別休暇			n数	家族の病気や介護のための特別休暇			
		有	無	無回答		有	無	無回答	
非正社員・計	544	59.4	38.8	1.8	388	53.8	44.1	2.1	
契約社員・嘱託社員	256	65.2	32.8	2.0	188	57.5	40.4	2.1	
パート・アルバイト	222	51.8	45.9	2.3	156	49.4	48.7	1.9	
派遣社員	66	62.1	37.9	0.0	44	54.5	43.2	2.3	

(c)慶弔休暇の制度適用					(d)夏季特別休暇の制度適用				
	n数	慶弔休暇			n数	夏季特別休暇			
		有	無	無回答		有	無	無回答	
非正社員・計	889	66.1	31.3	2.6	608	63.1	33.9	3.0	
契約社員・嘱託社員	408	75.7	22.1	2.2	286	72.0	23.8	4.2	
パート・アルバイト	360	56.7	41.1	2.2	254	51.9	46.1	2.0	
派遣社員	121	61.9	33.1	5.0	68	67.6	30.9	1.5	

(e)年末年始休暇の制度適用					(f)リフレッシュ休暇の制度適用				
	n数	年末年始休暇			n数	リフレッシュ休暇			
		有	無	無回答		有	無	無回答	
非正社員・計	755	74.8	22.3	2.9	244	33.2	63.9	2.9	
契約社員・嘱託社員	342	81.0	15.8	3.2	122	36.1	60.6	3.3	
パート・アルバイト	301	67.5	30.2	2.3	98	30.6	67.4	2.0	
派遣社員	112	75.9	20.5	3.6	24	29.2	66.6	4.2	

² 派遣社員の場合、調査票上、ここでの勤務先とは派遣会社（派遣元）としている。つまり、派遣会社の特別休暇の制度の有無と適用について、回答している。

図表 2-1-13(続き)

(g) 教育訓練休暇の制度適用

	n数	教育訓練休暇		
		有	無	無回答
非正社員・計	148	39.9	55.4	4.7
契約社員・嘱託社員	70	40.0	54.3	5.7
パート・アルバイト	64	42.2	54.7	3.1
派遣社員	14	28.6	64.3	7.1

※各特別休暇について、制度が「ある」ものを対象に集計。

(h) ボランティア休暇の制度適用

	n数	ボランティア休暇		
		有	無	無回答
非正社員・計	63	28.6	63.5	7.9
契約社員・嘱託社員	33	24.2	63.7	12.1
パート・アルバイト	23	34.8	60.9	4.3
派遣社員	7	28.6	71.4	0.0

1-8. 仕事や休暇などの満足度

仕事や休暇などの満足度を正社員と非正社員で比較したのが図表 2-1-14 である。各項目の「満足」（「満足している」「まあ満足」の合計。）の割合をみると、いずれの項目も非正社員のほうが満足の高割合が高い。とくに「休日・休暇の日数」「労働時間の長さ」で「正社員」よりも「非正社員」のほうが「満足」の割合が高くなっている（なお、「満足」とする割合を非正社員の就業形態別も加えてみたのが図表 2-1-15）。

図表 2-1-14：勤務先での満足度〔正社員調査・非社員調査〕

(単位=%)

	正社員(n=2071)							非正社員(n=1832)							正社員 -非正社員
	満足している	まあ満足	どちらとも言えない	少し不満	不満	不明	満足計	満足している	まあ満足	どちらとも言えない	少し不満	不満	不明	満足計	
給料・賃金の額	3.9	24.1	22.4	27.4	22.2	0.0	28.0	5.8	26.1	22.5	25.2	20.3	0.1	31.9	-3.9
労働時間の長さ	8.0	30.0	26.6	21.2	14.1	0.1	38.0	14.1	38.6	26.4	14.8	5.9	0.2	52.7	-14.7
休日・休暇の日数	10.4	35.2	23.2	19.3	11.7	0.2	45.6	18.0	43.1	22.2	11.4	5.0	0.3	61.1	-15.5
仕事の質・内容	8.0	36.2	31.0	16.3	8.3	0.2	44.2	11.1	39.1	28.2	15.7	5.6	0.3	50.2	-6.0
職場の人間関係	9.3	40.1	28.6	13.5	8.4	0.1	49.4	15.1	42.3	22.9	12.7	6.7	0.3	57.4	-8.0

※「満足計」は「満足している」「まあ満足」の合計。「正社員-非正社員」は、正社員の「満足計」から非正社員の「満足計」を引いている。

図表 2-1-15：就業形態別にみた勤務先での満足度〔正社員調査・非社員調査〕

(単位=%)

	n数	給料・賃金の額	労働時間の長さ	休日・休暇の日数	仕事の質・内容	職場の人間関係
正社員	2071	28.0	38.0	45.6	44.2	49.4
非正社員	1832	31.9	52.7	61.1	50.2	57.4
<非正社員の就業形態別>						
契約社員・嘱託社員	587	29.4	51.2	59.3	50.5	52.1
パート・アルバイト	885	33.4	52.0	61.4	51.1	61.1
派遣社員	360	31.9	56.6	64.0	47.3	57.6

※各項目の「満足」（「満足している」「まあ満足」の合計。）を集計。

2. 年休付与日数と年休取得日数

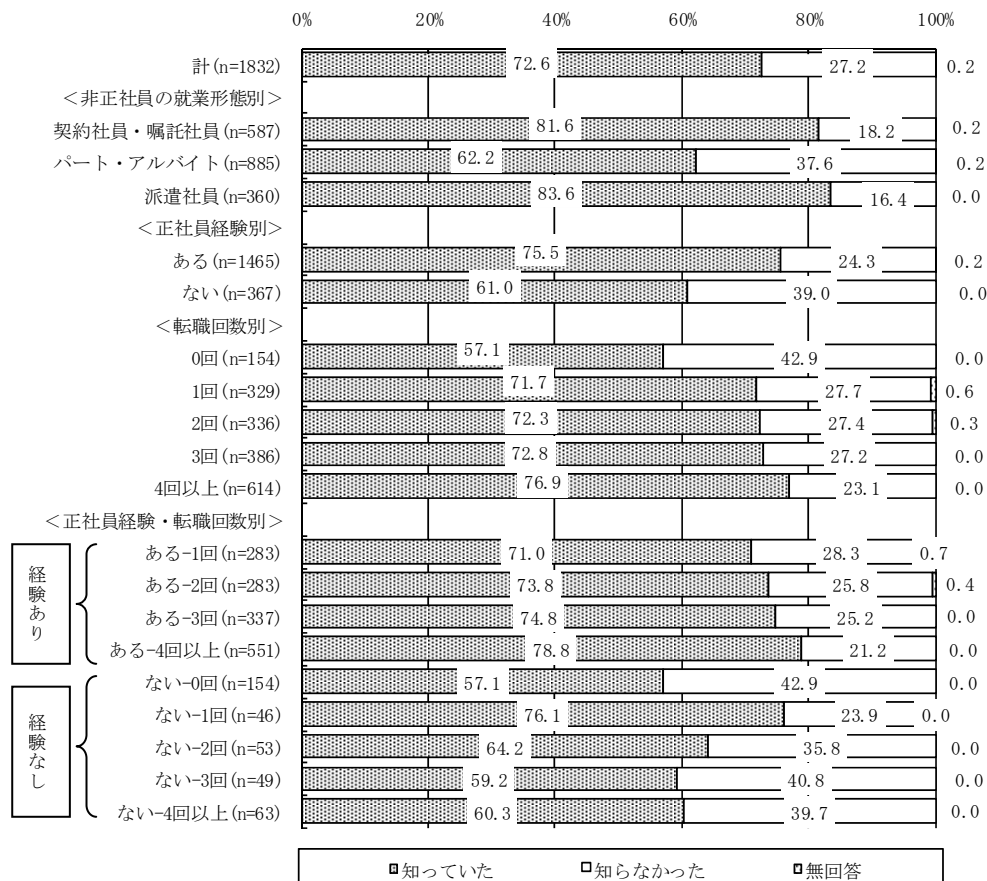
2-1. 年休の権利に対する認知度

非正社員調査では、「労働基準法 39 条により、正社員でなくとも年次有給休暇が付与されることを知っていたか」尋ねている。それによれば、非正社員の 72.6%が「知っていた」と回答している。非正社員の就業形態別にみると、「知っていた」とする割合は、「派遣社員」83.6%、「契約社員・嘱託社員」81.6%となっており、「パート・アルバイト」は 62.2%ともっとも低い。正社員経験別にみると、その割合は正社員経験がない者で 61.0%となっており、

正社員経験がある者（75.5%）よりも低くなっている。転職回数別にみると、転職回数が増加するほどわずかではあるが「知っていた」とする割合は高まる傾向にある。そこで、正社員経験がある者とない者に分けたうえで、転職回数別にみると、正社員経験がある者では転職回数が増えるほど、「知っていた」とする割合が高まる傾向にあるが、正社員経験がない者では、転職回数「1回」の者で76.1%と最も割合が高いものの、他の転職回数では6割前後となっており、転職回数による差はみられない（図表 2-2-1）。

次に、性別にみると、男性のほうが「知っていた」とする割合が低い。性・年齢別にみると、男女ともに20代が最も低くなっている。業種別にみると、「サービス業」と「建設業」「その他」などで割合が低い。規模別にみると規模が小さくなるほど「知っていた」割合は低下する傾向にあり、「29人以下」でその割合は49.2%となっている。職種別にみると、「営業販売等」で割合が低い。労働組合の有無別にみると、「組合がない」とする者で「知っていた」とする割合は低く、労働組合の加入の有無別にみても、「組合に加入していない」とする者のほうが割合は低い。勤務先の勤務日数別にみると、勤務日数が「3日以下」でもっとも割合は低い。週当たり労働時間別にみると、週「20時間未満」の者でもっとも割合が低くなっている。勤続年数別にみると、「1年未満」「1～2年未満」の層が低くなっている（図表 2-2-2）。

図表 2-2-1：年休取得の権利に対する認知度〔非正社員調査〕



図表 2-2-2：年休取得の権利に対する認知度〔非正社員調査〕

(単位＝%)

	n数	知っていた	知らなかった	無回答
計	1832	72.6	27.2	0.2
<性別>				
男性	349	69.6	30.4	0.0
女性	1483	73.3	26.5	0.2
<性・年齢別>				
20代	104	50.0	50.0	0.0
30代	85	70.6	29.4	0.0
40代	77	81.8	18.2	0.0
50代	83	81.9	18.1	0.0
20代	220	63.2	35.9	0.9
30代	434	72.1	27.9	0.0
40代	500	76.8	23.2	0.0
50代	329	76.3	23.4	0.3
<業種別>				
建設業	35	65.7	34.3	0.0
製造業	207	79.2	20.8	0.0
情報通信業、運輸・郵便業	146	78.1	21.9	0.0
卸売・小売業	273	75.4	24.2	0.4
金融・保険、不動産業	178	86.5	13.5	0.0
サービス業	873	66.1	33.7	0.2
公務	68	85.3	14.7	0.0
その他	46	63.0	37.0	0.0
<規模別>				
29人以下	388	49.2	50.3	0.5
30～99人	277	67.1	32.9	0.0
100～299人	296	74.3	25.7	0.0
300～999人	260	78.8	21.2	0.0
1,000～2,999人	190	81.6	17.9	0.5
3,000人以上	411	89.1	10.9	0.0

	n数	知っていた	知らなかった	無回答
計	1832	72.6	27.2	0.2
<職種別>				
管理職	4	100.0	0.0	0.0
総務・企画・経理	102	79.4	20.6	0.0
一般事務等	472	83.3	16.7	0.0
営業販売等	561	65.4	34.2	0.4
専門職	280	68.5	31.1	0.4
製造生産関連	303	69.6	30.4	0.0
その他	108	74.1	25.9	0.0
<労働組合の有無別>				
ある	704	82.0	18.0	0.0
ない	1123	66.8	32.9	0.3
<労働組合の加入の有無別>				
はい	188	86.2	13.8	0.0
いいえ	1631	71.0	28.8	0.2
<週当たり勤務日数別>				
3日以下	285	60.0	40.0	0.0
4日	295	67.8	31.9	0.3
5日	1076	78.5	21.4	0.1
6日以上	158	63.3	36.7	0.0
<週当たり労働時間別>				
20時間未満	283	56.9	43.1	0.0
20～30時間未満	380	71.3	28.4	0.3
30～40時間	660	77.2	22.6	0.2
41～44時間	130	83.8	16.2	0.0
45～49時間	155	76.1	23.9	0.0
50～59時間	128	81.2	18.8	0.0
60時間以上	90	60.0	40.0	0.0
<勤続年数別>				
1年未満	247	69.2	30.8	0.0
1～2年	576	68.7	31.1	0.2
3～4年	373	75.6	23.9	0.5
5～9年	424	76.7	23.3	0.0
10年以上	203	73.4	26.6	0.0

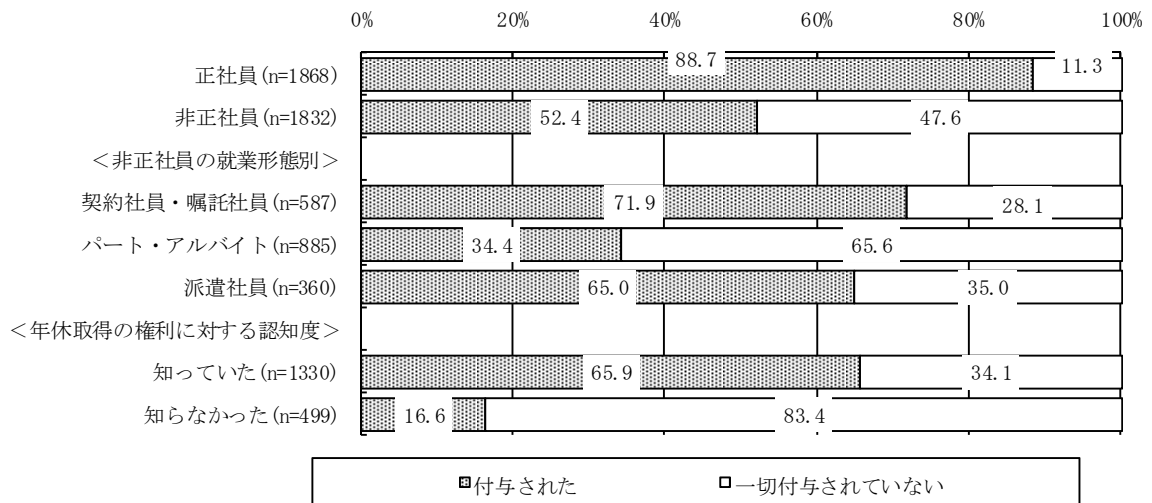
2-2. 年休付与の状況

年休付与の状況については、正社員では「付与された」が 88.7%で、「一切付与されていない」は 11.3%だった³。一方、非正社員では、47.6%が「一切付与されていない」としている。

非正社員の就業形態別にみると、「一切付与されていない」とする割合は、「契約社員・嘱託社員」28.1%、「派遣社員」35.0%となっており、「パート・アルバイト」は 65.6%と高い。年休取得の権利に対する認知度別にみると、年休付与について「知らなかった」とする者が 83.4%が「一切付与されていない」としており、「知っていた」とする者（34.1%）を大きく上回っている（図表 2-2-3）。

³ 正社員調査の調査票では付与日数について実数で尋ねている。そのため正社員の付与状況は、付与日数が 0 日であれば「一切付与されていない」とし、1 日以上付与されている者を「付与された」と分類した。

図表 2-2-3：年休の付与の状況〔正社員調査・非正社員調査〕



※無回答を除き集計。

次に、非正社員の年休付与について性別にみると、「一切付与されていない」とする割合は、男性のほうが高い。性・年齢別にみると、男女にかかわらず 20 代で「付与された」割合はもっとも低くなっている。業種別にみると、「サービス業」(42.8%)、「建設業」(42.9%)、「卸売・小売業」(49.8%) の順で「付与された」割合が低く、いずれも 50%を下回っている。規模別にみると、規模が小さくなるほど、「付与された」とする割合は低くなる。

労働組合の有無別にみると、労働組合があるほうが「付与された」割合が高い。労働組合の加入の有無別にみると、労働組合に加入しているほうが「付与された」割合が高い。

職種別にみると、「営業販売等」「製造生産関連」などで「付与された」割合が低くなっている。

なお、勤続年数別にみると、「1 年未満」の者は 100.0%が「一切付与されていない」。1 年以上についてみると、「付与された」とする割合は勤続が長くなるほど高くなり「5～9 年」(66.5%) をピークに低下する傾向にある。

週当たりの勤務日数をみると、勤務日数が増えるほど「付与された」とする割合が高くなり、週「5 日」をピークに低下する傾向にある。また、週当たり労働時間別にみると、労働時間が長くなるほど「付与された」割合が高くなり、「41～44 時間」をピークに低下する傾向にある (図表 2-2-4)。

図表 2-2-4：年休の付与の状況〔非正社員調査〕

(単位=%)

	n数	付与された	一切付与されていない
計	1832	52.4	47.6
<性別>			
男性	349	46.4	53.6
女性	1483	53.8	46.2
<性・年齢別>			
20代	104	26.0	74.0
30代	85	42.4	57.6
40代	77	67.5	32.5
50代	83	56.6	43.4
20代	220	39.5	60.5
30代	434	55.3	44.7
40代	500	57.6	42.4
50代	329	55.6	44.4
<業種別>			
建設業	35	42.9	57.1
製造業	207	62.3	37.7
情報通信業、運輸・郵便業	146	61.6	38.4
卸売・小売業	273	49.8	50.2
金融・保険、不動産業	178	79.2	20.8
サービス業	873	42.8	57.2
公務	68	70.6	29.4
その他	46	52.2	47.8
<規模別>			
29人以下	388	18.8	81.2
30～99人	277	38.6	61.4
100～299人	296	54.1	45.9
300～999人	260	63.8	36.2
1,000～2,999人	190	72.1	27.9
3,000人以上	411	75.9	24.1
<労働組合の有無別>			
ある	704	69.2	30.8
ない	1123	42.0	58.0
<労働組合の加入の有無別>			
はい	188	80.3	19.7
いいえ	1631	49.4	50.6

	n数	付与された	一切付与されていない
計	1832	52.4	47.6
<職種別>			
管理職	4	100.0	0.0
総務・企画・経理	102	56.9	43.1
一般事務等	472	65.9	34.1
営業販売等	561	43.9	56.1
専門職	280	53.6	46.4
製造生産関連	303	46.2	53.8
その他	108	47.2	52.8
<勤続年数別>			
1年未満	247	0.0	100.0
1～2年	576	53.1	46.9
3～4年	373	66.2	33.8
5～9年	424	66.5	33.5
10～19年	174	59.2	40.8
20年以上	29	55.2	44.8
<週当たり勤務日数別>			
3日以下	285	34.4	65.6
4日	295	43.4	56.6
5日	1076	62.3	37.7
6日以上	158	33.5	66.5
<週当たり労働時間別>			
20時間未満	283	37.5	62.5
20～30時間未満	380	41.8	58.2
30～40時間	660	59.5	40.5
41～44時間	130	75.4	24.6
45～49時間	155	59.4	40.6
50～59時間	128	53.9	46.1
60時間以上	90	44.4	55.6

※無回答を除き集計。

2-3. 年休付与日数

年休が付与されている者の 2009 年度の初めの時点で権利として持っていた年次有給休暇の付与日数⁴（2008 年度から繰り越された年次有給休暇の日数と 2009 年度に新規に付与された年次有給休暇の日数を合計したもの。）の平均値は、「正社員」27.8 日、「非正社員」16.4 日（「契約社員・嘱託社員」18.3 日、「パート・アルバイト」15.4 日、「派遣社員」14.4 日）。平均値でみると、「非正社員」よりも「正社員」のほうが高い。非正社員の就業形態ごと

⁴ 正社員調査では、年休付与日数を実数で尋ねている。非正社員調査では、年休付与の状況を尋ねたうえで、「付与されている」者について、年休付与日数を尋ねている。そこで両者を比較するため、正社員調査での年休付与日数のうち 0 日（すなわち、年休が付与されていない者）を除いて集計した。したがって、正社員の平均値も、付与日数 0 日を除いて集計した数値であることに留意いただきたい（本報告書の「Ⅱ 調査結果の概要」第 1 章の図表 1-3-2 の数値とは異なる）。

ると、「契約社員・嘱託社員」が他よりも高くなっている。

その分布をみると、「20日以上」（「20日」「21～29日」「30～39日」「40日」「41日以上」の合計。）の割合は、正社員が73.7%、非正社員が32.5%となっている。非正社員の就業形態別にみると、「20日以上」の割合は「契約社員・嘱託社員」は40.8%、「パート・アルバイト」は30.6%、「派遣社員」は20.6%となっている。「9日以下」（「0超～5日未満」「5～9日」の合計。）の割合をみると、「パート・アルバイト」が26.0%（「0超～5日未満」4.9%、「5～9日」21.2%）でもっとも高い（図表2-2-5）。

図表 2-2-5：年休付与日数〔正社員調査・非社員調査〕

（単位＝％）

	n数	0超～5日未満	5～9日	10～19日	20日	21～29日	30～39日	40日	41日以上	9日未満	10～19日未満	20日以上	平均（日）	標準偏差
正社員	1656	1.1	4.1	21.0	9.4	13.0	16.3	32.0	3.0	5.3	21.0	73.7	27.8	12.0
非正社員	906	2.8	14.1	50.7	7.6	13.2	8.1	3.5	0.0	16.9	50.7	32.5	16.4	8.9
<非正社員の就業形態別>														
契約社員・嘱託社員	390	1.8	10.0	47.4	7.9	15.6	12.1	5.1	0.0	11.8	47.4	40.8	18.3	9.5
パート・アルバイト	288	4.9	21.2	43.4	6.9	14.6	6.9	2.1	0.0	26.0	43.4	30.6	15.4	8.9
派遣社員	228	1.8	12.3	65.4	7.9	7.5	2.6	2.6	0.0	14.0	65.4	20.6	14.4	7.3

※年休が付与されている者の2009年度初めに権利として持っていた年休の日数を無回答を除き集計。

2-4. 年休取得日数、年休取得率

2009年度1年間で、年次有給休暇を使った（実際に取得して休んだ）日数を正社員と非正社員で比較すると、その平均値は正社員8.1日、非正社員8.3日（「契約社員・嘱託社員」8.6日、「パート・アルバイト」7.4日、「派遣社員」8.9日）となっている。平均値でみると、非正社員のほうが正社員に比べわずかに高い。非正社員の就業形態ごとにみると、平均値は、「派遣社員」がもっとも高く、「パート・アルバイト」がもっとも低い。

その分布をみると、「3日以下」（「0日」「1～3日」の合計。）の割合は、正社員のほうが非正社員に比べ高い（年休を1日も取得できない「0日」でみても、正社員16.4%、非正社員9.5%となっており、正社員のほうが高い。）。「10日以上」（「10日」「11～14日」「15日以上」の合計。）の割合は、「正社員」40.6%と「非正社員」42.6%でほとんど変わりはない。非正社員の就業形態別にみると、「10日以上」の割合は、「契約社員・嘱託社員」43.6%、「パート・アルバイト」36.5%、「派遣社員」48.7%となっている。「契約社員・嘱託社員」「派遣社員」の「10日以上」の割合は正社員とその割合（40.6%）を上回っている。「パート・アルバイト」は、「10日以上」の割合がもっとも低い（図表2-2-6）。前述のとおり、「パート・アルバイト」は付与日数が他の就業形態に比べ少なかったが、それに応じ取得日数も他の就業形態に比べ少ないようである。

図表2-2-7が年休取得率（＝年休取得日数／新規付与日数（前年度繰り越し付与日数を含まない））である。年休取得率の平均値は「正社員」51.6%、「非正社員」73.0%（「契約社員・嘱託社員」68.9%、「パート・アルバイト」70.5%、「派遣社員」83.1%）となっている。就業形態ご

とにみると、「正社員」がもっとも取得率が低く、「派遣社員」がもっとも高い。非正社員は年休付与日数が正社員に比べて少ない傾向にあったが、取得日数は平均値でみれば正社員とほとんど差はないため、取得率の面ではより高くなっているという面もあるのかもしれない。

図表 2-2-6：年休取得日数〔正社員調査・非正社員調査〕

(単位=%)

	n数	0日	1~3日	4~5日	6~9日	10日	11~14日	15日以上	3日以下	4~9日	10日以上	平均(日)	標準偏差
正社員調査	1656	16.4	16.1	13.2	13.7	11.6	8.7	20.3	32.5	26.9	40.6	8.1	6.9
非正社員調査	960	9.5	15.4	12.1	20.4	13.2	14.3	15.1	24.9	32.5	42.6	8.3	6.0
<非正社員就業形態別>													
契約社員・嘱託社員	422	10.0	15.9	11.4	19.1	12.6	13.5	17.5	25.9	30.5	43.6	8.6	6.6
パート・アルバイト	304	13.2	20.0	10.9	19.4	9.5	12.2	14.8	33.2	30.3	36.5	7.4	5.9
派遣社員	234	3.8	8.5	15.0	24.0	19.2	18.4	11.1	12.3	39.0	48.7	8.9	4.9

※無回答を除き集計。

図表 2-2-7：年休取得率〔正社員調査・非正社員調査〕

(単位=%)

	n数	0%	0超~25%未満	25~50%未満	50~75%未満	75~100%未満	100%	平均(%)	標準偏差
正社員	1599	16.1	13.1	18.8	20.9	11.9	19.2	51.6	47.5
非正社員	909	8.3	6.8	10.5	20.1	15.3	39.0	73.0	47.3
<就業形態別>									
契約社員・嘱託社員	389	8.7	7.5	12.9	21.9	14.7	34.3	68.9	41.3
パート・アルバイト	288	11.1	7.6	9.7	17.4	12.5	41.7	70.5	45.2
派遣社員	232	3.9	4.7	7.3	20.7	19.8	43.6	83.1	57.1

※1：無回答を除き集計。

※2：年休取得率は、2009年度1年間で使った年休取得日数を2009年度に新規付与された年次有給休暇日数で割って算出。

2-5. 年休の用途別取得日数

調査では、正社員、非正社員ともに取得した年次有給休暇の用途別の使用日数を尋ねている。正社員と非正社員の用途別の年休取得日数を示したのが図表 2-2-9 である。

年休の用途別に最低1日でも取得したものを1カウントとして、各種用途の割合を就業形態ごとに比較したところ、「パート・アルバイト」は、「家族の病気・けがの看病など」「家事・育児」で他の就業形態に比べ割合が高くなっていた(図表 2-2-10)。

図表 2-2-9：年休の用途別取得日数〔正社員調査・非正社員調査〕

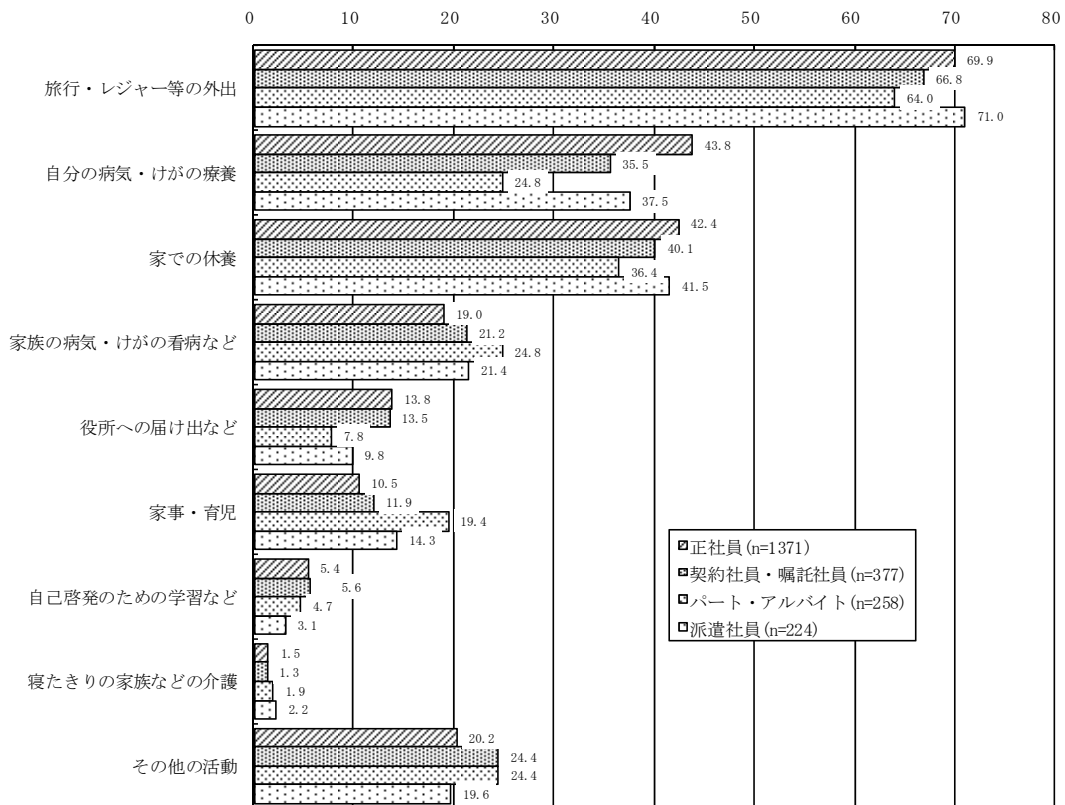
(単位=%)

	正社員(n=1371)							非正社員(n=859)						
	0日	1~3日	4~5日	6~9日	10日以上	平均(日)	標準偏差	0日	1~3日	4~5日	6~9日	10日以上	平均(日)	標準偏差
旅行・レジャー等の外出	30.1	29.8	17.6	10.6	12.0	3.7	4.1	32.9	29.1	15.3	13.6	9.1	3.3	3.8
家での休養	57.6	22.2	8.3	5.2	6.6	2.0	3.7	60.7	20.4	7.8	5.9	5.2	1.8	3.3
自分の病気・けがの療養	56.2	29.0	7.1	4.2	3.5	1.7	3.3	67.1	23.5	4.1	2.6	2.7	1.2	2.9
家族の病気・けがの看病など	81.0	12.5	3.3	2.0	1.2	0.7	1.9	77.7	14.9	4.1	2.4	0.9	0.7	1.9
寝たきりの家族などの介護	98.5	0.8	0.4	0.0	0.2	0.1	0.7	98.2	0.6	0.5	0.5	0.2	0.1	0.9
家事・育児	89.5	6.7	2.1	0.7	0.9	0.4	1.7	85.1	6.8	3.6	2.6	1.9	0.7	2.1
役所への届け出など	86.2	13.3	0.4	0.0	0.0	0.2	0.6	89.2	10.4	0.3	0.0	0.1	0.2	0.6
自己啓発のための学習など	94.6	3.8	1.1	0.2	0.3	0.2	0.9	95.4	3.3	0.8	0.3	0.2	0.1	0.8
その他の活動	79.8	11.3	4.8	2.1	2.0	0.8	2.3	76.9	13.0	4.2	3.6	2.3	1.0	2.5

※年休の付与日数1日以上の者を対象に無回答を除き集計。

図表 2-2-10：年休の用途〔正社員調査・非正社員調査〕

(単位＝%)



※年休の取得日数1日以上を対象に集計。

3. 年休を取り残す理由

3-1. 年休を取り残す理由

年次有給休暇を取り残す理由の肯定割合（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計。以下、「肯定割合」と略す。）を「正社員」と「非正社員」で比較すると、「正社員」では、「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」が64.6%でもっとも多く、次いで、「休むと職場の他の人に迷惑をかけるから」（60.2%）、「仕事量が多すぎて休んでいる余裕がないから」（52.7%）、「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから」（46.9%）、「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%）、「上司がいい顔をしないから」（33.3%）、「勤務評価等への影響が心配だから」（23.9）などとなっている。一方、非正社員でも、「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」が75.1%でもっとも多く、次いで、「休むと職場の他の人に迷惑をかけるから」（52.5%）、「仕事量が多すぎて休んでいる余裕がないから」（34.4%）、「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから」（31.6%）、「職場の周囲の人が取らないので年休が取りにくいから」（25.7%）などが続く。上位にあがった理由については、ほとんど「正社員」と「非正社員」で違いはないといえる。

正社員と非正社員の肯定割合の差に注目すると、正社員のほうが非正社員に比べ、「仕事量

が多すぎて休んでいる余裕がないから」で 18.3 ポイント、「職場の周囲の人が取らないので年休が取りにくいから」で 16.5 ポイント、「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから」で 15.3 ポイント、「上司がいい顔をしない」で 10.8 ポイント、「休むと職場の他の人に迷惑をかけるから」で 7.7 ポイント、「勤務評価等への影響が心配だから」で 7.7 ポイント高い。非正社員よりも正社員のほうが、仕事量の多さ、職場の同僚や上司、評価を気にしている姿が垣間見える（図表 2-3-1）。

図表 2-3-1：年次有給休暇を取り残す理由〔正社員調査・非正社員調査〕（単位＝％）

	正社員 (n=2072)							非正社員 (n=845)							正社員-非正社員
	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらとも言えない	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	不明	肯定割合	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらとも言えない	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	不明	肯定割合	
病気や急な用事のために残しておく必要があるから	34.6	30.0	16.4	5.9	11.0	2.1	64.6	47.8	27.3	10.4	4.9	6.9	2.7	75.1	-10.5
休むと職場の他の人に迷惑になるから	23.5	36.7	21.6	8.0	8.1	2.1	60.2	19.4	33.1	19.2	10.2	15.1	3.0	52.5	7.7
仕事量が多すぎて休んでいる余裕がないから	23.8	28.9	24.1	9.6	11.2	2.4	52.7	12.7	21.7	22.7	16.0	23.9	3.0	34.4	18.3
休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから	18.7	28.2	25.5	13.1	12.3	2.2	46.9	11.2	20.4	22.7	15.5	27.1	3.1	31.6	15.3
職場の周囲の人が取らないので年休が取りにくいから	19.0	23.2	27.3	12.8	15.4	2.3	42.2	9.5	16.2	20.1	19.8	31.3	3.1	25.7	16.5
上司がいい顔をしないから	16.5	16.8	27.9	15.7	20.9	2.2	33.3	9.2	13.3	19.5	19.8	35.0	3.2	22.5	10.8
勤務評価等への影響が心配だから	8.9	15.0	31.4	16.6	25.8	2.3	23.9	5.7	10.5	21.4	18.0	41.0	3.4	16.2	7.7
交通費や宿泊費、レジャーなどにお金がかかるから	5.3	14.4	28.2	15.9	33.8	2.4	19.7	5.6	16.3	23.9	15.3	35.7	3.2	21.9	-2.2
交通機関や宿泊施設、レジャー施設などが混雑するから	4.8	13.8	28.4	16.1	34.5	2.4	18.6	5.2	15.7	23.8	16.7	35.3	3.3	20.9	-2.3
現在の休暇日数で十分だから	4.6	13.0	29.6	21.8	28.8	2.2	17.6	5.8	16.7	27.0	18.7	28.7	3.1	22.5	-4.9
休むと仕事から取り残されるような気がするから	4.2	13.0	25.6	21.9	33.1	2.2	17.2	2.8	8.6	19.8	20.6	44.8	3.4	11.4	5.8
配偶者や友人と休みの時期が合わないから	3.5	9.7	26.4	16.1	41.9	2.4	13.2	3.3	11.4	26.7	13.6	41.6	3.4	14.7	-1.5
休んでもすることがないから	2.3	7.9	18.0	19.0	50.5	2.3	10.2	1.8	6.2	13.1	16.6	59.1	3.2	8.0	2.2
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	2.7	7.1	26.8	13.0	47.7	2.7	9.8	3.7	6.6	25.2	10.2	50.5	3.8	10.3	-0.5

※肯定割合は「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計。「正社員-非正社員」は、正社員の「肯定割合」から非正社員の「肯定割合」を引いている。

3-2. 就業形態別にみた年休を取り残す理由

年休を取り残す理由を就業形態別にみると、「正社員」「契約社員・嘱託社員」「パート・アルバイト」「派遣社員」の順で、「休むと職場の他の人に迷惑をかけるから」「仕事量が多すぎて休んでいる余裕がないから」「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから」「職場の周囲の人が取らないので年休が取りにくいから」などを理由にあげる割合が高い(図表 2-3-2)。

図表 2-3-2：就業形態別にみた年次有給休暇を取り残す理由〔正社員調査・非正社員調査〕（単位＝％）

	n数	病気や急な用事のために残しておく必要があるから	休むと職場の他の人に迷惑になるから	仕事量が多すぎて休んでいる余裕がないから	休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから	職場の周囲の人が取らないので年休が取りにくいから	上司がいい顔をしないから	勤務評価等への影響が心配だから	交通費や宿泊費、レジャーなどにお金がかかるから	交通機関や宿泊施設、レジャー施設などが混雑するから	現在の休暇日数で十分だから	残されるような気がするから	休むと仕事から取り残されるような気がするから	の時期が友人と休まないから	配偶者や友人と休まないから	休んでもすることがないから	間が合わないから	子どもの学校や部活のため、休みの時
正社員	2003	64.6	60.2	52.7	46.9	42.2	33.3	23.9	19.7	18.6	17.6	17.2	13.2	13.2	14.7	10.2	9.8	
契約社員・嘱託社員	393	75.2	55.8	40.4	37.7	28.5	21.9	15.5	21.1	20.3	22.4	11.9	14.6	14.6	7.7	7.7	9.2	
パート・アルバイト	257	70.8	51.7	31.9	27.6	25.3	24.6	14.0	23.3	22.2	27.2	10.9	16.8	16.8	8.6	8.6	10.1	
派遣社員	195	80.5	47.1	25.1	24.6	20.5	21.0	20.5	21.6	20.5	16.4	11.3	12.4	12.4	7.7	7.7	12.8	

※各項目の肯定割合（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した者）を集計。

4. 休暇の過ごし方

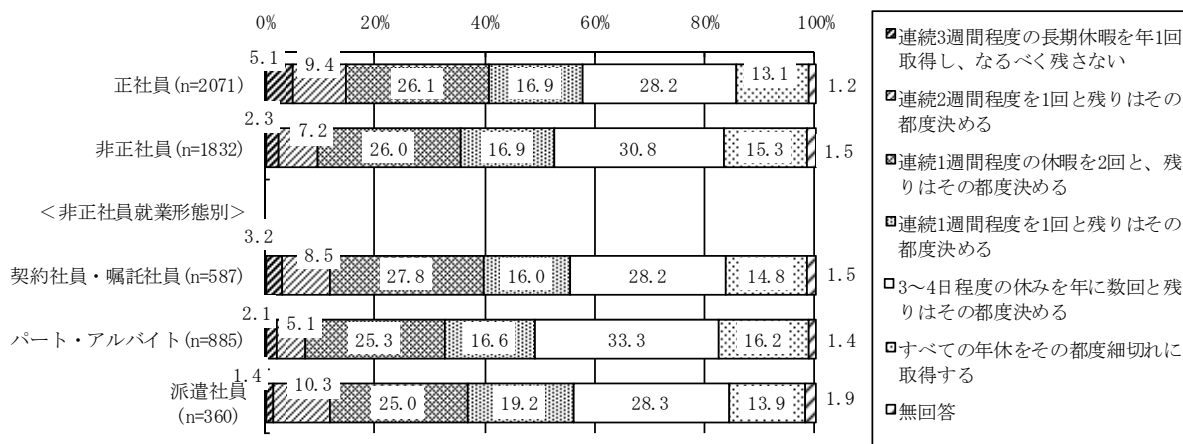
「もし年間で3週間程度の年休をすべて取得できるとしたら休暇の長さ（期間）はどのようなタイプがいちばん望ましいか」について尋ねたところ、就業形態にかかわらず、「3～4日程度の休みを年に数回取り残りはその都度決める」がもっとも割合が高く、次いで「連続1週間程度の休暇を2回と、残りはその都度決める」「連続1週間程度の休暇を1回と残りはその都度決める」などの順となっていた（図表2-4-1）。

「1週間以上の年休取得希望者」（「連続3週間程度の長期休暇を1回取得し、なるべく残さない」「連続2週間程度の休暇を1回と残りはその都度決める」「連続1週間程度の休暇を2回と残りはその都度決める」「連続1週間程度の休暇を1回と残りはその都度決める」の合計。）をみると、「正社員」57.5%、「派遣社員」55.9%、「契約社員・嘱託社員」55.5%と5割強であるが、「パート・アルバイト」は、49.1%と低い（「パート・アルバイト」は「3～4日程度の休みを年に数回取り残りはその都度決める」が33.3%で他の就業形態に比べ高くなっている）。

「1週間以上の年休取得希望者」を対象に、1週間以上の年休（長期休暇）を取得するのにいちばん望ましい時期を尋ねたところ、就業形態にかかわらず「夏（お盆時期をはずした7～9月）」がもっとも多かった（図表2-4-2）。

1週間程度の長期休暇時にやりたい活動は、就業形態にかかわらず「2泊以上の国内旅行」がもっとも多く、「正社員」（61.6%）、「契約社員・嘱託社員」（60.1%）、「派遣社員」（59.5%）、「パート・アルバイト」（54.2%）の順に高い。なお、「1週間以上の海外旅行」「1週間未満の海外旅行」をみると、「派遣社員」が他の就業形態に比べ高くなっている（図表2-4-3）。

図表 2-4-1：3週間年休を取得する場合の年休取得のタイプ〔正社員調査・非正社員調査〕

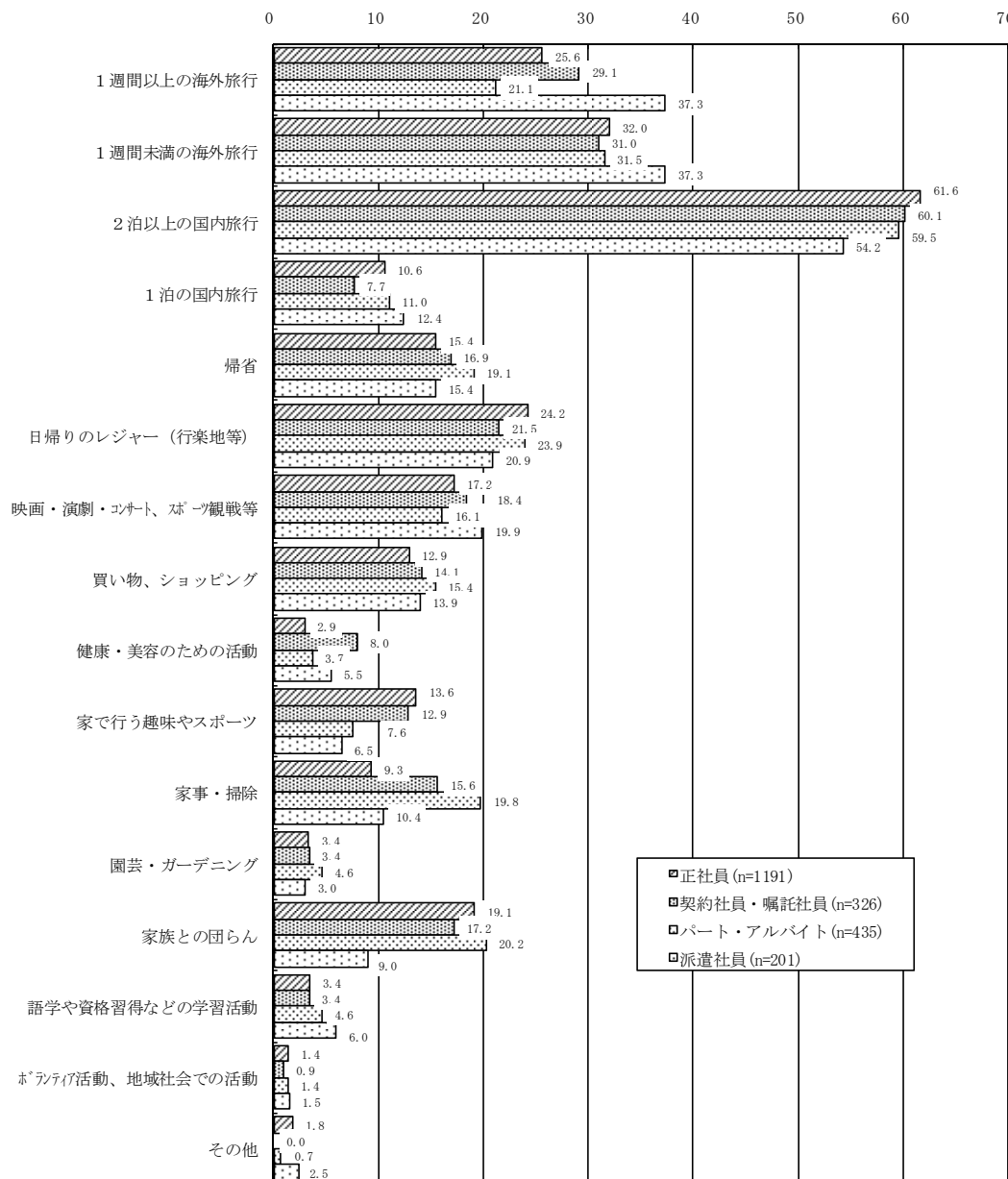


図表 2-4-2 : 1 週間以上の年休(長期休暇)を取得する際の望ましい時期〔正社員調査・非正社員調査〕
(複数回答、単位=%)

	n 数	クリスマスから年末年始の時期	1～2月(年始を除く)	春(GW前の3～4月)	GW	GW後から6月末まで	夏(お盆時期をはずした7～9月)	8月のお盆時期及びその後	秋(10月～クリスマス前)	無回答
正社員	1191	12.8	4.8	7.4	1.6	9.7	39.1	7.4	17.1	0.1
非正社員	962	18.6	3.0	7.9	2.3	8.9	34.6	9.5	14.6	0.6
<就業形態別>										
契約社員・嘱託社員	326	20.9	2.8	8.6	2.8	9.8	35.2	6.4	12.6	0.9
パート・アルバイト	435	18.4	3.0	8.0	2.8	8.3	32.8	12.0	14.0	0.7
派遣社員	201	15.4	3.5	6.5	0.5	9.0	37.2	9.0	18.9	0.0

※「連続3週間程度の長期休暇を1回取得し、なるべく残さない」「連続2週間程度の休暇を1回と残りはその都度決める」「連続1週間程度の休暇を2回と残りはその都度決める」「連続1週間程度の休暇を1回と残りはその都度決める」と回答した者(以下、「1週間以上の年休取得希望者」と略す。)を対象に集計。

図表 2-4-3 : 1 週間以上の長期休暇を取得する際に希望する活動〔正社員調査・非正社員調査〕
(3つまでの複数回答、単位=%)



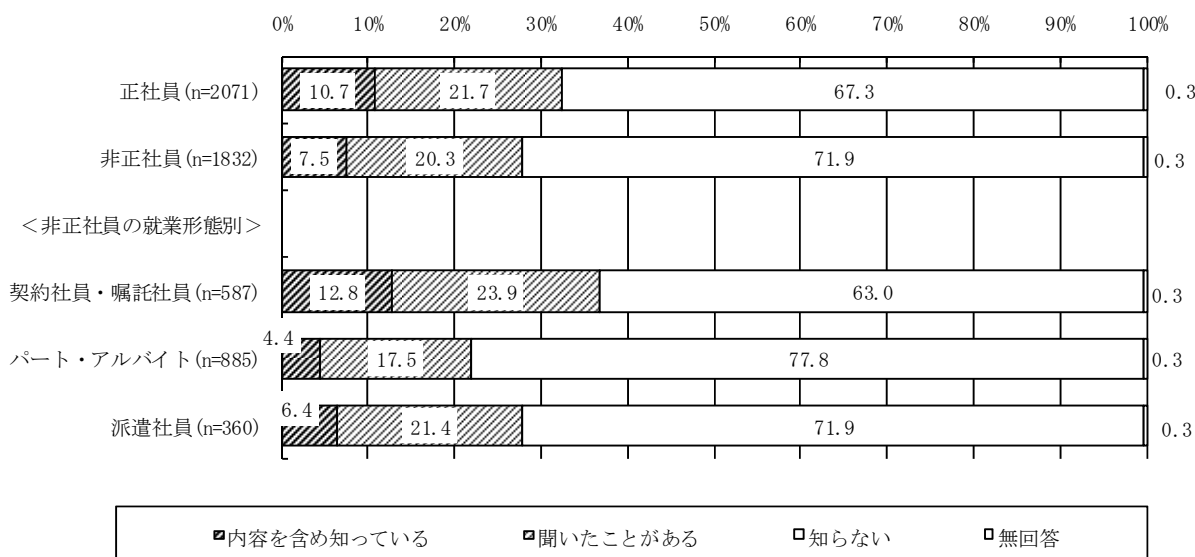
※「1週間以上の年休取得希望者」を対象に集計。

5. 時間単位年休制度

5-1. 時間単位年休制度の認知度

時間単位年休制度の認知度をみると、時間単位年休制度について「内容を含め知っている」は、「正社員」10.7%、「契約社員・嘱託社員」12.8%、「パート・アルバイト」4.4%、「派遣社員」6.4%となっていた。「契約社員・嘱託社員」でもっとも認知度が高い（図表 2-5-1）。

図表 2-5-1：時間単位年休制度の認知度〔正社員調査・非正社員調査〕



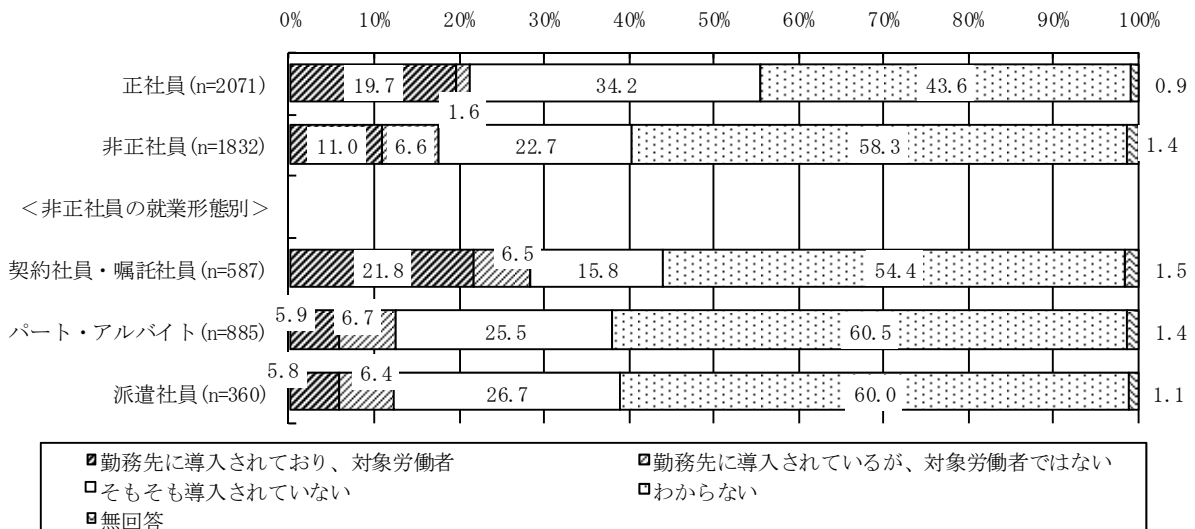
5-2. 時間単位年休制度の導入状況と利用状況

(1) 時間単位年休制度の導入状況

時間単位年休制度の導入状況をみると、「勤務先に導入されており、対象労働者」とする割合（以下、「導入・適用割合」と略す。）は、「正社員」19.7%、「契約社員・嘱託社員」21.8%、「パート・アルバイト」5.9%、「派遣社員」5.8%となっていた。「契約社員・嘱託社員」は正社員をわずかに上回るほど導入・適用割合が高い。「パート・アルバイト」「派遣社員」の導入・適用割合はわずかである（図表 2-5-2）。

そこで、導入・適用割合が高い「正社員」と「契約社員・嘱託社員」を比較するため、これを規模別にみると、正社員では規模が大きくなるほど導入・適用割合が高いが、「契約社員・嘱託社員」ではそのような傾向はみられない。職種別にみると、「正社員」では、「専門職」で 30.7%ともっとも多く、次いで「その他」「管理職」「総務・企画・経理」「一般事務等」などで割合が高いが、「契約社員・嘱託社員」では、「総務・企画・経理」で 41.3%ともっとも多く、次いで「一般事務等」「専門職」などで割合が高い。労働組合の有無別にみると、労働組合があるほうが導入・適用割合は高い（図表 2-5-3）。

図表 2-5-2：時間単位年休制度の導入・適用の状況〔正社員調査・非正社員調査〕



図表 2-5-3：時間単位年休の導入・適用状況〔正社員調査・非正社員調査〕

(単位=%)

	正社員			契約社員・嘱託社員			パート・アルバイト			派遣社員		
	n数	て勤務先に導入されており、対象労働者	て勤務先に導入されているが、対象労働者ではない	n数	て勤務先に導入されており、対象労働者	て勤務先に導入されているが、対象労働者ではない	n数	て勤務先に導入されており、対象労働者	て勤務先に導入されているが、対象労働者ではない	n数	て勤務先に導入されており、対象労働者	て勤務先に導入されているが、対象労働者ではない
計	2071	19.7	1.6	587	21.8	6.5	885	5.9	6.7	360	5.8	6.4
＜業種別＞												
建設業	123	10.6	1.6	12	25.0	8.3	14	0.0	7.1	9	0.0	11.1
製造業	551	13.1	2.4	69	8.7	1.4	62	4.8	0.0	76	6.6	2.6
情報通信業、運輸・郵便業	278	14.0	3.2	65	27.7	6.2	50	8.0	10.0	31	3.2	3.2
卸売・小売業	223	8.1	0.4	63	9.5	7.9	176	3.4	4.0	34	0.0	11.8
金融・保険、不動産業	138	22.5	0.0	54	20.4	11.1	44	9.1	4.5	80	8.8	5.0
サービス業	562	22.4	0.9	265	22.6	5.3	499	5.8	8.0	109	5.5	8.3
公務	131	72.5	1.5	42	52.4	16.7	16	18.8	18.8	10	10.0	10.0
その他	63	19.0	1.6	16	12.5	0.0	19	15.8	5.3	11	9.1	9.1
＜規模別＞												
29人以下	410	8.5	0.2	79	15.2	3.8	283	1.8	3.2	26	0.0	3.8
30～99人	359	18.7	0.8	84	31.0	2.4	147	6.8	4.1	46	2.2	4.3
100～299人	302	13.2	1.0	95	17.9	7.4	133	9.0	7.5	68	5.9	13.2
300～999人	319	20.7	0.9	93	18.3	3.2	112	6.3	12.5	55	5.5	3.6
1,000～2,999人	227	23.3	1.3	61	16.4	8.2	83	6.0	10.8	46	10.9	8.7
3,000人以上	450	32.2	4.4	173	26.6	10.4	122	10.7	9.0	116	6.9	3.4
＜職種別＞												
管理職	122	23.8	4.1	4	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0
総務・企画・経理	238	23.5	0.8	46	41.3	6.5	35	8.6	8.6	21	4.8	4.8
一般事務等	287	22.3	0.0	134	29.1	9.7	171	8.8	7.6	167	5.4	7.2
営業販売等	371	15.1	1.9	156	13.5	5.8	349	3.7	6.0	56	0.0	8.9
専門職	378	30.7	0.8	105	28.6	5.7	137	8.8	7.3	38	13.2	5.3
製造生産関連	611	11.6	2.6	104	15.4	2.9	139	2.9	7.2	60	6.7	3.3
その他	61	24.6	0.0	38	7.9	10.5	53	9.4	3.8	17	11.8	5.9
＜労働組合の有無別＞												
ある	996	29.6	2.7	297	27.9	9.8	280	11.1	11.1	127	8.7	7.9
ない	1072	10.4	0.6	289	15.6	3.1	602	3.3	4.7	232	4.3	5.6

※就業形態ごとに「勤務先に導入されており、対象労働者」「勤務先に導入されているが、対象労働者ではない」のみを表記。

(2) 時間単位年休の限度日数

時間単位年休の限度日数について 1～5 日のいずれかに回答した者を対象に集計すると、いずれの就業形態も「5 日」がもっとも多かった（図表 2-5-4）。

限度日数に対する評価を尋ねたところ、「正社員」の 71.2%、「非正社員」の 64.0%が「ちょうどよい」としており、「増やしてほしい」は「正社員」26.3%、「非正社員」35.2%だった。非正社員のほうが「増やしてほしい」の割合が高い。そこで、限度日数別に評価をみると、正社員、非正社員ともに、日数が減少するほど「増やしてほしい」とする割合は高まる傾向にあり、とくに非正社員の「1～2 日」で「増やしてほしい」とする者が 52.2%と高くなっている（図表 2-5-5）。

図表 2-5-4：時間単位年休の限度日数〔正社員調査・非正社員調査〕

(単位=%)

	n数	1日	2日	3日	4日	5日
正社員	236	12.3	5.1	10.2	3.0	69.5
非正社員	128	12.5	5.5	18.8	5.5	57.8
＜非正社員の就業形態別＞						
契約社員・嘱託社員	79	15.2	5.1	16.5	5.1	58.2
パート・アルバイト	32	12.5	9.4	25.0	9.4	43.8
派遣社員	17	0.0	0.0	17.6	0.0	82.4

※時間単位年休の限度日数を1～5日と回答した者を対象に無回答を除き集計。

図表 2-5-5：時間単位年休の限度日数に対する希望〔正社員調査・非正社員調査〕

(単位=%)

	n数	正社員				非正社員				
		増やしてほしい	ちょうどよい	減らしてほしい	無回答	増やしてほしい	ちょうどよい	減らしてほしい	無回答	
計	236	26.3	71.2	2.5	0.0	128	35.2	64.0	0.0	0.8
＜限度日数別＞										
1～2日	41	36.6	63.4	0.0	0.0	23	52.2	47.8	0.0	0.0
3～4日	31	35.5	61.3	3.2	0.0	31	32.3	67.7	0.0	0.0
5日	164	22.0	75.0	3.0	0.0	74	31.1	67.5	0.0	1.4

※時間単位年休の限度日数を1～5日と回答した者を対象に集計。

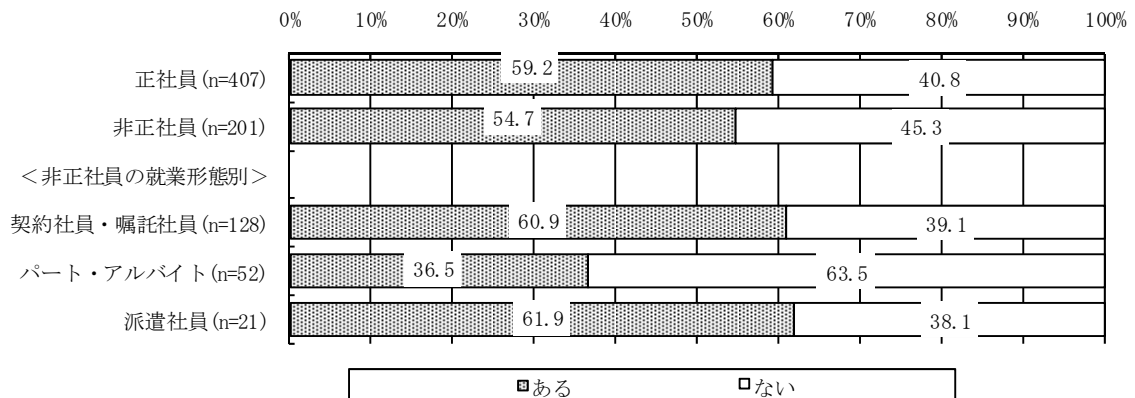
(3) 時間単位年休の利用経験とその用途

時間単位年休制度の対象労働者に対して、2010年4月以降の時間単位年休の利用経験を尋ねたところ、利用経験が「ある」とするのは、「正社員」59.2%、「契約社員・嘱託社員」60.9%、「パート・アルバイト」36.5%、「派遣社員」61.9%となっていた。「パート・アルバイト」の割合がもっとも低い（図表 2-5-6）。

利用経験のある者に対して用途を尋ねたところ、いずれの就業形態も「自分の病気等の通院」がもっとも多い。次いで、「正社員」「契約社員・嘱託社員」「パート・アルバイト」については「家事・育児・子供の行事参加」「休養」などが続いている。「派遣社員」では、「家事・育児・子供の行事参加」「ショッピングや外食」「スポーツや趣味・稽古事」「仕事に関する自

己啓発」がいずれも 15.4%で多くなっていた。なお、「仕事に関する自己啓発」は「派遣社員」(15.4%)、「パート・アルバイト」(10.5%)、「契約社員・嘱託社員」(9.0%)「正社員」(5.0%)の順に高い(図表 2-5-7)。

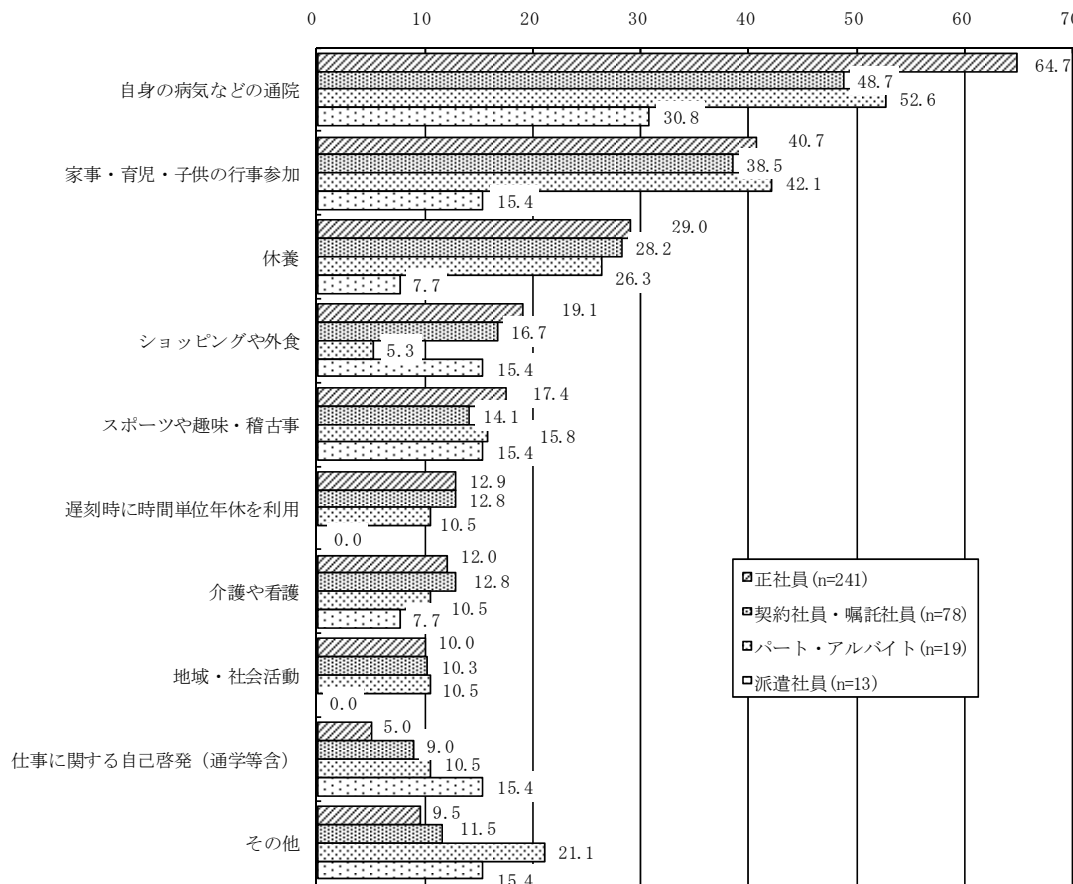
図表 2-5-6：時間単位年休取得の有無〔正社員調査・非正社員調査〕



※「勤務先には時間単位年休制度が導入されており、その対象者である」とする者を対象に集計。

図表 2-5-7：時間単位年休の用途〔正社員調査・非正社員調査〕

(複数回答、単位=%)



※時間単位年休を利用したことのある者を対象に集計。

(4) 属性別にみた時間単位年休の導入・適用希望

時間単位年休制度について、「勤務先に導入されているが対象労働者ではない」「そもそも導入されていない」「わからない」のいずれかを選択した者を対象に、時間単位年休制度の導入・適用の希望を尋ねたところ、「導入・適用してほしい」とする割合（以下、「導入・適用希望割合」と略す。）は、「正社員」70.2%、「契約社員・嘱託社員」79.8%、「パート・アルバイト」73.3%、「派遣社員」80.3%となっていた。非正社員のいずれの就業形態も、正社員より導入・適用を希望する割合は高い（図表 2-5-8）。

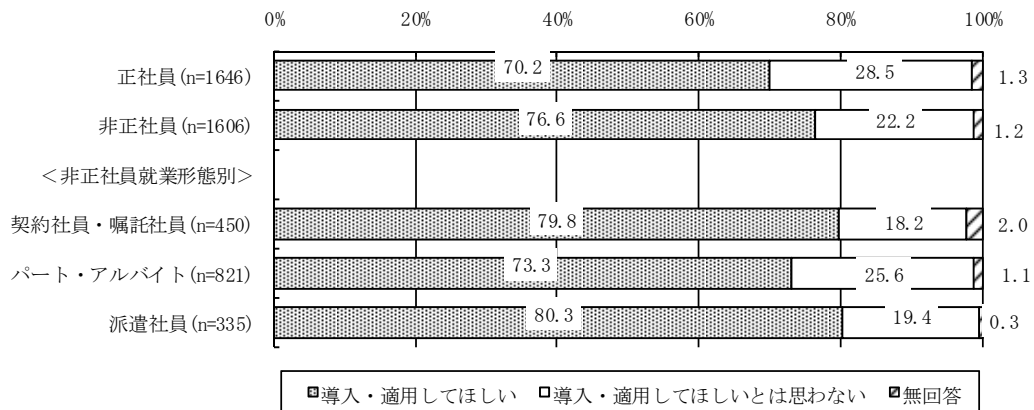
そこで、「正社員」と「非正社員」を比較する。まず性別にみると、正社員では女性のほうが導入・適用希望割合は高いが、非正社員ではその割合に性別でほとんど差はない。性・年齢別にみると、正社員の男性では年齢が若くなるほど導入・適用希望割合が高まる傾向にあるが、非正社員の男性ではいずれの年齢層も 7 割前後となっており、30 代でもっとも導入・希望割合が高くなっている。正社員の女性もおおむね年齢が低くなるほどその割合は高まる傾向にあり、20 代では 81.0%が導入・適用を望んでいる。非正社員の女性ではいずれの年齢層も 7 割程度が導入・適用を希望している。

性・配偶者の有無別にみると、正社員では「女性・配偶者なし」で導入・適用希望割合がもっとも高くなっているが、非正社員では、「男性・配偶者あり」で導入・適用希望割合がもっとも高くなっている。性・12 歳以下の家族の有無別にみると、正社員の「女性・12 歳以下の家族がいる」とする者でもっともその割合が高く、82.8%が望んでいる。一方、非正社員では、「男性・12 歳以下の家族がいる」とする者で 82.7%と最もその割合が高く、次いで「女性・12 歳以下の家族がいる」（79.5%）が続く。正社員では「男性・12 歳以下の家族がいる」の導入・適用希望割合は 68.8%で他に比べて低い。非正社員で 12 歳以下の家族がいる男性のほうが育児目的での導入・適用希望があるのかもしれない。

職種別にみると、正社員では、導入・適用希望割合がもっとも高いのは、「一般事務等」（77.9%）であり、逆に、「導入・適用してほしくない」と考えているのは、「管理職」（36.0%）、「専門職」（33.3%）、「営業販売等」（30.4）などである。一方、非正社員で導入・適用希望割合が高いのは「管理職」（100.0%）、「一般事務等」（80.6%）、「専門職」（79.0%）などとなっている。

上司の部下に対する年休取得奨励の積極度別にみると、正社員、非正社員ともに、おおむね年休取得奨励に消極的な上司がいるほど、導入・適用希望割合は高まる傾向にある（図表 2-5-9）。

図表 2-5-8：勤務先における年休の時間単位取得制度導入・適用希望の有無
〔正社員調査・非正社員調査〕



※時間単位年休制度が適用されていない者、導入されていない者（「わからない」含む）を対象に集計。

図表 2-5-9：時間単位年休制度の導入・適用希望〔正社員調査・非正社員調査〕

(単位=%)

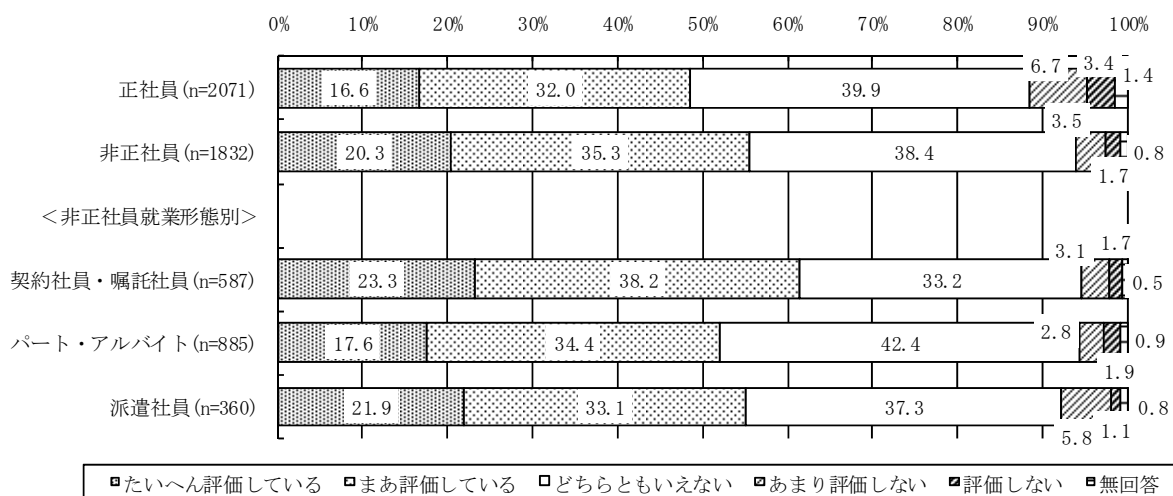
	正社員				非正社員			
	n数	導入・適用してほしい (%)	導入・適用してほしいとは思わない (%)	無回答 (%)	n数	導入・適用してほしい (%)	導入・適用してほしいとは思わない (%)	無回答 (%)
計	1646	70.2	28.5	1.3	1606	76.6	22.2	1.2
＜性別＞								
男性	1202	68.5	30.0	1.5	318	77.0	21.7	1.3
女性	444	75.0	24.3	0.7	1288	76.4	22.4	1.2
＜性・年齢別＞								
男性 20代	153	71.8	27.5	0.7	96	76.1	22.9	1.0
男性 30代	352	70.8	27.8	1.4	78	84.6	15.4	0.0
男性 40代	361	69.5	29.4	1.1	69	75.4	23.2	1.4
男性 50代	336	63.4	34.2	2.4	75	72.0	25.3	2.7
女性 20代	121	81.0	18.2	0.8	196	76.6	22.4	1.0
女性 30代	124	71.8	28.2	0.0	381	78.8	20.7	0.5
女性 40代	116	75.8	23.3	0.9	427	78.4	20.4	1.2
女性 50代	83	69.9	28.9	1.2	284	70.4	27.5	2.1
＜性・配偶者の有無別＞								
男性 配偶者あり	964	67.7	30.6	1.7	148	80.4	18.2	1.4
男性 配偶者なし	238	71.5	27.7	0.8	170	74.1	24.7	1.2
女性 配偶者あり	143	69.9	29.4	0.7	860	75.4	23.4	1.2
女性 配偶者なし	301	77.4	21.9	0.7	428	78.5	20.3	1.2
＜性別・12歳以下の家族の有無＞								
男性 12歳以下の家族がいる	468	68.8	29.5	1.7	69	82.7	15.9	1.4
男性 12歳以下の家族がいない	734	68.2	30.4	1.4	249	75.5	23.3	1.2
女性 12歳以下の家族がいる	58	82.8	17.2	0.0	406	79.5	19.5	1.0
女性 12歳以下の家族がいない	386	73.8	25.4	0.8	882	75.1	23.7	1.2
＜職種＞								
管理職	89	62.9	36.0	1.1	4	100.0	0.0	0.0
総務・企画・経理	179	71.5	27.4	1.1	79	77.2	21.5	1.3
一般事務等	222	77.9	21.2	0.9	402	80.6	19.2	0.2
営業販売等	313	68.0	30.4	1.6	520	73.9	24.8	1.3
専門職	261	65.6	33.3	1.1	228	79.0	18.4	2.6
製造生産関連	536	71.4	27.1	1.5	275	75.3	23.6	1.1
その他	44	72.7	27.3	0.0	96	70.9	28.1	1.0
＜上司の年休取得奨励の積極度＞								
部下の年休取得の奨励に積極的	129	58.9	39.5	1.6	190	74.2	25.3	0.5
どちらかという積極的	567	64.7	33.7	1.6	654	73.0	25.5	1.5
どちらかという消極的	548	71.3	27.6	1.1	513	80.3	18.5	1.2
部下の年休取得の奨励に消極的	398	80.1	19.1	0.8	243	80.7	18.9	0.4

※時間単位年休制度が適用されていない者、導入されていない者（「わからない」含む）を対象に集計。

5-3. 時間単位年休制度の認知度とその評価

時間単位年休制度の評価について「正社員」と「非正社員」を比較すると、「評価している」（「たいへん評価している」「まあ評価している」の合計。）は「正社員」48.9%、「非正社員」55.6%で、時間単位年休制度を評価している割合は、正社員よりも非正社員のほうが高い。非正社員の就業形態別にみると、「評価している」割合は、「契約社員・嘱託社員」61.5%、「パート・アルバイト」52.0%、「派遣社員」55.0%で、「契約社員・嘱託社員」でその割合はもっとも高くなっている（図表 2-5-10）。

図表 2-5-10：時間単位年休制度の評価〔正社員調査・非正社員調査〕



第3章 2002年調査と2010年調査の時系列比較

1. 回答者の属性及び勤務先の状況

1-1. 回答者の属性

本調査は2002年にも調査を実施しており、共通の設問について2時点比較が可能となっている。以下では前回調査を2002年調査、今回調査を2010年調査として、2時点比較を行う。まず、回答者の属性は図表3-1-1のとおりである¹。

図表3-1-1：回答者属性〔2時点比較〕

(単位＝%)

		2010調査	2002調査			2010調査	2002調査
		総数		全体		2071	2120
性別	男性	71.7	68.6	役職	一般社員	75.6	57.2
	女性	28.3	31.3		係長・主任	14.5	20.1
年齢	20代	16.4	23.9		課長クラス	7.3	15.3
	30代	28.6	23.6		部長クラス	2.3	6.7
	40代	29.2	26.1	仕事・職種	管理職	5.9	14.0
	50代	25.8	26.3		総務・企画・経理	11.5	10.3
最終学歴	中学校卒	2.9	2.3		一般事務等	13.9	13.6
	高等学校卒	35.6	34.8		営業販売等	17.9	18.5
	専修・各種学校卒	12.4	10.7		専門職	18.3	19.8
	短大・高専卒	9.3	10.9	製造生産関連	29.5	16.5	
	四年制大学卒	37.0	37.3	その他	2.9	6.9	
	大学院（修士課程修了）以上	2.6	3.7	勤務時間制度	通常の勤務時間制度	69.8	71.9
配偶者の有無	いる	68.4	70.4		フレックスタイム	7.5	9.7
	いない	31.6	29.4		変形労働時間制	4.7	3.9
回答者が世帯主か否か	はい	66.1	64.1		交替制（昼シフト、夜シフトなど）	13.3	9.2
	いいえ	33.9	35.5		裁量労働制・みなし労働時間	2.4	3.1
業種	建設業	5.9	6.3	管理者等で時間管理がされていない	1.3	1.6	
	製造業	26.7	25.1	その他	0.8		
	情報通信業、運輸・郵便業	13.4	7.3	労働組合の有無	ある	48.1	53.3
	卸売・小売業、飲食店	12.2	10.9		無	51.8	46.2
	金融・保険業、不動産業	6.7	8.2	労働組合の加入	はい	38.1	37.3
	サービス業	25.7	17.0		いいえ	61.1	60.4
	公務	6.3	11.2	年収	200万円未満	2.5	3.9
その他	3.0	13.6	200～299万円		14.6	12.1	
規模	29人以下	19.8	14.4		300～399万円	24.7	17.8
	30～99人	17.3	16.7		400～499万円	18.8	15.0
	100～299人	14.6	15.1		500～699万円	22.0	19.6
	300～999人	15.4	15.9		700～899万円	10.8	15.4
	1,000～2,999人	11.0	11.8	900万円以上	4.7	11.7	
	3,000人以上	21.7	25.1	1週間あたりの実際の労働時間	～40時間	19.6	19.7
転職回数	0回	43.3	52.5		41～44時間	11.3	10.8
	1回	16.0	18.5		45～49時間	19.9	20.7
	2回	12.6	10.0		50～59時間	25.0	25.2
	3回	12.1	10.5		60時間以上	15.5	14.8
	4回以上	15.9	8.3	健康状態	おおむね健康である	86.7	89.3
勤続年数	5年未満	29.3	27.0		風邪等をひきやすく病気がちである	3.1	2.3
	5～10年未満	21.1	19.4	現在、定期的に通院している	10.1	8.2	
	10～20年未満	23.9	24.1	飲酒状況	飲まない・めったに飲まない	48.0	39.4
	20～30年未満	17.3	17.7		週に2～3回飲む	28.2	27.6
	30年以上	8.2	11.3		ほとんど毎日飲む	23.8	32.8

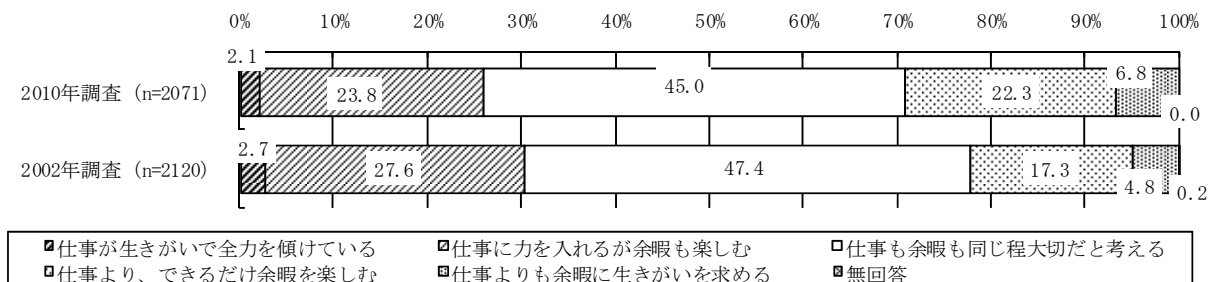
※総数には、性別・年齢等が不明の者を含む。

¹ 前回調査が8年前の2002年であるため、設問によって変更を加えたものがある。とくに業種については、総務省統計局の平成19年11月改訂の産業分類を踏まえた設問とした。そのため、飲食店は、2002年調査では「卸売・小売業、飲食店」としているが、2010年調査では、「宿泊業、飲食サービス業」としている。本報告書第1章、第2章では、最新の産業分類を踏まえ、「宿泊業、飲食サービス業」は「サービス業」に集約分類したが、第3章では、2時点間の属性の比較のため、「宿泊業、飲食サービス業」は「卸売・小売業、飲食店」のなかに含めて集計した（したがって、本報告書「II 調査結果の概要」の第1章、第2章の業種の集約分類と、第3章の集約分類とは違うことに留意）。なお、勤務時間制度の設問では、2002年調査にはなかった「その他」の選択肢を2010年調査では加えている。本調査は、2時点比較をしているが、2つの調査は調査対象及び調査手法をできるかぎり共通としているもののクロスセクションのデータであり、パネルデータではないことにも留意が必要である。また、本報告書では、2010年調査との比較の観点から、2002年調査のローデータを再集計している。2002年調査は、日本労働研究機構・調査研究報告書 No. 152『年次有給休暇に関する調査研究』で取りまとめられているが、本報告書では無回答を除く集計などを行っているため、本報告書の集計結果と異なる。

1-2. 仕事や余暇についての考え

仕事や余暇についての考えを2時点比較したところ、「仕事優先」（「仕事が生きがいである」）の割合は、2002年調査が30.3%、2010年調査が25.9%となっている一方で、「余暇優先」（「仕事より、できるだけ余暇を楽しむ」「仕事よりも余暇に生きがいを求める」の合計。）の割合は、2002年調査が22.1%、2010年調査が29.1%となっている。余暇優先の傾向が強くなっているのかもしれない（図表3-1-2）。

図表 3-1-2：仕事と余暇の優先度〔2時点比較〕



1-3. 勤務先の職場の状況

勤務先の職場の状況を示したのが図表3-1-3である。各項目の「満足」（「満足している」「まあ満足」の合計。）の割合を2時点比較したところ、両調査でそれらの割合にほとんど変化はみられなかった。両調査ともに、「職場の人間関係」の「満足」の割合が高く、2002年調査が51.8%、2010年調査が49.4%となっている。「満足」の割合が低かったのは、「給料・賃金の額」で2002年調査が26.3%、2010年調査が28.0%となっている。

図表 3-1-3：勤務先での満足度〔2時点比較〕

(単位=%)

	2010年調査 (n=2071)							2002年調査 (n=1832)							2010年調査-2002年調査
	満足している	まあ満足	どちらとも言えない	少し不満	不満	不明	満足計	満足している	まあ満足	どちらとも言えない	少し不満	不満	不明	満足計	
給料・賃金の額	3.9	24.1	22.4	27.4	22.2	0.0	28.0	4.5	21.8	18.0	33.4	22.0	0.3	26.3	1.7
労働時間の長さ	8.0	30.0	26.6	21.2	14.1	0.1	38.0	9.4	26.7	24.7	21.4	17.3	0.5	36.1	1.9
休日・休暇の日数	10.4	35.2	23.2	19.3	11.7	0.2	45.6	12.1	34.4	20.3	19.9	12.7	0.5	46.6	-1.0
仕事の質・内容	8.0	36.2	31.0	16.3	8.3	0.2	44.2	8.7	37.0	26.6	18.2	8.9	0.5	45.8	-1.6
職場の人間関係	9.3	40.1	28.6	13.5	8.4	0.1	49.4	10.5	41.3	25.8	15.5	6.6	0.4	51.8	-2.4

※満足計は「満足している」「まあ満足している」の合計。「2010調査-2002調査」は、2010調査の「満足計」から2002調査の「満足計」を引いている。

2. 年休付与日数と年休取得日数、その用途

2-1. 年休付与日数、年休取得日数、年休取得率

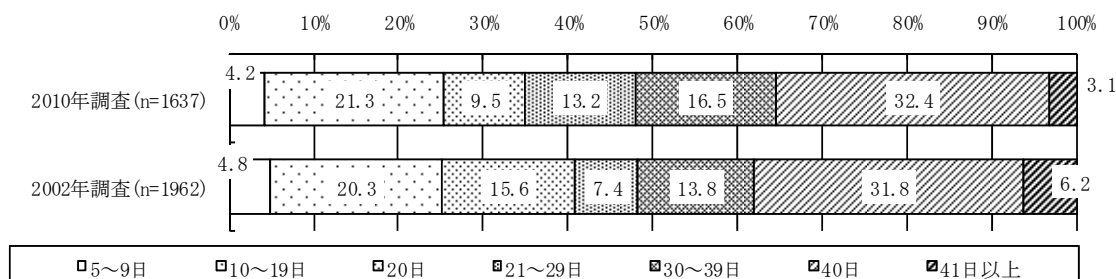
年休が付与されている者の2009年度の初めの時点で権利として持っていた年次有給休暇

の付与日数²について、2時点比較したところ、その平均値は、2002年で28.43日、2010年で28.08日となっていた。平均値にほとんど差はない。分布をみると、「20日以上」（「20日」「21～29日」「30～39日」「40日」「41日以上」の合計。）は、2010年調査で74.6%、2002年調査で74.8%となっており、ほとんど差はみられない（図表3-2-1）。

年休取得日数を2時点比較すると、平均値は、2002年調査が7.8日、2010年調査が8.1日でわずかながら増加している。ただし、分布にほとんど差はみられないが、より細かく分布をみると、2002年調査で「3日以下」（「0日」「1～3日」の合計。）が33.3%、「4～9日」（「4～5日」「6～9日」の合計。）が27.2%だったものが、2010年調査で「3日以下」32.5%、「4～9日」26.9%とわずかに低下し、「10日以上」が2002年調査39.5%、2010年調査40.6%とわずかながら高くなっている（図表3-2-2）。

年休取得率（＝年休取得日数／年休付与日（前年度繰り越し付与日数を含む）³）を2時点比較したところ、年休取得率の平均値は2002年調査が31.2%、2010年調査が32.4%と、わずかながら上昇している。分布をみると、2002年調査で「0%」17.3%、「0超～25%未満」30.4%であったものが2010年調査で「0%」16.4%、「0超～25%未満」28.6%とわずかに低下し、2002年調査で「25～50%未満」25.8%であったものが2010年調査では「25～50%未満」28.1%とわずかに高まった。なお、「100%」についても、2002年調査5.0%から2010年調査6.6%にわずかに高まっている（図表3-2-3）。

図表3-2-1：年休付与日数〔2時点比較〕

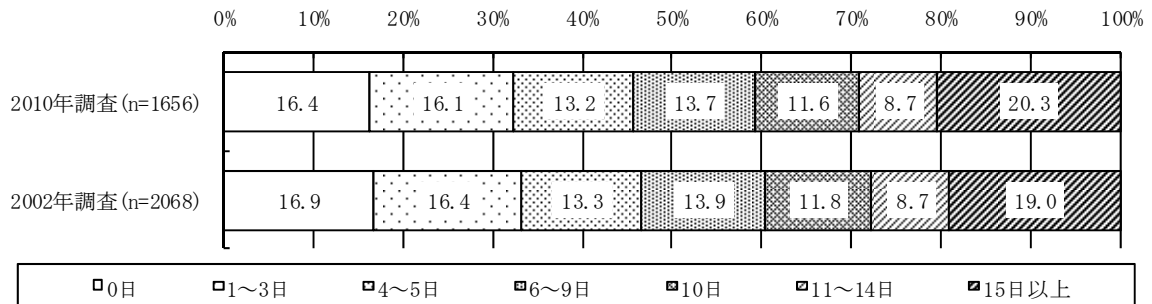


※無回答を除き集計。

² 2002年調査では、前年度の繰り越しを含めた2002年度の初めの時点で権利として持っていた年次有給休暇の付与日数のみを尋ねている（新規付与と前年度繰り越し分を分けて聞いていない）。なお、2002年調査では先述のとおり、付与日数の下限を5日に設定しているため（したがって、「4日以下」に該当するケースについて除外。）、第3章の集計では2010年調査の付与日数についても、比較のため「4日以下」を除いて集計することとした。したがって、本報告書「Ⅱ 調査結果の概要」第1章の図表1-3-2と第3章の図表3-2-1とは分布の数値が異なることに留意。

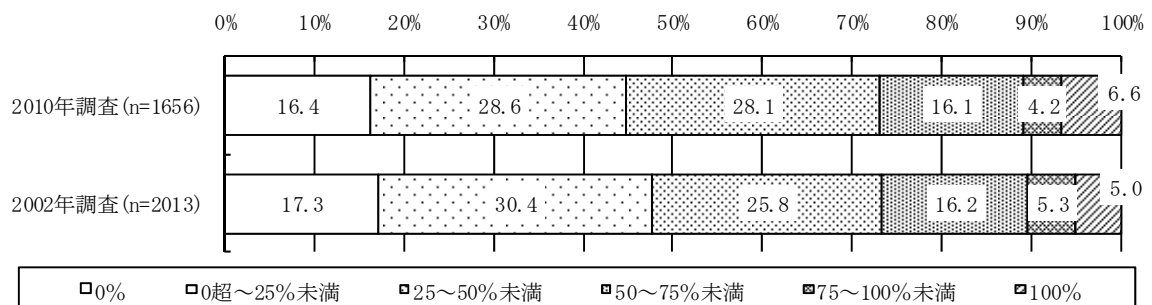
³ 2002年調査での年休付与日数の定義は、「2001年度の初めの時点で、権利として持っていた年次有給休暇の日数」（すなわち前年度繰り越し分を含めている。）である。また年休取得日数の定義は「2001年の1年間で、年次有給休暇を使った日数」としている。この定義に則り、2010年調査でも同様の手法で尋ねているが、2010年調査ではさらに年休付与日数について、新規付与日数及び前年度繰り越し日数についてもそれぞれ尋ねた。先述のとおり、2002年調査では、新規付与日数及び前年度繰り越しの日数をそれぞれ聞いてはいない。したがって、時系列比較においては前年度繰り越しを含めた年休付与日数について集計を行った（本報告書「Ⅱ 調査結果の概要」の第1章、第2章は前年度繰り越しを含めていない新規付与日数によって年休取得率を算出しているため、第3章の年休取得率とは集計方法が異なることに留意。）。

図表 3-2-2：年休取得日数〔2時点比較〕



※無回答を除き集計。

図表 3-2-3：年休取得率〔2時点比較〕

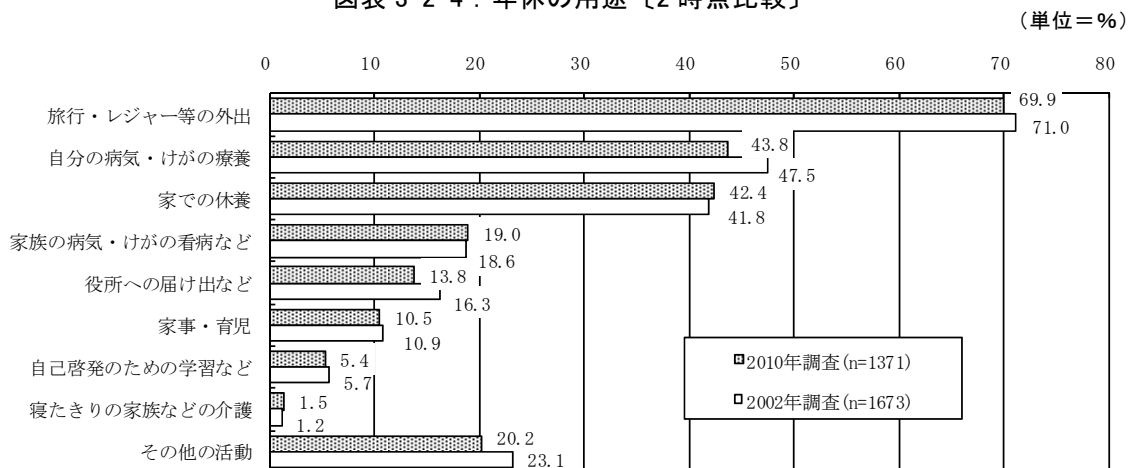


※無回答を除き集計。

2-2. 年休の用途別取得日数

2002年調査、2010年調査ともに、取得した年次有給休暇の用途での使用日数を尋ねているため、まず年休の用途別に最低1日でも取得したものを1カウントとして、各種用途の割合をみたところ、両調査で用途の上位の順序に変化はみられないようである（図表 3-2-4。用途ごとの取得日数の分布については図表 3-2-5 参照）。

図表 3-2-4：年休の用途〔2時点比較〕



※年休の付与日数1日以上者を対象に無回答を除き集計。

図表 3-2-5：年休の用途別取得日数〔2時点比較〕

(単位=%)

	2010年調査(n=1371)					2002年調査(n=1673)				
	0日	1～3日	4～5日	6～9日	10日以上	0日	1～3日	4～5日	6～9日	10日以上
旅行・レジャー等の外出	30.1	29.8	17.6	10.6	12.0	29.0	33.5	15.8	12.0	9.7
自分の病気・けがの療養	56.2	29.0	7.1	4.2	3.5	52.5	32.9	8.2	3.3	3.0
家での休養	57.6	22.2	8.3	5.2	6.6	58.2	23.7	8.1	5.6	4.4
家族の病気・けがの看病など	81.0	12.5	3.3	2.0	1.2	81.4	12.1	3.2	1.8	1.6
役所への届け出など	86.2	13.3	0.4	0.0	0.0	83.7	15.5	0.7	0.0	0.1
家事・育児	89.5	6.7	2.1	0.7	0.9	89.1	6.9	1.8	1.1	1.1
自己啓発のための学習など	94.6	3.8	1.1	0.2	0.3	94.3	4.7	0.8	0.2	0.1
寝たきりの家族などの介護	98.5	0.8	0.4	0.0	0.2	98.8	0.9	0.1	0.0	0.2
その他の活動	79.8	11.3	4.8	2.1	2.0	76.9	15.2	3.9	2.3	1.7

※年休の取得日数1日以上の者を対象に無回答を除き集計。

3. 年休を取り残す理由

年次有給休暇を取り残す理由を2時点間で見たものが図表 3-3-1 である。その肯定割合(「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計。)を2時点比較すると(図表 3-3-2 参照)、2010 調査では、「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」が 64.6%でもっとも多く、次いで、「休むと職場の他の人に迷惑をかけるから」(60.2%)、「仕事量が多すぎて休んでいる余裕がないから」(52.7%)、「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから」(46.9%)、「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%)、「上司がいい顔をしないから」(33.3%)、「勤務評価等への影響が心配だから」(23.9%) などとなっている。一方、2002 調査でも、「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」が 54.8%でもっとも多く、次いで、「休むと職場の他の人に迷惑をかけるから」(53.1%)、「仕事量が多すぎて休んでいる余裕がないから」(52.6%)、「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから」(44.7%)、「職場の周囲の人が取らないので年休が取りにくいから」(36.6%)、「上司がいい顔をしないから」(28.1%)、「勤務評価等への影響が心配だから」(18.5%) などとなっている。上位にあげられた理由の順序については、2 時点間でほとんど違いはない。

ただし、2010 年調査と 2002 年調査の肯定割合の差に注目すると、2010 年調査のほうが 2002 年調査に比べ、ほとんどの項目で割合がわずかに高くなっている。とくに「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」で 9.8 ポイント、「休むと職場の他の人に迷惑をかけるから」で 7.1 ポイント、「職場の周囲の人が取らないので年休が取りにくいから」で 5.6 ポイント、「勤務評価等への影響が心配だから」で 5.4 ポイント、「上司がいい顔をしない」で 5.2 ポイント、「交通費や宿泊費、レジャーなどにお金がかかるから」で 5.2 ポイント、「休むと仕事から取り残されるような気がするから」で 4.5 ポイント高くなっている。病気に対する備えだけでなく、上司や職場の同僚に対する気がね、勤務評価に対する心配などを年休取得阻害要因と考える傾向が強くなっているのかもしれない。

図表 3-3-1：年次有給休暇を取り残す理由〔2時点比較〕

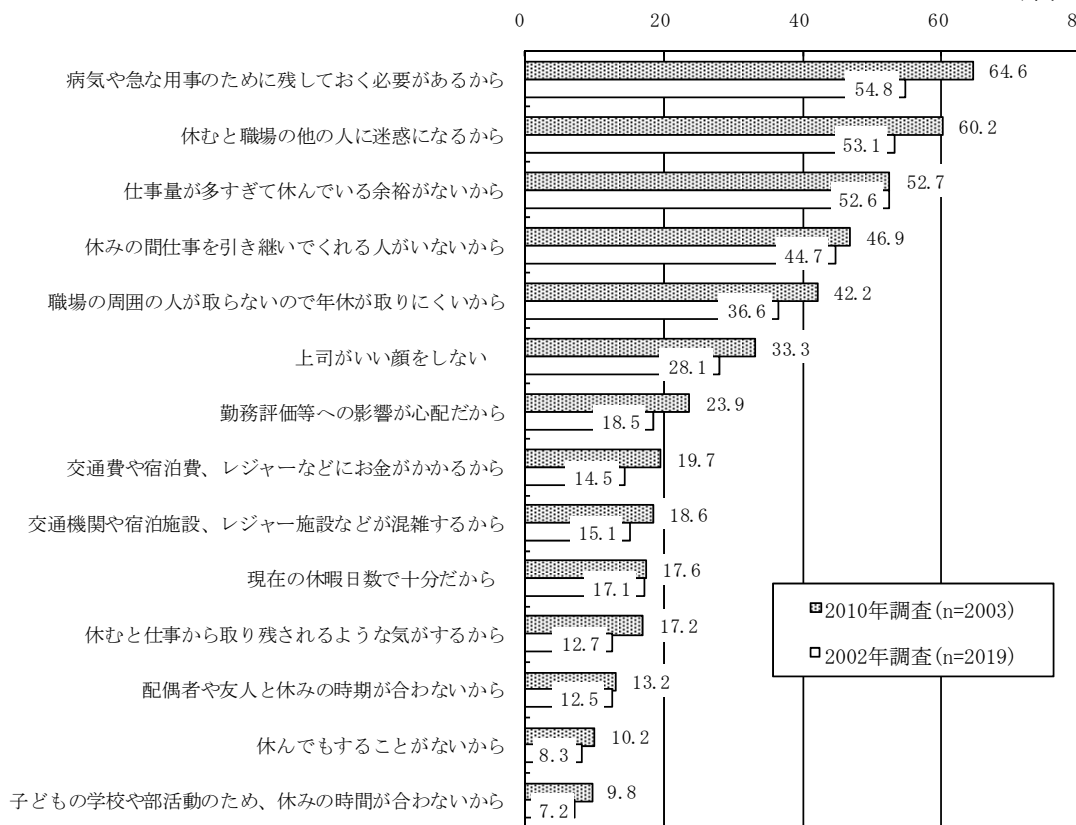
(単位=%)

	2010年調査 (n=2003)							肯定割合	2002年調査 (n=2019)							2010調査-2002調査
	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらとも言えない	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	無回答	そう思う		どちらかといえばそう思う	どちらとも言えない	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	不明	肯定割合		
病気や急な用事のために残しておく必要があるから	34.6	30.0	16.4	5.9	11.0	2.1	64.6	26.5	28.3	13.5	7.0	18.6	6.1	54.8	9.8	
休むと職場の他の人に迷惑になるから	23.5	36.7	21.6	8.0	8.1	2.1	60.2	19.3	33.8	20.6	9.8	10.8	5.7	53.1	7.1	
仕事量が多すぎて休んでいる余裕がないから	23.8	28.9	24.1	9.6	11.2	2.4	52.7	26.5	26.0	17.4	9.6	14.5	6.0	52.6	0.1	
休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから	18.7	28.2	25.5	13.1	12.3	2.2	46.9	19.0	25.7	20.8	11.8	16.8	5.8	44.7	2.2	
職場の周囲の人が取らないので年休が取りにくいから	19.0	23.2	27.3	12.8	15.4	2.3	42.2	15.3	21.2	21.1	14.8	21.6	6.0	36.6	5.6	
上司がいい顔をしない	16.5	16.8	27.9	15.7	20.9	2.2	33.3	12.0	16.0	22.2	16.4	27.7	5.6	28.1	5.2	
勤務評価等への影響が心配だから	8.9	15.0	31.4	16.6	25.8	2.3	23.9	6.5	12.0	24.3	17.6	33.8	5.8	18.5	5.4	
交通費や宿泊費、レジャーなどにお金がかかるから	5.3	14.4	28.2	15.9	33.8	2.4	19.7	3.2	11.2	22.7	16.2	40.3	6.3	14.5	5.2	
交通機関や宿泊施設、レジャー施設などが混雑するから	4.8	13.8	28.4	16.1	34.5	2.4	18.6	3.8	11.3	23.1	15.4	40.1	6.3	15.1	3.5	
現在の休暇日数で十分だから	4.6	13.0	29.6	21.8	28.8	2.2	17.6	4.9	12.2	27.2	18.7	30.9	6.0	17.1	0.5	
休むと仕事から取り残されるような気がするから	4.2	13.0	25.6	21.9	33.1	2.2	17.2	2.2	10.5	20.4	19.2	41.7	6.0	12.7	4.5	
配偶者や友人と休みの時期が合わないから	3.5	9.7	26.4	16.1	41.9	2.4	13.2	3.3	9.2	21.6	14.1	45.5	6.3	12.5	0.7	
休んでもすることがないから	2.3	7.9	18.0	19.0	50.5	2.3	10.2	2.0	6.3	13.2	15.5	56.8	6.3	8.3	1.9	
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	2.7	7.1	26.8	13.0	47.7	2.7	9.8	2.5	4.7	22.7	10.4	52.2	7.5	7.2	2.6	

※各項目での肯定割合は「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計。「2010調査-2002調査」は、2010調査の「肯定割合」から2002調査の「肯定割合」を引いている。

図表 3-3-2：年休取り残しの理由〔2時点比較〕

(単位=%)



※各項目の肯定割合（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」）を集計。

4. 休暇の過ごし方

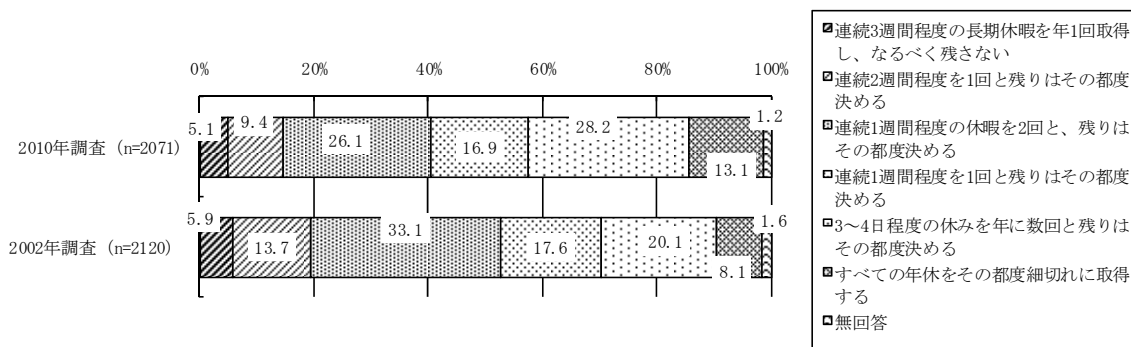
「もし年間で 3 週間程度の年休をすべて取得できるとしたら休暇の長さ（期間）はどのようなタイプがいちばん望ましいか」について尋ねたところ、2002 年調査では「連続 1 週間程度の休暇を 2 回と、残りはその都度決める」が 33.1%でもっとも割合が高い一方で、2010 年調査では「3～4 日程度の休みを年に数回取り残りはその都度決める」がもっとも割合が高くなっていった。

「1 週間以上の年休取得希望者」（「連続 3 週間程度の長期休暇を 1 回取得し、なるべく残さない」「連続 2 週間程度の休暇を 1 回と残りはその都度決める」「連続 1 週間程度の休暇を 2 回と残りはその都度決める」「連続 1 週間程度の休暇を 1 回と残りはその都度決める」の合計。）でみると、2002 年調査では 70.3%あったものが、2010 年調査では 57.5%となっている一方で、「3～4 日程度の休みを年に数回取り残りはその都度決める」「すべての年休をその都度細切れに取得する」については、それぞれ 2010 調査では 2002 年調査と比べて 8.1 ポイント、5.0 ポイント高まっている（図表 3-4-1）。

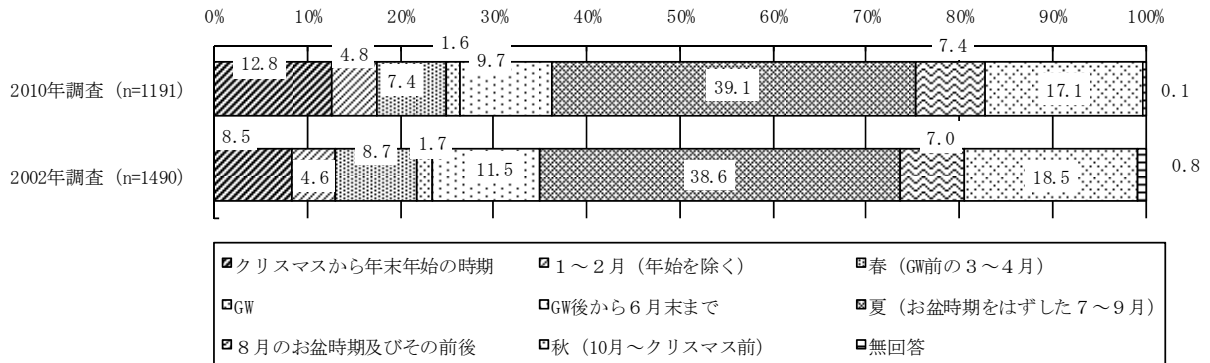
「1 週間以上の年休取得希望者」を対象に、1 週間以上の年休（長期休暇）を取得するのにいちばん望ましい時期を尋ねたところ、「夏（お盆時期をはずした 7～9 月）」がもっとも多かった（2002 年調査 38.6%、2010 年調査 39.1%、図表 3-4-2）。2 時点間で比較すると、「クリスマスから年末年始の時期」が 2002 年調査では 8.5%だったものが、2010 年調査では 12.8%となっており、4.3 ポイント高まっていた。

1 週間程度の休暇時にやりたい活動は、両調査ともに「2 泊以上の国内旅行」がもっとも多く（2002 年調査 59.7%、2010 年調査 61.6%）、次いで 2002 年調査では「1 週間以上の海外旅行」（32.6%）、「1 週間未満の海外旅行」（30.2%）などの順となっており、2010 年調査では「1 週間未満の海外旅行」（32.0%）、「1 週間以上の海外旅行」（25.6%）などの順となっている。2 時点比較をすると、2002 年調査に比べ 2010 年調査のほうが、「家で行う趣味やスポーツ」で 7.4 ポイント、「1 週間以上の海外旅行」で 7.0 ポイント低下している一方で、「日帰りのレジャー」で 7.8 ポイント、「1 泊の国内旅行」で 5.8 ポイント高まっている。長期の海外旅行よりも、日帰りや 1 泊の国内旅行に嗜好が移ってきたのかもしれない（図表 3-4-3）。

図表 3-4-1：3 週間年休を取得する場合の年休取得のタイプ【2 時点比較】



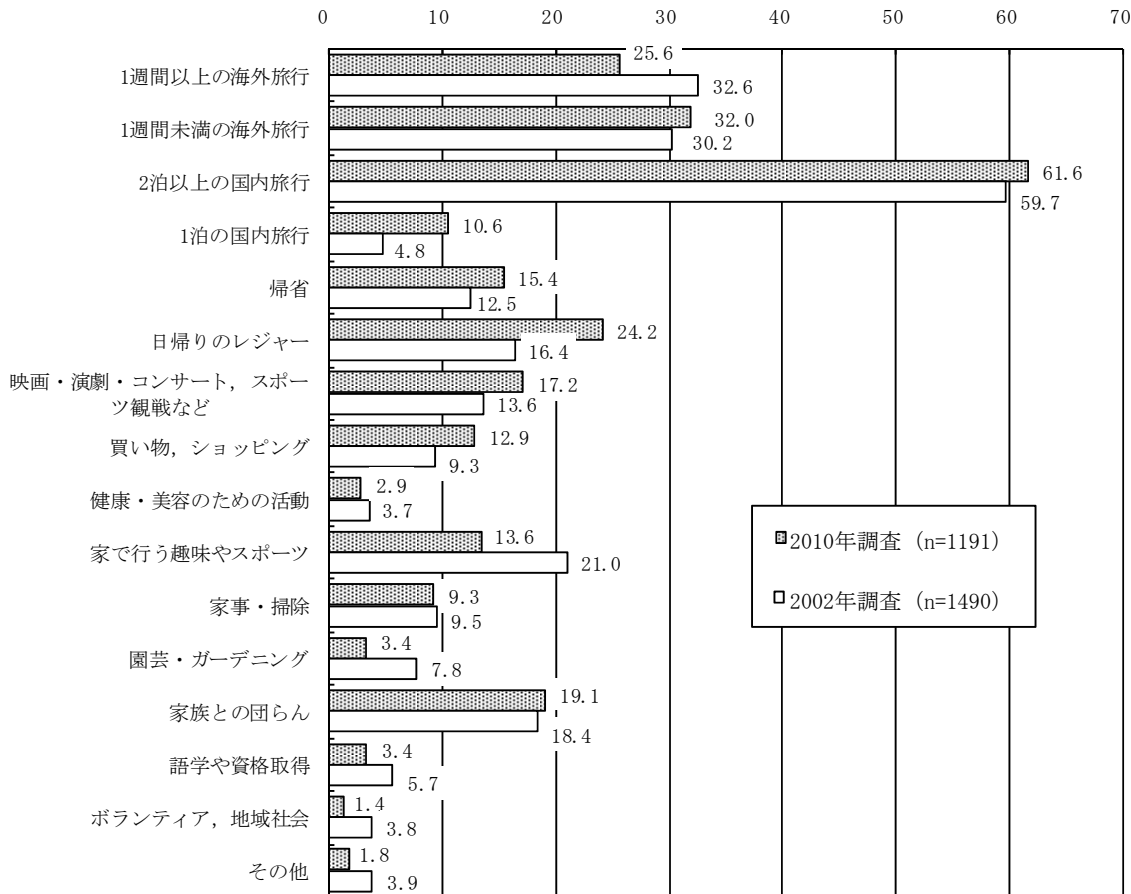
図表 3-4-2：1週間以上の長期休暇を取得する際の望ましい時期〔2時点比較〕



※「連続3週間程度の長期休暇を1回取得し、なるべく残さない」「連続2週間程度の休暇を1回と残りはその都度決める」「連続1週間程度の休暇を2回と残りはその都度決める」「連続1週間程度の休暇を1回と残りはその都度決める」と回答した者（以下、「1週間以上の年休取得希望者」と略す。）を対象に集計。

図表 3-4-3：1週間以上の長期休暇を取得する際に希望する活動〔2時点比較〕

（3つまでの複数回答、単位＝％）



※「1週間以上の年休取得希望者」を対象に集計。