

## なぜ年次有給休暇の計画的付与があるのか

小倉 一哉

(労働政策研究・研修機構主任研究員)

### 1 はじめに

むかし、大学の先生は良いなあと思った。2カ月もある夏休み。W大学の先生方はよく海外に出かけていた。指導教授のN先生は、それはそれは海外経験が豊富な方だった。自動車部と一緒に欧州旅行したとか、紅海を船旅しながらスエズ運河で途中下船し、タクシーでピラミッドを見に行ったりとか、アメリカで横浜・サンフランシスコ間の貨物船の船長と仲良くなり、船長室に泊まって帰ってきたとか、潮の満ち引きのあるテムズ河畔のフラット（アパート）に長期滞在している先生を筆者がお邪魔したこともあった。

現役のS先生も、半分は日本人ではない。大学院からフランスに留学し、現地で知り合った今の奥様とその地に骨を埋める覚悟をされ、隣国スイスにある国際機関に長年勤務した。英語とフランス語と日本語が同レベルのS先生は、バベルの塔を作ろうとして神の怒りを買ひ、バラバラの言語にされた人々の子孫ではないだろう。しかし今だから告白するが、80年代終わり頃の先生の日本語は少しおかしかった（特にカタカナが苦手と見えた）。日本を欧州もしくは欧米との比較で相対化することが上手な先生は、その印象派的研究手法と温厚な人柄も含め、筆者の生涯のあこがれである。印象派的な部分はもうちょっと厳密にやりたいが、人柄と語学力については彼を超えることは一生ないだろう。

N先生もS先生も、夏休みといえば、だいたい海外で過ごされていた。その影響のせいか、筆者も院生時代の夏休みはたいてい海外（特に欧州）にいた。労働問題の研究に目覚めた頃に、1カ月も2カ月も貧乏旅行した欧州諸国での見聞経験は、今も根底にあるような気がする。S先生にとっては、ご家族の帰国する機会でもある。毎夏帰国されているが、それでも以前に比べて、ご多忙になり、期間は短くなってしまった

ようだ。筆者とて、もう何年も海外に行っていない。出張は経理にいじめられているような気がするので行きたくないのも、ネットでかなりの情報が入手できることももちろんあるが、忙しいのが最大の理由だろう。気がついたら、パスポートが失効していた。

神戸の方の大学に転職したYさんによれば、とにかく大学教員たちの忙しさが尋常ではなくなっているらしい。何コマもある授業、その準備、学生からの評価、研究資金獲得のための業務、そして求められる研究業績の本数……。たとえ吹けば飛ぶような組織とはいえ、元の研究所を辞めなければ良かったかもしれない。仕事仲間である編集委員の方々なども、研究の最前線を担っているが故に、深夜も休日も働いていることだろう。研究が何よりも好き！ならまだいいが、筆者のようにたいして好きでもない場合、忙しいのは心身ともに疲れる。

今や大学教授も小学生があこがれる（研究だけの）夢のような職業ではないようだ。

### 2 年休の実態

年次有給休暇（年休）。雇われて働く人には原則的に全員に付与される有給の休暇である。労基法が対象にしている民間雇用者だけでなく、公務員だって国家、地方、それぞれの法律でちゃんと付与されている。

問題1 年休を申請する時に理由は必要か？

「必要」とした人は、一から労基法を学び直したほうが良い。

問題2 年休はすべて取らないのが国際常識である？

「はい」とした人は、少しはヨーロッパのことを知ったほうが良い。

問題3 年休は何日間か続けて取っても良い？

使用者の「時季変更権」が合法な場合でない限り、「はい」である。

もし、この3問を間違えてしまうのが単なる法的知識の欠如ではなく、現状からの帰納的誤解に基づくとすれば、はなはだ残念である。とかく日本の労働者の年休実態は、少なくとも大陸欧州に比べると、あまりにもかけ離れている。もちろん、欧州でも全労働者が100%取得するとは限らない。しかし、“ほとんどの労働者がほとんど取得する”という言い方は正しい。日本人は、“ほとんどの労働者がたいして取らない”のである。

厚生労働省『就労条件総合調査』によれば、30人以上企業の付与日数の平均は17.6日、取得日数は8.2日だった(2008年)。また取得率は46.7%となっているが、残念ながら、欧州でこれに相当する統計資料はない。取得日数のデータがない(基本的にすべて取ると考えられている)からだ。しかし、「労働協約上の平均付与日数」というのは存在する。スウェーデン33日、ドイツ30日、フランス25日<sup>1)</sup>、イギリス24日などである(2007年の平均、European Industrial Relations Observatory Onlineより)。

### 3 連続取得されない年休

そもそも日本のこのような年休低迷の背景には、労基法がある。1936年のILO「年次有給休暇に関する条約(52号)」は、1年以上継続勤務の労働者に6労働日以上年休を勤務期間に応じて付与すること、そのうち6日は一括して付与すべきとした。終戦直後の1946(昭和21)年、労基法を作成するための様々な議論が審議会等で行われたのだが、途中、ILO条約を念頭に置き、「継続した6労働日」という案もあったようだ。それが最終的には「継続し、又は分割した」という表現となり、今日に至っている。野田(2000)によれば、「継続は実状に合わない」という意見が出たため、それなら「継続し、又は分割した」にしようという1回だけのやりとりで決まったようだ<sup>2)</sup>。今にして思えば、「継続」の理想を残しておいて欲しかったが、当時の状況では仕方なかったのだろう。

筆者は、この連続付与要件(がないこと)が、その後の西欧と日本との決定的な違いに表れていると思っている(それだけではないが)。何せ、休暇を「分割してよい」のだから、そもそも有給休暇なんか慣れていた日本人が、何週間も休むことなどできるわけがなく、しかもそれが現在まで続くから、「継続」して休むことは普及していないのであろう。筆者の知

る限り、ドイツでも、終戦直後から3週間も4週間もあったわけではない。経済成長の成果配分として1980年代までに徐々に年休日数が増えていったのである<sup>3)</sup>。しかし連続要件はあった。だから休暇は分割してではなく、連続休暇が普及したのだ。日本では、1日単位で年休を私傷病などに利用することが当たり前になっているが、おそらく労基法施行直後からあった慣習ではないかと推測する。つまり、年休というもののが法制化された直後ではさほど違いがなかったのに、その後の経過がまったく異なり、日本は1日単位で私傷病などに使い、西欧ではヴァカンスとして長く休むことが定着したと考えられる。ドイツなどでは明らかに、労働組合が時短と賃上げのパッケージ交渉を戦略的に行い、「賃上げが困難なら時短で、時短とは年休の増加も含む」と意識していた。だからオイルショックの頃でも、年休日数は増えている。そしていったん増えた年休日数は、その後は簡単に減ることはない。だから現在では年間30日とか40日なんていうのは当たり前なのだ。

1987年、労基法の大改正が行われた。年休の最低付与日数が40年ぶりに6日から10日へと増加された。パートタイム労働者への比例付与が追加された。年休取得に対する不利益取扱いが禁止された。そして、5日を超える日数について、労使協定による計画的付与制度が新設された。

### 4 計画的付与とは

計画的付与は、労働者の時季指定権にかかわらず、連続付与を可能にするものである。野田(1999)は、「この規定が年休の長期連続休暇としての利用を目的としているかは、明らかではない<sup>4)</sup>」としているが、同時に、「長期連続の休暇を取得しようとする場合には、それが長期であればあるほど、使用者は代替勤務者の確保が困難になるなど業務阻害の程度が大きくなり、業務計画や他の労働者の休暇予定との事前調整をする必要が生じる。こうした調整を保障するためには、時季指定権の方式による年休の方式は種々の困難を招くのであり、計画年休の方式が必要になる<sup>5)</sup>」と指摘している。つまり、事実上、日本における長期連続休暇を実現させるための制度的措置であるということだろう。

1980年代後半、日本は「時短ブーム」だった。筆者が労働時間問題に取り組み始めたのは1986年だっ

た。今思えば単なるミーハーだったのかもしれない。気がついたら20年も過ぎてしまっているが……。ま、とにかく今までやったことのある人もない人も、どんな分野の学者さんも、評論家も、労使もちろん、時短を叫んでいた。

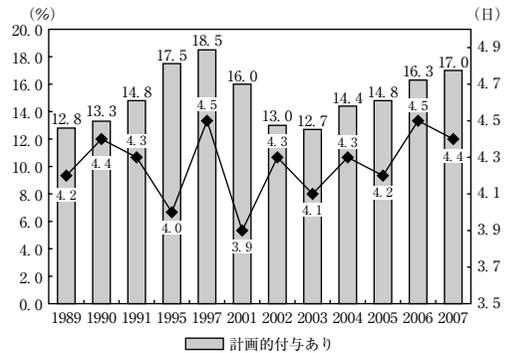
所定、所定外、休暇。労働時間を構成する要素のすべてが問題だったが、年休はそもそも「有給」なのに、なぜすべて取得されないのだろうか。おそらく職場の仲間に遠慮したり、私傷病や個人的理由のために休む代わりに使われるので残しておいたり、あるいは休むことが人事考課や出世に響くと思われるからではないか。だったら労使協定で一斉に休めるような環境を作ってあげれば……という発想はダメではなかったと思う。しかし、政策決定に関与していない無責任な者の勝手を申し上げれば、すでに組合組織率が3割を下回っていた当時、労使協定にそれを委ねたのは正しい判断だったのだろうかとか、なぜ条文から「分割した」を取り扱うような方向性にならなかったのかとか、なぜややこしいことをせず、「5日間は連続し、残りは分割して」とかに変更できなかったのかとか、疑問は浮かぶ。労働者の「時季指定権」があることなどがその根底にあるのだろうか、現在も年休低迷状況が改善どころかむしろ進行していることを考慮すると、計画的付与制度がその後変更されていないことも、問題なしとしない。

## 5 計画的付与の実態と課題

図は、『就労条件総合調査』から作成した。途中、データのとれない年もあるが、1990年代は比較的順調に計画的付与を導入する企業が増えていったようだ。しかし2000年代前半にかけて低迷し、その後、また少しずつ増えている。さらに表は、最近の2年について見たものだ。2006年から2007年にかけては、すべての規模で「あり」の比率が高まっている。

計画的付与を導入する企業が傾向的に増加していくと良いのだろうか、そうではないだろう。何せ「労使協定」であるから、労働組合が頑張らないと、どうしようもない。推定組織率（2008年に18.1%、厚生労働省『労働組合基礎調査』より）を考慮すると、そろそろ限界、上限値に近づいているのかもしれない。さらに言えば、計画的付与が採用され、またその日数が増えることで、従来の特別休暇が減る可能性だってなくはない。そもそも権利・義務関係が曖昧な特別休暇

図 計画的付与「あり」の企業比率(規模計・%)と労働者1人平均日数(日)の推移



厚生労働省「就労条件総合調査」より筆者作成。

表 企業規模別に見た計画的付与「あり」の企業比率 (%) と労働者1人平均日数(日)

	2006		2007	
	計画的付与あり	平均日数	計画的付与あり	平均日数
合計	16.3	4.5	17.0	4.4
1,000人以上	31.7	4.1	32.5	4.8
300~999人	24.1	4.3	25.0	4.7
100~299人	16.3	4.3	17.9	4.5
30~99人	15.0	4.7	15.5	4.3

厚生労働省「就労条件総合調査」より筆者作成。

は、法的なものではないから、年休取得促進のために、盆暮れの特別休暇が減ることも当然ありうる。反対に、年休を1日も取らなくたって、特別休暇で2週間の夏休みがあれば、それはそれで良いと考える人もいるだろう。しかし残念ながら後者は格差を拡大させる。せっかく労基法等によって(ほぼ)すべての労働者に与えられている権利なのに、それが有効に活用されていないのだから、だれかの特別休暇が減っても、全体の年休取得が進むことの方が良い社会だと筆者は考える。

## 6 どう考えるべきか

日本の労働者は、年休をいつでも取得することができるという「時季指定権」があるのに、その刀を振り回す人はほとんど存在せず、結果的にたいして取らない。こんなパラドクスがあることを、欧州の人が知ったら、「なんか変な国民だね」ときっと思うだろう。前述したように日本は、特別休暇としての休暇が多いから、年休がその分かえって使われなくなることもある。「秋休みに年休を1週間どうでしょう？」なんて旅行業界が言っているが、自分たちが運動を起こして9月や11月のハッピーマンデーを導入させたから、それも(2~3日の休みでよい人の)年休取得には逆効果の可能性が生じる。サービス産業で働く人たちに

は休むどころか、かえって忙しくなるハッピーマンデー。

そしていよいよ、年休の時間単位での取得が可能になる。実態を踏まえてより使い勝手をよくしたということなのだろうが、ますます「長期連続休暇」は夢と遠のく。

そう、年休は本来、長期連続であるべきだったのだ。法制定当初はともかく、日本人だってその後は豊かになった。日本中に山があり、海があり、温泉がある(地震も多いが)。1カ月も休まなくたって、2週間くらい休めば、心身ともに休養することができる休暇があるはず。なのにやっと休める1週間があまりにも貴重になるから、そして多くの人の休みが集中するから、高い飛行機に乗り、高い温泉に入り、高い食事を食べる羽目になってしまう。サービスを供給する側だって、需要が平準化しないから、ピーク時のサービスの質が低下しかねない<sup>6)</sup>。だからといって閑散期に休業することも難しい。失業者が増えているのに、サービス残業をする人も多いのと同じで、何かおかしい。

業務量が多いことは、年休に限らず長時間労働の最大の原因だ。しかし年休に関しては、(特にホワイトカラー部門で)休暇計画がほとんどないことが、大きな要因であろうと考えている。「いつでも取れる」が、前もって計画をしておかないから、特別休暇の夏休みだけで良いというような状況を生んでいるのではないか。この点、大陸欧州の企業では、年度当初に全社員の休暇カレンダーを作成するから、多少は希望が通らないこともあるだろうが、結果的に全社員が長期休暇を取ることができる。欧州では要員計画と休暇計画は表裏一体なのだが、特に日本企業のホワイトカラー部門は、休暇計画がないことが多い。「誰かが休んでも、ほかの誰かがフォローする」というのは、休暇計画があっても機能するはずなのだが、日本の企業では、周囲への迷惑を最小限にするためにあまり休暇を取らないという選択が多い。特別休暇の夏休みは、「みんなが休めばこわくない」式の発想である。もっとも歴史上、何週間も連続して休んだことがない国民にとっては、未知の世界だから、無理はないのかもしれない。だったら、日本的に季節ごとに1週間ずつ休むなどと

いう手もあるだろう。

S先生は、「休日は身体の休養のため、休暇は心の休養のため」とどこかに書いた。実に問題の本質を突いていると思う。働く人には休日も休暇も必要なのだ。日本人には休日はあっても、休暇がない。あっても心の休養になっている人は少ない。長生きすれば引退後は毎日が日曜日になるからいいのか？ イヤイヤ、現役のうちに心身を休めることこそ大切なのでは？ それに引退後だって、休暇の効用がわかっている人のほうが、人生は豊かにならないか？ だいたい、いつ死ぬかもわからないのに、年休を何百日も貯蓄できるわけでもないのに。とにかく、「有給」なんですよ。

- 1) 欧州では個別の労働契約や経営者の恩恵によって協約水準の日数を上回ることがかなりあるので、これらの数値は最低付与日数と見た方がよい。またフランスでは、年間で労働時間を決める制度がある(週当たりは必ずしも35時間としなくてよい)ので、日々の労働時間は従前のまま、休日(代休)で調整することもある。その場合、年間で10日ほど休日が増えることがあり、年休の日数だけでは全体像がわからないという点は、注意を要する。
- 2) 野田(2000) pp. 106-107.
- 3) 小倉(2003) p. 31.
- 4) 野田(1999) p. 230.
- 5) 野田(1999) p. 230.
- 6) 欧州でも、「夏休み」はヴェカンスのピーク時であり、確かに混雑する。しかし「夏休み」の期間のとらえ方が日本よりずっと幅広い(6月から9月くらい)から、日本のお盆時期のようなことは相対的に少ない。これには天候や日照時間の季節格差なども影響しているだろう。休暇も含め労働時間は、経済情勢や制度だけの問題ではない所に比較研究の難しさがある。

#### 参考文献

- 小倉一哉(2003)『日本人の年休取得行動——年次有給休暇に関する経済分析』日本労働研究機構。
- 野田進(1999)『「休暇」労働法の研究——雇用変動のなかの休暇・休業・休職』日本評論社。
- 野田進(2000)「労働時間規制立法の誕生」日本労働法学会編『立法史料からみた労働基準法』総合労働研究所。

おぐら・かずや 労働政策研究・研修機構主任研究員。最近の主な著作に『エンドレス・ワーカーズ——働きすぎ日本人の実像』(日本経済新聞出版社、2007年)。労働経済学専攻。