

第4章 2010 労働時間調査・意識と残業

1. はじめに

第4章では、2010 労働時間調査から、長時間労働と関係が深い心理状態である仕事への衝動と、仕事に対する意識や働き方などとの関係について見る。

労働政策研究・研修機構（2011a）では、長時間労働者の特徴としてワーカホリックに焦点を当て、心身の健康との関係などを分析した。その結果、内的な圧力によって仕事を離れていても仕事のことを考えてしまう“仕事への衝動”¹⁴が、長時間労働や心身の健康と関係が強いことが分かった。具体的には、仕事への衝動が強いほうが心身の健康が良くない傾向が見られた¹⁵。つまり、仕事に対するプレッシャーが心身の健康に悪影響があるということが示された。そこで、本章では仕事への衝動が強いのはどういう人か、回答者の属性や仕事に対する意識、そして仕事の性質などとの関係を探る。

2. 仕事への衝動と労働時間など

ここでは、仕事への衝動と労働時間や労働時間に対する考え方などの関係を確認する。

第4-1表は、仕事への衝動の強さ別に回答者の月間総労働時間の分布（クロス集計）と平均値を見たものである。平均値を比べると、非管理職も管理職も仕事への衝動が強いほうが値も高い。クロス表でも、221時間以上を見ると「いつもそうだ」の比率が非管理職も管理職も30%を超えている。

第4-1表 仕事への衝動の強さ別に見た月間総労働時間の分布

		161時間未満	161～181時間 未満	181～201時間 未満	201～221時間 未満	221時間以上	合計	(N)	平均値 (時間)	標準 偏差
非管理職	ほとんどない	41.0	28.0	15.4	6.4	9.2	100.0	(1302)	174.2	37.8
	ときどきある	32.6	28.0	19.3	10.1	9.9	100.0	(1941)	179.9	36.9
	しばしばある	22.9	24.1	21.2	14.1	17.6	100.0	(1020)	191.9	43.5
	いつもそうだ	12.6	22.1	18.0	16.3	31.1	100.0	(412)	206.6	51.7
	合計	31.1	26.6	18.5	10.5	13.3	100.0	(4675)	183.3	41.3
管理職	ほとんどない	35.6	34.1	16.8	6.0	7.5	100.0	(536)	174.6	33.6
	ときどきある	28.2	30.6	20.2	8.9	12.1	100.0	(1161)	182.0	36.0
	しばしばある	18.3	26.4	23.0	12.9	19.4	100.0	(644)	194.6	43.1
	いつもそうだ	13.9	17.5	21.5	14.3	32.7	100.0	(251)	207.2	47.3
	合計	25.9	29.0	20.3	9.8	15.0	100.0	(2592)	186.0	39.8

¹⁴ 「会社を離れても仕事のことがいつも頭から離れず、気持ちが仕事から解放されない」という項目に対する「いつもそうだ」「しばしばある」「ときどきある」「ほとんどない」の4つから1つを選択する設問である。

¹⁵ 詳しくは、労働政策研究・研修機構（2011a）『仕事特性・個人特性と労働時間』労働政策研究報告書No.128を参照。

第4-2表は、仕事への衝動の強さ別に月間残業時間の分布と平均値を見たものである。平均値を比べると、ここでも非管理職も管理職も仕事への衝動が強いほうが値も高い。「いつもそうだ」の平均値は、非管理職が43.2時間で管理職は51.8時間であり、管理職のほうが値が高い。クロス表では、残業時間が長いほうが「しばしばある」や「いつもそうだ」の比率が高い傾向があるが、60時間以上の「いつもそうだ」の比率は、非管理職が26.9%で管理職は34.3%と管理職のほうが高い。

第4-2表 仕事への衝動の強さ別に見た月間残業勤務時間の分布

		0時間	1～20時間 未満	20～40時間 未満	40～59時間 未満	60時間以上	合計 (N)	平均値 (時間)	標準 偏差
非管理職	ほとんどない	31.0	36.9	18.8	7.5	5.8	100.0 (1302)	16.8	26.7
	ときどきある	18.0	35.3	24.4	13.2	9.0	100.0 (1941)	22.7	27.3
	しばしばある	12.3	26.0	26.5	16.6	18.7	100.0 (1020)	32.4	32.5
	いつもそうだ	8.5	18.4	25.0	21.1	26.9	100.0 (412)	43.2	40.1
	合計	19.5	32.2	23.4	13.1	11.8	100.0 (4675)	25.0	30.7
管理職	ほとんどない	21.8	27.4	31.0	12.5	7.3	100.0 (536)	22.2	25.7
	ときどきある	13.8	24.2	32.6	16.7	12.7	100.0 (1161)	28.8	27.6
	しばしばある	10.2	18.9	26.7	21.7	22.4	100.0 (644)	37.7	34.8
	いつもそうだ	7.2	9.6	21.5	27.5	34.3	100.0 (251)	51.8	39.9
	合計	13.9	22.1	29.7	18.1	16.0	100.0 (2592)	31.9	31.7

第4-3表は、仕事への衝動の強さ別に月間サービス残業時間の分布と平均値を見たものである。平均値では、非管理職も管理職も仕事への衝動が強いほうが値も高いが、総じて非管理職より管理職の値のほうが高い。「いつもそうだ」の平均値は、非管理職が28.5時間なのに対して管理職は48.1時間である。クロス表でも、サービス残業時間が長いほうが「しばしばある」や「いつもそうだ」の比率が高いが、非管理職より管理職のほうが高い。

第4-3表 仕事への衝動の強さ別に見た月間サービス残業時間の分布

		0時間	1～20時間 未満	20～40時間 未満	40～59時間 未満	60時間以上	合計 (N)	平均値 (時間)	標準 偏差
非管理職	ほとんどない	74.4	14.2	6.4	2.5	2.5	100.0 (1302)	6.6	19.8
	ときどきある	58.5	18.4	12.4	6.6	4.0	100.0 (1941)	11.3	23.9
	しばしばある	46.9	17.5	15.9	9.1	10.6	100.0 (1020)	19.2	31.1
	いつもそうだ	40.5	14.1	14.1	12.1	19.2	100.0 (412)	28.5	40.8
	合計	58.8	16.7	11.6	6.5	6.4	100.0 (4675)	13.2	27.3
管理職	ほとんどない	30.2	24.3	27.8	11.2	6.5	100.0 (536)	19.4	23.1
	ときどきある	20.8	23.6	29.5	14.9	11.3	100.0 (1161)	25.9	27.4
	しばしばある	17.4	17.7	23.6	20.7	20.7	100.0 (644)	34.6	34.8
	いつもそうだ	12.4	10.8	19.9	24.7	32.3	100.0 (251)	48.1	40.9
	合計	21.1	21.0	26.7	16.5	14.7	100.0 (2592)	28.9	31.2

第4-4表は、仕事への衝動の強さ別に労働時間の長さに関する考え方の分布を見たものである。非管理職も管理職も、「もっと短くしたい」では仕事への衝動が強いほうが比率は高い。「いつもそうだ」では、非管理職が69.5%で、管理職では71.4%である。仕事への衝動が強い人は、労働時間を短くしたいと考えている人が多いといえる。だが、「適当な長さである」と回答している人も非管理職で26.1%、管理職で27.8%いる。

第4-4表 仕事への衝動の強さ別に見た労働時間の長さに関する考えの分布

		もっと短くしたい	適当な長さである	もっと長くしたい	合計	(N)
非管理職	ほとんどない	23.7	68.5	7.8	100.0	(1384)
	ときどきある	37.5	57.1	5.4	100.0	(2041)
	しばしばある	53.7	41.7	4.6	100.0	(1058)
	いつもそうだ	69.5	26.1	4.4	100.0	(436)
	合計	39.9	54.3	5.8	100.0	(4919)
管理職	ほとんどない	30.8	68.3	0.9	100.0	(556)
	ときどきある	41.1	57.9	1.0	100.0	(1202)
	しばしばある	61.0	38.0	1.1	100.0	(666)
	いつもそうだ	71.4	27.8	0.8	100.0	(259)
	合計	46.8	52.2	1.0	100.0	(2683)

第4-5表は、仕事への衝動の強さ別に仕事と余暇のバランスの考え方の分布を見たものである。全体として、約半数が「仕事も余暇も同じくらい大切だと考えている」と回答しているが、仕事への衝動が強くなると比率は低くなっている一方で、「仕事に力を入れるが、時には余暇も楽しむ」の比率は仕事への衝動が強いほうが高い。仕事への衝動が強い人は、より仕事に力を入れている人が多いが、「仕事に生きがいを求めており、全力を傾けている」と回答している人は少ない。

第4-5表 仕事への衝動の強さ別に見た仕事と余暇のバランスの分布

		仕事は重視せず、余暇に生きがいを求める	仕事はほどほどにして、なるべく余暇を楽しむ	仕事も余暇も同じくらい大切だと考えている	仕事に力を入れるが、時には余暇も楽しむ	仕事に生きがいを求めており、全力を傾けている	合計	(N)
非管理職	ほとんどない	4.9	18.3	57.0	19.0	0.8	100.0	(1393)
	ときどきある	3.4	12.9	56.6	25.5	1.6	100.0	(2049)
	しばしばある	3.9	13.0	49.2	30.6	3.3	100.0	(1056)
	いつもそうだ	5.5	12.1	44.0	32.8	5.7	100.0	(439)
	合計	4.1	14.4	54.0	25.4	2.1	100.0	(4937)
管理職	ほとんどない	2.0	9.9	60.1	26.6	1.4	100.0	(557)
	ときどきある	0.6	6.1	56.2	35.1	1.9	100.0	(1204)
	しばしばある	1.0	5.2	48.9	39.4	5.4	100.0	(667)
	いつもそうだ	1.9	7.3	41.2	40.0	9.6	100.0	(260)
	合計	1.1	6.8	53.8	34.9	3.4	100.0	(2688)

第4-6表は、仕事への衝動の強さ別の仕事の負荷に関する項目である「仕事が次々と出て一度に多くの業務を処理しなければならない」の分布を見たものである。「仕事が次々と出て一度に多くの業務を処理しなければならない」の「いつもそうだ」の比率を比べると、非管理職も管理職も仕事の衝動で「いつもそうだ」が50%を超えている。つまり、仕事の衝動が強い人は、仕事の負荷も高いことが分かる。

第4-6表 仕事への衝動の強さ別に見た「仕事が次々と出て一度に多くの業務を処理しなければならない」の分布

		ほとんどない	ときどきある	しばしばある	いつもそうだ	合計	(N)
非管理職	ほとんどない	25.1	41.4	26.1	7.4	100.0	(1395)
	ときどきある	8.5	32.9	46.0	12.5	100.0	(2053)
	しばしばある	3.8	17.6	50.8	27.8	100.0	(1060)
	いつもそうだ	0.9	10.2	33.3	55.6	100.0	(441)
	合計	11.5	30.0	40.3	18.2	100.0	(4949)
管理職	ほとんどない	17.4	43.7	31.4	7.5	100.0	(558)
	ときどきある	4.7	33.1	51.2	11.0	100.0	(1204)
	しばしばある	1.8	14.7	56.7	26.8	100.0	(667)
	いつもそうだ	1.9	4.6	30.0	63.5	100.0	(260)
	合計	6.3	28.0	46.4	19.3	100.0	(2689)

また、第4-7表は仕事への衝動の強さ別の仕事の疲労に関する項目である「一日の仕事で疲れて、退社後は何もやる気になれない」の分布を見たものである。「一日の仕事で疲れて、退社後は何もやる気になれない」で「いつもそうだ」の比率を比べると、非管理職でも管理職も仕事の衝動で「いつもそうだ」が最も高く、それぞれ53.5%と40.8%となっている。仕事の衝動が強い人は、仕事の疲労度も高い。

第4-7表 仕事への衝動の強さ別に見た「一日の仕事で疲れて、退社後は何もやる気になれない」の分布

		ほとんどない	ときどきある	しばしばある	いつもそうだ	合計	(N)
非管理職	ほとんどない	48.0	39.2	9.1	3.7	100.0	(1395)
	ときどきある	13.9	55.3	26.2	4.7	100.0	(2053)
	しばしばある	5.2	27.7	48.9	18.2	100.0	(1060)
	いつもそうだ	1.6	16.3	28.6	53.5	100.0	(441)
	合計	20.5	41.4	26.4	11.6	100.0	(4949)
管理職	ほとんどない	60.2	33.9	4.1	1.8	100.0	(558)
	ときどきある	23.7	56.2	17.9	2.2	100.0	(1204)
	しばしばある	5.4	34.2	48.7	11.7	100.0	(667)
	いつもそうだ	6.5	21.5	31.2	40.8	100.0	(260)
	合計	25.1	42.8	24.0	8.2	100.0	(2689)

3. 仕事への衝動と回答者の属性

ここでは、仕事への衝動と回答者の個人属性や回答者の職場の属性との関係を確認する。

まず性別（第4-8表）では、非管理職でも管理職でも、仕事への衝動の分布は男女間で差が見られない。

第4-8表 性別に見た仕事への衝動の強さ

		ほとんどない	ときどきある	しばしばある	いつもそうだ	合計	(N)	しばしばある+ いつもそうだ
非管理職	男性	27.0	42.1	22.0	8.8	100.0	(3752)	30.9
	女性	31.9	39.4	19.5	9.1	100.0	(1197)	28.7
	合計	28.2	41.5	21.4	8.9	100.0	(4949)	30.3
管理職	男性	20.8	44.7	24.9	9.6	100.0	(2633)	34.5
	女性	17.9	48.2	21.4	12.5	100.0	(56)	33.9
	合計	20.8	44.8	24.8	9.7	100.0	(2689)	34.5

年齢階層別（第4-9表）では、「しばしばある」と「いつもそうだ」を合わせた比率を見ると、非管理職では50歳代の22.7%が最も低く、20歳代から40歳代は30~35%である。管理職も50歳代の比率が28.7%で最も低い。

第4-9表 年齢階層別に見た仕事への衝動の強さ

		ほとんどない	ときどきある	しばしばある	いつもそうだ	合計	(N)	しばしばある+ いつもそうだ
非管理職	20歳代	31.3	37.6	21.5	9.6	100.0	(1032)	31.1
	30歳代	23.8	41.2	24.4	10.6	100.0	(1511)	35.0
	40歳代	27.0	42.6	21.2	9.2	100.0	(1372)	30.4
	50歳代	33.1	44.2	17.3	5.4	100.0	(1031)	22.7
	合計	28.2	41.5	21.4	8.9	100.0	(4946)	30.3
管理職	20歳代	0.0	50.0	50.0	0.0	100.0	(2)	50.0
	30歳代	16.3	43.3	26.6	13.8	100.0	(203)	40.4
	40歳代	18.4	42.4	28.3	10.9	100.0	(1255)	39.2
	50歳代	23.8	47.5	21.0	7.8	100.0	(1225)	28.7
	合計	20.7	44.8	24.8	9.7	100.0	(2685)	34.5

職種別（第4-10表）では、「しばしばある」と「いつもそうだ」を合わせた比率を比べると、非管理職では営業系と専門職が約35%で他の職種よりも高い。管理職では技能系の比率が38.3%で最も高く、営業系が35.2%で次に高いが、その他の職種も3割強であり大きな差はない。

第4-10表 職種別に見た仕事への衝動の強さ

		ほとんどない	ときどきある	しばしばある	いつもそうだ	合計	(N)	しばしばある+ いつもそうだ
非管理職	一般事務系	34.0	41.4	17.8	6.8	100.0	(983)	24.6
	営業系	22.0	42.6	23.7	11.7	100.0	(1215)	35.4
	専門職	24.5	40.3	25.5	9.6	100.0	(1304)	35.1
	技能系	34.0	42.4	17.3	6.4	100.0	(1157)	23.7
	合計	28.2	41.7	21.4	8.8	100.0	(4659)	30.1
管理職	一般事務系	22.2	45.9	23.6	8.3	100.0	(518)	31.9
	営業系	20.2	44.6	24.8	10.4	100.0	(903)	35.2
	専門職	20.3	46.0	25.1	8.6	100.0	(696)	33.8
	技能系	21.2	40.5	28.0	10.4	100.0	(415)	38.3
	合計	20.8	44.6	25.2	9.5	100.0	(2532)	34.6

役職別（第4-11表）で「しばしばある」と「いつもそうだ」を合わせた比率を比べると、非管理職では一般社員の27.4%に対して係長と課長代理は35%前後である。管理職では、課長が34.8%で部長が31.6%なのに対して事業部長は47.2%と10ポイント以上高い。非管理職も管理職も役職が高いほうが仕事への衝動も強いが、必ずしも役職の段階と比例しているわけではない。

第4-11表 役職別に見た仕事への衝動の強さ

		ほとんどない	ときどきある	しばしばある	いつもそうだ	合計	(N)	しばしばある+ いつもそうだ
非管理職	一般社員	32.2	40.4	19.7	7.7	100.0	(3075)	27.4
	係長	21.4	43.3	23.7	11.6	100.0	(1363)	35.3
	課長代理	22.3	43.1	25.8	8.8	100.0	(511)	34.6
	合計	28.2	41.5	21.4	8.9	100.0	(4949)	30.3
管理職	課長	20.5	44.7	25.8	9.0	100.0	(1619)	34.8
	部長	22.5	45.9	21.7	9.9	100.0	(907)	31.6
	事業部長	13.5	39.3	31.9	15.3	100.0	(163)	47.2
	合計	20.8	44.8	24.8	9.7	100.0	(2689)	34.5

今度は職場の従業員規模別（第4-12表）に「しばしばある」と「いつもそうだ」を合わせた比率を比べてみると、非管理職では99人以下の比率が他のカテゴリより低いとその差は小さい。管理職でも従業員規模のカテゴリ間で大きな差は見られない。

第4-12表 従業員規模別に見た仕事への衝動の強さ

		ほとんどない	ときどきある	しばしばある	いつもそうだ	合計	(N)	しばしばある+ いつもそうだ
非管理職	99人以下	31.6	41.4	18.3	8.8	100.0	(1620)	27.0
	100～999人	27.1	40.8	23.8	8.3	100.0	(1557)	32.0
	1000人以上	25.9	42.2	22.1	9.7	100.0	(1752)	31.8
	合計	28.2	41.5	21.4	8.9	100.0	(4929)	30.3
管理職	99人以下	19.5	42.5	28.3	9.6	100.0	(635)	38.0
	100～999人	21.5	46.0	22.5	10.0	100.0	(937)	32.6
	1000人以上	20.9	44.8	24.8	9.5	100.0	(1109)	34.3
	合計	20.8	44.7	24.8	9.7	100.0	(2681)	34.5

最後に、職場の業種別（第4-13表）に「しばしばある」と「いつもそうだ」を合わせた比率を比べてみると、非管理職でも管理職でもそれぞれ30%から40%程度であり、大きな違いは見られない。

第4-13表 業種別に見た仕事への衝動の強さ

		ほとんどない	ときどきある	しばしばある	いつもそうだ	合計	(N)	しばしばある+ いつもそうだ
非管理職	建設業	30.3	42.0	18.3	9.4	100.0	(350)	27.7
	製造	29.2	40.8	21.5	8.6	100.0	(1365)	30.0
	通信・運輸	31.3	39.0	22.1	7.5	100.0	(638)	29.6
	流通・飲食	27.8	41.9	20.3	10.1	100.0	(626)	30.4
	金融・保険・不動産	25.8	41.4	24.0	8.8	100.0	(396)	32.8
	学術・教育・医療	24.9	42.0	22.6	10.5	100.0	(762)	33.1
	他サービス	26.4	44.2	21.3	8.2	100.0	(588)	29.4
	合計	28.0	41.5	21.5	9.0	100.0	(4725)	30.5
管理職	建設業	14.1	50.6	25.3	10.0	100.0	(241)	35.3
	製造	19.8	44.4	25.6	10.3	100.0	(829)	35.8
	通信・運輸	20.2	41.1	28.4	10.3	100.0	(292)	38.7
	流通・飲食	23.7	43.4	24.2	8.7	100.0	(401)	32.9
	金融・保険・不動産	18.9	45.3	23.8	12.1	100.0	(307)	35.8
	学術・教育・医療	19.8	49.8	24.7	5.7	100.0	(227)	30.4
	他サービス	24.8	44.2	22.1	8.9	100.0	(303)	31.0
	合計	20.4	45.0	25.0	9.7	100.0	(2600)	34.6

以上のように、個人属性や職場の属性との関係では、仕事への衝動の強さは年齢階層で50歳代がやや弱く、職種は非管理職の営業系と専門職が強く、役職は非管理職では一般社員が弱く管理職では事業本部長が強い。

4. 仕事への衝動と仕事やキャリアに対する考え方

ここでは、仕事への取り組み方など仕事やキャリアに対する考え方と仕事への衝動の関係を見る。表では、クロス集計の結果とともに相関係数（Spearmanのロー）を示す。

まず第4-14表は仕事への衝動の強さ別に「出世志向が強い」の分布を見たものである。「当てはまる」の比率を見ると、非管理職も管理職も「いつもそうだ」が最も高い。「やや当てはまる」と「当てはまる」を合わせた比率は、非管理職では仕事への衝動が強いほうが比率も高いが、管理職では「ほとんどない」の比率が最も低いものの、他のカテゴリの差は小さい。

第4-14表 仕事への衝動の強さ別に見た「出世志向が強い」の分布

		当てはまらない	あまり当てはまらない	やや当てはまる	当てはまる	合計 (N)	やや当てはまる + 当てはまる	相関係数 (Spearmanのρ-)
非管理職	ほとんどない	27.8	49.5	18.8	4.0	100.0 (1386)	22.7	0.138 **
	ときどきある	18.4	52.3	24.2	5.1	100.0 (2043)	29.3	
	しばしばある	17.7	46.3	28.2	7.9	100.0 (1057)	36.0	
	いつもそうだ	18.5	40.8	28.5	12.3	100.0 (439)	40.8	
	合計	20.9	49.2	23.9	6.0	100.0 (4925)	29.9	
管理職	ほとんどない	14.0	49.8	31.1	5.0	100.0 (556)	36.2	0.095 **
	ときどきある	8.7	48.7	36.4	6.2	100.0 (1202)	42.6	
	しばしばある	8.7	42.1	40.8	8.4	100.0 (667)	49.2	
	いつもそうだ	15.4	37.7	28.8	18.1	100.0 (260)	46.9	
	合計	10.5	46.2	35.6	7.7	100.0 (2685)	43.3	

注: **: p < .01

第4-15表は仕事への衝動の強さ別に「自己管理能力が高い」の分布を見たものである。非管理職も管理職も、クロス表や「やや当てはまる」と「当てはまる」を合わせた比率でも顕著な傾向が見られない。

第4-15表 仕事への衝動の強さ別に見た「自己管理能力が高い」の分布

		当てはまらない	あまり当てはまらない	やや当てはまる	当てはまる	合計 (N)	やや当てはまる + 当てはまる	相関係数 (Spearmanのρ-)
非管理職	ほとんどない	7.1	32.0	48.2	12.8	100.0 (1385)	60.9	0.009
	ときどきある	4.4	33.1	52.3	10.2	100.0 (2044)	62.5	
	しばしばある	4.8	34.3	48.6	12.3	100.0 (1058)	60.9	
	いつもそうだ	7.3	31.7	44.4	16.6	100.0 (439)	61.0	
	合計	5.5	32.9	49.6	12.0	100.0 (4926)	61.6	
管理職	ほとんどない	2.0	18.1	60.9	19.0	100.0 (557)	79.9	-0.015
	ときどきある	1.2	20.5	64.4	14.0	100.0 (1201)	78.4	
	しばしばある	2.0	20.9	61.0	16.2	100.0 (666)	77.2	
	いつもそうだ	3.9	20.8	52.5	22.8	100.0 (259)	75.3	
	合計	1.8	20.1	61.6	16.4	100.0 (2683)	78.1	

第4-16表は仕事への衝動の強さ別に「仕事を頼まれると断れない」の分布を見たものである。「当てはまる」の比率を見ると、非管理職も管理職も「いつもそうだ」が最も高く、「ほとんどない」が最も低く、仕事への衝動が強いほうが比率も高い。「やや当てはまる」と「当てはまる」を合わせた比率は、非管理職では同様の傾向が見られるが、管理職では「ほとんどない」の比率が最も低いものの、他のカテゴリの差は小さい。

第4-16表 仕事への衝動の強さ別に見た「仕事を頼まれると断れない」の分布

		当てはまらない	あまり当てはまらない	やや当てはまる	当てはまる	合計	(N)	やや当てはまる +当てはまる	相関係数 (Spearmanのρ)
非管理職	ほとんどない	2.6	17.4	58.0	22.0	100.0	(1387)	80.0	0.170 **
	ときどきある	1.3	12.2	62.3	24.1	100.0	(2050)	86.5	
	しばしばある	0.6	8.7	58.5	32.3	100.0	(1057)	90.7	
	いつもそうだ	0.7	5.9	45.5	48.0	100.0	(440)	93.4	
	合計	1.5	12.3	58.8	27.4	100.0	(4934)	86.2	
管理職	ほとんどない	2.2	18.0	62.1	17.8	100.0	(556)	79.9	0.122 **
	ときどきある	1.1	13.8	64.9	20.2	100.0	(1201)	85.1	
	しばしばある	0.7	12.0	63.3	24.0	100.0	(667)	87.3	
	いつもそうだ	1.9	10.4	48.1	39.6	100.0	(260)	87.7	
	合計	1.3	13.9	62.3	22.5	100.0	(2684)	84.8	

注: **: p < .01

第4-17表は仕事への衝動の強さ別に「てきぱき仕事をしている」の分布を見たものである。「当てはまる」の比率を見ると、管理職では「いつもそうだ」が最も高い。また、「やや当てはまる」と「当てはまる」を合わせた比率は、非管理職では「いつもそうだ」が最も低くて「ほとんどない」が最も高いが、管理職ではカテゴリ間の差は小さい。

第4-17表 仕事への衝動の強さ別に見た「てきぱき仕事をしている」の分布

		当てはまらない	あまり当てはまらない	やや当てはまる	当てはまる	合計	(N)	やや当てはまる +当てはまる	相関係数 (Spearmanのρ)
非管理職	ほとんどない	1.9	15.4	56.3	26.4	100.0	(1389)	82.7	-0.038 **
	ときどきある	1.1	18.9	58.8	21.1	100.0	(2049)	79.9	
	しばしばある	2.3	18.8	56.0	22.9	100.0	(1058)	78.9	
	いつもそうだ	3.0	22.8	45.3	28.9	100.0	(439)	74.3	
	合計	1.7	18.3	56.3	23.7	100.0	(4935)	80.0	
管理職	ほとんどない	0.7	10.3	64.0	25.0	100.0	(556)	89.0	-0.018
	ときどきある	0.3	11.8	65.4	22.5	100.0	(1201)	87.8	
	しばしばある	0.4	16.5	62.4	20.7	100.0	(667)	83.1	
	いつもそうだ	0.4	14.2	51.2	34.2	100.0	(260)	85.4	
	合計	0.4	12.9	63.0	23.7	100.0	(2684)	86.7	

注: **: p < .01

第4-18表は仕事への衝動の強さ別に「専門職志向が高い」の分布を見たものである。「当てはまる」の比率を見ると、非管理職では「いつもそうだ」が最も高い。また、「やや当てはまる」と「当てはまる」を合わせた比率では、「いつもそうだ」が最も高く、「ほとんどない」が最も低く、仕事への衝動が強いほうが比率も高い。管理職では顕著な傾向は見られない。

第4-18表 仕事への衝動の強さ別に見た「専門職志向が高い」の分布

		当てはまらない	あまり当てはまらない	やや当てはまる	当てはまる	合計 (N)	やや当てはまる +当てはまる	相関係数 (Spearmanのρ)
非管理職	ほとんどない	8.4	32.4	37.3	22.0	100.0 (1387)	59.3	0.101 **
	ときどきある	5.2	29.3	45.6	19.9	100.0 (2047)	65.5	
	しばしばある	4.4	26.2	43.7	25.8	100.0 (1056)	69.4	
	いつもそうだ	4.3	23.2	36.8	35.7	100.0 (440)	72.5	
	合計	5.8	29.0	42.0	23.1	100.0 (4930)	65.2	
管理職	ほとんどない	4.9	25.5	43.5	26.1	100.0 (556)	69.6	0.020
	ときどきある	2.7	28.8	48.5	20.0	100.0 (1202)	68.5	
	しばしばある	2.2	26.7	46.9	24.1	100.0 (667)	71.1	
	いつもそうだ	7.3	21.5	41.5	29.6	100.0 (260)	71.2	
	合計	3.5	26.9	46.4	23.2	100.0 (2685)	69.6	

注: **: p < .01

第4-19表は仕事への衝動の強さ別に「協調性がある」の分布を見たものである。非管理職で「当てはまる」の「いつもそうだ」の比率が31.8%と他のカテゴリより高いものの、全体として顕著な傾向は見られない。

第4-19表 仕事への衝動の強さ別に見た「協調性がある」の分布

		当てはまらない	あまり当てはまらない	やや当てはまる	当てはまる	合計 (N)	やや当てはまる +当てはまる	相関係数 (Spearmanのρ)
非管理職	ほとんどない	3.5	17.0	55.8	23.7	100.0 (1386)	79.4	0.005
	ときどきある	1.6	17.2	59.5	21.7	100.0 (2046)	81.2	
	しばしばある	2.4	18.1	57.8	21.7	100.0 (1058)	79.5	
	いつもそうだ	2.5	22.0	43.6	31.8	100.0 (440)	75.5	
	合計	2.4	17.8	56.7	23.2	100.0 (4930)	79.8	
管理職	ほとんどない	0.9	13.7	56.5	29.0	100.0 (556)	85.4	-0.032
	ときどきある	0.5	10.3	61.7	27.5	100.0 (1202)	89.2	
	しばしばある	1.0	14.2	62.4	22.3	100.0 (667)	84.7	
	いつもそうだ	2.7	14.6	50.0	32.7	100.0 (260)	82.7	
	合計	0.9	12.4	59.7	27.0	100.0 (2685)	86.7	

第4-20表は仕事への衝動の強さ別に「仕事がないと不安になる」の分布を見たものである。「当てはまる」の比率を見ると、非管理職も管理職も「いつもそうだ」が最も高い。「やや当てはまる」と「当てはまる」を合わせた比率は、非管理職では「ほとんどない」の比率が最も低いものの、「しばしばある」と「いつもそうだ」の差はない。また、管理職では仕事への衝動が強いほうが「やや当てはまる」と「当てはまる」を合わせた比率が高い。

第 4-20 表 仕事への衝動の強さ別に見た「仕事がないと不安になる」の分布

		当てはまらない	あまり当てはまらない	やや当てはまる	当てはまる	合計	(N)	やや当てはまる + 当てはまる	相関係数 (Spearmanのρ-)
非管理職	ほとんどない	12.6	34.7	36.1	16.6	100.0	(1386)	52.7	0.077 **
	ときどきある	8.4	35.0	41.4	15.2	100.0	(2050)	56.6	
	しばしばある	8.2	29.2	43.2	19.3	100.0	(1055)	62.6	
	いつもそうだ	11.2	26.9	37.4	24.6	100.0	(439)	62.0	
	合計	9.8	33.0	39.9	17.3	100.0	(4930)	57.3	
管理職	ほとんどない	18.2	48.9	27.2	5.8	100.0	(556)	32.9	0.155 **
	ときどきある	11.6	41.5	37.4	9.5	100.0	(1202)	46.9	
	しばしばある	10.5	38.5	41.1	9.9	100.0	(667)	51.0	
	いつもそうだ	9.7	32.0	36.3	22.0	100.0	(259)	58.3	
	合計	12.5	41.4	36.1	10.0	100.0	(2684)	46.1	

注: **: p < .01

第 4-21 表は仕事への衝動の強さ別に「仕事に対する責任感が強い」の分布を見たものである。「当てはまる」の比率を見ると、非管理職も管理職も「いつもそうだ」が最も高い。しかし、「やや当てはまる」と「当てはまる」を合わせた比率は、非管理職では 90%前後で管理職では 95%前後であり、カテゴリ間の差はほとんどない。

第 4-21 表 仕事への衝動の強さ別に見た「仕事に対する責任感が強い」の分布

		当てはまらない	あまり当てはまらない	やや当てはまる	当てはまる	合計	(N)	やや当てはまる + 当てはまる	相関係数 (Spearmanのρ-)
非管理職	ほとんどない	1.8	9.7	57.3	31.1	100.0	(1387)	88.5	0.092 **
	ときどきある	0.4	8.5	59.2	31.9	100.0	(2050)	91.1	
	しばしばある	0.8	7.1	54.6	37.6	100.0	(1057)	92.1	
	いつもそうだ	0.9	8.0	41.2	49.9	100.0	(439)	91.1	
	合計	0.9	8.5	56.1	34.5	100.0	(4933)	90.6	
管理職	ほとんどない	0.4	4.0	54.2	41.4	100.0	(555)	95.7	0.063 **
	ときどきある	0.1	3.4	58.5	38.1	100.0	(1201)	96.5	
	しばしばある	0.0	3.8	54.8	41.4	100.0	(666)	96.2	
	いつもそうだ	0.8	1.9	38.8	58.5	100.0	(260)	97.3	
	合計	0.2	3.5	54.8	41.6	100.0	(2682)	96.3	

注: **: p < .01

第 4-22 表は仕事への衝動の強さ別に「上司が退社するまで帰宅しない」の分布を見たものである。「やや当てはまる」と「当てはまる」を合わせた比率が、非管理職でも管理職でも仕事への衝動が強いほうが比率が高い傾向が見られる。

第4-22表 仕事への衝動の強さ別に見た「上司が退社するまで帰宅しない」の分布

		当てはまらない	あまり当てはまらない	やや当てはまる	当てはまる	合計 (N)	やや当てはまる + 当てはまる	相関係数 (Spearmanのρ)
非管理職	ほとんどない	55.0	34.9	8.5	1.5	100.0 (1388)	10.0	0.196 **
	ときどきある	38.5	43.8	14.2	3.5	100.0 (2048)	17.7	
	しばしばある	35.2	38.3	20.7	5.8	100.0 (1056)	26.5	
	いつもそうだ	33.0	35.5	21.4	10.2	100.0 (440)	31.6	
	合計	42.0	39.4	14.6	4.0	100.0 (4932)	18.7	
管理職	ほとんどない	43.3	44.2	10.5	2.0	100.0 (554)	12.5	0.128 **
	ときどきある	33.8	49.3	13.8	3.2	100.0 (1202)	17.0	
	しばしばある	28.4	45.6	20.9	5.1	100.0 (666)	26.0	
	いつもそうだ	36.8	33.7	20.9	8.5	100.0 (258)	29.5	
	合計	34.7	45.8	15.6	3.9	100.0 (2680)	19.5	

注: **: p < .01

第4-23表は仕事への衝動の強さ別に「これまで受けてきた人事評価は高いほうだ」の分布を見たものである。「当てはまる」の比率を比べると、非管理職でも管理職でも「いつもそうだ」が最も高いが、「やや当てはまる」と「当てはまる」を合わせた比率ではカテゴリ間に差が見られない。

第4-23表 仕事への衝動の強さ別に見た「これまで受けてきた人事評価は高いほうだ」の分布

		当てはまらない	あまり当てはまらない	やや当てはまる	当てはまる	合計 (N)	やや当てはまる + 当てはまる	相関係数 (Spearmanのρ)
非管理職	ほとんどない	10.0	29.8	51.2	9.0	100.0 (1384)	60.2	0.009
	ときどきある	5.4	32.8	52.9	8.9	100.0 (2044)	61.8	
	しばしばある	8.0	33.3	47.8	11.0	100.0 (1055)	58.8	
	いつもそうだ	14.4	26.2	42.8	16.6	100.0 (439)	59.5	
	合計	8.0	31.5	50.4	10.1	100.0 (4922)	60.5	
管理職	ほとんどない	5.6	22.3	56.6	15.5	100.0 (555)	72.1	0.033
	ときどきある	2.1	25.3	57.7	14.9	100.0 (1199)	72.6	
	しばしばある	4.9	23.4	55.0	16.6	100.0 (667)	71.7	
	いつもそうだ	6.6	17.8	49.8	25.9	100.0 (259)	75.7	
	合計	4.0	23.5	56.0	16.5	100.0 (2680)	72.6	

ここまでの結果をまとめると、仕事への衝動が強いのは、非管理職では「出世志向が強い」、「仕事を頼まれると断れない」、「専門職志向が高い」、「仕事に対する責任感が強い」、「上司が退社するまで帰宅しない」などの傾向がある人である。管理職の場合は、「仕事を頼まれると断れない」、「仕事がないと不安になる」、「仕事に対する責任感が強い」、「上司が退社するまで帰宅しない」などの傾向がある人である。

5. 仕事への衝動と仕事の状況

ここでは、仕事の裁量度や性質など仕事の状況と仕事への衝動の関係を見る。「4. 仕事やキャリアに対する考え方」と同様に、クロス集計と相関係数 (Spearman のρ) を示す。

まず第4-24表は仕事への衝動の強さ別に「仕事の範囲や目標がはっきりしている」の分布を見たものである。「やや当てはまる」と「当てはまる」を合わせた比率が非管理職でも管理職でも「いつもそうだ」で最も低いが、他のカテゴリとの差は10ポイント未満である。

第4-24表 仕事への衝動の強さ別に見た「仕事の範囲や目標がはっきりしている」の分布

		当てはまらない	あまり当てはまらない	やや当てはまる	当てはまる	合計 (N)	やや当てはまる + 当てはまる	相関係数 (Spearmanのρ-)
非管理職	ほとんどない	3.1	16.9	47.6	32.4	100.0 (1390)	80.0	-0.066 **
	ときどきある	2.2	16.5	56.9	24.4	100.0 (2043)	81.4	
	しばしばある	3.1	20.2	51.7	24.9	100.0 (1059)	76.7	
	いつもそうだ	7.0	20.5	45.9	26.6	100.0 (440)	72.5	
	合計	3.1	17.8	52.2	27.0	100.0 (4932)	79.2	
管理職	ほとんどない	2.0	9.7	45.9	42.5	100.0 (558)	88.4	-0.075 **
	ときどきある	0.9	10.2	55.7	33.2	100.0 (1201)	88.9	
	しばしばある	1.1	15.5	55.0	28.5	100.0 (666)	83.5	
	いつもそうだ	1.9	17.0	39.8	41.3	100.0 (259)	81.1	
	合計	1.3	12.0	51.9	34.8	100.0 (2684)	86.7	

注: **: p < .01

第4-25表は仕事への衝動の強さ別に「自分で仕事のペースや手順を変えられる」の分布を見たものである。「やや当てはまる」と「当てはまる」を合わせた比率は、非管理職では「いつもそうだ」が68.0%で最も低いが他のカテゴリは75%程度で差がない。管理職では、「いつもそうだ」が77.3%で「ほとんどない」が93.4%であり、仕事への衝動が弱いほうが比率が高い。

第4-25表 仕事への衝動の強さ別に見た「自分で仕事のペースや手順を変えられる」の分布

		当てはまらない	あまり当てはまらない	やや当てはまる	当てはまる	合計 (N)	やや当てはまる + 当てはまる	相関係数 (Spearmanのρ-)
非管理職	ほとんどない	6.2	16.6	43.7	33.5	100.0 (1389)	77.2	-0.055 **
	ときどきある	4.1	19.5	51.1	25.3	100.0 (2051)	76.4	
	しばしばある	5.2	19.8	48.7	26.3	100.0 (1058)	75.0	
	いつもそうだ	11.6	20.5	38.0	30.0	100.0 (440)	68.0	
	合計	5.6	18.9	47.3	28.2	100.0 (4938)	75.5	
管理職	ほとんどない	1.8	4.8	49.2	44.2	100.0 (557)	93.4	-0.108 **
	ときどきある	1.1	9.8	52.5	36.6	100.0 (1203)	89.1	
	しばしばある	1.8	15.1	51.0	32.1	100.0 (667)	83.1	
	いつもそうだ	3.8	18.8	38.5	38.8	100.0 (260)	77.3	
	合計	1.7	11.0	50.1	37.3	100.0 (2687)	87.3	

注: **: p < .01

第4-26表は仕事への衝動の強さ別に「一人でこなせる仕事が多い」の分布を見たものである。「やや当てはまる」と「当てはまる」を合わせた比率は、非管理職でも管理職でも「いつもそうだ」で最も低く「ほとんどない」で最も高いが、その差は10ポイント未満である。

第4-26表 仕事への衝動の強さ別に見た「一人でこなせる仕事が多い」の分布

		当てはまらない	あまり当てはまらない	やや当てはまる	当てはまる	合計 (N)	やや当てはまる + 当てはまる	相関係数 (Spearmanのρ-)
非管理職	ほとんどない	6.3	18.4	41.0	34.3	100.0 (1391)	75.3	-0.035 **
	ときどきある	3.8	22.7	48.5	25.0	100.0 (2050)	73.6	
	しばしばある	5.1	22.5	47.4	25.0	100.0 (1058)	72.4	
	いつもそうだ	8.2	24.5	35.9	31.4	100.0 (440)	67.3	
	合計	5.2	21.6	45.0	28.2	100.0 (4939)	73.2	
管理職	ほとんどない	3.8	21.8	41.9	32.6	100.0 (556)	74.5	-0.072
	ときどきある	3.4	23.0	48.4	25.2	100.0 (1202)	73.6	
	しばしばある	3.3	27.4	43.0	26.2	100.0 (667)	69.3	
	いつもそうだ	6.5	25.0	33.5	35.0	100.0 (260)	68.5	
	合計	3.8	24.0	44.3	27.9	100.0 (2685)	72.2	

注: **: p < .01

第4-27表は仕事への衝動の強さ別に「取引先や顧客の対応が多い」の分布を見たものである。「やや当てはまる」と「当てはまる」を合わせた比率は、非管理職でも管理職でも「いつもそうだ」が最も高く「ほとんどない」が最も低く、仕事への衝動が強いほうが比率が高い。

第4-27表 仕事への衝動の強さ別に見た「取引先や顧客の対応が多い」の分布

		当てはまらない	あまり当てはまらない	やや当てはまる	当てはまる	合計 (N)	やや当てはまる + 当てはまる	相関係数 (Spearmanのρ-)
非管理職	ほとんどない	29.4	28.6	24.7	17.3	100.0 (1391)	42.0	0.175 **
	ときどきある	18.5	28.2	32.0	21.3	100.0 (2046)	53.3	
	しばしばある	16.1	23.9	31.8	28.2	100.0 (1057)	60.0	
	いつもそうだ	15.5	17.0	29.8	37.7	100.0 (440)	67.5	
	合計	20.8	26.4	29.7	23.1	100.0 (4934)	52.8	
管理職	ほとんどない	12.7	23.5	34.8	28.9	100.0 (557)	63.7	0.107 **
	ときどきある	8.6	23.9	39.9	27.5	100.0 (1203)	67.4	
	しばしばある	4.9	23.1	39.3	32.7	100.0 (667)	72.0	
	いつもそうだ	5.8	13.9	36.7	43.6	100.0 (259)	80.3	
	合計	8.3	22.7	38.4	30.6	100.0 (2686)	69.0	

注: **: p < .01

第4-28表は仕事への衝動の強さ別に「社内の他の部門との連携・調整が多い」の分布を見たものである。「当てはまる」の比率を比べると、非管理職でも管理職でも「いつもそうだ」が最も高く「ほとんどない」が最も低く、仕事への衝動が強いほうが比率が高い。ただ、「やや当てはまる」と「当てはまる」を合わせた比率は、非管理職では同様の傾向が見られるが、管理職ではその差は大きくない。

第4-28表 仕事への衝動の強さ別に見た「社内の他の部門との連携・調整が多い」の分布

		当てはまらない	あまり当てはまらない	やや当てはまる	当てはまる	合計 (N)	やや当てはまる + 当てはまる	相関係数 (Spearmanのρ-)
非管理職	ほとんどない	20.6	31.6	33.2	14.7	100.0 (1390)	47.8	0.146 **
	ときどきある	10.4	32.4	42.2	15.0	100.0 (2049)	57.2	
	しばしばある	9.6	27.2	41.8	21.5	100.0 (1056)	63.3	
	いつもそうだ	11.8	21.6	39.1	27.5	100.0 (440)	66.6	
	合計	13.2	30.1	39.3	17.4	100.0 (4935)	56.7	
管理職	ほとんどない	3.6	20.5	52.1	23.9	100.0 (557)	75.9	0.086 **
	ときどきある	1.6	16.9	52.6	28.9	100.0 (1201)	81.5	
	しばしばある	1.7	17.7	48.6	32.0	100.0 (665)	80.6	
	いつもそうだ	1.9	16.5	40.4	41.2	100.0 (260)	81.5	
	合計	2.0	17.8	50.3	29.8	100.0 (2683)	80.1	

注: **: p < .01

第4-29表は仕事への衝動の強さ別に「企画・判断を求められる仕事が多い」の分布を見たものである。「当てはまる」の比率は、非管理職も管理職も「いつもそうだ」が最も高く「ほとんどない」が最も低く、仕事への衝動が強いほうが比率が高い。「やや当てはまる」と「当てはまる」を合わせた比率は、「社内の他の部門との連携・調整が多い」と同様に、非管理職では仕事への衝動が強いほうが比率は高いが、管理職では大きな差は見られない。

第4-29表 仕事への衝動の強さ別に見た「企画・判断を求められる仕事が多い」の分布

		当てはまらない	あまり当てはまらない	やや当てはまる	当てはまる	合計 (N)	やや当てはまる + 当てはまる	相関係数 (Spearmanのρ-)
非管理職	ほとんどない	26.9	37.8	25.4	9.9	100.0 (1390)	35.3	0.248 **
	ときどきある	13.1	37.6	37.2	12.1	100.0 (2048)	49.3	
	しばしばある	9.8	27.3	43.9	18.9	100.0 (1057)	62.8	
	いつもそうだ	8.9	23.0	37.3	30.9	100.0 (440)	68.2	
	合計	15.9	34.1	35.3	14.6	100.0 (4935)	49.9	
管理職	ほとんどない	4.1	14.7	46.5	34.6	100.0 (557)	81.1	0.111 **
	ときどきある	0.8	13.4	50.2	35.5	100.0 (1202)	85.8	
	しばしばある	0.9	14.0	44.7	40.4	100.0 (666)	85.1	
	いつもそうだ	0.8	7.7	33.1	58.5	100.0 (260)	91.5	
	合計	1.5	13.3	46.4	38.8	100.0 (2685)	85.2	

注: **: p < .01

第4-30表は仕事への衝動の強さ別に「会議や打ち合わせが多い」の分布を見たものである。「当てはまる」の比率も「やや当てはまる」と「当てはまる」を合わせた比率も、非管理職と管理職で「いつもそうだ」の値が最も高く「ほとんどない」が最も低く、仕事への衝動が強いほうが値が高い。非管理職のほうがその傾向が強い。

第 4-30 表 仕事への衝動の強さ別に見た「会議や打ち合わせが多い」の分布

		当てはまらない	あまり当てはまらない	やや当てはまる	当てはまる	合計 (N)	やや当てはまる + 当てはまる	相関係数 (Spearmanのρ-)
非管理職	ほとんどない	37.2	36.9	17.9	8.1	100.0 (1389)	25.9	0.254 **
	ときどきある	21.1	40.7	28.6	9.7	100.0 (2050)	38.2	
	しばしばある	15.0	33.5	38.0	13.5	100.0 (1056)	51.5	
	いつもそうだ	15.0	23.2	32.0	29.8	100.0 (440)	61.8	
	合計	23.8	36.5	27.9	11.8	100.0 (4935)	39.7	
管理職	ほとんどない	8.1	30.9	40.8	20.1	100.0 (556)	61.0	0.182 **
	ときどきある	4.1	27.2	45.9	22.9	100.0 (1203)	68.7	
	しばしばある	3.0	21.2	41.1	34.7	100.0 (665)	75.8	
	いつもそうだ	3.5	16.5	33.5	46.5	100.0 (260)	80.0	
	合計	4.6	25.4	42.4	27.5	100.0 (2684)	70.0	

注: ** : p < .01

最後に、第 4-31 表は仕事への衝動の強さ別に「会社以外の場所でも仕事ができる」の分布を見たものである。「当てはまる」の比率を見ると、非管理職も管理職も「いつもそうだ」の値が最も高い。「やや当てはまる」と「当てはまる」を合わせた比率は、非管理職でも管理職でも「いつもそうだ」の値が最も高く「ほとんどない」が最も低く、仕事への衝動が強いほうが値が高い。

第 4-31 表 仕事への衝動の強さ別に見た「会社以外の場所でも仕事ができる」の分布

		当てはまらない	あまり当てはまらない	やや当てはまる	当てはまる	合計 (N)	やや当てはまる + 当てはまる	相関係数 (Spearmanのρ-)
非管理職	ほとんどない	51.6	21.9	15.9	10.6	100.0 (1389)	26.5	0.163 **
	ときどきある	37.8	29.5	21.2	11.5	100.0 (2051)	32.7	
	しばしばある	31.4	28.2	25.5	15.0	100.0 (1055)	40.5	
	いつもそうだ	30.7	23.2	23.0	23.2	100.0 (440)	46.1	
	合計	39.7	26.5	20.8	13.0	100.0 (4935)	33.8	
管理職	ほとんどない	23.7	30.5	29.8	16.0	100.0 (557)	45.8	0.111 **
	ときどきある	16.5	33.5	35.5	14.5	100.0 (1202)	50.0	
	しばしばある	15.2	29.1	35.9	19.8	100.0 (666)	55.7	
	いつもそうだ	15.0	23.8	29.6	31.5	100.0 (260)	61.2	
	合計	17.5	30.9	33.9	17.8	100.0 (2685)	51.6	

注: ** : p < .01

ここでの結果をまとめると、仕事への衝動が強いのは、「取引先や顧客の対応が多い」や「社内の他の部門との連携・調整が多い」、「会議や打ち合わせが多い」など他者との関わりが多い場合である。考えなくてはならない要素が多いことで、会社を離れても仕事のことを考えてしまう傾向があるのだろう。「会社以外の場所でも仕事ができる」ことも仕事への衝動が強い人に比較的多い。会社以外でも仕事ができることは、会社以外でも仕事のことを考えてしまうことにつながっている。また、特に非管理職の場合、仕事への衝動が強い人は「企画・判断を求められる仕事が多い」傾向が見られた。意思決定に関わることは精神的な負荷も大きいと考えられるが、管理職よりも非管理職のほうがそういった負担がより大きい傾向が示された。

第5章 2010 休暇調査・取得率と取り残す理由

1. はじめに

第5章では、2010 休暇調査から年休取得率と年休を取り残す理由について紹介する。年休取得率については、「2009 年度の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」を分子として、「2009 年度に新規に付与された年次有給休暇の日数」＋「2008 年度から繰り越された年次有給休暇の日数」を分母とした¹⁶。

2. 年休取得率

第5-1表は、様々な属性で年休取得率の分布と平均を見たものである。合計では、平均が32.4%であり、「0%」と1日も取得していない人が16.4%いる。反対にすべてを取得した「100%」の人は6.6%である。

第5-1表 年休取得率①

	0%	0超～25% 未満	25～50% 未満	50～75% 未満	75～100% 未満	100%	合計	(N)	平均(%)	標準偏差
合計	16.4	28.6	28.1	16.1	4.2	6.6	100.0	(1656)	32.4	28.7
<性別>										
男性	18.5	31.1	24.8	16.2	3.6	5.8	100.0	(1163)	30.1	28.2
女性	11.6	22.5	35.9	15.8	5.7	8.5	100.0	(493)	37.8	29.3
<性・年齢別>										
男										
20歳代	25.3	31.4	20.4	14.2	1.9	6.8	100.0	(162)	27.6	29.2
30歳代	19.7	31.9	23.6	16.9	3.8	4.1	100.0	(314)	28.5	27.0
40歳代	15.4	31.2	26.3	17.6	4.2	5.3	100.0	(357)	31.2	27.6
50歳代	17.3	30.0	26.7	14.8	3.6	7.6	100.0	(330)	31.7	29.4
女										
20歳代	15.7	26.1	25.4	13.4	6.0	13.4	100.0	(134)	38.7	34.1
30歳代	10.4	18.7	47.0	13.4	4.5	6.0	100.0	(134)	36.1	25.7
40歳代	10.7	18.9	35.2	21.3	5.7	8.2	100.0	(122)	40.1	28.4
50歳代	8.7	27.2	36.0	15.5	6.8	5.8	100.0	(103)	36.3	28.0
<性・配偶者の有無別>										
男										
配偶者あり	17.2	31.4	25.4	16.5	3.5	6.0	100.0	(919)	30.5	28.1
性										
配偶者なし	23.4	29.4	23.0	14.8	4.1	5.3	100.0	(244)	28.7	28.6
女										
配偶者あり	8.6	16.2	40.7	21.6	5.9	7.0	100.0	(185)	40.5	27.2
配偶者なし	13.3	26.3	33.2	12.3	5.5	9.4	100.0	(308)	36.2	30.4
<性・12歳以下の家族の有無別>										
男										
12歳以下の家族がいる	16.1	31.8	24.7	17.3	5.3	4.8	100.0	(417)	31.0	27.9
性										
12歳以下の家族がいない	19.8	30.7	24.9	15.5	2.7	6.4	100.0	(746)	29.6	28.4
女										
12歳以下の家族がいる	9.0	14.9	43.2	19.4	4.5	9.0	100.0	(67)	41.5	27.8
12歳以下の家族がいない	12.0	23.7	34.6	15.3	5.9	8.5	100.0	(426)	37.3	29.5
<健康状態>										
おおむね健康である	16.7	29.8	27.5	15.6	4.5	5.9	100.0	(1435)	31.6	28.3
風邪等をひきやすく病気がちである	18.6	25.6	39.5	9.3	0.0	7.0	100.0	(43)	29.5	26.6
現在、定期的に通院している	14.3	18.9	30.8	21.1	2.9	12.0	100.0	(175)	39.7	31.6

注1: 無回答を除き集計

注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年度に権利として持っていた年次有給休暇日数で割って算出。

性別では、男性よりも女性のほうが平均が高く、「0%」の比率も低い。

性・年齢階層別では、男性では20歳代と30歳代が40歳代と50歳代よりも平均が低く、特に20歳代の「0%」は25%になっている。女性では、40歳代の平均が他の年齢階層より

¹⁶ 詳しくは、労働政策研究・研修機構（2011b）『年次有給休暇の取得に関する調査』JILPT 調査シリーズ No.85 を参照。なお同調査シリーズでは、分母を「2009 年度に新規に付与された年次有給休暇の日数」のみで算出した「取得率」も表示されている。またここでは正社員のみを対象とした。

も高いが、「0%」の比率は20歳代が比較的高い。

性・配偶者の有無別では、男女とも「配偶者あり」のほうが「配偶者なし」よりも「0%」の比率が低い。

性・12歳以下の家族の有無別では、男女とも「12歳以下の家族がいる」ほうが「12歳以下の家族がいない」よりも「0%」の比率が低い。

健康状態では、「現在、定期的に通院している」の平均が最も高く、また「0%」の比率が低い。

第5-2表 年休取得率②

	0%	0超～25% 未満	25～50% 未満	50～75% 未満	75～100% 未満	100%	合計	(N)	平均(%)	標準偏差
合計	16.4	28.6	28.1	16.1	4.2	6.6	100.0	(1656)	32.4	28.7
<規模別>										
29人以下	25.3	22.7	21.8	16.2	4.8	9.2	100.0	(229)	33.0	32.7
30～99人	20.9	28.2	29.6	7.9	4.7	8.7	100.0	(277)	30.0	30.6
100～299人	20.2	31.6	25.3	13.0	3.6	6.3	100.0	(253)	29.8	28.9
300～999人	11.7	32.9	30.9	16.0	3.5	5.0	100.0	(282)	31.3	26.2
1000～2999人	14.9	31.7	27.9	15.4	4.3	5.8	100.0	(208)	31.7	27.7
3000人以上	10.2	24.8	30.7	24.1	4.5	5.7	100.0	(403)	36.7	26.9
<職種別>										
管理職	15.9	49.5	24.3	5.6	1.9	2.8	100.0	(107)	22.1	22.4
総務・企画・経理	11.9	28.4	32.9	13.4	7.2	6.2	100.0	(194)	35.4	28.6
一般事務等	14.6	24.2	36.1	13.8	6.3	5.0	100.0	(240)	33.4	27.7
営業販売等	27.9	30.0	18.0	15.3	2.0	6.8	100.0	(294)	27.1	29.6
専門職	9.8	23.8	37.0	19.3	3.6	6.5	100.0	(336)	36.2	27.1
製造生産関連	16.9	28.8	22.2	19.5	4.1	8.5	100.0	(437)	33.4	30.3
その他	17.4	23.9	30.5	13.0	6.5	8.7	100.0	(46)	36.0	30.4
<勤続年数別>										
5年未満	22.5	24.1	22.3	15.0	6.7	9.4	100.0	(479)	34.8	32.7
5～10年未満	17.4	30.8	29.1	14.7	2.4	5.6	100.0	(340)	29.6	27.5
10～20年未満	17.6	28.6	29.3	15.6	3.3	5.6	100.0	(392)	30.1	27.1
20～30年未満	9.6	29.1	30.8	19.5	4.8	6.2	100.0	(292)	35.0	27.4
30年以上	5.4	35.6	36.2	16.8	2.0	4.0	100.0	(149)	32.3	23.8
<年休付与日数>										
0超～10日未満	28.7	2.3	17.2	14.9	6.9	30.0	100.0	(87)	51.0	40.6
10～20日未満	24.6	15.2	21.0	19.3	7.8	12.1	100.0	(348)	39.9	34.7
20～40日未満	15.6	31.0	26.1	15.9	5.3	6.1	100.0	(641)	32.8	28.9
40日以上	10.5	37.6	36.4	14.5	0.5	0.5	100.0	(580)	24.8	18.1
<週当たり労働時間>										
40時間以下	9.1	22.2	31.9	21.9	7.3	7.6	100.0	(342)	40.4	29.1
41～49時間	13.5	26.4	30.8	17.5	4.6	7.2	100.0	(542)	34.5	28.5
50～59時間	18.7	35.1	27.3	11.1	1.9	5.9	100.0	(422)	27.5	27.2
60時間以上	29.3	31.5	19.6	11.6	3.6	4.4	100.0	(225)	24.3	27.4
<年収別>										
300万円未満	21.0	21.0	25.2	14.9	6.1	11.8	100.0	(262)	36.8	33.5
300～500万円未満	21.6	27.4	25.8	13.7	4.9	6.6	100.0	(693)	31.0	29.6
500～700万円未満	11.0	32.2	29.7	19.2	2.8	5.1	100.0	(390)	31.9	26.2
700万円以上	6.5	33.0	35.4	18.2	3.1	3.8	100.0	(291)	32.8	24.6

注1、注2とも第5-1表に同じ。

次いで第5-2表を見る。

規模別では、平均が最も高いのは3000人以上である。「0%」の比率で見ると、若干の変動はあるが、おおむね規模の大きな企業ほど低いようである。

職種別¹⁷では、平均が高いのは専門職、総務・企画・経理等で、低いのは管理職、営業販売等である。

¹⁷ 「仕事・職種」については、「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」とした。

勤続年数別では、平均で見ると不明確だが、「0%」の比率で見ると、ほぼ勤続年数が短いほど高い傾向にある。

年休付与日数では、平均で見ると付与日数が少ないほど高く、「0%」の比率では付与日数が少ないほど高い。

週当たり労働時間では、平均では週当たり労働時間が長いほど低く、「0%」の比率では週当たり労働時間が長いほど高い。

年収別では、平均では300万円未満の比率が高いが、「0%」の比率では、300万円未満と300～500万円未満の比率が高い。

3. 年休を取り残す理由

2010 休暇調査では、年次有給休暇を取り残す理由について質問している。第5-3表の表頭にある①から⑭の各項目の肯定割合（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計）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」64.6%、「休むと職場の他の人に迷惑になるから」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%、「上司がよい顔をしないから」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。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が取り残す理由といえる。

これらの肯定割合を年休取得率で見ると、取得率が高くなるほど、「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」を肯定する比率が高くなる。一方、年休取得率が低くなるほど、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」「上司がよい顔をしないから」「勤務評価等への影響が心配だから」などの肯定割合が高まる傾向にある。

第5-3表 年次有給休暇を取り残す理由の各項目の肯定割合（単位＝%）

	① 残しておく必要があるから	② 仕事量が多すぎて休んでいないから	③ 休むと職場の他の人に迷惑になるから	④ 休むと職場の他の人に迷惑になるから	⑤ 職場の周囲の人が取らないから	⑥ 現在の休暇日数で十分だから	⑦ 休んでもいいから	⑧ 子どもや学校の時間都合が合わないから	⑨ 配偶者や友人と休みの時期が合わないから	⑩ ジャーなどにお金がかかるから	⑪ 交通費や宿泊費、レジャー施設などが混雑するから	⑫ 休むと仕事から取り残されるような気がするから	⑬ 上司がよい顔をしないから	⑭ 勤務評価等への影響が心配だから	合計	(N)
合計	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	100.0	(2003)
<年休取得率>																
付与有り0%	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	100.0	(257)
0超～25%未満	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	100.0	(210)
25～50%未満	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	100.0	(301)
50～75%未満	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	100.0	(333)
75%以上	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	100.0	(463)

注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。

注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。

第5-4表は、年休を取り残す理由の肯定割合を各属性別に見たものである。

性別では、男女間に比較的差が見られるのは、①、②、④、⑦、⑧などである。①では女性、②では男性、④では女性、⑦では男性、⑧では男性がそれぞれ比率が高い。

性・年齢階層別では、年齢階層別に比例関係が見られるのは、男性で②、④、⑤、⑩、女性では④、⑤、⑫などである。男性の②、④、⑤は若年層ほど肯定割合が高く、⑩は反対に低い。女性でも④、⑤、⑫は若年層ほど肯定割合が高い。

第5-4表 年次有給休暇を取り残す理由の各項目の肯定割合①（単位＝％）

	① 病気や急な用事のために残しておく必要があるから	② 仕事量が多すぎて休んで余裕がないから	③ 休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから	④ 休むと職場の他の人に迷惑になるから	⑤ 職場の周囲の人が取らないので年休が取りにくいから	⑥ 現在の休暇日数で十分だから	⑦ 休んでもすることがないから	⑧ 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	⑨ 配偶者や友人と休みの時期が合わないから	⑩ 交通費や宿泊費、レジャーなどにお金がかかるから	⑪ 交通機関や宿泊施設、レジャー施設などが混雑するから	⑫ 休むと仕事から取り残されるような気がするから	⑬ 上司がいい顔をしない	⑭ 勤務評価等への影響が心配だから	合計	(N)
計	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	100.0	(2003)
<性別>																
男性	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	100.0	(1435)
女性	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	100.0	(568)
<性・年齢別>																
男性																
20代	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	100.0	(187)
30代	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	100.0	(408)
40代	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	100.0	(439)
50代	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	100.0	(401)
女性																
20代	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	100.0	(143)
30代	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	100.0	(164)
40代	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	100.0	(142)
50代	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	100.0	(119)
<性・配偶者の有無別>																
男性																
配偶者あり	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	100.0	(1148)
配偶者なし	59.6	55.8	43.2	61.1	41.4	18.8	15.7	3.5	12.1	17.2	17.7	19.2	26.4	18.5	100.0	(287)
女性																
配偶者あり	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	100.0	(217)
配偶者なし	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	100.0	(351)
<性・12歳以下の家族の有無別>																
男性																
12歳以下の家族がいる	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	100.0	(547)
12歳以下の家族がいない	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	100.0	(888)
女性																
12歳以下の家族がいる	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	100.0	(84)
12歳以下の家族がいない	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	100.0	(484)
<健康状態>																
おおむね健康	63.9	52.4	47.0	59.9	42.7	18.1	10.4	10.3	13.2	19.3	18.0	17.1	33.4	23.9	100.0	(1735)
病気がち・定期的に通院	68.6	55.0	46.4	61.5	38.8	14.7	9.5	7.6	13.6	23.0	23.0	17.8	33.2	24.1	100.0	(265)
<病気休暇・利用経験の有無>																
制度あり利用経験あり	69.9	52.9	50.2	56.7	36.2	18.6	11.1	9.0	11.5	15.6	21.1	21.1	29.2	22.6	100.0	(199)
制度はあるが利用経験なし	67.8	54.7	46.5	60.0	36.3	20.9	12.8	11.4	16.0	20.3	19.4	16.9	27.2	21.5	100.0	(790)
制度がない	60.4	51.2	47.0	60.7	48.7	14.8	8.0	9.0	11.2	20.2	17.6	16.7	39.2	26.3	100.0	(986)

注1: 第5-3表に同じ。

性・配偶者の有無別では、男性では①、⑦、⑩などで、女性では②、⑤、⑬などで比較的差がある。

性・12歳以下の家族の有無別では、男性では②、⑦、⑧などで、女性では①、⑤、⑧、⑩などで比較的差がある。

健康状態では、①で「おおむね健康」よりも「病気がち・定期的に通院」の肯定割合が高い。

次いで第5-5表を見る。

規模別では、②では規模が大きいほど肯定割合が高い傾向にある。④では30～99人、100～299人の比較的小規模企業の肯定割合が高い。⑤では3000人以上の肯定割合が低い。

職種別では、①では総務・企画・経理等と専門職の肯定割合が高い。②と③では管理職と営業販売等の肯定割合が高い。④では管理職と専門職の肯定割合が高い。⑤では一般事務等と営業販売等の肯定割合が高い。⑫では営業販売等の肯定割合が高い。⑬と⑭では一般事務等と営業販売等、及び製造生産関連の肯定割合が高い。

勤続年数別では、①で5年未満の肯定割合が高い。④と⑤では比較的勤続年数が短い階層で肯定割合が高い。⑧、⑨、⑩では20～30年未満で肯定割合が高い。⑬、⑭では5～10年未満、10～20年未満で肯定割合が高い。

週当たり労働時間では、①で40時間以下の肯定割合が高い。②、③、④、⑤、⑫、⑬、⑭では、50～59時間及び60時間以上などの長時間労働の人の肯定割合が高い。反対に⑥では週当たり労働時間が短い人の肯定割合が若干高い。

第5-5表 年次有給休暇を取り残す理由の各項目の肯定割合②（単位＝％）

	① 病 気 や 急 な 用 事 の た め に 残 し て お く 必 要 が あ る か ら	② 仕 事 量 が 多 す ぎ て 休 ん で い る 余 裕 が な い か ら	③ 休 み の 間 仕 事 を 引 き 継 い で く れ る 人 が い な い か ら	④ 休 む と 職 場 の 他 の 人 に 迷 惑 に な る か ら	⑤ 職 場 の 周 圍 の 人 が 取 ら な い の で 年 休 が 取 り に く い か ら	⑥ 現 在 の 休 暇 日 数 で 十 分 だ か ら	⑦ 休 ん で も す る こ と が な い か ら	⑧ 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	⑨ 配 偶 者 や 友 人 と 休 み の 時 期 が 合 わ な い か ら	⑩ 交 通 費 や 宿 泊 費 、 レ ジ ャ ー な ど に お 金 が か か る か ら	⑪ 交 通 機 関 や 宿 泊 施 設 、 レ ジ ャ ー 施 設 な ど が 混 雑 す る か ら	⑫ 休 む と 仕 事 か ら 取 り 残 さ れ る よ う な 気 が す る か ら	⑬ 上 司 が い い 顔 を し な い	⑭ 勤 務 評 価 等 へ の 影 響 が 心 配 だ か ら	合 計	(N)	
計	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	100.0	(2003)	
<規模別>																	
29人以下	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	100.0	(379)	
30～99人	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	100.0	(344)	
100～299人	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	100.0	(297)	
300～999人	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	100.0	(311)	
1000～2999人	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	100.0	(226)	
3000人以上	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	100.0	(442)	
<職種別>																	
管理職	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	100.0	(122)	
総務・企画・経理	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	100.0	(231)	
一般事務等	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	100.0	(281)	
営業販売等	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	100.0	(362)	
専門職	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	100.0	(369)	
製造生産関連	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	100.0	(579)	
その他	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	100.0	(57)	
<勤続年数別>																	
5年未満	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	100.0	(583)	
5～10年未満	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	100.0	(423)	
10～20年未満	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	100.0	(477)	
20～30年未満	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	100.0	(347)	
30年以上	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	100.0	(169)	
<週当たり労働時間>																	
40時間以下	72.2	34.5	40.0	56.2	36.7	19.6	12.2	9.9	14.0	21.7	19.7	12.5	27.3	20.1	100.0	(392)	
41～49時間	64.9	45.5	40.7	55.7	40.2	19.6	11.5	10.6	14.2	19.8	19.4	17.2	32.2	24.5	100.0	(627)	
50～59時間	64.8	64.3	52.6	63.7	44.7	17.1	8.6	8.6	11.3	18.1	16.7	17.1	31.2	21.4	100.0	(503)	
60時間以上	53.3	72.3	59.1	68.1	51.4	12.9	7.1	9.0	11.3	17.4	18.7	22.3	46.8	31.6	100.0	(310)	
<年収別>																	
300万円未満	67.0	46.0	44.6	61.0	48.6	17.1	11.5	7.4	12.4	19.8	18.9	15.0	36.9	22.7	100.0	(339)	
300～500万円未満	65.7	50.7	46.6	63.1	47.5	17.5	9.3	7.4	12.6	18.7	17.9	18.8	38.3	27.2	100.0	(868)	
500～700万円未満	65.0	56.0	44.8	53.4	35.3	18.5	10.8	13.8	16.0	21.4	18.7	16.3	30.6	22.5	100.0	(444)	
700万円以上	57.8	61.4	53.1	60.1	30.7	17.4	10.1	14.9	12.0	19.3	20.0	17.1	20.5	17.4	100.0	(316)	
<上司の年休取得奨励の姿勢>																	
部下の年休取得の奨励に積極的	74.0	39.0	31.5	40.0	16.0	28.0	10.5	10.5	15.5	22.5	21.0	13.5	10.0	12.5	100.0	(200)	
どちらかというと積極的	70.3	47.2	40.6	56.0	27.0	21.6	11.0	11.5	13.3	20.5	20.3	15.4	14.3	14.8	100.0	(740)	
どちらかというと消極的	62.5	59.8	53.8	66.2	52.2	15.8	11.7	9.2	13.5	19.0	18.6	20.0	38.7	24.4	100.0	(635)	
部下の年休取得の奨励に消極的	52.8	58.4	54.4	67.9	66.2	8.7	6.8	7.8	11.0	17.6	14.6	17.8	68.9	44.1	100.0	(426)	

注1: 第5-3表に同じ。

年収別では、①で700万円以上の肯定割合が低い。②と③では700万円以上の肯定割合が低い。⑤と⑬などでは300万円未満、300～500万円未満の肯定割合が高い。

上司の年休取得奨励の姿勢では、①では積極的なほど肯定割合が高い。②、③、④、⑤、⑬、⑭では、消極的なほど肯定割合が高い。

4. 年休を取り残す理由に関する計量分析

第5-3表から第5-5表にある年休を取り残す理由は、14個の選択肢から構成されている。それぞれについて「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」の5件法でたずねている。

ここでは、これら14個の選択肢をいくつかの似たような性質を持つグループに整理し直して、さらに年休を取り残す理由について考察した結果を紹介する。

第5-6表は、14個の選択肢に対する因子分析の結果を示したものである。主因子法、バリマックス回転による因子分析の結果、14個の選択肢は3つのグループと1つの単独の選択肢から構成されていると判断できる。

第5-6表 年休を取り残す理由の因子分析結果

	1	2	3	因子名
⑪混雑する	0.796	0.119	0.000	1消極性因子
⑩お金がかかる	0.793	0.099	-0.007	
⑨配偶者と時期が合わない	0.675	0.108	0.113	
⑦することがない	0.618	-0.013	-0.045	
⑧子供と時期が合わない	0.617	0.086	0.097	
⑥現在の日数で十分	0.483	-0.214	-0.091	
①病気や急な用事のため	0.273	-0.030	-0.073	4急用因子
⑬上司がいい顔をしない	-0.051	0.827	0.178	2職場環境因子
⑭勤務評価への影響	0.118	0.796	0.133	
⑤周囲も取らない	-0.068	0.593	0.340	
⑫取り残される気がする	0.367	0.430	0.246	3多忙因子
③引き継げない	-0.008	0.141	0.795	
②仕事量が多いから	-0.033	0.160	0.687	
④他の人に迷惑	-0.005	0.317	0.623	

注1: 主因子法(因子抽出法)、Kaiserの正規化を伴うバリマックス法(回転法)による因子分析。

第1因子は、⑪「交通機関や宿泊施設、レジャー施設などが混雑するから」(混雑する)、⑩「交通費や宿泊費、レジャーなどにお金がかかるから」(お金がかかる)、⑨「配偶者や友人と休みの時期が合わないから」(配偶者と時期が合わない)、⑦「休んでもすることがないから」(することがない)、⑧「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」(子どもの時期が合わない)、⑥「現在の休暇日数で十分だから」(現在の日数で十分)の6項目から構成されている。これらは、他の理由にある忙しさなどとは異なり、休もうと思えば休めるような印象を受ける理由である。そこで「消極性因子」と呼ぶ。

第2因子は、⑬「上司がいい顔をしないから」（上司がいい顔をしない）、⑭「勤務評価等への影響が心配だから」（勤務評価への影響）、⑮「職場の周囲の人が取らないので年休を取りにくいから」（周囲も取らない）、⑯「休むと仕事から取り残されるような気がするから」（取り残される気がする）の4項目から構成されている。これらは、職場の雰囲気が休暇を取りにくくしているということであるから、「職場環境因子」と呼ぶことにする。

第3因子は、③「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから」（引き継げない）、②「仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がないから」（仕事量が多いから）、④「休むと職場の他の人に迷惑になるから」（他の人に迷惑）の3項目から構成されている。仕事の忙しさを表しているため、「多忙因子」と呼ぶことにする。

その他、3つの因子グループのいずれにも該当しないものが、①「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」（病気や急な用事のため）であった。これも重要な理由であるので、第4因子として「急用因子」と呼ぶことにする。

次に、これらの4つの因子に対して影響する要因を探索するために、回答者の個人属性を説明変数とした重回帰分析の結果を紹介する。被説明変数は、4つの各因子の得点である。また説明変数は、性別、年齢階層、勤続年数、学歴、配偶者の有無、配偶者の有職・無職、転職回数、健康状態、仕事余暇志向、業種、規模、職種、年収、週労働時間、労働組合の有無・組合加盟である。また、年齢と勤続年数は相関が高いため、それぞれを別に投入するため、2つの推計式を用いた。

第5-7表は、「消極性因子」に関する分析結果である。2つの推計式とも、有意にプラスの影響を与えている変数は、男性、「時には余暇」であった。女性よりも男性のほうが様々な理由をつけて休暇を取ろうとしないという解釈ができるだろう。2つの推計式とも、有意にマイナスの影響を与えている変数は、大卒以上、配偶者（いる+無職）、配偶者（いない）、「なるべく余暇」、「余暇に生きがい」、サービス業、年収（300～500万円未満）、週実労働時間（50～59時間）、週実労働時間（60時間以上）、労働組合（ない）であった。

マイナスの影響を与えている変数は、休暇に対する消極性が低い＝休暇に対して比較的積極的である、ということである。高学歴者、配偶者が無職の場合、単身者、余暇志向が強い場合などが該当する。週実労働時間が長い人は、休暇に対しては決して消極的ではないということであろう。また、労働組合がない人も休暇に対して消極的ではないと考えられる。

第5-8表は、「職場環境因子」に関する分析結果である。2つの推計式で有意にプラスの影響を与えている変数は、短大・専修、大卒以上、卸・小売業、週実労働時間（45～49時間）、週実労働時間（50～59時間）、週実労働時間（60時間以上）であった。高学歴者は、職場の雰囲気などをより気にするということであり、卸・小売業でも、また比較的労働時間が長い人も、職場の雰囲気などをより気にするようである。2つの推計式で有意にマイナスの影響を与えている変数は、情報・運輸、年収（700万円以上）であった。情報・運輸業や年収

が高い人は、職場の雰囲気などを気にしない傾向が強いということであろう。

第5-9表は、「多忙因子」に関する分析結果である。2つの推計式で有意にプラスの影響を与えている変数は、「仕事に生きがい」、「時には余暇」、週実労働時間（45～49時間）、週実労働時間（50～59時間）、週実労働時間（60時間以上）であった。仕事余暇志向で「仕事に生きがい」と「時には余暇」と回答している人は、余暇よりも仕事に重点があるため、多忙であることを是と考えているのだろう。さらに労働時間が長い人は、当然のことながら多忙因子が高い。2つの推計式で有意にマイナスの影響を与えている変数は、女性、情報・運輸であった。

第5-10表は、「急用因子」に関する分析結果である。2つの推計式で有意にプラスの影響を与えている変数は、なかった。2つの推計式で有意にマイナスの影響を与えている変数は、女性、年収（700万円以上）、週実労働時間（50～59時間）、週実労働時間（60時間以上）であった。「病気や急な用事のために残しておく必要がある」のは、女性のほうが男性よりも肯定しているということになる。また労働時間が長い人は、肯定しない確率が高い。

第5-7表 消極性因子に影響する要因 (OLS)

被説明変数=消極性因子得点 (1~5点)		N=1708			N=1705		
		F=4.91 (P=.000)			F=5.08 (P=.000)		
		自由度調整済み決定係数=.086			自由度調整済み決定係数=.091		
説明変数		係数	標準誤差	標準化係数	係数	標準誤差	標準化係数
性別(男性=1, 女性=0)		.339	.061	.178 **	.332	.061	.174 **
年齢階層 {20歳代}	30歳代	-.035	.073	-.019	-	-	-
	40歳代	-.011	.077	-.006	-	-	-
	50歳代	-.009	.082	-.005	-	-	-
勤続年数 {5年未満}	5~10年未満	-	-	-	.003	.058	.002
	10~20年未満	-	-	-	-.049	.061	-.024
	20~30年未満	-	-	-	.184	.071	.083 *
	30年以上	-	-	-	-.019	.093	-.006
学歴 {中・高卒}	短大・専修	-.114	.058	-.055 *	-.104	.058	-.050
	大卒以上	-.125	.053	-.072 *	-.110	.054	-.063 *
配偶者 {いる+有職}	いる+無職	-.230	.051	-.123 **	-.233	.051	-.124 **
	いない	-.174	.060	-.095 *	-.164	.054	-.089 *
転職回数 {0回}	1回	.042	.057	.018	.042	.057	.018
	2回	-.048	.065	-.018	-.041	.065	-.016
	3回以上	-.048	.066	-.018	-.036	.065	-.014
健康状態 {健康}	病気がち	-.021	.118	-.004	-.031	.117	-.006
	定期的に通院	-.068	.067	-.024	-.074	.066	-.027
仕事余暇志向 {同じくらい}	仕事に生きがい	.246	.148	.040	.236	.147	.038
	時には余暇	.121	.051	.060 *	.119	.051	.060 *
	なるべく余暇	-.194	.052	-.095 **	-.188	.051	-.093 **
	余暇に生きがい	-.270	.083	-.079 **	-.272	.083	-.080 **
業種 {製造業}	建設業	-.056	.096	-.015	-.034	.096	-.009
	情報・運輸	-.069	.068	-.027	-.053	.069	-.021
	卸・小売業	.018	.081	.007	.022	.080	.008
	金融・保険・不動産	.067	.090	.020	.082	.090	.025
	サービス業	-.142	.061	-.073 *	-.125	.062	-.065 *
	公務	-.114	.092	-.033	-.097	.092	-.028
規模 {99人以下}	その他	.074	.128	.014	.097	.128	.018
	100~999人	.012	.053	.006	.012	.053	.006
職種 {一般事務等}	1000人以上	-.106	.061	-.059	-.101	.060	-.056
	管理職	.055	.109	.016	.068	.109	.020
	総務・企画・経理	.102	.081	.038	.101	.081	.038
	営業販売等	-.079	.079	-.036	-.070	.079	-.032
	専門職	-.043	.077	-.020	-.039	.077	-.018
	製造生産関連	.000	.079	.000	.014	.079	.007
年収 {300万円未満}	その他	-.086	.143	-.016	-.085	.143	-.016
	300~500万円未満	-.161	.061	-.094 *	-.176	.062	-.102 **
	500~700万円未満	-.123	.077	-.060	-.152	.079	-.075
週実労働時間 {30~40時間}	700万円以上	-.159	.093	-.070	-.207	.097	-.091 *
	41~44時間	-.039	.072	-.015	-.043	.072	-.017
	45~49時間	-.015	.063	-.007	-.010	.062	-.005
	50~59時間	-.163	.061	-.086 **	-.160	.061	-.085 **
労働組合 {ある+組合員}	60時間以上	-.335	.070	-.149 **	-.325	.070	-.145 **
	ある+非組合員	-.106	.076	-.038	-.117	.075	-.043
	ない	-.143	.052	-.084 **	-.139	.052	-.082 **
定数項		2.610	.126	**	2.564	.116	**

注1: JILPT2010休暇調査の個票データにより筆者推計。 * : P<.05 ** : P<.01

注2: []内は各ダミー変数のリファレンスグループ。

第5-8表 職場環境因子に影響する要因 (OLS)

被説明変数=職場環境因子得点 (1~5点)		N=1718			N=1715		
		F=4.19 (P=.000)			F=3.89 (P=.000)		
		自由度調整済み決定係数=.071			自由度調整済み決定係数=.067		
説明変数		係数	標準誤差	標準化係数	係数	標準誤差	標準化係数
性別(男性=1, 女性=0)		.134	.072	.060	.152	.073	.068 *
年齢階層 {20歳代}	30歳代	-.234	.086	-.104 **	-	-	-
	40歳代	-.215	.090	-.097 *	-	-	-
	50歳代	-.279	.097	-.123 **	-	-	-
勤続年数 {5年未満}	5~10年未満	-	-	-	.096	.069	.040
	10~20年未満	-	-	-	-.014	.072	-.006
	20~30年未満	-	-	-	.043	.085	.016
	30年以上	-	-	-	-.078	.110	-.022
学歴 {中・高卒}	短大・専修	.207	.068	.085 **	.206	.068	.085 **
	大卒以上	.198	.063	.097 **	.210	.064	.103 **
配偶者 {いる+有職}	いる+無職	-.001	.060	-.001	.004	.060	.002
	いない	-.120	.070	-.056	-.033	.064	-.015
転職回数 {0回}	1回	.097	.068	.036	.068	.068	.025
	2回	.157	.076	.051 *	.120	.077	.039
	3回以上	.057	.078	.018	.007	.078	.002
健康状態 {健康}	病気がち	.021	.140	.004	.005	.140	.001
	定期的に通院	-.032	.079	-.010	-.056	.078	-.017
仕事余暇志向 {同じくらい}	仕事に生きがい	-.104	.176	-.014	-.083	.176	-.011
	時には余暇	.102	.061	.043	.089	.061	.038
	なるべく余暇	.069	.061	.029	.068	.061	.028
	余暇に生きがい	-.083	.099	-.021	-.080	.099	-.020
業種 {製造業}	建設業	.029	.114	.007	.053	.114	.012
	情報・運輸	-.290	.081	-.097 **	-.279	.082	-.093 **
	卸・小売業	.208	.095	.065 *	.198	.095	.062 *
	金融・保険・不動産	.108	.106	.028	.107	.107	.028
	サービス業	-.091	.073	-.040	-.087	.073	-.039
	公務	-.171	.109	-.042	-.135	.109	-.033
規模 {99人以下}	100~999人	.033	.063	.015	.047	.063	.022
	1000人以上	-.072	.072	-.034	-.049	.072	-.023
職種 {一般事務等}	管理職	-.115	.129	-.028	-.108	.129	-.027
	総務・企画・経理	.001	.095	.000	-.009	.095	-.003
	営業販売等	.076	.094	.029	.090	.094	.035
	専門職	.067	.091	.026	.082	.091	.032
	製造生産関連	.161	.094	.072	.150	.094	.067
	その他	-.001	.170	.000	.001	.170	.000
年収 {300万円未満}	300~500万円未満	-.057	.072	-.028	-.085	.073	-.042
	500~700万円未満	-.170	.091	-.071	-.231	.094	-.096 *
	700万円以上	-.310	.109	-.114 **	-.381	.115	-.141 **
週実労働時間 {30~40時間}	41~44時間	.097	.085	.032	.099	.086	.032
	45~49時間	.222	.074	.092 **	.238	.074	.098 **
	50~59時間	.166	.072	.075 *	.186	.072	.084 *
	60時間以上	.394	.083	.149 **	.412	.083	.155 **
労働組合 {ある+組合員}	ある+非組合員	-.033	.089	-.010	-.039	.090	-.012
	ない	.054	.061	.027	.041	.062	.020
定数項		2.611	.150	**	2.376	.138	**

注1: JILPT2010休暇調査の個票データにより筆者推計。 * :P<.05 ** :P<.01

注2: { }内は各ダミー変数のリファレンスグループ。

第5-9表 多忙因子に影響する要因 (OLS)

被説明変数=多忙因子得点 (1~5点)		N=1720			N=1717		
		F=5.70 (P=.000)			F=5.35 (P=.000)		
		自由度調整済み決定係数=.101			自由度調整済み決定係数=.096		
説明変数		係数	標準誤差	標準化係数	係数	標準誤差	標準化係数
性別(男性=1, 女性=0)		-.190	.073	-.083 **	-.173	.073	-.075 *
年齢階層 {20歳代}	30歳代	-.071	.087	-.031	-	-	-
	40歳代	-.107	.091	-.047	-	-	-
	50歳代	-.277	.098	-.119 **	-	-	-
勤続年数 {5年未満}	5~10年未満	-	-	-	.080	.070	.032
	10~20年未満	-	-	-	.071	.073	.029
	20~30年未満	-	-	-	.001	.085	.000
	30年以上	-	-	-	-.092	.111	-.025
学歴 {中・高卒}	短大・専修	.087	.069	.035	.094	.069	.037
	大卒以上	.115	.063	.055	.115	.064	.055
配偶者 {いる+有職}	いる+無職	.035	.061	.015	.048	.061	.021
	いない	.024	.071	.011	.097	.065	.044
転職回数 {0回}	1回	.084	.068	.030	.063	.069	.023
	2回	.115	.077	.037	.089	.078	.028
	3回以上	.091	.078	.029	.051	.078	.016
健康状態 {健康}	病気がち	.203	.141	.034	.199	.141	.033
	定期的に通院	.151	.080	.045	.107	.079	.032
仕事余暇志向 {同じくらい}	仕事に生きがい	.618	.177	.082 **	.648	.177	.087 **
	時には余暇	.246	.061	.102 **	.236	.061	.098 **
	なるべく余暇	.033	.061	.014	.038	.062	.015
	余暇に生きがい	-.011	.099	-.003	-.002	.099	-.001
業種 {製造業}	建設業	-.139	.114	-.031	-.129	.115	-.028
	情報・運輸	-.308	.081	-.101 **	-.299	.082	-.098 **
	卸・小売業	-.087	.096	-.027	-.106	.096	-.032
	金融・保険・不動産	-.174	.107	-.044	-.186	.108	-.047
	サービス業	-.124	.073	-.053	-.124	.074	-.053
	公務	-.003	.110	-.001	.024	.111	.006
規模 {99人以下}	100~999人	-.002	.063	-.001	.009	.063	.004
	1000人以上	-.124	.073	-.057	-.095	.073	-.044
職種 {一般事務等}	管理職	.140	.130	.034	.123	.130	.030
	総務・企画・経理	.074	.096	.023	.063	.096	.020
	営業販売等	.136	.094	.051	.141	.094	.053
	専門職	.079	.092	.030	.085	.092	.032
	製造生産関連	-.041	.094	-.018	-.059	.095	-.026
	その他	-.148	.171	-.022	-.147	.172	-.022
年収 {300万円未満}	300~500万円未満	.044	.073	.021	.034	.074	.017
	500~700万円未満	.052	.092	.021	.022	.095	.009
	700万円以上	.107	.110	.039	.047	.115	.017
週実労働時間 {30~40時間}	41~44時間	.028	.086	.009	.034	.086	.011
	45~49時間	.302	.074	.122 **	.323	.074	.130 **
	50~59時間	.544	.073	.238 **	.572	.072	.250 **
	60時間以上	.703	.084	.259 **	.731	.084	.270 **
労働組合 {ある+組合員}	ある+非組合員	.022	.090	.006	.019	.090	.006
	ない	-.065	.062	-.032	-.075	.062	-.037
定数項		3.224	.151	**	3.049	.139	**

注1: JILPT2010休暇調査の個票データにより筆者推計。 * :P<.05 ** :P<.01

注2: { }内は各ダミー変数のリファレンスグループ。

第5-10表 急用因子に影響する要因 (OLS)

被説明変数=急用因子得点 (1~5点)		N=1726			N=1723		
		F=2.34 (P=.000)			F=2.47 (P=.000)		
		自由度調整済み決定係数=.031			自由度調整済み決定係数=.035		
説明変数		係数	標準誤差	標準化係数	係数	標準誤差	標準化係数
性別(男性=1, 女性=0)		-.195	.096	-.067 *	-.200	.096	-.068 *
年齢階層 {20歳代}	30歳代	-.055	.115	-.019	-	-	-
	40歳代	.036	.120	.012	-	-	-
	50歳代	.044	.129	.015	-	-	-
勤続年数 {5年未満}	5~10年未満	-	-	-	-.187	.092	-.059 *
	10~20年未満	-	-	-	-.197	.095	-.063 *
	20~30年未満	-	-	-	-.312	.112	-.091 **
	30年以上	-	-	-	-.333	.146	-.072 *
学歴 {中・高卒}	短大・専修	-.081	.090	-.026	-.111	.091	-.035
	大卒以上	.000	.083	.000	-.048	.085	-.018
配偶者 {いる+有職}	いる+無職	.153	.080	.053	.135	.080	.047
	いない	-.173	.093	-.062	-.236	.085	-.084 **
転職回数 {0回}	1回	.079	.090	.022	.062	.090	.017
	2回	-.162	.102	-.041	-.201	.102	-.050 *
	3回以上	-.106	.104	-.026	-.126	.103	-.031
健康状態 {健康}	病気がち	-.033	.186	-.004	-.001	.186	.000
	定期的に通院	.108	.106	.025	.145	.104	.034
仕事余暇志向 {同じくらい}	仕事に生きがい	-.075	.234	-.008	-.108	.234	-.011
	時には余暇	.001	.081	.000	-.008	.081	-.003
	なるべく余暇	-.073	.081	-.023	-.087	.081	-.028
	余暇に生きがい	-.001	.131	.000	-.001	.131	.000
業種 {製造業}	建設業	-.109	.151	-.019	-.141	.151	-.025
	情報・運輸	.018	.108	.005	-.031	.108	-.008
	卸・小売業	-.145	.127	-.035	-.137	.127	-.033
	金融・保険・不動産	-.032	.141	-.006	-.061	.141	-.012
	サービス業	-.101	.097	-.034	-.144	.097	-.048
	公務	-.226	.146	-.042	-.261	.146	-.049
規模 {99人以下}	100~999人	.086	.084	.030	.084	.083	.030
	1000人以上	.121	.096	.044	.101	.096	.036
職種 {一般事務等}	管理職	.139	.172	.026	.118	.171	.022
	総務・企画・経理	.180	.127	.044	.182	.127	.044
	営業販売等	.124	.125	.037	.099	.124	.029
	専門職	.200	.121	.060	.180	.121	.054
	製造生産関連	.229	.124	.078	.205	.124	.070
	その他	.392	.226	.046	.352	.226	.042
年収 {300万円未満}	300~500万円未満	-.099	.096	-.037	-.053	.097	-.020
	500~700万円未満	-.220	.121	-.070	-.108	.124	-.034
	700万円以上	-.570	.146	-.161 **	-.373	.152	-.105 *
週実労働時間 {30~40時間}	41~44時間	-.222	.114	-.055	-.221	.114	-.055
	45~49時間	-.129	.098	-.041	-.137	.098	-.043
	50~59時間	-.238	.096	-.082 *	-.259	.095	-.089 **
	60時間以上	-.580	.111	-.167 **	-.608	.110	-.175 **
労働組合 {ある+組合員}	ある+非組合員	-.003	.119	-.001	.018	.119	.004
	ない	-.112	.082	-.043	-.125	.082	-.048
定数項		4.201	.199	**	4.432	.183	**

注1: JILPT2010 休暇調査の個票データにより筆者推計。 * : P<.05 ** : P<.01

注2: [] 内は各ダミー変数のリファレンスグループ。

5. 年休を取り残す理由と年休取得率

最後に、4つの因子が年休取得に与える影響を見る。はじめに、年休取得の有無に対する影響を、次いで年休取得率に与える影響を検討する。年休取得の有無とは、年休取得率が0%と1%以上の人に二分し、「全く取らない」「少しでも取る」という判断に各因子が影響するかどうかを見ている。また、年休取得率への影響は、「全く取らない」つまり取得率0%の人を除き、1%以上取得している人の中での取得率の高低への影響を見ている。

コントロール変数として、性別、年齢、勤続年数、学歴、配偶者の有無、転職回数、健康状態、仕事余暇志向、業種、規模、職種、年収、週実労働時間、労働組合の有無を投入したが、結果の表示は、各因子の影響だけに限定してまとめた。第5-11表が、各因子の年休取得の有無と年休取得率への影響に関する分析結果である。

まず、表上段の年休取得の有無への影響から見ると、消極性因子と急用因子は有意にプラスの影響を、職場環境因子と多忙因子は有意にマイナスの影響を与えていることがわかる。つまり、休暇に対する消極性が強いほど、また急用などで年休を取得する必要性を感じるほど、「少しでも年休を取得する」ということである。前者については、休暇に対する消極性が強くても、多少は年休を取得するということである。職場環境因子と多忙因子では、限界効果の値が前者でより大きい。つまり、「仕事が忙しい」「引き継げない」という理由よりも、「上司がいい顔をしない」「周囲の人が取らない」などの職場の雰囲気などを気にするほうが、「全く取らない」という行動に強く影響していると考えられる。

次に、表下段の年休取得率への影響を見ると、消極性因子は有意な影響を与えていないことがわかる。年休取得の有無への影響と併せて考えると、休暇に対する消極性の強さは、多少は年休を取得する傾向にあるのだが、他方でその取得率の高低には影響しないということになる。また、職場環境因子と多忙因子は双方とも有意にマイナスの影響を与えている。「上司がいい顔をしない」「周囲の人が取らない」などの理由の強さも、「仕事が忙しい」「引き継げない」などの理由の強さも、どちらも年休取得率を下げる効果があるのである。反対に、急用因子は有意にプラスの影響を与えている。「病気や急な用事のため」に年休を取り残す人ほど、実際に病気や急な用事のために年休を取得する傾向があるということであろう。

第5-11表 年休を取り残す理由（各因子）が年休に与える影響

年休取得の有無に与える影響 (Probit)								
被説明変数: 取得の有無ダミー		限界効果	標準誤差	Z値	P値	N	対数尤度	決定係数
消極性因子	推計1	.025	.011	2.17	.030	1399	204.17	.160
	推計2	.024	.011	2.11	.035	1396	205.95	.162
職場環境因子	推計1	-.054	.009	-5.71	.000	1407	231.26	.181
	推計2	-.054	.009	-5.72	.000	1404	233.81	.183
多忙因子	推計1	-.018	.010	-1.88	.061	1409	204.16	.160
	推計2	-.018	.010	-1.85	.064	1406	206.41	.162
急用因子	推計1	.030	.007	4.34	.000	1415	217.96	.170
	推計2	.030	.007	4.41	.000	1412	221.04	.173

年休取得率に与える影響 (OLS)									
被説明変数: 取得率(0%を除く)		Beta	係数	標準誤差	T値	P値	N	F値	決定係数
消極性因子	推計1	.003	.085	.918	.09	.926	1161	3.07	.070
	推計2	.004	.107	.914	.12	.907	1158	3.56	.087
職場環境因子	推計1	-.212	-5.509	.753	-7.32	.000	1170	4.54	.113
	推計2	-.205	-5.346	.751	-7.32	.000	1167	4.91	.126
多忙因子	推計1	-.288	-7.220	.734	-9.84	.000	1172	5.68	.126
	推計2	-.281	-7.050	.729	-9.67	.000	1169	6.06	.157
急用因子	推計1	.209	4.315	.585	7.38	.000	1177	4.55	.113
	推計2	.206	4.247	.583	7.29	.000	1174	4.95	.126

注1: JILPT2010休暇調査の個票データにより筆者推計。

注2: 各因子を単独で推計式に投入し分析した結果である。

注3: 推計1は年齢を説明変数とし、推計2は勤続年数を説明変数とした。

注4: 各因子以外の説明変数は、性別、年齢、勤続年数、学歴、配偶者の有無、転職回数、健康状態、仕事余暇志向、業種、規模、職種、年収、週実働時間、労働組合の有無である。

第6章 2010 休暇調査・取得日数と仕事や職場の状況

1. はじめに

第6章では、2010 休暇調査のデータから年休取得日数と仕事や職場の状況の関係について紹介する。年休取得日数と職場の関係については、同調査の結果から、上司自身が年休を積極的に取るタイプであったり、年休取得の奨励に積極的なタイプであるとか、勤め先が年休の取得促進に積極的なほうが、回答者の取得日数が長い傾向が明らかになっている¹⁸。ここでは、仕事の裁量度や仕事の要求度などの仕事の性質や、他の人が仕事を代替できる、情報を共有しているなど職場の状況に焦点を当てて、年休取得日数の傾向を示す。

2. 年休取得日数

第6-1表から第6-4表は、回答者の属性別に年休取得日数の分布（クロス集計）と平均値を見たものである。

第6-1表 年休取得日数①

		3日以下	3～9日	10日以上	合計 (N)	平均値 (日)	標準偏差
合計		32.5	26.9	40.6	100.0 (1656)	8.1	6.9
<性別>							
	男性	34.9	26.7	38.3	100.0 (1163)	7.9	7.1
	女性	27.0	27.2	45.8	100.0 (493)	8.5	6.5
<性・年齢階層別>							
男性	20歳代	48.8	32.1	19.1	100.0 (162)	5.2	5.6
	30歳代	36.9	28.0	35.0	100.0 (314)	7.3	6.6
	40歳代	29.7	26.9	43.4	100.0 (357)	8.8	7.3
	50歳代	31.8	22.7	45.5	100.0 (330)	8.9	7.7
女性	20歳代	34.3	29.9	35.8	100.0 (134)	7.0	6.0
	30歳代	23.9	26.1	50.0	100.0 (134)	9.1	6.4
	40歳代	25.4	23.8	50.8	100.0 (122)	9.3	6.7
	50歳代	23.3	29.1	47.6	100.0 (103)	9.0	6.6
<性・最終学歴別>							
男性	中学・高校卒	33.3	24.5	42.2	100.0 (453)	8.9	7.8
	短大・専修卒	42.3	19.4	38.3	100.0 (175)	7.2	6.9
	大学以上卒	33.8	31.1	35.1	100.0 (533)	7.3	6.5
女性	中学・高校卒	28.7	24.3	47.1	100.0 (136)	8.9	6.8
	短大・専修卒	31.3	31.8	36.9	100.0 (176)	7.6	6.4
	大学以上卒	21.5	24.9	53.6	100.0 (181)	9.2	6.2

注：無回答を除き集計。

まず第6-1表を見ると、性別では男性の「10日以上」の比率が38.3%に対して女性は45.8%と若干高い。平均値も男性の7.9日に対して女性は8.5日と若干高い。性・年齢階層別では、男女とも20歳代の平均値が最も低く、クロス集計でも「3日以下」の比率が最も高

¹⁸ 詳しくは、労働政策研究・研修機構（2011b）『年次有給休暇の取得に関する調査』JILPT 調査シリーズ No.85 を参照。

く「10日以上」が最も低い。男性は、平均値では20歳代の5.2日の次に30歳代の7.3日が低く、40歳代と50歳代はそれぞれ8.8日と8.9日で差がない。女性は、20歳代の平均値が7.0日だが30歳代以上は約9日で大きな差はない。性・最終学歴別では、男性は中学・高校卒の平均値が8.9日で最も高く、女性は短大・専修卒の平均値が7.6日で最も低い。

第6-2表では、性・配偶者の有無別は、男女とも配偶者がいるほうが平均値が高く、「10日以上」の比率が高い。また、性・配偶者の職業の有無別では、男性は配偶者が無職であるほうが平均値が高く、女性は配偶者が有職であるほうが平均値が高いがケース数が12と少ない。性・12歳以下の家族の有無別では、男性はいる場合といない場合でほとんど差はないが、女性はいるほうの平均値が10.5日でいないほうが8.2日であり、「10日以上」の比率も、いるほうが58.2%に対していないほうが43.9%といるほうが高い。

第6-2表 年休取得日数②

	3日以下	3~9日	10日以上	合計 (N)	平均値 (日)	標準偏差
合計	32.5	26.9	40.6	100.0 (1656)	8.1	6.9
<性・配偶者の有無別>						
男 配偶者あり	32.9	26.1	41.0	100.0 (919)	8.3	7.3
男 配偶者なし	42.6	29.1	28.3	100.0 (244)	6.2	6.1
女 配偶者あり	18.4	23.8	57.8	100.0 (185)	10.4	6.8
女 配偶者なし	32.1	29.2	38.6	100.0 (308)	7.4	6.0
<性・配偶者の職業有無別>						
男 配偶者有職	36.3	26.5	37.2	100.0 (457)	7.8	7.4
男 配偶者無職	29.4	25.7	44.9	100.0 (459)	8.8	7.2
女 配偶者有職	18.6	22.7	58.7	100.0 (172)	10.5	6.8
女 配偶者無職	16.7	41.7	41.7	100.0 (12)	7.8	5.4
<性・12歳以下家族の有無別>						
男 12歳以下の家族がいる	34.1	26.6	39.3	100.0 (417)	8.1	7.2
男 12歳以下の家族がいない	35.4	26.8	37.8	100.0 (746)	7.8	7.1
女 12歳以下の家族がいる	17.9	23.9	58.2	100.0 (67)	10.5	6.8
女 12歳以下の家族がいない	28.4	27.7	43.9	100.0 (426)	8.2	6.4

注:無回答を除き集計。

第6-3表では、勤続年数別は、勤続年数が長いほうが平均値が高く、5年未満は5.6日なのに対して30年以上は11.1日である。クロス表でも勤続年数が長いほうが「3日以下」の比率が低く「10日以上」の比率が高い。週当たりの労働時間別では、40時間以下の平均値が10.0日で最も高く60時間以上の5.9日が最も低く、労働時間が長いほうが平均値が低い。クロス表の「10日以上」で比べると、40時間以下が52.9%なのに対して60時間以上は24.0%である。年収別では、700万円以上の平均値が10.6日と最も高く、「10日以上」の比率も56.7%と最も高い。500~700万円の平均値が9.7日と次に高く、「10日以上」の比率も50.0%で2番目に高い。一方、300万円未満と300~500万円未満は、平均値は6.4日と6.8日で差がなく、「10日以上」が3割前後で「3日以下」が約4割と、「3日以下」の比率のほうが高い。

第6-3表 年休取得日数③

	3日以下	3～9日	10日以上	合計	(N)	平均値 (日)	標準 偏差
合計	32.5	26.9	40.6	100.0	(1656)	8.1	6.9
<勤続年数別>							
5年未満	43.6	32.2	24.2	100.0	(479)	5.6	5.5
5～10年未満	36.2	27.9	35.9	100.0	(340)	7.2	6.2
10～20年未満	29.6	23.5	46.9	100.0	(392)	8.8	7.2
20～30年未満	21.6	21.9	56.5	100.0	(292)	10.8	7.7
30年以上	17.4	26.2	56.4	100.0	(149)	11.1	7.0
<週当たり労働時間別>							
40時間以下	22.2	24.9	52.9	100.0	(342)	10.0	7.0
41～49時間	27.1	27.7	45.2	100.0	(542)	8.8	6.9
50～59時間	38.6	28.0	33.4	100.0	(422)	6.8	6.3
60時間以上	48.4	27.6	24.0	100.0	(225)	5.9	6.9
<年収別>							
300万円未満	39.7	30.9	29.4	100.0	(262)	6.4	6.2
300～500万円未満	39.1	27.8	33.0	100.0	(693)	6.8	6.6
500～700万円未満	25.9	24.1	50.0	100.0	(390)	9.7	7.3
700万円以上	18.9	24.4	56.7	100.0	(291)	10.6	6.9

注:無回答を除き集計。

第6-4表 年休取得日数④

	3日以下	3～9日	10日以上	合計	(N)	平均値 (日)	標準 偏差
合計	32.5	26.9	40.6	100.0	(1656)	8.1	6.9
<職種別>							
管理職	34.6	33.6	31.8	100.0	(107)	6.7	5.7
総務・企画・経理	25.8	28.4	45.9	100.0	(194)	8.9	6.9
一般事務等	30.4	27.1	42.5	100.0	(240)	8.0	6.4
営業販売等	48.6	23.8	27.6	100.0	(294)	5.9	6.5
専門職	21.1	27.1	51.8	100.0	(336)	9.6	6.7
製造生産関連	35.2	25.4	39.4	100.0	(437)	8.3	7.5
その他	23.9	37.0	39.1	100.0	(46)	8.5	6.6
<従業員規模別>							
300人未満	42.6	28.1	29.4	100.0	(759)	6.3	6.3
300-999人	25.9	30.9	43.3	100.0	(282)	8.4	6.7
1,000人以上	22.9	23.6	53.5	100.0	(611)	10.1	7.3
<労働組合の有無別>							
労働組合あり	24.9	26.2	48.9	100.0	(881)	9.5	7.1
労働組合なし	41.3	27.6	31.1	100.0	(775)	6.5	6.4
<労働組合の加入別>							
組合員	26.2	25.3	48.5	100.0	(691)	9.5	7.3
非組合員	37.3	27.8	34.9	100.0	(953)	7.1	6.5

注:無回答を除き集計。

最後に、第6-4表の職種別の結果を見ると、専門職の平均値が9.6日で最も高く、クロス表でも「10日以上」の比率が51.8%と最も高い。次に平均値が高いのが総務・企画・経理の8.9日である。逆に平均値が最も低いのが営業販売等の5.9日で、「10日以上」は27.6%で最も低く、「3日以下」は48.6%で最も高い。次に平均値が低いのが管理職の6.7日で、「10

日以上」の比率も31.8%と2番目に低い。従業員規模別では、平均値は300人未満が6.3日で、1,000人以上が10.1日と規模が大きいほうが値が高い。クロス表でも、「10日以上」で300人未満が29.4%なのに対して1,000人以上は53.5%である。労働組合の有無別では、「10日以上」で比べると、組合があるほうが48.9%でないほうが31.1%であり、あるほうの比率が高い。平均値もあるほうは9.5日でないほうが6.5日と、あるほうが値は高い。労働組合の加入別では、「10日以上」で組合員であるほうが48.5%なのに対して非組合員は34.9%と組合員であるほうの比率が高い。平均値も組合員であるほうが9.5日で非組合員が7.1日と組合員であるほうが値が高い。

3. 年休取得日数と仕事や職場の状況

第6-5表から第6-7表は、仕事や職場の状況別に年休取得日数の分布と平均を見たものである。項目を内容から分類すると、仕事の裁量度（第6-5表）や仕事の要求度（第6-6表）、そして職場の状況（第6-7表）の3つになる¹⁹。

第6-5表 年休取得日数⑤

		3日以下	3~9日	10日以上	合計	(N)	平均値 (日)	標準 偏差
自分と他人 の仕事が明 確に分割	かなり当てはまる	26.5	30.5	43.1	100.0	(325)	9.0	7.2
	やや当てはまる	34.4	26.2	39.4	100.0	(770)	8.0	7.1
	あまり当てはまらない	33.0	26.2	40.7	100.0	(469)	7.7	6.4
	全く当てはまらない	36.0	23.6	40.4	100.0	(89)	8.0	7.1
仕事の手順 を自分で決 められる	かなり当てはまる	30.0	28.7	41.3	100.0	(390)	8.3	7.1
	やや当てはまる	32.6	27.0	40.4	100.0	(878)	8.1	6.9
	あまり当てはまらない	34.6	25.5	39.9	100.0	(306)	7.6	6.6
	全く当てはまらない	35.8	22.2	42.0	100.0	(81)	9.1	8.0
仕事の量を 自分で決め られる	かなり当てはまる	32.1	26.1	41.8	100.0	(165)	8.3	7.4
	やや当てはまる	33.0	25.6	41.4	100.0	(500)	8.1	7.1
	あまり当てはまらない	32.4	27.0	40.6	100.0	(697)	8.0	6.8
	全く当てはまらない	32.1	29.4	38.6	100.0	(293)	8.2	6.9
仕事のやり 方を工夫で きる	かなり当てはまる	31.1	28.4	40.5	100.0	(444)	8.3	7.1
	やや当てはまる	32.5	26.6	40.9	100.0	(912)	8.1	6.9
	あまり当てはまらない	34.6	26.4	39.0	100.0	(254)	7.6	6.7
	全く当てはまらない	34.1	20.5	45.5	100.0	(44)	9.3	7.8

注: 無回答を除き集計。

第6-5表は、仕事のやり方などをどの程度自分で決めることができるかなど、仕事の裁量度に関する項目である。

例えば、「自分と他人の仕事が明確に分割」については、「かなり当てはまる」の年休取得日数の平均値が最も高いが、その他のカテゴリは差がない。その他の項目（「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」）につ

¹⁹ 因子分析も行ったが、必ずしもこのような分類に明確に分かれなかった。

いても、全体として明確な傾向は見られない。クロス表と平均値の比較からは、仕事の裁量度と年休取得日数に顕著な関係は見られなかった。

第6-6表 年休取得日数⑥

		3日以下	3~9日	10日以上	合計	(N)	平均値 (日)	標準 偏差
仕事の責任 権限が重い	かなり当てはまる	33.1	27.2	39.7	100.0	(353)	8.0	6.8
	やや当てはまる	31.6	27.6	40.7	100.0	(825)	8.3	7.1
	あまり当てはまらない	33.7	24.3	41.9	100.0	(415)	7.9	6.7
	全く当てはまらない	30.0	33.3	36.7	100.0	(60)	8.0	6.7
かけた時間 が成果に直 結する	かなり当てはまる	39.3	29.3	31.4	100.0	(140)	6.9	6.9
	やや当てはまる	33.1	28.1	38.8	100.0	(556)	7.9	7.0
	あまり当てはまらない	32.1	25.3	42.6	100.0	(720)	8.3	6.9
	全く当てはまらない	28.5	27.6	43.9	100.0	(239)	8.7	6.9
突発的な業 務が頻繁に 生じる	かなり当てはまる	31.8	28.7	39.5	100.0	(456)	7.9	6.7
	やや当てはまる	33.9	26.7	39.4	100.0	(734)	7.8	6.7
	あまり当てはまらない	30.7	24.8	44.5	100.0	(407)	8.7	7.4
	全く当てはまらない	30.4	30.4	39.3	100.0	(56)	9.6	8.1
達成すべき ノルマ目標 が厳しい	かなり当てはまる	42.6	26.8	30.6	100.0	(183)	6.4	6.3
	やや当てはまる	34.4	24.6	41.0	100.0	(456)	8.2	7.3
	あまり当てはまらない	31.1	30.1	38.7	100.0	(700)	7.9	6.5
	全く当てはまらない	27.2	22.8	50.0	100.0	(312)	9.4	7.4

注:無回答を除き集計。

第6-6表は、仕事による負荷の程度など、仕事の要求度に関する項目である。

「仕事の責任が重い」では明確な傾向は見られないが、「かけた時間が成果に直結する」では年休取得日数の平均値が「かなり当てはまる」の6.9日が最も低く、「全く当てはまらない」の8.7日が最も高い。クロス表でも「10日以上」で「かなり当てはまる」の31.4%が最も低く、「全く当てはまらない」の43.9%が最も高い。「突発的な業務が頻繁に生じる」では、平均値は「全く当てはまらない」の9.6日が最も高く、「あまり当てはまらない」の8.7日が次に高いが、クロス表の分布からは顕著な傾向は見られない。「達成すべきノルマ目標が厳しい」は、平均値では「かなり当てはまる」の6.4日が最も低く、「全く当てはまらない」の9.4日が最も高い。クロス表でも「10日以上」で「かなり当てはまる」の30.6%が最も低く、「全く当てはまらない」の50.0%が最も高いが、「やや当てはまる」と「あまり当てはまらない」には差が見られない。

第6-7表は、仕事や情報を他の人とどの程度共有しているかなど職場の状況に関する項目である。

「自分の仕事はチーム作業である」では、年休取得日数の平均値で「かなり当てはまる」が9.1日と最も高く、クロス表でも「10日以上」の比率が44.9%で最も高いが、全体として明確な傾向は見られない。「仕事を代替できる人がいる」では、平均値は「かなり当てはまる」の9.1日が最も高く、「全く当てはまらない」の6.2日が最も低い。クロス表でも「10日以上」の比率が「かなり当てはまる」の45.7%が最も高く、「全く当てはまらない」の

30.3%が最も低く、当てはまるほうが年休取得日数も多い傾向が見られる。「情報共有化を図るよう努める」についても、平均値で「かなり当てはまる」の9.3日が最も高く、「全く当てはまらない」の6.0日が最も低く、クロス表で「10日以上」の比率が「かなり当てはまる」の44.0%が最も高く、「全く当てはまらない」の27.8%が最も低く、当てはまるほうが年休取得日数も多い傾向が見られる。

第6-7表 年休取得日数⑦

		3日以下	3~9日	10日以上	合計 (N)	平均値 (日)	標準偏差
自分の仕事はチーム作業である	かなり当てはまる	28.2	26.9	44.9	100.0 (245)	9.1	7.3
	やや当てはまる	33.2	26.8	40.0	100.0 (630)	7.8	6.8
	あまり当てはまらない	33.2	27.3	39.5	100.0 (597)	8.0	6.9
	全く当てはまらない	33.5	25.8	40.7	100.0 (182)	8.2	7.1
仕事を代替できる人がいる	かなり当てはまる	28.7	25.7	45.7	100.0 (265)	9.1	7.7
	やや当てはまる	30.4	26.4	43.2	100.0 (753)	8.5	6.9
	あまり当てはまらない	34.1	28.7	37.2	100.0 (481)	7.5	6.6
	全く当てはまらない	43.9	25.8	30.3	100.0 (155)	6.2	6.3
情報共有化を図るよう努める	かなり当てはまる	24.9	31.1	44.0	100.0 (257)	9.3	7.6
	やや当てはまる	31.0	26.0	43.0	100.0 (954)	8.3	6.8
	あまり当てはまらない	40.1	25.3	34.7	100.0 (372)	7.1	6.9
	全く当てはまらない	40.3	31.9	27.8	100.0 (72)	6.0	6.0

注: 無回答を除き集計。

4. 年休取得日数に対する仕事や職場の状況の計量分析

以上のように、個人属性と仕事や職場の状況に関する質問項目と年休取得日数の関係を示してきたが、ここでは個人属性と仕事や職場の状況に関する項目を説明変数とし、年休取得日数を被説明変数とした重回帰分析（OLS）の結果を示す。年休取得日数が多くなるためには年休取得可能日数も多い必要があるため統制変数として推定式に加える。分析は、男女計および男性と女性にデータを分割してそれぞれ行った。また、勤続年数と年齢は相関が比較的高いことから、それぞれの変数を別々の推計式で用いた。

第6-8表は男女計の分析結果である。双方の推定式で統計的に有意な説明変数を中心に整理すると、まず個人属性について、性別はマイナスの影響があり女性のほうが年休取得日数が多い。また、勤続年数では5年未満に対して10年以上の年数、年収は300万円未満に対して500万円以上にプラスの影響があり、年休取得日数が多い。週実労働時間では30~40時間に対して45時間以上にマイナスの影響があり、労働時間が長いほうが年休取得日数が少ない傾向が示された。職種では一般事務等に対して管理職がマイナスで、専門職がプラスの影響がある。従業員規模は99人以下に対して1000人以上の規模で、業種は製造業に対して情報・運輸がプラスであり、年休取得日数が多い。

第6-8表 年休取得日数 (OLS) (男女計)

被説明変数=年休取得日数 [0~40日]		N = 1477			N = 1473		
		F値 = 11.41 (p < .01)			F値 = 11.55 (p < .01)		
		自由度調整済み決定係数 = .241			自由度調整済み決定係数 = .248		
説明変数		係数	標準誤差	標準化 係数	係数	標準誤差	標準化 係数
性別 [男性=1, 女性=0]		-2.146	0.480	-0.142 **	-2.133	0.478	-0.141 **
年齢階層 [20歳代]	30歳代	-0.020	0.572	-0.001	-	-	-
	40歳代	0.714	0.595	0.047	-	-	-
	50歳代	0.762	0.650	0.048	-	-	-
勤続年数 [5年未満]	5~10年未満	-	-	-	0.604	0.488	0.036
	10~20年未満	-	-	-	1.269	0.524	0.077 *
	20~30年未満	-	-	-	2.494	0.603	0.138 **
	30年以上	-	-	-	1.774	0.769	0.074 *
学歴 [中・高卒]	短大・専修	-0.651	0.469	-0.039	-0.625	0.467	-0.037
	大卒以上	-0.900	0.417	-0.065 *	-0.712	0.421	-0.051 †
配偶者 [いる+有職]	いる+無職	0.355	0.410	0.023	0.330	0.409	0.022
	いない	-0.689	0.499	-0.047	-0.671	0.449	-0.046
12歳以下の家族と同居		0.368	0.414	0.024	0.315	0.393	0.021
年収 [300万円未満]	300~500万円未満	0.690	0.506	0.050	0.490	0.505	0.035
	500~700万円未満	2.099	0.644	0.130 **	1.615	0.646	0.100 *
	700万円以上	2.902	0.752	0.162 **	2.290	0.772	0.128 **
週実労働時間 [30~40時間]	41~44時間	-0.720	0.556	-0.035	-0.723	0.555	-0.035
	45~49時間	-1.540	0.485	-0.093 **	-1.495	0.483	-0.091 **
	50~59時間	-2.641	0.477	-0.172 **	-2.610	0.474	-0.170 **
	60時間以上	-3.080	0.574	-0.158 **	-3.032	0.571	-0.156 **
職種 [一般事務等]	管理職	-1.992	0.858	-0.073 *	-1.780	0.855	-0.065 *
	総務・企画・経理	0.828	0.643	0.038	0.949	0.643	0.044
	営業販売等	-0.380	0.629	-0.021	-0.298	0.627	-0.017
	専門職	1.816	0.604	0.106 **	1.953	0.602	0.114 **
	製造生産関連	0.563	0.627	0.036	0.702	0.625	0.045
	その他	1.021	1.116	0.024	1.122	1.112	0.026
規模 [99人以下]	100~999人	0.748	0.432	0.051 †	0.724	0.429	0.049 †
	1000人以上	2.245	0.489	0.157 **	2.191	0.486	0.153 **
業種 [製造業]	建設業	0.533	0.882	0.015	0.618	0.880	0.017
	情報・運輸	1.114	0.547	0.054 *	1.219	0.547	0.059 *
	卸・小売業	-1.078	0.640	-0.048 †	-1.153	0.638	-0.051 †
	金融・保険・不動産	0.097	0.701	0.004	0.346	0.701	0.013
	サービス業	-0.591	0.497	-0.038	-0.441	0.496	-0.029
	公務 その他	0.539 1.609	0.697 0.994	0.021 0.039	0.590 1.610	0.696 0.992	0.023 0.039
労働組合 [ある+組合員]	ある+非組合員	0.112	0.575	0.005	0.087	0.574	0.004
	ない	-0.474	0.408	-0.034	-0.313	0.409	-0.023
年休取得可能日数		0.103	0.016	0.179 **	0.080	0.017	0.140 **
自分と他人の仕事が明確に分割		0.320	0.212	0.038	0.332	0.211	0.039
仕事の手順を自分で決められる		-0.016	0.283	-0.002	-0.037	0.282	-0.004
仕事の量を自分で決められる		0.198	0.222	0.025	0.251	0.222	0.032
仕事のやり方を工夫できる		-0.059	0.285	-0.006	-0.048	0.284	-0.005
仕事の責任権限が重い		0.206	0.236	0.023	0.176	0.235	0.020
かけた時間が成果に直結する		-0.427	0.210	-0.051 *	-0.456	0.209	-0.055 *
突発的な業務が頻繁に生じる		-0.418	0.215	-0.049 †	-0.392	0.214	-0.046 †
自分の仕事はチーム作業である		0.066	0.201	0.008	0.105	0.201	0.013
達成すべきノルマ目標が厳しい		-0.375	0.203	-0.049 †	-0.356	0.202	-0.047 †
仕事を代替できる人がいる		0.873	0.204	0.108 **	0.905	0.204	0.112 **
情報共有化を図るよう努める		0.542	0.240	0.057 *	0.474	0.240	0.050 *
定数項		3.303	1.674	*	3.196	1.589	*

注1: JILPT2010休暇調査の個票データにより筆者集計。*: p < .05, **: p < .01, † < .10

注2: { }内は各ダミー変数のリファレンスグループ。

仕事や職場の状況に関する変数については、「かけた時間が成果に直結する」がマイナスで、「仕事を代替できる人がいる」と「情報共有化を図るよう努める」がプラスの影響を与えている。つまり、「かけた時間が成果に直結する」ような仕事をしている場合に年休取得日数が少なく、「仕事を代替できる人がいる」ことや「情報共有化を図るよう努める」ことで年休取得日数が多くなるということになる。

データを男性に限って分析した場合（第6-9表）に、個人属性の説明変数に関して男女計と異なる主な傾向として、まず学歴で中・高卒に対して大卒以上にマイナスの影響があり、年休取得日数が少ない。また、職種は5%水準で有意な影響が得られなかった。業種（情報・運輸）も、年齢階層を説明変数として使用した推定式では5%水準で有意とならなかった。仕事や職場の状況に関する変数は、「仕事を代替できる人がいる」では男女計と同様の傾向があるが、「達成すべきノルマ目標が厳しい」でマイナスの影響が見られる。「かけた時間が成果に直結する」は勤続年数を説明変数として使用した推定式でのみ5%水準で有意であり、「情報共有化を図るよう努める」はいずれも有意な結果は得られなかった。

一方、女性に限定して分析した場合は、全体的に5%水準で統計的に有意な変数が少ない（第6-10表）。男性と異なって、配偶者がいない場合にマイナスの影響があり、年休取得日数が少ない。勤続年数や学歴の影響は見られない。また、年収も一貫した影響が見られない。週実労働時間の影響は60時間以上が5%水準で有意ではない。仕事や職場の状況に関する変数では、「情報共有化を図るよう努める」のみが5%水準で統計的に有意である。

男性では、「達成すべきノルマ目標が厳しい」と「仕事を代替できる人がいる」に年休取得日数への影響が見られたのに対して、女性は「情報共有化を図るよう努める」のみの影響があり、女性よりも男性のほうが年休取得日数に仕事の影響があるのではないかと考えられる。男性の場合、「かけた時間が成果に直結する」も勤続年数を説明変数として使用した推定式で5%水準で有意であり、仕事に対するプレッシャーがより強いと思われる。女性の場合、「仕事を代替できる人がいる」の影響はなかったが、仕事を代替できる人がいることが休暇取得に際して重要であるような仕事に就いている人が男性に比べて少ないのではないだろうか。女性が男性より取得日数が多いのは、家庭の事情もあるだろうが（配偶者がいない人のほうが取得日数が少ない）、職場での仕事の割り当て方が影響している可能性もある。

以上の分析結果から、全体として考えた場合に、労働時間や仕事の負荷に気を配る必要があることは言うまでもないが、「仕事を代替できる人がいる」ことや「情報共有化を図るよう努める」ことなど、職場で自分の仕事が他の誰にも分からないという状態を作らないことで、年休取得日数が多くなるのではないかとということが示唆される。

第6-9表 年休取得日数 (OLS) (男)

被説明変数 = 年休取得日数 {0~40日}		N = 1039			N = 1036		
		F値 = 8.77 (p < .01)			F値 = 8.98 (p < .01)		
		自由度調整済み決定係数 = .248			自由度調整済み決定係数 = .258		
説明変数		係数	標準誤差	標準化 係数	係数	標準誤差	標準化 係数
年齢階層 {20歳代}	30歳代	0.261	0.811	0.016	-	-	-
	40歳代	1.157	0.836	0.075	-	-	-
	50歳代	1.741	0.903	0.110 †	-	-	-
勤続年数 {5年未満}	5~10年未満	-	-	-	0.118	0.633	0.007
	10~20年未満	-	-	-	1.150	0.655	0.069 †
	20~30年未満	-	-	-	2.886	0.722	0.164 **
	30年以上	-	-	-	2.139	0.898	0.094 *
学歴 {中・高卒}	短大・専修	-0.706	0.627	-0.035	-0.671	0.623	-0.033
	大卒以上	-1.501	0.508	-0.105 **	-1.175	0.512	-0.082 *
配偶者 {いる+有職}	いる+無職	0.807	0.451	0.055 †	0.710	0.447	0.048
	いない	0.611	0.739	0.035	0.313	0.631	0.018
12歳以下の家族と同居		0.638	0.487	0.043	0.506	0.461	0.034
年収 {300万円未満}	300~500万円未満	0.958	0.836	0.066	0.680	0.832	0.047
	500~700万円未満	2.372	0.940	0.150 *	1.790	0.939	0.113 †
	700万円以上	3.192	1.035	0.188 **	2.544	1.047	0.150 *
週実労働時間 {30~40時間}	41~44時間	-0.414	0.759	-0.018	-0.394	0.758	-0.017
	45~49時間	-1.555	0.641	-0.090 *	-1.561	0.638	-0.090 *
	50~59時間	-2.676	0.607	-0.175 **	-2.706	0.603	-0.177 **
	60時間以上	-3.142	0.699	-0.169 **	-3.137	0.694	-0.169 **
職種 {一般事務等}	管理職	-1.994	1.117	-0.080 †	-1.808	1.112	-0.072
	総務・企画・経理	0.289	1.047	0.011	0.349	1.043	0.014
	営業販売等	-1.001	0.958	-0.056	-0.997	0.954	-0.055
	専門職	1.577	0.949	0.085 †	1.610	0.945	0.086 †
	製造生産関連 その他	-0.210 -0.015	0.922 1.332	-0.014 0.000	-0.029 -0.010	0.916 1.326	-0.002 0.000
規模 {99人以下}	100~999人	0.382	0.557	0.025	0.333	0.554	0.022
	1000人以上	2.079	0.615	0.143 **	1.952	0.609	0.134 **
業種 {製造業}	建設業	0.247	1.095	0.007	0.405	1.089	0.011
	情報・運輸	1.057	0.619	0.054 †	1.217	0.618	0.062 *
	卸・小売業	-0.486	0.810	-0.020	-0.596	0.804	-0.025
	金融・保険・不動産	0.880	0.953	0.028	1.088	0.947	0.035
	サービス業	-0.464	0.614	-0.026	-0.269	0.609	-0.015
	公務 その他	0.606 1.216	0.839 1.119	0.023 0.031	0.578 1.228	0.836 1.114	0.022 0.031
労働組合 {ある+組合員}	ある+非組合員	-0.402	0.707	-0.018	-0.528	0.708	-0.024
	ない	-0.632	0.503	-0.044	-0.345	0.503	-0.024
年休取得可能日数		0.096	0.020	0.159 **	0.076	0.021	0.125 **
自分と他人の仕事が明確に分割		0.116	0.259	0.013	0.143	0.256	0.016
仕事の手順を自分で決められる		0.029	0.346	0.003	0.000	0.344	0.000
仕事の量を自分で決められる		0.051	0.277	0.006	0.139	0.277	0.017
仕事のやり方を工夫できる		-0.076	0.350	-0.008	-0.014	0.349	-0.001
仕事の責任権限が重い		0.221	0.296	0.024	0.175	0.295	0.019
かけた時間が成果に直結する		-0.508	0.259	-0.058 †	-0.564	0.258	-0.065 *
突発的な業務が頻繁に生じる		-0.221	0.263	-0.025	-0.217	0.261	-0.024
自分の仕事はチーム作業である		0.215	0.242	0.026	0.253	0.241	0.031
達成すべきノルマ目標が厳しい		-0.738	0.251	-0.089 **	-0.743	0.250	-0.090 **
仕事を代替できる人がいる		1.050	0.251	0.125 **	1.069	0.250	0.127 **
情報共有化を図るよう努める		0.513	0.299	0.052 †	0.422	0.298	0.043
定数項		1.554	2.273		2.157	2.169	

注1: JILPT2010休暇調査の個票データにより筆者集計。*: p < .05, **: p < .01, † < .10

注2: { }内は各ダミー変数のリファレンスグループ。

第6-10表 年休取得日数 (OLS) (女)

被説明変数=年休取得日数 [0~40日]		N = 438			N = 437		
		F値 = 3.86 (p < .01)			F値 = 3.86 (p < .01)		
		自由度調整済み決定係数 = .224			自由度調整済み決定係数 = .228		
説明変数		係数	標準誤差	標準化 係数	係数	標準誤差	標準化 係数
年齢階層 [20歳代]	30歳代	0.311	0.845	0.022	-	-	-
	40歳代	0.570	0.899	0.040	-	-	-
	50歳代	-0.404	1.027	-0.026	-	-	-
勤続年数 [5年未満]	5~10年未満	-	-	-	1.114	0.769	0.077
	10~20年未満	-	-	-	1.385	0.903	0.089
	20~30年未満	-	-	-	0.470	1.198	0.023
	30年以上	-	-	-	-0.773	1.734	-0.027
学歴 [中・高卒]	短大・専修	-0.708	0.742	-0.055	-0.603	0.731	-0.047
	大卒以上	-0.415	0.805	-0.032	-0.369	0.789	-0.029
配偶者 [いる+有職]	いる+無職	-2.531	1.829	-0.064	-2.173	1.840	-0.055
	いない	-1.974	0.680	-0.153 **	-1.855	0.644	-0.144 **
12歳以下の家族と同居		0.084	0.894	0.005	0.178	0.865	0.010
年収 [300万円未満]	300~500万円未満	0.761	0.655	0.061	0.686	0.657	0.055
	500~700万円未満	1.902	1.101	0.098 †	1.816	1.112	0.093
	700万円以上	3.007	1.544	0.117 †	3.596	1.721	0.139 *
週実労働時間 [30~40時間]	41~44時間	-1.077	0.801	-0.065	-1.112	0.802	-0.067
	45~49時間	-1.509	0.756	-0.104 *	-1.544	0.754	-0.106 *
	50~59時間	-2.262	0.846	-0.141 **	-2.243	0.826	-0.140 **
	60時間以上	-1.915	1.206	-0.077	-1.984	1.194	-0.080 †
職種 [一般事務等]	管理職	-3.358	2.330	-0.068	-3.802	2.331	-0.077
	総務・企画・経理	0.526	0.837	0.033	0.475	0.848	0.029
	営業販売等	-0.198	0.984	-0.011	-0.383	0.986	-0.021
	専門職	1.429	0.862	0.102 †	1.355	0.863	0.097
	製造生産関連 その他	0.718 4.299	1.448 3.360	0.025 0.057	0.721 4.233	1.446 3.346	0.025 0.056
規模 [99人以下]	100~999人	1.141	0.709	0.084	1.069	0.704	0.079
	1000人以上	2.002	0.850	0.145 *	2.226	0.848	0.161 **
業種 [製造業]	建設業	-0.349	1.571	-0.011	-0.177	1.569	-0.006
	情報・運輸	0.577	1.399	0.022	0.721	1.392	0.027
	卸・小売業	-2.216	1.112	-0.117 *	-2.099	1.118	-0.109 †
	金融・保険・不動産	-1.772	1.173	-0.097	-1.890	1.195	-0.103
	サービス業	-1.547	0.950	-0.123	-1.377	0.962	-0.110
	公務 その他	-0.604 1.202	1.380 2.479	-0.023 0.023	-0.388 0.382	1.379 2.533	-0.015 0.007
労働組合 [ある+組合員]	ある+非組合員	1.386	1.029	0.067	1.448	1.050	0.070
	ない	-0.094	0.735	-0.008	-0.151	0.739	-0.012
年休取得可能日数		0.100	0.026	0.196 **	0.081	0.029	0.159 **
自分と他人の仕事が明確に分割		0.515	0.392	0.067	0.522	0.391	0.068
仕事の手順を自分で決められる		-0.069	0.510	-0.008	-0.074	0.506	-0.009
仕事の量を自分で決められる		0.437	0.388	0.062	0.390	0.385	0.055
仕事のやり方を工夫できる		0.040	0.514	0.005	-0.001	0.507	0.000
仕事の責任権限が重い		0.287	0.406	0.037	0.305	0.407	0.039
かけた時間が成果に直結する		-0.403	0.367	-0.054	-0.318	0.370	-0.043
突発的な業務が頻繁に生じる		-0.756	0.392	-0.098 †	-0.652	0.390	-0.085 †
自分の仕事はチーム作業である		-0.208	0.379	-0.030	-0.211	0.380	-0.030
達成すべきノルマ目標が厳しい		0.446	0.362	0.068	0.452	0.363	0.069
仕事を代替できる人がいる		0.346	0.370	0.047	0.349	0.371	0.048
情報共有化を図るよう努める		1.005	0.417	0.121 *	0.902	0.417	0.108 *
定数項		3.457	2.840		3.293	2.737	

注1: JILPT2010休暇調査の個票データにより筆者集計。*: p < .05, **: p < .01, † < .10

注2: []内は各ダミー変数のリファレンスグループ。

第7章 まとめと課題

日本の長時間労働の問題が、主に所定外労働時間（残業）の長さ、年次有給休暇の未消化を原因としていることから、労働政策研究・研修機構が近年実施した2つの調査の個票を再集計した。

2010 労働時間調査で、「残業手当が支給されない理由」を見ると、非管理職では「定額で支給されているから」が最も多く、次いで「自分が管理職やみなし労働時間の対象者だから」「予算の制約で一定時間分までしか支払われないから」が多く、管理職では「自分が管理職やみなし労働時間の対象者だから」が圧倒的に多い。「残業をする理由」を見ると、非管理職、管理職ともに「仕事が多いから」が最も多く、次いで「予定外の仕事が突発的に飛び込んでくるから」「人手不足だから」などが多い。さらに「現在の労働時間の長さに対する考え」では、月間総労働時間が長いほど、「短くしたい」という回答が多く、月間総労働時間が201～221時間未満では非管理職で6割強、管理職で7割弱、月間総労働時間が221時間以上では非管理職で7割強、管理職で8割弱が回答している。そのほか、「日々の始業・終業時刻を自由に決めたい」では、非管理職、管理職とも約半数が「そう思う」「ややそう思う」と回答している。

2010 労働時間で、「仕事への衝動（会社を離れても仕事のことをいつも頭から離れず、気持ちから解放されない）」について見てみると、労働時間が長いほど「しばしばある」「いつもそうだ」との回答が多い。また、「仕事への衝動」が強い人（「しばしばある」「いつもそうだ」）は、「仕事が次々と出て一度に多くの業務を処理しなければならない」や「一日の仕事で疲れて、退社後は何もやる気になれない」などの項目でも「しばしばある」「いつもそうだ」とする回答が多い。さらに「仕事への衝動」が強い人は、「社内の他の部門との連携・調整が多い」「企画・判断を求められる仕事が多い」「会議や打ち合わせが多い」などでも「当てはまる」とする回答が多い。

2010 休暇調査で、「年休を取り残す理由」を見ると、「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」が最も多く、次いで「休むと職場の他の人に迷惑になるから」が多い。これらの14の取り残す理由を分類したところ、「消極性因子（「交通機関や宿泊施設、レジャー施設などが混雑するから」「交通費や宿泊費、レジャーなどにお金がかかるから」「配偶者や友人と休みの時期が合わないから」「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」「現在の休暇日数で十分だから」の6項目から構成される）、「職場環境因子（「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」「職場の周囲の人が取らないので年休を取りにくいから」「休むと仕事から取り残されるような気がするから」の4項目から構成される）、「多忙因子（「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから」「仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がないから」「休むと職場の他の人に迷惑になるから」の3項目から構成される）、「急用因子（「病気や急な用事

のために残しておく必要があるから)」の 4 つに分かれた。またそれら 4 つの因子が年休取得率に与える影響を見た。年休取得の有無へ影響から見ると、休暇に対する消極性（消極性因子）が強いほど、また急用などで年休を取得する必要性（急用因子）を感じるほど、「少しでも年休を取得する」という結果を得た。前者については、休暇に対する消極性が強くても、多少は年休を取得するということであり、後者については急用による必要性が強いほど年休を取得するということである。職場環境（職場環境因子）を気にするほど、忙しい（多忙因子）ほど、年休を取得しない傾向にあることもわかった。職場環境因子と多忙因子を比べると、前者の影響がより大きい。つまり、「仕事が忙しい」「引き継げない」などの理由よりも、「上司がいい顔をしない」「周囲の人が取らない」などの職場の雰囲気などを気にするほうが、「全く取らない」という行動に強く影響している

次に、年休取得率への影響を見ると、消極性因子は有意な影響を与えていないことがわかった。年休取得の有無への影響と併せて考えると、休暇に対する消極性の強さは、多少は年休を取得する傾向にあるのだが、他方でその取得率の高低には影響しないということになる。また、職場環境因子と多忙因子は双方とも年休取得率を下げる影響を与えている。「上司がいい顔をしない」「周囲の人が取らない」などの理由の強さも、「仕事が忙しい」「引き継げない」などの理由の強さも、どちらも年休取得率を下げる効果があるのである。反対に、急用因子は有意にプラスの影響を与えている。「病気や急な用事のため」に年休を取り残す人ほど、実際に病気や急な用事のために年休を取得する傾向がある。

さらに 2010 休暇調査で、「職場や仕事の状況」と年休取得日数との関係を見ると、「仕事を代替できる人がいる」ことや「情報共有化を図るよう努める」ことなどが、年休取得日数を多くする影響を与えていることがわかった。

以上の事実発見及び過去の研究成果と併せて指摘できることは、労働時間の長さも年休取得率の低さも、職場の環境が大きく影響しているということだろう。業務量の多さや突発的な仕事が入ること、人員が足りないこと、代替要員がないことなどは、労働時間を長くし、また年休を取得しにくくする。こうした状況を改善するためには、業務量を見直し、適切な人員配置を行いながら、職場での情報を共有し、適切な労働時間管理、休暇管理を実施する必要がある。過去の研究成果からは、ノー残業デーの実施、長時間労働の部署に対する直接的な指導、退勤時刻の呼びかけといった比較的普及している直接的な施策が、労働時間を短くする効果を持つことがわかっている²⁰。

これら長時間労働や年休未取得に対する含意は、一次的には個別企業の人事労務管理にその多くを期待しなければならないが、適切な労働時間管理、休暇管理の方法等について、行政が指導、支援を行う余地は十分にあるだろう。

²⁰ 労働政策研究・研修機構（2011a）を参照。

JILPT 資料シリーズ No. 108

日本人の労働時間・休暇

～残業・年休未消化と意識・職場環境～

発行年月日 2012年3月30日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 株式会社相模プリント

©2012 JILPT

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)