

# 長期休暇

『日本労働研究雑誌』編集委員会

今年も暑い夏がやってきた。この時期になると、職場や学校で「夏休みにどこに行くか」が話題になる。2005年6月15日に発表された『平成17年夏季における連続休暇の実施予定状況調査結果』（厚生労働省）によると、連続休暇実施予定事業場は、調査回答事業場全体の90.3%（昨年も同率）を占め、特に製造業で連続休暇の実施率が96.1%と高率になっている。ただ、連続休暇の平均日数は7.7日（昨年7.8日）であり、最も長いところでも21日である。この休暇には、通常の週休も含まれているので、有給休暇を1週間以上にわたって「連続して」取得することは一般的でない状況である。

今月は、夏本番という時期に合わせて、長期休暇の意義を考える特集を組んだ。年次有給休暇の付与に関するILO52号条約（1936年）は、一般労働者は6労働日の年休権を有し、しかも連続して付与されなければならないと規定した。年休の日数は、1970年の132号条約によって3労働週に伸ばされたが、年休を分割取得する場合でも、一回の年休は連続する2週以上でなければならないとされた。これを見ると、最低2週間は連続して休むことが国際相場になっていることがわかる。しかし、日本では、年休の付与日数は増加しているにもかかわらず、取得日数は減少傾向にある。しかも、半日単位で取得できる制度もあり、まとめて年休を取得するという国際相場にはほど遠い。

連続して長期で休むことは、私たちの生活を豊かにする上でどのような意味があるのだろうか。企業経営、能力開発、メンタルヘルス、経済効果といった面から、プラスとマイナスの双方を整理し、今月の特集が私たちの働き方を見直すきっかけになれば幸いである。

小倉論文：長期休暇は企業業績の向上に貢献する

小倉論文は、労働政策研究・研修機構が2004年

に実施した調査を使って、長期休暇と企業業績の関係を検証したものである。長期雇用と企業業績の相関関係は見いだせないが、長期休暇と働きやすさ、働きやすさと従業員の意欲は比較的高い相関関係を示した。さらに、これらの項目の因果関係を確かめたところ、長期休暇が充実しているから企業の収益性が高いという結果にはならなかった。しかし、長期休暇の充実が働きやすさを向上させること、働きやすさは生産性を向上させること、生産性の向上は企業業績にプラスの効果をもたらしていることが確認できた。これは、長期休暇の充実と企業業績の向上がいくつかの変数を媒介して弱い因果関係にあることを示唆している。従業員が休暇を取得すると、企業経営にとってコスト上昇圧力になり、企業経営上マイナスになるのではないかという懸念が経営側にあるが、小倉論文を素直に読み限り、むしろプラスの効果が期待できることがわかる。

大木論文：長期休暇を使って長期間先行投資型教育訓練を進める

大木論文は、能力開発を大きく二つに分けて検証している。「原因追求のなぜ」を向上させる短期の訓練と、「目的追求のなぜ」を高める長期の訓練（これを「長期間先行投資型教育訓練」と呼ぶ）である。大木論文は、これからの訓練投資は、「目的追求のなぜ」を高める分野にもっと比重を移すべきだと主張する。それは、企業にとって、新たな事業分野を開拓してくれる従業員の存在がより重要になっているからである。また、従業員個人にとっても、企業の内外で「売れる能力」を身につけていくためには、「目的追求のなぜ」の能力を高めることが有効だからである。しかし、厚生労働省等の調査を用いて、訓練投資の規模や時間を分析したところ、「原因追求のなぜ」に対する投資には積極的だが、「目的追求のなぜ」へ

の投資には消極的という実態が明らかになった。長期間先行投資型教育訓練は、何が必要かが明確でないためにリスクが大きい。そのリスクを企業と従業員が分け合う一つの方策として、カネ、地位、仕事というインセンティブの他に、長期休暇という「時間」を用意することも考えられるのではないかとしている。

#### 野田論文：長期休暇の休暇利益を明確にする

野田論文のテーマは、休暇利益の対立構造を明らかにし、その克服策を考えることである。対立構造とは、年休が労働者にとって利益になるのは、細切れで取れるようにすることなのか、あるいは連続で取れるようにすることなのかという対立である。年休を取りやすくするためにいつでも細切れに取れることを保障すべきだという立場と、細切れ年休をやめてできるだけ長期の連続休暇を保障するのが労働者にとっての利益になるという立場がある。それぞれに説得的であるが、年次有給休暇の性格をどう理解するかによって、どちらの立場を取るかが決まってくる。野田論文は、1947年に労基法の39条が規定される経緯を紹介し、審議の過程で「継続した6労働日」という原案に「又は、分割した」という文言が労使の合意のもとに付け加えられた経緯を紹介している。ここから、国際的にはあまり考えられない年休の分割取得が始まったとする。野田論文は、連続休暇を保障する立場に立っているが、年休の本来の意味を私たちは考えなければならない点に気づかせてくれる。

#### 桜本紹介：長期休暇の経済的効果

桜本紹介は、経済産業省等が2002年に発表した結果を中心にして、年休完全取得の経済効果を紹介している。わが国の年休取得率は50%を切る水準であるが、仮に100%取得したとすると約4億1600万日の休暇日数になる。この経済効果を消費需要と雇用者数の両面から試算している。休日増加による余暇消費支出（直接需要）とその生産誘発効果は7.4兆円、新規雇用による生産誘発額が1.9兆円、休日を取っている人の代わりに働くこと（代替労働）による生産誘発効果が2.5

兆円、合計すると11.8兆円の消費拡大になる。また、雇用も148万人創出され、2001年当時の完全失業者340万人の44%に相当するという結果になった。これ以外の数量化しにくい休暇の効果（休暇取得時期の平準化による環境負荷の軽減、生活環境の改善など）も含めると、大きな意味があるという主張である。

#### 小田紹介：長期休暇が精神保健に与えるプラス面とマイナス面

小田紹介は、長期休暇が持つ積極的な面と消極的な面の両方を整理している。積極的な面とは、職場のストレスから離れて心身両面の活性化が可能になること、新しい視野で仕事を見直すことによって創造性が回復することである。他方、消極的な面として、休みの状態から仕事の状態に戻るときに不安になること、仕事から離れている空白の時間がかえて不安感を高めてしまうことが指摘されている。特に、精神的に不安定な状態に陥っている人に対しては、どういう形で休暇を取らせるか、慎重に対処する必要があると主張する。

#### 前田紹介：長期休暇は生涯労働時間の再編成とワーク・ライフ・バランスの充実

前田紹介は、ヨーロッパ諸国においても、近年、労働時間政策の考え方の変化から、休暇制度の見直しが進んでいることを紹介している。一つの契機は、人口の高齢化に伴う職業生涯の長期化である。生涯労働時間という観点から労働時間を見たとき、特にストレスを受けやすい期間により多くの有給休暇を取れるようにして、生涯労働時間を再配分するという考え方が出てきているという。他の一つの契機は、一部で見られる長時間労働と労働強度増加によるストレスや精神疾患の増大である。生活の質の向上を実現し、生産性にも寄与するには、ファミリー・フレンドリーからワーク・ライフ・バランスへ視点を転換する必要があるとまとめている。これからの日本の労働時間を考える上で、示唆に富んだ内容になっている。

責任編集 藤村博之・中窪裕也・渡邊博顕  
(解題執筆：藤村博之)