

日本人の休暇

『日本労働研究雑誌』編集委員会

そろそろ夏休みだ。昨年夏に続き、今夏も電力に余裕があるというわけではなく、したがって多くの職場で節電のための夏季一斉休業が実施されるであろう。もともと長くはない日本人の「休暇」。そもそも「休暇」は何を意味するのだろうか？ 経済学では、法律論ではどう考えるのか。また長期的に見た「休暇」の変化、バカンス大国フランスの状況、そして日本の労働者が休暇を取らないのはなぜなのか。これらの問題に対し、本特集はそれぞれの分野の第一人者に執筆を依頼した。以下、各論文の概要を紹介しよう。

休暇を「非労働時間」と捉え、その他の時間を「労働時間」としたとき、労働者及び企業はどのようなメカニズムによってその配分を決定するのか。こうした余暇・労働時間に関する経済学的な考えを解説したのが三谷論文である。

三谷直紀「余暇と労働時間の長期的推移に関する経済理論と実際」は、経済学の考え方やこれまでの研究成果を踏まえて、余暇と労働時間の長期的な推移を考察している。その結果、次のことを指摘している。①1987年の労働基準法改正は、日本の労働者の労働時間をアメリカとほぼ同じ水準まで短縮するのに貢献した。しかし、一般労働者の労働時間は、バブル崩壊後のマクロの経済状況も反映して1993年以降ほぼ横ばいであった。②日本やアメリカと西欧大陸諸国の労働時間の差をすべて税・社会保険料負担の差で説明するのは無理がある。また、マクロの労働供給への影響を考えるためには、税・社会保険料の用途や給付の構造が労働力率に与える影響も考慮しなければならない。③西欧大陸諸国で労働時間が短縮した背景には、労働組合運動の高まりもあって雇用創出のために労働時間を短縮するというワークシェアリングの考え方に基づいて、労働協約や政府の法規制によって短縮したことが大きい。ただし、その結果労働時間は短縮されたが失業は増大した。

一方、野田論文は、法律論から日本の「休暇」の意味を問い直している。

野田進「『休暇』概念の法的意義と休暇政策——『休暇として』休むということ」は、休暇・休業・休職と休日との違いなどを説明した上で、年次有給休暇（年休）以外の休暇を検討している。特に休暇大国であるフランスとその正反対にある日本の比較が興味深い。野田によれば、フランスの休暇の種類のはなはけさは「労働者の多様な職業外の生活を表現して」おり、その多くは無給である。それに対して日本では、「労基法による最低基準の労働条件の保障と、育介法による両立支援のための最低限の施策にとどまり、それ以上に、積極的な立法政策が盛り込まれるとは解しがたい」。また企業独自の休暇の多くは有給であり、フランスの多くの法定休暇が無給であるのと対照的である。総じて日本は「休暇として休むこと」と「法定休暇として休むこと」が、「貧弱である」と結論づけられている。そして「そのことが、日本の労働者が、働きながら様々な活動をする『もう一つの生き方』を萎縮させ、生きることの自由を閉塞させる」と述べる。

様々な統計調査を駆使して、長期的な観点から日本人の余暇時間を考察したのが、黒田論文である。

黒田祥子「日本人の余暇時間——長期的な視点から」は、フルタイムで働く労働者の余暇時間について、一年間、一生涯、一週間、一日の4つの単位で観察している。主な事実発見は次の通りである。①この一世紀で見ると、日本人の平均余命は飛躍的に伸び、引退後の時間が急増している。②引退前の就業（現役）期間も、週休2日制の普及により年間休日数は大幅に増加した。したがって、生涯および年間休日数でみた日本人の平均的な余暇時間は増加している。③一方、現役期における平日1日当たりの時間配分を観察すると、少なくとも1970年代以降、フルタイムの平日の余暇時間は減少傾向にある。つまり昨今では、現役期の平日は余暇時間が減って一層忙しくなる傾向に

ある一方、休日数や引退後の余暇時間は著しく増加するというように、一週間あるいは一年、一生涯の中の時間配分が大きく変化しているということになる。

④こうした余暇時間の配分の変化はすべての労働者に一様に観察される現象ではなく、昨今では、教育年数が長い労働者ほど平日や週当たりの余暇時間をより多く削減している。またこの傾向は、多くの先進諸国に共通している。

鈴木宏昌「フランスのバカンスと年次有給休暇」は、休暇先進国フランスの状況をわかりやすく紹介している。フランスの一般家庭にとって、夏の長期休暇（バカンス）は毎年最大の行事で、8月になるとパリなどの大都市の経済活動は休眠状態になる。すでに19世紀の後半からバカンスは富裕階層の慣習となり、海や山の避暑地で夏を過ごすことはステータス・シンボルであった。1936年に政権を獲得した「人民戦線」のブルーム内閣は、2週間の連続休暇の権利を労働者に与えることで、バカンスを民主化しようとした。戦後になると、官民一体で、バカンスのための社会インフラ（安価な長期宿泊施設、高速道路網など）が整備された。このバカンスの慣習と相互依存の関係にある年休は、その後、次第に労働協約や法律により長期化し、1982年以降は、すべての労働者が25日の年休を持つことになった。2000年の35時間法（年間1607時間）は年休に大きな変化をもたらした。年間通算方式を採用する企業は労働者（主に専門職・管理職層）にさらに10日から2週間の時短休日を与えている。EU諸国との年休の比較では、フランスは平均的な水準だが、時短休日を含めると非労働の休日は際立って長い。フランスの年休の事例が示す教訓は、家族が安価で長期滞在ができるような社会インフラの整備が初めて、長い連続休暇を享受できることであろう。わが国は、これまでのところ、長期滞在型の宿泊施設などの社会インフラ整備が遅れ、労働者とその家族が年休の原点である連続休暇を長期に取れる状況にない。

日本の労働者が年休を取り残すことに注目した実証分析が、小倉論文である。

小倉一哉「年休を取り残す理由が年休取得率に与える影響」は、正社員の年休取得に「年休取り残しの理由」が与える影響を検証した。「消極性因子」「職場環

境因子」「多忙因子」「急用因子」の4つの「取り残す要因」が年休取得の有無に与える影響を分析したところ、「消極性因子」と「急用因子」はプラス、「職場環境因子」と「多忙因子」はマイナスの影響を与えている。つまり、休暇に対する消極性が強いほど、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、「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。さらに年休取得率の高低に与える影響を見ると、「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ことがある。しかしながら、「多忙因子」のほうが「職場環境因子」よりもその影響は強い。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。

各論文が示唆するのは、総じて日本人の「休暇」を取り巻く環境が貧しく、また改善されていないという残念な事実である。夏休み前に、そのような残念な事実をあえて指摘してしまった……。事態が急展開するとは思えないが、せめて個々の読者が、その事実を覆すような行動を起こすきっかけになってくれたらと思う。

責任編集 小倉一哉・川口大司・水町勇一郎
(解題執筆 小倉一哉)