

年休を取り残す理由が年休取得率に与える影響

小倉 一哉

(早稲田大学准教授)

JILPTが2010年に実施した年次有給休暇に関するアンケート調査の個票を分析し、正社員の年次有給休暇取得に「年休取り残しの理由」が与える影響を検証した。年休を取り残す要因は「消極性因子」「職場環境因子」「多忙因子」「急用因子」の4つに分けられた。これらの年休を取り残す理由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、「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効果がある。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。

目次

- I はじめに
- II 年休取得率と取り残す理由
- III 年休を取り残す理由の因子分析
- IV 各因子に影響する要因
- V 年休を取り残す理由と年休取得率
- VI おわりに

I はじめに

年次有給休暇の未消化は、日本の長時間労働に影響している。筆者はかつて日本労働研究機構に

てアンケート調査を実施し、その結果を経済学的に分析した¹⁾。その結果、①年取が多いほど年休取得日数が多く、したがって年取の影響は所得効果のほうが代替効果よりも大きいこと、②女性は男性よりも年休取得日数が多いこと、③勤務先に労働組合がある場合に年休取得日数は多いが、この傾向は男性のみに見られ、したがって男性に関しては退出・発言モデルによる理論仮説が検証されたこと、④都道府県別の失業率が高いほど年休取得日数が少なく、したがって効率賃金仮説に基づく理論仮説が検証されたこと、そのほか、⑤勤務先の業種が「卸売・小売業、飲食店」であると

年休取得日数が少ないこと、及びこの傾向が男性のみに見られたこと、⑥大企業に勤務している場合は中小企業よりも年休取得日数が多いこと、⑦「管理職」または「営業販売等」の職種の場合は、年休取得日数が少ないこと、及びこの傾向は男性のみに見られたこと、⑧健康状態が悪いと年休取得日数が多いこと、⑨実労働時間が長いほど年休取得日数が少ないこと、⑩年休付与日数が多いほど年休取得日数が多いこと、⑪余暇に対する志向が強いほど年休取得日数が多いこと、⑫健康状態の悪い家族がいる場合は年休取得日数が多いことなどが示された。

その後、労働政策研究・研修機構は2010年に「年次有給休暇の取得に関するアンケート調査（以下、「JILPT2010調査」）」を実施した。本調査の担当者は筆者ではない²⁾が、調査票の基本的な部分は筆者が2001年に実施したものを利用している。そのため、筆者もJILPT2010調査の再集計を行い、その結果を2012年3月に報告している³⁾。本稿では、これら労働政策研究・研修機構（2011）及び（2012）の結果から、正社員の年休取得率と年休を取り残す理由について取り上げ、紹介する。正社員の年休取得率と年休を取り残す理由を取り上げるのは、次のような理由による。ほとんどの雇用労働者、特に正社員の年休取得率は100%に達していない。JILPT2010調査を

集計すると、非正社員の年休取得率は相対的に高く、正社員の32.4%に対して、契約社員・嘱託社員52.3%、パート・アルバイト54.1%、派遣社員66.5%であった⁴⁾。もちろん、非正社員の中には年休が付与されていないと思われる人々が存在するが、相対的には少ない。また相対的に少ない付与日数であっても取得率は高く、正社員よりは年休権を行使している。それゆえ、年休取得率の問題は、正社員のほうがより深刻であるとも言える。欧州などでは、年休はほぼすべて取得されるが、100%にならない日本では、何らかの形で取り残すことがむしろ通常の状態だと言わざるを得ない。しかしながら、年休を取り残す理由にもいくつか種類があり、その理由がどのような要因に影響を受けているのか、及び年休を取り残す理由が実際の年休取得率に与える影響がどうなっているのかを知ることは、政策的にも研究関心からも重要な課題であると考えためである。

表1は、厚生労働省『就労条件総合調査』から、労働者一人平均の年次有給休暇（以下、「年休」）の付与日数・取得日数・取得率の推移を見たものである。企業規模計では、取得率が上昇することはなく、むしろ長期的に見るとわずかながら低下している。また、企業規模別の相違も大きく、2011年では1000人以上の大企業で55.3%、300～999人で46.3%、100～299人で44.7%、

表1 労働者一人平均の年次有給休暇の付与日数・取得日数・取得率

| | 企業規模計 | | | 1000人以上 | | | 300～999人 | | | 100～299人 | | | 30～99人 | | |
|------|-------|------|------|---------|------|------|----------|------|------|----------|------|------|--------|------|------|
| | 付与日数 | 取得日数 | 取得率 | 付与日数 | 取得日数 | 取得率 | 付与日数 | 取得日数 | 取得率 | 付与日数 | 取得日数 | 取得率 | 付与日数 | 取得日数 | 取得率 |
| | (日) | (日) | (%) | (日) | (日) | (%) | (日) | (日) | (%) | (日) | (日) | (%) | (日) | (日) | (%) |
| 2000 | 17.8 | 9.0 | 50.5 | 19.2 | 10.9 | 56.5 | 17.9 | 8.8 | 49.3 | 16.8 | 7.7 | 45.5 | 16.0 | 7.0 | 43.7 |
| 2001 | 18.0 | 8.9 | 49.5 | 19.4 | 10.6 | 54.6 | 18.2 | 8.7 | 47.6 | 17.1 | 7.7 | 45.4 | 16.4 | 7.3 | 44.6 |
| 2002 | 18.1 | 8.8 | 48.4 | 19.5 | 10.1 | 51.7 | 18.0 | 8.3 | 46.2 | 17.4 | 8.0 | 46.1 | 16.4 | 7.5 | 45.6 |
| 2003 | 18.2 | 8.8 | 48.1 | 19.5 | 10.4 | 53.1 | 18.1 | 8.2 | 45.2 | 17.2 | 7.9 | 45.8 | 17.0 | 7.3 | 43.1 |
| 2004 | 18.0 | 8.5 | 47.4 | 19.2 | 10.4 | 53.9 | 17.9 | 7.6 | 42.3 | 17.3 | 7.5 | 43.6 | 16.6 | 7.2 | 43.3 |
| 2005 | 18.0 | 8.4 | 46.6 | 19.1 | 9.9 | 52.1 | 18.0 | 7.9 | 43.8 | 17.3 | 7.3 | 42.1 | 16.8 | 7.2 | 42.7 |
| 2006 | 17.9 | 8.4 | 47.1 | 19.1 | 10.2 | 53.4 | 18.1 | 7.9 | 43.4 | 17.0 | 7.3 | 42.8 | 16.8 | 7.2 | 42.8 |
| 2007 | 17.7 | 8.3 | 46.6 | 18.8 | 9.7 | 51.7 | 17.9 | 7.7 | 43.0 | 17.0 | 7.4 | 43.9 | 16.5 | 7.1 | 43.0 |
| 2008 | 17.6 | 8.2 | 46.7 | 18.8 | 10.0 | 53.1 | 17.7 | 8.0 | 45.0 | 17.0 | 7.3 | 42.8 | 16.4 | 7.0 | 42.4 |
| 2009 | 18.0 | 8.5 | 47.4 | 19.8 | 10.6 | 53.7 | 17.8 | 7.9 | 44.1 | 17.1 | 7.9 | 46.0 | 16.3 | 6.5 | 40.0 |
| 2010 | 17.9 | 8.5 | 47.1 | 19.0 | 10.2 | 53.5 | 18.1 | 8.1 | 44.9 | 17.3 | 7.8 | 45.0 | 16.9 | 6.9 | 41.0 |
| 2011 | 17.9 | 8.6 | 48.1 | 18.9 | 10.5 | 55.3 | 18.3 | 8.4 | 46.3 | 17.3 | 7.7 | 44.7 | 16.8 | 7.0 | 41.8 |

注：1) 「付与日数」には、繰越日数は含まない。
 2) 「取得日数」は、1年間に実際に取得した日数である。
 3) 「取得率」は、(取得日数計/付与日数計)×100(%)である。
 資料出所：厚生労働省『就労条件総合調査』。

30～99人で41.8%となっており、企業規模が小さいほど取得率が低い。

なお、『就労条件総合調査』による年休の取得率は、表注にあるように「付与日数」に占める「取得日数」の比率として示されているが、この「付与日数」には繰越分が含まれていない。また「取得日数」は「1年間に実際に取得した日数」となっており、この「取得日数」を繰越分と新規分に分割することは技術的に不可能であるため、「取得日数」の一部が繰越分である可能性がある。したがって理論的には取得率が100%を超える場合も含まれている。

II 年休取得率と取り残す理由

JILPT2010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⁵⁾（したがって最大値は100%となる）。

1 年休取得率

表2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。

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

表2 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〉 | | | | | | | | | | |
| 男性 | | | | | | | | | | |
| 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 |
| 女性 | | | | | | | | | | |
| 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〉 | | | | | | | | | | |
| 男性 | | | | | | | | | | |
| 配偶者あり | 17.2 | 31.4 | 25.4 | 16.5 | 3.5 | 6.0 | 100.0 | (919) | 30.5 | 28.1 |
| 配偶者なし | 23.4 | 29.4 | 23.0 | 14.8 | 4.1 | 5.3 | 100.0 | (244) | 28.7 | 28.6 |
| 女性 | | | | | | | | | | |
| 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〉 | | | | | | | | | | |
| 男性 | | | | | | | | | | |
| 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 |
| 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 |
| 女性 | | | | | | | | | | |
| 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〉 | | | | | | | | | | |
| おおよそ健康である | 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。

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。

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。

次いで表3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⁶⁾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。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。

表3 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：表2に同じ。

2 年休を取り残す理由

JILPT2010 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。表4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。病気などの急な用事に対する備えのほかは、職場の雰囲気や仕事量、代替要員など、肯定割合が高いのはいずれも勤め先の要因である。換言すれば、「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」「休んでもすることがないから」などの個人的な要因の肯定割合は低い。

これらの肯定割合を年休取得率でみると、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」などの肯定割合が高まる傾向にある。

表5は、年休を取り残す理由の肯定割合を各属性性別に見たものである。性別では、男女間に比較差が見られるのは、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。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

表4 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 病気や急な用事のために残しているから | 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。

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。

表5 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 | 12.9 | 16.7 | 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: 表4に同じ。

合が高い。

次いで表6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、

表 6 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) |
| 300万～500万円未満 | 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：表4に同じ。

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。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。

Ⅲ 年休を取り残す理由の因子分析

表4から表6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。

表7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), ⑤「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), ⑫「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。

表7 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子どもと時期が合わない | 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引き継げない | - 0.008 | 0.141 | 0.795 | 3 多忙因子 |
| 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: 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。

IV 各因子に影響する要因

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⁷⁾。説明変数は、性別(男性=1, 女性=0)、年齢階層(20歳代・RG⁸⁾、30歳代、40歳代、50歳代)、勤続年数(5年未満・RG、5～10年未満、10～20年未満、30年以上)、学歴(中・高卒・RG、短大・専修、大卒以上)、配偶者の有無・配偶者の有職・無職(いる+有職・RG、いる+無職、いない)、転職回数(0回・RG、1回、2回、3回以上)、健康状態(健康・RG、病気がち、定期的に通院)、仕事余暇志向(仕事に生きがい、時には余暇、同じくらい・RG、なるべく余暇、余暇に生きがい)、業種(製造業・RG、建設業、情報・通信、卸・小売業、金融・保険・不動産、サービス業、公務、その他)、規模(99人以下・RG、100～999人、1000人以上)、職種(一般事務等・RG、管理職、総務・企画・経理、営業販売

等、専門職、製造生産関連、その他)、年収(300万円未満・RG、300万～500万円未満、500～700万円未満、700万円以上)、週労働時間(30～40時間・RG、41～44時間、45～49時間、50～59時間、60時間以上)、労働組合の有無・組合加盟(ある+組合員・RG、ある+非組合員、ない)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し、2つの推計式を用いた。

表8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

表8 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 ** |
| 勤続年数 | {5年未満} 20～30年未満 | — | — | — | .184 | .071 | .083 * |
| 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 * |
| 仕事余暇志向 | {同じくらい} 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} サービス業 | -.142 | .061 | -.073 * | -.125 | .062 | -.065 * |
| 年収 | {300万円未満} 300万～500万円未満 | -.161 | .061 | -.094 * | -.176 | .062 | -.102 ** |
| | 700万円以上 | -.159 | .093 | -.070 | -.207 | .097 | -.091 * |
| 週実労働時間 | {30～40時間} 50～59時間 | -.163 | .061 | -.086 ** | -.160 | .061 | -.085 ** |
| | 60時間以上 | -.335 | .070 | -.149 ** | -.325 | .070 | -.145 ** |
| 労働組合 | {ある+組合員} ない | -.143 | .052 | -.084 ** | -.139 | .052 | -.082 ** |
| 定数項 | | 2.610 | .126 | ** | 2.564 | .116 | ** |

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

2) 分析に使用した変数について本文参照。紙幅の制約のため5%以上で有意な変数のみ表示した。

3) {}内は各ダミー変数のリファレンスグループ。

4) 左表は年齢、右表は勤続年数を投入した結果。

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。

表9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。

表10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

表9 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 ** | — | — | — |
| 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 ** |
| 転職回数 [0回] | 2回 | .157 | .076 | .051 * | .120 | .077 | .039 |
| 業種 [製造業] | 情報・運輸 | -.290 | .081 | -.097 ** | -.279 | .082 | -.093 ** |
| | 卸・小売業 | .208 | .095 | .065 * | .198 | .095 | .062 * |
| | その他 | -.297 | .150 | -.048 * | -.279 | .150 | -.045 |
| 年収 [300万円未満] | 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] | 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 ** |
| 定数項 | | 2.611 | .150 | ** | 2.376 | .138 | ** |

注：表8に同じ。

表10 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] | 50歳代 | -.277 | .098 | -.119 ** | — | — | — |
| 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 ** |
| 業種 [製造業] | 情報・運輸 | -.308 | .081 | -.101 ** | -.299 | .082 | -.098 ** |
| 週実労働時間 [30～40時間] | 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 ** |
| 定数項 | | 3.224 | .151 | ** | 3.049 | .139 | ** |

注：表8に同じ。

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。

表11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、年取(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。

V 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(男性=1, 女性=0)、年齢階層(20歳代・RG, 30歳代, 40歳代, 50歳代)、勤続年数(5年未満・RG, 5～10年未満, 10～20年未満, 30年以上)、学歴(中・高卒・RG, 短大・専修, 大卒以上)、配偶者の有無・配偶者の有職・無職(いる+有職・RG, いる+無職, いない)、転職回数(0回・RG, 1回, 2回, 3回以上)、健康状態(健康・RG, 病がち, 定期的に通院)、仕事余暇志向(仕事に生きがい, 時には余暇, 同じくらい・RG, なるべく余暇, 余暇に生きがい)、業種(製造業・RG, 建設業, 情報・通信, 卸・小売業, 金融・保険・不動産, サービス業, 公務, その他)、規模(99人以下・RG, 100～999人, 1000人以上)、職種(一般事務等・RG, 管理職, 総務・企画・経理, 営業販売等, 専門職, 製造生産関連, その他)、年取(300万円未満・RG, 300～500万円未満, 500～700万円未満, 700万円以上)、週労働時間(30～40時間・RG, 41～44時間, 45～49時間, 50～59時間, 60時間以上)、労働組合の有無・組合加盟(ある+組合員・RG, ある+非組合員, ない)を投入した。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し、2つの推計式を用いた。な

表 11 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 * | |
| 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 * | |
| 配偶者 [いる+有職] | いない | -.173 | .093 | -.062 | -.236 | .085 | -.084 ** | |
| 転職回数 | [0回] | 2回 | -.162 | .102 | -.041 | -.201 | .102 | -.050 * |
| 年取 [300万円未満] | 700万円以上 | -.570 | .146 | -.161 ** | -.373 | .152 | -.105 * | |
| 週実労働時間 [30～40時間] | 50～59時間 | -.238 | .096 | -.082 * | -.259 | .095 | -.089 ** | |
| | 60時間以上 | -.580 | .111 | -.167 ** | -.608 | .110 | -.175 ** | |
| 定数項 | | 4.201 | .199 | ** | 4.432 | .183 | ** | |

注：表8に同じ。

お結果の表示は、各因子の影響だけに限定してまとめた。表12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、「上司がよい顔をしない」「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。「上司がよい顔をしない」「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。しかし標準化係数 (Beta) の値を見ると、「多忙因子」のほうが「職場環境因子」よりもやや大きい。つまり、年休取得率を下げる効果は、「多忙因子」が最も強いと考えられる。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。

VI おわりに

本稿の分析結果によれば、年休を取り残す要因は主に4種類に分けられることがわかった。このうち「消極性因子」に対しては男性がプラス、高学歴者、余暇志向を持つ人、労働時間が長い人などがマイナスの影響を与えていた。「職場環境因

表12 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調査の個票データにより筆者推計。
 2) 各因子を単独で推計式に投入し分析した結果である。
 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。

JILPT2010 調査の記述統計量

| | | N | 平均 | 標準偏差 | 最小値 | 最大値 |
|---------------|----------------|------|-------|-------|-----|-----|
| 年休取得の有無ダミー | | 1656 | 0.84 | | 0 | 1 |
| 年休取得率 (0%を除く) | | 1384 | 38.79 | 27.24 | 2.5 | 100 |
| 消極性因子 | | 1939 | 2.21 | 0.86 | 1 | 5 |
| 職場環境因子 | | 1951 | 2.76 | 1.00 | 1 | 5 |
| 多忙因子 | | 1953 | 3.45 | 1.03 | 1 | 5 |
| 急用因子 | | 1960 | 3.73 | 1.30 | 1 | 5 |
| 男性ダミー | | 2071 | 0.72 | | 0 | 1 |
| 年齢階層 | 20 歳代 | 2071 | 0.16 | | 0 | 1 |
| | 30 歳代 | 2071 | 0.29 | | 0 | 1 |
| | 40 歳代 | 2071 | 0.29 | | 0 | 1 |
| | 50 歳代 | 2071 | 0.26 | | 0 | 1 |
| 勤続年数 | 5 年未満 | 2066 | 0.29 | | 0 | 1 |
| | 5 ～ 10 年未満 | 2066 | 0.21 | | 0 | 1 |
| | 10 ～ 20 年未満 | 2066 | 0.24 | | 0 | 1 |
| | 20 ～ 30 年未満 | 2066 | 0.17 | | 0 | 1 |
| | 30 年以上 | 2066 | 0.08 | | 0 | 1 |
| 学歴 | 中・高卒 | 2067 | 0.39 | | 0 | 1 |
| | 短大・専修 | 2067 | 0.22 | | 0 | 1 |
| | 大卒以上 | 2067 | 0.40 | | 0 | 1 |
| 配偶者 | いる + 有職 | 2066 | 0.40 | | 0 | 1 |
| | いる + 無職 | 2066 | 0.29 | | 0 | 1 |
| | いない | 2071 | 0.32 | | 0 | 1 |
| 転職回数 | 0 回 | 2069 | 0.43 | | 0 | 1 |
| | 1 回 | 2069 | 0.16 | | 0 | 1 |
| | 2 回 | 2069 | 0.13 | | 0 | 1 |
| | 3 回以上 | 2069 | 0.12 | | 0 | 1 |
| 健康状態 | 健康 | 2068 | 0.87 | | 0 | 1 |
| | 病気がち | 2068 | 0.03 | | 0 | 1 |
| | 定期的に通院 | 2068 | 0.10 | | 0 | 1 |
| 仕事余暇志向 | 仕事に生きがい | 2070 | 0.02 | | 0 | 1 |
| | 時には余暇 | 2070 | 0.24 | | 0 | 1 |
| | 同じくらい | 2070 | 0.45 | | 0 | 1 |
| | なるべく余暇 | 2070 | 0.22 | | 0 | 1 |
| | 余暇に生きがい | 2070 | 0.07 | | 0 | 1 |
| 業種 | 建設業 | 2069 | 0.06 | | 0 | 1 |
| | 製造業 | 2069 | 0.27 | | 0 | 1 |
| | 情報・運輸 | 2069 | 0.13 | | 0 | 1 |
| | 卸・小売業 | 2069 | 0.11 | | 0 | 1 |
| | 金融・保険・不動産 | 2069 | 0.07 | | 0 | 1 |
| | サービス業 | 2069 | 0.27 | | 0 | 1 |
| | 公務 | 2069 | 0.06 | | 0 | 1 |
| | その他 | 2069 | 0.03 | | 0 | 1 |
| 規模 | 99 人以下 | 2067 | 0.37 | | 0 | 1 |
| | 100 ～ 999 人 | 2067 | 0.30 | | 0 | 1 |
| | 1000 人以上 | 2067 | 0.33 | | 0 | 1 |
| 職種 | 管理職 | 2068 | 0.06 | | 0 | 1 |
| | 総務・企画・経理 | 2068 | 0.12 | | 0 | 1 |
| | 一般事務等 | 2068 | 0.14 | | 0 | 1 |
| | 営業販売等 | 2068 | 0.18 | | 0 | 1 |
| | 専門職 | 2068 | 0.18 | | 0 | 1 |
| | 製造生産関連 | 2068 | 0.30 | | 0 | 1 |
| | その他 | 2068 | 0.03 | | 0 | 1 |
| 年収 | 300 万円未満 | 2031 | 0.17 | | 0 | 1 |
| | 300 ～ 500 万円未満 | 2031 | 0.44 | | 0 | 1 |
| | 500 ～ 700 万円未満 | 2031 | 0.22 | | 0 | 1 |
| | 700 万円以上 | 2031 | 0.16 | | 0 | 1 |
| 週実労働時間 | 30 ～ 40 時間 | 1878 | 0.21 | | 0 | 1 |
| | 41 ～ 44 時間 | 1878 | 0.12 | | 0 | 1 |
| | 45 ～ 49 時間 | 1878 | 0.22 | | 0 | 1 |
| | 50 ～ 59 時間 | 1878 | 0.28 | | 0 | 1 |
| | 60 時間以上 | 1878 | 0.17 | | 0 | 1 |
| 労働組合 | ある + 組合員 | 2065 | 0.38 | | 0 | 1 |
| | ある + 非組合員 | 2065 | 0.10 | | 0 | 1 |
| | ない | 2068 | 0.52 | | 0 | 1 |

子」に対しては、高学歴者、労働時間が長い人がプラス、高収入の人がマイナスの影響を与えていた。「多忙因子」に対しては、仕事志向、労働時間が長い人がプラス、女性がマイナスの影響を与えていた。「急用因子」に対しては、プラスに影響する要因はなく、女性、高収入の人、労働時間が長い人がマイナスの影響を与えていた。

これらの年休を取り残す理由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、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と考えられる。

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。

「急用因子」のみが年休取得率を上げるという結果は、年次有給休暇の本来の趣旨からは外れていると言わざるを得ない。2010年4月より、

労使協定によって年間5日分の時間単位取得が可能になったことは、通院や子供の送り迎えや役所への届け出などの「急用」を満たすだろう。しかし本来、年次有給休暇とは、連続した数週間ないし数日間で労働から解放され、心身ともに休養するための休暇であろう。それゆえILO条約においても、また多くの国の法令においても、「連続した〇週間」と規定されているのである。残念ながら日本では、年休を取得することができない職場環境にいる人、自ら休暇の権利を放棄している人がいる。そしてさらに残念なことは、年休をより取得する人が、なんらかの「急用」で取得しているのである。またこれらの帰結は、筆者が2001年に実施した調査データを用いた分析でも、ほとんど同じであった。つまり、この10年間で何も変わっていない。実証的にはこの10年間のことしか言えないが、印象的にはこのような実態は過去数十年にわたってほとんど変わらなかったのではないかと思う。そしてこれから先も、そう簡単には変わるものではないのだろう。労働時間の長さもほとんど変わっていないのではない。

「働くこと」は筆者も含めて多くの日本人にとって美徳である。それを否定することはナンセンスだ。しかし研究者の枠を超えて価値判断させていただくとすれば、「長時間働くこと」や「休暇も取らずに働くこと」まで肯定する姿勢、もしくは無意識的な判断に対しては、警鐘を鳴らしたいと思う。それが過酷な労働環境を生む温床になると思うからである。

- 1) 小倉 (2003), 小倉 (2006) を参照。
- 2) 調査員の郡司正人氏、及び奥田栄二氏による。なお報告書は、労働政策研究・研修機構 (2011) である。
- 3) 労働政策研究・研修機構 (2012) を参照。
- 4) この「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」したものであり、最大値が100%となる。
- 5) 詳しくは、労働政策研究・研修機構 (2011) を参照。なお同報告書では、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。
- 6) 「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。

7) なお、いずれの因子においても最小値=1, 最大値=5 となるように得点を調整した。

8) RGはダミー変数のリファレンス・グループの略。以下同じ。

参考文献

小倉一哉 (2003) 『日本人の年休取得行動——年休取得に関する経済分析』日本労働研究機構。

小倉一哉 (2006) 「ワーク・ライフ・バランス実現のための『壁』——有給休暇の未消化」『家計経済研究』第71号。

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

労働政策研究・研修機構 (2012) 『日本人の労働時間・休暇——残業・年休未消化と意識・職場環境』JILPT 資料シリーズ No.108。

おぐら・かずや 早稲田大学商学大学院准教授。最近の主な著作に『過勤社会ニッポン』日経ビジネス人文庫 (日本経済新聞出版社, 2011年)。労働調査・労働経済専攻。