

年次有給休暇取得日数は女性よりも男性で少なく

また実労働時間が長いほど少ない

「年次有給休暇の取得に関するアンケート調査」

1. 調査結果の要約

(1) 年休の付与日数 (繰り越し分を含む)・取得日数 (下記注を参照) について

回答者全体の年休付与日数 (繰り越し分を含む) は 28.4 日 (平均)、年休取得日数は 7.8 日 (平均) であった。

男女別に見ると、年休付与日数 (繰り越し分を含む) は、男性 30.1 日、女性 24.6 日と男性のほうが多い。年休取得日数では、男性 7.4 日、女性 8.7 日と反対に女性のほうが多い (以上、図表 3 を参照)。

職種別に見ると、年休付与日数 (繰り越し分を含む) では、「管理職」が 34.5 日と最も多く、「製造生産関連」が 26.0 日で最も少なかった。年休取得日数では、「専門職」が 8.9 日と最も多く、「営業販売等」が 6.0 日で最も少なかった (以上、図表 4 を参照)。

勤務先の業種別に見ると、年休付与日数 (繰り越し分を含む) では、「公務」33.5 日、「製造業」31.3 日、「金融・保険業、不動産業」30.1 日などが比較的多く、反対に、「建設業」24.4 日、「卸売・小売業、飲食店」24.7 日、「サービス業」25.3 日などが少ない。年休取得日数では、「公務」10.7 日、「運輸・通信業」9.5 日などが相対的に多く、反対に「卸売・小売業、飲食店」4.9 日、「建設業」5.7 日などでは少ない (以上、図表 5 を参照)。

勤務先の従業員規模別に見ると、年休付与日数 (繰り越し分を含む) では、「3,000 人以上」の 33.1 日が最も多く、「29 人以下」の 20.0 日が最も少ない。付与日数 (繰り越し分を含む) は、従業員規模が大きくなるほど多くなっている。年休取得日数では、「3,000 人以上」の 10.5 日が最も多く、「29 人以下」の 5.5 日が最も少ない (以上、図表 6 を参照)。

(注)

* 年休の付与日数は「2000 年度からの繰り越し分を含んだ 2001 年度初めに権利として持っていた日数」として
いるため、厚生労働省の『就労条件総合調査』とは異なる。

(2) 年休取得に影響する要因について (図表 7 を参照)

男女計（男女全体を対象とした分析）で見ると、女性である、健康状態が悪い、大企業勤務、収入が高い、健康状態が悪い家族がいるなどの特徴（属性）を持つ労働者は年休取得が相対的に多い。一方、勤務先が「卸売・小売業、飲食店」である、失業率の高い地域に勤務している、職種が「管理職」「営業販売等」である、実労働時間が長い、などの属性を持つ労働者は年休取得が相対的に少ないという結果になった。

男性だけを対象に分析すると、年休の取得にプラスに影響する属性として、健康状態が悪い、大企業勤務、勤務先に労働組合があるなどが検出された。一方、年休の取得にマイナスに影響する属性として、失業率の高い地域に勤務している、職種が「管理職」「営業販売等」である、実労働時間が長いといった項目が検出された。

女性だけで見ると、特に年休の取得にマイナスに影響している属性は検出されなかったが、年休の取得にプラスに影響している属性として、大企業勤務、収入が比較的高いなどが得られた。

これらのことから、男性と女性を総合して考えると、男性のほうが女性よりも年休を取得しにくい環境にあること、及び男性は女性よりも職種や勤務先の状況（労働組合の有無、失業率）などの影響を受けやすいことがわかった。

（3）年休を取り残す労働者意識について（図表 8 及び 9 を参照）

年休を取り残す労働者の意識を分類した結果、以下の4グループに分けられることがわかった。

「休暇に対する消極性」

休暇を過ごす際の費用や混雑への心配が強い、休みの時期が友人や家族と合わないと考えている、休んでもすることがないという意識が強い、などの意識が強く見られるグループ。

「人事・処遇への懸念」

休暇取得によって上司の顔色が険しくなる、勤務評価等への影響が心配、職場の周囲の人が取らないので、などの意識が強く見られるグループ。

「要員管理・業務量管理上の問題」

仕事の量が多すぎて休めない、休むと他の人の迷惑になる、仕事を引き継ぐ人がいない、などの意識が強く見られるグループ。

「病気や急な用事のために残しておく」

病気や急な用事のために年休を一定日数残しておくという意識が強く見られるグループ。

さらに、これら4種類の意識と年休取得率との関係を見たところ、以下のようなことがわかった。

年休取得率に対して影響しているのは、「人事・処遇への懸念」、「要員管理・業務量管理上の問題」、「病気や急な用事のために残しておく」の3つで、「休暇に対する消極性」はほとんど影響していない。

「人事・処遇への懸念」と「要員管理・業務量管理上の問題」は、年休取得率を下げる方向に影響している。特に「要員管理・業務量管理上の問題」が強いと、年休取得率は低い。

「病気や急な用事のために残しておく」という意識が強い場合は、年休取得率が相対的に高い。

以上のことから、年休取得率が低い意識面の要因として、「要員管理・業務量管理上の問題」と「人事・処遇への懸念」があり、年休取得率がすでに相対的には高いが、100%にならない要因として「病気や急な用事のために残しておく」という意識があることがわかった。

（4）年休に関する希望について

取得する年休の長さ

3 週間程度の年休がすべて取得できると仮定した場合の取得期間の長さに関する希望については、「連続1週間程度の休暇を年2回と残りはその都度決める」が最も多く33.6%であった。次いで「3～4日程度の休みを年に数回と残りはその都度決める」の20.4%、「連続1週間程度の休暇を1回と残りはその都度決める」の17.9%となった。反対に「連続3週間程度の長期休暇を年1回」は6.0%と少なかった（以上、図表10を参照）

年休を取得する時期

1週間以上の年休が取得できると仮定した場合の取得の時期に関する希望については、「夏（お盆の時期をはずした7～9月）」が最も多く38.7%で、夏休みの希望が多いことがわかった。次いで「秋（10月～クリスマス前）」が18.6%、「ゴールデン・ウィーク後から6月末まで」が11.6%などとなっている（以上、図表11を参照）

休暇時にやりたい活動

1週間程度の休暇時にやりたい活動について質問したところ（該当するものを3つまでの多重回答）「2泊以上の国内旅行」が最も多く62.7%であった。次いで「1週間以上の海外旅行」の34.0%、「1週間未満の海外旅行」の31.8%などと、旅行の希望が多い。旅行以外では、「家で行う趣味やスポーツ」22.0%、「家族との団らん」19.3%なども比較的多かった（以上、図表12を参照）

2.調査の概要

日本労働研究機構は、2002年6月に、年次有給休暇に関するアンケート調査を実施した。以下、この調査（以降、「JIL調査」とする）の概要を紹介する。

(1) 調査名

「年次有給休暇の取得に関するアンケート調査」

(2) 調査の主目的

雇用労働者の年休取得の実態を把握すること。

(3) 調査対象の選定

労働者個人に調査票が直接届く方法、及び雇用者の性別、年齢別分布に大幅な偏りが生じないようにするため、民間調査会社に登録している調査モニター（母数約20万人）の中から3,000人を選定。居住地は日本全国を対象とした。2000年の『国勢調査』（総務省）による性別・年齢階層別の属性分布（図表1）に合わせて、20～59歳の正規従業員をサンプリング（年齢は新卒者には繰り越し年休がないこと、定年後は勤務先が変わることが多いことを考慮した。また、パート労働者などは比例付与の問題があるため回答結果が複雑になること、及び調査の効率性を考慮して、正規従業員のみとした）。正規従業員に関する調査会社の分類は、「会社員」「公務員」「管理職・経営者」となっているので、まず全体の比率を8:1:1としてから国勢調査の分布に合わせて抽出した。

図表1 国勢調査(2000年)の年齢別構成比

年齢(歳)	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	合計
年齢別構成比(%)	11.0	15.9	12.6	11.5	11.3	12.7	14.3	10.7	100.0
年齢別構成比(男性・%)	50.2	60.4	68.9	71.3	68.7	67.0	67.7	69.9	
年齢別構成比(女性・%)	49.8	39.6	31.1	28.7	31.3	33.0	32.3	30.1	
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	

注(1)：就業者のうち雇用者で、かつ20～59歳で「主に仕事」の分布である。

資料出所 総務省統計局「平成12年国勢調査 抽出結果」より作成。

(4) 調査時期・方法等

個別の対象者に調査票を郵送し、郵便で回収。2002年6月1日配布、同月中旬から下旬にかけ

て回収。3,000 人に配布し、最終的に 2,579 票を回収（回収率 86.0%）ただし無効 459 票を除く
2,120 票が分析対象（有効回収率 70.7%）

（5）回収票の性別・年齢階層別分布

図表 2 に有効回収票の性別と年齢階層のクロス集計結果を示した。これによれば、サンプリング
の時点（図表 1）と比べて、回答者の分布結果にあまり偏りが無いことがわかる。

図表2 JIL調査による性・年齢階層のクロス集計結果

年齢(歳)	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	合計
年齢別構成比(%)	9.1	14.9	12.2	11.4	13.0	13.1	15.6	10.7	100.0
年齢別構成比(男性・%)	47.9	61.0	70.3	74.3	72.0	72.3	73.6	73.1	
年齢別構成比(女性・%)	52.1	39.0	29.7	25.7	28.0	27.7	26.4	26.9	
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	

（6）主な質問項目

基本属性

性別、年齢、学歴、配偶者の有無・仕事の有無、世帯主か否か、家族の人数・構成、転職回数、
健康状態、飲酒頻度、職務満足度、仕事・余暇観、勤務先の業種・従業員規模・所在地・通勤時間、
職種、役職、勤続年数、労働組合の有無・加入の有無、年収、週当たり所定労働時間、週当たり実
労働時間、週休制、勤務時間制度

特別休暇制度の有無

自分の病気休暇、家族看護休暇、慶弔休暇、夏季特別休暇、年末年始休暇、リフレッシュ休暇、
教育訓練休暇、ボランティア休暇

年休関連項目

年休の付与日数・取得日数、年休取得の用途別日数、年休未取得の理由

年休に関する希望

期間・頻度、時期、行動の種類

3.主な調査結果

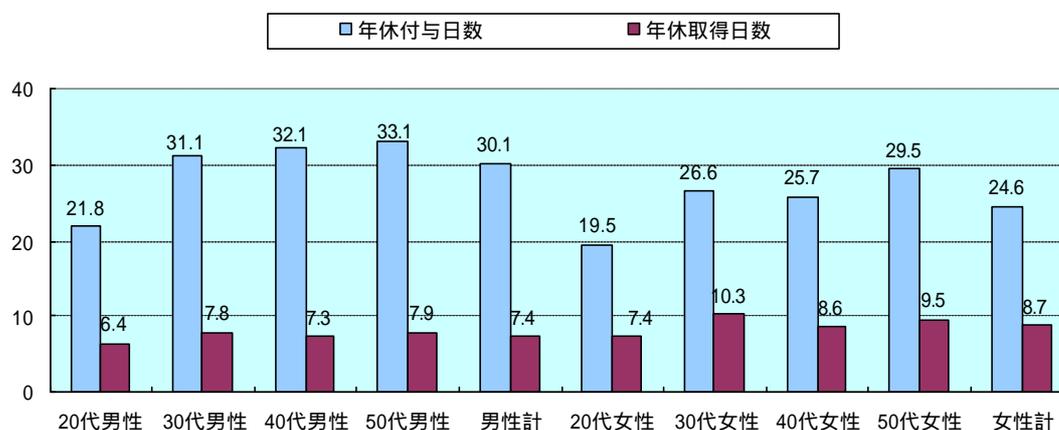
(1) 年休の付与日数・取得日数の全般的傾向

有効回収票全体の年休付与日数の平均は28.4日、年休取得日数は7.8日であった。以下、年休付与日数、取得日数について、主な特徴（属性別のクロス集計結果）を紹介する。

(イ) 性・年齢階層別に見た特徴

図表3は、性・年齢階層別に年休の付与日数と取得日数を見たものである。付与日数では、男性計で30.1日、女性計で24.6日となっている。また、男女とも20代が最も少なく、50代が最も多い。取得日数では、男性計が7.4日、女性計が8.7日となっており、女性のほうが若干多い。また、男性は50代が最も多く7.9日、20代が最も少なく6.4日となっており、女性では30代が最も多く10.3日、20代が最も少なく7.4日であった。

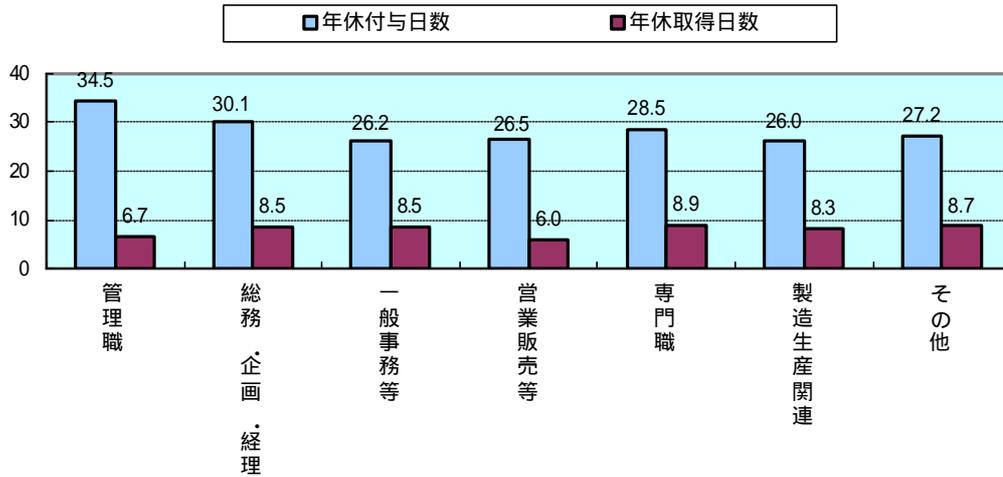
図表3 「性・年齢階層」別に見た年休付与日数と取得日数の平均(単位:日)



(ロ) 職種別に見た特徴

図表4は、職種別に年休の付与日数と取得日数を見たものである。付与日数では、「管理職」が最も多く34.5日、次いで「総務・企画・経理」の30.1日となっており、最も少ないのは「製造生産関連」の26.0日であった。取得日数では、「専門職」が最も多く8.9日、最も少ないのは「営業販売等」の6.0日であった。

図表4 職種別に見た年休付与日数と取得日数の平均(単位:日)



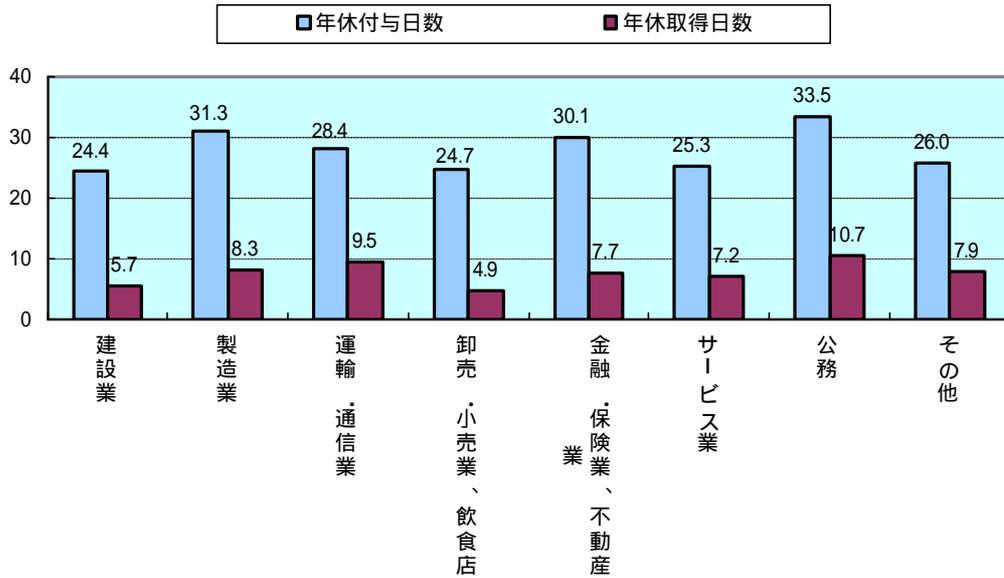
* 職種の分類については以下のように7種類に区分した。

1. 管理職
2. 総務・企画・経理（総務・人事・教育、企画・広報・編集、経理・財務の合計）
3. 一般事務等（一般事務・受付・秘書の合計）
4. 営業販売等（営業・販売、接客サービスの合計）
5. 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・教育関係の合計）
6. 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・清掃の合計）
7. その他

(ハ) 業種別に見た特徴

図表5は、回答者の勤務先企業の業種別に年休の付与日数と取得日数を見たものである。付与日数では、最も多いのは「公務」の33.5日、次いで「製造業」の31.3日、「金融・保険業、不動産業」の30.1日などとなっている。反対に少ないのは「建設業」の24.4日、「卸売・小売業、飲食店」の24.7日、「サービス業」の25.3日であった。取得日数では、相対的に多い業種に「公務」10.7日、「運輸・通信業」9.5日などがあり、反対に少ない業種は「卸売・小売業、飲食店」4.9日、「建設業」5.7日などである。

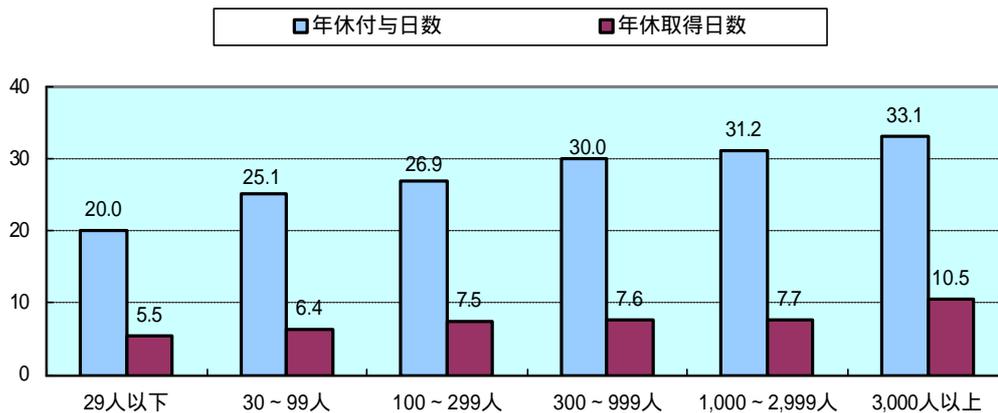
図表5 「業種」別に見た年休付与日数と取得日数の平均(単位:日)



(二) 従業員規模別に見た特徴

図表6は、回答者の勤務先企業の従業員規模別に年休の付与日数と取得日数を見たものである。付与日数では、最も少ないのは「29人以下」の20.0日、最も多いのは「3,000人以上」の33.1日となっており、従業員規模に比例して多くなっている。取得日数では、最も少ないのは「29人以下」の5.5日、最も多いのは「3,000人以上」の10.5日となっており、取得日数でも従業員規模に比例した傾向となっている。

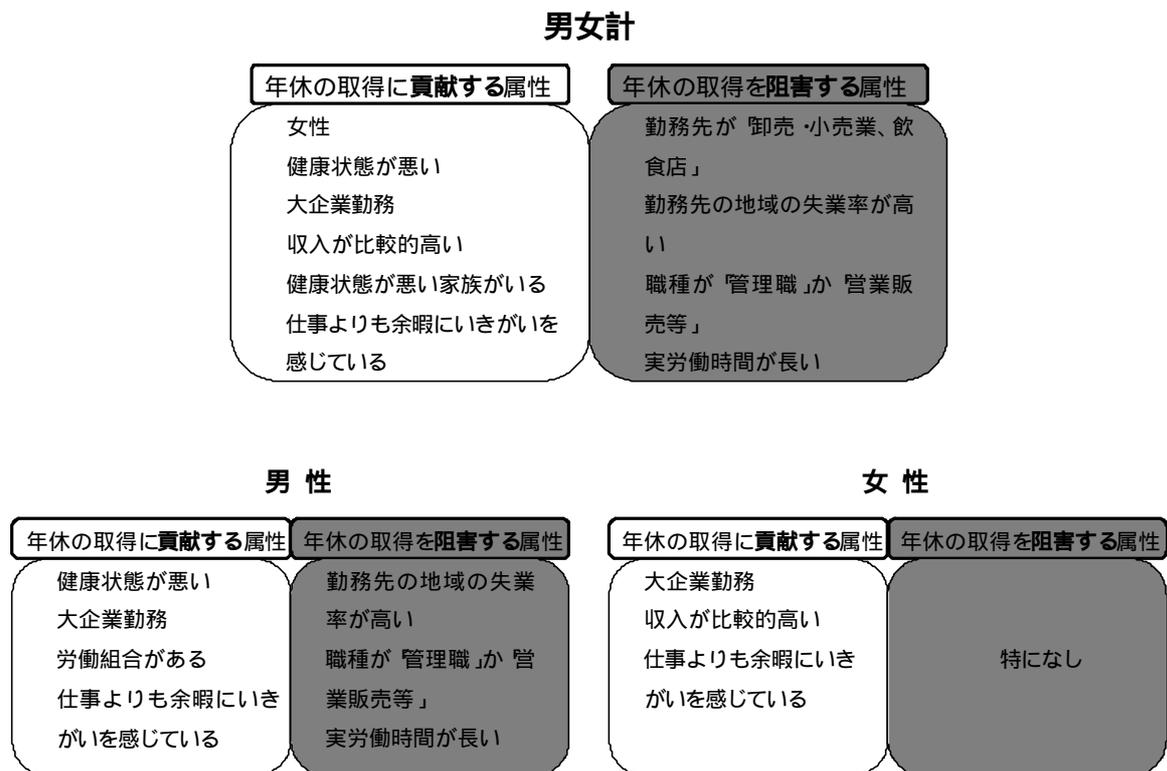
図表6 「従業員規模」別に見た年休付与日数と取得日数の平均(単位:日)



(2) 年休の取得に影響する個人属性

JIL 調査から得られたデータを分析した結果、年休の取得に影響する労働者の諸属性のうち、次のような要因が影響を与えていることがわかった(図表7)。

図表 7 年休の取得に影響する労働者の属性



男女計で見ると、女性である、健康状態が悪い、大企業勤務、収入が高い、健康状態が悪い家族がいる、などの属性を持つ労働者は年休取得が相対的に多い。一方、勤務先が「卸売・小売業、飲食店」、失業率の高い地域に勤務している、職種が「管理職」「営業販売等」、実労働時間が長い、などの属性を持つ労働者は年休取得が相対的に少ないという結果になった。

男性だけを対象に分析すると、年休の取得にプラスに影響する属性として、健康状態が悪い、大企業勤務、勤務先に労働組合がある、などが検出された。一方、年休の取得にマイナスに影響する属性として、失業率の高い地域に勤務している、職種が「管理職」「営業販売等」、実労働時間が長い、といった項目が検出された。

女性だけで見ると、特に年休の取得にマイナスに影響している属性は検出されなかったが、年休の取得にプラスに影響している属性として、大企業勤務、収入が比較的高い、などが得られた。

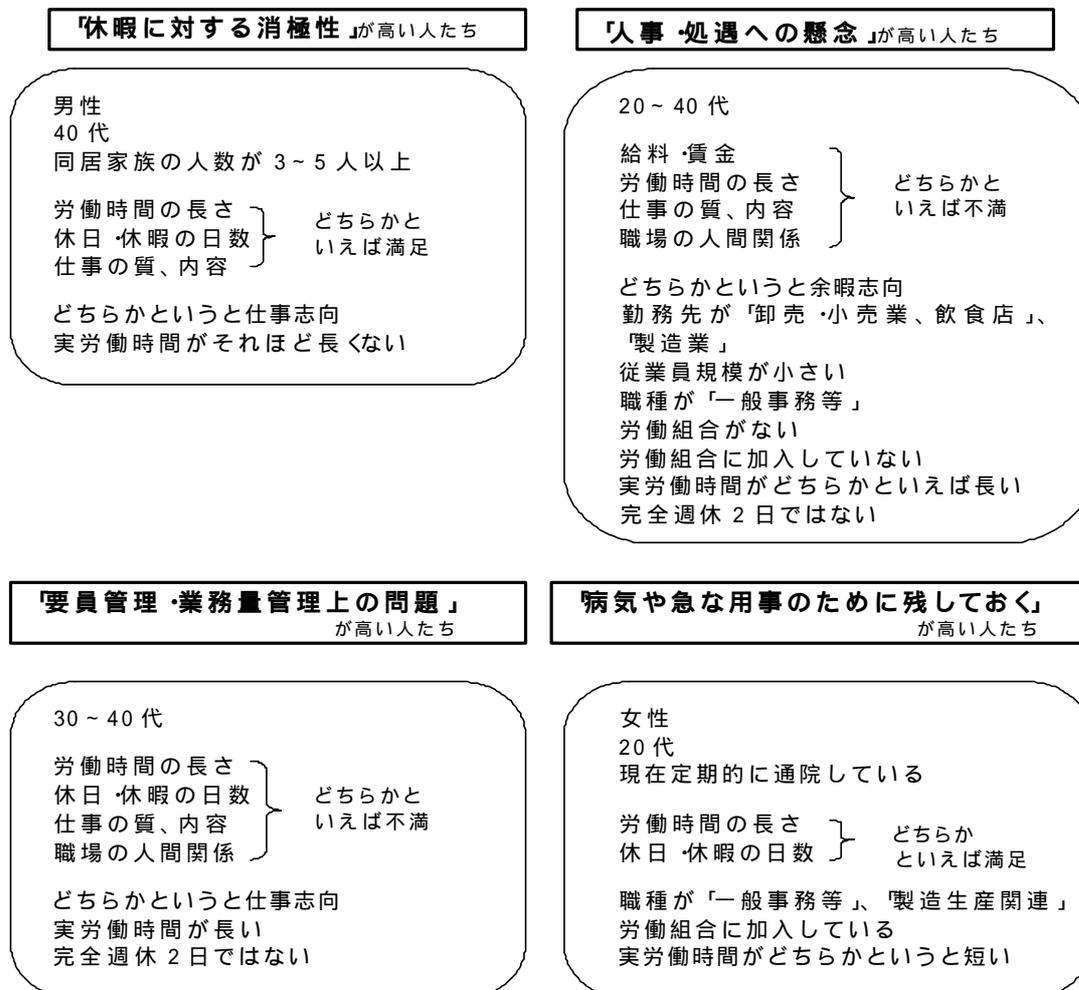
これらのことから、男性と女性を総合して考えると、男性のほうが女性よりも年休を取得しにくい環境にあること、及び男性は女性よりも職種や勤務先の状況(労働組合の有無、失業率)などの影響を受けやすいこと、がわかった。

(3) 年休を取り残す労働者意識について

年休を取り残す理由についてたずねた調査項目を統計的に分類した結果、年休を取り残す労働者の意識は以下の4つのグループに分類されることがわかった。1つ目は「休暇に対する消極性」(交通費や宿泊費、レジャーなどにお金がかかるから、交通機関や宿泊施設、レジャー施設などが混雑するから、配偶者や友人と休みの時期が合わないから、子どもの学校や部活動のために、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、といったグループ)、2つ目は「人事・処遇への懸念」(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取りにくいから、といったグループ)、3つ目は「要員管理・業務量管理上の問題」(休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから、要員管理・業務量管理上の問題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、といったグループ)、4つ目は「病気や急な用事のために残しておく」(いずれのグループにも属さないグループ)。

図表 8 年休未取得に関する4意識グループのイメージ図

年休取り残しの理由として・・・



図表 8 は、4種類の意識グループのそれぞれが持つ特徴(属性)を列挙したものである。「休暇に対する消極性」が高い労働者は、男性、40代、同居家族の人数が3~5人以上などの属性を持って

いる。「人事・処遇への懸念」が高い労働者は、20～40代、勤務先が「卸売・小売業、飲食店」または「製造業」、勤務先の従業員規模が小さいなどの属性を持っている。「要員管理・業務量管理上の問題」が高い労働者は、30～40代、実労働時間が長いなどの属性を持っている。「病気や急な用事のために残しておく」が高い労働者は、女性、20代、現在定期的に通院しているなどの属性を持っている。

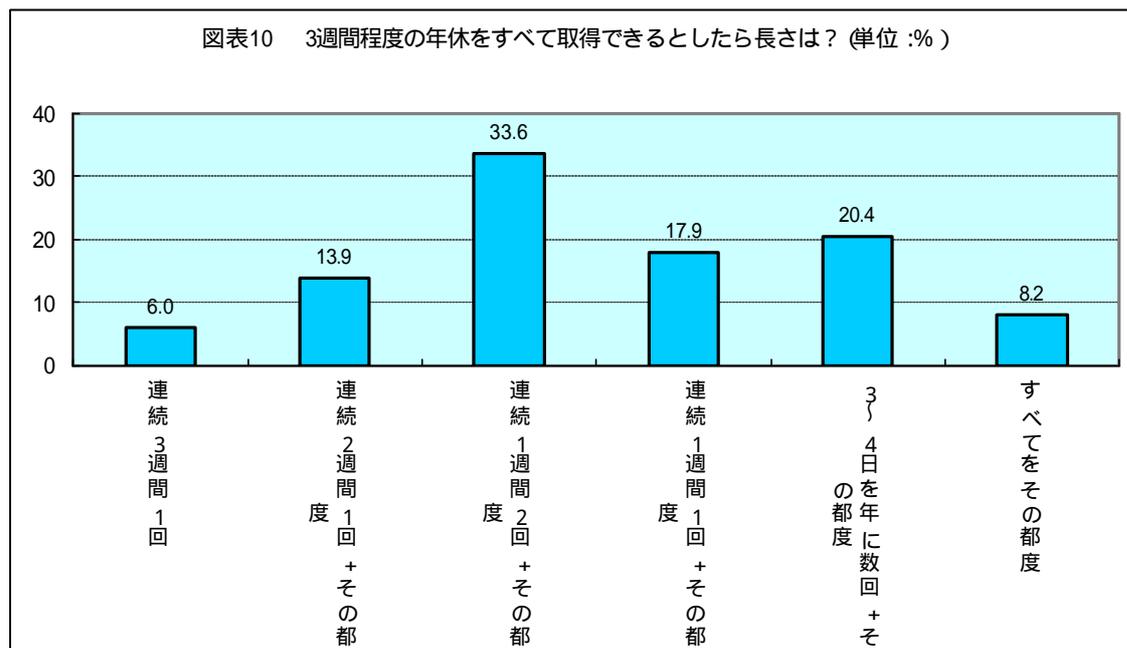
図表9 年休取得率と4意識の相関係数

変数名	年休取得率	意識1	意識2	意識3	意識4
年休取得率	1.000				
休暇に対する消極性(意識1)	.055	1.000			
人事・処遇への懸念(意識2)	-.181	.103	1.000		
要員管理・業務量管理上の問題(意識3)	-.275	-.028	.370	1.000	
病気や急な用事のために残しておく(意識4)	.305	.156	-.030	-.105	1.000

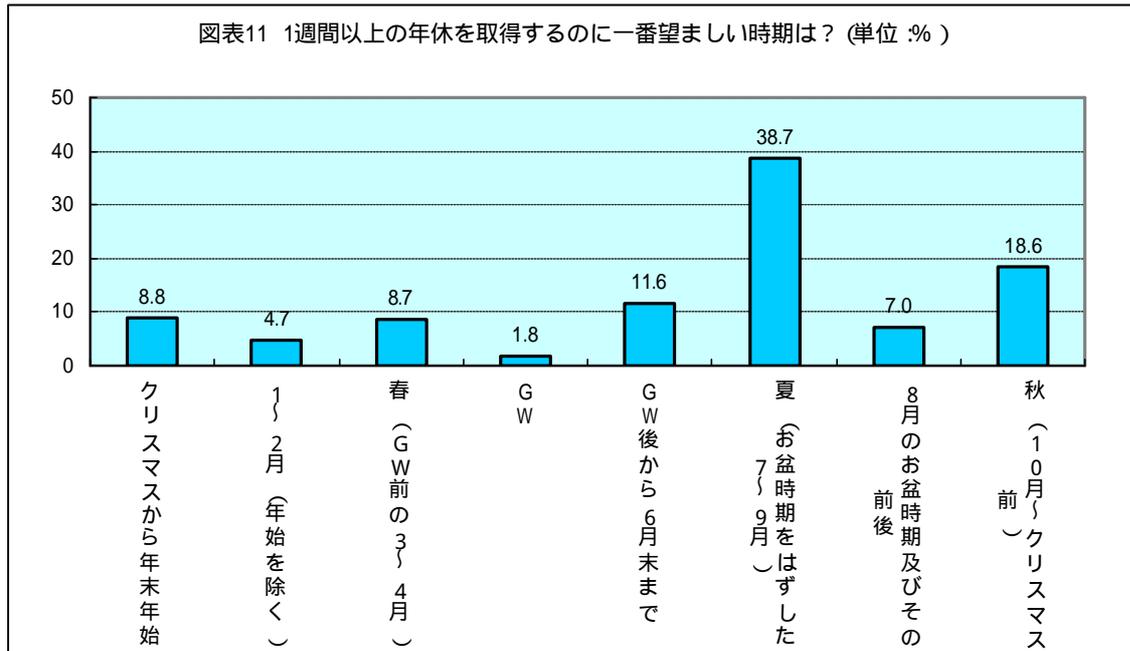
図表9は4つの意識グループと年休取得率、及び4意識相互の相関係数を見たものである。意識間の相関では、「人事・処遇への懸念」と「要員管理・業務量管理上の問題」が比較的高い正の値となっており、この2種類は、比較的似たような性質を持つ意識グループであることがわかる。

意識と年休取得率との相関係数より、「要員管理・業務量管理上の問題」が原因で年休を取り残している人、つまり、自分の意志に反して、仕事そのものによって休めない状況が作られている人は最も年休取得率が低いことがわかる。「人事・処遇への懸念」が原因で年休を取り残している人、つまり、仕事そのものではなく、周囲の目や勤務評価が気になって休みにくい状況にある人は、「要員管理・業務量管理上の問題」が原因で年休を取り残している人に比べると影響は小さいが、やはり年休取得率が低くなる傾向がある。「休暇に対する消極性」と年休取得率の間にはほとんど関連性は見られなかった。一方で、「病気や急な用事のために残しておく」はある程度年休を取得している人に見られる意識であることから、「病気や急な用事」の不安だけで付与された年休を何十日も残すようなことはないと言える。別の言い方をすれば、年休取得率が低水準であることの原因が「要員管理・業務量管理上の問題」、「人事・処遇への懸念」といった意識であり、年休取得率が100%にならないことの原因が「病気や急な用事」への不安と言えるだろう。

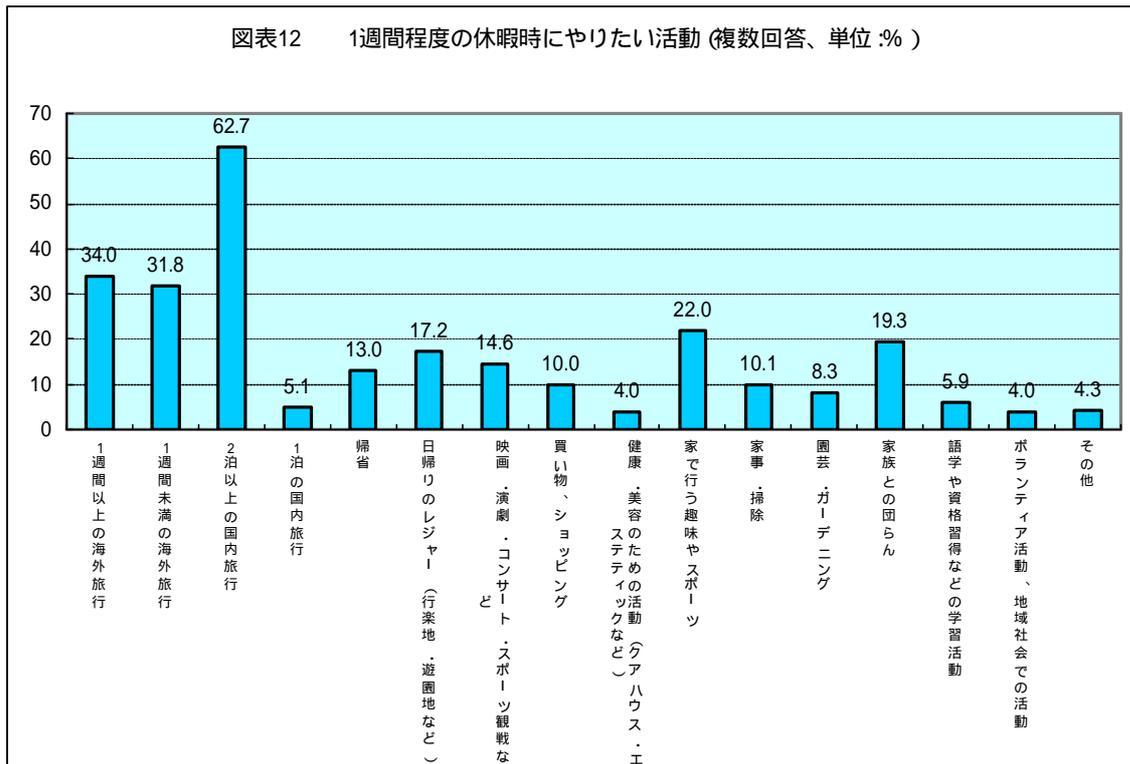
(4) 年休に関する希望



図表 10 は、3 週間程度の年休をすべて取得できると仮定した場合の取得期間の長さに関する希望を質問した結果である。最も多いのは、「連続 1 週間程度の休暇を年 2 回と残りはその都度決める」で 33.6%であった。次いで「3~4 日程度の休みを年に数回と残りはその都度決める」の 20.4%、「連続 1 週間程度の休暇を 1 回と残りはその都度決める」の 17.9%となった。反対に「連続 3 週間程度の長期休暇を年 1 回」は 6.0%と少なかった。



図表 11 は、1 週間以上の年休が取得できると仮定した場合の取得の時期に関する希望を質問した結果である。最も多かったのは、「夏 (お盆の時期をはずした 7~9 月)」で 38.7%で、夏休みの希望が多いことがわかった。次いで「秋 (10 月~クリスマス前)」が 18.6%、「ゴールデン・ウィーク (GW) 後から 6 月末まで」が 11.6%などとなっている。



図表12は、1週間程度の休暇時にやりたい活動について質問した結果である。該当するものを3つまで選択するという多重回答である。最も多いのは「2泊以上の国内旅行」の62.7%であった。次いで「1週間以上の海外旅行」の34.0%、「1週間未満の海外旅行」の31.8%などと、旅行の希望が多い。旅行以外では、「家で行う趣味やスポーツ」22.0%、「家族との団らん」19.3%なども比較的多かった。

4.考えられる取得促進策

年次有給休暇の取得を促進するためには、以下のようなことが考えられる。

政府レベルでは、計画年休制度の普及促進を中心とした、1週間程度の長期連続休暇の普及促進、及び仕事と家庭生活の調和のための、育児や介護の必要性がある労働者に対する諸施策の充実(いわゆるファミリー・フレンドリー施策の展開)等があげられる。

企業レベルでは、短期間(1日から3日程度)の私傷病による出勤不能に対応した休暇制度の設置、及び全従業員が年休を完全取得することを前提とした要員管理等があげられる。