

第12回 有給休暇

日本総合研究所 創発戦略センター
ESGリサーチセンター スペシャリスト 小島 明子

「密を避けるため、有給休暇の取得を推奨します」と会社に言われた手前、一応取得はするものの、この1年近くはそのほとんどをステイホームで過ごしていた気がします。本文に挙げているエクスペディアの調査によると、直近の休暇にどこにも行かず家で過ごした人の割合は、日本が突出して高かったそうです。なんとも生真面目な国民性を感じるデータですが、この自粛の姿勢が結果につながり、一日も早く心身共にリフレッシュできる休暇が戻ってきてほしいものです。(編集部・30代女性)

1. はじめに

第11回では、在籍型出向について取り上げました。新型コロナウイルスの影響で業績が悪化した企業の中には、従業員を一時的に他の企業に出向させることで、従業員の雇用を維持しているところもあります。サービス業等を中心とした特定の業種が打撃を受けていることから、同業種や同職種への出向ではなく、異業種や異職種への出向が増えている点が特徴です。

今後、健康寿命の延びなどから、働く年数が長くなる可能性を踏まえれば、同じ会社で働き続けること以上に、キャリアシフトをうまく行っていくことが重要です。在籍型出向は、そのようなきっかけの一つともいえますが、今後のキャリアのために投資を行う時間の確保という点では、有給休暇の取得も重要です。そこで第12回では、「有給休暇」について取り上げます。

2. 有給休暇取得の現状

労働基準法が改正され、2019年4月から、年10日以上有給休暇が付与される全ての労働者に対して、年5日の有給休暇を確実に取得させることが、企業の義務となっています。政府の数値目標では、2025年までに有給休暇の取得率を70%にすることが掲げられていま

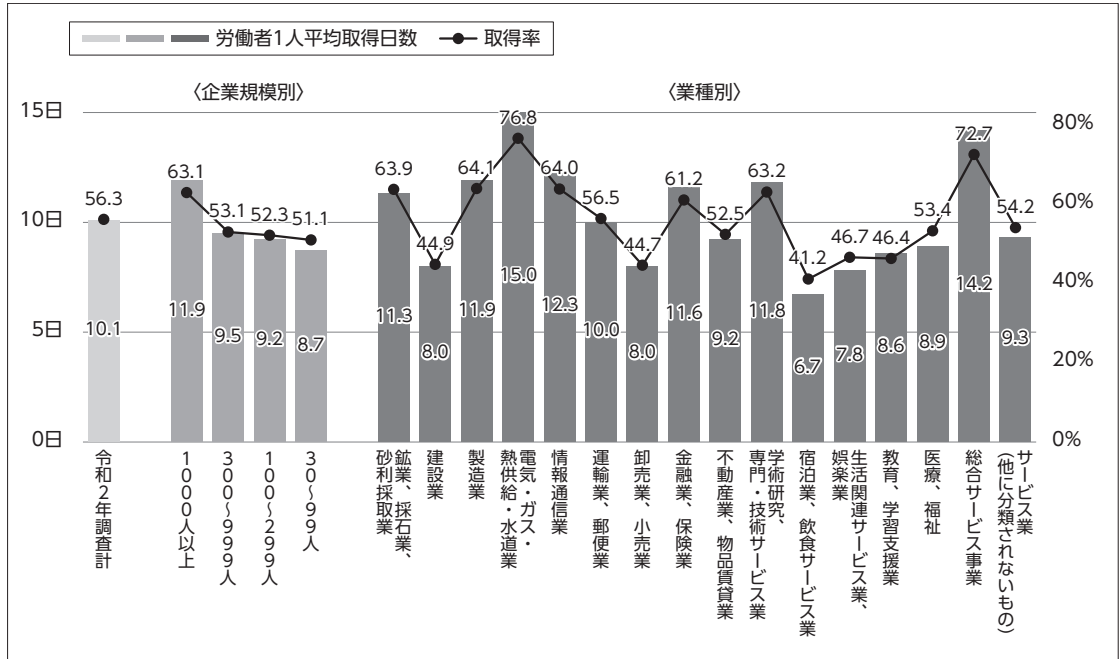
す。

厚生労働省「令和2年就業条件総合調査」によれば、2019年の1年間に企業が付与した年次有給休暇日数(繰越日数を除く)は、労働者1人当たり平均18.0日でした。そのうち労働者が実際に取得した日数は平均10.1日、取得率は56.3%となっており、いずれも過去最高の数値であることが明らかになっています。従業員数の規模別・業種別に見ると差はありますが、全体として有給休暇取得の状況は改善傾向にあるのです【図表1】。

独立行政法人労働政策研究・研修機構が2020年に実施した「年次有給休暇の取得に関するアンケート調査」によれば、3年前と比べて、年次有給休暇が「取りやすくなった」(「かなり取りやすくなった」「やや取りやすくなった」の合計)という回答は52.1%と半数を占めています。「どちらともいえない」は35.9%であり、「取りにくくなった」(「かなり取りにくくなった」「やや取りにくくなった」の合計)は3.7%と非常に少数です。

同調査によると、「取りやすくなった」と回答した人が挙げている理由(複数回答)は、「年休の年5日の取得義務化の施行」(67.8%)の割合が最も高く、「会社や上司などからの年休取得への積極的な働きかけ」(44.2%)、「自分で積極的に取得するよう心掛けた」(31.4%)、「仕事の内容、進め方の見直し(仕事の効率化等)」(23.2%)

〔図表1〕労働者1人平均年次有給休暇の取得状況



出所：厚生労働省「令和2年就労条件総合調査の概況」の「第5表 労働者1人平均年次有給休暇の取得状況」を基に日本総合研究所作成

%)、「年休取得のための目標設定（取得率、取得日数等）」(14.6%)、「年休の計画的付与制度の導入・定着」(13.9%)などが続いています。

労働基準法改正を受けて、企業側が従業員に対して有給休暇の取得を推奨し、実際に取得がしやすい職場環境に変化している状況が想像できます。

3. 有給休暇に関する諸外国との比較

世界最大級の総合旅行サイト・エクスぺディアでは、2020年に「有給休暇・国際比較調査2020」を行いました。世界16地域9200名を対象として実施した同調査によれば、日本の有給休暇の取得日数が、諸外国と比べても変化していることが明らかになっています。昨年までの調査では、日本は世界で有給休暇の取得日数が最も少ない傾向にありましたが、2020年は、日本より有給休暇取得日数が少ない地域も多くなっています〔図表2〕。

同調査によれば、有給休暇を取得しない理由として、世界的には「新型コロナウイルスの影響

でどこにも旅行できない」と回答した人が33%と最も多く、「緊急時のためにとっておく」(27%)、「お金がない」(22%)と続いています。一方日本では、「緊急時のためにとっておく」と回答した人が30%と最も多く、「人手不足など仕事の都合上難しい」(22%)、「新型コロナウイルスの影響でどこにも旅行できない」(12%)と続いています。

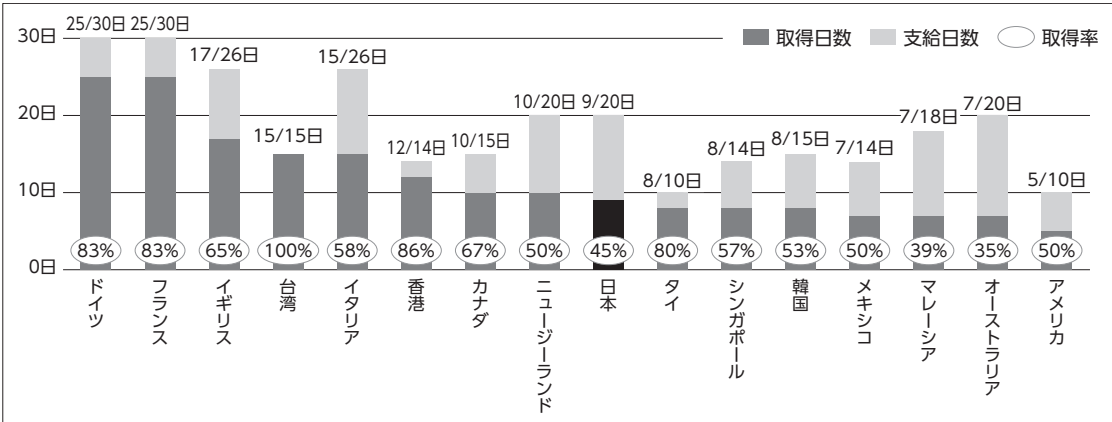
先に述べた独立行政法人労働政策研究・研修機構が実施した調査の中でも、年次有給休暇を取り残す理由として、「急な用事のために残しておく必要があるから」(74.1%)、「病気のために残しておく必要があるから」(70.5%)という回答が約7割の結果となっています。

これらのことから、諸外国と比べると、日本人にとっての有給休暇の位置付けは、レジャーよりも急な用事や病気で利用する意味合いが大きいと考えられます。

4. 有給休暇取得のための施策

前述したように、有給休暇の取得率は徐々に

〔図表 2〕 2020年の世界16地域における有給休暇取得状況の比較



出所：エクスペディア「有給休暇・国際比較調査 2020」

上昇していますが、業務の都合などで、現場レベルでは思うように休暇を取得できないという問題はいまだに残っています。そのため、厚生労働省では、「働き方・休み方改善ポータルサイト」を通じて、働き方・休み方に関する企業事例や課題別の解決策を提示しており、啓発に努めています。

一般的に、有給休暇取得が進んでいない企業の特徴としては、総じて長時間労働削減の意識が低いことが挙げられます。その原因としては、例えば、品質へのこだわりが強く時間をかけてしまう、あるいは、残業代が減ってしまうことから、従業員にとって長時間労働削減のメリットが低いことなどが指摘できます。

そのような企業に対して、このポータルサイトでは、インセンティブ制度の導入を推奨しています。部署としての効率的な業務遂行を評価する仕組みを組織業績評価指標として設定し、部署メンバーへの一時金（ボーナス）等に反映することで、部署全体での長時間労働抑制の動機付けを行うのです。

過去に筆者が往訪した企業の中には、働き方改革によって削減できた残業代を還元するため

に、有給休暇を取得する従業員に対して旅行券を付与しているところもありました。休暇中何れもせずに過ごすのではなく、旅行を通じて日常とは異なる経験を得られれば、仕事の面でもプラスになると考えられます。

5. 最後に

最近では、欧州を中心に広がっている、「サバティカル休暇制度」を導入する日本企業も出てきています。サバティカル (sabbatical) は、旧約聖書に登場する「安息日」の意味のラテン語に由来し、「長期休暇」「研修休暇」などと訳され、一般的に取得目的を限定しない1カ月以上の長期休暇制度を指しています。留学など新たな学びのためのまとまった時間に使えるため、セカンドキャリアのきっかけにもつながります。

勤務先によっては、長期休暇どころか、通常の有給休暇であっても、100%取得することは難しいかもしれません。しかし、人生は、会社のためではなく自分のためにあるものと考えれば、休暇を上手に活用し、自分のための投資に使うという発想も必要なのだと感じます。

こじま あきこ 株式会社日本総合研究所 創発戦略センター／ESGリサーチセンター スペシャリスト。CFP® 認定者、1級ファイナンシャル・プランニング技能士。金融機関を経て、株式会社日本総合研究所に入社。環境・社会・ガバナンス (ESG) の観点からの企業評価業務に従事。その一環として、女性を含む多様な人材の活躍推進に関する調査研究、企業向けに女性活躍や働き方改革推進状況の診断を行っている。主な著書に『女性発の働き方改革で男性も変わる、企業も変わる』(経営書院)、『「わたし」のための金融リテラシー』(共著・金融財政事情研究会)。