

なぜ日本企業では 有給休暇の取得率が低いのか

目次

- I はじめに
- II 有給休暇の諸外国と日本の現状
- III 先行研究・本稿の位置づけ
- IV 分析
- V おわりに

市野ゼミナール
11431032 伊東慶介
11431059 大垣徳智香

I はじめに

本稿は、日本人の年次有給休暇(以下有給休暇とする)の取得率の低さに着目し、それに関する分析を行おうとするものである。

まず有給休暇の定義について確認したい。有給休暇とは、厚生労働省によれば「一定期間勤務した労働者に対して、心身の疲労を回復しゆとりある生活を保障するために付与される休暇のことで、『有給』で休むことができる、すなわち取得しても賃金が減額されない休暇のこと」のことである。労働者にとって有給休暇は、一般に言う休日とは違い、賃金とのトレードオフの関係にあるものではないため、労働よりも優先的に消費したい性質のものである。

有給休暇は、20世紀初め頃から各企業、各地域で徐々に制度として設立され始め、世界的には1936年の国際労働機関(以下ILOとする)の有給休暇条約の採択によって広く制度化されるようになった。その後、有給休暇条約は1970年に改正されており、そこでは「最低6カ月間同一企業に勤務した雇用者に対し、3労働週の年次有給休暇が与えられ、そのうち少なくとも2労働週は中断することのない連続休暇でなければならない」としている。少なくとも2労働週は中断しない連続休暇でなければならないとしていることからわかるように、単なる肉体的な休養のためではなく、精神的な休養のために使用されることを、有給休暇の目的としていることがうかがえる。

それでは、日本人がどの程度、有給休暇を取得できていないのかを見ていく。日本の取得率はエクスペディアの2015年有給休暇国際比較調査によると、60%で、調査国中ワースト2位である(表1)。諸外国は100%かそれに近い取得率であるため、この数字は著しく低いと言える。

このように日本人は有給休暇を取得できていない。有給休暇を取れないということは、与えられているはずの権利を行使できていないということである。人として生きるために有給休暇が必要であると考えるのは、世界的に有給休暇取得が一般的であることや、実際にILOで条約が採択されていることで理由として十分である。そのため、労働者すべてが有給休暇を取れるようにし、さらにできる限り自分の休みたい日を有給休暇として取得できるようにすることが、社会的厚生のために必要であると考えられる。そこで、なぜ日本人の有給休暇取得率が低いのかを実証的に分析し、その要因を明らかにすることを本稿の目的とする。

表1 有給休暇の取得率

国名	有給休暇取得率
フランス	100%
スペイン	100%
ブラジル	100%
オーストリア	100%
香港	100%
シンガポール	93%
イタリア	83%
メキシコ	80%
インド	75%
アメリカ	63%
日本	60%
韓国	40%

出所:エクスペディア 2015年有給休暇国際比較調査より筆者作成

本稿では、まず II 節で日本と取得率の高いヨーロッパ諸国を比較し III 節では先行研究を紹介し、私たちの研究が先行研究とどのような点において異なるのかを述べる。次に、IV 節ではどのような要因が、有給休暇の取得率に影響を与えるかを企業のデータをもちいて検証する。最後に V 節では、IV 節の分析による結果に基づいて、若干の政策的示唆を行いたい。

II 有給休暇の諸外国と日本の現状

では、有給休暇の現状を分析する。有給休暇は、欧州で初めて導入されたため、まずは欧州を中心に諸外国の現状を、有給休暇日数、取得の方法、取得率の 3 点から見ていく。まず、有給休暇日数は、法律で定められた日数では、フランスでは 30 日、ドイツでは 24 日（若年者には 30 日）となっている（表 2）。表を見ればわかるように、多くの国で法定有給休暇付与日数が 20 日以上となっており、欧州では 4 週間が一般的である。

表 2 主要国の法定有給休暇付与日数

国名	法定有給休暇日数
オーストラリア	4 週間 (シフトの労働者には 5 週間)
オーストリア	30 日 (6 年目からは 36 日)
ベルギー	20 日
カナダ	2 週間 (シニアには 3 週間)
デンマーク	5 週間
フィンランド	4 週間 (1 年後は 5 週間)
フランス	30 日
ドイツ	24 日 (若年者には 30 日)
ギリシャ	4 週間 (2,3 年目にプラス 1 日付加)
アイルランド	4 週間
イタリア	4 週間
日本	10 日 (6 年 6 か月まで毎年プラス 1 日 or 2 日)
オランダ	4 週間
ニュージーランド	4 週間
ノルウェー	25 日
ポルトガル	22 日 (初年度は 20 日)
スペイン	30 日
スウェーデン	25 日
スイス	4 週間 (若年者は 5 週間)
UK	4 週間
USA	0 日

出所:白井 (2008) p.4 より筆者作成

次に取得の方法であるが、水町（2011）によると、企業側が一年間の休暇計画を労働者に対して作成するよう促し、それに基づいて有給休暇を取得させるようである。そして、企業が有給休暇を取得させる義務を負っている場合が多く、ほとんどの労働者が確実に有給休暇を取得できるようになっている。

最後に取得率であるが、エクスペディアの2015年有給休暇国際比較調査によると、海外では多くの国が100%やそれに近い水準であり、特に有給休暇の発祥の地である欧州ではかなり高い水準の取得率である（表1）。このように、海外では有給休暇付与日数自体が多く、さらにその取得率も高くなっている。

さらに、有給休暇において恵まれている欧州のより詳しい現状を知るために、ドイツとフランスの現状について見ていきたい。

ドイツでは、24日（若年者は30日）の有給休暇が法律によって労働者に与えられ、その取得率はエクスペディアの2012年有給休暇国際比較調査によると95%である。また、ドイツでは法定有給休暇付与日数以上の有給休暇が企業から付与される場合も珍しくない。

法定有給休暇日数が高い要因としては、ドイツは、世界中で有給休暇制度を導入し始めたきっかけである1936年のILOの有給休暇条約の採択以前から、休暇を重視する傾向があったことが挙げられる。1910年頃には一部の大手企業が有給休暇制度を導入するなど、早い段階で有給休暇を取得するような国民の意識が醸成されてきた。また、取得率が高い要因としては、使用者が労働者の健康を守るような労働条件を確保することを労働法によって義務付けられているなど、日本に比べ強制力が高いことが考えられる（熊谷2015）。

フランスの法定有給休暇付与日数は30日であり、その取得率はエクスペディアの2015年有給休暇国際比較調査によると100%である。フランスでは19世紀後半から富裕層を中心にバカンスの慣習があり、それが有給休暇付与日数の多さにつながると考えられる。

また、バカンスの慣習が20世紀中旬から庶民にも広がり、それにより余暇志向が早い段階から高まっていた。そのため会社の同僚や上司も有給休暇を取得するので、日本人のように人事評価や同僚への負い目を気にすることがなく、有給休暇の取得率が高い要因の一つとなっている（鈴木2012）。

では、諸外国の現状と比較する形で、日本の現状を見ていく。日本では、有給休暇の制度は労働基準法39条によって定められている。それは、雇用後半年経過から有給休暇の権利が生じ、その後勤続年数に応じて有給休暇の付与日数が増加していくというものである。最低日数は10日、最高日数は20日である。先ほど述べたとおり、諸外国は20日以上の日数付与が一般的であるため、法定有給休暇付与日数において、日本は諸外国に劣っている。

次に取得の方法であるが、日本の有給休暇の取得の方法は2通りで、労働者側が時季を指定する方法と、労使協定に基づいて使用者側がそれぞれの労働者に対して時期を特定する計画的付与という方法がある。後者は諸外国での取得の方法と似ているが、付与日数のうち5日を超える部分に対してのみの適用である点と、企業にとって取得させるのは義務ではないという点で違っている。労働者にとって、企業が有給休暇を取得させるのを強制されている方が、確実に有給休暇を取得できるため望ましいため、ここでも日本は諸外国に劣っていると言ってもよい。

最後に取得率を見る。エクスペディアの2015年有給休暇国際比較調査によると、日本の取得率は60%である。また、厚生労働省の平成27年度就労条件総合調査によると日本人の有給休暇取得率は全体で47.6%であり、2つの調査の間で違いはあるものの、およそ半分程度しか取得されていないことがわかる。エクスペディアの調査では日本はワースト2位であり、言うまでもなく取得率において日本は諸外国に劣っている。

以上のように、日本の労働者は諸外国に比べ有給休暇を、取得日数で見ても、取得率で見ても、取れていない。さらに、取得日数は、取得率が上がれば自動的に増加するため、以下では取得率に焦点を当て、何が有給休暇の取得率に影響を与えるかを考えたい。

取得率に影響を与えるものは、法律・制度、取得の方法、企業の態度、労働者の心理に分類することができる。有給休暇は、法律・制度という枠組みの中で、取得する労働者と取得させる企業が存在し、ある取得方法を通じて取得されている。したがって、これら4つの分類は網羅的である。それでは、それぞれがどのように日本の取得率の低さに結びついているかを考え、諸外国と日本の違いを明らかにする。

まず、法律・制度についてである。前述のとおり、1936年のILOの有給休暇条約採択により、世界的に有給休暇が制度化され始めた。それに対して、日本では1947年の労働基準法により初めて制度化されたため、有給休暇の制度の導入自体が主要先進国のなかでは極めて遅かった。また、日本はILOの有給休暇条約を批准していない。これらより、休暇に対して消極的であったと考えられ、それが法定有給休暇付与日数の低さや、労働法の不十分の原因であると捉えられる。

次に、取得の方法についてである。前述したとおり、欧州では年初などに一年間のそれぞれの労働者の休暇計画を策定し、それに基づいて有給休暇を取得させる。それに対して、日本では、労働者が時季を指定する方法と、計画的付与という方法の2つがある。どちらの場合も、企業が有給休暇を取得させる義務はなく、確実に取得できるような方法をとっていない。この方法の違いは、法律・制度と同様、国レベルで有給休暇に対する意識が低かったことが原因であると考えられる。

次に、企業の態度についてである。小倉（2004）によれば、有給休暇を取得しない人は、「人事評価に影響する」、「業務量が多い、代わりの人がいない」という理由で取得しない場合が多かった。さらに、労働政策研究・研修機構による2010年の年次有給休暇の取得に関する調査によると、有給休暇を取り残す理由としては、病気などの急な用事に対する備えのため、職場の雰囲気や仕事量、代替要員の不在によるものが多かった。これらを踏まえると、日本の企業は、労働者に有給休暇を取得させるように積極的に人員管理などを行っていないことがわかる。取得の方法でも述べたとおり、欧州の企業では休暇を取得させるために、一年間の休暇計画を作成し、それに合わせて人員などのコントロールを行う。そのため、日本の企業は、欧州の企業に比べ、有給休暇に対する企業の態度も悪いと考えられる。

最後に、労働者の心理についてである。藤野（2013）の分析によれば、余暇志向があれば、有給休暇の取得率は高まるようである。一方、小倉（2004）によれば、有給休暇を取得しない理由として、「休んでもすることがない」としているグループも一定数おり、積極的に休もうという労働者の意識も低いのではないかと考えられる。

また、労働者個人の性質や意識だけでなく、職場のほかの労働者の行動が一人ひとりの有給休暇取得の心理に影響を与えることも考えられる。「職場の雰囲気」や「上司の評価」などの理由により、労働者全員が有給休暇を取得しないという戦略をとるとき、各労働者にとって有給休暇を取得しないという戦略が最適反応戦略となる。そのため、日本の労働者全員が有給休暇を取得しないという戦略の組がナッシュ均衡となり、現在の日本においてその均衡が達成されていると考えられる。諸外国では、労働者はほとんど有給休暇を取得するため、日本の労働者のように「職場の雰囲気」などの理由で有給休暇を取得しないということはない。したがって、有給休暇を取得することが各労働者にとっての最適反応戦略となる。よって、労働者全員が有給休暇を取得する場合、各労働者が有給休暇を利用するという最適反応戦略を取るため、労働者全員が有給休暇を利用するというナッシュ均衡が達成される。このように、諸外国と違い、日本の労働者のほとんどが有給休暇を取得しないために、有給休暇を取得しな

いという戦略が最適反応戦略となり、有給休暇の取得率の低さにつながっていると考えられる。

以上のような日本の有給休暇の取得率が低いという現状を受け、近年、日本では有給休暇取得促進のための政策が進められている。2007年に策定、2010年に修正された「ワーク・ライフ・バランス憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」では、2020年の有給休暇取得率を70%にするという数値目標を掲げているし、「年次有給休暇の付与日数が10日以上労働者に対し、そのうちの5日は付与後一年以内に時季を定めることにより与えなければならない」とする労働基準法改正案（労働基準法等の一部を改正する法律案要綱 2015）も審議している。また、企業単位でもブロンズウィークなどの施策を行っている。しかしながら、毎年行われるエクスペディアの有給休暇国際比較調査や、厚生労働省の就労条件総合調査では、有給休暇の取得率の改善は見られておらず、効果は未だ出ていない。

このように、改善策が出されているものの、日本の労働者は、諸外国に比べ、有給休暇をとれていない。また、その原因は、法律・制度によるもの、取得の方法によるもの、企業の態度によるもの、労働者の心理によるものの4つであることも述べた。次節では、本稿が行おうとしている有給休暇の問題の要因の分析をしている先行研究を取り上げ、本稿の立ち位置と意義を示したい。

III 先行研究・本稿の位置づけ

日本の有給休暇における問題の要因を分析し、さらに解決するための提案をしている先行研究はいくつかある。

小倉（2004）では、有給休暇の取得率や、有給休暇を取得しやすい職種、取得しない理由などをアンケート調査から明らかにしている。そのうえで有給休暇の取得促進のために、有給休暇の制度の拡充、私傷病欠勤のための休暇制度の設立、マクロ経済への影響のPRなどの提案を行っている。

藤野（2013）でも、有給休暇の付与日数や、取得率、連続休暇取得した労働者の割合などをアンケート調査で明らかにしている。また、そのアンケート結果を用いて、どのような要因が有給休暇の取得日数及び連続休暇取得に影響を与えるか分析を行っている。その結果、有給休暇の取得日数には、仕事量の代理変数である労働時間、管理職であるか、小売・卸売・飲食業界であるかどうか、労働者規模、性別、正規雇用であるか、余暇志向の有無が影響を与えていることがわかった。その分析結果を踏まえ、雇用環境や個人の意識改善におけるものと、現行の労働基準法の改善におけるものの、2つの政策的示唆を行っている。前者では、労務管理の徹底、代替要員の確保、男女格差の是正、余暇意識の醸成と余暇コストの低減の4点から提案を行っている。後者では、有給休暇の2年という時効を再考するべきという示唆を行っている。

また、高橋康二（2008）では、有給休暇に関する法知識の有無が有給休暇の取得に影響を与えているかを分析している。その分析によって、職場の風通しがよい場合は、法知識があれば有給休暇の取得につながるということを明らかにしている。それに基づいて、民間雇用者全体、特に小企業勤務者に対する有給休暇に関する法知識の教育・広報と、職場の風通しをよくする取り組みを行うべきであるという提言を行っている。

さらに、大内（2009）では、ワーク・ライフ・バランスを実現するためには労働法がどうあるべきか、現行の法律の問題点を指摘している。その中で有給休暇についても触れられており、使用者側が雇用者に対して取得を強制させるよう、有給休暇の計画的付与を一步進めさせた制度の必要があると述べている。

第II節では、日本の取得率の低さの原因は、法律・制度によるもの、取得の方法によるもの、企業の態度によるもの、労働者の心理によるものの4つであると述べた。

仮説 3. 企業経営者が有給休暇を取得させることに対して積極的ならば、有給休暇取得率が上がる。

日本の労働者が有給休暇を利用しない理由として「職場の雰囲気」や「上司の評価」を気にすることがあり、それが日本における有給休暇取得率の低さにつながっている。「職場の雰囲気」や「上司の評価」は、従業員だけでなく、企業経営者の有給休暇に対する態度や性質からも影響を受けると考えた。有給休暇の取得率が低い要因を企業経営者がつくり出しているということだ。つまり、仮説 3 では企業経営者が有給休暇を取得させることに積極的になれば、取得率も上がるということである。

仮説 4. 「職場の雰囲気」や「上司の評価」について気にしない労働者が増えれば、有給休暇の取得率が上がる。

上記で述べたように、日本の労働者が有給休暇を取得しない理由には「職場の雰囲気」や「上司の評価」がある。仮説 3 ではそれが企業経営者の態度に由来するものと考えたが、その他に、労働者達自体がその雰囲気を作り出している可能性もある。しかし、たとえそのような雰囲気があるとしても、気にせず有給休暇を利用する人が増えれば、職場の雰囲気や上司の評価も変わると考えられる。つまり、仮説 4 では「空気を読まない」人が増えれば、取得率も上がるということだ。

(2) 分析の枠組み

本稿では、上記の 4 つの仮説を検証すべく、東洋経済新報社『2016 年度 CSR 企業総覧』に記載されている企業のクロスセクションデータを使って回帰分析を行った。サンプルの企業データは『2016 年度 CSR 企業総覧』に掲載されている 1325 社から、アイウエオ順に有給休暇取得率が記載されている企業 316 社までを抽出したものである。この分析に用いたソフトは gretl である。

モデル式は、

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + \gamma Z$$

である。ここで、変数は、次のとおりである。

Y：有給休暇取得率（「取得率 = 100 × 取得日数 ÷ 付与日数」）

α：定数項

X1：付与日数

X2：半日単位の有給休暇制度ダミー

X3：時間単位の有給休暇制度ダミー

X4：有給休暇取得における柔軟化への諸制度ダミー

X5：ILO 中核的労働基準ダミー

X6：外国人従業員率

X7：女性従業員率

Z：コントロール変数

なお、コントロール変数には、ROA(総資本利益率)、総従業員数、小売業ダミー+サービス業ダミー、および勤続年数を用いた。

このモデル式で使われるデータは、ROA を除き、すべて東洋経済新報社『2016 年度 CSR 企業総覧』の 2014 年度のデータを用いた。また、ROA は、2013 年度における有価証券報告書のデータを用いた。

(3) 変数選択

(a)被説明変数

被説明変数には、企業ごとの有給休暇取得率を採用した。

(b)説明変数

説明変数には仮説 1. 「日本の法律・制度」に関する変数、仮説 2. 「日本における有給休暇を取得させる方法」に関する変数、仮説 3. 「日本の企業経営陣の有給休暇に対する態度」に関する変数、仮説 4. 「日本の日本人労働者の有給休暇に対する心理」に関する変数を考える。

以下、各仮説の説明変数についてみていく。

仮説 1 の「法律や制度を変更して付与日数を増やせば、有給休暇取得率が変化する」に関する変数として、付与日数を考えている。この変数は、日本の各企業が従業員に対して有給休暇を付与する日数（繰越分を除く）である。現在、日本の法律の上では、有給休暇の付与日数が最大で 20 日、最小で 10 日である。一方、ドイツ・フランスなどの先進のヨーロッパ諸国では、平均して 30 日程度与えられている。このように、有給休暇の付与日数が増加すれば、ヨーロッパ人と同じように日本人も連続した休暇を取るようになる可能性がある。つまり、付与日数の増加は、有給休暇取得率に正の影響を与えるかもしれない。あるいは、付与日数が増加したとしても、増やされた日数分がまったく消化されないこともありうる。この場合、付与日数の増加は、有給休暇取得率を下げることになる。これらのことを確かめるために、付与日数を説明変数に用いた。

次に、仮説 2 「有給休暇の取得方法の柔軟性が上がれば、有給休暇の取得率が上がる」に関する変数としては、半日単位の有給休暇制度ダミー、時間単位の有給休暇制度ダミー、有給休暇取得における柔軟化への諸制度ダミーの 3 つを用いている。

半日単位の有給休暇制度ダミーは、有給休暇を半日単位でも取得することを可能とする制度を採用しているか・採用していないかを表したものである。半日単位の有給休暇制度について、①採用しているは 1、②採用していないは 0 とした。半日単位でも有給休暇の取得を可能にすれば、有給休暇を利用できる機会が増える可能性がある。よって、半日単位の有給休暇制度は有給休暇取得率に正の影響を与えると考える。

時間単位の有給休暇制度ダミーは、有給休暇を時間単位（1 時間単位・2 時間単位）でも取得することを可能とする制度を採用しているか・採用していないかを表したものである。時間単位の有給休暇制度について、①採用しているは 1、②採用していないは 0 とした。時間単位でも有給休暇の取得を可能にすれば、有給休暇を利用できる機会が増えると考えた。よって、時間単位の有給休暇制度は有給休暇取得率に正の影響を与えると考える。

有給休暇取得における柔軟化への諸制度ダミーは、I.失効する有給休暇の積み立てを行う積立制度、II.有給休暇のうち数日分を前もって企業に提出させ、その分を計画的に取得させる計画的付与制度、III.従業員の誕生日・結婚記念日・子供の誕生日などの記念日に有給休暇を取得させるアニバーサリー休暇制度、以上 3 つの制度うちどれか一つでも採用しているか・採用していないかを表したものである。I~III の有給休暇取得における柔軟化への諸制度について、そのうちどれか一つでも①採用しているは 1、②採用していないは 0 とした。I.積立制度は、療養に対しても便宜を図ることができるため、有給休暇を取得しない理由であった病欠などを理由に有給休暇の利用をしないことを抑制することができると考えられる。II. 計画的付与制度は、企業側が従業員に前もって一定の日数分有給休暇を取得させるため、少なくとも従業員が前もって言った日数分はそれ以外の有給休暇のよりも利用しやすくなる。III.アニバーサリー休暇制度は、従業員の誕生日・結婚記念日・子供の誕生日などの記念日に有給休暇を取得さ

せるため、職場の理解を得やすいために職場の雰囲気の影響が小さくなる。以上の理由から I~III の諸制度は有給休暇を利用しやすくする可能性がある。よって、有給休暇取得における柔軟化への諸制度は、有給休暇取得率に正の影響を与えると考えた。

仮説 3「有給休暇を取得させることに対して企業経営者が、積極的であるならば有給休暇取得率が上がる」に関する変数は、ILO 中核的労働基準ダミーである。ILO 中核的労働基準とは、ILO（国際労働機関）における基準のことである。具体的に、「結社の自由及び団体交渉権」「強制労働の禁止」「児童労働の実効的な廃止」「雇用及び職業における差別の排除」の 4 つの分野があり、この分野における 8 条約が ILO 中核的労働基準である。

この変数は、企業に ILO 中核的労働基準を経営する際に尊重するか・尊重しないかを尋ねたものである。ILO 中核労働基準を尊重した経営の実施（行動指針での表明など）について、①尊重しているは 1、②尊重していないは 0 とし、③検討中はデータ欠損とみなした。企業が ILO 中核的労働基準を尊重していると回答した場合、その企業側が従業員に対して、従業員が権利として所持している有給休暇の権利の利用を促進すると考えた。よって、企業が ILO 中核的労働基準を尊重すると答えたほうが尊重しない企業よりも、有給休暇取得率に正の影響を与えると考える。

最後に、仮説 4 の「職場の雰囲気」や「上司の評価」について気にしない人が増えれば、有給休暇の取得率が上がるに関する変数としては、女性従業員率と外国人従業員率を使っている。

女性従業員率は、日本の企業の女性従業員の割合を示したものである。日本の企業における女性従業員は産休・育休取得により職場から一時的に退出したり、または、退出したまま戻らないことがある。そのため、女性従業員は男性従業員に比べて、職場に今後も残り続ける期間が平均して短いといえる。女性従業員は男性従業員に比べて職場の雰囲気や上司の評価を気にせず休むことができるだろう。よって、女性従業員率が高いほど有給休暇取得率が高まると考える。就労条件総合調査 平成 27 年版 (2015) pp25 によると男性の取得率が 44.7%であるのに対し、女性の取得率は 53.3%となっている。

また、外国人従業員率は、日本の企業における外国人は、日本で過ごした期間が短いため日本の環境の影響を受けてないととらえて採用した。外国人従業員は、日本の労働者の中心である日本人の男性従業員に比べて、文化の違いから有給休暇を取得しても職場の雰囲気を悪化させたり、自分に対する上司の評価が下がることに気がつかないか、あるいは気がついていても気にしない人が多いと考えられる。つまり、外国人従業員は職場の雰囲気や上司の評価を気にせず休むことができる。外国人従業員数の増加は有給休暇の増加に正の影響を与えると考えられる。

(c)コントロール変数

コントロール変数は ROA(総資本利益率)、総従業員数、小売業ダミー+サービス業ダミー、勤続年数を考えた。

ROA(総資本利益率)は、当期における企業の ROA(総資本利益率)を示したものである。企業の収益の変化によって有給休暇の取得率に関係があるのではないかと考えた。つまり、企業が儲かっているならば有給休暇を取得させ、企業が儲かっていなければ有給休暇を取得させないということである。よって、その影響を取り除くために採用した。ここで用いた企業の ROA(総資本利益率)は、有給休暇の取得率上昇によって収益が上がるという逆の因果関係がある可能性を排除するために、取得率の一年前、2013 年のデータを利用した。

総従業員数は、総従業員数で企業の規模の大きさを示したものである。企業の規模の大きさによって有給休暇の取得率に関係があるのではないかと考えた。つまり、大

企業は有給休暇が取得しやすく、中小企業は有給休暇が取得しにくいといということである。よって、その影響を取り除くために採用した。

小売業ダミー+サービス業ダミーは、企業が小売業や卸売業や飲食業またはサービス業に属しているか・属していないかを表したものである。企業のうち小売業または、サービス業に①属しているは 1、②属していないは 0 とした。先行研究によれば、小売業や卸売業や飲食業などの業界では、有給休暇を取得しにくいということが分かっている。本研究では、サービス業界も同様に、有給休暇の取得率が他の産業に比べて低いと考えた。

勤続年数は、日本の有給休暇の法律の特徴である勤続年数によって取得日数が変化するという影響を取り除くために採用した。

(4)分析結果による各仮説の解釈

分析の結果から、各仮説の説明変数が被説明変数である有給休暇取得率に影響を与えるのかどうかまた、ここから示唆される解釈を述べていく。

仮説 1「法律や制度を変更して付与日数を増やせば、有給休暇取得率が変化する」の分析の結果からわかったことは、付与日数が有給休暇の取得率に対して影響を与えないということである。表 4・モデル 1 では係数が負の値であった。勤続年数をコントロール変数として加えた表 4・モデル 2 では係数が正の値となった。しかし、どちらも有意ではないため係数は 0 だと考えられる。つまり、法律や制度を変更して付与日数を増やしても、有給休暇取得率は変化しない。しかし、このことから考えられることがある。それは、付与日数が増えても取得率は変化しないということは、付与日数が増えれば、有給休暇の取得日数は増えるということである。

仮説 2. 「有給休暇の取得方法の柔軟性が上がれば、有給休暇の取得率が上がる」の分析の結果より示させることは、有給休暇の取得方法が柔軟になっても有給休暇の取得率には影響を与えないということである。表 4・モデル 1 では、半日単位の有給休暇制度ダミー変数の係数は有意ではなかった。係数の値は 6.4 と正であるので、それだけをみれば半日単位の有給休暇取得を可能にすると、取得率が 6.4%ポイント増えることになる。しかし、この回帰分析でサンプルとして抽出した企業の 9 割がすでに半日単位の有給休暇制度を導入している。したがって、半日単位の有給休暇制度の導入は効果があるとしても限定的なものにとどまるだろう。

表 4・モデル 1 では、時間単位の有給休暇制度ダミー変数の係数と有給休暇取得における柔軟化への諸制度ダミー変数の係数は有意ではない。つまり、有給休暇の取得を時間単位で取得できるようにしても取得率には影響を与えない。また、積立制度、計画的付与制度、アニバーサリー休暇制度など有給休暇取得における柔軟化への諸制度を導入しても取得率に影響を与えない。

このように有給休暇の取得方法の柔軟性を上げて、有給休暇の取得率は変化しないことが分かった。

仮説 3. 「企業経営者の有給休暇を取得させることに対して、積極的であるならば、有給休暇取得率が上がる」について分析の結果よりわかったことは、ILO 中核的労働基準を尊重することが、有給休暇の取得率に正の影響を与えるということである。表 4・モデル 1 より ILO 中核的労働基準ダミー変数は係数が 14.29 であり有意に正であった。このことは ILO 中核的労働基準を尊重するならば有給休暇の取得率が約 15%ポイント増加するということの意味している。つまり、企業経営者が有給休暇の取得に積極的であるならば、有給休暇の取得率が上がる。

仮説 4.「職場の雰囲気」や「上司の評価」について気にしない人が増えれば、有給休暇の取得率が上がるについて分析の結果から示唆されることは、「職場の雰囲気」や「上司の評価」について気にしない人が、有給休暇の取得率に正の影響を与えるということである。

表 4・モデル 1 では外国人従業員率の係数が正の値で有意であった。また、外国人従業員率と ILO 中核的労働基準ダミー変数をかけた変数を作成した。これは ILO 中核的労働基準を尊重する企業と尊重しない企業で、外国人従業員の割合が増えると有給休暇の取得率の取得率に影響を与えるかどうかを調べるものである。外国人従業員率と ILO 中核的労働基準ダミー変数をかけた変数の係数は負の値で有意であった。この二つの関係を調べると、ILO 中核的労働基準ダミーが 0 の値をとる場合、外国人従業員率の係数が 3.23 となる。仮説 3 より ILO 中核的労働基準を尊重しない企業では、尊重する企業取得率が低いことが分かっているが、そのような企業では、外国人従業員率が増えると、取得率が上がるということである。一方で、ILO 中核的労働基準ダミーが 1 の値をとる場合、外国人従業員率の係数は -0.037 となる。このことは、ILO 中核的労働基準を尊重する企業においては、外国人従業員の割合が多くなれば、絶対値は小さいが取得率は下がることを意味する。なぜ、このようになるのかは ILO 中核的労働基準を尊重する企業においては、外国人従業員が管理職などの有給休暇の取得しにくい重役につくと解釈した。この結果から、有給休暇の取得率の低い ILO 中核的労働基準を尊重しない企業においては、外国人従業員率が増えれば、取得率が上がるということがいえる。

表 4・モデル 1 では女性従業員率の係数は有意でなかった。そこで、勤続年数を含む表 4・モデル 2 でみると女性従業員率は係数が正の値で有意であった。女性従業員率の二乗は女性従業員率が非線形である可能性を考慮するためのものである。女性従業員率の二乗の変数は係数が負の値で有意であった。女性従業員率の係数は 1.07147、女性従業員率の二乗の係数は -0.0248077 であることから、女性従業員率の値が 21.6% までは女性従業員率の増加とともに取得率が上がるが、その値を超えると取得率が下がることが分かる。また、この回帰分析のサンプルでの女性従業員率は平均で 22% であり、それは、取得率がピークとなる女性従業員率 21.6% にほぼ等しい。このことから、女性従業員率が平均の 22% を下回る企業なら、女性従業員は労働力として周辺的な役割を担うことが多く、そのような企業においては、女性従業員率の割合が小さいほど、取得率が上るということになる。つまり、女性が労働力として周辺的な役割を担っている企業では、女性従業員は男性従業員よりも「職場の雰囲気」や「上司の評価」について気にしない傾向を持ち、有給休暇を取得するのかもしれない。一方で、女性従業員が労働市場における女性従業員率が平均の 22% を上回る企業なら、女性従業員は労働力として中心的な役割を担っていることが多いだろう。そのような企業においては、分析の結果から女性従業員率の割合が大きいほど、取得率が下がっていることが分かっている。女性が労働力として中心的な役割を担っている企業では、女性従業員は男性従業員よりも「職場の雰囲気」や「上司の評価」について気にする傾向を持ち、有給休暇を取得しないのかもしれない。

このように、ある一定の条件で、外国人従業員や女性従業員のような「職場の雰囲気」や「上司の評価」について気にしない人が増えれば、有給休暇の取得率が上がるといえる。

(5) コントロール変数の解釈

分析に使用したコントロール変数について、有給休暇の取得率に影響を与えるのかどうかまた、そのことからいえる解釈を述べていく。

ROA(総資本利益率)の係数は有意でなかった。つまり、有給休暇の取得率に企業の業績は影響を与えない。

総従業員数は表4・モデル1で正の値で有意であった。総従業員数が非線形である可能性を考慮するため総従業員の二乗を考えた。総従業員の二乗は負の値で有意であった。つまり、総従業員数の増加に伴う取得率の増加は逡減していくといえる。

小売業ダミー+サービス業ダミー変数は係数が-7.17988で有意であった。つまり、小売業や卸売業や飲食業またはサービス業の企業はその他の業界の企業よりも有給休暇の取得率が低いということである。

表3 記述統計

変数名	平均	標準偏差	最大値	最小値
有給休暇取得率	52.92	19.61	98.10	0.60
付与日数	18.79	2.68	35.60	10.00
半日単位の有給休暇制度ダミー	0.90	0.30	1.00	0.00
時間単位の年次有給休暇ダミー	0.12	0.33	1.00	0.00
年次有給休暇取得における柔軟化への諸制度ダミー	0.12	0.32	1.00	0.00
ILO 中核労働基準ダミー	0.64	0.48	1.00	0.00
外国人従業員率	1.42	5.25	59.93	0.00
女性従業員率	22.00	13.64	93.55	3.54
ROA (総資本利益率)	2.30	5.83	19.96	-45.73
総従業員数	3072.97	4810.16	27832.00	14.00
小売業ダミー+サービス業ダミー	0.208	0.407	1.00	0.00

(筆者作成)

表 4

変数名	モデル 1	モデル 2
定数項	45.696*** (2.69)	38.933* (1.709)
付与日数	-0.59 (-0.700)	0.035 (0.030)
半日単位の年次有給休暇ダミー	6.397 (1.375)	6.883 (1.440)
時間単位の年次有給休暇ダミー	-2.781 (-0.675)	-1.323 (-0.308)
年次有給休暇取得における 柔軟化への諸制度ダミー	-3.396 (-0.851)	-2.926 (-0.649)
ILO 中核労働基準ダミー	14.290*** (3.797)	12.138*** (2.798)
外国人従業員率	3.232* (1.743)	1.222 (0.428)
ILO 中核労働基準ダミー*外国人 従業員率	-3.602* (-1.926)	-1.566 (-0.547)
女性従業員率	0.542 (1.289)	1.071** (2.150)
(女性従業員率) ²	-0.014* (-1.880)	-0.025*** (-2.721)
ROA (総資本利益率)	-0.387 (-1.134)	-0.520** (-1.405)
総従業員数	0.002** (2.508)	0.002 (2.104)
(総従業員数) ²	-6.16×10^{-8} * (-1.751)	-5.664×10^{-8} (-8) (-1.394)
小売業ダミー+サービス業 ダミー	-7.180* (-1.866)	-10.300** (-2.240)
勤続年数		-0.458 (-0.948)
データの数	142	118
自由度調整済み決定係数	0.29	0.278

(筆者作成)

(係数の下は t 値である)

V おわりに

第IV節の理論・分析では、有給休暇の取得率に影響を与えると考えられる4つの原因が、それぞれの程度影響を与えるのかを分析した。この分析では、法律・制度、取得の方法では有意な結果は得られなかった。それに対し、企業の態度、労働者の心理は有給休暇の取得率に正に有意の影響があることがわかった。この分析の結果から示唆されることはいくつかある。

まず、労働者各個人の視点では、取得方法がより柔軟になれば有給休暇を取得しやすくなるかもしれないが、国レベルでは取得方法について細かく議論することはあまり有益ではないということが示唆される。これは取得方法が有給休暇取得率に有意ではなかったためである。

次に、企業の態度が有給休暇の取得率に正に有意であったため、労働者が取得できなかった有給休暇の日数を企業が買い取るという有給休暇の買い取り制度により、企業の態度を変えさせることも取得率向上に有効であると考えられる。しかし、その場合には、有給休暇を企業が買い取る時の価格付けを企業ができれば買い取りたくない程度にする必要がある。

また、企業の態度と労働者の心理が有給休暇の取得率に正に有意であったため、大内（2009）による提案は、本稿の分析の結果に基づけば有給休暇の取得率に良い影響を与えるはずである。大内（2009）による提案は、計画的付与制度を義務化することで、企業の態度や労働者の心理を一斉に変更させるからである。

さらに、付与日数が有給休暇の取得率に有意ではなかったため、付与日数の係数は0であると解釈できる。その解釈に基づけば、法定有給休暇付与日数を増やせば取得率は変わらないものの取得日数は増やすことができる。

一方、有給休暇に構造的に似ていると考えられるものとして育児休業、産前産後休業がある。それらに関しても、本稿が行った分析の結果を流用して議論することができるかもしれない。その場合には、以上の示唆されることも、育児休業、産前産後休業に適用できる。

最後に、本稿に不十分な点と今後の課題を述べておきたい。本稿の分析には企業単位でのデータを用いたが、労働者単位でのデータによる分析を行えばより労働者の心理を詳しく分析できるため、この点において本稿は不十分である。また、本稿では実現可能性の高い政策的な提案を行っておらず、この点も今後の課題としたい。

主要参考文献

- ・ 臼井冬彦（2008）「実態としての日本の有給休暇制度」『観光創造研究』No.4、pp1-18
- ・ 大内伸哉（2009）「労働法が『ワーク・ライフ・バランス』のためにできること」『日本労働研究雑誌』No.583、pp30-41
- ・ 小倉一哉（2004）「なぜ日本人は年休を取らないのか」『日本労働研究雑誌』No.525、pp62-65
- ・ 小倉一哉（2009）「なぜ年次有給休暇の計画的付与があるのか」『日本労働研究雑誌』No.585、pp6-9
- ・ 川嶋啓右（2004）「企業における有給休暇取得状況と労働生産性の関係」『年報 経営分析研究』第20号、pp24-31
- ・ 熊谷徹（2015）『ドイツ人はなぜ、1年に150日休んでも仕事が回るのか』青春出版社
- ・ 国土交通省観光庁（2010）「休暇改革の取組と休暇取得の分散化について」
<<http://www.mlit.go.jp/kankocho/>>,（2016年11月3日参照）

- ・厚生労働省(2015)「『労働基準法等の一部を改正する法律案要綱』の答申」
<<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000075867.html>>, (2016年11月3日参照)
- ・坂井豊貴 (2013)『マーケットデザイン: 最先端の実用的な経済学』筑摩書房
- ・鈴木宏昌 (2012)「フランスのバカンスと年次有給休暇」『日本労働研究雑誌』No.625、pp45-54
- ・高橋康二 (2008)「年次有給休暇に関する法知識の所在と機能」『大原社会問題研究所雑誌』No.597、pp50-66
- ・高橋美保 (2005)「『働くこと』の意識についての研究の流れと今後の展望」『東京大学大学院教育学研究科紀要』第45巻、pp149-157
- ・武石恵美子 (2010)「ワーク・ライフ・バランス実現への課題」『RIETI ポリシー・ディスカッション・ペーパー』11-P-004、pp1-36
- ・藤野敦子 (2013)「我が国における正社員の有給休暇及び連続休暇の取得の要因に関する実証分析」『京都産業大学論集社会科学系列』No.30、pp155-174
- ・水町勇一郎 (2011)『労働法入門』岩波書店
- ・Expedia (2015)「有休消化率2年連続下から2位！有給休暇国際比較調査2015」
<<https://welope.expedia.co.jp/infographics/holiday-deprivation2015/>>, (2016年11月3日参照)
- ・Shapley, L. and H. Scarf (1974)“On cores and indivisibility,” Journal of Mathematical Economics, Vol.1, pp.23-37
- ・就労条件総合調査 平成27年版 (2015) pp25

データ出典

- ・金融庁 (2014)「有価証券報告書」
<<http://disclosure.edinet-fsa.go.jp/EKW0EZ0001.html?lgKbn=2&dflg=0&iflg=0>>
(2016年11月3日参照)
- ・週刊東洋経済 (2015)『CSR企業総覧』東洋経済新報社