

# 1年間に使った有給休暇は平均8.1日、長期休暇の取得も低調

## JILPT「年次有給休暇の取得に関する調査」結果

### 調査・解析部

#### 1. 年休を取り残す理由

ワーク・ライフ・バランス実現のためには、原則として労働者がある取得時期を自由に設定できる年次有給休暇の取得促進が重要である。しかしながら、年次有給休暇については、周囲に迷惑がかかること、後で多忙になること、職場の雰囲気取得しづらいこと等を理由に、多くの労働者がその取得にためらいを感じ、年次有給休暇の取得が進まない状況にある。

当機構では、年次有給休暇の取得促進の阻害要因を確認し、今後のワーク・ライフ・バランス推進のための施策に役立てることを目的とするためアンケート調査を実施した。なお、本調査は、厚生労働省の要請調査である。

調査は正社員を対象とする「正社員調査」と非正社員を対象とする「非正社員調査」の二種類を実施した。非正社員を調査対象としたのは、正社員の調査結果との比較サンプルにするためである。調査対象①は、民間調査会社に登録している郵送調査協力モニターの中から、正社員については「会社員（一般社員）」「管理職」「公務」について、8・1・1の割合で抽出（会社員二四〇〇、管理職三〇〇、公務三〇〇）。

社員」について、それぞれの比較の観点から1・1・1で選定することとした（契約社員・嘱託社員）一〇〇〇、「パート・アルバイト」一〇〇〇、「派遣社員」一〇〇〇）。調査対象の抽出では、直近の「労働力調査」による性別・年齢階層別の属性分布にあわせて、二〇〇五九歳の正社員・非正社員をそれぞれサンプリングしている。調査方法は、個別の対象者に調査票を郵送し、郵便で回収する方式をとった。調査期間は、二〇一〇年一月二十八日から二月二十五日。

回収状況については、正社員調査票を三〇〇〇人に配布し、二二八三票を回収（回収率七六・一％）。ただし、無効票を除く二〇七一票が分析対象となっており（有効回収率八九・〇％）。非正社員調査票も三〇〇〇人に配布し、二〇三六票を回収（回収率六七・九％）。無効票を除く一八三二票が分析対象となつた（有効回収率六一・一％）。

本稿では、正社員調査の結果に絞って報告することにする（非正社員調査との比較については近刊の報告書を参照のこと）。

調査では、二〇〇九年度の初めの時点で権利として持っていた年次有給休暇の付与日数について、①二〇〇九年度に新規に付与された年次有給休暇の日数（以下、「新規付与日数」と略す）、②二〇〇八年度から繰り越された年次有給休暇の日数（以下、「前年度から繰り越された年休付与日数」と略す）。そして、③二〇〇九年度初めに権利として持っていた年次有給休暇の日数（以下では、「年休付与日数」（前年度繰り越しを含む）と略す。）——の三段階でそれぞれ尋ねている。それによれば、「新

図表1 年休の付与日数（新規付与日数と繰越日数）〔正社員調査〕

	n数	0日	0超~5日未満	5~9日	10~19日	20日	21日以上	n数	平均値(日)	標準偏差
(a)2009年度に新規付与された年休日数	1808	11.6	2.5	7.7	29.0	44.8	4.4	1808	14.1	7.3
(b)2008年度からの繰り越し年休日数	1805	30.0	5.7	10.7	21.0	29.1	3.5	1805	10.2	8.6

※無回答を除き集計。

図表2 年休付与日数（単位＝）〔正社員調査〕

	n数	0日	0超~5日未満	5~9日	10~19日	20日	21~29日	30~39日	40日	41日以上	n数	平均値(日)	標準偏差
(c)年休付与日数(前年度繰り越しを含む)	1868	11.3	1.0	3.6	18.6	8.3	11.6	14.5	28.4	2.7	1868	24.6	14.3

※(c)年休付与日数は、(a)2009年度に新規付与された年休日数と(b)2008年度からの繰り越し年休日数の合計と定義。無回答を除き集計。

図表3 年休取得日数（単位＝％）〔正社員調査〕

	n数	0日	1~3日	4~5日	6~9日	10日	11~14日	15日以上	n数	平均値(日)	標準偏差
年休取得日数	1656	16.4	16.1	13.2	13.7	11.6	8.7	20.3	1656	8.1	6.9

※無回答を除き集計。

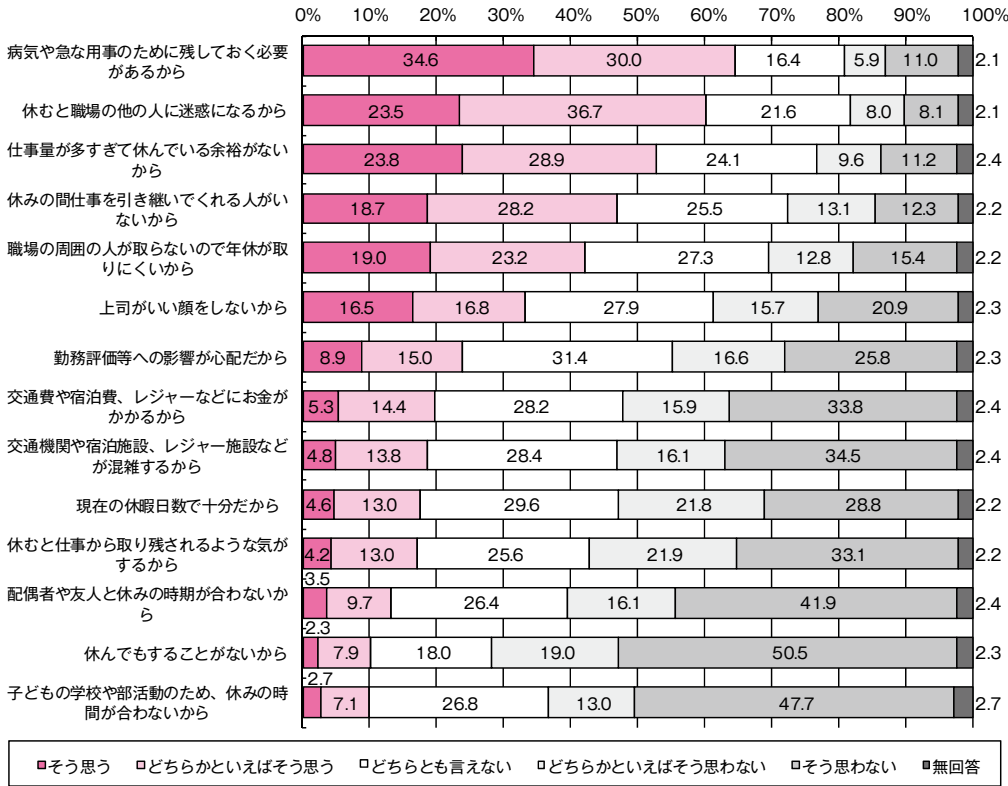
図表4 年休取得率（単位＝％）〔正社員調査〕

	全体	0%	0超~25%未満	25~50%未満	50~75%未満	75~100%未満	100%以上	n数	平均(%)	標準偏差
年休取得率	1599	16.1	13.1	18.8	20.9	11.9	19.2	1599	51.6	47.5

※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年度に新規付与された年次有給休暇日数で割って算出。

図表5 年次有給休暇をとり残す理由 (n = 2003) [正社員調査]

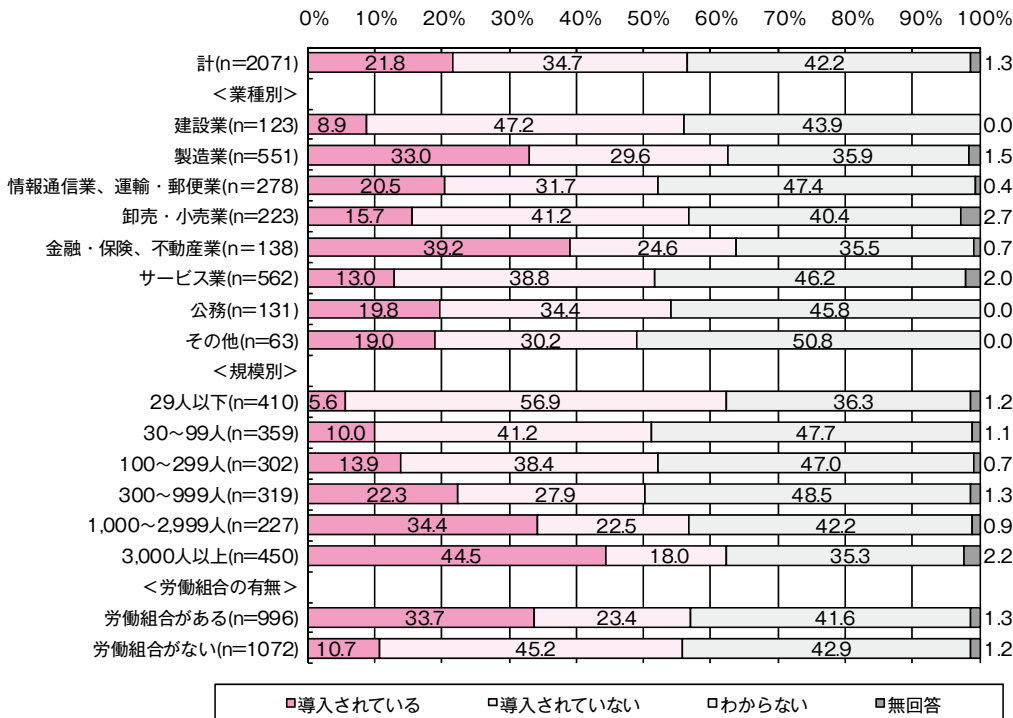


規付与日数」の平均値は一四・一日、「前年度から繰り越された年休付与日数」の平均値は一〇・二日である(図表1)。両者の合計にあたる「年休付与日数」(前年度繰り越しを含む)の平均値は二四・六日だった(図表2)。

す)の平均値は八・一日だった(図表3)。年休取得率(11年休取得日数/新規付与日数(前年度繰り越し付与日数を含まない)の平均値は六一・六%となっていた(図表4)。

調査では、年次有給休暇を取り残す理由について尋ねている。図表5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。以下、「肯

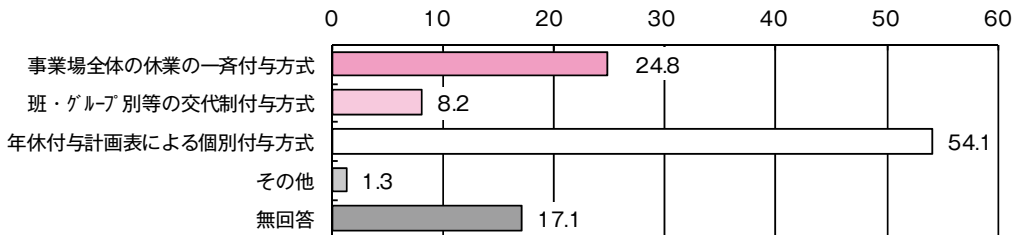
図表6 年休の計画的付与制度の導入状況 (正社員調査)



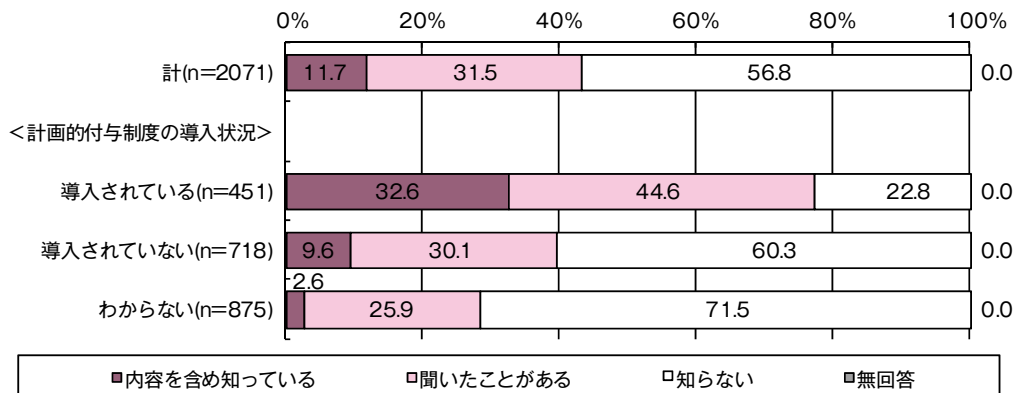
定割合」と略す)が高いものからみると、「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」が六四・六%でもっとも高く、次いで「休むと職場の他の人に迷惑になるから」が六〇・二%、「仕事量が多すぎて休んでいる余裕がないから」が五二・七%、「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから」が四六・九%、「職場の周囲の人が

取らないので年休が取りにくいから」が四二・二%、「上司がいい顔をしないから」が三三・三%、「勤務評価等への影響が心配だから」が二三・九%などとなっている。理由の上位にあがっているのは、病気などの急な用事に対する備えの他は、職場の雰囲気や仕事量、代替要員など、いずれも勤め先の要因によって生じており、通念通りの理由

図表7 年休の計画的付与制度の導入内容 (n=451、複数回答、単位=%) [正社員調査]



図表8 年休の計画的付与制度の認知度 [正社員調査]



とができる制度が定められている。年次有給休暇の計画的付与制度（以下、「計画的付与制度」と略す。）の導入状況を尋ねたところ、「導入されている」とする者が二一・八%、「導入されていない」とする者が三四・七%、「わからない」が四二・二%となっていた。導入割合を業種別でみると、「金融・保険、不動産業」が三九・二%でもっとも高く、次いで「製造業」三三・〇%などとなっている。規模別にみると、規模が大きいほど導入割合は高くなる。労組

**計画的付与制度の認知度**

計画的付与制度の認知度をみると、「知らない」とするものが五六・八%と半数強を占める。「内容を含め知っている」のは一一・七%、「聞いたことがある」が三一・五%である。これを計画的付与制度の導入状況別にみると、「導入されている」とする者は、「内容を含め知っている」が三二・六%となっており、「聞いたことがある」が四四・六%を含む

の有無別にみると、「労働組合がある」とする者のほうが導入割合は高い。「労働組合がない」とする者の導入割合は一〇・七%である（図表6）。計画的付与制度を導入するには労使協定を結ぶ必要があるが、労働組合がある企業のほうが導入しやすい面があるのかもしれない。

2. 年休取得促進策  
年休の計画的付与制度  
わが国では昭和六二年の改正労働基準法により、年次有給休暇の計画的付与制度（年次有給休暇の日数のうち五日を超える部分について、労使協定を締結することにより計画的に与えるこ

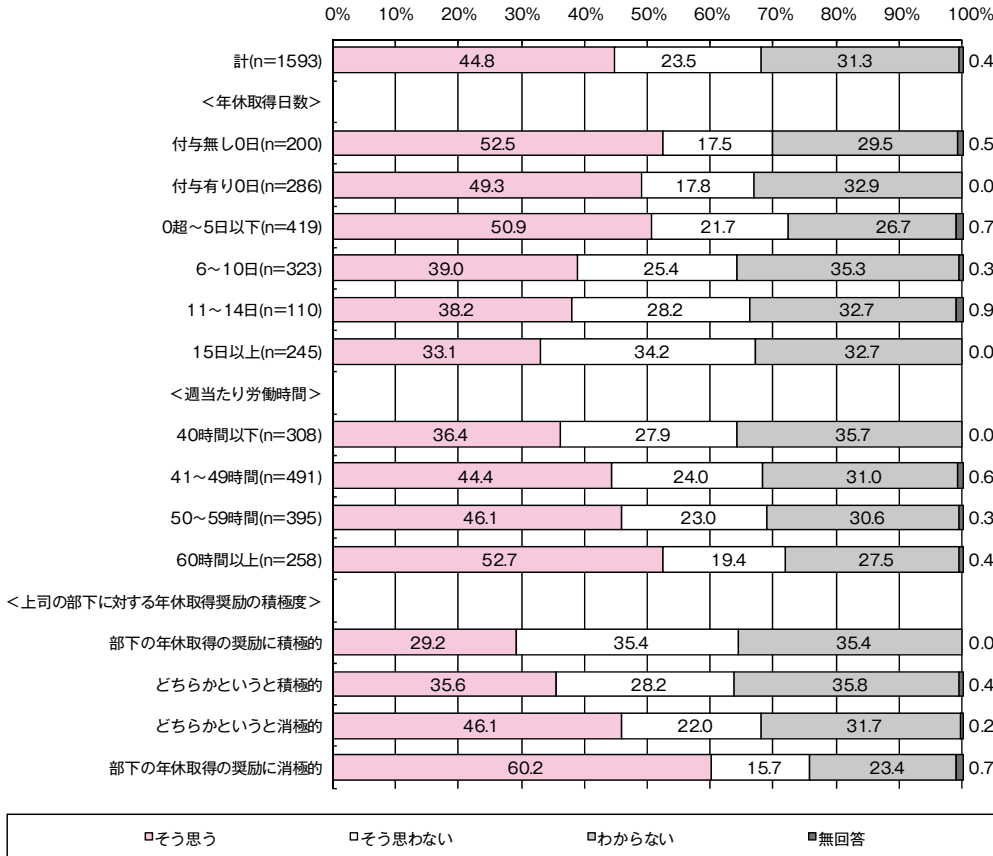
計画的付与制度の導入内容（複数回答）をみると、「年休付与計画表による個別付与方式」が五四・一%ともっとも多く、次いで、「事業場全体の休業の一斉付与方式」は二四・八%となっていた。「班・グループ別等の交代制付与方式」は八・二%と少なかった（図表7）。

**計画的付与制度の導入希望**

計画的付与制度が導入されていない者（導入されていない「わからない」と回答した者）について、計画的付与制度の導入希望を尋ねたところ四四・八%が導入を希望している。これを年休取得日数別にみると、おおむね取得日数が少ないほど導入希望割合は高まる傾向にある。週当たり労働時間別にみると、労働時間が長い者ほど導入希望割合は高まっている。また、上司の部下に対する年休取得奨励の積極度別にみると、部下の年休取得の奨励に消極的な上司がいるほど、導入希望割合は高まる（図表9）。年休の取得日数が少ない者や労働時間が長い者、上司が年休取得に積極的でない者で計画的付与制度の導入希望が高まる傾向にあるようだ。仕事が忙しく、また、上司が年休取得に前向きでないような職場では、計画的付与制度によって、年休を取得できる環境を整備してほしいというニーズがあるのかもしれない。

とすることで、計画的付与制度が導入されると、労働者が希望する時季に年休を自由に取得できないのではないかと、あるいは、職場の忙しさから実際に計画どおりに年休を取得できないのではないかと懸念する声がよく聞かれる。そこで、導入を希望しない者について、

図表9 計画的付与制度の導入希望〔正社員調査〕



※計画的付与制度が導入されていない者を対象に集計。

図表10 計画的付与制度の導入を望まない理由(単位=%)〔正社員調査〕

	n数	自由に使い たいから	計画どおり には休めな いから	その他	無回答
計	375	45.3	50.5	3.7	0.5
<年休取得日数>					
付与無し0日	35	17.1	68.6	14.3	0.0
付与有り0日	51	17.6	78.5	3.9	0.0
0超~5日以下	91	40.7	56.0	2.2	1.1
6~10日	82	57.3	41.5	1.2	0.0
11~14日	31	58.1	38.7	3.2	0.0
15日以上	84	61.9	33.3	3.6	1.2
<週当たり労働時間>					
40時間以下	86	58.2	39.5	2.3	0.0
41~49時間	118	50.8	44.1	3.4	1.7
50~59時間	91	41.8	56.0	2.2	0.0
60時間以上	50	20.0	72.0	8.0	0.0
<年収別>					
300万円未満	69	44.9	50.8	2.9	1.4
300~500万円未満	160	42.5	53.8	3.1	0.6
500~700万円未満	74	44.6	50.0	5.4	0.0
700万円以上	69	53.7	42.0	4.3	0.0

※現在の勤め先に計画的付与制度があったほうがよいとは思わない者を対象に集計。

これは業種  
%だった。  
は、二三・七  
設定してい  
以外の目標を  
を設定「上記  
率の目標のみ  
定「年休取得  
双方に目標設  
及び取得日数  
「年休取得率  
のみを設定」  
得日数の目標  
り」(「年休取  
「目標設定あ  
となっていた  
二・三%など  
みを設定」が  
得率の目標の  
四%、年休取  
設定」が六・  
数双方に目標  
設定」が六・  
四%、年休取  
得率の目標の  
二・三%など  
となっていた  
「目標設定あ  
り」(「年休取  
得日数の目標  
のみを設定」  
「年休取得率  
及び取得日数  
双方に目標設  
定「年休取得  
率の目標のみ  
を設定」上記  
以外の目標を  
設定している  
の合計。)は、  
二三・七%  
だった。

希望しない理由を尋ねたところ、「計画どおりには休めないから」が五〇・五%となっており、「自由に使いたいたから」(四五・三%)をわずかながら上回っていた。

これを年休取得日数別にみると、取得日数が少ないほどおおむね「計画通りに休めないから」をあげる割合が高い。週当たり労働時間別でも、労働

働時間が長い者ほど「計画通りに休めないから」をあげる割合は高まる。なお、年収別にみると、年収七〇〇万円以上の層で、「自由に使いたいたから」の割合がもっとも高い(図表10)。労働時間が長い者や年休取得が少ない者にとっては、導入されても実際に計画的に年休を取れると思えないと考えている実態が垣間見える。

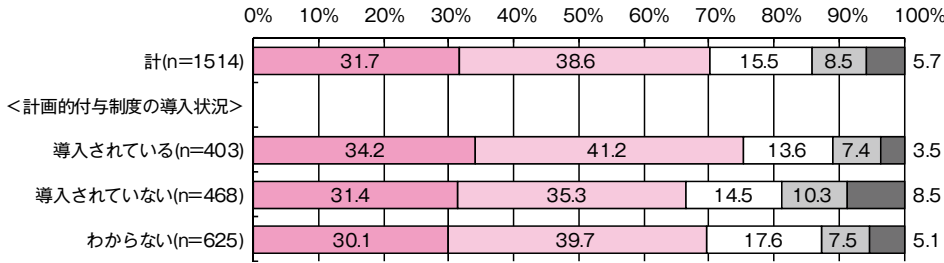
では、実際に導入されている者は、希望のときに年休が取れているのだろうか。また、取得日数は希望どおりなのだろうか。調査では、年休の取得時季及び日数が希望通り取れているかについてそれぞれ尋ねている。そこで、計画的付与制度の導入状況別に、年休の取得時季が希望どおり取れているかについてみてみたところ、計画的付与制度が導入されているほうが「導入されていない」や「わからない」とする者に比べ、年休取得時季が「希望どおり取得できた」(「希望どおり取れた」(「大体希望どおり取れた」の合計))とする割合が高い(図表11)。

年休の取得日数の評価についても、計画的付与制度が導入されているほうが「導入されていない」や「わからない」とする者に比べ、年休取得日数が「希望どおり取得できた」とする割合が高くなっている(図表12)。必ずしも、計画的付与制度があるからといって、取得時季や取得日数面で希望どおり取得できないとはいえないようである。

**年休取得率の目標設定**

勤務先で年休取得率や年休取得日数などの目標を定めているか尋ねたところ、「年休取得日数の目標のみを設定」が一四・五%、年休取得率及び取得日数双方に目標設定」が六・四%、年休取得率の目標のみを設定」が二・三%などとなっていた。

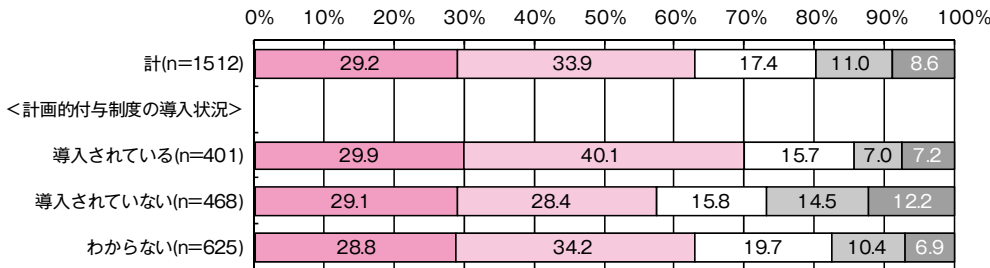
図表 11 年休の取得時季（時期）は希望通り取れたか〔正社員調査〕



別にみると、「目標設定あり」は、「金融・保険、不動産業」で三八・四％ともっと割合が高く、次いで、「その他」製造業」などが高い。規模別にみると、規模が大きくなるほど「目標設定あり」の割合はおおむね高まる傾向にある。労働組合の有無別にみると、「労働組合がある」とする者のほうがその割合は高い（図表13）。

なお、年休の取得日数が希望どおり取れているかについて年休取得率などの目標の有無別にみると、「いずれの目標も設定していない」に比べ、何らかの目標が設定されているほうが、年休取得日数が「希望どおり取得できた」（「希望どおり取れた」「だいたい希望どおり取れた」の合計。）とする割合が高い（図表14）。何らかの年休取得

図表 12 年休の取得日数は希望通り取れたか〔正社員調査〕



の目標を定められている者のほうが、年休取得日数で希望どおり取得できたと感じているようである。企業が年休取得率や年休取得日数などの目標を定めることについてどう思うか尋ねたところ、八一・九％（「ぜひ設定してほしい」「まあ設定してほしい」の合計。以下「設定希望割合」と略す。）と約八割が目標の設定を希望

図表 13 年休取得のための目標設定（単位＝％）

	n数	年休取得率の目標のみを設定	年休取得日数の目標のみを設定	年休取得率及び取得日数双方に目標を設定	上記以外の目標を設定している	いずれの目標も設定していない	わからない	無回答	目標設定あり
計	2071	2.3	14.5	6.4	0.5	53.9	22.3	0.1	23.7
（業種別）									
建設業	123	0.0	8.1	4.9	0.0	61.0	26.0	0.0	13.0
製造業	551	5.1	15.4	9.3	0.2	47.5	22.3	0.2	30.0
情報通信業、運輸・郵便業	278	1.4	15.1	4.3	0.0	52.2	26.6	0.4	20.8
卸売・小売業	223	1.3	12.1	4.5	0.9	60.1	21.1	0.0	18.8
金融・保険、不動産業	138	2.9	21.0	12.3	2.2	43.5	18.1	0.0	38.4
サービス業	562	0.5	13.5	3.2	0.7	60.9	21.2	0.0	17.9
公務	131	3.1	15.3	8.4	0.8	57.1	15.3	0.0	27.6
その他	63	3.2	17.5	9.5	0.0	36.5	33.3	0.0	30.2
（規模別）									
29人以下	410	0.2	7.1	1.0	0.2	70.5	21.0	0.0	8.5
30～99人	359	0.8	13.1	2.8	0.3	57.6	25.1	0.3	17.0
100～299人	302	1.3	10.3	3.6	0.3	57.3	27.2	0.0	15.5
300～999人	319	1.9	14.1	5.6	0.6	52.4	25.1	0.3	22.2
1,000～2,999人	227	4.8	19.8	8.4	0.0	46.7	20.3	0.0	33.0
3,000人以上	450	5.1	22.7	15.3	1.3	38.7	16.9	0.0	44.4
（労働組合の有無別）									
ある	996	3.8	18.9	10.7	0.7	44.7	21.1	0.1	34.1
ない	1072	0.9	10.4	2.3	0.4	62.6	23.4	0.0	14.0

している。これを年休取得率などの目標設定の状況別にみると、すでに何らかの目標が設定されている「目標設定あり」では、設定希望割合は九二・一％となっており、ほとんどすべての者が希望していた。これを年休取得日数別にみると、おおむね取得日数が少なくなるほど設定希望割合は高まる。週当たり労働時間別にみても、労働時間が長い者ほど設定希望割合は高まる。また、上司の部下に対する年休取得の奨励の積極的な上司がいるほど、設定希望割合は高まっている。年休が取得しづら

年休取得促進策の満足度  
年休取得日数について、年休の計画的付与制度の導入状況別にみると、「導入していない」とする者に比べ、「導入している」とする者のほうが「一〇日以上」の割合が高い。年休取得率等の目標設定の状況別にみると、「目標未設定」に比べ「目標設定あり」のほうが「一〇日以上」の割合が高くなっていた（図表16）。計

画的付与制度や年休取得  
が長い者ほど設定希望割合は高まる。また、上司の部下に対する年休取得の奨励の積極的な上司がいるほど、設定希望割合は高まっている。年休が取得しづら  
い者や労働時間が長い者、上司が年休取得に積極的でない者で目標設定を求める割合が高まる傾向にあるようである（図表15）。

図表 14 年休の取得日数は希望どおり取れたか〔正社員調査〕



率の目標設定をすることは、取得日数の面からみても、その増加に寄与する傾向にあるようだ。  
勤務先の年休取得促進の取り組みの満足度をみると、「不満」（まったく不満である）「やや不満である」の合計は四一・〇％となっており、「満足」（大変満足している）「やや満足している」の合計の二七・三％を上回っている。

これを計画的付与制度の導入状況別にみると、「導入されている」とする者のほうが、「導入されていない」とする者に比べ、「満足」の割合は高い。年休取得率等の目標設定の状況別にみても、「目標設定あり」とする者のほうが、「目標未設定」とする者に比べ、「満足」の割合が高くなっている（図表17）。計画的付与制度や年休取得率などの目標

設定をすることは、企業の年休取得促進の取り組みに対する満足度を高めると考えてよさそうである。

3. 年休取得がしやすくなった理由  
調査では、三年前と比べて、年次有給休暇が取りやすくなっているかを尋

□希望どおり取れた □大体希望どおり取れた □どちらともいえない □あまり希望どおり取れなかった □希望どおり取れなかった  
※「2009年度は1日も年休を取得できなかった」を除いた回答者を対象に集計。

図表 15 企業が年休取得率などの目標を設定することへの希望（単位＝％）〔正社員調査〕

	n数	ぜひ設定してほしい	まあ設定してほしい	あまり設定してほしいくない	まったく設定する必要はない	無回答	設定希望	設定非希望
計	2071	36.6	45.3	11.1	6.7	0.3	81.9	17.8
<年休取得率などの目標設定の状況>								
目標設定有	491	48.5	43.6	5.9	2.0	0.0	92.1	7.9
未設定・わからない	1578	33.0	45.9	12.7	8.1	0.3	78.9	20.8
<年休取得日数>								
付与無し0日	212	39.6	43.9	8.5	7.5	0.5	83.5	16.0
付与有り0日	328	38.7	45.1	12.5	3.7	0.0	83.8	16.2
0超～5日以下	555	35.9	48.1	10.6	5.0	0.4	84.0	15.6
6～10日	448	33.7	46.9	11.2	7.8	0.4	80.6	19.0
11～14日	159	34.6	44.1	11.9	9.4	0.0	78.7	21.3
15日以上	354	39.3	40.1	11.6	9.0	0.0	79.4	20.6
<週当たり労働時間>								
40時間以下	406	31.5	48.6	12.8	7.1	0.0	80.1	19.9
41～49時間	646	34.7	46.9	11.8	6.3	0.3	81.6	18.1
50～59時間	517	36.4	46.3	9.7	7.2	0.4	82.7	16.9
60時間以上	322	46.5	37.3	10.9	5.3	0.0	83.8	16.2
<上司の部下に対する年休取得奨励の積極性>								
部下の年休取得の奨励に積極的	207	39.6	36.7	12.1	11.1	0.5	76.3	23.2
どちらかという積極的	759	31.5	49.4	11.9	7.1	0.1	80.9	19.0
どちらかという消極的	654	30.6	52.8	11.2	5.2	0.2	83.4	16.4
部下の年休取得の奨励に消極的	446	53.0	31.6	9.4	5.8	0.2	84.6	15.2

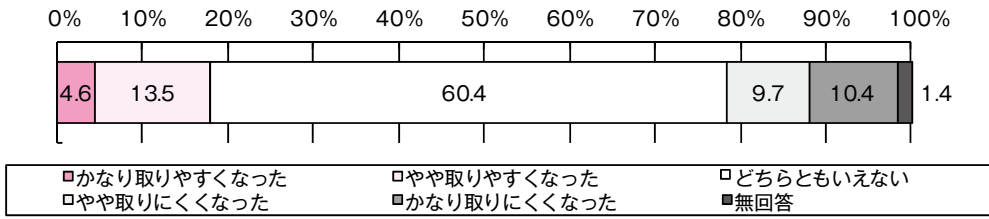
図表 16 年休取得日数（単位＝％）〔正社員調査〕

	n数	0日	1～3日	4～5日	6～9日	10日	11～14日	15日以上	3日以下	4～9日	10日以上
計	1656	16.4	16.1	13.2	13.7	11.6	8.7	20.3	32.5	26.9	40.6
<計画的付与制度の導入状況>											
導入されている	401	8.0	14.5	13.7	13.7	14.0	10.5	25.6	22.5	27.4	50.1
導入されていない	528	19.4	16.5	12.9	15.0	12.1	7.2	16.9	35.9	27.9	36.2
わからない	706	18.8	16.7	12.6	12.7	10.1	8.8	20.3	35.5	25.3	39.2
<年休取得率などの目標設定の状況>											
目標設定あり	448	8.0	14.7	12.7	12.7	12.5	9.6	29.8	22.7	25.4	51.9
目標未設定	870	17.6	15.9	13.2	15.4	11.0	8.6	18.3	33.5	28.6	37.9
わからない	337	24.6	18.4	13.6	10.7	11.9	7.7	13.1	43.0	24.3	32.7

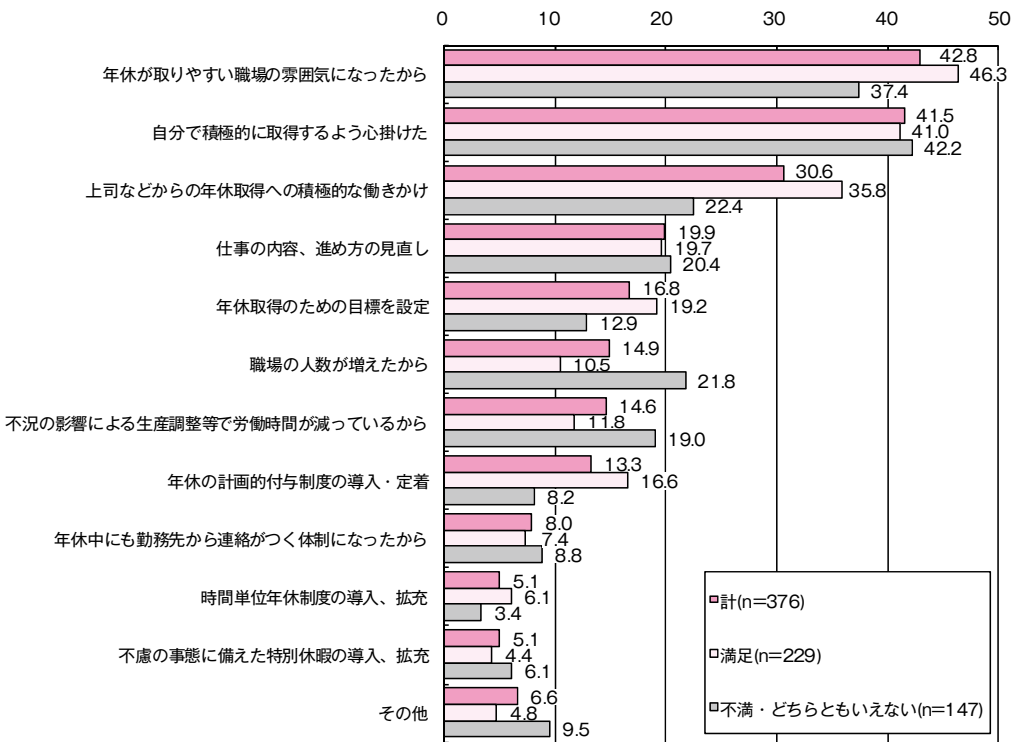
図表 17 勤務先の年次有給休暇の取得促進の取り組みの満足度（単位＝％）〔正社員調査〕

	n数	大変満足している	やや満足している	どちらともいえない	やや不満である	まったく不満である	無回答	満足計	どちらともいえない	不満計
計	2071	6.6	20.7	31.6	19.7	21.3	0.1	27.3	31.6	41.0
<計画的付与制度の導入状況>										
導入されている	451	13.1	35.8	27.5	16.9	6.7	0.0	48.9	27.5	23.6
導入されていない	718	4.0	11.4	28.0	21.9	34.6	0.1	15.4	28.0	56.5
わからない	875	5.5	20.5	36.0	19.5	18.5	0.0	26.0	36.0	38.0
<年休取得率などの目標設定の状況>										
目標設定あり	491	13.8	36.7	24.4	16.7	8.4	0.0	50.5	24.4	25.1
目標未設定	1116	4.2	15.1	29.9	22.0	28.7	0.1	19.3	29.9	50.7
わからない	462	4.5	17.3	43.2	17.5	17.5	0.0	21.8	43.2	35.0

図表 18 3年前と比べての年休の取得のしやすさ (nn = 2071) [正社員調査]

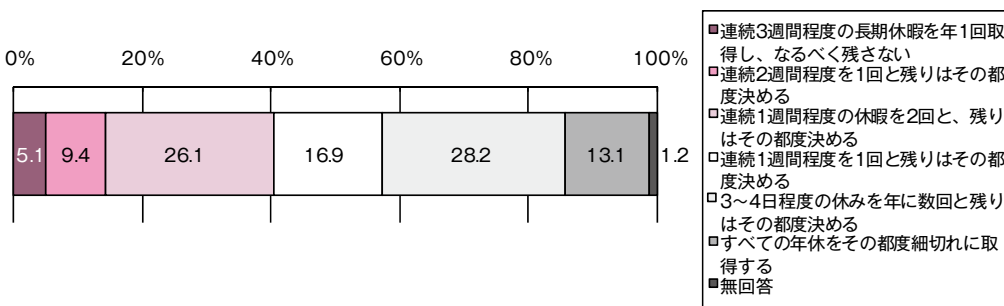


図表 19 年休が取りやすくなった理由 (複数回答、単位=%) [正社員調査]  
(勤め先の年休取得促進策の満足度別)



※3年前と比べて、年休が「かなり取りやすくなった」「やや取りやすくなった」と回答した者を対象に集計。

図表 20 3週間年休を取得できた場合の年休取得のタイプ [正社員調査]



調査では、「もし年間で三週間程度の年休をすべて取得できるとしたら休暇の長さ(期間)はどのようなタイプがいちばん望ましいか」と尋ねている(図表20)。それによれば、「三、四日程度の休みを年に数回取り残りはその都度決める」が二八・二%ともっとも割合が高く、次いで、「連続一週間程度の休暇を二回と残りはその都度決める」が二六・一%、「連続一週間程度の休暇を一回と残りはその都度決める」が一六・九%などとなっていた。「連続二週間程度の休暇を一回と残りはその都度決める」(九・四%)、「連続三週間程度の長期休暇を一回取得し、なるべく残さない」(五・一%)などの長期間(連続二週間以上)の休暇を取得したと考えている者は比較

ねている。それによれば、「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)は一八・二%、「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)は二〇・一%と両者は拮抗している(図表18)。「取りやすくなった」者を対象に、その理由を尋ねたところ、「年休が取り

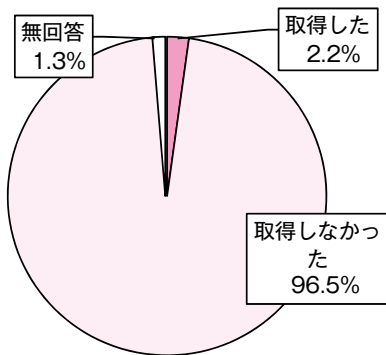
やすい職場の雰囲気になったから」が四二・八%でもっとも多く、次いで「自分で積極的に取得しよう心掛けた」が四一・五%、「上司などからの年休取得への積極的な働きかけ」が三〇・六%、「仕事の内容、進め方の見直し」が一九・九%などとなっている。これを勤め先の年休促進策の満足度別にみると、「満足」している者のほう

が「不満・どちらともいえない」とする者に比べ、「年休が取りやすい職場の雰囲気になったから」「上司などからの年休取得への積極的な働きかけ」「年休取得のための目標を設定」「年休の計画的付与制度の導入・定着」などで割合が高い。一方、「不満・どちらともいえない」としている者のほうが「満足」とする者に比べ、「職場の人数が増えた

から」「不況の影響による生産調整等で労働時間が減っているから」などで割合が高い(図表19)。勤め先の年休取得策に満足している者では、職場の雰囲気や上司の積極的な取得の奨励だけでなく、「年休取得のための目標を設定」「年休の計画的付与制度の導入・定着」も年休が取得しやすくなった要因として高く評価されているようである。

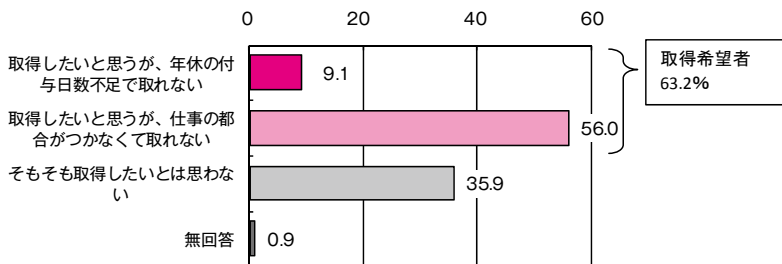
#### 4. 長期休暇

図表 21 連続2週間程度の長期休暇  
取得状況〔正社員調査〕



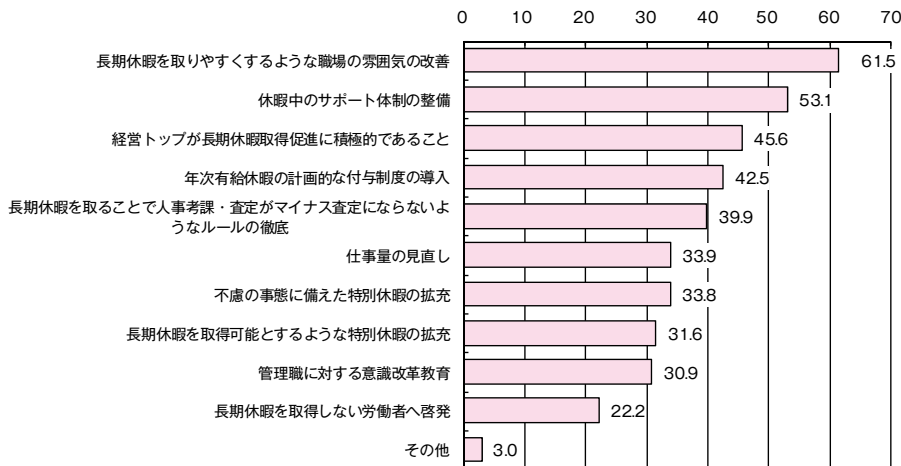
「連続2週間程度の長期休暇を取得するために何が必要か」尋ねたところ、「長期休暇を取りやすくするような職場の雰囲気」が六・一・五％ともっとも多く、次いで、「休暇中のサポート体制の整備」(五三・一％)、「経営トップが長期休暇取得促進に積極的であること」(四五・六％)、「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」(四二・五％)、「長期休暇を取ることで人事考課・査定がマイナス査定にならないようなルールの徹底」(三九・九％)などが続く(図表23)。職場に迷惑をかける可能性のある長期休暇を取得できるようにするためには、まずは職場の雰囲気、改善、そして代替要員の確保、経営トップによる取得奨励、計画的付与制度や人事考課でマイナス評価がないこと

図表 22 連続2週間程度の長期休暇の取得希望  
(n = 1998、複数回答、単位＝%)〔正社員調査〕



※1：連続2週間程度の長期休暇を「取得しなかった」者を対象に集計。  
※2：ここでの取得希望者は、「取得したいと思うが、年休の付与日数が不足で取れない」「取得したいと思うが、仕事の都合がつかなくて取れない」のいずれかを回答した者を集計。

図表 23 連続2週間程度の長期休暇を取得するために必要なこと  
(n = 2071、複数回答、単位＝%)〔正社員調査〕



これを規模別にみると、規模が大きくなるほど「勤務先に導入あり」の割合は高まる傾向にある。労働組合の有無別にみると、「勤務先に導入あり」の割合は、「労働組合がある」とする者が高い。職種別にみると、「勤務先に導入され、対象労働者である」として「専門職」が三〇・七％でもっとも高いほかは、「その他」「管理職」「総務・企画・経理」「一般事務等」が二割台で続く。「製造生産関連」(一一・六％)、「営業販売等」(一一・一％)はその割合が低くなっている。「勤務先に導入されているが対象労働者ではない」でもっとも多いのは、「管理職」(四・一％) (二・六％)、「営業販売等」(一・

場の雰囲気の改善」が六・一・五％ともっとも多く、次いで、「休暇中のサポート体制の整備」(五三・一％)、「経営トップが長期休暇取得促進に積極的であること」(四五・六％)、「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」(四二・五％)、「長期休暇を取ることで人事考課・査定がマイナス査定にならないようなルールの徹底」(三九・九％)などが続く(図表23)。職場に迷惑をかける可能性のある長期休暇を取得できるようにするためには、まずは職場の雰囲気、改善、そして代替要員の確保、経営トップによる取得奨励、計画的付与制度や人事考課でマイナス評価がないこと

## 5. 時間単位年休制度

### 時間単位年休制度の状況

平成二〇年の改正労働基準法では、労使協定を締結すれば、年五日を限度として、時間単位で年休を与えることが可能となっている(二〇一〇年四月一日施行)。労使協定で定める事項としては、①時間単位年休の対象労働者の範囲、②時間単位年休の日数、③時間単位年休一日の時間数、④一時間以上の時間を単位とする場合の時間数―などとなっている。本調査の調査時点は二〇一〇年九月三〇日現在で、施行後、半年程度経っていることになる。時間単位年休制度の導入状況を尋ねたところ、「勤務先に導入され、対象労働者である」が一九・七％、「勤務先に導入されているが対象労働者ではない」が一・六％となっており、両者を合わせて二一・三％が導入されていた(以下では「勤務先に導入あり」と略す)。「そもそも導入されていない」は三四・二％で、「わからない」が四三・六％であった(図表24)。



図表 24 時間単位年休の導入・適応状況 (単位＝%) [正社員調査]

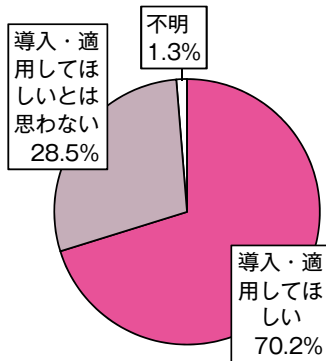
	n数	勤務先に導入されており、対象労働者	勤務先に導入されているが、対象労働者ではない	そもそも導入されていない	わからない	無回答	勤務先に導入あり
計	2071	19.7	1.6	34.2	43.6	0.9	21.3
〈規模別〉							
29人以下	410	8.5	0.2	48.9	42.2	0.2	8.7
30～99人	359	18.7	0.8	34.5	45.4	0.6	19.5
100～299人	302	13.2	1.0	37.7	47.1	1.0	14.2
300～999人	319	20.7	0.9	30.1	47.0	1.3	21.6
1,000～2,999人	227	23.3	1.3	34.4	39.7	1.3	24.6
3,000人以上	450	32.2	4.4	21.3	41.0	1.1	36.6
〈職種別〉							
管理職	122	23.8	4.1	40.9	27.9	3.3	27.9
総務・企画・経理	238	23.5	0.8	40.4	34.0	1.3	24.3
一般事務等	287	22.3	0.0	35.5	41.9	0.3	22.3
営業販売等	371	15.1	1.9	31.0	51.5	0.5	17.0
専門職	378	30.7	0.8	31.5	36.7	0.3	31.5
製造生産関連	611	11.6	2.6	34.5	50.6	0.7	14.2
その他	61	24.6	0.0	24.6	47.5	3.3	24.6
〈労働時間制度〉							
通常の勤務時間制度	1445	21.1	0.8	34.5	42.7	0.9	21.9
変形労働時間制・交代制	373	16.4	2.9	31.1	48.8	0.8	19.3
フレックス、裁量労働・みなし労働、時間管理なし	232	16.4	4.3	37.5	41.4	0.4	20.7
〈労働組合の有無別〉							
ある	996	29.6	2.7	25.6	40.8	1.3	32.3
ない	1072	10.4	0.6	42.4	46.2	0.4	11.0

※「勤務先に導入あり」は、「勤務先に導入されており、対象労働者」「勤務先に導入されているが、対象労働者ではない」の合計。

九%)となつてゐる。労働時間制度別にみると、「勤務先に導入され、対象労働者である」でもつとも割合が高いのは、「通常の勤務時間制度」(二二・一%)である。「勤務先に導入されているが対象労働者ではない」では、「通常の勤務時間制度」(〇・八%)に比べて「フレックス、裁量労働・みなし労働、時間管理なし」(四・三%)、「変形労働時間制・交代制」(二・九%)の割合が高い。以上を踏まえると、「管理職」「製造生産関連」「営業販売等」の職種では、勤務先で時間単位年休が導入されても、その対象労働者に

ならない場合が他の職種よりも見られるようである。また、これらの働き方にみられる「フレックス、裁量労働・みなし労働、時間管理なし」や「変形労働時間制・交代制」などの労働時間制度でも、対象労働者にならない場合があるようだ。次に、「勤務先に導入されているが対象労働者ではない」「そもそも導入されていない」「わからない」を対象に、勤務先に時間単位年休制度を導入・適用してほしいか尋ねたところ、七〇・二%が導入を希望していた(図表25)。

図表 25 時間単位年休制度の導入・適用の希望 (n = 1646) [正社員調査]



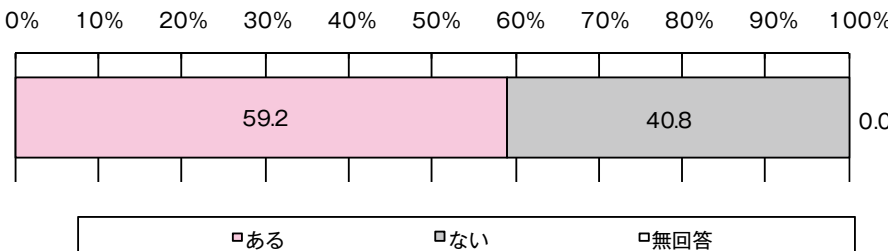
※時間単位を年休制度の導入・適用のない者(「わからない」含む)を対象に集計。

時間単位年休制度の評価をみると、「評価している」(「たいへん評価している」「まあ評価している」の合計)は四八・六%で、「評価していない」(「評価していない」「あまり評価していない」の合計)の一〇・一%を大きく上回っている。時間単位年休の導入・

時間単位年休の用途と評価  
時間単位年休制度の対象労働者に対して、二〇一〇年四月以降の時間単位年休の利用経験を尋ねたところ、五九・二%と六割弱が利用経験があると回答した(図表26)。

時間単位年休の利用経験がある者に対して、その用途を尋ねたところ、「自分の病気などの通院」が六四・七%と最も多く、次いで、「家事・育児・子供の行事参加」が四〇・七%、「休養」が二九・〇%、「ショッピングや外食」が一九・一%、「スポーツや趣味・稽古事」が一七・四%などとなっている(図表27)。

図表 26 時間単位年休の利用経験 [正社員調査]

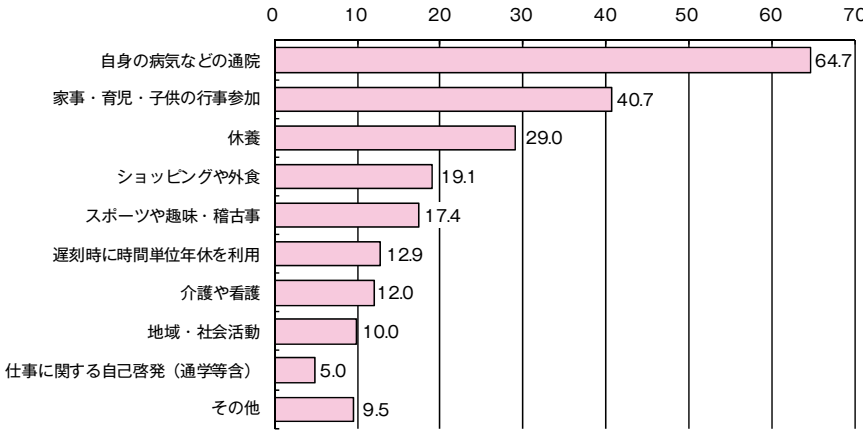


※時間単位年休性の適用対象者を対象に集計。

適用状況別にみると、「評価している」とする割合は、「勤務先に導入され、対象労働者である」で七五・七%ともつとも高くなっており、導入・適用されれば満足度は高まること示唆される(図表28)。

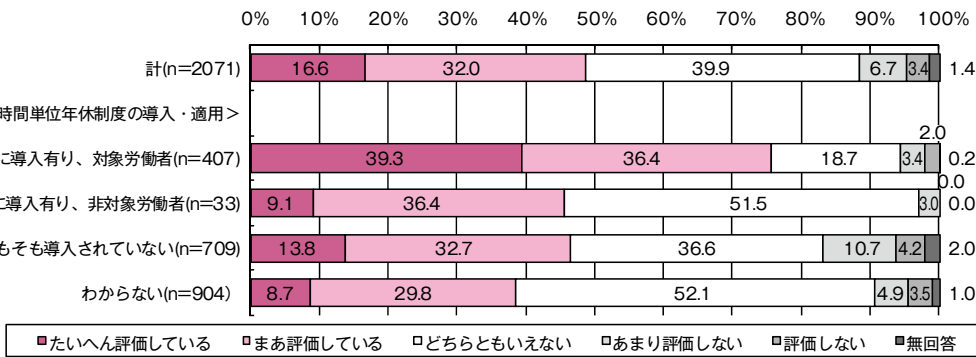
(注)  
1 当機構では、その前身である日本労働研究機構において、二〇〇二年度、民間調査会社に登録している調査モニターのうち正社員のみを対象とした「年次有給休暇の取得に関するアンケート調査」を実施している(調査結果は、日本労働研究機構「年次有給休暇の調査研究」調査

図表 27 時間単位年休の用途 (n = 241、複数回答、単位 = %) [正社員調査]



※時間単位年休を利用したことのある者を対象に集計。

図表 28 時間単位年休に対する評価 [正社員調査]



研究報告書 No.132 (二〇一〇年十一月) に所収。以下「二〇一〇年調査」と略す。本調査は、二〇一〇年調査との二時点比較の観点から、できるかぎり同一の方法及び比較可能な設問を設けてアンケート調査を実施した。また、今回実施した調査では、正社員との比較サンプルとして、非正社員にもほぼ同様の設問の調査を実施している。本稿では、正社員調査の結果について取りまとめたものを報告する(前回調査との二時点比較、今回調査の正社員と非正社員の比較については、後日発行する報告書(調査シリーズ)で公表予定である)。

2 ここでの連続二週間程度の長期休暇とは、最長で二週間以上(週休日や祝祭日を含む)となる連続休暇であり、産前・産後休暇、育児休業、介護休業、病気休暇、欠勤を含まないと定義している。

ている。

(調査・解析部 奥田栄二)

# 日本労働研究雑誌

B5判・定価895円(税込)  
 年刊購読料10,740円  
 (〒サービス)

## 5 No.610 April, 2011 【特集】「短期雇用」

【提言】

短期雇用法制のこれから

鎌田耕一

【論文】

オープン法則と雇用調整

黒坂佳央

雇用ポートフォリオの規定要因

阿部正浩

【座談会】

雇用ポートフォリオの変化と展望

佐野嘉秀

人事担当者 3名

労組役員 3名

【論文】

短期派遣労働者の就業選択と雇用不安

小野晶子

短期雇用についての法的理論

野川忍

短期雇用法制の国際比較

——有期雇用と労働者派遣法制をめぐる、アメリカ法、ドイツ法、オランダ法の状況

本庄淳志

【書評】

佐藤博樹・佐野嘉秀・堀田聰子著

『実証研究 日本の人材ビジネス』

守島基博

中原淳著『職場学習論』

田中萬年

高橋潔著『人事評価の総合科学』

古川久敬

大澤史伸著

『農業分野における知的障害者の雇用促進システムの構築と実践』

両角良子

【論文 Today】

「従業員のコミットメントと well-being」

佐藤舞

【フィールド・アイ】

ハイコスト(?) 経済に暮らし働く人たち

太田仁志

お問い合わせ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 研究調整部成果普及課  
 Tel: 03-5903-6263 Fax: 03-5903-6115 E-mail book@jil.go.jp