

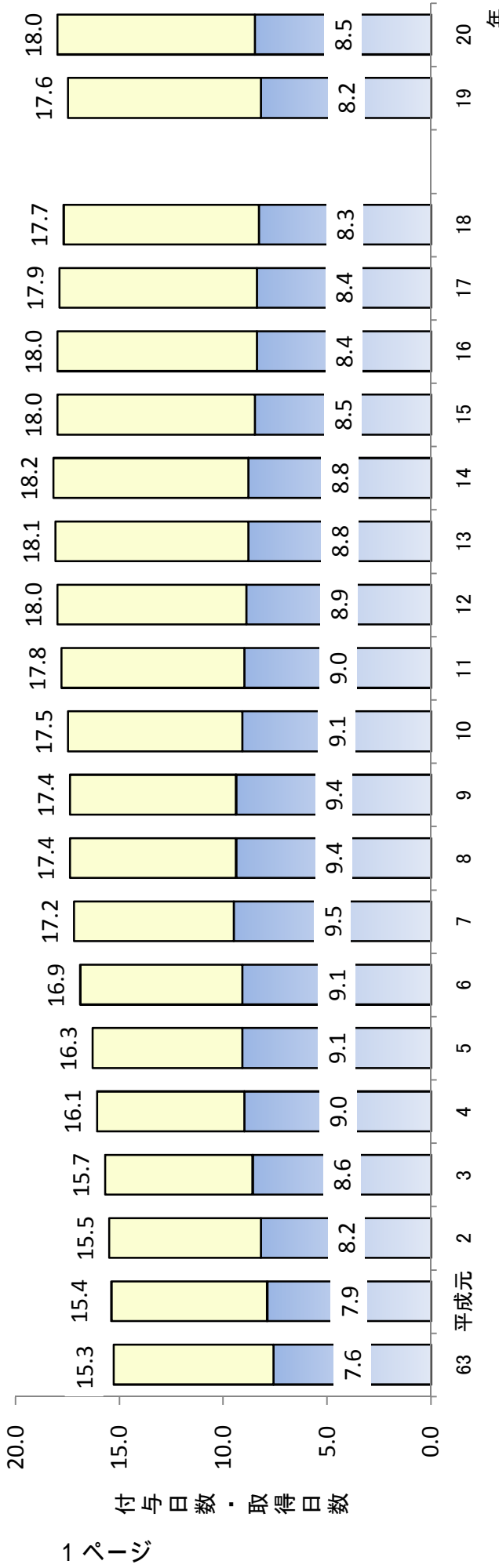
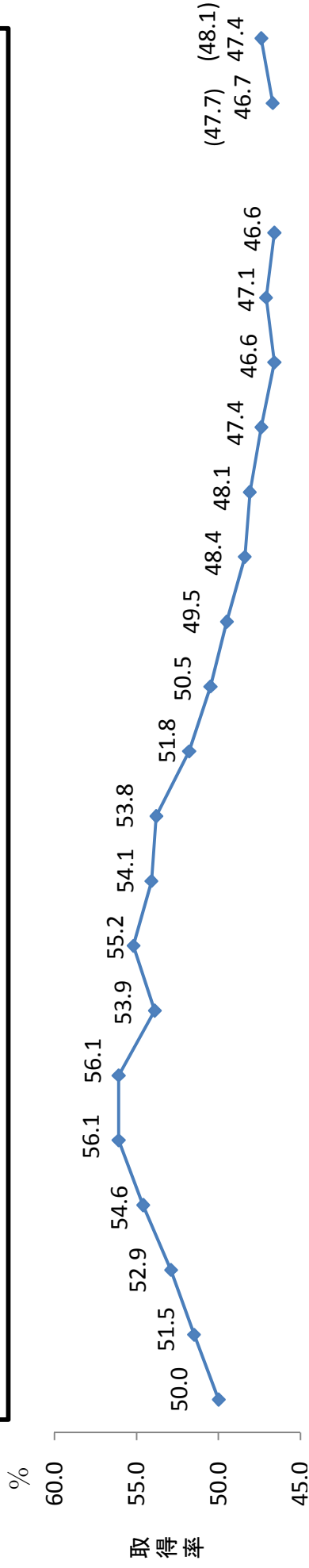
## 参考資料【目次】

平成22年4月16日

1. 年次有給休暇の取得率等の推移…………… 1
2. 年次有給休暇の取得へのためらい（平成21年度）…………… 2
3. 年次有給休暇の計画的付与制度…………… 3
4. 明日の安心と成長のための緊急経済対策（平成21年12月8日閣議  
決定）（抄）…………… 5
5. 観光地域経営フォーラム・休暇改革推進部会 報告書  
（「『休暇』から『休活』へ ～有給休暇の活用による内需拡大・雇用創出」）  
（平成21年9月25日発表）（抄）…………… 6
6. 労働時間等設定改善法及び労働時間等見直しガイドラインの概要…………… 7

# 年次有給休暇の取得率等の推移

●年次有給休暇の取得率については、近年5割を下回る水準で推移している。

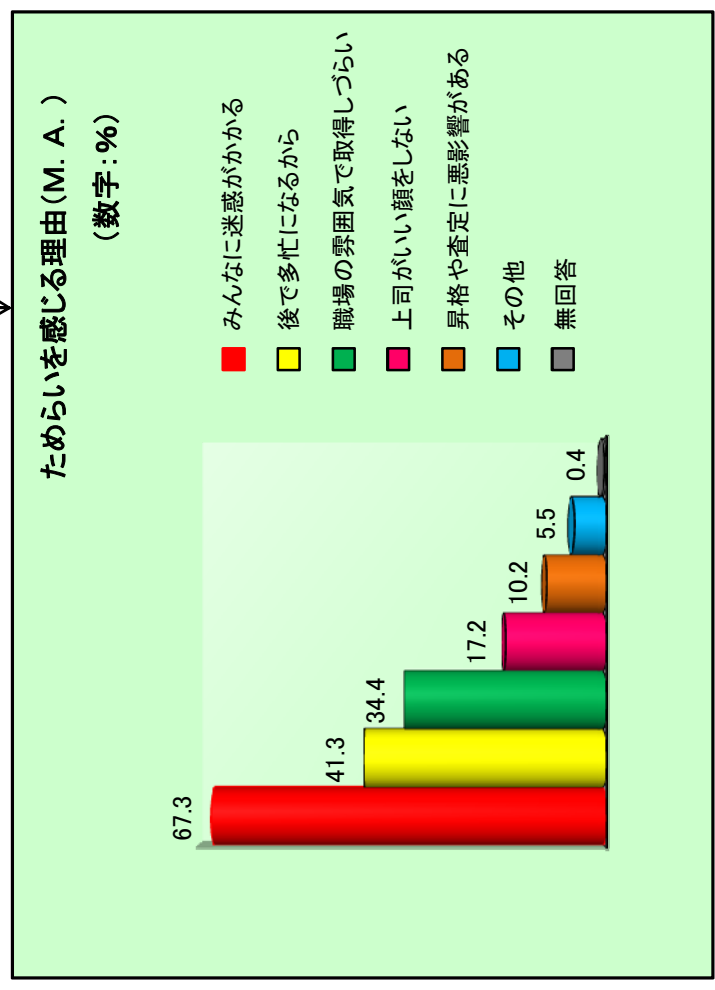
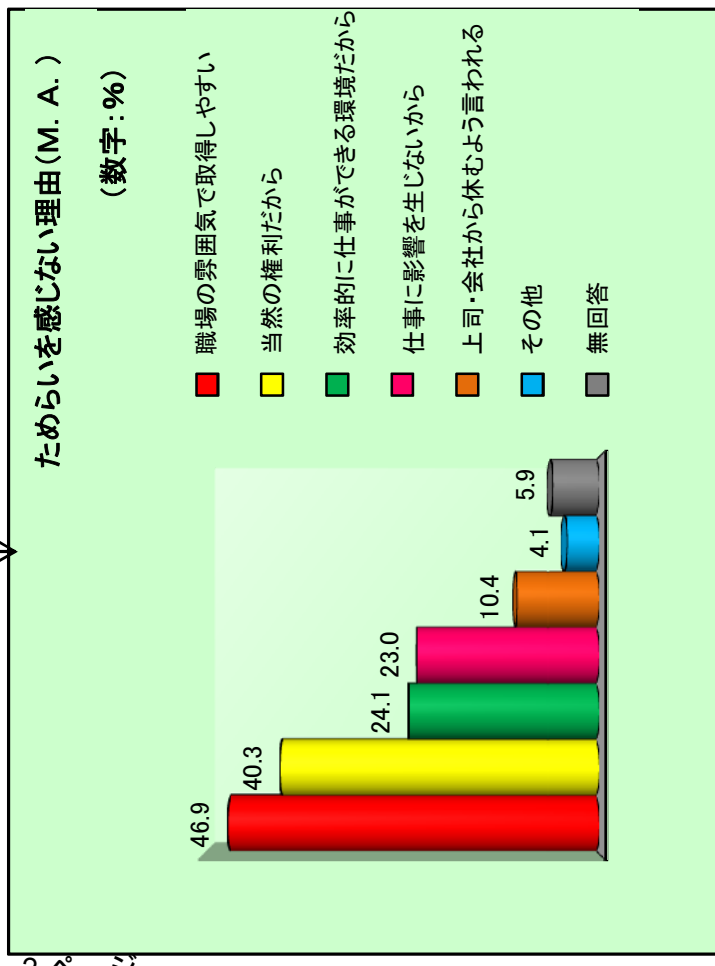
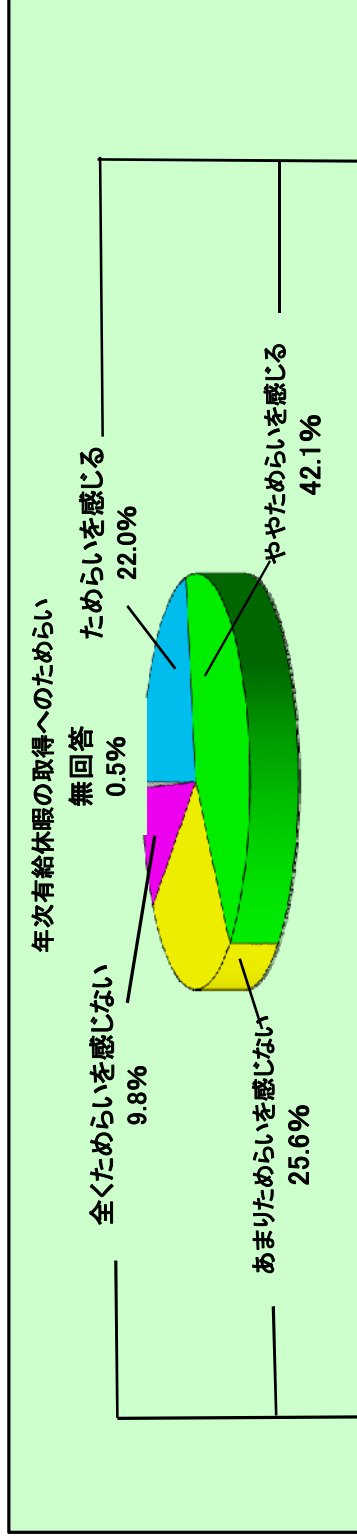


(資料出所) 厚生労働省「就業条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)

- (注) 1) 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。
- 2) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)である。
- 3) 平成18年以前の調査対象:「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」→平成19年調査対象:「常用労働者が30人以上の民営企業」(参考)平成18年以前の調査方法による平成19年の平均取得率 47.7% 平成20年の平均取得率 48.1%

# 年次有給休暇の取得へのためらい（平成21年度）

全体の約3分の2の労働者は、年次有給休暇の取得にためらいを感じており、「全くためらいを感じない」労働者は9.8%と極めて少なく、「あまりためらいを感じない」（25.6%）労働者を合わせても、ためらいを感じない割合は全体の約3分の1程度にすぎない。



資料出所:「労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査(平成21年度)」

# 年次有給休暇の計画的付与制度

## ①年次有給休暇の計画的付与制度の効果

計画的付与制度を導入している企業は、導入していない企業よりも年次有給休暇の平均取得率が8.6%高くなっている。規模が小さい企業では、この平均取得率の差が大きい。

年	企業規模	年次有給休暇の計画的付与制度が有の企業			年次有給休暇の計画的付与制度が無い企業			差		
		有りの割合	平均計画的付与日数	平均取得日数(①)	平均取得率(②)	無しの割合	平均取得日数(③)	平均取得率(④)	平均取得日数(①-③)	平均取得率(②-④)
平成20年	調査産業計	17.2	5.0	10.5	53.2	82.8	7.7	44.6	2.8	8.6
	1,000人以上	35.1	4.4	12.1	56.2	64.6	9.5	51.3	2.6	4.9
	100~999人	22.3	4.7	9.1	50.5	77.7	7.5	43.2	1.6	7.3
	300~999人	25.3	4.6	9.2	49.5	74.7	7.4	41.9	1.8	7.6
	100~299人	21.4	4.7	9.0	51.5	78.6	7.6	44.2	1.4	7.3
	30~99人	14.9	5.2	8.1	45.5	85.1	6.3	38.8	1.8	6.7

資料出所: 就労条件総合調査

# 年次有給休暇の計画的付与制度

## ②年次有給休暇の計画的付与制度に対する労働者の意識

計画的付与制度に対して約3割(回答があった方だけを対象とすると約4割)が肯定的意見(否定的意見は約2割)

		(%)	肯定的評価
年休の取得日数を増やすためによい	14.3		
全員が一斉に休むので気兼ねなく休めるのがよい	11.6	33.7 (39.3)	
会社や事業所一斉の連続休暇日数が増えるのでよい	7.8		
必ずしも希望しない日に取得しなければならぬこともあるのでよくない	10.6		否定的評価
本来はよくないが、年休取得向上のためにはやむをえない	7.6	18.2 (21.2)	
その他	20.4		
分からない	13.3		48.0
無回答	14.3		

(資料出所：年次有給休暇の計画的付与等の実態「平成15年(財)連合総合生活開発研究所」)

※ ( ) 内は、「無回答」を除いて算出した数値

## 明日の安心と成長のための緊急経済対策(平成21年12月8日閣議決定)(抄)

### Ⅱ. 具体的な対策

#### 6. 「国民潜在力」の発揮

##### (3) 「働く人の休暇取得推進プロジェクト(仮称)」

ワーク・ライフ・バランスやワーク・シェアリング推進の観点から、年次有給休暇や育児休業等の取得促進、休暇分散取得等を政労使一丸となって推進し、経済・雇用創出を目指す。

##### <具体的な措置>

##### ○休暇取得促進に向けての政労使合意と取組

- ・「雇用戦略対話」等を通じて、政労使の合意形成と取組を推進

##### ○休暇取得促進への支援措置(指針見直し等)

- ・休暇取得を促進するため、労働時間等設定改善法に基づく「指針」を見直し、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備に向けた関係者の取組の促進を図る。また、「指針」を踏まえ、一定日数以上の連続した休暇の取得など更なる具体的な改善措置を行った事業主を助成

##### ○休暇分散取得等の推進(再掲)

- ・ワーク・ライフ・バランスや観光振興の観点から、地域で休暇の分散取得・長期取得を行う取組等を支援する。そのため、観光立国推進本部の活用をはじめ政府全体の支援体制を作る。

観光地域経営フォーラム・休暇改革推進部会 報告書

(「『休暇』から『休活』へ ～有給休暇の活用による内需拡大・雇用創出」)

(平成21年9月25日発表) (抄)

第4章

提言:「休暇」から「休活」へ ～ 有給休暇の活用による内需拡大・雇用創出

1. 休暇がもたらす16兆円の経済効果

(略)

今回の分析によって、年次有給休暇の完全取得は、極めて大きな経済効果をもたらすことが明らかになった。その規模は、

- (1) 余暇活動増加による消費支出、雇用創出から生まれる消費支出、設備投資の誘発による消費支出を合わせると、約15兆6,300億円の経済効果をもたらす(わが国GDP・498兆円の3%に相当)。
- (2) 新規雇用・代替雇用を合わせると187.5万人の雇用を創出する(完全失業者数359万人のうち52%を解消)。

(略)

【参考】

○「観光地域経営フォーラム」

代表幹事：麻生渡 福岡県知事

須田寛 東海旅客鉄道相談役

福川伸次 機械産業記念事業財団会長

望月照彦 多摩大学教授

○「観光地域経営フォーラム・休暇改革推進部会」

座長：桜本光 慶應義塾大学商学部教授

# 労働時間等設定改善法及び労働時間等見直しガイドラインの概要

## 労働時間等の設定の改善

- 労働時間、始業・終業の時刻、休日数、年次有給休暇の日数や時季等の労働時間等に関する事項の設定を労働者の健康と生活に配慮するとともに、多様な働き方に対応したものに改善すること
- 事業主は、労働時間等の設定の改善を図るため、必要な措置を講ずるよう努めなければならない
- 国は、事業主等に対し援助等を行うとともに、必要な施策を総合的かつ効果的に推進するよう努めなければならない

## 労働時間等設定改善指針の策定

事業主等が労働時間等の設定を改善するという努力義務に適切に対処できるよう、具体的取組を進める上で参考となる事項を掲げるもの

## 労働時間等設定改善委員会

- 労使間の話し合いの機会を整備するため労働時間等設定改善委員会を設置
- 一定の要件を充たす委員会には、労使協定代替効果、届出免除といった労働基準法の適用の特例

## 労働時間等設定改善実施計画

2以上の事業主が共同して作成し、大臣承認を受けた場合、計画内容の独禁法違反の有無を関係大臣が公正取引委員会と調整

## 「労働時間等見直しガイドライン」

### (労働時間等設定改善指針)のポイント

#### 1. 基本的な考え方

- 労働時間等の見直しを含めた仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、
  - 少子化の流れを変え、人口減少下でも多様な人材が仕事に就けるようにし、我が国の社会を持続可能で確かなものとするために必要な取組であるとともに、企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるもの

(2) 経営者自らが主導して、職場風土改革のための意識改革等に努めることが重要

(3) 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で定められた社会全体の目標の内容も踏まえ、各企業の実情に応じて仕事と生活の調和の実現に向けて計画的に取り組むことが必要

(社会全体の目標値)○「通常労働時間60時間以上の雇用の割合を10年後に半減」

○「年次有給休暇取得率を10年後に完全取得」など

#### 2. 仕事と生活の調和の実現のために重要な取組

- 労使間の話し合いの機会の整備
  - 労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会の整備等
- 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備
  - 取得の呼びかけ等による取得しやすい雰囲気づくり
  - 計画的な年次有給休暇の取得等
- 所定外労働の削減
  - 「ノー残業デー」、「ノー残業ウィーク」の導入・拡充
  - 長時間労働の抑制(長時間労働が恒常的なものにならないようにする等)等
- 労働者各人の健康と生活への配慮
  - 特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者
  - 育児・介護を行っている労働者
  - 単身赴任中の労働者
  - 自発的な職業能力開発を行う労働者等への配慮