

休暇改革は「コロンブスの卵」(要約)

12兆円の経済波及効果と150万人の雇用創出

経済産業省
国土交通省
(財)自由時間デザイン協会

いま、何故「休暇」か？(報告書第1章)

長引く経済の停滞、高水準にある失業など、わが国の経済社会をめぐる環境は極めて厳しい状況です。そんな時に何故、「休暇」なのでしょう。その結論は、「休暇改革」が、経済再生のための「コロンブスの卵」になり得るからです。

今ではバカンス大国と呼ばれるフランスでは、大恐慌後の1936年、大変な不況と高失業率に喘いでいる中で、突然、2週間の有給休暇の制度(バカンス法)を制定しました。狙いは、需要の増大による経済再生と雇用の創出です。また、同じ時期、アメリカでは有名なニューディール政策が断行され、これと並行してレジャー・スポーツが本格的に振興されました。これも需要創出が狙いです。一見、時代に逆行するかのような、こうした自由時間政策は、実は最大の経済活性化策として位置づけられていました。つまり「休暇改革はコロンブスの卵」だったのです。

狙いは「年次有給休暇の完全取得」

そこで、わが国でも、敢えて今、長期休暇の実現を目指そうというのが本報告書の趣旨です。そのターゲットは、取得率が5割にも満たない「年次有給休暇の完全取得」です。

現在、わが国の雇用者の年次有給休暇の平均付与日数は約18日、これに対して実取得日数は約9日。つまり一人あたり年間9日間の休暇が放棄されていることとなります。これを非農林業の雇用者総数(約4,700万人)に乗じると、年間なんと「4億日」に相当します。その4億日の自由時間の一部が消費にまわり、また、さまざまな地域活動などに「投資」されると考えると、極めて大きな経済社会的インパクトが発生します。そのインパクトが「コロンブスの卵」になるという訳です。

日本の休暇の「何が」「どこが」問題か(報告書第2章)

日本の休暇に係る問題は、この年次有給休暇の取得率が極めて低いということに加えて、「連続性」がないこと、業種・企業規模によって大きな「格差」があること、さらには休暇が盆・暮・ゴールデンウィークなどに極端に集中することです。このうち、連続性については、ILO132号条約(1970年)では、「年次有給休暇の分断された部分の一は、少なくとも中断されない2労働週」、つまり2週間の連続休暇を義務づけています。

また、今回のアンケート結果(全国2,000人男女個人。面接留置法)では、年次有給休暇が取得できない最大の原因は、「忙しすぎて休めない」「代替要員が確保できない」というものでした。つまり代替要員が確保されず、休暇管理が徹底しないという「構造的要因」が主たる原因であることが明らかです。

年次有給休暇の完全取得により「11.8兆円」の経済活性化効果（報告書第3章）

<直接波及効果は7.4兆円（推計A）>

「年次有給休暇が完全に取得できたら」という仮定のもとに、余暇行動の変化を調査し、増加する余暇消費支出分を算定しました（注）。そして、その結果を51産業部門からなる産業連関表を用いて、経済波及効果をしました。その結果は7.4兆円となります。

（注）余暇活動量はニーズによるものであるが、その全てが実現すると仮定するのは過大であり、旅行系レジャー等についてはレジャー白書の実現率（「実施率」/「希望率」）による補正を行った。

<新規雇用による経済波及1.9兆円（推計B）>

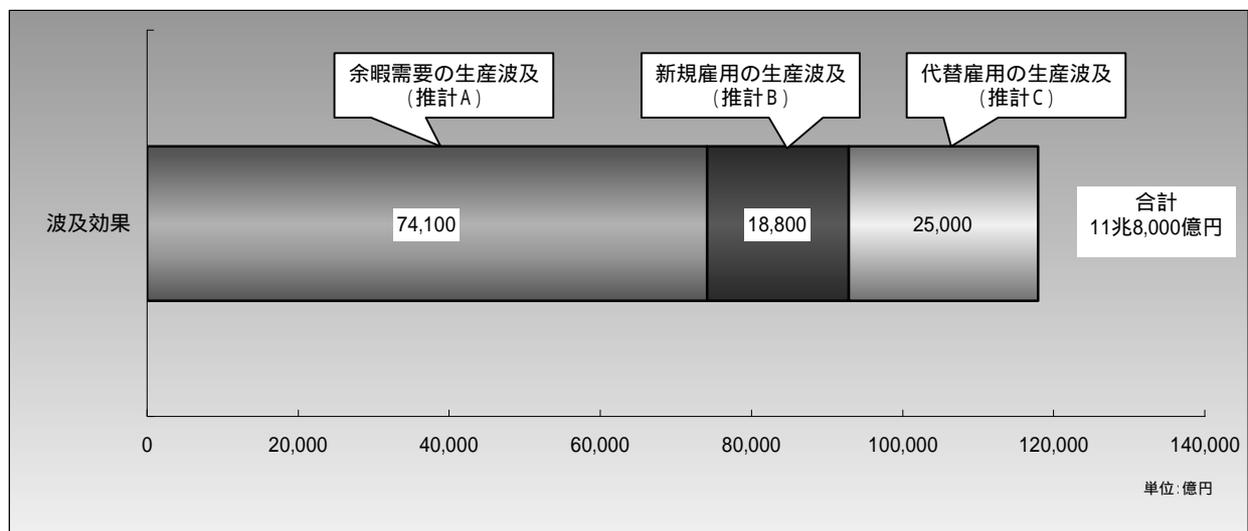
推計Aによる経済波及によって、さまざまな産業分野で新規雇用が創出されますが、そのことによる所得が新たな消費支出を生みます。その経済波及は1.9兆円となります。

<代替雇用による経済波及2.5兆円（推計C）>

また、年次有給休暇の完全取得によって必要となる代替雇用が発生します。この代替雇用者の所得からも新たな消費支出が発生します。その経済波及は2.5兆円となります。

<年次有給休暇の完全取得による経済波及金額の合計は11.8兆円>

以上の（推計A）（推計B）（推計C）の合計が、全体の経済波及効果ということになります。その額は11.8兆円。これは、平成12年のGDP512兆円の約2.3%に相当します。また、平成12年の余暇市場規模85兆円（レジャー白書）の約14%に相当します。休暇政策は、公共事業のような大きな投資を伴わないので、その効果は実に大きいと言えます。



雇用創出効果は「148万人」

上記の（推計A）7.4兆円によって新たに発生する雇用数は56万人になります。また、年休の完全取得による代替雇用は、労働生産性の向上分を差し引いても92万人の代替雇用を生み出します。つまり新規雇用と代替雇用を合計すると、年次有給休暇完全取得による雇用創出は148万人にもなります。

これは、平成13年の完全失業者数340万人の、実に44%に相当する数値です。

年次有給休暇取得促進にむけた「3つの政策的アプローチ」(報告書第4章)

休暇が取れない背景・原因には、休暇に係る「制度面」の不備と、企業や個人の意識・余暇インフラといった「環境・意識面」の未熟が相互に「悪循環」を形成していることが指摘できます。休暇の取得促進が「コロンブスの卵」となり、わが国の停滞した経済を活性化させ、雇用創出や21世紀型の新しいワークスタイル・ライフスタイルを構築していくためには、こうした「悪循環」を取り払うことが不可欠です。

しかし「制度面」に比べて、「環境・意識面」の改革は、概して長い時間を必要とします。従って、休暇促進のためのアプローチは、中長期的な視点と総合性が求められます。その意味では、現在の労働関連法だけではなく、これらも包含する総合的な法制度(バカンス基本法(仮称))の制定も視野に入れた取り組みが必要となるものといえます。

さらに、各施策をより具体的に推進していくために「休暇制度改革推進本部(仮称)」を発足させ、休暇制度改革の工程表の作成と、そのフォローアップを行います。

< 第1の施策： 休暇管理の徹底による年次有給休暇取得の促進 >

「年休プラン(仮称)」策定の促進

年度始めなどに使用者が労働者の希望を聴取するなど、事前に個人毎「年休プラン(仮称)」を策定し、使用者がこの計画策定に努力するべき旨を制度化することを検討する。

取得状況をチェックする仕組みづくり

計画的休暇取得の達成状況をフォローする仕組みとして「年次有給休暇取得状況の労働基準監督署への届出」を制度化することを検討する。

年次有給休暇の連続取得の促進

「年休プラン」を策定する際、使用者は「最低1労働週以上の連続した休暇」をとれるような体制を整備するよう努める旨、制度化することを検討する。

「病気療養休暇」の新設

短期間(3日以内)の病気・怪我等に対して、健康保険制度とは別に、企業独自の私傷病休暇制度を設けることを検討する。

< 第2の施策： 「家族で楽しめる休暇」の実現 ~ こどもに係る新たな休暇制度 ~ >

学校の長期休暇の分散(「秋休み」の新設)

学校の長期休暇の時期を地域別に分散させることにより、家族のバカンス時期をずらす。また、学校学期制などを視野にいれながら、秋休み(10月頃)を設ける。

こどもの「遊休」=「リクエスト休暇」の新設

年に数日の範囲で、家族の要請により、こどもが出席扱いのまま任意の時期に休暇を取ることができる「リクエスト休暇」を創設する。

< 第3の施策： 休暇取得のきっかけづくり >

年次有給休暇を取得しやすい環境づくりのために、下記のような新しい有休の取り方を提案する。

「ブリッジホリデー」(祝日と休日に挟まれた日に年次有給休暇を取得する)

「ハッピーフライデー」(祝日が土曜日にあつた時、前日の金曜日に年次有給休暇をあてる)

「オータムホリデーウィーク」(体育の日と文化の日の間に年次有給休暇を使って秋休みを取る)