

(休暇制度のあり方と経済社会への影響に関する調査研究委員会報告書)

休暇改革は「コロンプスの卵」

～ 12兆円の経済波及効果と150万人の雇用創出～

平成14年6月

経済産業省

国土交通省

(財)自由時間デザイン協会

「休暇制度の在り方と経済社会への影響に関する調査研究委員会」

委員（50音順）

岩田 三代 日本経済新聞社 生活情報部長

遠藤 寿行 社団法人日本経済団体連合会 労働政策本部 雇用・労務管理グループ長

小倉 一哉 日本労働研究機構 研究所 雇用管理研究担当副主任研究員

尾崎 陽二 財団法人社会経済生産性本部 社会労働部 雇用・福祉政策課長

小池 保 日本放送協会 解説委員

(座長)桜本 光 慶應義塾大学 商学部教授

高松 正人 株式会社ツーリズム・マーケティング研究所 マーケティング事業部長

野田 進 九州大学 大学院法学研究院教授

経済産業省

菅原 郁郎 商務情報政策局サービス政策課長

熊谷 敬 商務情報政策局サービス政策課企画官

大井川 和彦 商務情報政策局サービス政策課課長補佐

国土交通省

田村 明比古 総合政策局観光部旅行振興課前課長

田端 浩 総合政策局観光部旅行振興課長

坂巻 健太 総合政策局観光部旅行振興課課長補佐

財団法人自由時間デザイン協会

上田 重行 専務理事

丁野 朗 研究主幹

柳田 尚也 副主任研究員

松澤 淳子 副主任研究員

* 役職等は5月末現在

「休暇制度のあり方と経済社会への影響に関する調査研究委員会報告書」

～目 次～

委員名簿

第1章	なぜ今「休暇問題」か？	1
1.	新たな経済活性化策への模索	1
2.	時間のシステムを変える	1
3.	休暇改革は「コロンブスの卵」	1
4.	ワークスタイル・ライフスタイルの変革	2
第2章	日本の休暇の何が／どこが問題か？	3
1.	年次有給休暇は十分取得されていない	3
2.	休暇取得の大きな「格差」	6
3.	取得時期の「集中」	7
4.	年次有給休暇取得を妨げる「構造要因」	8
5.	年次有給休暇問題をめぐる「悪循環」の形成	9
第3章	休暇改革が経済・社会を活性化する	11
1.	休暇の経済効果	11
(1)	休暇の消費拡大効果と経済波及効果	11
(2)	企業活動への影響と対応	16
2.	休暇取得の社会的効果	18
(1)	休暇取得時期の「平準化」による効果	18
(2)	生活環境の改善	19
第4章	年次有給休暇取得促進の課題と政策アプローチ	20
1.	年次有給休暇取得促進のために何をすべきか	20
(1)	制度面	20
(2)	意識・環境面	21
2.	3つの政策的アプローチ	23
(1)	管理の徹底による年次有給休暇取得の促進	23
(2)	「家族で楽しめる休暇」の実現	26
(3)	休暇取得のきっかけづくり	29
おわりに		30

第1章 なぜ今「休暇問題」か？

90年代初頭からの長引く経済不況、5.5%にも達する失業率。こうした厳しい経済社会環境の中で、なぜ今「休暇問題」なのか。不思議に思う人も少なくないであろう。そこで、最初に、この疑問に答えておきたい。

1．新たな経済活性化策への模索

長引く不況、不良債権処理の遅れ、消費の低迷、失業率の悪化など、わが国経済社会が閉塞的な状況にある中、経済活性化、雇用創出等の抜本的な対策が喫緊の課題となっている。

従来型の大型の公共投資に依存する活性化策の限界が指摘される中で、これに代わる新たな経済活性化策が各方面で模索されている。

2．時間のシステムを変える

しかし、大規模な公共投資等を伴わずに、経済・社会の活性化効果が期待できる政策がある。それが休暇制度の変革など、社会の「時間システム」を変えるという政策的アプローチである。

平成12年から「成人の日」と「体育の日」が実現し、15年からは「海の日」と「敬老の日」が対象として加わる祝日の月曜日指定化制度（ハッピーマンデー）が大きな経済波及効果を実証したように、時間システムの変更は人々の新たな生活時間行動を誘発し、これが消費の拡大や地域活動等を通じた経済活性化に大きく寄与することになる。

こうした「時間政策」に係る次の大きな目標が、本稿が対象とする「年次有給休暇」の取得促進策である。

わが国の年次有給休暇は、平均付与日数（18日）に対して50%程度（9日）しか消化されておらず、未消化分の年次有給休暇の総計は、年間約4億日にものぼっている。その「時間資源」の一部が消費にまわり、また、さまざまな自由時間活動が地域に「投資」されれば、わが国の経済社会に極めて大きなインパクトを与えるものとなる。

3．休暇改革は「コロンブスの卵」

「休暇が経済活性化になる」という一見逆説的なアプローチは、過去にも例がある。

大恐慌後の1930年代のフランスでは、経済の低迷、2ケタの失業率に喘いでいたが、レオンブルム首相の内閣は大胆にも「2週間のバカンス（年次有給休暇）」を法律で制定した。需要喚起とこれによる失業率の改善が狙いである。同じくアメリカでは、ルーズベルト大統領のもと、有名なニューディール政策がとられた。その中で、スポーツ・レジャーに膨大な予算が投下されるなど、需要が喚起された。

一見、時代に逆行するかのようだが、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た。つまり、「休暇改革」は「コロンブスの卵」であった。

4 . ワークスタイル・ライフスタイルの変革

80年代末には、国際的にも有名になったわが国の「過労死」という用語は、その後の時短努力の中でかなり改善されてきたが、依然として休暇も十分にとれない環境が続いている。こうした労働に偏重した生活が、家庭崩壊や地域力の低下、教育や介護といった一連の問題とも深く係わっている。

休暇取得の拡大は、こうした20世紀型の「会社中心」の生活スタイルから脱却し、21世紀にふさわしいワークスタイル、ライフスタイルの構築の出発点となる。

具体的には、休暇取得増により、勤労者が家族や地域と向き合う時間が増加し、家族旅行などレジャーなどを通じて家族の交流を深める。さらに、休暇取得増による自由時間の一部は、ボランティア活動をはじめ様々な地域活動にも使われることになり、地域の活性化効果も期待される。

また、勤労者自身の精神的・身体的健康の回復や増進が、ビジネスの創造性や生産性を向上させる効果をもたらすであろう。健康の増進は、長期的にみれば医療費の削減にもつながる。

第2章 日本の休暇の何が / どこが問題か？

わが国では、様々な意味で年次有給休暇制度が十分に活用されていない。ここでは、日本の休暇制度、とりわけ年次有給休暇の「何が」「どこが」問題なのかを具体的に明らかにする。

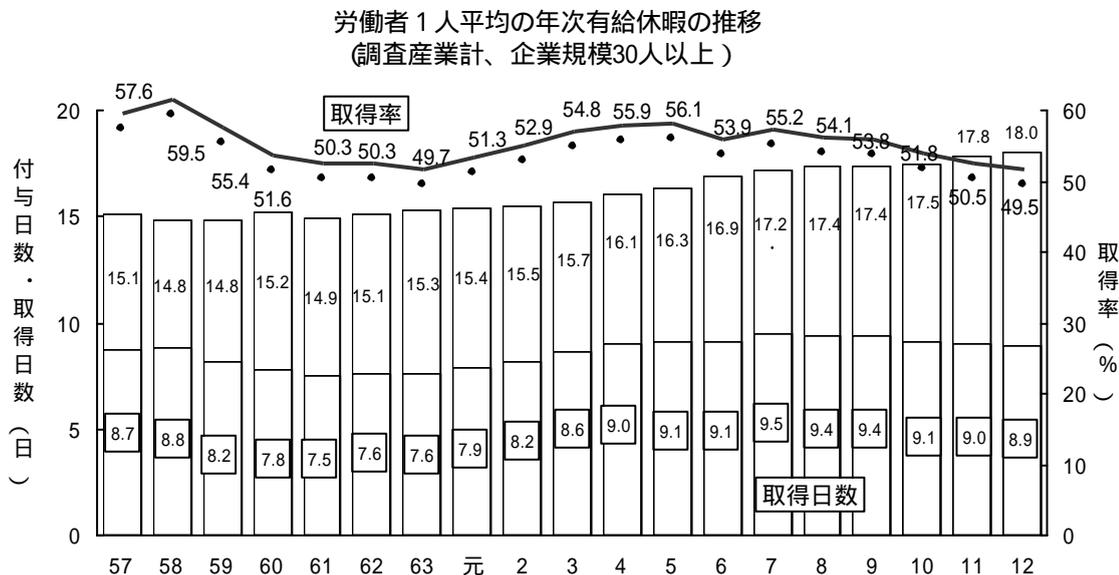
1. 年次有給休暇は十分取得されていない

年次有給休暇取得率は「5割」 ~失われた「4億日」の自由時間~

わが国の年次有給休暇の最大の問題は、その取得率が約5割と低水準にとどまっていることである。年次有給休暇の付与日数は、年とともに少しずつ伸びてきたが、取得日数の方はほとんど増えていない。むしろ近年は悪化してきている（因みに、平成12年の取得率は、ついに5割をきってしまった）。

これら未消化分の年次有給休暇（＝「失われた年休」）を雇用者数（農林業を除く民間雇用者）に乗じて、その総日数を計算すると年間「4億日」に達する。この4億日分の労働コストは、結果として企業側の「大きな利益」になっている。

データ「わが国の年次有給休暇付与日数・取得日数・取得率の推移」



国際水準との格差

欧州では、そもそも「年次有給休暇取得率」というデータが存在しない。これは、年次有給休暇が原則として「完全取得」されているためである。日本と同じようにホワイトカラー層の長時間労働が指摘される米国でも、はっきりした統計はないものの、年次有給休暇取得率は70～80%といわれている。

いずれにしても、わが国の年次有給休暇取得率は国際的に見てもきわめて低く、その格差を是正する必要がある。さらに、発効後30年以上経過したILO132号条約（有給休暇3週間付与、うち1回は連続2週間）の批准などを視野に入れた対応が求められる。

資料 「ILO条約および諸外国の年次有給休暇制度等に関する状況」

	国際基準	フランス	ドイツ	イギリス	アメリカ	日本
法的根拠	ILO132号条約 (1970) EU労働時間 指令(1993)	労働法典中の年次有 給休暇規定 労働協約	連邦休暇法 労働協約	EU労働時間指令 労働協約	労働協約	労働基準法 労使協定 労働協約
法定年間最低 付与日数	3週 4週間	30日	24日	4労働週	なし	10日
取得実態	-	30日以上 (取得率100%)	30日以上 (取得率100%)	25日以上(取得率ほ ぼ100%) *有給のパブリックホ リデーを含まず	17~18日	付与日数18日 取得日数8.9日 (取得率49.5%)
連続付与について の規定	3週のうち2週は継 続付与必要	連続12~24日 *法定休暇消化期間 (5/1~10/31)の定め により、この期間に少 なくとも2w以上有給 連続付与必要。5週連続 は認められない。	連続12週日の付与が 必要だが、労働協約、 労働契約で異なる定 めも可能	法令上の規定なし(労 働協約による)	法令上の規定なし。労 働協約もしくは労働契 約による	法令上の規定なし

(参考) ILO132号条約の内容

休暇の長さは1年につき最低3労働週
疾病、公休、慣習上の休日は有給休暇に
含めてはならない。
最低2労働週の連続休暇の付与

取得時期は労働者代表と協議して決定
年休取得の権利放棄や休暇を廃止する
協定は無効
適切な監督や措置により、規制・規定
の適正な適用・実施を確保

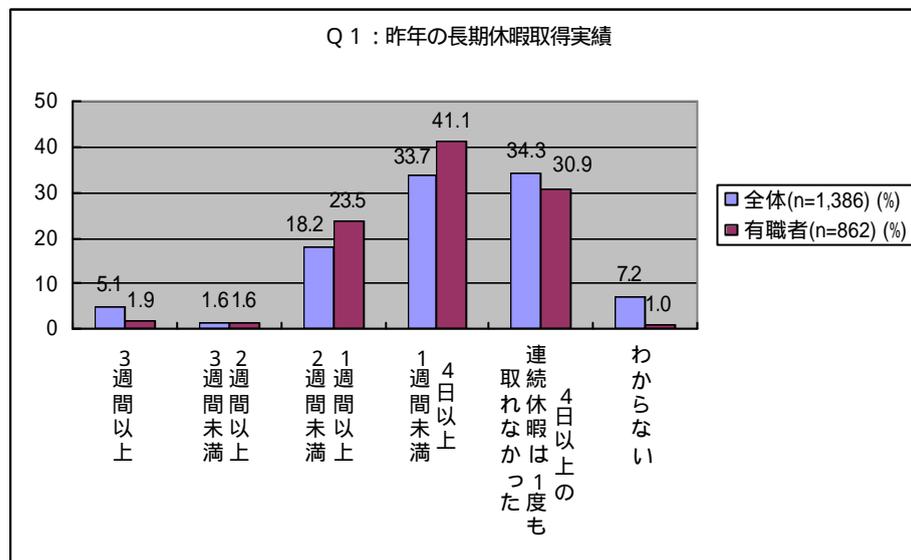
「細切れ」の休暇取得

わが国の年次有給休暇取得のもう一つの問題は、休暇が「細切れ」であること、つまり「連続性」が小さいことである。

欧州諸国で休暇取得がほぼ100%に達しているのは、労働協約等による年次有給休暇の計画的・連続取得が原則となっているためである。わが国でも、休暇の計画取得、連続取得の実現は、取得率向上のカギを握っているといえよう。

「計画年休」の普及率は現状では低く、その取得方法等について企業側でも、さまざまな工夫が求められる。その際、「計画」が労働者への「押しつけ」とならないよう、その運用については十分な労使での協議が必要であることは言うまでもない。

データ 「休暇連続取得の実態」(アンケート調査結果より)

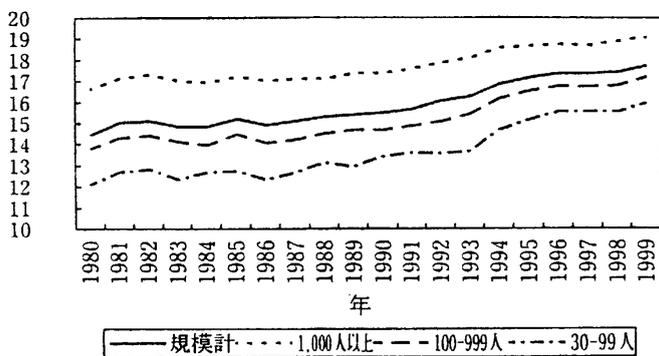


2. 休暇取得の大きな「格差」

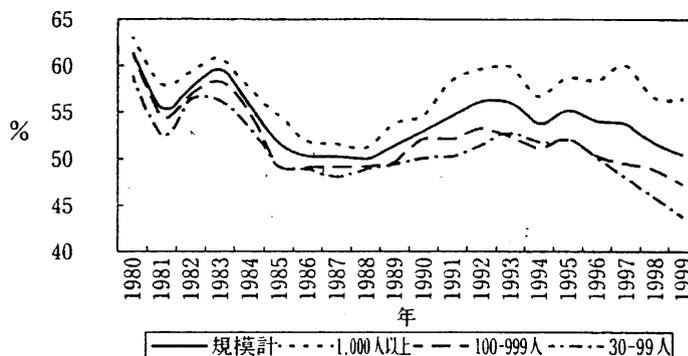
年次有給休暇は、一定の要件を満たした勤労者であれば、本来、誰もが等しく取得できる権利である。しかしながら、現実には企業規模間、業種間などで、取得状況には大きな「格差」が存在している。また、世代間など個人間の休暇格差も小さくない。

その他、労働基準法の適用除外となっている農林水産・畜産業などの従事者は、実態として「休暇」がとれていないという現実もある。

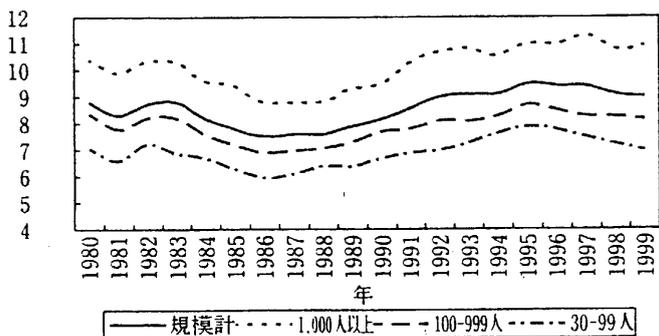
データ 「年次有給休暇取得の企業規模格差」



年休付与日数の推移



年休取得率の推移



年休取得日数の推移

出所) 厚生労働省 (労働省) 「賃金労働時間制度等総合調査報告」各年版

出典) 小倉一哉 「年次有給休暇制度 - 歴史・国際比較・現状」日本労働研究機構研究紀要N0.21, 2001年

3. 取得時期の「集中」

休暇の「3大ピーク」

わが国の休暇やレジャー活動は、「暮れ・正月」「ゴールデンウィーク」「夏期（盆）」の3つの時期に極端な集中現象（ピーク）が見られる。特に、夏場のお盆の時期への集中が激しい。近年ではピークの時期が多少分散する傾向も見られるものの、集中の度合いはまだまだ大きい。

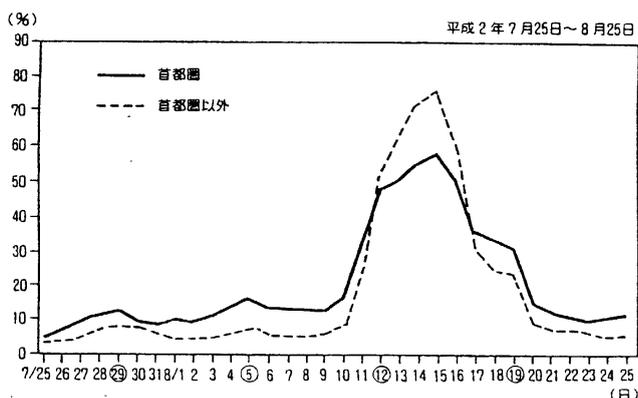
また、ファミリー世代の場合、家族全員の休暇取得時期を合わせる必要があるため、特に休暇取得時期の集中が激しくなっている。

データ 「わが国休暇取得時期の集中状況」

連続休暇の取得時期（複数回答）

	日 本	ドイツ(西)
1月	14.9(年始)	3.6
2月	2.1	0
3月	0	25.0(復活祭)
4月	6.4	3.6
5月	38.3(ゴールデンウィーク)	14.3
6月	6.4	14.3
7月	4.3	46.4(夏休み)
8月	46.8(盆前後)	32.1(〃)
9月	0	21.4(〃)
10月	8.5	7.1
11月	0	17.9
12月	17.0(年末)	35.7

夏休みの分布（首都圏とそれ以外）



出所) 全国金属産業労働組合同盟「生活時間の国際比較」,1991

余暇開発センター「レジャー白書'91」、1991

出典) いずれも野田進、和田肇「休み方の知恵」有斐閣、1991

休暇集中のデメリット

休暇の集中は、様々なデメリットを引き起こす。

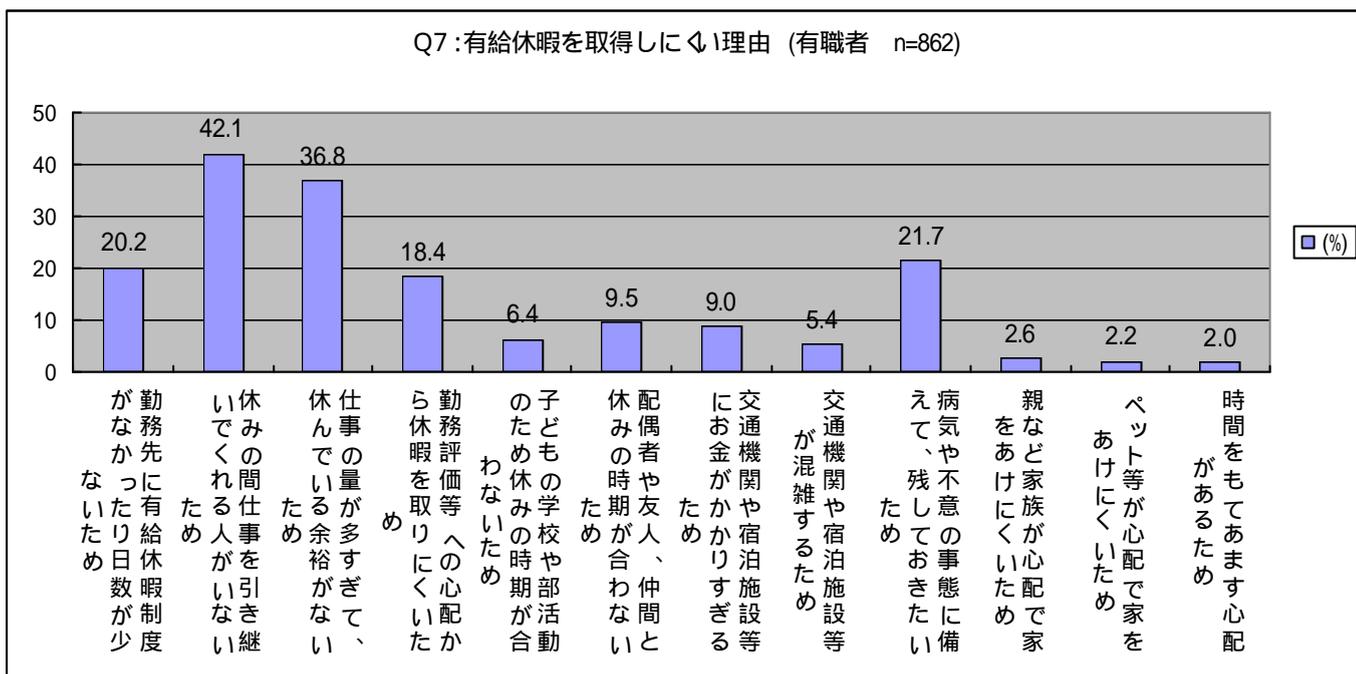
まず、個人にとってはレジャー施設や宿泊施設、交通機関等の混雑・渋滞、施設利用や交通費等の高料金、サービス水準の低下などの不利益を被る。また、サービス供給サイドの企業にとっても、経営や雇用の安定を阻害したり、高い固定経費を賄うため需要集中期に高いピーク価格を設定せざるを得ない状況になっている。また需要の時期的な偏りが平均稼働率を低下させ、新規設備投資を困難にしている。さらに、空港、鉄道、道路などの社会インフラの非効率や夏季の電力ピークの発生など、社会的コストも少なくない。

このように、休暇取得時期の集中は、社会の様々な面でデメリットを発生させる原因となっている。

4. 年次有給休暇取得を妨げる「構造要因」

経済環境の悪化、企業経営の厳しい状況を反映して、最近では年次有給休暇取得の阻害要因として「忙しすぎて休めない」「代替要員が確保できない」といった要因が大きくなってきている。これらは、職場の慣習や個々の勤労者の意識というよりは、仕事・職場に関わる「構造的な要因」になっていることが明らかである。

データ 年次有給休暇取得の阻害要因



5．年次有給休暇問題をめぐる「悪循環」の形成

～なぜ年次有給休暇取得は進んでこなかったか～

年次有給休暇制度の経緯

わが国の年次有給休暇制度の内容・水準が決められたのは、戦後の労働基準法制定時(1947年)であり、当時の経済社会状況を反映して、年次有給休暇の実質的な完全付与や連続付与を使用者に義務づけるものではなかった。その後、わが国は急速な経済成長を遂げたが、年次有給休暇制度の基本的な内容と水準は、この当初の労基法が規定しつづけてきた。

その後、労使双方の取り組みによって、高度成長期に達成された経済的成果は、時短や週休2日制として勤労者に一定程度還元されてきたが、年次有給休暇制度については長く見直しの対象とされてこなかった。

わが国の年次有給休暇制度は、近年計画年休制度の導入などの改正が行われたものの、有給休暇の取得という意味では、現在の達成水準は十分なものではない。

解決を遅らせる「悪循環」

年次有給休暇制度が十分に消化されない背景や理由には、年次有給休暇の「制度面」の要因(制度の不在や整備の遅れ)が、年次有給休暇取得の「環境・意識面」の育成を遅らせ、また環境・意識の未成熟が制度整備を遅らせるという「悪循環」が認められる。この悪循環が、わが国の年次有給休暇問題の解決を遅らせてきたといえよう。

コラム 諸外国における年次有給休暇制定経緯

各国の労働時間制度や休暇制度をみていると、あることに気づきます。それは、各国における産業革命、つまり資本主義経済のスタートが早い国ほど、これらの時間環境整備も、それだけ早く着手されたということです。

産業革命発祥の国で「世界の工場」と称されたイギリスでは、18世紀末の産業革命を経て1833年には早くも「工場法」が制定されます。そして1864年には「10時間法」のもとに、1日の労働時間の制限が規定され、1894年には現在の「1日8時間労働制」が早々と法定化されています。ちなみに、わが国が8時間労働制を実施したのは、ようやく戦後1947年に制定された労働基準法が施工されてからです。

	(産業革命)	(8時間労働制)	(年次有給休暇制度)
イギリス	18世紀末	1894年	1937年(1週間/「有給休暇法」)
フランス	1830年	1919年	1936年(2週間/人民戦線内閣)
アメリカ	1830年	1919年	1940年代(2週間)
西ドイツ	1850年	1938年	1963年(3週間/連邦休暇法)
日本	1890年	1947年(労基法)	1947年(最長20日/労基法)

年次有給休暇の制度整備という意味では、フランスが先鞭をつけました。フランスでは、1936年、レオンブルムを首班とする内閣のもとで、イギリスの先を越して、週40時間制と「2週間の年次有給休暇」の制度を設けました。いわゆる「バカンス法」と呼ばれる法律です。

これは、休暇による購買力の向上(経済活性化)や休養による労働生産性向上などを目的としていたため、労働者や労働組合はもとより、政府や使用者側も柔軟に受け入れたといわれています。産業革命が遅れ、比較的わが国と事情が似ているドイツでも、労働条件の見直しは第一次世界大戦後の、いわゆるワイマール共和制の時代からはじまります。この時期以来、労働協約の締結が進み、1928年頃には、休暇規定を織り込んだ労働協約の適用をうける労働者は、95%にも達していたという記録があります。

この時期に年次有給休暇が普及した背景には、1918年の「労働協約令」が大きな役割を果たしました。その特色は、(労働協約の)「不可変的効力」と「一般的拘束力宣言制度」にあるといわれます。前者は、労働協約による規定が法律と同様の拘束力をもつことを、また後者は、一定の条件に応じて、ある地域、産業などの労働協約が、労働組合のない企業にも適用されるという制度です。特に後者は、休暇等格差の大きいわが国の現状を鑑みると、大変興味深い制度です。

第3章 休暇改革が経済・社会を活性化する

「年次有給休暇」の完全取得が実現した場合の経済効果は

経済波及効果 11兆8千億円（約12兆円）

雇用創出効果 148万人（約150万人）

「年次有給休暇完全取得」が実現した場合の国民の余暇行動変化を今回のアンケート調査結果より抽出し、増加する余暇消費総額を推計すると4兆5千億円となり、最終的な経済波及効果は11兆8千億円と推計された。また余暇消費増に伴う新規雇用増は56万人、休暇の代替雇用が92万人で、合計148万人の雇用創出効果が期待できる。

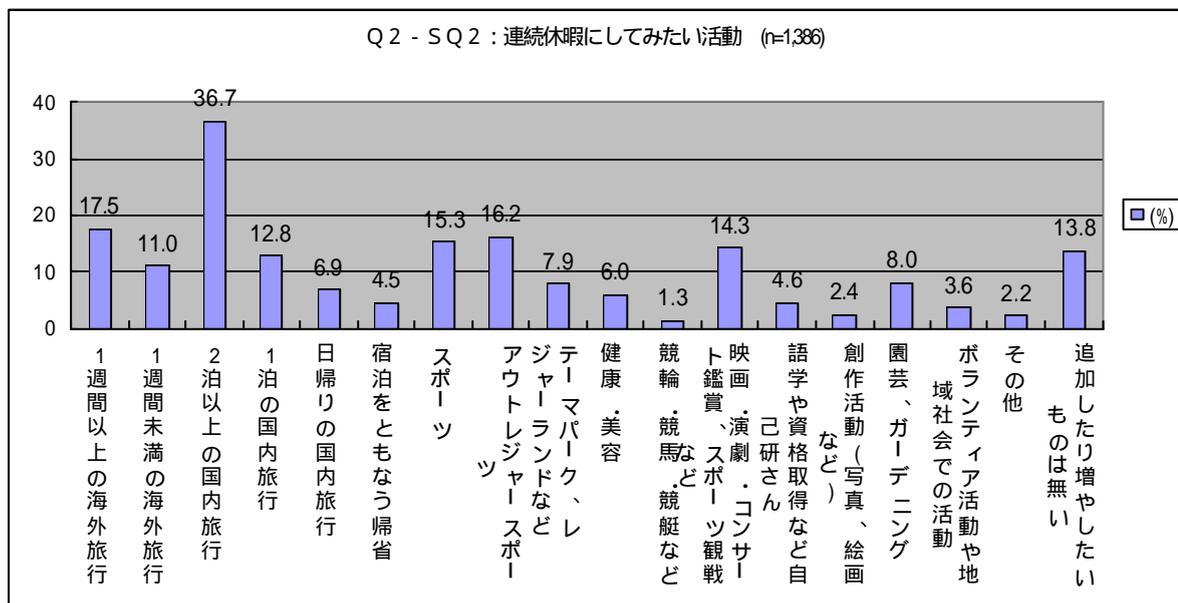
なお、企業の負担となる代替雇用のための費用（労働コスト）は、このうち約2.8兆円と見込まれるが、マクロで見た経済波及効果11兆8千億円は、この費用を大きく上回る規模となっている。

1. 休暇の経済効果

(1) 休暇の消費拡大効果と経済波及効果

休暇増加時に増やしたいのは「中長期旅行」（推計フロー1, 2参照）

有職者（注1）が年次有給休暇を完全に取得したと仮定すると、新たに増加する休暇の数は約4億1,600万日（注2）。この増えた休暇を使って、国民がどのような余暇活動を新たに増やしたいと考えているかをアンケート調査によって調べたところ、「2泊以上の国内旅行」「1週間以上の海外旅行」など、宿泊をとまなう比較的長期の旅行を中心に、様々な余暇活動へのニーズが見られた。この新たに増加する余暇活動に伴う消費支出をもとに、増加する余暇活動量（注3）を推計した。これに消費原単位（注4）を掛け合わせたものが「休暇増加による余暇消費支出」（直接需要）で、その総額は4.5兆円であった。



年次有給休暇完全取得による生産誘発額は「7.4兆円」、新規雇用創出は「56万人」

(推計フロー3、4、5参照)

年次有給休暇完全取得による「4.5兆円」の余暇消費支出(直接需要)の発生は、関連産業全体にさまざまな生産誘発効果をもたらす。その総額を産業連関表(注5)を用いて試算したところ、「7.4兆円」(【推計A】)に達することが明らかになった。これが、年次有給休暇の完全取得によって期待される経済波及効果(生産誘発額)である。

さらに「7.4兆円」の生産誘発効果は、関連産業分野における事業活動を活性化させ、これに伴って新規雇用が創出される。これを推計したところ、「56万人」(【推計B'】)の雇用が創出されるという試算結果になった。

新規雇用による生産誘発額「1.9兆円」(推計フロー6、8参照)

で示した「56万人」の新規雇用創出によって、雇用者所得および消費支出の増加(注6)が生じるため、さらに新たな生産誘発効果をもたらされる。その金額は「1.9兆円」(【推計B】)と試算される。

代替労働による雇用は「92万人」、生産誘発額「2.5兆円」(推計フロー7参照)

一方、年次有給休暇取得に伴う雇用創出効果には、もう一つ別の側面もある。休暇の完全取得によって、その分を代替する労働力が必要になるからである。

単純に休暇増加分をすべて代替したと仮定すると、必要となる代替労働者数は180万人となるが、休暇の取得により労働生産性(注7)が上昇したと仮定すると、必要となる代替労働者の数は「92万人」(【推計C'】)と推定される。企業における余剰人員を考慮し、多少割り引いて考えたとしても、大きな新規雇用創出効果といえる。

さらに、と同様にこの代替雇用によって雇用者所得増・消費支出増(注8)が生じるため、「2.5兆円」(【推計C】)の生産誘発効果をもたらされる。

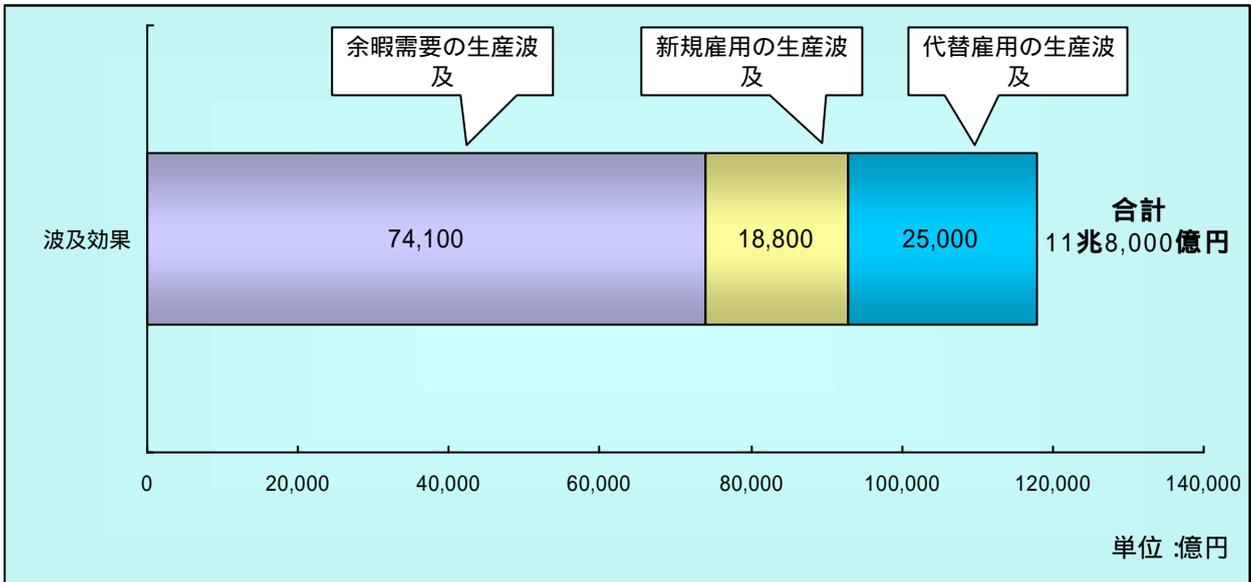
経済波及効果総額「11.8兆円」、雇用創出効果合計「148万人」(推計フロー9参照)

これらの結果、【推計A】+【推計B】+【推計C】から得られる経済波及の総額は、「11.8兆円」に達する。これは、平成12年のGDP512兆円の約2.3%に、また平成12年の余暇市場規模85兆円(「レジャー白書2001」)の約14%に相当する。

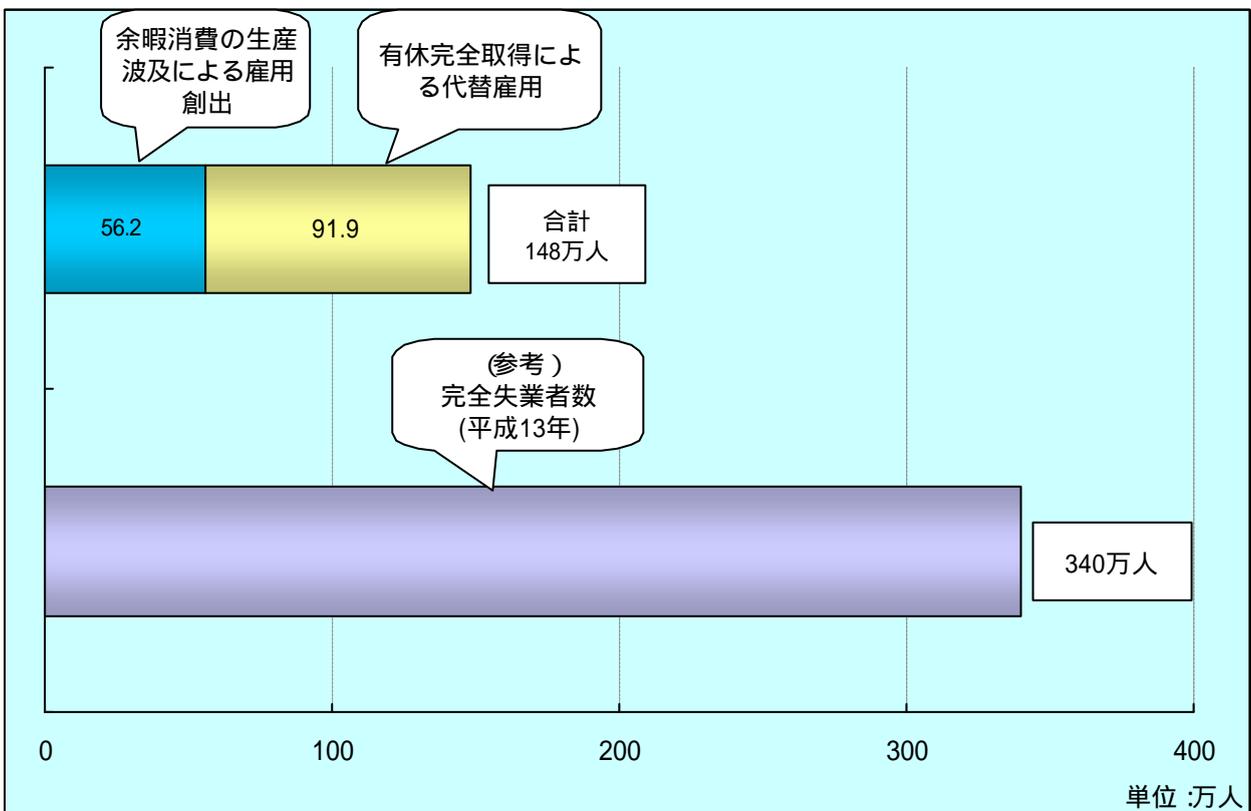
一方、「新規雇用」と「代替雇用」の合計(【推計B'】+【推計C'】)は、148万人となった。これは、現在の完全失業者数(340万人、2001年)の約44%に相当する数値である。

これらの雇用がどのような業種・職種から求められるかについては、別途、詳細な分析が必要だが、熟練度や専門性が必要になる分野では、企業退職者OBや派遣労働者などの就労拡大が想定される。また学生のインターンシップ受け入れなども含め、若年層の将来のキャリア形成を促す就労チャンスの拡大にもつながる。

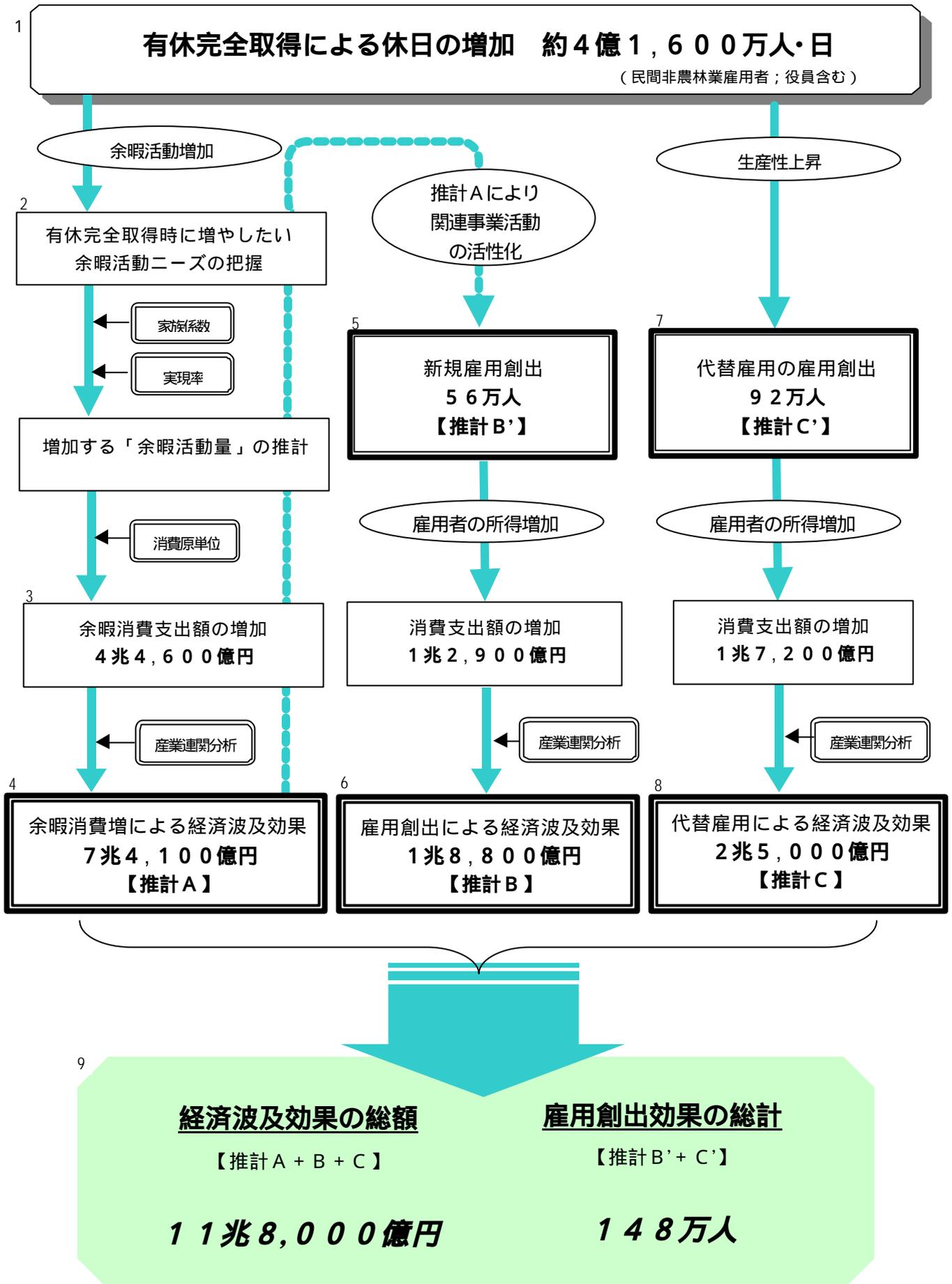
有休完全取得による経済効果



有休完全取得による雇用効果



有休完全取得による経済波及効果の推計フロー



(注1) 有職者

本試算においては、休暇取得に直接関係する有職者（民間非農林業雇用者）を前提とした。

(注2) 4億1,600万日

年次有給休暇を完全取得することによる年間の労働減少人日を業種別に算定し、合計した数値。

(注3) 余暇活動量推計の条件

- ・対象は有職者世帯とした。
- ・海外旅行・国内旅行の場合、家族の同行を考慮して、家族係数=2.13を使用した。
- ・アンケート調査結果（ニーズ）を全て実現すると考えて利用するのは過大推計となるため、「実現率」（＝「実際の活動参加率」/「希望率」；レジャー白書より）を設定した。ただし、年休完全取得による休暇環境の改善による活動量の増加が想定されるため、標記の「実現率」に、「調整係数」=1.25（総理府調査結果*から推定）を乗じた。

*余暇時間の活用と旅行に関する世論調査（平成11年8月）

(注4) 消費原単位

「レジャー白書2001」における余暇活動への参加・消費の実態に関するデータを使用し、余暇活動種目別に消費原単位を設定した。

(注5) 産業連関表

98年延長表をベースに、51部門からなる分析用統合産業連関表を作成して使用した。

(注6) 雇用者所得および消費支出増

余暇消費増の雇用者創出による雇用者所得増 : 2兆1,200億円
" 消費支出増 : 1兆2,900億円

*51部門統合連関表により、新規雇用56万人に対応する雇用者所得を推計し、このうち消費支出にあてられる額については、平成13年家計調査の実収入に対する消費支出の比率60.8%を適用して推計した。

(注7) 労働生産性の上昇

慶應義塾大学産業研究所「労働時間短縮の経済効果」(91.1.11)を参考に、年次有給休暇完全取得による生産性上昇弾性値を設定した（雇用者30人以上企業0.55、30人未満企業0.32）。

代替労働必要率 = 労働日減少率 × (1 - 生産性上昇弾性値)

代替雇用者数 = 就業者数 × 代替労働必要率

として、代替雇用者数を推計した。

(注8) 代替雇用による雇用者所得増・消費支出増

代替雇用の雇用者創出による雇用者所得増 : 2兆8,300億円
" 消費支出増 : 1兆7,200億円

*注7を前提として推計した代替雇用者92万人に、「常勤対非常勤=50:50」と仮定し、各々の区分毎に1人当たり年間平均給与を乗じて雇用者所得額を推計。消費支出は注6と同様60.8%を適用して推計した。

(2) 企業活動への影響と対応

代替要員コストと経済効果

(1) で示したように、休暇増加時の代替要員は企業のコストと考えられる。現状の雇用者構成による代替を前提として単純に計算すると、そのコストは3.9兆円程度となる。しかしながら、代替雇用者については退職者OBやパートタイマーなどの非正規雇用者がある程度採用するのが自然と考えられるため、代替雇用者に占める非正規雇用者比率を50%と仮定すると、代替要員コストは約2.8兆円となる。

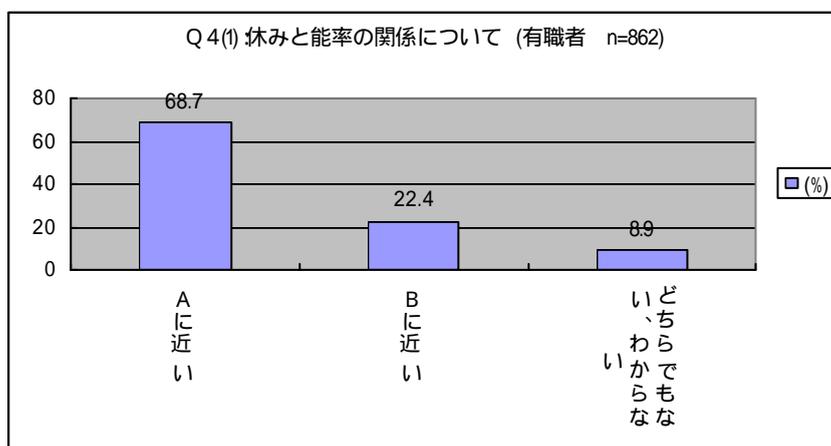
一方、休暇取得による経済波及効果は、これら代替雇用による生産誘発効果を除外しても、約9兆円である。単純な比較はできないが、マクロ的にみれば、休暇の経済効果は代替要員コストを十分補う規模と効果を持つものと考えられる。

生産性の向上

休暇取得にともなって、生産性の向上効果も期待できる。

これまで時短の生産性効果については、「時短1%で労働生産性0.29%上昇」(平成11年版「労働白書」)、「時短2%で時間当たり労働生産性0.5~0.9%上昇」(慶応義塾大学産業研究所、平成3年)といった推計がなされてきた。休暇の取得についても、たとえば計画的な休暇取得の普及による業務遂行の計画化・効率化による労働生産性の向上効果が考えられる。また働き盛りの社員の多くが「働き過ぎ」という実態の中、精神的・肉体的な活動性や創造性が低下し、経済活動への悪影響も懸念されているが、休暇取得によるリフレッシュ効果は、生産性や創造性の向上に多大な効果をもつと期待できるなど、労働生産性への影響の大きさや質も時短とは異なると考えられる。

個人アンケート調査においても、有職者(n=862)に対し「十分な休みをとった方がその後の仕事の能率がよくなる(A)」か、逆に「休みをとるとかえって仕事の能率が悪くなる(B)」かと尋ねたところ、「仕事の能率がよくなる」という回答が68.7%と、ほぼ7割を占め、「悪くなる」(22.4%)を大きく上回るという結果が得られた。



コラム 年休取得による企業活動改善の事例

鉄道会社 A 社

大手鉄道会社の A 社は、事業の性質上高い安全性の確保を求められる企業である。「年休もとれない業務態勢下では、安全な運行管理は不可能」との視点から、同社では十分な代替要員の確保や管理体制を整備し、年次有給休暇の計画的取得を推進している。この結果、平成 12 年度の年休付与日数 19.8 日、取得日数 18.2 日、92% という高い年休取得率を実現した。

A 社の取組みは、「顧客の安全確保」「事故を起こさない」といったリスク管理の仕組みと、社員の年休取得をマッチさせることに成功した例といえる(ヒアリング結果より)。

自動車メーカー B 社

高い企業業績を誇る自動車メーカー B 社は、年休付与日数 20 日、取得日数は現業部門 19.4 日、事務部門 17.7 日と、年休の取得率も高い。

同社はわが国の QC サークルの先端的な実践企業であり、同社役員によると、このノウハウが休暇管理にも活かされているとのことである。取得促進のため具体的に採用しているのは、3 連続休暇の取得状況を「スマイル・マーク」で表すという仕組みである。マークは、「晴れ、曇り、雨」の 3 種類あり、80% 以上取得した部署は「晴れ」となる。現在、ほとんどの部署が「晴れ」マークになっている(ヒアリング結果より)。

石油精製業 C 社

石油精製業の C 事業所(大阪府/従業員 400 名)では、「従業員にたっぷり休養をとってもらった方が生産性が高まる」という基本的考え方をとっている。高い生産性を維持するには、一人一人のメンタル面の安定が重要であり、そのためにはできるだけ休みを自由に使うという趣旨である。このため年休取得率は以前から高く、平成 10 年度は 88% であった。

但し交代制勤務部門 97%、支援部門 69%、管理職 45% と部門別にバラツキがある。管理職は休みを申告しない場合もあるので、実態はもう少し高いと見ている(全国労働基準関係団体連合会「年次有給休暇取得推進好事例マニュアル」2001.3 より)。

2. 休暇取得の社会的効果

(1) 休暇取得時期の「平準化」による効果

社会的費用の低減

休暇取得の増加以外にも、ふだん見えにくい休暇の効果が存在する。その代表的な例が、休暇取得時期の平準化による各種効果である。休暇取得時期が分散化すれば、道路や鉄道、航空などのほか、電力需要の平準化や混雑の解消等による効率化によって、社会的費用の低減につながる。

コラム 道路渋滞による損失時間と損失金額

国土交通省の試算によると、全国の道路渋滞による損失時間は、全国で「年間約 53 億時間」、一人あたりに換算すると「年間約 42 時間」が渋滞によって失われています。この損失時間を平均的な賃金ベースで金額に換算すると、全国では「年間約 12 兆円」、一人あたりでは「年間約 10 万円」が失われていることとなります。渋滞は、地球温暖化に対しても大きな影響を及ぼしており、仮に渋滞によって運行速度が 1 / 4 になると燃料消費量が約 2.5 倍となり、CO₂による環境負荷が約 2 倍に増加するとされています。もちろん、こうした渋滞の原因には、休暇の集中も大いに関係しています。特に観光地の周辺やその周辺の IC（インターチェンジ）などでは、渋滞は深刻な問題となっています。

従って、休暇の分散化を図ることは、こうした経済的ロスを解消したり、地球環境を保全する上でも重要な課題となっています。

投資誘発効果

休暇時期の分散化は、各種余暇関連施設の通年での稼働率上昇をもたらすことから、これらの産業を中心に、新規の設備投資の誘発効果が期待される。また、経営面の安定により、施設利用料金等の低減の可能性も広がる。

(2) 生活環境の改善

以上のような経済効果や雇用効果とともに、休暇取得の拡大は、20世紀型の「会社中心」の生活スタイルから脱却し、21世紀にふさわしいワークスタイルや生活環境づくりの構築の出発点となる。また将来的には、予想される高齢者や女性の就労増に対しても、年次有給休暇制度の充実やフレキシブルな就労環境を整備していくためのきっかけとなる。

健康効果

情報化・都市化とともに、現在は高ストレス社会と言われているが、休暇取得増により、これら勤労者の精神的・身体的健康の回復や増進が見込まれる。これはストレスの回復による労働生産性の向上や、長期的な医療費の削減にもつながるものといえる。

家族関係

休暇取得による親世代のゆとりの実現は、家族での旅行や地域活動など、家族で過ごす機会を増やす。家族間の交流が深まることになり、育児や教育の面でも効果が期待される。

地域生活

休暇取得増による自由時間の一部は、介護・福祉などのボランティア活動やまちづくり、環境保全をはじめ様々な地域活動にも使われることになり、地域の活性化効果が期待される。また旅行や交流人口の増加が、都市と農村等の新たな交流を通じて地域経済に好影響を及ぼす。

第4章 年次有給休暇取得促進の課題と政策アプローチ

わが国の休暇制度に係わる諸問題(第2章参照)を克服し、経済波及効果をはじめとする様々な効果(第3章参照)を現実のものとするためには、年次有給休暇取得を促進し、完全取得実現を目指した取り組みが必要となる。

そこで、今後わが国が年次有給休暇取得を促進していくための具体的な課題や解決の方向性を示したい。

1. 年次有給休暇取得促進のために何をすべきか

～年次有給休暇取得促進のための課題～

年次有給休暇の取得が「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、新しい雇用を促進したり、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するためには、年次有給休暇の取得に係る関連制度の整備とともに、企業、個人、社会、余暇産業等の各セクターが、先にふれたような「悪循環」を断ち切り、実際に休暇が取れる仕組みづくりが不可欠である。

これら年次有給休暇取得促進のための課題としては、大きくは「制度面」の整備(1)と「環境面・意識面」の改革(2)に大別される。つまり「制度」と「環境・意識」の好循環を生み出していくという取組みである。

(1) 制度面

年次有給休暇取得を促進する使用者の関与や努力を促す仕組みをつくる

わが国の年次有給休暇制度は、休暇取得の時季指定を「勤労者の権利」としているが、現実には、交代要員の欠如等から休暇もとれない多忙な環境であったり、休暇をとることに対する遠慮や躊躇が生じるなど、結果的に年次有給休暇の取得が低い水準にとどまるという皮肉な結果となっている。

この点、諸外国の例を見ると、年次有給休暇取得に使用者が積極的に関与する仕組みができていることが、休暇取得を進める要因となっている。わが国においても、年次有給休暇取得を進めるために、使用者の関与や努力を促す何らかの制度的対応が必要である。

休暇の連続取得を保障する

わが国の場合、年次有給休暇本来の趣旨である「連続取得」が担保されていないため、まとまった休暇取得が進まず、年次有給休暇未消化の大きな要因となっている。

前述(第2章)の通り、国際基準ではある程度まとまった期間を連続して取得することが常識となっており(ILOの定めでは「中断されない2労働週」)、わが国においても年次有給休暇の「計画的取得」の一層の推進とともに、休暇の連続取得を担保する制度的措置などの検討が求められる。

(2) 意識・環境面

年次有給休暇がとれない背景には、制度の不備と企業や個々人の慣習・意識・休暇の受け皿と言った環境要因が相互に影響しあうという「悪循環」が生じている。休暇取得を促進し、その経済社会的効果を実現するためには、これらの諸課題に取り組み、「悪循環」を断ち切るための対応が必要となる。

個人における休暇意識の転換

わが国ではこれまで労働者の意識として、年次有給休暇を取らないことが「勤勉」や「会社への貢献」として評価される考え方や、職場の同僚との横並び意識などが強かった。このため休暇取得に係る価値観の形成が十分進まず、休暇に対する権利意識や取得欲求も育ってこなかった。また結果として長期休暇の経験が育たず、そのことが休暇欲求の未熟を固定化させるという「悪循環」の原因ともなってきた。その裏返しが、メリハリのない長時間労働を是認してきた粗放的な働き方や、生産性の低さの問題にもつながっているものと思われる。また、制度面にかかわる問題として「病気・傷病等のために年次有給休暇を残す」という意識も、年次有給休暇低取得の原因の一つとして指摘されている。

もとより個人の意識の変革は容易ではないが、まずは年次有給休暇の意義や意味を訴えていくことが必要である。例えば、年次有給休暇を病気などの目的で使わず本来の目的に使用する、横並びの意識や休み方をやめる、「計画的に働き・計画的に休む」、家族や地域の生活を重視するといった価値観の醸成を進めるなどである。

企業における休暇環境の整備

一方、企業経営の観点から言えば、本来「休暇管理」は「生産管理」と同じように重要な目標であるにも関わらず、これまでわが国では休暇取得は労働者「個人」のレベルでしか捉えられてこなかった。

従って企業では、「年次有給休暇の完全取得」を前提とした事業計画や、代替要員の確保、および完全取得と密接な関係にある計画的取得の推進などの「休暇管理」の努力を必ずしも十分に行ってきていない。こうした背景や状況が、代替要員の不足など、年次有給休暇が取得できない「構造的要因」を形成してきたものといえる。

(1)で示した「制度面」の環境整備とともに、個々の企業が、休暇の完全取得や代替要員の確保を組み込んだ事業計画の立案や、年間休暇計画の策定、および年次有給休暇時期の調整、代替要員の確保などに対応する組織体制づくりなど、本格的な「休暇管理」を進めることが求められる。

学校における欠席に対する意識の転換

大人の時間環境とともに、学校における子どもたちの時間環境を柔軟にしなければ、家族の休暇行動は大きな制約を受けたままである。

欧州や米国では「教育の基本的な権利は家庭にある」という認識が前提となっており、家族

が旅行したり社会学習を行う場合には、学校への届出によってこどもは欠席扱いとならない。

しかしわが国においては、親の世代の休みに対する意識と同様、個人や家庭の事情よりも集団学習を優先させるという横並び意識が強く、授業を欠席することへの抵抗は根強い。

家族そろっての余暇活動を推進していくためには、子供の教育に対して親が自己責任を持ち、休暇をとる児童・生徒に対して学校側が理解を示すといった、意識面での改革が求められている。

余暇インフラやサービス供給体制の整備

余暇の受け皿となる余暇インフラ（施設等）やサービス供給面の整備も重要である。せっかく休んでも十分に余暇を満喫できないという状況は、休暇取得のモチベーションを下げる要因となるからである。

旅行等においても、従来の1泊2日を前提としたインフラやサービスのままではなく、長期滞在に対応した低価格かつ選択性のある多様な商品やメニューを開発・充実させ、ファミリーや高齢者、障害者等へ対応したインフラやサービス体制を整備することが重要である。

2. 3つの政策的アプローチ

～ここから始める年次有給休暇取得促進～

現在わが国では、急速な少子高齢化が進んでおり、今後高齢者や女性が従来にも増して積極的に社会に参画する機会が増大していくものと予想される。こうした流れの中で、就労形態の多様化が進展していくことは確実であり、このような社会を支えていくためには、休暇取得の推進により個人の暮らしを豊かにしていくことが重要であることは、諸外国の状況を鑑みても明らかである。

また、休暇制度の充実により活発な社会活動・消費活動が喚起されることによって、消費が経済を牽引する内需主導型経済への構造転換も促進される。

したがって、これまでのような、「休暇取得によって生産性が低下する」などのネガティブな意識を転換し、むしろ休暇取得を通じて「経済の活性化・豊かな生活」を実現できる社会を目指すためには、以下にあげる3つの施策の実施を一刻も早く検討すべきである。

なお、これらの施策については、その効果を高める観点から個別に実施するのではなく、欧州諸国に見られる「パカンス法」のような休暇についての包括的な基本法を制定し、一括して推し進めていくことも検討すべきである。また、経営者・労働者・政府の代表等による「休暇制度改革推進本部（仮称）」といった組織を発足させ、これらの施策を具体的に推進していく体制を整備する必要がある。

（1）休暇管理の徹底による年次有給休暇取得の促進

計画的な年次有給休暇取得の促進

休暇取得に消極的な個人の意識を転換し、またある程度の休暇の連続性を担保するには、計画的に休暇を取得できるような環境整備を個々の企業の取組として行っていく必要がある。

そこで、このような計画的取得を実現させるための足がかりとして、以下のような取り組みを提案する。

1) 「年休プラン（仮称）」の策定の促進

計画的に年次有給休暇を消化しやすくするためには、年度始めなどに使用者が労働者の希望を聴取するなどして、事前に個人毎の「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べき旨を制度化することを検討する。

2) 取得状況をチェックする仕組みづくり

計画的な年次有給休暇の取得と取り残し防止のため、給与明細書等を用いた「休暇残日数の通知」への取り組みを促進させる。さらに、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。

3)年次有給休暇の連続取得の促進

ある程度まとまった連続休暇を取得することは、より大きな余暇消費の喚起につながるとともに、結果的に取得率の向上にもつながると考えられる。そこで「年休プラン」を策定する際には、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。

【現行規定】

年次有給休暇に関しては労働基準法39条において定められているが、1)~3)の方策に関する規定は特にない。

短期の病気療養に備えた制度づくり

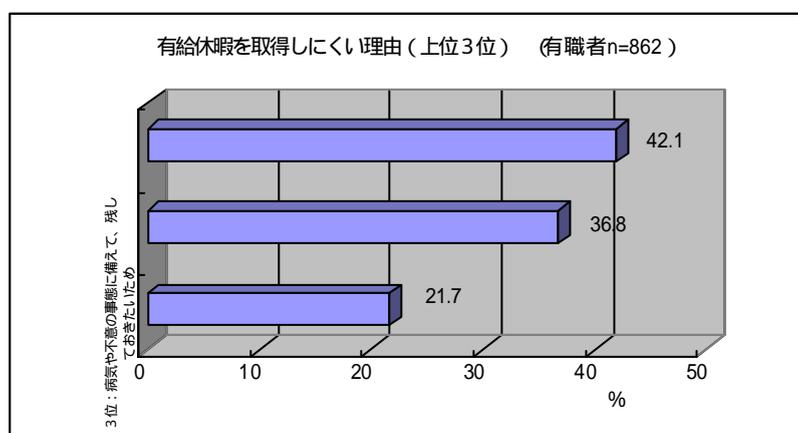
「病気療養休暇」の新設

不測の病気や怪我等に備えて有休を取り残しておく必要が無いよう、短期間(3日間)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。

さらに、3日間以上の私傷病時に健康保険制度による傷病手当金を受ける場合に、使用者が不足分を支給することが出来るようにすることなども検討する。

【現行規定】

- ・健康保険制度による傷病手当金の額は「標準報酬日額の6割」とされており、この支給を受けるためには3日間の待機期間が必要。(健康保険法45条)
- ・また企業から独自に手当が出されると、健康保険制度による傷病手当金は支給されない。(同58条1項)



上記施策の実施に際しては、困難を伴う中小企業や特定業種に対して十分に配慮し、移行期間の設定や罰則の適用除外を行う必要がある。

なお、一部の委員からは、年次有給休暇の権利性、傷病手当金の趣旨などの観点から、本節冒頭の後半の指摘および上記（１）の施策については賛成しかねるという意見があった。

コラム 病気休暇への先進的な取り組み

多くの企業は、中長期の私傷病欠勤に対しては何らかの長期の傷病休暇や休職制度を設けていますが、数日程度の私傷病時には活用しにくく、結果的に年次有給休暇があてにされてきました。

こうした中で、短期の私傷病時にも利用できる有休の休暇制度を独自に設ける企業もでてきます。たとえば、有効期限を超えて失効した年次有給休暇を一定限度積み立てて、私傷病による欠勤の際には1日単位でも利用できるようにし、所得も保障するといった制度です。

こうした制度の導入の結果、私傷病時に対する不安感が軽減されるといった効果も見られており、年次有給休暇取得促進を支援する取り組みの一つと言えます。

(2) 「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等～

欧米のバカンスは「家族」と同義であるほど、家族単位の行動が前提となっている。わが国の休暇政策においても、この点が重要な政策目標の一つとなろう。

現在、休暇の取得時期が集中している原因の一つに、義務教育期にある子どもたちの学校における休暇時期が一斉であることがあげられる。そこで、家族世代の休暇取得時期を分散化させるとともに「家族で楽しむ」休暇を実現するため、以下の2つの制度を提案したい。

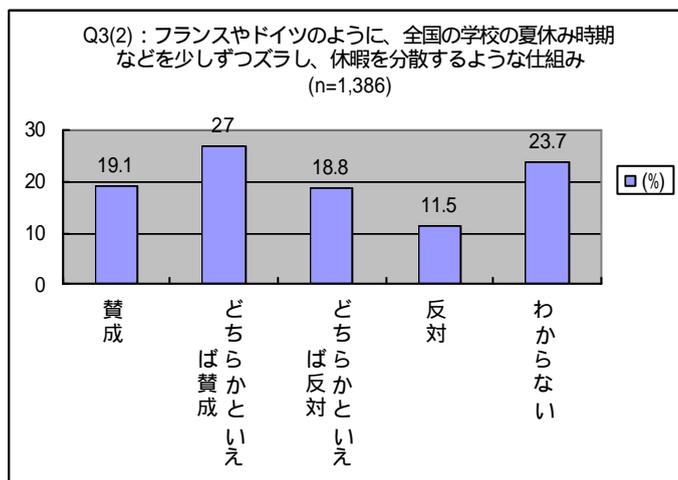
1) 学校の長期休暇の分散(「秋休み」の創設)

現在の学校休暇は、春、夏、冬に、それぞれ長期休暇が設けられているが、その休暇時期は、北海道や東北の一部の県などで若干の相違はあるものの、ほぼ全国で同じ時期に休暇がとられている。この長期休暇を、フランスやドイツの学校休暇のように地域ごとに分散させることにより、家族のバカンス時期をずらすことができる。

導入時期については、例えば秋季(10月頃)が考えられる。

【現行規定】

公立の学校の「休業日」(夏期、冬期、学年末、農繁期等)は「市町村または都道府県の教育委員会が定める」こと(学校教育法施行令第29条)となっており、リクエスト休暇と同様、個別の対応が可能。



コラム 学校2学期制の動向

最近、わが国でも「学校2学期制」にむけた動きが活発です。例えば、仙台市では本年度からいち早く2学期制を導入しました。4月～10月の第2月曜日までを1学期、10月の第2月曜日の翌日から翌年3月末までを2学期とし、この間に学年始と学年末休業、夏季、冬季の休業のほか、新たに秋期休業日(10月第2月曜日の翌日及び翌々日)を設けたのが特色です。この他、大阪市教育委員会では市立の小中学校(計428校)で03年度から、金沢市でも04年度からの導入に向けて検討が進んでいます。

2) こどもの「遊休」 = 「リクエスト休暇」の創設

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の出来る「リクエスト休暇」制度を創設する。

【現行規定】

忌引き等の特別な休暇についての規定は無く、市町村又は都道府県の教育委員会で個別に対応している。

(参考例) 千葉市立小学校及び中学校管理規則

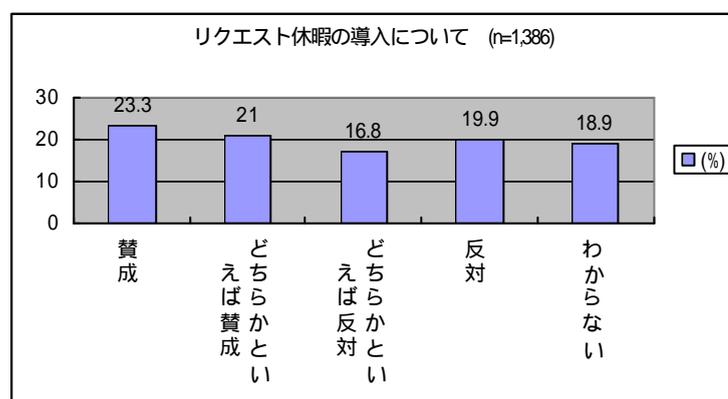
第29条(忌引き等の取扱)

校長は、児童または生徒が次の各号に掲げる理由のため出席しなかったときは、欠席の取扱をしない。

- (1) 忌引き
- (2) 学校保健法第12条の規定による出席停止
- (3) 風、水、火災その他の変災による事故
- (4) 父母の祭日
- (5) 進学、就職等のための受験
- (6) 前各号に掲げるもののほか、校長が認める場合

こうした新たな制度導入に際しては、例えば「皆勤賞」を目標にしている子供のやる気を阻害しないようにするといった配慮も必要と思われる。例えば学校を休むかわりに簡単なレポート等の提出に変えて、子供の心理的負担の軽減させる等の措置が考えられる。

また現状においては、例えば数日程度の病欠やクラブ活動のため授業を離れた場合には、特別な補習等を行わなくても、親やクラスメイトのサポートなどにより、休んだ分の授業内容をフォローできているものと思われる。このような状況を考えると、リクエスト休暇を導入するにあたり、さほどの障壁は無いものと考えられるのではないが。



コラム 諸外国における学校休暇分散の取り組み（独・仏の事例）

欧州諸国でも夏期休暇などは8月に集中し、このため「8月のパリには新聞記者などマスコミ関係者しかいない」といったジョークが飛び出すほどです。実際、8月の工業出荷額などの経済指標は軒並みダウンします。このため、フランスやドイツなどでもバカンスの分散化が早くから大きな課題となっていました。

この分散政策で最も抜本的なのが、こどもの学校の休暇時期をずらす政策です。バカンス＝「家族」という図式が徹底しているため、家族の休暇を分散させるためには、こどもの休暇を動かせばいい。実に単純な発想ですが、これがそのまま実行されるところがドイツやフランスの凄いところです。フランスでは、国内を3つのゾーン（A～C）に分け、特に春休み（復活祭）と冬休み（2月休暇）時期をずらしています。2000年～2001年の復活祭は、パリなどCゾーンが最も早く4月1日から、マルセイユなどBゾーンは4月8日から、ボルドーなどのAゾーンでは4月15日からというように、2週間以上の「時差」を設けている。しかも、各ゾーンの日程は、毎年、順繰りに交代させており、まるで「三圃式」農業の伝統を引き継いだかのようです。

ドイツの学校休暇はさらに徹底しています。旧東ドイツを含めた16州の夏期休暇の時期を、ほぼ北の方の州から順にずらしています。夏場は太陽を求めてスペイン、フランス、イタリアや地中海の島々に大民族移動するドイツ人ですから、同じ時期に休暇が集中すると、ある意味で国際問題にもなりかねません。こうした集中を防ぐ手段が学校休暇時期の分散政策です。

フランスの学校休暇（2000年～2001年）

実施年	地域区分	万聖節	クリスマス	冬休み （2月休暇）	春休み （復活祭）	夏休みの開始
1999～ 2000年	Aゾーン	10/30～11/8 (土) (月)	12/18～1/3 (土) (月)	2/19～3/6 (土) (日)	4/15～5/2 (土) (火)	7/1 (土)
	Bゾーン			2/12～2/28 (土) (月)	4/8～4/25 (土) (火)	
	Cゾーン			2/5～2/21 (土) (月)	4/1～4/17 (土) (月)	
2000～ 2001年	Aゾーン	10/28～11/6 (土) (月)	12/22～1/4 (金) (木)	2/3～2/19 (土) (月)	3/31～4/17 (土) (火)	6/30 (土)
	Bゾーン			2/17～3/5 (土) (月)	4/14～5/2 (土) (水)	
	Cゾーン			2/10～2/26 (土) (月)	4/7～4/24 (土) (火)	

(備考) 1. 地域区分は以下のとおり

- Aゾーン ボルドー、カーン、クレモンフェラン、グルノーブル、モンペリエ、ナンシー・メッツ、ナント、レンヌ、トゥールーズ
- Bゾーン エクス・マルセイユ、アミアン、ブザンソン、ディジョン、リヨン、ニース、オレリアン・トゥール、ポワチエ、ルーアン、フラスブルグ
- Cゾーン :クレテュユ、パリ、ヴェルサイユ

2. 冬休みと春休みは、各ゾーンごとに毎年実施時期をズラしている。

(3) 休暇取得のきっかけづくり

年次有給休暇の取得促進には、個々人の労働者が、年次有給休暇を取得しやすい環境づくりが大切となる。例えば、米国と英国が先例となった「祝日の月曜日指定」の制度（わが国では「ハッピーマンデー」として2日間を導入済み；平成15年1月より2日間が加わる）は、この制度が引き金となって、その周辺に個々の労働者が年次有給休暇を付加して「少し長い週末（ロングウィークエンド）」として定着している。

このような年次有給休暇の取得促進を促す制度として、さらに以下のような新しい有休の取り方を提案したい。

1) 「ブリッジホリデー」

祝日と休日間に挟まれた日に年次有給休暇の取得促進を促し、連続休暇とする制度。フランスの「ボン（橋）の代休」をモデルとする制度である。

2) 「ハッピーフライデー」

祝日が土曜日にあたった時、その前日の金曜日に年次有給休暇をあて、連続休暇とする制度。

3) 「オータムホリデーウィーク」

体育の日（10月の第2月曜日）と文化の日（11月3日）の間に、年次有給休暇に秋休みを取得するよう奨励する。

4) 「アニバーサリー（記念日）休暇」

誕生日や結婚記念日など、個人の記念日にあわせた休暇取得を奨励する。

5) 「リフレッシュ休暇」

勤続5年・10年などの職業生活の節目に、年次有給休暇を利用したまとまった休暇取得を奨励する制度。

なお、以上のような制度を普及させるためには、週40時間労働制導入時と同様、大企業や公務員などから率先して導入していくことなどが考えられる。

おわりに

年次有給休暇の完全取得を軸に、わが国の休暇制度の現状と課題、さらには年次有給休暇取得促進のための方法等について整理してきた。

フランスやドイツ、イタリアなどの欧州諸国では、休暇は、経済活性化や雇用創出を睨んだ経済社会政策としてスタートした。世界恐慌後の1936年、フランスでは2週間の「バカンス法」を導入し経済活性化と雇用創出を図った。かたやアメリカのニューディール政策でも、スポーツ・レジャーの振興策などを織り込んで需要の創出を図った。一見逆行的に見えるこれらの「休暇改革」は、まさに経済再生のための「コロンブスの卵」であった。

今回の試算作業では、約5割しか取得されていない年次有給休暇（その総計は約4億日に相当）の全てが取得されると、約12兆円の経済波及効果と150万人の雇用を創出できるという結果が得られた。大きな設備投資等を伴わない政策としては、極めて大きな効果といえよう。もちろん、これは一つの「仮定」に基づく試算であり、年次有給休暇の完全取得には、本稿でも触れたように多くの課題がある。また、自由時間関連産業など大きな新規需要が発生する産業がある反面で、必ずしもその恩恵が大きくない産業もある。さらに休暇期間中の代替労働力の確保は、一時的にせよ労働コストのアップを招くことも否定できない。

にも係わらず、本報告書が年次有給休暇の完全取得を核に休暇環境の整備を提案するのは、その経済社会的インパクトの大きさを前提に、バカンス環境の整備を経済社会政策として明確に位置づけ、これらを計画的に推進することが重要であると考えからである。活発な自由時間活動が経済や社会を活性化させ、需要が経済を牽引する新しい経済構造への転換を図っていくことが、21世紀のわが国が目指すべき重要な政策課題である。

このような基本認識のもとで、第4章（最終章）では、日本のバカンス環境の整備にむけた、さまざまな提案を行った。本提言が、有給休暇の完全取得実現へ向けた取組への第一歩となることとなれば幸いである。