

Economic Trends

発表日: 2019 年 2 月 25 日(月)

正社員の未消化有給休暇の年間総額は 4 兆円相当に

～有給取得義務化に伴い「休みをとりやすい組織」づくりが求められる～

第一生命経済研究所 調査研究本部 経済調査部

エコノミスト 伊藤 佑隼 (Tel: 03-5221-4524)

(要旨)

○2019 年 4 月 1 日から全ての企業において、年次有給休暇の 5 日以上取得が義務化されることになった。2017 年の有給取得率は 51.1%と世界的に見ても低く、これを改善させようとする狙いが取得義務化にはあると考えられる。

○2017 年の正社員の有給休暇未消化分が給与額に換算して総額どの程度になるのかを試算したところ 4 兆円相当になることが分かった。正社員 1 人当たりでは 13 万 5 千円程の有給休暇を取得できていない。過去 10 年近く有給取得率が 5 割前後で推移し、所定内給与が 17 年の試算に用いた数値と大差ないことなどを考えると毎年 4 兆円近くの有給が消滅してきたことになる。

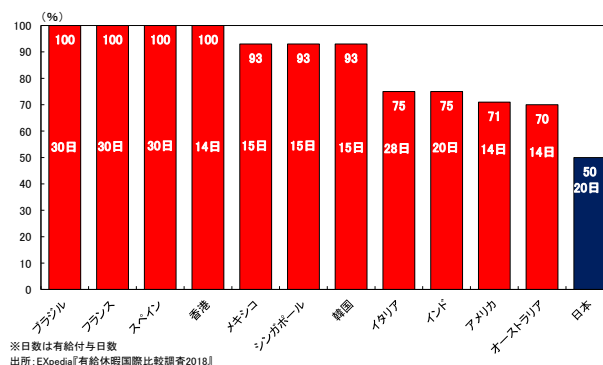
○有給取得率が低い理由として、サービス業を始めとした人手不足産業において有給取得率が低いことから、人手不足が有給取得の足かせになっているとみられる。また、有給取得に躊躇いを感じる理由を尋ねたアンケート調査の結果では、職場の雰囲気や理由に挙げる人も一定の割合おり、従業員の意識を変えるというよりも「休みづらい組織」から「休みを取りやすい組織」に変えることが有給取得率の向上に繋がると考えられる。人手不足が有給取得の弊害になっている場合には、最新の ICT 技術等を導入することによる省力化・合理化や業務の見直しを行うことが解決策の一つになるだろう。有給取得率の向上は労働者と企業の双方にメリットがあると考えられ、有給取得義務化が誰もが働きやすい環境作りのきっかけになることが願われる。

○有給取得が義務化に

2018 年 6 月に成立した働き方改革関連法を受けて、2019 年 4 月 1 日から全ての企業において、年 10 日以上有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇のうち年 5 日については、使用者が時季を指定して取得させることが必要になる。日本の労働者の有給取得率が低く、これを改善させようとする狙いがあると考えられる。厚生労働省の調査によると、2017 年の有給取得率は 51.1%となっている。つまり、有給が年間 20 日付与されていたとしてもその半分の 10 日しか有給を取れていないことになる。海外の取得率を見てみると、米

国では 70%、隣国の韓国では 90%、ブラジル、フランス、スペイン、香港に至っては 100%と日本の有給取得率が世界的に見ても低いということが分かる(資料 1)。日本の有給取得率の現状について大まかに把握したところで、2017 年の正社員の有給休暇未消化分が給与額に換算して総額どの程度になるのかを試算した。

資料 1. 世界の有給取得率



〇17年の有給未消化総額は4兆円相当

試算には、賃金構造基本統計調査、就労条件総合調査、労働力調査を使用した。まず、産業別に1日あたり賃金を算出する。平成29年賃金構造基本調査の産業別の所定内給与を6月の平日数（≡営業日数）である22日¹で割ることで、産業別の1日あたり賃金を算出する。これを通常の勤務をした場合に支払われる賃金、つまり有給休暇1日分に対する賃金とみなす。1日あたり賃金に対して、年間未消化有給日数をかけることで、産業別の1人あたり年間未消化有給額を算出する。そして、産業別の正社員数を1人あたり年間未消化有給額に掛けることで正社員全体の年間未消化有給総額を試算した。その結果、17年の有給未消化総額は4兆円相当になることが分かった（資料2）。正社員1人あたりでは年間13万5千円程の有給を取得できていない。過去10年の年間有給取得率や所定内給与額が17年の試算に用いた数値とさほど変わらないことを考えると、毎年4兆円前後の有給が消滅してきたことになる²（資料3）。

資料2．2017年の正社員の未消化有給総額

産業	①	②	①-② ③	④	④÷22日 ⑤	⑥	③×⑤×⑥ ⑦
	労働者1人平均 付与日数(日)	労働者1人平均 平均取得日数(日)	有給未取得 日数(日)	正社員の所定内 給与(千円)	正社員の1日 あたり賃金(千円)	正社員数 (万人)	未消化額 (千円)
鉱業、採石業、砂利採取業	18.4	11.6	6.8	324.1	15	2	200
建設業	18.2	7	11.2	336	15	264	45158
製造業	18.8	11	7.8	311.6	14	676	74682
電気・ガス・熱供給・水道業	19.5	14.2	5.3	413	19	24	2388
情報通信業	19.2	11.5	7.7	388.6	18	154	20946
運輸業、郵便業	18.1	9.3	8.8	289.8	13	212	24575
卸売業、小売業	18.2	6.5	11.7	329.9	15	454	79653
金融業、保険業	19.3	11.2	8.1	383	17	119	16781
不動産業、物品賃貸業	17.2	8.6	8.6	344.4	16	53	7135
学術研究、専門・技術サービス業	18.4	10.1	8.3	394.9	18	113	16835
宿泊業、飲食サービス業	16.1	5.2	10.9	263.9	12	83	10852
生活関連サービス業、娯楽業	18.3	6.7	11.6	287.6	13	72	10918
教育、学習支援業	18.6	8	10.6	396.6	18	159	30383
医療、福祉	17	8.9	8.1	290.6	13	450	48147
複合サービス事業	20.1	13	7.1	331.5	15	37	3958
サービス業(他に分類されないもの)	17.3	9.5	7.8	289	13	168	17214
計	18	9	8.9	336	15	3040	409827

※1「付与日数」は、繰越日数を除く。「取得日数」は平成29年1年間に実際に取得した日数

※2 1日あたりの賃金を求める際の「22日」は賃金構造基本調査の調査対象月である6月の平日数

※3 就労条件総合調査は企業全体の全常勤労働者のうち、期間を定めずに雇われている労働者（パートタイム除く）を対象としている。

※4 正社員数は農業、漁業を除く雇用期間の定めのない正規の職員・従業員

※5 未消化額の合計は産業ごとの未消化額を足し合わせたもの

出所：厚生労働省『平成30年就労条件総合調査』『平成29年賃金構造基本統計調査』、総務省『労働力調査』より筆者試算

資料3．有給消滅の概念図

有給消滅の概念図							
付与(日)	18 (t年分)	付与	18 (t+1年分)	付与	18 (t+2年分)	付与	18 (t+3年分)
消化(日)	9 (t年分)	消化	9 (t+1年分)	消化	9 (t+1年分)	消化	9 (t+2年分)
有給残(日)	9 (t年分)	有給残	18 (t+1年分)	有給残	27 (t+1年分+t+2年分)	有給残	27 (t+2年分+t+3年分)
				消滅	9 (t+1年分)	消滅	9 (t+2年分)
t年	t+1年	t+2年	t+3年	t+4年			

※古い有給から順に消化していき、有給の時効は2年間。取得率は50%とし、毎年「18日（労働者1人平均付与日数）」の有給が新たに付与されるとした場合。

※矢印は付与された有給の行方。

¹ 賃金構造基本調査は6月分の賃金について調査が行われているため。

² 過去10年の年間有給取得率の平均は48.5%程、正社員の所定内給与は318万程になる。「雇用期間の定めのない正社員数」については、データの取得の都合上、過去10年分のデータが取れないので、過去5年分の数値の平均である2960万人で簡便的に計算した場合。

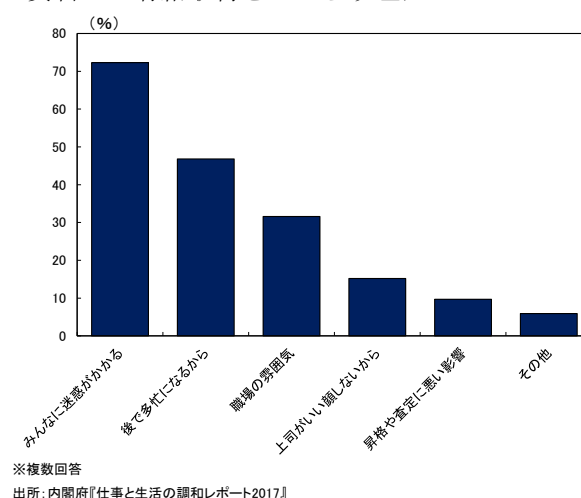
では、何故有給取得率が低いのだろうか。その理由の一つとして、建設業、卸売・小売業、宿泊業・飲食サービス業といった人手不足産業の有給取得率の低さが目立っており、人手不足が有給取得の足かせになっているとみられる（資料4）。十分な人手を確保できないことで1人あたりの業務量が多くなってしまい、従業員が自由に有給を取得した場合、業務が円滑に回らなくなってしまうという問題を抱えているとみられる。有給を取得することに躊躇いを感じる理由について尋ねたアンケートをみると（資料5）、「みんなに迷惑がかかると感じるから」が最も多くなっており、十分な人手がないなかで自分が休むことで他の従業員の負担を重くしてしまうという罪悪感の有給取得の心理的障壁になっていることが窺える。また、職場の雰囲気取得しづらいという理由をあげる割合も3割程あり、従業員の意識を変えろというよりも「休みをとりにくい組織」から「休みを取りやすい組織」に変えることが有給取得率向上に繋がると考えられる。

資料4. 産業別の有給取得率

産業	付与平均 日	平均取得日数 日	取得率 %
電気・ガス・熱供給・水道業	19.5	14.2	73
複合サービス事業	20.1	13	65
鉱業、採石業、砂利採取業	18.4	11.6	63
情報通信業	19.2	11.5	60
製造業	18.8	11	59
金融業、保険業	19.3	11.2	58
サービス業(他に分類されないもの)	17.3	9.5	55
学術研究、専門・技術サービス業	18.4	10.1	55
医療、福祉	17.0	8.9	52
運輸業、郵便業	18.1	9.3	51
不動産業、物品賃貸業	17.2	8.6	50
教育、学習支援業	18.6	8	43
建設業	18.2	7	38
生活関連サービス業、娯楽業	18.3	6.7	37
卸売業、小売業	18.2	6.5	36
宿泊業、飲食サービス業	16.1	5.2	32
調査計	18.2	9.3	51

出所：厚労省『平成30年就労条件総合調査』

資料5. 有給取得をためらう理由



○休みを取りやすい組織作りが急務

上述したとおり、19年4月から年5日の有給取得が義務化される予定であり、義務化にあたって休みを取りやすい組織作りをすすめることが急務となろう。そのような組織をつくるためにやるべきことを考えていく。まず、人手不足が有給取得の大きな弊害になっている場合、今いる従業員数でも余裕を持って仕事をまわせるようにするために省力化・合理化投資を行っていくことが解決策の一つになるだろう。小売業であれば、セルフレジの導入や商品のAIの需要予測に基づく発注システムの導入など、目的にあった設備投資を行うことで省力化・業務効率化を図ることが出来る。実際、人手不足が深刻化しているサービス業においてAIやIoTを始めとした最新のICT技術導入により人手不足を克服しようと

資料6. 最新技術による省力化・業務効率化事例

業種	事例
宿泊	AIにより宿泊客の質問の予想や回答検索の最適化ができるツールを導入。これにより、コールセンターへの問い合わせが減少し、残業時間の多いコールセンターの負担を軽減することに成功。
宿泊	接客業務については、ロボット活用を推進することで、新たなエンターテインメント性を提供しつつ、オープン当初の4分の1の人員による運営が可能になった。
小売業	現段階では一部店舗にのみセルフレジを導入しているが、消費者(特に高齢者)がセルフレジに慣れたと判断できれば、他店舗にも順次導入していく予定。また、ICチップの開発が進み、実用化の目途がつけば、レジ業務が完全に機械化され、大幅な人件費の削減が行えると考えている。
飲食	消費税の軽減税率の導入に備え、「軽減税率対策補助金」を活用し、従来の手書き伝票と手入力レジに代えて、複数税率に対応したPOSレジシステムを導入。実質的な当社の投資金額は約60万円と少なからず、ホールスタッフの生産性が劇的に改善し、従来と同じ業務を6割の人員で対応できるようになった。
医療・福祉	従来、手書きしていた各種書類をシステム化することで負担を軽減し、職員が介護サービスに専念できる環境を構築。
建設	現場で測量用ドローンを積極的に導入し、労働投入量の削減を図っている。従来は2名以上の技術者が長時間にわたって作業する必要があったが、1人で精度の高い測量を短時間で行うことが可能となった。

出所：日本銀行『さくらレポート』、各種報道資料より筆者作成

する動きは広がりつつある（資料6）。もし、経済的な理由で省力化投資を行うのが難しいのであれば、業務の見直しを図ることでも対応が可能だろう。例えば、日々の業務を洗い出した上で、形骸化した業務は積極的にスクラップをし、自社の社員が行う必要がない業務はアウトソーシングなどすることで1人当たりの業務量を減らしていけば、今いる従業員でも余裕を持って仕事をまわせる状況を作り出していける。また、業務の標準化およびマニュアル化を行うことで、多くの従業員が業務を遂行するための知識や能力を取得できるとともに業務の属人化が薄れていき、特定の人が休みにくいといった状態から解放される。このような業務の見直しにより無駄を省くことは、業務効率化を実現し、全体の生産性改善も望めるだろう。そして、有給取得により従業員の満足度が高まれば、人材の流出を防ぐこともでき、休みを取りやすい組織作りは企業側にとっても大きなメリットがあると考えられる。

今はまだ世界的に見ても有給取得率が低く、働き方改革道半ばの日本だが、有給取得義務化が労働者がより働きやすい環境・組織作りを考えるためのきっかけになればと願うばかりだ。

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所調査研究本部経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命保険ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

