

特別休暇制度を取り入れた「休み方改革」

ライフデザイン研究部 主席研究員 的場 康子(まとは やすこ)

年次有給休暇の取得義務化

わが国は今、働き方改革によって、働く人々が個々の事情に合わせて多様で柔軟な働き方を自ら「選択」できるような社会を目指している。これを着実に社会に定着させるため、2018年6月に「働き方改革関連法」が成立し、2019年4月1日から順次施行されている。この法律において、有給休暇の5日以上取得義務化は、企業規模にかかわらず全ての企業が4月から適用対象である。

法律により強制的に有給休暇を取得させるようになったのは、有給休暇を取得する権利を持っていても、職場への配慮や休むことへのためらい、罪悪感などの理由から、十分に休暇を取得できない人が多いためである。

実際、2017年の労働者1人平均年次有給休暇の取得率（企業が付与した年次有給休暇日数（繰り越し日数を除く）に占める取得日数の割合）は51.1%である（資料1）。1人当たり平均半数程度しか有給休暇を取得していない状況が続いている。しかも、年次有給休暇の取得率（2017年）は企業規模間で差が大きく、中小企業における取得率向上が大きな課題である（資料2）。

そこで働き方改革関連法により、使用者は年次有給休暇を付与した日から1年以内に5日の有給休暇を、取得時季を指定して労働者に与えることが義務付けられた。

様々な特別休暇の導入状況

多くの人が休暇を取得しやすくするためには、こうした法律による有給休暇の取得義務化の他、「特別休暇」を導入することで休みやすい環境を醸成することも有効である。

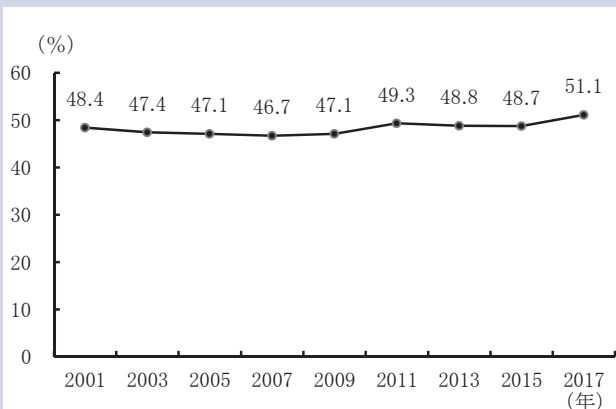
「特別休暇」とは、法定休暇（年次有給休暇、産前・産後休暇、育児休業、介護休業、子の看護のための休暇等）とは別に、企業が独自に就業規則等で制度（慣行も含む）として導入する休暇である。例えば、夏季休暇、病気休暇の他、リフレッシュ休暇、ボランティア休暇、教育訓練休暇などがある。

厚生労働省「平成30年就労条件総合調査」によると、こうした特別休暇制度を導入している企業は60.3%である。なお、特別休暇にはこの他、結婚休暇、忌引休暇なども該当する。現状、これらの休暇を導入している企業は多いので、実質的には特別休暇の導入割合は上記60.3%を上回ると思われる。

これらの特別休暇制度の導入割合を企業規模別にみたものが資料3である。全体では夏季休暇や病気休暇の導入割合が高い。

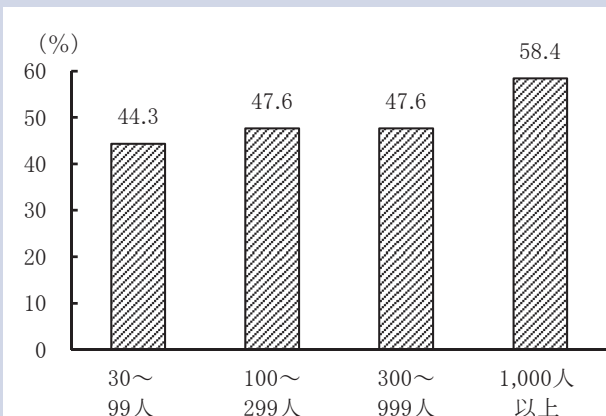
病気休暇が年次有給休暇とは別に設置されていれば、有給休暇を将来の病気に備えて節約しなくても安心して取得できる。また、失効した年次有給休暇を積み立てて、

資料1 年次有給休暇の取得率の推移



(出所)厚生労働省「就労条件総合調査」各年版

資料2 企業規模別年次有給休暇の取得率(2017年)



(出所)厚生労働省「平成30年度就労条件総合調査」2018年



病気等で長期療養する場合に使えるように失効年休積立制度として病気休暇を設置している企業もある。

企業規模別にみると、病気休暇やリフレッシュ休暇、ボランティア休暇は企業規模が大きいほど導入割合が高い。特にリフレッシュ休暇とボランティア休暇は企業規模による差が大きい。

リフレッシュ休暇は、職業生活の節目(5年目、10年目など)に心身の疲労回復(リフレッシュ)等を目的として付与される休暇である。1,000人以上規模の企業では半数近くが導入されているが、100人未満の企業では1割にも満たない。ボランティア休暇については、2020年の東京五輪で注目されているが、1,000人以上規模の企業と100人以下の企業との間で導入割合が10倍以上の開きがある。こうした休暇制度の導入により、社員のモチベーションを高め、仕事以外にも目を向けて活躍の場を広げる後押しをすることは、人材の活性化につながり、生産性向上にも寄与すると思われる。

教育訓練休暇の普及も

他方、夏季休暇や教育訓練休暇は企業規模による差はあまりない。夏季休暇は企業規模にかかわらず導入割合が高いが、教育訓練休暇はいずれも導入割合が低い。

今後、労働力人口が減少する中、多くの企業にとって、

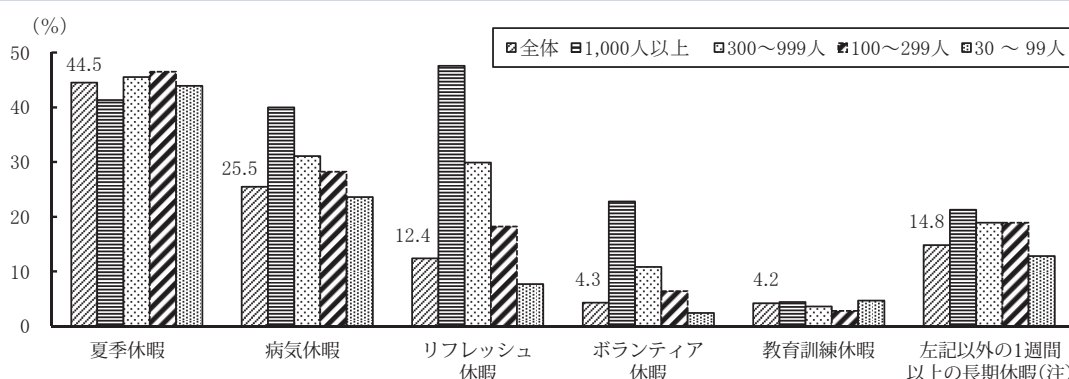
生産性を高めるために人材育成の強化が求められる。社員が自らスキルアップをしやすい環境を整える一つの方策として、教育訓練休暇が広く導入されることも必要だ。こうした動きを促進させるため、国は「人材開発支援助成金(教育訓練休暇付与コース)」として、中小企業を対象に、有給の教育訓練休暇等制度を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合に最大36万円の助成金を支給する制度を設けている。

特別休暇制度の導入意義

以上のように、会社が年次有給休暇の補完として、社員の様々なニーズに対応し多様な特別休暇を整備することは、社員の自律的な働き方を支援することの表明につながる。また、社員に休むきっかけを与えることにも繋がるので、職場の休暇取得慣行に影響を与え、より休みやすい職場に変えることも期待できよう。

このようにして、社員が自らの裁量で働きやすい環境になれば、モチベーションの向上や健康維持の他、仕事以外の時間を使って人脈づくりや学び直しの余裕も生まれる。新たなアイデアを生みやすくなり、生産性の向上も期待できよう。働き方改革を進めるには、企業の特徴を活かし、休みやすさを追求した「休み方改革」の視点も重要である。

資料3 種類別特別休暇制度の導入割合(全体、企業規模別)



(注)「1週間以上の長期の休暇」は、例えばゴールデンウィークに挟まれた平日を休暇とすることで連続休暇を可能にする場合などが該当し、法定休暇で法律の規定よりも労働者を優遇している場合の上積分は含まない。

(出所)厚生労働省「平成30年度就労条件総合調査」2018年