

年次有給休暇に関する 法知識の所在と機能

高橋 康二

- 1 はじめに
 - 2 法知識の所在
 - 3 法知識の機能
 - 4 考察
 - 5 おわりに
- 補論 別の代理指標を用いた分析

1 はじめに

1.1 問題意識

本稿は、年次有給休暇（以下、年休）に関する法知識の所在と機能について論じるものである⁽¹⁾。具体的には、年休に関する法知識が必要な人に備わっているのか、また、年休に関する法知識を持つことが年休の権利の行使にいかなる影響を与えるのかを明らかにし、年休取得を推進していくための手がかりを得ることを目的とする。

わが国の労働者の長時間労働が問題とされて久しい。そのなかで、1980年代後半以降、「年休取得率の向上」が、時短政策の3本柱のひとつとして位置づけられてきた（労働省労働基準局賃金時間部労働時間課編 1992：1；野田 1999：254）。しかし、他の2本の柱である「週休2日制の普及」、「所定外労働時間の短縮」が一定の成果をあげたのに対し、「年休取得率の向上」に関しては目立った成果がみられず、むしろ最近では悪化しているとの見方もできるのが現状である（図表1参照）。そのこともあり、依然として国際比較的にみて日本人の年休取得日数は少ない状態にある⁽²⁾。

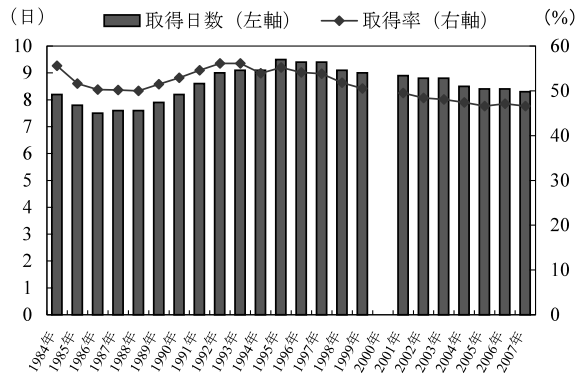
(1) 「法知識」とは、現実の法についての当人の自覚的認識のことを指す（六本 1986：194）。

(2) 労働政策研究・研修機構編（2007：189）を参照。もっとも、この国際比較に用いられているデータは、日本に関しては年休取得日数、諸外国に対しては年休付与日数であるという問題点を抱えており、厳密な意味で日本人の年休取得日数が少ないのかは定かではない。とはいえ、日本労働研究機構編（2002：55）にもあるように、諸外国では年休取得率が100%に近いというのが大方の認識であり、日本人の年休取得日数が少ないというのはほぼ事実だと考えてよいと思われる。同様に、大原社会問題研究所編（2002：62）も、日本人の年休取得日数が先進国のなかで突出して少ないことを指摘している。

これに対し、昨今、ワーク・ライフ・バランスの実現の観点から改めて年休取得の推進が政策課題とされるようになった。厚生労働省編（2005：287）は、仕事と生活の調和のための環境整備の一環として、「労使の年次有給休暇に対する意識の改革を図るとともに、年次有給休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めることが必要である」と指摘している。さらに政府は、仕事と生活の調和のために、年休取得率の数値目標を掲げるに至った⁽³⁾。

年休取得の推進という課題に関して、政府レベル、企業レベルでのさまざまな政策や対策が提案されていることはいうまでもない⁽⁴⁾。これに対し本稿では、年休に関する法知識という、これまでほとんど注目されてこなかった観点から、この課題にアプローチすることとする。戦後日本では、憲法による労働三権の保障、労働組合法や労働基準法の制定をはじめとして、労働法制が拡充され、労働者はさまざまな権利を享受できるようになった⁽⁵⁾。しかし、単に法律によって定められているだけでは、労働者の権利は守られない。労働者自身が自分の権利について正しく理解していなければ、労働市場で不利な扱いを受けた時に、それが違法であることに気づき、改善していくことができないからである⁽⁶⁾。そこで、労働者一人一人が自分の権利を知る、すなわち法知識を持つことが

図表1 年次有給休暇の取得日数、取得率の推移



資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」（旧「賃金労働時間制度等総合調査」）より。
注：調査対象は、従業員規模30人以上の企業。

- (3) 具体的には、2012年に年休取得率60%、2017年に完全取得といった目標が掲げられている（ただし、労働者が留保を希望する日数を除いて算出した完全取得である）。内閣府（2007）を参照。
- (4) たとえば、小倉（2003：249-261）は、政府レベルの政策として、長期連続休暇の普及促進、ファミリー・フレンドリーな諸施策の展開を、企業レベルの対策として、短期の私傷病休暇制度の設置、要員管理の見直し、積立年休制度の設置などを提言する。
- (5) 菅野（2006：3-11）を参照。
- (6) 六本（1986：197）によれば、法意識（法知識の上位概念）は、直接的に、人々の法行動の背景となり、また規定因子となるという。

求められる⁽⁷⁾。

この観点からすると、年休取得を推進していくためには、労働者自身が、労働基準法39条1項に定められた年休取得の権利を理解することが求められるということになる⁽⁸⁾。しかし、一般論として法知識の重要性が認められたとしても、必要であるにもかかわらず年休に関する法知識を持たない人がどこにいるのか、さらには、そもそも年休に関する法知識を持つことが本当に年休の権利の行使につながっているのかは、定かではない。本稿では、この点を実証データによって確かめることを通じて、年休取得を推進していくための手がかりを得ることとしたい。

1.2 先行研究

必要であるにもかかわらず年休に関する法知識を持たない人はどこにいるのか。この点に関しては、いくつかの実証研究の成果がみられる。一般に、法社会学の研究によれば、法知識は社会階層や教育水準など、さまざまな要因の影響を受けて社会的に偏在しており、必要性和所在とが必ずしも一致するとは限らないとされる⁽⁹⁾。実際に、佐藤・高橋（2005）、高橋（2005）は、高校卒業前の生徒に対するアンケート調査から、労働に関する法知識の獲得に対して学力が強い影響力を持っているため、進学予定者に比べて就職予定者ほど法知識を持っておらず、また、就職予定者のなかでも小企業就職予定者やフリーター予定者ほど法知識を持っていないというように、法知識の必要性和その所在とがミスマッチを起こしていることを明らかにしている。同様に、高橋（2007）も、全国の労働者に対するアンケート調査から、小企業勤務者や低学歴者など、相対的に不利な労働条件のもとで働く可能性が高い人々ほど労働に関する法知識を持っていないことを明らかにしている。しかし、佐藤・高橋（2005）、高橋（2005）、高橋（2007）では、労働法に関する知識を問う複数の設問の合計点を求めて法知識の指標とし、「一般的に不利な労働条件で働く傾向がある人ほど一般的に法知識を持っていない」ということを明らかにしたに過ぎず、「ある知識を持つべき人がその知識を持っているのか」といった、個別具体的な問題についての考察はなされていない。そこで本稿では、複数の設問を用いて法知識の合計点を求めることを取立てせず、年休に関する法知識

(7) しかも、その必要性は今日ますます高まっている。第1に、労働組合の組織率が低下している。組合員であれば、労使の団体交渉によって労働条件が決定されるため、仮に自分の権利を知らなくても、不利益を被ることは比較的少ないだろう。これに対し、組合員でない場合、自分の権利を自分で守る必要性が一層高い。第2に、パートやアルバイト、契約社員といった、非正社員が増加している。これらの人々の労働条件は、使用者との個別の契約によって決定される場合が多い。それゆえ、一人一人が自分の権利を知っている必要がある。

(8) 労働基準法第39条1項は、「使用者は、その雇入れの日から起算して6箇月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した10労働日の有給休暇を与えなければならない」と定める。

(9) 六本（1986：202，2004：80）を参照。

だけを取り上げて、それが必要な人に備わっているのかを明らかにすることとする^{(10) (11)}。

次に問題となるのは、そもそも年休に関する法知識を持つことが本当に年休の権利の行使につながっているのかである。この問題に関連する先行研究は、大きく2つに分けられる。ひとつは、労働に関する法知識を独立変数として取り上げた、原・佐藤（2004）である⁽¹²⁾。そこでは、労働に関する法知識を持っている人ほど、労働組合を支持しやすいこと、それゆえ、労働組合の組織率を高めるためにも労働に関する法知識の普及が求められることが論じられている。しかし、従属変数となっているのはあくまで労働組合支持であり、年休の権利の行使について論じたものではない。もうひとつは、年休の権利の行使を従属変数として取り上げた日本労働研究機構編（2002）、小倉（2003）である。そこでは、まず、海外における欠勤（アブセンティーズム）の要因についての研究を包括的にサーヴェイし⁽¹³⁾、その上で、日本人の年休取得行動を分析している。具体的には、大企業の労働者ほど、労働時間が短い労働者ほど、年取が高い労働者ほど、勤務先に労働組合がある労働者ほど、失業率が低い地域（都道府県）の労働者ほど年休取得日数が多いことなどを明らかにしている⁽¹⁴⁾。しかし、日本労働研究機構編（2002）および小倉（2003）も、また、そこで紹介されている海外の研究も、年休に関する法知識を独立変数として取り上げていない。そこで本稿では、年休に関する法知識を持つことが年休の権利の行使にいかなる影響を与えるのかを明らかにすることとする。

かくして本稿では、まず、年休に関する法知識が必要な人に備わっているのかという、法知識の所在にかかわる問題を扱い、次に、年休に関する法知識を持つことが年休の権利の行使にいかなる影響を与えるのかという、法知識の機能にかかわる問題を扱うこととする。

1.3 データ・変数・本稿の構成

使用するデータは、労働政策研究・研修機構が2005年に実施した「日本人の働き方」調査の個票データである。調査は、2005年8月～9月にかけて、層化二段無作為抽出法により抽出された20歳以

(10) ちなみに、英国通商産業省（DTI）が実施した調査によれば、英国国民の81%が年休の権利を理解しており、また、基本属性や働き方によって権利の理解度に統計的に有意な差はみられないという（DTI 2006：30-31）。

(11) 厳密に問題を設定するならば、法知識が必要な人に備わっているかを問う前に、法知識が広く社会に行き渡っているか、すなわち法知識の水準を問題としなければならない。この点については、NHK放送文化研究所が5年に1度実施している「日本人の意識」調査が貴重なデータを提供している。それによれば、憲法に定められた「団結権」について理解している人の比率が、1973年から2003年の30年の間に、39%から20%にまで低下している（NHK放送文化研究所 2004：89-90）。もちろん、団結権についての理解と年休権についての理解は異なると考えられるが、このデータは、一般的趨勢として、労働に関する法知識の水準が低下していることを示唆するものである。同様に、久本（2006：55）も、「職場における労働法の無視・無知」が広がっていると指摘する。

(12) ちなみに、ここで取り上げられた「労働に関する法知識」のなかには、年休に関する法知識も含まれている。

(13) 具体的には、高収入者ほど欠勤が多いというWinkler（1980）の研究、組合員ほど欠勤が多いというLeigh（1981）の研究、低い失業率が欠勤を増加させるというDrago & Wooden（1992）の研究などが紹介されている。

上65歳以下の男女8000人に対して、訪問留置法により実施された。有効回答数は4939人（有効回答率61.7%）である。ただし、分析対象は、労働基準法の適用範囲に合わせるため、民間企業の雇用労働者2648人に限定する。それゆえ、官公庁勤務者、会社・団体の役員や自営業者などは対象外となる。

年休に関する法知識を持っているか否かは、「雇われて働いている人は、年間一定日数の有給休暇を請求できる」ことを知っているか否かで判断する⁽¹⁴⁾。

これに対し、年休の権利をどれだけ行使しているか、すなわち年休取得日数については、直接たずねた設問がない。そこで、年休取得日数が多いほど、休日・休暇についての満足度が高まるという仮定のもと、現在の仕事における休日・休暇満足度を代理指標として用いることとする⁽¹⁶⁾。もちろん、年休取得日数と休日・休暇満足度は同一ではない。そこで、本稿では以下の4段階の手続きを踏んだ。第1に、年休取得日数と休日・休暇満足度との間に強い相関があることを、生命保険文化センター「企業の福利厚生制度に関する調査（2002年）」の二次分析により確認した⁽¹⁷⁾。第2に、年休についての法知識の有無が休日・休暇満足度に与える影響を分析する際に、週あたり所定休日数をコントロールすることで、年休以外の休日数が休日・休暇満足度に与える効果を除去することとした⁽¹⁸⁾。第3に、同じく年休についての法知識の有無が休日・休暇満足度に与える影響を分析する際に、法定年休付与日数をコントロールすることで、（年休取得日数ではなく）年休付与日数の多少が休日・休暇満足度に与える効果を除去することとした⁽¹⁹⁾。第4に、補論において、年休取得日数の別の代理指標を設定し、年休に関する法知識の有無がそれにかなる影響を与えるのかを分析し、本論（第1節～第5節）の結論の妥当性を確認することとした。

本稿の構成は以下の通りである。第2節にて、年休に関する法知識を持っている（持っていない）のがどのような人なのかを分析する。第3節にて、年休に関する法知識を持つことが休日・休暇満足度にかなる効果を与えるのかを分析する。その上で、第4節にて、年休に関する法知識が必要

(14) ちなみに、小倉（2006）では、同じデータを用いて、「年休取得の有無」と「年休消化率」を従属変数としてヘックマンの二段階推計を行ない、これとはやや異なる分析結果を出している。

(15) 「知っている」場合は「法知識あり：1」、「知らない」場合は「法知識なし：0」と判断する。

(16) 設問は、「仕事について、以下の項目に満足していますか：休日・休暇」である。「休日・休暇」以外には、「今の収入の水準」「収入の安定性」「労働時間」「仕事の量」などの項目が並んでいるものである。回答は「5：満足」「4：やや満足」「3：どちらともいえない」「2：やや不満」「1：不満」の5段階である。

(17) 二次分析の対象は、従業員規模5人以上の企業に働く正社員1802人である。年間年休取得日数が0日の場合、「休日・休暇の取得」に満足している人の割合は20%、1～4日の場合25%、5～9日の場合34%、10～14日の場合47%、15日以上の場合52%であった。（二次分析にあたっては、東京大学社会科学研究所附属日本社会研究情報センターSSJデータアーカイブから「企業の福利厚生制度に関する調査（2002年）」（生命保険文化センター）の個票データの提供を受けた。記して謝意を表す。）

(18) 週あたり所定休日数は、「あなたは、おもな収入を得る仕事のために、ふだん週何日働くことになっていますか」に対する回答から求めた。

(19) なお、本来であれば各個人の年休付与日数を用いるべきであるが、直接それをたずねた設問がないため、労働時間、労働日数、勤続年数から法定年休付与日数を算出し、代用することとした。

な人に備わっているのか、また、法知識を持つことが権利の行使にいかなる影響を与えるのかについて考察する。そして、第5節にて、年休取得の推進に向けての若干の提言を述べる。さらに、補論にて、休日・休暇満足度とは異なる代理指標を用いた分析を行なうことで、本論の結論の妥当性を確認する。

2 法知識の所在

年休に関する法知識を持っているのはどのような人々なのか。はじめに、民間雇用労働者以外の人も含めた、国民全体の法知識の保有状況をみておきたい。図表2はその結果である。

図表2 法知識の保有状況（国民全体）

	正答率	N
合計	68.6%	4878
無業者	67.1%	1148
有業者	69.1%	3730
雇用労働者以外	71.8%	733
雇用労働者	68.4%	2934
官公庁	76.6%	235
民間企業	67.9%	2648

ここから、まず、年休に関する法知識を持っているのが国民全体の68.6%であることがわかる。そして、無業者と有業者を比較すると有業者の方が法知識を持っているが（69.1%>67.1%）、有業者のなかで雇用労働者以外と雇用労働者を比較すると雇用労働者の方が法知識を持っておらず（71.8%>68.4%）、さらに雇用労働者のなかで官公庁勤務者と民間企業勤務者を比較すると、民間企業勤務者の方が法知識を持っていない（76.6%>67.9%）ことがわかる。結果として、本稿の分析対象となる民間雇用労働者の法知識の保有状況は、国民全体のそれよりもわずかに劣っている（68.6%>67.9%）。

次に、対象を民間雇用労働者に限定した上で、基本属性および働き方の観点からみてどのような人が年休に関する法知識を持っているのかを、クロス分析によって確認したい。基本属性としては、性別、年齢、学歴を、働き方としては、就業形態、職種、企業規模、過去1年間の年収⁽²⁰⁾、職場における労働組合の有無⁽²¹⁾、を取り上げる。図表3はその結果である。

(20) ここでは、職位の代理変数として年収を用いている。なお、過去1年間の年収が0円である場合（新規入職者など）は、分析から除外した。

(21) 職場に労働組合がある場合は「1」、ない場合は「0」とした。なお、代わりに、自身が組合員であるか否かという変数を使う方法もある。しかしここでは、労働に関する法知識があるから労働組合に入っている、という逆の因果関係が働く可能性があることから、職場における労働組合の有無を取り上げることとした。この点については、原・佐藤（2004）を参照。

図表3 法知識の保有状況（民間雇用労働者）

		正答率	N	カイ2乗値
合計		67.9%	2648	
性別	男性	71.5%	1408	18.074 ***
	女性	63.8%	1240	
年齢	20代	64.2%	453	4.257
	30代	68.0%	616	
	40代	70.0%	684	
	50代	68.2%	667	
	60代	67.5%	228	
学歴	短大・高専卒以下	64.0%	2026	67.897 ***
	大卒以上	82.1%	581	
就業形態	正社員	73.7%	1546	66.915 ***
	パート・アルバイト	56.7%	728	
	派遣社員	68.4%	98	
	契約社員・嘱託	66.3%	187	
	その他の就業形態	62.1%	87	
職種	専門・技術的職業	76.6%	385	100.339 ***
	管理的職業	88.9%	153	
	事務的職業	74.5%	498	
	販売的職業	68.4%	418	
	技能工・生産工程	59.4%	577	
	運輸・通信的職業	66.7%	120	
	保安的職業	58.1%	31	
	農・林・漁業	69.2%	39	
	サービスの職業	55.9%	374	
	その他の職業	60.0%	25	
企業規模	9人以下	57.9%	337	61.654 ***
	10～99人以下	62.8%	682	
	100～999人以下	75.0%	619	
	1000人以上	77.4%	580	
年収	250万円未満	59.9%	1078	89.729 ***
	250～550万円未満	72.8%	768	
	550～850万円未満	81.2%	314	
	850万円以上	88.5%	122	
労働組合	なし	64.9%	1796	24.771 ***
	あり	74.6%	838	

注： *** : p<0.01, ** : p<0.05, * : p<0.1。

ここから、以下のことが読み取れる。第1に、女性に比べ男性の方が法知識を持っている(71.5%>63.8%)。第2に、年齢別では大きな差はみられない。第3に、学歴別では大卒以上の方が法知識を持っている(82.1%>64.0%)。第4に、就業形態別では正社員が法知識を持っており(73.7%)、パート・アルバイトが法知識を持っていない(56.7%)。第5に、職種別では管理的職業(88.9%)、専門・技術的職業(76.6%)、事務的職業(74.5%)などホワイトカラー層が法知識を持っており、サービスの職業(55.9%)、技能工・生産工程(59.4%)が法知識を持っていない。第6に、企業規模別では企業規模が大きい方が法知識を持っている。第7に、年収別では年収が高い方が法知識を持っている。第8に、職場における労働組合の有無別では、労働組合がある方が法知識を持っている(74.6%>64.9%)。

このように、わが国においては、基本属性や働き方によって年休に関する法知識の保有状況に大きな差があることが読み取れる⁽²²⁾。

もっとも、クロス分析の結果には、学歴などに媒介された擬似相関が含まれている可能性がある。そこで次に、二項ロジスティック回帰分析により、年休に関する法知識の有無の規定要因を探る。図表4は分析に用いた変数の記述統計量（以下の分析も共通）、図表5は分析結果である。

図表4 記述統計量（図表5，図表6，図表8）

	最小値	最大値	平均値	標準偏差
女性※	0	1	0.406	0.491
20代※	0	1	0.161	0.368
30代※	0	1	0.224	0.417
40代※	0	1	0.269	0.444
50代※	0	1	0.265	0.441
大卒以上※	0	1	0.252	0.434
パート・アルバイト※	0	1	0.225	0.418
派遣社員※	0	1	0.022	0.146
契約社員・嘱託※	0	1	0.069	0.253
その他の就業形態※	0	1	0.021	0.144
専門・技術的職業※	0	1	0.160	0.367
管理的職業※	0	1	0.072	0.258
事務的職業※	0	1	0.203	0.402
販売的職業※	0	1	0.157	0.364
運輸・通信的職業※	0	1	0.048	0.214
保安的職業※	0	1	0.012	0.108
農・林・漁業※	0	1	0.014	0.120
サービスの職業※	0	1	0.113	0.317
その他の職業※	0	1	0.006	0.074
9人以下※	0	1	0.141	0.348
10～99人以下※	0	1	0.297	0.457
100～999人以下※	0	1	0.282	0.450
年収（対数）	3.555	7.719	5.634	0.836
労働組合あり※	0	1	0.344	0.475
法知識あり※	0	1	0.703	0.457
週あたり実労働時間	3	99	43.624	14.632
週あたり所定休日数	0	6	1.833	0.732
法定年休付与日数	0	20	15.043	6.545
不健康※	0	1	0.134	0.341
職場の風通しよい※	0	1	0.451	0.498
法知識あり×職場の風通しよい※	0	1	0.335	0.472
休日・休暇満足度（5段階）	1	5	3.313	1.315
週あたり休暇時間	69	165	124.376	14.632

注：1）サンプルサイズは1795。

2）※はダミー変数。

(22) この点は、注10にて言及した英国の状況と対照的である。

図表 5 法知識の有無の規定要因（二項ロジスティック回帰分析）

従属変数：法知識あり	B	標準誤差
女性	0.022	0.152
20代	-0.406	0.235 *
30代	-0.200	0.229
40代	-0.254	0.222
50代	-0.130	0.219
(60代)		
大卒以上 (正社員)	0.385	0.156 **
パート・アルバイト	-0.246	0.179
派遣社員	0.114	0.401
契約社員・嘱託	-0.303	0.216
その他の就業形態	-0.139	0.385
専門・技術的職業	0.494	0.193 **
管理的職業	0.889	0.312 ***
事務的職業	0.603	0.182 ***
販売的職業 (技能工・生産工程)	0.391	0.182 **
運輸・通信的職業	0.345	0.268
保安的職業	-0.242	0.477
農・林・漁業	0.573	0.448
サービスの職業	-0.094	0.192
その他の職業	-0.422	0.658
9人以下	-0.649	0.202 ***
10～99人以下	-0.381	0.172 **
100～999人以下 (1000人以上)	-0.060	0.160
年取（対数）	0.240	0.104 **
労働組合あり	-0.044	0.144
定数	-0.324	0.685
N		1795
-2対数尤度		2042.275
カイ2乗		143.049 ***
Nagelkerke R2		0.109

注：1) ***：p<0.01, **：p<0.05, *：p<0.1。
2) () はレファレンス・グループ。

ここから、以下のことが読み取れる。第1に、若年者ほど法知識を持っていない。第2に、大卒者ほど法知識を持っている。第3に、(技能工・生産工程に比べ) 専門・技術的職業、管理的職業、事務的職業、販売的職業ほど法知識を持っている。第4に、大企業の労働者ほど法知識を持っている。第5に、年取が高い労働者ほど法知識を持っている。これに対し、性別、就業形態、労働組合の有無は、法知識の有無に有意な効果を与えていない。

3 法知識の機能

それでは、年休に関する法知識を持つことは休日・休暇満足度にはいかなる効果を与えるのだろうか。以下、休日・休暇満足度を従属変数とした順序ロジスティック回帰分析を行なうことにより⁽²³⁾、

(23) 順序ロジスティック回帰分析については、Long (1997) を参照。

年休に関する法知識を持っていることが休日・休暇満足度にいかなる効果を与えるのかを検証する。

独立変数としては、「年休に関する法知識」に加え、「年休に関する法知識」と「職場の風通しのよさ」との交互作用項を投入する。なぜならば、年休に関する法知識を持っていても、職場の風通しが悪い場合には、年休取得に結びつかない可能性があると考えられるからである⁽²⁴⁾。職場の風通しのよさは、仕事上の不安や悩み、ストレスについて「上司」や「先輩や同僚」に相談できるか

図表6 年休に関する法知識が休日・休暇満足度に与える効果
(順序ロジスティック回帰分析)

従属変数：休日・休暇満足度	モデル①		モデル②		モデル③		④	
	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差
女性	-0.073	0.123	-0.072	0.123	-0.103	0.124	-0.106	0.124
20代	-0.604	0.202 ***	-0.609	0.202 ***	-0.641	0.202 ***	-0.645	0.202 ***
30代	-0.462	0.189 **	-0.465	0.189 **	-0.493	0.190 ***	-0.486	0.190 ***
40代	-0.362	0.183 **	-0.367	0.183 **	-0.384	0.183 **	-0.378	0.183 **
50代 (60代)	-0.172	0.181	-0.175	0.181	-0.178	0.181	-0.176	0.181
大卒以上 (正社員)	0.063	0.115	0.067	0.115	0.067	0.115	0.061	0.115
パート・アルバイト	0.234	0.159	0.228	0.159	0.235	0.160	0.237	0.160
派遣社員	0.271	0.311	0.270	0.311	0.278	0.311	0.285	0.311
契約社員・嘱託	0.065	0.182	0.061	0.182	0.080	0.183	0.087	0.183
その他の就業形態	0.184	0.307	0.184	0.307	0.178	0.308	0.163	0.308
専門・技術的職業	0.254	0.152 *	0.261	0.153 *	0.250	0.153	0.263	0.153 *
管理的職業	0.425	0.202 **	0.434	0.202 **	0.448	0.202 **	0.461	0.202 **
事務的職業	0.378	0.147 ***	0.385	0.147 ***	0.409	0.147 ***	0.421	0.148 ***
販売的職業 (技能工・生産工程)	-0.108	0.148	-0.102	0.149	-0.102	0.149	-0.098	0.149
運輸・通信的職業	-0.232	0.217	-0.224	0.217	-0.195	0.218	-0.187	0.218
保安的職業	-0.459	0.412	-0.461	0.412	-0.479	0.413	-0.492	0.413
農・林・漁業	0.030	0.367	0.042	0.367	0.069	0.367	0.095	0.368
サービスの職業	-0.078	0.167	-0.080	0.167	-0.074	0.167	-0.072	0.167
その他の職業	-0.592	0.580	-0.597	0.580	-0.570	0.580	-0.570	0.579
9人以下	-0.276	0.167 *	-0.283	0.167 *	-0.257	0.168	-0.255	0.168
10～99人以下	-0.364	0.136 ***	-0.367	0.137 ***	-0.362	0.137 ***	-0.362	0.137 ***
100～999人以下 (1000人以上)	-0.175	0.120	-0.176	0.120	-0.175	0.120	-0.164	0.120
年取（対数）	0.036	0.091	0.038	0.091	0.021	0.091	0.020	0.091
労働組合あり	0.128	0.111	0.128	0.111	0.109	0.112	0.111	0.112
週あたり実労働時間	-0.031	0.004 ***	-0.031	0.004 ***	-0.031	0.004 ***	-0.031	0.004 ***
週あたり所定休日数	0.478	0.074 ***	0.480	0.074 ***	0.473	0.074 ***	0.468	0.074 ***
法定年休付与日数	0.001	0.008	0.001	0.008	0.002	0.008	0.002	0.008
不健康	-0.304	0.126 **	-0.305	0.126 **	-0.296	0.126 **	-0.299	0.126 **
法知識あり			-0.062	0.097	-0.075	0.097	-0.208	0.126
職場の風通しよい					0.211	0.090 **	-0.014	0.163
法知識あり×職場の風通しよい							0.319	0.191 *
τ=1	-2.971	0.620	-2.998	0.621	-3.034	0.621	-3.131	0.624
τ=2	-1.551	0.616	-1.579	0.617	-1.612	0.617	-1.707	0.621
τ=3	-0.669	0.616	-0.696	0.617	-0.728	0.617	-0.822	0.620
τ=4	0.789	0.616	0.762	0.617	0.732	0.617	0.639	0.620
N		1795		1795		1795		11795
-2対数尤度		5256.128		5263.460		5263.446		5260.646
カイ2乗		350.792 ***		351.203 ***		356.762 ***		359.562 ***
Nagelkerke R2		0.186		0.186		0.188		0.190

注：1) ***：p<0.01, **：p<0.05, *：p<0.1。

2) () はレファレンス・グループ。

(24) 総理府「労働時間・週休2日制に関する世論調査」(1991年7月)により年休の取得日数が6日未満だった人についてその理由をみると、「後で多忙になるし、同僚にも迷惑になる」がもっとも多く約3分の1となっており、次いで「職場の雰囲気が、年次休暇をとりにくい」が多く約6分の1となっていた。

否かで判断する⁽²⁵⁾。

コントロール変数としては、図表5で独立変数として用いた基本属性および働き方に関する変数に加え、週あたり実労働時間⁽²⁶⁾、週あたり所定休日数、法定年休付与日数、不健康ダミーを投入する⁽²⁷⁾⁽²⁸⁾。分析結果は図表6の通りである。

ここから、以下のことが読み取れる。第1に、まず、モデル②から、年休に関する法知識を持つことが、必ずしも休日・休暇満足度を直接的に高めているわけではないことがわかる。

第2に、しかし、モデル④から、職場の風通しがよい場合には、年休に関する法知識を持つことが、休日・休暇満足度に正の効果を与えていることがわかる。

第3に、参考までに、独立変数として法知識を投入する前のモデル①の結果を、年休取得日数を従属変数とした先行研究である日本労働研究機構編(2002)および小倉(2003)の結果と比較したい。第1節にて述べたように、日本労働研究機構編(2002)および小倉(2003)では、大企業の労働者ほど、労働時間が短い労働者ほど、年取が高い労働者ほど、勤務先に労働組合がある労働者ほど年休を取得しやすいことなどが明らかにされている。これに対しモデル①においても、大企業の労働者ほど、労働時間が短い労働者ほど休日・休暇満足度が高い。また、統計的に有意ではないが、年取、労働組合の有無の係数の符号も正である。ここから、休日・休暇満足度を従属変数とした本モデルの分析結果が、年休取得日数を従属変数とした先行研究の分析結果と、ある程度の整合性を有していることがわかる⁽²⁹⁾。

4 考察

4.1 法知識は必要な人に備わっているのか

法知識が必要な人に備わっているのかを検討する前に、まず、図表5の分析結果について解釈したい。第1に、若年者、特に20代ほど法知識を持っていなかった。その理由としては、若年者は労働市場に出てからの経験が浅いことから、労働に関する法知識を十分に身につけていないことなどが考えられる。第2に、大卒者ほど法知識を持っていた。この点については2つの理由が考えられ

(25) 「上司」と「先輩や同僚」いずれかに相談できる場合「風通しがよい：1」、いずれにも相談できない場合「風通しが悪い：0」と判断した。

(26) 週あたり実労働時間は、「あなたは、ふだん1週間に合計何時間仕事をしていますか」に対する回答から求めた。

(27) 健康状態が「非常によい」「まあよい」「ふつう」であれば0、「あまりよくない」「よくない」であれば1とした。

(28) 週あたり実労働時間および健康状態に関する変数をコントロール変数として投入するのは、日本労働研究機構編(2002)および小倉(2003)にならった。ちなみに、日本労働研究機構編(2002)および小倉(2003)では、このほかにも都道府県別失業率などが投入されているが、本データでは回答者の都道府県が不明のため、取り上げられなかった。

(29) ただし、性別の効果(先行研究では女性ダミーが正に有意であったが、本モデルでは係数の符号が負であった)のように、先行研究と本モデルとで必ずしも結果が一致しないものもある。

る。ひとつは、高学歴者ほど学習能力が高いため、社会に出てからより多くの法知識を身につけられるということであり、もうひとつは、高学歴者ほど学校教育の課程で教えられる法知識をよく理解しているということである⁽³⁰⁾。第3に、(技能工・生産工程に比べ)専門・技術的職業、管理的職業、事務的職業、販売的職業ほど法知識を持っていた。その理由としては、日頃から知識や情報を扱う広義のホワイトカラー層ほど、労働に関する法知識にも接しやすいことが考えられる。第4に、大企業の労働者ほど法知識を持っていた。逆にいえば、中小企業の労働者ほど法知識を持っていなかった。一般に、中小企業においては労働法が必ずしも十分に遵守されていない実態が存在するため⁽³¹⁾、労働者本人も、自らの権利の存在に気づきにくいことなどが関係していると考えられる。第5に、年取が高い労働者ほど法知識を持っていた。職位の高い人ほど、部下を適切に管理する必要があり、それゆえ労働に関する法知識も一定程度備えているのだと考えられる。第6に、性別、就業形態、労働組合の有無は、法知識の有無に有意な効果を与えていなかった。にもかかわらず図表3のクロス分析においては、男性の方が、また、労働組合のある職場の労働者の方が法知識をより多く持っており、(正社員に比べ)パート・アルバイトの方が法知識を持たない傾向がみられた。その理由としては、一般に、男性の方が学歴や年取が高いこと、労働組合の有無と企業規模が相関していること、パート・アルバイトには若年者や職位が低い人が多く含まれていること、などが考えられる。

それでは、年休に関する法知識は必要な人に備わっているといえるだろうか。この点について、分析結果から、2つの問題点が浮かび上がる。第1に、小企業勤務者の置かれた状況である。厚生労働省「就労条件総合調査」、電機連合「年間実労働時間実態調査」によれば、小企業ほど年休付与日数が少ない⁽³²⁾。よって、本来であれば、付与日数が少ない分、与えられた年休を確実に消化していくことが望まれる。しかし、小企業勤務者ほど法知識を持っていないことが明らかになった。小企業勤務者は、法知識が乏しいがゆえに、年休付与日数が少ないだけでなく、与えられた年休を確実に消化することもできていない可能性がある⁽³³⁾。

(30) 佐藤・高橋（2005）および高橋（2005）においては、高校卒業の時点ですでに学力によって法知識の格差が生じていることが確認されている。ここから、後者の解釈も成り立つ可能性が示唆される。

(31) 中小企業において労働に関する法知識が十分に普及していない実態については、東京都立労働研究所編（1985）を参照。そこでは、労使当事者の労働法の不理解が、不要な紛争を生み出す一因となっていることが指摘されている。

(32) 厚生労働省「就労条件総合調査（平成19年）」によれば、年休付与日数は従業員規模1000人以上で18.8日、300人～999人で17.9日、100人～299人で17.0日、30人～99人で16.5日である。同様に、電機連合「2001年度年間実労働時間実態調査」によれば、年休付与日数は従業員規模3000人以上で22.5日、1000人～2999人で20.9日、500人～999人で20.5日、300人～499人で20.1日、300人未満で19.3日である。ただし、企業規模別の年休付与日数の違いの一部は、企業規模別の従業員の勤続年数の違いによると思われる。

(33) 実際に、小企業の労働者ほど年休取得率が低いのが現状である。厚生労働省「就労条件総合調査（平成19年）」によれば、年休取得率は従業員規模1000人以上で51.7%、300人～999人で43.0%、100人～299人で43.9%、30人～99人で43.0%である。同様に、電機連合「2001年度年間実労働時間実態調査」によれば、年休取得率は従業員規模3000人以上で72.4%、1000人～2999人で62.7%、500人～999人で62.0%、300人～499人で59.7%、300人未満で56.0%である。

第2に、パート・アルバイトの置かれた状況である。年休付与日数を含め、これらの人々の労働条件は、使用者との個別の労働契約によって決定される場合が多い。それゆえ、一人一人が自分の権利を知っている必要がある。これに対し、回帰分析においてはパート・アルバイトのマイナス効果は統計的に有意とは判定されなかったが (p値=0.170)、クロス分析において、年休に関する法知識を持つパート・アルバイトの比率が56.7%という極めて低い水準にとどまることが明らかになった。このことは、仮に年齢や職位に媒介された擬似相関が含まれているとしても、結果として、法知識を必要とする人がそれを持っていないという現実があることを意味する。

4.2 法知識を持つことは権利の行使にいかなる影響を与えるのか

それでは、法知識を持つことは権利の行使に影響を与えているのだろうか。図表6、すなわち休日・休暇満足度を従属変数としたモデルの分析結果から、以下の3つのことがいえる。第1に、モデル②から、年休に関する法知識の主効果が統計的に有意とはならなかったことが読み取れる。もし年休に関する法知識を持つことが年休取得を直接的に促すならば、休日・休暇の満足度も高まるはずである。よって、年休に関する法知識を持つことが、年休取得を直接的に促すわけではないと考えられる。

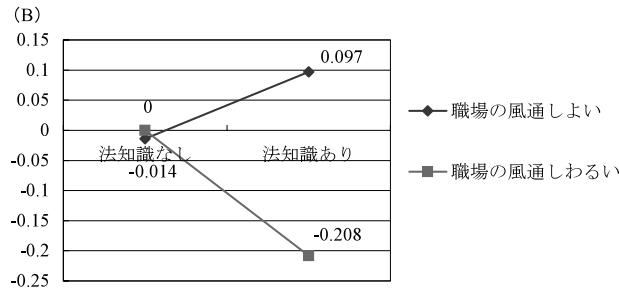
第2に、しかし、モデル④から、年休に関する法知識と職場の風通しのよさの交互作用項が正に有意であることが読み取れる。図表7は、この効果を図示したものである。ここから、職場の風通しがよければ、年休に関する法知識を持つことによって休日・休暇の満足度が高まることがわかる。職場の風通しがよければ、年休取得をためらわせる要因がないため、年休に関する法知識を持つことによって年休取得が促され、その結果、休日・休暇の満足度も高まっているのだと考えられる。

第3に、同じく図表7から、職場の風通しが悪ければ、年休に関する法知識を持つことによって休日・休暇の満足度がかえって低下していることがわかる。もっとも、法知識を持つことによって年休取得が阻害されるということは考えにくい。ここで考えられるのは、期待と現実とのギャップに対する不満が反映されていることである。職場の風通しが悪ければ、年休に関する法知識を持っているからといって、それほど沢山は年休を取得できないだろう。それゆえ、「法的には年休を取得できる」という期待と、「実際にはそれほど沢山は年休を取得できない」という現実とのギャップから、(法知識を持つことによって年休取得が阻害されるわけではないが) かえって休日・休暇に対する不満が高まってしまうのだと考えられる⁽³⁴⁾。

以上から、職場の風通しが悪い場合は別として、少なくとも職場の風通しがよい場合には、年休についての法知識を持つことが年休の権利の行使に正の影響を与えていると考えられる。

(34) 「期待と現実とのギャップ」により不満が生じるという解釈は、「希求水準と達成水準との落差により不満が生じる」というStouffer et al. (1949) の「相対的剥奪 (relative deprivation)」の理論に基づくものである。

図表7 「法知識の有無」と「職場の風通しのよさ」の交互作用
(従属変数は休日・休暇満足度)



5 おわりに

前節での考察により、少なくとも職場の風通しがよい場合には、年休についての法知識を持つことが年休の権利の行使に正の影響を与えているであろうことが示された。この知見に基づき、年休取得の推進に向けた若干の提言を行ないたい。第1に、民間雇用労働者全体の年休に関する法知識の水準の底上げが求められる。もちろん、会社役員など労働者を雇う立場にある者、公務員のように法を執行する立場にある者ほど法知識を持っているというのは、ある意味では当然である。しかし、民間雇用労働者の法知識の水準が、無業者も含めた国民全体の水準を下回っているという状況には問題があるといえよう。民間雇用労働者に対する、年休に関する法知識の教育広報活動に一層力を入れるべきであろう。

第2に、小企業勤務者に対する重点的な教育広報活動が必要である。小企業勤務者は、年休付与日数が少ない分、与えられた年休を確実に消化していくことが望まれる。にもかかわらず、小企業勤務者ほど法知識を持っていないというのが実態である。この状況を放置しては、大企業労働者との年休取得日数格差は縮まらないだろう。

第3に、同様に、パート・アルバイトに対する重点的な教育広報活動が必要である。これらの人々は、使用者と個別に労働契約を締結することによって、年休付与日数を含む労働条件が決まる。にもかかわらず、これらの人々が年休に関する十分な法知識を持っていないことが明らかになった。このことは、これらの人々が労働契約を締結する際に不利益を蒙っている可能性が高いことを示唆する。

第4に、これらの教育広報活動に加えて、職場における労使の取り組みも欠かせない。具体的には、職場のコミュニケーションを円滑化させ、職場の風通しをよくし、年休を取得しやすい環境を作ることが必要である。正しい法知識と風通しのよい職場が合わさった場合の方が、年休の権利の行使が促進されやすいと考えられるからである。

補論 別の代理指標を用いた分析

本論（第1節～第5節）では、現在の仕事における休日・休暇満足度を年休取得日数の代理指標

として用い、その結果から、少なくとも職場の風通しがよい場合には、年休に関する法知識を持つことが年休の権利の行使に正の影響を与えているであろうと結論づけた。しかし、一般に、アンケート調査における休日・休暇満足度の回答は、休暇の量だけでなく質にも影響される可能性がある。そこで、この補論においては、休暇の量のみを表わす変数を従属変数として、年休に関する法知識がいかなる影響を与えているのかを重回帰分析により明らかにし、本論の結論の妥当性を確認したい。

具体的には、労働時間以外の時間を休暇時間とみなして、「週あたり休暇時間（24時間×7日－週あたり実労働時間）」という変数を作成し、従属変数とする。独立変数は、図表6と同一であり、コントロール変数は、図表6で用いたものから週あたり実労働時間、週あたり所定休日数を除いた

図表8 年休に関する法知識が週あたり休暇時間に与える効果（重回帰分析）

従属変数：週あたり休暇時間	モデル①			モデル②		
	B	標準誤差		B	標準誤差	
女性	3.755	0.769	***	3.754	0.774	***
20代	-8.184	1.238	***	-8.186	1.241	***
30代	-5.097	1.170	***	-5.115	1.173	***
40代	-3.868	1.132	***	-3.880	1.133	***
50代	-2.197	1.118	**	-2.205	1.119	**
(60代)						
大卒以上	-1.463	0.720	**	-1.452	0.721	**
(正社員)						
パート・アルバイト	12.503	0.953	***	12.512	0.954	***
派遣社員	5.847	1.923	***	5.847	1.924	***
契約社員・嘱託	4.390	1.145	***	4.382	1.147	***
その他の就業形態	3.441	1.920	*	3.478	1.923	*
専門・技術的職業	1.658	0.961	*	1.641	0.963	*
管理的職業	3.170	1.266	**	3.156	1.268	**
事務的職業	2.638	0.922	***	2.627	0.924	***
販売的職業	0.137	0.939		0.133	0.940	
(技能工・生産工程)						
運輸・通信的職業	-4.788	1.367	***	-4.787	1.370	***
保安的職業	-1.630	2.583		-1.607	2.585	
農・林・漁業	-0.963	2.323		-0.998	2.326	
サービスの職業	1.955	1.046	*	1.952	1.046	*
その他の職業	4.874	3.651		4.896	3.654	
9人以下	0.801	1.034		0.800	1.039	
10～99人以下	-1.197	0.851		-1.196	0.852	
100～999人以下	-0.206	0.756		-0.222	0.757	
(1000人以上)						
年取（対数）	-3.272	0.562	***	-3.271	0.564	***
労働組合あり	2.710	0.699	***	2.702	0.701	***
法定年休付与日数	-0.144	0.051	***	-0.145	0.051	***
不健康	-0.033	0.795		-0.031	0.796	
法知識あり	1.232	0.610	**	1.441	0.794	*
職場の風通しよい				0.384	1.027	
法知識あり×職場の風通しよい				-0.500	1.204	
定数	142.067	3.570		141.930	3.587	
N		1795			1795	
F値		44.976	***		41.837	***
調整済みR2		0.398			0.398	

注：1) ***：p<0.01, **：p<0.05, *：p<0.1。

2) () はレファレンス・グループ。

ものである。いうまでもなく、週あたり休暇時間には残業時間の多寡も反映されるし、また、そもそもそこに年休取得が含まれていない場合もあるだろう。その意味において、これもひとつの代理指標にとどまる。とはいえ、もしこの分析結果から本論の結論とさほど違わない結論が導かれるならば、本論の結論を補強することができよう。分析結果は、図表8の通りである。

ここから、年休に関する法知識を持つことが、週あたり休暇時間を統計的に有意に長くしていることが読み取れる。すなわち、この分析結果からも、年休についての法知識を持つことが年休の権利の行使に正の影響を与えているであろうと結論づけられる。よって、「少なくとも職場の風通しがよい場合には、年休に関する法知識を持つことが年休の権利の行使に正の影響を与えているであろう」という本論の結論は、大筋において妥当であると考えられる。

ただし、本論において休日・休暇満足度にプラスの効果を与えていたのは法知識と職場の風通しのよさの交互作用項であったのに対し、補論において週あたり休暇時間にプラスの効果を与えているのは法知識の主効果項であるという違いがある。すなわち、職場の風通しが悪い場合の法知識の効果は異なる。その原因のひとつとして考えられるのは、休日・休暇満足度が主観の変数であるため、既述のように、職場の風通しが悪い場合には「期待と現実とのギャップに対する不満」を強く反映してしまっていることである。もしそうだとすると、補論の分析結果を尊重して、法知識を持つことが年休取得を直接的に促している、あるいは、職場の風通しが悪い場合であっても法知識を持つことによって年休取得が促進される、と結論づけることもできなくはない。しかし、本論で述べたように、職場の風通しが悪い場合には法知識を持っていてもそれほど沢山は年休を取得できないというのにも十分に考えられることであるし、そもそも週あたり休暇時間というのにもあくまで代理指標のひとつにとどまる。よって、ここではあくまで本論に従って「少なくとも職場の風通しがよい場合には、年休に関する法知識を持つことが年休の権利の行使に正の影響を与えているであろう」ということを以って本稿全体の結論とする。そして、法知識を持つことが年休取得を直接的に促しているのか否か、あるいは、職場の風通しが悪い場合であっても法知識を持つことによって年休取得が促進されるのか否かについては、今後の検討課題としたい。

*本稿を執筆するにあたり、東京大学社会科学研究所・佐藤博樹教授および匿名のレフェリーより貴重なご助言をいただきました。記して謝意を表します。

（たかはし・こうじ 東京大学大学院人文社会系研究科博士課程）

〔参考文献〕

- Drago, R. & Wooden, M. "The Determinants of Labor Absence: Economic Factors and Workgroup Norms across Countries," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.45, No.4, 1992, pp.764-778.
- DTI "Employment Rights at Work—Survey of Employees 2005," (<http://www.dti.gov.uk/files/file27222.pdf>) , 2006.
- Leigh, P. "The Effects of Union Membership on Absence from Work Due to Illness," *Journal of Labor Research*, Vol.2, No.2, 1981, pp.329-336.
- Long, J.S. *Regression Models for Categorical and Limited Dependent Variables*, Sage, 1997.
- Stouffer, S.A. et al. *The American Soldier: Adjustment during Army Life*, Princeton University Press, 1949.

- Winkler, D. "The Effect of Sick-Leave Policy on Teacher Absenteeism," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.33, No.2, 1980, pp.232-240.
- NHK放送文化研究所『現代日本人の意識構造 [第六版]』日本放送出版協会, 2004年。
- 大原社会問題研究所編『日本労働年鑑: 第72集』大原社会問題研究所出版部, 2002年。
- 小倉一哉『日本人の年休取得行動』日本労働研究機構, 2003年。
- 「ワーク・ライフ・バランス実現のための『壁』——有給休暇の未消化」『季刊家計経済研究』No.71, 2006年, pp.36-44.
- 厚生労働省編『平成17年版 厚生労働白書』ぎょうせい, 2005年。
- 佐藤博樹・高橋康二「労働のセーフティネットを使いこなすためには何が必要か」佐藤博樹 (主任研究者) 『若年者の就業行動・意識と少子高齢社会の関連に関する実証研究』(厚生労働省科学研究費補助金政策科学推進研究事業・平成16年度総括研究報告書), 2005年, pp.47-66.
- 菅野和夫『労働法 [第七版補正版]』弘文堂, 2006年。
- 高橋康二「労働のセーフティネットの必要性と利用可能性」石田浩編著『高校生の進路選択と意識変容』東京大学社会科学研究所研究シリーズNo.21, 2005年, pp.97-113.
- 「セーフティネットとしての法知識」労働政策研究・研修機構編『働き方の多様化とセーフティネット—能力開発とワークライフバランスに着目して—』労働政策研究・研修機構, 2007年, pp.39-55.
- 東京都立労働研究所編『中小企業における労使紛争の研究』東京都立労働研究所, 1985年。
- 内閣府『「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」』(http://www8.cao.go.jp/shoushi/w-1-b/k_2/pdf/sl.pdf), 2007年。
- 日本労働研究機構編『年次有給休暇に関する調査研究』日本労働研究機構, 2002年。
- 野田進『「休暇」労働法の研究——雇用変動のなかの休暇・休業・退職』日本評論社, 1999年。
- 原ひろみ・佐藤博樹「労働組合支持に何が影響を与えるのか」『日本労働研究雑誌』No.532, 2004年, pp.54-70.
- 久本憲夫「実行可能な労働時間政策を求めて」社会政策学会編『働きすぎ(社会政策学会誌第15号)』法律文化社, 2006年, pp.48-61.
- 労働省労働基準局賃金時間部労働時間課編『年次有給休暇の完全取得のために』労働法令協会, 1992年。
- 労働政策研究・研修機構編『データブック国際労働比較』労働政策研究・研修機構, 2007年。
- 六本佳平『法社会学』有斐閣, 1986年。
- 『法の世界』放送大学教育振興会, 2004年。