

日本労働年鑑 第72集 2002年版
The Labour Year Book of Japan 2002

特集 労働時間法制の改編と運用の実態

第七章 年次有給休暇と生活のゆとり

一 年休取得日数・取得率の長期低迷状態

九三年の労基法改正に際し、年休取得の継続勤務の要件が一年から六ヵ月に短縮され、さらに九八年改正では年休の付与日数が継続勤務二年六ヵ月以上につき二日ずつ増加するように改められた(労基法三九条)。また、産労総研調査「二〇〇一年有給休暇・所定外労働・出勤管理」(『労務事情』九九四号)によると、勤続六ヵ月未満の学卒入社と中途採用労働者に年休を付与する企業は、それぞれ八七・二%、八二・九%と多くなっている。年休日数の制度面では、日本は諸外国と比較してもさほどお粗末な状態にあるわけではない。しかし、いうまでもなく年休の日数がいくら増加されても実際に取得されなくては意味がない。

他の先進主要国との比較において、日本の労働時間は年間休日日数とくに年休取得日数が突出して少ないことが際だった特徴である(巻頭色刷り図7)。週休二日制の普及により所定労働時間は年々短くなっているが、年次有給休暇の取得による生活の「ゆとり」という点からいうと、日本はアメリカよりも水準が低い。前掲「就労条件総合調査」によると、年休の取得率がとくに低いのは従業員規模が小さい企業であり、一〇〇〇人以上では年休取得率が五四・六%であるのに対し九九人以下では四四・六%となっている。また、業種別では建設業(三四・九%)と卸売・小売業・飲食店業(三七・一%)が低くなっている。

二 年休の消化促進を妨げる要因

なぜ日本の年休取得日数や取得率がこれほど低いのであろうか。前掲『ゆとりある就労と豊かな生活時間に関する調査研究報告書』によると、年休取得の阻害要因としてあげられているのは、「要員・人材不足」(七五・九%)と「仕事量の増大」(五九・八%)、「職場の同僚への気兼ね」(四八・〇%)、などである。要するに、企業が労働者の年休取得を見込んだ業務計画や要員配置を行っていないことが最大の原因となっている。また、日本の特徴として管理職の年休取得率が低いことも見逃せない。西欧諸国では管理職も通常の従業員と同じように年休を取得しているのに対し、日本の管理職の年休取得率は三五・三%と労働者平均を下回っている(労務行政研究所「時間外労働・年休取得等の実態」『労政時報』三四六〇号、二〇〇〇年)。年休取得の阻害要因として「上司などの理解不足」もあげられており、管理職の年休意識の低さも年休取得を妨げる大きなネックになっている。

加えて、使われなかった年休の積立保存制度も年休取得を阻害する一因になっている。労務行政研究所「九七社にみる年休積立保存制度と半日年休制度」(『労務事情』九七三号、二〇〇〇年)によれば、九五・六%の企業でこの制度が設けられ、しかも積み立てられた年休の使用目的は「本人の私傷病」や「家族介護」などに限定されている。積立保存制度は労働者の当該年度中に年休を消

化しようとする動機を弱め、さらに積み立てられた年休も使用制限があるため、年休取得率の上昇が阻害される結果となっている。

三 年休取得率の向上は実現できるのか－計画年休制度の効果

それでは、どのようにすれば労働者の年休取得率が上がり、生活のゆとりが生まれるのであろうか。企業サイドも年休取得率向上のための施策をまったく講じていないわけではなく、所属長に年休取得計画を報告させたり、全社平均取得日数の目標を設定したりして、年休消化促進のためのなんらかの策を講じている。たとえば、前掲「時間外労働・年休取得等の実態」によれば、四六・六%の企業で年休取得促進策が講じられている。

ところが、八七年の労基法改正に際し、年休取得促進策の切り札として計画年休制度が導入されたにもかかわらず、計画年休の実施企業の割合は九七年度で一八・五%と非常に低い(労働省「平成九年度賃金労働時間制度等総合調査」)。産労総研調査「二〇〇一年労働時間・休日・休暇管理」(『労務事情』九九〇号)をみても、年休の計画的付与制度は一八・九%となっている。これに対し、一〇〇人以上の企業を対象とした前掲「時間外労働・年休取得等の実態」では、三二・四%と計画年休の実施率は若干高いが、九五年からの五年間をみると三八・四%から三二・四%へと実施率が下がっている。また、計画年休による平均付与日数はわずか三・一日にすぎない。さらに同調査によると、半日単位の年休付与が七割近くの企業で実施されており、これを実施する企業が年々増加している(九五年の六〇・七%から二〇〇〇年には六九・二%)。

計画年休制度の利用率が上がらない背景には、労使の年休意識の低さだけでなく、もともと労働組合が企業の日常的な業務や要員配置等について積極的な規制を行っていないことがある。そうであるならば、使用者が積極的なイニシアチブを取らないかぎり、計画年休制度はなかなか普及しない。

計画年休制度の普及による年休の消化が促進されない状況に対し、個々の労働者の年休取得を容易にするなんらかの対策を講ずるべきであろう。たとえば、労基法三九条四項にもとづく使用者の時季変更権の行使について、年休の取得率という観点から一定の制約を課し、当該職場で人員配置不足により常態的に年休の取得率が著しく低い状態にある場合には、使用者による年休付与の拒否を時季変更権の濫用として制限することもひとつの方法であろう。

トピックス2 計画年休協定の法的拘束力

九七年の労基法改正で計画年休制度が導入された。本制度は労働者の年休取得率が低水準である状況をふまえ、使用者と労働者過半数代表との労使協定により労働者の年休を計画的に取得させることを通じて年休取得率の向上をはかろうとするものである。計画年休をめぐる最も重要な法的論点は、計画年休協定で特定された年休取得日に労働者は年休を取得しなければならないのかという計画年休協定の法的拘束力の有無に関する問題であるが、裁判実務上の決着はほぼついている。

そのリーディングケースとなっているのは、三菱重工長崎造船所事件(福岡高裁判決九四年三月二四日)である。本件では、使用者と過半数組合との間の労使協定により二日の年休を組み込んだ夏季一斉休暇を実施したところ、一人の労働者が計画年休協定は法的拘束力がないとして計画的年休付与がなかったものとして残余年休日数の確認を求めたことが問題となった。

これに対し、裁判所は、改正労基法は労働者が事業の繁忙や職場の他の労働者への業務のしわよせ等を気兼ねすることなく連続・長期の年休の取得を可能にすることによって年休の取得率を向上させるべく、書面による労使協定にもとづく計画的付与の制度を新設し、この計画的付与については、これに反対する労働者をも拘束する効果を認め、集团的統一的な取り扱いを許すことによって、労使協定による年休の計画的消化を促進しようとしたものとの判断を示した。

本判決により、計画年休協定については、労基法上のその他の労使協定とは異なり、労働者を法的に拘束する私法的効力を持つとする考え方が学説判例上の通説になりつつある。年休の完全取得の促進という政策的観点からの判断ということができよう。

日本労働年鑑 第72集

発行 2002年6月25日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 旬報社

2006年8月11日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑第72集【目次】 次のページ→ ■
日本労働年鑑【総合案内】

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)
