

左記の文章は、大竹文雄著『競争と公平感』という本の一部分です。この文章を読み、注意事項に従って次の二つの設問に答えなさい。

設問一 この文章の内容を四〇〇字以内で要約しなさい。

設問二 どうすれば、日本の有給休暇取得率を高めることができると思いますか。

あなた自身の考えを四〇〇字以内で説明しなさい。

増えた祝日の功罪¹

六月と八月の共通点

日本の一年の月の中で、六月と八月には共通点がある。どちらの月も祝日がないことだ。逆に言えば、他の月には少なくとも一日は祝日がある。春のゴールデンウィークもいつの間にか祝日が増えていたと感じた人も多いのではないだろうか。

日本の祝日数は、二〇〇七年から年間一五日になった。その上、日曜日と祝日が重なった場合に月曜日が休日になるという振替休日も導入されている。さらに、祝日と祝日の間は、国民の休日ということになった。二〇〇九年は、九月二十二日が敬老の日と秋分の日に挟まれて国民の休日となり、十九日(土曜日)から二十三日まで五連休になった人も多かった。これだけ祝日が多くなると、実務に差し支えるので、企業や大学では独自の暦を設定しているところもあるそうだ。

日本の祝日が増えだしたのは一九六六年からだ。それまで年間九日だった祝日数が一二日に増えた。八九年には一三日、九五年には一四日になった。この間日本で週休二日制が普及して「時短」が進み、「何らかの週休二日制」のもとで働いている労働者の比率は、現在では約九〇パーセントになっている。つまり、週休二日制と祝日の増加で、私たちの年間休日数はずいぶん増えたことになる。

しかし、たしかに休日は増えたかもしれないが、余裕なく毎日長時間働いていると感じている人のほうが多いのではないか。その理由は、平日の労働時間の長さの変化と有給休暇の取得率の低さに原因がありそうだ。

増えた平日労働時間

実際、過去三〇年間の日本の労働時間の変化を詳細に分析した東京大学の黒田祥子准教授の研究によれば、日本では週当たり労働時間は変化していないが、週休二

日制の導入によって平日の労働時間が長くなっている。平日一〇時間以上働く労働者の比率は一九七六年には一七パーセントだったのに、二〇〇六年には四二・六パーセントまで上昇している。この間、週当たり労働時間は変化していない。平日の労働時間の長時間化は、睡眠時間の短縮によってもたらされたという。睡眠時間という健康投資を削って働いていることは、私たちの健康にすでにマイナスの影響を与えているかもしれない。

これからの労働時間管理の課題は、平日の労働時間をいかに短縮していくか、ということにあるだろう。本当に睡眠時間を削ってまで会社に残って仕事をする必要があるのか、私たち一人一人が考えなおす必要がある。

低い有給休暇取得率

日本の有給休暇の取得率はなぜ低いのだろうか。ヨーロッパでは有給休暇の取得率が九〇パーセントを超えている。日本では有給休暇の取得率は九〇年代後半は五〇パーセントを超えていたが、二〇〇〇年代では四七パーセント前後を推移している。有給休暇の取得日数でも、九〇年代半ばでは平均約九・五日あったものが、最近では平均約八・五日に減少している。祝日が増えた分、有給休暇の取得の必要性が減ったのかもしれない。

筆者がかつて行なった研究によれば、日本の有給休暇の取得行動は、労働組合がある企業とない企業では大きく異なる。労働組合があるところでは、景気が良くなる则有給休暇の取得率が低下し、労働組合がないところでは有給休暇の取得率が上がる。労働組合がある企業では、雇用保障が強い代わりに有給休暇の取得を含んだ労働時間の変動は、仕事の忙しさに応じるといふ傾向があるのでないだろうか。一方、労働組合がない企業では、景気が悪化した際に解雇の対象にならないように有給休暇の取得を労働者が自粛しているのかもしれない。

なぜ有給休暇取得率が低いのか

東京大学の水町勇一郎教授は、日本の有給休暇の取得率が低いのは制度的な問題だという。ヨーロッパでは、使用者が労働者の意見・希望を聞いた上で具体的な年休日程を決定し、それに従って年休が完全に消化されるといふやり方が一般的なのに対し、日本では、年休を取得する時期を原則として労働者が決定できる制度となっている。ヨーロッパの有給休暇はいわば強制的な休暇であって、労働者にとって有給休暇を取る権利はあってもタイムリングの指定ができないのである。だから、有給休暇の消化率は自動的に一〇〇パーセントに近くなるはずだ。逆に日本では、有

給休暇のタイミングを決める権利を労働者が保有しているがゆえに、病気など不測の事態のために年休を残しておく傾向があるのだ。

たしかに、有給休暇の時期を指定する権利があると人々は万一の時のために有給休暇を取得しなくなる。ちょうど、万一の時に備えて予備的動機の貯蓄をするのと同じだ。人々がお金を貯めすぎると不景気になってしまうように、有給休暇をためすぎても旅行やサービスといった消費が促進されない上に、コミュニティ活動や家族の時間がもてなくなると、結果的に日本人の幸福度が下がってしまっているかもしれない。

使用者側に無理やり休みを取らされると、有給休暇をためることもできなくなる。傷病や介護、育児などのための万一の時の休暇は別にしておくことが大事だろう。有給休暇を無理やり取らせる仕組みがあれば、人のやりくりをするために、従業員を訓練する意欲を高めることにもなるし、不正行為を働いていた場合にそれを見つけやすくなる。

祝日のあり方を再考しては

日本の特徴は、ヨーロッパのように有給休暇の取得時期の決定権を企業に付与する代わりに、祝日という国レベルの強制的休みを増やすことで、休暇の取得時期の決定権を国が保持し、休日数を増やしてきたと考えられる。

こうしたやり方のメリットはある。休むタイミングが一致しているほうが、ばらばらに休むよりも生産性が高くなることは十分に考えられる。経済活動は、財やサービスの取引である。全員が同じタイミングで取引活動をするほうが、ばらばらに行なうよりも、よりよい取引相手を見つけることができる可能性が高まるのは明らかだろう。毎週土曜日と日曜日は休むとか就業時間は九時から五時までというように決まっているのは、それも大きな理由だ。

しかし、ゴールデンウィークや夏休みといった長期の休暇については、休暇中に取引活動がなくなるわけではなく、レジャー産業という取引活動が行なわれる期間でもある。その場合、レジャー産業が活撥化するタイミングが、全国一律に決められている場合には、さまざまな非効率性が発生する。レジャー産業の繁閑の差が大きくなることから発生する非効率性である。ゴールデンウィークに観光客が集中しても、ホテルや観光設備の規模をその時期に完全対応できるように設定することはできない。他の時期には、稼働率が低下してしまうからだ。

むしろ、国が指定する祝日に休む義務をなくして、有給休暇の消化率を九〇パーセント以上に義務付けたり、地域ごとに連休の時期を変えろという方法をとって、

連休の非効率性を減らすほうが、私たちの暮らしは豊かになるのではないだろうか。実際、これだけ祝日が増えてきたために、実務がうまく進まないという例も多い。たとえば、学校では月曜日の時間割の時間数が足りなくなってしまうために、学期末にその調整をしたりする必要もある。大学や企業によっては、国の祝日とは別のカレンダーに従って、休日を設定しているところも出てきている。

平日の労働時間の短縮にしても、有給休暇の完全な取得にしても、会社の文化という問題があるかもしれないが、私たち自身ができることもありそうだ。日々の仕事の時間管理や年間の有給休暇の計画を早めに決めて、それを守っていくという働き方に変えていくことだ。

大竹文雄著『競争と公平感』（中公新書）

注意事項

- 一 各設問の解答の字数が少ない場合は、大幅に減点する。
- 二 解答は縦書きとする。横書きにしたものは無効とする。

¹（出題者注）本文章の出所である大竹文雄著『競争と公平感』は二〇一〇年に出版されている。従って、記載内容には現在と異なる部分があることには留意すること。

