



発行所
三重県地方自治研究センター
三重県津市栄町2丁目361番地
（財）三重県地方自治労働文化センター内
TEL059-227-3298
FAX059-227-3116
http://www.mie-jichiken.jp/
info@mie-jichiken.jp

vacation

もう少しお休みがほしいというのは贅沢か？

—ヨーロッパの状況を参考に—

三重短期大学法経科 准教授 山川 和 義

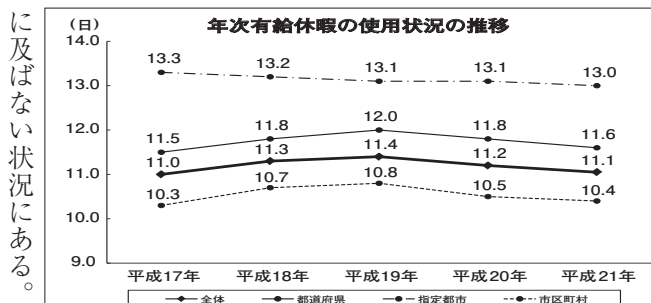
もっとお休み ほしくありませんか？

皆さんはしっかりお休み（ここでは年次有給休暇をイメージしています）を取っていますか。休暇を取っている人でも、大型連休にあわせて取っていて、どこに行っても人混みで、お休みの日の方がかえって疲れるといふことになっていませんか。この不況のさなか、もっと休暇が欲しいとは何事か、という人もいるか

もしもありません。しかし、私たちは、現在、権利として保障されている年次有給休暇を十分に取っているのでしょうか。また、そもそも、私たちの年次有給休暇は、十分な水準なのでしょうか。ここでは、ヨーロッパの年休制度を参考に、日本の年休の現状を少し考えてみます。

日本の年休取得の状況

労働者は十分に休暇を取っているのか。民間企業の労働者については、平成22年に企業が付与した年休日数は、労働者1人平均17・9日となっている。そのうち平均取得日数は8・5日で、取得率は47・1%である（厚生労働省「平成22年就労条件総合調査」）。また、地方公務員については、付与日数は基本的には20日（人事院規則にならう場合）で、平成21年の平均取得（使用）日数は、都道府県11・6日、指定都市13・0日、市区町村10・4日、全団体11・1日となっている（総務省「平成21年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」）。なお、国は12・8日である。このように、民間と比べると公務員の方が年休の取得率は高いものの、それでも7割



資料出所 総務省(2010.12)「平成21年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」表4より抜粋
注 非現業の一般職に属する職員のうち、首長部局に勤務する職員で一般的には月曜日から金曜日に勤務し、午前8時30分から午後5時15分の時間帯（それに準じた時間帯）に勤務時間が割り振られている職員（交代制等勤務職員は除く）で、各年1月1日から12月31日まで在職した職員（当該期間に採用された職員及び退職した職員、当該期間中に育児休業、休職した職員並びに派遣職員を除く。）について調査したものである。

に及ばない状況にある。この状況も、労働者が取得する必要があると考えると、この点について、独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）の「年次有給休暇の取得に関する調査」（平成23年）をみると、労働者が年休を取り残す理由（複数回答）として、「病気や急な用事のために残しておく」、「休むと職場に迷惑をかける」、「仕事量が多すぎる」、「休み中の仕事を引き継いでくれる人がいない」、「職場の人が取らないので自分も取りにくい」こと等が比較的高い割合を示している。この結果によれば、労働者が今以上に年休を取得する必要がないと考えているわけではなさそうである。

表1 年間休日数比較(2009年)

(単位:日)

国	週休日	週休日以外の休日	年次有給休暇(注)	年間休日数(計)
日本	JPN	104	15.0	136.9
イギリス	GBR	104	8.0	136.8
ドイツ	DEU	104	10.5	144.5
フランス	FRA	104	11.0	140.0
イタリア	ITA	104	11.0	143.0

資料出所 厚生労働省(2010.10)「平成22年就労条件総合調査」、Eurofound(2010.7) Working time developments 2009.
※ JILPT「データブック国際労働比較2011」第6-4表抜粋
(注) 日本は年次有給休暇の平均付与日数。日本以外の国は、労働協約で合意した年次有給休暇の平均付与日数。

現在も、年休はあれども実際には取れないという状況にあるといえる。
ヨーロッパの年休取得の状況
さて、ヨーロッパの労働者は年休を十分に取っているのか。表1をみると、年間の年休付与日数はイギリス24・8日、ドイツ30日、フランス25日、イタリア28日といずれも日本の平均付与日数を上回っている。もっとも、付与日数だけではヨーロッパの労働者が年休を十分に取っているのかは、わからない。それでは、ヨーロッパの年休取得率はどのようになっているかというと、実は、統計データは見あたらないようである。しかし、それは取得率が不明というわけではなく、年休は完全に取得されるのが原則であるため（そのために、未消化年休の次年度繰越は原則として認められていない）、

年休制度の違い

統計を取る必要がないからともいわれている。後述のヨーロッパの年休制度の仕組みを踏まえると、ヨーロッパの年休取得率は100%になり近いとみてよいだろう。

日本の年休付与日数よりも多い年休をすべて取得できるのはどのような仕組みによるのだろうか。これを見ることは日本の年休取得率向上に参考となりうる。

なぜ日本とヨーロッパと比べ、このような違いが生ずるのか。そこで、年休制度の違いに着目して整理してみる。まず、日本の年休は、労働者が時季を指定して使用者に請求することで取得される。ただし、労働者の年休の時季指定に対し、使用者が適法に時季変更権を行使した場合には、当該年休は取得できない(労基法39条)。使用者の時季変更権行使は、労働者の時季指定をした日の年休取得が、「事業の正常な運営を妨げる場合」に適法とされる。これは、具体的には企業の規模、労働者の職務の内容、業務の繁閑、代替要員の確保の難易、同時期における年休取得者の有無などを総合して判断される。つまり、日本の年休は労働者がその取得時季を決定するもので(自由年休)、いつでも好きなきに年休を取得できるという仕組みともいえる。しかし、上記の様々な理由から年休を取りにくかったり、使用者が時季変更権を行使した場合に、上記のような判断方法では労働

者としてはその変更が適法かどうか分かりにくく、年休取得を強行することが非常に難しくなったりするなど、実際にはさほど自由に年休を取得できるとはいえないと思われる。

他方、ヨーロッパの年休制度では、使用者が、労働者の希望を配慮して(従業員代表の意見聴取や同意のもとで)年休の時季を決定する。年休時季を労働者ではなく使用者が決定するという点で、日本とは大きく異なる。また、年休付与日数のうち、ドイツやフランスでは、原則として12日以上連続付与が義務づけられており、長期休暇が取りやすい状況になっている。たとえばドイツでは、使用者は労働者の希望を考慮して休暇を与えなければならず、法律で保障されている年休付与日数は最低24日(日曜、祝日を除く)とされ、労働者はそのうち12日以上連続休暇請求権を有する(連邦休暇法7条)。なお、具体的な年休の付与方法としては、使用者と労働組合ないし従業員代表とが話し合いをして労働者の意見を踏まえて、計画的に年休付与を行うことになる。

日本とヨーロッパの年休制度を比較すると、年休を好きなきに取得できるという点では、日本の制度がより妥当といえる。なお、ヨーロッパでは労働者の意見を反映するシステムが構築されているため、労働者が無理矢理年休を取らされるということになるわけではないのは注意すべきである。他方、法定の(ないし労働協約で定められた)年休をより

多く取得できるという点では、使用者に年休時季の決定権を与え、その付与を義務づけるというヨーロッパの制度がより妥当といえる。

結局、いずれの年休制度がよりよいものかという評価は、年休を自由に取得できるということに価値を見いだすか、あるいは与えられた年休をすべて取得しやすい制度であることに価値を見いだすかにより異なってくる。しかし、日本の実態をみると、特徴であるはずの自由年休はさほど自由とはいえない状況にあるといえるため、年休が完全に取得されるような制度の方がよりよいとは考えられる。

もっとお休みを取るために

以上、簡単に日本とヨーロッパの年休制度の違いをみてきた。ヨーロッパの年休制度は日本と大きく異なるため、直ちに参考にしたいと思われる。もっとも、ヨーロッパでは、年休は労働者の権利であり、それは当然に年次のうちに取得されるべきものであるということ、使用者は労働者に年休を与えなければならず、その際、必ず労働者の意見を考慮しなければならないこと、また、年休時季の決定(年休付与日数もそうだが)には労働組合や従業員代表の関与が必要となることなどが年休制度を機能させる要素となっていることは、日本の年休制度の運用において意識されるべき点といえる。

そもそも、年休権は、労働者の疲労回復・健康確保だけでなく、労働

プロフィール

三重短期大学
法経科 准教授

山川 和義

●やまかわ かずよし

担当科目は労働法・
社会保障法
現在の研究テーマ
は「労働者の引退
過程の法と政策」

から解放され自らの時間を利用してリフレッシュするなり、自己研鑽するなり、じっくり休息するなどの目的から保障されている。この目的のためには、法律で保障された年休は原則完全消化されるべきであると考えられる。その意味では、やはり、日本の制度では年休付与日数も少なく、消化率も低いと労働者にとっては明らかによりしくない。今、何かできることはないだろうか。

そうすると、まず、日本では年休を取りにくいという状況があるがそれは認識として誤りであり、当然の権利であることを労働者および使用者がきちんと認識することが必要である(これに不服があれば、労基法を改正するように働きかけをすべきである)。このような指摘は絵に描いた餅のようなところがあるが、案外、労働者同士で年休を取りにくい状況を作っているかもしれないから、少しずつ認識を改めるというのは有用と思われる。

また、具体的な年休時季決定は、労使できちんと話し合っているべきであることも重要で、労使の意見をきちんと反映したうえで計画年休制度の利用が、年休取得率の向上に

は求められる。
もちろん、ヨーロッパの制度を日本に導入するという考えもありうるが、それが機能するには労働者の意見を反映する団体である労働組合の強化や従業員代表制度の整備が必要と思われる、なかなか困難であろう。

これからの働き方を考える素材

結局、ヨーロッパの状況をみると、日本でもっとお休みがほしいと言っただけだと思えます。しっかりと休んで、仕事に備えたい。しかし、毎日の労働時間が長ければ、年休を

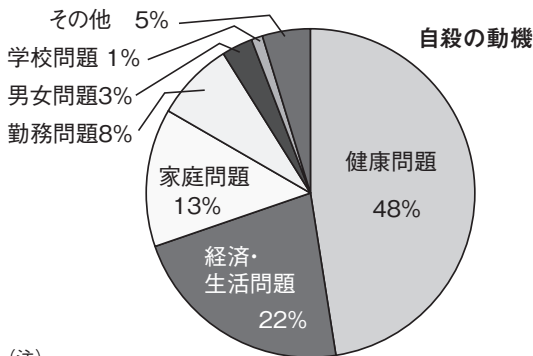
職場におけるメンタル不調への対応が避けられない状況です

気分が落ち込み職場に出勤できない。そのような職員が多くなっています。地方自治体の職場においても、高度情報化による職場環境の変化、市町村合併による公共サービスの多様化等により、個々の負担も増加傾向にあり例外ではありません。

わが国を取り巻く状況

厚生労働省が公表している「患者調査」によると、治療中のメンタル疾患（うつ病等）総患者数は全国で100万人を突破しています。中でも深刻な問題は、平成10年から13年連続して3万人を突破している自殺者のうち、遺書などにより動機が特定できた約半数が、うつ病などの健康問題を苦に自ら命を絶っていることです。

また、一生のうちで何らかのメンタル不調の状態になる可能性は、日本人で約15%といわれていることや、厚生労働省が今まで「4大疾病」としてきた「がん」「脳卒中」「急性心筋梗塞」「糖尿病」に「精



(注) 遺書等の自殺を裏付ける資料により明らかに推定できる原因・動機を自殺者一人につき3つまで計上。
出所:警察庁「平成22年中における自殺の概要資料」よりグラフ作成

神疾患」を加える方針を示したことから、生活環境によっては誰もが起こりうる国民病となっております。

まずは生活習慣の改善から

取っても日頃の疲れをとるので一杯で、なかなかリフレッシュや趣味の時間には使えないかもしれない。働きながら自分の時間をうまく確保するには、もちろん年休だけでなく、労働時間の規制（法定労働時間、残業規制など）もきちんと見な

一昔前まで職場におけるメンタル不調といえば、統合失調症やアルコール依存症がほとんどでしたが、最近ではうつ病が相対的に増えています。うつ病は過度なストレスを受けないことが主な原因とされていますが、未だに解明されていない部分が多いようです。ただ、うつ病には不眠が伴い、不眠の人はうつ病になるといった傾向があり、うつ病患者の約9割が睡眠障害を伴っています。このことからストレスに対する復元力を高めるためにも、普段から十分な休息と睡眠時間を確保することが大事なことです。一般的に最適な睡眠時間は6〜7時間といわれていますので、心身ともに疲労状態にあるのに眠れない、逆にいくら寝ても寝足りない場合は早急な生活改善が必要です。

また、適度な運動もストレスに有効とされています。本格的な運動をする必要はないので、毎日、数分間のストレッチや散歩など、日常生活に負担のない程度に始めることをお勧めします。

職場のメンタルヘルズ対策

厚生労働省の調査によると、半数以上の労働者が職業生活において、ストレスを感じています。中でも職場ストレスの要因は「人間関係」「仕事の質」「仕事の量」が大部分を占めています。職場のメンタルヘルズ対策の基本は予防です。普段から、仕事や人間関係を原因とするメンタル不調を発症させない職場づくりに取り組み、健康で快適な職場環境を確保することが早急な課題です。

そこで、職場においてどのような取り組みができるのでしょうか。例の一つに健康診断の検査項目にメンタルヘルズを加えることが考えられます。しかしながら、年に1度の健康診断では真のメンタル不調を見つけて出すのは難しいといわれています。症状についても個々により様々で、プライバシーの問題もあります。健康診断ではカバーできない部分は、産業医や保健師を活用して定期的なヒアリングを実施するなど、メンタル不調を早期に見つける検査体制を作ることが必要です。

キーパーソンは管理職

職場におけるメンタルヘルス対策には管理職の存在が重要だといわれています。普段から深刻な事態に陥らないために、部下のメンタル不調を早期に発見することが大切です。人間はストレスを感じると、「耐える」「かわす」「吐き出す」等の行動を選択し、このバランスが崩れると精神的にも肉体的にも不調の症状があらわれます。具体的な行動としては、遅刻、欠勤、ミスの増加、情緒不安定などがあります。そのサインを見逃さずに発見し、早急に対応することが管理職には求められています。

今までは、個人への支援中心でメンタルヘルス対策を行ってきました。これからは常に部下の健康管理に配慮できるような管理体制を整えるために、管理職向けのメンタルヘルス研修を行うなど、まずは管理職の意識改革が重要です。そして職場全体の意識改善に努めることが管理職の責務となっています。

また、うつ病を代表とするメンタル不調は再発率の高さが特徴です。初めてうつ病になった人の約半数が再発するといわれています。改善してきたからといって早期に職場復帰すると、再発、慢性化する危険性が増すので、しっかりと治療することが大切です。この点においても職場全体の理解を深めておくことが必要となります。

当センターの研究事業について

当センターでは研究事業の一環として数年前より「職場のメンタルヘルス対策」を行っており、年に1回程度、各職場の担当者を集めて講演や講習という形で取り組んできました。

今年度はその対象を広く職場の方々に行き届くよう、メンタルヘルスの研修用ビデオを当センターで用意させていただきました。内容については、長期休職から職場に復帰をしてきた職員に対し、管理職を含めた周りの職員がどのように接すればよいのか等、これからの職場づくりに参考となる内容となっておりますので、是非とも職員研修等での活用をご検討ください。

(主任研究員 小林久晃)

メンタルヘルスビデオの活用について

職場のメンタルヘルス対策については、個人の心の問題ではなく職場全体で同僚の変化に気付き、意識を変えることが非常に重要です。

当センターでは、下記のビデオを用意しております。職員研修等での活用をお考えの際は、気軽にお問い合わせください。

「こうすればできる! 職場復帰
-受け入れる職場の心得-」(DVD・21分)

【内容】長期休職後、職場復帰してきた人の病気が再発してしまうのは何故か?再び休職してしまう事例を通して、再発しない職場復帰のあり方を示します。

研究員の本棚

『県庁おもてなし課』

有川 浩 著/角川書店

本書は小説である。しかも史上初、恋する観光小説である。でも高知県庁には「おもてなし課」が実在する。そして作者の有川さんははれっきとした高知県観光大使である。

作者は『フリーター、家を買う』『阪急電車』などの原作者としても知られる人気作家であるが、小説を書くことが観光大使として一番貢献できるとして、この作品を執筆することにしたのだとか。内容は執筆前に県庁の担当課の方に宣言したように、有川さんが大使として感じたことを、それぞれ「ギッタギタ」に書いている。行政と民間企業に流れる時間感覚の差や、様々なお役所ルールについては、自分にも身に覚えがあった心苦しい。

しかし、一朝一夕では変えられないお役所の中で、どのような立ち回り、どのような気概をもって取り組むべきかという点について、本書の中の登場人物から語られる言葉で、作者の想いを読み取ることができる。また高知の観光について様々な情報が織り交ぜられており、本書を読むだけで高知のガイドブックを読んだような気持ちになる。そしてさすが人気作家、なにより小説として面白い。

行政の現場を舞台にした小説なので、感情移入も非常にし

やすい。ヒロインとなる臨時職員や先輩職員などは、自分の職場環境に置き換えれば容易に顔が浮かぶのではないだろうか。

巻末には作者と高知県おもてなし課職員による鼎談が収録されている。高知県だけでなく、日本の地域活性化について大いに語り合っており、ここを読むだけでも楽しいかもしれない。

ある地域の成功例を、自分の地域に当てはめても成功するとは限らない。それは地域のもつ強みや特性が違うからであって、高知県には高知県の、三重県には三重県にあった地域活性化戦略があるはずなのだ。それでも他の事例から取り入れられるエッセンスは何かしらあるだろう。本書を読んだあとに、三重県の観光戦略について考えてみるのもいいかもしれない。ちなみに「みえの国観光大使」も錚々たる顔ぶれである。

当センターでも、引き続き地域活性化や地域づくりを主要な研究テーマの一つとして取り組んでいきたいと考えている。

(特別研究員 森川和敏)

