



あまがさきキューズモール（尼崎市潮江）

◆特集◆

シリーズ 年次有給休暇の基礎知識

第5回 年間休日数と年休取得日数の最適なバランスを考える

◆ニュース◆

- ▶【統計】出生数は過去最少の約77万人、出生率は1.26に低下
- ▶【行政】2030年までに女性役員比率を30%以上に
- ▶【行政】特定技能2号の対象分野、2分野から11分野に拡大
- ▶【行政】三位一体の労働市場改革で構造的賃上げを目指す
- ▶【行政】令和4年度「ものづくり白書」を閣議決定
- ▶【動向】生成AIの活用に関するアンケート結果を発表

◆特集◆

シリーズ 年次有給休暇の基礎知識

第5回 年間休日数と年休取得日数の最適なバランスを考える

このシリーズでは、ここまで、「年休権」と「時季指定権」、使用者による「時季変更権」の行使、年休取得に対する不利益取扱いなど、法令に関する知識を中心に取り上げてきました。最終回では、年間休日数と年休取得日数の最適なバランスについて考えてみたいと思います。

■日本の企業における年間休日数と年休取得状況

厚生労働省の令和4年就労条件総合調査によると、令和3年1月から12月までの全国3,757社の民間企業における年間休日数と年休取得状況は下表のとおりです。

年間休日数については、1企業平均で107.0日となっています。企業規模別にみますと、最も規模の大きな1,000人以上で115.5日、最も規模の小さな30~99人で105.3日となっています。なお、1企業平均と労働者1人平均の日数に差異が生じていますが、これは計算方法の違いによるものです。

年休取得状況については、労働者1人平均で、付与日数が17.6日、そのうちの取得日数が10.3日となっており、取得日数を付与日数で除した取得率は58.3%でした。企業規模別にみますと、最も規模の大きな1,000人以上で付与日数18.5日、取得日数11.7日、取得率63.2%、最も規模の小さな30~99人で付与日数16.7日、取得日数8.9日、取得率53.5%となっています。なお、「働き方改革」により、平成31年4月から、年休が10日以上付与される労働者を対象に年5日以上取得が義務づけられました。それに伴い、近年は取得率が上昇傾向にあります。

年間休日数および年休取得状況（令和3年1月~12月）

企業規模	年間休日数		年休取得状況		
	1企業 平均日数 ^{※1}	労働者1人 平均日数 ^{※2}	労働者1人 平均付与日数	労働者1人 平均取得日数	労働者1人 平均取得率(%)
1,000人以上	115.5	119.1	18.5	11.7	63.2
300~999人	114.1	116.8	17.8	10.2	57.5
100~299人	109.2	113.0	17.1	9.5	55.3
30~99人	105.3	110.0	16.7	8.9	53.5
調査計	107.0	115.3	17.6	10.3	58.3

出典：令和4年就労条件総合調査

(※1) 年間休日数の「1企業平均日数」は、企業において最も多くの労働者に適用される年間休日数を平均したものである。

(※2) 年間休日数の「労働者1人平均日数」は、企業において最も多くの労働者に適用される年間休日数を、その適用される労働者により加重平均したものである。

この調査によると、平均的な日本の企業では、年間休日数は107日、年休取得日数は10日であり、休日と年休を合わせて1年間に117日休んでいることとなります。これは1年間の暦日数365日のほぼ3分の1ですので、およそ3日に1日は「お休み」ということとなります。企業規模1,000人以上の大企業に限ってみれば、年間休日数116日、年休取得日数12日、合計128日となります。

■日本人は「働き過ぎ」？ それとも「休み過ぎ」？

日本では諸外国と比べて労働時間が長く、「働き過ぎ」であると言われていますが、これだけ「お休み」していることを考えると、ちょっと「休み過ぎ」のような気がします。ただし、この調査では、休日出勤をした場合でもあくまでも休日の日数としてカウントしていますので、実際に「お休み」しているとは限らないことに注意する必要があります。

日本では、諸外国と比較して年休取得日数が少なく、取得率も低い傾向にあります。例えば、ドイツやフランスでは、年休の付与日数は30日で、しかもほぼ100%取得されています。これは、欧米ではバカンスという長期休暇を取得する慣習があり、日本にはそれが無いことも関係しています。

一方、日本では、諸外国と比較して年間休日数が多いという特徴があります。これは日本の祝日の多さが関係しています。日本では、1年間に16日の祝日がありますが、アメリカ、ドイツ、フランスなど諸外国では10日前後というケースが多いのです。土日の完全週休2日制を採用した場合、年間の休日数は土日だけで104~106日となります。祝日をすべて休日とした場合、そこに16日を加算することとなりますので、年間休日数は120~122日となります。日本ではお盆や年末年始、ゴールデンウィークの期間を休日とする慣習がありますので、その場合、年間休日数はさらに多くなります。

逆説的ですが、日本では十分な日数の年間休日確保されており、お盆や年末年始、ゴールデンウィークなどの連休も設けられているため、労働者には休日とは別に休暇を取ろうとするインセンティブが働きにくく、その結果として年休取得率が伸び悩んでいると考えることもできます。

■年間休日数と年休取得日数の最適なバランスとは？

このような諸事情を踏まえると、日本の企業において、休日と年休の最適なバランスを取るためには、年間休日数をやや減らして、年休取得日数を増やすことが望ましいと考えられます。あくまでも筆者の私見ですが、年間休日数と年休取得日数の最適なバランスの一例をご紹介します。

1か月あたり平均20日の出勤日数を確保することを前提に考えてみます。この場合、年間の出勤日数は240日となります。年間の暦日数365日から240日を差し引くと、残りの日数は125日となり、平均的な企業の休日と年休を合わせた日数を少し上回る水準となります。そのうち、休日は完全週休2日制を採用して105日とし、残り20日を年休として付与するという案はいかがでしょうか？

この場合、法定の上限である20日の年休を入社初年度から全従業員に対して付与することができ、しかも取得率100%を達成することができます。年休取得日は、従業員ごとに勤務カレンダー上であらかじめ指定してもらうことで、業務に支障を来さないよう計画的に取得させることができます。

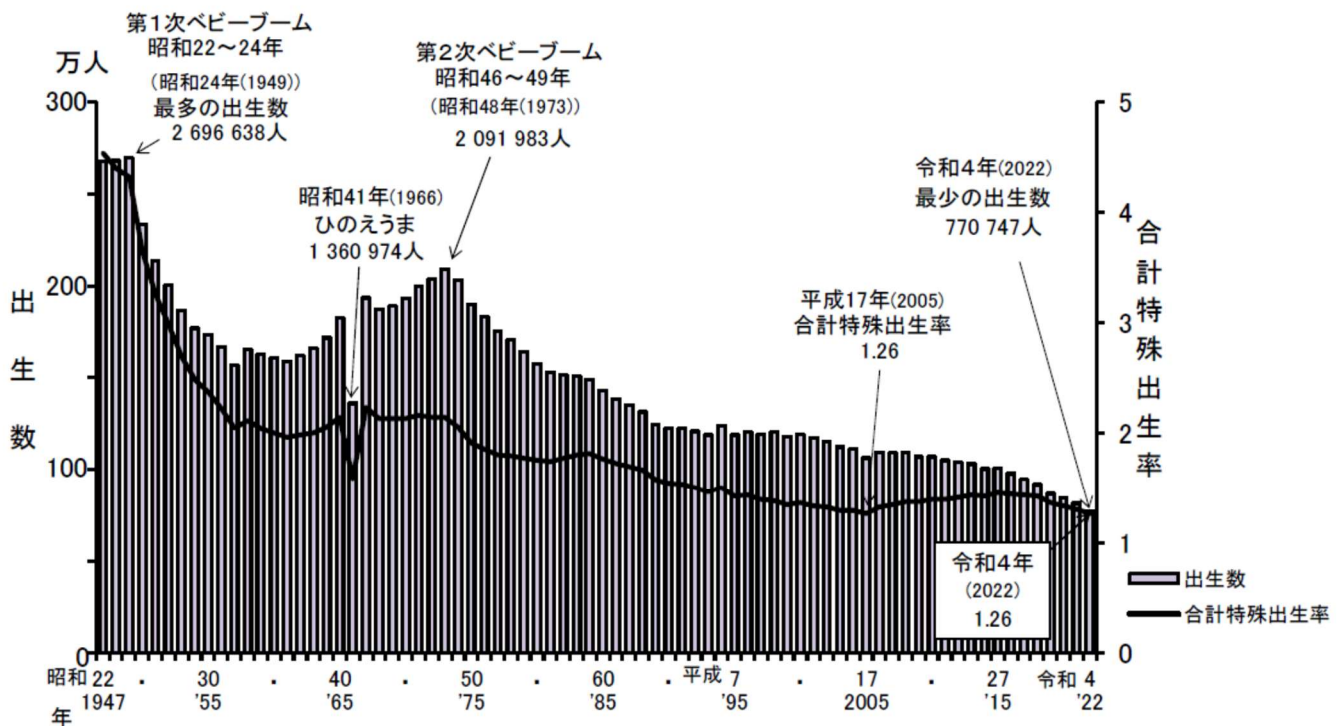
◆ニュース◆

■【統計】出生数は過去最少の約77万人、出生率は1.26に低下

厚生労働省は6月2日、2022年「人口動態統計月報年計（概数）」を公表しました。

2022年の出生数は77万747人（前年比4万875人減少）となり、過去最少を更新しました。合計特殊出生率は1.26（同0.05ポイント低下）となり、2016年以降、7年連続で低下しています。一方で、死亡数は156万8,961人（同12万9,105人増加）となり、2年連続の増加で過去最多を更新しました。自然増減数（出生数と死亡数の差）はマイナス79万8,214人となり、過去最大の減少幅で16年連続の減少となっています。

図 出生数及び合計特殊出生率の年次推移



(統計情報・白書／厚生労働省)

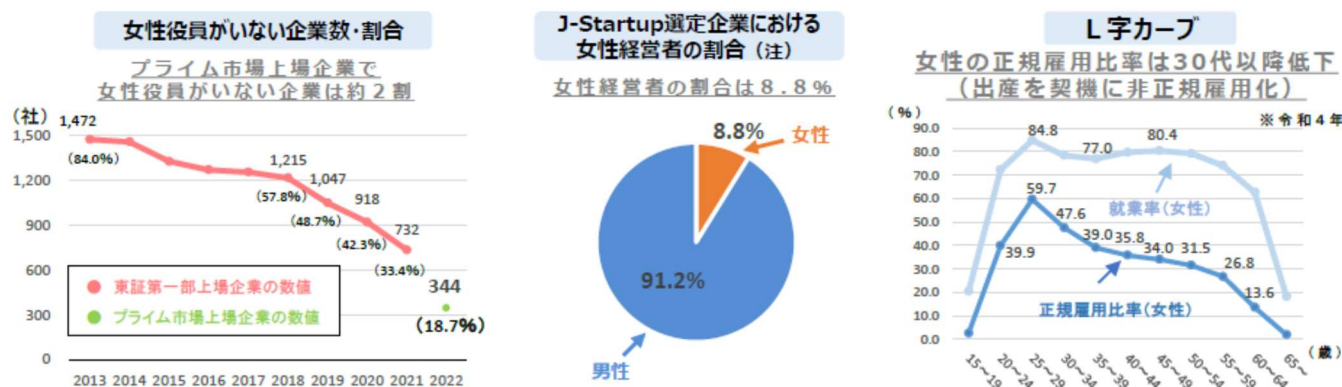
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/geppo/nengai22/index.html>

■【行政】2030年までに女性役員比率を30%以上に

政府は6月13日、「すべての女性が輝く社会づくり本部」及び「男女共同参画推進本部」の合同会議を開催し、「女性版骨太の方針2023」を決定しました。

重点事項の「女性活躍と経済の好循環に向けた取組の推進」では、東証プライム市場上場企業を対象に、2025年を目途に女性役員を1名以上選任するよう努める、2030年までに女性役員の比率を30%以上とすることを目指す、とする数値目標を設定しました。また、女性起業家の創出・育成支援のため、政府機関と民間が集中支援を行うプログラム（J-Startup）において、女性起業家の割合を20%以上とすることを目指す、としています。

「女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化」では、正社員の女性が出産を契機に退職し、復職後に非正規雇用となることで女性の正社員比率が30歳代以降低下する「L字カーブ」の解消に向けて、長時間労働の是正や、男性の育休取得の推進等の性別役割分担の解消に向けた取り組みを進める、としています。



（男女共同参画推進本部／内閣府）

<https://www.gender.go.jp/kaigi/honbu/gijisidai/23-s.html>

■【行政】特定技能2号の対象分野、2分野から11分野に拡大

政府は6月9日、熟練した技能を有する外国人向けの在留資格である「特定技能2号」の対象分野を11分野に拡大する方針を閣議決定しました。

特定技能2号は特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格です。特定技能1号の在留期間が通算5年を上限としているのに対して、特定技能2号の在留期間には上限が無く、3年、1年又は6カ月ごとに更新することにより永続的に就労することができます。また、要件を満たせば家族の帯同も可能です。

今回の閣議決定では、現行の2分野（建設、造船・船用工業）に9分野（ビルクリーニング、素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業）を追加しました。これにより、特定技能1号の対象分野である12分野のうち介護を除くすべての分野で特定技能2号の取得が可能になります。

（特定技能制度／出入国在留管理庁）

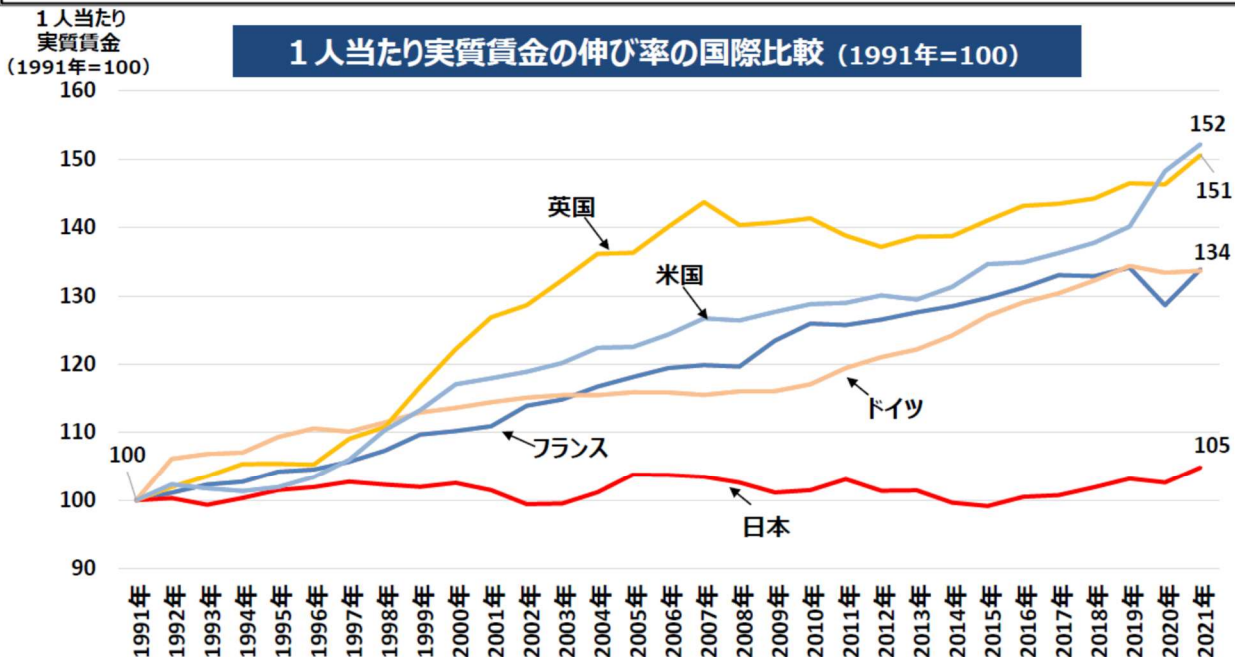
https://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/03_00067.html

■【行政】三位一体の労働市場改革で構造的賃上げを目指す

政府は6月16日、経済財政諮問会議・新しい資本主義実現会議の合同会議を開催し、「経済財政運営と改革の基本方針2023（骨太の方針）」および「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版」を決定しました。骨太の方針の副題は「加速する新しい資本主義～未来への投資の拡大と構造的賃上げの実現～」としています。

「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」では、「三位一体の労働市場改革」として、①リ・スキリングによる能力向上支援、②個々の企業の実態に応じた職務給の導入、③成長分野への労働移動の円滑化を三位一体で進めることとし、これにより、客観性、透明性、公平性が確保される雇用システムへの転換を図ることで構造的に賃金が上昇する仕組みを作っていく、としています。併せて、企業の生産性向上を図るとともに、多様性の尊重と格差の是正を重点事項として掲げ、最低賃金の引上げ、労務費の適正な転嫁を通じた取引適正化、正規雇用労働者・非正規雇用労働者間等の同一労働・同一賃金制の施行の徹底、中小・小規模企業労働者のリ・スキリングの環境整備、キャリア教育の充実等の取組を一体的に進めることとしています。これらの改革に官民を挙げて大胆に取り組むことを通じて、国際的にも競争力のある労働市場を作っていく、としています。

○ 先進国の1人当たり実質賃金の推移を見ると、1991年から2021年にかけて、米国は1.52倍、英国は1.51倍、フランスとドイツは1.34倍に上昇しているのに対して、日本は1.05倍にとどまる。



(注) 2021年の米国ドル（購買力平価ベース）により実質化した値。国民経済計算における「賃金・俸給」を雇用者数で割った上で、雇用者の平均週労働時間に対するフルタイム雇用者の平均週労働時間の割合を乗じて計算された数値。
(出所) OECD.Statを基に作成。

(新しい資本主義実現会議／内閣官房)

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/kaigi/dai20/gijisidai.html

■【行政】令和4年度「ものづくり白書」を閣議決定

政府は6月2日、「令和4年度ものづくり基盤技術の振興施策（ものづくり白書）」を閣議決定しました。「ものづくり白書」とは、「ものづくり基盤技術振興基本法」に基づき国会に毎年報告する年次報告書で、政府がものづくり基盤技術の振興に関して講じた施策を取りまとめたものです。

製造業の就業者数については、2021年は1,045万人、2022年は1,044万人と横ばいとなっています。若年就業者（34歳以下）数は255万人で、2012年以降、ほぼ横ばいである一方、高齢就業者数（65歳以上）は90万人で、過去20年間で32万人増加しています。ものづくり人材の能力開発について、製造業において正社員に計画的なOJTを実施した事業所の割合は60.6%、OFF-JTを実施した事業所の割合は70.4%となり、全産業よりもやや高い水準で推移しています。ものづくり企業におけるデジタル技術について、「活用している」企業は67.2%で増加傾向にあります。デジタル技術活用に向けた人材確保の取組については、「自社の既存の人材に対してデジタル技術に関連した研修・教育訓練を行う」が48.5%で最も多くなっています。

（報道発表資料／厚生労働省）

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_00125.html

■【動向】生成AIの活用に関するアンケート結果を発表

帝国データバンクは6月20日、「生成AIの活用に関する企業アンケート」結果を発表しました。

生成AI（人工知能）を「業務で活用している」企業は9.1%、「活用を検討している」企業は52.0%、「活用を検討していない」企業は23.3%でした。「検討している」と回答した企業のうち、「活用を具体的に検討していく」とした企業は14.2%、「現時点では活用イメージが湧かない」とした企業は37.8%でした。生成AIの活用を前向きに検討したいと考える一方で、現時点では自社での具体的な使い方がイメージできていない企業が多いという実態がみられたとしています。

生成AIを「活用」または「活用を検討」している企業に、活用したことがある、または活用したい生成AIについて尋ねたところ（複数回答）、ChatGPTなどを含む「文章・コード生成AI（総合型）」が93.1%で最も高く、次いで「画像生成AI」（14.3%）、「音声・音楽・動画生成AI」（7.4%）が続いています。このうち「文章・コード生成AI」を具体的にみると、「ChatGPT」（オープンAI社、米）が87.9%で最も高く、次いで、「Bard」（グーグル社、米）が27.2%、「Smartling」（Smartling社、米）が4.7%で続いており、ChatGPTが他よりも突出して高くなっています。

（景気・業界の動向／帝国データバンク）

<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p230608.html>



◆当事務所のご紹介◆

■事務所概要

名称 川西康夫社会保険労務士事務所
代表者 **川西 康夫** (かわにし やすお)
社会保険労務士 (登録番号: 28210008)
人的資本経営コンサルタント
所在地 〒660-0881 兵庫県尼崎市昭和通1丁目17番4号
TEL 06-6481-5907
E-mail y.kawanishi@yk-srj.com
Website <https://www.yk-srj.com/>

■取扱業務

- ▶ 顧問業務
企業の人事・労務管理と労働保険・社会保険に関するご相談に幅広く対応いたします。
- ▶ 給与計算サポート
給与計算ソフトの導入支援等を通じて、毎月の給与計算業務をサポートいたします。
- ▶ 労働保険・社会保険
労働保険と社会保険に関する各種手続きを代行いたします。
- ▶ 就業規則・労使協定
就業規則や人事・労務関係の各種規程、労使協定の作成・届出を代行いたします。
- ▶ 雇用・労働分野の助成金
厚生労働省が所管する雇用・労働分野の助成金の活用をサポートいたします。
- ▶ 採用活動サポート
貴社のニーズに応じた採用活動のサポートをさせていただきます。

■お問い合わせ

TEL 06-6481-5907

初回のご相談は無料です。

まずはお気軽にお電話ください。

