

休み方改革ワーキンググループ(第1回) 議事次第

平成 26 年 9 月 26 日(金)
13 時 00 分～14 時 30 分

1. 開 会

2. 議 事

- (1) メンバー紹介
- (2) 運営要領(案)等について
- (3) 関係省庁の取組状況等について
- (4) 自由討議

3. 閉 会

(配付資料)

- 資料1 休み方改革ワーキンググループの開催について
- 資料2 休み方改革ワーキンググループ メンバー
- 資料3 休み方改革ワーキンググループ 運営要領(案)
- 資料4 主な論点
- 資料5 今後のスケジュール(案)
- 資料6 厚生労働省提出資料
- 資料7 観光庁提出資料
- 資料8 小室委員提出資料

休み方改革ワーキンググループの開催について

平成 26 年 9 月 26 日
内閣府特命担当大臣（経済財政政策）決定

1 趣旨

ワーク・ライフ・バランスの推進、生産性の向上及び地域活性化に向けた課題と具体的な方策等について、休み方の観点から検討するため、「休み方改革ワーキンググループ」（以下「ワーキンググループ」という。）を開催する。なお、ワーキンググループにおける議論の内容は、必要に応じて経済財政諮問会議に報告するものとする。

2 構成

- (1) ワーキンググループは、有識者により構成し、内閣府特命担当大臣（経済財政政策）が開催する。
- (2) ワーキンググループの座長は、内閣府特命担当大臣（経済財政政策）が指名する。
- (3) ワーキンググループは、必要に応じ、関係者の出席を求めることができる。

3 庶務

ワーキンググループの庶務は、政策統括官（経済社会システム担当）の協力を得て、政策統括官（経済財政運営担当）において処理する。

4 その他

前各項に定めるもののほか、ワーキンググループの運営に関する事項その他必要な事項は、座長が定める。

休み方改革ワーキンググループ メンバー

神津 里季生 日本労働組合総連合会事務局長

小室 淑恵 株式会社ワーク・ライフバランス社長

榊原 智子 株式会社読売新聞東京本社調査研究本部主任研究員

佐藤 博樹 国立大学法人東京大学社会科学研究所教授

(座長) 高橋 進 株式会社日本総合研究所理事長
(経済財政諮問会議議員)

棕田 哲史 一般社団法人日本経済団体連合会専務理事

矢島 洋子 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社主任研究員

(7名)

(五十音順、敬称略、役職は平成26年9月26日現在)

休み方改革ワーキンググループ 運営要領（案）

休み方改革ワーキンググループ（以下「ワーキンググループ」という。）の運営については、「休み方改革ワーキンググループの開催について」（平成26年9月26日内閣府特命担当大臣（経済財政政策）決定）に定めるもののほか、この運営要領の定めるところによるものとする。

1. ワーキンググループは、原則として非公開とする。
2. ワーキンググループの配付資料及び議事概要は、原則として公表する。ただし、座長が特に必要と認めるときは、配付資料及び議事概要の全部又は一部を公表しないものとすることができる。
3. この運営要領に定めるもののほか、ワーキンググループに関し必要な事項は座長が定める。

主な論点

1. ワーク・ライフ・バランスの推進、生産性向上等の観点から、働き方とともに休み方を見直すことの必要性・重要性

(1) 有給休暇取得状況と長時間労働の国際比較

(2) 休暇取得と生産性との関係

(3) 仕事と仕事以外の生活の充実

2. 秋の連休の大型化等を実現する上での課題

(1) 自治体/教育現場/家庭/企業等から見た課題

(2) 実態を踏まえた、連休実現のための具体的方策

(3) 休みを地域活性化や観光に繋げるための方策

3. 休み方・働き方を向上させるその他の施策

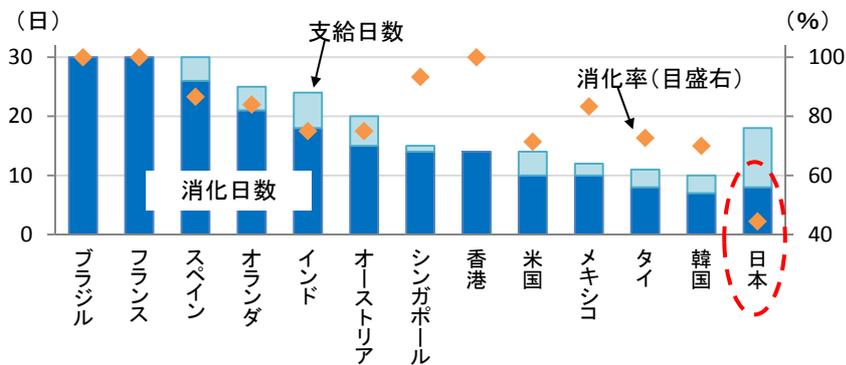
十分なりフレッシュと仕事の質の向上の両立について、企業の事例を踏まえ、成功要因や課題を抽出・整理する。

経済財政諮問会議(9月16日)民間議員ペーパー抜粋

3. 休み方・働き方改革

- 長時間労働の是正、有給休暇の取得に向け、以下、具体的に、労使協調して取り組むべき。
 - 有給取得促進に向けた労使の話し合いの場の設定
 - 計画年休や時間単位の有給取得利用の促進に向けた労使協定の推進
 - 有給を活用した秋の連休大型化等の促進

国別の有給消化日数
～日本:2020年までに年次有給取得率目標70%～



(備考)エクスペディアジャパン「有給休暇・国際比較調査2013」より作成。

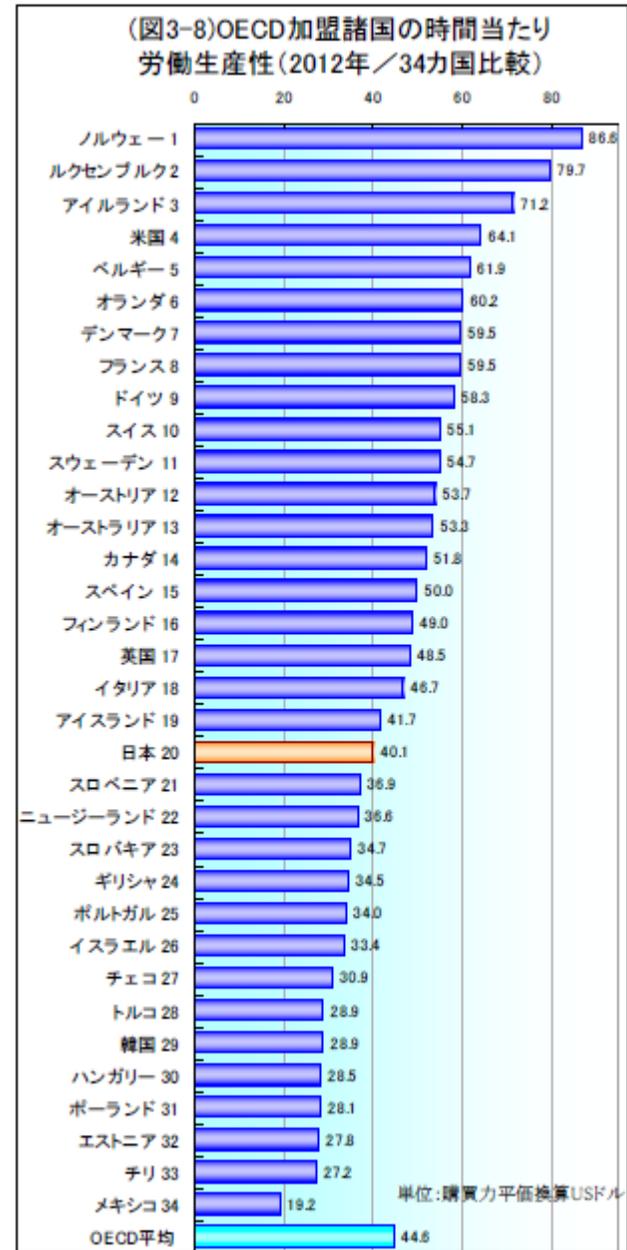
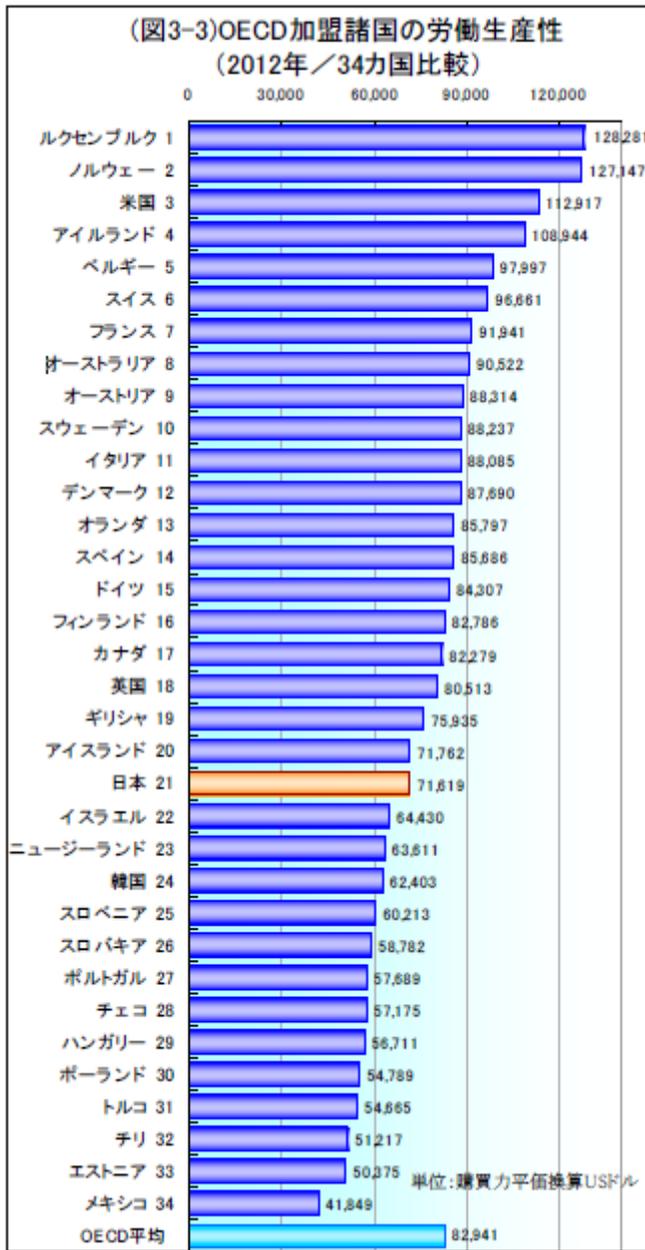
長時間労働の国際比較

～雇用者に占める長時間労働者の割合(2011年、男性)～

日本・・・38.8%	英国・・・18.1%
韓国・・・35.0%	米国・・・15.5%
オーストラリア・・・21.0%	フランス・・・12.4%

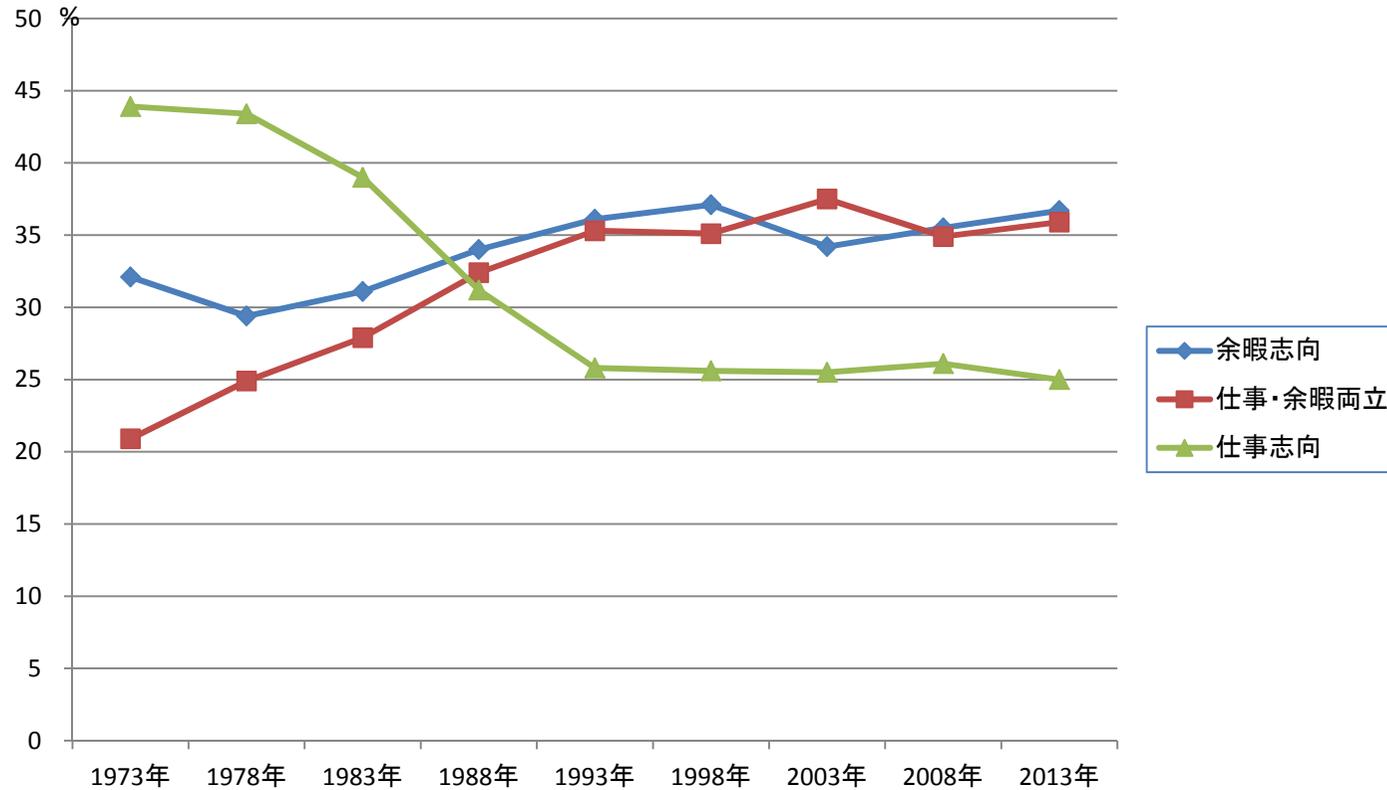
(備考)JIL「データブック国際比較2014」。本調査の「長時間」とは週50時間以上。

生産性の国際比較(日本生産性本部「日本の生産性の動向2013年版より」)



(参考2)

仕事と余暇のどちらに生きがいを感じるか



【出典】NHK「第9回 日本人の意識と調査」(2013年)

①『仕事志向』

「仕事に生きがいを求めて全力を傾ける」「余暇もときには楽しむが、仕事の方に力を注ぐ」の合計

②『仕事・余暇両立』

「仕事にも余暇にも同じくらい力を入れる」

③『余暇志向』:「仕事よりも余暇の中に生きがいを求める」「仕事はさっさと片付けて、できるだけ余暇を楽しむ」の合計

(参考4)

「仕事」「家庭生活」「個人の生活等」の優先度に関する国際比較

■日本人男性に見られた特徴

- ・ 希望として、『「仕事」と「家庭生活」をともに優先』が最も多い(5か国中1位)。
- ・ 現実には、『「仕事」を優先』が最も多く(5か国中1位)、希望と現実には格差。

【希望の優先度】

									(%)	
		「仕事」を優先	「家庭生活」を優先	「個人の生活等」を優先	「仕事」と「家庭生活」をともに優先	「仕事」と「個人の生活等」をともに優先	「家庭生活」と「個人の生活等」をともに優先	「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活等」をともに優先	わからない	
〔男性〕	日本	2010年(539人)	12.4	11.5	8.5	35.4	10.4	7.1	13.4	1.3
	韓国	2010年(514人)	23.3	22.0	5.8	29.4	6.4	3.1	8.9	1.0
	アメリカ	2010年(491人)	12.4	20.4	5.1	31.2	6.7	4.3	19.3	0.6
	フランス	2010年(460人)	6.7	35.2	5.4	19.1	3.3	8.5	21.5	0.2
	スウェーデン	2010年(510人)	4.3	32.0	4.9	19.4	3.9	10.2	24.3	1.0
〔女性〕	日本	2010年(709人)	4.4	31.3	5.2	21.9	7.8	15.4	14.0	0.1
	韓国	2010年(491人)	7.1	47.7	5.5	23.4	4.7	5.1	6.3	0.2
	アメリカ	2010年(509人)	5.9	37.9	4.5	18.5	5.1	9.4	17.7	1.0
	フランス	2010年(542人)	2.8	41.3	4.1	11.1	3.5	12.2	24.9	0.2
	スウェーデン	2010年(491人)	2.6	43.2	2.2	15.7	1.6	9.8	24.4	0.4

【現実の優先度】



									(%)	
		「仕事」を優先	「家庭生活」を優先	「個人の生活等」を優先	「仕事」と「家庭生活」をともに優先	「仕事」と「個人の生活等」をともに優先	「家庭生活」と「個人の生活等」をともに優先	「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活等」をともに優先	わからない	
〔男性〕	日本	2010年(539人)	45.1	8.3	8.9	23.9	8.0	1.7	2.8	1.3
	韓国	2010年(514人)	37.7	16.7	9.1	22.8	5.6	1.2	4.9	1.9
	アメリカ	2010年(491人)	27.3	15.3	8.1	27.3	6.3	4.5	10.2	1.0
	フランス	2010年(460人)	29.6	21.5	5.2	18.9	6.7	4.1	12.4	1.5
	スウェーデン	2010年(510人)	16.5	21.4	7.6	23.1	8.0	5.3	16.3	1.8
〔女性〕	日本	2010年(709人)	18.8	38.8	5.5	18.9	6.1	6.2	5.5	0.3
	韓国	2010年(491人)	14.3	44.8	9.2	17.5	6.7	3.1	3.5	1.0
	アメリカ	2010年(509人)	13.8	32.4	4.3	22.0	7.1	8.1	12.0	0.4
	フランス	2010年(542人)	19.2	30.3	4.2	21.4	5.5	7.7	10.5	1.1
	スウェーデン	2010年(491人)	8.4	36.3	4.9	24.0	3.9	6.7	14.9	1.0

【出典】 内閣府「少子化社会に関する国際意識調査」(2011年)

※調査対象は日本・韓国、アメリカ、フランス、スウェーデンの5か国、20歳～49歳の男女

経済財政運営と改革の基本方針 2014

～デフレから好循環拡大へ～(抜粋)

第2章 経済再生の進展と中長期の発展に向けた重点課題

3. 魅力ある地域づくり、農林水産業・中小企業等の再生

(3) 観光・交流等による都市・地域再生、地方分権、集約・活性化 (地域活性化)

アベノミクスの効果を全国津々浦々まで波及させるとともに、地域の発意を活かし魅力ある地域づくりを進めることで、地域産業を活性化し、地域経済での好循環の実現を図る。このため、各省施策の連携による「地域活性化プラットフォーム」を進めるとともに、「地域の元気創造プラン」を強力に推進し、産・学・金・官の連携により、雇用吸収力の大きい企業の創出や、分散型エネルギーインフラ・プロジェクトの産業化を目指した全国展開、公共クラウドの本格運用による地域の魅力あるデータの発信等を行う。

地域の自立的な発展を強化していく上で、重要な役割を果たす地域金融機関について、地域に根差した企業の事業性に着目した融資や経営支援の能力向上を含め体質の強化を促すとともに、地域経済活性化支援機構等の機能を活用し、地域産業の再生や新陳代謝等を進め振興を図る。また、外部人材の知見を活用しU I J ターンを組み合わせた地域への人材還流を促す仕組みを拡充する。過疎地域や、離島・奄美等、半島を含む条件不利地域においては、近隣地域との調和ある発展にも留意しつつ、基幹集落を中心としたネットワーク化を推進し、必要な交通基盤の維持を含む日常生活機能の確保や地域産業の振興により定住環境を整備して、集落の活性化を図る。また、地域の資源や特性を活かした創意工夫ある取組を支援する。

地域経済において観光分野は成長可能性が高い分野であり、需要面と供給面の双方向から取組を進める。「休み方」の改革について検討を進め、有給休暇を活用した秋の連休の大型化等を促進する。本年6月に決定した「観光立国実現に向けたアクション・プログラム 2014」を着実に実施するとともに、「交通政策基本計画」を策定・推進する。広域的な高速交通ネットワークの早期整備・活用を通じた内外の人流や物流の拡大を図る。

地域の課題解決や活性化の重要な担い手であるNPOやソーシャルビジネス等の育成などを通じて、活力あふれる共助社会づくりを推進するとともに、共助の活動を資金面から支えるよう、関係府省が連携して寄附文化の醸成を推進していく。

2015年カレンダー

9月

日	月	火	水	木	金	土
30	31	1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
●	● 敬老の日	● 国民の休日	● 秋分の日	○	○	●
27	28	29	30	1	2	3
●						

10月

日	月	火	水	木	金	土
27	28	29	30	1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
●	● 体育の日	○			○	●
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31
						●

11月

日	月	火	水	木	金	土
1	2	3	4	5	6	7
●	○	● 文化の日				
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
●	● 勤労感謝の日	○			○	●
29	30	1	2	3	4	5

2016年カレンダー

9月

日	月	火	水	木	金	土
28	29	30	31	1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
●	敬老の日 ●	○		秋分の日 ●	○	●
25	26	27	28	29	30	1
●						

10月

日	月	火	水	木	金	土
25	26	27	28	29	30	1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
●	体育の日 ●	○				
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

11月

日	月	火	水	木	金	土
30	31	1	2	3	4	5
				文化の日 ●	○	●
6	7	8	9	10	11	12
●						
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
			勤労感謝の日			
27	28	29	30	1	2	3

2017年カレンダー

9月

日	月	火	水	木	金	土
27	28	29	30	31	1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18 敬老の日	19	20	21	22	23 秋分の日
24	25	26	27	28	29	30
1	2					

10月

日	月	火	水	木	金	土
1	2	3	4	5	6	7
8	9 体育の日	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31	1	2	3 文化の日	4

11月

日	月	火	水	木	金	土
29	30	31	1	2	3 文化の日	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23 勤労感謝の日	24	25
26	27	28	29	30	1	2

今後のスケジュール(案)

○第1回会合 …… 9月26日(金)(90分)
13:00-14:30

- ・各省の取組(厚労省、観光庁)等
- ・自由討議

○第2回会合(地域ヒアリング) ……10月7日(火)(120分)
14:00~16:00

①ヒアリング

- ・先行取組事例(熊本県人吉市・静岡県島田市)
- ・観光業界(日本観光振興協会)
- ・全国都市教育長協議会・PTA全国協議会

②自由討議

○第3回会合(企業ヒアリング) ……10月15日(水)(120分)
13:00-15:00

①ヒアリング

- ・先行取組事例(企業)

②自由討議

○第4回会合 ……10月24日(金)(90分)
10:00-11:30

- ・報告書素案

休み方改革ワーキンググループ説明資料

平成26年9月26日

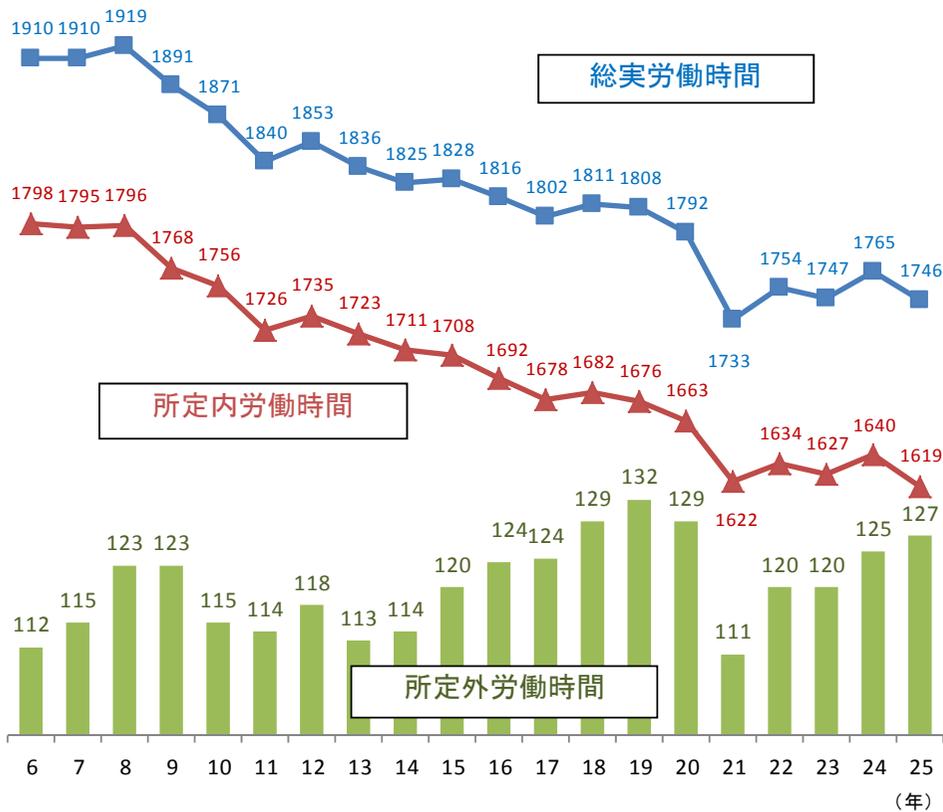


厚生労働省

年間総実労働時間の推移

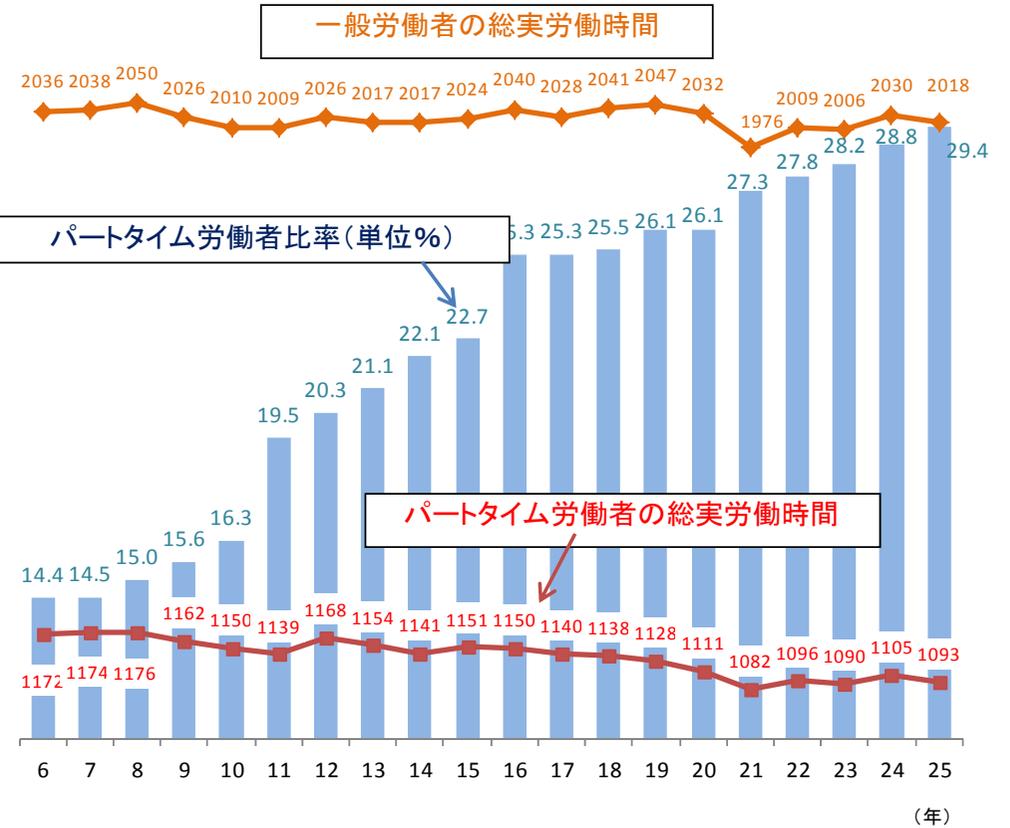
我が国の年間総実労働時間は減少傾向で推移しているが、これは一般労働者についてほぼ横ばいで推移するなかで、平成8年頃からパートタイム労働者比率が高まったこと等がその要因と考えられる。

年間総実労働時間の推移(パートタイム労働者を含む)



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
(注) 事業所規模5人以上

就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
(注) 事業所規模5人以上

週労働時間別雇用者の推移

週の労働時間が60時間以上の者の割合は、全体では近年低下傾向で推移し、1割弱となっているが、30代男性では17.6%と、以前より低下したものの高水準で推移している。

	平成16年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年
週60時間以上の者	639万人	502万人	476万人	490万人	474万人
	12.2%	9.4%	9.3%	9.1%	8.8%
週35時間以上 週60時間未満の者	3354万人	3383万人	3227万人	3412万人	3327万人
	64.0%	63.6%	63.2%	63.7%	61.6%
週35時間未満の者	1237万人	1414万人	1385万人	1436万人	1568万人
	23.6%	26.6%	27.1%	26.8%	29.0%
合 計	5243万人	5317万人	5105万人	5359万人	5399万人

30代男性で週労働時間60時間以上の者

	平成16年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年
30代男性で週60 時間以上の者	200万人	153万人	141万人	144万人	135万人 (124万人)
	23.8%	18.7%	18.4%	18.2%	17.6% (17.2%)

※ 資料出所:総務省「労働力調査」(平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く)

※ 上の表は雇用者についてのもの。ただし、「30代男性で週労働時間60時間以上の者」については、雇用者だけでなく自営業主と家族従業者を含んだ数値により作成。なお、平成25年の括弧内については、雇用者のみの数値により作成。

業種別週労働時間60時間以上の雇用者割合

	平成19年	平成25年	増減(ポイント)
非農林業雇用者計	10.3%	8.8%	-1.5%
鉱業、採石業、砂利採取業	0.0%	0.0%	0.0%
建設業	12.9%	12.5%	-0.4%
製造業	8.8%	7.3%	-1.5%
電気・ガス・熱供給・水道業	3.1%	3.3%	0.2%
情報通信業	12.6%	10.6%	-2.0%
運輸業、郵便業	20.7%	19.0%	-1.7%
卸売業、小売業	11.6%	9.0%	-2.6%
金融業、保険業	8.2%	7.6%	-0.6%
不動産業、物品賃貸業	12.2%	10.3%	-1.9%
学術研究、専門・技術サービス業	13.1%	10.3%	-2.8%
宿泊業、飲食サービス業	12.5%	9.3%	-3.2%
生活関連サービス業、娯楽業	11.6%	9.3%	-2.3%
教育、学習支援業	9.7%	10.3%	0.6%
医療、福祉	4.5%	3.9%	-0.6%
複合サービス事業	5.8%	5.6%	-0.2%
サービス業 (他に分類されないもの)	6.6%	6.9%	0.3%

※資料出所：総務省「労働力調査」

※雇用者のうち、休業者を除いた者の総数に占める割合

※平成19年度の数値は、日本産業標準分類の変更(第12次改定)にあわせて遡及して計算されたもの

職業別週労働時間60時間以上の雇用者割合(年間200日以上就業の者)

【雇用者】

職業	平成19年		平成24年		増減 (ポイント)
	週60時間以上雇用者の割合	(参考) 雇用者数	週60時間以上雇用者の割合	(参考) 雇用者数	
総数	13.3%	46,051,000	11.6%	45,627,000	-1.7%
管理的職業従事者	16.7%	1,546,000	14.4%	1,176,700	-2.2%
専門的・技術的職業従事者	14.6%	7,123,900	13.1%	7,855,200	-1.5%
研究者	12.3%	98,800	12.2%	139,800	-0.1%
技術者	15.5%	2,243,000	12.6%	2,396,300	-3.0%
保健医療従事者	10.3%	1,967,800	8.9%	2,180,500	-1.4%
うち医師(歯科医師, 獣医師を除く)	43.2%	183,300	38.1%	208,900	-5.1%
うち看護師(准看護師を含む)	5.1%	979,800	4.9%	1,083,800	-0.2%
社会福祉専門職業従事者	5.2%	634,500	4.6%	855,000	-0.7%
教員	19.6%	1,337,600	22.1%	1,368,100	2.4%
事務従事者	6.9%	10,287,300	5.8%	10,183,400	-1.0%
一般事務従事者	7.0%	7,198,400	5.8%	7,220,400	-1.2%
会計事務従事者	5.1%	1,540,600	4.1%	1,379,900	-1.0%
販売従事者	18.7%	6,506,000	15.6%	6,196,400	-3.0%
商品販売従事者	14.9%	3,027,500	11.0%	2,750,200	-4.0%
営業職業従事者	22.1%	3,206,700	19.7%	3,259,600	-2.4%
サービス職業従事者	15.2%	4,051,900	12.2%	4,349,000	-3.0%
介護サービス職業従事者	3.6%	854,200	3.7%	1,148,200	0.1%
生活衛生サービス職業従事者	32.5%	443,000	26.3%	404,800	-6.2%
飲食物調理従事者	22.0%	1,123,100	19.1%	1,132,400	-2.9%
接客・給仕職業従事者	14.6%	929,900	12.7%	878,500	-2.0%
生産工程従事者	10.9%	7,659,100	9.0%	7,099,700	-1.9%
製品製造・加工処理従事者(金属製品)	10.1%	1,296,000	8.0%	1,068,700	-2.2%
製品製造・加工処理従事者(金属製品を除く)	10.6%	2,824,300	9.0%	2,632,500	-1.6%
うち食料品製造従事者	11.9%	958,100	10.2%	1,021,500	-1.7%
機械組立従事者	9.3%	1,413,800	7.5%	1,284,000	-1.8%
機械整備・修理従事者	16.4%	949,000	13.4%	916,100	-3.0%
輸送・機械運転従事者	27.5%	1,824,700	27.6%	1,862,700	0.1%
自動車運転従事者	34.5%	1,318,500	35.3%	1,319,400	0.8%
建設・採掘従事者	17.0%	2,081,300	16.1%	1,827,900	-0.9%
建設・土木作業従事者	17.1%	1,614,500	15.9%	1,394,200	-1.2%
運搬・清掃・包装等従事者	9.4%	2,721,600	7.7%	2,693,300	-1.7%
運搬従事者	13.9%	1,391,300	12.1%	1,248,800	-1.8%
清掃従事者	5.0%	663,700	4.4%	690,900	-0.6%

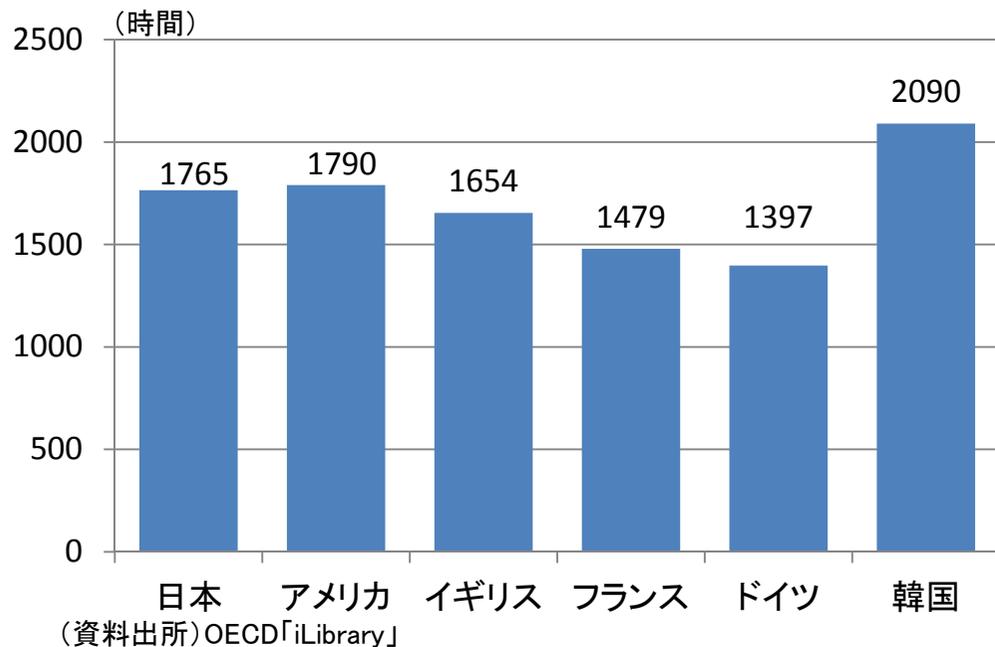
* 資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」

* 会社などの役員を含む

年平均労働時間と長時間労働者の各国比較

- 日本は欧米諸国と比較して、年平均労働時間が長い。
- また、時間外労働(40時間/週以上)者の構成割合が高く、特に48時間/週以上働いている労働者の割合が高い。

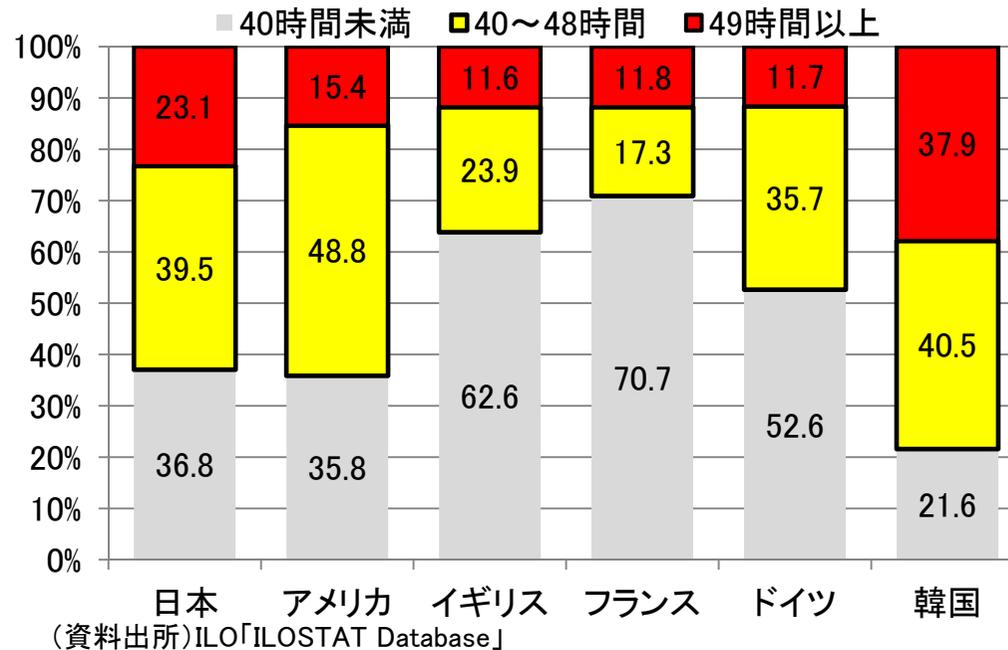
○年平均労働時間



<事務局注>

※年平均労働時間は、2012年の各国の就業者一人当たりの年間労働時間(韓国のみ2011年)を示す。データは、OECD「iLibrary」(日本は厚生労働省「毎月勤労統計調査」)による。

○長時間労働者の構成比(週当たりの労働時間)



<事務局注>

※長時間労働者の構成比については、2010年の各国の就業者一人当たりの週労働時間を示す。データは、ILO「ILOSTAT Database」(日本は総務省「労働力調査」)による。
 ※就業時間不詳の者がいるため、計100%とはならない(イギリス、フランス)。

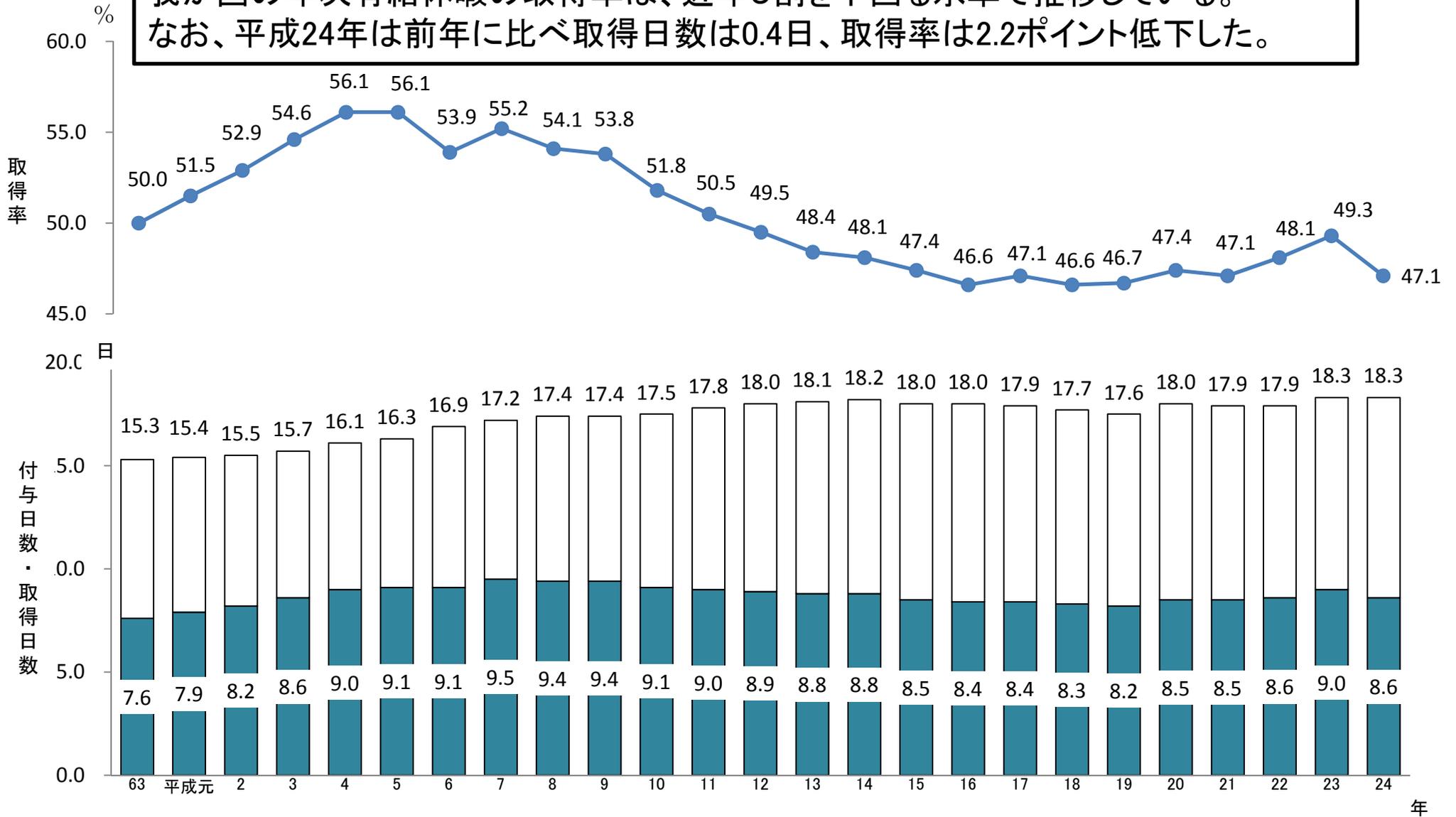
○各国の年間法定祝日日数は、以下のとおり

日本	アメリカ	イギリス	フランス	ドイツ	韓国
15	10	8	11	9	17

※年間の法定祝日日数は2013年のもので、原則、全国一律の祝祭日をカウントしている。資料出所 日本:内閣府ウェブサイト「国民の祝日について」、その他:日本貿易振興機構「世界のビジネスニュース-世界の祝祭日」

年次有給休暇の取得率等の推移

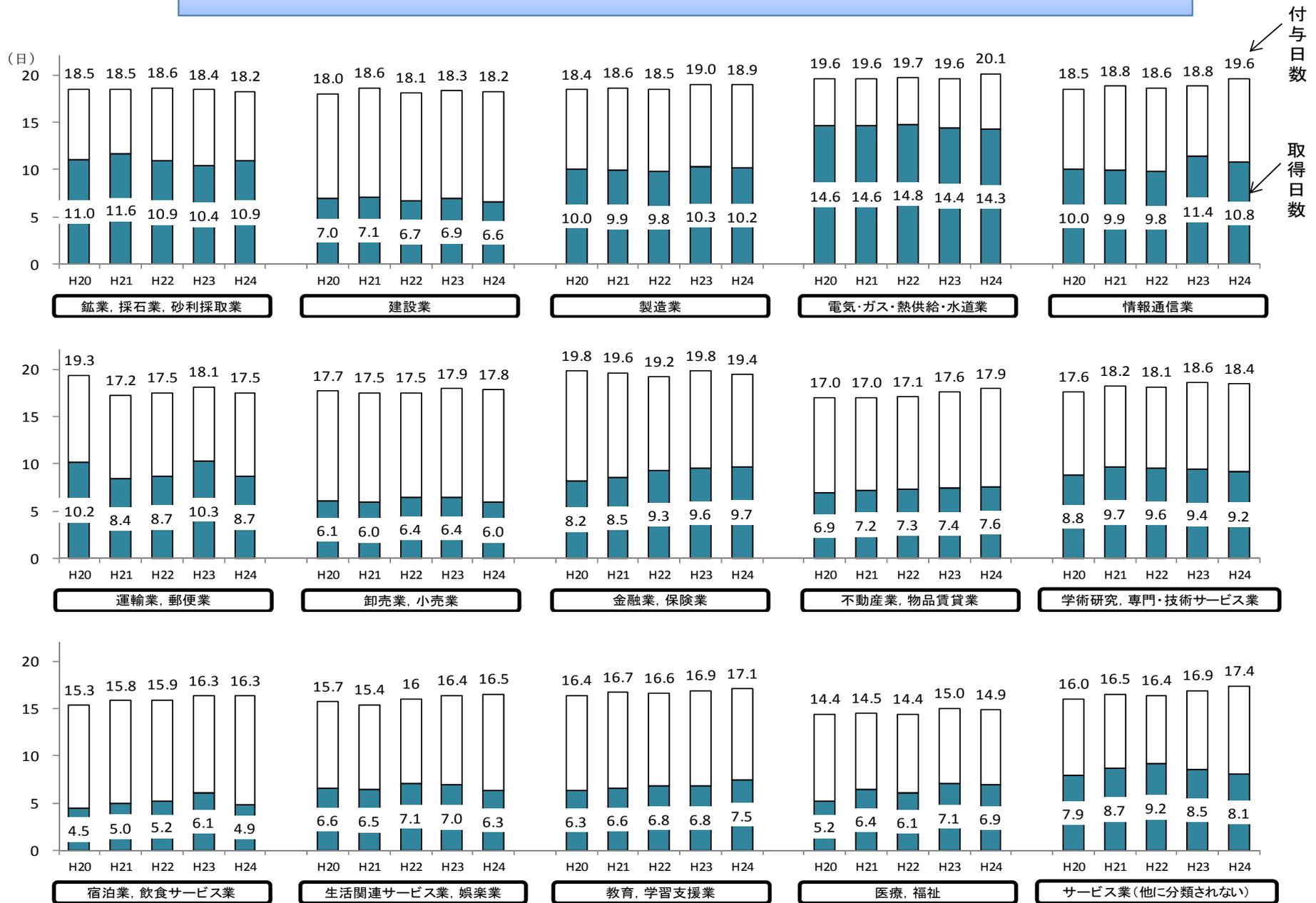
我が国の年次有給休暇の取得率は、近年5割を下回る水準で推移している。
 なお、平成24年は前年に比べ取得日数は0.4日、取得率は2.2ポイント低下した。



(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)

- (注) 1) 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。
- 2) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)である。
- 3) 平成18年以前の調査対象:「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」→平成19年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民営企業」

産業別労働者1人平均年次有給休暇の付与日数及び取得日数の推移



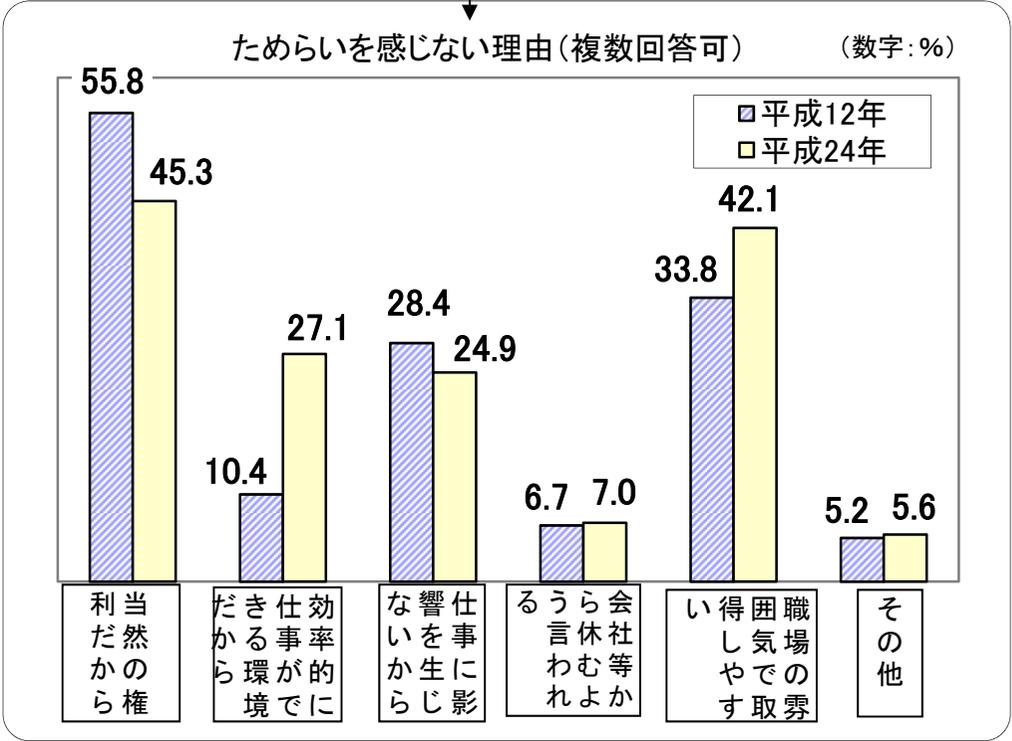
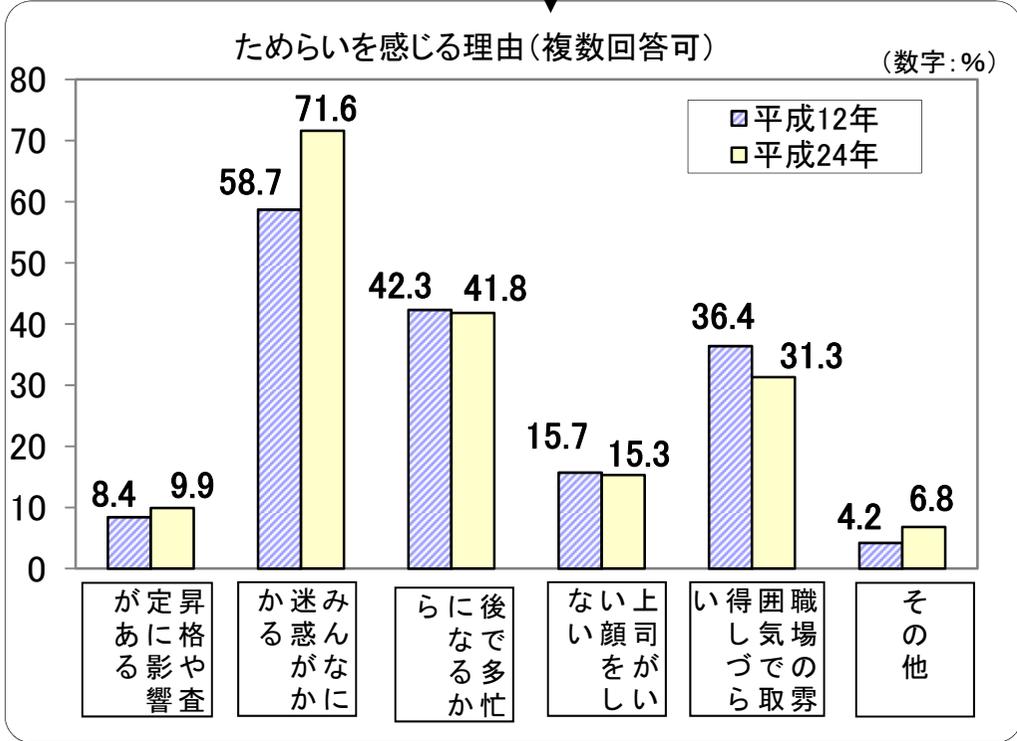
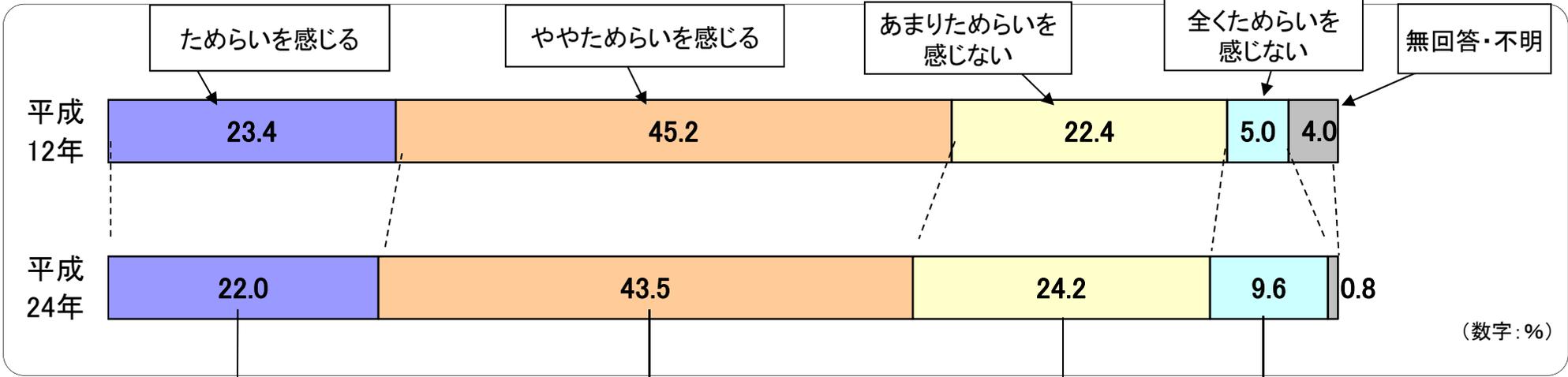
資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」

(注) 1) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。

2) 「取得率」は、全取得日数／全付与日数×100(%)である。

※「運輸業、郵便業」について、H23のデータ(平成24年調査)より平成21年経済センサス-基礎調査による抽出替えを行ったことから、平成19年10月に民営化された郵便事業(株)が新たに調査対象となった。

年次有給休暇取得に対するためらい (平成12年と平成24年の比較)



(資料出所)「労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」

年次有給休暇を取り残す理由

(労働政策研究・研修機構「年次有給休暇の取得に関する調査」(2011年)より作成)

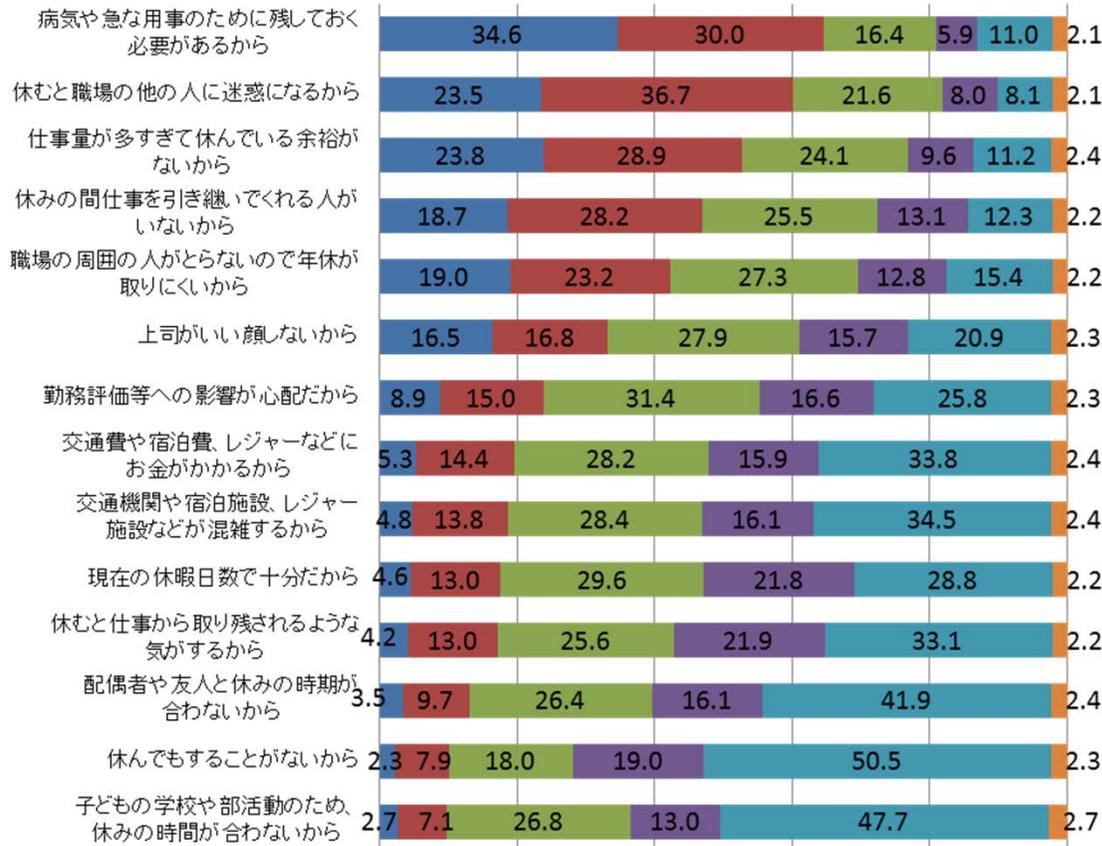
○年休を取り残す理由として「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」が64.6%※)で最も多く、ついで「休むと職場の他の人に迷惑になるから」が60.2%※)。概ね年休取得率が低くなるほど「仕事が多すぎて休んでいる余裕がないから」、「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから」や「職場の周囲の人がとらないので年休が取りにくいから」などの割合は高くなり、概ね年休取得率が高くなるほど「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」を挙げる割合は高くなっている。

(※「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」と回答したものの合計)

年次有給休暇を取り残す理由【正社員調査】

(N=2003)

0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う ■ どちらとも言えない
 ■ どちらかといえばそう思わない ■ そう思わない ■ 無回答

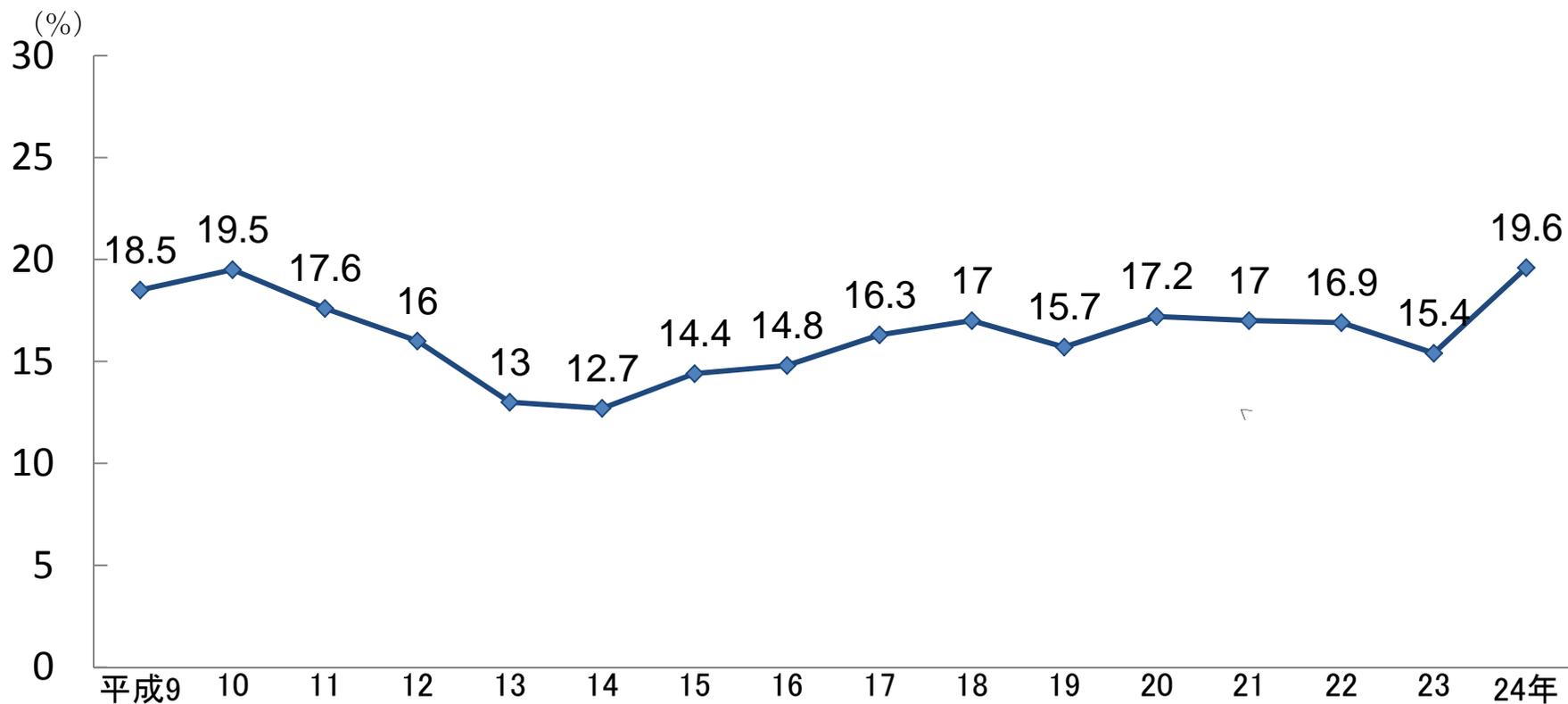
年休取得率別年休を取り残す理由の各項目の肯定割合

(単位=%)

	0%	0超~25%未満	25~50%未満	50~75%未満	75%以上	計(全体)
病気や急な用事のために残しておく必要があるから	59.5	57.1	61.8	71.2	79.3	64.6
休むと職場の他の人に迷惑になるから	67.3	76.7	68.5	58.0	47.1	60.2
仕事が多すぎて休んでいる余裕がないから	61.9	70.9	64.5	48.1	37.6	52.7
休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから	52.1	62.4	56.5	44.5	34.6	46.9
職場の周囲の人がとらないので年休が取りにくいから	66.1	54.7	43.8	36.0	21.8	42.2
上司がいい顔しないから	48.5	37.1	33.9	27.9	20.1	33.3
勤務評価等への影響が心配だから	31.2	30.5	25.9	21.6	13.8	23.9
交通費や宿泊費、レジャーなどにお金がかかるから	18.3	17.7	22.3	19.8	18.4	19.7
交通機関や宿泊施設、レジャー施設などが混雑するから	16.7	20.0	17.9	19.2	20.5	18.6
現在の休暇日数で十分だから	22.9	18.5	18.3	18.0	14.7	17.6
休むと仕事から取り残されるような気がするから	19.8	23.8	20.6	13.5	13.4	17.2
配偶者や友人と休みの時期が合わないから	12.5	12.4	16.0	15.3	11.7	13.2
休んでもすることがないから	12.1	10.9	10.7	7.2	9.7	10.2
子どもの学校や部活動のため、休みの時間が合わないから	7.4	9.0	13.6	9.0	10.2	9.8

※「肯定割合」は「年次有給休暇を取り残す理由」で各項目に対し、「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」と回答したものの割合の合計

年次有給休暇の計画的付与制度がある企業の割合の推移



年次有給休暇の計画的付与制度について

- ・ 使用者は、年次有給休暇を与える時季に関して労使協定で定めたときは、年次有給休暇のうち5日を超える部分については、その定めによって労働者に与えることができる。
(労働基準法第39条第6項)

出典：厚生労働省「就労条件総合調査」

年次有給休暇の計画的付与制度の有無による年次有給休暇の取得率等の比較

計画的付与制度を導入している企業は、導入していない企業よりも年次有給休暇の平均取得率が8.6ポイント高くなっている。

(%)

年	規模	年次有給休暇の計画的付与制度が有の企業				年次有給休暇の計画的付与制度が無い企業			差	
		計画的付与制度が有る企業の割合 (%)	1企業平均年次有給休暇の計画的付与日数(日)	平均取得日数 ①	平均取得率 ②	計画的付与制度が無い企業の割合 (%)	平均取得日数 ③	平均取得率 ④	平均取得日数 (①-③)	平均取得率 (②-④)
平成23年	調査産業計	15.4	4.7	10.2	52.9	84.6	8.6	47.9	1.6	5.0
	1,000人以上	31.8	5.9	11.3	56.7	68.2	10.7	56.3	0.6	0.4
	100~999人	18.9	4.2	8.9	48.0	81.1	8.0	44.8	0.9	3.2
	300~999人	22.7	4.2	9.1	49.9	77.3	8.5	46.1	0.6	3.8
	100~299人	17.7	4.2	8.6	45.5	82.3	7.5	43.6	1.1	1.9
	30~99人	13.6	4.9	8.5	47.6	86.4	7.0	41.3	1.5	6.3
平成24年	調査産業計	19.6	5.2	10.1	52.9	80.4	8.0	44.3	2.1	8.6
	1,000人以上	32.8	5.2	11.5	57.6	67.2	9.9	52.2	1.6	5.4
	100~999人	24.2	5.0	9.0	48.4	75.8	7.4	41.3	1.6	7.1
	300~999人	25.1	4.8	9.0	47.5	74.9	7.9	43.3	1.1	4.2
	100~299人	23.9	5.1	8.9	49.4	76.1	7.0	39.7	1.9	9.7
	30~99人	17.5	5.3	7.5	44.8	82.5	6.6	39.1	0.9	5.7

資料出所：就労条件総合調査

諸外国の年次有給休暇

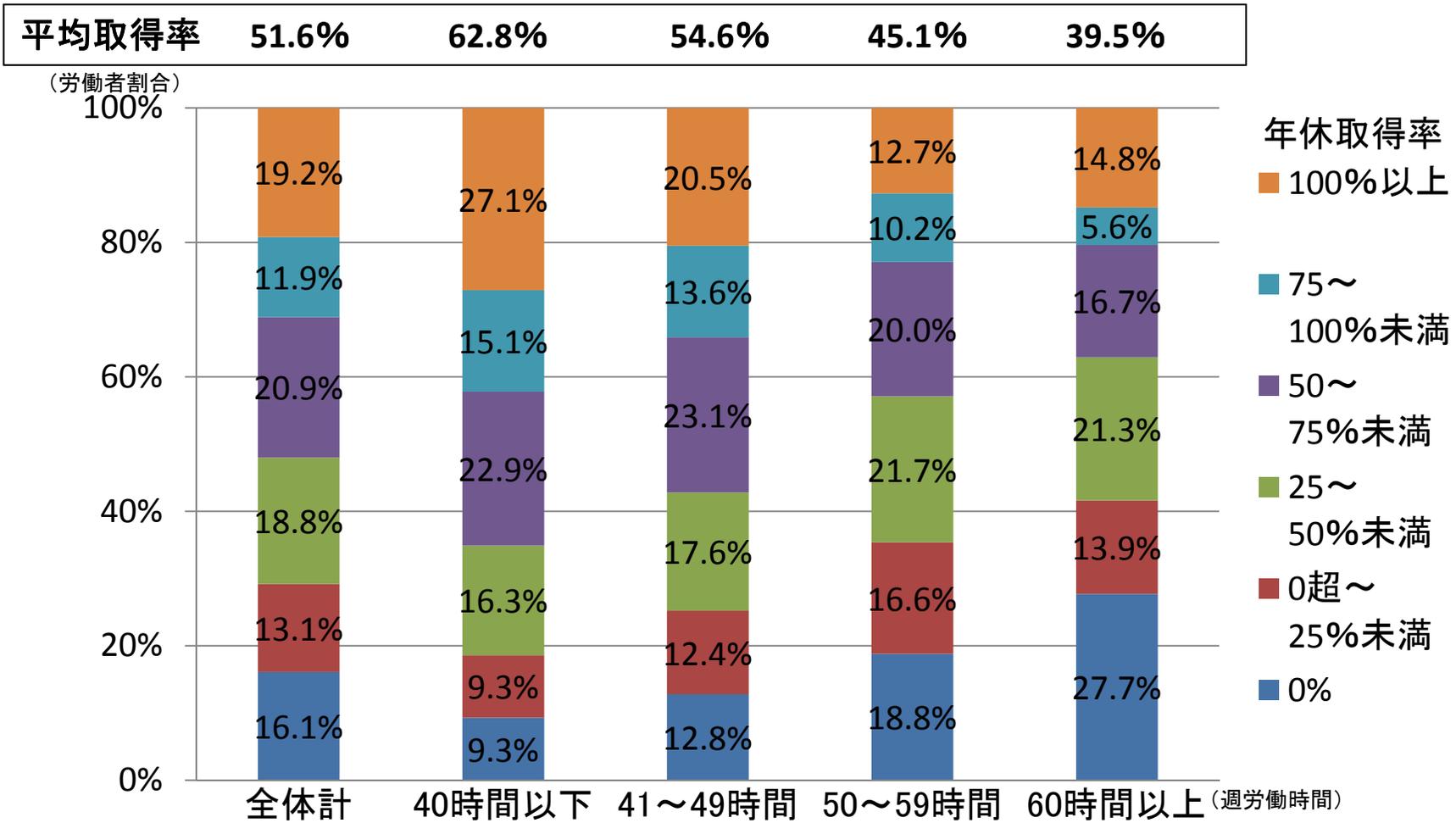
	EU諸国				カナダ (連邦法)	日本
	(英国)	(フランス)	(ドイツ)	(イタリア)		
法定付与 日数	最長28日 4労働週＋付加 休暇1.6労働週	最長30日 1か月の就業に つき2.5日	24日以上 労働関係継続が 連続6か月以上	4週間以上	少なくとも2週間、 連続6か月以上 の勤務で少なく とも3週間	最長20日 6か月で10日、2 年6か月までは1 年ごとに1日追 加、以後1年ごと に2日追加
平日換算	20日	25日	20日	—		
付与方法	<p>労働者は、取得にあたって、使用者に対し、一定期間前に告知。</p> <p>使用者は一定期間前の告知により、特定の日 の休暇取得を拒否できる。また、一定の日 に休暇の全部又は一部を取得するよう 求めることができる。</p>	<p>〔 労使合意が優先したり、労働者等の意見を聴く手続を要したりするが、基本的には使用者により付与時期が決定される。 〕</p>				<p>労働者が時季指定(時季指定権の行使)。使用者は時季変更権の行使が可能。</p> <p>5日を超える分については、労使協定により付与可能(計画年休)。</p>
		労働協約、団体協定の規定の定めによること又は慣習により付与される。これらが無い場合は、従業員代表委員の意見聴取の上で付与される。	使用者が労働者の希望に配慮した上で決定される。ただし、従業員代表がいる場合には、代表と同意の上で定める。	業務の必要性及び労働者の利益を考慮しつつ、使用者が付与時期を決定。	労使合意によるが、労使の合意がない場合には、2週間前までに使用者が付与時期を決定。	

※米国では、年休について法令上の規定はなく、労働契約による。

年次有給休暇と労働時間の関係について

○ 週当たり労働時間が長いほど、年次有給休暇の取得率は低い傾向にある。

年休取得率と週当たり労働時間(正社員)



※独立行政法人労働政策研究・研修機構「年次有給休暇の取得に関する調査」(2011)を基に作成

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現

「憲章」及び「行動指針」

「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」(政労使のトップレベルで合意したもの)で示す「仕事と生活の調和が実現した社会」を実現するため、企業や働く者、国民の効果的な取組、国や地方公共団体の施策の方針を定める。

(平成19年12月18日策定)

(平成22年6月29日改定)

数値目標設定指標	現状	目標値
		2020年
労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合	59.7% (2012年)	全ての企業で実施
週労働時間60時間以上の雇用者の割合	8.8% (2013年)	5割減(5%)
年次有給休暇取得率	47.1% (2012年)	70%

【数値目標(抜粋)】

(国の果たすべき役割)

国は、国民運動を通じた気運の醸成、制度的枠組みの構築や環境整備などの促進・支援策に積極的に取り組む。

【憲章(抜粋)】

(国の取組)

- 全国や地域での国民の理解や政労使の合意形成を促進する。
- 先進企業の好事例などの情報の収集・提供・助言、中小企業が行う労働時間等設定改善の支援等、仕事と生活の調和の実現に取り組む企業を支援する。
- 労使による長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進など、労働時間等の設定改善の取組を支援する。
- 改正労基法(平成22年施行)に基づく割増賃金引き上げへの対応や年次有給休暇取得促進を図るため改正した「労働時間等見直しガイドライン」の周知等により、長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進を図る。

【行動指針(抜粋)】

年次有給休暇取得促進のための支援策(平成26年度、厚生労働省関係)

○長時間労働の抑制と年次有給休暇の取得促進に向けた自主的取組の推進

「働き方・休み方改善コンサルタント」(都道府県労働局に配置)の相談、助言・指導による改善への取組の推進

○働き方・休み方の見直しに向けた事業主等の取組の推進

- ① 10月の年次有給休暇取得促進期間や夏季休暇等の取得しやすい時季を捉えた休暇取得促進に係る効果的な情報発信
- ② 「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」の実施
- ③ 企業や労働者が働き方・休み方の現状や課題を自主的に評価できる「働き方・休み方改善指標」の普及
- ④ 業種の特性に応じた年次有給休暇の取得促進の方法等を盛り込んだ「働き方・休み方改善ハンドブック」の作成

○助成金の支給

中小企業事業主に対する、所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進、その他労働時間等設定改善のため必要な取組への助成

○特別休暇制度の普及・促進

病気休暇をはじめとした労働者の健康の回復、心身のリフレッシュのためや、地域活動・ボランティア活動への参加等特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の普及促進に向けたセミナーの開催や特別休暇事例集の作成

年次有給休暇取得促進のための支援策(平成27年度概算要求、厚生労働省関係)

○「朝型」の働き方等の推進

- ①「朝型」の働き方等の生産性の高い働き方の事例の収集・周知(「働き方・休み方改善指標」、ポータルサイトの活用)
- ②働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導体制の強化
- ③生産性が高く、仕事と生活の調和のとれた働き方普及のためのシンポジウムの開催

○年次有給休暇の取得促進等に向けた働き方・休み方の見直しの推進

- ①10月の年次有給休暇取得促進期間や夏季休暇等の取得しやすい時季を捉えた休暇取得促進に係る効果的な情報発信
- ②「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」の実施
- ③業種の特性に応じた年次有給休暇の取得促進の方法等を盛り込んだ「働き方・休み方改善ハンドブック」の作成

○助成金の支給

中小企業事業主に対する、所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進、その他労働時間等設定改善のため必要な取組への助成

○特別休暇制度の普及・促進

病気休暇をはじめとした労働者の健康の回復、心身のリフレッシュのためや、地域活動・ボランティア活動への参加等特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の普及促進に向けたセミナーの開催や特別休暇事例集の作成

仕事と生活の調和を図る取組例:「朝型」の働き方等の推進

「朝型」の働き方とは

◆ 「朝型の働き方」(やむを得ない残業は朝に回して、夕方に退社) → 生産性を上げつつ、多様なライフスタイル

<企業の実践例>



別

- ▶ 職場全体が「早く帰りやすい」雰囲気
- ▶ 男性の育児参加を増やす
- ▶ 夜に働けない人も、短時間勤務にしないで済む
- ▶ 地域の活性化、通勤混雑の緩和も

※企業トップの
リーダーシップ
で推進

施策概要

26年度

仕事と生活の調和のとれた働き方の普及に向けた検討

- 「朝型」の働き方等の仕事と生活の調和のとれた働き方に関する事例収集
- 働き方・休み方の改善のためのポータルサイトの開発・試行運用

助言・指導

- 働き方・休み方改善コンサルタント※による助言・指導
- ※恒常的な長時間労働の実態にある事業場に対し、働き方・休み方の改善のための相談、助言・指導を行うことを目的として、都道府県労働局に配置

27年度(概算要求)

仕事と生活の調和のとれた働き方の普及に向けた本格的な取組

- 26年度に収集した事例をもとに、仕事と生活の調和の取れた働き方に関する本格的な周知
- ポータルサイトの本格運用
(新規コンテンツの追加、データベースの構築、検索機能追加)

助言・指導体制の強化

- 働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導体制の強化等

シンポジウムの開催(全国8カ所)

- 生産性が高く、仕事と生活の調和のとれた働き方を促進する労使の意識高揚のためのシンポジウムの開催

地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業

【事業概要】地方都市等において、関係労使、自治体、行政機関、NPO等が協働で協議会を設置し、地域の祭り等のイベント、学校休業日などに合わせた計画的付与制度の活用等による年次有給休暇の取得を企業、住民等に働きかけることにより、地域の特性に合わせた年次有給休暇の取得促進の気運の醸成を図る事業。

(25年度：市町村2カ所、26年度：都道府県1カ所・市町村4カ所、27年度(要求)：都道府県1カ所・市町村5カ所)

協議会の開催

地方都市及び都道府県において、関係労使、地方自治体、行政機関等が協働で協議会を設置して重点実施日、実施事項等について協議



重点実施日における年休取得の呼び掛け

①事業場訪問による呼び掛け



②ポスター・リーフレットによる呼び掛け

リーフレット配布先(例)
 ・企業
 ・小中学校の保護者
 ・地域住民など



③シンポジウム等による機運の醸成



重点実施日(期間)

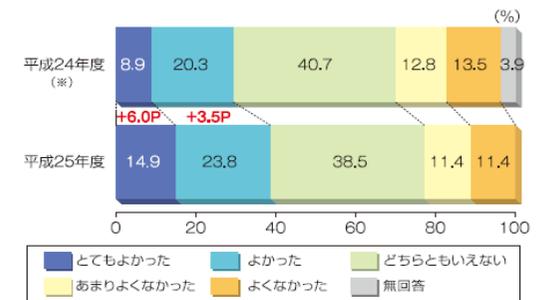
地域のイベント、お祭り、県民の日など連携した重点実施日(期間)を設定し、年次有給休暇の取得を推進

(例)26年度
 ・静岡県、同島田市・川根本町(8月21日の「県民の日」をはじめとする8月の期間)
 ・熊本県人吉市(10月9日の「おくんち祭」)
 ・愛媛県新居浜市(10月15日～18日の「新居浜太鼓祭り」の期間)
 ・埼玉県秩父地域(秩父市、横瀬町、皆野町、長瀬町、小鹿野町)(12月3日の「秩父夜祭」本祭、11月14日の「県民の日」)

静岡県島田市・川根本町における実施結果【25年度】
 「本事業が年休取得促進のきっかけとなる」との評価(事業場調査結果より)

	回答
大いに・ある程度きっかけになる	56.3%
あまりきっかけにならない	25.9%
きっかけにならない	14.3%
無回答	3.6%

熊本県人吉市における実施結果【25年度】
 「おくんち祭当日が学校休業日になったことへの評価」(保護者調査結果より)



提言のとりまとめ

- ・事業の実施効果の把握
- ・企業における取組(好事例)の収集
- ・今後の取組の方向性の提言



休暇取得促進に向けた観光庁の取組

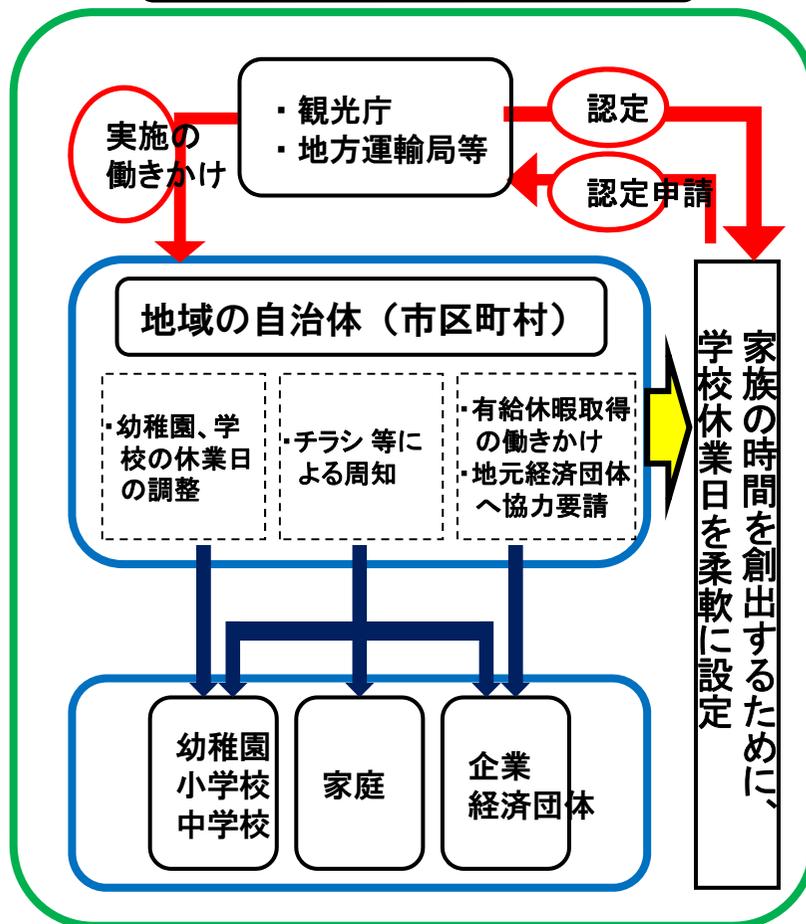
平成26年9月26日

観光庁

「家族の時間づくりプロジェクト」

- 各地域で、大人（企業）と子ども（学校）の休みのマッチングを行う事業。
- 学校休業日の設定により、3日以上連続した休日等を創設し、休業日設定可能な小中学校を決定
- 学校休業日を柔軟に設定することにより子どもの連休をつくり、親が当該連休に合わせて休むことを促進する。

家族の時間づくりプロジェクト



<学校休業日の柔軟な設定（例）>

A市

2011年10月

SUN	MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10 休業日	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

10月2日（日）に実施した運動会を振り替え、4連休を創設

<実施地域一覧>

H23年度 10地域

東京都杉並区、三重県亀山市、新潟県妙高市、山口県山口市、京都府京都市、静岡県静岡市、静岡県島田市、静岡県川根本町、福岡県福岡市、埼玉県行田市

H24年度 15地域

千葉県いすみ市、埼玉県行田市、東京都杉並区、新潟県妙高市、静岡県静岡市、静岡県島田市、静岡県川根本町、三重県亀山市、奈良県葛城市、京都府京都市、広島県東広島市、島根県津和野町、福岡県福岡市、熊本県人吉市、鹿児島県奄美市

H25年度 11地域

北海道登別市、岩手県平泉町、茨城県日立市、千葉県いすみ市、静岡県静岡市、静岡県島田市、静岡県川根本町、三重県亀山市、京都府京都市、熊本県人吉市、鹿児島県奄美市

H26年度 6地域（随時募集中）

北海道登別市、岩手県平泉町、茨城県日立市、千葉県いすみ市、三重県亀山市、熊本県人吉市

地域の例大祭が地域の休日に。厚生労働省事業と連携して民間の取組への波及。

経緯

- ・熊本県人吉市は平成22年度からプロジェクトに参加。10月9日に行われる秋の例大祭「おくんち祭り」にあわせて学校の休業日とした。
- ・厚生労働省事業「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」と連携しながら事業者などへの休暇取得促進の働きかけを併せて行う。



ポスターによる周知



地域の子どもたちの祭りへの参加

平成25年度実施の効果

例大祭の休日化の定着

- ・平成22年度にプロジェクトに参加して以来、毎年例大祭の日を学校休業日とすることで認識が定着。

地域の活性化

- ・市内全小中学校を休業日とすることで、今まで祭りに参加していなかった学校もPTA活動の一環として参加するようになり祭りの盛り上がりとともに地域のつながりが深まった。

有給休暇取得促進との相乗効果

- ・厚生労働省事業で地域の事業所への訪問による有給休暇取得促進の啓発活動により企業での有給休暇取得の気運が高まった。
- ・学校、企業、行政の連携により祭り(地域)が盛り上がるという大きな成果を得た。

「ポジティブ・オフ」運動について

- 企業と連携し、休暇を取得して外出・旅行を楽しむことを積極的に促進する「ポジティブ・オフ」運動を推進する。
- 平成23年7月より運動を展開。
- 「ポジティブ・オフ」運動に賛同する企業等がその従業員に対して、休暇取得と外出・旅行の実施を呼びかけ。週末や連休、お盆、年末年始以外にも気軽に休暇を取得することができる環境整備を、職場を通じて行う。これにより、外出・旅行を促し、地域経済活性化に貢献する。
- この取組を通じて、長期的には、休暇を楽しむことやワーク・ライフ・バランスなど、成熟したライフスタイルの定着に寄与する。

POSITIVE OFF

「ポジティブ・オフ」運動のメリット
=人よし・企業よし・社会よしの「三方よし」

「ポジティブ・オフ」運動により、
誰もが気軽に休暇を取得出来るようになれば・・・

個人	企業等	社会・地域
<ul style="list-style-type: none"> ・外出・旅行の機会の増加 ・家族の絆の再確認、強化 ・趣味や自己研鑽 →豊かな成熟したライフスタイルの実現 	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員満足度向上、それによる業績向上・イノベーション ・企業による社会貢献 ・優秀な人材の確保 →長期的な企業価値の向上 	<ul style="list-style-type: none"> ・外出・旅行による地域経済活性化 ・地域社会の絆の再生（地域活動、ボランティア等への多くの人々の参加） →地域や日本の経済・社会の再生に貢献

「ポジティブ・オフ」運動のしくみ

- 1 企業・団体は、賛同申請書を提出して、運動に賛同する。
- 2 観光庁が、ウェブサイトなどで、賛同企業・団体の取組を紹介
- 3 各賛同企業・団体も、自社広告などで賛同企業・団体であることをアピール。さらに、関連商品・サービスの販売・展開も可。
- 4 ステップ1、2を通じて「ポジティブ・オフ」運動を知った人々や企業・団体が新たに賛同。⇒**自己増殖的に広がる**

「ポジティブ・オフ」に賛同するには

	サポート無し	サポート有り
既存の休暇制度の活用	社内メールや回覧等で、積極的なオフの取得と外出/旅行などを社員に呼びかけ	積極的なオフの取得と外出/旅行などを社員に呼びかけ、福利厚生（補助など）でサポート
休暇制度の変更、新設	休暇制度の変更、新設をし、積極的なオフの取得と外出/旅行などを社員に呼びかけ	休暇制度の変更、新設をし、積極的なオフの取得と外出/旅行などを社員に呼びかけ、福利厚生（補助など）でサポート

提唱： 国土交通省 観光庁共同提唱： 内閣府 厚生労働省 経済産業省

取組実施：上記府省庁、各「ポジティブ・オフ」運動賛同企業・団体

平成26年9月1日現在
405社・団体が賛同

★「ポジティブ・オフ」公式ウェブサイト
www.mlit.go.jp/kankocho/positive-off/
※賛同企業各社様の事例が掲載されています。

★「ポジティブ・オフ」Facebookファンページ
www.facebook.com/positiveoff

人口オーナス期に経済発展するためには

株式会社ワーク・ライフバランス

代表取締役社長 小室淑恵

2014. 9. 24

TEL:03-5730-3081/FAX:03-5730-3082

E-mail:customer@work-life-b.com

HP: <http://www.work-life-b.com/>

人口ボーナス期とは

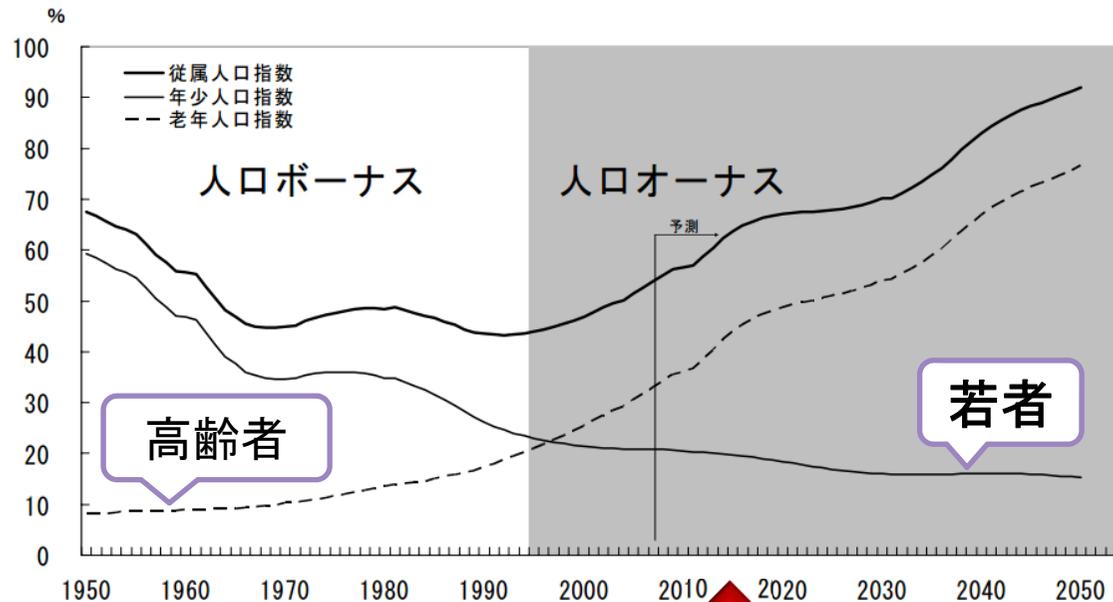
ハーバード大学 デービットブルームが10年前から提唱

ある社会が「多産多死」の社会から「少産少子」の社会に切り替わる際に人口構成比の**子供が減り、生産年齢の人口が多くなった状態**。

高齢者が少なく、労働力が豊富なため **社会保障費が嵩まず、経済発展しやすい**。現在の中国・韓国・シンガポールやタイがそれにあたる。日本の1960年ごろから始まり、90年代半ばに終わった。中国はまもなく終わり、インドは2040年まで。

一度人口ボーナスが終わると、二度とこない。

高度成長期が訪れると、医療や年金制度が充実するため、高齢化社会に。人口ボーナスが終わると、国民一人あたりのGDPはほぼ横ばいに。



(注) 2006年以降は日経センター予測
(資料) 総務省『国勢調査』

60年代～90年代のアジアの奇跡のほとんどは人口ボーナス期で説明できる。
日本の人口ボーナス期は90年代に終わり、現在は人口オーナス期

人口オーナス期とは

人口構成の変化が経済にとってマイナスに作用する状態。オーナス(onus)とは、「重荷、負担」という意味。**働く人よりも支えられる人が多くなる状況**である。こうなると人件費の安さで世界中から受注して、爆発的な経済発展することは出来ない。

人口オーナスによって生じる問題としては、労働力人口の減少・働く世代が引退世代を支える**社会保障制度の維持が困難**になることなどが指摘されている。日本は主要国で最も少子高齢化の進行が早いスピードで進み、人口オーナス期入りした。

主な原因は以下の二つ。

- 長時間労働環境を改善しなかったことで、働く女性が二人目以上を産むという選択を考えられなかった。(未来の労働力を増やせなかった)
- 待機児童ゼロに本気で取り組まなかったことで、産んだ女性は復帰出来なかった。(現在の労働力を減らすことになった)

しかし「人口オーナス期になったら経済は終わり」ではない。
人口ボーナス期の成長をもう一度！という政策は一切通用しないので
人口オーナス期に経済発展するルールに合わせれば。

経済発展しやすいルールの違い

<人口ボーナス期に経済発展しやすい働き方>

- ・なるべく男性が働く・・重工業の比率が高いため(筋肉が多い方が適している業務が多い)
- ・なるべく長時間働く・・早く安く大量に作って勝つためには、時間＝成果 に直結するから
- ・なるべく同じ条件の人を揃える・・均一な物を沢山提供することで市場ニーズを満たさせるため。
また、労働力は余っているので、わかりやすい一定条件で足りるを
するのが納得させやすい。転勤や残業でふるい落として、残るため
に必死になることで忠誠心を高める手法が経営者として有効。
労働者は代えがきくので、立場は弱く、一律管理することが出来る

<人口オーナス期に経済発展しやすい働き方>

- ・なるべく男女ともに働く・・頭脳労働の比率が高い、かつ労働力は足りないので使える労働力はフルに活用する。
- ・なるべく短時間で働く・・時間当たりの費用が高騰する(日本人の時給は中国人の8倍インド人の9倍)ので、体力に任せて働かせず、短時間で成果を出す癖を徹底的にトレーニングしないと利益が出ない。男性も介護で時間制約。
共働きになるので会話時間が貴重。消費活動をさせるには家庭に時間を返すことがポイント
- ・なるべく違う条件の人をそろえる・・均一な物に飽きている市場なので、常に違う価値を短サイクルで提供する必要がある。また、労働力は足りないので、転勤や残業の可否で足りるをすると介護する男性も皆ふるい落とされる。育児・介護・難病・障害などは、労働するうえでの障壁では無いという労働環境の整備が重要。

- 国際会計基準において、従業員が積み残した有休は全額負債（退職時に払い戻し）
- 共働きになると夫婦・家族の会話量が消費行動の一番の決め手となる。3連休などだけでなく、平日デイリーでの会話量が旅行等コトモノ消費を生む。
- 「長時間労働・強引な転勤・本質的でない目的のための頻繁すぎる出張」が昇進の条件なら、もう誰も担えない。女性管理職30%目標の根本条件は労働時間の改善である

休暇だけでなく平日時間外という「24時間の中での休み方」も含めて議論することが重要です。

2000年以降、人口構成がマクロ経済へ及ぼす影響に関する計量分析が盛んに行われるようになった。たとえば、IMF [2004] は以下のような分析結果を示した(図表4)。

図表4 人口動態のマクロ経済への影響
パネル推計(操作変数:115カ国、1960-2000年)

人口構成 (説明変数)	一人当たりGDP 実質成長率	国内貯蓄率 (対GDP比)	国内投資率 (対GDP比)	経常収支 (対GDP比)	財政収支 (対GDP比)
生産年齢人口比率 (15-64歳)	0.08 *	0.72 *	0.31 *	0.05 *	0.06
高齢人口比率 (65歳以上)	-0.041 *	0.35 *	-0.14	-0.25 *	-0.46 *

(注) * は10%で有意
(出所)IMF(2004)

これは、115カ国について1960~2000年を対象に人口動態がマクロ変数に及ぼす影響を評価したものである。この研究は本来、高齢化の影響を評価することを目的としたものであるが、生産年齢人口比率の変化が、一人当たりGDP成長率だけでなく、貯蓄率、投資率、経常収支についても正の相関関係にあることが示されている。他方、高齢人口比率の変化は、一人当たりGDP実質成長率、貯蓄率、経常収支と負の相関関係を示している。

人口ボーナスの効果の実証分析(計量分析)では、ハーバード大学のD・E・ブルーム(David E. Bloom)らの研究チーム、ハワイ大学のA・メイソンらの研究チームの功績が大きい。なかでもブルームが1998年に発表した論文「新興アジアにおける人口転換と経済的奇跡(Demographic Transitions and Economic Miracles in Emerging Asia)」において、1960~90年のアジア諸国を対象に計量分析を行い、その成長の3分の1が人口ボーナスによるものであると結論付けたことは世界の注目を集めた(Bloom and Williamson [1998])。さ