

# わが国の休暇・休日制度と 需要の平準化

# 3

東洋大学国際地域学部 国際観光学科 准教授

矢ヶ崎 紀子

わが国では、個々人が休む日を決める有給休暇ではなく、国民の祝日を中心とした一斉取得型の休み方が主流である。このため、特定時期に観光需要が集中し、観光ビジネス事業者の経営に大きな影響を及ぼしている。「日本再興戦略」改定2015において、観光産業を、地域経済を牽引する基幹産業へと再構築させることが明記された。大きな期待に込めていくためには、観光需要の平準化への挑戦が欠かせない。

## 1 わが国の休暇・休日

### ①労働者にとっての休暇・休日

休暇とは、労働する義務がある日

に、会社がその労働義務を免除する日である。労働基準法（以下、労基法）第39条第1項に、「雇入れの日から6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対しては、継続し、又は分割した最低10日の年次有給休暇を与えなければならない」とある。

休日とは労働する義務のない日のことであり、労基法第35条に「毎週少なくとも1回又は4週間を通じ4日以上与えなければならない」と規定されている。労基法は、何曜日を休日とするか、国民の祝日を休日とするかについて規定しておらず、個別企業の就業実態にあわせて、就業規則で休日を定める。

### ②学校休業日

学校の休業日は各学校の設置者が定める。公立の小中学校は市区町村教育委員会であり、県立高校の場合には県教育委員会である。

近年、家庭、学校、地域が連携して多様な学習活動や体験活動に取り組む「土曜授業」が実施されている。土曜授業は東京都において取組みが進んでおり、文部科学省の発表によると、2014年度に土曜授業を実施した小学校の割合は全国平均が17.1%、東京都平均が85.5%、中学校では全国平均が18.3%、東京都平均が95.1%であった。東京都の小中学校における年間の実施回数が増加傾向にあり、2014年度

では、年間6回以上実施の小中学校が50.6%、中学校が50.5%である。なお、大学の年間の講義スケジュールは期間内に規定の講義コマ数を確保するため、土曜日や祝日においても講義が実施されている。

### ③国民の祝日

国民の祝日に関する法律（以下、祝日法）によって、わが国の祝日が規定されている。現在は15日であるが、2016年から、新たに「山の日」が祝日となり年間16日となる。祝日法は3つの条文から成る短い法律で、第1条には「国民こそぞって祝い、感謝し、又は記念する日」が祝日であると定義され、第2条には具体的な祝日が列挙されている。第3条において、祝日が休日であるとされ、さらに、同第2項、第3項で、いわゆるハッピーマンデーの三連休が規定されている。

## 2 観光需要と休暇・休日

### ①わが国の休暇・休日制度の特徴

労働者の年間休暇・休日日数を

図1 年間休暇・休日数数の国際比較 (2013年)

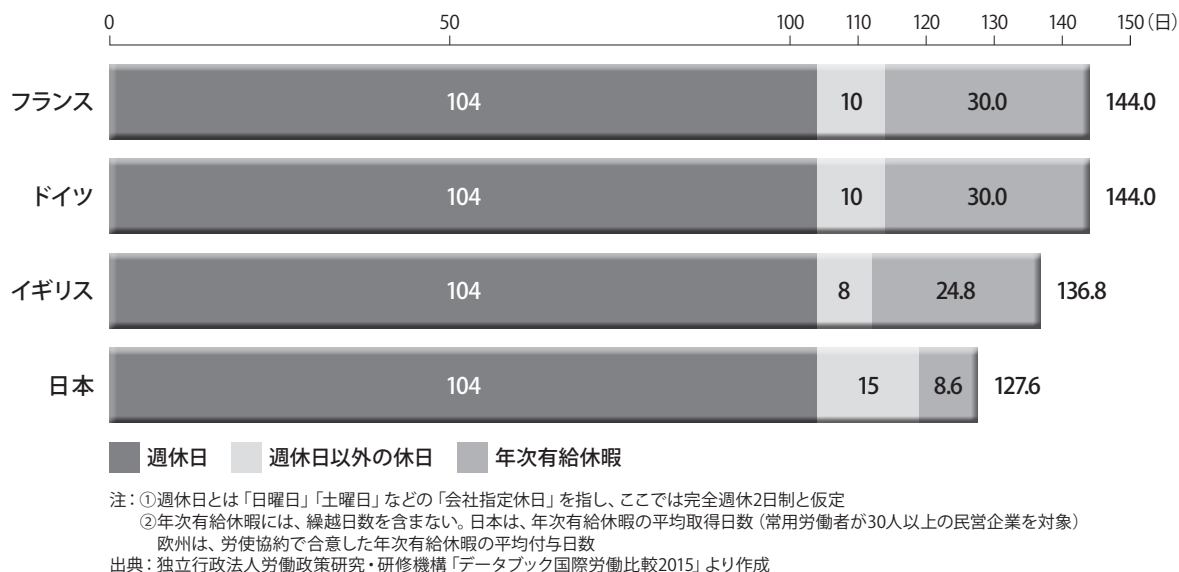
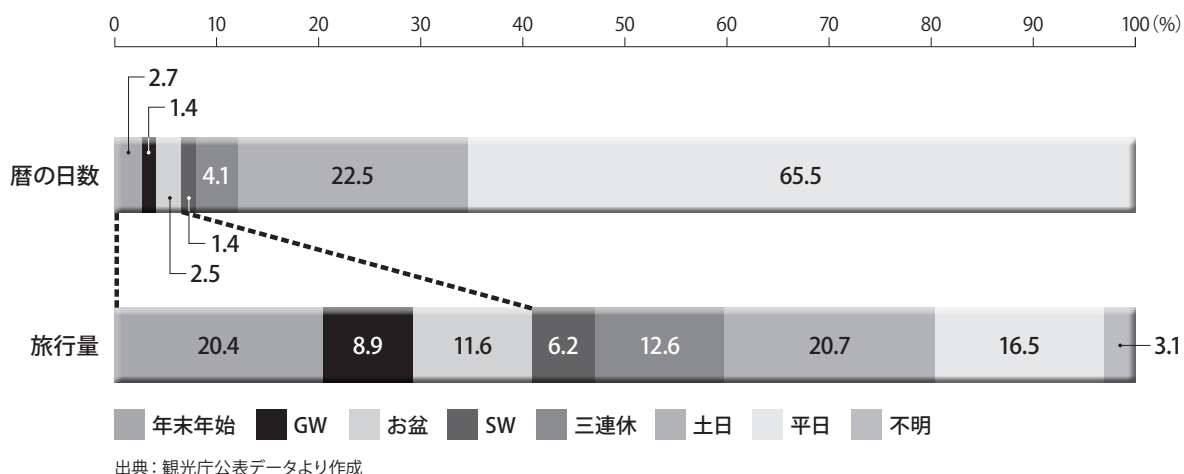


図2 旅行の実施時期 (2009年)



国際比較すると、英仏独は週休日以外の休日、すなわち祝日が少なく、年次有給休暇がほぼ完全取得状況である。わが国においては、年次有給休暇の平均取得日数が英仏独の3分の1以下である一方、祝日が多くなっている(図1)。子ども、土曜授業、塾や習い事、部活動等に時間を費やしており、家族全員の休暇・休日をあわせようとすると、誰もが休みやすい国民の祝日を中心に調整がなされることになる。

**② 観光需要の集中**

わが国の旅行行動の発生日は特定の日に集中している。図2は、2009年の旅行量を旅行実施日ごとに区分したものである。年間旅行量の59.7%が年末年始、ゴールデンウィーク(以下、GW)、お盆、シルバーウィーク、三連休に実施されたものであり、これらを暦の日数で見ると365日のうちの12.1%に過ぎない。旅行シーズンの定番である年末年始、GW、お盆だけを取り出すと旅行量の40.9%が暦の6.6%(24日間)に実施されている。

なお、2009年はシルバーウィークがあったことから、お盆や三連休で実施される予定の旅行の一部がシルバーウィーク時期にシフトしたとの見方もあり、例年よりも年末年始GW、お盆の時期への集中度合いが若干低くなった可能性がある。

### 3 観光需要の集中がもたらす問題

#### ① 旅行者への影響

毎年、年末年始、GW、お盆の時期には、高速道路の渋滞、新幹線駅や主要空港の混雑が報道される。行きたい宿に宿泊できない場合も多い。実際に宿に行ってみると全館満室でゆったりとサービスを受けられる状況でないことも多い。観光地やレジャー施設の混雑もまた然りである。このため、旅行者からすると、混雑時期における旅行は「疲れる旅」になってしまい満足度が低下する懸念がある。

混雑を嫌って旅行しない人が多いことが観光庁の調査によって示されている。観光庁「ゴールデンウィーク

における観光旅行調査」(2010年5月、1万人超を対象にインターネット調査)によると、2010年のGWに国内宿泊旅行を実施した人の割合は20・2%、日帰り旅行を実施した人の割合は35・0%であった。旅行を実施しなかった人々に、「GWの混雑が緩和されれば国内宿泊旅行に行くと思いますか?」と質問したところ、32・1%が「行くと思う」と回答している。また、旅行した人々の35・7%が、GWの混雑が緩和されれば、宿泊数を増やす、宿泊旅行の回数をもう1回増やす、日帰り旅行を宿泊旅行にする、のいずれかに回答している。需要集中を嫌って埋没している旅行意欲が相当程度に存在することが分かる。

#### ② 事業者への影響

観光需要の集中は、観光事業者の経営のあり方に大きな影響を与えている。交通事業者やビジネスホテル等はビジネス需要と観光需要とのバランスをとりながら経営している道があるが、一般観光客がメインである地方の旅館、観光・レジャー

施設等では、経営努力が及ばないところで自社の収入・利益が制約を受けてしまう。

図2に基づけば、1年の34・5%の日数(約125日)に相当する年末年始・GWを含む祝日による連休・お盆・土日で年間の売上げの約8割を稼ぐことになり、残りの約240日(65・5%)は売上げの16・5%にしかならないことになる。繁閑の料金差を設けている事業者にとっては、年間125日の繁忙期に得る収入の割合は8割を超えることになる。

こうした制約は、まずもって、事業者に経営力を磨こうという意欲を損なわせることになる。どんなに頑張っても営業をしてもお客は来ない時には来ない、営業をしなくても待っていれば特定時期に満室になるほどやってくる、自身の旅館が人気旅館でなくとも近隣に人気の高い旅館があつて、そこが満室になれば客は自ずと流れてくる、予約管理は大変なので全客室を送客事業者に預けてしまう。こうした実態も無理からぬところがある。

また、サービス業の収益の源泉で

ある正規雇用の従業員数を低く抑えることにもなる。繁忙期にパートやアルバイトを雇い、閑散期をこなしていくだけの従業員の雇用を維持すればよいという考え方になってしまふ。このため、稼ぎ時であるとともに、顧客満足度をあげてリピーターになつてもらう機会でもある繁忙期において、サービス提供者のうち十分な研修や経験を積んでスキルを向上させている人の割合が低くなり、館内の混雑もあいまって、顧客満足度も従業員満足度も上げることが難しい状況になっている。

宿泊施設は、たとえ宿泊客が1人であつても顧客が移動する範囲には明かりを点し、お風呂はいつでも入れるようにしておく。施設能力をピーク時対応に設定しているため、光熱費等が経営を圧迫し、環境負荷も高くなっている。

特定時期における需要集中は、観光関連ビジネスの労働生産性の低さの要因となつて利益率を低下させている。この状態を打破するための経営努力もそれが及ぶ範囲が限定されており、健全な競争環境のなかで

経営力を磨いていくことが難しい。こうした状況に慣れてしまった経営者のなかには競争という状況に抵抗感を持つ人も出てくる。利益率の低さは、従業員の待遇向上や将来のための投資を困難にするといった悪循環を生じさせている。

## 4 需要平準化への選択肢

### ① 有給休暇の取得促進

有給休暇の取得率が向上することによって労働者の休暇が分散し、観光旅行の需要の分散を起こすという考え方である。直近10年間のわが国の年次有給休暇取得率は47%〜49%の水準で低迷しているが、仮に、個人がもう1日有給休暇を取得して通常の土日とあわせて三連休にしたり、あるいは、平日に2日の連続休暇をとるようになれば、観光需要が増加し、かつ、分散化することとなる。観光地域経営フォーラム（事務局…（公財）日本生産性本部）が2010年に行った試算によると、未取得の年次有給休暇（約4.3億

日）が完全取得されると約15.6兆円の経済波及効果が見込め、そのうち、約8兆円は余暇消費支出の増加によるとされている。

有給休暇の取得を促進するために、経営者と労働者の意識変革と取得促進を保障する制度や仕組みが必要である。厚生労働省の調査（注1）によると、有給休暇取得をためらう理由として「みんなに迷惑がかかると感じるから」を挙げた労働者の割合は74.2%に達している。政府が提唱する運動（注2）に加えて、メンタルヘルス対策の一つとして休暇を位置づけたたり、休むことによって労働生産性が高まるといった考え方が広まっていくことも重要である。取得促進のための制度や仕組みとしては、年次有給休暇の計画的付与制度（注3）があるが、2012年就労条件総合調査によると、この制度を導入している企業の割合は2割に満たない。なお、2016年4月から従業員に年5日の年次有給休暇を取得させる義務を企業に課す調整が行われているが、既に平均取得日数が5日を超えており、観光需要への影響は限定的であろう。

### ② 有給休暇の連続取得

欧州では有給休暇は連続取得するものだという考え方が一般的であるが、わが国の労基法は分割取得が可能としており、ここに有給休暇に関する考え方の違いがあらわれている。

ILO（国際労働機関）第132号条約には、「労働者は1年勤務につき3労働週の年次有給休暇の権利を持つ。休暇は原則として継続したものではないが、事情により分割を認めることもできる。ただし、その場合でも分割された一部は連続2労働週を下らないものとす」とあり、わが国は未批准であるが、36カ国が批准している。

日本版バカンス法の実現を目指す動きとしては、2002年に民主党が長期休暇制度創設法案（注4）として叩き台を提案したことがあるが、全国的な取組みとはなっていない。一方で、年次有給休暇を時間単位で取得できる制度が2008年の労基法改正によって導入され、取得方法に細分化の方向が出てきた。

### ③ 学校休業日の分散

有給休暇をほぼ完全取得する仏独では、観光需要を分散化するために、学校休業日を地域ごとにずらす方法を採用している。親は子どもの休みにあわせて有給休暇を取得して家族旅行に出かける。仏の夏休みは長期間であり、旅行先が多様であるため全国一律の開始日であるが、旅行先がスキーリゾート等に限定され、2週間程度の春休みと冬休みは、全国を3つのエリアに分けて分散取得する。独は州ごとに学校休業日を設定している。全州を8つの地域ブロックに分け、それぞれの夏休み開始日をずらしており、早い開始と遅い開始では1ヶ月以上の開きがある。

### ④ 地域の調整によって

#### 休みをつくりだす取組み

観光庁は2010年度から、学校休業日（子ども）と有給休暇（大人）をマッチングさせて家族の休みをあわせる「家族の時間づくりプロジェクト」に取り組んでいる。地域の小中学校の設置者が振替休業日等を土日の前後に移動させて3日以上



連続した学校休業日とし、これにあわせて、地域の企業が協力して親が有給休暇を取得する。毎年10箇所前後の地域が取り組んでいる。

地方公共団体は独自の休日を条例で定めることができる。地方自治法第4条第3項には、「地方公共団体において特別な歴史的、社会的意義を有し、住民がこぞって記念することが定着している日で、当該地方公共団体の休日とすることについて広く国民の理解を得られるようなもの」を、総務大臣との協議の上で地方公共団体の休日として定めることができる」と規定している。

### ⑤ 国民の祝日を対象とした 需要平準化

民主党政権時に、与党から国民の祝日を地区別に取得するという提案がなされた。全国を3ないしは5ブロックに分けて、GWをずらして実施し、さらに、秋にシルバーウィークを定着させて、これもブロック別に実施するという案である。これによって混雑を緩和することができれば、ゆったりとした観光旅行が実現

し、先に述べた混雑を嫌って旅行しない層が動き出すことによってGWの時期に約1兆円の新たな国内旅行需要が見込めるとの試算がなされた。

しかし、この提案には、全国の企業間取引を阻害する、銀行決済や手形決済に支障が出ることによって中小零細企業の資金繰りが悪化する等の産業への影響が懸念され、また、国民の祝日の意義が失われる等の反対意見が表明された。これを受けて、本件を検討していた有識者会議である休暇改革国民会議は、「秋に大型連休を創設することを先行させる」とし、ブロック分けについては今後よく検討する」ことを提言した。同時並行で、与党内にプロジェクトチームが組成されて本件の検討が進められていたが、東日本大震災が発生し、その後の政権交代もあって議論は停止している。

### 観光需要平準化への期待

近年のインバウンド観光の成長によって、観光需要の平準化には、日本人の観光旅行の閑散期に訪日外客を受け入れるという選択肢が現実

味を帯びてきた。団塊の世代の退職が進むにつれて平日に旅行する人々が増えていく期待もある。土日祝日に勤務のあるサービス業従事者の観光需要を掘り起こしていくことも検討に値しよう。

(やがさき のりこ)



矢ヶ崎紀子(やがさきのりこ)

東洋大学国際地域学部国際観光学科准教授。1987年国際基督教大学卒業後、株式会社住友銀行入行。1989年株式会社日本総合研究所入社。在職中に九州大学大学院修士課程修了し、国土交通省観光庁参事官・首都大学東京都市環境学部特任准教授を歴任。2014年より現職。国土交通省、観光庁、経済産業省、文化庁、東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会などで公職・委員など、民間会社の社外取締役も務める。

(注1) 労働時間等の設定の改善を通じた「仕事と生活の調和」の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査(2013年)。

(注2) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を推進する運動、観光庁の「ポジティブ・オフ」運動等。

(注3) 年休を、従業員が自由に取得日を設定できる5日と、事業主が計画的に付与できる残りの日数に分ける制度、この制度を実施するためには労使協定あるいは労働時間など設定改善企業委員会の決議が必要。

(注4) 年休を勤続年数に関わらず一律25日とし、このうち、14日間を連続取得させるという内容。