

## 正規／非正規雇用労働者の年次有給休暇取得に関する研究

オオヤマ アツシ \*1 \*2    アンドウ ユウイチ \*3    イシダ トモヒロ    シナダ カヨコ \*4  
大山 篤 \*1 \*2    安藤 雄一 \*3    石田 智洋 \*2    品田 佳世子 \*4

**目的** 非正規雇用労働者は雇用が不安定で、年次有給休暇の取得は正規雇用労働者に比べて困難となりやすいとされる。今後の職域における保健活動を円滑に進める上でも、非正規雇用労働者の年次有給休暇の取得状況の特性を知っておくことは、意義があると考えられる。本研究では正規／非正規雇用労働者の年次有給休暇取得や通院による休暇の状況について、男女別に比較・検討することを目的とした。

**方法** 本研究におけるWeb調査は2017年2月に実施した。回答者はWeb調査会社の登録モニタのうち、20-60歳代の正規／非正規雇用労働者各420名であった。質問内容は最終学歴や事業所の従業員数等の属性、最近1年間の年次有給休暇の取得状況、および通院のために休暇を取得した日数等であった。分析については、年次有給休暇を取得しなかった者の割合や、年次有給休暇を取得した者の平均取得日数、通院による休暇日数等を男女の正規／非正規雇用労働者間で比較した。また、男女別に年次有給休暇取得の有無を目的変数とする多重ロジスティック回帰分析を行った。

**結果** 正規／非正規雇用労働者の年次有給休暇の取得の有無を調べたところ、非正規雇用労働者の方が年次有給休暇を取得した者の割合が低く、男性では2人に1人、女性では3人に1人が年次有給休暇を取得していなかった。しかし、年次有給休暇を取得した正規／非正規雇用労働者に限定して1年間の平均取得日数を比較すると、男女の正規／非正規雇用労働者間に差は見られなかった。通院のために仕事を休んだ平均日数に関しても、同様であった。男女別に年次有給休暇の取得の有無に関する多重ロジスティック回帰分析を行った結果、非正規雇用は年次有給休暇の取得が難しくなる男女共通の要因であり、さらに男性では第三次産業に従事し、大学卒業以上の学歴がない場合、女性では勤務場所（事業所）での従業員数が少なく、年齢が若い傾向にある場合に休暇が取りにくいことが示された。

**結論** 男女ともに非正規雇用労働者のなかには年次有給休暇の取得が難しい人がいる反面、年次有給休暇を取得していた場合には、正規雇用労働者とはほぼ変わらない日数を取得できていた。非正規雇用は年次有給休暇の取得が難しくなる男女共通の要因であったが、年次有給休暇を取りにくい要因には男女差も見られた。

**キーワード** 非正規雇用、非正規雇用労働者、年次有給休暇、Web調査、産業保健、働き方改革

\* 1 ㈱神戸製鋼所東京本社健康管理センター歯科医長    \* 2 東京医科歯科大学非常勤講師

\* 3 国立保健医療科学院生涯健康研究部主任研究官

\* 4 東京医科歯科大学大学院医歯学総合研究科口腔疾患予防学分野教授

## I 緒 言

平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査<sup>1)</sup>によれば、全労働者に占める非正規雇用労働者の割合は約40%である。近年の日本企業はグローバル化や規制改革のなかで人件費を圧縮し、固定費化を回避していると言われており、今後も非正規雇用労働者の割合が増加するとみられている<sup>2)3)</sup>。このような社会的事情から、非正規雇用労働者は正規雇用労働者と比べて雇用が不安定で賃金も低く、能力開発の機会が限定され、職域における健康管理からもしばしば除外されている<sup>4)-13)</sup>。井上らの文献調査<sup>12)</sup>によれば、非正規雇用労働者は不安定な職業生活から来るストレスや社会経済的要因、経済的余裕の不足から健康的でない生活習慣に陥りやすく、将来的に健康を害する可能性が指摘されている。また、矢野<sup>6)</sup>は非正規雇用労働者が減給や契約解除を恐れ、身体に異常を感じても受診のために休暇を取らない懸念を示している。

正規／非正規雇用に関わらず、仕事や活動によって生じた心身の疲労を回復し、身体的・精神的・社会的な健康能力を高めるには、十分な休養が必要である<sup>14)</sup>。正規雇用労働者が非正規雇用労働者よりも高い頻度で病気による休暇を取得している文献は海外にいくつか見られるが<sup>15)-17)</sup>、わが国の非正規雇用労働者の年次有給休暇の取得状況はほとんど公表されていない。

2019年4月から施行された働き方改革<sup>18)19)</sup>においては、働き方の多様性が尊重されているが、上記のように非正規雇用労働者を支える社会的な背景はあまりに脆弱であり、健康面への配慮も十分とは言い難い。わが国は少子高齢化により急速に人口減少社会に突入して、生産年齢人口も減少している<sup>20)21)</sup>。今後も各企業が安定した労働力を確保していくためには、労働者の治療と仕事の両立に向けた職場環境や支援体制なども整備する必要がある<sup>22)-24)</sup>。今後の産業保健活動を円滑に進める上でも、非正規雇用労働者の年次有給休暇の取得状況の特性を知っておくことは、意義があると考えられる。

図1 スクリーニング調査の質問票(単一回答)

Q1.	あなたの現在の職業を選んでください。
1	公務員
2	経営者・役員
3	会社員(事務系)
4	会社員(技術系)
5	会社員(その他)
6	自営業
7	自由業
8	専業主婦(主夫)
9	パート・アルバイト
10	学生
11	その他
12	無職
Q2.	あなたの雇用形態を選んでください。
1	正社員 <sup>1)</sup>
2	契約社員 <sup>2)</sup>
3	パートタイム労働者 <sup>3)</sup>
4	派遣労働者 <sup>4)</sup>
5	臨時・日雇労働者 <sup>5)</sup>
6	その他( )
Q3.	現在の雇用形態になってから、どれくらい経ちますか。
1	1年未満
2	1年以上3年未満
3	3年以上5年未満
4	5年以上10年未満
5	10年以上

- 注 1) 「正社員」とは、フルタイム勤務で雇用期間の定めのない方をいいます。  
 2) 「契約社員」とは、フルタイム勤務で1カ月を超える雇用期間の定めのある方をいいます。  
 3) 「パートタイム労働者」とは、一般社員(フルタイム勤務者で基幹業務を行う社員)より1日の所定労働時間が短い、または1週の所定労働時間が少ない方で、雇用期間の定めがない、または1カ月を超える期間を定めて雇われている方をいいます。  
 4) 「派遣労働者」とは、労働者派遣事業の適正な運営の確保および派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律に基づく労働者派遣事業を行う事業所から派遣された方をいいます。  
 5) 「臨時・日雇労働者」とは、1カ月以内の期間を定めて雇われている方をいいます。前記の「正社員」「契約社員」「パートタイム労働者」「派遣労働者」に該当しない方は、こちらに○をつけてください。  
 6) Q2、Q3は平成25年労働安全衛生調査の質問項目を参考にした。

図2 スクリーニング調査における正規／非正規雇用労働者の抽出条件

正規雇用労働者：
Q1で3-5のいずれかと回答し、
かつQ2で1と回答し、
かつQ3で2-5のいずれかと回答した者
非正規雇用労働者：
Q1で3-5のいずれかと回答し、
かつQ2で2-4と回答し、
かつQ3で2-5のいずれかと回答した者
または
Q1で9と回答し、
かつQ2で3と回答し、
かつQ3で2-5と回答した者

本研究では正規／非正規雇用労働者の年次有給休暇取得や通院による休暇の状況について、男女別に比較・検討することを目的とした。

## Ⅱ 方 法

### (1) Web調査の概要と対象者

本研究におけるWeb調査は2017年2月15日（スクリーニング調査）および20-21日（本調査）に実施した。正規／非正規雇用労働者に回答を依頼するため、Web調査会社に登録されたモニタの中から、各々をスクリーニング調査により抽出した。正規／非正規雇用労働者を抽出したスクリーニング条件を図1、2に示す。

正規雇用労働者は会社員かつ正社員で現在の雇用形態を1年以上継続している者、非正規雇用労働者は会社員またはパート・アルバイトで、現在の非正規の雇用形態を1年以上継続している者とした。

つぎに、スクリーニングで抽出された正規／非正規雇用労働者に対して、本調査を実施した。本調査では、正規／非正規雇用労働者に対してランダムに回答依頼メールを配信し、調査に同意したモニタがWeb上で質問に回答した。質問内容は最終学歴や事業所の従業員数等の属性や、最近1年間の年次有給休暇の取得状況や通院のために休暇を取得した日数等であった。Web調査会社からは、婚姻状況や世帯年収等

表1 調査依頼メールの配信数・回収数・回収率

	本調査依頼メールの配信数(A)			回収数(B)			回収率(%) (B)÷(A)		
	計	男	女	計	男	女	計	男	女
正規雇用	1 051	456	595	420	210	210	40.0	46.1	35.3
計	206	98	108	84	42	42	40.8	42.9	38.9
20-29歳	200	94	106	84	42	42	42.0	44.7	39.6
30-39	204	88	116	84	42	42	41.2	47.7	36.2
40-49	228	98	130	84	42	42	36.8	42.9	32.3
50-59	213	78	135	84	42	42	39.4	53.8	31.1
60-69									
非正規雇用	1 170	494	676	420	210	210	35.9	42.5	31.1
計	248	108	140	84	42	42	33.9	38.9	30.0
20-29歳	218	78	140	84	42	42	38.5	53.8	30.0
30-39	188	82	106	84	42	42	44.7	51.2	39.6
40-49	260	114	146	84	42	42	32.3	36.8	28.8
50-59	256	112	144	84	42	42	32.8	37.5	29.2
60-69									

のオプション属性情報の提供を受けた。

正規／非正規雇用労働者両群とも、男女別および年代別（20歳代～60歳代）の各カテゴリにそれぞれ40名、計420名ずつの回答を得たところで調査を打ち切った。本調査の調査依頼メールの配信数、回収数を表1に示す。なお、調査に先立ち、東京医科歯科大学歯学部倫理審査委員会の承認を得た（承認年月日：2014年6月23日，承認番号2014-071）。

### (2) 分析方法

分析は主に男女別に行い、正規／非正規雇用労働者の回答を比較した。年次有給休暇を取得しなかった者の割合の比較には $\chi^2$ 検定を、年

表2 正規／非正規雇用労働者の属性

	男性			女性		
	正規(n=210) 人数(%)	非正規(n=210) 人数(%)	p値 ( $\chi^2$ 検定)	正規(n=210) 人数(%)	非正規(n=210) 人数(%)	p値 ( $\chi^2$ 検定)
年代						
20歳代	42(20.0)	42(20.0)	-	42(20.0)	42(20.0)	-
30	42(20.0)	42(20.0)		42(20.0)	42(20.0)	
40	42(20.0)	42(20.0)		42(20.0)	42(20.0)	
50	42(20.0)	42(20.0)		42(20.0)	42(20.0)	
60	42(20.0)	42(20.0)		42(20.0)	42(20.0)	
最終学歴			p<0.001			p=0.008
中学校	2(1.0)	5(2.4)		0(0.0)	7(3.3)	
高等学校	50(23.8)	90(42.9)		65(31.0)	71(33.8)	
専門学校	13(6.2)	26(12.4)		32(15.2)	32(15.2)	
短期大学	3(1.4)	0(0.0)		34(16.2)	44(21.0)	
高等専門学校	2(1.0)	0(0.0)		1(0.5)	1(0.5)	
大学	120(57.1)	83(39.5)		63(30.0)	51(24.3)	
大学院	20(9.5)	4(1.9)		14(6.7)	2(1.0)	
その他	0(0.0)	0(0.0)		0(0.0)	0(0.0)	
答えたくない	0(0.0)	2(1.0)		1(0.5)	2(1.0)	
婚姻状態			p<0.001			p=0.024
婚姻なし	64(30.5)	151(71.9)		126(60.0)	103(49.1)	
婚姻あり	146(69.5)	59(28.1)		84(40.0)	107(51.0)	

表2 つづき

	男性			女性				
	正規(n=210) 人数(%)	非正規(n=210) 人数(%)	p値 ( $\chi^2$ 検定)	正規(n=210) 人数(%)	非正規(n=210) 人数(%)	p値 ( $\chi^2$ 検定)		
産業三部門における回答人数								
第一次産業	0(0.0)	2(1.0)	p<0.001	0(0.0)	0(0.0)	p=0.061		
第二次産業	85(40.5)	33(15.7)		49(23.3)	31(14.8)			
第三次産業	122(58.1)	165(78.6)		154(73.3)	174(82.9)			
分類不能な産業、わからない	3(1.4)	10(4.8)		7(3.3)	5(2.4)			
会社で行っている業務								
管理的職業従事者	34(16.2)	5(2.4)	p<0.001	7(3.3)	0(0.0)	p<0.001		
専門的・技術的職業従事者	56(26.7)	20(9.5)		35(16.7)	19(9.1)			
事務従事者	49(23.3)	19(9.1)		114(54.3)	84(40.0)			
販売従事者	14(6.7)	31(14.8)		14(6.7)	33(15.7)			
サービス職業従事者	18(8.6)	44(21.0)		21(10.0)	44(21.0)			
保安職業従事者	3(1.4)	4(1.9)		1(0.5)	0(0.0)			
農林・漁業従事者	0(0.0)	2(1.0)		0(0.0)	1(0.5)			
生産工程従事者	16(7.6)	23(11.0)		6(2.9)	11(5.2)			
輸送・機械運転従事者	8(3.8)	6(2.9)		1(0.5)	0(0.0)			
建設・採掘従事者	1(0.5)	5(2.4)		1(0.5)	0(0.0)			
運搬・清掃・包装等従事者	2(1.0)	30(14.3)		0(0.0)	2(1.0)			
分類不能の職業	9(4.3)	21(10.0)		10(4.8)	16(7.6)			
勤務場所(事業所)での従業員数								
5人未満	13(6.2)	24(11.4)		p<0.001	22(10.5)		27(12.9)	p=0.017
5人～10人未満	17(8.1)	33(15.7)	45(21.4)		26(12.4)			
10～20人未満	23(11.0)	29(13.9)	25(11.9)		27(12.9)			
20～30人未満	19(9.1)	27(12.9)	12(5.7)		24(11.4)			
30～50人未満	21(10.0)	19(9.1)	18(8.6)		24(11.4)			
50～100人未満	25(11.9)	22(10.5)	20(9.5)		23(11.0)			
100～200人未満	17(8.1)	16(7.6)	14(6.7)		14(6.7)			
200～300人未満	18(8.6)	5(2.4)	6(2.9)		5(2.4)			
300～500人未満	13(6.2)	6(2.9)	10(4.8)		5(2.4)			
500～1,000人未満	13(6.2)	1(0.5)	10(4.8)		5(2.4)			
1,000～3,000人未満	10(4.8)	1(0.5)	9(4.3)		6(2.9)			
3,000～5,000人未満	2(1.0)	0(0.0)	2(1.0)		1(0.5)			
5,000以上	13(6.2)	2(1.0)	8(3.8)		1(0.5)			
わからない	6(2.9)	25(11.9)	9(4.3)		22(10.5)			
世帯年収								
200万未満	3(1.4)	47(22.4)	p<0.001	5(2.4)	19(9.1)	p=0.006		
200～400万未満	17(8.1)	61(29.1)		42(20.0)	45(21.4)			
400～600万未満	51(24.3)	34(16.2)		47(22.4)	52(24.8)			
600～800万未満	50(23.8)	15(7.1)		26(12.4)	22(10.5)			
800～1000万未満	22(10.5)	6(2.9)		12(5.7)	8(3.8)			
1000～1200万未満	13(6.2)	6(2.9)		8(3.8)	6(2.9)			
1200～1500万未満	15(7.1)	0(0.0)		8(3.8)	2(1.0)			
1500～2000万未満	3(1.4)	0(0.0)		7(3.3)	2(0.0)			
2000万円以上	2(1.0)	2(1.0)		2(1.0)	0(0.0)			
わからない	20(9.5)	22(10.5)		14(6.7)	27(12.9)			
無回答	14(6.7)	17(8.1)		39(18.6)	27(12.9)			

次有給休暇を取得した者の平均取得日数や、通院のための休暇日数の比較にはt検定を用いた。また、男女別に年次有給休暇取得の有無を目的変数とし、雇用形態、年齢、婚姻の有無、大学卒業以上の学歴、200万円以上の世帯年収、産業三部門、勤務場所(事業所)での従業員数50人未満を説明変数とする多重ロジスティック回帰分析を行った。統計ソフトにはStata SE 12.1 (Stata Corp, Texas) を使用し、5%を統計的有意水準とした。

### Ⅲ 結 果

男女別の正規／非正規雇用労働者の属性を表

2に示す。最終学歴は男女ともに正規雇用労働者で大学卒業、非正規雇用労働者では高等学校卒業が最も多かった。婚姻状況では男性の正規雇用労働者は婚姻ありが約7割、逆に非正規雇用労働者では婚姻なしが約7割を占めていた。それに対し、女性は正規雇用労働者の約6割が婚姻なしで、非正規雇用労働者は婚姻あり／なしが約半数であった。産業三部門における回答人数は男女とも第一次産業従事者はほとんどおらず、非正規雇用労働者に第三次産業従事者がやや多かった。また、世帯年収は男性の非正規雇用労働者で特に低い傾向にあった。

年次有給休暇を取得しなかった者の割合について、男性の正規／非正規雇用労働者および女

性の正規／非正規雇用労働者の4群間で比較したところ、男女とも非正規雇用労働者に年次有給休暇を取得していない者が多く、特に男性の非正規雇用労働者では過半数を占めていた（男性正規雇用労働者：17.1%、男性非正規雇用労働者：53.8%、女性正規雇用労働者：14.3%、女性非正規雇用労働者：33.3%； $p < 0.001$ ）。

つぎに、最近1年間に年次有給休暇を取得した正規／非正規雇用労働者に限定して、平均取得日数を比較した結果をみると、男性の正規／非正規雇用労働者間に有意差はみられず（それぞれ $9.8 \pm 6.2$ 日、 $8.7 \pm 5.6$ 日）、女性においても同様であった（それぞれ $10.4 \pm 15.7$ 日、 $9.9 \pm 5.6$ 日）（表3）。最近1年間で通院のために仕事を休んだ平均日数に関しても、男性の正規／非正規雇用労働者間に有意差はみられず（それぞれ $1.9 \pm 3.6$ 日、 $1.2 \pm 3.7$ 日）、女性でも同様であった（それぞれ $1.6 \pm 6.9$ 日、 $1.4 \pm 2.7$ 日）（表3）。

また、男女差を確認するため、男女の正規雇用労働者同士、非正規雇用労働者同士で、最近1年間に年次有給休暇を取得した者の平均取得日数と通院のための休暇取得日数を比較した。正規雇用労働者では年次有給休暇の取得、通院のための休暇とも男女差がみられず、非正規雇用労働者でも同様に男女差がみられなかった。

さらに、年次有給休暇の取得の有無について、男女別に多重ロジスティック回帰分析を行ったところ、男性の正規／非正規雇用労働者間では雇用形態（オッズ比（以下、OR）3.91、 $p < 0.001$ ）、大学卒業以上の学歴（OR：1.68、 $p = 0.028$ ）、第三次産業従事者（OR：0.44、 $p = 0.006$ ）の3項目に有意差がみられ、女性では雇用形態（OR：2.75、 $p < 0.001$ ）、60歳代（OR：3.01、 $p = 0.007$ ）、勤務場所（事業所）での従業員数の3項目（OR：0.42、 $p = 0.001$ ）に有意差が認められた（表4）。

表3 最近1年間に年次有給休暇を取得した正規／非正規雇用労働者の平均取得日数

	男性		女性	
	正規 (n = 174) 平均取得 日数(SD)	非正規 (n = 97) 平均取得 日数(SD)	正規 (n = 180) 平均取得 日数(SD)	非正規 (n = 140) 平均取得 日数(SD)
年次有給休暇 の取得日数	9.8 (6.2)	8.7 (5.6)	10.4 (15.7)	9.9 (5.6)
	p = 0.077		p = 0.356	
			p = 0.318	
			p = 0.056	
通院のための 休暇取得日数	1.9 (3.6)	1.2 (3.7)	1.6 (6.9)	1.4 (2.7)
	p = 0.09		p = 0.330	
			p = 0.639	
			p = 0.373	

注 t検定： $p < 0.05$ , SD：標準偏差

表4 最近1年間における年次有給休暇の取得の有無を目的変数としたロジスティック回帰分析の結果

	男性 (n = 420)		女性 (n = 420)	
	オッズ 比	p 値	オッズ 比	p 値
雇用形態 0：非正規（基準）、1：正規	3.91	<0.001*	2.75	<0.001*
年齢 20歳代（基準）	1.00	-	1.00	-
30歳代	2.02	0.060	1.02	0.954
40歳代	1.09	0.802	1.61	0.209
50歳代	1.43	0.354	2.14	0.051
60歳代	1.92	0.141	3.01	0.007*
婚姻の有無 0：なし（基準）、1：あり	0.59	0.076	1.08	0.755
大学卒業以上の学歴 0：なし（基準）、1：あり	1.68	0.028*	1.75	0.055
200万円以上の世帯年収 0：なし（基準）、1：あり	0.76	0.430	0.87	0.786
産業三部門 第二次産業（基準）	1.00	-	1.00	-
第三次産業	0.44	0.006*	0.52	0.077
第一次産業・わからない	1.02	0.978	2.51	0.419
勤務場所（事業所）での従業員数 0：50人以上（基準）、1：50人未満	0.63	0.054	0.42	0.001*

注 \* $p < 0.05$

## IV 考 察

本研究において正規／非正規雇用労働者の年次有給休暇の取得の有無を調べたところ、非正規雇用労働者は年次有給休暇を取得した者の割合が低く、男性の非正規雇用労働者では2人に1人、女性の非正規雇用労働者では3人に1人が年次有給休暇を取得していなかった。しかし、年次有給休暇を取得していた正規／非正規雇用

労働者の平均取得日数を比較すると、男女ともに有意差は認められなかった。これは非正規雇用労働者のなかには年次有給休暇の取得が難しい人がいる反面、年次有給休暇を取得していた場合には、正規雇用労働者とほとんど変わらない日数を取得できたことを示唆すると考えられる。正規／非正規雇用に関わらず、労働基準法では年次有給休暇は一定の基準を満たせば取得できることになっており<sup>25)</sup>、上記の結果からは、非正規雇用労働者が年次有給休暇を取得できる環境を整えることが最優先の課題であると考えられる。

つぎに年次有給休暇の取得の有無に影響を及ぼす要因について調べるため、男女別に多重ロジスティック回帰分析を行った。その結果、男女ともに非正規雇用は年次有給休暇の取得が難しくなる共通の要因となっていた。さらに男性では第三次産業に従事し、大学卒業以上の学歴がない場合、女性では勤務場所（事業所）での従業員数が少なく、年齢が若い傾向にある場合に年次有給休暇が取りにくいことが理解できた。

小倉<sup>26)</sup>は年次有給休暇を消化しない人の意識には、「休暇に対する消極性」「人事・処遇への懸念」「要員管理・業務量管理上の問題」「有事の際の備え」の4つの因子があるとする。また、佐藤<sup>27)</sup>や金子<sup>28)</sup>は有給休暇を取得しない理由に人間関係の影響を報告しており、須賀ら<sup>29)</sup>は病気を職場に申し出るには抵抗感を伴いがちであることを指摘している。より弱い立場に置かれた非正規雇用労働者ほど、雇用契約の継続に向けて職場の人間関係や勤務評価を心配し、業務の代替要員もいないために年次有給休暇の取得ができず、健康を装うために通院を控える行動を選択しても不思議はないと考えられる。

なお、平成31年・令和元年（2019年）4月からは労働基準法が改正され、「年10日以上、年5日の年次有給休暇が付与されている労働者に対して、年5日の年次有給休暇を確実に取得させる」ことが使用者の義務となった<sup>25)30)</sup>。この改正により、本Web調査の実施時に比べて、現在は非正規雇用労働者も年次有給休暇を多少なりとも取得しやすくなっている可能性がある。実際に、

「令和2年就労条件総合調査 結果の概要」<sup>31)</sup>を見ると、平成31年・令和元年（2019年）は男女ともに過去最高の年次有給休暇の取得日数となっている（男性9.9日、女性10.4日）。

本研究の限界としては、Web調査のサンプリングによるバイアスの存在が考えられる。しかし、本Web調査に対する回答者は、業界大手のWeb調査会社の登録モニタから抽出されており、登録者数も多い。一般的にWeb調査のモニタは、インターネットとの親和性の低い高年齢層を除き、他の調査手法に比べてバイアスが大きいとは言い切れないとされている<sup>32)</sup>。

また、本Web調査を実施した平成29年（2017年）2月に最も近い平成28年（2016年）のデータが使用されている「平成29年就労条件総合調査 結果の概要」<sup>33)</sup>をみると、平成28年の1年間に労働者が取得した年次有給休暇の平均日数は男性8.7日、女性9.6日となっている。これらの結果は、本Web調査における全正規雇用労働者の年次有給休暇の平均取得日数（男性8.1日、女性8.9日）に近似しており、Web調査の結果はおおむね妥当な結果を示していると考えられる。

## 謝辞

本研究は、JSPS科研費基盤研究(C)26463156、18K09907の助成を受けて実施した。

## 文 献

- 1) 厚生労働省. 平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況. (<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/14/>) 2021.8.1.
- 2) 樋口美雄. 日本の労働市場の変質と非正規雇用の増加 同一労働同一賃金をめぐって. 日本労働研究雑誌 2018; 691特別号: 39-49.
- 3) 戸田典子. 非正規雇用者の増加と社会保障. レファレンス 2007; 673: 21-44.
- 4) 井上まり子. 連載: 健康から考える 非正規雇用の課題と対策 第4回 非正規雇用労働者の健康管理. 産衛誌 2015. 57: 108-10.
- 5) 本吉光隆. 特集非正規労働者の健康管理1. 非正規労働者の健康管理の実態. 産業保健21 2011; 64: 2-4.
- 6) 矢野榮二. 非正規雇用と健康. 学術の動向 2010; 15(10): 20-3.
- 7) Inoue M, Tsurugano S, Nishikitani M, et al. Full-

- time workers with precarious employment face lower protection for receiving annual health check-ups. *Am J Ind Med* 2012 ; 55 : 884-92.
- 8) 香川めい. 仕事 なぜ非正規雇用が増えたのか. 山田昌弘, 小林盾 編. データで読む現代社会 ライフスタイルとライフコース. 東京 : 新曜社, 2015 ; 163-77.
  - 9) 藤野善久, 久保達彦, 松田晋哉. 健康格差と産業保健. *産業医科大学雑誌* 2013 ; 35特集号「産業医と労働安全衛生法四十年」 : 177-83.
  - 10) 福田吉治, 可知悠子, 安藤絵美子. 連載 : 健康から考える 非正規雇用の課題と対策 第1回 非正規雇用をめぐる健康課題 : 連載にあたって. *産衛誌* 2014. 56 : 286-8.
  - 11) 日本公衆衛生学会 公衆衛生モニタリングレポート委員会 : 公衆衛生モニタリング・レポート(8)「非正規雇用の健康影響」. *日本公衛誌* 2011 : 58 : 913-8.
  - 12) 井上まり子, 錦谷まりこ, 鶴ヶ野しのぶ, 他. 非正規雇用者の健康に関する文献調査. *産業衛生学雑誌* 2011 : 53 : 117-39.
  - 13) Kachi Y, Otsuka T and Kawada T. Precarious employment and the risk of serious psychological distress : a population-based cohort study in Japan. *Scand J Work Environ Health* 2014 ; 40 : 465-72.
  - 14) 井谷修. 労働者の休養・睡眠不足 - 疫学から -. *睡眠医療* 2019 ; 13 : 259-64.
  - 15) Virtanen M, Kivimäki M, Elovainio M, et al. Contingent employment, health and sickness absence. *Scand J Work Environ Health* 2001 ; 27 : 365-72.
  - 16) Virtanen M, Kivimäki M, Elovainio M, et al. J. From insecure to secure employment : changes in work, health, health related behaviours, and sickness absence. *Occup Environ Med* 2003 ; 60 : 948-53.
  - 17) Vahtera J, Kivimäki M, Pentti J, et al. Organisational downsizing, sickness absence, and mortality : 10-town prospective cohort study. *BMJ* 2004 ; 328 : 555.
  - 18) 厚生労働省. 「働き方改革」の実現に向けて. (<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>) 2021.8.1.
  - 19) 首相官邸. 働き方改革の実現 (<http://www.kantei.go.jp/jp/headline/ichiokusoukatsuyaku/hataraki-kata.html>) 2021.8.1.
  - 20) 堀江奈保子. 少子高齢化で労働力人口は4割減 労働力率引き上げの鍵を握る働き方改革. みずほインサイト 政策. みずほ総合研究所. 2017年5月31日 (<https://www.mizuho-ri.co.jp/publication/research/pdf/insight/pl170531.pdf>) 2021.8.1.
  - 21) 日本政策金融公庫. 食品企業の労働力不足が深刻. 「求人への応募なし」が86%. ニュースリリース 2017年11月30日. ([https://www.jfc.go.jp/n/findings/pdf/topics\\_171201b.pdf](https://www.jfc.go.jp/n/findings/pdf/topics_171201b.pdf)) 2021.8.1.
  - 22) 厚生労働省. 治療と職業生活の両立等の支援対策事業 実施委員会. 治療を受けながら安心して働ける職場作りのために. 平成26年3月. (<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/140328-01.pdf>) 2021.8.1.
  - 23) 厚生労働省. 治療と仕事の両立について. (<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>) 2021.8.1.
  - 24) 江口尚. 治療と仕事の両立支援の現状と課題. *労働科学* 2019 ; 4-8.
  - 25) 厚生労働省. 年次有給休暇取得促進サイト 労働者の方へ. ([https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/jikan/sokushin/roudousya.html](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/sokushin/roudousya.html)) 2021.8.1.
  - 26) 小倉一哉. ワーク・ライフ・バランス実現のための「壁」 - 有給休暇の未消化 -. *季刊家計経済研究* 2006 ; 71 : 36-44.
  - 27) 佐藤健司. 日本企業における人間関係 : メンバーシップ型雇用とジョブ型雇用の視点から. *同志社商学*. 2021 ; 72 : 733-49.
  - 28) 金子正. 長時間労働の是正について. *総合健診* 2018 ; 45 : 322-7.
  - 29) 須賀万智, 山内貴史, 和田耕治, 他. 治療と仕事の両立支援の現状と課題~労働者と経営者に対するアンケート調査. *産業衛生学雑誌* 2019 ; 61 : 59-68.
  - 30) 厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署. 年5日の年次有給休暇の確実な取得わかりやすい解説. 2019年4月施行. (<https://www.mhlw.go.jp/content/000463186.pdf>) 2021.8.1.
  - 31) 厚生労働省. 令和2年就労条件総合調査 結果の概要. (<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/20/index.html>) 2021.8.1.
  - 32) 本多則恵. インターネット調査・モニター調査の特質 モニター型インターネット調査を活用するための課題. *日本労働研究雑誌* 2006 ; 551 : 32-41.
  - 33) 厚生労働省. 平成29年就労条件総合調査 結果の概要. (<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/17/index.html>) 2021.8.1.