

2012年6月27日

博士学位論文審査報告書

大学名： 早稲田大学
研究科名： 人間科学研究科
申請者氏名： 井草 剛
学位の種類： 博士（人間科学）
論文題目： 年次有給休暇の取得の現状と取得率向上の課題
論文審査員： 主査：早稲田大学教授 河西 宏祐 文学博士（名古屋大学）
副査：早稲田大学教授 鳥越 皓之 文学博士（筑波大学）
副査：早稲田大学特任教授 阿藤 誠 PH.D.（社会学）（ミシガン大学）

井草剛氏の学位申請論文を、上記審査委員会は人間科学研究科の委嘱を受けて審査をしてきましたが、2012年6月27日に審査を終了しましたので、その結果を報告致します。

本論文の研究目的は、我が国の年次有給休暇（年休）の取得の現状について実態調査を通じて把握するとともに、年休取得が停滞している原因を労働社会学的に考察し、それを通して年休取得促進策を提示することにある。

年休取得問題についての調査研究は、経済学や労働法などの領域においてはわずかに見られるが、社会学の分野においては本研究が最初の研究業績である。

序章では、問題意識、研究課題、研究方法の概略を述べている。先行研究の検討を通じて、次の3つの研究課題を設定している。

課題1：企業と労働組合の年休に関する関わり方の検討。

課題2：年休の運用に関する検討。

課題3：年休取得による将来の収入の減少に関する動的な検証。

この研究課題を検討していくために、公開データの2次利用による計量分析、および約70人を対象とした聞き取り調査結果の質的分析を行っている。

第1章では、年休の制度的側面について概略するとともに、長期統計からみる日本の年休取得の問題点が考察されている。

第2章では、「企業の年休取得促進に関する施策」に着目し、施策の効果について分析している。さらに企業にたいする聞き取り調査から、企業の年休制度および年休取得促進施策の「使い勝手」や、所得保障の水準が年休取得に影響を与えることを明らかにしている。

第3章では、「年休の運用」に焦点をあて、年休取得のローテーション・パターンを6類型に分類している（「分担方式」「順送り方式」「逆送り方式」「自己負担方式（先行・後日・

ホームワーク)」。そして、年休の運用には業務量管理、人材活用、および職場における様々な工夫などが影響することを明らかにしている（この6類型は、筆者による創見である）。

第4章では、上記の「6類型」のどこにも属しがたい（年休を取得しがたい）労働者としての「若手医師」を対象として取り上げて、その年休取得行動の特徴について分析している。それを通して若手医師の年休の未取得に関する医師社会特有の諸原因を明らかにしている。

第5章では、「労働組合の活動が年休取得に与える影響」について分析している。その結果、労働組合が企業内において（産業内においてよりも）組合員の要望を組み上げて活動を行っているか否かが年休取得に大きく影響することが明らかにされている。

第6章では、年休を取得することによって、長期的にみた場合、所得の損失、人事考課に対する負の影響、昇進可能性の低下などの影響を及ぼしているか否かについて検証している（女性のみを対象とするデータの2次利用）。その結果、女性については、先行研究で指摘されているような年休取得による処遇上の格差等のデメリットが見られないことを実証している（男性を対象とするデータは現在のところ存在しない、としている）。

終章では、以上を総括して本論文の成果と課題、そして提案がまとめられている。

本論文は、年休に関する社会学におけるパイオニア的な研究である。特に、これまでの年休に関する先行研究が経済学的理論仮説にもとづく計量分析によるものであったのに対して、本研究は聞き取り調査を併用しつつ、「当事者の論理」に迫ることを通じて年休取得の実態を明らかにしたものであり、その独創性が評価できる。

また、上記の要約に示したように、いずれの章においても筆者による新たな知見が発見・析出されており、それぞれの章とも研究史上の重要な位置を占めることになっている。

さらに、本研究を通して、次のような年休取得の促進のための提案がされていることも評価できる。

提案1：労働組合が積極的に関与して「業務量管理」について取り組むこと。

提案2：年休取得者に代替可能な人材の育成。

提案3：企業・職場レベルにおける運用可能かつ有効な方策の工夫（例えば、①年休を取得しやすい職場環境・職場風土の構築、②仕事の連携を工夫して年休取得者の仕事を一部の者に集中させないような工夫、③職場における情報共有の徹底により急な仕事の引き継ぎを可能とする、④年休権の啓発、⑤病気有休制度の普及とその所得保障、⑥女性労働者による年休取得の率先等）。

もちろん今後の研究課題も残されており、例えば、以下のような点が指摘できる。

①第3章では、ホワイトカラー職種に焦点が当てられており、ブルーカラー労働者の年休取得問題の解明が必要である。

②第4章では、医局に属する医師が対象とされているが、それ以外の医師を対象とする

聞き取り調査によって、両者の年休取得行動の差異を明らかにすることが必要である。

③第6章では、女性労働者が対象とされているが、男性労働者についても検証が必要である。

以上を通して、さらに年休に関する社会学的研究の体系化へと研究を進めることが今後の課題となるが、それは筆者のよく自覚するところであり、今後の研究の進展が期待される。

このような今後の課題を含みつつも、本論文は年休取得に関する最先端の研究成果であり、労働社会学研究の発展に貢献していると評価できる。

なお、本論文（一部を含む）が掲載された主な学術論文は、以下の通りである。

1. 井草剛：2008 年休運用に関する一考察. 九州経済学会年報, 46 集, 1-8 頁, 九州経済学会.
2. 井草剛：2009 Annual Paid Holidays and Labor Union: Quantitative Analysis on Characteristics and Operations of Labor Unions. 九州経済学会年報, 47 集, 13-21 頁, 九州経済学会.
3. Go,IGUSA: 2011 Causes and Consequences of Different Vacation Practices: A Survey among Japanese Employees. International Journal of Management, 28 巻 2 号, 447-458 頁, MINSTER PRESS.
4. 井草剛：2011 Goal Oriented Rational Behavior on Paid Holidays for Female Workers: Empirical Analysis of Influence to Income by Using Paid Holidays. 年報社会学論集, 24 号, 50-61 頁, 関東社会学会.
5. 井草剛：2011 年休取得の 6 類型—職場レベルでの年休運用に関する一考察—. 日本労働社会学会年報, 22 号, 75-105 頁, 東信堂.
6. Go,IGUSA : 2013 Development of Family Friendly Work Policies in Japan: The Role of Relationships Organizers. International Journal of Management, 30 巻 1 号, MINSTER PRESS. (掲載決定書あり)

以上から、本審査委員会は本論文が優れた学術的価値を有するものであると判断し、博士（人間科学）の学位を授与するに十分値するものと認める。

以上