

休暇改革シンポジウム ～休暇を楽しむライフスタイルへ～

日時:2011年3月3日(木)

13:30 ~ 16:00

会場:時事通信ホール

【パネルディスカッション】

《出席者》

コーディネーター	高橋 進	株式会社日本総合研究所副理事長
パネリスト	安藤 哲也	NPO法人ファザーリング・ジャパン代表理事
	大江 近	全日本中学校長会総務部長、 渋谷区立上原中学校長
	小倉 一哉	独立行政法人労働政策研究・研修機構主任研究員
	杉山 豊治	日本労働組合総連合会社会政策局長
	生江 隆之	社団法人日本経済団体連合会観光委員会企画部会長 株式会社三井ホーム代表取締役社長
	増井 雄二	東京商工会議所台東支部ジュエリー分科会分科会長 東京商工会議所地域主権推進委員会委員 宝貴宝株式会社代表取締役社長
	溝畑 宏	観光庁長官

《パネルディスカッション 要旨》

<1. コーディネーター リードスピーチ>

高橋 進 (株)日本総合研 究所副理事長 コーディネータ ー	<ul style="list-style-type: none">・なぜ今、休暇改革なのか。西田会長の講演では、ワーク・ライフ・バランスの実現、産業イノベーション活性化、サービス産業がもたらす地域への波及効果の拡大などについて、休暇を活用していくべきとの指摘がなされた。・休暇改革には長い議論の歴史あり。ワーク・ライフ・バランス実現の他にも、健康的な生活の維持や企業の生産性の向上など、様々な観点で議論がなされてきた。失われた20年という長期的な景気低迷の中で、休暇改革を通じた余暇の増加による消費の拡大、内需活性化、雇用創出、さらには経済・社会の変革を目指すということまで進んでいる。・休暇改革の一番の基本は、有給休暇の取得日数を増やすことだが、取得率はこの20年間ほとんど改善していない。取得率は20年前の52.9%から47.1%と落ちており、取得日数も8.2日からほとんど改善されていない。他の先進国と比較しても、
--	---

	<p>日本が休まない国というのが変わっていない。法定休日に休むことから、平日に有休を取得して休むことへシフトしていくことが望ましいが、なかなか定着しない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・代替手段として、祝日の増加やハッピーマンデーの創設が行われてきた。平成21年には初めてシルバーウィークが発生し、需要刺激効果が確認された。 ・一方で、観光や旅行の需要が、ゴールデンウィーク、お盆、年末年始に集中している状況は改善されず、需要集中によって、混雑化や料金の上昇、サービス低下などの弊害が指摘されている。雇用についても、ピーク／オフピークの差が激しく、非効率な状況となっている。 ・以上のような経緯から、様々な問題がもはや休日を増やすことでは解決されず、休暇取得の分散化という議論が始まった。分散化することでピーク需要が平準化され、眠っている需要が掘り起こされて経済が活性化していくというメリットが考えられる一方、企業のサプライチェーンの維持や実際の休日の減少といった懸念が示されており、10月の世論調査では、賛成28%に対して反対は56%であった。 ・個人的には、この休暇取得の分散化にチャレンジしていくべきと思っている。様々な問題が考えられる中で、自分達が変わることによって社会が変わる、という意識を持ってやってみるべきではないか。 ・もちろん何が何でも変えればよいというものではなく、変えることができるのかどうか、変えるために何が必要か一緒に議論をしていきたい。 ・本日は、以下の4点に分けて議論を進めていきたい。 <ul style="list-style-type: none"> ① 休暇改革の意義 ② 秋の大型連休創設をどう考えるか ③ 秋の大型連休の分散化をどう考えるか ④ 分散化していく場合、どのような対応を検討していくべきか
--	---

< 2. 休暇改革の意義について >

<p>安藤 哲也 NPO法人 ファザーリン グ・ジャパン 代表理事</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・休暇改革は、父親の育児支援とも密接にリンクしてくる。 ・男性の長時間労働是正や有休取得促進が進んでいない。性別役割分業の古い概念が改善して、父親、母親がともに育児をするような状況にしていかなければならないが、その場合のキーパーソンは父親となる。 ・これまでの職業の中でも有休は全て取得しており、平日に行われる子どもの授業参観や保護者会、学校行事に使ってきた。父親としての役割や地域での役割を果たし、期間限定である子育てを楽しみたいという趣旨で有休を取得してきた。決して特別な能力ではなく、父親としての意識と覚悟が必要。 ・さらには休める環境が非常に重要。若い世代は育児に積極的に関わりたいと思っ てはいるが、早く帰れる職場環境にない。育休を取りたい父親も30%程度いるが、取得率は1.72%と極端に低く欧州の80~90%と大きな差。様々な要因がある中で休暇の問題も大きく影響している。 ・週末に父親と子どもだけのキャンプツアーを開催しているが、参加するのは仕事ばかりしている父親。母親のいない中での生活を通して、多くの父親が子どもの可愛らしさ、愛おしさを認識して帰っていく。実際に、その翌週から帰宅時間を早くしたという声や休日も家族と一緒に時間を多く過ごすようになったという結果も返ってきている。父親の「OS」が入れ替わっていることを強く認識。 ・男性の子育ての悩みは、仕事に忙殺されて育児時間が取れない、子どもとの向き合い方がわからない、子どもが生まれてから夫婦関係が悪化、リーマンショック以降経済力がなく育児が不安、といったものに集約される。こうした悩みを一気に解決するのは難しいが、国や各種団体、民間企業など様々な主体と連携しながら取り組んでいきたい。 ・父親であることを楽しむというのが基本。期間限定である子育てに多くの父親が参加してもらうためにも、休暇改革を早く進める必要がある。休暇改革によってワーク・ライフ・バランスが確立され、子育ての環境が改善することを強く期待。
---	---

<p>大江 近 全日本中学校長 会総務部長 渋谷区立上原中 学校長</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・観光立国の推進や休暇改革の趣旨には賛成。 ・教育の現場では、国民の祝日の意義を踏まえて指導を行っている。日本人としてのアイデンティティ育成という大きな意味がある。祝日に感謝するということを教えるのは教育上の非常に重要。 ・休暇改革には賛成で、子どもにも様々な影響があると思うが、観光振興の観点だけではなく、教育専門家による教育的な視点での議論が必要。家族と子どもがふれ合う時間を増やしていかなければならないので、ぜひ実施に向けて、教育に関連する議論を積み重ねてほしい。
<p>小倉 一哉 (独)労働政策研 究・研究機構 主任研究員</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・労働基準法上の有休について、日本では労働者の9割が雇われて働いており、雇用形態に関わらず、10~20日程度の有休が与えられている。しかし、取得率が低い状況が続いている。 ・厚生労働省の統計では、取得率が47.1%（平成21年）となっているが、統計上のトリックがある。分母は当年に付与された日数であるが、分子は前年からの繰り越し分も含めてカウントされている。統計上、厳密に繰越分と当年付与分を分けることはできないが、自分の独自の調査によれば、繰越分を除いて分母・分子とも当年付与分で計算すると、取得率が30%台という数字がはじき出される。ぜひ47.1%という数字には注意していただきたい。また、労働者自身が、有休の約半分を消化しているという実感を持っているかについても疑問。 ・有休が取得されない理由としては、意識も含めて仕事が忙しいという点と、文化的に休むことに不慣れで有休を使うことが浸透していない点が挙げられる。休暇改革を行っていかねばならないことは、国民的な合意が得られていると認識。
<p>杉山 豊治 日本労働組合総 連合会 社会政策局長</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・連合としては、休暇取得の分散化を否定しているわけではない。一方分散化した場合に、休めない人へのしわ寄せが大きくなる懸念があり、それを生じさせないような工夫が非常に重要。 ・マクロ的な経済効果はすぐに算出できると思うが、細部ではメリットとデメリットをそれぞれ享受する人が歪なかたちで分けられてしまう可能性があり、日本全体にとって良いことなのかどうかを慎重に見ていく必要がある。 ・休暇取得の分散化の議論を通して、年休取得促進も含めて意識の改善に繋がるきっかけとなればよいと考えている。 ・お茶の間から有給休暇の話が出るような状況が望ましい。議論によって、個人的な有休取得の話が、家族共通の話題に発展するような流れとなることを期待。
<p>生江 隆之 (社)日本経済団 体連合会観光委 員会企画部会長 三井ホーム(株) 代表取締役社長</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・団塊の世代には、私も含め会社や組織で過ごした時間が長く、余暇時間の過ごし方がうまくない人がたくさんいるように感じる。余暇の過ごし方や休暇のあり方について、議論できるような社会に成熟したことを嬉しく思う。休暇改革の議論が日本の新しい成長に役立つことを大いに期待する。 ・経団連は、「観光」を次代の成長産業のひとつとして位置付け、長きにわたり、わが国の観光立国実現に向けて活動している。 ・休暇分散化の議論をするとともに、余暇のあり方や休みの取り方、過ごし方について議論を進め、一定の成果に結びつけていきたい。
<p>増井 雄二 東京商工会議所 台東支部ジュエ リー分科会分科 会長 東京商工会議所 地域主権推進委 員会委員 宝貴宝(株) 代表取締役社長</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・台東区で婚約指輪などを受注製作・販売する、自身と妻、社員1名の零細企業を経営。中小・零細企業の代表として個人的な見解を述べたい。 ・上野をはじめとする台東区は都内でも有数の観光地だが、パンダやスカイツリーのことは話題にあがっても、休暇分散化の話題は全く出てこない。東商台東支部の観光サービス分科会長に聞いたところ、休暇分散化の話は深刻な労務問題との回答があった。 ・休日に働き平日に休むという商慣行の中で営業しており、休日が多いほど働く日数が増え、振り替えて休む日の確保に苦労する。さらに、中小・零細企業は従業員確保に頭を悩ませており、せっかく雇った従業員を逃すまいと労務問題に気を遣う。休暇分散化は中小・零細企業にとって大きな影響がある。 ・休暇改革は、休日と有給休暇を合わせた問題だと認識。平成に入って祝日が2日増えたが、総労働時間はほとんど変わらず、有給休暇取得率も改善されない。休む

	ことに抵抗があるという慣行が依然として残っており、有給休暇を抵抗なく取得できる文化を社会に根付かせていかなければ、問題は解決しないのではないか。
溝畑 宏 観光庁長官	<ul style="list-style-type: none"> ・ 休暇改革を通して日本の新しい改革をしていくという認識は共通だと感じた。 ・ 中小企業の社長も務めた経験からは、休暇については経営者の意識が重要だと認識。労使合意のもと、休日について企業カレンダーが作られていると思うが、計画的な人員配置と休日設定が非常に大切。 ・ 休暇改革は、国民一人ひとりの意識を高めて、工夫や改善に向かっていくことが重要。メリットを活かしながらデメリットを最小化するための方法を見極めていかなければならない。
高橋 進 (株)日本総合研究所副理事長 コーディネーター	<ul style="list-style-type: none"> ・ 休暇改革の必要性については、各パネリストから非常に前向きな認識や意見をいただいた。

< 3. 秋の大型連休の創設について >

高橋 進 (株)日本総合研究所副理事長 コーディネーター	<ul style="list-style-type: none"> ・ 【参考資料：休暇取得の分散化 民主党修正案に関する報道】を説明 ・ まず、秋に大型連休を創設することの是非、メリット・デメリットを含めてご意見を伺いたい。
増井 雄二 東京商工会議所 台東支部ジュエリー分科会分科会長 東京商工会議所 地域主権推進委員会委員 宝貴宝(株) 代表取締役社長	<ul style="list-style-type: none"> ・ 働く者の立場を考えれば、秋の大型連休創設は必要だし賛成。日本の労働慣行や文化を考えても、まとまった休みが取れることは非常に大切。但し、その日に休めない人達へどういう配慮をしていくか、という問題を解決しなければならない。 ・ 新たな3連休創設に伴い、前の土日を合わせて5日、有休と合わせれば最高で9日間の休みを取ることも可能になり、有効な休みの流れができる。 ・ しかし、国内観光の振興に繋がるかどうかは疑問。大型連休ができれば、国内旅行だけでなく海外旅行にもシフトする。JTBのホームページによれば、2日間の国内旅行商品は926件、5日間では392件である一方、2日間の海外旅行商品は73件、5日間では20,653件と、長い期間の海外旅行商品が圧倒的に多い。大型連休が海外旅行需要を促進することは明らかであり、その分、国内の観光地に落ちるお金が減ってしまうのではないかと懸念。
高橋 進 (株)日本総合研究所副理事長 コーディネーター	<ul style="list-style-type: none"> ・ 休めない人への配慮とは、具体的にどのようなものか。
増井 雄二 東京商工会議所 台東支部ジュエリー分科会分科会長 東京商工会議所 地域主権推進委員会委員 宝貴宝(株) 代表取締役社長	<ul style="list-style-type: none"> ・ 子どもが小さい頃PTA会長を務めたが、PTAへの父親の参加が非常に少なく、母親も同様で、仕事があるため出たがらない。 ・ 中小企業の立場では、学校休業日は休日・祝日と連動している必要はなく、平日にあってもよいのではないかと思います。そのような学校が多く出れば、第3次産業が多数を占める日本では、父親が子どもと一緒に休めるので非常にありがたい。 ・ その結果として家族で過ごせる時間が増え、子育てやPTA活動に参加できるようになるのではないかと。
生江 隆之 (社)日本経済団	<ul style="list-style-type: none"> ・ 秋の大型連休創設は、社会的に大変意義のあること。 ・ 2連休と1週間程の連休では、休みの過ごし方が随分変わってくる。日本社会に

<p>体連合会観光委員会企画部会長 三井ホーム(株) 代表取締役社長</p>	<p>は、とりわけ、長期の休みの過ごし方を知らない人が多いのではないかと。大型連休の創設は、観光に限らず、地域活動やボランティアへの参加など、余暇の過ごし方を考える良いきっかけになるのではないかと。</p>
<p>杉山 豊治 日本労働組合総連合会 社会政策局長</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・秋の大型連休創設に異論はない。問題は、秋の大型連休を創ればそれで全て解決することにはならないということ。 ・指摘されているとおり、日本の有休取得率は他の先進国と比べても非常に低い。政府の新成長戦略や政労使で合意したワーク・ライフ・バランス憲章では、有休取得率を70%まで引き上げることが目標としているが、このような社会的合意目標がある中で、秋の大型連休をどう位置付けるかが重要。 ・民主党の修正案では月～水に連休が設定されているが、例えば、木～金の有休取得を促進するため、企業や地域で納得できるような雰囲気醸成して、実際に皆が有休を取得できる環境を整備すれば、秋の大型連休創設が非常に有効となる。また、このような取組の積み重ねによって有休取得率も向上することが期待される。 ・さらに、秋の大型連休創設によって「休み慣れ」をしていく必要がある。実際の職場では、休めない、休みを言い出しにくいというのが現状。社会的に良い環境と雰囲気をつくり企業に波及させていくことを含めて、トータルで検討していくことに意味がある。
<p>小倉 一哉 (独)労働政策研究・研究機構 主任研究員</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・比較的恵まれたサラリーマンは、年末年始、ゴールデンウィーク、お盆に1週間程度の休みを取得できている。1年のうち唯一連休がないのが秋であり、秋の大型連休創設は非常に大きな意味がある。春より秋という案は全くその通り。 ・欧州は休暇取得が進んでいるが、日本との大きな違いは連続休暇の普及。フランスでは3～4週間の夏休みを取るが、それでもまだ余っている有休取得の権利を春や秋に使う。 ・このような夏休みの制度を日本が真似するのは当面はナンセンスであり、とりあえず1週間の休みを年に4回取れるようになる秋の大型連休創設は、日本的な長期休暇の定着に有意義。
<p>大江 近 全日本中学校長会総務部長 渋谷区立上原中学校長</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・渋谷区では、月、火に休みになる企業も多く、PTAの役員会は土日よりも月、火の方が集まりやすい。平日に学校休業日を設定することについて、個人的には面白い考えだと思うが、大型連休の方が学校としては休みやすく、秋に大型連休があれば、学校行事も春のゴールデンウィークと分けて開催できるという利点がある。 ・校長会の議論の中では、大型連休に対する子どもの負担感を懸念する意見があった。特定の期間に長期休暇を集中させるよりも、毎月3～4連休というミニゴールデンウィークがあった方が、子どもの生活リズム維持やストレス発散にとって望ましいのではないかと。 ・全国は2学期制と3学期制の学校に分かれており、カリキュラムの編成が問題となってくる。秋に大型連休を創設する場合、教育課程の変更には多くの時間がかかることから配慮が必要。また、毎年10月頃から翌年度の教育課程や行事の編成作業が始まることから、連休創設が決定した際には、十分な準備期間を確保してほしい。 ・健全育成の点で、学校が休業日であっても企業が休みにならない場合、保護者不在の休みとなる可能性があり、生活指導上の不安が大きい。結果として、毎日登校して部活や補修に参加する体制をとらなければならないと、連休が意味を持たなくなることも懸念される。 ・企業、学校と一緒に議論を重ね、企業がしっかりと休める環境があった上で、学校休業日が設定されるよう進めていくことが必要ではないかと。
<p>安藤 哲也 NPO法人 ファザーリング・ジャパン 代表理事</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・秋の大型連休創設には賛成。 ・秋はキャンプシーズンであり、NPOの事業にとっても良いチャンスとなる。また、父親にとっての育児参加の機会が増えるので有効。キャンプ生活の中では「パパ力」を発揮しやすく、火起こしやテント張りなど父親ならではの出番が多くある。子どもは父親が汗を流す場面に尊敬の念を抱き、父親もプライドが芽生えて家族の絆が深まっていくことは、多くの事例から実証済み。

	<ul style="list-style-type: none"> ・一方、学校行事も重なる時期であり配慮は必要。また、旅行料金も高くなるので、行政と旅行業界や交通機関が協力してキャンペーンを設定し、家族連れにやさしい環境づくりを進めて定着を図るべき。フランスでは、子どもが3人以上いる家族は運賃が半額となる。日本は高齢者にはやさしいが、子育て世代には何の割引制度もない。安心して家族で出かけることのできるインフラ整備を行うべき。
溝畑 宏 観光庁長官	<ul style="list-style-type: none"> ・秋の大型連休創設について、旅行需要のマーケットという観点と日本の季節・風土に合っているという点も含めて、賛成をしていただいたと認識。 ・祝日法の改正だけでなく、各地域で親子の休日をマッチングさせる実証事業、「家族の時間づくりプロジェクト」を進めている。学校休業日を動かして連休を設定し、親(企業)の有休取得と合わせて家族で過ごす時間を増やしていくという取組。企業・学校・地域が協力・連携することによって、休みを取る環境に繋がっていく。 ・5連休で海外旅行にシフトするのではないかと懸念について、【資料編】のP77に日本観光協会で行った調査を掲載。5連休の場合、70%以上が国内宿泊旅行に出かけ、1週間以上になると65%以上が海外旅行に出かけるというデータ。丁度5連休が国内旅行と海外旅行の分水嶺となっている。 ・3連休であろうと5連休であろうと、海外旅行は低価格化が進んでおり、国内観光地域が国際競争力を高めていかなければ、マクロ的な競争で生き残っていけない。
高橋 進 (株)日本総合研究所副理事長 コーディネーター	<ul style="list-style-type: none"> ・全体的に秋の大型連休創設には前向きだが、各論では大型連休か小型連休か、または教育課程編成をどうするかといった技術的な問題があり、解決に向けた様々な議論や調整が必要との意見が大勢。 ・秋の連休創設によって、ゴールデンウィークに集中していた需要が秋に平準化されるので、業界としても料金を上げてビジネスチャンスと見るだけでなく、より多くの人々が動くような工夫をすることが必要ではないか。 ・溝畑長官の最後の指摘は重要。海外に出て行く人を気にするよりも、国内の魅力を高めて多くの人に来てもらう前向きな発想を持つべき。LCC(格安航空会社)がどんどん就航してくれば、日中韓の移動コストが安くなるので、出て行く人も入って来る人も増える。交流を活発化させる方向で考えていくのが望ましい。

< 4. 秋の大型連休の分散化について >

高橋 進 (株)日本総合研究所副理事長 コーディネーター	<ul style="list-style-type: none"> ・分散化のデメリットは多くの業界などで指摘されているとおり。 ・【日本交通公社(JTB F)のアンケート結果】を紹介。9月のシルバーウィークについては45%が「あった方がよい」と回答。10月、11月の地域別の大型連休創設についても約40%が賛成をしている。その一方で、春のゴールデンウィークの分散化には44%が反対という結果が出ている。 ・【全国銀行協会の資料】を紹介。分散化した場合、金融機関が営業している地域とそうでない地域が発生。企業の資金繰りへの影響や資金決済が不能となることを指摘。逆に銀行が休まずに営業する場合は、顧客間連絡への支障や労務問題の発生を懸念。自分ももともと銀行員であり指摘の点はよくわかるが、何とか対応方法がないのかという気もするので、個人的には金融業界にもう少し検討していただきたいと思う。
安藤 哲也 NPO法人 ファザリング・ジャパン 代表理事	<ul style="list-style-type: none"> ・各論反対は必ず出てくる。金融、物流、交通などの基本的インフラが止まることは確かによくはない。 ・一方で、分散化による混雑緩和を考えた場合、全員が一斉に動くことの弊害に勝る効果はあるのではないかと。弊害ばかりを言って立ち止まってしまっても何も変わらず、ボトルネックであり続ける。フランスやドイツの事例を研究し、できることからやってみるべきではないか。 ・高速道路の渋滞にはまっている家族連れほど可哀想なものはない。ストレスも大きくなるし、子どももうんざりしてしまう。我が家では、家族旅行はすべて子どもの夏休みや冬休みの平日に合わせ、妻と一緒に仕事を休んで出かけるようにしている。旅行料金も安く混雑もないので、非常にスムーズな旅行となる。

	<ul style="list-style-type: none"> ・分散化は、旅行に伴う肉体的・精神的なストレスの緩和に働く効果も期待できるので賛成したい。
<p>大江 近 全日本中学校長 会総務部長 渋谷区立上原中 学校長</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ゆっくり休みを取ることに賛成。 ・分散化した場合に、教科領域の研究大会の日程調整や、体育・文化系を問わず部活動の全国大会の日程確保が問題となる。全国大会前には地方大会があるが、列車のダイヤグラムのように細かくスケジュールが組まれた中で運営が進んでいく。日程が決まらなると会場確保や役員、審判の調達といった準備にも影響が出る。 ・教育のネットワークは関東甲信越をひとつのブロックとして、様々な行事や大会の日程を組んでいる。1都3県だけで完結するものではないので、東日本と南関東で休日分散化するのには慎重な検討が必要。 ・分散化する場合、1週間に1ブロックの連休ではなく、同じ週内でスライドさせるような方法も検討してみることを提案。その方がより少ない影響にとどめることができるのではないか。
<p>小倉 一哉 (独)労働政策研 究・研究機構 主任研究員</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・分散化すればメリット・デメリット双方の影響が出るのは間違いない。 ・分散化する方が混雑緩和に繋がると考えているが、大きなデメリットとなる問題を洗い出しておくことが大切。 ・銀行協会の資料で、分散化した場合の影響が提示されていたが、ローテーションで休みを取ってもらうしかないのではないかと。どのみち、全ての業界が何らかの対応を検討しなければならないので、銀行だけに限ったことではない。銀行がそれすら行わないとすれば話は違ってくる。 ・いずれにしろ、大きな問題の洗い出しと事前の十分な周知・準備が必要。準備期間を長く設けて問題への対応策を進めていくことが重要。
<p>杉山 豊治 日本労働組合総 連合会 社会政策局長</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・分散化の議論が始まったときから、連合はまず社会実験をやってみたらどうかということを一貫して主張している。これまでの議論からも、いきなり始めるのではなく、社会実験によって実証的なデータを集めることが適切なアプローチではないか。分散化の社会実験を行うことに賛成である。 ・実験に先立ち、実証内容と収集すべきデータを詳細に詰めるべき。マクロ的なデータをだけを集めて善し悪しを判断するのは乱暴。雇用創出効果、観光産業への経済効果、有休取得率への寄与度、家族で過ごす時間の増加率など、多岐にわたって詳細なデータを確保し、次に繋げていく必要がある。分散化に向けた事前の準備をしっかりとやっていただきたい。 ・また実験では、地域別に企業や学校といった実施主体を決めて、実験項目ごとに各主体によって協力できる点や合意形成事項に関する枠組みを構築すべき。地域の事情を十分考慮して、各者が納得して実験に取り組めるような環境整備が必要。 ・企業のサプライチェーンについて、大企業は全国に製造現場を持っており、逆に中小の工場は全国各地に製品を納入している。様々なネットワークの中で経済が動いているが、分散化した場合に、これらのどの部分にしわ寄せがくるかの確に見極める必要がある。中小企業に大きな負担がのし掛かるようでは、政策として成功したとはいえない。 ・以上の点について、関係主体が納得して進めていくことが大切。
<p>高橋 進 (株)日本総合研 究所副理事長 コーディネータ ー</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・日本企業のサプライチェーンは海外に及んでいる。海外の休日の事情は千差万別であり、国内だけで物事を考えるような時代ではない。海外を含めた世界全体で考えれば、解決策に近づいていくのではないかと。
<p>生江 隆之 (社)日本経済団 体連合会観光委 員会企画部会長 三井ホーム(株) 代表取締役社長</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・休暇分散化の問題は、国民の活力と日本経済の活力とのバランスの上で考えていくことが大前提。 ・休暇の設定、大型連休の創設については前向きな意見が多かったが、何故その休暇を分散化するのか、いまだによくわからない。国民と経済の活力をバランス良く維持・向上し、その中で重要な一つは、家族でふれ合う時間を確保していくことである。休暇分散化は、欧州のように学校休業日を分散化した上で、子どもの休みに

	<p>合わせて親が有休を取得するといった形にするべきであり、そのほうが、国民の活力と日本経済の活力をバランスよく成長させるのではないかと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日本には良くも悪くもお上が決めたルールに従うという文化があるが、休暇改革の議論を機に、有休の取り方、活用の仕方について、企業や組織の中で健全な議論が起こっていく方向に進むことを期待。
<p>増井 雄二 東京商工会議所 台東支部ジュエリー分科会分科会長 東京商工会議所 地域主権推進委員会委員 宝貴宝(株) 代表取締役社長</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・中小・零細企業でもサプライチェーンの問題があり、当社でも他地域の製作会社に仕事を発注している。取引先と休みが異なると必要な発注ができず、顧客への納期が遅れてしまう。 ・代金の決済についても半月ごとに締め日と支払日があり、地域ごとに異なる休みでは、締め日をまたぐ恐れがあり、結果として支払いが遅れて余計な資金繰りが必要となる。急遽資金繰りをするにしても、現在の経済状況で中小・零細企業に銀行は貸してくれない。 ・中小企業は、早い（短納期）、安い、上手い（高い技術力、高品質）で成り立っている。分散化の影響で早・安が担保できず地方への発注ができなくなり、経済活動が大消費地である東京に集中し、結果、経済的なデメリットが各地に波及する。 ・土日、祝日に働いているサービス業、中小・零細企業に優しい政策を行ってもらうことを切に要望。
<p>溝畑 宏 観光庁長官</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・分散化のメリット・デメリットについては的確に見定めなければならない、その中で国民的な合意を得るために多くの努力を重ねてきた。 ・実証実験については、1年だけで変えてしまっただけではかえって国民生活に混乱をきたすおそれがある。ある程度の長い期間の中で効果と課題を見極め、必要があれば見直すことも検討することが妥当ではないか。 ・分散化のデメリットとして、金融機関の決済やサプライチェーンの問題が指摘されたが、我々はこのような課題に対して、デメリットを最小化するような工夫をして、国民全体の利益になるような方向に持っていかなければならないと思う。 ・十分な準備・周知期間の設定は不可欠。 ・祝日法の改正による休暇分散化だけで全ての物事が上手く進むわけではなく、家族の時間づくりプロジェクトのように、学校休業日を弾力的に運用し、そこに有休取得を組み合わせるような取組も必要となる。様々な政策をバランス良く総合的に推進することが重要。
<p>高橋 進 (株)日本総合研究所副理事長 コーディネーター</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・秋の大型連休創設にはほぼ異論がなかったが、分散化する場合、立場の違いによって多種多様な意見が出された。

< 5. 秋の大型連休に向けてさらに検討すべきこと、議論のまとめ >

<p>増井 雄二 東京商工会議所 台東支部ジュエリー分科会分科会長 東京商工会議所 地域主権推進委員会委員 宝貴宝(株) 代表取締役社長</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・休暇取得は本当に大切なことだと思うが、祝日を分散化してまで目的を達成すべきか疑問。企業の問題もあるが、有給休暇の取得率を上げていくことがまずは必要。 ・日本は事務部門の労働生産性が低い。稟議制がその主な理由のひとつだが、このような習慣をフラット化したり、組織の簡素化による意思決定時間短縮で生産性を向上させ、余暇時間を確保する努力をすべき。その結果、自分のライフスタイルに合わせて有給休暇を取得できるようになっていく。 ・有給休暇取得へのインセンティブも重要。例えば、取得率をひとつの目安として、達成した企業を政府が表彰するような制度があれば、前向きに取り組む環境の整備に繋がる。
<p>生江 隆之 (社)日本経済団</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・休暇分散化をすることありきで、議論が進んでおり危惧している。 ・実証実験を実施するのは結構なことだが、企業には大変な負担となる。実証実験

<p>体連合会観光委員会企画部会長 三井ホーム(株) 代表取締役社長</p>	<p>を実施する前に、検討すべき課題は多く、関係各位で議論をかさね、慎重に進めていただきたい。</p>
<p>杉山 豊治 日本労働組合総連合会 社会政策局長</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・有休取得率向上に関する課題を共有したい。真剣に考えれば、すぐにでもテコ入れができるのではないかと。労使、地域、政府が持つ様々な方策をリンクさせ、休みを取れるように取り組んでいくべき。 ・分散化だけの議論でなく、全体的に休暇を見つめ直す議論に発展していくことを切に願っている。 ・父親の有休ではなく家族の有休として、お茶の間で有休の話題が出てくるような環境や意識の変化に繋がっていくことを期待。
<p>小倉 一哉 (独)労働政策研究・研究機構 主任研究員</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・祝日法の改正だけでなく、本来ある有休の取得向上を図ることも重要。 ・欧州では労働者の有休は企業による付与義務と法律に規定されているが、日本では労働者の権利と規定されている。一見すると矛盾しており、義務で与えた休みが全て取得され、権利として与えられた休みが取得されずに多く残っている。 ・また、欧州では年度当初に従業員の有休カレンダーを作成する。子どもの学校休業日に合わせて使用者側が調整するが、年間を通して休日が決められる。私の知る限り、日本で全従業員の全有休について取得カレンダーを作成している企業はない。 ・休暇取得の分散化の取組を始めていくことが有休取得促進の第一歩であり、ひいては秋の大型連休と上手に連動させていくことに繋がっていく。
<p>大江 近 全日本中学校長会総務部長 渋谷区立上原中学校長</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者が子どもと一緒に学校に関わることができる環境の構築が非常に大切。保護者が休めないで学校に丸投げするというような休暇であってはならない。 ・子ども、保護者、先生という学校に関わるみんなが元気になるような休暇の制度でありたい。
<p>安藤 哲也 NPO法人 ファザーリング・ジャパン 代表理事</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・大改革を行おうとする際には、異論反論は必ず出てくる。 ・経済界から出ている納期、決済、コスト、企業負担などの話を聞くと、経済性しか考えていない、かつての日本社会の姿がフラッシュバックする。仕事ばかりして家庭を顧みず、妻に負担ばかりかけて子どもにさみしい思いをさせる、かつての父親像とダブる。 ・現在の日本は、少子高齢化、無縁社会、地域崩壊、家庭内暴力、離婚増加、子どもへの虐待、職場での鬱病の増加、両立の難しい女性の就労問題など、多くの課題を抱えて重要な分岐点にある。子どもだけでなく大人も生きるのが困難になってきている。 ・休暇改革だけでこれらを全て解決することはできないが、ワーク・ライフ・バランスの確率は絶対に必要。その切り札として休暇改革があると考え。自分自身のこととして捉えて改善していくことが大切。 ・日本には立派な制度が多くあるが、それを活かす風土がない。政治のやる気よりも身のまわりの空気が重要。まわりの空気が変わらなければ、政府が頑張っても何も動かない。一人ひとりが自分の生き方の問題として考え行動していくべき。
<p>溝畑 宏 観光庁長官</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・今日のシンポジウムに参加した人は、ぜひ各々の職場で1日100人に休暇改革の趣旨を普及して、環を広げてもらいたい。一人ひとりが立ち上がるのが重要な一歩。 ・国民の合意形成を十分に行った上で、メリットを活かしデメリットを最小化していく。その上で、やってみようという雰囲気になれば、十分な準備期間を設けて、具体的な政策を進めていきたい。 ・休暇改革は、経済性の議論もあるが、国民一人ひとりが笑顔で幸せになるような取組であると信じている。
<p>高橋 進 (株)日本総合研</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・休暇改革の意義、秋の大型連休創設には異論がなかった。 ・変えられるところから変えていくべきであり、できるだけ早く秋の大型連休を

<p>研究所副理事長 コーディネーター</p>	<p>現する方向に動いていくことで、社会を変革し、閉塞感を打破することに繋がっていくのではないかと。 ・分散化については多様な議論がある。ただ、工夫することで課題である負担のしわ寄せが解決されるのであれば、これも社会の閉塞感打破繋がっていく取組となり得る。今後も分散化が可能かどうか、デメリットをどうやったら解消できるのかということに、国民的な目線で議論をしていくことが必要。ぜひチャレンジしていくということを申し上げたい。</p>
-----------------------------	--

< 6. 御礼のあいさつ >

<p>溝畑 宏 観光庁長官</p>	<p>・シンポジウムでいただいた貴重な意見は、地方ブロック意見交換会で出された意見、政府の観光立国推進本部における議論、与党の議論などとともに、総合的に踏まえた上で、国民的な合意形成を目指して努力していきたい。 ・国民が休暇を楽しむ一歩になるよう頑張っていきたい。本日は感謝を申し上げます。</p>
-----------------------	---

以上