

厚生労働省 要請研究 (企業調査票)

年次有給休暇の取得に関するアンケート調査

＜調査へのご協力をお願い＞

1. この調査は、厚生労働省所管の調査研究機関である独立行政法人 労働政策研究・研修機構（※）が、厚生労働省（労働基準局）の研究要請を受けて実施するものです。年次有給休暇の取得に関する実態や意識などについてお聞きするアンケート調査です。

調査結果は、今後の労働政策を立案する上で重要な資料として、活用させて頂きたいと考えております。ご多用のところ誠に恐縮ですが、ご協力のほど何卒宜しくお願い申し上げます。

（※<https://www.jil.go.jp/>）

2. 調査票は、信用調査機関が所有するデータベースに登録されている全国の企業から、無作為に抽出・配布しています。ご回答は統計的に処理され、貴社の企業名はもとより、**個別の内容が特定されることは一切、ございませんので、ありのままをご記入ください。**

3. 敬請への回答は、「1つに○」「該当すべてに○」[数値を記入] など、回答方法の指定に沿って、ご記入ください。また、「その他」を選択された場合は、具体的な内容を（ ）内にご記入ください。

4. この調査は、**企業を単位として**行っています。そのため、本社だけでなく支店、出張所、営業所、工場、店舗など、**すべての事業所を含めた全体の状況**についてご回答ください（なお、貴社がメインの事業活動を行っていない時株式会社である場合は、連結決算範囲のグループ企業を含めてご記入ください）。

5. 特に断りのない場合、**2019年12月末現在の状況**をご記入ください。ご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒（切手は不要）に入れ、**2020年2月7日（金）**までに、郵便ポストにご投函ください。

6. 調査票の発送、回収、入力力は、実査機関である株式会社日本統計センターに委託しています。ご不明点等のご照会内容に応じ、下記担当までお願い申し上げます（平日 9:00～12:00/13:00～18:00）

【お問合せ窓口】 TEL＜専用フリーダイヤル・無料＞**0120-121-621**
 （土日祝日を除く9:00～12:00/13:00～18:00）
 FAX: 03-3866-4944 / E-mail: choson@jilr-ltd.com

【調査主体】 独立行政法人 労働政策研究・研修機構（担当：調査部/奥田、田中）
 【調査票の発送・回収・入力委託先】 株式会社日本統計センター（担当：阿部、原田）

1. 貴社の企業概要についてお伺いします。（各項目1つに○。各比率等については、最も近い1つに○。）

問1. 従業員1 規模	1. 29人以下	3. 100～299人	5. 1,000～2,999人
	2. 30～99人	4. 300～999人	6. 3,000人以上
問2. 従業員に占める60歳以上(高齢者)比率	1. 60歳以上はいない	4. 2割程度	7. 5割程度
	2. 0超～5%	5. 3割程度	8. 6割程度
	3. 1割程度	6. 4割程度	9. 7割以上
問3. 正社員に占める女性正社員比率	1. 0%	4. 2割程度	7. 5割程度
	2. 0超～5%	5. 3割程度	8. 6割程度
	3. 1割程度	6. 4割程度	9. 7割以上
問4. 主たる業種(もともと売上高大きいもの1つのみ)	1. 鉱業、採石業、砂利採取業	10. 学術研究、専門・技術サービス業	
	2. 建設業	11. 宿泊業、飲食サービス業	
	3. 製造業	12. 生活関連サービス業、娯楽業	
	4. 電気・ガス・水道・熱供給業	13. 教育、学習支援業	
	5. 情報通信業	14. 医療、福祉	
	6. 運輸業、郵便業	15. 複合サービス事業(郵便局、農業組合など)	
	7. 卸売業、小売業	16. サービス業(他に分類されないもの)	
	8. 金融業、保険業	17. その他()	
	9. 不動産、物品賃貸業		

1 専任が直接雇用している、正社員及び非正社員(パート、契約、嘱託等)を指すものとします(派遣・准雇用労働者は含めません)。
 2 正社員とは、貴社に直接雇用されている無期労働契約の1年以上の正規従業員を指すものとします(非正社員はそれ以外の従業員(パート、契約、嘱託)を指すものとします(派遣・准雇用労働者は含めません))。

問5. 貴社が保有する事業所の形態には、次のどれがありますか。(該当すべてに○)

1. 事務所
2. 営業所
3. 店舗、飲食店
4. 工場、作業所
5. 輸送、配送センター(倉庫含む)
6. 病院、医療、介護施設
7. 研究所
8. 学校、保育所、学習支援施設等
9. 旅館、ホテル等の宿泊施設
10. その他()

問6. 貴社では、次の仕事・職種に従事する従業員はいますか。(該当すべてに○)

1. 管理職
2. 企画・人事・教育
3. 総務・広報・編集
4. 経理・財務
5. 一般事務・受付・秘書
6. 営業・販売
7. 接客サービス
8. 調査分析・特許法務などの事務系専門職
9. 研究開発、設計・プログラマーなどの技術系専門職
10. 医療、教育関係の専門職
11. 現場管理・監督
12. 製造・生産現場の作業
13. 建設・土木作業
14. 輸送・運転・警備・清掃
15. その他()

問7. 貴社には労働組合がありますか。(○は1つ)

1. ある
2. ない

2. 労働時間制度についてお伺いします。
 問8. 就業規則等で定められた1日の所定労働時間及び週所定労働時間をご回答ください。
 ※本社・支社の別、労働者の種類などによって異なる場合は、最も多くの労働者に適用されている所定労働時間について選択してください。

- (1) 1工日の所定労働時間 (以下は、○時間○分を指します)。(最も近い1つに○)
1. 6:29以下
 2. 6:30～6:59
 3. 7:00
 4. 7:01～7:29
 5. 7:30～7:59
 6. 8:00
 7. 8:01以上
- (2) 週所定労働時間 (以下の○:○分は、○時間○分を指します。例えば、1日の所定労働時間が7時間30分で、週5日勤務の場合(7.5時間×5=37.5)、37時間30分となります)。(最も近い1つに○)
1. 34:59以下
 2. 35:00～35:59
 3. 36:00～36:59
 4. 37:00～37:59
 5. 38:00～38:59
 6. 39:00～39:59
 7. 40:00
 8. 40:01以上

問9. 貴社では、どのような週休制度が適用されていますか。 複数ある場合は、適用労働者数をもっとも多いもの1つについてご回答ください。なお、以下でいう「完全週休2日制」とは、1週間で2日間確実に休日となることを言います。変形労働時間制などで不規則の場合、平均的な週の休日数でお答え下さい。(最も近い1つに○)

1. 週休1日制、または週休1日半制
2. 完全週休2日制
3. 完全週休2日制より休日数が実質的に少ない制度(月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制の他、3勤1休、4勤1休等)
4. 完全週休2日制より休日数が実質的に多い制度(月1回以上週休3日制、3勤3休、3勤4休等)

問10. 貴社では、次のような勤務時間制度の適用者がいますか。勤務時間制度が複数ある場合は、該当するものすべてに○をつけてください。(該当すべてに○)

1. 通常の勤務時間制度 (以下の2～7に該当しない場合)
2. フレックスタイム (一定の時間内で始業・終業時刻を自分で調整できるものです)
3. 変形労働時間制 (一定の期間だけ勤務時間が異なるものです)
4. 交替制(昼シフト、夜シフトなど)
5. 裁量労働制等(事業場外みなし労働時間制(裁量労働制は専門職、企画職に、事業場外みなし労働時間制は営業職等に適用される労働時間をみなす制度です))
6. 高度プロフェッショナル制度(労働者が、勤務時間を自ら決定することができるものです)
7. 管理監督者(単なる管理職ではなく、労働時間等の規定が適用除外となっているものをいいます)

5. 年次有給休暇について
 *以下の数値は、年次有給休暇に関する、お答え下さい。年次有給休暇は、問11の特別休暇や問12の子の看護休暇、介護休暇とは別の制度です。

- 問13. 貴社の一般的な年次有給休暇の付与月をお答えください。(該当者がともとも多いもの1つに○)
 1. 1月 2. 2月 3. 3月 4. 4月 5. 5月 6. 6月 7. 7月 8. 8月 9. 9月 10. 10月 11. 11月 12. 12月
 13. 一般的な付与月はなく、労働者ごとに異なる

問14. 2018年度(もしくは2018会計年度)の労働者1人あたりの平均年次有給休暇取得率は、以下のどれに近いですか。(最も近い1つに○)
 ※取得率は、(取得資格のある労働者の年間延べ取得(消化)日数計÷年間延べ付与日数計)×100でお求めください(付与日数に繰越日数は含みません)。
 1. 25%未満 2. 25~50%未満 3. 50~75%未満 4. 75~100%未満 5. ほぼ100%

付問 2018年度(もしくは2018会計年度)の労働者1人あたりの平均年次有給休暇取得率の具体的な数値をお教えてください(小数点第2位以下は四捨五入してください)。
 □□□□.□□%

問15. 従業員が年次有給休暇取得日数を増やすことに対してどのような考え方をしていますか。(1つに○)
 1. 取得日数を増やした方がよい
 2. 今のままでよい
 3. 取得日数を減らした方がよい

(↑1. 取得日数を増やした方がよい)と回答した企業にお聞きします。
 付問1. 取得日数を増やした方がよいと考える理由は何ですか。(該当すべてに○)

1. 従業員のワーク・ライフ・バランスを促進するから
2. 人材の確保・定着を図りたいから
3. 従業員にリフレッシュしてもらいたいから
4. 従業員のモチベーションを高めたいから
5. 従業員の創造性を高めたいから
6. 休暇取得による欠員にも対応できるような組織体制づくりがしたいから
7. より休みやすい職場の雰囲気をつくりたいから
8. 現状で年次有給休暇の付与日数の未消化が多いから
9. 経営トップによる取得促進の方針があるから
10. 働き方改革は社会の要請だから
11. 周囲が有給休暇をもっと取った方がよいとしており、企業としても取得日数を増やすことはやむを得ない
12. その他()

(↑3. 取得日数を減らした方がよい)と回答した企業にお聞きします。
 付問2. 取得日数を減らした方がよいと考える理由は何ですか。(該当すべてに○)

1. 現状で年次取得日数は多いため
2. 人手不足が長期化しており、休暇取得による欠員に対応できない
3. スキルが高い従業員が多く、休暇取得による欠員を代替できない
4. 取得日数が増えると、業務から知識を習得する機会が減る(若年期のスキル形成等)
5. 休む従業員が増えると、職場のコミュニケーションが損なわれる
6. これ以上、有給休暇の取得日数が増えたら、仕事が回らなくなる
7. 従業員側にも年次有給休暇をこれ以上取得したいというニーズがない
8. その他()

3. 特別休暇制度について
 *休暇には、利用目的を問わず自由に利用できる年次有給休暇と、病氣や慶弔行事など特定の理由が生じた場合に認められる特別休暇があります。問11では、特別休暇に関するお答え下さい。

問11. 貴社には、(1)以下のような特別休暇制度がありますか。以下のa~gの各項目について、該当する番号に○をつけてください。(1つに○)
 また、「2. ある」場合には、(2)賞金の支給(1つに○)、及び(3)時間単位の取得が可能か(該当すべてに○)、(4)2018年度1年間の利用状況(1つに○)について、該当する番号を○で囲んでください。

	(1)制度の有無(1つに○)		(2)賞金の支給(1つに○)		(3)時間単位の取得が可能か(該当すべてに○)		(4)2018年度1年間の利用状況(1つに○)			
	ない	ある	有給		無給	半取得可能	不可取得	日単位	無	
			金額	一部						有
a. 自分の病氣のための特別休暇(病氣休暇等)	1	2	1	2	3	1	2	3	1	2
b. 慶弔休暇(結婚式、葬儀など)	1	2	1	2	3	1	2	3	1	2
c. 夏季特別休暇(年次有給休暇以外の夏休み)	1	2	1	2	3	1	2	3	1	2
d. 年末年始休暇(年次有給休暇、法定祝日以外の特別休暇)	1	2	1	2	3	1	2	3	1	2
e. リフレッシュ休暇(一定の勤続年数で与えられる特別休暇)	1	2	1	2	3	1	2	3	1	2
f. 教育訓練休暇(自己啓発、研修などのための特別休暇)	1	2	1	2	3	1	2	3	1	2
g. ボランティア休暇(ボランティア活動のための特別休暇)	1	2	1	2	3	1	2	3	1	2

4. 子の看護休暇、介護休暇について
 問12. 子の看護休暇、介護休暇について貴社の状況を教えてください。<以下に制度概要があります>
 a. b. の各項目において、以下の(1)(2)(3)の設問で該当する番号を○で囲んでください。
 (1) 賞金の支給状況をお答えください。(1つに○)
 (2) 時間単位の取得が可能かをお答えください。(1つに○)
 (3) 2018年度1年間の利用状況について、時間単位、半日単位、日単位ごとに利用実績の有無をお答えください。(1つに○)

	(1)賞金の支給(1つに○)		(2)時間単位の取得が可能か(1つに○)		(3)2018年度1年間の利用状況(時間単位、半日単位、日単位ごとに利用実績があれば○を付けてください。(各項目1つに○))				
	無給	一部	全額	時間単位が取得できない	時間単位の取得実績		日単位の取得実績		
					実績あり	実績なし	実績あり	実績なし	
a. 子の看護休暇	1	2	3	1	2	1	2	1	2
b. 介護休暇	1	2	3	1	2	1	2	1	2

<子の看護休暇、介護休暇の制度概要>
 ○子の看護休暇(育児・介護休業法第16条の2、第16条の3)
 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにし、1の年度において5労働日(その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあつては10労働日)を限度として、負傷し、又は疾病にかつた子の世話又は疾病の予防を図るために必要な世話をを行うための休暇を取得することができる。
 ○介護休暇(育児・介護休業法第16条の5)
 要介護状態にある対象家族の介護など世話をを行う労働者は、その事業主に申し出ることにし、1の年度において5労働日(要介護状態にある対象家族が2人以上の場合にあつては、10労働日)を限度として、その世話をを行うための休暇を取得することができる。

問20で、年次有給休暇の時間単位取得制度を「1. 導入している」企業は6頁以下の付問1～付問13にお答えください。

付問1. 時間単位年次取得制度を導入した理由は何か。(該当すべてに○)

年次の取得促進のため	導入理由
日単位・半日単位に満たない時間での取得が可能になる	1
育児、介護の支援	2
仕事と学業の両立支援	3
個人的な事情(役所や通学等)に対応した休暇取得が可能になる	4
ワーク・ライフ・バランスの向上のため	5
時間単位で休めるため、職場周囲に気をつかわずに使用できる	6
福利厚生面の拡充になる	7
優秀な人材を確保できるようになる	8
社員の定着率の向上	9
働き方改革の一環として	10
その他()	11
	12

(付問1で時間単位年次の導入理由として、「1. 年次の取得促進のため」を選択した企業にお聞きします。)

付問1-1. 導入した列果に関して、次のうちどれがあてはまりますか。(1つに○)

1. 年次の取得率向上につながったと思う
2. 年次取得率に特に変化はなかったと思う
3. かえって年次取得率が下がったと思う

付問2. 導入時期は何年頃ですか。(○は1つ)

1. 2010～2011年頃
2. 2012～2013年頃
3. 2014～2015年頃
4. 2016～2017年
5. 2018年以降

付問3. 対象労働者の範囲で、労使協定で除いている対象がありますか。(○は1つ)

1. 対象労働者の範囲で除いている対象はない(全社一律で適用) → 付問4 (7頁)へ
2. 対象労働者の範囲で除いている対象がある

「2. 対象労働者の範囲で除いている対象がある」企業は、以下の付問3-1～付問3-3にお答えください。

付問3-1. 対象労働者の範囲で除いている対象の基準は何ですか。(該当すべてに○)

1. 事業所の形態(例えば、工場、店舗等) → 付問①へ
2. 適用勤務時間制度(変形労働時間制、交代勤務適用者など) → 付問②へ
3. 就業形態(例えば、契約社員、パート等) → 付問③へ
4. 職種(例えば、販売職、運転職、製造技能工等) → 付問④へ
5. その他()

選択された回答ごとに、付問①～④にお答えください(該当設問を回答のうえ、付問3-2 (7頁)へ)。

付問①. 「事業所の形態」を選んだ企業にお聞きします。対象労働者の範囲から除かれた事業所の形態

とはどのような事業所ですか。以下で近いと思われる形態を選択してください。(該当すべてに○)

1. 本社・本店
2. 営業所、出張所
3. 店舗、飲食店
4. 工場、作業所
5. 輸送、配送センター(倉庫含む)
6. 病院、医療・介護施設
7. 研究所
8. 学校、保育所、学習支援塾等
9. 旅館、ホテル等の宿泊施設
10. その他()

問16. 貴社の2018年度の労働者1人あたりの平均年次有給休暇取得率は3年前と比べてどのような状況にありますか。(1つに○)

1. かなり増えた(10%以上の増加)
2. やや増えた(5%以上10%未満の増加)
3. ほとんど変わらない(±5%未満の増減)
4. やや減った(5%以上10%未満の減少)
5. かなり減った(10%以上の減少)

※貴社の設立後からの年数が3年に満たない場合は設立当初時から比較してお答えください(以下、3年前と比較する設問について同じ)。

問17. 貴社では、年次取得率や年次取得日数などの目標を定めていますか。(最も近い1つに○)

1. 年次取得率の目標のみを設定している
2. 年次取得日数の目標のみを設定している
3. 年次取得率及び取得日数双方について目標を設定している
4. 上記以外の目標を設定している(具体的に)
5. 何らの目標も設定していない

6. 年次有給休暇の時間単位取得制度について

問18. 貴社では、半日単位の年次取得制度(慣行を含む)がありますか。(1つに○)

1. 半日単位の年次取得制度はない
2. 半日単位の年次取得制度がある

7. 年次有給休暇の時間単位取得制度について

※年次有給休暇の時間単位取得制度とは、問18の半日単位の年次取得制度とは別の制度です。

問19. 2008年の改正労働基準法(2010年4月1日施行)により、労使協定を締結すれば、年5日を限度として、時間単位で年次有給休暇を与えることが可能になっています。貴社は、年次有給休暇の時間単位取得制度について、知っているか。(1つに○)

1. 内容を含め知っている
2. 聞いたことがある
3. 知らない

時間単位年次取得率を算出するには、事業場の労使協定において、①時間単位の年次取得率を算出する対象労働者の範囲、②時間単位の年次取得率として与える年次の日数、③②の年次の日数について1日の時間数、④1時間以外の時間単位として年次取得率を算出することとする場合にはその時間数、を定めるべきこととされています(労働基準法39条4項、労働基準法施行規則24条の4)。

問20. 貴社では、年次有給休暇の時間単位取得制度が導入されていますか。(1つに○)

1. 導入している → 年次有給休暇の時間単位取得制度を「1. 導入している」企業は6頁以下の付問1～付問13にお答えください。
2. 導入していない

付問①. 導入していない理由は何か。(該当すべてに○)

1. 変形労働時間制やシフト勤務があるため、時間単位で欠員があると代替要員の確保が困難
2. 不規則な時間単位での年次取得が増加すると、業務の能率が低下する
3. 部署により導入可能な部署とそうでない部署があり、平等性の観点から導入しづらい
4. 勤怠管理が煩雑になる
5. 給与計算が複雑になる
6. 事前申請を怠るケース(遅刻等)など規律の低下
7. フレックスタイム制が導入されており、コアタイム以外には自由に入退勤が可能のため
8. 高度プロフェッショナル制度や裁量労働制度が導入されているため、労働者が自ら勤務時間を決定できる
9. すでに半日単位の年次取得制度がある
10. 1日単位の年次取得でまとまった休息を取ってほしい
11. 時間単位による細切れの年次取得により、かえって年次取得率が低下する可能性がある
12. 経営トップが導入に消極的
13. 労働者側が導入に消極的
14. 導入のための手続き(労使協定の締結)が煩雑
15. システムの改修にコストがかかる
16. 中抜けによる労務管理への懸念がある
17. その他()
18. 特に理由はない

付問②. 今後の時間単位年次取得制度の導入意向はどうですか。(○は1つ)

1. 現在導入を検討中
2. 今後、導入を検討予定
3. 導入の予定なし

付問② 「適用勤務時間制度」を選んだ企業にお聞きします。対象労働者の範囲から除かれた勤務時間制度として、以下で近いと思われる形態を選択してください。(該当すべてに○)

- フレックスタイム (一定の時間内で始業・終業時刻を自分で調整できるものです)
- 変形勤務時間制 (一定の期間だけ勤務時間が異なるものです)
- 交替制 (星シフト、夜シフトなど)
- 裁量労働制・事業場外みなし労働時間制 (裁量労働制は専門職、企画職に、事業場外みなし労働時間制は営業職等に適用される労働時間をみならず制度です)
- 高度プロフェッショナル制度 (労働者が、勤務時間を自ら決定することができるものです)
- 管理監督者 (単なる管理職ではなく、労働時間等の規定が適用除外となっているものをいいます)
- その他 ()

付問③ 「就業形態」を選んだ企業にお聞きします。対象労働者の範囲から除かれた就業形態として、以下で近いと思われる形態を選択してください。(該当すべてに○)

- 正社員
- 嘱託社員 (定年退職者の再雇用の場合に限る)
- 契約社員 (フルタイムで期間を定めて雇用する者。定年退職の再雇用者は除く)
- パート・アルバイト ()
- その他 ()

付問④ 「職種」を選んだ企業にお聞きします。対象労働者の範囲から除かれた職種として、以下で近いと思われる職種を選択してください。(該当すべてに○)

- 管理職
- 総務・人事・教育
- 企画・広報・編集
- 総理・財務
- 一般事務・受付・秘書
- 営業・販売
- 接客サービス
- 調査分析・特許法務などの事務系専門職
- 研究開発・設計・プログラマーなどの技術系専門職
- 医療・教育関係の専門職
- 現場管理・監督
- 製造・生産現場の作業
- 建設・土木作業
- 輸送・運転・警備・清掃
- その他 ()

付問③-2. 対象労働者の範囲を除いている対象がある理由は何ですか。(該当すべてに○)

- 工場労働等で、労働者が一斉に作業を行うことが必要とされる業務であるため
- シフト勤務が組まれている等、時間単位で年休が取得されると、代替要員の確保が難しいため
- 特定の就業形態 (パート・アルバイト等) で年休の管理が煩雑になるため
- 裁量労働制、フレックスタイム制等が適用されているため
- その他 ()

付問③-3. 従業員全体のなかで、時間単位年休制度を適用されている者の割合 (適用者割合) はどのくらいですか。(最も近い1つに○)

- 1割以下
- 1割以上 4割程度
- 2割程度
- 3割程度
- 4割程度
- 5割程度
- 6割程度
- 7割程度
- 8割程度
- 9割以上

→付問4へ

付問4. 年間を通じて、時間単位で取得できる年次有給休暇 (限度日数) は何日ですか。(最も近い1つに○)

- 1日
- 2日
- 3日
- 4日
- 5日

付問4-1. 時間単位で取得できる年次有給休暇の限度日数 (年5日) について、どのように思いますか。(○は1つ)

↑ 増やした方がよい ↓

1. 6~10日
2. 11~15日
3. 16~20日
4. 年休付与日数の全て

→付問5(8頁)へ

付問5. 貴社では、時間単位年休を取得できる最小の単位はどれですか。(○は1つ)

1. 1時間
2. 2時間
3. 3時間
4. 4時間
5. その他 ()

付問5-1. 時間単位年休の取得単位について、法律上、時間を単位として1時間以上の単位を定めることもできることについてどう思いますか。(○は1つ)

1. 現状のままでよい
2. 分単位でも設定できるとよい
3. その他 ()

付問6. 2018年度において、対象労働者のなかで、1回でも時間単位年休を取得した者の割合 (取得者割合) はどのくらいですか。(最も近い1つに○)

1. 1割程度
2. 2割程度
3. 3割程度
4. 4割程度
5. 5割程度
6. 6割程度
7. 7割程度
8. 8割程度
9. 9割程度
10. 10割

付問7. 貴社において、時間単位年休の利用者が取得した時間単位年休の総計は、一人当たりの平均でみて約何日分 (時間単位年休の「のべ取得時間数」の日換算の一人当たり平均) ですか。(もっとも近いもの1つに○)

1. 1日分未満
2. 1日分以上~2日分未満
3. 2日分以上~3日分未満
4. 3日分以上~4日分未満
5. 4日分以上~5日分未満
6. 5日分すべて

付問8. 貴社において、年間を通じて、1回の時間単位年休で取得する時間数はどのくらいですか。最もよくある場合を答えてください。(もっとも近いもの1つに○)

1. 1時間
2. 2時間
3. 3時間
4. 4時間
5. 5時間
6. 6時間
7. 7時間以上

付問9. 貴社において、従業員が時間単位年休を取得する場合、以下のa~cの時間単位年休を取得する時間帯のパターンはどの程度ありますか。(各項目でもっとも近いもの1つに○)

	頻りにある	たまにある	ほとんどない	まったくない
a. 時間単位年休を取得してから出社するパターン	1	2	3	4
b. 出社後、時間単位年休を取得して中抜けし、また会社に戻るパターン	1	2	3	4
c. 終業時刻より前に時間単位年休を取得し、そのまま退社するパターン	1	2	3	4

付問10. 貴社では、2018年度において、従業員の時間単位年休の申請に対して、上司や使用者から取得時間を変更するよう指示したこと (時季変更権の行使) はありますか。(1つに○)

1. 時季変更権を行使することはたまにある
2. 時季変更権を行使することはほとんどない (ほとんどが労働者側の申請通りに取得可能)
3. 時季変更権を行使することはまったくない

付問 11. 貴社には、目的に応じて取得できる休暇（例えば、病欠休暇等の特別休暇や介護休暇、子の看護休暇等。以下、「特別休暇等」と略す）で、時間単位で取得できる仕組みはありますか。（1つに○）

- 1. ある
- 2. ない

付問 11-1. 介護休暇や病欠休暇など、目的に応じて取得できる休暇（特別休暇等）について、時間単位で取得できる仕組みが「ある」という企業にお聞きします。休暇の目的が特別休暇等と合致するときに、目的に応じて取得できる特別休暇等（時間単位取得）と、時間単位年度のいずれを優先的に使用する労働者が多いと思いますか。（もっとも近いもの1つに○）

- 1. 特別休暇等を優先的に利用している労働者が多い（時間単位年度は他の用途のために残している）
- 2. どちらかといえば特別休暇等を優先的に利用している労働者が多い
- 3. どちらかといえば時間単位年度を優先的に利用している労働者が多い
- 4. 時間単位年度を優先的に利用している労働者が多い

→ 付問 12 へ

付問 12. 貴社の従業員の時間単位年度の利用状況について、どのように感じていますか、以下の a～g の各項目について、近い方をお答えください。（各項目でもっとも近いもの1つに○）

a. 時間単位年度は有効に利用されている	そう思う	どちらかというくらい	どちらかというくらい	それほどでもない	そう思わない
b. 時間単位年度は便利が良い	1	2	3	4	4
c. 時間単位年度は、いざという時に使える安心感がある	1	2	3	4	4
d. 上司、同僚、部下が時間単位年度を取得しても職場に支障はない	1	2	3	4	4
e. 時間単位年度の取得において、業務に与える影響は特段ない	1	2	3	4	4
f. 時間単位年度の取得がしやすい職場の雰囲気がある	1	2	3	4	4
g. 時間単位年度があることで、1日単位の年休を取りづらくなっている	1	2	3	4	4

付問 13. 時間単位年度取得制度を導入したことによる企業としての満足度はどうですか。（1つに○）

- 1. たいへん満足している
- 2. まあ満足している
- 3. どちらともいえない
- 4. あまり満足していない
- 5. まったく満足していない

（すべての企業にお聞きします）

8. 年次有給休暇の計画的付与制度について

付問 21. 年次有給休暇の計画的付与制度についてお聞きします（1987年の改正労働基準法（1988年4月1日施行）により、年次有給休暇の日数のうち、5日を超える部分については、労使協定により計画的に与えることができるようになります）。貴社では、年休の計画的付与制度が導入されていますか。（1つに○）

- 1. 導入されている
- 2. 導入されていない

（問 21 で、「2. 導入されていない」と回答した方にお聞きします。）

付問. 貴社では、年休の計画的付与制度を導入する予定はありますか。（1つに○）

- 1. ある
- 2. ない

→ 付問 22 へ

（問 21 で「1. 導入されている」と回答した企業は以下の付問 1～3 にお答えください。）

付問 1. どのような年休の計画的付与制度が導入されていますか。（該当すべてに○）

- 1. 事業場全体の休業による一斉付与方式（いわゆる一斉年休）
- 2. 班・グループ別などの交代制付与方式
- 3. 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式（個人の希望も働きながら、業務の都合などにより取得得時季を調整する方式）
- 4. その他（ ）

9

付問 2. 計画的付与制度が導入されている場合、どのような頻度で年休の取得日を決めていきますか。（1つに○）

- 1. 年1回
- 2. 半年ごと
- 3. 3か月ごと
- 4. 毎月ごと
- 5. その他（ ）

付問 3. 年間を通じて、計画的に付与する年次有給休暇は1人当たり何日ですか。（1つに○）

- 1. 1～2日
- 2. 3～4日
- 3. 5～6日
- 4. 7～8日
- 5. 9～10日
- 6. 11～12日
- 7. 13～14日
- 8. 15日以上

→ 付問 22 へ

（すべての企業にお聞きします）

9. 年次有給休暇の年5日の取得義務化

付問 22. 2019年4月から、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられました。このことをどれくらい理解していますか。（1つに○）

- 1. 内容を十分に理解している
- 2. ある程度理解している
- 3. 聞いたことがある
- 4. 知らない

第196回通常国会において、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が成立したことにより、労働基準法が改正され、2019年4月から、全ての企業において、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられました。使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取しなければなりません。また、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければなりません。なお、既に5日以上の年次有給休暇を請求・取得している労働者に対しては、使用者による時季指定をする必要はなく、また、することもできません。

付問 23. 使用者からの時季の指定の際、希望する時季について労働者の意見を聴くこととされていますが、どのような方法で意見を聴いていますか。（該当すべてに○）

- 1. 口頭
- 2. メール
- 3. 社内イントラネット
- 4. その他の方法（ ）
- 5. 労働者が自ら5日以上年休を取っているため、意見を聴いたことがない
- 6. 計画年休制度を活用し、労働者が5日以上年休の取得を希望しているため、意見を聴いたことがない
- 7. その他の理由で意見を聴いたことがない（具体的に： ）

（問 23 で選択肢 1～4 のいずれかを回答した企業（労働者の意見を聴いている企業）は以下の付問をお答えください。それ以外の選択肢 5～7 のいずれかを回答した企業（意見を聴いたことがない企業）は問 24（11頁）へ）

付問. 聴いた意見は、その後、時季指定に当たって尊重しましたか。（1つに○）

- 1. すべて尊重している
- 2. 概ね尊重している
- 3. あまり尊重していない
- 4. 全く尊重していない

問 24. 年次有給休暇の年5日の取得義務化について、どのように感じていますか？ 以下のa～dの各項目について、該当する番号に○をつけてください。(各項目で1つに○)

	そう思う	どちらかと思う	どちらとも言えない	いささか思わない	そう思わない
a. 今まで年次有給休暇を取得できていなかった従業員も取得できるようになった	1	2	3	4	5
b. 従業員の休暇取得日が増えたことで、人手不足となり苦勞している	1	2	3	4	5
c. 以前から積極的に年次有給休暇を取得する従業員が多かったため、あまり変わらない	1	2	3	4	5
d. 取得が義務化された年5日から、時間単位の取得分が控除されないのは不便である	1	2	3	4	5

問 25. 2019年4月から、年次有給休暇の管理簿の作成が義務付けられました。現在、貴社では、どのような方法で管理をしていますか。年休の管理媒体、管理の単位についてご回答ください。

- a : 管理媒体 (1つに○)
- 1. 紙の帳簿で管理
 - 2. 従前からある電子システムを活用して管理
 - 3. 新たに電子システムを構築して管理
 - 4. その他 ()
- b : 管理の単位 (1つに○)
- 1. 日単位と時間単位を分けて管理
 - 2. すべて日単位で管理
 - 3. すべて時間単位で管理
 - 4. その他 ()

< b. 管理の単位 > の選択肢の回答の考え方
 例えば、所定労働時間8時間の企業において、1日休を3日、時間休を2時間分取得した場合、次のような管理方法となります。
 「1. 日単位と時間単位を分けて管理」の場合、「休暇取得日数 1日休 3日/時間単位年休 2時間」で管理
 「2. すべて日単位で管理」の場合、「休暇取得日数 3.25日」で管理
 「3. すべて時間単位で管理」の場合、「休暇取得日数 26時間」で管理

調査結果がまとまりましたら報告書概要をお送りしたいと存じますが、ご希望の有無をお教えください。
 ⇒ 報告書概要の送付 ↓

報告書概要の送付先 (調査結果をまとめた報告書概要の印刷を希望される方はお書きください)	所在地	〒
	貴社名	
	部署	
	お名前	

★★これで質問は終わりです。ご協力ありがとうございました★★
 添付の返信用封筒(切手不要)へ入れ、
 2020年2月7日(金)までにポストにご投函ください。