

特別調査

労働時間・休暇の現状と課題

企業・業界モニターの回答を集計

ワーク・ライフ・バランスの確保や過重労働の防止、メンタルヘルス対策等の観点から、近年、労働時間や休暇等制度のあり方を見直す動きがみられる。当機構調査・解析部では六月四日から二五日にかけて、企業モニター八六社及び業界団体四八組織に対し、ビジネス・レーパー・モニター調査（特別調査）を実施した。労働時間や休暇等をめぐる現状はどうか、時間外等割増率の引き上げなど改正労働基準法の施行（二〇一〇年四月）に企業はどう対応したのか、また、「勤務間インターバル規制」や「IFRS（国際会計基準）の導入に伴う繰越し年休問題」などの検討状況はどうなっているのだろうか。こうした喫緊の課題について、企業四二社（有効回答率四八・八％）と業界団体三九組織（同八一・三％）から得られた回答を集計した。

労働時間について

年間総実労働時間は平均二〇四二時間

調査は、フルタイムの正規労働者に関する四月一日時点の状況を聞いた。

まず、週所定内労働時間（有効回答三六社計）の長さを聞くと、平均では三八・八六時間（最少三五時間）となった。また、労働者一人当たりの平均年

間総実労働時間（三七社計）は、平均二〇四二・三六時間で最長二五二五時間、最少一八五〇時間だった。

現在採用している労働時間制度を部門別にみると（複数回答）、「事務・管理部門」（四二社計）では、予め始業・終業時刻が定められている制度として、「常日勤」が七一・四％で「交替制・シフト勤務」が九・五％。逆に、始業・終業時刻に柔軟性がある制度として、「フレックスタイム制」は五九・五％、「事業所外みなし労働制」（四・八％）と「裁量労働制」（一九・〇％）を合わせて「みなし労働時間あり」が約四社に「一社」、「一カ月単位または一年単位の變形労働時間制」は三一・〇％となった（図1参照）。

これに対し、「生産・現業部門」（該当部門あり三〇社計）で他部門よりとくに多いのは、「交替制・シフト勤務」（八六・七％）や「一カ月単位または一年単位の變形労働時間制」（七六・七％）となっている。また、「営業・販売・サービス部門」（三七社計）では「事業所外みなし労働制」（二九・七％）、「技術・研究開発部門」（三一社計）では「フレックスタイム制」（七七・四％）や「裁量労働制」（四一・九％）が相対的に多くなっている。

なお、こうした労働時間制度のうち、最近五年間に導入したものが「ある」企業は一六・二％だった（「なし」七三・〇％、無回答一〇・八％）。労働時間制度の導入状況を、同一回

答企業の二〇〇三年時点での調査結果と比較すると、「事務・管理部門」や「生産・現業部門」では「常日勤」がやや減少し、「變形労働時間制」など、労働時間を柔軟化する方向で導入が進んできたことが分かる。これに対し、「営業・販売・サービス部門」でも「裁量労働制」や「變形労働時間制」などの導入が拡がってきたものの、一方では「常日勤」など予め始業・終業時刻を設定する動きもみられる。また、「技術・研

究開発部門」では、「裁量労働制」や「變形労働時間制」の割合が減少し、代わりに「事業場外みなし労働制」の導入が進みつつある。

過去五年間に四割超が割増率を引き上げ

時間外労働等の割増賃金率については、「通常の労働における時間外労働の場合」（四二社計）は平均二七・一九％（最高三五％）で、時間外労働が深夜に及んだ場合（通常の時間外割増に深夜（二時から翌朝五時まで）分の割増を加えたもの）（四二社計）は平均五四・四〇％となった（最高八〇％）。また、「労基法上の休日労働の場合」（深夜に及ばない場合）（四二社計）は平均三七・七三％（最高五五％）、「社内規定上の休日労働の場合」（深夜に及ばない場合）（三九社計）は平均三四・七九％（最高五五％）、「交替勤務者で所定内労働が深夜に及んだ場合」（三二社計）は平均三六・七四％（最高八〇％）——となっている。

過去五年間に、時間外労働等の割増賃金率を変更したかどうかについては、「変更した」企業（四二・九％）が四割を超えた（「変更なし」五七・一％）。自由記述をみると、労働基準法の改正に伴い「一カ月六〇時間以上の時間外労働部分に対する割増率を五〇％へ引き上げた」とする企業が大半を占めている。一方、「業績悪化に伴う緊急避難

図1 部門別にみた労働時間制度の導入状況 (%)

	n (=当該部門あり)	常日勤	交替制 シフト勤務	フレックス タイム制	事業所外 みなし 労働制	裁量 労働制	變形労働 時間制
2012年現在							
生産・現業部門	30	83.3	86.7	20.0	4.8	3.3	76.7
事務・管理部門	42	71.4	9.5	59.5	29.7	19.0	31.0
営業・販売・サービス部門	37	75.7	27.0	56.8	12.9	24.3	40.5
技術・研究開発部門	31	64.5	16.1	77.4	0.0	41.9	22.6
2003年時点							
生産・現業部門	28	89.3	82.1	21.4	0.0	3.6	60.7
事務・管理部門	42	76.2	2.4	59.5	30.0	11.9	23.8
営業・販売・サービス部門	40	62.5	22.5	47.5	0.0	5.0	32.5
技術・研究開発部門	31	71.0	6.5	80.6	0.0	48.4	32.3

措置として、法定を上回っていた時間外労働等割増率を一時的に法定通りに変更した(機械)や、残業割増率はすべて法定割増率に改定し、その差分は本俸を増額した(印刷)といった回答もみられる。

また、関連する課題として、「労働組合からの要求で所定休日の割増率を上げたため、所定休日労働の削減(休日労働の平日残業へのシフト)に努めている(造船・重機)や、「月四五時間超の時間外労働に対する割増率は五〇%にする努力義務が課せられているため、時間外労働を今後二年間で、月四五時間以内に抑制したい(機械)といった記述もある。

時間外労働等割増率の「変更があった」場合に、変更前後で労働者の所定外労働時間の総量にどのような変化があったか聞くと、「所定外労働時間が長くなった」が五・六%に対し、「所定外労働時間が短くなった」は一六・七%で、「所定外労働時間は変わらない」が七二・二%、「分からない」が〇・〇%だった(無回答五・五%)。

約一割が勤務間インターバル規制を導入

個別労働組合等との合意に基づき、終業時から次の始業時までの間に一定時間の休息を置くルールを設ける「勤務間インターバル規制」が今、注目を集めている。そこで「勤務間インターバル規制」の導入・検討状況を調査すると、既に「導入している」企業が約一割(九・五%)ある一方、「導入に向けて検討中である」と「導入を検討したが導入しないことにした」はともに

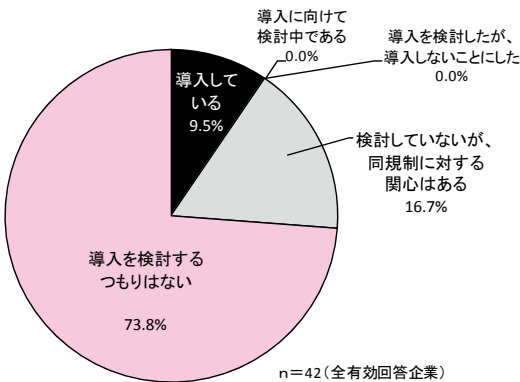
〇・〇%で、未だ「検討していないが同規制に対する関心はある」が一六・七%、導入を検討するつもりはない「が七三・八%だった(図2)。

「勤務間インターバル規制」を「導入している」場合の具体的な内容には、「バス運転士を休息九時間以上として(鉄道)や「前日の勤務終了後、翌日の勤務開始までに原則一〇時間の間隔を空けている(情報通信、百貨店)」「終業から始業まで一二時間以上空けることを、勤務シフト表作成時のルールとしている(外食)——といった記述があった。

長時間労働の未然防止策

こうしたなか、長時間労働を予防するための取り組みについては、直接的・間接的に働き掛けるものとして、さま

図2 「勤務間インターバル規制」の導入状況



ざまな自由記述があった。

まず、多かったのは「定時退社日(ノー残業デー)の設定(週一回+給与・賞与支給日等)や「オフィスの一斉消灯」業務の効率化や生産性の向上などを目的とした全社連動の実施」といった、間接的に雰囲気や醸成する取り組みだ。また、長時間労働の防止策として「有給休暇の取得を促進」する企業も多い。年次休暇の計画的付与をはじめ、アニバーサリー休暇や誕生日休暇など特別休暇も活用し、一日/月以上の消化を促進している。

一方、より直接的な取り組みとして多くみられたのは、機械的なモニタリングと、上司の連帯責任による管理強化である。具体的には、「ICカード入退室データ管理システムの運用による超過勤務状況や、パソコン利用状況の見える化と、それを利用した責任者による管理の徹底(警備)」「全社単位、分社単位、事業場単位での時間外労働時間の見える化と注意喚起(電機)」「人事と内部監査部門で労働時間をモニタリング。労働時間のとくに長い従業員の所属部門には改善計画の提出を求める(玩具等販売)ほか、「長時間労働社員にヒアリングと指導、偏って長時間労働者が発生した場合は上長へのアナウンスと指導も実施(出版)」「長時間労働の恐れがある者について、所属上司にアラームで警告・指導(食品)」「長時間労働の実績情報を基に、当該管理職に再発防止策の検討を指示(情報通信)——といった記述がみられる。

関連して、「時間外労働・休日労働は上司の指示/事前申請を基本としている(機械)や「所定外労働(とくに毎

日二時以降、毎週水曜の定時以降及び休日出勤)は人事・勤務部門への申請制としている(化学)など、時間外労働等の発生自体を管理する取り組みも強化されているようだ。

また「残業時間は①月当たり上限八〇時間②月四五時間超は年間六回まで③半期三〇〇時間以内とし、④連続出勤は七日以内を原則化(窯業)や、「①時間外労働が月四〇時間を超える場合は上司による体調チェック②月六〇時間を超える場合は担当役員と総務部長が面接指導(自己チェック表に基づき面接)③月八〇時間を超える場合は①②に加え産業医による面接指導を実施(機械)のように、一律的な数値ルールを設けている企業もある。

さらに、「業務の平準化・人員の応援体制(非鉄)や「適正な人員配置を徹底。上長は部下が毎日報告している勤務表を、原則として一週間に一度は確認し、労働時間の管理と業務・働き方の見直しを実施(ガス)といった、業務の棚卸しに遡って残業の発生防止に努めている企業も少なくない。

関連して、「フレックスタイム制の導入と業務効率化の検討(鉄道)や「長時間残業撲滅のための勤務体制を導入(常日勤部門への個別またはチーム毎の時差出勤制、半日代休制、一カ月及び一年単位の変型労働時間制)(印刷)」「よりメリハリのある働き方の実現(裁量労働制の適用等)——(自動車)など、長時間労働対策として労働時間制度を見直す動きもある。

また、「労使一体となりタイムマネジメント推進活動・業務改善運動を実施(旅行)や「専属部署を設け、組合

と共に防止活動（アパレル）、「定時退社日に労使パトロールを実施」（電機）をはじめ、「労使で労働時間合理化委員会を立ち上げ、継続して対策を検討してきている。その結果、代休の取得、工事の現場移動の間に休暇を取得させるなど、実質的な施策に結び付いている」（建設）というように、労使の協同で成果を上げているとの報告もあった。

休暇について

年休取得率（繰越分含む）は四八・六%

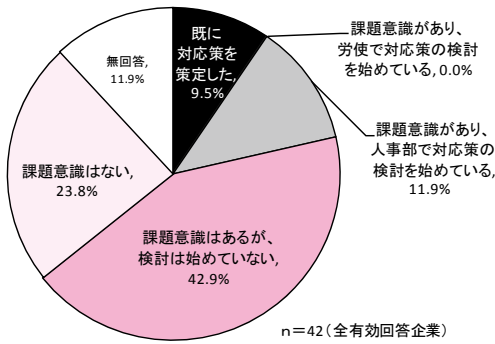
主な週休制度（もつとも多くの労働者に適用されている週休制度）の導入状況については、「完全週休二日制」が八一・〇%、「その他の週休二日制」（月三回や隔週、月二回、月一回の週休二日制など、実質的に完全週休二日制より休日数が少ないもの）は一四・三%、「週休一日または一日半制」は〇・〇%、「その他」が四・八%となった。これを、同一回答企業の二〇〇三年時点での調査結果と比較すると、「完全週休二日制」は八一・〇%、「その他の週休二日制」は一六・七%、「週休一日または一日半制」は〇・〇%で、「その他」が二・四%と大きな変化はみられない。年次有給休暇の最高付与日数（繰越分を除く）（四二社計）は平均二一・〇二日（最多三〇日）で、労働者一人当たりの繰越分を除く年次有給休暇取得率（回答のあった二九社計）は平均五四・九七%（最高一〇〇%・最低九五%）だった。また、労働者一人当たりの、繰越分を含む年次有給休暇取得率（二七社計）も聞いてみると、平均

で四八・五八%（最高九一・四%・最低一二・三%）となった。

IFRS導入に伴う繰越有休問題は一割が対応済

IFRS（国際会計基準）が導入されると（二〇一〇年三月期決算より任意適用）、未取得の有給休暇が引当金（債務）として計上され、企業の業績評価に影響するという問題が指摘されている。そこで、IFRSの導入に伴う有休の繰越し問題をめぐる課題意識の有無と対応状況について聞くと、「既に対応策を策定した」が約一割（九五%）で、「課題意識があり、人事部で対応策の検討を始めている」も一一・九%あった（図3）。一方、「課題意識はない」は二三・八%にとどまったが、もつとも多かったのは「課題意識はあるが検討は始めている」の四二・九%

図3 国際会計基準の導入に伴う繰越し年休の取扱いに関する課題意識



で、関心は高いものの対策は追いついていない現状が浮き彫りになっている（無回答一一・九%）。

自由記述では、「既に対応策を策定した」場合の具体的内容として、「年休取得において当年付与分から取得するという、取得順位の変更」（情報通信）などの回答がみられた。

三社に二社が年休取得目標あり

一方、年休取得率や年休取得日数などの目標を定めているかについては、「年休取得率の目標のみを設定している」（九・五%）、「年休取得日数の目標のみを設定している」（一六・七%）、「年休取得率及び取得日数双方について目標を設定している」（二・四%）、「上記以外の目標を設定している」（七・一%）を合わせて三社に二社だった。「いずれの目標も設定していない」が六四・三%を占めた。

年休の計画的付与導入は半数超

年休の計画的付与制度については、「導入している」が五四・八%に対し、「導入していない」が四五・二%と拮抗している。「導入している」場合の具体的内容（複数回答）としては、「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）」が三四・八%、「班・グループ別などの交代制付与方式」が〇・〇%、「年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式（個人の希望も聴きながら、業務の都合などにより取得時季を調整する方式）」が三四・八%、「その他」（一斉付与方式と個別付与方式）や「班・グループ別など交代制付与方式と個別付与方式」など複

数方法を併用）が二六・二%だった（無回答四・三%）。

年休以外の休暇制度の整備状況

現在、年休以外で採用している休暇制度の整備状況を聞くと（複数回答）、「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）」が六四・三%、「教育訓練休暇（自己啓発、研修などのための特別休暇）」が四・八%、「子や家族の看護休暇」が八一・〇%、「介護休暇」が八一・〇%、「病気休暇」が二八・六%、「ボランティア休暇」が四〇・五%、「慶弔休暇」が一〇〇%、「メモリアル休暇」が九・五%、「夏季特別休暇（年次有給休暇以外の夏休み）」が四二・九%、「年末年始休暇（年次有給休暇、法定祝日以外の特別休暇）」が五四・八%、「その他」が三五・七%などとなった（図4参照）。

その他の休暇としては、「結婚休暇」「配偶者の出産時休暇」のほか、「転勤時の赴任休暇」や「プロジェクト休暇」「フレックス休暇」「公民権の行使休暇」「災害休暇」——などの記述がみられる。

一方、同一回答企業の二〇〇三年時点の調査結果をみると、「リフレッシュ休暇」の導入割合は六一・九%、「教育訓練休暇（自己啓発、研修などのための特別休暇）」は一・四%、「子や家族の看護休暇」は二六・二%、「病気休暇」は二八・六%、「ボランティア休暇」は二一・四%、「メモリアル休暇」は九五%、「その他」が三八・一%などとなっている。この間、育児介護休業法の改正（二〇〇五年）に伴い義務化された「看護休暇」や、東日本大震災等で関

図4 年休以外で採用している休暇制度の導入状況

休暇名	リフレッシュ休暇	教育訓練休暇	子や家族の看護休暇	介護休暇	病気休暇	ボランティア休暇	慶弔休暇	メモリアル休暇	夏季特別休暇	年末年始休暇	その他
2012年現在											
導入割合(%)	64.3	4.8	81.0	81.0	28.6	40.5	100.0	9.5	42.9	54.8	35.7
平均付与日数(日)	8.36	35.00	22.96	93.79	209.38	169.82	6.74	1.50	4.59	5.05	18.92
2003年時点											
導入割合(%)	61.9	2.4	26.2		28.6	21.4		9.5			38.1

心・ニーズの高まった「ボランティア休暇」等の普及が大きく前進してきたことが分かる。

そのうえで、それぞれの休暇の現在の最大付与日数は、「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）」が平均八・三六日（最低二日・最高三〇日）、「教育訓練休暇（自己啓発、研修などのための特別休暇）」が平均三五・〇日、「子や家族の看護休暇」が平均二二・九六日（最低五日・最高二六五日）、「介護休暇」が平均九三・七九日（最低五日・最高三年）、「病気休暇」が平均二〇九・三八日（最低五日・最高三年）、「ボランティア休暇」が平均一六九・八二日（最低三日・最高三年）、「慶弔休暇」が平均六・七四日（最低五日・最

高一〇日）、「メモリアル休暇」が平均一・五日（最低一日・最高二日）、「夏季特別休暇（年次有給休暇以外の夏休み）」が四・五九日（最低二日・最高八日）、「年末年始休暇（年次有給休暇法定祝日以外の特別休暇）」が平均五・〇五日（最低三日・最高九日）、「その他」が平均一八・九二日（最低三日・最高一一二日）——などとなっている。

プロジェクト休暇ありは約一割

なお、プロジェクト型業務などに一定期間集中して従事した労働者の中に、次のプロジェクトの開始までに一定の連続休暇を取得する者がいるか聞いてみたところ、「社内の制度に基づいて取得している労働者がいる」が九・五％、「社内の慣行に基づいて取得している労働者がいる」が二・四％、「社内に制度も慣行もないが、取得する労働者はいる」が一四・三％、「いない／分からない」が七三・八％となった。

現在、直面する休暇関連の課題

現在、直面している休暇関連の課題については（自由記述）、総じて「有給休暇の取得促進」を指摘する企業が多い。具体的には、「休暇が取りやすい職場と取りにくい職場に分かれる。また、上限まで取る社員と取らない社員（取れない）社員に分かれてしまう」（化粧品）など、取得の様な促進に腐心している様子が窺える。また、「ボジティブ・オフ制度の導入」（鉄道）や「ボランティア休暇導入に向け、検討を行っている」（ガラス）など、新たな休暇制度を検討している企業もみられる。

直面している人事労務関連の課題

最後に現在、直面している（もしくは今後、クローズアップされてきそうな）人事労務関連の課題を聞くと、多い順に①「採用後の人材育成のあり方（中堅社員、管理職を含む）」が七三・八％②「人事評価・賃金制度のあり方」及び「高齢者の継続雇用をめぐる対応（法改正時の対応も含む）」が同率の七二・四％③「経営のグローバル化に伴う人材確保・定着」及び「メンタルヘルス不全者に対する職場復帰や人事配置などの対応」が同率の六六・七％④「女性社員の活用促進」が五四・八％⑤「直接雇用の有期契約労働者への対応（法改正時の対応も含む）」が五〇・〇％⑥「長時間労働の削減」が四七・六％——などとなった（図5）。

このうち、もっとも重要な課題に関する自由記述をみると、「高齢者雇用安定法の改正に伴う」六〇歳以降の再雇用制度及び関連する人事施策の検討・導入（化学）や「定年延長に向けた人事制度の再構築」（食品）、「継続雇用の職場の確保と人件費の増加」（鉄道）、「法改正に伴う制度の変更」（賃金水準の検討）（機械）——など、定年社員の取り扱いに関する指摘が多い。関連して、継続雇用に要する人件費等の新たな負担や、法改正に準拠した就業規則等の見直し、ポスト不足による下の世代のモチベーションの低下や若者の新規採用停滞（ガラス）のほか、「従業員が六〇歳定年後の生活に不安なく現在の仕事に打ち込むことができ、また、定年退職時に多様な選択ができる環境の整備」（自動車）など、定年後

を折り込んだ人事処遇制度の構築も課題にあげられている。

また、「経営環境の変化に対応した人材育成のあり方」（電機）や「グローバル

図5 現在、直面している（もしくは今後クローズアップされてきそうな）人事労務関連の課題 (%)

新規採用・中途採用への対応と定着	経営のグローバル化に伴う人材確保・定着	採用後の人材育成のあり方（中堅社員、管理職を含む）	人事評価・賃金制度のあり方	労働時間制度のあり方	長時間労働の削減	労働者の健康増進	メンタルヘルス不全者に対する職場復帰や人事配置などの対応	職場のいじめ・パワハラをめぐり対応	職場の活性化・円滑なコミュニケーション実現に向けた対応	ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた対応
35.7	66.7	73.8	71.4	33.3	47.6	38.1	66.7	21.4	38.1	45.2
女性社員の活用促進	直接雇用の有期契約労働者への対応（法改正時の対応も含む）	間接雇用（派遣・請負）労働者への適正対応（同左）	高齢者の継続雇用をめぐる対応（同左）	外国人労働者の法的問題とトラブル防止策	問題社員を出さない体制の整備	企業内労働組合への対応	個人ユニオンへの対応	その他	無回答	
54.8	50.0	31.0	71.4	9.5	26.2	9.5	9.5	2.4	2.4	

ル市場で活躍できる人材の確保」(印刷)、「グローバルネットワーク化を急速に進めており、素早い経営判断を行える人材の確保が必須」(化粧品)といった、グローバル化への対応も急務となっている。さらに、「円高定着や電力不足等を背景に、国内生産体制の再編が不可避。地区採用の製造現場技能員を、地区間異動せざるを得ないケースが増加している」(ゴム)といった指摘もあった。

「業界団体モニター調査より」

一方、業界団体モニターの回答結果をみると、業界全体の近年の時間外労働については、「増えた」が二・六%、「やや増えた」が一・二・八%に対し、「やや減った」は二・六%、「減った」は五・一%で、「変わらない」が六六・七%となっている(無回答一〇・三%)。増えた理由(自由記述)をみると、「リーマンショック以降、各社ともコスト削減の一環で時間外労働削減を実施している。加えて震災に伴う電力不足で操業率が下がり、時間外労働も減少していたが、昨秋以降は若干増加傾向にある」(製紙)という。

一方、減った理由では「過重労働、サービス残業の撲滅及びコスト削減のため、各会員とも残業時間の管理は徹底して行っている」(非鉄)などがある。変わらない理由では「外需中心の回復過程を辿っており、顧客先の状況によつては残業時間が増加傾向にあるが、国内中心の事業所では受注環境の厳しさから生産も伸びていない。このため労働時間の状況は企業間でまだら模

様」(工作機械)であることなどが指摘されている。

これに対し、業界として労働時間制度や時間外労働をめぐる取り組みを行っているかを聞くと、「何らかの取り組みを行っている」が一七・九%に対し、「特段行っていない」が七六・九%となっている(無回答五・二%)。ただ、行っている業界でも、その内容は「厚生労働省「労働時間等見直しガイドライン」等を会員各社に配布している」(石膏)など情報提供にとどまっている。

業界傘下企業における「勤務間インターバル規制」の導入・検討状況については、「事例がある」業界が五・一%(水産、ゴム)で、「ない/知らない」が大勢(九二・三%)を占めた(無回答二・六%)。

現在、会員企業が直面している労働時間関連の課題を聞くと(自由記述)、「一部会員企業で、営業のみなし労働時間について見直しを検討している」(ゴム)などの記述があった。同様に、休暇関連の課題では、「今春闘でボランティア休暇の新設あるいは保存休暇(残存年金積立分)の使途への追加がいくつかの労組から要求され、ほとんどの会社が保存休暇の使途で対応した」(製紙)や、「失効する年次有給休暇を一定程度保存する保存休暇制度を規定している会社で、従来はその使途を私傷病や研修参加に限っていたが、ボランティア活動にも拡大する会社が増えている」(鉄道)——などの記述がみられた。

(調査・解析部 渡辺木綿子)

大原社会問題研究所雑誌

No.646 2012.8

【特集】子どもの貧困と労働(1)

特集にあたって

児童労働撤廃に向けての国際政策と国際運動

近代日本の児童労働

子どもと戦争——日系オランダ人の口述史

原 伸子

堀内光子

榎 一江

江沢あや/川崎暁子訳

■論文

1940年代後半における社会党と共産党の共闘

横関 至

■読書ノート

『テンプレ・エコノミー』(エリン・ハットン著)

関口定一

社会・労働関係文献月録

月例研究会

所報 2012年4月

法政大学大原社会問題研究所

発行/法政大学大原社会問題研究所
発売/法政大学出版局

〒194-0298 東京都町田市相原町4-3-2 tel.0427-83-2307
〒102-0073 東京都千代田区九段北3-2-7
法政大学一口坂別館内 tel.03-5228-6271