

労働時間

TOPICS

1

年次有給休暇の取得日数は九・〇日、取得率は四八・八％に――厚生省調査

厚生労働省は一月三日、平成二六年「就労条件総合調査」の結果をとりまとめた。それによると、年次有給休暇の付与日数は一八・五日（前年一八・三日）、取得日数は九・〇日（同八・六日）、取得率（取得日数／付与日数）は四八・八％（同四七・一％）となり、それぞれ前年より上昇した。そのほか、月六〇時間超の割増賃金率を定める企業の取得率は、二社に一社が五〇％以上としていることなどが明らかとなった。

調査は、民間企業における就労条件の現状を明らかにするため、常用労働者三〇人以上の民営企業（六一四〇社）を対象に、今年一月一日の状況を尋ねた。四二七一社（有効回答率六九・六％）から回答を得た。

労働時間制度 宿泊、飲食業の週所定労働時間は四〇時間超と最長

調査によると、一日の所定労働時間は、一企業平均七時間四三分（前年七時間四四分）、労働者一人平均七時間四分（同七時間四五分）となっている。一方、週所定労働時間は、一企業平均三九時間二九分（同三九時間二五分）、労働者一人平均三九時間五分（同三九時間三分）となる。一企業平均を規模別にみると、一〇〇〇人以上が三九時

間二分（同三九時間四分）、三〇〇～九九九人が三九時間七分（同三九時間六分）、一〇〇〇～二九九九人が三九時間二分（同三九時間一分）、三〇〇〇～九九九人は三九時間三四分（同三九時間二九分）となり、規模が小さくなるほど、週所定労働時間が長くなる。産業別では、金融業、保険業が三七時間五七分（同三七時間五七分）でもっとも短く、宿泊業、飲食サービス業が四〇時間九分（同三九時間五三分）でもっとも長かった。

労働者の約九割に「何らかの週休日制」が適用

主な週休体制の形態をみると、「週休日制または週休日半制」の企業割合は九・七％（前年七・八％）、「何らかの週休二日制」は八四・三％（同八五・三％）となる。「何らかの週休二日制」をみると、「完全週休二日制より休日数が実質的に少ない制度」は三七・四％（同三九・四％）、「完全週休二日制」は四六・九％（同四六・〇％）となる。「完全週休二日制」を採用している企業は四六・九％。これを規模別にみると、一〇〇〇人以上が七二・五％（同六九・五％）、三〇〇〇～九九九人が六二・〇％（同六一・〇％）、一〇〇〇～二九九九人が五二・〇％（五四・二％）、三〇〇〇～九九九人が四三・五％（同四一・七％）

となり、規模が大きくなるほどその割合が高くなる。産業別では、金融業、保険業が八九・四％（同九三・九％）でもっとも高く、以下、情報通信業が八九・二％（同八七・八％）で並ぶ。一方、もっとも低いのは、宿泊業、飲食サービス業で三一・九％（同三六・五％）、次に運輸業、郵便業が三二・一％（同二五・六％）で続く。

一方、労働者割合で週休制の適用をみると、「週休日制または週休日半制」は三・九％（同三・二％）、「何らかの週休二日制」は八八・三％（同八八・四％）となる。「何らかの週休二日制」をみると、「完全週休二日制より休日数が実質的に少ない制度」は二六・八％（同二七・四％）、「完全週休二日制」は六一・五％（同六一・〇％）となる。

年次有給休暇の取得率は五割弱

二〇一三年（または二〇一二会計年度）の一年間に企業が付与した年次有給休暇日数（繰越日数除く）は、労働者一人平均一八・五日（前年一八・三日）、そのうち取得した日数は九・〇日（同八・六日）、取得率は四八・八％（同四七・一％）となった。

取得率を規模別にみると、一〇〇〇人以上は五五・六％（同五四・六％）、三〇〇〇～九九九人は四七・〇％（同四

四・六％）、一〇〇〇～二九九九人は四四・九％（同四二・三％）、三〇〇〇～九九九人は四二・二％（同四〇・一％）となり、一〇〇〇人以上では五割を上回る取得率となる。産業別にみると、もっとも高いのは電気・ガス・熱供給・水道業で七〇・六％（同七一・一％）、もっとも低いのは卸売業、小売業で三六・四％（同三三・五％）となる。

過半数の企業で変形労働時間制を採用

変形労働時間制を採用している企業割合は五五・六％（前年五一・一％）となり、半数以上の企業で導入が進む。採用している企業における変形労働時間制の種類（複数回答をみると、「一年単位の変形労働時間制」が三五・四％（同三二・三％）、「一カ月単位の変形労働時間制」が一七・九％（同二六・六％）、「フレックスタイム制」が五・三％（同五・〇％）となる。

一方、変形労働時間制を適用労働者割合でみると、四八・六％（同四六・七％）となる。種類別にみると、「一年単位の変形労働時間制」が二三・三％（同二一・三％）、「一カ月単位の変形労働時間制」が一六・九％（同二七・四％）、「フレックスタイム制」が八・三％（同七・九％）となる。

情報通信業の二割弱の企業がみなし労働時間制の適用を受ける

みなし労働時間制を採用している企業割合は一三・三％（前年一〇・八％）

となる。種類別(複数回答)にみると、「事業所外労働のみなし労働時間制」が一・三%(同九・二%)、「専門業務型裁量労働制」が三・一%(同二・二%)、「企画業務型裁量労働制」が〇・八%(同〇・八%)となる。変形労働時間制の種類を業種別にみると、「事業所外労働のみなし労働時間制」では不動産業、物品賃貸業が一六・八%(同二・〇%)、「企画業務型裁量労働制」では情報通信業が一八・一%(同二・〇%)、「企画業務型裁量労働制」では金融業、保険業が五・五%(同五・二%)とそれぞれもとも高くなる。

一方、みなし労働時間制を適用労働者割合で見ると、八・一%(同八・一%)となる。種類別にみると、「事業所外労働のみなし労働時間制」が六・九%(同六・六%)、「専門業務型裁量労働制」が一・〇%(同二・二%)、「企画業務型裁量労働制」が〇・二%(同〇・三%)となる。

定年

「六五歳以上」を定年年齢とする企業が一五・一%

定年制を定めている企業割合は九三・八%(前年九三・三%)。そのうち、「一律に定めている」は九八・九%(同九八・四%)、「職種別に定めている」は〇・七%(同二・二%)となる。

「一律に定めている」企業について、「六五歳以上」を定年年齢とする企業割合は一五・五%(同二・〇%)となる。規模別では、一〇〇〇人以上は五・四%(同四・八%)、三〇〇〇〜九九九人は六・八%(同五・六%)、一〇〇〇〜二九九人は九・八%(同八・三%)、

三〇〇〜九九九人が一八・三%(同二・七%)となり、規模が小さいほど、その割合が高くなる。産業別では、医療・福祉が四五・六%(同四七・三%)でもっとも高く、金融業、保険業が五・七%(同七・九%)でもっとも低くなる。

一律定年制を定めている企業のうち、定年後の措置を定めている企業割合は九四・〇%(前年九二・九%)、定めていない企業割合は六・〇%(同七・一%)となる。定年後の措置を定めている企業をみると、「勤務延長制度(再雇用制度との併用含む、以下同)」は二二・〇%(同二・〇%)、「再雇用制度(勤務延長制度との併用含む、以下同)」は八三・八%(同八三・九%)となる。定年後の制度がある企業のうち、最高雇用年齢を定めている企業は、勤務延長制度で五八・四%(前年六三・〇%)、再雇用制度で八二・五%(同八二・七%)となる。

最高雇用年齢を定めている企業における最高年齢をみると、勤務延長制度では「六五歳」が八二・六%(同七八・五%)、「六六歳以上」が一七・四%(同二・一%)となる。一方、再雇用制度では「六五歳」が九三・二%(同九〇・六%)、「六六歳以上」が六・八%(同五・七%)となる。

賃金

一〇〇〇人以上の四社に一社が一割増賃金率を二六%以上に

時間外労働の割増賃金率については、「一律に定めている」企業割合は八二・〇%(前年八三・四%)、「時間外労働時間数等に応じて異なる率を定めている」は七・八%(同六・五%)、「定めて

いない」は一〇・三%(同二・一%)となる。

このうち、「一律に定めている」企業割合を一〇〇とすると、割増賃金率「二五%」が九三・五%(同九四・〇%)、「二六%以上」が六・五%(同五・八%)となる。「二六%以上」を規模別にみると、一〇〇〇人以上は二五・九%(同二六・五%)、三〇〇〇〜九九九人は一七・九%(同二六・三%)、一〇〇〇〜二九九九人は八・九%(同八・三%)、三〇〇〜九九九人は四・一%(同三・五%)となり、一〇〇〇人以上では四社に一つが法定を上回る割増率となっている。

月六〇時間超の割増賃金率を定める企業の二社に一社が五〇%以上に

法改正に伴い、二〇一〇年四月から一カ月六〇時間超の割増賃金率は五〇%以上(中小企業は適用猶予)に引き上げられた。同時に、引き上げ分の割増賃金の支払いに代えて有給休暇を付与する代替休暇制度が創設された。

時間外労働の割増賃金率を定めている企業のうち、一カ月六〇時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定める企業割合は二九・三%(前年二五・三%)、そのうち、割増賃金率を「二五〜四九%」とする企業割合は四五・七%(同四六・八%)、「五〇%以上」が五四・〇%(同五二・八%)となる。「五〇%以上」を規模別にみると、一〇〇〇人以上は八八・三%、三〇〇〇〜九九九人は七八・九%、一〇〇〇〜二九九九人は五八・七%、三〇〇〜九九九人は四〇・五%となる。

一方、代替休暇制度についてみると、一カ月六〇時間を超える時間外労働に

係る割増賃金率を定める企業のうち、割増賃金の支払いに代えて有給休暇を与える代替休暇制度がある企業割合は二七・〇%(同二七・四%)、代替休暇制度がない企業割合は七三・〇%(同七二・六%)となる。

賃金形態は定額制が九九%超

賃金形態(複数回答)をみると、「定額制」は九九・二%(前回二〇一〇年九九・四%)、「出来高払い制」は四・六%(同五・五%)となる。「定額制」の内容(複数回答)をみると、もっとも多いのが「月給」で九四・〇%(同九四・一%)、以下、「時間給」が二二・七%(同二三・五%)、「日給」は一六・二%(同二一・五%)、「年俸制」は九・五%(同二一・四%)となる。四年前の前回調査と比べると、年俸制の減少がやや目立つ結果となっている。

三割弱の企業が賃金制度を見直し

賃金制度の改定状況については、過去三年間(二〇一一年〜一三年)に改定を行った企業割合は二八・六%(前回二〇一〇年三四・六%)、改定を行わなかった企業割合は七一・四%(同六五・四%)となる。

賃金改定を行った企業にその内容(複数回答)を尋ねると、「職務・職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大」が一五・〇%(同二七・五%)と最も高く、以下、「職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大」が一四・一%(同二一・九%)、「業績・成果に対応する賃金部分の拡大」は二二・一%(同二五・〇%)と続いた。

(調査・解析部)