

〔 調 査 の 説 明 〕

1 調 査 の 目 的

本調査は、中央労働委員会が取扱う労働関係の調整の参考資料として利用するために情報収集することを主目的として、昭和37年以降隔年で実施しているもの(今回の調査で27回目)であるが、参考までに産業別等に集計を行い公表しているものである。

2 調 査 対 象 期 間

(1) 平成20年6月末現在で効力を有する労働時間制度及びこれに準ずる諸事情を対象とする。

(2) また、次の事項については、調査対象は()内のおりである。

① 年間所定労働時間、年間労働日数、年間休日日数(原則として、平成19年1月1日から平成20年12月31日までの1年間(366日)とし、平成20年1月1日から平成20年6月30日までに労働時間の短縮を実施した場合は、労働時間短縮実施後の1年間。)

② 年次有給休暇の利用状況(平成20年6月30日以前の最近1年間(年次有給休暇年度))

3 調 査 対 象 企 業

中央労働委員会が行う労働関係の調整の参考とするため、原則として次に該当するも企業の中から、独自に選定している。

(1) 資本金 5億円以上

(2) 労働者 1,000人以上

なお、本調査は企業単位(本社に限らず、出張所、工場等を含めた企業全体)で実施しているものである(一部の設問においては、「本社」、「主たる事業所」を対象としている)。

4 調 査 対 象 労 働 者

本調査の対象労働者は、原則として、常用労働者(長期欠勤者、臨時・日雇労働者、パートタイム労働者)で、管理職、役員及び理事者であっても、一般労働者と同じ規定等が適用される者を対象とする。

5 回 答 状 況

調査対象企業は380社(集計対象に係る企業は359社)で、回答を得た企業は239社(同228社)、回収率は62.9%(同63.5%)であった。

なお、有効回答企業(集計社)の「労働者数」、「資本金額」の規模別による分布については、「**8 有効回答(集計対象)企業の規模別分布**」のとおりである。

6 集 計 方 法

(1) 航空、病院、農協団体など一部の企業を除き、239社を集計対象とした(回答の遅れた企業については、一部集計から除外している場合がある)。

(2) 集計値は、原則として、集計した企業ごとの数値を単純平均した1社当たりのものである。ただし、年次有給休暇の「繰越日数」、「新規付与日数」、「利用日数」、及び「平均利用率」(集計第15表)は、労働者数から各々算出した加重平均である。

7 主 な 用 語 の 定 義

(1) 「所定労働時間」とは、始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を除外した時間をいう。

(2) 「通常日の労働日」とは、労働協約、就業規則等に定めのある通常の労働日をいう。

- (3) 「半休日の労働日」とは、労働時間が、通常の労働日と比べ半分程度の労働日をいう。
- (4) 「週休日」とは、労働基準法上の法定休日を含む、週休2日制等の休日をいう。
- (5) 「週休日以外の休日」とは、週休日に該当しない休日(国民の祝日、年末年始の休日、夏季休暇の特別休日、ゴールデンウィーク特別休日、創立記念日等の休日)をいい、国民の祝日当日を休日とせず、当該休日を他の日に振り替えることとしている場合には、国民の祝日を休日としていることとする。
- (6) 「1か月単位の変形労働時間制」とは、就業規則によるほか、労使協定を締結し、1か月以内の一定期間を平均して週所定労働時間が40時間を超えない定めをした場合に、特定された日又は週の所定労働時間を1日8時間、1週40時間を超えて定めることができる制度(労働基準法第32条の2)をいう。
- (7) 「1年単位の変形労働時間制」とは、労使協定において1か月を超え1年以内の一定期間(対象期間)を平均して1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲で各日、各週の労働時間を具体的に定めることにより、特定された日又は週に1日8時間、1週40時間を超えて労働させることができる制度(労働基準法第32条の4)をいう。
- (8) 「フレックスタイム制」とは、労使協定において1か月以内の一定期間(清算期間)を平均して1週間の労働時間が、法定労働時間(40時間)の範囲内となるように定め、労働者は始業及び終業の時刻の決定を労働者に委ねる制度(労働基準法第32条の3)をいう。
- (9) 「事業場外労働のみなし労働時間制」とは、事業場外で業務に従事し、かつ、使用者の具体的な指揮・監督が及ばず、労働時間を算定することが困難である業務を遂行する場合に、労使協定などにより、その業務の遂行に通常必要とされる時間を労働したものとみなす制度(労働基準法第38条の2)をいう。
- (10) 「裁量労働のみなし労働時間制(専門業務型)」とは、研究開発の業務など、業務の性質上その遂行方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、その遂行の手段や時間配分の決定などについて使用者が具体的に指示しないこととする業務を遂行する場合に労使協定で定めた時間労働したものとみなす制度(労働基準法第38条の3)をいう。
- (11) 「裁量労働のみなし労働時間制(企画業務型)」とは、本社など、事業運営上の重要な決定が行われる中枢部門で企画、立案、調査及び分析の業務を行う労働者を対象に、労使委員会を設置して必要な決議等を経たうえで、実際の労働時間と関係なく、決議で定めた時間労働したものとみなす制度(労働基準法第38条の4)をいう。
- (12) 「年次有給休暇」とは、労働基準法第39条でいう休暇をいい、「失効年休」とは、未消化の年次有給休暇で、労働基準法に規定する消滅時効(2年間を経過)により失効した年次有給休暇をいう。
- (13) 「失効年休の積立・保存制度」とは、失効年休を積立・保存し、特別有給休暇として付与する制度をいい、年休の買い上げ制度に係る日数は含めない。
- (14) 「育児休業」、「介護休業」とは、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(以下、「育児、介護休業法」という。)」に定めにある休業をいう。
- (15) 「子の看護休暇」とは、「育児、介護休業法」に定めにある休暇をいう。
- (16) 「勤務時間の短縮」とは、「育児、介護休業法」の定めにある勤務時間の短縮等の措置の内、「育児のための勤務時間の短縮」、「介護のための勤務時間の短縮」をいい、勤務時間の短縮に代えて措置された、フレックス制の導入や超過勤務を免ずる措置等は含めない。また、労働基準法第67条でいう「育児時間」は含まれない。
- (17) 「私傷病休暇」、「子傷病休職」とは、労働者が業務外の理由による疾病又は負傷により、取得できる休暇・休職制度をいう。
- (18) 「ボランティア休暇」、「ボランティア休職」とは、労働者本人がボランティア活動を行う目的で取得できる休暇・休職制度をいう。
- (19) 「育児休業」、「育児のための勤務時間の短縮」の「通常の場合に(育児休業、育児のための勤務時間の短縮)をすることができる子の年齢」とは、育児・介護休業法第5条3項に該当する特別な場合を除く、一般的に決められた年齢をいう。