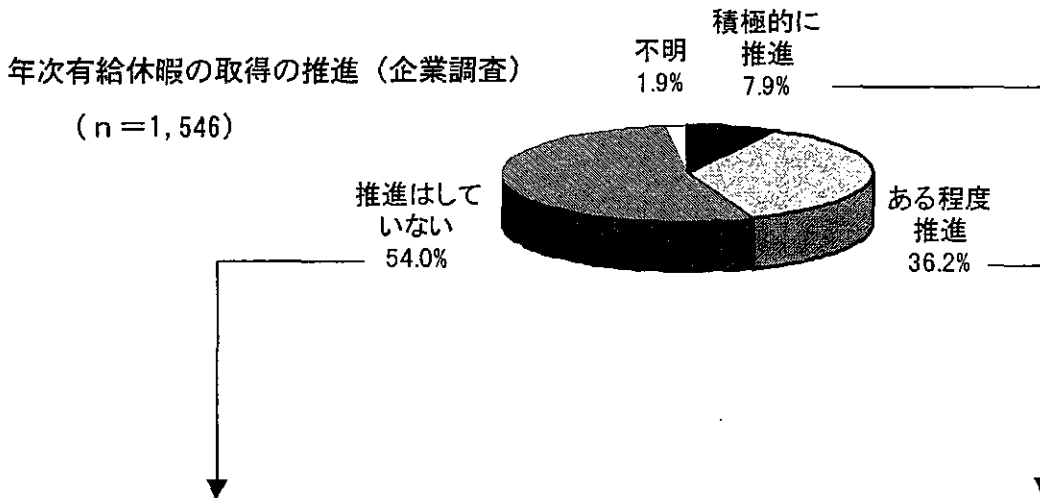


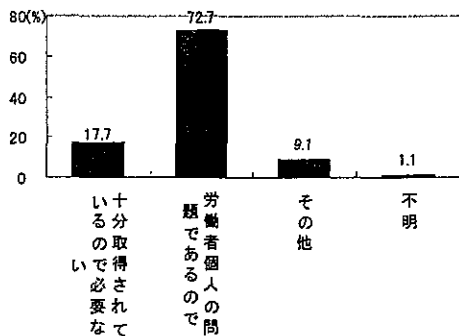
○ 年次有給休暇の取得推進の取組状況と労働者の意識

年次有給休暇の取得を「積極的」(7.9%)または「ある程度」(36.2%)推進している企業は44.1%と、「推進していない」企業(54.0%)を下回っている。推進をしない理由は「労働者個人の問題であるので」(72.7%)が最も多くなっている。

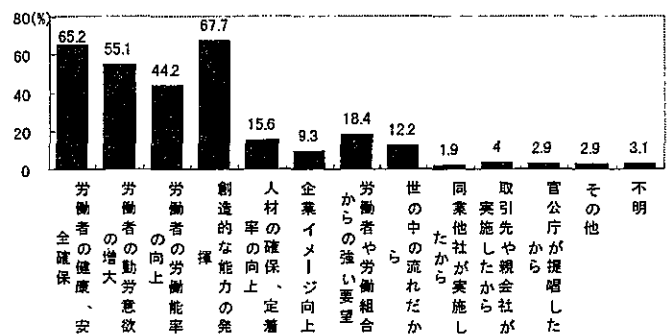
また、労働者の年次有給休暇の取得の姿勢について、「基本的には休まない」(39.6%)と「周りの人が休む程度には休む」(39.0%)が多く、あわせて約8割が消極的な姿勢である。



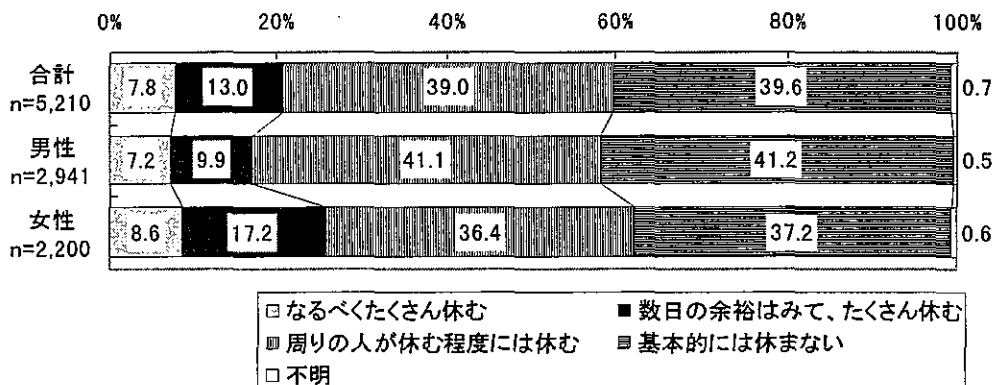
図表 II-5-2 推進をしない理由
(n=836)



図表 II-5-3 推進策をとった理由
(n=681)



年次有給休暇の取得の姿勢 (労働者調査、男女別)



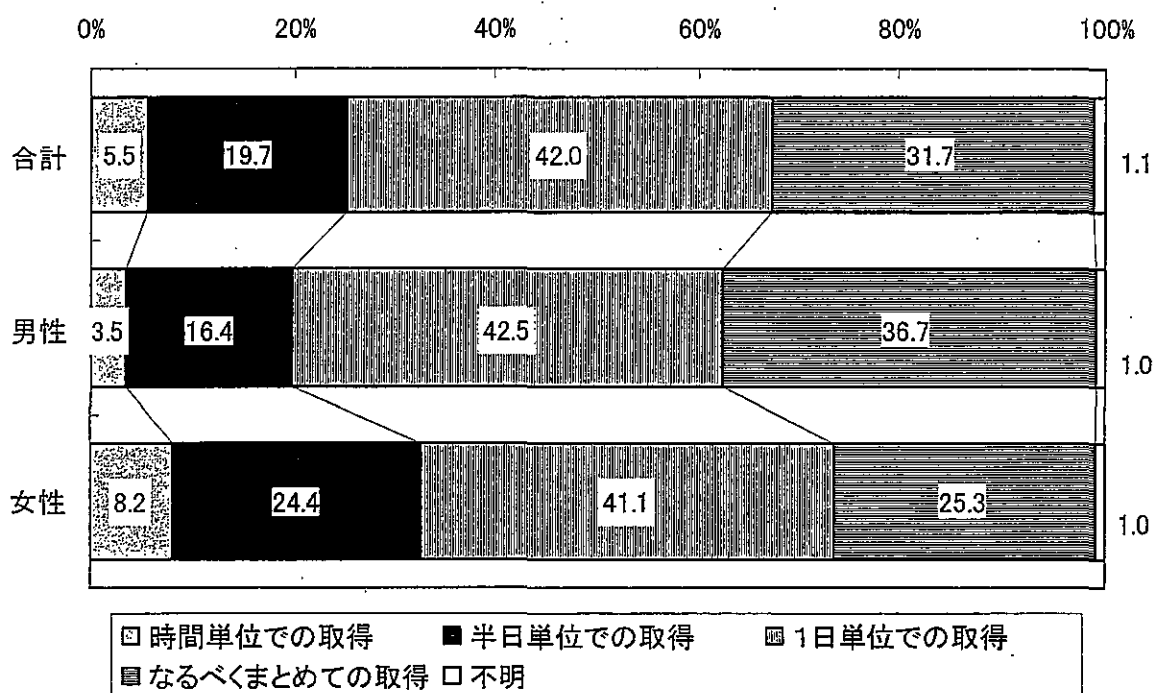
資料出所: 三和総合研究所「長期休暇制度に関する調査研究」(平成 12 年)

○ 年次有給休暇の望ましい取得単位

年次有給休暇の望ましい取得方法は「1日単位での取得」(42.0%)が最も多く、「なるべくまとめて取得」(31.7%)がこれに続き、「半日単位」(19.7%)や「時間単位」(5.5%)となっている。

ただし、女性の場合は、男性に比べ「半日単位」「時間単位」の年次有給休暇の取得の希望割合が高い。

望ましい取得(労働者調査、男女別)



特に、30～49歳層の女性についてみると

- ・ 時間単位での取得 : 11.4 %
- ・ 半日単位での取得 : 26.1 %
- ・ 一日単位での取得 : 37.9 %
- ・ なるべくまとめての取得 : 23.2 %
- ・ 不明 : 1.4 %

資料出所:「長期休暇制度に関する調査研究」(平成12年 三和総合研究所)

○ 変形労働時間制の導入状況

(1) 変形労働時間制の有無・種類別採用企業数割合

(単位:%)

年・企業規模	合計	変形労働時間制を採用している企業	(M. A.)			変形労働時間制を採用していない企業
			1年単位の変形労働時間制	1ヵ月単位の変形労働時間制	フレックスタイム制	
平成 10	100.0	54.8	34.3	17.5	5.1	45.2
11	100.0	53.0	33.3	16.6	5.7	47.0
13(12年度)	100.0	54.3	36.3	15.5	5.6	45.7
14(13年度)	100.0	60.2	42.8	14.8	5.0	39.8
15(14年度)	100.0	57.1	39.8	14.5	4.9	42.9
16(15年度)	100.0	54.8	36.9	14.3	5.9	45.2
17(16年度)	100.0	55.7	36.4	15.3	6.8	44.3
1,000人以上	100.0	70.8	24.4	35.5	32.5	29.2
100~999人	100.0	59.4	34.9	18.7	10.9	40.6
300~999人	100.0	61.6	30.6	23.0	17.1	38.4
100~299人	100.0	58.7	36.3	17.4	8.9	41.3
30~99人	100.0	53.7	37.3	13.3	4.4	46.3

資料出所:厚生労働省「就労条件総合調査」(旧「賃金労働時間制度等総合調査」)

(注) 調査期日は、平成11年度以前は12月末日現在、12年度より1月1日現在であり、調査年を表章している。

(2) 変形労働時間制の有無・種類別適用労働者数割合

(単位:%)

年・企業規模	合計	変形労働時間制の適用労働者	(M. A.)			変形労働時間制を適用されない労働者
			1年単位の変形労働時間制	1ヵ月単位の変形労働時間制	フレックスタイム制	
平成 10	100.0	48.5	22.5	18.2	7.7	51.5
11	100.0	48.2	21.3	18.8	8.1	51.8
13(12年度)	100.0	49.5	22.8	18.1	8.7	50.5
14(13年度)	100.0	50.2	25.3	17.2	7.7	49.8
15(14年度)	100.0	48.2	23.3	17.0	7.8	51.8
16(15年度)	100.0	48.7	23.7	16.1	8.9	51.3
17(16年度)	100.0	48.9	23.3	16.7	8.9	51.1
1,000人以上	100.0	49.4	12.2	21.9	15.3	50.6
100~999人	100.0	48.4	27.5	14.7	6.2	51.6
300~999人	100.0	46.8	23.1	15.8	8.0	53.2
100~299人	100.0	49.8	31.8	13.6	4.4	50.2
30~99人	100.0	48.9	35.3	11.3	2.4	51.1

資料出所:厚生労働省「就労条件総合調査」(旧「賃金労働時間制度等総合調査」)

(注) 調査期日は、平成11年度以前は12月末日現在、12年度より1月1日現在であり、調査年を表章している。

○ フレックスタイム制を導入していない理由

フレックスタイム制を導入していない理由は、「取引先・顧客に迷惑がかかる」(64.9%)、「労務管理が煩雑になる」(44.5%)、「社内コミュニケーションに支障が出る」(31.5%)、「時間がルーズになる」(29.5%)が多くなっている。

フレックスタイム制を導入していない理由別事業場数の割合 (複数回答)

理由 産業・規模	事業場数	労務管理が 煩雑になる	取引先・顧客に 迷惑がかかる	時間がルーズ になる	社内コミュニケーションに 支障が出る	就業規則の 変更がよいかい	その他	不明
調査産業計	1,279	44.5	64.9	29.5	31.5	10.6	11.6	2.2
10~29人	191	28.3	60.0	28.8	25.7	8.9	15.2	3.7
30~99人	472	39.4	64.6	31.4	32.4	10.4	9.7	2.5
100~299人	358	50.8	65.9	26.0	31.0	13.7	11.5	1.1
300~999人	205	59.0	67.3	32.2	33.7	8.8	11.7	1.5
1,000人以上	53	49.1	62.3	26.4	39.6	5.7	17.0	1.9
製造業	231	47.6	56.7	26.8	39.4	13.0	6.1	3.0
10~29人	31	32.3	54.8	19.4	29.0	9.7	3.2	3.2
30~99人	84	45.2	57.1	26.2	35.7	11.9	4.8	3.6
100~299人	78	51.3	60.3	25.6	43.6	14.1	7.7	3.8
300~999人	28	64.3	50.0	39.3	46.4	21.4	—	—
1,000人以上	10	40.0	50.0	30.0	50.0	—	30.0	—
卸売・小売業	310	47.1	70.6	34.2	31.0	11.3	9.4	2.6
10~29人	51	27.5	60.8	25.5	21.6	5.9	9.8	—
30~99人	123	39.8	70.7	33.3	30.1	8.9	13.0	2.4
100~299人	85	54.1	74.1	25.9	34.1	22.4	3.5	2.3
300~999人	44	72.7	75.0	52.3	36.4	4.6	6.8	2.2
1,000人以上	7	71.4	71.4	100.0	42.9	—	14.3	—
サービス業	324	37.7	64.5	32.4	30.6	8.6	11.4	5.9
10~29人	50	22.0	56.0	32.0	34.0	6.0	16.0	12.0
30~99人	111	36.9	65.8	36.9	33.3	11.7	3.6	7.2
100~299人	86	36.0	67.4	33.7	27.9	7.0	16.3	1.1
300~999人	62	51.6	67.7	27.4	29.0	8.1	12.9	4.8
1,000人以上	15	46.7	53.3	13.3	20.0	6.7	20.0	6.7
建設業	119	58.8	84.9	30.3	38.7	12.6	0.8	0.8
電気・ガス・水道・熱供給業	2	—	—	—	—	50.0	50.0	—
運輸・通信業	58	51.7	58.6	24.1	25.9	6.9	8.6	1.7
金融・保険業	49	36.7	75.5	14.3	22.4	14.3	2.0	—
不動産業	31	35.4	71.0	38.7	32.3	12.9	6.4	3.2
その他	155	41.9	47.7	21.9	21.3	8.4	20.0	5.8

資料出所：(社)全国労働基準関係団体連合会「フレックスタイム制・時差通勤制に関するアンケート調査結果」(平成15年)

○ フレックスタイム制の活用状況

フレックスタイム制の活用状況についてみると、調査産業計では「十分活用」が 36.8%、「まあまあ活用」が 46.8%で合計 83.6%であり、いったん導入されると利用度は高く、規模別格差は小さい。

フレックスタイム制の活用状況別事業場数の割合

活動状況 産業・規模	事業場数	合 計	十分活用されてい る	まあまあ活用され ている	あまり活用されて いない
調 査 産 業 計	378	100.0	36.8	46.8	16.4
10～29人	30	100.0	46.7	43.3	10.0
30～99人	92	100.0	35.9	46.7	17.4
100～299人	105	100.0	36.2	44.8	19.0
300～999人	89	100.0	32.6	46.1	21.3
1,000人以上	62	100.0	40.3	53.2	6.5
製 造 業	102	100.0	33.3	53.9	12.8
10～29人	3	100.0	33.3	66.7	—
30～99人	9	100.0	33.3	55.6	11.1
100～299人	18	100.0	22.2	55.6	22.2
300～999人	33	100.0	33.3	48.5	18.2
1,000人以上	39	100.0	38.5	56.4	5.1
卸 売 ・ 小 売 業	46	100.0	19.6	45.6	34.8
10～29人	3	100.0	66.7	—	33.3
30～99人	12	100.0	16.6	41.7	41.7
100～299人	16	100.0	25.0	43.8	31.2
300～999人	13	100.0	7.7	53.9	38.5
1,000人以上	2	100.0	—	100.0	—
サ ー ビ ス 業	131	100.0	46.6	39.7	13.7
10～29人	7	100.0	42.9	42.9	14.2
30～99人	49	100.0	36.8	51.0	12.2
100～299人	44	100.0	52.3	31.8	15.9
300～999人	23	100.0	56.6	26.0	17.4
1,000人以上	8	100.0	50.0	50.0	—
建 設 業	16	100.0	25.0	50.0	25.0
電 気 ・ ガ ス ・ 水 道 ・ 熱 供 給 業	2	100.0	50.0	50.0	—
運 輸 ・ 通 信 業	18	100.0	27.8	55.5	16.7
金 融 ・ 保 険 業	9	—	—	88.9	11.1
不 動 産 業	4	100.0	50.0	50.0	—
そ の 他	50	100.0	46.0	40.0	14.0

資料出所：(社)全国労働基準関係団体連合会「フレックスタイム制・時差通勤制に関するアンケート調査結果」(平成 15 年)

○ みなし労働時間制の導入状況

(1) みなし労働時間制の有無・種類別採用企業数割合

(単位:%)

年・企業規模	合計	(M. A.)				みなし労働時間制を採用していない企業
		みなし労働時間制を採用している企業	事業場外労働のみなし労働時間制	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制	
平成 10	100.0	8.0	7.2	2.1	...	92.0
11	100.0	9.2	8.5	1.9	...	90.8
13(12年度)	100.0	8.2	7.4	1.7	0.4	91.8
14(13年度)	100.0	8.4	7.0	1.2	0.9	91.6
15(14年度)	100.0	8.1	7.3	1.4	0.3	91.9
16(15年度)	100.0	9.8	8.6	2.5	0.5	90.2
17(16年度)	100.0	11.4	9.3	3.4	0.6	88.6
1,000人以上	100.0	26.6	22.2	8.0	3.2	73.4
100~999人	100.0	15.9	13.6	3.9	1.2	84.1
300~999人	100.0	21.8	18.6	5.4	1.3	78.2
100~299人	100.0	14.0	12.1	3.5	1.2	86.0
30~99人	100.0	9.1	7.1	3.1	0.3	90.9

資料出所:厚生労働省「就労条件総合調査」(旧「賃金労働時間制度等総合調査」)

- (注) 1) 調査期日は、平成11年度以前は12月末日現在、12年度より1月1日現在であり、調査年を表章している。
 2) 「企画業務型裁量労働制」は平成12年4月より施行した。
 3) 「専門業務型裁量労働制」は、平成11年まで「裁量労働のみなし労働時間制」として調査していたものである。

(2) みなし労働時間制の有無・種類別適用労働者数割合

(単位:%)

年・企業規模	合計					みなし労働時間制を適用されない労働者
		みなし労働時間制の適用労働者	事業場外労働のみなし労働時間制	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制	
平成 10	100.0	5.0	4.4	0.5	...	95.0
11	100.0	5.1	4.6	0.5	...	94.9
13(12年度)	100.0	4.0	3.4	0.5	0.0	96.0
14(13年度)	100.0	4.2	3.5	0.6	0.1	95.8
15(14年度)	100.0	5.8	5.1	0.6	0.0	94.2
16(15年度)	100.0	7.2	6.2	0.9	0.1	92.8
17(16年度)	100.0	8.3	7.0	1.1	0.2	91.7
1,000人以上	100.0	12.1	10.4	1.4	0.3	87.9
100~999人	100.0	6.8	5.8	0.9	0.1	93.2
300~999人	100.0	7.8	6.7	1.0	0.1	92.2
100~299人	100.0	5.9	5.0	0.8	0.1	94.1
30~99人	100.0	4.3	3.3	0.9	0.1	95.7

資料出所:厚生労働省「就労条件総合調査」(旧「賃金労働時間制度等総合調査」)

- (注) 1) 調査期日は、平成11年度以前は12月末日現在、12年度より1月1日現在であり、調査年を表章している。
 2) 「企画業務型裁量労働制」は平成12年4月より施行した。
 3) 「専門業務型裁量労働制」は、平成11年まで「裁量労働のみなし労働時間制」として調査していたものである。

○ 産業別裁量労働制採用企業数の割合(平成17年)

企画業務型裁量労働制

産業・企業規模	企画業務型裁量労働制採用企業数割合	企画、立案、調査及び分析の業務がある企業=100とした場合の企画業務型裁量労働制採用企業数割合
調査産業計	[0.6]	4.2
鉱業	-	-
建設業	[0.3]	3.0
製造業	[0.8]	5.3
電気・ガス・熱供給・水道業	-	-
情報通信業	[3.6]	9.7
運輸業	[0.0]	0.2
卸売・小売業	[0.6]	3.9
金融・保険業	[2.6]	5.2
不動産業	[0.9]	4.4
飲食店、宿泊業	[0.0]	0.1
医療、福祉	[0.2]	3.2
教育、学習支援業	[0.2]	0.8
サービス業	[0.3]	1.8

専門業務型裁量労働制

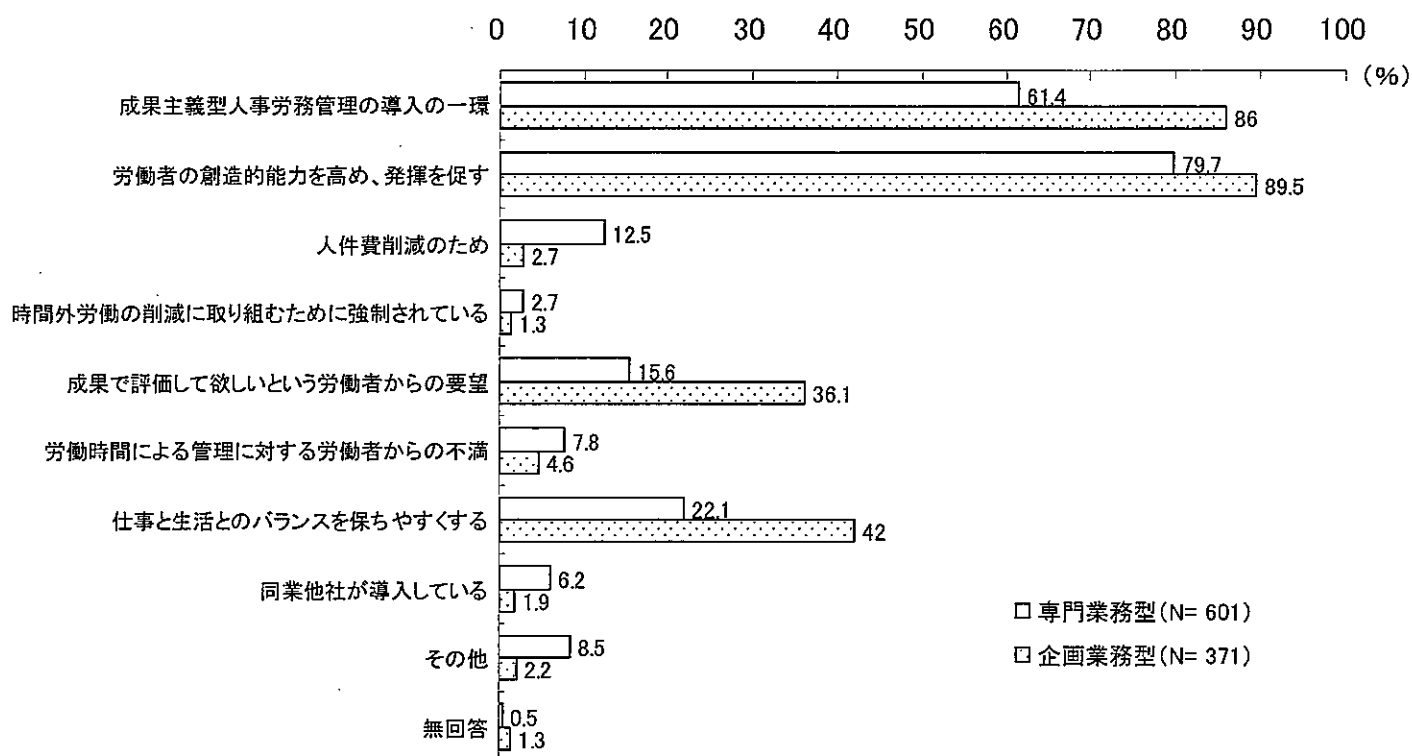
適用業務	調査産業計
	[3.4]
新商品又は新技術の研究開発等	8.6
情報処理システムの分析又は設計	12.7
記事の取材又は編集	25.0
デザイナー	19.2
プロデューサー又はディレクター	34.5
コピーライター	28.6
システムコンサルタント	33.1
インテリアコーディネーター	0.3
ゲームソフトの創作	42.8
証券アナリスト	2.6
金融商品の開発	4.7
公認会計士	-
弁護士	4.4
建築士	2.3
不動産鑑定士	-
弁理士	2.4
税理士	7.2
中小企業診断士	41.0

資料出所:「就労条件総合調査」(厚生労働省)

(注)[]内の数値は、全企業数に対する企画業務型裁量労働制または専門業務型裁量労働制を採用している企業数割合である。

○ 裁量労働制を導入したきっかけ(導入事業場)

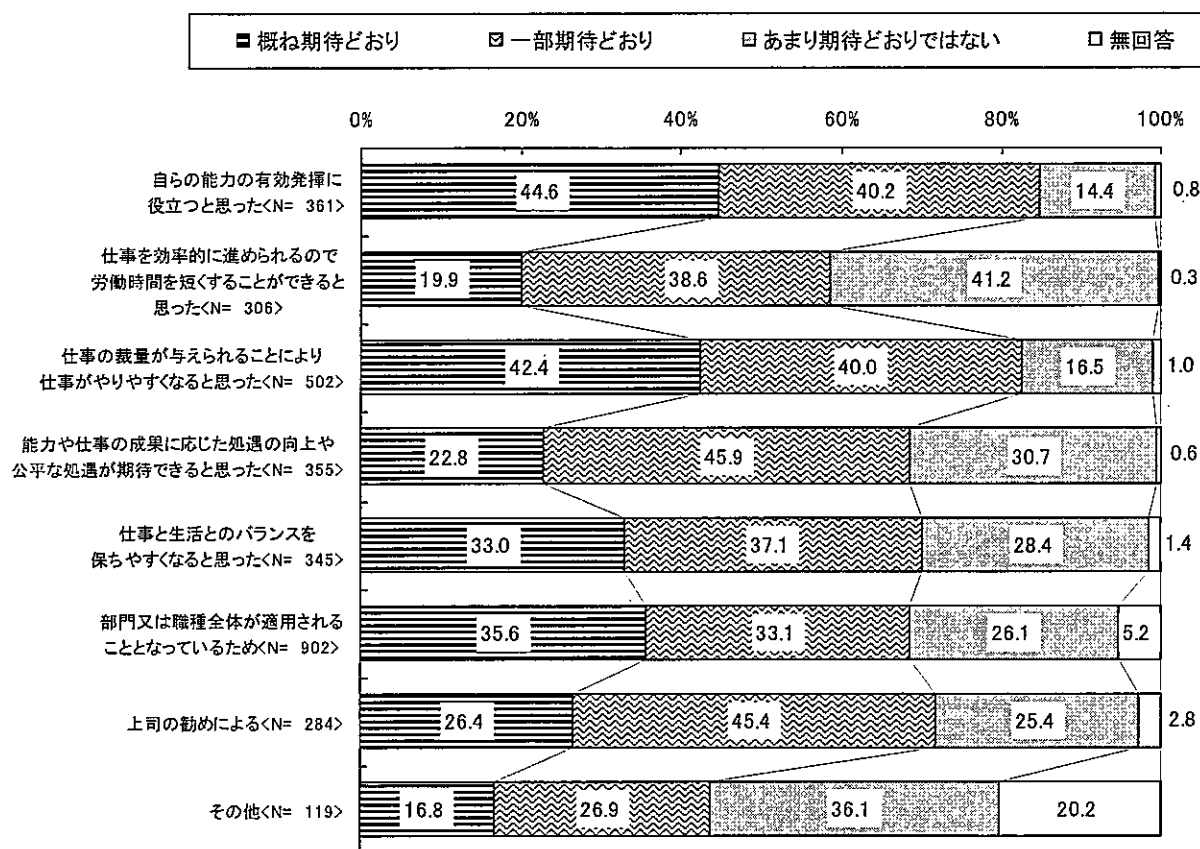
裁量労働制を導入したきっかけをみると、専門業務型裁量労働制も企画業務型裁量労働制も、成果主義型人事労務管理の導入の一環や労働者の創造的能を高め、発揮を促すことが高い割合となっている。



資料出所:厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成 17 年)

○ 専門業務型裁量労働制に対する評価(適用労働者)

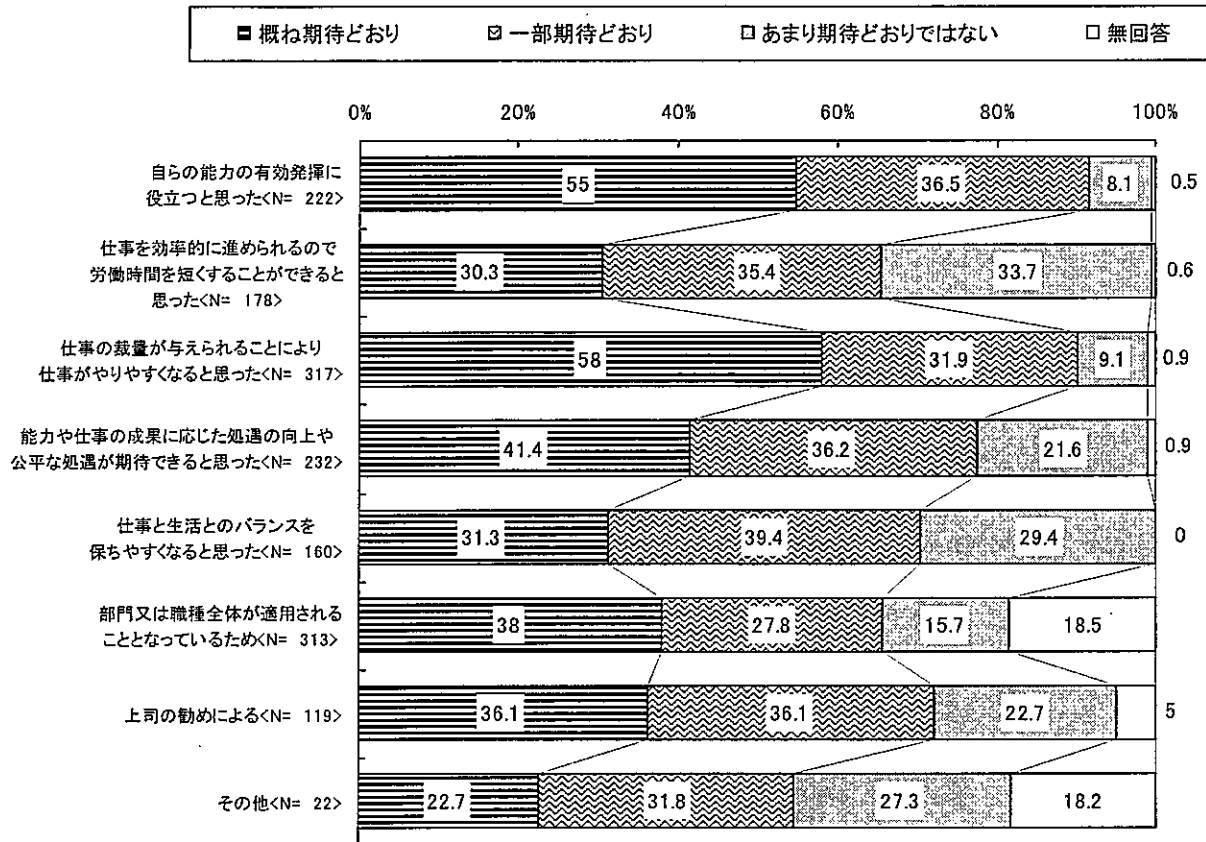
専門業務型裁量労働制適用労働者に対し、適用前における同制度に対する評価を聞いた上で、適用後、それぞれの点について期待どおりか、という問についての回答割合をみると、「自らの能力の有効発揮に役立つと思った」、「仕事の裁量が与えられることにより仕事がやりやすくなったと思った」という点について、期待どおりとする割合が高い。



資料出所:厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成 17 年)

○ 企画業務型裁量労働制に対する評価(適用労働者)

企画業務型裁量労働制適用労働者に対し、適用前における同制度に対する評価を聞いた上で、適用後、それぞれの点について期待どおりか、という問についての回答割合をみると、「自らの能力の有効発揮に役立つと思った」、「仕事の裁量が与えられることにより仕事がやりやすくなったと思った」という点について、期待どおりとする割合が高い。

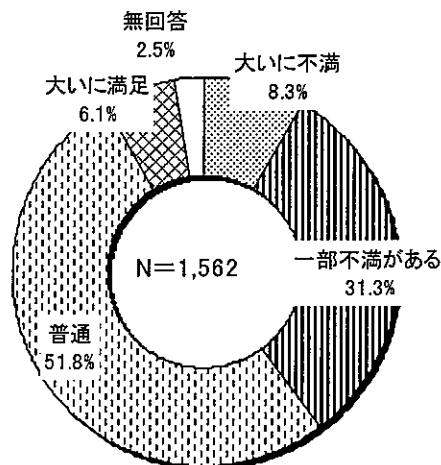


資料出所:厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成 17 年)

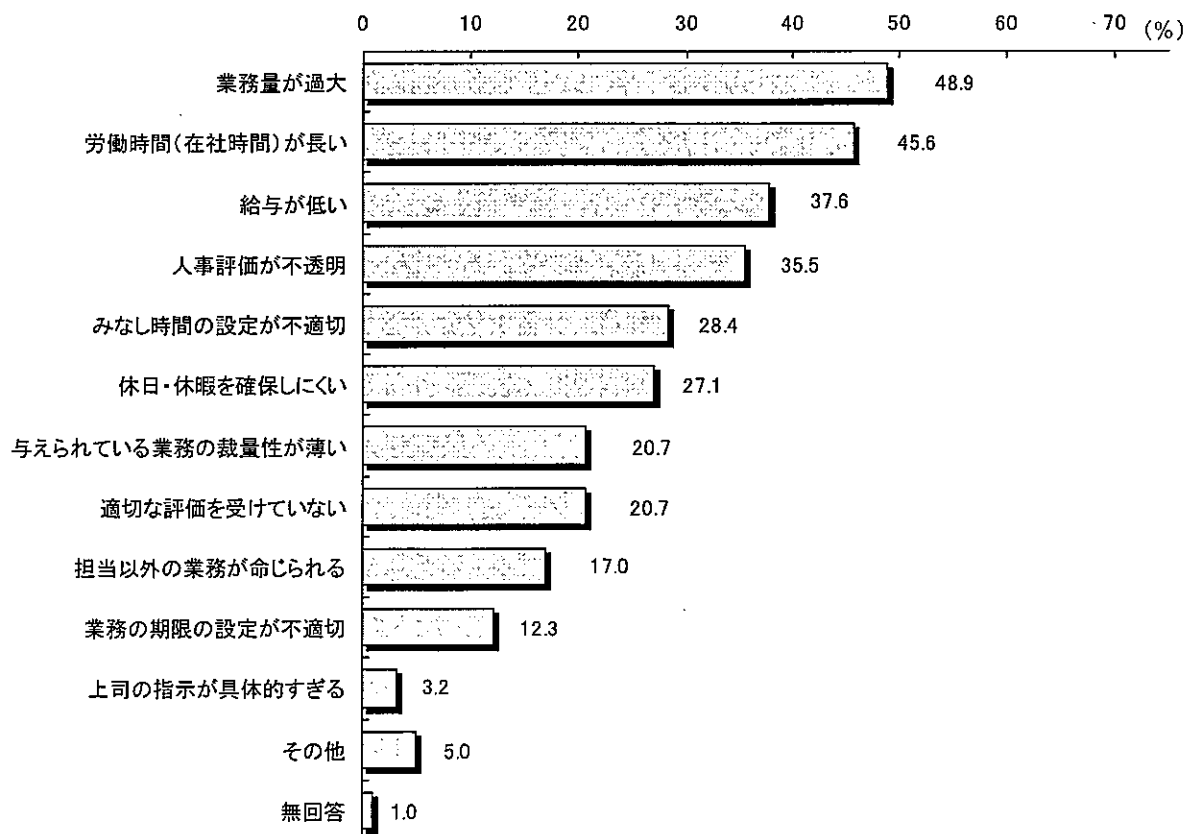
○ 専門業務型裁量労働制の適用について不満な点(適用労働者)

専門業務型裁量労働制の適用について、「大いに不満」、「一部不満がある」を合わせると不満がある労働者の割合は 4 割弱となっている。不満の内容としては、「業務量が過大」、「労働時間(在社時間)が長い」が多くなっている。

専門業務型裁量労働制の適用を受けていることに満足か



専門業務型裁量労働制の適用について不満な点 (M.A) (上記の問で「大いに不満」、「一部不満がある」の場合)

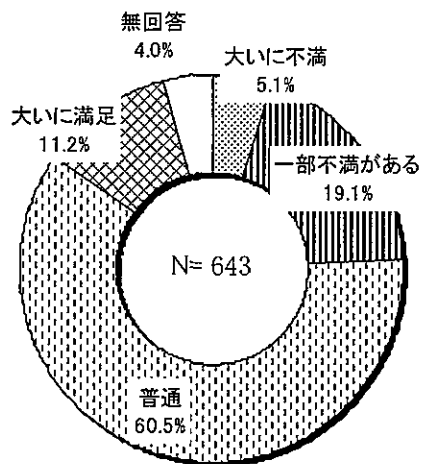


資料出所:厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成 17 年)

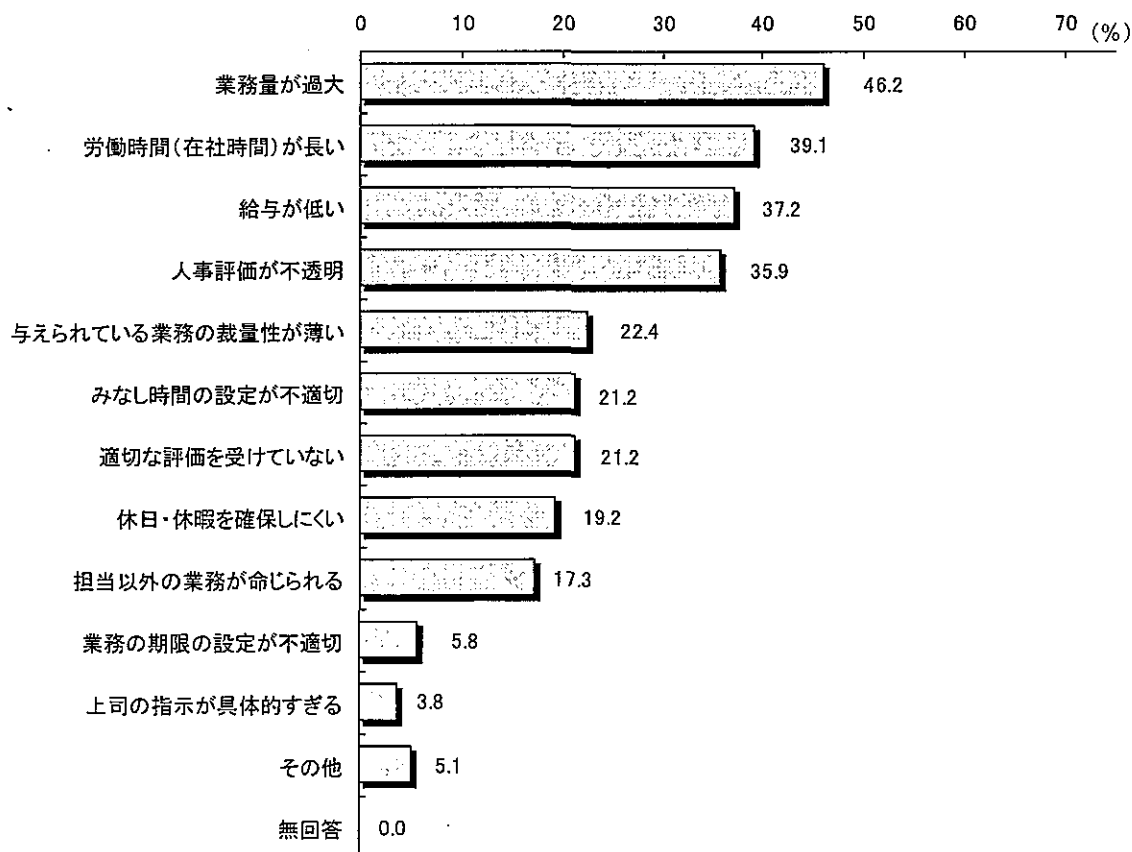
○ 企画業務型裁量労働制の適用について不満な点(適用労働者)

企画業務型裁量労働制の適用について、「大いに不満」、「一部不満がある」を合わせると不満がある労働者の割合は 2 割強となっている。不満の内容としては、「業務量が過大」、「労働時間(在社時間)が長い」が多くなっている。

企画業務型裁量労働制の適用を受けていることに満足か



企画業務型裁量労働制の適用について不満な点 (M.A) (上記の間で「大いに不満」、「一部不満がある」の場合)

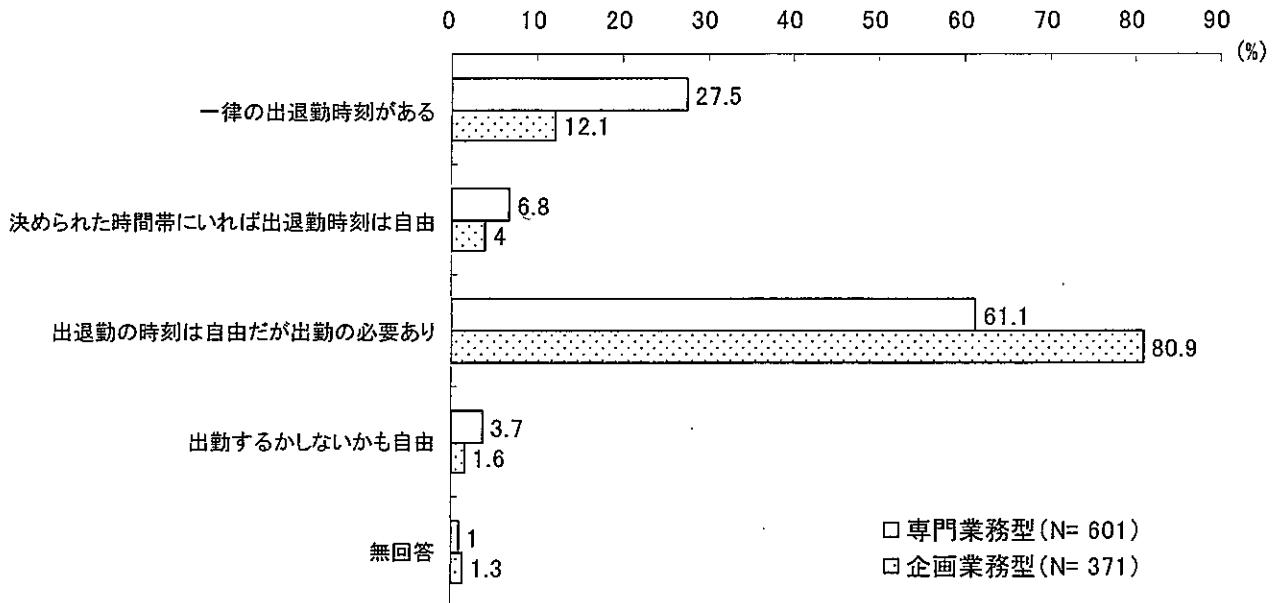


資料出所:厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成 17 年)

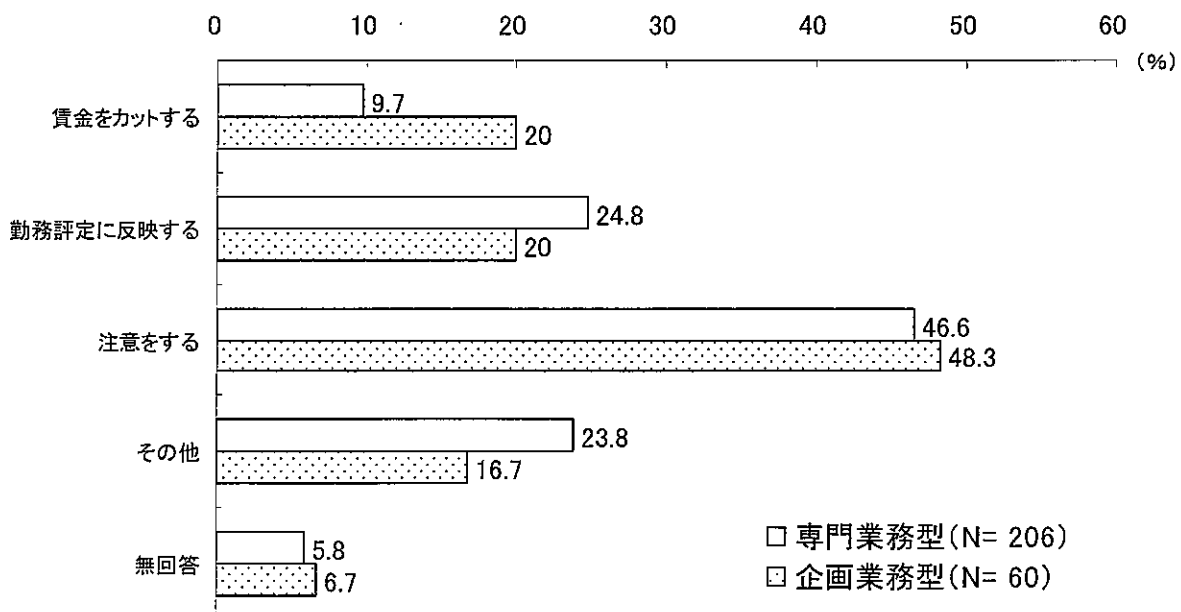
○ 裁量労働制適用労働者に対する出退勤時刻の設定の有無

裁量労働制適用労働者に「一律の出退勤時刻がある」又は「決められた時間帯にいれば出退勤時刻は自由」とする事業場が一定割合みられる。また、その場合に「賃金をカットする」、「勤務評定に反映する」事業場もみられる。

裁量労働制適用者に出勤・退勤時刻を適用するとの定めがあるか



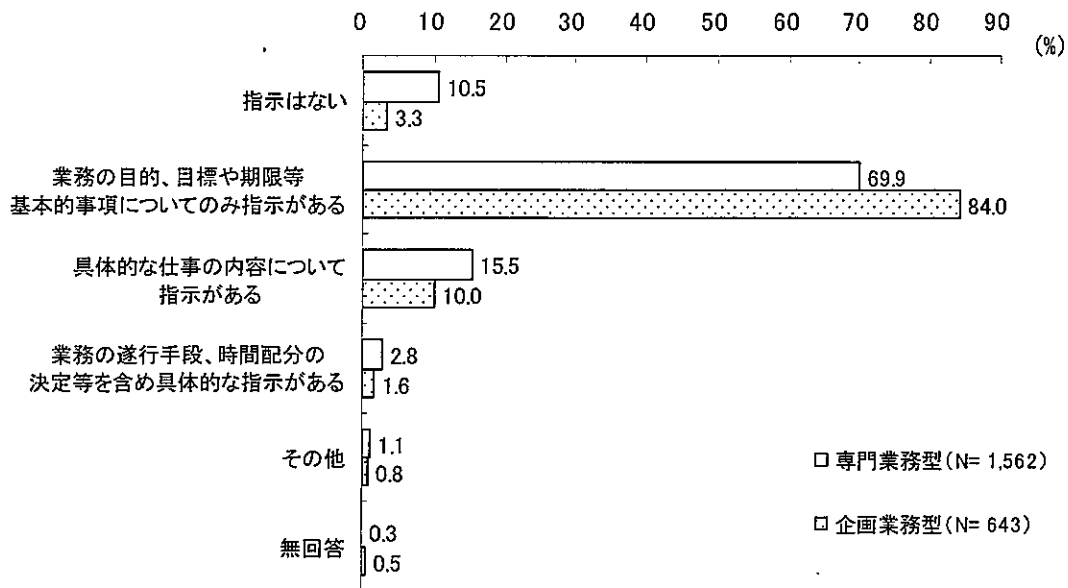
裁量労働制適用者が遅刻した時の対応 (M.A) (上記の問で「一律の出退勤時刻がある」又は「決められた時間帯にいれば出退勤時刻は自由」の場合)



資料出所: 厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成 17 年)

○ 裁量労働制適用労働者に対する上司の指示の方法

上司の業務の指示については、「業務の目的、目標や期限等基本的事項についてのみ指示がある」とする割合が多いが、「具体的な仕事の内容について指示がある」、「業務の遂行手段、時間配分の決定等を含め具体的な指示がある」ことも見受けられる。

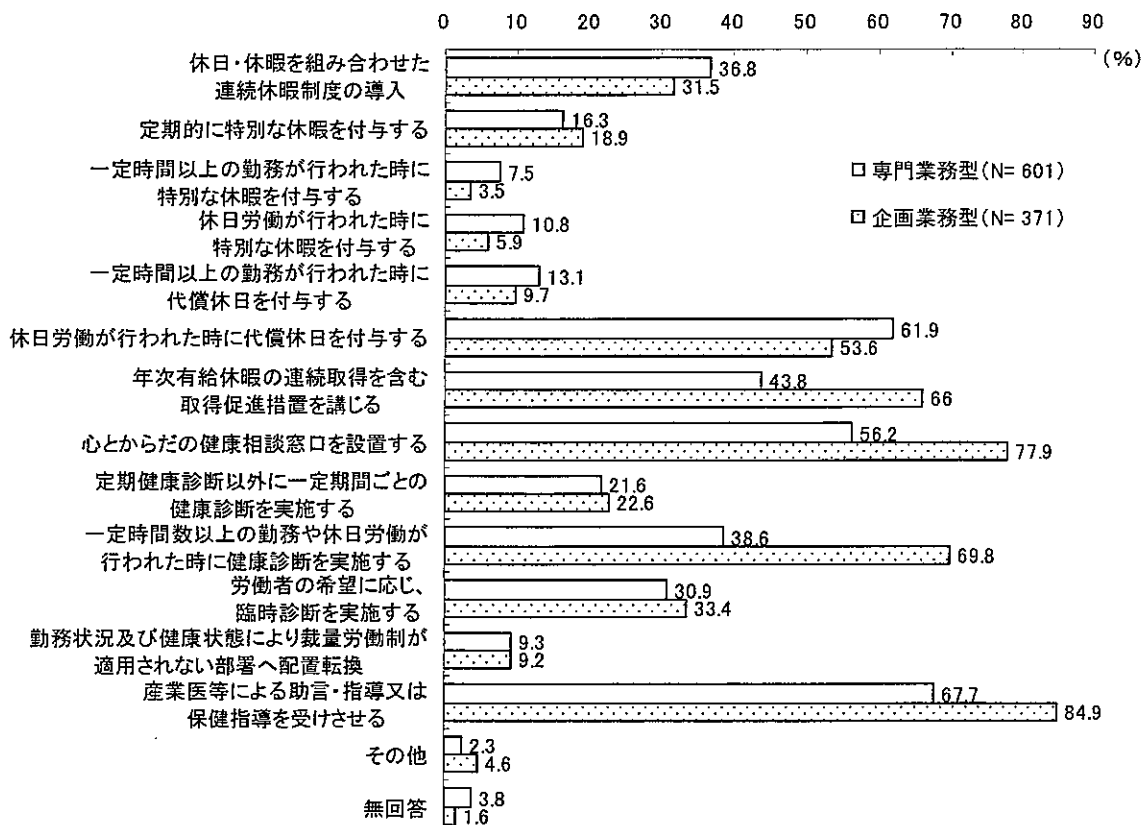


資料出所:厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成17年)

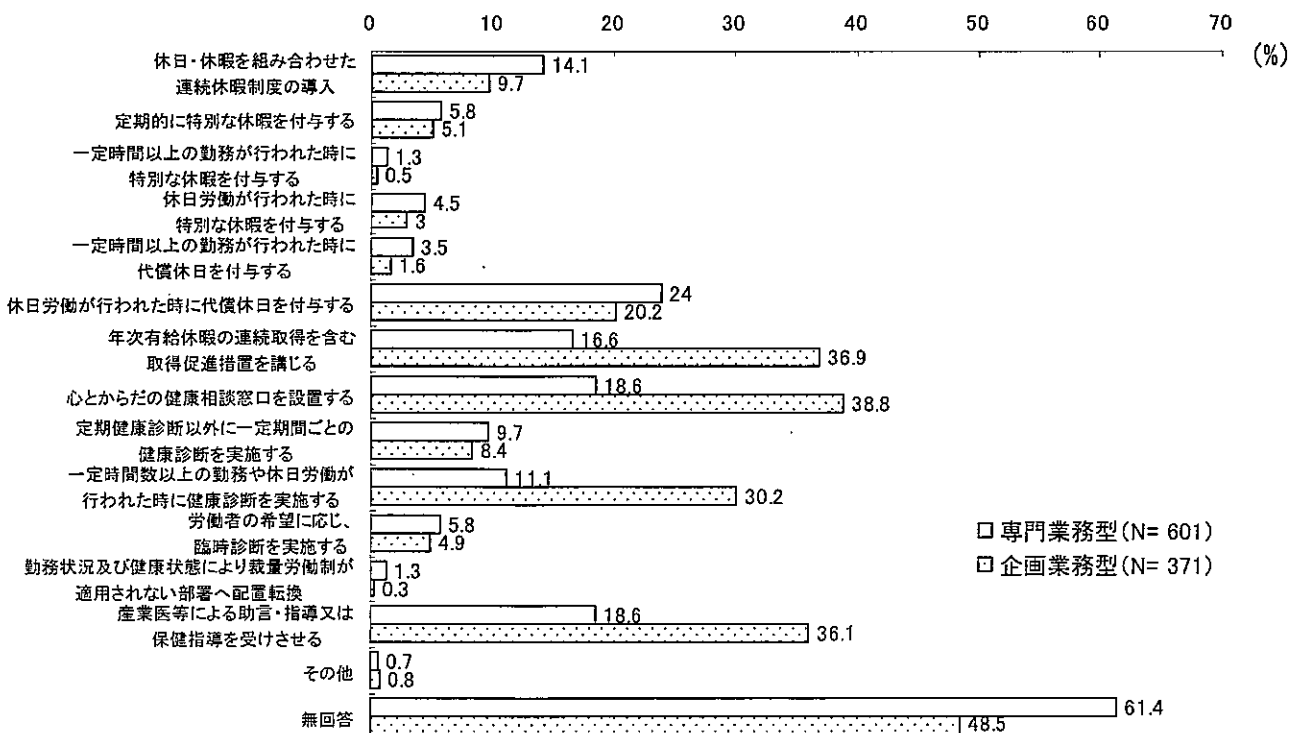
○ 裁量労働制適用労働者に対する健康・福祉確保措置の実施状況

健康福祉確保措置として実施することとなっているものとしては、「産業医等による助言・指導又は保健指導を受けさせる」こととなっている。実施することとなっている割合に比べると、実際に実施したものの割合は低くなっている。

健康・福祉確保措置として実施することとなっているもの (M.A)



健康・福祉確保措置として実際に実施したもの (M.A)



資料出所: 厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成 17 年)