

○ 労働時間分布の長短二極化

週の労働時間が「35時間未満の者」及び「60時間以上の者」の全体に占める割合がともに増加する一方、「35時間以上60時間未満の者」の割合が減少しており、「労働時間分布の長短二極化」が進行している。

特に、30歳代の男性で週の労働時間が60時間以上の者の割合が高くなっている。

	平成5年	平成16年	差
週35時間未満の者	929万人	1237万人	+308万人
	18.2%	23.6%	+5.4ポイント
週35時間以上～ 週60時間未満の者	3625万人	3354万人	▲271万人
	71.1%	64.0%	▲7.1ポイント
週60時間以上の者	540万人	639万人	+99万人
	10.6%	12.2%	+1.6ポイント
合計	5099万人	5243万人	+144万人

30代男性で週労働時間60時間以上の者の比較

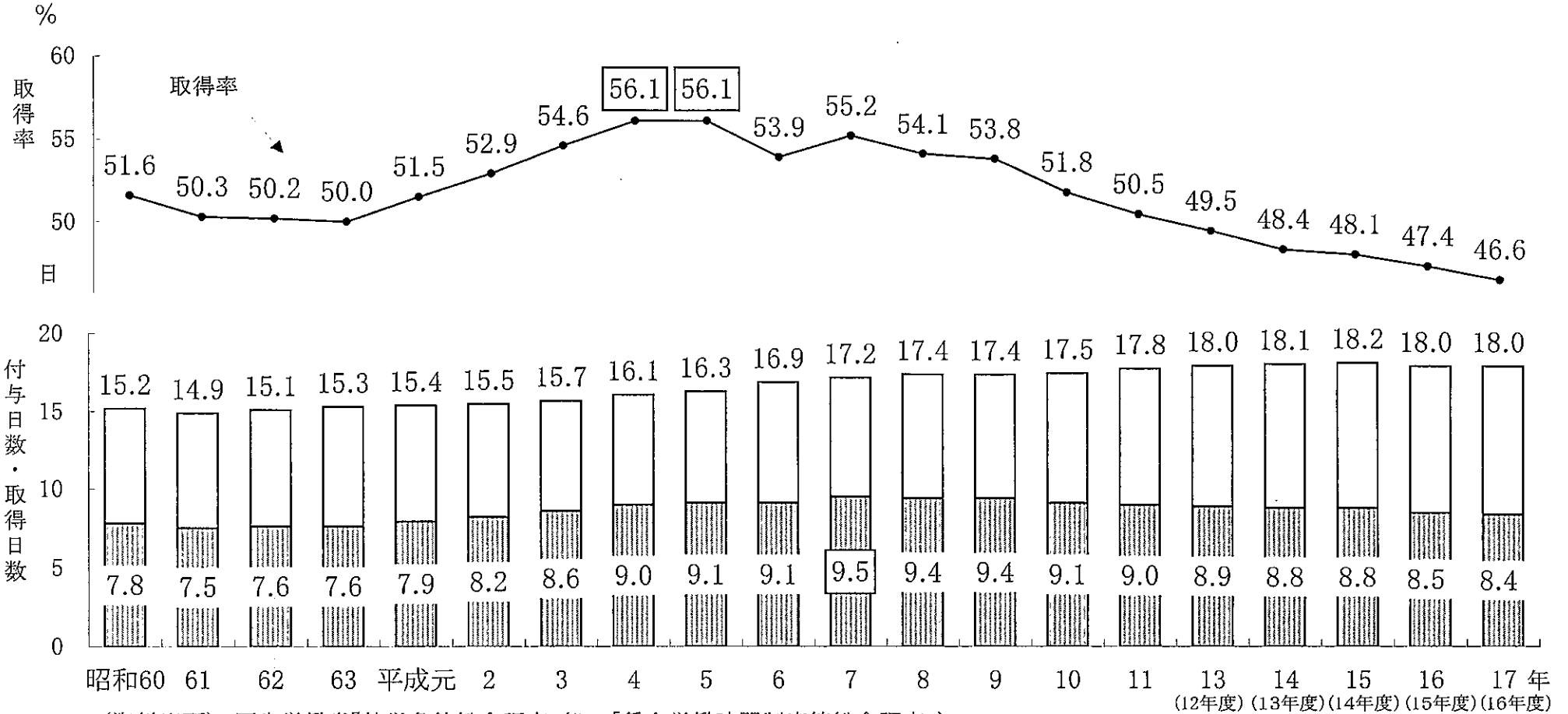
	平成5年	平成16年	差
週60時間以上の者	153万人	200万人	+47万人
	20.3%	23.8%	+3.5ポイント

※ 資料出所：総務省「労働力調査」

※ 資料は雇用者数により作成。ただし、「30歳代男性で週労働時間60時間以上の者の比較」については、統計上の制約から雇用者のみのデータが得られないため、雇用者と自営業主等を合計した就業者数により作成。

○ 年次有給休暇の取得率の低下及び取得日数の減少

年次有給休暇は、取得日数の減少及び取得率の低下傾向が続いている。



(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) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。
 3) 「取得率」は、全取得日数／全付与日数×100(%)である。

○ 年次有給休暇の計画的付与制度の有無及び1企業平均年次有給休暇計画的付与日数

年次有給休暇の計画的付与制度がある企業の割合は平成17年は14.8%となっている。また、同制度がある企業の方が労働者1人平均の年次有給休暇の付与日数、取得日数、取得率とも高くなっている。

年・企業規模・産業	合計	年次有給休暇計画的付与制度がある企業				年次有給休暇計画的付与制度がない企業				
		%	1企業平均年次有給休暇計画的付与日数	労働者1人平均年次有給休暇付与日数	労働者1人平均年次有給休暇取得日数	労働者1人平均年次有給休暇取得率	%	労働者1人平均年次有給休暇付与日数	労働者1人平均年次有給休暇取得日数	労働者1人平均年次有給休暇取得率
昭和63年	100.0	14.2	4.2	-	-	-	85.8	-	-	-
平成元年	100.0	12.8	4.2	-	-	-	87.2	-	-	-
2	100.0	13.3	4.4	-	-	-	86.7	-	-	-
3	100.0	14.8	4.3	-	-	-	85.2	-	-	-
6	100.0	16.3	4.2	-	-	-	83.7	-	-	-
7	100.0	17.5	4.0	-	-	-	82.5	-	-	-
8										
9	100.0	18.5	4.5	-	-	-	81.5	-	-	-
10	100.0	19.5	4.1	18.6	10.5	56.3	80.5	16.9	8.3	49.3
11	100.0	17.6	4.1	19.0	10.6	55.4	82.4	17.2	8.3	48.0
13(12年度)	100.0	16.0	3.9	19.2	10.6	55.1	84.0	17.5	8.2	46.9
14(13年度)	100.0	13.0	4.3	19.6	10.5	53.5	87.0	17.5	8.1	46.1
15(14年度)	100.0	12.7	4.1	19.5	10.1	51.8	87.3	17.7	8.2	46.5
16(15年度)	100.0	14.4	4.3	19.2	9.8	50.7	85.6	17.5	8.1	46.1
17(16年度)	100.0	14.8	4.2	19.2	9.7	50.5	85.2	17.6	8.0	45.2
<平成17年企業規模別>										
1,000人以上	100.0	31.6	4.4	19.8	10.0	50.6	68.4	18.7	9.9	53.0
100~999人	100.0	16.3	4.2	18.7	9.5	50.8	83.7	17.4	7.1	40.6
300~999人	100.0	22.4	4.3	18.8	9.6	51.2	77.6	17.7	7.2	40.8
100~299人	100.0	14.4	4.2	18.7	9.3	50.0	85.6	17.1	6.9	40.5
30~99人	100.0	13.7	4.2	18.0	8.9	49.6	86.3	16.5	6.8	41.3
<平成17年産業別>										
鉱業	100.0	6.3	4.4	18.8	13.3	70.6	93.7	18.1	10.6	58.8
建設業	100.0	13.4	4.6	18.8	6.8	36.4	86.6	18.0	6.2	34.6
製造業	100.0	19.4	4.0	19.5	10.9	55.8	80.6	18.2	9.4	51.6
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	12.9	3.5	19.6	12.4	63.4	87.1	19.8	15.6	78.6
情報通信業	100.0	14.6	3.7	18.7	10.7	56.9	85.4	18.3	9.7	53.2
運輸業	100.0	11.4	4.4	18.1	5.4	29.8	88.6	16.9	9.1	53.8
卸売・小売業	100.0	10.7	4.0	19.2	8.1	42.3	89.3	17.4	5.4	31.2
金融・保険業	100.0	28.1	5.9	19.3	8.5	44.0	71.9	19.1	8.2	42.8
不動産業	100.0	8.2	4.0	15.2	9.3	60.7	91.8	16.8	7.6	44.9
飲食店・宿泊業	100.0	6.1	7.4	18.5	9.2	49.9	93.9	15.8	4.6	29.0
医療・福祉	100.0	9.4	4.1	14.5	7.0	48.6	90.6	14.2	5.5	38.7
教育・学習支援業	100.0	12.6	4.7	16.2	7.7	47.7	87.4	16.1	6.6	41.2
サービス業	100.0	16.8	4.3	19.3	10.7	55.4	83.2	16.3	7.4	45.4

資料出所：「就労条件総合調査」(旧「賃金労働時間制度等総合調査」)(厚生労働省大臣官房統計情報部)

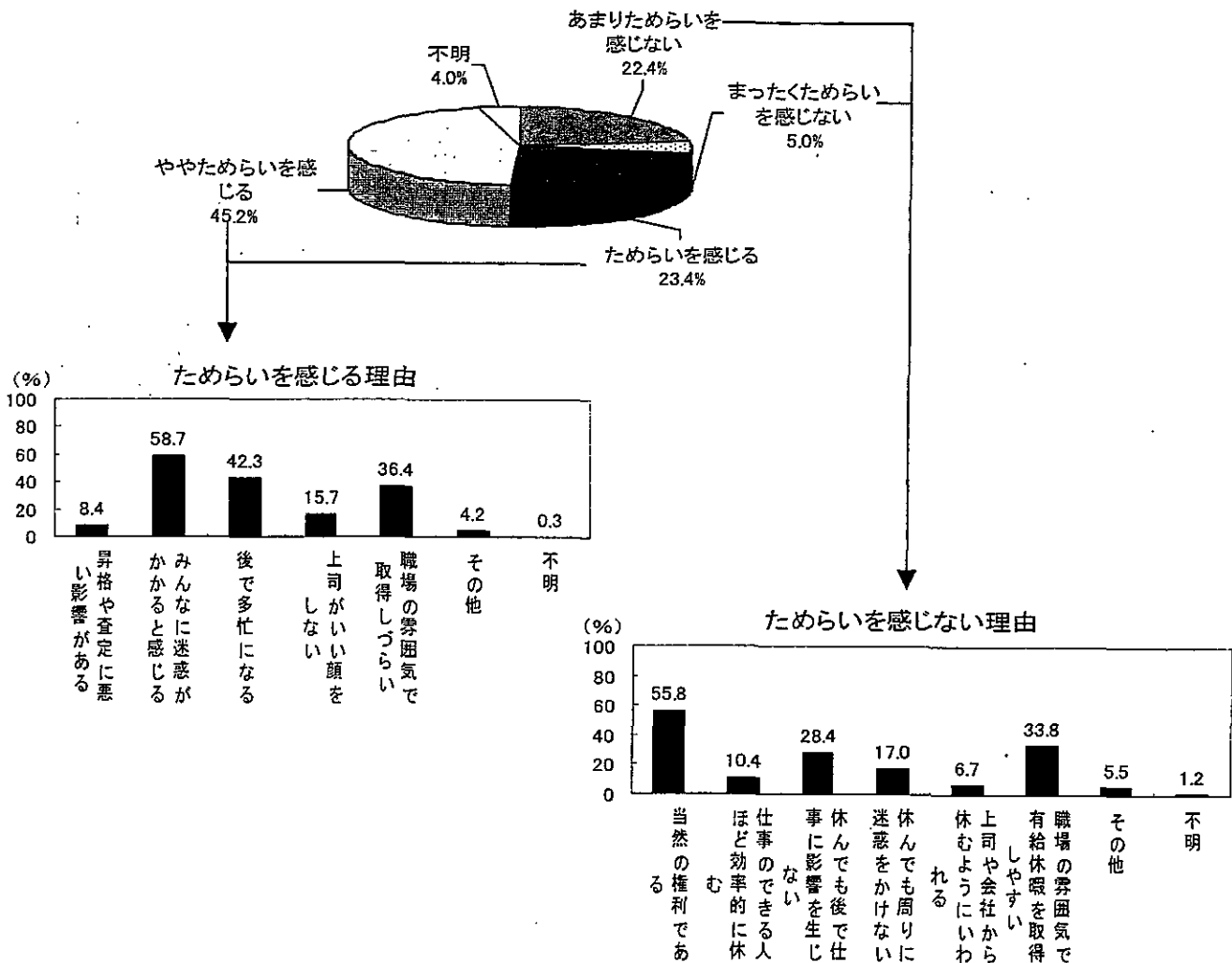
(注) 1 調査期日は、平成11年度以前は12月末日現在、12年度以降は1月1日現在であり、調査年を表章している。

2 平成4年、平成5年及び平成8年は年次有給休暇の計画的付与制度に関する調査を行っていない。

○ 年次有給休暇の取得へのためらい

約7割(68.6%)の労働者は、年次有給休暇の取得にためらいを感じており、その理由としては「みんなに迷惑がかかると感じる」(58.7%)、「後で多忙になる」(42.3%)、「職場の雰囲気取得しづらい」(36.4%)が多くなっている。

年次有給休暇の取得へのためらい



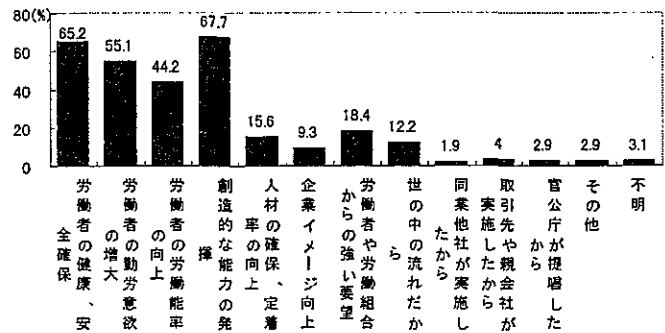
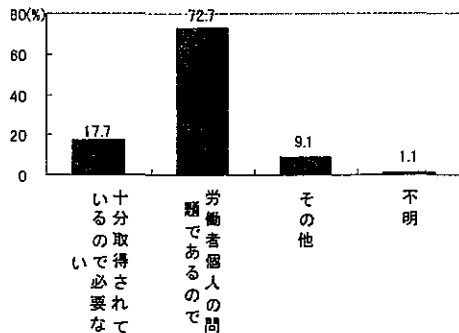
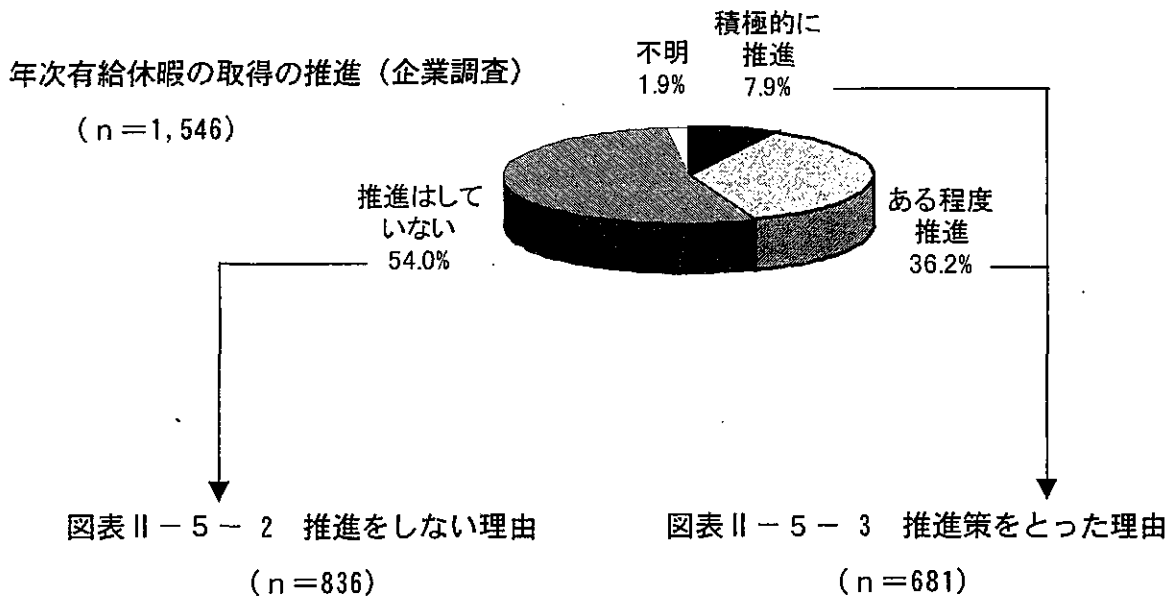
資料出所:「長期休暇制度に関する調査研究」(平成12年 三和総合研究所)

- * 上記資料所収のアンケート調査の実施時期は平成12年2月～3月
- * アンケートの対象は、従業員30人以上の企業5,000社に勤務する労働者(各企業4人)
- * 対象者数20,000人、有効回答数5,210人(有効回答率26.1%)

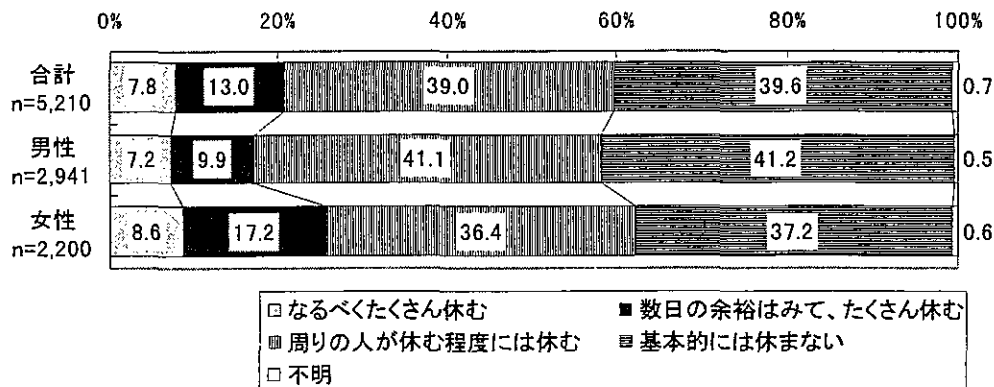
○ 年次有給休暇の取得推進の取組状況と労働者の意識

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。



年次有給休暇の取得の姿勢 (労働者調査、男女別)



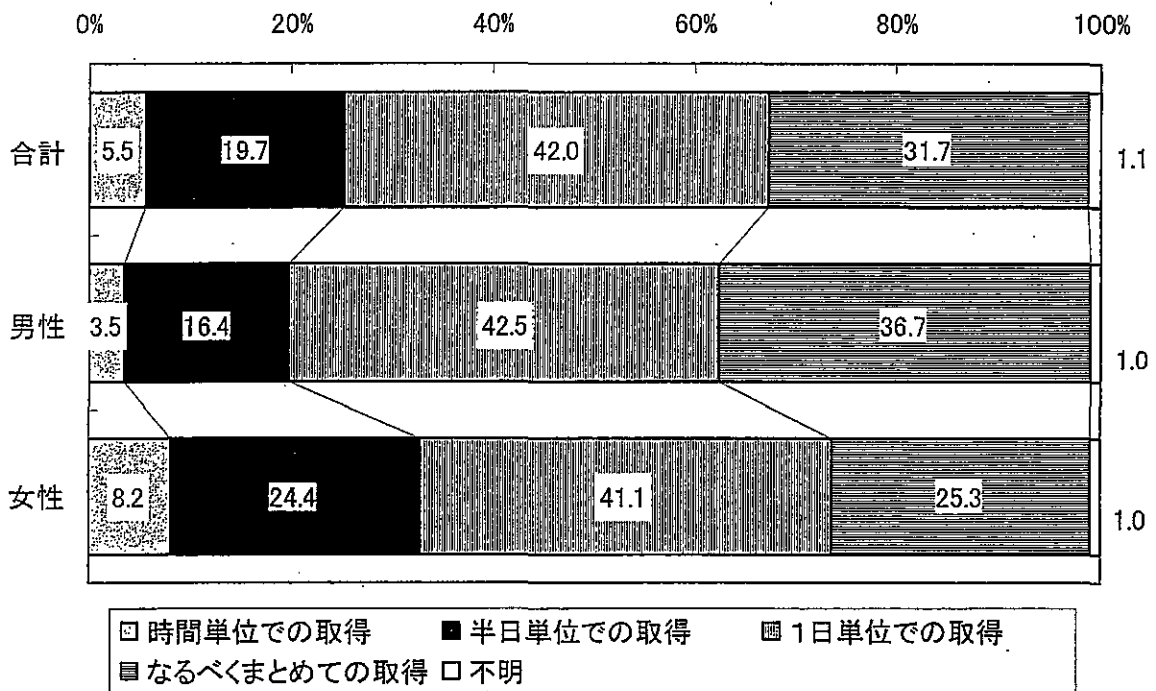
資料出所: 三和総合研究所「長期休暇制度に関する調査研究」(平成 12 年)

○ 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 変更がやっ かいだ	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	みなし労働時間制を採用している企業	(M. A.)			みなし労働時間制を採用していない企業
			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	みなし労働時間制を適用されない労働者
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

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

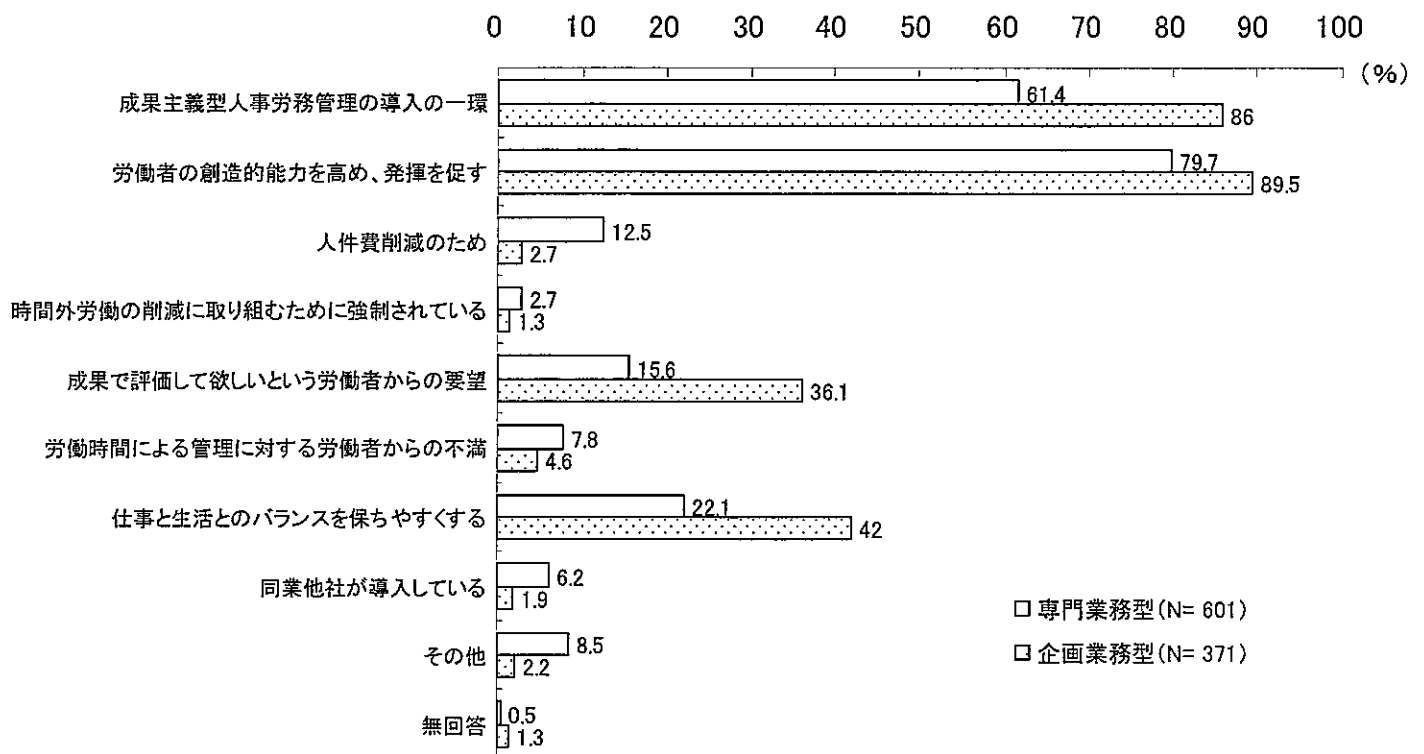
適用業務	調査産業計
	[3.4]
新商品又は新技術の研究開発等	8.6
情報処理システムの分析又は設計	12.7
記事の取材又は編集	25.0
デザイナー	19.2
プロデューサー又はディレクター	34.5
コピーライター	28.6
システムコンサルタント	33.1
インテリアコーディネーター	0.3
ゲームソフトの創作	42.8
証券アナリスト	2.6
金融商品の開発	4.7
公認会計士	-
弁護士	4.4
建築士	2.3
不動産鑑定士	-
弁理士	2.4
税理士	7.2
中小企業診断士	41.0

資料出所:平成17年「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)

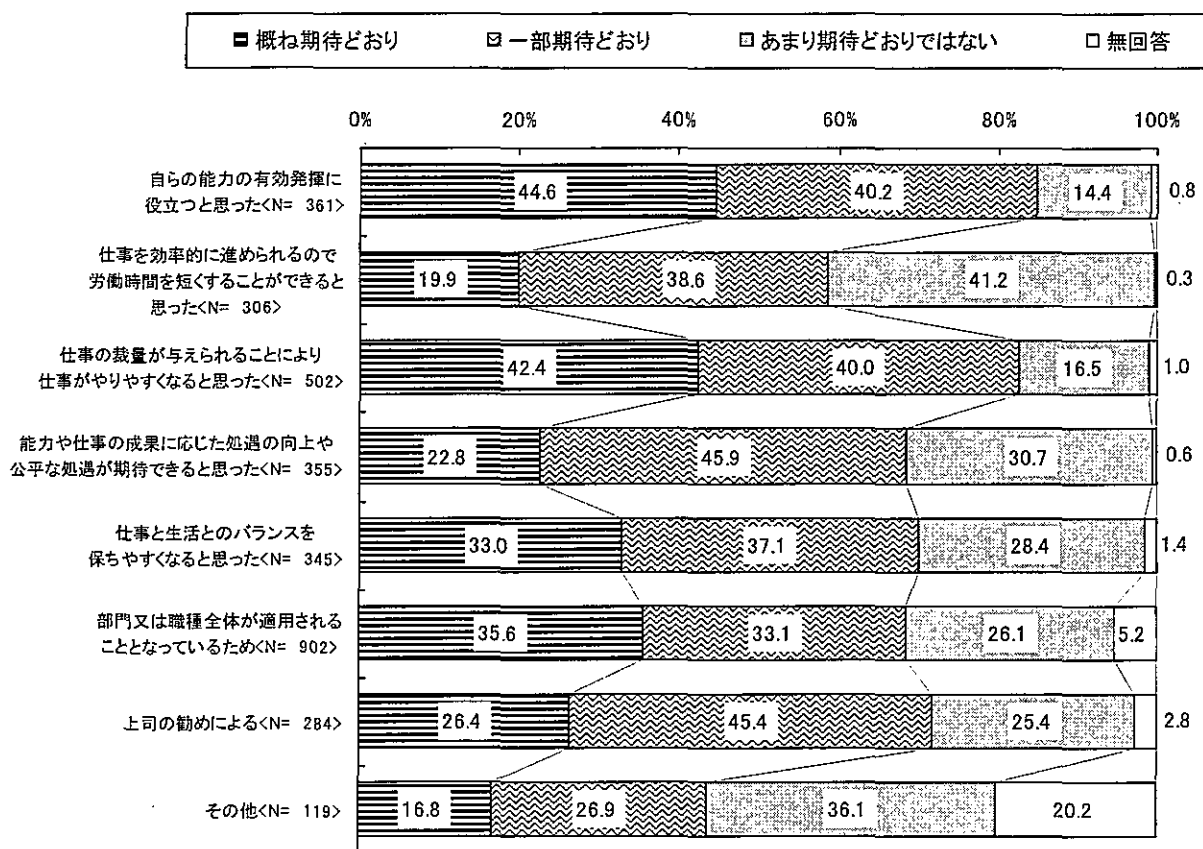
裁量労働制を導入したきっかけをみると、専門業務型裁量労働制も企画業務型裁量労働制も、成果主義型人事労務管理の導入の一環や労働者の創造的を高め、発揮を促すことが高い割合となっている。



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」、「仕事の裁量を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)