

〔 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（個々の調査原票を委員が利用）するために情報収集することを主目的として実施しているもの（昭和37年以降隔年で実施しており、今回調査で26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18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調査した。
- (2) 次の事項の調査対象期間については以下のとおりである。
 - ① 年間所定労働時間：平成18年1月1日から平成18年12月31日
 - ② 年間労働日数：同上
 - ③ 年間休日日数：同上
 - ④ 年次有給休暇の取得状況：平成18年6月30日以前の最近の1年間の年次有給休暇年度

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。

4 調 査 対 象 労 働 者

本調査は、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を除く）を対象とする。

5 回 答 状 況

調査対象企業は373社（集計対象に係る企業は357社）で、有効回答企業数は247社（同235社）、回収率は66.2%（同65.8%）であった。

6 集 計 方 法

- (1) 航空、病院、農協団体等一部の企業及び回答の遅れたものを除き、235社を集計対象とした。
- (2) 各調査項目ごとに、回答のあった企業数を「集計社数」とした。
- (3) 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、「集計第16-1表」、「集計第16-2表」及び「集計第16-3表」の年次有給休暇の繰り越し日数、新規付与日数、取得日数及び平均取得率については、労働者数から各々算出した加重平均とした。

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、メーデーや国民の休日、創立記念日等の休日)をいう。
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カ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カ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時間を超えて労働させ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カ月を超え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、就業規則において始業及び終業の時刻の決定を労働者に委ねることを定め、労使協定において1カ月以内の一定期間(清算期間)を平均した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た場合において、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条でいう休暇をいう。
- (13) 「年次有給休暇の積立・保存による休暇制度」とは、翌年に繰越しできる日数を超えたため、消化できずに時効により消滅する年次有給休暇(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う。なお、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。)第2条にある休業をいう。
- (15) 「看護休暇」とは、育児・介護休業法第16条の2、第16条の3及び第16条の4にある「子の看護休暇」をいう。
- (16) 「勤務時間の短縮」とは、育児・介護休業法第23条及び第24条にある勤務時間の短縮等の措置のうち、「育児のための勤務時間の短縮」をいう。なお、労働基準法第67条でいう「育児時間」は含めない。
- (17) 「私傷病休暇」、「私傷病休職」とは、労働者が業務外の理由による疾病又は負傷の場合に取得できる休暇・休職制度をいう。
- (18) 「自己啓発のための休暇」とは、各種教育訓練の受講や免許取得等、自己啓発を行う目的で取得できる休暇をいう。
- (19) 本調査の特別休暇等制度(育児休業、介護休暇、看護休暇等)の「通常の場合に認められる日数(期間)」とは、企業において、特別に定めた要件や状態等によって日数(期間)に長短を設けている場合は、これに該当しない、一般的な場合に認められる日数(期間)をいう。