

〔 調 査 の 説 明 〕

1 調査の目的

本調査は、中央労働委員会が労働争議の解決に向けて行うあっせん・調停等の参考として利用するための情報を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である。各年の調査事項の一部を集計し、公表している。

2 調査対象期日

- (1) 下記(2)、(3)以外の調査項目は、平成24年6月末現在である。
- (2) 年間所定労働時間、年間労働日数、年間休日日数は、原則として、平成24年1月1日から平成24年12月31日までの1年間(366日)である。ただし、平成24年1月1日から平成24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年間である。
- (3) 年次有給休暇の利用状況は、平成24年6月30日以前の最近1年間（年次有給休暇年度）である。

3 調査の実施期間

平成24年8月17日から9月21日までとした。

4 調査対象企業

原則として次に該当する企業の中から、独自に選定した380社で固定している。

- (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（一部の設問は、「本社と主たる事業所」、又は「主たる事業所」を対象としている）。

5 調査対象労働者

原則として、短時間労働者を除く期間を定めずに雇われている労働者である。長期欠勤者や賃金の全部又は一部を支給していない出向者等は除いている。管理職、役員及び理事であっても、一般の労働者と同じ給与規程等が適用される者は対象とする。

6 回答状況

回答を得た企業は230社、回収率は60.5%であった。

7 集計方法

- (1) 従来同様、航空、病院、農協団体など一部の企業を除く企業（216社）を集計対象とした。
- (2) 集計値は、該当する企業数又は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」、「取得日数」及び「平均取得率」（集計表第15表）は、1年間を通し在籍した常用労働者数による加重平均である。

8 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) 「週休日」とは、基本的に週ごとに与える休日をいい、労働基準法上の法定休日を含む。
- (4) 「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。
- (5) 「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（対象期間）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。
- (6) 「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。
- (7) 「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（1週あたり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。
- (8) 「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。
- (9) 「専門業務型裁量労働制」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委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。
- (10) 「企画業務型裁量労働制」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。
- (11) 「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。
- (12) 「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。
- (13) 「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。
- (14) 「子の看護休暇」、「介護休暇」とは、「育児・介護休業法」に定めにある休暇をいう。
- (15) 「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うち、「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。
- (16) 「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により、取得できる休暇・休職制度をいう。
- (17) 「育児休業」、「育児のための勤務時間の短縮」の「制度上認めている…することができる子の年齢」とは、育児・介護休業法第5条第3項に該当する特別な場合を含む、制度上決め

られた上限年齢をいう。

- (18) ワーク・ライフ・バランスとは、働きながら私生活も充実させられるように職場や社会環境を整えること（仕事と育児の両立など）をいう。