

## 〔 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。本報告書は調査事項の一部を集計したものである。

### 2 調査対象期日

- (1) 下記(2)、(3)以外の調査項目は、平成 30 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 30 年 1 月 1 日から平成 30 年 12 月 31 日までの 1 年間(365 日)である。ただし、平成 30 年 1 月 1 日から平成 30 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 30 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 30 年 8 月 2 日から 9 月 12 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 社としている。

- (1) 介護老人福祉施設以外
  - ・ 資本金 5 億円以上 かつ
  - ・ 労働者 1,000 人以上
- (2) 介護老人福祉施設
  - ・ 運営主体が社会福祉法人である施設 かつ
  - ・ 労働者 100 人以上

なお、本調査は、企業単位（本社、支社、出張所、工場等を含めた企業全体）で実施している。

### 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 267 社、回収率は 70.3%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（266 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) 変形労働時間制・みなし労働時間制について

①「変形労働時間制」は、労使協定又は就業規則等において定めることにより、一定期間を平均し、1週間当たりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲内において、特定の日又は週に法定労働時間を超えて労働させることができる制度をいう。

i) 1か月単位、ii) 1年単位、iii) 1週間単位のものがある。

②「フレックスタイム制」とは、就業規則等により制度を導入することを定めた上で、労使協定により、一定期間（1か月以内）を平均し1週間当たりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲内において、その期間における総労働時間を定めた場合に、その範囲内で始業・終業時刻を労働者が自主的に決定することができる制度をいう。

③「みなし労働時間制」には「事業場外みなし労働時間制」、「専門業務型裁量労働制」、「企画業務型裁量労働制」がある。

「事業場外みなし労働時間制」は事業場外で労働する場合で、労働時間の算定が困難な場合に、原則として所定労働時間労働したものとみなす制度をいう。

「専門業務型裁量労働制」は、デザイナーやシステムエンジニア（SE）など、業務遂行の手段や時間配分などに関して使用者が具体的な指示をしない19の業務について、実際の労働時間数とは関わりなく、労使協定で定めた労働時間を働いたものとみなす制度をいう。

「企画業務型裁量労働制」は事業運営の企画、立案、調査及び分析の業務であって、業務遂行の手段や時間配分などに関して使用者が具体的な指示をしない業務について、実際の労働時間とは関わりなく、労使委員会で定めた労働時間数を働いたものとみなす制度をいう。

- (6) 「時間外労働に関する労使協定（36協定）」とは、労働者の過半数で組織する労働組合か労働者の過半数を代表する者と時間外・休日労働について定めた労使協定をいう。協定事項は、時間外労働をさせる必要のある具体的な事由、業務の種類、労働者の数、及び①1日②1日を超えて3か月以内③1年の期間について、限度時間の範囲内で延長することができる時間である。これを行政官庁に届け出て法定労働時間を超える時間外労働、法定休日における休日労働が認められる。

### (7) 育児・介護に関する休業・休暇及び勤務時間の短縮について

① 「育児休業」とは、労働者が原則として1歳に満たない子を養育するために、事業主に申し出て取得できる休業をいう。ただし、子を預けられる保育所が見つからない等の事情がある場合、2歳に達する日まで休業期間を延長することができる。（「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5条～第10条）

② 「子の看護休暇」とは、小学校就学前の子を養育する労働者が、事業主に申し出て取得できる疾病又は負傷の子の世話等を行うための休暇をいう。（育児・介護休業法第16条の2、

第16条の4)

- ③ 「介護休業」とは、要介護状態<sup>(注1)</sup>にある対象家族<sup>(注2)</sup>1人につき通算93日まで、3回を上限として分割して取得できる休業をいう。(育児・介護休業法第11条～第16条)

(注1) 要介護状態とは、介護保険制度の要介護状態区分が要介護2以上である場合のほか、介護保険制度の要介護認定を受けていない場合であっても2週間以上の期間にわたり介護が必要な状態をいう。

(注2) 対象家族とは、配偶者(事実婚を含む)、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫をいう。

- ④ 「介護休暇」とは、要介護状態にある対象家族の看護や世話をを行う労働者が事業主に申し出て取得できる休暇をいう。(育児・介護休業法第16条の5、第16条の7)

- ⑤ 「配偶者出産休暇」とは、男性労働者が妻の出産に係る入退院の付添い、出産時の付添い、出産に係る入院中の世話及び出生の届出等のために事業主に申し出て取得できる休暇をいう。

- ⑥ 「育児参加のための休暇」とは、男性労働者が、産前・産後期間中の妻の負担軽減等のため、生まれた子への授乳、付添い、上の子の保育所等への送迎等、出産に係る子や小学校就学の始期に達するまでの上の子の生活上の世話をする場合に、事業主に申し出て取得できる休暇をいう。

- ⑦ 「勤務時間の短縮」とは、「育児のための勤務時間の短縮」及び「介護のための勤務時間の短縮」をいい、勤務時間の短縮以外のフレックスタイム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」<sup>(注)</sup>は含まれない。(育児・介護休業法第23条)

(注) 生後満1歳未満の子を育てる女性労働者は、通常の休憩時間のほかに、1日2回それぞれ少なくとも30分の育児時間を請求することができる。

- (8) 休業・休暇及び勤務時間短縮制度以外の仕事と育児・介護を両立させるための支援措置について

- ① 「超過勤務の免除・制限」とは、所定外労働や時間外労働を免除・制限することをいう。
- ② 「フレックスタイム制」は(5)の②を参照のこと。
- ③ 「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度」とは、1日の労働時間を変更することなく、始業・終業時刻を変更して勤務することができる制度をいう。
- ④ 「事業所内保育施設の設置」とは、事業所内又は事業所の近隣に保育施設を設け、従業員が子を預けられるようにすることをいう。
- ⑤ 「テレワーク」とは、IT技術を活用して場所・時間にとらわれない柔軟な働き方をすることをいい、在宅勤務以外にモバイルワーク、施設利用型勤務等の形態がある。
- ⑥ 「育児・介護支援サービスの利用費用を助成」とは、労働者がベビーシッターやホームヘルパー等、育児又は介護に係るサービスを利用する際、それに要した費用の全部又は一部を助成して便宜を図ることをいう。

- (9) 「年次有給休暇」とは、労働基準法第39条でいう休暇をいう。