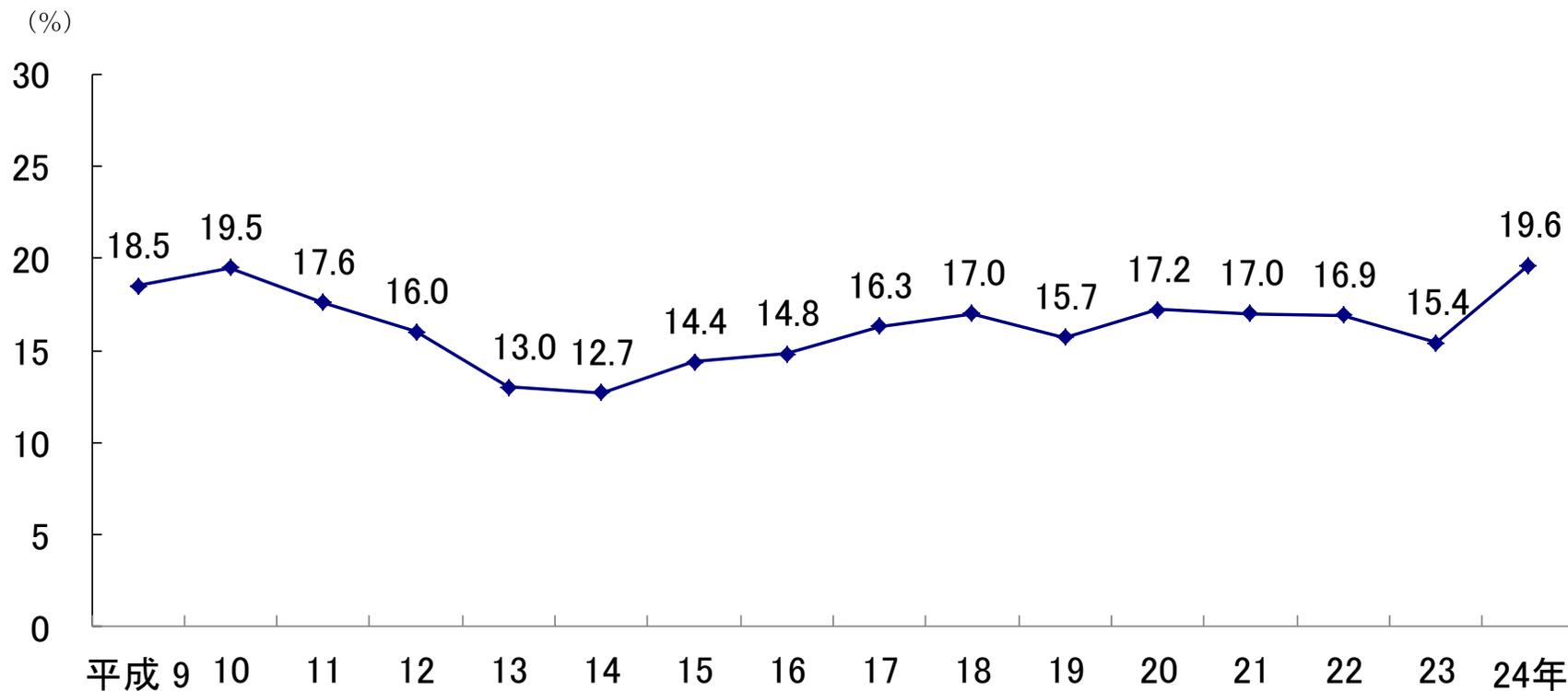


年次有給休暇の計画的付与制度がある企業の割合の推移



年次有給休暇の計画的付与制度について

- ・ 使用者は、年次有給休暇を与える時季に関して労使協定で定めたときは、年次有給休暇のうち5日を超える部分については、その定めによって労働者に与えることができる。
(労働基準法第39条第6項)

資料出所:「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)

(注) 平成18年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成19年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。

年次有給休暇の計画的付与制度の有無による年次有給休暇の取得率等の比較

計画的付与制度を導入している企業は、導入していない企業よりも年次有給休暇の平均取得率が8.6ポイント高くなっている。

(%)

年	規模	年次有給休暇の計画的付与制度が有の企業				年次有給休暇の計画的付与制度が無い企業			差	
		計画的付与制度が有る企業の割合 (%)	1企業平均年次有給休暇の計画的付与日数(日)	平均取得日数 ①	平均取得率 ②	計画的付与制度が無い企業の割合 (%)	平均取得日数 ③	平均取得率 ④	平均取得日数 (①-③)	平均取得率 (②-④)
平成23年	調査産業計	15.4	4.7	10.2	52.9	84.6	8.6	47.9	1.6	5.0
	1,000人以上	31.8	5.9	11.3	56.7	68.2	10.7	56.3	0.6	0.4
	100~999人	18.9	4.2	8.9	48.0	81.1	8.0	44.8	0.9	3.2
	300~999人	22.7	4.2	9.1	49.9	77.3	8.5	46.1	0.6	3.8
	100~299人	17.7	4.2	8.6	45.5	82.3	7.5	43.6	1.1	1.9
	30~99人	13.6	4.9	8.5	47.6	86.4	7.0	41.3	1.5	6.3
平成24年	調査産業計	19.6	5.2	10.1	52.9	80.4	8.0	44.3	2.1	8.6
	1,000人以上	32.8	5.2	11.5	57.6	67.2	9.9	52.2	1.6	5.4
	100~999人	24.2	5.0	9.0	48.4	75.8	7.4	41.3	1.6	7.1
	300~999人	25.1	4.8	9.0	47.5	74.9	7.9	43.3	1.1	4.2
	100~299人	23.9	5.1	8.9	49.4	76.1	7.0	39.7	1.9	9.7
	30~99人	17.5	5.3	7.5	44.8	82.5	6.6	39.1	0.9	5.7

資料出所: 就労条件総合調査

労働時間制度の概況

⇒ 5割強の労働者が弾力的労働時間制度の対象

平成26年1月15日
第107回労働政策審議会
労働条件分科会配付資料

通常の労働時間制	一般的な働き方	→	1日8時間、週40時間(法定労働時間)	※適用労働者の割合 45.3%
変形労働時間制	交替制勤務の場合や、季節等によって業務に繁閑の差がある場合 【昭和22年労働基準法制定時(昭和62年・平成5年一部改正・追加)】	→	一定期間を平均して、法定労働時間の範囲内であれば、1日8時間、週40時間を超えて労働させることができる。	※適用労働者の割合 38.7%
フレックスタイム制	協定した労働時間の範囲内で、始業・終業時刻を労働者にゆだねる場合 【昭和62年(昭和63年4月1日施行)】	→	一定期間の総労働時間を労使協定で定めれば、始業・終業時刻を労働者の自由にできる。	※適用労働者の割合 7.9%
事業場外みなし制	事業場の外で労働する外回りの営業職等 【昭和62年(昭和63年4月1日施行)】	→	所定労働時間または労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。	※適用労働者の割合 6.6%
専門業務型裁量労働制	新商品や新技術の研究開発、情報処理システムの設計、コピーライター、新聞記者等 【昭和62年(昭和63年4月1日施行)】	→	労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。	※適用労働者の割合 1.2%
企画業務型裁量労働制	事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務に従事する場合 【平成10年(平成12年4月1日施行)、平成15年改正】	→	労使委員会決議した時間を労働したものとみなす。	※適用労働者の割合 0.3%

弾力的な労働時間制度

※適用労働者の割合

54.7%

※「適用労働者」の割合の出所：平成25年就労条件総合調査

企画業務型裁量労働制の概要

平成26年1月15日
第107回労働政策審議会
労働条件分科会配付資料

	対象	労働時間	手続
<p>企画業務型 裁量労働制 〔法38条の4〕</p>	<p>事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務に従事する労働者</p> <p>(例) 企画部門で経営環境を調査分析し、経営計画を策定する労働者</p>	<p>労使委員会の決議で定めた時間を労働したものとみなす。</p> <p>※適用労働者の割合 ⇒ 0.3%</p> <p>※導入企業の割合 ⇒ 0.8%</p>	<p>労使委員会を設置し、以下の事項を決議(4/5以上の多数決)し、労基署へ届出。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ その事業場で対象とする業務 ・ 対象労働者の範囲 ・ みなし労働時間 ・ 対象労働者の健康・福祉確保措置(6か月に1回労基署に定期報告) ・ 対象労働の苦情処理措置 ・ 本人同意を得ること及び不同意の労働者に対する不利益取扱いの禁止 等

注) 法定労働時間を超過するみなし労働時間を設定する場合、通常の労働時間制の場合と同様、「36協定の締結及び届出が必要」かつ「時間外割増賃金の支払いが必要」となる。

※ 適用労働者・導入企業の資料出所: 厚生労働省「平成25年就労条件総合調査」

1. 労働基準法上の定義

「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であつて、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務」

2. 「企画業務型裁量労働制の対象業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針」 の中の、対象業務に関する例示（抜粋）

<対象業務となり得る業務の例>

- ・ 経営企画を担当する部署における業務のうち、経営状態・経営環境等について調査及び分析を行い、経営に関する計画を策定する業務
- ・ 財務・経理を担当する部署における業務のうち、財務状態等について調査及び分析を行い、財務に関する計画を策定する業務
- ・ 営業に関する企画を担当する部署における業務のうち、営業成績や営業活動上の問題点等について調査及び分析を行い、企業全体の営業方針や取り扱う商品ごとの全社的な営業に関する計画を策定する業務

<対象業務となり得ない業務の例>

- ・ 経営に関する会議の庶務等の業務
- ・ 金銭の出納、財務諸表・会計帳簿の作成及び保管、租税の申告及び納付、予算・決算に係る計算等の業務
- ・ 個別の営業活動の業務

※ 指針の正式名称は「労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針」。

裁量労働制等に関するアンケート調査 (主な結果・速報)(抄)

- ※ 本調査については、労働政策研究・研修機構において、現在集計内容の精査・クロス集計等を行っているところ。
本資料は、現時点でまとめた集計結果分(速報値)について、厚生労働省において整理したものである。
- ※ 労働者調査の結果及び一部の事業場調査結果については、裁量労働制全体の集計結果である。

企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制等について、「日本再興戦略」等を踏まえ、現行の要件・手続について検討する上で、当事者の具体的ニーズの把握が重要であることから、(独)労働政策研究・研修機構に依頼し、事業場・労働者双方にアンケート方式により調査を行ったもの。

<調査の方法等>

- ・ 調査票の郵送(労働者票については、事業場調査に同封し人事担当者より①専門業務型裁量労働制適用者、②企画業務型裁量労働制適用者、③フレックスタイム制適用者、④管理監督者、⑤その他労働者に配布)
- ・ ①労使協定や決議の届出等により厚生労働省が把握している事業場及び②事業場のデータベースからランダムに抽出した事業場に対して調査票を送付。
※ 本資料では、裁量労働制導入事業場・適用労働者について、やや性質が異なる①と②を可能な限り合算して集計。
- ・ 調査時点は平成25年10月。調査期間は同年10～11月頃。

<調査の主な内容>

(1)制度に対する要望・意見

- ・ 裁量労働制の対象業務や対象労働者の要件、負担・煩雑と感じる手続、制度導入の効果・満足度等
- ・ フレックスタイム制の評価、不満な点、導入していない理由等

(2)労働時間、処遇、健康確保措置等

- ・ 勤務状況の把握方法、裁量労働制適用対象者へ手当、健康・福祉確保措置や苦情処理体制の内容や要望等

<調査対象の属性>

(1)事業場

- ・ 発送数は13,000事業場、集計対象数は4,042事業場、回収率は31.1%。
- ・ うち裁量労働制導入事業場に対する調査項目の回答数は1,691事業場(専門業務型裁量労働制導入事業場のみへの調査項目については1,536事業場、企画業務型裁量労働制導入事業場のみへの調査項目については1,224事業場)。

(2)労働者

- ・ 発送数は130,000人分、集計対象数は23,006人分、回収率は17.7%。
- ・ うち裁量労働制適用対象者に対する調査項目の回答数は4,327人分(専門業務型裁量労働制適用労働者3,024人分、企画業務型裁量労働制適用労働者1,303人分)。

アンケート調査における調査対象の属性(詳細)

※いずれも回答を得た事業場及び労働者の範囲の属性を分類したもの

<業種別>

	合計	林業	鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援	医療、福祉	複合サービス業（郵便局、農業組合等）	その他サービス業（他に分類されないもの）	その他	不明
事業場数	4042	0	2	93	1104	43	388	142	295	164	32	270	72	27	316	433	23	371	251	16
(割合)	100.0%	0.0%	0.05%	2.3%	27.3%	1.1%	9.6%	3.5%	7.3%	4.1%	0.8%	6.7%	1.8%	0.7%	7.8%	10.7%	0.6%	9.2%	6.2%	0.4%
労働者数	23,006	0	16	472	6,342	282	1,665	575	1,268	668	165	1,655	305	76	1,837	2,326	136	1,749	1,435	2034
(割合)	100.0%	0.0%	0.1%	2.1%	27.6%	1.2%	7.2%	2.5%	5.5%	2.9%	0.7%	7.2%	1.3%	0.3%	8.0%	10.1%	0.6%	7.6%	6.2%	8.8%

<従業員規模別>

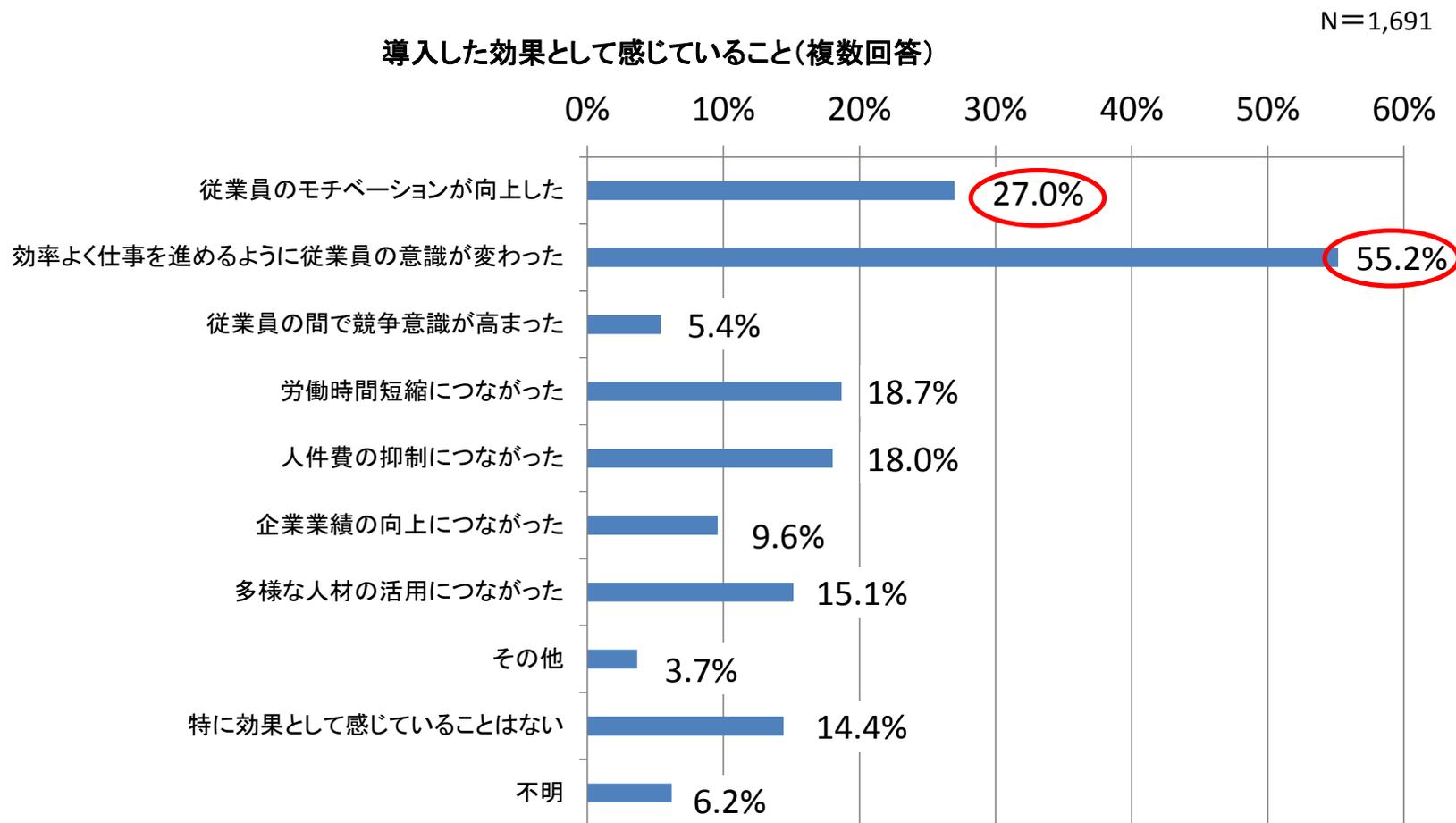
	30人未満	30-99人	100-299人	300-499人	500-999人	1000人以上	不明
事業場数	382	832	1183	585	535	387	138
(割合)	9.5%	20.6%	29.3%	14.5%	13.2%	9.6%	3.4%
労働者数	1641	4252	6275	3014	3089	2244	2491
(割合)	7.1%	18.5%	27.3%	13.1%	13.4%	9.8%	10.8%

<労働組合の有無別>

	組合あり	組合なし	不明
事業場数	2099	1927	16
(割合)	51.9%	47.7%	0.4%
労働者数	11332	9668	2006
(割合)	49.3%	42.0%	8.7%

2 裁量労働制の効果【裁量労働制(専門業務型・企画業務型)導入事業場】

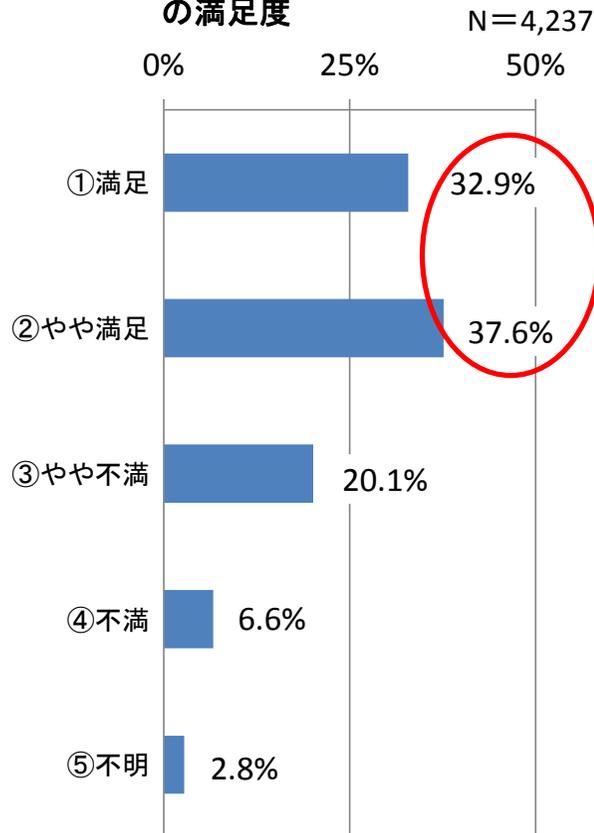
◆ 裁量労働制導入の効果として、「効率よく仕事を進めるように従業員の意識が変わった」(55.2%)や「従業員のモチベーションが向上した」(27.0%)を挙げた回答が多い。



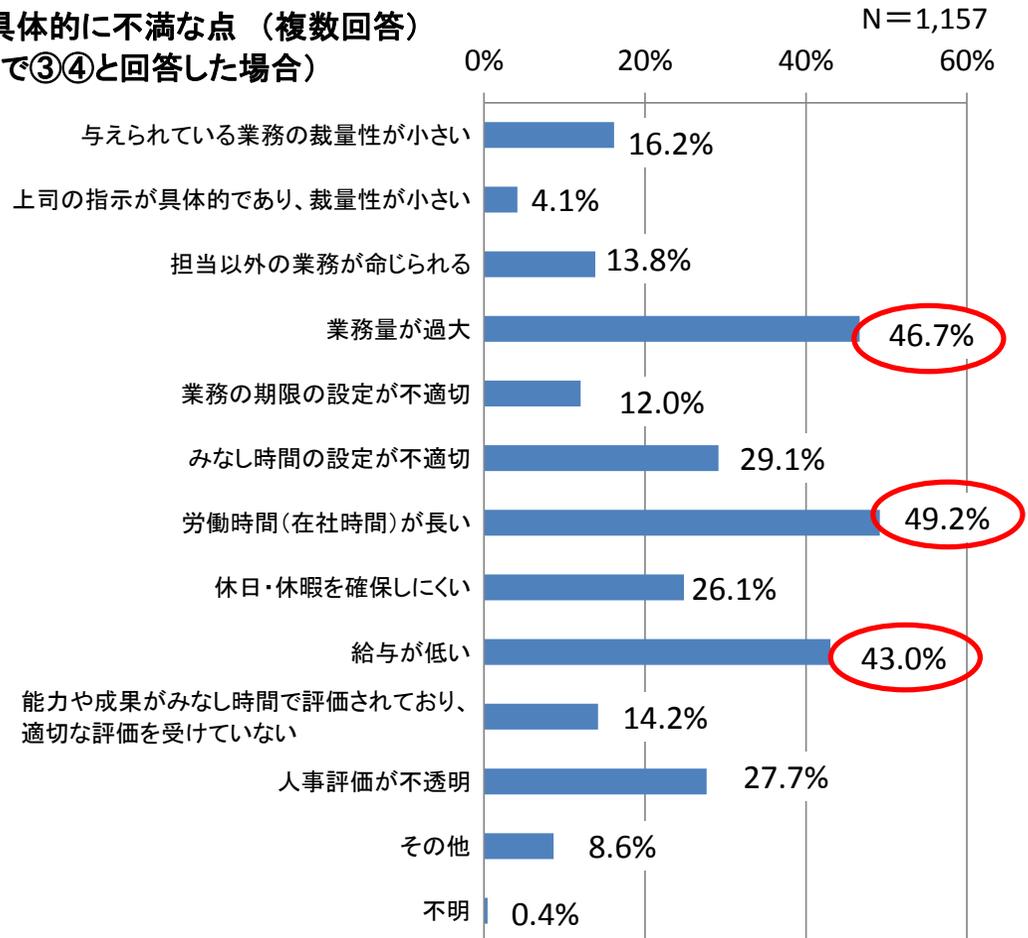
3 適用を受けることへの満足度①（満足度）【裁量労働制(専門業務型・企画業務型)適用労働者】

- ◆ 適用労働者のうち「満足」「やや満足」が70.5%。
- ◆ 「不満」「やや不満」(26.7%)のうち、具体的に不満な点としては、「労働時間が長い」(49.2%)、「業務量が過大」(46.7%)、「給与が低い」(43.0%)を挙げた回答が多い。

1. 裁量労働制適用の満足度



2. 具体的に不満な点（複数回答） (1. で③④と回答した場合)



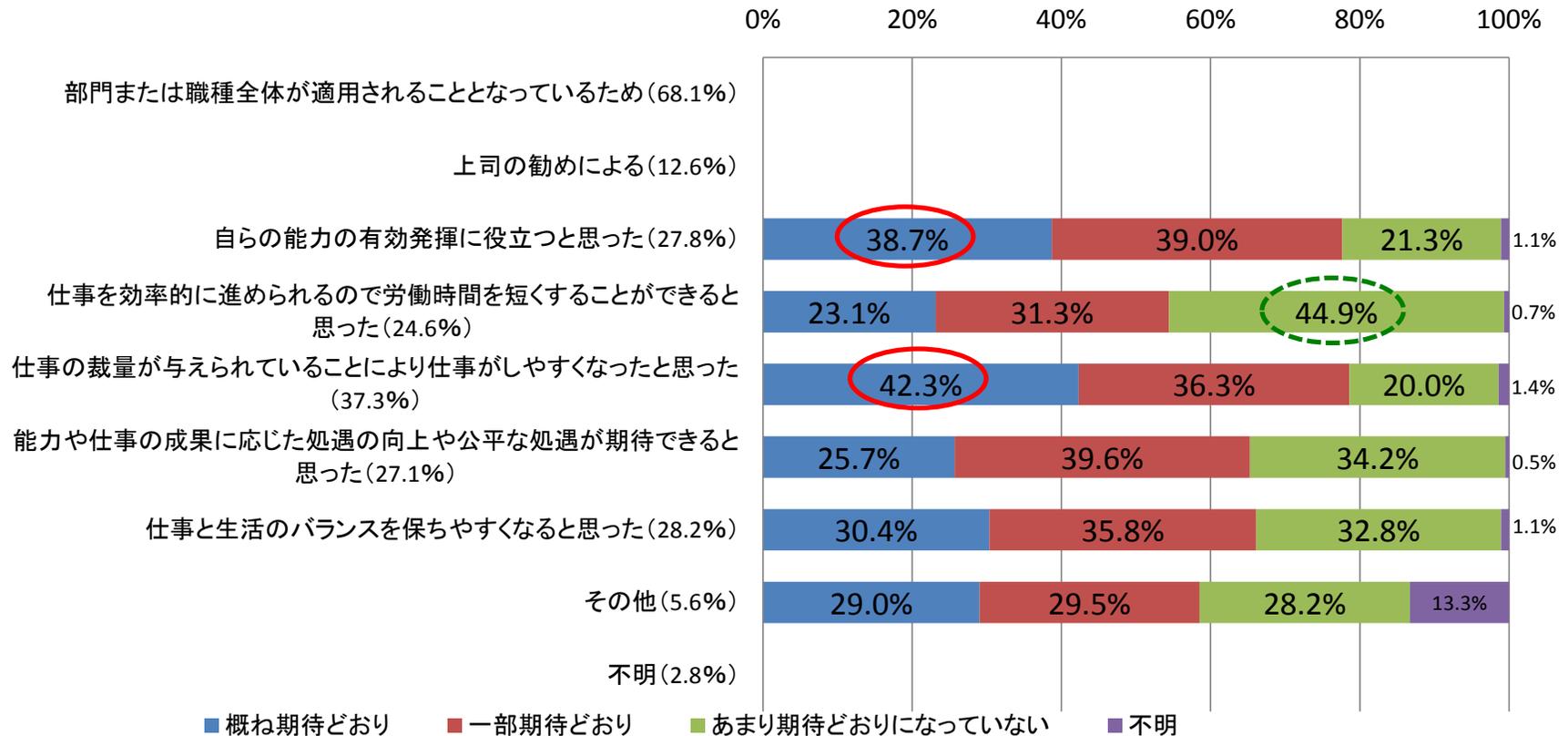
3 制度適用の満足度②（適用前との比較）【裁量労働制(専門業務型・企画業務型)適用労働者】

◆ 裁量労働制適用者となった理由※として、「仕事の裁量を与えられていることにより仕事がしやすくなった」、「自らの能力の有効発揮に役立つと思った」を挙げた労働者は「概ね期待どおり」の割合が高い(42.3%、38.7%)。また、「仕事を効率的に進められるので労働時間を短くすることができると思った」を挙げた労働者では「あまり期待どおりになっていない」の割合が高い(44.9%)

※法定要件である企画業務型のみならず、専門業務型でも運用上、本人同意をとる例が相当数見られる。

裁量労働制適用者となった理由(複数回答)と、それが期待どおりであったか。

N=4,327



※ 選択肢欄のカッコ書きは、裁量労働制の適用者となった理由(複数回答)の割合