

特別条項付き時間外労働に関する労使協定において定める特別延長時間別の法定時間外労働の実績

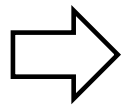
○1年について（一般労働者）（最長の者）

事業場割合（％）

法定時間外労働の実績		360時間以下								360時間超					平均 (時 間: 分)	
		計	100時 間以 下	100時 間超 150時 間以 下	150時 間超 200時 間以 下	200時 間超 250時 間以 下	250時 間超 300時 間以 下	300時 間超 330時 間以 下	330時 間超 360時 間以 下	360時 間超 400時 間以 下	400時 間超 500時 間以 下	500時 間超 600時 間以 下	600時 間超 800時 間以 下	800時 間超 1000 時間 以下		1000 時間 超
1年の特別延長時間																
合計	100.0	63.3	20.5	6.2	8.1	8.9	8.3	5.1	6.1	5.9	14.9	6.5	7.1	1.0	1.3	311:34
360時間超400時間以下	(1.4)	81.6	11.8	5.0	9.6	12.1	28.3	5.7	9.2	2.1	8.6	6.8	0.8	-	0.1	276:51
400時間超500時間以下	(16.9)	76.5	25.4	11.7	12.4	16.2	4.4	1.6	4.8	3.1	17.0	0.9	1.8	0.1	0.6	228:54
500時間超600時間以下	(19.7)	70.4	25.7	6.1	5.5	9.7	10.5	6.3	6.4	4.4	12.3	7.5	3.5	0.9	1.0	279:40
600時間超800時間以下	(42.9)	54.8	18.1	6.1	7.4	6.4	6.3	5.1	5.5	8.6	14.1	8.4	10.4	1.6	2.1	351:44
800時間超1000時間以下	(13.8)	57.8	5.8	1.1	9.4	9.1	13.4	8.3	10.7	5.0	19.0	6.5	10.8	0.5	0.5	366:26
1000時間超	(1.2)	16.6	4.4	1.1	0.6	-	9.9	0.2	0.4	2.6	53.1	21.1	1.5	1.2	3.9	467:31

注1) 括弧内の数値は、特別条項付き時間外労働に関する労使協定において1年の特別延長時間の定めがある事業場の1年の特別延長時間別の事業場割合を示す（「平成25年度労働時間等総合実態調査結果」表19）

注2) 1年の特別延長時間について「360時間以下」の事業場もあるが極めて少数（定めがあるうちの4.1%）であるため、割愛した。



- 特別条項付三六協定で定める特別延長時間が長いほど、時間外労働の実績（平均時間）も長くなっている。
- 特別条項付三六協定で定める特別延長時間と比べれば、時間外労働の実績が、短い事業場が多くなっている。

特別条項付き時間外労働に関する労使協定において定める特別延長時間別の法定時間外労働の実績

○1年について（一般労働者）（平均的な者）

事業場割合（％）

法定時間外労働の実績		360時間以下							360時間超							平均 (時間: 分)	
		計	100時 間以 下	100時 間超 150時 間以 下	150時 間超 200時 間以 下	200時 間超 250時 間以 下	250時 間超 300時 間以 下	300時 間超 330時 間以 下	330時 間超 360時 間以 下	360時 間超 400時 間以 下	400時 間超 500時 間以 下	500時 間超 600時 間以 下	600時 間超 800時 間以 下	800時 間超 1000 時間 以下	1000 時間 超		
1年の特別延長時間	合計	100.0	88.7	43.5	11.3	10.4	9.2	7.0	3.2	4.1	2.3	3.5	3.6	1.6	0.2	0.1	165:21
	360時間超400時間以下	(1.4)	100.0	43.7	19.5	2.8	0.8	33.2	-	-	-	-	-	-	-	-	142:41
	400時間超500時間以下	(16.9)	98.2	54.0	18.0	7.1	9.6	2.1	2.6	4.8	1.0	0.8	0.0	0.0	0.0	-	110:08
	500時間超600時間以下	(19.7)	91.2	54.3	8.5	9.7	8.8	5.4	2.2	2.4	1.4	2.8	4.0	0.4	0.0	0.2	133:00
	600時間超800時間以下	(42.9)	86.0	40.1	9.7	12.9	9.2	7.4	2.5	4.3	2.4	3.6	6.5	1.2	0.3	-	180:38
	800時間超1000時間以下	(13.8)	83.7	22.2	10.9	10.2	11.6	13.5	8.5	6.8	5.5	3.4	0.5	6.6	0.0	0.2	236:55
	1000時間超	(1.2)	35.4	11.5	4.5	9.1	6.2	1.7	2.3	0.0	3.7	56.2	0.7	0.7	3.4	-	342:51

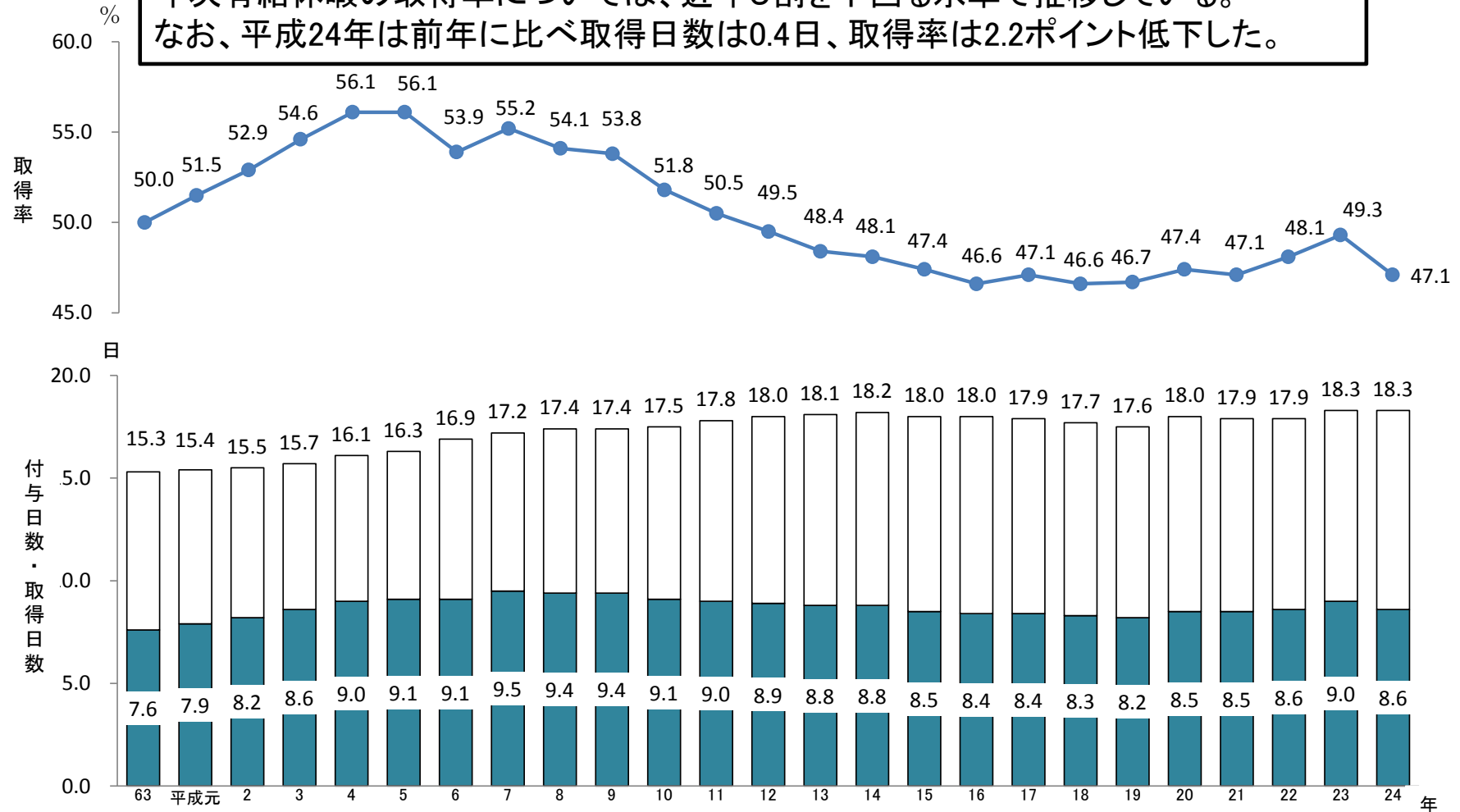
注1) 括弧内の数値は、特別条項付き時間外労働に関する労使協定において1年の特別延長時間の定めがある事業場の1年の特別延長時間別の事業場割合を示す（「平成25年度労働時間等総合実態調査結果」表19）

注2) 1年の特別延長時間について「360時間以下」の事業場もあるが極めて少数（定めがあるうちの4.1%）であるため、割愛した。

年次有給休暇の取得率等の推移

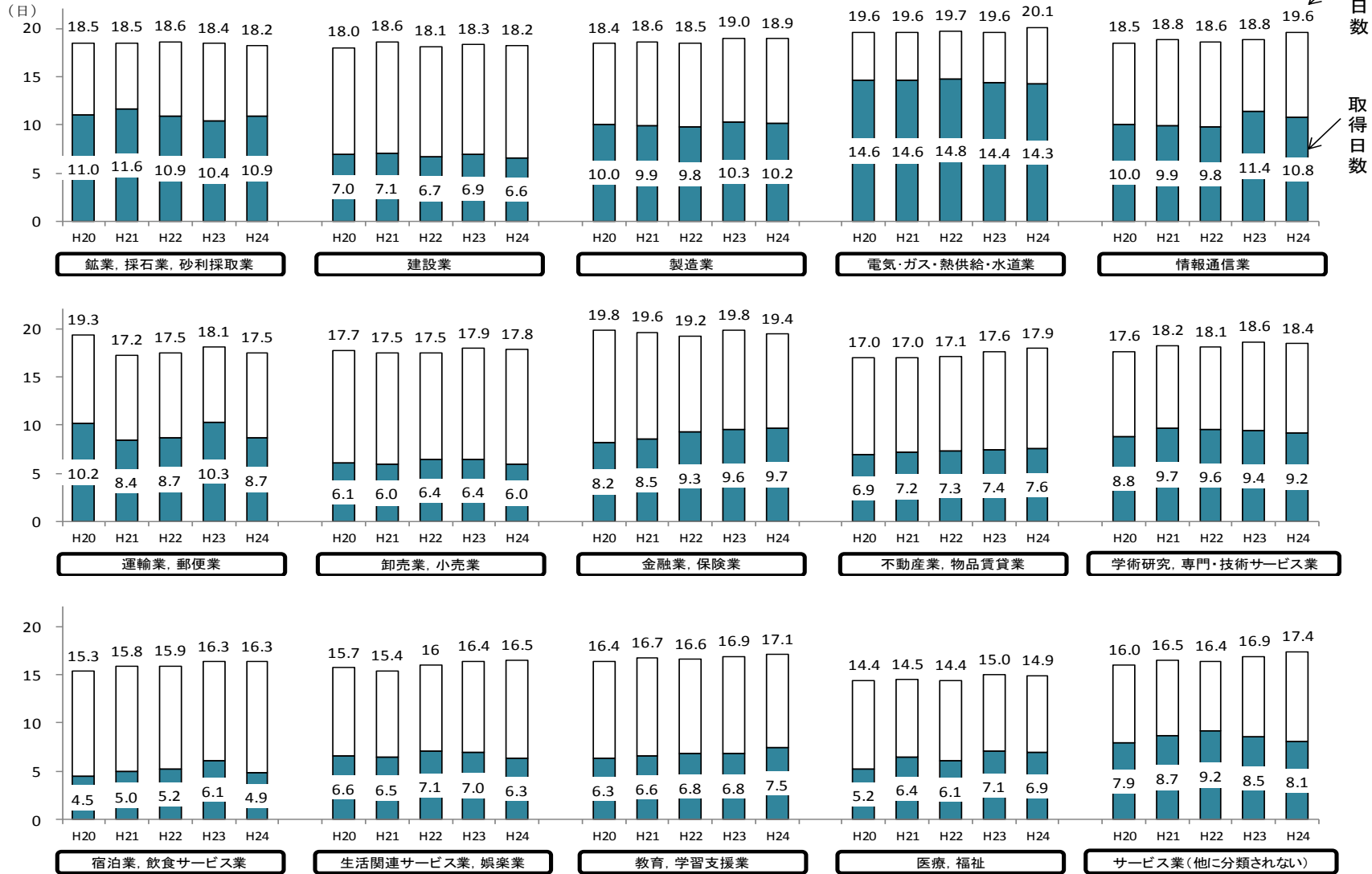
平成25年12月17日
第106回労働政策審議会
労働条件分科会配付資料を加工したもの

年次有給休暇の取得率については、近年5割を下回る水準で推移している。
なお、平成24年は前年に比べ取得日数は0.4日、取得率は2.2ポイント低下した。



(資料出所) 厚生労働省「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) 1) 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。
 2) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)である。
 3) 平成18年以前の調査対象:「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」→平成19年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民営企業」

産業別労働者1人平均年次有給休暇の付与日数及び取得日数の推移



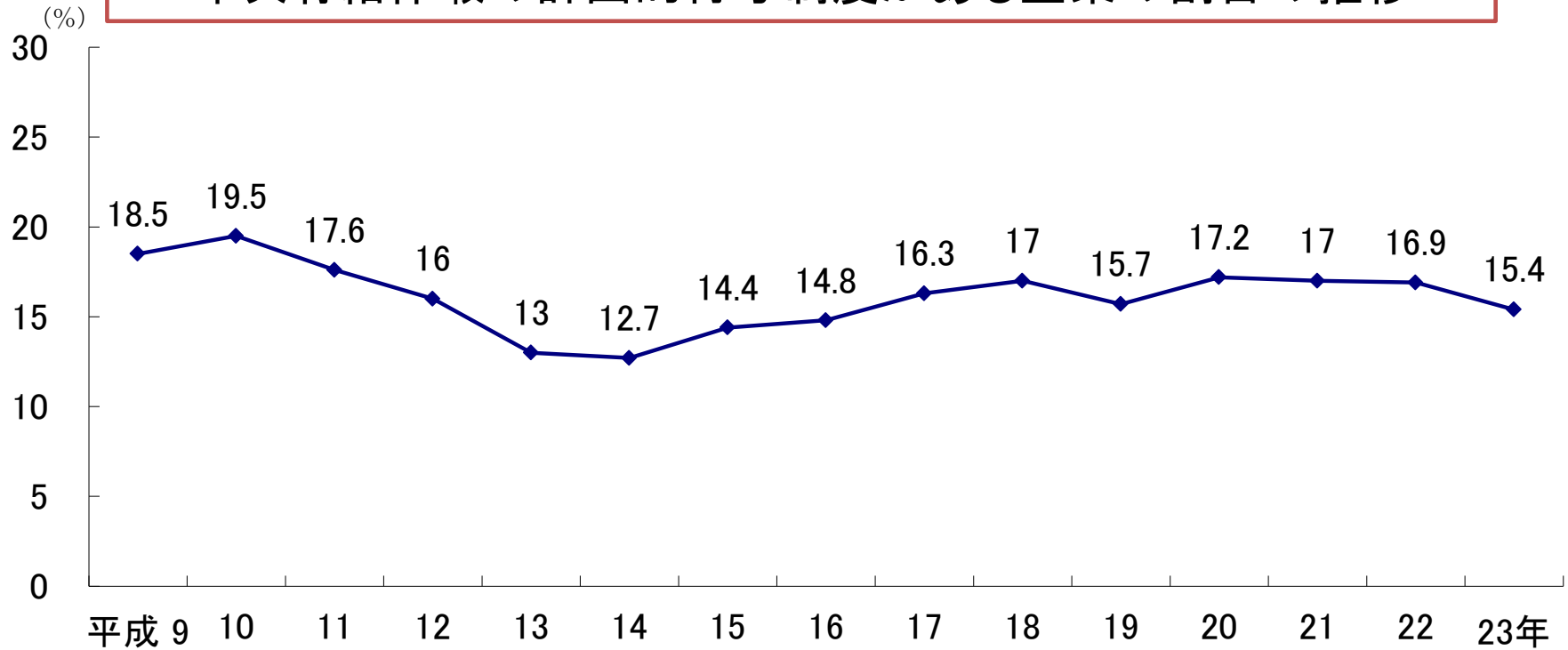
資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」

(注) 1) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。

2) 「取得率」は、全取得日数／全付与日数×100(%)である。

※「運輸業、郵便業」について、H23のデータ(平成24年調査)より平成21年経済センサス基礎調査による抽出替えを行ったことから、平成19年10月に民営化された郵便事業(株)が新たに調査対象となった。

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)

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5.0ポイント高くなっている。

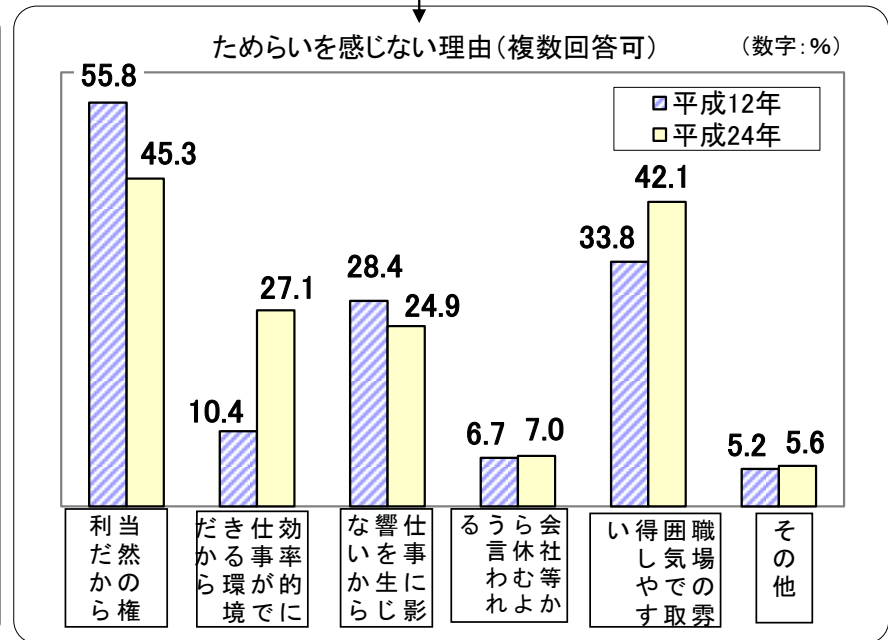
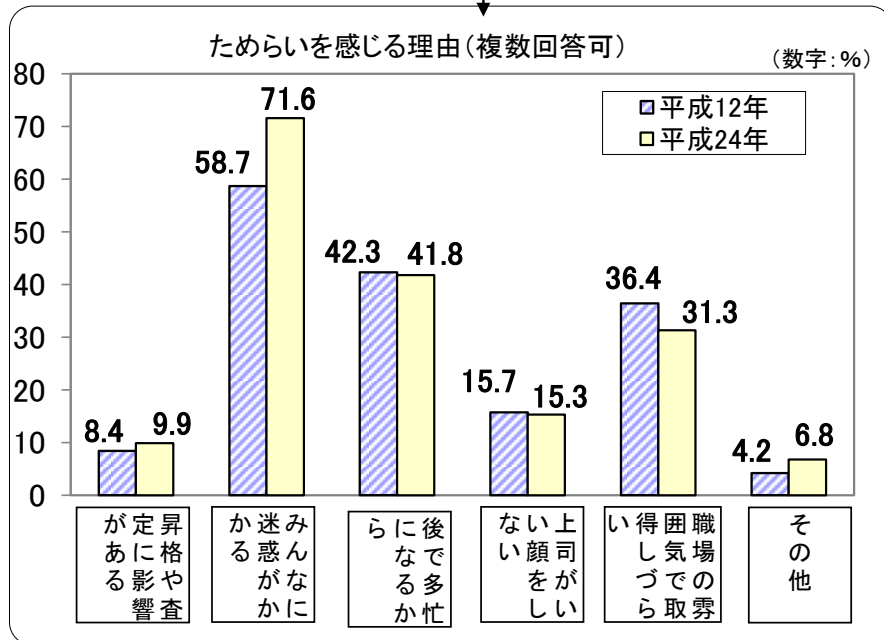
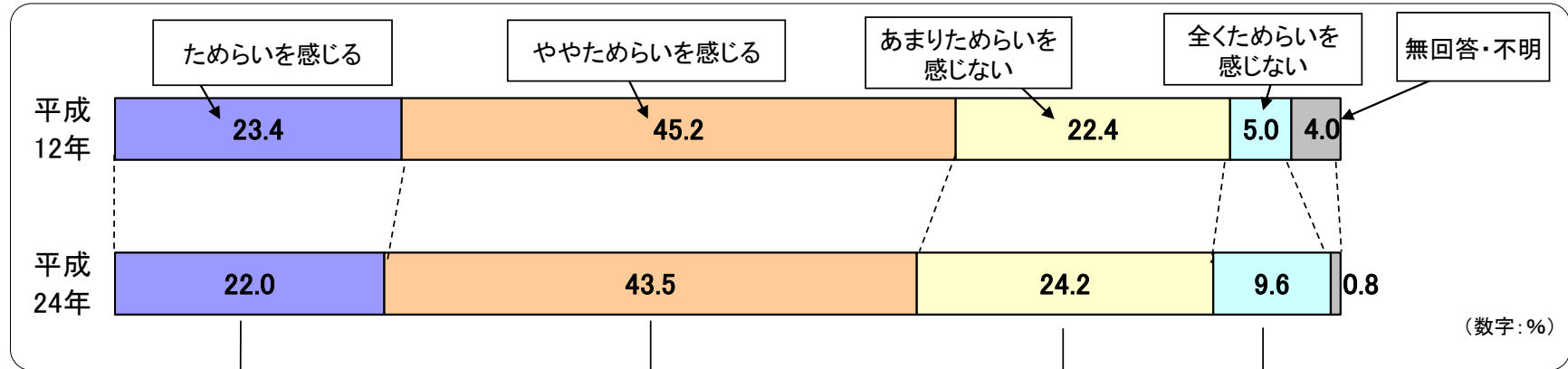
(%)

年	規模	年次有給休暇の計画的付与制度がある企業				年次有給休暇の計画的付与制度がない企業				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22年	調査産業計	16.9	4.8	10.2	54.2	83.1	8.0	45.5	2.2	8.7	
	1,000人以上	33.2	4.5	11.4	57.6	66.8	9.8	53.6	1.6	4.0	
	100～999人	21.4	4.5	9.2	50.1	78.6	7.7	43.6	1.5	6.5	
	300～999人	22.9	4.5	9.5	50.1	77.1	8.1	44.5	1.4	5.6	
	100～299人	21.0	4.4	9.0	50.2	79.0	7.3	42.8	1.7	7.4	
	30～99人	14.8	5.0	8.6	52.6	85.2	6.7	39.5	1.9	13.1	

資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」

年次有給休暇取得に対するためらい（平成12年と平成24年の比較）

平成26年2月3日
第108回労働政策審議会
労働条件分科会配付資料



(資料出所)「労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」

年次有給休暇を取り残す理由

平成26年2月25日第109回労働政策審議会
労働条件分科会配付資料

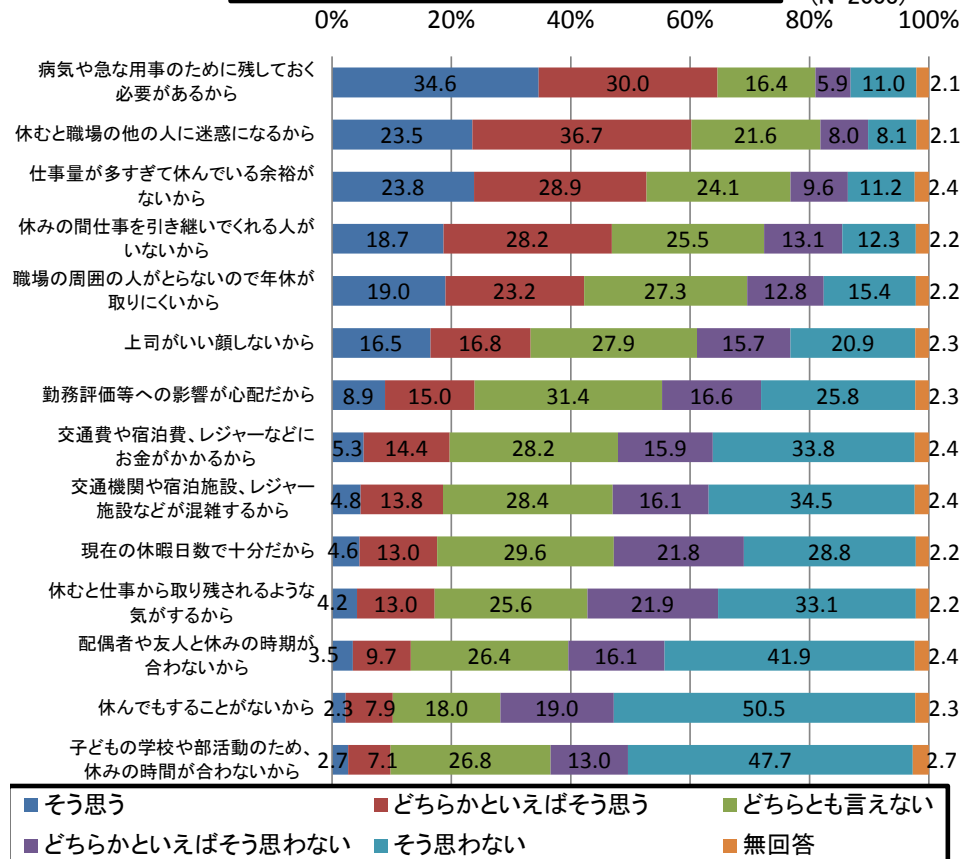
(労働政策研究・研修機構「年次有給休暇の取得に関する調査」(2011年)より作成)

○年休を取り残す理由として「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」が64.6%^(※)で最も多く、ついで「休むと職場の他の人に迷惑になるから」が60.2%^(※)。概ね年休取得率が低くなるほど「仕事が多すぎて休んでいる余裕がないから」、「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから」や「職場の周囲の人がとらないので年休が取りにくいから」などの割合は高くなり、概ね年休取得率が高くなるほど「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」を挙げる割合は高くなっている。

(※「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」と回答したものの合計)

年次有給休暇を取り残す理由【正社員調査】

(N=2003)



年休取得割合別年休を取り残す理由の各項目の肯定割合

(単位=%)

	付与有り 0%	0~25% 未満	25~50% 未満	50~75% 未満	75%以 上	計 (全体)
病気や急な用事のために残しておく必要があるから	59.5	57.1	61.8	71.2	79.3	64.6
休むと職場の他の人に迷惑になるから	67.3	76.7	68.5	58.0	47.1	60.2
仕事が多すぎて休んでいる余裕がないから	61.9	70.9	64.5	48.1	37.6	52.7
休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから	52.1	62.4	56.5	44.5	34.6	46.9
職場の周囲の人がとらないので年休が取りにくいから	66.1	54.7	43.8	36.0	21.8	42.2
上司がいい顔しないから	48.5	37.1	33.9	27.9	20.1	33.3
勤務評価等への影響が心配だから	31.2	30.5	25.9	21.6	13.8	23.9
交通費や宿泊費、レジャーなどにお金がかかるから	18.3	17.7	22.3	19.8	18.4	19.7
交通機関や宿泊施設、レジャー施設などが混雑するから	16.7	20.0	17.9	19.2	20.5	18.6
現在の休暇日数で十分だから	22.9	18.5	18.3	18.0	14.7	17.6
休むと仕事から取り残されるような気がするから	19.8	23.8	20.6	13.5	13.4	17.2
配偶者や友人と休みの時期が合わないから	12.5	12.4	16.0	15.3	11.7	13.2
休んでもすることがないから	12.1	10.9	10.7	7.2	9.7	10.2
子どもの学校や部活動のため、休みの時間が合わないから	7.4	9.0	13.6	9.0	10.2	9.8

※「肯定割合」は「年次有給休暇を取り残す理由」で各項目に対し、「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」と回答したものの割合の合計

諸外国の年次有給休暇

平成26年2月25日
第109回労働政策審議会
労働条件分科会配付資料

	EU諸国				カナダ (連邦法)	日本
	(英国)	(フランス)	(ドイツ)	(イタリア)		
法定付与 日数	最長28日 4労働週+付加 休暇1.6労働週	最長30日 1か月の就業に つき2.5日	24日以上 労働関係継続が 連続6か月以上	4週間以上	少なくとも2週間、 連続6か月以上 の勤務で少なく とも3週間	最長20日 6か月で10日、2 年6か月までは1 年ごとに1日追 加、以後1年ごと に2日追加
平日換算	20日	25日	20日	—		
付与方法	<p>労働者は、取得にあたって、使用者に対し、一定期間前に告知。</p> <p>使用者は一定期間前の告知により、特定の日の休暇取得を拒否できる。また、一定の日に休暇の全部又は一部を取得するよう求めることができる。</p>	<p>〔 労使合意が優先したり、労働者等の意見を聴く手続を要したりするが、基本的には使用者により付与時期が決定される。 〕</p>				<p>労働者が時季指定(時季指定権の行使)。使用者は時季変更権の行使が可能。</p> <p>5日を超える分については、労使協定により付与可能(計画年休)。</p>
		<p>労働協約、団体協定の規定の定めによること又は慣習により付与される。これらが無い場合は、従業員代表委員の意見聴取の上で付与される。</p>	<p>使用者が労働者の希望に配慮した上で決定される。ただし、従業員代表がいる場合には、代表と同意の上で定める。</p>	<p>業務の必要性及び労働者の利益を考慮しつつ、使用者が付与時期を決定。</p>	<p>労使合意によるが、労使の合意がない場合には、2週間前までに使用者が付与時期を決定。</p>	

※米国では、年休について法令上の規定はなく、労働契約による。

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

<p>通常の 労働時間制</p>	<p>一般的な働き方</p>	<p>→ 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%</p>	
<p>変形 労働時間制</p>	<p>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)】</p>	<p>→ 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%</p>	<p>弾力的な労働時間制度 ※適用労働者の割合 54.7%</p>
<p>フレックス タイム制</p>	<p>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)】</p>	<p>→ 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%</p>	
<p>事業場外 みなし制</p>	<p>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)】</p>	<p>→ 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%</p>	
<p>専門業務型 裁量労働制</p>	<p>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)】</p>	<p>→ 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%</p>	
<p>企画業務型 裁量労働制</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場合 【平成10年(平成12年4月1日施行)、平成15年改正】</p>	<p>→ 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%</p>	

※「適用労働者」の割合の出所：平成25年就労条件総合調査