

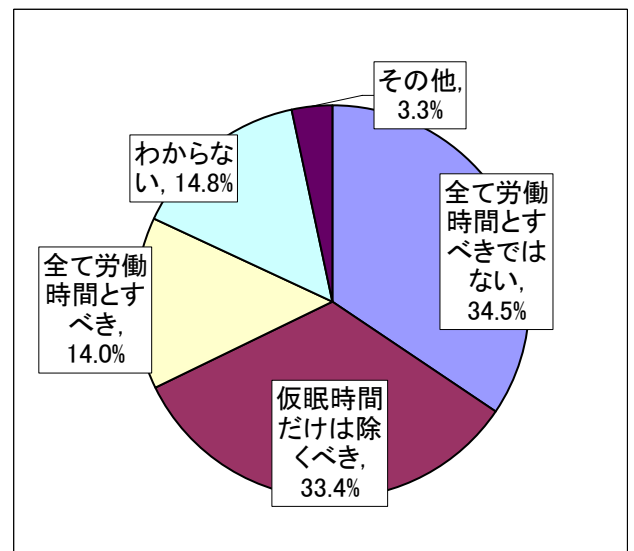
質問5. 労働時間制度のあり方について

(1) 厚生労働省では、労働時間の削減等を念頭に、以下の事項のように、企業への規制を強化することを提案しています。貴社における各項目への対応について、お答えください。

		対応できる	対応できない・したくない	サンプル数 (100%ベース)
①	一定時間数を超えて時間外労働をさせた場合に、通常よりも高い割増賃金を支払う	280 社	362 社	642 社
		43.6%	56.4%	100.0%
②	法定労働時間(原則 40 時間内)であっても所定労働時間を超えて残業した場合、割増賃金を支払う(例:1日4時間勤務のパート労働者が8時間働いた場合、4時間分の残業代(1.25倍)を支払う)	248 社	390 社	638 社
		38.8%	61.2%	100.0%
③	時間外労働が一定の時間数を超えた場合、割増賃金の支払いに代えて、その時間外労働の割増率に応じた日数の休日を付与する(有給休暇に加えて付与する)	126 社	512 社	638 社
		19.7%	80.3%	100.0%
④	年休を取得できない退職者の未消化年休にかかる手当を退職時に精算する	113 社	529 社	642 社
		17.6%	82.4%	100.0%
⑤	労使合意で、時間単位の年休取得を認める(通院・子供の送迎・介護等の目的で1、2時間程度)	311 社	328 社	639 社
		48.7%	51.3%	100.0%
⑥	年休のうち一定日数を労働者の希望も踏まえて取得日を決定し、確実に年休を取得させる	335 社	306 社	641 社
		52.3%	47.7%	100.0%
⑦	毎月、労働者の年休を調整し、周知する、話し合いをする等、労使当事者の意識啓発を促進する	403 社	234 社	637 社
		63.3%	36.7%	100.0%

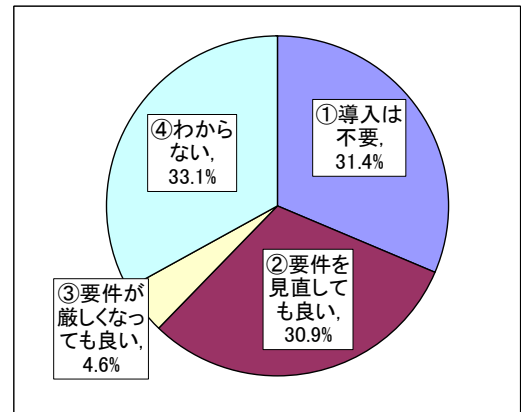
(2) 現在、単に作業に従事していない拘束時間(手待時間)は労働時間とされています(S22.9.13 労働次官通達)。しかし、最近では、『仮眠時間は、実作業への必要性が乏しく、労働時間にあたらぬ』として一審を覆した判例もあります(H17.7.20 ビル代行事件高裁判決)。また、ヨーロッパでも、「待機時間の内、実際に仕事をしていない時間は労働時間に含めなくてもよい」とされています(H16.9.22)。手待時間の取扱いについて、どうお考えですか。(1つに○)

①	手待時間中、実際に就労していない時間(仮眠時間を含む)は、全て労働時間とすべきではない	222 社	34.5%
②	手待時間とはいえ、労働時間とするなら、仮眠時間だけは除くべき	215 社	33.4%
③	現行通り、仮眠時間を含め、手待時間は全て労働時間とすべき	90 社	14.0%
④	わからない	95 社	14.8%
⑤	その他	21 社	3.3%
サンプル数(100%ベース)		643 社	100%



(3)「新しい自律的な労働時間制度」を導入することにより、現行の管理監督者の要件が厳しくなる場合、貴社のお考えをお聞かせください。(1つに○)

①	現行の管理監督者の要件が厳格になるなら、新しい自律的な労働時間制度の導入は不要	197社	31.4%
②	新しい自律的な労働時間制度の要件のうち、年収基準や個別同意を不要とする等、一定の緩和がなされるなら、現行の管理監督者の要件を見直し(縮小)しても良い	194社	30.9%
③	新しい自律的な労働時間制度を導入できるなら、管理監督者の要件がいくら厳しくなっても良い	29社	4.6%
④	分からない	207社	33.1%
サンプル数(100%ベース)		627社	100%

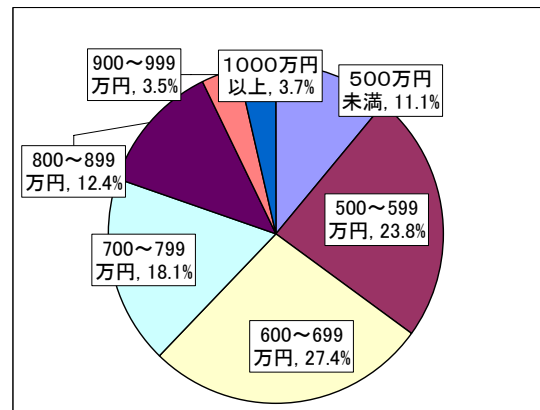


※②について、企業規模が小さいほど見直しには慎重
 20人未満 : 23.3%
 101人以上 : 40.0%

※④について、100人未満の企業では回答率が1位

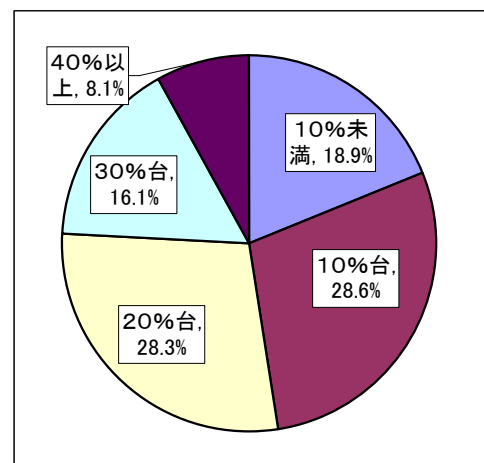
(4)「新しい自律的な労働時間制度」の対象者との比較において、貴社の管理監督者の最低の年収はどのくらいですか。実状を踏まえお答えください。(1つに○)

①	500万円未満	70社	11.1%
②	500～599万円	150社	23.8%
③	600～699万円	172社	27.4%
④	700～799万円	114社	18.1%
⑤	800～899万円	78社	12.4%
⑥	900～999万円	22社	3.5%
⑦	1000万円以上	23社	3.7%
サンプル数(100%ベース)		629社	100%



(5) 現在、貴社では、労働者(非正規社員を含まない)に占める管理監督者の割合はどのくらいですか。(1つに○)

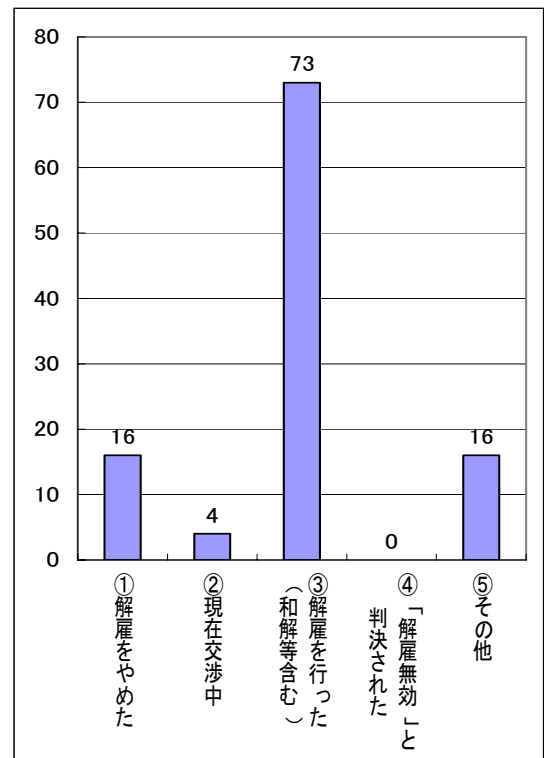
①	10%未満	123社	18.9%
②	10%台	186社	28.6%
③	20%台	184社	28.3%
④	30%台	105社	16.1%
⑤	40%以上	53社	8.1%
サンプル数(100%ベース)		651社	100%



質問6. 解雇に関する紛争について

(1) 平成16年度東商のアンケート調査によると、解雇の問題が増加しています。貴社における過去3年間の解雇でトラブルがあった場合のみ、その後の状況についてお答えください。(複数のケースがある場合は全てに○)

①	解雇するのをやめた	16社	15.1%
②	解雇に関して、現在交渉中(裁判での係争等も含む)	4社	3.8%
③	解雇を行った(和解等を含む)	73社	68.9%
④	解雇したが、裁判で「解雇無効」と判決された	0社	0.0%
⑤	その他	16社	15.1%
サンプル数(100%ベース)		106社	-



【(1)で③と回答の方のみ】

(2) どのように解決しましたか。(いくつでも○)

①	退職理由の変更(解雇⇒自己都合退職等)	33社	45.8%
②	和解金額の支払い・和解金額の上乗せ	21社	29.2%
③	他企業への就職の斡旋	4社	5.6%
④	労働者が自発的に柔軟な姿勢を見せ、解雇を受け入れた	30社	41.7%
⑤	上記以外の理由で解決	3社	4.2%
サンプル数(100%ベース)		72社	-

