

大阪労働局発表
平成 26 年 6 月 26 日

| | |
|--------|-------------------------------------|
| 担 当 | 大阪労働局労働時間課 (代表電話) 06 (6949) 6494 |
|--------|-------------------------------------|

平成 26 年度 ゴールデンウィーク期間及び夏季期間中における
連続休暇の実施（予定）状況調査結果

～「連続休暇の実施により、休暇の促進を」～

大阪労働局は、大阪府内の 264 事業場を対象（回答 161 事業場）として、「平成 26 年度 ゴールデンウィーク期間及び夏季期間中における連続休暇の実施（予定）状況調査」を実施し、その結果を以下にとりまとめた。

本調査は、ゴールデンウィーク及び夏季期間が国民の祝日やお盆休みなど、連続休暇を取得するために最も適した時期の一つであることから、その実態を把握し、結果を公表することにより、連続休暇の取得に向けての気運の醸成を図ることを目的としている。

調査結果の概要

ゴールデンウィーク期間

平均 5.0 日、最大 11 日連続で実施（昨年度 5.3 日、10 日）

夏季期間

平均 6.4 日、最大 12 日連続で実施予定（昨年度 6.5 日、13 日）

※今年度は暦の関係で若干減少しているものの、ほぼ前年度並みで推移

7 日間以上の連続休暇を実施する事業場の年次有給休暇の計画的付与実施率（平成 26 年度）

ゴールデンウィーク期間 **31.6%**（3 日間以上 10.2%）

夏季期間 **42.9%**（ " 30.5%）

※計画的付与を活用することにより長期休暇の実施に寄与している

大阪労働局においては、今回の調査結果を踏まえ、引き続き年次有給休暇の計画的付与を活用した連続休暇の取得について、時季を捉えた周知・啓発に取り組むこととしている。

また、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」では、「平成 32 年度までに年次有給休暇取得率を 70% とする」ことが示されていることも踏まえて、「働き方・休み方改善コンサルタント」の利用促進や、「働き方・休み方改善指標」・「働き方・休み方ハンドブック」、「職場意識改善助成金」等について、その周知と活用勧奨をはかることとしている。

調査方法

第1 調査の概要

- 1 調査対象
常時雇用する労働者数が企業全体で500人以上の大阪府内の264事業場を対象とした。
- 2 調査方法
郵送配布、FAXによる回収によるアンケート調査
- 3 調査対象期間
 - ① 平成25年度及び26年度の4月16日から5月15日までの各30日間
 - ② 平成25年度及び26年度の7月1日から9月30日までの各3か月間
- 4 調査事項
 - ① ゴールデンウィーク期間及び夏季期間中における連続休暇の状況
 - ② 年次有給休暇の計画的付与の有無
 - ③ 平成25年度と26年度を比較しての連続休暇の増減の有無及びその理由
- 5 調査回答事業場数及び調査回答率
161事業場（製造業48、非製造業113）、61.0%

第2 用語の定義

- 1 連続休暇
調査対象期間中の週休日（土曜日・日曜日など）、特別休日（国民の休日・会社の特別休日など）、年次有給休暇の計画的付与による休暇や、これらの組合せによる3日以上連続した休日・休暇をいう。
- 2 「通算した」連続休暇日数
調査対象期間中に2回以上連続休暇を取得した場合の連続休暇日数の合計をいう。

調査結果

○ゴールデンウィーク期間

1 平均連続休暇日数は5.0日で若干減少

- ・連続休暇実施事業場 139（86.3%）
- ・連続休暇日数の平均 5.0日（昨年5.3日）
うち製造業 6.4日（昨年7.0日）、非製造業 4.3日（昨年4.5日）
- ・「通算した」連続休暇日数の平均 5.5日（昨年6.9日）
うち製造業 6.9日（昨年8.1日）、非製造業 4.9日（昨年6.4日）（⇒表1）
- ・昨年度との比較では
「減少した」69（42.9%）、減少した理由は97.1%が「暦の関係」によるもの。
次いで「変わらない」68（42.2%）（⇒表4-1）

2 7日以上連続休暇を実施する事業場は14.1%と大幅減少

- ・連続7日以上休暇を実施した事業場 14.1%（昨年度21.9%）
うち製造業 35.6%（昨年53.3%）、非製造業 2.4%（昨年7.2%）（⇒表1）

3 最も長い連続休暇は11日間

- ・最も長い連続休暇は11日間、3事業場が実施
- ・年次有給休暇の計画的付与 13事業場（10.2%）
平均年次有給休暇日数は1.4日（昨年1.5日）（⇒表1、3-1）

○夏季期間

1 平均連続休暇日数は6.4日でほぼ昨年度並み

- ・連続休暇実施予定事業場 131 (81.4%)
- ・連続休暇日数の平均 6.4日 (昨年6.5日)
うち製造業 7.4日 (昨年7.6日)、非製造業 5.9日 (昨年5.9日) (⇒表2)
- ・昨年度との比較では、
「変わらない」108 (67.1%)、次いで「減少する」34 (21.1%) (⇒表4-1)

2 7日以上連続休暇の実施を予定している事業場は約半数

- ・連続7日以上休暇を予定 48.1% (昨年49.2%)
うち製造業 62.2% (昨年65.9%)、非製造業 40.7% (昨年40.7%)
- ・連続10日以上休暇を予定 11.5% (昨年10.8%)
うち製造業 11.1% (昨年9.1%)、非製造業 11.6% (昨年11.6%)
- ・最も長い連続休暇は12日間。(⇒表2)

3 年次有給休暇の計画的付与制度は約3割が活用

- ・年次有給休暇を計画的に付与し、連続休暇を実施予定 40事業場 (全体の30.5%)
平均年次有給休暇日数 2.7日 (昨年2.9日) (⇒表3-1)

連続休暇7日以上を実施する事業場は年次有給休暇の計画的付与を活用

- ・連続7日以上連続休暇実施 (予定) のうち、年次有給休暇の計画的付与を実施する事業場
ゴールデンウィーク期間 31.6%、夏季期間で42.9% (⇒表3-2)
- ・特別休暇制度のある事業場 61 (全体の37.9%)、平均3.9日
うち製造業13 (27.1%)、平均3.3日、非製造業48 (42.5%) 平均4.1日
(⇒表5)

(参考) 年次有給休暇の計画的付与

昭和63年4月1日施行の改正労働基準法により、労使協定で年次有給休暇の計画的付与ができるよう法的整備が行われた。

ただし、計画的付与の対象とすることができるのは、年次有給休暇の付与日数のうち、5日を超える部分に限られる。(労働基準法第39条第6項)

年次有給休暇の計画的付与の方式には次のようなものがある。

- ・事業場全体の休業による一斉付与の方式
- ・班別の交代制付与方式
- ・年次有給休暇の付与計画表による個人別付与方式

(参考条文)

(年次有給休暇)

第二十九条 使用者は、その雇入れの日から起算して六箇月間継続勤務し全労働日の八割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した十労働日の有給休暇を与えなければならない。

(中略)

⑥ 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の同意による協定により、第三項から第五項までの規定による有給休暇を与える時季に関する定めをしたときは、これらの規定による有給休暇の日数のうち五日を超える部分については、前項の規定にかかわらず、その定めにより有給休暇を与えることができる。

夏季連続休暇実施ケース (例)

①A事業場 (製造業)

- ・ 労使で夏季に連続10日間を確保する協定を結んでいる。
- ・ 夏季特別休暇、公休、年次有給休暇の計画的付与を組み合わせることで全社一斉休暇を実施予定。

実際の休暇予定

| 8/8(金) | 8/9(土) | 8/10(日) | 8/11(月) | 8/12(火) | 8/13(水) | 8/14(木) | 8/15(金) | 8/16(土) | 8/17(日) |
|------------|--------|---------|------------|------------|------------|------------|------------|---------|---------|
| 夏季特別 休暇 | 週休日 | 週休日 | 夏季特別 休暇 | 年休計画 付与 | 年休計画 付与 | 年休計画 付与 | 年休計画 付与 | 週休日 | 週休日 |

②B事業場

- ・ 各部署で交替で連続休暇を取得するように従業員に推奨している。
- ・ 労使協定による夏季休暇6日 (分割付与・連続取得可) と9月のシルバーウィーク (公休・祝日・創立記念日) を組み合わせることで個別に12日間の連続休暇実施可能。

実際の休暇例

| 9/13(土) | 9/14(日) | 9/15(月) | 9/16(火) | 9/17(水) | 9/18(木) | 9/19(金) | 9/20(土) | 9/21(日) | 9/22(月) | 9/23(火) | 9/24(水) |
|---------|---------|---------|----------|----------|----------|----------|-----------|---------|----------|---------|----------|
| 週休日 | 週休日 | 祝日 | 夏季休 暇 | 夏季休 暇 | 夏季休 暇 | 夏季休 暇 | 創立記 念日 | 週休日 | 夏季休 暇 | 祝日 | 夏季休 暇 |

③C事業場

- ・ 1年単位の変形労働時間制を労使で協定している。
- ・ 繁忙期は週休1日だが、閑散期である夏季に公休を集中させている。

実際の休暇予定

| 8/9(土) | 8/10(日) | 8/11(月) | 8/12(火) | 8/13(水) | 8/14(木) | 8/15(金) | 8/16(土) | 8/17(日) | 8/18(月) | 8/19(火) |
|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 公休 | 公休 | 公休 | 公休 | 公休 | 公休 | 公休 | 公休 | 公休 | 公休 | 公休 |

表 1

ゴールデンウィーク期間中における連続休暇実施事業場数(実施率)と実施事業場の平均連続休暇日数・連続休暇実施状況

| 産業区分 | 調査回答事業場数 | 年 | 連続休暇実施事業場数(実施率) | 連続休暇実施事業場の平均日数 | 一斉実施 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 個別実施 | |
|------|----------|-------|-----------------|----------------|------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|-----|---|-----|---|-------|----|--------|------------|------------|----------|-----------------|--------------|
| | | | | | 連続休暇日数別事業場数とその割合 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 連続休暇(連続実施)の平均日数 | 連続事業場数(平均日数) |
| | | | | | 3日 | 4日 | 5日 | 6日 | | 7日 | | 8日 | | 9日 | | 10日 | | 11日 | | 12日以上 | | 通算7日以上 | 連続7日以上 | | | | |
| 製造業 | 48 | 25年結果 | 45 (93.8%) | 8.1 | 0 | 3 | 3 | 0 | 2 | 10 | 0 | 3 | 1 | 7 | 0 | 12 | 0 | 0 | 1 | 0 | 37 | 24 | 7.0 | 0 (-) | | | |
| | | | | | 0 | 3 | 3 | 2 | 10 | 0 | 6 | 8 | 12 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | | | 0 | 0 | 0 |
| 製造業 | 48 | 26年結果 | 45 (93.8%) | 6.9 | 0 | 12 | 4 | 9 | 0 | 0 | 0 | 3 | 6 | 0 | 2 | 0 | 5 | 0 | 3 | 1 | 0 | 20 | 16 | 6.4 | 0 (-) | | |
| | | | | | 0 | 12 | 4 | 9 | 0 | 0 | 0 | 3 | 6 | 0 | 2 | 0 | 5 | 0 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | | | 0 | 0 |
| 非製造業 | 113 | 25年結果 | 94 (83.2%) | 6.4 | 2 | 27 | 0 | 1 | 41 | 2 | 2 | 2 | 8 | 0 | 2 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 53 | 6 | 4.5 | 7 (5.6) | | | |
| | | | | | 2 | 27 | 0 | 1 | 41 | 2 | 2 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | 0 | 0 | 0 |
| 非製造業 | 113 | 26年結果 | 83 (73.5%) | 4.9 | 1 | 64 | 0 | 7 | 1 | 1 | 8 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 11 | 2 | 4.3 | 5 (4.4) | | | |
| | | | | | 1 | 64 | 0 | 7 | 1 | 1 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | 0 | 0 | 0 |
| 合計 | 161 | 25年結果 | 139 (86.3%) | 6.9 | 2 | 30 | 3 | 3 | 51 | 8 | 10 | 20 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 90 | 28 | 5.3 | 7 (5.6) | | | | |
| | | | | | 2 | 30 | 3 | 3 | 51 | 8 | 10 | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 合計 | 161 | 26年結果 | 139 (86.3%) | 5.5 | 1 | 76 | 4 | 16 | 1 | 17 | 2 | 6 | 4 | 1 | 5 | 1 | 3 | 1 | 0 | 31 | 18 | 5.0 | 5 (4.4) | | | | |
| | | | | | 1 | 76 | 4 | 16 | 1 | 17 | 2 | 6 | 4 | 1 | 5 | 1 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 |

表 2

夏季休暇期間中における連続休暇実施予定事業場の平均連続休暇日数並びに連続休暇日数別事業場数及びその割合

| 産業区分 | 調査回答事業所 | 年 | 連続休暇実施(予定)事業場数 | 平均連続休暇日数 | 連続休暇日数別事業場数とその割合 | | | | | | | | | | | |
|------|---------|-------|----------------|----------|------------------|-------------|---------------|--------------|-------------|-------------|---------------|--------------|-------------|-------------|---------------|---------------|
| | | | | | 3日 | 4日 | 5日 | 6日 | 7日 | 8日 | 9日 | 10日 | 11日 | 12日以上 | 7日以上 | 10日以上 |
| 製造業 | 48 | 25年結果 | 44 (91.7%) | 7.6 | 3 (6.8%) | 1 (2.3%) | 6 (13.6%) | 5 (11.4%) | 1 (2.3%) | 2 (4.5%) | 22 (50.0%) | 3 (6.8%) | 1 (2.3%) | 0 (0.0%) | 29 (65.9%) | 4 (9.1%) |
| | | 26年予定 | 45 (93.8%) | 7.4 | 3 (6.7%) | 2 (4.4%) | 9 (20.0%) | 3 (6.7%) | 1 (2.2%) | 2 (4.4%) | 20 (44.4%) | 5 (11.1%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 28 (62.2%) | 5 (11.1%) |
| 非製造業 | 113 | 25年結果 | 86 (76.1%) | 5.9 | 35 (40.7%) | 5 (5.8%) | 7 (8.1%) | 4 (4.7%) | 4 (4.7%) | 1 (1.2%) | 20 (23.3%) | 4 (4.7%) | 5 (5.8%) | 1 (1.2%) | 35 (40.7%) | 10 (11.6%) |
| | | 26年予定 | 86 (76.1%) | 5.9 | 36 (41.9%) | 5 (5.8%) | 7 (8.1%) | 3 (3.5%) | 4 (4.7%) | 2 (2.3%) | 19 (22.1%) | 5 (5.8%) | 2 (2.3%) | 3 (3.5%) | 35 (40.7%) | 10 (11.6%) |
| 合計 | 161 | 25年結果 | 130 (80.7%) | 6.5 | 38 (29.2%) | 6 (4.6%) | 13 (10.0%) | 9 (6.9%) | 5 (3.8%) | 3 (2.3%) | 42 (32.3%) | 7 (5.4%) | 6 (4.6%) | 1 (0.8%) | 64 (49.2%) | 14 (10.8%) |
| | | 26年予定 | 131 (81.4%) | 6.4 | 39 (29.8%) | 7 (5.3%) | 16 (12.2%) | 6 (4.6%) | 5 (3.8%) | 4 (3.1%) | 39 (29.8%) | 10 (7.6%) | 2 (1.5%) | 3 (2.3%) | 63 (48.1%) | 15 (11.5%) |

表 3-1

調査対象期間中に年次有給休暇の計画的付与を実施する事業場数(割合)とその平均付与日数

ゴールデンウィーク期間中

| 産業区分 | 年 | 年次有給休暇の計画的付与を実施する事業場数(割合) | 平均付与日数 |
|------|-------|---------------------------|--------|
| 製造業 | 25年結果 | 7 (15.6%) | 1.4 |
| | 26年結果 | 6 (13.3%) | 1.3 |
| 非製造業 | 25年結果 | 6 (7.2%) | 1.5 |
| | 26年結果 | 7 (8.4%) | 1.4 |
| 合計 | 25年結果 | 13 (10.2%) | 1.5 |
| | 26年結果 | 13 (10.2%) | 1.4 |

夏期間中

| 産業区分 | 年 | 年次有給休暇の計画的付与を実施する事業場数(割合) | 平均付与日数 |
|------|-------|---------------------------|--------|
| 製造業 | 25年結果 | 17 (38.6%) | 2.7 |
| | 26年予定 | 19 (42.2%) | 2.5 |
| 非製造業 | 25年結果 | 18 (20.9%) | 3.2 |
| | 26年予定 | 21 (24.4%) | 2.9 |
| 合計 | 25年結果 | 35 (26.9%) | 2.9 |
| | 26年予定 | 40 (30.5%) | 2.7 |

表 3-2

連続7日以上連続休暇を実施する事業場のうち、年次有給休暇の計画的付与を実施する事業場数(平成26年度)

ゴールデンウィーク期間

| 産業区分 | 7日以上連続休暇(連続実施)を実施する事業場数 | 計画的付与実施事業場数(割合) |
|------|-------------------------|-----------------|
| 製造業 | 16 | 5 (31.3%) |
| 非製造業 | 3 | 1 (33.3%) |
| 合計 | 19 | 6 (31.6%) |

夏季期間

| 産業区分 | 7日以上連続休暇(連続実施)を実施する事業場数 | 計画的付与実施事業場数(割合) |
|------|-------------------------|-----------------|
| 製造業 | 28 | 12 (42.9%) |
| 非製造業 | 35 | 15 (42.9%) |
| 合計 | 63 | 27 (42.9%) |

表 4-1

連続休暇の合計日数の昨年度との比較

ゴールデンウィーク期間

| 産業区分 | 回答肢 | 回答事業場数 | (割合) |
|------|-------|--------|---------|
| 製造業 | 増加した | 12 | (25.0%) |
| | 減少した | 23 | (47.9%) |
| | 変わらない | 13 | (27.1%) |
| | 無回答 | 0 | (0.0%) |
| 非製造業 | 増加した | 4 | (3.5%) |
| | 減少した | 46 | (40.7%) |
| | 変わらない | 55 | (48.7%) |
| | 無回答 | 8 | (7.1%) |
| 合計 | 増加した | 16 | (9.9%) |
| | 減少した | 69 | (42.9%) |
| | 変わらない | 68 | (42.2%) |
| | 無回答 | 8 | (5.0%) |

夏季期間

| 産業区分 | 回答肢 | 回答事業場数 | (割合) |
|------|-------|--------|---------|
| 製造業 | 増加した | 6 | (12.5%) |
| | 減少した | 10 | (20.8%) |
| | 変わらない | 32 | (66.7%) |
| | 無回答 | 0 | (0.0%) |
| 非製造業 | 増加した | 2 | (1.8%) |
| | 減少した | 24 | (21.2%) |
| | 変わらない | 76 | (67.3%) |
| | 無回答 | 11 | (9.7%) |
| 合計 | 増加した | 8 | (5.0%) |
| | 減少した | 34 | (21.1%) |
| | 変わらない | 108 | (67.1%) |
| | 無回答 | 11 | (6.8%) |

【ゴールデンウィーク期間】

○連続休暇の合計日数が平成25年度より増加した事業場数とその理由(割合)

製造業

- (1)連続休暇日数が平成25年度より増加した事業場・・・12(連続休暇実施事業所の26.6%)
 (2)連続休暇日数が増加した理由(割合)

| 理由 | 事業場数(割合) |
|------------------|-----------|
| 磨の関係によるもの | 9 (75.0%) |
| 休日を増加させたことによるもの | 2 (16.7%) |
| 景気の影響によるもの | 0 (0.0%) |
| 取引先・親会社等の都合によるもの | 1 (8.3%) |
| その他 | 1 (8.3%) |
| 無回答 | 0 (0.0%) |

非製造業

- (1)連続休暇日数が平成25年度より増加した事業場・・・4(連続休暇実施事業所の4.3%)
 (2)連続休暇日数が増加した理由(割合)

| 理由 | 事業場数(割合) |
|------------------|-----------|
| 磨の関係によるもの | 3 (75.0%) |
| 休日を増加させたことによるもの | 0 (0.0%) |
| 景気の影響によるもの | 0 (0.0%) |
| 取引先・親会社等の都合によるもの | 0 (0.0%) |
| その他 | 1 (25.0%) |
| 無回答 | 0 (0.0%) |

○連続休暇の合計日数が平成25年度より減少した事業場数とその理由(割合)

製造業

- (1)連続休暇日数が平成25年度より減少した事業場・・・23(連続休暇実施事業所の51.1%)
 (2)連続休暇日数が減少した理由(割合)

| 理由 | 事業場数(割合) |
|------------------|------------|
| 磨の関係によるもの | 22 (95.7%) |
| 休日を増加させたことによるもの | 0 (0.0%) |
| 景気の影響によるもの | 0 (0.0%) |
| 取引先・親会社等の都合によるもの | 0 (0.0%) |
| その他 | 1 (4.3%) |
| 無回答 | 0 (0.0%) |

非製造業

- (1)連続休暇日数が平成25年度より減少した事業場・・・46(連続休暇実施事業所の48.9%)
 (2)連続休暇日数が減少した理由(割合)

| 理由 | 事業場数(割合) |
|------------------|------------|
| 磨の関係によるもの | 45 (97.8%) |
| 休日を増加させたことによるもの | 0 (0.0%) |
| 景気の影響によるもの | 0 (0.0%) |
| 取引先・親会社等の都合によるもの | 0 (0.0%) |
| その他 | 0 (0.0%) |
| 無回答 | 1 (2.2%) |

【夏季期間】

○連続休暇の合計日数が平成25年度より増加した事業場数とその理由(割合)

製造業

(1)連続休暇日数が平成25年度より増加した事業場・・・6(連続休暇実施事業所の13.3%)

(2)連続休暇日数が増加した理由(割合)

| 理由 | 事業場数(割合) |
|------------------|-----------|
| 暦の関係によるもの | 2 (33.3%) |
| 休日を増加させたことによるもの | 4 (66.7%) |
| 景気の影響によるもの | 0 (0.0%) |
| 取引先・親会社等の都合によるもの | 0 (0.0%) |
| その他 | 0 (0.0%) |
| 無回答 | 0 (0.0%) |

非製造業

(1)連続休暇日数が平成25年度より増加した事業場・・・2(連続休暇実施事業所の2.3%)

(2)連続休暇日数が増加した理由(割合)

| 理由 | 事業場数(割合) |
|------------------|-----------|
| 暦の関係によるもの | 1 (50.0%) |
| 休日を増加させたことによるもの | 0 (0.0%) |
| 景気の影響によるもの | 0 (0.0%) |
| 取引先・親会社等の都合によるもの | 0 (0.0%) |
| その他 | 1 (50.0%) |
| 無回答 | 0 (0.0%) |

○連続休暇の合計日数が平成25年度より減少した事業場数とその理由(割合)

製造業

(1)連続休暇日数が平成25年度より減少した事業場・・・10(連続休暇実施事業所の22.2%)

(2)連続休暇日数が減少した理由(割合)

| 理由 | 事業場数(割合) |
|------------------|-----------|
| 暦の関係によるもの | 9 (90.0%) |
| 休日を減少させたことによるもの | 1 (10.0%) |
| 景気の影響によるもの | 0 (0.0%) |
| 取引先・親会社等の都合によるもの | 0 (0.0%) |
| その他 | 0 (0.0%) |
| 無回答 | 0 (0.0%) |

非製造業

(1)連続休暇日数が平成25年度より減少した事業場・・・24(連続休暇実施事業所の27.9%)

(2)連続休暇日数が減少した理由(割合)

| 理由 | 事業場数(割合) |
|------------------|------------|
| 暦の関係によるもの | 22 (91.7%) |
| 休日を減少させたことによるもの | 0 (0.0%) |
| 景気の影響によるもの | 0 (0.0%) |
| 取引先・親会社等の都合によるもの | 0 (0.0%) |
| その他 | 2 (8.3%) |
| 無回答 | 0 (0.0%) |

特別休暇の有無及び平均日数

| 産業区分 | 特別休暇制度のある 事業場数(割合) | 平均日数 |
|------|-----------------------|------|
| 製造業 | 13 (27.1%) | 3.3 |
| 非製造業 | 48 (42.5%) | 4.1 |
| 合計 | 61 (37.9%) | 3.9 |

アイデアを生むためには、
自分休暇が必要でした。



夏季休暇を、
連続休暇にスイッチ。

年次有給休暇を計画的に取得して、
ワーク・ライフ・バランス
仕事と生活の調和を図ろう。

事業主も従業員も活用しましょう！

年次有給休暇の計画的付与制度

年次有給休暇の計画的付与制度とは

年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この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(平成24年)高くなっています。* この制度を導入することによって年次有給休暇が取り易くなると考えられます。*就労条件総合調査

1) 導入のメリット

事業主 労務管理がしやすく計画的な業務運営ができます。

従業員 ためらいを感じずに、年次有給休暇を取得できます。

2) 導入例 例えば、2014年の夏季休暇に導入すると？

年次有給休暇を土日、夏季休暇と組み合わせて連続休暇にスイッチ！



夏季休暇を、
連続休暇にスイッチ。

2014年8月



計画的付与の年次有給休暇などと土日、夏季休暇を組み合わせて連続休暇にすることができます。また、○点線囲みのような年休候補日をさらに組み合わせることで、大型連休にすることも可能です。

3) 日数 付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の従業員



例2 年次有給休暇の付与日数が20日の従業員



◎前年度取得されずに次年度に繰り越された日数がある場合には、繰り越し分を含めた付与日数から5日を引いた日数を計画的付与の対象とすることができます。

4) 活用方法 企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

| 方式 | 年次有給休暇の付与の方法 | 適した事業場、活用事例 |
|---------|-----------------|--|
| 一斉付与方式 | 全従業員に対して同一の日に付与 | 製造部門など、操業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用 |
| 交替制付与方式 | 班・グループ別に交代で付与 | 流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場などで活用 |
| 個人別付与方式 | 従業員個人ごとに計画的に付与 | 従業員の個人的な記念日(例:誕生日や結婚記念日)を優先的に充てるなどして活用 |

働き方・休み方改善コンサルタントとは？



- ・ 所定外労働を削減して、従業員の健康を確保するには？
- ・ 変形労働時間制を導入するには？
- ・ 年次有給休暇の計画的付与制度とは？等々

→ 企業からの労働時間全般の相談等に
応じています。

全て無料！

個別相談の実施

事業所の労働時間等の現状分析を行い、好事例等を参考に改善方法を提示します。

労働時間関係助成金制度の活用等についてもアドバイスしています。

[平成25年度実績]

窓口相談 314回(延べ)
電話相談 1,805回(延べ)
訪問件数 231件

好事例の紹介

ワークショップ等で収集した好事例から厳選した“大阪版7つの好事例集！”を作成。職場の改善に役立てていただけます。



働き方・休み方の改善 (ワークライフ バランスの実現)

ワークショップの開催

長時間労働の解消に積極的に取り組む事業場を中心に、グループワークを実施。

各社貴重な情報を交換するとともに、豊富な改善事例を収集しています。

[平成25年度実績]

8回実施 79社 144名参加

セミナー等の実施

長時間労働解消のためのセミナーや、各事業所における労働時間の基礎研修の講師など、幅広くセミナー等を実施しています。

[平成25年度実績]

24回実施 579名参加

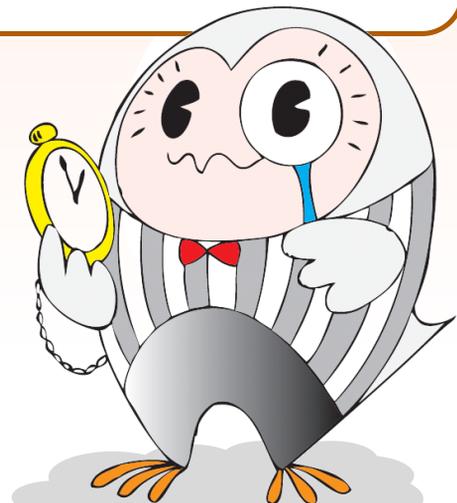
※コンサルタントは専門的な知識・経験を有する
社会保険労務士等から任用されています。
国家公務員法により秘密は厳守いたします。

電話：06-6949-6494

大阪労働局 労働基準部 労働時間課

〒540-8527 大阪市中央区大手前4-1-67
大阪合同庁舎第2号館9階

ご利用のお申込みは裏面の利用申込書によりFAX等
お願いします。後日、コンサルタントからご連絡します。



働き方・休み方改善コンサルタント
Dr.カイゼン

働き方・休み方改善コンサルタント 利用申込書

平成 年 月 日

大阪労働局労働基準部労働時間課 あて

事業場所在地

事業場名

担当者職氏名

電話番号 () -

業種

労働者数 人

働き方・休み方改善コンサルタントを利用したいので、申し込みます。

| | |
|------|---|
| 相談事項 | ※該当項目に <input type="checkbox"/> を付けてください。複数の項目でも結構です。 <input type="checkbox"/> 労働時間関係 <input type="checkbox"/> 休日関係 <input type="checkbox"/> 年休関係 <input type="checkbox"/> その他 |
| 相談事項 | ※具体的にご記入ください。 ----- ----- ----- |

お申し込みは、下記あて先に、郵送またはFAXにより、直接お申込みください。

〒540-8527

大阪府中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎 第2号館 9階

大阪労働局 労働基準部 労働時間課

電話 : 06-6949-6494

FAX : 06-6949-6034

〈個人情報の取り扱いについて〉

本紙に書かれた個人情報については、働き方・休み方改善コンサルタントの利用申込の把握のみに使用し、当該事業場の許可なく第三者へ提供することはありません。

(H26.6)

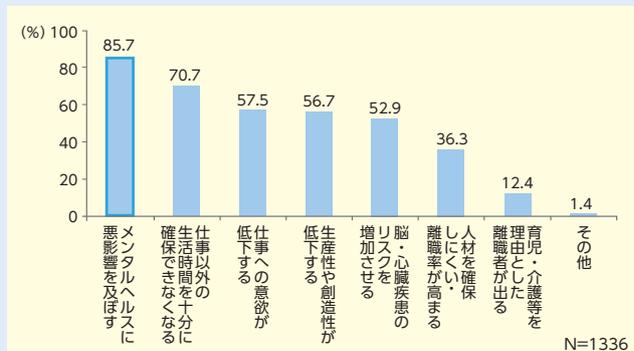
働き過ぎではありませんか？ 働かせすぎではありませんか？

～ 働き方・休み方改善指標を活用して、効率的に働いてしっかり休みましょう～

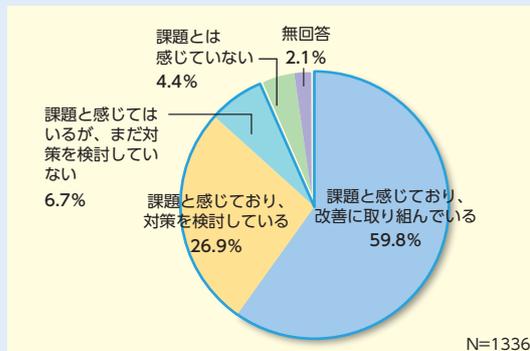
社員の生活時間には労働時間だけではなく、仕事以外の自由時間や家族とのふれあいの時間など様々な生活の時間があります。

企業や社員に行った労働時間や休暇に関する調査から、長時間労働や休日出勤、休暇が取得できない状態などが続くと、仕事時間や休暇取得についての社員の満足度が下がり、健康状態にもマイナスの影響を与えることがわかりました。

また、今回調査した企業では、長時間労働が続くと様々なマイナスの影響が生じると考えており（下図参照）、さらに長時間労働を経営上改善すべき課題と感じている企業が調査企業の約93%を占めていることがわかりました。そして、そのうち約60%は改善に取り組み、約27%は対策を検討しています。



社員に週60時間以上の長時間労働が続いた場合、一般的に、当らないし貴社にどのような影響が生じると思うか



長時間労働を、経営上改善すべき課題と思うか

出典) 本事業「従業員の労働時間と休暇に関する調査」(企業調査) (平成25年)

適切な労働時間で働き、ほどよく休暇を取得することにより、私生活を楽しみ、心身をリフレッシュすることは、仕事に対する社員の意識やモチベーションを高めるとともに、業務効率の向上にプラスの効果が期待されます。社員の能力がより発揮されやすい環境を整備することは、企業全体としての生産性を向上させ、収益の拡大ひいては企業の継続的な成長・発展につながります。

「取り組まなければいけない」とは思っているけど「取組の方法がよく分からない」

そこで

「課題の発見」や「取組」に活用できる **働き方・休み方改善指標** を開発しました

内容の一部を抜粋

ポジションマップ

縦軸: 年次有休取得率 (高い ← 低い)
横軸: 週労働時間60時間以上の雇用者の割合 (低い ← 高い)

各クオadrントの状況:
 S: 働き方に問題あり
 B: 働き方に問題あり
 C: 休み方に問題あり
 D: 働き方と休み方に問題あり

レーダーチャート

項目1: (方針・目標の明確化) 指標
項目2: (改善推進の体制づくり) 指標
項目3: (改善促進の制度化) 指標
項目4: (改善促進のルール化) 指標
項目5: (意識改善) 指標
項目6: (情報提供・相談) 指標
項目7: (仕事の進め方改善) 指標
項目8: (実態把握・管理) 指標

見やすいポジションマップやレーダーチャートで自社の状況や取組の重点ポイントが確認できます。社員自身に気づきを与えるためのチェックシートも用意しています。

詳しくは裏面を参照ください

イメージ図

長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進の取組を行う際、自社にどのような課題があり、その改善の取組に何が足りないのかなど「働き方・休み方改善指標」を活用して、課題の抽出から必要な取組ポイントを把握し、取組を実施しましょう。おおまかな手順を説明します。

※詳しくはパンフレットを参照下さい。下記ホームページにて閲覧・ダウンロードできます。

http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kinrou/140312_01.html

2014年4月下旬に掲載を予定しています。

①パンフレットを入手します。

※パンフレットは、都道府県労働局にて配布していますが、数に限りがありますので、インターネット利用環境がございましたら上記のアドレスを使ってダウンロードしていただき、ご活用ください。



「ポジションマップ」「レーダーチャート」から「働き方・休み方の自社の現状(課題)の見える化」を行います

レーダーチャートでは、課題を8つの指標に分類しています

- ① <方針・目標の明確化>指標
- ② <改善推進の体制づくり>指標
- ③ <改善促進の制度化>指標
- ④ <改善促進のルール化>指標
- ⑤ <意識改善>指標
- ⑥ <情報提供・相談>指標
- ⑦ <仕事の進め方改善>指標
- ⑧ <実態把握・管理>指標

分類された課題(指標)毎にパンフレットに示された「チェックポイント」を確認し「対策の方向」や「取組の視点・例」を参考に、対策を検討し実施します。

②働き方・休み方改善指標により課題の「見える化」を行います。

左図の「企業向け」に開発された「ポジションマップ」「レーダーチャート」により、現状(実態)を把握します。

③課題を分析して、取組の施策を検討します。

②の実態から、改善の達成目標を立て、取組施策を検討します。

④取組施策を実施します。

働き方・休み方の改善に向けて、施策を実施します。

⑤経過を観察し、取組の効果を分析します。

取組施策を実施した後も、長時間労働や年次有給休暇の状況を定期的に把握して取組の効果を把握し、さらなる改善に取り組みます。

またパンフレットには、労働時間や年次有給休暇について、社員自身の理解を促し、職場での働き方・休み方の改善にご活用いただける「働き方・休み方チェックリスト」を用意しています。

チェックリストを活用することにより、社員各自が自身の働き方・休み方を振り返り、また、職場のマネジメントについても必要に応じて改善策を検討していただくための気付きを得られることが期待されます。(右図参照：パンフレットから抜粋)

チェックリスト

2. あなたの仕事の進め方について

あなたの仕事の進め方や考え方について、各項目のあてはまる回答ひとつを選択してください。各項目は、あなたやあなたの職場の仕事の進め方についてお聞きしています。質問に回答しながら、ご自身の仕事の進め方の良い点、改善すべき点について検討してください。

| | | 1 | 2 |
|--------|-------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | | はい | いいえ |
| 仕事の考え方 | 1-1 時間をかけるほど良い仕事ができると思う。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | 1-2 周囲が残業していると先に帰りにくいと思う。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | 1-3 仕事をしている以上、残業するのが当たり前だと思う。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

「はい」の数⇒ / 3

働き方・休み方改善

ハンドブック

IT社会における
ワークスタイルを求めて

情報通信業（情報サービス業編）のご案内

長時間労働の抑制・年次有給休暇取得促進に向けての取組

長時間労働の抑制と年次有給休暇取得に向けての
情報サービス業の課題

多重の下請による
業務のしわ寄せ

仕様変更、厳しい納期
などの顧客事情

見積もり、人の割当て
など受注側の事情

業務に対して十分な
人員体制を織り込んでいない開発計画

部下の仕事の
把握不足

優秀な人材や管理職
への業務の偏在

働き方・休み方改善ハンドブック 情報通信業（情報サービス業編）で紹介している
働き方・休み方改善の取組事例を参考に、見直しを行いましょう！

ポイント ①

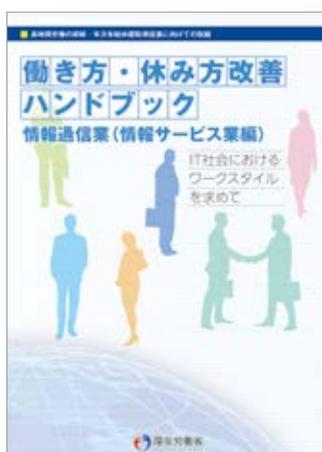
身近なことから業務改善

ポイント ②

仕組みや制度として対応

ポイント ③

トップマネジメントで
目標を決めて発信



取組事例が満載です！

ハンドブックのダウンロードはこちらから

http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kinrou/140312_02.html

(2014年4月下旬に掲載を予定しています)

■ 企業における取組事例

多くの企業がいろいろな取組をしています。これらの取組事例を参考に具体的な取組を行いましょう。

経営トップの強い思いにより始動

時間外労働削減と年次有給休暇取得促進を両輪とした目標の設定
「20」をキーワードに、目標を設定（“スマートワーク・チャレンジ20”）
.....

- 時間外労働を月平均**20時間以下**
- 時間外労働を対前年**20%減**
- 1日の時間外労働を**20分削減**
- 年次有給休暇20日を**100%取得**

取り組んでいること(抜粋)

インセンティブ制度の導入

時間外労働削減と年次有給休暇取得率の目標の達成状況を部門ごとに3つのレベルに分け、時間外労働削減によって削減できた人件費を原資として賞与に反映させています。

従業員の意識は大きく変わり、部門内には年次有給休暇を取得しやすい雰囲気が生まれました。

アイデアカレンダーで休暇の「見える化」

社内で支給するカレンダーには1～20まで番号が振られた「有休シール」がついています。年度初め、または3ヶ月ごとに自分のカレンダーにこのシールを貼ります。自分に「見える化」し、計画取得を促進しています。



いろいろな 取組事例

帰しやすい、休みやすい雰囲気作り

半日休暇、時間単位休暇の導入

部門長が進捗状況を把握

連続休暇制度の導入

時間外労働を申請制に

短時間勤務ができる

全社で目標設定

業務の効率化に努める

産業医や保健師との相談制度

顧客の理解を得る

取組事例の詳細は「働き方・休み方改善ハンドブック情報通信業（情報サービス業編）」
に記載されています

働き方・休み方 **改善** ハンドブックのご案内

宿泊業（旅館・ホテル業編）

～効率的な働き方を実現し、
若者にとって魅力ある業界に！～

離職者が多く、
人材が
定着しない

若者を
採用したいのだが、
なかなか
上手くいかない

休日を増やしたり、
残業時間を削減したりすると
現場の仕事に
無理が生じることが
心配…



効率よく
休日を設定するには
どうしたら
いいだろう…

残業を減らしたいが、
サービスの質が
下がるのではないかと

働き方・休み方改善ハンドブック 宿泊業（旅館・ホテル業編）で紹介している
働き方・休み方改善の取組事例を参考に、
見直しを行いましょう！

取組事例満載！

顧客評価を
下げることなく、
働き方・休み方を
改善している旅館・
ホテルの取組事例



効率的な経営と
メリハリのある働き方を
実現している
旅館・ホテルの
取組事例



ハンドブックのダウンロードはこちらから！ ↓

自社の現状や問題意識をしっかりと把握し、自社に合った取組テーマを選びましょう

働き方・休み方の見直し3つの柱と7つのテーマ

1

休日の確保

テーマ1 休日を確実に休む

- 休館日の拡大設定
- 休日を前提としたシフト設定
- 連続休暇の設定推奨 ● ユニークな休暇制度

テーマ2 年次有給休暇^{以下、有給休暇という}を取得する

- 有給休暇を取得しやすい職場環境づくり
- 「年次有給休暇の計画的付与制度」の活用
- 有給休暇カレンダーの活用
- 休日+有給休暇で「旅行体験」

2

労働時間の把握と「ムダ」の削減

テーマ3 労働時間を把握する

- 労働時間把握の仕組み導入
- 業務ごとの所要時間の記録

テーマ4 「ムダ」の削減

- 管理職の教育
- 現場との実態の共有と話し合い
- 残業抑制施策の展開
- 業務繁閑予測に応じたシフト設定
- 1年単位の変形労働時間制の上手な活用

3

働き方・休み方を改善するための環境づくり

テーマ5 業務改善

- ムダな業務の削減
- サービスの見直し

テーマ6 応援体制の整備

- マルチタスク型人材*の育成

テーマ7 経営改革

- 生産性の向上
- 組織体制の見直し
- 休憩環境の整備

※ここでは、マルチタスク型人材=複数のタスク(仕事)をこなせる人材のことを意味します



まずは「働き方・休み方を改善するための環境づくり」を
しっかりと行い、「休める」環境をつくった上で、
「休日の確保」や、「労働時間の把握と「ムダ」の削減」の
取組をすすめましょう

効率的な働き方の実現

若者にとって魅力ある業界に！

各取組の詳細説明および取組事例は「働き方・休み方改善ハンドブック 宿泊業（旅館・ホテル業編）」に記載されています

「職場意識改善助成金」のご案内

（職場環境改善・改善基盤整備コース）

「労働時間等の設定の改善」※により、職場の士気を高めたり、仕事と生活の調和に取り組む中小企業事業主を支援します



- 飲食店での食器洗い乾燥機の導入など労働能率を向上させる設備・機器を導入・更新したい
- 労働時間管理の適正化を図りたい
- 労務管理について専門家に相談したい
- 有給休暇の取得を促進して社員のやる気をアップさせたい

**助成額の増額、助成対象の拡充、申請期間の延長などで、
利用しやすくなりました!!**

※「労働時間等の設定の改善」とは、各事業場における労働時間、年次有給休暇等に関する事項について労働者の生活と健康に配慮するとともに、多様な働き方に対応した、より良いものとしていくことをいいます。

対象事業主

雇用する労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数が9日未満または月間平均所定外労働時間数が10時間以上であり、労働時間等の設定の改善に積極的に取り組む意欲がある中小企業事業主

中小企業事業主の範囲→

AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります。

| 業種 | A. 資本または出資額 | B. 常時雇用する労働者 |
|-------------|-------------|--------------|
| 小売業(飲食店を含む) | 5,000万円以下 | 50人以下 |
| サービス業 | 5,000万円以下 | 100人以下 |
| 卸売業 | 1億円以下 | 100人以下 |
| その他の業種 | 3億円以下 | 300人以下 |

助成内容

1. 支給対象となる取組 ～いずれか1つ以上実施してください

- | | | | |
|---|---|---|--------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ 労務管理担当者に対する研修 ○ 労働者に対する研修、周知・啓発 ○ 外部専門家によるコンサルティング (社会保険労務士、中小企業診断士など) ○ 就業規則・労使協定等の作成・変更 (計画的付与制度の導入など) | <ul style="list-style-type: none"> ○ 労務管理用ソフトウェア ○ 労務管理用機器(※1) ○ デジタル式運行記録計(デジタコ) ○ テレワーク用通信機器(※1) ○ 労働能率の増進に資する設備・機器等(拡充) (小売業のPOS装置、自動車修理業の自動車リフトなど)(※2) | } | などの 導入・更新 |
|---|---|---|--------------|

(※1)パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

(※2)裏面5の要件を満たした場合のみ、支給対象となります。

2. 成果目標の設定 ～具体的な数値目標の達成を目指してください

支給対象となる取組は、以下の「成果目標」の達成を目指して実施してください。

| 目的 | 成果目標 | 備考 |
|---------------|---------------------------------------|--|
| a 年次有給休暇の取得促進 | 労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数(年休取得日数)を1日以上増加させる | 年次有給休暇の年間平均付与日数と年休取得日数の差が1日未満の場合は、日数にかかわらず年休取得日数を増加させる |
| b 所定外労働の削減 | 労働者の月間平均所定外労働時間数(所定外労働時間数)を1時間以上削減させる | 所定外労働時間数が1時間未満の場合は、時間数にかかわらず所定外労働時間数を削減させる |

3. 成果目標等の評価期間 ～評価期間が6か月から3か月に短縮されました

2の成果目標及び5の要件の実績評価期間は、事業実施期間中（平成27年1月末日まで）の3か月を自主的に設定してください。

4. 支給額 ～1の取組の実施に要した経費の一部を、2の目標達成状況に応じて支給します

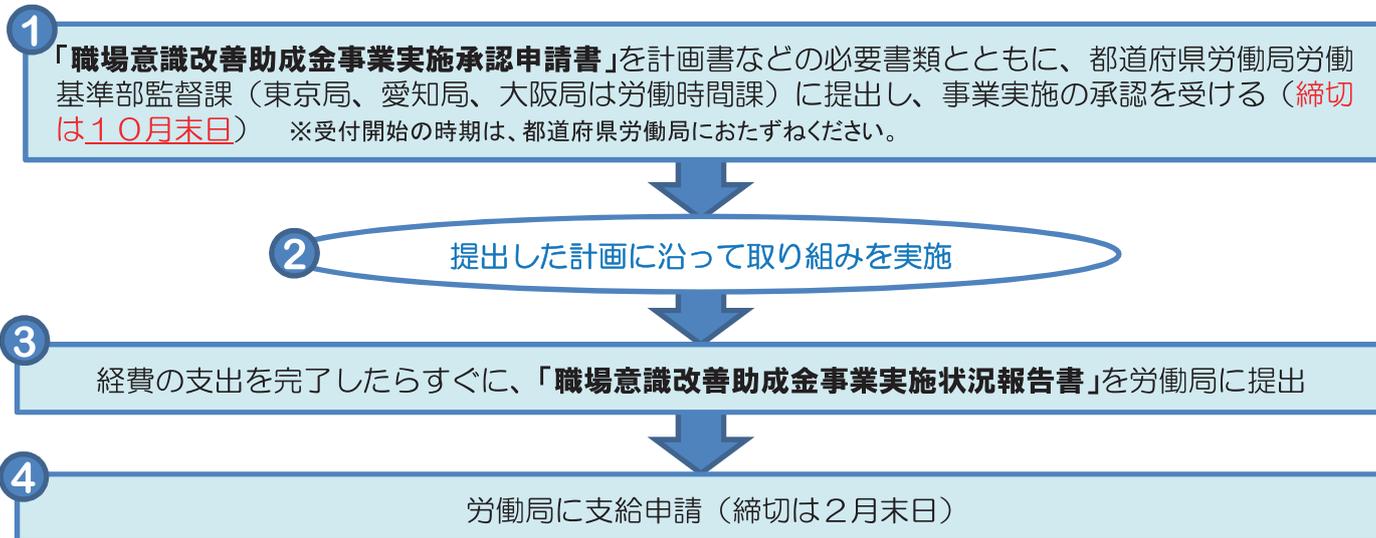
| 対象経費 | | 助成額 | |
|--|----------|--------------------------------|---------|
| 謝金、旅費、借損料、会議費、通信運搬費、雑役務費、印刷製本費、備品費、機械装置等購入費、消耗品費、委託費 | | 対象経費の合計額×補助率 ※上限額を超える場合は上限額 | |
| 成果目標の達成状況 | a、bともに達成 | どちらか一方を達成 | どちらも未達成 |
| 補助率 | 3/4 | 5/8 | 1/2 |
| 上限額 | 80万円 | 66万円 | 53万円 |

5. 労働能率の増進に資する機器等に係る支給要件

※ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新の取組は、以下の全ての要件を満たさなかった場合、支給されません。

| 目的 | 要件 | 備考 |
|---------------|---------------------------------------|--|
| a 年次有給休暇の取得促進 | 労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数(年休取得日数)を4日以上増加させる | 年次有給休暇の年間平均付与日数と年休取得日数の差が4日未満の場合は、年休取得日数を年休付与日数まで増加させる |
| b 所定外労働の削減 | 労働者の月間平均所定外労働時間数(所定外労働時間数)を5時間以上削減させる | 所定外労働時間数が5時間未満の場合は、所定外労働時間数を0まで削減させる |

利用の流れ



お問い合わせ先

都道府県労働局労働基準部監督課または労働時間課

詳しくは、事業場の所在地を管轄する労働局におたずねください。
労働局の所在地一覧は以下のウェブページをご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>