

労働時間に関する調査結果

本調査に関するお問合せ先
愛知県経営者協会（内線 550）
会員サービスグループ
名古屋市中区栄 2-10-19 会議所ビル 7 階
Tel 052-221-1931 / Fax 052-221-1935

愛知県経営者協会では、毎年実施している所定労働時間に関する調査に加え、割増賃金率や裁量労働制など各種労働時間制度の導入状況について調査を行った。

調査結果は下記のとおりである。

■調査の概要

- 調査の時期：平成 23 年 9 月 15 日～11 月 30 日
- 調査の対象：愛知県経営者協会 会員企業 957 社
- 回答会社：219 社（回収率 22.9%）
※所定労働時間・日数に関する調査は毎年実施しているが、回答会社は固定していない

■調査結果のポイント

1. 平成 23 年の所定労働時間・労働日数【報告書 P3 参照】

- ◆ 平成 23 年の年間所定労働時間…平均 1940.88 時間（対前年比 3.11 時間増）
年間所定労働日数…平均 249.11 日（対前年比 0.27 日増）
- ◆ 平成 23 年の年間所定労働時間・年間所定労働日数は、うるう年（平成 24 年）の影響により、全体の約 3 割の企業で増加している

① 年間所定労働時間の増減（対前年比） ～約 3 割が「増加」～

同じ	減少	増加	計
147 社 (67.1%)	6 社 (2.7%)	66 社 (30.1%)	219 社

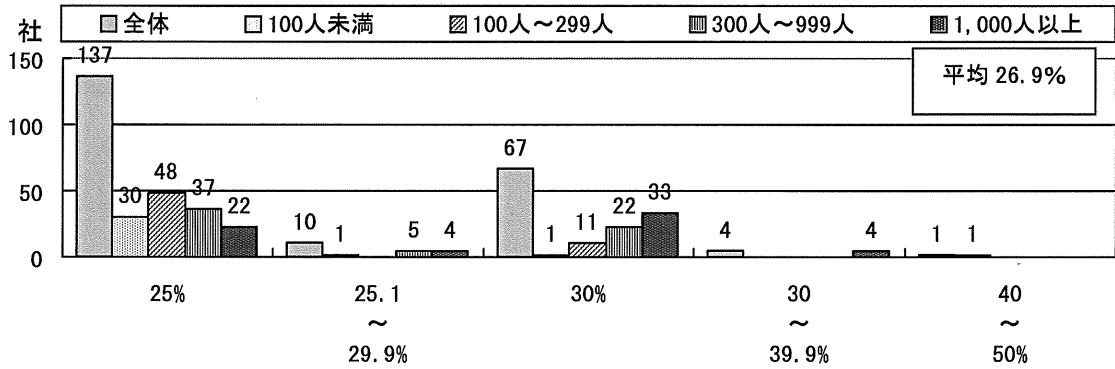
② 年間所定労働日数の増減（対前年比） ～約 3 割が「増加」～

同じ	減少		増加		計		
	1 日減	2 日以上減	1 日増	2 日以上増			
146 社 (66.7%)	9 社 (4.1%)	4 社 (1.8%)	5 社 (2.3%)	64 社 (29.2%)	53 社 (24.2%)	11 社 (5.0%)	219 社

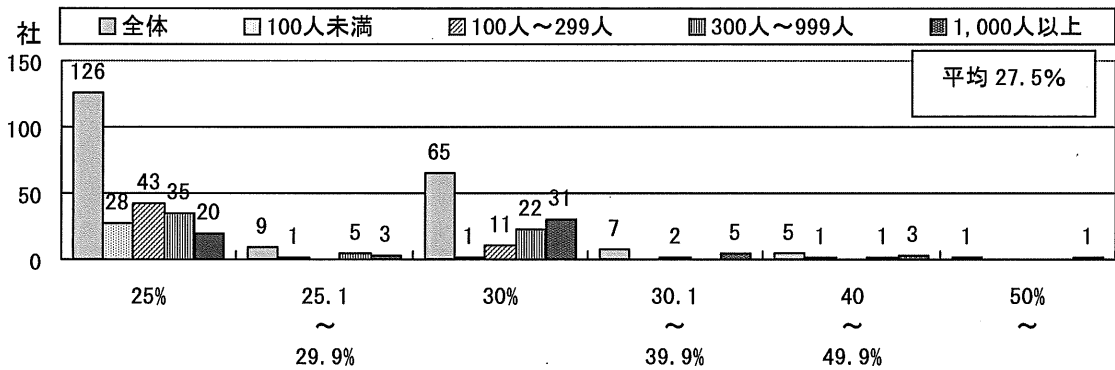
2. 時間外労働に対する割増賃金率【報告書 P10～11 参照】

- ◆ 1 ヶ月 45 時間以内の時間外労働では、法定の下限である「25%」が約 6 割
- ◆ 1 ヶ月 45 時間超から 60 時間以内の時間外労働では、「25%超」（努力義務）が約 4 割にとどまる
- ◆ 1 ヶ月 60 時間超の時間外労働は、現時点では従業員規模によって法定の割増賃金率が異なる
次ページの<参考>を参照
- ◆ 総じて、従業員規模が大きい企業ほど、割増賃金率は高い

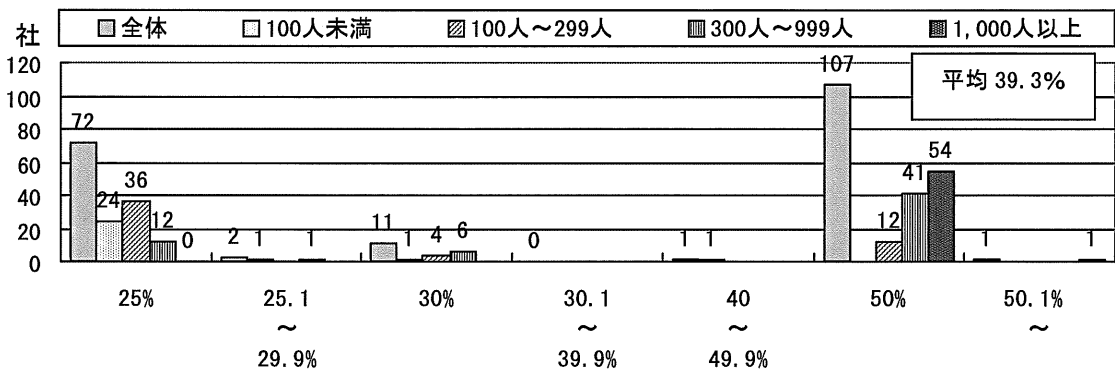
45時間以内/月 (219社)



45時間超/月～60時間以内/月 (213社)



60時間超/月 (194社)



<参考> 時間外割増賃金率に関する現行の規定

区分		割増賃金率	備考
時間外労働 8時間/日、 40時間/週を 超える労働	45時間/月以内	25%以上	
	45時間超/月～ 60時間以内/月	25%を超える率	平成22年4月改正 努力義務
	60時間超/月	50%以上	平成22年4月改正 中小企業*は3年間猶予 3年後に再検討

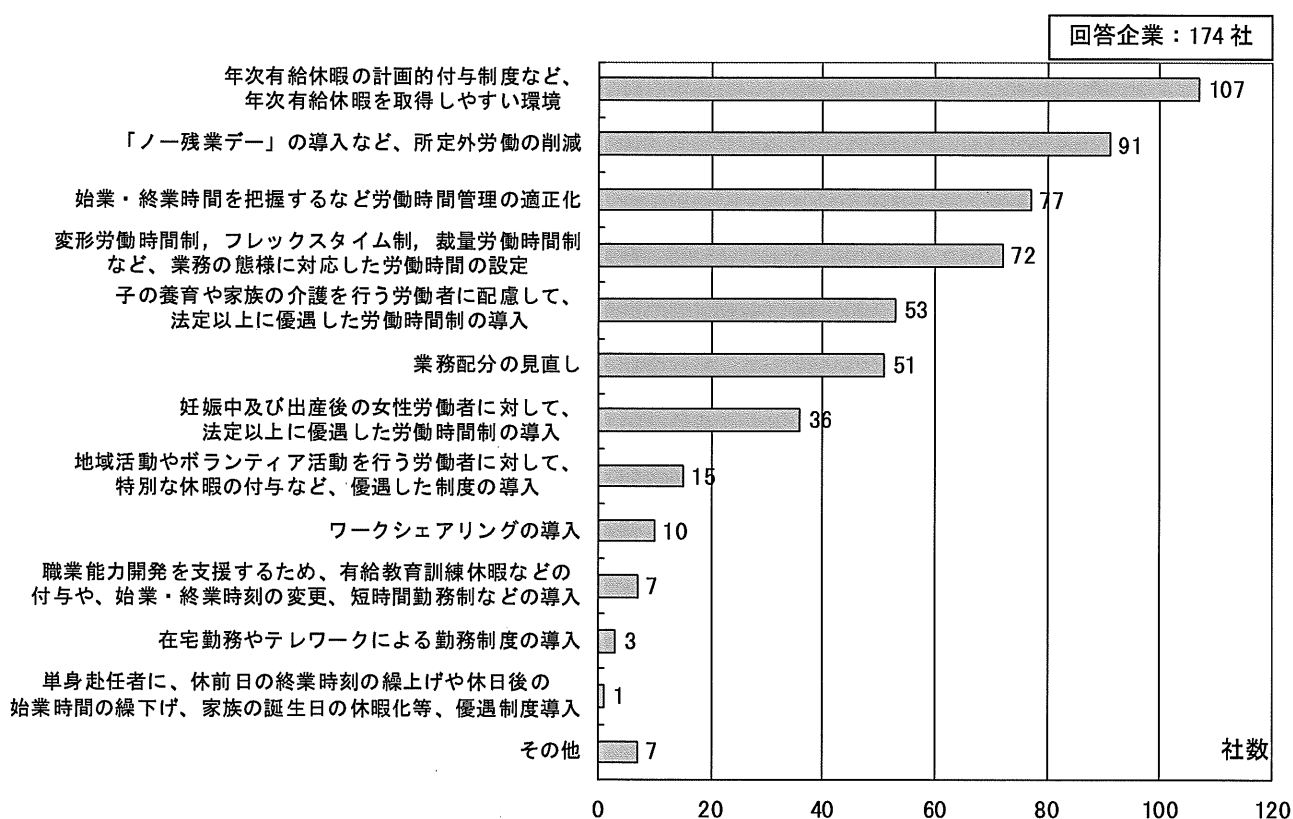
* 中小企業の定義は、中小企業基本法により、業種ごとに、資本金額と常時使用する従業員の数によって定義されている。

3. 労使間で協議した労働時間制度に関する事項【報告書 P13～15 参照】

「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」では、企業内において労働時間等をめぐる様々な問題について労使が議論し、実行性を高めるために、事業主に「労働時間等設定改善委員会」の設置を努力義務として課している。

本調査では、「労働時間等設定改善委員会」に相当する会議体の設置状況について調査したところ、設置している企業は、全体の4分の1程度と少数であった。従業員規模が大きいほど設置している企業の割合は高くなるが、1,000人以上の大企業でも約4割程度にとどまっている。

過去3年の間に「労働時間等設定改善委員会」や労使交渉の場で議論した案件のうち、最も多かったのは「年次有給休暇」、次いで「ノー残業デー」、「労働時間管理の適正化」であった。一方、「ワークシェアリング」や「在宅勤務」などの比較的新しい働き方に関する項目や「ボランティア休暇」「単身赴任者に対する特別措置」など特定者を対象にした制度に関する項目は、全般的に少数であった。



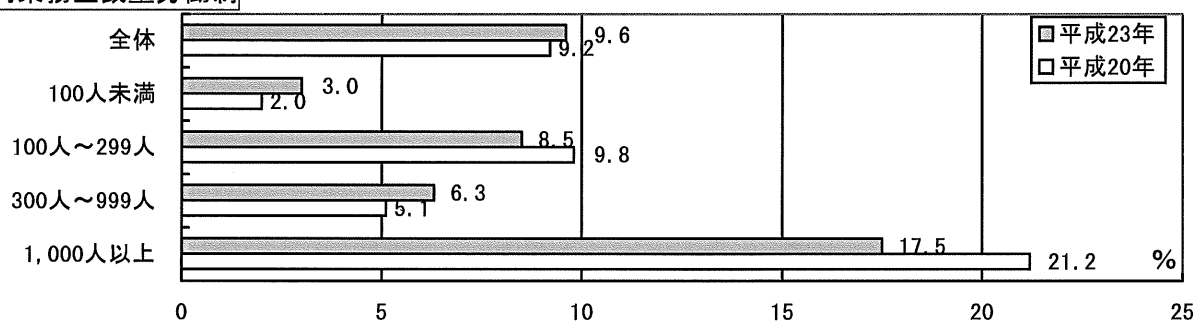
なお、年次有給休暇の取得を促進するために何らかの施策を講じている企業は、全体の約9割であり、最も多かった施策は、「半日単位での使用を認める」が8割と最も多かった。平成22年4月に労働基準法が改正された際に可能となった「時間単位の取得」については、12社(6.3%)と少数であった。

4. 裁量労働制・事業場外のみなし労働時間制の導入状況【報告書 P16～18 参照】

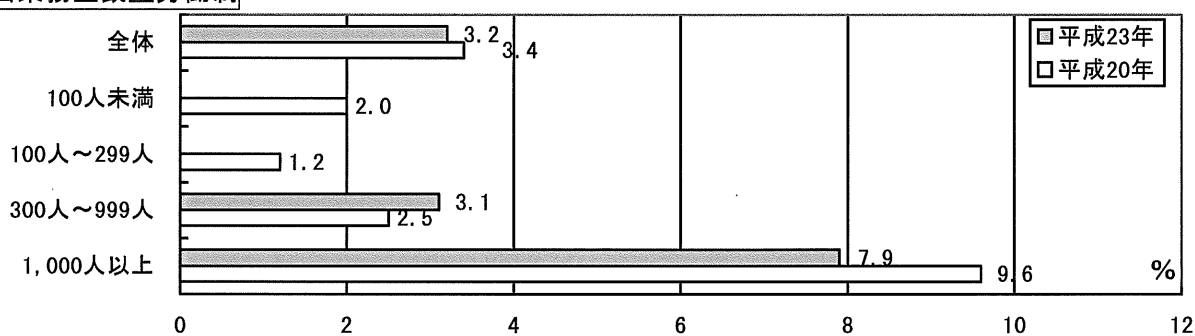
<裁量労働制>

- ◆ 導入状況は、専門業務型が 9.6%、企画業務型が 3.2%
- ◆ 前回調査（平成 20 年）と比べて、専門業務型・企画業務型ともに、導入割合はほとんど変動しておらず、採用する企業が増えた（減った）形跡はない。制度導入を阻害する主な要因は「対象業務の範囲が狭いこと」が挙げられる

専門業務型裁量労働制



企画業務型裁量労働制



<事業場外のみなし労働時間制>

- ◆ 全体の約 3 分の 1 の企業で導入されている
- ◆ 前回調査と比べると、中堅・中小規模の企業で導入が進んでいる



以上