

第 I 部 調査結果の概要

第1章 調査の概要

1. 調査の概要

(1)調査の趣旨・目的

働き方改革関連法の施行に伴い、勤労者の年次有給休暇取得に関する実態や意識などを把握することを目的として、企業・労働者アンケート調査を行った。

本調査は、厚生労働省労働基準局の要請に基づき実施したものである。

(2)調査名

「年次有給休暇の取得に関するアンケート調査（企業調査・労働者調査）」

(3)調査期間：2020年1月27日から2月7日

(4)調査方法

郵送による調査票の配付・回収

(5)調査対象

企業調査：全国の従業員30人以上の企業 17,000社

労働者調査：調査対象企業を通じて、そこで雇用されている労働者71,796人分（300人未満4通、300～999人6通、1,000人以上8通）の調査票配付を依頼。

※調査対象企業では、信用調査機関の企業データベースから、平成28年度経済センサスー活動調査の母集団分布に基づき、産業・従業員規模別に層化無作為抽出（農林漁業、公務除く）。

※労働者調査は、企業を通じて調査票を配付している。調査対象企業に対しては、労働者全体の構成を踏まえ、常用労働者と短時間労働者／性別／年齢／職種など、できるだけ対象企業の従業員構成に応じた割合で、労働者票を配付するよう求めている。労働者調査で回収されたサンプルは、日本の労働者全体の母集団分布に基づいて調査・回収されたサンプルではないことに留意が必要。

(6)有効回収数

企業調査：有効回収数：5,738票／有効回収率：33.8%

労働者調査：有効回収数：15,297票／有効回収率21.3%

2. 企業調査の回答企業の属性

回答企業の属性は図表 1-2-1 のとおり。

図表1-2-1：回答企業の属性【企業調査】

| 企業調査票 | 合計 | n | % | 企業調査票 | 合計 | n | % |
|------------------------------|---|---|--|--|--|---|--|
| | | 5,738 | 100.0 | | | 5,738 | 100.0 |
| 問1. 従業員規模 (SA) | 29人以下 30~99人 100~299人 300~999人 1000~2999人 3000人以上 無回答 | 381 3,378 1,368 411 123 47 30 | 6.6 58.9 23.8 7.2 2.1 0.8 0.5 | 問6. 従業員が従事する職種 (MA) | 管理職 総務・人事・教育 企画・広報・編集 経理・財務 一般事務・受付・秘書 営業・販売 接客サービス 調査分析・特許法務などの事務系専門職 研究開発・設計・プログラマーなどの技術系専門職 医療・教育関係の専門職 現場管理・監督 製造・生産現場の作業 建設・土木作業 輸送・運転・警備・清掃 その他 無回答 | 5,352 4,676 1,536 4,735 4,021 3,681 1,181 207 1,000 897 1,368 1,702 569 1,204 210 31 | 93.3 81.5 26.8 82.5 70.1 64.2 20.6 3.6 17.4 15.6 23.8 29.7 9.9 21.0 3.7 0.5 |
| 問2. 従業員に占める60歳以上(高齢者)比率 (SA) | 60歳以上はいない 0超~5% 1割程度 2割程度 3割程度 4割程度 5割程度 6割程度 7割以上 無回答 | 304 1,505 1,575 1,138 542 212 112 82 51 217 | 5.3 26.2 27.4 19.8 9.4 3.7 2.0 1.4 0.9 3.8 | 問9. 週休制度 (SA) | 週休1日制、または週休1日半制 完全週休2日制 完全週休2日制より休日数が実質的に少ない制度 完全週休2日制より休日数が実質的に多い制度 無回答 | 385 2,786 2,183 341 43 | 6.7 48.6 38.0 5.9 0.7 |
| 問3. 正社員に占める女性正社員比率 (SA) | 0% 0超~5% 1割程度 2割程度 3割程度 4割程度 5割程度 6割程度 7割以上 無回答 | 62 571 1,073 1,002 772 439 434 465 779 141 | 1.1 10.0 18.7 17.5 13.5 7.7 7.6 8.1 13.6 2.5 | 問10. 適用勤務時間制度 (MA) | 通常勤務時間制度(以下の2~7に該当しない) フレックスタイム 変形労働時間制(一定の期間だけ勤務時間が異なる) 交替制(昼シフト、夜シフトなど) 裁量労働制・事業場外みなし労働時間制 高度プロフェSSIONAL制度 管理監督者(労働時間等の規定が適用除外) 無回答 | 4,019 650 2,127 1,662 439 10 1,110 71 | 70.0 11.3 37.1 29.0 7.7 0.2 19.3 1.2 |
| 問4. 主たる業種 (SA) | 鉱業、採石業、砂利採取業 建設業 製造業 電気・ガス・水道・熱供給業 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、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、学習支援業 医療、福祉 複合サービス事業(郵便局、農業組合など) サービス業(他に分類されないもの) その他 無回答 | 8 511 1,262 44 154 362 897 40 61 120 231 121 106 1,058 4 624 99 36 | 0.1 8.9 22.0 0.8 2.7 6.3 15.6 0.7 1.1 2.1 4.0 2.1 1.8 18.4 0.1 10.9 1.7 0.6 | 問8. 就業規則等で定められた1日の所定労働時間 (SA) | 6:29以下 6:30~6:59 7:00 7:01~7:29 7:30~7:59 8:00 8:01以上 無回答 | 41 34 221 280 1,592 3,382 150 38 | 0.7 0.6 3.9 4.9 27.7 58.9 2.6 0.7 |
| 問7. 労働組合の有無 (SA) | ある ない 無回答 | 607 4,885 246 | 10.6 85.1 4.3 | 問21. 年休の計画的付与制度の導入 (SA) | 導入されている 導入されていない 無回答 | 2,455 3,188 95 | 42.8 55.6 1.7 |
| 問5. 保有する事業所形態 (MA) | 事務所 営業所、出張所 店舗、飲食店 工場、作業所 輸送、配送センター(倉庫含む) 病院、医療・介護施設 研究所 学校、保育所、学習支援塾等 旅館、ホテル等の宿泊施設 その他 無回答 | 4,231 1,695 773 1,960 673 952 86 248 159 174 41 | 73.7 29.5 13.5 34.2 11.7 16.6 1.5 4.3 2.8 3.0 0.7 | 計画的付与制度の導入企業・計 | 2,455 | 100.0 | |
| 問6. 従業員が従事する職種 (MA) | 管理職 総務・人事・教育 企画・広報・編集 経理・財務 一般事務・受付・秘書 営業・販売 接客サービス 調査分析・特許法務などの事務系専門職 研究開発・設計・プログラマーなどの技術系専門職 医療・教育関係の専門職 現場管理・監督 製造・生産現場の作業 建設・土木作業 輸送・運転・警備・清掃 その他 無回答 | 5,352 4,676 1,536 4,735 4,021 3,681 1,181 207 1,000 897 1,368 1,702 569 1,204 210 31 | 93.3 81.5 26.8 82.5 70.1 64.2 20.6 3.6 17.4 15.6 23.8 29.7 9.9 21.0 3.7 0.5 | 問21-付問1. 計画的付与制度の導入内容 (MA) | 事業場全体の休業による一斉付与方式 班・グループ別などの交代制付与方式 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式 その他 無回答 | 923 197 1,487 64 87 | 37.6 8.0 60.6 2.6 3.5 |
| 問7. 労働組合の有無 (SA) | ある ない 無回答 | 607 4,885 246 | 10.6 85.1 4.3 | 問21-付問2. 計画的付与制度の取得日の決定頻度 (SA) | 年1回 半年ごと 3か月ごと 毎月ごと その他 無回答 | 967 327 207 422 397 135 | 39.4 13.3 8.4 17.2 16.2 5.5 |
| 問8. 半日単位の年休取得制度 (慣行を含む) (SA) | 半日単位の年休取得制度はない 半日単位の年休取得制度がある 無回答 | 1,319 4,365 54 | 23.0 76.1 0.9 | 問21-付問3. 計画的に付与する年次有給休暇の1人当たり年間日数 (SA) | 1~2日 3~4日 5~6日 7~8日 9~10日 11~12日 13~14日 15日以上 無回答 | 290 352 1,410 93 96 42 10 67 95 | 11.8 14.3 57.4 3.8 3.9 1.7 0.4 2.7 3.9 |
| 問9. 週休制度 (SA) | 週休1日制、または週休1日半制 完全週休2日制 完全週休2日制より休日数が実質的に少ない制度 完全週休2日制より休日数が実質的に多い制度 無回答 | 385 2,786 2,183 341 43 | 6.7 48.6 38.0 5.9 0.7 | 問20. 年休の時間単位取得制度の導入 (SA) | 導入している 導入していない 無回答 | 1,260 4,462 16 | 22.0 77.8 0.3 |

3. 労働者調査の回答者の属性

回答者の属性は図表 1-3-1 のとおり。労働時間制度、休暇制度関連は図表 1-3-2 のとおり。

図表1-3-1：回答者の属性【労働者調査】

| 労働者調査票 | | n | % | 労働者調査票 | | n | % |
|---------------------------------|-----------------------|--------|--------|--|--------------------------------------|--------|-------|
| | | 合計 | 15,297 | 100.0 | 合計 | 15,297 | 100.0 |
| 問1. 性別 (SA) | 男性 | 7,750 | 50.7 | 問1.1. 勤務先の従業員規模 (企業全体) (SA) | 29人以下 | 1,082 | 7.1 |
| | 女性 | 7,500 | 49.0 | | 30~99人 | 8,315 | 54.4 |
| | 無回答 | 47 | 0.3 | | 100~299人 | 3,757 | 24.6 |
| 問2. 年齢 | 20歳未満 | 40 | 0.3 | | 300~999人 | 1,417 | 9.3 |
| | 20歳代 | 2,103 | 13.7 | | 1000~2999人 | 386 | 2.5 |
| | 30歳代 | 3,840 | 25.1 | | 3000人以上 | 228 | 1.5 |
| | 40歳代 | 4,890 | 32.0 | | 無回答 | 112 | 0.7 |
| | 50歳代 | 3,194 | 20.9 | 問1.4. 勤務先での就業形態 (SA) | 正社員 | 13,716 | 89.7 |
| | 60歳以上 | 1,186 | 7.8 | | 嘱託社員 (定年退職者の再雇用の場合に限る) | 355 | 2.3 |
| | 無回答 | 44 | 0.3 | | 契約社員 (フルタイムで期間を定めて雇用する者。定年退職の再雇用は除く) | 303 | 2.0 |
| | 平均値 (歳) | 42.9 | | | パート・アルバイト | 923 | 6.0 |
| | 中央値 (歳) | 43.0 | | 問1.5. 勤務先での仕事・職種 (SA) | 管理職 | 2,464 | 16.1 |
| | 標準偏差 | 11.3 | | | 総務・人事・教育 | 2,611 | 17.1 |
| 問3. 最終学歴 (SA) | 中学校卒 | 302 | 2.0 | | 企画・広報・編集 | 227 | 1.5 |
| | 高等学校卒 | 5,728 | 37.4 | | 経理・財務 | 1,474 | 9.6 |
| | 専修・各種学校卒 | 2,020 | 13.2 | | 一般事務・受付・秘書 | 2,285 | 14.9 |
| | 短大・高専卒 | 1,859 | 12.2 | | 営業・販売 | 1,162 | 7.6 |
| | 四年制大学卒 | 5,040 | 32.9 | | 接客サービス | 548 | 3.6 |
| | 大学院 (修士課程修了) 以上 | 285 | 1.9 | | 調査分析・特許法務などの事務系専門職 | 47 | 0.3 |
| | 無回答 | 63 | 0.4 | | 研究開発・設計・プログラマーなどの技術系専門職 | 569 | 3.7 |
| 問4. 配偶者の有無 (SA) | いる | 9,108 | 59.5 | | 医療・教育関係の専門職 | 1,024 | 6.7 |
| | いない | 6,106 | 39.9 | | 現場管理・監督 | 396 | 2.6 |
| | 無回答 | 83 | 0.5 | | 製造・生産現場の作業 | 1,007 | 6.6 |
| 問4-1付問 配偶者の仕事の有無 (SA) | 配偶者がいる・計 | 9,108 | 100.0 | | 建設・土木作業 | 158 | 1.0 |
| | 有職 | 7,474 | 82.1 | | 輸送・運転・警備・清掃 | 437 | 2.9 |
| | 無職 | 1,586 | 17.4 | | その他 | 609 | 4.0 |
| | 無回答 | 48 | 0.5 | | 無回答 | 279 | 1.8 |
| 問5. 同居家族のなかの子供の有無 (MA) | 3歳未満 | 1,191 | 7.8 | 問1.6. 勤務先での役職 (SA) | 一般社員 | 8,261 | 54.0 |
| | 3歳以上、小学校就学前 | 1,652 | 10.8 | | 係長・主任 | 3,223 | 21.1 |
| | 小学生 | 2,585 | 16.9 | | 課長クラス | 1,995 | 13.0 |
| | 中学生 | 1,440 | 9.4 | | 部長クラス | 1,087 | 7.1 |
| | 高校生以上 | 3,295 | 21.5 | | その他 | 635 | 4.2 |
| | 子どもがいない | 6,900 | 45.1 | | 無回答 | 96 | 0.6 |
| | 無回答 | 1,012 | 6.6 | 問1.7. 勤務先での勤続年数 (SA) | 1年未満 | 688 | 4.5 |
| 問1×問5. 性・小学生以下の子供の有無 (集約) (※1) | 男性・小学生以下の子供あり | 2,410 | 15.8 | | 1~5年未満 | 4,043 | 26.4 |
| | 男性・小学生以下の子供なし | 4,836 | 31.6 | | 5~10年未満 | 3,887 | 25.4 |
| | 女性・小学生以下の子供あり | 1,761 | 11.5 | | 10~20年未満 | 4,069 | 26.6 |
| | 女性・小学生以下の子供なし | 5,237 | 34.2 | | 20~30年未満 | 1,875 | 12.3 |
| | 無回答 | 1,053 | 6.9 | | 30~40年未満 | 627 | 4.1 |
| 問6. 家族で、介護・介助が必要な者の有無 (MA) | いる (同居している) | 991 | 6.5 | | 40年以上 | 84 | 0.5 |
| | いる (別居している) | 1,473 | 9.6 | | 無回答 | 24 | 0.2 |
| | いない | 12,682 | 82.9 | 問1.8. 勤務先での労働組合の有無 (SA) | ある | 2,480 | 16.2 |
| | 無回答 | 177 | 1.2 | | ない | 12,545 | 82.0 |
| 問1×問6. 性・要介護者の有無 (MA) (集約) (※2) | 男性・いる (同居) | 471 | 3.1 | | 無回答 | 272 | 1.8 |
| | 男性・いる (別居) | 660 | 4.3 | 問1.9. 労働組合への加入 (SA) | はい | 1,516 | 9.9 |
| | 男性・いない | 6,537 | 42.7 | | いいえ | 13,290 | 86.9 |
| | 女性・いる (同居) | 516 | 3.4 | | 無回答 | 491 | 3.2 |
| | 女性・いる (別居) | 809 | 5.3 | 問1.3. 勤務先までの通勤時間 (片道) (SA) | 14分以内 | 3,816 | 24.9 |
| | 女性・いない | 6,109 | 39.9 | | 15~29分 | 4,642 | 30.3 |
| | 無回答 | 221 | 1.4 | | 30~44分 | 3,135 | 20.5 |
| 問7. 現在の健康状態 (SA) | おおむね健康である | 12,689 | 83.0 | | 45~59分 | 1,654 | 10.8 |
| | 健康とはいえない (不定期に通院) | 940 | 6.1 | | 60~89分 | 1,535 | 10.0 |
| | 健康とはいえない (現在、定期的に通院) | 1,591 | 10.4 | | 90~119分 | 367 | 2.4 |
| | 無回答 | 77 | 0.5 | | 120分以上 | 64 | 0.4 |
| 問1.0. 勤務先の業種 (SA) | 鉱業、採石業、砂利採取業 | 31 | 0.2 | | 無回答 | 84 | 0.5 |
| | 建設業 | 1,488 | 9.7 | 問2.9. あなたは上司のイメージ (SA) | A (上司は積極的に年休を取るタイプ) である | 2,002 | 13.1 |
| | 製造業 | 3,542 | 23.2 | | どちらかというA | 4,869 | 31.8 |
| | 電気・ガス・水道・熱供給業 | 213 | 1.4 | | どちらかというB | 5,013 | 32.8 |
| | 情報通信業 | 419 | 2.7 | | B (上司はほとんど年休を取らないタイプ) である | 2,966 | 19.4 |
| | 運輸業、郵便業 | 864 | 5.6 | | 無回答 | 447 | 2.9 |
| | 卸売業、小売業 | 1,916 | 12.5 | | A (上司は、部下の年休取得の奨励に積極的なタイプ) である | 3,922 | 25.6 |
| | 金融業、保険業 | 136 | 0.9 | | どちらかというA | 7,259 | 47.5 |
| | 不動産業、物品賃貸業 | 119 | 0.8 | | どちらかというB | 2,800 | 18.3 |
| | 学術研究、専門・技術サービス業 | 381 | 2.5 | | B (上司は、部下の年休取得の奨励に消極的なタイプ) である | 957 | 6.3 |
| | 宿泊業、飲食サービス業 | 496 | 3.2 | | 無回答 | 359 | 2.3 |
| | 生活関連サービス業、娯楽業 | 253 | 1.7 | ※1: 「問1×問5. 性・小学生以下の子供の有無 (集約)」は、問1 (性別) と問5 (同居家族のなかの子供の有無 (MA)) により作成 (「小学生以下の子供あり」は、「3歳未満」「3歳以上、小学校就学前」「小学生」のいずれか選択)。 | | | |
| | 教育、学習支援業 | 266 | 1.7 | ※2: 「問1×問6. 性・要介護者の有無 (MA) (集約)」は、問1 (性別) と問6 (家族で、介護・介助が必要な者の有無 (MA)) により作成。 | | | |
| | 医療、福祉 | 2,828 | 18.5 | | | | |
| | 複合サービス事業 (郵便局、農業組合など) | 10 | 0.1 | | | | |
| | サービス業 (他に分類されないもの) | 1,861 | 12.2 | | | | |
| | その他 | 378 | 2.5 | | | | |
| | 無回答 | 96 | 0.6 | | | | |

図表1-3-2：回答者の属性（労働時間制度、休暇制度関連）【労働者調査】

| | | 就業形態別 | | | | | |
|--|----------------------------------|--------|-------|----------------|---------|------|-----------|
| | | 全体 | 正社員 | 非正社員・計 (※1) | 非正社員の内訳 | | |
| | | | | | 嘱託社員 | 契約社員 | パート・アルバイト |
| 合計 | 15,297 | 13,716 | 1,581 | 355 | 303 | 923 | |
| 問24. 適用 週休制度 (SA) | 週休1日制、または週休1日半制 | 8.5 | 8.9 | 5.1 | 5.6 | 5.6 | 4.8 |
| | 完全週休2日制 | 53.5 | 53.3 | 55.5 | 50.7 | 60.7 | 55.6 |
| | 完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない制度 | 32.6 | 34.0 | 19.9 | 33.5 | 24.4 | 13.2 |
| | 完全週休2日制より休日日数が実質的に多い制度 | 4.5 | 2.9 | 18.1 | 8.5 | 7.6 | 25.2 |
| | 無回答 | 1.0 | 0.9 | 1.4 | 1.7 | 1.7 | 1.2 |
| 問25. 適用 勤務時間制度 (SA) | 通常の勤務時間制度 | 75.4 | 75.5 | 74.4 | 76.1 | 68.3 | 75.8 |
| | フレックスタイム | 5.6 | 5.5 | 6.7 | 5.4 | 7.9 | 6.8 |
| | 変形労働時間制（一定の期間だけ勤務時間が異なる） | 8.6 | 8.7 | 7.4 | 10.7 | 8.9 | 5.6 |
| | 交替制（昼シフト、夜シフトなど） | 6.1 | 5.9 | 7.3 | 3.7 | 10.2 | 7.7 |
| | 裁量労働制・事業場外みなし労働時間制 | 1.1 | 1.1 | 0.4 | 0.6 | 1.3 | - |
| | 高度プロフェッショナル制度（勤務時間を自ら決定） | 0.1 | 0.1 | 0.6 | 0.3 | - | 0.9 |
| | 管理監督者（労働時間等の規定が適用除外） | 1.5 | 1.6 | 0.6 | 1.7 | 1.3 | - |
| | その他 | 0.6 | 0.5 | 1.5 | 0.8 | 1.3 | 1.7 |
| 問26. 2018 年度のテレ ワークの実施 (SA) | 実施した | 2.9 | 3.0 | 1.7 | 3.4 | 1.7 | 1.1 |
| | 実施していない | 72.3 | 71.4 | 80.5 | 73.2 | 76.6 | 84.6 |
| | 企業がテレワークを認めていない | 24.2 | 25.0 | 17.2 | 22.5 | 21.1 | 13.9 |
| | 無回答 | 0.6 | 0.6 | 0.6 | 0.8 | 0.7 | 0.4 |
| 問45. 半日 単位の年休取 得制度（慣行 を含む） (SA) | 半日単位の年休取得制度はない | 16.4 | 16.1 | 18.3 | 16.1 | 19.5 | 18.9 |
| | 半日単位の年休取得制度がある | 70.3 | 71.4 | 60.6 | 75.8 | 62.4 | 54.2 |
| | わからない | 12.0 | 11.2 | 18.8 | 6.2 | 16.2 | 24.5 |
| | 無回答 | 1.3 | 1.2 | 2.3 | 2.0 | 2.0 | 2.5 |
| 問47. 時間 単位年休を取 得できる対象 労働者 (SA) | 時間単位年休制度が導入されており対象労働者である | 22.3 | 22.7 | 18.8 | 25.1 | 20.5 | 15.8 |
| | 時間単位年休制度が導入されてるが対象労働者でない | 1.8 | 1.4 | 5.2 | 2.0 | 3.3 | 7.2 |
| | そもそも時間単位年休制度が導入されていない | 39.3 | 39.9 | 34.3 | 52.1 | 36.3 | 26.8 |
| | わからない | 34.9 | 34.4 | 39.5 | 19.2 | 38.0 | 47.8 |
| 無回答 | 1.7 | 1.6 | 2.2 | 1.7 | 2.0 | 2.5 | |
| 問45×問4 7. 半日年休 制度・時間単 位年休制度の 適用 (※2) | 半日年休制度あり・時間単位年休制度適用者 | 19.0 | 19.4 | 14.9 | 20.6 | 15.8 | 12.5 |
| | 半日年休制度のみあり | 50.7 | 51.3 | 45.4 | 55.2 | 46.2 | 41.3 |
| | 時間単位年休制度適用者（半日年休制度なし） | 2.9 | 2.9 | 3.2 | 3.7 | 4.0 | 2.7 |
| | いずれの制度もない・わからない | 25.0 | 24.1 | 33.2 | 17.7 | 31.0 | 39.9 |
| 無回答 | 2.4 | 2.3 | 3.4 | 2.8 | 3.0 | 3.7 | |
| 問50. 年次 有給休暇の計 画的付与制度 の導入状況 (SA) | 導入されている | 33.2 | 33.6 | 29.4 | 40.3 | 31.7 | 24.5 |
| | 導入されていない | 24.5 | 25.1 | 19.2 | 31.0 | 18.5 | 15.0 |
| | わからない | 40.0 | 39.1 | 47.9 | 25.6 | 46.2 | 57.1 |
| | 無回答 | 2.3 | 2.2 | 3.4 | 3.1 | 3.6 | 3.5 |
| 計画的付与制度の導入企業（問50「導入されている」）・計 | 5,077 | 4,612 | 465 | 143 | 96 | 226 | |
| 年次有給 休暇の 導入内容 (MA) | 問50-付 事業場全体の休業による一斉付与方式 | 34.0 | 34.3 | 30.1 | 33.6 | 32.3 | 27.0 |
| | 問1. 計画 的付与制度 の導入内容 | 7.0 | 7.1 | 5.8 | 4.9 | 7.3 | 5.8 |
| | 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式 | 55.8 | 55.5 | 58.5 | 57.3 | 51.0 | 62.4 |
| | その他 | 2.7 | 2.7 | 2.4 | 2.1 | 5.2 | 1.3 |
| 無回答 | 7.9 | 7.7 | 9.5 | 10.5 | 8.3 | 9.3 | |
| 計画 的付与 制度 (SA) | 問50-付 年1回 | 34.6 | 35.0 | 30.8 | 30.8 | 38.5 | 27.4 |
| | 問2. 計画 的付与制度 の取得日の 決定頻度 | 11.3 | 11.4 | 10.3 | 9.8 | 11.5 | 10.2 |
| | 半年ごと | 7.5 | 7.5 | 7.1 | 7.7 | 8.3 | 6.2 |
| | 3か月ごと | 14.4 | 14.2 | 15.7 | 12.6 | 12.5 | 19.0 |
| | 毎月ごと | 18.7 | 18.6 | 20.0 | 21.7 | 15.6 | 20.8 |
| その他 | 13.5 | 13.2 | 16.1 | 17.5 | 13.5 | 16.4 | |
| 無回答 | 13.5 | 13.2 | 16.1 | 17.5 | 13.5 | 16.4 | |

※1：非正社員・計は、「嘱託社員」「契約社員」「パート・アルバイト」の合計（以下同じ）。

※2：問47で、「時間単位年休対象者」と「時間単位年休がない・対象でない・わからない」に分け、問45（半日年休制度）の選択肢を「半日年休制度がある」「半日年休制度がない・わからない」に分け、以上の二つの新変数を組み合わせ、「半日年休制度あり・時間単位年休制度適用者」「半日年休制度のみあり」「時間単位年休制度適用者（半日年休制度なし）」「いずれの制度もない・わからない」の新変数を作成した。

労働時間関連の回答者属性（就業形態別を含む）をまとめたものが図表 1-3-3、年次有給休暇関連をまとめたものが図表 1-3-4 となっている。また、回答者の各種満足度（就業形態別を含む）をみたものが図表 1-3-5 となっている。

図表1-3-3：回答者の属性（週あたり労働日数、週あたり所定労働時間、週あたり実労働時間）＜就業形態別＞
（単位＝％）【労働者調査】

| | | 全体 | 就業形態別 | | | | | |
|---------------------------------|-----------------------|-----------------------|-------|--------|---------|------|-----------|------|
| | | | 正社員 | 非正社員・計 | 非正社員の内訳 | | | |
| | | | | | 嘱託社員 | 契約社員 | パート・アルバイト | |
| 合計 | 15,297 | 13,716 | 1,581 | 355 | 303 | 923 | | |
| 問2 1. 週単位の労働日数 | 3日以下 | 0.9 | 0.2 | 6.7 | 2.8 | 1.0 | 10.1 | |
| | 4日 | 2.2 | 0.7 | 14.6 | 4.2 | 5.3 | 21.7 | |
| | 5日 | 80.0 | 81.1 | 70.2 | 78.3 | 83.5 | 62.7 | |
| | 6日以上 | 15.8 | 16.7 | 7.4 | 13.2 | 9.2 | 4.6 | |
| | 無回答 | 1.2 | 1.2 | 1.1 | 1.4 | 1.0 | 1.0 | |
| | 平均値（日） | 5.1 | 5.2 | 4.8 | 5.0 | 5.0 | 4.6 | |
| | 中央値（日） | 5.0 | 5.0 | 5.0 | 5.0 | 5.0 | 5.0 | |
| | 標準偏差 | 0.5 | 0.4 | 0.7 | 0.6 | 0.4 | 0.8 | |
| 問2 2. 就業規則等で定められた、1週間あたりの所定労働時間 | 3 5時間未満 | 4.8 | 1.4 | 34.4 | 8.2 | 6.6 | 53.6 | |
| | 3 5～4 0時間未満 | 16.9 | 16.6 | 18.8 | 26.5 | 24.1 | 14.2 | |
| | 4 0時間 | 55.0 | 58.0 | 28.7 | 48.2 | 50.8 | 14.0 | |
| | 4 0超～4 5時間未満 | 3.6 | 3.8 | 1.7 | 3.7 | 1.3 | 1.1 | |
| | 4 5時間以上 | 5.0 | 5.4 | 1.8 | 3.4 | 2.6 | 1.0 | |
| | 無回答 | 14.7 | 14.7 | 14.5 | 10.1 | 14.5 | 16.1 | |
| | 平均値（時間） | 39.2 | 39.9 | 33.7 | 38.6 | 38.6 | 30.0 | |
| | 中央値（時間） | 40.0 | 40.0 | 37.1 | 40.0 | 40.0 | 30.0 | |
| 問2 3. 1週間あたりの実労働時間 | 3 0時間未満 | 2.2 | 0.3 | 18.2 | 3.1 | 1.0 | 29.7 | |
| | 3 0～4 0時間 | 26.7 | 25.2 | 39.7 | 41.4 | 43.9 | 37.6 | |
| | 4 1～4 4時間 | 11.1 | 11.7 | 5.4 | 8.5 | 10.9 | 2.4 | |
| | 4 5～4 9時間 | 16.5 | 17.7 | 5.5 | 10.4 | 11.2 | 1.7 | |
| | 5 0～5 9時間 | 13.1 | 14.2 | 3.9 | 8.5 | 6.6 | 1.3 | |
| | 6 0時間以上 | 4.2 | 4.5 | 1.1 | 2.3 | 1.3 | 0.7 | |
| | 無回答 | 26.3 | 26.3 | 26.2 | 25.9 | 25.1 | 26.7 | |
| | 平均値（時間） | 44.1 | 45.1 | 35.7 | 41.6 | 41.5 | 31.4 | |
| 問2 7. 勤務先の仕事に対する認識(SA)(※1) | かなり忙しい | 14.9 | 15.4 | 10.8 | 9.0 | 10.6 | 11.5 | |
| | やや忙しい | 56.7 | 57.4 | 50.7 | 49.9 | 51.8 | 50.6 | |
| | それほど忙しくない | 24.2 | 23.2 | 32.4 | 34.1 | 33.7 | 31.4 | |
| | 忙しくない | 3.1 | 2.9 | 4.8 | 5.6 | 3.0 | 5.1 | |
| | 無回答 | 1.1 | 1.1 | 1.3 | 1.4 | 1.0 | 1.4 | |
| | 忙しい・計 | 71.6 | 72.8 | 61.5 | 58.9 | 62.4 | 62.1 | |
| | 問8. 仕事と余暇の優先度(SA)(※1) | 仕事に生きがい求めており、全力を傾けている | 2.4 | 2.3 | 2.5 | 4.8 | 3.0 | 1.5 |
| | | 仕事に力を入れるが、時には余暇も楽しむ | 23.8 | 24.0 | 22.6 | 25.4 | 24.4 | 20.9 |
| 仕事も余暇も同じくらい大切だと考えている | | 48.8 | 48.3 | 53.3 | 51.3 | 52.8 | 54.2 | |
| 仕事はなるべく早く片づけ、できるだけ余暇を楽しむ | | 19.4 | 19.5 | 17.7 | 14.6 | 15.5 | 19.6 | |
| 仕事よりも余暇に生きがいを求める | | 5.0 | 5.2 | 3.5 | 3.4 | 4.0 | 3.5 | |
| 無回答 | | 0.6 | 0.6 | 0.4 | 0.6 | 0.3 | 0.3 | |
| 仕事優先・計 | | 26.2 | 26.3 | 25.1 | 30.2 | 27.4 | 22.4 | |
| 仕事・余暇同程度 | | 48.8 | 48.3 | 53.3 | 51.3 | 52.8 | 54.2 | |
| 問2 0. 勤務先での昨年1年間の税込み年収(SA)(※2) | 1 0 0万円未満 | 1.5 | 0.4 | 11.1 | - | 2.0 | 18.3 | |
| | 1 0 0～2 0 0万円未満 | 9.1 | 5.2 | 42.9 | 10.1 | 23.4 | 62.0 | |
| | 2 0 0～3 0 0万円未満 | 22.1 | 22.0 | 22.8 | 25.1 | 44.6 | 14.8 | |
| | 3 0 0～4 0 0万円未満 | 26.8 | 28.5 | 12.0 | 30.1 | 17.2 | 3.3 | |
| | 4 0 0～5 0 0万円未満 | 17.9 | 19.4 | 5.1 | 16.6 | 5.6 | 0.4 | |
| | 5 0 0～6 0 0万円未満 | 9.9 | 10.7 | 2.5 | 7.9 | 3.6 | 0.1 | |
| | 6 0 0～7 0 0万円未満 | 5.5 | 5.9 | 1.5 | 6.2 | 0.3 | - | |
| | 7 0 0～8 0 0万円未満 | 2.4 | 2.6 | 0.4 | 1.1 | 0.7 | - | |
| | 8 0 0～9 0 0万円未満 | 1.2 | 1.3 | - | - | - | - | |
| | 9 0 0～1 0 0 0万円未満 | 0.7 | 0.8 | 0.1 | 0.3 | 0.3 | - | |
| | 1 0 0 0万円以上 | 0.9 | 0.9 | 0.2 | 0.3 | 0.7 | - | |
| | 無回答 | 2.0 | 2.1 | 1.5 | 2.3 | 1.7 | 1.1 | |
| | 2 0 0万円未満・計 | 10.6 | 5.6 | 54.0 | 10.1 | 25.4 | 80.3 | |
| | 4 0 0万円以上・計 | 38.5 | 41.6 | 9.8 | 32.4 | 11.2 | 0.5 | |

※1：「問2 7. 勤務先の仕事に対する認識」の「忙しい・計」は、「かなり忙しい」「やや忙しい」の合計。「問8. 仕事と余暇の優先度」の「仕事優先・計」は「仕事に生きがい求めており、全力を傾けている」「仕事に力を入れるが、時には余暇も楽しむ」の合計。「余暇優先・計」は、「仕事はなるべく早く片づけ、できるだけ余暇を楽しむ」「仕事よりも余暇に生きがいを求める」の合計。

※2：「問2 0. 勤務先での昨年1年間の税込み年収」の「2 0 0万円・計」は、「1 0 0万円未満」「1 0 0～2 0 0万円未満」の合計。「4 0 0万円以上・計」は、「4 0 0～5 0 0万円未満」「5 0 0～6 0 0万円未満」「6 0 0～7 0 0万円未満」「7 0 0～8 0 0万円未満」「8 0 0～9 0 0万円未満」「9 0 0～1 0 0 0万円未満」「1 0 0 0万円以上」の合計。

図表1-3-4：回答者の属性（年休付与日数、年休取得日数、年休取得率）＜就業形態別＞（単位＝％）【労働者調査】

| | | 全体 | 就業形態別 | | | | | |
|---|-----------------------|-----------|-------|--------|---------|------|-----------|------|
| | | | 正社員 | 非正社員・計 | 非正社員の内訳 | | | |
| | | | | | 嘱託社員 | 契約社員 | パート・アルバイト | |
| 合計 | 15,297 | 13,716 | 1,581 | 355 | 303 | 923 | | |
| 問35-1 (a)2018年度に新規に付与された年次有給休暇の日数 | 0日 | 4.0 | 3.6 | 7.5 | 1.4 | 9.2 | 9.2 | |
| | 1～4日 | 1.1 | 1.0 | 1.9 | 1.7 | 1.0 | 2.3 | |
| | 5～9日 | 3.5 | 3.1 | 7.2 | 2.0 | 5.3 | 9.9 | |
| | 10～19日 | 32.8 | 32.7 | 33.3 | 18.3 | 38.9 | 37.3 | |
| | 20日 | 41.4 | 42.5 | 31.0 | 64.2 | 24.4 | 20.4 | |
| | 21日以上 | 1.9 | 2.0 | 1.1 | 2.0 | 1.7 | 0.5 | |
| | 無回答 | 15.4 | 15.1 | 18.0 | 10.4 | 19.5 | 20.5 | |
| | 平均値 | 15.4 | 15.7 | 13.5 | 17.6 | 12.8 | 12.0 | |
| | 中央値 | 20.0 | 20.0 | 14.0 | 20.0 | 12.0 | 12.0 | |
| | 標準偏差 | 5.9 | 5.8 | 6.7 | 4.9 | 6.7 | 6.6 | |
| 問35-1 (b)2017年度から繰り越された年次有給休暇の日数 | 0日 | 20.3 | 19.2 | 29.3 | 14.4 | 35.0 | 33.3 | |
| | 1～4日 | 5.0 | 4.8 | 6.8 | 3.4 | 6.6 | 8.2 | |
| | 5～9日 | 8.8 | 8.7 | 9.0 | 7.9 | 8.6 | 9.5 | |
| | 10～19日 | 22.3 | 22.9 | 17.5 | 21.1 | 15.5 | 16.8 | |
| | 20日 | 23.9 | 24.8 | 16.3 | 38.9 | 12.5 | 8.8 | |
| | 21日以上 | 4.3 | 4.5 | 3.0 | 3.9 | 2.3 | 2.9 | |
| | 無回答 | 15.4 | 15.1 | 18.0 | 10.4 | 19.5 | 20.5 | |
| | 平均値 | 11.6 | 11.9 | 8.9 | 14.1 | 7.4 | 7.2 | |
| | 中央値 | 11.0 | 12.0 | 7.0 | 19.0 | 3.0 | 3.0 | |
| | 標準偏差 | 9.2 | 9.1 | 9.1 | 8.7 | 8.7 | 8.5 | |
| 問35-1 (c)2018年度初めに権利として持っていた年次有給休暇の日数（(a)＋(b)） | 0日 | 3.3 | 2.9 | 6.9 | 0.6 | 8.3 | 8.9 | |
| | 1～9日 | 2.2 | 1.8 | 5.3 | 2.0 | 3.3 | 7.3 | |
| | 10～19日 | 18.5 | 18.0 | 22.7 | 10.4 | 26.7 | 26.1 | |
| | 20～39日 | 34.2 | 34.7 | 29.5 | 35.2 | 29.7 | 27.2 | |
| | 40日以上 | 26.4 | 27.4 | 17.6 | 41.4 | 12.5 | 10.1 | |
| | 無回答 | 15.4 | 15.1 | 18.0 | 10.4 | 19.5 | 20.5 | |
| | 平均値 | 27.0 | 27.5 | 22.4 | 31.6 | 20.2 | 19.2 | |
| | 中央値 | 30.0 | 30.0 | 20.0 | 38.0 | 20.0 | 18.0 | |
| | 標準偏差 | 12.9 | 12.7 | 13.6 | 11.4 | 12.8 | 12.9 | |
| | 問37. 2018年度の年休取得日数 | 0日 | 12.2 | 11.8 | 15.4 | 7.3 | 17.5 | 17.8 |
| 1～5日 | | 29.7 | 30.3 | 24.2 | 27.6 | 25.1 | 22.6 | |
| 6～10日 | | 28.5 | 28.8 | 25.8 | 29.0 | 22.4 | 25.7 | |
| 11～15日 | | 12.9 | 12.7 | 14.6 | 16.9 | 14.5 | 13.8 | |
| 16～20日 | | 8.8 | 8.7 | 9.7 | 12.7 | 10.6 | 8.3 | |
| 21～30日 | | 1.9 | 1.8 | 1.9 | 2.3 | 2.0 | 1.7 | |
| 31日以上 | | 0.2 | 0.2 | 0.5 | 0.3 | 0.3 | 0.7 | |
| 無回答 | | 5.9 | 5.6 | 7.8 | 3.9 | 7.6 | 9.4 | |
| 平均値 | | 7.7 | 7.7 | 8.0 | 9.1 | 7.9 | 7.6 | |
| 中央値 | | 6.0 | 6.0 | 7.0 | 9.0 | 6.0 | 7.0 | |
| 標準偏差 | | 6.1 | 6.0 | 6.6 | 6.3 | 6.4 | 6.7 | |
| 年休取得率 | | 0% | 6.5 | 6.5 | 6.1 | 4.2 | 7.3 | 6.4 |
| | | 0%超～25%未満 | 10.5 | 11.0 | 6.6 | 9.9 | 4.6 | 6.0 |
| | 25%～50%未満 | 19.3 | 20.0 | 13.9 | 22.8 | 13.2 | 10.6 | |
| | 50%～75%未満 | 18.6 | 19.0 | 15.7 | 22.8 | 14.2 | 13.5 | |
| | 75%～100%未満 | 10.9 | 10.9 | 11.1 | 12.4 | 13.5 | 9.8 | |
| | 100%以上 | 13.7 | 12.9 | 20.0 | 14.9 | 17.2 | 22.9 | |
| | 無回答 | 20.4 | 19.7 | 26.7 | 13.0 | 30.0 | 30.9 | |
| | 平均値(%) | 55.0 | 54.1 | 64.4 | 55.9 | 61.1 | 69.7 | |
| | 中央値(%) | 50.0 | 50.0 | 60.0 | 50.0 | 60.0 | 70.0 | |
| 標準偏差(%) | 48.4 | 47.5 | 55.6 | 36.2 | 37.0 | 66.8 | | |
| 問39. 2018年度に取得した年休が希望どおりに取れたか（A）時季（時期）（SA） | 希望どおり取れた | 50.7 | 50.3 | 53.3 | 54.6 | 50.2 | 53.7 | |
| | 大体希望どおり取れた | 21.1 | 21.3 | 19.3 | 26.2 | 18.2 | 17.0 | |
| | どちらともいえない | 10.5 | 11.0 | 6.6 | 6.5 | 9.2 | 5.9 | |
| | あまり希望どおり取れなかった | 2.9 | 3.0 | 2.5 | 3.4 | 1.3 | 2.5 | |
| | 希望どおり取れなかった | 2.1 | 2.2 | 1.6 | 1.1 | 3.0 | 1.3 | |
| | 2018年度は1日も年休を取得できなかった | 7.1 | 7.0 | 7.7 | 3.9 | 8.6 | 8.9 | |
| | 無回答 | 5.7 | 5.3 | 9.0 | 4.2 | 9.6 | 10.7 | |
| 問39. 2018年度に取得した年休が希望どおりに取れたか（B）日数（SA） | 希望どおり取れた | 47.2 | 46.9 | 49.9 | 51.3 | 45.5 | 50.8 | |
| | 大体希望どおり取れた | 18.7 | 18.8 | 17.5 | 23.1 | 18.8 | 15.0 | |
| | どちらともいえない | 12.9 | 13.4 | 8.4 | 10.4 | 9.2 | 7.4 | |
| | あまり希望どおり取れなかった | 4.3 | 4.4 | 3.1 | 3.7 | 3.0 | 2.9 | |
| | 希望どおり取れなかった | 3.2 | 3.2 | 2.5 | 2.3 | 2.3 | 2.7 | |
| | 2018年度は1日も年休を取得できなかった | 7.1 | 7.0 | 8.1 | 4.2 | 9.2 | 9.2 | |
| | 無回答 | 6.7 | 6.3 | 10.4 | 5.1 | 11.9 | 12.0 | |

※年休取得率は、新規付与ベース（＝問37/問35(a)＊100）で算出。

図表1-3-5：回答者の属性（満足度）＜就業形態別＞（単位＝％）【労働者調査】

| | | 全体 | 就業形態別 | | | | |
|----------|-----------|--------|-------|--------|---------|------|-----------|
| | | | 正社員 | 非正社員・計 | 非正社員の内訳 | | |
| | | | | | 嘱託社員 | 契約社員 | パート・アルバイト |
| 合計 | 15,297 | 13,716 | 1,581 | 355 | 303 | 923 | |
| 給料・賃金の額 | 満足している | 11.0 | 10.8 | 12.7 | 13.0 | 9.2 | 13.8 |
| | まあ満足 | 29.7 | 29.7 | 29.3 | 26.5 | 23.8 | 32.2 |
| | どちらとも言えない | 24.9 | 24.7 | 26.6 | 29.0 | 29.0 | 24.9 |
| | 少し不満 | 20.3 | 20.4 | 19.5 | 20.3 | 22.4 | 18.3 |
| | 不満 | 13.1 | 13.3 | 11.0 | 10.4 | 14.5 | 10.1 |
| | 無回答 | 1.0 | 1.0 | 0.8 | 0.8 | 1.0 | 0.8 |
| 満足・計 | 40.7 | 40.5 | 42.0 | 39.5 | 33.0 | 46.0 | |
| 不満・計 | 33.4 | 33.7 | 30.5 | 30.7 | 36.9 | 28.4 | |
| 労働時間の長さ | 満足している | 20.2 | 19.5 | 26.1 | 19.7 | 19.1 | 30.9 |
| | まあ満足 | 38.3 | 37.7 | 42.9 | 45.6 | 43.2 | 41.8 |
| | どちらとも言えない | 23.1 | 23.4 | 20.3 | 21.7 | 23.1 | 18.9 |
| | 少し不満 | 11.9 | 12.5 | 6.6 | 7.0 | 8.6 | 5.9 |
| | 不満 | 5.0 | 5.3 | 2.5 | 4.5 | 4.3 | 1.1 |
| | 無回答 | 1.4 | 1.4 | 1.5 | 1.4 | 1.7 | 1.5 |
| 満足・計 | 58.5 | 57.2 | 69.0 | 65.3 | 62.3 | 72.7 | |
| 不満・計 | 16.9 | 17.8 | 9.1 | 11.5 | 12.9 | 7.0 | |
| 休日・休暇の日数 | 満足している | 20.8 | 19.6 | 31.2 | 23.9 | 22.4 | 36.9 |
| | まあ満足 | 35.7 | 35.4 | 38.5 | 38.6 | 42.2 | 37.3 |
| | どちらとも言えない | 18.9 | 19.3 | 15.4 | 18.6 | 15.8 | 14.1 |
| | 少し不満 | 15.6 | 16.2 | 9.7 | 13.8 | 10.6 | 7.8 |
| | 不満 | 7.4 | 7.9 | 3.3 | 3.7 | 6.6 | 2.1 |
| | 無回答 | 1.6 | 1.6 | 1.8 | 1.4 | 2.3 | 1.8 |
| 満足・計 | 56.5 | 55.0 | 69.7 | 62.5 | 64.6 | 74.2 | |
| 不満・計 | 23.0 | 24.1 | 13.0 | 17.5 | 17.2 | 9.9 | |
| 仕事の質、内容 | 満足している | 14.3 | 13.8 | 18.7 | 18.3 | 14.5 | 20.3 |
| | まあ満足 | 42.3 | 42.1 | 43.9 | 44.8 | 41.9 | 44.2 |
| | どちらとも言えない | 28.2 | 28.5 | 25.1 | 25.6 | 28.7 | 23.7 |
| | 少し不満 | 10.0 | 10.2 | 8.2 | 7.9 | 10.2 | 7.6 |
| | 不満 | 3.6 | 3.7 | 2.2 | 2.0 | 3.0 | 2.1 |
| | 無回答 | 1.6 | 1.6 | 1.9 | 1.4 | 1.7 | 2.2 |
| 満足・計 | 56.6 | 55.9 | 62.6 | 63.1 | 56.4 | 64.5 | |
| 不満・計 | 13.6 | 13.9 | 10.4 | 9.9 | 13.2 | 9.7 | |
| 職場の人間関係 | 満足している | 18.9 | 18.3 | 24.2 | 19.2 | 21.5 | 27.1 |
| | まあ満足 | 43.6 | 43.6 | 43.8 | 48.5 | 40.6 | 43.1 |
| | どちらとも言えない | 22.7 | 23.1 | 19.2 | 22.3 | 21.5 | 17.3 |
| | 少し不満 | 9.1 | 9.2 | 7.9 | 6.2 | 10.6 | 7.7 |
| | 不満 | 4.2 | 4.3 | 3.1 | 2.8 | 4.3 | 2.8 |
| | 無回答 | 1.5 | 1.5 | 1.7 | 1.1 | 1.7 | 2.0 |
| 満足・計 | 62.5 | 61.9 | 68.0 | 67.7 | 62.1 | 70.2 | |
| 不満・計 | 13.3 | 13.5 | 11.0 | 9.0 | 14.9 | 10.5 | |

※「満足・計」は「満足している」「まあ満足」の合計。「不満・計」は「少し不満」「不満」の合計。

第2章 特別休暇制度、子の看護休暇、介護休暇

1. 特別休暇制度

1-1. 特別休暇制度

(1) 特別休暇制度

休暇には、利用目的を問わず自由に利用できる年次有給休暇と、病気や慶弔行事など特定の理由が生じた場合に認められる特別休暇がある。本調査では、企業調査、労働者調査双方で、特別休暇制度の状況についてそれぞれ尋ねている。企業調査の特別休暇制度の状況は図表 2-1-1。労働者調査の特別休暇制度の状況は図表 2-1-2 のとおりである。

企業調査結果（図表 2-1-1）から、特別休暇制度の有無をみると、各種の特別休暇が「ある」割合は、「慶弔休暇」（94.9%）、「年末年始休暇」（60.1%）、「夏季特別休暇」（48.2%）、「自分の病気のための特別休暇（病気休暇等）」（36.1%）、「リフレッシュ休暇」（14.7%）、「教育訓練休暇」（11.0%）、「ボランティア休暇」（4.7%）となっている。

特別休暇制度がある企業について、休暇中の賃金の支給をみると、「有給（全額）」の割合が高いのは、「リフレッシュ休暇」（86.3%）、「慶弔休暇」（81.3%）、「夏季特別休暇」（78.0%）、「教育訓練休暇」（77.5%）、「年末年始休暇」（76.9%）、「ボランティア休暇」（58.7%）、「自分の病気のための特別休暇（病気休暇等）」（48.2%）となっている。

また、特別休暇制度がある企業について、時間単位の取得が可能か（複数回答）をみると、「時間単位の取得可」の割合が高いのは、「教育訓練休暇」（20.4%）、「自分の病気のための特別休暇（病気休暇等）」（15.8%）、「ボランティア休暇」（12.6%）などとなっている。「半日単位の取得可」の割合が高いのは、「自分の病気のための特別休暇（病気休暇等）」（29.5%）、「教育訓練休暇」（26.4%）、「ボランティア休暇」（21.9%）、「慶弔休暇」（21.5%）などとなっている。

特別休暇制度がある企業について、2018 年度 1 年間の利用状況を「有」とする割合は、「夏季特別休暇」（88.1%）、「年末年始休暇」（87.8%）、「慶弔休暇」（85.4%）で 8 割台と高く、次いで、「リフレッシュ休暇」（74.8%）、「自分の病気のための特別休暇（病気休暇等）」（68.1%）、「教育訓練休暇」（62.0%）、「ボランティア休暇」（23.4%）となっている。

一方、労働者調査結果（図表 2-1-2）から、特別休暇制度の有無をみると、各制度とも「ある」とする割合は、企業調査の結果（図表 2-1-1）に比べおおむね低いものの、企業調査、労働者調査で制度が「ある」とする割合は同様の傾向を示している。賃金の支給をみても、「有給（全額）」の割合は、各制度とも企業調査の結果に比べおおむね低いものの、賃金の支給の分布は、両調査で同様の傾向を示している。

2018 年度 1 年間の利用状況をみると、特別休暇制度の利用が「有」とする割合は、「夏季特別休暇」（72.4%）、「年末年始休暇」（71.0%）が 7 割台で高く、次いで、「リフレッシュ休暇」（30.0%）、「教育訓練休暇」（23.7%）、「自分の病気のための特別休暇（病気休暇等）」

(20.0%)、「慶弔休暇」(19.9%)、「ボランティア休暇」(6.2%)となっている。

図表2-1-1：特別休暇の①制度の有無、②賃金の支給、③時間単位の取得、④2018年度1年間の利用状況（単位＝%）
【企業調査】

| | ①制度の有無 (SA) | | | | 特別休暇がある企業 | | | | | | | | | | | |
|-------------------------|-------------|------|------|-----|-----------|-------------|------|------|------|--------------------------|-------------------------|-----------------------------------|-------------|----------------------|------|-------------|
| | n | ない | ある | 無回答 | n | ②賃金の支給 (SA) | | | | ③時間単位の取得が可能か (MA) | | | | ④2018年度1年間の利用状況 (SA) | | |
| | | | | | | 有給 全額 | 一部 | 無給 | 無回答 | 得時 可間 単 位の 取 | 得半 日 単 位の 取 | の 不 取 得 (日 単 位) | 無 回 答 | 有 | 無 | 無 回 答 |
| a. 自分の病気のための特別休暇(病気休暇等) | 5,738 | 57.6 | 36.1 | 6.4 | 2,069 | 48.2 | 12.5 | 35.6 | 3.8 | 15.8 | 29.5 | 44.2 | 13.0 | 68.1 | 22.7 | 9.2 |
| b. 慶弔休暇 | 5,738 | 4.0 | 94.9 | 1.1 | 5,447 | 81.3 | 5.2 | 10.8 | 2.7 | 8.7 | 21.5 | 60.0 | 11.3 | 85.4 | 6.9 | 7.7 |
| c. 夏季特別休暇 | 5,738 | 46.6 | 48.2 | 5.2 | 2,764 | 78.0 | 2.2 | 16.5 | 3.3 | 5.2 | 15.8 | 65.1 | 14.5 | 88.1 | 2.0 | 9.9 |
| d. 年末年始休暇 | 5,738 | 35.4 | 60.1 | 4.5 | 3,450 | 76.9 | 2.7 | 16.8 | 3.6 | 6.3 | 14.2 | 65.9 | 14.4 | 87.8 | 2.2 | 10.0 |
| e. リフレッシュ休暇 | 5,738 | 77.7 | 14.7 | 7.5 | 846 | 86.3 | 2.6 | 6.1 | 5.0 | 5.6 | 14.4 | 68.0 | 12.6 | 74.8 | 16.4 | 8.7 |
| f. 教育訓練休暇 | 5,738 | 81.5 | 11.0 | 7.5 | 632 | 77.5 | 7.9 | 8.2 | 6.3 | 20.4 | 26.4 | 35.3 | 20.1 | 62.0 | 23.7 | 14.2 |
| g. ボランティア休暇 | 5,738 | 87.3 | 4.7 | 8.0 | 269 | 58.7 | 5.2 | 24.9 | 11.2 | 12.6 | 21.9 | 46.5 | 20.1 | 23.4 | 61.3 | 15.2 |

※②賃金の支給、③時間単位の取得が可能か、④2018年度1年間の利用状況は、①制度の有無の各項目で「ある」と回答した企業を対象に集計。

図表2-1-2：①特別休暇の有無、②賃金の支給、③2018年度1年間の利用状況（単位＝%）【労働者調査】

| | ①制度の有無 (SA) | | | | | 特別休暇の制度が「ある」としている者 | | | | | | | |
|-------------------------|-------------|------|------|------|-----|--------------------|-------------|------|------|------|----------------------|------|-------------|
| | n | 不明 | ない | ある | 無回答 | n | ②賃金の支給 (SA) | | | | ③2018年度1年間の利用状況 (SA) | | |
| | | | | | | | 有給 全額 | 一部 | 無給 | 無回答 | 有 | 無 | 無 回 答 |
| a. 自分の病気のための特別休暇(病気休暇等) | 15,297 | 18.6 | 41.2 | 37.4 | 2.8 | 5,719 | 46.7 | 21.3 | 22.3 | 9.7 | 20.0 | 64.8 | 15.2 |
| b. 慶弔休暇 | 15,297 | 6.9 | 6.9 | 84.4 | 1.8 | 12,908 | 72.3 | 7.5 | 11.6 | 8.6 | 19.9 | 63.8 | 16.3 |
| c. 夏季特別休暇 | 15,297 | 6.0 | 46.6 | 44.9 | 2.4 | 6,867 | 70.0 | 2.7 | 19.8 | 7.5 | 72.4 | 10.8 | 16.8 |
| d. 年末年始休暇 | 15,297 | 6.2 | 35.5 | 55.9 | 2.4 | 8,549 | 67.5 | 2.8 | 21.6 | 8.1 | 71.0 | 10.7 | 18.3 |
| e. リフレッシュ休暇 | 15,297 | 11.7 | 71.3 | 14.6 | 2.5 | 2,229 | 78.7 | 3.5 | 8.5 | 9.4 | 30.0 | 54.2 | 15.8 |
| f. 教育訓練休暇 | 15,297 | 14.9 | 74.2 | 8.3 | 2.6 | 1,273 | 68.7 | 8.8 | 11.7 | 10.8 | 23.7 | 55.5 | 20.8 |
| g. ボランティア休暇 | 15,297 | 14.8 | 78.8 | 3.8 | 2.6 | 583 | 51.1 | 6.3 | 25.2 | 17.3 | 6.2 | 75.1 | 18.7 |

※②賃金の支給、③2018年度1年間の利用状況は、①制度の有無の各項目で「ある」と回答した者を対象に集計。

(2)従業員規模、業種別にみた自分の病気のための特別休暇（病気休暇等）

自分の病気のための特別休暇（病気休暇等）について、業種・従業員規模別にみたものが図表 2-1-3 である。制度の有無を従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど制度の「ある」割合が高くなる。業種別（n=30 以上）で見ると、全体より 5 ポイント以上高い業種は、「金融業、保険業」「宿泊業、飲食サービス業」「電気・ガス・水道・熱供給業」「運輸業、郵便業」となっている。

自分の病気のための特別休暇（病気休暇等）がある企業について、賃金の支給を従業員規模別にみると、「有給（全額）」の割合は、1000 人未満層（「99 人以下」「100～299 人」「300～999 人」）で 4 割台となっているが、「1000 人以上」では、63.1%と高い。

時間単位の取得が可能かについて（複数回答）、従業員規模別にみると、従業員規模が小さくなるほど、「時間単位の取得可」の割合がやや高くなる傾向にある。一方、従業員規模が大きくなるほど、時間単位の取得「不可（日単位の取得のみ）」の割合が高くなる傾向にある。

2018年度1年間の利用状況について、「有」とする割合を従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど、利用が「有」の割合が高くなる傾向にある。

図表2-1-3：自分の病気のための特別休暇（病気休暇等）の①制度の有無、②賃金の支給、③時間単位の取得、④2018年度1年間の利用状況（単位＝％）【企業調査】

| | ①制度の有無 (SA) | | | | n | 自分の病気のための特別休暇（病気休暇等）がある企業 | | | | | | | | | | |
|----------------------|-------------|------|------|-----|-------|---------------------------|------|------|------|-------------------|----------|---------------|------|----------------------|------|------|
| | n | ない | ある | 無回答 | | ②賃金の支給 (SA) | | | | ③時間単位の取得が可能か (MA) | | | | ④2018年度1年間の利用状況 (SA) | | |
| | | | | | | 全額 | 一部 | 無給 | 無回答 | 時間単位の取得可 | 半日単位の取得可 | 得不可（日単位の取得のみ） | 無回答 | 有 | 無 | 無回答 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 合計 | 5,738 | 57.6 | 36.1 | 6.4 | 2,069 | 48.2 | 12.5 | 35.6 | 3.8 | 15.8 | 29.5 | 44.2 | 13.0 | 68.1 | 22.7 | 9.2 |
| <従業員規模> | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 99人以下 | 3,759 | 57.4 | 35.7 | 6.9 | 1,341 | 49.1 | 12.6 | 34.3 | 4.0 | 19.5 | 32.2 | 36.8 | 14.4 | 65.5 | 24.9 | 9.6 |
| 100～299人 | 1,368 | 59.4 | 34.9 | 5.7 | 477 | 43.0 | 12.2 | 40.3 | 4.6 | 10.7 | 27.0 | 53.2 | 11.1 | 67.7 | 22.6 | 9.6 |
| 300～999人 | 411 | 57.7 | 38.2 | 4.1 | 157 | 48.4 | 10.8 | 40.1 | 0.6 | 7.0 | 17.2 | 65.6 | 11.5 | 79.6 | 14.0 | 6.4 |
| 1000人以上 | 170 | 45.9 | 49.4 | 4.7 | 84 | 63.1 | 15.5 | 19.0 | 2.4 | 1.2 | 23.8 | 69.0 | 6.0 | 89.3 | 4.8 | 6.0 |
| <業種> | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 8 | 37.5 | 62.5 | - | 5 | 40.0 | 20.0 | 20.0 | 20.0 | 20.0 | 20.0 | 40.0 | 20.0 | 40.0 | 20.0 | 40.0 |
| 建設業 | 511 | 59.9 | 34.1 | 6.1 | 174 | 58.6 | 14.4 | 23.6 | 3.4 | 21.3 | 37.9 | 29.9 | 13.2 | 70.7 | 19.5 | 9.8 |
| 製造業 | 1,262 | 60.9 | 33.0 | 6.0 | 417 | 47.2 | 12.2 | 36.7 | 3.8 | 13.7 | 28.5 | 47.2 | 11.3 | 68.3 | 24.0 | 7.7 |
| 電気・ガス・水道・熱供給業 | 44 | 45.5 | 47.7 | 6.8 | 21 | 57.1 | - | 38.1 | 4.8 | 14.3 | 38.1 | 33.3 | 14.3 | 66.7 | 28.6 | 4.8 |
| 情報通信業 | 154 | 64.3 | 30.5 | 5.2 | 47 | 40.4 | 14.9 | 38.3 | 6.4 | 12.8 | 25.5 | 55.3 | 8.5 | 74.5 | 19.1 | 6.4 |
| 運輸業、郵便業 | 362 | 51.7 | 42.5 | 5.8 | 154 | 44.8 | 20.8 | 26.6 | 7.8 | 13.0 | 26.6 | 46.1 | 18.2 | 68.8 | 20.1 | 11.0 |
| 卸売業、小売業 | 897 | 57.9 | 35.1 | 7.0 | 315 | 54.9 | 11.4 | 32.1 | 1.6 | 12.1 | 27.3 | 49.5 | 13.3 | 70.2 | 21.9 | 7.9 |
| 金融業、保険業 | 40 | 42.5 | 52.5 | 5.0 | 21 | 71.4 | 14.3 | 9.5 | 4.8 | - | 23.8 | 71.4 | 4.8 | 57.1 | 28.6 | 14.3 |
| 不動産、物品賃貸業 | 61 | 62.3 | 31.1 | 6.6 | 19 | 57.9 | 15.8 | 21.1 | 5.3 | - | 21.1 | 52.6 | 26.3 | 57.9 | 26.3 | 15.8 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 120 | 69.2 | 25.0 | 5.8 | 30 | 40.0 | 23.3 | 36.7 | - | 23.3 | 26.7 | 40.0 | 13.3 | 53.3 | 43.3 | 3.3 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 231 | 45.0 | 48.1 | 6.9 | 111 | 61.3 | 9.0 | 27.9 | 1.8 | 9.0 | 27.0 | 57.7 | 8.1 | 72.1 | 19.8 | 8.1 |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 121 | 69.4 | 23.1 | 7.4 | 28 | 50.0 | 14.3 | 35.7 | - | 25.0 | 28.6 | 39.3 | 10.7 | 71.4 | 17.9 | 10.7 |
| 教育、学習支援業 | 106 | 56.6 | 36.8 | 6.6 | 39 | 51.3 | 5.1 | 43.6 | - | 33.3 | 20.5 | 41.0 | 5.1 | 69.2 | 23.1 | 7.7 |
| 医療、福祉 | 1,058 | 56.2 | 36.9 | 6.9 | 390 | 36.4 | 10.8 | 49.0 | 3.8 | 21.3 | 32.1 | 36.9 | 13.8 | 65.6 | 24.1 | 10.3 |
| 複合サービス事業（郵便局、農業組合など） | 4 | 75.0 | 25.0 | - | 1 | 100.0 | - | - | - | - | - | 100.0 | - | 100.0 | - | - |
| サービス業（他に分類されないもの） | 624 | 56.1 | 38.3 | 5.6 | 239 | 45.2 | 13.0 | 37.2 | 4.6 | 16.3 | 31.0 | 43.5 | 13.0 | 66.9 | 23.0 | 10.0 |
| その他 | 99 | 54.5 | 40.4 | 5.1 | 40 | 57.5 | 7.5 | 27.5 | 7.5 | 10.0 | 27.5 | 42.5 | 22.5 | 72.5 | 15.0 | 12.5 |

※「①制度の有無」の表側の業種（n=30以上）において、全体（合計）より5ポイント以上高い業種に網。②賃金の支給、③時間単位の取得が可能か、④2018年度1年間の利用状況は、①制度の有無で「ある」と回答した企業を対象に集計。

1-2. 子の看護休暇、介護休暇

(1) 子の看護休暇、介護休暇

子の看護休暇については、育児・介護休業法第16条の2、第16条の3において、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、1の年度において5労働日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては10労働日）を限度として、負傷し、又は疾病にかかった子の世話又は疾病の予防を図るために必要な世話を行うための休暇を取得することができる。また、介護休暇については、育児・介護休業法第16条の5において、要介護状態にある対象家族の介護など世話を行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、1の年度において5労働日（要介護状態にある対象家族が2人以上の場合にあっては、10労働日）を限度として、その世話を行うための休暇を取得することができる。子の看護休暇・介護休暇は半日単位での取得が可能で

ある（1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は半日単位の取得はできない）。なお、育児・介護休業法施行規則等が改正され（令和3年1月1日施行）、企業は時間単位で取得できる制度を求められるようになったが、本調査の調査時点は施行前である。

調査では、企業調査、労働者調査双方で、子の看護休暇、介護休暇の状況についてそれぞれ尋ねている（企業調査図表2-1-4、労働者調査図表2-1-5）。

企業調査結果（図表2-1-4）から、賃金の支給をみると、子の看護休暇は、「有給（全額）」が22.6%、「有給（一部）」は4.7%、「無給」では67.4%となっており、介護休暇は、「有給（全額）」が21.6%、「有給（一部）」は4.5%、「無給」では68.4%となっている。

時間単位の取得が可能かについては、「時間単位の取得ができる」は、子の看護休暇で28.7%、介護休暇で27.7%となっている。

2018年度1年間の利用状況（時間単位、半日単位、日単位ごとの利用実績）において、子の看護休暇は、「時間単位の取得実績」の「実績あり」が7.2%、「半日単位の取得実績」の「実績あり」は13.6%、「日単位の取得実績」の「実績あり」では23.1%となっている。時間単位、半日単位、日単位ごとのいずれかの取得（以下、「取得実績（集約）」という）の「実績あり」の割合は25.3%。介護休暇では、「時間単位の取得実績」の「実績あり」が3.9%、「半日単位の取得実績」の「実績あり」は7.7%、「日単位の取得実績」の「実績あり」では15.2%となっている。介護休暇の「取得実績（集約）」の「実績あり」の割合は16.6%。

一方、労働者調査（図表2-1-5）では、制度の有無を尋ねており、子の看護休暇は、「ある」が40.2%、「ない」が32.0%、「不明」が25.1%となっており、介護休暇は、「ある」が44.6%、「ない」が27.8%、「不明」が25.0%となっている。子の看護休暇、介護休暇は、法的には、子の看護や介護で必要がある場合に、事業主に申し出れば休暇を取得できるが、労働者からみると、約6割（「ない」「不明」）が制度があるとは思っていない。

制度が「ある」とする者において、賃金の支給については、子の看護休暇では、「有給（全額）」が28.9%、「有給（一部）」が10.4%、「無給」が53.1%となっており、介護休暇では、「有給（全額）」が26.2%、「有給（一部）」が11.0%、「無給」が53.9%となっている。

また、2018年度1年間の利用状況をみると、「有」とする割合は、子の看護休暇が7.6%、介護休暇が3.2%となっている。

図表2-1-4：子の看護休暇・介護休暇における①賃金の支給、②時間単位の取得、③2018年度1年間の利用状況（単位＝%）【企業調査】

| | n | ①賃金の支給(SA) | | | | ②時間単位の取得が可能か(SA) | | | ③2018年度1年間の利用状況 (時間単位、半日単位、日単位ごとの利用実績) (各項目SA) | | | | | | | | | 2018年度1年間の利用状況(集約) | | |
|--------|-------|------------|-----|------|-----|--------------------------|-------------------------|---------|--|------|------|-----------|------|------|----------|------|------|--------------------|------|------|
| | | 有給 | | 無給 | 無回答 | は時間 できない 単位の 取得 | が時間 できる 単位の 取得 | 無 回答 | 時間単位の取得実績 | | | 半日単位の取得実績 | | | 日単位の取得実績 | | | 取得実績 | | |
| | | 全額 | 一部 | | | | | | 実績あり | 実績なし | 無回答 | 実績あり | 実績なし | 無回答 | 実績あり | 実績なし | 無回答 | 実績あり | 実績なし | 無回答 |
| 子の看護休暇 | 5,738 | 22.6 | 4.7 | 67.4 | 5.3 | 59.0 | 28.7 | 12.3 | 7.2 | 64.5 | 28.3 | 13.6 | 61.0 | 25.3 | 23.1 | 63.2 | 13.6 | 25.3 | 63.8 | 10.9 |
| 介護休暇 | 5,738 | 21.6 | 4.5 | 68.4 | 5.5 | 59.5 | 27.7 | 12.7 | 3.9 | 67.4 | 28.7 | 7.7 | 66.6 | 25.7 | 15.2 | 70.8 | 14.0 | 16.6 | 72.0 | 11.4 |

※2018年度1年間の利用状況(集約)は、③2018年度1年間の利用状況(時間単位、半日単位、日単位ごとに利用実績)において、時間単位、半日単位、日単位ごとのいずれかの「実績あり」を集計したものの。

図表2-1-5：①子の看護休暇・介護休暇の有無、②賃金の支給、③2018年度1年間の利用状況（単位＝％）

【労働者調査】

| | ①制度の有無 (SA) | | | | | 制度が「ある」としている者 | | | | | | | |
|--------|-------------|------|------|------|-----|---------------|-------------|----------|------|-----|----------------------|------|------|
| | n | 不明 | ない | ある | 無回答 | n | ②賃金の支給 (SA) | | | | ③2018年度1年間の利用状況 (SA) | | |
| | | | | | | | 有給 全額 | 有給 一部 | 無給 | 無回答 | 有 | 無 | 無回答 |
| 子の看護休暇 | 15,297 | 25.1 | 32.0 | 40.2 | 2.7 | 6,145 | 28.9 | 10.4 | 53.1 | 7.6 | 7.6 | 75.3 | 17.1 |
| 介護休暇 | 15,297 | 25.0 | 27.8 | 44.6 | 2.6 | 6,824 | 26.2 | 11.0 | 53.9 | 8.9 | 3.2 | 79.4 | 17.4 |

※②賃金の支給、③2018年度1年間の利用状況は、①制度の有無の各項目で「ある」と回答した者を対象に集計。

(2) 従業員規模、業種別にみた子の看護休暇・介護休暇

企業調査において、子の看護休暇・介護休暇の状況を従業員規模別、業種別にみたものが図表 2-1-6 である。

子の看護休暇について、賃金の支給を従業員規模別にみると、いずれの従業員規模においても、「有給（全額）」の割合は 2 割程度である。これを業種別にみると（n=30 以上、「その他」除く）、「有給（全額）」の割合は、「金融業、保険業」「電気・ガス・水道・熱供給業」などで高い。

時間単位の取得が可能かについては、「時間単位の取得ができる」とする割合は、従業員規模が小さくなるほど、その割合が高くなる傾向にある。これを業種別にみると（n=30 以上、「その他」除く）、「時間単位の取得ができる」とする割合は、「教育、学習支援業」「電気・ガス・水道・熱供給業」「建設業」「医療、福祉」などで高い。

2018 年度 1 年間の利用状況（時間単位、半日単位、日単位ごとに利用実績）では、とくに「日単位の取得実績」「半日単位の取得実績」で、従業員規模が大きくなるほど、「実績あり」の割合が高くなる。「取得実績（集約）」の「実績あり」の割合を業種別にみると（n=30 以上、「その他」除く）、「金融業、保険業」「情報通信業」などで高くなっている。

介護休暇について、賃金の支給を従業員規模別にみると、いずれの従業員規模においても、「有給（全額）」の割合は 2 割程度である。これを業種別にみると（n=30 以上、「その他」除く）、「有給（全額）」の割合は、「金融業、保険業」「電気・ガス・水道・熱供給業」などで高い。

時間単位の取得が可能かについては、「時間単位の取得ができる」とする割合は、従業員規模が小さくなるほど、その割合が高くなる傾向にある。これを業種別にみると（n=30 以上、「その他」除く）、「時間単位の取得ができる」とする割合は、「教育、学習支援業」「建設業」「医療、福祉」などで高い。

2018 年度 1 年間の利用状況（時間単位、半日単位、日単位ごとに利用実績）では、とくに「日単位の取得実績」「半日単位の取得実績」で、従業員規模が大きくなるほど、「実績あり」の割合が高くなる。「取得実績（集約）」の「実績あり」の割合を業種別（n=30 以上、「その他」除く）にみると、「金融業、保険業」「情報通信業」「宿泊業、飲食サービス業」などで高い。

(3)就業形態別にみた特別休暇の状況

各種の特別休暇の状況を就業形態別に集計したものが図表 2-1-7 である。

図表2-1-7：①特別休暇の有無、②賃金の支給、③2018年度1年間の利用状況（単位＝％）【労働者調査】

| | ①制度の有無 (SA) | | | | | 特別休暇の制度が「ある」としている者 | | | | | | | |
|------------------|-------------|------|------|------|-----|--------------------|-------------|------|------|------|----------------------|------|------|
| | n | 不明 | ない | ある | 無回答 | n | ②賃金の支給 (SA) | | | | ③2018年度1年間の利用状況 (SA) | | |
| | | | | | | | 有給 | | 無給 | 無回答 | 有 | 無 | 無回答 |
| | | | | | | | 全額 | 一部 | | | | | |
| a. 自分の病気のための特別休暇 | 15,297 | 18.6 | 41.2 | 37.4 | 2.8 | 5,719 | 46.7 | 21.3 | 22.3 | 9.7 | 20.0 | 64.8 | 15.2 |
| 正社員 | 13,716 | 18.2 | 41.1 | 38.0 | 2.7 | 5,206 | 47.3 | 21.7 | 21.7 | 9.3 | 19.7 | 65.1 | 15.2 |
| 非正社員・計 | 1,581 | 22.0 | 42.3 | 32.4 | 3.3 | 513 | 40.5 | 17.2 | 28.5 | 13.8 | 22.2 | 61.8 | 16.0 |
| ・嘱託社員 | 355 | 10.4 | 47.0 | 39.4 | 3.1 | 140 | 47.9 | 15.7 | 26.4 | 10.0 | 26.4 | 59.3 | 14.3 |
| ・契約社員 | 303 | 20.1 | 43.9 | 33.3 | 2.6 | 101 | 42.6 | 18.8 | 24.8 | 13.9 | 22.8 | 65.3 | 11.9 |
| ・パート・アルバイト | 923 | 27.1 | 39.9 | 29.5 | 3.6 | 272 | 36.0 | 17.3 | 30.9 | 15.8 | 19.9 | 61.8 | 18.4 |
| b. 慶弔休暇 | 15,297 | 6.9 | 6.9 | 84.4 | 1.8 | 12,908 | 72.3 | 7.5 | 11.6 | 8.6 | 19.9 | 63.8 | 16.3 |
| 正社員 | 13,716 | 6.4 | 6.3 | 85.6 | 1.7 | 11,740 | 73.5 | 7.5 | 10.8 | 8.2 | 20.2 | 63.9 | 16.0 |
| 非正社員・計 | 1,581 | 11.5 | 12.0 | 73.9 | 2.6 | 1,168 | 59.8 | 8.0 | 19.5 | 12.8 | 17.6 | 63.0 | 19.3 |
| ・嘱託社員 | 355 | 2.5 | 3.7 | 92.4 | 1.4 | 328 | 73.2 | 7.0 | 10.4 | 9.5 | 23.2 | 60.1 | 16.8 |
| ・契約社員 | 303 | 7.6 | 10.6 | 79.2 | 2.6 | 240 | 70.0 | 8.3 | 10.8 | 10.8 | 16.3 | 65.4 | 18.3 |
| ・パート・アルバイト | 923 | 16.3 | 15.7 | 65.0 | 3.0 | 600 | 48.3 | 8.3 | 28.0 | 15.3 | 15.2 | 63.7 | 21.2 |
| c. 夏季特別休暇 | 15,297 | 6.0 | 46.6 | 44.9 | 2.4 | 6,867 | 70.0 | 2.7 | 19.8 | 7.5 | 72.4 | 10.8 | 16.8 |
| 正社員 | 13,716 | 5.9 | 46.1 | 45.6 | 2.4 | 6,255 | 72.2 | 2.6 | 18.0 | 7.1 | 73.5 | 10.0 | 16.5 |
| 非正社員・計 | 1,581 | 7.7 | 50.9 | 38.7 | 2.7 | 612 | 47.5 | 3.8 | 37.4 | 11.3 | 61.3 | 19.3 | 19.4 |
| ・嘱託社員 | 355 | 2.5 | 43.9 | 51.0 | 2.5 | 181 | 78.5 | 4.4 | 11.0 | 6.1 | 77.3 | 7.7 | 14.9 |
| ・契約社員 | 303 | 5.3 | 53.5 | 38.9 | 2.3 | 118 | 55.9 | 4.2 | 27.1 | 12.7 | 51.7 | 23.7 | 24.6 |
| ・パート・アルバイト | 923 | 10.5 | 52.8 | 33.9 | 2.8 | 313 | 26.5 | 3.2 | 56.5 | 13.7 | 55.6 | 24.3 | 20.1 |
| d. 年末年始休暇 | 15,297 | 6.2 | 35.5 | 55.9 | 2.4 | 8,549 | 67.5 | 2.8 | 21.6 | 8.1 | 71.0 | 10.7 | 18.3 |
| 正社員 | 13,716 | 6.0 | 35.0 | 56.5 | 2.4 | 7,756 | 69.6 | 2.7 | 19.8 | 7.9 | 72.0 | 10.0 | 18.0 |
| 非正社員・計 | 1,581 | 8.0 | 39.5 | 50.2 | 2.4 | 793 | 46.9 | 3.4 | 39.1 | 10.6 | 61.8 | 17.0 | 21.2 |
| ・嘱託社員 | 355 | 2.3 | 32.1 | 63.7 | 2.0 | 226 | 78.8 | 2.7 | 12.8 | 5.8 | 74.8 | 8.8 | 16.4 |
| ・契約社員 | 303 | 5.6 | 37.3 | 54.8 | 2.3 | 166 | 56.0 | 3.6 | 30.1 | 10.2 | 54.2 | 19.3 | 26.5 |
| ・パート・アルバイト | 923 | 10.9 | 43.0 | 43.4 | 2.6 | 401 | 25.2 | 3.7 | 57.6 | 13.5 | 57.6 | 20.7 | 21.7 |
| e. リフレッシュ休暇 | 15,297 | 11.7 | 71.3 | 14.6 | 2.5 | 2,229 | 78.7 | 3.5 | 8.5 | 9.4 | 30.0 | 54.2 | 15.8 |
| 正社員 | 13,716 | 11.2 | 71.3 | 15.0 | 2.4 | 2,054 | 80.3 | 3.1 | 8.0 | 8.6 | 30.8 | 54.0 | 15.2 |
| 非正社員・計 | 1,581 | 15.6 | 70.5 | 11.1 | 2.8 | 175 | 60.0 | 8.0 | 13.7 | 18.3 | 20.0 | 57.1 | 22.9 |
| ・嘱託社員 | 355 | 7.3 | 75.5 | 14.1 | 3.1 | 50 | 76.0 | 6.0 | 6.0 | 12.0 | 24.0 | 54.0 | 22.0 |
| ・契約社員 | 303 | 13.2 | 71.3 | 13.2 | 2.3 | 40 | 60.0 | 7.5 | 12.5 | 20.0 | 15.0 | 70.0 | 15.0 |
| ・パート・アルバイト | 923 | 19.5 | 68.4 | 9.2 | 2.9 | 85 | 50.6 | 9.4 | 18.8 | 21.2 | 20.0 | 52.9 | 27.1 |
| f. 教育訓練休暇 | 15,297 | 14.9 | 74.2 | 8.3 | 2.6 | 1,273 | 68.7 | 8.8 | 11.7 | 10.8 | 23.7 | 55.5 | 20.8 |
| 正社員 | 13,716 | 14.2 | 74.9 | 8.3 | 2.6 | 1,136 | 70.2 | 8.8 | 10.9 | 10.1 | 25.4 | 53.9 | 20.8 |
| 非正社員・計 | 1,581 | 20.6 | 67.7 | 8.7 | 3.1 | 137 | 56.9 | 8.8 | 18.2 | 16.1 | 10.2 | 68.6 | 21.2 |
| ・嘱託社員 | 355 | 9.0 | 79.4 | 8.5 | 3.1 | 30 | 73.3 | 6.7 | 13.3 | 6.7 | 23.3 | 60.0 | 16.7 |
| ・契約社員 | 303 | 19.5 | 68.6 | 8.6 | 3.3 | 26 | 57.7 | 11.5 | 15.4 | 15.4 | 7.7 | 73.1 | 19.2 |
| ・パート・アルバイト | 923 | 25.4 | 62.8 | 8.8 | 3.0 | 81 | 50.6 | 8.6 | 21.0 | 19.8 | 6.2 | 70.4 | 23.5 |
| g. ボランティア休暇 | 15,297 | 14.8 | 78.8 | 3.8 | 2.6 | 583 | 51.1 | 6.3 | 25.2 | 17.3 | 6.2 | 75.1 | 18.7 |
| 正社員 | 13,716 | 14.3 | 79.3 | 3.9 | 2.6 | 530 | 52.5 | 6.4 | 24.5 | 16.6 | 6.2 | 75.5 | 18.3 |
| 非正社員・計 | 1,581 | 19.5 | 74.4 | 3.4 | 2.8 | 53 | 37.7 | 5.7 | 32.1 | 24.5 | 5.7 | 71.7 | 22.6 |
| ・嘱託社員 | 355 | 8.7 | 83.1 | 5.4 | 2.8 | 19 | 47.4 | 10.5 | 26.3 | 15.8 | 10.5 | 68.4 | 21.1 |
| ・契約社員 | 303 | 18.8 | 75.6 | 3.6 | 2.0 | 11 | 36.4 | - | 36.4 | 27.3 | - | 90.9 | 9.1 |
| ・パート・アルバイト | 923 | 23.8 | 70.6 | 2.5 | 3.0 | 23 | 30.4 | 4.3 | 34.8 | 30.4 | 4.3 | 65.2 | 30.4 |

※1：②賃金の支給、③2018年度1年間の利用状況は、①制度の有無の各項目で「ある」と回答した者を対象に集計。

※2：表側の非正社員・計は、「嘱託社員」「契約社員」「パート・アルバイト」の合計（以下同じ）。

それによれば、各種の特別休暇の制度の有無を就業形態別にみると、制度が「ある」の割合は、教育訓練休暇を除き、非正社員に比べ正社員の方が高い。非正社員の内訳（嘱託社員、契約社員、パート・アルバイト）で見ると、「ある」とする割合は、教育訓練休暇を除き、契

約社員やパート・アルバイトに比べ、定年退職者の再雇用である嘱託社員の方が高い（嘱託社員の各種の制度が「ある」とする割合は、正社員とほとんどかわらない）。非正社員のなかでは、パート・アルバイトが教育訓練休暇を除くすべての特別休暇で「ある」とする割合がもっとも低くなっている。

また、各種の制度がある者について、賃金の支給を就業形態別にみると、「有給（全額）」の割合は、非正社員に比べ正社員の方が高く、「無給」の割合は正社員に比べ非正社員の方が高い。非正社員のなかでは、「有給（全額）」の割合は、契約社員やパート・アルバイトに比べ、嘱託社員の方が高く、パート・アルバイトでもっとも低くなっている。

各種の制度がある者について、2018年度1年間の利用状況を就業形態別にみると、夏季特別休暇、年末年始休暇、リフレッシュ休暇、教育訓練休暇などにおいて、利用経験「有」の割合は、非正社員に比べ正社員の方が高い。非正社員のなかで、すべての特別休暇の利用経験「有」は嘱託社員がもっとも高い（嘱託社員の利用経験「有」の割合は、正社員とほとんどかわらない）。

(4)就業形態別にみた子の看護休暇、介護休暇の状況

子の看護休暇、介護休暇の状況を就業形態別に集計したものが図表2-1-8である。

図表2-1-8：①子の看護休暇・介護休暇の有無、②賃金の支給、③2018年度1年間の利用状況（単位＝％）
【労働者調査】

| | n | ①制度の有無 (SA) | | | | n | 特別休暇の制度が「ある」としている者 | | | | | | |
|------------|--------|-------------|------|------|-----|-------|--------------------|------|------|----------------------|------|------|------|
| | | 不明 | ない | ある | 無回答 | | ②賃金の支給 (SA) | | | ③2018年度1年間の利用状況 (SA) | | | |
| | | | | | | | 有給 全額 | 一部 | 無給 | 無回答 | 有 | 無 | 無回答 |
| 子の看護休暇 | 15,297 | 25.1 | 32.0 | 40.2 | 2.7 | 6,145 | 28.9 | 10.4 | 53.1 | 7.6 | 7.6 | 75.3 | 17.1 |
| 正社員 | 13,716 | 25.0 | 31.6 | 40.9 | 2.5 | 5,611 | 29.4 | 10.8 | 52.4 | 7.4 | 7.4 | 75.8 | 16.8 |
| 非正社員・計 | 1,581 | 26.6 | 35.6 | 33.8 | 4.0 | 534 | 22.7 | 6.9 | 60.3 | 10.1 | 10.1 | 70.0 | 19.9 |
| ・嘱託社員 | 355 | 15.2 | 36.9 | 44.5 | 3.4 | 158 | 20.3 | 9.5 | 60.8 | 9.5 | 4.4 | 78.5 | 17.1 |
| ・契約社員 | 303 | 28.1 | 30.4 | 38.0 | 3.6 | 115 | 20.0 | 6.1 | 64.3 | 9.6 | 8.7 | 69.6 | 21.7 |
| ・パート・アルバイト | 923 | 30.4 | 36.8 | 28.3 | 4.4 | 261 | 25.3 | 5.7 | 58.2 | 10.7 | 14.2 | 65.1 | 20.7 |
| 介護休暇 | 15,297 | 25.0 | 27.8 | 44.6 | 2.6 | 6,824 | 26.2 | 11.0 | 53.9 | 8.9 | 3.2 | 79.4 | 17.4 |
| 正社員 | 13,716 | 24.8 | 27.3 | 45.5 | 2.4 | 6,236 | 26.8 | 11.3 | 53.3 | 8.6 | 3.1 | 79.9 | 17.0 |
| 非正社員・計 | 1,581 | 26.8 | 32.3 | 37.2 | 3.7 | 588 | 20.2 | 7.8 | 59.9 | 12.1 | 4.4 | 74.7 | 20.9 |
| ・嘱託社員 | 355 | 13.8 | 31.5 | 51.8 | 2.8 | 184 | 17.9 | 11.4 | 59.2 | 11.4 | 6.0 | 75.5 | 18.5 |
| ・契約社員 | 303 | 26.4 | 26.1 | 43.9 | 3.6 | 133 | 20.3 | 5.3 | 61.7 | 12.8 | 3.8 | 75.9 | 20.3 |
| ・パート・アルバイト | 923 | 31.9 | 34.7 | 29.4 | 4.1 | 271 | 21.8 | 6.6 | 59.4 | 12.2 | 3.7 | 73.4 | 22.9 |

※②賃金の支給、③2018年度1年間の利用状況は、①制度の有無の各項目で「ある」と回答した者を対象に集計。

子の看護休暇、介護休暇において、制度の有無を就業形態別にみると、子の看護休暇、介護休暇いずれも、制度が「ある」割合は、非正社員に比べ正社員の方が高く、「ない」割合は、正社員に比べ非正社員のほうが高い。正社員・非正社員いずれも、「不明」が4分の1程度と少なくないが目立つ。非正社員のなかでは、子の看護休暇、介護休暇ともに、「ある」とする割合は、嘱託社員でもっとも高く、次いで、契約社員、パート・アルバイトの順で低くな

っている。

また、子の看護休暇、介護休暇の制度がある者について、賃金の支給を就業形態別にみると、「有給（全額）」の割合は、非正社員に比べ正社員の方が高く、「無給」の割合は正社員に比べ非正社員の方が高い。

2018年度1年間の利用状況を就業形態別にみると、子の看護休暇の利用経験「有」の割合は、パート・アルバイトで14.2%ともっとも高く、次いで契約社員が8.7%、正社員が7.4%などとなっている。子育て世代の割合がパート・アルバイトで高いことをうかがわせる結果となっている。

介護休暇の利用経験「有」の割合は、嘱託社員で6.0%ともっとも高く、契約社員（3.8%）、パート・アルバイト（3.7%）、正社員（3.1%）は差があまりみられない。やはり、高齢者である嘱託社員で介護を行っているケースが多いようだ。

2. 病気休暇、子の看護休暇、介護休暇での時間単位の取得

自分の病気のための特別休暇（病気休暇等）、子の看護休暇、介護休暇において、時間単位の取得にかかわる設問について、年次有給休暇の管理の単位別（日単位と時間単位を分けて管理／すべて日単位で管理／すべて時間単位で管理。これについては後述）にみたものが図表2-2-1(a)である。

年休の管理の単位別にみると、自分の病気のための特別休暇（病気休暇等）において、「時間単位の取得可」の割合が高いのは、「すべて時間単位で管理」（38.1%）、「日単位と時間単位を分けて管理」（33.3%）となっており、「不可（日単位の取得のみ）」の割合は、「すべて日単位で管理」（49.3%）でもっとも高くなっている。同様に、子の看護休暇、介護休暇についても、「時間単位の取得ができる」割合は、「すべて時間単位で管理」「日単位と時間単位を分けて管理」で高い一方で、「時間単位の取得はできない」割合は、「すべて日単位で管理」でもっとも高くなっている。

自分の病気のための特別休暇（病気休暇等）、子の看護休暇、介護休暇の時間単位の取得にかかわる設問について、半日単位・時間単位年休取得制度の導入状況（これについては後述）別にみたものが図表2-2-1(b)である。

半日単位・時間単位年休取得制度の導入状況別にみると、自分の病気のための特別休暇（病気休暇等）において、「時間単位の取得可」の割合が高いのは、「時間単位年休取得制度のみあり」（47.3%）、「半日単位・時間単位年休取得制度あり」（41.6%）となっている。「半日単位年休取得制度のみあり」では、「半日単位の取得可」（42.8%）、「不可（日単位の取得のみ）」（41.6%）の割合が高い。「いずれもなし」では、「不可（日単位の取得のみ）」（66.0%）の割合がもっとも高い。同様に、子の看護休暇、介護休暇についても、「時間単位の取得ができる」割合は、「時間単位年休取得制度のみあり」「半日単位・時間単位年休取得制度あり」で高い一方で、「時間単位の取得はできない」の割合は、「半日単位年休取得制度のみあり」「い

ずれもなし」で高くなっている。

図表2-2-1：自分の病気のための特別休暇（病気休暇等）、子の看護休暇、介護休暇において、時間単位の取得が可能か（単位＝％）【企業調査】

| | ①自分の病気のための特別休暇 (病気休暇等) | | | | | ②子の看護休暇 | | | | ③介護休暇 | | | | |
|---------------------------|---------------------------|----------------------------|---------------------------------|--------------------------------------|-------------|---------|---|--------------------------------------|-------------|-------|---|--------------------------------------|-------------|--|
| | n | 時間単位の取得が可能か (MA) | | | | n | 時間単位の取得が可能 か (SA) | | | n | 時間単位の取得が可能 か (SA) | | | |
| | | 取 得 間 単 位 の | 取 得 半 日 単 位 の | み ま の 可 取 得 日 の | 無 回 答 | | な い 得 間 は 単 位 で き | 取 得 間 が 単 位 で き | 無 回 答 | | な い 得 間 は 単 位 で き | 取 得 間 が 単 位 で き | 無 回 答 | |
| 合計 | 2,069 | 15.8 | 29.5 | 44.2 | 13.0 | 5,738 | 59.0 | 28.7 | 12.3 | 5,738 | 59.5 | 27.7 | 12.7 | |
| <(a)年休の管理の単位> | | | | | | | | | | | | | | |
| 日単位と時間単位を分けて管理 | 532 | 33.3 | 26.3 | 32.7 | 11.7 | 1,282 | 42.7 | 45.9 | 11.4 | 1,282 | 43.6 | 44.1 | 12.2 | |
| すべて日単位で管理 | 1,409 | 8.4 | 31.5 | 49.3 | 12.6 | 4,123 | 64.9 | 23.0 | 12.1 | 4,123 | 65.3 | 22.4 | 12.4 | |
| すべて時間単位で管理 | 42 | 38.1 | 23.8 | 23.8 | 19.0 | 105 | 36.2 | 46.7 | 17.1 | 105 | 36.2 | 45.7 | 18.1 | |
| <(b)半日単位・時間単位年休取得制度の導入状況> | | | | | | | | | | | | | | |
| 半日単位・時間単位年休取得制度あり | 449 | 41.6 | 19.2 | 33.4 | 12.2 | 1,082 | 37.6 | 50.8 | 11.6 | 1,082 | 38.4 | 48.7 | 12.9 | |
| 半日単位年休取得制度のみあり | 1,124 | 6.3 | 42.8 | 41.6 | 10.8 | 3,280 | 65.3 | 23.0 | 11.7 | 3,280 | 65.7 | 22.3 | 12.0 | |
| 時間単位年休取得制度のみあり | 55 | 47.3 | 1.8 | 29.1 | 21.8 | 159 | 34.0 | 53.5 | 12.6 | 159 | 35.8 | 52.8 | 11.3 | |
| いずれもなし | 415 | 9.4 | 8.0 | 66.0 | 17.8 | 1,158 | 65.8 | 20.4 | 13.8 | 1,158 | 66.3 | 19.9 | 13.7 | |

※①自分の病気のための特別休暇（病気休暇等）は、制度の有無で「ある」とする企業を対象に集計。②子の看護休暇、③介護休暇は調査対象全数を対象に集計。表側の「年休の管理の単位」は、選択肢の「その他」を掲載割愛している（以下同じ）。

3. 病気休暇、子の看護休暇・介護休暇の利用状況

3-1. 賃金支給別にみた各種の特別休暇の利用状況

(1)賃金支給別にみた各種の特別休暇の利用状況

企業調査の各種の特別休暇の利用状況について、賃金支給別にみたものが図表 2-3-1 である。「自分の病気のための特別休暇（病気休暇）」の過去 1 年間の利用状況についてみると、病気休暇の利用「有」の割合は、「有給（全額）」で 78.6%、「有給（一部）」で 70.9%、「無給」で 57.6%となっており、「無給」「有給（一部）」に比べ、「有給（全額）」の方が「有」の割合が高くなる傾向にある。そのほかの特別休暇についても、おおむね同様の傾向を示している。

一方、労働者調査で各種の特別休暇の利用状況について、賃金支給別にみたものが図表 2-3-2 である。「自分の病気のための特別休暇（病気休暇）」の過去 1 年間の利用状況についてみると、病気休暇の利用「有」の割合は、「有給（全額）」で 29.4%、「有給（一部）」で 15.4%、「無給」で 11.4%となっており、「無給」「有給（一部）」に比べ、「有給（全額）」の方が「有」の割合が高く、企業調査と同様の傾向となっている。そのほかの特別休暇についても、夏季特別休暇、年末年始休暇を除き、おおむね同様の傾向を示している。

図表2-3-1：賃金支給別にみた特別休暇の2018年度1年間の利用状況（SA、単位＝％）【企業調査】

a. 自分の病気のための特別休暇の利用状況

| | | | 自分の病気のための特別休暇 | | | |
|------|---------------|--------|---------------|------|------|-----|
| | | | n | 有 | 無 | 無回答 |
| 計 | | | 2,069 | 68.1 | 22.7 | 9.2 |
| 賃金支給 | 自分の病気のための特別休暇 | 有給（全額） | 997 | 78.6 | 14.9 | 6.4 |
| | | 有給（一部） | 258 | 70.9 | 20.9 | 8.1 |
| | | 無給 | 736 | 57.6 | 34.9 | 7.5 |

b. 慶弔休暇の利用状況

| | | | 慶弔休暇 | | | |
|------|------|--------|-------|------|------|-----|
| | | | n | 有 | 無 | 無回答 |
| 計 | | | 5,447 | 85.4 | 6.9 | 7.7 |
| 賃金支給 | 慶弔休暇 | 有給（全額） | 4,431 | 89.8 | 4.5 | 5.8 |
| | | 有給（一部） | 282 | 85.5 | 9.6 | 5.0 |
| | | 無給 | 586 | 66.2 | 24.9 | 8.9 |

c. 夏季特別休暇

| | | | 夏季特別休暇 | | | |
|------|--------|--------|--------|------|-----|------|
| | | | n | 有 | 無 | 無回答 |
| 計 | | | 2,764 | 88.1 | 2.0 | 9.9 |
| 賃金支給 | 夏季特別休暇 | 有給（全額） | 2,156 | 92.0 | 1.3 | 6.7 |
| | | 有給（一部） | 61 | 91.8 | 3.3 | 4.9 |
| | | 無給 | 455 | 81.8 | 4.8 | 13.4 |

d. 年末年始休暇

| | | | 年末年始休暇 | | | |
|------|--------|--------|--------|------|-----|------|
| | | | n | 有 | 無 | 無回答 |
| 計 | | | 3,450 | 87.8 | 2.2 | 10.0 |
| 賃金支給 | 年末年始休暇 | 有給（全額） | 2,654 | 91.8 | 1.5 | 6.7 |
| | | 有給（一部） | 93 | 86.0 | 5.4 | 8.6 |
| | | 無給 | 579 | 81.9 | 5.2 | 13.0 |

e. リフレッシュ休暇

| | | | リフレッシュ休暇 | | | |
|------|----------|--------|----------|------|------|------|
| | | | n | 有 | 無 | 無回答 |
| 計 | | | 846 | 74.8 | 16.4 | 8.7 |
| 賃金支給 | リフレッシュ休暇 | 有給（全額） | 730 | 80.4 | 14.2 | 5.3 |
| | | 有給（一部） | 22 | 54.5 | 31.8 | 13.6 |
| | | 無給 | 52 | 55.8 | 34.6 | 9.6 |

f. 教育訓練休暇

| | | | 教育訓練休暇 | | | |
|------|--------|--------|--------|------|------|------|
| | | | n | 有 | 無 | 無回答 |
| 計 | | | 632 | 62.0 | 23.7 | 14.2 |
| 賃金支給 | 教育訓練休暇 | 有給（全額） | 490 | 69.6 | 20.0 | 10.4 |
| | | 有給（一部） | 50 | 64.0 | 26.0 | 10.0 |
| | | 無給 | 52 | 21.2 | 63.5 | 15.4 |

g. ボランティア休暇

| | | | ボランティア休暇 | | | |
|------|----------|--------|----------|------|------|------|
| | | | n | 有 | 無 | 無回答 |
| 計 | | | 269 | 23.4 | 61.3 | 15.2 |
| 賃金支給 | ボランティア休暇 | 有給（全額） | 158 | 34.2 | 58.2 | 7.6 |
| | | 有給（一部） | 14 | 21.4 | 64.3 | 14.3 |
| | | 無給 | 67 | 6.0 | 80.6 | 13.4 |

※各特別休暇について制度がある企業を対象に集計。

図表2-3-2：賃金支給別にみた特別休暇の2018年度1年間の利用状況（SA、単位＝％）【労働者調査】

a. 自分の病気のための特別休暇の利用状況

| | | | 自分の病気のための特別休暇 | | | |
|------|---------------|--------|---------------|------|------|------|
| | | | n | 有 | 無 | 無回答 |
| 計 | | | 5,719 | 20.0 | 64.8 | 15.2 |
| 賃金支給 | 自分の病気のための特別休暇 | 有給（全額） | 2,671 | 29.4 | 58.6 | 12.1 |
| | | 有給（一部） | 1,219 | 15.4 | 74.3 | 10.3 |
| | | 無給 | 1,276 | 11.4 | 78.1 | 10.5 |

b. 慶弔休暇の利用状況

| | | | 慶弔休暇 | | | |
|------|------|--------|--------|------|------|------|
| | | | n | 有 | 無 | 無回答 |
| 計 | | | 12,908 | 19.9 | 63.8 | 16.3 |
| 賃金支給 | 慶弔休暇 | 有給（全額） | 9,332 | 22.7 | 64.8 | 12.5 |
| | | 有給（一部） | 972 | 16.4 | 69.7 | 14.0 |
| | | 無給 | 1,493 | 14.8 | 73.5 | 11.7 |

c. 夏季特別休暇

| | | | 夏季特別休暇 | | | |
|------|--------|--------|--------|------|------|------|
| | | | n | 有 | 無 | 無回答 |
| 計 | | | 6,867 | 72.4 | 10.8 | 16.8 |
| 賃金支給 | 夏季特別休暇 | 有給（全額） | 4,805 | 78.9 | 8.2 | 12.9 |
| | | 有給（一部） | 188 | 56.9 | 25.5 | 17.6 |
| | | 無給 | 1,358 | 69.1 | 17.9 | 13.0 |

d. 年末年始休暇

| | | | 年末年始休暇 | | | |
|------|--------|--------|--------|------|------|------|
| | | | n | 有 | 無 | 無回答 |
| 計 | | | 8,549 | 71.0 | 10.7 | 18.3 |
| 賃金支給 | 年末年始休暇 | 有給（全額） | 5,771 | 77.6 | 8.3 | 14.0 |
| | | 有給（一部） | 239 | 56.9 | 23.0 | 20.1 |
| | | 無給 | 1,845 | 68.5 | 16.3 | 15.2 |

e. リフレッシュ休暇

| | | | リフレッシュ休暇 | | | |
|------|----------|--------|----------|------|------|------|
| | | | n | 有 | 無 | 無回答 |
| 計 | | | 2,229 | 30.0 | 54.2 | 15.8 |
| 賃金支給 | リフレッシュ休暇 | 有給（全額） | 1,754 | 33.4 | 54.6 | 12.0 |
| | | 有給（一部） | 77 | 32.5 | 55.8 | 11.7 |
| | | 無給 | 189 | 17.5 | 68.8 | 13.8 |

f. 教育訓練休暇

| | | | 教育訓練休暇 | | | |
|------|--------|--------|--------|------|------|------|
| | | | n | 有 | 無 | 無回答 |
| 計 | | | 1,273 | 23.7 | 55.5 | 20.8 |
| 賃金支給 | 教育訓練休暇 | 有給（全額） | 875 | 29.3 | 52.9 | 17.8 |
| | | 有給（一部） | 112 | 25.9 | 55.4 | 18.8 |
| | | 無給 | 149 | 4.7 | 80.5 | 14.8 |

g. ボランティア休暇

| | | | ボランティア休暇 | | | |
|------|----------|--------|----------|-----|------|------|
| | | | n | 有 | 無 | 無回答 |
| 計 | | | 583 | 6.2 | 75.1 | 18.7 |
| 賃金支給 | ボランティア休暇 | 有給（全額） | 298 | 9.1 | 75.2 | 15.8 |
| | | 有給（一部） | 37 | 8.1 | 67.6 | 24.3 |
| | | 無給 | 147 | 2.0 | 87.1 | 10.9 |

※各特別休暇について制度がある者を対象に集計。

(2)健康状態別にみた病気休暇の利用状況

労働者調査で、病気休暇の利用状況を健康状態別にみると、利用経験「有」の割合は、「おおむね健康である」(18.6%)に比べて、「健康とはいえない(不定期に通院)」(30.2%)、「健康とはいえない(現在、定期的に通院)」(25.3%)の方が高い。

健康状態を「おおむね健康」と「健康とはいえない」(「不定期に通院」「現在、定期的に通院」の合計)に分けたうえで、健康状態・賃金支給別にみると、「おおむね健康」「健康とはいえない」いずれも、「無給」「有給(一部)」に比べ、「有給(全額)」の方が利用経験「有」の割合が高い(図表 2-3-3)。

図表2-3-3：自分の病気のための特別休暇の2018年度1年間の利用状況 (SA、単位＝%) 【労働者調査】

| | 自分の病気のための特別休暇の利用状況 | | | |
|----------------------|--------------------|------|------|------|
| | n | 有 | 無 | 無回答 |
| 計 | 5,719 | 20.0 | 64.8 | 15.2 |
| <自分の病気のための特別休暇・賃金支給> | | | | |
| 有給(全額) | 2,671 | 29.4 | 58.6 | 12.1 |
| 有給(一部) | 1,219 | 15.4 | 74.3 | 10.3 |
| 無給 | 1,276 | 11.4 | 78.1 | 10.5 |
| <健康状態> | | | | |
| おおむね健康である | 4,748 | 18.6 | 66.2 | 15.2 |
| 健康とはいえない(不定期に通院) | 328 | 30.2 | 53.7 | 16.2 |
| 健康とはいえない(現在、定期的に通院) | 609 | 25.3 | 60.3 | 14.4 |
| <健康状態・賃金支給> | | | | |
| ねお 有給(全額) | 2,218 | 27.1 | 60.8 | 12.0 |
| 健お 有給(一部) | 1,016 | 14.2 | 75.4 | 10.4 |
| 康む 無給 | 1,064 | 11.0 | 78.7 | 10.3 |
| は健 有給(全額) | 431 | 41.1 | 47.3 | 11.6 |
| ない康 有給(一部) | 197 | 21.8 | 68.5 | 9.6 |
| いと 無給 | 209 | 13.4 | 75.1 | 11.5 |

※自分の病気のための特別休暇がある者を対象に集計。

労働者調査では、2018年度の年休の新規付与日数、及び2018年度の年休取得日数から、年休取得率を算出している。そこで、病気休暇の利用経験「有」の割合を年休取得率別にみると、年休取得率が高くなるほど、利用経験「有」の割合が高くなる。健康状態・年休取得率別にみると、「おおむね健康」「健康とはいえない」いずれも、年休取得率が高くなるほど、利用経験「有」の割合が高くなるが、とくに「健康とはいえない」とする者の方が、年休取得率が高くなるほど、病気休暇の利用経験「有」の割合が高い。

労働者調査では年休取得の用途も尋ねているため、年休の用途日数(自分の病気・けがの療養)別にみると、その日数が多くなるほど、病気休暇の利用経験「有」の割合は高い。健康状態・年休の用途日数別にみると、健康状態にかかわらず、自分の病気・けがの療養に年休を使用している者ほど、病気休暇の利用経験「有」の割合が高い(図表 2-3-4)。

図表2-3-4：自分の病気のための特別休暇の2018年度1年間の利用状況（SA、単位＝％）
【労働者調査】

| | 自分の病気のための特別休暇の利用状況 | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|--------------------|------|------|------|--------|------|------|------|----------|------|------|------|
| | 全体 | | | | 健康状態 | | | | | | | |
| | n | 有 | 無 | 無回答 | おおむね健康 | | | | 健康とはいえない | | | |
| | | | | | n | 有 | 無 | 無回答 | n | 有 | 無 | 無回答 |
| 計 | 5,719 | 20.0 | 64.8 | 15.2 | 4,748 | 18.6 | 66.2 | 15.2 | 937 | 27.0 | 58.0 | 15.0 |
| <年休取得率> | | | | | | | | | | | | |
| 0% | 360 | 14.7 | 73.6 | 11.7 | 300 | 15.7 | 71.0 | 13.3 | 59 | 10.2 | 86.4 | 3.4 |
| 0%超～25%未満 | 625 | 17.6 | 68.2 | 14.2 | 520 | 15.4 | 70.0 | 14.6 | 102 | 27.5 | 59.8 | 12.7 |
| 25%～50%未満 | 1,158 | 20.5 | 66.0 | 13.6 | 973 | 19.8 | 66.3 | 13.9 | 174 | 24.1 | 63.8 | 12.1 |
| 50%～75%未満 | 1,053 | 19.8 | 68.0 | 12.3 | 900 | 19.0 | 69.3 | 11.7 | 147 | 25.2 | 59.2 | 15.6 |
| 75%～100%未満 | 602 | 18.9 | 68.4 | 12.6 | 479 | 16.9 | 71.0 | 12.1 | 122 | 27.0 | 59.0 | 13.9 |
| 100%以上 | 781 | 24.6 | 62.0 | 13.4 | 630 | 22.1 | 64.3 | 13.7 | 147 | 35.4 | 52.4 | 12.2 |
| <年休の用途日数：自分の病気・けがの療養> | | | | | | | | | | | | |
| 0日 | 2,655 | 15.3 | 70.2 | 14.5 | 2,355 | 14.7 | 70.5 | 14.8 | 289 | 20.1 | 67.5 | 12.5 |
| 1～3日 | 1,297 | 26.7 | 59.8 | 13.5 | 1,077 | 25.9 | 61.0 | 13.1 | 210 | 31.0 | 53.8 | 15.2 |
| 4～5日 | 389 | 26.2 | 61.4 | 12.3 | 278 | 25.5 | 62.2 | 12.2 | 107 | 29.0 | 58.9 | 12.1 |
| 6～9日 | 204 | 30.4 | 57.4 | 12.3 | 116 | 26.7 | 64.7 | 8.6 | 88 | 35.2 | 47.7 | 17.0 |
| 10日以上 | 163 | 43.6 | 38.7 | 17.8 | 71 | 46.5 | 39.4 | 14.1 | 90 | 41.1 | 38.9 | 20.0 |

※自分の病気のための特別休暇がある者を対象に集計。表側「年休の用途日数：自分の病気・けがの療養」については、年休取得日数1日以上のもので集計。

3-2. 賃金支給別にみた子の看護休暇・介護休暇の利用状況

企業調査で、子の看護休暇、介護休暇の利用状況について、賃金支給別にみたものが図表2-3-5である。子の看護休暇の過去1年間の利用状況についてみると、子の看護休暇の利用「有」の割合は、「有給（全額）」で49.5%、「有給（一部）」で41.3%、「無給」で17.8%となっており、「無給」「有給（一部）」に比べ、「有給（全額）」の方が「有」の割合が高くなる傾向にある。介護休暇についても、同様の傾向を示している。

一方、労働者調査で、子の看護休暇、介護休暇の利用状況について、賃金支給別にみたものが図表2-3-6である。子の看護休暇の過去1年間の利用状況についてみると、子の看護休暇の利用経験「有」の割合は、「有給（全額）」で14.4%、「有給（一部）」で7.8%、「無給」で4.7%となっており、「無給」「有給（一部）」に比べ、「有給（全額）」の方が利用経験「有」の割合が高い。介護休暇についても、同様の傾向を示している。

図表2-3-5：賃金支給別にみた子の看護休暇、介護休暇の2018年度1年間の利用状況（SA、単位＝％）【企業調査】

a. 子の看護休暇の利用状況

| | | 子の看護休暇 | | | |
|------|--------|--------|------|------|------|
| | | n | 有 | 無 | 無回答 |
| 計 | | 5,738 | 25.3 | 63.8 | 10.9 |
| 賃金支給 | 子の看護休暇 | | | | |
| | 有給（全額） | 1,297 | 49.5 | 47.6 | 2.9 |
| | 有給（一部） | 269 | 41.3 | 53.2 | 5.6 |
| | 無給 | 3,867 | 17.8 | 72.6 | 9.6 |

b. 介護休暇の利用状況

| | | 介護休暇 | | | |
|------|--------|-------|------|------|------|
| | | n | 有 | 無 | 無回答 |
| 計 | | 5,738 | 16.6 | 72.0 | 11.4 |
| 賃金支給 | 介護休暇 | | | | |
| | 有給（全額） | 1,237 | 33.1 | 63.2 | 3.6 |
| | 有給（一部） | 258 | 30.2 | 64.7 | 5.0 |
| | 無給 | 3,926 | 11.6 | 78.6 | 9.8 |

図表2-3-6：賃金支給別にみた子の看護休暇、介護休暇の2018年度1年間の利用状況（SA、単位＝％）【労働者調査】

a. 子の看護休暇の利用状況

| | | 子の看護休暇 | | | |
|------|--------|--------|------|------|------|
| | | n | 有 | 無 | 無回答 |
| 計 | | 6,145 | 7.6 | 75.3 | 17.1 |
| 賃金支給 | 子の看護休暇 | | | | |
| | 有給（全額） | 1,773 | 14.4 | 70.9 | 14.7 |
| | 有給（一部） | 641 | 7.8 | 80.2 | 12.0 |
| | 無給 | 3,262 | 4.7 | 81.1 | 14.2 |

b. 介護休暇の利用状況

| | | 介護休暇 | | | |
|------|--------|-------|-----|------|------|
| | | n | 有 | 無 | 無回答 |
| 計 | | 6,824 | 3.2 | 79.4 | 17.4 |
| 賃金支給 | 介護休暇 | | | | |
| | 有給（全額） | 1,791 | 6.2 | 79.3 | 14.5 |
| | 有給（一部） | 748 | 4.1 | 83.4 | 12.4 |
| | 無給 | 3,676 | 2.0 | 84.0 | 14.0 |

※a. 子の看護休暇、b. 介護休暇について、制度がある者を対象に集計。

第3章 年次有給休暇にかかわる制度

1. 年次有給休暇にかかわる制度

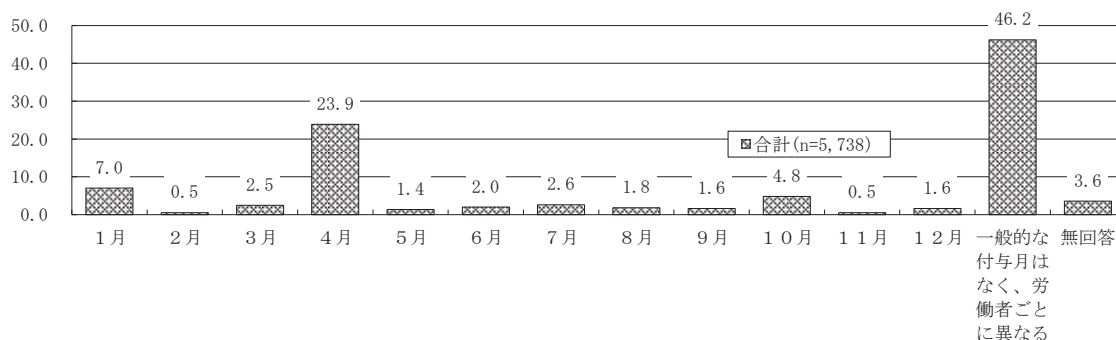
1-1. 年次有給休暇の付与月

企業調査では、「貴社の一般的な年次有給休暇の付与月をお答えください」と尋ねている（図表 3-1-1）。一方、労働者調査では、「あなたの年次有給休暇が新しく付与される月をお答えください」と尋ねている（図表 3-1-2）。

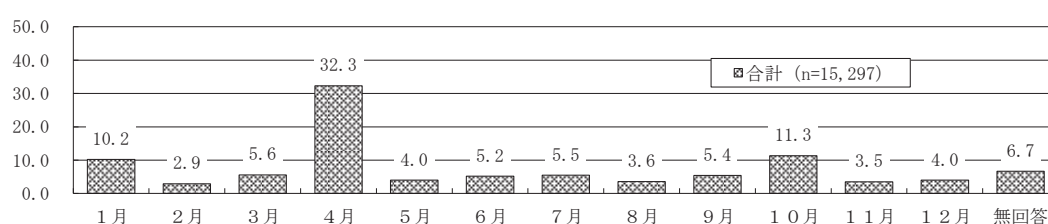
企業調査（図表 3-1-1）によれば、「一般的な付与月はなく、労働者ごとに異なる」が 46.2% ともっとも割合が高く半数弱を占めており、次いで、「4月」が 23.9%、「1月」が 7.0%、「10月」が 4.8% となっており、それ以外の月も 0.5%～3% 未満の範囲で存在する。

一方、労働者調査（図表 3-1-2）においても、「4月」が 32.3%、「10月」が 11.3%、「1月」が 10.2% となっており、それ以外の月も 4% 前後で存在する。企業と労働者の付与月の分布はおおむね同じと考えられる。

図表3-1-1：一般的な年次有給休暇の付与月（SA、単位＝％）【企業調査】



図表3-1-2：年次有給休暇が新しく付与される月（SA、単位＝％）【労働者調査】



そこで、企業調査の回答結果を、労働者調査の当該設問に接続して集計したものが図表 3-1-3 である。当然のことながら、企業調査の一般的な年次有給休暇の付与月と労働者調査の年次有給休暇が新しく付与される月では一致している割合が高い。企業の付与月が「4月」の場合、労働者の付与月は「4月」が 80.8% となっており、企業の付与月が「1月」の場合、労働者の付与月は「1月」が 73.4% となっている。企業調査の「一般的な付与月はなく、労働者ごとに異なる」では、「4月」が 19.0%、「10月」が 14.8% と他の月に比べて高いものの、他の月も 5% 前後で存在する。

図表3-1-3：年次有給休暇が新しく付与される月（SA、単位＝％）【労働者調査】

| | n | 1月 | 2月 | 3月 | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 無回答 |
|----------------------|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----|
| 合計 | 15,297 | 10.2 | 2.9 | 5.6 | 32.3 | 4.0 | 5.2 | 5.5 | 3.6 | 5.4 | 11.3 | 3.5 | 4.0 | 6.7 |
| 企業調査 | | | | | | | | | | | | | | |
| <年次有給休暇の付与月> | | | | | | | | | | | | | | |
| 1月 | 1,037 | 73.4 | 1.1 | 1.3 | 5.0 | 1.3 | 1.8 | 1.9 | 1.0 | 0.9 | 3.0 | 0.9 | 3.8 | 4.8 |
| 2月 | 69 | 8.7 | 49.3 | 4.3 | 20.3 | 0.0 | 0.0 | 1.4 | 4.3 | 1.4 | 5.8 | 0.0 | 0.0 | 4.3 |
| 3月 | 387 | 2.8 | 2.1 | 62.5 | 23.3 | 0.3 | 0.8 | 0.8 | 0.8 | 1.6 | 1.6 | 0.8 | 0.8 | 2.1 |
| 4月 | 3,623 | 1.4 | 0.7 | 2.6 | 80.8 | 1.5 | 1.4 | 1.0 | 0.7 | 0.7 | 3.0 | 0.7 | 0.6 | 4.9 |
| 5月 | 200 | 3.0 | 1.5 | 1.0 | 19.5 | 43.5 | 7.0 | 2.0 | 0.0 | 2.0 | 9.5 | 3.0 | 3.0 | 5.0 |
| 6月 | 312 | 3.2 | 1.3 | 1.9 | 7.1 | 2.9 | 67.6 | 5.1 | 0.6 | 1.0 | 1.0 | 1.0 | 1.6 | 5.8 |
| 7月 | 399 | 2.3 | 1.0 | 0.0 | 6.3 | 0.5 | 7.3 | 70.9 | 4.0 | 1.3 | 1.8 | 0.8 | 0.5 | 3.5 |
| 8月 | 242 | 3.3 | 3.3 | 1.2 | 17.4 | 3.3 | 5.4 | 4.5 | 42.1 | 6.6 | 3.7 | 1.7 | 1.2 | 6.2 |
| 9月 | 232 | 1.7 | 0.4 | 3.9 | 3.0 | 2.6 | 1.3 | 1.3 | 4.3 | 63.4 | 11.2 | 1.3 | 0.4 | 5.2 |
| 10月 | 761 | 2.9 | 1.7 | 1.3 | 11.8 | 2.6 | 2.9 | 4.3 | 2.6 | 5.5 | 53.1 | 2.5 | 3.0 | 5.7 |
| 11月 | 86 | 1.2 | 3.5 | 0.0 | 5.8 | 0.0 | 0.0 | 3.5 | 1.2 | 0.0 | 7.0 | 62.8 | 15.1 | 0.0 |
| 12月 | 243 | 21.8 | 1.2 | 0.4 | 8.2 | 0.0 | 0.8 | 1.2 | 0.8 | 0.4 | 1.2 | 3.7 | 55.1 | 4.9 |
| 一般的な付与月はなく、労働者ごとに異なる | 6,538 | 7.5 | 4.5 | 6.3 | 19.0 | 5.4 | 5.6 | 5.7 | 4.8 | 7.8 | 14.8 | 5.4 | 4.9 | 8.2 |

※表側は企業調査の回答結果を、労働者調査の当該設問に接続して集計。表側（企業調査の年次有給休暇の付与月）と表頭（労働者調査の年次有給休暇が新しく付与される月）と一致している付与月に網。

企業調査の一般的な年次有給休暇の付与月を従業員規模別にみると、「一般的な付与月はなく、労働者ごとに異なる」は、従業員規模が小さくなるほど、その割合が高くなる。一方、規模が大きくなるほど、「4月」の割合が高くなる傾向にある。

「一般的な付与月はなく、労働者ごとに異なる」の割合を業種別にみると（n=30以上、「その他」除く）、「医療、福祉」「宿泊業、飲食サービス業」「運輸業、郵便業」「サービス業（他に分類されないもの）」「生活関連サービス業、娯楽業」でその割合が高い（図表 3-1-4）。

図表3-1-4：一般的な年次有給休暇の付与月（SA、単位＝％）【企業調査】

| | n | 1月 | 2月 | 3月 | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 一般的な付与月はなく、労働者ごとに異なる | 無回答 |
|----------------------|-------|------|-----|-----|------|-----|-----|------|-----|------|------|-----|-----|----------------------|------|
| 合計 | 5,738 | 7.0 | 0.5 | 2.5 | 23.9 | 1.4 | 2.0 | 2.6 | 1.8 | 1.6 | 4.8 | 0.5 | 1.6 | 46.2 | 3.6 |
| <従業員規模> | | | | | | | | | | | | | | | |
| 99人以下 | 3,759 | 7.1 | 0.6 | 2.1 | 21.7 | 1.5 | 2.0 | 2.8 | 2.3 | 1.5 | 3.9 | 0.6 | 1.8 | 48.1 | 4.0 |
| 100～299人 | 1,368 | 6.5 | 0.5 | 2.7 | 28.1 | 1.2 | 1.6 | 2.6 | 1.0 | 1.8 | 6.3 | 0.5 | 1.5 | 42.9 | 2.8 |
| 300～999人 | 411 | 6.1 | - | 4.1 | 26.5 | 0.7 | 2.4 | 2.7 | 0.7 | 1.7 | 8.0 | - | 1.0 | 42.8 | 3.2 |
| 1000人以上 | 170 | 8.8 | - | 6.5 | 33.5 | 0.6 | 0.6 | - | - | 2.9 | 3.5 | - | - | 40.6 | 2.9 |
| <業種> | | | | | | | | | | | | | | | |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 8 | 37.5 | - | - | 12.5 | - | - | 12.5 | - | 12.5 | - | - | - | 12.5 | 12.5 |
| 建設業 | 511 | 7.0 | - | 2.2 | 30.9 | 1.8 | 2.7 | 5.3 | 3.3 | 1.6 | 5.5 | 0.2 | 2.9 | 30.7 | 5.9 |
| 製造業 | 1,262 | 9.4 | 0.6 | 4.4 | 23.6 | 1.8 | 2.2 | 3.2 | 1.6 | 2.3 | 4.4 | 0.8 | 2.3 | 39.5 | 4.0 |
| 電気・ガス・水道・熱供給業 | 44 | 9.1 | - | - | 34.1 | - | - | - | 4.5 | 2.3 | 6.8 | 2.3 | 4.5 | 29.5 | 6.8 |
| 情報通信業 | 154 | 4.5 | - | 2.6 | 40.3 | - | 1.3 | 3.9 | 3.9 | 0.6 | 8.4 | - | 1.3 | 29.9 | 3.2 |
| 運輸業、郵便業 | 362 | 6.4 | 0.3 | 1.4 | 20.7 | 1.1 | 1.4 | 2.2 | 2.5 | 1.1 | 3.0 | 0.8 | 1.7 | 54.1 | 3.3 |
| 卸売業、小売業 | 897 | 9.4 | 1.2 | 2.3 | 22.6 | 2.0 | 3.2 | 3.5 | 2.9 | 2.0 | 5.5 | 0.9 | 1.7 | 40.2 | 2.6 |
| 金融業、保険業 | 40 | 5.0 | - | 5.0 | 45.0 | - | - | - | 5.0 | - | 5.0 | - | - | 30.0 | 5.0 |
| 不動産、物品賃貸業 | 61 | 6.6 | - | 1.6 | 31.1 | - | - | 9.8 | 1.6 | 4.9 | 6.6 | 1.6 | - | 32.8 | 3.3 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 120 | 8.3 | - | 2.5 | 31.7 | 1.7 | 0.8 | 7.5 | 2.5 | 3.3 | 5.8 | 0.8 | 0.8 | 33.3 | 0.8 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 231 | 4.3 | 0.9 | 1.7 | 27.3 | - | 1.7 | 0.9 | - | 3.0 | 2.6 | - | 0.9 | 55.0 | 1.7 |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 121 | 6.6 | 2.5 | 2.5 | 19.0 | 1.7 | 1.7 | 2.5 | 0.8 | 1.7 | 3.3 | 0.8 | 2.5 | 47.9 | 6.6 |
| 教育、学習支援業 | 106 | 8.5 | - | 3.8 | 24.5 | 0.9 | 2.8 | - | - | 0.9 | 12.3 | - | 1.9 | 43.4 | 0.9 |
| 医療、福祉 | 1,058 | 3.1 | 0.3 | 0.6 | 18.6 | 0.8 | 0.7 | 0.6 | 0.4 | 0.3 | 3.8 | 0.3 | 0.5 | 66.7 | 3.5 |
| 複合サービス事業（郵便局、農業組合など） | 4 | 25.0 | - | - | 50.0 | - | - | - | - | - | - | - | - | 25.0 | - |
| サービス業（他に分類されないもの） | 624 | 7.2 | 0.2 | 2.9 | 22.8 | 1.8 | 2.4 | 1.4 | 1.4 | 1.4 | 4.6 | 0.3 | 0.6 | 49.0 | 3.8 |
| その他 | 99 | 1.0 | - | 6.1 | 29.3 | - | 1.0 | 2.0 | 2.0 | - | 6.1 | - | 4.0 | 47.5 | 1.0 |

労働者調査の「年次有給休暇が新しく付与される月」を就業形態別にみると、正社員と非正社員で付与月の分布にほとんど差はみられない。

そこで、正社員の勤続年数別にみると、勤続年数が長くなるほど、「4月」の割合が高くなる傾向にある（図表 3-1-5）。

図表3-1-5：年次有給休暇が新しく付与される月（SA、単位＝％）【労働者調査】

| | n | 1月 | 2月 | 3月 | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 無回答 |
|------------|--------|------|-----|-----|------|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|-----|------|
| 合計 | 15,297 | 10.2 | 2.9 | 5.6 | 32.3 | 4.0 | 5.2 | 5.5 | 3.6 | 5.4 | 11.3 | 3.5 | 4.0 | 6.7 |
| <就業形態> | | | | | | | | | | | | | | |
| 正社員 | 13,716 | 10.2 | 2.9 | 5.5 | 32.6 | 3.9 | 5.1 | 5.5 | 3.5 | 5.4 | 11.5 | 3.4 | 4.1 | 6.4 |
| 非正社員・計 | 1,581 | 9.8 | 2.7 | 5.9 | 30.0 | 4.4 | 5.7 | 5.4 | 4.4 | 5.8 | 9.7 | 4.3 | 3.2 | 8.7 |
| ・嘱託社員 | 355 | 11.3 | 2.3 | 7.0 | 34.9 | 4.8 | 5.6 | 5.1 | 4.5 | 7.3 | 5.9 | 3.4 | 3.4 | 4.5 |
| ・契約社員 | 303 | 8.6 | 3.0 | 5.9 | 31.0 | 3.0 | 6.6 | 6.3 | 5.6 | 5.0 | 11.6 | 3.3 | 2.3 | 7.9 |
| ・パート・アルバイト | 923 | 9.6 | 2.8 | 5.4 | 27.7 | 4.7 | 5.4 | 5.3 | 3.9 | 5.5 | 10.6 | 5.0 | 3.4 | 10.6 |
| <勤続年数> | | | | | | | | | | | | | | |
| 正社員 | | | | | | | | | | | | | | |
| 1年未満 | 587 | 7.5 | 3.9 | 4.1 | 26.7 | 4.3 | 5.3 | 5.1 | 4.3 | 7.2 | 14.5 | 4.4 | 4.1 | 8.7 |
| 1～5年未満 | 3,557 | 10.3 | 3.1 | 5.1 | 27.9 | 4.7 | 6.4 | 6.0 | 3.7 | 5.1 | 13.7 | 3.9 | 4.2 | 6.1 |
| 5～10年未満 | 3,491 | 9.6 | 3.1 | 5.1 | 31.5 | 4.1 | 4.9 | 6.0 | 3.9 | 5.6 | 11.7 | 3.3 | 4.1 | 7.2 |
| 10～20年未満 | 3,738 | 10.2 | 2.7 | 5.6 | 35.4 | 3.7 | 4.6 | 5.3 | 3.3 | 5.3 | 10.3 | 3.3 | 4.1 | 6.2 |
| 20～30年未満 | 1,751 | 12.3 | 2.4 | 6.6 | 36.8 | 2.8 | 4.9 | 4.8 | 2.8 | 5.3 | 9.7 | 2.5 | 3.8 | 5.4 |
| 30年以上 | 571 | 10.0 | 1.4 | 7.5 | 43.3 | 2.1 | 3.3 | 4.0 | 3.0 | 5.1 | 7.2 | 3.2 | 3.9 | 6.1 |

※表側の勤続年数は、正社員のみをクロス集計した。

1-2. 年次有給休暇の管理簿作成方法

改正労働基準法により、2019年4月から、年次有給休暇の管理簿の作成が義務付けられている。企業調査では、「2019年4月から、年次有給休暇の管理簿の作成が義務付けられました。現在、貴社では、どのような方法で管理をしていますか」と尋ねている（設問での年次有給休暇の管理簿の方法として、管理媒体、管理の単位を聞いている）。これをまとめたものが図表 3-1-6 である。

管理媒体では、「電子システムを活用して管理・計」（「従前からある電子システムを活用して管理」（39.0％）と「新たに電子システムを構築して管理」（10.1％）の合計）は 49.1％となっており、「紙の帳簿で管理」は 44.0％となっている。

これを従業員規模別にみると、従業員規模が小さくなるほど、「紙の帳簿で管理」の割合が高くなる一方で、従業員規模が大きくなるほど「電子システムを活用して管理・計」の割合が高くなる。「紙の帳簿で管理」の割合を業種別にみると（n=30以上、「その他」除く）、「建設業」「医療、福祉」「運輸業、郵便業」などの割合が高い。「電子システムを活用して管理・計」の割合を業種別にみると（n=30以上、「その他」除く）、「情報通信業」「金融業、保険業」「電気・ガス・水道・熱供給業」などの割合が高い。

企業調査では、適用勤務時間制度（複数回答）についても聞いている。「電子システムを活用して管理・計」の割合を適用勤務時間制度別にみると、「フレックスタイム」「管理監督者」「裁量労働制・事業場外みなし労働時間制」などで割合が高くなっている。

管理の単位については、「すべて日単位で管理」が71.9%と最も高く、次いで、「日単位と時間単位を分けて管理」が22.3%、「すべて時間単位で管理」が1.8%などとなっている。

これを従業員規模別にみると、いずれの従業員規模においても、「すべて日単位で管理」は7割前後であり、「日単位と時間単位を分けて管理」も2割程度ある。

業種別にみると（n=30以上、「その他」除く）、「すべて日単位で管理」の割合は、「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「運輸業、郵便業」「建設業」「卸売業、小売業」などで高くなっている。一方、「日単位と時間単位を分けて管理」の割合は、「教育、学習支援業」「金融業、保険業」などで高い。

なお、参考として、一般的な年次有給休暇の付与月別の集計も付した。それによれば、付与月ごとに管理媒体や管理の単位において、その分布に大きな差はみられない（付与月のなかには、n数が少ないものがあることに留意）。

図表3-1-6：年次有給休暇の管理簿の作成の管理方法（a. 管理媒体、b. 管理の単位）（SA、単位＝％）【企業調査】

| | n | a. 管理媒体 | | | | | b. 管理の単位 | | | | | |
|----------------------|-------|---------|-----------|-----------------|------------------|------|----------|-------------|----------------|-----------|------------|------|
| | | 紙の帳簿で管理 | 電子システムを管理 | 従前からある電子システムを管理 | 新たに電子システムを構築して管理 | その他 | 無回答 | 計活電子システムを管理 | 日単位と時間単位を分けて管理 | すべて日単位で管理 | すべて時間単位で管理 | その他 |
| 合計 | 5,738 | 44.0 | 39.0 | 10.1 | 5.8 | 1.1 | 49.1 | 22.3 | 71.9 | 1.8 | 2.6 | 1.4 |
| <従業員規模> | | | | | | | | | | | | |
| 99人以下 | 3,759 | 51.2 | 33.5 | 8.5 | 5.6 | 1.2 | 42.0 | 23.8 | 69.8 | 2.2 | 2.6 | 1.6 |
| 100～299人 | 1,368 | 34.9 | 45.8 | 12.3 | 6.1 | 1.0 | 58.1 | 20.7 | 74.0 | 1.5 | 2.6 | 1.2 |
| 300～999人 | 411 | 23.4 | 56.9 | 14.1 | 5.1 | 0.5 | 71.0 | 15.3 | 81.5 | 0.5 | 1.9 | 0.7 |
| 1000人以上 | 170 | 8.2 | 62.4 | 17.6 | 11.2 | 0.6 | 80.0 | 20.0 | 75.9 | - | 4.1 | - |
| <業種> | | | | | | | | | | | | |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 8 | 50.0 | 37.5 | - | - | 12.5 | 37.5 | 12.5 | 62.5 | 12.5 | - | 12.5 |
| 建設業 | 511 | 51.1 | 34.1 | 10.0 | 3.5 | 1.4 | 44.1 | 21.1 | 73.4 | 2.3 | 1.6 | 1.6 |
| 製造業 | 1,262 | 42.4 | 42.2 | 10.1 | 4.7 | 0.6 | 52.3 | 23.5 | 70.7 | 1.7 | 3.2 | 1.0 |
| 電気・ガス・水道・熱供給業 | 44 | 34.1 | 59.1 | 2.3 | 2.3 | 2.3 | 61.4 | 31.8 | 61.4 | - | 4.5 | 2.3 |
| 情報通信業 | 154 | 14.3 | 67.5 | 14.3 | 3.9 | - | 81.8 | 21.4 | 72.1 | 1.9 | 4.5 | - |
| 運輸業、郵便業 | 362 | 47.5 | 35.1 | 10.5 | 5.2 | 1.7 | 45.6 | 13.5 | 80.1 | 1.7 | 2.5 | 2.2 |
| 卸売業、小売業 | 897 | 42.1 | 40.0 | 10.6 | 6.9 | 0.3 | 50.6 | 22.3 | 73.0 | 1.4 | 2.5 | 0.8 |
| 金融業、保険業 | 40 | 22.5 | 57.5 | 20.0 | - | - | 77.5 | 35.0 | 65.0 | - | - | - |
| 不動産、物品賃貸業 | 61 | 36.1 | 39.3 | 14.8 | 9.8 | - | 54.1 | 23.0 | 70.5 | 1.6 | 4.9 | - |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 120 | 42.5 | 41.7 | 7.5 | 6.7 | 1.7 | 49.2 | 25.8 | 65.8 | 2.5 | 5.8 | - |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 231 | 42.4 | 35.5 | 6.9 | 13.9 | 1.3 | 42.4 | 7.8 | 87.4 | - | 2.6 | 2.2 |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 121 | 42.1 | 42.1 | 10.7 | 3.3 | 1.7 | 52.8 | 9.9 | 85.1 | - | 2.5 | 2.5 |
| 教育、学習支援業 | 106 | 46.2 | 38.7 | 6.6 | 7.5 | 0.9 | 45.3 | 38.7 | 56.6 | 2.8 | 0.9 | 0.9 |
| 医療、福祉 | 1,058 | 50.4 | 32.6 | 9.2 | 6.6 | 1.2 | 41.8 | 27.7 | 66.2 | 2.0 | 2.5 | 1.7 |
| 複合サービス事業（郵便局、農業組合など） | 4 | 25.0 | 75.0 | - | - | - | 75.0 | - | 100.0 | - | - | - |
| サービス業（他に分類されないもの） | 624 | 42.5 | 38.8 | 11.2 | 5.4 | 2.1 | 50.0 | 20.4 | 72.9 | 3.2 | 1.9 | 1.6 |
| その他 | 99 | 42.4 | 38.4 | 10.1 | 8.1 | 1.0 | 48.5 | 24.2 | 70.7 | - | 1.0 | 4.0 |
| <適用勤務時間制度（MA）> | | | | | | | | | | | | |
| 通常の勤務時間制度 | 4,019 | 43.8 | 39.4 | 10.1 | 5.7 | 0.9 | 49.5 | 22.6 | 71.7 | 1.8 | 2.8 | 1.2 |
| フレックスタイム | 650 | 29.4 | 53.8 | 9.2 | 6.2 | 1.4 | 63.0 | 24.5 | 69.2 | 1.5 | 2.6 | 2.2 |
| 変形労働時間制 | 2,127 | 43.3 | 39.0 | 10.7 | 6.3 | 0.8 | 49.7 | 22.8 | 72.2 | 1.8 | 2.3 | 0.8 |
| 交替制（昼シフト、夜シフトなど） | 1,662 | 41.2 | 41.4 | 10.7 | 5.7 | 1.0 | 52.1 | 21.7 | 72.6 | 1.0 | 3.5 | 1.3 |
| 裁量労働制・事業場外みなし労働時間制 | 439 | 30.1 | 48.3 | 10.3 | 10.9 | 0.5 | 58.6 | 26.7 | 69.7 | 1.1 | 1.8 | 0.7 |
| 高度プロフェッショナル制度 | 10 | 60.0 | 20.0 | - | 20.0 | - | 20.0 | 20.0 | 70.0 | - | 10.0 | - |
| 管理監督者 | 1,110 | 29.6 | 50.6 | 12.3 | 7.0 | 0.5 | 62.9 | 22.1 | 73.0 | 1.4 | 2.8 | 0.8 |
| <一般的な年次有給休暇の付与月> | | | | | | | | | | | | |
| 1月 | 399 | 40.6 | 43.6 | 8.5 | 6.8 | 0.5 | 52.1 | 24.8 | 66.9 | 3.3 | 4.3 | 0.8 |
| 2月 | 29 | 55.2 | 37.9 | - | 3.4 | 3.4 | 37.9 | 27.6 | 65.5 | 3.4 | - | 3.4 |
| 3月 | 146 | 39.7 | 47.9 | 8.9 | 2.7 | 0.7 | 56.8 | 22.6 | 71.9 | 2.1 | 2.7 | 0.7 |
| 4月 | 1,371 | 41.9 | 42.2 | 11.0 | 4.4 | 0.5 | 53.2 | 25.0 | 70.5 | 1.2 | 2.7 | 0.7 |
| 5月 | 78 | 44.9 | 34.6 | 14.1 | 3.8 | 2.6 | 48.7 | 12.8 | 79.5 | 2.6 | 2.6 | 2.6 |
| 6月 | 112 | 39.3 | 45.5 | 7.1 | 5.4 | 2.7 | 52.6 | 21.4 | 69.6 | 3.6 | 2.7 | 2.7 |
| 7月 | 152 | 39.5 | 44.1 | 10.5 | 4.6 | 1.3 | 54.6 | 25.0 | 69.7 | 1.3 | 2.6 | 1.3 |
| 8月 | 104 | 47.1 | 40.4 | 6.7 | 4.8 | 1.0 | 47.1 | 26.9 | 66.3 | 1.9 | 3.8 | 1.0 |
| 9月 | 91 | 47.3 | 38.5 | 7.7 | 5.5 | 1.1 | 46.2 | 20.9 | 71.4 | - | 6.6 | 1.1 |
| 10月 | 273 | 38.1 | 46.2 | 9.9 | 5.1 | 0.7 | 56.1 | 20.1 | 74.7 | 1.5 | 2.6 | 1.1 |
| 11月 | 31 | 58.1 | 32.3 | 6.5 | 3.2 | - | 38.8 | 16.1 | 74.2 | 3.2 | 3.2 | 3.2 |
| 12月 | 90 | 46.7 | 37.8 | 7.8 | 6.7 | 1.1 | 45.6 | 21.1 | 73.3 | 2.2 | 2.2 | 1.1 |
| 一般的な付与月はなく、労働者ごとに異なる | 2,653 | 46.1 | 35.2 | 10.4 | 7.2 | 1.1 | 45.6 | 20.0 | 74.4 | 1.9 | 2.3 | 1.4 |

※「電子システムを活用して管理・計」は、「従前からある電子システムを活用して管理」と「新たに電子システムを構築して管理」の合計。

2. 年次有給休暇の計画的付与制度の導入状況

2-1. 年次有給休暇の計画的付与制度の導入状況

(1) 年次有給休暇の計画的付与制度の導入状況

1987年の改正労働基準法（1988年4月1日施行）により、年次有給休暇の日数のうち、5日を超える部分については、労使協定により計画的に与えることができるようになっていく（年次有給休暇の計画的付与制度）。調査では、企業調査、労働者調査双方で、年次有給休暇の計画的付与制度について尋ねている。

企業調査の年休の計画的付与制度の導入状況によれば、「導入されている」とする企業割合は42.8%となっている。これを従業員規模別にみると、いずれの従業員規模においても4割程度が「導入されている」としている。「導入されている」とする割合について業種別にみると（n=30以上、「その他」除く）、「教育、学習支援業」「製造業」「学術研究、専門・技術サービス業」などが高くなっている。

年休の計画的付与制度を導入している企業の計画的付与制度の内容（複数回答）については、「年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式」が60.6%、「事業場全体の休業による一斉付与方式」が37.6%、「班・グループ別などの交代制付与方式」が8.0%などとなっている。これを従業員規模別にみると、従業員規模によって、計画的付与制度の内容の分布にほとんど違いはみられない。

計画的付与制度の内容について業種別にみると（n=30以上、「その他」除く）、各項目で全体（合計）より5ポイント以上高い業種は、「年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式」では、「医療、福祉」「生活関連サービス業、娯楽業」「宿泊業、飲食サービス業」「サービス業（他に分類されないもの）」「運輸業、郵便業」「不動産、物品賃貸業」「金融業、保険業」となっている。また、「事業場全体の休業による一斉付与方式」では、「製造業」「建設業」「卸売業・小売業」となっており、「班・グループ別などの交代制付与方式」では、「教育、学習支援業」「生活関連サービス業、娯楽業」となっている（図表3-2-1）。

年休取得日を決める頻度は、「年1回」（39.4%）、「半年ごと」（13.3%）、「3か月ごと」（8.4%）、「毎月ごと」（17.2%）などとなっている。これを年休の計画的付与制度の内容別にみると、「年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式」では「年1回」が32.4%と最も割合が高く、次いで、「毎月ごと」が24.6%、「半年ごと」が14.7%などとなっている。

「事業場全体の休業による一斉付与方式」では、「年1回」が55.4%と最も割合が高く、次いで「半年ごと」が11.3%などとなっている。「班・グループ別などの交代制付与方式」では、「年1回」が29.4%、「毎月ごと」が19.3%、「半年ごと」が17.3%などとなっている（図表3-2-2）。

計画的に付与する年休の1人当たりの日数については、「5～6日」が57.4%で最も割合が高く、「3～4日」が14.3%、「1～2日」が11.8%などとなっている。「6日以下・計」（「1～2日」「3～4日」「5～6日」の合計）は、83.6%を占める。

これを従業員規模別にみると、「5～6日」の割合は規模が大きくなるほど、やや高くなる傾向にある。これを年休の計画的付与制度の内容別にみると、「事業場全体の休業による一斉付与方式」では、「6日以下・計」が88.3%と他の方式に比べて割合が高い。

計画的付与制度の年休取得日の決定頻度別にみると、頻度が少なくなるほど、「6日以下・計」の割合がやや高くなる傾向にある（図表3-2-3）。

図表3-2-1：年次有給休暇の計画的付与制度の導入状況及び、導入企業の制度内容（SA、単位＝％）
【企業調査】

| | (1)年次有給休暇の計画的付与制度の導入状況(SA) | | | | (2)年休の計画的付与制度の内容(MA) | | | | | |
|----------------------|----------------------------|---------|----------|-----|----------------------|------------|--------------|------------|---------------|------|
| | n | 導入されている | 導入されていない | 無回答 | n | 事業場全体の付与方式 | 班・グループ別の付与方式 | 別計画による付与方式 | 年次有給休暇による付与方式 | その他 |
| 合計 | 5,738 | 42.8 | 55.6 | 1.7 | 2,455 | 37.6 | 8.0 | 60.6 | 2.6 | 3.5 |
| <従業員規模> | | | | | | | | | | |
| 99人以下 | 3,759 | 42.0 | 56.3 | 1.7 | 1,579 | 38.9 | 8.3 | 58.2 | 2.4 | 4.3 |
| 100～299人 | 1,368 | 44.4 | 53.7 | 1.9 | 607 | 35.3 | 7.9 | 65.2 | 3.5 | 2.3 |
| 300～999人 | 411 | 45.0 | 54.0 | 1.0 | 185 | 33.5 | 5.4 | 66.5 | 1.1 | 1.1 |
| 1000人以上 | 170 | 41.8 | 57.6 | 0.6 | 71 | 45.1 | 7.0 | 56.3 | 4.2 | 2.8 |
| <業種> | | | | | | | | | | |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 8 | 25.0 | 75.0 | - | 2 | 50.0 | - | 50.0 | - | - |
| 建設業 | 511 | 43.6 | 55.2 | 1.2 | 223 | 53.4 | 8.5 | 44.8 | 0.4 | 3.6 |
| 製造業 | 1,262 | 48.5 | 50.1 | 1.4 | 612 | 60.6 | 6.5 | 43.3 | 1.8 | 3.1 |
| 電気・ガス・水道・熱供給業 | 44 | 36.4 | 61.4 | 2.3 | 16 | 31.3 | 6.3 | 56.3 | 12.5 | 12.5 |
| 情報通信業 | 154 | 33.1 | 65.6 | 1.3 | 51 | 39.2 | 2.0 | 62.7 | 2.0 | - |
| 運輸業、郵便業 | 362 | 41.7 | 56.1 | 2.2 | 151 | 19.9 | 9.3 | 70.9 | 2.0 | 8.6 |
| 卸売業、小売業 | 897 | 42.1 | 56.5 | 1.3 | 378 | 44.4 | 8.5 | 56.9 | 1.9 | 3.4 |
| 金融業、保険業 | 40 | 42.5 | 55.0 | 2.5 | 17 | 11.8 | 5.9 | 70.6 | 11.8 | 5.9 |
| 不動産、物品賃貸業 | 61 | 39.3 | 59.0 | 1.6 | 24 | 33.3 | 8.3 | 70.8 | - | - |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 120 | 44.2 | 54.2 | 1.7 | 53 | 41.5 | 7.5 | 58.5 | 3.8 | 1.9 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 231 | 42.0 | 56.3 | 1.7 | 97 | 24.7 | 11.3 | 76.3 | 3.1 | - |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 121 | 38.0 | 61.2 | 0.8 | 46 | 15.2 | 15.2 | 78.3 | 8.7 | - |
| 教育、学習支援業 | 106 | 52.8 | 47.2 | - | 56 | 35.7 | 16.1 | 60.7 | 1.8 | 1.8 |
| 医療、福祉 | 1,058 | 38.1 | 59.5 | 2.5 | 403 | 8.2 | 8.4 | 81.4 | 4.7 | 4.5 |
| 複合サービス事業（郵便局、農業組合など） | 4 | 50.0 | 50.0 | - | 2 | 50.0 | 50.0 | - | - | - |
| サービス業（他に分類されないもの） | 624 | 43.4 | 55.1 | 1.4 | 271 | 27.7 | 5.9 | 71.2 | 2.6 | 2.2 |
| その他 | 99 | 37.4 | 59.6 | 3.0 | 37 | 32.4 | 8.1 | 62.2 | 2.7 | 10.8 |

※「(2)年休の計画的付与制度の内容」は、「(1)年次有給休暇の計画的付与制度の導入状況」で「導入されている」とする企業を対象に集計。

図表3-2-2：年休取得日を決める頻度（SA、単位＝％） 【企業調査】

| | n | 年1回 | 半年ごと | と3か月ごと | 毎月ごと | その他 | 無回答 |
|-----------------------|-------|------|------|--------|------|------|-----|
| 合計 | 2,455 | 39.4 | 13.3 | 8.4 | 17.2 | 16.2 | 5.5 |
| <年休の計画的付与制度の内容(MA)> | | | | | | | |
| 事業場全体の休業による一斉付与方式 | 923 | 55.4 | 11.3 | 5.4 | 4.2 | 20.3 | 3.5 |
| 班・グループ別などの交代制付与方式 | 197 | 29.4 | 17.3 | 12.2 | 19.3 | 15.7 | 6.1 |
| 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式 | 1,487 | 32.4 | 14.7 | 10.4 | 24.6 | 13.5 | 4.4 |

※年休の計画的付与制度が「導入されている」とする企業を対象に集計。表側の「年休の計画的付与制度の内容」の選択肢「その他」は記載割愛（以下同じ）。

図表3-2-3：計画的に付与する年休の1人当たりの日数（SA、単位＝％）【企業調査】

| | n | 1 日 | 3 日 | 5 日 | 7 日 | 9 日 | 1 1 日 | 1 3 日 | 1 5 日 以上 | 無 回 答 | 6 日 以下 ・ 計 | 7 日 以上 ・ 計 |
|-----------------------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|-------------|-------------|-------------------|-------------|------------------------|------------------------|
| 合計 | 2,455 | 11.8 | 14.3 | 57.4 | 3.8 | 3.9 | 1.7 | 0.4 | 2.7 | 3.9 | 83.6 | 12.5 |
| <従業員規模> | | | | | | | | | | | | |
| 99人以下 | 1,579 | 12.3 | 14.4 | 55.5 | 4.3 | 4.0 | 1.8 | 0.4 | 3.0 | 4.3 | 82.2 | 13.5 |
| 100～299人 | 607 | 10.9 | 14.5 | 60.6 | 2.8 | 4.1 | 2.0 | 0.3 | 1.6 | 3.1 | 86.0 | 10.8 |
| 300～999人 | 185 | 13.0 | 13.0 | 61.6 | 1.6 | 3.2 | 0.5 | 0.5 | 2.7 | 3.8 | 87.6 | 8.5 |
| 1000人以上 | 71 | 5.6 | 18.3 | 63.4 | 4.2 | 1.4 | 1.4 | - | 5.6 | - | 87.3 | 12.6 |
| <業種> | | | | | | | | | | | | |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 2 | - | 50.0 | 50.0 | - | - | - | - | - | - | 100.0 | 0.0 |
| 建設業 | 223 | 9.4 | 18.4 | 57.0 | 2.2 | 2.7 | 2.2 | 0.4 | 1.8 | 5.8 | 84.8 | 9.3 |
| 製造業 | 612 | 16.0 | 17.3 | 52.5 | 2.8 | 2.9 | 1.0 | 0.5 | 2.9 | 4.1 | 85.8 | 10.1 |
| 電気・ガス・水道・熱供給業 | 16 | 12.5 | 6.3 | 50.0 | 12.5 | 6.3 | - | - | 12.5 | - | 68.8 | 31.3 |
| 情報通信業 | 51 | 17.6 | 19.6 | 54.9 | - | 5.9 | 2.0 | - | - | - | 92.1 | 7.9 |
| 運輸業、郵便業 | 151 | 6.6 | 9.3 | 61.6 | 3.3 | 5.3 | 2.6 | 0.7 | 4.6 | 6.0 | 77.5 | 16.5 |
| 卸売業、小売業 | 378 | 10.1 | 15.1 | 60.1 | 4.5 | 3.4 | 1.6 | 0.3 | 2.1 | 2.9 | 85.3 | 11.9 |
| 金融業、保険業 | 17 | 17.6 | 5.9 | 35.3 | 5.9 | 17.6 | 5.9 | - | 11.8 | - | 58.8 | 41.2 |
| 不動産、物品賃貸業 | 24 | 8.3 | 20.8 | 58.3 | 4.2 | 4.2 | - | - | 4.2 | - | 87.4 | 12.6 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 53 | 15.1 | 9.4 | 64.2 | 1.9 | 1.9 | 1.9 | 1.9 | 3.8 | - | 88.7 | 11.4 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 97 | 11.3 | 12.4 | 68.0 | 2.1 | 3.1 | - | 1.0 | 2.1 | - | 91.7 | 8.3 |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 46 | 2.2 | 19.6 | 67.4 | 2.2 | 2.2 | 2.2 | - | 4.3 | - | 89.2 | 10.9 |
| 教育、学習支援業 | 56 | 16.1 | 14.3 | 57.1 | 1.8 | 5.4 | 1.8 | - | - | 3.6 | 87.5 | 9.0 |
| 医療、福祉 | 403 | 11.9 | 11.9 | 56.1 | 5.5 | 5.5 | 2.2 | 0.2 | 2.2 | 4.5 | 79.9 | 15.6 |
| 複合サービス事業（郵便局、農業組合など） | 2 | - | - | 100.0 | - | - | - | - | - | - | 100.0 | 0.0 |
| サービス業（他に分類されないもの） | 271 | 7.7 | 11.4 | 61.6 | 5.5 | 4.1 | 2.6 | 0.4 | 3.3 | 3.3 | 80.7 | 15.9 |
| その他 | 37 | 18.9 | 2.7 | 59.5 | 5.4 | - | - | - | - | 13.5 | 81.1 | 5.4 |
| <年休の計画的付与制度の内容（MA）> | | | | | | | | | | | | |
| 事業場全体の休業による一斉付与方式 | 923 | 16.3 | 22.0 | 50.1 | 3.3 | 2.3 | 1.2 | 0.3 | 2.3 | 2.4 | 88.3 | 9.3 |
| 班・グループ別などの交代制付与方式 | 197 | 9.1 | 13.7 | 60.4 | 4.1 | 8.1 | 0.0 | 1.0 | 1.0 | 2.5 | 83.2 | 14.2 |
| 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式 | 1,487 | 10.5 | 11.5 | 61.5 | 4.2 | 4.2 | 2.0 | 0.5 | 2.8 | 2.9 | 83.5 | 13.6 |
| <計画的付与制度の年休取得日の決定頻度> | | | | | | | | | | | | |
| 年1回 | 967 | 15.3 | 15.9 | 57.5 | 3.1 | 3.1 | 1.2 | 0.3 | 2.8 | 0.7 | 88.7 | 10.5 |
| 半年ごと | 327 | 16.2 | 17.1 | 54.7 | 4.9 | 4.3 | 0.9 | 0.3 | 0.3 | 1.2 | 88.1 | 10.7 |
| 3か月ごと | 207 | 8.2 | 17.9 | 61.4 | 3.4 | 3.4 | 1.4 | 0.0 | 2.9 | 1.4 | 87.4 | 11.1 |
| 毎月ごと | 422 | 7.1 | 8.5 | 59.5 | 6.4 | 7.8 | 4.7 | 0.9 | 4.5 | 0.5 | 75.1 | 24.4 |

※年休の計画的付与制度が「導入されている」とする企業を対象に集計。「6日以下・計」は、「1～2日」「3～4日」「5～6日」の合計。「7日以上・計」は、「7～8日」「9～10日」「11～12日」「13～14日」「15日以上」の合計。

(2)年休の計画的付与制度未導入企業の導入予定

企業調査では、年休の計画的付与制度の未導入企業において、「貴社では、年休の計画的付与制度を導入する予定はありますか」と尋ねている。それによれば、導入予定が「ある」とする企業割合は、22.9%となっている。

これを従業員規模別にみると、従業員規模が小さくなるほど、導入予定が「ある」とする割合が高くなる。業種別にみると（n=30以上、「その他」除く）、「宿泊業、飲食サービス業」「建設業」「サービス業（他に分類されないもの）」「運輸業、郵便業」などの割合が高い。

企業調査では、2018年度の労働者1人あたりの平均年次有給休暇取得率について尋ねている（この点につき後述）。平均年休取得率別に計画的付与制度導入の予定をみると、おおむね平均年休取得率が低くなるほど、導入予定が「ある」とする割合が高くなる（図表3-2-4）。

図表3-2-4：年休の計画的付与制度を導入する予定（SA、単位＝％）【企業調査】

| | n | ある | ない | 無回答 |
|----------------------|-------|------|-------|-----|
| 合計 | 3,188 | 22.9 | 74.1 | 3.0 |
| <従業員規模> | | | | |
| 99人以下 | 2,116 | 25.0 | 71.8 | 3.2 |
| 100～299人 | 735 | 21.1 | 75.8 | 3.1 |
| 300～999人 | 222 | 13.5 | 85.1 | 1.4 |
| 1000人以上 | 98 | 12.2 | 86.7 | 1.0 |
| <業種> | | | | |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 6 | 33.3 | 66.7 | - |
| 建設業 | 282 | 27.7 | 68.4 | 3.9 |
| 製造業 | 632 | 20.4 | 75.9 | 3.6 |
| 電気・ガス・水道・熱供給業 | 27 | 22.2 | 74.1 | 3.7 |
| 情報通信業 | 101 | 23.8 | 71.3 | 5.0 |
| 運輸業、郵便業 | 203 | 24.6 | 72.4 | 3.0 |
| 卸売業、小売業 | 507 | 22.7 | 75.3 | 2.0 |
| 金融業、保険業 | 22 | - | 95.5 | 4.5 |
| 不動産、物品賃貸業 | 36 | 19.4 | 77.8 | 2.8 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 65 | 16.9 | 78.5 | 4.6 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 130 | 31.5 | 66.9 | 1.5 |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 74 | 14.9 | 81.1 | 4.1 |
| 教育、学習支援業 | 50 | 12.0 | 82.0 | 6.0 |
| 医療、福祉 | 629 | 23.1 | 74.9 | 2.1 |
| 複合サービス事業（郵便局、農業組合など） | 2 | - | 100.0 | - |
| サービス業（他に分類されないもの） | 344 | 26.5 | 70.1 | 3.5 |
| その他 | 59 | 16.9 | 81.4 | 1.7 |
| <平均年休取得率> | | | | |
| 25%以下 | 735 | 29.3 | 67.1 | 3.7 |
| 25～50%未満 | 1,106 | 24.0 | 73.1 | 3.0 |
| 50～75%未満 | 849 | 17.9 | 79.3 | 2.8 |
| 75%以上 | 352 | 19.3 | 78.7 | 2.0 |

※年休の計画的付与制度が「導入されていない」とする企業を対象に集計。

2-2. 労働者からみた年次有給休暇の計画的付与制度の導入状況

(1) 労働者からみた年次有給休暇の計画的付与制度の導入状況

労働者調査によれば、年休の計画的付与制度の導入状況では、「導入されている」が33.2%、「導入されていない」が24.5%、「わからない」が40.0%となっている。

計画的付与制度が「導入されている」の割合は、非正社員に比べ正社員の方がやや高い。一方、「わからない」の割合は、正社員に比べ非正社員の方が高くなっている。非正社員のなかでは、「導入されている」とする割合は、嘱託社員でもっとも高い。非正社員のなかでは、パート・アルバイトで「わからない」とする割合がもっとも高くなっている。

なお、企業調査の回答結果を、労働者調査の当該設問に接続して集計すると、企業調査の年休の計画的付与制度を「導入されている」としている企業でも、労働者調査によると、「導入されている」が49.9%、「導入されていない」が13.4%、「わからない」が34.4%となっており、制度の周知が進んでいない様子がうかがえる（図表3-2-5）。

図表3-2-5：勤務先での年次有給休暇の計画的付与制度が導入状況位（SA、単位＝％）【労働者調査】

| | n | い 導 入 さ れ て | い 導 入 さ れ て い な い | わ か ら な い | 無 回 答 |
|-------------------|--------|----------------------------|---|-----------------------|-------------|
| 合計 | 15,297 | 33.2 | 24.5 | 40.0 | 2.3 |
| <就業形態> | | | | | |
| 正社員 | 13,716 | 33.6 | 25.1 | 39.1 | 2.2 |
| 非正社員・計 | 1,581 | 29.4 | 19.2 | 47.9 | 3.4 |
| ・嘱託社員 | 355 | 40.3 | 31.0 | 25.6 | 3.1 |
| ・契約社員 | 303 | 31.7 | 18.5 | 46.2 | 3.6 |
| ・パート・アルバイト | 923 | 24.5 | 15.0 | 57.1 | 3.5 |
| <年休の計画的付与制度の導入状況> | | | | | |
| 企業調査 導入されている | 6,329 | 49.9 | 13.4 | 34.4 | 2.2 |
| 導入されていない | 8,073 | 20.5 | 33.2 | 44.1 | 2.2 |

※表側の非正社員・計は、「嘱託社員」「契約社員」「パート・アルバイト」の合計（以下同じ）。表側の「年休の計画的付与制度の導入状況」は、企業調査の回答結果を、労働者調査の当該設問に接続して集計。

(2)労働者からみた年休の計画的付与制度の満足度

労働者調査では、年休の計画的付与制度が「導入されている」者に対して、計画的付与制度による年休取得の満足度について尋ねている。それによれば、「満足・計」（「たいへん満足している」「まあ満足している」の合計）が50.0%、「どちらともいえない」が25.8%、「不満・計」（「あまり満足していない」「まったく満足していない」の合計）が12.1%だった。計画的付与制度が導入されている者の半数は満足しており、不満層は1割程度と少数である。

これを就業形態別にみると、「満足・計」の割合は、正社員が49.7%、非正社員が52.5%となっており、ほとんど変わりはない。非正社員のなかでは、「満足・計」とする割合は、嘱託社員でもっとも高い。「不満・計」の割合はいずれの就業形態も1割程度である。

労働者調査では、企業調査同様に、年休の計画的付与制度の内容（複数回答）及び、計画的付与制度の年休取得日の決定頻度を尋ねている。そこで、満足度を年休の計画的付与制度の内容別にみると、いずれの内容においても、「満足・計」の割合は5割程度となっている。また、計画的付与制度の年休取得日の決定頻度別にみると、決定頻度が多くなるほど、「満足・計」の割合は高くなる傾向にある。

企業調査の「計画的に付与する年休の1人当たりの日数」と労働者調査の満足度を接続して集計し、その関係をみると、おおむね付与日数が多くなるほど、「満足・計」の割合が高くなる傾向にあり、「7～8日」でピークとなっている。

労働者調査では、2018年度の年次有給休暇の付与日数及び、取得日数を尋ねている（この点につき後述）。満足度を年休取得日数別にみると、「満足・計」の割合は、年休取得日数0日でもっとも低くなっており、それよりも多い取得日数では5割程度となっている（参考として、年休取得率別にみても、同様の傾向を示している）（図表3-2-6）。

図表3-2-6：年休の計画的付与制度による年休取得についての満足度（SA、単位＝％）【労働者調査】

| | n | したいへん満足 | まあ満足して | どちらともい | てあまり満足し | まったく満足 | 無回答 | 満足・計 | 不満・計 |
|-----------------------|-------|---------|--------|--------|---------|--------|------|------|------|
| 合計 | 5,077 | 12.2 | 37.8 | 25.8 | 7.4 | 4.7 | 12.1 | 50.0 | 12.1 |
| <就業形態> | | | | | | | | | |
| 正社員 | 4,612 | 11.9 | 37.8 | 26.0 | 7.5 | 4.8 | 11.9 | 49.7 | 12.3 |
| 非正社員・計 | 465 | 15.3 | 37.2 | 23.2 | 5.6 | 4.5 | 14.2 | 52.5 | 10.1 |
| ・嘱託社員 | 143 | 14.7 | 42.7 | 18.9 | 7.0 | 2.8 | 14.0 | 57.4 | 9.8 |
| ・契約社員 | 96 | 11.5 | 39.6 | 22.9 | 5.2 | 8.3 | 12.5 | 51.1 | 13.5 |
| ・パート・アルバイト | 226 | 17.3 | 32.7 | 26.1 | 4.9 | 4.0 | 15.0 | 50.0 | 8.9 |
| <年休の計画的付与制度の内容（MA）> | | | | | | | | | |
| 事業場全体の休業による一斉付与方式 | 1,724 | 12.8 | 41.2 | 23.3 | 10.6 | 7.1 | 5.0 | 54.0 | 17.7 |
| 班・グループ別などの交代制付与方式 | 355 | 15.2 | 39.7 | 28.7 | 6.5 | 3.9 | 5.9 | 54.9 | 10.4 |
| 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式 | 2,831 | 13.5 | 42.4 | 29.7 | 6.5 | 3.1 | 4.9 | 55.9 | 9.6 |
| <計画的付与制度の年休取得日の決定頻度> | | | | | | | | | |
| 年1回 | 1,757 | 13.8 | 43.8 | 28.1 | 8.3 | 5.1 | 1.0 | 57.6 | 13.4 |
| 半年ごと | 575 | 13.4 | 46.1 | 28.2 | 7.5 | 4.5 | 0.3 | 59.5 | 12.0 |
| 3か月ごと | 381 | 13.1 | 48.3 | 26.0 | 8.4 | 3.7 | 0.5 | 61.4 | 12.1 |
| 毎月ごと | 729 | 19.3 | 42.0 | 28.8 | 6.4 | 2.7 | 0.7 | 61.3 | 9.1 |
| <計画的に付与する年休の1人当たりの日数> | | | | | | | | | |
| 1～2日 | 330 | 9.4 | 37.6 | 30.9 | 8.2 | 3.6 | 10.3 | 47.0 | 11.8 |
| 3～4日 | 484 | 9.9 | 40.7 | 23.8 | 8.9 | 5.4 | 11.4 | 50.6 | 14.3 |
| 5～6日 | 1,880 | 12.6 | 39.3 | 23.7 | 8.5 | 5.9 | 10.1 | 51.9 | 14.4 |
| 7～8日 | 104 | 10.6 | 52.9 | 18.3 | 3.8 | 4.8 | 9.6 | 63.5 | 8.7 |
| 9～10日 | 97 | 23.7 | 33.0 | 20.6 | 5.2 | 3.1 | 14.4 | 56.7 | 8.2 |
| 11日以上 | 145 | 15.9 | 33.1 | 25.5 | 3.4 | 3.4 | 18.6 | 49.0 | 6.9 |
| <年休取得日数> | | | | | | | | | |
| 0日 | 552 | 12.3 | 28.1 | 33.2 | 7.1 | 6.0 | 13.4 | 40.4 | 13.1 |
| 1～5日 | 1,542 | 11.7 | 38.7 | 26.3 | 7.2 | 4.7 | 11.5 | 50.4 | 11.9 |
| 6～10日 | 1,510 | 12.4 | 40.6 | 23.7 | 7.3 | 4.8 | 11.3 | 53.0 | 12.1 |
| 11～15日 | 720 | 12.6 | 39.9 | 25.0 | 6.8 | 3.6 | 12.1 | 52.5 | 10.4 |
| 16日以上 | 537 | 13.4 | 36.9 | 22.5 | 9.3 | 5.8 | 12.1 | 50.3 | 15.1 |
| <年休取得率> | | | | | | | | | |
| 0% | 338 | 13.0 | 28.7 | 32.8 | 5.6 | 5.6 | 14.2 | 41.7 | 11.2 |
| 0%超～25%未満 | 552 | 11.6 | 39.5 | 26.6 | 6.0 | 6.0 | 10.3 | 51.1 | 12.0 |
| 25%～50%未満 | 1,100 | 11.9 | 39.2 | 26.3 | 7.5 | 4.5 | 10.6 | 51.1 | 12.0 |
| 50%～75%未満 | 1,034 | 12.2 | 41.8 | 25.0 | 7.5 | 3.6 | 10.0 | 54.0 | 11.1 |
| 75%～100%未満 | 566 | 12.7 | 39.2 | 22.4 | 8.0 | 3.9 | 13.8 | 51.9 | 11.9 |
| 100%以上 | 661 | 13.6 | 37.4 | 21.8 | 9.1 | 7.0 | 11.2 | 51.0 | 16.1 |

※年休の計画的付与制度が「導入されている」とする者を対象に集計。「満足・計」は、「たいへん満足している」と「まあ満足している」の合計。「不満・計」は、「あまり満足していない」と「まったく満足していない」の合計。表側の「年休の計画的付与制度の内容」（労働者調査）の選択肢「その他」、「計画的付与制度の年休取得日の決定頻度」（労働者調査）の選択肢「その他」は記載割愛（以下同じ）。表側の「計画的に付与する年休の1人当たりの日数」は、企業調査の回答結果を、労働者調査の当該設問に接続して集計。

(3)労働者からみた年休の計画的付与制度の導入希望

労働者調査では、年休の計画的付与制度が「導入されていない」「わからない」とする者に対して、現在の勤務先での年休の計画的付与制度導入希望、導入希望で「そう思わない」とする者に理由を尋ねている。これをまとめたものが図表3-2-7である。

それによれば、年休の計画的付与制度の導入希望では、「そう思う」が29.3%、「そう思わない」が31.8%、「わからない」が36.3%となっている。また、導入希望で「そう思わない」とする者の導入を希望しない理由では、「自由に使いたいから」が73.3%、「計画どおりには休めないから」が22.6%などとなっている。

図表3-2-7:現在の勤務先での年休の計画的付与制度導入希望及び、非希望者の導入を望まない理由(単位=%)
【労働者調査】

| | ①現在の勤務先での年休の計画的付与制度導入希望 (SA) | | | | | ②導入非希望の理由 (制度の導入希望について「そう思わない」とする者) (SA) | | | | |
|-------------------------|------------------------------|------|--------|-------|-----|--|----------|-------------|-----|-----|
| | n | そう思う | そう思わない | わからない | 無回答 | n | い自由から使いた | らは計画的に休めどおり | その他 | 無回答 |
| 合計 | 9,869 | 29.3 | 31.8 | 36.3 | 2.6 | 3,141 | 73.3 | 22.6 | 2.3 | 1.8 |
| <就業形態> | | | | | | | | | | |
| 正社員 | 8,807 | 28.9 | 32.3 | 36.4 | 2.5 | 2,841 | 73.2 | 22.7 | 2.3 | 1.8 |
| 非正社員・計 | 1,062 | 33.1 | 28.2 | 35.7 | 3.0 | 300 | 74.7 | 21.7 | 2.0 | 1.7 |
| ・嘱託社員 | 201 | 34.3 | 33.3 | 29.9 | 2.5 | 67 | 70.1 | 25.4 | - | 4.5 |
| ・契約社員 | 196 | 38.3 | 30.6 | 29.6 | 1.5 | 60 | 76.7 | 20.0 | 3.3 | - |
| ・パート・アルバイト | 665 | 31.1 | 26.0 | 39.2 | 3.6 | 173 | 75.7 | 20.8 | 2.3 | 1.2 |
| <年休取得日数> | | | | | | | | | | |
| 0日 | 1,267 | 34.6 | 26.8 | 35.8 | 2.8 | 339 | 65.5 | 27.7 | 4.7 | 2.1 |
| 1～5日 | 2,935 | 32.4 | 29.0 | 36.0 | 2.6 | 851 | 65.2 | 30.7 | 2.2 | 1.9 |
| 6～10日 | 2,789 | 27.9 | 32.3 | 37.1 | 2.7 | 900 | 75.9 | 20.4 | 1.6 | 2.1 |
| 11～15日 | 1,214 | 27.7 | 38.0 | 32.9 | 1.9 | 461 | 79.8 | 17.8 | 1.3 | 1.1 |
| 16日以上 | 1,099 | 22.0 | 41.9 | 34.1 | 1.9 | 461 | 82.6 | 13.4 | 2.6 | 1.3 |
| <年休取得率> | | | | | | | | | | |
| 0% | 632 | 31.2 | 32.6 | 33.9 | 2.4 | 206 | 65.0 | 28.6 | 4.4 | 1.9 |
| 0%超～25%未満 | 1,047 | 31.7 | 31.6 | 34.8 | 1.9 | 331 | 62.2 | 34.4 | 1.5 | 1.8 |
| 25%～50%未満 | 1,826 | 29.0 | 33.0 | 36.1 | 1.9 | 603 | 71.5 | 24.4 | 2.2 | 2.0 |
| 50%～75%未満 | 1,782 | 29.1 | 35.6 | 33.4 | 1.9 | 634 | 76.8 | 19.6 | 1.7 | 1.9 |
| 75%～100%未満 | 1,074 | 22.5 | 41.9 | 33.3 | 2.2 | 450 | 82.9 | 14.2 | 1.3 | 1.6 |
| 100%以上 | 1,396 | 25.9 | 34.6 | 37.2 | 2.3 | 483 | 80.1 | 16.8 | 2.3 | 0.8 |
| <週単位の実労働時間> | | | | | | | | | | |
| 40時間以下 | 2,886 | 25.8 | 33.9 | 37.7 | 2.6 | 978 | 79.8 | 16.7 | 1.8 | 1.7 |
| 41～49時間 | 2,740 | 27.3 | 34.8 | 35.5 | 2.3 | 954 | 72.2 | 23.6 | 2.2 | 2.0 |
| 50～59時間 | 1,303 | 35.8 | 28.2 | 34.2 | 1.9 | 367 | 63.5 | 32.4 | 2.7 | 1.4 |
| 60時間以上 | 445 | 41.6 | 22.7 | 31.0 | 4.7 | 101 | 53.5 | 40.6 | 5.0 | 1.0 |
| <上司自身の年休取得のタイプ> | | | | | | | | | | |
| A (上司は積極的に年休を取る)である | 1,255 | 25.3 | 37.5 | 34.5 | 2.8 | 470 | 78.5 | 17.9 | 1.9 | 1.7 |
| どちらかというA | 3,091 | 26.5 | 33.3 | 37.7 | 2.6 | 1,028 | 76.1 | 20.5 | 1.8 | 1.6 |
| どちらかというB | 3,241 | 29.4 | 29.8 | 38.4 | 2.3 | 965 | 71.9 | 24.7 | 1.6 | 1.9 |
| B (上司はほとんど年休を取らない)である | 2,008 | 35.9 | 29.9 | 31.8 | 2.4 | 601 | 66.9 | 26.8 | 4.5 | 1.8 |
| <上司の年休取得奨励の積極度> | | | | | | | | | | |
| A (上司は部下の年休取得奨励に積極的)である | 2,404 | 24.0 | 37.6 | 35.4 | 3.0 | 903 | 77.6 | 17.8 | 2.4 | 2.1 |
| どちらかというA | 4,699 | 27.9 | 31.8 | 38.0 | 2.3 | 1,496 | 75.4 | 20.8 | 2.1 | 1.7 |
| どちらかというB | 1,870 | 33.4 | 27.5 | 36.8 | 2.3 | 514 | 64.2 | 32.9 | 1.8 | 1.2 |
| B (上司は部下の年休取得奨励に消極的)である | 670 | 45.5 | 24.8 | 27.8 | 1.9 | 166 | 62.7 | 30.1 | 4.2 | 3.0 |

※「①現在の勤務先での年休の計画的付与制度導入希望」は、年休の計画的付与制度の導入で、「導入されていない」「わからない」と回答した者のうち、「あなたは、現在の勤務先に年休の計画的付与制度があったほうがよいと思いますか」との設問に、「そう思わない」とする者を対象に集計。「②導入非希望の理由」は、設問①に対して、「そう思わない」とする者を対象に集計。

これを就業形態別にみると、年休の計画的付与制度の導入希望では、正社員に比べ非正社員の方が「そう思う」の割合がやや高い。導入非希望者の理由では、正社員と非正社員のいずれも「自由に使いたいから」の割合がもっとも高い。

年休取得日数別にみると、年休取得日数が少ないほど、年休の計画的付与制度の導入希望で「そう思う」とする割合が高くなる。導入を希望しない理由では、おおむね年休取得日数が高くなるほど「自由に使いたいから」の割合が高くなる傾向にある(参考として、年休取得率別にみても、同様の傾向を示している)。

週単位の実労働時間別にみると、労働時間が長くなるほど、年休の計画的付与制度の導入希望で「そう思う」とする割合が高くなる。導入を希望しない理由では、労働時間が長くなるほど、「計画どおりには休めないから」の割合が高くなる傾向にある。

また、労働者調査では、上司のイメージ（上司自身の年休取得のタイプ／上司の年休取得奨励の積極度）について尋ねている。

まず、上司自身の年休取得のタイプ別にみると、上司がほとんど年休を取らないタイプであるほど、年休の計画的付与制度の導入希望で「そう思う」とする割合が高くなる。導入を希望しない理由では、上司が年休を取らないタイプであるほど、「計画どおりには休めないから」の割合が高くなる。同様に、上司の年休取得奨励の積極度別にみても、部下の年休取得に消極的な上司であるほど、年休の計画的付与制度の導入希望で「そう思う」とする割合が高い。導入を希望しない理由でも、おおむね上司の年休取得奨励が消極的であるほど、「計画どおりには休めないから」の割合が高くなる。

以上を踏まえると、年休の計画的付与制度が導入されていない者のなかで導入希望者は3割程度であるが、年休取得日数が少ない者ほど、導入希望の割合は高くなる傾向にある。また、労働時間が長い者であるほど、また、勤務先や職場上司が年休取得奨励に消極的であるほど、計画的付与制度導入希望の割合が高くなる傾向にある。導入を希望しない理由は、年休を「自由に使いたいから」が多数を占めているが、年休取得日数が少ない者や労働時間が長い者、勤務先や職場上司が年休取得奨励に消極的であるほど、「計画どおりには休めないから」を理由にあげる割合が高くなる。逆に、年休取得日数が多い者では、年休を「自由に使いたいから」を理由にあげる割合が高い。

3. 年休取得率や年休取得日数などの目標設定

3-1. 年休取得率や年休取得日数などの目標設定

(1) 年休取得率や年休取得日数などの目標設定

調査では、年休取得率や年休取得日数などの目標設定について、企業調査、労働者調査双方で尋ねている。これをまとめたものが図表 3-3-1 である（労働者調査では、参考として就業形態別の集計を記載）。

企業調査では、年休取得率や年休取得日数などの目標設定について、「年休取得日数の目標のみを設定している」で 53.6%と半数を占め、「年休取得率の目標のみを設定している」が 4.3%、「年休取得率及び取得日数双方について目標を設定している」が 4.1%、「上記以外の目標を設定している」が 0.9%となっている。その一方で、「何らの目標も設定していない」は 34.9%だった。「目標設定あり・計」（「年休取得率及び取得日数双方について目標を設定している」「年休取得率の目標のみを設定している」「年休取得日数の目標のみを設定している」「上記以外の目標を設定している」の合計）は 62.9%となっている。

労働者調査では、「年休取得日数の目標のみを設定している」が 41.7%ともっとも高く、「年休取得率及び取得日数双方について目標を設定している」が 12.3%、「年休取得率の目標のみを設定している」が 5.5%、「上記以外の目標を設定している」が 0.5%となっている一方、「何らの目標も設定していない」が 21.4%、「わからない」が 17.4%となっている。「目

「目標設定あり・計」（「年休取得率及び取得日数双方について目標を設定している」「年休取得率の目標のみを設定している」「年休取得日数の目標のみを設定している」「上記以外の目標を設定している」の合計）は60.0%となっている。「目標設定あり」に着目すると、企業調査、労働者調査の目標設定の割合に大きな違いはみられない。

図表3-3-1：年休取得率や年休取得日数などの目標設定（SA、単位＝％）【企業調査・労働者調査】

| | n | 年休取得率及び取得日数双方について目標を設定している | 年休取得率の目標のみを設定している | 年休取得日数の目標のみを設定している | 上記以外の目標を設定している | 何らの目標も設定していない | わからない | 無回答 | 目標設定あり・計 | 計年休取得率設定 |
|------------|--------|----------------------------|-------------------|--------------------|----------------|---------------|-------|-----|----------|----------|
| 企業調査 | 5,738 | 4.1 | 4.3 | 53.6 | 0.9 | 34.9 | | 2.2 | 62.9 | 8.4 |
| 労働者調査 | 15,297 | 12.3 | 5.5 | 41.7 | 0.5 | 21.4 | 17.4 | 1.2 | 60.0 | 17.8 |
| 労働者調査 | | | | | | | | | | |
| <就業形態> | | | | | | | | | | |
| 正社員 | 13,716 | 12.0 | 5.5 | 42.5 | 0.5 | 21.8 | 16.5 | 1.2 | 60.5 | 17.5 |
| 非正社員・計 | 1,581 | 14.7 | 5.9 | 34.5 | 0.9 | 17.3 | 25.2 | 1.5 | 56.0 | 20.6 |
| ・嘱託社員 | 355 | 11.8 | 8.7 | 45.1 | 1.4 | 23.4 | 8.7 | 0.8 | 67.0 | 20.5 |
| ・契約社員 | 303 | 16.8 | 5.9 | 35.3 | 0.7 | 15.2 | 24.1 | 2.0 | 58.7 | 22.7 |
| ・パート・アルバイト | 923 | 15.2 | 4.9 | 30.1 | 0.8 | 15.6 | 32.0 | 1.5 | 51.0 | 20.1 |

※1：企業調査には、選択肢「わからない」がない。

※2：「目標設定あり・計」は、「年休取得率及び取得日数双方について目標を設定している」「年休取得率の目標のみを設定している」「年休取得日数の目標のみを設定している」「上記以外の目標を設定している」の合計。

※3：「年休取得率設定・計」は、「年休取得率及び取得日数双方について目標を設定している」「年休取得率の目標のみを設定している」の合計。

(2) 企業属性等からみた年休取得率や年休取得日数などの目標設定

企業調査の年休取得率や年休取得日数などの目標設定を従業員規模別にみると、「年休取得日数の目標のみを設定している」「年休取得率の目標のみを設定している」「年休取得率及び取得日数双方について目標を設定している」のいずれも、おおむね従業員規模が大きくなるほど、それらの割合が高くなる傾向にある。その一方で、従業員規模が小さくなるほど、「何らの目標も設定していない」の割合が高くなっている。

「目標設定あり・計」について業種別にみると（n=30以上、「その他」除く）、全体（合計）より5ポイント以上高い業種は、「電気・ガス・水道・熱供給業」「金融業、保険業」「宿泊業、飲食サービス業」「情報通信業」となっている。

年休取得率に着目し、「年休取得率設定・計」（「年休取得率及び取得日数双方について目標を設定している」「年休取得率の目標のみを設定している」の合計）について業種別にみると（n=30以上、「その他」除く）、全体（合計）より5ポイント以上高い業種は、「金融業、保険業」「情報通信業」となっている。

年休の計画的付与制度の導入別にみると、「目標設定あり・計」の割合は、計画的付与制度が「導入されていない」（57.8%）に比べて、「導入されている」（69.7%）方が高い。

平均年休取得率別にみると、取得率が低くなるほど、「年休取得日数の目標のみを設定している」の割合が高くなる。一方、取得率が高くなるほど、「年休取得率設定・計」の割合が高

くなる傾向にある（図表 3-3-2）。

図表3-3-2：年休取得率や年休取得日数などの目標設定（SA、単位＝％）【企業調査】

| | n | 定年 休 取 得 率 の 目 標 を 設 定 し て い る 計 | 年 休 取 得 日 数 の 目 標 を 設 定 し て い る 計 | 年 休 取 得 日 数 の 目 標 を 設 定 し て い る 計 | 年 休 取 得 日 数 の 目 標 を 設 定 し て い る 計 | 年 休 取 得 日 数 の 目 標 を 設 定 し て い る 計 | 年 休 取 得 日 数 の 目 標 を 設 定 し て い る 計 | 年 休 取 得 日 数 の 目 標 を 設 定 し て い る 計 | 年 休 取 得 日 数 の 目 標 を 設 定 し て い る 計 | 年 休 取 得 日 数 の 目 標 を 設 定 し て い る 計 |
|----------------------|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 合計 | 5,738 | 4.1 | 4.3 | 53.6 | 0.9 | 34.9 | 2.2 | 62.9 | 8.4 | |
| <従業員規模> | | | | | | | | | | |
| 99人以下 | 3,759 | 3.5 | 3.5 | 50.5 | 1.0 | 39.1 | 2.3 | 58.5 | 7.0 | |
| 100～299人 | 1,368 | 5.1 | 5.7 | 58.3 | 0.7 | 28.4 | 1.8 | 69.8 | 10.8 | |
| 300～999人 | 411 | 5.8 | 4.4 | 62.3 | 0.2 | 24.8 | 2.4 | 72.7 | 10.2 | |
| 1000人以上 | 170 | 6.5 | 9.4 | 61.2 | 0.6 | 22.4 | - | 77.7 | 15.9 | |
| <業種> | | | | | | | | | | |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 8 | - | 25.0 | 62.5 | - | 12.5 | - | 87.5 | 25.0 | |
| 建設業 | 511 | 2.3 | 3.1 | 52.8 | 1.4 | 36.6 | 3.7 | 59.6 | 5.4 | |
| 製造業 | 1,262 | 4.2 | 3.6 | 52.7 | 1.0 | 36.8 | 1.7 | 61.5 | 7.8 | |
| 電気・ガス・水道・熱供給業 | 44 | 6.8 | - | 59.1 | 6.8 | 25.0 | 2.3 | 72.7 | 6.8 | |
| 情報通信業 | 154 | 7.1 | 7.1 | 51.9 | 2.6 | 29.9 | 1.3 | 68.7 | 14.2 | |
| 運輸業、郵便業 | 362 | 2.8 | 4.4 | 54.4 | 0.6 | 36.7 | 1.1 | 62.2 | 7.2 | |
| 卸売業、小売業 | 897 | 3.6 | 3.9 | 57.5 | 0.7 | 32.6 | 1.8 | 65.7 | 7.5 | |
| 金融業、保険業 | 40 | 15.0 | 5.0 | 50.0 | 2.5 | 22.5 | 5.0 | 72.5 | 20.0 | |
| 不動産、物品賃貸業 | 61 | 1.6 | 6.6 | 52.5 | - | 36.1 | 3.3 | 60.7 | 8.2 | |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 120 | 1.7 | 4.2 | 55.8 | 0.8 | 37.5 | - | 62.5 | 5.9 | |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 231 | 3.5 | 4.3 | 62.8 | - | 26.4 | 3.0 | 70.6 | 7.8 | |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 121 | 4.1 | 5.0 | 49.6 | - | 39.7 | 1.7 | 58.7 | 9.1 | |
| 教育、学習支援業 | 106 | 5.7 | 3.8 | 46.2 | - | 44.3 | - | 55.7 | 9.5 | |
| 医療、福祉 | 1,058 | 4.9 | 5.7 | 50.3 | 0.7 | 35.5 | 2.9 | 61.6 | 10.6 | |
| 複合サービス事業（郵便局、農業組合など） | 4 | - | - | 50.0 | - | 50.0 | - | 50.0 | 0.0 | |
| サービス業（他に分類されないもの） | 624 | 4.5 | 4.3 | 55.6 | 0.6 | 33.3 | 1.6 | 65.0 | 8.8 | |
| その他 | 99 | 6.1 | 3.0 | 41.4 | 2.0 | 43.4 | 4.0 | 52.5 | 9.1 | |
| <年休の計画的付与制度の導入状況> | | | | | | | | | | |
| 導入されている | 2,455 | 6.4 | 5.4 | 56.7 | 1.2 | 28.5 | 1.9 | 69.7 | 11.8 | |
| 導入されていない | 3,188 | 2.4 | 3.5 | 51.2 | 0.7 | 40.0 | 2.2 | 57.8 | 5.9 | |
| <平均年休取得率> | | | | | | | | | | |
| 25%以下 | 1,316 | 1.9 | 2.3 | 58.1 | 0.6 | 35.8 | 1.4 | 62.9 | 4.2 | |
| 25～50%未満 | 1,981 | 3.7 | 4.2 | 57.8 | 0.7 | 31.7 | 1.8 | 66.4 | 7.9 | |
| 50～75%未満 | 1,525 | 4.7 | 5.8 | 51.1 | 1.0 | 35.7 | 1.7 | 62.6 | 10.5 | |
| 75～100%未満 | 583 | 7.7 | 6.0 | 42.5 | 1.5 | 41.2 | 1.0 | 57.7 | 13.7 | |
| ほぼ100% | 91 | 13.2 | 7.7 | 28.6 | 1.1 | 46.2 | 3.3 | 50.6 | 20.9 | |

※1：「目標設定あり・計」は、「年休取得率及び取得日数双方について目標を設定している」「年休取得率の目標のみを設定している」「年休取得日数の目標のみを設定している」「上記以外の目標を設定している」の合計。

※2：「年休取得率設定・計」は、「年休取得率及び取得日数双方について目標を設定している」「年休取得率の目標のみを設定している」の合計。

(3)年休取得率や年休取得日数などの目標を企業が定めることについての認識

労働者調査では、「あなたは年休取得率や年休取得日数などの目標を企業が定めることについてどう思いますか」と尋ねている。それによれば、「設定希望・計」（「ぜひ設定してほしい」「どちらかといえば設定してほしい」の合計）は78.5%を占め、「設定不要・計」（「あまり設定してほしくない」「まったく設定する必要はない」の合計）の20.0%を大きく上回っている。

「設定希望・計」の割合を年休取得の目標設定別にみると、「年休取得率及び取得日数双方について目標を設定」（87.6%）、「年休取得率の目標のみを設定している」（85.0%）、「年休取得日数の目標のみを設定している」（81.9%）とも8割台と高く、「何らの目標も設定していない」（70.0%）や「わからない」（74.7%）でも7割台と高い。とくに年休取得率や取得日数の目標が設定されている者ほど、企業が目標設定をすることに肯定的な認識を示してい

る（図表 3-3-3）。

図表3-3-3：年休取得率や年休取得日数などの目標を企業が定めることの認識（SA、単位＝％）【労働者調査】

| | n | ほ ぜ し ひ い 設 定 し て | ほ え ど し ば ち ら か と い | て あ ま し り く 設 定 し な い | い す ま つ た く 必 要 は 設 定 な い | 無 回 答 | 設 定 希 望 ・ 計 | 設 定 不 要 ・ 計 |
|------------------------|--------|---|--|---|---|-------------|----------------------------|----------------------------|
| 合計 | 15,297 | 38.4 | 40.1 | 12.5 | 7.5 | 1.4 | 78.5 | 20.0 |
| <年休取得の目標設定> | | | | | | | | |
| 年休取得率及び取得日数双方について目標を設定 | 1,885 | 52.0 | 35.6 | 9.3 | 2.5 | 0.5 | 87.6 | 11.8 |
| 年休取得率の目標のみを設定している | 846 | 56.7 | 28.3 | 9.8 | 4.4 | 0.8 | 85.0 | 14.2 |
| 年休取得日数の目標のみを設定している | 6,373 | 41.0 | 40.9 | 11.9 | 5.3 | 0.8 | 81.9 | 17.2 |
| 何らの目標も設定していない | 3,267 | 31.4 | 38.6 | 15.2 | 13.9 | 0.9 | 70.0 | 29.1 |
| わからない | 2,657 | 26.6 | 48.1 | 13.9 | 9.8 | 1.7 | 74.7 | 23.7 |

※「設定希望・計」は「ぜひ設定してほしい」「どちらかといえば設定してほしい」の合計。「設定不要・計」「あまり設定してほしくない」「まったく設定する必要はない」の合計。表側の「年休取得の目標設定」の選択肢「上記以外の目標を設定している」は記載割愛（以下同じ）。

そこで、目標設定の有無で分けたうえで、性や年齢、就業形態などの働き方等から目標を企業が定めることの認識をみたものが図表 3-3-4 である。

以下では、目標設定がない者に着目する観点から、図表 3-3-4 の「目標設定がない」者の「設定希望・計」の割合をみる（図表 3-3-4 の右側表）。

まず、性別にみると、「設定希望・計」の割合は、男性に比べ女性の方がやや高い。年齢別にみると、年齢が低くなるほど「設定希望・計」の割合が高くなる。

就業形態別にみると、正社員に比べ非正社員の方が「設定希望・計」の割合がやや高い。非正社員のなかでは、パート・アルバイトで「設定希望・計」の割合が高くなっている。役職別にみると、役職が低くなるほど、「設定希望・計」の割合が高い。

年休取得日数別にみると、おおむね取得日数が少ないほど、「設定希望・計」の割合が高くなる傾向にある。週単位の実労働時間別にみると、労働時間が長くなるほど、「設定希望・計」の割合が高くなる。勤務先の仕事（繁忙）に対する認識別にみると、忙しいと感じている者ほど、「設定希望・計」の割合が高い。

上司自身の年休取得のタイプ別にみると、上司がほとんど年休を取らないタイプであるほど、「設定希望・計」の割合が高い。同様に、上司の年休取得奨励の積極度別にみても、部下の年休取得に消極的な上司であるほど、「設定希望・計」の割合が高い。

一方、仕事や余暇に対する認識別にみると、余暇に生きがいを感じる者よりも、仕事に生きがいを感じている者の方が、「設定希望・計」の割合が低い。

図表3-3-4：目標設定の有無別にみた年休取得率や年休取得日数などの目標を企業が定めることの認識（SA、単位＝％）
【労働者調査】

| | 「目標設定がある」 | | | | | | | 「目標設定がない」 | | | | | | | |
|------------------------|-----------|---------|---------|------|----------|---------|------|-----------|------|---------|---------|------|----------|---------|-----|
| | n | ほしい設定して | ほしい設定して | どちらか | あまり設定しない | する必要はない | 無回答 | 設定希望・計 | n | ほしい設定して | ほしい設定して | どちらか | あまり設定しない | する必要はない | 無回答 |
| 合計 | 9,186 | 44.7 | 38.6 | 11.3 | 4.7 | 0.8 | 83.2 | 5,924 | 29.2 | 42.8 | 14.6 | 12.1 | 1.2 | 72.1 | |
| <性> | | | | | | | | | | | | | | | |
| 男性 | 4,822 | 43.7 | 37.8 | 12.1 | 5.9 | 0.6 | 81.5 | 2,850 | 29.3 | 41.4 | 15.4 | 13.3 | 0.7 | 70.6 | |
| 女性 | 4,332 | 45.8 | 39.5 | 10.4 | 3.3 | 1.0 | 85.2 | 3,060 | 29.2 | 44.2 | 13.9 | 10.9 | 1.8 | 73.4 | |
| <年齢> | | | | | | | | | | | | | | | |
| 20歳代以下 | 1,215 | 51.3 | 37.4 | 8.0 | 2.6 | 0.7 | 88.6 | 894 | 32.3 | 46.5 | 12.2 | 7.8 | 1.1 | 78.9 | |
| 30歳代 | 2,297 | 46.7 | 37.7 | 9.6 | 5.4 | 0.6 | 84.4 | 1,497 | 33.3 | 41.8 | 12.8 | 11.2 | 0.9 | 75.2 | |
| 40歳代 | 3,009 | 42.6 | 39.0 | 13.1 | 4.5 | 0.9 | 81.6 | 1,829 | 27.8 | 43.6 | 14.5 | 13.0 | 1.1 | 71.4 | |
| 50歳代 | 1,928 | 44.0 | 38.6 | 11.8 | 5.1 | 0.6 | 82.6 | 1,234 | 25.9 | 41.7 | 16.7 | 13.9 | 1.9 | 67.5 | |
| 60歳以上 | 708 | 38.3 | 41.9 | 12.9 | 5.4 | 1.6 | 80.2 | 456 | 25.0 | 39.5 | 19.7 | 14.3 | 1.5 | 64.5 | |
| <就業形態> | | | | | | | | | | | | | | | |
| 正社員 | 8,300 | 44.5 | 38.5 | 11.3 | 4.8 | 0.8 | 83.0 | 5,252 | 29.3 | 42.4 | 14.6 | 12.4 | 1.3 | 71.7 | |
| 非正社員・計 | 886 | 45.8 | 39.2 | 11.5 | 3.0 | 0.5 | 85.0 | 672 | 28.7 | 46.0 | 14.6 | 9.5 | 1.2 | 74.7 | |
| ・嘱託社員 | 238 | 43.3 | 41.2 | 11.3 | 3.8 | 0.4 | 84.5 | 114 | 20.2 | 42.1 | 16.7 | 19.3 | 1.8 | 62.3 | |
| ・契約社員 | 178 | 47.8 | 30.3 | 16.3 | 5.6 | 0.0 | 78.1 | 119 | 26.1 | 49.6 | 14.3 | 8.4 | 1.7 | 75.6 | |
| ・パート・アルバイト | 470 | 46.4 | 41.5 | 9.8 | 1.7 | 0.6 | 87.9 | 439 | 31.7 | 46.0 | 14.1 | 7.3 | 0.9 | 77.7 | |
| <役職> | | | | | | | | | | | | | | | |
| 一般社員 | 4,579 | 46.8 | 38.4 | 10.0 | 3.9 | 0.9 | 85.2 | 3,569 | 30.1 | 44.9 | 12.9 | 10.7 | 1.4 | 75.0 | |
| 係長・主任 | 2,071 | 45.4 | 39.3 | 10.3 | 4.5 | 0.5 | 84.6 | 1,124 | 32.7 | 39.1 | 15.1 | 12.4 | 0.7 | 71.8 | |
| 課長クラス | 1,324 | 41.7 | 37.2 | 14.4 | 5.6 | 1.1 | 78.9 | 653 | 24.7 | 41.3 | 17.8 | 14.9 | 1.4 | 66.0 | |
| 部長クラス | 759 | 38.6 | 39.0 | 14.4 | 7.9 | 0.1 | 77.6 | 324 | 19.8 | 37.0 | 21.6 | 20.7 | 0.9 | 56.8 | |
| <年休取得日数> | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0日 | 1,033 | 43.9 | 38.0 | 13.6 | 4.1 | 0.3 | 82.0 | 811 | 32.8 | 41.4 | 15.0 | 9.7 | 1.0 | 74.2 | |
| 1～5日 | 2,892 | 43.9 | 39.2 | 11.7 | 4.7 | 0.5 | 83.1 | 1,608 | 31.8 | 43.3 | 14.6 | 9.1 | 1.2 | 75.1 | |
| 6～10日 | 2,657 | 43.6 | 40.0 | 11.4 | 4.1 | 1.0 | 83.6 | 1,664 | 28.4 | 44.6 | 13.5 | 12.4 | 1.1 | 73.0 | |
| 11～15日 | 1,181 | 49.0 | 35.0 | 9.1 | 5.8 | 1.1 | 84.0 | 768 | 26.6 | 39.7 | 16.0 | 16.9 | 0.8 | 66.3 | |
| 16日以上 | 964 | 46.1 | 37.4 | 10.2 | 5.9 | 0.4 | 83.5 | 693 | 23.1 | 42.0 | 18.0 | 15.7 | 1.2 | 65.1 | |
| <週単位の実労働時間> | | | | | | | | | | | | | | | |
| 40時間以下 | 2,570 | 44.5 | 40.7 | 9.3 | 4.6 | 0.9 | 85.3 | 1,791 | 26.0 | 44.4 | 15.2 | 13.2 | 1.2 | 70.4 | |
| 41～49時間 | 2,627 | 45.0 | 38.2 | 11.0 | 5.0 | 0.8 | 83.2 | 1,544 | 27.7 | 45.0 | 14.0 | 12.2 | 1.1 | 72.7 | |
| 50～59時間 | 1,202 | 45.2 | 36.5 | 13.7 | 4.2 | 0.3 | 81.7 | 786 | 33.3 | 40.3 | 13.7 | 11.1 | 1.5 | 73.7 | |
| 60時間以上 | 353 | 43.9 | 35.4 | 14.2 | 5.7 | 0.8 | 79.3 | 281 | 38.8 | 37.7 | 16.0 | 7.1 | 0.4 | 76.5 | |
| <勤務先の仕事（繁忙）に対する認識> | | | | | | | | | | | | | | | |
| かなり忙しい | 1,419 | 47.9 | 33.8 | 12.3 | 5.3 | 0.6 | 81.7 | 838 | 39.0 | 34.8 | 14.4 | 10.1 | 1.6 | 73.9 | |
| やや忙しい | 5,333 | 43.5 | 40.2 | 11.4 | 4.2 | 0.7 | 83.7 | 3,235 | 28.1 | 44.8 | 14.5 | 11.5 | 1.2 | 72.8 | |
| それほど忙しくない | 2,115 | 44.1 | 39.0 | 10.7 | 5.2 | 0.9 | 83.1 | 1,537 | 26.7 | 44.4 | 14.8 | 13.1 | 0.9 | 71.2 | |
| 忙しくない | 235 | 54.5 | 29.4 | 7.7 | 7.7 | 0.9 | 83.8 | 242 | 29.3 | 33.5 | 14.9 | 21.1 | 1.2 | 62.8 | |
| <上司自身の年休取得のタイプ> | | | | | | | | | | | | | | | |
| A（上司は積極的に年休を取る）である | 1,326 | 56.2 | 28.3 | 9.3 | 5.5 | 0.8 | 84.5 | 658 | 30.5 | 37.7 | 14.7 | 16.0 | 1.1 | 68.2 | |
| どちらかというA | 3,152 | 43.8 | 41.1 | 10.6 | 4.0 | 0.5 | 85.0 | 1,666 | 25.9 | 43.6 | 15.5 | 13.7 | 1.3 | 69.5 | |
| どちらかというB | 2,999 | 39.4 | 42.5 | 12.8 | 4.3 | 0.9 | 82.0 | 1,969 | 25.3 | 47.8 | 15.7 | 10.4 | 0.8 | 73.1 | |
| B（上司はほとんど年休を取らない）である | 1,487 | 47.9 | 34.2 | 11.3 | 6.0 | 0.7 | 82.0 | 1,457 | 37.5 | 38.2 | 11.9 | 10.8 | 1.5 | 75.7 | |
| <上司の年休取得奨励の積極度> | | | | | | | | | | | | | | | |
| A（上司は部下の年休取得奨励に積極的）である | 2,720 | 53.6 | 32.5 | 8.4 | 4.9 | 0.7 | 86.1 | 1,152 | 27.3 | 39.1 | 14.3 | 18.3 | 1.0 | 66.4 | |
| どちらかというA | 4,474 | 39.8 | 42.8 | 12.2 | 4.5 | 0.6 | 82.6 | 2,718 | 25.1 | 45.4 | 16.0 | 12.1 | 1.3 | 70.5 | |
| どちらかというB | 1,435 | 41.3 | 39.9 | 13.4 | 4.2 | 1.2 | 81.2 | 1,347 | 30.1 | 45.7 | 14.8 | 8.5 | 1.0 | 75.7 | |
| B（上司は部下の年休取得奨励に消極的）である | 389 | 56.0 | 25.2 | 11.3 | 7.2 | 0.3 | 81.2 | 564 | 49.6 | 32.3 | 8.7 | 8.0 | 1.4 | 81.9 | |
| <仕事や余暇に対する認識> | | | | | | | | | | | | | | | |
| 仕事に生きがい求めており、全力を傾けている | 242 | 38.4 | 31.4 | 19.4 | 10.3 | 0.4 | 69.8 | 111 | 19.8 | 26.1 | 20.7 | 31.5 | 1.8 | 45.9 | |
| 仕事に力を入れるが、時には余暇も楽しむ | 2,340 | 37.8 | 41.3 | 14.6 | 5.2 | 1.1 | 79.1 | 1,255 | 21.3 | 45.5 | 18.3 | 13.1 | 1.8 | 66.8 | |
| 仕事も余暇も同じくらい大切に考えている | 4,487 | 45.1 | 40.0 | 10.3 | 4.0 | 0.6 | 85.0 | 2,896 | 28.2 | 45.1 | 14.1 | 11.6 | 0.9 | 73.3 | |
| 仕事は早く片づけ、できるだけ余暇を楽しむ | 1,658 | 51.3 | 34.9 | 8.7 | 4.2 | 1.0 | 86.2 | 1,267 | 36.7 | 39.6 | 12.2 | 10.6 | 0.9 | 76.3 | |
| 仕事よりも余暇に生きがいを求める | 400 | 56.8 | 26.5 | 9.0 | 7.3 | 0.5 | 83.3 | 365 | 41.6 | 32.6 | 11.2 | 12.1 | 2.5 | 74.2 | |

※表頭の「目標設定がある」は、「年休取得率及び取得日数双方に目標を設定している」「年休取得率の目標のみを設定している」「年休取得日数の目標のみを設定している」「上記以外の目標を設定している」の合計。「目標設定がない」は「何らの目標も設定していない」「わからない」の合計。「設定希望・計」は「ぜひ設定してほしい」「どちらかといえば設定してほしい」の合計。表側の役職の選択肢「その他」は記載割愛（以下同じ）。

3-2. 労働者からみた年次有給休暇の取得促進の積極度に対する認識

労働者調査では、「あなたの勤務先は、年次有給休暇の取得促進に積極的ですか」と尋ね

ている。それによれば、勤務先の年休取得促進の積極度について、「積極的」（「積極的である」「やや積極的である」の合計）が60.0%、「どちらともいえない」が23.3%、「消極的」（「やや消極的である」「消極的である」の合計）が15.9%となっており、「積極的」が「消極的」を大きく上回っている。

「積極的」とする割合を従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど、その割合は高くなる。これを業種別にみると（n=30以上、「その他」除く）、全体（合計）より5ポイント以上高い業種は、「金融業、保険業」「電気・ガス・水道・熱供給業」「情報通信業」となっている。

就業形態別にみると、「積極的」とする割合は正社員（59.6%）、非正社員（62.8%）で、ほとんどかわらない。

年休取得の目標設定別にみると、「積極的」とする割合は、「何らの目標も設定していない」（34.5%）でもっとも低い。目標設定の内容をみると、「積極的」とする割合は、取得日数（68.8%）→取得率（74.8%）→取得率及び取得日数双方（83.5%）の順に高い。

年休の計画的付与制度の導入状況別にみると、「導入されている」とする者で、「積極的」とする割合がもっとも高い。年休の計画的付与制度の内容別にみると、「積極的」とする割合は、「年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式」（71.8%）、「班・グループ別などの交代制付与方式」（67.6%）、「事業場全体の休業による一斉付与方式」（62.4%）の順となっており、個人別付与方式の割合がもっとも高くなっている。計画的付与制度の年休取得日の決定頻度別にみると、決定頻度が多くなるほど、「積極的」とする割合が高い。

企業調査の計画的に付与する年休の1人当たりの日数を、労働者調査の当該設問に接続して集計し、計画的に付与する年休の1人当たりの日数別にみると、おおむね付与日数が多くなるほど、「積極的」とする割合が高くなる傾向にあり、「7～8日」でピークとなっている。

労働者調査では、半日単位の年休取得制度の有無（慣行を含む）及び、時間単位の年休取得制度の導入について尋ねている（この点につき後述）。「積極的」とする割合を半日単位年休取得制度の有無別にみると、「半日単位の年休取得制度がある」で、その割合がもっとも高い。「積極的」とする割合を時間単位年休取得制度の導入・適用別にみると、「時間単位年休制度が導入されており、対象者である」で66.6%、「時間単位年休制度が導入されているが対象者ではない」で67.9%となっており、時間単位年休取得制度が導入されている企業で働いている者で「積極的」とする割合が高い。これを半日単位・時間単位年休取得制度の適用別にみると、「半日単位年休取得制度あり・時間単位年休取得制度適用者」で68.3%、「半日単位年休取得制度のみあり」で61.9%、「時間単位年休取得制度適用者（半日単位年休取得制度なし）」では58.3%、「いずれの制度もない・わからない」は50.6%となっており、半日単位年休取得制度があり、時間単位年休が適用されている者で、「積極的」とする割合がもっとも高い（図表3-3-5）。

図表3-3-5：勤務先の年次有給休暇の取得促進の積極度に対する認識（SA、単位＝％）
【労働者調査】

| | n | あ積 る極 的 で | 的や でや あ積 る極 | いも ど い ち え ら な と | 的や でや あ積 る極 | あ消 る極 的 で | 無 回 答 | 積 極 的 | 消 極 的 |
|-----------------------------|--------|--------------------|----------------------|---------------------------------------|----------------------|--------------------|-------------|-------------|-------------|
| 合計 | 15,297 | 29.6 | 30.4 | 23.3 | 9.0 | 6.9 | 0.8 | 60.0 | 15.9 |
| <従業員規模> | | | | | | | | | |
| 99人以下 | 9,397 | 27.9 | 28.7 | 24.8 | 9.4 | 8.1 | 1.0 | 56.6 | 17.5 |
| 100～299人 | 3,757 | 30.6 | 32.8 | 21.8 | 8.7 | 5.6 | 0.6 | 63.4 | 14.3 |
| 300～999人 | 1,417 | 32.4 | 34.7 | 19.5 | 8.4 | 4.6 | 0.4 | 67.1 | 13.0 |
| 1000人以上 | 614 | 41.7 | 32.1 | 17.3 | 5.9 | 2.9 | 0.2 | 73.8 | 8.8 |
| <業種> | | | | | | | | | |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 31 | 48.4 | 16.1 | 19.4 | - | 12.9 | 3.2 | 64.5 | 12.9 |
| 建設業 | 1,488 | 25.6 | 31.3 | 25.3 | 9.7 | 7.4 | 0.8 | 56.9 | 17.1 |
| 製造業 | 3,542 | 25.8 | 30.4 | 25.9 | 9.3 | 7.9 | 0.8 | 56.2 | 17.2 |
| 電気・ガス・水道・熱供給業 | 213 | 31.5 | 34.7 | 17.4 | 9.9 | 5.6 | 0.9 | 66.2 | 15.5 |
| 情報通信業 | 419 | 32.5 | 32.9 | 21.7 | 8.4 | 3.6 | 1.0 | 65.4 | 12.0 |
| 運輸業、郵便業 | 864 | 27.4 | 28.9 | 23.1 | 10.1 | 9.7 | 0.7 | 56.3 | 19.8 |
| 卸売業、小売業 | 1,916 | 30.0 | 30.6 | 22.0 | 9.4 | 7.4 | 0.7 | 60.6 | 16.8 |
| 金融業、保険業 | 136 | 52.2 | 27.9 | 14.0 | 2.2 | 2.9 | 0.7 | 80.1 | 5.1 |
| 不動産、物品賃貸業 | 119 | 28.6 | 26.9 | 24.4 | 14.3 | 5.9 | - | 55.5 | 20.2 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 381 | 25.5 | 31.0 | 28.9 | 8.4 | 6.0 | 0.3 | 56.5 | 14.4 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 496 | 27.2 | 31.7 | 20.2 | 9.5 | 10.5 | 1.0 | 58.9 | 20.0 |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 253 | 28.5 | 34.8 | 19.0 | 10.3 | 5.9 | 1.6 | 63.3 | 16.2 |
| 教育、学習支援業 | 266 | 35.7 | 27.1 | 19.5 | 11.3 | 5.3 | 1.1 | 62.8 | 16.6 |
| 医療、福祉 | 2,828 | 34.8 | 30.1 | 21.5 | 7.5 | 5.0 | 1.1 | 64.9 | 12.5 |
| 複合サービス事業（郵便局、農業組合など） | 10 | 50.0 | 20.0 | 10.0 | 10.0 | 10.0 | - | 70.0 | 20.0 |
| サービス業（他に分類されないもの） | 1,861 | 29.6 | 30.4 | 23.3 | 9.8 | 6.2 | 0.7 | 60.0 | 16.0 |
| その他 | 378 | 31.5 | 27.8 | 25.4 | 6.3 | 8.7 | 0.3 | 59.3 | 15.0 |
| <就業形態> | | | | | | | | | |
| 正社員 | 13,716 | 29.2 | 30.4 | 23.4 | 9.0 | 7.1 | 0.8 | 59.6 | 16.1 |
| 非正社員・計 | 1,581 | 33.0 | 29.8 | 22.4 | 8.8 | 5.1 | 0.9 | 62.8 | 13.9 |
| ・嘱託社員 | 355 | 33.8 | 29.6 | 23.9 | 7.9 | 4.2 | 0.6 | 63.4 | 12.1 |
| ・契約社員 | 303 | 36.3 | 28.4 | 22.4 | 8.3 | 4.3 | 0.3 | 64.7 | 12.6 |
| ・パート・アルバイト | 923 | 31.5 | 30.3 | 21.8 | 9.3 | 5.7 | 1.3 | 61.8 | 15.0 |
| <年休取得の目標設定> | | | | | | | | | |
| 年休取得率及び取得日数双方について目標を設定 | 1,885 | 53.3 | 30.2 | 10.0 | 4.0 | 2.0 | 0.5 | 83.5 | 6.0 |
| 年休取得率の目標のみを設定している | 846 | 46.5 | 28.3 | 12.5 | 8.7 | 3.4 | 0.6 | 74.8 | 12.1 |
| 年休取得日数の目標のみを設定している | 6,373 | 32.0 | 36.8 | 19.5 | 7.6 | 3.7 | 0.4 | 68.8 | 11.3 |
| 何らの目標も設定していない | 3,267 | 13.4 | 21.1 | 32.6 | 14.7 | 17.6 | 0.6 | 34.5 | 32.3 |
| わからない | 2,657 | 21.9 | 27.3 | 34.4 | 9.3 | 6.4 | 0.8 | 49.2 | 15.7 |
| <年休の計画的付与制度の導入状況> | | | | | | | | | |
| 導入されている | 5,077 | 34.7 | 32.8 | 19.6 | 7.2 | 5.0 | 0.8 | 67.5 | 12.2 |
| 導入されていない | 3,744 | 25.7 | 29.0 | 24.3 | 10.8 | 9.6 | 0.6 | 54.7 | 20.4 |
| わからない | 6,125 | 27.9 | 29.2 | 25.7 | 9.4 | 6.9 | 0.8 | 57.1 | 16.3 |
| <年休の計画的付与制度の内容（MA）> | | | | | | | | | |
| 事業場全体の休業による一斉付与方式 | 1,724 | 28.6 | 33.8 | 22.9 | 7.4 | 6.6 | 0.8 | 62.4 | 14.0 |
| 班・グループ別などの交代制付与方式 | 355 | 36.6 | 31.0 | 18.9 | 7.9 | 5.1 | 0.6 | 67.6 | 13.0 |
| 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式 | 2,831 | 38.8 | 33.0 | 17.3 | 6.7 | 3.5 | 0.6 | 71.8 | 10.2 |
| <計画的付与制度の年休取得日の決定頻度> | | | | | | | | | |
| 年1回 | 1,757 | 31.9 | 34.9 | 20.0 | 8.0 | 4.7 | 0.5 | 66.8 | 12.7 |
| 半年ごと | 575 | 37.0 | 32.7 | 20.7 | 5.6 | 3.3 | 0.7 | 69.7 | 8.9 |
| 3か月ごと | 381 | 40.7 | 33.3 | 17.6 | 5.0 | 2.9 | 0.5 | 74.0 | 7.9 |
| 毎月ごと | 729 | 43.1 | 31.0 | 15.5 | 6.0 | 3.6 | 0.8 | 74.1 | 9.6 |
| <計画的に付与する年休の1人当たりの日数> | | | | | | | | | |
| 1～2日 | 771 | 27.8 | 31.9 | 26.1 | 7.8 | 5.4 | 1.0 | 59.7 | 13.2 |
| 3～4日 | 902 | 28.8 | 31.8 | 22.3 | 9.4 | 7.0 | 0.7 | 60.6 | 16.4 |
| 5～6日 | 3,630 | 29.5 | 32.2 | 22.3 | 9.0 | 6.4 | 0.6 | 61.7 | 15.4 |
| 7～8日 | 231 | 39.4 | 28.6 | 16.5 | 8.2 | 6.5 | 0.9 | 68.0 | 14.7 |
| 9～10日 | 236 | 42.4 | 25.4 | 18.2 | 6.4 | 5.9 | 1.7 | 67.8 | 12.3 |
| 11日以上 | 328 | 35.1 | 29.0 | 21.0 | 6.4 | 7.9 | 0.6 | 64.0 | 14.3 |
| <半日単位年休取得制度の有無> | | | | | | | | | |
| 半日単位の年休取得制度はない | 2,504 | 25.5 | 26.6 | 25.3 | 11.2 | 10.6 | 0.9 | 52.1 | 21.8 |
| 半日単位の年休取得制度がある | 10,752 | 31.6 | 32.0 | 22.2 | 8.2 | 5.4 | 0.7 | 63.6 | 13.6 |
| わからない | 1,838 | 23.8 | 26.6 | 27.3 | 10.7 | 10.9 | 0.8 | 50.4 | 21.6 |
| <時間単位年休取得制度の導入・適用> | | | | | | | | | |
| 時間単位年休制度が導入されており、対象者である | 3,411 | 35.0 | 31.6 | 19.7 | 7.5 | 5.2 | 0.9 | 66.6 | 12.7 |
| 時間単位年休制度が導入されているが対象者ではない | 277 | 31.4 | 36.5 | 20.9 | 6.1 | 4.0 | 1.1 | 67.9 | 10.1 |
| そもそも時間単位年休制度が導入されていない | 6,015 | 29.1 | 30.5 | 23.7 | 9.3 | 6.8 | 0.6 | 59.6 | 16.1 |
| わからない | 5,340 | 26.7 | 29.3 | 25.4 | 9.7 | 8.2 | 0.7 | 56.0 | 17.9 |
| <半日単位・時間単位年休取得制度の適用> | | | | | | | | | |
| 半日単位年休取得制度あり・時間単位年休取得制度適用者 | 2,900 | 35.8 | 32.5 | 19.0 | 7.2 | 4.6 | 0.9 | 68.3 | 11.8 |
| 半日単位年休取得制度のみあり | 7,759 | 30.0 | 31.9 | 23.4 | 8.6 | 5.6 | 0.6 | 61.9 | 14.2 |
| 時間単位年休取得制度適用者（半日単位年休取得制度なし） | 446 | 31.4 | 26.9 | 23.3 | 9.2 | 8.7 | 0.4 | 58.3 | 17.9 |
| いずれの制度もない・わからない | 3,829 | 24.1 | 26.5 | 26.5 | 11.2 | 10.9 | 0.9 | 50.6 | 22.1 |

※表側の「計画的に付与する年休の1人当たりの日数」は、企業調査の回答結果を、労働者調査の当該設問に接続して集計。「積極的」は「積極的である」「やや積極的である」の合計。「消極的」は「やや消極的である」「消極的である」の合計。

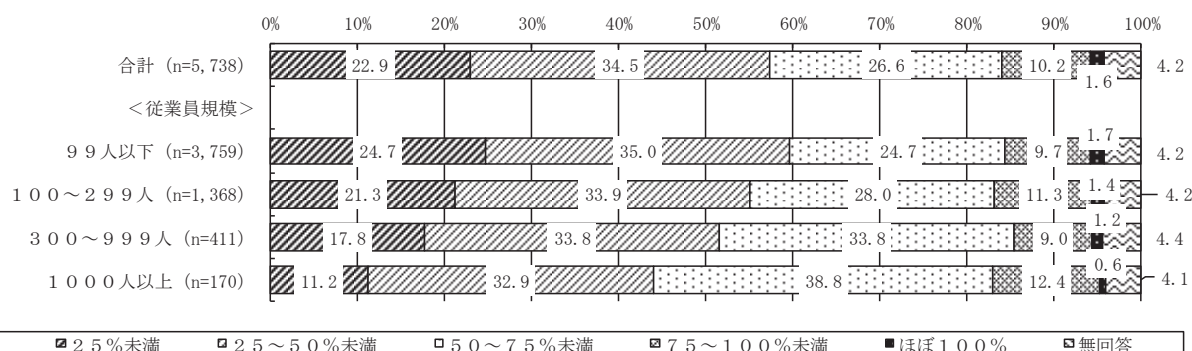
4. 年次有給休暇の取得状況

4-1. 平均年次有給休暇の取得率と増減状況

(1) 平均年次有給休暇取得率

企業調査では、「2018年度（もしくは2018会計年度）の労働者1人あたりの平均年次有給休暇取得率」について、カテゴリ選択回答を聞くとともに、その具体的な数値についても尋ねている（調査票では、「取得率は、（取得資格のある労働者の年間延べ取得（消化）日数計／年間延べ付与日数計）×100でお求めください（付与日数に繰越日数は含みません）と注記）。選択回答の結果をまとめたものが図表3-4-1である。それによれば、労働者1人あたりの平均年次有給休暇取得率は、「25～50%未満」（34.5%）、「50～75%未満」（26.6%）、「25%未満」（22.9%）、「75～100%未満」（10.2%）、「ほぼ100%」（1.6%）の順となっている。

図表3-4-1：2018年度の労働者1人あたりの平均年次有給休暇取得率（SA、単位＝％）【企業調査】



※取得率は、調査票上、（取得資格のある労働者の年間延べ取得（消化）日数計／年間延べ付与日数計）×100でお求めくださいと注記している。

数値回答の結果をまとめたものが図表3-4-2である。それによれば、平均年次有給休暇取得率の平均値は、43.8%（中央値42.0%）。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど、平均年次有給休暇取得率の平均値は高くなる傾向にある。業種別にみると（n=30以上、「その他」除く）、平均年次有給休暇取得率の平均値は、「情報通信業」（55.7%）、「金融業、保険業」（55.6%）、「製造業」（47.8%）などが高い。

年休取得の目標設定別にみると、平均年次有給休暇取得率の平均値は、「何らの目標も設定していない」（45.1%）、「年休取得日数の目標のみを設定している」（41.4%）で4割台となっているが、「年休取得率及び取得日数双方について目標を設定」（55.0%）、「年休取得率の目標のみを設定している」（52.2%）では5割台と高くなっている。

年休の計画的付与制度の導入状況別¹にみると、導入の有無で、平均年次有給休暇取得率の平均値に差はみられない。

¹ 年休の計画的付与制度については、調査票（企業調査、労働者調査）において、当該制度の導入年までは聴いていない。調査（企業調査、労働者調査）では、2018年度の年休取得の状況を尋ねる設問があるが、その時点で同制度が導入・適用されているかは不明であることに留意（以下同じ）。

年休の計画的付与制度の内容別にみると、平均年次有給休暇取得率の平均値は、「事業場全体の休業による一斉付与方式」で46.2%と最も高い。

計画的に付与する年休の1人当たりの日数別にみると、おおむね付与日数が多くなるほど、平均年次有給休暇取得率の平均値は高くなる傾向にある。

図表3-4-2：2018年度の労働者1人あたりの平均年次有給休暇取得率（数値記入）【企業調査】

| | n | 2 5 % 未 満 | 0 2 % 5 未 満 5 | 5 5 % 0 未 満 7 | 0 7 % 5 未 満 1 | 1 0 % 0 | (平均 (%) 値) | (中央 (%) 値) | 標準 偏差 |
|------------------------|-------|-----------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|------------------|------------------|------------------|----------|
| 合計 | 4,599 | 23.0 | 36.3 | 29.1 | 10.4 | 1.2 | 43.8 | 42.0 | 24.0 |
| <従業員規模> | | | | | | | | | |
| 99人以下 | 3,003 | 24.8 | 36.9 | 27.0 | 9.9 | 1.4 | 42.6 | 40.0 | 24.3 |
| 100～299人 | 1,104 | 21.6 | 36.0 | 30.1 | 11.6 | 0.8 | 45.1 | 43.8 | 23.6 |
| 300～999人 | 319 | 17.2 | 33.9 | 38.9 | 8.8 | 1.3 | 46.4 | 49.5 | 22.8 |
| 1000人以上 | 152 | 10.5 | 34.2 | 41.4 | 13.2 | 0.7 | 51.6 | 53.8 | 20.7 |
| <業種> | | | | | | | | | |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 6 | 16.7 | 33.3 | 50.0 | - | - | 42.4 | 46.2 | 17.8 |
| 建設業 | 413 | 30.8 | 40.4 | 21.3 | 6.1 | 1.5 | 37.4 | 35.0 | 23.2 |
| 製造業 | 1,058 | 17.6 | 33.9 | 35.3 | 11.8 | 1.3 | 47.8 | 48.9 | 23.3 |
| 電気・ガス・水道・熱供給業 | 37 | 16.2 | 45.9 | 29.7 | 8.1 | - | 43.5 | 42.8 | 21.3 |
| 情報通信業 | 133 | 11.3 | 23.3 | 50.4 | 14.3 | 0.8 | 55.7 | 60.0 | 20.8 |
| 運輸業、郵便業 | 290 | 31.7 | 32.4 | 21.7 | 11.7 | 2.4 | 40.9 | 35.1 | 26.3 |
| 卸売業、小売業 | 712 | 26.8 | 44.2 | 22.8 | 5.8 | 0.4 | 38.6 | 35.1 | 21.3 |
| 金融業、保険業 | 34 | 8.8 | 26.5 | 44.1 | 20.6 | - | 55.6 | 59.9 | 19.3 |
| 不動産、物品賃貸業 | 49 | 26.5 | 30.6 | 30.6 | 12.2 | - | 44.5 | 41.7 | 24.7 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 99 | 16.2 | 44.4 | 30.3 | 9.1 | - | 44.4 | 42.8 | 20.9 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 175 | 41.7 | 33.7 | 21.1 | 2.9 | 0.6 | 32.1 | 27.9 | 21.9 |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 102 | 34.3 | 33.3 | 25.5 | 6.9 | - | 38.1 | 38.1 | 24.5 |
| 教育、学習支援業 | 84 | 22.6 | 34.5 | 28.6 | 14.3 | - | 45.2 | 44.7 | 23.9 |
| 医療、福祉 | 805 | 17.8 | 35.0 | 32.7 | 12.4 | 2.1 | 47.2 | 46.5 | 24.5 |
| 複合サービス事業（郵便局、農業組合など） | 3 | 66.7 | - | 33.3 | - | - | 24.3 | 19.9 | 23.9 |
| サービス業（他に分類されないもの） | 495 | 24.0 | 35.6 | 26.1 | 13.3 | 1.0 | 44.1 | 41.5 | 24.9 |
| その他 | 79 | 11.4 | 39.2 | 29.1 | 17.7 | 2.5 | 50.7 | 49.0 | 26.0 |
| <年休取得の目標設定> | | | | | | | | | |
| 年休取得率及び取得日数双方について目標を設定 | 193 | 10.9 | 29.5 | 35.2 | 20.2 | 4.1 | 55.0 | 55.8 | 25.4 |
| 年休取得率の目標のみを設定している | 215 | 12.6 | 33.0 | 37.7 | 14.0 | 2.8 | 52.2 | 52.9 | 23.9 |
| 年休取得日数の目標のみを設定している | 2,521 | 24.7 | 39.1 | 27.3 | 8.4 | 0.6 | 41.4 | 39.6 | 22.5 |
| 何らの目標も設定していない | 1,564 | 23.5 | 33.1 | 30.0 | 11.8 | 1.7 | 45.1 | 44.2 | 25.3 |
| <年休の計画的付与制度の導入状況> | | | | | | | | | |
| 導入されている | 2,002 | 22.8 | 35.7 | 29.1 | 11.2 | 1.2 | 44.2 | 42.9 | 24.3 |
| 導入されていない | 2,546 | 23.0 | 36.9 | 29.3 | 9.7 | 1.1 | 43.5 | 41.5 | 23.7 |
| <年休の計画的付与制度の内容（MA）> | | | | | | | | | |
| 事業場全体の休業による一斉付与方式 | 774 | 19.8 | 35.0 | 31.7 | 12.7 | 0.9 | 46.2 | 45.0 | 24.1 |
| 班・グループ別などの交代制付与方式 | 153 | 26.1 | 34.0 | 26.8 | 12.4 | 0.7 | 42.0 | 39.8 | 24.7 |
| 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式 | 1,215 | 24.5 | 37.0 | 27.7 | 9.8 | 1.1 | 42.6 | 40.0 | 23.8 |
| <計画的付与制度の年休取得日の決定頻度> | | | | | | | | | |
| 年1回 | 789 | 18.1 | 36.5 | 31.9 | 12.2 | 1.3 | 46.8 | 45.8 | 23.6 |
| 半年ごと | 273 | 20.5 | 37.0 | 33.7 | 8.1 | 0.7 | 44.1 | 43.0 | 22.8 |
| 3か月ごと | 175 | 29.7 | 33.1 | 25.1 | 11.4 | 0.6 | 40.8 | 38.5 | 25.2 |
| 毎月ごと | 343 | 26.5 | 36.7 | 22.7 | 12.0 | 2.0 | 41.9 | 38.4 | 25.5 |
| <計画的に付与する年休の1人当たりの日数> | | | | | | | | | |
| 1～2日 | 246 | 18.3 | 36.2 | 32.1 | 12.2 | 1.2 | 46.9 | 45.9 | 24.3 |
| 3～4日 | 293 | 23.5 | 35.2 | 31.4 | 9.6 | 0.3 | 42.5 | 41.5 | 23.2 |
| 5～6日 | 1,155 | 25.5 | 37.9 | 26.2 | 9.2 | 1.2 | 41.9 | 40.0 | 23.7 |
| 7～8日 | 73 | 12.3 | 28.8 | 37.0 | 20.5 | 1.4 | 53.6 | 54.7 | 25.5 |
| 9～10日 | 77 | 18.2 | 28.6 | 29.9 | 20.8 | 2.6 | 51.5 | 50.0 | 25.6 |
| 11日以上 | 98 | 14.3 | 22.4 | 36.7 | 24.5 | 2.0 | 56.0 | 62.0 | 26.1 |

※2018年度（もしくは2018会計年度）の労働者1人あたりの平均年次有給休暇取得率の具体的な数値について尋ねており、取得率は、調査票上、（取得資格のある労働者の年間延べ取得（消化）日数計/年間延べ付与日数計）×100でお求めくださいと注記している。取得率の分布は無回答を除き集計。表側の「年休取得の目標設定」の選択肢「上記以外の目標を設定している」は記載割愛（以下同じ）。

(2)平均年次有給休暇取得率の3年前と比べた増減状況

企業調査では、2018年度の労働者1人あたりの平均年次有給休暇取得率の3年前と比べた増減状況について尋ねている。それを集計したものが図表3-4-3である。

それによれば、「増加・計」（「かなり増えた（10%以上の増加）」「やや増えた（5%以上10%未満の増加）」の合計）は62.8%、「ほとんど変わらない（±5%未満の増減）」が30.3%、「減少・計」（「やや減った（5%以上10%未満の減少）」「かなり減った（10%以上の減少）」の合計）が1.0%となっている。すなわち、「増加・計」が6割であり、「ほとんど変わらない」が3割となっており、「減少・計」は少数である。

図表3-4-3：2018年度の労働者1人あたりの平均年次有給休暇取得率の3年前と比べた増減状況（SA、単位＝％）【企業調査】

| | n | 0%以上増えた(増加)1 | かなり増えた(増加)1 | 増加(±5%未満)1 | ほとんど変わらない(±5%未満)1 | 減少(±5%未満)1 | やや減った(減少)1 | かなり減った(減少)1 | 無回答 | 増加・計 | 減少・計 |
|------------------------|-------|--------------|-------------|------------|-------------------|------------|------------|-------------|-----|------|------|
| 合計 | 5,738 | 24.0 | 38.8 | 30.3 | 0.7 | 0.3 | 5.8 | 62.8 | 1.0 | | |
| <平均年次取得率> | | | | | | | | | | | |
| 25%以下 | 1,316 | 15.8 | 37.6 | 40.6 | 0.5 | 0.5 | 5.0 | 53.4 | 1.0 | | |
| 25～50%未満 | 1,981 | 25.5 | 42.9 | 25.0 | 0.7 | 0.2 | 5.7 | 68.4 | 0.9 | | |
| 50～75%未満 | 1,525 | 28.3 | 39.5 | 26.6 | 1.0 | 0.3 | 4.3 | 67.8 | 1.3 | | |
| 75～100%未満 | 583 | 27.6 | 30.5 | 38.1 | 0.9 | 0.2 | 2.7 | 58.1 | 1.1 | | |
| ほぼ100% | 91 | 26.4 | 23.1 | 47.3 | - | - | 3.3 | 49.5 | 0.0 | | |
| <年次取得の目標設定> | | | | | | | | | | | |
| 年次取得率及び取得日数双方について目標を設定 | 237 | 35.9 | 43.5 | 16.9 | - | 0.4 | 3.4 | 79.4 | 0.4 | | |
| 年次取得率の目標のみを設定している | 249 | 34.9 | 35.3 | 24.9 | 0.8 | 0.8 | 3.2 | 70.2 | 1.6 | | |
| 年次取得日数の目標のみを設定している | 3,073 | 25.6 | 42.2 | 26.1 | 0.9 | 0.3 | 4.9 | 67.8 | 1.2 | | |
| 何らの目標も設定していない | 2,005 | 19.5 | 35.0 | 39.8 | 0.6 | 0.3 | 4.8 | 54.5 | 0.9 | | |
| <年次の計画的付与制度の導入状況> | | | | | | | | | | | |
| 導入されている | 2,455 | 27.4 | 40.3 | 25.9 | 0.9 | 0.3 | 5.3 | 67.7 | 1.2 | | |
| 導入されていない | 3,188 | 21.4 | 37.7 | 33.7 | 0.7 | 0.3 | 6.1 | 59.1 | 1.0 | | |
| <年次の計画的付与制度の内容(MA)> | | | | | | | | | | | |
| 事業場全体の休業による一斉付与方式 | 923 | 25.6 | 39.8 | 28.4 | 0.8 | 0.1 | 5.4 | 65.4 | 0.9 | | |
| 班・グループ別などの交代制付与方式 | 197 | 30.5 | 41.1 | 20.8 | - | 0.5 | 7.1 | 71.6 | 0.5 | | |
| 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式 | 1,487 | 28.5 | 41.4 | 24.1 | 0.8 | 0.4 | 4.8 | 69.9 | 1.2 | | |
| <計画的付与制度の年次取得日の決定頻度> | | | | | | | | | | | |
| 年1回 | 967 | 25.9 | 40.6 | 26.9 | 0.7 | 0.1 | 5.8 | 66.5 | 0.8 | | |
| 半年ごと | 327 | 27.8 | 40.4 | 26.3 | 0.6 | 0.6 | 4.3 | 68.2 | 1.2 | | |
| 3か月ごと | 207 | 26.1 | 45.4 | 23.2 | 1.4 | 0.5 | 3.4 | 71.5 | 1.9 | | |
| 毎月ごと | 422 | 31.5 | 40.3 | 23.5 | 0.2 | 0.2 | 4.3 | 71.8 | 0.4 | | |
| <計画的に付与する年休の1人当たりの日数> | | | | | | | | | | | |
| 1～2日 | 290 | 21.0 | 41.7 | 27.9 | 1.4 | - | 7.9 | 62.7 | 1.4 | | |
| 3～4日 | 352 | 21.6 | 42.3 | 28.4 | 1.7 | - | 6.0 | 63.9 | 1.7 | | |
| 5～6日 | 1,410 | 29.0 | 40.6 | 24.8 | 0.7 | 0.4 | 4.5 | 69.6 | 1.1 | | |
| 7～8日 | 93 | 34.4 | 32.3 | 26.9 | - | 1.1 | 5.4 | 66.7 | 1.1 | | |
| 9～10日 | 96 | 31.3 | 35.4 | 27.1 | 1.0 | - | 5.2 | 66.7 | 1.0 | | |
| 11日以上 | 119 | 28.6 | 40.3 | 26.9 | 0.0 | 0.0 | 4.2 | 68.9 | 0.0 | | |

※「増加・計」は「かなり増えた（10%以上の増加）」「やや増えた（5%以上10%未満の増加）」の合計。「減少・計」は「やや減った（5%以上10%未満の減少）」「かなり減った（10%以上の減少）」の合計。

これを平均年次有給休暇取得率別²にみると、「増加・計」の割合は、「25～50%未満」(68.4%)、「50～75%未満」(67.8%)で、他の取得率に比べ高くなっている。

年休取得の目標設定別にみると、「増加・計」の割合は、「何らの目標も設定していない」(54.5%)でもっとも低い。目標設定の内容をみると、「増加・計」の割合は、取得日数(67.8%)→取得率(70.2%)→取得率及び取得日数双方(79.4%)の順に高い。

年休の計画的付与制度の導入状況別にみると、「増加・計」の割合は、「導入されていない」(59.1%)に比べ、「導入されている」(67.7%)の方が高い。

年休の計画的付与制度の内容別にみると、「増加・計」の割合は、「事業場全体の休業による一斉付与方式」(65.4%)に比べて、「班・グループ別などの交代制付与方式」(71.6%)、「年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式」(69.9%)の方が高い。計画的付与制度の年休取得日の決定頻度別にみると、決定頻度が多くなるほど、「増加・計」の割合が高い。

計画的に付与する年休の1人当たりの日数別にみると、「増加・計」の割合は、付与日数「1～2日」「3～4日」に比べて、それよりも多い付与日数の方が高い。

(3) 従業員が年次有給休暇取得日数を増やすことに対する考え

企業調査では、従業員が年次有給休暇取得日数を増やすことに対する考えを尋ねている。それによれば、「取得日数を増やした方がよい」が44.8%、「今のままでよい」が45.2%、「取得日数を減らした方がよい」が4.9%となっており、「取得日数を増やした方がよい」が「取得日数を減らした方がよい」を大きく上回っている。

これを従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど、「取得日数を増やした方がよい」の割合が高く、平均年休取得率別にみると、取得率が低くなるほど、「取得日数を増やした方がよい」の割合が高くなる傾向にある(図表3-4-4)。

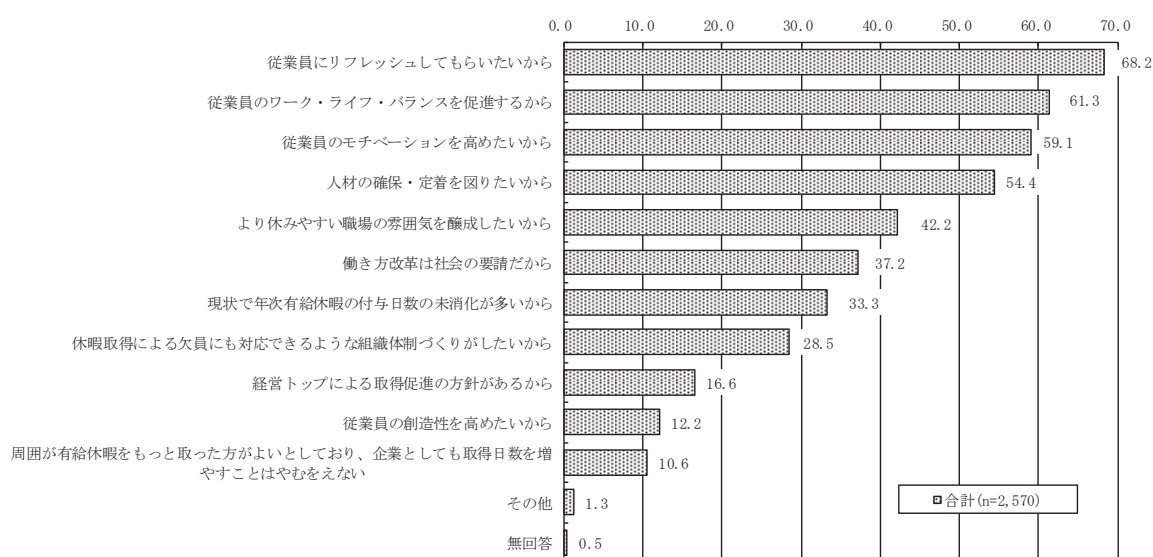
図表3-4-4：従業員が年次有給休暇取得日数を増やすことに対する考え
(SA、単位=%) 【企業調査】

| | n | いたを取 方増得 がや日 よし数 | で今 よの いま | いたを取 方減得 がら日 よし数 | 無 回 答 |
|-----------|-------|---------------------------|----------------|---------------------------|-------------|
| 合計 | 5,738 | 44.8 | 45.2 | 4.9 | 5.1 |
| <従業員規模> | | | | | |
| 99人以下 | 3,759 | 39.5 | 48.9 | 6.0 | 5.6 |
| 100～299人 | 1,368 | 52.6 | 39.8 | 3.2 | 4.3 |
| 300～999人 | 411 | 56.9 | 37.5 | 1.5 | 4.1 |
| 1000人以上 | 170 | 69.4 | 28.2 | 0.6 | 1.8 |
| <平均年休取得率> | | | | | |
| 25%以下 | 1,316 | 50.3 | 39.1 | 7.1 | 3.5 |
| 25～50%未満 | 1,981 | 48.5 | 42.8 | 4.3 | 4.4 |
| 50～75%未満 | 1,525 | 45.4 | 46.6 | 3.1 | 4.9 |
| 75～100%未満 | 583 | 27.6 | 61.9 | 4.3 | 6.2 |
| ほぼ100% | 91 | 7.7 | 71.4 | 14.3 | 6.6 |

² 企業調査の平均年次有給休暇取得率(以下、「平均年休取得率」という)を使用したクロス集計では、数値回答の無回答率に比べ選択肢回答の無回答率が少ないことから、選択肢回答の設問を使用する(以下、同じ)。

「取得日数を増やした方がよい」と回答した企業に対して、取得日数を増やした方がよいと考える理由（複数回答）を尋ねたところ、「従業員にリフレッシュしてもらいたいから」が68.2%ともっとも高く、次いで、「従業員のワーク・ライフ・バランスを促進するから」(61.3%)、「従業員のモチベーションを高めたいから」(59.1%)、「人材の確保・定着を図りたいから」(54.4%)、「より休みやすい職場の雰囲気醸成したいから」(42.2%)、「働き方改革は社会の要請だから」(37.2%)、「現状で年次有給休暇の付与日数の未消化が多いから」(33.3%)、「休暇取得による欠員にも対応できるような組織体制づくりがしたいから」(28.5%)などとなっている³（図表 3-4-5）。

図表3-4-5：取得日数を増やした方がよいと考える理由（MA、単位＝％）【企業調査】



※従業員の年次有給休暇取得日数を増やすことに対する考えとして、「取得日数を増やした方がよい」とする企業を対象に集計。

これを従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど、「従業員のワーク・ライフ・バランスを促進するから」「より休みやすい職場の雰囲気醸成したいから」「経営トップによる取得促進の方針があるから」「従業員の創造性を高めたいから」などの割合が高くなる。

平均年休取得率別にみると、おおむね取得率が高くなるほど、「従業員にリフレッシュしてもらいたいから」「従業員のワーク・ライフ・バランスを促進するから」「従業員のモチベーションを高めたいから」「より休みやすい職場の雰囲気醸成したいから」などの割合が高い。その一方で、取得率が低くなるほど、「働き方改革は社会の要請だから」「現状で年次有給休暇の付与日数の未消化が多いから」の割合が高くなる傾向にある（図表 3-4-6）。

³ 「その他」でもっとも件数が多かった内容は、職種や部署、事業所、一般社員・管理職などで年休の取得率にばらつき（個人差）があることから、単に取得日数を増やすというよりも、業務多忙な者、管理職や高齢層など、取得できていない層の取得促進をしたいとの指摘である。また、シフト制の部門は、他の人と交替すれば、実質的に年休を減らさずに休むことができることから、シフト制でない部門との不公平感を解消するために年休取得優先に取り組んでいる企業もある。そのほか、退職時に消化する者がみられることから、本来の目的とは違うため年休取得促進をしているとの見解を示す企業や、長期休暇が会社全体のマネジメント能力向上につながるとの考えを示す企業もあった。

図表3-4-6：取得日数を増やした方がよいと考える理由（MA、単位＝％）【企業調査】

| | n | 従業員を促進するから | 人材の確保・定着を図りたいから | 従業員にリフレッシュしてもらいたいから | 従業員のモチベーションを高めたいから | 従業員の創造性を高めたいから | 休暇取得による欠員にも対応できる組織体制づくりがしたいから | より休みやすい職場の雰囲気を醸成したいから | 消化が多いから | 現状で年次有給休暇の付与日数の未消化が多いから | 経営トップによる取得促進の方針があるから | 働き方改革は社会の要請だから | 日数を増やすことはやむをえない | 周囲が有給休暇をもっと取った方がよいとしており、企業としても取得 | その他 | 無回答 |
|-----------|-------|------------|-----------------|---------------------|--------------------|----------------|-------------------------------|-----------------------|---------|-------------------------|----------------------|----------------|-----------------|----------------------------------|-----|-----|
| 合計 | 2,570 | 61.3 | 54.4 | 68.2 | 59.1 | 12.2 | 28.5 | 42.2 | 33.3 | 16.6 | 37.2 | 10.6 | 1.3 | 0.5 | | |
| <従業員規模> | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 99人以下 | 1,483 | 53.9 | 52.6 | 67.0 | 57.2 | 10.3 | 28.0 | 39.4 | 33.2 | 15.1 | 35.5 | 12.5 | 1.3 | 0.6 | | |
| 100～299人 | 720 | 68.8 | 54.4 | 69.7 | 60.4 | 13.2 | 29.4 | 44.6 | 33.8 | 16.0 | 38.3 | 8.2 | 1.0 | 0.6 | | |
| 300～999人 | 234 | 74.8 | 65.0 | 72.6 | 65.4 | 16.7 | 28.6 | 49.1 | 32.1 | 20.1 | 42.7 | 8.5 | 2.1 | - | | |
| 1000人以上 | 118 | 79.7 | 57.6 | 67.8 | 62.7 | 21.2 | 27.1 | 51.7 | 37.3 | 32.2 | 40.7 | 7.6 | 1.7 | - | | |
| <平均年休取得率> | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 25%以下 | 662 | 51.2 | 52.1 | 63.7 | 54.2 | 10.0 | 26.4 | 36.0 | 42.7 | 14.2 | 40.9 | 14.2 | 1.7 | 0.2 | | |
| 25～50%未満 | 960 | 61.3 | 56.9 | 67.0 | 58.1 | 12.2 | 30.9 | 42.3 | 37.8 | 15.2 | 35.9 | 10.1 | 0.7 | 0.5 | | |
| 50～75%未満 | 693 | 68.8 | 54.0 | 72.4 | 63.1 | 14.6 | 26.7 | 47.0 | 23.1 | 21.1 | 37.2 | 8.4 | 1.9 | 0.6 | | |
| 75%以上 | 168 | 69.6 | 50.6 | 75.0 | 62.5 | 11.3 | 28.0 | 47.6 | 11.9 | 16.7 | 29.2 | 6.0 | 0.6 | 1.8 | | |

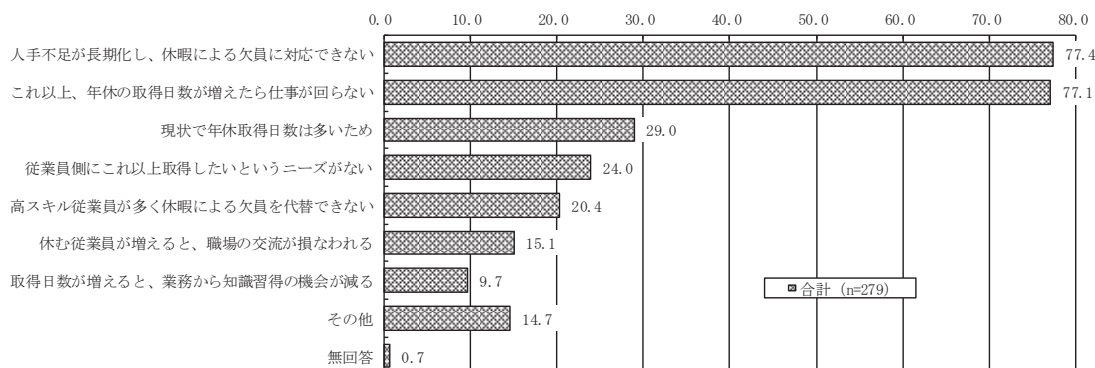
※従業員の年次有給休暇取得日数を増やすことに対する考えとして、「取得日数を増やした方がよい」とする企業を対象に集計。

一方、「取得日数を減らした方がよい」と回答した企業に対して、取得日数を減らした方がよいと考える理由（複数回答）を尋ねたところ、「人手不足が長期化し、休暇による欠員に対応できない」（77.4%）、「これ以上、年休の取得日数が増えたら仕事が回らない」（77.1%）がともに8割弱と高く、続いて、「現状で年休取得日数は多いため」（29.0%）、「従業員側にこれ以上取得したいというニーズがない」（24.0%）、「高スキル従業員が多く休暇による欠員を代替できない」（20.4%）、「休む従業員が増えると、職場の交流が損なわれる」（15.1%）、「取得日数が増えると、業務から知識習得の機会が減る」（9.7%）などとなっている⁴（図表3-4-7）。

これを平均年休取得率別にみると、おおむね取得率が高くなるほど、「現状で年休取得日数は多いため」「従業員側にこれ以上取得したいというニーズがない」などの割合が高い。その一方で、取得率が低くなるほど、「これ以上、年休の取得日数が増えたら仕事が回らない」の割合が高くなる傾向にある（図表3-4-8）。

⁴ 「その他」では、年休取得が増えると、売上げが減少し、賃金上昇による経営圧迫となる、などの指摘が多い。具体的には、「休暇が増えると売上げが減り、収入が減少すること」や、「有給が増える→業務に支障→利益が下がる→人手が無い→受注を断る→悪循環」などを危惧している。一方、週休二日制、祝日により、年休取得促進が難しいとの指摘もある。企業のなかには、祝日等が多く、もともと休みが多いとの認識を示す企業もある。企業・労働者間で、有給休暇の意義に対する認識が異なることから、意識のギャップを指摘する見解もある。例えば、「全部（20日間全部）有給を使わなくてはいけないと思う人が多い」「年5日取得義務になり、それ以上に取りうる社員が出てきて、歯止めがきかない」「特に20日付与の者、計画的に取得するように指導しているが、有給が消える月にまとめて取る従業員が多数いるので業務に支障が出る」など、労働者の休み方が業務に影響を与えている点を示唆しているものもみられる。

図表3-4-7：取得日数を減らした方がよいと考える理由（MA、単位＝％）【企業調査】



※従業員の年次有給休暇取得日数を増やすことに対する考えとして、「取得日数を減らした方がよい」とする企業を対象に集計。

図表3-4-8：取得日数を減らした方がよいと考える理由（MA、単位＝％）【企業調査】

| | n | 現状は多くても年休取得日 | 人手不足に長期化する欠員 | 高スキル従業員を代替できない | 習得の機会が減る | 取得日数が増える | 業務が回らなくなる | 従業員が増えれば業務が回らない | これ以上、年休の取得日数が増えない | 従業員側にはこれ以上取得したいというニーズがない | その他 | 無回答 |
|------------|-----|--------------|--------------|----------------|----------|----------|-----------|-----------------|-------------------|--------------------------|-----|-----|
| 合計 | 279 | 29.0 | 77.4 | 20.4 | 9.7 | 15.1 | 77.1 | 24.0 | 14.7 | 0.7 | | |
| <平均年休取得率> | | | | | | | | | | | | |
| 2.5%以下 | 93 | 17.2 | 77.4 | 16.1 | 8.6 | 7.5 | 77.4 | 22.6 | 11.8 | 1.1 | | |
| 2.5～5.0%未満 | 86 | 27.9 | 81.4 | 22.1 | 11.6 | 19.8 | 80.2 | 20.9 | 11.6 | - | | |
| 5.0～7.5%未満 | 47 | 42.6 | 72.3 | 17.0 | 4.3 | 14.9 | 70.2 | 29.8 | 21.3 | - | | |
| 7.5%以上 | 38 | 36.8 | 73.7 | 23.7 | 10.5 | 18.4 | 71.1 | 31.6 | 23.7 | 2.6 | | |

※従業員の年次有給休暇取得日数を増やすことに対する考えとして、「取得日数を減らした方がよい」とする企業を対象に集計。

4-2. 労働者の年次有給休暇の取得状況

(1) 年次有給休暇の付与日数

労働者調査では、2018年度の初めの時点で権利として持っていた年次有給休暇の付与日数について、(a)2018年度に新規に付与された年次有給休暇の日数（以下、「新規付与された年休日数」という）、(b)2017年度から繰り越された年次有給休暇の日数（以下、「年休繰越日数」という）、そして、(c)2018年度初めに権利として持っていた年次有給休暇の日数（すなわち、(c)=(a)+(b)。以下、「年休保有日数」という）——の3段階でそれぞれ尋ねている。新規付与された年休日数が図表 3-4-9、年休繰越日数が図表 3-4-10、そして両者の合計の年休保有日数が図表 3-4-11 である。

まず、図表 3-4-9 によれば、(a)「新規付与された年休日数」の平均値は 15.4 日（中央値 20.0 日）。その分布は、「20 日」が 48.9%と最も高く、次いで「10～19 日」が 38.7%となっている。これを就業形態別にみると、正社員が平均値 15.7 日（中央値 20.0 日）、非正社員が平均値 13.5 日（中央値 14.0 日）となっており、正社員の方が高い。非正社員のなかでは、平均値は嘱託社員でもっとも高い（平均値 17.6 日、中央値 20.0 日）。

図表 3-4-10 によれば、(b)「年休繰越日数」の平均値は 11.6 日（中央値 11.0 日）である。

図表 3-4-11 によれば、(a)と(b)の合計である(c)「年休保有日数」の平均値は 27.0 日。年休保有日数の分布をみると、「40 日以上」が 31.2%でもっとも割合が高く、次いで、「10～19 日」(21.9%)、「20～29 日」(21.5%)、「30～39 日」(18.9%) などとなっている。これを就業形態別にみると、年休保有日数の平均値は、正社員が 27.5 日(中央値 30.0 日)、非正社員が 22.4 日(中央値 20.0 日)で、正社員の方が高い。これを従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど、年休保有日数の平均値は高くなる。勤続年数別にみると、勤続年数が長くなるほど、平均値は高くなる傾向にある。

図表3-4-9：(a)2018年度に新規に付与された年次有給休暇の日数(単位=%)【労働者調査】

| | n | 0 日 | 1 ～ 4 日 | 5 ～ 9 日 | 1 0 ～ 1 9 日 | 2 0 ～ 2 9 日 | 3 0 ～ 3 9 日 | 平均 値 (日) | 中央 値 (日) | 標準 偏差 |
|------------|--------|--------|------------------|------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------|----------------|----------|
| 合計 | 12,939 | 4.8 | 1.3 | 4.1 | 38.7 | 48.9 | 2.2 | 15.4 | 20.0 | 5.9 |
| <就業形態> | | | | | | | | | | |
| 正社員 | 11,643 | 4.3 | 1.2 | 3.6 | 38.5 | 50.1 | 2.3 | 15.7 | 20.0 | 5.8 |
| 非正社員・計 | 1,296 | 9.1 | 2.3 | 8.8 | 40.7 | 37.8 | 1.3 | 13.5 | 14.0 | 6.7 |
| ・嘱託社員 | 318 | 1.6 | 1.9 | 2.2 | 20.4 | 71.7 | 2.2 | 17.6 | 20.0 | 4.9 |
| ・契約社員 | 244 | 11.5 | 1.2 | 6.6 | 48.4 | 30.3 | 2.0 | 12.8 | 12.0 | 6.7 |
| ・パート・アルバイト | 734 | 11.6 | 2.9 | 12.4 | 46.9 | 25.6 | 0.7 | 12.0 | 12.0 | 6.6 |

※無回答を除き集計。

図表3-4-10：(b)2017年度から繰り越された年次有給休暇の日数【労働者調査】

| | n | 0 日 | 1 ～ 4 日 | 5 ～ 9 日 | 1 0 ～ 1 9 日 | 2 0 ～ 2 9 日 | 3 0 ～ 3 9 日 | 平均 値 (日) | 中央 値 (日) | 標準 偏差 |
|------------|--------|--------|------------------|------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------|----------------|----------|
| 合計 | 12,939 | 24.0 | 6.0 | 10.4 | 26.4 | 28.2 | 5.1 | 11.6 | 11.0 | 9.2 |
| <就業形態> | | | | | | | | | | |
| 正社員 | 11,643 | 22.6 | 5.7 | 10.3 | 26.9 | 29.2 | 5.3 | 11.9 | 12.0 | 9.1 |
| 非正社員・計 | 1,296 | 35.8 | 8.3 | 11.0 | 21.4 | 19.8 | 3.7 | 8.9 | 7.0 | 9.1 |
| ・嘱託社員 | 318 | 16.0 | 3.8 | 8.8 | 23.6 | 43.4 | 4.4 | 14.1 | 19.0 | 8.7 |
| ・契約社員 | 244 | 43.4 | 8.2 | 10.7 | 19.3 | 15.6 | 2.9 | 7.4 | 3.0 | 8.7 |
| ・パート・アルバイト | 734 | 41.8 | 10.4 | 12.0 | 21.1 | 11.0 | 3.7 | 7.2 | 3.0 | 8.5 |

※無回答を除き集計。

図表3-4-11：(c)2018年度初めに権利として持っていた年次有給休暇の日数((a)+(b))【労働者調査】

| | n | 0 日 | 1 ～ 9 日 | 1 0 ～ 1 9 日 | 2 0 ～ 2 9 日 | 3 0 ～ 3 9 日 | 4 0 ～ 4 9 日 | 平均 値 (日) | 中央 値 (日) | 標準 偏差 |
|------------|--------|--------|------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------|----------------|----------|
| 合計 | 12,939 | 3.9 | 2.6 | 21.9 | 21.5 | 18.9 | 31.2 | 27.0 | 30.0 | 12.9 |
| <就業形態> | | | | | | | | | | |
| 正社員 | 11,643 | 3.4 | 2.1 | 21.2 | 21.6 | 19.3 | 32.3 | 27.5 | 30.0 | 12.7 |
| 非正社員・計 | 1,296 | 8.4 | 6.5 | 27.7 | 20.1 | 15.9 | 21.5 | 22.4 | 20.0 | 13.6 |
| ・嘱託社員 | 318 | 0.6 | 2.2 | 11.6 | 21.1 | 18.2 | 46.2 | 31.6 | 38.0 | 11.4 |
| ・契約社員 | 244 | 10.2 | 4.1 | 33.2 | 23.0 | 13.9 | 15.6 | 20.2 | 20.0 | 12.8 |
| ・パート・アルバイト | 734 | 11.2 | 9.1 | 32.8 | 18.7 | 15.5 | 12.7 | 19.2 | 18.0 | 12.9 |
| <従業員規模> | | | | | | | | | | |
| 99人以下 | 7,864 | 3.9 | 2.7 | 22.6 | 22.5 | 19.0 | 29.2 | 26.5 | 28.0 | 12.8 |
| 100～299人 | 3,213 | 4.1 | 2.1 | 21.9 | 20.8 | 19.0 | 32.2 | 27.2 | 30.0 | 12.9 |
| 300～999人 | 1,238 | 3.6 | 2.6 | 19.3 | 18.2 | 19.1 | 37.3 | 28.6 | 32.0 | 13.3 |
| 1000人以上 | 541 | 3.0 | 2.2 | 17.0 | 17.0 | 17.2 | 43.6 | 30.0 | 36.0 | 12.9 |
| <勤続年数> | | | | | | | | | | |
| 1年未満 | 431 | 51.5 | 4.2 | 33.9 | 4.2 | 2.6 | 3.7 | 7.2 | 0.0 | 10.3 |
| 1～5年未満 | 3,440 | 4.7 | 5.2 | 58.7 | 25.1 | 4.3 | 2.0 | 15.6 | 14.0 | 8.2 |
| 5～10年未満 | 3,207 | 1.6 | 1.7 | 15.3 | 28.4 | 31.4 | 21.5 | 28.3 | 30.0 | 10.4 |
| 10～20年未満 | 3,546 | 1.2 | 1.3 | 3.4 | 17.6 | 22.7 | 53.8 | 34.2 | 40.0 | 10.0 |
| 20～30年未満 | 1,661 | 1.5 | 1.5 | 2.2 | 15.7 | 20.6 | 58.5 | 34.8 | 40.0 | 10.0 |
| 30年以上 | 635 | 0.8 | 0.9 | 2.2 | 15.3 | 20.5 | 60.3 | 35.4 | 40.0 | 9.2 |

※無回答を除き集計。

(2) 年休取得日数、年休取得率

労働者調査では、2018年度1年間で、年次有給休暇を使った（実際に取得して休んだ）日数（以下、「年休取得日数」と略す。）について尋ねている。それによると、年休取得日数の平均値は7.7日（中央値6.0日）だった。分布をみると、「1～5日」（31.5%）、「6～10日」（30.3%）がともに3割台で、「11～15日」（13.7%）、「0日」（12.9%）などとなっている。

就業形態別にみると、年休取得日数の平均値は、正社員が7.7日（中央値6.0日）、非正社員が8.0日（中央値7.0日）で、非正社員の方がやや多い。「5日以下」（「0日」「1～5日」の合計）の割合は、正社員と非正社員でほとんど差はみられない。「11日以上」の割合（「11～15日」「16～20日」「21～30日」「31日以上」の合計）でみると、正社員が24.8%、非正社員が29.0%となっており、非正社員の方が割合は高い。

なお、前年度繰越分を含めた年休保有日数別にみると、おおむね年休保有日数が少ないほど、年休取得日数の平均値は低い（図表3-4-12）。

図表3-4-12：年休取得日数（単位＝％）【労働者調査】

| | | 0 日 | 1 ～ 5 日 | 6 ～ 10 日 | 11 ～ 15 日 | 16 ～ 20 日 | 21 ～ 30 日 | 31 日 以上 | 5 日 以下 | 11 日 以上 | 平均 値 (日) | 中央 値 (日) | 標準 偏差 |
|------------|--------|--------|------------------|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|---------------|--------------|---------------|----------------|----------------|----------|
| 合計 | 14,402 | 12.9 | 31.5 | 30.3 | 13.7 | 9.4 | 2.0 | 0.2 | 44.5 | 25.2 | 7.7 | 6.0 | 6.1 |
| <就業形態> | | | | | | | | | | | | | |
| 正社員 | 12,945 | 12.5 | 32.1 | 30.6 | 13.4 | 9.2 | 2.0 | 0.2 | 44.7 | 24.8 | 7.7 | 6.0 | 6.0 |
| 非正社員・計 | 1,457 | 16.7 | 26.3 | 28.0 | 15.9 | 10.6 | 2.1 | 0.5 | 43.0 | 29.0 | 8.0 | 7.0 | 6.6 |
| ・嘱託社員 | 341 | 7.6 | 28.7 | 30.2 | 17.6 | 13.2 | 2.3 | 0.3 | 36.4 | 33.4 | 9.1 | 9.0 | 6.3 |
| ・契約社員 | 280 | 18.9 | 27.1 | 24.3 | 15.7 | 11.4 | 2.1 | 0.4 | 46.1 | 29.6 | 7.9 | 6.0 | 6.4 |
| ・パート・アルバイト | 836 | 19.6 | 25.0 | 28.3 | 15.2 | 9.2 | 1.9 | 0.7 | 44.6 | 27.0 | 7.6 | 7.0 | 6.7 |
| <年休保有日数> | | | | | | | | | | | | | |
| 1～9日 | 313 | 16.9 | 60.7 | 22.4 | - | - | - | - | 77.6 | 0.0 | 3.5 | 3.0 | 2.5 |
| 10～19日 | 2,783 | 6.3 | 34.1 | 40.8 | 15.8 | 2.9 | - | - | 40.5 | 18.8 | 7.1 | 7.0 | 4.2 |
| 20～39日 | 5,159 | 6.1 | 29.9 | 30.5 | 16.1 | 13.6 | 3.6 | 0.2 | 36.0 | 33.5 | 9.2 | 8.0 | 6.3 |
| 40日以上 | 4,022 | 12.0 | 29.3 | 27.8 | 15.0 | 13.2 | 2.1 | 0.5 | 41.3 | 30.8 | 8.5 | 7.0 | 6.7 |

※無回答を除き集計。表側の年休保有日数は、前年度繰越分を含めた2018年度初めに権利として持っていた年次有給休暇の日数（問35(c)）を使用している。年休取得日数の分布の「5日以下」は「0日」「1～5日」の合計。「11日以上」は「11～15日」「16～20日」「21～30日」「31日以上」の合計。

次に、前年度からの繰越を含まない年休取得率（＝年休取得日数／新規付与日数（前年度繰り越し付与日数を含まない））が図表3-4-13①である。年休取得率の平均値は55.0%だった。これを就業形態別にみると、年休取得率の平均値は、正社員が54.1%、非正社員が64.4%となっている。非正社員のなかでは、パート・アルバイトが69.7%でもっとも高い。

前年度繰越し付与日数を含めた年休取得率（年休取得日数／年休付与日数（前年度繰越し付与日数を含む））を集計したものが図表3-4-13②である。それによれば、前年度繰越しを含めた年休取得率の平均値は35.6%だった（以下の記述では、前年度繰越し付与日数を含めない新規付与された年休日数を分母とする年休取得率を使用する）。

図表3-4-13①：年休取得率（単位＝％）【労働者調査】

年休取得率（新規付与ベース（＝問37／問35（a）＊100））無回答を除く集計

| | n | 取得日数 | | | | | | （平均 値） （％） | （中央 値） （％） | 標準 偏差 |
|------------|--------|--------|----------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------|------------------|------------------|----------|
| | | 0 ％ | 満20 5％ ％超 未 | 満52 05 ％ 未 | 満75 50 ％ 未 | 満17 05 ％ 未 | 以1 上0 ％ | | | |
| 合計 | 12,171 | 8.1 | 13.2 | 24.3 | 23.4 | 13.7 | 17.2 | 55.0 | 50.0 | 48.4 |
| <就業形態> | | | | | | | | | | |
| 正社員 | 11,012 | 8.1 | 13.7 | 24.9 | 23.6 | 13.6 | 16.1 | 54.1 | 50.0 | 47.5 |
| 非正社員・計 | 1,159 | 8.3 | 9.0 | 18.9 | 21.5 | 15.1 | 27.3 | 64.4 | 60.0 | 55.6 |
| ・嘱託社員 | 309 | 4.9 | 11.3 | 26.2 | 26.2 | 14.2 | 17.2 | 55.9 | 50.0 | 36.2 |
| ・契約社員 | 212 | 10.4 | 6.6 | 18.9 | 20.3 | 19.3 | 24.5 | 61.1 | 60.0 | 37.0 |
| ・パート・アルバイト | 638 | 9.2 | 8.6 | 15.4 | 19.6 | 14.1 | 33.1 | 69.7 | 70.0 | 66.8 |

※①年休取得率は、2018年度1年間で使った年休取得日数（問37）を、2018年度に新規に付与された年次有給休暇日数（問35(a)）で割って算出。

図表3-4-13②：年休取得率（単位＝％）【労働者調査】

年休取得率（付与+繰越ベース（＝問37／問35（c）＊100））無回答を除く集計

| | n | 取得日数 | | | | | | （平均 値） （％） | （中央 値） （％） | 標準 偏差 |
|------------|--------|--------|----------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------|------------------|------------------|----------|
| | | 0 ％ | 満20 5％ ％超 未 | 満52 05 ％ 未 | 満75 50 ％ 未 | 満17 05 ％ 未 | 以1 上0 ％ | | | |
| 合計 | 12,277 | 8.4 | 33.5 | 29.5 | 15.8 | 6.0 | 6.9 | 35.6 | 29.4 | 28.4 |
| <就業形態> | | | | | | | | | | |
| 正社員 | 11,109 | 8.4 | 34.5 | 29.7 | 15.7 | 5.7 | 6.2 | 34.7 | 28.0 | 27.9 |
| 非正社員・計 | 1,168 | 8.4 | 23.4 | 28.5 | 17.0 | 9.2 | 13.5 | 43.9 | 37.5 | 32.2 |
| ・嘱託社員 | 312 | 4.8 | 31.1 | 40.7 | 12.2 | 5.1 | 6.1 | 34.5 | 29.4 | 26.2 |
| ・契約社員 | 215 | 11.2 | 20.9 | 24.7 | 18.1 | 10.7 | 14.4 | 45.5 | 40.0 | 33.1 |
| ・パート・アルバイト | 641 | 9.2 | 20.4 | 23.9 | 19.0 | 10.6 | 16.8 | 47.9 | 43.5 | 33.6 |

※②年休取得率は、2018年度1年間で使った年休取得日数（問37）を、2018年度初めに権利として持っていた年次有給休暇の日数（前年度繰越付与日数を含む）（問35(c)）で割って算出。

(3) 属性別等からみた年休取得日数、年休取得率

① 個人属性等からみた年休取得日数、年休取得率

個人属性等からみた年休取得日数、年休取得率をまとめたものが図表3-4-14である（以下の記述では、年休取得率がおおむね年休取得日数と同様の傾向を示すことから、年休取得日数を中心に記述する）。

年休取得日数を性別にみると、年休取得日数の平均値は、男性（6.9日）に比べて、女性（8.6日）の方が高い。比較的取得日数が少ない「5日以下」の割合（「0日」「1～5日」の合計）でみると、男性（50.5%）、女性（38.1%）となっており、男性の方が高い。逆に、取得日数が多い「11日以上」（「11～15日」「16～20日」「21～30日」「31日以上」の合計）の割合でみると、男性（20.0%）に比べて、女性（30.8%）の方が高い。年休取得日数の平均値を性・年齢別にみると、女性の30代以上で9日前後と高くなっている。

年休取得日数の平均値を性・小学生以下の子供の有無別にみると、「女性・小学生以下の子供あり」で10.1日と、他に比べて多い。とくに子育て期の女性において、年休取得日数が多くなる傾向にあるようだ。また、性・要介護者の有無別にみると、年休取得日数の平均値は、男性では、「要介護者がいる（同居）」で8.0日と多い。女性では、「要介護者がいる（別居）」で9.3日と多くなっている。

年休取得日数の平均値を健康状態別にみると、「おおむね健康である」（7.5日）に比べて、「健康とはいえない（不定期に通院）」（8.2日）、「健康とはいえない（現在、定期的に通院）」（8.9日）の方が高い。

②企業属性等からみた年休取得日数、年休取得率

従業員規模や業種、職種などの働き方等からみた年休取得日数、年休取得率をまとめたものが図表 3-4-15 である。年休取得日数の平均値を従業員規模別にみると、従業員規模が小さくなるほど低下する。「5 日以下」の割合は従業員規模が小さくなるほど高くなる。

業種別にみると、年休取得日数の平均値が高い業種（n=30 以上、「その他」除く）は、「情報通信業」「金融業、保険業」「製造業」「電気・ガス・水道・熱供給業」「学術研究、専門・技術サービス業」などとなっている。「5 日以下」の割合が高い業種は、「宿泊業、飲食サービス業」「不動産、物品賃貸業」「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」などとなっている。

職種別にみると、年休取得日数の平均値が高い職種は、「研究開発・設計・プログラマー等の技術系専門職」「調査分析・特許法務などの事務系専門職」「総務・人事・教育」などとなっている。「5 日以下」の割合が高い職種をみると、「接客サービス」「営業・販売」「輸送・運転・警備・清掃」「現場管理・監督」「建設・土木作業」「管理職」などとなっている。

③働き方・職場からみた年休取得日数、年休取得率

働き方・職場からみた年休取得日数、年休取得率をまとめたものが図表 3-4-16 である。

役職別にみると、役職が高くなるほど、年休取得日数の平均値は低くなる。「5 日以下」の割合をみると、役職が高くなるほど、その割合は高くなる。

勤続年数別にみると、勤続年数が短い者ほど、年休取得日数の平均値が低い。年休取得日数の「5 日以下」の割合をみると、とくに勤続年数 5 年以下の層（「1 年未満」（82.4%）、「1～5 年未満」（50.9%））で、その割合が高くなっている。年休付与日数が少ない層（勤続年数が短い層）では、年休取得日数も少なくなっている。なお、年休取得率の平均値では、1 年未満で 49.7%、30 年以上で 49.3%と他よりもやや低くなっている。

適用勤務時間制度別にみると、年休取得日数の平均値は「フレックスタイム」でもっとも高い。「5 日以下」の割合をみると、「裁量労働制・事業場外みなし労働時間制」「管理監督者」「交替制（昼シフト、夜シフトなど）」「変形労働時間制」の割合が高い。裁量度が高い仕事や管理的な仕事であるほど、年休取得日数は少ないようだ。交代勤務や変形労働時間制なども、年休取得日数が少ない。シフト勤務の場合、代替要員の不足による休みづらさもありえるが、平日に休みが割り当てられることも年休取得が増えない要因かもしれない。

週単位の実労働時間別にみると、労働時間が長くなるほど、年休取得日数の平均値は低下する。「5 日以下」の割合をみても、労働時間が長くなるほど、その割合は高くなる（とくに「60 時間以上」の場合、「0 日」は 26.0%と高い）。

上司自身の年休取得のタイプ別にみると、上司がほとんど年休を取らないタイプであるほど、年休取得日数の平均値は低下する。「5 日以下」の割合をみると、上司がほとんど年休を取らないタイプであるほど、その割合は高い。同様に、上司の年休取得奨励の積極度別にみても、部下の年休取得に消極的な上司であるほど、年休取得日数の平均値は低下する。「5 日

以下」の割合をみても、部下の年休取得に消極的な上司であるほど、その割合は高い。上司のタイプや、部下に対する年休取得の態度も年休取得日数に影響を与えているようだ。

④年休取得促進策からみた年休取得日数、年休取得率

年休取得促進策からみた年休取得日数、年休取得率をまとめたものが図表 3-4-17 である（なお、参考として、図表 3-4-18 で特別休暇の整備状況からみた年休取得日数、年休取得率を記載）。

図表 3-4-17 の年休取得の目標設定別にみると、年休取得日数の平均値は、「年休取得率及び取得日数双方について目標を設定」（8.2 日）でもっとも高いが、それ以外は目標の有無にかかわらず、約 7 日となっている。とくに、「年休取得日数の目標のみを設定している」は 7.5 日ともっとも低い。そこで、年休取得率の平均値をみると、「年休取得率及び取得日数双方について目標を設定」で 59.8%、「年休取得率の目標のみを設定している」で 57.7%と他の目標に比べて高い一方で、「年休取得日数の目標のみを設定している」⁵は 51.8%でもっとも低い。年休取得率を目標に含めている企業で働く者では、実際の年休取得率も高くなっているようだ。

年休の計画的付与制度の導入状況別にみると、年休取得日数の平均値は、導入の有無によってほとんど差はみられない。導入企業について計画的付与制度の内容別にみると、年休取得日数の平均値は、「事業場全体の休業による一斉付与方式」（8.6 日）でもっとも高く、次いで、「年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式」（7.6 日）、「班・グループ別などの交代制付与方式」（6.9 日）となっている。「事業場全体の休業による一斉付与方式」は、他の方式に比べ、「5 日以下」の割合が 37.5%と低い一方で、「11 日以上」の割合は 30.4%と高い。

企業調査の計画的に付与する年休の 1 人当たりの日数を、労働者調査の当該設問に接続して集計することで、計画的に付与する年休の 1 人当たりの日数別にみると、おおむね付与日数が多くなるほど、年休取得日数の平均値は高くなる傾向にある（「11 日以上」の割合もおおむね付与日数が多くなるほど高くなる傾向にある）。

半日単位・時間単位年休取得制度の適用別にみると、年休取得日数の平均値は、「半日単位年休取得制度あり・時間単位年休取得制度適用者」（8.4 日）、「半日単位年休取得制度のみあり」（8.3 日）で他よりも高くなっている。時間単位年休の取得経験別にみると、年休取得日数の平均値は、時間単位年休を「取得したことがない」（6.2 日）に比べて、「取得したことがある」（9.6 日）の方が高い。時間単位年休の取得経験者について、時間単位年休取得日数別にみると、時間単位年休の取得日数が多い者ほど、年休取得日数の平均値は高い。

⁵ 調査では、目標設定の有無を聴いているが、どのような数値目標かまでは聴いていない。改正労基法により、年 5 日の年休取得義務化（2019 年 4 月施行）があるが、調査設問は 2018 年度の年休取得状況であり施行前ではあるものの、企業が法施行を先取りし年 5 日の目標を立てた場合、取得日数目標自体は多くないため、「年休取得日数の目標のみを設定している」において、年休取得日数の平均値が低くなった可能性がある。ただし、詳細は不明である。

図表3-4-14：個人属性等からみた年休取得日数、年休取得率（単位＝％）【労働者調査】

| | 年休取得日数 | | | | | | | | | | n | 平均値（日） | 標準偏差 | 中央値（日） | 年休取得率 | | | | | | | | | | 平均値（％） | 中央値（％） | 標準偏差 | | | | |
|---------------------|--------|------|------|------|------|------|-----|-----|------|------|------|--------|------|--------|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|--------|--------|------|-----|---|-------|---|
| | 0日 | | 1日 | | 2日 | | 3日 | | 4日以下 | | | | | | 5日以下 | | 6日 | | 7日 | | 8日 | | 9日 | | | | | 10日 | | 11日以上 | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | | | | | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | | | | n | % | n | % |
| 合計 | 14,402 | 12.9 | 31.5 | 30.3 | 13.7 | 9.4 | 2.0 | 0.2 | 44.5 | 25.2 | 7.7 | 6.0 | 6.1 | 12,171 | 8.1 | 13.2 | 24.3 | 23.4 | 13.7 | 17.2 | 30.9 | 55.0 | 50.0 | 48.4 | | | | | | | |
| <性> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 男性 | 7,373 | 14.9 | 35.6 | 29.4 | 11.5 | 7.0 | 1.3 | 0.2 | 50.5 | 20.0 | 6.9 | 5.0 | 5.7 | 6,216 | 10.2 | 16.0 | 27.1 | 22.8 | 10.0 | 13.9 | 23.9 | 49.3 | 42.9 | 50.7 | | | | | | | |
| 女性 | 6,983 | 10.9 | 27.3 | 31.1 | 16.0 | 11.8 | 2.7 | 0.3 | 38.1 | 30.8 | 8.6 | 8.0 | 6.4 | 5,917 | 5.9 | 10.3 | 21.5 | 24.1 | 17.6 | 20.6 | 38.2 | 61.1 | 60.0 | 45.1 | | | | | | | |
| <性・年齢> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 男性20歳代以下 | 815 | 16.4 | 38.0 | 31.5 | 9.8 | 3.4 | 0.6 | 0.1 | 54.5 | 14.0 | 5.9 | 5.0 | 4.9 | 671 | 9.5 | 14.9 | 24.0 | 23.4 | 11.8 | 16.4 | 28.2 | 52.4 | 50.0 | 39.8 | | | | | | | |
| 男性30歳代 | 1,965 | 13.9 | 36.0 | 29.7 | 12.5 | 6.3 | 1.4 | 0.2 | 50.0 | 20.3 | 7.0 | 6.0 | 5.6 | 1,635 | 9.0 | 15.5 | 26.6 | 25.0 | 10.4 | 13.5 | 23.9 | 49.4 | 45.5 | 37.3 | | | | | | | |
| 男性40歳代 | 2,421 | 15.5 | 36.1 | 29.0 | 10.5 | 7.5 | 1.4 | 0.0 | 51.6 | 19.4 | 6.8 | 5.0 | 5.7 | 2,057 | 11.1 | 16.5 | 29.5 | 21.0 | 8.9 | 12.9 | 21.8 | 47.3 | 36.4 | 55.3 | | | | | | | |
| 男性50歳代 | 1,498 | 15.1 | 34.4 | 28.0 | 12.6 | 7.9 | 1.6 | 0.3 | 49.5 | 22.5 | 7.2 | 6.0 | 6.2 | 1,275 | 10.9 | 17.7 | 25.5 | 22.8 | 9.2 | 13.9 | 23.1 | 47.4 | 40.0 | 42.0 | | | | | | | |
| 男性60歳以上 | 664 | 13.0 | 32.5 | 30.7 | 12.3 | 9.9 | 1.2 | 0.3 | 45.5 | 23.8 | 7.6 | 6.0 | 6.0 | 569 | 9.1 | 13.4 | 26.5 | 22.5 | 12.1 | 16.3 | 28.4 | 57.1 | 50.0 | 84.5 | | | | | | | |
| 女性20歳代以下 | 1,146 | 14.6 | 35.6 | 33.6 | 11.6 | 3.6 | 1.0 | 0.1 | 50.2 | 16.2 | 6.4 | 5.0 | 5.0 | 918 | 5.7 | 10.2 | 24.1 | 26.7 | 15.0 | 18.3 | 33.3 | 60.7 | 57.1 | 53.9 | | | | | | | |
| 女性30歳代 | 1,634 | 10.6 | 24.3 | 32.4 | 16.8 | 13.0 | 2.5 | 0.4 | 34.9 | 32.7 | 8.9 | 8.0 | 6.4 | 1,398 | 5.8 | 9.7 | 19.3 | 25.1 | 17.5 | 22.6 | 40.1 | 62.5 | 60.0 | 37.7 | | | | | | | |
| 女性40歳代 | 2,195 | 10.0 | 24.2 | 31.8 | 16.4 | 13.8 | 3.6 | 0.3 | 34.2 | 34.0 | 9.2 | 8.0 | 6.5 | 1,891 | 5.5 | 9.7 | 20.4 | 22.8 | 20.0 | 21.5 | 41.5 | 62.7 | 60.0 | 44.0 | | | | | | | |
| 女性50歳代 | 1,531 | 9.2 | 27.7 | 28.6 | 18.2 | 13.4 | 2.7 | 0.1 | 36.9 | 34.5 | 8.9 | 8.0 | 6.3 | 1,324 | 6.2 | 11.4 | 23.1 | 24.3 | 17.0 | 18.0 | 35.0 | 58.4 | 52.9 | 48.9 | | | | | | | |
| 女性60歳以上 | 453 | 11.9 | 30.0 | 25.6 | 15.0 | 13.7 | 2.9 | 0.9 | 41.9 | 32.5 | 8.8 | 7.0 | 7.0 | 367 | 8.2 | 11.4 | 23.4 | 19.3 | 14.7 | 22.9 | 37.6 | 57.7 | 50.0 | 37.9 | | | | | | | |
| <性・小学生以下の子供の有無> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 男性・小学生以下の子供あり | 2,292 | 13.2 | 34.4 | 30.2 | 11.8 | 8.1 | 2.0 | 0.2 | 47.6 | 22.1 | 7.4 | 6.0 | 6.0 | 1,951 | 9.2 | 14.1 | 28.0 | 22.4 | 10.4 | 15.9 | 26.3 | 52.0 | 45.0 | 54.0 | | | | | | | |
| 男性・小学生以下の子供なし | 4,607 | 15.7 | 35.7 | 29.3 | 11.7 | 6.5 | 1.0 | 0.2 | 51.4 | 19.3 | 6.7 | 5.0 | 5.6 | 3,882 | 10.4 | 16.7 | 26.7 | 23.4 | 10.0 | 12.8 | 22.8 | 48.2 | 41.7 | 49.8 | | | | | | | |
| 女性・小学生以下の子供あり | 1,616 | 10.8 | 18.6 | 30.1 | 19.3 | 16.4 | 4.1 | 0.7 | 29.3 | 40.5 | 10.1 | 10.0 | 7.0 | 1,370 | 5.8 | 5.3 | 15.1 | 22.1 | 20.7 | 30.9 | 51.6 | 71.6 | 75.0 | 45.9 | | | | | | | |
| 女性・小学生以下の子供なし | 4,912 | 10.9 | 29.8 | 31.4 | 15.0 | 10.5 | 2.3 | 0.2 | 40.7 | 28.0 | 8.1 | 7.0 | 6.1 | 4,178 | 6.0 | 11.9 | 23.3 | 24.7 | 16.8 | 17.3 | 34.1 | 57.7 | 50.0 | 41.6 | | | | | | | |
| <性・要介護者の有無(MA)> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 男性・いる(同居) | 441 | 13.8 | 28.1 | 32.7 | 11.6 | 12.5 | 1.4 | - | 42.0 | 25.4 | 8.0 | 7.0 | 6.2 | 362 | 9.4 | 11.0 | 24.9 | 22.9 | 9.7 | 22.1 | 31.8 | 56.7 | 50.0 | 50.0 | | | | | | | |
| 男性・いる(別居) | 632 | 14.7 | 35.8 | 28.8 | 11.6 | 6.8 | 2.1 | 0.3 | 50.5 | 20.7 | 7.1 | 5.0 | 6.0 | 520 | 9.8 | 14.6 | 26.5 | 23.7 | 9.4 | 16.0 | 25.4 | 50.4 | 45.5 | 39.0 | | | | | | | |
| 男性・いない | 6,225 | 14.9 | 36.0 | 29.4 | 11.6 | 6.7 | 1.2 | 0.2 | 50.9 | 19.7 | 6.8 | 5.0 | 5.7 | 5,274 | 10.2 | 16.5 | 27.2 | 22.8 | 10.1 | 13.2 | 23.3 | 48.8 | 40.9 | 51.9 | | | | | | | |
| 女性・いる(同居) | 475 | 8.8 | 30.5 | 30.3 | 17.1 | 10.7 | 2.3 | 0.2 | 39.4 | 30.3 | 8.4 | 7.0 | 6.2 | 405 | 6.2 | 12.8 | 22.7 | 23.5 | 18.0 | 16.8 | 34.8 | 56.2 | 50.0 | 35.0 | | | | | | | |
| 女性・いる(別居) | 762 | 8.8 | 26.6 | 28.9 | 17.5 | 14.4 | 3.3 | 0.5 | 35.4 | 35.7 | 9.3 | 8.0 | 6.7 | 655 | 4.7 | 9.5 | 21.8 | 23.7 | 18.3 | 22.0 | 40.3 | 63.2 | 60.0 | 38.8 | | | | | | | |
| 女性・いない | 5,691 | 11.3 | 27.1 | 31.4 | 15.8 | 11.6 | 2.6 | 0.3 | 38.4 | 30.2 | 8.5 | 8.0 | 6.3 | 4,816 | 6.1 | 10.2 | 21.3 | 24.2 | 17.5 | 20.7 | 38.2 | 61.2 | 60.0 | 46.8 | | | | | | | |
| <健康状態> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| おおよね健康である | 11,947 | 13.2 | 32.3 | 30.3 | 13.3 | 8.9 | 1.8 | 0.2 | 45.5 | 24.2 | 7.5 | 6.0 | 6.0 | 10,092 | 8.2 | 13.4 | 25.0 | 23.6 | 13.5 | 16.4 | 29.9 | 54.2 | 50.0 | 47.6 | | | | | | | |
| 健康とはいえない(不定期に通院) | 890 | 10.9 | 30.7 | 31.2 | 13.7 | 11.5 | 1.7 | 0.3 | 41.6 | 27.2 | 8.2 | 7.0 | 6.2 | 750 | 7.1 | 13.5 | 23.2 | 22.1 | 13.2 | 20.9 | 34.1 | 58.2 | 50.0 | 56.1 | | | | | | | |
| 健康とはいえない(現在、定期的に通院) | 1,499 | 12.1 | 25.8 | 29.4 | 16.3 | 12.3 | 3.2 | 0.8 | 38.0 | 32.6 | 8.9 | 8.0 | 6.9 | 1,499 | 8.4 | 12.1 | 19.7 | 22.4 | 16.2 | 21.2 | 37.4 | 60.1 | 54.5 | 50.0 | | | | | | | |

※年休取得日数、年休取得率は、2018年度1年間使った年休取得日数(問37)を、2018年度に新規に付与された年次有給休暇日数(問35(a))で割って算出。年休取得日数の分布の「15日以下」は「0日」「1～5日」の合計。「11日以上」は「11～15日」「16～20日」「21～30日」「31日以上」の合計。年休取得率の分布の「75%以上」は、「75%～100%未満」「100%以上」の合計。表側の「性・小学生以下の子供の有無」は、問1(性別)と問5(同居家族のなかの子供の有無(MA))により作成(「小学生以下の子供あり」は、「3歳未満」「3歳未満」により作成(以下同じ))。表側の「性・要介護者の有無」は、問1(性別)と問6(家族で、介護・介助が必要な者の有無(MA))により作成(以下同じ)。

図表3-4-17：年休取得促進策から見た年休取得日数、年休取得率（単位＝％）【労働者調査】

| 年休取得促進策 | 年休取得日数 | | | | | | | | | | 平均値（日） | 標準偏差 | 年休取得率 | | | | | | | 平均値（％） | 標準偏差 | | | |
|--|--------|------|------|------|------|------|-----|------|------|------|--------|------|-------|--------|------|------|------|-------|-------|--------|------|-------|-------|------|
| | 0日 | | 1日 | | 2日 | | 3日 | | 5日以下 | | | | 1日以上 | | n | 0%未超 | 5%未超 | 10%未超 | 15%未超 | | | 20%未超 | 25%以上 | |
| | 日 | 日 | 日 | 日 | 日 | 日 | 日 | 日 | 日 | 日 | | | 日 | 日 | | | | | | | | | | 日 |
| 合計 | 14,402 | 12.9 | 31.5 | 30.3 | 13.7 | 9.4 | 2.0 | 0.2 | 44.5 | 25.0 | 7.7 | 6.0 | 6.1 | 12,171 | 8.1 | 13.2 | 24.3 | 23.4 | 13.7 | 17.2 | 30.9 | 55.0 | 50.0 | 48.4 |
| <年休取得の目標設定> 年休取得率及び取得日数双方について目標を設定 年休取得率の目標のみを設定している 年休取得日数の目標のみを設定している 何らの目標も設定していない わからない | 1,769 | 11.0 | 29.6 | 32.4 | 14.7 | 10.6 | 1.5 | 0.2 | 40.6 | 27.0 | 8.2 | 7.0 | 6.0 | 1,496 | 6.9 | 8.8 | 23.3 | 26.6 | 14.0 | 20.4 | 34.4 | 59.8 | 50.0 | 49.9 |
| <計画的付与制度の内容(MA)> 事業場全体の休業による一斉付与方式 班・グループ別などの交代制付与方式 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式 | 1,654 | 8.6 | 28.9 | 32.1 | 16.7 | 11.4 | 2.2 | 0.1 | 37.5 | 30.4 | 8.6 | 8.0 | 6.0 | 1,471 | 5.1 | 11.8 | 25.7 | 26.0 | 15.9 | 15.6 | 31.5 | 59.1 | 50.0 | 73.0 |
| <計画的に付与する年休の1人当たりの日数> 1～2日 3～4日 5～6日 7～8日 9～10日 11日以上 | 737 | 8.8 | 32.8 | 32.2 | 13.4 | 10.3 | 2.2 | 0.3 | 41.7 | 26.2 | 8.1 | 7.0 | 5.9 | 649 | 5.4 | 12.3 | 26.0 | 25.1 | 14.5 | 16.6 | 31.1 | 55.0 | 50.0 | 35.4 |
| <半日単位・時間単位年休取得制度の適用> 半日単位年休取得制度あり・時間単位年休取得制度適用者 半日単位年休取得制度のみあり 時間単位年休取得制度適用者（半日単位年休取得制度なし） いずれの制度もない・わからない | 7,408 | 9.4 | 29.9 | 32.5 | 15.2 | 10.5 | 2.3 | 0.3 | 39.3 | 28.3 | 8.3 | 7.0 | 6.1 | 6,558 | 6.0 | 12.4 | 24.7 | 25.0 | 14.9 | 17.0 | 31.9 | 57.0 | 50.0 | 49.6 |
| <時間単位年休の取得経験> 取得したことがある 取得したことがない | 412 | 18.2 | 35.0 | 24.8 | 10.7 | 10.2 | 1.2 | 0.3 | 53.2 | 22.1 | 6.8 | 5.0 | 6.0 | 315 | 11.7 | 13.7 | 24.1 | 20.6 | 12.4 | 17.5 | 29.9 | 50.5 | 50.0 | 36.5 |
| <時間単位年休取得日数（総計）> 1日未満 1日分以上～2日未満 2日分以上～3日未満 3日分以上～4日未満 4日分以上～5日未満 5日分すべて | 3,573 | 22.7 | 34.5 | 25.6 | 9.5 | 6.0 | 1.3 | 0.3 | 57.3 | 17.2 | 6.1 | 5.0 | 5.9 | 2,721 | 14.8 | 15.5 | 22.4 | 20.0 | 10.9 | 16.4 | 27.3 | 49.3 | 43.8 | 47.3 |
| 1,834 | 2.7 | 28.0 | 34.0 | 18.3 | 14.1 | 2.6 | 0.3 | 30.7 | 35.3 | 9.6 | 9.0 | 5.9 | 1,649 | 2.1 | 10.2 | 25.4 | 25.3 | 16.4 | 20.6 | 37.0 | 61.7 | 55.6 | 46.2 | |
| 1,268 | 19.0 | 37.2 | 26.4 | 10.5 | 5.6 | 1.3 | - | 56.2 | 17.4 | 6.2 | 5.0 | 5.5 | 1,021 | 12.6 | 17.4 | 25.6 | 20.7 | 9.4 | 14.3 | 23.7 | 46.4 | 40.0 | 38.8 | |
| 454 | 4.2 | 39.0 | 31.7 | 14.3 | 8.8 | 1.8 | 0.2 | 43.2 | 25.1 | 7.9 | 6.0 | 5.6 | 414 | 3.1 | 18.4 | 30.7 | 23.2 | 11.8 | 12.8 | 24.6 | 50.6 | 45.0 | 41.1 | |
| 299 | 1.3 | 31.8 | 30.1 | 21.1 | 11.4 | 3.7 | 0.7 | 33.1 | 36.8 | 9.6 | 8.0 | 6.3 | 274 | 1.1 | 10.9 | 30.3 | 28.5 | 13.5 | 15.7 | 29.2 | 56.1 | 50.0 | 31.5 | |
| 540 | 1.5 | 25.6 | 39.1 | 18.3 | 13.3 | 2.2 | - | 27.0 | 33.9 | 9.6 | 9.0 | 5.5 | 476 | 0.8 | 8.8 | 23.5 | 28.8 | 18.7 | 19.3 | 38.0 | 64.0 | 60.0 | 46.6 | |
| 140 | 2.9 | 14.3 | 37.1 | 25.7 | 16.4 | 3.6 | - | 17.1 | 45.7 | 11.1 | 10.0 | 5.4 | 135 | 3.0 | 2.2 | 24.4 | 23.0 | 17.8 | 29.6 | 47.4 | 67.7 | 66.7 | 31.8 | |
| 147 | 0.7 | 18.4 | 38.8 | 24.5 | 15.6 | 2.0 | - | 19.0 | 42.2 | 10.8 | 10.0 | 5.2 | 131 | 0.8 | 4.6 | 19.1 | 29.8 | 21.4 | 24.4 | 45.8 | 70.6 | 68.8 | 41.0 | |
| 174 | 1.7 | 17.2 | 25.3 | 18.4 | 31.6 | 5.2 | 0.6 | 19.0 | 55.7 | 12.7 | 13.0 | 6.5 | 165 | 1.8 | 3.6 | 17.0 | 15.8 | 21.2 | 40.6 | 61.8 | 81.4 | 85.0 | 75.2 | |

※年休取得日数、年休取得率の分布は無回答を除き集計。年休取得率は、「2018年度に新規に付与された年次有給休暇日数（問35(a)）」を、「2018年度に新規に付与された年次有給休暇日数（問35(a)）」で割って算出。年休取得日数の分布の「5日以下」は「10日」
「1～5日」の合計。「11日以上」は「11～15日」「16～20日」「21～30日」の合計。年休取得率の分布の「75%以上」は、「75%～100%未満」「100%以上」の合計。表例の「計画的に付与する年休の1人当たりの日数」は「10日」
調査の回答結果を、労働者調査の当該設問に接続して集計。

(4)年次有給休暇の用途

労働者調査では、取得した年次有給休暇の用途別の使用日数を尋ねている。年休取得日数1日以上の者を対象に無回答を除き集計し、年休の用途別取得日数の平均値（用途「その他の活動」を除く）をみると、「旅行・レジャー・帰省などの外出」（2.8日）がもっとも高く、次いで、「自分の病気・けがの療養」（1.8日）、「家での休養」（1.3日）、「家族の病気・けがの看病など」（1.0日）、「家事・育児」（0.7%）、「役所への届け出など」（0.2日）、「寝たきりの家族などの介護」（0.1日）などとなっている。

各用途で1日以上年休を取得した者の割合をみるため、「1日以上取得者割合」（「1～3日」「4～5日」「6～9日」「10日以上」の合計）を集計すると（用途「その他の活動」を除く）、「旅行・レジャー・帰省などの外出」（59.8%）がもっとも高く、次いで、「自分の病気・けがの療養」（44.9%）、「家での休養」（31.9%）、「家族の病気・けがの看病など」（23.5%）などとなっている（図表3-4-19）。

図表3-4-19：年休の用途別取得日数（単位＝%）【労働者調査】

| | n | 0日 | 1～3日 | 4～5日 | 6～9日 | 10日以上 | 平均値（日） | 標準偏差 | 1日以上取得割合 |
|--------------------|--------|------|------|------|------|-------|--------|------|----------|
| a. 旅行・レジャー・帰省などの外出 | 12,385 | 40.2 | 29.2 | 14.7 | 9.2 | 6.7 | 2.8 | 3.5 | 59.8 |
| b. 家での休養 | 12,385 | 68.1 | 17.7 | 6.9 | 4.1 | 3.2 | 1.3 | 2.8 | 31.9 |
| c. 自分の病気・けがの療養 | 12,385 | 55.1 | 28.0 | 8.7 | 4.4 | 3.8 | 1.8 | 3.2 | 44.9 |
| d. 家族の病気・けがの看病など | 12,385 | 76.5 | 13.1 | 4.9 | 2.9 | 2.6 | 1.0 | 2.7 | 23.5 |
| e. 寝たきりの家族などの介護 | 12,385 | 98.5 | 0.9 | 0.3 | 0.2 | 0.2 | 0.1 | 0.9 | 1.6 |
| f. 家事・育児 | 12,385 | 86.7 | 6.5 | 2.9 | 2.1 | 1.9 | 0.7 | 2.3 | 13.4 |
| g. 役所への届け出など | 12,385 | 85.3 | 14.0 | 0.6 | 0.1 | 0.1 | 0.2 | 0.7 | 14.8 |
| h. 自己啓発のための学習など | 12,385 | 96.9 | 2.2 | 0.5 | 0.2 | 0.2 | 0.1 | 0.7 | 3.1 |
| i. その他の活動 | 12,385 | 78.2 | 12.5 | 4.6 | 2.6 | 2.2 | 0.9 | 2.4 | 21.9 |

※年休取得日数1日以上の者を対象に無回答を除き集計。「1日以上取得者割合」は「1～3日」「4～5日」「6～9日」「10日以上」の合計。

年休の用途別取得日数のうち、「自分の病気・けがの療養」の取得日数を健康状態別にみると、その平均値は、「おおむね健康である」（1.4日）に比べて、「健康とはいえない（不定期に通院）」（2.9日）、「健康とはいえない（現在、定期的に通院）」（4日）の方が高い。

「家族の病気・けがの看病など」の取得日数を性・小学生以下の子供の有無別にみると、「女性・小学生以下の子供あり」で、その平均値が3.4日と他よりも高くなっている。

また、性・要介護者の有無別にみると、女性では、「要介護者がいる（同居）」（2.1日）、「要介護者がいる（別居）」（1.8日）が高くなっている。一方、男性では、「要介護者がいる（同居）」（1.8日）が高い。

「家事・育児」の取得日数を性・小学生以下の子供の有無別にみると、「女性・小学生以下の子供あり」で、その平均値が2.5日と他よりも高くなっている。

「寝たきりの家族などの介護」⁶の取得日数を性・要介護者の有無別にみると、女性は、「要

⁶ 要介護者のいない者でも、「寝たきりの家族などの介護」に年休を使用している者が少数いるが、その詳細は不明。調査票では、年休の用途は、2018年度1年間の利用状況であり、健康状態、小学生以下の子供の有

介護者がいる（別居）」が0.4日、「要介護者がいる（同居）」では0.2日となっている。男性では、「要介護者がいる（同居）」で0.4日、「要介護者がいる（別居）」で0.3日となっている（図表3-4-20）

図表3-4-20：年休の用途別取得日数（単位＝％）【労働者調査】

| | n | c. 自分の病気・けがの療養 | | | | | 平均値 (日) | 標準 偏差 |
|---------------------|--------|----------------|--------|--------|--------|-------------------|------------|----------|
| | | 0 日 | 1 日 | 4 日 | 6 日 | 1 0 日 以上 | | |
| 合計 | 12,385 | 55.1 | 28.0 | 8.7 | 4.4 | 3.8 | 1.8 | 3.2 |
| <健康状態> | | | | | | | | |
| おおむね健康である | 10,246 | 58.9 | 28.4 | 7.5 | 3.1 | 2.2 | 1.4 | 2.6 |
| 健康とはいえない（不定期に通院） | 781 | 40.1 | 29.4 | 14.1 | 9.2 | 7.2 | 2.9 | 4.2 |
| 健康とはいえない（現在、定期的に通院） | 1,303 | 35.4 | 24.2 | 14.4 | 11.6 | 14.5 | 4.0 | 5.4 |

| | n | d. 家族の病気・けがの看病など | | | | | 平均値 (日) | 標準 偏差 |
|-----------------|--------|------------------|--------|--------|--------|-------------------|------------|----------|
| | | 0 日 | 1 日 | 4 日 | 6 日 | 1 0 日 以上 | | |
| 合計 | 12,385 | 76.5 | 13.1 | 4.9 | 2.9 | 2.6 | 1.0 | 2.7 |
| <性・小学生以下の子供の有無> | | | | | | | | |
| 男性・小学生以下の子供あり | 1,966 | 73.7 | 16.5 | 5.6 | 2.8 | 1.3 | 0.9 | 2.2 |
| 男性・小学生以下の子供なし | 3,837 | 85.7 | 9.3 | 2.8 | 1.3 | 0.9 | 0.5 | 1.8 |
| 女性・小学生以下の子供あり | 1,417 | 44.3 | 19.4 | 14.3 | 10.8 | 11.2 | 3.4 | 4.7 |
| 女性・小学生以下の子供なし | 4,334 | 78.9 | 13.3 | 3.7 | 2.2 | 2.0 | 0.8 | 2.3 |
| <性・要介護者の有無（MA）> | | | | | | | | |
| 男性・いる（同居） | 379 | 65.4 | 15.8 | 9.5 | 5.3 | 4.0 | 1.8 | 3.5 |
| 男性・いる（別居） | 531 | 72.9 | 18.5 | 5.5 | 1.7 | 1.5 | 0.9 | 2.3 |
| 男性・いない | 5,226 | 83.7 | 10.8 | 3.1 | 1.5 | 0.9 | 0.6 | 1.7 |
| 女性・いる（同居） | 427 | 56.4 | 19.7 | 10.1 | 8.4 | 5.4 | 2.1 | 3.5 |
| 女性・いる（別居） | 688 | 62.8 | 19.0 | 8.1 | 4.8 | 5.2 | 1.8 | 3.7 |
| 女性・いない | 4,993 | 73.3 | 13.6 | 5.6 | 3.7 | 3.8 | 1.3 | 3.1 |

| | n | f. 家事・育児 | | | | | 平均値 (日) | 標準 偏差 |
|-----------------|--------|----------|--------|--------|--------|-------------------|------------|----------|
| | | 0 日 | 1 日 | 4 日 | 6 日 | 1 0 日 以上 | | |
| 合計 | 12,385 | 86.7 | 6.5 | 2.9 | 2.1 | 1.9 | 0.7 | 2.3 |
| <性・小学生以下の子供の有無> | | | | | | | | |
| 男性・小学生以下の子供あり | 1,966 | 74.5 | 16.4 | 5.1 | 2.1 | 1.9 | 0.9 | 2.3 |
| 男性・小学生以下の子供なし | 3,837 | 97.0 | 2.2 | 0.6 | 0.1 | 0.2 | 0.1 | 0.7 |
| 女性・小学生以下の子供あり | 1,417 | 60.6 | 12.1 | 9.8 | 8.5 | 9.0 | 2.5 | 4.3 |
| 女性・小学生以下の子供なし | 4,334 | 90.1 | 4.6 | 2.1 | 1.9 | 1.3 | 0.5 | 1.9 |

| | n | e. 寝たきりの家族などの介護 | | | | | 平均値 (日) | 標準 偏差 |
|-----------------|--------|-----------------|--------|--------|--------|-------------------|------------|----------|
| | | 0 日 | 1 日 | 4 日 | 6 日 | 1 0 日 以上 | | |
| 合計 | 12,385 | 98.5 | 0.9 | 0.3 | 0.2 | 0.2 | 0.1 | 0.9 |
| <性・要介護者の有無（MA）> | | | | | | | | |
| 男性・いる（同居） | 379 | 92.3 | 4.7 | 1.1 | 0.3 | 1.6 | 0.4 | 1.9 |
| 男性・いる（別居） | 531 | 94.5 | 2.8 | 1.3 | 0.6 | 0.8 | 0.3 | 1.5 |
| 男性・いない | 5,226 | 99.5 | 0.3 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.0 | 0.5 |
| 女性・いる（同居） | 427 | 95.8 | 2.3 | 1.4 | - | 0.5 | 0.2 | 1.1 |
| 女性・いる（別居） | 688 | 93.3 | 3.8 | 0.9 | 0.9 | 1.2 | 0.4 | 1.9 |
| 女性・いない | 4,993 | 99.1 | 0.4 | 0.2 | 0.1 | 0.1 | 0.0 | 0.7 |

※年休取得日数1日以上を対象に無回答を除き集計。

(5)取得時季（時期）、取得日数への評価

労働者調査では、年休の取得時季（時期）、取得日数が希望通り取れているかについて尋ね

無、要介護者の有無は調査時点の状況であることから、時点の違い（例えば、2018年度には介護案件を抱えていたが、調査時点ではなくなった、等）があるのかもしれない。

ている。これをまとめたものが図表 3-4-21 である（選択肢「2018 年度は 1 日も年休を取得できなかった」を除いた回答者を対象に集計）。

図表 3-4-21：年休の(A) 取得時季（時期）、(B) 取得日数は希望どおり取れたか（SA、単位＝％）【労働者調査】

| | n | (A) 時季（時期） | | | | | (B) 取得日数（SA） | | | | | 希望どおり取得できた・計 | | | |
|------------------------|----------------------|------------|------------|-----------|----------------|-------------|--------------|----------|------------|-----------|----------------|--------------|-------------|------|------|
| | | 希望どおり取れた | 大体希望どおり取れた | どちらともいえない | あまり希望どおり取れなかった | 希望どおり取れなかった | n | 希望どおり取れた | 大体希望どおり取れた | どちらともいえない | あまり希望どおり取れなかった | | 希望どおり取れなかった | | |
| 合計 | 13,347 | 58.1 | 24.2 | 12.0 | 3.3 | 2.4 | 82.2 | 13,179 | 54.8 | 21.7 | 14.9 | 5.0 | 3.7 | 76.4 | |
| 個人属性 | <性> | | | | | | | | | | | | | | |
| | 男性 | 6,727 | 54.8 | 25.1 | 14.1 | 3.4 | 2.6 | 79.9 | 6,636 | 51.1 | 23.0 | 16.9 | 5.1 | 3.9 | 74.1 |
| | 女性 | 6,579 | 61.4 | 23.2 | 10.0 | 3.2 | 2.2 | 84.6 | 6,502 | 58.5 | 20.3 | 12.9 | 4.8 | 3.5 | 78.8 |
| | <就業形態> | | | | | | | | | | | | | | |
| | 正社員 | 12,031 | 57.4 | 24.3 | 12.5 | 3.4 | 2.5 | 81.7 | 11,891 | 54.1 | 21.7 | 15.4 | 5.1 | 3.7 | 75.8 |
| 年休取得関係 | 非正社員・計 | 1,316 | 64.0 | 23.2 | 8.0 | 3.0 | 1.9 | 87.2 | 1,288 | 61.3 | 21.5 | 10.3 | 3.8 | 3.1 | 82.8 |
| | ・嘱託社員 | 326 | 59.5 | 28.5 | 7.1 | 3.7 | 1.2 | 88.0 | 322 | 56.5 | 25.5 | 11.5 | 4.0 | 2.5 | 82.0 |
| | ・契約社員 | 248 | 61.3 | 22.2 | 11.3 | 1.6 | 3.6 | 83.5 | 239 | 57.7 | 23.8 | 11.7 | 3.8 | 2.9 | 81.6 |
| | ・パート・アルバイト | 742 | 66.8 | 21.2 | 7.3 | 3.1 | 1.6 | 88.0 | 727 | 64.5 | 19.0 | 9.4 | 3.7 | 3.4 | 83.5 |
| 年休取得促進関連 | <年休取得日数> | | | | | | | | | | | | | | |
| | 1～5日 | 4,439 | 54.6 | 22.1 | 15.0 | 4.3 | 4.1 | 76.7 | 4,393 | 49.1 | 18.7 | 18.5 | 7.3 | 6.4 | 67.8 |
| | 6～10日 | 4,301 | 60.4 | 25.8 | 9.0 | 3.3 | 1.5 | 86.2 | 4,248 | 57.0 | 22.4 | 13.2 | 4.9 | 2.5 | 79.4 |
| | 11～15日 | 1,948 | 63.5 | 26.5 | 7.4 | 2.1 | 0.4 | 90.0 | 1,928 | 61.0 | 26.0 | 8.8 | 3.1 | 1.1 | 87.1 |
| | 16日以上 | 1,653 | 68.7 | 24.6 | 4.4 | 1.5 | 0.8 | 93.3 | 1,632 | 68.8 | 23.9 | 5.0 | 1.3 | 1.0 | 92.7 |
| | <年休取得率> | | | | | | | | | | | | | | |
| | 0%超～25%未満 | 1,585 | 55.8 | 17.6 | 17.0 | 4.4 | 5.2 | 73.4 | 1,571 | 48.6 | 15.1 | 20.4 | 8.5 | 7.4 | 63.7 |
| 25%～50%未満 | 2,918 | 56.9 | 25.2 | 12.0 | 4.0 | 2.0 | 82.1 | 2,894 | 51.7 | 20.5 | 16.5 | 7.2 | 4.0 | 72.2 | |
| 50%～75%未満 | 2,824 | 59.8 | 28.1 | 8.3 | 3.0 | 0.9 | 87.9 | 2,802 | 56.4 | 25.4 | 12.1 | 4.1 | 2.0 | 81.7 | |
| 75%～100%未満 | 1,651 | 67.1 | 25.6 | 5.0 | 1.7 | 0.6 | 92.7 | 1,634 | 64.8 | 26.1 | 6.0 | 2.2 | 0.9 | 90.9 | |
| 100%以上 | 2,076 | 67.4 | 22.4 | 6.1 | 2.2 | 1.9 | 89.8 | 2,040 | 68.7 | 20.2 | 6.7 | 2.2 | 2.2 | 88.9 | |
| 年休取得促進関連 | <上司自身の年休取得のタイプ> | | | | | | | | | | | | | | |
| | A（上司は積極的に年休を取る）である | 1,796 | 69.3 | 19.8 | 6.7 | 2.4 | 1.8 | 89.1 | 1,766 | 67.2 | 17.7 | 9.3 | 2.6 | 3.2 | 84.9 |
| | どちらかというA | 4,366 | 59.3 | 26.1 | 10.4 | 2.6 | 1.5 | 85.5 | 4,323 | 56.3 | 24.5 | 13.0 | 3.7 | 2.6 | 80.8 |
| | どちらかというB | 4,377 | 54.0 | 26.1 | 14.3 | 3.7 | 1.9 | 80.1 | 4,327 | 50.6 | 23.4 | 17.2 | 6.0 | 2.8 | 74.0 |
| | B（上司はほとんど年休を取らない）である | 2,456 | 55.8 | 20.4 | 14.4 | 4.4 | 4.9 | 76.2 | 2,418 | 51.3 | 16.8 | 17.8 | 6.9 | 7.2 | 68.1 |
| | <上司の年休取得奨励の積極度> | | | | | | | | | | | | | | |
| A（上司は部下の年休取得奨励に積極的）である | 3,523 | 74.4 | 16.7 | 6.4 | 1.4 | 1.0 | 91.1 | 3,487 | 72.5 | 15.9 | 8.3 | 1.8 | 1.5 | 88.4 | |
| どちらかというA | 6,427 | 56.3 | 28.0 | 11.2 | 3.1 | 1.4 | 84.3 | 6,343 | 53.0 | 25.5 | 14.4 | 4.5 | 2.6 | 78.5 | |
| どちらかというB | 2,403 | 44.7 | 26.0 | 19.9 | 5.5 | 4.0 | 70.7 | 2,375 | 40.1 | 21.6 | 23.9 | 9.0 | 5.4 | 61.7 | |
| B（上司は部下の年休取得奨励に消極的）である | 714 | 40.6 | 21.8 | 19.3 | 7.0 | 11.2 | 62.5 | 701 | 34.4 | 17.1 | 21.5 | 11.0 | 16.0 | 51.5 | |
| <勤め先の年休取得促進策の積極度> | | | | | | | | | | | | | | | |
| 積極的 | 8,202 | 64.2 | 23.1 | 9.1 | 2.5 | 1.2 | 87.2 | 8,104 | 61.5 | 21.9 | 11.3 | 3.3 | 2.0 | 83.4 | |
| どちらともいえない | 3,073 | 51.5 | 25.7 | 16.0 | 3.7 | 3.1 | 77.3 | 3,035 | 47.9 | 21.9 | 20.3 | 5.6 | 4.2 | 69.9 | |
| 消極的 | 1,969 | 43.1 | 25.8 | 18.1 | 6.3 | 6.6 | 68.9 | 1,943 | 37.6 | 20.0 | 21.8 | 11.0 | 9.6 | 57.6 | |

※「2018年度は1日も年休を取得できなかった」を除いた回答者を対象に集計。表側の年休取得日数は0日超で、年休取得率は0%超でクロス集計している。(A)時季(時期)、(B)取得日数いずれも、「希望どおり取得できた・計」は、「希望どおり取れた」「大体希望どおり取れた」の合計。表側の「勤め先の年休取得促進策の積極度」の「積極的」は、「積極的である」「やや積極的である」の合計。「消極的」は「やや消極的である」「消極的である」の合計(以下同じ)。

年休の取得時季（時期）についてみると、「希望どおり取得できた・計」（「希望どおり取れた」「大体希望どおり取れた」の合計）の割合が 82.2%とほとんどを占めており、「どちらともいえない」が 12.0%、「希望どおり取得できなかった・計」（「希望どおり取れなかった」「あまり希望どおり取れなかった」の合計）が 5.7%といずれも少数である。同様に、年休の取得日数についてみると、「希望どおり取得できた・計」（「希望どおり取れた」「大体希望どおり取れた」の合計）の割合は 76.4%となっており、「どちらともいえない」が 14.9%、「希望どおり取得できなかった・計」（「希望どおり取れなかった」「あまり希望どおり取れなかった」の合計）が 8.7%となっている。取得時季（時期）、取得日数いずれも、「希望どおり取得できた・計」の割合がほとんどを占めており、「希望どおり取得できなかった・計」が僅か

ある点に違いはない（以下のクロス集計では、取得時季（時期）と取得日数は同様の傾向を示すことから、取得時期（時季）を中心に記述する）。

取得時期（時季）について、性別にみると、「希望どおり取得できた・計」の割合は、男性で79.9%、女性では84.6%となっており、女性の方がやや高い。男女いずれも、「希望どおり取得できた・計」の割合は8割と高く、「希望どおり取得できなかった・計」の割合が僅かである点に違いはない。

就業形態別にみると、「希望どおり取得できた・計」の割合は、正社員で81.7%、非正社員で87.2%となっており、非正社員の方がその割合は高い。

「希望どおり取得できた・計」の割合を年休取得日数別にみると、年休取得日数が少なくなるほど、「希望どおり取得できた・計」の割合が低くなる傾向にある（年休取得率別にみても、おおむね同様の傾向）。

上司自身の年休取得のタイプ別にみると、上司が積極的に年休を取るタイプであるほど、「希望どおり取得できた・計」の割合が高い。

また、上司の年休取得奨励の積極度別にみると、部下の年休取得に積極的な上司であるほど、「希望どおり取得できた・計」の割合が高い。

同様に、勤務先の年休取得促進策の積極度別にみると、促進策に積極的であるほど「希望どおり取得できた・計」の割合が高くなっている。

5. 年次有給休暇取得の増減変化と年休を取り残す理由

5-1. 年次有給休暇取得日数の3年前と比べた変化

(1) 年次有給休暇取得日数の3年前と比べた変化と増減理由

労働者調査では、2018年度の年次有給休暇取得日数の3年前と比べた増減状況について尋ねている。

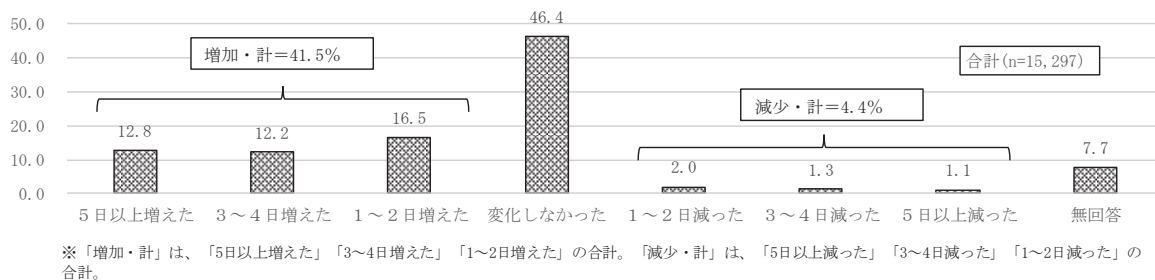
それによれば、「変化しなかった」が46.4%を占めるが、「増加」（「5日以上増えた」「3～4日増えた」「1～2日増えた」の合計）も41.5%となっている。「減少」（「5日以上減った」「3～4日減った」「1～2日減った」の合計）は4.4%とわずかである（図表3-5-1）。

「増加」と回答した者について、年次有給休暇の取得日数が増えた理由（複数回答）を尋ねたところ、「会社の取組みにより取りやすい就業環境になったから」が37.6%ともっとも高く、次いで、「個人的理由により、有給休暇が必要になったから」（31.3%）、「上司に有給休暇を取得するよう勧められたから」（21.0%）、「法律等の影響もあり年休を取りやすい環境ができた」（20.7%）、「自分で積極的に取得するよう心掛けたから」（18.8%）、「勤続年数が長くなり、休暇申請がしやすくなったから」（12.1%）などとなっている⁷（図表3-5-2）。

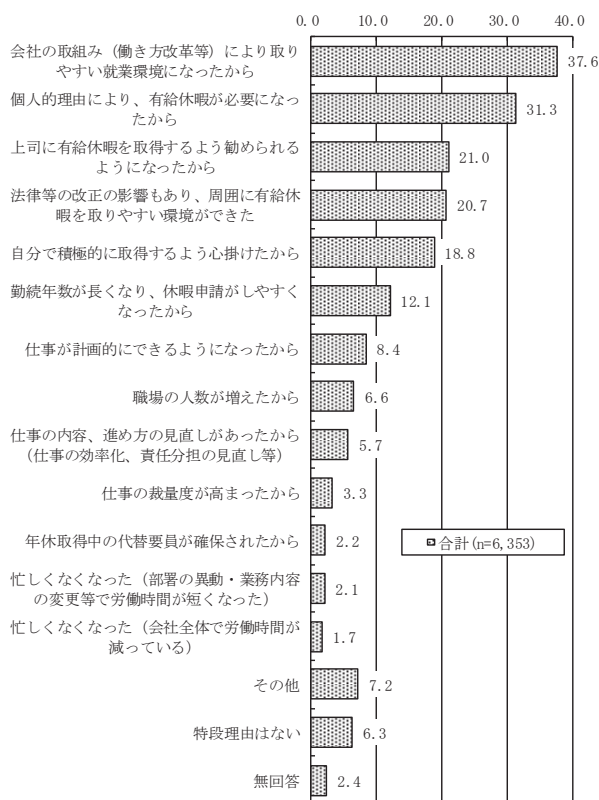
⁷ 増えた理由の「その他」には、本人の病気・入院、育児、看護、子の成長による学校行事参加などの個人的な事情が多い。勤続年数が伸びることによる年休付与日数の増加や、就業形態の変更（パート→正社員）により取得しやすくなったことをあげる者もいる。計画年休や時間単位での取得制度ができたことをあげる者もいた。なお、少数ではあるが、夏季特別休暇が無くなり有給休暇となったことや、年休奨励日制度ができて、土

「減少」と回答した者について、年次有給休暇の取得日数が減った理由（複数回答）を尋ねたところ、「職場の人数が減った（人員配置が不足状態にある）」（19.4%）、「忙しくなった（部署の異動・業務変更で労働時間が長くなった）」（19.1%）、「年休取得中の代替要員の確保がされていないから」（18.3%）、「忙しくなった（会社全体が繁忙期にある）」（12.2%）などとなっている。「特段理由はない」も19.7%ある⁸（図表3-5-3）。

図表3-5-1：2018年度の年次有給休暇の取得日数の3年前と比べての増減（SA、単位=%）【労働者調査】

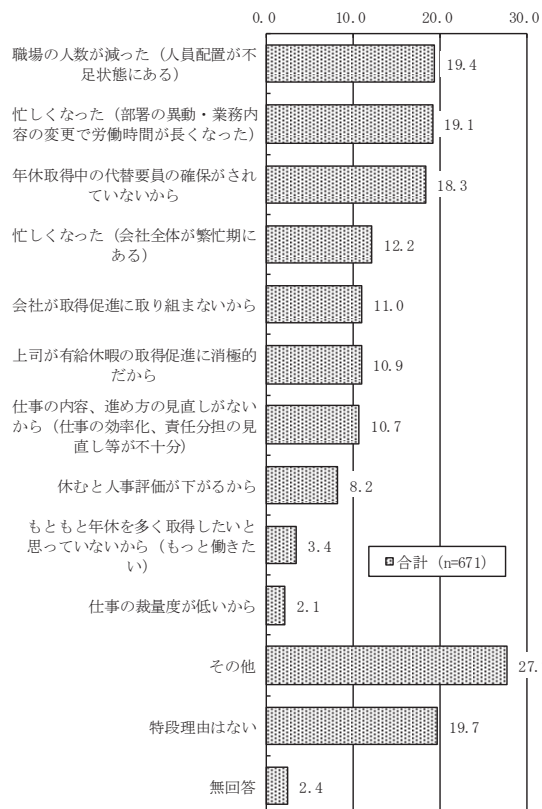


図表3-5-2：年次有給休暇の取得日数が増えた理由（MA、単位=%）【労働者調査】



※2018年度の年次有給休暇の取得日数の3年前と比べての増減について、「5日以上増えた」「3~4日増えた」「1~2日増えた」と回答した者を対象に集計。

図表3-5-3：年次有給休暇の取得日数が減った理由（MA、単位=%）【労働者調査】



※2018年度の年次有給休暇の取得日数の3年前と比べての増減について、「5日以上減った」「3~4日減った」「1~2日減った」と回答した者を対象に集計。

曜、祝日が出勤日となった（完全週休2日制ではなくなった）ことをあげる者もいた。

⁸ 減った理由の「その他」は、本人の病気治療の終了、子供の成長（子の看護減少、学校行事参加減少）、家族の疾患治療・介護の終了（死亡含む）など、年休を使用する要件がなくなったことにより結果的に年休の使用が減ったとする個人的事情が多かった。

(2) 属性等からみた年次有給休暇取得日数の3年前と比べた変化

年次有給休暇取得日数の3年前と比べた変化を各種の属性からみたものが図表3-5-4である。

図表3-5-4：2018年度の年次有給休暇の取得日数の3年前と比べての増減（SA、単位＝％）【労働者調査】

| | n | 5 日 以上 増え た | 3 日 以上 増え た | 1 日 以上 増え た | 変 化 し な か つ た | 1 日 減 つ た | 3 日 減 つ た | 5 日 以上 減 つ た | 無 回 答 | 増 加 | 減 少 |
|------------------------|--------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|---------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|-------------|--------|--------|
| 合計 | 15,297 | 12.8 | 12.2 | 16.5 | 46.4 | 2.0 | 1.3 | 1.1 | 7.7 | 41.5 | 4.4 |
| <就業形態> | | | | | | | | | | | |
| 正社員 | 13,716 | 13.0 | 12.4 | 16.5 | 46.7 | 2.1 | 1.4 | 1.1 | 6.9 | 41.9 | 4.6 |
| 非正社員・計 | 1,581 | 10.9 | 11.2 | 16.4 | 44.0 | 1.5 | 0.9 | 0.8 | 14.4 | 38.5 | 3.2 |
| ・嘱託社員 | 355 | 11.8 | 12.7 | 16.3 | 47.0 | 0.6 | 0.8 | 1.4 | 9.3 | 40.8 | 2.8 |
| ・契約社員 | 303 | 9.9 | 8.3 | 21.5 | 42.6 | 2.3 | 1.0 | 1.3 | 13.2 | 39.7 | 4.6 |
| ・パート・アルバイト | 923 | 10.8 | 11.6 | 14.7 | 43.3 | 1.5 | 0.9 | 0.4 | 16.7 | 37.1 | 2.8 |
| <性> | | | | | | | | | | | |
| 男性 | 7,750 | 12.0 | 12.2 | 16.6 | 49.7 | 1.6 | 1.1 | 0.9 | 5.8 | 40.8 | 3.6 |
| 女性 | 7,500 | 13.7 | 12.3 | 16.4 | 42.9 | 2.4 | 1.5 | 1.2 | 9.6 | 42.4 | 5.1 |
| <性・小学生以下の子供の有無> | | | | | | | | | | | |
| 男性・小学生以下の子供あり | 2,410 | 14.0 | 13.5 | 17.1 | 46.9 | 1.5 | 1.4 | 1.0 | 4.5 | 44.6 | 3.9 |
| 男性・小学生以下の子供なし | 4,836 | 11.1 | 11.6 | 16.2 | 51.4 | 1.6 | 1.1 | 1.0 | 6.1 | 38.9 | 3.7 |
| 女性・小学生以下の子供あり | 1,761 | 18.7 | 12.0 | 14.5 | 38.8 | 2.2 | 1.9 | 1.6 | 10.2 | 45.2 | 5.7 |
| 女性・小学生以下の子供なし | 5,237 | 12.2 | 12.4 | 17.1 | 44.3 | 2.6 | 1.4 | 1.1 | 9.1 | 41.7 | 5.1 |
| <年休取得日数> | | | | | | | | | | | |
| 0日 | 1,864 | 5.0 | 1.7 | 3.8 | 69.5 | 1.4 | 0.9 | 1.4 | 16.4 | 10.5 | 3.6 |
| 1～5日 | 4,542 | 8.7 | 10.8 | 20.7 | 49.8 | 2.7 | 1.5 | 1.2 | 4.8 | 40.1 | 5.3 |
| 6～10日 | 4,363 | 13.1 | 15.6 | 21.2 | 41.9 | 2.2 | 1.7 | 0.9 | 3.3 | 49.9 | 4.8 |
| 11～15日 | 1,968 | 19.1 | 18.9 | 18.1 | 37.1 | 1.7 | 1.6 | 1.2 | 2.4 | 56.0 | 4.5 |
| 16日以上 | 1,665 | 26.8 | 13.3 | 10.0 | 45.2 | 1.2 | 0.9 | 0.7 | 1.9 | 50.0 | 2.8 |
| <年休取得の目標設定> | | | | | | | | | | | |
| 年休取得率及び取得日数双方について目標を設定 | 1,885 | 16.7 | 13.5 | 17.8 | 40.3 | 1.2 | 1.1 | 0.7 | 8.8 | 48.0 | 3.0 |
| 年休取得率の目標のみを設定している | 846 | 15.4 | 13.2 | 17.4 | 41.7 | 1.8 | 0.7 | 0.2 | 9.6 | 46.0 | 2.7 |
| 年休取得日数の目標のみを設定している | 6,373 | 12.9 | 13.3 | 17.8 | 45.8 | 2.1 | 1.5 | 1.1 | 5.6 | 44.0 | 4.7 |
| 何らの目標も設定していない | 3,267 | 10.6 | 9.7 | 14.2 | 53.6 | 2.8 | 1.8 | 1.5 | 5.8 | 34.5 | 6.1 |
| わからない | 2,657 | 11.7 | 11.7 | 15.4 | 45.6 | 1.4 | 0.9 | 1.1 | 12.3 | 38.8 | 3.4 |
| <計画的付与制度の導入状況> | | | | | | | | | | | |
| 導入されている | 5,077 | 15.3 | 13.3 | 17.6 | 43.3 | 2.0 | 1.4 | 1.1 | 6.0 | 46.2 | 4.5 |
| 導入されていない | 3,744 | 10.9 | 12.2 | 16.0 | 50.6 | 2.6 | 1.7 | 1.6 | 4.5 | 39.1 | 5.9 |
| わからない | 6,125 | 12.0 | 11.7 | 16.2 | 47.6 | 1.7 | 1.1 | 0.8 | 8.9 | 39.9 | 3.6 |
| <計画的付与制度の内容(MA)> | | | | | | | | | | | |
| 事業場全体の休業による一斉付与方式 | 1,724 | 15.8 | 13.5 | 17.1 | 43.7 | 1.8 | 1.8 | 1.1 | 5.2 | 46.4 | 4.7 |
| 班・グループ別などの交代制付与方式 | 355 | 18.3 | 10.7 | 21.4 | 36.9 | 2.0 | 0.6 | 0.8 | 9.3 | 50.4 | 3.4 |
| 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式 | 2,831 | 14.7 | 13.5 | 18.0 | 43.9 | 2.3 | 1.2 | 1.1 | 5.3 | 46.2 | 4.6 |
| <計画的付与制度の年休取得日の決定頻度> | | | | | | | | | | | |
| 年1回 | 1,757 | 16.2 | 13.6 | 18.2 | 42.9 | 2.0 | 1.3 | 1.1 | 4.7 | 48.0 | 4.4 |
| 半年ごと | 575 | 14.8 | 13.2 | 17.9 | 43.8 | 2.3 | 1.4 | 1.4 | 5.2 | 45.9 | 5.1 |
| 3か月ごと | 381 | 14.7 | 16.3 | 17.8 | 42.3 | 1.6 | 1.6 | 0.8 | 5.0 | 48.8 | 4.0 |
| 毎月ごと | 729 | 16.6 | 12.5 | 18.1 | 44.2 | 1.8 | 0.4 | 0.5 | 5.9 | 47.2 | 2.7 |
| <計画的に付与する年休の1人当たりの日数> | | | | | | | | | | | |
| 1～2日 | 771 | 12.1 | 12.3 | 19.1 | 44.9 | 1.9 | 2.2 | 0.8 | 6.7 | 43.5 | 4.9 |
| 3～4日 | 902 | 13.4 | 11.2 | 19.1 | 44.9 | 2.7 | 2.0 | 1.0 | 5.8 | 43.7 | 5.7 |
| 5～6日 | 3,630 | 14.5 | 13.1 | 15.8 | 45.3 | 1.7 | 1.4 | 1.0 | 7.2 | 43.4 | 4.1 |
| 7～8日 | 231 | 15.2 | 14.7 | 16.5 | 42.9 | 1.7 | 0.4 | 0.4 | 8.2 | 46.3 | 2.6 |
| 9～10日 | 236 | 16.5 | 14.0 | 16.5 | 43.2 | 1.3 | 2.1 | 0.4 | 5.9 | 47.0 | 3.8 |
| 11日以上 | 328 | 14.6 | 10.1 | 18.0 | 45.4 | 0.9 | 1.5 | 0.3 | 9.1 | 42.7 | 2.7 |

※「増加」は、「5日以上増えた」「3～4日増えた」「1～2日増えた」の合計。「減少」は、「5日以上減った」「3～4日減った」「1～2日減った」の合計。表側の「計画的に付与する年休の1人当たりの日数」は、企業調査の回答結果を、労働者調査の当該設問に接続して集計。

これを就業形態別にみると、「増加」の割合は正社員（41.9%）、非正社員（38.5%）でほとんど差はみられない。性別でも、「増加」の割合は男性（40.8%）、女性（42.4%）でほと

んど差はみられない。性・小学生以下の子供の有無別にみると、「増加」の割合は、「女性・小学生以下の子供あり」(45.2%)、「男性・小学生以下の子供あり」(44.6%)で他に比べて高くなっている。子育て期において、年休取得日数が増加傾向にあるようだ。

年休取得日数別にみると、おおむね取得日数が増えるほど、「増加」の割合は高くなる傾向にある。

年休取得の目標設定別にみると、「増加」の割合は、「何らの目標も設定していない」「わからない」で低い。目標設定の内容をみると、「増加」の割合は、取得日数(44.0%)→取得率(46.0%)→取得率及び取得日数双方(48.0%)の順に高くなっている。

年休の計画的付与制度の導入状況別にみると、「増加」の割合は、「導入されている」(46.2%)でもっとも高い。年休の計画的付与制度の内容別にみると、「増加」の割合は、いずれの方式も4~5割となっている。計画的付与制度の年休取得日の決定頻度別でも、「増加」の割合に大きな違いはない。企業調査の計画的に付与する年休の1人当たりの日数を、労働者調査の当該設問に接続して集計し、計画的に付与する年休の1人当たりの日数別にみると、おおむね付与日数が高くなるほど、「増加」の割合が高くなる傾向にある。

5-2. 年休を取り残す理由

(1) 年休を取り残す理由

労働者調査では、年次有給休暇の消化状況について尋ねている。それによると、「年次有給休暇を取り残すことがある」は85.3%、「年休を1日も取り残さない」は10.8%となっている。これを就業形態別にみると、「年次有給休暇を取り残すことがある」とする割合は、正社員で86.5%、非正社員では74.8%となっており、正社員の方が取り残す割合が高い。非正社員のなかでは、嘱託社員が86.8%ともっとも高くなっている。その一方で、「年休を1日も取り残さない」とする者は、正社員で9.9%、非正社員で18.2%となっており、非正社員の方が年休をすべて使い切る割合が高い。非正社員のなかでは、パート・アルバイトが21.8%ともっとも高くなっている(図表3-5-5)。

次に、年次有給休暇を取り残す理由についてみる。各項目の肯定割合(「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計。以下、「肯定・計」という)が高いものからみると、「急な用事のために残しておく必要があるから」が74.1%でもっとも高く、次いで、「病気のために残しておく必要があるから」(70.5%)、「休むと職場の他の人に迷惑になるから」(51.7%)、「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから」(39.7%)、「仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がないから」(38.5%)、「現在の休暇日数で十分だから」(28.2%)、「職場の周囲の人が取らないので年休を取りにくいから」(25.6%)などとなっている。急な用事や病気のための備えの他は、仕事量や代替要員、職場の雰囲気など、勤め先の要因によって取り残されている(図表3-5-6)。

図表3-5-5：あなたは、年次有給休暇をすべて消化（1日も取り残すことがない）していますか（SA、単位＝％）【労働者調査】

| | n | す年 こ休 とを が取 あり る残 | 取年 り休 残を さ1 ない 日 も | 無 回 答 |
|------------|--------|----------------------------------|--------------------------------------|-------------|
| 合計 | 15,297 | 85.3 | 10.8 | 3.9 |
| <就業形態> | | | | |
| 正社員 | 13,716 | 86.5 | 9.9 | 3.6 |
| 非正社員・計 | 1,581 | 74.8 | 18.2 | 7.0 |
| ・嘱託社員 | 355 | 86.8 | 7.9 | 5.4 |
| ・契約社員 | 303 | 75.9 | 19.1 | 5.0 |
| ・パート・アルバイト | 923 | 69.9 | 21.8 | 8.3 |

図表3-5-6：年次有給休暇を取り残す理由（SA、単位＝％）【労働者調査】

| | n | そ う 思 う | 思 い ど う え ら ば そ う と | ど ち ら か と い え ば そ う 思 う | 言 え な ら な い も | 思 い ど う え ら ば そ う と | い そ う 思 わ な い | 無 回 答 | 肯 定 ・ 計 | 非 肯 定 ・ 計 |
|-------------------------------|--------|------------------|--|--|---------------------------------|--|---------------------------------|-------------|------------------|-----------------------|
| a. 病気のために残しておく必要があるから | 13,047 | 43.6 | 26.9 | 11.5 | 4.5 | 11.0 | 2.6 | 70.5 | 15.5 | |
| b. 急な用事のために残しておく必要があるから | 13,047 | 44.7 | 29.4 | 10.0 | 3.8 | 9.4 | 2.6 | 74.1 | 13.2 | |
| c. 仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がないから | 13,047 | 16.3 | 22.2 | 25.0 | 13.5 | 19.9 | 3.1 | 38.5 | 33.4 | |
| d. 休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから | 13,047 | 15.9 | 23.8 | 23.6 | 14.3 | 19.3 | 3.1 | 39.7 | 33.6 | |
| e. 休むと職場の他の人に迷惑になるから | 13,047 | 19.9 | 31.8 | 23.4 | 10.3 | 11.8 | 2.7 | 51.7 | 22.1 | |
| f. 職場の周囲の人が取らないので年休を取りにくいから | 13,047 | 10.3 | 15.3 | 24.6 | 18.8 | 27.7 | 3.4 | 25.6 | 46.5 | |
| g. 現在の休暇日数で十分だから | 13,047 | 10.4 | 17.8 | 29.5 | 15.6 | 23.5 | 3.2 | 28.2 | 39.1 | |
| h. 休んでもすることがないから | 13,047 | 4.0 | 7.4 | 16.9 | 13.9 | 54.3 | 3.5 | 11.4 | 68.2 | |
| i. 子どもの学校や部活動のため、休みの時期が合わないから | 13,047 | 2.7 | 4.3 | 25.8 | 8.3 | 54.0 | 5.0 | 7.0 | 62.3 | |
| j. 配偶者や友人と休みの時期が合わないから | 13,047 | 3.3 | 8.1 | 25.1 | 11.2 | 48.3 | 3.9 | 11.4 | 59.5 | |
| k. 交通費や宿泊費、レジャーなどにお金がかかるから | 13,047 | 6.4 | 11.8 | 24.1 | 11.4 | 42.7 | 3.6 | 18.2 | 54.1 | |
| l. 休むと仕事から取り残されるような気がするから | 13,047 | 3.6 | 9.8 | 20.6 | 16.3 | 46.1 | 3.5 | 13.4 | 62.4 | |
| m. 上司がいい顔をしないから | 13,047 | 6.6 | 8.7 | 21.8 | 16.5 | 43.0 | 3.3 | 15.3 | 59.5 | |
| n. 勤務評価等への影響が心配だから | 13,047 | 6.6 | 9.5 | 22.0 | 15.4 | 43.1 | 3.4 | 16.1 | 58.5 | |

※「年次有給休暇をすべて消化（1日も取り残すことがない）していますか」との設問に、「年休を取り残すことがある」と回答した者を対象に集計。「肯定・計」は「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計。「非肯定・計」は「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の合計。

(2)就業形態別にみた年休を取り残す理由

年次有給休暇を取り残す理由の肯定割合（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計。以下、「肯定・計」という）について、正社員と非正社員で比較すると、正社員では、「急な用事のために残しておく必要があるから」が74.1%でもっとも高く、次いで、「病気のために残しておく必要があるから」（70.4%）、「休むと職場の他の人に迷惑になるから」（52.4%）、「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから」（41.0%）、「仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がないから」（39.8%）、「現在の休暇日数で十分だから」（27.4%）、「職場の周囲の人が取らないので年休を取りにくいから」（26.3%）などとなっている。一方、非正社員でも、「急な用事のために残しておく必要があるから」が74.9%でもっとも高く、次いで、「病気のために残しておく必要があるから」（71.4%）、「休むと職場の他の人に迷惑になるから」（44.3%）、「現在の休暇日数で十分だから」（35.6%）、「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから」（26.4%）、「仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がないから」（24.6%）、「職場の周囲の人が取らないので年休を取りにくいから」（17.9%）などが続く。

上位にあがった理由については、正社員と非正社員でほとんど違いはないといえる。

正社員と非正社員の肯定割合の差に注目すると、正社員の方が非正社員に比べ、「仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がないから」で 15.2 ポイント、「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから」で 14.6 ポイント、「職場の周囲の人が取らないので年休を取りにくいから」で 8.4 ポイント、「休むと職場の他の人に迷惑になるから」で 8.1 ポイント高い。非正社員よりも正社員の方が、仕事量の多さや代替要員、職場の周囲の同僚や上司を気にしていることが伺える（図表 3-5-7）。

なお、参考として、年休を取り残す理由の各項目の肯定割合を就業形態別にみたものとして図表 3-5-8 を記載した。

図表3-5-7：年次有給休暇を取り残す理由（SA、単位＝％）【労働者調査】

| | 正社員 (n=11,864) | | | | | | 非正社員 (n=1,183) | | | | | | 肯定・計の差 (正社員－非正社員) | | |
|-------------------------------|----------------|----------|-----------|------------|------|-----|----------------|------|----------|-----------|------------|------|----------------------|------|------|
| | そう思う | どちらかといえば | どちらともいえない | どちらかともいえない | そう思う | 無回答 | 肯定・計 | そう思う | どちらかといえば | どちらともいえない | どちらかともいえない | そう思う | | 無回答 | 肯定・計 |
| a. 病気のために残しておく必要があるから | 43.5 | 26.9 | 11.6 | 4.5 | 11.0 | 2.5 | 70.4 | 44.9 | 26.5 | 10.7 | 4.1 | 10.7 | 3.0 | 71.4 | -1.0 |
| b. 急な用事のために残しておく必要があるから | 44.5 | 29.6 | 10.1 | 3.8 | 9.4 | 2.6 | 74.1 | 46.9 | 28.0 | 8.6 | 4.1 | 9.4 | 3.0 | 74.9 | -0.8 |
| c. 仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がないから | 17.1 | 22.7 | 25.2 | 13.3 | 18.7 | 2.9 | 39.8 | 8.0 | 16.6 | 22.7 | 15.0 | 32.4 | 5.3 | 24.6 | 15.2 |
| d. 休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから | 16.6 | 24.4 | 23.9 | 14.1 | 18.1 | 2.9 | 41.0 | 8.9 | 17.5 | 20.6 | 15.9 | 31.6 | 5.5 | 26.4 | 14.6 |
| e. 休むと職場の他の人に迷惑になるから | 20.2 | 32.2 | 23.5 | 10.2 | 11.3 | 2.5 | 52.4 | 16.2 | 28.1 | 22.7 | 11.2 | 17.2 | 4.7 | 44.3 | 8.1 |
| f. 職場の周囲の人が取らないので年休を取りにくいから | 10.6 | 15.7 | 24.9 | 18.8 | 26.9 | 3.1 | 26.3 | 6.8 | 11.1 | 21.6 | 18.5 | 35.8 | 6.2 | 17.9 | 8.4 |
| g. 現在の休暇日数で十分だから | 9.9 | 17.5 | 29.7 | 16.0 | 23.9 | 3.0 | 27.4 | 15.1 | 20.5 | 27.9 | 11.2 | 19.7 | 5.5 | 35.6 | -8.2 |
| h. 休んでもすることがないから | 4.0 | 7.6 | 17.1 | 13.9 | 54.1 | 3.2 | 11.6 | 3.3 | 5.3 | 15.5 | 14.5 | 55.5 | 5.9 | 8.6 | 3.0 |
| i. 子どもの学校や部活動のため、休みの時期が合わないから | 2.6 | 4.3 | 26.3 | 8.3 | 53.9 | 4.7 | 6.9 | 4.3 | 4.2 | 20.3 | 8.4 | 55.5 | 7.4 | 8.5 | -1.6 |
| j. 配偶者や友人と休みの時期が合わないから | 3.3 | 8.1 | 25.5 | 11.3 | 48.1 | 3.7 | 11.4 | 3.5 | 7.9 | 21.6 | 10.7 | 50.3 | 6.1 | 11.4 | 0.0 |
| k. 交通費や宿泊費、レジャーなどにお金がかかるから | 6.3 | 11.9 | 24.2 | 11.6 | 42.5 | 3.4 | 18.2 | 6.9 | 10.5 | 22.8 | 9.4 | 44.2 | 6.2 | 17.4 | 0.8 |
| l. 休むと仕事から取り残されるような気がするから | 3.8 | 10.1 | 20.8 | 16.4 | 45.6 | 3.3 | 13.9 | 1.8 | 7.1 | 18.3 | 15.1 | 51.9 | 5.7 | 8.9 | 5.0 |
| m. 上司がいい顔をしないから | 6.9 | 9.0 | 22.2 | 16.6 | 42.3 | 3.1 | 15.9 | 4.0 | 6.0 | 18.1 | 16.2 | 50.0 | 5.7 | 10.0 | 5.9 |
| n. 勤務評価等への影響が心配だから | 6.9 | 9.8 | 22.4 | 15.5 | 42.3 | 3.1 | 16.7 | 3.6 | 6.3 | 18.3 | 15.2 | 51.1 | 5.6 | 9.9 | 6.8 |

※「年次有給休暇をすべて消化（1日も取り残すことがない）していますか」との設問に、「年休を取り残すことがある」と回答した者を対象に集計。「肯定・計」は「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計。「非肯定・計」は「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の合計。「肯定・計の差」は、正社員「肯定・計」から非正社員「該当・計」を引いた値。

図表3-5-8：年次有給休暇を取り残す理由の各項目の肯定割合（SA、単位＝％）【労働者調査】

| | n | てお | か残 | いて | なき | 人 | り取 | 十分 | が | 期活 | らみ | かレ | すり | な | 響 |
|------------|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | | あ | ら | か | だ | に | に | な | な | が | の | カ | 残 | い | が |
| | | め | し | 休 | か | に | に | い | い | 動 | 時 | レ | さ | か | 心 |
| | | る | 急 | ら | 休 | に | に | い | い | の | 配 | カ | れ | ら | 動 |
| | | に | な | な | み | に | に | い | い | 子 | 偶 | レ | る | ら | 配 |
| | | か | お | な | の | に | に | い | い | ど | 者 | カ | か | ら | だ |
| | | 残 | お | な | の | に | に | い | い | の | や | レ | れ | ら | か |
| | | ら | く | な | の | に | に | い | い | 学 | 友 | カ | る | ら | ら |
| | | し | 病 | 急 | の | に | に | い | い | 校 | 人 | レ | よ | ら | の |
| | | ら | 気 | な | の | に | に | い | い | や | と | カ | う | ら | 影 |
| | | し | 要 | な | の | に | に | い | い | の | と | レ | な | ら | 等 |
| | | ら | が | な | の | に | に | い | い | 時 | 休 | カ | ら | の | へ |
| | | し | た | な | の | に | に | い | い | 部 | 日 | レ | 取 | の | の |
| | | ら | め | な | の | に | に | い | い | の | 数 | カ | し | 影 | の |
| | | し | る | な | の | に | に | い | い | や | | | | | |
| | | ら | に | な | の | に | に | い | い | | | | | | |
| | | ら | に | な | の | に | に | い | い | | | | | | |
| 合計 | 13,047 | 70.5 | 74.1 | 38.5 | 39.7 | 51.7 | 25.6 | 28.2 | 11.4 | 7.0 | 11.4 | 18.2 | 13.4 | 15.3 | 16.1 |
| <就業形態> | | | | | | | | | | | | | | | |
| 正社員 | 11,864 | 70.4 | 74.1 | 39.8 | 41.0 | 52.4 | 26.3 | 27.4 | 11.6 | 6.9 | 11.4 | 18.2 | 13.9 | 15.9 | 16.7 |
| 非正社員・計 | 1,183 | 71.4 | 74.9 | 24.6 | 26.4 | 44.3 | 17.9 | 35.6 | 8.6 | 8.5 | 11.4 | 17.4 | 8.9 | 10.0 | 9.9 |
| ・嘱託社員 | 308 | 68.2 | 69.4 | 22.1 | 28.3 | 40.9 | 13.6 | 39.6 | 11.7 | 3.2 | 11.1 | 17.2 | 7.1 | 8.7 | 9.8 |
| ・契約社員 | 230 | 78.3 | 79.1 | 26.5 | 26.5 | 44.0 | 19.6 | 23.4 | 7.9 | 9.6 | 11.7 | 17.9 | 9.1 | 10.4 | 11.8 |
| ・パート・アルバイト | 645 | 70.5 | 76.0 | 25.1 | 25.5 | 46.0 | 19.2 | 38.2 | 7.5 | 10.7 | 11.3 | 17.4 | 9.6 | 10.3 | 9.3 |

※「年次有給休暇をすべて消化（1日も取り残すことがない）していますか」との設問に、「年休を取り残すことがある」と回答した者を対象に集計。各項目での肯定割合は「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計。

(3)属性等からみた年休を取り残す理由

年休を取り残す理由の肯定割合を年休取得率でみると、おおむね取得率が高くなるほど（すなわち、年休取り残しの比率が少ない者ほど）、「急な用事のために残しておく必要があるから」「病気のために残しておく必要があるから」をあげる割合が高くなる。一方、年休取得率が低くなるほど（すなわち、年休の取り残しの比率が高い者ほど）、おおむね「休むと職場の他の人に迷惑になるから」「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから」「仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がないから」「職場の周囲の人が取らないので年休が取りにくいから」「上司がいい顔をしないから」などの割合が高まる傾向にある。

週単位の実労働時間別でみると、労働時間が長くなるほど、「休むと職場の他の人に迷惑になるから」「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから」「仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がないから」「職場の周囲の人が取らないので年休が取りにくいから」「上司がいい顔をしないから」などの割合が高くなる。一方、労働時間が短くなるほど「急な用事のために残しておく必要があるから」「病気のために残しておく必要があるから」「現在の休暇日数で十分だから」などの割合が高くなる。

上司自身の年休取得のタイプ別にみると、上司がほとんど年休を取らないタイプであるほど、「休むと職場の他の人に迷惑になるから」「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから」「仕事量が多すぎて休んでいる余裕がないから」「職場の周囲の人が取らないので年休が取りにくいから」などの割合が高い。

また、上司の部下に対する年休取得奨励の積極度別にみると、その傾向はより顕著であり、部下に対する年休取得奨励が消極的な上司であるほど、「休むと職場の他の人に迷惑になるから」「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから」「仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がないから」「職場の周囲の人が取らないので年休が取りにくいから」「勤務評価等への影響が心配だから」「上司がいい顔をしないから」「休むと仕事から取り残されるような気がするから」などの割合が高くなる。

勤め先の年休取得促進策の積極度別にみると、年休取得促進策に消極的であるほど、「休むと職場の他の人に迷惑になるから」「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから」「仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がないから」「職場の周囲の人が取らないので年休が取りにくいから」「勤務評価等への影響が心配だから」「上司がいい顔をしないから」「休むと仕事から取り残されるような気がするから」などの割合が高くなる。

以上を踏まえると、年休取得率が高い場合や、週単位の実労働時間が短い場合は、急な用事や病気のための備えとして、年休を取り残す傾向にある。一方、年休取得率が低い場合や、週単位の実労働時間が長い場合、仕事量や代替要員、職場の雰囲気などを理由に年休が取り残される傾向にあり、上司や勤め先が年休取得に消極的であれば、この傾向が顕著に出る（図表 3-5-9）。

図表3-5-9：年次有給休暇を取り残す理由の各項目の肯定割合（SA、単位＝％）【労働者調査】

| | n | a | b | c | d | e | f | g | h | i | j | k | l | m | n |
|------------------------------------|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | | お | し | ら | か | に | く | 分 | な | 合 | の | る | か | い | が |
| | | く | て | ん | ら | に | ら | だ | い | わ | 時 | か | ら | か | 心 |
| | | 必 | お | で | 休 | 迷 | い | か | 休 | な | 期 | ら | さ | か | 配 |
| | | 要 | 急 | い | み | 休 | 職 | 現 | ん | 子 | 配 | 交 | 休 | 上 | 務 |
| | | が | な | る | の | む | 場 | 在 | で | ど | 偶 | 通 | む | 司 | 評 |
| | | あ | る | 余 | 間 | な | の | の | も | の | や | 費 | と | が | 価 |
| | | る | た | 裕 | 仕 | る | 休 | 休 | 学 | 友 | や | 泊 | 事 | い | 等 |
| | | か | め | が | 事 | か | 日 | 日 | 校 | 人 | と | 費 | か | 顔 | へ |
| | | ら | に | な | が | の | 数 | の | の | と | 休 | か | ら | を | の |
| | | 残 | し | か | い | 他 | で | 取 | 時 | 休 | み | か | 取 | し | 影 |
| | | す | て | ら | き | の | 十 | り | 期 | み | の | か | り | な | 響 |
| 合計 | 13,047 | 70.5 | 74.1 | 38.5 | 39.7 | 51.7 | 25.6 | 28.2 | 11.4 | 7.0 | 11.4 | 18.2 | 13.4 | 15.3 | 16.1 |
| <年休取得率> | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0% | 906 | 58.9 | 61.6 | 52.4 | 49.0 | 55.3 | 33.3 | 27.4 | 13.7 | 6.0 | 10.1 | 17.6 | 15.2 | 20.2 | 18.9 |
| 0%超～25%未満 | 1,551 | 61.6 | 65.3 | 51.8 | 51.3 | 62.0 | 31.5 | 25.5 | 13.7 | 5.2 | 11.7 | 18.7 | 17.6 | 18.2 | 18.2 |
| 25%～50%未満 | 2,834 | 68.7 | 72.9 | 41.9 | 41.9 | 53.6 | 27.2 | 30.3 | 13.1 | 6.8 | 11.4 | 19.6 | 14.7 | 15.0 | 15.8 |
| 50%～75%未満 | 2,638 | 74.6 | 77.4 | 33.1 | 38.2 | 49.6 | 22.7 | 31.1 | 11.3 | 7.7 | 12.1 | 18.2 | 12.4 | 13.8 | 15.5 |
| 75%～100%未満 | 1,461 | 80.6 | 84.8 | 25.5 | 31.1 | 42.1 | 15.4 | 30.2 | 9.0 | 6.7 | 11.0 | 16.5 | 9.8 | 11.0 | 13.4 |
| 100%以上 | 1,258 | 84.2 | 86.1 | 25.4 | 28.4 | 42.0 | 17.8 | 27.5 | 6.8 | 9.1 | 12.8 | 17.2 | 9.6 | 11.5 | 12.9 |
| <週単位の実労働時間> | | | | | | | | | | | | | | | |
| 40時間以下 | 3,580 | 75.2 | 79.2 | 23.8 | 30.2 | 44.9 | 21.6 | 33.1 | 11.0 | 7.5 | 11.4 | 18.2 | 9.7 | 12.4 | 12.9 |
| 41～49時間 | 3,699 | 72.2 | 75.6 | 40.5 | 41.5 | 53.6 | 25.5 | 26.4 | 11.0 | 5.6 | 10.7 | 17.7 | 14.3 | 15.1 | 17.6 |
| 50～59時間 | 1,827 | 62.5 | 64.7 | 58.5 | 51.4 | 59.2 | 31.6 | 24.7 | 11.4 | 6.3 | 10.6 | 17.2 | 17.0 | 18.9 | 18.6 |
| 60時間以上 | 568 | 56.9 | 59.5 | 63.9 | 56.8 | 62.4 | 31.7 | 17.4 | 10.9 | 8.8 | 10.4 | 18.0 | 15.7 | 25.3 | 22.4 |
| <上司自身の年休取得のタイプ> | | | | | | | | | | | | | | | |
| A（上司は積極的に年休を取る）である どちらかというA | 1,604 | 74.4 | 77.4 | 32.7 | 34.3 | 44.5 | 14.6 | 33.2 | 14.1 | 7.8 | 12.8 | 19.8 | 13.6 | 10.3 | 12.5 |
| どちらかというB | 4,111 | 73.8 | 77.8 | 35.1 | 36.1 | 46.3 | 16.8 | 31.2 | 10.9 | 7.2 | 11.6 | 18.5 | 11.7 | 8.9 | 11.5 |
| B（上司はほとんど年休を取らない）である | 4,368 | 69.0 | 73.2 | 38.9 | 39.1 | 53.8 | 26.9 | 27.7 | 11.2 | 6.8 | 11.9 | 19.0 | 13.7 | 14.1 | 15.8 |
| 2,608 | 66.4 | 69.0 | 46.9 | 49.7 | 61.8 | 44.0 | 21.4 | 10.7 | 6.7 | 10.3 | 15.7 | 16.1 | 30.2 | 25.9 | |
| <上司の年休取得奨励の積極度> | | | | | | | | | | | | | | | |
| A（上司は部下の年休取得奨励に積極的）である どちらかというA | 3,130 | 75.5 | 79.1 | 29.4 | 28.9 | 41.2 | 12.6 | 38.4 | 13.2 | 7.3 | 12.2 | 19.3 | 11.8 | 4.1 | 8.0 |
| どちらかというB | 6,224 | 72.6 | 76.6 | 37.6 | 38.9 | 50.5 | 21.4 | 29.4 | 11.3 | 7.5 | 11.8 | 18.6 | 13.0 | 8.6 | 12.7 |
| B（上司は部下の年休取得奨励に消極的）である | 2,532 | 64.8 | 67.8 | 47.9 | 49.1 | 63.1 | 39.4 | 19.2 | 10.8 | 5.7 | 11.1 | 17.2 | 15.4 | 28.8 | 24.3 |
| 884 | 57.8 | 60.7 | 51.1 | 57.6 | 66.7 | 60.5 | 10.6 | 7.9 | 6.1 | 8.9 | 15.3 | 17.0 | 62.8 | 45.4 | |
| <勤め先の年休取得促進策の積極度> | | | | | | | | | | | | | | | |
| 積極的 | 7,626 | 73.6 | 77.4 | 33.7 | 34.4 | 45.9 | 17.0 | 34.9 | 12.9 | 7.6 | 12.4 | 19.4 | 12.0 | 8.0 | 10.5 |
| どちらともいえない | 3,139 | 68.8 | 72.0 | 42.6 | 43.9 | 57.0 | 27.3 | 22.6 | 10.1 | 6.3 | 10.3 | 17.3 | 14.3 | 15.7 | 16.4 |
| 消極的 | 2,190 | 61.8 | 65.4 | 49.8 | 52.6 | 64.5 | 53.1 | 12.9 | 7.8 | 5.7 | 9.9 | 15.1 | 17.4 | 40.3 | 35.3 |

※1：「年次有給休暇をすべて消化（1日も取り残すことがない）していますか」との設問に、「年休を取り残すことがある」と回答した者を対象に集計。各項目での肯定割合は「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計。

※2：年休取得率は、2018年1年間で使った年休取得日数を2018年度に新規付与された年次有給休暇日数で割って算出。

(4)病気休暇と年休を取り残す理由

①病気休暇と病気・けがの療養に使用した年休

年休を取り残す理由の上位に「病気のために残しておく必要があるから」がある。病気などの不測の事態に年休で対応するため、年休を使い切らず取っておくとの考え方である。休暇には、利用目的を問わず自由に利用できる年次有給休暇と、病気や慶弔行事など特定の理由が生じた場合に認められる特別休暇がある。調査では、特別休暇のうち病気休暇についても尋ねている。以下では、病気休暇の取得状況から年休の取り残す理由などをみる。病気休暇の取得条件等にもよるが、仮に不測の病気に対して病気休暇で対応できるなら、病気のために年休取得を控える必要性が低下するとも考えられるからである。

まず、病気休暇制度がある者の病気休暇の過去1年間の取得経験をみると、先述のとおり、20.0%に取得経験があった。取得経験「有」の割合を健康状態別にみると、「おおむね健康である」（18.6%）とする者よりも、「健康とはいえない（不定期に通院）」（30.2%）、「健康とはいえない（現在、定期的に通院）」（25.3%）の方が、その割合は高い（図表3-5-10）。

図表3-5-10：自分の病気のための特別休暇の2018年度1年間の利用状況（SA、単位＝％）【労働者調査】

| | 自分の病気のための特別休暇の利用状況 | | | |
|---------------------|--------------------|------|------|------|
| | n | 有 | 無 | 無回答 |
| 計 | 5,719 | 20.0 | 64.8 | 15.2 |
| <健康状態> | | | | |
| おおむね健康である | 4,748 | 18.6 | 66.2 | 15.2 |
| 健康とはいえない（不定期に通院） | 328 | 30.2 | 53.7 | 16.2 |
| 健康とはいえない（現在、定期的に通院） | 609 | 25.3 | 60.3 | 14.4 |

※自分の病気のための特別休暇がある者を対象に集計。

次に、年休取得日数が1日以上ある者の年休の用途について病気・けがの療養に使用した日数（以下、「病気目的の年休取得」と略す）をみる。年休を取得した者で、病気目的の年休取得を「1日以上」した者（「病気目的年休1日以上取得者割合」という）は44.9%である。これを健康状態別にみると、「おおむね健康である」（41.2%）とする者よりも、「健康とはいえない（不定期に通院）」（59.9%）、「健康とはいえない（現在、定期的に通院）」（64.7%）とする者の方が、「1日以上取得者割合」が高い。病気目的の年休取得の日数（平均値）をみても、「おおむね健康である」（1.4日）とする者よりも、「健康とはいえない（不定期に通院）」（2.9日）、「健康とはいえない（現在、定期的に通院）」（4.0日）と高くなっている。

そこで、病気休暇の制度・利用経験別にみると、「病気休暇制度があり利用経験あり」とする者で、「病気目的年休1日以上取得者割合」が58.9%と過半数を占める。つまり、病気休暇があれば本来、年休を病気目的で利用しなくともよいように思えるが、実際には病気目的で年休を使いつつ、病気休暇も使っているようである。「病気休暇制度があり利用経験あり」とする者で病気目的の年休使用が「0日」だった者（すなわち、病気休暇を取得することで、病気目的の年休取得をしなかったと考えられる）は41.1%だった。一方、「病気休暇制度はあるが利用経験なし」とする者の「病気目的年休1日以上取得者割合」の割合は39.1%となっている。病気休暇制度があるため、本来、病気休暇を使用することもできるはずであるが、年休で病気に対応していたようである。

なお、労働者調査は、病気休暇の取得条件を聴いていない。また、健康状態は聴いているが、通院を要する疾患の軽症・重症のレベルや治療に要する期間に関して聴いているわけではない。そこで、健康状態を「おおむね健康」と「健康とはいえない」（「健康とはいえない（不定期に通院）」「健康とはいえない（現在、定期的に通院）」の合計）に分けたうえで、健康状態、病気休暇の制度・利用経験別にみる。とくに「健康とはいえない」者には通院（会社を休む必要）がある蓋然性が高い。「健康とはいえない」者の「病気休暇制度があり利用経験あり」をみると、「病気目的年休1日以上取得者割合」は73.9%となっている。病気目的の年休使用が「0日」だった者（すなわち、病気休暇を取得することで、病気目的の年休取得をしなかった者）は26.1%だった。通院等の必要性が高い者ほど、病気休暇だけでなく、年休を使用している。一方、「病気休暇制度はあるが利用経験なし」とする者の「病気目的年休1日以上取得者割合」の割合は56.5%となっている。病気休暇制度があるため、本来、

病気休暇を使用することもできるはずであるが、半数は年休で対応していた⁹(図表 3-5-11)。

以上を踏まえると、とくに健康状態で健康とはいえない(通院を要する)者ほど、年次有給休暇を使用し、病気休暇も使用している者がいる。また、健康とはいえない者ほど、病気休暇のみ使用(病気目的の年休使用がない)が多いわけではなく、健康ではない者ほど年休と病気休暇双方を使っていることが示唆される。

図表3-5-11：年休の用途での病気・けがの療養に使用した利用件数(単位＝%)【労働者調査】

| | n | 0 | 1 | 4 | 6 | 1 | (平均 日) | 標準 偏差 | 取休 病 者 日 目 割 的 合 上 年 |
|---------------------|--------|------|------|------|------|---------|-----------|----------|---|
| | | 日 | 日 | 日 | 日 | 日 以上 | | | |
| 合計 | 12,385 | 55.1 | 28.0 | 8.7 | 4.4 | 3.8 | 1.8 | 3.2 | 44.9 |
| <健康状態> | | | | | | | | | |
| おおむね健康である | 10,246 | 58.9 | 28.4 | 7.5 | 3.1 | 2.2 | 1.4 | 2.6 | 41.2 |
| 健康とはいえない(不定期に通院) | 781 | 40.1 | 29.4 | 14.1 | 9.2 | 7.2 | 2.9 | 4.2 | 59.9 |
| 健康とはいえない(現在、定期的に通院) | 1,303 | 35.4 | 24.2 | 14.4 | 11.6 | 14.5 | 4.0 | 5.4 | 64.7 |
| <病気休暇の制度・利用経験> | | | | | | | | | |
| 病気休暇制度があり利用経験あり | 987 | 41.1 | 35.1 | 10.3 | 6.3 | 7.2 | 2.7 | 4.2 | 58.9 |
| 病気休暇制度があり利用経験なし | 3,059 | 60.9 | 25.4 | 7.8 | 3.8 | 2.1 | 1.4 | 2.5 | 39.1 |
| 病気休暇制度がない・不明 | 7,417 | 54.3 | 28.3 | 9.0 | 4.4 | 4.0 | 1.8 | 3.3 | 45.7 |
| <健康状態、病気休暇の制度・利用経験> | | | | | | | | | |
| おおむね健康 | | | | | | | | | |
| 病気休暇制度があり利用経験あり | 760 | 45.5 | 36.7 | 9.3 | 4.1 | 4.3 | 2.0 | 3.2 | 54.5 |
| 病気休暇制度があり利用経験なし | 2,593 | 64.0 | 25.3 | 6.7 | 2.9 | 1.1 | 1.1 | 2.1 | 36.0 |
| 病気休暇制度がない・不明 | 6,138 | 57.8 | 28.9 | 7.8 | 3.1 | 2.4 | 1.4 | 2.7 | 42.2 |
| 健康とはいえない | | | | | | | | | |
| 病気休暇制度があり利用経験あり | 222 | 26.1 | 29.3 | 14.0 | 14.0 | 16.7 | 4.8 | 6.0 | 73.9 |
| 病気休暇制度があり利用経験なし | 448 | 43.5 | 25.2 | 14.1 | 9.4 | 7.8 | 2.8 | 3.9 | 56.5 |
| 病気休暇制度がない・不明 | 1,254 | 37.2 | 25.6 | 14.8 | 10.7 | 11.8 | 3.6 | 5.1 | 62.8 |

※年休取得日数が1日以上を対象に集計(無回答を除き集計)。「病気目的年休1日以上取得者割合」は「1～3日」「4～5日」「6～9日」「10日以上」の合計。

②年休を取り残す理由「病気のために残しておく必要があるから」

年休を取り残す理由の「病気のために残しておく必要があるから」の肯定割合(「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計)について、健康状態別にみると、「おおむね健康である」(69.9%)とする者よりも、「健康とはいえない(不定期に通院)」(72.6%)、「健康とはいえない(現在、定期的に通院)」(74.2%)とする者の方が割合は高い。

病気になる可能性が高いほど、「病気のために残しておく必要があるから」を理由にあげる割合が高いようだ。病気休暇の有無別にみても、病気休暇の有無と肯定割合に差はみられない。病気休暇がある者について、病気休暇の賃金支給別にみても、肯定割合は、「有給(全額)」

⁹ 「健康とはいえない」者における「病気休暇制度はあるが利用経験なし」の「0日」には、治療を要する事象がなかった者が含まれることに留意されたい。調査では、通院等の治療で休みを要したかを聴いていない。また、先述のとおり、本調査では、病気休暇の取得条件を聴いてはいない。ただし、「病気休暇制度はあるが利用経験なし」で病気目的の年休を使用しているケースは、病気の治療期間があったことを意味する。病気休暇を使わなかったということは、年休と病気休暇との間で年休を優先する選択がなされたことになる。ただし、病気休暇の取得条件などの要因も関連することから、詳細はわからない。なお、本報告書では、第5章(時間単位年休取得制度の導入状況)において、特別休暇等と時間単位年休の間の利用優先度の調査結果をまとめているが、時間単位年休を優先的に利用している理由には、「特別休暇等は無給もしくは賃金一部支給であるため」「時間単位年休の申請のほうが自由で簡便だから」が上位の理由となっている。病気休暇が有給であることや取得のしやすさが病気休暇の取得に影響を与える可能性があることが示唆される。

で69.5%、「有給（一部）」では68.8%、「無給」は72.7%となっており、「無給」がやや高い程度である。病気休暇の利用経験別にみると、「無」（69.1%）に比べ、「有」（73.2%）の方が高い。

病気休暇の制度・利用経験別にみると、病気休暇の「病気休暇制度があり利用経験あり」とする者でもっとも肯定割合は高くなる。前述のとおり、病気休暇の利用経験者であっても、病気目的で年休を使用する者は多い。病気休暇の利用経験は、病歴があり、病気になる可能性も高いことも意味するため、「病気のために残しておく必要があるから」を理由にあげる割合が他よりも高くなると考えられる（図表3-5-12）。

以上を踏まえると、病気治療においては、年休を使用する者が中心であり、病気休暇制度がある場合も、健康ではないほど、年休と病気休暇双方を使っている。したがって、現状においては、病気休暇制度があることにより、年休を「病気のために残しておく必要があるから」との動機が低下することはないと考えられる。

図表3-5-12：年休を取り残す理由「病気のために残しておく必要があるから」（単位＝％）【労働者調査】

| | n | そう思う | えど ば そ ら か と う い | え ど ち ら か と も 言 | な え ど ち ら か と も 思 わ い | そ う 思 わ な い | 無 回 答 | 肯 定 ・ 計 | 非 肯 定 ・ 計 | |
|----------------------|-----------------|-------|---------------------------------------|--------------------------------------|---|----------------------------|-------------|------------------|-----------------------|------|
| 合計 | 13,047 | 43.6 | 26.9 | 11.5 | 4.5 | 11.0 | 2.6 | 70.5 | 15.5 | |
| <健康状態> | | | | | | | | | | |
| おおむね健康である | 10,833 | 42.8 | 27.1 | 11.5 | 4.8 | 11.3 | 2.5 | 69.9 | 16.0 | |
| 健康とはいえない（不定期に通院） | 799 | 45.1 | 27.5 | 12.5 | 3.1 | 9.1 | 2.6 | 72.6 | 12.3 | |
| 健康とはいえない（現在、定期的に通院） | 1,355 | 49.2 | 25.0 | 10.3 | 3.3 | 9.6 | 2.6 | 74.2 | 12.9 | |
| <自分の病気のための特別休暇の有無> | | | | | | | | | | |
| 不明 | 2,369 | 43.2 | 26.8 | 12.0 | 4.8 | 10.9 | 2.4 | 70.0 | 15.7 | |
| ない | 5,424 | 43.6 | 27.7 | 10.4 | 4.6 | 11.5 | 2.2 | 71.3 | 16.1 | |
| ある | 4,939 | 43.8 | 26.3 | 12.4 | 4.3 | 10.4 | 2.8 | 70.1 | 14.7 | |
| <自分の病気のための特別休暇・賃金支給> | | | | | | | | | | |
| 有給（全額） | 2,340 | 43.4 | 26.1 | 12.4 | 4.1 | 11.1 | 2.9 | 69.5 | 15.2 | |
| 有給（一部） | 1,056 | 43.7 | 25.1 | 13.0 | 5.3 | 10.5 | 2.5 | 68.8 | 15.8 | |
| 無給 | 1,087 | 45.7 | 27.0 | 11.6 | 3.7 | 9.8 | 2.2 | 72.7 | 13.5 | |
| <自分の病気のための特別休暇の利用経験> | | | | | | | | | | |
| 有 | 983 | 48.4 | 24.8 | 10.1 | 3.6 | 10.3 | 2.8 | 73.2 | 13.9 | |
| 無 | 3,240 | 41.8 | 27.3 | 13.1 | 4.6 | 10.9 | 2.3 | 69.1 | 15.5 | |
| <健康状態、病気休暇の制度・利用経験> | | | | | | | | | | |
| おおむね健康 | 病気休暇制度があり利用経験あり | 763 | 48.1 | 24.5 | 10.4 | 4.3 | 10.4 | 2.4 | 72.6 | 14.7 |
| | 病気休暇制度があり利用経験なし | 2,754 | 41.4 | 26.9 | 13.5 | 4.6 | 11.3 | 2.3 | 68.2 | 15.9 |
| | 病気休暇制度がない・不明 | 6,466 | 42.5 | 27.9 | 10.8 | 4.9 | 11.6 | 2.3 | 70.4 | 16.5 |
| 健康とはいえない | 病気休暇制度があり利用経験あり | 216 | 49.5 | 25.9 | 8.8 | 0.9 | 10.2 | 4.6 | 75.5 | 11.1 |
| | 病気休暇制度があり利用経験なし | 470 | 44.9 | 30.0 | 10.6 | 4.3 | 7.9 | 2.3 | 74.9 | 12.1 |
| | 病気休暇制度がない・不明 | 1,294 | 48.1 | 25.0 | 11.4 | 3.5 | 10.2 | 1.8 | 73.2 | 13.7 |

※「年次有給休暇をすべて消化（1日も取り残すことがない）していますか」との設問に、「年休を取り残すことがある」と回答した者を対象に集計。「肯定・計」は「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計。「非肯定・計」は「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の合計。

6. 長期休暇の取得状況

6-1. 長期休暇の取得状況と取得希望

労働者調査では2018年度の連続2週間程度の長期休暇取得状況及び、長期休暇を取得しなかった者（連続2週間程度の長期休暇取得状況で、「取得しなかった」者）を対象に連続2

週間程度の長期休暇の取得希望(複数回答)を尋ねている。これをまとめたものが図表 3-6-1 である。

それによれば、連続 2 週間程度の長期休暇取得状況について、「取得した」とする者は、3.0%にすぎない。ほとんどの人が取得していないことになる。長期休暇を取得しなかった者の取得希望においては、「取得したいと思うが、仕事の都合がつかない」が 48.4%と半数弱でもっとも高く、次いで、「取得したいと思うが、収入・貯蓄が少なくて取れない」(17.6%)、「取得したいと思うが、年休の付与日数が足りない」(12.6%)となっている。「そもそも取得したいとは思わない」は 35.7%だった。「取得希望」(「取得したいと思うが、年休の付与日数が足りない」「取得したいと思うが、仕事の都合がつかない」「取得したいと思うが、収入・貯蓄が少なくて取れない」のいずれかを回答した者)は 62.8%となっている。

以下では、連続 2 週間程度の長期休暇を「取得した」が 3%とわずかであることから、おもに連続 2 週間程度の長期休暇の取得希望を中心に、各種の属性等との関係を見る。

長期休暇の取得希望を従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど、「取得したいと思うが、仕事の都合がつかない」の割合が高くなる。一方、おおむね従業員規模が小さくなるほど、「そもそも取得したいとは思わない」「取得したいと思うが、収入・貯蓄が少なくて取れない」の割合が高い。

就業形態別にみると、非正社員に比べ正社員の方が「取得したいと思うが、仕事の都合がつかない」の割合が高い。一方、正社員に比べ非正社員の方が「そもそも取得したいとは思わない」「取得したいと思うが、収入・貯蓄が少なくて取れない」の割合が高い。

性別にみると、「取得希望」の割合にほとんど差はみられない。

年齢別にみると、年齢が低くなるほど、「取得希望」の割合が高くなる。また、年齢が低くなるほど、「取得したいと思うが、年休の付与日数が足りない」の割合が高い。

週単位の実労働時間別にみると、労働時間が長くなるほど、「取得希望」の割合が高くなる。また、労働時間が長くなるほど、「取得したいと思うが、仕事の都合がつかない」の割合が高い。労働時間が短いほど、「そもそも取得したいとは思わない」「取得したいと思うが、年休の付与日数が足りない」の割合が高い。

年休保有日数別にみると、保有日数が多くなるほど、「取得したいと思うが、仕事の都合がつかない」「そもそも取得したいとは思わない」の割合が高い。なお、「取得したいと思うが、年休の付与日数が足りない」の割合は、19 日以下の層(「0 日」「1~9 日」「10~19 日»)で 3 割弱と高くなっている。

年収別にみると、年収が低いほど、「取得したいと思うが、収入・貯蓄が少なくて取れない」「取得したいと思うが、年休の付与日数が足りない」の割合が高い。

図表3-6-1：連続2週間程度の長期休暇の取得状況、取得希望（単位＝％）【労働者調査】

| | ①連続2週間程度の長期休暇取得状況 (SA) | | | | ②連続2週間程度の長期休暇の取得希望 (MA) | | | | | | |
|-------------|------------------------|---------|------|------|-------------------------|--------|---------------------|---------------------------|-------------|-----|------|
| | n | 取得しなかった | 取得した | 無回答 | n | 数が足りない | 取得したいと思うが、仕事都合がつかない | 取得したいと思うが、収入・貯蓄が少なすぎて取れない | 取得したいとは思わない | 無回答 | 取得希望 |
| 合計 | 15,297 | 93.7 | 3.0 | 3.3 | 14,330 | 12.6 | 48.4 | 17.6 | 35.7 | 1.5 | 62.8 |
| <従業員規模> | | | | | | | | | | | |
| 99人以下 | 9,397 | 93.8 | 2.9 | 3.3 | 8,815 | 12.0 | 45.6 | 18.3 | 37.7 | 1.6 | 60.7 |
| 100～299人 | 3,757 | 93.6 | 3.0 | 3.4 | 3,517 | 13.3 | 52.2 | 17.9 | 32.7 | 1.3 | 66.0 |
| 300～999人 | 1,417 | 94.1 | 3.0 | 2.9 | 1,334 | 14.6 | 53.6 | 14.2 | 32.8 | 0.9 | 66.3 |
| 1,000人以上 | 614 | 91.9 | 5.4 | 2.8 | 564 | 12.4 | 56.9 | 13.1 | 29.3 | 1.1 | 69.7 |
| <就業形態> | | | | | | | | | | | |
| 正社員 | 13,716 | 94.0 | 2.9 | 3.1 | 12,892 | 12.3 | 50.1 | 17.0 | 35.0 | 1.4 | 63.6 |
| 非正社員・計 | 1,581 | 91.0 | 3.7 | 5.3 | 1,438 | 15.6 | 33.1 | 23.3 | 42.1 | 1.9 | 56.0 |
| ・嘱託社員 | 355 | 93.0 | 3.4 | 3.7 | 330 | 7.9 | 41.2 | 17.6 | 43.0 | 1.5 | 55.5 |
| ・契約社員 | 303 | 92.4 | 3.0 | 4.6 | 280 | 21.4 | 30.7 | 21.8 | 38.9 | 2.5 | 58.6 |
| ・パート・アルバイト | 923 | 89.7 | 4.1 | 6.2 | 828 | 16.8 | 30.7 | 26.1 | 42.9 | 1.8 | 55.3 |
| <性> | | | | | | | | | | | |
| 男性 | 7,750 | 93.9 | 3.3 | 2.8 | 7,275 | 8.7 | 49.3 | 17.2 | 36.8 | 1.4 | 61.8 |
| 女性 | 7,500 | 93.5 | 2.7 | 3.8 | 7,011 | 16.7 | 47.5 | 17.9 | 34.6 | 1.5 | 63.9 |
| <年齢> | | | | | | | | | | | |
| 20歳代以下 | 2,143 | 91.4 | 3.5 | 5.1 | 1,959 | 23.7 | 48.0 | 16.4 | 30.1 | 1.5 | 68.4 |
| 30歳代 | 3,840 | 93.9 | 3.2 | 2.9 | 3,604 | 14.0 | 50.9 | 17.1 | 34.4 | 1.3 | 64.3 |
| 40歳代 | 4,890 | 94.9 | 2.7 | 2.4 | 4,640 | 11.1 | 49.3 | 18.6 | 35.8 | 1.5 | 62.8 |
| 50歳代 | 3,194 | 94.1 | 2.7 | 3.2 | 3,006 | 8.0 | 47.9 | 17.7 | 37.6 | 1.4 | 61.0 |
| 60歳以上 | 1,186 | 91.2 | 3.5 | 5.2 | 1,082 | 7.4 | 38.7 | 16.8 | 45.3 | 1.8 | 53.0 |
| <週単位の実労働時間> | | | | | | | | | | | |
| 40時間以下 | 4,411 | 92.9 | 3.3 | 3.7 | 4,099 | 14.7 | 41.0 | 17.2 | 40.7 | 1.8 | 57.5 |
| 41～49時間 | 4,215 | 94.3 | 2.7 | 3.0 | 3,974 | 12.3 | 52.3 | 17.1 | 34.0 | 1.2 | 64.7 |
| 50～59時間 | 2,004 | 94.3 | 3.2 | 2.5 | 1,889 | 9.7 | 55.1 | 19.6 | 31.2 | 1.5 | 67.2 |
| 60時間以上 | 641 | 95.0 | 1.6 | 3.4 | 609 | 9.0 | 59.1 | 19.0 | 26.1 | 1.6 | 72.2 |
| <年休保有日数> | | | | | | | | | | | |
| 0日 | 506 | 86.4 | 1.8 | 11.9 | 437 | 29.5 | 36.6 | 15.8 | 29.1 | 4.1 | 66.8 |
| 1～9日 | 333 | 93.1 | 3.9 | 3.0 | 310 | 25.5 | 40.6 | 22.3 | 30.6 | 1.9 | 67.4 |
| 10～19日 | 2,833 | 94.8 | 3.5 | 1.7 | 2,685 | 29.9 | 41.7 | 19.3 | 33.6 | 1.1 | 65.3 |
| 20～39日 | 5,224 | 95.6 | 3.0 | 1.4 | 4,992 | 9.3 | 49.8 | 18.1 | 36.6 | 1.3 | 62.0 |
| 40日以上 | 4,043 | 95.8 | 3.0 | 1.2 | 3,874 | 3.3 | 53.5 | 15.3 | 37.8 | 1.0 | 61.2 |
| <年収> | | | | | | | | | | | |
| 200万円未満 | 1,628 | 89.1 | 3.4 | 7.4 | 1,451 | 21.0 | 34.0 | 24.9 | 37.6 | 2.1 | 60.3 |
| 200～300万円未満 | 3,380 | 93.6 | 2.8 | 3.6 | 3,165 | 17.6 | 44.7 | 20.4 | 35.4 | 1.6 | 63.0 |
| 300～400万円未満 | 4,097 | 93.7 | 3.3 | 3.0 | 3,837 | 13.3 | 49.6 | 19.1 | 33.9 | 1.3 | 64.8 |
| 400～500万円未満 | 2,745 | 95.6 | 2.4 | 2.0 | 2,623 | 9.5 | 54.4 | 15.8 | 33.2 | 1.4 | 65.4 |
| 500～700万円未満 | 2,353 | 95.1 | 3.2 | 1.7 | 2,238 | 5.9 | 53.3 | 12.2 | 38.5 | 1.1 | 60.5 |
| 700万円以上 | 786 | 94.4 | 3.6 | 2.0 | 742 | 3.0 | 50.5 | 8.0 | 43.8 | 1.2 | 55.0 |

※②連続2週間程度の長期休暇の取得希望は、①連続2週間程度の長期休暇取得状況で、「取得しなかった」者を対象に集計。「取得希望」は、「取得したいと思うが、年休の付与日数が足りない」「取得したいと思うが、仕事の都合がつかない」「取得したいと思うが、収入・貯蓄が少なすぎて取れない」のいずれかを回答した者を集計。

6-2. 長期休暇取得のために必要なこと

労働者調査では、「連続2週間程度の長期休暇を取得するために必要なこと」（複数回答）を尋ねている。それによれば、「休暇中のサポート体制の整備（代替要員の確保等）」が49.7%と最も高く、次いで、「長期休暇を取りやすくするような職場の雰囲気改善」（42.4%）、「収入の増加」（34.0%）、「経営トップが長期休暇取得促進に積極的であること」（33.3%）、「長期休暇を取得可能とするような特別休暇の拡充」（30.2%）、「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」（28.7%）などとなっている（図表3-6-2）。

図表3-6-2：連続2週間程度の長期休暇を取得するために必要なこと（単位＝％、MA）【労働者調査】

| | n | 付与制度の導入 | 年次有給休暇の計画的な | 等）の事態に備えた特別 | 不慮の事態に備えた特別 | るような特別な休暇の拡充 | 長期休暇を取得可能とす | 等）のサポーター体制の確保 | 整備中の見直し | 仕事量の見直し | 改善の取組 | 長期休暇を取りやすい職場の雰囲気 | ル）の取組 | 長期休暇で人事考課等が | と）の取組 | 経営者に積極的であること | 教育に対する意識改革 | 労働者への啓発 | 長期休暇を取得しない労働者の増加 | 収入の増加 | その他 | 無回答 |
|------------|--------|---------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|---------------|---------|---------|-------|------------------|-------|-------------|-------|--------------|------------|---------|------------------|-------|-----|-----|
| 合計 | 15,297 | 28.7 | 25.6 | 30.2 | 49.7 | 26.6 | 42.4 | 24.6 | 33.3 | 19.2 | 15.5 | 34.0 | 3.6 | 6.5 | | | | | | | | |
| <就業形態> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 正社員 | 13,716 | 29.1 | 25.2 | 30.5 | 50.4 | 27.6 | 43.0 | 25.3 | 34.0 | 19.6 | 15.9 | 34.2 | 3.6 | 6.2 | | | | | | | | |
| 非正社員・計 | 1,581 | 24.5 | 29.3 | 27.3 | 43.5 | 18.0 | 37.7 | 18.8 | 27.1 | 15.3 | 11.4 | 31.9 | 3.4 | 8.9 | | | | | | | | |
| ・嘱託社員 | 355 | 26.2 | 24.5 | 28.5 | 50.7 | 20.3 | 38.3 | 19.4 | 29.3 | 18.3 | 12.7 | 25.1 | 4.8 | 7.6 | | | | | | | | |
| ・契約社員 | 303 | 24.8 | 33.3 | 30.7 | 42.9 | 18.5 | 40.9 | 22.1 | 30.7 | 18.2 | 12.2 | 36.6 | 3.3 | 7.3 | | | | | | | | |
| ・パート・アルバイト | 923 | 23.8 | 29.9 | 25.8 | 41.0 | 17.0 | 36.4 | 17.6 | 25.0 | 13.2 | 10.6 | 32.9 | 2.9 | 9.9 | | | | | | | | |

7. 休暇・休日の日数の満足度

労働者調査では、休日・休暇の日数の満足度を尋ねている（以下、図表-3-7-1 参照）。

それによれば、「満足・計」（「満足している」「まあ満足」の合計）は **56.5%**であり、「不満・計」（「不満」「少し不満」の合計）の **23.0%**を大きく上回っている。

「満足・計」の割合を性別にみると、男性が **55.2%**、女性が **58.2%**でほとんど差はみられない。

就業形態別にみると、正社員が **55.0%**、非正社員が **69.7%**で、非正社員の方が満足度は高い。非正社員のなかでは、パート・アルバイトの「満足・計」が **74.2%**ともっとも高い。

「満足・計」の割合を年休取得日数別にみると、おおむね年休取得日数が多いほど満足度が高い（年休取得率別にみても、おおむね同様の傾向）。

年休取得の目標設定別にみると、「満足・計」の割合は、「何らの目標も設定していない」（**49.0%**）でもっとも低い。目標設定の内容をみると、「満足・計」の割合は、取得日数（**57.5%**）→取得率（**59.0%**）→取得率及び取得日数双方（**65.6%**）の順に高くなっている。

年休の計画的付与制度の導入状況別にみると、「導入されている」とする者の方が「導入されていない」者よりも、「満足・計」の割合が高い。企業調査の計画的に付与する年休の1人当たりの日数を、労働者調査の当該設問に接続して集計し、計画的に付与する年休の1人当たりの日数別に「満足・計」の割合をみると、いずれの付与日数でも6割前後でおおむね高く、付与日数によって大きな差はみられない（ただし、付与日数「7～8日」が**71.0%**で他に比べて高い）。

半日単位・時間単位年休取得制度の適用別に「満足・計」の割合をみると、「半日単位年休取得制度あり・時間単位年休取得制度適用者」で**61.4%**、「半日単位年休取得制度のみあり」で**57.7%**、「時間単位年休取得制度適用者（半日単位年休取得制度なし）」は**55.2%**、「いずれの制度もない・わからない」では**50.7%**となっており、半日単位年休取得制度があり、時間単位年休適用されている者で、「満足・計」の割合がもっとも高い。時間単位年休の取得経

験別にみると、取得経験によって、「満足・計」の割合に大きな差はみられない。

上司の年休取得奨励の積極度別にみると、部下の年休取得に積極的な上司であるほど、「満足・計」の割合が高い。同様に、勤務先の年休取得促進策の積極度別をみると、促進策に積極的であるほど「満足・計」の割合は高くなっている（図表-3-7-1）。

図表3-7-1：休日・休暇の日数の満足度（SA、単位＝％）【労働者調査】

| | | n | い 満 足 し て | ま あ 満 足 | い も ど ち え ら な と | 少 し 不 満 | 不 満 | 無 回 答 | 満 足 ・ 計 | 不 満 ・ 計 |
|------------------------|-----------------------------|--------|-----------------------|------------------|--------------------------------------|------------------|--------|-------------|------------------|------------------|
| 合計 | | 15,297 | 20.8 | 35.7 | 18.9 | 15.6 | 7.4 | 1.6 | 56.5 | 23.0 |
| 個人 属性 | <性> | | | | | | | | | |
| | 男性 | 7,750 | 19.0 | 36.2 | 20.6 | 15.2 | 7.4 | 1.7 | 55.2 | 22.6 |
| | 女性 | 7,500 | 22.8 | 35.4 | 17.0 | 15.9 | 7.4 | 1.5 | 58.2 | 23.3 |
| | <就業形態> | | | | | | | | | |
| 正社員 | 13,716 | 19.6 | 35.4 | 19.3 | 16.2 | 7.9 | 1.6 | 55.0 | 24.1 | |
| 非正社員・計 | 1,581 | 31.2 | 38.5 | 15.4 | 9.7 | 3.3 | 1.8 | 69.7 | 13.0 | |
| ・嘱託社員 | 355 | 23.9 | 38.6 | 18.6 | 13.8 | 3.7 | 1.4 | 62.5 | 17.5 | |
| ・契約社員 | 303 | 22.4 | 42.2 | 15.8 | 10.6 | 6.6 | 2.3 | 64.6 | 17.2 | |
| ・パート・アルバイト | 923 | 36.9 | 37.3 | 14.1 | 7.8 | 2.1 | 1.8 | 74.2 | 9.9 | |
| 年休 取得 関係 | <年休取得日数> | | | | | | | | | |
| | 0日 | 1,864 | 18.1 | 30.5 | 21.8 | 15.2 | 12.6 | 1.8 | 48.6 | 27.8 |
| | 1～5日 | 4,542 | 19.0 | 34.1 | 20.5 | 16.8 | 7.7 | 1.9 | 53.2 | 24.5 |
| | 6～10日 | 4,363 | 21.0 | 37.9 | 17.5 | 15.5 | 6.7 | 1.4 | 58.9 | 22.2 |
| | 11～15日 | 1,968 | 24.4 | 37.8 | 16.9 | 14.8 | 5.2 | 0.9 | 62.2 | 20.1 |
| | 16日以上 | 1,665 | 23.5 | 38.6 | 16.5 | 13.9 | 5.9 | 1.6 | 62.1 | 19.8 |
| | <年休取得率> | | | | | | | | | |
| | 0% | 988 | 16.6 | 29.1 | 24.2 | 15.9 | 12.4 | 1.7 | 45.7 | 28.3 |
| | 0%超～25%未満 | 1,611 | 16.6 | 33.6 | 21.7 | 18.6 | 7.8 | 1.7 | 50.2 | 26.4 |
| | 25%～50%未満 | 2,959 | 20.8 | 37.1 | 18.2 | 16.1 | 6.0 | 1.8 | 57.9 | 22.1 |
| 50%～75%未満 | 2,852 | 22.7 | 37.6 | 17.7 | 15.2 | 5.7 | 1.1 | 60.3 | 20.9 | |
| 75%～100%未満 | 1,670 | 23.7 | 38.5 | 15.7 | 14.2 | 6.6 | 1.3 | 62.2 | 20.8 | |
| 100%以上 | 2,091 | 23.3 | 36.3 | 16.6 | 15.1 | 7.4 | 1.4 | 59.5 | 22.5 | |
| 企業 調査 | <年休取得の目標設定> | | | | | | | | | |
| | 年休取得率及び取得日数双方について目標を設定 | 1,885 | 27.5 | 38.1 | 17.9 | 10.6 | 3.9 | 2.0 | 65.6 | 14.5 |
| | 年休取得率の目標のみを設定している | 846 | 24.2 | 34.8 | 19.3 | 12.8 | 6.7 | 2.2 | 59.0 | 19.5 |
| | 年休取得日数の目標のみを設定している | 6,373 | 20.3 | 37.2 | 18.4 | 16.3 | 6.3 | 1.5 | 57.5 | 22.6 |
| | 何らの目標も設定していない | 3,267 | 16.7 | 32.3 | 18.7 | 18.6 | 12.4 | 1.4 | 49.0 | 31.0 |
| | わからない | 2,657 | 20.5 | 35.3 | 20.8 | 15.0 | 6.8 | 1.6 | 55.8 | 21.8 |
| | <計画的付与制度の導入状況> | | | | | | | | | |
| | 導入されている | 5,077 | 22.7 | 37.1 | 18.0 | 14.1 | 6.4 | 1.6 | 59.8 | 20.5 |
| | 導入されていない | 3,744 | 20.1 | 34.0 | 17.8 | 17.1 | 9.3 | 1.7 | 54.1 | 26.4 |
| | わからない | 6,125 | 19.9 | 35.9 | 20.1 | 15.9 | 7.0 | 1.3 | 55.8 | 22.9 |
| <計画的に付与する年休の1人当たりの日数> | | | | | | | | | | |
| 1～2日 | 771 | 21.0 | 37.0 | 18.5 | 15.6 | 7.0 | 0.9 | 58.0 | 22.6 | |
| 3～4日 | 902 | 20.8 | 38.0 | 17.2 | 15.7 | 6.8 | 1.4 | 58.9 | 22.5 | |
| 5～6日 | 3,630 | 20.6 | 36.1 | 18.7 | 15.3 | 7.7 | 1.6 | 56.7 | 23.0 | |
| 7～8日 | 231 | 22.1 | 48.9 | 13.0 | 10.0 | 4.3 | 1.7 | 71.0 | 14.3 | |
| 9～10日 | 236 | 25.8 | 31.8 | 19.5 | 15.3 | 5.9 | 1.7 | 57.6 | 21.2 | |
| 11日以上 | 328 | 25.0 | 35.4 | 18.3 | 14.6 | 5.5 | 1.2 | 60.4 | 20.1 | |
| 年休 取得 促進 関連 | <半日単位・時間単位年休取得制度の適用> | | | | | | | | | |
| | 半日単位年休取得制度あり・時間単位年休取得制度適用者 | 2,900 | 22.6 | 38.8 | 16.4 | 14.3 | 6.2 | 1.7 | 61.4 | 20.5 |
| | 半日単位年休取得制度のみあり | 7,759 | 21.6 | 36.1 | 18.4 | 15.6 | 7.1 | 1.3 | 57.7 | 22.7 |
| | 時間単位年休取得制度適用者（半日単位年休取得制度なし） | 446 | 20.0 | 35.2 | 20.9 | 13.9 | 7.6 | 2.5 | 55.2 | 21.5 |
| | いずれの制度もない・わからない | 3,829 | 18.1 | 32.6 | 21.5 | 16.8 | 9.0 | 1.9 | 50.7 | 25.8 |
| | <時間単位年休の取得経験> | | | | | | | | | |
| | 取得したことがある | 1,935 | 22.8 | 39.3 | 15.9 | 14.3 | 5.9 | 1.8 | 62.1 | 20.2 |
| | 取得したことがない | 1,326 | 21.7 | 37.1 | 17.8 | 14.9 | 6.6 | 1.9 | 58.8 | 21.5 |
| | <上司の年休取得奨励の積極度> | | | | | | | | | |
| | A（上司は部下の年休取得奨励に積極的）である | 3,922 | 34.6 | 35.7 | 13.5 | 10.7 | 4.5 | 0.9 | 70.3 | 15.2 |
| どちらかというA | 7,259 | 18.8 | 39.7 | 19.8 | 14.8 | 5.2 | 1.7 | 58.5 | 20.0 | |
| どちらかというB | 2,800 | 11.2 | 32.1 | 23.5 | 21.8 | 10.0 | 1.4 | 43.3 | 31.8 | |
| B（上司は部下の年休取得奨励に消極的）である | 957 | 8.4 | 19.1 | 19.0 | 22.9 | 28.2 | 2.4 | 27.5 | 51.1 | |
| <勤め先の年休取得促進策の積極度> | | | | | | | | | | |
| 積極的 | 9,170 | 26.5 | 39.1 | 16.7 | 12.2 | 4.0 | 1.6 | 65.6 | 16.2 | |
| どちらともいえない | 3,567 | 14.1 | 34.8 | 23.0 | 18.1 | 8.3 | 1.7 | 48.9 | 26.4 | |
| 消極的 | 2,433 | 9.2 | 24.9 | 20.8 | 24.4 | 19.2 | 1.5 | 34.1 | 43.6 | |

※「満足・計」は、「満足している」「まあ満足」の合計。「不満・計」は、「少し不満」「不満」の合計。表側の「計画的に付与する年休の1人当たりの日数」は、企業調査の回答結果を、労働者調査の当該設問に接続して集計。

第4章 年次有給休暇の年5日の取得義務化

1. 年次有給休暇の年5日の取得義務化

1-1. 年次有給休暇の年5日の取得義務化の認知度

(1) 年次有給休暇の年5日の取得義務化の理解度・認知度

第196回通常国会において、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が成立したことにより、労働基準法が改正され、2019年4月から、全ての企業において、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられた。使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取しなければならない、また、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければならない、とされている（なお、既に5日以上年次有給休暇を請求・取得している労働者に対しては、使用者による時季指定をする必要はなく、また、することもできない）。

調査では、企業調査、労働者調査それぞれにおいて、年次有給休暇の年5日の取得義務化の認知度について尋ねている。これを企業調査、労働者調査でまとめたものが図表4-1-1である。

企業調査では、年次有給休暇の年5日の取得義務化についての理解度を尋ねている。それによれば、「内容を十分に理解している」が64.4%ともっとも割合が高く、次いで、「ある程度理解している」(31.1%)となっている。「聞いたことがある」(3.1%)、「知らない」(0.6%)はわずかである。「理解している・計」（「内容を十分に理解している」「ある程度理解している」の合計）は、95.5%に及ぶ。

これを従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど「内容を十分に理解している」の割合が高くなり、従業員規模が小さくなるほど、「ある程度理解している」の割合が高くなる。業種別（n=30以上、「その他」除く）にみると、「内容を十分に理解している」の割合は、「金融業、保険業」「情報通信業」「教育、学習支援業」「不動産、物品賃貸業」などで高い（図表4-1-1①）。

一方、労働者調査では、年次有給休暇の年5日の取得義務化について知っているかを尋ねている。それによれば、「内容を含め知っている」が54.9%ともっとも割合が高く、次いで、「聞いたことがある」(29.5%)、「知らない」(14.3%)となっている。

これを従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど「内容を含め知っている」の割合が高くなり、従業員規模が小さくなるほど、「聞いたことがある」「知らない」の割合が高くなる。業種別（n=30以上、「その他」除く）にみると、「内容を含め知っている」の割合は、「金融業、保険業」「情報通信業」「不動産、物品賃貸業」などで高い（図表4-1-1②）。

図表4-1-1：年次有給休暇の年5日の取得義務化の認知度（SA、単位＝％）【企業調査・労働者調査】

| | ①企業調査 (年5日の取得義務化を理解しているか) | | | | | | ②労働者調査 (年5日の取得義務化を知っているか) | | | | |
|----------------------|------------------------------|-----------------------------|----------------------------|--------------------------|------------------|-------------|------------------------------|---------------------------|--------------------------|------------------|-------------|
| | n | 理内 解答 して十 い分 るに | しあ てる いる 程度 理解 | あ聞 る いた こと が | 知 ら な い | 無 回 答 | n | 知内 つ容 を い含 める | あ聞 る いた こと が | 知 ら な い | 無 回 答 |
| 合計 | 5,738 | 64.4 | 31.1 | 3.1 | 0.6 | 0.8 | 15,297 | 54.9 | 29.5 | 14.3 | 1.3 |
| <従業員規模> | | | | | | | | | | | |
| 99人以下 | 3,759 | 58.5 | 35.9 | 4.0 | 0.8 | 0.9 | 9,397 | 49.9 | 32.3 | 16.3 | 1.4 |
| 100～299人 | 1,368 | 72.4 | 24.7 | 1.8 | 0.4 | 0.7 | 3,757 | 60.3 | 26.5 | 12.1 | 1.1 |
| 300～999人 | 411 | 81.0 | 17.5 | 0.7 | 0.2 | 0.5 | 1,417 | 66.9 | 23.2 | 9.2 | 0.6 |
| 1000人以上 | 170 | 88.2 | 10.6 | 1.2 | - | - | 614 | 72.6 | 17.9 | 9.1 | 0.3 |
| <業種> | | | | | | | | | | | |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 8 | 62.5 | 37.5 | - | - | - | 31 | 58.1 | 19.4 | 19.4 | 3.2 |
| 建設業 | 511 | 61.1 | 33.1 | 3.9 | 0.2 | 1.8 | 1,488 | 55.7 | 29.6 | 13.5 | 1.2 |
| 製造業 | 1,262 | 67.4 | 29.2 | 2.3 | 0.5 | 0.6 | 3,542 | 56.2 | 29.6 | 13.2 | 0.9 |
| 電気・ガス・水道・熱供給業 | 44 | 65.9 | 29.5 | - | 2.3 | 2.3 | 213 | 52.1 | 27.2 | 18.8 | 1.9 |
| 情報通信業 | 154 | 72.7 | 22.7 | 2.6 | 1.9 | - | 419 | 63.2 | 24.8 | 11.2 | 0.7 |
| 運輸業、郵便業 | 362 | 58.3 | 35.9 | 3.9 | 0.6 | 1.4 | 864 | 52.1 | 31.4 | 13.9 | 2.7 |
| 卸売業、小売業 | 897 | 67.6 | 29.5 | 2.3 | 0.4 | 0.1 | 1,916 | 57.5 | 29.1 | 12.8 | 0.6 |
| 金融業、保険業 | 40 | 80.0 | 17.5 | - | 2.5 | - | 136 | 66.2 | 19.9 | 14.0 | - |
| 不動産、物品賃貸業 | 61 | 70.5 | 26.2 | 3.3 | - | - | 119 | 60.5 | 23.5 | 15.1 | 0.8 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 120 | 62.5 | 34.2 | 2.5 | - | 0.8 | 381 | 52.5 | 31.5 | 15.0 | 1.0 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 231 | 63.2 | 31.2 | 4.3 | 0.4 | 0.9 | 496 | 54.0 | 27.8 | 16.1 | 2.0 |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 121 | 62.8 | 27.3 | 6.6 | 1.7 | 1.7 | 253 | 45.5 | 34.8 | 18.2 | 1.6 |
| 教育、学習支援業 | 106 | 71.7 | 25.5 | 0.9 | 1.9 | - | 266 | 58.3 | 22.6 | 17.7 | 1.5 |
| 医療、福祉 | 1,058 | 57.8 | 36.4 | 4.4 | 0.5 | 0.9 | 2,828 | 50.8 | 30.4 | 17.2 | 1.6 |
| 複合サービス事業（郵便局、農業組合など） | 4 | - | 25.0 | 25.0 | 50.0 | - | 10 | 60.0 | 30.0 | 10.0 | - |
| サービス業（他に分類されないもの） | 624 | 67.0 | 28.8 | 2.4 | 1.0 | 0.8 | 1,861 | 56.0 | 29.8 | 13.1 | 1.2 |
| その他 | 99 | 63.6 | 31.3 | 4.0 | - | 1.0 | 378 | 52.1 | 32.0 | 14.3 | 1.6 |

(2) 個人属性等からみた年次有給休暇の年5日の取得義務化の認知度

次に、労働者調査の年次有給休暇の年5日の取得義務化の認知度について、個人属性等からみたものが図表4-1-2である。

労働者調査の年次有給休暇の年5日の取得義務化の認知度について、就業形態別にみると、「内容を含め知っている」とする割合は、正社員で56.3%、非正社員では42.6%となっており、正社員の方が高い。その一方で、「知らない」とする割合は、正社員で13.4%、非正社員では22.2%となっており、非正社員の方が高い。

年休保有日数別にみると、おおむね年休保有日数が多い者ほど、「内容を含め知っている」とする割合が高く、おおむね年休保有日数が少ない者ほど、「知らない」とする割合が高い。

年休取得の目標設定別にみると、「内容を含め知っている」とする割合は、「年休取得日数の目標のみを設定している」で65.6%ともっとも高い。次いで、「年休取得率及び取得日数双方について目標を設定」(58.1%)、「年休取得率の目標のみを設定している」(54.6%)となっており、「何らの目標も設定していない」(50.1%)、「わからない」(33.3%)などとなっている。

企業調査の年5日付与の義務化の理解度を、労働者調査の当該設問に接続して集計すると、企業の理解度が高いほど、「内容を含め知っている」とする割合がおおむね高くなる。一方、企業の理解度が低いほど、「知らない」とする割合が高い。

図表4-1-2：年次有給休暇の年5日の取得義務化の認知度（SA、単位＝％）【労働者調査】

| | 労働者調査 (年5日の取得義務化を知っているか) | | | | |
|------------------------|-----------------------------|----------------------|--------------------------|------------------|-------------|
| | n | いめ る知 つを て含 | と聞 が い あた るこ | 知 ら な い | 無 回 答 |
| 合計 | 15,297 | 54.9 | 29.5 | 14.3 | 1.3 |
| <就業形態> | | | | | |
| 正社員 | 13,716 | 56.3 | 29.1 | 13.4 | 1.2 |
| 非正社員・計 | 1,581 | 42.6 | 33.5 | 22.2 | 1.7 |
| ・嘱託社員 | 355 | 60.3 | 23.9 | 13.2 | 2.5 |
| ・契約社員 | 303 | 43.6 | 37.0 | 18.2 | 1.3 |
| ・パート・アルバイト | 923 | 35.5 | 36.0 | 27.0 | 1.5 |
| <年休保有日数> | | | | | |
| 0日 | 506 | 47.4 | 31.2 | 20.6 | 0.8 |
| 1～9日 | 333 | 36.0 | 35.7 | 24.9 | 3.3 |
| 10～19日 | 2,833 | 51.7 | 31.0 | 16.5 | 0.8 |
| 20～39日 | 5,224 | 57.1 | 29.3 | 12.8 | 0.7 |
| 40日以上 | 4,043 | 65.7 | 24.4 | 9.4 | 0.5 |
| <年休取得の目標設定> | | | | | |
| 年休取得率及び取得日数双方について目標を設定 | 1,885 | 58.1 | 28.3 | 12.1 | 1.4 |
| 年休取得率の目標のみを設定している | 846 | 54.6 | 26.5 | 16.0 | 3.0 |
| 年休取得日数の目標のみを設定している | 6,373 | 65.6 | 25.2 | 8.3 | 1.0 |
| 何らの目標も設定していない | 3,267 | 50.1 | 30.8 | 18.2 | 0.8 |
| わからない | 2,657 | 33.3 | 40.3 | 25.0 | 1.4 |
| <年5日付与の義務化の理解度> | | | | | |
| 内容を十分に理解している | 9,594 | 61.5 | 26.0 | 11.6 | 1.0 |
| ある程度理解している | 4,415 | 44.8 | 36.0 | 17.7 | 1.6 |
| 聞いたことがある | 401 | 23.9 | 44.9 | 29.4 | 1.7 |
| 知らない | 78 | 29.5 | 30.8 | 39.7 | 0.0 |

※表側の「年5日付与の義務化の理解度」は、企業調査の回答結果を、労働者調査の当該設問に接続して集計。

1-2. 使用者から時季指定する際の意見聴取の方法と労働者の意見の尊重度

(1) 使用者から時季指定する際の意見聴取の方法と労働者の意見の尊重度

企業調査では、「使用者からの時季指定の際、希望時季について意見を聴くこととされていますが、どのような方法で意見を聴いていますか」（複数回答）と尋ねている（図表 4-1-3）。また、希望時季の意見聴取をしたことがある企業（意見聴取の方法として「口頭」「メール」「社内イントラネット」「その他の方法」のいずれかを選択した企業）に対して、「聴いた意見は、その後、時季指定に当たって尊重しましたか」と尋ねている（図表 4-1-4）。

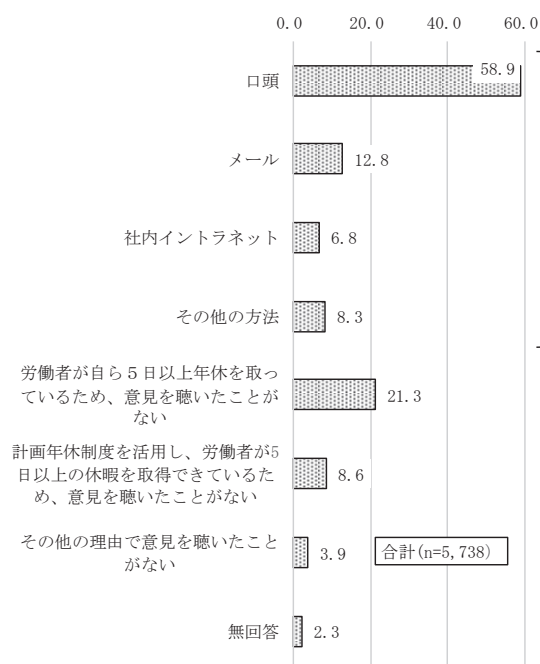
意見聴取の具体的な方法（複数回答）としては、「口頭」が 58.9%、「メール」が 12.8%、「社内イントラネット」が 6.8%となっており、「その他の方法」¹⁰が 8.3%となっている。「労働者が自ら 5 日以上年休を取っているため、意見を聴いたことがない」は 21.3%、「計画年休制度を活用し、労働者が 5 日以上の休暇を取得できているため、意見を聴いたことない」

¹⁰ 「その他の方法」の記述内容を要約すると、以下のとおり。「勤怠システム」「勤怠管理のクラウドサービス」「社内チャットツール」「希望日を電子データで提出」「変形労働のシフト作成時に一緒に計画」「カレンダー記入方式」「年間計画表を回覧し、希望日を記入」「年度初めに 5 日分の希望日リストを提出」「下半期のカレンダーに希望日を記載」「付与日数を書面を対象者に通知した上で取得計画書を提出」「全員が取得済のため」「5 日以上とらない人に口頭で何う」「付与 6 ヶ月経過後、未取得者は取得計画表を提出」「半年で 3 日/人以上、年休を取得できるよう、各職場で調整」「社内回覧文書」「社内報・ミーティング」「月末に社内取得するよう掲示」「上司との面談」「管理監督者と従業員間での調整」「組合との協議の中で意見聴取」「労使協議労働組合に意見を集約、労使協議会において意見を聴取」など。

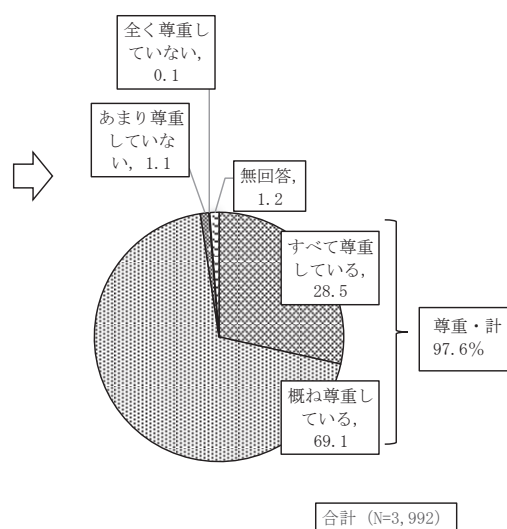
が 8.6%、「その他の理由で意見を聴いたことがない」¹¹が 3.9%となっている（図表 4-1-3）。

「口頭」「メール」「社内イントラネット」「その他の方法」のいずれかを選択した企業（全体の 69.5%（=3,992/5,738*100））に対する聴取した意見の尊重度については、「尊重・計」（「すべて尊重している」（28.5%）と「概ね尊重している」（69.1%）の合計）の割合は 97.6%とほとんどである（図表 4-1-4）。

図表4-1-3：使用者から時季指定する際の意見聴取方法（MA、単位=%）【企業調査】



図表4-1-4：聴いた意見について、その後の時季指定に当たっての尊重度（SA、単位=%）【企業調査】



※希望時季の意見聴取の方法として、「口頭」「メール」「社内イントラネット」「その他の方法」のいずれかを選択した企業（労働者の意見を聴いている企業）を対象に集計。

(2) 企業属性等からみた時季指定の聴取方法

使用者からの時季指定する際の希望時季についての意見聴取の具体的な方法を企業属性等からみたものが図表 4-1-5 である。

¹¹ 「その他の理由で意見を聴いたことがない」の記述内容を要約すると、「現時点で時季指定が必要となる対象者が出ていない」など、調査時点で、全社付与日前であることをあげている企業がみられた。それ以外としては、「制度の導入が完了していない」「2ヵ月に1回以上の取得を促している」「全員が期日内で5日以上以上の休暇を取れそうのため」「基本的に自主的な取得としている」「一斉付与を採用」「祝日を有給休暇取得推奨日としている」「営業カレンダー作成時に、付与日を決定し配布。長年、祝日のある週の土曜日が付与日となると社員が承知」「取得不可の時季を決めているので、それ以外はいつでも取得できる」「取得が少ない者には、好きな日に休んでもらえるよう、声掛けの予定」「客先（取引先）休暇に合わせるため」など。

図表4-1-5：使用者からの時季指定の際の希望時季について意見聴取方法（MA、単位＝％）【企業調査】

| | n | 口頭 | メール | 社内イントラネット | その他の方法 | 聴いたことがない 労働者が自ら5日以上年休を取っているため、意見を聴いたことがない | 聴いてきたことがない 労働者が5日以上年休を取っているため、意見を聴いたことがない | 計画的に付与する年休の活用し、労働者が5日以上年休を取っているため、意見を聴いたことがない | その他の理由で意見を聴いたことがない | 無回答 |
|-----------------------|-------|------|------|-----------|--------|--|--|---|--------------------|-----|
| 合計 | 5,738 | 58.9 | 12.8 | 6.8 | 8.3 | 21.3 | 8.6 | 3.9 | 2.3 | |
| <従業員規模> | | | | | | | | | | |
| 99人以下 | 3,759 | 58.5 | 9.7 | 4.3 | 7.7 | 22.7 | 8.8 | 4.1 | 2.5 | |
| 100～299人 | 1,368 | 59.0 | 15.7 | 9.4 | 9.4 | 19.2 | 8.2 | 3.5 | 2.1 | |
| 300～999人 | 411 | 63.5 | 22.6 | 14.8 | 8.8 | 18.0 | 7.1 | 2.2 | 1.2 | |
| 1000人以上 | 170 | 60.6 | 32.4 | 20.6 | 12.4 | 16.5 | 8.8 | 4.1 | 1.2 | |
| <業種> | | | | | | | | | | |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 8 | 62.5 | - | 12.5 | - | 25.0 | - | - | - | |
| 建設業 | 511 | 59.7 | 12.3 | 8.0 | 7.0 | 17.8 | 9.2 | 3.5 | 2.7 | |
| 製造業 | 1,262 | 54.0 | 9.5 | 4.4 | 10.1 | 23.8 | 11.8 | 4.2 | 2.3 | |
| 電気・ガス・水道・熱供給業 | 44 | 45.5 | 6.8 | 9.1 | 9.1 | 22.7 | 9.1 | 9.1 | 2.3 | |
| 情報通信業 | 154 | 48.1 | 35.7 | 15.6 | 2.6 | 26.0 | 7.8 | 3.2 | 1.3 | |
| 運輸業、郵便業 | 362 | 73.2 | 7.2 | 2.8 | 5.8 | 16.0 | 5.8 | 2.8 | 3.6 | |
| 卸売業、小売業 | 897 | 53.1 | 15.2 | 8.0 | 8.0 | 21.1 | 11.0 | 5.5 | 1.9 | |
| 金融業、保険業 | 40 | 42.5 | 15.0 | 15.0 | 7.5 | 32.5 | 5.0 | - | 2.5 | |
| 不動産、物品賃貸業 | 61 | 55.7 | 16.4 | 14.8 | 14.8 | 14.8 | 6.6 | 4.9 | - | |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 120 | 56.7 | 24.2 | 12.5 | 4.2 | 23.3 | 13.3 | 3.3 | - | |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 231 | 73.6 | 19.0 | 10.8 | 7.4 | 10.0 | 5.2 | 4.3 | 2.2 | |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 121 | 65.3 | 8.3 | 6.6 | 3.3 | 21.5 | 5.0 | 4.1 | 3.3 | |
| 教育、学習支援業 | 106 | 54.7 | 12.3 | 12.3 | 4.7 | 24.5 | 10.4 | 1.9 | 2.8 | |
| 医療、福祉 | 1,058 | 64.6 | 8.3 | 3.7 | 9.0 | 24.1 | 4.6 | 3.0 | 2.5 | |
| 複合サービス事業（郵便局、農業組合など） | 4 | 50.0 | - | - | - | 25.0 | - | - | 25.0 | |
| サービス業（他に分類されないもの） | 624 | 61.2 | 16.3 | 9.0 | 9.1 | 18.9 | 7.9 | 3.2 | 1.6 | |
| その他 | 99 | 44.4 | 19.2 | 6.1 | 14.1 | 28.3 | 7.1 | 5.1 | 5.1 | |
| <平均年休取得率> | | | | | | | | | | |
| 25%以下 | 1,316 | 66.2 | 10.0 | 4.9 | 7.6 | 12.8 | 7.1 | 5.5 | 2.4 | |
| 25～50%未満 | 1,981 | 62.7 | 12.4 | 6.6 | 8.4 | 18.4 | 7.7 | 3.8 | 2.2 | |
| 50～75%未満 | 1,525 | 52.7 | 15.0 | 8.9 | 9.9 | 27.5 | 9.6 | 3.0 | 1.7 | |
| 75～100%未満 | 583 | 49.2 | 16.0 | 7.2 | 7.0 | 32.8 | 11.5 | 1.7 | 1.4 | |
| ほぼ100% | 91 | 54.9 | 8.8 | 4.4 | 7.7 | 31.9 | 13.2 | 3.3 | 2.2 | |
| <年休の計画的付与制度の導入状況> | | | | | | | | | | |
| 導入されている | 2,455 | 61.8 | 13.8 | 7.5 | 10.1 | 11.9 | 15.9 | 2.0 | 1.1 | |
| 導入されていない | 3,188 | 56.8 | 11.8 | 6.3 | 7.0 | 29.0 | 3.0 | 5.3 | 2.7 | |
| <年休の計画的付与制度の内容（MA）> | | | | | | | | | | |
| 事業場全体の休業による一斉付与方式 | 923 | 51.9 | 13.7 | 7.0 | 10.0 | 10.6 | 23.7 | 3.1 | 1.4 | |
| 班・グループ別などの交代制付与方式 | 197 | 71.1 | 14.2 | 8.6 | 9.6 | 12.7 | 11.7 | 2.5 | - | |
| 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式 | 1,487 | 67.6 | 15.3 | 7.9 | 10.3 | 12.6 | 11.8 | 1.3 | 0.5 | |
| <計画的に付与する年休の1人当たりの日数> | | | | | | | | | | |
| 1～2日 | 290 | 67.2 | 14.5 | 6.9 | 7.9 | 19.7 | 9.0 | 1.7 | 0.3 | |
| 3～4日 | 352 | 60.2 | 13.1 | 6.5 | 10.2 | 13.1 | 13.1 | 3.1 | 0.9 | |
| 5～6日 | 1,410 | 61.6 | 13.8 | 8.0 | 10.5 | 9.4 | 18.2 | 1.9 | 0.7 | |
| 7～8日 | 93 | 66.7 | 18.3 | 8.6 | 11.8 | 9.7 | 18.3 | 1.1 | 1.1 | |
| 9～10日 | 96 | 58.3 | 12.5 | 4.2 | 5.2 | 13.5 | 18.8 | - | 3.1 | |
| 11日以上 | 119 | 63.0 | 11.8 | 8.4 | 11.8 | 12.6 | 16.8 | 1.7 | 0.8 | |

具体的な意見聴取方法を従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど、「メール」「社内イントラネット」の割合が高くなっている。一方、意見を聴いたことがないとする企業について、従業員規模が小さくなるほど、「労働者が自ら5日以上年休を取っているため、意見を聴いたことがない」の割合がやや高くなっている。「計画的に付与する年休の活用し、労働者が5日以上の休暇を取得できているため、意見を聴いたことがない」の割合はいずれの従業員規模も8%前後ある。

平均年休取得率別にみると、取得率が高くなるほど、「労働者が自ら5日以上年休を取っているため、意見を聴いたことがない」の割合が高い。また、取得率が高くなるほど、「計画年休制度を活用し、労働者が5日以上 of 休暇を取得できているため、意見を聴いたことがない」の割合もやや高くなる傾向にある。

年休の計画的付与制度の導入状況別にみると、「導入されている」とする企業では、「計画年休制度を活用し、労働者が5日以上 of 休暇を取得できているため、意見を聴いたことがない」が15.9%となっている。計画的付与制度を導入している企業でも、「口頭」(61.8%)、「メール」(13.8%)、「社内イントラネット」(7.5%)など意見聴取をしている企業は多い。

計画的付与制度導入企業について、年休の計画的付与制度の内容別にみると、「事業場全体の休業による一斉付与方式」で「計画年休制度を活用し、労働者が5日以上 of 休暇を取得できているため、意見を聴いたことがない」の割合がもっとも高い。

計画的に付与する年休の1人当たりの日数別にみると、付与日数が多いほど、「計画年休制度を活用し、労働者が5日以上 of 休暇を取得できているため、意見を聴いたことがない」の割合がやや高くなっている。

(3) 企業属性等からみた労働者の意見の尊重度

企業属性等からみた労働者の意見の尊重度をまとめたものが図表4-1-6である。

図表4-1-6：聴いた意見について、その後の時季指定に当たっての尊重度（SA、単位＝％）【企業調査】

| | n | て す い べ て 尊 重 し て い る | 概 ね 尊 重 し て い る | て あ ま り 尊 重 し て い な い | 全 く 尊 重 し て い な い | 無 回 答 | 尊 重 ・ 計 |
|----------------------|-------|---|--------------------------------------|---|---|-------------|------------------|
| 合計 | 3,992 | 28.5 | 69.1 | 1.1 | 0.1 | 1.2 | 97.6 |
| <従業員規模> | | | | | | | |
| 99人以下 | 2,539 | 30.5 | 66.8 | 1.4 | 0.1 | 1.2 | 97.3 |
| 100～299人 | 985 | 24.9 | 72.9 | 0.8 | 0.1 | 1.3 | 97.8 |
| 300～999人 | 320 | 25.9 | 72.8 | 0.3 | - | 0.9 | 98.7 |
| 1000人以上 | 129 | 23.3 | 76.0 | - | - | 0.8 | 99.3 |
| <業種> | | | | | | | |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 6 | 50.0 | 50.0 | - | - | - | 100.0 |
| 建設業 | 364 | 25.5 | 70.9 | 2.2 | - | 1.4 | 96.4 |
| 製造業 | 810 | 29.5 | 67.9 | 1.4 | - | 1.2 | 97.4 |
| 電気・ガス・水道・熱供給業 | 27 | 33.3 | 59.3 | 3.7 | - | 3.7 | 92.6 |
| 情報通信業 | 100 | 48.0 | 52.0 | - | - | - | 100.0 |
| 運輸業、郵便業 | 280 | 26.4 | 72.5 | 0.4 | - | 0.7 | 98.9 |
| 卸売業、小売業 | 594 | 31.5 | 66.2 | 1.0 | - | 1.3 | 97.7 |
| 金融業、保険業 | 25 | 24.0 | 76.0 | - | - | - | 100.0 |
| 不動産、物品賃貸業 | 47 | 34.0 | 63.8 | 2.1 | - | - | 97.8 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 82 | 39.0 | 59.8 | - | - | 1.2 | 98.8 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 190 | 19.5 | 78.4 | 0.5 | 0.5 | 1.1 | 97.9 |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 85 | 17.6 | 78.8 | 2.4 | - | 1.2 | 96.4 |
| 教育、学習支援業 | 71 | 23.9 | 73.2 | 1.4 | - | 1.4 | 97.1 |
| 医療、福祉 | 764 | 25.4 | 72.5 | 0.4 | 0.1 | 1.6 | 97.9 |
| 複合サービス事業（郵便局、農業組合など） | 2 | - | 50.0 | - | - | 50.0 | 50.0 |
| サービス業（他に分類されないもの） | 462 | 31.8 | 65.4 | 1.9 | 0.2 | 0.6 | 97.2 |
| その他 | 58 | 27.6 | 70.7 | - | - | 1.7 | 98.3 |

※使用者からの時季指定の際の希望時季について労働者の意見を聴いている企業（意見を聴く方法として「口頭」「メール」「社内イントラネット」「その他の方法」のいずれかを選択した企業）を対象に集計。「尊重・計」は、「すべて尊重している」「概ね尊重している」の合計。

これを従業員規模別にみると、「尊重・計」（「すべて尊重している」「概ね尊重している」の合計）の割合は、いずれも 100%弱であり、ほとんどの企業が時期指定にあたって労働者の意見を尊重している。そこで、「すべて尊重している」と「概ね尊重している」の割合に着目すると、従業員規模が小さくなるほど「すべて尊重している」の割合が高くなる一方で、規模が大きくなるほど、「概ね尊重している」の割合が高くなる傾向にある。

業種別（n=30 以上、「その他」除く）にみると、いずれの業種も、「尊重・計」の割合が 9割以上あることに違いはない。そこで、「すべて尊重している」の割合に着目すると、「生活関連サービス業、娯楽業」「宿泊業、飲食サービス業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」「建設業」「運輸業、郵便業」などで他の業種に比べて低くなっている。

2. 年次有給休暇の年 5 日の取得義務化に対する評価

2-1. 年次有給休暇の年 5 日の取得義務化に対する評価（年休取得関係）

(1) 年次有給休暇の年 5 日の取得義務化に対する評価

調査では、企業調査、労働者調査双方に「年次有給休暇の年 5 日の取得義務化について、どのように感じているか」¹²について尋ねている。図表 4-2-1 は、認識のうち、年 5 日付与による影響に対する認識をまとめている。

まず、企業調査で、「今まで年次有給休暇を取得できていなかった従業員も取得できるようになった」については、「肯定・計」（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計。以下同じ）の割合は 77.1%となっている。一方、労働者調査でこれに対応する、「今まで年次有給休暇を取得できていなかったが、取得できるようになった」については、「肯定・計」の割合は、48.3%となっている。

企業調査で、「以前から積極的に年次有給休暇を取得する従業員が多かったため、あまり変わらない」については、「肯定・計」の割合は 30.0%となっている。一方、労働者調査で対応する「以前から積極的に年次有給休暇を取得していたため、あまり変わらない」については、「肯定・計」の割合は、35.1%となっている。

企業調査で、「従業員の休暇取得日が増えたことで、人手不足となり苦勞している」については、「肯定・計」の割合は 41.0%となっている。一方、労働者調査で対応する「職場のメンバーの休暇取得日が増えたことで、人手不足となり苦勞している」については、「肯定・計」の割合は、23.0%となっている。

¹² 年次有給休暇の年 5 日の取得義務化に対する評価の設問は、企業向け・労働者向けに、設問の記述を変えていることに留意。企業調査では、雇用している労働者全般に対する年 5 日の取得義務化への評価を回答しているのに対して、労働者調査では、回答者本人の年 5 日の取得義務化への評価を回答している。そのため、両設問は単純に比較できない。

図表4-2-1：年次有給休暇の年5日の取得義務化について、どのように感じているか（SA、単位＝％）
【企業調査・労働者調査】

| | | n | そう 思う | 思 い ど ち ら か と い え ば そ う 思 う | 言 ど ち ら か と い え ば そ う 思 わ ない | 思 い ど ち ら か と い え ば そ う 思 わ ない | い そ う 思 わ な い | 無 回 答 | 肯 定 ・ 計 | 非 肯 定 ・ 計 |
|---|-------|--------|----------|--|---|--|---------------------------------|-------------|------------------|-----------------------|
| A | 企業調査 | 5,738 | 46.5 | 30.6 | 13.6 | 2.0 | 4.8 | 2.5 | 77.1 | 6.8 |
| | 労働者調査 | 15,297 | 23.3 | 25.0 | 28.1 | 5.4 | 15.5 | 2.7 | 48.3 | 20.9 |
| B | 企業調査 | 5,738 | 12.6 | 17.4 | 33.9 | 15.3 | 18.0 | 2.8 | 30.0 | 33.3 |
| | 労働者調査 | 15,297 | 17.7 | 17.4 | 29.0 | 11.0 | 22.3 | 2.6 | 35.1 | 33.3 |
| C | 企業調査 | 5,738 | 17.8 | 23.2 | 32.7 | 10.0 | 13.5 | 2.7 | 41.0 | 23.5 |
| | 労働者調査 | 15,297 | 7.8 | 15.2 | 34.3 | 15.6 | 24.5 | 2.5 | 23.0 | 40.1 |

※「肯定・計」は、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計。「非肯定・計」は、「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の合計。

(2)企業属性等からみた年次有給休暇の年5日の取得義務化に対する評価

企業調査について、年次有給休暇の年5日の取得義務化に対する評価を企業属性等からみたものが、図表4-2-2である。

それによれば、「今まで年次有給休暇を取得できていなかった従業員も取得できるようになった」の「肯定・計」の割合について、従業員規模別にみると、いずれの従業員規模も7～8割程度となっている。「肯定・計」の割合を業種別（n=30以上、「その他」除く）にみると、いずれの業種もおおむね7～8割程度と高い。平均年休取得率別にみると、取得率が低いほど、「肯定・計」の割合が高くなる傾向にある。

「以前から積極的に年次有給休暇を取得する従業員が多かったため、あまり変わらない」の「肯定・計」の割合について、従業員規模別にみると、従業員規模が小さくなるほどその割合は高くなる。従業員規模が大きくなるほど、年休の年5日の取得義務化により、取得で変化があったと感じていることが示唆される。「肯定・計」の割合を業種別（n=30以上、「その他」除く）にみると、全体（合計）より5ポイント以上高い業種は、「情報通信業」「教育、学習支援業」「学術研究、専門・技術サービス業」「製造業」となっている。平均年休取得率別にみると、おおむね取得率が高いほど、「肯定・計」の割合が高くなる傾向にある。

「従業員の休暇取得日が増えたことで、人手不足となり苦労している」の「肯定・計」の割合について、従業員規模別にみると、おおむね従業員規模が大きくなるほどその割合は高くなる。「肯定・計」の割合を業種別（n=30以上、「その他」除く）にみると、全体（合計）より5ポイント以上高い業種は、「宿泊業、飲食サービス業」「医療、福祉」「運輸業、郵便業」「生活関連サービス業、娯楽業」となっている。平均年休取得率別にみると、おおむね取得率が低いほど、「肯定・計」の割合が高くなる傾向にある。

図表4-2-2: 年次有給休暇の年5日の取得義務化について、どのよう感じているか (SA、単位=%) 【企業調査】

| n | ①今まで年次有給休暇を取得できていなかった従業員も取得できるようになった | | | | | ②以前から積極的に年次有給休暇を取得する従業員が多かったため、あまり変わらない | | | | | ③従業員の休暇取得日が揃ったことで、人手不足となり苦労している | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|--------------------------------------|--------|------------|--------------|-----|---|-------|------|--------|------------|---------------------------------|------|------|-------|------|--------|------------|--------------|------|------|-------|-----|------|------|------|
| | そう思う | まあまあ思う | どちらかといえば思う | どちらかといえば思わない | 無回答 | 肯定・計 | 非肯定・計 | そう思う | まあまあ思う | どちらかといえば思う | どちらかといえば思わない | 無回答 | 肯定・計 | 非肯定・計 | そう思う | まあまあ思う | どちらかといえば思う | どちらかといえば思わない | 無回答 | 肯定・計 | 非肯定・計 | | | | |
| 合計 | 46.5 | 30.6 | 13.6 | 2.0 | 4.8 | 2.5 | 77.1 | 6.8 | 12.6 | 17.4 | 33.9 | 15.3 | 18.0 | 2.8 | 30.0 | 33.3 | 17.8 | 23.2 | 32.7 | 10.0 | 13.5 | 2.7 | 41.0 | 23.5 | |
| <従業員規模> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9.9人以下 | 3,759 | 45.8 | 29.2 | 14.7 | 2.2 | 5.2 | 75.0 | 7.4 | 14.0 | 18.0 | 33.9 | 13.0 | 17.9 | 3.2 | 32.0 | 30.9 | 18.1 | 23.0 | 32.1 | 9.6 | 14.1 | 3.1 | 41.1 | 23.7 | |
| 100~299人 | 1,368 | 48.6 | 32.7 | 11.7 | 1.5 | 3.6 | 81.3 | 5.1 | 10.1 | 17.9 | 33.7 | 18.6 | 17.5 | 2.2 | 28.0 | 36.1 | 17.3 | 21.9 | 35.5 | 10.7 | 12.6 | 2.0 | 39.2 | 23.3 | |
| 300~999人 | 411 | 47.7 | 34.5 | 10.0 | 1.9 | 4.6 | 82.2 | 6.5 | 10.7 | 12.7 | 34.3 | 21.7 | 19.0 | 1.7 | 23.4 | 40.7 | 17.3 | 27.5 | 29.2 | 11.7 | 12.7 | 1.7 | 44.8 | 24.4 | |
| 1000人以上 | 170 | 45.9 | 34.7 | 14.7 | 1.2 | 2.9 | 80.6 | 4.1 | 5.3 | 11.2 | 36.5 | 24.7 | 20.6 | 1.8 | 16.5 | 45.3 | 16.5 | 28.8 | 32.4 | 9.4 | 11.2 | 1.8 | 45.3 | 20.6 | |
| <業種> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 8 | 62.5 | 12.5 | 25.0 | - | - | 75.0 | 0.0 | 12.5 | - | 50.0 | 12.5 | 25.0 | - | 12.5 | 37.5 | - | 25.0 | 50.0 | 25.0 | - | - | - | 25.0 | 25.0 |
| 建設業 | 511 | 42.7 | 32.5 | 15.5 | 2.0 | 5.5 | 75.2 | 7.5 | 8.4 | 9.6 | 39.1 | 17.4 | 23.3 | 2.2 | 18.0 | 40.7 | 12.7 | 20.2 | 41.5 | 11.4 | 12.3 | 2.0 | 32.9 | 23.7 | |
| 製造業 | 1,262 | 48.9 | 30.4 | 13.0 | 1.9 | 3.9 | 79.3 | 5.8 | 15.7 | 22.0 | 33.3 | 14.0 | 13.0 | 2.0 | 37.7 | 27.0 | 10.7 | 19.7 | 39.7 | 11.6 | 16.4 | 1.9 | 30.4 | 28.0 | |
| 電気・ガス・水道・熱供給業 | 44 | 47.7 | 34.1 | 9.1 | - | 6.8 | 81.8 | 6.8 | 11.4 | 15.9 | 29.5 | 20.5 | 15.9 | 6.8 | 27.3 | 36.4 | 4.5 | 20.5 | 22.7 | 20.5 | 27.3 | 4.5 | 25.0 | 47.8 | |
| 情報通信業 | 164 | 32.5 | 37.0 | 16.2 | 1.3 | 11.0 | 69.5 | 12.3 | 18.2 | 32.5 | 26.6 | 11.7 | 9.7 | 1.3 | 50.7 | 21.4 | 3.9 | 5.8 | 34.4 | 17.5 | 36.4 | 1.9 | 9.7 | 53.9 | |
| 運輸業、郵便業 | 362 | 42.5 | 29.3 | 18.5 | 2.5 | 4.7 | 71.8 | 7.2 | 9.1 | 13.8 | 38.4 | 12.7 | 22.4 | 3.6 | 22.9 | 35.1 | 26.5 | 26.5 | 29.0 | 6.4 | 8.6 | 3.0 | 53.0 | 15.0 | |
| 卸売業、小売業 | 897 | 51.3 | 29.7 | 10.0 | 2.1 | 4.2 | 81.0 | 6.3 | 10.3 | 14.5 | 31.8 | 19.5 | 21.6 | 2.3 | 24.8 | 41.1 | 14.4 | 22.9 | 32.2 | 11.0 | 16.8 | 2.7 | 37.3 | 27.8 | |
| 金融業、保険業 | 40 | 50.0 | 37.5 | 7.5 | 5.0 | - | 87.5 | 5.0 | 12.5 | 17.5 | 40.0 | 20.0 | 10.0 | - | 30.0 | 30.0 | 5.0 | 7.5 | 27.5 | 30.0 | 30.0 | - | 12.5 | 60.0 | |
| 不動産、物品賃貸業 | 61 | 47.5 | 27.9 | 14.8 | - | 8.2 | 75.4 | 8.2 | 9.8 | 9.8 | 31.1 | 24.6 | 23.0 | 1.6 | 19.6 | 47.6 | 14.8 | 16.4 | 34.4 | 13.1 | 19.7 | 1.6 | 31.2 | 32.8 | |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 120 | 50.0 | 31.7 | 13.3 | 0.8 | 2.5 | 81.7 | 3.3 | 17.5 | 25.0 | 27.5 | 9.2 | 18.3 | 2.5 | 42.5 | 27.5 | 8.3 | 15.0 | 39.2 | 17.5 | 17.5 | 2.5 | 23.3 | 35.0 | |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 231 | 53.2 | 26.0 | 12.6 | 2.2 | 3.9 | 79.2 | 6.1 | 5.2 | 3.9 | 31.6 | 19.9 | 36.4 | 3.0 | 9.1 | 56.3 | 31.2 | 35.5 | 20.8 | 5.2 | 4.3 | 3.0 | 66.7 | 9.5 | |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 121 | 42.1 | 28.1 | 16.5 | 1.7 | 8.3 | 70.2 | 10.0 | 10.7 | 10.7 | 38.8 | 18.2 | 16.5 | 5.0 | 21.4 | 34.7 | 29.8 | 21.5 | 24.0 | 9.1 | 9.9 | 5.8 | 51.3 | 19.0 | |
| 教育、学習支援業 | 106 | 53.8 | 28.3 | 8.5 | 1.9 | 3.8 | 82.1 | 5.7 | 22.6 | 20.8 | 24.5 | 11.3 | 16.0 | 4.7 | 43.4 | 27.3 | 11.3 | 25.5 | 34.9 | 7.5 | 17.9 | 2.8 | 36.8 | 25.4 | |
| 医療、福祉 | 1,068 | 41.8 | 32.3 | 15.6 | 2.2 | 4.9 | 74.1 | 7.1 | 13.6 | 19.5 | 37.3 | 13.0 | 13.3 | 3.2 | 33.1 | 26.3 | 29.0 | 30.4 | 26.1 | 4.9 | 6.2 | 3.3 | 59.4 | 11.1 | |
| 複合サービス事業 (郵便局、農業組合など) | 4 | 25.0 | 50.0 | - | - | 25.0 | 75.0 | 25.0 | - | 50.0 | 50.0 | - | - | - | 50.0 | 0.0 | 50.0 | 25.0 | 25.0 | - | - | - | 75.0 | 0.0 | |
| サービス業 (他に分類されないもの) | 624 | 49.5 | 28.2 | 13.3 | 2.1 | 4.3 | 77.7 | 6.4 | 11.7 | 16.8 | 31.9 | 16.0 | 19.9 | 3.7 | 28.5 | 35.9 | 19.2 | 24.0 | 30.0 | 10.7 | 12.8 | 3.2 | 43.2 | 23.5 | |
| その他 | 99 | 37.4 | 34.3 | 14.1 | 2.0 | 7.1 | 71.7 | 9.1 | 18.2 | 28.3 | 25.3 | 8.1 | 15.2 | 5.1 | 46.5 | 23.3 | 13.1 | 18.2 | 33.3 | 13.1 | 17.2 | 5.1 | 31.3 | 30.3 | |
| <平均年休取得率> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.5%以下 | 1,316 | 53.2 | 27.4 | 11.7 | 1.4 | 4.3 | 80.6 | 5.7 | 3.8 | 7.4 | 31.6 | 18.9 | 35.2 | 3.0 | 11.2 | 54.1 | 26.3 | 26.0 | 29.6 | 6.7 | 9.0 | 2.5 | 52.3 | 15.7 | |
| 2.5~5.0%未満 | 1,981 | 48.4 | 32.2 | 12.6 | 1.8 | 3.1 | 80.6 | 4.9 | 7.1 | 14.7 | 38.6 | 18.2 | 18.8 | 2.5 | 21.8 | 37.0 | 17.1 | 25.8 | 33.9 | 9.8 | 11.3 | 2.2 | 42.9 | 21.1 | |
| 5.0~7.5%未満 | 1,525 | 41.8 | 33.6 | 14.0 | 2.6 | 5.6 | 75.4 | 8.2 | 16.5 | 27.6 | 32.5 | 13.2 | 7.9 | 2.4 | 44.1 | 21.1 | 13.4 | 20.1 | 35.3 | 12.3 | 16.3 | 2.5 | 33.5 | 28.6 | |
| 7.5~10.0%未満 | 583 | 38.6 | 27.6 | 18.2 | 2.4 | 9.4 | 66.2 | 11.8 | 37.7 | 24.7 | 26.4 | 5.5 | 3.9 | 1.7 | 62.4 | 9.4 | 12.2 | 16.8 | 28.8 | 14.6 | 24.2 | 3.4 | 29.0 | 38.8 | |
| ほぼ10.0%以上 | 91 | 44.0 | 15.4 | 18.7 | - | 11.0 | 59.4 | 11.0 | 41.8 | 15.4 | 22.0 | 3.3 | 11.0 | 6.6 | 57.2 | 14.3 | 22.0 | 17.6 | 28.6 | 4.4 | 17.6 | 9.9 | 39.6 | 22.0 | |

※「肯定・計」は、「そう思う」「どちらかといえば思う」の合計。「非肯定・計」は、「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の合計。

(3)個人属性等からみた年次有給休暇の年5日の取得義務化に対する評価

労働者調査について、年次有給休暇の年5日の取得義務化に対する評価を個人属性等からみたものが、図表4-2-3、図表4-2-4である。

図表4-2-3：年次有給休暇の年5日の取得義務化について、どのように感じているか（SA、単位＝％）【労働者調査】

| | n | A. 今まで年次有給休暇を取得できていなかったが、取得できるようになった | | | | | | | B. 以前から積極的に年次有給休暇を取得していたため、あまり変わらない | | | | | | |
|------------|--------|--------------------------------------|-----------|---------|---------|------|------|------|-------------------------------------|------|-----------|---------|---------|------|------|
| | | そう思う | 思いどえらばそうと | 言えらばそうと | どえらばそうと | いそいな | いそいな | 無回答 | 肯定・計 | そう思う | 思いどえらばそうと | 言えらばそうと | どえらばそうと | いそいな | いそいな |
| 合計 | 15,297 | 23.3 | 25.0 | 28.1 | 5.4 | 15.5 | 2.7 | 48.3 | 17.7 | 17.4 | 29.0 | 11.0 | 22.3 | 2.6 | 35.1 |
| <性> | | | | | | | | | | | | | | | |
| 男性 | 7,750 | 24.5 | 26.0 | 26.7 | 5.3 | 15.5 | 2.0 | 50.5 | 13.7 | 15.0 | 30.9 | 12.1 | 26.1 | 2.2 | 28.7 |
| 女性 | 7,500 | 21.9 | 24.0 | 29.6 | 5.6 | 15.5 | 3.4 | 45.9 | 22.0 | 19.8 | 26.9 | 9.9 | 18.3 | 3.0 | 41.8 |
| <就業形態> | | | | | | | | | | | | | | | |
| 正社員 | 13,716 | 23.3 | 25.3 | 28.0 | 5.5 | 15.5 | 2.4 | 48.6 | 17.2 | 17.1 | 29.1 | 11.2 | 22.9 | 2.5 | 34.3 |
| 非正社員・計 | 1,581 | 23.1 | 22.3 | 29.6 | 4.9 | 15.1 | 4.9 | 45.4 | 22.8 | 19.4 | 28.3 | 8.9 | 16.8 | 3.9 | 42.2 |
| ・嘱託社員 | 355 | 26.8 | 23.7 | 23.9 | 4.5 | 17.2 | 3.9 | 50.5 | 22.3 | 19.7 | 27.0 | 11.5 | 16.3 | 3.1 | 42.0 |
| ・契約社員 | 303 | 20.8 | 22.1 | 31.7 | 5.0 | 17.2 | 3.3 | 42.9 | 23.8 | 17.2 | 30.0 | 7.3 | 19.5 | 2.3 | 41.0 |
| ・パート・アルバイト | 923 | 22.5 | 21.9 | 31.1 | 5.1 | 13.7 | 5.7 | 44.4 | 22.6 | 20.0 | 28.3 | 8.3 | 16.0 | 4.7 | 42.6 |
| <年休取得日数> | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0日 | 1,864 | 31.2 | 23.5 | 25.8 | 3.0 | 13.8 | 2.7 | 54.7 | 4.7 | 6.2 | 32.5 | 10.1 | 43.3 | 3.1 | 10.9 |
| 1～5日 | 4,542 | 29.5 | 30.0 | 23.8 | 4.2 | 10.7 | 1.7 | 59.5 | 6.7 | 10.1 | 30.1 | 16.6 | 34.4 | 2.0 | 16.8 |
| 6～10日 | 4,363 | 20.1 | 25.7 | 30.2 | 6.9 | 15.4 | 1.8 | 45.8 | 18.8 | 22.7 | 31.0 | 10.6 | 15.3 | 1.6 | 41.4 |
| 11～15日 | 1,968 | 16.5 | 21.5 | 31.1 | 7.4 | 20.8 | 2.6 | 38.0 | 33.4 | 28.0 | 24.8 | 5.7 | 6.5 | 1.5 | 61.5 |
| 16日以上 | 1,665 | 15.6 | 18.3 | 31.4 | 5.8 | 26.6 | 2.3 | 33.9 | 44.3 | 24.9 | 18.9 | 5.1 | 5.3 | 1.6 | 69.1 |
| <年休取得率> | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0% | 988 | 36.8 | 24.4 | 21.4 | 2.2 | 13.8 | 1.4 | 61.2 | 4.7 | 4.5 | 27.8 | 10.3 | 51.0 | 1.7 | 9.2 |
| 0%超～25%未満 | 1,611 | 32.0 | 30.7 | 20.2 | 4.1 | 11.9 | 1.1 | 62.7 | 4.0 | 6.6 | 27.9 | 16.4 | 43.6 | 1.5 | 10.6 |
| 25%～50%未満 | 2,959 | 25.0 | 29.9 | 26.4 | 5.7 | 11.9 | 1.2 | 54.9 | 9.4 | 15.6 | 32.4 | 16.9 | 24.4 | 1.3 | 25.0 |
| 50%～75%未満 | 2,852 | 20.1 | 24.3 | 30.9 | 6.9 | 16.4 | 1.5 | 44.4 | 19.6 | 26.8 | 30.3 | 10.3 | 11.8 | 1.2 | 46.4 |
| 75%～100%未満 | 1,670 | 14.4 | 21.3 | 31.9 | 7.3 | 22.6 | 2.5 | 35.7 | 37.3 | 27.8 | 20.5 | 5.5 | 7.0 | 1.9 | 65.1 |
| 100%以上 | 2,091 | 19.2 | 20.9 | 29.9 | 5.5 | 22.1 | 2.4 | 40.1 | 40.2 | 21.8 | 22.3 | 5.4 | 8.9 | 1.4 | 62.0 |

※「肯定・計」は、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計。

それによれば、「今まで年次有給休暇を取得できていなかったが、取得できるようになった」の「肯定・計」の割合について、性別にみると、男性で50.5%、女性では45.9%となっており、男性の方がやや高い。就業形態別にみると、「肯定・計」の割合は、正社員で48.6%、非正社員では45.4%となっており、ほとんど差はみられない。年休取得日数別にみると、取得日数が少ないほど、「肯定・計」の割合は高い。同様に、年休取得率でも、おおむね取得率が低いほど、「肯定・計」の割合は高い。

「以前から積極的に年次有給休暇を取得していたため、あまり変わらない」の「肯定・計」の割合について、性別にみると、男性で28.7%、女性では41.8%となっており、女性の方が割合は高い。就業形態別にみると、「肯定・計」の割合は、正社員で34.3%、非正社員では42.2%となっており、非正社員の方が高い。年休取得日数別にみると、取得日数が多いほど、「肯定・計」の割合は高くなっている。同様に、年休取得率でも、おおむね取得率が高いほど、「肯定・計」の割合は高い（図表4-2-3）。以上を踏まえると、年休5日の取得義務化によって、とくに男性・正社員や、年休取得日数が少ない層で、取得改善がなされたことが示唆される。

図表4-2-4：年次有給休暇の年5日の取得義務化について、どのように感じているか（SA、単位＝％）
【労働者調査】

| | n | C. 職場のメンバーの休暇取得日が増えたことで、人手不足となり苦勞している | | | | | | | 肯定・計 | 非肯定・計 |
|------------------------|--------|---------------------------------------|-------------------------|---------------------|-----------------------------|----------------------------|-------------|------|------|-------|
| | | そう思う | 思いど うえら ばるか うと | 言ど えら ない も | 思いど わえら ない か うと | い そ う 思 わ な | 無 回 答 | | | |
| 合計 | 15,297 | 7.8 | 15.2 | 34.3 | 15.6 | 24.5 | 2.5 | 23.0 | 40.1 | |
| <性> | | | | | | | | | | |
| 男性 | 7,750 | 9.9 | 16.9 | 35.5 | 14.4 | 21.3 | 2.0 | 26.8 | 35.7 | |
| 女性 | 7,500 | 5.7 | 13.4 | 33.1 | 16.9 | 28.0 | 3.0 | 19.1 | 44.9 | |
| <就業形態> | | | | | | | | | | |
| 正社員 | 13,716 | 8.1 | 15.3 | 34.1 | 15.7 | 24.5 | 2.3 | 23.4 | 40.2 | |
| 非正社員・計 | 1,581 | 5.1 | 14.5 | 36.6 | 14.5 | 24.9 | 4.4 | 19.6 | 39.4 | |
| ・嘱託社員 | 355 | 7.3 | 14.1 | 32.4 | 16.3 | 26.2 | 3.7 | 21.4 | 42.5 | |
| ・契約社員 | 303 | 3.6 | 12.5 | 35.3 | 16.8 | 28.4 | 3.3 | 16.1 | 45.2 | |
| ・パート・アルバイト | 923 | 4.8 | 15.4 | 38.6 | 13.0 | 23.2 | 5.1 | 20.2 | 36.2 | |
| <従業員規模> | | | | | | | | | | |
| 99人以下 | 9,397 | 7.9 | 15.3 | 35.8 | 14.7 | 23.4 | 2.9 | 23.2 | 38.1 | |
| 100～299人 | 3,757 | 7.9 | 15.7 | 32.4 | 16.1 | 25.9 | 2.1 | 23.6 | 42.0 | |
| 300～999人 | 1,417 | 8.0 | 14.6 | 30.6 | 18.7 | 26.7 | 1.3 | 22.6 | 45.4 | |
| 1000人以上 | 614 | 6.0 | 11.9 | 30.6 | 20.2 | 30.0 | 1.3 | 17.9 | 50.2 | |
| <業種> | | | | | | | | | | |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 31 | 3.2 | 3.2 | 48.4 | - | 35.5 | 9.7 | 6.4 | 35.5 | |
| 建設業 | 1,488 | 3.4 | 11.0 | 37.4 | 17.3 | 28.1 | 2.8 | 14.4 | 45.4 | |
| 製造業 | 3,542 | 5.4 | 13.1 | 34.8 | 17.6 | 27.2 | 1.9 | 18.5 | 44.8 | |
| 電気・ガス・水道・熱供給業 | 213 | 8.9 | 10.3 | 39.0 | 13.1 | 24.9 | 3.8 | 19.2 | 38.0 | |
| 情報通信業 | 419 | 4.1 | 8.1 | 30.5 | 19.3 | 36.5 | 1.4 | 12.2 | 55.8 | |
| 運輸業、郵便業 | 864 | 9.6 | 16.2 | 33.8 | 12.8 | 24.1 | 3.5 | 25.8 | 36.9 | |
| 卸売業、小売業 | 1,916 | 7.2 | 13.0 | 32.8 | 19.5 | 25.8 | 1.7 | 20.2 | 45.3 | |
| 金融業、保険業 | 136 | 1.5 | 8.1 | 25.0 | 31.6 | 31.6 | 2.2 | 9.6 | 63.2 | |
| 不動産、物品賃貸業 | 119 | 4.2 | 8.4 | 39.5 | 13.4 | 31.9 | 2.5 | 12.6 | 45.3 | |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 381 | 7.3 | 12.3 | 34.1 | 18.1 | 25.2 | 2.9 | 19.6 | 43.3 | |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 496 | 12.9 | 22.8 | 35.7 | 10.5 | 15.1 | 3.0 | 35.7 | 25.6 | |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 253 | 9.9 | 17.0 | 32.0 | 19.8 | 19.4 | 2.0 | 26.9 | 39.2 | |
| 教育、学習支援業 | 266 | 7.1 | 16.9 | 33.5 | 13.9 | 25.6 | 3.0 | 24.0 | 39.5 | |
| 医療、福祉 | 2,828 | 12.9 | 21.0 | 34.5 | 11.7 | 16.7 | 3.2 | 33.9 | 28.4 | |
| 複合サービス事業（郵便局、農業組合など） | 10 | - | - | 50.0 | 20.0 | 30.0 | - | 0.0 | 50.0 | |
| サービス業（他に分類されないもの） | 1,861 | 8.5 | 17.8 | 32.8 | 13.3 | 25.2 | 2.3 | 26.3 | 38.5 | |
| その他 | 378 | 6.1 | 11.4 | 36.0 | 14.6 | 29.1 | 2.9 | 17.5 | 43.7 | |
| <職種> | | | | | | | | | | |
| 管理職 | 2,464 | 14.9 | 21.1 | 32.8 | 12.1 | 16.8 | 2.2 | 36.0 | 28.9 | |
| 総務・人事・教育 | 2,611 | 5.8 | 12.8 | 32.4 | 18.4 | 29.1 | 1.5 | 18.6 | 47.5 | |
| 企画・広報・編集 | 227 | 4.0 | 10.6 | 32.2 | 19.8 | 31.7 | 1.8 | 14.6 | 51.5 | |
| 経理・財務 | 1,474 | 5.4 | 12.1 | 32.6 | 18.5 | 29.0 | 2.4 | 17.5 | 47.5 | |
| 一般事務・受付・秘書 | 2,285 | 3.9 | 10.7 | 34.5 | 17.3 | 30.9 | 2.8 | 14.6 | 48.2 | |
| 営業・販売 | 1,162 | 7.8 | 15.5 | 32.4 | 17.2 | 25.2 | 1.8 | 23.3 | 42.4 | |
| 接客サービス | 548 | 11.3 | 20.3 | 36.5 | 10.9 | 17.2 | 3.8 | 31.6 | 28.1 | |
| 調査分析・特許法務などの事務系専門職 | 47 | 10.6 | 8.5 | 27.7 | 10.6 | 40.4 | 2.1 | 19.1 | 51.0 | |
| 研究開発・設計・プログラマー等の技術系専門職 | 569 | 4.2 | 7.7 | 33.4 | 21.1 | 32.3 | 1.2 | 11.9 | 53.4 | |
| 医療・教育関係の専門職 | 1,024 | 10.9 | 21.8 | 35.6 | 11.1 | 16.7 | 3.8 | 32.7 | 27.8 | |
| 現場管理・監督 | 396 | 8.6 | 18.4 | 36.9 | 16.2 | 17.9 | 2.0 | 27.0 | 34.1 | |
| 製造・生産現場の作業 | 1,007 | 6.2 | 15.3 | 39.3 | 13.8 | 23.6 | 1.8 | 21.5 | 37.4 | |
| 建設・土木作業 | 158 | 5.1 | 12.0 | 50.6 | 12.0 | 15.8 | 4.4 | 17.1 | 27.8 | |
| 輸送・運転・警備・清掃 | 437 | 9.6 | 18.8 | 37.8 | 10.3 | 19.5 | 4.1 | 28.4 | 29.8 | |
| その他 | 609 | 6.1 | 14.3 | 36.9 | 14.8 | 23.2 | 4.8 | 20.4 | 38.0 | |

※「肯定・計」は、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計。「非肯定・計」は、「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の合計。

「職場のメンバーの休暇取得日が増えたことで、人手不足となり苦勞している」の設問では、「肯定・計」（23.0%）、「どちらとも言えない」（34.3%）、「非肯定・計」（40.1%）で、人手不足を感じている層は2割程度と少数派である。「肯定・計」の割合について、性別にみると、男性で26.8%、女性では19.1%となっており、男性の方が高い。就業形態別にみると、

「肯定・計」の割合は、正社員で 23.4%、非正社員では 19.6%となっており、正社員の方がやや高い。

従業員規模別にみると、従業員規模が小さくなるほど、わずかではあるが「肯定・計」の割合が高くなる。「肯定・計」の割合を業種別（n=30以上、「その他」除く）にみると、全体（合計）より 5 ポイント以上高い業種は、「宿泊業、飲食サービス業」「医療、福祉」となっている。「肯定・計」の割合を職種別にみると、全体（合計）より 5 ポイント以上高い職種は、「管理職」「医療・教育関係の専門職」「接客サービス」「輸送・運転・警備・清掃」だった（図表 4-2-4）。

2-2. 年 5 日の取得義務化に伴い会社が所定休日や特別休暇を減らしたか

労働者調査では、年次有給休暇の年 5 日の取得義務化に対する評価において、「年 5 日の取得義務化に伴い、会社が所定休日や特別休暇を減らしたため、休日や休暇の総数は増えていない」かどうかについても尋ねており、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の「肯定・計」の割合は、10.7%となっている。従業員規模別にみると、いずれの従業員規模においても、「肯定・計」の割合は 1 割程度存在する。業種別にみても、いずれの業種も、「肯定・計」の割合は 1 割前後存在する（図表 4-2-5）。

図表4-2-5：年次有給休暇の年5日の取得義務化について、どのように感じているか（SA、単位＝%）
【労働者調査】

| | n | D. 年5日の取得義務化に伴い、会社が所定休日や特別休暇を減らしたため、休日や休暇の総数は増えていない | | | | | | 肯定・計 |
|----------------------|--------|---|------------------------------|---------------------------|--------------------------------|------------------------|-------------|------|
| | | そう思う | 思いど うえち ばら そか うと | 言ど えち なら いと も | 思いど わえち なばら いそか うと | いそ う 思 わ な | 無 回 答 | |
| 合計 | 15,297 | 5.5 | 5.2 | 26.2 | 13.0 | 47.0 | 3.0 | 10.7 |
| <従業員規模> | | | | | | | | |
| 99人以下 | 9,397 | 5.6 | 5.0 | 28.0 | 12.9 | 45.1 | 3.4 | 10.6 |
| 100～299人 | 3,757 | 5.0 | 5.8 | 23.5 | 13.5 | 49.7 | 2.5 | 10.8 |
| 300～999人 | 1,417 | 6.6 | 5.1 | 23.4 | 12.9 | 50.2 | 1.8 | 11.7 |
| 1000人以上 | 614 | 4.9 | 4.7 | 21.7 | 11.6 | 55.5 | 1.6 | 9.6 |
| <業種> | | | | | | | | |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 31 | 6.5 | 6.5 | 29.0 | 3.2 | 45.2 | 9.7 | 13.0 |
| 建設業 | 1,488 | 6.3 | 5.8 | 27.6 | 14.0 | 43.4 | 2.9 | 12.1 |
| 製造業 | 3,542 | 6.0 | 5.1 | 24.7 | 14.5 | 47.3 | 2.5 | 11.1 |
| 電気・ガス・水道・熱供給業 | 213 | 6.6 | 7.5 | 28.2 | 13.1 | 40.8 | 3.8 | 14.1 |
| 情報通信業 | 419 | 6.0 | 4.1 | 20.5 | 12.2 | 55.8 | 1.4 | 10.1 |
| 運輸業、郵便業 | 864 | 4.1 | 3.9 | 31.4 | 12.4 | 44.4 | 3.8 | 8.0 |
| 卸売業、小売業 | 1,916 | 6.7 | 4.5 | 22.3 | 14.3 | 50.4 | 1.7 | 11.2 |
| 金融業、保険業 | 136 | 5.1 | 3.7 | 13.2 | 16.2 | 60.3 | 1.5 | 8.8 |
| 不動産、物品賃貸業 | 119 | 0.8 | 8.4 | 21.8 | 10.9 | 53.8 | 4.2 | 9.2 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 381 | 7.3 | 5.2 | 22.6 | 12.9 | 49.1 | 2.9 | 12.5 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 496 | 5.2 | 7.1 | 30.8 | 10.9 | 42.3 | 3.6 | 12.3 |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 253 | 2.0 | 2.8 | 24.5 | 13.4 | 54.5 | 2.8 | 4.8 |
| 教育、学習支援業 | 266 | 4.5 | 4.1 | 28.6 | 13.2 | 46.6 | 3.0 | 8.6 |
| 医療、福祉 | 2,828 | 4.5 | 5.6 | 28.1 | 11.8 | 45.8 | 4.2 | 10.1 |
| 複合サービス事業（郵便局、農業組合など） | 10 | 10.0 | - | 30.0 | 20.0 | 40.0 | - | 10.0 |
| サービス業（他に分類されないもの） | 1,861 | 4.8 | 5.6 | 27.1 | 11.9 | 47.6 | 3.0 | 10.4 |
| その他 | 378 | 7.7 | 5.6 | 29.9 | 11.1 | 42.3 | 3.4 | 13.3 |

※「肯定・計」は、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計。

2-3. 年次有給休暇の年5日取得義務化と時間単位年休の関係についての認識

2008年の改正労働基準法（2010年4月1日施行）により、労使協定を締結すれば、年5日を限度として、時間単位で年次有給休暇を与えることが可能となっているが、この時間単位年休の取得分は、義務化された年5日から控除されない（すなわち、時間単位年休の取得分は、年5日にはカウントされない）ことになっている。調査では、企業調査、労働者調査双方で、年次有給休暇の「取得が義務化された年5日から、時間単位の取得分が控除されないのは不便である」と思うかどうか尋ねている。

それによれば、「取得が義務化された年5日から、時間単位の取得分が控除されないのは不便である」かどうかについて、企業調査では、「どちらとも言えない」が44.7%でもっとも割合が高く、「非肯定・計（＝不便とは思わない）」が29.7%である一方で、「肯定・計（＝不便と思う）」の割合は20.8%となっている。

労働者調査でも、「どちらとも言えない」が53.1%でもっとも割合が高く、「非該当・計（＝不便とは思わない）」が30.5%である一方で、「肯定・計（＝不便と思う）」の割合は12.6%となっている。企業、労働者いずれも、「どちらとも言えない」がもっとも割合が高く、次いで、「非肯定・計（＝不便とは思わない）」の割合が高い（図表4-2-6（参考として、従業員規模別、業種別の集計も記載））。

図表4-2-6：年次有給休暇の年5日の取得義務化について、どのように感じているか（SA、単位＝％）
【企業調査・労働者調査】

| | 企業調査 | | | | | | | | 労働者調査 | | | | | | | | | | | |
|----------------------|-------|--|---------|-----------|------------|------------|--------|------|-------|--------|------|--|---------|-----------|------------|------------|--------|------|------|-------|
| | n | E. 取得が義務化された年5日から、時間単位の取得分が控除されないのは不便である | | | | | | | 肯定・計 | 非肯定・計 | n | E. 取得が義務化された年5日から、時間単位の取得分が控除されないのは不便である | | | | | | | 肯定・計 | 非肯定・計 |
| | | そう思う | どちらかという | どちらとも言えない | どちらかとも思わない | どちらかとも思わない | そう思わない | 無回答 | | | | そう思う | どちらかという | どちらとも言えない | どちらかとも思わない | どちらかとも思わない | そう思わない | 無回答 | | |
| 合計 | 5,738 | 11.7 | 9.1 | 44.7 | 5.2 | 24.5 | 4.8 | 20.8 | 29.7 | 15,297 | 6.1 | 6.5 | 53.1 | 6.5 | 24.0 | 3.7 | 12.6 | 30.5 | | |
| <従業員規模> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 99人以下 | 3,759 | 12.4 | 9.2 | 45.6 | 5.1 | 22.3 | 5.3 | 21.6 | 27.4 | 9,397 | 5.9 | 6.3 | 54.7 | 6.1 | 22.8 | 4.1 | 12.2 | 28.9 | | |
| 100～299人 | 1,368 | 10.2 | 9.4 | 43.2 | 4.9 | 28.5 | 3.9 | 19.6 | 33.4 | 3,757 | 6.1 | 6.5 | 51.5 | 7.1 | 25.6 | 3.2 | 12.6 | 32.7 | | |
| 300～999人 | 411 | 12.4 | 8.0 | 40.6 | 6.1 | 29.7 | 3.2 | 20.4 | 35.8 | 1,417 | 6.6 | 7.0 | 50.1 | 7.5 | 26.5 | 2.3 | 13.6 | 34.0 | | |
| 1000人以上 | 170 | 9.4 | 5.9 | 47.1 | 5.9 | 27.6 | 4.1 | 15.3 | 33.5 | 614 | 6.7 | 9.1 | 44.0 | 7.5 | 30.6 | 2.1 | 15.8 | 38.1 | | |
| <業種> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 8 | - | - | 37.5 | - | 50.0 | 12.5 | 0.0 | 50.0 | 31 | 6.5 | - | 61.3 | - | 22.6 | 9.7 | 6.5 | 22.6 | | |
| 建設業 | 511 | 10.6 | 8.6 | 47.2 | 6.1 | 24.3 | 3.3 | 19.2 | 30.4 | 1,488 | 7.1 | 6.0 | 53.3 | 7.3 | 22.8 | 3.6 | 13.1 | 30.1 | | |
| 製造業 | 1,262 | 9.8 | 8.6 | 43.8 | 5.6 | 27.4 | 4.8 | 18.4 | 33.0 | 3,542 | 6.1 | 6.0 | 52.2 | 6.9 | 25.8 | 3.0 | 12.1 | 32.7 | | |
| 電気・ガス・水道・熱供給業 | 44 | 11.4 | 9.1 | 34.1 | 6.8 | 31.8 | 6.8 | 20.5 | 38.6 | 213 | 8.0 | 5.6 | 54.9 | 7.0 | 19.7 | 4.7 | 13.6 | 26.7 | | |
| 情報通信業 | 154 | 16.9 | 7.8 | 40.3 | 5.2 | 27.3 | 2.6 | 24.7 | 32.5 | 419 | 8.4 | 6.9 | 46.8 | 9.5 | 26.7 | 1.7 | 15.3 | 36.2 | | |
| 運輸業、郵便業 | 362 | 11.3 | 9.4 | 47.2 | 3.9 | 23.5 | 4.7 | 20.7 | 27.4 | 864 | 4.7 | 5.2 | 56.5 | 5.4 | 23.6 | 4.5 | 9.9 | 29.0 | | |
| 卸売業、小売業 | 897 | 12.4 | 7.9 | 42.6 | 6.2 | 26.4 | 4.5 | 20.3 | 32.6 | 1,916 | 4.9 | 7.3 | 52.5 | 6.8 | 26.0 | 2.6 | 12.2 | 32.8 | | |
| 金融業、保険業 | 40 | 12.5 | 12.5 | 47.5 | 7.5 | 20.0 | - | 25.0 | 27.5 | 136 | 2.2 | 3.7 | 46.3 | 11.0 | 33.8 | 2.9 | 5.9 | 44.8 | | |
| 不動産、物品賃貸業 | 61 | 11.5 | 8.2 | 39.3 | 4.9 | 34.4 | 1.6 | 19.7 | 39.3 | 119 | 10.1 | 6.7 | 41.2 | 5.0 | 32.8 | 4.2 | 16.8 | 37.8 | | |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 120 | 10.8 | 14.2 | 43.3 | 5.0 | 23.3 | 3.3 | 25.0 | 28.3 | 381 | 8.1 | 9.7 | 50.9 | 4.5 | 23.6 | 3.1 | 17.8 | 28.1 | | |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 231 | 8.7 | 8.7 | 50.2 | 4.8 | 22.5 | 5.2 | 17.4 | 27.3 | 496 | 5.0 | 7.3 | 50.8 | 7.3 | 24.8 | 4.8 | 12.3 | 32.1 | | |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 121 | 6.6 | 9.9 | 52.9 | 3.3 | 20.7 | 6.6 | 16.5 | 24.0 | 253 | 4.3 | 4.3 | 53.4 | 6.7 | 27.7 | 3.6 | 8.6 | 34.4 | | |
| 教育、学習支援業 | 106 | 12.3 | 11.3 | 46.2 | 0.9 | 22.6 | 6.6 | 23.6 | 23.5 | 266 | 6.0 | 8.3 | 51.5 | 7.1 | 24.1 | 3.0 | 14.3 | 31.2 | | |
| 医療、福祉 | 1,058 | 15.0 | 10.0 | 43.8 | 5.0 | 20.7 | 5.5 | 25.0 | 25.7 | 2,828 | 6.5 | 8.0 | 53.9 | 6.0 | 20.8 | 4.9 | 14.5 | 26.8 | | |
| 複合サービス事業（郵便局、農業組合など） | 4 | - | 25.0 | 50.0 | - | - | 25.0 | 25.0 | 0.0 | 10 | - | 10.0 | 40.0 | 20.0 | 30.0 | - | 10.0 | 50.0 | | |
| サービス業（他に分類されないもの） | 624 | 12.5 | 9.1 | 46.2 | 5.1 | 22.1 | 5.0 | 21.6 | 27.2 | 1,861 | 5.4 | 5.4 | 55.9 | 5.2 | 23.8 | 4.2 | 10.8 | 29.0 | | |
| その他 | 99 | 9.1 | 10.1 | 44.4 | 2.0 | 26.3 | 8.1 | 19.2 | 28.3 | 378 | 8.2 | 6.1 | 54.5 | 7.7 | 20.4 | 3.2 | 14.3 | 28.1 | | |

※「肯定・計」は、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計。「非肯定・計」は、「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の合計。

企業調査で、「取得が義務化された年 5 日から、時間単位の取得分が控除されないのは不便である」かどうかの認識について、時間単位年休取得制度の導入状況等から見たものが、図表 4-2-7 である。

図表4-2-7：年次有給休暇の年5日の取得義務化について、どのように感じているか（SA、単位＝％）
【企業調査】

| | | 企業調査 | | | | | | | | |
|--|-------------------|-------|--|--------------------------------|-----------------------------------|--|-----------------------------|-------------|------|-------|
| | | n | E. 取得が義務化された年5日から、時間単位の取得分が控除されないのは不便である | | | | | | 肯定・計 | 非肯定・計 |
| | | | そう思う | 思いどえら う そ か う と | 言どえ ち な ら い と も | 思いど わ え ら な い そ か う と | いそ う 思 わ な い | 無 回 答 | | |
| 合計 | | 5,738 | 11.7 | 9.1 | 44.7 | 5.2 | 24.5 | 4.8 | 20.8 | 29.7 |
| <時間単位年休取得制度の導入状況> | | | | | | | | | | |
| 導入している | | 1,260 | 26.9 | 16.7 | 31.2 | 6.3 | 15.0 | 3.9 | 43.6 | 21.3 |
| 導入していない | | 4,462 | 7.5 | 6.9 | 48.4 | 5.0 | 27.3 | 5.0 | 14.4 | 32.3 |
| 時間 単 位 年 休 の 導 入 企 業 | <時間単位年休取得者割合> | | | | | | | | | |
| | 1～2割程度 | 434 | 18.0 | 16.1 | 36.4 | 6.9 | 19.8 | 2.8 | 34.1 | 26.7 |
| | 3～4割程度 | 209 | 33.5 | 17.7 | 27.3 | 7.2 | 11.5 | 2.9 | 51.2 | 18.7 |
| | 5～6割程度 | 209 | 29.7 | 15.3 | 34.0 | 6.7 | 12.0 | 2.4 | 45.0 | 18.7 |
| | 7～8割程度 | 169 | 36.1 | 19.5 | 20.7 | 7.7 | 12.4 | 3.6 | 55.6 | 20.1 |
| | 9割以上 | 114 | 36.0 | 16.7 | 24.6 | 3.5 | 16.7 | 2.6 | 52.6 | 20.2 |
| | <一人当たり時間単位年休取得日数> | | | | | | | | | |
| | 1日分未満 | 301 | 24.6 | 17.3 | 33.9 | 6.6 | 15.9 | 1.7 | 41.9 | 22.6 |
| | 1日以上～2日分未満 | 345 | 28.7 | 17.7 | 28.4 | 7.5 | 15.4 | 2.3 | 46.4 | 22.9 |
| | 2日以上～3日分未満 | 257 | 24.1 | 20.2 | 32.3 | 7.4 | 13.6 | 2.3 | 44.4 | 21.0 |
| 3日以上～4日分未満 | 148 | 33.1 | 16.9 | 28.4 | 4.7 | 14.9 | 2.0 | 50.0 | 19.6 | |
| 4日以上～5日分未満 | 56 | 35.7 | 12.5 | 23.2 | 3.6 | 14.3 | 10.7 | 48.2 | 17.9 | |
| 5日分すべて | 50 | 22.0 | 8.0 | 44.0 | 4.0 | 18.0 | 4.0 | 30.0 | 22.0 | |
| <平均年休取得率> | | | | | | | | | | |
| 25%未満 | | 1,316 | 12.2 | 8.7 | 44.4 | 5.4 | 24.1 | 5.2 | 20.9 | 29.5 |
| 25～50%未満 | | 1,981 | 11.6 | 9.4 | 44.6 | 6.0 | 24.7 | 3.7 | 21.0 | 30.7 |
| 50～75%未満 | | 1,525 | 11.7 | 9.4 | 45.1 | 4.8 | 24.5 | 4.5 | 21.1 | 29.3 |
| 75～100%未満 | | 583 | 11.1 | 9.1 | 43.4 | 3.9 | 27.4 | 5.0 | 20.2 | 31.4 |
| ほぼ100% | | 91 | 7.7 | 5.5 | 46.2 | 2.2 | 26.4 | 12.1 | 13.2 | 28.6 |
| 時間 単 位 年 休 の 導 入 企 業 の 未 導 入 の 有 無 | <平均年休取得率> | | | | | | | | | |
| | 25%未満 | 262 | 24.0 | 14.9 | 32.1 | 7.6 | 16.8 | 4.6 | 38.9 | 24.4 |
| | 25～50%未満 | 421 | 27.1 | 20.2 | 30.6 | 7.1 | 11.9 | 3.1 | 47.3 | 19.0 |
| | 50～75%未満 | 350 | 30.0 | 16.6 | 29.1 | 4.6 | 16.3 | 3.4 | 46.6 | 20.9 |
| | 75～100%未満 | 145 | 26.9 | 14.5 | 32.4 | 5.5 | 17.2 | 3.4 | 41.4 | 22.8 |
| | ほぼ100% | 27 | 18.5 | 7.4 | 37.0 | 3.7 | 18.5 | 14.8 | 25.9 | 22.2 |
| <平均年休取得率> | | | | | | | | | | |
| 25%未満 | | 1,051 | 9.2 | 7.2 | 47.3 | 4.9 | 26.0 | 5.4 | 16.5 | 30.8 |
| 25～50%未満 | | 1,558 | 7.4 | 6.5 | 48.3 | 5.6 | 28.2 | 3.9 | 14.0 | 33.9 |
| 50～75%未満 | | 1,175 | 6.3 | 7.2 | 49.9 | 4.9 | 27.0 | 4.8 | 13.5 | 31.8 |
| 75～100%未満 | | 436 | 6.0 | 7.3 | 46.8 | 3.4 | 31.0 | 5.5 | 13.3 | 34.4 |
| ほぼ100% | | 63 | 3.2 | 4.8 | 50.8 | 1.6 | 28.6 | 11.1 | 7.9 | 30.2 |

※「肯定・計」は、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計。「非肯定・計」は、「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の合計。

この認識について時間単位年休取得制度の導入状況別にみると、時間単位年休を「導入している」企業では「肯定・計（＝不便と思う）」が43.6%、「非肯定・計（＝不便とは思わない）」が21.3%となっており、「導入していない」では、「肯定・計」が14.4%、「非肯定・計」が32.3%となっている。導入企業の方が「肯定・計」の割合は高い。

時間単位年休の導入企業で、この認識を時間単位年休取得者割合別にみると、取得者の割合が「1～2割程度」で「肯定・計」の割合がもっとも低く、3割以上層（「3～4割程度」「5

～6割程度」「7～8割程度」「9割以上」)では、5割前後と高くなっている。一人当たり時間単位年休取得日数別にみると、いずれの取得日数においても、「肯定・計」の割合はおおむね4割前後であり、「非肯定・計」の割合は2割前後となっている。

平均年休取得率別にみると、「肯定・計」の割合は、いずれの取得率においても2割程度となっている。これを時間単位年休の導入の有無に分けたうえで、平均年休取得率別にみると、導入企業では、「肯定・計」の割合は、取得率が「25～50%未満」「50～75%未満」において高くなっている。一方、「非肯定・計」の割合は、取得率にかかわらず2割前後存在する(図表4-2-7)。

一方、労働者調査で、「取得が義務化された年5日から、時間単位の取得分が控除されないのは不便である」かどうかの認識について個人属性等からみたものが、図表4-2-8である。

この認識について、時間単位年休取得制度の導入・適用別にみると、「肯定・計」の割合は、「時間単位年休制度が導入されており対象者である」で20.5%、「時間単位年休制度が導入されてるが対象者でない」で18.4%と他よりも高くなっている。なお、時間単位年休取得制度の導入・適用にかかわらず、「非肯定・計」は3割前後存在する。

この認識について、時間単位年休の取得経験別にみると、時間単位年休を「取得したことがある」者で「肯定・計」が23.3%、「非肯定・計」が30.9%となっており、「取得したことがない」者では、「肯定・計」が17.2%、「非肯定・計」が31.0%となっている。「肯定・計」の割合は、「取得したことがある」者で高くなっている。ただし、取得の有無にかかわらず、「非肯定・計」は3割となっている。

時間単位年休の取得者で、この認識をどう思うか時間単位年休取得日数別にみると、時間単位年休の取得日数が多くなるほど、「肯定・計」の割合が高まる傾向にあり、「3日分以上～4日分未満」でピークとなっている。一方、「非肯定・計」の割合は、時間単位年休の取得日数がおおむね少なくなるほど高くなる傾向にある。これを時間単位年休の年間取得頻度別にみると、取得頻度が多くなるほど「肯定・計」の割合は、高くなる傾向にある一方で、取得頻度が少なくなるほど「非肯定・計」の割合が高くなる。

この認識をどう思うかを年休取得日数別にみると、取得日数にかかわらず、「肯定・計」は1割程度であり、「非肯定・計」は3割程度となっている。

また、年休取得率別にみると、取得率が高くなるほど「肯定・計」の割合がやや高くなる。一方、おおむね取得率が低くなるほど、「非肯定・計」の割合が高くなる(図表4-2-8)。

図表4-2-8：年次有給休暇の年5日の取得義務化について、どのように感じているか（SA、単位＝％）【労働者調査】

| | 労働者調査 | | | | | | | | | |
|------------------------|--------|--|------------------------------------|---------------------|--|----------------------------|-------------|------|------|-------|
| | n | E. 取得が義務化された年5日から、時間単位の取得分が控除されないのは不便である | | | | | | | 肯定・計 | 非肯定・計 |
| | | そう思う | えど どちらか かとい え そう 思う | えど ない とも 言 | えど ない え ど か と わ い | そ う 思 わ な い | 無 回 答 | | | |
| 合計 | 15,297 | 6.1 | 6.5 | 53.1 | 6.5 | 24.0 | 3.7 | 12.6 | 30.5 | |
| <性> | | | | | | | | | | |
| 男性 | 7,750 | 6.5 | 6.0 | 53.0 | 6.2 | 25.4 | 2.9 | 12.5 | 31.6 | |
| 女性 | 7,500 | 5.6 | 7.1 | 53.3 | 6.8 | 22.7 | 4.5 | 12.7 | 29.5 | |
| <就業形態> | | | | | | | | | | |
| 正社員 | 13,716 | 6.0 | 6.3 | 53.2 | 6.6 | 24.4 | 3.5 | 12.3 | 31.0 | |
| 非正社員・計 | 1,581 | 6.5 | 8.4 | 52.6 | 5.9 | 21.1 | 5.5 | 14.9 | 27.0 | |
| ・嘱託社員 | 355 | 7.6 | 7.3 | 43.1 | 6.8 | 30.1 | 5.1 | 14.9 | 36.9 | |
| ・契約社員 | 303 | 8.3 | 7.6 | 51.5 | 4.0 | 24.8 | 4.0 | 15.9 | 28.8 | |
| ・パート・アルバイト | 923 | 5.4 | 9.1 | 56.7 | 6.3 | 16.4 | 6.2 | 14.5 | 22.7 | |
| <時間単位年休取得制度の導入・適用> | | | | | | | | | | |
| 時間単位年休制度が導入されており対象者である | 3,411 | 10.6 | 9.9 | 45.8 | 9.3 | 21.3 | 3.0 | 20.5 | 30.6 | |
| 時間単位年休制度が導入されてるが対象者でない | 277 | 9.0 | 9.4 | 48.4 | 7.2 | 23.8 | 2.2 | 18.4 | 31.0 | |
| そもそも時間単位年休制度が導入されていない | 6,015 | 5.2 | 6.0 | 49.6 | 6.2 | 30.4 | 2.7 | 11.2 | 36.6 | |
| わからない | 5,340 | 4.0 | 5.0 | 63.0 | 5.3 | 19.1 | 3.7 | 9.0 | 24.4 | |
| <時間単位年休の取得経験> | | | | | | | | | | |
| 取得したことがある | 1,935 | 12.1 | 11.2 | 42.5 | 8.9 | 22.0 | 3.3 | 23.3 | 30.9 | |
| 取得したことがない | 1,326 | 8.7 | 8.5 | 50.0 | 10.3 | 20.7 | 1.8 | 17.2 | 31.0 | |
| <時間単位年休取得日数（総計）> | | | | | | | | | | |
| 1日未満 | 467 | 10.7 | 11.6 | 39.8 | 10.5 | 25.5 | 1.9 | 22.3 | 36.0 | |
| 1日以上～2日未満 | 308 | 11.4 | 9.1 | 44.2 | 11.4 | 22.7 | 1.3 | 20.5 | 34.1 | |
| 2日以上～3日未満 | 563 | 12.8 | 12.1 | 42.5 | 9.4 | 21.0 | 2.3 | 24.9 | 30.4 | |
| 3日以上～4日未満 | 148 | 14.2 | 12.8 | 40.5 | 5.4 | 23.6 | 3.4 | 27.0 | 29.0 | |
| 4日以上～5日未満 | 155 | 9.7 | 14.2 | 48.4 | 3.9 | 19.4 | 4.5 | 23.9 | 23.3 | |
| 5日分すべて | 183 | 16.4 | 8.7 | 41.5 | 9.8 | 21.3 | 2.2 | 25.1 | 31.1 | |
| <時間単位年休の年間取得頻度> | | | | | | | | | | |
| 1か月に複数回 | 212 | 23.6 | 9.4 | 34.9 | 4.7 | 24.1 | 3.3 | 33.0 | 28.8 | |
| 1か月に1回程度 | 265 | 14.0 | 10.9 | 43.4 | 8.3 | 19.2 | 4.2 | 24.9 | 27.5 | |
| 2～3か月に1回程度 | 809 | 12.6 | 12.4 | 40.0 | 9.6 | 23.5 | 1.9 | 25.0 | 33.1 | |
| 半年に1回程度 | 393 | 7.9 | 9.4 | 49.4 | 9.9 | 21.6 | 1.8 | 17.3 | 31.5 | |
| 1年に1回程度 | 159 | 5.7 | 12.6 | 42.8 | 11.9 | 23.9 | 3.1 | 18.3 | 35.8 | |
| <年休取得日数> | | | | | | | | | | |
| 0日 | 1,864 | 5.3 | 5.2 | 55.5 | 5.5 | 24.6 | 4.0 | 10.4 | 30.0 | |
| 1～5日 | 4,542 | 6.1 | 6.1 | 51.7 | 7.7 | 25.7 | 2.6 | 12.2 | 33.5 | |
| 6～10日 | 4,363 | 6.0 | 7.3 | 54.0 | 6.8 | 23.3 | 2.6 | 13.3 | 30.1 | |
| 11～15日 | 1,968 | 6.9 | 7.6 | 52.8 | 6.4 | 23.4 | 2.8 | 14.5 | 29.8 | |
| 16日以上 | 1,665 | 6.8 | 6.4 | 52.0 | 5.0 | 26.2 | 3.7 | 13.2 | 31.2 | |
| <年休取得率> | | | | | | | | | | |
| 0% | 988 | 6.0 | 5.0 | 51.6 | 6.0 | 28.7 | 2.7 | 10.9 | 34.7 | |
| 0%超～25%未満 | 1,611 | 5.4 | 6.1 | 50.2 | 7.9 | 28.6 | 1.8 | 11.5 | 36.5 | |
| 25%～50%未満 | 2,959 | 5.7 | 6.2 | 49.8 | 7.7 | 28.6 | 2.1 | 11.9 | 36.3 | |
| 50%～75%未満 | 2,852 | 6.1 | 7.4 | 53.4 | 7.7 | 23.5 | 2.0 | 13.5 | 31.1 | |
| 75%～100%未満 | 1,670 | 6.7 | 6.9 | 52.1 | 5.8 | 25.3 | 3.2 | 13.6 | 31.1 | |
| 100%以上 | 2,091 | 7.7 | 8.1 | 54.0 | 5.6 | 21.2 | 3.4 | 15.8 | 26.8 | |

※「肯定・計」は、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計。「非肯定・計」は、「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の合計。

参考として、「取得が義務化された年5日から、時間単位の取得分が控除されないのは不便である」かどうかの認識について、時間単位年休取得制度の導入・適用状況に分けて、年休取得日数、年休取得率でみたものが図表4-2-9である。時間単位年休の導入・対象者に着目すると、年休取得日数別にみたところ、いずれの取得日数においても、「肯定・計」は2割程度存在し、「非肯定・計」は3割程度存在する（年休取得率別にみても同様の傾向にある）。

時間単位年休取得制度の非適用者（時間単位年休取得制度の未導入・未適用・わからない）では、おおむね年休取得日数が増えるほど、「肯定・計」はやや高くなるが、いずれの取得日

数においても1割程度でしかない（年休取得率別にみても同様の傾向にある）。

以上を踏まえると、取得義務化された年5日からの時間単位による取得分の控除に対する認識については、「どちらとも言えない」が半数弱を占めており、労働者からみるといずれがよいのか不明な者が多数を占めている。ただし、時間単位年休取得制度の導入・適用者に着目すると、非適用者に比べ導入・適用者の方が「肯定・計」（不便に感ずる者）の割合が高い。また、適用者のなかでは時間単位年休取得者の方が「肯定・計」（不便に感ずる者）の割合が高い。とはいえ、時間単位年休取得制度の導入・適用者において、取得日数や取得率が高まることで、「肯定・計」の割合が高まる傾向にはない。むしろ、取得日数や取得率が高まっても、「非肯定・計」（不便を感じない者）の方が割合は高く、労働者からみて、不明、もしくは不便を感じない層の方が多いようである。

図表4-2-9：年次有給休暇の年5日の取得義務化について、どのように感じているか（時間単位年休の導入・適用状況別）
（SA、単位＝％）【労働者調査】

| | 【時間単位年休取得制度の導入・対象者】 | | | | | | | | | 【時間単位年休取得制度の未導入・未適用・わからない】 | | | | | | | | | | | | |
|------------|---------------------|--|---------|------|---------|---------|--------|------|------|----------------------------|-------|-----|--|------|---------|-----|---------|---------|--------|-----|------|-------|
| | n | E. 取得が義務化された年5日から、時間単位の取得分が控除されないのは不便である | | | | | | | | 肯定・計 | 非肯定・計 | n | E. 取得が義務化された年5日から、時間単位の取得分が控除されないのは不便である | | | | | | | | 肯定・計 | 非肯定・計 |
| | | そう思う | どちらかという | ない | どちらかという | どちらかという | そう思わない | 無回答 | 肯定・計 | | | | 非肯定・計 | そう思う | どちらかという | ない | どちらかという | どちらかという | そう思わない | 無回答 | | |
| 合計 | 3,411 | 10.6 | 9.9 | 45.8 | 9.3 | 21.3 | 3.0 | 20.6 | 30.6 | 11,632 | 4.7 | 5.6 | 55.7 | 5.8 | 25.0 | 3.1 | 10.4 | 30.8 | | | | |
| <年休取得日数> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0日 | 312 | 10.9 | 8.0 | 51.9 | 8.0 | 17.9 | 3.2 | 18.9 | 26.0 | 1,514 | 4.2 | 4.7 | 56.7 | 5.0 | 26.2 | 3.3 | 8.9 | 31.2 | | | | |
| 1～5日 | 1,026 | 11.0 | 10.2 | 45.3 | 9.4 | 21.7 | 2.3 | 21.2 | 31.1 | 3,460 | 4.6 | 4.9 | 53.8 | 7.3 | 27.1 | 2.3 | 9.5 | 34.4 | | | | |
| 6～10日 | 995 | 10.6 | 11.0 | 44.7 | 9.4 | 21.8 | 2.5 | 21.5 | 31.3 | 3,328 | 4.7 | 6.2 | 57.0 | 6.0 | 23.7 | 2.4 | 10.9 | 29.7 | | | | |
| 11～15日 | 477 | 10.3 | 10.3 | 43.8 | 12.2 | 22.2 | 1.3 | 20.5 | 34.4 | 1,471 | 5.8 | 6.8 | 55.7 | 4.6 | 23.9 | 3.2 | 12.6 | 28.5 | | | | |
| 16日以上 | 410 | 12.2 | 7.8 | 43.4 | 8.8 | 24.4 | 3.4 | 20.0 | 33.2 | 1,242 | 5.0 | 6.0 | 54.8 | 3.8 | 26.8 | 3.7 | 11.0 | 30.6 | | | | |
| <年休取得率> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0% | 174 | 12.6 | 5.7 | 47.7 | 11.5 | 20.7 | 1.7 | 18.4 | 32.2 | 801 | 4.6 | 4.9 | 52.7 | 4.9 | 30.5 | 2.5 | 9.5 | 35.3 | | | | |
| 0%超～25%未満 | 354 | 11.6 | 11.3 | 44.4 | 7.3 | 24.0 | 1.4 | 22.9 | 31.4 | 1,237 | 3.6 | 4.6 | 51.9 | 8.2 | 30.1 | 1.7 | 8.2 | 38.2 | | | | |
| 25%～50%未満 | 697 | 11.5 | 10.6 | 44.0 | 9.8 | 22.1 | 2.0 | 22.1 | 31.9 | 2,237 | 3.9 | 4.8 | 51.7 | 7.1 | 30.5 | 2.1 | 8.7 | 37.6 | | | | |
| 50%～75%未満 | 645 | 9.8 | 11.8 | 40.9 | 12.1 | 24.0 | 1.4 | 21.6 | 36.1 | 2,186 | 5.1 | 6.0 | 57.1 | 6.4 | 23.3 | 2.0 | 11.1 | 29.7 | | | | |
| 75%～100%未満 | 376 | 11.2 | 10.9 | 41.5 | 10.9 | 22.9 | 2.7 | 22.1 | 33.8 | 1,275 | 5.3 | 5.8 | 55.3 | 4.3 | 26.2 | 3.1 | 11.1 | 30.5 | | | | |
| 100%以上 | 505 | 11.9 | 7.5 | 45.9 | 9.7 | 22.0 | 3.0 | 19.4 | 31.7 | 1,568 | 6.3 | 8.4 | 56.7 | 4.3 | 20.9 | 3.5 | 14.6 | 25.2 | | | | |

※「時間単位年休の導入・適用状況別」については、「時間単位年休取得制度の導入・対象者」は、「時間単位年休制度が導入されており対象者である」のこと。「時間単位年休取得制度の未導入・未適用・わからない」は、「時間単位年休制度が導入されているが対象者でない」「そもそも時間単位年休制度が導入されていない」「わからない」の合計。「肯定・計」は、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計。「非肯定・計」は、「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の合計。

3. 年休の取得しやすさ

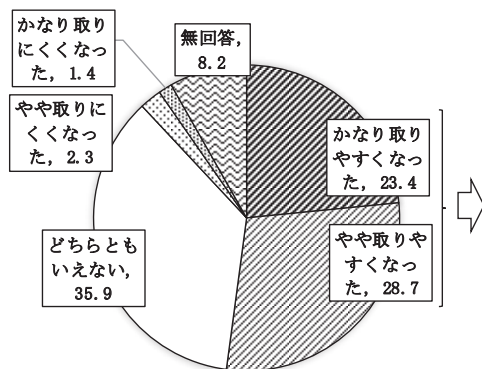
3-1. 年休の取得しやすさの変化と取りやすくなった理由

労働者調査では3年前と比べて、年次有給休暇が取りやすくなっているか尋ねている。それによれば、「取りやすくなった」（「かなり取りやすくなった」「やや取りやすくなった」の合計）は52.1%と半数を占め、「どちらともいえない」が35.9%であり、「取りにくくなった」（「かなり取りにくくなった」「やや取りにくくなった」の合計）は3.7%と少数である（図表4-3-1）。

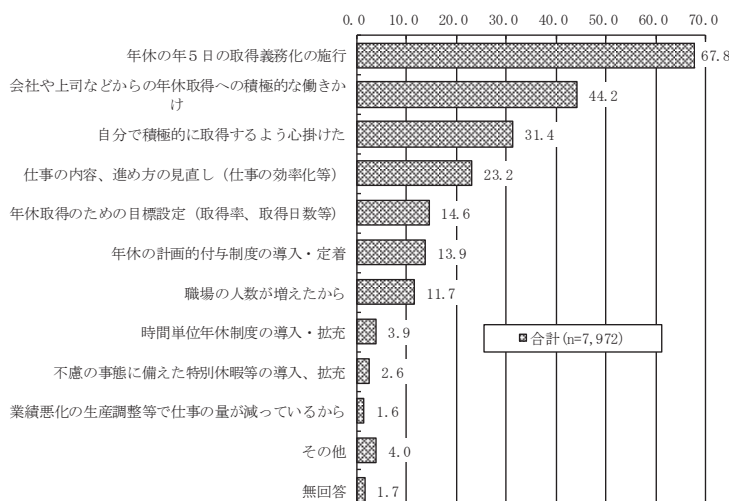
「取りやすくなった」者を対象に、取りやすくなった理由（複数回答）を尋ねたところ、「年休の年5日の取得義務化の施行」の割合が67.8%ともっとも高く、次いで、「会社や上司などからの年休取得への積極的な働きかけ」（44.2%）、「自分で積極的に取得するよう心掛けた」（31.4%）、「仕事の内容、進め方の見直し（仕事の効率化等）」（23.2%）、「年休取得の

ための目標設定（取得率、取得日数等）」（14.6%）、「年休の計画的付与制度の導入・定着」（13.9%）などが続く（図表 4-3-2）。

図表4-3-1：3年前に比べての年次有給休暇の取りやすさ（n=15,297、SA、単位=%）
【労働者調査】



図表4-3-2：年休が取りやすくなった理由（MA、単位=%）
【労働者調査】



※3年前と比べて、年次有給休暇の取得しやすさについて「かなり取りやすくなった」「やや取りやすくなった」と回答した者を対象に集計。

3-2. 個人属性等からみた年休が取りやすくなった理由

年休の取得しやすさの変化と取りやすくなった理由を個人属性等からみたものが図表 4-3-3 である。とくに年休が取りやすくなった理由について着目すると、まず、年休取得日数別にみたところ、おおむね取得日数が少ない者ほど、年休が取りやすくなった理由として、「年休の年5日の取得義務化の施行」「会社や上司などからの年休取得への積極的な働きかけ」をあげる割合が高くなっている一方で、おおむね取得日数が多い者ほど、「自分で積極的に取得しよう心掛けた」「仕事の内容、進め方の見直し（仕事の効率化等）」などの割合が高くなる（年休取得率別にみても、同様の傾向を示している）。

年休取得の目標設定別にみると、「年休取得のための目標設定（取得率、取得日数等）」の割合は、「何らの目標も設定していない」「わからない」で低く、目標設定で「取得日数」→「取得率」→「取得率及び取得日数双方」の順に高くなっている（「年休の計画的付与制度の導入・定着」もおおむね同様の傾向を示している）。「年休の年5日の取得義務化の施行」については、「年休取得日数の目標のみを設定している」とする者で理由にあげる割合がもっとも高い。

計画的付与制度の導入状況別にみると、「導入されている」とする者で、「年休の計画的付与制度の導入・定着」を理由にあげる割合は23.7%となっている。

時間単位年休取得制度の導入・適用別にみても、「時間単位年休制度が導入されており対象者である」とする者で、「時間単位年休制度の導入・拡充」を理由にあげる割合が12.7%となっている。

図表4-3-3：3年前に比べての年次有給休暇の取りやすさ、及び年休が取りやすくなった理由【労働者調査】

| | (1)3年前に比べての年次有給休暇の取りやすさ (SA、単位=%) | | | | (2)年休が取得しやすくなった理由 (AW、単位=%) | | | | | | | | | | 無回答 | | | | | | |
|--------------------------|-----------------------------------|-------------|-------------|-------------|-----------------------------|-----|------|-------|------|------|------|------|-----|------|------|-----|------|------|-----|-----|--|
| | なかり取りやすくなった | なかり取りやすくなった | なかり取りやすくなった | なかり取りやすくなった | 取 | 得 | し | やす | い | 計 | 無 | 回 | 答 | | | | | | | | |
| 合計 | 23.4 | 28.7 | 35.9 | 2.3 | 1.4 | 8.2 | 52.1 | 7,972 | 67.8 | 13.9 | 14.6 | 3.9 | 2.6 | 11.7 | 23.2 | 1.6 | 44.2 | 31.4 | 4.0 | 1.7 | |
| <性> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 男性 | 24.2 | 28.8 | 36.6 | 2.2 | 1.6 | 6.6 | 53.0 | 4,108 | 72.5 | 15.3 | 17.2 | 3.5 | 2.5 | 10.6 | 25.7 | 2.0 | 45.3 | 30.0 | 2.5 | 1.6 | |
| 女性 | 22.7 | 28.6 | 35.2 | 2.5 | 1.2 | 9.9 | 51.3 | 3,845 | 62.7 | 12.4 | 11.8 | 4.3 | 2.8 | 13.0 | 20.6 | 1.1 | 43.1 | 32.9 | 5.5 | 1.8 | |
| <就業形態> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 正社員 | 13,716 | 23.1 | 29.0 | 36.3 | 2.4 | 1.5 | 7.8 | 52.1 | 68.7 | 13.7 | 14.8 | 3.8 | 2.6 | 11.7 | 23.3 | 1.7 | 44.4 | 30.7 | 3.8 | 1.7 | |
| 非正社員・計 | 1,581 | 26.6 | 25.7 | 33.0 | 1.8 | 1.2 | 11.6 | 52.3 | 59.7 | 15.1 | 12.4 | 4.7 | 2.7 | 12.3 | 22.9 | 0.6 | 42.1 | 37.3 | 5.1 | 1.6 | |
| ・嘱託社員 | 355 | 33.2 | 28.2 | 27.6 | 0.8 | 2.0 | 8.2 | 61.4 | 68.3 | 16.5 | 15.6 | 5.5 | 2.3 | 11.9 | 32.1 | 0.9 | 33.5 | 44.5 | 3.7 | 1.8 | |
| ・契約社員 | 303 | 23.8 | 24.8 | 37.6 | 2.6 | 1.3 | 9.9 | 48.6 | 59.9 | 17.0 | 16.3 | 7.5 | 3.4 | 9.5 | 21.1 | 0.7 | 47.6 | 31.3 | 9.5 | 2.0 | |
| ・パート・アルバイト | 923 | 25.0 | 25.1 | 33.5 | 2.0 | 0.9 | 13.5 | 50.1 | 55.5 | 13.8 | 9.7 | 3.5 | 2.6 | 13.4 | 19.2 | 0.4 | 44.5 | 35.9 | 4.3 | 1.3 | |
| <年休取得日数> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0日 | 1,864 | 18.5 | 21.5 | 42.4 | 1.4 | 3.8 | 12.3 | 40.0 | 81.0 | 12.7 | 10.3 | 1.7 | 1.5 | 10.6 | 17.3 | 1.3 | 46.9 | 18.1 | 3.4 | 1.2 | |
| 1~5日 | 4,542 | 23.6 | 31.7 | 35.0 | 2.3 | 1.6 | 5.7 | 55.4 | 79.8 | 12.4 | 15.1 | 2.8 | 1.5 | 9.8 | 20.4 | 1.2 | 46.6 | 23.1 | 3.2 | 1.6 | |
| 6~10日 | 4,363 | 24.3 | 31.1 | 35.0 | 2.5 | 1.1 | 5.9 | 55.4 | 65.0 | 15.2 | 14.9 | 3.8 | 3.2 | 14.1 | 25.9 | 1.8 | 44.1 | 34.3 | 3.4 | 1.9 | |
| 11~15日 | 1,968 | 25.1 | 31.2 | 35.4 | 3.2 | 0.4 | 4.7 | 56.3 | 55.0 | 15.8 | 15.3 | 5.8 | 3.1 | 11.8 | 27.0 | 2.0 | 40.1 | 43.6 | 5.7 | 0.7 | |
| 16日以上 | 1,665 | 28.0 | 25.5 | 37.6 | 2.5 | 0.7 | 5.6 | 53.6 | 48.4 | 14.2 | 16.1 | 7.1 | 4.0 | 12.4 | 25.6 | 1.3 | 40.8 | 46.1 | 6.3 | 1.8 | |
| <年休取得率> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0% | 988 | 22.9 | 25.8 | 40.3 | 1.0 | 3.8 | 6.2 | 48.7 | 86.5 | 13.7 | 10.6 | 2.1 | 1.7 | 8.5 | 19.1 | 1.5 | 48.2 | 18.3 | 2.9 | 1.2 | |
| 0%超~2.5%未満 | 1,611 | 23.5 | 29.9 | 37.8 | 2.3 | 2.0 | 4.5 | 53.4 | 82.0 | 10.6 | 15.5 | 3.5 | 1.4 | 8.3 | 20.9 | 1.0 | 47.0 | 21.7 | 3.7 | 1.2 | |
| 2.5%~5.0%未満 | 2,959 | 23.4 | 34.3 | 33.7 | 2.4 | 1.4 | 4.7 | 57.7 | 76.1 | 15.4 | 16.3 | 3.2 | 2.0 | 12.5 | 23.1 | 1.3 | 46.1 | 28.3 | 2.7 | 1.5 | |
| 5.0%~7.5%未満 | 2,852 | 23.4 | 31.7 | 35.2 | 2.9 | 0.9 | 5.8 | 55.1 | 63.3 | 15.7 | 16.7 | 5.0 | 2.5 | 13.4 | 25.6 | 1.5 | 44.1 | 37.3 | 3.4 | 1.1 | |
| 7.5%~10.0%未満 | 1,670 | 25.9 | 29.8 | 35.6 | 2.6 | 0.5 | 5.6 | 55.7 | 53.7 | 15.6 | 15.2 | 5.3 | 3.0 | 13.7 | 29.1 | 1.7 | 40.4 | 44.2 | 5.3 | 1.1 | |
| 10.0%以上 | 2,091 | 28.8 | 25.3 | 36.9 | 2.5 | 0.7 | 5.8 | 54.1 | 48.4 | 14.2 | 13.7 | 5.2 | 5.0 | 12.3 | 24.1 | 2.3 | 41.8 | 39.1 | 6.3 | 1.9 | |
| <年休取得の目標設定> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 年休取得率及び取得日数双方について目標を設定 | 1,885 | 36.2 | 28.7 | 23.8 | 1.5 | 0.8 | 9.0 | 64.9 | 68.8 | 22.0 | 27.2 | 4.9 | 3.9 | 11.1 | 27.6 | 1.3 | 57.6 | 29.3 | 2.7 | 2.1 | |
| 年休取得率の目標のみを設定している | 846 | 34.9 | 27.2 | 25.7 | 2.0 | 1.1 | 9.2 | 62.1 | 68.4 | 13.7 | 19.0 | 2.9 | 2.9 | 9.7 | 22.7 | 1.3 | 40.6 | 28.6 | 2.5 | 2.9 | |
| 年休取得日数の目標のみを設定している | 6,373 | 26.0 | 33.7 | 30.1 | 1.8 | 1.0 | 7.3 | 59.7 | 77.3 | 14.6 | 17.7 | 4.2 | 2.1 | 11.0 | 22.9 | 1.3 | 47.8 | 28.6 | 3.3 | 1.2 | |
| 何らの目標も設定していない | 3,267 | 13.5 | 23.5 | 50.1 | 3.5 | 3.1 | 6.3 | 37.0 | 51.0 | 8.4 | 1.8 | 3.7 | 2.9 | 14.6 | 22.2 | 2.6 | 28.1 | 42.4 | 6.0 | 1.5 | |
| わからない | 2,657 | 16.6 | 23.7 | 45.0 | 2.8 | 1.1 | 10.8 | 40.3 | 52.0 | 7.9 | 2.5 | 2.3 | 2.5 | 13.2 | 20.1 | 1.9 | 36.1 | 33.9 | 5.6 | 2.4 | |
| <計画的付与制度の導入状況> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 導入されている | 5,077 | 29.0 | 30.2 | 29.5 | 2.1 | 1.1 | 8.1 | 59.2 | 73.1 | 23.7 | 18.3 | 4.7 | 2.7 | 11.3 | 24.8 | 1.3 | 46.3 | 27.6 | 3.7 | 1.7 | |
| 導入されていない | 3,744 | 21.2 | 28.6 | 40.0 | 2.6 | 2.1 | 5.4 | 49.8 | 67.8 | 6.6 | 13.3 | 4.3 | 2.2 | 11.8 | 23.3 | 1.6 | 41.3 | 37.5 | 4.9 | 1.4 | |
| わからない | 6,125 | 20.6 | 28.0 | 39.4 | 2.4 | 1.3 | 8.2 | 48.6 | 62.4 | 8.6 | 11.7 | 2.8 | 2.9 | 12.2 | 21.6 | 1.8 | 43.9 | 31.8 | 3.6 | 1.8 | |
| <時間単位年休取得制度の導入・適用> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 時間単位年休制度が導入されており対象者である | 3,411 | 27.6 | 30.4 | 30.6 | 2.1 | 1.4 | 7.9 | 58.0 | 67.9 | 14.6 | 15.0 | 12.7 | 3.7 | 11.1 | 23.1 | 1.3 | 45.1 | 29.7 | 3.5 | 2.4 | |
| 時間単位年休制度が導入されていないが対象者でない | 277 | 26.0 | 29.6 | 31.8 | 4.7 | 0.4 | 7.6 | 55.6 | 69.5 | 14.3 | 18.2 | 2.6 | 4.5 | 10.4 | 21.4 | 3.2 | 46.1 | 35.1 | 5.8 | 1.3 | |
| そもそも時間単位年休制度が導入されていない | 6,015 | 23.1 | 29.4 | 37.5 | 2.4 | 1.3 | 6.3 | 52.5 | 69.7 | 14.4 | 16.2 | 0.8 | 1.9 | 11.4 | 24.7 | 1.6 | 42.2 | 34.8 | 4.3 | 1.2 | |
| わからない | 5,340 | 21.5 | 27.3 | 38.7 | 2.2 | 1.7 | 8.6 | 48.8 | 65.2 | 12.7 | 12.2 | 1.0 | 2.0 | 12.7 | 22.0 | 1.6 | 46.0 | 28.6 | 3.6 | 1.8 | |

※ (1)3年前に比べての年次有給休暇の取りやすさの「取得しやすくない・計」は、「かなり取りやすくなった」「やや取りやすくなった」「やや取りやすくない」の合計。(2)年休が取得しやすくなった理由の「年休が取りやすくなった理由」は、3年前と比べて、年次有給休暇の取得しやすさについて「かなり取りやすくなった」と回答した者を対象に集計。

第5章 時間単位年休取得制度の導入状況

1. 年次有給休暇の半日単位取得制度及び、時間単位取得制度の導入状況

1-1. 年次有給休暇の半日単位取得制度及び、時間単位取得制度の導入状況

2008年の改正労働基準法（2010年4月1日施行）により、労使協定を締結すれば、年5日を限度として、時間単位で年次有給休暇を与えることが可能となっている。

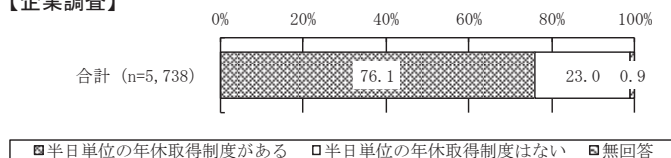
企業調査では、半日単位の年休取得制度（慣行を含む）の有無を尋ねたうえで、時間単位年休取得制度の導入状況¹³を聞いている（以下、「半日単位年休取得制度」、「時間単位年休取得制度」という）。

まず、半日単位年休取得制度の有無については、「半日単位の年休取得制度がある」が76.1%となっている（図表5-1-1）。一方、時間単位年休取得制度の導入状況では、「導入している」が22.0%となっている（図表5-1-2）。時間単位年休取得制度を「導入している」とする割合を半日単位年休取得制度の有無別にみると、「半日単位の年休取得制度はない」企業で12.1%、「半日単位の年休取得制度がある」企業で24.8%となっており、「半日単位の年休取得制度がある」とする企業の方が導入割合は高い。

なお、両設問から、半日・時間単位年休取得制度の導入の有無を集計したものが図表5-1-3である。それによれば、「半日単位・時間単位年休取得制度あり」が18.9%、「時間単位年休取得制度のみあり」が2.8%、「半日単位年休取得制度のみあり」が57.2%、「いずれもなし」が20.2%となっている。

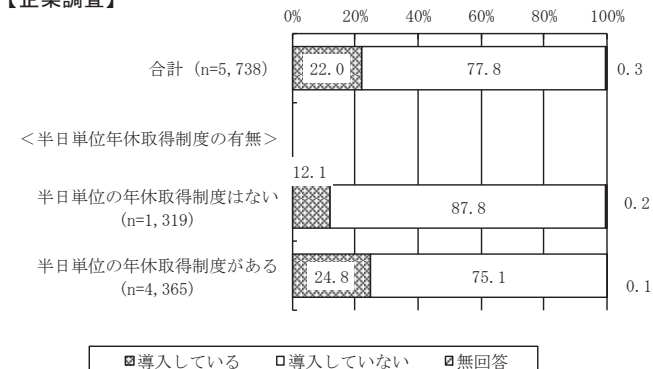
図表5-1-1:半日単位年休取得制度の有無(SA、単位=%)

【企業調査】



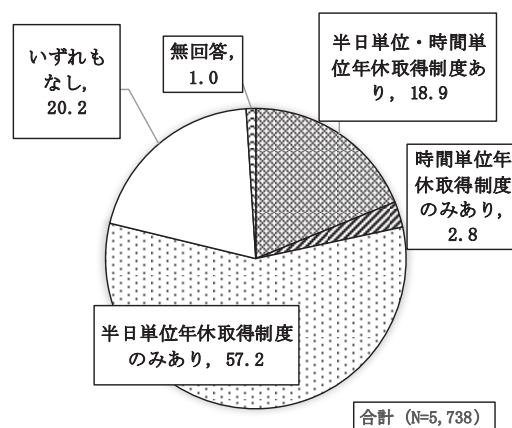
図表5-1-2:時間単位年休取得制度の導入状況(SA、単位=%)

【企業調査】



図表5-1-3:半日単位・時間単位年休取得制度の導入の有無(SA、単位=%)【企業調査】

【企業調査】



※「半日単位・時間単位年休取得制度の導入の有無」は、「半日単位年休取得制度の有無」「時間単位年休取得制度の導入状況」の選択回答をもとに作成。

¹³ 調査票では、年次有給休暇の時間単位取得制度とは、半日単位の年休取得制度とは別の制度であることを注記している。

これら三つの集計結果を企業属性等からまとめたものが図表 5-1-4 である。

まず、「半日単位年休取得制度の有無」「時間単位年休取得制度の導入状況」について従業員規模別にみると、半日単位年休取得制度がある企業割合は、いずれの規模も 7 割程度ある。一方、時間単位年休取得制度の導入割合は、いずれの規模も 2 割程度である。

次に、「半日単位年休取得制度の有無」を業種別（n=30 以上、「その他」除く）にみると、「半日単位の年休取得制度がある」について全体（合計）より 5 ポイント以上高い業種は、「学術研究、専門・技術サービス業」「情報通信業」「電気・ガス・水道・熱供給業」「金融業、保険業」「不動産、物品賃貸業」「製造業」となっている。逆に、「半日単位の年休取得制度はない」について、全体（合計）より 5 ポイント以上高い業種は、「宿泊業、飲食サービス業」「運輸業、郵便業」「生活関連サービス業、娯楽業」となっている。

同様に、「時間単位年休取得制度の導入状況」を業種別（n=30 以上、「その他」除く）にみると、「導入している」について、全体（合計）より 5 ポイント以上高い業種は、「教育、学習支援業」「電気・ガス・水道・熱供給業」「医療、福祉」「金融業、保険業」となっている。逆に、「導入していない」について業種別（n=30 以上、「その他」除く）にみると、全体（合計）より 5 ポイント以上高い業種は、「宿泊業、飲食サービス業」「運輸業、郵便業」「生活関連サービス業、娯楽業」「不動産、物品賃貸業」となっている。

以上を踏まえると、半日単位年休取得制度、時間単位年休取得制度いずれも、導入割合が低い業種は、「宿泊業、飲食サービス業」「運輸業、郵便業」「生活関連サービス業、娯楽業」となっている（以下、制度が導入されている企業の割合を「導入割合」、制度が導入されていない企業の割合を「未導入割合」という）。

これを事業所形態別にみると、半日単位年休取得制度の未導入割合は、「店舗、飲食店」「旅館、ホテル等の宿泊施設」で高く、一方、時間単位年休取得制度の未導入割合も「店舗、飲食店」「旅館、ホテル等の宿泊施設」で高い。

これを従業員が従事する職種別にみると、半日単位年休取得制度では未導入割合が「接客サービス」「輸送・運転・警備・清掃」などで他よりも高くなっている。時間単位年休取得制度の未導入割合は、いずれの職種も 7 割程度と大きな差はみられないものの、「輸送・運転・警備・清掃」「接客サービス」「営業・販売」「製造・生産現場の作業」などで比較的割合が高い。

1 日の所定労働時間別にみると、半日単位年休取得制度、時間単位年休取得制度いずれも、おおむね所定労働時間が 7~8 時間の一般的なフルタイムの所定労働時間において導入割合が高い。その一方で、それ以外の時間（7 時間未満、8 時間超）では未導入割合が高くなる。いわゆる一般的なフルタイム勤務の所定労働時間ではなくなるほど、未導入割合が高くなる傾向にある。

図表5-1-4：半日単位年休取得制度、時間単位年休取得制度の導入状況（SA、単位＝％）【企業調査】

| | n | ①半日単位年休取得制度の有無 | | | ②時間単位年休取得制度の導入状況 | | | ③半日単位・時間単位年休取得制度の導入の有無 | | | | |
|------------------------|-------|---------------------------|----------------------|-------------|----------------------------|--------------------------------------|-------------|---|--------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------|-------------|
| | | ある 取得 制度 の が年 | ない 取得 制度 は年 | 無 回 答 | 導 入 し て い る | い 導 入 し て い な い | 無 回 答 | 得 間 半 日 単 位 年 休 あ り 時 | あ り 時 間 単 位 年 休 | あ り 半 日 単 位 年 休 | い ず れ も な し | 無 回 答 |
| 合計 | 5,738 | 76.1 | 23.0 | 0.9 | 22.0 | 77.8 | 0.3 | 18.9 | 2.8 | 57.2 | 20.2 | 1.0 |
| <従業員規模> | | | | | | | | | | | | |
| 99人以下 | 3,759 | 75.1 | 23.9 | 1.0 | 22.9 | 76.8 | 0.3 | 19.7 | 2.9 | 55.4 | 20.9 | 1.1 |
| 100～299人 | 1,368 | 79.0 | 20.1 | 0.9 | 20.8 | 78.9 | 0.2 | 17.7 | 2.8 | 61.3 | 17.3 | 1.0 |
| 300～999人 | 411 | 76.9 | 22.4 | 0.7 | 17.0 | 82.5 | 0.5 | 14.8 | 2.2 | 62.0 | 20.2 | 0.7 |
| 1000人以上 | 170 | 71.8 | 28.2 | - | 21.2 | 78.8 | - | 20.0 | 1.2 | 51.8 | 27.1 | 0.0 |
| <業種> | | | | | | | | | | | | |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 8 | 62.5 | 37.5 | - | 12.5 | 87.5 | - | 12.5 | 0.0 | 50.0 | 37.5 | 0.0 |
| 建設業 | 511 | 78.1 | 20.5 | 1.4 | 26.4 | 73.4 | 0.2 | 23.7 | 2.2 | 54.4 | 18.4 | 1.4 |
| 製造業 | 1,262 | 81.5 | 17.6 | 0.9 | 22.0 | 77.6 | 0.4 | 18.3 | 3.2 | 63.1 | 14.3 | 1.1 |
| 電気・ガス・水道・熱供給業 | 44 | 86.4 | 11.4 | 2.3 | 29.5 | 68.2 | 2.3 | 29.5 | 0.0 | 56.8 | 11.4 | 2.3 |
| 情報通信業 | 154 | 87.7 | 11.7 | 0.6 | 19.5 | 80.5 | - | 15.6 | 3.9 | 72.1 | 7.8 | 0.6 |
| 運輸業、郵便業 | 362 | 55.2 | 43.9 | 0.8 | 11.9 | 87.8 | 0.3 | 8.8 | 3.0 | 46.4 | 40.6 | 1.1 |
| 卸売業、小売業 | 897 | 76.6 | 22.5 | 0.9 | 20.7 | 79.2 | 0.1 | 17.7 | 2.8 | 58.9 | 19.7 | 0.9 |
| 金融業、保険業 | 40 | 85.0 | 12.5 | 2.5 | 27.5 | 70.0 | 2.5 | 25.0 | 2.5 | 60.0 | 10.0 | 2.5 |
| 不動産、物品賃貸業 | 61 | 82.0 | 18.0 | - | 14.8 | 85.2 | - | 13.1 | 1.6 | 68.9 | 16.4 | 0.0 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 120 | 89.2 | 10.8 | - | 25.8 | 74.2 | - | 22.5 | 3.3 | 66.7 | 7.5 | 0.0 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 231 | 53.2 | 46.3 | 0.4 | 10.8 | 89.2 | - | 10.0 | 0.9 | 43.3 | 45.5 | 0.4 |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 121 | 58.7 | 40.5 | 0.8 | 11.6 | 87.6 | 0.8 | 9.9 | 1.7 | 48.8 | 38.8 | 0.8 |
| 教育、学習支援業 | 106 | 73.6 | 25.5 | 0.9 | 35.8 | 64.2 | - | 29.2 | 5.7 | 44.3 | 19.8 | 0.9 |
| 医療、福祉 | 1,058 | 79.1 | 19.6 | 1.3 | 27.8 | 71.9 | 0.3 | 24.0 | 3.3 | 55.1 | 16.3 | 1.3 |
| 複合サービス事業（郵便局、農業組合など） | 4 | 50.0 | 50.0 | - | - | 100.0 | - | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 50.0 | 0.0 |
| サービス業（他に分類されないもの） | 624 | 75.2 | 24.0 | 0.8 | 20.5 | 79.2 | 0.3 | 18.4 | 1.8 | 56.6 | 22.3 | 1.0 |
| その他 | 99 | 77.8 | 22.2 | - | 19.2 | 80.8 | - | 16.2 | 3.0 | 61.6 | 19.2 | 0.0 |
| <労働組合の有無> | | | | | | | | | | | | |
| ある | 607 | 79.7 | 19.1 | 1.2 | 23.7 | 75.9 | 0.3 | 21.4 | 1.6 | 58.3 | 17.5 | 1.2 |
| ない | 4,885 | 75.7 | 23.5 | 0.9 | 21.5 | 78.3 | 0.2 | 18.3 | 2.9 | 57.3 | 20.6 | 1.0 |
| <保有する事業所形態（MA）> | | | | | | | | | | | | |
| 事務所 | 4,231 | 77.1 | 22.0 | 0.9 | 20.9 | 78.8 | 0.3 | 17.9 | 2.6 | 59.1 | 19.3 | 1.0 |
| 営業所、出張所 | 1,695 | 78.6 | 20.8 | 0.6 | 20.3 | 79.6 | 0.1 | 17.9 | 2.2 | 60.6 | 18.6 | 0.7 |
| 店舗、飲食店 | 773 | 62.2 | 37.1 | 0.6 | 16.8 | 83.2 | - | 14.0 | 2.6 | 48.3 | 34.5 | 0.6 |
| 工場、作業所 | 1,960 | 79.5 | 19.7 | 0.8 | 21.8 | 78.0 | 0.3 | 18.5 | 3.1 | 61.0 | 16.6 | 0.9 |
| 輸送、配送センター（倉庫含む） | 673 | 76.4 | 22.9 | 0.7 | 18.9 | 80.7 | 0.4 | 16.2 | 2.7 | 60.0 | 20.1 | 1.0 |
| 病院、医療・介護施設 | 952 | 78.0 | 20.8 | 1.2 | 27.3 | 72.5 | 0.2 | 24.1 | 2.9 | 54.0 | 17.9 | 1.2 |
| 研究所 | 86 | 87.2 | 12.8 | - | 25.6 | 74.4 | - | 24.4 | 1.2 | 62.8 | 11.6 | 0.0 |
| 学校、保育所、学習支援塾等 | 248 | 79.8 | 19.0 | 1.2 | 30.6 | 69.4 | - | 25.8 | 4.0 | 54.0 | 14.9 | 1.2 |
| 旅館、ホテル等の宿泊施設 | 159 | 64.8 | 34.6 | 0.6 | 15.1 | 84.9 | - | 13.2 | 1.3 | 51.6 | 33.3 | 0.6 |
| その他 | 174 | 69.0 | 28.7 | 2.3 | 24.1 | 75.3 | 0.6 | 20.7 | 1.7 | 48.3 | 27.0 | 2.3 |
| <従業員が従事する職種（MA）> | | | | | | | | | | | | |
| 管理職 | 5,352 | 76.8 | 22.4 | 0.8 | 22.0 | 77.8 | 0.2 | 19.0 | 2.7 | 57.8 | 19.7 | 0.9 |
| 総務・人事・教育 | 4,676 | 78.3 | 21.0 | 0.8 | 21.9 | 77.8 | 0.2 | 18.9 | 2.7 | 59.3 | 18.2 | 0.9 |
| 企画・広報・編集 | 1,536 | 80.3 | 18.8 | 0.8 | 23.0 | 76.7 | 0.3 | 20.4 | 2.4 | 60.0 | 16.4 | 0.8 |
| 経理・財務 | 4,735 | 77.5 | 21.7 | 0.8 | 21.6 | 78.2 | 0.2 | 18.6 | 2.7 | 58.9 | 19.0 | 0.9 |
| 一般事務・受付・秘書 | 4,021 | 77.5 | 21.6 | 0.9 | 21.8 | 78.0 | 0.2 | 19.1 | 2.4 | 58.4 | 19.2 | 1.0 |
| 営業・販売 | 3,681 | 78.5 | 20.8 | 0.7 | 20.9 | 78.9 | 0.2 | 18.1 | 2.6 | 60.4 | 18.1 | 0.8 |
| 接客サービス | 1,181 | 67.5 | 31.8 | 0.8 | 20.2 | 79.7 | 0.1 | 17.5 | 2.5 | 50.0 | 29.2 | 0.8 |
| 調査分析・特許法務などの事務系専門職 | 207 | 88.9 | 10.6 | 0.5 | 29.5 | 70.5 | - | 27.1 | 1.9 | 61.8 | 8.7 | 0.5 |
| 研究開発・設計・プログラマー等の技術系専門職 | 1,000 | 86.9 | 12.8 | 0.3 | 23.5 | 76.4 | 0.1 | 20.8 | 2.6 | 66.0 | 10.2 | 0.4 |
| 医療・教育関係の専門職 | 897 | 79.3 | 19.6 | 1.1 | 28.2 | 71.7 | 0.1 | 24.5 | 3.1 | 54.7 | 16.5 | 1.1 |
| 現場管理・監督 | 1,368 | 80.2 | 19.0 | 0.8 | 23.0 | 76.7 | 0.3 | 19.9 | 2.6 | 60.2 | 16.3 | 1.0 |
| 製造・生産現場の作業 | 1,702 | 80.0 | 19.4 | 0.6 | 21.4 | 78.4 | 0.2 | 18.0 | 3.1 | 61.8 | 16.3 | 0.8 |
| 建設・土木作業 | 569 | 79.1 | 19.7 | 1.2 | 24.8 | 74.7 | 0.5 | 22.7 | 1.9 | 56.4 | 17.8 | 1.2 |
| 輸送・運転・警備・清掃 | 1,204 | 72.2 | 27.1 | 0.7 | 18.8 | 81.1 | 0.2 | 16.4 | 2.3 | 55.7 | 24.7 | 0.9 |
| その他 | 210 | 73.8 | 25.2 | 1.0 | 24.3 | 75.2 | 0.5 | 21.9 | 2.4 | 51.9 | 22.9 | 1.0 |
| <1日の所定労働時間> | | | | | | | | | | | | |
| 6：29以下 | 41 | 39.0 | 61.0 | - | 12.2 | 87.8 | - | 12.2 | 0.0 | 26.8 | 61.0 | 0.0 |
| 6：30～6：59 | 34 | 52.9 | 44.1 | 2.9 | 8.8 | 88.2 | 2.9 | 8.8 | 0.0 | 44.1 | 44.1 | 2.9 |
| 7：00 | 221 | 70.6 | 28.5 | 0.9 | 20.4 | 79.6 | - | 15.4 | 4.1 | 55.2 | 24.4 | 0.9 |
| 7：01～7：29 | 280 | 69.6 | 29.3 | 1.1 | 21.1 | 78.6 | 0.4 | 18.9 | 2.1 | 50.7 | 27.1 | 1.1 |
| 7：30～7：59 | 1,592 | 80.1 | 18.7 | 1.2 | 20.2 | 79.6 | 0.3 | 17.3 | 2.4 | 62.6 | 16.3 | 1.3 |
| 8：00 | 3,382 | 76.6 | 22.6 | 0.8 | 23.4 | 76.3 | 0.2 | 20.3 | 2.8 | 56.3 | 19.8 | 0.8 |
| 8：01以上 | 150 | 60.7 | 38.7 | 0.7 | 16.0 | 83.3 | 0.7 | 11.3 | 4.0 | 49.3 | 34.0 | 1.3 |

※「③半日単位・時間単位年休取得制度の導入の有無」は、「半日単位年休取得制度の有無」「時間単位年休取得制度の導入状況」の選択回答をもとに作成。表側の「業種」「保有する事業所形態」「従業者が従事する職種」について、各選択肢で合計（全体）より5ポイント以上高いものについて網。

1-2. 年次有給休暇の管理方法からみた半日単位年休取得制度、時間単位年休取得制度の導入状況

年休の管理媒体別に、半日単位年休取得制度の導入割合をみると、「従前からある電子システムを活用して管理」(80.5%)、「新たに電子システムを構築して管理」(77.2%)している企業に比べ、「紙の帳簿で管理」(72.6%)の方がやや低い。一方、時間単位年休取得制度の導入割合は、いずれも2割程度で差はみられない。

年休の管理の単位別に、半日単位年休取得制度の導入割合をみると、「日単位と時間単位を分けて管理」(86.3%)、「すべて時間単位で管理」(79.0%)している企業に比べ、「すべて日単位で管理」(72.4%)の方がやや低い。一方、時間単位年休取得制度の導入割合では、「日単位と時間単位を分けて管理」(67.0%)、「すべて時間単位で管理」(66.7%)している企業に比べ、「すべて日単位で管理」では6.9%と大幅に低くなっている(図表5-1-5)。

以上を踏まえると、半日単位年休取得制度では、管理媒体で紙と電子システムの違いは、紙の方が導入割合がやや低い程度であり、時間単位年休取得制度の導入状況ではほとんど差はみられない。しかし、管理の単位が「すべて日単位で管理」している企業では、半日単位年休取得制度、時間単位年休取得制度のいずれの導入割合も低くなっている。年休の管理の単位が時間単位であるほうが、時間単位年休取得制度の導入がしやすいことが示唆される。

図表5-1-5：年休の管理媒体・管理の単位別にみた半日単位年休取得制度、時間単位年休取得制度の導入状況(単位=%)【企業調査】

| | n | ①半日単位年休取得制度の有無 | | | ②時間単位年休取得制度の導入状況 | | | ③半日単位・時間単位年休取得制度の導入の有無 | | | | | | |
|---------------------|-------|----------------|----------|-----|------------------|---------|-----|------------------------|------|------|------|------|--------|-----|
| | | 取得日単位がある | 取得日単位はない | 無回答 | 導入している | 導入していない | 無回答 | あり | 半日単位 | 時間単位 | 半日単位 | 時間単位 | いずれもなし | 無回答 |
| 合計 | 5,738 | 76.1 | 23.0 | 0.9 | 22.0 | 77.8 | 0.3 | 18.9 | 2.8 | 57.2 | 20.2 | 1.0 | | |
| ＜年休の管理媒体＞ | | | | | | | | | | | | | | |
| 紙の帳簿で管理 | 2,525 | 72.6 | 26.3 | 1.1 | 22.4 | 77.3 | 0.2 | 18.5 | 3.4 | 54.1 | 22.8 | 1.2 | | |
| 従前からある電子システムを活用して管理 | 2,238 | 80.5 | 18.9 | 0.6 | 22.9 | 76.8 | 0.3 | 20.2 | 2.5 | 60.1 | 16.4 | 0.7 | | |
| 新たに電子システムを構築して管理 | 578 | 77.2 | 22.3 | 0.5 | 20.1 | 79.6 | 0.3 | 18.2 | 1.7 | 59.0 | 20.4 | 0.7 | | |
| ＜年休の管理の単位＞ | | | | | | | | | | | | | | |
| 日単位と時間単位を分けて管理 | 1,282 | 86.3 | 12.5 | 1.2 | 67.0 | 32.9 | 0.1 | 57.5 | 8.6 | 28.8 | 3.9 | 1.2 | | |
| すべて日単位で管理 | 4,123 | 72.4 | 27.0 | 0.6 | 6.9 | 92.8 | 0.3 | 6.0 | 0.9 | 66.3 | 26.0 | 0.8 | | |
| すべて時間単位で管理 | 105 | 79.0 | 18.1 | 2.9 | 66.7 | 33.3 | - | 54.3 | 9.5 | 24.8 | 8.6 | 2.9 | | |

※「③半日単位・時間単位年休取得制度の導入の有無」は、「半日単位年休取得制度の有無」「時間単位年休取得制度の導入状況」の選択回答をもとに作成。表側の「年休の管理媒体」「年休の管理の単位」は、選択肢の「その他」を記載割合している(以下同じ)。

1-3. 今後の時間単位年休取得制度の導入意向

企業調査では、時間単位年休取得制度を「導入していない」企業を対象に、今後の時間単位年休取得制度の導入意向を尋ねている。それによれば、「導入検討企業」(「現在導入を検討中」(4.1%)、「今後、導入を検討予定」(19.5%))は、23.6%となっており、「導入の予定なし」は63.2%となっている。

これを従業員規模別にみると、導入検討企業の割合は、いずれの規模においても2割程度あり、とくに「現在導入を検討中」とする割合は、規模が大きくなるほどわずかではあるが

高くなる傾向にある。

「導入検討企業」の割合を業種別にみると、全体（合計）より5ポイント以上高い業種は、「金融業、保険業」（39.3%）、「教育、学習支援業」（33.9%）、「電気・ガス・水道・熱供給業」（33.3%）、「情報通信業」（30.6%）となっている。一方、「導入の予定なし」の割合を業種別にみると、「製造業」（67.4%）、「卸売業、小売業」（66.6%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（66.0%）などで高くなっている。

年休の管理媒体別にみると、管理媒体（紙・電子システム）で、「導入検討企業」の割合に差はみられない。年休の管理の単位別にみると、「導入検討企業」の割合は、「日単位と時間単位を分けて管理」（36.3%）、「すべて時間単位で管理」（31.4%）している企業に比べ、「すべて日単位で管理」（22.2%）の方が低くなっている。

半日単位年休取得制度の有無別にみると、半日単位年休取得制度の有無で、「導入検討企業」の割合に差はみられない（図表5-1-6）。

図表5-1-6：今後の時間単位年休取得制度の導入意向（SA、単位＝%）【企業調査】

| | n | を現在 検討中 導入 | 予入今 定を後、 検 討 導 | 定導 な入 しの 予 | 無 回 答 | 企 導 業 入 検 討 |
|----------------------|-------|------------------|----------------------------|---------------------|-------------|----------------------------|
| 合計 | 4,462 | 4.1 | 19.5 | 63.2 | 13.2 | 23.6 |
| <従業員規模> | | | | | | |
| 99人以下 | 2,887 | 3.8 | 20.2 | 62.7 | 13.2 | 24.0 |
| 100～299人 | 1,080 | 3.7 | 19.4 | 64.3 | 12.6 | 23.1 |
| 300～999人 | 339 | 6.2 | 14.2 | 64.6 | 15.0 | 20.4 |
| 1000人以上 | 134 | 9.0 | 17.9 | 61.2 | 11.9 | 26.9 |
| <業種> | | | | | | |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 7 | - | 14.3 | 71.4 | 14.3 | 14.3 |
| 建設業 | 375 | 5.1 | 22.4 | 60.3 | 12.3 | 27.5 |
| 製造業 | 979 | 4.3 | 16.3 | 67.4 | 12.0 | 20.6 |
| 電気・ガス・水道・熱供給業 | 30 | 10.0 | 23.3 | 43.3 | 23.3 | 33.3 |
| 情報通信業 | 124 | 3.2 | 27.4 | 59.7 | 9.7 | 30.6 |
| 運輸業、郵便業 | 318 | 3.8 | 22.3 | 60.4 | 13.5 | 26.1 |
| 卸売業、小売業 | 710 | 3.8 | 17.9 | 66.6 | 11.7 | 21.7 |
| 金融業、保険業 | 28 | 14.3 | 25.0 | 53.6 | 7.1 | 39.3 |
| 不動産、物品賃貸業 | 52 | 9.6 | 15.4 | 57.7 | 17.3 | 25.0 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 89 | 4.5 | 21.3 | 64.0 | 10.1 | 25.8 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 206 | 4.9 | 19.4 | 62.1 | 13.6 | 24.3 |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 106 | 0.9 | 16.0 | 66.0 | 17.0 | 16.9 |
| 教育、学習支援業 | 68 | 7.4 | 26.5 | 54.4 | 11.8 | 33.9 |
| 医療、福祉 | 761 | 3.3 | 21.3 | 61.8 | 13.7 | 24.6 |
| 複合サービス事業（郵便局、農業組合など） | 4 | 25.0 | - | 75.0 | - | 25.0 |
| サービス業（他に分類されないもの） | 494 | 3.2 | 19.0 | 60.9 | 16.8 | 22.2 |
| その他 | 80 | 6.3 | 21.3 | 58.8 | 13.8 | 27.6 |
| <年休の管理媒体> | | | | | | |
| 紙の帳簿で管理 | 1,953 | 3.6 | 19.7 | 64.8 | 11.8 | 23.3 |
| 従前からある電子システムを活用して管理 | 1,719 | 4.9 | 20.0 | 61.1 | 14.0 | 24.9 |
| 新たに電子システムを構築して管理 | 460 | 3.0 | 19.8 | 62.6 | 14.6 | 22.8 |
| <年休の管理の単位> | | | | | | |
| 日単位と時間単位を分けて管理 | 422 | 7.6 | 28.7 | 48.1 | 15.6 | 36.3 |
| すべて日単位で管理 | 3,825 | 3.6 | 18.6 | 65.2 | 12.6 | 22.2 |
| すべて時間単位で管理 | 35 | 11.4 | 20.0 | 48.6 | 20.0 | 31.4 |
| <半日単位年休取得制度の有無> | | | | | | |
| 半日単位の年休取得制度はない | 1,158 | 4.2 | 19.9 | 62.7 | 13.1 | 24.1 |
| 半日単位の年休取得制度がある | 3,280 | 4.1 | 19.4 | 63.4 | 13.1 | 23.5 |

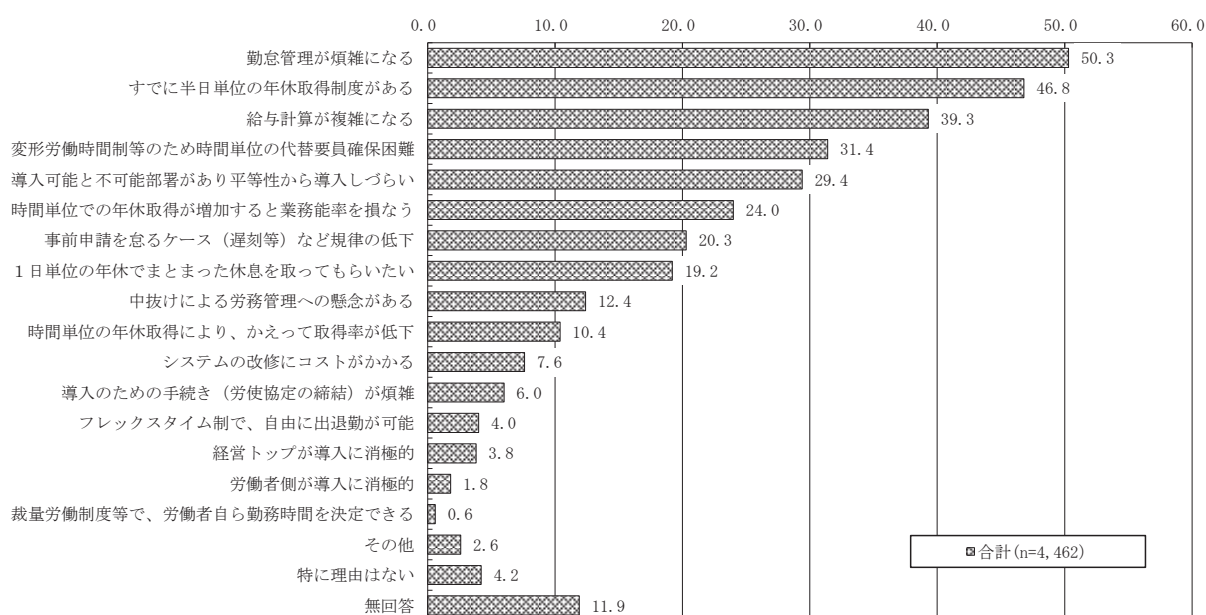
※時間単位年休取得制度を「導入していない」企業を対象に集計。「導入検討企業」とは、「現在導入を検討中」「今後、導入を検討中」の合計。業種について、各項目で合計（全体）より5ポイント以上高い項目について網。

1-4. 時間単位年休取得制度を導入していない理由

時間単位年休取得制度を「導入していない」企業を対象に制度を導入していない理由（複数回答）を尋ねたところ、「勤怠管理が煩雑になる」が50.3%ともっとも高く、次いで、「すでに半日単位の年休取得制度がある」（46.8%）、「給与計算が複雑になる」（39.3%）、「変形労働時間制等のため時間単位の代替要員確保困難」（31.4%）、「導入可能と不可能部署があり平等性から導入しづらい」（29.4%）、「時間単位での年休取得が増加すると業務能率を損なう」（24.0%）、「事前申請を怠るケース（遅刻等）など規律の低下」（20.3%）などとなっている。

なお、未導入の理由に、「中抜けによる労務管理への懸念がある」（12.4%）、「時間単位の年休取得により、かえって取得率が低下」（10.4%）、「システムの改修にコストがかかる」（7.6%）、「導入のための手続き（労使協定の締結）が煩雑」（6.0%）をあげる企業もあるが、他の理由に比べて多いわけではない（図表 5-1-7）。

図表5-1-7: 時間単位年休取得制度を導入していない理由(MA、単位=%)【企業調査】



※時間単位年休取得制度を「導入していない」企業を対象に集計。

時間単位年休取得制度の未導入理由を企業属性等からみたものが図表 5-1-8 である。

未導入の理由を業種別（「その他」除く）にみると、全体（合計）より5ポイント以上高い理由に着目すると、「電気・ガス・水道・熱供給業」では、「すでに半日単位の年休取得制度がある」となっており、「情報通信業」「学術研究、専門・技術サービス業」では、「すでに半日単位の年休取得制度がある」「フレックスタイム制で、自由に出退勤が可能」となっている。

「金融業、保険業」では「すでに半日単位の年休取得制度がある」「システムの改修にコストがかかる」となっている。これらの業種では、年休の半日単位取得制度がすでにあることが主な未導入の理由となっている。

一方、「製造業」では、全体（合計）より 5 ポイント以上高い理由は、「勤怠管理が煩雑になる」「すでに半日単位の年休取得制度がある」「給与計算が複雑になる」「時間単位での年休取得が増加すると業務能率を損なう」「事前申請を怠るケース（遅刻等）など規律の低下」となっており、すでに半日単位年休取得制度があることのほかにも、勤怠管理の煩雑さや給与計算の複雑さ、業務能率や規律の低下もあげている。「卸売業、小売業」でも全体（合計）より 5 ポイント以上高い理由は、「勤怠管理が煩雑になる」となっている。

また、「宿泊業、飲食サービス業」「運輸業、郵便業」では、全体（合計）より 5 ポイント以上高い理由は、「変形労働時間制等のため時間単位の代替要員確保困難」「1日単位の年休でまとまった休息を取ってもらいたい」となっており、「医療、福祉」「生活関連サービス業、娯楽業」も「変形労働時間制等のため時間単位の代替要員確保困難」となっている。「宿泊業、飲食サービス業」「運輸業、郵便業」「医療、福祉」「生活関連サービス業、娯楽業」では、変形労働時間制等のため時間単位年休取得により代替要員確保が困難となることを未導入の主な理由にあげている。

次に、半日単位年休取得制度の有無別にみると、「半日単位の年休取得制度がある」では、「すでに半日単位の年休取得制度がある」を未導入理由にあげる割合が 62.6%となっている。

適用勤務時間制度別にもみると、「変形労働時間制」「交替制（昼シフト、夜シフトなど）」の適用者がいる企業では、全体（合計）より 5 ポイント以上高い理由として、「変形労働時間制等のため時間単位の代替要員確保困難」となっている。変形労働時間制や交代制の適用者がいる企業では、時間単位年休取得により代替要員確保が困難になることを未導入の理由にあげている。一方、「フレックスタイム」の適用者がいる企業では、「フレックスタイム制で、自由に出退勤が可能」となっており、「裁量労働制・事業場外みなし労働時間制」「高度プロフェッショナル制度」では、「裁量労働制度等で、労働者自ら勤務時間を決定できる」となっている。柔軟な労働時間制度を適用している企業では、出退勤が労働者側から選択できることも、未導入の理由にあげられている。

なお、未導入理由の「勤怠管理が煩雑になる」「給与計算が複雑になる」に着目し、年休の管理の媒体別にみると、管理媒体（紙・電子システム）で、「勤怠管理が煩雑になる」がいずれも 5 割前後、「給与計算が複雑になる」がいずれも 4 割前後となっており、大きな差はみられない。年休の管理の単位別にみると、「勤怠管理が煩雑になる」の割合は、「日単位と時間単位を分けて管理」（37.9%）、「すべて時間単位で管理」している企業（42.9%）に比べ、「すべて日単位で管理」（51.9%）の方が高くなっている。また、「給与計算が複雑になる」では、「日単位と時間単位を分けて管理」（31.0%）、「すべて時間単位で管理」（37.1%）している企業に比べ、「すべて日単位で管理」（40.3%）の方がやや高くなっている。

図表5-1-8：時間単位年休取得制度を導入していない理由 (MA、単位%)【企業調査】

| n | 理由 | | | | | | | | | | | | | その他 | 特に理由はない | 無回答 | | | | | |
|----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|---------|------|------|-----|------|------|--|
| | 就業形態 | 業務の性質 | 業務の状況 | 業務の特性 | 業務の規模 | 業務の種別 | 業務の業種 | 業務の職種 | 業務の職種 | 業務の職種 | 業務の職種 | 業務の職種 | 業務の職種 | | | | | | | | |
| 合計 | 4,462 | 31.4 | 24.0 | 29.4 | 50.3 | 39.3 | 20.3 | 4.0 | 0.6 | 46.8 | 19.2 | 10.4 | 3.8 | 1.8 | 6.0 | 7.6 | 12.4 | 2.6 | 4.2 | 11.9 | |
| <従業員規模> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 99人以下 | 2,887 | 27.8 | 23.8 | 26.3 | 45.7 | 36.6 | 19.3 | 3.2 | 0.6 | 46.3 | 18.6 | 10.2 | 4.0 | 2.1 | 6.0 | 5.1 | 11.6 | 2.4 | 5.0 | 12.3 | |
| 100~299人 | 1,080 | 36.6 | 25.9 | 35.6 | 56.9 | 43.2 | 23.1 | 4.1 | 0.7 | 48.6 | 20.1 | 11.1 | 4.0 | 1.4 | 6.1 | 10.6 | 14.5 | 2.8 | 3.2 | 11.8 | |
| 300~999人 | 339 | 41.0 | 22.1 | 34.5 | 64.0 | 47.8 | 20.4 | 7.4 | - | 47.8 | 20.1 | 10.3 | 2.4 | 1.5 | 6.8 | 14.7 | 12.7 | 2.1 | 2.4 | 10.0 | |
| 1,000人以上 | 134 | 41.0 | 16.4 | 32.8 | 59.7 | 45.5 | 17.9 | 12.7 | - | 39.6 | 21.6 | 10.4 | 1.5 | - | 5.2 | 19.4 | 12.7 | 5.2 | 0.7 | 9.7 | |
| <業種> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 飲業、採石業、砂利採取業 | 7 | 14.3 | 14.3 | 14.3 | 28.6 | 14.3 | - | - | - | 14.3 | - | - | - | - | - | 14.3 | 14.3 | - | 14.3 | 28.6 | |
| 建設業 | 375 | 13.9 | 21.6 | 30.1 | 50.7 | 39.5 | 19.2 | 1.6 | - | 48.5 | 18.4 | 11.7 | 3.5 | 1.6 | 5.3 | 4.8 | 14.4 | 1.9 | 4.8 | 10.4 | |
| 製造業 | 979 | 21.5 | 30.3 | 32.0 | 57.2 | 45.1 | 25.6 | 2.8 | 0.3 | 55.5 | 18.4 | 14.1 | 5.3 | 2.6 | 6.1 | 10.1 | 15.8 | 1.8 | 3.8 | 10.3 | |
| 電気・ガス・水道・熱供給業 | 30 | 26.7 | 10.0 | 10.0 | 30.0 | 26.7 | 10.0 | - | - | 56.7 | 13.3 | 6.7 | 3.3 | - | - | - | 3.3 | 3.3 | 3.3 | 16.7 | |
| 情報通信業 | 124 | 8.1 | 18.5 | 19.4 | 53.2 | 39.5 | 22.6 | 25.8 | 3.2 | 69.4 | 13.7 | 14.5 | 4.8 | 1.6 | 7.3 | 16.1 | 9.7 | 1.6 | 4.0 | 5.6 | |
| 運輸業、郵便業 | 318 | 39.6 | 25.8 | 28.0 | 38.4 | 35.2 | 19.5 | 2.8 | 0.9 | 30.5 | 26.4 | 9.1 | 4.1 | 2.5 | 6.3 | 6.0 | 10.4 | 5.7 | 6.0 | 12.6 | |
| 卸売業、小売業 | 710 | 23.4 | 25.5 | 27.3 | 56.3 | 40.8 | 21.1 | 2.7 | 0.1 | 47.6 | 21.8 | 11.4 | 3.7 | 1.5 | 6.6 | 8.5 | 12.1 | 3.2 | 3.9 | 12.7 | |
| 金融業、保険業 | 28 | 10.7 | 14.3 | 3.6 | 42.9 | 25.0 | 3.6 | 7.1 | 1.9 | 53.6 | 14.3 | 7.1 | - | - | - | 14.3 | 7.1 | 7.1 | 7.1 | 21.4 | |
| 不動産、物品賃貸業 | 52 | 15.4 | 13.5 | 19.2 | 50.0 | 32.7 | 19.2 | 9.6 | 1.9 | 48.1 | 17.3 | 9.6 | 1.9 | 3.8 | 7.7 | 7.7 | 7.7 | 1.9 | 11.5 | 13.5 | |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 89 | 13.5 | 20.2 | 18.0 | 43.8 | 30.3 | 18.0 | 14.6 | 3.4 | 65.2 | 15.7 | 9.0 | 2.2 | - | 3.4 | 11.2 | 13.5 | 1.1 | 3.4 | 7.9 | |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 206 | 55.3 | 23.3 | 33.5 | 51.9 | 43.7 | 15.5 | 2.4 | - | 22.8 | 25.7 | 4.9 | 3.9 | 1.9 | 5.8 | 6.3 | 8.7 | 1.9 | 4.4 | 10.2 | |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 106 | 39.6 | 23.6 | 34.0 | 51.9 | 40.6 | 23.6 | 1.9 | - | 33.0 | 23.6 | 11.3 | 1.9 | 1.9 | 7.5 | 3.8 | 13.2 | - | 6.6 | 10.4 | |
| 教育、学習支援業 | 68 | 35.3 | 11.8 | 17.6 | 41.2 | 30.9 | 8.8 | 7.4 | - | 39.7 | 13.2 | 5.9 | 1.5 | - | 5.9 | 10.3 | 4.4 | 2.9 | 4.4 | 14.7 | |
| 医療、福祉 | 761 | 56.5 | 21.8 | 32.1 | 47.3 | 38.1 | 18.0 | 1.8 | 0.1 | 46.9 | 14.7 | 7.8 | 3.5 | 2.0 | 5.1 | 4.5 | 12.2 | 2.4 | 3.2 | 12.5 | |
| 複合サービス事業(郵便局、農業組合など) | 4 | 50.0 | 25.0 | 32.6 | 25.0 | 25.0 | - | - | - | 25.0 | 25.0 | 9.3 | 2.6 | 1.4 | 8.1 | 6.7 | 11.3 | 2.2 | 4.0 | 15.8 | |
| サービス業(他に分類されないもの) | 494 | 33.8 | 20.4 | 32.6 | 43.7 | 35.6 | 18.0 | 6.1 | 1.8 | 41.7 | 19.4 | 9.3 | 2.6 | 1.4 | 8.1 | 6.7 | 11.3 | 2.2 | 4.0 | 15.8 | |
| その他 | 80 | 17.5 | 18.8 | 18.8 | 43.8 | 27.5 | 21.3 | 10.0 | 1.3 | 48.8 | 22.5 | 5.0 | 3.8 | - | 2.5 | 11.3 | 8.8 | 7.5 | 3.8 | 11.3 | |
| <半日単位年休取得制度の有無> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 半日単位の年休取得制度はない | 1,158 | 41.1 | 28.7 | 31.9 | 43.3 | 38.4 | 18.0 | 2.5 | 0.7 | 2.6 | 30.8 | 9.9 | 5.5 | 2.4 | 6.5 | 6.9 | 12.7 | 3.0 | 6.6 | 12.3 | |
| 半日単位の年休取得制度がある | 3,280 | 27.7 | 22.4 | 28.5 | 52.8 | 39.8 | 21.1 | 4.6 | 0.5 | 62.6 | 15.1 | 10.6 | 3.1 | 1.6 | 5.9 | 7.8 | 12.4 | 2.4 | 3.4 | 11.7 | |
| <運用勤務時間制度(MA)> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 通常の勤務時間制度 | 3,121 | 25.9 | 24.6 | 30.4 | 51.6 | 39.8 | 21.5 | 3.5 | 0.6 | 49.2 | 19.2 | 11.1 | 3.9 | 2.0 | 6.5 | 8.1 | 12.3 | 2.3 | 4.5 | 11.5 | |
| フレックスタイム | 495 | 29.1 | 21.2 | 30.7 | 48.7 | 38.6 | 21.8 | 35.2 | 2.8 | 51.3 | 19.4 | 9.1 | 2.4 | 1.8 | 6.1 | 12.1 | 12.3 | 3.2 | 3.2 | 10.7 | |
| 変形勤務時間制 | 1,637 | 48.1 | 23.9 | 32.4 | 50.0 | 40.5 | 19.9 | 2.7 | 0.4 | 44.5 | 19.9 | 11.1 | 4.1 | 1.5 | 6.0 | 7.3 | 13.1 | 2.8 | 3.2 | 11.8 | |
| 交替制(昼シフト、夜シフトなど) | 1,304 | 50.5 | 25.1 | 36.3 | 51.8 | 42.3 | 21.4 | 3.5 | 0.2 | 43.8 | 18.6 | 10.0 | 3.6 | 1.4 | 6.2 | 9.0 | 14.5 | 2.5 | 3.4 | 12.3 | |
| 厳重労働制・事業場外みなし労働時間制 | 341 | 27.0 | 24.0 | 31.7 | 56.6 | 44.3 | 24.3 | 8.5 | 5.6 | 52.2 | 19.6 | 15.8 | 2.1 | 0.9 | 7.3 | 10.9 | 13.2 | 3.2 | 3.5 | 9.7 | |
| 高度プロフェッショナル制度 | 8 | 25.0 | 12.5 | 25.0 | 25.0 | 37.5 | - | - | 25.0 | 25.0 | 25.0 | - | - | - | - | - | 12.5 | - | - | 12.5 | |
| 管理監督者 | 864 | 33.3 | 23.6 | 36.1 | 59.7 | 44.0 | 25.0 | 9.6 | 1.2 | 51.3 | 21.1 | 13.0 | 4.1 | 1.0 | 8.0 | 12.5 | 16.9 | 3.5 | 2.1 | 9.7 | |
| <年休の管理主体> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 紙の帳簿で管理 | 1,953 | 32.5 | 25.8 | 29.9 | 47.1 | 38.5 | 19.3 | 2.0 | 0.5 | 43.9 | 19.5 | 10.1 | 4.0 | 1.9 | 6.5 | 4.3 | 12.4 | 2.2 | 4.7 | 11.9 | |
| 従前からある電子システムを活用して管理 | 1,719 | 31.2 | 22.4 | 28.6 | 52.9 | 39.6 | 20.8 | 6.2 | 0.6 | 51.9 | 18.7 | 10.9 | 3.4 | 1.8 | 5.5 | 10.8 | 12.4 | 2.7 | 3.3 | 11.1 | |
| 新たに電子システムを構築して管理 | 460 | 32.0 | 25.4 | 32.0 | 54.1 | 42.6 | 23.9 | 4.6 | 0.4 | 46.5 | 19.8 | 12.6 | 4.6 | 2.2 | 7.4 | 7.6 | 14.3 | 3.0 | 4.6 | 12.4 | |
| <年休の管理の単位> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 日単位で時間単位を分けて管理 | 422 | 30.1 | 23.2 | 25.4 | 37.9 | 31.0 | 16.4 | 3.1 | 0.7 | 49.8 | 12.3 | 7.1 | 3.1 | 1.4 | 4.5 | 4.0 | 8.5 | 3.6 | 5.0 | 16.1 | |
| すべて日単位で管理 | 3,825 | 31.8 | 24.4 | 30.1 | 51.9 | 40.3 | 21.0 | 4.1 | 0.5 | 46.5 | 20.3 | 11.0 | 3.9 | 1.9 | 6.3 | 8.0 | 13.1 | 2.4 | 4.0 | 11.1 | |
| すべて時間単位で管理 | 35 | 17.1 | 20.0 | 11.4 | 42.9 | 37.1 | 14.3 | 5.7 | 2.9 | 34.3 | 8.6 | 5.7 | - | - | 2.9 | 8.6 | 2.9 | 8.6 | 2.9 | 8.6 | |

※時間単位年休取得制度を導入していない企業を対象に集計。業種について、各項目で合計(全体)より6ポイント以上高い項目について細。表内の「運用勤務時間制度」の選択肢「その他」は記載別(以下同じ)。

1-5. 時間単位年休取得制度の導入時期、導入理由、対象範囲の状況

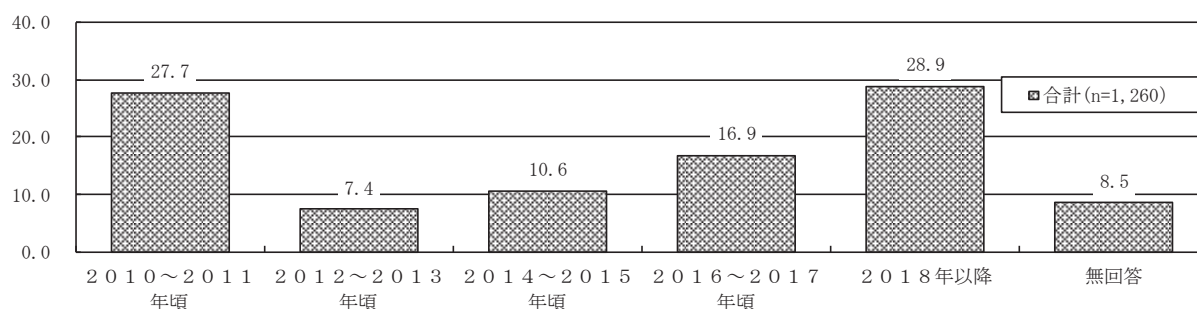
(1)時間単位年休取得制度の導入時期

時間単位年休取得制度は、2008年の改正労働基準法（2010年4月1日施行）により、労使協定を締結すれば、年5日を限度として、時間単位で年次有給休暇を与えることが可能となった。時間単位年休取得制度を「導入している」企業を対象に制度の導入時期を尋ねたところ、「2018年以降」が28.9%でもっとも割合が高く、次いで、「2010～2011年頃」（27.7%）、「2016～2017年頃」（16.9%）、「2014～2015年頃」（10.6%）、「2012～2013年頃」（7.4%）となっている。導入企業では、改正法施行後の「2010～2011年頃」に導入した企業が3割を占め、その後、徐々に導入割合が高まったことが示唆される。「2016年以降・計」（「2016～2017年頃」と「2018年以降」の合計）の導入企業は45.8%と半数を占める（図表5-1-9）。

これを従業員規模別にみると、「2010～2011年頃」は、おおむね規模が小さいほど導入割合が高くなっている。「2016年以降・計」は規模が大きくなるほどその割合が高い。

業種別にみると、「2015年以前・計」（「2010～2011年頃」「2012～2013年頃」「2014～2015年頃」の合計）で、全体（合計）より5ポイント以上高い業種は、「教育、学習支援業」「学術研究、専門・技術サービス業」となっている。一方、「2016年以降・計」で、全体（合計）より5ポイント以上高い業種は、「生活関連サービス業、娯楽業」「宿泊業、飲食サービス業」「不動産、物品賃貸業」「金融業、保険業」「電気・ガス・水道・熱供給業」「運輸業、郵便業」となっている（n数が少ない業種があることに留意）（図表5-1-10）。

図表5-1-9:時間単位年休取得制度の導入時期(SA、単位=%)【企業調査】



※時間単位年休取得制度を「導入している」企業を対象に集計。

図表5-1-10：時間単位年休取得制度の導入時期（SA、単位＝％）【企業調査】

| | n | 1 2 | 1 2 | 1 2 | 1 2 | 2 | 無 回 答 | 前 2 ・ 0 計 1 5 年 以 下 | 降 2 ・ 0 計 1 6 年 以 上 |
|-------------------|-------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|------------------|-------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| | | 1 0 年 1 頃 0 5 0 | 3 0 年 1 頃 2 5 0 | 5 0 年 1 頃 4 5 0 | 7 0 年 1 頃 6 5 0 | 8 年 以 降 | | | |
| 合計 | 1,260 | 27.7 | 7.4 | 10.6 | 16.9 | 28.9 | 8.5 | 45.7 | 45.8 |
| <従業員規模> | | | | | | | | | |
| 99人以下 | 862 | 28.0 | 6.6 | 10.8 | 17.2 | 28.1 | 9.4 | 45.4 | 45.3 |
| 100～299人 | 285 | 31.2 | 10.5 | 11.2 | 13.7 | 25.6 | 7.7 | 52.9 | 39.3 |
| 300～999人 | 70 | 22.9 | 7.1 | 2.9 | 20.0 | 41.4 | 5.7 | 32.9 | 61.4 |
| 1000人以上 | 36 | 8.3 | 2.8 | 11.1 | 27.8 | 50.0 | - | 22.2 | 77.8 |
| <業種> | | | | | | | | | |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 1 | 100.0 | - | - | - | - | - | 100.0 | 0.0 |
| 建設業 | 135 | 30.4 | 3.7 | 11.1 | 14.8 | 32.6 | 7.4 | 45.2 | 47.4 |
| 製造業 | 278 | 28.1 | 10.1 | 11.5 | 16.9 | 25.5 | 7.9 | 49.7 | 42.4 |
| 電気・ガス・水道・熱供給業 | 13 | 7.7 | - | 23.1 | 15.4 | 38.5 | 15.4 | 30.8 | 53.9 |
| 情報通信業 | 30 | 30.0 | 13.3 | 6.7 | 13.3 | 23.3 | 13.3 | 50.0 | 36.6 |
| 運輸業、郵便業 | 43 | 18.6 | 11.6 | 2.3 | 16.3 | 34.9 | 16.3 | 32.5 | 51.2 |
| 卸売業、小売業 | 186 | 29.6 | 5.4 | 10.2 | 19.4 | 29.6 | 5.9 | 45.2 | 49.0 |
| 金融業、保険業 | 11 | 27.3 | - | - | - | 54.5 | 18.2 | 27.3 | 54.5 |
| 不動産、物品賃貸業 | 9 | 11.1 | - | 22.2 | 22.2 | 33.3 | 11.1 | 33.3 | 55.5 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 31 | 51.6 | 3.2 | 3.2 | 9.7 | 29.0 | 3.2 | 58.0 | 38.7 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 25 | 12.0 | 4.0 | 12.0 | 16.0 | 48.0 | 8.0 | 28.0 | 64.0 |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 14 | 7.1 | 7.1 | 14.3 | 21.4 | 42.9 | 7.1 | 28.5 | 64.3 |
| 教育、学習支援業 | 38 | 52.6 | 10.5 | 7.9 | 7.9 | 10.5 | 10.5 | 71.0 | 18.4 |
| 医療、福祉 | 294 | 24.1 | 9.5 | 11.9 | 18.0 | 28.2 | 8.2 | 45.5 | 46.2 |
| サービス業（他に分類されないもの） | 128 | 27.3 | 3.1 | 10.2 | 20.3 | 28.1 | 10.9 | 40.6 | 48.4 |
| その他 | 19 | 26.3 | 10.5 | 5.3 | 10.5 | 36.8 | 10.5 | 42.1 | 47.3 |

※時間単位年休取得制度を「導入している」企業を対象に集計。表側の業種の「複合サービス事業」は、n=0のため記載割愛。「2015年以前・計」は、「2010～2011年頃」「2012～2013年頃」「2014～2015年頃」の合計。「2016年以降・計」は、「2016～2017年」「2018年以降」の合計。表側の業種において、「2015年以前・計」「2016年以降・計」で合計（全体）より5ポイント以上高い項目について網。

(2)時間単位年休取得制度を導入した理由

時間単位年休取得制度を「導入している」企業を対象に制度を導入した理由（複数回答）を尋ねたところ、「日単位・半日単位に満たない時間の取得が可能で便利」（70.0%）がもっとも高く、次いで、「個人的な事情に対応した休暇取得が可能になる」（57.3%）、「年休の取得促進のため」（56.5%）、「育児、介護の支援」（49.0%）、「仕事と治療の両立支援」（42.1%）、「時間単位で休めるため、職場周囲に気をつかわない」（35.7%）、「ワーク・ライフ・バランスの向上のため」（29.6%）、「働き方改革の一環として」（28.7%）などとなっている（図表5-1-11）。

これを従業員規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど、「育児、介護の支援」「ワーク・ライフ・バランスの向上のため」「働き方改革の一環として」などの割合が高くなる。

時間単位年休取得制度の導入時期別にみると、おおむね導入時期が早期であるほど、「個人的な事情に対応した休暇取得が可能になる」「仕事と治療の両立支援」などを導入理由にあげる割合が高い。一方、おおむね導入時期が最近であるほど、「年休の取得促進のため」「働き方改革の一環として」とする割合が高くなる。

「日単位・半日単位に満たない時間の取得が可能で便利」について、半日単位年休取得制度の有無別にみると、「半日単位の年休取得制度はない」場合に比べ、「半日単位の年休取得制度がある」の方が、その割合は高い（それぞれ62.9%、71.4%）。

企業調査では、2018年度（もしくは2018会計年度）の労働者1人あたりの平均年次有給休暇取得率（取得率＝取得資格のある労働者の年間延べ取得（消化）日数計／年間延べ付与日数計）×100。付与日数に繰越日数は含まない）について尋ねている。平均年休取得率別にみると、「年休の取得促進のため」を導入理由にあげた企業割合はいずれの取得率においても、5割程度あり大きな差はみられない。取得率が高くなるほど、「社員の定着率の向上」「優秀な人材を確保できるようになる」を導入理由にあげる割合が高くなっている。

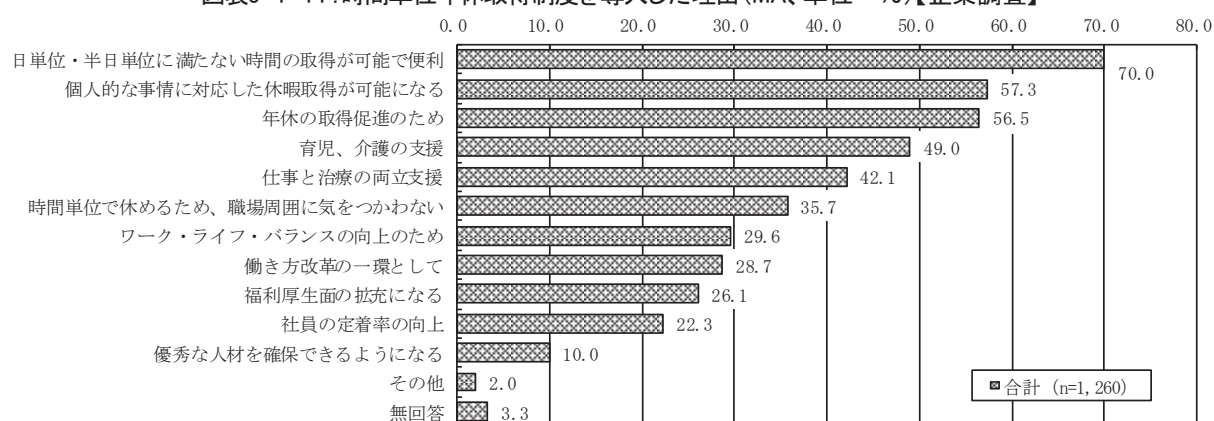
企業調査では、年休取得率や年休取得日数などの目標の設定について尋ねている。年休取得の目標設定別にみると、「年休の取得促進のため」を導入理由にあげた企業割合は、「何らの目標も設定していない」とする企業（46.4%）に比べ、「年休取得日数の目標のみを設定している」「年休取得率の目標のみを設定している」「年休取得率及び取得日数双方について目標を設定」の順に高くなっている（それぞれ59.5%、68.4%、76.5%）。「働き方改革の一環として」も同様の傾向を示しており、目標設定がない企業に比べ、年休取得率・年休取得日数の目標を設定しているほうが割合は高い（図表5-1-12）。

企業調査では、「年休の取得促進のため」を導入理由にあげた企業に対して、導入した効果についても尋ねている。それによれば、「年休の取得率向上につながったと思う」が76.1%ともっとも割合が高く、「年休取得率に特に変化はなかったと思う」は20.8%となっており、「かえって年休取得率が下がったと思う」は1.4%とわずかである。

これを従業員規模別にみると、1000人未満の規模で「年休の取得率向上につながったと思う」とする割合が高い。

平均年休取得率別にみると、おおむね取得率が高くなるほど、「年休の取得率向上につながったと思う」とする割合が高くなる（図表5-1-13）。

図表5-1-11：時間単位年休取得制度を導入した理由(MA、単位＝%)【企業調査】



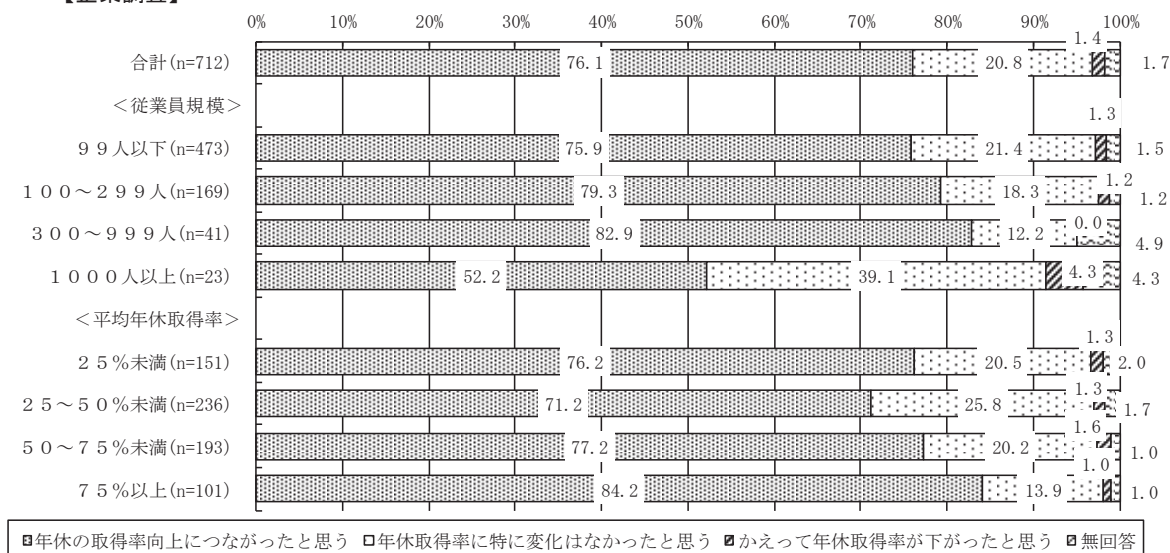
※時間単位年休取得制度を「導入している」企業を対象に集計。

図表5-1-12：時間単位年休取得制度を導入した理由（MA、単位＝％） 【企業調査】

| | n | 年休の取得促進のため | 能た日育 | 休日単位 | 児、介 | 仕事と | るた個 | ンスの | ワーク | かわない | 時間、 | る福 | る優 | 社員の | て働 | その他 | 無 |
|------------------------|-------|------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----|-----|----|-----|---|
| 合計 | 1,260 | 56.5 | 70.0 | 49.0 | 42.1 | 57.3 | 29.6 | 35.7 | 26.1 | 10.0 | 22.3 | 28.7 | 2.0 | 3.3 | | | |
| ＜従業員規模＞ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 99人以下 | 862 | 54.9 | 70.0 | 45.7 | 41.3 | 55.3 | 24.0 | 34.7 | 23.8 | 9.9 | 22.5 | 27.8 | 2.3 | 3.4 | | | |
| 100～299人 | 285 | 59.3 | 71.6 | 55.1 | 44.6 | 63.2 | 37.5 | 42.1 | 33.0 | 10.5 | 22.8 | 28.8 | 1.8 | 3.2 | | | |
| 300～999人 | 70 | 58.6 | 68.6 | 54.3 | 45.7 | 58.6 | 41.4 | 20.0 | 28.6 | 7.1 | 15.7 | 30.0 | - | 4.3 | | | |
| 1000人以上 | 36 | 63.9 | 69.4 | 63.9 | 36.1 | 58.3 | 80.6 | 38.9 | 25.0 | 16.7 | 22.2 | 38.9 | - | - | | | |
| ＜時間単位年休取得制度の導入時期＞ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2010～2011年頃 | 349 | 50.7 | 78.5 | 51.6 | 47.6 | 71.3 | 25.8 | 46.4 | 26.6 | 7.4 | 20.9 | 15.8 | 2.6 | 0.9 | | | |
| 2012～2013年頃 | 93 | 58.1 | 78.5 | 59.1 | 49.5 | 66.7 | 37.6 | 45.2 | 32.3 | 17.2 | 33.3 | 32.3 | - | - | | | |
| 2014～2015年頃 | 134 | 59.0 | 74.6 | 51.5 | 46.3 | 55.2 | 35.8 | 32.1 | 29.1 | 11.2 | 21.6 | 26.1 | 0.7 | 1.5 | | | |
| 2016～2017年 | 213 | 58.7 | 73.7 | 51.6 | 39.9 | 57.7 | 28.6 | 36.6 | 23.5 | 9.9 | 24.4 | 27.2 | 1.9 | 0.9 | | | |
| 2018年以降 | 364 | 67.9 | 62.1 | 46.2 | 39.0 | 48.9 | 33.0 | 28.8 | 29.9 | 11.3 | 22.5 | 46.4 | 1.9 | 0.3 | | | |
| ＜半日単位年休取得制度の有無＞ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 半日単位の年休取得制度はない | 159 | 54.1 | 62.9 | 46.5 | 38.4 | 58.5 | 28.3 | 40.9 | 23.3 | 10.1 | 20.1 | 25.2 | 1.3 | 5.0 | | | |
| 半日単位の年休取得制度がある | 1,082 | 56.7 | 71.4 | 49.2 | 42.6 | 57.3 | 29.9 | 34.8 | 26.4 | 10.0 | 22.4 | 29.3 | 2.1 | 2.8 | | | |
| ＜平均年休取得率＞ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 25%以下 | 262 | 57.6 | 66.0 | 41.2 | 40.5 | 51.5 | 19.5 | 32.1 | 21.0 | 6.9 | 18.7 | 28.2 | 2.7 | 3.8 | | | |
| 25～50%未満 | 421 | 56.1 | 75.3 | 48.5 | 41.8 | 57.2 | 30.4 | 35.2 | 27.3 | 8.1 | 19.7 | 27.1 | 1.4 | 3.1 | | | |
| 50～75%未満 | 350 | 55.1 | 68.6 | 55.7 | 44.0 | 61.4 | 34.0 | 39.1 | 28.6 | 11.1 | 23.1 | 27.1 | 1.7 | 2.3 | | | |
| 75%以上 | 172 | 58.7 | 67.4 | 48.8 | 42.4 | 57.6 | 33.1 | 34.3 | 27.3 | 18.0 | 32.0 | 36.0 | 2.9 | 2.3 | | | |
| ＜年休取得の目標設定＞ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 年休取得率及び取得日数双方について目標を設定 | 68 | 76.5 | 57.4 | 44.1 | 41.2 | 42.6 | 33.8 | 30.9 | 27.9 | 19.1 | 23.5 | 47.1 | 1.5 | 2.9 | | | |
| 年休取得率の目標のみを設定している | 76 | 68.4 | 69.7 | 59.2 | 47.4 | 55.3 | 39.5 | 36.8 | 34.2 | 21.1 | 30.3 | 35.5 | 1.3 | 5.3 | | | |
| 年休取得日数の目標のみを設定している | 645 | 59.5 | 71.8 | 51.0 | 42.3 | 58.6 | 31.5 | 38.6 | 27.6 | 8.8 | 22.2 | 29.9 | 0.8 | 2.2 | | | |
| 何らの目標も設定していない | 418 | 46.4 | 70.6 | 44.7 | 41.6 | 57.9 | 24.2 | 30.9 | 21.3 | 8.9 | 20.1 | 22.0 | 4.3 | 3.8 | | | |

※時間単位年休取得制度を「導入している」企業を対象に集計。表側の年休取得の目標設定では、選択肢「上記以外の目標を設定している」の記載を割愛している（以下同じ）。

図表5-1-13：「年休の取得のため」に時間単位年休取得制度を導入した企業の導入効果（SA、単位＝％） 【企業調査】



※時間単位年休取得制度を「導入している」企業の導入理由において、「年休の取得のため」とする企業を対象に集計。

(3)対象労働者の範囲について、労使協定で除いている対象の有無

企業調査では、時間単位年休取得制度を「導入している」企業を対象に、制度を適用する対象労働者の範囲について、労使協定で除いている対象の有無を尋ねている。それによれば、「対象労働者の範囲で除いている対象はない（全社一律で適用）」は83.5%、「対象労働者の範囲で除いている対象がある」が13.2%となっている。

これを従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど、「対象労働者の範囲で除いている対象がある」の割合が高い。

業種別にみると、「対象労働者の範囲で除いている対象がある」の割合が高い業種は、「生活関連サービス業、娯楽業」（28.6%）、「宿泊業、飲食サービス業」（20.0%）、「金融業、保険業」（18.2%）、「医療、福祉」（16.7%）、「運輸業、郵便業」（16.3%）などとなっている（図表5-1-14）。

「対象労働者の範囲で除いている対象がある」とする企業（「対象労働者の範囲で除外対象がある企業」という）を対象に、除いている対象の基準（複数回答）を尋ねたところ、「就業形態（例えば、契約社員、パート等）」が71.1%ともっとも高く、次いで、「適用勤務時間制度（変形労働時間制、交代勤務者等）」（19.9%）、「事業所の形態（例えば、工場、店舗等）」（16.3%）、「職種（例えば、販売職、運転職、製造技能工等）」（13.3%）などとなっている。

これを従業員規模別にみると、いずれの従業員規模においても、「就業形態」は7割前後ともっとも高くなっている（以上のクロス集計結果は、集計対象のn数が少ないことに留意がある）（図表5-1-15）

図表5-1-14：対象労働者の範囲で、労使協定で除いている対象の有無（SA、単位＝%）【企業調査】

| | n | でいい範 対適へる 用全対 社象 一は 律な ての | るい範 対る 象 対 象 除 働 が い 者 あ て の | 無 回 答 |
|-------------------|-------|---|--|-------------|
| 合計 | 1,260 | 83.5 | 13.2 | 3.3 |
| <従業員規模> | | | | |
| 99人以下 | 862 | 87.1 | 8.9 | 3.9 |
| 100～299人 | 285 | 78.6 | 19.3 | 2.1 |
| 300～999人 | 70 | 72.9 | 24.3 | 2.9 |
| 1000人以上 | 36 | 55.6 | 44.4 | - |
| <業種> | | | | |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 1 | 100.0 | - | - |
| 建設業 | 135 | 87.4 | 10.4 | 2.2 |
| 製造業 | 278 | 84.9 | 11.2 | 4.0 |
| 電気・ガス・水道・熱供給業 | 13 | 92.3 | 7.7 | - |
| 情報通信業 | 30 | 86.7 | 10.0 | 3.3 |
| 運輸業、郵便業 | 43 | 76.7 | 16.3 | 7.0 |
| 卸売業、小売業 | 186 | 87.1 | 11.3 | 1.6 |
| 金融業、保険業 | 11 | 81.8 | 18.2 | - |
| 不動産、物品賃貸業 | 9 | 88.9 | 11.1 | - |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 31 | 93.5 | 6.5 | - |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 25 | 80.0 | 20.0 | - |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 14 | 64.3 | 28.6 | 7.1 |
| 教育、学習支援業 | 38 | 86.8 | 13.2 | - |
| 医療、福祉 | 294 | 79.9 | 16.7 | 3.4 |
| サービス業（他に分類されないもの） | 128 | 81.3 | 12.5 | 6.3 |
| その他 | 19 | 73.7 | 21.1 | 5.3 |

*時間単位年休取得制度を「導入している」企業を対象に集計。表側の業種の「複合サービス事業」は、n=0のため記載割愛。

図表5-1-15：対象労働者の範囲で除いている対象の基準（MA、単位＝％）
【企業調査】

| | n | 等）業 え、事 ば、業 所の 工の 場、 形態 店（ 舗例 | 等）制 （変 形勤 務時 間制 度） 交 代勤 務者 | 適用 勤 務時 間制 度 （例 え、 パート ・アル バイト 等） | 就 業形 態（ 例え ば、契 約社員 、 | 職 種（ 例え ば、職 種運 転職 、製 販 | 其 他 | 無 回 答 |
|----------|-----|---|--|---|--|---|--------|-------------|
| 合計 | 166 | 16.3 | 19.9 | 71.1 | 13.3 | 5.4 | 3.6 | |
| <従業員規模> | | | | | | | | |
| 99人以下 | 77 | 11.7 | 16.9 | 68.8 | 11.7 | 6.5 | 6.5 | |
| 100～299人 | 55 | 14.5 | 20.0 | 76.4 | 10.9 | 1.8 | 1.8 | |
| 300～999人 | 17 | 17.6 | 17.6 | 70.6 | 11.8 | 11.8 | - | |
| 1000人以上 | 16 | 43.8 | 31.3 | 68.8 | 31.3 | 6.3 | - | |

※年次有給休暇の時間単位取得制度を「導入している」企業のうち、労使協定で「対象労働者の範囲で除いている対象がある」とする企業を対象に集計。

企業調査では、対象労働者の範囲で除外対象がある企業を対象に、対象労働者の範囲で除いている対象の基準ごとに、除かれた就業形態、勤務時間制度、職種、事業所の形態について、それぞれ尋ねている（以下の集計結果は、集計対象のn数が少ないことに留意がいる）。

それによれば、対象労働者の範囲で除いている対象の基準（複数回答）として「就業形態」を選択した企業（n=118）では、除かれた就業形態として、「パート・アルバイト」の割合が84.7%でもっとも高い。少数ではあるが、「正社員」が11.0%、「契約社員（フルタイムで期間を定めて雇用する者。定年退職の再雇用者は除く）」が10.2%、「嘱託社員（定年退職者の再雇用の場合に限る）」が5.1%となっている（図表5-1-16）。就業形態を基準にした場合、9割弱がフルタイム勤務ではないパート・アルバイトを除外しているようだ。

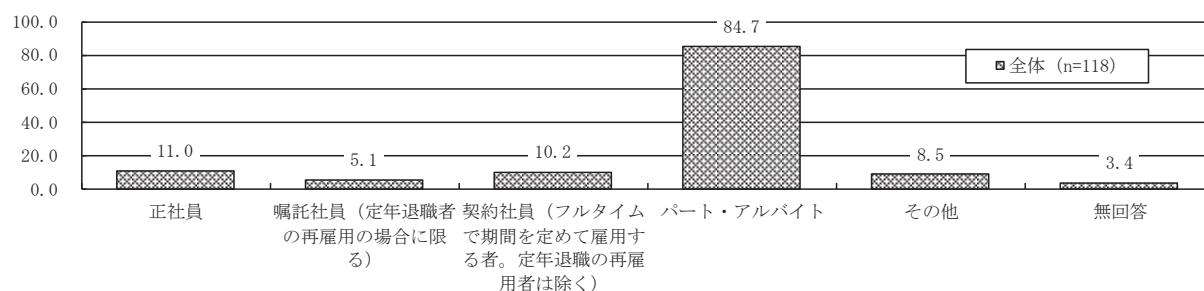
対象労働者の範囲で除いている対象の基準として「勤務時間制度」を選択した企業（n=33）では、除かれた勤務時間制度（複数回答）として、「変形勤務時間制」が66.7%ともっとも高く、次いで、「交替制（昼シフト、夜シフトなど）」（24.2%）、「フレックスタイム」（12.1%）、「裁量労働制・事業場外みなし労働時間制」（9.1%）、「管理監督者」（9.1%）などとなっている（図表5-1-17）。

対象労働者の範囲で除いている対象の基準として「職種」を選択した企業（n=22）では、除かれた職種（複数回答）として、「管理職」が45.5%ともっとも高く、次いで、「総務・人事・教育」（27.3%）、「経理・財務」（27.3%）、「製造・生産現場の作業」（22.7%）、「輸送・運転・警備・清掃」（18.2%）、「企画・広報・編集」（13.6%）、「一般事務・受付・秘書」（13.6%）、「営業・販売」（13.6%）、「接客サービス」（13.6%）、「医療・教育関係の専門職」（9.1%）、「建設・土木作業」（9.1%）などとなっている（図表5-1-18）。

対象労働者の範囲で除いている対象の基準として「事業所の形態」を選択した企業（n=27）では、除かれた事業所の形態（複数回答）として、「本社・本店」（37.0%）、「病院、医療・介護施設」（37.0%）、「工場、作業所」（33.3%）、「営業所、出張所」（25.9%）、「店舗、飲食店」（11.1%）などとなっている（図表5-1-19）。

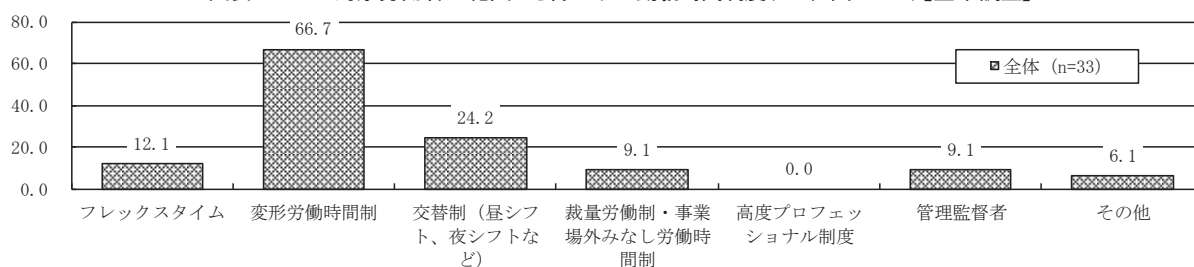
総じて言えば、時間単位年休取得制度導入企業では、対象労働者の範囲で、労使協定で除いている対象があるのは13.2%と少数であり、そのうち対象範囲で除いている対象の基準は、「就業形態」とする企業が7割と大半を占めている。対象労働者の範囲で除外対象にしている就業形態は、フルタイム勤務ではない「パート・アルバイト」の割合が高く、勤務時間制度でみると、「変形労働時間制」や「交替制」の適用者を除外している場合があるようだ。ただし、労働時間等の規定が適用除外となっている「管理監督者」や、時間管理が労働者側に委ねられている度合いが高い「裁量労働制・事業場外みなし労働時間制」「フレックスタイム制」の適用者も対象労働者から除いている企業も少数ではあるがあった。「職種」基準であれば、「管理職」がもっとも高く、「総務・人事・教育」「経理・財務」などの事務系の職種や「製造・生産現場の作業」「輸送・運転・警備・清掃」などを除外している。「事業所の形態」基準では、「本社・本店」「病院、医療・介護施設」「工場、作業所」などの割合が比較的高い。

図表5-1-16:対象労働者の範囲から除かれた就業形態(MA、単位=%)【企業調査】



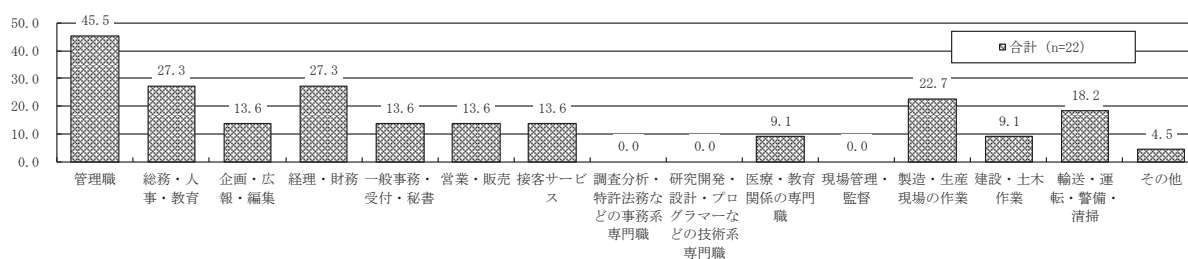
※時間単位年休取得制度を「導入している」企業のうち、労使協定で「対象労働者の範囲で除いている対象がある」とする企業のなかで、その除いている基準が「就業形態」とする企業を対象に集計。

図表5-1-17:対象労働者の範囲から除かれた勤務時間制度(MA、単位=%)【企業調査】

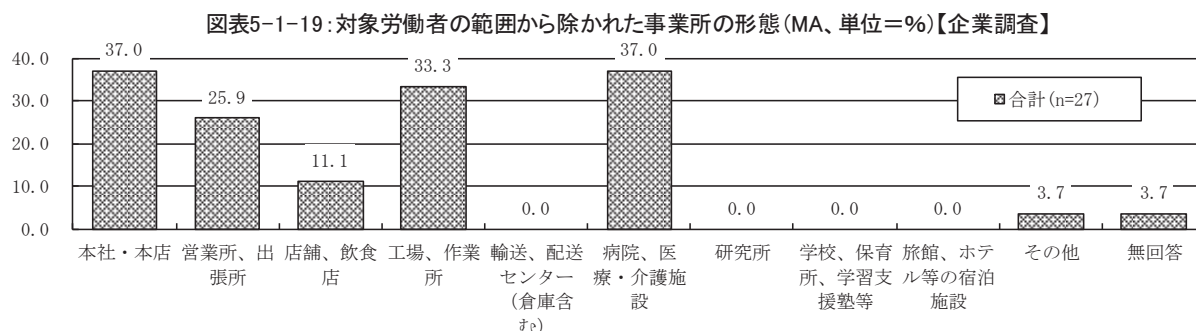


※時間単位年休取得制度を「導入している」企業のうち、労使協定で「対象労働者の範囲で除いている対象がある」とする企業のなかで、その除いている基準が「勤務時間制度」とする企業を対象に集計。

図表5-1-18:対象労働者の範囲から除かれた職種(MA、単位=%)【企業調査】



※時間単位年休取得制度を「導入している」企業のうち、労使協定で「対象労働者の範囲で除いている対象がある」とする企業のなかで、その除いている基準が「職種」とする企業を対象に集計。



※時間単位年休取得制度を「導入している」企業のうち、労使協定で「対象労働者の範囲で除いている対象がある」とする企業のなかで、その除いている基準が「事業所の形態」とする企業を対象に集計。

対象労働者の範囲で除外対象がある企業に対して、対象労働者の範囲で除いている対象がある理由（複数回答）を尋ねたところ、「特定の就業形態で年休の管理が煩雑になるため」が44.6%ともっとも高く、次いで、「シフト勤務等のため時間単位年休は代替要員確保困難」（22.3%）、「工場労働等で労働者が一斉に作業を行う業務であるため」（6.6%）、「裁量労働制、フレックスタイム制等があるため」（5.4%）などとなっている（図表 5-1-20）。

これを従業員規模別にみると、いずれの従業員規模においても、「特定の就業形態で年休の管理が煩雑になるため」を理由にあげる割合がもっとも高く、次いで、「シフト勤務等のため時間単位年休は代替要員確保困難」となっている。「1000人以上」では、他の従業員規模に比べ、「工場労働等で労働者が一斉に作業を行う業務であるため」「裁量労働制、フレックスタイム制等があるため」の割合がもっとも高い。

除外対象基準別でみると、「就業形態」を除外基準にしている企業では、「特定の就業形態で年休の管理が煩雑になるため」を理由にあげる割合がもっとも高い。

「事業所の形態」基準では、「シフト勤務等のため時間単位年休は代替要員確保困難」がもっとも高く、次いで、「工場労働等で労働者が一斉に作業を行う業務であるため」「特定の就業形態で年休の管理が煩雑になるため」となっている。

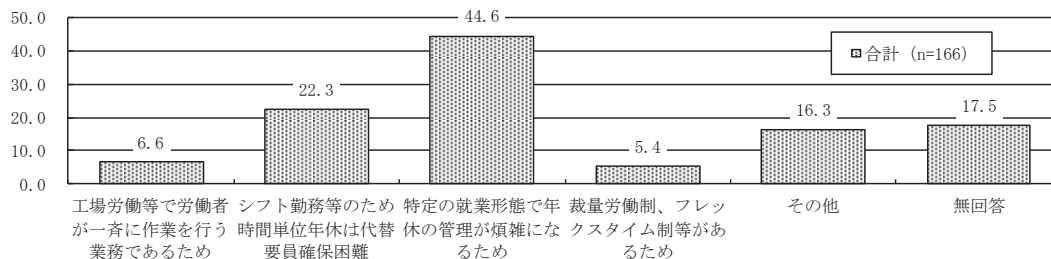
「適用勤務時間制度」基準では、「シフト勤務等のため時間単位年休は代替要員確保困難」の割合がもっとも高く、次いで、「工場労働等で労働者が一斉に作業を行う業務であるため」「特定の就業形態で年休の管理が煩雑になるため」「裁量労働制、フレックスタイム制等があるため」が続く。

「職種」基準では「シフト勤務等のため時間単位年休は代替要員確保困難」「工場労働等で労働者が一斉に作業を行う業務であるため」の割合が高い。

除外対象を就業形態別にみると、パート・アルバイトを除外する企業では、「特定の就業形態で年休の管理が煩雑になるため」を理由にあげる割合がもっとも高い（図表 5-1-21。以上

のクロス集計結果は、集計対象の n 数が少ないことに留意がいる¹⁴⁾。

図表5-1-20: 対象労働者の範囲で除いている対象がある理由(MA、単位=%)
【企業調査】



※時間単位年休取得制度を「導入している」企業のうち、労使協定で「対象労働者の範囲で除いている対象がある」とする企業を対象に集計。

図表5-1-21: 対象労働者の範囲で除いている対象がある理由 (MA、単位=%) 【企業調査】

| | n | 業が工場労働等に作業を行う労働者 | 要員確保困難 | シフト勤務等による代替 | 特定の就業形態が煩雑になるため | 裁量労働制、フレックスタイム制等があるため | その他 | 無回答 |
|----------------|-----|------------------|--------|-------------|-----------------|-----------------------|------|-----|
| 合計 | 166 | 6.6 | 22.3 | 44.6 | 5.4 | 16.3 | 17.5 | |
| ＜従業員規模＞ | | | | | | | | |
| 99人以下 | 77 | 6.5 | 24.7 | 37.7 | 5.2 | 11.7 | 24.7 | |
| 100～299人 | 55 | 3.6 | 16.4 | 54.5 | 3.6 | 23.6 | 10.9 | |
| 300～999人 | 17 | - | 29.4 | 52.9 | 5.9 | 11.8 | 11.8 | |
| 1000人以上 | 16 | 18.8 | 25.0 | 37.5 | 12.5 | 18.8 | 12.5 | |
| 対象労働者の範囲で除外 | | | | | | | | |
| ＜除外対象基準＞ | | | | | | | | |
| 事業所の形態 | 27 | 22.2 | 29.6 | 22.2 | 3.7 | 18.5 | 33.3 | |
| 適用勤務時間制度 | 33 | 18.2 | 27.3 | 12.1 | 12.1 | 9.1 | 24.2 | |
| 就業形態 | 118 | 3.4 | 20.3 | 57.6 | 1.7 | 17.8 | 11.0 | |
| 職種 | 22 | 31.8 | 36.4 | 9.1 | - | 9.1 | 27.3 | |
| ＜除外対象基準（就業形態）＞ | | | | | | | | |
| 正社員 | 13 | 23.1 | 15.4 | 15.4 | - | 23.1 | 30.8 | |
| 嘱託社員 | 6 | 33.3 | 16.7 | 16.7 | - | - | 33.3 | |
| 契約社員 | 12 | - | 8.3 | 58.3 | 8.3 | 33.3 | 16.7 | |
| パート・アルバイト | 100 | 2.0 | 23.0 | 65.0 | 1.0 | 16.0 | 6.0 | |

※年次有給休暇の時間単位取得制度を「導入している」企業のうち、労使協定で「対象労働者の範囲で除いている対象がある」とする企業を対象に集計。表側の「除外対象基準」の選択肢「その他」、「除外対象基準（就業形態）」の選択肢「その他」は記載割愛（以下同じ）。

¹⁴ 本設問は、「その他」が16.3%あるが、自由記述によれば、パート・アルバイトなどのフルタイムではない労働者を適用除外とする記述が目立つ。具体的には、「パート、アルバイトは就業時間が少ないため」「人により所定労働時間が違うため」「工場勤務で、終了時間がわからない日がある」「勤務日数、時間が短い」「就業時間が短く適さないため」「協定により6時間未満の所定労働時間の従業員は除いている」「パートは半日4時間勤務なので、フルタイム7.5時間勤務者のみ対象としている」「取得者は最低4時間勤務してほしい」「勤務時間が短く、出勤・退勤の時間や勤務時間数等において比較的自由がきく」。一方、管理監督者を適用除外としている記述も少数ながらあった。具体的には、「管理監督者のため」「管理職には遅刻早退控除を行っていないので必要ない。裁量労働制に近い」などの記述があった。

(4)対象労働者範囲について除外対象がある企業における時間単位年休取得制度適用者の従業員全体に占める割合

対象労働者の範囲で除外対象がある企業に対して、時間単位年休取得制度の適用者の従業員全体に占める割合を尋ねたところ、適用者が比較的少ない（すなわち除外対象者が比較的多い）「3割程度以下」（「1割以下」「2割程度」「3割程度」の合計）が30.7%となっており、おおよそ半々にあたる「4～6割程度」（「4割程度」「5割程度」「6割程度」の合計）が21.0%、適用者が比較的多い（すなわち、除外対象者が比較的少ない）「7割程度以上」（「7割程度」「8割程度」「9割以上」の合計）が35.5%となっている。

これを従業員規模別にみると、適用者の割合が比較的少ない「3割程度以下」で、1000人未満（「99人以下」「100～299人」「300～999人」）が軒並み3割弱程度である一方、1000人以上では5割超と過半数を占めている。

就業形態を除外対象基準としている企業について、n数が最も多いパート・アルバイトを基準とするところ（n=100）をみると、適用者割合で「3割程度以下」が30.0%、「4～6割程度」が22.0%、「7割程度以上」が42.0%となっている。そこで従業員規模別にみると、「3割程度以下」の割合は規模が大きくなるほど高くなる傾向にあり、300人以上では、40.9%となっている（図表5-1-22。以上のクロス集計はn数が少ないことに留意）。

図表5-1-22：従業員全体のなかで、時間単位年休取得制度を適用されている者の割合（適用者割合）（SA、単位＝％）【企業調査】

| | n | 1割以下 | 2割程度 | 3割程度 | 4割程度 | 5割程度 | 6割程度 | 7割程度 | 8割程度 | 9割以上 | 無回答 | 3割程度以下 | 4～6割程度 | 7割程度以上 |
|------------------------|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|--------|--------|--------|
| 合計 | 166 | 12.7 | 9.6 | 8.4 | 7.2 | 6.6 | 7.2 | 6.0 | 9.6 | 19.9 | 12.7 | 30.7 | 21.0 | 35.5 |
| <従業員規模> | | | | | | | | | | | | | | |
| 99人以下 | 77 | 11.7 | 9.1 | 7.8 | 3.9 | 7.8 | 6.5 | 7.8 | 13.0 | 16.9 | 15.6 | 28.6 | 18.2 | 37.7 |
| 100～299人 | 55 | 9.1 | 10.9 | 9.1 | 14.5 | 7.3 | 7.3 | 3.6 | 5.5 | 25.5 | 7.3 | 29.1 | 29.1 | 34.6 |
| 300～999人 | 17 | 11.8 | - | 11.8 | - | 5.9 | 11.8 | 5.9 | 11.8 | 29.4 | 11.8 | 23.6 | 17.7 | 47.1 |
| 1000人以上 | 16 | 31.3 | 18.8 | 6.3 | 6.3 | - | 6.3 | - | 6.3 | 6.3 | 18.8 | 56.4 | 12.6 | 12.6 |
| <除外対象基準（就業形態）> | | | | | | | | | | | | | | |
| 正社員 | 13 | 30.8 | 7.7 | 7.7 | 7.7 | - | 7.7 | 7.7 | - | 7.7 | 23.1 | 46.2 | 15.4 | 15.4 |
| 嘱託社員 | 6 | 33.3 | 16.7 | 16.7 | - | - | - | 33.3 | - | - | - | 66.7 | 0.0 | 33.3 |
| 契約社員 | 12 | 16.7 | 16.7 | 8.3 | 8.3 | - | 8.3 | 8.3 | - | 25.0 | 8.3 | 41.7 | 16.6 | 33.3 |
| パート・アルバイト | 100 | 12.0 | 10.0 | 8.0 | 7.0 | 7.0 | 8.0 | 5.0 | 11.0 | 26.0 | 6.0 | 30.0 | 22.0 | 42.0 |
| <従業員規模（対象除外パート・アルバイト）> | | | | | | | | | | | | | | |
| 99人以下 | 45 | 8.9 | 11.1 | 6.7 | 4.4 | 8.9 | 8.9 | 4.4 | 17.8 | 22.2 | 6.7 | 26.7 | 22.2 | 44.4 |
| 100～299人 | 33 | 9.1 | 9.1 | 9.1 | 12.1 | 6.1 | 9.1 | 6.1 | 6.1 | 33.3 | 0.0 | 27.3 | 27.3 | 45.5 |
| 300人以上 | 22 | 22.7 | 9.1 | 9.1 | 4.5 | 4.5 | 4.5 | 4.5 | 4.5 | 22.7 | 13.6 | 40.9 | 13.6 | 31.8 |

*年次有給休暇の時間単位取得制度を「導入している」企業のうち、労使協定で「対象労働者の範囲で除いている対象がある」とする企業を対象に集計。「3割程度以下」は「1割以下」「2割程度」「3割程度」の合計、「4～6割程度」は「4割程度」「5割程度」「6割程度」の合計、「7割程度以上」は「7割程度」「8割程度」「9割以上」の合計。

1-6. 労働者からみた時間単位年休取得制度の導入状況、導入希望

(1) 労働者からみた時間単位年休取得制度の導入状況

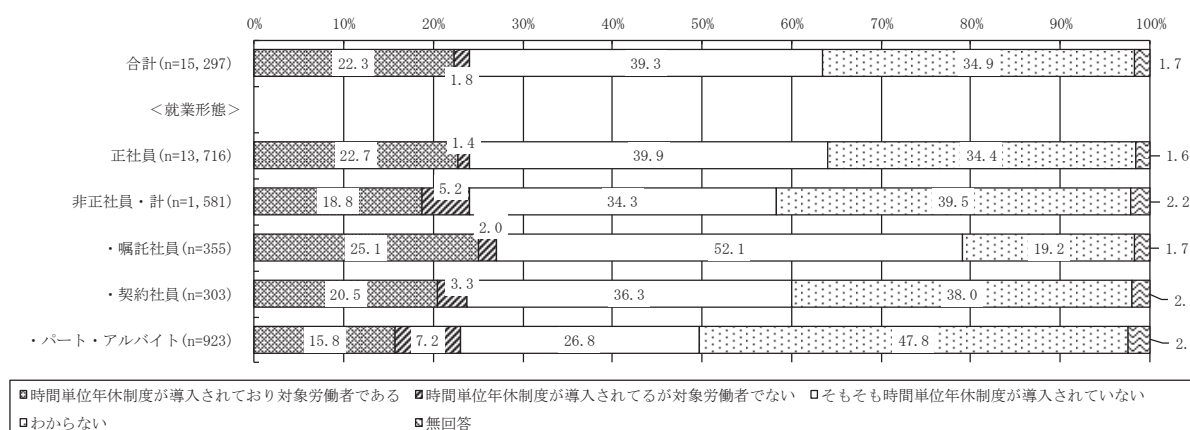
労働者調査では、時間単位年休取得制度の導入と自身の適用状況について尋ねている。それによれば、「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」が22.3%、「時間単位

年休制度が導入されてるが対象労働者でない」が 1.8%となっており、両者を合わせて、時間単位年休取得制度導入割合（以下、「制度導入割合」という）をみると、24.1%となっている。一方、「そもそも時間単位年休制度が導入されていない」が 39.3%、「わからない」が 34.9%となっている。

就業形態別にみると、制度導入割合は、正社員が 24.1%、非正社員が 24.0%でほとんど差はみられない。しかし、「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」（以下、「制度対象労働者」という）と「時間単位年休制度が導入されてるが対象労働者でない」（以下、「制度対象外労働者」という）の割合をそれぞれみると、正社員では、制度対象労働者が 22.7%、制度対象外労働者が 1.4%であり、非正社員では、制度対象労働者が 18.8%、制度対象外労働者が 5.2%となっており、正社員に比べ非正社員の方が適用除外されている割合が高い。

非正社員の制度対象労働者の割合をみると、嘱託社員が 25.1%、契約社員が 20.5%、パート・アルバイトが 15.8%となっており、定年退職後の継続雇用である嘱託社員の割合がもっとも高い。一方、制度対象外労働者は、嘱託社員が 2.0%、契約社員が 3.3%、パート・アルバイトが 7.2%となっており、制度から適用除外されている割合はパート・アルバイトでもっとも高くなっている（図表 5-1-23）。

図表5-1-23：時間単位年休取得制度の導入・適用状況(SA、単位=%)【労働者調査】



※表側の非正社員・計は、「嘱託社員」「契約社員」「パート・アルバイト」の合計（以下同じ）。

これを、正社員・非正社員にわけて個人属性等からみたものが図表 5-1-24 である。「時間単位年休制度が導入されてるが対象労働者でない」（「制度対象外労働者」）の割合を職種別にみると、正社員では職種によって割合に大きな差はみられない。非正社員も職種によって大きな差はみられないが、医療・教育関係の専門職で制度対象外労働者の割合が 9.3%と高くなっている。

週当たりの勤務日数別にみると、制度対象外労働者の割合は、正社員ではほとんど差はみられないが、非正社員は、「4日以下」で 11.3%と最も高くなっている。

これを週単位の所定労働時間別（n=30以上）にみると、制度対象外労働者の割合は、正社

員では大きな差はみられないが、「30 時間未満」の 2.3%がもっとも高くなっている。一方、非正社員でも、制度対象外労働者の割合は、「30 時間未満」がもっとも高く 11.5%となっている。

適用勤務時間制度別 (n=30 以上) にみると、制度対象外労働者の割合は、正社員では、「管理監督者」(8.3%)、「裁量労働制・事業場外みなし労働時間制」(5.2%)、「フレックスタイム」(3.1%) で他よりも高くなっている。一方、非正社員では、勤務時間制度によって制度対象外労働者の割合にほとんど差はみられず、「フレックスタイム」で 6.6%、「交替制 (昼シフト、夜シフトなど)」は 6.1%、「通常の勤務時間制度」では 5.2%、「変形労働時間制」は 4.3%などとなっている。

図表5-1-24：正社員・非正社員別にみた時間単位年休取得制度の導入・適用状況 (SA、単位=%)
【労働者調査】

| | 正社員 | | | | | | | 非正社員 | | | | | | |
|------------------------|--------|------------------|--------------------|--------------------|------|------|--------|-------|------------------|--------------------|--------------------|------|------|--------|
| | n | 労働時間導入された年休対象者があ | 労働時間導入されてない年休対象者があ | いなくても時間単位年休導入されてない | わからぬ | 無回答 | 制度導入割合 | n | 労働時間導入された年休対象者があ | 労働時間導入されてない年休対象者があ | いなくても時間単位年休導入されてない | わからぬ | 無回答 | 制度導入割合 |
| 合計 | 13,716 | 22.7 | 1.4 | 39.9 | 34.4 | 1.6 | 24.1 | 1,581 | 18.8 | 5.2 | 34.3 | 39.5 | 2.2 | 24.0 |
| <職種> | | | | | | | | | | | | | | |
| 管理職 | 2,366 | 24.0 | 2.4 | 44.3 | 27.2 | 2.1 | 26.4 | 98 | 21.4 | 1.0 | 64.3 | 13.3 | - | 22.4 |
| 総務・人事・教育 | 2,357 | 20.9 | 2.0 | 57.2 | 18.6 | 1.3 | 22.9 | 254 | 17.7 | 5.1 | 56.3 | 19.7 | 1.2 | 22.8 |
| 企画・広報・編集 | 211 | 22.7 | 2.4 | 35.5 | 37.0 | 2.4 | 25.1 | 16 | 18.8 | 6.3 | 31.3 | 43.8 | - | 25.1 |
| 経理・財務 | 1,341 | 21.8 | 1.0 | 49.1 | 26.8 | 1.3 | 22.8 | 133 | 14.3 | 8.3 | 38.3 | 35.3 | 3.8 | 22.6 |
| 一般事務・受付・秘書 | 1,929 | 22.8 | 0.7 | 37.1 | 38.3 | 1.1 | 23.5 | 356 | 20.2 | 5.3 | 30.3 | 42.1 | 2.0 | 25.5 |
| 営業・販売 | 1,112 | 22.8 | 1.2 | 29.0 | 45.5 | 1.5 | 24.0 | 50 | 26.0 | - | 34.0 | 40.0 | - | 26.0 |
| 接客サービス | 451 | 22.0 | 1.1 | 22.4 | 53.2 | 1.3 | 23.1 | 97 | 16.5 | 3.1 | 17.5 | 59.8 | 3.1 | 19.6 |
| 調査分析・特許法務などの事務系専門職 | 42 | 28.6 | - | 33.3 | 38.1 | - | 28.6 | 5 | 20.0 | - | 40.0 | 40.0 | - | 20.0 |
| 研究開発・設計・プログラマー等の技術系専門職 | 544 | 23.7 | 1.7 | 35.7 | 38.2 | 0.7 | 25.4 | 25 | 8.0 | 4.0 | 60.0 | 28.0 | - | 12.0 |
| 医療・教育関係の専門職 | 841 | 27.1 | 0.2 | 25.1 | 46.1 | 1.4 | 27.3 | 183 | 19.1 | 9.3 | 13.1 | 56.3 | 2.2 | 28.4 |
| 現場管理・監督 | 375 | 26.1 | 0.8 | 29.3 | 41.6 | 2.1 | 26.9 | 21 | 23.8 | - | 38.1 | 38.1 | - | 23.8 |
| 製造・生産現場の作業 | 861 | 20.1 | 1.3 | 33.1 | 44.3 | 1.3 | 21.4 | 146 | 19.2 | 2.7 | 30.1 | 45.9 | 2.1 | 21.9 |
| 建設・土木作業 | 154 | 22.7 | 0.6 | 29.2 | 46.1 | 1.3 | 23.3 | 4 | 25.0 | - | 25.0 | 50.0 | - | 25.0 |
| 輸送・運転・警備・清掃 | 372 | 19.6 | 1.6 | 25.5 | 51.1 | 2.2 | 21.2 | 65 | 15.4 | 4.6 | 26.2 | 49.2 | 4.6 | 20.0 |
| その他 | 522 | 22.8 | 0.8 | 29.7 | 44.6 | 2.1 | 23.6 | 87 | 23.0 | 4.6 | 17.2 | 49.4 | 5.7 | 27.6 |
| <勤務日数(週)> | | | | | | | | | | | | | | |
| 4日以下 | 132 | 22.7 | 1.5 | 24.2 | 47.7 | 3.8 | 24.2 | 337 | 13.6 | 11.3 | 22.8 | 47.2 | 5.0 | 24.9 |
| 5日 | 11,128 | 23.4 | 1.5 | 41.2 | 32.5 | 1.4 | 24.9 | 1,110 | 20.0 | 3.9 | 36.7 | 38.0 | 1.4 | 23.9 |
| 6日以上 | 2,294 | 19.2 | 1.2 | 35.0 | 42.4 | 2.1 | 20.4 | 117 | 20.5 | 1.7 | 41.9 | 34.2 | 1.7 | 22.2 |
| <所定労働時間(週)> | | | | | | | | | | | | | | |
| 30時間未満 | 43 | 18.6 | 2.3 | 16.3 | 62.8 | - | 20.9 | 288 | 11.8 | 11.5 | 26.4 | 45.8 | 4.5 | 23.3 |
| 30~40時間 | 3,453 | 23.3 | 1.2 | 43.2 | 31.1 | 1.3 | 24.5 | 627 | 19.6 | 4.8 | 36.8 | 37.3 | 1.4 | 24.4 |
| 41~44時間 | 1,611 | 22.8 | 1.3 | 40.5 | 34.0 | 1.4 | 24.1 | 85 | 23.5 | - | 42.4 | 34.1 | - | 23.5 |
| 45~49時間 | 2,432 | 21.1 | 1.4 | 44.0 | 32.2 | 1.2 | 22.5 | 87 | 16.1 | 1.1 | 50.6 | 32.2 | - | 17.2 |
| 50~59時間 | 1,942 | 19.4 | 1.6 | 38.7 | 39.1 | 1.1 | 21.0 | 62 | 22.6 | - | 41.9 | 33.9 | 1.6 | 22.6 |
| 60時間以上 | 623 | 20.9 | 1.3 | 33.1 | 43.0 | 1.8 | 22.2 | 18 | 11.1 | 11.1 | 16.7 | 50.0 | 11.1 | 22.2 |
| <適用勤務時間制度> | | | | | | | | | | | | | | |
| 通常の勤務時間制度 | 10,351 | 22.9 | 1.1 | 39.8 | 34.7 | 1.4 | 24.0 | 1,177 | 18.7 | 5.2 | 35.3 | 38.7 | 2.0 | 23.9 |
| フレックスタイム | 749 | 23.4 | 3.1 | 41.4 | 30.7 | 1.5 | 26.5 | 106 | 23.6 | 6.6 | 31.1 | 35.8 | 2.8 | 30.2 |
| 変形労働時間制 | 1,194 | 20.2 | 1.4 | 46.6 | 29.9 | 1.9 | 21.6 | 117 | 23.9 | 4.3 | 37.6 | 30.8 | 3.4 | 28.2 |
| 交替制(昼シフト、夜シフトなど) | 813 | 22.0 | 1.0 | 28.8 | 46.7 | 1.5 | 23.0 | 115 | 13.9 | 6.1 | 22.6 | 57.4 | - | 20.0 |
| 裁量労働制・事業場外みなし労働時間制 | 155 | 20.0 | 5.2 | 36.1 | 37.4 | 1.3 | 25.2 | 6 | - | - | 50.0 | 50.0 | - | 0.0 |
| 高度プロフェッショナル制度 | 9 | 33.3 | - | 33.3 | 22.2 | 11.1 | 33.3 | 9 | 11.1 | - | - | 77.8 | 11.1 | 11.1 |
| 管理監督者 | 216 | 22.2 | 8.3 | 53.2 | 16.2 | - | 30.5 | 10 | 20.0 | 10.0 | 70.0 | - | - | 30.0 |

※「制度導入割合」は、「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」「時間単位年休制度が導入されてないが対象労働者でない」の合計。表側の「適用勤務時間制度」の選択肢「その他」は記載割合(以下同じ)。

(2)時間単位年休取得制度の導入・適用の希望

労働者調査では、時間単位年休取得制度について、「時間単位年休制度が導入されてるが対象労働者でない」「そもそも時間単位年休制度が導入されていない」「わからない」(時間単位

年休取得制度が適用されていない者、導入されていない者（「わからない」を含む）を対象に、勤務先での時間単位年休取得制度の導入・適用の希望を尋ねている。

それによれば、「導入・適用してほしい」（以下、「導入・適用希望」という）が 50.6%、「導入・適用してほしいとは思わない」（以下、「非希望」という）が 46.6%と、導入・適用希望が非希望をやや上回っている。

これを時間単位年休取得制度の導入状況別にみると（勤務先に制度があるか「わからない」を除く）、制度の導入・適用希望の割合は、「そもそも時間単位年休制度が導入されていない」（45.8%）に比べ、「時間単位年休制度が導入されてるが対象者でない」（51.6%）の方が割合は高い。半日年休取得制度の有無別にみると、導入・適用希望の割合はいずれも 5 割程度あり、両者にほとんど差はみられない。

従業員規模別にみると、いずれの規模も導入・適用希望の割合は 5 割程度ある。

業種別（n=30 以上、「その他」除く）にみると、導入・適用希望の割合で、全体（合計）より 5 ポイント以上高い業種は、「電気・ガス・水道・熱供給業」「医療、福祉」となっている。一方、非希望の割合で、全体（合計）より 5 ポイント以上高い業種は、「運輸業、郵便業」「生活関連サービス業、娯楽業」「学術研究、専門・技術サービス業」となっている。

職種別（「その他」除く）にみると、導入・適用希望の割合で、全体（合計）より 5 ポイント以上高い職種は、「企画・広報・編集」「医療・教育関係の専門職」「一般事務・受付・秘書」「製造・生産現場の作業」「調査分析・特許法務などの事務系専門職」「研究開発・設計・プログラマー等の技術系専門職」となっている。一方、非希望の割合で、全体（合計）より 5 ポイント以上高い職種は、「輸送・運転・警備・清掃」「建設・土木作業」「管理職」「総務・人事・教育」「現場管理・監督」となっている。

適用勤務時間制度別にみると、導入・適用希望の割合は、「通常の勤務時間制度」（52.3%）、「交替制（昼シフト、夜シフトなど）」（52.3%）、「フレックスタイム」（46.8%）などで高い。一方、非希望の割合は、「管理監督者」（68.8%）、「高度プロフェッショナル制度」（66.7%）、「変形労働時間制」（55.9%）、「裁量労働制・事業場外みなし労働時間制」（55.5%）などで高い。

就業形態別にみると、導入・適用希望の割合は、正社員（50.1%）に比べ非正社員（54.7%）の方がやや高い。非正社員のなかでは、契約社員（60.9%）、パート・アルバイト（58.1%）がともに高く、嘱託社員は 39.2%となっている。

性別にみると、男性（42.4%）に比べ女性（59.2%）の方が導入・適用希望の割合は高い。性・年齢別にみると、男女ともに、年齢が低下するほど、導入・適用希望の割合は高い。

性・小学生以下の子供の有無別にみると、導入・適用希望の割合は、男性では小学生以下の子供の有無にかかわらず 4 割程度だが、女性では、「女性・小学生以下の子供あり」で 65.2%なのに対して、「女性・小学生以下の子供なし」では 57.4%となっており、女性の子育て層の方が希望する割合が高くなっている。

労働者調査では、勤務先の年次有給休暇促進の積極度に対する認識を聞いている。積極度に対する認識別にみると、積極的とする者よりも消極的とする者の方が導入・適用希望の割合は、高くなっている。

年休取得率別にみると、年休取得率が高くなるほど、導入・適用希望の割合は高い。

労働者調査では、仕事と余暇に対する優先度の認識についても尋ねているが、「仕事に生きがいを求めており、全力を傾けている」とする者よりも、「仕事よりも余暇に生きがいを求め」とする者の方が導入・適用希望の割合は高くなる傾向にある（図表5-1-25）。

図表5-1-25：勤務先での時間単位年休取得制度の導入・適用希望（SA、単位=%）【労働者調査】

| | n | ほ 導 し 入 い ・ 適 用 し て | な ほ 導 い し 入 い ・ 適 用 し て は 思 わ て | 無 回 答 | | n | ほ 導 し 入 い ・ 適 用 し て | な ほ 導 い し 入 い ・ 適 用 し て は 思 わ て | 無 回 答 |
|---------------------------|--------|--|--|-------------|-----------------------|--------|--|--|-------------|
| 合計 | 11,632 | 50.6 | 46.6 | 2.9 | 合計 | 11,632 | 50.6 | 46.6 | 2.9 |
| <時間単位年休取得制度の導入状況> | | | | | <適用勤務時間制度> | | | | |
| 時間単位年休取得制度が導入されているが対象者でない | 277 | 51.6 | 46.6 | 1.8 | 通常の勤務時間制度 | 8,763 | 52.3 | 45.0 | 2.7 |
| そもそも時間単位年休取得制度が導入されていない | 6015 | 45.8 | 52.9 | 1.4 | フレックスタイム | 641 | 46.8 | 50.1 | 3.1 |
| わからない | 5340 | 55.9 | 39.5 | 4.6 | 変形労働時間制 | 1,015 | 41.3 | 55.9 | 2.9 |
| <半日年休取得制度の有無> | | | | | 交替制（昼シフト、夜シフトなど） | 721 | 52.3 | 43.8 | 3.9 |
| 半日単位の年休取得制度はない | 2217 | 50.8 | 46.4 | 2.8 | 裁量労働制・事業場外みなし労働時間制 | 128 | 39.8 | 55.5 | 4.7 |
| 半日単位の年休取得制度がある | 7759 | 50.2 | 47.6 | 2.2 | 高度プロフェッショナル制度 | 12 | 25.0 | 66.7 | 8.3 |
| わからない | 1612 | 52.0 | 42.2 | 5.8 | 管理監督者 | 176 | 29.0 | 68.8 | 2.3 |
| <従業員規模> | | | | | <就業形態> | | | | |
| 99人以下 | 7,088 | 49.9 | 47.0 | 3.1 | 正社員 | 10,383 | 50.1 | 47.3 | 2.7 |
| 100～299人 | 2,895 | 51.4 | 45.9 | 2.7 | 非正社員・計 | 1,249 | 54.7 | 41.1 | 4.2 |
| 300～999人 | 1,098 | 51.5 | 46.5 | 2.0 | ・嘱託社員 | 260 | 39.2 | 59.2 | 1.5 |
| 1,000人以上 | 472 | 51.3 | 46.8 | 1.9 | ・契約社員 | 235 | 60.9 | 35.7 | 3.4 |
| <業種> | | | | | ・パート・アルバイト | 754 | 58.1 | 36.5 | 5.4 |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 24 | 41.7 | 50.0 | 8.3 | <性> | | | | |
| 建設業 | 1,100 | 49.0 | 48.4 | 2.6 | 男性 | 5,914 | 42.4 | 55.4 | 2.2 |
| 製造業 | 2,737 | 53.5 | 45.0 | 1.5 | 女性 | 5,680 | 59.2 | 37.3 | 3.5 |
| 電気・ガス・水道・熱供給業 | 139 | 56.1 | 43.2 | 0.7 | <性・年齢> | | | | |
| 情報通信業 | 302 | 55.3 | 44.0 | 0.7 | 男性20歳代以下 | 690 | 53.9 | 44.1 | 2.0 |
| 運輸業、郵便業 | 708 | 39.0 | 57.5 | 3.5 | 男性30歳代 | 1,605 | 46.6 | 51.1 | 2.3 |
| 卸売業、小売業 | 1,452 | 49.5 | 47.7 | 2.8 | 男性40歳代 | 1,923 | 40.0 | 57.8 | 2.2 |
| 金融業、保険業 | 100 | 53.0 | 46.0 | 1.0 | 男性50歳代 | 1,178 | 38.5 | 59.1 | 2.4 |
| 不動産、物品賃貸業 | 90 | 45.6 | 51.1 | 3.3 | 男性60歳以上 | 512 | 31.6 | 66.8 | 1.6 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 279 | 43.4 | 54.1 | 2.5 | 女性20歳代以下 | 1,012 | 65.9 | 30.9 | 3.2 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 412 | 46.4 | 49.8 | 3.9 | 女性30歳代 | 1,339 | 64.7 | 32.5 | 2.8 |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 204 | 39.2 | 56.4 | 4.4 | 女性40歳代 | 1,747 | 56.2 | 40.2 | 3.7 |
| 教育、学習支援業 | 179 | 53.1 | 42.5 | 4.5 | 女性50歳代 | 1,217 | 53.7 | 42.4 | 3.9 |
| 医療、福祉 | 2,084 | 55.6 | 40.1 | 4.3 | 女性60歳以上 | 350 | 52.6 | 42.3 | 5.1 |
| 複合サービス事業（郵便局、農業組合など） | 10 | 40.0 | 60.0 | - | <性・小学生以下の子供の有無> | | | | |
| サービス業（他に分類されないもの） | 1,465 | 47.1 | 49.6 | 3.3 | 男性・小学生以下の子供あり | 1,815 | 44.2 | 53.4 | 2.3 |
| その他 | 272 | 56.6 | 41.2 | 2.2 | 男性・小学生以下の子供なし | 3,734 | 41.6 | 56.5 | 1.9 |
| <職種> | | | | | 女性・小学生以下の子供あり | 1,301 | 65.2 | 31.0 | 3.8 |
| 管理職 | 1,825 | 39.1 | 57.9 | 3.0 | 女性・小学生以下の子供なし | 4,020 | 57.4 | 39.4 | 3.2 |
| 総務・人事・教育 | 2,040 | 44.6 | 53.7 | 1.7 | <勤務先の年次有給休暇促進の積極度> | | | | |
| 企画・広報・編集 | 171 | 67.8 | 30.4 | 1.8 | 積極的である | 3,262 | 47.4 | 50.2 | 2.4 |
| 経理・財務 | 1,140 | 48.6 | 49.6 | 1.8 | やや積極的である | 3,498 | 48.3 | 48.9 | 2.8 |
| 一般事務・受付・秘書 | 1,744 | 61.1 | 35.2 | 3.7 | どちらともいえない | 2,839 | 51.7 | 44.9 | 3.4 |
| 営業・販売 | 879 | 49.6 | 47.4 | 3.0 | やや消極的である | 1,097 | 56.0 | 41.0 | 3.0 |
| 接客サービス | 424 | 50.9 | 43.6 | 5.4 | 消極的である | 856 | 61.1 | 35.7 | 3.2 |
| 調査分析・特許法務などの事務系専門職 | 34 | 58.8 | 41.2 | - | <年休取得率> | | | | |
| 研究開発・設計・プログラマー等の技術系専門職 | 434 | 57.4 | 40.8 | 1.8 | 25%未満 | 2,038 | 43.2 | 54.3 | 2.6 |
| 医療・教育関係の専門職 | 745 | 64.0 | 31.7 | 4.3 | 25%～50%未満 | 2,237 | 43.5 | 54.9 | 1.7 |
| 現場管理・監督 | 285 | 44.9 | 53.0 | 2.1 | 50%～75%未満 | 2,186 | 52.0 | 46.2 | 1.8 |
| 製造・生産現場の作業 | 792 | 59.6 | 39.3 | 1.1 | 75%以上 | 2,843 | 55.4 | 42.3 | 2.3 |
| 建設・土木作業 | 120 | 39.2 | 58.3 | 2.5 | <仕事や余暇に対する認識> | | | | |
| 輸送・運転・警備・清掃 | 343 | 33.8 | 61.2 | 5.0 | 仕事に生きがい求めており、全力を傾けている | 263 | 33.5 | 62.4 | 4.2 |
| その他 | 454 | 58.8 | 36.8 | 4.4 | 仕事に力を入れるが、時には余暇も楽しむ | 2,718 | 41.4 | 56.1 | 2.5 |
| | | | | | 仕事も余暇も同じくらい大切だと考えている | 5,674 | 51.9 | 45.0 | 3.1 |
| | | | | | 仕事は早く片づけ、できるだけ余暇を楽しむ | 2,310 | 57.3 | 40.2 | 2.5 |
| | | | | | 仕事よりも余暇に生きがいを求める | 604 | 61.6 | 35.8 | 2.6 |

※「時間単位年休取得制度が導入されているが対象労働者でない」「そもそも時間単位年休取得制度が導入されていない」「わからない」（時間単位年休取得制度が適用されていない者、導入されていない者（「わからない」を含む））を対象に集計。業種・職種について、各項目で合計（全体）より5ポイント以上高い項目について網。表側の「性・小学生以下の子供の有無」は、問1（性別）と問5（同居家族のなかの子供の有無（MA））により作成（「小学生以下の子供あり」は、「3歳未満」「3歳以上、小学校就学前」「小学生」のいずれか選択）（以下同じ）。

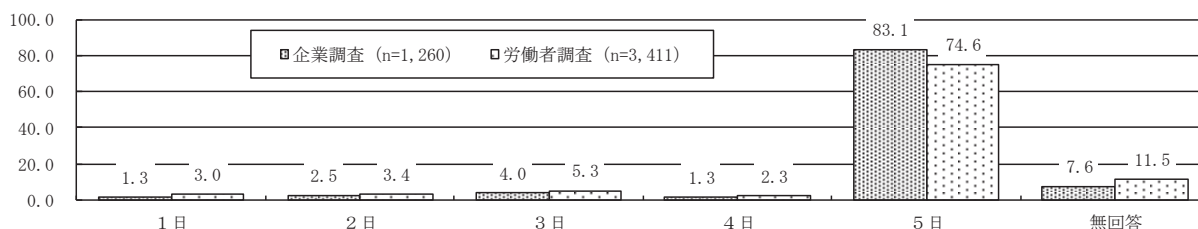
2. 時間単位年休取得制度の内容

2-1. 時間単位年休取得制度の内容

(1)時間単位年休取得制度の限度日数

調査では、企業調査、労働者調査双方で、年間を通じて、時間単位で取得できる年次有給休暇（限度日数）¹⁵について尋ねている（企業調査では、時間単位年休取得制度を「導入している」企業を対象に、労働者調査では、「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」者を対象に集計）。それによれば、企業調査、労働者調査いずれも、法定上限日数の「5日」がもっとも割合が高い（図表 5-2-1）。

図表5-2-1：時間単位年休取得制度の限度日数(SA、単位=%)【企業調査・労働者調査】



※企業調査では、年次有給休暇の時間単位取得制度を「導入している」企業を対象に集計。労働者調査では、「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」者を対象に集計。

(2)企業属性等からみた時間単位年休取得制度の限度日数

企業調査の時間単位年休取得制度の限度日数について、企業属性等からみたものが図表 5-2-2 である。

従業員規模別にみると、いずれの従業員規模も「5日」の割合がもっとも高いことに違いはない。「4日以下」（「1日」「2日」「3日」「4日」の合計）に着目すると、わずかではあるが、従業員規模が大きくなるほどその割合が高くなる。

業種別（「その他」除く）にみると、いずれの業種においても「5日」の割合がもっとも高い。「4日以下」に着目すると、「製造業」「医療、福祉」「サービス業（他に分類されないもの）」でその割合が他の業種よりも高い。

対象労働者の範囲の除外の有無別にみると、「対象労働者の範囲で除いている対象はない」とする企業よりも、「対象労働者の範囲で除いている対象がある」とする企業の方が、「4日以下」の割合が高い。

¹⁵ 調査票（企業調査、労働者調査）では、年間を通じて、時間単位で取得できる年次有給休暇（限度日数）について、選択肢（「1日」～「5日」）のなかで、最も近いもの1つを選択するよう求めており、例えば、5日を超える日数が含まれている可能性があることに留意。

図表5-2-2：時間単位年休取得制度の限度日数（SA、単位＝％）【企業調査】

| | n | 1 日 | 2 日 | 3 日 | 4 日 | 5 日 | 無 回 答 | 下4 日 以 上 |
|---------------------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|-------------|-------------------|
| 合計 | 1,260 | 1.3 | 2.5 | 4.0 | 1.3 | 83.1 | 7.6 | 9.1 |
| <従業員規模> | | | | | | | | |
| 99人以下 | 862 | 1.5 | 3.0 | 3.7 | 0.9 | 81.9 | 8.9 | 9.1 |
| 100～299人 | 285 | 1.1 | 0.7 | 3.9 | 1.4 | 87.4 | 5.6 | 7.1 |
| 300～999人 | 70 | 1.4 | 1.4 | 7.1 | 4.3 | 81.4 | 4.3 | 14.2 |
| 1000人以上 | 36 | - | 8.3 | 5.6 | 5.6 | 80.6 | - | 19.5 |
| <業種> | | | | | | | | |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 1 | - | - | - | 100.0 | - | - | 100.0 |
| 建設業 | 135 | 1.5 | - | 3.0 | 0.7 | 88.1 | 6.7 | 5.2 |
| 製造業 | 278 | 1.4 | 4.0 | 5.8 | 1.1 | 77.7 | 10.1 | 12.3 |
| 電気・ガス・水道・熱供給業 | 13 | - | - | 7.7 | - | 84.6 | 7.7 | 7.7 |
| 情報通信業 | 30 | - | - | 3.3 | - | 90.0 | 6.7 | 3.3 |
| 運輸業、郵便業 | 43 | - | 2.3 | - | - | 88.4 | 9.3 | 2.3 |
| 卸売業、小売業 | 186 | 1.6 | 1.6 | 2.7 | 0.5 | 89.8 | 3.8 | 6.4 |
| 金融業、保険業 | 11 | - | - | - | - | 90.9 | 9.1 | 0.0 |
| 不動産、物品賃貸業 | 9 | - | - | - | - | 88.9 | 11.1 | 0.0 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 31 | - | 3.2 | - | 3.2 | 87.1 | 6.5 | 6.4 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 25 | - | 4.0 | - | 4.0 | 92.0 | - | 8.0 |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 14 | - | 7.1 | - | - | 85.7 | 7.1 | 7.1 |
| 教育、学習支援業 | 38 | - | - | 7.9 | - | 89.5 | 2.6 | 7.9 |
| 医療、福祉 | 294 | 1.4 | 2.7 | 5.4 | 1.7 | 80.3 | 8.5 | 11.2 |
| サービス業（他に分類されないもの） | 128 | 1.6 | 3.9 | 2.3 | 2.3 | 80.5 | 9.4 | 10.1 |
| その他 | 19 | 10.5 | 5.3 | 10.5 | 5.3 | 57.9 | 10.5 | 31.6 |
| <対象労働者の範囲の除外の有無> | | | | | | | | |
| 対象労働者の範囲で除いている対象はない | 1,052 | 1.5 | 2.2 | 3.8 | 1.0 | 86.1 | 5.4 | 8.5 |
| 対象労働者の範囲で除いている対象がある | 166 | 0.6 | 4.2 | 6.6 | 4.2 | 78.3 | 6.0 | 15.6 |

※年次有給休暇の時間単位取得制度を「導入している」企業を対象に集計。「4日以下」は、「1日」「2日」「3日」「4日」の合計。表側の業種の「複合サービス事業」は、n=0のため記載割愛。

(3)時間単位年休取得制度の限度日数の増減に対する認識

企業調査では、「時間単位で取得できる年次有給休暇の限度日数（年5日）について、どのように思いますか」と尋ねている。また、「増やした方がよい」とする企業に対して、「どの程度の限度日数だとよいか」についても尋ねている。

それによれば、限度日数（年5日）については、「増やした方がよい」が22.5%、「ちょうどよい」が67.9%、「減らした方がよい」が2.9%となっている。現行の年5日について「ちょうどよい」とする割合が7割弱を占め、「増やした方がよい」とする割合は2割あるが、「減らした方がよい」はわずかである。これを時間単位年休の年間限度日数別にみると、いずれも、現行の年5日について「ちょうどよい」とする割合が7～8割を占め最も高い。「増やした方がよい」とする割合は、4日以上（「4日」「5日」）で2割強あるが、3日以下（「1日」「2日」「3日」）で1割未満となっている（以上のクロス集計結果は、集計対象のn数が少ないことに留意がいる）（図表5-2-3）。

「増やした方がよい」とする企業（導入企業の22.5%にあたるn=284）の望ましい限度日数については、「年休付与日数の全て」が55.6%と最も割合が高く、次いで、「6～10日」が34.2%、「11～15日」が5.6%、「16～20日」が4.2%となっている（図表5-2-4）。

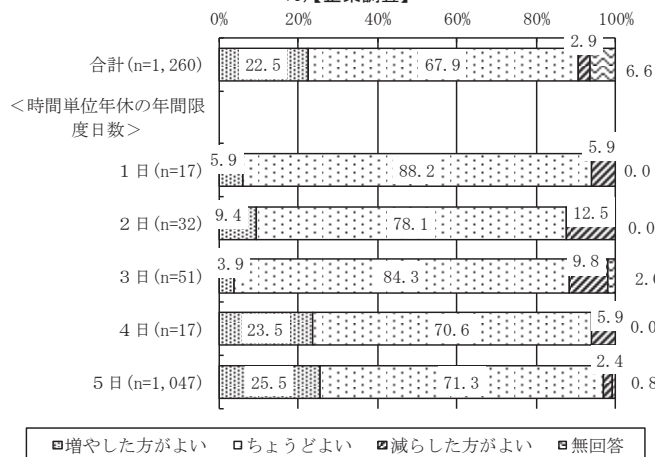
一方、労働者調査でも、「あなたは、時間単位年休を取得できる日数について、どのように思いますか」と尋ねている。また、「増やしてほしい」とする者に対して、「どの程度の限度

日数だとよいか」についても尋ねている。

それによれば、限度日数（年5日）については、「増やしてほしい」が18.5%、「ちょうどよい」が71.3%、「減らしてほしい」が1.4%となっている。現行の年5日について「ちょうどよい」とする割合が7割を占め、「増やしてほしい」とする割合は2割弱あるが、「減らしてほしい」はわずかである。これを時間単位年休の年間限度日数別にみると、いずれも、現行の年5日について「ちょうどよい」とする割合が7割前後を占める。「増やしてほしい」とする割合は、年間限度日数が「1日」で31.1%ともっとも高く、2日以上（「2日」「3日」「4日」「5日」）は、いずれも2割前後となっている（図表5-2-5）。

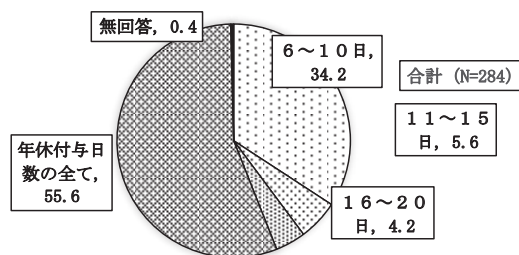
「増やしてほしい」とする者（導入・適用者の18.5%にあたるn=632）の希望する限度日数については、「年休付与日数の半分程度」が40.2%ともっとも割合が高く、次いで、「年休付与日数の全て」が40.0%となっており、「5日以内」は17.9%と僅か（図表5-2-6）。

図表5-2-3: 時間単位年休の限度日数の増減に対する認識 (SA, 単位=%)【企業調査】



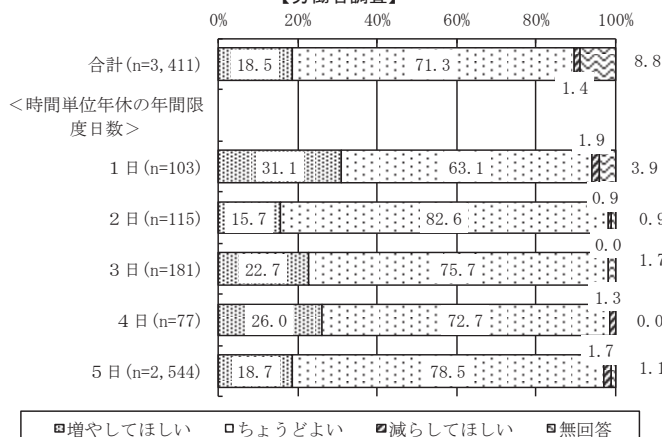
※年次有給休暇の時間単位取得制度を「導入している」企業を対象に集計。

図表5-2-4: 「増やした方がよい」企業が考える限度日数 (SA, 単位=%)【企業調査】



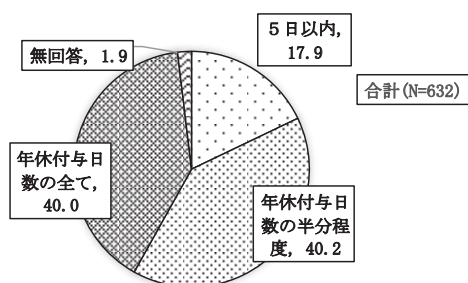
※年次有給休暇の時間単位取得制度を「導入している」企業のうち、「時間単位で取得できる年次有給休暇の限度日数（年5日）について、どのように思いますか」との設問に「増やした方がよい」とする企業を対象に集計。

図表5-2-5: 時間単位年休の限度日数の増減希望 (SA, 単位=%)【労働者調査】



※「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」者を対象に集計。

図表5-2-6: 「増やしてほしい」者の希望する限度日数 (SA, 単位=%)【労働者調査】



※「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」者うち、計時間単位年休の限度日数の増減希望で「増やしてほしい」とする者を対象に集計。

労働者調査の時間単位年休取得制度の限度日数に対する増減希望及び、「増やしてほしい」者の希望する限度日数——について、個人属性等からみたものが図表 5-2-7 である。

就業形態別にみると、限度日数が「ちょうどよい」とする割合は、正社員が 71.3%、非正社員が 70.7%でいずれももっとも割合が高く、両者にほとんど差はみられない。「増やしてほしい」とする割合は、正社員が 18.9%、非正社員が 14.1%で、やや正社員の方が高い。「減らしてほしい」はいずれも少数である。非正社員のなかでは、いずれの就業形態も「ちょうどよい」が 7 割程度あり、分布に大きな差はみられない。「増やしてほしい」者の希望する限度日数については、「年休付与日数の全て」の割合は、非正社員に比べ正社員の方が高い。

性別にみると、「増やしてほしい」とする割合は男性（15.8%）に比べ女性（21.4%）の方が高い。「増やしてほしい」者の希望する限度日数については、「年休付与日数の全て」の割合は、女性に比べ男性の方が高い。

性・年齢別にみると、「増やしてほしい」とする割合は、男性では、年齢が低くなるほどやや高くなる傾向にある。女性は、30代（21.3%）、40代（23.6%）、50代（22.8%）で 2 割台と 20 代以下（若年層）や 60 代以上（高齢層）に比べ高くなっている。「増やしてほしい」者の希望する限度日数については、「年休付与日数の全て」の割合は、男女ともに、おおむね年齢が低くなるほど割合が高くなる。

性・小学生以下の子供の有無別にみると、「増やしてほしい」とする割合は、「女性・小学生以下の子供あり」でもっとも高い。「増やしてほしい」者の希望する限度日数については、「女性・小学生以下の子供あり」では、「年休付与日数の半分程度」（46.6%）、「年休付与日数の全て」（40.5%）であり、「5 日以内」は 9.5%と少ない。

健康状態別にみると、「増やしてほしい」とする割合は、「健康とはいえない（不定期に通院）」でもっとも高い。「増やしてほしい」者の希望する限度日数については、「年休付与日数の全て」の割合が「健康とはいえない（不定期に通院）」（41.9%）、「健康とはいえない（現在、定期的に通院）」（42.9%）で 4 割台でもっとも高くなっている。

労働者調査では、2018 年度の時間単位年休の取得の有無に加え、「取得したことがある」者の時間単位年休取得日数を尋ねている（後述）。

時間単位年休の取得の有無別にみると、「増やしてほしい」とする割合は、時間単位年休を「取得したことがない」者に比べ、「取得したことがある」者の方がやや高い。「増やしてほしい」者の希望する限度日数については、「取得したことがない」者に比べ、「取得したことがある」者の方が、「年休付与日数の半分程度」「年休付与日数の全て」のいずれの割合も高くなっている。

時間単位年休取得日数別にみると、取得日数が多いほど、「増やしてほしい」とする割合が高くなる傾向にある。「増やしてほしい」者の希望する限度日数については、取得日数が少ないほど、「5 日以内」の割合が高くなる（図表 5-2-8）。

図表5-2-7：時間単位年休取得制度の限度日数の増減希望に対する認識（SA、単位＝％）【労働者調査】

| | ①時間単位年休の限度日数の増減希望 | | | | | ②「増やしてほしい」者の希望する限度日数 | | | | |
|---------------------|-------------------|---------------------------------|----------------------------|---------------------------------|-------------|----------------------|------------------|---|---|-------------|
| | n | ほ 増 し や い し て | よ ち い よ う ど | ほ 減 し ら い し て | 無 回 答 | n | 5 日 以 内 | 分 日 年 程 数 休 度 の 付 半 与 | て 日 年 数 休 の 付 全 与 | 無 回 答 |
| 合計 | 3,411 | 18.5 | 71.3 | 1.4 | 8.8 | 632 | 17.9 | 40.2 | 40.0 | 1.9 |
| <就業形態> | | | | | | | | | | |
| 正社員 | 3,114 | 18.9 | 71.3 | 1.4 | 8.3 | 590 | 17.5 | 40.5 | 40.3 | 1.7 |
| 非正社員・計 | 297 | 14.1 | 70.7 | 1.3 | 13.8 | 42 | 23.8 | 35.7 | 35.7 | 4.8 |
| ・嘱託社員 | 89 | 15.7 | 67.4 | 3.4 | 13.5 | 14 | 28.6 | 21.4 | 50.0 | - |
| ・契約社員 | 62 | 11.3 | 74.2 | - | 14.5 | 7 | 28.6 | 28.6 | 42.9 | - |
| ・パート・アルバイト | 146 | 14.4 | 71.2 | 0.7 | 13.7 | 21 | 19.0 | 47.6 | 23.8 | 9.5 |
| <性> | | | | | | | | | | |
| 男性 | 1,717 | 15.8 | 74.5 | 1.7 | 8.0 | 271 | 18.8 | 34.3 | 45.8 | 1.1 |
| 女性 | 1,690 | 21.4 | 68.0 | 1.1 | 9.5 | 361 | 17.2 | 44.6 | 35.7 | 2.5 |
| <性・年齢> | | | | | | | | | | |
| 男性20歳代以下 | 178 | 18.0 | 75.8 | 0.6 | 5.6 | 32 | 25.0 | 25.0 | 50.0 | - |
| 男性30歳代 | 437 | 16.2 | 74.8 | 2.1 | 6.9 | 71 | 16.9 | 35.2 | 46.5 | 1.4 |
| 男性40歳代 | 569 | 15.5 | 76.1 | 1.4 | 7.0 | 88 | 19.3 | 35.2 | 45.5 | - |
| 男性50歳代 | 361 | 16.1 | 74.2 | 2.2 | 7.5 | 58 | 15.5 | 37.9 | 44.8 | 1.7 |
| 男性60歳以上 | 167 | 12.6 | 68.3 | 1.8 | 17.4 | 21 | 19.0 | 33.3 | 42.9 | 4.8 |
| 女性20歳代以下 | 231 | 17.7 | 74.0 | 0.4 | 7.8 | 41 | 19.5 | 39.0 | 39.0 | 2.4 |
| 女性30歳代 | 408 | 21.3 | 70.1 | 1.0 | 7.6 | 87 | 14.9 | 43.7 | 40.2 | 1.1 |
| 女性40歳代 | 552 | 23.6 | 66.3 | 1.1 | 9.1 | 130 | 18.5 | 43.1 | 36.2 | 2.3 |
| 女性50歳代 | 369 | 22.8 | 65.0 | 1.6 | 10.6 | 84 | 16.7 | 48.8 | 31.0 | 3.6 |
| 女性60歳以上 | 122 | 15.6 | 64.8 | 1.6 | 18.0 | 19 | 15.8 | 52.6 | 26.3 | 5.3 |
| <性・小学生以下の子供の有無> | | | | | | | | | | |
| 男性・小学生以下の子供あり | 561 | 17.1 | 74.7 | 1.6 | 6.6 | 96 | 20.8 | 31.3 | 46.9 | 1.0 |
| 男性・小学生以下の子供なし | 1,031 | 15.2 | 75.2 | 1.8 | 7.8 | 157 | 16.6 | 36.9 | 45.9 | 0.6 |
| 女性・小学生以下の子供あり | 437 | 26.5 | 64.8 | 0.5 | 8.2 | 116 | 9.5 | 46.6 | 40.5 | 3.4 |
| 女性・小学生以下の子供なし | 1,125 | 19.6 | 69.6 | 1.2 | 9.6 | 220 | 20.9 | 44.5 | 32.3 | 2.3 |
| <健康状態> | | | | | | | | | | |
| おおむね健康である | 2,783 | 17.4 | 72.7 | 1.5 | 8.5 | 483 | 17.6 | 41.2 | 39.3 | 1.9 |
| 健康とはいえない（不定期に通院） | 221 | 28.1 | 59.7 | 0.9 | 11.3 | 62 | 21.0 | 35.5 | 41.9 | 1.6 |
| 健康とはいえない（現在、定期的に通院） | 389 | 21.6 | 68.6 | 1.0 | 8.7 | 84 | 15.5 | 39.3 | 42.9 | 2.4 |

※①時間単位年休の限度日数の増減希望は、「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」者を対象に集計。②「増やしてほしい」者の希望する限度日数は、時間単位年休の限度日数の増減希望で「増やしてほしい」とする者を対象に集計。

図表5-2-8：時間単位年休取得制度の限度日数の増減希望に対する認識（SA、単位＝％）【労働者調査】

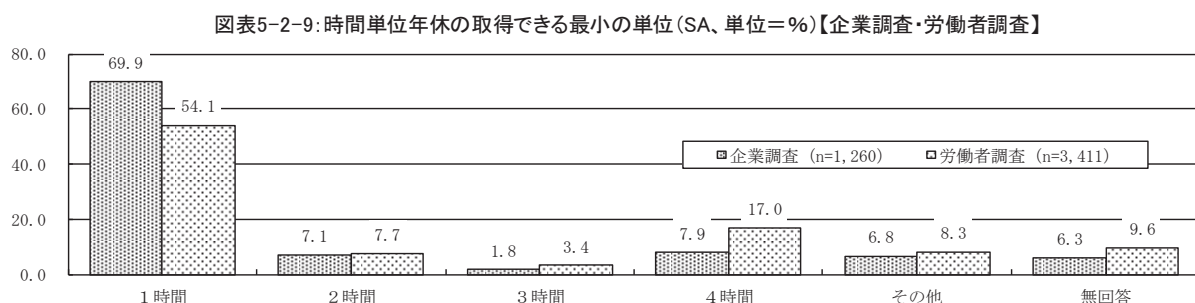
| | ①時間単位年休の限度日数の増減希望 | | | | | ②「増やしてほしい」者の希望する限度日数 | | | | |
|------------------|-------------------|---------------------------------|----------------------------|---------------------------------|-------------|----------------------|------------------|---|---|-------------|
| | n | ほ 増 し や い し て | よ ち い よ う ど | ほ 減 し ら い し て | 無 回 答 | n | 5 日 以 内 | 分 日 年 程 数 休 度 の 付 半 与 | て 日 年 数 休 の 付 全 与 | 無 回 答 |
| 合計 | 3,411 | 18.5 | 71.3 | 1.4 | 8.8 | 632 | 17.9 | 40.2 | 40.0 | 1.9 |
| <時間単位年休の取得の有無> | | | | | | | | | | |
| 取得したことがある | 1,935 | 20.9 | 73.6 | 0.6 | 4.9 | 404 | 14.9 | 41.8 | 41.8 | 1.5 |
| 取得したことがない | 1,326 | 17.0 | 74.1 | 2.7 | 6.2 | 225 | 23.6 | 37.3 | 36.9 | 2.2 |
| <時間単位年休取得日数（総計）> | | | | | | | | | | |
| 1日分未満 | 467 | 14.1 | 79.9 | 1.1 | 4.9 | 66 | 30.3 | 42.4 | 27.3 | - |
| 1日以上～2日分未満 | 308 | 17.2 | 79.2 | 1.3 | 2.3 | 53 | 17.0 | 32.1 | 50.9 | - |
| 2日以上～3日分未満 | 563 | 21.5 | 75.3 | 0.2 | 3.0 | 121 | 19.8 | 38.8 | 40.5 | 0.8 |
| 3日以上～4日分未満 | 148 | 25.7 | 71.6 | 0.7 | 2.0 | 38 | 2.6 | 50.0 | 47.4 | - |
| 4日以上～5日分未満 | 155 | 29.7 | 67.1 | - | 3.2 | 46 | 4.3 | 60.9 | 34.8 | - |
| 5日分すべて | 183 | 32.2 | 65.6 | - | 2.2 | 59 | - | 42.4 | 55.9 | 1.7 |

※①時間単位年休の限度日数の増減希望は、「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」者を対象に集計。②「増やしてほしい」者の希望する限度日数は、時間単位年休の限度日数の増減希望で「増やしてほしい」とする者を対象に集計。

2-2. 時間単位年休の取得できる最小の単位

(1) 時間単位年休の取得できる最小の単位

調査では、企業調査、労働者調査双方で、時間単位年休の取得できる最小の単位を尋ねている（企業調査では、時間単位年休取得制度を「導入している」企業を対象に、労働者調査では、「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」者を対象に集計）。それによれば、企業調査、労働者調査いずれも、時間単位年休の取得できる最小の単位は、「1 時間」の割合がもっとも高い。企業調査の 1 時間超に着目すると、「4 時間」（7.9%）、「2 時間」（7.1%）、「3 時間」（1.8%）の順となっている（労働者調査の結果も同様の傾向）（図表 5-2-9）。



※企業調査では、年次有給休暇の時間単位取得制度を「導入している」企業を対象に集計。労働者調査では、「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」者を対象に集計。

企業調査では、「時間単位年休の取得単位について、時間を単位として1時間以上の単位を定めることもできること」に対する認識を尋ねた。それによれば、「現状のままでよい」が82.9%とほとんどを占める。「分単位でも設定できるとよい」との回答は、9.0%と少数である。これを時間単位年休の最小単位別にみると、「現状のままでよい」の割合は、どの最小単位でも9割前後とほとんどであることに違いはない。「分単位でも設定できるとよい」との回答はいずれも少数派だが、その割合は、「1時間」で10.1%ともっとも高い（図表 5-2-10）。

一方、労働者調査では、「あなたは、勤務先での時間単位年休を取得できる最小の単位について、どのように思いますか」と尋ねている。それによれば、「ちょうどよい」が76.1%と大半を占める。最小単位への変更希望としては、「より短い時間を最小の単位としてほしい」が8.2%ともっとも高く、「分単位で取得できるようにしてほしい」（3.3%）、「より長い時間を最小の単位としてほしい」（2.7%）はいずれも少数である。

これを時間単位年休の最小単位別にみると、どの最小単位でも「ちょうどよい」は7~8割を占めており、最小単位のなかでも「1時間」で「ちょうどよい」（86.6%）の割合はもっとも高い。「現行より短い単位・分単位」（「より短い時間を最小の単位としてほしい」「分単位で取得できるようにしてほしい」の合計）でみると、「1時間」に比べ、2時間以上（「2時間」「3時間」「4時間」）の方が割合はやや高くなっている（図表 5-2-11）。

以上を踏まえると、企業調査では1時間以上の単位を定めることについて「現状のままでよい」が8割を占め、労働者調査で最小の単位について「ちょうどよい」が7割となっていることから、企業、労働者ともに、最小の単位について現行の状態に肯定的と考えられる。一方、「分単位」での設定に肯定的な割合は、企業・労働者いずれも少数である。

図表5-2-10：時間を単位として1時間以上の単位を定めることに対する認識（SA、単位＝％）【企業調査】

| | n | 現状のままでよい | 分単位でも設定できるとよい | その他 | 無回答 |
|---------------|-------|----------|---------------|-----|-----|
| 合計 | 1,260 | 82.9 | 9.0 | 1.1 | 6.9 |
| <時間単位年休の最小単位> | | | | | |
| 1時間 | 881 | 88.5 | 10.1 | 0.7 | 0.7 |
| 2時間 | 90 | 95.6 | 1.1 | 1.1 | 2.2 |
| 3時間 | 23 | 95.7 | - | - | 4.3 |
| 4時間 | 100 | 89.0 | 2.0 | 3.0 | 6.0 |

※年次有給休暇の時間単位取得制度を導入している企業を対象に集計。時間単位年休の最小単位の選択肢「その他」は、記載割愛（以下同じ）。

図表5-2-11：勤務先での時間単位年休を取得できる最小の単位に対する認識（SA、単位＝％）【労働者調査】

| | n | ちょうどよい | 単位より短い時間としてほしい | 単位より長い時間としてほしい | 分単位で取得できるようにしてほしい | 無回答 | 「現行より短い単位・分単位」 |
|---------------|-------|--------|----------------|----------------|-------------------|-----|----------------|
| 合計 | 3,411 | 76.1 | 8.2 | 2.7 | 3.3 | 9.6 | 11.5 |
| <時間単位年休の最小単位> | | | | | | | |
| 1時間 | 1,845 | 86.6 | 7.9 | 1.1 | 3.8 | 0.7 | 11.7 |
| 2時間 | 263 | 77.9 | 13.3 | 6.1 | 1.9 | 0.8 | 15.2 |
| 3時間 | 115 | 73.0 | 8.7 | 8.7 | 5.2 | 4.3 | 13.9 |
| 4時間 | 579 | 80.3 | 10.7 | 4.3 | 3.1 | 1.6 | 13.8 |

※「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」者を対象に集計。時間単位年休の最小単位の選択肢「その他」は、記載割愛（以下同じ）。「現行より短い単位・分単位」は、「より短い時間を最小の単位としてほしい」「分単位で取得できるようにしてほしい」の合計。

(2) 企業属性等からみた時間単位年休の取得できる最小の単位

企業調査の時間単位年休の取得できる最小の単位時間単位について、企業属性等からみたものが図表5-2-12である。従業員規模別にみると、いずれの従業員規模も「1時間」がもっとも割合が高いことに違いはないが、従業員規模が小さくなるほど、その割合は低下する。1時間超に着目すると、1000人未満（「99人以下」「100～299人」「300～999人」）では、いずれの規模も、「4時間」と「2時間」がそれぞれ7%程度となっている。

業種別（n数が少ない「鉱業、採石業、砂利採取業」「不動産、物品賃貸業」「その他」を除く）にみると、いずれの業種においても「1時間」がもっとも割合が高いものの、「宿泊業、飲食サービス業」「運輸業、郵便業」「生活関連サービス業、娯楽業」「製造業」でその割合が低くなっている。これらの業種では、「1時間超」（「2時間」「3時間」「4時間」の合計）の割合は他の業種よりも高い（「鉱業、採石業、砂利採取業」「不動産、物品賃貸業」を除く。業種別のクロス集計結果は、集計対象のn数が少ないことに留意）。

一日の所定労働時間別（n=30以上）にみると、いずれにおいても最小単位は、「1時間」の割合がもっとも高いことに違いはないものの、所定労働時間「8時間」で「1時間」を最小単位とする割合がもっとも高く、所定労働時間が短くなるほど、「1時間」の割合がやや低下している。

年休の管理の単位別にみると、「1時間」を最小単位とする割合は「日単位と時間単位を分けて管理」している企業で76.8%と最も高く、次いで、「すべて時間単位で管理」が68.6%となっており、「すべて日単位で管理」が54.2%と最も低い。

「1時間」を最小単位とする割合を半日単位の年休取得制度の有無別にみると、「半日単位の年休取得制度はない」（72.3%）、「半日単位の年休取得制度がある」（69.7%）で、両者にほとんど差はみられない。1時間超に着目すると、「4時間」と「2時間」の割合では、「半日単位の年休取得制度はない」に比べ、「半日単位の年休取得制度がある」の方がやや高い。

図表5-2-12：時間単位年休の取得できる最小の単位（SA、単位＝％）【企業調査】

| | n | 1時間 | 2時間 | 3時間 | 4時間 | その他 | 無回答 | 1時間超 |
|-------------------|-------|------|------|------|-------|------|------|-------|
| 合計 | 1,260 | 69.9 | 7.1 | 1.8 | 7.9 | 6.8 | 6.3 | 16.8 |
| <従業員規模> | | | | | | | | |
| 99人以下 | 862 | 67.1 | 7.1 | 2.3 | 8.8 | 8.0 | 6.7 | 18.2 |
| 100～299人 | 285 | 76.5 | 6.0 | 0.7 | 6.0 | 4.9 | 6.0 | 12.7 |
| 300～999人 | 70 | 74.3 | 7.1 | 1.4 | 7.1 | 4.3 | 5.7 | 15.6 |
| 1000人以上 | 36 | 80.6 | 16.7 | - | 2.8 | - | - | 19.5 |
| <業種> | | | | | | | | |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 1 | - | - | - | 100.0 | - | - | 100.0 |
| 建設業 | 135 | 76.3 | 6.7 | 1.5 | 5.9 | 4.4 | 5.2 | 14.1 |
| 製造業 | 278 | 63.7 | 9.7 | 2.5 | 7.2 | 8.3 | 8.6 | 19.4 |
| 電気・ガス・水道・熱供給業 | 13 | 76.9 | 7.7 | - | 7.7 | 7.7 | - | 15.4 |
| 情報通信業 | 30 | 73.3 | 10.0 | - | 3.3 | 10.0 | 3.3 | 13.3 |
| 運輸業、郵便業 | 43 | 55.8 | 7.0 | 7.0 | 11.6 | 7.0 | 11.6 | 25.6 |
| 卸売業、小売業 | 186 | 75.8 | 5.4 | 1.1 | 6.5 | 8.6 | 2.7 | 13.0 |
| 金融業、保険業 | 11 | 72.7 | 9.1 | - | 9.1 | - | 9.1 | 18.2 |
| 不動産、物品賃貸業 | 9 | 33.3 | 11.1 | 11.1 | 33.3 | 11.1 | - | 55.5 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 31 | 77.4 | - | - | - | 12.9 | 9.7 | 0.0 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 25 | 48.0 | 8.0 | 8.0 | 32.0 | 4.0 | - | 48.0 |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 14 | 57.1 | 14.3 | - | 14.3 | 7.1 | 7.1 | 28.6 |
| 教育、学習支援業 | 38 | 89.5 | - | - | 2.6 | 7.9 | - | 2.6 |
| 医療、福祉 | 294 | 70.7 | 7.5 | 1.0 | 8.8 | 5.8 | 6.1 | 17.3 |
| サービス業（他に分類されないもの） | 128 | 69.5 | 6.3 | 1.6 | 7.0 | 5.5 | 10.2 | 14.9 |
| その他 | 19 | 73.7 | - | 5.3 | 10.5 | - | 10.5 | 15.8 |
| <一日の所定労働時間> | | | | | | | | |
| 7:00以下 | 53 | 66.0 | 5.7 | 9.4 | 5.7 | 7.5 | 5.7 | 20.8 |
| 7:01～7:29 | 59 | 67.8 | 8.5 | 3.4 | 3.4 | 11.9 | 5.1 | 15.3 |
| 7:30～7:59 | 321 | 68.2 | 8.7 | 2.2 | 6.5 | 6.5 | 7.8 | 17.4 |
| 8:00 | 792 | 72.0 | 6.7 | 1.0 | 8.5 | 6.2 | 5.7 | 16.2 |
| 8:01以上 | 24 | 62.5 | 4.2 | 0.0 | 8.3 | 8.3 | 16.7 | 12.5 |
| <年休の管理の単位> | | | | | | | | |
| 日単位と時間単位を分けて管理 | 859 | 76.8 | 6.4 | 1.2 | 5.2 | 6.3 | 4.1 | 12.8 |
| すべて日単位で管理 | 286 | 54.2 | 10.1 | 3.5 | 14.3 | 6.6 | 11.2 | 27.9 |
| すべて時間単位で管理 | 70 | 68.6 | 1.4 | 4.3 | 8.6 | 12.9 | 4.3 | 14.3 |
| <半日単位の年休取得制度の有無> | | | | | | | | |
| 半日単位の年休取得制度はない | 159 | 72.3 | 2.5 | 1.9 | 4.4 | 8.2 | 10.7 | 8.8 |
| 半日単位の年休取得制度がある | 1,082 | 69.7 | 7.9 | 1.8 | 8.4 | 6.7 | 5.5 | 18.1 |

※年次有給休暇の時間単位取得制度を「導入している」企業を対象に集計。「1時間超」は「2時間」「3時間」「4時間」の合計。表側の業種の「複合サービス事業」は、n=0のため記載割愛。

(3)個人属性等からみた時間単位年休を取得できる最小の単位に対する認識

労働者調査の勤務先での時間単位年休を取得できる最小の単位に対する認識について、個人属性等からみたものが図表5-2-13である。先述のとおり、時間単位年休の最小単位別に認識をみると、最小単位のなかでも「1時間」で「ちょうどよい」の割合は86.6%でもっとも高い。就業形態別にみると、最小の単位について「ちょうどよい」とする割合は、正社員（76.4%）と非正社員（73.4%）で、いずれも7割台となっており、現行の最小単位を「ちょうどよい」と評価していることに違いはない。

男女別にみると、「ちょうどよい」とする割合は、男性が79.5%、女性が72.8%となって

おり、男性の方がやや高い。一方、「現行より短い単位・分単位」（「より短い時間を最小の単位にしてほしい」「分単位で取得できるようにしてほしい」の合計）を望む割合みると、男性が8.5%、女性が14.6%となっており、女性の方が高くなっている。現行の最小単位で「ちょうどよい」とする割合が男女ともに大多数であることに違いはないが、男性に比べ女性の方が、現行よりも短い単位や分単位などのように最小単位を細かくする希望を持つ者が一定数みられる。

性・年齢別にみると、「現行より短い単位・分単位」を望む割合は、男女ともに、おおむね年齢が低くなるほど高くなる傾向にある。性・小学生以下の子供の有無別にみると、「現行より短い単位・分単位」を望む割合は、「女性・小学生以下の子供あり」でもっとも高い。

健康状態別にみると、「現行より短い単位・分単位」を望む割合は、「おおむね健康である」（10.8%）に比べて、「健康とはいえない（不定期に通院）」（13.6%）、「健康とはいえない（現在、定期的に通院）」（14.9%）の方が高い。

図表5-2-13：勤務先での時間単位年休を取得できる最小の単位に対する認識（SA、単位＝%）【労働者調査】

| | n | ち よ う ど よ い | と を よ り し て ほ い い 位 間 | と を よ り し て ほ い い 位 間 | し て 分 単 位 で 取 得 に 得 | 無 回 答 | 位 一 単 現 行 ・ よ り 分 短 |
|---------------------|-------|----------------------------|---|---|--|-------------|--|
| 合計 | 3,411 | 76.1 | 8.2 | 2.7 | 3.3 | 9.6 | 11.5 |
| <時間単位年休の最小単位> | | | | | | | |
| 1時間 | 1,845 | 86.6 | 7.9 | 1.1 | 3.8 | 0.7 | 11.7 |
| 2時間 | 263 | 77.9 | 13.3 | 6.1 | 1.9 | 0.8 | 15.2 |
| 3時間 | 115 | 73.0 | 8.7 | 8.7 | 5.2 | 4.3 | 13.9 |
| 4時間 | 579 | 80.3 | 10.7 | 4.3 | 3.1 | 1.6 | 13.8 |
| <就業形態> | | | | | | | |
| 正社員 | 3,114 | 76.4 | 8.5 | 2.7 | 3.3 | 9.2 | 11.8 |
| 非正社員・計 | 297 | 73.4 | 5.7 | 3.4 | 3.4 | 14.1 | 9.1 |
| ・嘱託社員 | 89 | 71.9 | 6.7 | 3.4 | 3.4 | 14.6 | 10.1 |
| ・契約社員 | 62 | 77.4 | 3.2 | 1.6 | 4.8 | 12.9 | 8.0 |
| ・パート・アルバイト | 146 | 72.6 | 6.2 | 4.1 | 2.7 | 14.4 | 8.9 |
| <性> | | | | | | | |
| 男性 | 1,717 | 79.5 | 6.0 | 3.2 | 2.5 | 8.8 | 8.5 |
| 女性 | 1,690 | 72.8 | 10.5 | 2.2 | 4.1 | 10.4 | 14.6 |
| <性・年齢> | | | | | | | |
| 男性20歳代以下 | 178 | 76.4 | 8.4 | 3.9 | 5.1 | 6.2 | 13.5 |
| 男性30歳代 | 437 | 78.3 | 8.7 | 3.0 | 1.6 | 8.5 | 10.3 |
| 男性40歳代 | 569 | 81.2 | 5.1 | 2.8 | 2.3 | 8.6 | 7.4 |
| 男性50歳代 | 361 | 82.0 | 4.7 | 4.2 | 2.2 | 6.9 | 6.9 |
| 男性60歳以上 | 167 | 75.4 | 2.4 | 2.4 | 3.0 | 16.8 | 5.4 |
| 女性20歳代以下 | 231 | 73.6 | 10.4 | 1.7 | 3.9 | 10.4 | 14.3 |
| 女性30歳代 | 408 | 72.1 | 11.3 | 2.2 | 6.1 | 8.3 | 17.4 |
| 女性40歳代 | 552 | 72.3 | 11.2 | 1.6 | 3.8 | 11.1 | 15.0 |
| 女性50歳代 | 369 | 76.2 | 10.0 | 2.7 | 2.2 | 8.9 | 12.2 |
| 女性60歳以上 | 122 | 65.6 | 7.4 | 4.9 | 3.3 | 18.9 | 10.7 |
| <性・小学生以下の子供の有無> | | | | | | | |
| 男性・小学生以下の子供あり | 561 | 80.0 | 6.1 | 3.7 | 1.6 | 8.6 | 7.7 |
| 男性・小学生以下の子供なし | 1,031 | 80.1 | 6.0 | 3.0 | 3.1 | 7.8 | 9.1 |
| 女性・小学生以下の子供あり | 437 | 68.9 | 14.0 | 2.3 | 5.5 | 9.4 | 19.5 |
| 女性・小学生以下の子供なし | 1,125 | 75.3 | 9.2 | 1.6 | 3.6 | 10.3 | 12.8 |
| <健康状態> | | | | | | | |
| おおむね健康である | 2,783 | 77.0 | 7.7 | 2.5 | 3.1 | 9.7 | 10.8 |
| 健康とはいえない（不定期に通院） | 221 | 68.8 | 7.7 | 5.9 | 5.9 | 11.8 | 13.6 |
| 健康とはいえない（現在、定期的に通院） | 389 | 74.3 | 12.3 | 2.8 | 2.6 | 8.0 | 14.9 |

※「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」者を対象に集計。「現行より短い単位・分単位」は、「より短い時間を最小の単位としてほしい」「分単位で取得できるようにしてほしい」の合計。

3. 時間単位年休取得日数

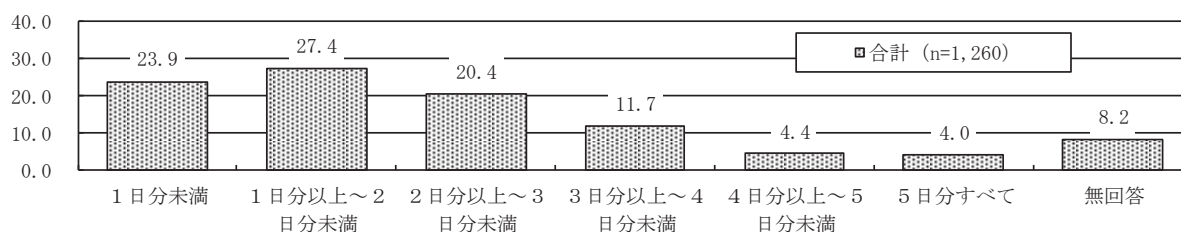
3-1. 時間単位年休取得日数

(1) 企業からみた一人当たり平均時間単位年休取得日数

企業調査では、「時間単位年休の利用者が取得した時間単位年休の総計は、一人当たりの平均でみて約何日分ですか」と尋ねている（以下、「一人当たり平均時間単位年休取得日数」という）。それによれば、「1日分以上～2日分未満」が27.4%でもっとも割合が高く、次いで、「1日分未満」（23.9%）、「2日分以上～3日分未満」（20.4%）、「3日分以上～4日分未満」（11.7%）、「4日分以上～5日分未満」（4.4%）、「5日分すべて」（4.0%）となっている。

「2日未満・計」（「1日分未満」「1日分以上～2日分未満」の合計）で51.3%と半数を占め、「3日未満・計」（「1日分未満」「1日分以上～2日分未満」「2日分以上～3日分未満」の合計）でみると、71.7%と7割を占める。「3日以上・計」（「3日分以上～4日分未満」「4日分以上～5日分未満」「5日分すべて」の合計）とする企業は、20.1%である（図表 5-3-1）。

図表5-3-1：時間単位年休の利用者が取得した時間単位年休の総計（一人当たり平均時間単位年休取得日数）
（SA、単位＝％）【企業調査】



※年次有給休暇の時間単位取得制度を「導入している」企業を対象に集計。

(2) 労働者からみた時間単位年休の取得状況

一方、労働者調査では、2018年度1年間で「時間単位年休を取得したことがあるか」を尋ねており、「取得したことがある」とする者について、「2018年度において、取得した時間単位年休は、総計で約何日分ですか」と尋ねている（以下、「時間単位年休取得日数」という）。

時間単位年休の取得経験については、「取得したことがある」が56.7%、「取得したことがない」が38.9%となっている（図表 5-3-2）。

「取得したことがある」者（以下、時間単位年休の「取得者」という）の取得した時間単位年休の総日数は、「2日分以上～3日分未満」が29.1%ともっとも割合が高く、次いで、「1日分未満」（24.1%）、「1日分以上～2日分未満」（15.9%）、「5日分すべて」（9.5%）、「4日分以上～5日分未満」（8.0%）、「3日分以上～4日分未満」（7.6%）となっている。「2日未満・計」で40.0%となっており、「3日未満・計」でみると69.1%と7割弱を占めている。

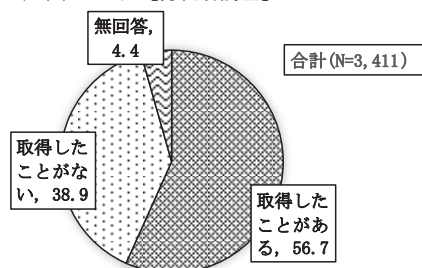
「3日以上・計」とするのは、25.1%である（図表 5-3-3）。

取得者の時間単位年休の用途（複数回答）については、「自身の病気などの通院」をあげる

割合が63.7%と最も高く、次いで、「家事・育児・子供の行事参加」(32.7%)、「銀行や役所等の手続」(26.1%)、「介護や看護」(13.5%)などとなっている(図表5-3-4)。

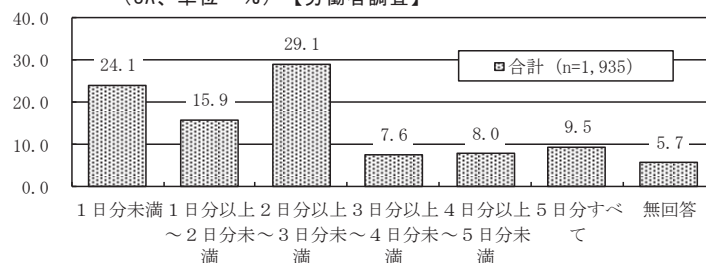
労働者調査では、時間単位年休の取得者について、「2018年度における時間単位年休を取得する頻度」についても尋ねている。それによれば、時間単位年休の取得頻度は、「2～3か月に1回程度」が41.8%と半数弱を占め、次いで、「半年に1回程度」(20.3%)、「1か月に1回程度」(13.7%)、「1か月に複数回」(11.0%)、「1年に1回程度」(8.2%)となっている。これを時間単位年休取得日数別にみると、おおむね取得日数が多くなるほど、「1か月に複数回」「1か月に1回程度」の割合が高くなる傾向にある(図表5-3-5)。

図表5-3-2：2018年度の時間単位年休取得の有無 (SA、単位=%) 【労働者調査】



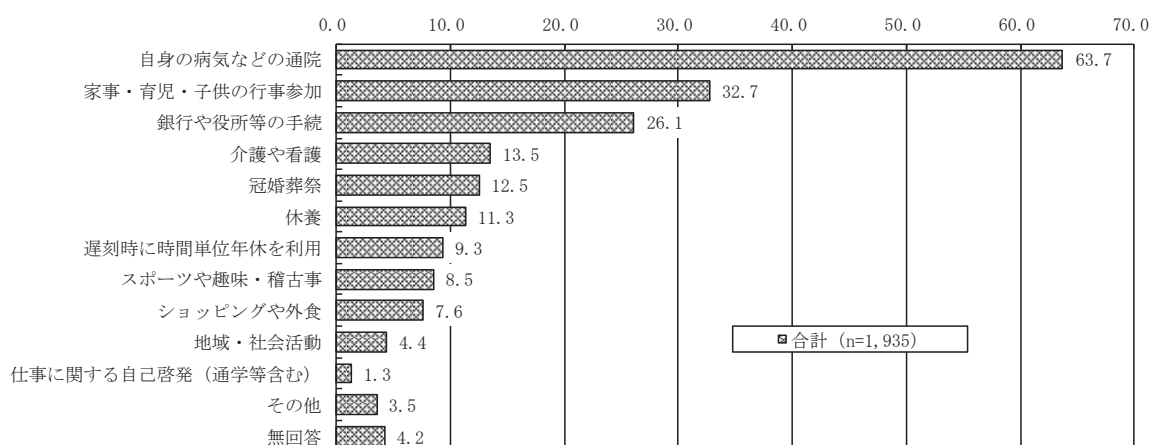
※「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」者を対象に集計。

図表5-3-3：2018年度の取得者の時間単位年休の総計日数 (SA、単位=%) 【労働者調査】



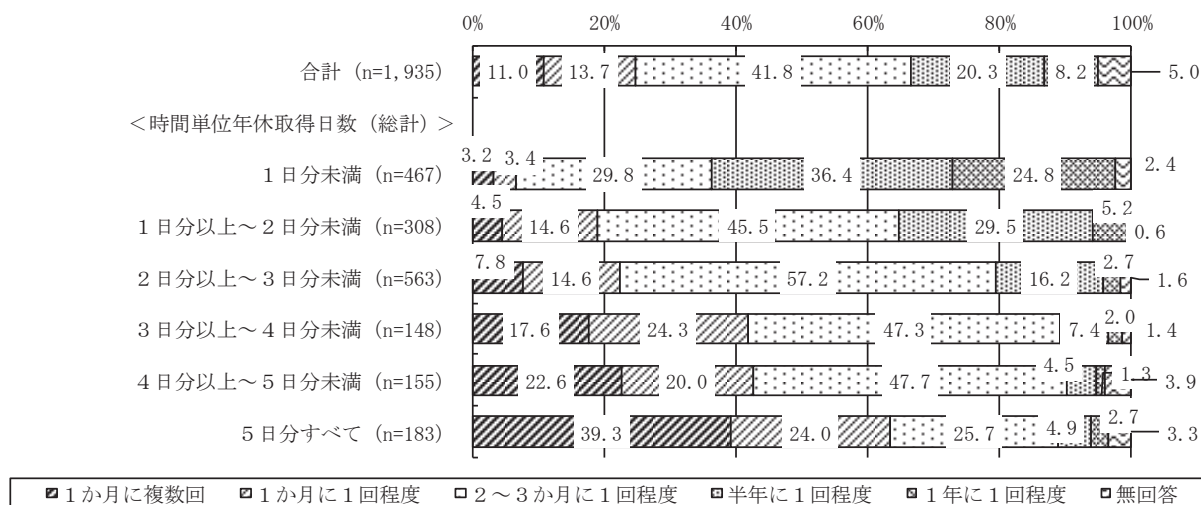
※「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」者のうち、2018年度1年間に時間単位年休を「取得したことがある」とする者を対象に集計。

図表5-3-4：2018年度の取得者の時間単位年休の用途 (MA、単位=%) 【労働者調査】



※「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」者のうち、2018年度1年間に時間単位年休を「取得したことがある」とする者を対象に集計。

図表5-3-5：2018年度における時間単位年休を取得する頻度（SA、単位＝％）【労働者調査】



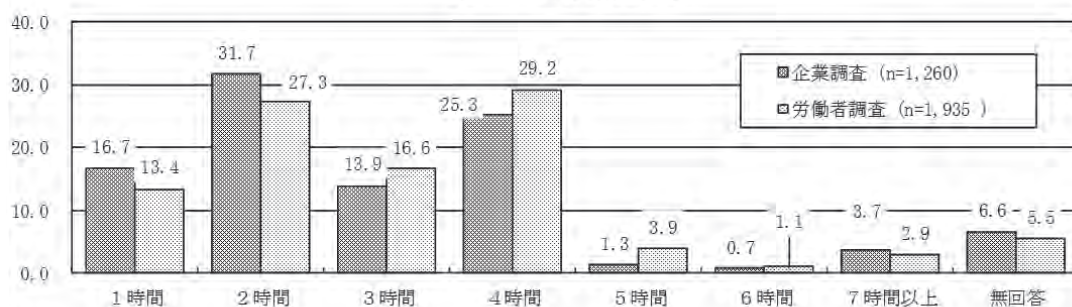
※「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」者のうち、2018年度1年間に時間単位年休を「取得したことがある」とする者を対象に集計。

(3) 企業、労働者からみた1回当たりの時間単位年休の取得時間

企業調査では、時間単位年休取得制度導入企業を対象に、「年間を通じて、1回の時間単位年休で取得する時間数」について尋ねている。一方、労働者調査では、時間単位年休の取得者を対象に、「2018年度の1回の時間単位年休で取得する時間数（もっともよくある場合）」について尋ねている。企業調査・労働者調査をまとめたものが図表5-3-6である。

企業調査では、「2時間」が31.7%ともっとも割合が高く、次いで、「4時間」(25.3%)、「1時間」(16.7%)、「3時間」(13.9%)などとなっている。一方、労働者調査では、「4時間」が29.2%ともっとも割合が高く、次いで、「2時間」(27.3%)、「3時間」(16.6%)、「1時間」(13.4%)などとなっている。企業、労働者ともに、「4時間」と「2時間」の割合が高く、両者を合わせて6割弱を占めている。

図表5-3-6：1回あたりの時間単位年休で取得する時間数（SA、単位＝％）【企業調査・労働者調査】



※企業調査では、年次有給休暇の時間単位取得制度を「導入している」企業を対象に「年間を通じて、1回の時間単位年休で取得する時間数」を尋ねた結果を集計。労働者調査では、「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」者のうち、2018年度1年間に時間単位年休を「取得したことがある」とする者を対象に、「2018年度において、1回の時間単位年休で取得する時間数」を尋ね結果を集計。

3-2. 企業属性等からみた時間単位年休の取得状況

先述のとおり（前掲図表 5-3-1）、企業調査において、一人当たり平均時間単位年休取得日数は、「2日未満・計」では 51.3%と半数を占め、「3日未満・計」でみると、71.7%と7割を占めている。「3日以上・計」とする企業は、2割程度である。そこで、企業調査の一人当たり平均時間単位年休取得日数について、企業属性等からみたものが図表 5-3-7 である。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど、「2日未満・計」の割合が高くなる。

時間単位年休の年間限度日数別にみると、限度日数が少ないほど、「2日未満・計」の割合が高くなる傾向にある。

時間単位年休の最小単位別にみると、「2日未満・計」の割合は、最小単位「4時間」でもっとも低い。

平均年休取得率別にみると、平均年休取得率が下がるほど、「2日未満・計」の割合が高くなる傾向にある。比較的取得日数が多い「3日以上・計」（「3日分以上～4日分未満」「4日分以上～5日分未満」「5日分すべて」の合計）でみると、平均年休取得率が上がるほど、その割合が高くなる傾向にある。

図表5-3-7：時間単位年休の利用者が取得した時間単位年休の総計（一人当たり平均時間単位年休取得日数）（SA、単位＝%）【企業調査】

| | n | 1日分未満 | 満1日分未満 | 満2日分未満 | 満3日分未満 | 満4日分未満 | 満5日分未満 | て5日分すべて | 無回答 | 計2日未満・ | 計3日以上・ |
|-----------------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|-----|--------|--------|
| 合計 | 1,260 | 23.9 | 27.4 | 20.4 | 11.7 | 4.4 | 4.0 | 8.2 | | 51.3 | 20.1 |
| <従業員規模> | | | | | | | | | | | |
| 99人以下 | 862 | 23.1 | 26.3 | 21.6 | 11.0 | 4.9 | 4.6 | 8.5 | | 49.4 | 20.5 |
| 100～299人 | 285 | 22.5 | 30.2 | 18.6 | 14.7 | 3.5 | 3.5 | 7.0 | | 52.7 | 21.7 |
| 300～999人 | 70 | 34.3 | 24.3 | 20.0 | 8.6 | 5.7 | - | 7.1 | | 58.6 | 14.3 |
| 1000人以上 | 36 | 38.9 | 33.3 | 2.8 | 11.1 | - | - | 13.9 | | 72.2 | 11.1 |
| <時間単位年休の年間限度日数> | | | | | | | | | | | |
| 1～2日 | 49 | 67.3 | 26.5 | 4.1 | - | - | - | 2.0 | | 93.8 | 0.0 |
| 3～4日 | 68 | 19.1 | 35.3 | 25.0 | 11.8 | - | 1.5 | 7.4 | | 54.4 | 13.3 |
| 5日 | 1,047 | 22.9 | 27.7 | 21.7 | 12.9 | 4.8 | 4.0 | 6.0 | | 50.6 | 21.7 |
| <時間単位年休の最小単位> | | | | | | | | | | | |
| 1時間 | 881 | 25.2 | 28.7 | 20.8 | 12.5 | 4.3 | 3.3 | 5.2 | | 53.9 | 20.1 |
| 2時間 | 90 | 24.4 | 35.6 | 21.1 | 11.1 | 2.2 | 1.1 | 4.4 | | 60.0 | 14.4 |
| 3時間 | 23 | 26.1 | 26.1 | 26.1 | 13.0 | - | - | 8.7 | | 52.2 | 13.0 |
| 4時間 | 100 | 25.0 | 23.0 | 19.0 | 12.0 | 11.0 | 4.0 | 6.0 | | 48.0 | 27.0 |
| <平均年休取得率> | | | | | | | | | | | |
| 25%以下 | 262 | 29.0 | 30.5 | 14.9 | 11.8 | 3.4 | 3.1 | 7.3 | | 59.5 | 18.3 |
| 25～50%未満 | 421 | 26.4 | 26.6 | 22.3 | 11.2 | 3.8 | 1.9 | 7.8 | | 53.0 | 16.9 |
| 50～75%未満 | 350 | 23.4 | 28.9 | 21.4 | 12.3 | 4.0 | 3.1 | 6.9 | | 52.3 | 19.4 |
| 75～100%未満 | 145 | 14.5 | 24.1 | 22.1 | 13.8 | 7.6 | 11.0 | 6.9 | | 38.6 | 32.4 |
| ほぼ100% | 27 | 11.1 | 22.2 | 7.4 | 7.4 | 14.8 | 25.9 | 11.1 | | 33.3 | 48.1 |

※年次有給休暇の時間単位取得制度を「導入している」企業を対象に集計。「2日未満・計」とは、「1日分未満」「1日分以上～2日分未満」の合計。「3日以上・計」とは、「3日分以上～4日分未満」「4日分以上～5日分未満」「5日分すべて」の合計。

3-3. 属性等からみた時間単位年休の取得状況

(1)時間単位年休の取得経験と時間単位年休取得日数

先述のとおり（前掲図表 5-3-3）、労働者調査において、時間単位年休の取得経験については、「2日未満・計」で40.0%と4割を占め、「3日未満・計」で69.1%と7割を占めている。

「3日以上・計」とするのは、25.1%である。時間単位年休の取得経験と時間単位年休取得日数について、年休取得状況や業務・職場の認識でみたものが図表 5-3-8 である。

まず、時間単位年休の年間限度日数別にみると、限度日数が少ないほど、時間単位年休を「取得したことがある」とする割合は低くなる。取得者の取得日数では、限度日数が少ないほど、「2日未満・計」の割合が高くなる傾向にある。

時間単位年休の最小単位別にみると、時間単位年休を「取得したことがある」とする割合は「1時間」を最小単位とする者でもっとも高い。一方、取得者の取得日数では、比較的取得日数が多い「3日以上・計」の割合をみると、最小単位「4時間」で他の時間よりも高くなっている。

年休取得率別にみると、取得率が高いほど時間単位年休を「取得したことがある」とする割合は高くなり、また、取得者の取得日数では、「3日以上・計」の割合も高くなる傾向にある。とくに「1日分未満」の割合は、取得率が低くなるほど高い。なお、年休取得日数別にみても、同様の傾向を示している。

一方、週単位の実労働時間別にみると、労働時間が長い者ほど、「取得したことがない」とする割合が高くなっている。取得者の取得日数では、労働時間が長い者ほど、「3日以上・計」の割合はやや低くなっている。

労働者調査では、時間単位年休取得の際の職場環境に対する認識（「上司、同僚、部下が時間単位年休を取得しても職場に支障はない」「時間単位年休の取得において、業務に与える影響は特段ない」「時間単位年休の取得がしやすい職場の雰囲気である」）について尋ねている（この点につき、後述）。

そこで、「上司、同僚、部下が時間単位年休を取得しても支障はない」に対する認識別にみると、「そう思わない」とする者（支障があると感じている者）に比べて、「そう思う」とする者（支障がないと感じている者）の方が、時間単位年休を「取得したことがある」とする割合は高くなる傾向にある。また、取得者の取得日数についても、「そう思わない」とする者（支障があると感じている者）に比べて、「そう思う」とする者（支障がないと感じている者）の方が、「3日以上・計」の割合は高くなる傾向にある。その他の「時間単位年休の取得において、業務に与える影響は特段ない」「時間単位年休の取得がしやすい職場の雰囲気がある」でみても、おおむね同様の傾向を示している。時間単位で年休を取得しても職場に支障はなく、自身が時間単位年休を取得しても業務に支障がないほど、時間単位年休を取得する傾向にある。また、時間単位年休の取得がしやすい雰囲気があるほど、おおむね時間単位年休を取得する傾向にもある。

労働者調査では、上司の年休取得奨励の積極度についても尋ねている。そこで、上司の年休取得奨励の積極度別にみると、上司が「部下の年休取得に消極的なタイプ」に比べ、「部下の年休取得に積極的なタイプ」の方が、時間単位年休を「取得したことがある」とする割合は高くなる傾向にある。取得者の取得日数については、上司の年休取得奨励の積極度の程度で大きな差はみられないが、「2日未満・計」は、「部下の年休取得に消極的なタイプ」でもっとも高くなっている。

図表5-3-8：2018年度の時間単位年休取得の有無、取得者の時間単位年休の総計日数(単位=%)【労働者調査】

| | ①2018年度の時間単位年休取得の有無(SA) | | | | ②2018年度の取得者の時間単位年休の総計日数(SA) | | | | | | | | | |
|-------------------------------|-------------------------|-------------|-------------|-----|-----------------------------|---------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------|-------------|------------------------|------------------------|
| | n | が取得した こと | が取得し たこと | 無回答 | n | 1日 分未 満 | 2日 分未 満以上 〜 | 3日 分未 満以上 〜 | 4日 分未 満以上 〜 | 5日 分未 満以上 〜 | 5日 分す べて | 無 回 答 | 2日 未 満 ・ 計 | 3日 以 上 ・ 計 |
| 合計 | 3,411 | 56.7 | 38.9 | 4.4 | 1,935 | 24.1 | 15.9 | 29.1 | 7.6 | 8.0 | 9.5 | 5.7 | 40.0 | 25.1 |
| <時間単位年休の年間限度日数> | | | | | | | | | | | | | | |
| 1～2日 | 218 | 50.0 | 48.6 | 1.4 | 109 | 44.0 | 22.0 | 24.8 | - | 5.5 | 0.9 | 2.8 | 66.0 | 6.4 |
| 3～4日 | 258 | 56.2 | 43.8 | - | 145 | 22.1 | 16.6 | 41.4 | 9.7 | 8.3 | - | 2.1 | 38.7 | 18.0 |
| 5日 | 2,544 | 60.3 | 38.8 | 0.9 | 1,533 | 22.8 | 16.0 | 28.8 | 8.4 | 8.6 | 11.4 | 3.9 | 38.8 | 28.4 |
| <時間単位年休の最小単位> | | | | | | | | | | | | | | |
| 1時間 | 1,845 | 64.0 | 35.4 | 0.6 | 1,180 | 27.2 | 16.9 | 28.9 | 7.4 | 7.5 | 8.6 | 3.5 | 44.1 | 23.5 |
| 2時間 | 263 | 59.3 | 39.2 | 1.5 | 156 | 30.8 | 17.9 | 30.1 | 7.7 | 7.7 | 2.6 | 3.2 | 48.7 | 18.0 |
| 3時間 | 115 | 44.3 | 54.8 | 0.9 | 51 | 13.7 | 17.6 | 43.1 | 7.8 | 9.8 | 5.9 | 2.0 | 31.3 | 23.5 |
| 4時間 | 579 | 53.0 | 46.6 | 0.3 | 307 | 13.4 | 15.0 | 31.9 | 9.4 | 11.1 | 13.7 | 5.5 | 28.4 | 34.2 |
| <年休取得率> | | | | | | | | | | | | | | |
| 25%未満 | 528 | 38.4 | 58.1 | 3.4 | 203 | 43.8 | 16.3 | 22.7 | 3.4 | 3.4 | 4.4 | 5.9 | 60.1 | 11.3 |
| 25～50%未満 | 697 | 60.1 | 37.4 | 2.4 | 419 | 30.3 | 19.8 | 26.7 | 7.9 | 6.0 | 6.7 | 2.6 | 50.1 | 20.5 |
| 50～75%未満 | 645 | 64.8 | 32.7 | 2.5 | 418 | 23.0 | 18.7 | 32.8 | 7.4 | 9.3 | 6.2 | 2.6 | 41.6 | 23.0 |
| 75%以上 | 881 | 69.1 | 27.5 | 3.4 | 609 | 16.7 | 13.1 | 29.7 | 10.5 | 9.9 | 16.7 | 3.3 | 29.9 | 37.1 |
| <年休取得日数> | | | | | | | | | | | | | | |
| 5日以下 | 1,338 | 42.1 | 53.3 | 4.6 | 563 | 34.8 | 17.6 | 25.9 | 4.3 | 5.0 | 5.9 | 6.6 | 52.4 | 15.1 |
| 6～10日 | 995 | 62.7 | 33.7 | 3.6 | 624 | 23.1 | 14.4 | 33.8 | 8.3 | 9.1 | 7.1 | 4.2 | 37.5 | 24.5 |
| 11～15日 | 477 | 70.4 | 27.9 | 1.7 | 336 | 19.3 | 18.8 | 29.5 | 10.7 | 10.7 | 9.5 | 1.5 | 39.4 | 29.8 |
| 16日以上 | 410 | 75.9 | 21.2 | 2.9 | 311 | 15.8 | 15.1 | 27.0 | 9.0 | 8.4 | 20.9 | 3.9 | 31.7 | 37.4 |
| <週単位の実労働時間> | | | | | | | | | | | | | | |
| 40時間以下 | 969 | 62.8 | 33.2 | 3.9 | 609 | 21.2 | 15.3 | 29.2 | 7.7 | 8.0 | 12.5 | 6.1 | 36.5 | 28.2 |
| 41～49時間 | 915 | 58.3 | 38.5 | 3.3 | 533 | 25.9 | 18.0 | 29.5 | 7.5 | 7.7 | 6.9 | 4.5 | 43.9 | 22.1 |
| 50～59時間 | 390 | 47.9 | 48.7 | 3.3 | 187 | 23.5 | 17.1 | 33.7 | 6.4 | 7.0 | 6.4 | 5.9 | 40.6 | 19.8 |
| 60時間以上 | 132 | 46.2 | 46.2 | 7.6 | 61 | 34.4 | 13.1 | 26.2 | 8.2 | 6.6 | 4.9 | 6.6 | 47.5 | 19.7 |
| <上司、同僚、部下が時間単位年休を取得しても支障はない> | | | | | | | | | | | | | | |
| そう思う | 1,238 | 67.4 | 32.1 | 0.4 | 835 | 23.7 | 16.2 | 26.5 | 9.0 | 8.1 | 12.7 | 3.8 | 39.9 | 29.8 |
| どちらかといえばそう思う | 1,266 | 58.1 | 41.4 | 0.5 | 736 | 24.6 | 15.2 | 34.1 | 6.9 | 8.3 | 7.5 | 3.4 | 39.8 | 22.7 |
| どちらかといえばそう思わない | 397 | 49.6 | 49.9 | 0.5 | 197 | 24.4 | 20.8 | 29.4 | 8.6 | 7.1 | 7.6 | 2.0 | 45.2 | 23.3 |
| そう思わない | 153 | 34.6 | 64.7 | 0.7 | 53 | 37.7 | 20.8 | 22.6 | - | 7.5 | 3.8 | 7.5 | 58.5 | 11.3 |
| <時間単位年休の取得において、業務に与える影響は特段ない> | | | | | | | | | | | | | | |
| そう思う | 1,020 | 65.5 | 34.3 | 0.2 | 668 | 24.1 | 15.6 | 26.0 | 9.3 | 8.2 | 12.7 | 4.0 | 39.7 | 30.2 |
| どちらかといえばそう思う | 1,342 | 60.0 | 39.3 | 0.7 | 805 | 23.2 | 16.3 | 33.3 | 7.5 | 8.3 | 8.2 | 3.2 | 39.5 | 24.0 |
| どちらかといえばそう思わない | 495 | 51.3 | 48.1 | 0.6 | 254 | 25.2 | 18.9 | 31.5 | 5.5 | 9.4 | 6.7 | 2.8 | 44.1 | 21.6 |
| そう思わない | 195 | 46.7 | 52.8 | 0.5 | 91 | 38.5 | 16.5 | 23.1 | 7.7 | 1.1 | 8.8 | 4.4 | 55.0 | 17.6 |
| <時間単位年休の取得がしやすい雰囲気がある> | | | | | | | | | | | | | | |
| そう思う | 1,086 | 70.8 | 28.8 | 0.4 | 769 | 23.0 | 15.0 | 27.4 | 9.2 | 8.8 | 12.6 | 3.9 | 38.0 | 30.6 |
| どちらかといえばそう思う | 1,320 | 59.9 | 39.6 | 0.5 | 791 | 24.5 | 17.4 | 32.4 | 7.3 | 8.0 | 7.7 | 2.7 | 41.9 | 23.0 |
| どちらかといえばそう思わない | 426 | 42.5 | 56.6 | 0.9 | 181 | 27.6 | 18.8 | 30.4 | 5.5 | 8.3 | 5.0 | 4.4 | 46.4 | 18.8 |
| そう思わない | 220 | 35.0 | 64.5 | 0.5 | 77 | 33.8 | 14.3 | 24.7 | 5.2 | 1.3 | 14.3 | 6.5 | 48.1 | 20.8 |
| <上司の年休取得奨励の積極度> | | | | | | | | | | | | | | |
| 部下の年休取得に積極的なタイプ | 994 | 61.9 | 33.8 | 4.3 | 615 | 22.8 | 16.7 | 27.2 | 8.3 | 7.5 | 11.4 | 6.2 | 39.5 | 27.2 |
| どちらかといえば部下の年休取得に積極的 | 1,582 | 57.0 | 39.1 | 3.9 | 901 | 23.3 | 16.1 | 30.3 | 7.5 | 8.9 | 9.1 | 4.8 | 39.4 | 25.5 |
| どちらかといえば部下の年休取得に消極的 | 555 | 52.6 | 43.1 | 4.3 | 292 | 27.4 | 14.0 | 30.5 | 7.9 | 7.2 | 6.2 | 6.8 | 41.4 | 21.3 |
| 部下の年休取得に消極的なタイプ | 183 | 45.4 | 46.4 | 8.2 | 83 | 32.5 | 19.3 | 22.9 | 2.4 | 7.2 | 9.6 | 6.0 | 51.8 | 19.2 |

※「①2018年度の時間単位年休取得の有無」は、「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」者を対象に集計。「②2018年度の取得者の時間単位年休の総計日数」は、「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」者のうち、2018年度1年間に時間単位年休を「取得したことがある」とする者を対象に集計。「2日未満・計」とは、「1日未満」「1日以上～2日未満」の合計。「3日以上・計」とは、「3日以上～4日未満」「4日以上～5日未満」「5日分すべて」の合計。

(2)属性等からみた時間単位年休の取得経験と時間単位年休取得日数

次に、時間単位年休の取得経験と時間単位年休取得日数について、従業員規模や業種、職種などの働き方等からみたものが図表 5-3-9 である。

まず、従業員規模別にみると、従業員規模にかかわらず時間単位年休を「取得したことがある」とする割合は 5 割程度ある。取得者の取得日数でみると、従業員規模が大きくなるほど「2 日未満・計」の割合が高い。

業種別（n=30 以上）にみると、時間単位年休を「取得したことがある」とする割合について、全体（合計）より 5 ポイント以上高い業種は、「教育、学習支援業」「電気・ガス・水道・熱供給業」「金融業、保険業」となっている。逆に、「取得したことがない」とする割合について、全体（合計）より 5 ポイント以上高い業種は、「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」「建設業」となっている。一方、取得者の取得日数でみると、「3 日以上・計」の割合について、全体（合計）より 5 ポイント以上高い業種は、「宿泊業、飲食サービス業」「教育、学習支援業」「運輸業、郵便業」「建設業」となっている（以上のクロス集計では、n 数が少ないものがあることに留意）。

職種別（n=30 以上）にみると、時間単位年休を「取得したことがある」とする割合について、全体（合計）より 5 ポイント以上高い職種は、「調査分析・特許法務などの事務系専門職」「経理・財務」「研究開発・設計・プログラマー等の技術系専門職」「一般事務・受付・秘書」となっている。逆に、「取得したことがない」とする割合について、全体（合計）より 5 ポイント以上高い業種は、「建設・土木作業」「営業・販売」「輸送・運転・警備・清掃」「接客サービス」「管理職」「現場管理・監督」となっている。一方、取得者の取得日数でみると、「3 日以上・計」の割合について、全体（合計）より 5 ポイント以上高い職種は、「接客サービス」「医療・教育関係の専門職」となっている（以上のクロス集計では、n 数が少ないものがあることに留意）。

役職別にみると、役職が高くなるほど、時間単位年休を「取得したことがない」とする割合が高い。取得者の取得日数でみると、「3 日以上・計」の割合は、いずれの役職も 2 割前後ある。

適用勤務時間制度別（n=30 以上）にみると、「取得したことがない」とする割合は、「交替制（昼シフト、夜シフトなど）」「裁量労働制・事業場外みなし労働時間制」「フレックスタイム」「管理監督者」などで高い。

取得日数が「2 日以下・計」の割合は、「裁量労働制・事業場外みなし労働時間制」「管理監督者」「交替制（昼シフト、夜シフトなど）」などで高い。

時間単位年休を「取得したことがある」とする割合について就業形態別にみると、正社員が 56.9%、非正社員が 54.5%でほとんど差はみられない。取得者の取得日数についてみると、「3 日以上・計」の割合は、正社員が 24.6%、非正社員が 30.9%となっており、非正社員の方がやや高い程度である。

図表5-3-9：2018年度の時間単位年休取得の有無、取得者の時間単位年休の総計日数(単位＝%)【労働者調査】

| | ①2018年度の時間単位年休取得の有無(SA) | | | | ②2018年度の取得者の時間単位年休の総計日数(SA) | | | | | | | | | |
|------------------------|-------------------------|-------------|-------------|------|-----------------------------|-----------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|--|-------------|----------------------------|----------------------------|
| | n | が取得した こと | が取得し たこと | 無回答 | n | 1 日 分 未 満 | 2 日 分 未 満 以 上 | 3 日 分 未 満 以 上 | 4 日 分 未 満 以 上 | 5 日 分 未 満 以 上 | 5 日 分 未 満 以 上 す べ て | 無 回 答 | 2 日 未 満 ・ 計 | 3 日 以 上 ・ 計 |
| 合計 | 3,411 | 56.7 | 38.9 | 4.4 | 1,935 | 24.1 | 15.9 | 29.1 | 7.6 | 8.0 | 9.5 | 5.7 | 40.0 | 25.1 |
| ＜従業員規模＞ | | | | | | | | | | | | | | |
| 99人以下 | 2,127 | 57.4 | 38.1 | 4.5 | 1,220 | 21.4 | 16.1 | 29.1 | 7.4 | 8.9 | 10.7 | 6.6 | 37.5 | 27.0 |
| 100～299人 | 817 | 57.5 | 37.7 | 4.8 | 470 | 26.8 | 15.7 | 28.3 | 7.9 | 8.1 | 9.1 | 4.0 | 42.5 | 25.1 |
| 300～999人 | 301 | 51.8 | 45.8 | 2.3 | 156 | 33.3 | 13.5 | 32.1 | 7.7 | 3.8 | 4.5 | 5.1 | 46.8 | 16.0 |
| 1,000人以上 | 137 | 55.5 | 41.6 | 2.9 | 76 | 34.2 | 18.4 | 28.9 | 11.8 | 2.6 | 1.3 | 2.6 | 52.6 | 15.7 |
| ＜業種＞ | | | | | | | | | | | | | | |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 6 | 50.0 | 33.3 | 16.7 | 3 | 66.7 | - | - | 33.3 | - | - | - | 66.7 | 33.3 |
| 建設業 | 361 | 51.0 | 44.9 | 4.2 | 184 | 18.5 | 15.2 | 31.0 | 8.7 | 9.2 | 12.5 | 4.9 | 33.7 | 30.4 |
| 製造業 | 761 | 61.1 | 33.9 | 5.0 | 465 | 24.9 | 16.1 | 31.6 | 6.7 | 6.7 | 10.1 | 3.9 | 41.0 | 23.5 |
| 電気・ガス・水道・熱供給業 | 69 | 65.2 | 31.9 | 2.9 | 45 | 26.7 | 11.1 | 35.6 | 13.3 | 4.4 | 6.7 | 2.2 | 37.8 | 24.4 |
| 情報通信業 | 108 | 57.4 | 38.9 | 3.7 | 62 | 32.3 | 21.0 | 33.9 | 1.6 | 4.8 | 4.8 | 1.6 | 53.3 | 11.2 |
| 運輸業、郵便業 | 126 | 32.5 | 61.9 | 5.6 | 41 | 22.0 | 9.8 | 31.7 | 9.8 | 17.1 | 7.3 | 2.4 | 31.8 | 34.2 |
| 卸売業、小売業 | 448 | 56.3 | 40.2 | 3.6 | 252 | 23.8 | 18.3 | 29.8 | 5.2 | 8.7 | 8.3 | 6.0 | 42.1 | 22.2 |
| 金融業、保険業 | 34 | 64.7 | 35.3 | - | 22 | 54.5 | 18.2 | 9.1 | - | 4.5 | - | 13.6 | 72.7 | 4.5 |
| 不動産、物品賃貸業 | 26 | 57.7 | 38.5 | 3.8 | 15 | 13.3 | 20.0 | 20.0 | 6.7 | 26.7 | - | 13.3 | 33.3 | 33.4 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 97 | 60.8 | 34.0 | 5.2 | 59 | 18.6 | 20.3 | 30.5 | 8.5 | 1.7 | 13.6 | 6.8 | 38.9 | 23.8 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 72 | 43.1 | 52.8 | 4.2 | 31 | 25.8 | 6.5 | 9.7 | 19.4 | 12.9 | 9.7 | 16.1 | 32.3 | 42.0 |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 43 | 53.5 | 39.5 | 7.0 | 23 | 26.1 | 21.7 | 21.7 | 8.7 | 8.7 | - | 13.0 | 47.8 | 17.4 |
| 教育、学習支援業 | 82 | 69.5 | 28.0 | 2.4 | 57 | 19.3 | 26.3 | 17.5 | 10.5 | 10.5 | 14.0 | 1.8 | 45.6 | 35.0 |
| 医療、福祉 | 697 | 55.2 | 39.9 | 4.9 | 385 | 24.4 | 11.9 | 29.6 | 9.1 | 9.4 | 9.9 | 5.7 | 36.3 | 28.4 |
| サービス業（他に分類されないもの） | 368 | 61.4 | 34.5 | 4.1 | 226 | 24.3 | 16.8 | 30.1 | 8.4 | 5.8 | 6.6 | 8.0 | 41.1 | 20.8 |
| その他 | 99 | 58.6 | 38.4 | 3.0 | 58 | 24.1 | 17.2 | 19.0 | 3.4 | 6.9 | 17.2 | 12.1 | 41.3 | 27.5 |
| ＜職種＞ | | | | | | | | | | | | | | |
| 管理職 | 589 | 51.4 | 45.0 | 3.6 | 303 | 31.4 | 13.9 | 29.4 | 6.9 | 9.2 | 6.3 | 3.0 | 45.3 | 22.4 |
| 総務・人事・教育 | 538 | 59.9 | 36.4 | 3.7 | 322 | 25.5 | 14.9 | 29.8 | 5.3 | 7.5 | 10.9 | 6.2 | 40.4 | 23.7 |
| 企画・広報・編集 | 51 | 58.8 | 37.3 | 3.9 | 30 | 40.0 | 10.0 | 23.3 | 10.0 | 3.3 | 10.0 | 3.3 | 50.0 | 23.3 |
| 経理・財務 | 311 | 65.6 | 31.2 | 3.2 | 204 | 24.5 | 18.1 | 26.5 | 5.9 | 10.3 | 12.3 | 2.5 | 42.6 | 28.5 |
| 一般事務・受付・秘書 | 512 | 63.3 | 32.4 | 4.3 | 324 | 20.4 | 13.9 | 31.5 | 8.6 | 8.6 | 9.6 | 7.4 | 34.3 | 26.8 |
| 営業・販売 | 266 | 40.6 | 54.5 | 4.9 | 108 | 24.1 | 17.6 | 28.7 | 9.3 | 6.5 | 7.4 | 6.5 | 41.7 | 23.2 |
| 接客サービス | 115 | 47.0 | 51.3 | 1.7 | 54 | 20.4 | 11.1 | 24.1 | 9.3 | 5.6 | 18.5 | 11.1 | 31.5 | 33.4 |
| 調査分析・特許法務などの事務系専門職 | 13 | 76.9 | 23.1 | - | 10 | 30.0 | 30.0 | 20.0 | 10.0 | - | 10.0 | - | 60.0 | 20.0 |
| 研究開発・設計・プログラマー等の技術系専門職 | 131 | 64.1 | 33.6 | 2.3 | 84 | 20.2 | 25.0 | 36.9 | 8.3 | 1.2 | 6.0 | 2.4 | 45.2 | 15.5 |
| 医療・教育関係の専門職 | 263 | 59.7 | 34.2 | 6.1 | 157 | 21.7 | 10.2 | 28.7 | 9.6 | 9.6 | 12.1 | 8.3 | 31.9 | 31.3 |
| 現場管理・監督 | 103 | 47.6 | 44.7 | 7.8 | 49 | 20.4 | 24.5 | 30.6 | 12.2 | 4.1 | 4.1 | 4.1 | 44.9 | 20.4 |
| 製造・生産現場の作業 | 201 | 61.2 | 33.3 | 5.5 | 123 | 17.9 | 20.3 | 27.6 | 6.5 | 11.4 | 10.6 | 5.7 | 38.2 | 28.5 |
| 建設・土木作業 | 36 | 33.3 | 61.1 | 5.6 | 12 | 8.3 | 33.3 | 25.0 | 16.7 | - | - | 16.7 | 41.6 | 16.7 |
| 輸送・運転・警備・清掃 | 83 | 34.9 | 53.0 | 12.0 | 29 | 20.7 | 27.6 | 20.7 | 6.9 | 13.8 | 3.4 | 6.9 | 48.3 | 24.1 |
| その他 | 139 | 66.9 | 28.8 | 4.3 | 93 | 29.0 | 16.1 | 25.8 | 10.8 | 5.4 | 6.5 | 6.5 | 45.1 | 22.7 |
| ＜役職＞ | | | | | | | | | | | | | | |
| 一般社員 | 1,732 | 57.8 | 37.2 | 5.0 | 1,001 | 21.7 | 15.1 | 28.7 | 7.4 | 8.5 | 11.0 | 7.7 | 36.8 | 26.9 |
| 係長・主任 | 799 | 58.6 | 37.9 | 3.5 | 468 | 22.9 | 20.5 | 29.7 | 8.1 | 6.8 | 8.5 | 3.4 | 43.4 | 23.4 |
| 課長クラス | 469 | 54.2 | 43.1 | 2.8 | 254 | 33.9 | 16.5 | 28.3 | 7.1 | 7.5 | 3.5 | 3.1 | 50.4 | 18.1 |
| 部長クラス | 237 | 48.5 | 47.7 | 3.8 | 115 | 30.4 | 7.8 | 33.0 | 7.0 | 11.3 | 7.8 | 2.6 | 38.2 | 26.1 |
| ＜適用勤務時間制度＞ | | | | | | | | | | | | | | |
| 通常の勤務時間制度 | 2,591 | 57.8 | 37.7 | 4.5 | 1,497 | 23.1 | 15.9 | 30.1 | 7.8 | 8.0 | 9.5 | 5.5 | 39.0 | 25.3 |
| フレックスタイム | 200 | 53.5 | 43.0 | 3.5 | 107 | 23.4 | 17.8 | 26.2 | 10.3 | 5.6 | 8.4 | 8.4 | 41.2 | 24.3 |
| 変形労働時間制 | 269 | 57.2 | 39.0 | 3.7 | 154 | 27.3 | 15.6 | 26.6 | 6.5 | 10.4 | 9.1 | 4.5 | 42.9 | 26.0 |
| 交替制（昼シフト、夜シフトなど） | 195 | 47.2 | 48.7 | 4.1 | 92 | 29.3 | 15.2 | 23.9 | 4.3 | 8.7 | 9.8 | 8.7 | 44.5 | 22.8 |
| 裁量労働制・事業場外みなし労働時間制 | 31 | 51.6 | 48.4 | - | 16 | 31.3 | 31.3 | 18.8 | 6.3 | 6.3 | 6.3 | - | 62.6 | 18.9 |
| 高度プロフェッショナル制度 | 4 | 25.0 | 50.0 | 25.0 | 1 | - | - | 100.0 | - | - | - | - | 0.0 | 0.0 |
| 管理監督者 | 50 | 54.0 | 42.0 | 4.0 | 27 | 40.7 | 7.4 | 22.2 | 11.1 | 11.1 | 7.4 | - | 48.1 | 29.6 |
| ＜就業形態＞ | | | | | | | | | | | | | | |
| 正社員 | 3,114 | 56.9 | 39.0 | 4.1 | 1,773 | 24.3 | 16.5 | 29.0 | 7.5 | 7.7 | 9.4 | 5.6 | 40.8 | 24.6 |
| 非正社員・計 | 297 | 54.5 | 38.0 | 7.4 | 162 | 22.8 | 9.9 | 29.6 | 9.3 | 11.1 | 10.5 | 6.8 | 32.7 | 30.9 |
| ・嘱託社員 | 89 | 62.9 | 28.1 | 9.0 | 56 | 32.1 | 5.4 | 26.8 | 12.5 | 12.5 | 8.9 | 1.8 | 37.5 | 33.9 |
| ・契約社員 | 62 | 50.0 | 43.5 | 6.5 | 31 | 16.1 | 16.1 | 35.5 | 6.5 | 6.5 | 12.9 | 6.5 | 32.2 | 25.9 |
| ・パート・アルバイト | 146 | 51.4 | 41.8 | 6.8 | 75 | 18.7 | 10.7 | 29.3 | 8.0 | 12.0 | 10.7 | 10.7 | 29.4 | 30.7 |

※「①2018年度の時間単位年休取得の有無」は、「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」者を対象に集計。「②2018年度の取得者の時間単位年休の総計日数」は、「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」者のうち、2018年度1年間に時間単位年休を「取得したことがある」とする者を対象に集計。「2日未満・計」とは、「1日未満」「1日以上～2日未満」の合計。「3日以上・計」とは、「3日以上～4日未満」「4日以上～5日未満」「5日分すべて」の合計。業種・職種について、各項目で合計（全体）より5ポイント以上高い項目について網。「複合サービス事業」はn=0で掲載割愛。表側の役職の選択肢「その他」は記載割愛（以下同じ）。

時間単位年休の取得経験と時間単位年休取得日数について、性・年齢などの個人属性等からみたものが図表 5-3-10 である。

図表5-3-10：2018年度の時間単位年休取得の有無、取得者の時間単位年休の総計日数(単位＝%)【労働者調査】

| | ①2018年度の時間単位年休取得の有無(SA) | | | | ②2018年度の取得者の時間単位年休の総計日数(SA) | | | | | | | | | |
|---------------------|-------------------------|-------------|-------------|-------------|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------|----------------------------|----------------------------|
| | n | が取得した こと | が取得し たこと | 無 回 答 | n | 1 日 分 未 満 | 2 日 分 未 満 | 3 日 分 未 満 | 4 日 分 未 満 | 5 日 分 未 満 | 5 日 分 未 満 | 無 回 答 | 2 日 未 満 ・ 計 | 3 日 以 上 ・ 計 |
| 合計 | 3,411 | 56.7 | 38.9 | 4.4 | 1,935 | 24.1 | 15.9 | 29.1 | 7.6 | 8.0 | 9.5 | 5.7 | 40.0 | 25.1 |
| <性> | | | | | | | | | | | | | | |
| 男性 | 1,717 | 50.0 | 45.8 | 4.3 | 858 | 28.2 | 18.6 | 29.5 | 6.8 | 6.6 | 6.1 | 4.2 | 46.8 | 19.5 |
| 女性 | 1,690 | 63.6 | 31.9 | 4.6 | 1,074 | 20.9 | 13.8 | 28.8 | 8.4 | 9.1 | 12.2 | 6.9 | 34.7 | 29.7 |
| <性・年齢> | | | | | | | | | | | | | | |
| 男性20歳代以下 | 178 | 52.2 | 45.5 | 2.2 | 93 | 33.3 | 22.6 | 22.6 | 6.5 | 4.3 | 3.2 | 7.5 | 55.9 | 14.0 |
| 男性30歳代 | 437 | 49.9 | 46.9 | 3.2 | 218 | 22.0 | 20.2 | 33.5 | 5.5 | 6.4 | 6.0 | 6.4 | 42.2 | 17.9 |
| 男性40歳代 | 569 | 48.5 | 46.9 | 4.6 | 276 | 29.0 | 18.8 | 30.4 | 6.9 | 5.4 | 6.9 | 2.5 | 47.8 | 19.2 |
| 男性50歳代 | 361 | 52.6 | 44.6 | 2.8 | 190 | 31.1 | 19.5 | 26.3 | 8.9 | 7.4 | 4.2 | 2.6 | 50.6 | 20.5 |
| 男性60歳以上 | 167 | 47.3 | 41.9 | 10.8 | 79 | 30.4 | 7.6 | 30.4 | 5.1 | 12.7 | 10.1 | 3.8 | 38.0 | 27.9 |
| 女性20歳代以下 | 231 | 56.3 | 39.4 | 4.3 | 130 | 30.0 | 16.9 | 25.4 | 7.7 | 6.9 | 4.6 | 8.5 | 46.9 | 19.2 |
| 女性30歳代 | 408 | 65.4 | 29.9 | 4.7 | 267 | 18.4 | 14.2 | 29.6 | 7.1 | 7.5 | 14.2 | 9.0 | 32.6 | 28.8 |
| 女性40歳代 | 552 | 64.1 | 30.8 | 5.1 | 354 | 18.6 | 12.4 | 29.1 | 8.8 | 9.3 | 15.5 | 6.2 | 31.0 | 33.6 |
| 女性50歳代 | 369 | 65.9 | 30.4 | 3.8 | 243 | 20.6 | 14.4 | 31.3 | 9.1 | 9.5 | 10.3 | 4.9 | 35.0 | 28.9 |
| 女性60歳以上 | 122 | 60.7 | 35.2 | 4.1 | 74 | 25.7 | 12.2 | 18.9 | 10.8 | 17.6 | 8.1 | 6.8 | 37.9 | 36.5 |
| <性・小学生以下の子供の有無> | | | | | | | | | | | | | | |
| 男性・小学生以下の子供あり | 561 | 54.5 | 42.2 | 3.2 | 306 | 27.5 | 19.0 | 34.0 | 5.6 | 5.6 | 5.6 | 2.9 | 46.5 | 16.8 |
| 男性・小学生以下の子供なし | 1,031 | 48.6 | 47.1 | 4.3 | 501 | 28.7 | 18.6 | 27.3 | 7.6 | 7.4 | 6.4 | 4.0 | 47.3 | 21.4 |
| 女性・小学生以下の子供あり | 437 | 67.7 | 27.9 | 4.3 | 296 | 13.2 | 9.5 | 27.0 | 9.1 | 11.5 | 20.3 | 9.5 | 22.7 | 40.9 |
| 女性・小学生以下の子供なし | 1,125 | 63.3 | 32.4 | 4.4 | 712 | 23.9 | 15.6 | 29.5 | 7.9 | 8.3 | 9.3 | 5.6 | 39.5 | 25.5 |
| <性・要介護者の有無(MA)> | | | | | | | | | | | | | | |
| 男性・いる(同居) | 121 | 53.7 | 42.1 | 4.1 | 65 | 24.6 | 15.4 | 20.0 | 12.3 | 13.8 | 6.2 | 7.7 | 40.0 | 32.3 |
| 男性・いる(別居) | 158 | 60.1 | 34.2 | 5.7 | 95 | 25.3 | 24.2 | 26.3 | 10.5 | 7.4 | 4.2 | 2.1 | 49.5 | 22.1 |
| 男性・いない | 1,421 | 48.8 | 47.1 | 4.1 | 693 | 28.9 | 18.3 | 30.7 | 5.6 | 5.9 | 6.3 | 4.2 | 47.2 | 17.8 |
| 女性・いる(同居) | 141 | 66.7 | 29.8 | 3.5 | 94 | 27.7 | 11.7 | 22.3 | 9.6 | 9.6 | 12.8 | 6.4 | 39.4 | 32.0 |
| 女性・いる(別居) | 180 | 70.0 | 28.9 | 1.1 | 126 | 19.0 | 10.3 | 35.7 | 7.9 | 9.5 | 10.3 | 7.1 | 29.3 | 27.7 |
| 女性・いない | 1,359 | 62.3 | 32.6 | 5.2 | 846 | 20.4 | 14.4 | 28.6 | 8.4 | 9.1 | 12.3 | 6.7 | 34.8 | 29.8 |
| <健康状態> | | | | | | | | | | | | | | |
| おおむね健康である | 2,783 | 56.1 | 39.4 | 4.5 | 1,562 | 25.1 | 15.3 | 29.4 | 7.3 | 7.9 | 9.0 | 6.0 | 40.4 | 24.2 |
| 健康とはいえない(不定期に通院) | 221 | 56.1 | 39.4 | 4.5 | 124 | 17.7 | 17.7 | 31.5 | 10.5 | 6.5 | 12.1 | 4.0 | 35.4 | 29.1 |
| 健康とはいえない(現在、定期的に通院) | 389 | 61.4 | 34.7 | 3.9 | 239 | 21.8 | 17.6 | 25.9 | 8.8 | 10.0 | 11.3 | 4.6 | 39.4 | 30.1 |

※「①2018年度の時間単位年休取得の有無」は、「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」者を対象に集計。「②2018年度の取得者の時間単位年休の総計日数」は、「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」者のうち、2018年度1年間に時間単位年休を「取得したことがある」とする者を対象に集計。「2日未満・計」とは、「1日未満」「1日以上～2日未満」の合計。「3日以上・計」とは、「3日以上～4日未満」「4日以上～5日未満」「5日分すべて」の合計。表側の「性・要介護者の有無」は、問1(性別)と問6(家族で、介護・介助が必要な者の有無(MA))により作成(以下同じ)。

性別にみると、時間単位年休を「取得したことがある」とする割合は、女性が63.6%、男性が50.0%となっており、女性の方が割合は高い。取得者の取得日数「3日以上・計」で見ても、男性が19.5%、女性が29.7%となっており、女性の方が3日以上取得している割合が高い。女性の方が取得割合は高く、取得者の取得日数も多い傾向にある。

性・年齢別にみると、男性では、「取得したことがある」とする割合は、いずれの年齢層も5割前後あるが、女性では、30代(65.4%)、40代(64.1%)、50代(65.9%)で高くなっている。取得者の取得日数「3日以上・計」で見ると、男女いずれも、おおむね年齢が高くなるほど、3日以上取得している割合は高くなる。

性・小学生以下の子供の有無別にみると、「取得したことがある」とする割合は、「女性・小学生以下の子供あり」でもっとも割合が高い。取得者の取得日数「3日以上・計」みても、

「女性・小学生以下の子供あり」でもっとも割合が高い。

性・要介護者の有無別にみると、「取得したことがある」とする割合は、男女いずれも、要介護者が「いない」者に比べて、いる（同居・別居）の割合が高い。取得者の取得日数「3日以上・計」をみると、男女いずれも、要介護者が「いない」者に比べて、「いる（同居）」の割合が高い。

健康状態別にみると、「取得したことがある」とする割合は、「健康とはいえない（現在、定期的に通院）」でもっとも割合が高い。取得者の取得日数「3日以上・計」をみると、「おおむね健康である」者に比べて、「健康とはいえない（不定期に通院）」「健康とはいえない（現在、定期的に通院）」はいずれも3割程度と高くなっている。

(3)時間単位年休の用途

先述の通り（前掲図表 5-3-4）、取得者の時間単位年休の用途については、「自身の病気などの通院」が63.7%ともっとも高く、次いで、「家事・育児・子供の行事参加」（32.7%）、「銀行や役所等の手続」（26.1%）、「介護や看護」（13.5%）、などとなっており、病気治療、家事・育児、介護・看護などが時間単位年休の用途の主たるものとなっている。

時間単位年休の用途を個人属性等からみたものが図表 5-3-11 である。

時間単位年休の用途を就業形態別にみると、正社員、非正社員いずれも、「自身の病気などの通院」がもっとも高く、次いで、「家事・育児・子供の行事参加」「銀行や役所等の手続」「介護や看護」の順となっており、それらの割合に両者で大きな差はみられない。

性別にみると、男性に比べ女性の方が「家事・育児・子供の行事参加」「介護や看護」などの割合が高い。

性・年齢別にみると、「家事・育児・子供の行事参加」の割合は、男女ともに、40代、30代、50代でその割合が高くなっている。「介護や看護」の割合は、男性は年齢が高くなるほどその割合が高くなっており、女性もおおむね年齢が高くなるほどその割合が高くなるものの、50代でもっとも高い。

「家事・育児・子供の行事参加」の割合を性・小学生以下の子供の有無別にみると、男女ともに、「小学生以下の子供なし」に比べ、「小学生以下の子供あり」の方が高く、とくに「女性・小学生以下の子供あり」（82.1%）でもっとも高くなっている。

「介護や看護」の割合を性・要介護者の有無別にみると、男女いずれも、要介護者が「いない」者に比べて、「要介護者がいる（同居）」「要介護者がいる（別居）」の方が高い。とくに、「女性・要介護者がいる（同居）」でもっとも割合が高い。

健康状態別にみると、「自身の病気などの通院」とする割合は、「おおむね健康である」（60.5%）に比べて、「健康とはいえない（不定期に通院）」（72.6%）、「健康とはいえない（現在、定期的に通院）」（79.5%）の方が高い。

図表5-3-11：2018年度の取得者の時間単位年休の用途（MA、単位＝％）【労働者調査】

| | n | 院 自 身 の 病 気 な ど の 通 | 行 事 参 加 | 家 事 ・ 育 児 ・ 子 供 の | 介 護 や 看 護 | 銀 行 や 役 所 等 の 手 続 | 休 養 | 古 事 | ス ポ ー ツ や 趣 味 ・ 稽 | 発 事 に 関 する 自 己 啓 発 （ 通 学 等 含 む） | シ ョ ッ ピ ン グ や 外 食 | 地 域 ・ 社 会 活 動 | 冠 婚 葬 祭 | 休 を 利 用 し た 時 間 単 位 年 | 遅 刻 時 に 時 間 単 位 年 | そ の 他 | 無 回 答 |
|---------------------|-------|--|------------------|---|-----------------------|---|--------|--------|---|---|---|---------------------------------|------------------|---|---|-------------|-------------|
| 合計 | 1,935 | 63.7 | 32.7 | 13.5 | 26.1 | 11.3 | 8.5 | 1.3 | 7.6 | 4.4 | 12.5 | 9.3 | 3.5 | 4.2 | | | |
| <就業形態> | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 正社員 | 1,773 | 64.1 | 33.0 | 13.1 | 25.6 | 11.8 | 9.0 | 1.4 | 8.0 | 4.2 | 11.9 | 9.5 | 3.4 | 4.1 | | | |
| 非正社員・計 | 162 | 59.3 | 29.6 | 18.5 | 32.1 | 5.6 | 3.7 | 1.2 | 4.3 | 6.8 | 19.1 | 6.2 | 4.3 | 5.6 | | | |
| ・嘱託社員 | 56 | 67.9 | 10.7 | 12.5 | 32.1 | 8.9 | 5.4 | 1.8 | 5.4 | 12.5 | 21.4 | 1.8 | 5.4 | 1.8 | | | |
| ・契約社員 | 31 | 71.0 | 29.0 | 19.4 | 48.4 | - | 6.5 | - | 6.5 | 3.2 | 22.6 | 6.5 | 6.5 | 6.5 | | | |
| ・パート・アルバイト | 75 | 48.0 | 44.0 | 22.7 | 25.3 | 5.3 | 1.3 | 1.3 | 2.7 | 4.0 | 16.0 | 9.3 | 2.7 | 8.0 | | | |
| <性> | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 男性 | 858 | 62.6 | 25.3 | 9.4 | 26.7 | 14.8 | 9.0 | 1.9 | 5.9 | 5.9 | 13.1 | 10.1 | 2.9 | 3.8 | | | |
| 女性 | 1,074 | 64.7 | 38.7 | 16.9 | 25.8 | 8.5 | 8.2 | 0.9 | 9.0 | 3.1 | 12.1 | 8.6 | 3.9 | 4.4 | | | |
| <性・年齢> | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 男性20歳代以下 | 93 | 55.9 | 8.6 | 2.2 | 12.9 | 21.5 | 10.8 | 1.1 | 8.6 | 1.1 | 5.4 | 14.0 | 3.2 | 8.6 | | | |
| 男性30歳代 | 218 | 60.1 | 31.7 | 4.1 | 31.2 | 22.0 | 11.9 | 1.4 | 8.7 | 2.8 | 10.6 | 11.5 | 3.7 | 6.0 | | | |
| 男性40歳代 | 276 | 61.6 | 39.1 | 9.4 | 26.8 | 13.4 | 8.3 | 2.2 | 4.7 | 5.8 | 10.5 | 9.8 | 4.0 | 1.8 | | | |
| 男性50歳代 | 190 | 68.9 | 12.1 | 14.7 | 26.3 | 5.3 | 6.3 | 2.1 | 3.7 | 8.9 | 19.5 | 10.5 | 1.1 | 1.6 | | | |
| 男性60歳以上 | 79 | 64.6 | 10.1 | 20.3 | 29.1 | 13.9 | 7.6 | 2.5 | 3.8 | 13.9 | 21.5 | 2.5 | 1.3 | 5.1 | | | |
| 女性20歳代以下 | 130 | 67.7 | 10.8 | 6.9 | 20.0 | 16.9 | 13.8 | 0.8 | 20.8 | - | 3.1 | 7.7 | 3.1 | 6.9 | | | |
| 女性30歳代 | 267 | 66.3 | 46.4 | 16.1 | 22.8 | 10.9 | 10.1 | 1.5 | 10.5 | 1.1 | 6.7 | 8.6 | 4.1 | 4.5 | | | |
| 女性40歳代 | 354 | 61.9 | 57.6 | 14.7 | 25.7 | 4.8 | 6.8 | 0.8 | 6.2 | 3.7 | 10.2 | 9.0 | 3.1 | 3.1 | | | |
| 女性50歳代 | 243 | 69.5 | 26.3 | 25.5 | 32.9 | 7.8 | 5.8 | 0.4 | 7.0 | 4.5 | 20.2 | 10.7 | 4.1 | 4.5 | | | |
| 女性60歳以上 | 74 | 51.4 | 9.5 | 18.9 | 21.6 | 5.4 | 5.4 | 1.4 | 4.1 | 8.1 | 29.7 | 1.4 | 6.8 | 5.4 | | | |
| <性・小学生以下の子供の有無> | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 男性・小学生以下の子供あり | 306 | 60.1 | 51.6 | 8.8 | 26.1 | 12.7 | 4.2 | 1.6 | 4.9 | 4.9 | 10.5 | 10.1 | 3.3 | 3.9 | | | |
| 男性・小学生以下の子供なし | 501 | 63.9 | 10.6 | 9.4 | 27.3 | 16.0 | 11.4 | 1.8 | 6.4 | 6.2 | 14.2 | 10.8 | 2.4 | 3.2 | | | |
| 女性・小学生以下の子供あり | 296 | 59.5 | 82.1 | 23.3 | 23.3 | 3.0 | 1.7 | 0.3 | 4.1 | 2.7 | 10.1 | 8.1 | 2.0 | 4.1 | | | |
| 女性・小学生以下の子供なし | 712 | 67.6 | 23.6 | 14.6 | 26.8 | 10.1 | 10.3 | 1.3 | 10.3 | 3.1 | 12.1 | 9.0 | 4.5 | 4.2 | | | |
| <性・要介護者の有無(MA)> | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 男性・いる(同居) | 65 | 66.2 | 26.2 | 33.8 | 27.7 | 12.3 | 7.7 | - | 4.6 | 9.2 | 16.9 | 9.2 | 1.5 | 6.2 | | | |
| 男性・いる(別居) | 95 | 61.1 | 23.2 | 25.3 | 22.1 | 14.7 | 10.5 | 5.3 | 7.4 | 7.4 | 5.3 | 15.8 | 1.1 | 1.1 | | | |
| 男性・いない | 693 | 62.6 | 25.7 | 4.9 | 27.1 | 14.7 | 8.7 | 1.6 | 5.8 | 5.5 | 13.9 | 9.5 | 3.3 | 4.0 | | | |
| 女性・いる(同居) | 94 | 62.8 | 25.5 | 37.2 | 25.5 | 4.3 | 5.3 | 2.1 | 4.3 | 3.2 | 20.2 | 10.6 | 7.4 | 3.2 | | | |
| 女性・いる(別居) | 126 | 68.3 | 32.5 | 29.4 | 31.7 | 9.5 | 7.9 | 1.6 | 9.5 | 4.0 | 13.5 | 11.1 | 3.2 | 4.8 | | | |
| 女性・いない | 846 | 64.4 | 41.7 | 13.0 | 25.1 | 8.9 | 8.3 | 0.7 | 9.3 | 3.0 | 10.8 | 8.2 | 3.7 | 4.3 | | | |
| <健康状態> | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| おおむね健康である | 1,562 | 60.5 | 34.0 | 13.8 | 26.2 | 12.0 | 9.5 | 1.3 | 8.3 | 4.6 | 11.7 | 10.1 | 3.6 | 4.4 | | | |
| 健康とはいえない(不定期に通院) | 124 | 72.6 | 40.3 | 10.5 | 26.6 | 5.6 | 3.2 | 1.6 | 5.6 | 2.4 | 14.5 | 6.5 | 1.6 | 3.2 | | | |
| 健康とはいえない(現在、定期的に通院) | 239 | 79.5 | 20.9 | 13.8 | 26.4 | 8.8 | 4.6 | 1.7 | 3.8 | 4.2 | 17.2 | 5.9 | 3.8 | 3.3 | | | |

※「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」者のうち、2018年度1年間に時間単位年休を「取得したことがある」とする者を対象に集計。

(4)時間単位年休を取得する頻度

先述のとおり（前掲図表 5-3-5）、時間単位年休の取得頻度は、「2～3 か月に1回程度」が41.8%ともっとも割合が高く、半数弱を占め、「半年に1回程度」（20.3%）も含めると、約6割は、2～3 か月から半年に1回程度の利用である。一方、「1か月に1回程度」（13.7%）、「1か月に複数回」（11.0%）と、これらの頻度も合わせて2割程度存在している。

時間単位年休を取得する頻度を個人属性等からみたものが図表 5-3-12 である。

図表5-3-12：2018年度における時間単位年休を取得する頻度（SA、単位＝％）
【労働者調査】

| | n | 回1 か 月 に 複 数 | 程1 度 か 月 に 1 回 | 1 2 回 程 3 度 か 月 に | 度半 年 に 1 回 程 | 度1 年 に 1 回 程 | 無 回 答 | 以1 上 か 月 に 1 回 |
|---------------------|-------|-----------------------------|----------------------------------|--|-----------------------------|-----------------------------|-------------|----------------------------------|
| 合計 | 1,935 | 11.0 | 13.7 | 41.8 | 20.3 | 8.2 | 5.0 | 24.7 |
| <就業形態> | | | | | | | | |
| 正社員 | 1,773 | 10.6 | 13.4 | 42.9 | 19.9 | 8.5 | 4.7 | 24.0 |
| 非正社員・計 | 162 | 14.8 | 16.7 | 29.6 | 24.7 | 5.6 | 8.6 | 31.5 |
| ・嘱託社員 | 56 | 12.5 | 17.9 | 25.0 | 32.1 | 5.4 | 7.1 | 30.4 |
| ・契約社員 | 31 | 25.8 | 22.6 | 22.6 | 22.6 | - | 6.5 | 48.4 |
| ・パート・アルバイト | 75 | 12.0 | 13.3 | 36.0 | 20.0 | 8.0 | 10.7 | 25.3 |
| <性> | | | | | | | | |
| 男性 | 858 | 8.3 | 10.5 | 43.4 | 24.0 | 9.7 | 4.2 | 18.8 |
| 女性 | 1,074 | 13.1 | 16.3 | 40.7 | 17.3 | 7.1 | 5.5 | 29.4 |
| <性・年齢> | | | | | | | | |
| 男性20歳代以下 | 93 | 8.6 | 8.6 | 31.2 | 30.1 | 14.0 | 7.5 | 17.2 |
| 男性30歳代 | 218 | 8.3 | 13.3 | 41.3 | 21.6 | 9.2 | 6.4 | 21.6 |
| 男性40歳代 | 276 | 6.2 | 9.8 | 50.0 | 21.0 | 11.2 | 1.8 | 16.0 |
| 男性50歳代 | 190 | 8.9 | 6.3 | 46.3 | 28.9 | 7.9 | 1.6 | 15.2 |
| 男性60歳以上 | 79 | 13.9 | 15.2 | 34.2 | 22.8 | 5.1 | 8.9 | 29.1 |
| 女性20歳代以下 | 130 | 8.5 | 13.1 | 37.7 | 24.6 | 7.7 | 8.5 | 21.6 |
| 女性30歳代 | 267 | 13.5 | 21.0 | 38.2 | 15.4 | 7.1 | 4.9 | 34.5 |
| 女性40歳代 | 354 | 14.1 | 13.8 | 48.0 | 13.8 | 6.8 | 3.4 | 27.9 |
| 女性50歳代 | 243 | 14.0 | 16.9 | 39.1 | 16.5 | 7.8 | 5.8 | 30.9 |
| 女性60歳以上 | 74 | 12.2 | 12.2 | 27.0 | 32.4 | 4.1 | 12.2 | 24.4 |
| <性・小学生以下の子供の有無> | | | | | | | | |
| 男性・小学生以下の子供あり | 306 | 6.2 | 12.4 | 46.4 | 23.2 | 8.2 | 3.6 | 18.6 |
| 男性・小学生以下の子供なし | 501 | 9.2 | 9.8 | 41.7 | 25.0 | 10.6 | 3.8 | 19.0 |
| 女性・小学生以下の子供あり | 296 | 19.3 | 22.6 | 38.2 | 11.8 | 2.7 | 5.4 | 41.9 |
| 女性・小学生以下の子供なし | 712 | 10.5 | 14.3 | 42.4 | 19.0 | 8.7 | 5.1 | 24.8 |
| <性・要介護者の有無（MA）> | | | | | | | | |
| 男性・いる（同居） | 65 | 18.5 | 12.3 | 35.4 | 16.9 | 10.8 | 6.2 | 30.8 |
| 男性・いる（別居） | 95 | 5.3 | 9.5 | 51.6 | 23.2 | 8.4 | 2.1 | 14.8 |
| 男性・いない | 693 | 7.5 | 10.5 | 43.0 | 24.8 | 9.8 | 4.3 | 18.0 |
| 女性・いる（同居） | 94 | 17.0 | 19.1 | 24.5 | 26.6 | 8.5 | 4.3 | 36.1 |
| 女性・いる（別居） | 126 | 11.1 | 19.0 | 41.3 | 15.9 | 5.6 | 7.1 | 30.1 |
| 女性・いない | 846 | 12.9 | 15.6 | 42.9 | 16.4 | 7.1 | 5.1 | 28.5 |
| <健康状態> | | | | | | | | |
| おおむね健康である | 1,562 | 11.0 | 13.1 | 41.6 | 20.3 | 8.8 | 5.1 | 24.1 |
| 健康とはいえない（不定期に通院） | 124 | 11.3 | 16.9 | 41.1 | 23.4 | 4.8 | 2.4 | 28.2 |
| 健康とはいえない（現在、定期的に通院） | 239 | 10.5 | 15.9 | 43.9 | 18.4 | 6.3 | 5.0 | 26.4 |
| <時間単位年休の用途（MA）> | | | | | | | | |
| 自身の病気などの通院 | 1,233 | 12.6 | 15.6 | 44.2 | 20.0 | 6.8 | 0.8 | 28.2 |
| 家事・育児・子供の行事参加 | 633 | 16.1 | 18.2 | 48.8 | 13.1 | 3.0 | 0.8 | 34.3 |
| 介護や看護 | 262 | 21.4 | 19.1 | 40.5 | 13.7 | 4.2 | 1.1 | 40.5 |
| 銀行や役所等の手続 | 506 | 12.1 | 19.4 | 46.0 | 17.4 | 4.3 | 0.8 | 31.5 |
| 休養 | 218 | 15.1 | 20.2 | 43.6 | 13.8 | 6.4 | 0.9 | 35.3 |
| スポーツや趣味・稽古事 | 165 | 13.9 | 14.5 | 53.3 | 13.3 | 4.2 | 0.6 | 28.4 |
| 仕事に関する自己啓発（通学等含む） | 26 | 26.9 | 15.4 | 50.0 | 7.7 | - | - | 42.3 |
| ショッピングや外食 | 148 | 14.2 | 23.6 | 46.6 | 9.5 | 5.4 | 0.7 | 37.8 |
| 地域・社会活動 | 85 | 12.9 | 22.4 | 45.9 | 14.1 | 4.7 | - | 35.3 |
| 冠婚葬祭 | 242 | 14.0 | 18.6 | 39.7 | 20.7 | 5.8 | 1.2 | 32.6 |
| 遅刻時に時間単位年休を利用 | 179 | 14.0 | 19.0 | 43.0 | 17.9 | 4.5 | 1.7 | 33.0 |

※「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」者のうち、2018年度1年間に時間単位年休を「取得したことがある」とする者を対象に集計。「1か月に1回以上・計」は、「1か月に複数回」「1か月に1回程度」の合計。表側の「時間単位年休の用途」の選択肢「その他」は記載割愛（以下同じ）。

これを就業形態別にみると、正社員では、「2～3か月に1回程度」（42.9%）、「半年に1回程度」（19.9%）が高く、これらの頻度で62.8%を占めている。一方、非正社員では、「2～3か月に1回程度」（29.6%）、「半年に1回程度」（24.7%）が高く、これらの頻度で54.3%と

なっている。いずれも半数程度は、2～3 か月から半年に 1 回の頻度であることに大きな違いはない。「1 か月に 1 回以上・計」（「1 か月に複数回」「1 か月に 1 回程度」の合計）は、正社員が 24.0%、非正社員が 31.5%となっており、非正社員の方がやや高い。非正社員のなかでは、「1 か月に 1 回以上・計」の割合は、契約社員で 48.4%と他よりも高くなっている（n 数が少ないことに留意）。

取得頻度が多い「1 か月に 1 回以上・計」の割合について性別にみると、男性が 18.8%、女性が 29.4%となっており、男性に比べ女性の方が高い。

性・年齢別にみると、「1 か月に 1 回以上・計」の割合では、男性で 60 代が他の年齢層に比べ高くなっており、女性では、30 代、50 代、40 代でその割合が高くなっている。

性・小学生以下の子供の有無別にみると、「1 か月に 1 回以上・計」の割合は、とくに「女性・小学生以下の子供あり」（41.9%）でもっとも高くなっている。

「1 か月に 1 回以上・計」の割合を性・要介護者の有無別にみると、とくに高いのは、「女性・要介護者がいる（同居）」（36.1%）、「男性・要介護者がいる（同居）」（30.8%）となっている。

健康状態別にみると、健康状態で取得頻度の分布に大きな差はみられない。「1 か月に 1 回以上・計」の割合でみても、「おおむね健康である」（24.1%）、「健康とはいえない（不定期に通院）」（28.2%）、「健康とはいえない（現在、定期的に通院）」（26.4%）となっており、いずれも 2 割台である。

参考として、時間単位年休の用途別（n=30 以上の用途）にみると、「1 か月に 1 回以上・計」の割合がもっとも高いのは、「介護や看護」となっている。

(5) 1 回あたりの時間単位年休で取得する時間数

先述のとおり（前掲図表 5-3-6）、労働者調査において、1 回あたりの時間単位年休で取得する時間数は、「4 時間」が 29.2%ともっとも割合が高く、次いで、「2 時間」（27.3%）、「3 時間」（16.6%）、「1 時間」（13.4%）などとなっている。時間単位年休取得時間数は「4 時間」と「2 時間」の割合が高く、両者を合わせて 6 割弱を占めている。

時間単位年休の取得時間数を個人属性等からみたものが図表 5-3-13 である。

これを就業形態別にみると、時間単位年休取得時間数の分布に大きな差はみられない。

時間単位年休の最小単位別にみると、最小単位「4 時間」では、取得時間数「4 時間」が 76.2%でもっとも高い。同様に、最小単位「2 時間」では、「2 時間」が 66.0%ともっとも高く、最小単位「3 時間」では、「3 時間」が 51.0%ともっとも高くなっている。一方、最小単位「1 時間」でみると、取得時間数「2 時間」が 32.9%ともっとも高く、その他は、「1 時間」（20.1%）、「4 時間」（20.0%）、「3 時間」（19.4%）といずれも 2 割程度となっている。

時間単位年休取得日数別にみると、おおむね取得日数が少なくなるほど、「1 時間」「2 時間」の割合は高まる傾向にある一方で、おおむね取得日数が増えるほど、「4 時間」「3 時間」

の割合が高くなる傾向にある。なお、参考として、時間単位年休の用途別にみると、用途によって、時間単位年休取得時間数の分布に大きな差はみられない。

図表5-3-13：1回あたりの時間単位年休で取得する時間数（SA、単位＝％）
【労働者調査】

| | n | 1時間 | 2時間 | 3時間 | 4時間 | 5時間 | 6時間 | 7時間以上 | 無回答 |
|---------------------|-------|------|------|------|------|------|-----|-------|------|
| 合計 | 1,935 | 13.4 | 27.3 | 16.6 | 29.2 | 3.9 | 1.1 | 2.9 | 5.5 |
| ＜就業形態＞ | | | | | | | | | |
| 正社員 | 1,773 | 13.5 | 27.7 | 16.5 | 29.3 | 3.8 | 1.1 | 2.9 | 5.2 |
| 非正社員・計 | 162 | 12.3 | 23.5 | 18.5 | 28.4 | 5.6 | 0.6 | 2.5 | 8.6 |
| ・嘱託社員（定年退職者の再雇用に限る） | 56 | 12.5 | 37.5 | 10.7 | 28.6 | 3.6 | 1.8 | - | 5.4 |
| ・契約社員（定年退職の再雇用は除く） | 31 | 9.7 | 9.7 | 32.3 | 35.5 | 3.2 | - | - | 9.7 |
| ・パート・アルバイト | 75 | 13.3 | 18.7 | 18.7 | 25.3 | 8.0 | - | 5.3 | 10.7 |
| ＜時間単位年休の最小単位＞ | | | | | | | | | |
| 1時間 | 1,180 | 20.1 | 32.9 | 19.4 | 20.0 | 3.4 | 0.8 | 1.6 | 1.9 |
| 2時間 | 156 | 1.3 | 66.0 | 5.1 | 21.2 | 1.9 | 1.3 | 1.3 | 1.9 |
| 3時間 | 51 | 7.8 | 2.0 | 51.0 | 13.7 | 15.7 | - | 2.0 | 7.8 |
| 4時間 | 307 | 0.3 | 2.9 | 4.9 | 76.2 | 3.3 | 1.3 | 7.2 | 3.9 |
| ＜時間単位年休取得日数（総計）＞ | | | | | | | | | |
| 1日分未満 | 467 | 24.6 | 32.5 | 13.5 | 19.9 | 4.1 | 1.3 | 1.5 | 2.6 |
| 1日分以上～2日分未満 | 308 | 13.3 | 34.7 | 14.6 | 29.9 | 2.9 | - | 2.9 | 1.6 |
| 2日分以上～3日分未満 | 563 | 9.9 | 26.5 | 20.4 | 34.5 | 4.1 | 1.1 | 2.1 | 1.4 |
| 3日分以上～4日分未満 | 148 | 6.1 | 27.0 | 20.9 | 37.2 | 4.1 | 1.4 | 1.4 | 2.0 |
| 4日分以上～5日分未満 | 155 | 7.7 | 22.6 | 21.3 | 32.3 | 4.5 | 1.9 | 6.5 | 3.2 |
| 5日分すべて | 183 | 8.7 | 19.7 | 16.4 | 38.3 | 4.4 | 1.1 | 7.1 | 4.4 |
| ＜時間単位年休の用途（MA）＞ | | | | | | | | | |
| 自身の病気などの通院 | 1,233 | 14.2 | 31.9 | 18.2 | 26.8 | 4.0 | 1.2 | 2.5 | 1.3 |
| 家事・育児・子供の行事参加 | 633 | 13.4 | 29.4 | 19.1 | 30.6 | 3.0 | 0.8 | 2.4 | 1.3 |
| 介護や看護 | 262 | 12.6 | 30.5 | 23.7 | 24.0 | 3.1 | 1.1 | 3.4 | 1.5 |
| 銀行や役所等の手続 | 506 | 12.8 | 35.8 | 14.8 | 27.9 | 4.2 | 1.2 | 1.8 | 1.6 |
| 休養 | 218 | 13.3 | 23.9 | 12.8 | 37.6 | 4.1 | 1.8 | 3.7 | 2.8 |
| スポーツや趣味・稽古事 | 165 | 14.5 | 35.2 | 17.6 | 26.7 | 1.8 | 1.2 | 1.8 | 1.2 |
| 仕事に関する自己啓発（通学等含む） | 26 | 7.7 | 34.6 | 11.5 | 34.6 | 7.7 | 3.8 | - | - |
| ショッピングや外食 | 148 | 18.9 | 31.8 | 12.2 | 29.1 | 4.1 | 0.7 | 2.7 | 0.7 |
| 地域・社会活動 | 85 | 14.1 | 29.4 | 23.5 | 25.9 | 1.2 | 1.2 | 2.4 | 2.4 |
| 冠婚葬祭 | 242 | 13.2 | 31.8 | 15.3 | 28.1 | 6.2 | 2.5 | 2.1 | 0.8 |
| 遅刻時に時間単位年休を利用 | 179 | 21.8 | 34.6 | 17.3 | 20.7 | 1.7 | 1.1 | 1.1 | 1.7 |

※「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」者のうち、2018年度1年間に時間単位年休を「取得したことがある」とする者を対象に集計。表側の「時間単位年休の最小単位」ごとに、取得している時間数が一致している時間に網。

3-4. 対象労働者のなかで1回でも時間単位年休を取得した者の割合

企業調査では、時間単位年休取得制度導入企業を対象に、2018年度における、対象労働者のなかで1回でも時間単位年休を取得した者の割合（取得者割合）について尋ねている（以下、図表5-3-14）。それによれば、「1割程度」が23.7%ともっとも割合が高く、次いで、「5割程度」が11.2%、「2割程度」で10.8%、「3割程度」は10.3%などとなっている。

取得者割合が比較的少ない「3割程度以下」（「1割程度」「2割程度」「3割程度」の合計）でみると、44.8%となっており、おおよそ半々にあたる「4～6割程度」（「4割程度」「5割程度」「6割程度」の合計）が22.9%、取得者が比較的多い「7割程度以上」（「7割程度」「8割程度」「9割程度」「10割」の合計）が22.4%となっている。

図表5-3-14：2018年度において、対象労働者のなかで、1回でも時間単位年休を取得した者の割合（SA、単位＝％）
【企業調査】

| | n | 1 割 程 度 | 2 割 程 度 | 3 割 程 度 | 4 割 程 度 | 5 割 程 度 | 6 割 程 度 | 7 割 程 度 | 8 割 程 度 | 9 割 程 度 | 1 0 割 | 無 回 答 | 3 割 程 度 以 下 | 4 ～ 6 割 程 度 | 7 割 程 度 以 上 |
|-------------------------|-------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-------------|-------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 合計 | 1,260 | 23.7 | 10.8 | 10.3 | 6.3 | 11.2 | 5.4 | 7.0 | 6.4 | 6.0 | 3.0 | 9.9 | 44.8 | 22.9 | 22.4 |
| <従業員規模> | | | | | | | | | | | | | | | |
| 99人以下 | 862 | 23.5 | 11.3 | 10.7 | 5.9 | 11.5 | 4.3 | 6.8 | 6.7 | 6.1 | 3.7 | 9.4 | 45.5 | 21.7 | 23.3 |
| 100～299人 | 285 | 23.5 | 9.1 | 8.4 | 6.0 | 10.5 | 8.4 | 7.7 | 7.0 | 7.4 | 2.1 | 9.8 | 41.0 | 24.9 | 24.2 |
| 300～999人 | 70 | 22.9 | 12.9 | 11.4 | 10.0 | 7.1 | 8.6 | 5.7 | 4.3 | 2.9 | - | 14.3 | 47.2 | 25.7 | 12.9 |
| 1000人以上 | 36 | 25.0 | 11.1 | 16.7 | 11.1 | 11.1 | 2.8 | 5.6 | - | - | - | 16.7 | 52.8 | 25.0 | 5.6 |
| <業種> | | | | | | | | | | | | | | | |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 1 | - | 100.0 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 100.0 | 0.0 | 0.0 |
| 建設業 | 135 | 32.6 | 12.6 | 12.6 | 6.7 | 8.9 | 5.2 | 4.4 | 2.2 | 5.2 | 0.7 | 8.9 | 57.8 | 20.8 | 12.5 |
| 製造業 | 278 | 13.7 | 9.0 | 8.3 | 6.1 | 11.5 | 7.9 | 9.4 | 9.4 | 9.0 | 3.2 | 12.6 | 31.0 | 25.5 | 31.0 |
| 電気・ガス・水道・熱供給業 | 13 | 7.7 | - | 23.1 | 7.7 | - | 7.7 | 30.8 | 7.7 | 7.7 | - | 7.7 | 30.8 | 15.4 | 46.2 |
| 情報通信業 | 30 | 20.0 | 10.0 | 3.3 | 6.7 | 3.3 | - | 13.3 | 16.7 | 13.3 | 6.7 | 6.7 | 33.3 | 10.0 | 50.0 |
| 運輸業、郵便業 | 43 | 41.9 | 14.0 | 9.3 | - | 7.0 | - | 4.7 | - | 2.3 | 4.7 | 16.3 | 65.2 | 7.0 | 11.7 |
| 卸売業、小売業 | 186 | 22.0 | 11.8 | 8.6 | 11.3 | 11.3 | 7.0 | 5.4 | 6.5 | 3.2 | 4.8 | 8.1 | 42.4 | 29.6 | 19.9 |
| 金融業、保険業 | 11 | 18.2 | - | - | 18.2 | - | - | 9.1 | 9.1 | 9.1 | - | 36.4 | 18.2 | 18.2 | 27.3 |
| 不動産、物品賃貸業 | 9 | 44.4 | - | 22.2 | 11.1 | 11.1 | - | - | - | - | - | 11.1 | 66.6 | 22.2 | 0.0 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 31 | 9.7 | 12.9 | 9.7 | 3.2 | 16.1 | 3.2 | 6.5 | 12.9 | 12.9 | - | 12.9 | 32.3 | 22.5 | 32.3 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 25 | 48.0 | 16.0 | 8.0 | 4.0 | 8.0 | - | 4.0 | - | - | - | 12.0 | 72.0 | 12.0 | 4.0 |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 14 | 28.6 | 7.1 | - | - | 14.3 | - | 7.1 | 28.6 | - | - | 14.3 | 35.7 | 14.3 | 35.7 |
| 教育、学習支援業 | 38 | 10.5 | 7.9 | 10.5 | 7.9 | 21.1 | 5.3 | 5.3 | 13.2 | 7.9 | 7.9 | 2.6 | 28.9 | 34.3 | 34.3 |
| 医療、福祉 | 294 | 27.6 | 9.9 | 13.9 | 4.4 | 13.6 | 5.4 | 6.1 | 3.7 | 4.8 | 2.7 | 7.8 | 51.4 | 23.4 | 17.3 |
| サービス業（他に分類されないもの） | 128 | 28.1 | 12.5 | 10.2 | 5.5 | 8.6 | 4.7 | 7.0 | 6.3 | 7.0 | 2.3 | 7.8 | 50.8 | 18.8 | 22.6 |
| その他 | 19 | 15.8 | 21.1 | 5.3 | 5.3 | 5.3 | - | 10.5 | 5.3 | 5.3 | 5.3 | 21.1 | 42.2 | 10.6 | 26.4 |
| <時間単位年休の年間限度日数> | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1～2日 | 49 | 55.1 | 8.2 | 10.2 | 6.1 | 8.2 | 2.0 | 4.1 | 2.0 | - | 2.0 | 2.0 | 73.5 | 16.3 | 8.1 |
| 3～4日 | 68 | 26.5 | 20.6 | 10.3 | 5.9 | 8.8 | 4.4 | 5.9 | 1.5 | 4.4 | - | 11.8 | 57.4 | 19.1 | 11.8 |
| 5日 | 1,047 | 22.4 | 11.0 | 10.8 | 6.7 | 12.0 | 5.9 | 7.6 | 7.5 | 6.9 | 2.9 | 6.2 | 44.2 | 24.6 | 24.9 |
| <時間単位年休の最小単位> | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1時間 | 881 | 22.4 | 10.7 | 11.0 | 7.2 | 12.4 | 6.7 | 7.6 | 6.7 | 6.9 | 2.8 | 5.7 | 44.1 | 26.3 | 24.0 |
| 2時間 | 90 | 31.1 | 17.8 | 11.1 | 6.7 | 7.8 | 1.1 | 7.8 | 3.3 | 3.3 | 4.4 | 5.6 | 60.0 | 15.6 | 18.8 |
| 3時間 | 23 | 30.4 | 21.7 | 4.3 | 4.3 | 13.0 | 4.3 | - | - | 13.0 | - | 8.7 | 56.4 | 21.6 | 13.0 |
| 4時間 | 100 | 39.0 | 13.0 | 15.0 | 4.0 | 7.0 | 3.0 | 6.0 | 7.0 | 1.0 | 1.0 | 4.0 | 67.0 | 14.0 | 15.0 |
| <一人当たり時間単位年休取得日数> | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1日未満 | 301 | 53.8 | 13.0 | 7.6 | 5.6 | 3.7 | 3.7 | 2.7 | 3.7 | 1.0 | 1.3 | 4.0 | 74.4 | 13.0 | 8.7 |
| 1日以上～2日未満 | 345 | 21.2 | 13.3 | 12.5 | 7.2 | 13.6 | 8.7 | 9.3 | 5.2 | 3.8 | 0.6 | 4.6 | 47.0 | 29.5 | 18.9 |
| 2日以上～3日未満 | 257 | 10.9 | 10.9 | 12.8 | 7.8 | 15.2 | 5.8 | 13.2 | 8.6 | 7.8 | 3.5 | 3.5 | 34.6 | 28.8 | 33.1 |
| 3日以上～4日未満 | 148 | 7.4 | 9.5 | 12.2 | 6.8 | 16.9 | 6.1 | 5.4 | 12.2 | 14.9 | 6.1 | 2.7 | 29.1 | 29.8 | 38.6 |
| 4日以上～5日未満 | 56 | 16.1 | 5.4 | 10.7 | 5.4 | 16.1 | 3.6 | 3.6 | 5.4 | 12.5 | 10.7 | 10.7 | 32.2 | 25.1 | 32.2 |
| 5日分すべて | 50 | 12.0 | 4.0 | 4.0 | 4.0 | 14.0 | 2.0 | 4.0 | 14.0 | 18.0 | 12.0 | 12.0 | 20.0 | 20.0 | 48.0 |
| <1回当たりの時間単位年休取得時間数（最多）> | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1時間 | 211 | 25.6 | 9.5 | 10.0 | 7.1 | 13.3 | 7.1 | 7.6 | 6.6 | 5.2 | 4.7 | 3.3 | 45.1 | 27.5 | 24.1 |
| 2時間 | 400 | 21.0 | 12.3 | 12.3 | 8.0 | 12.3 | 7.3 | 9.0 | 5.3 | 6.3 | 2.8 | 3.8 | 45.6 | 27.6 | 23.4 |
| 3時間 | 175 | 21.7 | 10.9 | 12.0 | 4.6 | 11.4 | 3.4 | 6.9 | 10.9 | 6.9 | 4.0 | 7.4 | 44.6 | 19.4 | 28.7 |
| 4時間以上 | 391 | 29.4 | 12.0 | 9.2 | 5.9 | 11.0 | 4.6 | 5.9 | 6.4 | 6.4 | 2.6 | 6.6 | 50.6 | 21.5 | 21.2 |
| <平均年休取得率> | | | | | | | | | | | | | | | |
| 25%以下 | 262 | 33.2 | 14.5 | 11.5 | 8.8 | 6.5 | 6.5 | 3.4 | 5.3 | 1.9 | 0.4 | 8.0 | 59.2 | 21.8 | 11.0 |
| 25～50%未満 | 421 | 24.0 | 10.0 | 11.2 | 6.2 | 11.6 | 5.9 | 7.4 | 7.4 | 3.6 | 4.0 | 8.8 | 45.2 | 23.7 | 22.4 |
| 50～75%未満 | 350 | 20.3 | 9.1 | 10.3 | 6.9 | 13.1 | 6.0 | 8.0 | 5.7 | 7.1 | 4.3 | 9.1 | 39.7 | 26.0 | 25.1 |
| 75%以上 | 172 | 15.1 | 11.0 | 7.0 | 2.9 | 12.2 | 1.7 | 9.9 | 8.7 | 16.9 | 2.9 | 11.6 | 33.1 | 16.9 | 38.4 |

※年次有給休暇の時間単位取得制度を「導入している」企業を対象に集計。「3割程度以下」は「1割程度」「2割程度」「3割程度」の合計、「4～6割程度」は「4割程度」「5割程度」「6割程度」の合計。「7割程度以上」は「7割程度」「8割程度」「9割程度」「10割」の合計。表側の業種の「複合サービス事業」は、n=0で記載割愛。「3割程度以下」「7割程度以上」について、全体（合計）より5ポイント以上高い業種に網。

これを従業員規模別にみると、おおむね規模が小さいほど、「7割程度以上」の割合が高くなる傾向にある。一方、「3割程度以下」の割合は、1000人未満（「99人以下」「100～299人」「300～999人」）が4割台であり、1000人以上で5割超と高くなっている。

業種別（n=30以上）にみると、全体（合計）より5ポイント以上高い業種は、取得者割合が高い「7割程度以上」では、「情報通信業」「教育、学習支援業」「学術研究、専門・技術サ

ービス業」「製造業」となっている一方で、取得者割合が低い「3割程度以下」では、「運輸業、郵便業」「建設業」「医療、福祉」「サービス業（他に分類されないもの）」となっている。

一人当たり時間単位年休取得日数別にみると、おおむね取得日数が少なくなるほど、「3割程度以下」の割合が高くなる一方で、おおむね取得日数が多いほど「7割程度以上」の割合が高くなる。

1回当たりの時間単位年休取得時間数別にみると、いずれの取得時間数でも、取得者割合が「3割程度以下」の割合は4～5割程度で大きな差はみられない。

平均年休取得率別にみると、平均年休取得率が低くなるほど、「3割程度以下」の割合が高くなる一方で、平均年休取得率が高くなるほど、「7割程度以上」の割合が高くなる。

3-5. 時間単位年休を取得する時間帯のパターン

(1) 時間単位年休を取得する時間帯のパターン

調査では、2018年度における時間単位年休を取得する時間帯のパターンの頻度について、企業調査（時間単位年休取得制度導入企業対象）、労働者調査（時間単位年休取得者対象）双方に尋ねている。取得時間帯のパターンとは、「時間単位年休を取得してから出社するパターン」（以下、「出社前に取得」という）、「出社後、時間単位年休を取得して中抜けし、また会社に戻るパターン」（以下、「中抜け取得」という）、「終業時刻より前に時間単位年休を取得し、そのまま退社するパターン」（以下、「退社前に取得」という）——の三つ。

「頻繁にある・たまにある・計」（「頻繁にある」「たまにある」の合計）の割合に着目し、頻度の高いパターンを比較すると、企業調査では、「頻繁にある・たまにある・計」の割合は、「退社前に取得」が84.5%（「頻繁にある」(34.7%)、「たまにある」(49.8%)）でもっとも高くなっており、「出社前に取得」も76.9%（「頻繁にある」(22.3%)、「たまにある」(54.6%)）となっている一方で、「中抜け取得」は48.7%（「頻繁にある」(7.1%)、「たまにある」(41.6%)）と低くなっている。「中抜け取得」の「まったくない・ほとんどない・計」（「まったくない」「ほとんどない」の合計）の割合をみると、44.1%（「まったくない」(16.3%)、「ほとんどない」(27.8%)）となっている。

一方、労働者調査でも、「頻繁にある・たまにある・計」の割合は、「退社前に取得」が76.5%（「頻繁にある」(21.7%)、「たまにある」(54.8%)）でもっとも高く、次いで、「出社前に取得」が48.9%（「頻繁にある」(7.0%)、「たまにある」(41.9%)）となっている一方で、「中抜け取得」は27.2%（「頻繁にある」(3.1%)、「たまにある」(24.1%)）と低くなっている。

「中抜け取得」の「まったくない・ほとんどない・計」の割合をみると63.7%（「まったくない」(41.2%)、「ほとんどない」(22.5%)）となっている。

以上を踏まえると、企業・労働者ともに、「頻繁にある・たまにある・計」の割合は「退社前に取得」のパターンがもっとも割合が高く、次いで、「出社前に取得」のパターンの割合も高い。一方、「中抜け取得」のパターンは、「退社前に取得」「出社前に取得」に比べると、企

業・労働者いずれも、「まったくない・ほとんどない・計」の割合が高い。とくに労働者の「まったくない・ほとんどない・計」の割合が63.7%であり、そのうち、「まったくない」が41.2%となっている。中抜け取得は、とくに労働者からみると、取得パターンとしては多いわけではないことがうかがわれる（図表5-3-15）。

図表5-3-15：2018年度における時間単位年休を取得する時間帯のパターン（SA、単位＝％）【企業調査・労働者調査】

| | 企業調査 | | | | | | 労働者調査 | | | | | | | |
|------------------------------------|-------|-------|-------|--------|--------|-----|-------|-------|-------|--------|--------|------|------|-----|
| | n | 頻繁にある | たまにある | ほとんどない | まったくない | 無回答 | n | 頻繁にある | たまにある | ほとんどない | まったくない | 無回答 | | |
| a. 時間単位年休を取得してから出社するパターン | 1,260 | 22.3 | 54.6 | 11.6 | 5.4 | 6.1 | 76.9 | 17.0 | 1,935 | 7.0 | 41.9 | 22.8 | 20.2 | 8.1 |
| b. 出社後、時間単位年休を取得して中抜けし、また会社に戻るパターン | 1,260 | 7.1 | 41.6 | 27.8 | 16.3 | 7.2 | 48.7 | 44.1 | 1,935 | 3.1 | 24.1 | 22.5 | 41.2 | 9.1 |
| c. 終業時刻より前に時間単位年休を取得し、そのまま退社するパターン | 1,260 | 34.7 | 49.8 | 6.2 | 4.0 | 5.3 | 84.5 | 10.2 | 1,935 | 21.7 | 54.8 | 8.9 | 8.2 | 6.4 |

※企業調査では、年次有給休暇の時間単位取得制度を導入している企業を対象に集計。労働者調査では、「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」者のうち、2018年度1年間に時間単位年休を「取得したことがある」とする者を対象に集計。「頻繁にある・たまにある・計」は、「頻繁にある」「たまにある」の合計。「まったくない・ほとんどない・計」は、「まったくない」「ほとんどない」の合計。

(2)労働者からみた時間単位年休を取得する時間帯のパターン

労働者調査の時間単位年休を取得する時間帯のパターンについて、従業員規模や業種等からみたものが図表5-3-16である。

取得パターンの頻度が多い「退社前に取得」について、従業員規模別にみると、「頻繁にある・たまにある・計」の割合は、いずれの従業員規模においても7割前後ある。業種別（n=30以上）でみると、「頻繁にある・たまにある・計」の割合は「情報通信業」「卸売業、小売業」「学術研究、専門・技術サービス業」「教育、学習支援業」などで高い。時間単位年休取得日数別にみると、「退社前に取得」が「頻繁にある・たまにある・計」の割合は、おおむね取得日数が増えるほど高くなっている。時間単位年休の年間取得頻度別にみると、取得頻度が高いほど、「頻繁にある・たまにある・計」の割合は高い。

「出社前に取得」について、従業員規模別にみると、「頻繁にある・たまにある・計」の割合は、いずれの従業員規模においても5割前後ある。業種別（n=30以上）にみると、「教育、学習支援業」「情報通信業」「建設業」「製造業」などで高くなっている。時間単位年休取得日数別にみると、「出社前に取得」が「頻繁にある・たまにある・計」の割合は、おおむね取得日数が多いほど高い。時間単位年休の年間取得頻度別にみると、取得頻度が高いほど、「頻繁にある・たまにある・計」の割合は高い。

一方、取得パターンの頻度としては少ない「中抜け取得」について、従業員規模別にみると、「頻繁にある・たまにある・計」の割合は従業員規模とは関係がみられない。業種別（n=30以上）にみると、「頻繁にある・たまにある・計」の割合は、「建設業」でもっとも高い。時

間単位年休取得日数別にみると、「中抜け取得」の「頻繁にある・たまにある・計」の割合は、おおむね取得日数が多くなるほど高くなる傾向にある。とくに「頻繁にある」の割合は、おおむね取得日数が多くなるほど高い。時間単位年休の年間取得頻度別にみると、取得頻度が多くなるほど、「頻繁にある・たまにある・計」の割合は高い。

取得する時間帯のパターンについて、就業形態別にみると、「退社前に取得」では、「頻繁にある・たまにある・計」の割合は、正社員が77.2%、非正社員が68.5%で、正社員の方が高いものの、いずれも7割前後を占めており、「退社前に取得」が就業形態にかかわらず、取得されているパターンであることに大きな違いはない。「出社前に取得」についても、正社員が49.4%、非正社員が43.2%となっており、正社員の方が割合はやや高い。「中抜け取得」では、正社員が27.2%、非正社員が26.5%となっており、両者にほとんど差はみられない。

図表5-3-16：2018年度における時間単位年休を取得する時間帯のパターン（SA、単位＝%）【労働者調査】

| | n | a. 時間単位年休を取得してから出社するパターン | | | | | b. 出社後、時間単位年休を取得して中抜けし、また会社に戻るパターン | | | | | c. 終業時刻より前に時間単位年休を取得し、そのまま退社するパターン | | | | | | | |
|-------------------|-------|--------------------------|-------|--------|--------|------|------------------------------------|-------|-------|--------|--------|------------------------------------|---------|-------|-------|--------|--------|------|---------|
| | | 頻繁にある | たまにある | ほとんどない | まったくない | 無回答 | 頻繁にある・計 | 頻繁にある | たまにある | ほとんどない | まったくない | 無回答 | 頻繁にある・計 | 頻繁にある | たまにある | ほとんどない | まったくない | 無回答 | 頻繁にある・計 |
| 合計 | 1,935 | 7.0 | 41.9 | 22.8 | 20.2 | 8.1 | 48.9 | 3.1 | 24.1 | 22.5 | 41.2 | 9.1 | 27.2 | 21.7 | 54.8 | 8.9 | 8.2 | 6.4 | 76.5 |
| <従業員規模> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 99人以下 | 1,220 | 7.1 | 40.3 | 23.4 | 20.2 | 8.9 | 47.4 | 3.4 | 25.3 | 23.6 | 37.9 | 9.8 | 28.7 | 21.1 | 54.9 | 9.3 | 8.0 | 6.7 | 76.0 |
| 100～299人 | 470 | 7.4 | 44.9 | 22.6 | 18.1 | 7.0 | 52.3 | 3.0 | 23.6 | 22.3 | 43.0 | 8.1 | 26.6 | 21.9 | 54.9 | 7.7 | 10.0 | 5.5 | 76.8 |
| 300～999人 | 156 | 4.5 | 48.1 | 20.5 | 23.1 | 3.8 | 52.6 | 3.2 | 14.1 | 19.2 | 58.3 | 5.1 | 17.3 | 25.0 | 55.1 | 9.0 | 6.4 | 4.5 | 80.1 |
| 1,000人以上 | 76 | 7.9 | 35.5 | 22.4 | 27.6 | 6.6 | 43.4 | - | 30.3 | 9.2 | 52.6 | 7.9 | 30.3 | 26.3 | 52.6 | 11.8 | 3.9 | 5.3 | 78.9 |
| <業種> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 飲業、採石業、砂利採取業 | 3 | 33.3 | 33.3 | 33.3 | - | - | 66.6 | 33.3 | 33.3 | 33.3 | - | - | 66.6 | 66.7 | 33.3 | - | - | - | 100.0 |
| 建設業 | 184 | 9.2 | 44.0 | 25.0 | 14.7 | 7.1 | 53.2 | 5.4 | 29.9 | 24.5 | 33.7 | 6.5 | 35.3 | 21.7 | 52.2 | 12.0 | 7.6 | 6.5 | 73.9 |
| 製造業 | 465 | 5.2 | 47.3 | 21.7 | 21.1 | 4.7 | 52.5 | 4.3 | 24.5 | 21.3 | 43.9 | 6.0 | 28.8 | 23.0 | 55.5 | 9.0 | 8.8 | 3.7 | 78.5 |
| 電気・ガス・水道・熱供給業 | 45 | 11.1 | 35.6 | 26.7 | 22.2 | 4.4 | 46.7 | - | 26.7 | 24.4 | 40.0 | 8.9 | 26.7 | 22.2 | 46.7 | 17.8 | 6.7 | 6.7 | 68.9 |
| 情報通信業 | 62 | 17.7 | 41.9 | 21.0 | 14.5 | 4.8 | 59.6 | 1.6 | 8.1 | 30.6 | 53.2 | 6.5 | 9.7 | 27.4 | 58.1 | 3.2 | 8.1 | 3.2 | 85.5 |
| 運輸業、郵便業 | 41 | 4.9 | 43.9 | 19.5 | 24.4 | 7.3 | 48.8 | 2.4 | 24.4 | 31.7 | 34.1 | 7.3 | 26.8 | 14.6 | 58.5 | 9.8 | 14.6 | 2.4 | 73.1 |
| 卸売業、小売業 | 252 | 7.5 | 39.7 | 21.4 | 24.6 | 6.7 | 47.2 | 2.0 | 24.2 | 19.8 | 45.6 | 8.3 | 26.2 | 24.6 | 55.6 | 6.7 | 7.1 | 6.0 | 80.2 |
| 金融業、保険業 | 22 | - | 59.1 | 13.6 | 27.3 | - | 59.1 | - | 27.3 | 22.7 | 45.5 | 4.5 | 27.3 | 22.7 | 68.2 | 4.5 | 4.5 | - | 90.9 |
| 不動産、物品賃貸業 | 15 | - | 46.7 | 33.3 | 13.3 | 6.7 | 46.7 | - | 13.3 | 20.0 | 60.0 | 6.7 | 13.3 | 20.0 | 66.7 | 6.7 | - | 6.7 | 86.7 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 59 | 6.8 | 39.0 | 32.2 | 16.9 | 5.1 | 45.8 | 1.7 | 27.1 | 22.0 | 44.1 | 5.1 | 28.8 | 30.5 | 49.2 | 8.5 | 10.2 | 1.7 | 79.7 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 31 | 9.7 | 32.3 | 19.4 | 22.6 | 16.1 | 42.0 | - | 25.8 | 19.4 | 38.7 | 16.1 | 25.8 | 6.5 | 48.4 | 12.9 | 19.4 | 12.9 | 54.9 |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 23 | 8.7 | 39.1 | 26.1 | 17.4 | 8.7 | 47.8 | 4.3 | 13.0 | 34.8 | 34.8 | 13.0 | 17.3 | 17.4 | 47.8 | 4.3 | 17.4 | 13.0 | 65.2 |
| 教育、学習支援業 | 57 | 12.3 | 47.4 | 19.3 | 15.8 | 5.3 | 59.7 | 3.5 | 26.3 | 17.5 | 43.9 | 8.8 | 29.8 | 21.1 | 57.9 | 8.8 | 8.8 | 3.5 | 79.0 |
| 医療、福祉 | 385 | 6.0 | 35.8 | 26.0 | 21.6 | 10.6 | 41.8 | 3.1 | 25.2 | 23.9 | 36.4 | 11.4 | 28.3 | 20.8 | 56.4 | 8.6 | 6.8 | 7.5 | 77.2 |
| サービス業（他に分類されないもの） | 226 | 6.2 | 42.9 | 17.7 | 19.9 | 13.3 | 49.1 | 2.2 | 21.7 | 19.0 | 43.4 | 13.7 | 23.9 | 17.7 | 52.2 | 10.2 | 9.3 | 10.6 | 69.9 |
| その他 | 58 | 5.2 | 39.7 | 22.4 | 13.8 | 19.0 | 44.9 | 1.7 | 20.7 | 25.9 | 32.8 | 19.0 | 22.4 | 19.0 | 56.9 | 5.2 | 3.4 | 15.5 | 75.9 |
| <時間単位年休取得日数（総計）> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1日分未満 | 467 | 4.3 | 32.5 | 24.8 | 32.1 | 6.2 | 36.8 | 1.5 | 20.3 | 21.0 | 50.5 | 6.6 | 21.8 | 16.3 | 54.4 | 11.8 | 13.7 | 3.9 | 70.7 |
| 1日以上～2日分未満 | 308 | 5.5 | 44.8 | 23.1 | 23.7 | 2.9 | 50.3 | 1.6 | 22.4 | 22.4 | 49.0 | 4.5 | 24.0 | 21.4 | 58.1 | 11.4 | 7.5 | 1.6 | 79.5 |
| 2日以上～3日分未満 | 563 | 5.9 | 49.7 | 24.7 | 15.8 | 3.9 | 55.6 | 3.2 | 24.5 | 25.0 | 41.4 | 5.9 | 27.7 | 23.6 | 58.6 | 8.7 | 5.9 | 3.2 | 82.2 |
| 3日以上～4日分未満 | 148 | 8.8 | 42.6 | 26.4 | 17.6 | 4.7 | 51.4 | 4.1 | 31.8 | 23.0 | 37.8 | 3.4 | 35.9 | 33.1 | 55.4 | 8.1 | 2.0 | 1.4 | 88.5 |
| 4日以上～5日分未満 | 155 | 9.7 | 49.7 | 21.3 | 11.0 | 8.4 | 59.4 | 6.5 | 31.6 | 26.5 | 27.7 | 7.7 | 38.1 | 19.4 | 61.9 | 7.1 | 7.7 | 3.9 | 81.3 |
| 5日分すべて | 183 | 18.6 | 44.3 | 18.0 | 13.1 | 6.0 | 62.9 | 6.6 | 29.5 | 24.6 | 31.7 | 7.7 | 36.1 | 31.1 | 51.4 | 3.8 | 9.3 | 4.4 | 82.5 |
| <時間単位年休の年間取得頻度> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1か月に複数回 | 212 | 19.8 | 45.8 | 20.3 | 9.4 | 4.7 | 65.6 | 14.2 | 31.6 | 25.9 | 24.5 | 3.8 | 45.8 | 40.6 | 50.0 | 5.2 | 2.8 | 1.4 | 90.6 |
| 1か月に1回程度 | 265 | 7.5 | 50.6 | 23.8 | 13.2 | 4.9 | 58.1 | 3.8 | 29.4 | 23.8 | 37.0 | 6.0 | 33.2 | 25.7 | 57.0 | 7.5 | 6.8 | 3.0 | 82.7 |
| 2～3か月に1回程度 | 809 | 6.6 | 46.7 | 24.2 | 18.9 | 3.6 | 53.3 | 2.2 | 25.7 | 24.2 | 43.4 | 4.4 | 27.9 | 24.1 | 61.1 | 7.7 | 5.2 | 2.0 | 85.2 |
| 半年に1回程度 | 393 | 3.1 | 39.9 | 24.9 | 27.7 | 4.3 | 43.0 | 0.3 | 22.6 | 20.9 | 49.4 | 6.9 | 22.9 | 13.7 | 61.6 | 12.0 | 9.7 | 3.1 | 75.3 |
| 1年に1回程度 | 159 | 5.0 | 23.3 | 25.2 | 43.4 | 3.1 | 28.3 | 0.6 | 10.7 | 23.3 | 60.4 | 5.0 | 11.3 | 8.8 | 37.7 | 18.9 | 32.1 | 2.5 | 46.5 |
| <就業形態> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 正社員 | 1,773 | 7.2 | 42.2 | 22.6 | 20.4 | 7.6 | 49.4 | 3.0 | 24.2 | 22.3 | 41.7 | 8.7 | 27.2 | 21.9 | 55.3 | 9.0 | 7.7 | 6.0 | 77.2 |
| 非正社員・計 | 162 | 4.3 | 38.9 | 25.3 | 17.9 | 13.6 | 43.2 | 3.7 | 22.8 | 24.1 | 35.2 | 14.2 | 26.5 | 18.5 | 50.0 | 8.0 | 13.0 | 10.5 | 68.5 |
| ・嘱託社員 | 56 | 3.6 | 51.8 | 21.4 | 14.3 | 8.9 | 55.4 | 1.8 | 26.8 | 26.8 | 33.9 | 10.7 | 28.6 | 19.6 | 57.1 | 7.1 | 8.9 | 7.1 | 76.7 |
| ・契約社員 | 31 | 3.2 | 38.7 | 22.6 | 22.6 | 12.9 | 41.9 | 6.5 | 22.6 | 19.4 | 35.5 | 16.1 | 29.1 | 12.9 | 58.1 | 6.5 | 12.9 | 9.7 | 71.0 |
| ・パート・アルバイト | 75 | 5.3 | 29.3 | 29.3 | 18.7 | 17.3 | 34.6 | 4.0 | 20.0 | 24.0 | 36.0 | 16.0 | 24.0 | 20.0 | 41.3 | 9.3 | 16.0 | 13.3 | 61.3 |

※「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」者のうち、2018年度1年間に時間単位年休を「取得したことがある」とする者を対象に集計。「頻繁にある・たまにある・計」は、「頻繁にある」「たまにある」の合計。表側の業種の「複合サービス事業」は、n=0で記載割愛。

(3)働き方の属性別にみた時間単位年休を取得する時間帯のパターン

中抜け取得は、個々人の事情で就業時間中に時間単位年休を取得し、再度、帰社して業務を行ったケースと考えられる。そこで、労働者調査の時間単位年休を取得する時間帯のパターンのうち、「中抜け取得」（出社後、時間単位年休を取得して中抜けし、また会社に戻るパターン）に着目し、個人属性等からみたものが図表 5-3-17 である。

まず、仕事関係の観点から、職種別にみると、「中抜け取得」が「頻繁にある・たまにある・計」の割合は、いずれの職種も 2 割前後あり、高い比率で生じているわけではない。全体（合計）より 5 ポイント以上高い職種では、「管理職」となっている。

「中抜け取得」が「頻繁にある・たまにある・計」の割合について、役職別でもみてみると、役職が高くなるほど、その割合は高い。

週単位の実労働時間別にみると、労働時間が長くなるほど、「中抜け取得」が「頻繁にある・たまにある・計」の割合は高い。

労働者調査では、仕事や余暇に対する認識についても尋ねている。そこで、仕事や余暇に対する認識別にみると、「仕事よりも余暇に生きがいを求める」とする者に比べて、「仕事に生きがいを求めており、全力を傾けている」とする者の方が、「中抜け取得」が「頻繁にある・たまにある・計」の割合は高い。

次に、個人属性等の観点から、性別にみると、男性に比べ女性の方が「中抜け取得」が「頻繁にある・たまにある・計」の割合は高い。

性・年齢別にみると、男性では、おおむね年齢が高くなるほど、「中抜け取得」が「頻繁にある・たまにある・計」の割合が高くなる傾向にある。女性も、おおむね年齢が高くなるほど、「中抜け取得」が「頻繁にある・たまにある・計」の割合が高くなるが、とくに「50 歳代」（39.5%）、「40 歳代」（32.8%）で高くなっている。

性・小学生以下の子供の有無別にみると、「中抜け取得」が「頻繁にある・たまにある・計」の割合は、「女性・小学生以下の子供あり」（32.8%）でもっとも高くなっている。

性・要介護者の有無別にみると、「中抜け取得」が「頻繁にある・たまにある・計」の割合は、「女性・要介護者がいる（同居）」（41.5%）、「男性・要介護者がいる（同居）」（37.0%）で他よりも高くなっている。

なお、健康状態別にみると、「中抜け取得」が「頻繁にある・たまにある・計」の割合は、「おおむね健康である」（26.7%）、「健康とはいええない（不定期に通院）」（29.8%）、「健康とはいええない（現在、定期的に通院）」（28.8%）となっており、いずれも 3 割弱で、健康状態別の頻度の分布に大きな差はみられない。

図表5-3-17：2018年度における時間単位年休を取得する時間帯のパターン「b. 入社後、時間単位年休を取得して中抜けし、また会社に戻るパターン」（SA、単位＝％）【労働者調査】

| | n | 頻 繁 に あ る | た ま に あ る | い ほ と ん ど な | い ま っ た く な | 無 回 答 | あ る 頻 繁 に あ る 計 |
|------------------------|-------|-----------------------|-----------------------|----------------------------|----------------------------|-------------|--------------------------------------|
| 合計 | 1,935 | 3.1 | 24.1 | 22.5 | 41.2 | 9.1 | 27.2 |
| <職種> | | | | | | | |
| 管理職 | 303 | 2.0 | 33.0 | 25.4 | 34.3 | 5.3 | 35.0 |
| 総務・人事・教育 | 322 | 2.8 | 24.5 | 22.7 | 44.1 | 5.9 | 27.3 |
| 企画・広報・編集 | 30 | - | 10.0 | 20.0 | 63.3 | 6.7 | 10.0 |
| 経理・財務 | 204 | 5.4 | 22.5 | 22.1 | 41.7 | 8.3 | 27.9 |
| 一般事務・受付・秘書 | 324 | 4.9 | 25.6 | 19.8 | 39.8 | 9.9 | 30.5 |
| 営業・販売 | 108 | 1.9 | 19.4 | 22.2 | 44.4 | 12.0 | 21.3 |
| 接客サービス | 54 | 1.9 | 20.4 | 22.2 | 35.2 | 20.4 | 22.3 |
| 調査分析・特許法務などの事務系専門職 | 10 | 10.0 | - | 50.0 | 40.0 | - | 10.0 |
| 研究開発・設計・プログラマー等の技術系専門職 | 84 | 1.2 | 11.9 | 17.9 | 63.1 | 6.0 | 13.1 |
| 医療・教育関係の専門職 | 157 | 3.2 | 28.7 | 24.2 | 31.8 | 12.1 | 31.9 |
| 現場管理・監督 | 49 | 2.0 | 18.4 | 24.5 | 38.8 | 16.3 | 20.4 |
| 製造・生産現場の作業 | 123 | 1.6 | 24.4 | 21.1 | 47.2 | 5.7 | 26.0 |
| 建設・土木作業 | 12 | - | 16.7 | 16.7 | 58.3 | 8.3 | 16.7 |
| 輸送・運転・警備・清掃 | 29 | - | 17.2 | 27.6 | 37.9 | 17.2 | 17.2 |
| その他 | 93 | 4.3 | 18.3 | 20.4 | 38.7 | 18.3 | 22.6 |
| <役職> | | | | | | | |
| 一般社員 | 1,001 | 3.2 | 21.5 | 20.6 | 43.7 | 11.1 | 24.7 |
| 係長・主任 | 468 | 3.0 | 21.6 | 25.9 | 42.7 | 6.8 | 24.6 |
| 課長クラス | 254 | 2.4 | 29.1 | 24.4 | 35.8 | 8.3 | 31.5 |
| 部長クラス | 115 | 3.5 | 41.7 | 23.5 | 28.7 | 2.6 | 45.2 |
| <週単位の実労働時間> | | | | | | | |
| 40時間以下 | 609 | 3.6 | 21.2 | 23.2 | 41.7 | 10.3 | 24.8 |
| 41～49時間 | 533 | 2.6 | 23.3 | 24.0 | 42.4 | 7.7 | 25.9 |
| 50～59時間 | 187 | 2.1 | 26.7 | 22.5 | 40.6 | 8.0 | 28.8 |
| 60時間以上 | 61 | - | 32.8 | 18.0 | 41.0 | 8.2 | 32.8 |
| <仕事や余暇に対する認識> | | | | | | | |
| 仕事に生きがいを求めており、全力を傾けている | 43 | 7.0 | 41.9 | 14.0 | 27.9 | 9.3 | 48.9 |
| 仕事に力を入れるが、時には余暇も楽しむ | 443 | 3.6 | 28.2 | 23.7 | 33.9 | 10.6 | 31.8 |
| 仕事も余暇も同じくらい大切だと考えている | 953 | 3.4 | 23.7 | 21.6 | 42.2 | 9.1 | 27.1 |
| 仕事は早く片づけ、できるだけ余暇を楽しむ | 389 | 1.5 | 21.1 | 23.9 | 46.5 | 6.9 | 22.6 |
| 仕事よりも余暇に生きがいを求める | 91 | 3.3 | 12.1 | 24.2 | 53.8 | 6.6 | 15.4 |
| <性> | | | | | | | |
| 男性 | 858 | 2.0 | 21.2 | 24.2 | 44.4 | 8.2 | 23.2 |
| 女性 | 1,074 | 4.0 | 26.4 | 21.1 | 38.7 | 9.8 | 30.4 |
| <性・年齢> | | | | | | | |
| 男性20歳代以下 | 93 | 2.2 | 8.6 | 18.3 | 62.4 | 8.6 | 10.8 |
| 男性30歳代 | 218 | 2.3 | 18.3 | 21.6 | 48.2 | 9.6 | 20.6 |
| 男性40歳代 | 276 | 2.2 | 21.4 | 27.2 | 42.4 | 6.9 | 23.6 |
| 男性50歳代 | 190 | 1.6 | 28.4 | 22.6 | 41.6 | 5.8 | 30.0 |
| 男性60歳以上 | 79 | 1.3 | 26.6 | 31.6 | 27.8 | 12.7 | 27.9 |
| 女性20歳代以下 | 130 | 1.5 | 13.1 | 16.2 | 61.5 | 7.7 | 14.6 |
| 女性30歳代 | 267 | 1.9 | 25.1 | 19.9 | 44.6 | 8.6 | 27.0 |
| 女性40歳代 | 354 | 4.8 | 28.0 | 24.6 | 33.6 | 9.0 | 32.8 |
| 女性50歳代 | 243 | 6.2 | 33.3 | 20.2 | 29.6 | 10.7 | 39.5 |
| 女性60歳以上 | 74 | 5.4 | 24.3 | 20.3 | 31.1 | 18.9 | 29.7 |
| <性・小学生以下の子供の有無> | | | | | | | |
| 男性・小学生以下の子供あり | 306 | 1.3 | 21.6 | 27.8 | 40.8 | 8.5 | 22.9 |
| 男性・小学生以下の子供なし | 501 | 2.4 | 20.8 | 22.2 | 47.7 | 7.0 | 23.2 |
| 女性・小学生以下の子供あり | 296 | 4.1 | 28.7 | 23.3 | 34.1 | 9.8 | 32.8 |
| 女性・小学生以下の子供なし | 712 | 4.2 | 25.3 | 20.8 | 40.3 | 9.4 | 29.5 |
| <性・要介護者の有無(MA)> | | | | | | | |
| 男性・いる(同居) | 65 | 6.2 | 30.8 | 18.5 | 32.3 | 12.3 | 37.0 |
| 男性・いる(別居) | 95 | - | 24.2 | 31.6 | 38.9 | 5.3 | 24.2 |
| 男性・いない | 693 | 1.9 | 20.1 | 23.5 | 46.3 | 8.2 | 22.0 |
| 女性・いる(同居) | 94 | 8.5 | 33.0 | 18.1 | 33.0 | 7.4 | 41.5 |
| 女性・いる(別居) | 126 | 3.2 | 24.6 | 23.0 | 36.5 | 12.7 | 27.8 |
| 女性・いない | 846 | 3.7 | 26.1 | 21.2 | 40.0 | 9.1 | 29.8 |
| <健康状態> | | | | | | | |
| おおむね健康である | 1,562 | 3.1 | 23.6 | 22.2 | 42.1 | 8.9 | 26.7 |
| 健康とはいえない(不定期に通院) | 124 | 3.2 | 26.6 | 23.4 | 40.3 | 6.5 | 29.8 |
| 健康とはいえない(現在、定期的に通院) | 239 | 2.9 | 25.9 | 23.8 | 36.0 | 11.3 | 28.8 |

※「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」者のうち、2018年度1年間に時間単位年休を「取得したことがある」とする者を対象に集計。「頻繁にある・たまにある・計」は、「頻繁にある」「たまにある」の合計。全体(合計)より5ポイント以上高い項目に網。

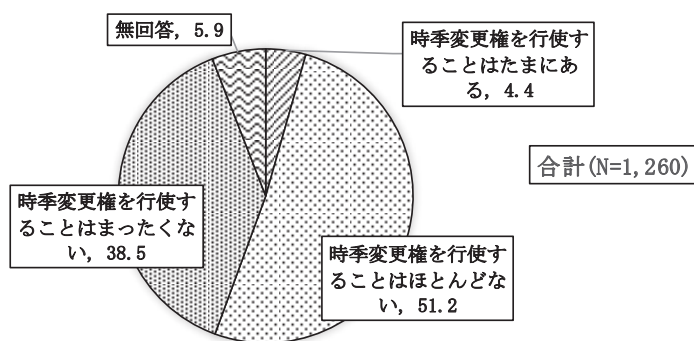
4. 時間単位年休取得にかかわる時季変更権の行使

4-1. 時間単位年休取得にかかわる時季変更権の行使

(1) 企業からみた時季変更権の行使

企業調査では、時間単位年休取得制度導入企業を対象に「従業員の時間単位年休の申請に対して、取得時間を変更するよう指示したことはありますか」（以下、「時季変更権の行使」という）と尋ねている。それによれば、「時季変更権を行使することはたまにある」は4.4%と少数派であり、「時季変更権を行使することはほとんどない（ほとんどが労働者側の申請通りに取得可能）」（51.2%）、「時季変更権を行使することはまったくない」（38.5%）となっている。企業からみると、時間単位年休取得の際の時季変更権の行使はまれであり、「時季変更権を行使することはまったくない」が4割弱を占めている（図表5-4-1）。

図表5-4-1：従業員の時間単位年休の申請に対する取得時間の変更の指示（時季変更権の行使）（SA、単位＝％）【企業調査】



※年次有給休暇の時間単位取得制度を「導入している」企業を対象に集計。

これを企業属性等からみたものが図表5-4-2である。

従業員規模別にみると、「時季変更権を行使することはたまにある」とする割合は、いずれの従業員規模も、3～6%程度の範囲内にある。いずれの従業員規模においても、時間単位年休取得において時季変更権の行使がまれであることがうかがわれる。一方、「時季変更権を行使することはまったくない」に着目すると、おおむね従業員規模が大きくなるほど、その割合は低下する。

業種別にみると、「時季変更権を行使することはたまにある」とする割合は、いずれの業種も少数であることに違いはないが、「生活関連サービス業、娯楽業」（14.3%）、「宿泊業、飲食サービス業」（12.0%）で他よりも高くなっている（n数が少ないことに留意）。

時間単位年休取得者割合別にみると、「時季変更権を行使することはたまにある」とする割合は、いずれの取得者割合も、3～5%程度の範囲内にあり、少数であることに違いはない。

一人当たり時間単位年休取得日数別にみると、「時季変更権を行使することはたまにある」とする割合が少数であることに違いはないものの、「4日分以上～5日分未満」（12.5%）、「5

日分すべて」(8.0%)で他よりも高くなっている(4日分以上はn数が少ないことに留意)。

図表5-4-2：従業員の時間単位年休の申請に対する取得時間の変更の指示(時季変更権の行使)(SA、単位=%)【企業調査】

| | n | は行時 た使季 ます変 にる更 あこ権 るとを | いは行時 ほ使季 とす変 んる更 どこ権 などを | いは行時 まつす たる更 くこ権 などを | 無 回 答 |
|-------------------|-------|--|---|----------------------------------|-------------|
| 合計 | 1,260 | 4.4 | 51.2 | 38.5 | 5.9 |
| <従業員規模> | | | | | |
| 99人以下 | 862 | 3.6 | 48.8 | 41.9 | 5.7 |
| 100～299人 | 285 | 6.7 | 51.9 | 34.4 | 7.0 |
| 300～999人 | 70 | 4.3 | 68.6 | 21.4 | 5.7 |
| 1000人以上 | 36 | 5.6 | 66.7 | 25.0 | 2.8 |
| <業種> | | | | | |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 1 | - | - | 100.0 | - |
| 建設業 | 135 | 3.0 | 48.9 | 41.5 | 6.7 |
| 製造業 | 278 | 2.9 | 50.0 | 41.4 | 5.8 |
| 電気・ガス・水道・熱供給業 | 13 | - | 23.1 | 69.2 | 7.7 |
| 情報通信業 | 30 | - | 43.3 | 46.7 | 10.0 |
| 運輸業、郵便業 | 43 | 4.7 | 51.2 | 30.2 | 14.0 |
| 卸売業、小売業 | 186 | 3.2 | 50.5 | 40.9 | 5.4 |
| 金融業、保険業 | 11 | - | 54.5 | 45.5 | - |
| 不動産、物品賃貸業 | 9 | - | 22.2 | 55.6 | 22.2 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 31 | - | 48.4 | 48.4 | 3.2 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 25 | 12.0 | 48.0 | 36.0 | 4.0 |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 14 | 14.3 | 50.0 | 14.3 | 21.4 |
| 教育、学習支援業 | 38 | 7.9 | 63.2 | 28.9 | - |
| 医療、福祉 | 294 | 6.8 | 56.5 | 32.3 | 4.4 |
| サービス業(他に分類されないもの) | 128 | 6.3 | 50.0 | 39.8 | 3.9 |
| その他 | 19 | - | 47.4 | 36.8 | 15.8 |
| <時間単位年休取得者割合> | | | | | |
| 1～2割程度 | 434 | 5.8 | 50.9 | 40.8 | 2.5 |
| 3～4割程度 | 209 | 4.8 | 58.9 | 35.4 | 1.0 |
| 5～6割程度 | 209 | 2.9 | 55.0 | 40.7 | 1.4 |
| 7～8割程度 | 169 | 3.0 | 58.6 | 37.9 | 0.6 |
| 9割以上 | 114 | 3.5 | 43.0 | 50.9 | 2.6 |
| <一人当たり時間単位年休取得日数> | | | | | |
| 1日分未満 | 301 | 4.3 | 51.8 | 41.5 | 2.3 |
| 1日分以上～2日分未満 | 345 | 4.1 | 52.5 | 40.0 | 3.5 |
| 2日分以上～3日分未満 | 257 | 3.9 | 55.6 | 39.3 | 1.2 |
| 3日分以上～4日分未満 | 148 | 4.7 | 59.5 | 35.8 | - |
| 4日分以上～5日分未満 | 56 | 12.5 | 44.6 | 37.5 | 5.4 |
| 5日分すべて | 50 | 8.0 | 36.0 | 52.0 | 4.0 |

※年次有給休暇の時間単位取得制度を「導入している」企業を対象に集計。表側の業種の「複合サービス事業」は、n=0で記載割愛。

(2) 労働者からみた企業の時季変更権の行使

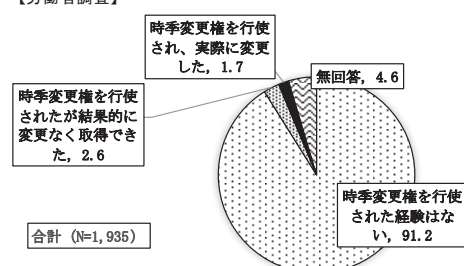
労働者調査では、時間単位年休の取得者を対象に、「2018年度において、時間単位年休を申請した際、取得時間を変更するよう指示されたことはありますか」(以下、「時季変更権を行使された経験」という)と尋ねている。

それによれば、「時季変更権を行使された経験はない」が91.2%とほとんどを占めており、「時季変更権を行使されたが結果的に変更なく取得できた」が2.6%、「時季変更権を行使され、実際に変更した」が1.7%となっている。「時季変更権を行使された経験あり」の割合(「時

「時季変更権を行使されたが結果的に変更なく取得できた」「時季変更権を行使され、実際に変更した」の合計)は4.3%である(図表5-4-3)。

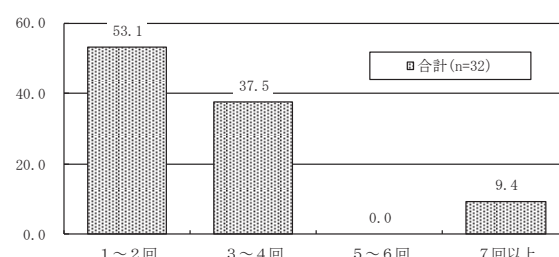
「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」者のうち、「時季変更権を行使され、実際に変更した」者(n=32)を対象に、実際に申請を変更した経験回数を尋ねたところ、「1~2回」が53.1%でもっとも高く、次いで、「3~4回」が37.5%、「7回以上」が9.4%となっている。「時季変更権を行使され、実際に変更した」者は少数派であり、その変更経験回数は「1~2回」が約半数を占めている(図表5-4-4)。

図表5-4-3：2018年度において、時間単位年休を申請した際、取得時間を変更するよう指示されたこと(時季変更権の行使)の有無(SA、単位=%)
【労働者調査】



※「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」者を対象に集計。

図表5-4-4：実際に申請を変更した経験の回数(SA、単位=%)【労働者調査】



※「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」者のうち、「時季変更権を行使され、実際に変更した」を対象に集計。

時季変更権を行使された経験について、従業員規模や業種、就業形態、職種などの働き方等からみたものが図表5-4-5である。

「時季変更権を行使された経験あり」の割合について、従業員規模別にみると、いずれの従業員規模も2~5%程度の範囲内にあり、少数である。業種別にみると、「時季変更権を行使された経験あり」の割合は、「生活関連サービス業、娯楽業」(13.0%)、「運輸業、郵便業」(12.2%)が他よりも割合が高い(n数が少ないことに留意)。

就業形態別にみると、「時季変更権を行使された経験あり」の割合は、正社員が4.3%、非正社員が3.1%で、両者にほとんど差はみられない。

職種別にみると、「時季変更権を行使された経験あり」の割合は、「接客サービス」(14.9%)、「営業・販売」(12.1%)などが他よりも高くなっている。

適用勤務時間制度別にみると、「時季変更権を行使された経験あり」の割合は、制度によって大きな差はみられないが、そのなかでも、「交替制(昼シフト、夜シフトなど)」(7.6%)、「管理監督者」(7.4%)の割合が高くなっている(n数が少ないことに留意)。

時間単位年休取得日数別にみると、「時季変更権を行使された経験あり」の割合は、おおむね取得日数が増えるほどやや高くなる傾向にある。

時間単位年休の年間取得頻度別にみると、おおむね取得頻度が多くなるほど、やや高くなる傾向にある(「1年に1回程度」を除く。「1か月に複数回」が7.6%ともっとも高い)。

図表5-4-5：2018年度において、時間単位年休を申請した際、取得時間を変更するよう指示されたこと(時季変更権の行使)の有無 (SA、単位=%) 【労働者調査】

| | n | 執行時はなされなかった経路を | たな結時果取的に得た変更を | 際に使季変更した実を | 無回答 | 執行時あり使季変更された経路を |
|------------------------|-------|----------------|---------------|------------|------|-----------------|
| 合計 | 1,935 | 91.2 | 2.6 | 1.7 | 4.6 | 4.3 |
| <従業員規模> | | | | | | |
| 99人以下 | 1,220 | 89.4 | 3.0 | 1.6 | 5.9 | 4.6 |
| 100～299人 | 470 | 93.8 | 1.5 | 1.9 | 2.8 | 3.4 |
| 300～999人 | 156 | 95.5 | 0.6 | 1.9 | 1.9 | 2.5 |
| 1,000人以上 | 76 | 93.4 | 5.3 | - | 1.3 | 5.3 |
| <業種> | | | | | | |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 3 | 100.0 | - | - | - | 0.0 |
| 建設業 | 184 | 95.1 | 0.5 | 1.1 | 3.3 | 1.6 |
| 製造業 | 465 | 93.1 | 2.8 | 1.1 | 3.0 | 3.9 |
| 電気・ガス・水道・熱供給業 | 45 | 100.0 | - | - | - | 0.0 |
| 情報通信業 | 62 | 95.2 | 3.2 | - | 1.6 | 3.2 |
| 運輸業、郵便業 | 41 | 82.9 | 9.8 | 2.4 | 4.9 | 12.2 |
| 卸売業、小売業 | 252 | 90.5 | 2.0 | 1.6 | 6.0 | 3.6 |
| 金融業、保険業 | 22 | 95.5 | 4.5 | - | - | 4.5 |
| 不動産、物品賃貸業 | 15 | 100.0 | - | - | - | 0.0 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 59 | 91.5 | - | 5.1 | 3.4 | 5.1 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 31 | 80.6 | - | 6.5 | 12.9 | 6.5 |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 23 | 78.3 | 8.7 | 4.3 | 8.7 | 13.0 |
| 教育、学習支援業 | 57 | 98.2 | - | - | 1.8 | 0.0 |
| 医療、福祉 | 385 | 88.8 | 3.1 | 2.3 | 5.7 | 5.4 |
| サービス業（他に分類されないもの） | 226 | 88.9 | 3.5 | 1.8 | 5.8 | 5.3 |
| その他 | 58 | 87.9 | 1.7 | 1.7 | 8.6 | 3.4 |
| <就業形態> | | | | | | |
| 正社員 | 1,773 | 91.4 | 2.5 | 1.8 | 4.3 | 4.3 |
| 非正社員・計 | 162 | 88.9 | 3.1 | - | 8.0 | 3.1 |
| ・嘱託社員 | 56 | 94.6 | 3.6 | - | 1.8 | 3.6 |
| ・契約社員 | 31 | 87.1 | 3.2 | - | 9.7 | 3.2 |
| ・パート・アルバイト | 75 | 85.3 | 2.7 | - | 12.0 | 2.7 |
| <職種> | | | | | | |
| 管理職 | 303 | 93.7 | 2.3 | 1.3 | 2.6 | 3.6 |
| 総務・人事・教育 | 322 | 93.2 | 1.6 | 1.2 | 4.0 | 2.8 |
| 企画・広報・編集 | 30 | 90.0 | 6.7 | - | 3.3 | 6.7 |
| 経理・財務 | 204 | 96.1 | 1.5 | - | 2.5 | 1.5 |
| 一般事務・受付・秘書 | 324 | 92.6 | 1.5 | 1.2 | 4.6 | 2.7 |
| 営業・販売 | 108 | 84.3 | 5.6 | 6.5 | 3.7 | 12.1 |
| 接客サービス | 54 | 75.9 | 9.3 | 5.6 | 9.3 | 14.9 |
| 調査分析・特許法務などの事務系専門職 | 10 | 100.0 | - | - | - | 0.0 |
| 研究開発・設計・プログラマー等の技術系専門職 | 84 | 96.4 | 2.4 | - | 1.2 | 2.4 |
| 医療・教育関係の専門職 | 157 | 86.0 | 1.9 | 3.2 | 8.9 | 5.1 |
| 現場管理・監督 | 49 | 87.8 | 4.1 | 2.0 | 6.1 | 6.1 |
| 製造・生産現場の作業 | 123 | 89.4 | 3.3 | 1.6 | 5.7 | 4.9 |
| 建設・土木作業 | 12 | 83.3 | 8.3 | - | 8.3 | 8.3 |
| 輸送・運転・警備・清掃 | 29 | 82.8 | 6.9 | - | 10.3 | 6.9 |
| その他 | 93 | 93.5 | 2.2 | 1.1 | 3.2 | 3.3 |
| <適用勤務時間制度> | | | | | | |
| 通常の勤務時間制度 | 1,497 | 92.2 | 2.0 | 1.7 | 4.1 | 3.7 |
| フレックスタイム | 107 | 86.9 | 4.7 | 0.9 | 7.5 | 5.6 |
| 変形労働時間制 | 154 | 90.9 | 3.9 | 1.3 | 3.9 | 5.2 |
| 交替制（昼シフト、夜シフトなど） | 92 | 84.8 | 5.4 | 2.2 | 7.6 | 7.6 |
| 裁量労働制・事業場外みなし労働時間制 | 16 | 100.0 | - | - | - | 0.0 |
| 高度プロフェッショナル制度 | 1 | 100.0 | - | - | - | 0.0 |
| 管理監督者 | 27 | 92.6 | 7.4 | - | - | 7.4 |
| <時間単位年休取得日数（総計）> | | | | | | |
| 1日分未満 | 467 | 95.9 | 1.9 | 1.1 | 1.1 | 3.0 |
| 1日以上～2日分未満 | 308 | 95.8 | 2.6 | 1.0 | 0.6 | 3.6 |
| 2日以上～3日分未満 | 563 | 94.3 | 3.0 | 2.0 | 0.7 | 5.0 |
| 3日以上～4日分未満 | 148 | 93.2 | 5.4 | 0.7 | 0.7 | 6.1 |
| 4日以上～5日分未満 | 155 | 92.9 | 2.6 | 2.6 | 1.9 | 5.2 |
| 5日分すべて | 183 | 94.0 | 1.6 | 1.6 | 2.7 | 3.2 |
| <時間単位年休の年間取得頻度> | | | | | | |
| 1か月に複数回 | 212 | 89.2 | 5.2 | 2.4 | 3.3 | 7.6 |
| 1か月に1回程度 | 265 | 93.6 | 3.0 | 1.5 | 1.9 | 4.5 |
| 2～3か月に1回程度 | 809 | 94.9 | 2.2 | 1.5 | 1.4 | 3.7 |
| 半年に1回程度 | 393 | 95.4 | 0.8 | 1.8 | 2.0 | 2.6 |
| 1年に1回程度 | 159 | 91.2 | 4.4 | 1.9 | 2.5 | 6.3 |

※「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」者を対象に集計。「時季変更権を行使された経路あり」は、「時季変更権を行使されたが結果的に変更なく取得できた」「時季変更権を行使され、実際に変更した」の合計。表側の業種の「複合サービス事業」は、n=0で記載割愛。

4-2. 特別休暇等と時間単位年休の間の利用優先度

(1) 企業からみた特別休暇等と時間単位年休の間の利用優先度

企業調査では、目的に応じて取得できる休暇（例えば、病気休暇等の特別休暇や介護休暇、子の看護休暇等。以下、「特別休暇等」と略す）で、時間単位で取得できる仕組みの有無を確認したうえで、目的に応じて取得できる休暇（特別休暇等）について、時間単位で取得できる仕組みが「ある」という企業を対象に、休暇の目的が特別休暇等と合致するときに、目的に応じて取得できる特別休暇等（時間単位取得）と、時間単位年休のいずれを優先的に使用する労働者が多いと思いますか（以下、「特別休暇等と時間単位年休の間の利用優先度」という）、と尋ねている。

まず、目的に応じて取得できる休暇（特別休暇等）で、時間単位で取得できる仕組みの有無については、「ある」が39.8%となっている。

次に、特別休暇等と時間単位年休の間の利用優先度では、「特別休暇等を優先的に利用・計」（「特別休暇等を優先的に利用している労働者が多い」「どちらかといえば特別休暇等を優先利用する者が多い」の合計）は47.6%、「時間単位年休を優先的に利用・計」（「どちらかといえば時間単位年休を優先利用する者が多い」「時間単位年休を優先的に利用している労働者が多い」の合計）は48.0%で、両者は半々となっている。

これを従業員規模別にみると、「特別休暇等を優先的に利用・計」の割合は、従業員規模が大きくなるほど、高くなる傾向にある（ただし、300人以上規模はn数が少ないことに留意）（図表5-4-6）。

図表5-4-6：時間単位で取得できる仕組みの有無、仕組みがある企業の特別休暇等と時間単位年休の間の利用優先度（SA、単位＝％）【企業調査】

| | ①目的に応じて取得できる休暇（特別休暇等）で、時間単位で取得できる仕組みの有無 | | | | ②休暇目的が特別休暇等と合致するとき、特別休暇等と時間単位年休のいずれを優先使用する者が多いですか（特別休暇等と時間単位年休の間の利用優先度） | | | | | | | | |
|----------|---|--------|--------|-------------|---|--|--|--|--|---|---|-------------|--|
| | n | あ る | な い | 無 回 答 | n | 多 利 用 し て い る 労 働 者 が に | 特 別 休 暇 等 を 優 先 的 に | 者 が 多 い と 思 い ま す か | ど ち ら か と い え ば 特 別 休 暇 等 を 優 先 利 用 す る 者 が 多 い | ど ち ら か と い え ば 時 間 単 位 年 休 を 優 先 利 用 す る 者 が 多 い | 時 間 単 位 年 休 を 優 先 利 用 す る 者 が 多 い | 無 回 答 | 特 別 休 暇 等 を 優 先 的 に |
| 合計 | 1,260 | 39.8 | 56.1 | 4.0 | 502 | 26.1 | 21.5 | 18.3 | 29.7 | 4.4 | | 47.6 | 48.0 |
| <従業員規模> | | | | | | | | | | | | | |
| 99人以下 | 862 | 42.0 | 53.0 | 5.0 | 362 | 24.6 | 19.9 | 19.3 | 31.2 | 5.0 | | 44.5 | 50.5 |
| 100～299人 | 285 | 36.5 | 61.1 | 2.5 | 104 | 27.9 | 24.0 | 15.4 | 31.7 | 1.0 | | 51.9 | 47.1 |
| 300～999人 | 70 | 27.1 | 71.4 | 1.4 | 19 | 31.6 | 31.6 | 15.8 | 15.8 | 5.3 | | 63.2 | 31.6 |
| 1000人以上 | 36 | 33.3 | 66.7 | - | 12 | 58.3 | 8.3 | 16.7 | - | 16.7 | | 66.6 | 16.7 |

※①目的に応じて取得できる休暇（特別休暇等）で、時間単位で取得できる仕組みの有無は、年次有給休暇の時間単位取得制度を「導入している」企業を対象に集計。②休暇目的が特別休暇等と合致するとき、特別休暇等と時間単位年休のいずれを優先使用する者が多いですか（特別休暇等と時間単位年休の間の利用優先度）は、時間単位で取得できる仕組みが「ある」とする企業を対象に集計。「特別休暇等を優先的に利用・計」は、「特別休暇等を優先的に利用している労働者が多い」「どちらかといえば特別休暇等を優先利用する者が多い」の合計。「時間単位年休を優先的に利用・計」は、「どちらかといえば時間単位年休を優先利用する者が多い」「時間単位年休を優先的に利用している労働者が多い」の合計。

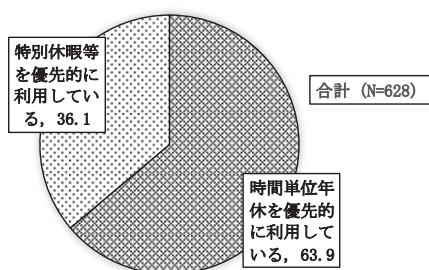
(2) 労働者からみた特別休暇等と時間単位年休の間の利用優先度

労働者調査においても、時間単位年休取得者を対象に、勤務先での特別休暇等で、時間単位で取得できる仕組みの有無を確認したうえで、目的に応じて取得できる休暇（特別休暇等）について、時間単位で取得できる仕組みが「ある」という者を対象に、「休暇の目的が特別休暇等と合致するとき、目的に応じて取得できる特別休暇等（時間単位取得）と、時間単位年休のいずれを優先的に使用しているか」（以下、「特別休暇等と時間単位年休の間の利用優先度」という）を尋ねた。「時間単位年休を優先的に利用している」とする者を対象に、「時間単位年休を優先的に利用している理由」についても尋ねている。

まず、特別休暇等で、時間単位で取得できる仕組みが「ある」とする者（n=883（時間単位年休取得者の45.6%）。図表省略）のうち、無回答及び、「介護休暇や病気休暇など、目的に応じて取得できる休暇を取得する事柄がないのでわからない」を除いて集計し、目的に応じて取得できる休暇を取得する事柄があった者の特別休暇等と時間単位年休の間の利用優先度をみたものが図表5-4-7である（n=628）。それによると、「時間単位年休を優先的に利用している」が63.9%と過半数を超えている一方、「特別休暇等を優先的に利用している」は36.1%と4割を占める。企業調査の結果（前掲図表5-4-6）では両者は半々だったが、労働者調査には、時間単位年休の優先利用がやや高い。

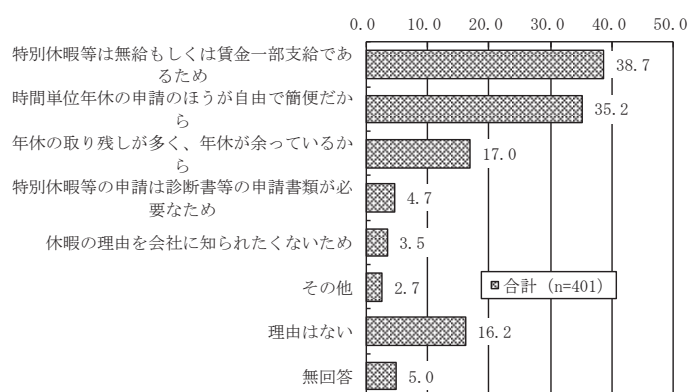
「時間単位年休を優先的に利用している」者の時間単位年休を優先的に利用している理由（複数回答）としては、「特別休暇等は無給もしくは賃金一部支給であるため」が38.7%、「時間単位年休の申請のほう自由で簡便だから」が35.2%となっており、これらの理由が上位を占める。続いて、「年休の取り残しが多く、年休が余っているから」（17.0%）、「特別休暇等の申請は診断書等の申請書類が必要なため」（4.7%）、「休暇の理由を会社に知られたくないため」（3.5%）などが続く。「理由はない」も16.2%ある（図表5-4-8）。

図表5-4-7：時間単位で取得できる仕組みが「ある」とする者の特別休暇等と時間単位年休の間の利用優先度（SA、単位=%）【労働者調査】



※「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」者のうち、2018年度1年間に時間単位年休を「取得したことがある」とする者のなかで、勤務先に、目的に応じて取得できる休暇（病気休暇等の特別休暇や介護休暇、子の看護休暇等）で、時間単位で取得できる仕組みが「ある」とする者を対象に、無回答及び、「介護休暇や病気休暇など、目的に応じて取得できる休暇を取得する事柄がないのでわからない」を除き集計。

図表5-4-8：時間単位年休を優先的に利用している理由（MA、単位=%）【労働者調査】



※「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」者のうち、2018年度1年間に時間単位年休を「取得したことがある」とする者のなかで、勤務先に、目的に応じて取得できる休暇（病気休暇等の特別休暇や介護休暇、子の看護休暇等）で、時間単位で取得できる仕組みが「ある」として、「時間単位年休を優先的に利用している」と回答した者を対象に集計。

「特別休暇等と時間単位年休の間の利用優先度」及び、「時間単位年休を優先的に利用している理由」について、属性別にみたものが図表 5-4-9 である（以下の集計では n 数が少ないことに留意）。

図表 5-4-9：特別休暇等と時間単位年休の間の利用優先度、及び、時間単位年休を優先的に利用している理由【労働者調査】

| | ①特別休暇等と時間単位年休の間の利用優先度 (SA、単位=%) | | | ②時間単位年休を優先的に利用している理由 (MA、単位=%) | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|---------------------------------|---------------|----------------|--------------------------------|---------|----------|----------|----------|-------|--------------|---------|----------|-----------|-----|-------|-----|
| | n | 特別休暇等を利用する優先度 | 時間単位年休を利用する優先度 | n | 支給されるため | 特別休暇等は無給 | 書類が不要なため | 特別診断書の申請 | 簡便だから | 時間単位年休が自由で申請 | ためらわれない | 休暇の理由が会社 | 多くの年取りが余り | その他 | 理由はない | 無回答 |
| 合計 | 628 | 36.1 | 63.9 | 401 | 38.7 | 4.7 | 35.2 | 3.5 | 17.0 | 2.7 | 16.2 | 5.0 | | | | |
| <従業員規模> | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 99人以下 | 426 | 34.5 | 65.5 | 279 | 36.6 | 3.6 | 34.8 | 3.6 | 18.3 | 2.9 | 17.2 | 5.0 | | | | |
| 100～299人 | 133 | 47.4 | 52.6 | 70 | 44.3 | 4.3 | 32.9 | 4.3 | 12.9 | - | 15.7 | 5.7 | | | | |
| 300～999人 | 53 | 24.5 | 75.5 | 40 | 45.0 | 15.0 | 37.5 | 2.5 | 15.0 | 5.0 | 15.0 | 5.0 | | | | |
| 1,000人以上 | 14 | 21.4 | 78.6 | 11 | 27.3 | - | 54.5 | - | 18.2 | 9.1 | - | - | | | | |
| <就業形態> | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 正社員 | 574 | 36.2 | 63.8 | 366 | 36.9 | 4.6 | 36.6 | 3.8 | 17.8 | 2.5 | 16.7 | 5.2 | | | | |
| 非正社員・計 | 54 | 35.2 | 64.8 | 35 | 57.1 | 5.7 | 20.0 | - | 8.6 | 5.7 | 11.4 | 2.9 | | | | |
| ・嘱託社員 | 12 | 41.7 | 58.3 | 7 | 57.1 | 14.3 | 42.9 | - | 14.3 | 14.3 | - | - | | | | |
| ・契約社員 | 14 | 35.7 | 64.3 | 9 | 55.6 | 11.1 | 11.1 | - | - | - | 22.2 | - | | | | |
| ・パート・アルバイト | 28 | 32.1 | 67.9 | 19 | 57.9 | - | 15.8 | - | 10.5 | 5.3 | 10.5 | 5.3 | | | | |
| <性> | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 男性 | 291 | 39.5 | 60.5 | 176 | 30.7 | 5.1 | 35.2 | 2.8 | 17.0 | 1.7 | 18.8 | 5.7 | | | | |
| 女性 | 336 | 33.0 | 67.0 | 225 | 44.9 | 4.4 | 35.1 | 4.0 | 16.9 | 3.6 | 14.2 | 4.4 | | | | |
| <性・年齢> | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 男性20歳代以下 | 24 | 50.0 | 50.0 | 12 | 33.3 | - | 41.7 | - | 8.3 | - | 16.7 | - | | | | |
| 男性30歳代 | 75 | 38.7 | 61.3 | 46 | 37.0 | 6.5 | 37.0 | 4.3 | 10.9 | - | 28.3 | - | | | | |
| 男性40歳代 | 94 | 36.2 | 63.8 | 60 | 30.0 | 3.3 | 28.3 | 3.3 | 21.7 | 1.7 | 20.0 | 10.0 | | | | |
| 男性50歳代 | 73 | 43.8 | 56.2 | 41 | 24.4 | 4.9 | 34.1 | 2.4 | 19.5 | 2.4 | 12.2 | 7.3 | | | | |
| 男性60歳以上 | 25 | 32.0 | 68.0 | 17 | 29.4 | 11.8 | 52.9 | - | 17.6 | 5.9 | 5.9 | 5.9 | | | | |
| 女性20歳代以下 | 27 | 44.4 | 55.6 | 15 | 20.0 | - | 33.3 | 6.7 | 6.7 | - | 26.7 | 13.3 | | | | |
| 女性30歳代 | 80 | 38.8 | 61.3 | 49 | 46.9 | 8.2 | 28.6 | 2.0 | 16.3 | 4.1 | 22.4 | 2.0 | | | | |
| 女性40歳代 | 123 | 28.5 | 71.5 | 88 | 50.0 | 4.5 | 34.1 | 5.7 | 21.6 | 3.4 | 11.4 | 3.4 | | | | |
| 女性50歳代 | 89 | 31.5 | 68.5 | 61 | 41.0 | 1.6 | 41.0 | - | 14.8 | 4.9 | 9.8 | 1.6 | | | | |
| 女性60歳以上 | 16 | 25.0 | 75.0 | 12 | 50.0 | 8.3 | 41.7 | 16.7 | 8.3 | - | 8.3 | 25.0 | | | | |
| <性・小学生以下の子供の有無> | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 男性・小学生以下の子供あり | 122 | 33.6 | 66.4 | 81 | 30.9 | 2.5 | 33.3 | 1.2 | 17.3 | 2.5 | 22.2 | 4.9 | | | | |
| 男性・小学生以下の子供なし | 150 | 42.7 | 57.3 | 86 | 31.4 | 8.1 | 36.0 | 3.5 | 17.4 | 1.2 | 16.3 | 5.8 | | | | |
| 女性・小学生以下の子供あり | 104 | 39.4 | 60.6 | 63 | 54.0 | 1.6 | 25.4 | 1.6 | 14.3 | 4.8 | 15.9 | 3.2 | | | | |
| 女性・小学生以下の子供なし | 214 | 29.9 | 70.1 | 150 | 43.3 | 5.3 | 36.7 | 4.7 | 17.3 | 3.3 | 14.7 | 4.7 | | | | |
| <性・要介護者の有無 (MA)> | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 男性・いる (同居) | 24 | 37.5 | 62.5 | 15 | 40.0 | - | 33.3 | - | 6.7 | - | 26.7 | 6.7 | | | | |
| 男性・いる (別居) | 36 | 38.9 | 61.1 | 22 | 9.1 | - | 59.1 | - | 13.6 | - | 18.2 | 9.1 | | | | |
| 男性・いない | 229 | 40.2 | 59.8 | 137 | 33.6 | 6.6 | 31.4 | 3.6 | 19.0 | 2.2 | 17.5 | 5.1 | | | | |
| 女性・いる (同居) | 37 | 27.0 | 73.0 | 27 | 40.7 | - | 40.7 | - | 18.5 | - | 7.4 | 11.1 | | | | |
| 女性・いる (別居) | 43 | 27.9 | 72.1 | 31 | 45.2 | 6.5 | 38.7 | - | 29.0 | 3.2 | 16.1 | 3.2 | | | | |
| 女性・いない | 256 | 34.4 | 65.6 | 168 | 45.8 | 4.8 | 33.3 | 5.4 | 15.5 | 4.2 | 14.9 | 3.6 | | | | |
| <健康状態> | | | | | | | | | | | | | | | | |
| おおむね健康である | 509 | 36.5 | 63.5 | 323 | 41.8 | 4.6 | 35.0 | 4.0 | 17.6 | 2.8 | 15.5 | 4.0 | | | | |
| 健康とはいえない (不定期に通院) | 47 | 36.2 | 63.8 | 30 | 30.0 | 3.3 | 33.3 | - | 16.7 | - | 23.3 | 13.3 | | | | |
| 健康とはいえない (現在、定期的に通院) | 71 | 32.4 | 67.6 | 48 | 22.9 | 6.3 | 37.5 | 2.1 | 12.5 | 4.2 | 16.7 | 6.3 | | | | |
| <年休取得率> | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 25%未満 | 70 | 37.1 | 62.9 | 44 | 27.3 | 4.5 | 34.1 | 2.3 | 31.8 | 4.5 | 6.8 | 9.1 | | | | |
| 25～50%未満 | 138 | 36.2 | 63.8 | 88 | 30.7 | 8.0 | 43.2 | 3.4 | 20.5 | 1.1 | 15.9 | 4.5 | | | | |
| 50～75%未満 | 139 | 35.3 | 64.7 | 90 | 45.6 | 4.4 | 38.9 | 3.3 | 20.0 | 2.2 | 14.4 | 3.3 | | | | |
| 75%以上 | 192 | 35.4 | 64.6 | 124 | 46.0 | 3.2 | 31.5 | 2.4 | 9.7 | 4.0 | 14.5 | 4.0 | | | | |

※「①特別休暇等と時間単位年休の間の利用優先度」は、「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」者のうち、2018年度1年間に時間単位年休を「取得したことがある」とする者のなかで、勤務先に、目的に応じて取得できる休暇（病気休暇等の特別休暇や介護休暇、子の看護休暇等）で、時間単位で取得できる仕組みが「ある」とする者を対象に、「休暇の目的が特別休暇等と合致するときに、目的に応じて取得できる特別休暇等（時間単位取得）」と、時間単位年休のいずれを優先的に使用していますか」と尋ねており、集計では、無回答及び、「介護休暇や病気休暇など、目的に応じて取得できる休暇を取得する事柄がないのでわからない」を除いている。「②時間単位年休を優先的に利用している理由」は、「時間単位年休を優先的に利用している」と回答した者を対象に、時間単位年休を優先的に利用している理由を尋ねている。

「特別休暇等と時間単位年休の間の利用優先度」を従業員規模別にみると、おおむね従業員規模が大きくなるほど、「時間単位年休を優先的に利用している」とする割合が高くなる傾向にある。「時間単位年休を優先的に利用している理由」について、従業員規模別にみると、おおむね従業員規模が大きくなるほど、「時間単位年休の申請の方が自由で簡便だから」の割合が高くなる。

「特別休暇等と時間単位年休の間の利用優先度」を就業形態別にみると、「時間単位年休を優先的に利用している」とする割合は、正社員が 63.8%、非正社員が 64.8%で、割合に差はみられない。「時間単位年休を優先的に利用している理由」について就業形態別にみると、非正社員に比べ正社員の方が「時間単位年休の申請のほうが自由で簡便だから」「年休の取り残しが多く、年休が余っているから」の割合が高い。一方、正社員に比べ非正社員の方が、「特別休暇等は無給もしくは賃金一部支給であるため」の割合が高い。

「特別休暇等と時間単位年休の間の利用優先度」を性別にみると、男性に比べ女性の方が「時間単位年休を優先的に利用している」とする割合が高い。「時間単位年休を優先的に利用している理由」について性別にみると、男性に比べ女性の方が「特別休暇等は無給もしくは賃金一部支給であるため」の割合が高い。

「特別休暇等と時間単位年休の間の利用優先度」を性・年齢別にみると、男女いずれも、おおむね年齢が高くなるほど、「時間単位年休を優先的に利用している」とする割合が高い。

「時間単位年休を優先的に利用している理由」について性・年齢別にみると、女性では、おおむね年齢が高くなるほど、「時間単位年休の申請のほうが自由で簡便だから」の割合が高くなる。

「特別休暇等と時間単位年休の間の利用優先度」を性・小学生以下の子供の有無別にみると、男性では、「小学生以下の子供なし」に比べて「小学生以下の子供あり」の方が「時間単位年休を優先的に利用している」とする割合が高い。一方、女性では、「小学生以下の子供なし」に比べて「小学生以下の子供あり」の方が「特別休暇等を優先的に利用している」の割合が高い。「時間単位年休を優先的に利用している理由」について性・小学生以下の子供の有無別にみると、女性では、「小学生以下の子供なし」に比べて「小学生以下の子供あり」の方が「特別休暇等は無給もしくは賃金一部支給であるため」の割合が高い。

「特別休暇等と時間単位年休の間の利用優先度」を性・要介護者の有無別にみると、女性では、「要介護者がいない」に比べて「要介護者がいる（同居）」「要介護者がいる（別居）」の方が「時間単位年休を優先的に利用している」とする割合が高い。「時間単位年休を優先的に利用している理由」について性・要介護者の有無別にみると、女性では、「要介護者がいない」に比べて「要介護者がいる（同居）」「要介護者がいる（別居）」の方が「時間単位年休の申請のほうが自由で簡便だから」の割合が高い。

「特別休暇等と時間単位年休の間の利用優先度」を健康状態別にみると、「時間単位年休を優先的に利用している」がいずれも 6 割台で大きな差はないものの、「健康とはいえない（現

在、定期的に通院)」でもっとも割合が高い。「時間単位年休を優先的に利用している理由」について健康状態別にみると、「健康とはいえない（現在、定期的に通院）」とする者では、「時間単位年休の申請のほうが自由で簡便だから」の割合がもっとも高くなっている。

「時間単位年休を優先的に利用している」割合を年休取得率別にみると、いずれの取得率においても「時間単位年休を優先的に利用している」が6割台で大きな差はみられない。「時間単位年休を優先的に利用している理由」について年休取得率別にみると、年休取得率が低くなるほど、「年休の取り残しが多く、年休が余っているから」とする割合が高くなる。

5. 時間単位年休取得制度についての認識

5-1. 時間単位年休取得制度についての認識

(1) 時間単位年休取得制度についての認識

調査では、企業調査、労働者調査いずれも、時間単位年休取得制度についての認識を尋ねている（企業調査：時間単位年休取得制度導入企業対象、労働者調査：時間単位年休取得者対象、図表 5-5-1）。

制度の評価をみると、企業調査では、各項目で「肯定・計」（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計。以下同じ）の割合は、「時間単位年休は有効に利用されている」が85.0%、「時間単位年休は便利で良い」で87.1%、「時間単位年休は、いざという時に使える安心感があって良い」では87.4%——となっている。これらの項目の「非肯定・計」（「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の合計。以下同じ）はいずれも少数である。

一方、労働者調査では、「肯定・計」の割合は、「時間単位年休は有効に利用されている」が72.5%、「時間単位年休は便利で良い」で80.2%、「時間単位年休は、いざという時に使える安心感があって良い」では80.6%——となっている。これらの項目の「非肯定・計」の割合はいずれも少数である。

以上を踏まえると、企業・労働者いずれも、時間単位年休の有効利用、便利さ、安心感において、8割方が肯定的な認識を示している。

次に、職場・業務をみると、企業調査では、「肯定・計」の割合は、「上司、同僚、部下が時間単位年休を取得しても職場に支障はない」が77.8%、「時間単位年休の取得において、業務に与える影響は特段ない」で74.5%、「時間単位年休の取得がしやすい職場の雰囲気がある」では81.8%——となっている。

一方、労働者調査では、「肯定・計」の割合は、「上司、同僚、部下が時間単位年休を取得しても職場に支障はない」が73.4%、「時間単位年休の取得において、業務に与える影響は特段ない」で69.2%、「時間単位年休の取得がしやすい職場の雰囲気がある」では70.5%となっている。

以上を踏まえると、企業・労働者いずれも、時間単位年休を同僚等が取得しても職場に支障はない、自身が取得しても業務に与える影響は特段なく、また、取得しやすい職場の雰囲気

気があるとの認識で、7～8割が肯定的な認識を示している。

さらに、1日単位の年休取得の関連で、「時間単位年休があることで、1日単位の年休を取りづらくなっている」に対する認識をみると、その「肯定・計」の割合は、企業調査が8.9%、労働者調査が10.9%となっており、企業・労働者いずれも、時間単位年休があることによって、1日単位の年休が取りづらくなったという認識はほとんどない。

図表5-5-1：時間単位年休制度についての認識【企業調査・労働者調査】（SA、単位＝％）

| | 企業調査 | | | | | | | 労働者調査 | | | | | | | | | |
|-------|------------------------------------|-------|---------|---------|---------|---------|-----|-------|-------|-------|------|---------|---------|---------|------|------|-------|
| | n | そう思う | 思いどくえらう | 思いどくえらう | 思いどくえらう | 思いどくえらう | 無回答 | 肯定・計 | 非肯定・計 | n | そう思う | 思いどくえらう | 思いどくえらう | 思いどくえらう | 無回答 | 肯定・計 | 非肯定・計 |
| 制度の評価 | a. 時間単位年休は有効に利用されている | 1,260 | 55.4 | 29.6 | 6.0 | 3.0 | 6.0 | 85.0 | 9.0 | 3,411 | 39.0 | 33.5 | 8.7 | 8.3 | 10.6 | 72.5 | 17.0 |
| | b. 時間単位年休は便利で良い | 1,260 | 56.2 | 30.9 | 4.3 | 2.3 | 6.3 | 87.1 | 6.6 | 3,411 | 47.0 | 33.2 | 5.6 | 3.8 | 10.4 | 80.2 | 9.4 |
| | c. 時間単位年休は、いざという時に使える安心感がある | 1,260 | 54.5 | 32.9 | 3.8 | 2.2 | 6.6 | 87.4 | 6.0 | 3,411 | 46.1 | 34.5 | 5.1 | 3.8 | 10.4 | 80.6 | 8.9 |
| 職場・業務 | d. 上司、同僚、部下が時間単位年休を取得しても職場に支障はない | 1,260 | 38.3 | 39.5 | 11.5 | 3.8 | 6.8 | 77.8 | 15.3 | 3,411 | 36.3 | 37.1 | 11.6 | 4.5 | 10.5 | 73.4 | 16.1 |
| | e. 時間単位年休の取得において、業務に与える影響は特段ない | 1,260 | 31.3 | 43.2 | 14.0 | 4.8 | 6.8 | 74.5 | 18.8 | 3,411 | 29.9 | 39.3 | 14.5 | 5.7 | 10.5 | 69.2 | 20.2 |
| | f. 時間単位年休の取得がしやすい職場の雰囲気がある | 1,260 | 40.5 | 41.3 | 8.7 | 2.5 | 7.1 | 81.8 | 11.2 | 3,411 | 31.8 | 38.7 | 12.5 | 6.4 | 10.5 | 70.5 | 18.9 |
| 年休 | g. 時間単位年休があることで、1日単位の年休を取りづらくなっている | 1,260 | 2.8 | 6.1 | 21.3 | 62.9 | 7.0 | 8.9 | 84.2 | 3,411 | 3.2 | 7.7 | 24.8 | 53.6 | 10.7 | 10.9 | 78.4 |

※企業調査では、年次有給休暇の時間単位取得制度を「導入している」企業を対象に集計。労働者調査では、「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」者を対象に集計。「肯定・計」は、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計。「非肯定・計」は、「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の合計。

(2) 企業属性等からみた時間単位年休取得制度についての認識

① 時間単位年休の制度評価に対する認識

企業調査の時間単位年休の制度評価関連の設問について、企業属性等からみたものが図表5-5-2である。例えば、「時間単位年休は有効に利用されている」の「肯定・計」（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計。以下同じ）の割合を、従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど、「肯定・計」の割合が高くなる傾向にある（以下、当該設問の「肯定・計」を「有効利用」という）。

時間単位年休の最小単位別にみると、おおむね最小単位が短くなるほど、「有効利用」の割合は高い。時間単位年休の年間限度日数別にみると、限度日数が多くなるほど「有効利用」の割合が高い。

一人当たり時間単位年休取得日数別にみると、取得日数が増えるとともに「有効利用」の割合が高くなり、「2日分以上～3日分未満」でピークとなっている。

時間単位年休取得者割合別にみると、取得者割合が高くなるほど、「有効利用」の割合は高くなる傾向にある。この傾向は、「時間単位年休は便利で良い」「時間単位年休は、いざという時に使える安心感がある」の「肯定・計」についても、おおむね同様となっている。

図表5-5-2：時間単位年休取得制度についての認識(時間単位年休取得制度の導入評価)【企業調査】(SA、単位%)

| | n | 時間単位年休取得制度の導入評価 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------|-------|----------------------|----------|------------|-----|------|------|-----------------|------------|------|------|------|----------|--------------------------------|------|------|------|------|------|--|
| | | a. 時間単位年休は有効に利用されている | | | | | | b. 時間単位年休は便利で良い | | | | | | c. 時間単位年休は、いざという時に使える安心感があって良い | | | | | | |
| | | そう思う | そう思うかといえ | そう思うかわからない | 無回答 | 肯定・計 | そう思う | そう思うかといえ | そう思うかわからない | 無回答 | 肯定・計 | そう思う | そう思うかといえ | そう思うかわからない | 無回答 | 肯定・計 | | | | |
| 合計 | 1,260 | 55.4 | 29.6 | 6.0 | 3.0 | 6.0 | 85.0 | 56.2 | 30.9 | 4.3 | 2.3 | 6.3 | 87.1 | 54.5 | 32.9 | 3.8 | 2.2 | 6.6 | 87.4 | |
| <従業員規模> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 99人以下 | 862 | 55.1 | 29.2 | 5.9 | 3.2 | 6.5 | 84.3 | 54.4 | 31.9 | 3.8 | 2.8 | 7.1 | 86.3 | 53.1 | 33.5 | 3.5 | 2.7 | 7.2 | 86.6 | |
| 100~299人 | 285 | 55.1 | 30.9 | 6.0 | 2.5 | 5.6 | 86.0 | 58.6 | 30.2 | 4.9 | 0.7 | 5.6 | 88.8 | 56.8 | 30.9 | 4.6 | 1.4 | 6.3 | 87.7 | |
| 300~999人 | 70 | 60.0 | 27.1 | 7.1 | 2.9 | 2.9 | 87.1 | 67.1 | 20.0 | 7.1 | 2.9 | 2.9 | 87.1 | 61.4 | 30.0 | 5.7 | - | 2.9 | 91.4 | |
| 1000人以上 | 36 | 58.3 | 33.3 | 5.6 | 2.8 | - | 91.6 | 61.1 | 33.3 | 2.8 | 2.8 | - | 94.4 | 58.3 | 38.9 | - | 2.8 | - | 97.2 | |
| <時間単位年休の最小単位> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1時間 | 881 | 60.5 | 29.3 | 5.4 | 1.7 | 3.1 | 89.8 | 61.7 | 31.0 | 3.0 | 1.1 | 3.2 | 92.7 | 59.3 | 33.1 | 2.8 | 1.2 | 3.5 | 92.4 | |
| 2時間 | 90 | 55.6 | 35.6 | 4.4 | 1.1 | 3.3 | 91.2 | 54.4 | 36.7 | 4.4 | 1.1 | 3.3 | 91.1 | 50.0 | 41.1 | 3.3 | 2.2 | 3.3 | 91.1 | |
| 3時間 | 23 | 34.8 | 43.5 | 13.0 | - | 8.7 | 78.3 | 43.5 | 47.8 | 4.3 | - | 4.3 | 91.3 | 34.8 | 52.2 | 8.7 | - | 4.3 | 87.0 | |
| 4時間 | 100 | 31.0 | 40.0 | 11.0 | 9.0 | 9.0 | 71.0 | 33.0 | 39.0 | 10.0 | 8.0 | 10.0 | 72.0 | 37.0 | 37.0 | 8.0 | 7.0 | 11.0 | 74.0 | |
| <時間単位年休の年間限度日数> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1~2日 | 49 | 38.8 | 34.7 | 10.2 | 8.2 | 8.2 | 73.5 | 38.8 | 38.8 | 6.1 | 8.2 | 8.2 | 77.6 | 38.8 | 40.8 | 10.2 | 2.0 | 8.2 | 79.6 | |
| 3~4日 | 68 | 42.6 | 42.6 | 5.9 | 5.9 | 2.9 | 85.2 | 36.8 | 50.0 | 5.9 | 4.4 | 2.9 | 86.8 | 30.9 | 54.4 | 8.8 | 2.9 | 2.9 | 85.3 | |
| 5日 | 1,047 | 59.2 | 29.1 | 5.4 | 2.2 | 4.0 | 88.3 | 60.3 | 30.1 | 3.5 | 1.8 | 4.3 | 90.4 | 58.7 | 31.9 | 2.9 | 1.9 | 4.6 | 90.6 | |
| <一人当たり時間単位年休取得日数> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1日未満 | 301 | 39.9 | 37.5 | 13.6 | 7.0 | 2.0 | 77.4 | 44.5 | 40.5 | 9.3 | 3.7 | 2.0 | 85.0 | 44.5 | 43.2 | 6.3 | 3.7 | 2.3 | 87.7 | |
| 1日以上~2日未満 | 345 | 60.0 | 29.9 | 4.6 | 1.2 | 4.3 | 89.9 | 60.9 | 30.4 | 2.6 | 1.4 | 4.6 | 91.3 | 58.0 | 32.8 | 3.8 | 0.6 | 4.9 | 90.8 | |
| 2日以上~3日未満 | 257 | 64.6 | 30.0 | 2.3 | 1.2 | 1.9 | 94.6 | 62.6 | 31.9 | 1.9 | 0.8 | 2.7 | 94.5 | 61.1 | 32.7 | 2.3 | 1.2 | 2.7 | 93.8 | |
| 3日以上~4日未満 | 148 | 68.2 | 23.0 | 4.7 | 1.4 | 2.7 | 91.2 | 66.9 | 25.7 | 2.7 | 1.4 | 3.4 | 92.6 | 64.9 | 26.4 | 2.7 | 2.0 | 4.1 | 91.3 | |
| 4日以上~5日未満 | 56 | 57.1 | 30.4 | 3.6 | 3.6 | 5.4 | 87.5 | 51.8 | 32.1 | 7.1 | 1.8 | 7.1 | 83.9 | 50.0 | 37.5 | 3.6 | 1.8 | 7.1 | 87.5 | |
| 5日分すべて | 50 | 60.0 | 24.0 | 2.0 | 8.0 | 6.0 | 84.0 | 70.0 | 14.0 | 4.0 | 8.0 | 4.0 | 84.0 | 68.0 | 14.0 | 4.0 | 10.0 | 4.0 | 82.0 | |
| <時間単位年休取得者割合> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1~2割程度 | 434 | 31.6 | 43.1 | 14.7 | 6.5 | 4.1 | 74.7 | 35.5 | 45.9 | 10.4 | 4.1 | 4.1 | 81.3 | 38.7 | 45.6 | 7.1 | 3.7 | 4.8 | 84.3 | |
| 3~4割程度 | 209 | 60.3 | 32.1 | 2.9 | 1.4 | 3.3 | 92.3 | 61.7 | 32.5 | 1.0 | 1.4 | 3.3 | 94.3 | 57.9 | 34.4 | 1.4 | 2.4 | 3.8 | 92.3 | |
| 5~6割程度 | 209 | 71.3 | 23.9 | 1.0 | 0.5 | 3.3 | 95.2 | 73.2 | 20.1 | 1.0 | 1.4 | 4.3 | 93.3 | 66.5 | 26.3 | 1.9 | 1.0 | 4.3 | 92.8 | |
| 7~8割程度 | 169 | 83.4 | 15.4 | 0.0 | 0.0 | 1.2 | 98.8 | 78.1 | 19.5 | 0.0 | 0.0 | 2.4 | 97.6 | 74.6 | 20.7 | 1.8 | 0.6 | 2.4 | 95.3 | |
| 9割以上 | 114 | 82.5 | 16.7 | 0.0 | 0.0 | 0.9 | 99.1 | 82.5 | 15.8 | 0.0 | 0.9 | 0.9 | 98.2 | 77.2 | 20.2 | 0.9 | 0.9 | 0.9 | 97.4 | |

※年次有給休暇の時間単位取得制度を「導入している」企業を対象に集計。「肯定・計」は、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計。

②時間単位年休の職場・業務に対する影響

企業調査の時間単位年休取得の際の職場・業務関連の設問について、企業属性等からみたものが図表 5-5-3 である。例えば、「時間単位年休の取得において、業務に与える影響は特段ない」の「肯定・計」（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計。以下同じ）の割合について、従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど、「肯定・計」の割合が高くなる（以下、当該設問の「肯定・計」を「業務への影響は特段ない」という）。

時間単位年休の最小単位別にみると、最小単位が長くなるほど「業務への影響は特段ない」の割合は低くなる。また、時間単位年休の年間限度日数別にみると、限度日数が少なくなるほど「業務への影響は特段ない」の割合がやや低くなる（「1～2日」「3～4日」はn数が少ないことに留意）。限度日数が少ない企業ほど、時間単位年休取得により業務に支障がでるおそれがあると考えて、限度日数を少なくしている可能性もあるため、業務への影響があると捉える企業が一部にみられるのかもしれない。一人当たり時間単位年休取得日数別にみると、取得日数の増減にかかわらず、「業務への影響は特段ない」の割合は7～8割となっており、実際の取得日数によって大きな差はみられないようだ。時間単位年休取得者割合別にみると、取得者割合が高くなるほど、「業務への影響は特段ない」の割合は高くなる傾向にある。

業務に支障がないからこそ、時間単位年休がより活用されているという面があるのかもしれない。いずれの集計においても、時間単位年休の取得により「業務への影響は特段ない」とする割合が多数であることに違いはない。以上の傾向は、「上司、同僚、部下が時間単位年休を取得しても職場に支障はない」「時間単位年休の取得がしやすい職場の雰囲気がある」の「肯定・計」についても、おおむね同様となっている。

次に、1日単位の年休取得の関連で、「時間単位年休があることで、1日単位の年休を取りづらくなっている」に対する認識の「肯定・計」（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計）の割合について、従業員規模別にみると、いずれの従業員規模も1割前後となっている（以下、当該設問の「肯定・計」を、時間単位年休があることによる「1日単位の年休取得困難」という）。

時間単位年休の最小単位別にみると、最小単位「1時間」「2時間」に比べ、「3時間」「4時間」の方が、「1日単位の年休取得困難」の割合はやや高い（最小単位「3時間」などでn数が少ないことに留意）。時間単位年休の年間限度日数別にみると、いずれの限度日数においても「1日単位の年休取得困難」は1割前後となっている。

一人当たり時間単位年休取得日数別にみても、「1日単位の年休取得困難」の割合は、いずれの取得日数においても1割前後であり、大きな差はみられない。

また、時間単位年休取得者割合別にみると、「1日単位の年休取得困難」の割合は、いずれの取得者割合においても1割前後で、取得者割合で大きな差はみられない。

これらのいずれの集計においても、時間単位年休があることによる、1日単位の年休の取りづらさを感じている層は少数であることに違いはない。

図表5-5-3：時間単位年休取得制度についての認識（時間単位年休取得の際の職場・業務、1日単位の年休取得の関連）【企業調査】
(SA、単位＝%)

| | n | 時間単位年休取得の際の職場・業務 | | | | | | | | | | | | 1日単位の年休取得関連 | | | | | | | | | | | | |
|-------------------|-------|----------------------------------|--------|----------|------|------|------|--------------------------------|--------|----------|------|------|------|----------------------------|--------|----------|------|------|------|------------------------------------|------|------|------|------|------|--|
| | | d. 上司、同僚、部下が時間単位年休を取得しても職場に支障はない | | | | | | e. 時間単位年休の取得において、業務に与える影響は特段ない | | | | | | f. 時間単位年休の取得がしやすい職場の雰囲気がある | | | | | | g. 時間単位年休があることで、1日単位の年休を取りづらくなっている | | | | | | |
| | | そう思う | どちらか思う | どちらか思わない | そう思う | 無回答 | 肯定・計 | そう思う | どちらか思う | どちらか思わない | そう思う | 無回答 | 肯定・計 | そう思う | どちらか思う | どちらか思わない | そう思う | 無回答 | 肯定・計 | | | | | | | |
| 合計 | 1,260 | 38.3 | 39.5 | 11.5 | 3.8 | 6.8 | 77.8 | 31.3 | 43.2 | 14.0 | 4.8 | 6.8 | 74.5 | 40.5 | 41.3 | 8.7 | 2.5 | 7.1 | 81.8 | 2.8 | 6.1 | 21.3 | 62.9 | 7.0 | 8.9 | |
| <従業員規模> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 99人以下 | 862 | 36.0 | 38.9 | 13.0 | 4.6 | 7.5 | 74.9 | 29.9 | 41.0 | 16.4 | 5.5 | 7.3 | 70.9 | 41.9 | 39.4 | 8.2 | 2.8 | 7.7 | 81.3 | 3.2 | 5.6 | 20.3 | 63.3 | 7.5 | 8.8 | |
| 100～299人 | 285 | 42.5 | 41.1 | 7.4 | 2.8 | 6.3 | 83.6 | 33.3 | 47.4 | 8.4 | 3.9 | 7.0 | 80.7 | 37.5 | 42.5 | 11.2 | 1.8 | 7.0 | 80.0 | 1.8 | 7.4 | 21.8 | 62.1 | 7.0 | 9.2 | |
| 300～999人 | 70 | 50.0 | 35.7 | 11.4 | - | 2.9 | 85.7 | 38.6 | 47.1 | 10.0 | 1.4 | 2.9 | 85.7 | 38.6 | 48.6 | 8.6 | 1.4 | 2.9 | 87.2 | 2.9 | 8.6 | 27.1 | 58.6 | 2.9 | 11.5 | |
| 1000人以上 | 36 | 38.9 | 55.6 | 5.6 | - | - | 94.5 | 30.6 | 61.1 | 5.6 | 2.8 | - | 91.7 | 36.1 | 61.1 | - | 2.8 | - | 97.2 | - | 5.6 | 30.6 | 63.9 | - | 5.6 | |
| <時間単位年休の最小単位> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1時間 | 881 | 41.7 | 42.0 | 9.9 | 2.8 | 3.6 | 83.7 | 33.7 | 46.4 | 12.0 | 4.1 | 3.7 | 80.1 | 42.9 | 43.1 | 8.9 | 1.2 | 3.9 | 86.0 | 2.5 | 5.4 | 23.0 | 65.2 | 3.9 | 7.9 | |
| 2時間 | 90 | 41.1 | 43.3 | 11.1 | - | 4.4 | 84.4 | 37.8 | 42.2 | 15.6 | 1.1 | 3.3 | 80.0 | 42.2 | 47.8 | 5.6 | 1.1 | 3.3 | 90.0 | 1.1 | 4.4 | 24.4 | 65.6 | 4.4 | 5.5 | |
| 3時間 | 23 | 21.7 | 43.5 | 26.1 | - | 8.7 | 65.2 | 26.1 | 52.2 | 17.4 | - | 4.3 | 78.3 | 30.4 | 52.2 | 13.0 | - | 4.3 | 82.6 | - | 21.7 | 8.7 | 65.2 | 4.3 | 21.7 | |
| 4時間 | 100 | 20.0 | 38.0 | 21.0 | 9.0 | 12.0 | 58.0 | 18.0 | 35.0 | 26.0 | 9.0 | 12.0 | 53.0 | 26.0 | 39.0 | 15.0 | 8.0 | 12.0 | 65.0 | 6.0 | 8.0 | 22.0 | 53.0 | 11.0 | 14.0 | |
| <時間単位年休の年間限度日数> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1～2日 | 49 | 22.4 | 49.0 | 14.3 | 6.1 | 8.2 | 71.4 | 16.3 | 51.0 | 16.3 | 8.2 | 8.2 | 67.3 | 24.5 | 46.9 | 16.3 | 4.1 | 8.2 | 71.4 | 4.1 | 8.2 | 22.4 | 57.1 | 8.2 | 12.3 | |
| 3～4日 | 68 | 27.9 | 47.1 | 14.7 | 7.4 | 2.9 | 75.0 | 26.5 | 44.1 | 19.1 | 7.4 | 2.9 | 70.6 | 32.4 | 48.5 | 7.4 | 8.8 | 2.9 | 80.9 | 2.9 | 5.9 | 29.4 | 57.4 | 4.4 | 8.8 | |
| 5日 | 1,047 | 41.1 | 40.3 | 10.7 | 3.1 | 4.9 | 81.4 | 33.6 | 44.6 | 13.0 | 4.0 | 4.8 | 78.2 | 43.1 | 41.7 | 8.5 | 1.7 | 5.0 | 84.8 | 2.5 | 5.9 | 21.5 | 65.2 | 4.9 | 8.4 | |
| <一人当たり時間単位年休取得日数> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1日未満 | 301 | 32.2 | 44.9 | 15.3 | 5.0 | 2.7 | 77.1 | 28.9 | 43.9 | 17.9 | 6.0 | 3.3 | 72.8 | 28.6 | 49.2 | 14.6 | 4.3 | 3.3 | 77.8 | 3.3 | 8.0 | 25.6 | 60.5 | 2.7 | 11.3 | |
| 1日以上～2日未満 | 345 | 41.7 | 40.3 | 9.6 | 3.2 | 5.2 | 82.0 | 32.5 | 45.5 | 12.2 | 5.2 | 4.6 | 78.0 | 40.6 | 44.6 | 7.8 | 1.4 | 5.5 | 85.2 | 2.6 | 6.1 | 22.0 | 63.5 | 5.8 | 8.7 | |
| 2日以上～3日未満 | 257 | 41.2 | 42.4 | 11.7 | 1.9 | 2.7 | 83.6 | 32.7 | 49.0 | 13.6 | 1.9 | 2.7 | 81.7 | 46.7 | 40.1 | 8.2 | 2.3 | 2.7 | 86.8 | 3.1 | 5.8 | 23.0 | 65.4 | 2.7 | 8.9 | |
| 3日以上～4日未満 | 148 | 45.3 | 37.2 | 10.8 | 2.7 | 4.1 | 82.5 | 35.8 | 43.9 | 12.8 | 3.4 | 4.1 | 79.7 | 54.7 | 33.8 | 6.8 | 0.7 | 4.1 | 88.5 | 1.4 | 5.4 | 18.2 | 70.9 | 4.1 | 6.8 | |
| 4日以上～5日未満 | 56 | 37.5 | 37.5 | 14.3 | 3.6 | 7.1 | 75.0 | 32.1 | 39.3 | 14.3 | 7.1 | 7.1 | 71.4 | 39.3 | 46.4 | 1.8 | 5.4 | 7.1 | 85.7 | 1.8 | 8.9 | 16.1 | 66.1 | 7.1 | 10.7 | |
| 5日分すべ | 50 | 50.0 | 22.0 | 10.0 | 14.0 | 4.0 | 72.0 | 48.0 | 24.0 | 12.0 | 12.0 | 4.0 | 72.0 | 58.0 | 24.0 | 10.0 | 4.0 | 4.0 | 82.0 | 8.0 | 4.0 | 12.0 | 72.0 | 4.0 | 12.0 | |
| <時間単位年休取得者割合> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1～2割程度 | 434 | 28.3 | 43.5 | 16.8 | 6.2 | 5.1 | 71.9 | 24.2 | 44.2 | 19.4 | 6.7 | 5.5 | 68.4 | 25.8 | 47.2 | 16.6 | 4.8 | 5.5 | 73.0 | 2.3 | 6.2 | 24.9 | 61.3 | 5.3 | 8.5 | |
| 3～4割程度 | 209 | 34.4 | 45.9 | 12.4 | 3.8 | 3.3 | 80.4 | 27.3 | 51.7 | 13.4 | 4.8 | 2.9 | 78.9 | 39.2 | 47.4 | 8.1 | 1.0 | 4.3 | 86.6 | 2.9 | 7.7 | 23.4 | 62.2 | 3.8 | 10.5 | |
| 5～6割程度 | 209 | 52.2 | 32.1 | 8.1 | 2.9 | 4.8 | 84.2 | 43.1 | 38.3 | 11.0 | 2.9 | 4.8 | 81.3 | 52.2 | 38.5 | 3.8 | 0.5 | 4.8 | 90.9 | 3.8 | 3.8 | 17.7 | 69.4 | 5.3 | 7.7 | |
| 7～8割程度 | 169 | 49.1 | 42.6 | 5.9 | 0.0 | 2.4 | 91.7 | 39.6 | 45.6 | 9.5 | 3.0 | 2.4 | 85.2 | 58.6 | 35.5 | 3.0 | 0.6 | 2.4 | 94.1 | 3.0 | 8.3 | 23.7 | 62.7 | 2.4 | 11.2 | |
| 9割以上 | 114 | 59.6 | 32.5 | 5.3 | 0.0 | 2.6 | 92.1 | 47.4 | 41.2 | 7.9 | 1.8 | 1.8 | 88.6 | 66.7 | 29.8 | 1.8 | 0.0 | 1.8 | 96.5 | 1.8 | 3.5 | 12.3 | 80.7 | 1.8 | 5.3 | |

※年次有給休暇の時間単位取得制度を「導入している」企業を対象に集計。「肯定・計」は、「そう思う」「どちらかか」といはいはそう思う」の合計。

(3)個人属性等からみた時間単位年休取得制度についての認識

①時間単位年休取得制度の導入評価に対する認識

労働者調査の時間単位年休取得制度の導入評価関連の設問について、属性別にみたものが図表5-5-4である。

図表5-5-4：時間単位年休取得制度についての認識(時間単位年休取得制度の導入評価)【労働者調査】(SA、単位=%)

| | n | 時間単位年休取得制度の導入評価 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|-------|----------------------|----------|---------|--------|------|-----------------|------|----------|---------|--------|--------------------------------|-------|------|----------|---------|--------|------|------|--|
| | | a. 時間単位年休は有効に利用されている | | | | | b. 時間単位年休は便利で良い | | | | | c. 時間単位年休は、いざという時に使える安心感があって良い | | | | | | | | |
| | | そう思う | どちらかといえば | どちらかといえ | そう思わない | 無回答 | 肯定・計 | そう思う | どちらかといえば | どちらかといえ | そう思わない | 無回答 | 肯定・計 | そう思う | どちらかといえば | どちらかといえ | そう思わない | 無回答 | 肯定・計 | |
| 合計 | 3,411 | 39.0 | 33.5 | 8.7 | 8.3 | 10.6 | 72.5 | 47.0 | 33.2 | 5.6 | 3.8 | 10.4 | 80.2 | 46.1 | 34.5 | 5.1 | 3.8 | 10.4 | 80.6 | |
| <就業形態> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 正社員 | 3,114 | 39.0 | 33.9 | 8.9 | 8.1 | 10.1 | 72.9 | 47.4 | 33.2 | 5.7 | 3.7 | 9.9 | 80.6 | 46.2 | 34.9 | 5.2 | 3.8 | 9.9 | 81.1 | |
| 非正社員・計 | 297 | 38.0 | 29.0 | 7.1 | 9.8 | 16.2 | 67.0 | 43.1 | 33.0 | 4.0 | 4.4 | 15.5 | 76.1 | 44.8 | 30.3 | 4.4 | 4.7 | 15.8 | 75.1 | |
| ・嘱託社員 | 89 | 46.1 | 24.7 | 5.6 | 6.7 | 16.9 | 70.8 | 49.4 | 27.0 | 3.4 | 4.5 | 15.7 | 76.4 | 52.8 | 23.6 | 3.4 | 4.5 | 15.7 | 76.4 | |
| ・契約社員 | 62 | 37.1 | 32.3 | 9.7 | 6.5 | 14.5 | 69.4 | 45.2 | 33.9 | 3.2 | 3.2 | 14.5 | 79.1 | 48.4 | 30.6 | 3.2 | 3.2 | 14.5 | 79.0 | |
| ・パート・アルバイト | 146 | 33.6 | 30.1 | 6.8 | 13.0 | 16.4 | 63.7 | 38.4 | 36.3 | 4.8 | 4.8 | 15.8 | 74.7 | 38.4 | 34.2 | 5.5 | 5.5 | 16.4 | 72.6 | |
| <性> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 男性 | 1,717 | 33.7 | 36.1 | 10.7 | 10.2 | 9.4 | 69.8 | 40.4 | 37.1 | 7.9 | 5.1 | 9.6 | 77.5 | 39.7 | 38.8 | 6.9 | 5.1 | 9.4 | 78.5 | |
| 女性 | 1,690 | 44.4 | 30.9 | 6.7 | 6.3 | 11.7 | 75.3 | 53.8 | 29.3 | 3.3 | 2.5 | 11.1 | 83.1 | 52.7 | 30.2 | 3.3 | 2.5 | 11.4 | 82.9 | |
| <時間単位年休の最小単位> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1時間 | 1,845 | 48.1 | 35.1 | 7.0 | 5.9 | 3.8 | 83.2 | 57.4 | 32.2 | 3.9 | 2.5 | 4.0 | 89.6 | 54.7 | 34.4 | 3.9 | 2.9 | 4.1 | 89.1 | |
| 2時間 | 263 | 40.3 | 43.7 | 7.2 | 5.3 | 3.4 | 84.0 | 47.1 | 40.7 | 5.3 | 3.0 | 3.8 | 87.8 | 48.3 | 40.3 | 4.9 | 3.4 | 3.0 | 88.6 | |
| 3時間 | 115 | 26.1 | 41.7 | 15.7 | 11.3 | 5.2 | 67.8 | 33.0 | 48.7 | 9.6 | 4.3 | 4.3 | 81.7 | 33.9 | 45.2 | 13.0 | 2.6 | 5.2 | 79.1 | |
| 4時間 | 579 | 29.5 | 38.5 | 11.6 | 13.0 | 7.4 | 68.0 | 36.8 | 40.9 | 8.8 | 6.2 | 7.3 | 77.7 | 39.4 | 40.6 | 7.3 | 5.9 | 6.9 | 80.0 | |
| <時間単位年休の年間限度日数> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1～2日 | 218 | 26.6 | 36.2 | 16.1 | 14.7 | 6.4 | 62.8 | 34.9 | 46.3 | 6.9 | 5.5 | 6.4 | 81.2 | 33.0 | 47.7 | 8.3 | 5.0 | 6.0 | 80.7 | |
| 3～4日 | 258 | 35.7 | 43.8 | 8.9 | 8.1 | 3.5 | 79.5 | 46.9 | 37.6 | 10.1 | 1.9 | 3.5 | 84.5 | 44.2 | 40.7 | 8.9 | 2.3 | 3.9 | 84.9 | |
| 5日 | 2,544 | 44.2 | 35.1 | 8.5 | 7.1 | 5.1 | 79.3 | 52.2 | 33.8 | 5.4 | 3.5 | 5.0 | 86.0 | 51.2 | 35.3 | 4.8 | 3.7 | 5.0 | 86.5 | |
| <時間単位年休の取得経験> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 取得したことがある | 1,935 | 52.0 | 34.8 | 4.8 | 2.5 | 5.9 | 86.8 | 60.1 | 30.8 | 2.2 | 1.2 | 5.6 | 90.9 | 57.0 | 32.1 | 3.3 | 1.6 | 6.0 | 89.1 | |
| 取得したことがない | 1,326 | 24.0 | 34.9 | 15.3 | 17.5 | 8.3 | 58.9 | 32.7 | 40.1 | 11.0 | 7.8 | 8.3 | 72.8 | 34.9 | 41.6 | 8.3 | 7.5 | 7.8 | 76.5 | |
| <時間単位年休の用途(MA)> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 自身の病気などの通院 | 1,233 | 54.8 | 35.0 | 3.6 | 1.9 | 4.6 | 89.8 | 63.7 | 29.4 | 1.9 | 0.6 | 4.3 | 93.1 | 60.2 | 31.0 | 2.9 | 1.1 | 4.9 | 91.2 | |
| 家事・育児・子供の行事参加 | 633 | 57.5 | 33.2 | 4.3 | 1.3 | 3.8 | 90.7 | 65.7 | 29.1 | 1.1 | 0.5 | 3.6 | 94.8 | 60.5 | 32.7 | 2.1 | 0.8 | 3.9 | 93.2 | |
| 介護や看護 | 262 | 59.2 | 32.8 | 2.3 | 1.5 | 4.2 | 92.0 | 71.8 | 23.3 | 1.5 | 0.4 | 3.1 | 95.1 | 67.2 | 25.6 | 2.7 | 1.1 | 3.4 | 92.8 | |
| 銀行や役所等の手続 | 506 | 56.1 | 36.2 | 2.8 | 1.6 | 3.4 | 92.3 | 63.8 | 31.6 | 0.6 | 0.6 | 3.4 | 95.4 | 60.9 | 32.2 | 2.2 | 1.4 | 3.4 | 93.1 | |
| 休養 | 218 | 57.3 | 29.4 | 5.5 | 0.9 | 6.9 | 86.7 | 62.8 | 27.1 | 3.2 | 0.5 | 6.4 | 89.9 | 61.0 | 26.6 | 3.2 | 1.8 | 7.3 | 87.6 | |
| スポーツや趣味・稽古事 | 165 | 55.8 | 35.2 | 4.2 | 1.2 | 3.6 | 91.0 | 68.5 | 25.5 | 1.2 | 1.2 | 3.6 | 94.0 | 65.5 | 27.3 | 2.4 | 1.8 | 3.0 | 92.8 | |
| 仕事に関する自己啓発(通学等含む) | 26 | 65.4 | 23.1 | 7.7 | 3.8 | - | 88.5 | 76.9 | 23.1 | - | - | - | 100.0 | 73.1 | 19.2 | 3.8 | 3.8 | - | 92.3 | |
| ショッピングや外食 | 148 | 56.8 | 29.7 | 6.8 | 3.4 | 3.4 | 86.5 | 66.2 | 26.4 | 1.4 | 2.7 | 3.4 | 92.6 | 61.5 | 27.0 | 4.1 | 3.4 | 4.1 | 88.5 | |
| 地域・社会活動 | 85 | 64.7 | 27.1 | 3.5 | 3.5 | 1.2 | 91.8 | 69.4 | 23.5 | 3.5 | 2.4 | 1.2 | 92.9 | 68.2 | 24.7 | 4.7 | 1.2 | 1.2 | 92.9 | |
| 冠婚葬祭 | 242 | 50.4 | 38.4 | 4.5 | 2.5 | 4.1 | 88.8 | 58.3 | 33.1 | 2.5 | 2.5 | 3.7 | 91.4 | 56.2 | 35.5 | 3.3 | 0.8 | 4.1 | 91.7 | |
| 遅刻時に時間単位年休を利用 | 179 | 58.7 | 29.6 | 5.0 | 2.2 | 4.5 | 88.3 | 68.7 | 24.6 | 1.7 | 0.6 | 4.5 | 93.3 | 65.4 | 25.7 | 3.4 | 0.6 | 5.0 | 91.1 | |
| <時間単位年休取得日数(総計)> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1日分未満 | 467 | 46.3 | 38.5 | 6.4 | 4.1 | 4.7 | 84.8 | 56.7 | 34.3 | 2.8 | 1.9 | 4.3 | 91.0 | 55.5 | 34.7 | 3.0 | 2.6 | 4.3 | 90.2 | |
| 1日以上～2日分未満 | 308 | 53.9 | 38.6 | 2.9 | 1.9 | 2.6 | 92.5 | 62.3 | 31.5 | 1.9 | 1.6 | 2.6 | 93.8 | 55.8 | 36.0 | 3.6 | 1.3 | 3.2 | 91.8 | |
| 2日以上～3日分未満 | 563 | 48.8 | 40.7 | 4.6 | 2.5 | 3.4 | 89.5 | 59.1 | 34.6 | 2.1 | 0.7 | 3.4 | 93.7 | 55.6 | 35.3 | 4.6 | 0.9 | 3.6 | 90.9 | |
| 3日以上～4日分未満 | 148 | 64.2 | 30.4 | 1.4 | 0.7 | 3.4 | 94.6 | 68.9 | 27.0 | 0.7 | - | 3.4 | 95.9 | 63.5 | 31.8 | 0.7 | 0.7 | 3.4 | 95.3 | |
| 4日以上～5日分未満 | 155 | 62.6 | 27.1 | 4.5 | 0.6 | 5.2 | 89.7 | 66.5 | 27.7 | 1.9 | - | 3.9 | 94.2 | 62.6 | 27.7 | 3.2 | 0.6 | 5.8 | 90.3 | |
| 5日分すべて | 183 | 66.1 | 25.1 | 3.8 | 2.2 | 2.7 | 91.2 | 70.5 | 21.9 | 2.7 | 2.2 | 2.7 | 92.4 | 69.9 | 21.9 | 2.2 | 3.3 | 2.7 | 91.8 | |
| <時間単位年休の年間取得頻度> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1か月に複数回 | 212 | 68.9 | 22.6 | 3.8 | 0.5 | 4.2 | 91.5 | 77.4 | 16.5 | 1.4 | 0.5 | 4.2 | 93.9 | 75.9 | 18.4 | 1.9 | 0.5 | 3.3 | 94.3 | |
| 1か月に1回程度 | 265 | 62.6 | 30.9 | 1.1 | 0.8 | 4.5 | 93.5 | 70.2 | 24.2 | 0.8 | 0.4 | 4.5 | 94.4 | 64.5 | 27.2 | 2.6 | 0.8 | 4.9 | 91.7 | |
| 2～3か月に1回程度 | 809 | 55.9 | 35.0 | 4.1 | 1.2 | 3.8 | 90.9 | 63.7 | 30.4 | 2.0 | 0.4 | 3.6 | 94.1 | 59.3 | 32.6 | 3.2 | 0.6 | 4.2 | 91.9 | |
| 半年に1回程度 | 393 | 40.7 | 45.5 | 5.1 | 4.1 | 4.6 | 86.2 | 50.4 | 40.5 | 2.3 | 2.3 | 4.6 | 90.9 | 48.6 | 39.7 | 4.6 | 2.0 | 5.1 | 88.3 | |
| 1年に1回程度 | 159 | 34.0 | 44.0 | 11.3 | 5.7 | 5.0 | 78.0 | 42.8 | 45.9 | 4.4 | 3.1 | 3.8 | 88.7 | 42.8 | 44.7 | 3.1 | 5.0 | 4.4 | 87.5 | |
| <1回あたりの時間単位年休の取得時間数> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1時間 | 260 | 57.3 | 33.1 | 4.6 | 1.5 | 3.5 | 90.4 | 68.5 | 25.8 | 1.9 | - | 3.8 | 94.3 | 65.4 | 27.7 | 2.7 | 0.4 | 3.8 | 93.1 | |
| 2時間 | 529 | 60.5 | 33.5 | 3.0 | 0.8 | 2.3 | 94.0 | 69.0 | 26.3 | 1.9 | 0.8 | 2.1 | 95.3 | 62.0 | 31.0 | 2.8 | 1.7 | 2.5 | 93.0 | |
| 3時間 | 322 | 52.5 | 35.4 | 4.3 | 2.5 | 5.3 | 87.9 | 61.5 | 30.7 | 1.9 | 1.2 | 4.7 | 92.2 | 58.1 | 31.4 | 3.7 | 0.9 | 5.9 | 89.5 | |
| 4時間 | 565 | 46.2 | 40.9 | 4.8 | 3.4 | 4.8 | 87.1 | 53.5 | 38.4 | 1.6 | 1.8 | 4.8 | 91.9 | 52.7 | 37.0 | 3.5 | 1.6 | 5.1 | 89.7 | |
| 5時間以上 | 153 | 49.7 | 34.0 | 6.5 | 3.3 | 6.5 | 83.7 | 55.6 | 34.0 | 4.6 | 0.7 | 5.2 | 89.5 | 54.9 | 34.6 | 3.9 | 1.3 | 5.2 | 89.5 | |

※「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」者を対象に集計。「肯定・計」は、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計。

例えば、「時間単位年休は有効に利用されている」（以下、「有効利用」という）の「肯定・計」（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計。以下同じ）の割合について、就業形態別にみると、正社員が72.9%、非正社員が67.0%で、正社員の方がやや高い程度であり、正社員・非正社員ともに、時間単位年休の有効利用について評価している点は共通している（以下、当該設問の「肯定・計」を「有効利用」という）。

これを性別にみると、「有効利用」の割合は、男性が69.8%、女性が75.3%で、女性の方が高い。

時間単位年休の最小単位別にみると、おおむね最小単位が短くなるほど「有効利用」の割合は高い。時間単位年休の年間限度日数別にみると、限度日数「1～2日」で「有効利用」の割合が低くなっている。

時間単位年休の取得経験別にみると、「有効利用」の割合は、時間単位年休を「取得したことがない」（58.9%）に対して、「取得したことがある」（86.8%）となっており、取得経験がある者の方がその割合が高い。

時間単位年休の用途別にみると、いずれの用途においても、「有効利用」の割合は8割以上と高く、用途にかかわらず、時間単位年休の有効利用を評価している点は共通している。また、時間単位年休取得日数別にみると、取得日数にかかわらず、「有効利用」の割合は8割以上と高い。

時間単位年休の年間取得頻度別にみると、取得頻度が高くなるほど、「有効利用」の割合が高くなる。

1回あたりの時間単位年休の取得時間数別にみると、おおむね、取得時間が短くなるほど、「有効利用」の割合が高い。

これらの傾向は、「時間単位年休は便利で良い」「時間単位年休は、いざという時に使える安心感があって良い」の「肯定・計」についても、おおむね同様となっている。

②時間単位年休取得制度の職場・業務に対する影響についての認識

労働者調査の時間単位年休取得の際の職場・業務関連の設問について、属性等からみたものが図表5-5-5である。

例えば、「時間単位年休の取得において、業務に与える影響は特段ない」の「肯定・計」（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計。以下同じ）の割合について、就業形態別にみると、正社員が69.1%、非正社員が70.7%で両者に差はなく、正社員・非正社員ともに、時間単位年休の取得で業務に与える影響は特段ないとする割合が7割程度となっている（以下、当該設問の「肯定・計」を「業務への影響は特段ない」という）。

図表5-5-5：時間単位年休取得制度についての認識(時間単位年休取得の際の職場・業務)【労働者調査】(SA、単位=%)

| | n | 時間単位年休取得の際の職場・業務 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|-------|----------------------------------|----------|-----------|--------|------|------|--------------------------------|----------|-----------|--------|------|------|----------------------------|----------|-----------|--------|------|------|
| | | d. 上司、同僚、部下が時間単位年休を取得しても職場に支障はない | | | | | | e. 時間単位年休の取得において、業務に与える影響は特段ない | | | | | | f. 時間単位年休の取得がしやすい職場の雰囲気がある | | | | | |
| | | そう思う | どちらかといえば | どちらかわからない | そう思わない | 無回答 | 肯定・計 | そう思う | どちらかといえば | どちらかわからない | そう思わない | 無回答 | 肯定・計 | そう思う | どちらかといえば | どちらかわからない | そう思わない | 無回答 | 肯定・計 |
| 合計 | 3,411 | 36.3 | 37.1 | 11.6 | 4.5 | 10.5 | 73.4 | 29.9 | 39.3 | 14.5 | 5.7 | 10.5 | 69.2 | 31.8 | 38.7 | 12.5 | 6.4 | 10.5 | 70.5 |
| <就業形態> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 正社員 | 3,114 | 36.1 | 37.3 | 11.9 | 4.7 | 9.9 | 73.4 | 29.7 | 39.4 | 14.9 | 5.9 | 10.0 | 69.1 | 31.5 | 38.9 | 13.0 | 6.6 | 10.0 | 70.4 |
| 非正社員・計 | 297 | 38.4 | 34.7 | 8.4 | 2.4 | 16.2 | 73.1 | 32.3 | 38.4 | 10.1 | 3.4 | 15.8 | 70.7 | 35.7 | 36.4 | 7.1 | 5.1 | 15.8 | 72.1 |
| ・嘱託社員 | 89 | 36.0 | 36.0 | 9.0 | 2.2 | 16.9 | 72.0 | 36.0 | 34.8 | 11.2 | 2.2 | 15.7 | 70.8 | 32.6 | 38.2 | 7.9 | 5.6 | 15.7 | 70.8 |
| ・契約社員 | 62 | 41.9 | 32.3 | 8.1 | 3.2 | 14.5 | 74.2 | 33.9 | 29.0 | 17.7 | 4.8 | 14.5 | 62.9 | 40.3 | 37.1 | 3.2 | 4.8 | 14.5 | 77.4 |
| ・パート・アルバイト | 146 | 38.4 | 34.9 | 8.2 | 2.1 | 16.4 | 73.3 | 29.5 | 44.5 | 6.2 | 3.4 | 16.4 | 74.0 | 35.6 | 34.9 | 8.2 | 4.8 | 16.4 | 70.5 |
| <性> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 男性 | 1,717 | 30.7 | 39.7 | 14.6 | 5.5 | 9.5 | 70.4 | 25.3 | 40.3 | 18.0 | 6.8 | 9.7 | 65.6 | 25.9 | 40.9 | 15.8 | 7.7 | 9.6 | 66.8 |
| 女性 | 1,690 | 42.0 | 34.6 | 8.6 | 3.4 | 11.4 | 76.6 | 34.6 | 38.5 | 10.9 | 4.7 | 11.3 | 73.1 | 37.9 | 36.5 | 9.1 | 5.2 | 11.4 | 74.4 |
| <従業員規模> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 99人以下 | 2,127 | 34.6 | 37.4 | 12.4 | 4.7 | 11.0 | 72.0 | 27.7 | 39.9 | 15.5 | 5.8 | 11.0 | 67.6 | 30.9 | 39.5 | 11.8 | 6.6 | 11.1 | 70.4 |
| 100～299人 | 817 | 37.7 | 37.2 | 10.8 | 4.2 | 10.2 | 74.9 | 32.4 | 37.3 | 14.3 | 5.8 | 10.2 | 69.7 | 31.1 | 39.0 | 12.7 | 7.1 | 10.0 | 70.1 |
| 300～999人 | 301 | 41.2 | 35.9 | 10.6 | 5.0 | 7.3 | 77.1 | 34.9 | 40.5 | 11.0 | 6.3 | 7.3 | 75.4 | 37.2 | 33.6 | 16.3 | 5.6 | 7.3 | 70.8 |
| 1,000人以上 | 137 | 48.2 | 35.8 | 7.3 | 3.6 | 5.1 | 84.0 | 42.3 | 40.9 | 8.0 | 3.6 | 5.1 | 83.2 | 40.1 | 38.0 | 13.1 | 3.6 | 5.1 | 78.1 |
| <業種> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 6 | 33.3 | 50.0 | 16.7 | - | - | 83.3 | 33.3 | 50.0 | 16.7 | - | - | 83.3 | 33.3 | 50.0 | 16.7 | - | - | 83.3 |
| 建設業 | 361 | 39.6 | 36.3 | 11.1 | 4.2 | 8.9 | 75.9 | 34.1 | 37.7 | 13.9 | 5.3 | 9.1 | 71.8 | 32.4 | 38.5 | 12.2 | 7.5 | 9.4 | 70.9 |
| 製造業 | 761 | 38.4 | 38.4 | 11.7 | 2.9 | 8.7 | 76.8 | 31.3 | 41.0 | 14.6 | 4.2 | 8.9 | 72.3 | 31.9 | 39.8 | 13.5 | 6.0 | 8.7 | 71.7 |
| 電気・ガス・水道・熱供給業 | 69 | 44.9 | 36.2 | 10.1 | 1.4 | 7.2 | 81.1 | 43.5 | 42.0 | 5.8 | 1.4 | 7.2 | 85.5 | 39.1 | 43.5 | 5.8 | 4.3 | 7.2 | 82.6 |
| 情報通信業 | 108 | 41.7 | 40.7 | 8.3 | 3.7 | 5.6 | 82.4 | 35.2 | 45.4 | 11.1 | 2.8 | 5.6 | 80.6 | 33.3 | 43.5 | 9.3 | 8.3 | 5.6 | 76.8 |
| 運輸業、郵便業 | 126 | 25.4 | 40.5 | 18.3 | 3.2 | 12.7 | 65.9 | 23.0 | 38.1 | 23.0 | 3.2 | 12.7 | 61.1 | 19.0 | 37.3 | 22.2 | 7.9 | 13.5 | 56.3 |
| 卸売業、小売業 | 448 | 39.7 | 37.3 | 8.5 | 4.2 | 10.3 | 77.0 | 33.9 | 37.7 | 11.6 | 6.3 | 10.5 | 71.6 | 32.8 | 40.6 | 10.3 | 6.0 | 10.3 | 73.4 |
| 金融業、保険業 | 34 | 58.8 | 26.5 | - | 11.8 | 2.9 | 85.3 | 61.8 | 29.4 | - | 5.9 | 2.9 | 91.2 | 44.1 | 26.5 | 11.8 | 14.7 | 2.9 | 70.6 |
| 不動産、物品賃貸業 | 26 | 50.0 | 26.9 | 3.8 | 7.7 | 11.5 | 76.9 | 42.3 | 30.8 | 3.8 | 11.5 | 11.5 | 73.1 | 42.3 | 26.9 | 11.5 | 7.7 | 11.5 | 69.2 |
| 学術研究・専門・技術サービス業 | 97 | 36.1 | 41.2 | 12.4 | 1.0 | 9.3 | 77.3 | 28.9 | 43.3 | 16.5 | 2.1 | 9.3 | 72.2 | 28.9 | 42.3 | 16.5 | 3.1 | 9.3 | 71.2 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 72 | 23.6 | 41.7 | 19.4 | 2.8 | 12.5 | 65.3 | 19.4 | 38.9 | 22.2 | 6.9 | 12.5 | 58.3 | 23.6 | 36.1 | 20.8 | 6.9 | 12.5 | 59.7 |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 43 | 34.9 | 30.2 | 20.9 | 2.3 | 11.6 | 65.1 | 30.2 | 32.6 | 23.3 | 2.3 | 11.6 | 62.8 | 37.2 | 32.6 | 14.0 | 4.7 | 11.6 | 69.8 |
| 教育、学習支援業 | 82 | 47.6 | 30.5 | 7.3 | 6.1 | 8.5 | 78.1 | 42.7 | 29.3 | 12.2 | 7.3 | 8.5 | 72.0 | 43.9 | 26.8 | 14.6 | 6.1 | 8.5 | 70.7 |
| 医療、福祉 | 697 | 31.0 | 36.4 | 12.9 | 7.5 | 12.2 | 67.4 | 23.7 | 39.5 | 15.6 | 9.0 | 12.2 | 63.2 | 32.6 | 38.9 | 10.6 | 5.7 | 12.2 | 71.5 |
| サービス業(他に分類されないもの) | 368 | 32.3 | 38.3 | 11.7 | 5.2 | 12.5 | 70.6 | 23.6 | 42.1 | 15.8 | 6.5 | 12.0 | 65.7 | 29.3 | 38.0 | 12.0 | 8.4 | 12.2 | 67.3 |
| その他 | 99 | 35.4 | 29.3 | 13.1 | 2.0 | 20.2 | 64.7 | 29.3 | 32.3 | 16.2 | 2.0 | 20.2 | 61.6 | 27.3 | 33.3 | 14.1 | 5.1 | 20.2 | 60.6 |
| <職種> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 管理職 | 589 | 31.6 | 40.7 | 13.4 | 5.1 | 9.2 | 72.3 | 26.8 | 40.9 | 17.1 | 6.1 | 9.0 | 67.7 | 30.1 | 43.0 | 12.9 | 5.1 | 9.0 | 73.1 |
| 総務・人事・教育 | 538 | 46.7 | 34.0 | 6.1 | 3.3 | 9.9 | 80.7 | 38.8 | 40.1 | 7.6 | 3.9 | 9.5 | 78.9 | 40.9 | 35.5 | 8.6 | 5.6 | 9.5 | 76.4 |
| 企画・広報・編集 | 51 | 41.2 | 35.3 | 7.8 | 2.0 | 13.7 | 76.5 | 39.2 | 25.5 | 15.7 | 3.9 | 15.7 | 64.7 | 39.2 | 35.3 | 11.8 | - | 13.7 | 74.5 |
| 経理・財務 | 311 | 47.9 | 33.1 | 8.4 | 3.2 | 7.4 | 81.0 | 42.1 | 37.6 | 8.4 | 4.2 | 7.7 | 79.7 | 37.9 | 39.9 | 9.0 | 5.5 | 7.7 | 77.8 |
| 一般事務・受付・秘書 | 512 | 45.7 | 36.1 | 7.2 | 2.3 | 8.6 | 81.8 | 38.3 | 40.2 | 10.5 | 2.5 | 8.4 | 78.5 | 37.5 | 39.1 | 9.4 | 5.3 | 8.8 | 76.6 |
| 営業・販売 | 266 | 27.4 | 41.0 | 13.2 | 5.6 | 12.8 | 68.4 | 22.6 | 38.3 | 19.9 | 6.4 | 12.8 | 60.9 | 22.6 | 40.2 | 14.7 | 9.4 | 13.2 | 62.8 |
| 接客サービス | 115 | 25.2 | 34.8 | 16.5 | 10.4 | 13.0 | 60.0 | 20.0 | 35.7 | 16.5 | 14.8 | 13.0 | 55.7 | 24.3 | 36.5 | 13.0 | 13.0 | 13.0 | 60.8 |
| 調査分析・特許法務などの事務系専門職 | 13 | 30.8 | 53.8 | 15.4 | - | - | 84.6 | 23.1 | 53.8 | 23.1 | - | - | 76.9 | 23.1 | 61.5 | - | 15.4 | - | 84.6 |
| 研究開発・設計・プログラマー等の技術系専門職 | 131 | 47.3 | 37.4 | 8.4 | 1.5 | 5.3 | 84.7 | 37.4 | 47.3 | 7.6 | 2.3 | 5.3 | 84.7 | 34.4 | 41.2 | 13.0 | 6.1 | 5.3 | 75.6 |
| 医療・教育関係の専門職 | 263 | 22.1 | 40.7 | 14.1 | 8.7 | 14.4 | 62.8 | 16.7 | 41.4 | 16.3 | 10.6 | 14.8 | 58.1 | 28.9 | 38.4 | 11.4 | 6.8 | 14.4 | 67.3 |
| 現場管理・監督 | 103 | 26.2 | 35.9 | 24.3 | 5.8 | 7.8 | 62.1 | 19.4 | 36.9 | 27.2 | 8.7 | 7.8 | 56.3 | 19.4 | 43.7 | 20.4 | 8.7 | 7.8 | 63.1 |
| 製造・生産現場の作業 | 201 | 28.4 | 40.8 | 16.4 | 4.5 | 10.0 | 69.2 | 20.9 | 39.8 | 20.9 | 7.0 | 11.4 | 60.7 | 24.4 | 39.3 | 17.4 | 9.0 | 10.0 | 63.7 |
| 建設・土木作業 | 36 | 19.4 | 36.1 | 16.7 | 16.7 | 11.1 | 55.5 | 16.7 | 38.9 | 16.7 | 13.9 | 13.9 | 55.6 | 19.4 | 36.1 | 16.7 | 13.9 | 13.9 | 55.5 |
| 輸送・運転・警備・清掃 | 83 | 21.7 | 30.1 | 24.1 | 3.6 | 20.5 | 51.8 | 13.3 | 33.7 | 27.7 | 4.8 | 20.5 | 47.0 | 15.7 | 25.3 | 28.9 | 8.4 | 21.7 | 41.0 |
| その他 | 139 | 30.9 | 36.0 | 18.0 | 2.2 | 12.9 | 66.9 | 24.5 | 36.0 | 20.1 | 7.2 | 12.2 | 60.5 | 28.8 | 33.1 | 20.9 | 5.0 | 12.2 | 61.9 |
| <年休取得率> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 25%未満 | 528 | 29.2 | 39.0 | 16.9 | 6.4 | 8.5 | 68.2 | 23.3 | 39.0 | 21.0 | 7.8 | 8.9 | 62.3 | 22.5 | 41.7 | 17.4 | 9.8 | 8.5 | 64.2 |
| 25～50%未満 | 697 | 36.9 | 41.2 | 10.3 | 4.6 | 7.0 | 78.0 | 29.6 | 43.5 | 13.9 | 6.0 | 7.0 | 73.0 | 31.1 | 43.2 | 11.9 | 6.5 | 7.3 | 74.3 |
| 50～75%未満 | 645 | 40.0 | 40.8 | 9.3 | 3.7 | 6.2 | 80.8 | 32.2 | 46.5 | 11.5 | 3.4 | 6.4 | 78.8 | 34.0 | 44.5 | 11.6 | 3.7 | 6.2 | 78.4 |
| 75%以上 | 881 | 47.1 | 32.9 | 9.6 | 2.7 | 7.6 | 80.0 | 40.9 | 34.8 | 11.8 | 4.8 | 7.7 | 75.7 | 43.9 | 33.8 | 9.9 | 4.5 | 7.8 | 77.8 |

※「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」者を対象に集計。「肯定・計」は、「そう思う」「どちらかといえば」「どちらかわからない」の合計。表側の業種の「複合サービス事業」は、n=0で記載割愛。

これを性別にみると、「業務への影響は特段ない」の割合は、男性が 65.6%、女性が 73.1%で、女性の方が高い。

以下、「業務への影響は特段ない」の割合が低いもの（すなわち、比較的業務の影響があるもの）について着目する。従業員規模別にみると、従業員規模が小さくなるほど、「業務への影響は特段ない」の割合が低くなる傾向にある。

業種別（n=30 以上）にみると、「業務への影響は特段ない」の割合は、「宿泊業、飲食サービス業」「運輸業、郵便業」「生活関連サービス業、娯楽業」「医療、福祉」「サービス業（他に分類されないもの）」などで低くなっている。

職種別（「その他」以外）にみると、「業務への影響は特段ない」の割合は、「輸送・運転・警備・清掃」「建設・土木作業」「接客サービス」「現場管理・監督」「医療・教育関係の専門職」「製造・生産現場の作業」「営業・販売」などで低くなっている。

年休取得率別にみると、おおむね年休取得率が低くなるほど、「業務への影響は特段ない」の割合は低くなる傾向にあり、「25%未満」でもっとも低くなっている。

なお、これらの傾向は、「上司、同僚、部下が時間単位年休を取得しても職場に支障はない」「時間単位年休の取得がしやすい職場の雰囲気がある」の「肯定・計」についても、おおむね同様となっている。

次に、時間単位年休の制度、取得日数などでみたものが図表 5-5-6 である。

時間単位年休の最小単位別にみると、おおむね最小単位が短くなるほど「業務への影響は特段ない」の割合は高い。

時間単位年休の年間限度日数別にみると、限度日数「1～2日」で「業務への影響は特段ない」の割合が低くなっている。

時間単位年休の取得経験別にみると、「業務への影響は特段ない」の割合は、時間単位年休を「取得したことがない」（66.2%）に対して、「取得したことがある」（76.1%）となっており、取得経験がある者の方がその割合が高い。

時間単位年休取得日数別にみると、おおむね取得日数が増加するほど、「業務への影響は特段ない」の割合は高くなる。

時間単位年休の年間取得頻度別にみると、取得頻度が高くなるほど、「業務への影響は特段ない」の割合が高くなる。

1回あたりの時間単位年休の取得時間数別にみると、おおむね取得時間が短くなるほど、「業務への影響は特段ない」の割合が高い。

これらの傾向は、「上司、同僚、部下が時間単位年休を取得しても職場に支障はない」「時間単位年休の取得がしやすい職場の雰囲気がある」の「肯定・計」についても、おおむね同様となっている。

図表5-5-6：時間単位年休取得制度についての認識(時間単位年休取得の際の職場・業務)【労働者調査】(SA、単位=%)

| | n | 時間単位年休取得の際の職場・業務 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|-------|----------------------------------|----------|---------|------|------|------|--------------------------------|----------|---------|------|------|------|----------------------------|----------|---------|------|------|------|
| | | d. 上司、同僚、部下が時間単位年休を取得しても職場に支障はない | | | | | | e. 時間単位年休の取得において、業務に与える影響は特段ない | | | | | | f. 時間単位年休の取得がしやすい職場の雰囲気がある | | | | | |
| | | そう思う | どちらかといえば | どちらかといえ | そう思う | 無回答 | 肯定・計 | そう思う | どちらかといえば | どちらかといえ | そう思う | 無回答 | 肯定・計 | そう思う | どちらかといえば | どちらかといえ | そう思う | 無回答 | 肯定・計 |
| 合計 | 3,411 | 36.3 | 37.1 | 11.6 | 4.5 | 10.5 | 73.4 | 29.9 | 39.3 | 14.5 | 5.7 | 10.5 | 69.2 | 31.8 | 38.7 | 12.5 | 6.4 | 10.5 | 70.5 |
| <時間単位年休の最小単位> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1時間 | 1,845 | 44.2 | 38.3 | 10.7 | 2.9 | 4.0 | 82.5 | 36.5 | 41.2 | 13.8 | 4.3 | 4.1 | 77.7 | 38.1 | 41.4 | 11.9 | 4.5 | 4.1 | 79.5 |
| 2時間 | 263 | 37.3 | 43.0 | 10.3 | 5.7 | 3.8 | 80.3 | 31.2 | 45.6 | 11.8 | 7.6 | 3.8 | 76.8 | 35.0 | 46.4 | 9.1 | 5.7 | 3.8 | 81.4 |
| 3時間 | 115 | 23.5 | 52.2 | 14.8 | 4.3 | 5.2 | 75.7 | 20.0 | 50.4 | 20.9 | 3.5 | 5.2 | 70.4 | 25.2 | 48.7 | 17.4 | 3.5 | 5.2 | 73.9 |
| 4時間 | 579 | 28.5 | 43.4 | 14.2 | 7.1 | 6.9 | 71.9 | 21.1 | 45.1 | 18.0 | 8.6 | 7.3 | 66.2 | 25.4 | 42.1 | 15.0 | 10.4 | 7.1 | 67.5 |
| <時間単位年休の年間限度日数> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1～2日 | 218 | 24.3 | 45.9 | 14.7 | 9.2 | 6.0 | 70.2 | 18.8 | 39.4 | 25.7 | 9.2 | 6.9 | 58.2 | 22.0 | 41.3 | 18.3 | 11.5 | 6.9 | 63.3 |
| 3～4日 | 258 | 37.6 | 40.7 | 14.7 | 3.5 | 3.5 | 78.3 | 31.0 | 43.4 | 16.7 | 5.8 | 3.1 | 74.4 | 32.2 | 45.7 | 12.8 | 5.4 | 3.9 | 77.9 |
| 5日 | 2,544 | 40.3 | 38.9 | 11.8 | 4.0 | 5.1 | 79.2 | 33.3 | 41.9 | 14.5 | 5.2 | 5.1 | 75.2 | 35.6 | 40.8 | 12.7 | 5.8 | 5.1 | 76.4 |
| <時間単位年休の取得経験> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 取得したことがある | 1,935 | 43.2 | 38.0 | 10.2 | 2.7 | 5.9 | 81.2 | 34.5 | 41.6 | 13.1 | 4.7 | 6.0 | 76.1 | 39.7 | 40.9 | 9.4 | 4.0 | 6.0 | 80.6 |
| 取得したことがない | 1,326 | 30.0 | 39.5 | 14.9 | 7.5 | 8.1 | 69.5 | 26.4 | 39.8 | 17.9 | 7.8 | 8.1 | 66.2 | 23.6 | 39.4 | 18.2 | 10.7 | 8.1 | 63.0 |
| <時間単位年休取得日数(総計)> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1日分未満 | 467 | 42.4 | 38.8 | 10.3 | 4.3 | 4.3 | 81.2 | 34.5 | 40.0 | 13.7 | 7.5 | 4.3 | 74.5 | 37.9 | 41.5 | 10.7 | 5.6 | 4.3 | 79.4 |
| 1日以上～2日分未満 | 308 | 43.8 | 36.4 | 13.3 | 3.6 | 2.9 | 80.2 | 33.8 | 42.5 | 15.6 | 4.9 | 3.2 | 76.3 | 37.3 | 44.8 | 11.0 | 3.6 | 3.2 | 82.1 |
| 2日以上～3日分未満 | 563 | 39.3 | 44.6 | 10.3 | 2.1 | 3.7 | 83.9 | 30.9 | 47.6 | 14.2 | 3.7 | 3.6 | 78.5 | 37.5 | 45.5 | 9.8 | 3.4 | 3.9 | 83.0 |
| 3日以上～4日分未満 | 148 | 50.7 | 34.5 | 11.5 | - | 3.4 | 85.2 | 41.9 | 40.5 | 9.5 | 4.7 | 3.4 | 82.4 | 48.0 | 39.2 | 6.8 | 2.7 | 3.4 | 87.2 |
| 4日以上～5日分未満 | 155 | 43.9 | 39.4 | 9.0 | 2.6 | 5.2 | 83.3 | 35.5 | 43.2 | 15.5 | 0.6 | 5.2 | 78.7 | 43.9 | 40.6 | 9.7 | 0.6 | 5.2 | 84.5 |
| 5日分すべて | 183 | 57.9 | 30.1 | 8.2 | 1.1 | 2.7 | 88.0 | 46.4 | 36.1 | 9.3 | 4.4 | 3.8 | 82.5 | 53.0 | 33.3 | 4.9 | 6.0 | 2.7 | 86.3 |
| <時間単位年休の年間取得頻度> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1か月に複数回 | 212 | 60.8 | 28.3 | 5.7 | 1.9 | 3.3 | 89.1 | 51.9 | 34.0 | 8.5 | 1.9 | 3.8 | 85.9 | 57.1 | 30.7 | 4.7 | 3.8 | 3.8 | 87.8 |
| 1か月に1回程度 | 265 | 49.1 | 37.0 | 8.3 | 0.8 | 4.9 | 86.1 | 41.9 | 39.6 | 9.8 | 3.0 | 5.7 | 81.5 | 47.5 | 37.7 | 7.2 | 2.6 | 4.9 | 85.2 |
| 2～3か月に1回程度 | 809 | 45.0 | 39.3 | 9.8 | 2.0 | 4.0 | 84.3 | 34.2 | 46.0 | 11.7 | 4.0 | 4.1 | 80.2 | 40.9 | 43.5 | 8.4 | 3.1 | 4.1 | 84.4 |
| 半年に1回程度 | 393 | 34.1 | 45.8 | 12.0 | 3.3 | 4.8 | 79.9 | 28.2 | 43.8 | 18.3 | 4.8 | 4.8 | 72.0 | 30.3 | 47.1 | 14.2 | 3.3 | 5.1 | 77.4 |
| 1年に1回程度 | 159 | 35.8 | 34.6 | 18.2 | 6.9 | 4.4 | 70.4 | 25.2 | 37.7 | 22.0 | 11.3 | 3.8 | 62.9 | 30.8 | 43.4 | 11.9 | 9.4 | 4.4 | 74.2 |
| <1回あたりの時間単位年休の取得時間数> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1時間 | 260 | 50.8 | 35.0 | 9.2 | 1.2 | 3.8 | 85.8 | 41.9 | 39.2 | 13.1 | 1.9 | 3.8 | 81.1 | 46.9 | 37.3 | 8.5 | 3.5 | 3.8 | 84.2 |
| 2時間 | 529 | 50.9 | 38.4 | 6.2 | 2.3 | 2.3 | 89.3 | 41.2 | 44.4 | 8.1 | 4.0 | 2.3 | 85.6 | 47.4 | 40.1 | 7.0 | 3.0 | 2.5 | 87.5 |
| 3時間 | 322 | 46.3 | 35.7 | 8.7 | 3.7 | 5.6 | 82.0 | 37.9 | 39.1 | 13.4 | 3.7 | 5.9 | 77.0 | 41.9 | 37.9 | 9.9 | 4.7 | 5.6 | 79.8 |
| 4時間 | 565 | 36.3 | 42.3 | 13.8 | 2.7 | 5.0 | 78.6 | 26.7 | 44.6 | 16.8 | 6.5 | 5.3 | 71.3 | 32.2 | 47.1 | 11.0 | 4.4 | 5.3 | 79.3 |
| 5時間以上 | 153 | 35.9 | 39.9 | 16.3 | 2.6 | 5.2 | 75.8 | 28.8 | 42.5 | 19.0 | 4.6 | 5.2 | 71.2 | 34.0 | 45.8 | 13.1 | 2.0 | 5.2 | 79.7 |

※「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」者を対象に集計。「肯定・計」は、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計。

③時間単位年休があることによる、1日単位の年休の取りづらさ

労働者調査において、1日単位の年休取得の関連で、「時間単位年休があることで、1日単位の年休を取りづらくなっている」に対する認識をみると、その「肯定・計」（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計。以下同じ）の割合は10.9%となっており、時間単位年休があることによって、1日単位の年休が取りづらくなったという認識はほとんどない。これを属性別にみたものが図表5-5-7である。

図表5-5-7: 「g. 時間単位年休があることで、1日単位の年休を取りづらくなっている」に対する認識【労働者調査】(SA、単位=%)

| 業種 | n | 思う | | | 思わない | | | 無回答 | 肯定・計 |
|------------------------|-------|-------|------|------|--------|------|------|-----|------|
| | | とても思う | 思う | まあ思う | まあ思わない | 思わない | | | |
| 合計 | 3,411 | 3.2 | 7.7 | 24.8 | 53.6 | 10.7 | 10.9 | | |
| <従業員規模> | | | | | | | | | |
| 99人以下 | 2,127 | 3.6 | 8.1 | 24.9 | 52.2 | 11.2 | 11.7 | | |
| 100~299人 | 817 | 2.1 | 8.0 | 24.4 | 55.1 | 10.5 | 10.1 | | |
| 300~999人 | 301 | 4.3 | 5.3 | 28.2 | 54.8 | 7.3 | 9.6 | | |
| 1,000人以上 | 137 | 1.5 | 5.1 | 21.2 | 67.2 | 5.1 | 6.6 | | |
| <業種> | | | | | | | | | |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 6 | 16.7 | - | 33.3 | 50.0 | - | 16.7 | | |
| 建設業 | 361 | 2.2 | 7.5 | 22.7 | 58.4 | 9.1 | 9.7 | | |
| 製造業 | 761 | 4.1 | 7.0 | 23.5 | 56.4 | 9.1 | 11.1 | | |
| 電気・ガス・水道・熱供給業 | 69 | 4.3 | 5.8 | 29.0 | 53.6 | 7.2 | 10.1 | | |
| 情報通信業 | 108 | 3.7 | 6.5 | 25.9 | 58.3 | 5.6 | 10.2 | | |
| 運輸業、郵便業 | 126 | 4.0 | 9.5 | 37.3 | 36.5 | 12.7 | 13.5 | | |
| 卸売業、小売業 | 448 | 2.9 | 8.7 | 21.9 | 56.3 | 10.3 | 11.6 | | |
| 金融業、保険業 | 34 | 2.9 | - | 26.5 | 67.6 | 2.9 | 2.9 | | |
| 不動産、物品賃貸業 | 26 | - | 3.8 | 19.2 | 65.4 | 11.5 | 3.8 | | |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 97 | 2.1 | 8.2 | 30.9 | 50.5 | 8.2 | 10.3 | | |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 72 | 6.9 | 9.7 | 25.0 | 45.8 | 12.5 | 16.6 | | |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 43 | 2.3 | 11.6 | 16.3 | 58.1 | 11.6 | 13.9 | | |
| 教育、学習支援業 | 82 | 2.4 | 7.3 | 28.0 | 52.4 | 9.8 | 9.7 | | |
| 医療、福祉 | 697 | 2.4 | 8.6 | 24.7 | 51.6 | 12.6 | 11.0 | | |
| サービス業(他に分類されないもの) | 368 | 3.3 | 7.3 | 25.0 | 51.6 | 12.8 | 10.6 | | |
| その他 | 99 | 3.0 | 6.1 | 28.3 | 42.4 | 20.2 | 9.1 | | |
| <職種> | | | | | | | | | |
| 管理職 | 589 | 2.5 | 9.2 | 25.3 | 54.0 | 9.0 | 11.7 | | |
| 総務・人事・教育 | 538 | 3.0 | 7.8 | 19.5 | 60.0 | 9.7 | 10.8 | | |
| 企画・広報・編集 | 51 | 2.0 | 13.7 | 15.7 | 54.9 | 13.7 | 15.7 | | |
| 経理・財務 | 311 | 3.2 | 7.1 | 24.8 | 56.9 | 8.0 | 10.3 | | |
| 一般事務・受付・秘書 | 512 | 1.8 | 5.3 | 23.2 | 60.2 | 9.6 | 7.1 | | |
| 営業・販売 | 266 | 3.8 | 9.0 | 26.7 | 47.7 | 12.8 | 12.8 | | |
| 接客サービス | 115 | 4.3 | 7.0 | 28.7 | 47.0 | 13.0 | 11.3 | | |
| 調査分析・特許法務などの事務系専門職 | 13 | - | - | 46.2 | 53.8 | - | 0.0 | | |
| 研究開発・設計・プログラマー等の技術系専門職 | 131 | 4.6 | 6.1 | 28.2 | 55.7 | 5.3 | 10.7 | | |
| 医療・教育関係の専門職 | 263 | 3.4 | 8.4 | 27.8 | 45.2 | 15.2 | 11.8 | | |
| 現場管理・監督 | 103 | 2.9 | 3.9 | 35.0 | 50.5 | 7.8 | 6.8 | | |
| 製造・生産現場の作業 | 201 | 8.0 | 8.5 | 26.9 | 46.8 | 10.0 | 16.5 | | |
| 建設・土木作業 | 36 | 8.3 | 19.4 | 19.4 | 38.9 | 13.9 | 27.7 | | |
| 輸送・運転・警備・清掃 | 83 | 2.4 | 12.0 | 26.5 | 38.6 | 20.5 | 14.4 | | |
| その他 | 139 | 2.2 | 7.2 | 28.1 | 50.4 | 12.2 | 9.4 | | |

「時間単位年休があることで、1日単位の年休を取りづらくなっている」の「肯定・計」について、従業員規模別にみると、従業員規模が小さくなるほど、その割合がやや高くなる傾向にある（以下、当該設問の「該当・計」を、時間単位年休があることによる「1日単位の年休取得困難」という）。

これを業種別（n=30以上）にみると、「1日単位の年休取得困難」の割合は、「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「運輸業、郵便業」などで、他の業種に比べて割合がやや高い。

職種別にみると、「1日単位の年休取得困難」の割合は、「建設・土木作業」「製造・生産現場の作業」「企画・広報・編集」「輸送・運転・警備・清掃」「営業・販売」などで、他の職種に比べて割合がやや高い。

これを性別にみると、「1日単位の年休取得困難」の割合は、女性に比べ男性の方がやや高い。

就業形態別にみると、「1日単位の年休取得困難」の割合は、非正社員に比べ正社員の方がやや高い。

時間単位年休の取得経験別にみると、「1日単位の年休取得困難」の割合は、時間単位年休を「取得したことがない」（13.5%）に対して、「取得したことがある」（9.7%）となっており、取得経験がない者の方がその割合が高い。また、時間単位年休取得日数別にみると、「1日単位の年休取得困難」の割合は、いずれの取得日数においても1割前後であり、日数の増減と1日単位の年休の取りづらさとの関係はほとんどない。

年休取得日数別にみると、取得日数が少なくなるほど、「1日単位の年休取得困難」の割合がやや高くなる傾向にある。年休取得日数の増減別にみると、「1日単位の年休取得困難」の割合は、「減少」で他よりもやや高い。同様に、年休取得率別にみると、おおむね年休取得率が低くなるほど、「1日単位の年休取得困難」の割合は高くなる傾向にある。

これらのいずれの集計においても、時間単位年休があることによる、1日単位の年休の取りづらさを感じている層は少数であることに違いはない。

(4)時間単位年休取得制度の満足度

①時間単位年休取得制度の満足度

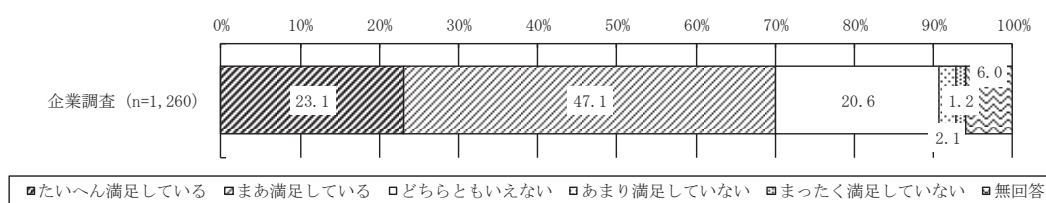
企業調査では、時間単位年休取得制度の導入企業を対象に、時間単位年休取得制度の導入の満足度を尋ねている。一方、労働者調査では、時間単位年休取得者を対象に、時間単位年休取得についての満足度を尋ねている（企業調査は図表 5-5-8、労働者調査は図表 5-5-9）。

企業調査では、時間単位年休取得制度の導入の「満足・計」（「たいへん満足している」「まあ満足している」の合計）の割合は 70.2%である一方、「不満・計」（「あまり満足していない」「まったく満足していない」の合計）の割合は 3.3%となっており、「満足・計」が「不満・計」を大幅に上回っている。

労働者調査においても、時間単位年休取得制度取得の満足度について、「満足・計」（「たいへん満足している」「まあ満足している」の合計）の割合は 65.4%である一方、「不満・計」（「あまり満足していない」「まったく満足していない」の合計）の割合は 4.9%となっており、「満足・計」が「不満・計」を大幅に上回っている。時間単位年休の取得経験別にみると、「取得したことがない」に比べて「取得したことがある」者の方が「満足・計」の割合は高い。

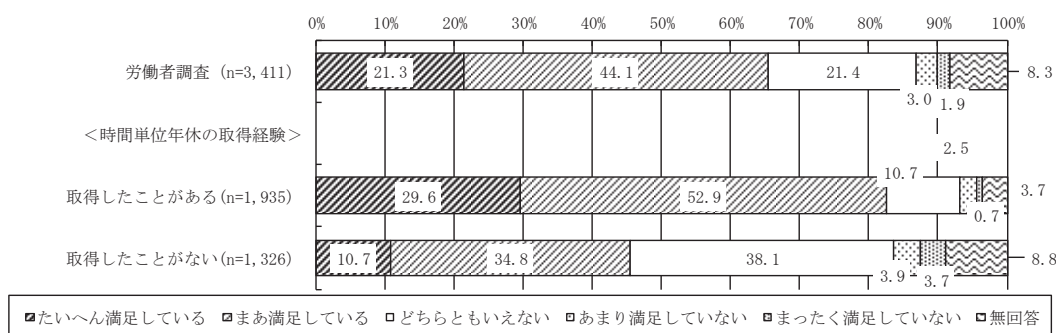
以上を踏まえると、時間単位年休取得制度に対して、企業調査と労働者調査いずれも、「満足・計」の割合は大半を占めており、「不満・計」の割合が少数であることに違いはない。同制度に対する満足度は高いが、労働者調査では、時間単位年休の取得経験がある者と比べて、取得経験がない者の満足度は低くなっている（ただし、取得経験がない者においても「不満・計」の割合が高いわけではない）。

図表5-5-8：時間単位年休取得制度の導入の満足度（SA、単位＝％）【企業調査】



※年次有給休暇の時間単位取得制度を「導入している」企業を対象に集計。

図表5-5-9：時間単位年休取得についての満足度（SA、単位＝％）【労働者調査】



※「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」者を対象に集計。

企業調査、労働者調査の時間単位年休取得制度の満足度を従業員規模別、職種別などの属性等で比較したものが図表 5-5-10 である。

これを従業員規模別にみると、企業調査ではおおむね従業員規模が小さくなるほど、「満足・計」の割合は低下する。一方、労働者調査では、いずれの従業員規模においても「満足・計」の割合は 6 割～7 割程度であり、従業員規模で差はみられない。

図表5-5-10：時間単位年休取得制度の満足度（SA、単位＝％）【企業調査・労働者調査】

| | 企業調査 | | | | | | | 労働者調査 | | | | | | | | |
|-------------------|-------------------|-----------------|----------------|---------------------|---------------------|---------------------|-------------|--------------|-------|-----------------|----------------|---------------------|---------------------|---------------------|-------------|--------------|
| | 時間単位年休取得制度の導入の満足度 | | | | | | | 時間単位年休取得の満足度 | | | | | | | | |
| | n | したい へん 満足 | いま 満足 して | えど ちら とも い | てあ まり 満足 し | しま たく 満足 し | 無 回 答 | 満足 ・ 計 | n | したい へん 満足 | いま 満足 して | えど ちら とも い | てあ まり 満足 し | しま たく 満足 し | 無 回 答 | 満足 ・ 計 |
| 合計 | 1,260 | 23.1 | 47.1 | 20.6 | 2.1 | 1.2 | 6.0 | 70.2 | 3,411 | 21.3 | 44.1 | 21.4 | 3.0 | 1.9 | 8.3 | 65.4 |
| <従業員規模> | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 99人以下 | 862 | 22.9 | 44.4 | 22.2 | 2.1 | 1.4 | 7.1 | 67.3 | 2,127 | 21.9 | 44.0 | 21.1 | 3.1 | 1.9 | 8.0 | 65.9 |
| 100～299人 | 285 | 24.2 | 51.2 | 17.5 | 1.8 | 0.7 | 4.6 | 75.4 | 817 | 21.7 | 43.0 | 21.7 | 2.4 | 2.2 | 9.1 | 64.7 |
| 300～999人 | 70 | 27.1 | 52.9 | 12.9 | 4.3 | 1.4 | 1.4 | 80.0 | 301 | 17.6 | 48.2 | 21.9 | 4.0 | 1.3 | 7.0 | 65.8 |
| 1,000人以上 | 36 | 16.7 | 61.1 | 22.2 | - | - | - | 77.8 | 137 | 19.0 | 46.7 | 24.8 | 2.9 | 2.2 | 4.4 | 65.7 |
| <業種> | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 1 | - | 100.0 | - | - | - | - | 100.0 | 6 | 33.3 | 50.0 | 16.7 | - | - | - | 83.3 |
| 建設業 | 135 | 23.7 | 46.7 | 17.8 | 3.0 | 1.5 | 7.4 | 70.4 | 361 | 18.8 | 42.7 | 23.8 | 3.0 | 3.0 | 8.6 | 61.5 |
| 製造業 | 278 | 25.9 | 50.7 | 16.5 | 1.1 | 0.4 | 5.4 | 76.6 | 761 | 21.2 | 49.0 | 19.7 | 2.0 | 1.4 | 6.7 | 70.2 |
| 電気・ガス・水道・熱供給業 | 13 | 46.2 | 38.5 | 15.4 | - | - | - | 84.7 | 69 | 30.4 | 44.9 | 20.3 | 2.9 | - | 1.4 | 75.3 |
| 情報通信業 | 30 | 33.3 | 46.7 | 13.3 | - | 3.3 | 3.3 | 80.0 | 108 | 21.3 | 50.9 | 20.4 | 2.8 | - | 4.6 | 72.2 |
| 運輸業、郵便業 | 43 | 11.6 | 39.5 | 30.2 | 4.7 | 4.7 | 9.3 | 51.1 | 126 | 11.9 | 35.7 | 33.3 | 6.3 | 1.6 | 11.1 | 47.6 |
| 卸売業、小売業 | 186 | 25.8 | 48.9 | 18.3 | 1.1 | 1.1 | 4.8 | 74.7 | 448 | 22.5 | 44.4 | 20.1 | 3.3 | 1.8 | 7.8 | 66.9 |
| 金融業、保険業 | 11 | 27.3 | 72.7 | - | - | - | - | 100.0 | 34 | 32.4 | 55.9 | 5.9 | - | 5.9 | - | 88.3 |
| 不動産、物品賃貸業 | 9 | 22.2 | 22.2 | 44.4 | - | - | 11.1 | 44.4 | 26 | 46.2 | 23.1 | 11.5 | - | 3.8 | 15.4 | 69.3 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 31 | 35.5 | 45.2 | 12.9 | 3.2 | - | 3.2 | 80.7 | 97 | 13.4 | 54.6 | 24.7 | 1.0 | 1.0 | 5.2 | 68.0 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 25 | 12.0 | 28.0 | 48.0 | - | 8.0 | 4.0 | 40.0 | 72 | 9.7 | 40.3 | 27.8 | 5.6 | 5.6 | 11.1 | 50.0 |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 14 | 14.3 | 35.7 | 28.6 | 7.1 | 7.1 | 7.1 | 50.0 | 43 | 25.6 | 39.5 | 20.9 | 4.7 | - | 9.3 | 65.1 |
| 教育、学習支援業 | 38 | 21.1 | 47.4 | 10.5 | 7.9 | - | 13.2 | 68.5 | 82 | 22.0 | 54.9 | 15.9 | 1.2 | 1.2 | 4.9 | 76.9 |
| 医療、福祉 | 294 | 19.0 | 49.0 | 23.1 | 2.4 | - | 6.5 | 68.0 | 697 | 22.7 | 39.5 | 22.7 | 2.7 | 2.0 | 10.5 | 62.2 |
| サービス業（他に分類されないもの） | 128 | 22.7 | 39.1 | 28.9 | 2.3 | 2.3 | 4.7 | 61.8 | 368 | 20.7 | 42.1 | 20.9 | 4.3 | 2.2 | 9.8 | 62.8 |
| その他 | 19 | 21.1 | 52.6 | 10.5 | - | 5.3 | 10.5 | 73.7 | 99 | 26.3 | 36.4 | 16.2 | 5.1 | 3.0 | 13.1 | 62.7 |
| <時間単位年休の最小単位> | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1時間 | 881 | 26.3 | 49.4 | 19.0 | 1.5 | 0.8 | 3.1 | 75.7 | 1,845 | 26.6 | 49.3 | 17.8 | 2.3 | 1.1 | 2.8 | 75.9 |
| 2時間 | 90 | 17.8 | 66.7 | 10.0 | 1.1 | - | 4.4 | 84.5 | 263 | 20.2 | 54.4 | 20.2 | 2.3 | 0.8 | 2.3 | 74.6 |
| 3時間 | 23 | 13.0 | 52.2 | 34.8 | - | - | - | 65.2 | 115 | 13.9 | 44.3 | 27.8 | 6.1 | 1.7 | 6.1 | 58.2 |
| 4時間 | 100 | 8.0 | 37.0 | 36.0 | 6.0 | 4.0 | 9.0 | 45.0 | 579 | 14.2 | 44.6 | 26.8 | 5.2 | 3.5 | 5.9 | 58.8 |
| <時間単位年休の年間限度日数> | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1～2日 | 49 | 10.2 | 40.8 | 36.7 | 2.0 | 2.0 | 8.2 | 51.0 | 218 | 11.9 | 41.7 | 34.9 | 3.7 | 3.7 | 4.1 | 53.6 |
| 3～4日 | 68 | 11.8 | 57.4 | 23.5 | 1.5 | 4.4 | 1.5 | 69.2 | 258 | 18.6 | 50.4 | 25.6 | 2.3 | 1.6 | 1.6 | 69.0 |
| 5日 | 1,047 | 25.7 | 48.6 | 19.4 | 1.9 | 1.0 | 3.4 | 74.3 | 2,544 | 24.3 | 47.1 | 19.7 | 3.0 | 1.7 | 4.2 | 71.4 |
| <年休取得率（※2）> | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 25%未満 | 262 | 20.6 | 45.8 | 19.8 | 3.4 | 1.5 | 8.8 | 66.4 | 528 | 12.5 | 42.4 | 31.3 | 4.2 | 3.4 | 6.3 | 54.9 |
| 25～50%未満 | 421 | 20.2 | 48.2 | 24.2 | 1.4 | 1.0 | 5.0 | 68.4 | 697 | 19.8 | 49.2 | 21.4 | 2.9 | 1.6 | 5.2 | 69.0 |
| 50～75%未満 | 350 | 27.1 | 48.3 | 16.3 | 2.0 | 1.1 | 5.1 | 75.4 | 645 | 23.9 | 52.1 | 16.1 | 2.2 | 0.9 | 4.8 | 76.0 |
| 75%以上 | 172 | 26.2 | 46.5 | 18.6 | 2.3 | 1.7 | 4.7 | 72.7 | 881 | 30.8 | 43.1 | 15.7 | 2.7 | 1.2 | 6.5 | 73.9 |
| <時間単位年休取得者割合> | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1～2割程度 | 434 | 10.4 | 46.3 | 32.5 | 3.9 | 1.8 | 5.1 | 56.7 | | | | | | | | |
| 3～4割程度 | 209 | 24.4 | 56.5 | 14.8 | 1.9 | 0.0 | 2.4 | 80.9 | | | | | | | | |
| 5～6割程度 | 209 | 34.0 | 47.4 | 14.8 | 0.5 | 1.0 | 2.4 | 81.3 | | | | | | | | |
| 7～8割程度 | 169 | 34.3 | 52.1 | 11.8 | 0.6 | 0.6 | 0.6 | 86.4 | | | | | | | | |
| 9割以上 | 114 | 40.4 | 43.9 | 10.5 | 0.9 | 0.9 | 3.5 | 84.2 | | | | | | | | |

※1：企業調査では、年次有給休暇の時間単位取得制度を「導入している」企業を対象に集計。労働者調査では、「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」者を対象に集計。「満足・計」は、「たいへん満足している」「まあ満足している」の合計。表側の業種の「複合サービス事業」はn=0で記載割愛。

※2：年休取得率は、企業調査では、平均年休取得率を示し、労働者調査では、年休取得率のこと。

業種別にみると、企業調査においては、いずれの業種においても「満足・計」の割合はおおむね高く、「不満・計」の割合は少数であることに違いはない。「満足・計」の割合が低い業種に着目すると、「宿泊業、飲食サービス業」「不動産、物品賃貸業」「生活関連サービス業、娯楽業」「運輸業、郵便業」「サービス業（他に分類されないもの）」などとなっている（n数が少ない業種があることに留意）。労働者調査においても、いずれの業種においても「満足・計」の割合はおおむね高い一方で、「不満・計」の割合は少数であることに違いはない。「満足・計」の割合が低い業種（「その他」除く）に着目すると、「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」「建設業」「医療、福祉」「サービス業（他に分類されないもの）」などとなっている。

時間単位年休の最小単位別にみると、企業調査、労働者調査いずれも、最小単位が長くなるほど、「満足・計」の割合が低い。

時間単位年休の年間限度日数別にみると、企業調査、労働者調査いずれも、限度日数が少ないほど、「満足・計」の割合が低くなっている。

企業調査において、平均年休取得率別にみると、取得率が低くなるほど、「満足・計」の割合が低下する。労働者調査においても、年休取得率別にみると、取得率が低くなるほど、「満足・計」の割合が低下する。

企業調査において、時間単位年休取得者割合別にみると、おおむね取得者割合が低いほど、「満足・計」の割合は低い。

②個人属性等からみた時間単位年休取得の満足度

労働者調査の時間単位年休取得の満足度を個人属性等からみたものが図表 5-5-11 である。

これを性別にみると、「満足・計」の割合は、男性（61.6%）に比べ、女性（69.2%）の方が高い。就業形態別にみると、正社員が 65.2%、非正社員が 67.0%で、両者にほとんど差はみられない。正社員・非正社員ともに、7 割弱は満足している。

先述のとおり（前掲図表 5-5-9）、時間単位年休の取得経験別にみると、「取得したことがない」に比べて「取得したことがある」の方が「満足・計」の割合は高い。ただし、取得経験の有無で「不満・計」の割合に差はみられず、いずれも少数である。取得経験により満足度が高くなることが示唆される。

また、時間単位年休取得日数別にみると、おおむね取得日数が多くなるほど、「満足・計」の割合は高くなる傾向にある。時間単位年休の年間取得頻度別にみると、取得頻度が多くなるほど、「満足・計」の割合は高い。

1 回あたりの時間単位年休の取得時間数別にみると、「満足・計」の割合は「2 時間」（91.7%）、「1 時間」（86.2%）でとくに高い。

労働者調査では、取得時間帯のパターン（「時間単位年休を取得してから出社するパターン」「出社後、時間単位年休を取得して中抜けし、また会社に戻るパターン」「終業時刻より前に時間単位年休を取得し、そのまま退社するパターン」）を尋ねている。取得時間帯のパターン別にそれぞれみると、「満足・計」の割合は、いずれのパターンにおいても、頻度が頻繁であるほど、「満足・計」の割合は高い。

以上を踏まえると、時間単位年休取得の満足度は、取得経験があり、その頻度が多いほど高くなる傾向にある（ただし、以上のいずれの集計においても「不満・計」の割合は低い）。

時間単位年休取得の満足度を取得経験の有無に分けたうえで、個人属性等からみたものが図表 5-5-12 である。それによれば、取得経験がある者では、男女ともに「満足・計」の割合が高い。とくに、「女性・小学生以下の子供あり」や「女性・要介護者がいる（同居）」で「満足・計」の割合は高い。女性で、育児や介護などにより、頻繁に時間単位年休を取得してい

る者ほど、満足度は高くなる傾向にあることが示唆される。

図表5-5-11：時間単位年休取得についての満足度（SA、単位＝％）【労働者調査】

| | n | したいへん満足 | まあ満足して | えんちらともい | てあまり満足し | しまつたく満足 | 無回答 | 満足・計 | 不満・計 |
|--------------------------------------|-------|---------|--------|---------|---------|---------|------|------|------|
| 合計 | 3,411 | 21.3 | 44.1 | 21.4 | 3.0 | 1.9 | 8.3 | 65.4 | 4.9 |
| <性> | | | | | | | | | |
| 男性 | 1,717 | 17.6 | 44.0 | 26.3 | 3.2 | 2.2 | 6.8 | 61.6 | 5.4 |
| 女性 | 1,690 | 25.1 | 44.1 | 16.4 | 2.8 | 1.7 | 9.8 | 69.2 | 4.5 |
| <就業形態> | | | | | | | | | |
| 正社員 | 3,114 | 21.1 | 44.1 | 22.0 | 3.1 | 2.0 | 7.8 | 65.2 | 5.1 |
| 非正社員・計 | 297 | 23.2 | 43.8 | 15.2 | 2.7 | 1.7 | 13.5 | 67.0 | 4.4 |
| ・嘱託社員 | 89 | 23.6 | 52.8 | 10.1 | 1.1 | 2.2 | 10.1 | 76.4 | 3.3 |
| ・契約社員 | 62 | 29.0 | 35.5 | 17.7 | - | 3.2 | 14.5 | 64.5 | 3.2 |
| ・パート・アルバイト | 146 | 20.5 | 41.8 | 17.1 | 4.8 | 0.7 | 15.1 | 62.3 | 5.5 |
| <時間単位年休の取得経験> | | | | | | | | | |
| 取得したことがある | 1,935 | 29.6 | 52.9 | 10.7 | 2.5 | 0.7 | 3.7 | 82.5 | 3.2 |
| 取得したことがない | 1,326 | 10.7 | 34.8 | 38.1 | 3.9 | 3.7 | 8.8 | 45.5 | 7.6 |
| <時間単位年休取得日数（総計）> | | | | | | | | | |
| 1日分未満 | 467 | 27.2 | 53.1 | 14.6 | 3.2 | 0.6 | 1.3 | 80.3 | 3.8 |
| 1日以上～2日分未満 | 308 | 26.6 | 56.8 | 13.3 | 1.0 | 1.0 | 1.3 | 83.4 | 2.0 |
| 2日以上～3日分未満 | 563 | 27.5 | 59.1 | 8.5 | 2.7 | 0.7 | 1.4 | 86.6 | 3.4 |
| 3日以上～4日分未満 | 148 | 33.1 | 56.1 | 6.8 | 1.4 | 0.7 | 2.0 | 89.2 | 2.1 |
| 4日以上～5日分未満 | 155 | 32.9 | 56.1 | 7.1 | 1.3 | - | 2.6 | 89.0 | 1.3 |
| 5日分すべて | 183 | 45.4 | 37.7 | 9.3 | 3.8 | 0.5 | 3.3 | 83.1 | 4.3 |
| <時間単位年休の年間取得頻度> | | | | | | | | | |
| 1か月に複数回 | 212 | 45.8 | 44.3 | 7.1 | 0.9 | - | 1.9 | 90.1 | 0.9 |
| 1か月に1回程度 | 265 | 37.0 | 52.5 | 5.7 | 1.9 | 0.4 | 2.6 | 89.5 | 2.3 |
| 2～3か月に1回程度 | 809 | 30.0 | 57.0 | 8.3 | 2.2 | 0.7 | 1.7 | 87.0 | 2.9 |
| 半年に1回程度 | 393 | 21.6 | 58.5 | 15.3 | 2.5 | 0.3 | 1.8 | 80.1 | 2.8 |
| 1年に1回程度 | 159 | 22.6 | 45.3 | 22.6 | 5.0 | 2.5 | 1.9 | 67.9 | 7.5 |
| <1回あたりの時間単位年休の取得時間数> | | | | | | | | | |
| 1時間 | 260 | 40.0 | 46.2 | 9.6 | 1.9 | - | 2.3 | 86.2 | 1.9 |
| 2時間 | 529 | 32.9 | 58.8 | 5.9 | 1.3 | - | 1.1 | 91.7 | 1.3 |
| 3時間 | 322 | 30.7 | 51.6 | 11.5 | 3.1 | 0.9 | 2.2 | 82.3 | 4.0 |
| 4時間 | 565 | 23.9 | 56.6 | 13.6 | 3.2 | 0.9 | 1.8 | 80.5 | 4.1 |
| 5時間以上 | 153 | 28.8 | 51.6 | 13.1 | 2.6 | 2.0 | 2.0 | 80.4 | 4.6 |
| <a. 時間単位年休を取得してから出社するパターン> | | | | | | | | | |
| 頻繁にある | 135 | 47.4 | 45.2 | 5.2 | 0.7 | - | 1.5 | 92.6 | 0.7 |
| たまにある | 811 | 31.1 | 55.9 | 8.3 | 2.3 | 0.5 | 2.0 | 87.0 | 2.8 |
| ほとんどない | 441 | 25.6 | 58.0 | 11.3 | 2.3 | 0.9 | 1.8 | 83.6 | 3.2 |
| まったくない | 391 | 28.1 | 49.6 | 15.3 | 3.3 | 1.0 | 2.6 | 77.7 | 4.3 |
| <b. 出社後、時間単位年休を取得して中抜けし、また会社に戻るパターン> | | | | | | | | | |
| 頻繁にある | 60 | 63.3 | 33.3 | 1.7 | 1.7 | - | - | 96.6 | 1.7 |
| たまにある | 466 | 33.3 | 53.9 | 7.5 | 2.1 | 0.6 | 2.6 | 87.2 | 2.7 |
| ほとんどない | 435 | 27.4 | 57.0 | 11.0 | 2.3 | 0.9 | 1.4 | 84.4 | 3.2 |
| まったくない | 797 | 27.7 | 54.7 | 12.3 | 2.6 | 0.6 | 2.0 | 82.4 | 3.2 |
| <c. 終業時刻より前に時間単位年休を取得し、そのまま退社するパターン> | | | | | | | | | |
| 頻繁にある | 419 | 44.6 | 48.2 | 4.5 | 1.7 | - | 1.0 | 92.8 | 1.7 |
| たまにある | 1,061 | 27.7 | 57.4 | 10.3 | 2.0 | 0.8 | 1.9 | 85.1 | 2.8 |
| ほとんどない | 173 | 23.1 | 50.9 | 17.3 | 4.0 | 1.7 | 2.9 | 74.0 | 5.7 |
| まったくない | 158 | 20.3 | 52.5 | 19.0 | 4.4 | 0.6 | 3.2 | 72.8 | 5.0 |

※「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」者を対象に集計。「満足・計」は、「たいへん満足している」「まあ満足している」の合計。「不満・計」は、「あまり満足していない」「まったく満足していない」の合計。

図表5-5-12：時間単位年休取得についての満足度（SA、単位＝％）【労働者調査】

| | 全体 | | | | | | | | | | 時間単位年休の取得経験 | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|-----------|--------|----------|-----------|------------|-------------|--------|----------|-----------|------------|-------------|------|--------|----------|-----------|------------|-------------|--------|----------|-----------|------------|-------------|------|------|--|
| | 取得したことがある | | | | | 取得したことがない | | | | | 取得したことがある | | | | | 取得したことがない | | | | | | | | | |
| | n | 満足している | まあ満足している | どちらともいえない | あまり満足していない | まったく満足していない | 満足している | まあ満足している | どちらともいえない | あまり満足していない | まったく満足していない | n | 満足している | まあ満足している | どちらともいえない | あまり満足していない | まったく満足していない | 満足している | まあ満足している | どちらともいえない | あまり満足していない | まったく満足していない | | | |
| 合計 | 3,411 | 21.3 | 44.1 | 21.4 | 3.0 | 1.9 | 8.3 | 65.4 | 1,935 | 29.6 | 52.9 | 10.7 | 2.5 | 0.7 | 3.7 | 82.5 | 1,326 | 10.7 | 34.8 | 38.1 | 3.9 | 3.7 | 8.8 | 45.5 | |
| <性> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 男性 | 1,717 | 17.6 | 44.0 | 26.3 | 3.2 | 2.2 | 6.8 | 61.6 | 858 | 26.7 | 54.5 | 13.2 | 2.6 | 0.7 | 2.3 | 81.2 | 786 | 8.4 | 35.5 | 41.6 | 3.9 | 3.7 | 6.9 | 43.9 | |
| 女性 | 1,690 | 25.1 | 44.1 | 16.4 | 2.8 | 1.7 | 9.8 | 69.2 | 1,074 | 31.9 | 51.7 | 8.8 | 2.4 | 0.7 | 4.6 | 83.6 | 539 | 14.1 | 33.6 | 33.0 | 3.9 | 3.7 | 11.7 | 47.7 | |
| <性・年齢> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 男性20歳代以下 | 178 | 16.9 | 48.3 | 25.8 | 1.1 | 1.7 | 6.2 | 65.2 | 93 | 26.9 | 55.9 | 9.7 | 1.1 | 2.2 | 4.3 | 82.8 | 81 | 6.2 | 39.5 | 44.4 | 1.2 | 1.2 | 7.4 | 45.7 | |
| 男性30歳代 | 437 | 16.9 | 41.4 | 27.7 | 3.7 | 3.2 | 7.1 | 58.3 | 218 | 26.6 | 54.1 | 13.3 | 2.3 | 0.9 | 2.8 | 80.7 | 205 | 7.3 | 29.8 | 44.9 | 5.4 | 5.9 | 6.8 | 37.1 | |
| 男性40歳代 | 569 | 17.9 | 44.1 | 28.1 | 3.3 | 1.8 | 4.7 | 62.0 | 276 | 25.7 | 51.8 | 17.4 | 2.9 | 0.7 | 1.4 | 77.5 | 267 | 10.1 | 39.3 | 40.1 | 3.7 | 2.2 | 4.5 | 49.4 | |
| 男性50歳代 | 361 | 16.6 | 44.6 | 26.3 | 3.3 | 2.5 | 6.6 | 61.2 | 190 | 25.3 | 58.4 | 11.1 | 2.6 | 0.0 | 2.6 | 83.7 | 161 | 7.5 | 31.1 | 44.1 | 4.3 | 5.6 | 7.5 | 38.5 | |
| 男性60歳以上 | 167 | 21.0 | 44.3 | 16.8 | 3.6 | 0.6 | 13.8 | 65.3 | 79 | 32.9 | 54.4 | 7.6 | 3.8 | 0.0 | 1.3 | 87.3 | 70 | 10.0 | 41.4 | 30.0 | 2.9 | 1.4 | 14.3 | 51.4 | |
| 女性20歳代以下 | 231 | 23.4 | 41.6 | 19.5 | 2.6 | 1.3 | 11.7 | 65.0 | 130 | 31.5 | 51.5 | 9.2 | 1.5 | 0.8 | 5.4 | 83.1 | 91 | 14.3 | 30.8 | 35.2 | 4.4 | 2.2 | 13.2 | 45.1 | |
| 女性30歳代 | 408 | 28.2 | 41.9 | 14.7 | 4.2 | 2.0 | 9.1 | 70.1 | 267 | 36.0 | 47.9 | 6.7 | 4.1 | 0.7 | 4.5 | 83.9 | 122 | 14.8 | 34.4 | 32.8 | 4.9 | 4.9 | 8.2 | 49.2 | |
| 女性40歳代 | 552 | 26.1 | 46.6 | 14.5 | 2.4 | 1.6 | 8.9 | 72.7 | 354 | 31.6 | 54.2 | 8.5 | 2.0 | 0.3 | 3.4 | 85.9 | 170 | 17.6 | 37.1 | 27.6 | 3.5 | 3.5 | 10.6 | 54.7 | |
| 女性50歳代 | 369 | 24.4 | 43.9 | 18.2 | 3.0 | 2.2 | 8.4 | 68.3 | 243 | 32.1 | 50.6 | 9.5 | 2.5 | 1.2 | 4.1 | 82.7 | 112 | 9.8 | 31.3 | 39.3 | 3.6 | 4.5 | 11.6 | 41.1 | |
| 女性60歳以上 | 122 | 16.4 | 45.1 | 18.9 | 0.8 | 0.8 | 18.0 | 61.5 | 74 | 20.3 | 56.8 | 12.2 | 0.0 | 0.0 | 10.8 | 77.0 | 43 | 9.3 | 30.2 | 32.6 | 2.3 | 2.3 | 23.3 | 39.5 | |
| <性・小学生以下の子供の有無> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 男性・小学生以下の子供あり | 561 | 20.1 | 43.7 | 25.7 | 3.2 | 2.0 | 5.3 | 63.8 | 306 | 27.5 | 54.6 | 13.4 | 2.3 | 0.7 | 1.6 | 82.0 | 237 | 10.5 | 32.5 | 42.2 | 4.2 | 3.4 | 7.2 | 43.0 | |
| 男性・小学生以下の子供なし | 1,031 | 16.6 | 45.3 | 26.3 | 3.0 | 2.3 | 6.5 | 61.9 | 501 | 26.5 | 54.3 | 13.2 | 2.6 | 0.8 | 2.6 | 80.8 | 486 | 7.4 | 38.5 | 40.7 | 3.7 | 3.9 | 5.8 | 45.9 | |
| 女性・小学生以下の子供あり | 437 | 31.8 | 43.5 | 12.8 | 2.5 | 0.9 | 8.5 | 75.3 | 296 | 37.2 | 50.3 | 6.8 | 2.0 | 0.0 | 3.7 | 87.5 | 122 | 23.0 | 32.8 | 28.7 | 4.1 | 2.5 | 9.0 | 55.7 | |
| 女性・小学生以下の子供なし | 1,125 | 23.6 | 44.3 | 17.9 | 2.8 | 1.8 | 9.6 | 67.9 | 712 | 31.2 | 51.1 | 9.3 | 2.8 | 0.8 | 4.8 | 82.3 | 364 | 11.0 | 34.9 | 35.7 | 3.3 | 3.8 | 11.3 | 45.9 | |
| <性・要介護者の有無 (MA)> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 男性・いる (同居) | 121 | 23.1 | 35.5 | 28.9 | 4.1 | 0.8 | 7.4 | 58.6 | 65 | 33.8 | 43.1 | 16.9 | 1.5 | 0.0 | 4.6 | 76.9 | 51 | 9.8 | 29.4 | 47.1 | 5.9 | 2.0 | 5.9 | 39.2 | |
| 男性・いる (別居) | 158 | 20.9 | 40.5 | 26.6 | 1.3 | 4.4 | 6.3 | 61.4 | 95 | 28.4 | 49.5 | 18.9 | 1.1 | 1.1 | 1.1 | 77.9 | 54 | 11.1 | 27.8 | 42.6 | 1.9 | 11.1 | 5.6 | 38.9 | |
| 男性・いない | 1,421 | 16.7 | 45.3 | 26.0 | 3.3 | 2.0 | 6.6 | 62.0 | 693 | 25.8 | 56.1 | 12.1 | 2.9 | 0.7 | 2.3 | 82.0 | 670 | 7.9 | 37.0 | 41.0 | 3.9 | 3.3 | 6.9 | 44.9 | |
| 女性・いる (同居) | 141 | 27.0 | 46.1 | 17.7 | 1.4 | 0.7 | 7.1 | 73.1 | 94 | 34.0 | 54.3 | 5.3 | 1.1 | 1.1 | 4.3 | 88.3 | 42 | 14.3 | 28.6 | 47.6 | 2.4 | 0.0 | 7.1 | 42.9 | |
| 女性・いる (別居) | 180 | 21.1 | 47.8 | 22.2 | 1.7 | 2.2 | 5.0 | 68.9 | 126 | 26.2 | 57.1 | 12.7 | 1.6 | 0.8 | 1.6 | 83.3 | 52 | 9.6 | 26.9 | 44.2 | 1.9 | 5.8 | 11.5 | 36.5 | |
| 女性・いない | 1,359 | 25.4 | 43.3 | 16.0 | 3.1 | 1.7 | 10.6 | 68.7 | 846 | 32.5 | 50.6 | 8.7 | 2.7 | 0.5 | 5.0 | 83.1 | 443 | 14.7 | 34.5 | 31.2 | 4.1 | 3.8 | 11.7 | 49.2 | |
| <健康状態> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| おおよね健康である | 2,783 | 22.3 | 43.9 | 21.0 | 2.9 | 1.8 | 8.1 | 66.2 | 1,562 | 31.2 | 51.9 | 10.2 | 2.4 | 0.7 | 3.6 | 83.0 | 1,097 | 11.4 | 36.5 | 37.3 | 3.7 | 3.2 | 7.9 | 47.9 | |
| 健康とはいえない (不定期に通院) | 221 | 13.6 | 38.9 | 29.9 | 3.2 | 2.7 | 11.8 | 52.5 | 124 | 20.2 | 54.0 | 18.5 | 2.4 | 0.8 | 4.0 | 74.2 | 87 | 5.7 | 20.7 | 48.3 | 4.6 | 5.7 | 14.9 | 26.4 | |
| 健康とはいえない (現在、定期的に通院) | 389 | 18.3 | 48.6 | 19.5 | 3.6 | 2.6 | 7.5 | 66.9 | 239 | 24.3 | 58.6 | 10.0 | 2.9 | 0.4 | 3.8 | 82.8 | 135 | 8.1 | 31.9 | 37.8 | 4.4 | 6.7 | 11.1 | 40.0 | |

※「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」者を対象に集計。「満足・計」は、「たいへん満足している」「まあ満足している」の合計。

5-2. 時間単位年休取得制度の認知度

調査では、企業調査、労働者調査いずれも、時間単位年休取得制度の認知度について尋ねている（図表 5-5-13）。

企業調査では、「内容を含め知っている」が 52.3%、「聞いたことがある」は 34.5%、「知らない」は 11.5%となっている。一方、労働者調査では、「内容を含め知っている」が 24.2%、「聞いたことがある」は 27.0%、「知らない」は 47.0%となっている。

両調査において、「内容を含め知っている」とする割合を従業員規模別にみると、企業調査、労働者調査のいずれも、従業員規模が大きくなるほど、それぞれの割合は高くなる傾向にある。

業種別にみると、企業調査では、「内容を含め知っている」とする割合は、「金融業、保険業」「学術研究、専門・技術サービス業」「教育、学習支援業」「情報通信業」などが高くなっている。一方、労働者調査では、「金融業、保険業」「情報通信業」「教育、学習支援業」などが高くなっている。

企業調査について、時間単位年休取得制度の導入状況別にみると、「内容を含め知っている」とする割合は、時間単位年休取得制度を「導入していない」企業（43.4%）に比べて、「導入している」企業（84.4%）の方が高い。

労働者調査についても、企業調査の時間単位年休取得制度の導入状況の回答結果を当該設問に接続して、時間単位年休取得制度の導入状況別にみると、「内容を含め知っている」とする割合は、時間単位年休取得制度を「導入していない」企業（17.9%）に比べて、「導入している」企業（46.3%）の方が高い（労働者調査のクロス集計は、企業調査の回答結果を接続していることから、労働者の導入の有無に対する認識ではないことに留意）。

次に、労働者調査について属性別にみたものが図表 5-5-14 である。

制度の認知度を性別にみると、「内容を含め知っている」とする割合は、男女でほとんど差はみられない。

就業形態別にみると、「内容を含め知っている」とする割合は、正社員で 24.8%、非正社員は 19.7%で、やや正社員の方が高い。非正社員のなかでは、「内容を含め知っている」とする割合は、嘱託社員が 36.3%、契約社員が 21.8%、パート・アルバイトが 12.7%となっており、パート・アルバイトがもっとも割合が低い。

「内容を含め知っている」とする割合を時間単位年休取得制度の導入・適用別にみると、「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」が 56.3%、「時間単位年休制度が導入されてるが対象労働者でない」で 38.6%、「そもそも時間単位年休制度が導入されていない」では 24.2%となっている。制度が導入され、かつ対象労働者であるほど、認知度が高い。

図表5-5-13：時間単位年休取得制度の認知度（SA、単位＝％）【企業調査・労働者調査】

| | 企業調査 | | | | | 労働者調査 | | | | |
|----------------------|-------|-------------------|-------------------------|------------------|-------------|--------|-------------------|-------------------------|------------------|-------------|
| | n | 知内容 について 含む | あ 聞 いた こと が | 知 ら な い | 無 回 答 | n | 知内容 について 含む | あ 聞 いた こと が | 知 ら な い | 無 回 答 |
| 合計 | 5,738 | 52.3 | 34.5 | 11.5 | 1.6 | 15,297 | 24.2 | 27.0 | 47.0 | 1.7 |
| <従業員規模> | | | | | | | | | | |
| 99人以下 | 3,759 | 47.2 | 36.9 | 14.0 | 1.9 | 9,397 | 21.2 | 27.3 | 49.7 | 1.9 |
| 100～299人 | 1,368 | 57.5 | 33.2 | 8.1 | 1.2 | 3,757 | 26.5 | 27.3 | 44.7 | 1.5 |
| 300～999人 | 411 | 69.3 | 26.0 | 3.6 | 1.0 | 1,417 | 32.4 | 25.3 | 41.0 | 1.3 |
| 1000人以上 | 170 | 81.2 | 14.7 | 3.5 | 0.6 | 614 | 40.2 | 26.2 | 32.4 | 1.1 |
| <業種> | | | | | | | | | | |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 8 | 37.5 | 25.0 | 25.0 | 12.5 | 31 | 12.9 | 32.3 | 48.4 | 6.5 |
| 建設業 | 511 | 51.9 | 36.8 | 9.4 | 2.0 | 1,488 | 24.9 | 28.0 | 45.1 | 1.9 |
| 製造業 | 1,262 | 53.1 | 33.2 | 12.4 | 1.3 | 3,542 | 25.4 | 25.1 | 48.1 | 1.5 |
| 電気・ガス・水道・熱供給業 | 44 | 50.0 | 36.4 | 11.4 | 2.3 | 213 | 28.2 | 21.6 | 46.9 | 3.3 |
| 情報通信業 | 154 | 60.4 | 29.2 | 9.7 | 0.6 | 419 | 32.2 | 21.2 | 45.3 | 1.2 |
| 運輸業、郵便業 | 362 | 47.2 | 37.0 | 13.5 | 2.2 | 864 | 19.1 | 32.2 | 46.9 | 1.9 |
| 卸売業、小売業 | 897 | 52.3 | 36.1 | 10.0 | 1.6 | 1,916 | 23.1 | 25.8 | 50.1 | 1.0 |
| 金融業、保険業 | 40 | 65.0 | 25.0 | 7.5 | 2.5 | 136 | 44.9 | 19.9 | 34.6 | 0.7 |
| 不動産、物品賃貸業 | 61 | 49.2 | 32.8 | 18.0 | - | 119 | 29.4 | 27.7 | 41.2 | 1.7 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 120 | 65.0 | 25.0 | 10.0 | - | 381 | 23.9 | 29.4 | 45.7 | 1.0 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 231 | 46.3 | 36.4 | 15.6 | 1.7 | 496 | 19.2 | 29.2 | 48.6 | 3.0 |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 121 | 39.7 | 43.8 | 14.9 | 1.7 | 253 | 20.2 | 28.1 | 50.6 | 1.2 |
| 教育、学習支援業 | 106 | 64.2 | 21.7 | 13.2 | 0.9 | 266 | 31.2 | 25.6 | 41.7 | 1.5 |
| 医療、福祉 | 1,058 | 51.9 | 32.9 | 13.1 | 2.1 | 2,828 | 23.3 | 27.7 | 47.0 | 2.1 |
| 複合サービス事業（郵便局、農業組合など） | 4 | - | 50.0 | 50.0 | - | 10 | 20.0 | 40.0 | 40.0 | - |
| サービス業（他に分類されないもの） | 624 | 51.8 | 38.8 | 7.9 | 1.6 | 1,861 | 23.3 | 29.4 | 45.5 | 1.7 |
| その他 | 99 | 56.6 | 34.3 | 8.1 | 1.0 | 378 | 25.9 | 25.1 | 45.8 | 3.2 |
| <時間単位年休取得制度の導入状況> | | | | | | | | | | |
| 導入している | 1,260 | 84.4 | 10.7 | 3.0 | 1.8 | 3,344 | 46.3 | 24.4 | 27.8 | 1.5 |
| 導入していない | 4,462 | 43.4 | 41.3 | 13.9 | 1.3 | 11,220 | 17.9 | 28.0 | 52.4 | 1.7 |

※労働者調査の表側「時間単位年休取得制度の導入状況」は、企業調査の回答結果を労働者調査の当該設問に接続して集計。

図表5-5-14：時間単位年休取得制度の認知度（SA、単位＝％）【労働者調査】

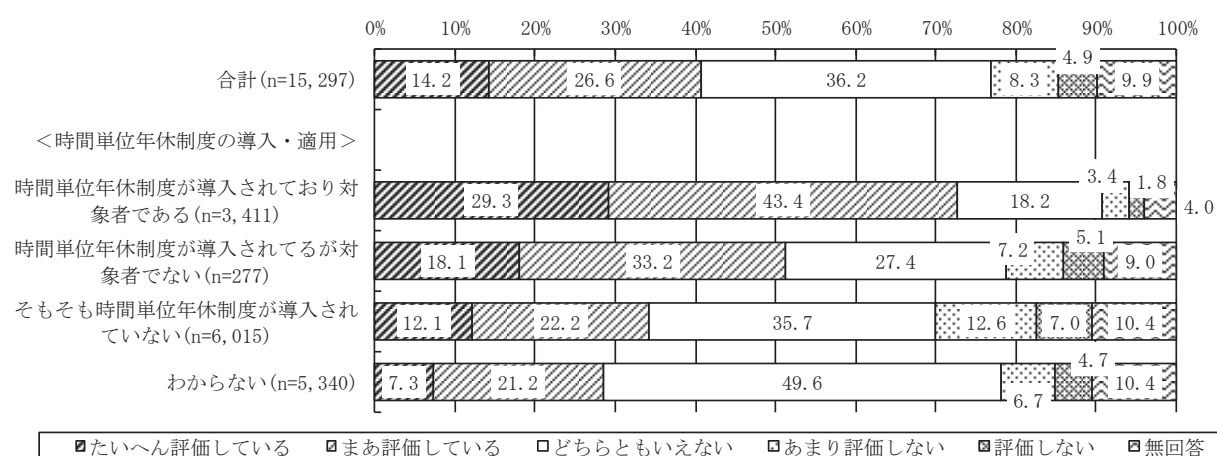
| | 労働者調査 | | | | |
|---------------------------|--------|---------------------------------|---------------------------------|------------------|-------------|
| | n | い め 内 容 を 含 む | と 聞 か い た こ ろ | 知 ら な い | 無 回 答 |
| 合計 | 15,297 | 24.2 | 27.0 | 47.0 | 1.7 |
| <性> | | | | | |
| 男性 | 7,750 | 25.7 | 27.4 | 45.4 | 1.5 |
| 女性 | 7,500 | 22.7 | 26.6 | 48.7 | 1.9 |
| <就業形態> | | | | | |
| 正社員 | 13,716 | 24.8 | 27.3 | 46.3 | 1.6 |
| 非正社員・計 | 1,581 | 19.7 | 25.0 | 52.7 | 2.6 |
| ・嘱託社員 | 355 | 36.3 | 26.8 | 34.6 | 2.3 |
| ・契約社員 | 303 | 21.8 | 25.4 | 50.5 | 2.3 |
| ・パート・アルバイト | 923 | 12.7 | 24.2 | 60.3 | 2.8 |
| <時間単位年休取得制度の導入・適用> | | | | | |
| 時間単位年休制度が導入されており対象労働者である | 3,411 | 56.3 | 26.6 | 14.5 | 2.6 |
| 時間単位年休制度が導入されているが対象労働者でない | 277 | 38.6 | 37.5 | 22.0 | 1.8 |
| そもそも時間単位年休制度が導入されていない | 6,015 | 24.2 | 34.0 | 41.3 | 0.5 |
| わからない | 5,340 | 3.8 | 19.5 | 76.2 | 0.5 |

5-3. 時間単位年休取得制度の評価

労働者調査では、時間単位年休取得制度の評価について尋ねている。時間単位年休取得制度の評価では、「評価している・計」（「たいへん評価している」「まあ評価している」の合計）の割合は40.8%、「どちらともいえない」が36.2%、「評価していない・計」（「あまり評価しない」「評価しない」の合計）は13.2%となっており、「評価している・計」が「評価していない・計」を大幅に上回っている。

これを時間単位年休取得制度の導入・適用別にみると、「評価している・計」の割合は、「時間単位年休制度が導入されており対象者である」で72.7%、「時間単位年休制度が導入されてるが対象者でない」では51.3%、「そもそも時間単位年休制度が導入されていない」は34.3%、「わからない」では28.5%となっている。制度が導入され、かつ対象労働者であるほど、評価が高いことが示唆される。一方、「評価していない・計」の割合は、いずれの導入・適用状況においても、「評価している・計」の割合に比べて低いものの、そのなかでは、「そもそも時間単位年休制度が導入されていない」でもっとも割合が高くなっている（図表5-5-15）。

図表5-5-15：時間単位年休取得制度の評価（SA、単位＝％）【労働者調査】



労働者調査について個人属性等からみたものが図表5-5-16である。

制度の評価を就業形態別にみると、「評価している・計」とする割合は、正社員（40.4%）、非正社員（43.7%）でほとんど差はみられない。非正社員のなかでは、「評価している・計」の割合は、契約社員が49.5%でもっとも高いものの、いずれも4割台で大きな差はみられない。

性別にみると、時間単位年休取得制度について「評価している・計」の割合は、男性（35.6%）に比べ、女性（46.1%）の方が高い。

性・小学生以下の子供の有無別にみると、「評価している・計」の割合は、「女性・小学生

以下の子供あり」でもっとも高い。

性・要介護者の有無別にみると、「評価している・計」の割合は、「女性・要介護者がいる（同居）」でもっとも高い。

先述のとおり（前掲図表 5-5-15）、時間単位年休取得制度の導入・適用別にみると、「評価している・計」の割合は、時間単位年休取得制度が導入され、かつ対象労働者であるほど、時間単位年休取得制度を評価している。

時間単位年休の最小単位別にみると、おおむね最小単位が短くなるほど「評価している・計」の割合は高い。

時間単位年休の年間限度日数別にみると、限度日数「1～2日」で「評価している・計」の割合が低くなっている。

時間単位年休の取得経験別にみると、「評価している・計」の割合は、時間単位年休を「取得したことがない」で 58.3%であるのに対して、「取得したことがある」では 85.4%となっており、取得経験がある者の方がその割合が高い。

時間単位年休取得日数別にみると、「評価している・計」の割合は、おおむね取得日数が増えるとともに高くなり、「3日分以上～4日分未満」でピークとなり、それよりも増加するとその割合は低下する（ただし、取得日数にかかわらず、「評価している・計」の割合は8割以上と高いことに違いはない）。

時間単位年休の年間取得頻度別にみると、取得頻度が高くなるほど、「評価している・計」の割合が高くなる。

1回あたりの時間単位年休の取得時間数別にみると、おおむね取得時間が短くなるほど、「評価している・計」の割合が高い。「評価している・計」の割合は「2時間」（92.1%）、「1時間」（89.6%）でとくに高い。

なお、年休取得率別にみると、おおむね取得率が低くなるほど、「評価している・計」の割合は低い。

以上を踏まえると、時間単位年休取得制度の評価は、取得経験があり、その頻度が多いほど高くなる傾向にある（ただし、以上のいずれの集計においても「評価していない・計」の割合は低く、当該制度に対して評価していないとする層は少数派である）。

図表5-5-16：時間単位年休取得制度の評価（SA、単位＝％）【労働者調査】

| | n | 評価している 評価している | まあ評価している | どちらでもない | あまり評価しない | 評価しない | 無回答 | 評価している 評価している | 評価していない 評価していない |
|------------------------|--------|------------------|----------|---------|----------|-------|------|------------------|--------------------|
| 合計 | 15,297 | 14.2 | 26.6 | 36.2 | 8.3 | 4.9 | 9.9 | 40.8 | 13.2 |
| <就業形態> | | | | | | | | | |
| 正社員 | 13,716 | 14.0 | 26.4 | 36.5 | 8.4 | 4.9 | 9.7 | 40.4 | 13.3 |
| 非正社員・計 | 1,581 | 15.7 | 28.0 | 33.1 | 6.7 | 4.9 | 11.6 | 43.7 | 11.6 |
| ・嘱託社員 | 355 | 17.2 | 23.4 | 30.1 | 12.4 | 7.6 | 9.3 | 40.6 | 20.0 |
| ・契約社員 | 303 | 19.5 | 30.0 | 28.7 | 5.0 | 4.3 | 12.5 | 49.5 | 9.3 |
| ・パート・アルバイト | 923 | 14.0 | 29.1 | 35.6 | 5.1 | 4.0 | 12.1 | 43.1 | 9.1 |
| <性> | | | | | | | | | |
| 男性 | 7,750 | 11.2 | 24.4 | 37.7 | 10.5 | 6.8 | 9.4 | 35.6 | 17.3 |
| 女性 | 7,500 | 17.3 | 28.8 | 34.6 | 6.0 | 3.0 | 10.3 | 46.1 | 9.0 |
| <性・小学生以下の子供の有無> | | | | | | | | | |
| 男性・小学生以下の子供あり | 2,410 | 12.4 | 24.6 | 38.4 | 9.5 | 6.2 | 8.8 | 37.0 | 15.7 |
| 男性・小学生以下の子供なし | 4,836 | 10.9 | 24.5 | 37.3 | 11.0 | 7.2 | 9.2 | 35.4 | 18.2 |
| 女性・小学生以下の子供あり | 1,761 | 20.9 | 29.1 | 32.5 | 5.0 | 2.5 | 9.9 | 50.0 | 7.5 |
| 女性・小学生以下の子供なし | 5,237 | 16.3 | 28.9 | 35.2 | 6.4 | 3.1 | 10.1 | 45.2 | 9.5 |
| <性・要介護者の有無（MA）> | | | | | | | | | |
| 男性・いる（同居） | 471 | 14.4 | 21.7 | 37.8 | 10.8 | 5.9 | 9.3 | 36.1 | 16.7 |
| 男性・いる（別居） | 660 | 14.1 | 25.3 | 33.5 | 11.2 | 6.7 | 9.2 | 39.4 | 17.9 |
| 男性・いない | 6,537 | 10.8 | 24.5 | 38.2 | 10.3 | 6.8 | 9.3 | 35.3 | 17.1 |
| 女性・いる（同居） | 516 | 19.6 | 29.7 | 31.0 | 6.0 | 4.5 | 9.3 | 49.3 | 10.5 |
| 女性・いる（別居） | 809 | 18.7 | 28.2 | 34.2 | 6.2 | 1.9 | 10.9 | 46.9 | 8.1 |
| 女性・いない | 6,109 | 17.0 | 28.9 | 35.0 | 6.0 | 3.0 | 10.1 | 45.9 | 9.0 |
| <時間単位年休制度の導入・適用> | | | | | | | | | |
| 時間単位年休制度が導入されており対象者である | 3,411 | 29.3 | 43.4 | 18.2 | 3.4 | 1.8 | 4.0 | 72.7 | 5.2 |
| 時間単位年休制度が導入されてるが対象者でない | 277 | 18.1 | 33.2 | 27.4 | 7.2 | 5.1 | 9.0 | 51.3 | 12.3 |
| そもそも時間単位年休制度が導入されていない | 6,015 | 12.1 | 22.2 | 35.7 | 12.6 | 7.0 | 10.4 | 34.3 | 19.6 |
| わからない | 5,340 | 7.3 | 21.2 | 49.6 | 6.7 | 4.7 | 10.4 | 28.5 | 11.4 |
| <時間単位年休の最小単位> | | | | | | | | | |
| 1時間 | 1,845 | 36.5 | 45.5 | 13.7 | 2.2 | 1.0 | 1.2 | 82.0 | 3.2 |
| 2時間 | 263 | 27.8 | 52.1 | 14.4 | 3.4 | 1.1 | 1.1 | 79.9 | 4.5 |
| 3時間 | 115 | 15.7 | 49.6 | 20.9 | 8.7 | 1.7 | 3.5 | 65.3 | 10.4 |
| 4時間 | 579 | 18.7 | 47.0 | 24.9 | 4.7 | 3.1 | 1.7 | 65.7 | 7.8 |
| <時間単位年休の年間限度日数> | | | | | | | | | |
| 1～2日 | 218 | 16.1 | 45.4 | 27.5 | 5.5 | 4.6 | 0.9 | 61.5 | 10.1 |
| 3～4日 | 258 | 28.3 | 50.0 | 16.7 | 3.1 | 1.2 | 0.8 | 78.3 | 4.3 |
| 5日 | 2,544 | 32.4 | 45.1 | 16.3 | 3.0 | 1.5 | 1.7 | 77.5 | 4.5 |
| <時間単位年休の取得経験> | | | | | | | | | |
| 取得したことがある | 1,935 | 39.0 | 46.4 | 10.4 | 2.0 | 0.3 | 2.0 | 85.4 | 2.3 |
| 取得したことがない | 1,326 | 16.4 | 41.9 | 29.8 | 5.2 | 3.8 | 2.9 | 58.3 | 9.0 |
| <時間単位年休取得日数（総計）> | | | | | | | | | |
| 1日分未満 | 467 | 37.3 | 46.5 | 12.0 | 3.2 | 0.2 | 0.9 | 83.8 | 3.4 |
| 1日以上～2日分未満 | 308 | 34.4 | 51.0 | 11.7 | 1.9 | 0.3 | 0.6 | 85.4 | 2.2 |
| 2日以上～3日分未満 | 563 | 37.7 | 52.0 | 8.5 | 1.2 | 0.2 | 0.4 | 89.7 | 1.4 |
| 3日以上～4日分未満 | 148 | 48.6 | 42.6 | 6.1 | 1.4 | - | 1.4 | 91.2 | 1.4 |
| 4日以上～5日分未満 | 155 | 40.6 | 47.7 | 8.4 | 1.3 | - | 1.9 | 88.3 | 1.3 |
| 5日分すべて | 183 | 52.5 | 31.7 | 10.4 | 2.2 | 1.1 | 2.2 | 84.2 | 3.3 |
| <時間単位年休の年間取得頻度> | | | | | | | | | |
| 1か月に複数回 | 212 | 57.5 | 34.4 | 5.2 | 1.4 | - | 1.4 | 91.9 | 1.4 |
| 1か月に1回程度 | 265 | 46.8 | 43.8 | 6.4 | 1.5 | 0.4 | 1.1 | 90.6 | 1.9 |
| 2～3か月に1回程度 | 809 | 40.7 | 48.6 | 7.8 | 1.6 | 0.2 | 1.1 | 89.3 | 1.8 |
| 半年に1回程度 | 393 | 30.3 | 53.2 | 13.2 | 1.8 | 0.3 | 1.3 | 83.5 | 2.1 |
| 1年に1回程度 | 159 | 25.2 | 49.1 | 18.9 | 5.7 | 0.6 | 0.6 | 74.3 | 6.3 |
| <1回あたりの時間単位年休の取得時間数> | | | | | | | | | |
| 1時間 | 260 | 48.8 | 40.8 | 7.7 | 1.2 | - | 1.5 | 89.6 | 1.2 |
| 2時間 | 529 | 45.0 | 47.1 | 5.9 | 1.3 | - | 0.8 | 92.1 | 1.3 |
| 3時間 | 322 | 42.5 | 42.5 | 10.9 | 2.8 | - | 1.2 | 85.0 | 2.8 |
| 4時間 | 565 | 30.4 | 53.8 | 12.0 | 2.1 | 0.4 | 1.2 | 84.2 | 2.5 |
| 5時間以上 | 153 | 36.6 | 44.4 | 13.1 | 3.3 | 1.3 | 1.3 | 81.0 | 4.6 |
| <年休取得率> | | | | | | | | | |
| 25%未満 | 2,599 | 9.5 | 25.6 | 40.6 | 10.9 | 5.7 | 7.7 | 35.1 | 16.6 |
| 25～50%未満 | 2,959 | 12.4 | 27.2 | 36.1 | 9.7 | 6.1 | 8.4 | 39.6 | 15.8 |
| 50～75%未満 | 2,852 | 16.6 | 29.0 | 33.2 | 7.9 | 4.4 | 8.9 | 45.6 | 12.3 |
| 75%以上 | 3,761 | 19.3 | 26.1 | 33.3 | 8.1 | 4.5 | 8.7 | 45.4 | 12.7 |

※「評価している・計」は、「たいへん評価している」「まあ評価している」の合計。「評価していない・計」は「あまり評価しない」「評価しない」の合計。