

『働き方改革』(労働時間関係)の定着状況に関する調査2024

時間外労働の上限規制の導入や年次有給休暇の5日の取得義務化を柱とする「働き方改革関連法」(2019年4月施行)の施行から5年が経過しました。

そこで、日本労働組合総連合会(略称:連合、所在地:東京都千代田区、会長:芳野 友子)は、同法の定着状況や効果に対する労働者の実感を把握するために、「『働き方改革』(労働時間関係)の定着状況に関する調査2024」をインターネットリサーチにより2024年5月30日～6月3日の5日間で実施、15歳以上の正社員・正職員、契約社員・嘱託社員、派遣社員の形態で働く人1,000名の有効サンプルを集計しました(調査協力機関:ネットエイジア株式会社)。

【調査結果のポイント】

≪「働き方改革」で導入された労働時間ルールの認知状況について≫

- 「働き方改革」スタートから5年が経過も、依然として周知に課題が残る
理解率は「時間外労働(残業)の上限規制」68.9%、
「年次有給休暇5日取得の義務化」76.4%、「勤務間インターバル制度の導入促進」38.4%
(p.3)

≪時間外労働の上限規制について≫

- 36(サブロク)協定について
 - 36協定の認知率は49.2%、「働き方改革」前より下降傾向(p.8)
 - 36協定の締結に当たり、不適切な方法で選出された「過半数代表者」が5割超
「会社からの指名」27.1%、「一定の役職者が自動的に就任」14.0%、
「社員会や親睦会などの代表が自動的に就任」10.3%(p.10)
 - 36協定を締結している職場で働く人のうち、自分の職場の1年間・1か月の
残業時間上限の両方またはいずれかを「知らない」割合が44.0%にのぼる(p.11)
- 「“不払い残業(サービス残業)”をすることがある」28.4%、
特に【教育、学習支援業】では50.0%と高い(p.14)

≪年次有給休暇の年5日取得義務化について≫

- 年次有給休暇の取得状況 「未取得の有給休暇がある」69.1%
特に【建設業】では77.6%にのぼる(p.16)
- 「年次有給休暇の年5日取得義務化」の効果を評価する声がある一方、課題も浮き彫りに
 - 「5日取得できるが、その分夏季休暇や年末年始休暇などの特別休暇が減らされる」
12.2%、「法律で決められても、5日も取得できていない」11.3%(p.19)

≪勤務間インターバル制度について≫

- “勤務間インターバル制度”導入は、依然として少数にとどまる
「すでに導入されている」15.9%、「導入されていない」52.3%(p.22)
- 1日の仕事が終わってから翌日の仕事までの休息时间
実際の休息時間は平均10.3時間、理想的な休息時間は平均11.0時間(p.21)

調査に関するコメント

日本労働組合総連合会
総合政策推進局長 富高 裕子

2019年4月、「働き方改革関連法」によって労働時間に関する大きなルール改正が行われました。

これにより、かつて“36(サブロク)協定”さえ結べば無制限にできた残業は法律で上限時間が定められました。また、取得率の低さが指摘されていた年次有給休暇についても、10日以上年次有給休暇がある労働者に対して年5日間の休暇取得が使用者に義務付けられました。さらに、1日の終業時間と翌日の始業時間の間に一定の休息時間を設ける“勤務間インターバル制度”の導入も努力義務化されました。

あれから5年、「働き方改革関連法」の定着状況と効果を検証するために実施したのが、本調査となります。

まず、「働き方改革関連法」によって導入された労働時間ルールの理解率に関しては、最も高かった「年次有給休暇の5日の取得義務化」であっても76.4%と、すべての労働者への浸透には課題が残る状況となっています。

また、時間外労働の上限規制については、残業するために必要な“36(サブロク)協定”の認知度が「働き方改革」以前より低下していたり、過半数代表者が不適切な方法で選出されている割合が5割を超えていることや不払い残業が生じている実態も明らかとなっています。その他、年次有給休暇の5日取得義務化についてはその分他の休暇が減らされていたり、勤務間インターバルの導入が低調にとどまるといった、課題が浮かびあがっています。

現在、厚生労働省では、「働き方改革関連法」の5年後見直し規定等を踏まえ、労働時間ルールを含む労働基準関係法制の見直し議論が行われています。その中では、一部に労働基準法を緩めるような議論もなされています。しかし、本調査で明らかとなった「働き方改革」の課題を踏まえれば、労働時間ルールについては、緩和ではなく、誰もが安心・安全に働くことができるように労働者保護の観点からの見直しが必要です。

連合は、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け、労働者保護の観点からの労働基準関係法制の見直しに向け、取り組みを進めてまいります。

調査結果

《「働き方改革」で導入された労働時間ルール認知状況について》

◆2019年施行の働き方改革関連法で定められた労働時間等に関するルールの理解率

「時間外労働(残業)の上限規制」68.9%、「年次有給休暇5日取得の義務化」76.4%、
 「勤務間インターバル制度の導入促進」38.4%

◆勤め先に労働組合がある人のほうが労働時間等に関するルールの理解率が高い傾向

15歳以上の正社員・正職員、契約社員・嘱託社員、派遣社員の形態で働く人1,000名(全回答者)に、働き方改革関連法で定められたルールについて質問しました。

まず、全回答者(1,000名)に、5年前にできた“働き方改革関連法”で定められた、労働時間等に関する3つのルールについて、どの程度知っているか聞いたところ、【時間外労働(残業)の上限規制】では「内容も含めて知っている」が37.3%、「内容について少し知っている」が31.6%となり、合計した『理解率(計)』は68.9%でした。他方、「聞いたことはあるが、内容は知らない」が19.4%、「聞いたこともない・知らない」が11.7%と、3割超の人が内容を知らないという実態が浮き彫りになりました。

世代別にみると、『理解率(計)』は50代(73.9%)が最も高くなりました。

労働組合の有無でみると、『理解率(計)』は勤め先に労働組合がある人では82.6%と、勤め先に労働組合がない人(64.8%)と比べて17.8ポイント高くなりました。

5年前にできた“働き方改革関連法”で定められた、労働時間等に関する3つのルールについて、どの程度知っているか [単一回答形式]
 【時間外労働(残業)の上限規制】

		0%	25%	50%	75%	100%	理解率 (計)
全体[n=1000]		37.3	31.6	19.4	11.7		68.9
男女別	女性[n=599]	31.6	32.6	22.4	13.5		64.2
	男性[n=401]	45.9	30.2	15.0	9.0		76.1
世代別	10代[n=41]	43.9	22.0	19.5	14.6		65.9
	20代[n=210]	38.6	27.6	20.0	13.8		66.2
	30代[n=242]	32.6	39.7	19.0	8.7		72.3
	40代[n=202]	39.6	28.7	17.3	14.4		68.3
	50代[n=180]	43.9	30.0	16.7	9.4		73.9
	60代[n=80]	31.3	32.5	27.5	8.8		63.8
	70代以上[n=45]	24.4	33.3	24.4	17.8		57.7
労働組合	ある[n=473]	48.8	33.8	13.5	3.8		82.6
	ない[n=336]	33.0	31.8	22.6	12.5		64.8
	わからない[n=191]	16.2	25.7	28.3	29.8		41.9

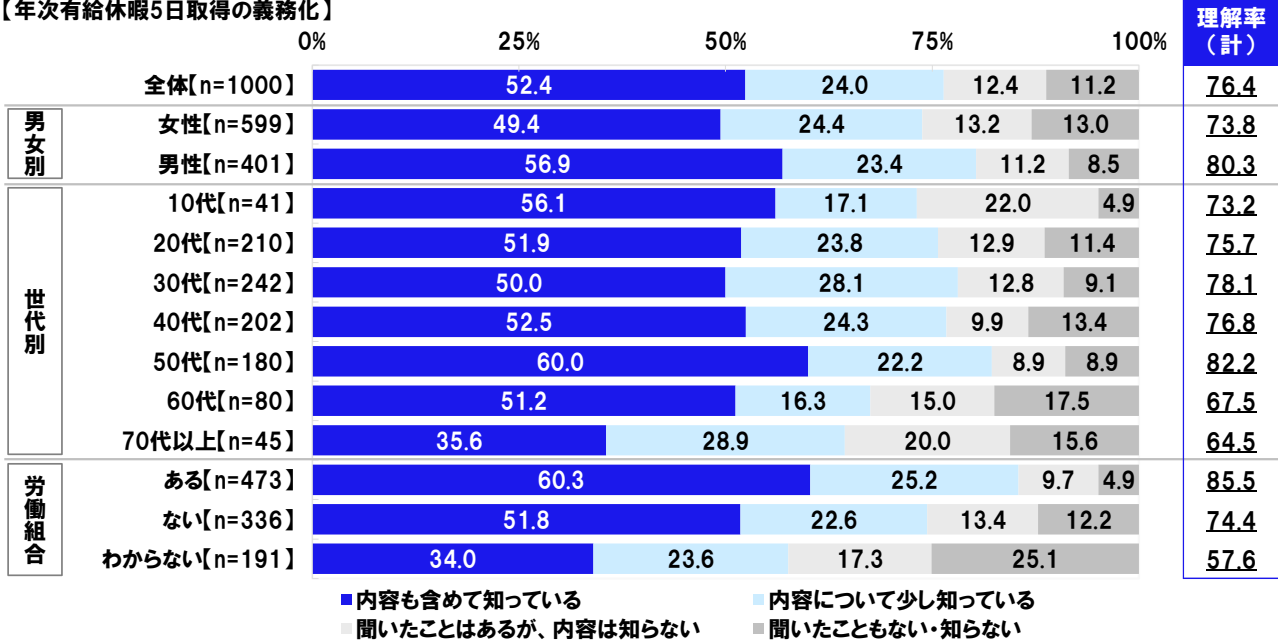
■ 内容も含めて知っている ■ 内容について少し知っている
 ■ 聞いたことはあるが、内容は知らない ■ 聞いたこともない・知らない

【年次有給休暇 5 日取得の義務化】では「内容も含めて知っている」が 52.4%、「内容について少し知っている」が 24.0%で合計した『理解率(計)』は 76.4%となりました。一方で、「聞いたことはあるが、内容は知らない」は 12.4%、「聞いたこともない・知らない」は 11.2%となりました。

世代別にみると、『理解率(計)』は 50 代(82.2%)が特に高くなりました。

労働組合の有無でみると、『理解率(計)』は勤め先に労働組合がある人では 85.5%と大多数の人が内容を理解していることがわかりました。

5年前にできた“働き方改革関連法”で定められた、労働時間等に関する3つのルールについて、どの程度知っているか [単一回答形式]
 【年次有給休暇5日取得の義務化】

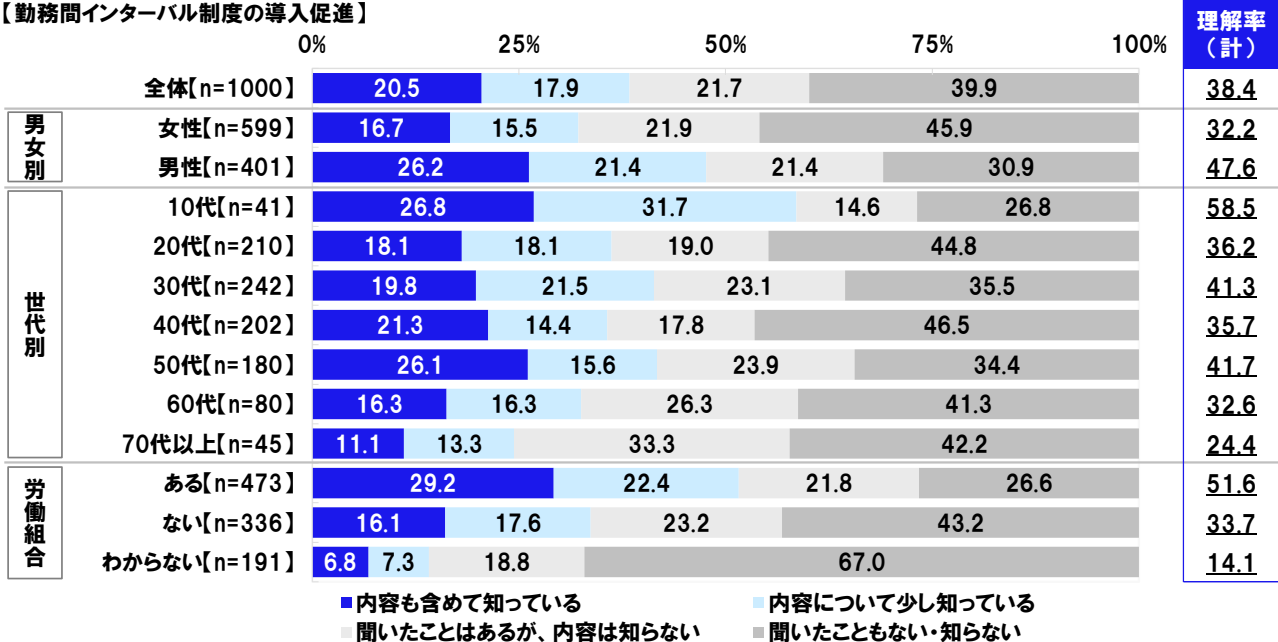


【勤務間インターバル制度の導入促進】では「内容も含めて知っている」が 20.5%、「内容について少し知っている」が 17.9%で合計した『理解率(計)』は 38.4%にとどまり、「聞いたことはあるが、内容は知らない」が 21.7%、「聞いたこともない・知らない」が 39.9%と、“時間外労働(残業)の上限規制”や“年次有給休暇 5 日取得の義務化”と比べて理解率が低い結果となりました。

世代別にみると、『理解率(計)』は 10 代(58.5%)が特に高くなりました。

労働組合の有無でみると、『理解率(計)』は勤め先に労働組合がある人では 51.6%でした。

5年前にできた“働き方改革関連法”で定められた、労働時間等に関する3つのルールについて、どの程度知っているか [単一回答形式]
 【勤務間インターバル制度の導入促進】



《時間外労働の上限規制について》

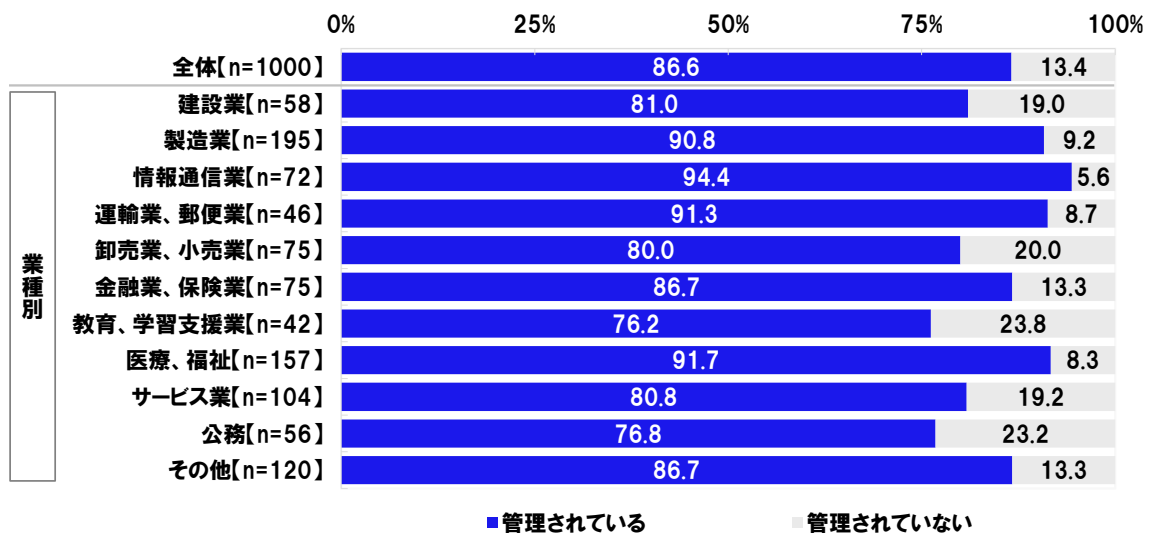
◆「職場で労働時間が管理されている」86.6%、「管理されていない」は[教育、学習支援業][公務]では 20%超 どのように管理されている？ 1位「勤怠管理システム等をつかって自動申告/自己申告する」

労働時間の管理について質問しました。

全回答者(1,000名)に、職場では労働時間(残業時間含む)が管理されているか聞いたところ、「管理されている」は 86.6%、「管理されていない」は 13.4%となりました。

業種別にみると、「管理されていない」と回答した人の割合は、[教育、学習支援業](23.8%)と[公務](23.2%)では 2割を超えました。

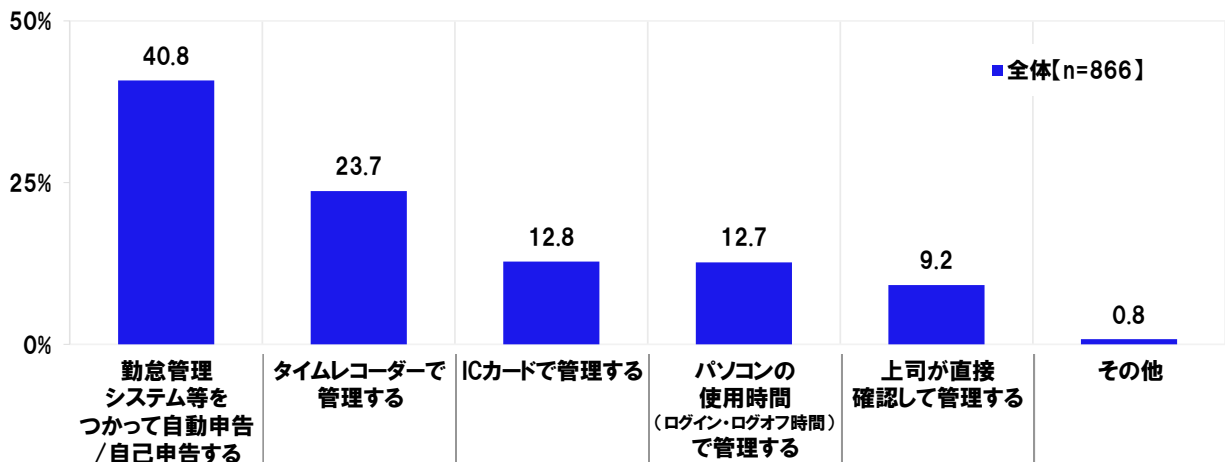
職場では労働時間(残業時間含む)が管理されているか



職場で労働時間が管理されている人(866名)に、どのように労働時間(残業時間含む)が管理されているか聞いたところ、「勤怠管理システム等をつかって自動申告/自己申告する」(40.8%)が最も高くなり、「タイムレコーダーで管理する」(23.7%)、「ICカードで管理する」(12.8%)、「パソコンの使用時間(ログイン・ログオフ時間)で管理する」(12.7%)、「上司が直接確認して管理する」(9.2%)と続きました。

職場ではどのように労働時間(残業時間含む)が管理されているか [単一回答形式]

対象:職場で労働時間が管理されている人



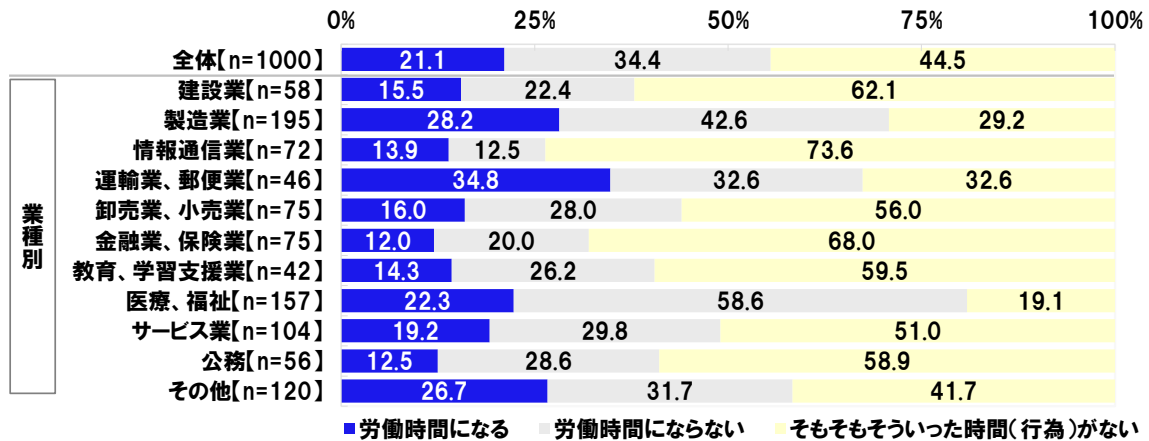
◆業務に関連した準備・後始末などに費やす時間が労働時間にならない割合は？

- 「着用が義務付けられた制服などに着替える時間」では 34.4%、
 「業務を始めるにあたって必要な機材を準備する時間や朝礼の時間」では 26.1%、
 「業務終了後に業務に関連した後始末(清掃など)を行う時間」では 22.8%、
 「休憩中の電話番や来客対応の時間や、店番の待機時間」では 32.0%、
 「業務上義務付けられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間」では 15.1%が“労働時間にならない”と回答

また、全回答者(1,000名)に、勤め先で実際に業務を始める前や後にする行為について、労働時間にカウントされているか聞いたところ、【着用が義務付けられた制服などに着替える時間】では「労働時間になる」は 21.1%、「労働時間にならない」は 34.4%となりました。

業種別にみると、「労働時間にならない」と回答した人の割合は、[医療、福祉](58.6%)では半数を超えました。

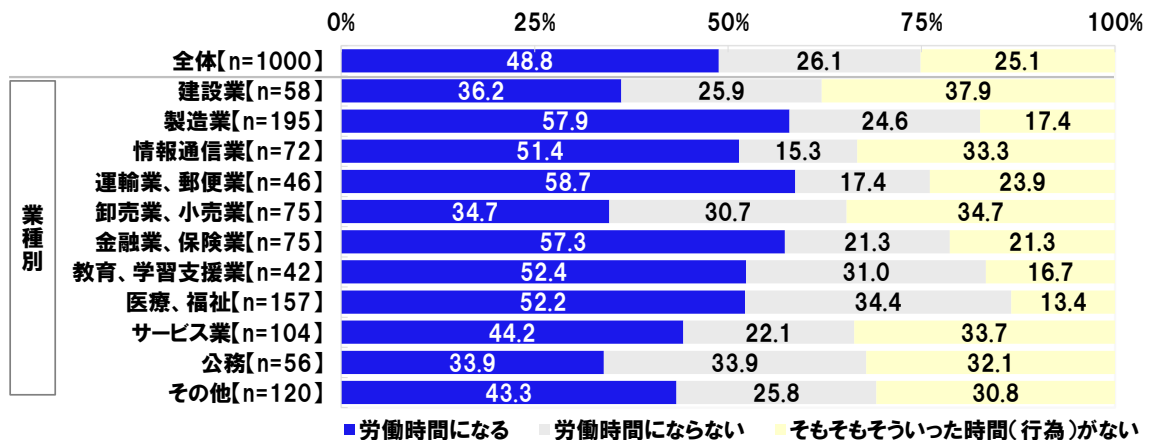
勤め先で実際に業務を始める前や後に次の行為をする場合、労働時間にカウントされているか [単一回答形式]
 【着用が義務付けられた制服などに着替える時間】



【業務を始めるにあたって必要な機材を準備する時間や朝礼の時間】では「労働時間になる」は 48.8%、「労働時間にならない」は 26.1%となりました。

業種別にみると、「労働時間にならない」と回答した人の割合は、[医療、福祉](34.4%)が最も高くなり、[公務](33.9%)、[教育、学習支援業](31.0%)が続きました。

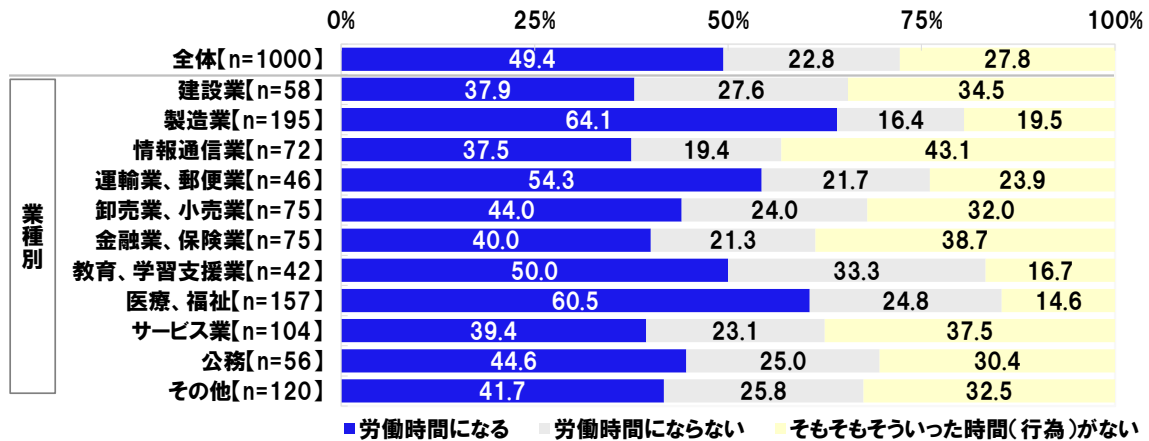
勤め先で実際に業務を始める前や後に次の行為をする場合、労働時間にカウントされているか [単一回答形式]
 【業務を始めるにあたって必要な機材を準備する時間や朝礼の時間】



【業務終了後に業務に関連した後始末(清掃など)を行う時間】では「労働時間になる」は 49.4%、「労働時間にならない」は 22.8%となりました。

業種別にみると、「労働時間にならない」と回答した人の割合は、[教育、学習支援業](33.3%)が特に高くなりました。

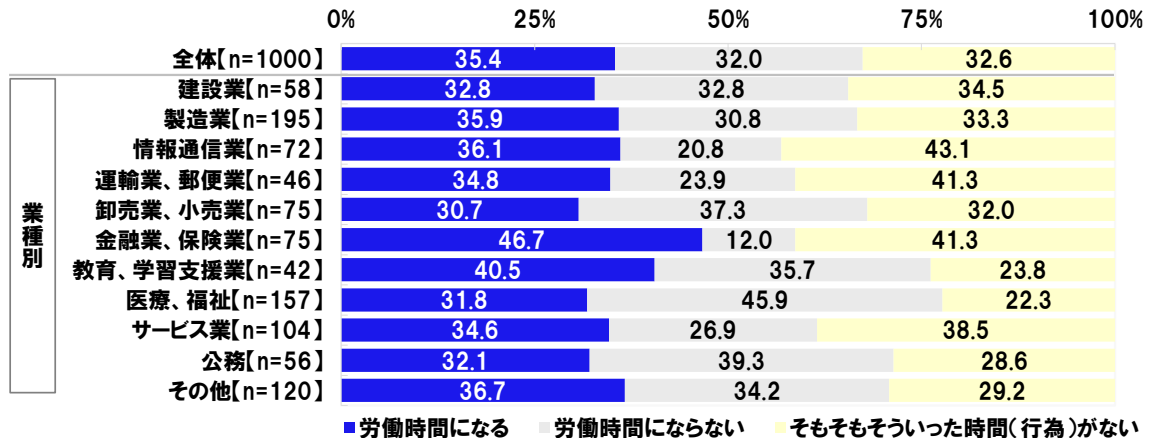
勤め先で実際に業務を始める前や後に次の行為をする場合、労働時間にカウントされているか [単一回答形式]
 【業務終了後に業務に関連した後始末(清掃など)を行う時間】



【休憩中の電話番や来客対応の時間や、店番の待機時間】では「労働時間になる」は 35.4%、「労働時間にならない」は 32.0%となりました。

業種別にみると、「労働時間にならない」と回答した人の割合は、[医療、福祉](45.9%)が特に高くなりました。

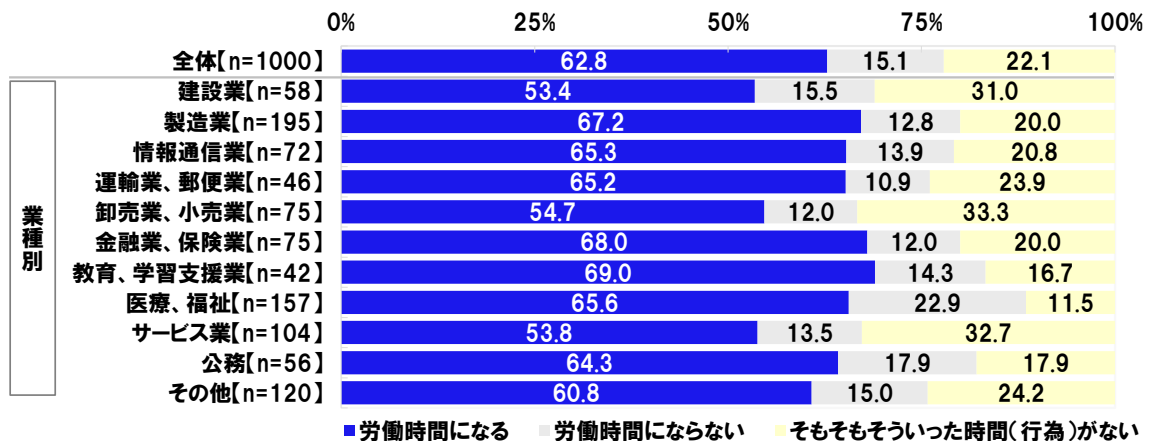
勤め先で実際に業務を始める前や後に次の行為をする場合、労働時間にカウントされているか [単一回答形式]
 【休憩中の電話番や来客対応の時間や、店番の待機時間】



【業務上義務付けられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間】では「労働時間になる」は 62.8%、「労働時間にならない」は 15.1%となりました。

業種別にみると、「労働時間にならない」と回答した人の割合は、[医療、福祉](22.9%)が特に高くなりました。

勤め先で実際に業務を始める前や後に次の行為をする場合、労働時間にカウントされているか [単一回答形式]
 【業務上義務付けられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間】



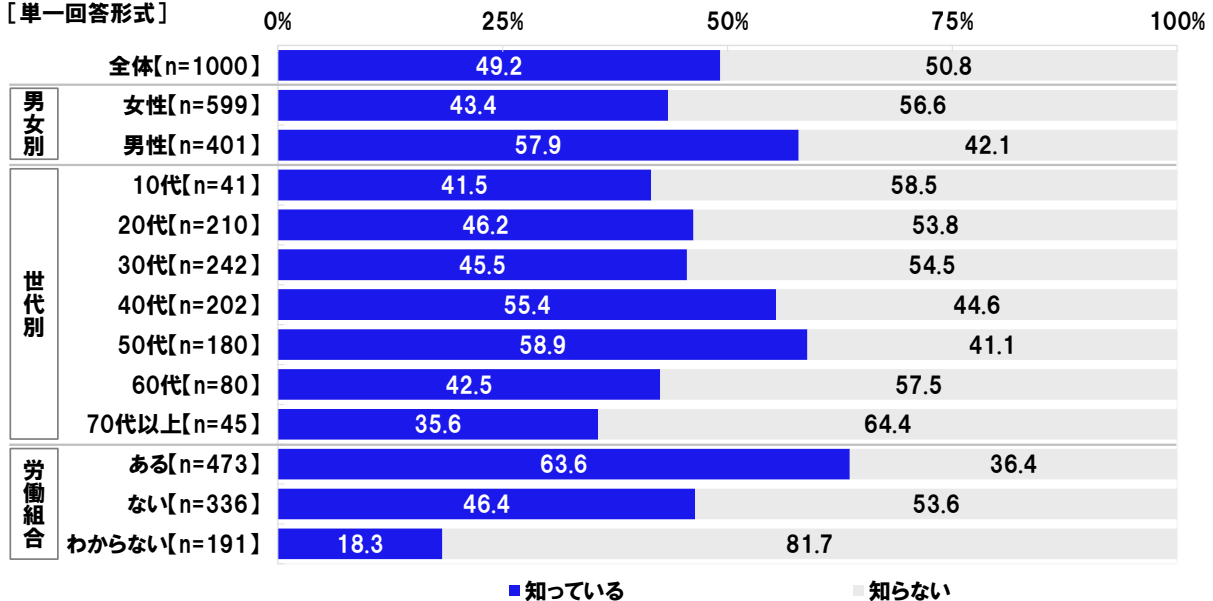
◆「会社が労働者に残業を命じるためには 36 協定の締結が必要であること」の認知率は 49.2%、
 認知率は 2017 年調査から下降傾向

次に、労使協定である“36 協定”について質問しました。

全回答者(1,000 名)に、会社が労働者に残業を命じるためには、あらかじめ労働者の過半数が加入する労働組合(ない場合は、労働者の過半数を代表する者)との間で労使協定(いわゆる“36 協定”)を締結する必要があることを知っているか聞いたところ、「知っている」は 49.2%、「知らない」は 50.8%となりました。

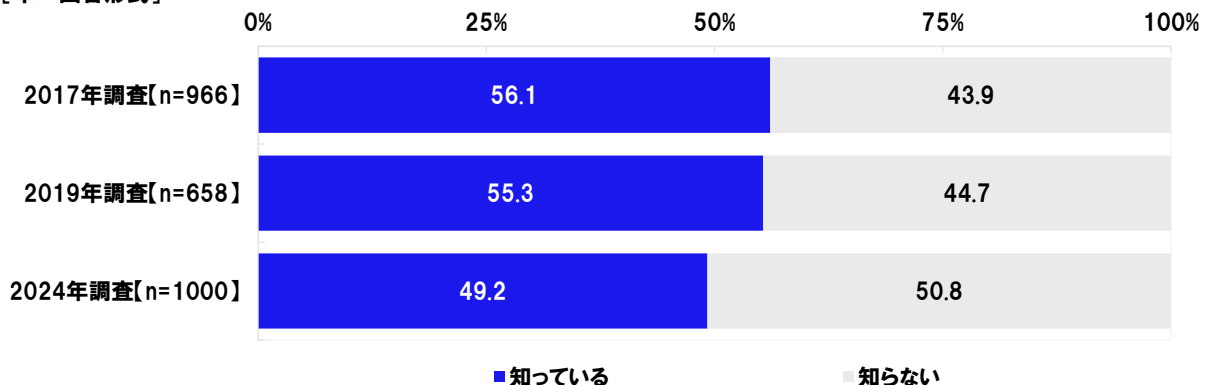
世代別にみると、「知っている」と回答した人の割合は、40 代(55.4%)と 50 代(58.9%)では半数を超えました。

会社が労働者に残業を命じるためには、あらかじめ労働者の過半数が加入する労働組合(ない場合は、労働者の過半数を代表する者)との間で労使協定(いわゆる“36協定”)を締結する必要があることを知っているか
 [単一回答形式]



過去の調査結果と比較すると、「知っている」と回答した人の割合は、2017 年 56.1%→2019 年 55.3%→2024 年 49.2%と下降傾向がみられました。

会社が労働者に残業を命じるためには、あらかじめ労働者の過半数を加入する労働組合(ない場合は、労働者の過半数を代表する者)との間で労使協定(いわゆる“36協定”)を締結する必要があることを知っているか
 [単一回答形式]



*2017年、2019年、2024年で調査対象が異なるため、2024年の調査対象者に揃えて再集計している

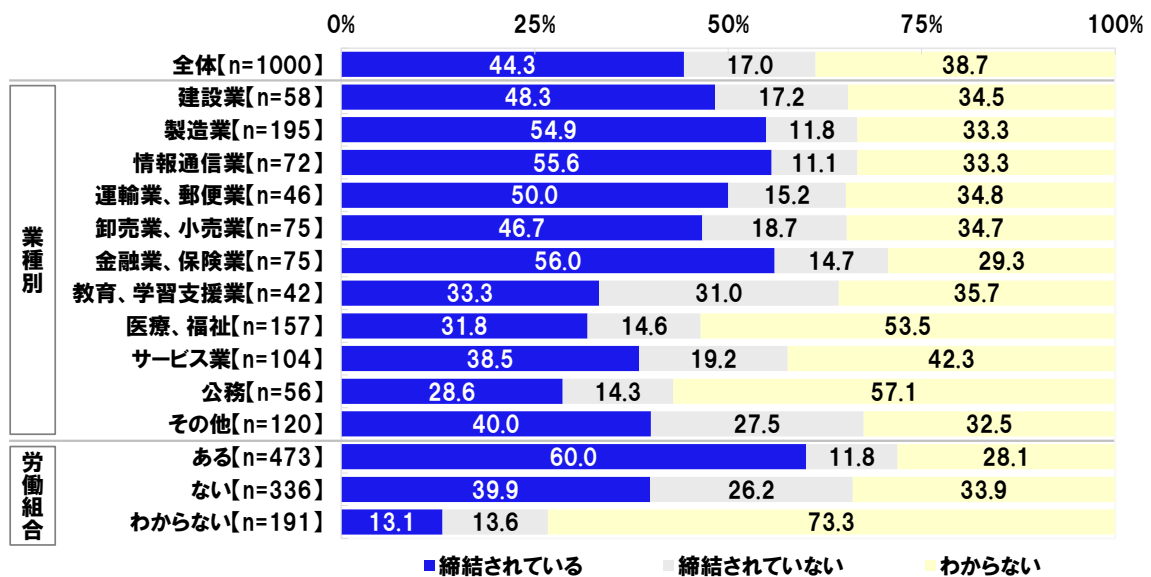
◆「勤め先で“36協定”が締結されている」44.3%、前回調査から大幅に下降
 「締結されていない」「わからない」はともに上昇し半数超に

また、勤め先では“36 協定”が締結されているか聞いたところ、「締結されている」は 44.3%、「締結されていない」は 17.0%、「わからない」は 38.7%となりました。

業種別にみると、「締結されていない」と回答した人の割合は、[教育、学習支援業](31.0%)が特に高くなりました。

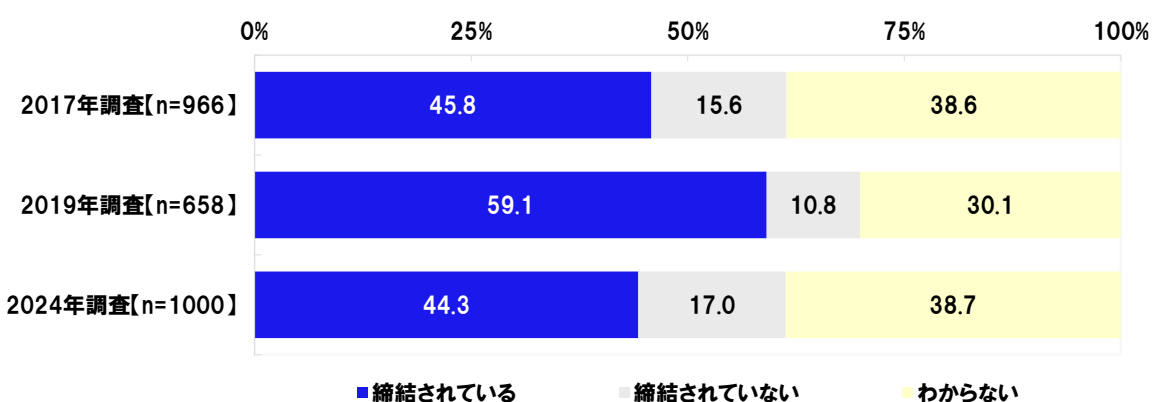
労働組合の有無でみると、「締結されている」と回答した人の割合は、勤め先に労働組合がある人では 60.0%となった一方、勤め先に労働組合がない人では 39.9%にとどまりました。

勤め先では“36協定”が締結されているか [単一回答形式]



過去の調査結果と比較すると、「締結されている」と回答した人の割合は、2017 年 45.8%→2019 年 59.1% →2024 年 44.3%と、2017 年調査の水準に戻る結果となりました。

勤め先では“36協定”が締結されているか [単一回答形式]



*2017年、2019年、2024年で調査対象が異なるため、2024年の調査対象者に揃えて再集計している

◆会社との“36協定”締結当事者「労働者の過半数が加入する労働組合」45.1%

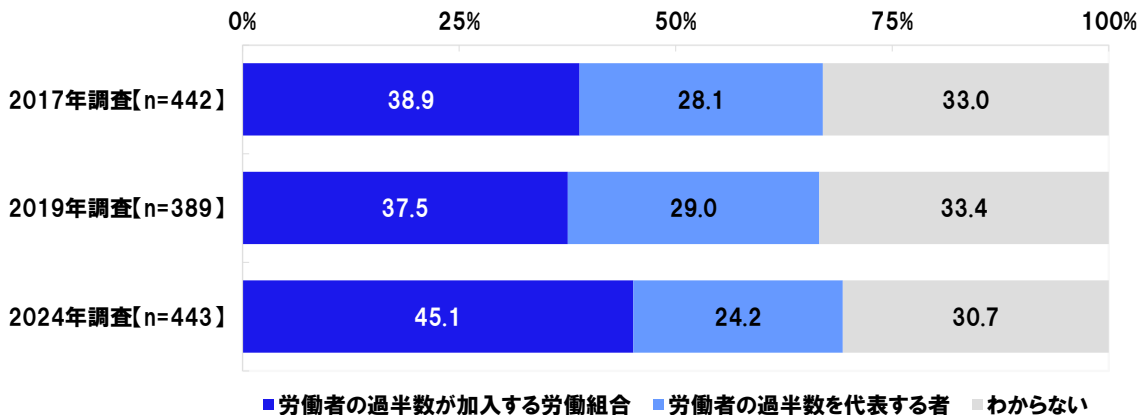
◆過半数代表者の選出方法 最多は「挙手または投票」、一方「会社からの指名」「一定の役職者が自動的に就任」「社員会や親睦会などの代表が自動的に就任」といった不適切な方法が取られているケースが5割超

勤め先で“36協定”が締結されている人(443名)に、勤め先では、誰が“36協定”を会社と締結したか聞いたところ、「労働者の過半数が加入する労働組合」は45.1%、「労働者の過半数を代表する者」は24.2%、「わからない」は30.7%となりました。

過去の調査結果と比較すると、「労働者の過半数が加入する労働組合」と回答した人の割合は、2017年38.9%→2019年37.5%→2024年45.1%と、直近5年間で7.6ポイント上昇しました。

勤め先では、誰が“36協定”を会社と締結したか [単一回答形式]

対象:勤め先で“36協定”が締結されている人

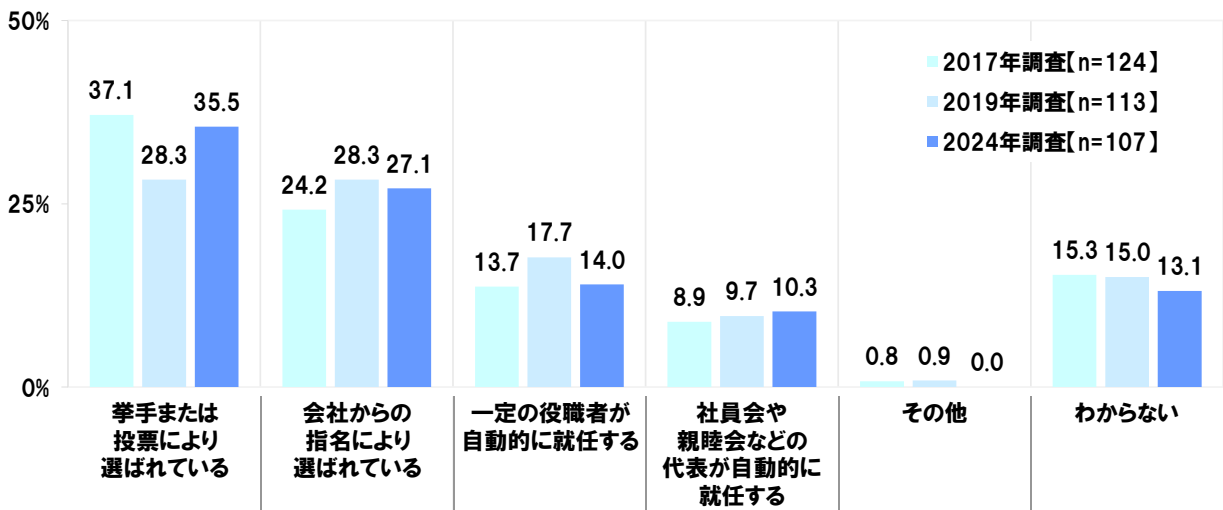


*2017年、2019年、2024年で調査対象が異なるため、2024年の調査対象者に揃えて再集計している

労働者の過半数を代表する者が勤め先で36協定の締結当事者になっている人(107名)に、勤め先では、“36協定”を締結する“労働者の過半数を代表する者”はどのように選ばれているか聞いたところ、適切な選出方法である「挙手または投票により選ばれている」(35.5%)が最も高くなった一方で、「会社からの指名により選ばれている」(27.1%)や「一定の役職者が自動的に就任する」(14.0%)、「社員会や親睦会などの代表が自動的に就任する」(10.3%)といった不適切な選出方法が5割超にのびりました。

勤め先では、“36協定”を締結する“労働者の過半数を代表する者”はどのように選ばれているか [単一回答形式]

対象:労働者の過半数を代表する者が勤め先で36協定の締結当事者になっている人



*2017年、2019年、2024年で調査対象が異なるため、2024年の調査対象者に揃えて再集計している

◆「勤め先の残業時間の上限について、『1年間』『1か月』の両方を知っている」56.0%
 「正確には知らない」は44.0%

“36 協定”では、職場ごとに『1 年間』『1 か月』単位で残業時間の上限を決める必要があります。

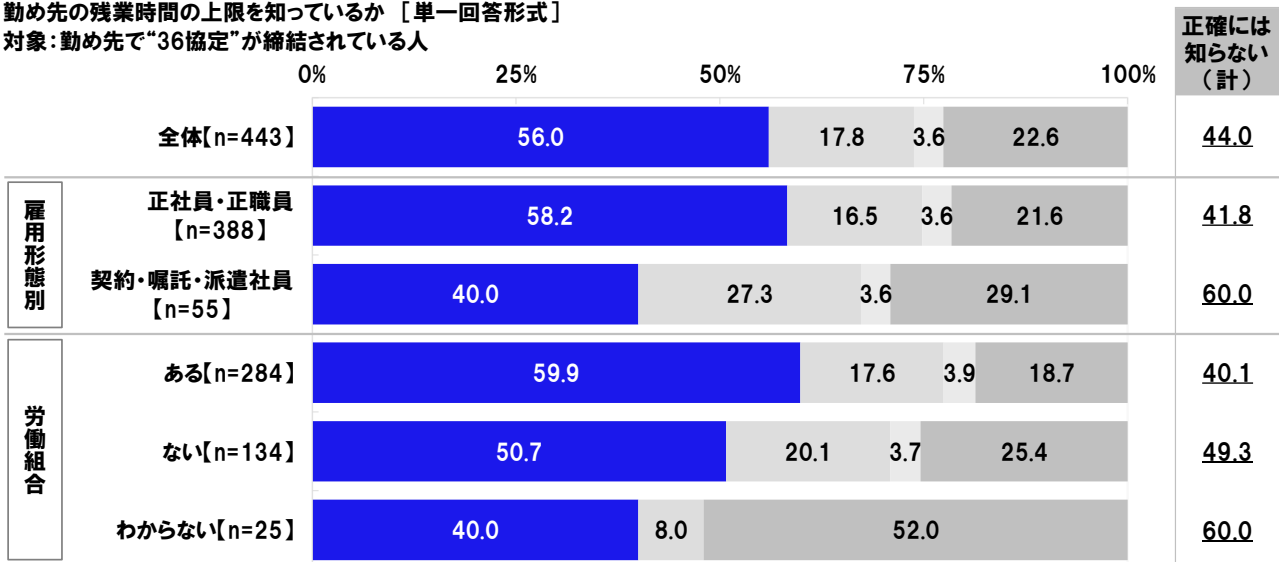
勤め先で“36 協定”が締結されている人(443 名)に、勤め先の残業時間の上限を知っているか聞いたところ、『1 年間』『1 か月』の両方の残業時間上限を知っている」が 56.0%でした。他方、『1 年間』は知らないが、『1 か月』の残業時間上限は知っている」が 17.8%、『1 か月』は知らないが、『1 年間』の残業時間上限は知っている」が 3.6%、『1 年間』『1 か月』のどちらの残業時間上限も知らない」が 22.6%で合計した『正確には知らない(計)』は 44.0%となりました。

雇用形態別にみると、勤め先の残業時間の上限を正確には知らない人の割合は、契約・嘱託・派遣社員の形態で働く人では 60.0%と、正社員・正職員の形態で働く人(41.8%)と比べて 18.2 ポイント高くなりました。

労働組合の有無でみると、勤め先の残業時間の上限を正確には知らない人の割合は、勤め先に労働組合がない人では 49.3%と、勤め先に労働組合がある人(40.1%)と比べて 9.2 ポイント高くなりました。

勤め先の残業時間の上限を知っているか [単一回答形式]

対象: 勤め先で“36協定”が締結されている人



- 『1年間』『1か月』の両方の残業時間上限を知っている
- 『1年間』は知らないが、『1か月』の残業時間上限は知っている
- 『1か月』は知らないが、『1年間』の残業時間上限は知っている
- 『1年間』『1か月』のどちらの残業時間上限も知らない

*n数が30未満の属性は参考値

◆平均的な残業時間 1か月の平均は17.7時間、[教育、学習支援業]では30.4時間

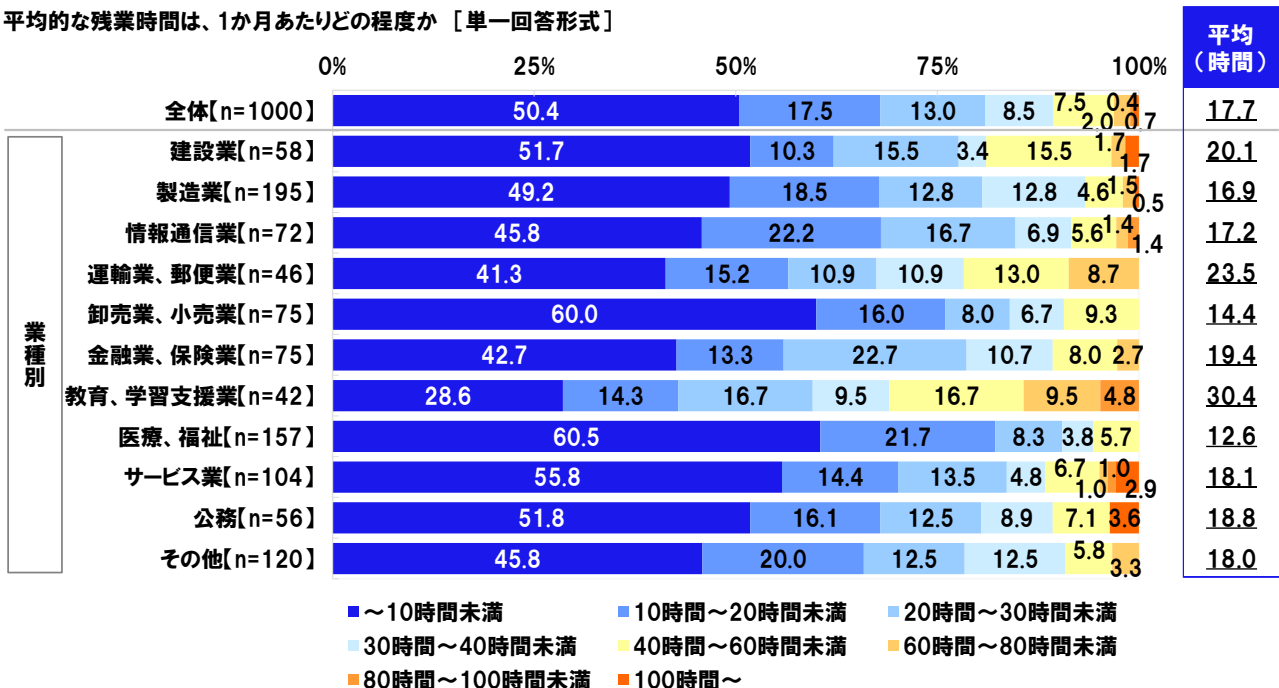
◆「会社や上司から定時退社の指示を受けたことや残業時間を短くするように指示を受けたことがない」
 58.8%、[サービス業]では71.2%

続いて、残業の状況について質問しました。

全回答者(1,000名)に、平均的な残業時間は、1か月あたりどの程度か聞いたところ、「～10時間未満」は50.4%、「10時間～20時間未満」は17.5%、「20時間～30時間未満」は13.0%、「30時間～40時間未満」は8.5%、「40時間～60時間未満」は7.5%、「60時間～80時間未満」は2.0%、「80時間～100時間未満」は0.4%、「100時間～」は0.7%となり、平均は17.7時間でした。

業種別にみると、平均は[教育、学習支援業](30.4時間)が最も長くなり、[運輸業、郵便業](23.5時間)、[建設業](20.1時間)が続きました。

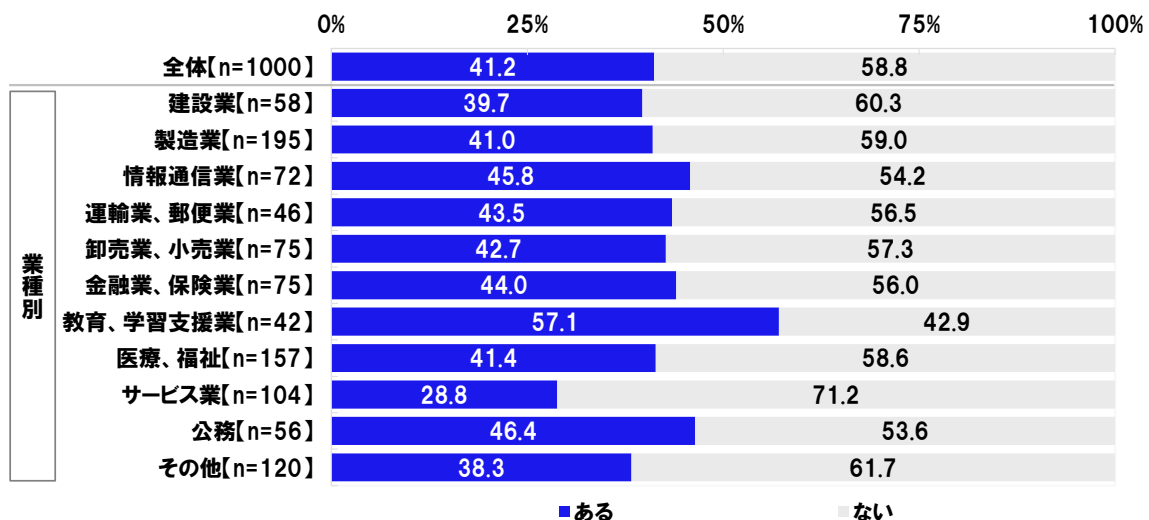
平均的な残業時間は、1か月あたりどの程度か [単一回答形式]



会社や上司から定時退社の指示を受けたことや残業時間を短くするように指示を受けたことはあるか聞いたところ、「ある」は41.2%、「ない」は58.8%となりました。

業種別にみると、指示を受けたことがない人の割合は、[サービス業](71.2%)が突出して高くなり、[建設業](60.3%)、[製造業](59.0%)が続きました。

会社や上司から定時退社の指示を受けたことや残業時間を短くするように指示を受けたことはあるか [単一回答形式]



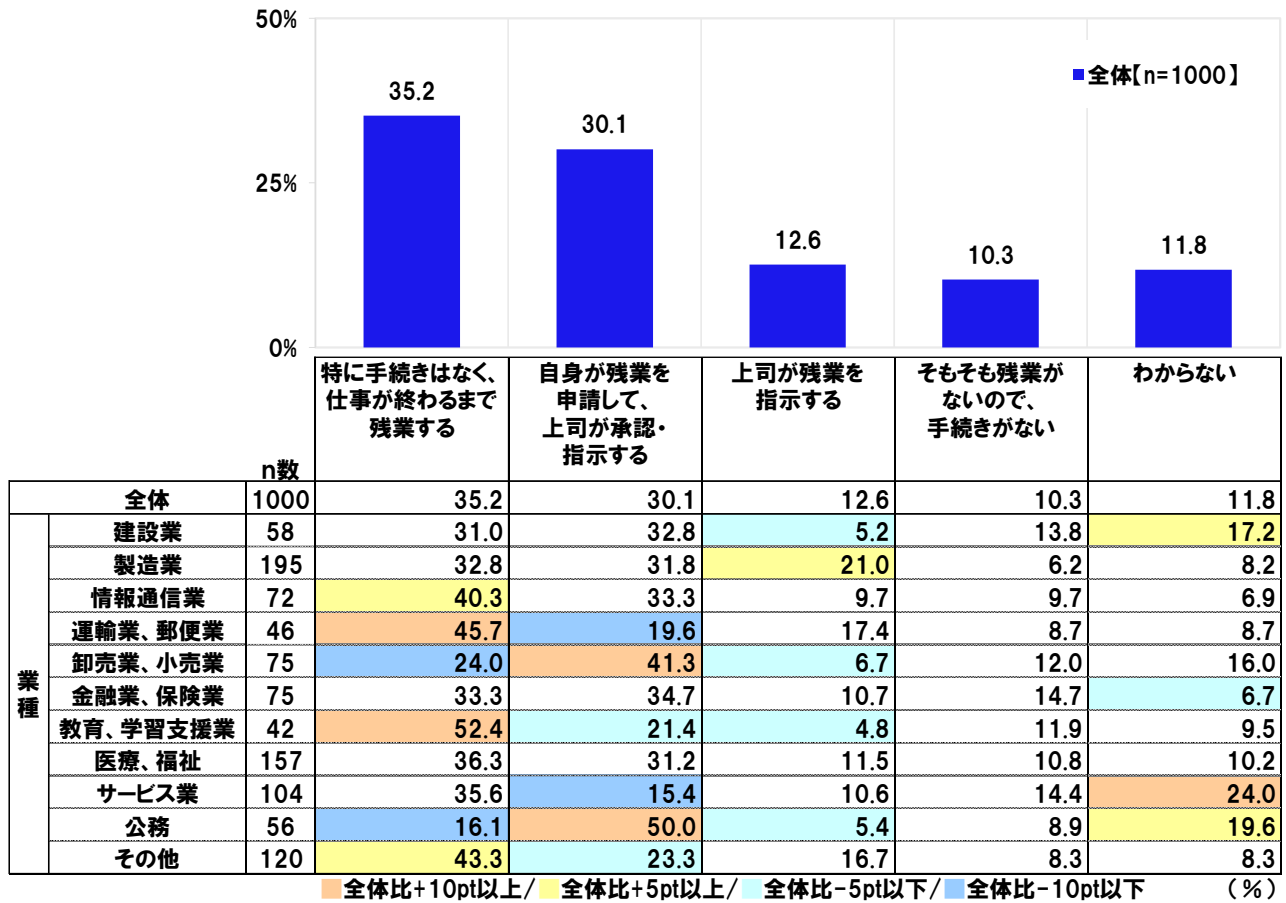
◆実際に残業する必要が生じた際に必要な手続き

「特に手続きはなく、仕事が終わるまで残業」35.2%、「自身が残業を申請して、上司が承認・指示」30.1%

また、実際に残業する必要が生じた際、どのような手続きが必要か聞いたところ、「特に手続きはなく、仕事が終わるまで残業する」(35.2%)が最も高くなりました。個人の裁量や判断で残業をするか決めているケースが多いようです。次いで高くなったのは、「自身が残業を申請して、上司が承認・指示する」(30.1%)、「上司が残業を指示する」(12.6%)でした。

業種別にみると、[建設業]と[卸売業、小売業]、[金融業、保険業]、[公務]では「自身が残業を申請して、上司が承認・指示する」(順に 32.8%、41.3%、34.7%、50.0%)が最も高くなりました。

実際に残業する必要が生じた際、どのような手続きが必要か [単一回答形式]



◆「不払い残業(サービス残業)”をすることがある」28.4%、[教育、学習支援業]では50.0%

◆不払い残業(サービス残業)をせざるを得ない時間は1か月で平均的にどの程度ある？ 平均は16.9時間

◆不払い残業(サービス残業)の原因

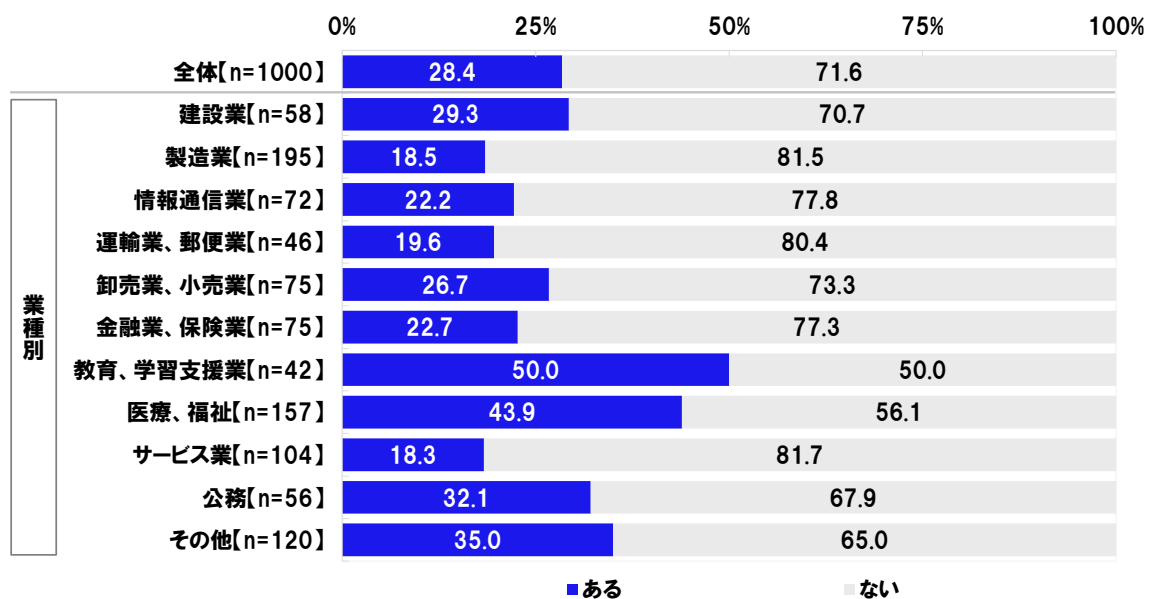
女性1位は「残業申請をしにくい雰囲気があるから」、男性1位は「自分の考えとして残業申請しないから」

サービス残業の実態について質問しました。

全回答者(1,000名)に、残業をしても残業手当がつかない“不払い残業(サービス残業)”をすることがあるか聞いたところ、「ある」は28.4%、「ない」は71.6%となりました。賃金支払いの対象となる残業をしたにもかかわらず、適切に賃金が支払われなかった経験がある人は少なくないようです。

業種別にみると、「ある」と回答した人の割合は、[教育、学習支援業](50.0%)と[医療、福祉](43.9%)が突出して高くなりました。

残業をしても残業手当がつかない“不払い残業(サービス残業)”をすることがあるか [単一回答形式]

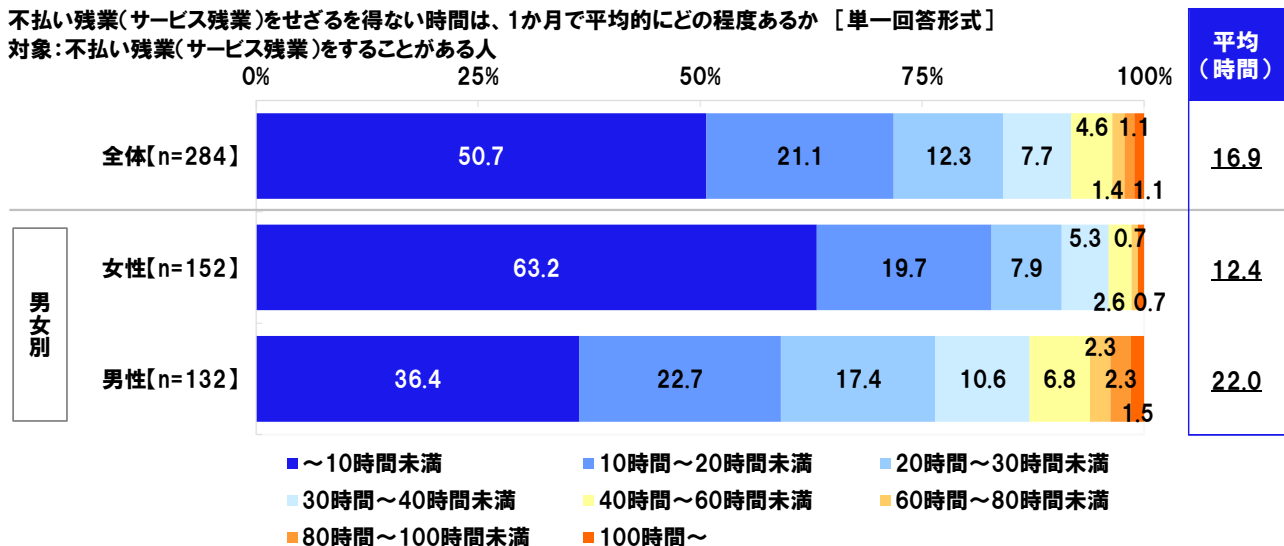


不払い残業(サービス残業)をすることがある人(284名)に、不払い残業(サービス残業)をせざるを得ない時間は、1か月で平均的にどの程度あるか聞いたところ、「～10時間未満」は50.7%、「10時間～20時間未満」は21.1%、「20時間～30時間未満」は12.3%、「30時間～40時間未満」は7.7%、「40時間～60時間未満」は4.6%、「60時間～80時間未満」は1.4%、「80時間～100時間未満」は1.1%、「100時間～」は1.1%となり、平均は16.9時間でした。

男女別にみると、平均は男性では22.0時間と、女性(12.4時間)と比べて9.6時間長くなりました。

不払い残業(サービス残業)をせざるを得ない時間は、1か月で平均的にどの程度あるか [単一回答形式]

対象: 不払い残業(サービス残業)をすることがある人

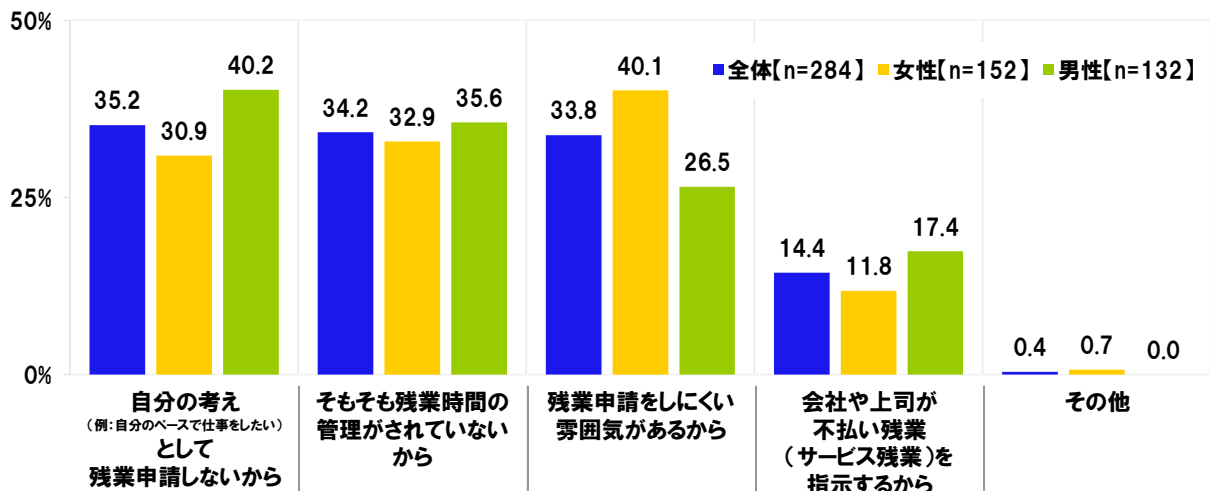


また、不払い残業(サービス残業)の原因を聞いたところ、「自分の考え(例:自分のペースで仕事をしたい)として残業申請しないから」(35.2%)が最も高くなり、「そもそも残業時間の管理がされていないから」(34.2%)、「残業申請をしにくい雰囲気があるから」(33.8%)が続きました。

男女別にみると、女性では「残業申請をしにくい雰囲気があるから」(40.1%)、男性では「自分の考え(例:自分のペースで仕事をしたい)として残業申請しないから」(40.2%)が1位でした。

不払い残業(サービス残業)の原因 [複数回答形式]

対象: 不払い残業(サービス残業)をすることがある人



《年次有給休暇の年5日取得義務化について》

◆年次有給休暇の取得状況「未取得の有給休暇がある」69.1%、[建設業]では77.6%

◆付与された年次有給休暇をすべて取得しない(できない)理由

1位「自分や家族の病気への対応や、急な私用のために予備的に残しておく必要があるから」

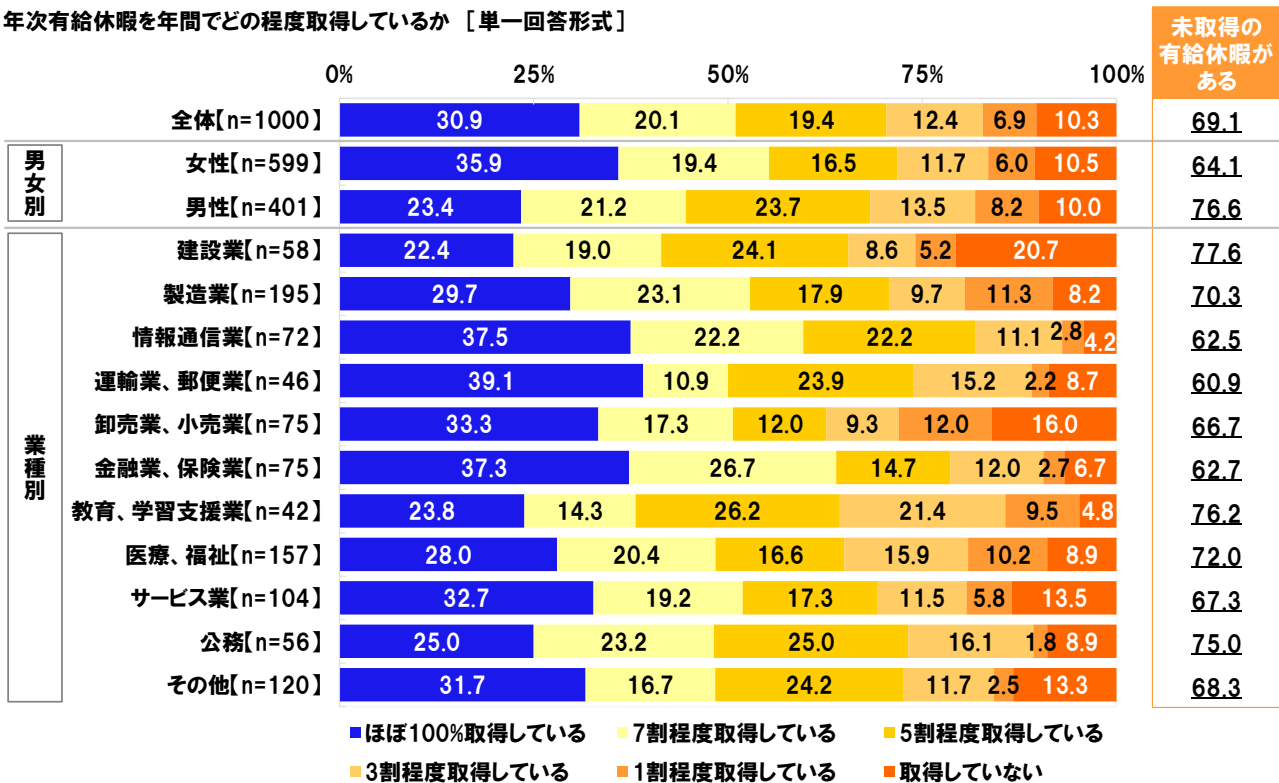
[サービス業]と[公務]では「仕事が多く休暇を取得する余裕がないから」が1位

全回答者(1,000名)に、年次有給休暇を年間でどの程度取得しているか聞いたところ、「ほぼ100%取得している」は30.9%となったのに対し、「7割程度取得している」が20.1%、「5割程度取得している」が19.4%、「3割程度取得している」が12.4%、「1割程度取得している」が6.9%、「取得していない」が10.3%で合計した『未取得の有給休暇がある』は69.1%でした。

男女別にみると、『未取得の有給休暇がある』と回答した人の割合は、男性では76.6%と、女性(64.1%)と比べて12.5ポイント高くなりました。

業種別にみると、『未取得の有給休暇がある』と回答した人の割合は、[建設業](77.6%)が最も高くなり、[教育、学習支援業](76.2%)、[公務](75.0%)が続きました。

年次有給休暇を年間でどの程度取得しているか [単一回答形式]

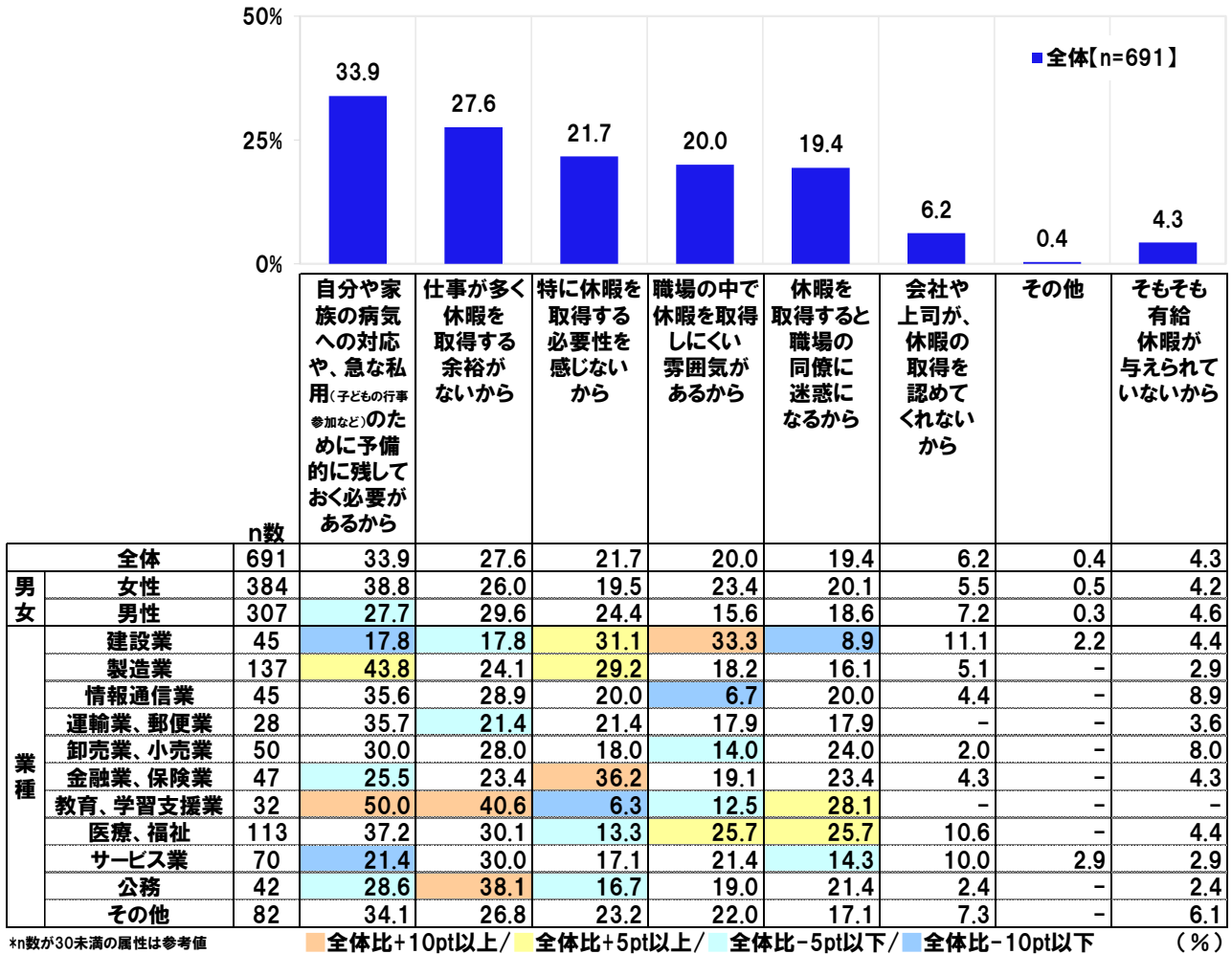


未取得の有給休暇がある人(691名)に、なぜ付与された年次有給休暇をすべて取得しない(できない)のか聞いたところ、「自分や家族の病気への対応や、急な私用(子どもの行事参加など)のために予備的に残しておく必要があるから」(33.9%)が最も高くなりました。万が一のときのために、取得できる休暇を残している人が多いようです。次いで高くなったのは、「仕事が多く休暇を取得する余裕がないから」(27.6%)、「特に休暇を取得する必要性を感じないから」(21.7%)、「職場の中で休暇を取得しにくい雰囲気があるから」(20.0%)、「休暇を取得すると職場の同僚に迷惑になるから」(19.4%)でした。

男女別にみると、女性では「自分や家族の病気への対応や、急な私用(子どもの行事参加など)のために予備的に残しておく必要があるから」(38.8%)、男性では「仕事が多く休暇を取得する余裕がないから」(29.6%)が最も高くなりました。

業種別にみると、[建設業]では「職場の中で休暇を取得しにくい雰囲気があるから」(33.3%)、[金融業、保険業]では「特に休暇を取得する必要性を感じないから」(36.2%)、[サービス業]と[公務]では「仕事が多く休暇を取得する余裕がないから」(順に30.0%、38.1%)が最も高くなりました。

なぜ付与された年次有給休暇をすべて取得しない(できない)のか [複数回答形式] 対象:未取得の有給休暇がある人



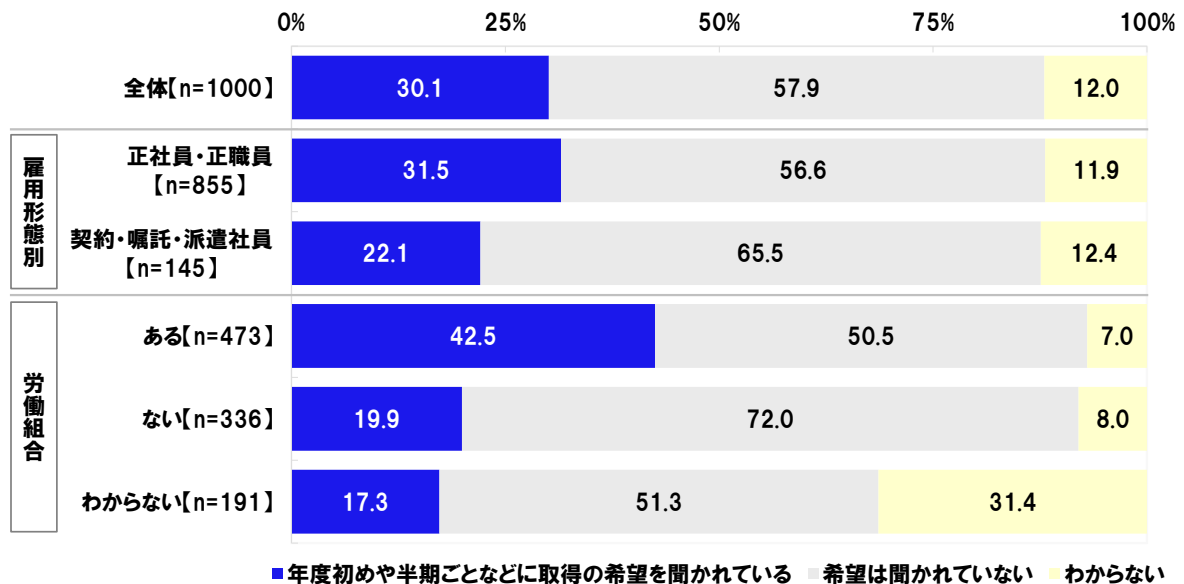
◆「会社や上司から有給休暇取得時期などの希望は聞かれていない」57.9%

全回答者(1,000名)に、会社や上司から有給休暇取得時期などの希望は聞かれているか聞いたところ、「年度初めや半期ごとなどに取得の希望を聞かれている」は30.1%、「希望は聞かれていない」は57.9%、「わからない」は12.0%となりました。2019年から、年10日以上の子有給休暇が付与される労働者に対して、うち年5日は会社が労働者の希望を聞いて取得させることが義務付けられましたが、そのルールが守られていないケースが多いようです。

雇用形態別にみると、「希望は聞かれていない」と回答した人の割合は、契約・嘱託・派遣社員の形態で働く人では65.5%と、正社員・正職員の形態で働く人(56.6%)と比べて8.9ポイント高くなりました。

労働組合の有無でみると、「希望は聞かれていない」と回答した人の割合は、勤め先に労働組合がない人では72.0%と特に高くなりました。

会社や上司から有給休暇取得時期などの希望は聞かれているか [単一回答形式]



◆「年次有給休暇の年5日取得が義務化されて、有給休暇を取得しやすくなった」20.5%

「5日取得できるが、その分特別休暇が減られるなどがある、あまり意味がない」は12.2%、

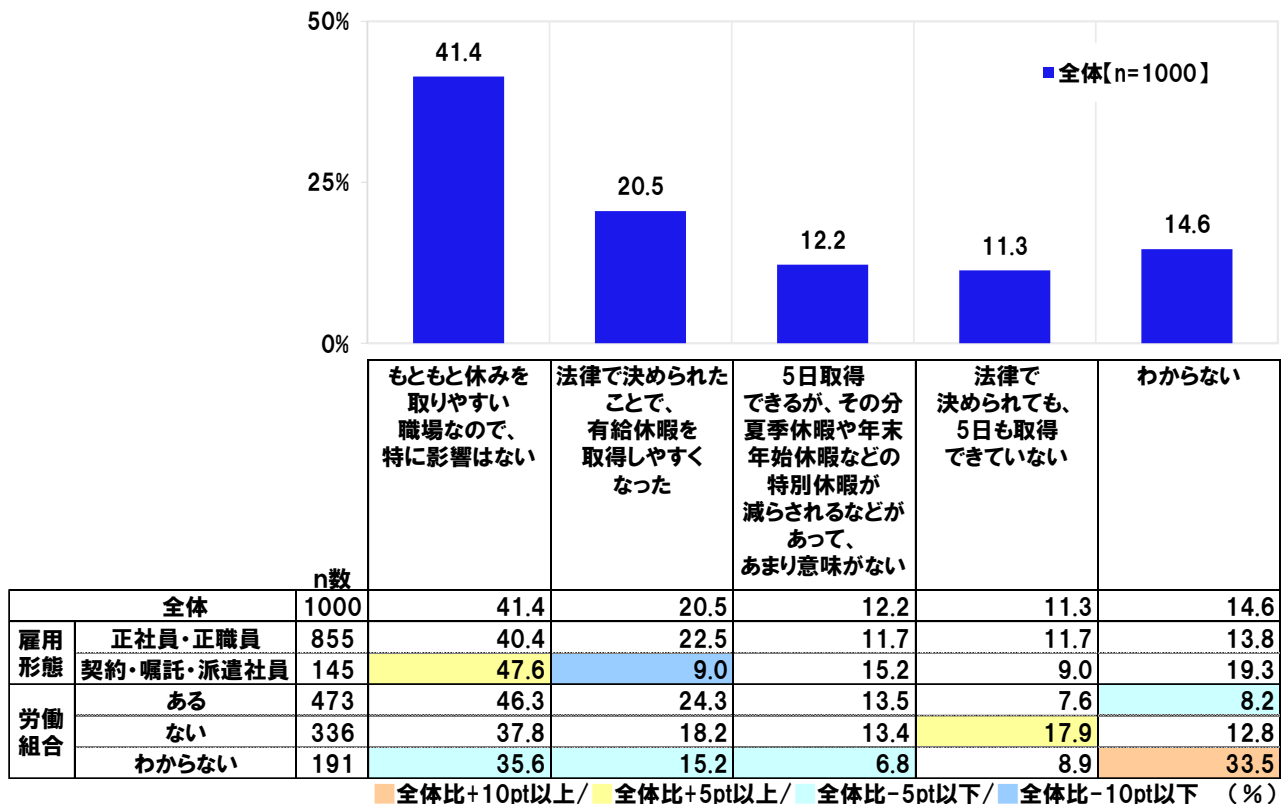
「法律で決められても、5日も取得できていない」は11.3%

また、年次有給休暇の年5日取得が義務化されていることについて、休み方にどのような変化があったか聞いたところ、「もともと休みを取りやすい職場なので、特に影響はない」は41.4%、「法律で決められたことで、有給休暇を取得しやすくなった」は20.5%、「5日取得できるが、その分夏季休暇や年末年始休暇などの特別休暇が減られるなどがある、あまり意味がない」は12.2%、「法律で決められても、5日も取得できていない」は11.3%となりました。

雇用形態別にみると、契約・嘱託・派遣社員の形態で働く人では「法律で決められたことで、有給休暇を取得しやすくなった」が9.0%と、1割未満にとどまりました。

労働組合の有無でみると、勤め先に労働組合がない人では「法律で決められても、5日も取得できていない」が17.9%と、勤め先に労働組合がある人(7.6%)と比べて10.3ポイント高くなりました。

年次有給休暇の年5日取得が義務化されていることについて、休み方にどのような変化があったか [単一回答形式]



◆「勤め先に時間単位で年次有給休暇を取得できる制度がある」37.4%、[公務]では71.4%

◆時間単位で年次有給休暇を取得した理由

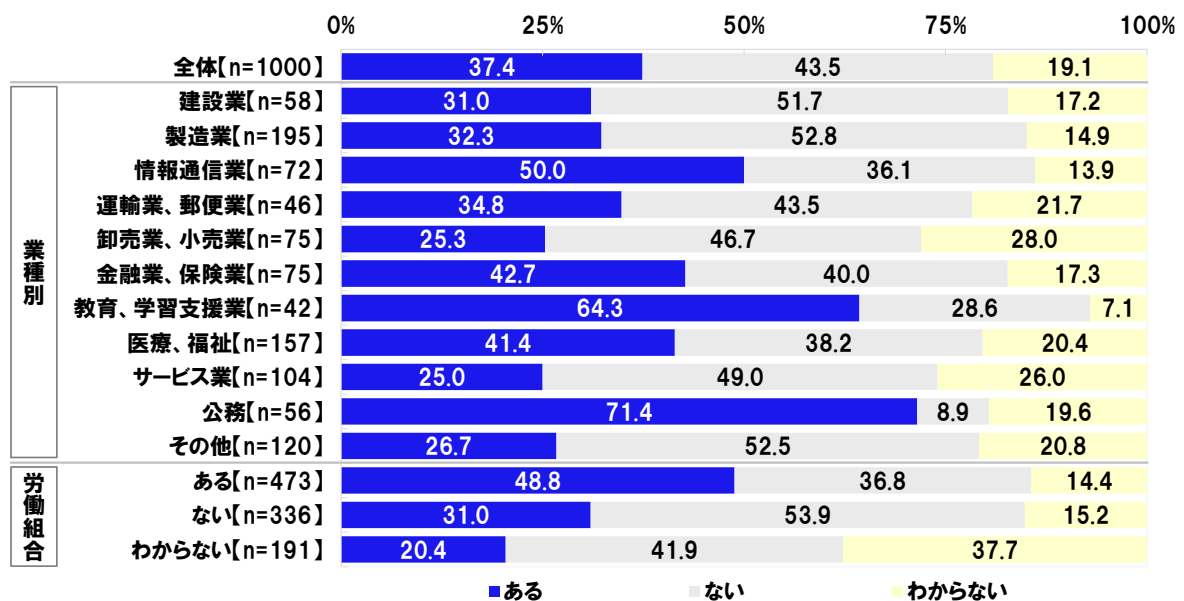
1位「自身の病気などの通院のため」2位「趣味や余暇のため」3位「役所や銀行などの諸手続きのため」

全回答者(1,000名)に、勤め先では、1時間や2時間といった、時間単位で年次有給休暇を取得できる制度はあるか聞いたところ、「ある」は37.4%、「ない」は43.5%、「わからない」は19.1%となりました。

業種別にみると、「ある」と回答した人の割合は、[公務](71.4%)が最も高くなり、[教育、学習支援業](64.3%)、[情報通信業](50.0%)が続きました。

労働組合の有無でみると、「ある」と回答した人の割合は、勤め先に労働組合がある人では48.8%と、勤め先に労働組合がない人(31.0%)と比べて17.8ポイント高くなりました。

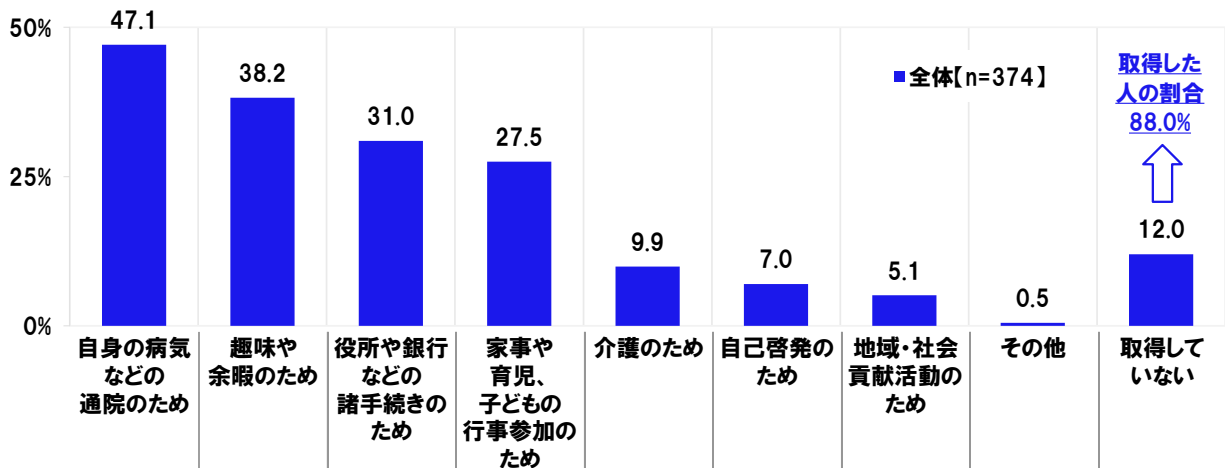
勤め先では、1時間や2時間といった、時間単位で年次有給休暇を取得できる制度はあるか [単一回答形式]



勤め先に時間単位で年次有給休暇を取得できる制度がある人(374名)に、時間単位で年次有給休暇を取得した際、どういった理由で取得したか聞いたところ、「自身の病気などの通院のため」(47.1%)が最も高くなり、「趣味や余暇のため」(38.2%)、「役所や銀行などの諸手続きのため」(31.0%)、「家事や育児、子どもの行事参加のため」(27.5%)、「介護のため」(9.9%)が続き、取得した人の割合は88.0%、「取得していない」は12.0%となりました。

時間単位で年次有給休暇を取得した際、どういった理由で取得したか [複数回答形式]

対象: 勤め先に時間単位で年次有給休暇を取得できる制度がある人



《勤務間インターバル制度について》

◆1日の仕事が終わってから翌日の仕事までの休息时间

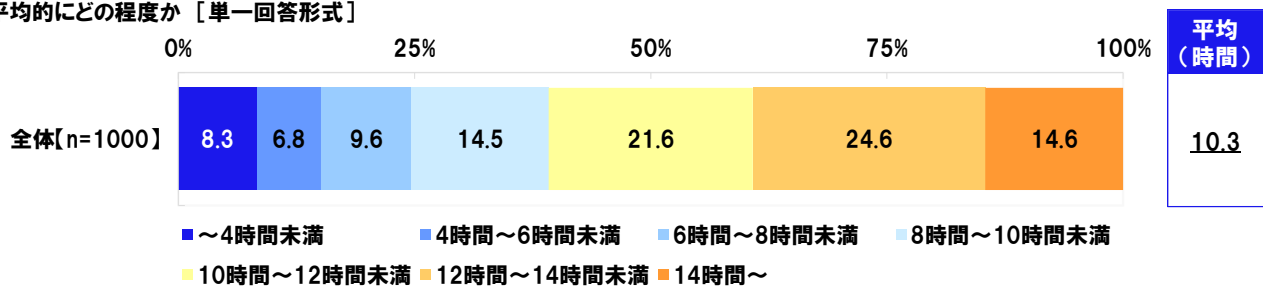
実際の休息時間は平均10.3時間、理想的な休息時間は平均11.0時間

休息时间と勤務間インターバル制度について質問しました。

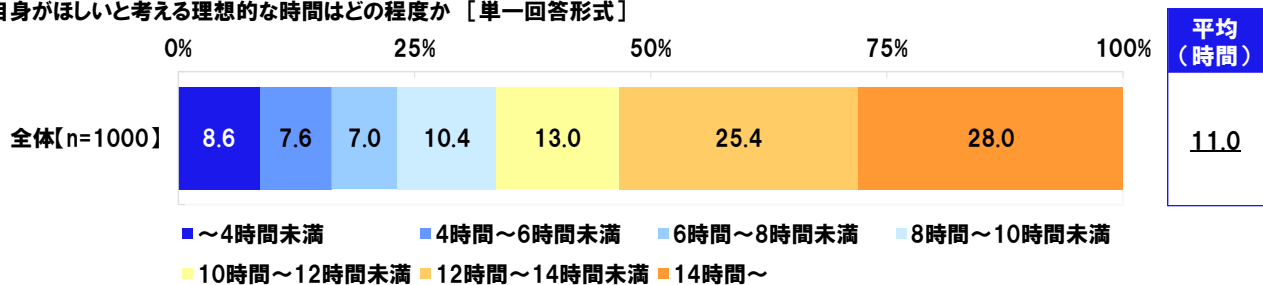
全回答者(1,000名)に、1日の仕事が終わってから翌日の仕事までの休息时间(仕事が終わって家に着いた時間から、翌日に通勤のために家を出る時間)は、平均的にどの程度か聞いたところ、「10時間～12時間未満」(21.6%)や「12時間～14時間未満」(24.6%)に多くの回答が集まり、平均は10.3時間でした。

1日の仕事が終わってから翌日の仕事までの休息时间(仕事が終わって家に着いた時間から、翌日に通勤のために家を出る時間)として、自身がほしいと考える理想的な時間はどの程度か聞いたところ、「12時間～14時間未満」(25.4%)や「14時間～」(28.0%)に多くの回答が集まり、平均は11.0時間でした。

1日の仕事が終わってから翌日の仕事までの休息时间(仕事が終わって家に着いた時間から、翌日に通勤のために家を出る時間)は、平均的にどの程度か [単一回答形式]

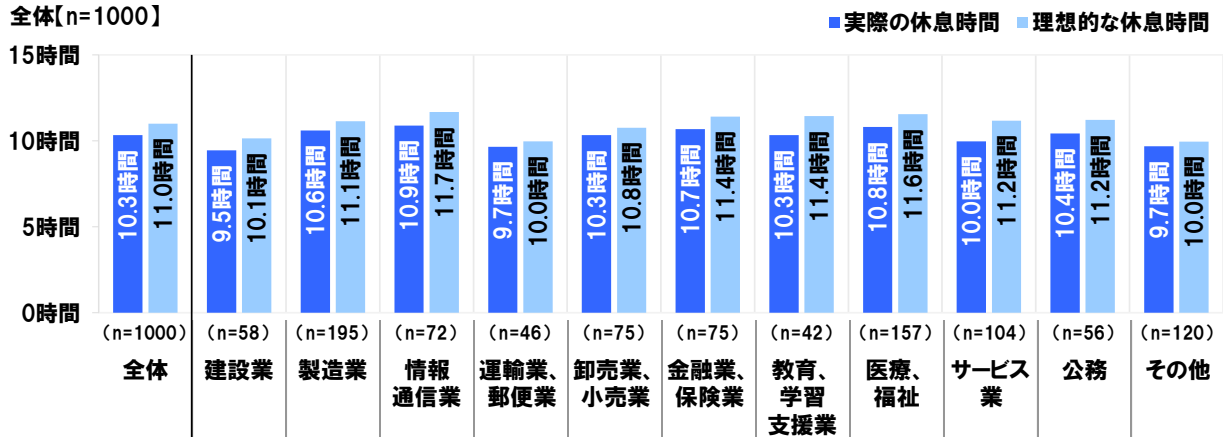


1日の仕事が終わってから翌日の仕事までの休息时间(仕事が終わって家に着いた時間から、翌日に通勤のために家を出る時間)として、自身がほしいと考える理想的な時間はどの程度か [単一回答形式]



業種別にみると、いずれの業種においても理想的な休息時間と比べて実際の休息時間のほうが短くなっており、理想的な休息時間(平均)と実際の休息時間(平均)の差が最も開いたのは[サービス業]の1.2時間差でした。

1日の仕事が終わってから翌日までの休息时间 [各単一回答形式] ※平均を表示
 全体[n=1000]



◆勤め先での“勤務間インターバル制度”導入状況

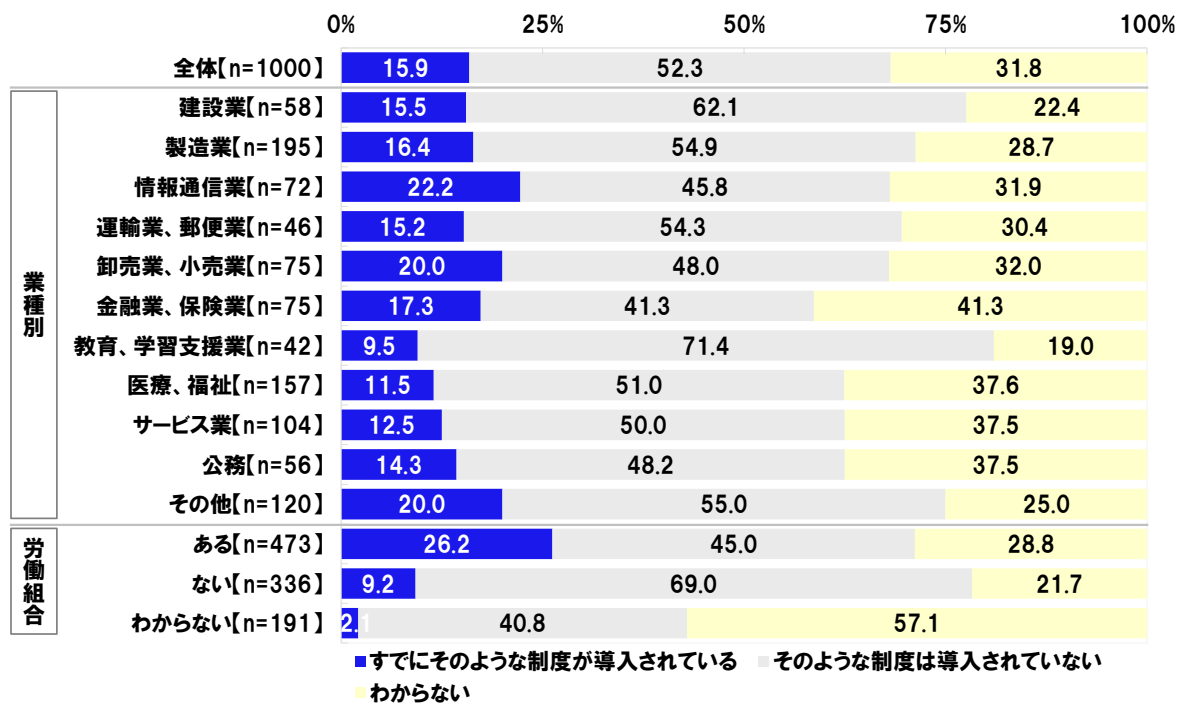
「すでに導入されている」15.9%、「導入されていない」52.3%

全回答者(1,000名)に、勤め先では、“勤務間インターバル制度”が導入されているか聞いたところ、「すでにそのような制度が導入されている」は15.9%、「そのような制度は導入されていない」は52.3%、「わからない」は31.8%となりました。勤務間インターバル制度は、1日の仕事の終わり翌日の仕事の始まりの間に、一定の休息時間を設ける仕組みで、たとえば、長時間残業した日の翌日は、始業時間をその分遅らせることができるような制度です。労働者の健康を守ることを主な目的とする制度ですが、導入されているケースは少数派のようです。

業種別にみると、「すでにそのような制度が導入されている」と回答した人の割合は、[情報通信業](22.2%)が最も高くなり、[卸売業、小売業](20.0%)、[金融業、保険業](17.3%)が続きました。

労働組合の有無でみると、「すでにそのような制度が導入されている」と回答した人の割合は、勤め先に労働組合がある人では26.2%と、勤め先に労働組合がない人(9.2%)と比べて17.0ポイント高くなりました。

勤め先では、“勤務間インターバル制度”が導入されているか [単一回答形式]



◆「仕事が忙しく、勤め先に勤務間インターバル制度を導入することは現実的に難しいと思う」

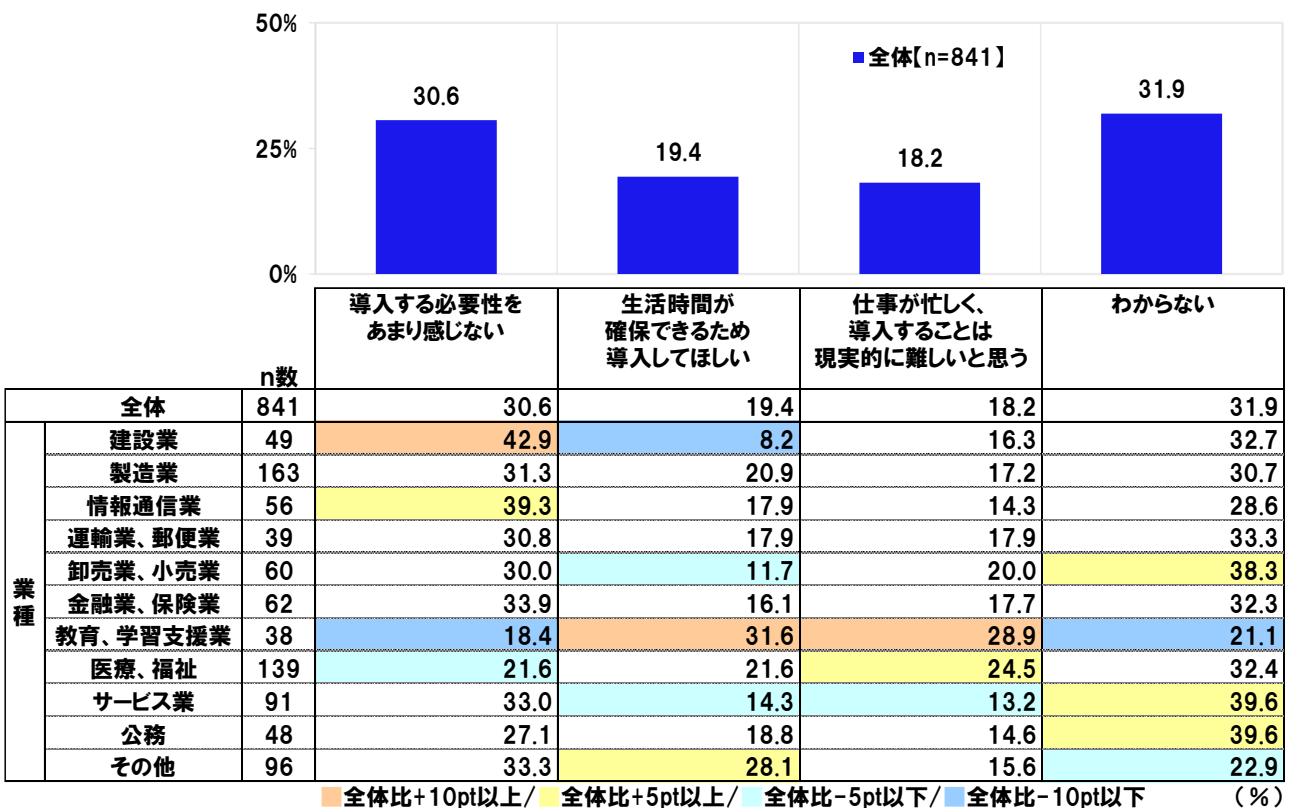
勤め先で制度が導入されていない人・導入状況が不明な人の18.2%、[教育、学習支援業]では28.9%

勤め先に“勤務間インターバル制度”が導入されていない・導入されているかどうかわからない人(841名)に、自身の勤め先における勤務間インターバル制度の導入についてどう考えるか聞いたところ、「導入する必要性をあまり感じない」は30.6%、「生活時間が確保できるため導入してほしい」は19.4%、「仕事が忙しく、導入することは現実的に難しいと思う」は18.2%、「わからない」は31.9%となりました。

業種別にみると、[教育、学習支援業]では「生活時間が確保できるため導入してほしい」が31.6%、「仕事が忙しく、導入することは現実的に難しいと思う」が28.9%と、他の層と比べて突出して高くなりました。

自身の勤め先における勤務間インターバル制度の導入についてどう考えるか [単一回答形式]

対象：勤め先に“勤務間インターバル制度”が導入されていない・導入されているかどうかわからない人



注:本調査レポートの百分率表示は小数点第2位で四捨五入しているため、内訳の計と合計が一致しない場合や、全ての内訳を合計しても100%とならない場合があります。

■■調査概要■■

- ◆調査タイトル :『働き方改革』(労働時間関係)の定着状況に関する調査 2024
- ◆調査対象 :ネットエイジアリサーチのモニター会員を母集団とする
15歳以上の正社員・正職員、契約社員・嘱託社員、派遣社員の形態で働く人
- ◆調査期間 :2024年5月30日～6月3日
- ◆調査方法 :インターネット調査
- ◆調査地域 :全国
- ◆有効回答数 :1,000サンプル

(内訳)

	15歳～ 19歳	20歳～ 29歳	30歳～ 39歳	40歳～ 49歳	50歳～ 59歳	60歳～ 69歳	70歳 以上	計
女性	21s	108s	131s	128s	119s	62s	30s	599s
男性	20s	102s	111s	74s	61s	18s	15s	401s

- ◆実施機関 :ネットエイジア株式会社

■■報道関係の皆様へ■■

本ニュースレターの内容の転載にあたりましては、「連合調べ」と付記のうえご使用くださいますよう、お願い申し上げます。

■■本調査に関するお問合せ窓口■■

連合(日本労働組合総連合会)

総合政策推進局 労働法制局 担当:古賀
 TEL :03-5295-0518
 Eメール :jtuc-hosei@sv.rengo-net.or.jp

総合企画局 企画局 担当:澤田
 TEL :03-5295-0510
 Eメール :jtuc-kikaku@sv.rengo-net.or.jp

受付時間 :10時00分～17時30分(月～金)

■■連合(日本労働組合総連合会)概要■■

組織名 :連合(日本労働組合総連合会)
 代表者名 :会長 芳野 友子
 発足 :1989年11月
 所在地 :東京都千代田区神田駿河台3-2-11 連合会館
 活動内容 :すべての働く人たちのために、希望と安心の社会をつくる