

# 連合新潟 2022年「太陽と緑の週」休日調査の集計結果

2022年4月15日公表

## I. 調査の概要

### ①調査の目的

本調査は、連合新潟加盟組合の4月末から5月初旬にかけての休日を明らかにし、この期間を「太陽と緑の週」として定着させるとともに、連続休暇取得のための足掛かりとすることを目的としています。

### ②調査対象組合

連合新潟加盟の民間221組合（運輸・ハイタク・流通関係を除く）

### ③調査・集計

往復はがきによるアンケート方式で、2022年3月に実施しました。3月31日までに回答のあった146組合（回収率66.1%）のうち、各項目で集計可能な組合の結果は以下のとおりです。

## II. 「太陽と緑の週」休日調査

### 1. 集計（4月29日（金・祝）から5月10日（日）の10日間）

#### (1)業種別集計

業種	調査対象組合数	回答組合数	4/29(金) 昭和の日	4/30(土)	5/1(日)	5/2(月)	5/3(火) 憲法記念日	5/4(水) みどりの日	5/5(木) こどもの日	5/6(金)	5/7(土)	5/8(日)	平均 休日数
鉱業	2	2	1	2	1	0	1	1	1	0	2	1	5.0
建設業	15	9	5	4	5	2	5	5	5	2	5	5	4.8
製造業	163	111	61	95	94	76	91	94	94	39	62	83	7.1
電気・ガス・熱供給・水道業	12	8	7	6	7	0	7	7	7	0	6	7	6.8
情報通信業	2	2	2	2	2	1	2	2	2	0	1	1	7.5
金融・保険業	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	8.0
不動産業	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0
医療・福祉	11	6	5	4	5	1	5	5	4	0	4	4	6.2
複合サービス業	4	3	2	1	2	0	2	2	2	0	1	1	4.3
サービス業・その他	10	4	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	2.0
<b>計</b>	<b>221</b>	<b>146</b>	<b>85</b>	<b>116</b>	<b>118</b>	<b>80</b>	<b>114</b>	<b>118</b>	<b>117</b>	<b>42</b>	<b>83</b>	<b>104</b>	<b>6.7</b>

#### (2)規模別集計

規模	調査対象組合数	回答組合数	4/29(金) 昭和の日	4/30(土)	5/1(日)	5/2(月)	5/3(火) 憲法記念日	5/4(水) みどりの日	5/5(木) こどもの日	5/6(金)	5/7(土)	5/8(日)	平均 休日数
1000人以上	28	22	15	15	19	9	19	19	19	9	17	17	7.2
300人～999人	48	35	22	28	26	23	26	26	25	6	20	23	6.4
100人～299人	75	50	31	44	43	31	42	43	43	17	29	36	7.2
99人以下	70	39	17	29	30	17	27	30	30	10	17	28	6.0
<b>計</b>	<b>221</b>	<b>146</b>	<b>85</b>	<b>116</b>	<b>118</b>	<b>80</b>	<b>114</b>	<b>118</b>	<b>117</b>	<b>42</b>	<b>83</b>	<b>104</b>	<b>6.7</b>

#### (3)過去の平均休日数の推移(単位:日)

2021年	2020年	2019年	2018年	2017年	2016年	2015年	2014年	2013年	2012年	2011年	2010年	2009年	2008年	2007年	2006年	2005年	2004年	2003年
7.0	6.9	8.8	6.8	6.9	7.1	6.7	7.1	7.6	6.9	7.1	5.9	6.2	7.6	7.5	7.5	7.0	6.0	6.9

#### (4)連休パターン(10～3連休のパターン)

○=休日 △=休日/出勤日のいずれか 空白=出勤

	4/29(金) 昭和の日	4/30(土)	5/1(日)	5/2(月)	5/3(火) 憲法記念日	5/4(水) みどりの日	5/5(木) こどもの日	5/6(金)	5/7(土)	5/8(日)	該当 組合数	比率
10連休	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	14	9.6%
<b>10連休合計 14 9.6%</b>												
9連休		○	○	○	○	○	○	○	○	○	16	11.0%
<b>9連休合計 16 11.0%</b>												
8連休			○	○	○	○	○	○	○	○	4	2.7%
<b>8連休合計 4 2.7%</b>												
7連休	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	10	6.8%
<b>7連休合計 26 17.8%</b>												
6連休	△	△	○	○	○	○	○	○	○	○	3	2.1%
<b>6連休合計 11 7.5%</b>												
5連休		○	○	○	○	○	○	○	○	○	1	0.7%
<b>5連休合計 4 2.8%</b>												
4連休											0	0.0%
<b>4連休合計 該当組合なし</b>												
3連休	○	○	○		△	○	○		○	△	27	18.5%
<b>3連休合計 42 28.8%</b>												
<b>10～4連休合計 75 51.4%</b>												
<b>3～2連休合計 45 30.8%</b>												
<b>連休なし 26 17.8%</b>												

#### 《参考》

昨年度	該当 組合数	比率
11連休	1	0.7%
10連休	3	2.0%
9連休	8	5.4%
8連休	1	0.7%
7連休	34	23.1%
6連休	4	2.7%
5連休	64	43.5%
4連休	17	11.6%
3連休	1	0.7%
11～4連休	132	89.8%
3～2連休	7	4.8%
連休なし	8	5.4%

## 2. 調査結果

(1)4月29日から5月8日まで(10日間)の平均休日数は6.7日で、昨年(2021年)より、0.3日減少しました。

この間の10連休～6連休、各連休日数の合計は全体の59.1%でしたが、3連休が全体の28.8%と一番多く、曜日まわりの関係で休日が続かず、連続休暇取得は難しい結果となりました。

(2)業種別平均休日数は、金融保険業が8.0日と最も多く、サービス業・その他が2.0日と少なくなっています。

(3)企業規模別の平均休日数では、1,000人以上と100～299人が7.2日で最も多くなっており、99人以下が6.0日と少なくなっています。

(4)メーデー(5月1日)が休日の組合は、5月1日が日曜日ということもあり80.8%でした。【2021年(土)85.1%、2020年(金)40.9%】

### Ⅲ. 計画年休の設定状況調査

この調査は、連合新潟が春季生活闘争における重点項目としている「年次有給休暇取得促進」のため、年休の計画的付与などの取り組みをすすめていることから、「太陽と緑の週」休日調査とともに、実施しています。

#### 1. 集計

##### (1) 計画年休の有無

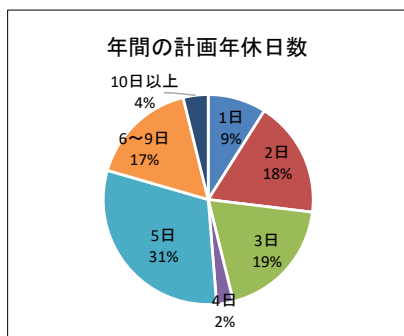
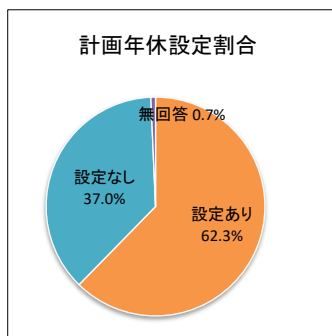
	設定あり	設定なし	無回答	報告計
計画年休設定組合数	91	54	1	146

・回答があった146組合のうち、計画年休を設定しているところは91組合62.3%で増加傾向となっています。(2021年は80組合、54.4% 2020年は78組合54.2%)

##### (2) 設定日数(日数が明確な組合の集計)

年間の計画年休日数	1日	2日	3日	4日	5日	6～9日	10日以上
組合数	7	14	15	2	24	13	3

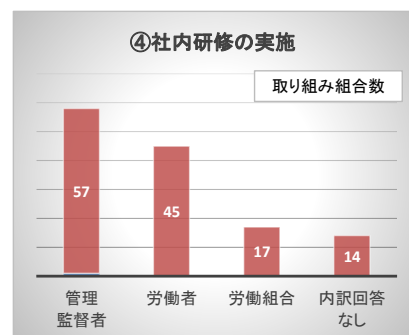
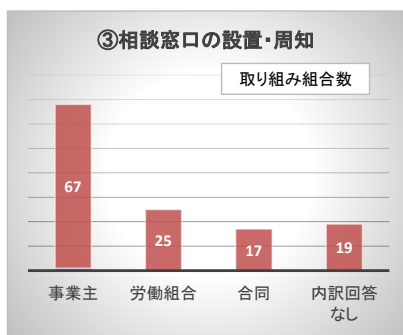
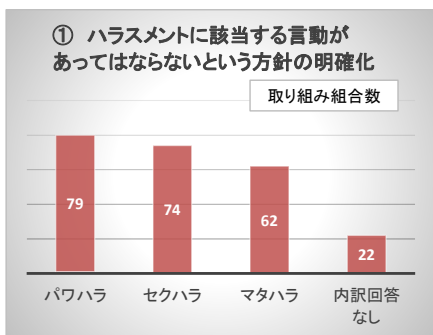
・設定日の多い月(時期)は5月、8月、12月、ゴールデンウィーク、お盆時期、年末年始となっており、設定が少ない月は2月、3月、9月でした。



### Ⅳ. ハラスメント防止への取り組み状況

	①ハラスメントに該当する言動があつてはならないという方針の明確化						②厳正対処の方針等を就業規則にて明確化	③相談窓口の設置・周知				
	①内訳(複数回答あり)							③内訳(複数回答あり)				
	パワハラ	セクハラ	マタハラ	内訳回答なし				事業主	労働組合	合同	内訳回答なし	
取り組み組合数	128	103	79	74	62	22	71	108	67	25	17	19
取り組み率	87.7%	70.5%	76.7%	71.8%	60.2%	21.4%	48.6%	74.0%	62.0%	23.1%	15.7%	17.6%

	④社内研修の実施					⑤社内アンケートの実施	
	④内訳(複数回答あり)						
	管理監督者	労働者	労働組合	内訳回答なし			
取り組み組合数	128	82	57	45	17	14	37
取り組み率	87.7%	56.2%	69.5%	54.9%	20.7%	17.1%	25.3%



### Ⅴ. 今後の取り組みと課題

・新潟県の総実労働時間は全国平均と比べても長くなっています。労働時間の短縮のためにも、計画年休制度や長期休暇制度などの活用を労使で協議し、労働時間短縮につなげていきましょう。

また、労働時間短縮の取り組みを、労働組合がない職場で働く仲間、また、運輸業・流通業・医療福祉などで働く仲間にも、広げていくことも重要です。

・2022年4月から中小企業にも「パワーハラスメント防止措置」が義務化されました。企業の義務とはいえど、労使でしっかり取り組むことが重要となります。まだ事業主の方針等の明確化および周知・啓発(行為者を厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、労働者に周知・啓発する等)や、相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備(相談窓口の設置等)がされていない企業については、労働組合から、その対応を求めましょう。

・連合新潟に寄せられる相談でも、職場のハラスメントに関連する相談が増加傾向にあります。

相談窓口は設けて終わりではなく、雇用形態に関わらず、職場のすべての人に相談窓口が伝わっているか、またその窓口はしっかり機能しているか、労働組合に相談があった場合の体制は整っているか、などの確認をお願いします。