

# 連合新潟 2023年「太陽と緑の週」休日調査の集計結果

2023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

連合新潟加盟組合の民間208組合（運輸・ハイタク・流通関係を除く）を対象としました。

### (3) 調査・集計

往復はがきによるアンケート2023年3月に実施しました。3月31日までに回答のあった119組合（回収率57.2%）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. 休日集計(4月29日(土・祝)から5月7日(日)の9日間)

#### (1) 業種別集計

業種	調査対象組合数	回答組合数	4/29(土) 昭和の日	4/30(日)	5/1(月)	5/2(火)	5/3(水) 憲法記念日	5/4(木) みどりの日	5/5(金) こどもの日	5/6(土)	5/7(日)	平均休日数
鉱業	2	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	7.0
建設業	15	6	5	5	4	2	5	5	5	5	5	6.8
製造業	157	99	83	87	55	44	85	87	86	92	86	7.1
電気・ガス・熱供給・水道業	10	6	6	6	2	0	6	6	6	6	6	7.3
情報通信業	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9.0
金融・保険業	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	6.0
不動産業	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0
医療・福祉	10	3	3	3	1	0	3	3	3	3	3	7.3
複合サービス業	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—
サービス業・その他	8	2	2	2	0	0	1	2	2	2	2	6.5
<b>計</b>	<b>208</b>	<b>119</b>	<b>102</b>	<b>106</b>	<b>63</b>	<b>47</b>	<b>103</b>	<b>106</b>	<b>105</b>	<b>110</b>	<b>105</b>	<b>7.1</b>

#### (2) 規模別集計

規模	調査対象組合数	回答組合数	4/29(土) 昭和の日	4/30(日)	5/1(月)	5/2(火)	5/3(水) 憲法記念日	5/4(木) みどりの日	5/5(金) こどもの日	5/6(土)	5/7(日)	平均休日数
1000人以上	26	15	14	14	10	6	13	14	14	14	14	7.5
300人～999人	45	30	26	27	19	15	27	27	26	27	26	7.3
100人～299人	75	42	37	40	20	15	38	39	39	39	39	7.3
99人以下	62	32	25	25	14	11	25	26	26	30	26	6.5
<b>計</b>	<b>208</b>	<b>119</b>	<b>102</b>	<b>106</b>	<b>63</b>	<b>47</b>	<b>103</b>	<b>106</b>	<b>105</b>	<b>110</b>	<b>105</b>	<b>7.1</b>

#### (3) 過去の平均休日数の推移(単位:日)

2022年	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	2004年
6.7	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	6.0

#### (4) 連休パターン(9～3連休のパターン)

	4/29(土) 昭和の日	4/30(日)	5/1(月)	5/2(火)	5/3(水) 憲法記念日	5/4(木) みどりの日	5/5(金) こどもの日	5/6(土)	5/7(日)	該当組合数	比率
	○=休日 空白=出勤										
9連休	○	○	○	○	○	○	○	○	○	37	31.1%
<b>9連休合計 37 31.1%</b>											
8連休	○	○	○	○	○	○	○	○	○	1	0.8%
<b>8連休合計 2 1.7%</b>											
7連休	○	○	○	○	○	○	○	○	○	1	0.8%
<b>7連休合計 1 0.8%</b>											
6連休	○	○	○	○	○	○	○	○	○	1	0.8%
<b>6連休合計 1 0.8%</b>											
5連休	○	○	○		○	○	○	○	○	11	9.2%
	○	○			○	○	○	○	○	44	37.0%
	○				○	○	○	○	○	1	0.8%
<b>5連休合計 57 47.9%</b>											
4連休	○	○			○	○	○	○	○	3	2.5%
<b>4連休合計 3 2.5%</b>											
3連休	○	○			○	○	○		○	3	2.5%
	○	○	○		○	○	○		○	2	1.7%
<b>3連休合計 5 4.2%</b>											
<b>9～4連休合計 101 84.9%</b>											
<b>3～2連休合計 11 9.2%</b>											
<b>連休なし 7 5.9%</b>											

#### 《参考》

昨年度	該当組合数	比率
10連休	14	9.6%
9連休	16	11.0%
8連休	4	2.7%
7連休	26	17.8%
6連休	11	7.5%
5連休	4	2.8%
4連休	該当組合なし	
3連休	42	28.8%
10～4連休	75	51.4%
3～2連休	45	30.8%
連休なし	26	17.8%

## 2. 調査結果

(1) 4月29日から5月7日まで(9日間)の平均休日数は7.1日で、昨年(2022年)より、0.4日増加しました。

この間の9連休～2連休取得組合は112組合で全体の94.1%でしたが、5連休が57組合で全体の47.9%と一番多く、曜日まわりの関係で5連休を取得しやすい状況があったことも影響していると思われます。

(2) 業種別平均休日数は、情報通信業が9.0日と最も多く、サービス業・その他が6.5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人以上が7.5日と最も多くなっており、99人以下が6.5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日が月曜日ということもあり52.9%でした。【2022年(日)80.8%、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

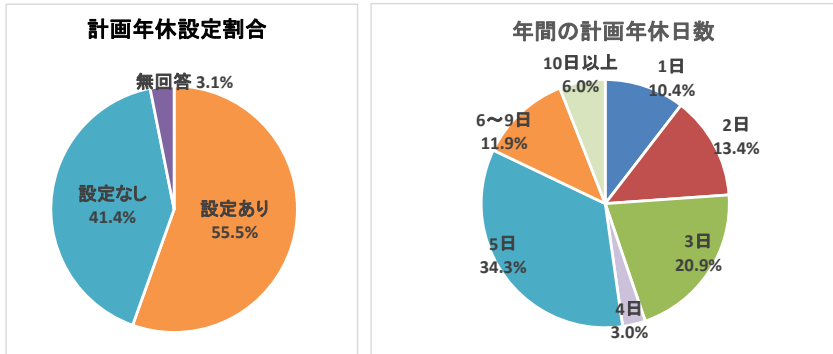
	設定あり	設定なし	無回答	報告計
計画年休設定組合数	71	53	4	128

・ 報告があった128組合のうち、計画年休を設定しているところは71組合55.5%と、半数以上の組合が計画年休を設定しています。

##### (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	9	14	2	23	8	4

・ 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6月、9月でした。

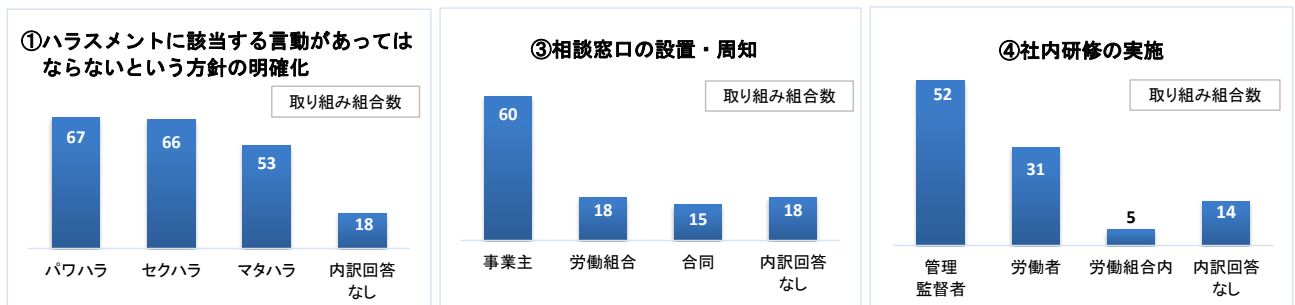


### Ⅳ. ハラスメント防止への取り組み状況

	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で明確化	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	116	90	67	66	53	18	69	97	60	18	15	18
取り組み率	91.3%	70.9%					54.3%	76.4%				

	④社内研修の実施				⑤社内アンケートの実施	取り組みなし		
	④内訳(複数回答あり)							
	管理監督者	労働者	労働組合内	内訳回答なし				
取り組み組合数	116	74	52	31	5	14	32	11
取り組み率	91.3%	58.3%					25.2%	8.7%



### 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、運輸業・流通業・医療福祉などで働く仲間や労働組合がない職場で働く仲間にも、広げていくことも重要です。
- ・ 2022年4月から「パワー・ハラスメント防止措置」が全面義務化されました。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。