

# 連合新潟 2024年「太陽と緑の週」休日調査の集計結果

2024年4月19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209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方式で2024年3月に実施しました。3月29日までに回答のあった136組合（回収率65.1%）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. 休日集計(4月27日(土)から5月6日(月・振替休日)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月27日(土)	4月28日(日)	4月29日(月) 昭和の日	4月30日(火)	5月1日(水)	5月2日(木)	5月3日(金) 憲法記念日	5月4日(土) みどりの日	5月5日(日) 子どもの日	5月6日(月) 振替休日	平均休日数
鉱業	2	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	8.0
建設業	13	10	10	10	10	4	5	5	10	10	10	10	8.4
製造業	160	108	95	106	93	43	59	51	105	106	108	99	8.0
電気・ガス・熱供給・水道業	10	8	8	8	8	0	3	0	8	8	8	8	7.4
情報通信業	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	8.5
金融・保険業	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	7.0
不動産業	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—
医療・福祉	11	4	4	4	4	0	1	0	4	4	4	4	7.3
複合サービス業	2	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	7.0
サービス業・その他	7	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	7.0
<b>計</b>	<b>209</b>	<b>136</b>	<b>123</b>	<b>134</b>	<b>121</b>	<b>48</b>	<b>70</b>	<b>57</b>	<b>133</b>	<b>134</b>	<b>136</b>	<b>127</b>	<b>8.0</b>

#### (2) 規模別集計

規模	調査対象組合数	回答組合数	4月27日(土)	4月28日(日)	4月29日(月) 昭和の日	4月30日(火)	5月1日(水)	5月2日(木)	5月3日(金) 憲法記念日	5月4日(土) みどりの日	5月5日(日) 子どもの日	5月6日(月) 振替休日	平均休日数
1000人以上	26	21	21	21	21	9	14	10	21	21	21	20	8.5
300人～999人	46	32	30	32	30	10	15	12	32	32	32	0	7.9
100人～299人	73	47	41	46	43	21	26	22	45	46	47	0	8.1
99人以下	64	36	31	35	27	8	15	13	35	35	36	0	7.4
<b>計</b>	<b>209</b>	<b>136</b>	<b>123</b>	<b>134</b>	<b>121</b>	<b>48</b>	<b>70</b>	<b>57</b>	<b>133</b>	<b>134</b>	<b>136</b>	<b>0</b>	<b>8.0</b>

#### (3) 過去の平均休日数の推移(単位:日)

2023年	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
7.1	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

#### (4) 連休パターン(10～4連休のパターン)

○=休日 空白=出勤

	4月27日(土)	4月28日(日)	4月29日(月) 昭和の日	4月30日(火)	5月1日(水)	5月2日(木)	5月3日(金) 憲法記念日	5月4日(土) みどりの日	5月5日(日) 子どもの日	5月6日(月) 振替休日	該当組合数	比率
10連休	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	37	27.2%
<b>10連休合計 37 27.2%</b>												
9連休	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	5	3.7%
	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	6	4.4%
	<b>9連休合計 11 8.1%</b>											
<b>8連休合計 0 0.0%</b>												
<b>7連休合計 0 0.0%</b>												
6連休	○	○			○	○	○	○	○	○	1	0.7%
	○	○	○		○	○	○	○	○	○	3	2.2%
<b>6連休合計 5 3.7%</b>												
5連休	○	○	○			○	○	○	○	○	2	1.5%
		○				○	○	○	○	○	1	0.7%
<b>5連休合計 3 2.2%</b>												
4連休	○	○	○				○	○	○	○	47	34.6%
	○	○	○		○		○	○	○	○	16	11.8%
	○	○					○	○	○	○	8	5.9%
	○	○	○				○	○	○	○	3	2.2%
	○	○			○		○	○	○	○	1	0.7%
<b>4連休合計 76 55.9%</b>												
<b>10～4連休合計 132 97.1%</b>												
<b>3～2連休合計 3 2.2%</b>												
<b>連休なし 1 0.7%</b>												

#### 《参考》

昨年度	該当組合数	比率
10連休	0	0.0%
9連休	37	31.1%
8連休	2	1.7%
7連休	1	0.8%
6連休	1	0.8%
5連休	57	47.9%
4連休	3	2.5%
9～4連休	101	84.9%
3～2連休	11	9.2%
連休なし	7	5.9%

## 2. 調査結果

(1) 4月27日から5月6日まで(10日間)の平均休日数は8.0日となり、昨年比較(2023年)で0.9日増加しました。

今年のGWIは、前半の4月27日～4月29日と後半の5月2日～5月6日の間に平日3日間をはさむことから、4連休が76組合(全体の55.9%)と最多であったが10連休も37組合(全体の27.2%)あり、連続休暇取得の取り組みが見られます。

(2) 業種別平均休日数は、情報通信業、建設業、鉱業、製造業で8.0日を超えており、その他の業種でも7.0日を上回りました。

電気・ガス熱供給・水道業、金融・保険業、医療・福祉、複合サービス業などは7.0日～7.4日であることから、インフラや公共サービス職場はおおむね曜日ごとの休日となっています。

(3) 企業規模別の平均休日数では、1,000人以上が8.5日で最も多くなっており、99人以下が7.4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日の前後が平日ではあるものの、51.5%となりました。【2023年(月)52.9%、2022年(日)80.8%】

4月30日が休日の組合は35.3%、5月2日が休日の組合は41.9%となっています。

### 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

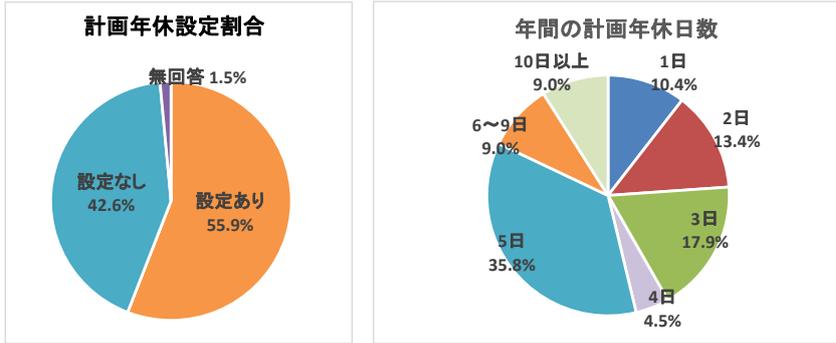
	設定あり	設定なし	無回答	報告計
計画年休設定組合数	76	58	2	136

・報告があった136組合のうち、計画年休を設定しているところは76組合55.9%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	12	3	24	6	6

・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。

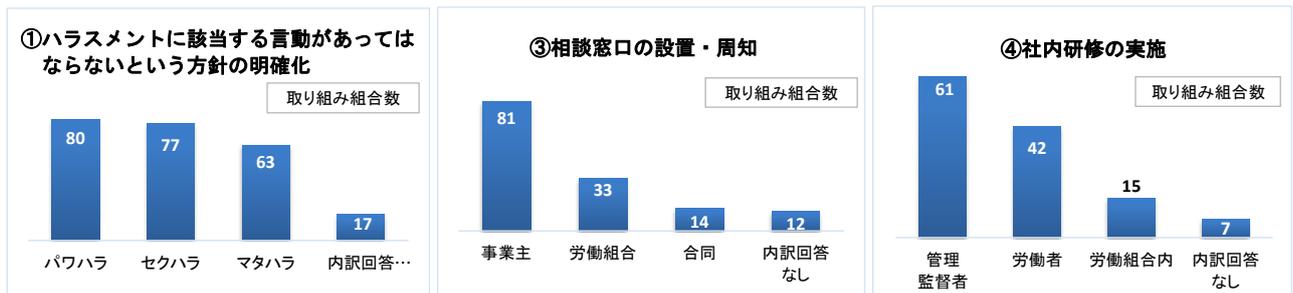


### Ⅳ. ハラスメント防止への取り組み状況

	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	120	100	80	77	63	17	68	107	81	33	14	12
取り組み率	88.2%	73.5%					50.0%	78.7%				

	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	120	79	61	42	15	7	27	16
取り組み率	88.2%	58.1%					19.9%	11.8%



### 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を上回っている状況が続いていることから、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、労働時間の縮減に取り組んでいく必要があります。
- ・また、労働時間縮減の取り組みを、調査対象外である運輸業、流通業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が重要です。
- ・「労働施策総合推進法(通称:パワハラ法)」が2022年4月より中小企業も含めて完全義務化されました。法令順守は企業の義務であるものの、労働組合として会社の取り組み状況をチェックするなど、労使の連携が求められます。
- ・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、相談に対応するための必要な体制整備(相談窓口の設置等)がされていない企業については、労働組合から問題提起し対応を求めるようお願いいたします。
- ・連合新潟への相談でも、職場のハラスメントに関連する相談が継続して寄せられています。
- ・相談窓口の設置だけでなく、有期・短時間・契約等も含めたすべての労働者が、相談窓口を認知していることが必要です。相談窓口の周知徹底に加え設置後の状況確認を定期的に行うなど、健全な機能につながる取り組みをお願いいたします。