

# 連合新潟 2026年「太陽と緑の週」休日調査の集計結果

## 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220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

WEBを活用したアンケート方式で2026年3月に実施しました。3月31日までに回答のあった118組合(回収率53.6%)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25日(土)から5月6日(水・振替休日)の12日間)

#### (1) 業種別集計

業種	調査対象組合数	回答組合数	4月25日(土)	4月26日(日)	4月27日(月)	4月28日(火)	4月29日(水) 昭和の日	4月30日(木)	5月1日(金)	5月2日(土)	5月3日(日) 憲法記念日	5月4日(月) みどりの日	5月5日(火) こどもの日	5月6日(水) 振替休日	平均休日数
鉱業	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
建設業	12	7	7	7	7	0	0	7	0	3	7	7	7	7	8.4
製造業	153	82	65	72	4	3	54	27	41	75	79	79	77	67	7.8
電気・ガス・熱供給・水道業	12	11	9	11	1	0	11	0	3	9	11	11	11	11	8.0
情報通信業	2	2	2	2	0	0	2	1	1	2	2	2	2	2	9.0
金融・保険業	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	8.0
医療・福祉	11	3	3	3	0	0	3	0	1	3	3	3	3	3	8.3
教育・学習支援	9	4	0	2	0	0	2	1	1	0	2	2	2	2	3.5
複合サービス業	2	2	2	2	0	0	2	0	0	2	2	2	2	2	8.0
サービス業・その他	16	6	3	6	0	0	5	1	1	1	6	5	4	4	6.0
計	220	118	92	106	5	3	87	30	51	100	113	112	109	99	7.7

#### (2) 規模別集計

規模	調査対象組合数	回答組合数	4月25日(土)	4月26日(日)	4月27日(月)	4月28日(火)	4月29日(水) 昭和の日	4月30日(木)	5月1日(金)	5月2日(土)	5月3日(日) 憲法記念日	5月4日(月) みどりの日	5月5日(火) こどもの日	5月6日(水) 振替休日	平均休日数
1000人以上	43	30	27	29	1	1	28	5	12	26	30	30	29	27	8.2
300人~999人	46	30	25	30	2	1	25	9	14	28	30	30	29	28	8.4
100人~299人	64	29	24	26	1	1	18	10	13	25	27	26	26	22	7.6
99人以下	67	29	16	21	1	0	16	6	12	21	26	26	25	22	6.6
計	220	118	92	106	5	3	87	30	51	100	113	112	109	99	7.7

#### (3) 過去の平均休日数の推移(単位: 日)

2025年	2024年	2023年	2022年	2021年	2020年	2019年	2018年	2017年	2016年
7.1	8.0	7.1	6.7	7.0	6.9	8.8	6.8	6.9	7.1

#### (4) 連休パターン(12~4連休のパターン)

	4月25日(土)	4月26日(日)	4月27日(月)	4月28日(火)	4月29日(水) 昭和の日	4月30日(木)	5月1日(金)	5月2日(土)	5月3日(日) 憲法記念日	5月4日(月) みどりの日	5月5日(火) こどもの日	5月6日(水) 振替休日	該当組合数	比率
12連休													0	0.0%
11連休	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	1	0.8%
		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	1	0.8%
11連休合計													2	1.7%
10連休													0	0.0%
9連休	○	○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	1	0.8%
9連休合計													1	0.8%
8連休	○	○			○	○	○	○	○	○	○	○	16	13.6%
					○	○	○	○	○	○	○	○	4	3.4%
8連休合計													20	16.9%
7連休	○	○			○	○	○	○	○	○	○	○	1	0.8%
	○	○			○	○	○	○	○	○	○	○	4	3.4%
7連休合計													5	4.2%
6連休	○	○			△		○	○	○	○	○	○	19	16.1%
	○	○					○	○	○	○	○	○	1	0.8%
	○	○	○				○	○	○	○	○	○	1	0.8%
6連休合計													21	17.8%
5連休	○	○	△				○	○	○	○	○	○	25	21.2%
	○	○					○	○	○	○	○	○	14	11.9%
		○					○	○	○	○	○	○	3	2.5%
					△		○	○	○	○	○	○	3	2.5%
5連休合計													45	38.1%
4連休	△	○					○	○	○	○	○	○	9	7.6%
	△	○					○	○	○	○	○	○	3	2.5%
	△	○				○	△	○		○	○	○	2	1.7%
		○	○					○	○	○	○	○	1	0.8%
4連休合計													15	12.7%
12~4連休合計													109	92.4%
3~2連休合計													3	2.5%
連休なし													6	5.1%
計													118	100.0%

#### 《参考》

昨年度	当該組合数	比率
12連休	なし	
11連休	15	10.8%
10連休	10	7.2%
9連休	2	1.4%
8連休	4	2.9%
7連休	2	1.4%
6連休	12	8.6%
5連休	3	2.9%
4連休	74	53.2%
11~4連休	123	88.5%
3~2連休合計	3	2.2%
連休なし	13	9.4%

○=休日 △=休日/出勤のいずれか 空白=出勤

## 2. 調査結果

- 4月25日から5月6日まで(12日間)の平均休日数は7.7日で、2025年比較で0.6日増となりました。今年のGWは4月29日と5月3日の間に平日2日間と土曜日がある関係から、土曜日を含めた5月2日~5月6日の5連休が一番多く(45組合、38.1%)、次に多いのが5月1日を含めた6連休(21組合17.8%)でした。11連休が2組合ありましたが、今年のGWの前半は概ねカレンダーどおりの組合が多かったとみられます。
- 業種別平均休日数は、情報通信業、建設業が多く、医療福祉、電気・ガス熱供給・水道業、金融・保険業などインフラや公共サービス職場は概ねカレンダーどおりの休日となっています。
- 企業規模では300人以上の2つのカテゴリーで8.0日以上、100人~299人では7.6日、99人以下では6.6日に留まりました。
- メーデー(5月1日)が休日の組合は、翌日が土曜日であるものの43.2%となりました。【2025年(木)43.9%、2024年(月)51.5%】4月30日(木)が休日の組合は25.4%、5月2日(土)が休日の組合は84.7%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

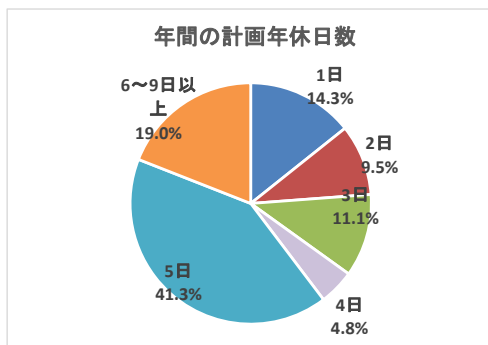
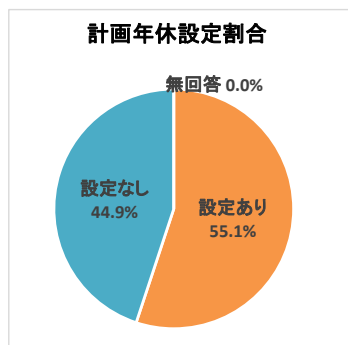
	設定あり	設定なし	無回答	報告計
計画年休設定組合数	65	53	0	118

・報告があった118組合のうち、計画年休を設定しているところは65組合55.1%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日以上
組合数	9	6	7	3	26	12

・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。



### 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。

・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。

・建設業、自動車運転業務、医師等の時間外上限規制が適用について、当該産業での適切な運用はもちろんのこと、直接関わりのない産業やサービスをよるユーザーなど、社会全体に理解を広げていくことが求められます。

・働くことも最も重要なのは、「安心・安全」な職場環境の整備です。現在検討されている「労働時間規制の緩和」については、長時間労働の除長が懸念されることから、勤務間インターバル制度の義務から「つながらない権利」の確立など、規制をより強化し、生活時間の保障につなげていくことだと考えます。