

CLICK !

1930年創刊。通刊3700号を超える実績  
人事労務の専門情報誌

**労政時報**

CLICK !

人事労務の総合情報ポータルサイト  
<https://www.rosei.or.jp/readers>

**労政時報クラブ**

CLICK !

最新情報満載のメールマガジン  
どなたでも無料で購読いただけます

**労政時報** 情報メール

各 位

2009年8月20日  
財団法人 労務行政研究所

## 景気低迷下における一時帰休・休業等の実施状況

本年に入り不況対策を行った企業34%のうち、「一時帰休・休業」の実施率は8割に上る

民間調査機関の労務行政研究所（理事長：矢田敏雄）では、昨年来の深刻な景気低迷の下で、受注減に伴う操業調整や雇用維持等のために、社員の休業など労働時間面での対策を講じている企業が多くみられたことから、こうした不況対策としての労働時間関連施策の実施状況について調査を行い、その結果がこのほどまとまった。

今回の調査結果によると、2009年1月から4月末までの間に“不況対策として何らかの労働時間関連施策を実施した”企業は、全体の33.7%、ほぼ3社に1社の割合となっている。さらに、これらの企業が講じた施策別の内訳（複数回答）では、「一時帰休・休業」の実施率が80.4%に上ることなどが明らかになっている。

### 調査結果のポイント

#### 1. 不況対策としての労働時間関連施策の実施状況

2009年1～4月に、回答企業の33.7%が、不況対策として何らかの労働時間関連施策を実施。施策別では（複数回答）、「一時帰休・休業」の実施割合が8割に達する [図表1～2]

#### 2. 一時帰休・休業の実施対象

「特定の事業所の一部社員」47.3%が最も多く、これに「特定の事業所全体」45.9%が続く（複数回答） [図表3]

#### 3. 一時帰休・休業実施時の休業手当の支給水準

労基法上の下限（平均賃金の60%）より高い水準で支給した企業が89.2%を占める。実際の支給水準（割合）では「80%」と「100%」の企業がいずれも31.8%で最多 [図表4～5]

本プレスリリースに関する問い合わせ先

（調査要領は4ページをご参照ください）

（財）労務行政研究所『労政時報』編集部 担当：原 健 TEL：03-3585-1300

本プレスリリースは厚生労働省記者クラブのほか、クラブ加盟社以外の媒体にもご案内申し上げております。

#### 財団法人 労務行政研究所の概要

- ◆設立：1930年7月
- ◆理事長：矢田敏雄
- ◆事業内容：①人事労務の専門情報誌『労政時報』をはじめとした定期刊行物の編集  
②人事・労務管理に関する調査研究  
③コンサルティング、セミナー・研究会等の開催
- ◆住所：〒106-0044 東京都港区東麻布1-4-2
- ◆URL：<https://www.rosei.or.jp>

※本調査の詳細は弊所編集の『労政時報』第3756号（09.8.28）で紹介しています

## □ 不況対策としての労働時間関連施策

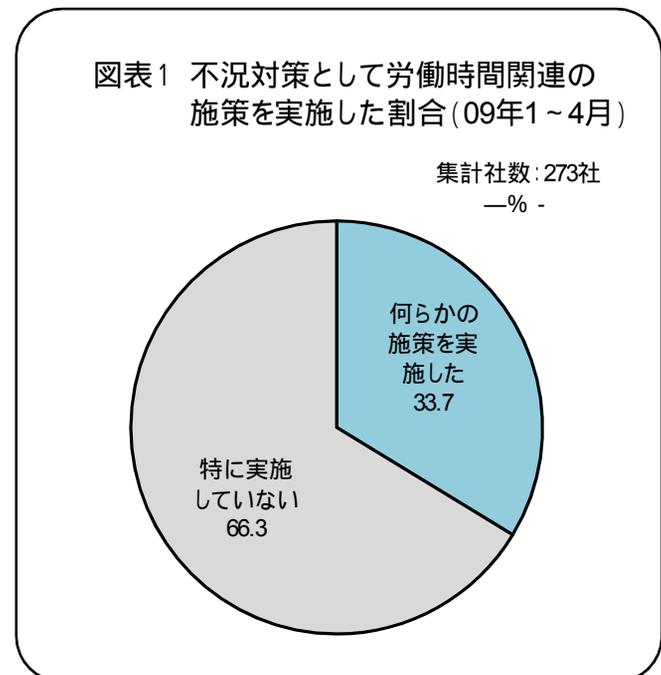
- ・ 回答企業の3分の1が何らかの施策を実施
- ・ 実施した施策別の内訳（複数回答）では、「一時帰休・休業」の実施割合が8割に上る

### 実施状況 [ 図表 1 ~ 2 ]

景気低迷が深刻化する局面では、製造拠点での操業調整や人員余剰への対処、コスト削減などの必要から、社員の休業や時間外労働の抑制など、労働時間関連の施策を講じる例がしばしばみられる。これらについて、09年1~4月の間での実施状況を尋ねたところ、何らかの施策を講じた企業は、回答が得られた273社のうち33.7%、3社に1社の割合となった [ 図表 1 ]

何らかの施策を実施した企業に、具体的な実施内容を複数回答で尋ねたところ [ 図表 2 ] のように「一時帰休・休業」80.4%が突出して多く、以下、「操業調整等のための年休の計画的（一斉）付与」16.3%、「時間外労働の削減」13.0%と続いている。「その他」6.5%の実施内容では、「従業員に年休取得の協力を要請」「法定より高く設定していた時間外割増率の引き下げ」などの例がみられた。

また、何らかの施策を実施した企業の割合は、規模別では1000人以上の大手企業が42.5%と高く、産業別では製造業が52.3%と過半数に上っている [ 図表 2 ]。実施した施策別では、生産拠点を持つ製造業で「一時帰休・休業」の実施率が9割に上っている一方、非製造業は「時間外労働の削減」50.0%が最多となっている。



図表 2 不況対策としての労働時間関連施策の実施状況

- (社), < % >, % -

区 分	全産業				製造業	非製造業	
	規模計	1,000人以上	300~999人	300人未満			
合 計	(273)	(106)	(88)	(79)	(153)	(120)	
	<100.0>	<100.0>	<100.0>	<100.0>	<100.0>	<100.0>	
特に実施していない	<66.3>	<57.5>	<72.7>	<70.9>	<47.7>	<90.0>	
何らかの施策を実施した	<33.7>	<42.5>	<27.3>	<29.1>	<52.3>	<10.0>	
内 訳 (複数回答)	一時帰休・休業	80.4	82.2	87.5	69.6	90.0	16.7
	操業調整等のための年休の計画的（一斉）付与	16.3	20.0	20.8	4.3	16.3	16.7
	時間外労働の削減	13.0	13.3	8.3	17.4	7.5	50.0
	操業日と所定休日の振り替え	2.2	4.4			2.5	
	就業規則の改定による所定休日増	1.1			4.3		8.3
	その他	6.5	11.1		4.3	3.8	25.0

[ 注 ] 下段の「内訳」は、「何らかの施策を実施した」と答えた企業（規模計92社）を100として割合を示したものの。

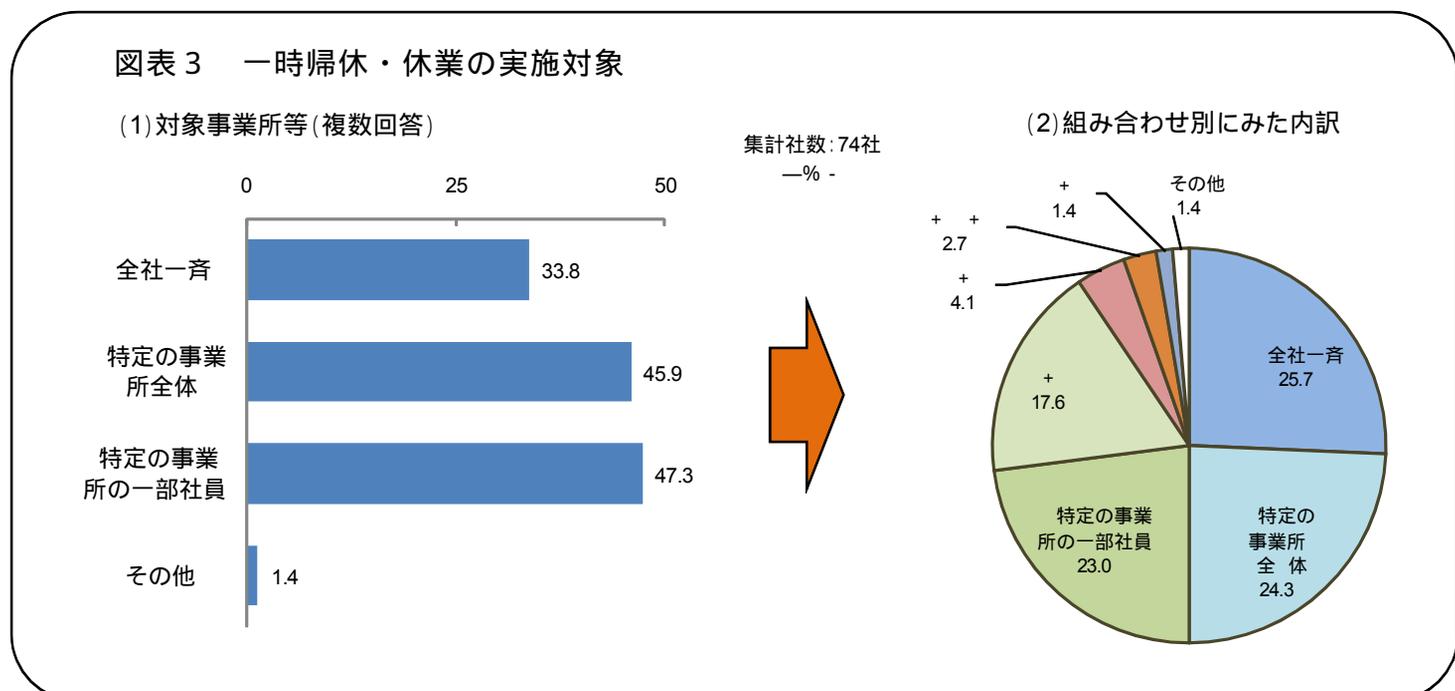
## □ 一時帰休・休業の実施内容

### 一時帰休・休業の実施対象 [ 図表 3 ]

「特定の事業所の一部社員」が47.3%で最多

前項で「一時帰休・休業」を実施したと答えた企業（74社）に、実施した対象（部署・社員）を複数回答で尋ねた。集計結果では、[ 図表 3 ] にみるように、「特定の事業所の一部社員」47.3%が最も多く、これに「特定の事業所全体」45.9%が続いている。ちなみに、一時帰休・休業を実施したと回答した企業の大半は製造業が占めており、非製造業は2社のみとなっている。このため、実施対象に挙げられた“特定の事業所”の多くは製造業の製造・生産拠点を指しており、その“一部社員”は製造工程に携わる直接作業員を対象としているケースが多いとみられる。

なお、一時帰休・休業は、各社事業の実情により、「3月は全社一斉で2日、4月は全社一斉で2日のほか、A工場で2日」「3月にA工場全体とB工場の製造ラインで2日」などさまざまなパターンで実施されている。そこで、この設問の選択肢に挙げた～の組み合わせ別に集計したところ、最も多かったのは「全社一斉」のみ行った企業で、25.7%と全体の4分の1を占めた。一方、～を組み合わせたところでは、「特定の事業所全体+特定の事業所の一部社員」17.6%が最も多くなっている。



### 休業手当の支給水準 [ 図 4 ~ 6 ]

全体の9割が法定の下限より高水準で支給。支給割合は「80%」「100%」がともに31.8%で最多

#### [ 1 ] 法定水準との関係 [ 図表 4 ]

操業調整など、「使用者の責に帰すべき事由による休業」の場合、使用者には当該労働者に対し、平均賃金の60%以上の休業手当を支給することが義務づけられている(労働基準法26条。「平均賃金」の規定は同法12条)。

一時帰休・休業を実施した企業に対し、休業手当の水準をどの程度としたかを尋ねたところ、次頁 [ 図表 4 ] のように全体の89.2%、ほぼ9割が法定の下限(平均賃金の60%)より高い水準で支給していることが明らかになった。規模別では、300~999人規模で「法定の下限分を支給」が19.0%となっているが、他の規模はいずれも「法定の下限より高水準で支給」が90%を超え、大勢を占めている。

[ 注 ] 休業手当については、例えば「3月の休業2日分は平均賃金の60%、4月以降は同80%」「休業3日目までは80%、4日目以降は100%補償」などのように、同一企業でも休業日や実施日数によって設定が異なる場合がある。このため本集計では、“最も高い水準で支給された日の支給内容”によって集計を行っているので留意いただきたい(次項の「支給割合」も同様)。

図表4 休業手当の支給水準（休業実施日1日当たり）

- (社), % -

区 分	規模計	1,000人以上	300～999人	300人未 満
合 計	(74) 100.0	(37) 100.0	(21) 100.0	(16) 100.0
平均賃金の60%（労基法上の下限）分を支給	10.8	8.1	19.0	6.3
平均賃金の60%分を上回る水準で支給	<b>89.2</b>	<b>91.9</b>	<b>81.0</b>	<b>93.8</b>

[注] 同一企業で、休業の実施月（日）により補償水準が異なる場合は、最も高い水準で支給された日の支給内容によって集計した（以下、[図表5～6]も同じ）。

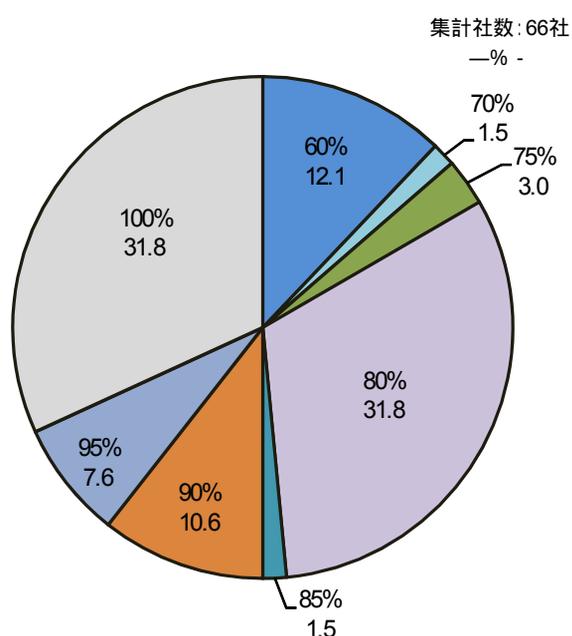
[2] 支給割合 [図表5～6]

休業手当の具体的な支給割合について回答があった66社の集計結果は[図表5]のとおりで、「80%」とした企業と「100%」とした企業がともに31.8%で最多となっている。

ここで集計した支給割合は、各社の自由記入回答から抜粋したもので、この割合を乗じる算定基礎賃金については、法定と同じく平均賃金を用いるもの、基準内賃金や理論月収を用いるものなどさまざまな例がみられた。このため、本集計ではこうした算定基礎の違いを捨象し、割合部分のみを集計しているので留意いただきたい。なお、「100%」と回答した企業は、いずれも通常出勤時と同じ賃金を保障しているものである。

規模別にみると[図表6]、300～999人規模では「100%」36.8%が最多となっている一方、「60%」と「90%」にも20%超が分布し、バラツキがみられる。また、300人未満規模では、「80%」とする企業が6割を占めており、「100%」保障するところは13.3%にとどまっている。

図表5 休業手当の支給割合



[注] 支給割合については、企業によって平均賃金以外のもの（基準内賃金など）を算定基礎としている場合があるが、ここではこれらの違いは捨象して集計しているので留意いただきたい（[図表6]も同じ）。

図表6 休業手当の支給割合（規模別）

- (社), % -

区 分	規模計	1,000人以上	300～999人	300人未 満
合 計	(66) 100.0	(32) 100.0	(19) 100.0	(15) 100.0
60%（法定下限）	12.1	9.4	21.1	6.7
70 "	1.5		5.3	
75 "	3.0	6.3		
80 "	<b>31.8</b>	31.3	10.5	<b>60.0</b>
85 "	1.5			6.7
90 "	10.6	6.3	26.3	
95 "	7.6	9.4		13.3
100 "	<b>31.8</b>	<b>37.5</b>	<b>36.8</b>	13.3

調査要領

1. 調査時期：2009年5月8日～6月30日
2. 調査対象：全国証券市場の上場企業を中心とする4115社
3. 集計対象：前記調査対象のうち、調査票回答のあった273社（製造業153社・非製造業120社）