



中小総研

中小企業の特別休暇導入の実態調査 (IRSME16035)

平成 28 年 9 月 12 日 出口友恵

株式会社エフアンドエムでは、エフアンドエムクラブ会員企業に対し、特別休暇に関する実態調査を行った。

1. 調査背景

福利厚生の一環として、多くの企業が「特別休暇」を設けている。この休暇は、法律で定められた休暇ではなく、企業が任意で設定する休暇である。特別休暇の中でも特に多く導入されている「慶弔休暇」の有無や取得可能日数等の実態について調査を行った。

2. 調査概要

調査期間：2016年4月1日～2016年5月31日

調査対象：エフアンドエムクラブ会員企業

※エフアンドエム会員企業とは、エフアンドエムから中小企業向け
管理部門支援サービスの提供を受けている企業

有効回答数：666社

調査エリア:全国

業種/地域	北海道・東北	関東	首都圏	中部・北陸	近畿	中国・四国	九州・沖縄	総計
製造業	13	8	29	38	36	22	13	159
サービス業	15	5	20	25	30	22	28	145
建設業	26	8	13	35	19	25	21	147
小売業	17	4	8	10	10	12	8	69
卸売業	5	4	9	14	18	4	10	64
運輸・通信・IT業	6	1	7	7	17	5	8	51
不動産業	5	1			6	3	2	17
飲食業	2	1	1	4	2	1		11
その他	1				1	1		3
総計	90	32	87	133	139	95	90	666

(注)首都圏＝東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県

平成 28 年 9 月 12 日

(IRSME16035) 中小企業の特別休暇運用の実態調査

3. 調査結果

表 1 各休暇の有無の割合

休暇名	有効回答社数	各休暇の有無の割合	
		休暇あり数	企業割合
本人の結婚休暇	666	641	96.2%
子の結婚休暇	666	620	93.1%
妻の出産時の休暇	666	621	93.2%
配偶者死亡時の休暇	666	637	95.6%
父母死亡時の休暇	666	639	95.9%
子の死亡時の休暇	666	632	94.9%
祖父母死亡時の休暇	666	628	94.3%
兄弟姉妹死亡時の休暇	666	627	94.1%

調査の結果、「慶弔休暇がある」と回答した企業は、上記全ての項目において 90%を超える結果となった。慶弔休暇制度は浸透しており、一般化していることがわかった。

次に、慶弔休暇の取得日数、慶弔休暇時の給与の有無についても調査を行った。

表 2 各休暇の日数と休暇時の給与の有無

休暇名	有効回答社数	各休暇の日数			各休暇時の給与の有無			
		平均値	最大値	最小値	有給	割合	無給	割合
本人の結婚休暇	666	5	15	1	561	87.5%	80	12.5%
子の結婚休暇	666	2	7	1	415	66.9%	205	33.1%
妻の出産時の休暇	666	2	10	1	480	77.3%	141	22.7%
配偶者死亡時の休暇	666	5	10	1	559	87.8%	78	12.2%
父母死亡時の休暇	666	4	10	1	563	88.1%	76	11.9%
子の死亡時の休暇	666	5	10	1	548	86.7%	84	13.3%
祖父母死亡時の休暇	666	2	7	1	528	84.1%	100	15.9%
兄弟姉妹死亡時の休暇	666	2	7	1	520	82.9%	107	17.1%

各休暇の取得日数については、「本人の結婚休暇」「配偶者死亡時の休暇」「子の死亡時の休暇」の平均日数が最も長かった。忌引きでの休暇の場合、喪主と喪主以外で慶弔休暇の日数が違う企業もみられた。

各休暇時の給与の有無については、ほとんどの項目で「有給」の割合が 80%を超える一方、「子の結婚休暇」については「有給」とする企業の割合は 60%台に留まる結果となった。

平成 28 年 9 月 12 日

(IRSME16035) 中小企業の特別休暇運用の実態調査

表 2 以外の特別休暇として、「裁判員休暇」「リフレッシュ休暇」「誕生日休暇」「転勤休暇」を設けている企業や、フレキシブルに対応できるよう、「会社が必要と認めたとき」に休暇を与えることができるような定めをしている企業もあった。

特別休暇を運用する場合、対象者や申請から承認までのフロー、日数、休暇時の給与などについて予め就業規則に記載し、周知しておくことが重要となる。

たとえば「本人の結婚休暇」の場合、「結婚してからすぐにとるもの」というイメージが一般的だが、就業規則に取得時期を明記していなければ、「結婚 5 年後でも申請できる」ことになってしまいかねない。「本人の結婚による休暇については、式または婚姻の日より 1 年以内に取得するものとする。」など具体的に記載しておくことが必要である。

4. 総評

厚生労働省では、平成 22 年度より、「労働時間等見直しガイドライン」における「特に配慮を必要とする労働者について事業主が講ずべき措置」の例を踏まえ、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進に加え、休暇制度の普及事業を行っている。この事業は、病気休暇、ボランティア休暇、リフレッシュ休暇、裁判員休暇など、労働者の個々の事情に対応しつつ、事業場等において労使による話し合いで与えられる休暇制度の普及促進を図るものである。同省のホームページでは、業種別に特別休暇を導入している企業の事例も紹介されている。従業員が心身ともに充実した状態で意欲と能力を十分に発揮できるよう、就業環境を整備する企業が 1 社でも多くなることを期待したい。(了)

本調査集計に関してのお問い合わせは

株式会社エフアンドエム

<http://www.fmltd.co.jp>

問い合わせ先 0120-941-158

担当：出口友恵