

平成 2 1 年度
越谷市労働実態調査 報告書

平成 2 2 年 3 月
環境経済部 産業支援課

目 次

I 調査概要	1
1. 調査の目的	1
2. 調査の方法	1
3. 回収率	1
4. 報告書の見方	1
II. 調査結果	5
1. 事業所の概要について	5
1-1. 調査事業所の業種	5
1-2. ホームページの保有状況	5
1-3. 電子メールの整備状況	6
1-4. 労働組合の有無	6
1-5. 就業規則（常用従業員用）の有無	7
1-6. 就業規則（臨時・パート用）の有無	7
1-7. 健康保険の加入状況	8
1-8. 雇用保険の加入状況	9
1-9. 労災保険の加入状況	9
1-10. 事業所の業況について	10
1-11. 事業所の売上高について	10
1-12. 事業所の経常利益について	11
1-13. 事業所の従業員数について	11
1-14. 事業所の資金繰りについて	12
2. 雇用状況について	13
2-1. 雇用形態別の従業員数及び年齢構成	13
2-2. 雇用形態別の従業員の平均年齢及び平均勤続年数	14
2-3. 課長職相当以上の従業員	17
2-4. 障がい者の雇用予定	20
2-5. 外国人の雇用予定	23
2-6. 定年退職者の再雇用予定	26
2-7. 新規従業員（常用従業員）の採用予定（平成 22 年 4 月）	29
2-8. 現在の景気動向に対応するための雇用調整	32
2-9. 現在の常用従業員の増員予定	35
3. 賃金について	38
3-1. 常用従業員の初任給	38
3-2. 平成 21 年 6 月支給分の平均賃金	41
3-3. 臨時・パート従業員の給与	43
3-4. 一時金	45
3-5. 基本給部分以外の支給手当	47

4. 労働時間について.....	49
4-1. 所定内労働時間.....	49
4-2. 変形労働時間制の導入.....	51
4-3. 所定（時間）外労働時間.....	53
5. 休日・休暇制度について.....	56
5-1. 週休制.....	56
5-2. 年次有給休暇.....	58
5-3. 国民の祝日.....	60
5-4. 年間付与日数.....	63
5-5. 育児休業・介護休業制度.....	66
5-6. 仕事と家庭生活両立のための配慮.....	69
6. 定年、退職金制度について.....	71
6-1. 定年制の実施.....	71
6-2. 定年制への対応.....	74
6-3. 退職金の支給.....	76
6-4. 退職金の支払い準備形態.....	78
7. 女性の労働状況について.....	80
7-1. 登用状況.....	80
7-2. セクシャルハラスメント防止対策.....	82
8. 福利厚生について.....	84
8-1. 定期健康診断の実施場所.....	84
8-2. 福利厚生制度.....	87
8-3. 従業員の能力向上のための研修の実施.....	89
8-4. 職場のメンタルヘルス対策の実施.....	91
9. パートタイマーの雇用状況について.....	94
9-1. パートタイマーの採用職種.....	94
9-2. パートタイマーの1日の平均労働時間.....	96
9-3. パートタイマーの1週の平均勤務日数.....	99
9-4. パートタイマーの採用時の労働契約.....	102
9-5. パートタイマーの社会保障制度.....	105
9-6. パートタイマーの採用予定.....	107
III. 調査票.....	113

I . 調查概要

I 調査概要

1. 調査の目的

この調査は、市内事業所の労働条件の実態を把握し、今後の労働行政の基礎資料とするものである。

2. 調査の方法

- (1) 調査地域：越谷市内
- (2) 調査対象：越谷市内に所在する、従業員が5人以上の事業所
- (3) 標本数：1,000
- (4) 抽出方法：層化二段無作為抽出
- (5) 調査方法：訪問配布－訪問回収
- (6) 調査期間：平成21年12月1日～平成22年2月5日

3. 回収率

- (1) 訪問数：1,000社
- (2) 回収数：584
- (3) 有効回収数：559
- (4) 有効回収率：55.9%

4. 報告書の見方

- (1) 回答比率(%)は、小数点第2位を四捨五入して算出した。したがって、回答比率を合計しても、100%にならない場合がある。
- (2) 設問によっては、複数回答の結果、回答比率の合計が100%を超える場合がある。
- (3) グラフや表の中での選択肢の文章が長い場合は、簡略化して表現しているため、アンケート調査票の文章とは一致していない場合がある。
- (4) 無回答を除いた回答比率を採用している。

II. 調查結果

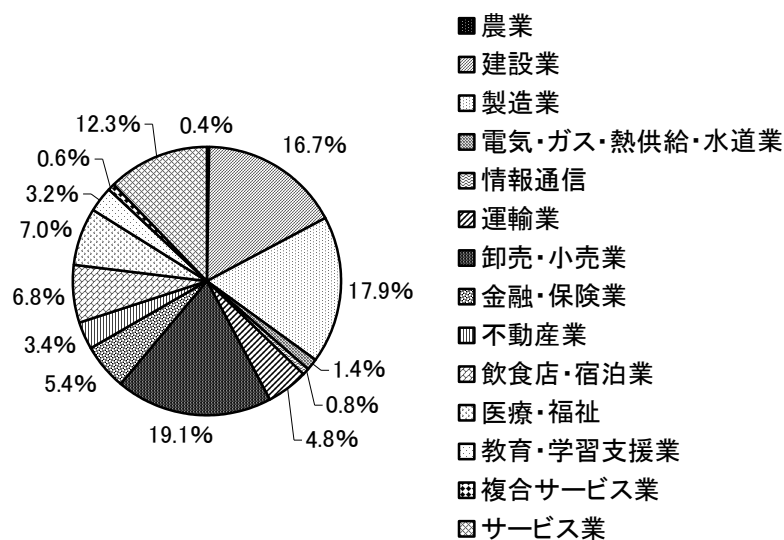
Ⅱ. 調査結果

1. 事業所の概要について

1-1. 調査事業所の業種

事業所の業種をみると、「卸売・小売業」が 19.1%で最も多く、次いで「製造業」17.9%、「建設業」16.7%などとなっている。

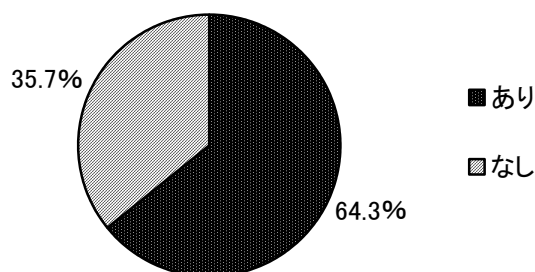
図表 1-1. 調査事業所の業種



1-2. ホームページの保有状況

ホームページの保有状況をみると、「あり」が 64.3%、「なし」が 35.7%となっている。

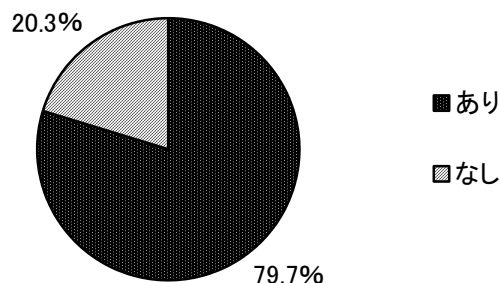
図表 1-2. ホームページの保有状況



1-3. 電子メールの整備状況

電子メールの整備状況をみると、「あり」が79.7%、「なし」が20.3%となっている。

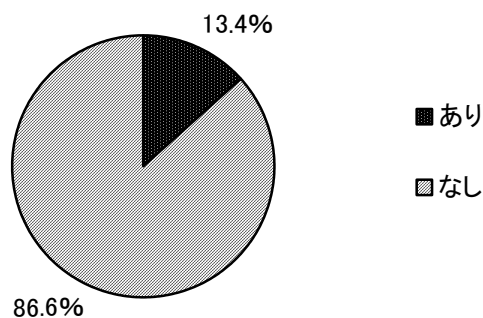
図表1-3. 電子メールの整備状況



1-4. 労働組合の有無

労働組合の有無をみると、「あり」が13.4%、「なし」が86.6%となっている。

図表1-4. 労働組合の有無



埼玉県内の労働組合の状況

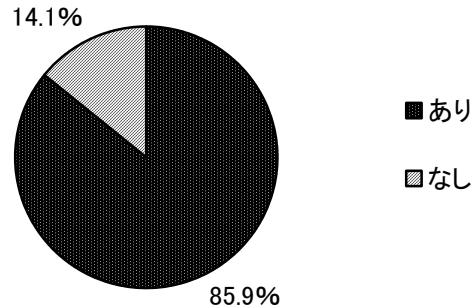
年	埼玉県				全国			
	労働組合数	労働組合員数(人)	雇用者数(人)	推定組織率(%)	労働組合数	労働組合員数(人)	雇用者数(人)	推定組織率(%)
平成13年	2,181	401,154	2,219,532	18.1	30,773	11,212,000	54,130,000	20.7
14	2,145	398,904	(2,192,880)	18.2	30,177	10,801,000	53,480,000	20.2
15	2,059	388,292	(2,203,131)	17.6	29,745	10,531,000	53,730,000	19.6
16	2,040	380,670	(2,202,310)	17.3	29,320	10,309,000	53,710,000	19.2
17	1,976	375,777	(2,220,762)	16.9	28,279	10,138,000	54,160,000	18.7
18	1,917	379,480	2,250,145	16.9	27,507	10,041,000	55,170,000	18.2
19	1,912	381,778	(2,269,722)	16.8	27,226	10,080,000	55,650,000	18.1
20	1,892	384,894	(2,269,722)	17.0	26,965	10,065,000	55,650,000	18.1

※全国雇用者数は、総務省統計局「労働力調査」各年6月分による。

1-5. 就業規則（常用従業員用）の有無

就業規則（常用従業員用）の有無をみると、「あり」が 85.9%、「なし」が 14.1%となっている。

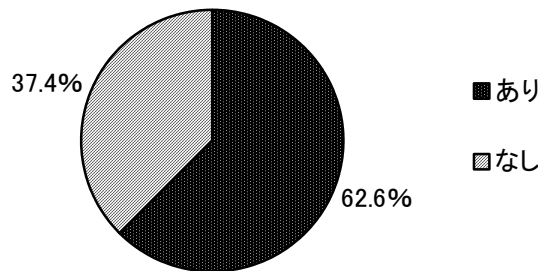
図表 1-5. 就業規則（常用従業員用）の有無



1-6. 就業規則（臨時・パート用）の有無

就業規則（臨時・パート用）の有無をみると、「あり」が 62.6%、「なし」が 37.4%となっている。

図表 1-6. 就業規則（臨時・パート用）の有無



就業規則

常時 10 人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

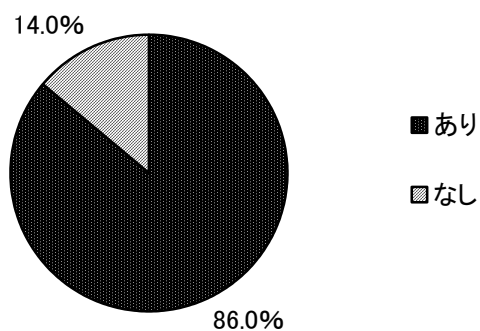
1. 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を 2 組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項。2. 賃金（臨時の賃金等を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項。3. 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）3 の 2. 退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項。4. 臨時の賃金等（退職手当を除く。）及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項。5. 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項。6. 安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項。7. 職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項。8. 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項。9. 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項。10. 前各号に掲げるもののほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項。

労働基準法第 89 条

1-7. 健康保険の加入状況

健康保険の加入状況を見ると、「あり」が86.0%、「なし」が14.0%となっている。

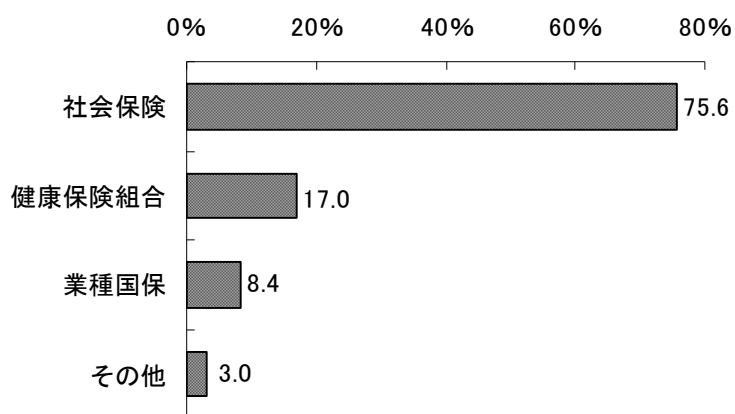
図表1-7-1. 健康保険の加入状況



(参考) 加入している健康保険の種類

加入している健康保険の種類を見ると、「社会保険」が75.6%で最も多く、次いで「健康保険組合」17.0%、「業種国保」8.4%などとなっている。

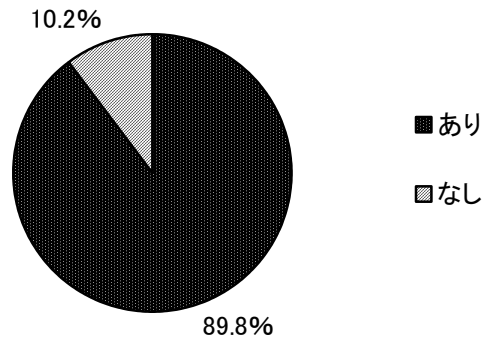
図表1-7-2. 加入している健康保険の種類



1-8. 雇用保険の加入状況

雇用保険の加入状況を見ると、「あり」が89.8%、「なし」が10.2%となっている。

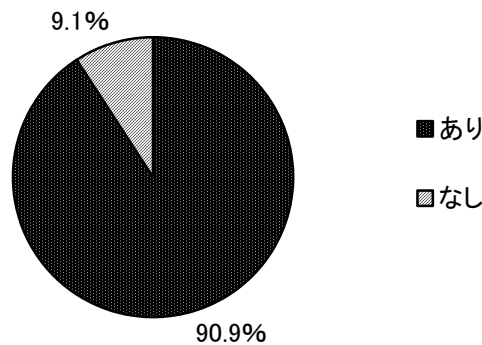
図表1-8. 雇用保険の加入状況



1-9. 労災保険の加入状況

労災保険の加入状況を見ると、「あり」が90.9%、「なし」が9.1%となっている。

図表1-9. 労災保険の加入状況



雇用保険

- (1) 労働者が失業してその所得の源泉を喪失した場合、労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合及び労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合に、生活及び雇用の安定と就職の促進のために失業等給付を支給。
- (2) 失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び向上その他労働者の福祉の増進を図るための事業を実施。

ハローワークインターネットサービス：雇用保険制度の実施

労災保険

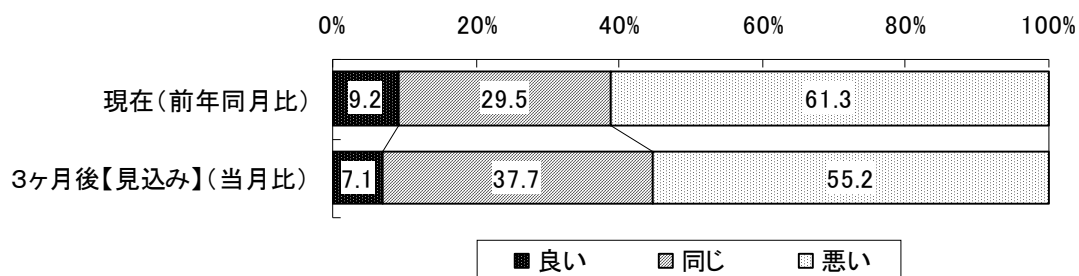
業務上の事由又は通勤による労働者の負傷・疾病・障がい又は死亡に対して労働者やその遺族のために、必要な保険給付を行う制度。

厚生労働省：労災保険関係

1-10. 事業所の業況について

事業所の業況をみると、現在（前年同月比）では「悪い」が 61.3%で最も多く、「同じ」29.5%、「良い」9.2%となっている。3ヶ月後【見込み】（当月比）では「悪い」が 55.2%で最も多く、「同じ」37.7%、「良い」7.1%となっている。

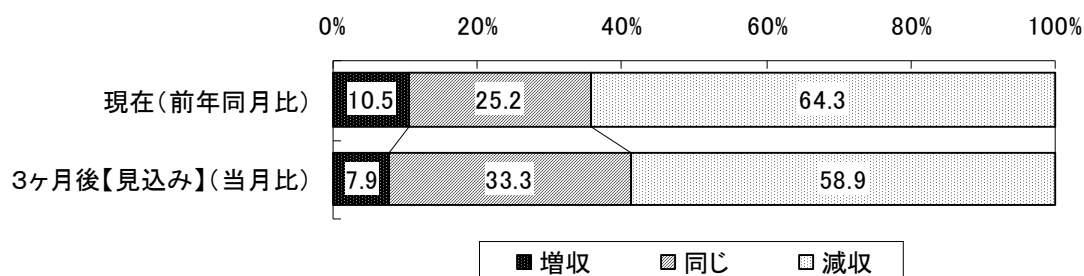
図表 1-10. 事業所の業況について



1-11. 事業所の売上高について

事業所の売上高をみると、現在（前年同月比）では「減収」が 64.3%で最も多く、「同じ」25.2%、「増収」10.5%となっている。3ヶ月後【見込み】（当月比）では「減収」が 58.9%で最も多く、「同じ」33.3%、「増収」7.9%となっている。

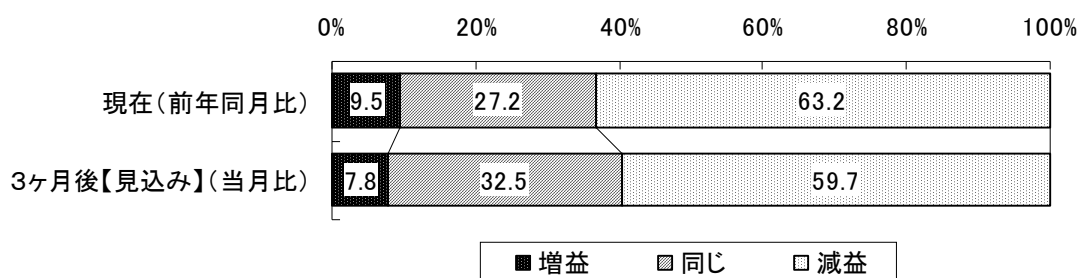
図表 1-11. 事業所の売上高について



1-12. 事業所の経常利益について

事業所の経常利益をみると、現在（前年同月比）では「減益」が 63.2%で最も多く、「同じ」27.2%、「増益」9.5%となっている。3ヶ月後【見込み】（当月比）では「減益」が 59.7%で最も多く、「同じ」32.5%、「増益」7.8%となっている。

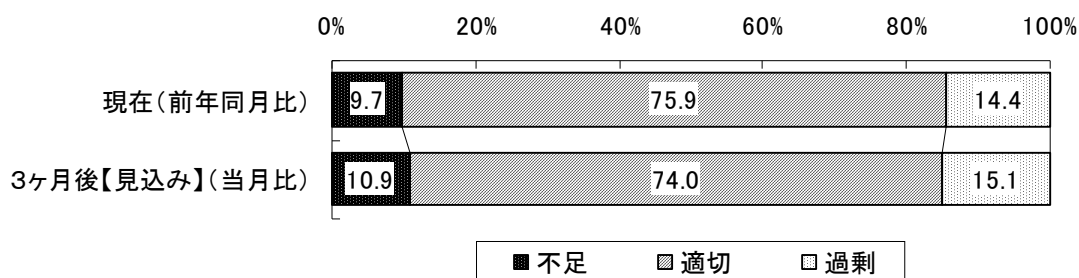
図表 1-12. 事業所の経常利益について



1-13. 事業所の従業員数について

事業所の従業員数をみると、現在（前年同月比）では「適切」が 75.9%で最も多く、「過剰」14.4%、「不足」9.7%となっている。3ヶ月後【見込み】（当月比）では「適切」が 74.0%で最も多く、「過剰」15.1%、「不足」10.9%となっている。

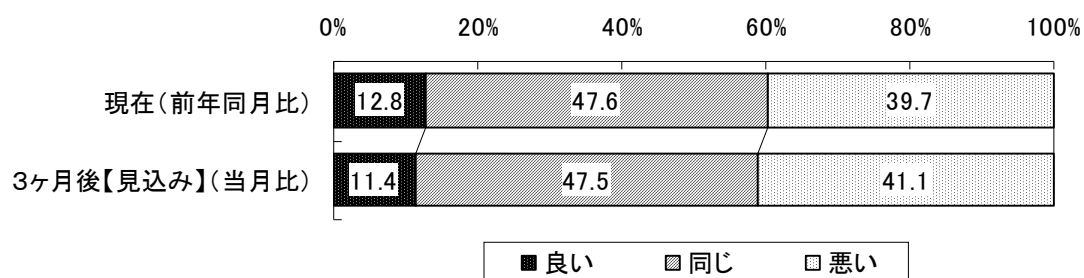
図表 1-13. 事業所の従業員数について



1-14. 事業所の資金繰りについて

事業所の資金繰りをみると、現在（前年同月比）では「同じ」が 47.6%で最も多く、「悪い」39.7%、「良い」12.8%となっている。3ヶ月後【見込み】（当月比）では「同じ」が 47.5%で最も多く、「悪い」41.1%、「良い」11.4%となっている。

図表 1-14. 事業所の資金繰りについて



2. 雇用状況について

2-1. 雇用形態別の従業員数及び年齢構成

雇用形態別の従業員の比率は、「常用従業員男性」が 48.8%で最も多く、次いで「臨時・パート従業員女性」20.2%、「常用従業員女性」19.5%、「臨時・パート従業員男性」8.5%となっている。

年代別でみると、「30代」が 26.8%で最も多く、次いで「40代」20.4%、「20代」20.0%などとなっている。「10代」は 3.7%となっていて他の年代に比べて少なくなっている。

図表 2-1. 雇用形態別の従業員数及び年齢構成

	常用従業員		臨時・パート従業員		年代別比率
	男性	女性	男性	女性	
10代	0.2%	0.1%	1.6%	1.7%	3.7%
20代	8.6%	5.5%	2.3%	2.5%	20.0%
30代	15.6%	4.7%	1.1%	4.3%	26.8%
40代	10.6%	3.8%	0.7%	4.8%	20.4%
50代	8.4%	3.7%	0.6%	3.7%	16.8%
60歳以上	5.2%	1.6%	2.2%	3.1%	12.3%
合計	48.8%	19.5%	8.5%	20.2%	100.0%
障がい者	0.3%	0.1%	0.1%	0.1%	0.6%
外国人	0.3%	0.1%	0.1%	0.2%	0.7%
市内居住者	10.2%	5.2%	2.2%	5.9%	22.4%

注) 調査票の記入において、男女別人数が空欄で男女計のみの記入されている事業所があるため、雇用形態別性別の内訳と合計値が一致しない。

常用従業員

期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われ、日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち、調査期間の前2か月にそれぞれ18日以上雇い入れられた者。
平成16年労使コミュニケーション調査結果

パート従業員

常用労働者のうち、1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者、1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも短い者のいずれかに該当する者のことをいう。
平成16年労使コミュニケーション調査結果

臨時

1か月以上1年未満の期間を定めて雇用されている者及び期間を限って季節的に働いている者をいい、1か月未満の雇用契約の者及びパートタイムは除く。
労働経済動向調査（平成21年11月）

2-2. 雇用形態別の従業員の平均年齢及び平均勤続年数

雇用形態別の従業員の平均年齢・勤続年数をみると、常用従業員（男性）は平均年齢が41.7歳、平均勤続年数が12.1年となっている。常用従業員（女性）の平均年齢は41.5歳、平均勤続年数は10.3年と男性に比べ平均年齢は低く、平均勤続年数も短くなっている。

一方、臨時・パート従業員（男性）の平均年齢は46.5歳、平均勤続年数は5.9年となっている。臨時・パート従業員（女性）は平均年齢が43.7歳、平均勤続年数が6.1年となっている。

常用従業員と臨時・パート従業員を比較すると、平均年齢は臨時・パート従業員の方が高く、平均勤続年数は常用従業員の方が長くなっている。

図表2-2-1. 雇用形態別の従業員の平均年齢及び平均勤続年数

	常用従業員 (男性)	常用従業員 (女性)	臨時・パート 従業員 (男性)	臨時・パート 従業員 (女性)
平均年齢 (歳)	41.7	41.5	46.5	43.7
平均勤続年数 (年)	12.1	10.3	5.9	6.1

業種別に平均年齢をみると、常用従業員（男性）では「医療・福祉」が 44.3 歳で最も高く、「複合サービス業」が 28.7 歳で最も低くなっている。常用従業員（女性）では「農業」が 51.0 歳で最も高く、「金融・保険業」が 33.8 歳で最も低くなっている。臨時・パート従業員（男性）では「情報通信」が 67.0 歳で最も高く、「複合サービス業」が 23.0 歳で最も低くなっている。臨時・パート従業員（女性）では「農業」が 59.0 歳で最も高く、「複合サービス業」が 23.0 歳で最も低くなっている。

業種別に平均勤続年数をみると、常用従業員（男性）では「金融・保険業」が 15.0 年で最も長く、「複合サービス業」が 1.0 年で最も短くなっている。常用従業員（女性）では「情報通信」が 12.5 年で最も長く、「飲食店・宿泊業」が 4.4 年で最も短くなっている。臨時・パート従業員（男性）では「不動産業」が 15.0 年で最も長く、「電気・ガス・熱供給・水道業」が 1.0 年で最も短くなっている。臨時・パート従業員（女性）では「不動産業」が 10.8 年で最も長く、「農業」が 1.0 年で最も短くなっている。

図表 2-2-2. 雇用形態別の従業員の平均年齢及び平均勤続年数（業種別）

	常用従業員 (男性)		常用従業員 (女性)		臨時・パート 従業員 (男性)		臨時・パート 従業員 (女性)	
	平均 年齢 (歳)	平均 勤続 年数 (年)	平均 年齢 (歳)	平均 勤続 年数 (年)	平均 年齢 (歳)	平均 勤続 年数 (年)	平均 年齢 (歳)	平均 勤続 年数 (年)
全 体	41.7	12.1	41.5	10.3	46.5	5.9	43.7	6.1
農業	40.6	7.0	51.0	10.0	—	—	59.0	1.0
建設業	42.6	12.4	44.0	11.9	53.8	5.5	49.4	6.5
製造業	43.9	14.3	44.3	10.8	58.4	10.1	48.3	9.5
電気・ガス・熱供給・水道業	42.9	14.0	37.7	8.6	56.8	1.0	45.5	1.5
情報通信	43.7	12.7	40.0	12.5	67.0	4.0	51.0	9.0
運輸業	39.5	10.6	44.0	10.9	51.9	4.2	41.6	3.9
卸売・小売業	43.0	13.2	42.7	11.2	43.3	5.6	44.4	6.3
金融・保険業	37.8	15.0	33.8	10.8	57.2	7.2	43.1	5.0
不動産業	44.2	10.8	45.2	12.2	65.3	15.0	49.0	10.8
飲食店・宿泊業	35.5	6.3	35.3	4.4	26.2	2.7	33.6	3.8
医療・福祉	44.3	9.7	37.8	6.5	45.0	3.2	41.6	3.3
教育・学習支援業	40.4	8.8	38.2	7.0	31.0	2.0	38.8	4.0
複合サービス業	28.7	1.0	40.0	7.0	23.0	—	23.0	—
サービス業	39.6	10.8	39.3	10.4	39.6	7.1	43.0	6.4

従業員規模別に平均年齢をみると、常用従業員（男性）では「10人～19人」が42.7歳で最も高く、「30人～49人」が38.4歳で最も低くなっている。常用従業員（女性）では「9人以下」が44.2歳で最も高く、「30人～49人」が38.4歳で最も低くなっている。臨時・パート従業員（男性）では「10人～19人」が50.2歳で最も高く、「50人以上」が43.5歳で最も低くなっている。臨時・パート従業員（女性）では「9人以下」が44.7歳で最も高く、「30人～49人」が41.5歳で最も低くなっている。

従業員規模別に平均勤続年数をみると、常用従業員（男性）では「9人以下」が12.9年で最も長く、「50人以上」が10.5年で最も短くなっている。常用従業員（女性）では「9人以下」が11.6年で最も長く、「20人～29人」が8.4年で最も短くなっている。臨時・パート従業員（男性）では「9人以下」が8.1年で最も長く、「20人～29人」、「50人以上」が4.1年で最も短くなっている。臨時・パート従業員（女性）では「9人以下」が7.1年で最も長く、「30人～49人」が4.9年で最も短くなっている。「9人以下」の事業所では他の従業員規模に比べて平均勤続年数が長くなっている。

図表2-2-3. 雇用形態別の従業員の平均年齢及び平均勤続年数（従業員規模別）

	常用従業員 (男性)		常用従業員 (女性)		臨時・パート 従業員 (男性)		臨時・パート 従業員 (女性)	
	平均 年齢 (歳)	平均 勤続 年数 (年)	平均 年齢 (歳)	平均 勤続 年数 (年)	平均 年齢 (歳)	平均 勤続 年数 (年)	平均 年齢 (歳)	平均 勤続 年数 (年)
全 体	41.7	12.1	41.5	10.3	46.5	5.9	43.7	6.1
9人以下	42.3	12.9	44.2	11.6	45.9	8.1	44.7	7.1
10人～19人	42.7	11.8	40.7	9.7	50.2	6.6	43.7	6.0
20人～29人	40.7	12.0	38.7	8.4	46.8	4.1	43.7	5.5
30人～49人	38.4	10.6	38.4	10.0	44.2	5.1	41.5	4.9
50人以上	40.3	10.5	38.9	8.6	43.5	4.1	43.0	5.7

2-3. 課長職相当以上の従業員

課長職相当以上の従業員をみると、平均人数は、「男性」が 3.0 人、「女性」が 0.7 人となっている。平均年齢は「男性」が 47.6 歳、「女性」が 51.3 歳となっている。平均勤続年数は、「男性」が 17.2 年、「女性」が 18.2 年となっている。

図表 2-3-1. 課長職相当以上の従業員

	男性	女性
平均人数 (人)	3.0	0.7
平均年齢 (歳)	47.6	51.3
平均勤続年数 (年)	17.2	18.2

業種別に課長職相当以上の従業員をみると、平均人数は、多数の業種で男性の方が女性より多く、「製造業」では男性 4.0 人に対し、女性 0.5 人となっている。一方、「医療・福祉」では男性、女性共に平均人数は 3 人以上となっており、女性は 3.1 人と他の業種に比較して多くなっている。平均年齢は、男性では「情報通信」が 51.7 歳で最も高く、「飲食店・宿泊業」が 41.4 歳で最も低くなっている。女性では「金融・保険業」が 59.0 歳で最も高く、「サービス業」が 45.0 歳で最も低くなっている。平均勤続年数は、男性では「金融・保険業」が 22.3 年で最も長く、「飲食店・宿泊業」が 9.4 年で最も短くなっている。女性では、男性と同じく「金融・保険業」が 35.0 年で最も長く、「複合サービス業」が 7.0 年で最も短くなっている。

図表 2-3-2. 課長職相当以上の従業員（業種別）

	男性			女性		
	平均人数 (人)	平均年齢 (歳)	平均勤続年数 (年)	平均人数 (人)	平均年齢 (歳)	平均勤続年数 (年)
全 体	3.0	47.6	17.2	0.7	51.3	18.2
農業	—	—	—	—	—	—
建設業	2.8	49.3	18.6	0.4	54.4	24.4
製造業	4.0	50.1	19.4	0.5	48.0	20.0
電気・ガス・熱供給・水道業	3.3	46.0	13.8	0.3	47.0	17.0
情報通信	4.0	51.7	14.3	1.0	58.0	17.0
運輸業	3.4	47.2	14.7	0.4	57.3	16.7
卸売・小売業	2.4	47.3	17.5	0.5	51.6	19.0
金融・保険業	2.4	45.1	22.3	0.2	59.0	35.0
不動産業	2.0	45.0	16.6	0.8	56.8	25.0
飲食店・宿泊業	0.3	41.4	9.4	0.0	—	—
医療・福祉	3.7	50.7	13.9	3.1	47.3	13.6
教育・学習支援業	1.2	48.3	13.9	0.7	50.3	12.8
複合サービス業	0.0	—	—	0.5	48.0	7.0
サービス業	2.4	44.9	14.4	0.4	45.0	12.3

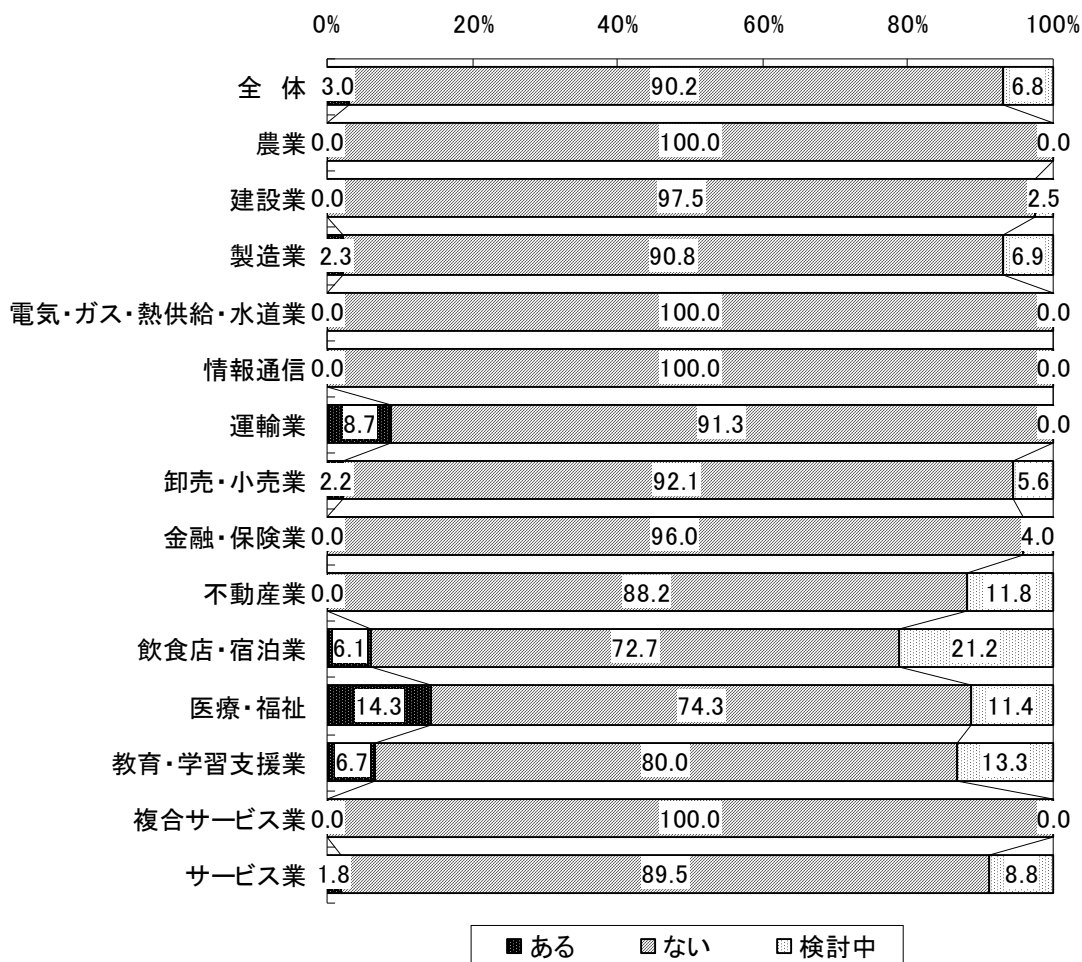
従業員規模別に課長職相当以上の従業員をみると、平均人数は、男性では「50人以上」が7.6人で最も多く、「9人以下」が1.3人で最も少なくなっている。女性では「50人以上」が2.0人で最も多く、「20人～29人」が0.2人で最も少なくなっている。平均年齢は、男性では「10人～19人」が48.8歳で最も高く、「30人～49人」が45.1歳で最も低くなっている。女性では、「20人～29人」が61.2歳で最も高く、「30人～49人」が46.3歳で最も低くなっている。平均勤続年数は、男性では「9人以下」が19.3年で最も長く、「30人～49人」が13.3年で最も短くなっている。女性では「20人～29人」が24.4年で最も長く、「30人～49人」が13.3年で最も短くなっている。

図表2-3-3. 課長職相当以上の従業員（従業員規模別）

	男性			女性		
	平均人数 (人)	平均年齢 (歳)	平均勤続年数 (年)	平均人数 (人)	平均年齢 (歳)	平均勤続年数 (年)
全 体	3.0	47.6	17.2	0.7	51.3	18.2
9人以下	1.3	47.8	19.3	0.4	52.5	19.4
10人～19人	3.1	48.8	16.8	0.6	50.1	18.6
20人～29人	2.4	45.9	15.6	0.2	61.2	24.4
30人～49人	3.6	45.1	13.3	0.6	46.3	13.3
50人以上	7.6	48.2	16.4	2.0	51.2	15.7

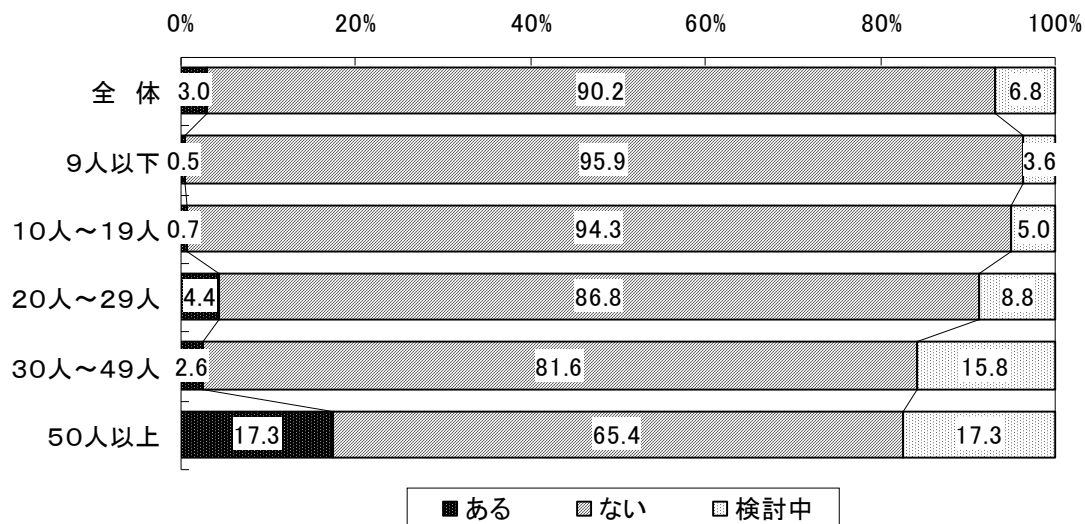
業種別にみると、障がい者の雇用予定がある業種は「医療・福祉」14.3%を除く全ての業種で1割を切っている。「飲食店・宿泊業」では検討中が21.2%で他の業種に比べて多くなっている。

図表2-4-2. 障がい者の雇用予定（業種別）



従業員規模別にみると、障がい者の雇用予定があるのは「50人以上」で17.3%と多く、検討中も17.3%で他の従業員規模に比べて多くなっている。

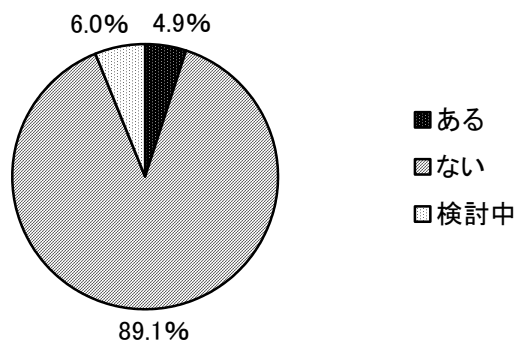
図表 2-4-3. 障がい者の雇用予定（従業員規模別）



2-5. 外国人の雇用予定

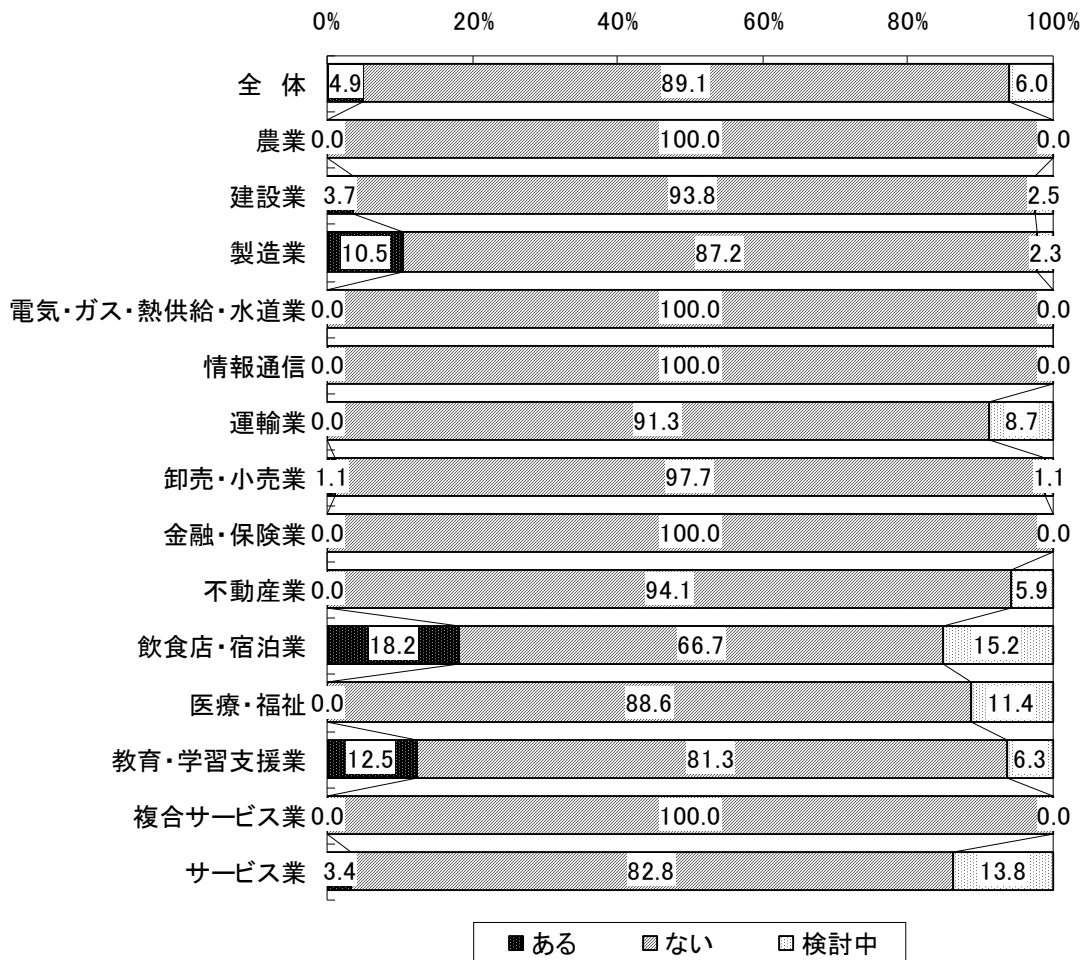
外国人の雇用予定をみると、雇用予定が「ある」が4.9%、「ない」が89.1%、「検討中」が6.0%となっている。雇用予定「ない」が9割弱を占めている。

図表2-5-1. 外国人の雇用予定



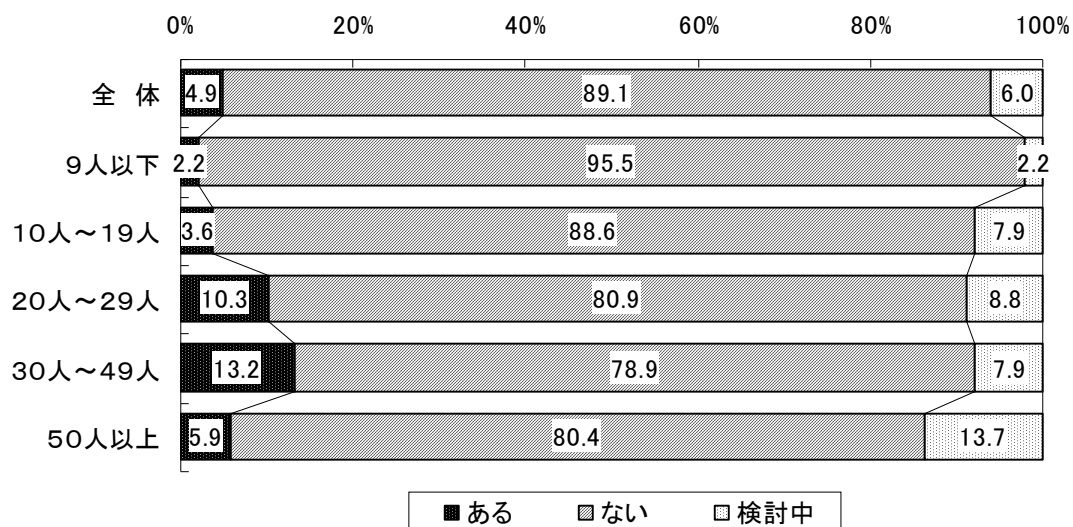
業種別にみると、外国人の雇用予定がある業種は「飲食店・宿泊業」が18.2%で最も多く、検討中も15.2%で他の業種に比べて多くなっている。

図表2-5-2. 外国人の雇用予定（業種別）



従業員規模別にみると、外国人の雇用予定があるのは「30人～49人」、「20人～29人」で1割を超えており、それぞれ13.2%、10.3%となっている。雇用を検討中については「50人以上」が13.7%で他の従業員規模に比べて多くなっている。

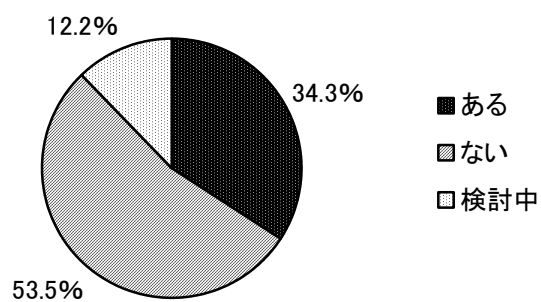
図表 2-5-3. 外国人の雇用予定（従業員規模別）



2-6. 定年退職者の再雇用予定

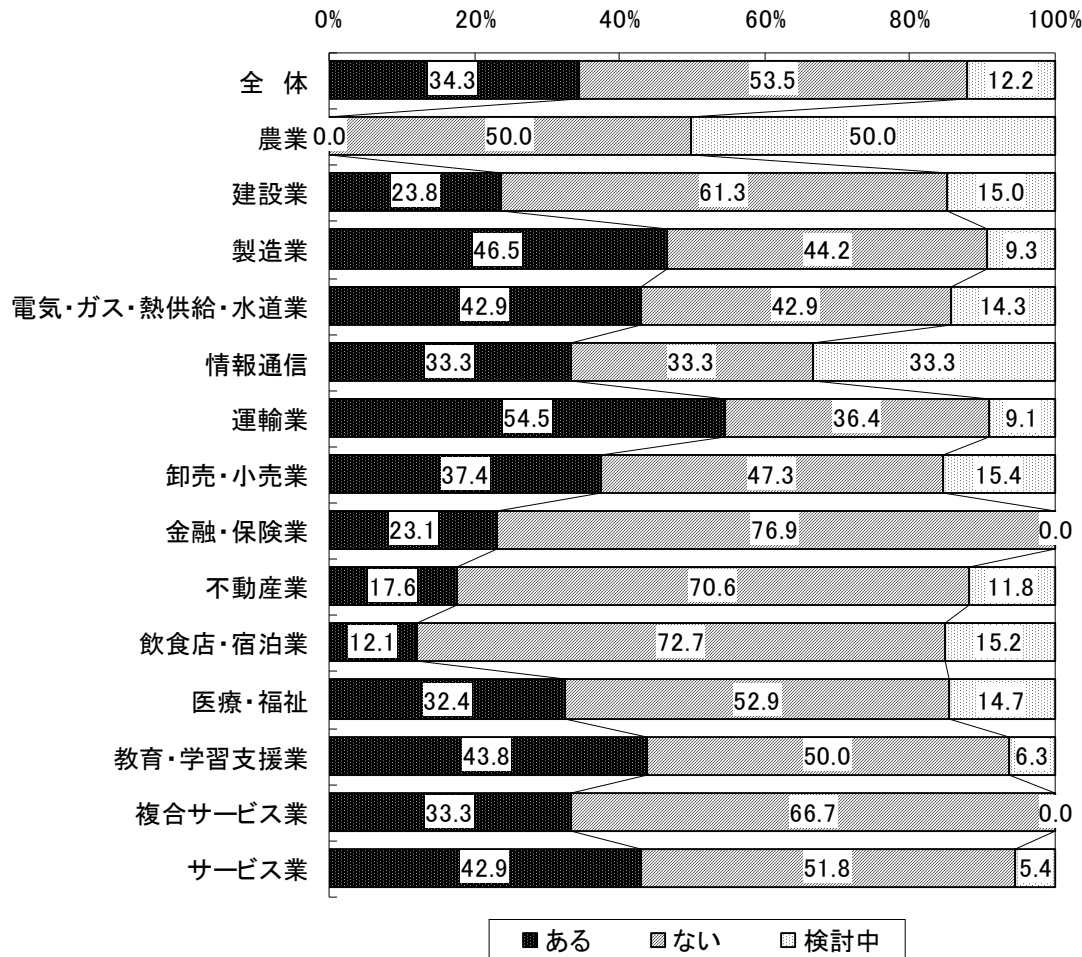
定年退職者の再雇用予定をみると、再雇用予定が「ある」が 34.3%、「ない」が 53.5%、「検討中」 12.2%となっている。再雇用予定は「ない」が半数以上を占めている。

図表 2-6-1. 定年退職者の再雇用予定



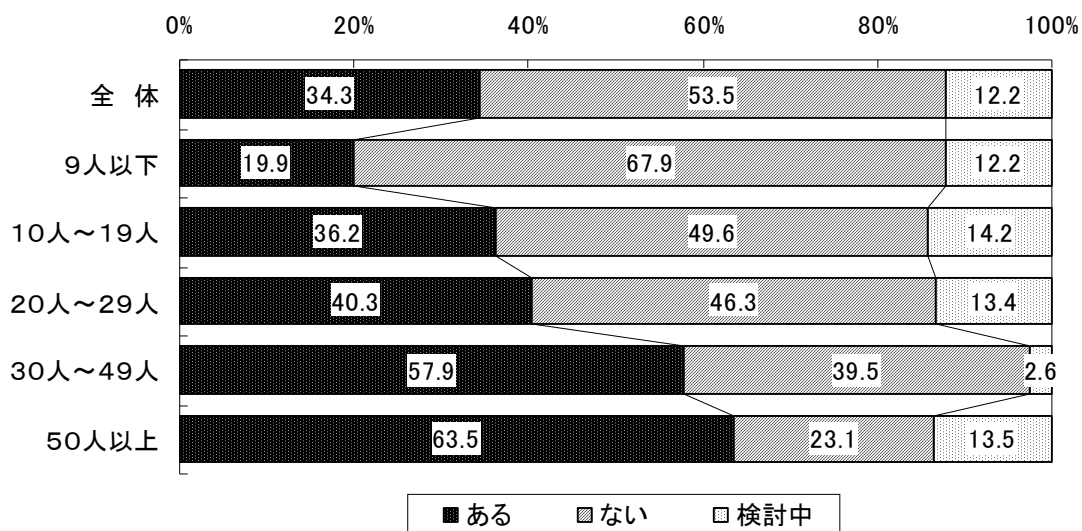
業種別にみると、定年退職者の再雇用予定がある業種は「運輸業」が 54.5%で最も多く、「飲食店・宿泊業」が 12.1%で最も少なくなっている。再雇用予定がない業種は「金融・保険業」が 76.9%で最も多く、「飲食店・宿泊業」72.7%、「不動産業」70.6%も7割以上となっている。

図表 2-6-2. 定年退職者の再雇用予定（業種別）



従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるにつれて定年退職者の再雇用予定がある割合が高く、「9人以下」では19.9%なのに対し「50人以上」では63.5%となっており、「30人～49人」も57.9%と30人以上の規模の事業所では半数以上が定年退職者の再雇用がある結果となった。

図表2-6-3. 定年退職者の再雇用予定（従業員規模別）



2-7. 新規従業員（常用従業員）の採用予定（平成22年4月）

新規従業員（常用従業員）の平成22年4月の採用予定をみると、採用予定が「ある」が25.3%、「ない」が61.0%、「検討中」が13.7%となっている。4社中1社は新規従業員を採用予定となった。

図表2-7-1. 新規従業員（常用従業員）の採用予定（平成22年4月）

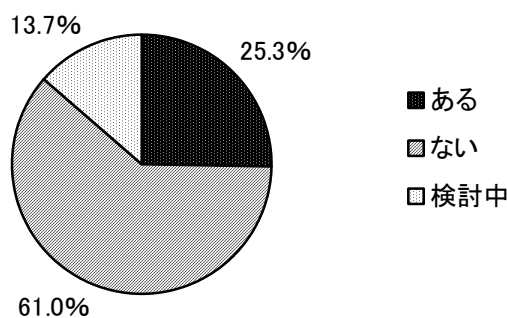


表10 平成21年新規学卒者の採用内定ありの事業所割合

産 業	（％）				
	高校卒	高専・短大卒	大学卒（文科系）	大学卒（理科系）	専修学校卒
調 査 産 業 計	38 (43)	21 (26)	36 (42)	34 (39)	13 (18)
建 設 業	30 (30)	17 (18)	23 (30)	36 (40)	14 (18)
製 造 業	62 (63)	28 (31)	39 (42)	49 (49)	10 (17)
情 報 通 信 業	14 (20)	33 (36)	70 (74)	72 (76)	42 (40)
運 輸 業 , 郵 便 業	27 (33)	16 (17)	22 (26)	13 (14)	14 (7)
卸 売 業 , 小 売 業	21 (28)	18 (28)	42 (52)	25 (34)	11 (19)
金 融 業 , 保 険 業	8 (21)	24 (42)	58 (65)	38 (47)	6 (15)
不 動 産 業 , 物 品 賃 貸 業	8	11	37	27	10
学 術 研 究 , 専 門 ・ 技 術 サービス業	16	19	36	52	22
宿 泊 業 , 飲 食 サービス業	38 (41)	32 (28)	42 (36)	23 (14)	32 (29)
生 活 関 連 サービス業 , 娯 楽 業	19	11	30	20	10
医 療 , 福 祉	11	17	17	9	16
サ ー ビ ス 業	14	4	15	5	5

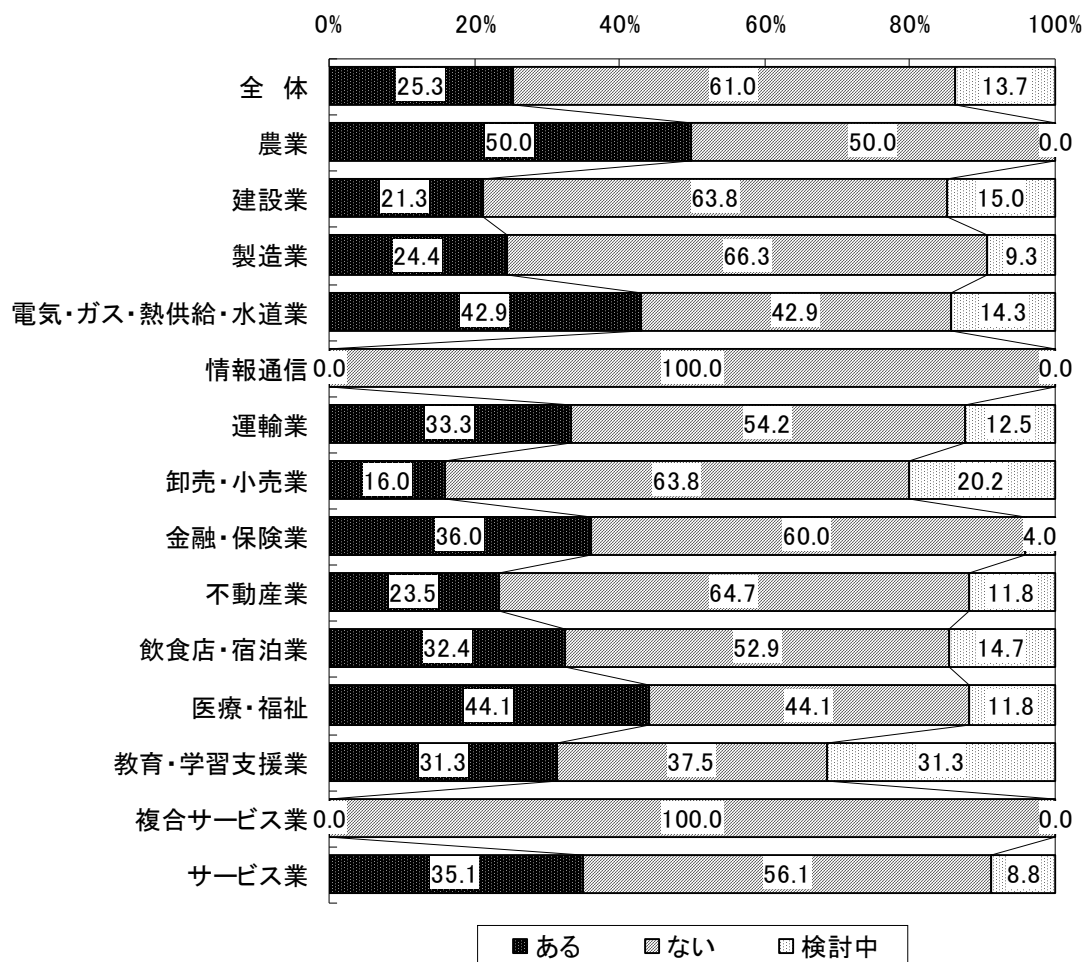
注:1()内は、前年2月調査の数値で、イタリック体数値は、平成21年2月調査とは接続しない。

2) 大学卒(文科系及び理科系)には大学院卒の者を含む。

労働経済動向調査（平成21年2月）結果

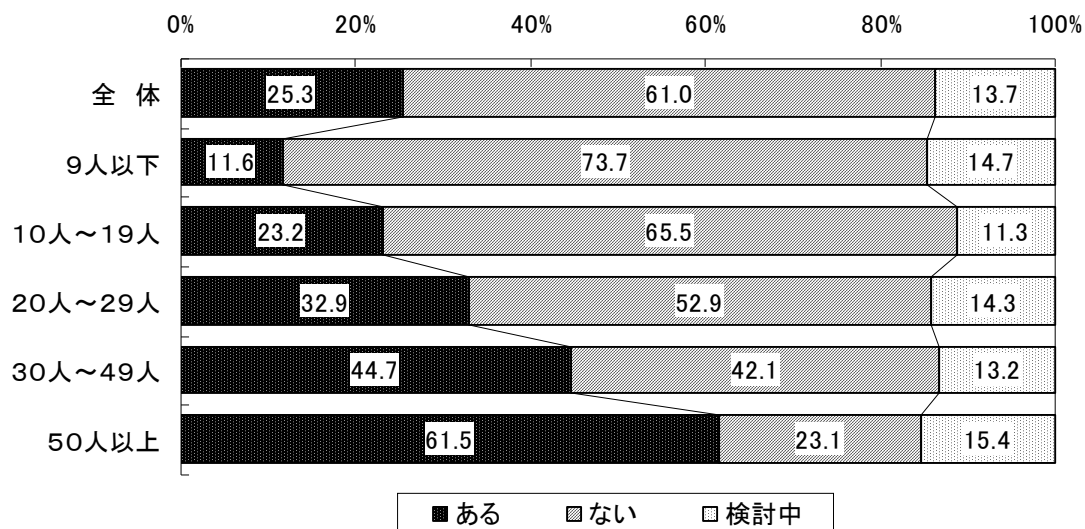
業種別にみると、新規従業員（常用従業員）の平成 22 年 4 月の採用予定がある業種は「農業」50.0%、「電気・ガス・熱供給・水道業」42.9%、「医療・福祉」44.1%が他の業種と比べて多くなっている。

図表 2-7-2. 新規従業員（常用従業員）の採用予定（平成 22 年 4 月）（業種別）



従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるにつれて新規従業員（常用従業員）の平成22年4月の採用予定がある割合が高く、「9人以下」では11.6%なのに対し「50人以上」では61.5%となっている。

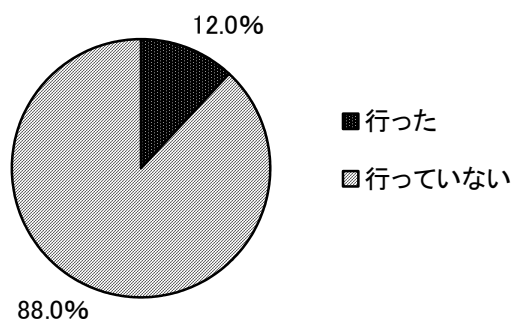
図表2-7-3. 新規従業員（常用従業員）の採用予定（平成22年4月）（従業員規模別）



2-8. 現在の景気動向に対応するための雇用調整

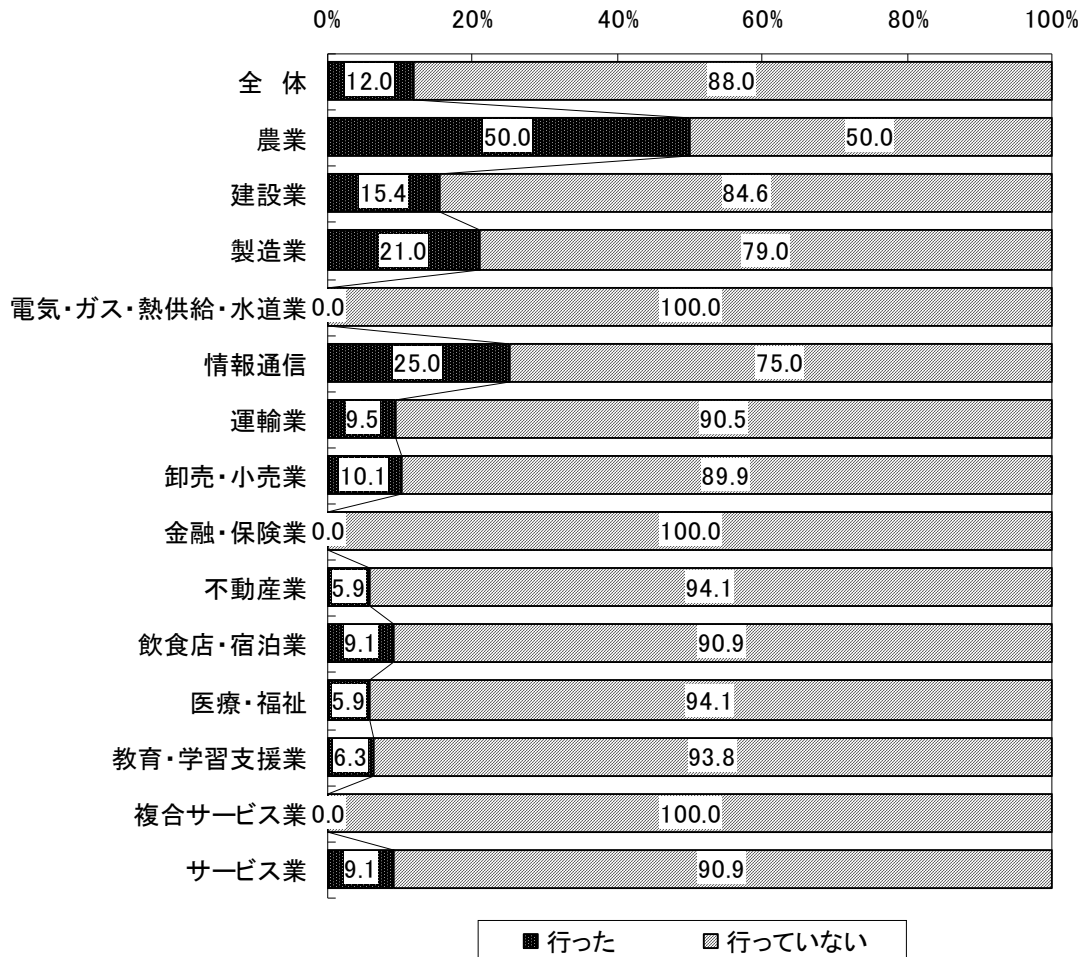
現在の景気動向に対応するための雇用調整をみると、雇用調整を「行った」事業所が12.0%、「行っていない」事業所が88.0%となっている。

図表2-8-1. 現在の景気動向に対応するための雇用調整



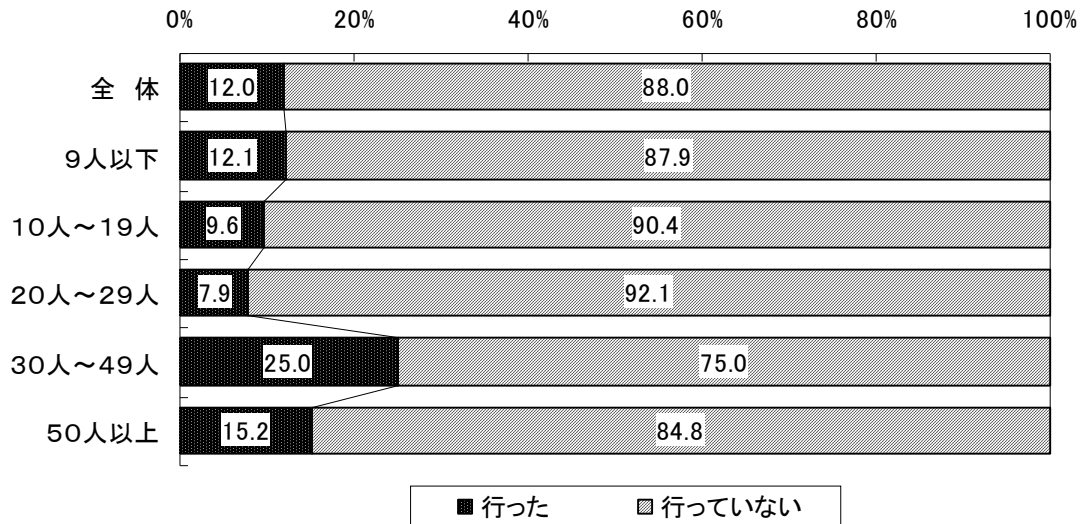
業種別にみると、雇用調整を行った業種は 11 業種で「農業」、「建設業」、「製造業」、「情報通信」、「運輸業」、「卸売・小売業」、「不動産業」、「飲食店・宿泊業」、「医療・福祉」、「教育・学習支援業」、「サービス業」となっている。

図表 2-8-2. 現在の景気動向に対応するための雇用調整（業種別）



従業員規模別でみると、雇用調整を行った事業所は従業員規模が「30人～49人」で25.0%と最も多く、次いで「50人以上」15.2%、「9人以下」12.1%となっている。

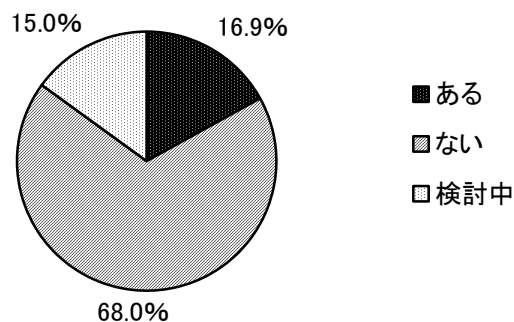
図表2-8-3. 現在の景気動向に対応するための雇用調整（従業員規模別）



2-9. 現在の常用従業員の増員予定

現在の常用従業員の増員予定をみると、増員予定が「ある」が 16.9%、「ない」が 68.0%、「検討中」が 15.0%となっている。

図表 2-9-1. 現在の常用従業員の増員予定



雇用者数の推移

就業者数、雇用者数の動向をみると、2008年の就業者数は1～3月期に6,409万人、4～6月期に6,397万人、7～9月期に6,364万人、10～12月期に6,370万人となり、年平均では6,385万人（対前年差27万人減）と減少したが、雇用者数は1～3月期に5,516万人、4～6月期に5,522万人、7～9月期に5,524万人、10～12月期に5,535万人となり、年平均では5,524万人（対前年差1万人増）とほぼ横ばいとなった。なお、2008年の雇用者数5,524万人は、2年連続で過去最高の水準を更新した。

*労働経済白書（厚生労働省）

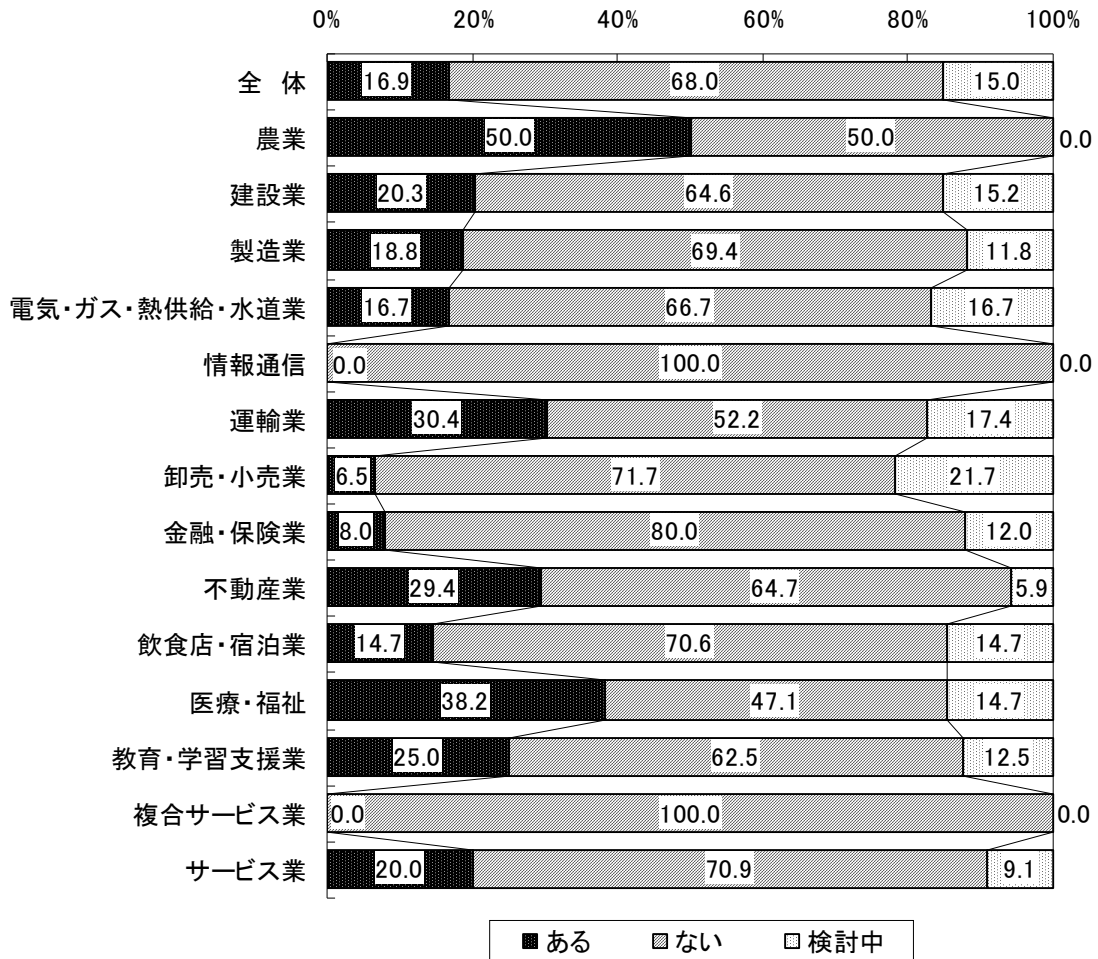
平成21年版 労働経済の分析－賃金、物価、雇用の動向と勤労者生活－

※ 就業者・・・生産活動に常時雇用・日雇を問わず従事する者。

※ 雇用者・・・生産活動に常時雇用・日雇を問わず従事する従業者のうち、個人業主と無給の家族従業者を除く全ての者。

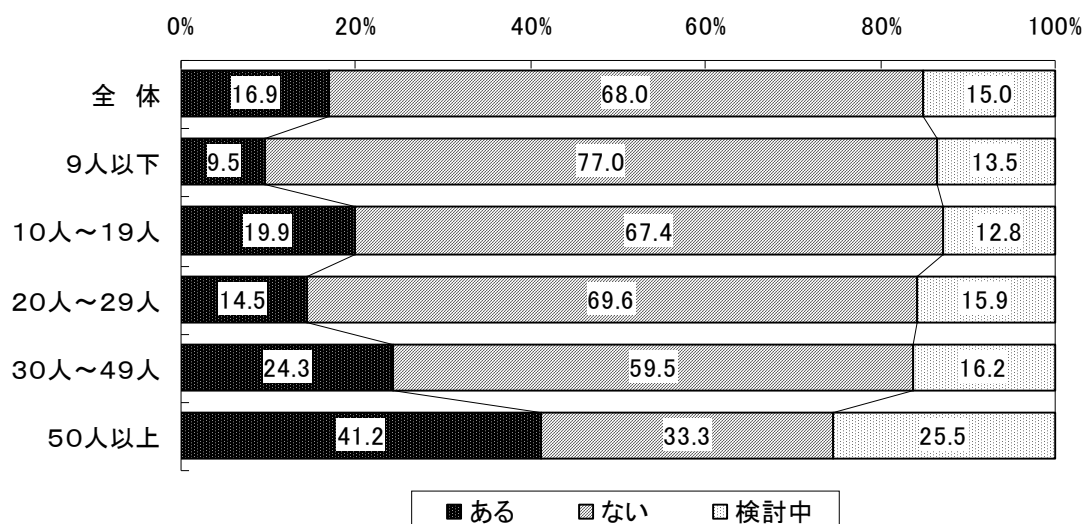
業種別にみると、増員予定が全くない業種は「情報通信」、「複合サービス業」となっており、「卸売・小売業」、「金融・保険業」も増員予定がある事業所はそれぞれ 6.5%、8.0%と 1 割を切っている。

図表 2-9-2. 現在の常用従業員の増員予定（業種別）



従業員規模別にみると、増員予定がある従業員規模は「50人以上」が41.2%で最も多くなっており、「30人～49人」でも24.3%と他の従業員規模に比べて多くなっている。

図表2-9-3. 現在の常用従業員の増員予定（従業員規模別）



3. 賃金について

3-1. 常用従業員の初任給

常用従業員の初任給をみると、「事務系」、「技術系」、「その他」全てで女性より男性の方が初任給が高くなっている。初任給が 200,000 円を超えているのは大学卒男性の「技術系」、大学卒女性の「技術系」、大学卒男性の「その他」となっている。「事務系」は大学卒の男性、女性とも 200,000 円を超えなかった。

図表 3-1-1. 常用従業員の初任給

区分	事務系		技術系		その他	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
中学校卒	158,709円	152,683円	167,845円	155,335円	179,958円	159,780円
高等学校卒	176,385円	165,978円	196,814円	177,937円	192,176円	177,371円
短大・専門学校卒	174,752円	170,640円	191,634円	187,483円	192,053円	184,136円
大学卒	194,833円	185,159円	205,135円	200,694円	210,585円	197,126円

初任給の状況

初任給の分布をみると、大学卒では、男女とも 20 万円台が最も多く、それぞれ 41.4%、25.5%となっている。高校卒では、男性は 16 万円台が最も多く（43.4%）、女性は 15 万円台が最も多く（26.8%）となっている。

平成 21 年賃金構造基本統計調査

業種別にみると、「金融・保険業」は中学校卒のその他、高等学校卒のその他、短大・専門学校卒のその他、大学卒のその他（女性）で初任給の取り決めはないようであるが、事務系、技術系共に他の業種に比べて初任給が低くなっている。大学卒でも初任給の取り決めがない業種が少なからずある。

図表3-1-2. 常用従業員の初任給（業種別）

区分	事務系		技術系		その他		
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
中学校卒	農業	—	—	—	—	—	
	建設業	160,000円	160,000円	196,667円	155,000円	300,000円	—
	製造業	164,476円	164,476円	157,428円	154,476円	150,853円	150,853円
	電気・ガス・熱供給・水道業	—	—	—	—	—	—
	情報通信	—	—	—	—	—	—
	運輸業	200,000円	166,667円	183,500円	167,000円	166,628円	156,628円
	卸売・小売業	166,000円	142,500円	146,250円	140,000円	169,000円	145,000円
	金融・保険業	119,600円	119,600円	128,100円	128,100円	—	—
	不動産業	—	—	—	—	—	—
	飲食店・宿泊業	145,000円	145,000円	140,000円	140,000円	—	—
	医療・福祉	161,121円	164,897円	176,361円	176,361円	200,000円	200,000円
	教育・学習支援業	—	—	—	—	—	—
	複合サービス業	—	—	—	—	—	—
	サービス業	137,500円	175,000円	177,500円	175,000円	198,500円	220,000円
高等学校卒	農業	—	130,000円	—	—	—	—
	建設業	248,429円	189,643円	226,833円	190,000円	195,000円	205,000円
	製造業	183,547円	169,040円	191,648円	173,392円	200,476円	160,697円
	電気・ガス・熱供給・水道業	200,000円	185,000円	183,333円	—	—	—
	情報通信	—	150,000円	—	—	180,000円	—
	運輸業	189,000円	171,500円	196,667円	170,000円	204,870円	204,870円
	卸売・小売業	171,353円	162,944円	173,892円	167,500円	196,932円	180,781円
	金融・保険業	129,080円	129,080円	135,400円	135,400円	—	—
	不動産業	163,500円	163,063円	200,000円	200,000円	180,000円	180,000円
	飲食店・宿泊業	152,500円	152,500円	170,000円	170,000円	171,000円	177,000円
	医療・福祉	162,832円	166,191円	196,817円	184,869円	200,000円	180,000円
	教育・学習支援業	158,897円	158,897円	—	—	170,000円	155,000円
	複合サービス業	—	—	—	—	—	—
	サービス業	176,189円	155,633円	195,027円	181,100円	197,575円	190,825円
短大・専門学校卒	農業	—	—	—	—	—	—
	建設業	225,000円	190,000円	208,000円	190,000円	250,000円	300,000円
	製造業	182,873円	181,586円	192,057円	183,857円	180,956円	180,956円
	電気・ガス・熱供給・水道業	210,000円	210,000円	220,000円	—	—	—
	情報通信	158,730円	—	—	—	—	—
	運輸業	196,500円	176,500円	206,667円	170,000円	204,870円	204,870円
	卸売・小売業	174,023円	166,025円	180,411円	178,140円	193,939円	174,278円
	金融・保険業	140,533円	140,533円	141,800円	141,800円	—	—
	不動産業	181,425円	176,425円	220,000円	220,000円	180,000円	180,000円
	飲食店・宿泊業	160,000円	160,000円	157,500円	180,000円	180,500円	180,500円
	医療・福祉	174,316円	171,322円	205,723円	205,159円	195,650円	192,520円
	教育・学習支援業	148,456円	157,842円	163,340円	163,340円	—	187,000円
	複合サービス業	—	—	—	—	—	—
	サービス業	173,871円	170,388円	182,878円	183,150円	193,825円	184,767円
大学卒	農業	—	—	—	—	—	—
	建設業	216,667円	188,889円	202,083円	195,000円	250,000円	250,000円
	製造業	198,673円	193,035円	196,703円	195,051円	202,561円	195,061円
	電気・ガス・熱供給・水道業	220,000円	220,000円	250,000円	—	—	—
	情報通信	193,285円	—	—	—	—	—
	運輸業	208,505円	193,505円	206,667円	170,000円	204,870円	204,870円
	卸売・小売業	204,211円	191,254円	197,925円	180,850円	233,060円	189,011円
	金融・保険業	168,500円	161,380円	148,100円	148,100円	210,000円	—
	不動産業	199,900円	187,350円	—	—	200,000円	200,000円
	飲食店・宿泊業	183,333円	183,333円	186,667円	186,667円	183,600円	187,500円
	医療・福祉	185,700円	185,130円	231,555円	228,055円	200,450円	213,933円
	教育・学習支援業	191,392円	183,160円	194,093円	194,093円	216,067円	201,550円
	複合サービス業	200,000円	—	—	—	—	—
	サービス業	192,356円	185,689円	208,711円	213,343円	199,840円	197,840円

従業員規模別にみると、事務系ではどの従業員規模でも 200,000 円を超える初任給はなかった。一方、大学卒の場合、事務系を除く事業所では 200,000 円を超える初任給が多くなっている。

図表 3-1-3. 常用従業員の初任給（従業員規模別）

区分		事務系		技術系		その他	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
中学校卒	9人以下	174,360円	151,686円	159,842円	144,525円	223,333円	180,000円
	10人～19人	147,578円	147,578円	179,375円	157,000円	156,667円	156,667円
	20人～29人	158,667円	158,667円	189,000円	163,000円	250,000円	150,000円
	30人～49人	136,667円	155,000円	157,500円	160,000円	155,000円	—
	50人以上	173,190円	156,523円	157,387円	157,387円	163,473円	155,473円
高等学校卒	9人以下	171,768円	167,615円	196,128円	167,309円	203,971円	187,292円
	10人～19人	187,396円	168,885円	208,000円	182,000円	185,176円	170,539円
	20人～29人	176,527円	159,369円	197,436円	176,967円	213,260円	162,825円
	30人～49人	175,545円	166,875円	186,204円	184,448円	183,750円	185,000円
	50人以上	165,626円	162,813円	180,395円	184,082円	178,940円	183,503円
短大・専門学校卒	9人以下	171,533円	170,867円	183,959円	186,827円	203,955円	186,000円
	10人～19人	169,635円	166,655円	195,435円	188,929円	185,650円	182,045円
	20人～29人	181,560円	169,707円	198,236円	180,086円	190,060円	166,325円
	30人～49人	183,775円	177,775円	192,171円	186,300円	180,000円	182,000円
	50人以上	175,531円	173,376円	193,855円	193,024円	197,053円	197,053円
大学卒	9人以下	194,639円	178,589円	207,750円	195,542円	235,220円	202,000円
	10人～19人	197,823円	189,813円	196,438円	204,417円	194,367円	191,482円
	20人～29人	196,000円	181,667円	207,813円	190,500円	210,040円	192,550円
	30人～49人	197,233円	190,317円	219,344円	214,063円	204,400円	197,000円
	50人以上	190,850円	189,278円	200,934円	200,354円	202,088円	206,349円

3-2. 平成21年6月支給分の平均賃金

平成21年6月支給分の平均賃金をみると、基準内賃金平均は281,960円、基準外賃金平均は30,422円となっている。

図表3-2-1. 平成21年6月支給分の平均賃金

	基準内賃金	基準外賃金
全体	281,960円	30,422円

一般労働者の賃金

賃金は、男女計294.5千円(平均41.1歳、勤続11.4年)、男性326.8千円(平均42.0歳、勤続12.8年)、女性228.0千円(平均39.4歳、勤続8.6年)となっており、前年と比べると、男女計では1.5%、男性では2.1%それぞれ低下し、女性では0.8%上昇している。

産業別賃金

主な産業別に賃金をみると、男性では、金融業、保険業(468.1千円)が最も高く、次いで教育、学習支援業(448.9千円)となり、運輸業、郵便業(261.7千円)が最も低くなっている。女性では、教育、学習支援業(306.5千円)が最も高く、宿泊業、飲食サービス業(186.9千円)が最も低くなっている。

産業別に賃金カーブをみると、男性では、金融業、保険業は45～49歳で賃金がピークとなり、その後は大きく下降している。また、運輸業、郵便業、宿泊業、飲食サービス業は他の産業に比べ賃金カーブが緩やかとなっている。女性では、金融業、保険業、教育、学習支援業は、年齢階級が高くなるとともにおおむね賃金も上昇しているが、製造業、運輸業、郵便業、宿泊業、飲食サービス業は他の産業に比べ賃金カーブが緩やかとなっている。

平成21年賃金構造基本統計調査(全国)

業種別にみると、基準内賃金は「電気・ガス・熱供給・水道業」が376,130円で最も高く、次いで「情報通信」324,437円、「建設業」315,125円などとなっている。基準外賃金は「運輸業」が64,338円で最も高く、次いで「製造業」38,138円、「建設業」37,370円などとなっている。

従業員規模別にみると、基準内賃金は「9人以下」が290,526円で最も高く、次いで「30人～49人」281,377円、「10人～19人」279,726円などとなっている。基準外賃金は「20人～29人」が51,889円で最も高く、次いで「30人～49人」43,627円、「50人以上」35,673円などとなっている。

図表3-2-2. 平成21年6月支給分の平均賃金（業種・従業員規模別）

		基準内賃金	基準外賃金
全 体		281,960円	30,422円
業 種 別	農業	150,000円	—
	建設業	315,125円	37,370円
	製造業	290,122円	38,138円
	電気・ガス・熱供給・水道業	376,130円	25,333円
	情報通信	324,437円	11,507円
	運輸業	237,762円	64,338円
	卸売・小売業	275,092円	26,128円
	金融・保険業	282,161円	30,690円
	不動産業	306,444円	32,000円
	飲食店・宿泊業	235,252円	14,333円
	医療・福祉	251,827円	14,405円
	教育・学習支援業	274,392円	9,917円
	複合サービス業	—	—
	サービス業	266,571円	22,969円
従 業 員 規 模 別	9人以下	290,526円	17,524円
	10人～19人	279,726円	26,872円
	20人～29人	268,727円	51,889円
	30人～49人	281,377円	43,627円
	50人以上	273,509円	35,673円

3-3. 臨時・パート従業員の給与

臨時・パート従業員の給与をみると、最低時間給は男性が 918 円、女性は 867 円となっている。最高時間給は男性が 1,246 円、女性は 1,083 円となっている。平均時間給は男性が 1,047 円、女性が 943 円となっている。最低時間給、最高時間給、平均時間給共に女性より男性の方が高くなっている。

図表 3-3-1. 臨時・パート従業員の給与

	最低時間給		最高時間給		平均時間給	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
全 体	918円	867円	1,246円	1,083円	1,047円	943円

雇用形態別時間給

雇用形態別の賃金をみると、正社員・正職員が310.4千円（平均40.6歳、勤続12.2年）、正社員・正職員以外が194.6千円（平均44.2歳、勤続6.4年）となっている。男女別にみると、男性では、正社員・正職員が337.4千円（前年比2.3%減）、正社員・正職員以外が222.0千円（同0.9%減）、女性では、正社員・正職員が244.8千円（同0.4%増）、正社員・正職員以外が172.1千円（同0.9%増）となっている。

年齢階級別にみると、正社員・正職員以外は、男女いずれも年齢階級が高くなっても賃金の上昇があまりみられない。

正社員・正職員の賃金を 100 とすると、正社員・正職員以外の賃金は、男女計で 63（前年 62）、男性で 66（同 65）、女性で 70（同 70）となっている。なお、企業規模別では、大企業で 56（同 55）、主な産業別では、教育、学習支援業で 57（同 58）、卸売業、小売業で 58（同 54）と、賃金格差が大きくなっている

平成 21 年賃金構造基本統計調査（全国）

業種別にみると、最低時間給は、男性では「農業」が 2,125 円で最も高く、「複合サービス業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「教育・学習支援業」で 1,000 円を超えている。女性では「複合サービス業」が 1,230 円で最も高く、それ以外の業種では 1,000 円を切っている。最高時間給は、男性では「農業」が 2,125 円で最も高く、「複合サービス業」も 2,100 円となっており、この 2 業種が 2,000 円を超えている。女性では「複合サービス業」が 2,100 円で唯一 2,000 円を超えている。平均時間給は、男性では「農業」が 2,125 円で最も高く、「教育・学習支援業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「医療・福祉」、「製造業」、「建設業」、「サービス業」が 1,000 円を超えている。女性では「教育・学習支援業」が 1,222 円で最も高く、「医療・福祉」も 1,206 円で高くなっている。

従業員規模別でみると、最低時間給は、男性では「9人以下」が 984 円で最も高く、女性では「30人～49人」が 904 円で最も高くなっている。最高時間給も最低時給と同様に、男性では「9人以下」が 1,350 円で最も高く、女性では「30人～49人」が 1,205 円で最も高くなっている。平均時間給も男性では「9人以下」が 1,155 円で最も高く、「30人～49人」が 1,005 円で最も高くなっている。

図表 3-3-2. 臨時・パート従業員の給与（業種・従業員規模別）

		最低時間給		最高時間給		平均時間給	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
全 体		918円	867円	1,246円	1,083円	1,047円	943円
業 種 別	農業	2,125円	—	2,125円	—	2,125円	860円
	建設業	991円	891円	1,429円	990円	1,116円	918円
	製造業	937円	841円	1,360円	955円	1,138円	861円
	電気・ガス・熱供給・水道業	1,250円	823円	1,300円	925円	1,275円	875円
	情報通信	780円	830円	1,150円	1,033円	940円	915円
	運輸業	914円	835円	1,050円	911円	934円	857円
	卸売・小売業	838円	828円	1,048円	985円	900円	881円
	金融・保険業	866円	912円	1,088円	1,082円	995円	985円
	不動産業	851円	875円	877円	910円	881円	984円
	飲食店・宿泊業	802円	797円	977円	953円	885円	854円
	医療・福祉	914円	927円	1,528円	1,555円	1,166円	1,206円
	教育・学習支援業	1,097円	996円	1,706円	1,415円	1,473円	1,222円
	複合サービス業	1,700円	1,230円	2,100円	2,100円	—	—
	サービス業	883円	893円	1,210円	1,152円	1,079円	985円
従 業 員 規 模 別	9人以下	984円	871円	1,350円	1,032円	1,155円	929円
	10人～19人	880円	863円	1,102円	1,063円	1,011円	943円
	20人～29人	905円	879円	1,246円	1,053円	1,007円	951円
	30人～49人	869円	904円	1,308円	1,205円	980円	1,005円
	50人以上	921円	823円	1,288円	1,138円	1,042円	944円

3-4. 一時金

一時金をみると、夏季手当は「あり」が 68.0%、「なし」が 32.0%となっている。年末手当は「あり」が 69.1%、「なし」が 30.9%となっている。その他手当は「あり」が 15.7%、「なし」が 84.3%となっている。

図表 3-4-1. 一時金

	夏季手当		年末手当		その他手当	
	あり	なし	あり	なし	あり	なし
全 体	68.0%	32.0%	69.1%	30.9%	15.7%	84.3%

業種別にみると、夏季手当は全ての業種であるが、「飲食店・宿泊業」では夏季手当がある事業所よりない事業所の方が多くなっている。年末手当についても全ての業種であるが、「飲食店・宿泊業」では年末手当がある事業所よりない事業所の方が多くなっている。その他手当はない業種は「情報通信」、「運輸業」、「教育・学習支援業」となっており、夏季手当、年末手当に比べてない事業所が多くなっている。

従業員規模別にみると、夏季手当のある事業所は「20人～29人」が74.2%で最も多く、年末手当のある事業所は「50人以上」が74.0%で最も多くなっている。

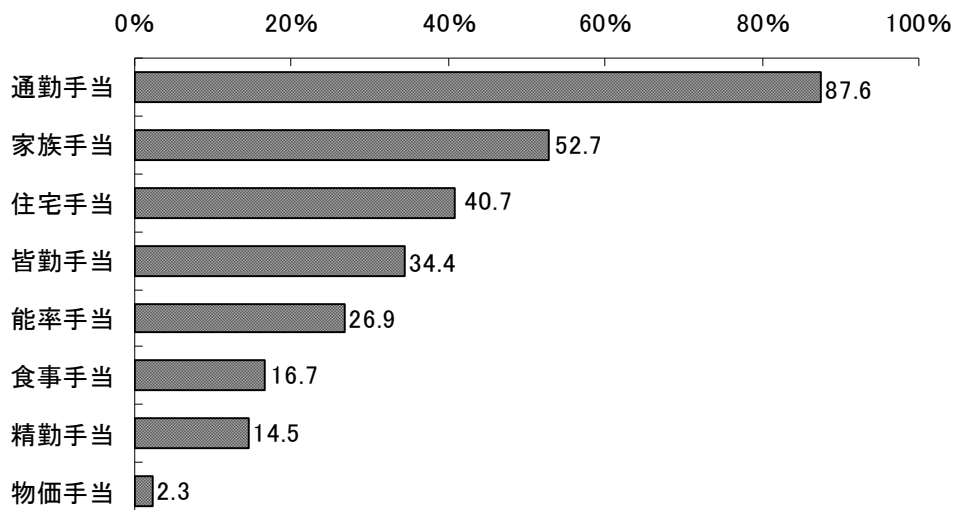
図表3-4-2. 一時金（業種・従業員規模別）

		夏季手当		年末手当		その他手当	
		あり	なし	あり	なし	あり	なし
全 体		68.0%	32.0%	69.1%	30.9%	15.7%	84.3%
業 種 別	農業	100.0%	—	100.0%	—	50.0%	50.0%
	建設業	73.1%	26.9%	73.1%	26.9%	9.5%	90.5%
	製造業	68.4%	31.6%	74.4%	25.6%	19.0%	81.0%
	電気・ガス・熱供給・水道業	66.7%	33.3%	66.7%	33.3%	50.0%	50.0%
	情報通信	66.7%	33.3%	66.7%	33.3%	—	100.0%
	運輸業	56.5%	43.5%	50.0%	50.0%	—	100.0%
	卸売・小売業	70.0%	30.0%	67.9%	32.1%	17.4%	82.6%
	金融・保険業	91.3%	8.7%	90.9%	9.1%	16.7%	83.3%
	不動産業	92.3%	7.7%	92.3%	7.7%	33.3%	66.7%
	飲食店・宿泊業	35.7%	64.3%	44.8%	55.2%	8.3%	91.7%
	医療・福祉	86.7%	13.3%	90.0%	10.0%	17.6%	82.4%
	教育・学習支援業	53.3%	46.7%	53.3%	46.7%	—	100.0%
	複合サービス業	100.0%	—	100.0%	—	50.0%	50.0%
	サービス業	58.0%	42.0%	56.0%	44.0%	26.3%	73.7%
従 業 員 規 模 別	9人以下	68.3%	31.7%	67.9%	32.1%	16.9%	83.1%
	10人～19人	66.9%	33.1%	69.1%	30.9%	16.9%	83.1%
	20人～29人	74.2%	25.8%	73.8%	26.2%	13.5%	86.5%
	30人～49人	54.5%	45.5%	56.3%	43.8%	7.7%	92.3%
	50人以上	70.0%	30.0%	74.0%	26.0%	16.7%	83.3%

3-5. 基本給部分以外の支給手当

基本給部分以外の支給手当をみると、「通勤手当」が87.6%で最も多く、次いで「家族手当」52.7%、「住宅手当」40.7%などとなっている。

図表3-5-1. 基本給部分以外の支給手当



埼玉県の最低賃金

(平成21年度)

埼玉県最低賃金	時間額(円)	埼玉県内で働く全ての労働者(下記の「産業別最低賃金」が適用される人を除く。)に適用されます。	発効日
	735		21.10.17

産業別最低賃金	時間額(円)	次の人達には、上記の「埼玉県最低賃金」が適用されます。	発効日
非鉄金属製造業 (非鉄金属第1次製錬・精製業、非鉄金属素形材製造業及びその他の非鉄金属製造業を除く。)	810	1 18歳未満又は65歳以上の者	21.12.10
電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業 (医療用計測器製造業(心電計製造業を除く。))を除く。)	814	2 雇入れ後3月未満の者であつて、技能習得中のもの	
輸送用機械器具製造業 (産業用運搬車両・同部分品・附属品製造業及びその他の輸送用機械器具製造業(自転車・同部分品製造業を除く。))を除く。)	825	3 手作業による包装、袋詰め、箱詰め又は運搬の業務に主として従事する者	
光学機械器具・レンズ、時計・同部分品製造業	822	4 清掃又は片付けの業務に主として従事する者	
各種商品小売業 (衣・食・住にわたる各種の商品を小売する事業が該当する。)	785	1 18歳未満又は65歳以上の者 2 雇入れ後3月未満の者であつて、技能習得中のもの	
自動車小売業 (二輪自動車小売業(原動機付自転車を含む。))を除く。)	824	3 清掃又は片付けの業務に主として従事する者	

注意:1 最低賃金の対象となる賃金には、精皆勤手当、通勤手当、家族手当、時間外・深夜・休日手当、臨時又は1月を超える期間ごとに支払われる賃金は算入されません。

2 著しく労働能力が低い人などについて、埼玉労働局長の許可を受けた場合には、最低賃金の特例許可金額が適用されます。

業種別にみると、金融・保険業では「通勤手当」95.7%、「住宅手当」91.3%、「家族手当」73.9%の3手当が他の業種に比べて多くなっている。製造業では「皆勤手当」が59.2%となっており、他の業種に比べて多くなっている。

従業員規模にみると、通勤手当は「20人～29人」が95.0%で最も多く、家族手当、住宅手当は「50人以上」がそれぞれ64.6%、47.9%で最も多くなっている。

図表3-5-2. 基本給部分以外の支給手当（業種・従業員規模別）

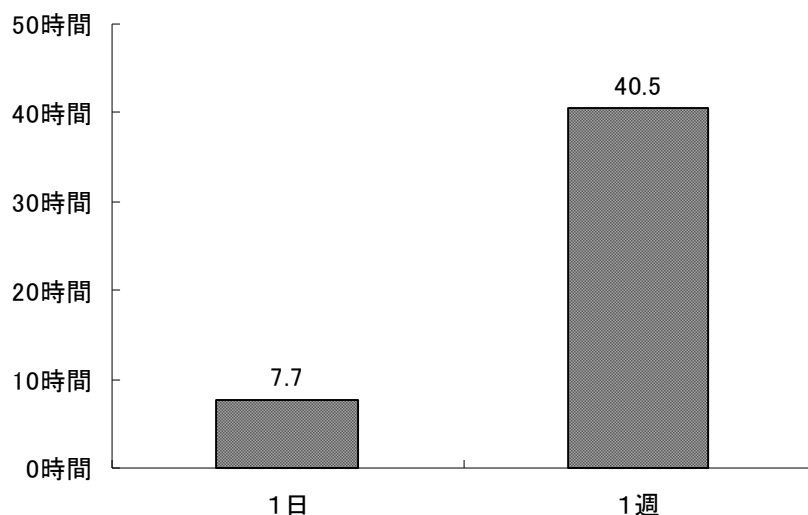
		家族手当	住宅手当	精勤手当	皆勤手当	能率手当	通勤手当	物価手当	食事手当
業種別	全体	52.7%	40.7%	14.5%	34.4%	26.9%	87.6%	2.3%	16.7%
	農業	-	-	-	50.0%	50.0%	100.0%	-	50.0%
	建設業	53.3%	41.7%	13.3%	38.3%	35.0%	81.7%	-	10.0%
	製造業	61.8%	42.1%	19.7%	59.2%	26.3%	90.8%	5.3%	23.7%
	電気・ガス・熱供給・水道業	42.9%	42.9%	14.3%	-	42.9%	85.7%	-	14.3%
	情報通信	66.7%	66.7%	-	33.3%	66.7%	100.0%	-	33.3%
	運輸業	52.6%	10.5%	21.1%	15.8%	15.8%	89.5%	5.3%	-
	卸売・小売業	63.0%	42.5%	11.0%	39.7%	17.8%	87.7%	1.4%	15.1%
	金融・保険業	73.9%	91.3%	-	-	13.0%	95.7%	-	8.7%
	不動産業	41.7%	41.7%	41.7%	25.0%	33.3%	91.7%	8.3%	8.3%
	飲食店・宿泊業	26.1%	43.5%	4.3%	13.0%	21.7%	82.6%	-	47.8%
	医療・福祉	36.4%	39.4%	21.2%	24.2%	27.3%	93.9%	3.0%	15.2%
	教育・学習支援業	66.7%	46.7%	6.7%	-	20.0%	93.3%	-	13.3%
	複合サービス業	50.0%	100.0%	-	-	50.0%	50.0%	-	50.0%
	サービス業	43.1%	27.5%	17.6%	39.2%	31.4%	80.4%	3.9%	19.6%
従業員数規模別	9人以下	48.6%	38.9%	13.1%	32.6%	29.7%	83.4%	0.6%	13.7%
	10人～19人	46.2%	39.5%	14.3%	42.9%	28.6%	89.9%	1.7%	18.5%
	20人～29人	63.3%	41.7%	20.0%	31.7%	21.7%	95.0%	5.0%	25.0%
	30人～49人	60.0%	43.3%	13.3%	33.3%	26.7%	90.0%	6.7%	23.3%
	50人以上	64.6%	47.9%	14.6%	25.0%	20.8%	91.7%	2.1%	12.5%

4. 労働時間について

4-1. 所定内労働時間

所定内労働時間をみると、1日の所定内労働時間の平均は7.7時間となっており、1週間になると40.5時間となっている。

図表4-1-1. 所定内労働時間



所定内労働時間

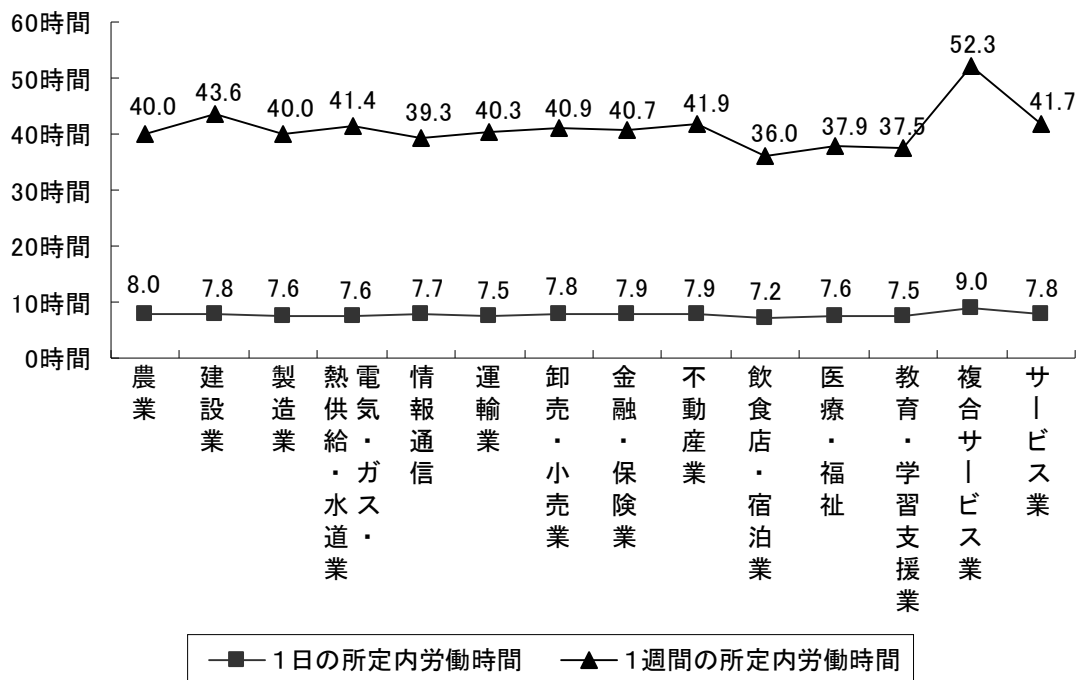
1日の所定内労働時間は、1企業平均7時間42分（前年7時間41分）、労働者1人平均7時間44分（同7時間43分）となっている。

週所定内労働時間は、1企業平均39時間20分（同39時間21分）、労働者1人平均39時間00分（同39時間01分）となっている。1企業平均を企業規模別にみると、1,000人以上が38時間53分（同38時間54分）、300～999人が39時間03分（同39時間01分）、100～299人が39時間12分（同39時間15分）、30～99人が39時間24分（同39時間25分）となっている。産業別にみると、金融業、保険業が37時間55分（同37時間46分）で最も短く、宿泊業、飲食サービス業が39時間50分で最も長くなっている。

平成21年厚生労働省「就労条件総合調査」

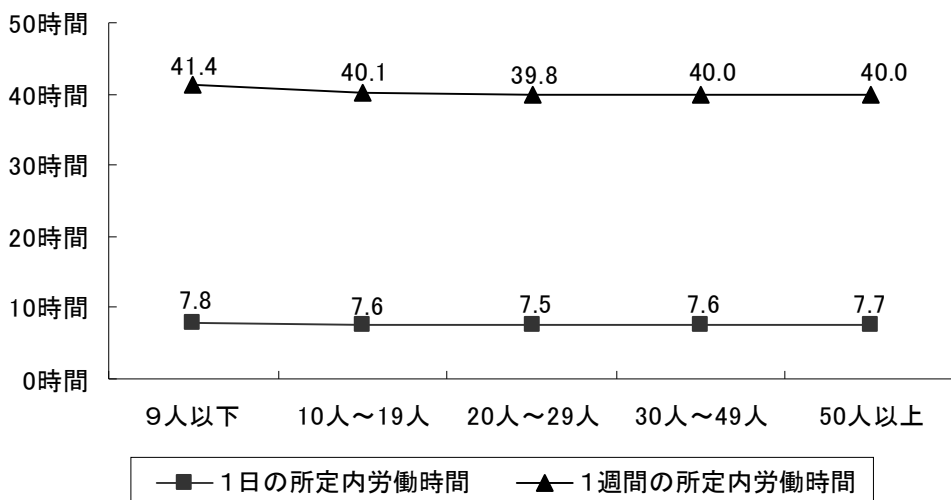
業種別にみると、1日の所定内労働時間は最も短い「飲食店・宿泊業」7.2時間～最も長い「複合サービス業」9.0時間の間となっている。1週間の所定内労働時間は最も短い「飲食店・宿泊業」36.0時間～最も長い「複合サービス業」52.3時間の間となっている。

図表4-1-2. 所定内労働時間（業種別）



従業員規模別にみると、「9人以下」では、1週間の所定内労働時間は41.4時間となっており、他の従業員規模に比べてやや長くなっている。10人以上の従業員規模では40時間前後となっており、大きな差は見られなかった。

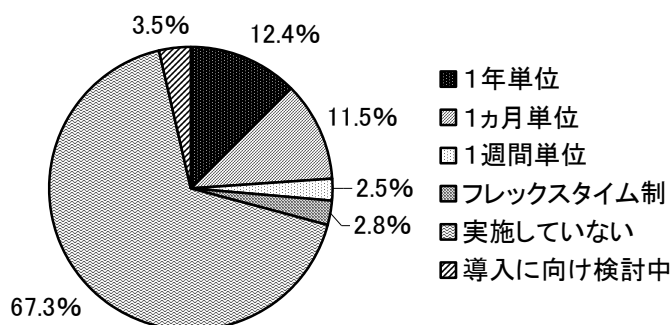
図表4-1-3. 所定内労働時間（従業員規模別）



4-2. 変形労働時間制の導入

変形労働時間制の導入についてみると、「実施していない」が 67.3%で最も多く、次いで「1年単位」12.4%、「1ヶ月単位」11.5%などとなっている。

図表 4-2-1. 変形労働時間制の導入



変形労働時間制

変形労働時間制を採用している企業の割合は 54.2%（前年 52.9%）となっている。企業規模別にみると、1,000 人以上が 74.0%（同 74.8%）、300～999 人が 65.8%（同 64.5%）、100～299 人が 57.2%（同 59.1%）、30～99 人が 51.9%（同 49.7%）となっている。産業別にみると、鉱業、採石業、砂利採取業が 78.9%（同 67.5%）で最も高く、金融業、保険業が 21.1%（同 24.6%）で最も低くなっている。

変形労働時間制の種類別（複数回答）にみると「1年単位の変形労働時間制」が 35.6%（同 35.8%）、「1か月単位の変形労働時間制」が 15.5%（同 14.4%）、「フレックスタイム制」が 6.1%（同 4.9%）となっている。

変形労働時間制の適用労働者の割合は 49.5%（前年 49.3%）で、種類別にみると、「1年単位の変形労働時間制」は 24.1%（同 24.4%）、「1か月単位の変形労働時間制」は 16.8%（同 17.9%）、「フレックスタイム制」は 8.5%（同 7.0%）となっている。

平成 21 年厚生労働省「就労条件総合調査」

業種別にみると、金融・保険業では「実施していない」が 91.3%で他の業種に比べて最も多く、「教育・学習支援業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」も 8割を超えている。

従業員規模別にみると、概ね従業員規模が小さくなるにつれて「実施していない」が多くなっている。特に、9人以下の事業所では 83.2%が「実施していない」となっている。

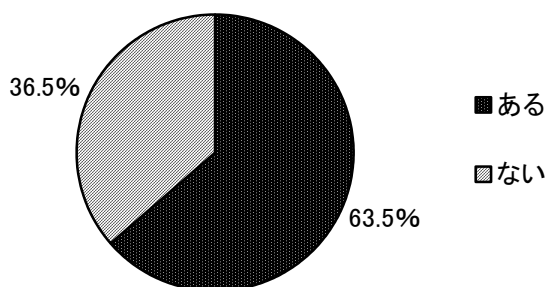
図表 4-2-2. 変形労働時間制の導入（業種・従業員規模別）

		1 年 単 位	1 カ 月 単 位	1 週 間 単 位	フ レ ン ク ス タ イ ム 制	実 施 し て い な い	導 入 に 向 け 検 討 中
全 体		12.4%	11.5%	2.5%	2.8%	67.3%	3.5%
業 種 別	農業	100.0%	—	—	—	—	—
	建設業	16.7%	5.0%	1.7%	1.7%	73.3%	1.7%
	製造業	15.8%	3.9%	2.6%	2.6%	69.7%	5.3%
	電気・ガス・熱供給・水道業	16.7%	—	—	—	83.3%	—
	情報通信	—	—	—	33.3%	66.7%	—
	運輸業	25.0%	15.0%	10.0%	—	50.0%	—
	卸売・小売業	13.3%	12.0%	—	1.3%	69.3%	4.0%
	金融・保険業	—	4.3%	—	—	91.3%	4.3%
	不動産業	16.7%	16.7%	—	—	58.3%	8.3%
	飲食店・宿泊業	4.0%	40.0%	8.0%	—	48.0%	—
	医療・福祉	3.4%	27.6%	—	6.9%	51.7%	10.3%
	教育・学習支援業	7.7%	—	7.7%	—	84.6%	—
	複合サービス業	—	50.0%	—	—	50.0%	—
	サービス業	16.0%	10.0%	6.0%	6.0%	60.0%	2.0%
従 業 員 規 模 別	9人以下	6.9%	5.2%	1.2%	1.2%	83.2%	2.3%
	10人～19人	7.2%	13.5%	2.7%	5.4%	68.5%	2.7%
	20人～29人	22.0%	20.3%	3.4%	1.7%	52.5%	—
	30人～49人	25.0%	9.4%	9.4%	6.3%	40.6%	9.4%
	50人以上	22.0%	20.0%	2.0%	2.0%	44.0%	10.0%

4-3. 所定（時間）外労働時間

所定（時間）外労働時間をみると、「ある」事業所は 63.5%、「ない」事業所は 36.5%となっている。1ヶ月あたりの平均所定（時間）外労働時間は 10.7 時間であった。

図表 4-3-1. 変形労働時間制の導入



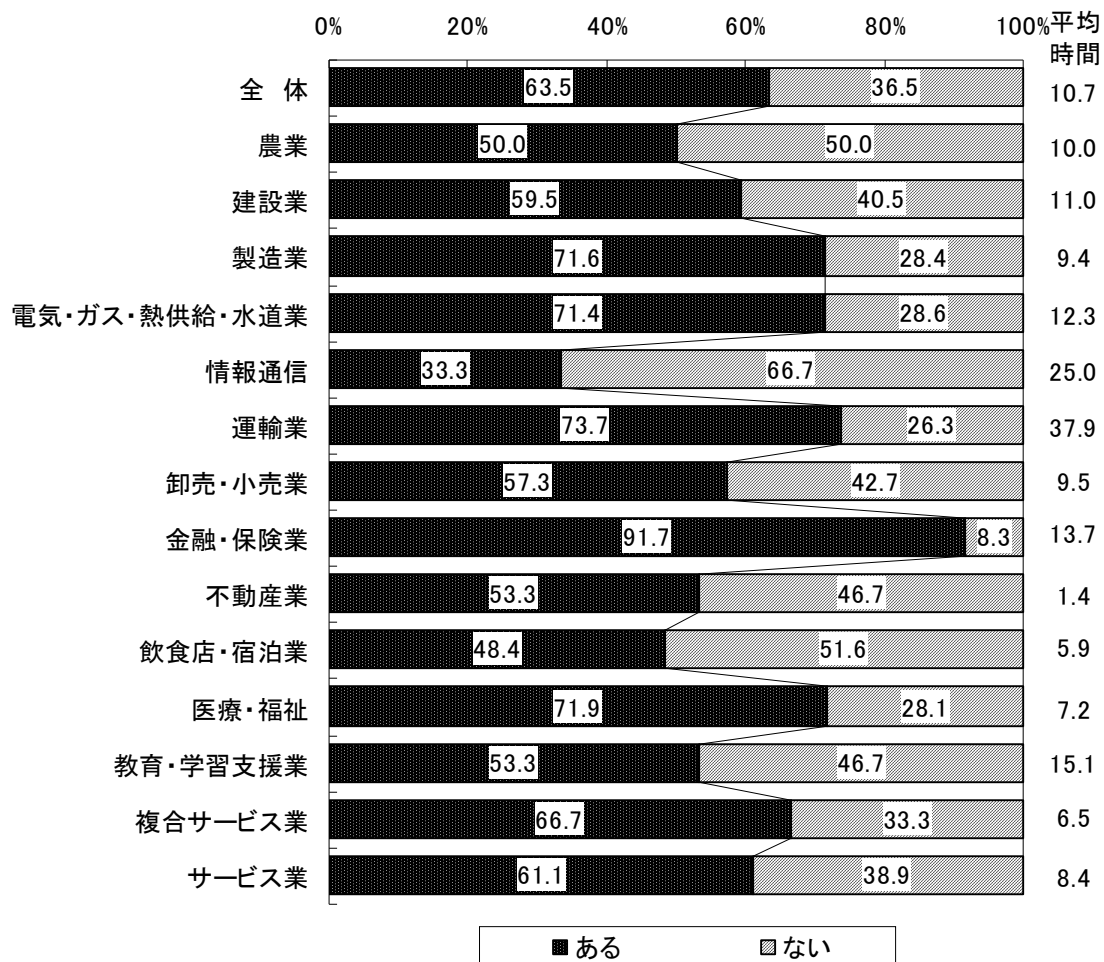
(従業員規模5人以上)

産業	総実労働時間					
	総実労働時間		所定内労働時間		所定外労働時間	
	時間	前年比 %	時間	前年比 %	時間	前年比 %
調査産業計	150.1	-2.2	141.3	-1.0	8.8	-17.6
鉱業	168.9	-5.2	162.1	-1.9	6.8	-46.9
建設業	175.8	-1.1	164.8	-0.5	11.0	-7.7
製造業	159.5	-6.8	150.1	-3.4	9.4	-40.7
電気・ガス業	166.3	1.5	152.9	1.9	13.4	-3.8
情報通信業	164.3	-0.9	148.9	-0.2	15.4	-6.9
運輸業	176.7	-0.7	155.3	0.4	21.4	-8.2
卸売・小売業	142.4	-0.7	136.5	-0.3	5.9	-11.3
金融・保険業	157.6	0.2	145.8	1.0	11.8	-8.0
不動産業	162.1	-1.5	152.2	-1.3	9.9	-7.3
飲食店・宿泊業	104.7	-4.4	100.6	-4.3	4.1	-8.4
医療・福祉	144.0	0.8	138.5	1.0	5.5	-5.2
教育・学習支援業	140.8	0.1	133.7	-0.4	7.1	9.9
複合サービス事業	157.5	1.8	150.6	2.1	6.9	-4.4
サービス業	152.8	-0.2	143.3	0.6	9.5	-10.8

毎月勤労統計調査 平成21年6月分結果確報

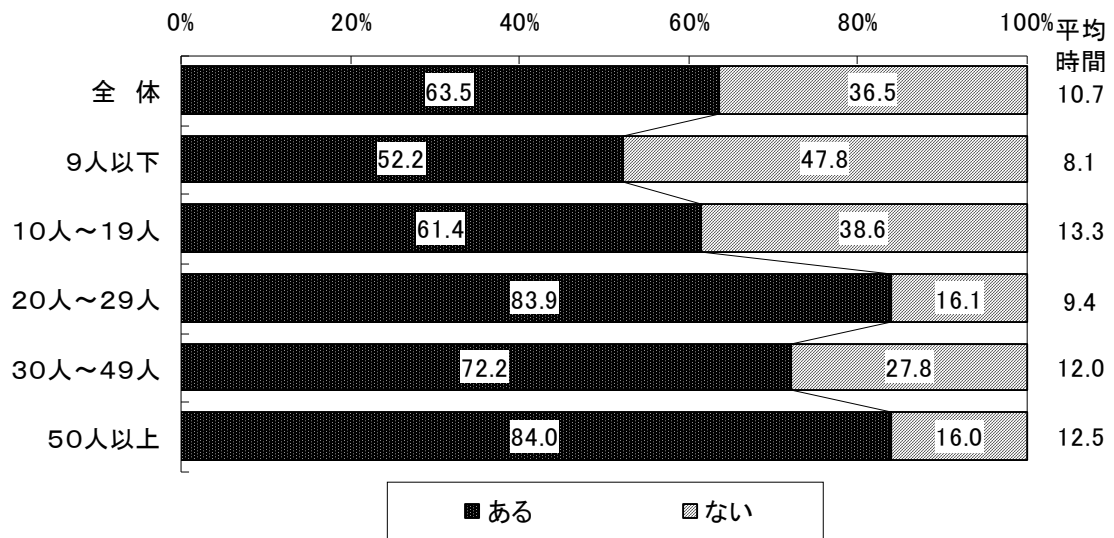
業種別にみると、所定（時間）外労働時間がある業種は「金融・保険業」が 91.7%で最も多く、次いで「運輸業」73.7%、「医療・福祉」71.9%などとなっている。1ヶ月あたりの平均所定（時間）外労働時間は「運輸業」が 37.9 時間で最も長く、次いで「情報通信」25.0 時間、「教育・学習支援業」15.1 時間などとなっている。

図表 4-3-2. 変形労働時間制の導入（業種別）



従業員規模別にみると、所定（時間）外労働時間がある事業所は「50人以上」が84.0%で最も多く、次いで「20人～29人」83.9%、「30人～49人」72.2%などとなっている。1ヶ月あたりの平均所定（時間）外労働時間は「10人～19人」が13.3時間で最も長く、次いで「50人以上」12.5時間、「30人～49人」12.0時間などとなっている。

図表4-3-3. 変形労働時間制の導入（従業員規模別）

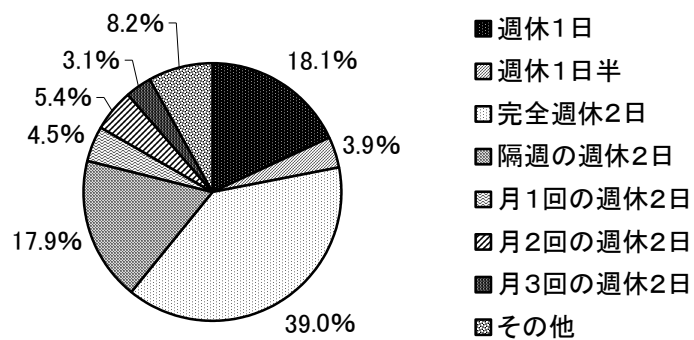


5. 休日・休暇制度について

5-1. 週休制

週休制についてみると、「完全週休2日」が39.0%で最も多く、次いで「週休1日」18.1%、「隔週の週休2日」17.9%などとなっている。

図表5-1-1. 週休制



業種別にみると、完全週休2日は「金融・保険業」が88.9%で最も多く、週休1日は「農業」が50.0%で最も多く、隔週の週休2日は「不動産業」が43.8%で最も多くなっている。

従業員規模別にみると、完全週休2日は「50人以上」が47.1%で最も多く、週休1日は「9人以下」が22.8%で最も多く、隔週の週休2日は「30人～49人」が22.2%で最も多くなっている。全ての従業員規模で完全週休2日が最も多くなっている。

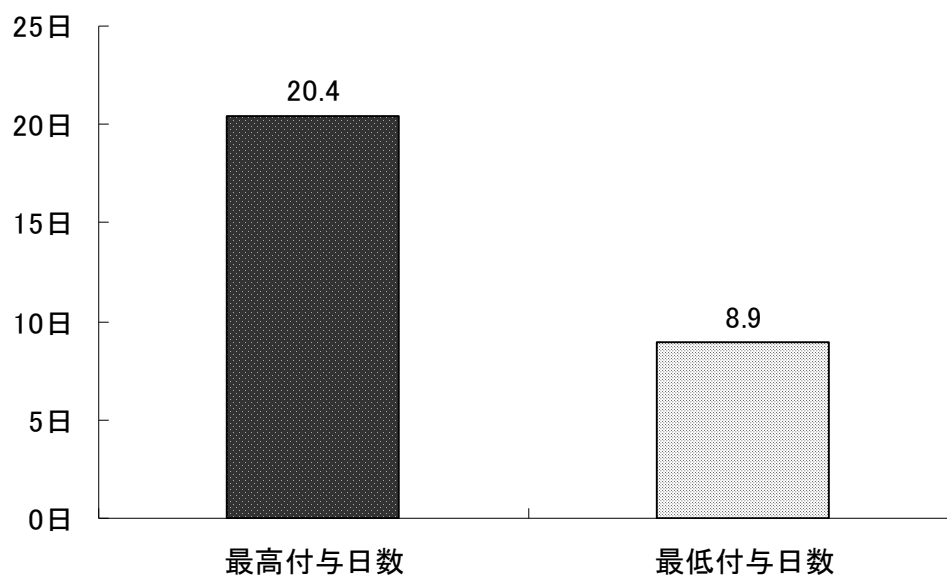
図表5-1-2. 週休制（業種・従業員規模別）

		週休1日	週休1日半	完全週休2日	隔週の週休2日	月1回の週休2日	月2回の週休2日	月3回の週休2日	その他
全 体		18.1%	3.9%	39.0%	17.9%	4.5%	5.4%	3.1%	8.2%
業 種 別	農業	50.0%	—	50.0%	—	—	—	—	—
	建設業	33.8%	3.9%	16.9%	24.7%	5.2%	6.5%	—	9.1%
	製造業	9.4%	4.7%	37.6%	20.0%	5.9%	3.5%	7.1%	11.8%
	電気・ガス・熱供給・水道業	28.6%	—	42.9%	14.3%	14.3%	—	—	—
	情報通信	—	—	66.7%	—	—	33.3%	—	—
	運輸業	27.3%	4.5%	27.3%	18.2%	4.5%	9.1%	4.5%	4.5%
	卸売・小売業	12.6%	2.3%	35.6%	21.8%	3.4%	5.7%	6.9%	11.5%
	金融・保険業	3.7%	—	88.9%	3.7%	—	—	—	3.7%
	不動産業	12.5%	6.3%	37.5%	43.8%	—	—	—	—
	飲食店・宿泊業	18.5%	7.4%	44.4%	14.8%	3.7%	—	—	11.1%
	医療・福祉	2.9%	8.8%	58.8%	5.9%	—	8.8%	—	14.7%
	教育・学習支援業	21.4%	—	57.1%	14.3%	—	7.1%	—	—
	複合サービス業	—	33.3%	66.7%	—	—	—	—	—
	サービス業	29.3%	1.7%	34.5%	10.3%	6.9%	10.3%	1.7%	5.2%
従 業 員 規 模 別	9人以下	22.8%	5.0%	39.7%	14.6%	5.0%	4.6%	1.4%	6.8%
	10人～19人	18.8%	2.3%	36.1%	21.1%	5.3%	6.8%	4.5%	5.3%
	20人～29人	16.1%	4.8%	38.7%	19.4%	3.2%	6.5%	1.6%	9.7%
	30人～49人	—	5.6%	36.1%	22.2%	5.6%	11.1%	11.1%	8.3%
	50人以上	7.8%	2.0%	47.1%	19.6%	—	2.0%	3.9%	17.6%

5-2. 年次有給休暇

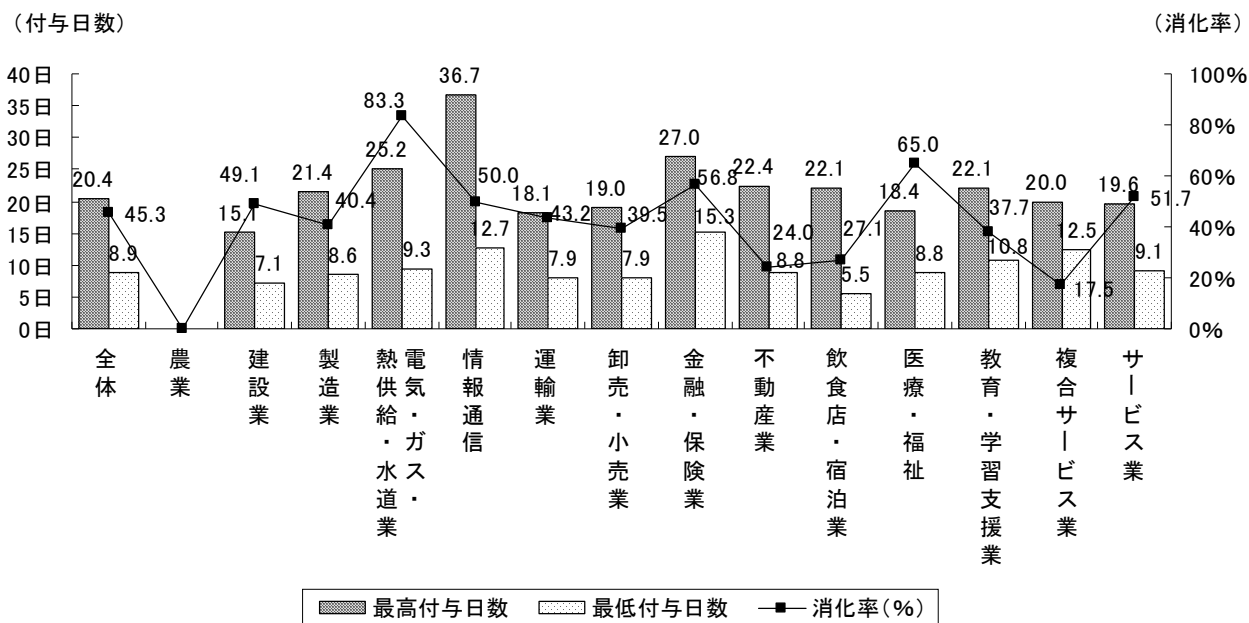
年次有給休暇についてみると、「最高付与日数」は 20.4 日、「最低付与日数」は 8.9 日となっている。消化率は 45.3%となっている。

図表 5-2-1. 年次有給休暇



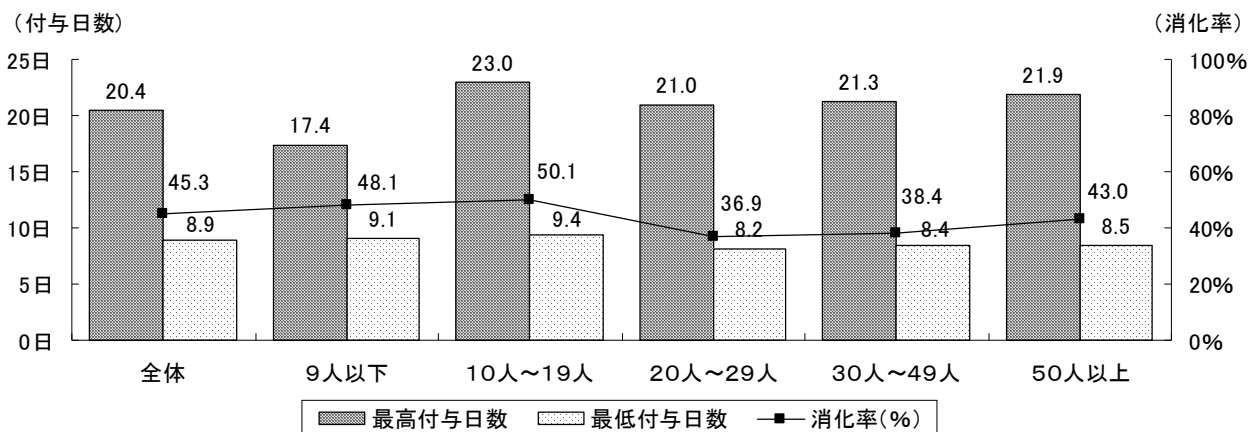
業種別にみると、最高付与日数は「情報通信」が 36.7 日で最も多く、「建設業」が 15.1 日で最も少なくなっている。最低付与日数は「金融・保険業」が 15.3 日で最も多く、「飲食店・宿泊業」が 5.5 日で最も少なくなっている。消化率は「電気・ガス・熱供給・水道業」が 83.3%で最も高く、「複合サービス業」が 17.5%で最も低くなっている。

図表 5-2-2. 年次有給休暇（業種別）



従業員規模別にみると、最高付与日数は「10人～19人」が 23.0 日で最も多く、「9人以下」が 17.4 日で最も少なくなっている。最低付与日数は「10人～19人」が 9.4 日で最も多く、「20人～29人」が 8.2 日で最も少なくなっている。消化率は「10人～19人」が 50.1%で最も高く、「20人～29人」が 36.9%で最も低くなっている。

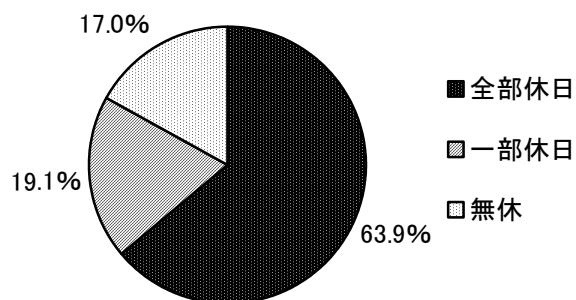
図表 5-2-3. 年次有給休暇（従業員規模別）



5-3. 国民の祝日

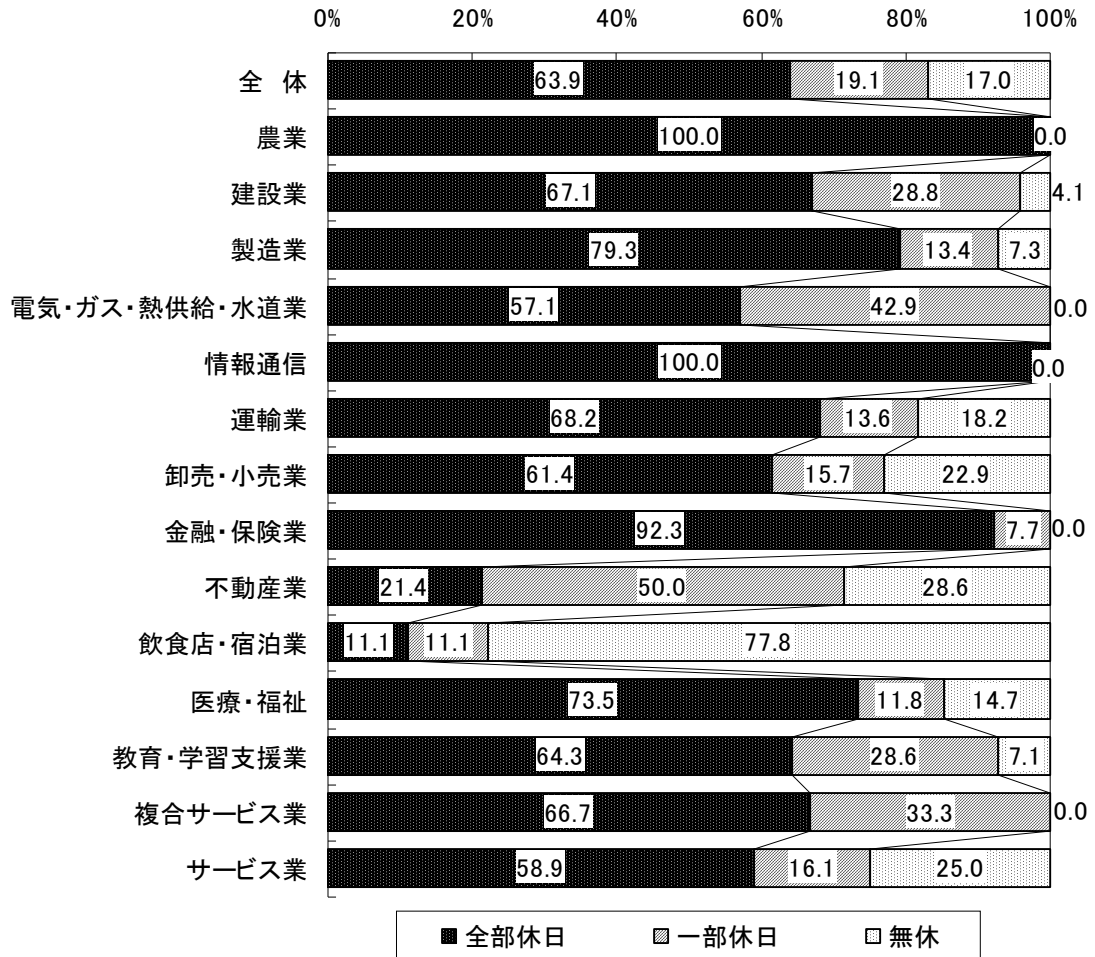
国民の祝日についてみると、「全部休日」が 63.9%、「一部休日」が 19.1%、「無休」が 17.0%となっている。

図表5-3-1. 国民の祝日



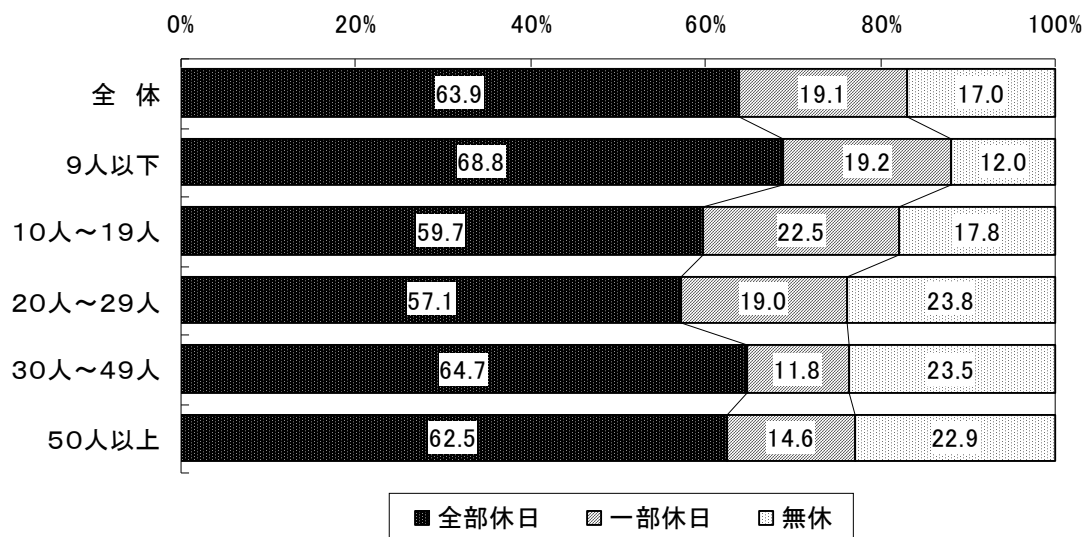
業種別にみると、「不動産業」、「飲食店・宿泊業」を除く全ての業種で全部休日が最も多く、「不動産業」は一部休日が 50.0%で最も多く、「飲食店・宿泊業」は無休が 77.8%で最も多くなっている。

図表 5-3-2. 国民の祝日（業種別）



従業員規模別で見ると、全部休日は全ての従業員規模で最も多くなっており、「9人以下」が68.8%で他の従業員規模に比べて最も多くなっている。一部休日は「10人～19人」、無休は「20人～29人」がそれぞれ22.5%、23.8%で他の従業員規模に比べて最も多くなっている。

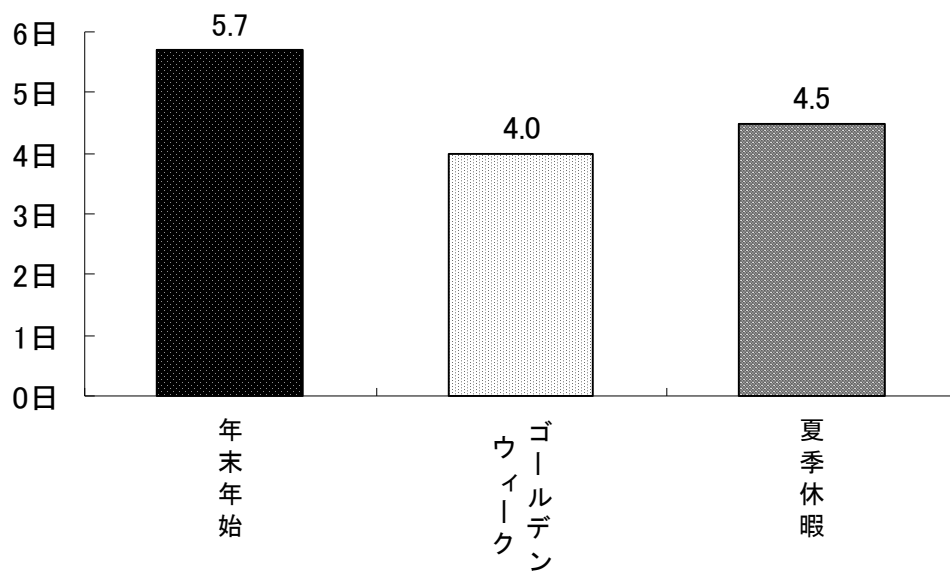
図表5-3-3. 国民の祝日（従業員規模別）



5-4. 年間付与日数

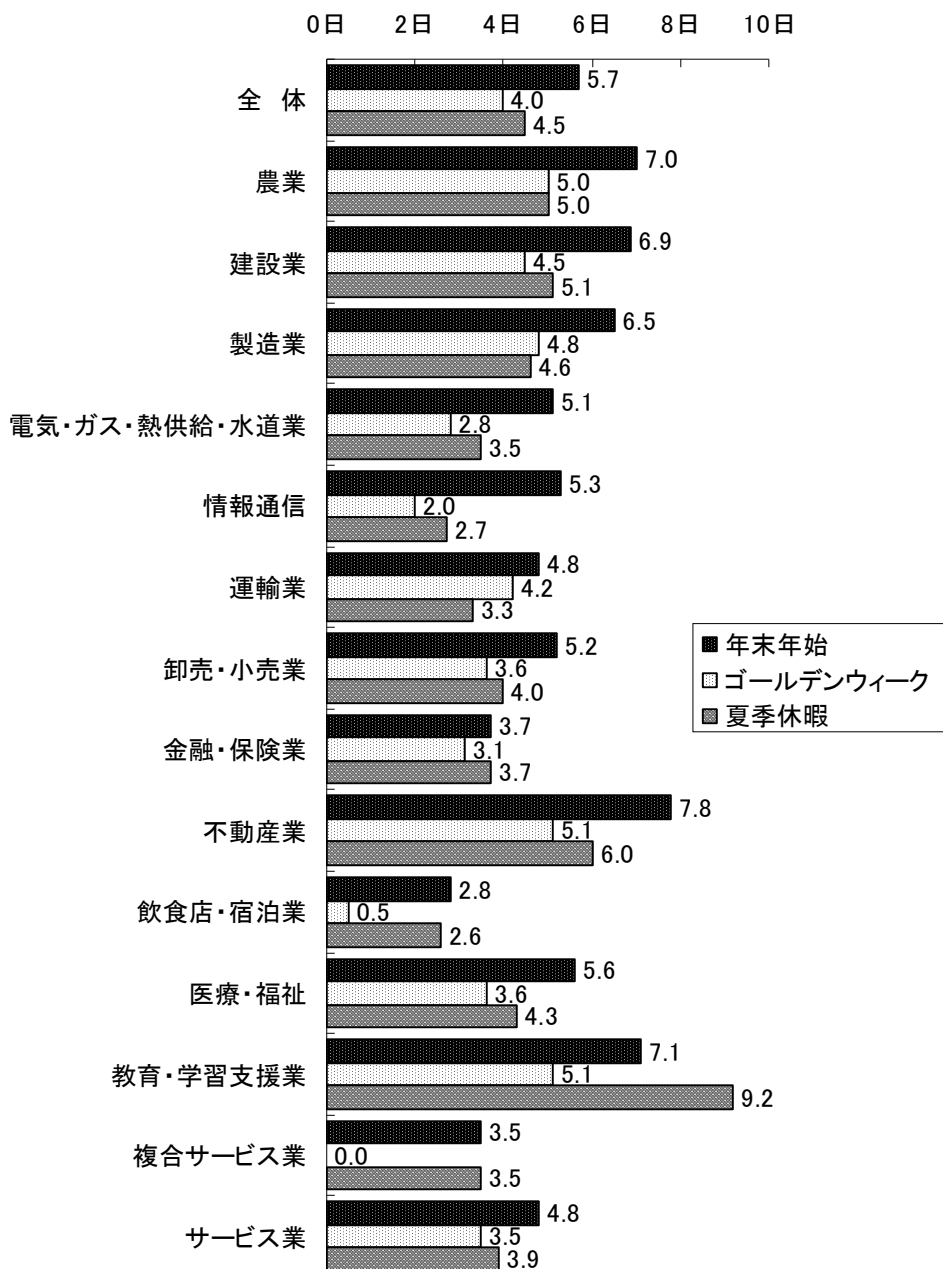
休日の年間付与日数をみると、年末年始は 5.7 日、ゴールデンウィークは 4.0 日、夏季休暇は 4.5 日となっている。

図表 5-4-1. 年間付与日数



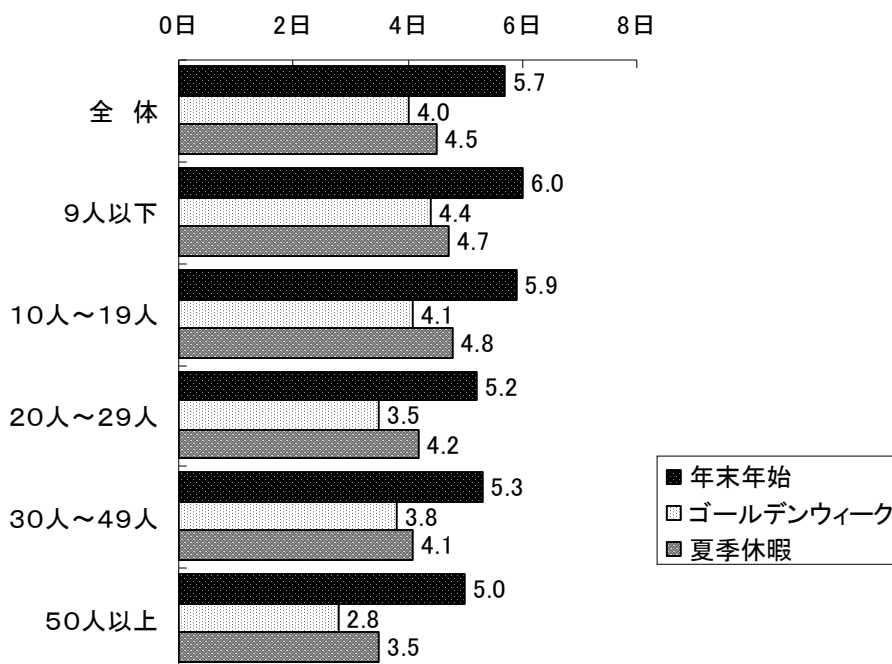
業種別にみると、年末年始は「不動産業」が 7.8 日で最も多く、「飲食店・宿泊業」が 2.8 日で最も少なくなっている。ゴールデンウィークは「不動産業」、「教育・学習支援業」が 5.1 日で最も多く、「複合サービス業」が 0 日で最も少ない。夏季休暇は「教育・学習支援業」が 9.2 日で最も多く、「飲食店・宿泊業」が 2.6 日で最も少なくなっている。平日、休日の関係ない飲食店・宿泊業やサービス業などが全体的に休日の日数が少なくなっている。

図表 5-4-2. 年間付与日数（業種別）



従業員規模別にみると、年末年始は「9人以下」が6.0日で最も多く、概ね従業員規模が大きくなるにつれて休日の日数が少なくなっている。ゴールデンウィークも年末年始と同様に「9人以下」が4.4日で最も多く、概ね従業員規模が大きくなるにつれて休日の日数が少なくなっている。夏季休暇は「10人～19人」が4.8日で最も多くなっている。

図表5-4-3. 年間付与日数（従業員規模別）



5-5. 育児休業・介護休業制度

育児休業・介護休業についてみると、「制度あり」が 38.7%、「制度なし」が 61.3%となっている。「制度あり」38.7%の内、「育児休業の利用実績あり」は 43.7%、「介護休業の利用実績あり」は 3.7%、「利用実績なし」は 55.8%となっている。「制度なし」61.3%の内、「導入に向け検討中」は 23.9%、「導入の予定なし」は 76.1%となっている。

図表 5-5-1. 育児休業・介護休業制度

	制度あり	制度あり			制度なし	制度なし	
		利用育児休業実績あり	利用介護休業実績あり	利用実績なし		導入に向け検討中	導入の予定なし
全 体	38.7%	43.7%	3.7%	55.8%	61.3%	23.9%	76.1%

育児・介護休業に関する法律について

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」といいます。）は、育児又は家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう支援することによって、その福祉を増進するとともに、あわせて我が国の経済及び社会の発展に資することを目的としています。

育児・介護休業法が改正され、一部を除き平成22年6月30日（常時百人以下の労働者を雇用する中小企業については公布の日（平成21年7月1日）から3年以内の政令で定める日）から施行されます。

1 育児休業制度

労働者（日々雇用される者を除く。以下同じ。）は、その事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまで（両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間）の間（子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで）、育児休業をすることができる。

※ 育児休業については、次のいずれにも該当する有期契約労働者も対象

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ② 子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（子が1歳に達する日から1年を経過する日までに雇用関係が終了することが申出時点において明らかである者を除く）

2 介護休業制度

労働者は、その事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業をすることができる。

※ 介護休業についても同様の考え方で有期契約労働者も対象

3 子の看護休暇制度

小学校入学までの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、小学校就学前の子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができる。

4 介護休暇制度

要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、要介護状態にある対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10日まで、介護のために、休暇を取得することができる。

5 短時間勤務等の措置

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないものについて、労働者の申出に基づく短時間勤務の措置を講じなければならない。

事業主は、常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者で介護休業をしていないものについて、次のいずれかの措置を講じなければならない。

短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰り上げ下げ、介護費用の援助措置

6 所定外労働の免除

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合は、所定労働時間を超えて労働させてはならない。

7 時間外労働の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合は、1か月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせてはならない。

8 深夜業の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合は、深夜において労働させてはならない。

9 不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が上記1～8の申出をしたこと等を理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。（※4～8については、今回の法改正により追加）

10 転勤についての配慮

事業主は、労働者の転勤については、その育児又は介護の状況に配慮しなければならない。労働者は、申し出ることにより、要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回の介護休業をすることができます（一定の範囲の期間雇用者も対象となります）。期間は通算して（のべ）93日までです。

業種別にみると、制度がある業種は「金融・保険業」が 88.5%で最も多く、次いで「教育・学習支援業」が 75.0%、「複合サービス」66.7%などとなっている。「制度あり」と回答された事業所の内、「情報通信」、「複合サービス」を除く全ての業種で育児休業の利用実績がある。一方、「卸売・小売業」、「医療・福祉」、「サービス業」を除く全ての業種で介護休業の利用実績がないとなっている。「制度なし」と回答された事業所の内、導入に向け検討中の業種は 11 業種となっている。

従業員規模別にみると、制度がある事業所は「50 人以上」が 71.2%で最も多く、概ね従業員規模が大きくなるにつれて制度がある事業所が増えている。「制度あり」と回答された事業所の内、育児休業の利用実績がある事業所は、概ね事業所規模が大きくなるにつれて利用実績が多くなっている。「制度なし」と回答された事業所の内、導入に向け検討中の事業所は事業所規模が大きくなるにつれて多くなっている。

図表 5-5-2. 育児休業・介護休業制度（業種・従業員規模別）

	制度あり	制度あり			制度なし	制度なし		
		利 用 児 休 業 実 績 あ り	利 介 護 実 休 業 実 績 あ り	利 用 実 績 な し		導 入 に 向 け 検 討 中	導 入 の 予 定 な し	
全 体	38.7%	43.7%	3.7%	56.8%	61.3%	23.9%	76.1%	
業 種 別	農業	50.0%	100.0%	—	100.0%	50.0%	—	100.0%
	建設業	32.4%	21.7%	—	78.3%	67.6%	20.8%	79.2%
	製造業	33.7%	35.7%	—	64.3%	66.3%	23.6%	76.4%
	電気・ガス・熱供給・水道業	57.1%	50.0%	—	50.0%	42.9%	33.3%	66.7%
	情報通信	33.3%	—	—	100.0%	66.7%	50.0%	50.0%
	運輸業	34.8%	25.0%	—	75.0%	65.2%	26.7%	73.3%
	卸売・小売業	31.8%	46.4%	10.7%	53.6%	68.2%	22.6%	77.4%
	金融・保険業	88.5%	59.1%	—	40.9%	11.5%	—	100.0%
	不動産業	18.8%	33.3%	—	66.7%	81.3%	41.7%	58.3%
	飲食店・宿泊業	33.3%	25.0%	—	75.0%	66.7%	18.8%	81.3%
	医療・福祉	51.5%	81.3%	12.5%	18.8%	48.5%	14.3%	85.7%
	教育・学習支援業	75.0%	16.7%	—	83.3%	25.0%	25.0%	75.0%
	複合サービス業	66.7%	—	—	100.0%	33.3%	—	100.0%
	サービス業	31.5%	62.5%	6.3%	37.5%	68.5%	31.4%	68.6%
従 業 員 規 模 別	9人以下	28.0%	36.8%	3.5%	64.9%	66.7%	17.9%	82.1%
	10人～19人	35.8%	36.2%	2.1%	61.7%	61.7%	26.6%	73.4%
	20人～29人	47.8%	41.9%	6.5%	58.1%	58.1%	29.0%	71.0%
	30人～49人	41.7%	60.0%	—	40.0%	40.0%	35.0%	65.0%
	50人以上	71.2%	62.9%	5.7%	37.1%	37.1%	35.7%	64.3%

5-6. 仕事と家庭生活両立のための配慮

仕事と家庭生活両立のための配慮についてみると、「あり」が 50.2%、「なし」が 49.8%となっている。仕事と家庭生活両立のための配慮が「あり」と回答された事業所の内、「勤務時間の短縮」が 52.8%で最も多く、次いで「有給休暇の取得の促進」33.2%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度の導入」32.8%となっている。仕事と家庭生活両立のための配慮が「なし」と回答された事業所の内、「導入に向け検討中」が 27.0%、「導入の予定なし」73.0%となっている。

図表 5-6-1. 仕事と家庭生活両立のための配慮

	あり	あ								なし	なし	
		勤務時間の短縮	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度の導入	フレックスタイム制の導入	軽減又は免除(時間)外労働の導入	育児時間制度や介護時間制度の導入	制度を利用しやすい雰囲気作り	有給休暇の取得の促進	その他		導入に向け検討中	導入の予定なし
全体	50.2%	52.8%	32.8%	8.5%	23.8%	27.7%	26.8%	33.2%	6.4%	49.8%	27.0%	73.0%

業種別にみると、仕事と家庭生活両立のための配慮がない事業所よりもある事業所が多い業種は8業種で「農業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信」、「運輸業」、「金融・保険業」、「飲食店・宿泊業」、「医療・福祉」、「教育・学習支援業」となっている。仕事と家庭生活両立のための配慮が「あり」と回答された事業所の内、勤務時間の短縮をしている事業所の多い業種は「電気・ガス・熱供給・水道業」、「飲食店・宿泊業」、「運輸業」が6割以上で他の業種に比べて多くなっている。仕事と家庭生活両立のための配慮が「ない」と回答された事業所の内、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信」、「金融・保険業」、「複合サービス業」の4業種は導入の予定が全くない結果となっている。

従業員規模別にみると、仕事と家庭生活両立のための配慮が「あり」と回答された事業所は概ね従業員規模が大きくなるにつれて高くなっている。仕事と家庭生活両立のための配慮が「あり」と回答された事業所の内、勤務時間の短縮は「30人～49人」が71.4%で最も多く、次いで「50人以上」61.8%、「9人以下」54.3%などとなっている。仕事と家庭生活両立のための配慮が「ない」事業所の内、導入に向け検討中の事業所は「50人以上」が61.5%で最も多く、次いで「20人～29人」45.8%、「10人～19人」31.7%などとなっている。

図表5-6-2. 仕事と家庭生活両立のための配慮（業種・従業員規模別）

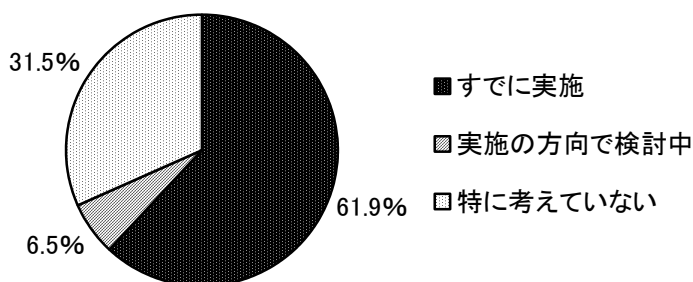
	あり	あ								なし	なし	
		勤務時間の短縮	繰り上げ・終業時刻の繰上げ・	フレックスタイム制の導入	軽減又は免除 外労働の	所定（時間）	育児時間制度や介護時間制度の導入	制度を利用しやすい	有給休暇の取得の促進		その他	導入に向け検討中
全 体	50.2%	52.8%	32.8%	8.5%	23.8%	27.7%	26.8%	33.2%	6.4%	49.8%	27.0%	73.0%
業 種 別	農業	100.0%	50.0%	—	—	—	—	—	50.0%	—	—	—
	建設業	33.8%	36.0%	16.0%	12.0%	24.0%	20.0%	32.0%	44.0%	4.0%	66.2%	75.0%
	製造業	39.0%	58.6%	34.5%	10.3%	27.6%	34.5%	24.1%	24.1%	—	61.0%	79.1%
	電気・ガス・熱供給・水道業	85.7%	100.0%	20.0%	—	40.0%	—	—	20.0%	—	14.3%	100.0%
	情報通信	66.7%	50.0%	50.0%	50.0%	—	50.0%	50.0%	50.0%	—	33.3%	100.0%
	運輸業	61.9%	69.2%	38.5%	—	15.4%	15.4%	15.4%	15.4%	—	38.1%	62.5%
	卸売・小売業	46.4%	52.6%	21.1%	5.3%	13.2%	36.8%	23.7%	39.5%	13.2%	53.6%	65.9%
	金融・保険業	88.5%	31.8%	31.8%	13.6%	27.3%	36.4%	45.5%	59.1%	—	11.5%	100.0%
	不動産業	50.0%	16.7%	33.3%	16.7%	16.7%	16.7%	50.0%	16.7%	—	50.0%	75.0%
	飲食店・宿泊業	67.7%	72.2%	33.3%	5.6%	22.2%	27.8%	33.3%	16.7%	11.1%	32.3%	66.7%
	医療・福祉	66.7%	59.1%	45.5%	9.1%	22.7%	18.2%	22.7%	22.7%	13.6%	33.3%	80.0%
	教育・学習支援業	53.3%	50.0%	75.0%	—	37.5%	62.5%	37.5%	50.0%	—	46.7%	50.0%
	複合サービス業	33.3%	—	—	—	100.0%	—	—	—	—	66.7%	100.0%
	サービス業	50.0%	52.0%	52.0%	16.0%	36.0%	32.0%	28.0%	32.0%	8.0%	50.0%	72.0%
従 業 員 規 模 別	9人以下	43.5%	54.3%	33.3%	7.4%	24.7%	23.5%	27.2%	39.5%	8.6%	56.5%	83.2%
	10人～19人	45.8%	47.4%	29.8%	10.5%	21.1%	15.8%	29.8%	29.8%	5.3%	54.2%	68.3%
	20人～29人	59.4%	39.5%	26.3%	5.3%	28.9%	31.6%	23.7%	31.6%	2.6%	40.6%	54.2%
	30人～49人	58.3%	71.4%	42.9%	9.5%	23.8%	23.8%	38.1%	19.0%	4.8%	41.7%	86.7%
	50人以上	70.0%	61.8%	38.2%	11.8%	23.5%	52.9%	17.6%	35.3%	8.8%	30.0%	38.5%

6. 定年、退職金制度について

6-1. 定年制の実施

定年制の実施についてみると、「すでに実施」が 61.9%、「実施の方向で検討中」が 6.5%、「特に考えていない」が 31.5%となっている。「すでに実施」している事業所の平均定年年齢は、61.3 歳、「実施の方向で検討中」の事業所の平均定年年齢は 62.4 歳となっており、すでに実施している事業所と 1.1 歳の開きがあった。

図表 6-1-1. 定年制の実施



定年制度の状況

定年制がある事業所の割合は 73.5%（前回調査（平成 16 年）74.4%）、定年制がない事業所の割合は 26.5%（同 25.6%）となっている。定年制がある事業所のうち一律に定めている事業所割合は 67.1%（同 72.6%）、職種別に定めている事業所割合は 4.1%（同 1.2%）となっている。一律に定めている事業所のうち、定年年齢が 60 歳の事業所割合は 82.0%（同 88.3%）と最も多くなっている。また、定年年齢が 65 歳以上の事業所割合は 14.8%（同 8.3%）となっている。

産業別に定年制がある事業所割合をみると、電気・ガス・熱供給・水道業が 98.9%、複合サービス事業が 98.6%、金融・保険業が 97.1%と高くなっており、飲食店、宿泊業が 55.8%、医療、福祉が 64.4%、建設業が 65.2%と低くなっている。

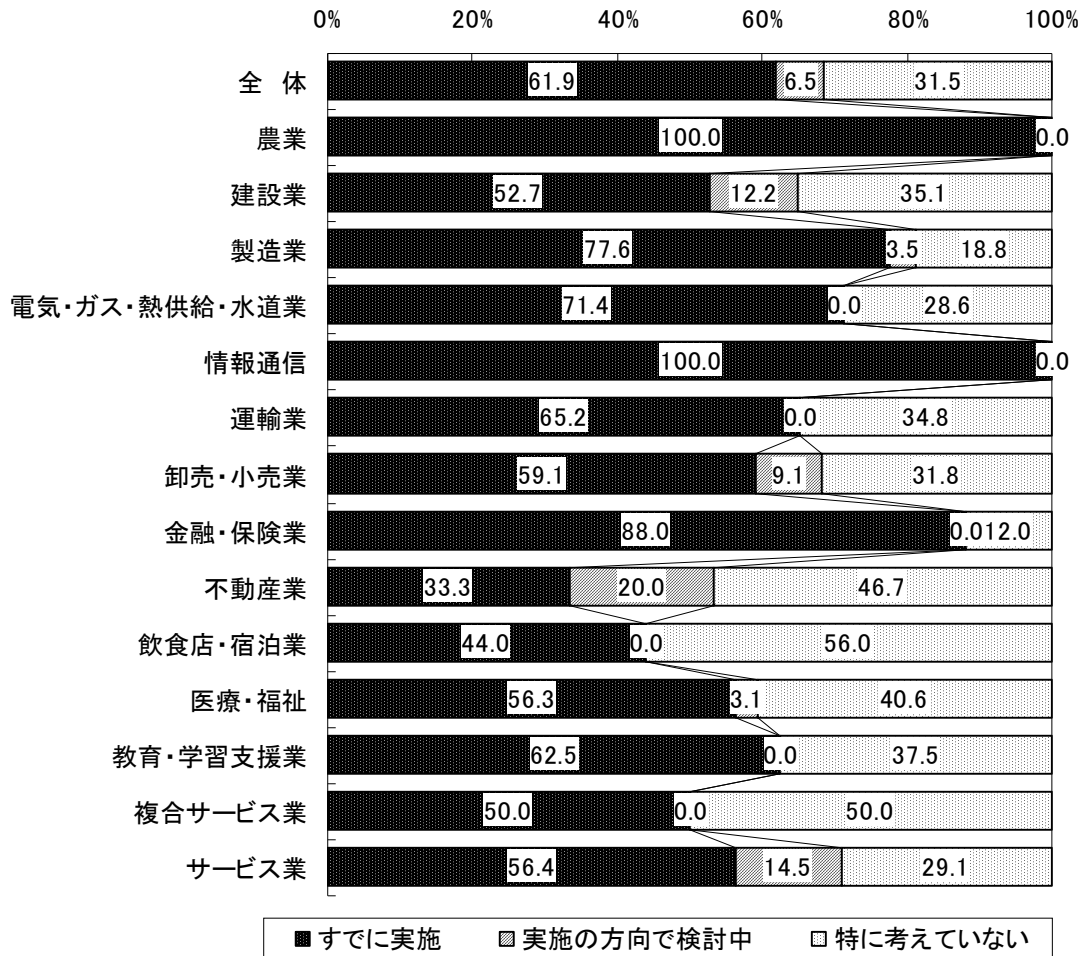
事業所規模別に定年制がある事業所割合をみると、1,000 人以上規模は 99.8%と最も高く、5～29 人規模は 69.6%ともっとも低くなっている。

前回調査と比べると、定年年齢 65 歳以上の事業所割合が上昇している。

平成 20 年高年齢者就業実態調査

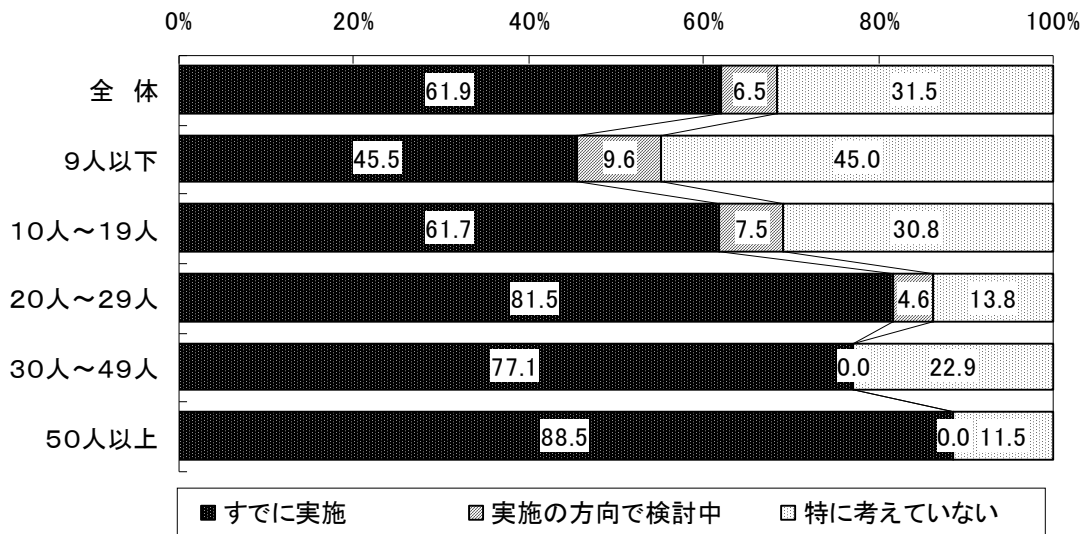
業種別にみると、定年制をすでに実施している業種は「農業」、「情報通信」、「金融・保険業」が8割以上で他の業種に比べて多くなっている。すでに実施している事業所の平均定年年齢は「電気・ガス・熱供給・水道業」が63.3歳で最も高く、「金融・保険業」が59.9歳で最も低くなっている。実施の方向で検討している事業所の平均定年年齢は「不動産業」が65.0歳で最も高く、「医療・福祉」が60.0歳で最も低くなっている。

図表6-1-2. 定年制の実施（業種別）



従業員規模別にみると、定年制をすでに実施している事業所は「50人以上」が88.5%で最も多く、次いで「20人～29人」81.5%、「30人～49人」77.1%などとなっている。すでに実施している事業所の平均定年年齢は「20人～29人」が61.8歳で最も高く、「30人～49人」が60.6歳で最も低くなっている。実施の方向で検討している事業所の平均定年年齢は「20人～29人」が63.3歳で最も高く、全体的にすでに実施している事業所より平均定年年齢が高くなっている。

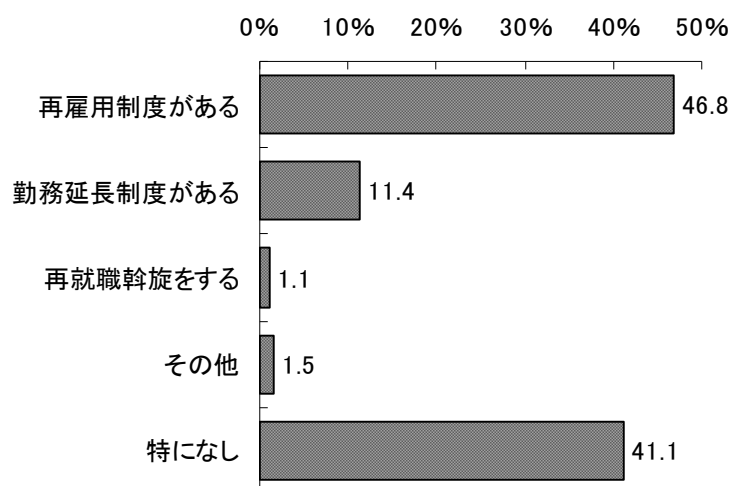
図表6-1-3. 定年制の実施（従業員規模別）



6-2. 定年制への対応

定年制への対応をみると、「再雇用制度がある」が 46.8%で最も多く、次いで「勤務延長制度がある」11.4%、「再就職斡旋をする」1.1%などとなっている。「特になし」は 41.1%であった。

図表 6-2-1. 定年制への対応



継続雇用制度がある事業所における定年到達者の状況

定年制がある事業所で継続雇用制度がある事業所の過去1年間の定年到達者についてみると、勤務延長者の割合は 19.6%（前回調査 26.4%）、再雇用者の割合は 56.0%（同 41.8%）となっている。

前回調査と比べると、勤務延長者の割合が低下し、再雇用者の割合が上昇している。

産業別に継続雇用者の割合をみると、鉱業が 87.4%、不動産業が 85.3%、運輸業が 79.6%と高くなっており、複合サービス事業が 46.1%、電気・ガス・熱供給・水道業が 53.1%、金融・保険業が 65.7%と低くなっている。産業別に勤務延長者の割合をみると、飲食店、宿泊業が 38.6%と最も高くなっている。一方、再雇用者の割合をみると、鉱業が 68.2%、サービス業が 66.6%と高くなっている。

また、飲食店、宿泊業を除く全ての産業で、再雇用者の割合が勤務延長者の割合よりも多くなっている。

事業所規模別に勤務延長者の割合をみると、5～29人規模は 30.7%と最も高く、1,000人以上規模は 1.9%と最も低くなっている。いずれの規模も再雇用者の割合が勤務延長者の割合よりも多くなっている。また、再雇用者の割合は全ての規模で 50%よりも多くなっており、30～99人規模は 62.1%と高くなっている。

平成 20 年高年齢者就業実態調査

業種別にみると、定年制への対応で再雇用制度がある事業所は「金融・保険業」が75.0%で最も多く、次いで「運輸業」70.0%、「教育・学習支援業」60.0%などとなっている。「飲食店・宿泊業」、「不動産業」は特に制度がない事業所がそれぞれ、66.7%、64.3%と他の業種に比べて多くなっている。

従業員規模別にみると、定年制への対応で再雇用制度がある事業所は従業員規模が大きくなるにつれて多くなっている。また、特に制度がない事業所は従業員規模が小さくなるにつれて多くなっている。

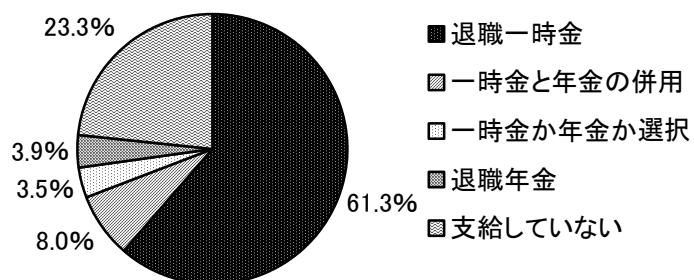
図表6-2-2. 定年制への対応（業種・従業員規模別）

		が再雇用制度	が勤務延長制度	を再就職する職斡旋	その他	特になし
全 体		46.8%	11.4%	1.1%	1.5%	41.1%
業種別	農業	50.0%	—	—	—	50.0%
	建設業	36.8%	13.2%	—	2.9%	48.5%
	製造業	59.5%	13.9%	—	—	29.1%
	電気・ガス・熱供給・水道業	57.1%	—	—	—	42.9%
	情報通信	33.3%	66.7%	—	—	—
	運輸業	70.0%	5.0%	—	—	30.0%
	卸売・小売業	43.0%	9.3%	2.3%	2.3%	43.0%
	金融・保険業	75.0%	12.5%	4.2%	—	12.5%
	不動産業	21.4%	—	—	14.3%	64.3%
	飲食店・宿泊業	12.5%	16.7%	4.2%	—	66.7%
	医療・福祉	32.3%	16.1%	3.2%	—	51.6%
	教育・学習支援業	60.0%	—	—	—	40.0%
	複合サービス業	50.0%	—	—	—	50.0%
	サービス業	50.9%	12.7%	—	1.8%	38.2%
従業員規模別	9人以下	33.3%	9.7%	1.0%	1.5%	56.4%
	10人～19人	44.7%	15.4%	1.6%	1.6%	38.2%
	20人～29人	57.4%	13.1%	1.6%	—	29.5%
	30人～49人	61.8%	11.8%	—	5.9%	23.5%
	50人以上	73.1%	7.7%	—	—	21.2%

6-3. 退職金の支給

退職金の支給状況についてみると、「退職一時金」が 61.3%で最も多く、次いで「支給していない」23.3%、「一時金と年金の併用」8.0%などとなっている。何らかの形で退職金が支給されている事業所は 76.7%となっている。

図表 6-3-1. 退職金の支給



業種別にみると、退職一時金が支給されるのは「医療・福祉」が77.4%で最も多く、次いで「運輸業」が73.7%、「建設業」が71.6%などとなっている。支給していない事業所が多い業種は「飲食店・宿泊業」が56.5%で最も多く、「複合サービス業」が50.0%で続いている。

従業員規模別にみると、退職一時金が支給されるのは概ね従業員規模が大きくなるにつれて少なくなっており、退職金を支給していない事業所は概ね従業員規模が小さくなるにつれて多くなっている。

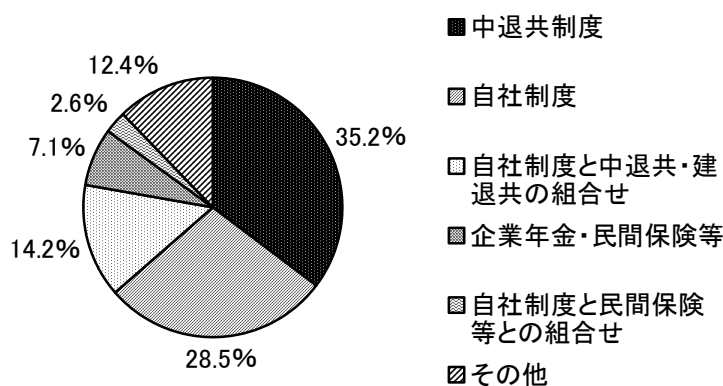
図表6-3-2. 退職金の支給（業種・従業員規模別）

		退職一時金	一時金と年金の併用	一時金か年金か選択	退職年金	支給していない
全 体		61.3%	8.0%	3.5%	3.9%	23.3%
業種別	農業	50.0%	—	—	50.0%	—
	建設業	71.6%	1.5%	—	4.5%	22.4%
	製造業	61.5%	15.4%	6.4%	3.8%	12.8%
	電気・ガス・熱供給・水道業	66.7%	33.3%	—	—	—
	情報通信	66.7%	—	—	—	33.3%
	運輸業	73.7%	5.3%	5.3%	—	15.8%
	卸売・小売業	56.0%	6.0%	7.1%	2.4%	28.6%
	金融・保険業	58.3%	29.2%	4.2%	—	8.3%
	不動産業	57.1%	7.1%	—	—	35.7%
	飲食店・宿泊業	34.8%	—	—	8.7%	56.5%
	医療・福祉	77.4%	—	—	3.2%	19.4%
	教育・学習支援業	69.2%	7.7%	—	—	23.1%
	複合サービス業	50.0%	—	—	—	50.0%
	サービス業	61.5%	3.8%	—	5.8%	28.8%
従業員規模別	9人以下	63.0%	4.7%	2.1%	2.6%	27.6%
	10人～19人	61.0%	11.9%	1.7%	5.1%	20.3%
	20人～29人	62.3%	13.1%	—	1.6%	23.0%
	30人～49人	57.6%	—	9.1%	12.1%	21.2%
	50人以上	54.9%	11.8%	13.7%	3.9%	15.7%

6-4. 退職金の支払い準備形態

退職金の支払い準備形態をみると、「中退共制度」が 35.2%で最も多く、次いで「自社制度」28.5%、「自社制度と中退共・建退共の組み合わせ」14.2%などとなっている。

図表 6-4-1. 退職金の支払い準備形態



退職金の支払い方法に関する制度

中小企業退職金共済制度（中退共）

中退共制度は、昭和 34 年に中小企業退職金共済法に基づき設けられた中小企業のための国の退職金制度で、独立行政法人勤労者退職金共済機構・中小企業退職金共済事業本部（中退共）が運営しています。中小企業者の相互共済と国の援助で退職金制度を確立し、これによって中小企業の従業員の福祉の増進と、中小企業の振興に寄与することを目的としています。事業主が中退共と退職金共済契約を結び、毎月の掛金を金融機関に納付します。従業員が退職したときは、その従業員に中退共から退職金が直接支払われます。

中小企業退職金事業本部

建設業退職金共済制度

建退共制度は、建設業の事業主が当機構と退職金共済契約を結んで共済契約者となり、建設現場で働く労働者を被共済者として、その労働者に当機構が交付する共済手帳に労働者が働いた日数に応じ共済証紙を貼り、その労働者が建設業界の中で働くことをやめたときに、直接労働者に退職金を支払うというものです。

建設業退職金共済事業本部

特定退職金共済制度（特退共）

特定退職金共済制度とは個人事業主又は法人が、所得税法施行令第 73 条に定める特定退職金共済団体（商工会議所、商工会等）と退職金共済契約を締結、掛金を拠出し、加入事業主によって特定退職金共済団体から従業員に直接退職金等の給付を行う制度です。

(<http://www012.upp.so-net.ne.jp/osaka/TOKUTAIKYOU.htm>)

業種別にみると、中退共制度を採用している業種は「農業」50.0%、「建設業」46.8%、「製造業」43.4%、「運輸業」41.7%が4割を超えて他の業種に比べて多くなっている。自社制度を採用している業種は「情報通信」、「金融・保険業」、「不動産業」が5割を超えて他の業種に比べて多くなっている。

従業員規模別にみると、中退共制度を採用している事業所が多いのは従業員規模が「9人以下」の事業所で41.7%、自社制度を採用している事業所が多いのは従業員規模が「50人以上」の事業所で35.3%となっている。自社制度と中退共・建退共の組み合わせは従業員規模が「20人～29人」の事業所で28.6%となっている。

図表6-4-2. 退職金の支払い準備形態（業種・従業員規模別）

		中退共制度	自社制度	建自退社共制度の組合せと中退共	民間企業年金等	民間社保制度等との組合せ	その他
全体		35.2%	28.5%	14.2%	7.1%	2.6%	12.4%
業種別	農業	50.0%	—	—	—	—	50.0%
	建設業	46.8%	10.6%	25.5%	6.4%	—	10.6%
	製造業	43.4%	17.0%	20.8%	5.7%	3.8%	9.4%
	電気・ガス・熱供給・水道業	33.3%	16.7%	33.3%	—	16.7%	—
	情報通信	—	100.0%	—	—	—	—
	運輸業	41.7%	41.7%	8.3%	—	8.3%	—
	卸売・小売業	32.6%	23.3%	11.6%	14.0%	2.3%	16.3%
	金融・保険業	8.3%	91.7%	—	—	—	—
	不動産業	20.0%	60.0%	20.0%	—	—	—
	飲食店・宿泊業	—	25.0%	25.0%	25.0%	—	25.0%
	医療・福祉	27.8%	50.0%	—	5.6%	5.6%	11.1%
	教育・学習支援業	10.0%	10.0%	—	10.0%	10.0%	60.0%
	複合サービス業	—	—	—	—	—	—
	サービス業	25.0%	46.4%	10.7%	10.7%	—	7.1%
従業員規模別	9人以下	41.7%	32.0%	9.7%	5.8%	—	10.7%
	10人～19人	38.0%	23.9%	16.9%	5.6%	4.2%	11.3%
	20人～29人	17.1%	28.6%	28.6%	2.9%	5.7%	17.1%
	30人～49人	33.3%	14.3%	19.0%	9.5%	4.8%	19.0%
	50人以上	26.5%	35.3%	5.9%	17.6%	2.9%	11.8%

7. 女性の労働状況について

7-1. 登用状況

女性の登用状況は「役員」では平均人数は0.7人、平均年齢は56.0歳となっている。「部長相当職」では平均人数は0.3人、平均年齢は52.4歳となっている。「課長相当職」では平均人数は0.6人、平均年齢は50.3歳となっている。「係長相当職」では平均人数は0.7人、平均年齢は41.8歳となっている。

図表7-1-1. 登用状況

	女性の人数				平均年齢			
	役員	部長相当職	課長相当職	係長相当職	役員	部長相当職	課長相当職	係長相当職
全体	0.7人	0.3人	0.6人	0.7人	56.0歳	52.4歳	50.3歳	41.8歳

女性の労働状況

女性の勤続年数は徐々に長期化しているが、管理職に占める女性割合は依然として少ない。

総務省「労働力調査」（平成19年）によると、管理的職業従事者（公務員及び学校教育を除く）に占める女性の割合は、平成19年は9.9%で、依然として低い水準にある。

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（平成19年）で女性管理職を役職別にみると、係長相当職の割合が最も高く、平成19年は12.5%となっている。また、役職が上がるにつれて女性の割合は低下し、課長相当職は6.5%、部長相当職では4.1%と上昇傾向にはあるものの極めて低くなっている。

男女共同参画白書 平成20年版

業種別にみると、女性の人数は「情報通信」、「不動産業」、「医療・福祉」で他の業種に比べて多くなっており、特に「医療・福祉」では係長相当以上の女性の人数は平均 8.8 人となっている。平均年齢は係長相当職では、概ね 30 代中盤～40 代中盤に集約されている。

従業員規模別にみると、女性の人数は概ね従業員規模が大きくなるにつれて多くなっている。平均年齢は係長相当職では、概ね 30 代中盤～40 代中盤に集約されている。

図表 7-1-2. 登用状況（業種・従業員規模別）

	女性の人数					平均年齢				
	役員	部長相当職	課長相当職	係長相当職	合計	役員	部長相当職	課長相当職	係長相当職	
全 体	0.7人	0.3人	0.6人	0.7人	2.3人	56.0歳	52.4歳	50.3歳	41.8歳	
業種別	農業	0.0人	0.5人	0.0人	0.0人	0.5人	—	57.0歳	—	—
	建設業	0.8人	0.2人	0.0人	0.2人	1.2人	56.9歳	50.3歳	—	49.0歳
	製造業	0.8人	0.1人	0.2人	0.4人	1.5人	59.4歳	39.0歳	56.4歳	47.0歳
	電気・ガス・熱供給・水道業	0.6人	0.0人	0.3人	0.3人	1.2人	47.0歳	—	47.0歳	35.0歳
	情報通信	1.5人	1.0人	1.5人	0.3人	4.3人	58.0歳	59.0歳	47.0歳	52.0歳
	運輸業	0.6人	0.3人	0.6人	0.5人	2.0人	47.2歳	50.0歳	52.3歳	44.3歳
	卸売・小売業	0.8人	0.3人	0.4人	0.3人	1.8人	57.0歳	53.0歳	49.4歳	43.3歳
	金融・保険業	0.3人	0.0人	0.3人	1.1人	1.7人	55.0歳	—	52.5歳	40.8歳
	不動産業	1.0人	1.0人	2.0人	0.5人	4.5人	53.6歳	57.5歳	45.0歳	43.0歳
	飲食店・宿泊業	0.2人	0.0人	0.0人	0.2人	0.4人	49.3歳	—	—	35.0歳
	医療・福祉	1.2人	1.2人	2.9人	3.5人	8.8人	49.2歳	55.8歳	50.3歳	40.4歳
	教育・学習支援業	0.6人	0.3人	0.4人	0.3人	1.6人	58.6歳	51.5歳	57.5歳	40.0歳
	複合サービス業	—	—	1.0人	1.0人	2.0人	—	—	48.0歳	34.0歳
	サービス業	0.7人	0.6人	0.4人	0.6人	2.3人	49.6歳	50.3歳	45.2歳	35.3歳
従業員規模別	9人以下	0.7人	0.3人	0.3人	0.2人	1.5人	57.3歳	52.3歳	48.5歳	44.7歳
	10人～19人	0.8人	0.4人	0.3人	0.3人	1.8人	55.0歳	52.3歳	50.8歳	44.3歳
	20人～29人	0.5人	0.0人	0.1人	0.5人	1.1人	55.8歳	—	50.0歳	46.8歳
	30人～49人	0.9人	0.4人	0.5人	0.6人	2.4人	53.7歳	47.0歳	48.2歳	36.3歳
	50人以上	0.6人	0.5人	1.7人	2.0人	4.8人	57.7歳	58.8歳	52.2歳	39.7歳

7-2. セクシャルハラスメント防止対策

セクシャルハラスメント防止対策についてみると、対策を「行っている」29.9%、「行っていない」70.1%となっている。対策を行っている事業所の内、「規則の制定」が62.0%で最も多く、次いで「相談員の配置」42.3%、「広報紙等による啓発」32.8%となっている。一方、対策を行っていない事業所の内、「実施予定なし」が73.5%で最も多く、「検討中」25.9%、「近く実施予定」0.7%となっている。

図表7-2-1. セクシャルハラスメント防止対策

	行っている					行っていない			
		広報紙等による啓発	相談員の配置	規則の制定	その他		近く実施予定	検討中	実施予定なし
全体	29.9%	32.8%	42.3%	62.0%	5.8%	70.1%	0.7%	25.9%	73.5%

セクシャルハラスメントについて

職場におけるセクシュアルハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、企業にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。職場におけるセクシュアルハラスメントは、いったん発生すると、被害者に加え行為者も退職に至る場合がある等双方にとって取り返しのつかない損失となることが多く、被害者にとって、事後に裁判に訴えることは、躊躇せざるを得ない場合もあるため、特に、未然の防止対策が重要です。

また、近年、女性労働者に対するセクシュアルハラスメントに加え、男性労働者に対するセクシュアルハラスメントの事案も見られるようになってきました。

こうしたことから、男女雇用機会均等法（以下「均等法」といいます。）では、職場におけるセクシュアルハラスメントの対象を男女労働者とするとともに、その防止のため、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講ずることを事業主に義務づけています。

男女雇用機会均等法

（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置）

第11条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとする。

厚生労働省：セクシュアルハラスメント対策に取り組む事業主の方へ

業種別にみると、セクシャルハラスメント防止対策を行っている事業所が多い業種は「複合サービス業」、「金融・保険業」、「飲食店・宿泊業」、「教育・学習支援業」が過半数を超えており、他の業種に比べて多くなっている。対策を行っている事業所の内、「製造業」を除く全ての業種で規則の制定が最も多くなっており、「製造業」は相談員の配置が最も多くなっている。一方、対策を行っていない事業所が多い業種は「農業」、「建設業」、「製造業」、「卸売・小売業」、「医療・福祉」が7割を超えており、他の業種に比べて多くなっている。対策を行っていない事業所の内、「農業」、「情報通信」を除く全ての業種で「実施予定なし」が最も多くなっている。

従業員規模別にみると、セクシャルハラスメント防止対策を行っている事業所が多い従業員規模は「50人以上」が58.8%で最も多く、次いで「20人～29人」42.2%、「30人～49人」31.4%などとなっている。対策を行っている事業所の内、全ての従業員規模で規則の制定が最も多くなっている。一方、対策を行っていない事業所が多い従業員規模は「10人～19人」が79.8%、「9人以下」が77.5%で他の従業員規模に比べて多くなっている。対策を行っていない事業所の内、「9人以下」、「10人～19人」で実施の予定なしが7割以上で他の従業員規模に比べて多くなっている。

図表7-2-2. セクシャルハラスメント防止対策

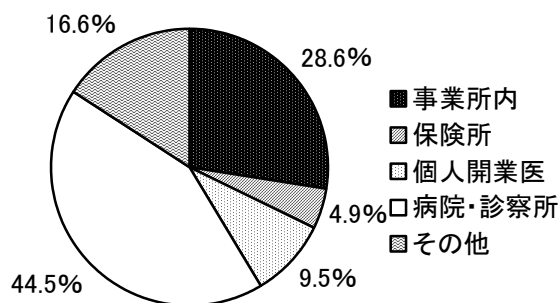
	行 っ て い る	行 っ て い な い				行 っ て い な い	近 く 実 施 予 定	検 討 中	実 施 予 定 な し	
		広 報 紙 等 に よ る 啓 発	相 談 員 の 配 置	規 則 の 制 定	そ の 他					
全 体	29.9%	32.8%	42.3%	62.0%	5.8%	70.1%	0.7%	25.9%	73.5%	
業 種 別	農業	—	—	—	—	100.0%	—	50.0%	50.0%	
	建設業	8.6%	33.3%	16.7%	66.7%	—	91.4%	—	20.3%	79.7%
	製造業	20.3%	40.0%	46.7%	20.0%	13.3%	79.7%	—	20.0%	80.0%
	電気・ガス・熱供給・水道業	33.3%	—	50.0%	50.0%	—	66.7%	—	33.3%	66.7%
	情報通信	33.3%	100.0%	100.0%	100.0%	—	66.7%	—	50.0%	50.0%
	運輸業	31.8%	42.9%	28.6%	71.4%	—	68.2%	—	28.6%	71.4%
	卸売・小売業	23.1%	23.5%	35.3%	70.6%	11.8%	76.9%	1.9%	27.8%	70.4%
	金融・保険業	88.9%	59.1%	72.7%	72.7%	—	11.1%	—	—	100.0%
	不動産業	30.8%	25.0%	25.0%	75.0%	—	69.2%	—	16.7%	83.3%
	飲食店・宿泊業	55.6%	42.9%	35.7%	42.9%	14.3%	44.4%	—	10.0%	90.0%
	医療・福祉	29.4%	11.1%	22.2%	88.9%	—	70.6%	—	30.0%	70.0%
	教育・学習支援業	53.3%	12.5%	25.0%	75.0%	—	46.7%	14.3%	14.3%	71.4%
	複合サービス業	100.0%	—	50.0%	100.0%	—	—	—	—	—
	サービス業	33.3%	22.2%	44.4%	77.8%	11.1%	66.7%	—	41.4%	58.6%
従 業 員 規 模 別	9人以下	22.5%	47.5%	40.0%	70.0%	10.0%	77.5%	0.8%	16.8%	82.4%
	10人～19人	20.2%	20.0%	52.0%	60.0%	—	79.8%	—	26.7%	73.3%
	20人～29人	42.2%	37.0%	48.1%	51.9%	3.7%	57.8%	—	40.5%	59.5%
	30人～49人	31.4%	36.4%	27.3%	72.7%	—	68.6%	—	40.0%	60.0%
	50人以上	58.8%	20.0%	40.0%	60.0%	10.0%	41.2%	5.6%	38.9%	55.6%

8. 福利厚生について

8-1. 定期健康診断の実施場所

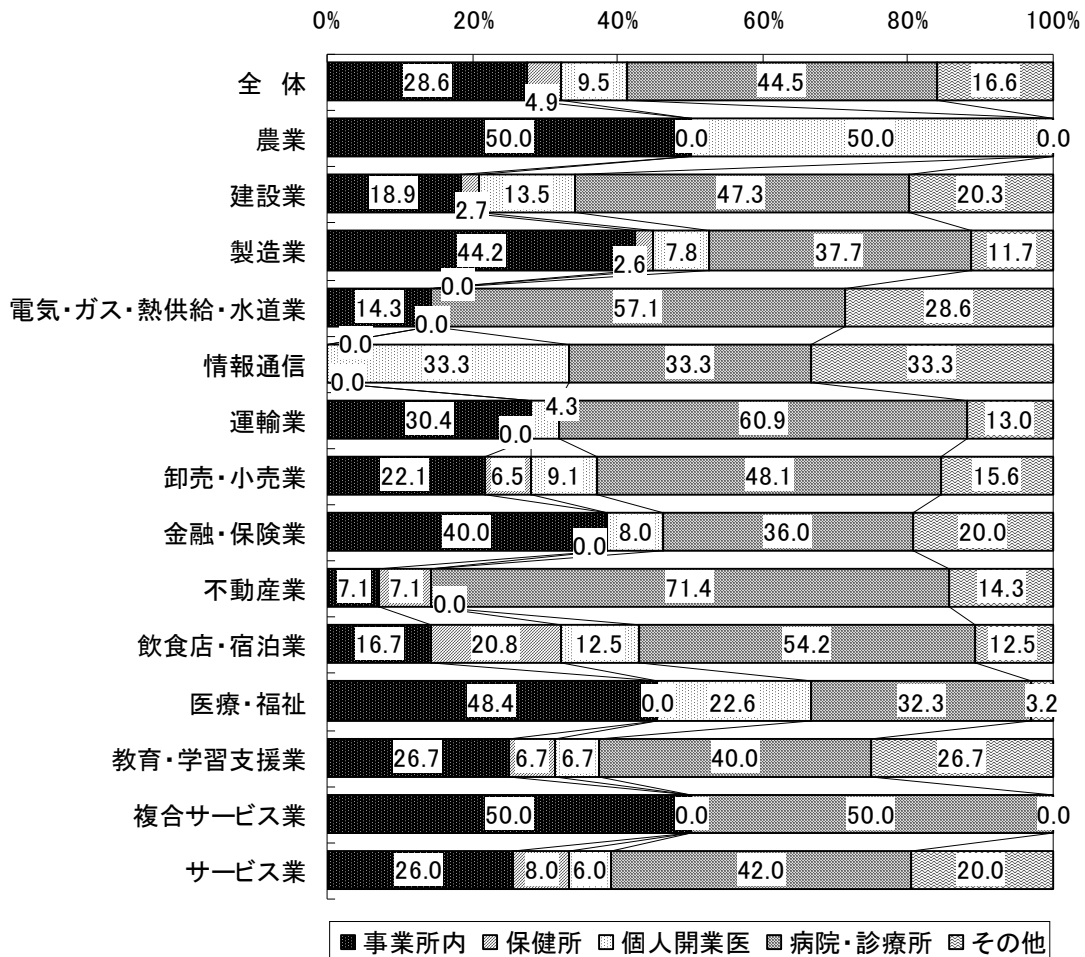
定期健康診断の実施場所は、「病院・診療所」が 44.5%で最も多く、次いで「事業所内」が 28.6%、この両場所で7割強を占めている。「その他」が 16.6%となっている。

図表 8-1-1. 定期健康診断の実施場所



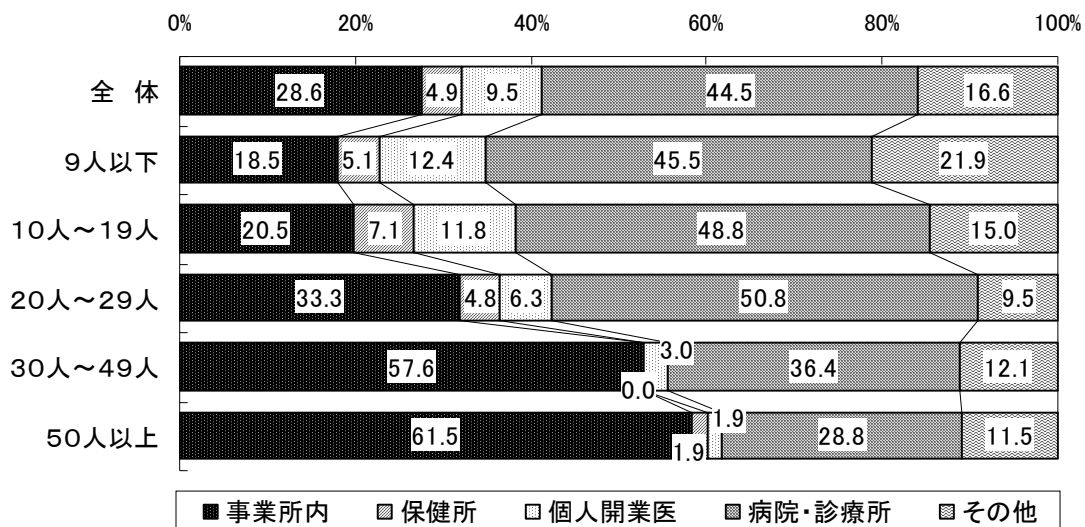
業種別にみると、病院・診療所を実施場所としているのは「電気・ガス・熱供給・水道業」57.1%、「運輸業」60.9%、「不動産業」71.4%などが高い数値を示している。一方、事業所内を実施場所としているのは、「農業」50.0%、「製造業」44.2%、「金融・保険業」40.0%、「医療・福祉」48.4%である。

図表 8-1-2. 定期健康診断の実施場所（業種別）



従業員規模別にみると、「病院・診療所」が多いのは29人以下の従業員規模の事業所である。30人以上の事業所は、「事業所内」で健康診断の実施が多くなっている。

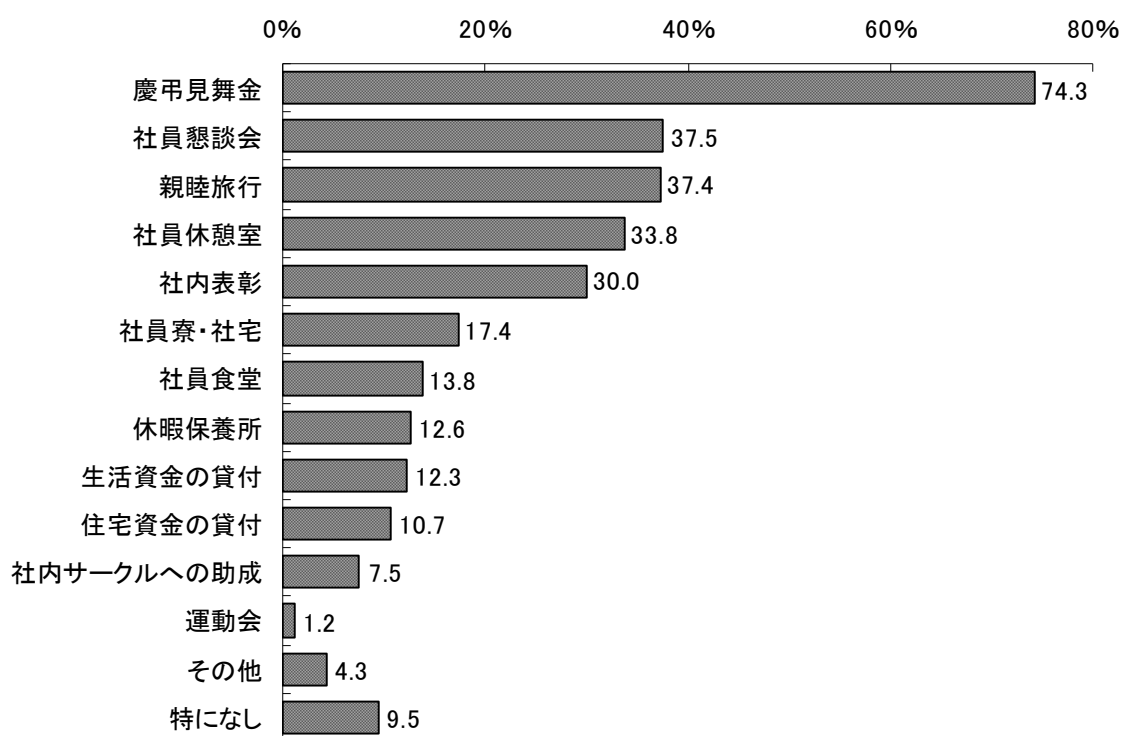
図表8-1-3. 定期健康診断の実施場所（従業員規模別）



8-2. 福利厚生制度

福利厚生制度の実施状況は、「慶弔見舞金」74.3%、「社員懇談会」37.5%、「親睦旅行」37.4%、「社員休憩室」33.8%、「社内表彰」30.0%が多くの実業所で実施されている項目である。「運動会」「社内サークルへの助成」を実施している事業所は少なくなっている。

図表 8-2-1. 福利厚生制度（複数回答）



業種別にみると、「金融・保険業」は他の業種に比べて総じて福利厚生に力を入れている。中でも「住宅資金の貸付」は、他の業種と比べて 80.8%と多くなっている。「慶弔見舞金」は多くの業種で導入されている傾向が見られる中、「不動産業」のみ5割を下回っている。

従業員規模別にみると「50人以上」の規模の事業所は、総じて福利厚生に力を入れている。

実施されている福利厚生のうち、5割を超えるものは「慶弔見舞金」94.1%、「社内表彰」60.8%、「社員休憩所」54.9%である。「慶弔見舞金」「社員懇談会」「親睦旅行」は、従業員規模による差異はあまり見られない

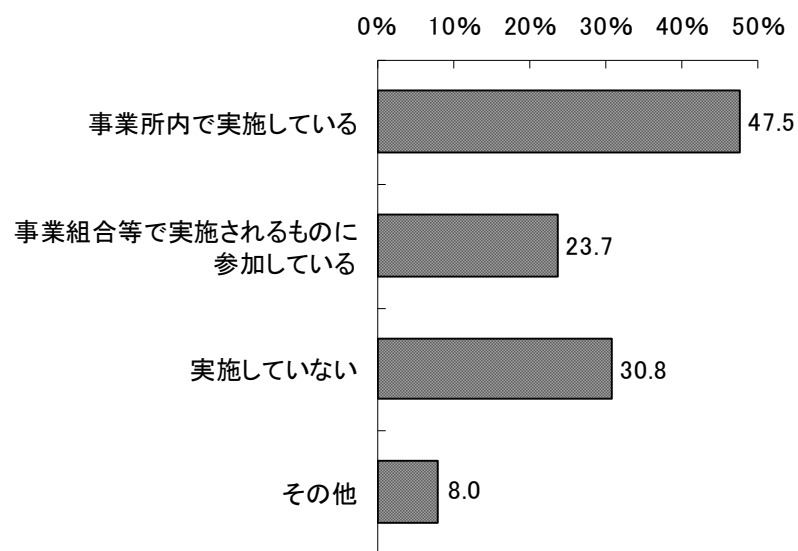
図表8-2-2. 福利厚生制度（複数回答）（業種・従業員規模別）

	社内表彰	慶弔見舞金	住宅資金の貸付	生活資金の貸付	社員懇談会	親睦旅行	運動会	社員食堂	社員休憩室	社員寮・社宅	休暇保養所	社内サークルへの助成	その他	特になし
全体	30.0%	74.3%	10.7%	12.3%	37.5%	37.4%	1.2%	13.8%	33.8%	17.4%	12.6%	7.5%	4.3%	9.5%
業種別	農業	—	100.0%	—	—	50.0%	50.0%	—	50.0%	50.0%	—	—	—	—
	建設業	16.7%	76.9%	2.6%	7.7%	42.3%	53.8%	—	3.8%	16.7%	14.1%	10.3%	5.1%	5.1%
	製造業	27.4%	82.1%	7.1%	9.5%	34.5%	38.1%	—	35.7%	39.3%	8.3%	6.0%	6.0%	2.4%
	電気・ガス・熱供給・水道業	28.6%	100.0%	14.3%	—	42.9%	57.1%	—	—	14.3%	28.6%	14.3%	14.3%	—
	情報通信	66.7%	66.7%	33.3%	33.3%	66.7%	—	—	—	66.7%	33.3%	—	—	—
	運輸業	50.0%	91.7%	4.2%	29.2%	50.0%	33.3%	4.2%	4.2%	62.5%	16.7%	16.7%	8.3%	—
	卸売・小売業	32.9%	78.0%	7.3%	7.3%	40.2%	26.8%	1.2%	12.2%	35.4%	14.6%	18.3%	4.9%	4.9%
	金融・保険業	61.5%	80.8%	80.8%	53.8%	19.2%	42.3%	7.7%	30.8%	69.2%	69.2%	53.8%	26.9%	—
	不動産業	33.3%	46.7%	—	—	40.0%	33.3%	—	—	6.7%	—	13.3%	—	6.7%
	飲食店・宿泊業	29.6%	66.7%	7.4%	14.8%	25.9%	29.6%	—	3.7%	18.5%	40.7%	11.1%	7.4%	7.4%
	医療・福祉	32.4%	61.8%	8.8%	8.8%	41.2%	32.4%	2.9%	32.4%	55.9%	20.6%	8.8%	2.9%	2.9%
	教育・学習支援業	31.3%	68.8%	6.3%	12.5%	18.8%	25.0%	—	—	6.3%	6.3%	12.5%	6.3%	12.5%
	複合サービス業	50.0%	50.0%	—	50.0%	50.0%	—	—	—	50.0%	50.0%	—	—	—
	サービス業	29.1%	69.1%	9.1%	3.6%	40.0%	34.5%	1.8%	3.6%	27.3%	16.4%	9.1%	14.5%	9.1%
従業員数規模別	9人以下	18.4%	67.0%	10.2%	11.7%	37.9%	33.0%	1.5%	5.8%	25.7%	12.1%	8.3%	3.9%	4.4%
	10人～19人	21.9%	71.5%	5.1%	8.8%	43.1%	39.4%	—	14.6%	32.8%	10.2%	8.0%	5.1%	5.1%
	20人～29人	44.8%	82.1%	17.9%	11.9%	29.9%	38.8%	1.5%	14.9%	38.8%	23.9%	23.9%	13.4%	3.0%
	30人～49人	47.1%	82.4%	5.9%	11.8%	38.2%	41.2%	2.9%	23.5%	44.1%	29.4%	20.6%	11.8%	5.9%
	50人以上	60.8%	94.1%	21.6%	23.5%	35.3%	43.1%	2.0%	35.3%	54.9%	39.2%	23.5%	13.7%	2.0%

8-3. 従業員の能力向上のための研修の実施

能力向上のための研修の実施状況は、「事業所内で実施している」が 47.5%、「事業組合等で実施されるものに参加している」が 23.7%、合わせて7割強の事業所が研修を実施している。「実施していない」事業所も 30.8%と多くみられる。

図表 8-3-1. 従業員の能力向上のための研修の実施（複数回答）



業種別にみると、事業所内で実施している業種は、「金融・保険業」が 88.0%、「教育・学習支援業」が 81.3%で他の業種に比べて多くなっている。「事業所内で実施している」がほとんどを占める中で、「事業組合等で実施されるものに参加している」が多かった業種は、「電気・ガス・熱供給・水道業」のみで、57.1%が外部での研修である。「実施していない」は「製造業」が最も多く、約 5 割が実施していない。

従業員規模別にみると、20 人以上の規模の事業所は 8 割以上が実施している。「50 人以上」の規模の事業所は「事業所内で実施している」が 53.1%に対して、「事業組合等で実施されるものに参加している」が 32.7%で、外部実施の割合が高くなっている。一方、「9 人以下」の事業所では、実施しているが 59.6%に対して実施していないは 40.9%で、研修の実施割合が低くなっている。

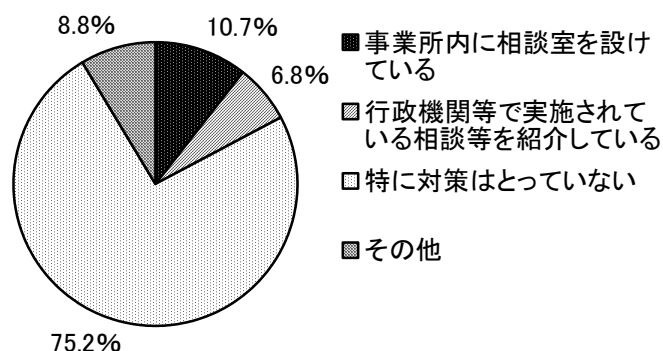
図表 8-3-2. 従業員の能力向上のための研修の実施（複数回答）（業種・従業員規模別）

		事業所内で実施	事業組合等 に参加しているもの に実施	実施していない	その他
全 体		47.5%	23.7%	30.8%	8.0%
業 種 別	農業	50.0%	—	50.0%	—
	建設業	36.7%	31.6%	29.1%	8.9%
	製造業	32.5%	15.0%	48.8%	7.5%
	電気・ガス・熱供給・水道業	42.9%	57.1%	14.3%	—
	情報通信	—	33.3%	33.3%	33.3%
	運輸業	60.9%	26.1%	21.7%	13.0%
	卸売・小売業	40.5%	23.8%	34.5%	6.0%
	金融・保険業	88.0%	16.0%	8.0%	4.0%
	不動産業	42.9%	21.4%	35.7%	7.1%
	飲食店・宿泊業	48.3%	17.2%	31.0%	10.3%
	医療・福祉	67.6%	17.6%	23.5%	5.9%
	教育・学習支援業	81.3%	31.3%	—	6.3%
	複合サービス業	50.0%	—	50.0%	—
	サービス業	60.0%	30.9%	18.2%	12.7%
従 業 員 規 模 別	9人以下	35.1%	24.5%	40.9%	6.7%
	10人～19人	48.1%	22.2%	30.4%	6.7%
	20人～29人	63.1%	20.0%	20.0%	9.2%
	30人～49人	73.5%	17.6%	17.6%	8.8%
	50人以上	53.1%	32.7%	16.3%	14.3%

8-4. 職場のメンタルヘルス対策の実施

職場のメンタルヘルス対策の実施は「特に対策はとっていない」が 75.2%で、切実な問題として捉えられていないようである。「事業所内に相談室を設けている」は 10.7%で 1 割程度の数値である。

図表 8-4-1. 職場のメンタルヘルス対策の実施



職場のメンタルヘルスについて

厚生労働省では、労働者のメンタルヘルス対策を推進するため、平成12年8月に「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」を策定し、その周知徹底を行ってきたところである。

しかしながら、近年、労働者の受けるストレスは拡大する傾向にあり、仕事に関して強い不安やストレスを感じている労働者が6割を超える状況にある。また、精神障害等に係る労災補償状況をみると、請求件数、認定件数とも近年、増加傾向にある。このような中で、心の健康問題が労働者、その家族、事業場及び社会に与える影響は、今日、ますます大きくなっており、事業場においてより積極的に労働者の心の健康の保持増進を図ることは非常に重要な課題となっている。

平成18年厚生労働省労働者の心の健康の保持増進のための指針について

自分の仕事や職業生活に関して強い不安、悩み、ストレス（以下「仕事でのストレス」という。）が「ある」とする労働者の割合は 58.0% [前回 61.5%] となっている。

「仕事でのストレス」がある労働者が挙げた具体的なストレスの内容（3つ以内の複数回答）としては、「職場の人間関係の問題」（38.4%）が高く、次いで「仕事の質の問題」（34.8%）、「仕事の量の問題」（30.6%）の順となっている。

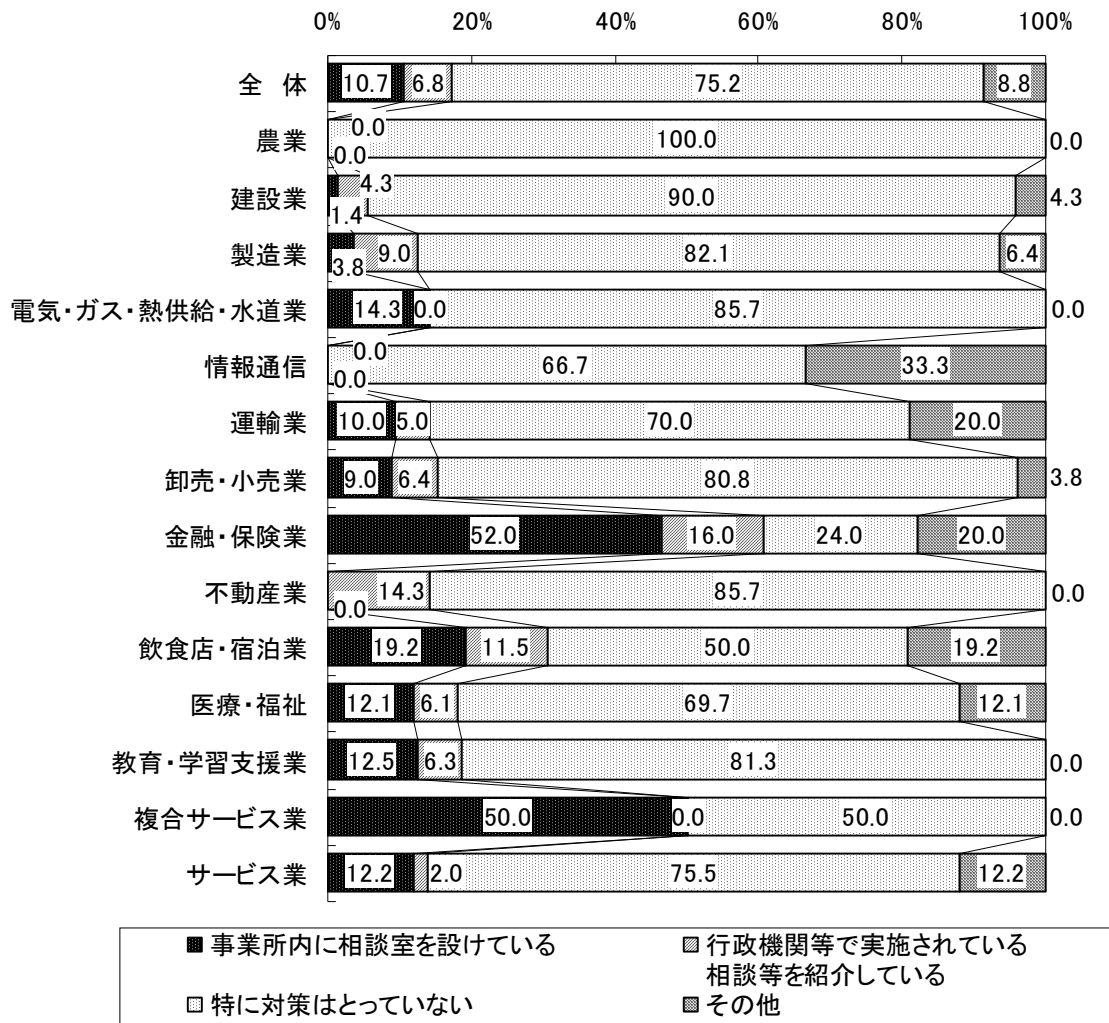
男女別にみると、「職場の人間関係の問題」（男性 30.4%、女性 50.5%）は女性が男性より高く、「会社の将来性の問題」（男性 29.1%、女性 12.9%）、「昇進、昇給の問題」（男性 24.9%、女性 15.6%）は、男性が女性より高くなっている。

就業形態別にみると、一般社員は、「職場の人間関係の問題」（37.7%）、「仕事の質の問題」（36.7%）、「仕事の量の問題」（32.0%）が高く、契約社員は、「雇用の安定性の問題」（36.2%）、「職場の人間関係の問題」（34.4%）、パートタイム労働者は、「職場の人間関係の問題」（45.8%）が高くなっている。

平成19年労働者健康状況調査

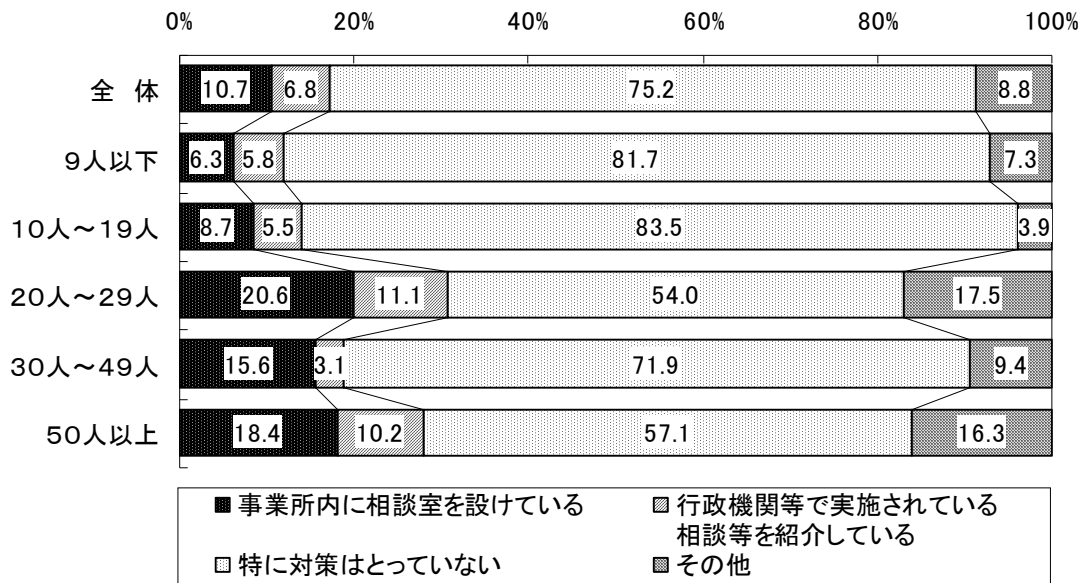
業種別にみると、「特に対策はとっていない」は「農業」100.0%、「建設業」90.0%、「電気・ガス・熱供給・水道業」85.7%、「不動産業」85.7%、「製造業」82.1%、「教育・学習支援業」81.3%、「卸売・小売業」80.8%で8割を超えている。一方、「金融・保険業」は「事業所内に相談室を設けている」が52.0%で、他業種と大きな差異が見られる。

図表 8-4-2. 職場のメンタルヘルス対策の実施（業種別）



従業員規模別にみると、特に対策はとっていない事業所は「9人以下」81.7%、「10人～19人」83.5%が8割を超えている。一方、「事業所内に相談室を設けている」は「20人～29人」規模で20.6%と最も多くなっている。30人規模以上の事業所も15%以上を占めており、規模が小さいほど対策が遅れている。

図表8-4-3. 職場のメンタルヘルス対策の実施（従業員規模別）

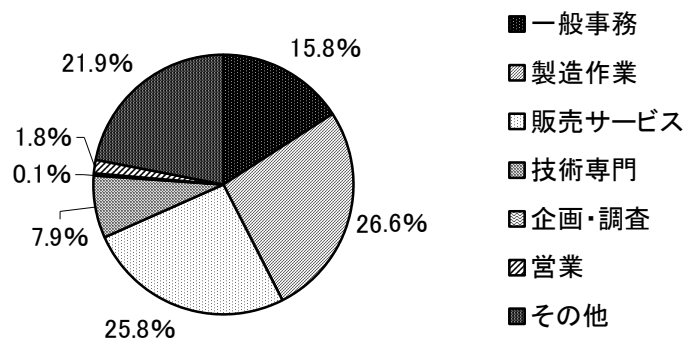


9. パートタイマーの雇用状況について

9-1. パートタイマーの採用職種

パートタイマーの採用職種は、「製造作業」が最も多く 26.6%、次いで「販売サービス」25.8%、「一般事務」15.8%、「技術専門」7.9%、「営業」1.8%、「企画・調査」0.1%となっている。

図表 9-1-1. パートタイマーの採用職種について



パートタイマーの雇用状況

パート等労働者を雇用している事業所の割合は 66.3%、平成 13 年調査では 62.1%となっている。「パート」を雇用している割合は 61.0%(前回 56.6%)、「その他」を雇用している割合は 17.3% (前回 15.3%) となっている。

これを産業別にみると、「パート」を雇用している事業所は「飲食店,宿泊業」が 91.3%と最も多く、次いで「医療,福祉」83.3%、「教育,学習支援業」79.2%の順となっている。「その他」を雇用している事業所では「複合サービス事業」が 42.0%と最も多く、次いで「情報通信業」、「教育,学習支援業」がともに 21.9%の順となっている。

また、事業所規模別にみると事業所規模が大きくなるほどパート等労働者を雇用している事業所の割合が概ね高くなっている。

平成 18 年パートタイム労働者総合実態調査結果

業種別にみると、職種では製造作業で多く採用しているのは「製造業」の 83.2%である。また、販売サービスで「飲食店・宿泊業」が 67.8%、「サービス業」が 55.0%となっている。

従業員規模別にみると、一般事務の採用の割合が高いのは「9人以下」の事業所で 31.5%となっており、従業員規模が大きくなるにつれて低くなっている。製造作業、販売サービスの採用の割合は従業員規模が 30 人以上の事業所で高くなっている。

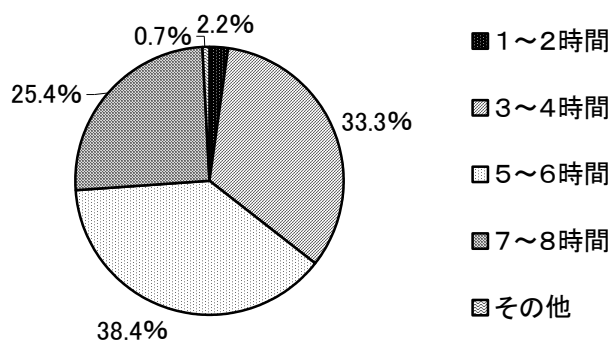
図表 9-1-2. パートタイマーの採用職種について（業種・従業員規模別）

		一般事務	製造作業	販売サービス	技術専門	企画・調査	営業	その他
全 体		15.8%	26.6%	25.8%	7.9%	0.1%	1.8%	21.9%
業種別	農業	50.0%	50.0%	—	—	—	—	—
	建設業	54.7%	1.9%	5.7%	5.7%	—	1.9%	30.2%
	製造業	10.7%	83.2%	—	1.3%	—	0.2%	4.7%
	電気・ガス・熱供給・水道業	78.3%	8.7%	8.7%	—	—	4.3%	—
	情報通信	100.0%	—	—	—	—	—	—
	運輸業	38.1%	9.5%	6.7%	—	—	1.9%	43.8%
	卸売・小売業	20.4%	23.3%	37.5%	0.6%	0.3%	2.1%	15.9%
	金融・保険業	40.9%	—	24.2%	—	—	21.2%	13.6%
	不動産業	10.3%	—	20.7%	—	—	—	69.0%
	飲食店・宿泊業	1.4%	2.8%	67.8%	—	—	6.4%	21.6%
	医療・福祉	12.9%	—	4.1%	30.1%	—	—	52.9%
	教育・学習支援業	29.0%	—	—	27.5%	—	1.4%	42.0%
	複合サービス業	100.0%	—	—	—	—	—	—
	サービス業	12.1%	6.2%	55.0%	8.5%	—	0.9%	17.2%
従業員規模別	9人以下	31.5%	20.0%	19.6%	6.8%	0.4%	5.5%	16.2%
	10人～19人	26.3%	13.9%	19.7%	6.8%	0.3%	1.3%	31.6%
	20人～29人	14.7%	15.9%	22.5%	6.9%	—	6.6%	33.4%
	30人～49人	13.6%	23.5%	33.4%	15.3%	—	1.1%	13.0%
	50人以上	10.9%	35.0%	28.6%	7.1%	—	—	18.4%

9-2. パートタイマーの1日の平均労働時間

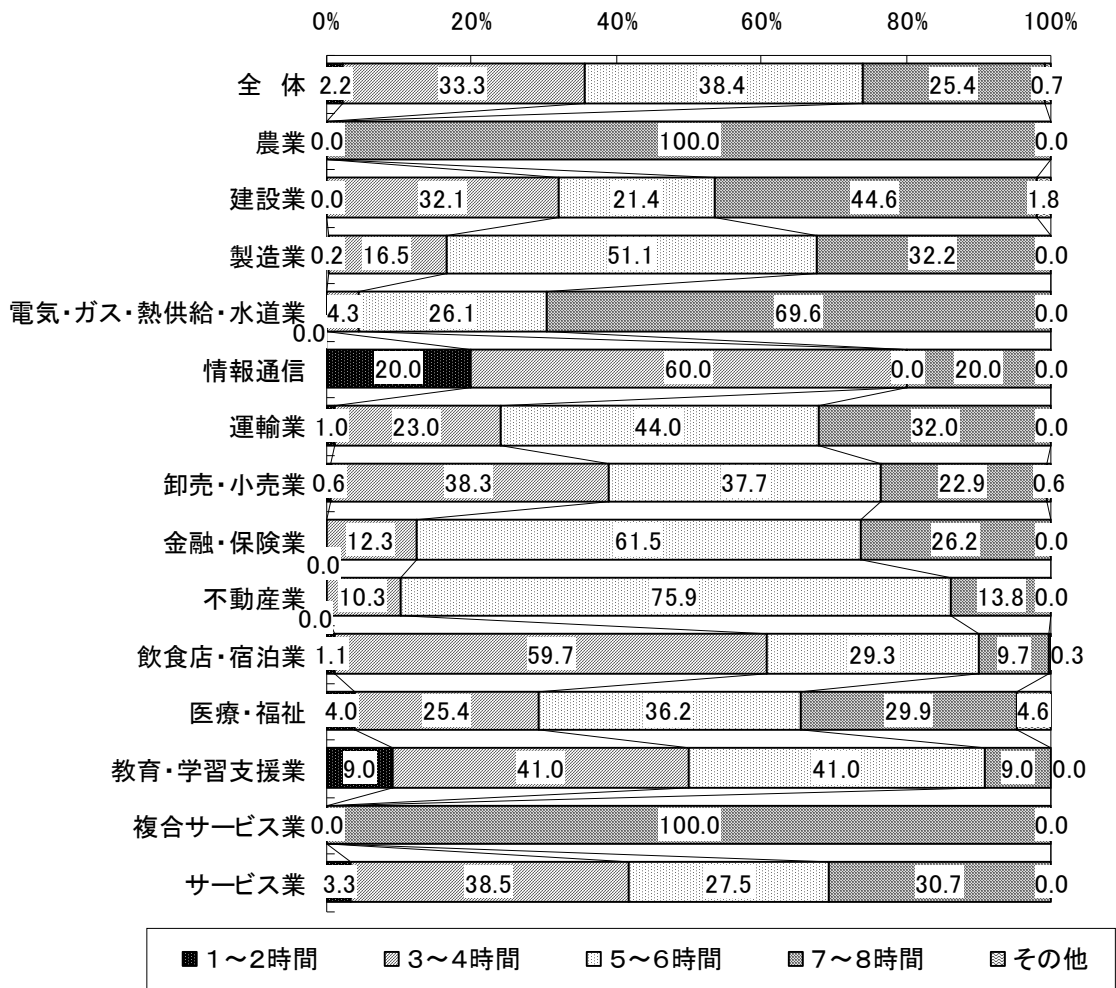
パートタイマーの1日の平均労働時間は、「5～6時間」が38.4%、「3～4時間」が33.3%、「7～8時間」が25.4%でこの3項目に集約されている。

図表9-2-1. パートタイマーの1日の平均労働時間



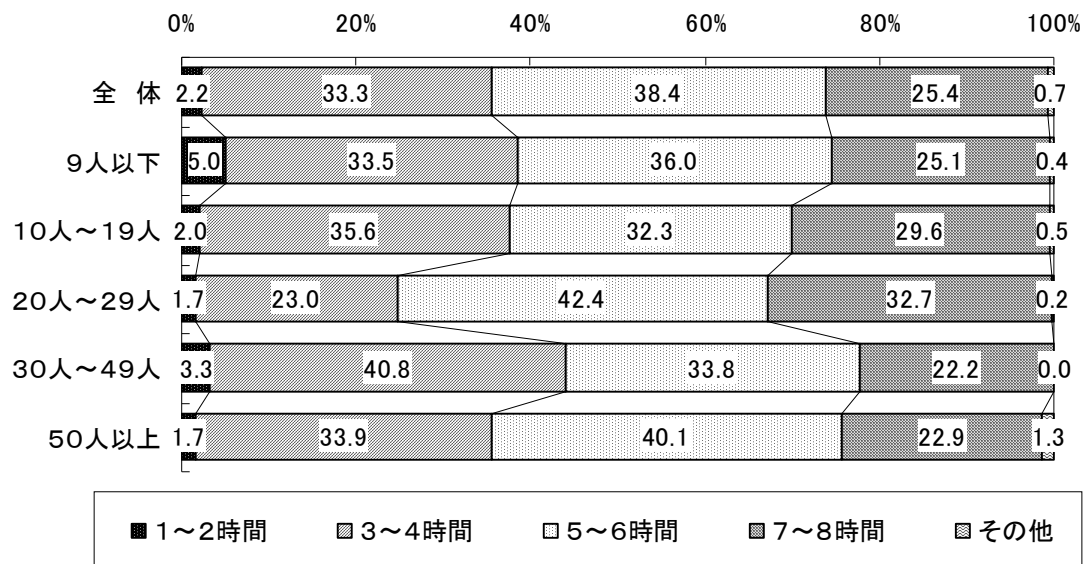
業種別にみると、3～4時間が多い業種は、「情報通信」60.0%、「飲食店・宿泊業」59.7%、「教育・学習支援業」41.0%などが挙げられる。5～6時間は「不動産業」75.9%、「金融・保険業」61.5%、「製造業」51.1%などが挙げられる。7～8時間の長時間働いている業種は「農業」100.0%、「電気・ガス・熱供給・水道業」69.6%、「建設業」44.6%である。

図表9-2-2. パートタイマーの1日の平均労働時間（業種別）



従業員規模別にみると、従業員規模によって特徴的傾向は見られなく、規模に関わらずパートタイマーの平均労働時間は3～8時間の中で分散化している。

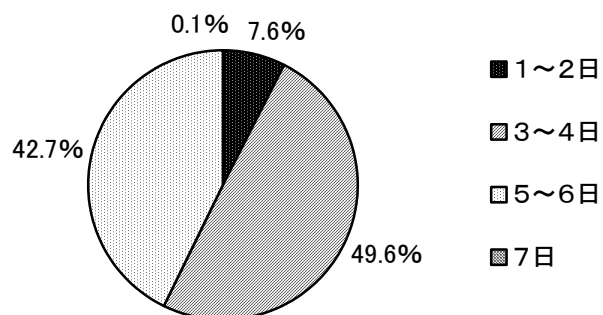
図表 9-2-3. パートタイマーの1日の平均労働時間（従業員規模別）



9-3. パートタイマーの1週の平均勤務日数

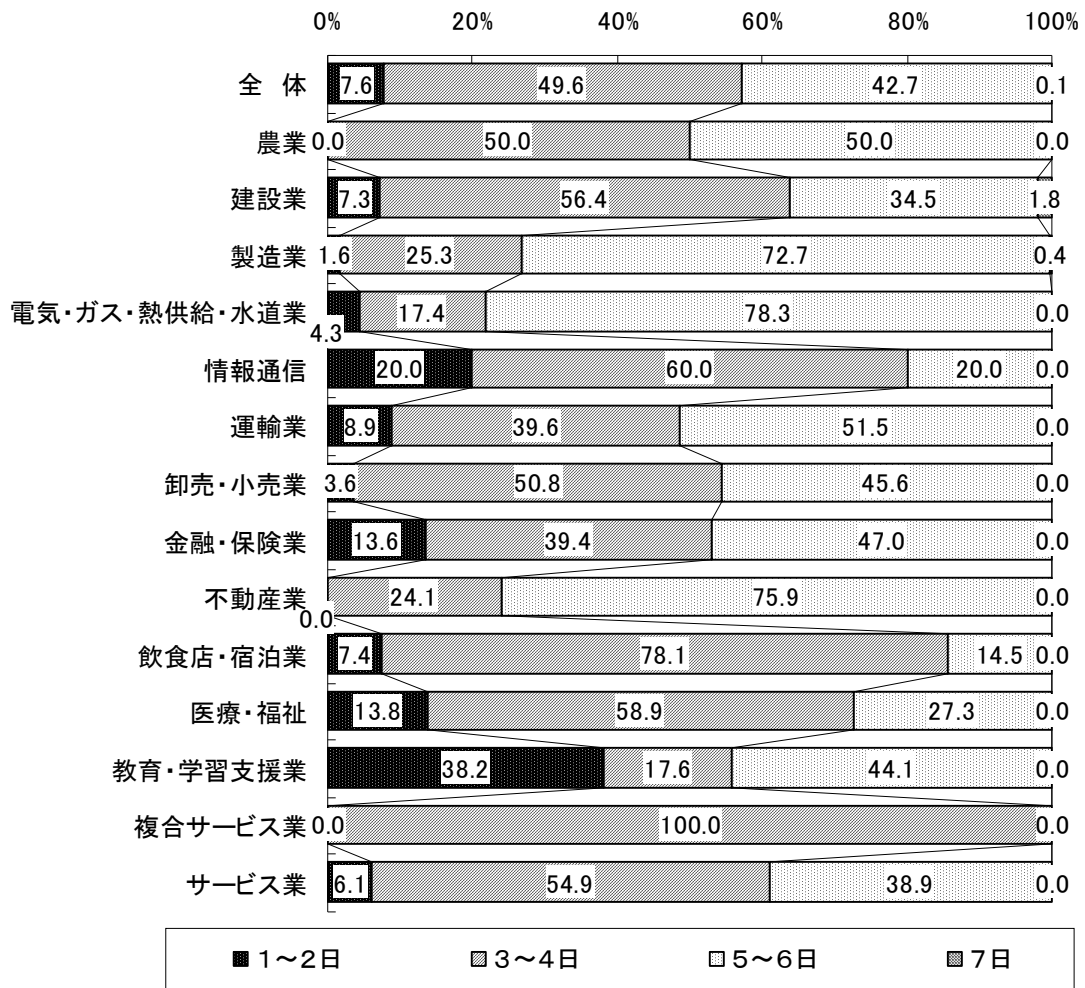
パートタイマーの1週の平均勤務日数は、「3～4日」が49.6%で最も多く、次いで「5～6日」42.7%、「1～2日」7.6%、「7日」0.1%となっている。

図表9-3-1. パートタイマーの1週の平均勤務日数



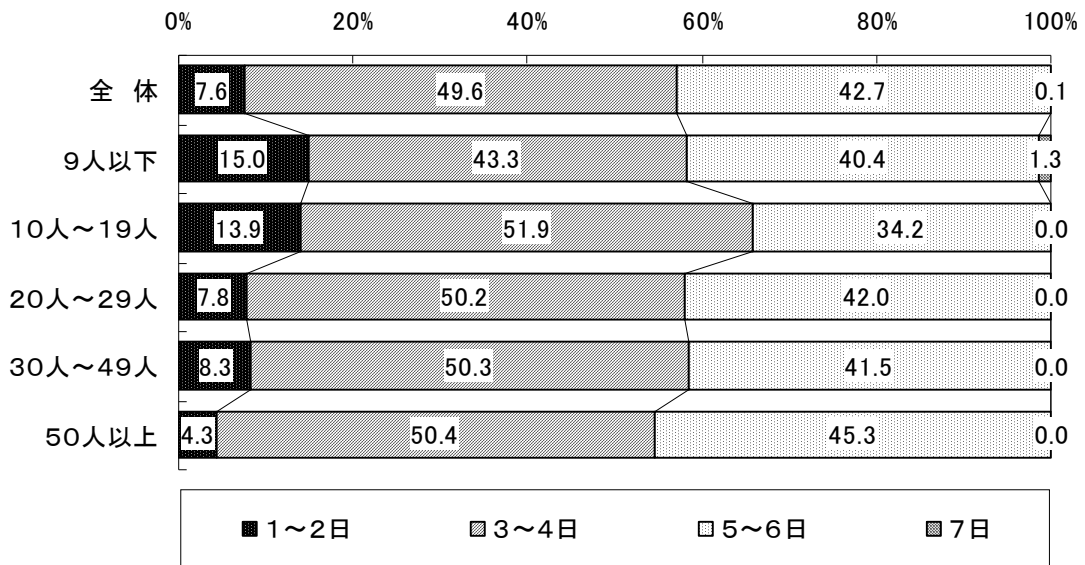
業種別にみると、「5～6日」の勤務日数の業種は「電気・ガス・熱供給・水道業」78.3%、「不動産業」75.9%、「製造業」72.7%でパートタイマーの労働力に負うところが大きい。「1～2日」の短い勤務日数で働いている業種は「教育・学習支援業」38.2%、「情報通信」20.0%、「医療・福祉」13.8%、「金融・保険業」13.6%が挙げられる。

図表9-3-2. パートタイマーの1週の平均勤務日数（業種別）



従業員規模別にみると、従業員規模が小さいほど「1～2日」、「3～4日」にやや多い傾向がみられ、20人以上の規模は「3～4日」や「5～6日」の割合が高くなる傾向がみられる。

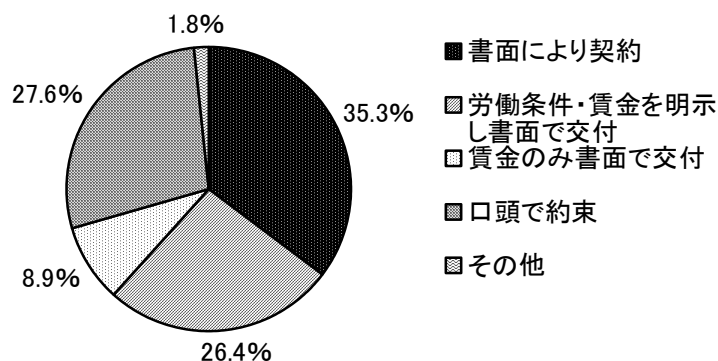
図表9-3-3. パートタイマーの1週の平均勤務日数（従業員規模別）



9-4. パートタイマーの採用時の労働契約

パートタイマーの採用時の労働契約についてみると、「書面により契約」35.3%、「労働条件・賃金を明示し書面で交付」26.4%となっており、書面（書面により交付、労働条件・賃金を明示し書面で交付の合計）を介した契約が61.7%である。一方、「口頭で約束」は27.6%と比較的高い数値を示している。

図表9-4-1. パートタイマーの採用時の労働契約



パートタイマーの採用時の労働契約

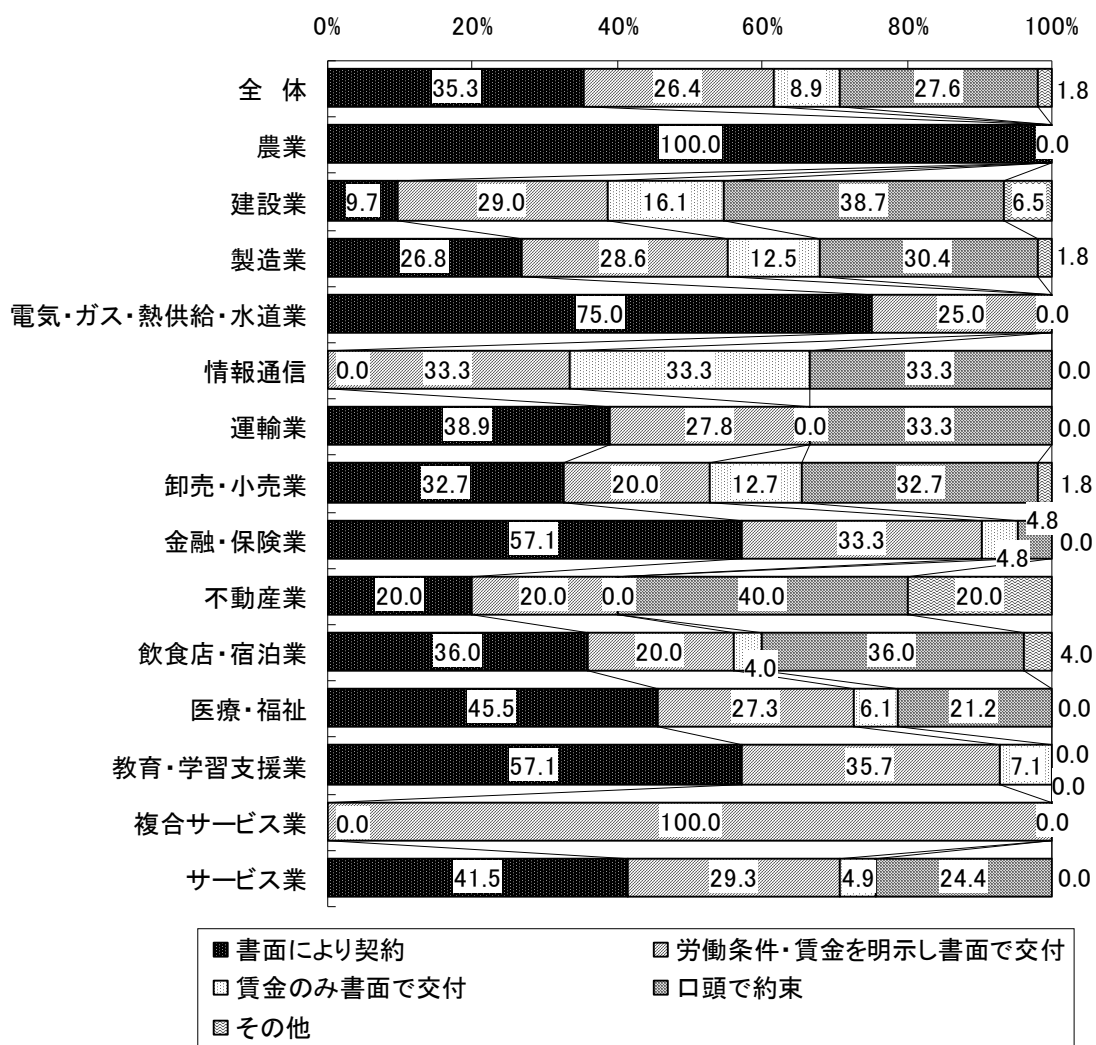
パート等労働者を雇用している事業所のうち、採用時に労働条件を明示している事業所の割合は「パート」が94.9%（前回98.4%）、「その他」が93.9%（前回96.3%）となっている。

また、労働条件を明示している事業所のうち、明示方法をみると、「パート」では「主に口頭で説明している」とする事業所の割合が40.8%（前回45.9%）と多く、「その他」では「主に労働条件通知書・労働契約書等書面を交付している」とする割合が52.2%（前回51.4%）と多くなっている。

平成18年パートタイム労働者総合実態調査結果

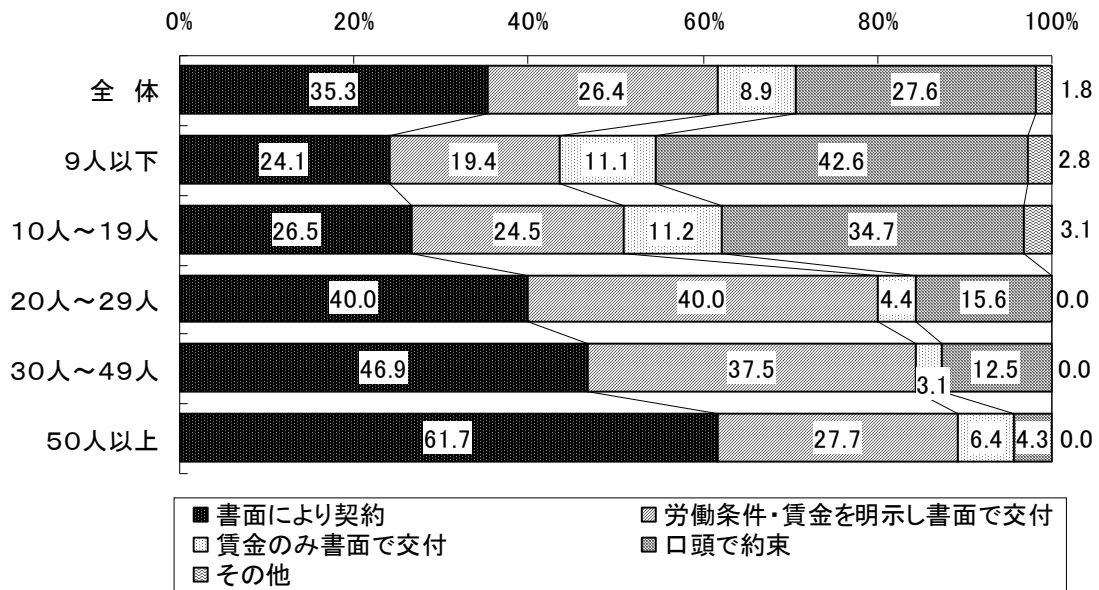
業種別にみると、「農業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「複合サービス業」、「教育・学習支援業」、「金融・保険業」は書面（書面により交付、労働条件・賃金を明示し書面で交付の合計）を交わしている割合が非常に高い。他にも「医療・福祉」72.8%、「サービス業」70.8%、が書面を介した契約を行っている割合が高い業種である。一方、口頭で約束で済ましている業種は、「建設業」38.7%、「飲食・宿泊業」36.0%、「情報通信」、「運輸業」33.3%、「卸売・小売業」32.7%、「製造業」30.4%、が挙げられる。

図表9-4-2. パートタイマーの採用時の労働契約（業種別）



従業員規模別にみると、書面（書面により交付、労働条件・賃金を明示し書面で交付の合計）の交付と口頭が2分されている。「9人以下」では、書面を介した契約が43.5%に対して、口頭で約束が42.6%とほぼ拮抗している。20人以上の規模の事業所は、書面の交付が8割以上を占めており、口頭で約束は従業員規模が大きくなるほど少なくなっている。50人以上の規模の事業所では、口頭で約束は僅か4.3%である。

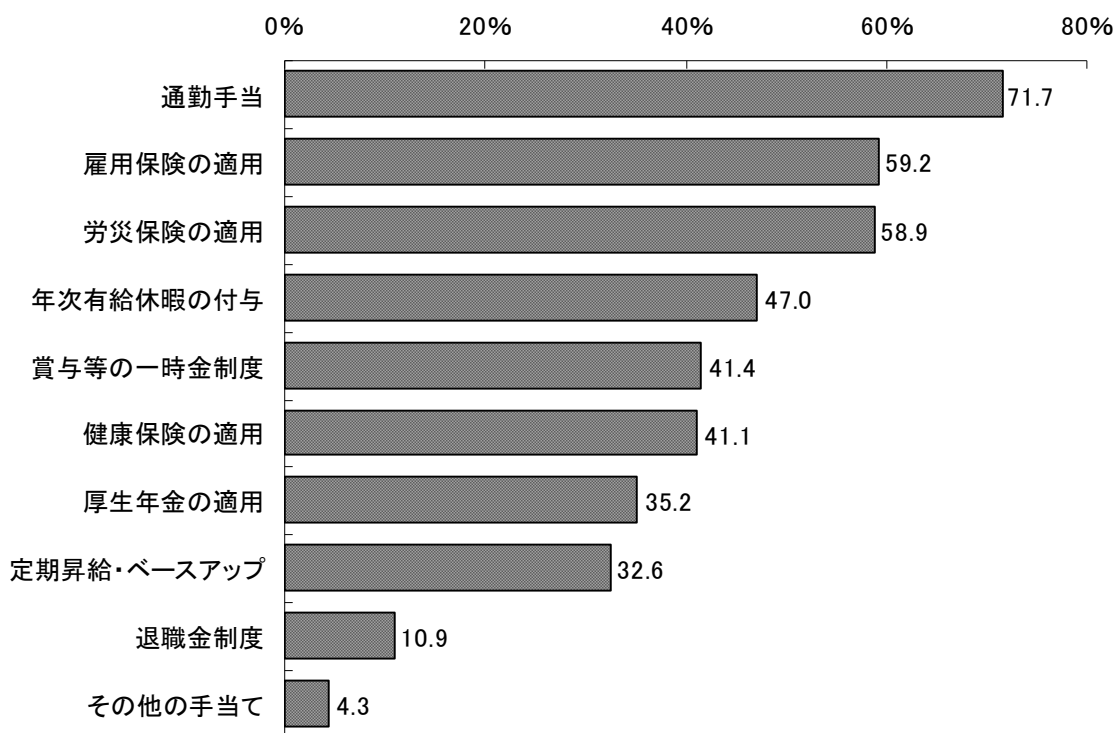
図表9-4-3. パートタイマーの採用時の労働契約（業種別）



9-5. パートタイマーの社会保障制度

パートタイマーの社会保障制度は、「通勤手当」が 71.7%で最も多く、次いで「雇用保険の適用」59.2%、「労災保険の適用」58.9%、「年次有給休暇の付与」47.0%、「賞与等の一時金制度」41.4%、「健康保険の適用」41.1%などとなっている。

図表 9-5-1. パートタイマーの社会保障制度



パートタイマーの社会保障制度

正社員とパート等労働者の両方を雇用している事業所のうち、労働者に対する各種手当・制度等の実施状況（複数回答）をみると、「通勤手当」の実施割合が最も多く、「パート」68.4%（前回 66.6%）、「その他」70.1%（前回 73.2%）となっており、次いで「社内行事への参加」が「パート」55.1%（前回 59.6%）、「その他」62.7%（前回 68.1%）、「定期健康診断」が「パート」50.3%（前回 51.4%）、「その他」69.1%（前回 69.9%）の順となっている。

パート等労働者の雇用保険の加入状況をみると、「加入している」は「パート」で 50.5%（前回 45.1%）、「その他」で 85.4%（前回 78.9%）となっており、前回調査と比較すると、「パート」、「その他」とともに上昇している。

また、厚生年金等の公的年金について、「20～59 歳」の労働者の加入状況をみると、「パート」では「配偶者の加入している厚生年金・共済年金の被扶養配偶者になっている（第3号被保険者）」が 35.2%と最も多くなっている。「その他」では「厚生年金・共済年金に本人が被保険者として加入している（別の会社で加入している場合も含む）」が 81.4%と最も多くなっている。

平成 18 年パートタイム労働者総合実態調査結果

業種別にみると、パートタイマーに対して社会保障制度の導入が高い業種は、「金融・保険業」で、「雇用保険の適用」が100%、「年次有給休暇の付与」85.0%、「健康保険の適用」75.0%など、ほとんどの項目で全体平均を上回っている。他にも「製造業」「医療・福祉」も全体平均を上回っている項目が多くみられる業種である。

従業員規模別にみると、20人以上の規模の事業所では社会保障制度の導入が高い傾向が見られるものの、比較的規模の小さな事業所も導入が進んでおり、パートタイマーの労働力に頼らざるを得なく、待遇を改善して繋ぎ止めようとする意向が窺える。特に「退職金制度」は、30人以上の規模の事業所では2～3%台であるが、「9人以下」の事業所では21.6%となっている。

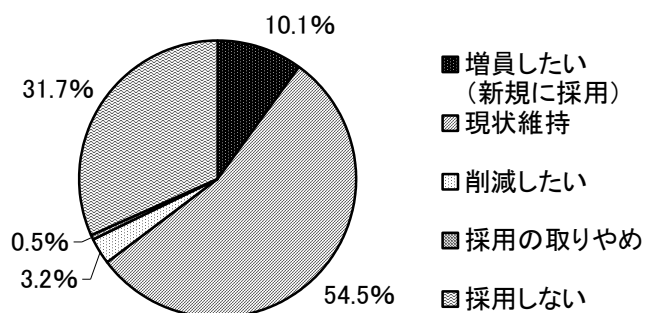
図表9-5-2. パートタイマーの社会保障制度（業種・従業員規模別）

	雇用 保険 の 適用	厚生 年金 の 適用	健康 保険 の 適用	労 災 保 険 の 適用	年 次 有 給 休 暇 の 付 与	退 職 金 制 度	賞 与 等 の 一 時 金 制 度	ベ ー ス ア ッ プ 定 期 昇 給	通 勤 手 当	そ の 他 の 手 当	
全 体	59.2%	35.2%	41.1%	58.9%	47.0%	10.9%	41.4%	32.6%	71.7%	4.3%	
業 種 別	農業	—	—	—	100.0%	—	100.0%	—	—	—	
	建設業	41.7%	20.8%	25.0%	41.7%	29.2%	8.3%	37.5%	16.7%	50.0%	8.3%
	製造業	64.7%	43.1%	45.1%	70.6%	56.9%	15.7%	54.9%	27.5%	70.6%	2.0%
	電気・ガス・熱供給・水道業	75.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	—	25.0%	—	100.0%	—
	情報通信	33.3%	33.3%	33.3%	66.7%	33.3%	—	66.7%	—	100.0%	—
	運輸業	50.0%	33.3%	50.0%	55.6%	33.3%	16.7%	44.4%	11.1%	66.7%	—
	卸売・小売業	52.0%	34.0%	36.0%	58.0%	36.0%	12.0%	28.0%	28.0%	66.0%	6.0%
	金融・保険業	100.0%	50.0%	75.0%	55.0%	85.0%	25.0%	65.0%	50.0%	95.0%	10.0%
	不動産業	50.0%	25.0%	25.0%	75.0%	50.0%	—	50.0%	—	75.0%	—
	飲食店・宿泊業	58.3%	29.2%	50.0%	75.0%	50.0%	4.2%	33.3%	37.5%	62.5%	4.2%
	医療・福祉	64.5%	32.3%	35.5%	61.3%	51.6%	6.5%	41.9%	67.7%	77.4%	3.2%
	教育・学習支援業	57.1%	14.3%	14.3%	50.0%	57.1%	7.1%	7.1%	21.4%	85.7%	—
	複合サービス業	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	—	100.0%	100.0%	100.0%	—
	サービス業	55.9%	38.2%	38.2%	47.1%	35.3%	5.9%	35.3%	32.4%	73.5%	5.9%
従 業 員 規 模 別	9人以下	47.7%	25.0%	28.4%	51.1%	38.6%	21.6%	48.9%	33.0%	69.3%	8.0%
	10人～19人	55.4%	26.1%	28.3%	50.0%	35.9%	7.6%	38.0%	31.5%	70.7%	5.4%
	20人～29人	76.2%	54.8%	59.5%	66.7%	54.8%	11.9%	40.5%	35.7%	73.8%	2.4%
	30人～49人	59.4%	31.3%	53.1%	65.6%	56.3%	3.1%	25.0%	21.9%	78.1%	—
	50人以上	71.1%	57.8%	66.7%	75.6%	75.6%	2.2%	44.4%	37.8%	73.3%	—

9-6. パートタイマーの採用予定

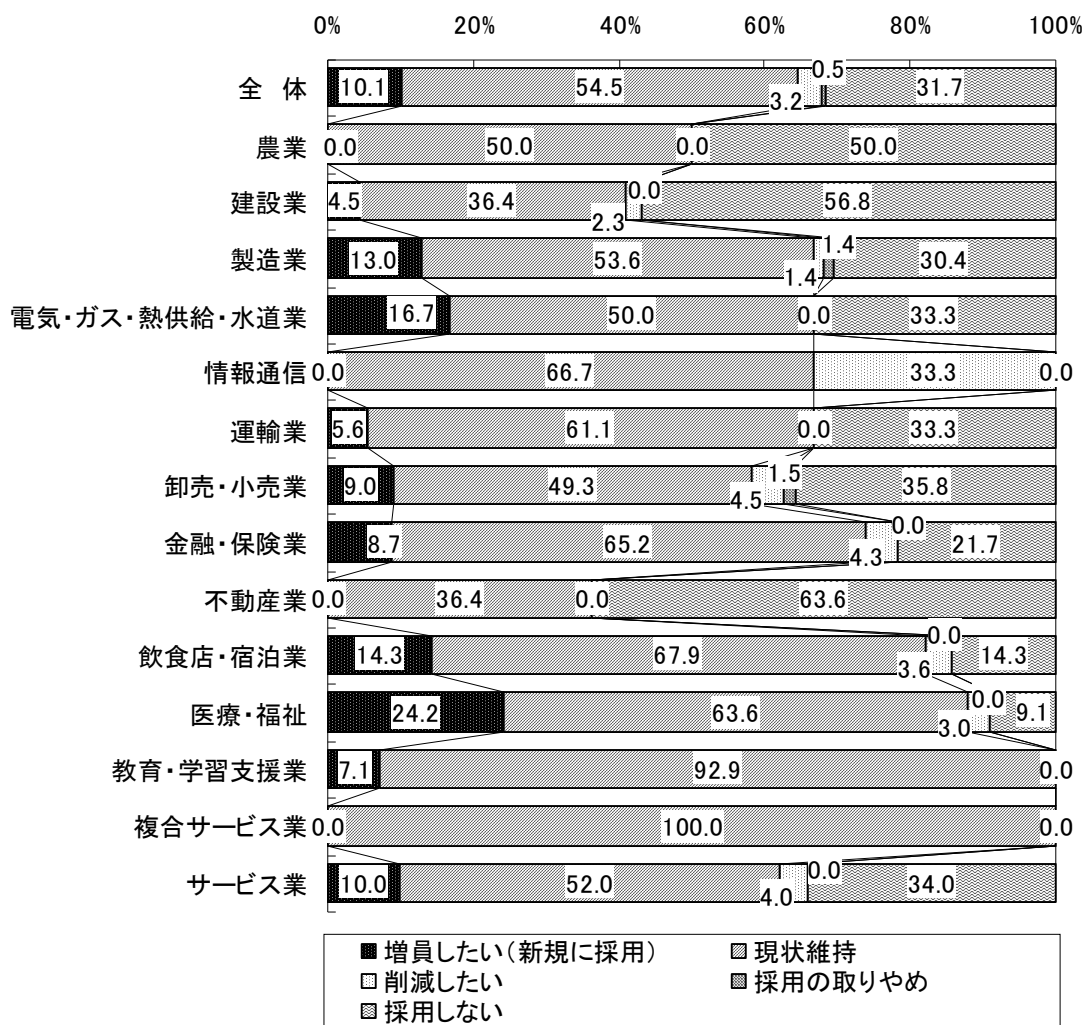
パートタイマーの採用予定をみると、「現状維持」が 54.5%、「採用しない」が 31.7%と二分されている。「増員したい」は 10.1%となっている。

図表 9-6-1. パートタイマーの採用予定



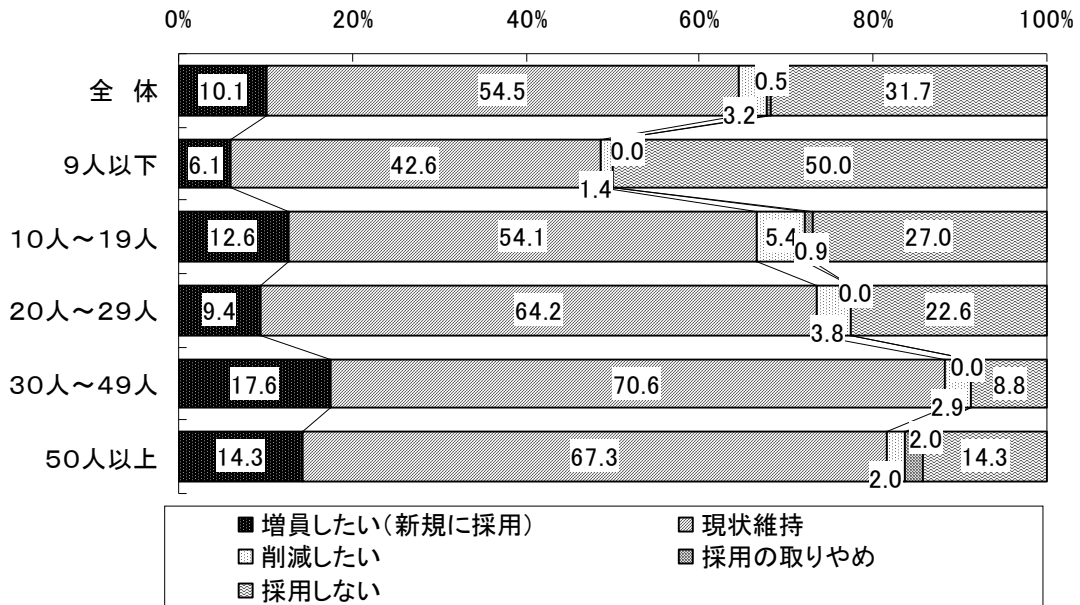
業種別にみると、多くの業種が「現状維持」を望んでいる中で、「建設業」と「不動産業」が類似傾向を示している。「建設業」「不動産業」は「現状維持」が36.4%と同数値であるのに対して、「採用しない」は56.8%と63.6%で、不採用の数値が大きく上回っている。「増員したい」は、「医療・福祉」で24.2%と他の業種と比べて多くなっている。

図表9-6-2. パートタイマーの採用予定（業種別）



従業員規模別にみると、規模が大きいほど「現状維持」か「増員したい」の割合が高い。一方、「9人以下」だけが、「現状維持」が42.6%に対して「採用しない」は50.0%と逆転の数値を示している。「30人～49人」規模の事業所では、増員意向の方が不採用を上回っている。

図表9-6-3. パートタイマーの採用予定（従業員規模別）



Ⅲ. 調査票

Ⅲ. 調査票

平成 21 年度越谷市労働実態調査票

時下、ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。また、日頃より本市産業の振興に多大なるご協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、本市では市内産業の振興と雇用対策の強化を図る情報の受発信施設として越谷市東越谷に「越谷市産業雇用支援センター」を開設し施策の充実に努めております。

その一環として市内事業所の雇用環境等の状況を把握し、行政施策の基礎資料とするために概ね3年毎にアンケート調査を実施しており、今年度においては、無作為に抽出した1,000事業所の皆様を対象に本調査を実施させていただくことと致しました。

つきましては、ご多忙のところ誠に恐縮ですが本趣旨をご理解いただき、ご回答頂きますようお願い申し上げます。

平成 21 年 11 月 30 日

越 谷 市 長 高 橋 努

ご記入にあたって

- ①この調査は、事業所を単位として行いますので、市内及び市外の本支店については含めずに、事業所としてのお立場でお答えください。
- ②回答は、特に指示がある場合を除き該当する選択肢を一つ選び番号を○で囲んでください。
また、 と()の空欄の中には具体的にご記入ください。
- ③特に指示のない限り、**平成21年7月1日現在の状況**をお答えください。
- ④調査表の記入が終わりましたら、下記連絡先までご連絡ください。

調査結果について個別に公表することは一切ありません

(委託元)

越谷市 環境経済部産業支援課 雇用支援担当

(調査実施機関・お問い合わせ先)

株式会社タイム・エージェント

〒150-0044 東京都渋谷区円山町6-8 松木家ビル3階

電話番号 03-3770-6831(担当:中川、渡部)

お問い合わせ時間 平日午前9時30分から午後6時まで

ホームページ <http://www.timeagent.co.jp>



【越谷市産業雇用支援センター】

越谷市産業雇用支援センターは、本市産業の振興と雇用対策の強化を図る情報の受発信拠点施設として、企業の創造性の発揮による競争力の強化と、新たな産業を振興し雇用創出を図ることを目的にがんばる企業・起業家および元気に働く皆さんを応援する施設です。

1.事業所の概要について

業種	① 農業	⑨ 不動産業	労働組合	① あり	② なし
	② 建設業	⑩ 飲食店・宿泊業	就業規則 (常用従業員)	① あり	② なし
	③ 製造業	⑪ 医療・福祉	就業規則 (臨時・パート用)	① あり	② なし
	④ 電気・ガス・熱供給・水道業	⑫ 教育・学習支援業	健康保険	① あり	a 社会保険
⑤ 情報通信	⑬ 複合サービス業	② なし		b 業種国保	
⑥ 運輸業	⑭ サービス業			c 健康保険組合	
⑦ 卸売・小売業				d その他	
⑧ 金融・保険業					
詳しい業種をご記入ください					
ホームページの有無	① あり	② なし	雇用保険	① あり	② なし
電子メールの有無	① あり	② なし	労災保険	① あり	② なし
業況について	現在(前年同月比)	① 良い	② 同じ	③ 悪い	
	3ヵ月後【見込み】(当月比)	① 良い	② 同じ	③ 悪い	
売上高について	現在(前年同月比)	① 増収	② 同じ	③ 減収	
	3ヵ月後【見込み】(当月比)	① 増収	② 同じ	③ 減収	
経常利益について	現在(前年同月比)	① 増益	② 同じ	③ 減益	
	3ヵ月後【見込み】(当月比)	① 増益	② 同じ	③ 減益	
従業員数について	現在(前年同月比)	① 不足	② 適切	③ 過剰	
	3ヵ月後【見込み】(当月比)	① 不足	② 適切	③ 過剰	
資金繰りに ついて	現在(前年同月比)	① 良い	② 同じ	③ 悪い	
	3ヵ月後【見込み】(当月比)	① 良い	② 同じ	③ 悪い	

2.雇用状況について

Q1 雇用形態別の従業員数及び年齢構成

	常用従業員			臨時・パート従業員			合計		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
10代	人	人	人	人	人	人	人	人	人
20代	人	人	人	人	人	人	人	人	人
30代	人	人	人	人	人	人	人	人	人
40代	人	人	人	人	人	人	人	人	人
50代	人	人	人	人	人	人	人	人	人
60歳以上	人	人	人	人	人	人	人	人	人
合計	人	人	人	人	人	人	人	人	人
障がい者	人	人	人	人	人	人	人	人	人
外国人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
市内居住者	人	人	人	人	人	人	人	人	人

*「障がい者」、「外国人」、「市内居住者」の人数は、合計の内数としてください。

Q2 雇用形態別の従業員の平均年齢及び平均勤続年数

	平均年齢		平均勤続年数	
	男性	女性	男性	女性
常用従業員	才	才	年	年
臨時・パート従業員	才	才	年	年

Q3 課長職相当以上の従業員

常用従業員のうち課長職以上の従業員の人数・平均年齢・平均勤続年数・男女構成比	男性	女性
	人数	
	人	人
	平均年齢	
才	才	
平均勤続年数		
年	年	

Q4 障がい者の雇用予定

- ① ある
- ② ない
- ③ 検討中

Q5 外国人の雇用予定

- ① ある
- ② ない
- ③ 検討中

Q6 定年退職者の再雇用予定

- ① ある
- ② ない
- ③ 検討中

Q7 新規従業員(常用従業員)の採用予定(来春)

- ① ある
- ② ない
- ③ 検討中

Q8 現在の景気動向に対応するための雇用調整

- ① 行った
- ② 行っていない

「行った」場合のその雇用調整の方法
()

Q9 現在の常用従業員の増員予定

- ① ある
- ② ない
- ③ 検討中

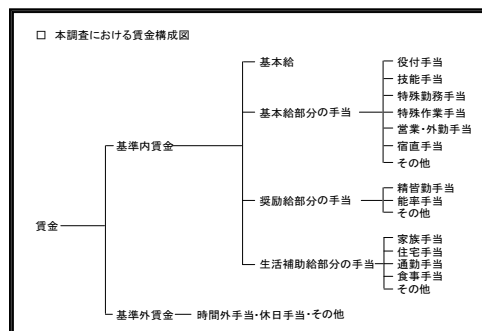
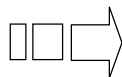
3.賃金について

Q10 常用従業員の初任給

区分	事務系		技術系		その他	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
中学校卒	円	円	円	円	円	円
高等学校卒	円	円	円	円	円	円
短大・専門学校卒	円	円	円	円	円	円
大学卒	円	円	円	円	円	円

Q11 平成21年6月支給分の平均賃金

	平均金額
基準内賃金	円
基準外賃金	円



Q12 臨時・パート従業員の給与

区分	男性	女性
最低時間給	円	円
最高時間給	円	円
平均時間給	円	円

Q13 一時金

区分	支給状況
夏季手当	① あり(カ月分) ② なし
年末手当	① あり(カ月分) ② なし
その他手当	① あり(カ月分) ② なし

**Q14 基本給部分以外の支給手当
(該当するもの全てに○)**

① 家族手当	⑤ 能率手当
② 住宅手当	⑥ 通勤手当
③ 精勤手当	⑦ 物価手当
④ 皆勤手当	⑧ 食事手当

4.労働時間について

Q15 所定内労働時間

所定内労働時間	1日	時間	分
	1週	時間	分

注1 所定内労働時間は、始業時から終業時までの時間から休憩時間を差し引いた時間。職場により労働時間が異なる場合は、主な職場の労働時間を記入してください。
注2 完全週休2日制でない場合は、4週平均からの時間を記入してください。

Q16 変形労働時間制の導入

① 1年単位
② 1カ月単位
③ 1週間単位
④ フレックスタイム制
⑤ 実施していない
⑥ 導入に向けて検討中

変形労働時間制とは、一定の期間内について、週当たりの平均労働時間が法定労働時間である40時間以内であれば、1週又は1日の法定労働時間の規制を超えて労働時間の配分を変えることを認める制度です。
たとえば、4週間の期間のうち、月末の1週間の労働時間を45時間と設定しても、月初めの1週を35時間、その他の週を40時間と設定すれば、その期間における平均の週労働時間は40時間となるので、月末の週についてだけ40時間を超えているとしても、労働基準法違反にはなりませんし、残業にもなりません。

Q17 所定(時間)外労働時間

① ある	② ない
------	------



「ある」場合の1人あたりの月間平均時間

時間 分

注1 所定(時間)外労働時間は、始業時から終業時(休憩時間を除く)以外の時間

5.休日・休暇制度について

Q18 週休制

① 週休1日
② 週休1日半
③ 完全週休2日
④ 隔週の週休2日
⑤ 月1回の週休2日
⑥ 月2回の週休2日
⑦ 月3回の週休2日
⑧ その他()

Q19 年次有給休暇

最高付与日数	日
最低付与日数	日
消化率	%

Q20 国民の祝日

① 全部休日
② 一部休日
③ 無休

Q21 年間付与日数

年末年始	日
ゴールデンウィーク	日
夏季休暇	日

Q22 育児休業・介護休業制度

① 制度あり
② 制度なし

(該当するもの全てに○)

① 導入に向け検討中
② 導入の予定なし

① 育児休業の利用実績あり
② 介護休業の利用実績あり
③ 利用実績なし

Q23 仕事と家庭生活両立のための配慮

① あり
② なし

(該当するもの全てに○)

① 導入に向け検討中
② 導入の予定なし

① 勤務時間の短縮	⑤ 育児時間制度や介護時間制度の導入
② 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度の導入	⑥ 制度を利用しやすい雰囲気作り
③ フレックスタイム制の導入	⑦ 有給休暇の取得の促進
④ 所定(時間)外労働の軽減又は免除	⑧ その他()

6. 定年、退職金制度について

Q24 定年制の実施

① すでに実施 (才)
② 実施の方向で検討中 (才)
③ 特に考えていない

Q25 定年制への対応

① 再雇用制度がある
② 勤務延長制度がある
③ 再就職斡旋をする
④ その他()
⑤ 特になし

Q26 退職金の支給

① 退職一時金
② 一時金と年金の併用
③ 一時金か年金か選択
④ 退職年金
⑤ 支給していない

Q27 退職金の支払い準備形態

--

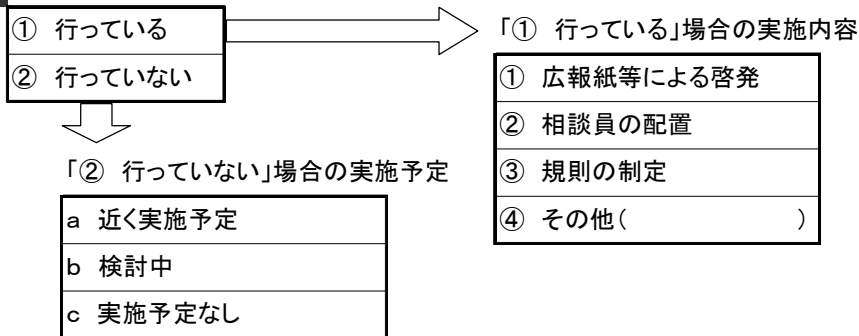
例. 自社制度と中小企業退職金制度の併用

7.女性の労働状況について

Q28 登用状況

	女性の人数	平均年齢
① 役員	人	才
② 部長相当職	人	才
③ 課長相当職	人	才
④ 係長相当職	人	才

Q29 セクシャルハラスメント防止対策



8.福利厚生について

Q30 定期健康診断の実施場所

① 事業所内
② 保健所
③ 個人開業医
④ 病院・診療所
⑤ その他()

Q31 福利厚生(該当するもの全てに○)

① 社内表彰	⑧ 社員食堂
② 慶弔見舞金	⑨ 社員休憩室
③ 住宅資金の貸付	⑩ 社員寮・社宅
④ 生活資金の貸付	⑪ 休暇保養所
⑤ 社員懇談会	⑫ 社内サークルへの助成
⑥ 親睦旅行	⑬ その他()
⑦ 運動会	⑭ 特になし

Q32 従業員の能力向上のための研修の実施

① 事業所内で実施している
② 事業組合等で実施されるものに参加している
③ 実施していない
④ その他()

Q33 職場のメンタルヘルス対策の実施

① 事業所内に相談室を設けている
② 行政機関等で実施されている相談等を紹介している
③ 特に対策はとっていない
④ その他()

職場のメンタルヘルス対策の具体的内容は、(1)心の健康を阻害する様々な職場のストレスを軽減し、社内で支援体制をすることによって、心の不健康の発生の予防や健康の維持増進を図る。(2)うつ病などの心の不健康状態を起こしかけた人を早期に発見してカウンセリングや職務内容の調整などを行って援助する。(3)あるいは不幸にして病気にかかってしまった人への復職や復職後の援助を行うことの3つに分けることができます。

9.パートタイマーの雇用状況について

Q34 パートタイマーの採用職種

① 一般事務	人
② 製造作業	人
③ 販売サービス	人
④ 技術専門	人
⑤ 企画・調査	人
⑥ 営業	人
⑦ その他()	人

Q35 パートタイマーの1日の平均労働時間

① 1～2時間	人
② 3～4時間	人
③ 5～6時間	人
④ 7～8時間	人
⑤ その他()	人

Q36 パートタイマーの1週の平均勤務日数

① 1～2日	人
② 3～4日	人
③ 5～6日	人
④ 7日	人

Q37 パートタイマーの採用時の労働契約

① 書面により契約
② 労働条件・賃金を明示し書面で交付
③ 賃金のみ書面で交付
④ 口頭で約束
⑤ その他()

Q38 パートタイマーの社会保障制度(該当するもの全てに○)

① 雇用保険の適用	⑥ 退職金制度
② 厚生年金の適用	⑦ 賞与等の一時金制度
③ 健康保険の適用	⑧ 定期昇給・ベースアップ
④ 労災保険の適用	⑨ 通勤手当
⑤ 年次有給休暇の付与	⑩ その他の手当()

Q39 パートタイマーの採用予定

① 増員したい(新規に採用)
② 現状維持
③ 削減したい
④ 採用の取りやめ
⑤ 採用しない

設問は以上です。

ご協力ありがとうございました。

平成 2 1 年度
越谷市労働実態調査 報告書
平成 2 2 年 3 月

発 行 越谷市環境経済部産業支援課
〒343-0023 埼玉県越谷市東越谷一丁目 5 番地 6
電話 048-967-4680 F A X 048-967-4690

調査実施 株式会社タイム・エージェント
〒150-0044 東京都渋谷区円山町 6 番 8 号松木家ビル 3 F
電話 03-3770-6821 F A X 03-3770-6820
