

第Ⅲ部 雇用実態調査報告

市内事業所の雇用形態等

A. 調査の概要

(1) 調査の目的

市内事業所における就業規則の作成や労働条件の明示状況をはじめ、所定労働時間・時間外労働、労働時間制度、週休制、年次有給休暇制度の状況や、健康診断の実施状況、退職金制度、福利厚生施策等について調査し、労働基準法で定められている主な労働条件の達成状況、現状を明らかにすることを目的としている。

また、定年制など、市内事業所における高年齢労働者に係る雇用管理制度等及びセクシュアルハラスメント防止対策の状況について調査し、今後の施策等に反映されることを目的としている。

(2) 調査対象

久留米市内の常用労働者 5 人以上の民間事業所 1,000 所

(3) 集計対象

調査対象のうち回答を得た 608 所

(4) 調査対象時期

平成 21 年 6 月

(5) 調査結果利用上の注意

- ①この調査の数値は、小数点第 2 位を四捨五入しており、また複数回答を求めていることもあるので構成比の合計は必ずしも 100.0%とならない場合がある。

B. 調査の結果

1. 雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金

景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、その雇用する労働者を一時的に休業、教育訓練又は出向をさせた場合に、休業、教育訓練又は出向に係る手当若しくは賃金等の一部を国が助成する制度。

雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金の利用状況をみると、86.7%が「利用なし」となっており、「利用あり」は13.2%となっている。（図1）

産業別にみると、総じて「利用なし」の割合が高くなっているが、「情報通信業」（40.0%）や「製造業」（39.5%）では、「利用あり」が4割を占めている。

企業規模別にみると、「利用あり」は10～299人規模の事業所で1割を超えており、なかでも「50～99人」規模では21.4%と最も高くなっている。（図2）

図1 雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金

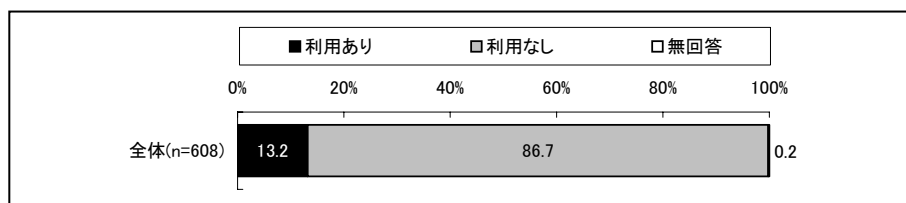
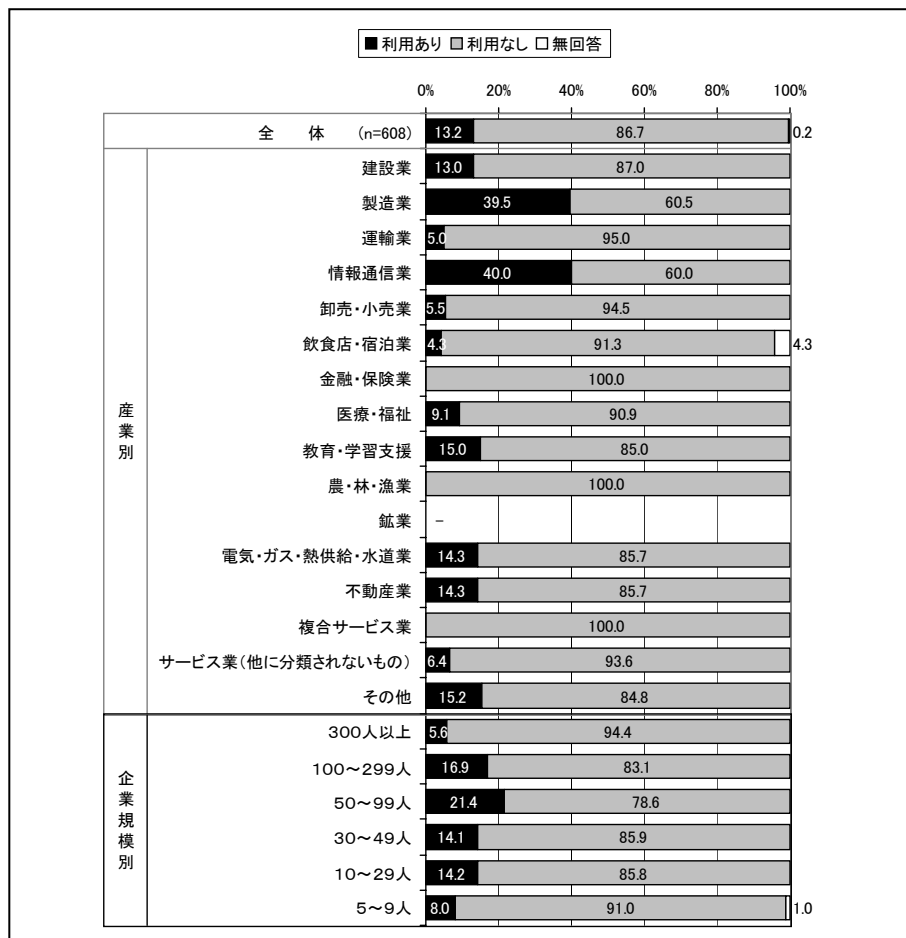


図2 雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金(産業別・企業規模別)



2. 就業規則

(1) 就業規則の作成

常時10人以上の労働者を使用している事業所では、就業規則を作成し、当該事業所に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、そのような労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の意見書を添えて、所轄の労働基準監督署に届け出なければなりません。(労働基準法第89条及び第90条)

就業規則の作成状況を見ると、92.3%とほとんどの事業所が作成している。(図3)
 産業別にみると、総じて作成している割合が高くなっているが、「農・林・漁業」(37.5%)や「飲食店・宿泊業」(30.4%)では、「作成していない」が3割を超えている。
 企業規模別にみると、作成していない事業所は「5~9人」(22.0%)が最も高いが、10人以上の企業規模になると1割未満となっており、ほとんどの事業所が就業規則を作成している。(図4)

図3 就業規則の作成

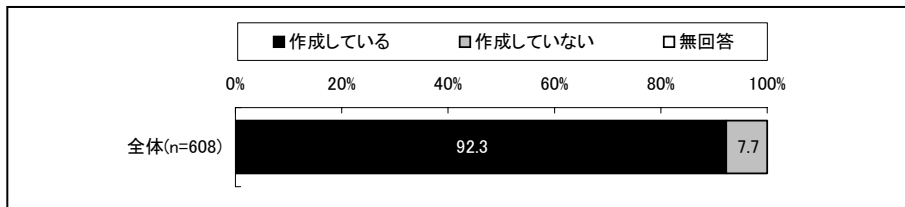
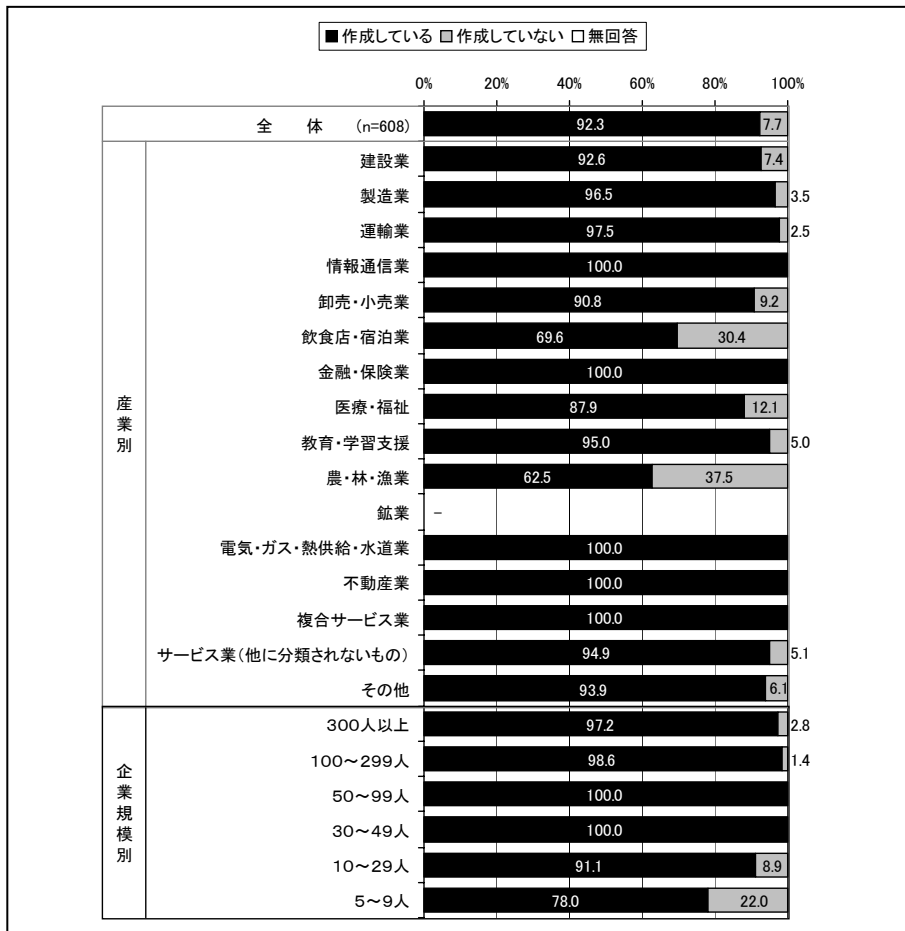


図4 就業規則の作成(産業別・企業規模別)



(2) 就業規則の届出

就業規則を「作成している」事業所のうち、行政官庁に「届出ている」事業所は 89.8%、「届出していない」事業所が 9.6%となっている。(図 5)

産業別にみると、届出していないのは「農・林・漁業」(40.0%)で最も高くなっている。

企業規模別にみると、届出していない事業所は「5~9人」(35.9%)が最も高いが、10人以上の企業規模になると1割未満となっており、就業規則の作成と同様に、ほとんどの事業所が就業規則の届出を行っている。(図 6)

図 5 就業規則の届出

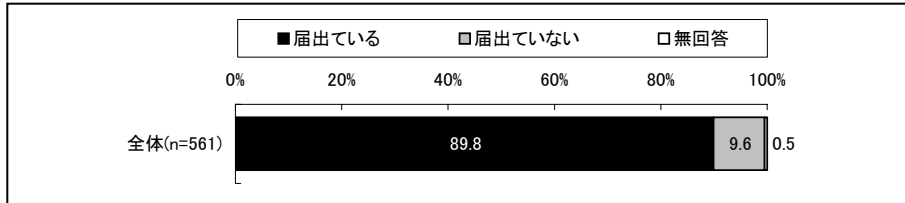
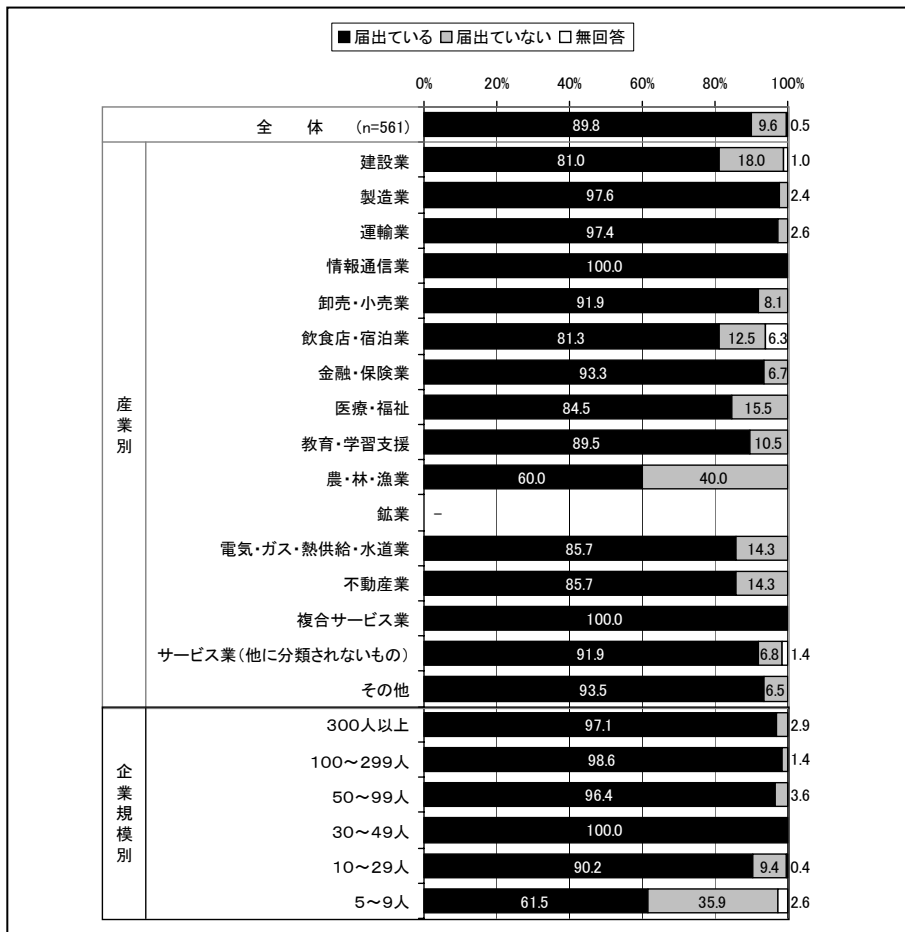


図 6 就業規則の届出(産業別・企業規模別)



3. 労働条件の明示

(1) 労働条件の明示有無

使用者が労働者を採用するときは、賃金・労働時間その他の労働条件を書面などで明示しなければなりません。(労働基準法第15条)

労働条件の明示有無をみると、全ての労働形態で「明示している」が高くなっているが、「雇用がない」の割合をみると、一般労働者に比べてパートタイマー（31.7%）、契約社員（65.5%）で高くなっている。（図7）

産業別にみると、一般労働者では概ね全ての産業で「明示している」が8割を超えている。一方、パートタイマーでは「明示している」の割合が全体で63.3%となっており、なかでも「飲食店・宿泊業」（91.3%）、「教育・学習支援」（90.0%）、「医療・福祉」（87.9%）で高くなっている。また、契約社員では「明示している」の割合が全体で30.3%となっており、なかでも「サービス業（他に分類されないもの）」（47.4%）で高くなっている。

企業規模別にみると、「明示している」の割合は、労働者数が多いほど比較的割合が高くなっている。一方、5～29人では「雇用がない」の割合が高く、なかでも契約社員では、8割程度を占めている。（図8～10）

図7 労働条件の明示有無

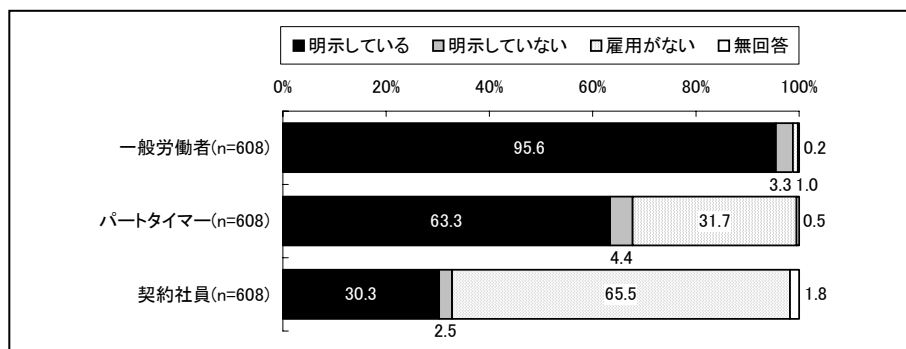


図8 労働条件の明示有無(産業別・企業規模別)【一般労働者】

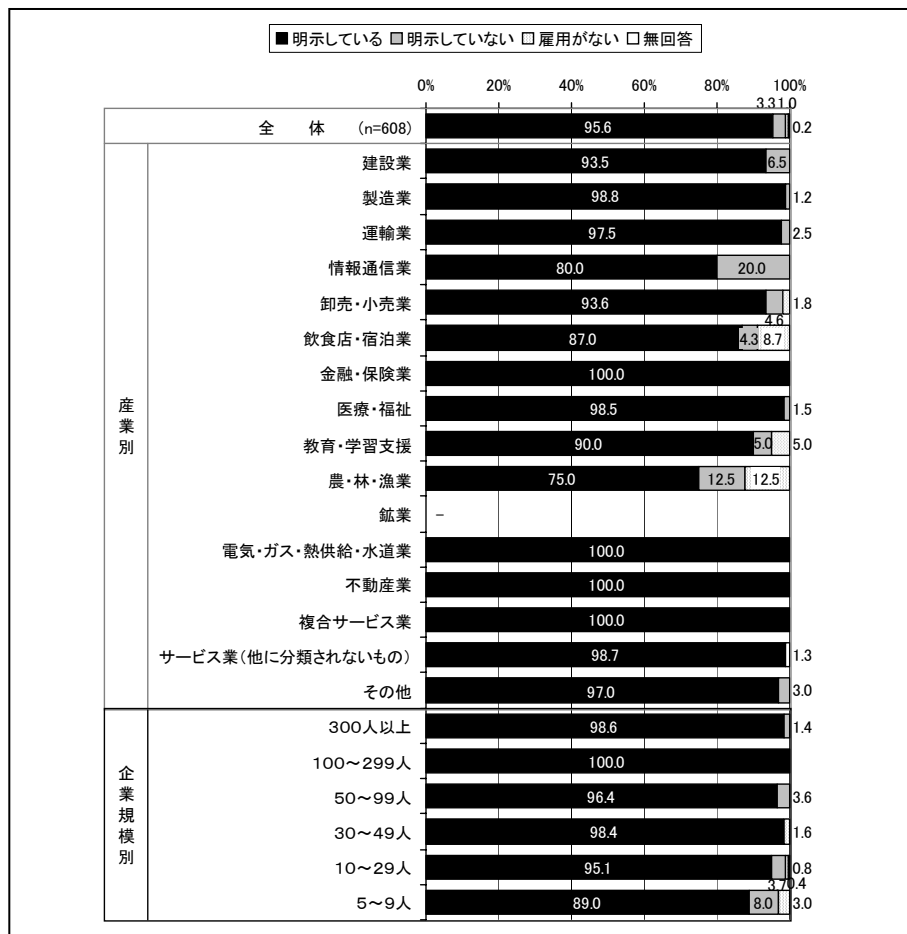


図9 労働条件の明示有無(産業別・企業規模別)【パートタイマー】

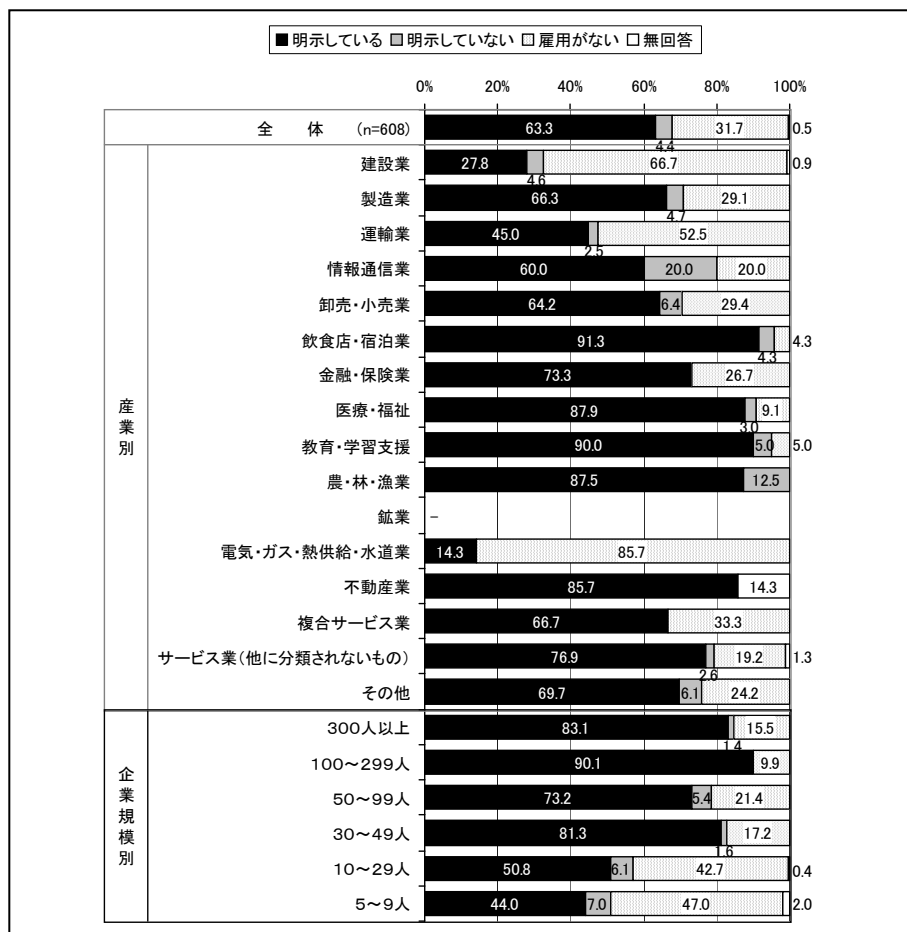
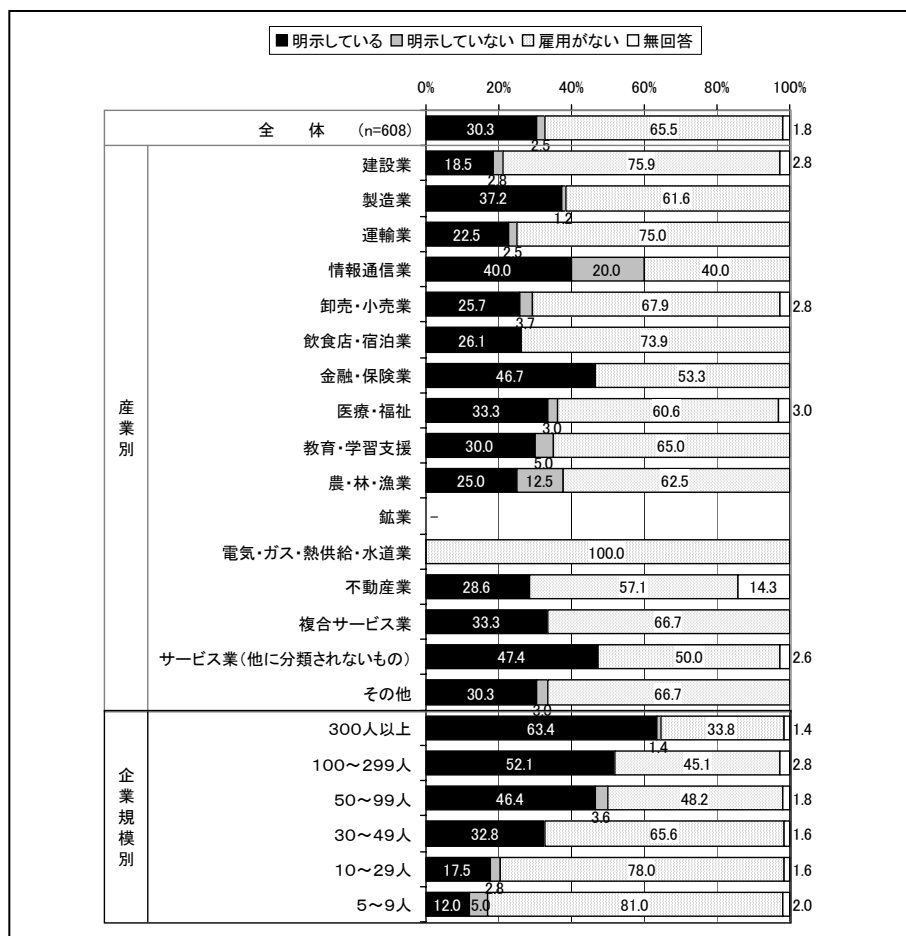


図 10 労働条件の明示有無(産業別・企業規模別)【契約社員】



(2) 労働条件の明示方法

労働条件の明示方法をみると、全ての労働形態で『全て「労働条件通知書」等の書面で明示』が過半数を超えて最も高くなっているが、パートタイマー (62.3%)、契約社員 (71.2%) に比べて、一般労働者では 52.2% と割合が低くなっている。(図 11)

産業別にみると、いずれの労働形態でも、概ね『全て「労働条件通知書」等の書面で明示』の割合が高くなっているが、「建設業」や「運輸業」、「飲食店・宿泊業」、「農・林・漁業」等では『一部は「労働条件通知書」等の書面で、一部は口頭で明示』、「全て口頭で明示」の割合が高い傾向にある。

企業規模別にみると、概ね企業規模が小さいほど「全て口頭で明示」の割合が高くなっているが、100人以上の規模の大きい企業になると『全て「労働条件通知書」等の書面で明示』の割合が7割以上を占めるようになる。(図 12~14)

図 11 労働条件の明示方法

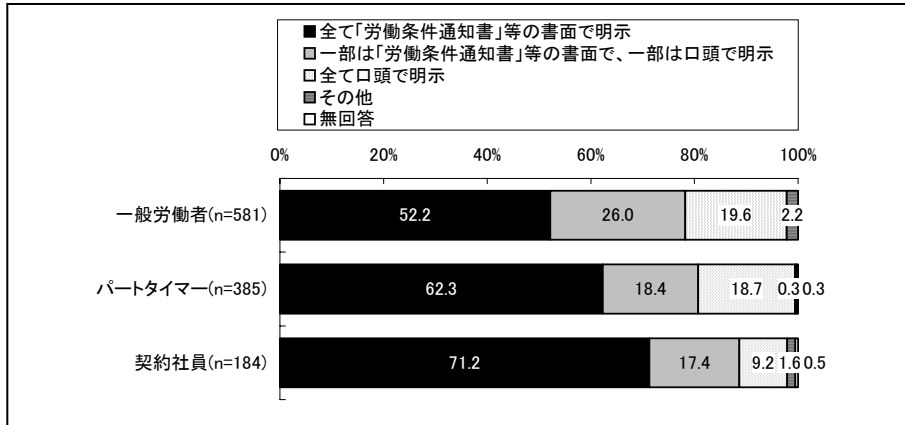


図 12 労働条件の明示方法(産業別・企業規模別)【一般労働者】

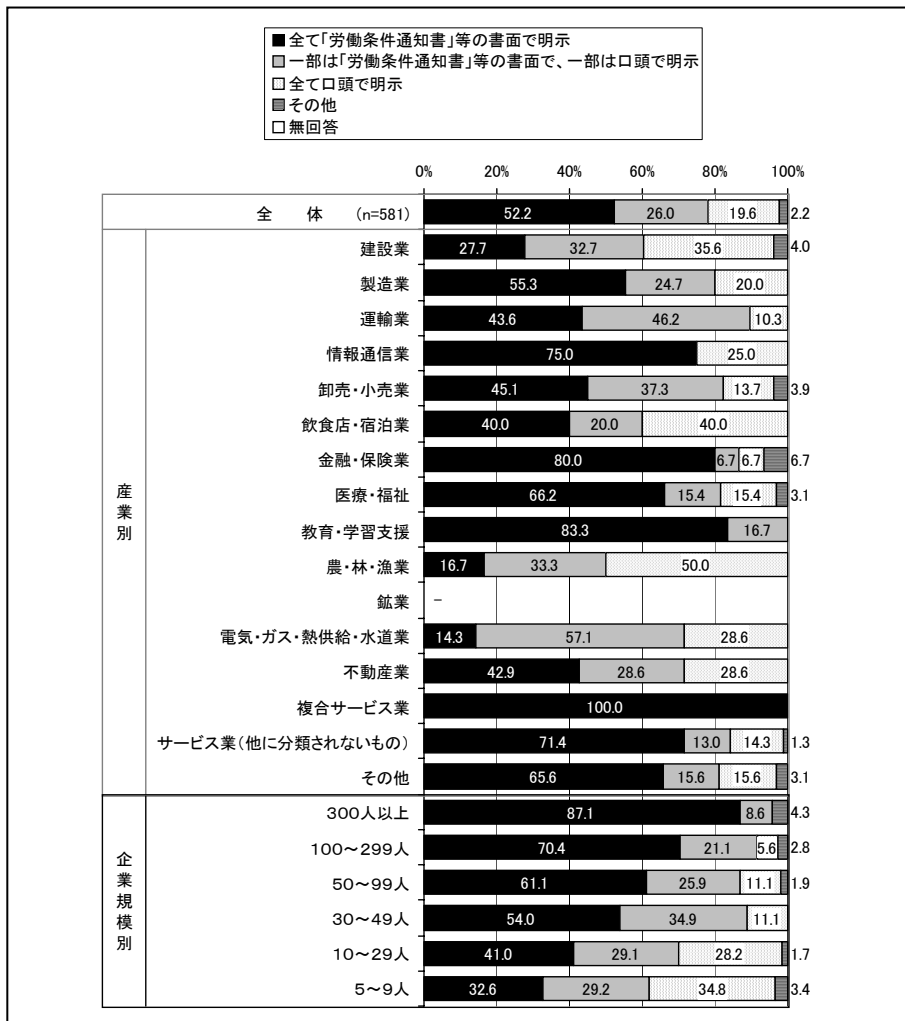


図 13 労働条件の明示方法(産業別・企業規模別)【パートタイマー】

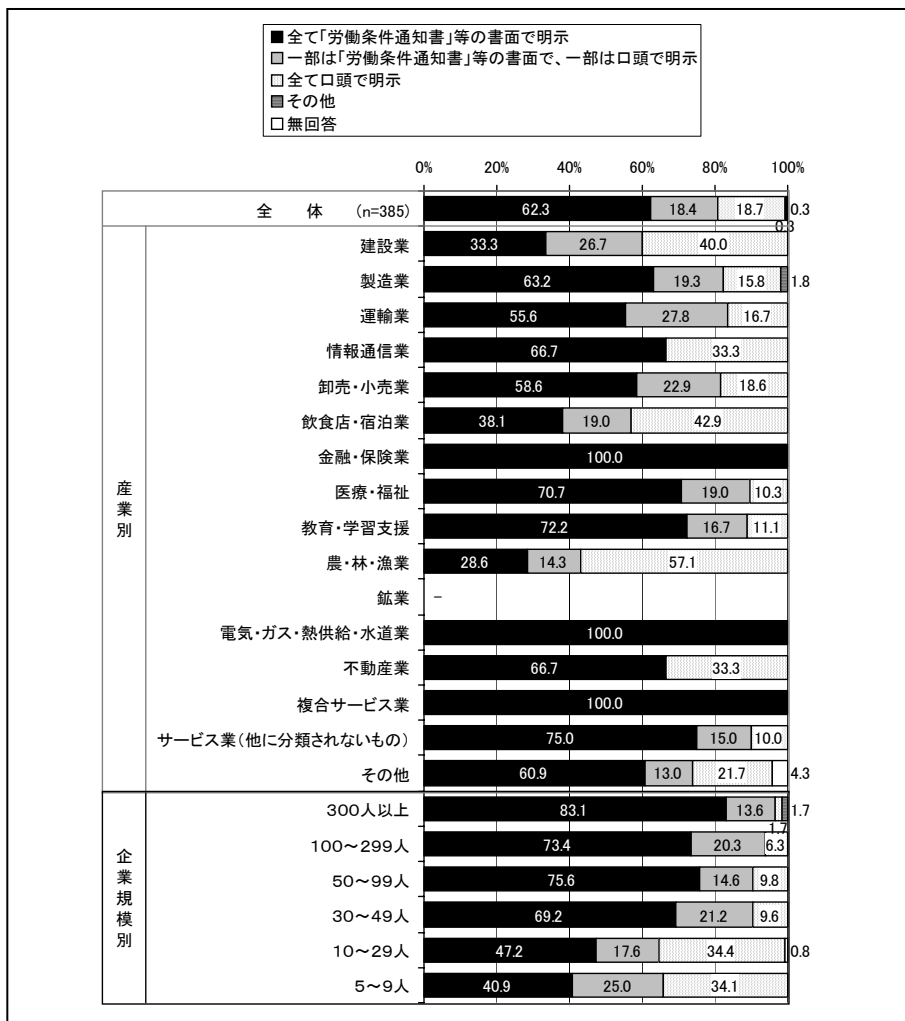
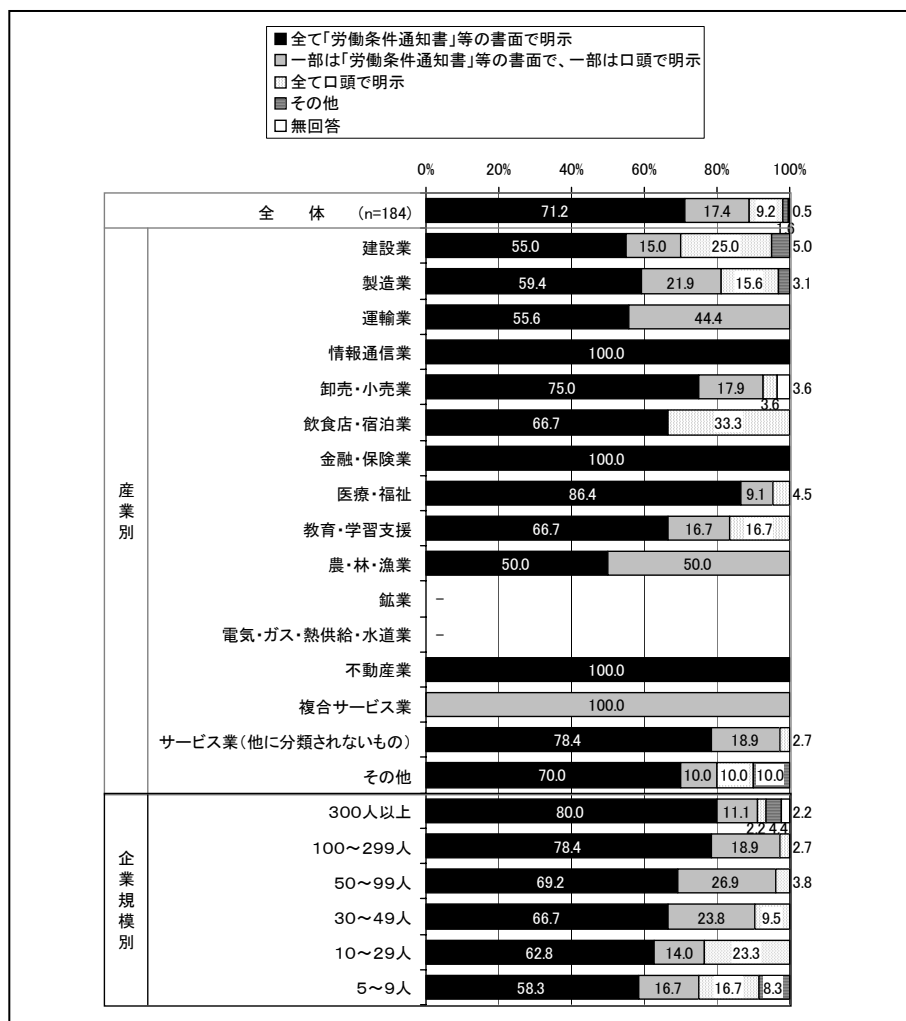


図 14 労働条件の明示方法(産業別・企業規模別)【契約社員】



4. 時間外労働

(1) 時間外労働協定（36協定）の有無

時間外労働協定^{サブロク}（36協定）とは、労働者の過半数で組織する労働組合、もしくはその代表者との間で取り決めた労働時間や休日に関する協定です。（労働基準法第36条）

時間外労働（36協定）についてみると、「ある」が68.8%、「ない」が31.2%となっている。（図15）

産業別にみると、時間外労働協定（36協定）が「ある」と回答した事業所は「運輸業」（92.5%）、「製造業」（90.7%）で高く、「農・林・漁業」で37.5%と特に低くなっている。

企業規模別にみると、規模が小さくなるほど割合は低くなり、「5～9人」の企業では35.0%に留まっている。（図16）

図15 時間外労働協定（36協定）の有無

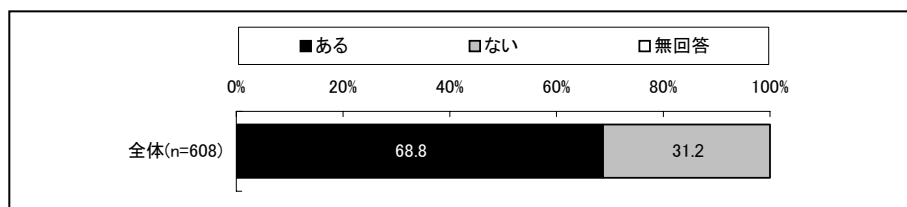
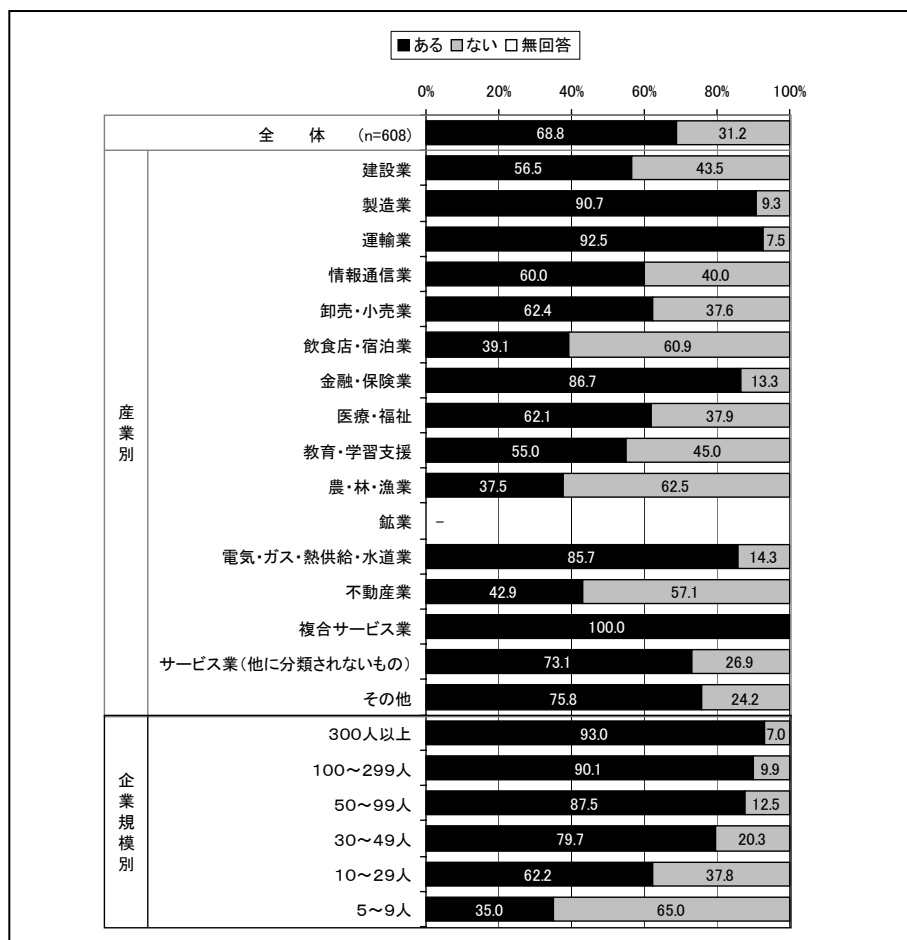


図16 時間外労働協定（36協定）の有無（産業別・企業規模別）



(2) 時間外労働協定の限度時間

時間外労働協定（36協定）が「ある」と回答した事業所に、1週間および1か月の時間外労働協定の限度時間を尋ねたところ、限度基準の「1週間15時間以内、1か月45時間以内」を満たしている事業所は60.8%となっている。（図17）

産業別にみると、限度基準を満たしている事業所は「農・林・漁業」「電気・ガス・熱供給・水道業」（それぞれ100.0%）、「教育・学習支援」（90.9%）、「医療・福祉」（85.4%）で高く、「運輸業」（40.5%）、「飲食店・宿泊業」（44.4%）で低くなっている。

企業規模別にみると、「5～9人」「10～29人」規模では限度基準を満たしている事業所が7割前後となっているのに対し、30人以上規模になると5～6割程度に留まっている。（図18）

図17 時間外労働協定の限度時間

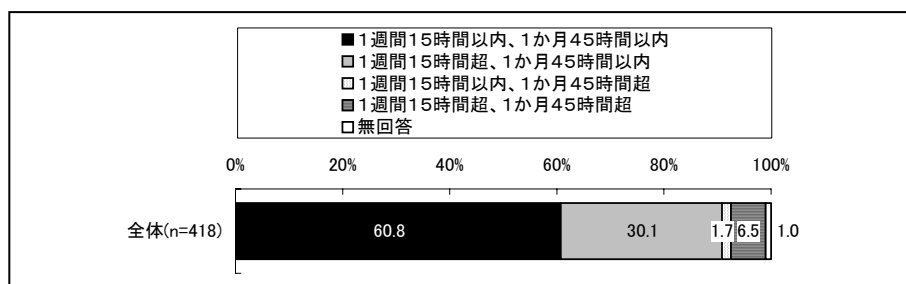
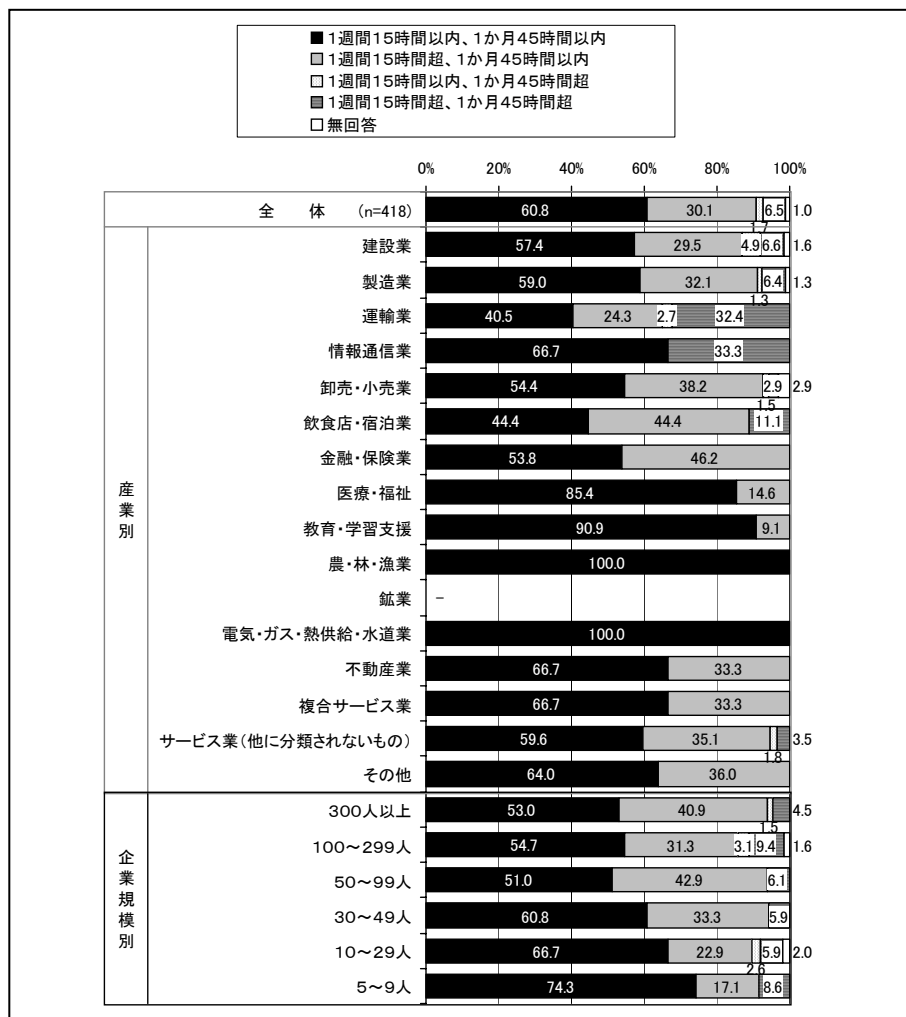


図18 時間外労働協定の限度時間(産業別・企業規模別)



5. 労働時間制度

(1) 変形労働時間制

①変形労働時間制の導入（1年単位）

変形労働時間制の導入状況を見ると、1年単位の変形労働時間制を導入している事業所は34.0%となっている。（図19）

②変形労働時間制の導入（1か月単位）

1か月単位の変形労働時間制を導入している事業所は、19.6%となっている。（図19）

③非定期的変形労働時間制の導入（1週間単位）

非定期的変形労働時間制を導入している事業所は、5.1%とわずかである。（図19）

④フレックスタイム制の導入

フレックスタイム制を導入している事業所は、4.9%とわずかである。（図19）

(2) 裁量労働制

裁量労働制を導入している事業所は、3.6%とわずかである。（図19）

(3) その他の勤務制度

①在宅勤務制度の導入

在宅勤務制度を導入している事業所は0.8%で、ほとんどない。（図19）

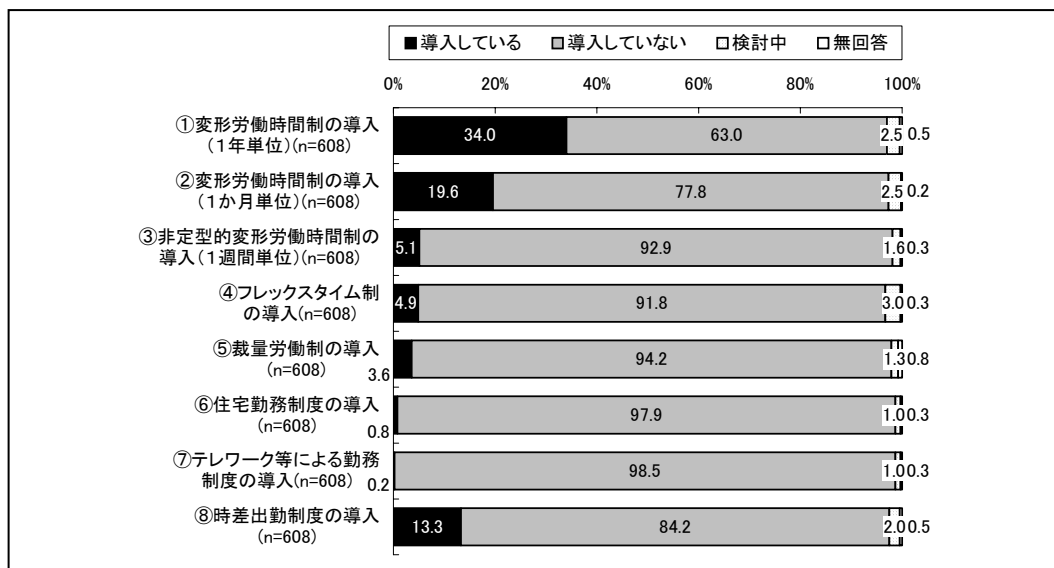
②テレワーク等による勤務制度の導入

テレワーク等による勤務制度を導入している事業所は0.2%で、ほとんどない。（図19）

③時差出勤制度の導入

時差出勤制度を導入している事業所は、13.3%とわずかである。（図19）

図19 労働時間制度



6. 週休制

週休制の形態をみると、「その他」(26.6%)が最も多くなっているが、その他では「完全週休2日制」(26.0%)が最も多く、これに月1回以上の週休2日制を導入している事業所を含めると、全体の58.4%を占める。(図20)

産業別にみると、「完全週休2日制」の割合は、「金融・保険業」(80.0%)で高くなっている。

企業規模別にみると、企業規模が大きくなるほど「完全週休2日制」の導入割合が高くなり、「300人以上」(46.5%)で最も高くなっている。一方、「5~9人」規模の事業所では、「週休1日制」(28.0%)、「週休1日半制」(6.0%)の割合が全体の3割強を占めている。(図21)

図20 週休制

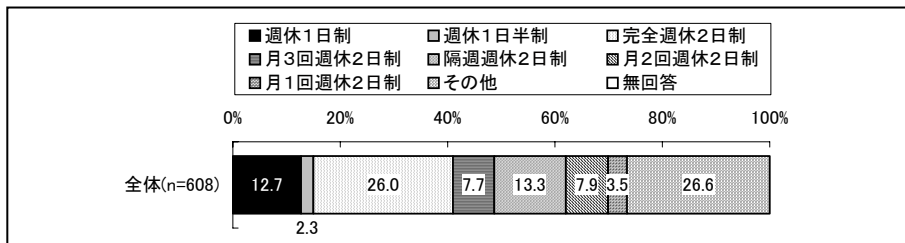
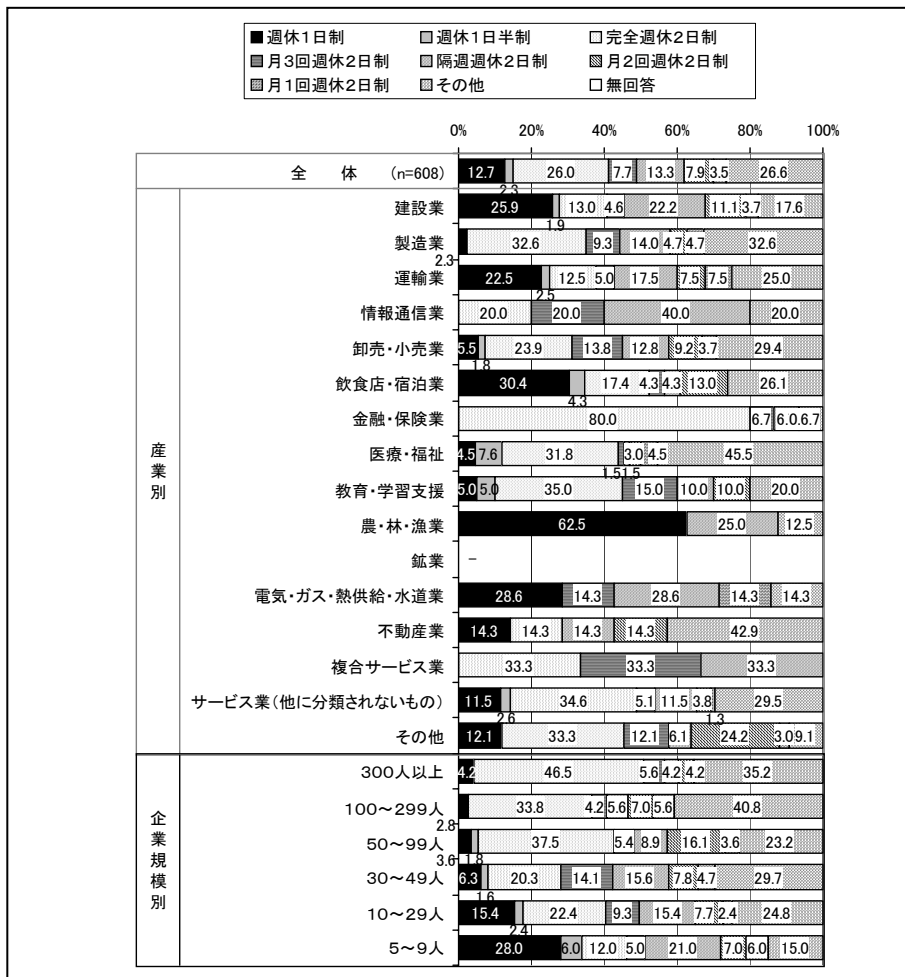


図21 週休制(産業別・企業規模別)



7. 年次有給休暇制度

(1) 年次有給休暇制度の有無

年次有給休暇は、雇入れの日から6か月間継続勤務し、全所定労働日の8割以上出勤した労働者に対して最低10日を与え、以後継続勤務年数が1年増すごとに加算した日数(最高20日)の有給休暇を与えなければなりません。いわゆるパートタイマー、契約社員についても、原則として同様に扱う必要があります。なお、週所定労働時間が30時間未満のいわゆるパートタイム労働者の場合は、その勤務日数に応じて比例付与されます。(労働基準法第39条)

年次有給休暇制度についてみると、「ある」が 89.1%、「ない」が 10.9%となっている。(図 22)

年次有給休暇制度が「ない」と回答した事業所を産業別にみると、「農・林・漁業」(50.0%)で最も高く、次いで「複合サービス業」(33.3%)、「飲食店・宿泊業」(30.4%)となっている。

企業規模別では、「5～9人」規模で31.0%と特に高くなっている。(図 23)

図 22 年次有給休暇制度の有無

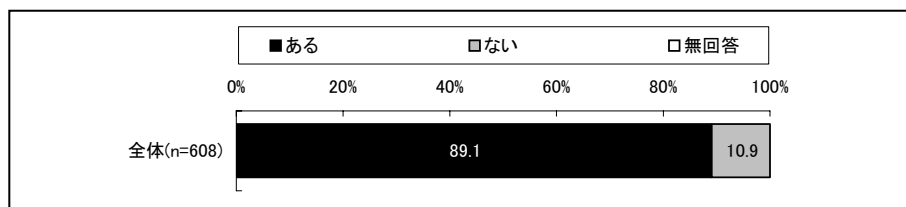
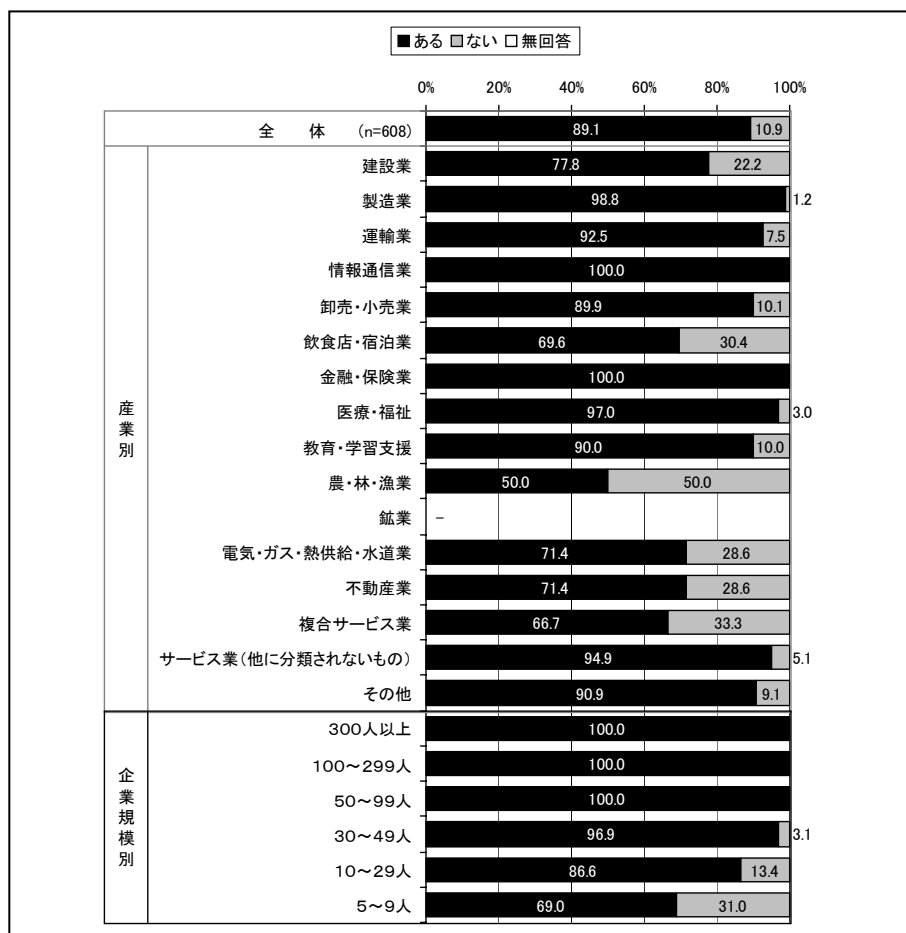


図 23 年次有給休暇制度の有無(産業別・企業規模別)



(2) 年次有給休暇の付与日数

年次有給休暇が「ある」と回答した事業所のうち、「所定の表の通り付与している」と回答した事業所は、一般労働者が82.5%、パートタイマーが46.3%、契約社員では無回答が多いため傾向をみる程度に留めるが、23.2%となっている。(図24)

「所定の表以下の日数付与している」の割合を産業別にみると、一般労働者では「情報通信業」「電気・ガス・熱供給・水道業」でそれぞれ40.0%と最も高く、企業規模別にみると、「5～9人」(20.3%)で2割を超えている。一方、「300人以上」規模では「所定の表以上の日数付与している」(29.6%)の割合が3割弱と高くなっている。(図25)

パートタイマーを企業規模別にみると、「所定の表の通り付与している」の割合は企業規模が大きくなるほど高く、また、「300人以上」規模では、「所定の表以上の日数付与している」も15.5%を占めている。

【所定の表】

週所定労働時間	週所定労働日数	1年間の所定労働日数 (週以外の期間によって労働日数が定められている場合)	雇い入れの日から起算した継続勤務期間の区分に応ずる年次有給休暇の日数						
			6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
30時間以上			10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時間未満	5日以上	217日以上	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	4日	169～216日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	3日	121～168日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	2日	73～120日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日
	1日	48～72日							

図24 年次有給休暇の付与日数

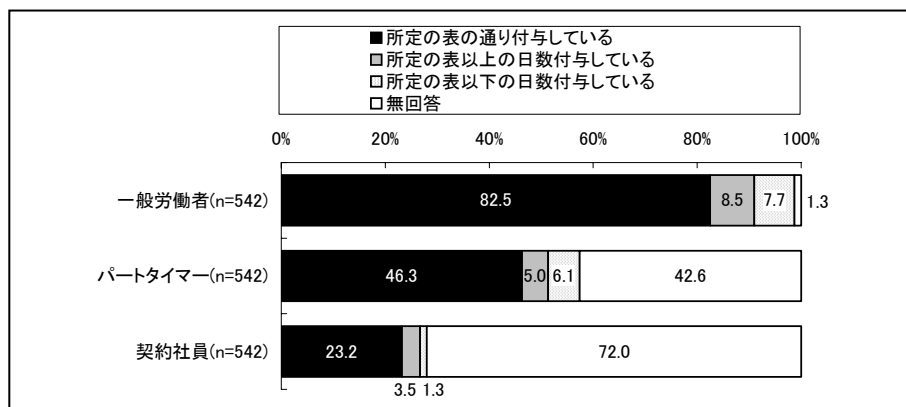


図 25 年次有給休暇の付与日数(産業別・企業規模別)【一般労働者】

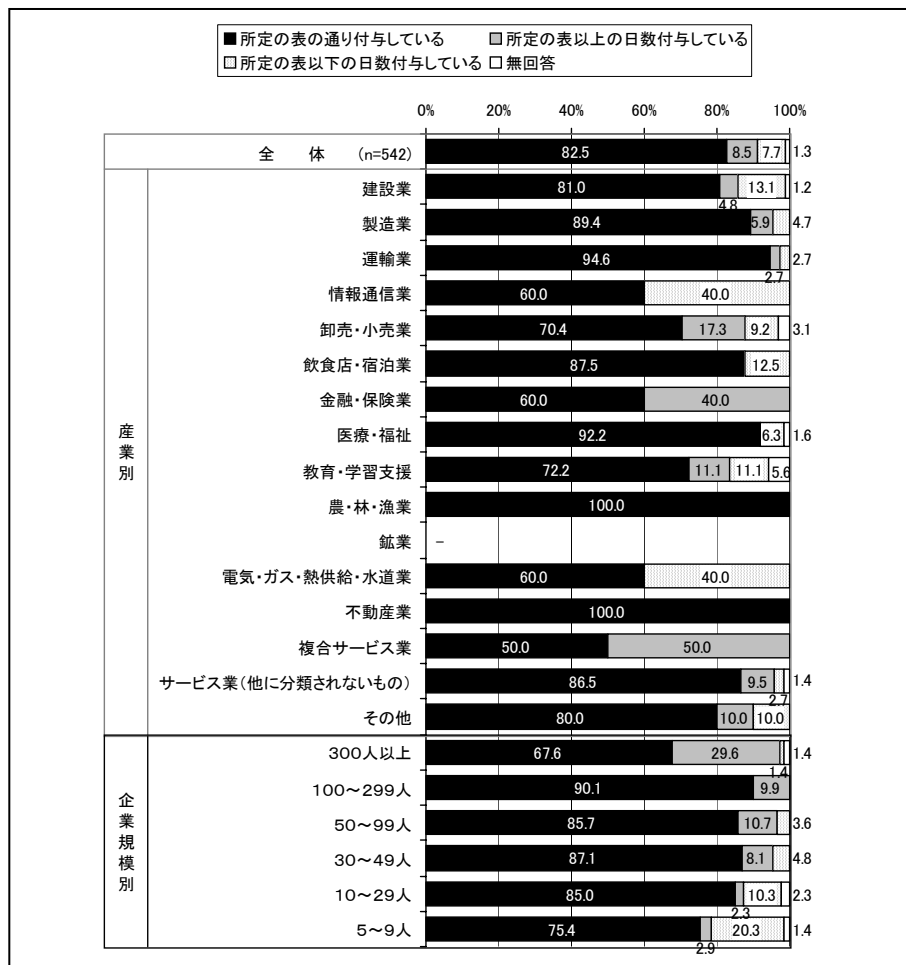


図 26 年次有給休暇の付与日数(産業別・企業規模別)【パートタイマー】

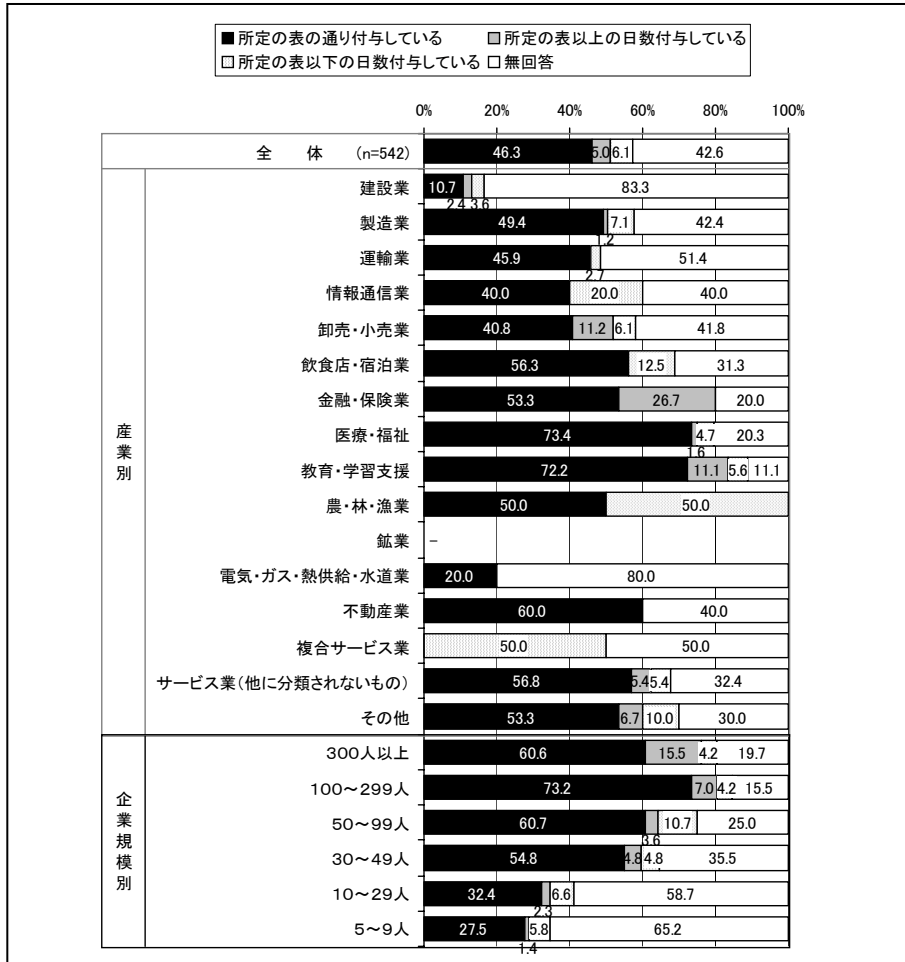
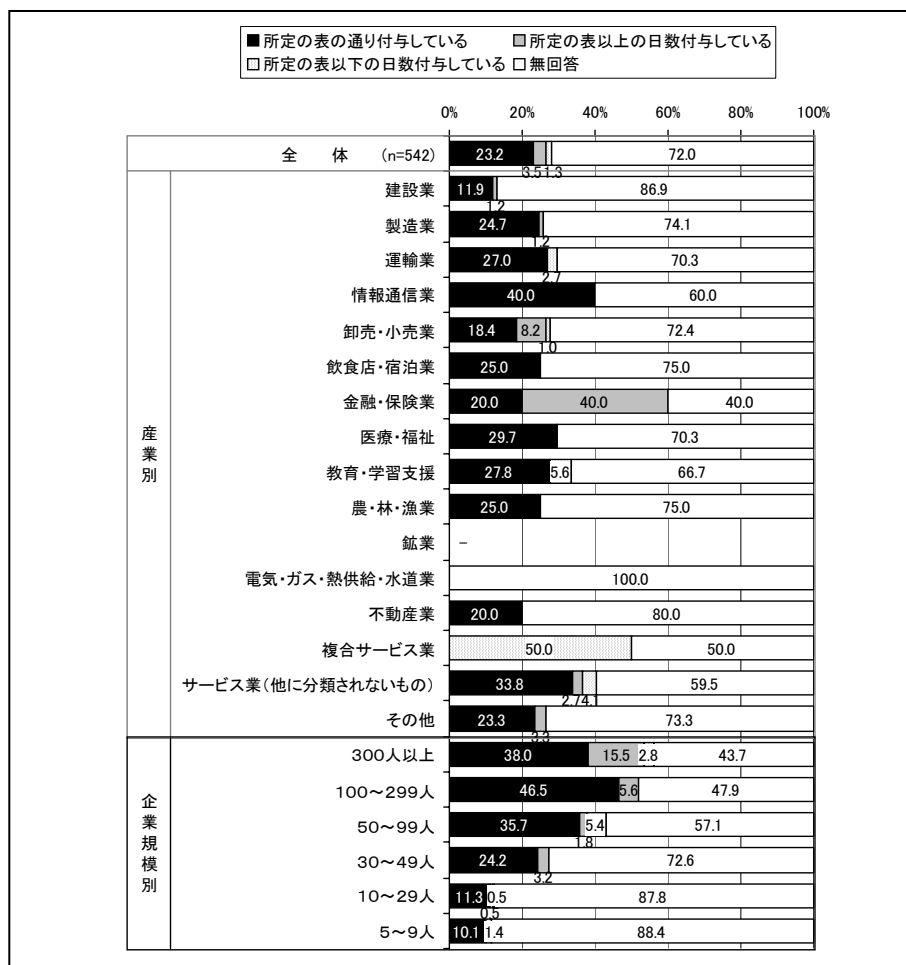


図 27 年次有給休暇の付与日数(産業別・企業規模別)【契約社員】



(3) 年次有給休暇取得率

年次有給休暇取得率をみると、「10%以上 30%未満」(34.5%)が最も多く、次いで「10%未満」(26.8%)、「30%以上 50%未満」(16.6%)となっており、取得率が50%未満の事業所が77.9%と過半数を占めている。(図28)

産業別にみると、取得率が「10%未満」の割合は、「電気・ガス・熱供給・水道業」(60.0%)、「飲食店・宿泊業」(56.3%)、「複合サービス業」(50.0%)で高くなっている。

企業規模別にみると、「100~299人」規模で「10%以上 30%未満」(46.5%)の割合が最も高くなっている。(図29)

図28 年次有給休暇取得率

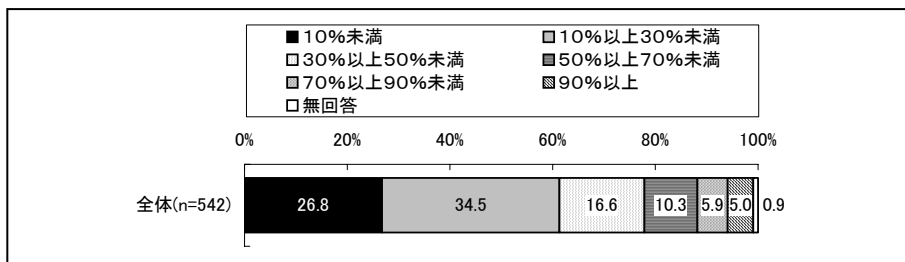
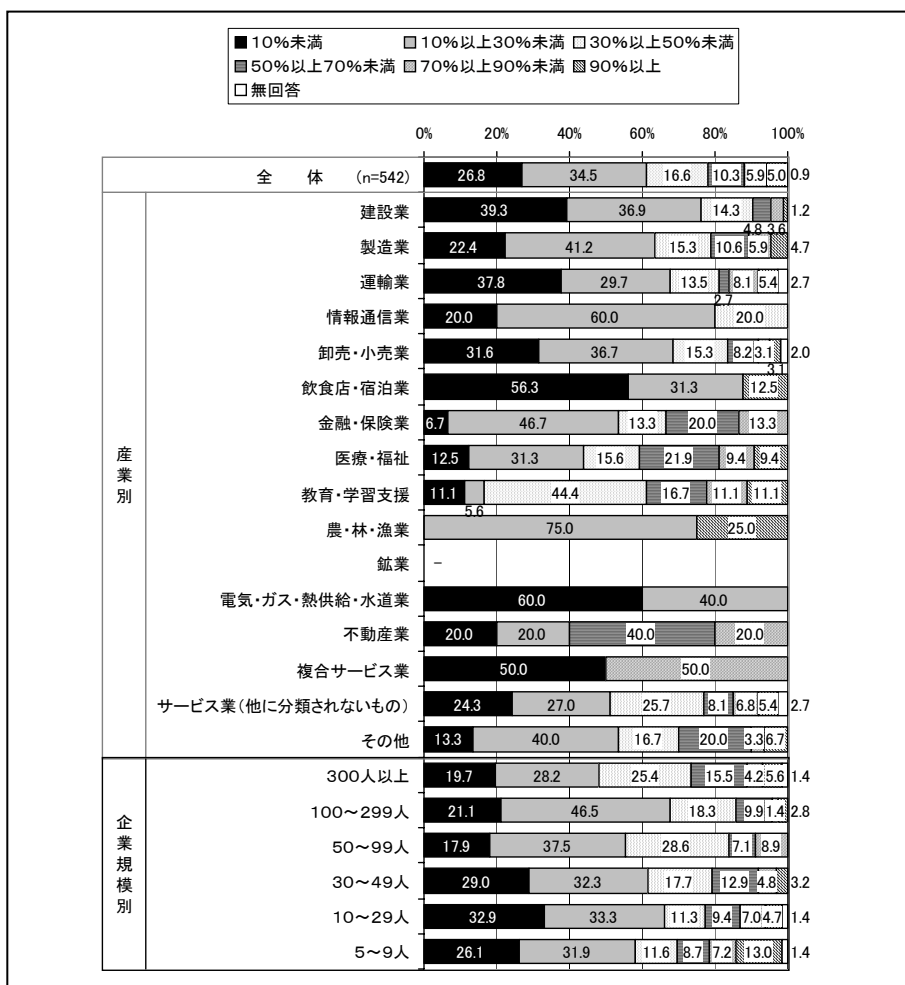


図29 年次有給休暇取得率(産業別・企業規模別)



8. 定年制

(1) 定年制の定め方

定年制の定め方についてみると、「一律に定めている」(81.3%)が最も高く、全体の8割を占めている。(図30)

産業別にみると、「一律に定めている」の割合が概ね高くなっているが、「教育・学習支援」では「職種別に定めている」(25.0%)の割合が他に比べ高くなっている。

企業規模別でも、企業規模に関わらず、「一律に定めている」事業所の割合が最も高くなっているが、「5～9人」では「定めていない」も34.0%と比較的高い。(図31)

図30 定年制の定め方

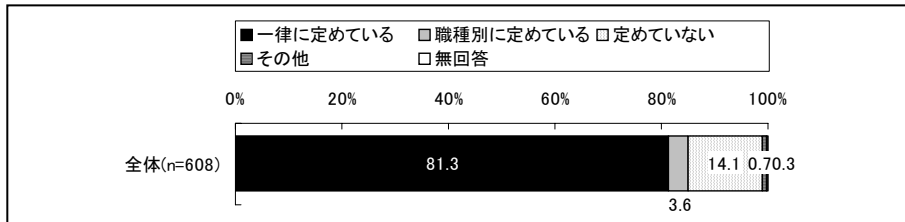
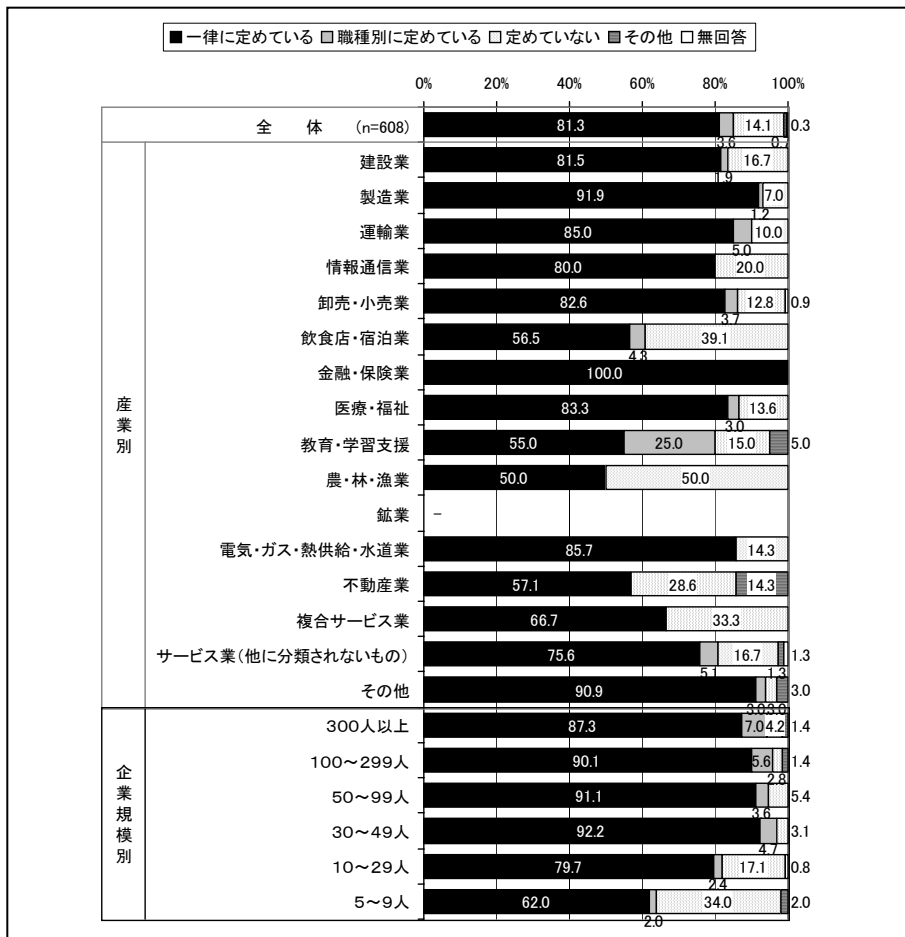


図31 定年制の定め方(産業別・企業規模別)



(2) 一律定年制の定年年齢

一律定年制を実施している事業所の定年年齢をみると、「60歳」が74.5%と最も高く、次いで「65歳以上」が14.8%となっている。(図32)

産業別にみると、いずれの産業も「60歳」定年制を採用している事業所が多いが、「運輸業」、「農・林・漁業」では「65歳以上」の割合が比較的高くなっている。

企業規模別にみると、100人以上の比較的企业規模の大きな事業所では「60歳」定年制の割合が9割前後と高くなっているが、100人未満の事業所では「65歳以上」や「61～64歳」の60歳以上の定年制を採用している事業所が増える傾向にある。(図33)

図32 一律定年制の定年年齢

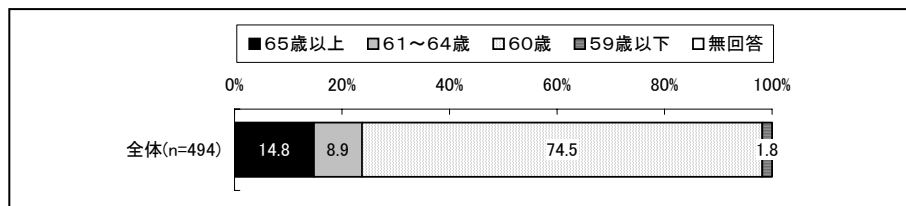
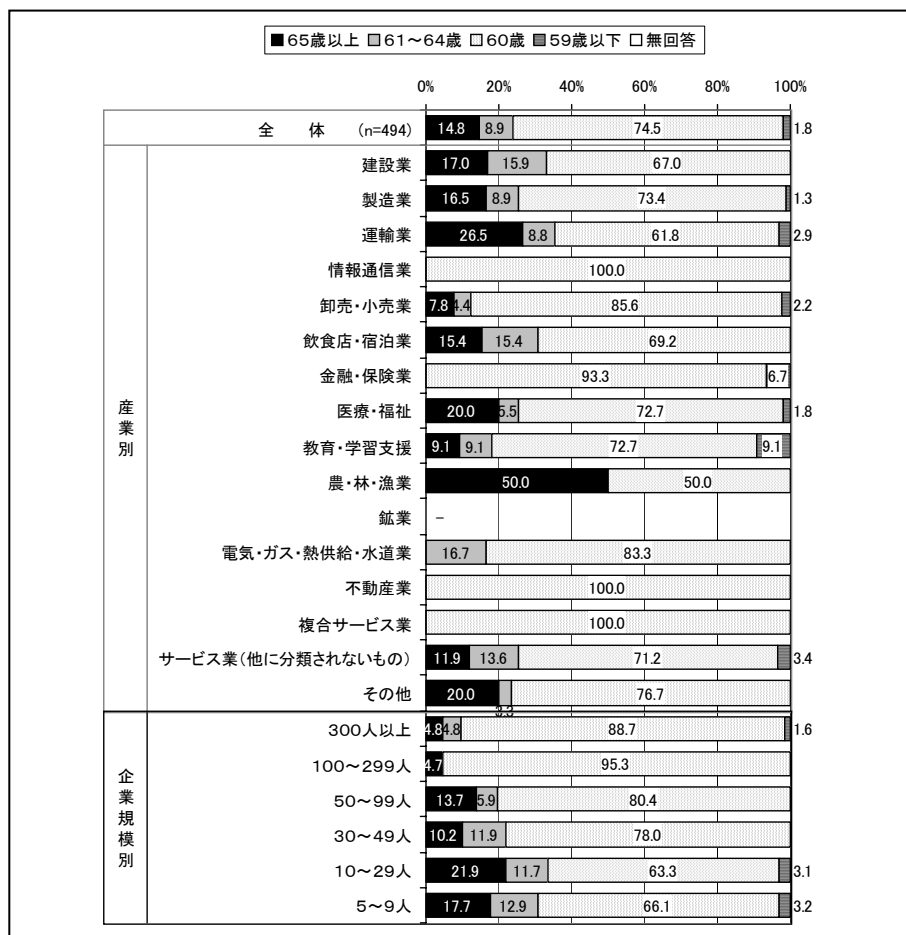


図33 一律定年制の定年年齢(産業別・企業規模別)



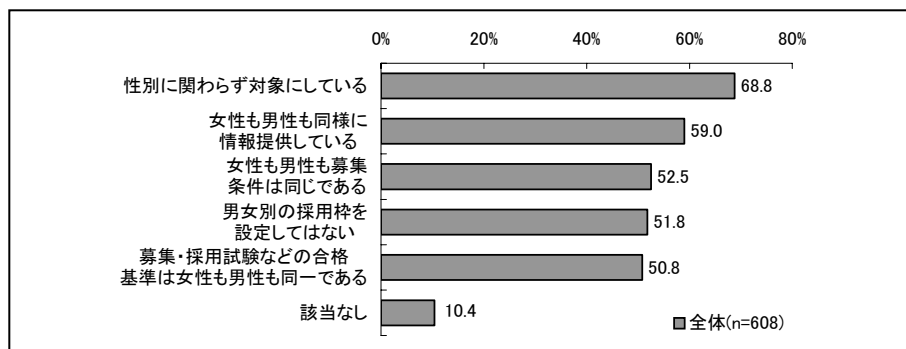
9. 男女雇用機会均等取扱等の状況

(1) 新規・中途採用の従業員募集

事業主は、労働者の募集及び採用について、女性に対して男性と均等な機会を与えなければならない。(男女雇用機会均等法第5条)

新規・中途採用の従業員募集をみると、「性別に関わらず対象にしている」(68.8%)が最も多く、次いで「女性も男性も同様に情報提供している」(59.0%)、「女性も男性も募集条件は同じである」(52.5%)となっている。(図34)

図34 新規・中途採用の従業員募集

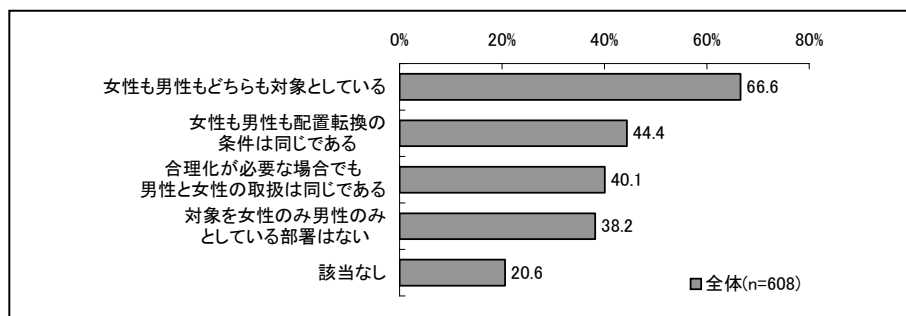


(2) 配置転換

事業主は、労働者の配置、昇進及び教育訓練について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的扱いをしてはならない。(男女雇用機会均等法第6条)

配置転換では、「女性も男性もどちらも対象としている」(66.6%)が最も多く、次いで「女性も男性も配置転換の条件は同じである」(44.4%)、「合理化が必要な場合でも男性と女性の取扱は同じである」(40.1%)となっている。(図35)

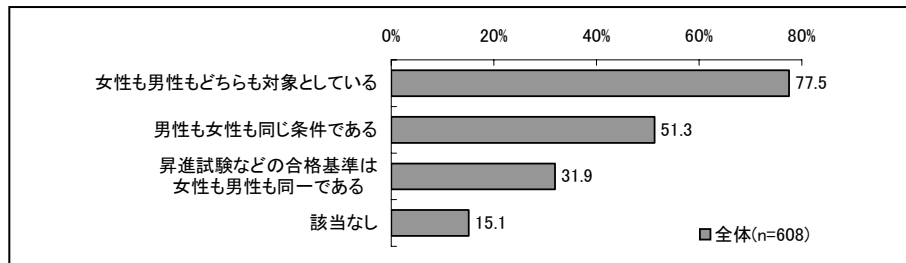
図35 配置転換



(3) 昇進

昇給については、「女性も男性もどちらも対象としている」(77.5%)が最も多く、次いで「男性も女性も同じ条件である」(51.3%)、「昇進試験などの合格基準は女性も男性も同一である」(31.9%)となっている。(図 36)

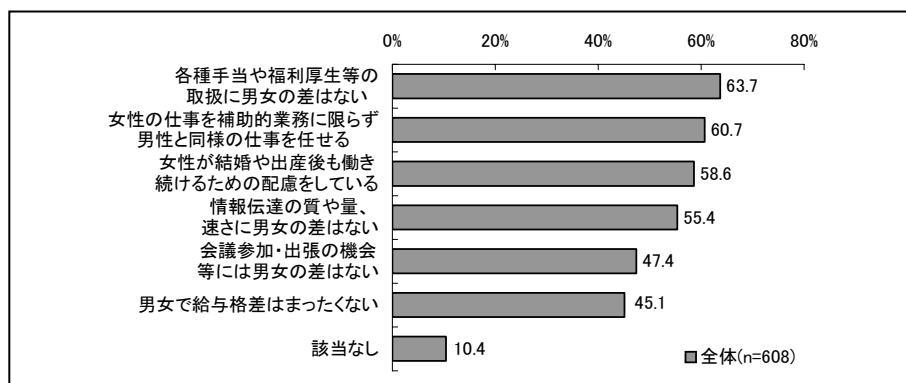
図 36 昇進



(4) 雇用管理上の取扱い

雇用管理上の取扱いについてみると、「各種手当や福利厚生等の取扱いに男女の差はない」が63.7%、「女性の仕事を補助的業務に限らず男性と同様の仕事を任せる」が60.7%、「女性が結婚や出産後も働き続けるための配慮をしている」が58.6%、「情報伝達の質や量、速さに男女の差はない」が55.4%、「会議参加・出張の機会等には男女の差はない」が47.4%、「男女で給与格差はまったくない」が45.1%となっている。(図 37)

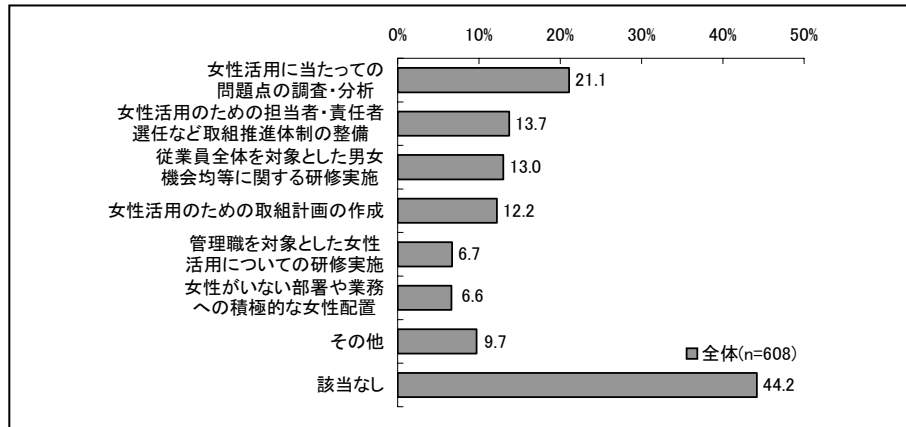
図 37 雇用管理上の取扱い



(5) 女性の能力活用のための取組

全体でみると「女性活用に当たっての問題点の調査・分析」を行っている事業所の割合が21.1%、「女性活用のための担当者・責任者選任など取組推進体制の整備」が13.7%、「従業員全体を対象とした男女機会均等に関する研修実施」が13.0%、「女性活用のための取組計画の作成」が12.2%、「管理職を対象とした女性活用についての研修実施」が6.7%、「女性がいない部署や業務への積極的な女性配置」が6.6%となっている。（図38）

図38 女性の能力活用のための取組

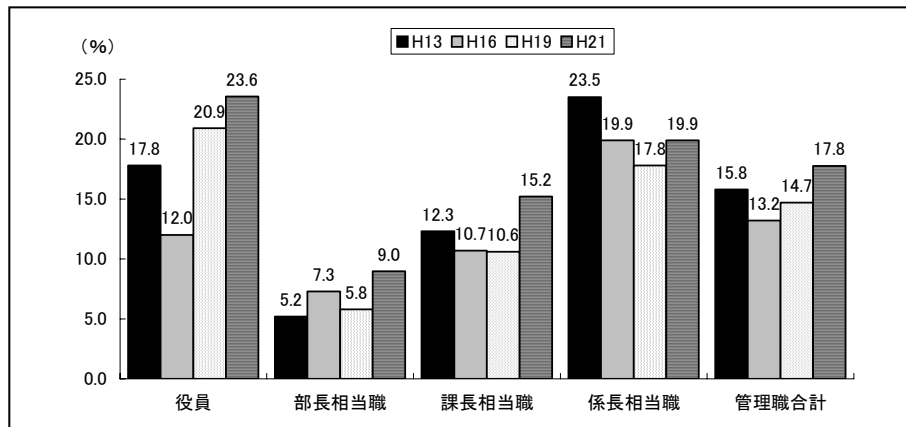


(6) 管理職

企業経営・管理職務の各職位における女性の占める割合は、全体では「役員」が23.6%、「部長相当職」が9.0%、「課長相当職」が15.2%、「係長相当職」が19.9%となっており、部長以下の管理職等では、職位が高くなるほど女性の割合が低くなっている。

前回調査（平成19年度）と比較すると、全体的に女性管理職の割合は高くなっている。（図39）

図39 管理職全体に占める女性管理職等の割合



10. セクシュアルハラスメント

(1) セクシュアルハラスメント対策の有無

平成19年4月1日施行の改正男女雇用機会均等法で、職場におけるセクシュアルハラスメント対策の措置は義務化されています。事業主が雇用管理上講ずべき措置の指針として、方針の明確化及びその周知・啓発や相談(苦情を含む)に応じ適正に対応するために必要な体制の整備をすることなど9項目あげられています。

セクシュアルハラスメント対策の有無について、「防止対策がなく、今後導入の予定もない」が41.1%と最も高く、次いで「防止対策をとっている」が40.1%、「現時点では防止対策はないが、近々導入予定」が18.6%となっている。(図40)

産業別にみると、「防止対策をとっている」事業所の割合は「金融・保険業」(80.0%)で高いのに対し、「建設業」(17.6%)では取組みが進んでおらず、「防止対策がなく、今後導入の予定もない」(63.0%)の割合が高くなっている。

企業規模別にみると、「防止対策をとっている」事業所の割合は企業規模が大きくなるほど高まり、「300人以上」規模では94.4%に達している。一方、「防止対策がなく、今後導入の予定もない」の割合は、「5~9人」(74.0%)、「10~29人」(54.9%)で高くなっている。(図41)

図40 セクシュアルハラスメント対策の有無

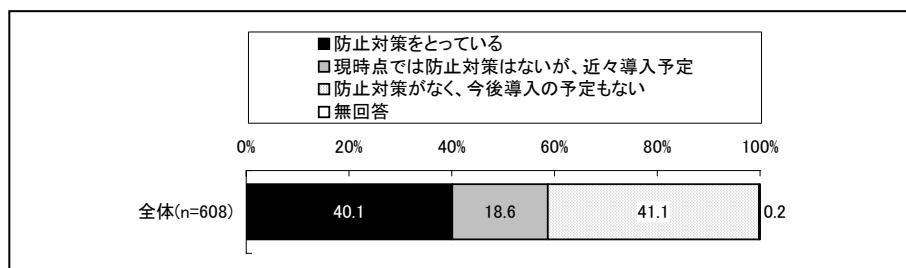
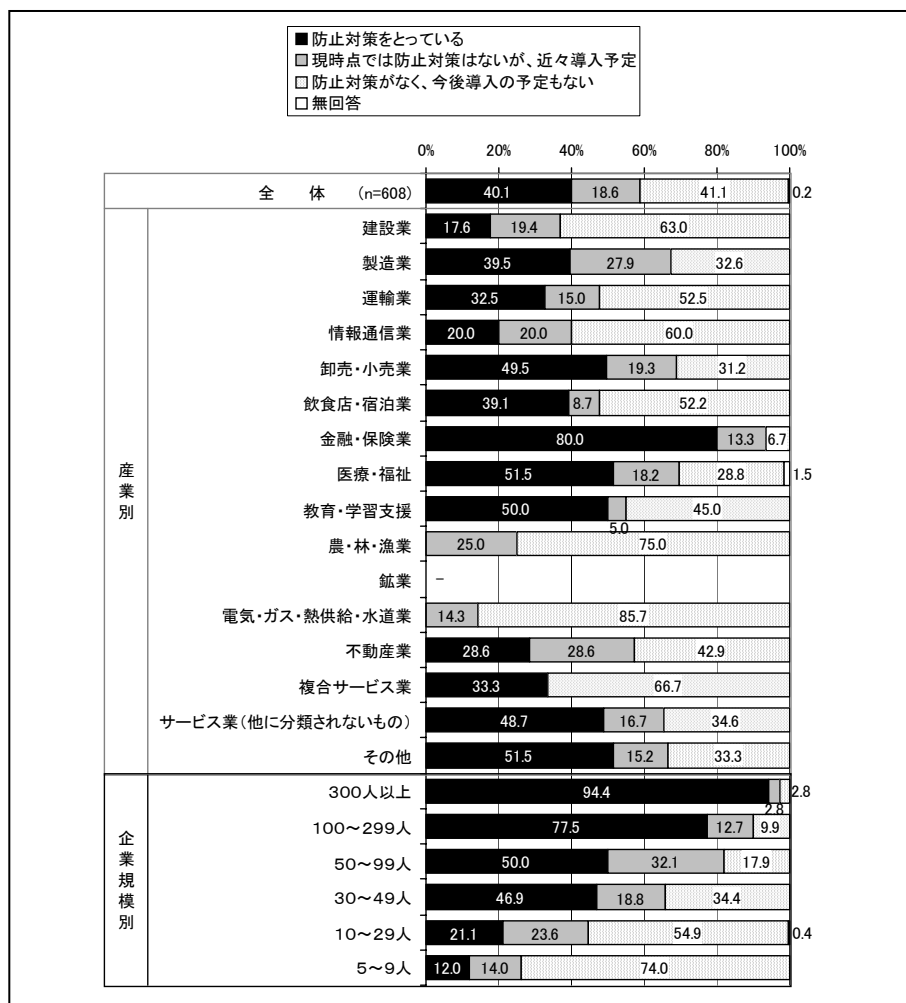


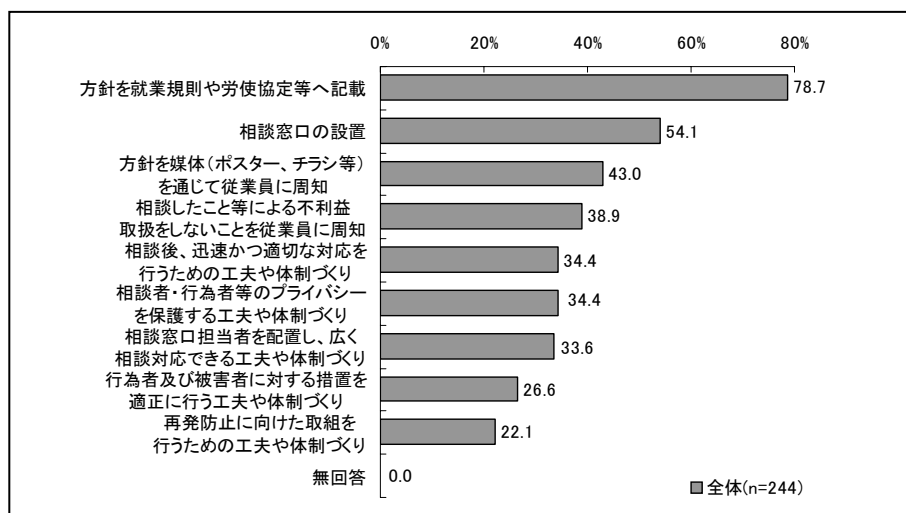
図 41 セクシュアルハラスメント対策の有無(産業別・企業規模別)



(2) セクシュアルハラスメント防止対策の内容

「防止対策をとっている」と回答した事業所に、防止対策の内容を尋ねたところ、全体では「方針を就業規則や労使協定等へ記載」が 78.7%で最も高く、次いで「相談窓口の設置」が 54.1%、「方針を媒体（ポスター、チラシ等）を通じて従業員に周知」が 43.0%と続いている。（図 42）

図 42 セクシュアルハラスメント防止対策の内容



1 1. 育児・介護休業制度

(1) 育児休業制度

1 歳未満の子を養育する男女労働者が育児休業取得を申し出た場合、事業主はそれを拒むことはできない(両親ともに育児休業を取得する場合、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間)。育児休業は労働基準法の「休暇」に該当するので、就業規則に記載しなければならない。また、一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで育児休業ができる。(育児介護休業法)

①育児休業制度の有無

育児休業制度は、事業所に育児休業制度の規定がない場合でも育児・介護休業法を根拠に申し出を行うことができるものである。

「制度があり」と回答した事業所は、全体で見ると、65.1%で、前回調査(平成19年度)と比較して3.5ポイント増加した。(図43)

産業別にみると、「制度があり」と回答した割合が高いのは「金融・保険業」(86.7%)、「医療・福祉」(83.3%)、逆に低いのは「農・林・漁業」(25.0%)、「飲食店・宿泊業」(43.5%)「運輸業」(50.0%)、「建設業」(51.9%)となっている。

企業規模別では、規模が大きな企業ほど取組みが進んでいる傾向が見られ、「300人以上」規模では97.2%、逆に「5～9人」の小規模では31.0%の取組みとなっている。(図44)

図43 育児休業制度の有無

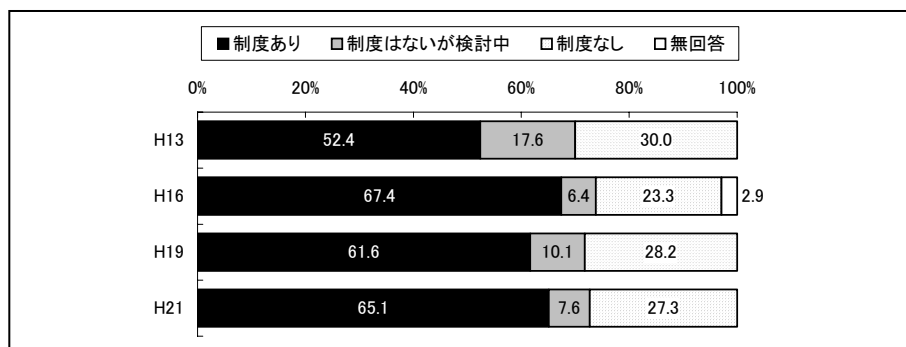
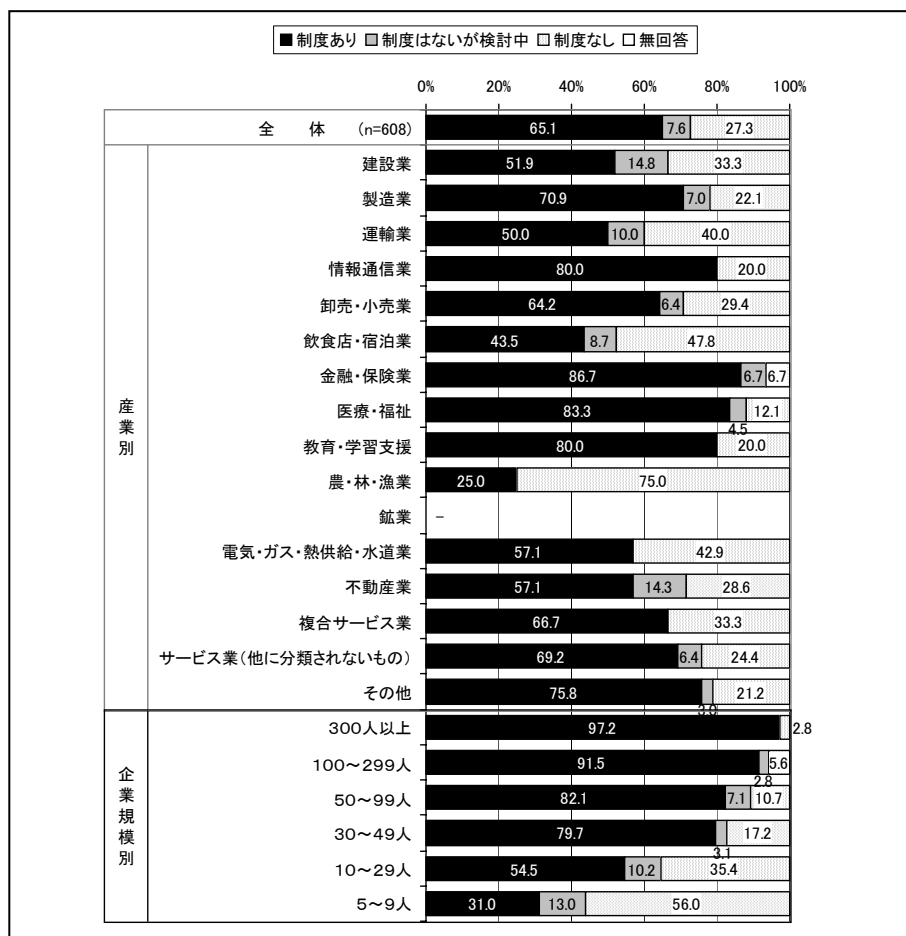


図 44 育児休業制度の有無(産業別・企業規模別)



②育児休業取得者の有無

育児休業制度があると回答した事業所に、実際に取得した従業員の有無を尋ねたところ、全体で取得した従業員が「いる」と答えたのは49.5%であった。(図45)

また、取得した従業員が「いる」と回答した事業所のうち、男性従業員の利用があった事業所は5.6%となっている。(図46)

図 45 育児休業取得者の有無

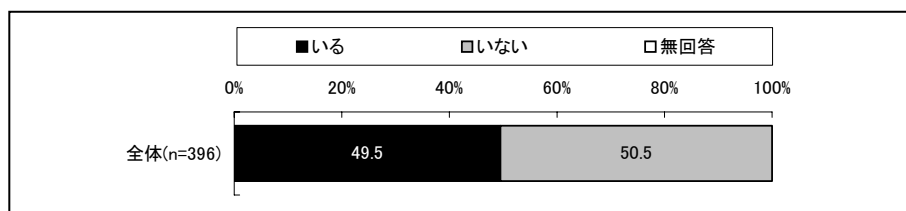
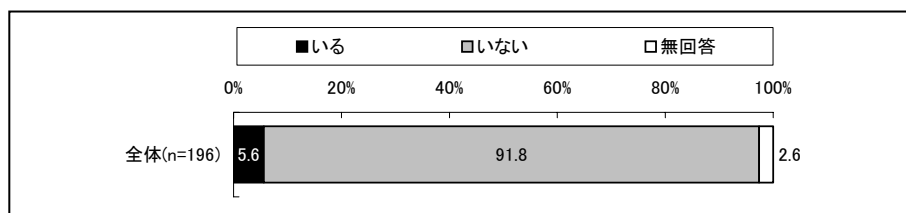


図 46 育児休業男性取得者の有無



(2) 介護休業制度

要介護状態にある家族を介護する男女労働者は、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 日まで介護休業を取得することができる。事業主は申出を拒むことはできない。(育児介護休業法)

①介護休業制度の有無

全体で見ると、介護休業制度のある事業所は 52.1%で、前回調査（平成 19 年度）と比較すると 9.0 ポイント増加している。（図 47）

次に、介護休業制度のある事業所を産業別にみると、「金融・保険業」が 73.3%で最も高く、次いで「医療・福祉」（72.7%）となっている。

これを規模別にみると、「300 人以上」規模では 91.5%の事業所で制度があり、以下規模が小さくなるほど導入の割合は低下している。（図 48）

図 47 介護休業制度の有無

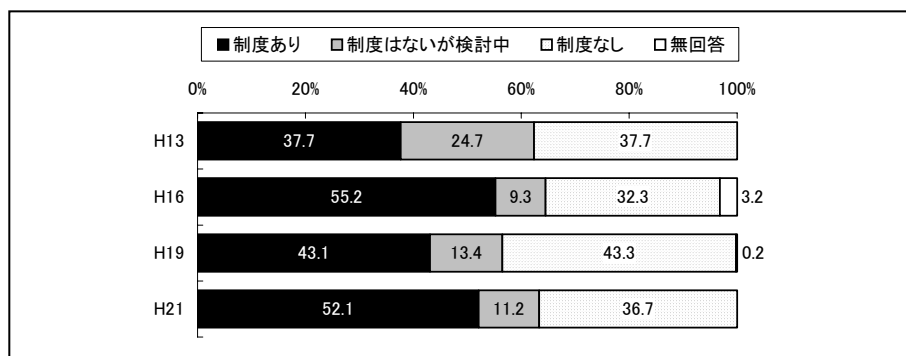
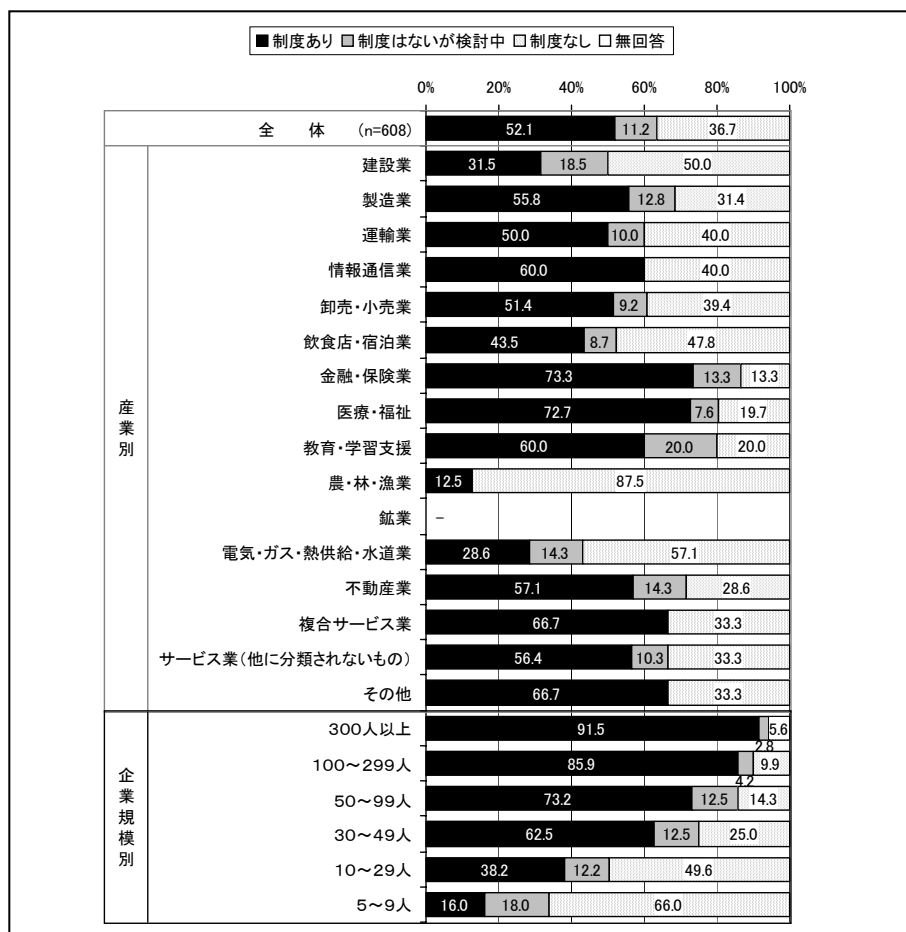


図 48 介護休業制度の有無(産業別・企業規模別)



②介護休業取得者の有無

介護休業制度があると回答した事業所に、実際に介護休業を取得した者の有無を尋ねたところ、全体で、取得した従業員が「いる」と答えたのは9.8%であった。(図49)

また、取得した従業員が「いる」と回答した事業所のうち、男性従業員の利用があった事業所は38.7%となっている。(図50)

図49 介護休業取得者の有無

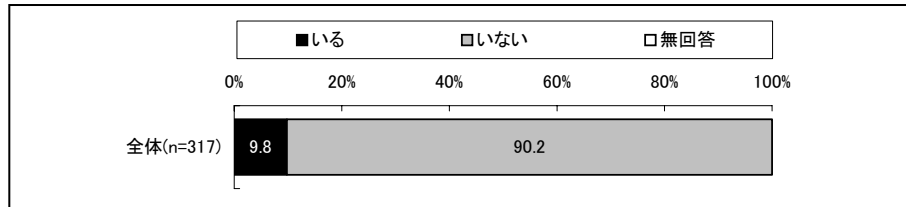
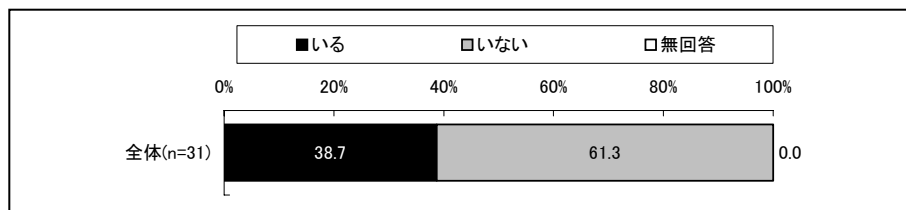


図50 介護休業男性取得者の有無



1 2. 時間外労働

(1) 育児のための時間外労働の制限に関する制度

事業主は、育児を行う労働者が請求した場合には、1か月 24 時間、1年 150 時間を超える時間外労働をさせてはならない。(育児介護休業法)

①育児のための時間外労働の制限の有無・利用状況

育児のための時間外労働制度があると回答した事業所は、全体で 42.8%であった。(図 51)
また、「制度がある」と回答した事業所のうち、実際に利用があった事業所は 14.6%となっている。(図 52)

図 51 育児のための時間外労働の制限の有無

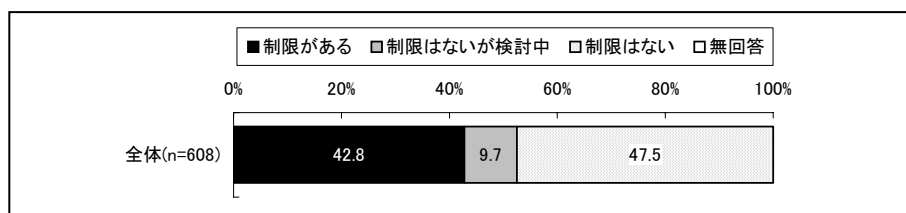
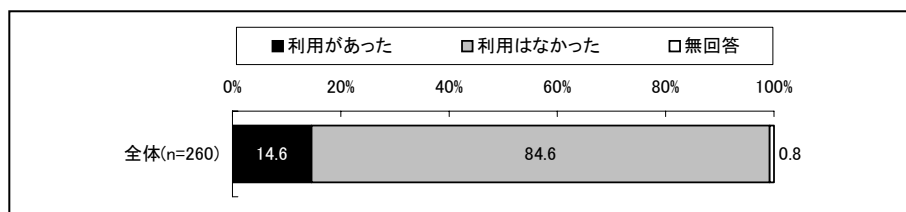


図 52 育児のための時間外労働の制限の利用状況



②育児のための勤務時間短縮の有無・利用状況

育児のための時間外労働の制限に関する制度があると回答した事業所は、全体で 41.8%であった。(図 53)

また、「制度がある」と回答した事業所のうち、実際に利用があった事業所は 21.3%となっている。(図 54)

図 53 育児のための勤務時間短縮の有無

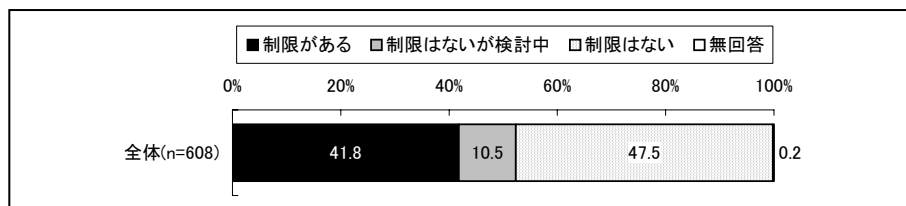
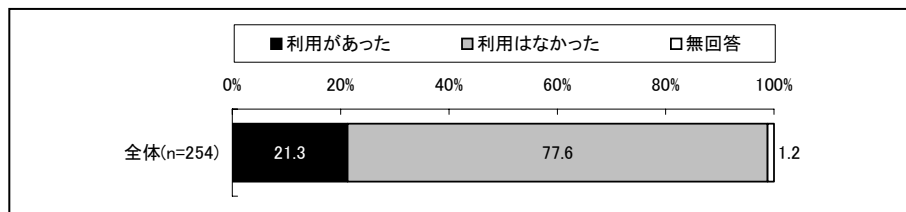


図 54 育児のための勤務時間短縮の利用状況



(2) 介護のための時間外労働の制限に関する制度

事業主は、家族の介護を行う労働者が請求した場合には、1 か月 24 時間、1 年 150 時間を
 超える時間外労働をさせてはならない。(育児介護休業法)

①介護のための時間外労働の制限の有無・利用状況

介護のための時間外労働制限制度を導入している事業所は、全体で 38.8%であった。

(図 55)

また、制度を導入している事業所のうち、実際に利用があった事業所は 1.3%となっている。

(図 56)

図 55 介護のための時間外労働の制限の有無

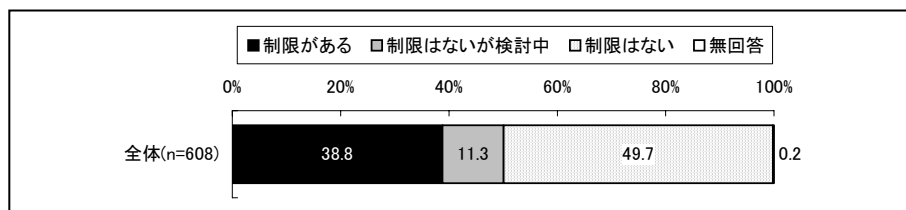
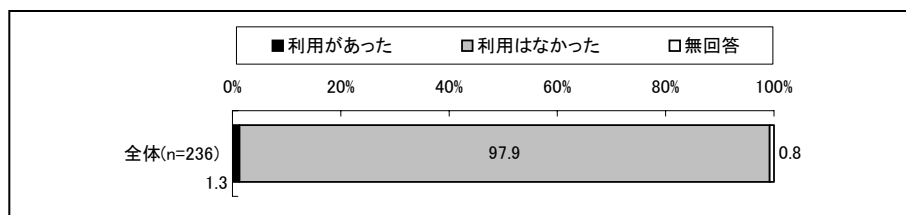


図 56 介護のための時間外労働の制限の利用状況



②介護のための勤務時間短縮の有無・利用状況

介護のための時間外労働の制限に関する制度があると回答した事業所は、全体で 37.7%であった。(図 57)

また、「制度がある」と回答した事業所のうち、実際に利用があった事業所は 3.9%となっている。(図 58)

図 57 介護のための勤務時間短縮の有無

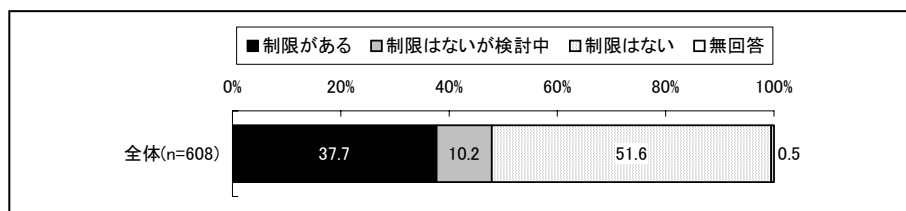
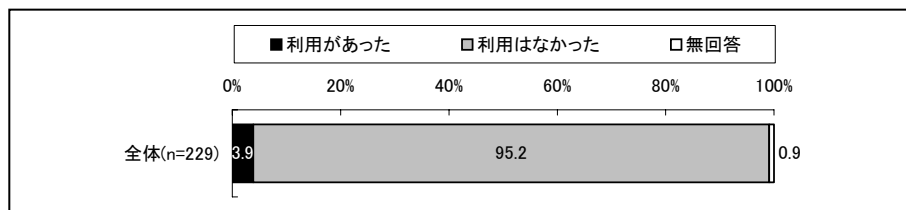


図 58 介護のための勤務時間短縮の利用状況



1 3. 育児・介護支援制度

(1) 育児支援制度

事業主は、3歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度(1日6時間)を設けなければならない。また、労働者からの請求があった場合の所定外労働の免除を制度化しなければならない。

また、3歳から小学校就学前までの子をもつ労働者についても、育児休業に準ずる措置などを少なくとも一つ実施しなければならない。(育児介護休業法)

事業所における育児支援制度の導入状況は、総じて「制度なし」が8割以上占めているが、「イ. 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」では「制度あり」(「1歳未満」「1歳～3歳未満」「3歳～小学校就学前」「小学校入学移行」の合計)が28.6%と3割近く占めている。(図59)

また、「制度がある」と回答した事業所に利用の有無を尋ねたところ、「エ. 育児に要する経費の援助措置」で52.2%、「ウ. 託児施設の設置」で46.7%、「ア. フレックスタイム制度」で39.5%の利用となっている。(図60)

図59 育児を行う従業員への制度の有無

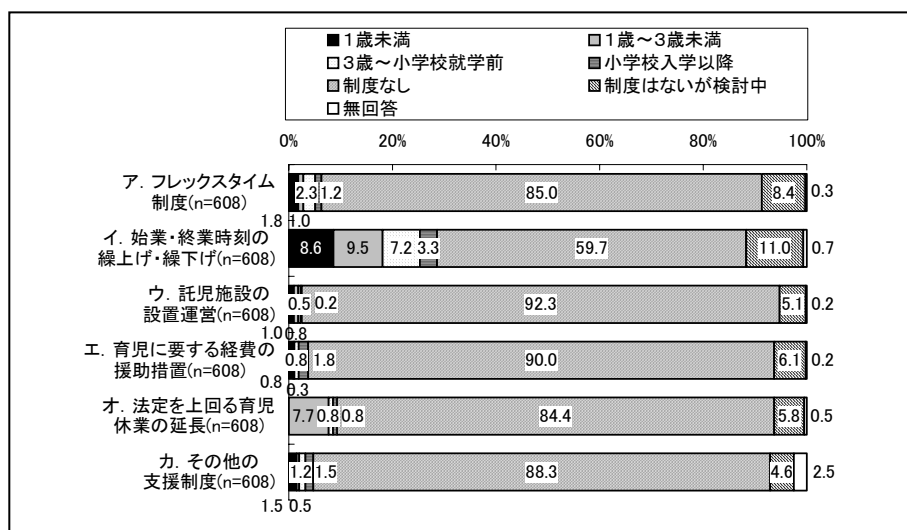
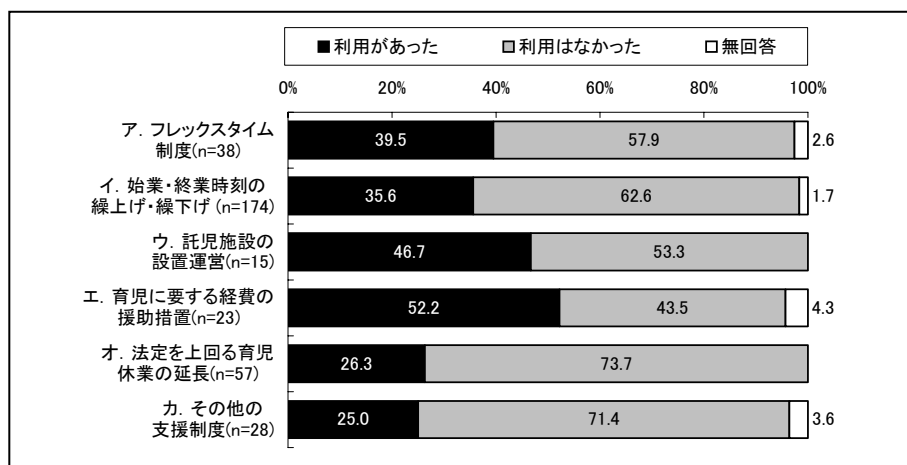


図60 育児を行う従業員への制度の利用状況



(2) 介護支援制度

事業主は、要介護状態にある家族を介護する労働者が、就業しつつ介護を行うことを容易にする措置として、連続する3月以上の期間、勤務時間の短縮等の措置をしなければならない。(育児介護休業法)

事業所における介護支援制度の導入状況は、総じて「制度なし」が9割近くを占めているが、「イ. 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」では「制度あり」（「3か月未満」「3か月」「3か月超1年未満」「1年以上」の合計）が21.5%と全体の2割強を占めている。(図61)
 また、「制度がある」と回答した事業所に利用の有無を尋ねたところ、「ア. フレックスタイム制度」、「その他の支援制度」の利用が1割を超えている。(図62)

図61 介護を行う従業員への制度の有無

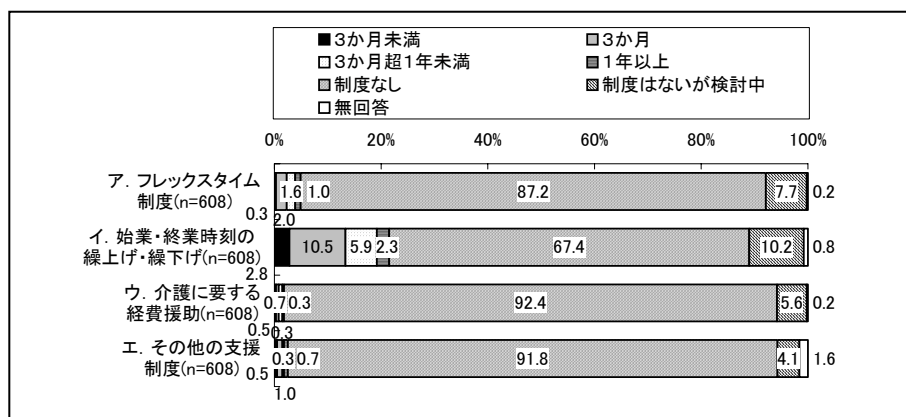
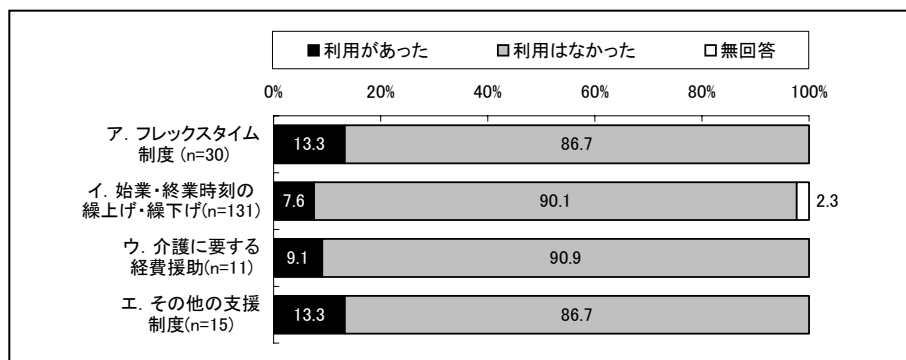


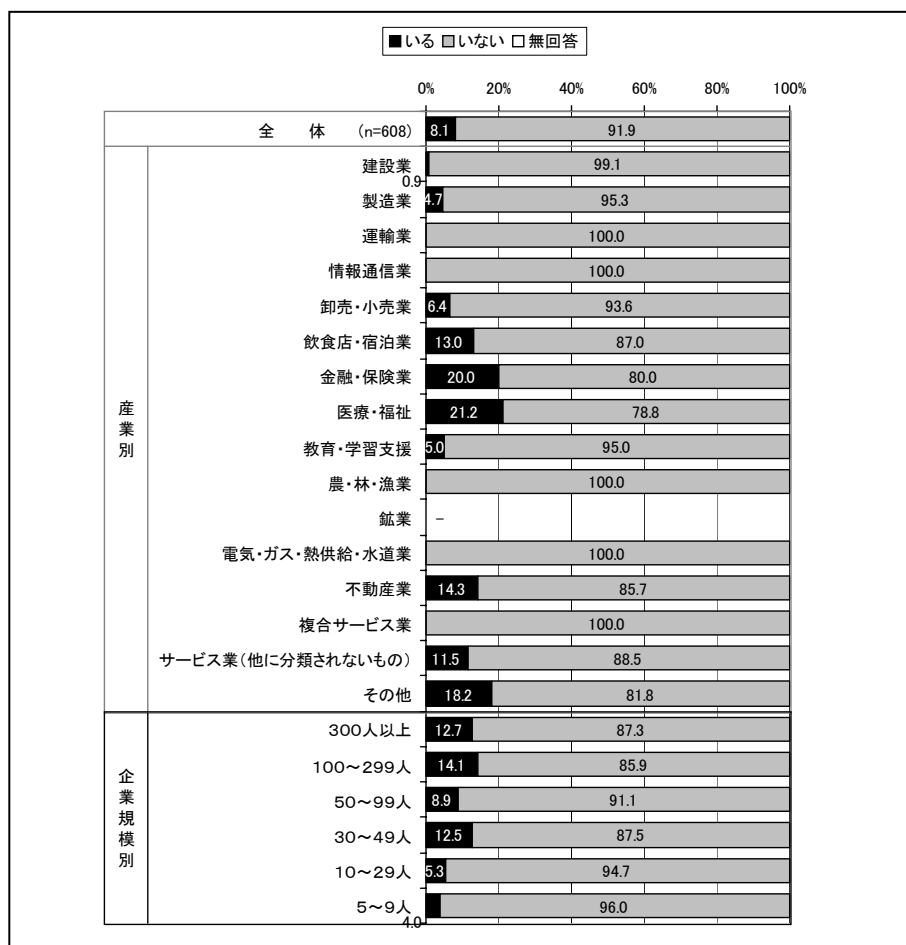
図62 介護を行う従業員への制度の利用状況



1 4. 妊娠・出産、育児、介護を理由とする退職等の状況

平成20年4月1日から平成21年3月31日までの間に、妊娠・出産を理由に退職した従業員がいる事業所は、全体で8.1%、実際の人数は49人で、うち男性は0人であった。(図63)

図63 妊娠・出産による退職者の有無(産業別・企業規模別)



同時期に、育児を理由に退職した従業員がいる事業所は、全体で1.3%、12人、うち男性は0人であった。(図64)

また、介護を理由に退職した従業員がいる事業所は、全体で2.0%、18人、うち男性は2人であった。(図65)

図 64 育児による退職者の有無(産業別・企業規模別)

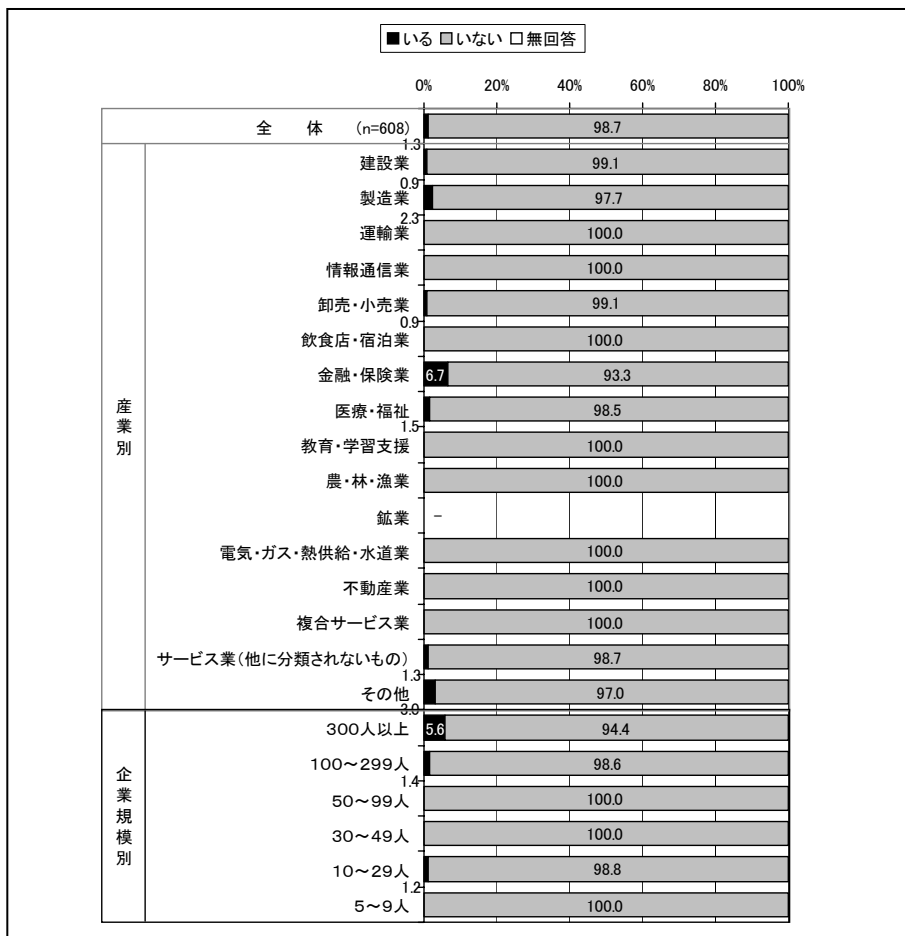
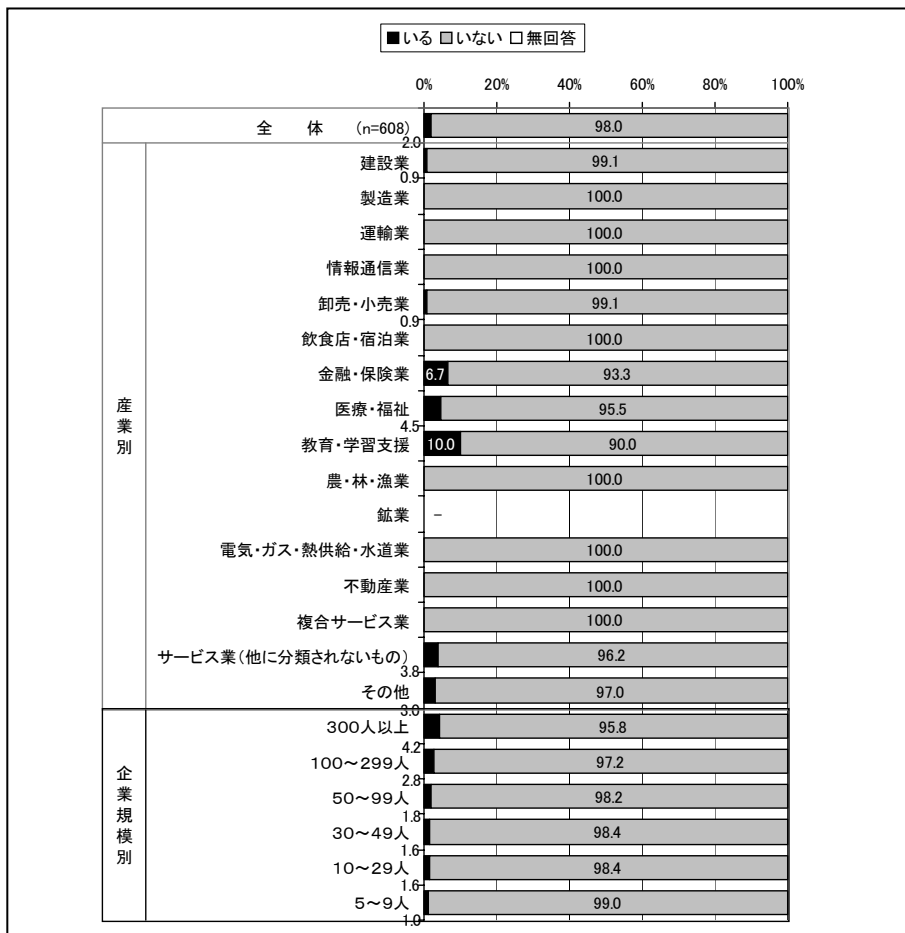


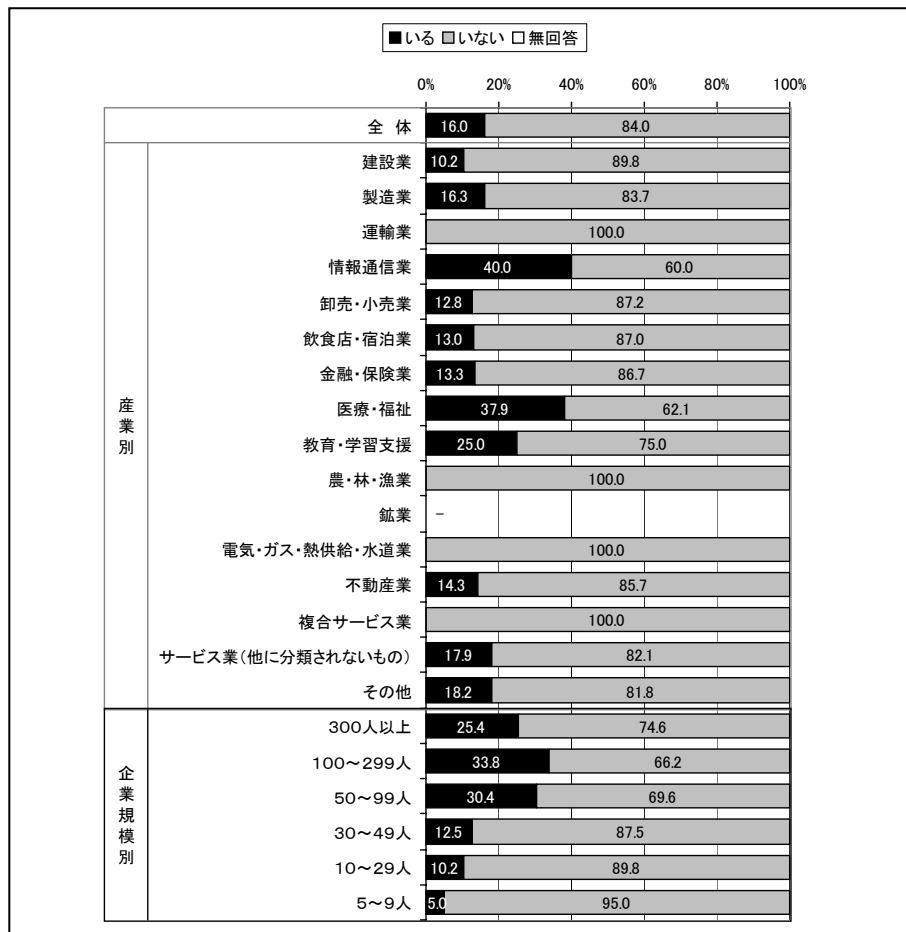
図 65 介護による退職者の有無(産業別・企業規模別)



平成20年4月1日から平成21年3月31日までの間に出産し、現在も在籍している従業員がいる事務所は、全体で16.0%、実際の人数は228人であった。

産業別にみると、「情報通信業」（40.0%）、「医療・福祉」（37.9%）で高く、企業規模別では、「100～299人」規模で33.8%と最も高くなっている。（図66）

図66 出産後も働き続けている従業員の有無（産業別・企業規模別）



1 5. 子の看護のための休暇制度

「子の看護のための休暇」は、負傷し、又は疾病にかかった子の世話をを行う労働者に対し与えられる休暇で、事業主は、小学校就学前の子について休暇制度を導入するよう努めなければならない。

また、平成 22 年 6 月 30 日からは、小学校就学前の子を養育する労働者は、子 1 人につき年 5 日、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請求できるようになり、事業主はこれを拒むことはできない。(育児介護休業法)

子の看護休暇制度の導入状況は、休暇制度「あり」が 30.1%、「なし」が 69.9%となっている。(図 67)

産業別に休暇制度導入をみると、「その他」(48.5%)が最も高く、「金融・保険業」(46.7%)、「教育・学習支援」(45.0%)と続く。

また、企業規模別では、「あり」の割合は、企業規模が大きくなるほど割合が高く、「300人以上」では 59.2%を占めている。(図 68)

図 67 子の看病のための休暇制度の有無

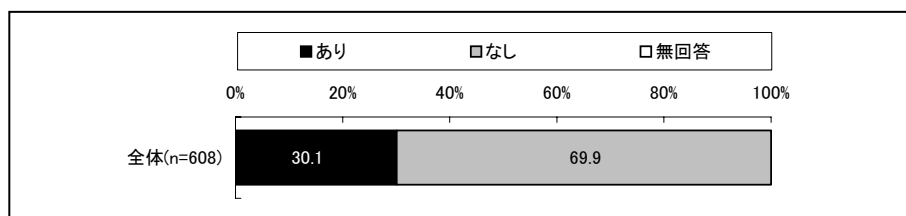
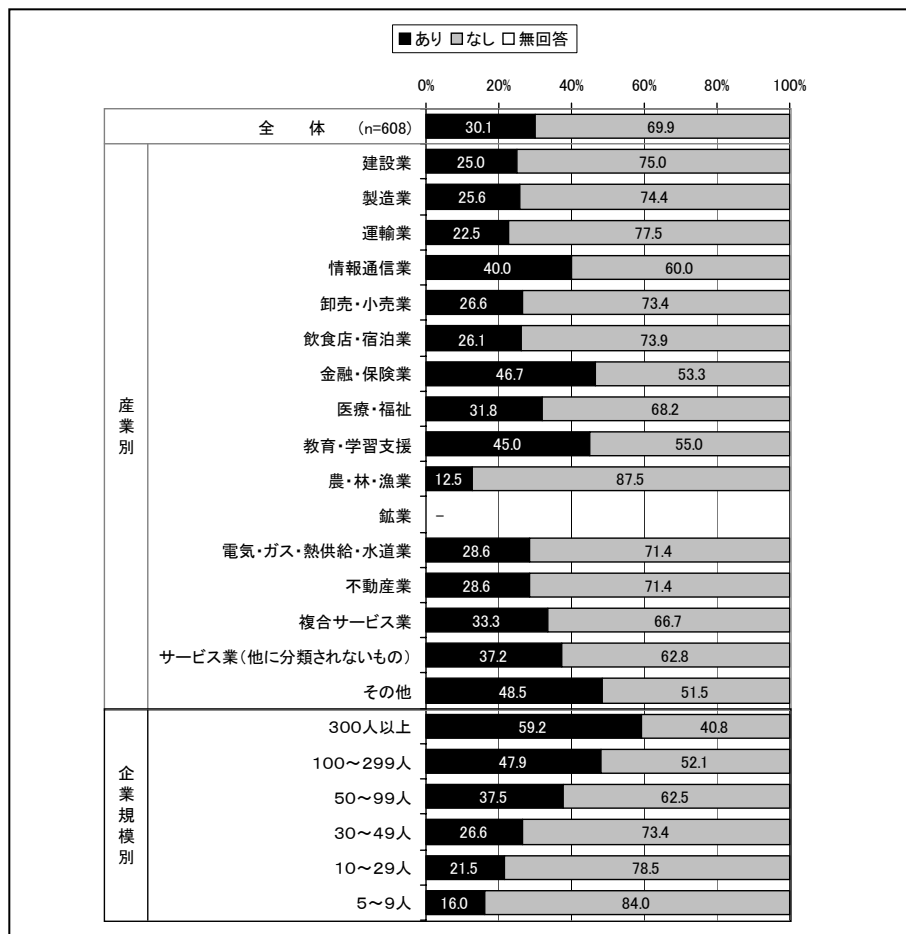


図 68 子の看病のための休暇制度の有無(産業別・企業規模別)



「制度がある」と回答した事業所に1年間に取得できる日数と対象になる子の年齢上限を尋ねたところ、取得できる日数は「1～5日」が80.9%、年齢は「小学校就学前まで」が74.9%を占めている。(図69、図70)

図69 1年間に取得できる日数

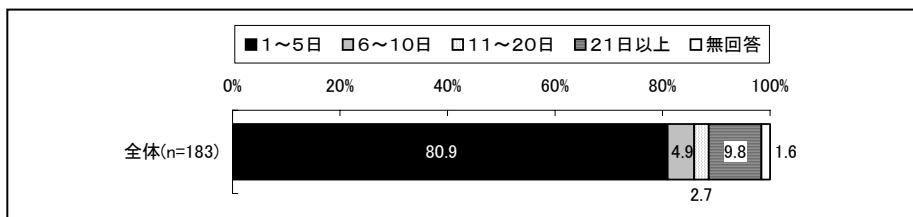
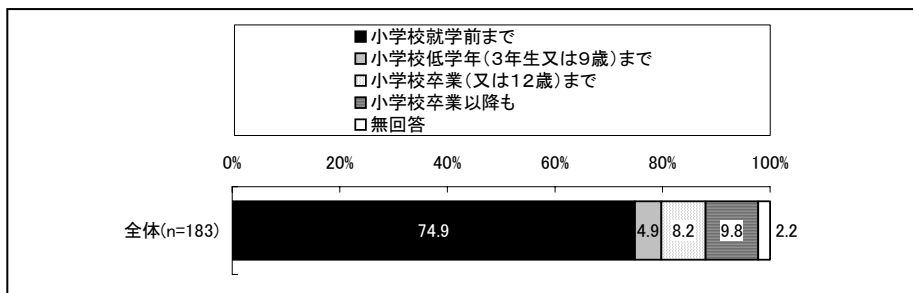


図70 子の取得可能年齢



1 6. 「次世代育成支援対策推進法」に基づく一般事業主行動計画

「次世代育成支援対策推進法」に基づき、301 人以上の労働者を雇用する事業主は、仕事と家庭の両立を図るために必要な雇用環境の整備について「一般事業主行動計画」を策定し（平成 23 年 4 月 1 日以降は 101 人以上企業）、速やかにその旨を都道府県労働局に届け出なければならない。

平成 21 年 6 月現在で、一般事業主行動計画を「策定済み」の事業所は全体で 8.2%、「検討中」は 23.0%、「予定なし」は 66.9%となっている。（図 71）

産業別にみると、「策定済み」と「検討中」を合わせた割合が最も高いのは「金融・保険業」で 66.7%、次いで「医療・福祉」の 40.9%が続いている。

企業規模別にみると、届出義務のある「300 人以上」で 66.2%、「100～299 人」で 76.1%となっている。（図 72）

図 71 「一般事業主行動計画」の策定状況

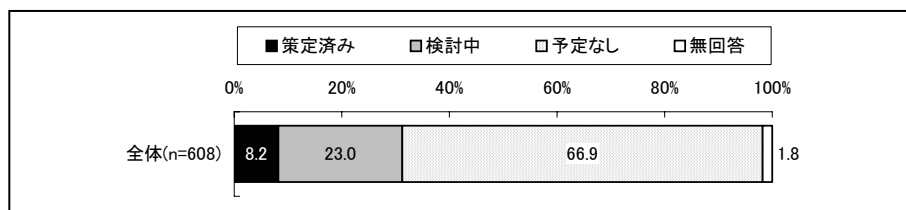
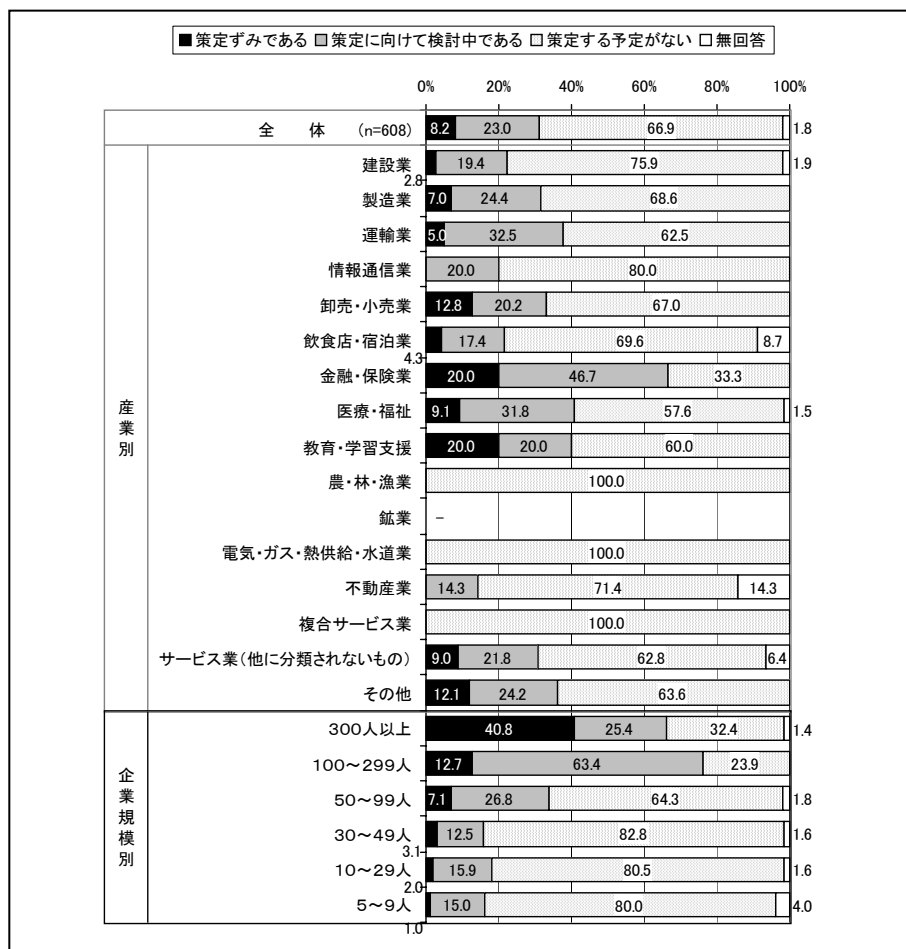


図 72 「一般事業主行動計画」の策定状況(産業別・企業規模別)

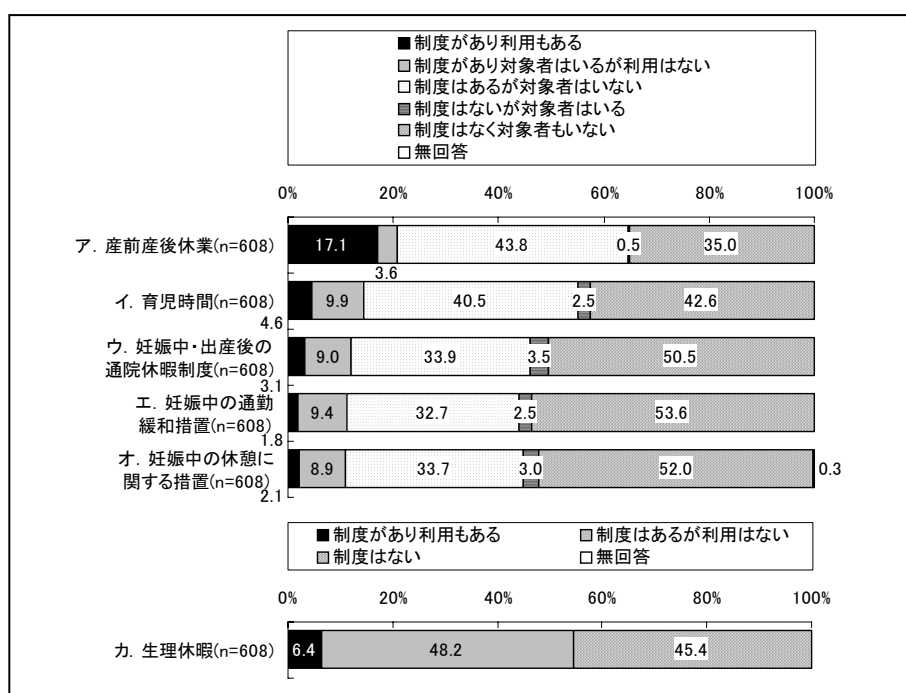


1 7. 母性保護制度

母性保護に関する制度は、事業所に制度の規定がない場合でも「男女雇用機会均等法」「労働基準法」を根拠に申し出を行うことができる。

母性保護に関する 6 項目の制度について、それぞれの有無を尋ねたところ、「制度あり」（「制度があり利用もある」「制度があり対象者はいるが利用はない」「制度はあるが対象（利用）者はいない」の合計）と回答した事業所は、「産前産後休業」で 64.5%、「育児時間」で 55.0%、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」で 46.0%、「妊娠中の通勤緩和措置」で 43.9%、「妊娠中の休憩に関する措置」で 44.7%、「生理休暇」では「制度があり利用もある」と「制度はあるが利用はない」を合わせた「制度あり」は 54.6%となっている。また、「制度があり利用もある」と回答した事業所は、「産前産後休業」で 17.1%と最も多く、その他の制度は 1 割に満たない。（図 73）

図 73 母性保護制度の有無と利用状況



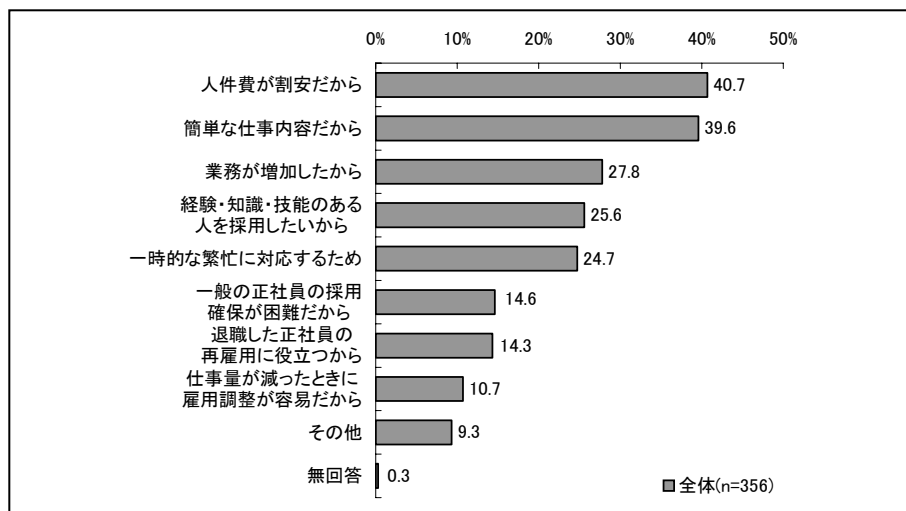
18. パートタイマー

(1) パートタイマーの雇用理由

常用労働者の中で、一般労働者(正社員、正規職員)より1日1週または1か月の所定労働時間が短い者。アルバイト、臨時等も含む。

パートタイマーの雇用がある企業の雇用理由は、「人件費が割安だから」が40.7%で最も多く、次いで「簡単な仕事内容だから」(39.6%)、「業務が増加したから」(27.8%)となっている。(図74)

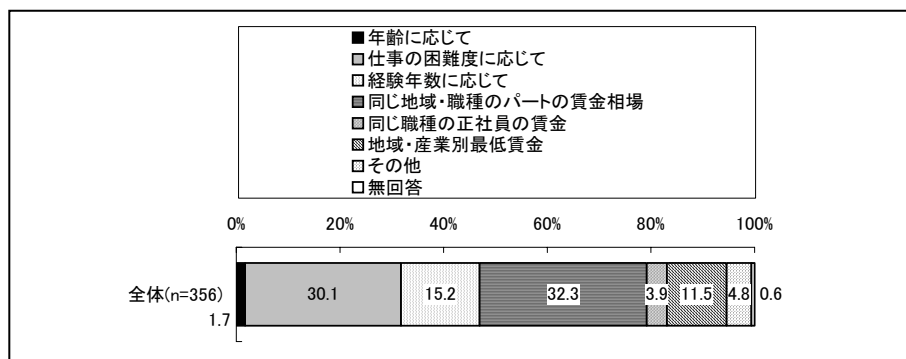
図74 パートタイマーの雇用理由



(2) パートタイマーの賃金決定

パートタイマーの雇用がある企業の採用時の賃金決定基準については、「同じ地域・職種のパートの賃金相場」が32.3%と最も多く、次いで「仕事の困難度に応じて」(30.1%)、「経験年数に応じて」(15.2%)、「地域・産業別最低賃金」(11.5%)となっている。(図75)

図75 パートタイマーの賃金決定



(3) 正社員との賃金格差の有無

パートタイマーの雇用がある企業の同じ職種の正社員と賃金に「差がある」企業は68.3%、「差はない」企業は30.9%であった。(図76)

産業別にみた場合、サンプルが10件以下の業種(情報通信業、金融・保険業、農・林・漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業、複合サービス業)を除くと、最も「差がある」と答えた産業は「その他」の79.2%で、一方、最も「差はない」と答えた産業は「製造業」の43.4%となっている。

企業規模別にみると、最も「差がある」のは「300人以上」規模の89.8%で、最も「差はない」のは「5~9人」規模の53.3%となっている。(図77)

図76 正規従業員との賃金格差の有無

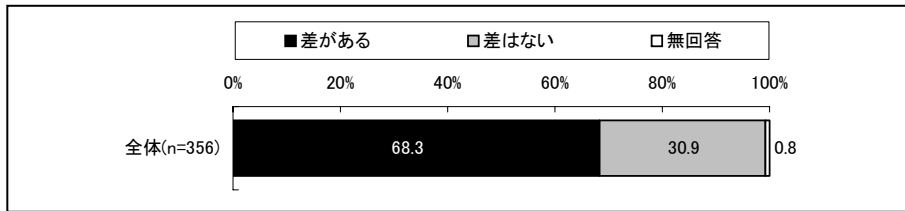
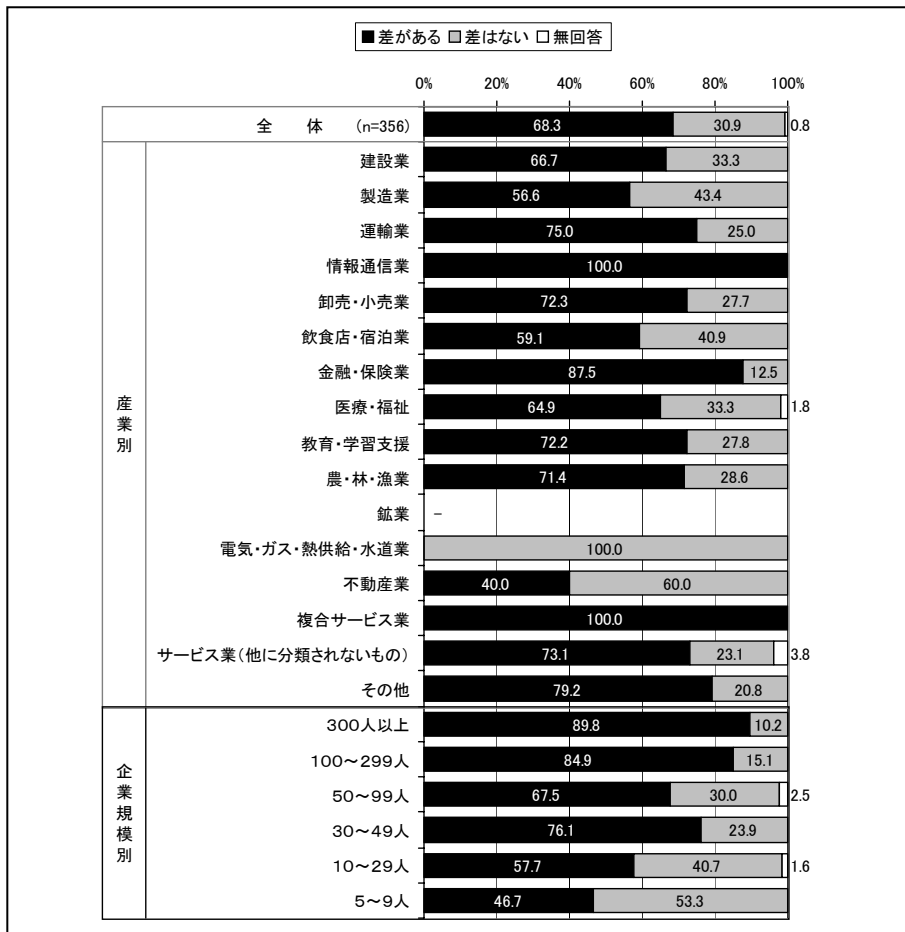


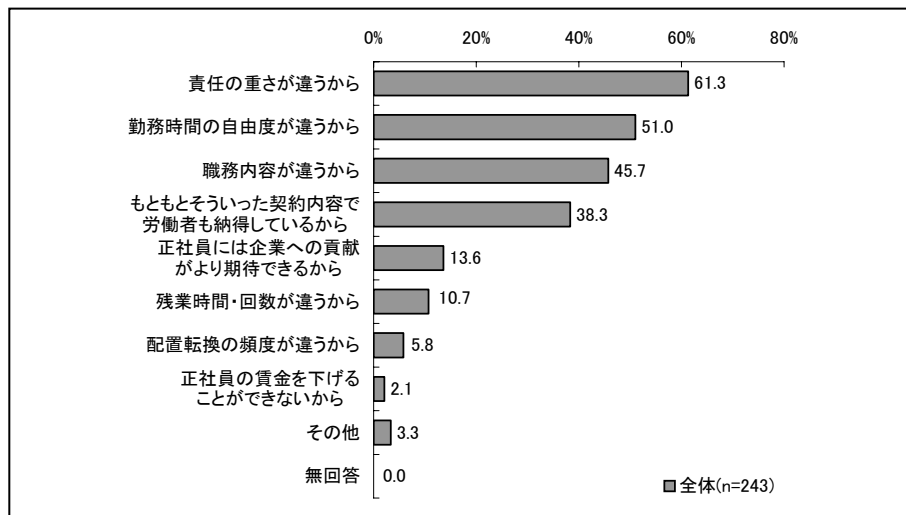
図77 正規従業員との賃金格差の有無(産業別・企業規模別)



(4) 正社員との賃金格差の理由

同じ職種の正社員と賃金額に差がある場合の理由について、「責任の重さが違うから」が61.3%で最も多く、次いで「勤務時間の自由度が違うから」(51.0%)、「職務内容が違うから」(45.7%)、「もともとそういった契約内容で労働者も納得しているから」(38.3%)となっている。(図78)

図78 正規従業員との賃金格差の理由



(5) パートタイマーの賃金昇給状況

パートタイマーの雇用がある企業の過去1年間のパートタイマーの賃金昇給状況は、「全員に対し賃金の昇給を行った」(17.7%)と「一部に対し賃金の昇給を行った」(29.8%)を合わせた『賃金の昇給を行った』割合が47.5%、「全員に行っていない」が52.0%と、賃金の昇給を行っていない企業が多いことがわかる。

産業別で『賃金の昇給を行った』割合が最も高いのは、サンプルが10件以下の業種(情報通信業、金融・保険業、農・林・漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業、複合サービス業)を除くと、「卸売・小売業」の60.0%である。一方、「全員に行っていない」割合が最も高いのは、「建設業」の70.8%である。

企業規模別で『賃金の昇給を行った』割合が最も高いのは、「300人以上」の事業所で71.4%、「全員に行っていない」のは「5~9人」の事業所で66.7%である。(図80)

図79 パートタイマーの賃金昇給状況

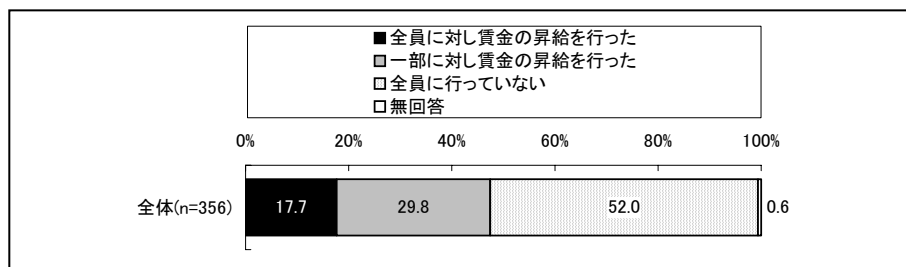
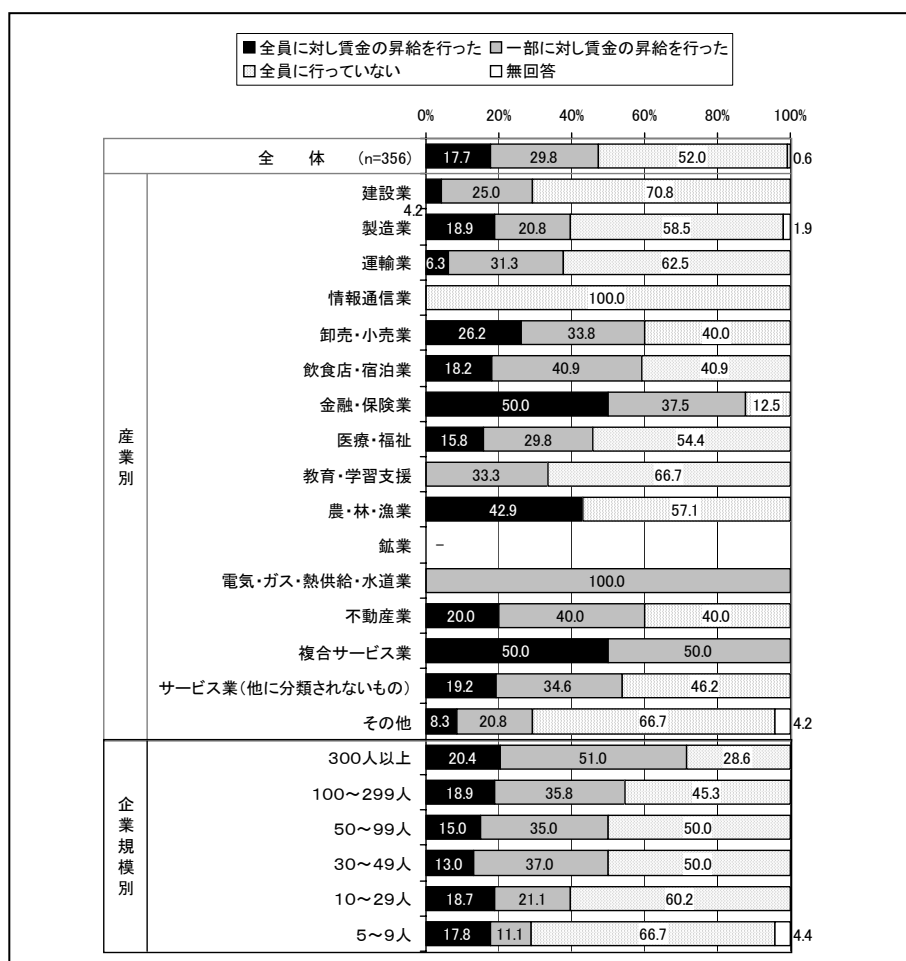


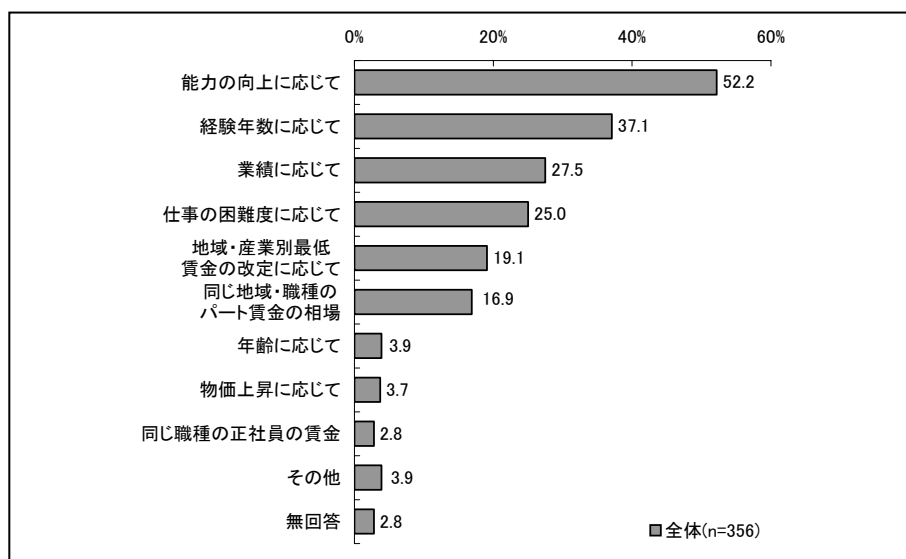
図 80 パートタイマーの賃金昇給状況(産業別・企業規模別)



(6) 昇給時の基準となる決定項目

パートタイマーの雇用がある企業の昇給時の基準となる決定項目について尋ねたところ、「能力の向上に応じて」が52.2%で最も多く、次いで「経験年数に応じて」(37.1%)、「業績に応じて」(27.5%)、「仕事の困難度に応じて」(25.0%)となっている。(図 81)

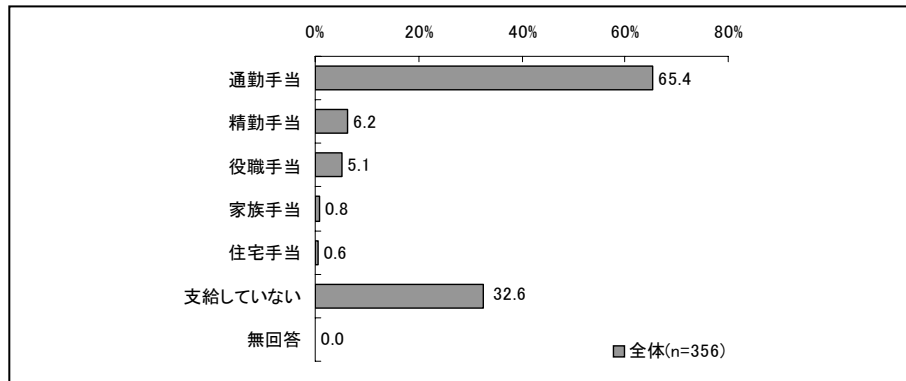
図 81 昇給時の基準となる決定項目



(7) パートタイマーの各種手当

パートタイマーの雇用のある企業の各種手当をみると、「通勤手当」が 65.4%と最も多く、次に多いのは「支給していない」の 32.6%で、以下はいずれも 1 割に満たない数字となっている。(図 82)

図 82 パートタイマーの各種手当



19. パートタイマーの役割

(1) 正社員と職務・責任が同じパートタイマー

全産業における職務・責任が正社員と同じパートタイマーがいると回答した事業所の割合は15.2%、また、パートタイマー全体の数に対するその人数の割合は5.2%であった。(図83)

産業別にみた場合、サンプルが10件以下の業種(情報通信業、金融・保険業、農・林・漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業、複合サービス業)を除くと、事業所数の割合は「その他」が25.0%、次いで「教育・学習支援」(22.2%)、「医療・福祉」(19.3%)となっている。また、パートタイマー全体の数に対するその人数の割合においても「その他」が39.3%で最も高く、「建設業」が21.1%で続いている。

企業規模別に事業所数の割合をみると、企業規模が小さいほど割合が高く、「5~9人」規模の事業所で24.4%となっている。パートタイマー全体の数に対するその人数の割合をみても、概ね同様の傾向を示しており、「5~9人」規模の事業所で16.8%となっている。(図84)

図83 正規従業員と職務・責任が同じパートタイマーの有無

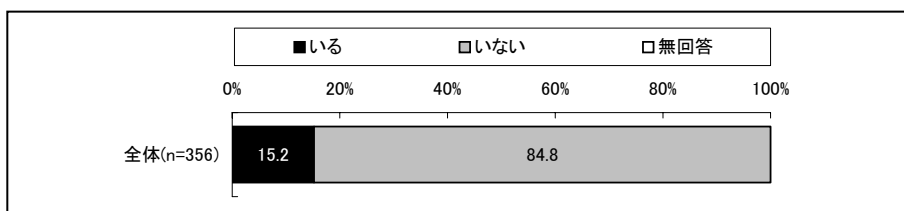
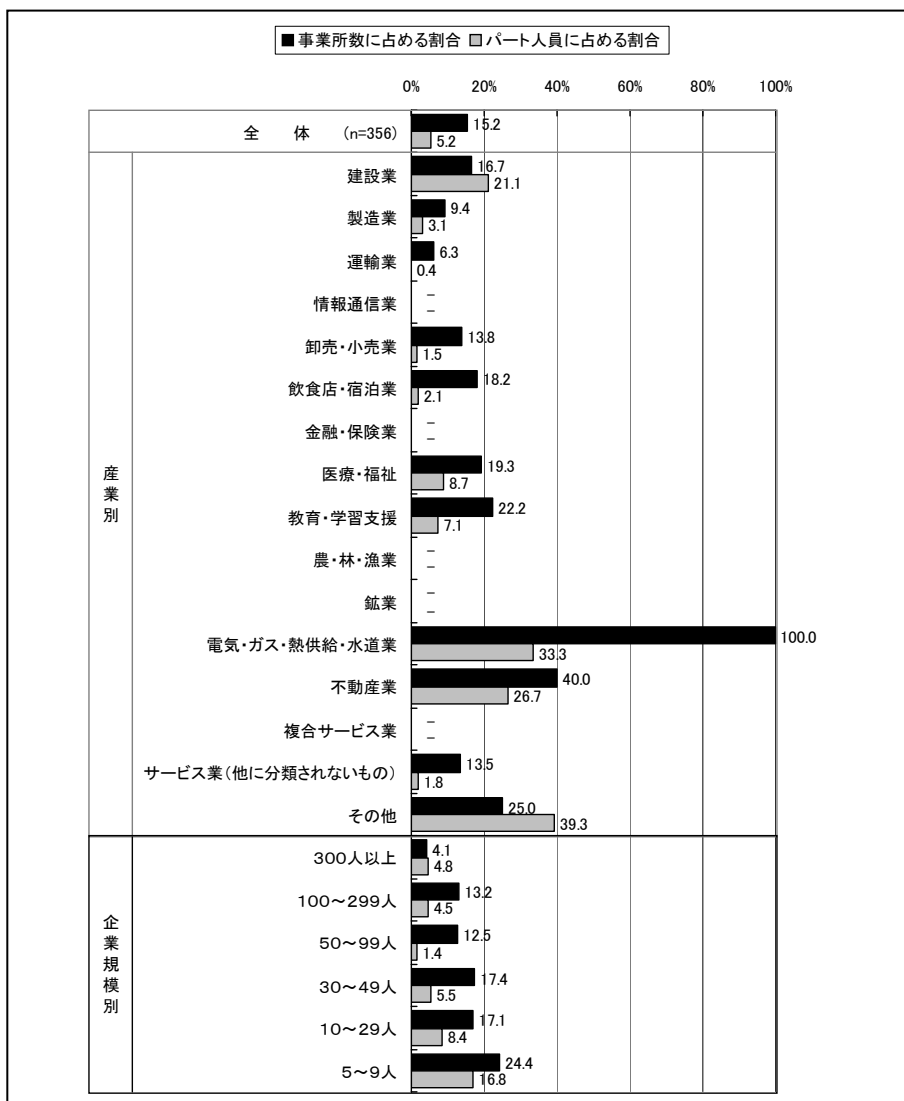


図84 正規従業員と職務・責任が同じパートタイマーの有無(産業別・企業規模別)



(2) 管理・監督的な役割を担うパートタイマー

管理・監督的な役割を担っているパートタイマーがいる事業所の割合は、全体で9.0%、パートタイマー全体に対するその人数の割合は1.2%である。(図85)

産業別にみた場合、サンプルが10件以下の業種(情報通信業、金融・保険業、農・林・漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業、複合サービス業)を除くと、管理・監督的な役割を担っているパートタイマーがいる事業所の割合は「飲食店・宿泊業」(18.2%)が最も高く、「卸売・小売業」(15.4%)が続いている。一方、パートタイマー全体に対するその人数の割合をみると、いずれも1割に満たない。

企業規模別の管理・監督的な役割を担っているパートタイマーがいる事業所の割合は、それぞれ「30~49人」が15.2%、「10~29人」で13.8%と高くなっている。(図86)

図85 管理・監督的な役割を担うパートタイマーの有無

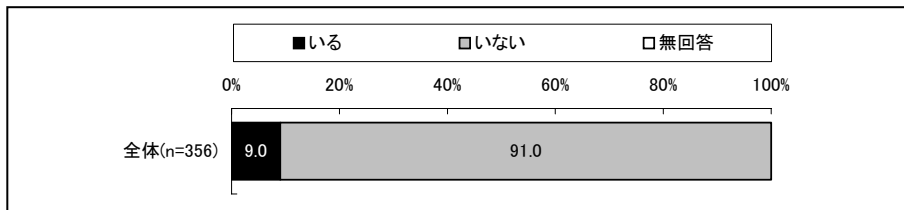
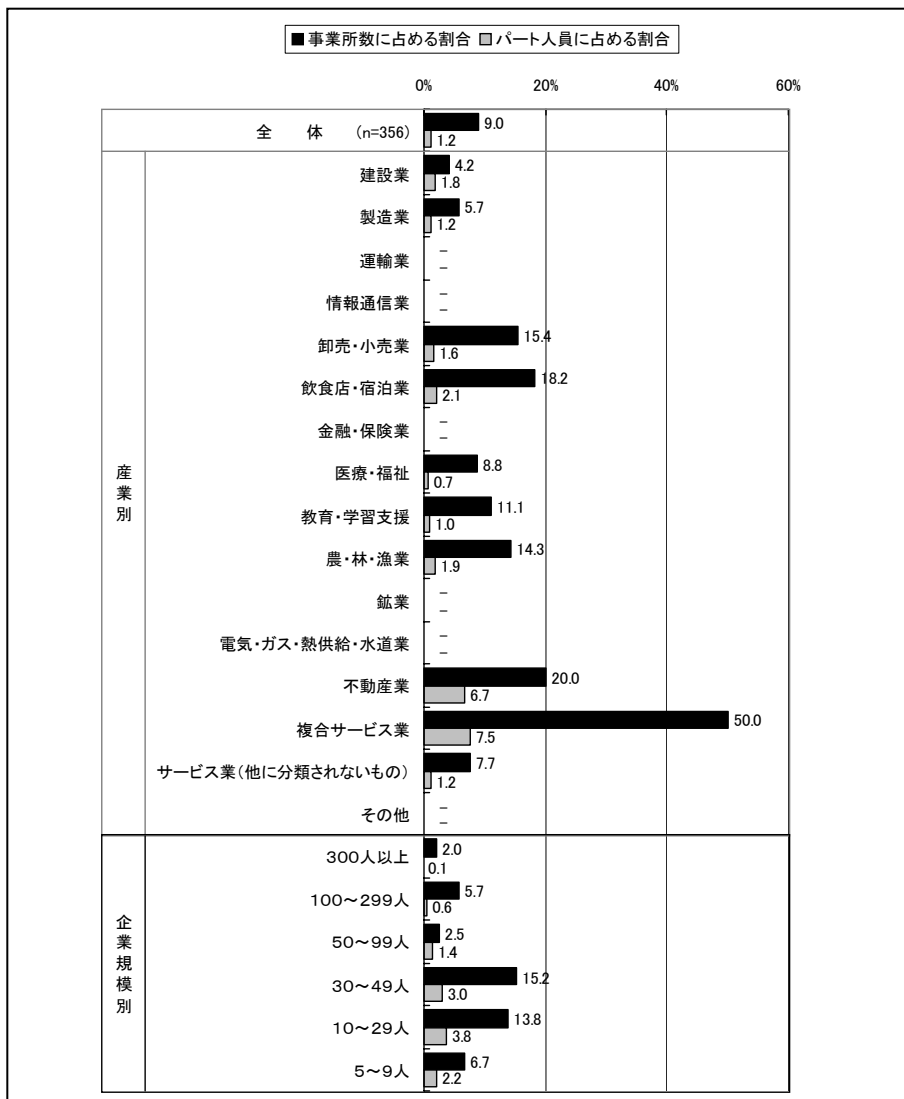


図86 管理・監督的な役割を担うパートタイマーの有無(産業別・企業規模別)



20. パートタイマーの雇用条件

(1) パートタイマーの雇用契約期間

パートタイマーの雇用契約期間についてみると、「期間は定めていない」が54.3%で最も多く、次いで「6か月以上1年未満」が16.8%となっている。(図87)

産業別にみると、総じて「期間は定めていない」の割合が最も高くなっているが、なかでも「農・林・漁業」(87.5%)や「飲食店・宿泊業」(82.6%)で割合が高く、また「6か月以上1年未満」では、「金融・保険業」(46.7%)や「医療・福祉」(31.8%)の割合が比較的高くなっている。

企業規模別にみると、「期間は定めていない」は、「5～9人」規模では66.0%なのに対し、「300人以上」規模では21.1%と、企業規模が大きくなるほど割合は低くなっている。(図88)

図87 パートタイマーの雇用契約期間

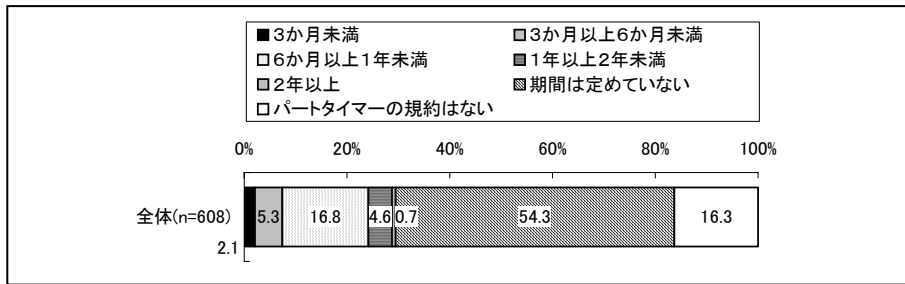
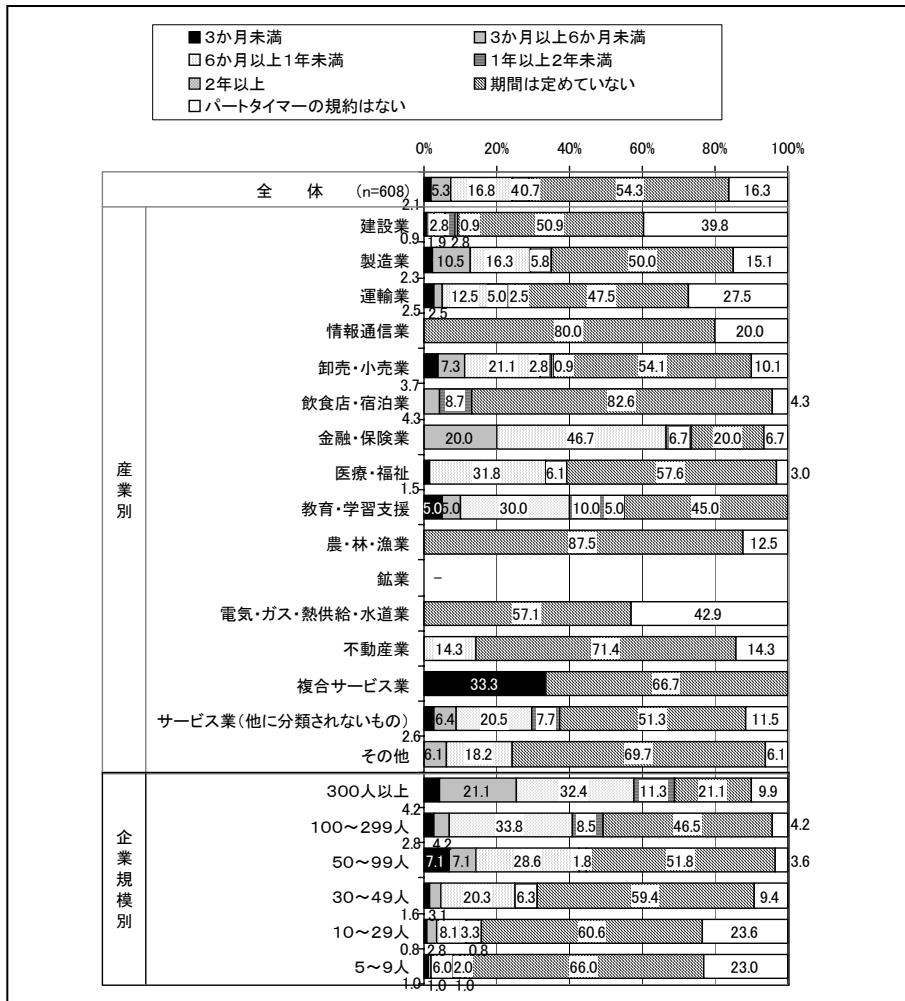


図88 パートタイマーの雇用契約期間(産業別・企業規模別)



(2) パートタイマーの就業規則

パートタイマーの就業規則についてみると、「パートタイマーに適用する規則・規定はない」が30.3%で最も多く、次いで「パートタイマー独自の就業規則がある」(24.3%)、「正社員用の就業規則を準用している」(22.0%)となっている。(図89)

産業別にみた場合、サンプルが10件以下の業種(情報通信業、農・林・漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業、複合サービス業)を除くと、「パートタイマーに適用する規則・規定はない」の割合は、「建設業」(46.3%)で最も高く、「パートタイマー独自の就業規則がある」の割合は、「金融・保険業」(73.3%)や「医療・福祉」(40.9%)、「正社員用の就業規則を準用している」の割合は、「製造業」(34.9%)で高くなっている。

企業規模別にみると、「パートタイマーに適用する規則・規定はない」の割合は、企業規模が大きくなるほど割合は低くなり、「パートタイマー独自の就業規則がある」の割合が高くなっている。(図90)

図89 パートタイマーの就業規則

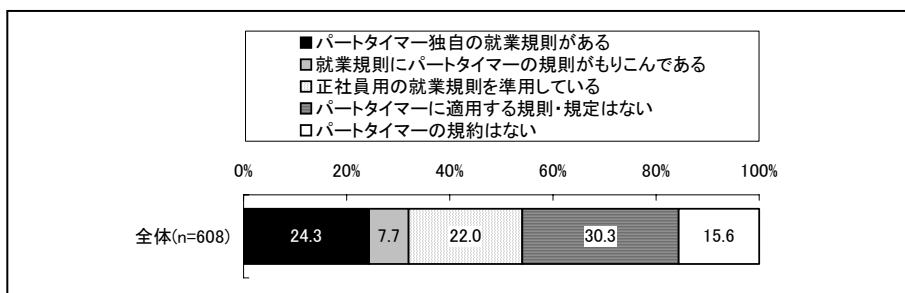
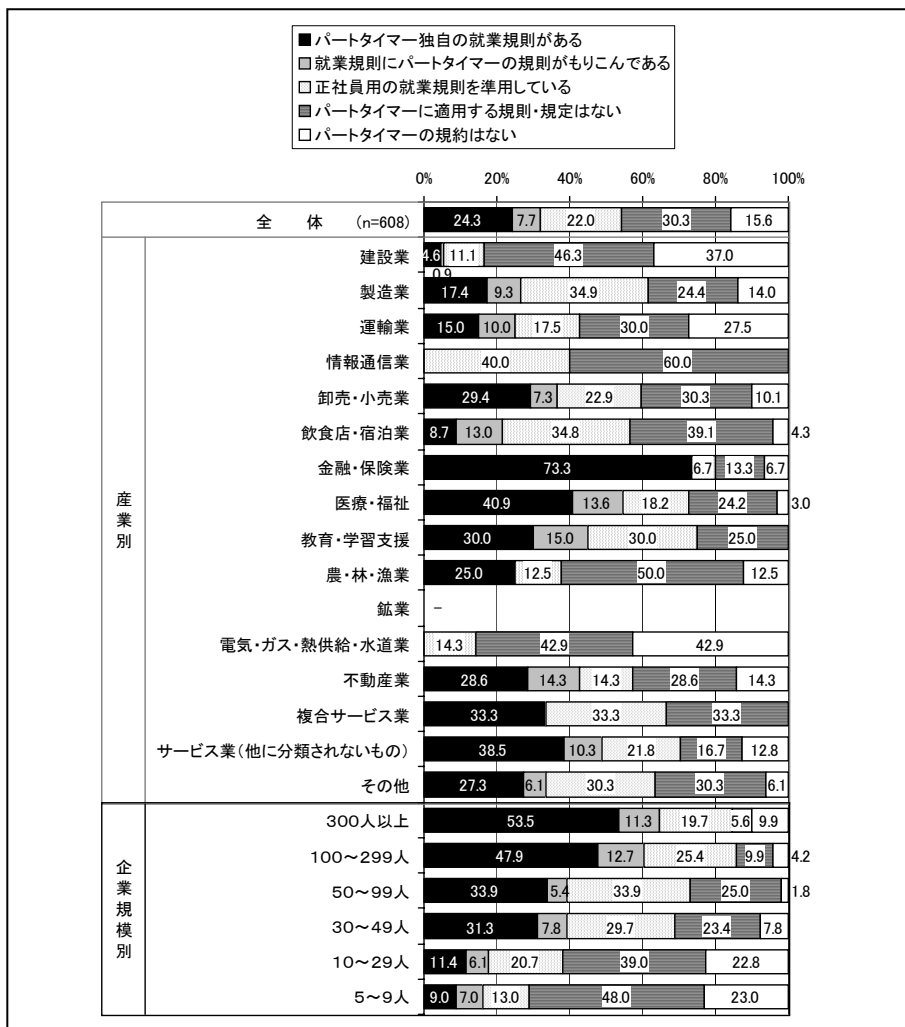


図90 パートタイマーの雇用契約期間(産業別・企業規模別)



(3) パートタイマーの年次有給休暇

パートタイマーに年次有給休暇の「制度がある」事業所は44.4%、「制度はない」事業所は38.5%である。(図91)

産業別にみると、概ね「制度がある」事業所の割合が高く、なかでも「金融・保険業」(80.0%)で高くなっている。一方、「制度はない」事業所の割合は、「複合サービス業」(66.7%)や「飲食店・宿泊業」(65.2%)で高くなっている。

企業規模別にみると、企業規模が大きくなるほど年次有給休暇制度があり、「300人以上」規模では83.1%となっている。(図92)

図91 パートタイマーの年次有給休暇制度の有無

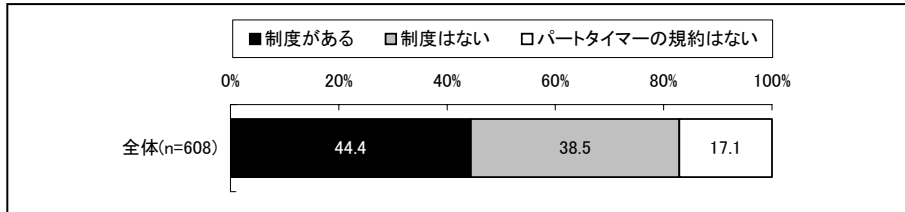
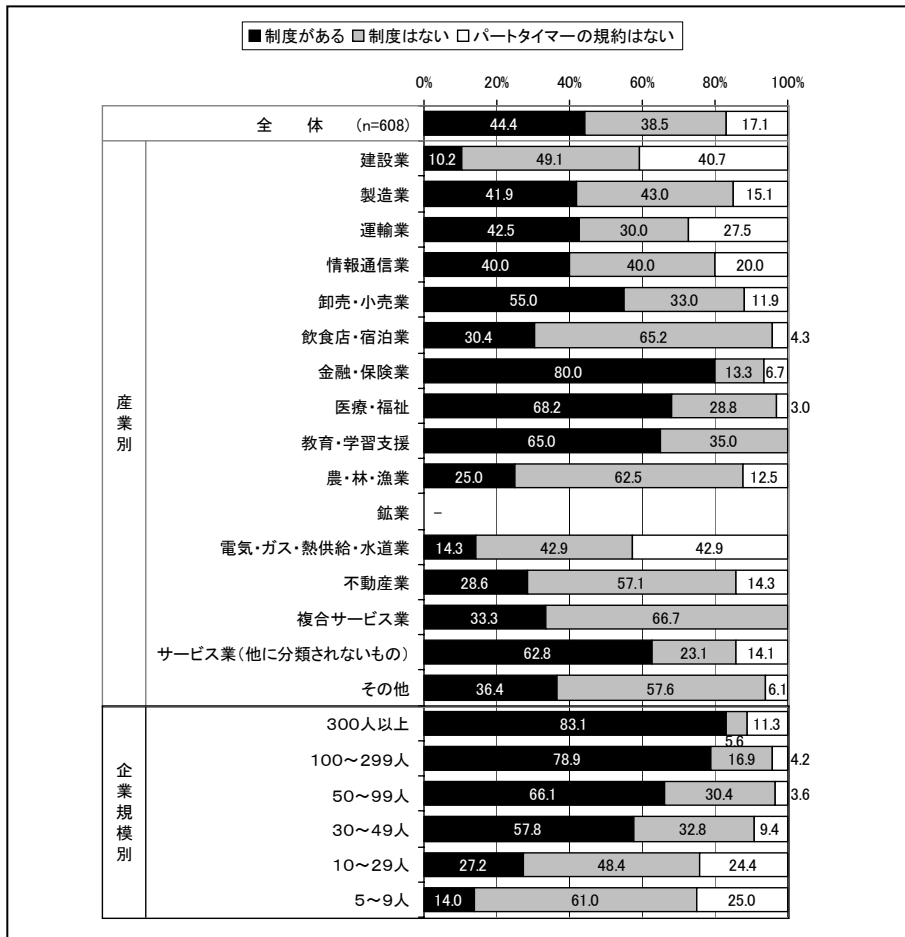


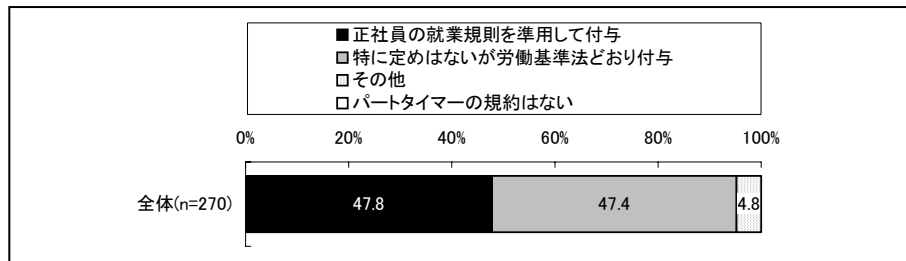
図92 パートタイマーの年次有給休暇制度の有無(産業別・企業規模別)



(4) パートタイマーの年次有給休暇の付与日数の基準

「年次有給休暇制度がある」と回答した事業所に、年次有給休暇の付与日数の基準について尋ねたところ、「正社員の就業規則を準用して付与」が47.8%、「特に定めはないが労働基準法どおり付与」が47.4%となっている。(図93)

図93 パートタイマーの年次有給休暇の付与日数の基準



(5) 年次有給休暇の「比例付与」の認知度

年次有給休暇の「比例付与」の認知度についてみると、「内容まで知っている」(32.1%)と「名前だけ聞いたことがある」(29.1%)を合わせた『規定を知っている』企業は61.2%となっている。一方、「まったく知らない」は22.0%となっている。(図94)

産業別にみると、『規定を知っている』企業の割合は、「金融・保険業」(86.6%)や「医療・福祉」(78.8%)で高くなっている。

企業規模別にみると、「内容まで知っている」は企業規模が大きいほど割合が高く、100人以上の企業で6割を超えている。(図95)

図94 年次有給休暇の「比例付与」の認知度

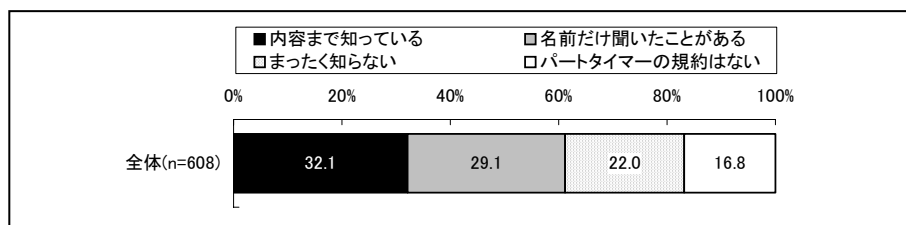
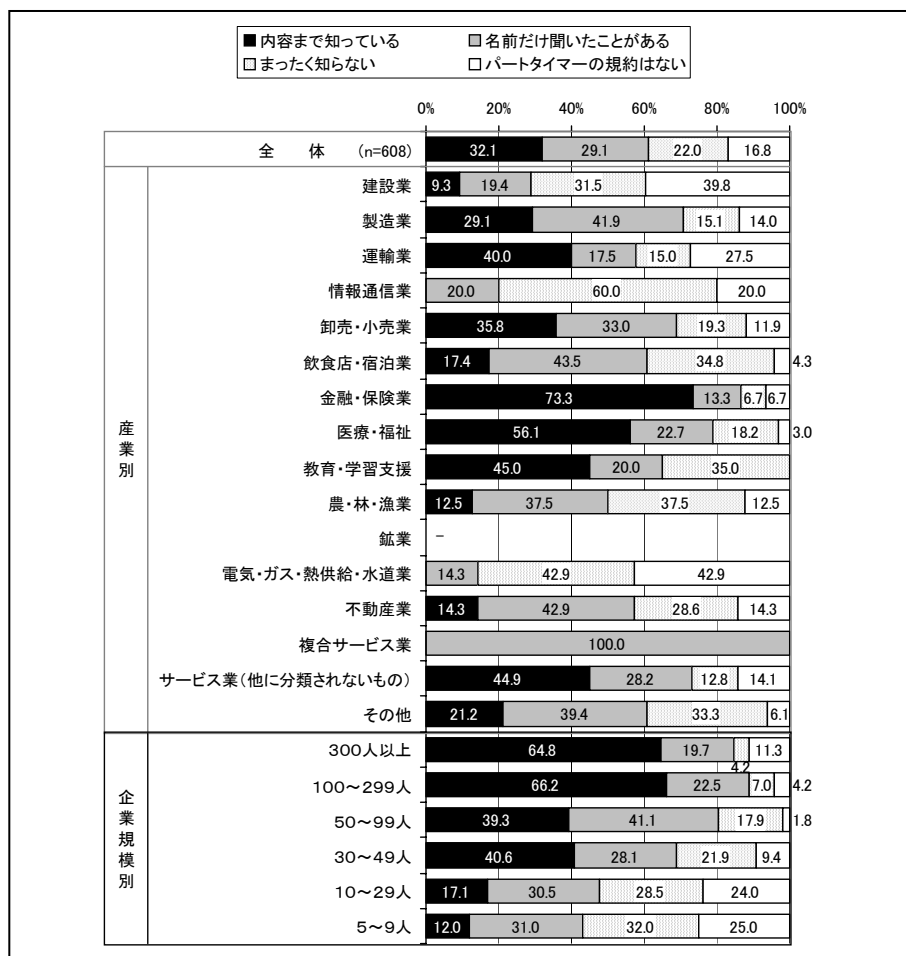


図 95 年次有給休暇の「比例付与」の認知度(産業別・企業規模別)



(6) パートタイマーの正社員雇用制度

パートタイマーから正社員へ雇用を見直す制度があるかについて尋ねたところ、「ない」が全体の48.0%を占め最も多く、「ある」が26.2%、「制度の導入を検討中」が9.0%となっている。(図96)

産業別にみると、正社員雇用制度が「ある」企業では、「飲食店・宿泊業」(56.5%)、「金融・保険業」(46.7%)、「医療・福祉」(43.9%)等で他の産業に比べ割合が高くなっている。

企業規模別にみると、正社員雇用制度が「ある」企業は、「5～9人」規模では17.0%なのに対して、「300人以上」規模では43.7%と、企業規模が大きくなるほど割合が高くなっている。(図97)

図96 パートタイマーの正社員雇用制度

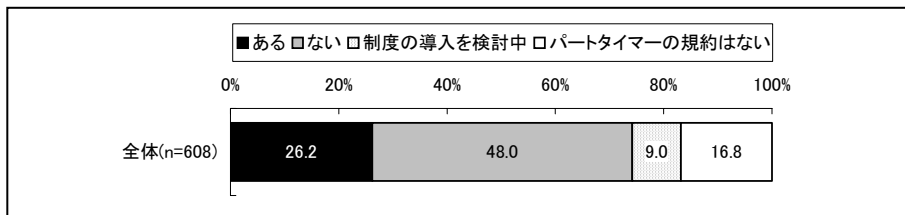
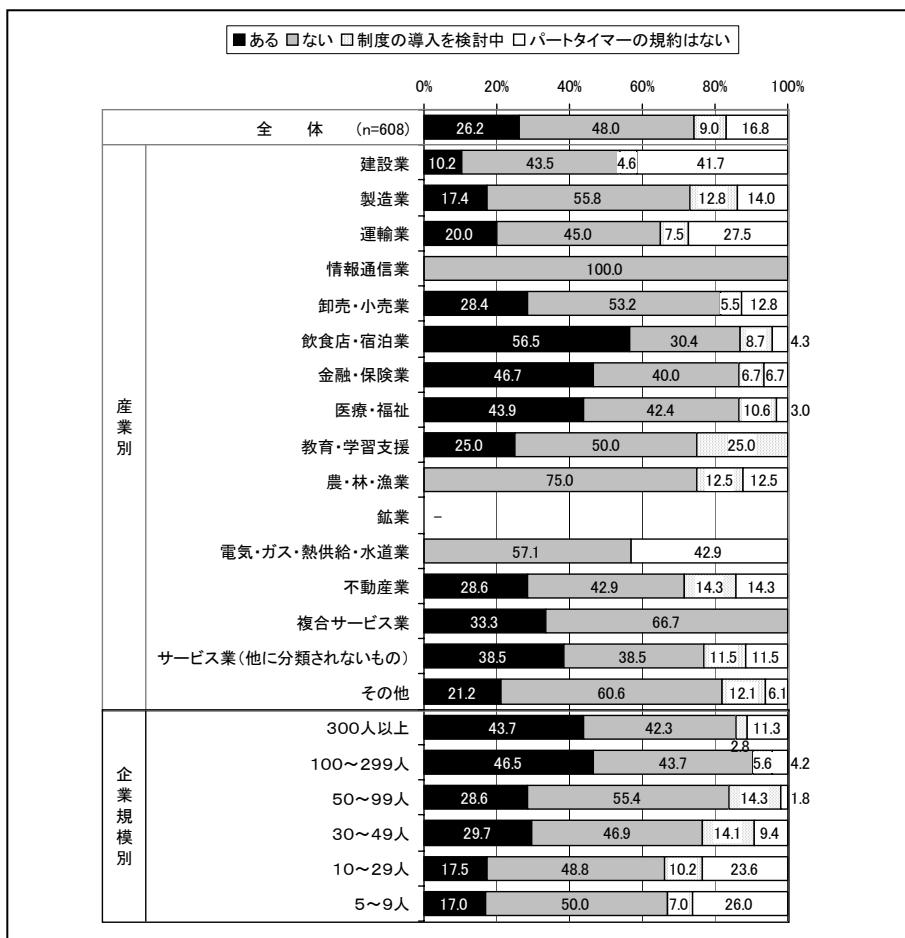


図97 パートタイマーの正社員雇用制度(産業別・企業規模別)



2 1. 労働時間

(1) 正社員の労働時間

①正社員の所定労働時間（1日）

1日の正規従業員の所定労働時間については、全産業計で平均7.61時間、産業別、企業規模別にみてもほとんど差はなく、7.4～8.0時間の範囲に収まっている。(図98)

②正社員の所定労働時間（1週）

1週あたりの所定労働時間は、全産業計で平均39.97時間であり、産業別、企業規模別にみてもほとんど差はない。(図99)

図98 正社員の所定労働時間(1日)

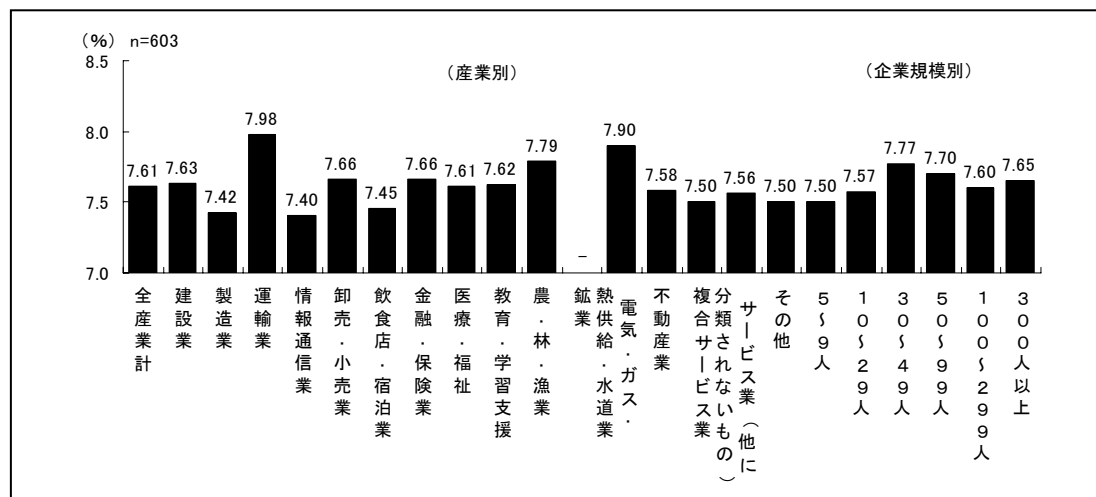
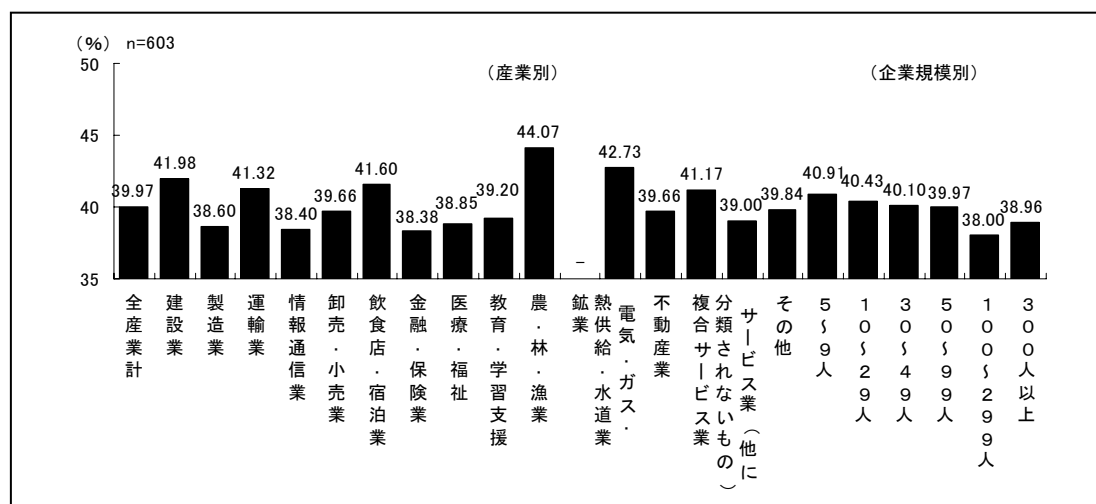


図99 正社員の所定労働時間(1週)



(2) パートタイマーの1日平均労働時間

パートタイマーの1日の平均労働時間について尋ねたところ、「4時間超6時間未満」が36.8%と最も多く、次いで「6時間超8時間未満」が26.0%となっている。(図100)

産業別にみた場合、サンプルが10件以下の業種(情報通信業、農・林・漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業、複合サービス業)を除くと、概ね「4時間超6時間未満」の割合が高くなっているが、「飲食店・宿泊業」、「医療・福祉」、「教育・学習支援」、「複合サービス業」では「2時間超4時間未満」の割合も高くなっている。

企業規模別にみると、「4時間超6時間未満」では、「50~99人」(50.0%)や「100~299人」(50.7%)で半数を超え、割合が高くなっている。(図101)

図100 パートタイマーの1日平均労働時間

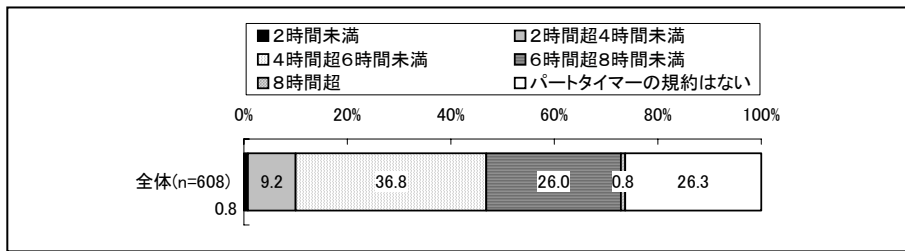
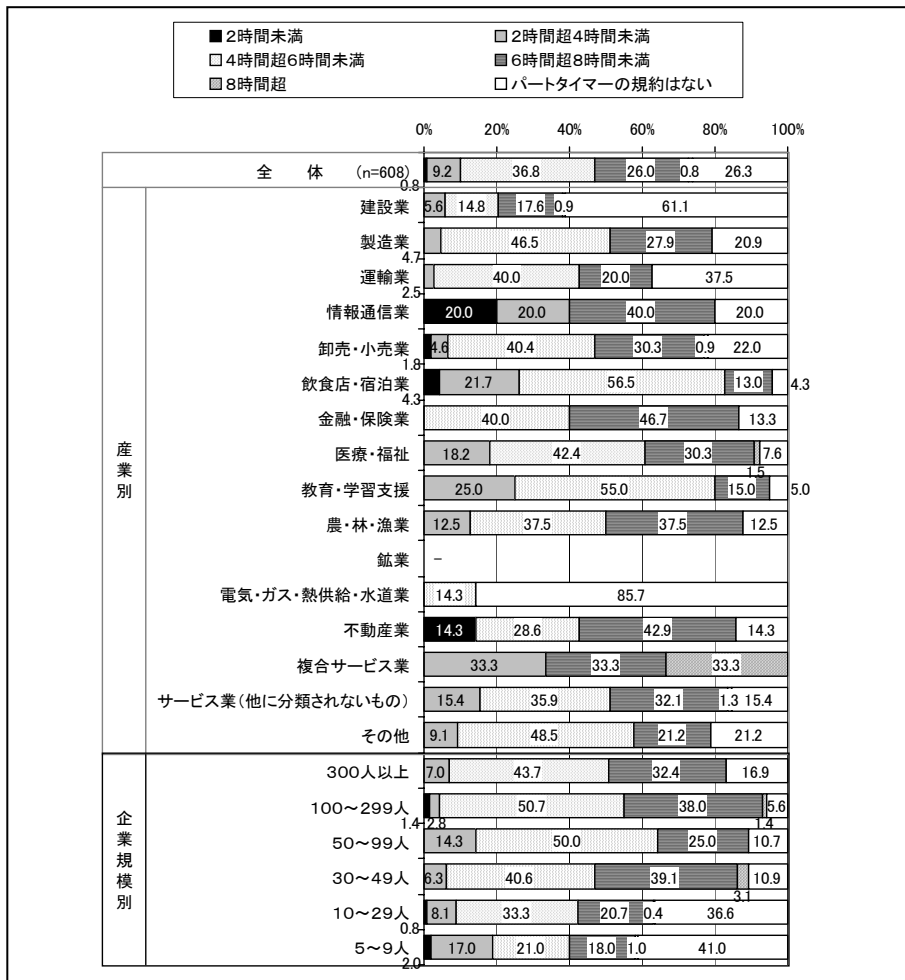


図101 パートタイマーの1日平均労働時間(産業別・企業規模別)



(3) パートタイマーの1週平均労働時間

パートタイマーの1週間の平均労働時間について尋ねたところ、「25 時間超 30 時間未満」が 19.1%と最も多く、次いで「20 時間超 25 時間未満」(17.3%)、「35 時間超 40 時間未満」(13.2%) となっている。(図 102)

産業別にみた場合、サンプルが 10 件以下の業種 (情報通信業、農・林・漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業、複合サービス業) を除くと、「20 時間未満」は「医療・福祉」(25.8%) や「教育・学習支援」(25.0%)、「20 時間超 25 時間未満」は「飲食店・宿泊業」(39.1%) や「製造業」(24.4%)、「30 時間超 35 時間未満」は「金融・保険業」(26.7%) で他の産業に比べて割合が高くなっている。(図 103)

図 102 パートタイマーの1週平均労働時間

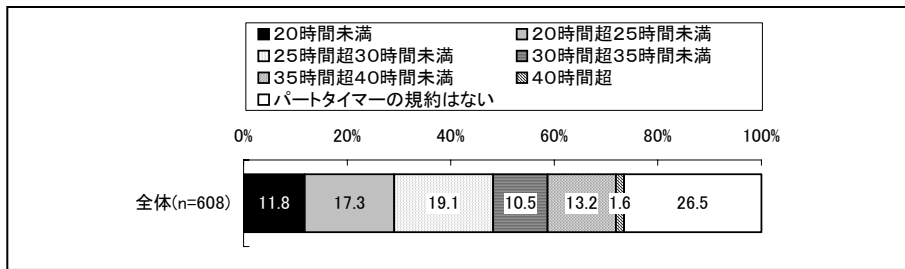
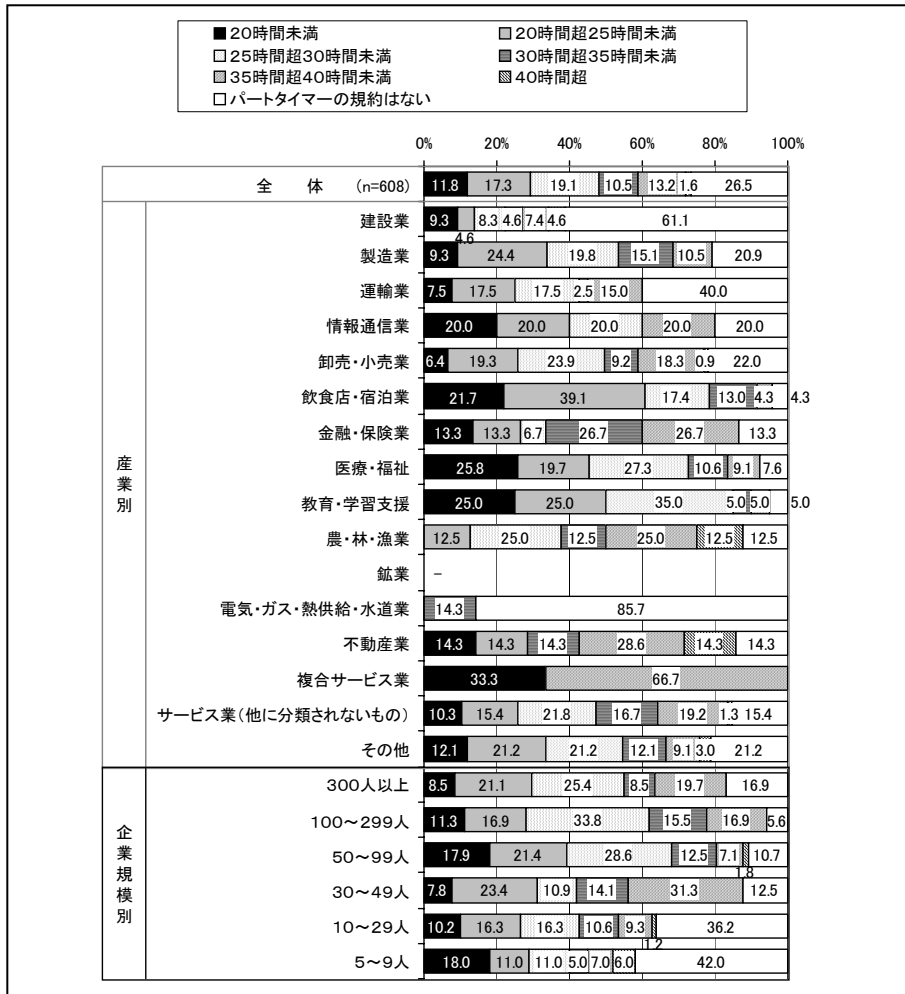


図 103 パートタイマーの1週平均労働時間(産業別・企業規模別)



2.2. 今後の採用計画

(1) パートタイマー

パートタイマーの今後の採用計画は、「現状維持」(51.8%)が過半数を超え最も多く、次いで「今後は雇用しない」(36.0%)となっている。(図104)

パートタイマーの雇用に関しては、全産業計で、「増やす」(7.9%)が「減らす」(2.5%)を上回っている。産業別にみると、「農・林・漁業」(雇用D.I. 25.0)が特に高い。(図105)

図104 パートタイマーの今後の採用計画

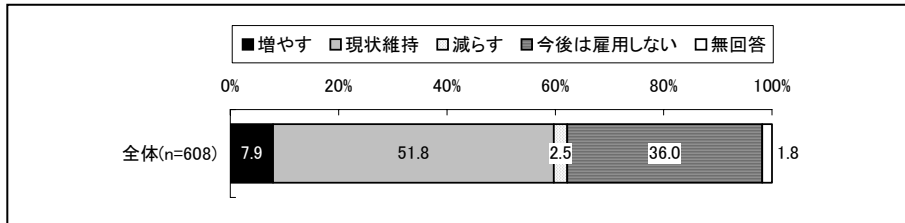
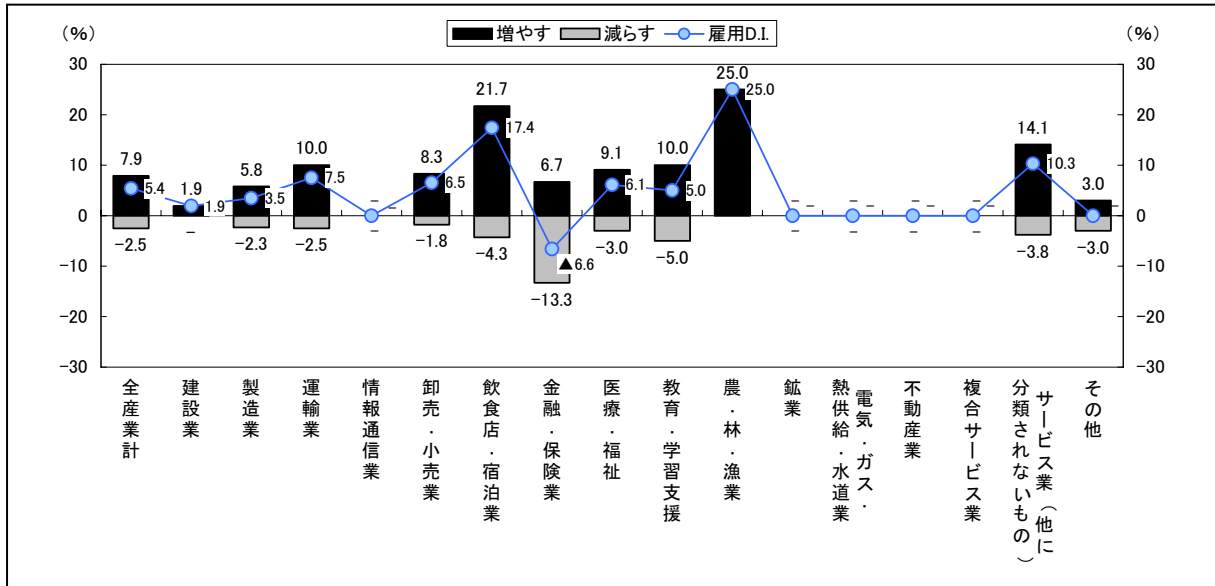


図105 パートタイマーの今後の採用計画(産業別・企業規模別)



(2) 派遣社員

派遣社員の今後の採用計画は、「今後は雇用しない」(69.7%)が全体の7割弱を占めて最も多く、次いで「現状維持」(23.8%)となっている。(図106)

派遣社員の雇用に関しては、全産業計で、「減らす」(3.3%)が「増やす」(1.0%)を上回っている。産業別にみると、「運輸業」(雇用D.I. 2.5)以外では、総じて「減らす」の割合が高くなっている。(図107)

図106 派遣社員の今後の採用計画

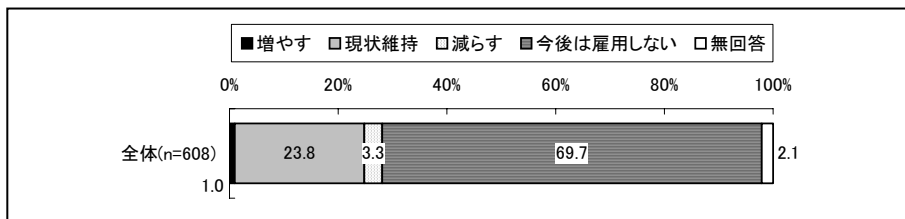
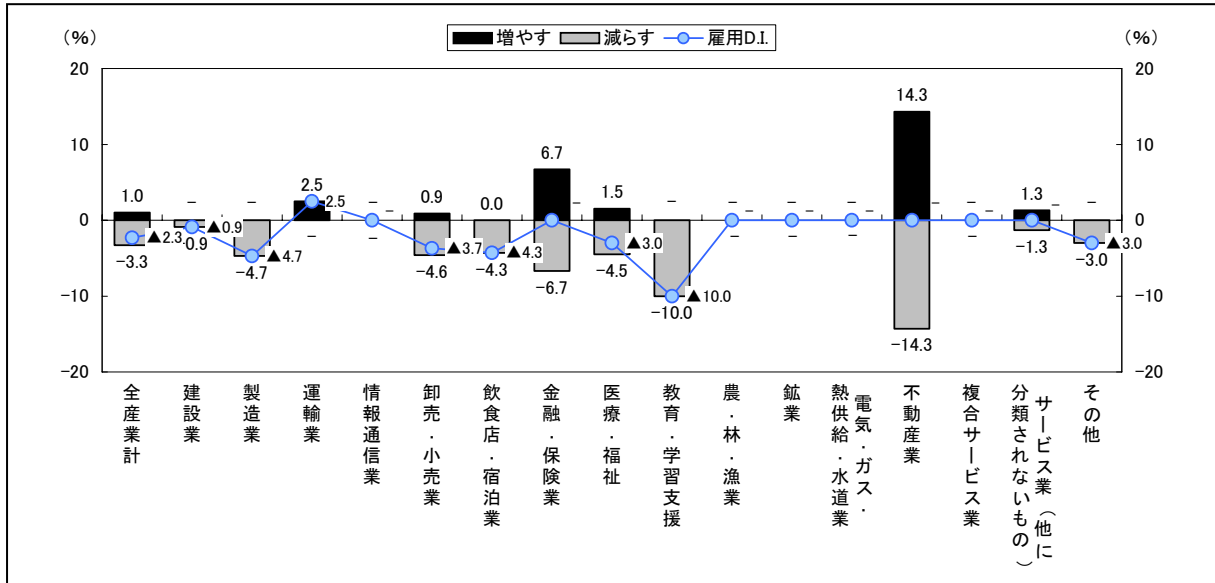


図 107 派遣社員の今後の採用計画(産業別・企業規模別)



(3) 契約社員

契約社員の今後の採用計画は、「今後は雇用しない」(63.8%)が全体の6割強を占めて最も多く、次いで「現状維持」(30.8%)となっている。(図 108)

契約社員の雇用に関しては、全産業計で、「増やす」(2.8%)が「減らす」(0.8%)を上回っている。産業別にみると、「不動産業」(雇用D.I. 14.3)が特に高い。(図 109)

図 108 契約社員の今後の採用計画

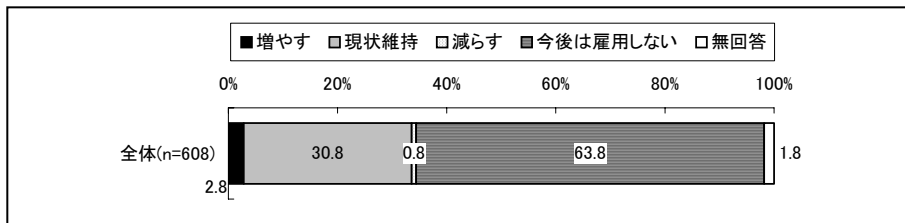


図 109 契約社員の今後の採用計画(産業別・企業規模別)

