

2. 雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金

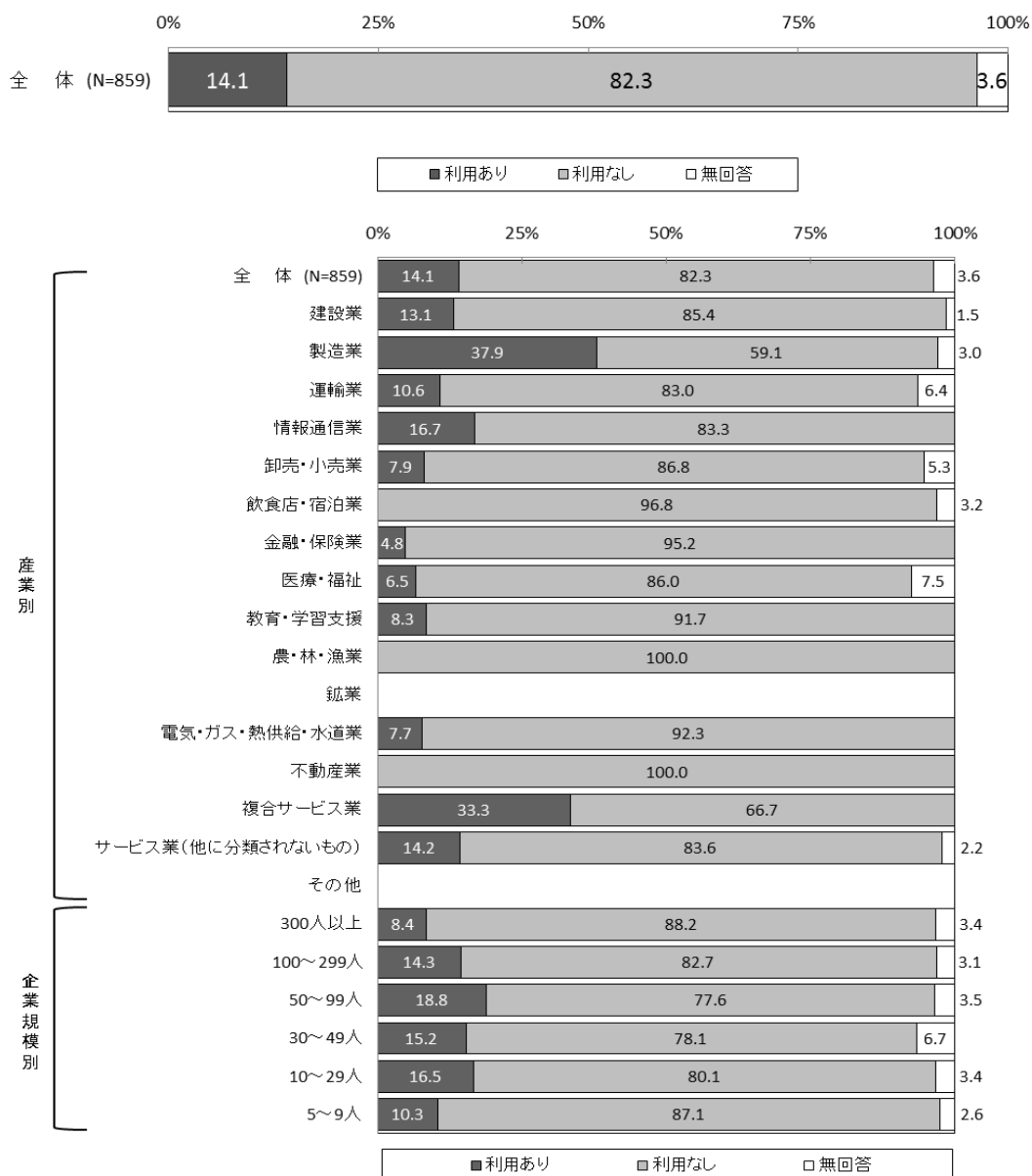
景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、その雇用する労働者を一時的に休業、教育訓練又は出向をさせた場合に、休業、教育訓練又は出向に係る手当若しくは賃金等の一部を国が助成する制度です。

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尋ねたところ、全体の82.3%が「利用なし」となっており、「利用あり」は14.1%となっている。

産業別にみると、概して「利用なし」の割合が高くなっているが、「製造業」(37.9%)「複合サービス業」(33.3%)では「利用あり」の割合が高くなっている。

企業規模別では「50～99人」規模の事業所で最も高くなっている。(図6)

図6 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(全体、産業別、企業規模別)



3. 就業規則

常時10人以上の労働者を使用している事業所では、必ず就業規則を作成しなければなりません。就業規則は、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)

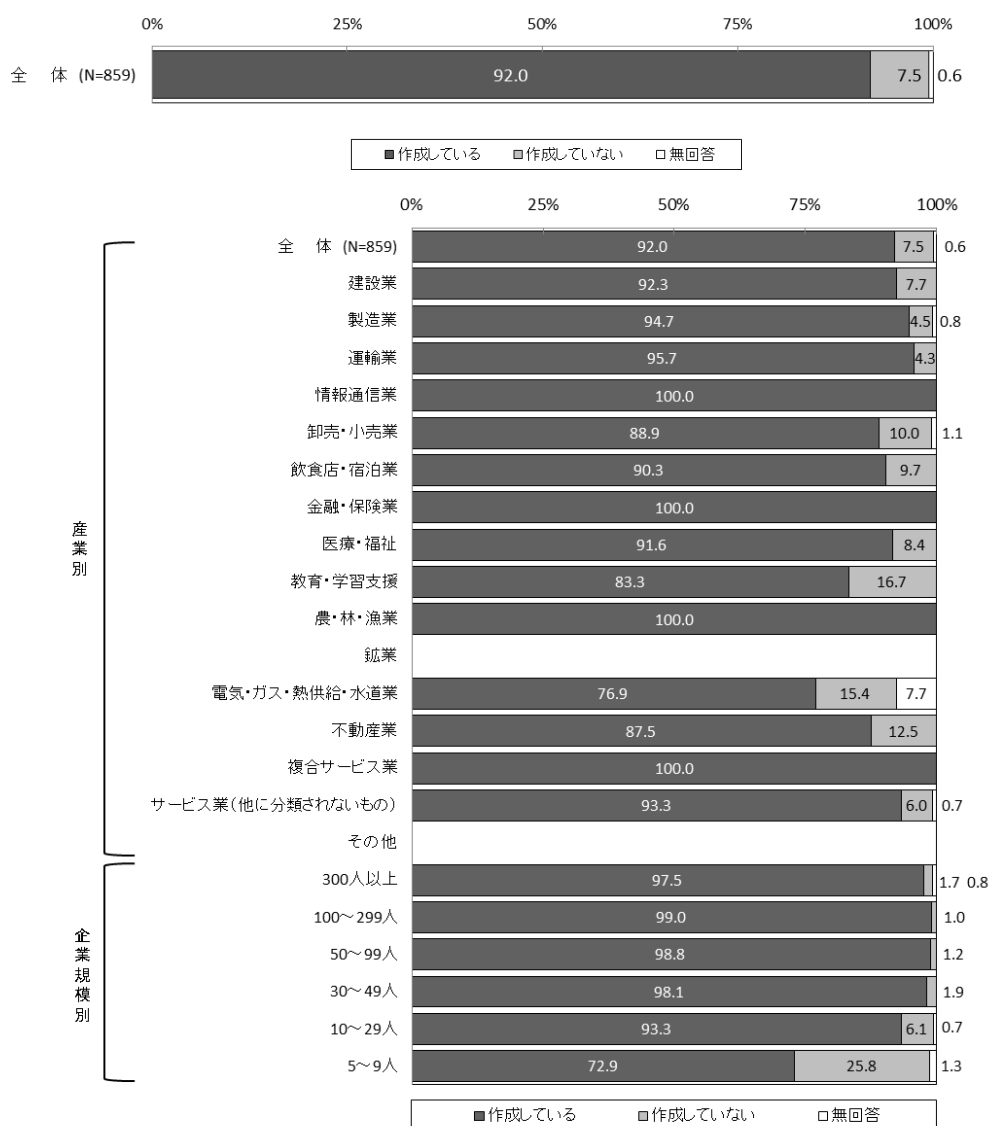
(1) 就業規則の作成

就業規則の作成状況を見ると、92.0%とほとんどの事業所が作成している。

産業別にみると、全ての産業で就業規則を作成している割合が高くなっているが、「電気・ガス・熱供給・水道業」では「作成している」が76.9%であり、他産業と比較して低い。

企業規模別にみると作成率は「5～9人」の事業所が72.9%と最も低くなっているが、10人以上の企業規模になると作成率は9割以上になっている。(図7)

図7 就業規則の作成（全体、産業別、企業規模別）



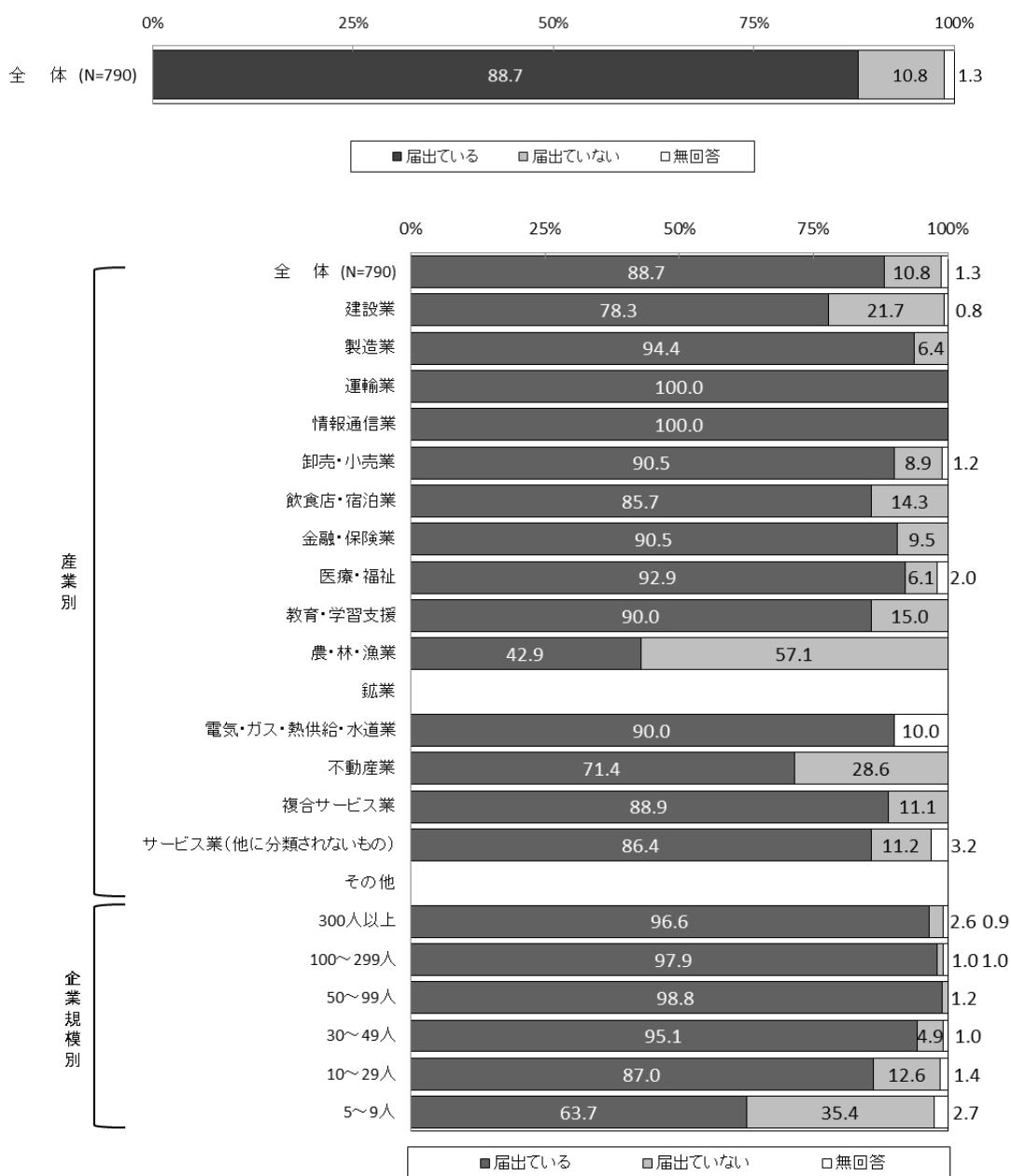
(2) 就業規則の届出

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88.7%「届出していない」事業所が10.8%となっている。

産業別にみると、就業規則を届出していない産業は、「農・林・漁業」(57.1%)が最も高くなっている。

企業規模別にみると、就業規則を届出していない事業所は、「5～9人」(35.4%)が最も高いが、10人以上の企業規模になると8割以上が届け出ている。(図8)

図8 就業規則の届出 (全体、産業別、企業規模別)



4. 労働条件の明示

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

(1) 労働条件明示の有無

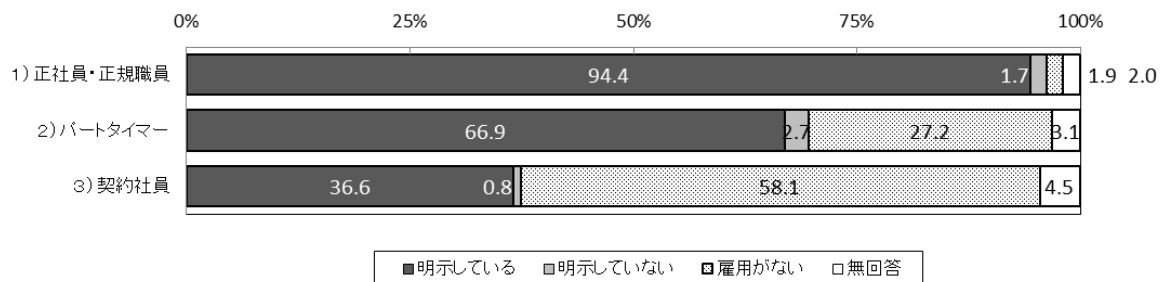
労働条件の明示有無をみると、正社員・正規職員で「明示している」が9割を超え、パートタイマーや契約社員に比べて高くなっている。

産業別にみると、正社員・正規職員ではすべての産業で「明示している」が8割以上となっている。

一方、パートタイマーでは、「明示している」の割合が全体で66.9%となっており、産業別では「運輸業」「建設業」「電気・ガス・熱供給・水道業」では3～4割しか明示していない。また契約社員では「明示している」の割合が全体で36.6%となっており、産業別では「情報通信業」(66.7%)「金融・保険業」(66.7%)と高くなっている。

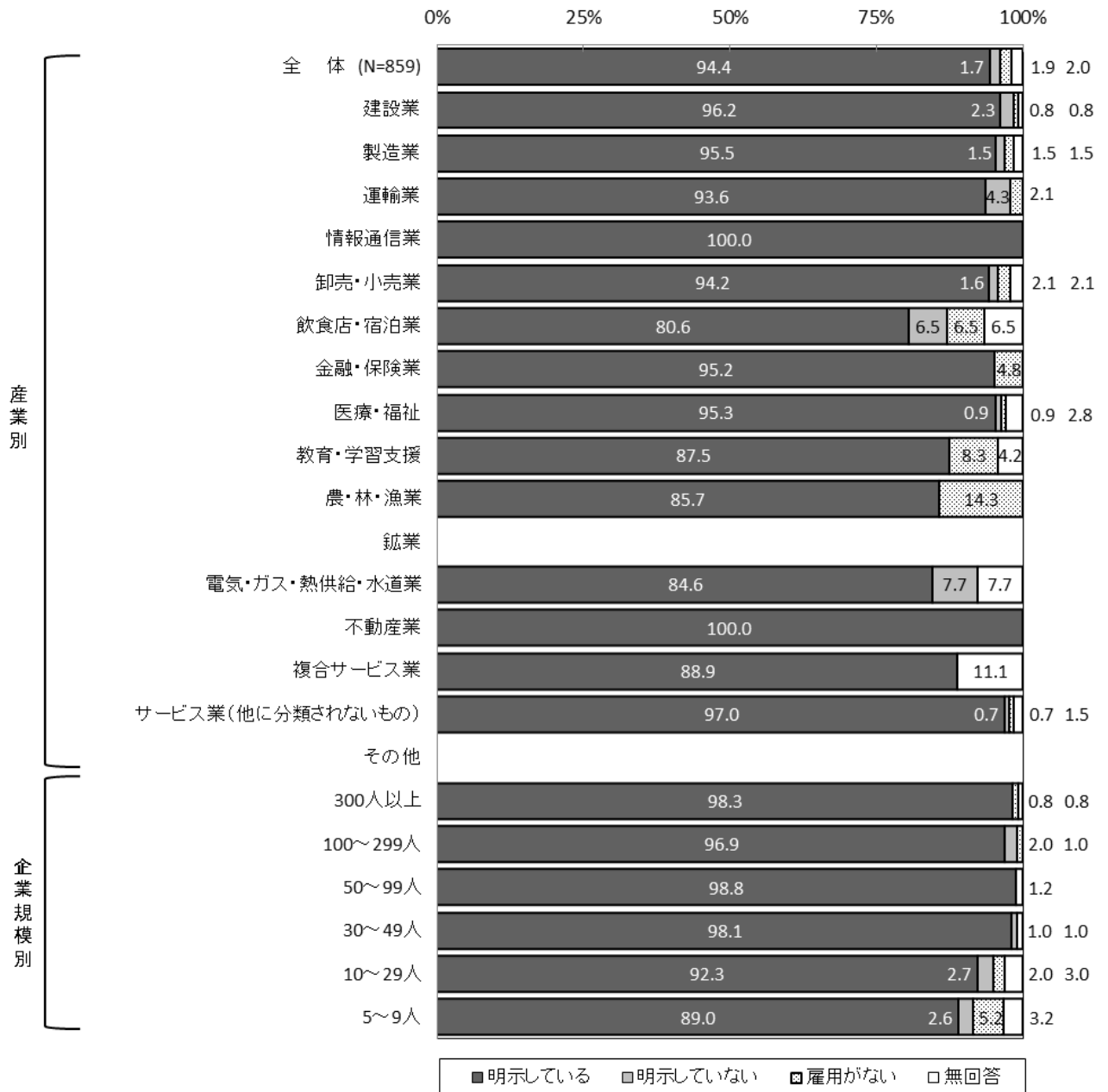
企業規模別にみると、概ね全ての労働条件で労働者数が多いほど、「明示している」の割合が高くなっている。(図9～12)

図9 労働条件明示の有無 (全体)



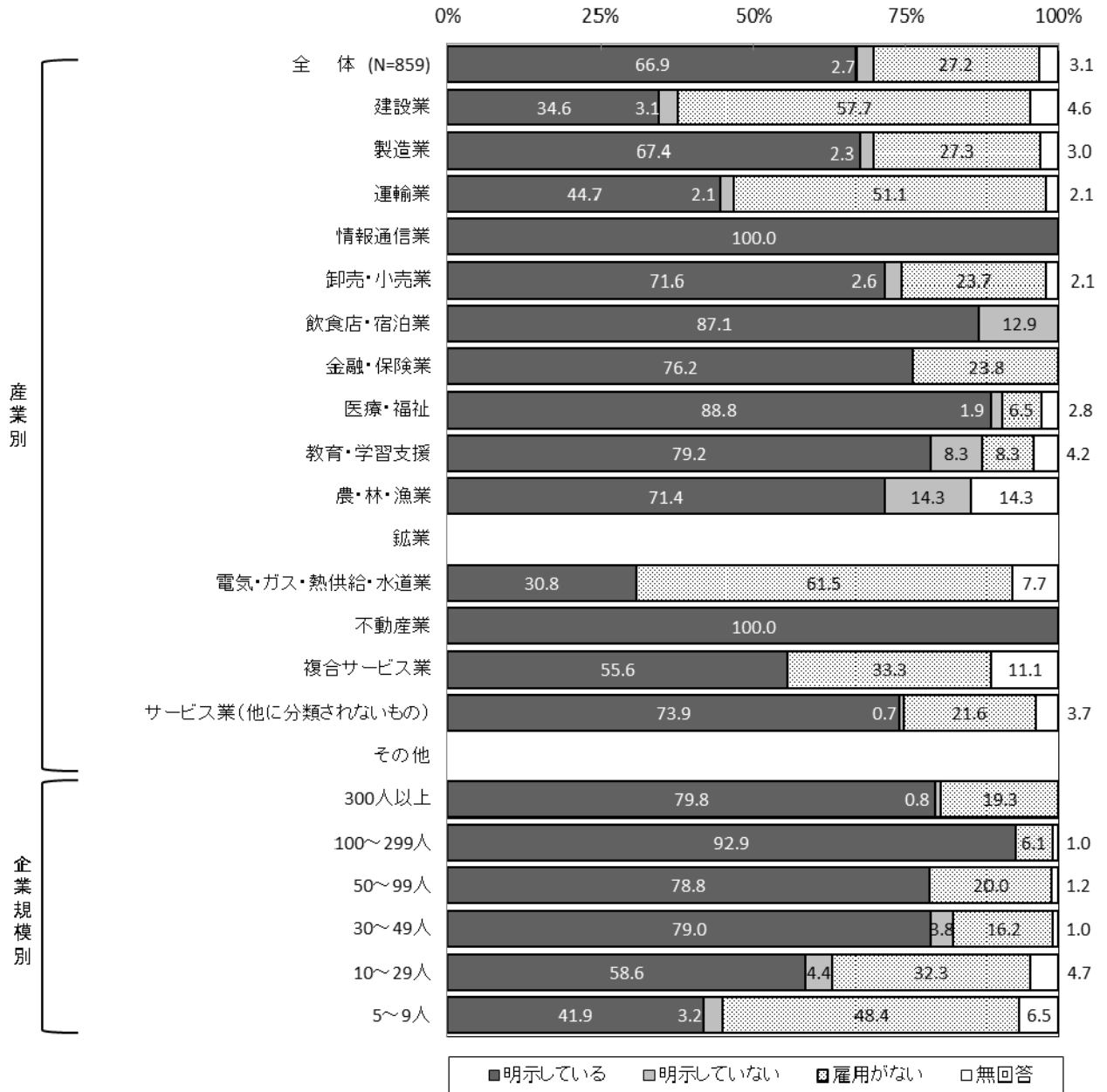
《正社員・正規職員》

図10 労働条件の明示（全体、産業別、企業規模別）【正社員・正規職員】



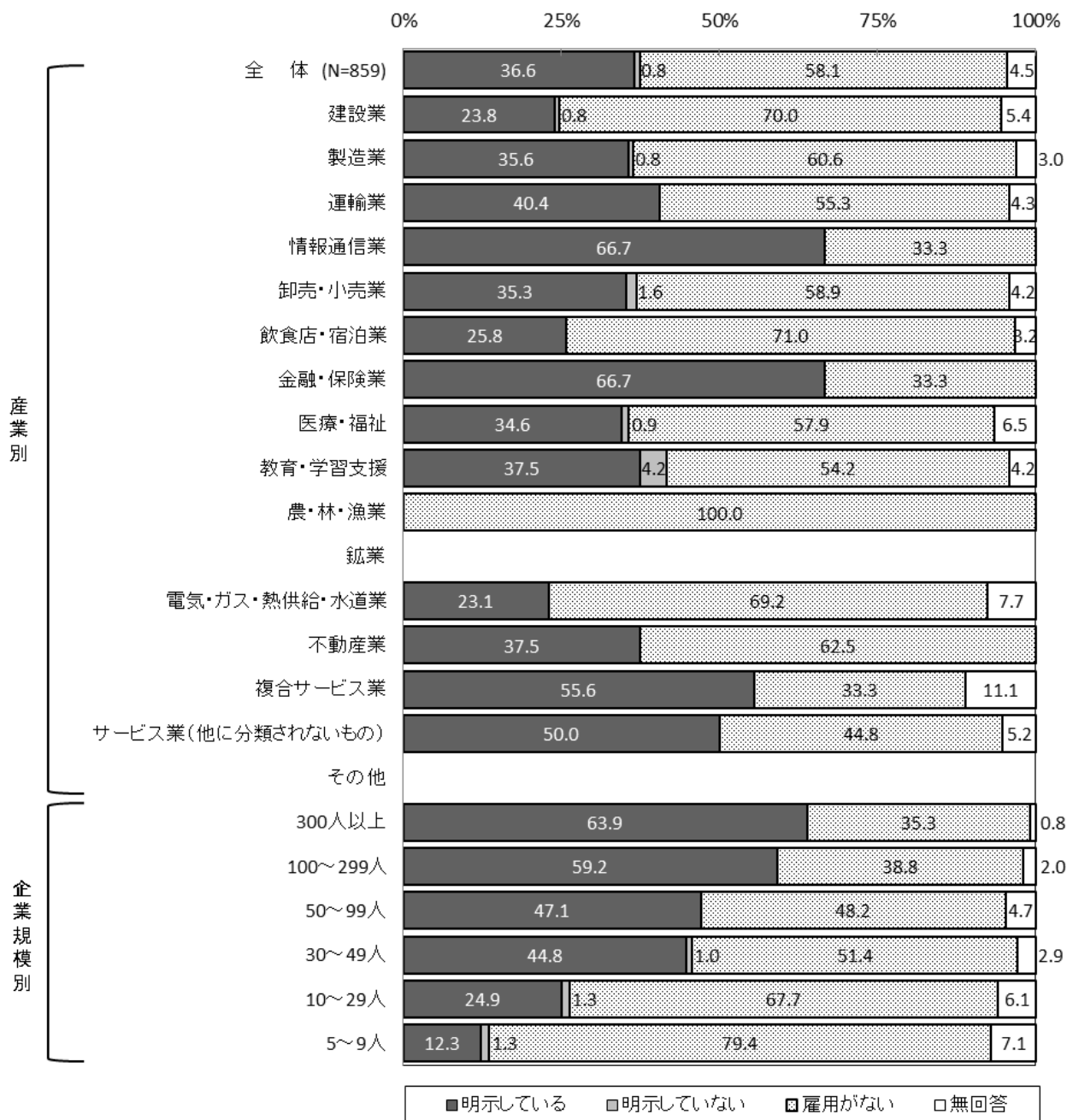
《パートタイマー》

図 11 労働条件の明示（全体、産業別、企業規模別）【パートタイマー】



《契約社員》

図12 労働条件の明示（全体、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、いずれの労働形態でも『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（62.7%）契約社員（72.6%）と比較して、正社員・正規職員では56.0%と割合が低くなっている。（図13）

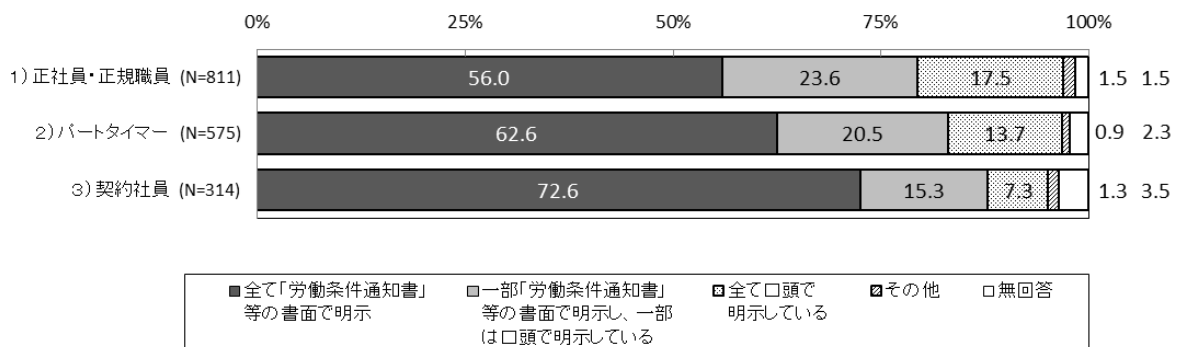
産業別にみると、正社員・正規職員では、「複合サービス業」（75.0%）「不動産業」（75.0%）「金融・保険業」（78.9%）で『全て「労働条件通知書」等の書面で明示』の割合が他の産業に比べて高くなっている。

パートタイマーでは、『全て「労働条件通知書」等の書面で明示』の割合が「金融・保険業」「情報通信業」で8割を超えている。また、「農・林・漁業」では正社員・正規職員およびパートタイマーに対して、『全て口頭で明示』の割合が高い傾向にある。

契約社員に関しては『全て「労働条件通知書」等の書面で明示』の割合が全体の7割を超えており、なかでも「情報通信業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「不動産業」ではいずれも100%となっている。

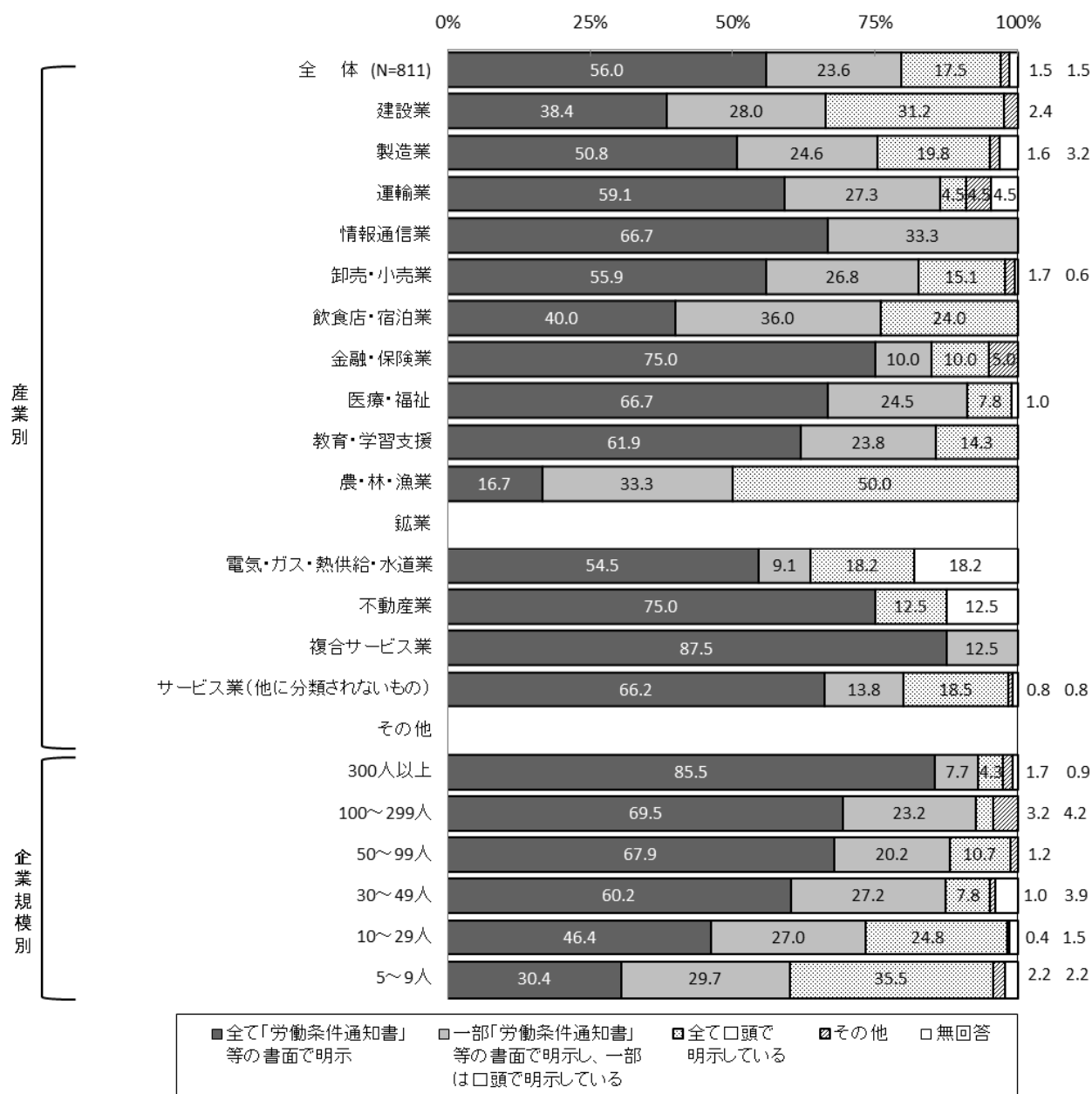
企業規模別にみると、労働形態に関わらず企業規模が小さいほど『全て口頭で明示』の割合が高くなる傾向にあり、企業規模が「300人以上」になると『全て「労働条件通知書」等の書面で明示』の割合が8割以上を占めている。（図14～16）

図13 労働条件の明示方法（全体）



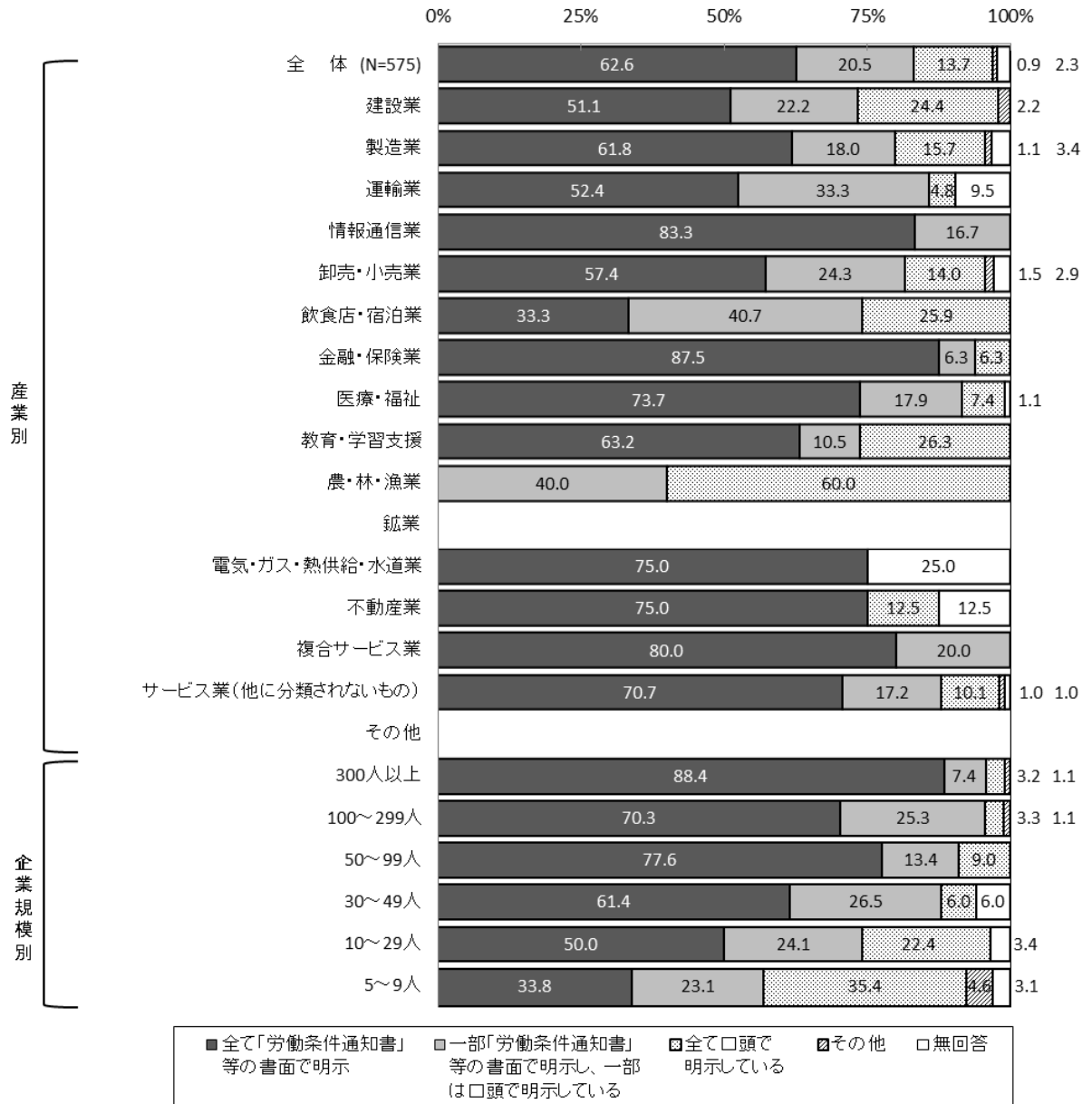
《正社員・正規職員》

図 14 労働条件の明示方法（全体、産業別、企業規模別）【正社員・正規職員】



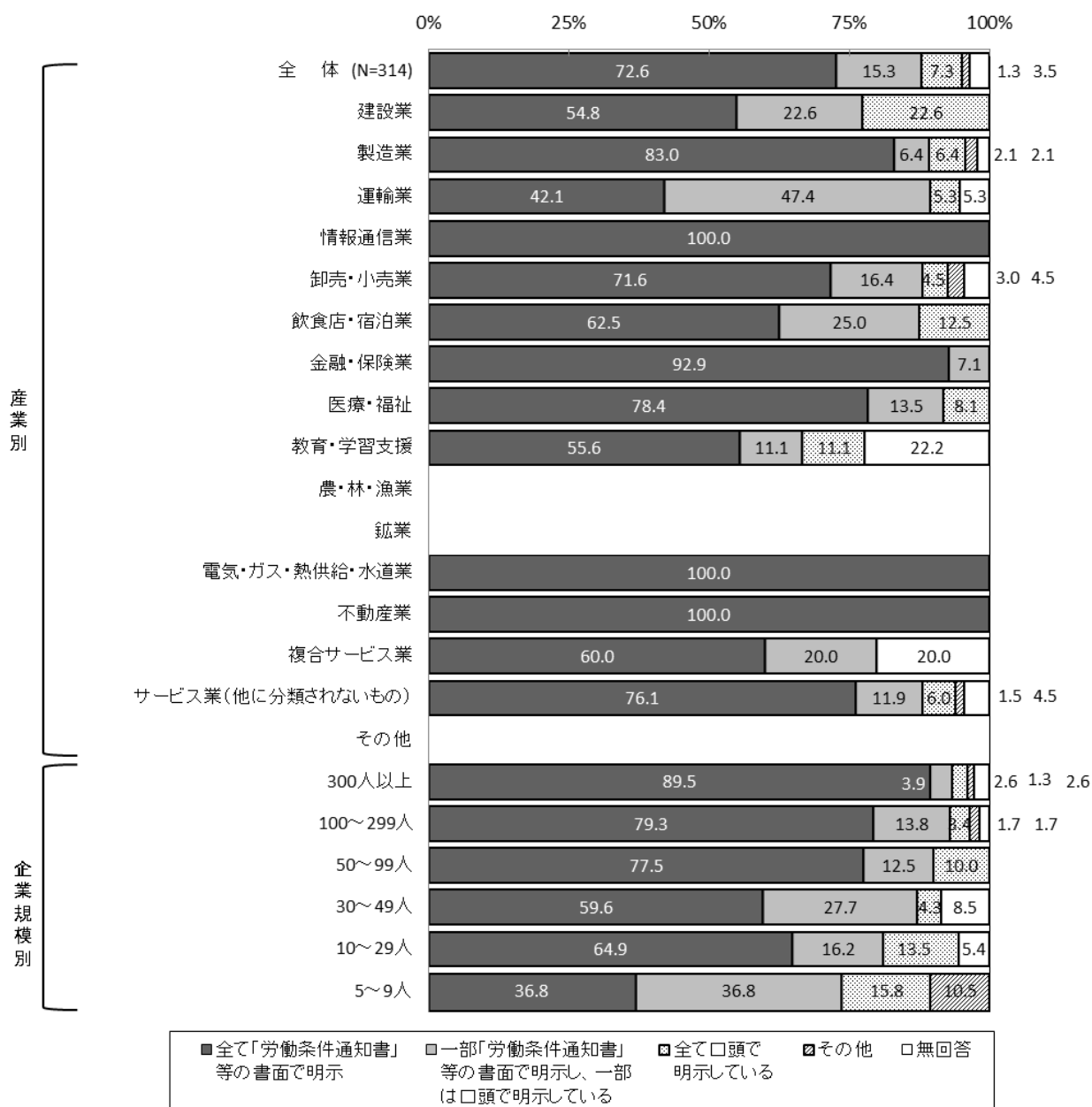
《パートタイマー》

図 15 労働条件の明示方法（全体、産業別、企業規模別）【パートタイマー】



《契約社員》

図 16 労働条件の明示方法（全体、産業別、企業規模別）【契約社員】



5. 時間外労働

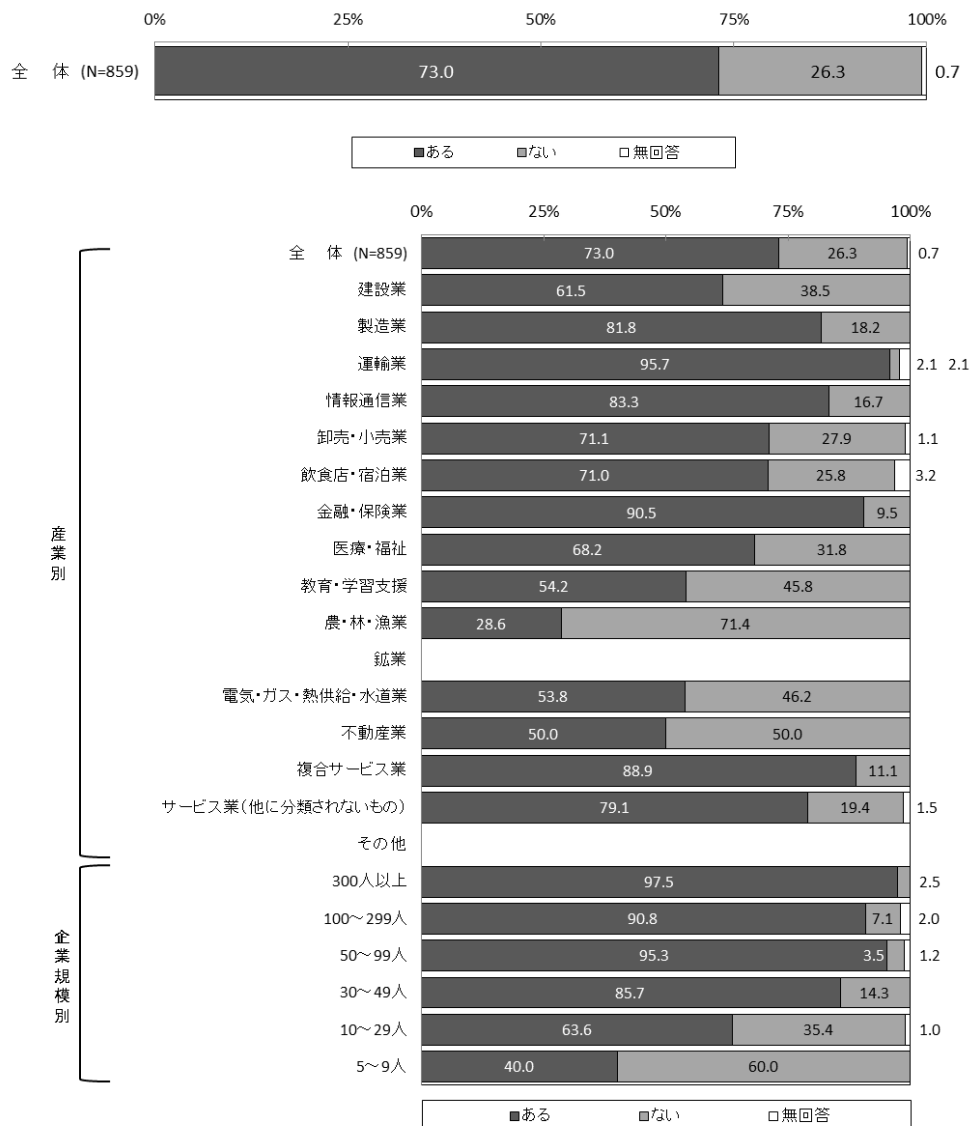
使用者が労働基準法第32条で定める労働時間を超えて労働時間を延長し又は休日に労働をさせる場合は、使用する労働者の数に関わりなく、必ず、労働者の過半数で組織する労働組合、もしくはその代表者との間で法の定める限度内において労働時間や休日に関する協定を定め、労働基準監督署に届け出なければなりません。(労働基準法第36条)

(1) 時間外労働協定^{サブロク} (36協定) の有無

時間外労働協定 (36協定) についてみると、「ある」が73.0%、「ない」が26.3%となっている。産業別にみると「運輸業」(95.7%)「金融・保険業」(90.5%)では「ある」が高い割合を占め、「農・林・漁業」では28.6%と低くなっている。

企業規模別にみると、労働者数が少ないほど時間外協定 (36協定) が「ある」割合が低下する傾向にあり、特に「5～9人」の企業では40%となっている。(図17)

図17 時間外労働協定 (36協定) の有無 (全体、産業別、企業規模別)

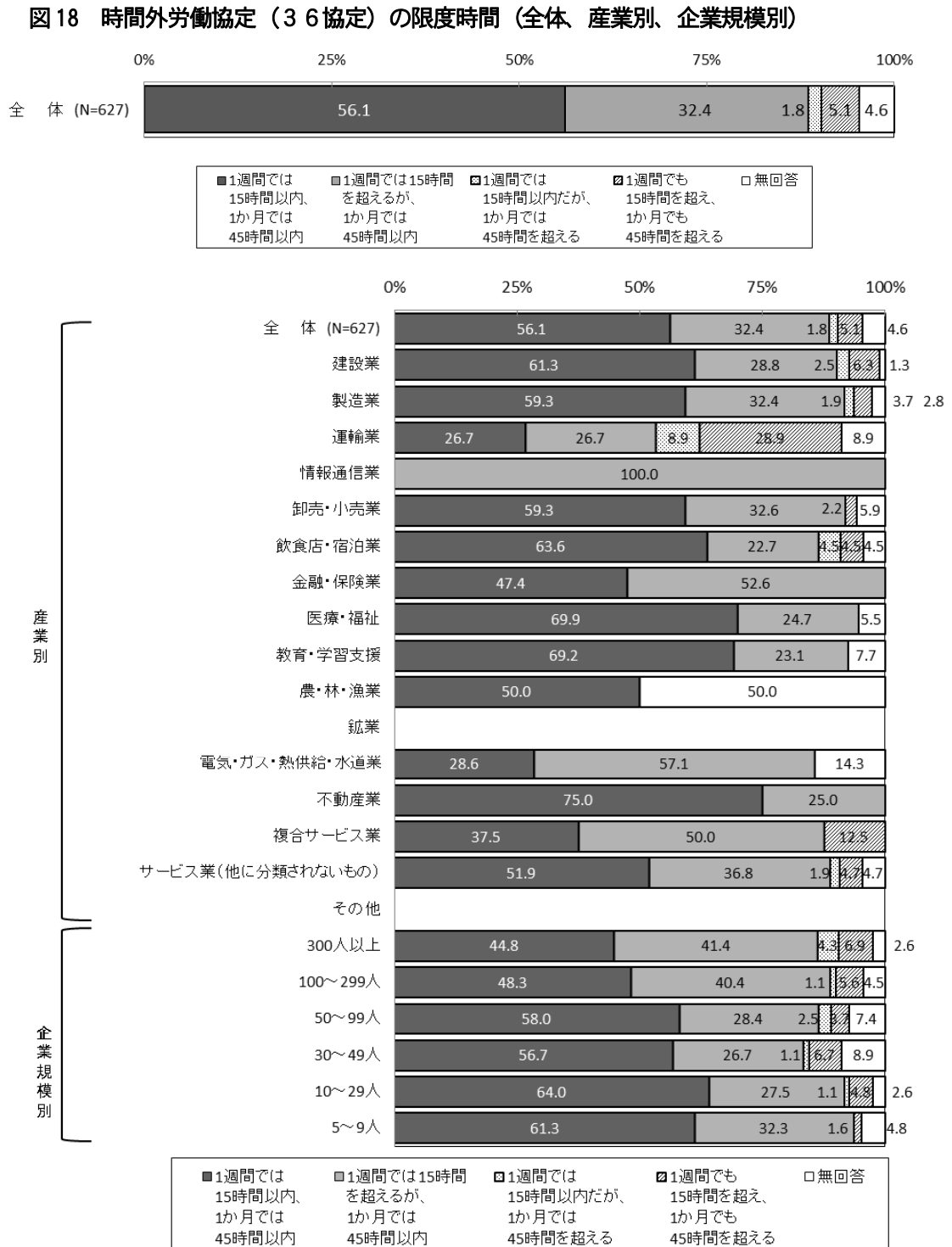


(2) 時間外労働協定（36協定）の限度時間

時間外労働協定（36協定）が「ある」と回答した事業所に対して、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全体で56.1%となっている。

産業別でみると、「情報通信業」では、今回限度基準を満たしている事業所はなかった。

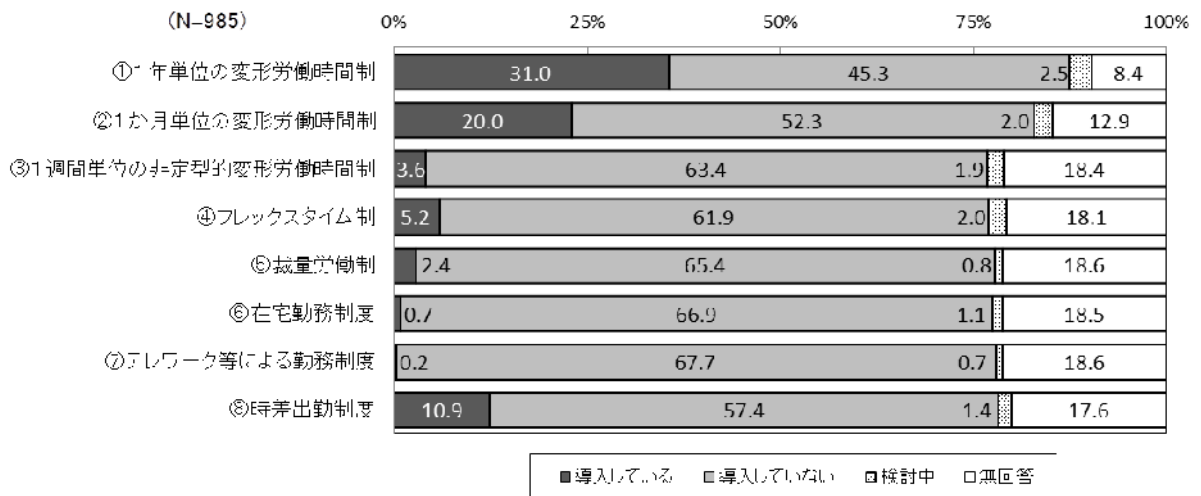
企業規模別にみると、規模が大きくなるにつれ限度基準を満たす事業所は少なくなっている。(図18)



6. 労働時間制度

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35.5%、「1か月単位の変形労働時間制」を導入している事業所は22.9%あるのに対して「1週間単位の非定型的変形労働時間制」を導入している事業所は4.1%、「フレックスタイム制」を導入している事業所は5.9%となっている。(図19)

図19 労働時間制 (全体)



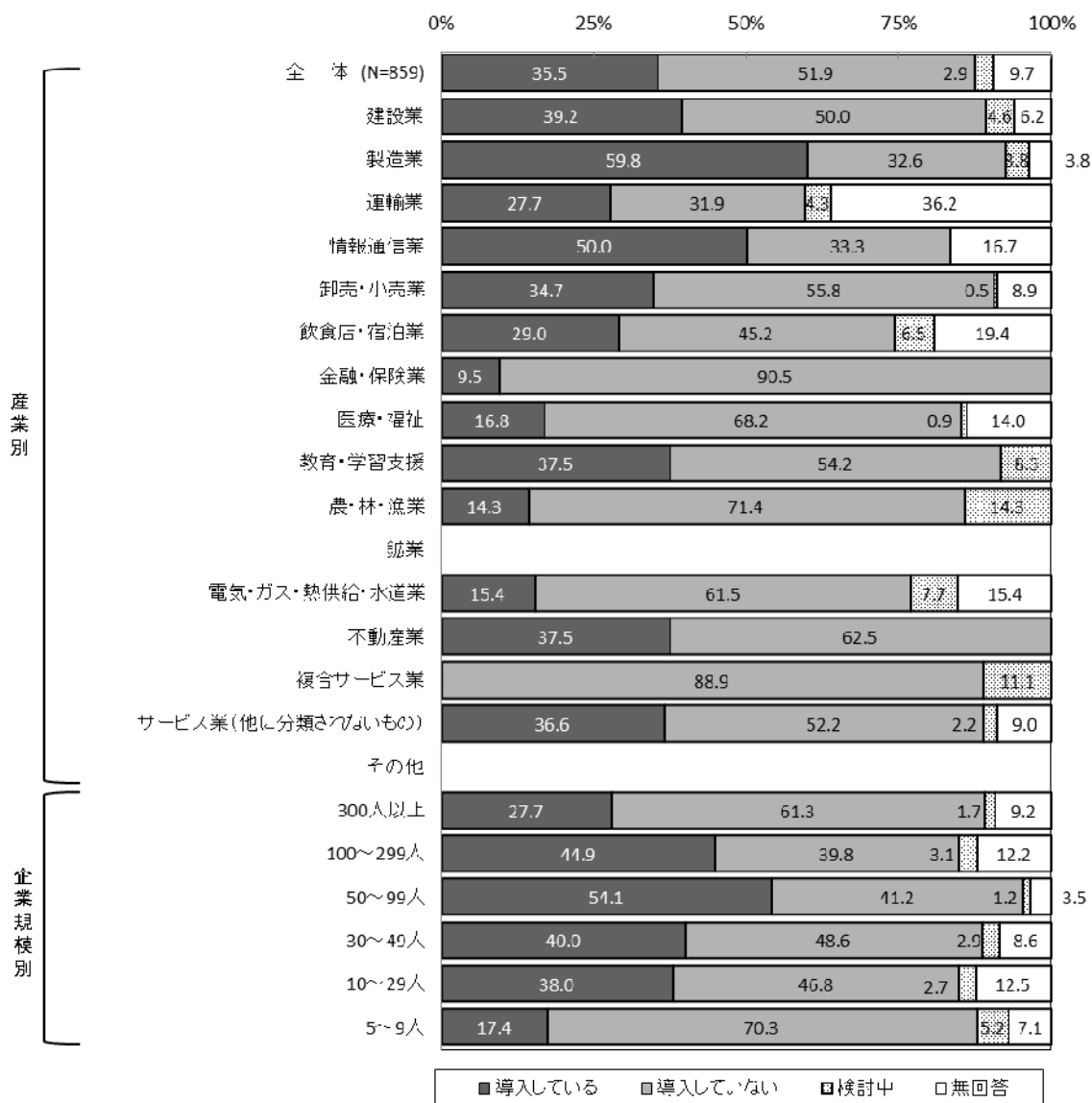
(1) 変形労働時間制

① 1年単位の変形労働時間制

「1年単位の変形労働時間制」の導入状況を産業別にみると「製造業」(59.8%)が最も高く、ついで「情報通信業」(50.0%)となっている。

企業規模別に「1年単位の変形労働時間制」の導入状況をみると、企業規模が「50~99人」の企業では過半数の事業所が導入している。(図20)

図20 1年単位の変形労働時間制の導入状況(全体、産業別、企業規模別)

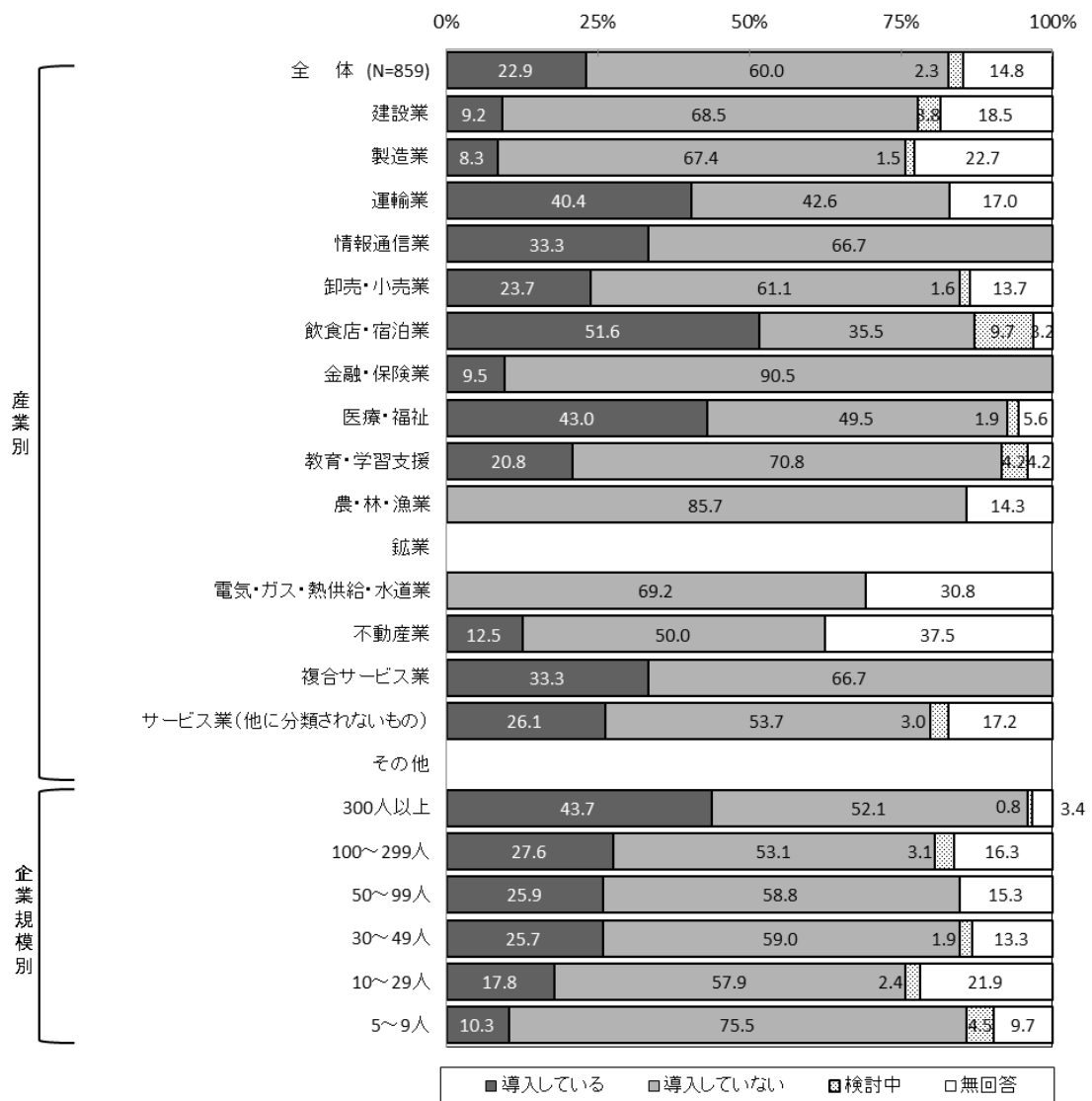


② 1か月単位の変形労働時間制

「1か月単位の変形労働時間制」の導入状況については、いずれの産業でも「導入していない」事業所の割合が高いが、「運輸業」「飲食店・宿泊業」「医療・福祉」では導入率が4割を超えている。

企業規模別にみると、企業規模が大きくなるほど制度の導入率は増加する傾向にあり、300人以上の事業所では導入率が4割を超えている。(図21)

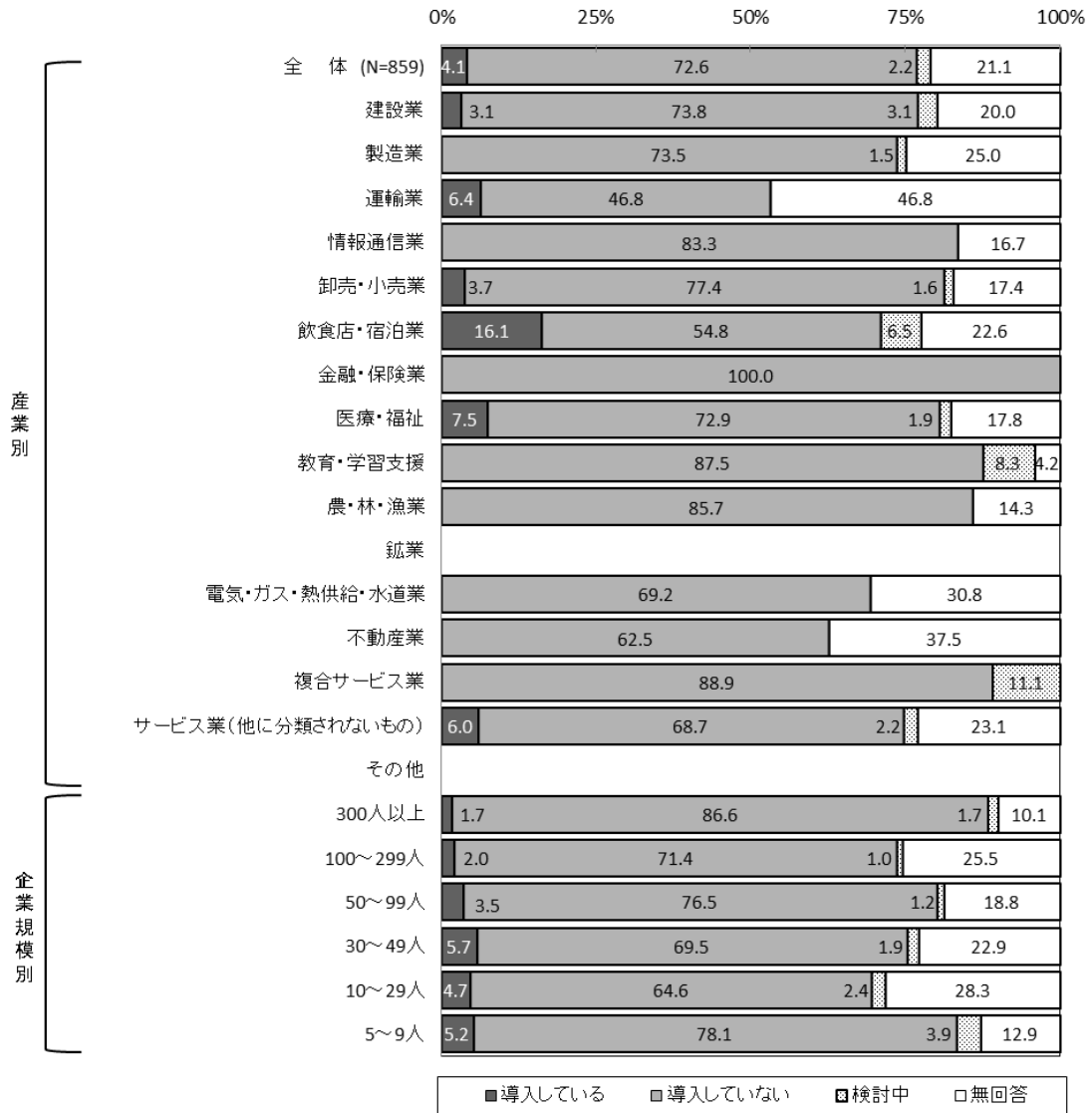
図21 1か月単位の変形労働時間制の導入状況(全体、産業別、企業規模別)



③ 1週間単位の非定型的変形労働時間制

「1週間単位の非定型的変形労働時間制」の導入状況についてみると、「飲食店・宿泊業」では、16.1%の事業所が導入しているが、その他の産業では「導入していない」事業所の割合が9割を超えている。企業規模別にみても、規模の大小に関わらず「導入していない」事業所の割合が高い。(図22)

図22 1週間単位の非定型的変形労働時間制の導入状況(全体、産業別、企業規模別)

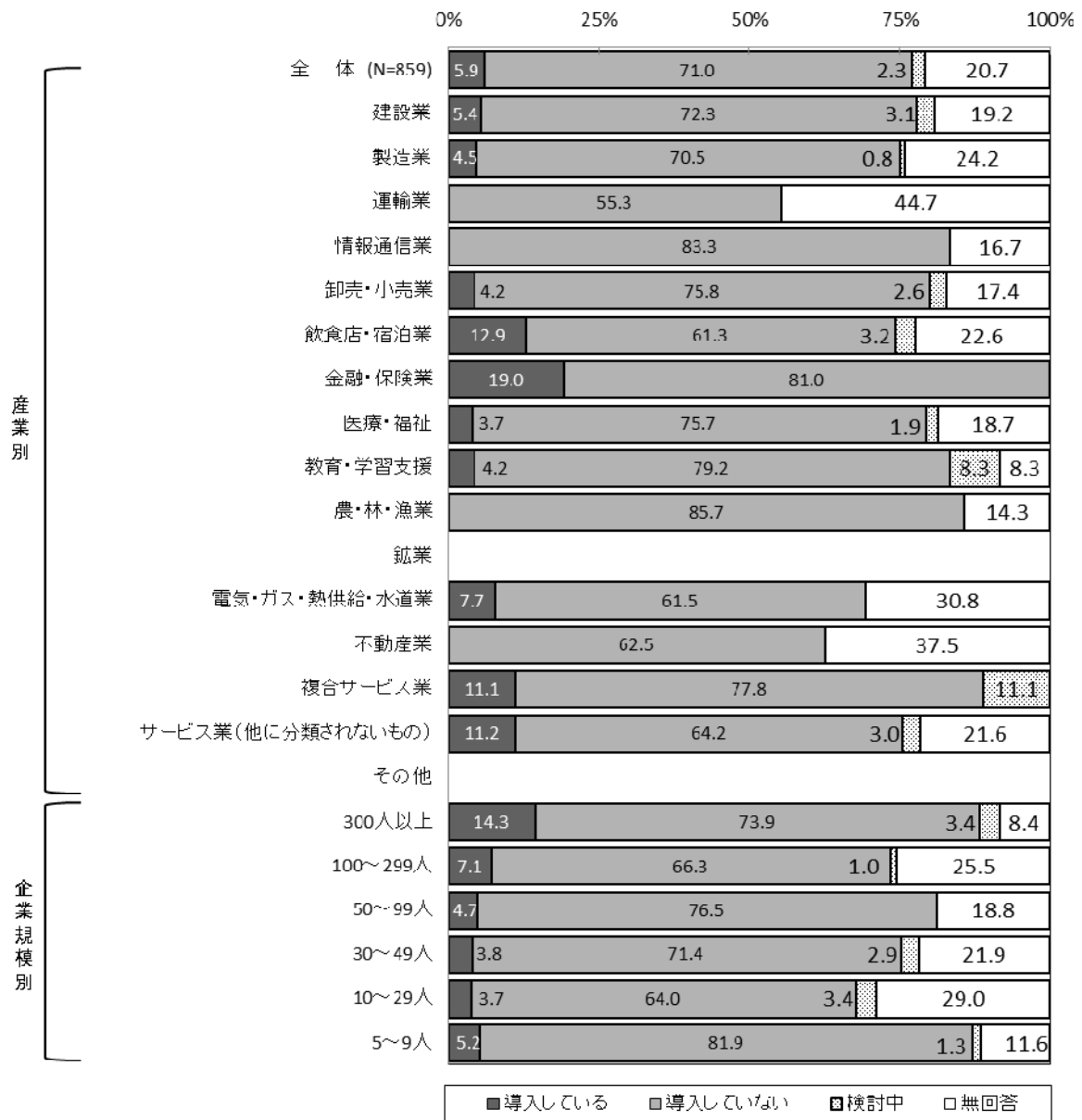


④ フレックスタイム制

「フレックスタイム制」の導入状況については「金融・保険業」では19.0%の事業所が導入しているが、その他の産業では「導入していない」事業所の割合が高くなっている。

企業規模別にみると企業規模が大きくなるほど導入率が高くなる傾向にあり、「300人以上」の規模になる14.3と%となっている。(図23)

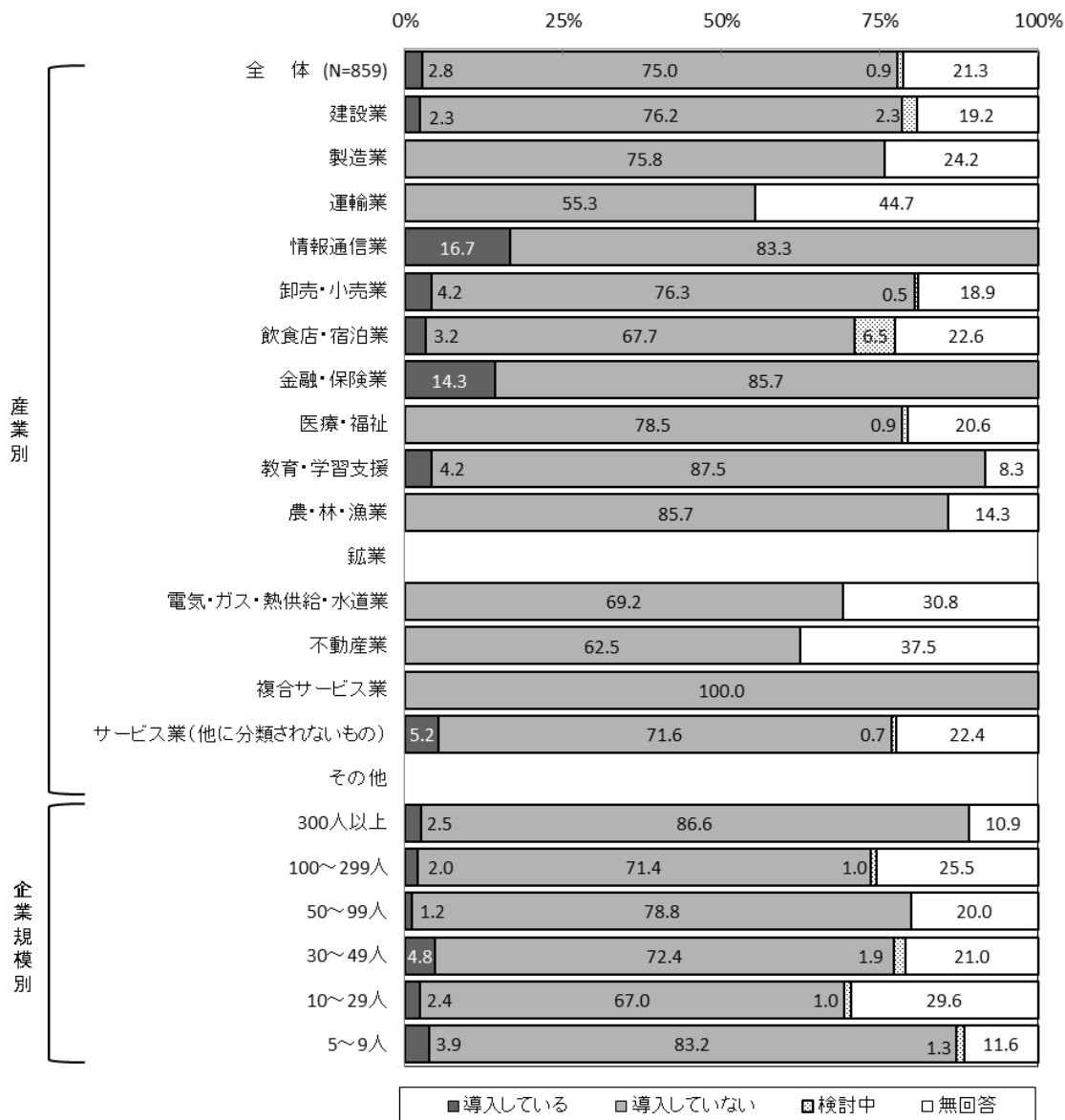
図23 フレックスタイム制の変形労働時間制の導入状況（全体、産業別、企業規模別）



(2) 裁量労働制

裁量労働制を導入している事業所は、全体の2.8%とわずかである。産業別にみると、「情報通信業」(16.7%)「金融・保険業」(14.3%)以外の業種では導入事業所は1割に満たない。企業規模別でも規模の大小に関わらず「導入していない」事業所の割合が高くなっている。(図24)

図24 裁量労働制の導入状況(全体、産業別、企業規模別)



(3) その他の勤務制度

① 在宅勤務制度・テレワーク等による勤務制度

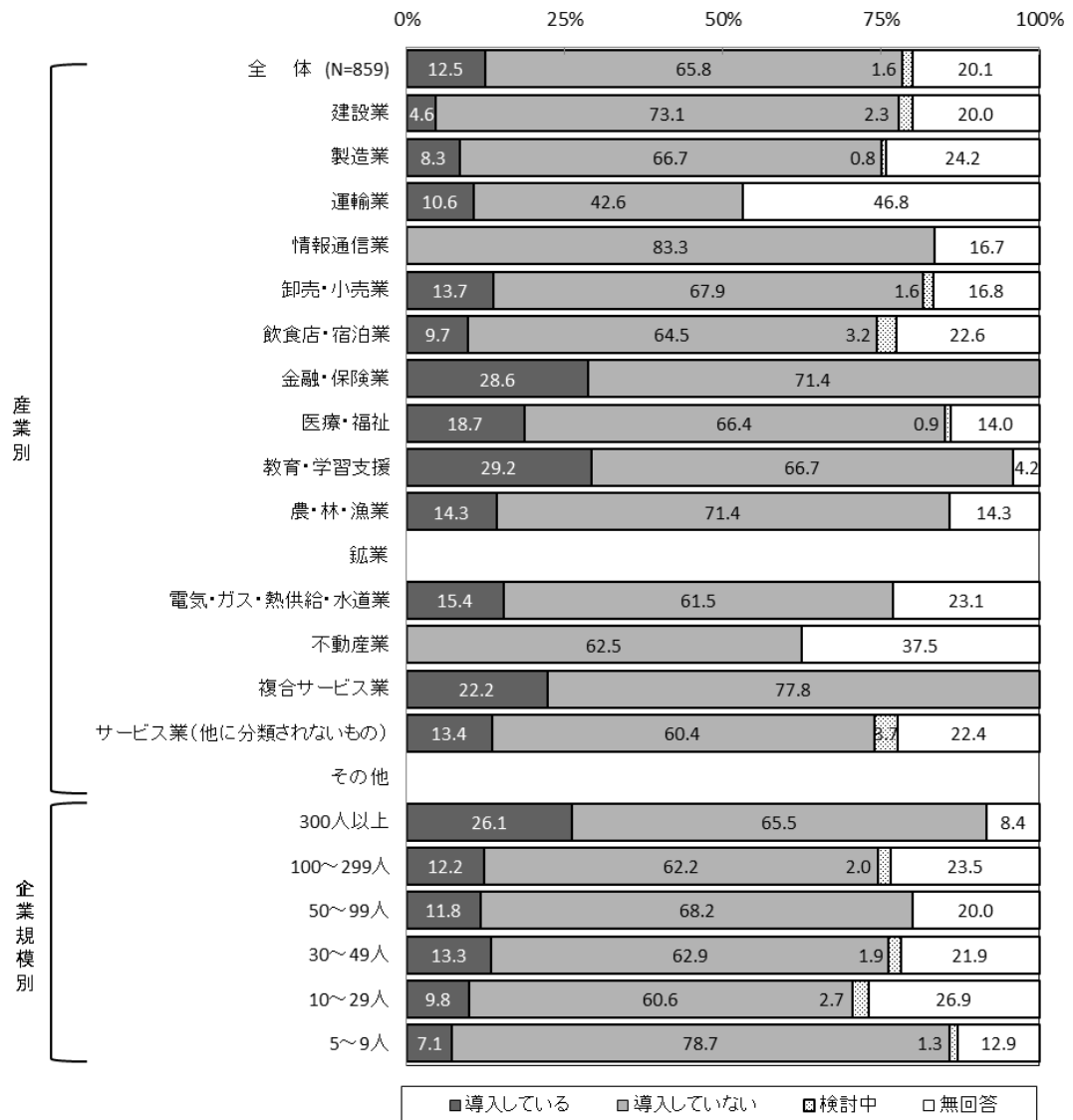
「在宅勤務制度」を導入している事業所は 0.8%とわずかであり、「テレワーク等による勤務制度」を導入している事業所も全体の 0.2%とわずかである。産業別では「サービス業（他に分類されないもの）」での導入が見られるが、企業規模別では規模の大小に関わらず導入率は一様に低い。

② 時差出勤制度

「時差出勤制度」を導入している事業所は全体の 12.5%となっている。産業別では「教育・学習支援」(29.2%)「金融・保険業」(28.6%) で導入率が2割を超えている。

企業規模別でみると「300人以上」の規模では26.1%と高くなっている。(図25)

図25 時差出勤制度の導入状況（全体、産業別、企業規模別）



7. 週休制

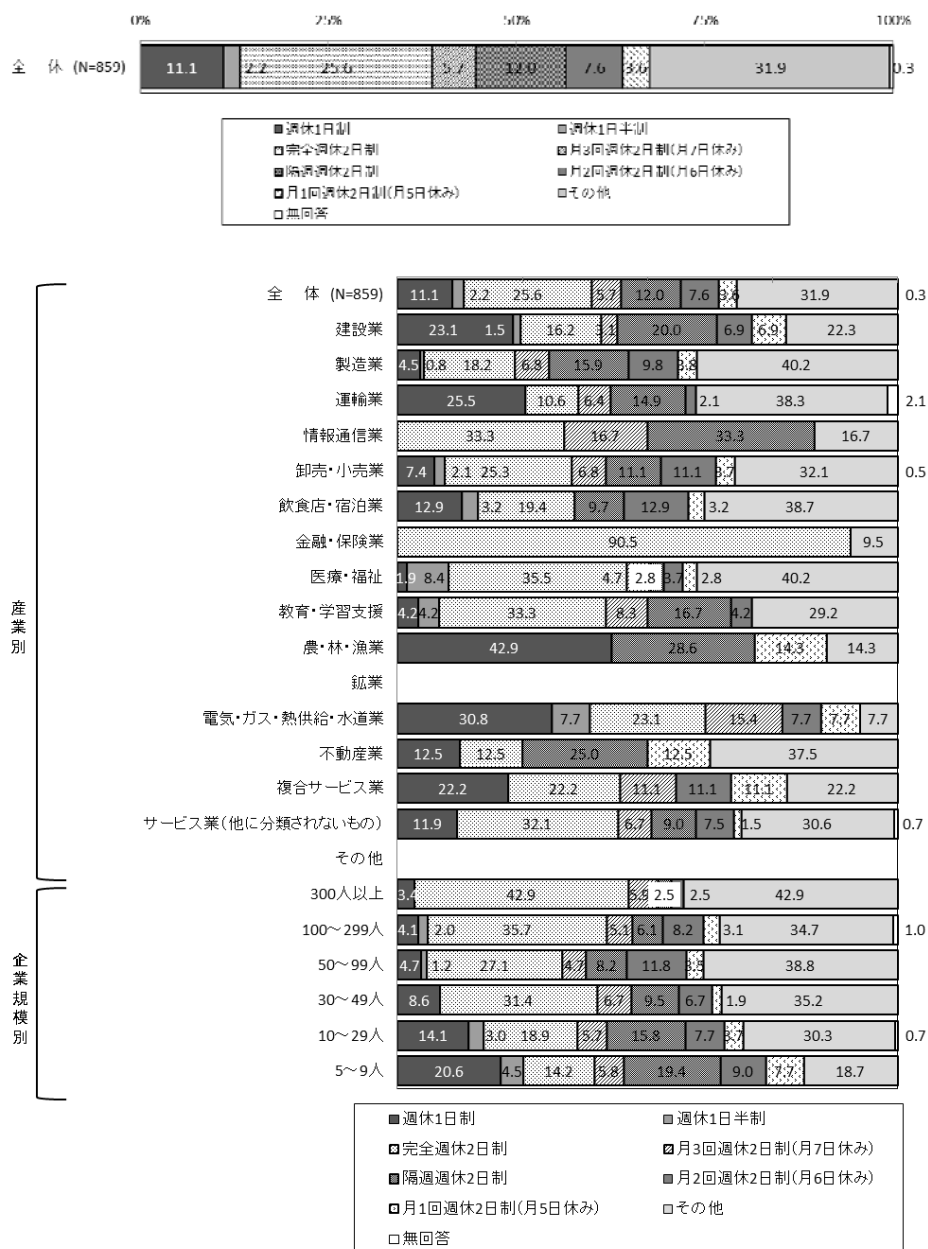
週休制の形態をみると「その他」の割合が31.9%と最も高くなっているが、年間カレンダーによる年間休日制をとっている事業所が多い。ついで「完全週休2日制」(25.6%)が多く、これに月1回以上の週休2日制を導入している事業所を含めると、全体の54.5%を占める。

産業別では、「金融・保険業」(90.5%)で「完全週休2日制」が多くなっているが、ほかに特徴的な箇所はみられない。

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」の導入率が高くなる傾向にある。

一方、企業規模「5～9人」の事業所では「完全週休2日制」の導入率は14.2%に留まり、「週休1日制」(20.6%)「週休1日半制」(4.5%)の割合が高くなっている。(図26)

図26 週休制（全体、産業別、企業規模別）



8. 正社員・正規職員の年次有給休暇制度

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ことが必要です。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）

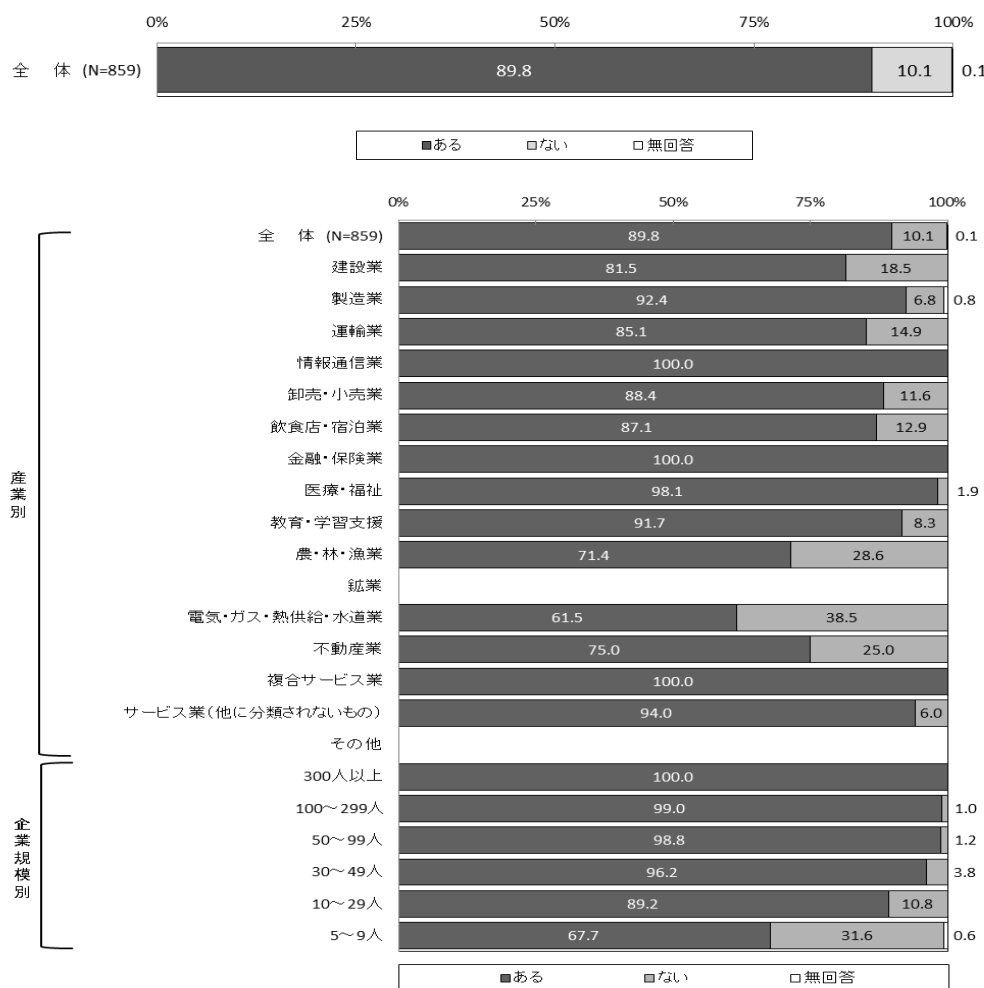
(1) 年次有給休暇制度の有無

年次有給休暇制度についてみると、全体では「ある」と回答した事業所が89.8%「ない」と回答した事業所が10.1%となっている。

産業別にみると、年次有給休暇制度が「ない」事業所は「電気・ガス・熱供給・水道業」（38.5%）が最も高く、ついで「農・林・漁業」（28.6%）となっている。

企業規模別では、企業規模が大きくなるほど年次有給休暇制度の導入率が高くなる傾向があるが企業規模「5～9人」の事業所では、年次有給休暇制度の導入率は67.7%となっている。（図27）

図27 年次有給休暇制度の有無（全体、産業別、企業規模別）

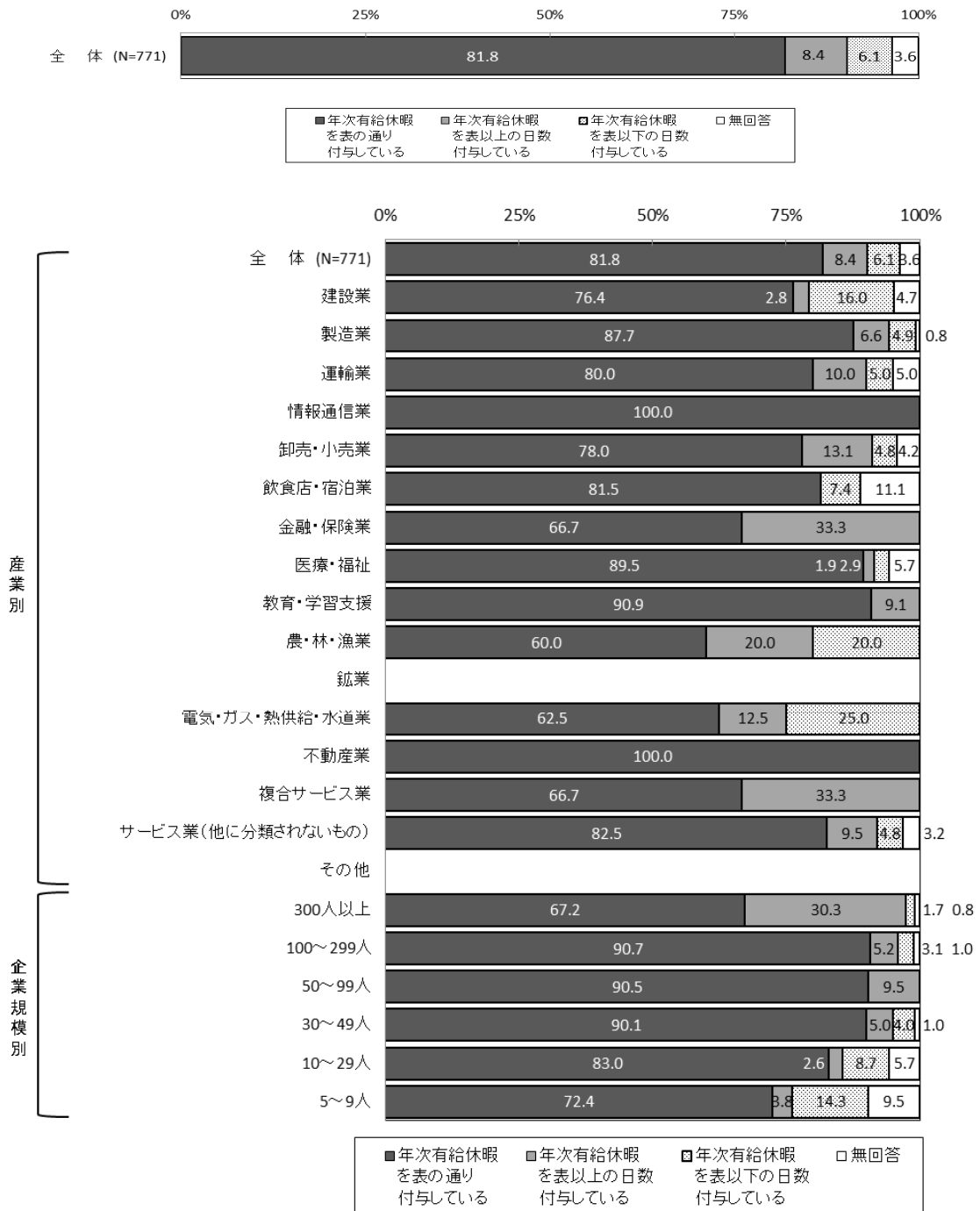


(2) 年次有給休暇の付与日数

年次有給休暇制度が「ある」と回答した事業所のうち、「年次有給休暇を所定の表の通り付与している」と回答した事業所は81.8%、「年次有給休暇を表以上の日数付与している」と回答した事業所は8.4%であり、合わせると9割以上の事業所が所定通り、もしくはそれ以上付与している。

企業規模別にみると「5～9人」の事業所の「年次有給休暇の表以下の日数付与」状況は14.3%となっている。(図28)

図28 年次有給休暇の付与日数（全体、産業別、企業規模別）



【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 分に応ずる年間有給休暇の日数						
			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	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
	4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

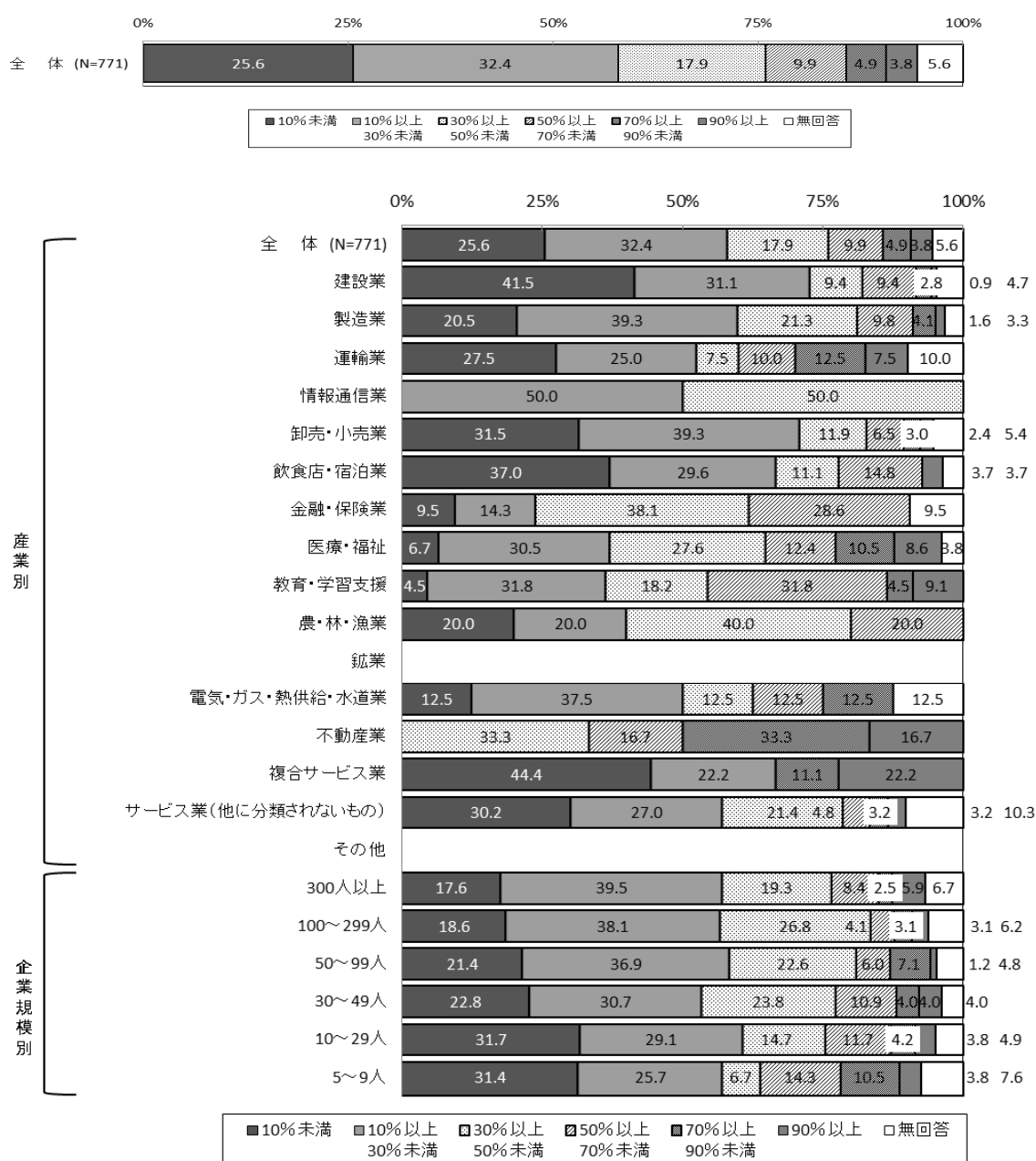
(3) 年次有給休暇取得率

年次有給休暇取得率をみると、全体では「10%以上 30%未満」(32.4%)が最も多く、ついで「10%未満」(25.6%)「30%以上 50%未満」(17.9%)となっており、取得率が50%未満の事業所が75.9%と7割を超えている。

産業別にみると、取得率が「10%未満」の割合は「複合サービス業」(44.4%)が最も高く、ついで「建設業」(41.5%)となっている。

企業規模別にみると、企業規模30人以上の事業所では取得率「10%未満」の割合が2割前後となっているのに対して、企業規模29人以下の事業所では3割を超えている。(図29)

図29 年次有給休暇の取得率（全体、産業別、企業規模別）



9. 定年制

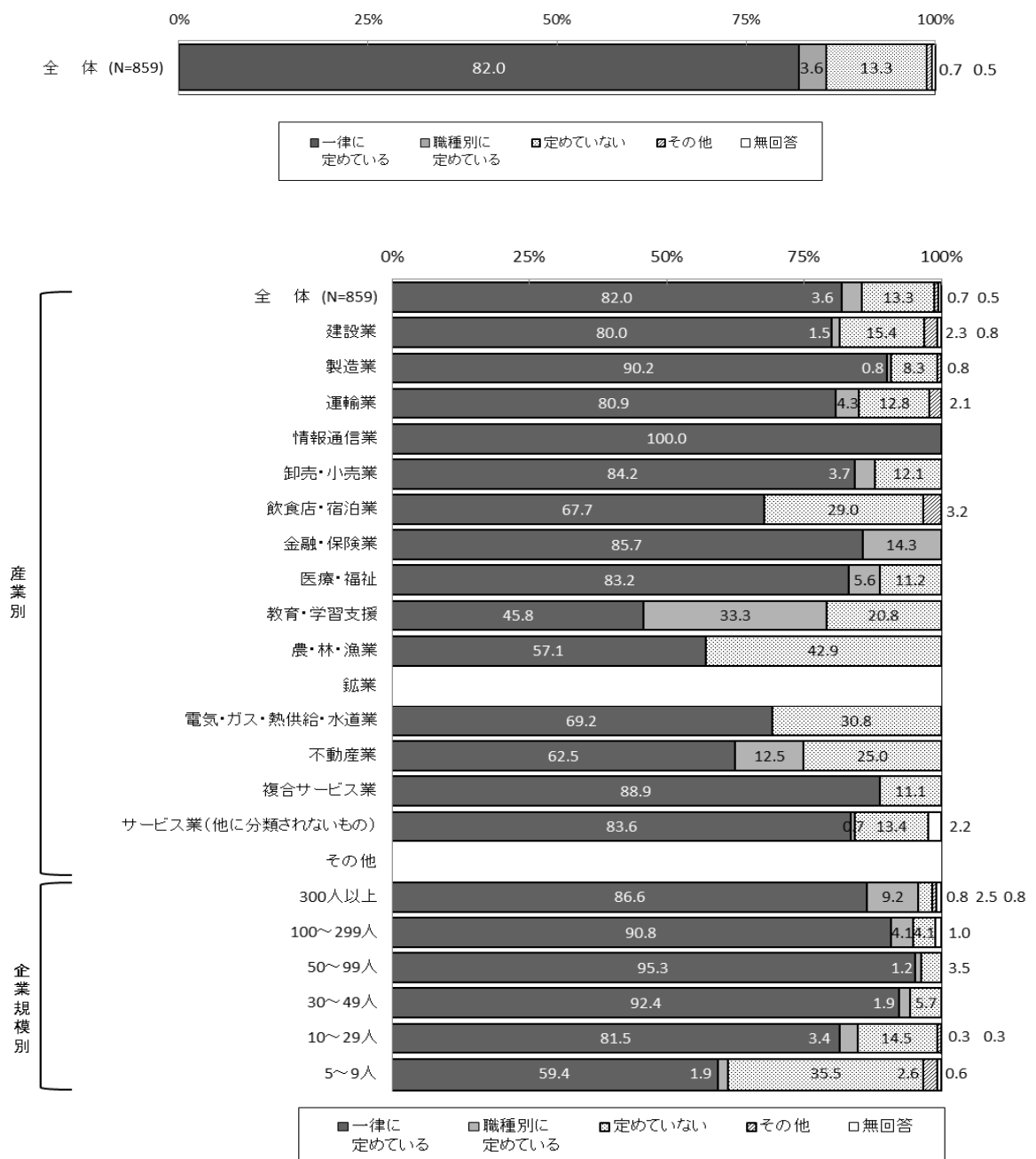
(1) 定年制の定め方

定年制の定め方についてみると「一律に定めている」(82.0%)が最も高く、全体の8割を占めている。

産業別にみると「定めていない」割合が「農・林・漁業」(42.9%)「電気・ガス・熱供給・水道業」(30.8%)「飲食店・宿泊業」(29.0%)の順で高くなっている。

企業規模別でも、「一律に定めている」割合は平均8割を超える一方で、「5～9人」では「定めていない」(35.5%)割合が比較的高い。(図30)

図30 定年制の定め方(全体、産業別、企業規模別)



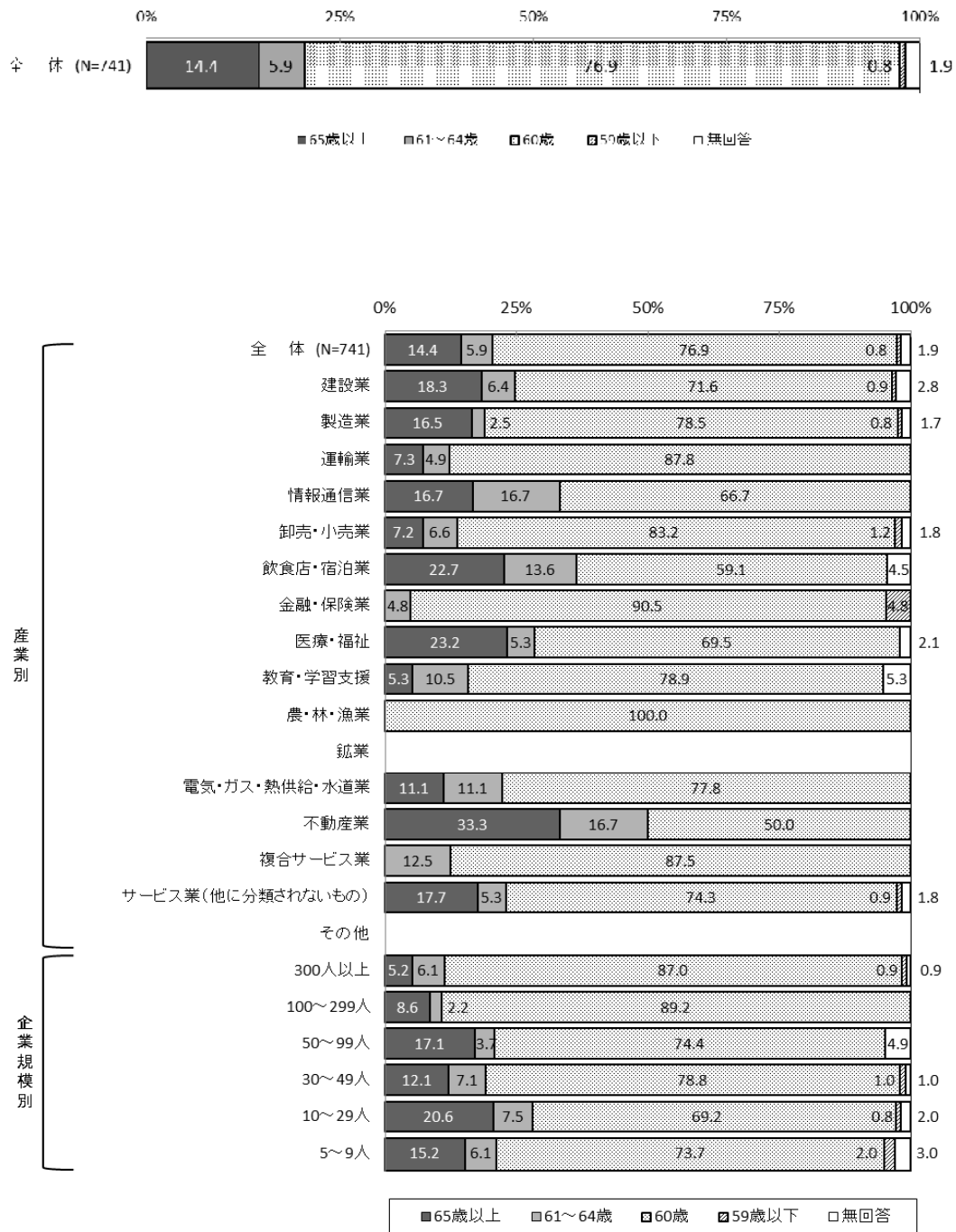
(2) 一律定年制の定年年齢

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」(76.9%)が最も高く、ついで「65歳」(14.4%)「61～64歳」(5.9%)となっている。

産業別にみると、「不動産業」では「65歳以上」(40.0%)が比較的高い割合を占めている。

企業規模別にみると、100人以上の比較的大きな事業所では「60歳」の割合が9割近くを占めている。(図31)

図31 一律定年制の定年年齢（全体、産業別、企業規模別）



10. 定年後の雇用状況

急速な高齢化の進行等に対応し、高齢者の安定した雇用の確保等を図るための措置が平成18年4月1日より施行され、事業主は ①定年の引き上げ ②継続雇用制度の導入 ③定年の定めのある廃止のいずれかの措置を講じなければならないとともに、高齢者の再就職の促進に関する措置を充実するほか定年退職者等に対する臨時的かつ短期的な就業等の機会の確保に関する措置の充実を図ることとされています。

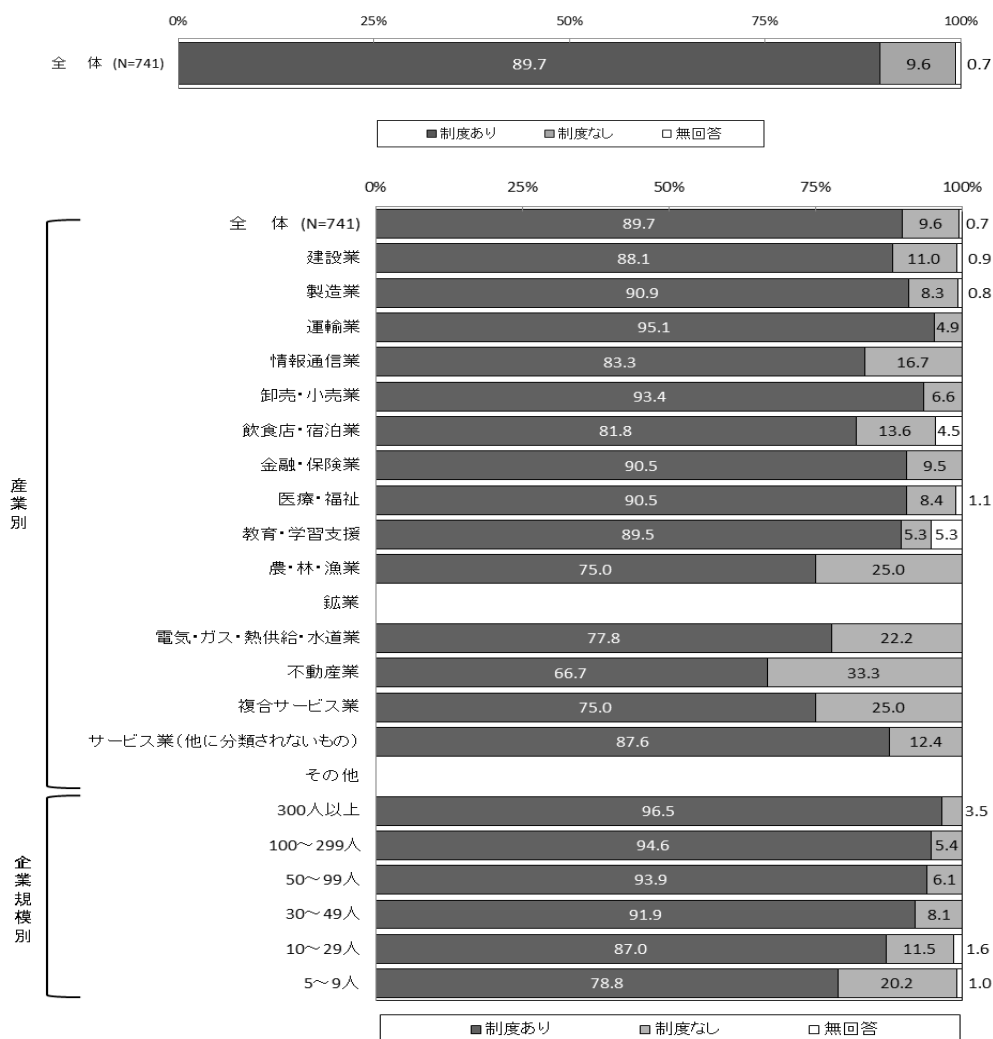
(1) 定年到達後の勤務延長または再雇用制度の有無

定年後の再雇用制度についてみると、全体では「制度あり」と回答した事業所が89.7%「制度なし」と回答した事業所は9.6%となっている。

産業別にみると、「制度なし」と回答したのは「不動産業」(33.3%)が最も多く、ついで「複合サービス業」(25.0%)となっている。

企業規模別では30人以上の事業所では「制度あり」がほぼ9割以上を占めるのに対し、「5～9人」の事業所では「制度なし」の割合が20.2%と比較的高くなっている。(図32)

図32 定年到達者の勤務延長または再雇用制度の有無（全体、産業別、企業規模別）



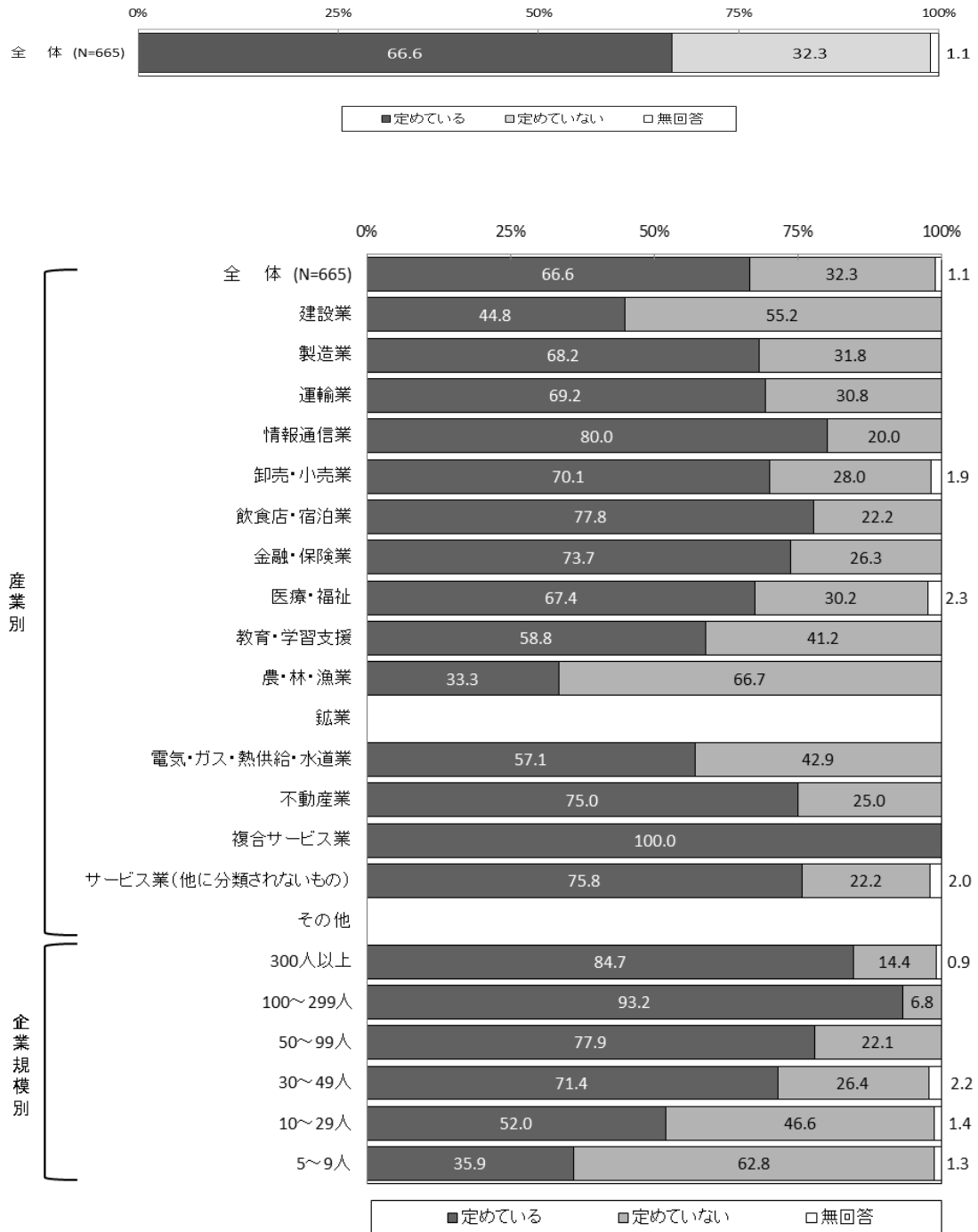
(2) 勤務延長・再雇用の最高年齢の定め方

定年後の再雇用制度を実施している事業所の最高年齢の定めについてみると「定めている」(66.6%)、「定めていない」(32.3%)となっている。

産業別にみると「農・林・漁業」(66.7%)「建設業」(55.2%)では「定めていない」割合の方が高くなっている。

企業規模別にみると、「定めていない」割合が「5～9人」規模では6割を超えている。(図33)

図33 勤務延長・再雇用の最高年齢の定め方(全体、産業別、企業規模別)

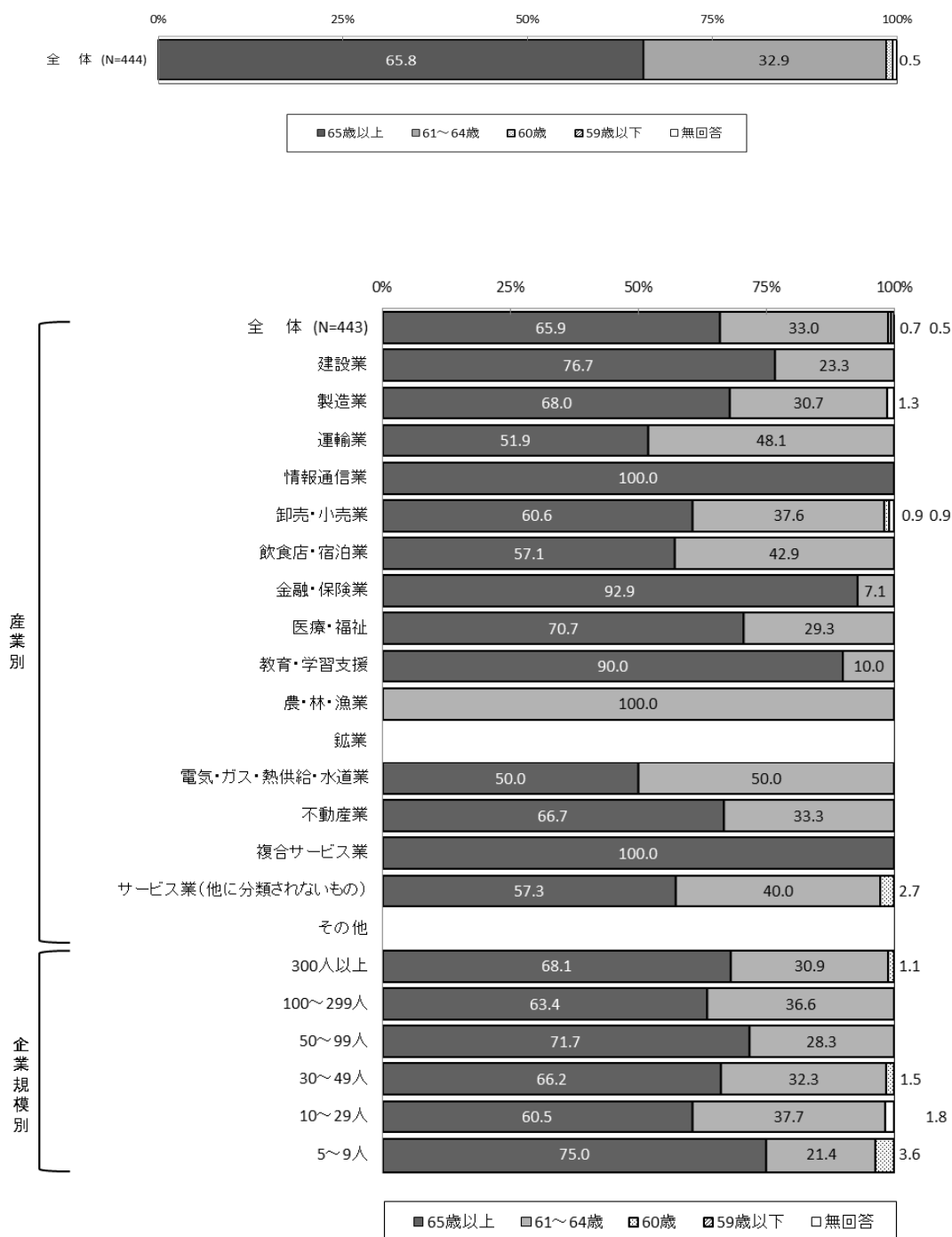


(3) 勤務延長・再雇用の最高年齢

定年後の再雇用制度を実施している事業所の最高年齢をみると「65歳以上」(65.8%)が最も高く、ついで「61～64歳」(32.9%)となっている。

産業別では、「65歳以上」の割合は「農・林・漁業」を除いた業種で5割以上となっている。企業規模別にみても、すべての業種で6割以上となっている。(図34)

図34 勤務延長・再雇用の最高年齢(全体、産業別、企業規模別)



(4) 勤務延長・再雇用の適用対応者

定年後の再雇用制度が適用される対象者の範囲をみると、「希望者全員」(50.1%)「希望者の一部」(48.3%)となっている。

産業別では「電気・ガス・熱供給・水道業」(85.7%)「情報通信業」(80.0%)では「希望者全員」の割合が高い一方、「希望者の一部」の割合は「金融・保険業」(78.9%)、「不動産業」(75.0%)で高い傾向となっている。

企業規模別にみると「300人以上」の事業所では「希望者の一部」の割合が6割を超えている。
(図 35)

図 35 勤務延長・再雇用の適用対象（全体、産業別、企業規模別）

