

4 . 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）

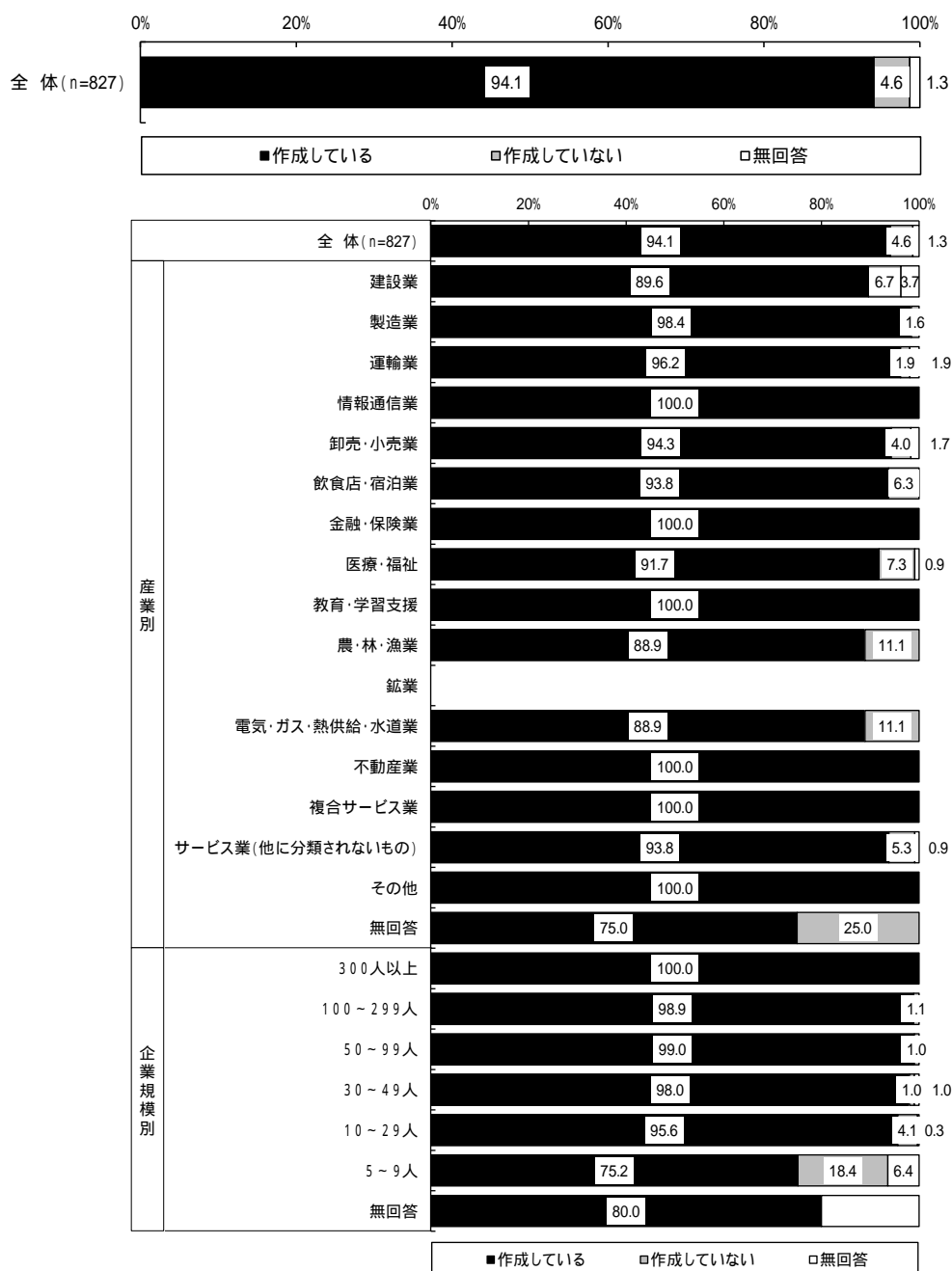
(1) 就業規則の作成

就業規則の作成状況については、就業規則を「作成している」が 94.1%と、ほとんどの事業所が作成している。（図 15）

産業別にみると、全ての産業で「作成している」の割合が高くなっているが、「農・林・漁業」と「電気・ガス・熱供給・水道業」（いずれも 88.9%）で他産業と比べて低くなっている。（図 15）

企業規模別では、作成率は「5～9 人」規模の事業所で 75.2%と最も低く、企業規模 10 人以上の事業所になると 9 割以上を占めている。（図 15）

図 15 就業規則の作成（全体、産業別、企業規模別）

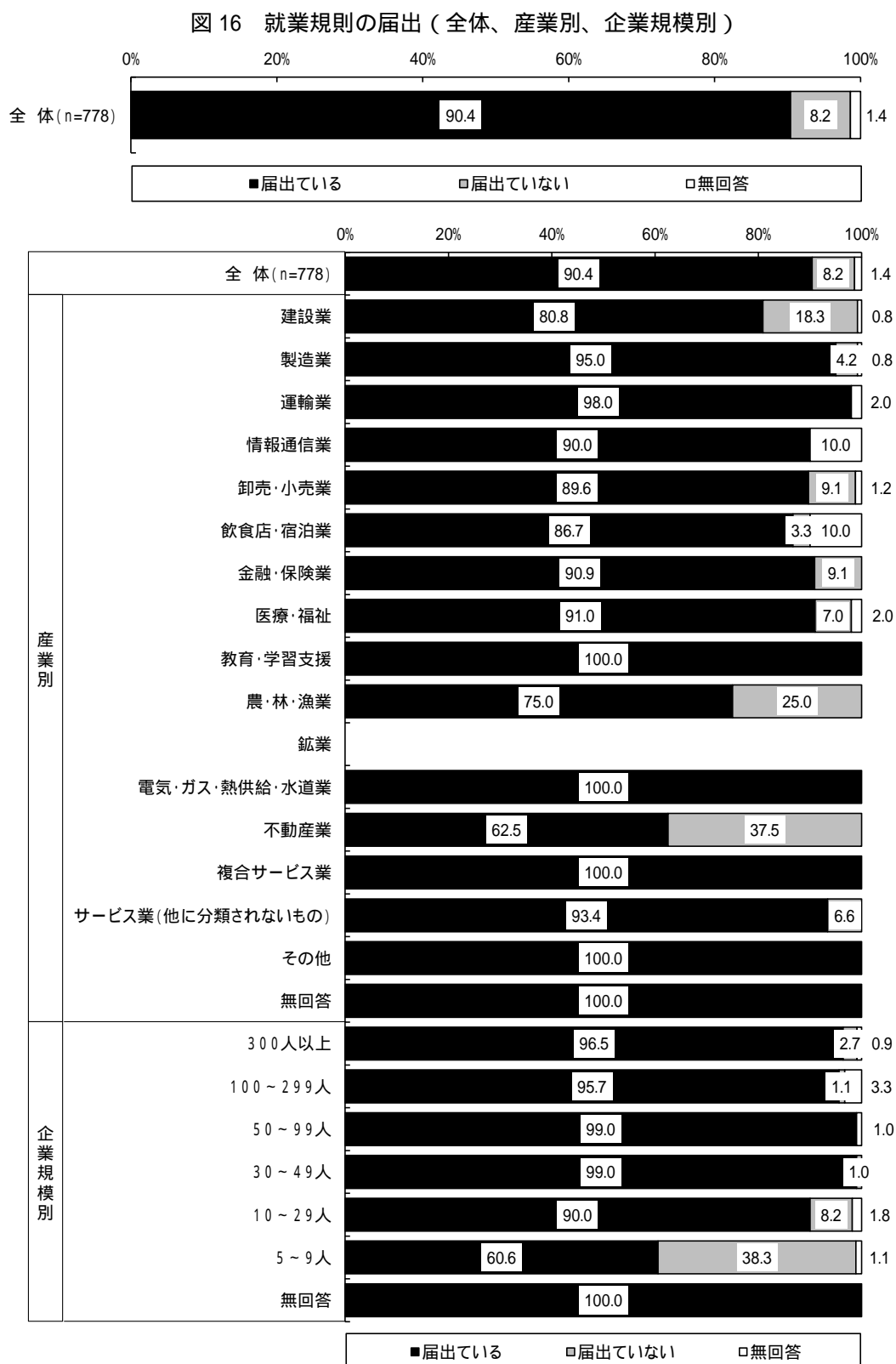


(2) 就業規則の届出

就業規則を「作成している」と回答した事業所に対して、就業規則の届出有無を尋ねたところ、労働基準監督署へ「届出ている」事業所は90.4%となっている。(図16)

産業別にみると、就業規則を「届出していない」割合は「不動産業」(37.5%)と「農・林・漁業」(25.0%)で高くなっている。(図16)

企業規模別では、10人以上の事業所で、9割以上が届出ている。一方、「5~9人」規模の事業所では38.3%が届出していない。(図16)



5. 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

労働条件明示の有無については、正社員・正規職員で「明示している」の割合が9割を超えており、パートタイマーや契約社員に比べて高くなっている。（図17）

正社員・正規職員について産業別にみると、「農・林・漁業」以外の全ての産業で「明示している」の割合が8割を超えている。（図18）

一方、パートタイマーについては、「明示している」の割合が全体で71.7%となっており、産業別にみると、「情報通信業」（100.0%）で「明示している」の割合が最も高く、「建設業」（35.8%）で最も低くなっている。（図19）

契約社員については、「明示している」の割合が全体で36.0%となっており、産業別にみると、「建設業」（17.9%）で「明示している」の割合が他産業に比べ低くなっている。（図20）

企業規模別にみると、概ね全ての労働形態で企業規模が大きくなるにつれ「明示している」の割合が高くなっている。（図18～20）

図17 労働条件明示の有無（全体）

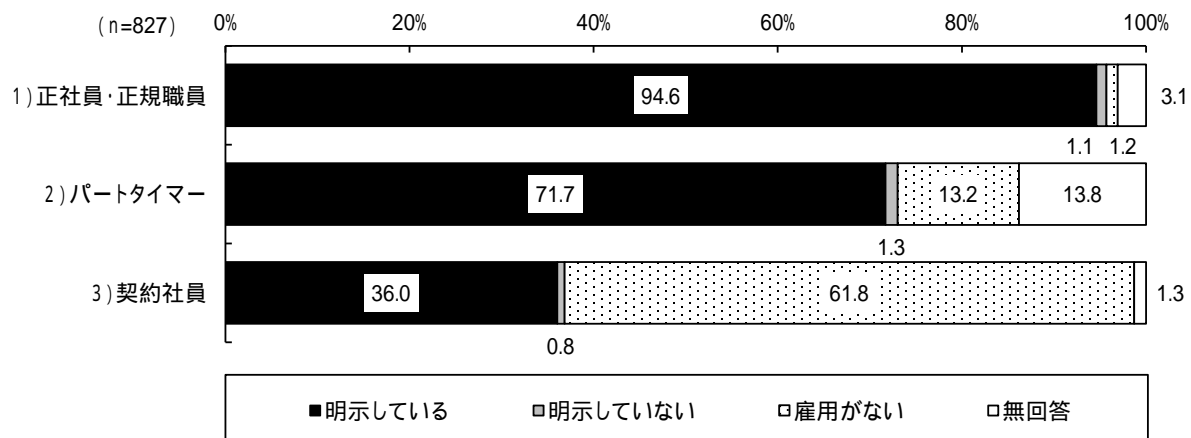
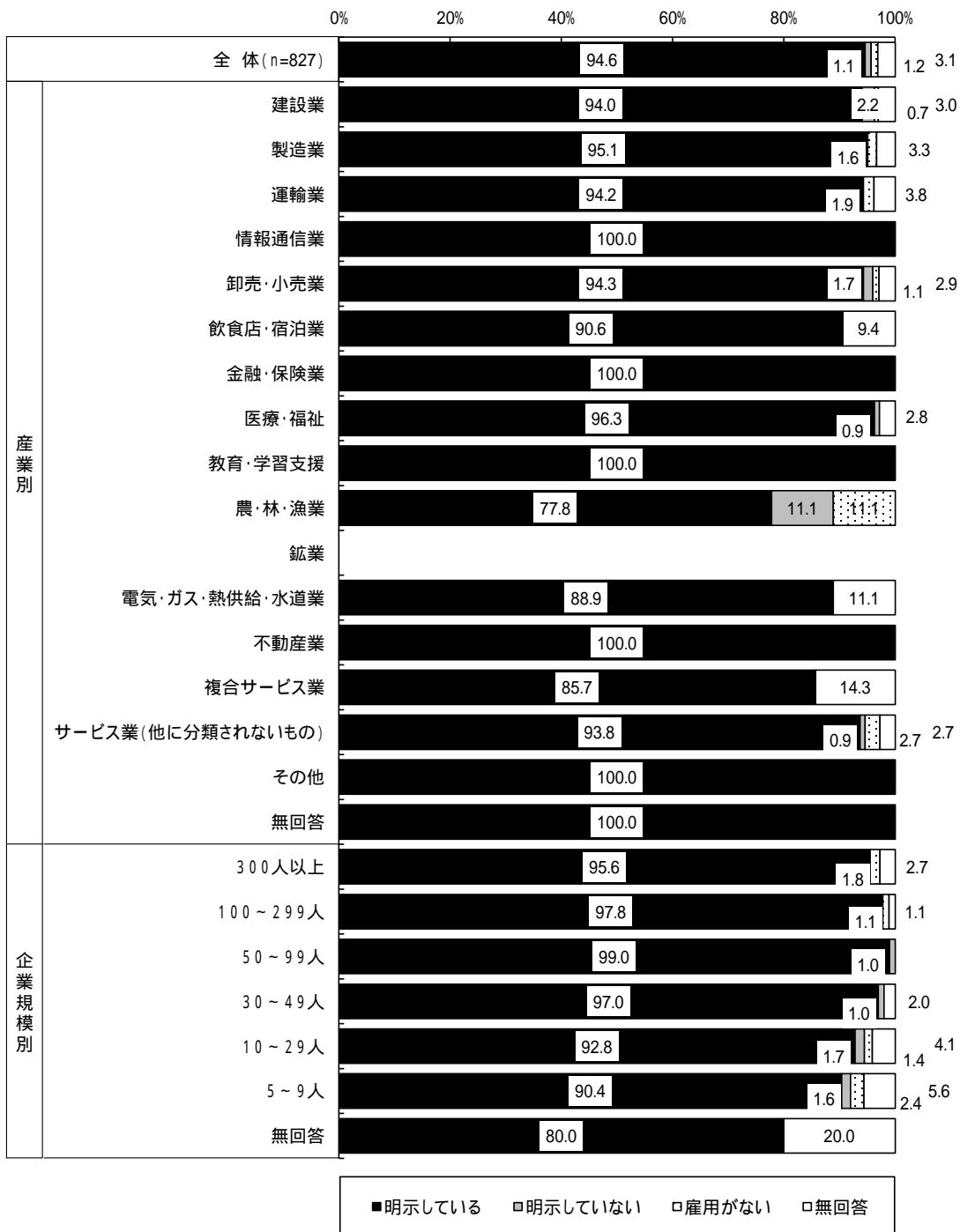
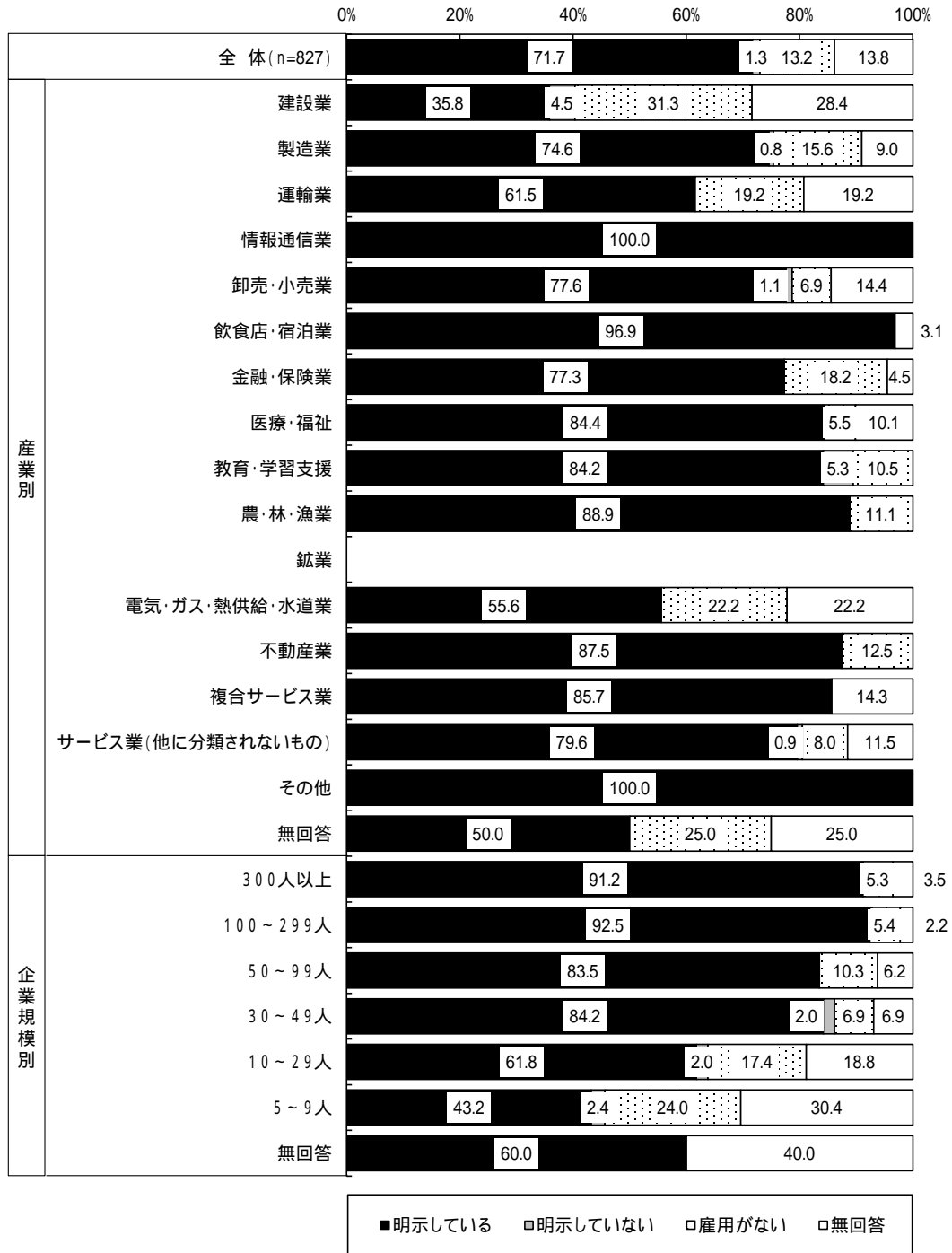


図 18 労働条件明示の有無（全体、産業別、企業規模別）【正社員・正規職員】



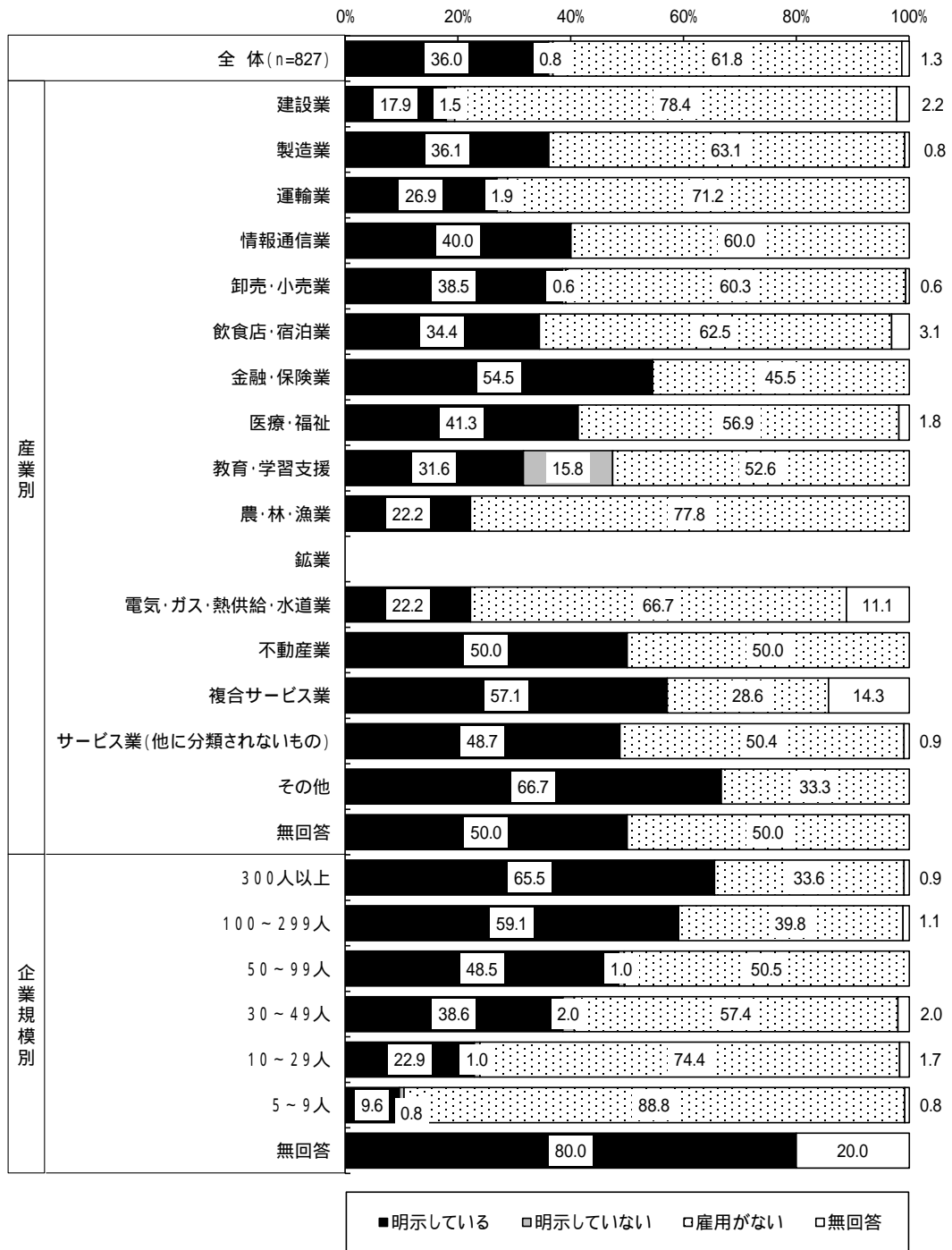
パートタイマー

図 19 労働条件明示の有無（全体、産業別、企業規模別）【パートタイマー】



契約社員

図 20 労働条件明示の有無（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については、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』の割合が5割を超えて最も高くなっているが、正社員・正規職員では59.6%と、パートタイマーや契約社員に比べて低くなっている。(図21)

正社員・正規職員について産業別にみると、「金融・保険業」「情報通信業」で『全て「労働条件通知書」等の書面で明示』の割合が他産業に比べ高く8割を占めている。また、「建設業」「農・林・漁業」「電気・ガス・熱供給・水道業」では『全て口頭で明示している』の割合が他産業に比べ高い傾向にある。(図22)

一方、パートタイマーについては、『全て「労働条件通知書」等の書面で明示』の割合が全体で64.9%となっており、産業別にみると、「金融・保険業」(94.1%)で最も高くなっている。また、「建設業」「農・林・漁業」では『全て口頭で明示している』の割合が他産業に比べ高い傾向にある。(図23)

契約社員については、『全て「労働条件通知書」等の書面で明示』の割合が全体で78.9%となっており、産業別にみると、「情報通信業」「金融・保険業」「教育・学習支援」「農・林・漁業」「不動産業」では、いずれも100.0%となっている。(図24)

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『全て口頭で明示している』の割合が高くなる傾向にあり、企業規模50人以上の事業所になると『全て「労働条件通知書」等の書面で明示』の割合が7割以上を占めている。(図22~24)

図21 労働条件の明示方法(全体)

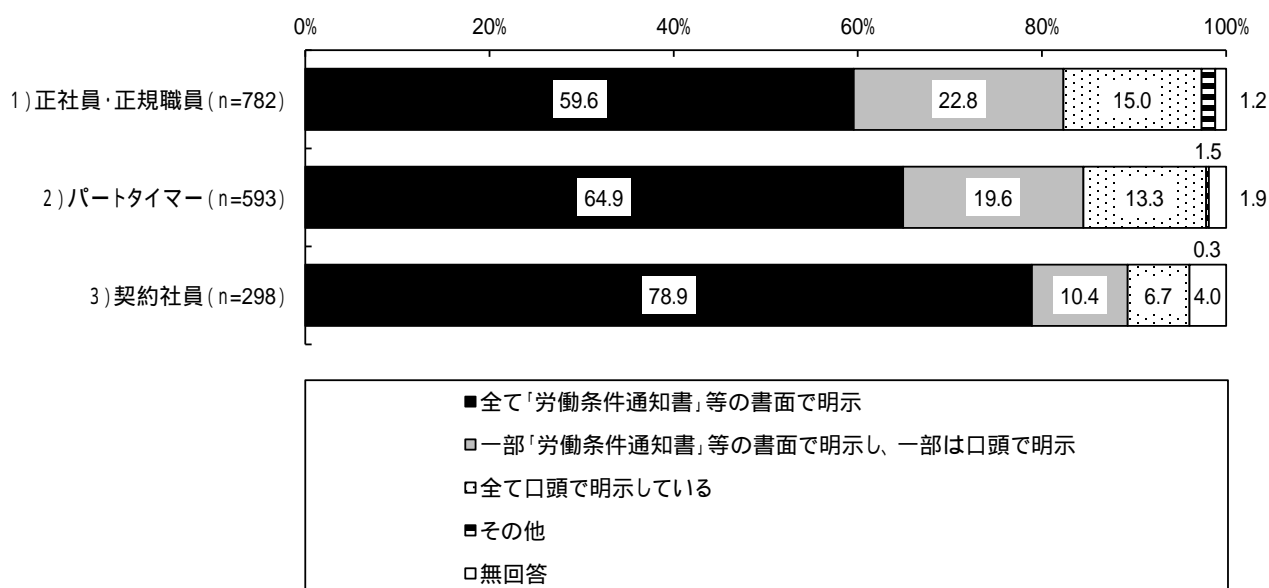
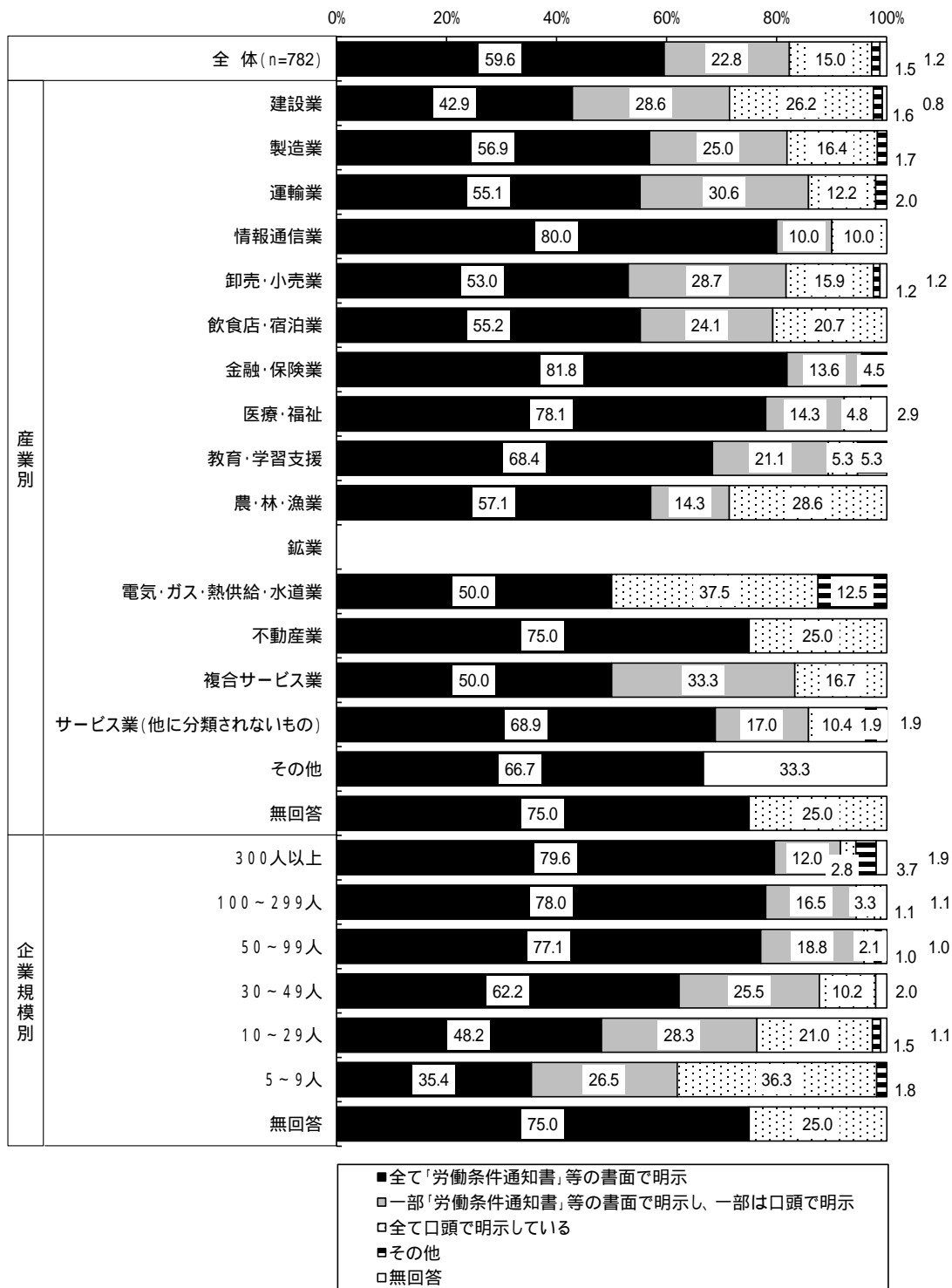
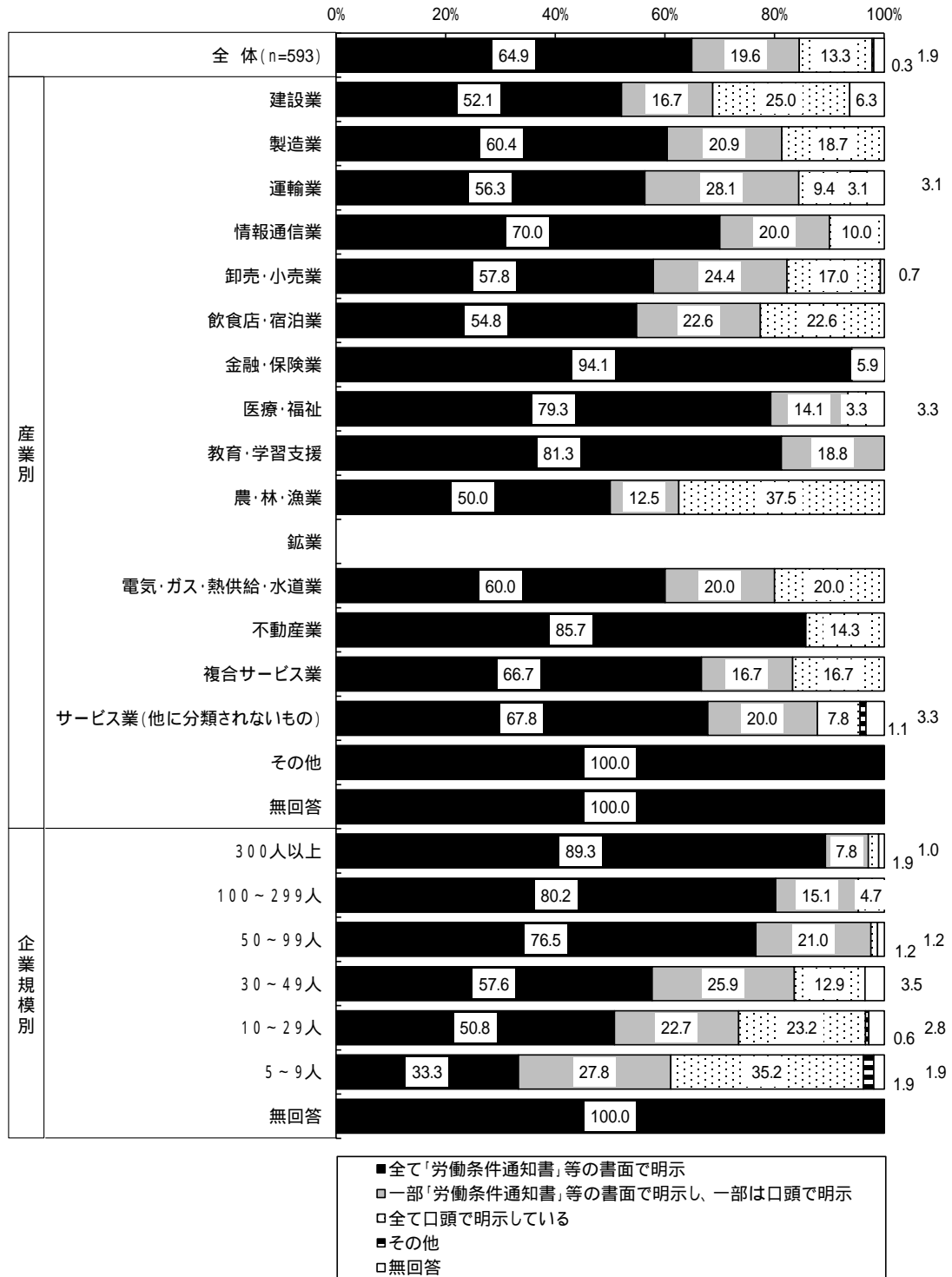


図 22 労働条件の明示方法（全体、産業別、企業規模別）【正社員・正規職員】



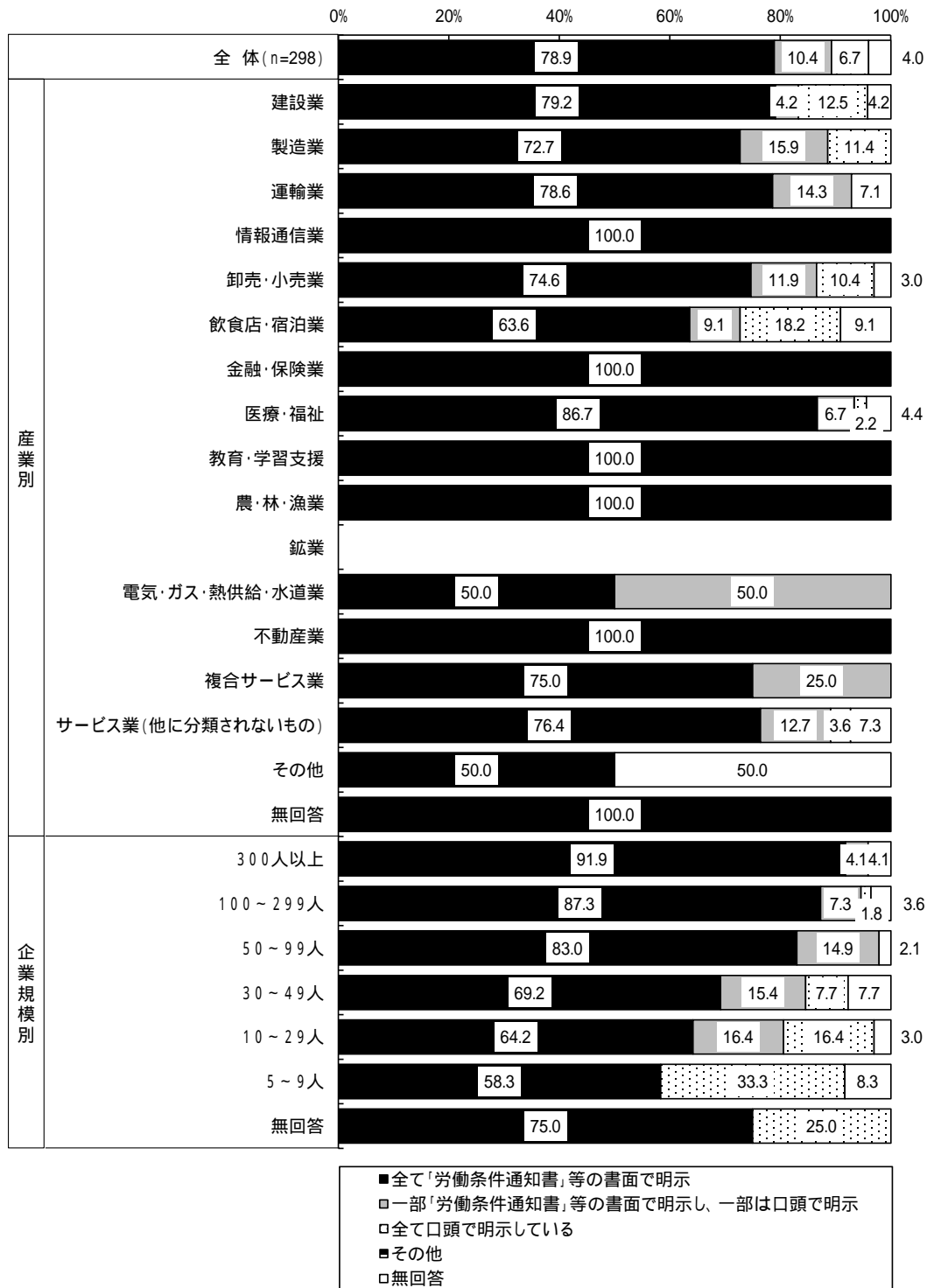
パートタイマー

図 23 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 24 労働条件の明示方法（全体、産業別、企業規模別）【契約社員】



6 . 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）

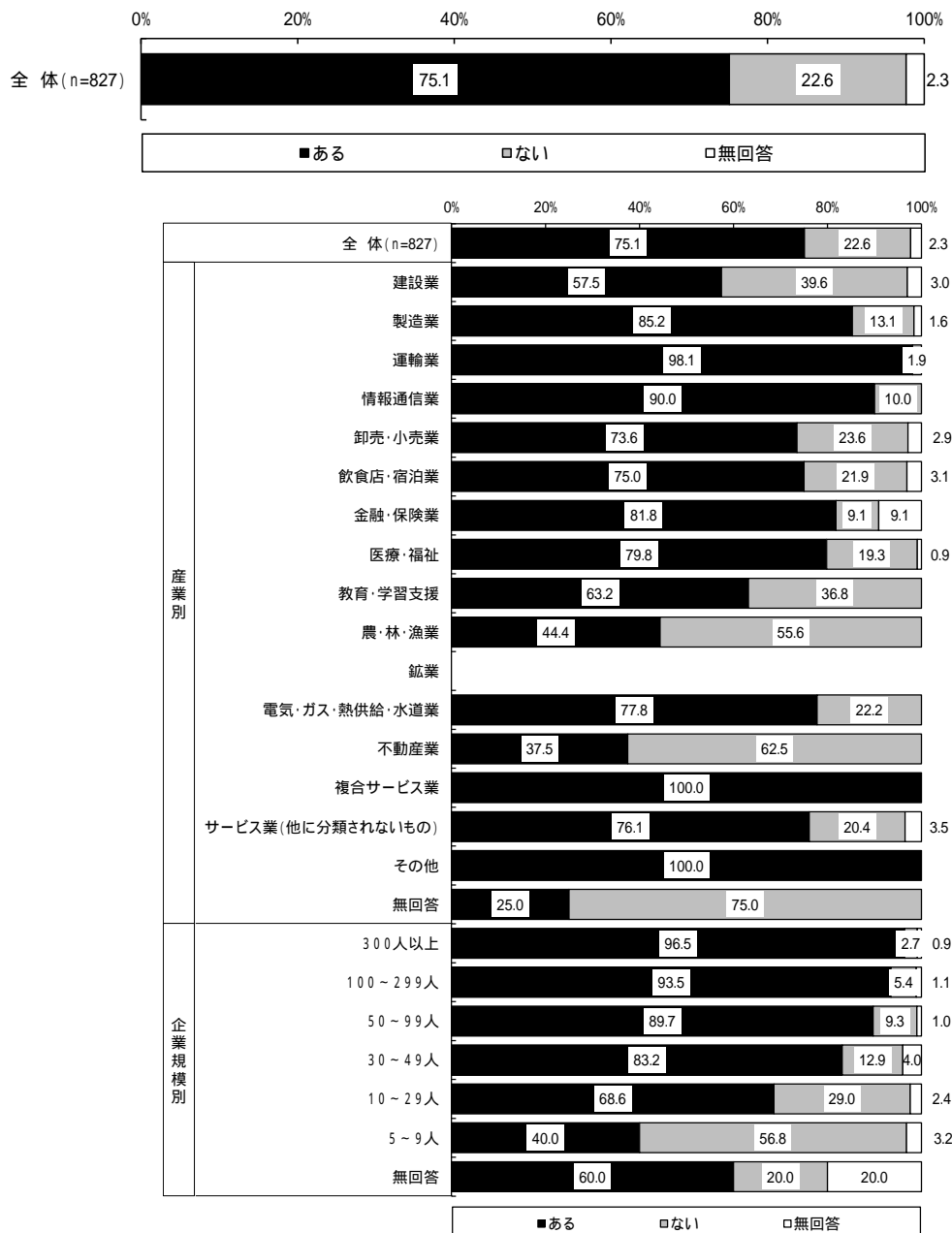
(1) 時間外労働協定（36協定）の有無

時間外労働協定（36協定）の有無については、「ある」が75.1%、「ない」が22.6%となっている。（図25）

産業別にみると、「ある」の割合は「運輸業」（98.1%）で最も高く、「不動産業」（37.5%）で最も低くなっている。（図25）

企業規模別では、規模が小さくなるにつれ「ある」の割合が低くなる傾向にあり、特に「5～9人」規模の事業所で低く40.0%となっている。（図25）

図25 時間外労働協定（36協定）の有無（全体、産業別、企業規模別）



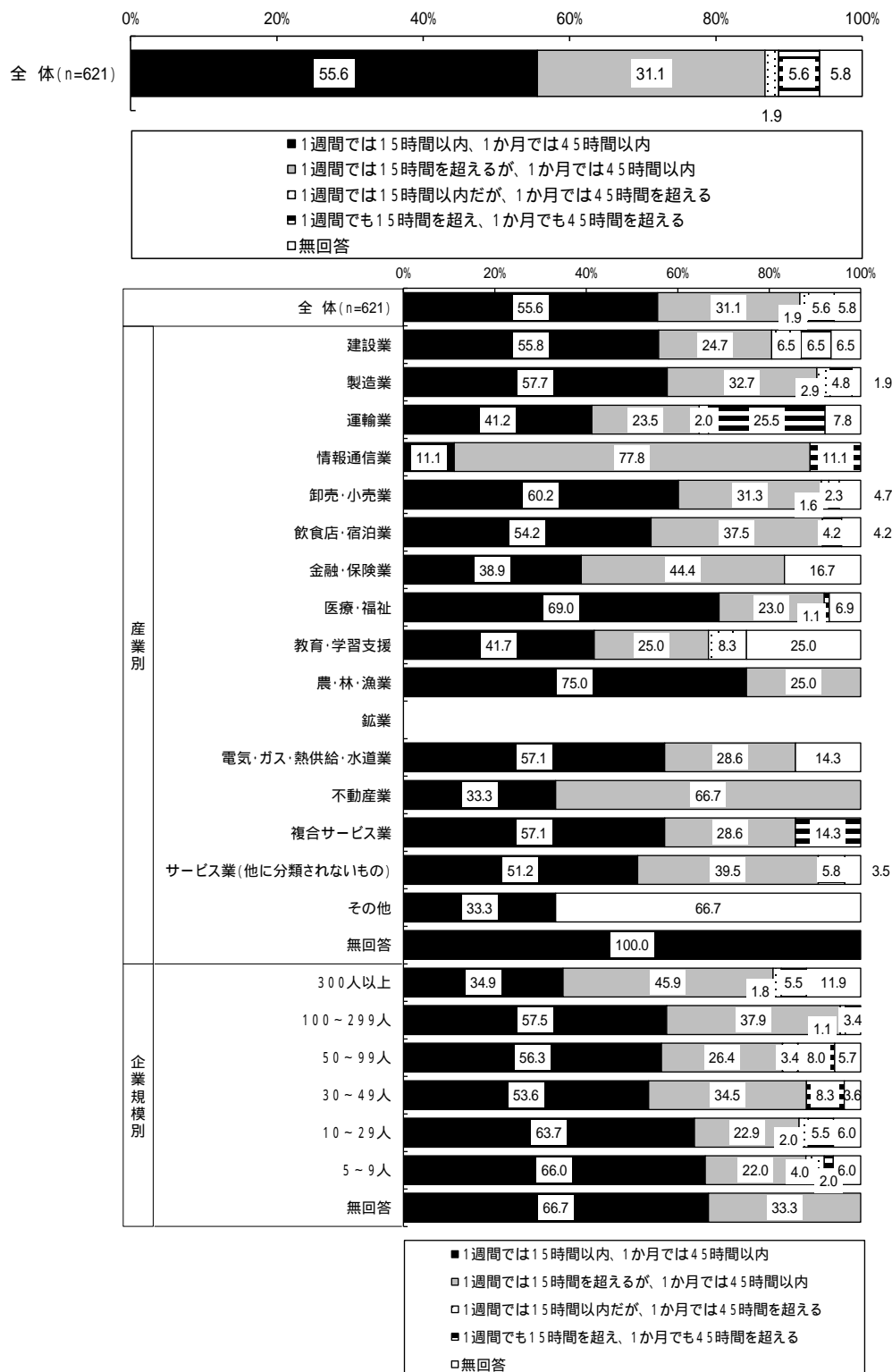
(2) 時間外労働協定(36協定)の限度時間

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週間及び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週間では15時間以内、1か月では45時間以内」を満たしている事業所は全体で55.6%となっている。(図26)

産業別にみると、「情報通信業」(11.1%)で限度基準を満たす割合が他産業に比べ低くなっている。(図26)

企業規模別では、概ね規模が大きくなるにつれ限度基準を満たす割合が低くなっており、「300人以上」規模の事業所では34.9%となっている。(図26)

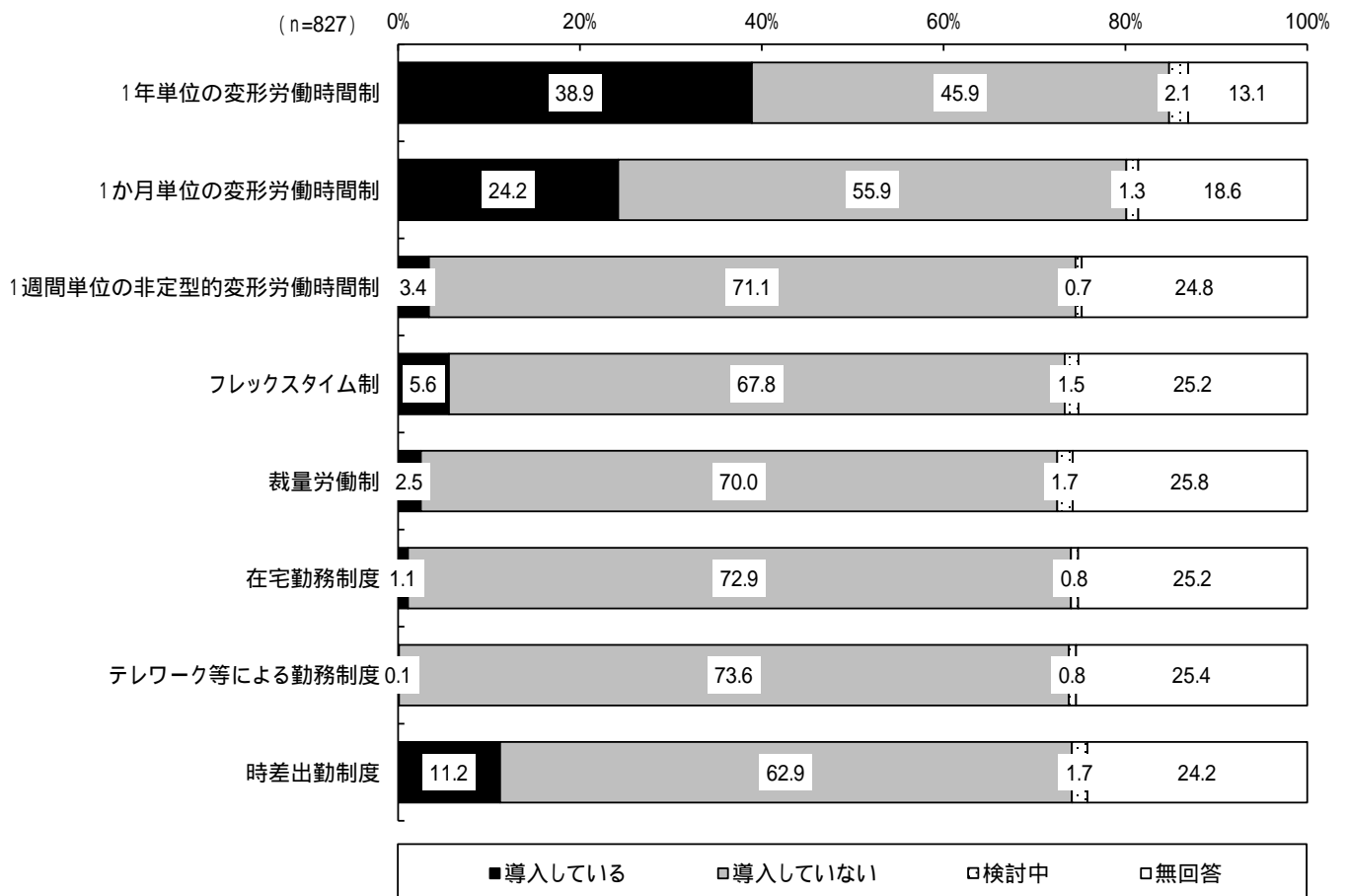
図26 時間外労働協定(36協定)の限度時間(全体、産業別、企業規模別)



7. 労働時間制度

変形労働時間制の導入状況については、「1年単位の変形労働時間制」を導入している事業所は38.9%、「1か月単位の変形労働時間制」を導入している事業所は24.2%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3.4%、「フレックスタイム制」を導入している事業所は5.6%となっている。（図27）

図27 労働時間制度（全体）



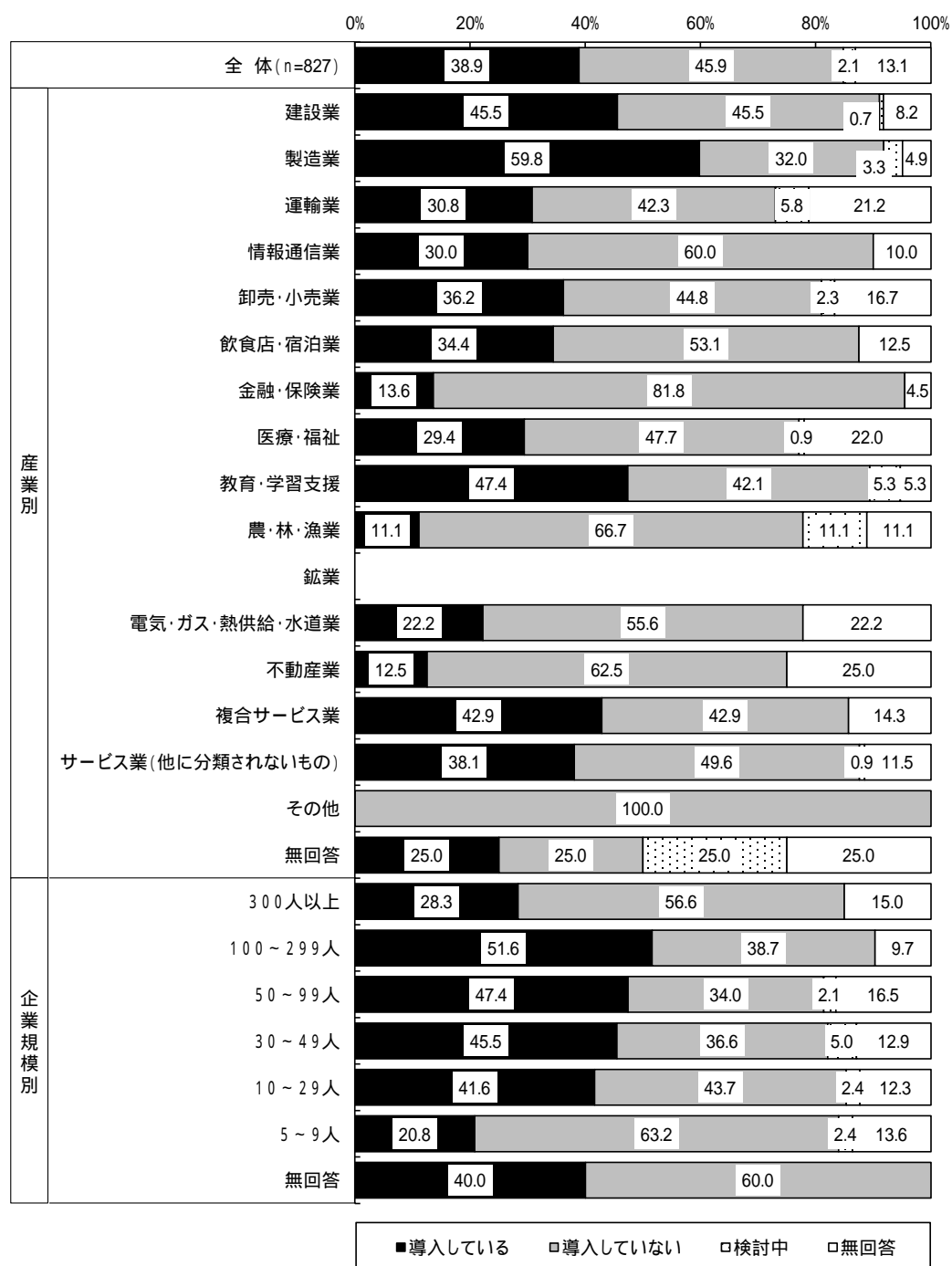
(1) 変形労働時間制

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、「導入している」の割合は「製造業」(59.8%)が最も高くなっている。(図28)

企業規模別では、「100~299人」規模の事業所で「導入している」の割合が5割を超えている。(図28)

図28 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)

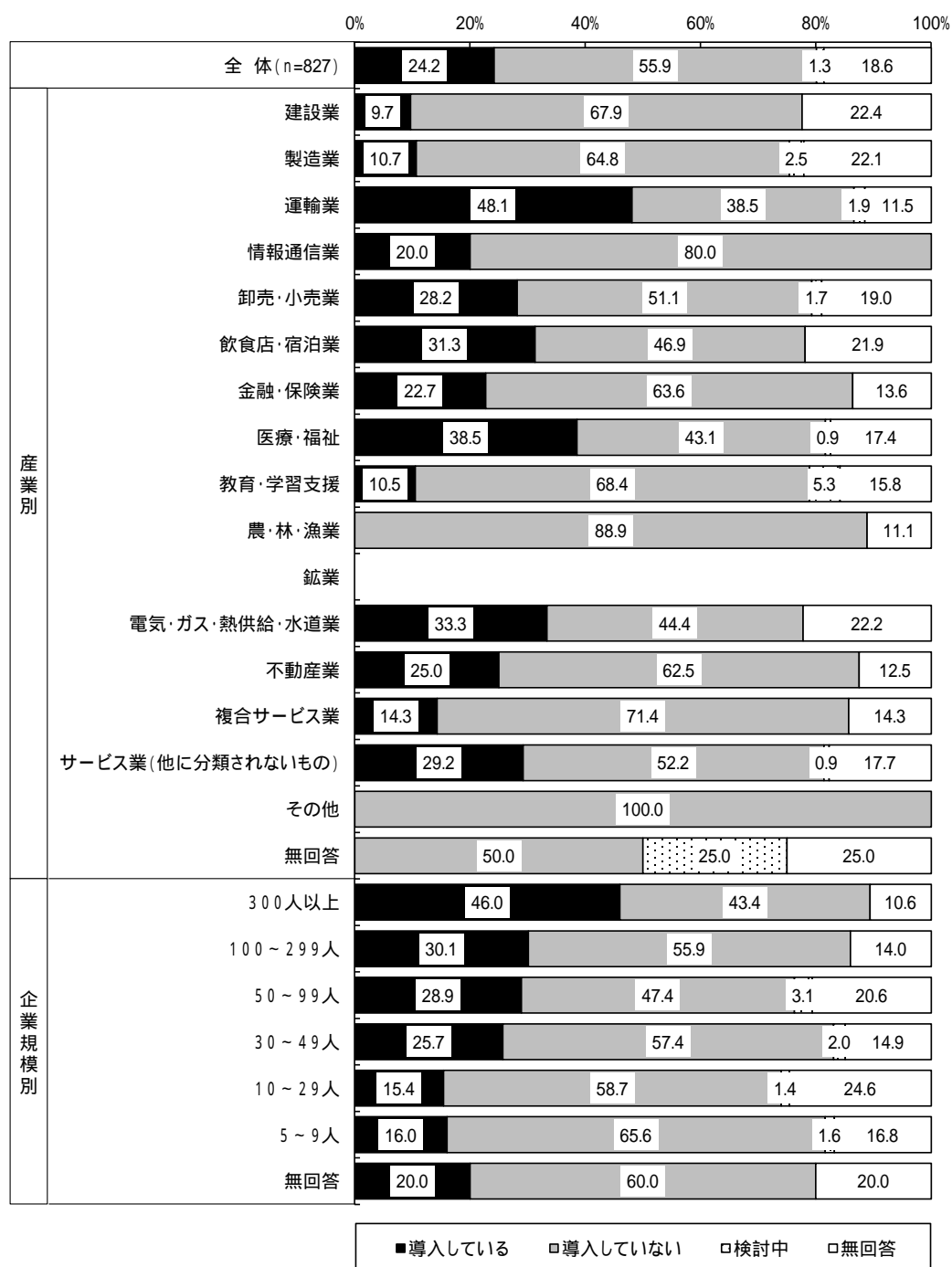


1 か月単位の変形労働時間制

「1 か月単位の変形労働時間制」の導入状況を産業別にみると、「導入している」の割合は「運輸業」（48.1%）、「医療・福祉」（38.5%）で高くなっている。（図 29）

企業規模別では、規模が大きくなるほど「導入している」の割合が高くなる傾向にあり、「300 人以上」規模の事業所で 4 割を超えている。（図 29）

図 29 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）



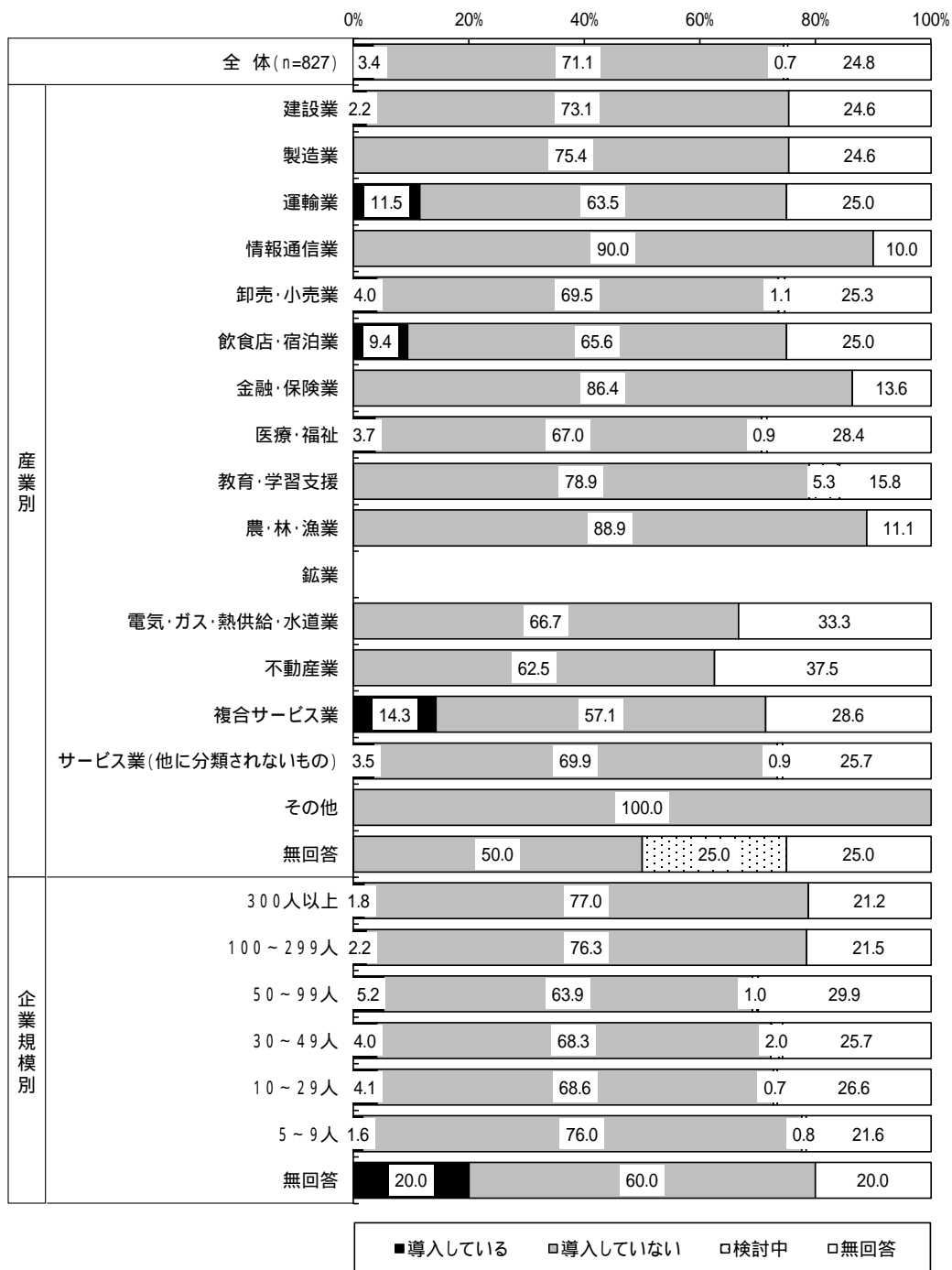
1 週間単位の非定型的変形労働時間制

「1 週間単位の非定型的変形労働時間制」の導入状況を産業別にみると、「導入している」の割合は「複合サービス業」(14.3%)、「運輸業」(11.5%)で高く、その他の産業では1割に満たない。

(図 30)

企業規模別では、規模の大小に関わらず、「導入していない」の割合が高く6割を超えている。(図 30)

図 30 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)

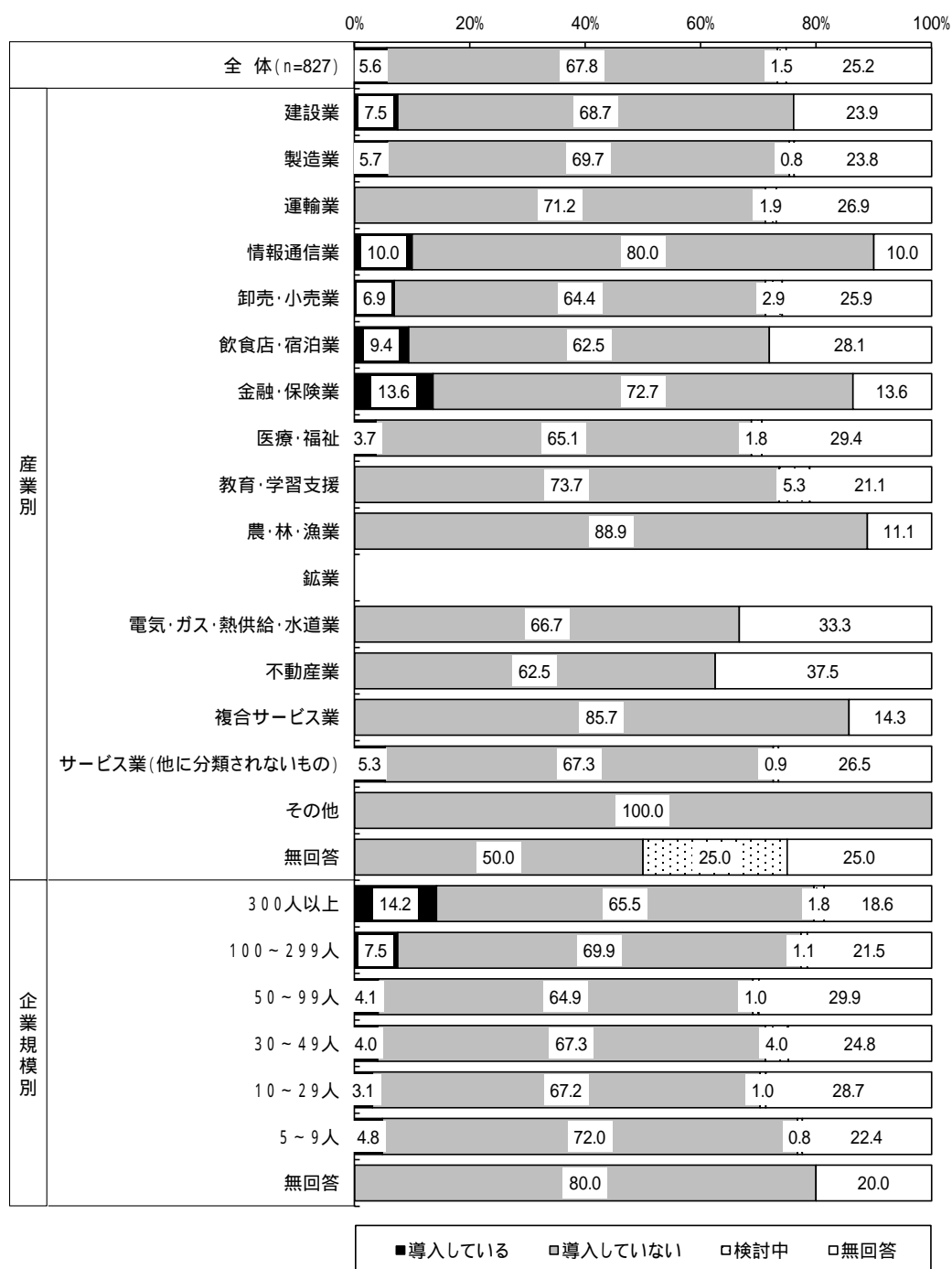


フレックスタイム制

「フレックスタイム制」の導入状況を産業別にみると、「導入している」の割合は「金融・保険業」（13.6%）、「情報通信業」（10.0%）で高く、その他の産業では1割に満たない。（図31）

企業規模別では、規模が大きくなるほど「導入している」の割合が高くなる傾向にあり、「300人以上」規模の事業所で14.2%となっている。（図31）

図31 フレックスタイム制の導入状況（全体、産業別、企業規模別）



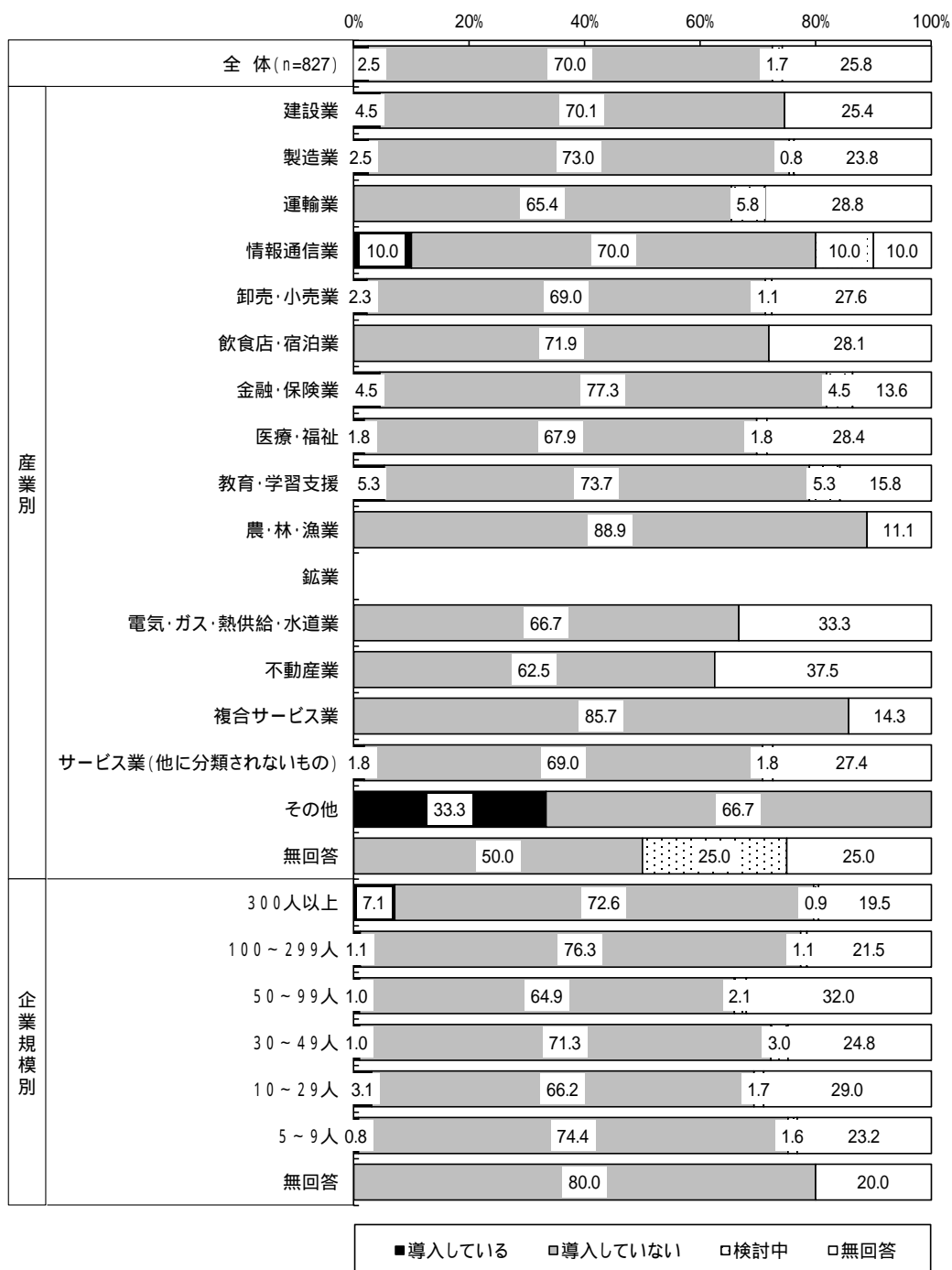
(2) 裁量労働制

「裁量労働制」を導入している事業所は、全体の2.5%となっている。(図32)

産業別にみると、「導入している」の割合は「情報通信業」(10.0%)で高く、その他の産業では1割に満たない。(図32)

企業規模別では、規模の大小に関わらず、「導入していない」の割合が高く6割を超えている。(図32)

図32 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

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、全体の1.1%となっており、産業別では「製造業」(2.5%)で高くなっているものの1割に満たない。また、「テレワーク等による勤務制度」を導入している事業所は1社のみであった。

時差出勤制度

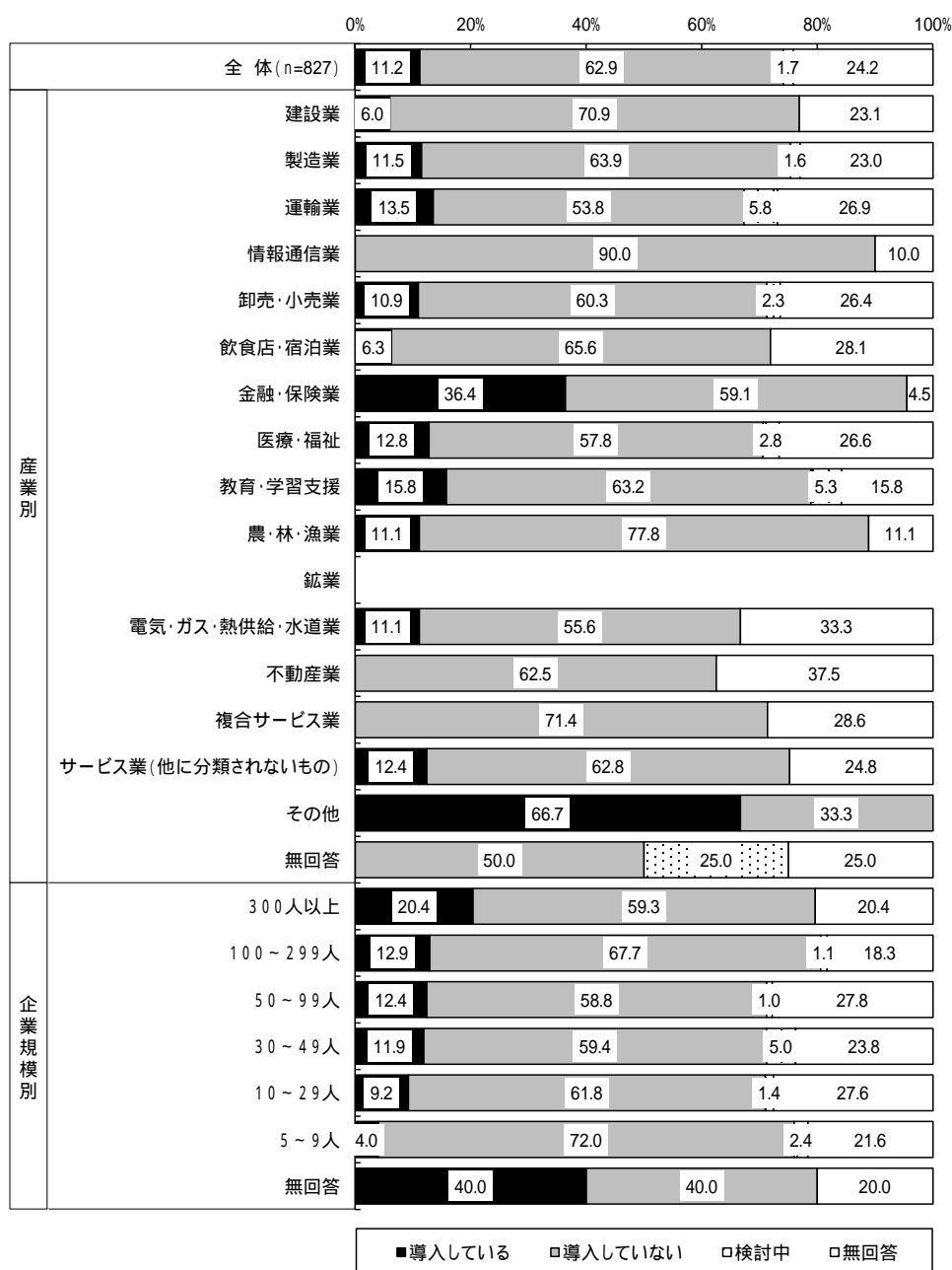
「時差出勤制度」を導入している事業所は、全体の11.2%となっている。(図33)

産業別にみると、「導入している」の割合は「金融・保険業」(36.4%)で高く3割を超えている。

(図33)

企業規模別では、規模が大きくなるほど「導入している」の割合が高くなる傾向にあり、「300人以上」規模の事業所で20.4%となっている。(図33)

図33 時差出勤制度の導入状況(全体、産業別、企業規模別)

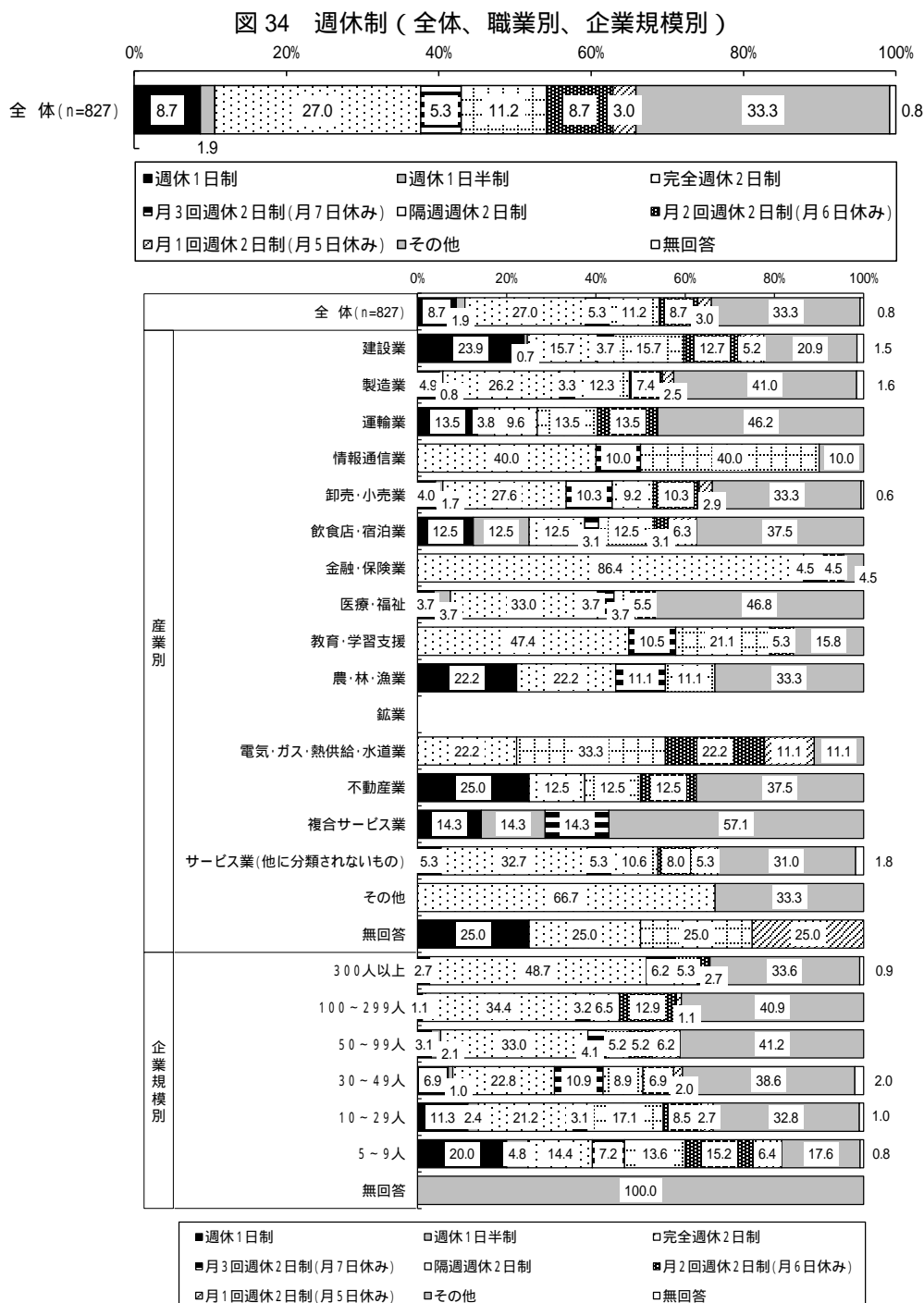


8. 週休制

週休制の形態については、「その他」の割合が33.3%と最も高くなっている。具体的な形態では「完全週休2日制」(27.0%)が最も高く、次いで「隔週週休2日制」(11.2%)となっており、これに「月3回週休2日制(月7日休み)」「月2回週休2日制(月6日休み)」「月1回週休2日制(月5日休み)」を導入している事業所を含めると、月1回以上の週休2日制を導入している事業所は全体の55.2%を占めている。(図34)

産業別にみると、「完全週休2日制」の割合は「金融・保険業」(86.4%)で高く、8割を超えている。(図34)

企業規模別では、規模が大きくなるほど「完全週休2日制」の割合が高くなる傾向にあり、「300人以上」規模の事業所で48.7%となっている。一方、「5~9人」規模の事業所では14.4%に留まり、「週休1日制」(20.0%)の割合が高くなっている。(図34)



【その他の内容：上位項目】

項目	回答数
会社カレンダーによる	25
シフト制	13
4週8休	12
ローテーション	12
年間休日カレンダーによる	8
4週6休	5
1年単位の変形労働時間制	4
月8日休み	4
年間休日105日	3
年間105日	2
年間週休2日制	2
6日に1度休み	2
年間カレンダーによる	2
月9~10回休み	2
4週7休	2
月9日休み	2
105日/年	2

その他103項目は、1件ずつの回答となっている。

9. 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、第135条）

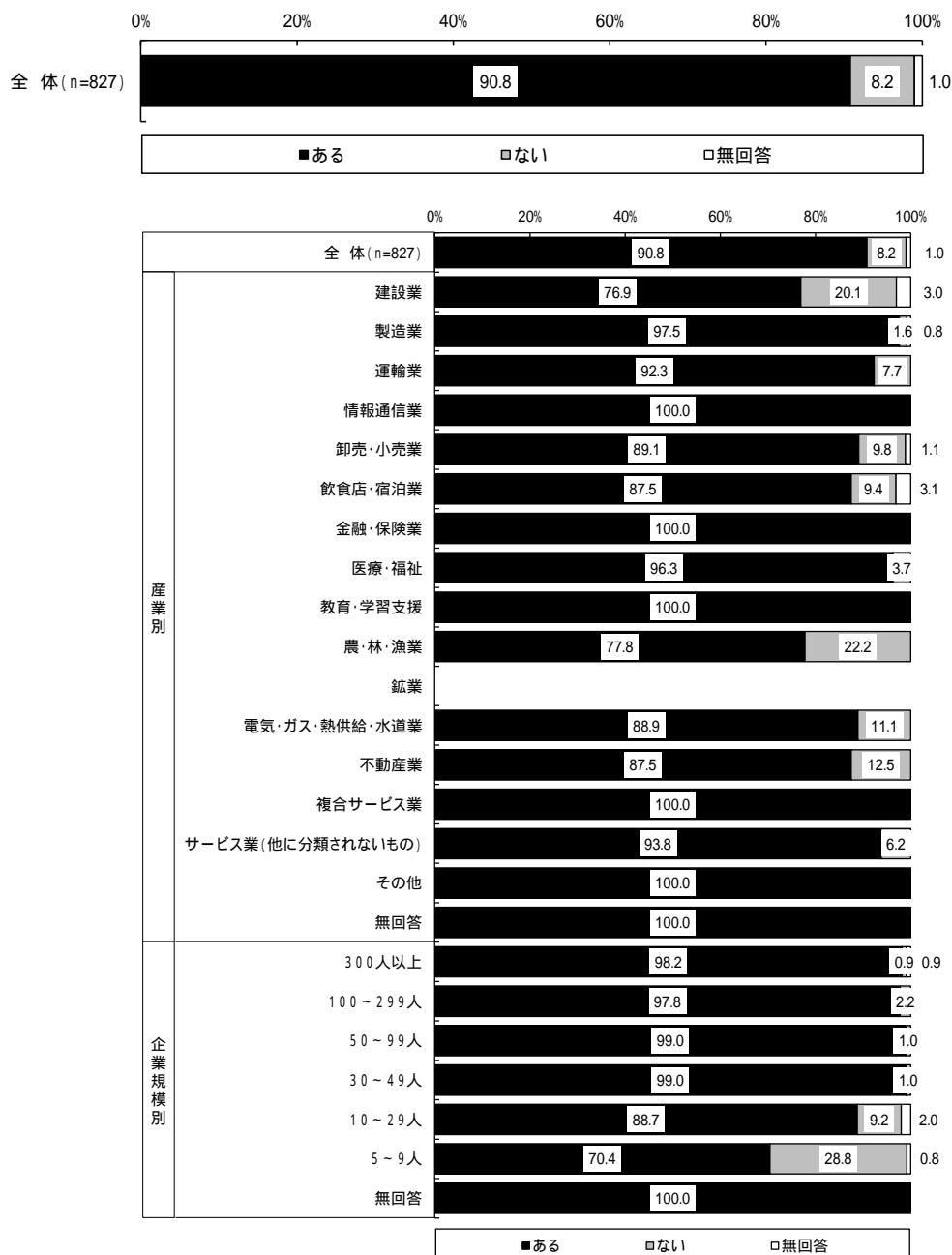
(1) 年次有給休暇制度の有無

年次有給休暇制度の有無については、「ある」が90.8%、「ない」が8.2%となっている。（図35）

産業別にみると、年次有給休暇制度が「ない」事業所は「農・林・漁業」（22.2%）が最も高く、次いで「建設業」（20.1%）となっている。（図35）

企業規模別では、概ね規模が大きくなるにつれ「ある」の割合が高くなる傾向があるが、「5～9人」規模の事業所では、年次有給休暇制度の導入率は70.4%となっている。（図35）

図35 年次有給休暇制度の有無（全体、産業別、企業規模別）



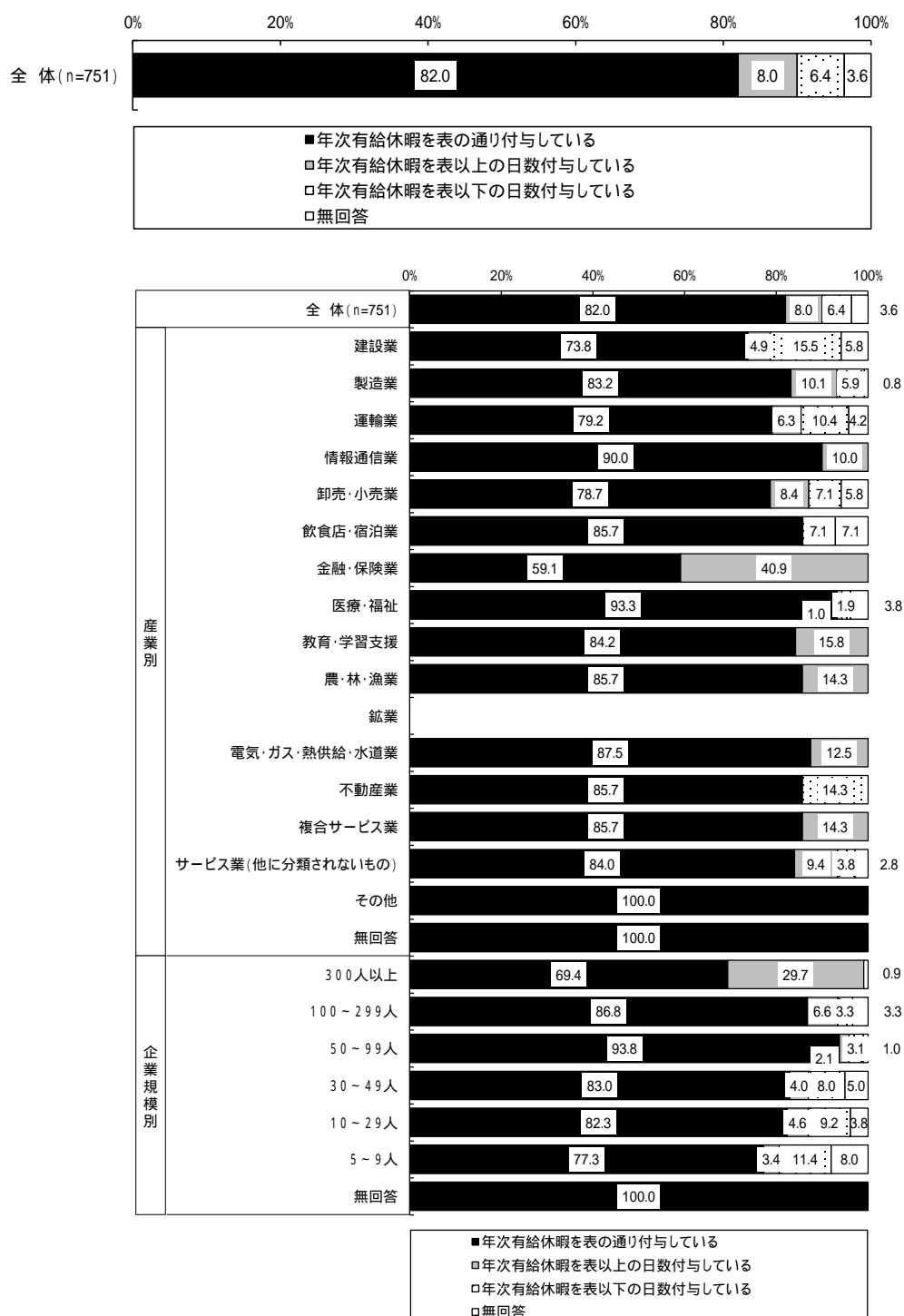
(2) 年次有給休暇の付与日数

年次有給休暇制度が「ある」と回答した事業所に対して、年次有給休暇の付与日数について尋ねたところ、「年次有給休暇を所定の表の通り付与している」と回答した事業所が全体の82.0%となっており、これに「年次有給休暇を所定の表以上の日数付与している」（8.0%）を合わせると、所定通りもしくはそれ以上付与している事業所が90.0%を占めている。（図36）

産業別にみると、「年次有給休暇を所定の表以上の日数付与している」の割合は、「金融・保険業」（40.9%）で他産業に比べ高くなっている。（図36）

企業規模別では、「300人以上」規模の事業所では「年次有給休暇を所定の表以上の日数付与している」の割合が29.7%と高くなっている。（図36）

図36 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										
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	

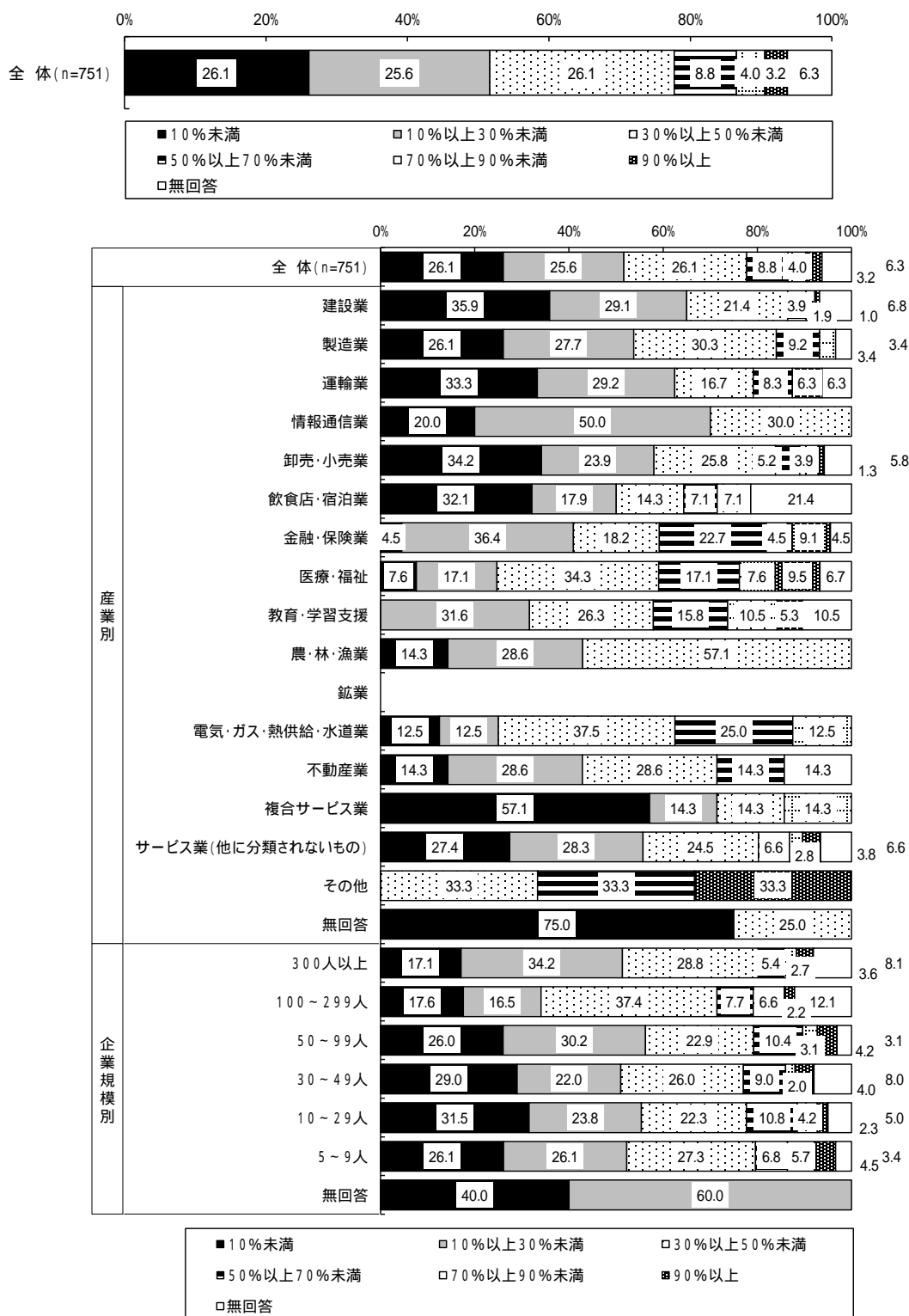
(3) 年次有給休暇取得率

年次有給休暇取得率については、「10%未満」と「30%以上50%未満」が最も高く、いずれも26.1%となっており、次いで「10%以上30%未満」(25.6%)となっている。全体的にみると、取得率が50%未満の事業所が77.8%を占めている。(図37)

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」(57.1%)で最も高く、次いで「建設業」(35.9%)となっている。(図37)

企業規模別では、概ね規模が小さくなるにつれ、取得率「10%未満」の割合が高くなる傾向にあり、企業規模100人未満の事業所では2割を超えている。(図37)

図37 年次有給休暇の取得率(全体、産業別、企業規模別)



10 . 定年制

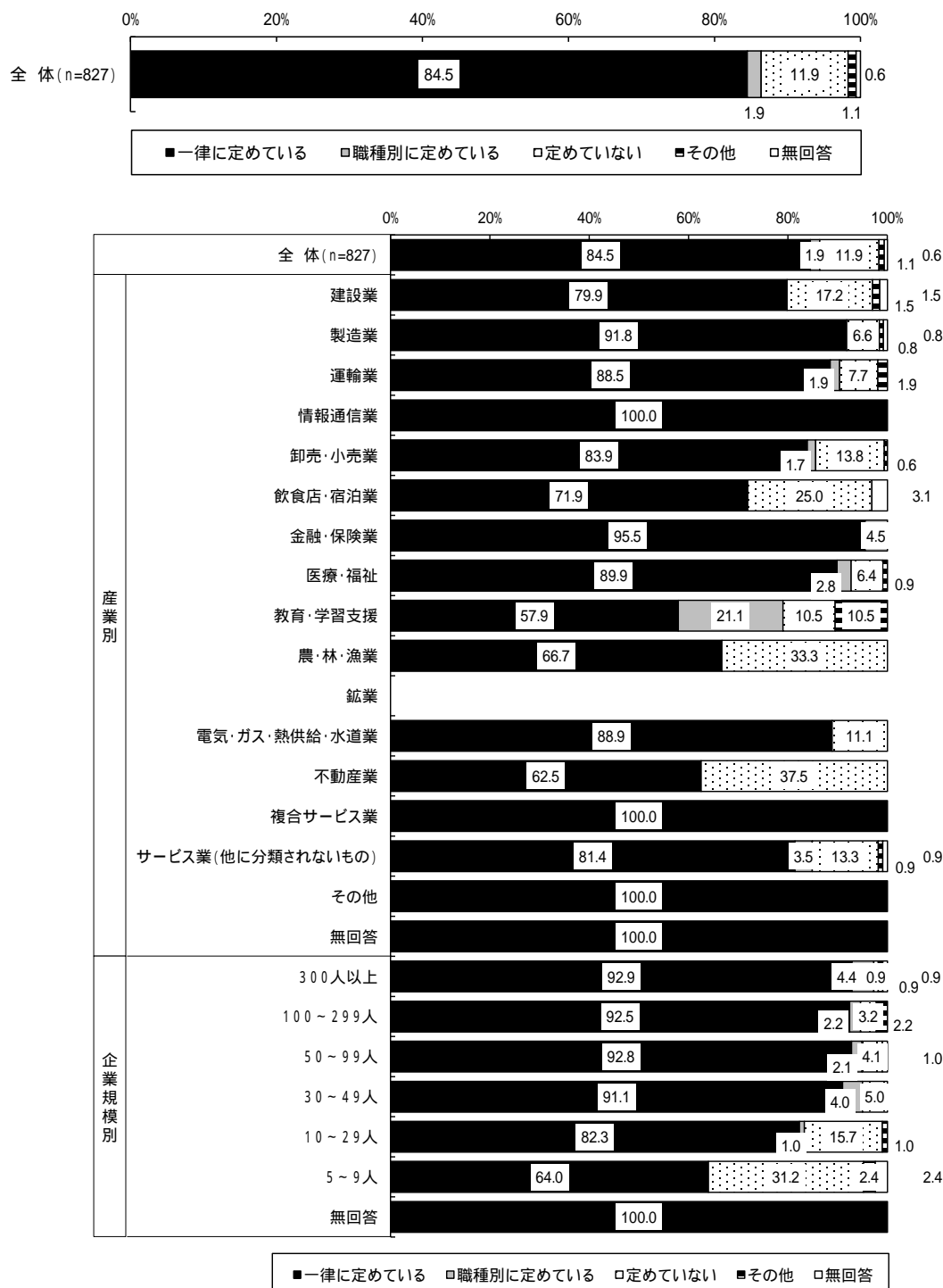
(1) 定年制の定め方

定年制の定め方については、「一律に定めている」と回答した事業所は84.5%となっている。(図38)

産業別にみると、「定めていない」の割合は、「不動産業」(37.5%)で最も高く、次いで「農・林・漁業」(33.3%)、「飲食店・宿泊業」(25.0%)となっている。(図38)

企業規模別では、概ね規模が大きくなるにつれ「一律に定めている」の割合が高くなる傾向にあり、企業規模30人以上の事業所では9割を超えている。一方、「5~9人」規模の事業所では「定めていない」の割合が31.2%と3割を超えている。(図38)

図38 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

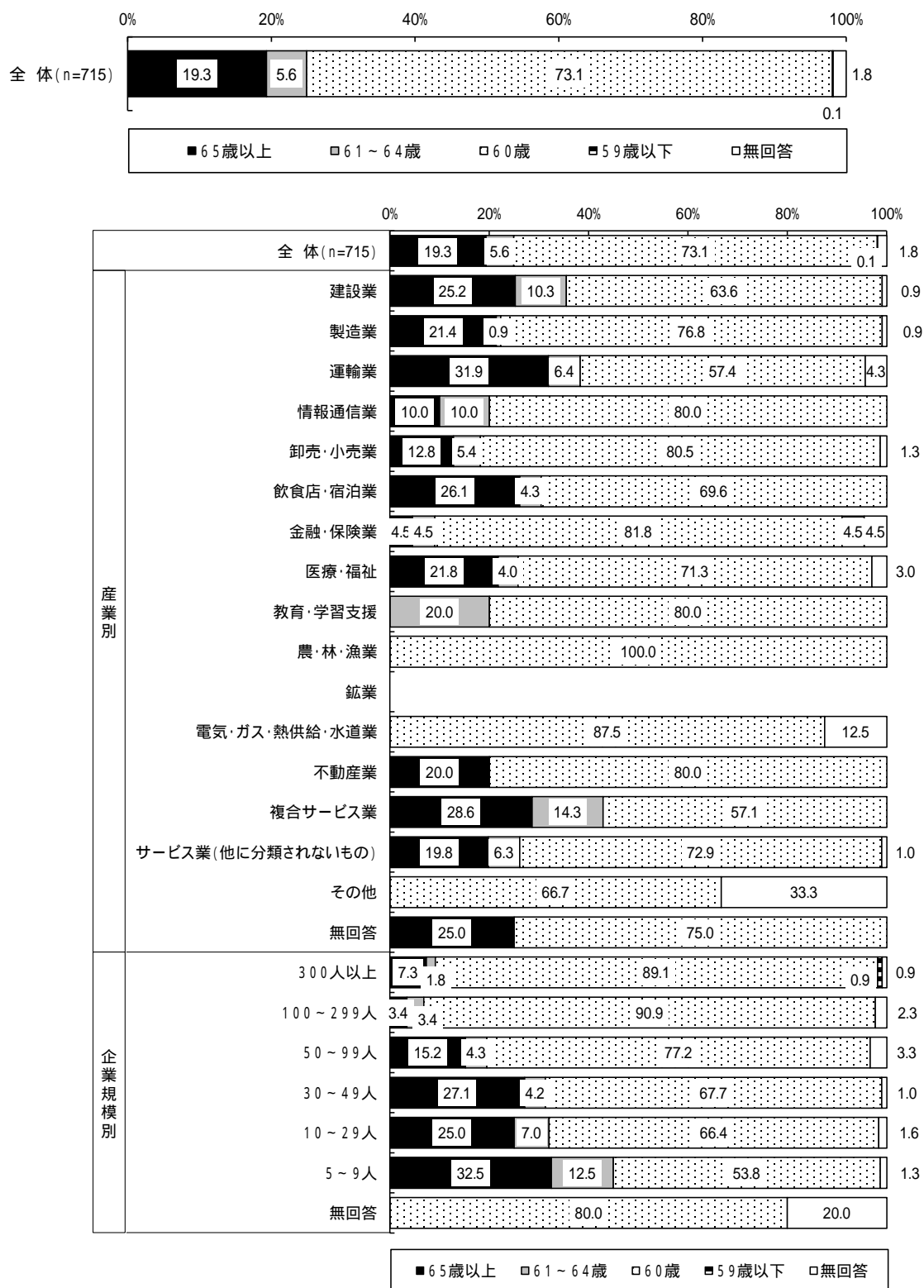
定年制を「一律に定めている」と回答した事業所に対して、定年年齢を尋ねたところ、「60歳（73.1%）の割合が最も高く、次いで「65歳以上」（19.3%）、「61～64歳」（5.6%）となっている。（図39）

産業別にみると、「運輸業」では「65歳以上」（31.9%）の割合が、他産業に比べ高くなっている。

（図39）

企業規模別では、企業規模100人以上の事業所では「60歳」の割合が8割を超えている。（図39）

図39 一律定年制の定年年齢（全体、産業別、企業規模別）



1 1 . 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 定年の引き上げ 継続雇用制度の導入 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。

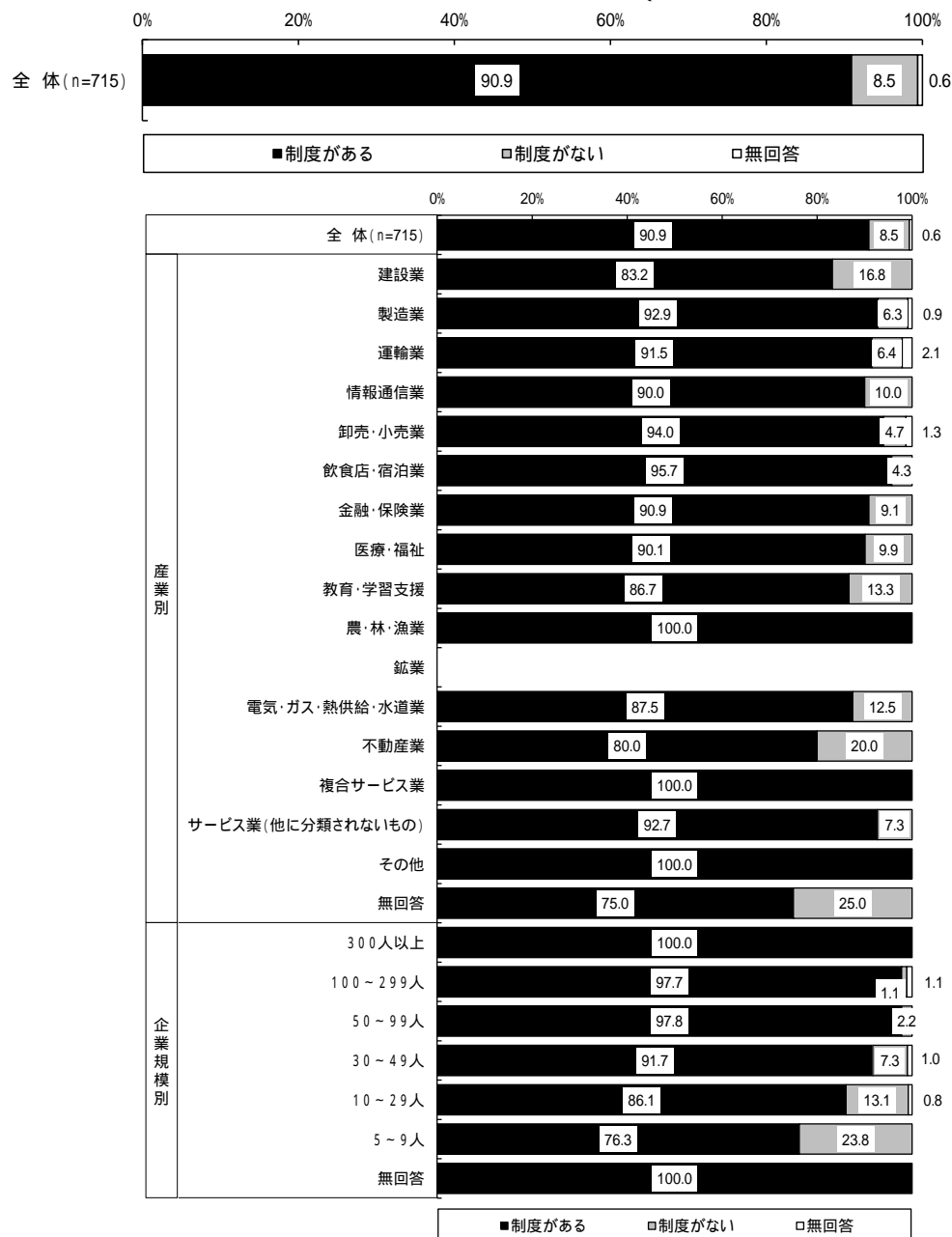
(1) 定年到達者の勤務延長または再雇用制度の有無

定年後の再雇用制度については、「制度がある」と回答した事業所が 90.9%、「制度がない」と回答した事業所は 8.5%となっている。(図 40)

産業別にみると、「制度がない」の割合は、「不動産業」(20.0%)で最も高く、次いで「建設業」(16.8%)となっている。(図 40)

企業規模別では、企業規模 30 人以上の事業所では「制度がある」の割合が 9 割を超えている。一方、「5~9 人」規模の事業所では「制度がない」の割合が 23.8%と 2 割を超えている。(図 40)

図 40 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

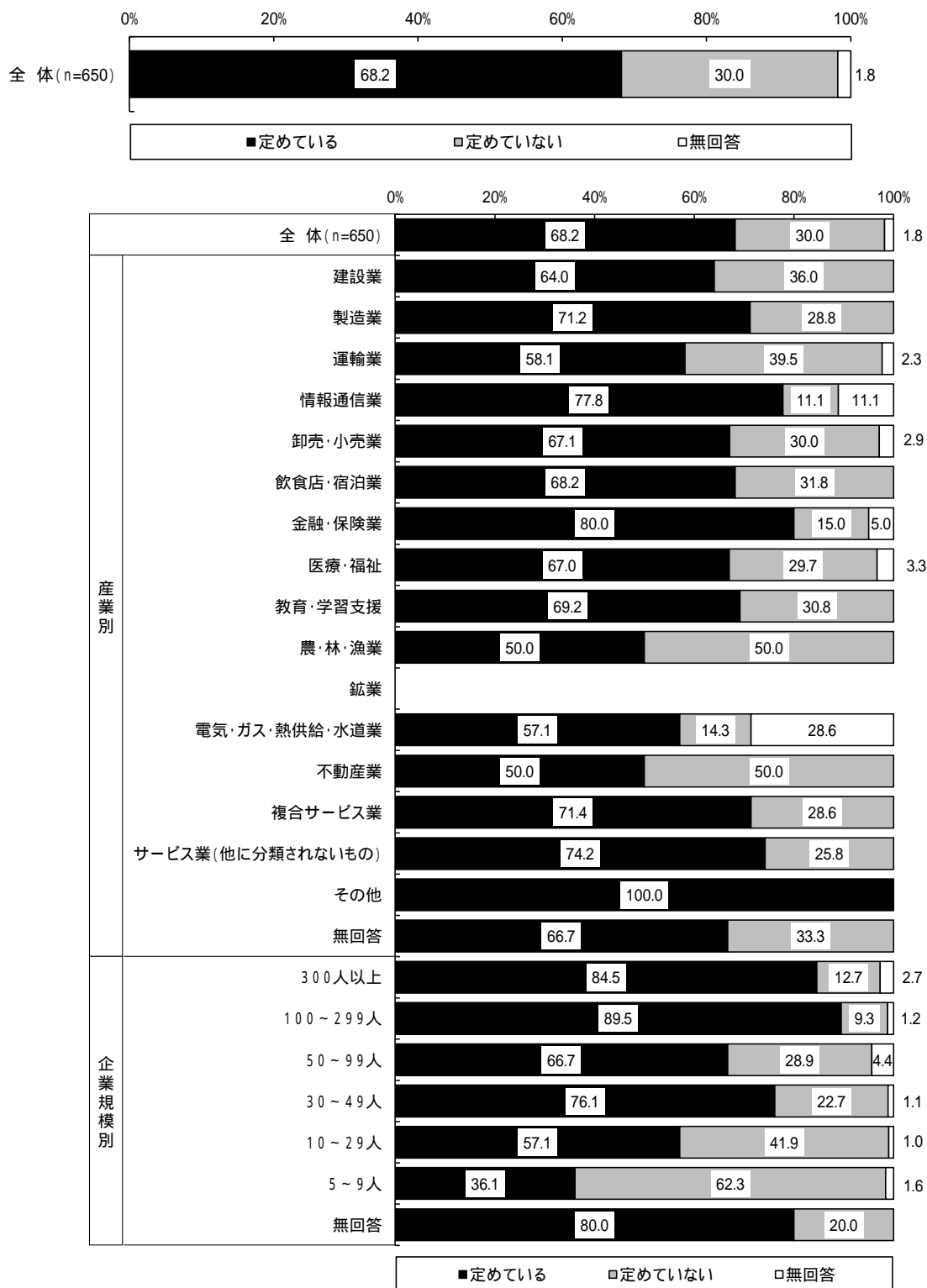
定年後の再雇用制度について「制度がある」と回答した事業所に対して、勤務延長・再雇用の最高年齢の定め方について尋ねたところ、「定めている」事業所が 68.2%、「定めていない」事業所が 30.0%となっている。(図 41)

産業別にみると、特に大きな差はみられない。(図 41)

企業規模別では、企業規模 30 人未満の事業所では「定めていない」の割合が 4 割を超えている。

(図 41)

図 41 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)



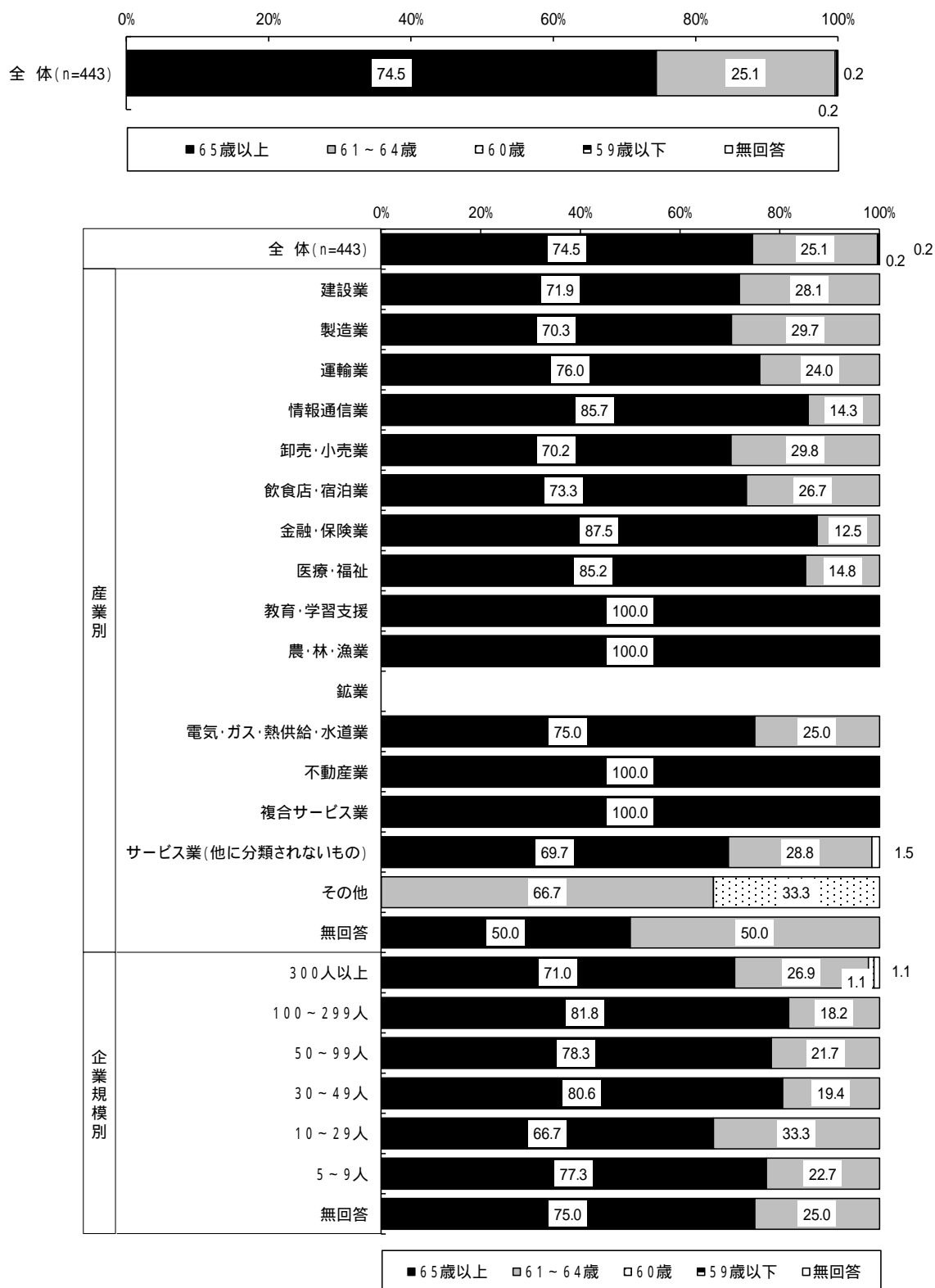
(3) 勤務延長・再雇用の最高年齢

勤務延長・再雇用の最高年齢を「定めている」と回答した事業所に対して、最高年齢について尋ねたところ、「65歳以上」(74.5%)の割合が最も高く、次いで「61~64歳」(25.1%)となっている。(図42)

産業別にみると、「65歳以上」の割合は、「サービス業(他に分類されないもの)」を除いた業種で7割以上となっている。(図42)

企業規模別では、規模の大小に関わらず、「65歳以上」の割合は6割を超えている。(図42)

図42 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・再雇用の適用対象

定年後の再雇用制度について「制度がある」と回答した事業所に対して、制度が適用される対象者の範囲を尋ねたところ、「希望者全員」70.2%、「希望者の一部」27.7%となっている。(図43)

産業別にみると、特に大きな差はみられない。(図43)

企業規模別では、概ね規模が大きくなるにつれ、「希望者全員」の割合が高くなる傾向にある。(図43)

図43 勤務延長・再雇用の適用対象(全体、産業別、企業規模別)

