

労働条件等実態調査結果

第1 調査の概要

1 調査の内容

(1) 調査の目的

県内の民営企業が定める所定労働時間、休日・休暇制度、定年・雇用延長、退職金制度等の実態を明らかにし、労務管理の改善、労使関係安定の参考に資するとともに、労働行政の基礎資料とすることを目的とする。

(2) 調査対象地域

県内全域

(3) 調査対象産業

建設業、製造業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、飲食店、宿泊業、医療、福祉、サービス業

(4) 調査対象事業所

調査対象となる産業及び地域に属し、常用労働者10人以上の民営事業所のうちから一定の方によって抽出された事業所（ただし、本社（本店）のみ）

(5) 調査事項

変形労働時間制、所定労働時間、総休日数、年次有給休暇、定年・雇用延長
退職金制度

(6) 調査期日

平成19年10月1日現在

ただし、前記(5)の年次有給休暇については、平成18年の1年間を調査の対象とした。

2 回答状況

1,461社（回答率 39.1%）

常用労働者数10～29人規模企業 674企業、常用労働者数30人以上規模企業 787企業。
規模別・産業別回答企業数及び回答企業における常用労働者数の内訳は別表のとおり。

3 用語の説明

(1) 変形労働時間制

業務の繁閑や特殊性に応じて所定労働時間の配分等を工夫できる制度をいう。

(2) 所定労働時間

就業規則等で定められた始業時刻から終業時刻までの時間から、休憩時間を差し引いた労働時間をいう。

なお、職種等により所定労働時間が異なる場合は、最も多くの労働者に適用されるものをその企業の所定労働時間とした。

また、変形労働時間制を採用している場合は、変形期間内で平均したものをその企業の所定労働時間とした。

第2 調査結果の概要

1 労働時間制度

(1) 変形労働時間制の採用状況

何らかの変形労働時間制を採用している企業は合計で57.2%、採用していない企業は42.8%となっています。

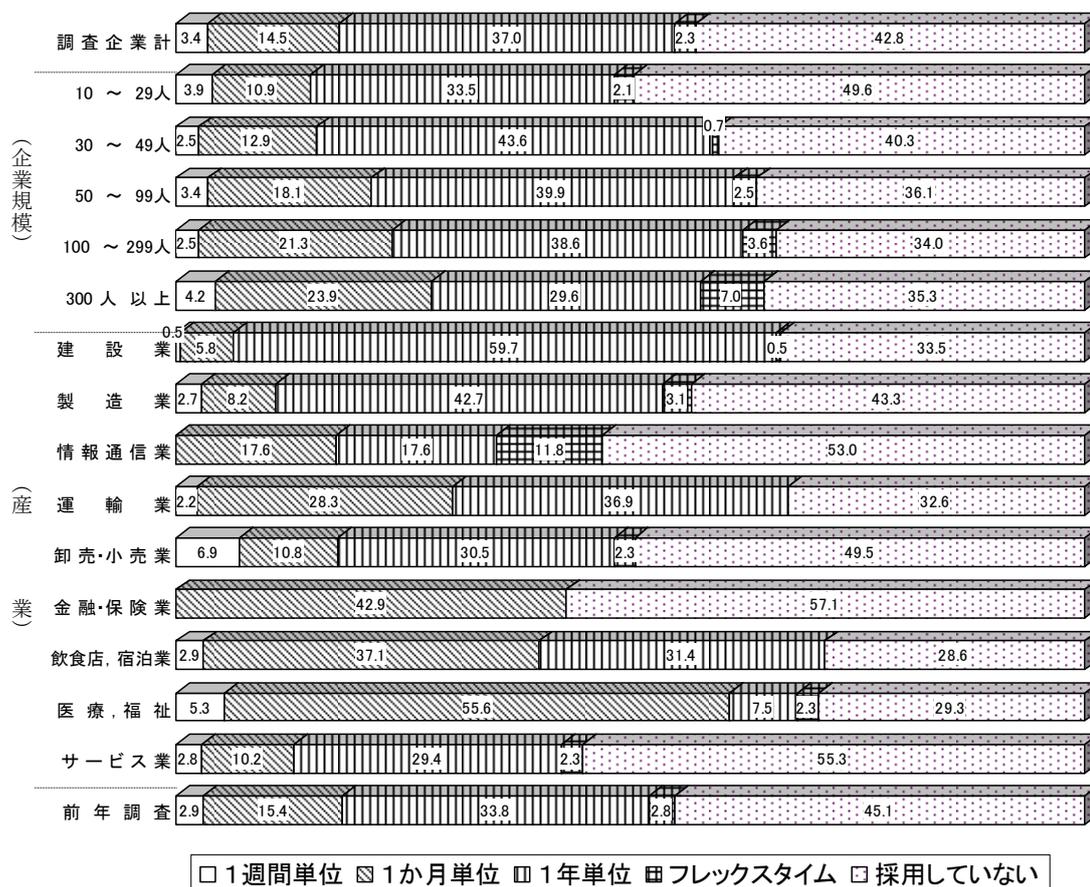
採用について、その内訳をみると、「1年単位」が37.0%と最も高く、次いで「1か月単位」が14.5%などとなっています。

規模別にみると、「1か月単位」は300人以上が最も高く、また、「1年単位」は30～49人が最も高くなっています。

産業別にみると、何らかの変形労働時間制を採用している企業は、飲食店、宿泊業が71.4%と最も高く、金融・保険業が42.9%と最も低くなっています(図1、付属統計表第1表)。

図1 変形労働時間制の採用状況

(単位：%)



注：「変形労働時間制」とは、原則的な労働時間制の一定期間内で時間配分の例外を認める制度。

(2) 1日の所定労働時間

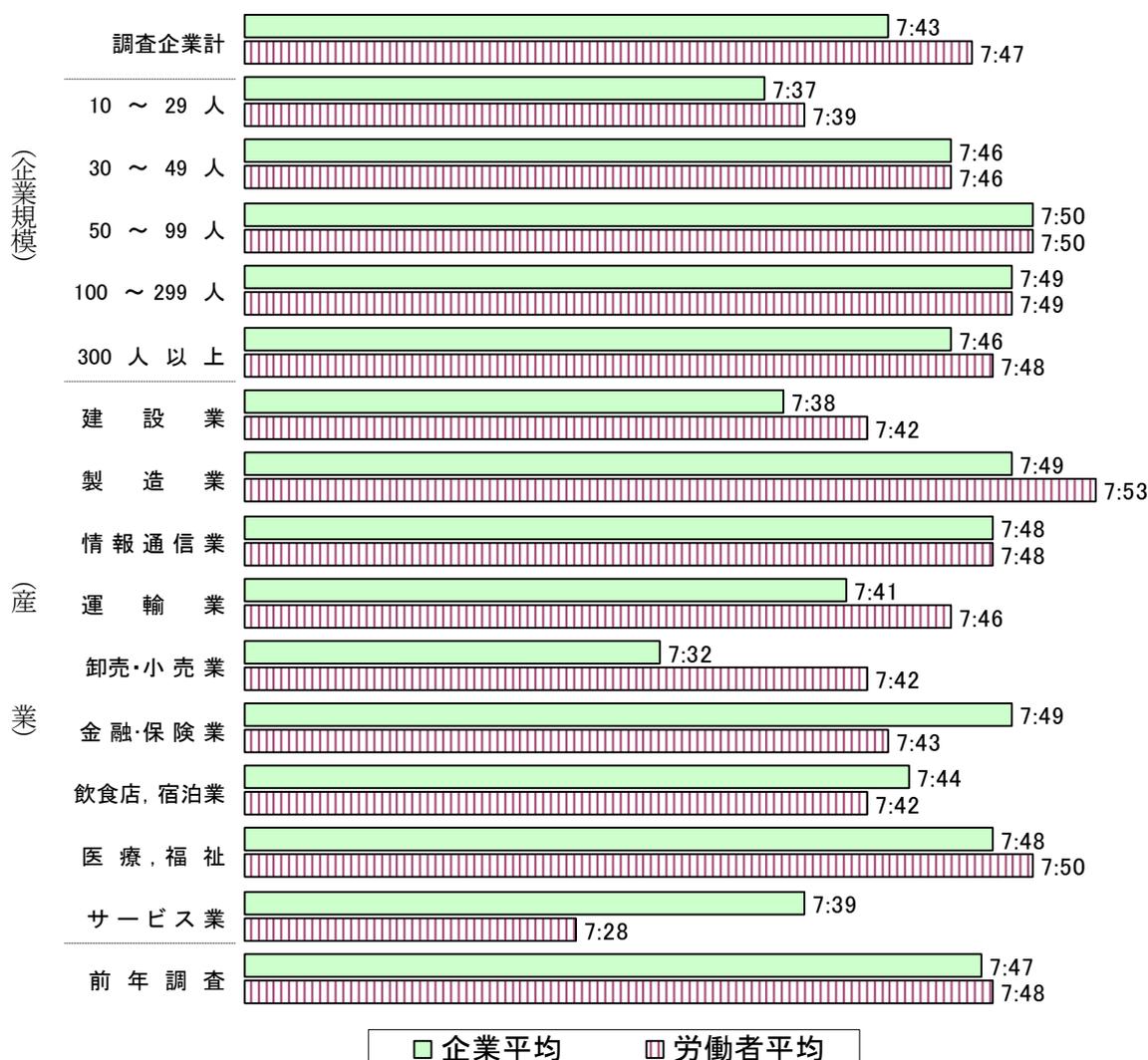
1日の所定労働時間（就業規則等で定められた通常労働日の始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を差し引いた時間）は、企業平均で7時間43分、労働者平均で7時間47分となっています。

規模別にみると、10人～29人が企業平均、労働者平均ともに、最も短くなっています。

産業別にみると、卸売・小売業が企業平均で7時間32分、サービス業が労働者平均で7時間28分と最も短く、製造業及び金融・保険業が企業平均で7時間49分、製造業が労働者平均で7時間53分と最も長くなっています。（図2、付属統計表第2表）

図2 1日の所定労働時間

(単位：時間：分)



(3) 週の所定労働時間

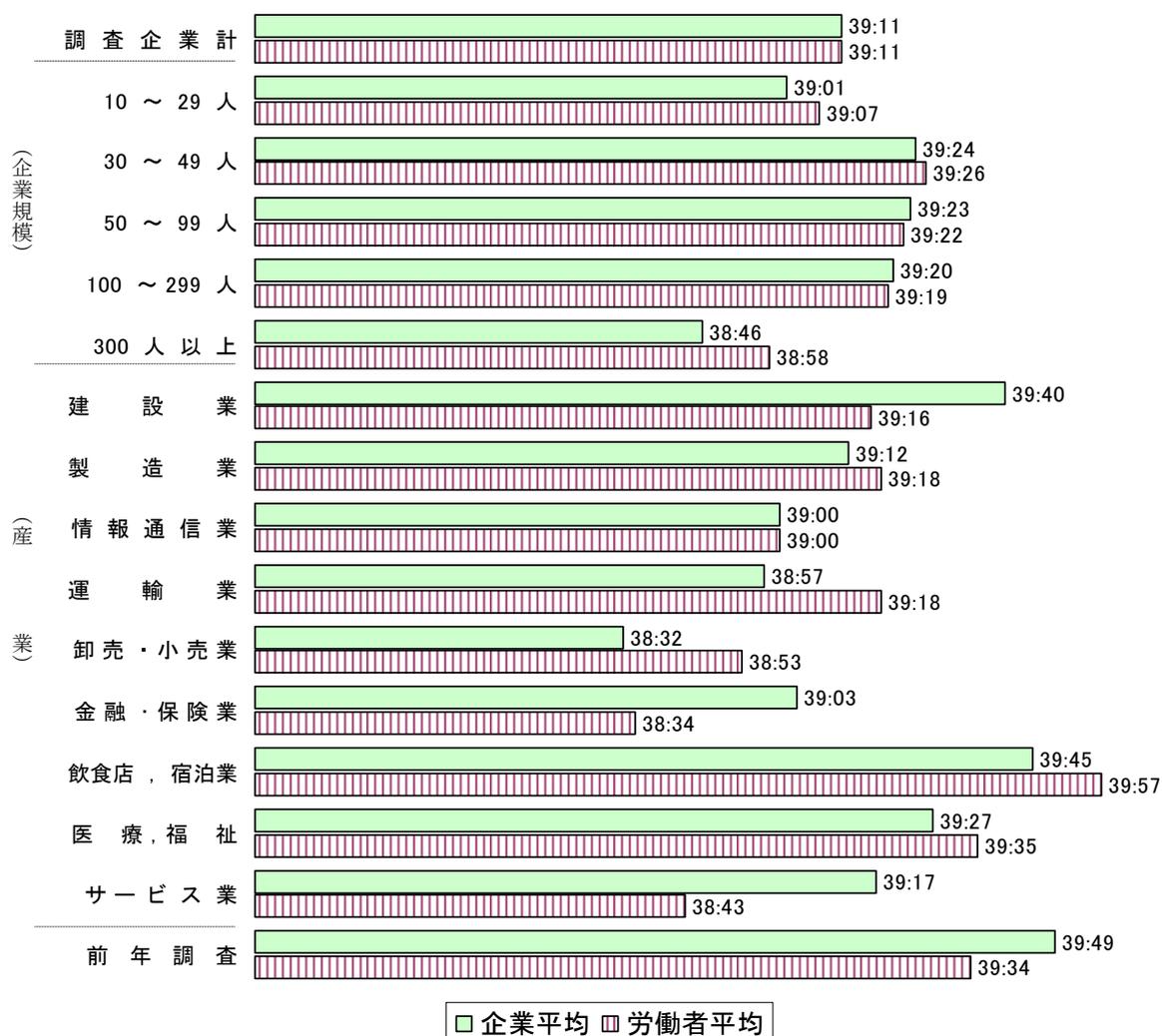
週の所定労働時間（就業規則等で定められた1週間の労働時間。週によって労働日数が異なる場合は平均の労働時間）は、企業平均及び労働者平均、ともに39時間11分となっています。

規模別にみると、300人以上が、企業平均で38時間46分、労働者平均で38時間58分と、最も短くなっています。

産業別にみると、企業平均では卸売・小売業が38時間32分、労働者平均では、金融・保険業が、38時間34分と、最も短くなっています（図3、付属統計表第3表）。

図3 週の所定労働時間

(単位：時間：分)



2 休日・休暇制度

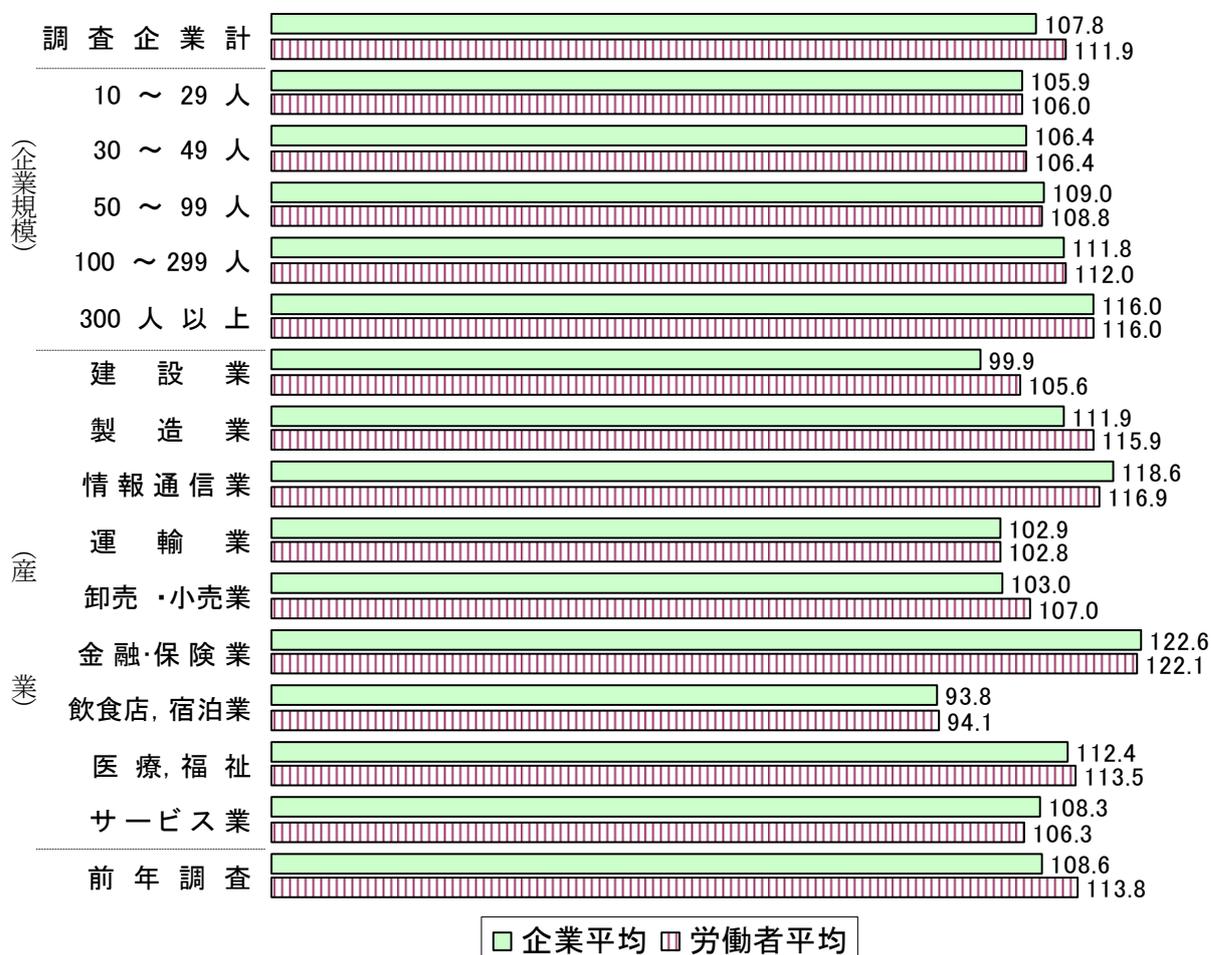
(1) 年間休日総数

平成19年の年間休日総数（企業カレンダーで定める休日総数。なお、定めのない企業にあっては、平成19年1月1日から平成19年12月31日までの週休日及び週休以外の休日の合計）は、企業平均で107.8日、労働者平均で111.9日となっています。

規模別にみると、規模が大きくなるほど休日総数が多くなる傾向があります。産業別にみると、金融・保険業が、企業平均122.6日、労働者平均122.1日、と最も多くなっています（図4、付属統計表第4表）。

図4 年間休日総数

(単位：日)



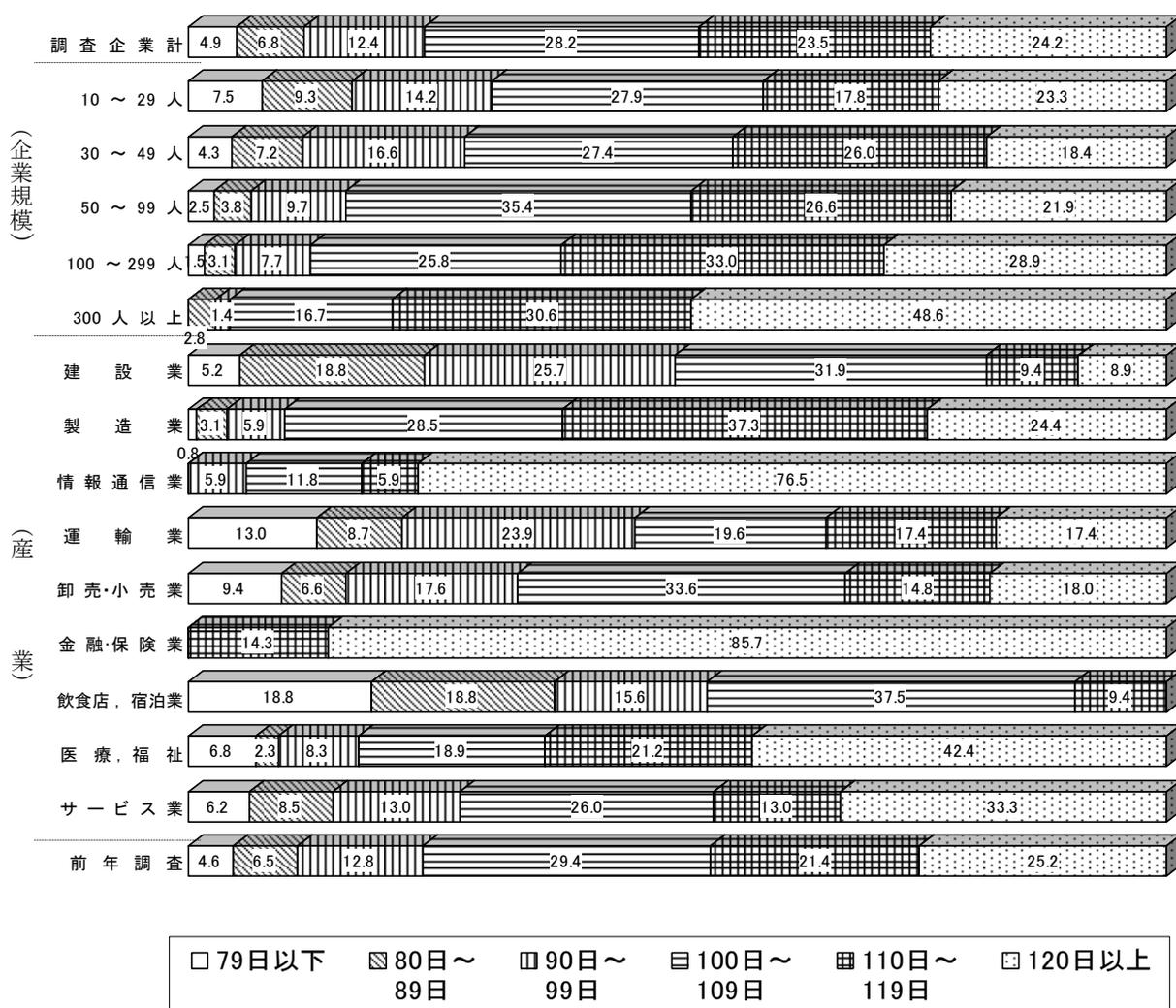
(2) 年間休日総数の企業数分布

年間休日総数の企業数分布をみると、「100日～109日」が28.2%、「120日以上」が24.2%、「110日～119日」が23.5%などとなっており、100日以上の企業が全体の4分の3を占めています。

産業別にみると、100日未満の合計は、飲食店、宿泊業で53.2%と最も高く、金融・保険業は0.0%、次いで情報通信業で5.9%と低く、産業間に格差が見受けられます（図5、付属統計表第5表）。

図5 年間休日総数の企業数分布

(単位：%)



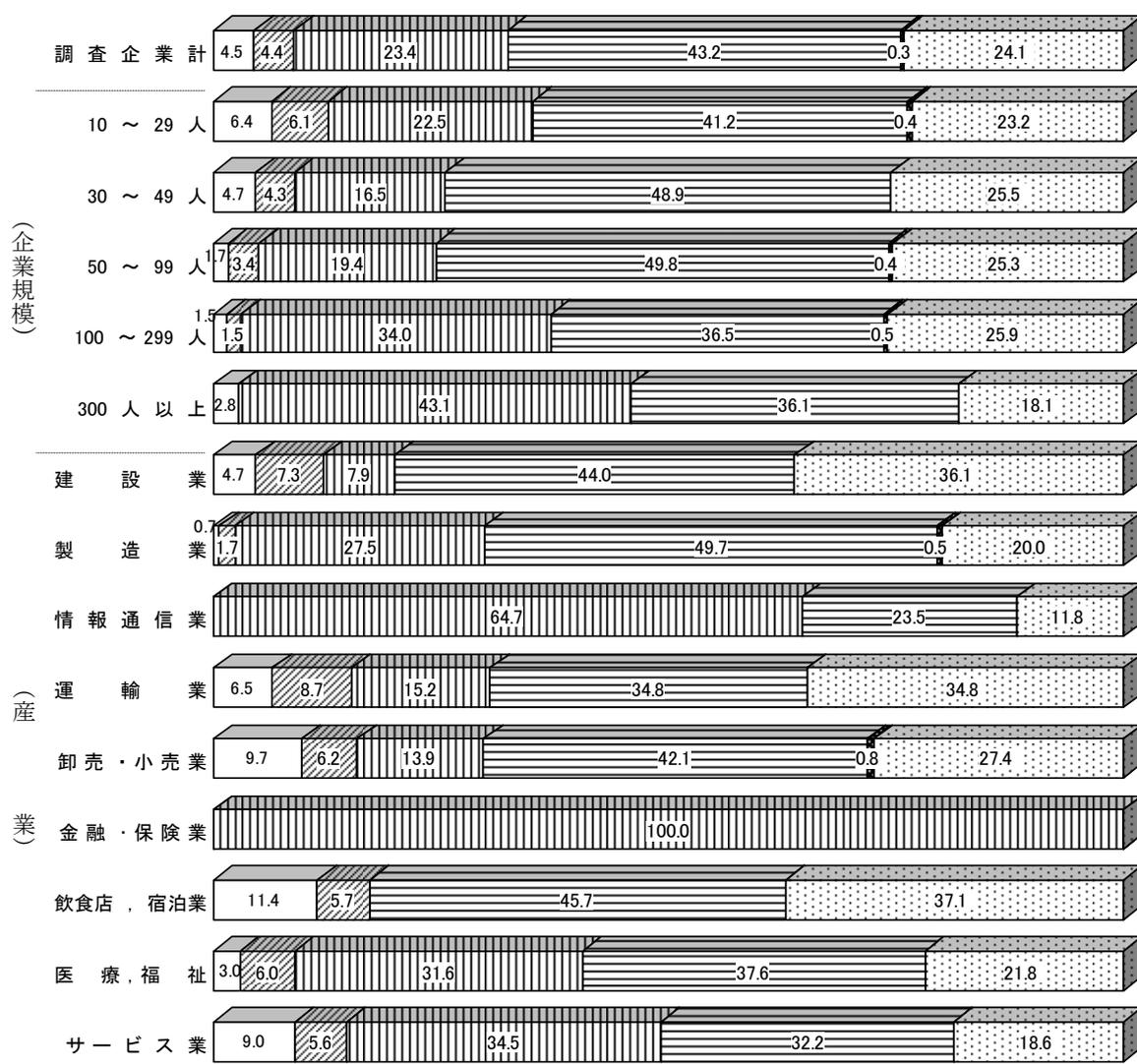
(3) 週休制の形態

週休制の形態は、「その他の週休2日制」が43.2%と最も多くなっています。また、「週休完全2日制」とあわせると66.6%となり、3分の2の企業で「週休2日制」を採用しています。

産業別で見ると、金融・保険業が、すべて「週休完全2日制」となっており、情報通信業も、「週休完全2日制」と「その他週休2日制」をあわせると88.2%となっております（図6、付属統計表第6表）。

図6 週休制の形態

(単位：%)



□ 週休1日制 ▨ 週休1日半制 ▤ 週休完全2日制 ▦ その他の週休2日制 ■ 週休3日制 □ その他

(4) 週休以外の休日の有無

週休以外の休日の有無をみると、「国民の祝日」を休日としている企業は84.5%、「年末年始の特別休日」は90.2%、「ゴールデンウィークの特別休日」は31.0%、「夏季の特別休日」は82.6%、「その他」は21.2%となっています。（表1）

表1 週休以外の休日の有無（複数回答）

（単位：％）

区 分		国民の祝日	年 末 年 始 特 別 休 日	コ ー ル テ ン ウ ィ ー ク 休 日	夏 季 の 特 別 休 日	そ の 他
調 査 企 業 計		84.5	90.2	31.0	82.6	21.2
企 業 規 模	10 ～ 29 人	85.7	91.7	31.7	84.1	16.7
	30 ～ 49 人	84.1	90.7	28.5	84.8	17.8
	50 ～ 99 人	81.0	86.7	25.2	77.9	23.9
	100 ～ 299 人	87.0	88.0	37.0	80.4	32.1
	300 人 以 上	81.4	91.4	37.1	81.4	38.6
産 業	建 設 業	96.3	97.9	32.3	97.4	16.4
	製 造 業	92.4	96.7	43.1	94.5	24.5
	情 報 通 信 業	93.8	93.8	12.5	62.5	12.5
	運 輸 業	73.3	68.9	22.2	57.8	24.4
	卸 売 ・ 小 売 業	70.7	84.1	26.4	74.1	23.4
	金 融 ・ 保 険 業	100.0	100.0	0.0	42.9	0.0
	飲 食 店 , 宿 泊 業	10.3	34.5	13.8	6.9	17.2
	医 療 福 祉	77.2	84.3	6.3	66.1	18.1
サ ー ビ ス 業	84.2	87.3	21.8	73.3	16.4	
前 年 調 査		85.5	87.6	32.4	81.5	25.2

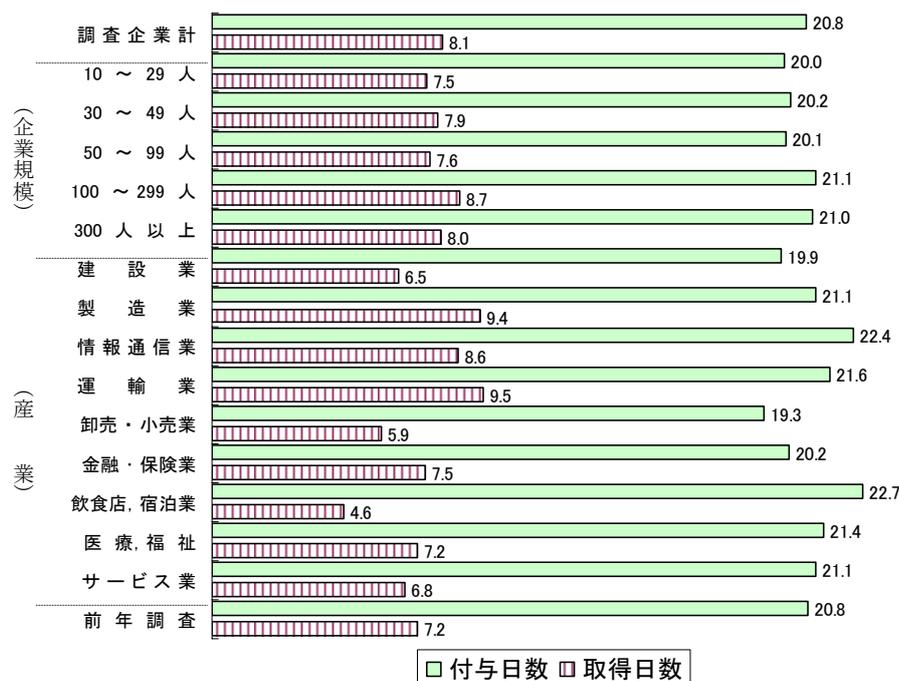
(5) 年次有給休暇の状況

平成18年における年次有給休暇付与日数は、労働者一人平均20.8日となっています。

また、労働者が取得した日数は8.1日で、産業別にみると、運輸業が9.5日と最も多く、飲食店、宿泊業で4.6日と、最も少なくなっています（図7、付属統計表第7表）。

図7 労働者1人平均年次有給休暇の取得状況

（単位：日）



3 定年・雇用延長について

(1) 高齢者雇用確保措置

高齢者の雇用確保措置を導入している企業は、調査企業計で82.0%あり、導入内容で最も多いのが、継続雇用制度の導入（調査企業全体の70.6%）となっています（表2、図8、付属統計表第8表）。

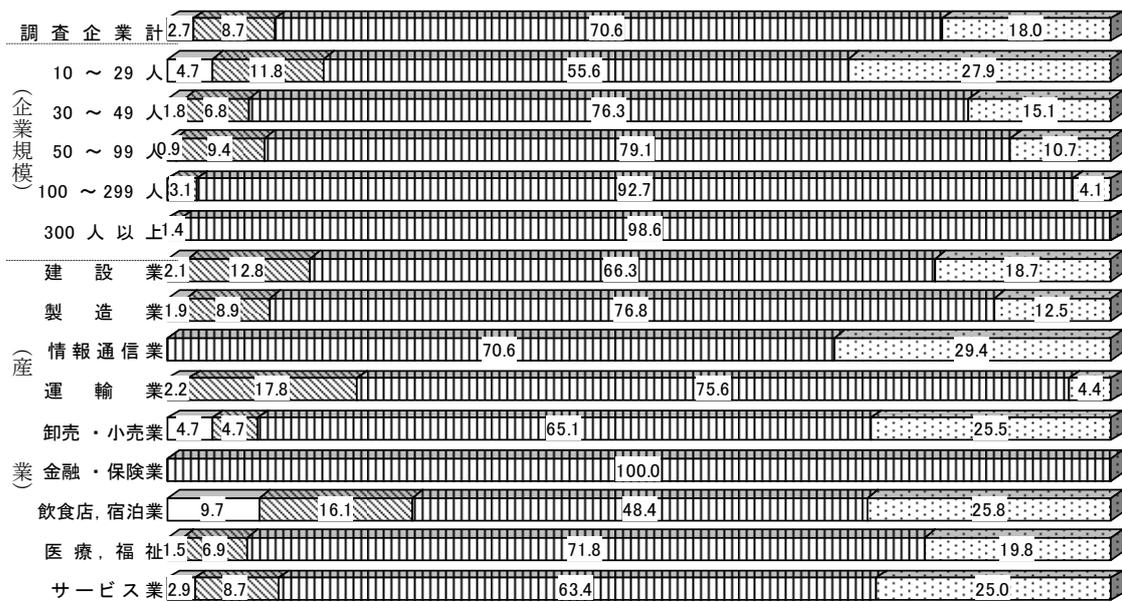
また、雇用期間は、65歳以上との回答が最も多く、全体の48.0%となっています（図9、付属統計第9表）。

表2 高齢者雇用確保措置の導入状況 単位：%

区	分	導入済み	導入していない
調査企業計		82.0	18.0
企業規模	10～29人	72.1	27.9
	30～49人	84.9	15.1
	50～99人	89.3	10.7
	100～299人	95.9	4.1
	300人以上	100.0	0.0
産業	建設業	81.3	18.7
	製造業	87.5	12.5
	情報通信業	70.6	29.4
	運輸業	95.6	4.4
	卸売・小売業	74.5	25.5
	金融・保険業	100.0	0.0
	飲食店、宿泊業	74.2	25.8
	医療、福祉	80.2	19.8
サービス業	75.0	25.0	

図8 高齢者雇用確保措置の導入状況

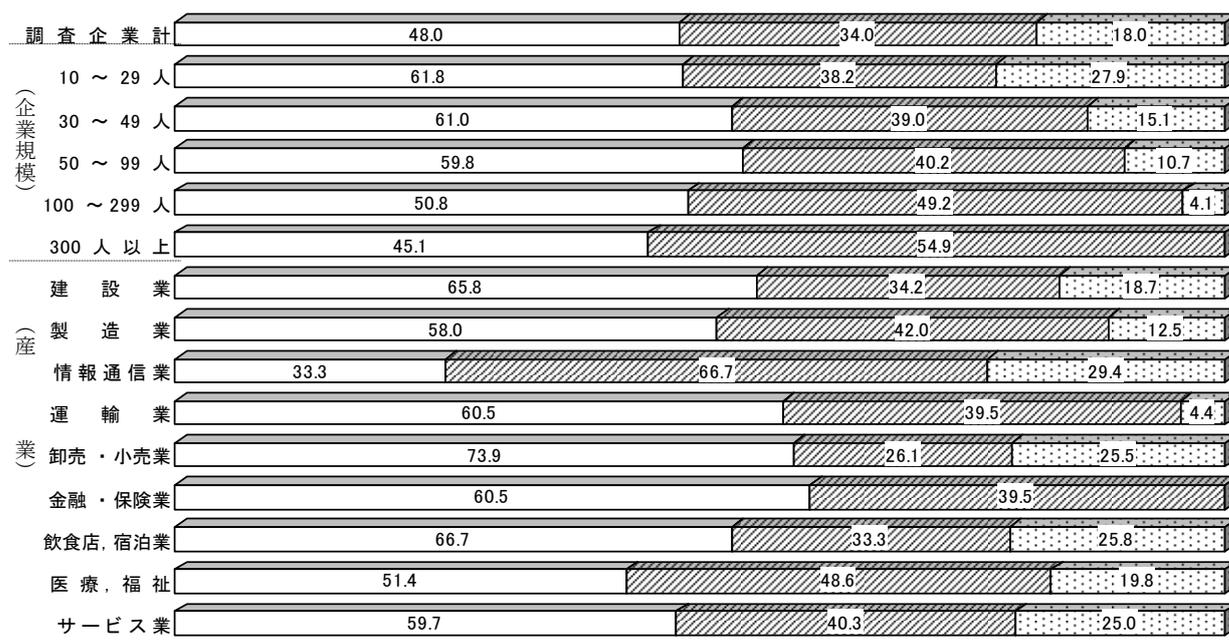
単位：%



□ 定年の廃止 ▨ 定年の引き上げ ▤ 継続雇用制度の導入 ▩ 導入なし

図9 継続雇用制度導入企業における雇用期間の年齢

単位：%



□ 65歳以上 ▨ 62歳から64歳 □ 導入無し

(2) 高齢者の身分

継続雇用制度の導入をしている企業における高齢者の身分は、嘱託社員・契約社員が63.3%と最も多く、次いで多いのが正社員（34.1%）となっています（表3）。

表3 高齢者の身分（複数回

単位：%

区	分	正社員	嘱託社員・契約社員	パートタイム労働者・アルバイト	その他
調査企業計		34.1	63.3	30.2	4.8
企業規模	10～29人	41.9	51.0	29.2	3.0
	30～49人	37.3	62.3	31.6	3.3
	50～99人	31.4	70.3	27.6	7.0
	100～299人	26.8	72.6	34.1	7.3
	300人以上	10.0	88.6	28.6	5.7
産業	建設業	54.8	51.6	16.9	3.2
	製造業	32.5	64.8	29.2	5.6
	情報通信業	16.7	66.7	25.0	8.3
	運輸業	47.1	70.6	26.5	5.9
	卸売・小売業	27.7	65.1	34.3	2.4
	金融・保険業	0.0	100.0	0.0	0.0
	飲食店、宿泊業	40.0	40.0	40.0	0.0
	医療、福祉	26.6	59.6	47.9	4.3
サービス業	32.1	69.7	30.3	7.3	

4 退職制度について

(1) 退職金制度の有無及び根拠

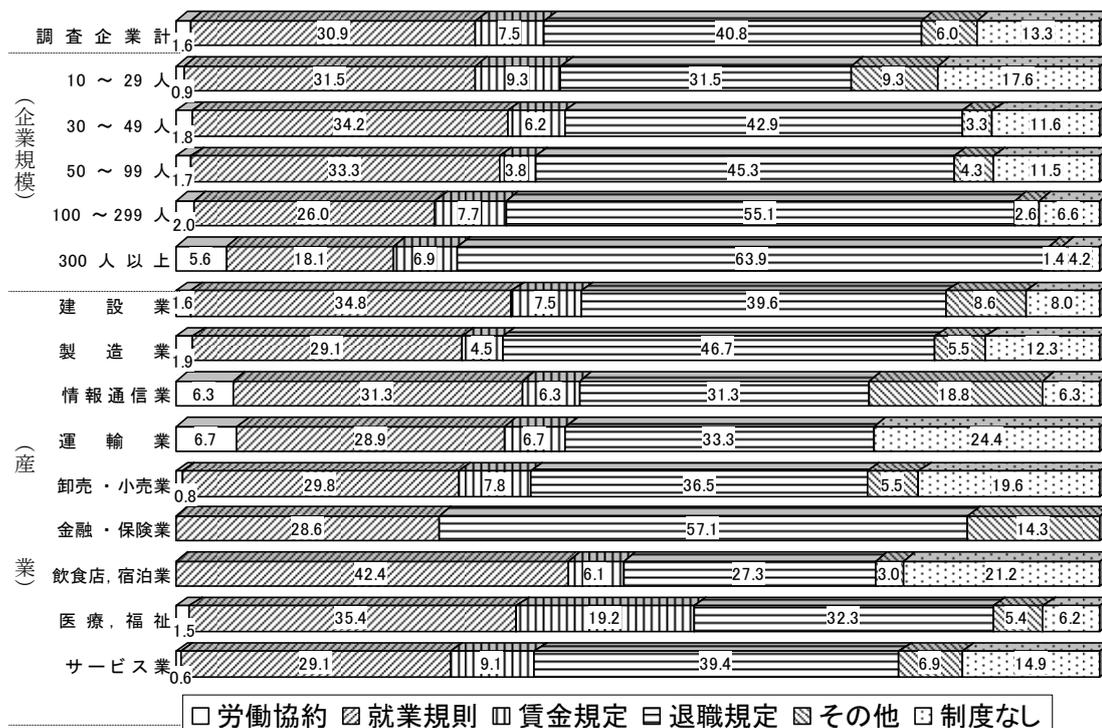
退職金制度がある企業は、調査企業計で86.7%となっており、その根拠で多いのが、退職規定（40.8%）と就業規則（30.9%）となっています（表4、図10、付属統計表第10表）。

表4 退職金制度の有無

区分	ある	ない
調査企業計	86.7	13.3
企業規模	10～29人	17.6
	30～49人	11.6
	50～99人	11.5
	100～299人	6.6
	300人以上	4.2
産業	建設業	8.0
	製造業	12.3
	情報通信業	6.3
	運輸業	24.4
	卸売・小売業	19.6
	金融・保険業	0.0
	飲食店、宿泊業	21.2
	医療、福祉	6.2
サービス業	14.9	

図10 退職金制度の根拠

単位：%

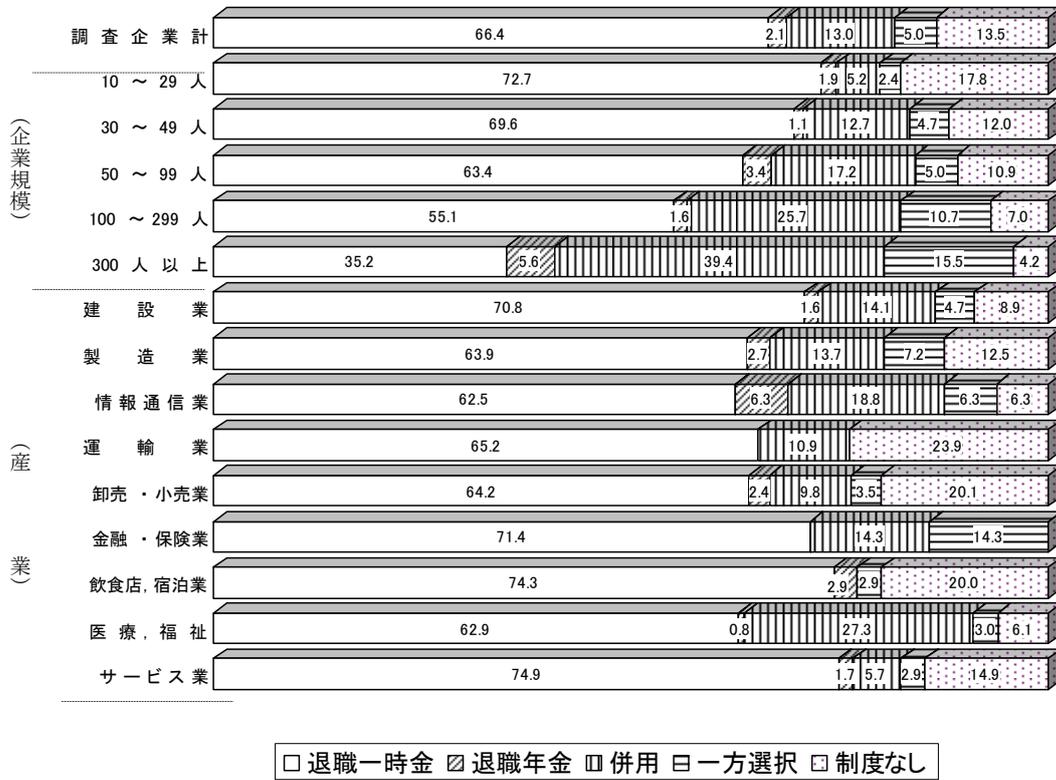


(2) 退職金制度の形態

退職金制度の形態で最も多いのは、退職一時金（66.4%）となっています。規模別で見ると、規模が大きくなるほど、規退職年金制度を採用している割合が大きくなっています（図11、付属統計表第11表）。

図11 退職金制度の形態

単位：%



(3) 退職一時金の支払い準備形態

退職一時金を支給している企業での支払い準備形態は、中小企業退職金共済制度が48.7%と最も多く、次いで、社内準備（39.3%）となっています（表5）。

表5 退職一時金の支払い準備形態（複数回答）

単位：%

区	分	社内準備	中小企業退職金共済制度	特定退職金共済制度	その他
調査企業計		39.3	48.7	24.4	20.1
企業規模	10～29人	28.2	56.6	28.4	13.2
	30～49人	41.2	55.6	26.7	15.2
	50～99人	49.5	44.5	24.5	22.5
	100～299人	50.6	35.2	13.1	37.5
	300人以上	60.9	7.8	12.5	40.6
産業	建設業	28.1	60.8	31.6	21.6
	製造業	40.2	48.7	20.0	24.2
	情報通信業	60.0	53.3	6.7	26.7
	運輸業	44.1	50.0	14.7	14.7
	卸売・小売業	42.7	53.3	23.6	16.1
	金融・保険業	85.7	14.3	0.0	28.6
	飲食店、宿泊業	48.0	24.0	24.0	8.0
	医療、福祉	27.6	30.1	40.7	22.0
サービス業	47.3	49.3	23.3	10.3	

(4) モデル退職金

モデル退職金を、「退職一時金のみ」「退職年金のみ」「両制度の併用」別にみると、「両制度の併用」が、調査産業計で、15,342千円と、最も多くなっています（表6）。

また、企業別にみると、「医療・福祉」が他の産業に比べ高くなっています（表7）。

※ モデル退職金：学校卒業後直ちに入社し、標準的な経路を経た者が退職したものととして算出した退職金

表6 企業規模別モデル退職金

単位：千円、月

区 分	退職一時金のみ		退職年金のみ		両制度の併用の場合					
	金 額	月収換算	金 額	月収換算	総 額		退 職 一 時 金		退 職 年 金	
					金 額	月収換算	金 額	月収換算	金 額	月収換算
調 査 産 業 計	9,321	25.0	10,526	28.3	15,342	37.2	7,298	17.7	8,044	19.5
10 ～ 29 人	8,889	25.9	6,602	19.3	16,947	43.3	8,529	21.8	8,418	21.5
30 ～ 49 人	9,178	27.1	9,868	29.1	14,253	46.5	6,020	19.6	8,232	26.8
50 ～ 99 人	7,845	20.4	9,086	23.6	16,729	40.4	10,107	24.4	6,622	16.0
100 ～ 299 人	9,687	22.5	11,040	25.7	12,373	34.8	4,443	12.5	7,930	22.3
300 人 以 上	13,967	35.2	16,068	40.5	18,280	35.2	9,314	17.9	8,966	17.3

表7 産業別モデル退職金

単位：千円、月

区 分	退職一時金のみ		退職年金のみ		両制度の併用の場合					
	金 額	月収換算	金 額	月収換算	総 額		退 職 一 時 金		退 職 年 金	
					金 額	月収換算	金 額	月収換算	金 額	月収換算
建設業	6,651	20.6	—	—	16,330	41.2	5,851	14.8	10,479	26.5
製造業	8,725	25.3	10,297	29.8	13,312	34.9	6,217	16.3	7,094	18.6
卸売・小売業	9,719	25.9	14,226	37.9	—	—	—	—	—	—
医療、福祉	13,435	28.9	—	—	21,397	59.6	11,202	31.2	10,195	28.4
サービス業	9,732	24.3	8,369	20.9	12,212	38.7	8,267	26.2	3,945	12.5

※ 全般的に、データ数が少ないため使用に関して注意が必要。
「—」部分は、データ量が極めて少ないため未掲載。

(5) 卒業区分別モデル退職金

卒業区分別にみると、「退職一時金のみ」の場合、高校卒男性事務が9,628千円、高校卒女性事務が8,474千円、大学卒男性事務が10,108千円、大学卒女性事務が9,344千円となっています。

「両制度併用の場合」でみると、高校卒男性事務は13,677千円、高校卒女性事務は13,919千円、大学卒男性事務は16,919千円、大学卒女性事務は15,559千円となっています（表8）。

表8 卒業区分別モデル退職金

単位:千円、月

区	分	退職一時金のみ		退職年金のみ		両制度の併用の場合						
		金額	月収換算	金額	月収換算	総額		退職一時金		退職年金		
						金額	月収換算	金額	月収換算	金額	月収換算	
高校卒	男性	事務	9,628	27.7	11,033	31.7	13,677	37.1	6,468	17.6	7,208	19.6
		技術	9,163	24.6	10,673	28.6	15,189	40.6	6,728	18.0	8,461	22.6
	女性	事務	8,474	26.9	10,365	32.9	13,919	36.9	6,967	18.5	6,952	18.4
		技術	8,675	25.4	10,167	29.8	14,587	44.3	6,660	20.2	7,927	24.1
大学卒	男性	事務	10,108	24.6	10,783	26.3	16,919	32.6	8,285	15.9	8,633	16.6
		技術	9,949	23.1	10,714	24.8	16,221	34.3	7,424	15.7	8,797	18.6
	女性	事務	9,344	24.7	9,922	26.3	15,559	35.2	7,732	17.5	7,827	17.7
		技術	9,420	23.3	10,361	25.7	16,214	43.5	7,946	21.3	8,268	22.2