

10 労働時間

(1) 1日の所定労働時間

常用労働者（正社員）7時間42分，パートタイム労働者5時間51分

「常用労働者（正社員）」の1日の所定労働時間は、平均7時間42分（前年7時間45分）となっている。産業別では、「情報通信業」が7時間24分と最も所定労働時間が短い。企業規模別では大きな格差は見られない。また、ここ数年間は平均7時間40分台で推移しており、大きな変動はない。

（図10，付表11）

「パートタイム労働者」の1日の所定労働時間は、平均5時間51分（前年5時間48分）となっている。

（図11，付表12）

図10 1日の所定労働時間
常用労働者（正社員）
（N = 1,471・事業所割合）

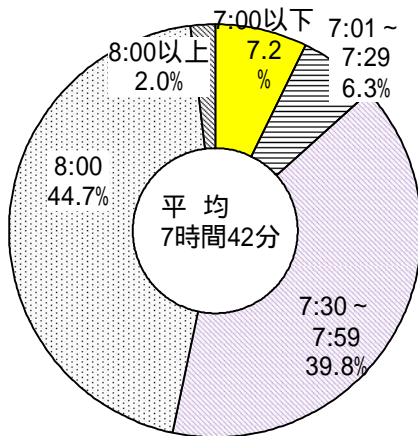
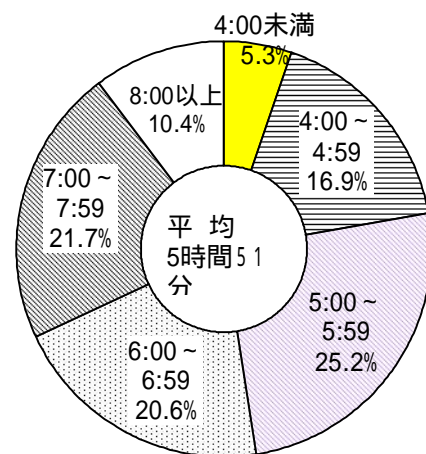


図11 1日の所定労働時間
パートタイム労働者
（N = 734・事業所割合）



(2) 1週の所定労働時間

常用労働者（正社員）39時間22分，パートタイム労働者28時間55分

「常用労働者（正社員）」の1週の所定労働時間は、平均39時間22分（前年39時間29分）となっている。1週40時間としている事業所は全体の48.7%である。産業別に見ると、「情報通信業」「金融・保険業」の平均所定労働時間がそれぞれ37時間04分、37時間26分と時間短縮が進んでいる。一方、「飲食店、宿泊業」は平均所定労働時間が40時間を超えている。また、企業規模別の特徴としては、企業規模が大きくなるほど所定労働時間が短くなっている。「300人以上」の57.4%が40時間未満であり、平均38時間39分となっている。「10~29人」と「300人以上」の格差は1時間51分である。

（図12，付表13）

「パートタイム労働者」の1週の所定労働時間は、平均28時間55分（前年28時間26分）となっている。

（図13，付表14）

図12 1週の所定労働時間
 常用労働者(正社員)
 (N = 1,430・事業所割合)

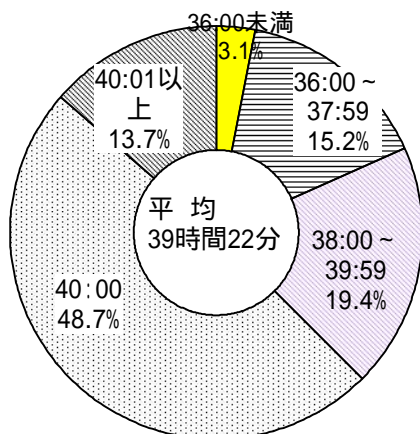
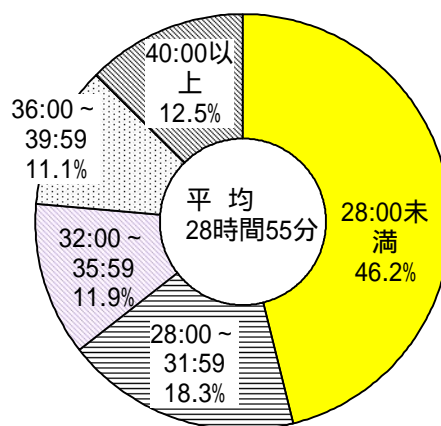


図13 1週の所定労働時間
 パートタイム労働者
 (N = 704・事業所割合)



(3) 所定外労働時間

常用労働者(正社員) 17時間06分, パートタイム労働者 8時間08分

「常用労働者(正社員)」の1カ月の所定外労働時間の平均は17時間06分(前年17時間08分)となっている。産業別の特徴としては、「運輸業」が最も長く29時間12分であり、次いで「情報通信業」が28時間13分となっている。逆に、「医療,福祉」,「教育,学習支援」は10時間に満たない。(図14,付表15)

「パートタイム労働者」の1カ月の所定外労働時間は,平均8時間08分(前年8時間14分)となっている。(図15,付表16)

図14 1カ月の所定外労働時間
 常用労働者(正社員)
 (N = 1,084・事業所割合)

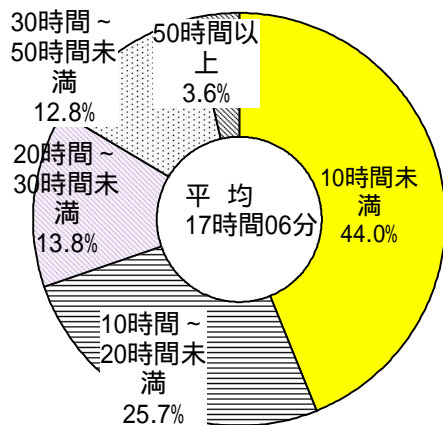
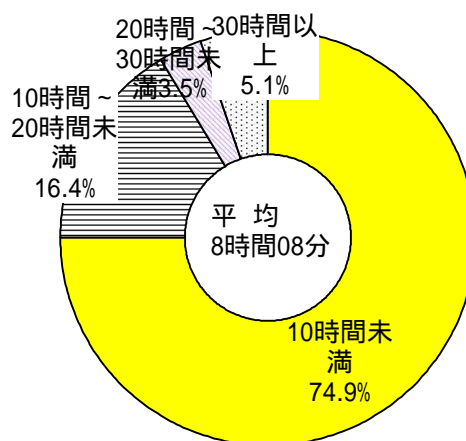


図15 1カ月の所定外労働時間
 パートタイム労働者
 (N = 311・事業所割合)



1.1 長時間労働の状況

1カ月の所定外労働時間が80時間以上となる労働者がいる事業所 5.0%

長時間労働の実態について調査したところ、1ヵ月（平成17年7月）における所定外労働時間が80時間以上となっている労働者が「いる」とした事業所は全体の5.0%であった。産業別では、「情報通信業」が20.6%と最も割合が高く、次いで「運輸業」の15.1%となっている。逆に少ないのは「金融・保険業」の0%、「医療、福祉」の1.6%などとなっている。

1ヵ月における所定外労働時間が80時間以上となっている労働者が「いる」とした事業所のうち、当該労働者数は平均で男性6.4人、女性0.5人となっており、男性の方が多くなっている。産業別では、「情報通信業」が男性12.8人、女性0.7人と人数が多い。

（表10，付表17）

表10 長時間労働の状況（N=1,503・事業所割合・複数回答）

（単位：%、人）

		1カ月の所定外労働時間が 80時間以上の労働者		1カ月の所定外労働時間が 80時間以上の労働者数			
		いる	いない	男		女	
				人数	一社平均	人数	一社平均
全 体		5.0	95.0	483	6.4	39	0.5
産 業 分 類	建設業	4.3	95.7	61	6.1	0	-
	製造業	7.3	92.7	118	7.4	17	1.1
	情報通信業	20.6	79.4	88	12.8	5	0.7
	運輸業	15.1	84.9	155	9.7	3	0.2
	卸売・小売業	4.5	95.5	40	2.5	13	0.8
	金融・保険業	0.0	100.0	0	-	0	-
	不動産業	7.7	92.3	2	2.0	0	-
	飲食店、宿泊業	1.3	98.8	2	2.0	0	-
	医療、福祉	0.0	100.0	0	-	0	-
	教育、学習支援	0.0	100.0	0	-	0	-
	サービス業	3.4	96.6	17	2.1	1	0.1
	その他	0	100.0	0	-	0	-
規 模 分 類	10～29人	3.6	96.4	85	4.0	9	0.4
	30～99人	6.1	93.9	94	4.9	3	0.2
	100～299人	5.8	94.2	86	6.6	14	1.1
	300人以上	5.8	94.2	218	9.9	13	0.6

1 2 週休制度

完全週休 2 日制 43.0% , 隔週又は月 2 回の週休 2 日制 23.2%

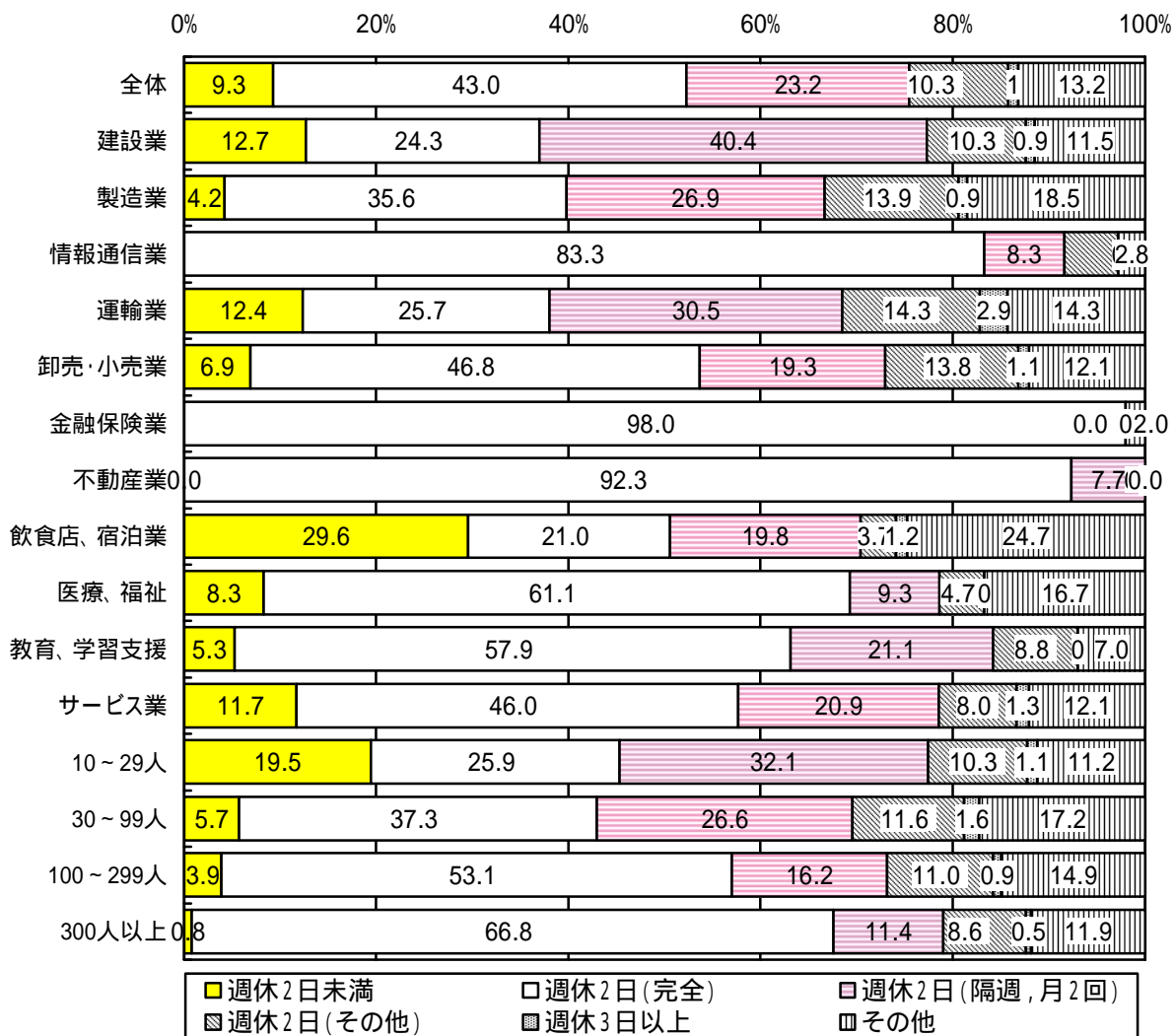
週休制の実施形態を見ると、「完全週休 2 日制」を実施している事業所の割合が 43.0%（前年 39.4%）と最も多く、次いで「隔週又は月 2 回の週休 2 日制」が 23.2%（同 22.7%）となっている。

産業別では、「金融・保険業」で「完全週休 2 日制」を実施している事業所が 98.0%と高い割合を示している。一方、「飲食店、宿泊業」、「製造業」は、他の産業に比べて「その他」の週休制度の割合がそれぞれ 24.7%、18.5%と高くなっており、多様な週休形態を導入していることがうかがえる。また、「飲食店、宿泊業」では「週休 1 日制」が 21.0%となっているなど週休 2 日制の導入が遅れている。

企業規模別の特徴としては、規模が大きくなるほど「完全週休 2 日制」の割合が高くなっている。

（図 1 6 , 付表 1 8）

図16 週休制の実施形態 (N=1,496・事業所割合)



1 3 変形労働時間制

1 年単位の変形労働時間制 30.7% , フレックスタイム制 6.5%

変形労働時間制等について調査したところ、1 年単位の変形労働時間制を実施している事業所は全体の 30.7%、1 カ月単位の変形労働時間制を実施している事業所は 18.3%、フレックスタイム制実施している事業所は 6.5%であった。変形労働時間制を採用している事業所は全体の 54.2%で、労働時間のあり方が多様化していることがうかがえる。

産業別の特徴としては、「製造業」で1 年単位の変形労働時間制を採用している事業所の割合が 52.1%と最も高くなっている。また、「フレックスタイム制」を採用している事業所の割合は、全体では 6.5%であるが、情報通信業では 34.3%と高い割合を示している。

(表 1 1 , 付表 1 9)

表 1 1 変形労働時間制の実施状況 (N = 1,483 ・ 事業所割合 ・ 複数回答)

(単位:%)

		1 年単位の変形労働時間制	1 カ月単位の変形労働時間制	1 週間単位の変形労働時間制	フレックスタイム制	裁量労働制
全 体		30.7	18.3	1.8	6.5	2.8
産 業 分 類	建 設 業	44.2	9.4	0.0	3.0	0.9
	製 造 業	52.1	12.4	2.3	6.5	3.7
	情 報 通 信 業	2.9	20.0	0.0	34.3	17.1
	運 輸 業	41.9	21.9	2.9	9.5	3.8
	卸 売 ・ 小 売 業	25.7	20.2	1.2	5.5	1.2
	金 融 ・ 保 険 業	2.0	21.6	2.0	7.8	11.8
	不 動 産 業	23.1	7.7	0.0	7.7	0.0
	飲 食 店 , 宿 泊 業	18.5	32.1	6.2	1.2	4.9
	医 療 , 福 祉 教 育 , 学 習 支 援	12.5	32.7	1.9	3.8	3.8
	サ ー ビ ス 業	43.9	8.8	1.8	8.8	0.0
そ の 他	20.1	17.9	2.6	8.1	1.7	
規 模 分 類	1 0 ~ 2 9 人	28.6	42.9	0.0	0.0	0.0
	3 0 ~ 9 9 人	32.3	11.6	1.8	2.1	1.4
	1 0 0 ~ 2 9 9 人	39.7	17.5	2.2	4.8	2.5
	3 0 0 人 以 上	27.1	23.6	3.1	7.6	2.7
規 模 分 類	3 0 0 人 以 上	23.3	25.7	0.8	13.6	5.2

1.4 年次有給休暇制度

年次有給休暇の平均消化日数（率）は8.0日（29.9%）

平成16年度（1年間）の「常用労働者（正社員）」の年次有給休暇の平均消化日数及び消化率は8.0日（前年7.3日）、29.9%（同28.4%）となっている。

産業別に見ると、「金融・保険業」の付与日数が35.8日であるのに対し、「飲食店、宿泊業」の付与日数は20.1日と格差が大きい。消化率では、「教育、学習支援」が40.1%と高い。一方、「金融・保険業」は付与日数が多いにもかかわらず消化日数が多くないため、消化率は19.1%と低くなっている。企業規模別の特徴としては、平均付与日数は規模が大きくなるほど多くなるが、平均消化日数は企業規模が小さいほど多い。したがって、消化率は企業規模が小さいほど大きくなっている。

「パートタイム労働者」の平均消化日数及び消化率は7.3日、46.1%となっており、「常用労働者（正社員）」よりも消化率が高くなっている。

（表12、付表20）

表12 年次有給休暇（常用労働者（正社員）N=1,181・事業所割合
パートタイム労働者N=379・事業所割合）

（単位：日、%）

	常用労働者（正社員）			パートタイム労働者			
	平均付与日数 （繰越含）	平均消化 日数	消化率	平均付与日数 （繰越含）	平均消化 日数	消化率	
全 体	26.7	8.0	29.9	15.8	7.3	46.1	
産 業 分 類	建設業	25.0	7.6	30.5	13.8	6.0	43.4
	製造業	26.5	9.3	35.2	17.8	9.9	55.6
	情報通信業	28.1	9.8	34.9	12.7	10.7	84.2
	運輸業	27.6	8.8	31.7	12.5	5.5	43.9
	卸売・小売業	26.9	6.5	24.2	16.9	6.8	40.5
	金融・保険業	35.8	6.8	19.1	20.6	7.4	35.9
	不動産業	30.6	9.8	32.0	13.5	8.5	63.0
	飲食店、宿泊業	20.1	6.4	32.1	11.7	3.0	25.6
	医療、福祉	27.2	9.4	34.5	13.4	6.6	49.3
	教育、学習支援	25.2	10.1	40.1	18.9	12.0	63.4
サービス業	27.2	7.8	28.5	15.3	7.6	49.5	
その他	23.8	6.7	28.0	19.0	5.0	26.3	
規 模 分 類	10～29人	21.5	8.5	39.5	13.4	6.8	50.7
	30～99人	26.4	8.4	31.9	14.0	6.9	49.5
	100～299人	30.1	7.4	24.5	17.1	8.5	49.9
	300人以上	31.8	7.3	23.1	17.6	7.1	40.1

1 5 多様な休暇制度

妻が出産した場合の夫の休暇 58.1% , リフレッシュ休暇 21.7%

従業員の福利厚生としての多様な休暇制度について、本調査では有給無給別に調査した。

「健康診断(人間ドック)休暇」は、全体の 28.5%で導入している。企業規模別では、規模が大きくなるほど導入率が低くなる。これは、規模の大きい企業は職場で集団検診を実施しているためと思われる。

「リフレッシュ休暇」は、全体の 21.7%で導入している。産業別では、「金融・保険業」が 55.8%と導入率が高い。企業規模別では、規模が大きくなるほど導入率が高くなり、「300人以上」での導入率は 44.9%となっている。

「ボランティア・ドナー休暇」の導入は全体の 5.9%と水準が低い。

「教育訓練(自己啓発)休暇」は、全体の 18.9%で導入している。産業別では「建設業」が 37.0%と導入率が高い。逆に、「金融・保険業」は 9.6%と導入率が低い。

「慶弔(冠婚葬祭)休暇」は、全体の 90.5%で導入しており、水準が高い。

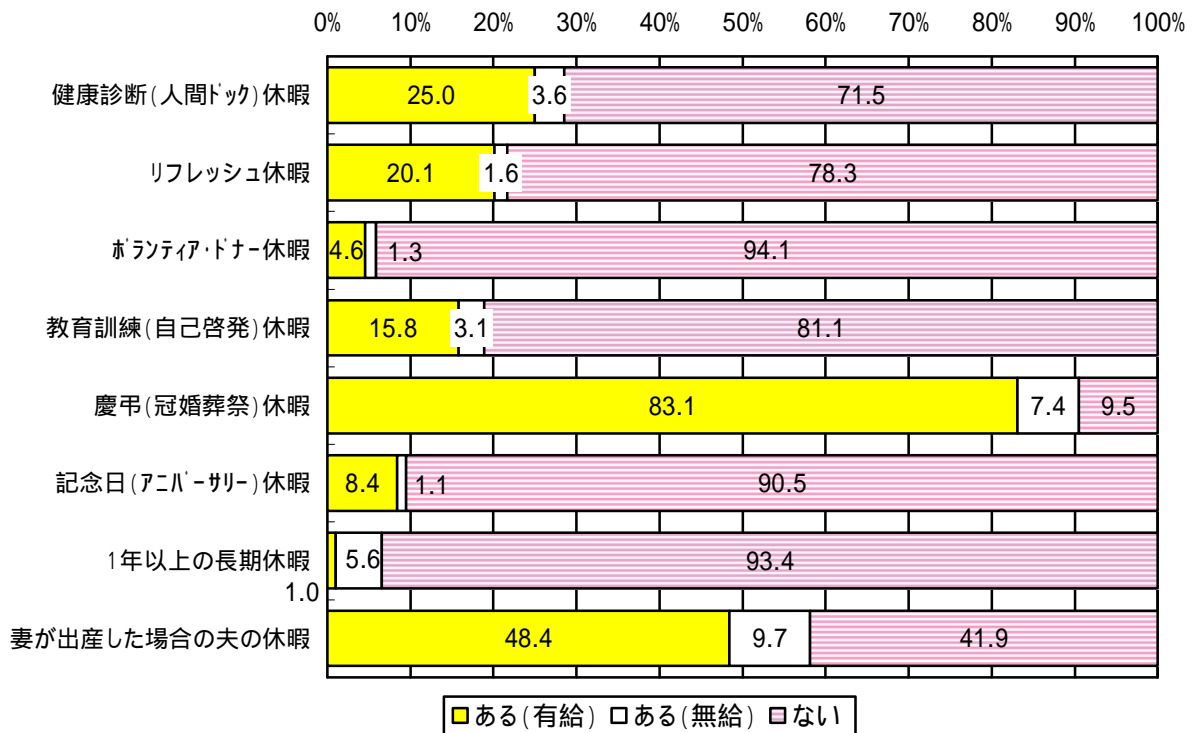
「記念日(アニバーサリー)休暇」の導入は、全体の 9.5%と低水準だが、「金融・保険業」では 28.8%となっている。

「1年以上の長期休暇」の導入は、全体の 6.6%と低い水準である。

「妻が出産した場合の夫の休暇」は、全体の 58.1%で導入している。産業別では、「情報通信業」、「金融・保険業」、「製造業」がそれぞれ 83.4%、67.3%、65.0%と導入率が高い。

(図 17, 付表 2 1)

図 17 多様な休暇制度



16 中途採用

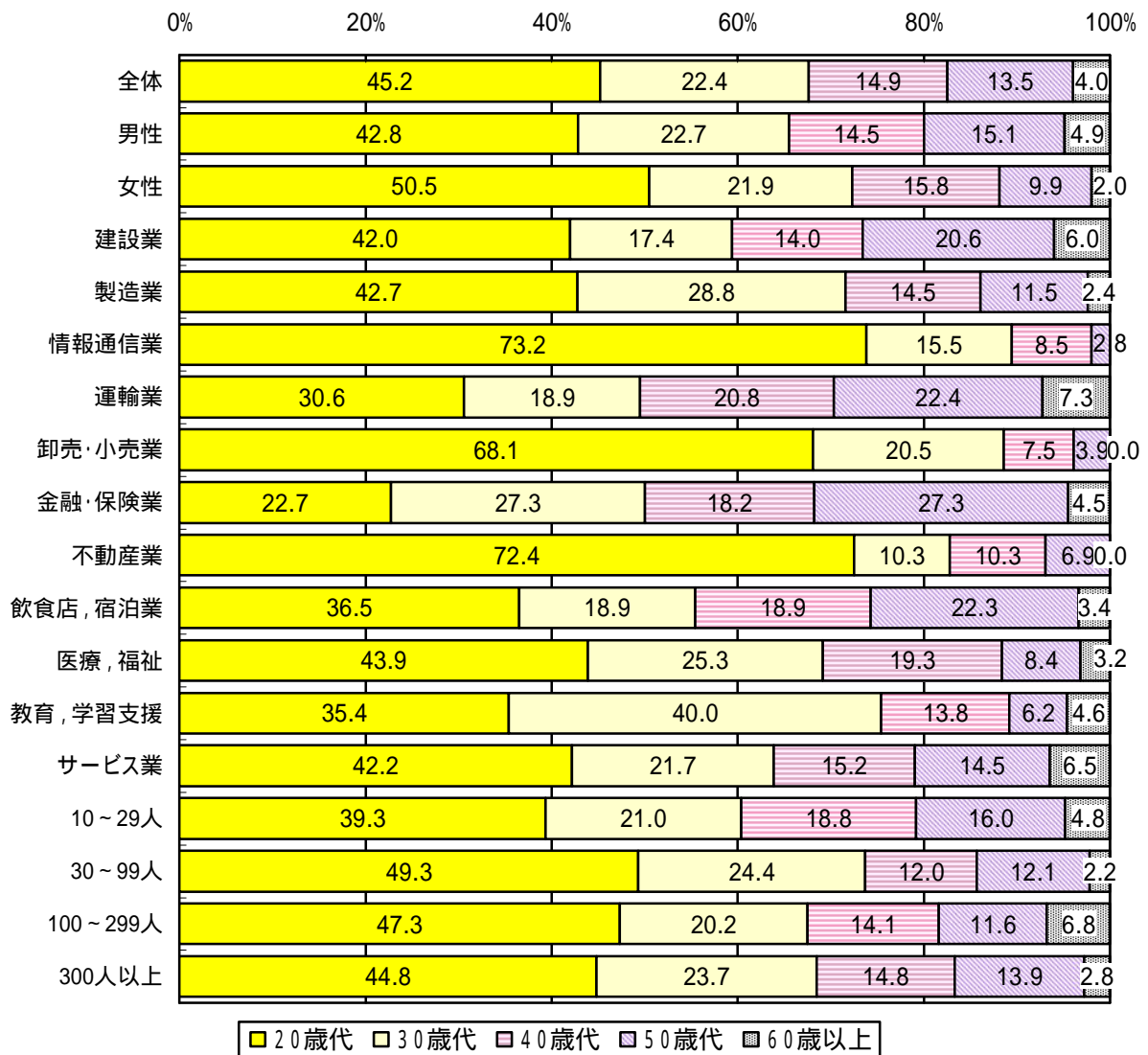
40歳代以上の中途採用者は32.4%

平成16年度(1年間)に中途採用した労働者のうち、20歳代が45.2%、30歳代が22.4%、40歳代が14.9%、50歳代が13.5%、60歳以上が4.0%となっている。男女別の特徴としては、男性が女性よりも高年齢者の採用率が高いといえる。

産業別では、「金融・保険業」、「運輸業」では40代以上の採用が多いのに対し、「情報通信業」、「不動産業」、「卸売・小売業」では20代の採用が70%前後と多い。

(図18, 付表22)

図18 中途採用の状況(N=2,569・労働者割合)



1 7 定年制度と定年年齢到達者の雇用

定年制度のある事業所は 89.4%

定年制度があるとした事業所は 89.4%であった。これを産業別に見ると、「情報通信業」,「金融・保険業」が 100%であるのに対し,「飲食店,宿泊業」では 69.5%となっている。

定年年齢到達者に対する雇用促進制度については,「再雇用」が 38.9%で最も多く,次いで「雇用延長」の 28.5%となっている。企業規模別の傾向としては,規模が大きいほど「再雇用」の割合が高く,規模が小さいほど「雇用延長」の割合が高い。

(表 1 3 , 付表 2 3)

表 1 3 定年制度と定年退職者の雇用促進制度 (N = 1,498 ・ 事業所割合)

(単位: %)

		定年制度		定年後の雇用促進制度				
		ある	なし	雇用延長	再雇用	再就職斡旋	その他	なし
全 体		89.4	10.6	28.5	38.9	0.5	5.2	26.8
産 業 分 類	建 設 業	84.4	15.6	33.5	40.2	0.5	3.6	22.2
	製 造 業	96.4	3.6	31.6	34.0	0.0	7.7	26.8
	情 報 通 信 業	100.0	0.0	9.4	43.8	0.0	9.4	37.5
	運 輸 業	94.2	5.8	40.2	46.4	2.1	1.0	10.3
	卸 売 ・ 小 売 業	86.9	13.1	24.8	41.4	0.3	5.5	28.0
	金 融 ・ 保 険 業	100.0	0.0	16.7	41.7	2.1	4.2	35.4
	不 動 産 業	92.3	7.7	8.3	66.7	0.0	0.0	25.0
	飲 食 店 , 宿 泊 業	69.5	30.5	28.6	41.1	0.0	1.8	28.6
	医 療 , 福 祉	90.4	9.6	24.7	35.5	0.0	3.2	36.6
	教 育 , 学 習 支 援	93.0	7.0	31.4	31.4	0.0	2.0	35.3
	サ ー ビ ス 業	90.6	9.4	28.7	34.9	1.0	8.1	27.3
そ の 他	100.0	0.0	28.6	57.1	0.0	0.0	14.3	
規 模 分 類	1 0 ~ 2 9 人	76.2	23.8	36.0	28.9	0.5	5.1	29.6
	3 0 ~ 9 9 人	96.5	3.5	30.5	39.4	0.3	4.3	25.5
	1 0 0 ~ 2 9 9 人	97.3	2.7	24.4	42.7	0.0	8.5	24.4
	3 0 0 人 以 上	98.7	1.3	20.4	48.2	1.1	4.1	26.2

1 8 退職者の状況

退職理由 男性は「転職」、「定年」、「移籍出向」 女性は「転職」、「結婚」、「出産育児」

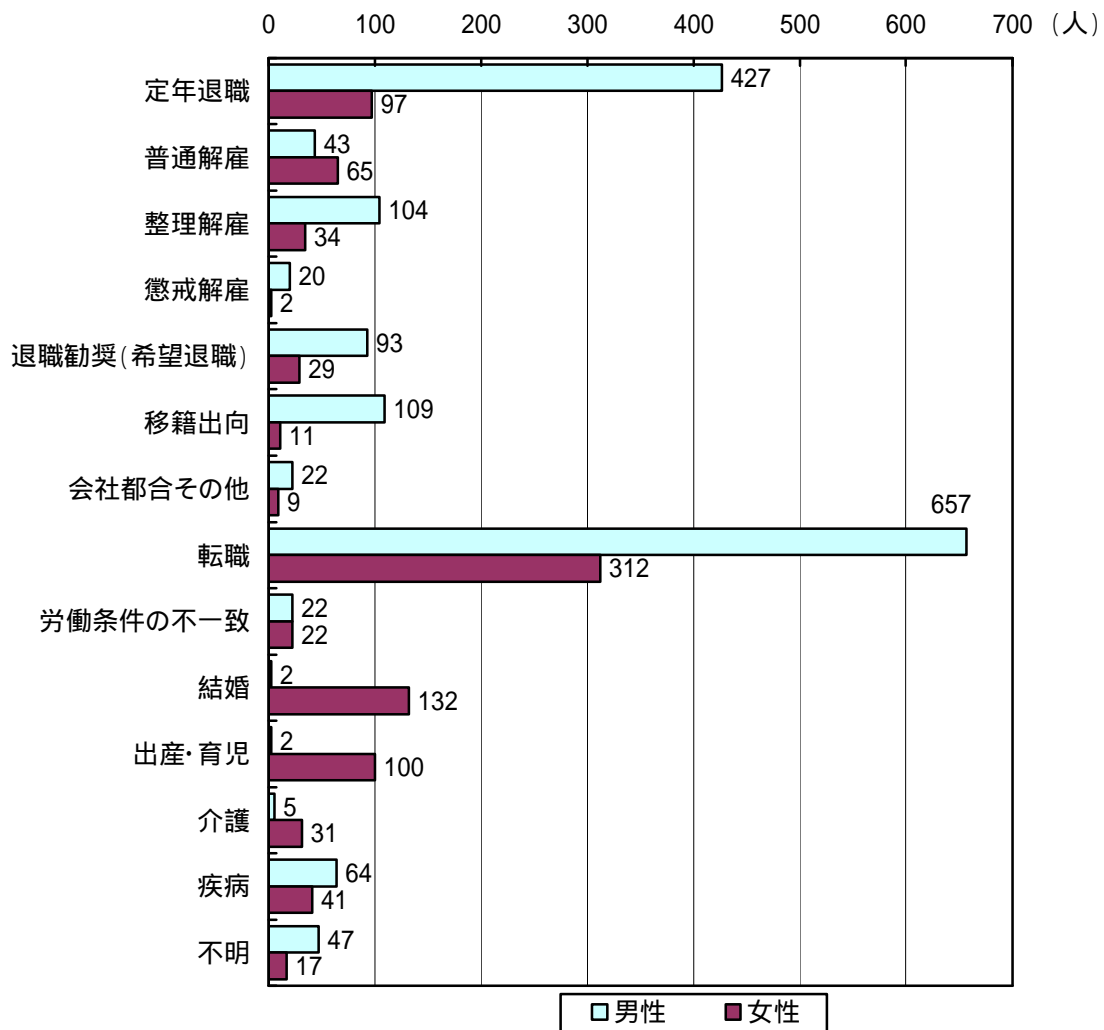
平成16年度（1年間）に退職した労働者の退職理由を調査した。退職理由については、退職届に「一身上の都合」と記載する例が多く、実態を把握しにくい。事業所が理由を把握できる場合はその理由で計上するようにしている。分析に当たっては、「一身上の都合」は計数から除外する。

男性労働者の退職理由としては、「転職」が最も多く、次いで「定年」となっている。従来の日本型雇用の特徴である終身雇用にとらわれない多様な就労状況がうかがえる。また、「整理解雇」や「退職勧奨（希望退職）」という理由も少なくない。

女性労働者の退職理由としては、「転職」、「結婚」、「出産・育児」の順になっている。「結婚」や「出産・育児」の割合が高いのが、男性と対照的である。

（図19，付表24）

図19 平成16年度の理由別退職者数



19 外国人労働者及び外国人研修生

外国人を受け入れている事業所は4.0%

外国人労働者または外国人研修生を受け入れている事業所は4.0%（前年3.4%）となっている。
産業別に見ると、「教育支援，学習」が8.9%で最も割合が高い。次いで、「製造業」「不動産業」が7.7%となっている。また、「外国人研修生」の受け入れについては、「製造業」が最も多く、次いで「運輸業」となっている。

（表14，付表25）

表14 外国人労働者及び外国人研修生（N=1,524・事業所割合）

（単位：%、人）

		外国人労働者等の有無		外国人労働者等の人数			
		いる	いない	外国人労働者		外国人研修生	
				人数	一社平均	人数	一社平均
全 体		4.0	96.0	117	1.9	129	2.1
産 業 分 類	建 設 業	1.3	98.7	3	1.0	0	0.0
	製 造 業	7.7	92.3	46	2.7	50	2.9
	情 報 通 信 業	5.6	94.4	5	2.5	0	0.0
	運 輸 業	2.9	97.1	4	1.3	38	9.5
	卸 売 ・ 小 売 業	3.3	96.7	22	1.8	8	0.7
	金 融 ・ 保 険 業	0.0	100.0	0	0.0	0	0.0
	不 動 産 業	7.7	92.3	1	1.0	0	0.0
	飲 食 店 ， 宿 泊 業	7.1	92.9	7	1.2	16	2.7
	医 療 ， 福 祉	1.9	98.1	2	1.0	0	0.0
	教 育 ， 学 習 支 援	8.9	91.1	14	2.8	0	0.0
	サ ー ビ ス 業	4.1	95.9	13	1.3	17	1.7
そ の 他	0.0	100.0	0	0.0	0	0.0	
規 模 分 類	10～29人	2.5	97.5	15	1.0	10	0.7
	30～99人	3.7	96.3	24	2.0	30	2.5
	100～299人	5.3	94.7	28	2.3	60	5.0
	300人以上	5.7	94.3	50	2.3	29	1.3

20 障害者の雇用

障害者を雇用している事業所は 15.9%

障害者を雇用している事業所は全体の 15.9% (前年 13.7%) となっている。産業別では、「不動産業」が 30.8% と最も割合が高く、次いで「製造業」の 26.0% となっている。逆に、「教育、学習支援」, 「建設業」はそれぞれ 7.0%, 10.1% と他の業種に比べて低くなっている。

障害者を雇用している 1 事業所あたりの平均雇用人数は、2.6 人 (前年 2.0 人) となっている。産業別では「製造業」, 「情報通信業」, 「サービス業」がそれぞれ 3.0 人と他の業種に比べて雇用人数が多くなっている。

(表 15, 付表 26, 27)

表 15 障害者の雇用状況 (N = 1,531・事業所割合)

(単位:% , 人)

		障害者の雇用状況		雇用人数	
		雇用している	雇用していない	人数	1社平均
全 体		15.9	84.1	624	2.5
産 業 分 類	建 設 業	10.1	89.9	79	3.3
	製 造 業	26.0	74.0	174	3.0
	情 報 通 信 業	16.7	83.3	18	3.0
	運 輸 業	19.8	80.2	41	2.0
	卸売・小売業	11.5	88.5	67	1.6
	金融・保険業	14.0	86.0	17	2.4
	不 動 産 業	30.8	69.2	7	1.8
	飲食店, 宿泊業	14.0	86.0	22	1.8
	医 療 , 福 祉	17.6	82.4	54	2.8
	教育, 学習支援	7.0	93.0	11	2.8
	サ ー ビ ス 業	18.2	81.8	132	3.0
そ の 他	28.6	71.4	2	1.0	
規 模 分 類	10 ~ 29人	9.7	90.3	15	0.3
	30 ~ 99人	11.0	89.0	3	0.2
	30 ~ 99人	16.9	83.1	6	0.2
	100 ~ 299人	22.7	77.3	12	0.2
	300人以上	23.1	76.9	48	0.5