

## 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45分，パートタイム労働者 5時間52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45分（前年7時間45分）となっている。1日8時間としている事業所は全体の49.6%である。

産業別では、「情報通信業」「金融業，保険業」がそれぞれ7時間30分，7時間33分と所定労働時間が短い。

企業規模別では大きな差は見られない。（図9，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52分（同5時間53分）となっている。（図10，付表12）

図9 1日の所定労働時間  
常用労働者（正社員）  
(N=704・事業所割合)

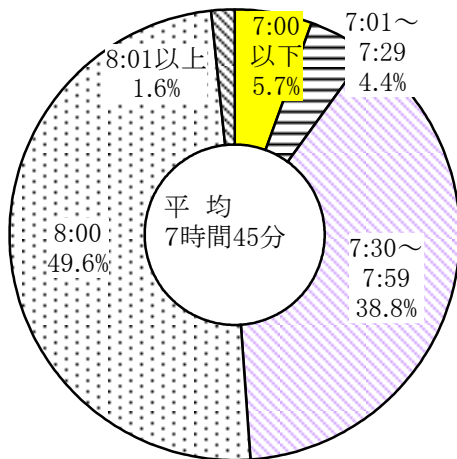
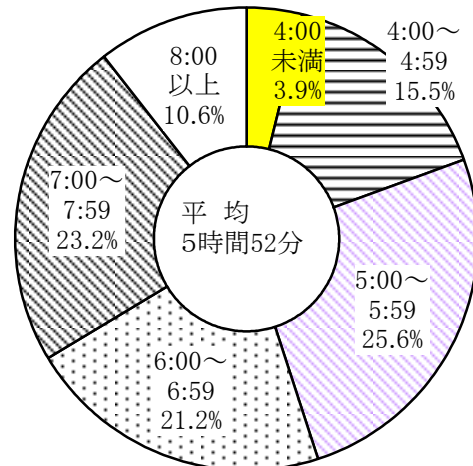


図10 1日の所定労働時間  
パートタイム労働者  
(N=406・事業所割合)



### (2) 1週の所定労働時間

**常用労働者（正社員） 39時間29分，パートタイム労働者 27時間54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29分（前年39時間28分）となっている。1週40時間としている事業所は全体の59.1%である。

産業別に見ると、「情報通信業」「金融業，保険業」の1週の所定労働時間が、それぞれ36時間32分，37時間49分と短い。一方、「不動産業，物品賃貸業」「運輸業，郵便業」の1週の所定労働時間は、41時間19分，40時間23分となっている。

また、企業規模別では、「10～29人」が40時間14分となっており、「300人以上」とは1時間16分の差がみられる。（図11，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27時間54分（同27時間56分）となっている。（図12，付表14）

図11 1週の所定労働時間  
 常用労働者(正社員)  
 (N= 696・事業所割合)

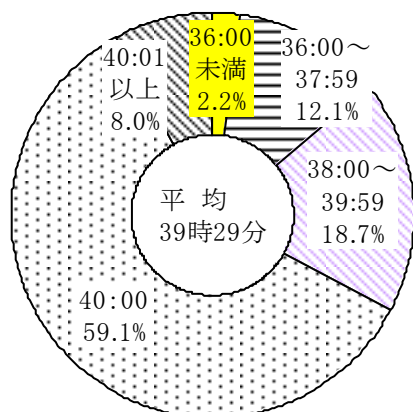
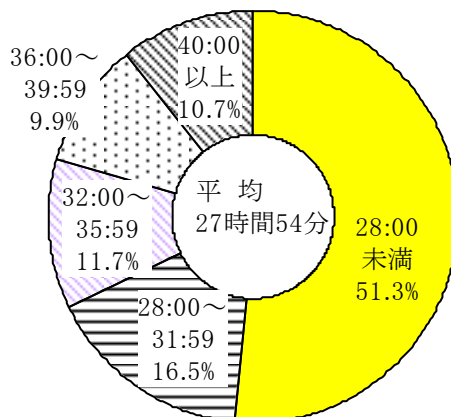


図12 1週の所定労働時間  
 パートタイム労働者  
 (N= 394・事業所割合)



(3) 所定外労働時間

**常用労働者(正社員) 17時間30分, パートタイム労働者9時間18分**

「常用労働者(正社員)」の1か月の所定外労働時間の平均は17時間30分(前年15時間17分)となっている。

産業別では、「運輸業, 郵便業」が最も長く29時間6分となっている。一方, 「医療, 福祉」「教育, 学習支援業」では, それぞれ11時間9分, 12時間34分と短くなっている。

(図13, 付表15)

「パートタイム労働者」の1か月の所定外労働時間は, 平均9時間18分(同7時間12分)となっている。(図14, 付表16)

図13 1か月の所定外労働時間  
 常用労働者(正社員)  
 (N= 553・事業所割合)

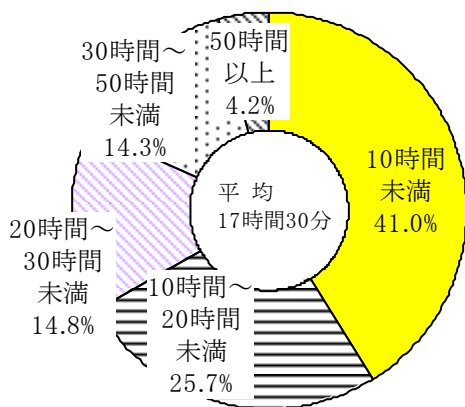
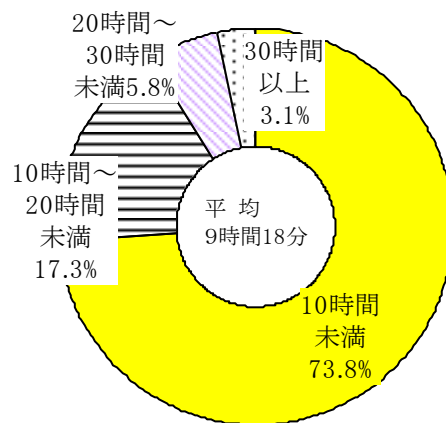


図14 1か月の所定外労働時間  
 パートタイム労働者  
 (N= 191・事業所割合)



## 1.1 長時間労働の状況

**1か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は 7.9%**

長時間労働の実態について調査したところ、1か月（平成27年7月）の所定外労働時間が80時間以上となっている労働者が「いる」と回答があった事業所は全体の7.9%（前年5.9%）であった。

産業別では、「情報通信業」が25.0%（同21.4%）と最も割合が高く、次いで「運輸業，郵便業」が20.8%（同13.2%）となっている。一方、「金融業，保険業」「製造業」がそれぞれ3.4%（同0%），3.5%（同5.9%）と低くなっている。

1か月の所定外労働時間が80時間以上となっている労働者が「いる」と回答があった事業所で、1事業所当たりの労働者数は男性5.2人（同4.7人），女性4.0人（同3.5人）となっている。

産業別では、男性は「サービス業」で22.0人，女性は「製造業」で24.0人と他の業種より多くなっている。（表1.1，付表1.7）

表 1.1 長時間労働の状況（N=719・複数回答）

		1か月の所定外労働時間が80時間以上の労働者							
		いない (%)	いる (%)	男 性（事業所，人）			女 性（事業所，人）		
				事業所数	人 数	平均人数	事業所数	人 数	平均人数
全 体		92.1	7.9	52	272	5.2	11	44	4.0
産 業 分 類	建 設 業	88.9	11.1	10	20	2.0	0	0	0.0
	製 造 業	96.5	3.5	3	26	8.7	1	24	24.0
	情 報 通 信 業	75.0	25.0	3	6	2.0	0	0	0.0
	運輸業，郵便業	79.2	20.8	10	57	5.7	0	0	0.0
	卸売業，小売業	95.2	4.8	7	24	3.4	3	8	2.7
	金融業，保険業	96.6	3.4	1	1	1.0	0	0	0.0
	不動産業，物品賃貸業	87.5	12.5	2	16	8.0	1	2	2.0
	学術研究，専門・技術サービス業	90.0	10.0	2	10	5.0	0	0	0.0
	宿泊業，飲食サービス業	90.6	9.4	5	7	1.4	2	4	2.0
	生活関連サービス業，娯楽業	93.3	6.7	1	1	1.0	1	2	2.0
	教育，学習支援業	96.0	4.0	1	1	1.0	0	0	0.0
	医療，福祉	91.5	8.5	5	59	11.8	3	4	1.3
	サービス業	95.7	4.3	2	44	22.0	0	0	0.0
そ の 他	100.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	
規 模 分 類	10～29人	94.6	5.4	10	18	1.8	3	5	1.7
	30～99人	89.7	10.3	17	69	4.1	3	7	2.3
	100～299人	92.3	7.7	7	64	9.1	1	2	2.0
	300人以上	91.3	8.7	18	121	6.7	4	30	7.5

## 1 2 週休制度

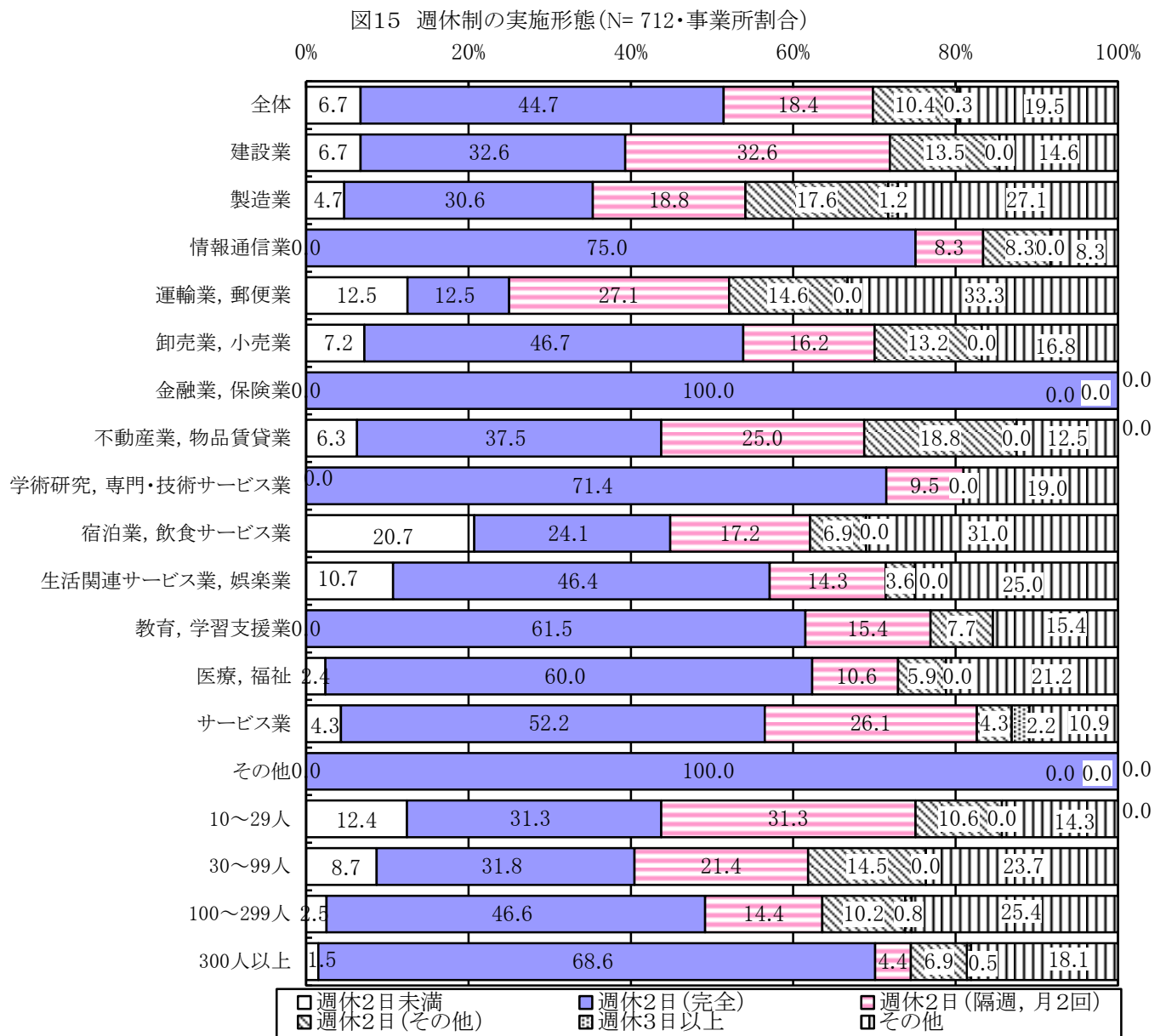
**完全週休2日制 44.7%，隔週又は月2回の週休2日制 18.4%**

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44.7%（前年50.2%）と最も多く、次いで「隔週又は月2回の週休2日制」が18.4%（同16.9%）となっている。

産業別では、「金融業，保険業」は「完全週休2日制」が100%の導入率となっている。また、「運輸業，郵便業」「宿泊業，飲食サービス業」は，他の業種に比べて「完全週休2日制」を実施している割合が低くなっている。

企業規模別としては，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15，付表18）



### 1.3 変形労働時間制

#### 1年単位の変形労働時間制 34.9%、フレックスタイム制 4.2%

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34.9%（前年33.9%）、「1か月単位の変形労働時間制」を実施している事業所は24.2%（同22.2%）、「フレックスタイム制」実施している事業所は4.2%（同6.7%）であった。

何らかの変形労働時間制を採用している事業所は全体の61.5%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。

産業別では、「運輸業、郵便業」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、54.2%（同55.0%）と高くなっている。

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4.2%であるが、そのうち「卸売業、小売業」「情報通信業」ではそれぞれ9.0%（同6.0%）、8.3%（同14.3%）と他の業種より高い割合を示している。（表1.2、付表1.9）

表1.2 変形労働時間制の実施状況（複数回答）

（単位：%）

		1年単位の 変形労働時間制	1か月単位の 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		34.9	24.2	2.4	4.2	1.0
産 業 分 類	建 設 業	57.8	7.8	0.0	2.2	0.0
	製 造 業	52.3	18.6	1.2	3.5	1.2
	情 報 通 信 業	25.0	8.3	8.3	8.3	0.0
	運輸業、郵便業	54.2	18.8	2.1	2.1	0.0
	卸売業、小売業	32.9	22.8	1.8	9.0	2.4
	金融業、保険業	0.0	10.7	0.0	3.6	0.0
	不動産業、物品賃貸業	25.0	12.5	0.0	6.3	6.3
	学術研究、専門・技術サービス業	14.3	9.5	0.0	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	23.0	39.3	4.9	1.6	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	30.0	26.7	13.3	6.7	0.0
	教育、学習支援業	34.6	19.2	3.8	0.0	3.8
	医療、福祉	15.5	61.9	2.4	0.0	0.0
	サービス業	38.3	12.8	2.1	4.3	0.0
そ の 他	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0	
規 模 分 類	10～29人	41.2	14.9	3.6	1.8	0.0
	30～99人	39.7	27.6	2.3	0.6	0.6
	100～299人	37.6	30.8	1.7	5.1	1.7
	300人以上	22.7	27.5	1.4	9.2	1.9

## 1.4 年次有給休暇制度

**年次有給休暇の平均取得日数（率）は7.4日（26.8%）**

平成26年度（1年間）の「常用労働者（正社員）」の年次有給休暇の平均取得日数は、7.4日（前年8.0日）で、平均取得率は、26.8%（同29.4%）となっている。

取得率では、「教育、学習支援業」が31.9%（同33.9%）と最も高く、次いで「サービス業」「学術研究、専門・技術サービス業」がそれぞれ30.8%（同31.6%）、30.2%（同32.9%）となっている。

「パートタイム労働者」の平均付与日数、平均取得日数及び取得率は17.9日（前年18.0日）、7.1日（同7.5日）、39.6%（同41.8%）となっている。（表13、付表20）

表13 年次有給休暇（常用労働者（正社員）N=585、パートタイム労働者N=248）

（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）	平均取得 日 数	取得率	平均付与日数 （繰越含）	平均取得 日 数	取得率
全	体	27.5	7.4	26.8	17.9	7.1	39.6
産 業 分 類	建設業	25.5	7.3	28.6	15.1	8.3	55.1
	製造業	27.7	7.7	27.8	18.3	8.4	46.0
	情報通信業	30.0	8.6	28.8	17.3	6.7	38.5
	運輸業、郵便業	25.6	6.8	26.7	22.9	9.0	39.4
	卸売業、小売業	29.6	7.0	23.5	18.1	6.5	35.9
	金融業、保険業	34.2	9.4	27.4	22.0	9.6	43.4
	不動産業、物品賃貸業	23.7	6.5	27.6	25.5	13.5	52.9
	学術研究、専門・技術サービス業	27.7	8.4	30.2	21.1	11.2	53.2
	宿泊業、飲食サービス業	24.3	6.1	25.3	16.0	4.9	30.8
	生活関連サービス業、娯楽業	25.7	6.5	25.2	16.6	4.8	28.6
	教育、学習支援業	26.9	8.6	31.9	17.4	7.7	43.9
	医療、福祉	25.6	6.7	26.1	16.8	6.2	36.7
	サービス業	28.4	8.7	30.8	19.0	8.5	44.7
その他	35.3	9.7	27.4	0.0	0.0	0.0	
規 模 分 類	10～29人	22.7	7.2	31.7	17.0	7.3	43.3
	30～99人	25.9	7.2	27.7	17.8	7.1	39.6
	100～299人	29.8	6.7	22.4	18.5	6.9	37.3
	300人以上	31.9	8.1	25.5	18.0	7.1	39.4

## 1.5 多様な休暇制度

### 妻が出産した場合の夫の休暇 60.9%，リフレッシュ休暇 25.4%

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、26.7%で導入している。

「リフレッシュ休暇」は、25.4%で導入している。

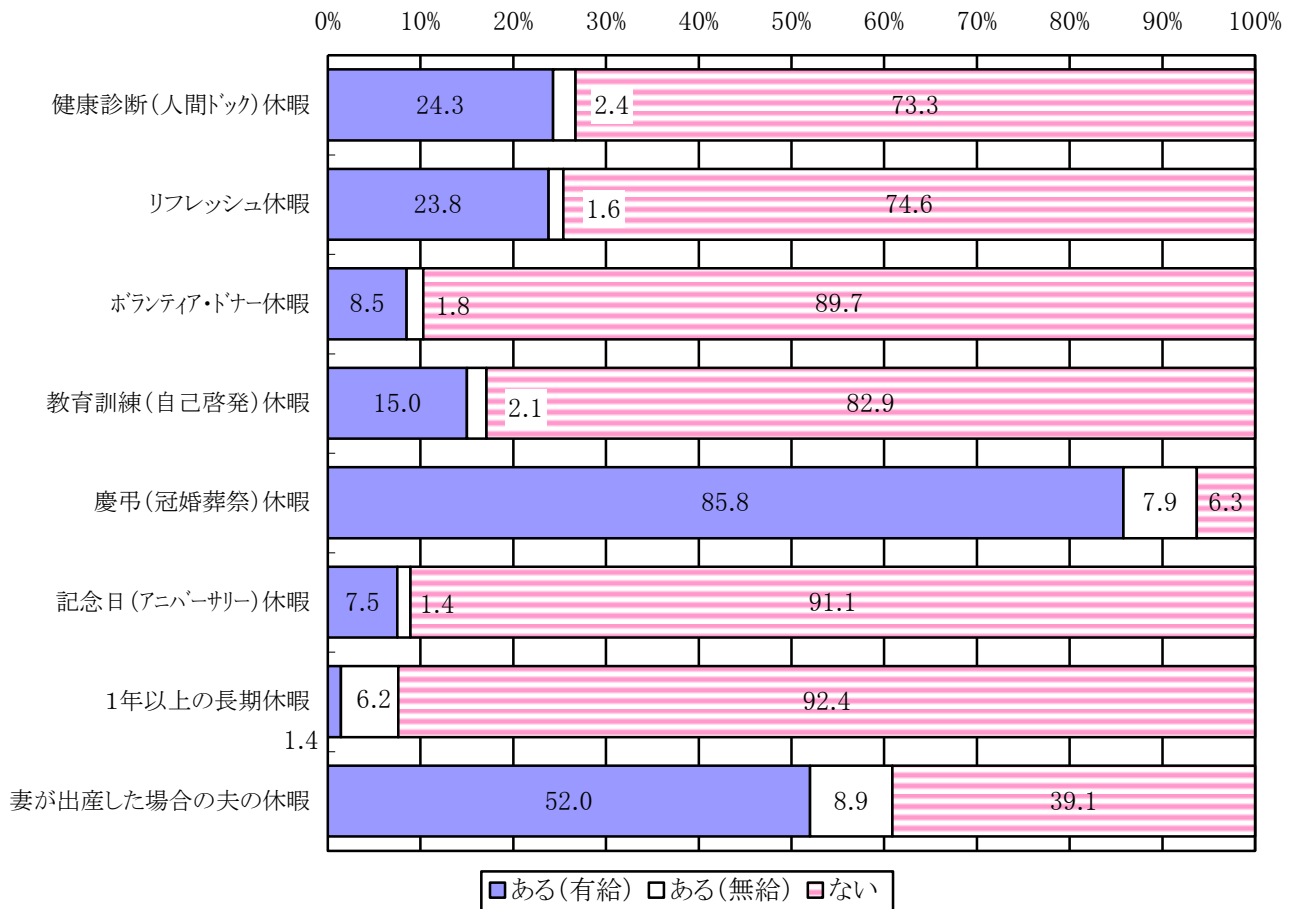
「教育訓練（自己啓発）休暇」は、17.1%で導入している。

「記念日（アニバーサリー）休暇」及び「1年以上の長期休暇」の導入は、それぞれ8.9%、7.6%と調査項目中で低率となっている。「ボランティア・ドナー休暇」の導入も10.3%と低い状況である。

「慶弔（冠婚葬祭）休暇」は、93.7%で導入しており、有給としている割合も85.8%と高くなっている。産業別では、「情報通信業」「教育、学習支援業」が100%の導入率となっている。

「妻が出産した場合の夫の休暇」は、60.9%で導入している。産業別（有給）では、「情報通信業」「金融業、保険業」がそれぞれ83.3%、77.8%と導入率が高い。（図16、付表21）

図16 多様な休暇制度



## 1 6 中途採用

### 40歳代以上の中途採用者は34.6%

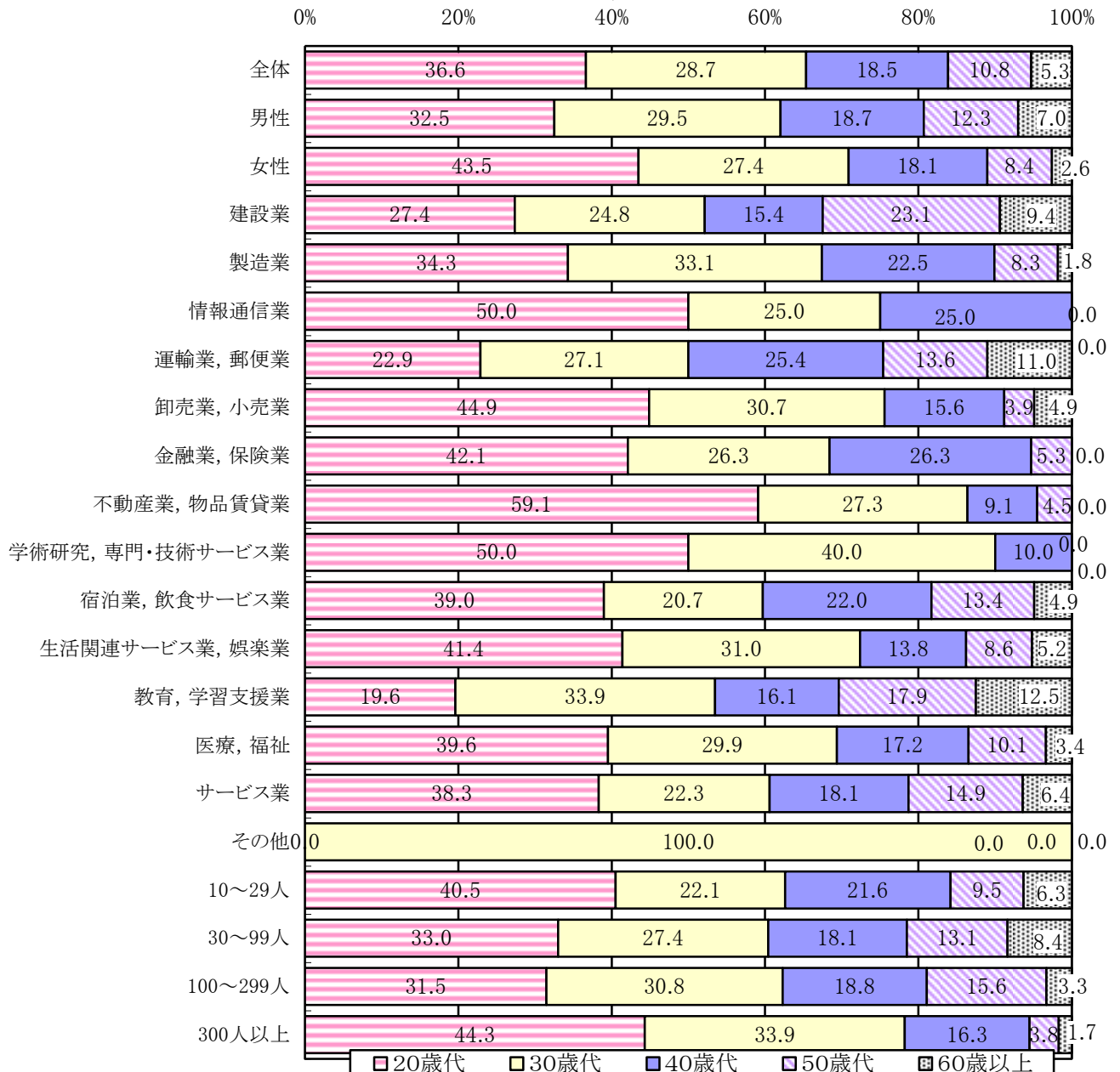
平成26年度（1年間）に正社員として中途採用した従業員を年代別にみると、20歳代が36.6%、30歳代が28.7%、40歳代が18.5%、50歳代が10.8%、60歳以上が5.3%となっている。

中途採用を実施した事業所の割合は47.1%（前年46.8%）となっている。

産業別では、「不動産業、物品賃貸業」で20歳代の採用が59.1%と高く、「学術研究、専門・技術サービス業」では30歳代の採用が多い。「運輸業、郵便業」「建設業」では、他の業種に比べ40歳代以上の採用が多い。

1事業所あたりの中途採用人員では、「医療、福祉」が5.8人、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」「教育、学習支援業」がそれぞれ4.1人、4.0人と多い。（図17、付表22）

図17 中途採用の状況(N=1,239・労働者割合)





## 17 定年制度と定年年齢到達者の雇用

### 高年齢者の安定した雇用の確保の措置を講じている事業所は96.0%

定年制度があるとした事業所は93.1%（前年91.9%）であった。

そのうち、定年年齢到達者に対する雇用促進制度がない事業所は4.0%（29事業所）となっており、それを除く96.0%の事業所で、65歳までの雇用促進制度を設けている等、高年齢者の安定した雇用の確保の措置を講じている。（表14、付表23）

表14 定年制度と定年退職者の雇用促進制度

（単位：%）

		定年制度(N=722)									
		なし		あり		定年後の雇用促進制度(複数回答)					
		事業所数 (事業所)	構成比	事業所数 (事業所)	構成比	継続雇用	再雇用	再就職 斡旋	その他	なし	
										事業所数 (事業所)	構成比
全 体		50	6.9	672	93.1	45.2	49.2	1.0	0.7	29	3.9
産 業 分 類	建設業	6	6.7	84	93.3	50.0	46.7	0.0	0.0	3	3.3
	製造業	2	2.4	83	97.6	44.6	51.1	0.0	1.1	3	3.3
	情報通信業	0	0.0	12	100.0	28.6	71.4	0.0	0.0	0	0.0
	運輸業、郵便業	0	0.0	48	100.0	64.8	33.3	1.9	0.0	0	0.0
	卸売業、小売業	11	6.6	156	93.4	44.7	48.8	1.8	1.2	6	3.5
	金融業、保険業	1	3.4	28	96.6	13.8	79.3	3.4	0.0	1	3.4
	不動産業、物品賃貸業	3	18.8	13	81.3	23.1	61.5	0.0	0.0	2	15.4
	学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0	21	100.0	34.8	56.5	0.0	4.3	1	4.3
	宿泊業、飲食サービス業	16	25.0	48	75.0	49.1	40.0	1.8	0.0	5	9.1
	生活関連サービス業、娯楽業	1	3.4	28	96.6	46.9	43.8	0.0	0.0	3	9.4
	教育、学習支援業	0	0.0	26	100.0	41.4	55.2	0.0	0.0	1	3.4
	医療、福祉	7	8.2	78	91.8	47.0	48.2	0.0	1.2	3	3.6
サービス業	3	6.4	44	93.6	47.9	47.9	2.1	0.0	1	2.1	
その他	0	0.0	3	100.0	25.0	75.0	0.0	0.0	0	0.0	
規 模 分 類	10～29人	41	18.7	178	81.3	50.0	43.8	0.0	0.0	12	6.2
	30～99人	9	5.1	167	94.9	60.3	34.1	0.0	1.1	8	4.5
	100～200人	0	0.0	118	100.0	42.7	54.2	0.8	0.0	3	2.3
	300人以上	0	0.0	209	100.0	31.0	62.5	2.6	1.3	6	2.6

## 18 高齢者雇用安定法への取組み

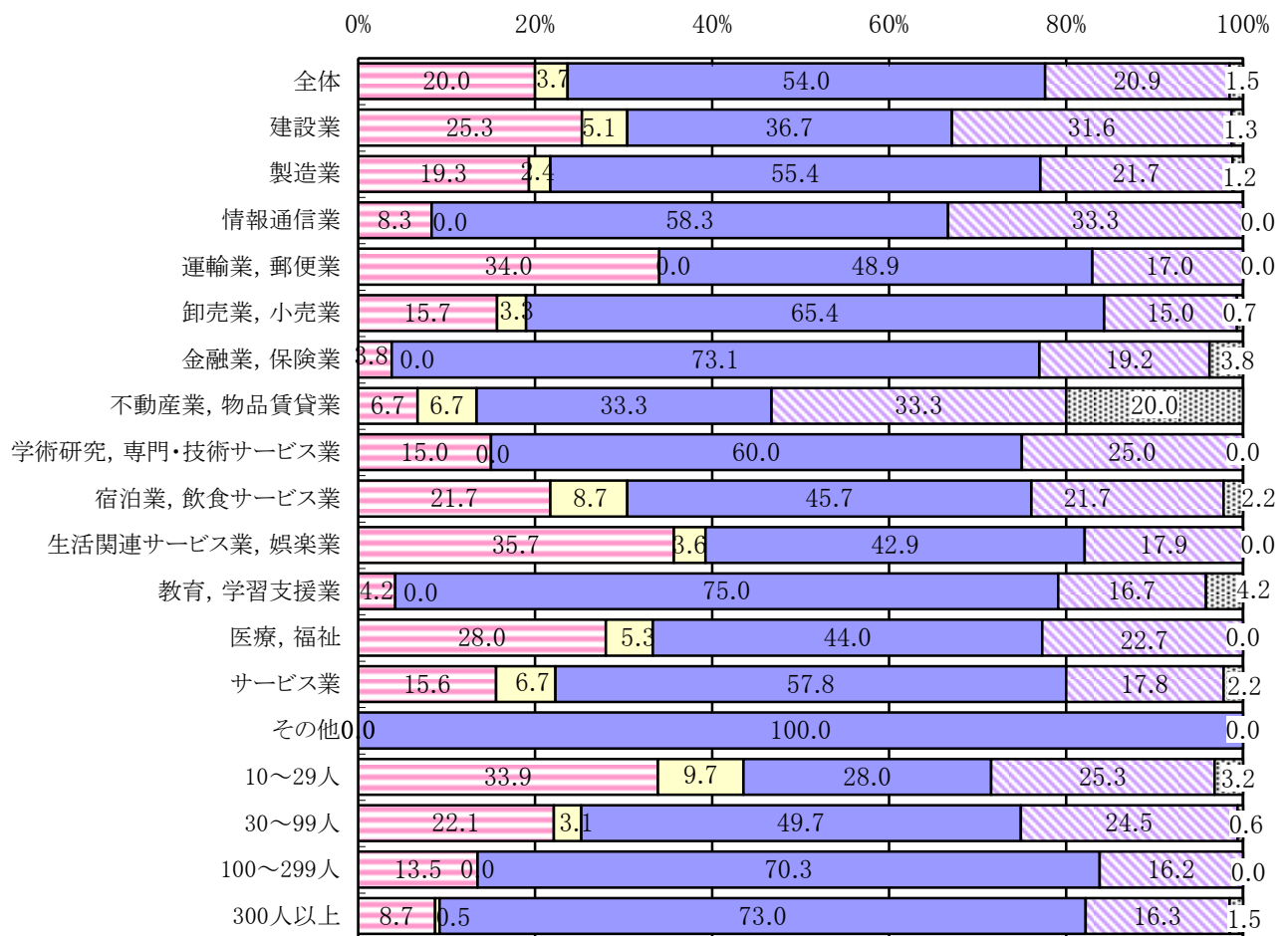
**何らかの取組を行った事業所は 98.5%**

高齢者雇用安定法への取組状況を調査したところ、「定年制を引き上げた」事業所が 20.0%、「定年制を廃止した」事業所が 3.7%、「継続雇用制度を導入した」事業所が 74.8%（うち労使協定締結済み 54.0%、労使協定未締結 20.9%）となっており、何らかの取組を行った事業所は 98.5%（前年 81.9%）となっている。

一方、「検討中（未定）」の事業所は 1.5%（同 18.1%）となっており、産業別にみると、「不動産業、物品賃貸業」で 20.0%と他の業種よりも高くなっている。

（図 18、付表 2 4）

図18 高齢者雇用安定法への取組み (N=656・事業所割合)



■ 定年引上げ   
 ■ 定年廃止   
 ■ 継続雇用(労使協定締結済)   
 ■ 継続雇用(労使協定未締結)   
 ■ 検討中(未定)

## 19 退職者の状況

### 退職理由 男性、女性ともに「転職」

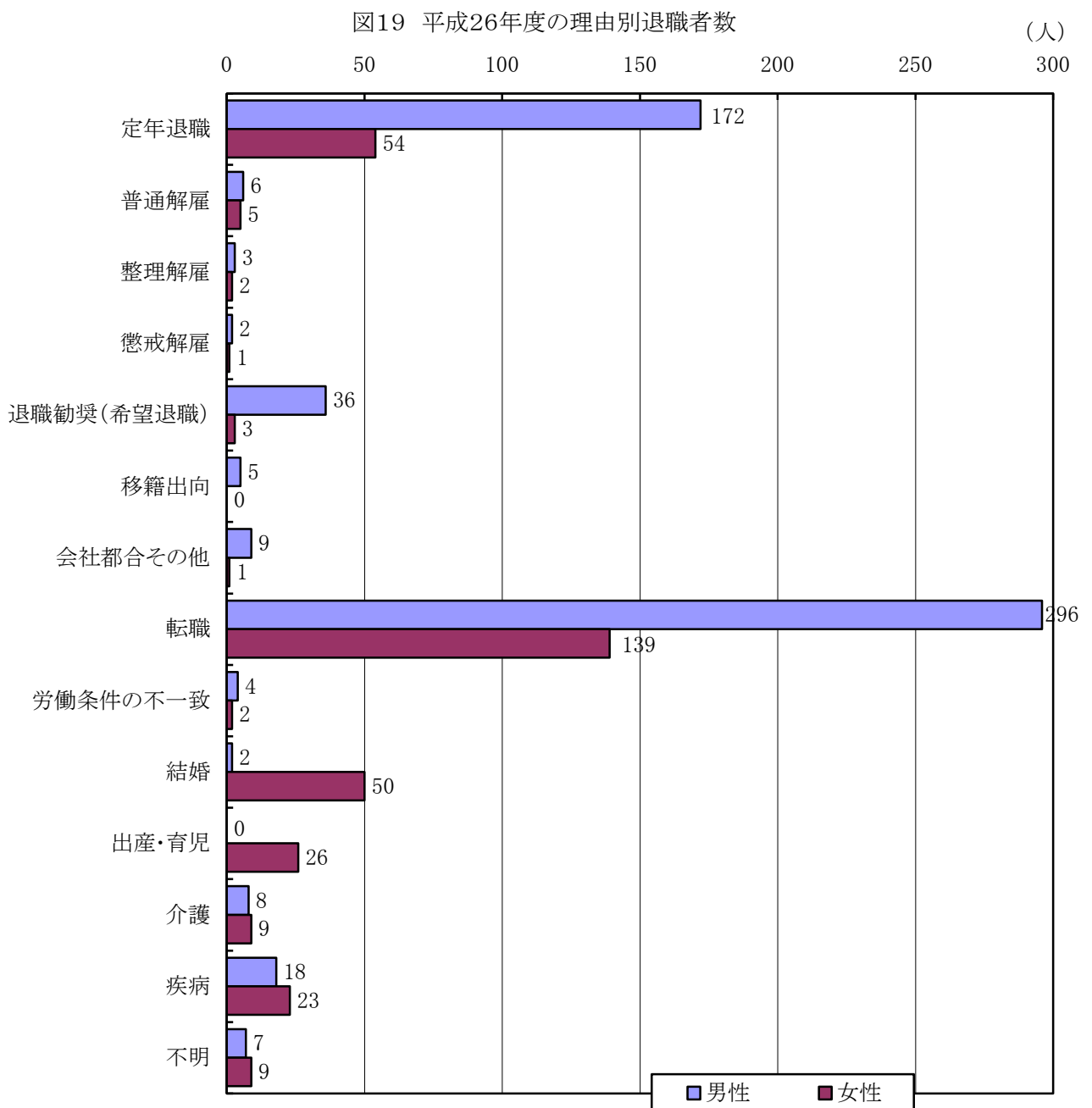
平成26年度（1年間）に退職した労働者の退職理由を調査した。

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ですが、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。

女性労働者の退職理由でも、「転職」が最も多く、以下「定年」「結婚」の順になっている。

（図19，付表25）



## 20 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 4.9%

外国人労働者等を受け入れている事業所は 4.9%（前年 6.2%）となっている。

産業別に見ると、「教育、学習支援業」が 17.4%（同 26.1%），次いで「情報通信業」が 16.7%（同 0%）で割合が高い。

なお、「外国人研修生」の受け入れについては、「製造業」が多い。（表 15，付表 26）

表 15 外国人労働者及び外国人研修生（N=689・事業所割合）

		外国人労働者及び研修生の有無							
		いない (%)	いる (%)	外国人労働者（事業所，人）			外国人研修生（事業所，人）		
				事業所数	人数	事業所平均	事業所数	人数	事業所平均
全 体		95.1	4.9	29	188	6.5	7	70	10.0
産 業 分 類	建 設 業	97.6	2.4	0	0	0.0	2	12	6.0
	製 造 業	88.0	12.0	7	154	22.0	4	56	14.0
	情 報 通 信 業	83.3	16.7	2	2	1.0	0	0	0.0
	運輸業，郵便業	100.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
	卸売業，小売業	96.2	3.8	6	7	1.2	0	0	0.0
	金融業，保険業	100.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
	不動産業，物品賃貸業	93.8	6.3	1	1	1.0	0	0	0.0
	学術研究，専門・技術サービス業	94.7	5.3	1	1	1.0	0	0	0.0
	宿泊業，飲食サービス業	93.3	6.7	4	8	2.0	1	2	2.0
	生活関連サービス業，娯楽業	93.1	6.9	2	7	3.5	0	0	0.0
	教育，学習支援業	82.6	17.4	4	6	1.5	0	0	0.0
医療，福祉	97.6	2.4	2	2	1.0	0	0	0.0	
サービス業	100.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	
そ の 他	100.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	
規 模 分 類	10～29 人	98.0	2.0	2	4	2.0	2	17	8.5
	30～99 人	94.6	5.4	9	21	2.3	0	0	0.0
	100～299 人	90.5	9.5	8	11	1.4	3	29	9.7
	300 人以上	95.2	4.8	10	152	15.2	2	24	12.0

## 2 1 障害者の雇用

### 障害者を雇用している事業所は 22.3%

障害者を雇用している事業所は全体の 22.3%（前年 20.0%）となっている。

産業別では、「製造業」が 37.2%（同 23.6%）と最も割合が高く、次いで「建設業」「医療、福祉」がそれぞれ 27.8%（同 16.3%）、25.9%（同 24.3%）となっている。

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、2.5 人（同 1.9 人）となっている。

産業別では「生活関連サービス業、娯楽業」が、他の産業に比べて 1 事業所あたりの障害者の雇用人数が多い。（表 1 6，図 2 0，付表 2 7，2 8）

表 1 6 障害者の雇用状況（N=725）

		障害者の雇用状況(事業所, %)					
		雇用していない		雇用している			
		事業所数	構成比	事業所数	構成比	雇用人数(人)	事業所平均(人)
全 体		563	77.7	162	22.3	411	2.5
産 業 分 類	建設業	65	72.2	25	27.8	30	1.2
	製造業	54	62.8	32	37.2	152	4.8
	情報通信業	10	83.3	2	16.7	3	1.5
	運輸業、郵便業	38	79.2	10	20.8	12	1.2
	卸売業、小売業	137	81.5	31	18.5	48	1.5
	金融業、保険業	24	82.8	5	17.2	8	1.6
	不動産業、物品賃貸業	12	75.0	4	25.0	8	2.0
	学術研究、専門・技術サービス業	18	85.7	3	14.3	4	1.3
	宿泊業、飲食サービス業	53	82.8	11	17.2	27	2.5
	生活関連サービス業、娯楽業	26	86.7	4	13.3	34	8.5
	教育、学習支援業	22	84.6	4	15.4	7	1.8
	医療、福祉	63	74.1	22	25.9	58	2.6
	サービス業	38	80.9	9	19.1	20	2.2
	その他	3	100.0	0	0.0	0	0.0
規 模 分 類	10~29 人	200	90.9	20	9.1	27	1.4
	30~55 人	85	83.3	17	16.7	32	1.9
	56~99 人	53	70.7	22	29.3	80	3.6
	100~200 人	77	65.3	41	34.7	72	1.8
	300 人以上	148	70.5	62	29.5	200	3.2

図 20 障害者を雇用している事業所の推移

