

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57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分で前年と同じになっている。

産業別では、「情報通信業」が7時間29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57分（前年6時間02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=894・事業所割合)

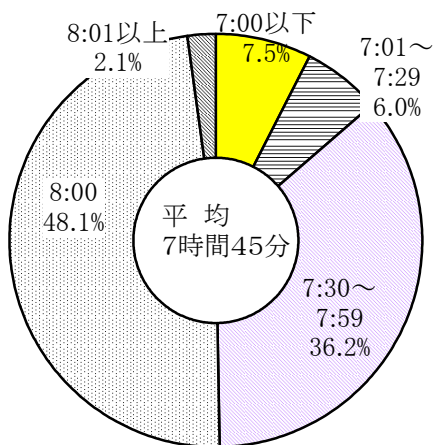
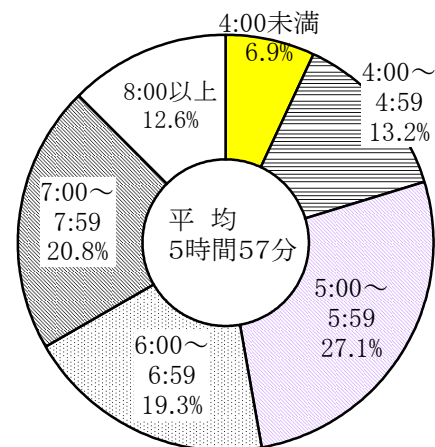


図10 1日の所定労働時間
パートタイム労働者
(N=476・事業所割合)



(2) 1週の所定労働時間

常用労働者（正社員） 39時間37分，パートタイム労働者 28時間24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37分（前年39時間19分）となっている。1週40時間としている事業所は全体の53.9%である。産業別に見ると、「情報通信業」「金融業，保険業」の平均所定労働時間がそれぞれ37時間43分，38時間02分と時間短縮が進んでいる。一方、「建設業」「運輸業，郵便業」「宿泊業，飲食サービス業」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、企業規模が小さいと所定労働時間が長くなる傾向にあり、「10～29人」と「300人以上」の格差は1時間10分である。（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28時間24分（前年29時間09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= 883・事業所割合)

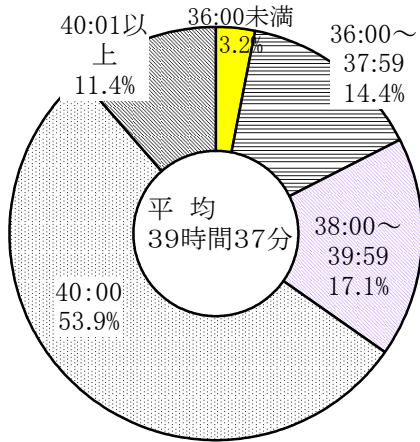
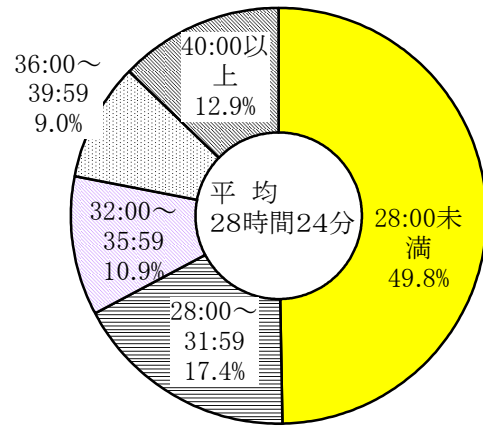


図12 1週の所定労働時間
 パートタイム労働者
 (N= 466・事業所割合)



(3) 所定外労働時間

常用労働者(正社員) 14時間39分, パートタイム労働者7時間49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14時間39分(前年16時間36分)となっている。

産業別の特徴としては、「運輸業, 郵便業」が最も長く25時間40分であり, 次いで「製造業」が21時間11分となっている。逆に, 「その他」「不動産業, 物品賃貸業」などは10時間に満たない。(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7時間49分(前年8時間29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=662・事業所割合)

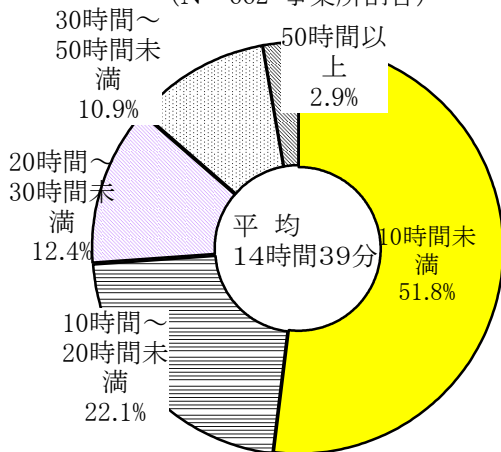
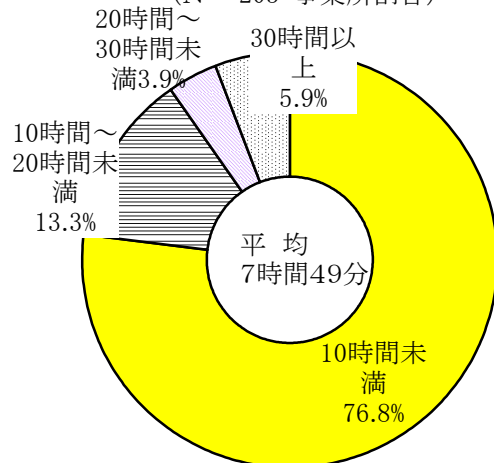


図14 1か月の所定外労働時間
 パートタイム労働者
 (N= 203・事業所割合)



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 4.3%

長時間労働の実態について調査したところ、1か月（平成21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」と回答があった事業所は全体の4.3%（前年7.0%）であった。

産業別では、「運輸業、郵便業」が15.2%（前年20.0%）と最も割合が高く、次いで「情報通信業」の13.0%（同18.8%）となっている。逆に「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」などは0%となっている。

1か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」と回答があった事業所で、1事業所当たりの当該労働者数は男性7.2人、女性2.6人となっており、男性の方がかなり多くなっている。

産業別では、男性が「運輸業、郵便業」で14.3人、女性が「製造業」で5.5人と他の産業に比べ多くなっている。

（表11、付表17）

表11 長時間労働の状況（N = 913・事業所割合・複数回答）

（単位:%,人）

		1か月の所定外労働時間が80時間以上の労働者		1か月の所定外労働時間が80時間以上の労働者数					
		いない	いる	男性			女性		
				事業所数	人数	平均人数	事業所数	人数	平均人数
全 体		95.7	4.3	34	246	7.2	9	23	2.6
産 業 分 類	建設業	99.2	0.8	1	6	6.0	0	0	0.0
	製造業	95.0	5.0	6	45	7.5	2	11	5.5
	情報通信業	87.0	13.0	3	16	5.3	1	1	1.0
	運輸業、郵便業	84.8	15.2	10	143	14.3	1	1	1.0
	卸売業、小売業	97.4	2.6	2	3	1.5	2	4	2.0
	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	100.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	92.1	7.9	3	8	2.7	1	1	1.0
	宿泊業、飲食サービス業	98.2	1.8	0	0	0.0	1	4	4.0
	生活関連サービス業、娯楽業	100.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
	教育、学習支援業	100.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
	医療、福祉	98.1	1.9	1	1	1.0	1	1	1.0
	サービス業	88.9	11.1	8	24	3.0	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	97.2	2.8	8	32	4.0	2	4	2.0
	30～99人	96.4	3.6	8	116	14.5	4	13	3.3
	100～299人	95.9	4.1	5	45	9.0	0	0	0.0
	300人以上	92.4	7.6	13	53	4.1	3	6	2.0

1 2 週休制度

完全週休2日制 42.9%，隔週又は月2回の週休2日制 22.5%

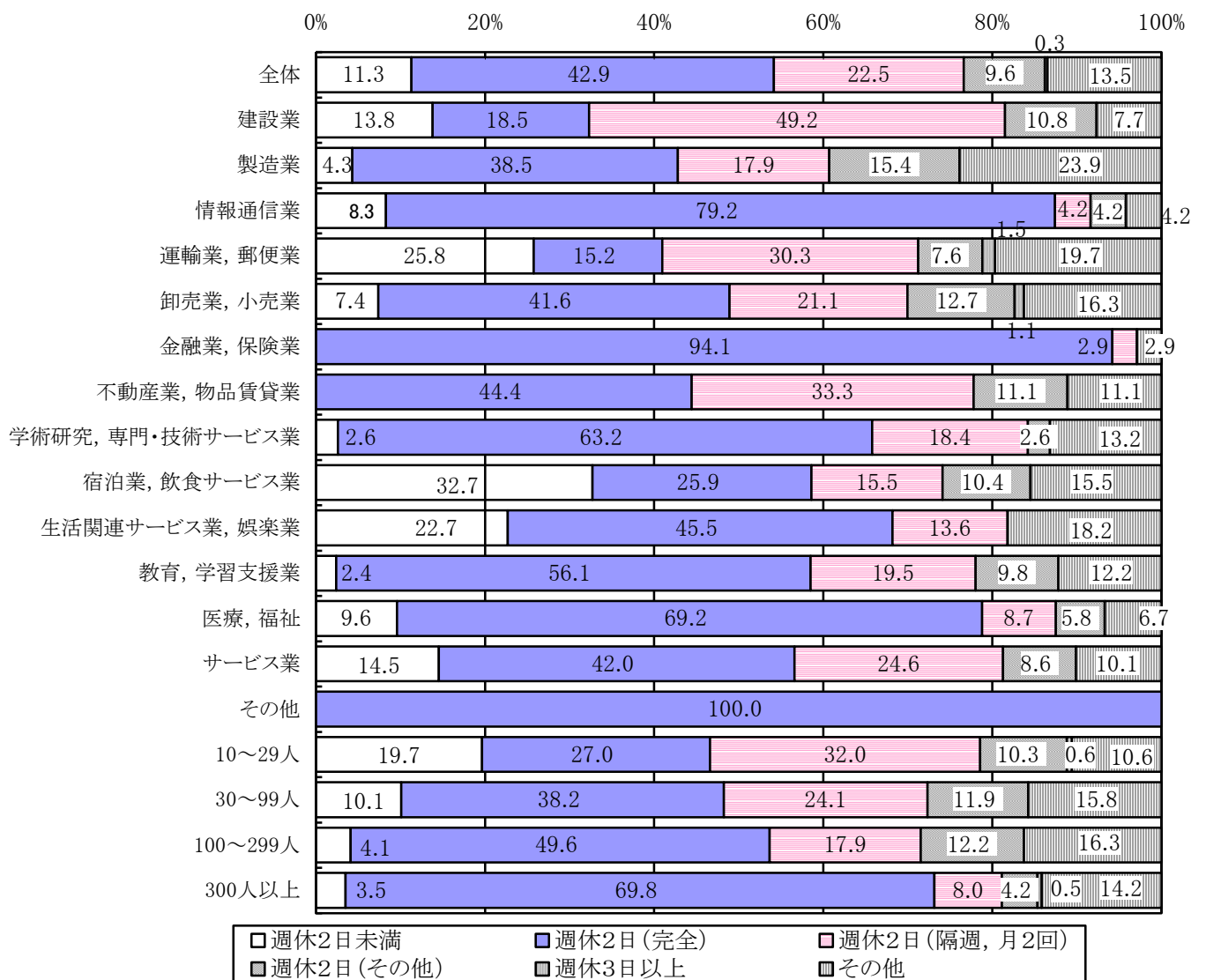
週休制の実施形態を見ると、「完全週休2日制」を実施している事業所の割合が42.9%（前年44.2%）と最も多く、次いで「隔週又は月2回の週休2日制」が22.5%（同23.6%）となっている。

産業別では、「金融業、保険業」「その他」で「完全週休2日制」を実施している事業所が高い割合を示している。一方、「建設業」「運輸業、郵便業」は、他の産業に比べて「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15，付表18）

図15 週休制の実施形態(N=904・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 30.9%、フレックスタイム制 6.1%

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30.9%（前年33.2%）、「1か月単位の変形労働時間制」を実施している事業所は19.0%（同17.2%）、「フレックスタイム制」実施している事業所は6.1%（同5.8%）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56.2%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、「建設業」「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、それぞれ49.6%、47.9%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6.1%であるが、「情報通信業」では25.0%と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（N = 920・事業所割合・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		30.9	19.0	3.2	6.1	2.2
産 業 分 類	建設業	49.6	8.3	2.3	3.0	0.8
	製造業	47.9	9.1	0.0	8.3	5.8
	情報通信業	20.8	4.2	0.0	25.0	12.5
	運輸業、郵便業	39.4	34.8	4.5	6.1	0.0
	卸売業、小売業	26.6	13.5	4.7	5.2	1.6
	金融業、保険業	5.9	17.6	2.9	8.8	2.9
	不動産業、物品賃貸業	33.3	33.3	11.1	11.1	11.1
	学術研究、専門・技術サービス業	23.1	5.1	0.0	17.9	5.1
	宿泊業、飲食サービス業	13.6	30.5	6.8	1.7	1.7
	生活関連サービス業、娯楽業	22.7	27.3	4.5	4.5	0.0
	教育、学習支援業	40.5	19.0	0.0	2.4	2.4
	医療、福祉	14.4	39.4	6.7	3.8	0.0
	サービス業	26.0	23.3	0.0	5.5	0.0
	その他	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
規 模 分 類	10～29人	36.6	10.4	4.8	1.4	0.6
	30～99人	35.1	21.5	1.8	2.6	0.0
	100～299人	30.4	22.4	2.4	6.4	2.4
	300人以上	17.0	28.8	2.4	17.5	7.1

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7.9日（29.0%）

平成20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、7.9日で前年と同じになっており、平均取得率は、29.0%（同29.3%）となっている。

産業別に見ると、「その他」「金融業、保険業」の付与日数が、それぞれ35.0日、34.5日であるのに対し、「生活関連サービス業、娯楽業」「運輸業、郵便業」の付与日数は23.4日、24.2日と格差が大きい。

取得率では、「その他」「宿泊業、飲食サービス業」がそれぞれ42.9%、36.1%と高く、「不動産業、物品賃貸業」「金融業、保険業」が17.5%、18.6%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17.2日（前年16.5日）、7.5日（同7.6日）、44.0%（同46.3%）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＝729・事業所割合
パートタイム労働者N＝277・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	27.1	7.9	29.0	17.2	7.5	44.0	
産 業 分 類	建設業	25.9	7.5	29.0	13.1	6.0	45.8
	製造業	27.7	9.8	35.3	18.9	9.0	47.4
	情報通信業	28.1	8.0	28.6	18.8	4.6	24.5
	運輸業、郵便業	24.2	7.7	31.7	16.0	9.3	57.8
	卸売業、小売業	27.3	6.4	23.3	17.5	6.6	37.7
	金融業、保険業	34.5	6.4	18.6	23.8	9.9	41.6
	不動産業、物品賃貸業	29.3	5.1	17.5	16.7	4.0	24.0
	学術研究、専門・技術サービス業	27.8	8.3	29.7	17.3	10.0	57.9
	宿泊業、飲食サービス業	25.6	9.2	36.1	16.0	5.3	33.3
	生活関連サービス業、娯楽業	23.4	6.0	25.7	14.4	5.9	40.6
	教育、学習支援業	25.7	9.0	34.9	23.2	13.1	56.5
	医療、福祉	26.3	8.3	31.5	14.8	7.1	47.6
	サービス業	29.2	7.9	26.9	17.6	6.6	37.8
	そ の 他	35.0	15.0	42.9	0.0	0.0	0.0
規 模 分 類	10～29人	23.7	8.1	34.3	16.5	7.5	45.8
	30～99人	26.7	7.9	29.7	16.1	6.7	41.5
	100～299人	28.9	7.9	27.3	16.6	8.6	51.8
	300人以上	31.7	7.3	23.1	19.3	7.6	39.1

15 多様な休暇制度

妻が出産した場合の夫の休暇 58.5%，リフレッシュ休暇 19.8%

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27.8%で導入している。

「リフレッシュ休暇」は、全体の19.8%で導入している。

「ボランティア・ドナー休暇」の導入は全体の7.9%と水準が低い。

「教育訓練(自己啓発)休暇」は、全体の18.8%で導入している。

「慶弔(冠婚葬祭)休暇」は、全体の93.1%で導入しており、水準が高い。有給としている割合も86.7%と高くなっている。

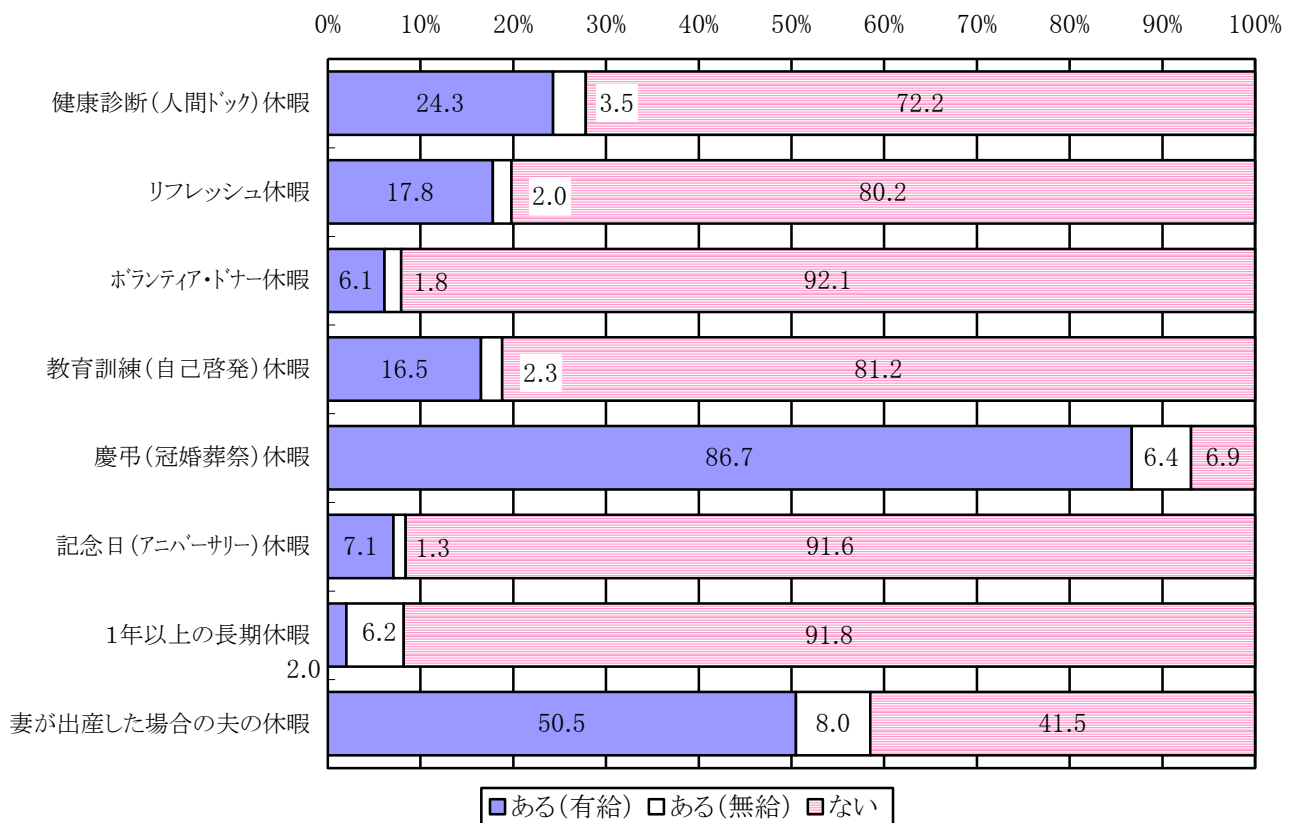
「記念日(アニバーサリー)休暇」の導入は、全体の8.4%と低水準である。

「1年以上の長期休暇」の導入は、全体の8.2%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58.5%で導入している。産業別では、「その他」「不動産業、物品賃貸業」がそれぞれ100%，77.8%と導入率が高い。

(図16，付表21)

図16 多様な休暇制度



16 中途採用

40歳代以上の中途採用者は41.0%

平成20年度（1年間）に正社員として中途採用した従業員のうち、20歳代が33.9%、30歳代が25.2%、40歳代が16.6%、50歳代が17.2%、60歳以上が7.2%となっている。

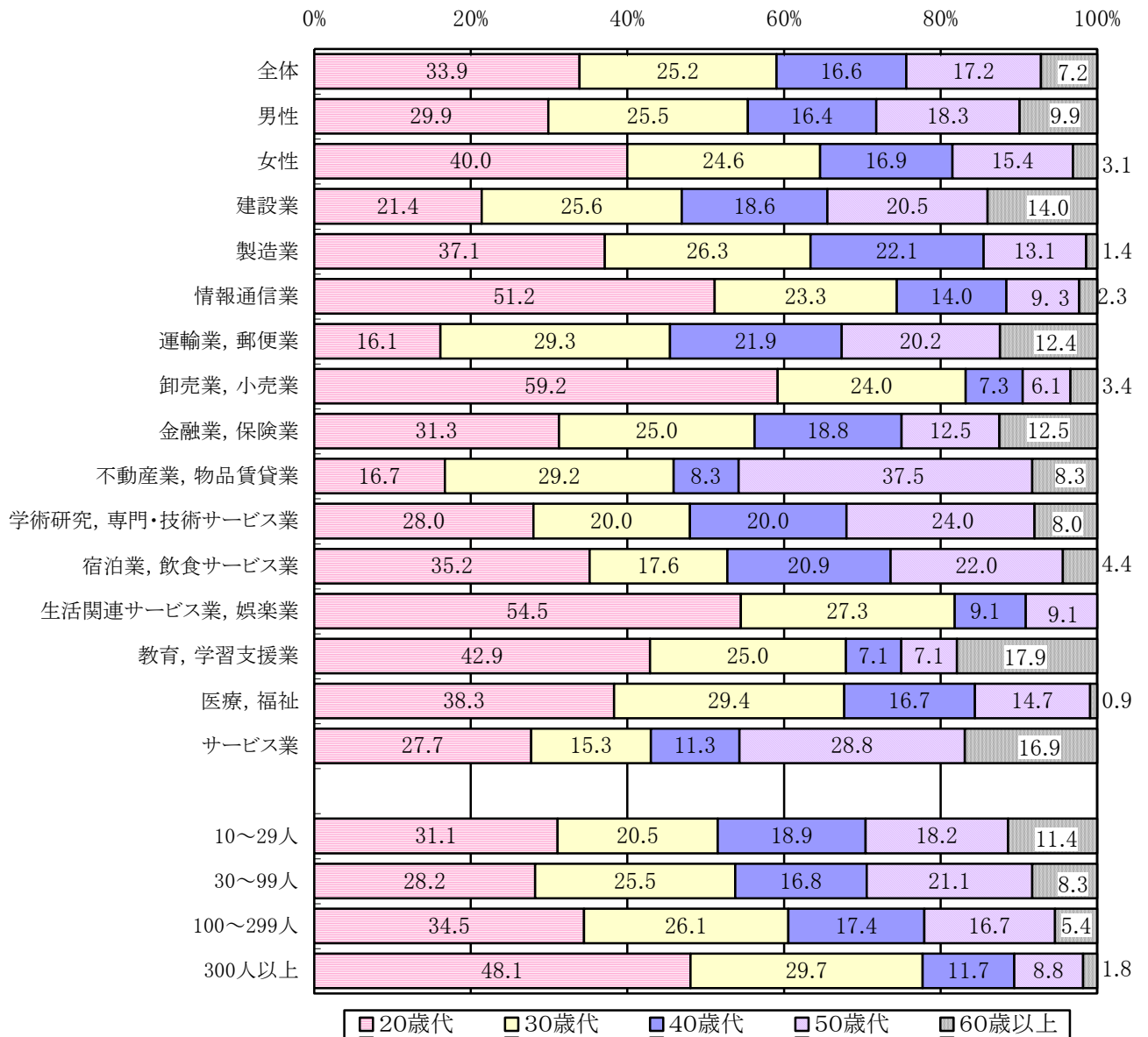
中途採用を実施した事業所の割合は45.4%（前年47.4%）となっている。

産業別では、「サービス業」「運輸業、郵便業」では40歳代以上の採用が多いのに対し、「卸売業、小売業」「生活関連サービス業、娯楽業」では20歳代の採用が多い。

1事業所あたりの中途採用人員では、「医療、福祉」「運輸業、郵便業」がそれぞれ6.3人、5.3人と多い。

（図17、付表22）

図17 中途採用の状況(N=1,669・労働者割合)



17 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93.6%

定年制度があるとした事業所は93.6%（前年93.3%）であった。これを産業別に見ると、「情報通信業」「金融業、保険業」などが100%であるのに対し、「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」では低い割合となっている。

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50.5%で最も多く、次いで「雇用延長」の39.2%となっている。（表14、付表23）

表14 定年制度と定年退職者の雇用促進制度（N=903・事業所割合）

（単位：%）

		定年制度		定年後の雇用促進制度				
		なし	あり	雇用延長	再雇用	再就職斡旋	その他	なし
全 体		6.4	93.6	39.2	50.5	1.3	2.3	6.6
産 業 分 類	建設業	8.7	91.3	49.6	38.8	0.8	3.1	7.8
	製造業	1.7	98.3	39.5	53.5	0.0	2.3	4.7
	情報通信業	0.0	100.0	28.0	64.0	0.0	0.0	8.0
	運輸業、郵便業	6.1	93.9	50.0	45.6	1.5	1.5	1.5
	卸売業、小売業	5.3	94.7	35.8	53.7	1.6	2.6	6.3
	金融業、保険業	0.0	100.0	10.3	74.4	12.8	2.6	0.0
	不動産業、物品賃貸業	0.0	100.0	55.6	44.4	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	2.6	97.4	27.5	67.5	0.0	0.0	5.0
	宿泊業、飲食サービス業	23.2	76.8	46.5	39.5	0.0	0.0	14.0
	生活関連サービス業、娯楽業	19.0	81.0	40.0	45.0	5.0	5.0	5.0
	教育、学習支援業	4.8	95.2	27.3	52.3	2.3	4.5	13.6
	医療、福祉	6.7	93.3	42.7	45.6	0.0	1.9	9.7
	サービス業	5.6	94.4	41.6	49.4	0.0	2.6	6.5
そ の 他	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	
規 模 分 類	10～29人	13.8	86.2	44.3	37.5	0.6	3.4	14.2
	30～99人	3.5	96.5	45.7	48.7	0.4	2.6	2.6
	100～299人	0.0	100.0	41.2	56.5	0.0	0.8	1.5
	300人以上	1.4	98.6	24.3	67.4	3.9	1.3	3.0

18 高齢者雇用安定法への取組み

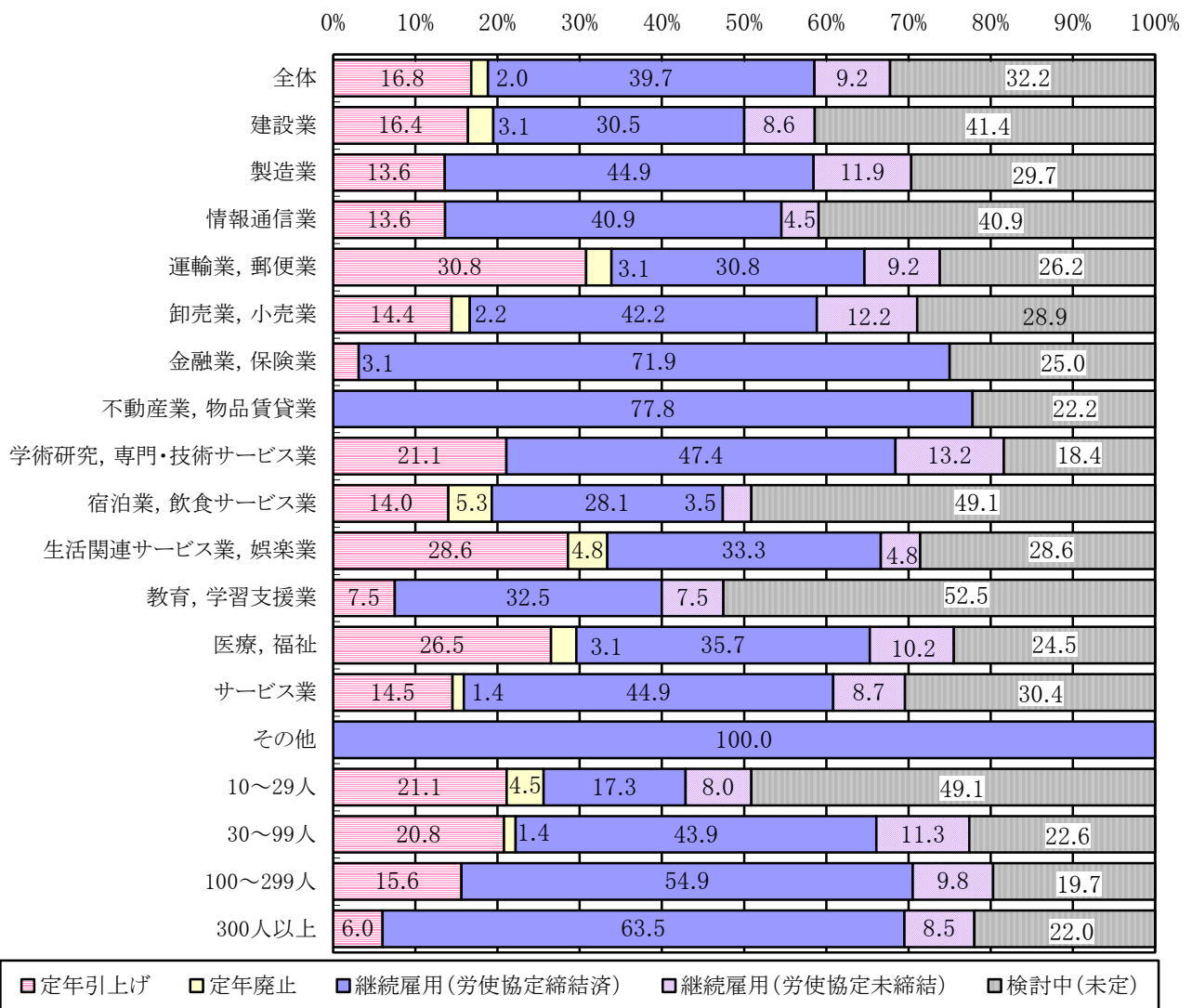
定年引き上げ 16.8%， 継続雇用制度導入 48.9%

高齢者雇用安定法への取組み状況を調査したところ、「定年制を引き上げた」事業所が16.8%、「定年制を廃止した」事業所が2.0%、「継続雇用制度を導入した」事業所が48.9%（うち労使協定締結済み39.7%、労使協定未締結9.2%）、「検討中（未定）」の事業所が32.2%であった。

産業別では、「教育，学習支援業」「宿泊業，飲食サービス業」で「検討中（未定）」の事業所の割合が高い。

（図18，付表24）

図18 高齢者雇用安定法への取組み(N=879・事業所割合)



19 退職者の状況

退職理由 男性, 女性ともに「定年」「転職」

平成20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。

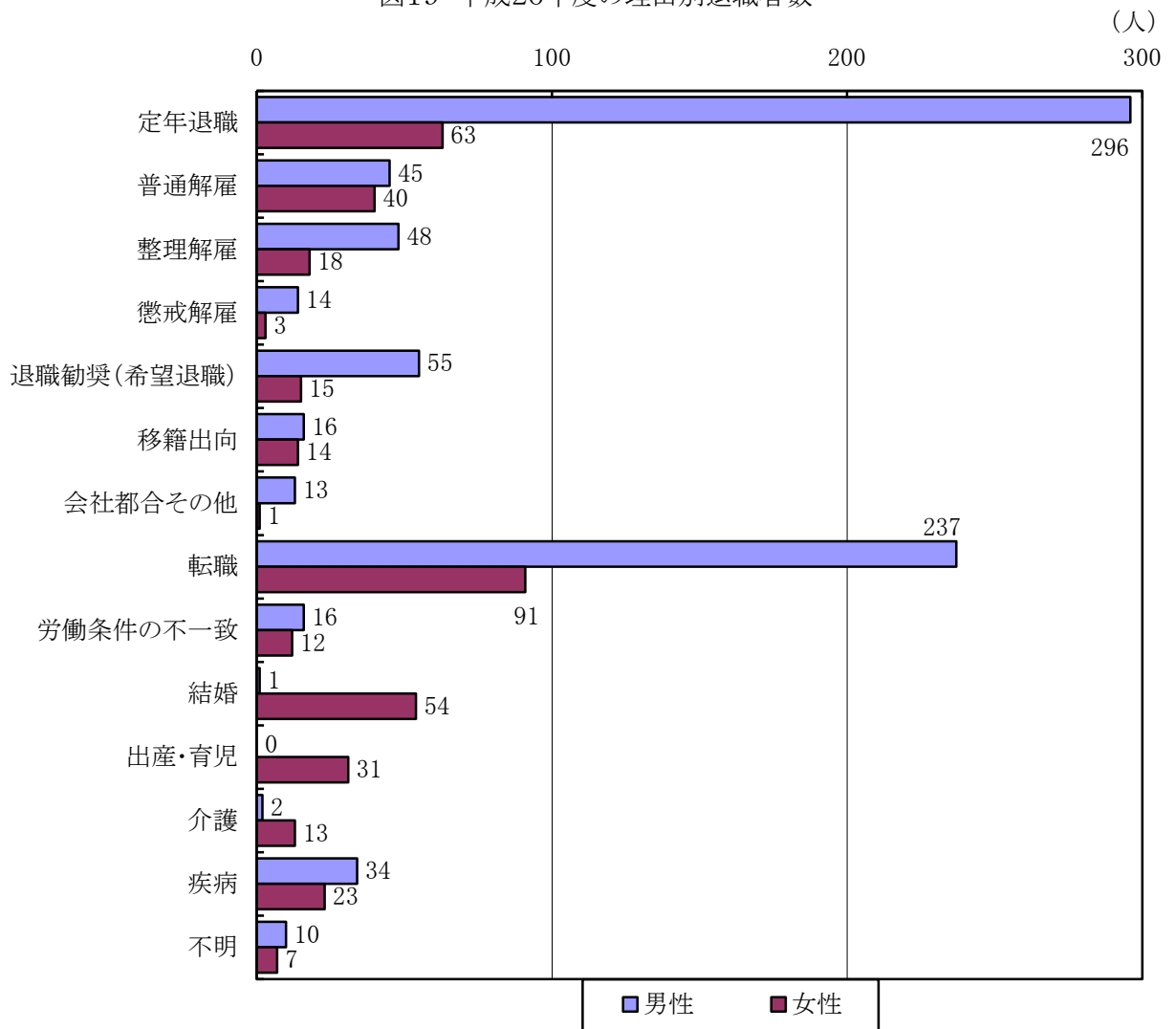
男性労働者の退職理由としては、「定年」が最も多く、次いで「転職」となっている

また、「退職勧奨（希望退職）」「整理解雇」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」「定年」「結婚」の順になっている。「結婚」の割合が高いことが男性とは対照的である。

(図19, 付表25)

図19 平成20年度の理由別退職者数



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 4.1%

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 4.1%で前年と同じになっている。産業別に見ると、「不動産業、物品賃貸業」が 11.1%（同 0.0%）で最も割合が高い。次いで、「教育、学習支援業」が 9.5（同 16.2%）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「宿泊業、飲食サービス業」となっており、他の産業ではほとんどない。

（表 15、付表 26）

表 15 外国人労働者及び外国人研修生（N=919・事業所割合）

（単位：%，人）

		外国人労働者等の有無		外国人労働者等の有無					
		いない	いる	外国人労働者			外国人研修生		
				事業所数	人数	事業所平均	事業所数	人数	事業所平均
全	体	95.9	4.1	30	172	5.7	10	43	4.3
業 分 類	建設業	99.2	0.8	1	1	1.0	0	0	0.0
	製造業	91.7	8.3	7	53	7.6	4	22	5.5
	情報通信業	95.8	4.2	0	0	0.0	1	1	1.0
	運輸業、郵便業	98.5	1.5	1	1	1.0	0	0	0.0
	卸売業、小売業	95.8	4.2	7	11	1.6	1	3	3.0
	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	88.9	11.1	1	1	1.0	0	0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	92.3	7.7	3	74	24.7	0	0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	93.2	6.8	2	3	1.5	3	16	5.3
	生活関連サービス業、娯楽業	100.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
	教育、学習支援業	90.5	9.5	4	23	5.8	0	0	0.0
	医療、福祉	98.1	1.9	2	2	1.0	0	0	0.0
	サービス業	95.9	4.1	2	3	1.5	1	1	1.0
	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	7	8	1.1	0	0	0.0
	30～99人	93.0	7.0	10	26	2.6	7	30	4.3
	100～299人	93.6	6.4	7	41	5.9	1	4	4.0
	300人以上	96.7	3.3	6	97	16.2	2	9	4.5

2.1 障害者の雇用

障害者を雇用している事業所は17.8%

障害者を雇用している事業所は全体の17.8%（前年19.8%）となっている。

産業別では、「その他」が50.0%（同0.0%）と最も割合が高く、次いで「製造業」が23.1%（同28.1%），同じく「医療，福祉」が23.1%（同20.7%）となっている。逆に，「卸売業，小売業」「生活関連サービス業，娯楽業」，はそれぞれ12.0%（同15.2%），13.6%（同13.6%）であり，他の産業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，2.1人（前年1.6人）となっている。

産業別では「サービス業」「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の割合が高くなっている。

なお，昨年度から調査に加えた発達障害者については，1事業所のみ雇用があった。

（表16，付表27，28）

表16 障害者の雇用状況（N=921・事業所数・事業所割合・人数）

（単位：所，%，人）

		障害者の雇用状況				雇用人数	
		雇用していない		雇用している		人数	1事業所平均
		事業所数	構成比	事業所数	構成比		
全体		757	82.2	164	17.8	337	2.1
産業 分 類	建設業	111	83.5	22	16.5	23	1.0
	製造業	93	76.9	28	23.1	56	2.0
	情報通信業	20	83.3	4	16.7	5	1.3
	運輸業，郵便業	54	80.6	13	19.4	27	2.1
	卸売業，小売業	169	88.0	23	12.0	51	2.2
	金融業，保険業	29	85.3	5	14.7	9	1.8
	不動産業，物品賃貸業	7	77.8	2	22.2	4	2.0
	学術研究，専門・技術サービス業	31	79.5	8	20.5	13	1.6
	宿泊業，飲食サービス業	50	84.7	9	15.3	13	1.4
	生活関連サービス業，娯楽業	19	86.4	3	13.6	13	4.3
	教育，学習支援業	36	85.7	6	14.3	19	3.2
	医療，福祉	80	76.9	24	23.1	33	1.4
	サービス業	57	78.1	16	21.9	70	4.4
その他	1	50.0	1	50.0	1	1.0	
規模 分 類	10～29人	331	93.0	25	7.0	38	1.5
	30～55人	109	83.8	21	16.2	29	1.4
	56～99人	73	74.5	25	25.5	54	2.2
	100～299人	84	67.2	41	32.8	88	2.1
	300人以上	160	75.5	52	24.5	128	2.5