

# 目 次

．平成21年労働条件実態調査の説明	
1 調査目的	1
2 調査時点および実施期間	1
3 調査対象	1
4 調査方法	2
5 調査項目	2
6 用語の説明	2
7 調査結果の利用上の注意	5
．調査結果の概要	6
．調査結果	
1 心の健康対策（メンタルヘルスケア）	
（1）心の健康対策（メンタルヘルスケア）の実施状況	11
（2）心の健康対策（メンタルヘルスケア）を実施している事業所における 実施方法	11
2 休日・休暇制度	
（1）週休制の形態	12
（2）年間休日総数	12
（3）年次有給休暇の付与および取得状況	13
（4）年次有給休暇の計画的付与制度の有無	14
（5）年次有給休暇の取得単位	14
（6）年次有給休暇以外の有給休暇制度	15
3 労働時間	
（1）変形労働時間制の実施形態	16
（2）みなし労働時間制の実施形態	16
（3）労働時間短縮のための取組	17
（4）労働時間等の課題について労使の話し合いの機会を設けている事業所 の割合	17
4 育児・介護休業制度	
（1）育児休業制度の有無	18
（2）常用労働者における育児休業取得率	19
（3）育児のために就業規則等で定めている制度	20

(4) 育児のための短時間勤務制度等(勤務時間短縮等の措置)の最長取得期間	20
(5) 子ども看護休暇制度の有無	21
(6) 子ども看護休暇の年間利用可能日数(労働者1人あたり)	22
(7) 介護休業制度の有無	23
(8) 過去2年間の介護休業制度の利用実績	24
(9) その他介護のために就業規則等で定めている制度	24
(10) 育児・介護休業者があった場合の代替職員の配置	25
(11) 妊娠、出産もしくは育児または介護を理由として退職した者に対する再雇用制度	25

## 5 パートタイム労働者

(1) パートタイム労働者の雇用状況および雇用している理由	26
(2) パートタイム労働者の雇用期間	27
(3) パートタイム労働者に対する労働条件の明示方法	27
(4) 一般労働者と職務の内容がほとんど同じであるパートタイム労働者の有無	28
(5) 一般労働者と職務内容がほとんど同じであるパートタイム労働者と一般労働者の1時間あたりの賃金差	28
(6) パートタイム労働者から一般労働者へ転換する制度	29
(7) パートタイム労働者に適用される諸制度	30
(8) パートタイム労働者雇用の今後の予定	30

## 6 派遣労働者

(1) 派遣労働者の有無	31
(2) 派遣労働者の最多年齢層	31
(3) 派遣労働者を就業させる理由	32
(4) 派遣労働者受け入れの今後の予定	32

## . 参考表・図

参考表1 産業別民営事業所数及び従業上の地位、従業者数、他からの派遣・下請従業者数	33
参考表2 事業所規模、産業、就業形態別常用労働者、一人平均月間出勤日数、総実労働時間数、所定内労働時間数及び所定外労働時間数	34
参考図1 年間総実労働時間の推移	35
参考表3 新規学卒者の初任給額	36
参考表4 パートタイム労働者の1時間あたりの所定内給与額および年間賞与其他特別給与額	36
参考表5 年齢階級別きまって支給する現金給与額、所定内給与額及び年間賞	

与その他特別給与額	37
参考表 6 - 1  県内の労働組合数・組合員数	44
参考表 6 - 2  産業別労働組合数・組合員数の状況	44
参考表 6 - 3  上部組織への加盟状況	45
参考図 2  春季賃上げ率の推移	45
参考図 3  夏季一時金受結額の推移	45
参考図 4  年末一時金受結額の推移	46
. 資料（調査票）	
（質問用紙）	47
（回答用紙）	59

## 1 調査目的

この調査は、県内の民営事業所に雇用されている労働者の労働条件の実態を明らかにし、労務管理改善等の基礎資料として提供するほか、労働関係諸機関の参考資料とすることを目的として、統計法（昭和22年法律第18号）に基づく届出統計として実施した。

## 2 調査時点および実施期間

調査時点は、平成21年（2009年）6月30日現在とし、調査実施期間は7月1日から7月31日とした。

## 3 調査対象

地域：県内全域

産業： 建設業 製造業 運輸・通信業 卸売・小売業 金融・保険業 飲食店、  
宿泊業 医療、福祉 教育、学習支援業 サービス業の9産業

規模：常用労働者10人以上の民営事業所  
（平成18年「事業所・企業統計調査（総務省）」の事業所名簿による）

標本抽出法・標本数：上記名簿から無作為抽出により2,000事業所を抽出

有効回答事業所の状況：事業所数1,098 回答率54.9%

### 規模別

計	30人以上	10人未満 (注)	10~29人	30~49人	50~99人	100~ 299人	300人以上	無回答 (注)
1,098	402	121	571	143	156	77	26	4

### 産業別

計	建設業	製造業	運輸・ 通信業	卸売・ 小売業	金融・ 保険業	飲食店、 宿泊業	医療、福祉	教育、 学習支援業	サービス業
1,098	93	277	72	230	63	62	133	23	145

### 労働組合の有無別

計	労働組合有り	労働組合無し	無回答 (注)
1,098	310	783	5

(注)

回答時点で10人未満となった事業所については、合計、産業別および労働組合の有無別集計では含めて集計しているが規模別集計表には含めていない。また、規模、労働組合の有無について無回答であった事業所については、合計に含めて集計した。

(参考) 滋賀県の産業、常用雇用者規模別(10人以上)の民営事業所数  
標本抽出元データ(平成18年「事業所・企業統計調査(総務省)」)

産業	常用労働者規模					合計
	10~29人	30~49人	50~99人	100~299人	300人以上	
建設業	483	48	29	7	0	567
製造業	1,019	326	314	238	70	1,967
運輸・通信業	402	142	91	34	4	673
卸売・小売業	1,778	229	141	76	10	2,234
金融・保険業	268	39	17	4	2	330
飲食店、宿泊業	795	162	48	15	1	1,021
医療、福祉	496	107	99	45	12	759
教育、学習支援業	200	36	16	5	4	261
サービス業	915	186	136	76	10	1,323
<b>合計</b>	<b>6,356</b>	<b>1,275</b>	<b>891</b>	<b>500</b>	<b>113</b>	<b>9,135</b>

#### 4 調査方法

郵送による通信調査で、記入は自計申告方式である。

#### 5 調査項目

心の健康対策（メンタルヘルスケア）

休日・休暇制度

労働時間

育児・介護休業制度

パートタイム労働者

派遣労働者

#### 6 用語の説明

##### (1) 常用労働者

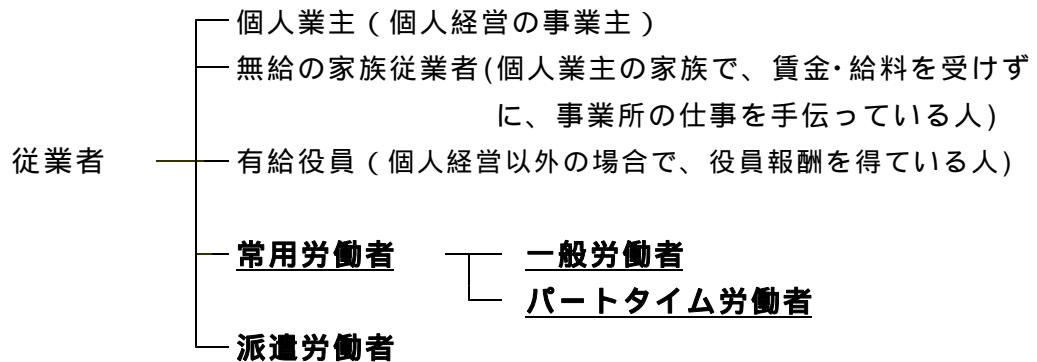
「**常用労働者**」とは、次の(1)、(2)または(3)のいずれかに該当する者をいう。

(1) 期間を定めずに雇われている労働者。

(2) 1ヶ月を超える期間を定めて雇われている労働者。

(3) 1ヶ月以内の期間を定めて雇われている労働者または日々雇われている労働者で、直近の6月および7月の各月にそれぞれ18日以上雇用されたもの。

(下図参照)



##### (2) パートタイム労働者

常用労働者のうち「**パートタイム労働者**」とは、1日の所定労働時間が事業所の一般労働者の所定労働時間より短い者または1日の所定労働時間が事業所の一般労働者と同じであっても、1週の所定労働日数が少ない労働者をいう。「パートタイマー」、「アルバイト」、「契約社員」、「臨時職員」など事業所での呼称は問わない。

##### (3) 派遣労働者

「**派遣労働者**」とは労働者派遣法に基づく派遣事業者から派遣され、派遣先事業所の指揮命令下で従事する労働者をいう。請負により行われる事業であって、労働者と事業所との間に指揮命令関係がないものは含まない。

#### (4) 週休制

- ・「**週休2日制**」とは、1週間に休日がある制度（例えば、土曜日と日曜日が休日など）をいう。
- ・「**完全週休2日制**」とは、毎週週休2日制を行っているものをいう。
- ・「**月3回週休2日制**」とは、月のうち3週に週休2日制を行っているもの（その他の週は週休1日制または週休1日半制）をいう。
- ・「**隔週週休2日制**」とは、1週間おきに週休2日制を行っているもの（その他の週は週休1日制または週休1日半制）をいう。
- ・「**月2回週休2日制**」とは、月のうち第1週と第2週など月に2週だけ週休2日制を行っているもの（その他の週は週休1日制または週休1日半制）をいう。
- ・「**月1回週休2日制**」とは、月のうち1週だけ週休2日制を行っているもの（その他の週は週休1日制または週休1日半制）をいう。

#### (5) 年次有給休暇の計画的付与制度（労働基準法第39条第5項）

「年次有給休暇の計画的付与制度」とは、毎年の年次有給休暇のうち5日を超える部分を労使協定により、年次有給休暇を与える時期を計画的に定めて（夏休み等）付与する制度をいう。

#### (6) 休暇制度

- ・「**リフレッシュ休暇**」とは、職業生活の節目に労働者のリフレッシュを目的として勤続年数など一定の要件に合致する労働者に付与する有給の連続休暇をいう。
- ・「**ボランティア休暇**」とは、各種の社会貢献活動を行う労働者に付与する有給の休暇をいう。
- ・「**メモリアル休暇**」とは、本人の誕生日や結婚記念日など記念になる日に付与する有給の休暇をいう。
- ・「**夏季休暇**」とは、一般的に7～9月の夏季の期間に連続で与えられる有給の休暇をいう。
- ・「**教育訓練休暇**」とは、職業人としての資質の向上、その他職業に関する教育訓練を受ける労働者に与えられる有給の休暇をいう。
- ・「**学校等行事休暇**」とは、労働者の子の在籍する学校等が実施する行事（入学式など）であって、その子に係るものに出席する場合に与えられる休暇をいう。

#### (7) 変形労働時間制

- ・「**1週間単位の非定型的変形労働時間制**」とは、日ごとの業務に著しい繁閑の差が生ずることが多く、その業務の繁閑が非定型的である、あらかじめ就業規則等で各日の労働時間を特定することが困難な、労働者が30人未満の特定事業所（小売業、旅館、料理店、飲食店）では、労使協定により1週間の労働時間が40時間を超えない範囲で1日の法定労働時間を超えて労働させることができる制度をいう（労働基準法第32条の5）。
- ・「**1か月単位の変形労働時間制**」とは、就業規則や労使協定により、1か月以内の

一定期間を平均し、1週間当たりの労働時間が法定労働時間を超えない定めをした場合、当該変形期間内において1日および1週の法定労働時間を超えて労働させることができる制度をいう（労働基準法第32条の2）。

- ・「**1年単位の変形労働時間制**」とは、労使協定により1年以内の一定期間を平均し、1週間当たりの労働時間が40時間を超えない定めをした場合、当該変形期間内において、1日および1週の法定労働時間を超えて労働させることができる制度をいう（労働基準法第32条の4）。
- ・「**フレックスタイム制**」とは、就業規則および労使協定で、清算期間（1か月以内）を平均し、1週間当たりの労働時間が法定労働時間を超えない定めをした場合、労働者にその範囲内で始業および就業の時刻を自由に選択させ、1日および1週の所定労働時間を超えて労働させることができる制度をいう（労働基準法第32条の3）。

#### (8)みなし労働時間制

- ・「**事業場外のみなし労働時間制**」とは、労働者が出張その他の用務のため事業場で勤務する場合で、労働時間を算定しがたいときは、所定の労働時間労働したものとみなすことが認められている制度をいう（労働基準法第38条の2）。
- ・「**専門業務型裁量労働制**」とは、研究開発の業務などのように、その業務の性質からして、その遂行方法を労働者の裁量に委ねる必要があるため、その業務の遂行や時間配分の決定などについて具体的な指示をしないものをいう（労働基準法第38条の3）。
- ・「**企画業務型裁量労働制**」とは、事業運営に関する事項についての企画、立案、調査および分析の業務であって、その遂行の手段や時間配分の決定に関し使用者が具体的指示をしないものをいう（労働基準法第38条の4）。

#### (9)育児のための勤務時間短縮等の措置（育児・介護休業法第23条および第24条）

事業主は、1歳（子が1歳6か月に達するまで育児休業をすることができる場合にあっては1歳6か月）に満たない子を養育する労働者で育児休業をしない者については、勤務時間短縮等の措置を、1歳（同上）から3歳に達するまでの子を養育する労働者については、育児休業に準ずる措置または勤務時間短縮等の措置を講じなければならない。

##### <勤務時間短縮等の措置>

短時間勤務制度

フレックスタイム制

始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ

所定外労働の免除

託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

また、事業主は3歳から小学校就学前までの子を養育する労働者については、育児休業に準ずる措置または勤務時間短縮等の措置を講じるよう努めなければならない。

(10)子ども看護休暇（育児・介護休業法第16条の2）

「**子ども看護休暇**」とは、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に対して、負傷や疾病にかかった子どもを世話するために与えられる休暇をいう。

(11)妊娠、出産もしくは育児または介護を理由として退職した者に対する再雇用制度（育児・介護休業法第27条）

「**再雇用制度**」とは、退職の際に、将来その就業が可能になったときに退職前の事業主に再び雇用されることの希望を有する旨の申出をしていた者について、事業主が労働者の募集または採用にあたって特別の配慮をする制度をいう。

## 7 調査結果の利用上の注意

- (1)各表の「計」は100.0%としているが、本調査結果集計の構成比（%）は小数点以下第2位を四捨五入して算出しているため、内訳の合計が必ずしも100.0%とならない場合がある。
- (2)サンプルが少ないものについては誤差が大きいため利用にあたっては注意を要する。
- (3)各表の「-」は該当する数値がないものである。
- (4)本調査は、無作為に抽出した事業所からの任意報告に基づいており、集計対象事業所について前年の調査と同一性が確保されているわけではない。