

I. 令和5年労働条件実態調査の説明

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（平成19年法律第53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

調査時点は令和5年（2023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：①建設業②製造業③運輸・情報通信業④卸売・小売業⑤金融・保険業
⑥飲食サービス・宿泊業⑦医療・福祉⑧教育・学習支援業⑨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
（「令和3年次フレーム（速報）」（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1,000事業所を抽出

有効回答事業所の状況：有効回答事業所数 531 回答率53.1%

企業規模別

計	30人以上	10人未満	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上
531	356	14	161	64	65	89	71	67

事業所別

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
531	199	39	293	82	64	41	12

産業別

計	建設業	製造業	運輸業・ 通信業	卸売・ 小売業	金融・ 保険業	飲食サービス・ 宿泊業	医療・ 福祉	教育・ 学習支援業	サービス業
531	37	124	47	84	17	25	112	20	65

労働組合の有無別

計	労働組合 あり	労働組合 なし	無回答 (注)
531	117	409	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、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、規模別および産業別に含めて集計した。

(参考) 滋賀県の産業および常用雇用者事業所規模別（10人以上）の民営事業所数

令和5年 労働条件実態調査 調査対象	産業分類 (経済センサス-活動調査)	常用労働者規模					合計
		10人～29人	30～49人	50～99人	100人～299人	300人以上	
建設業	建設業	638	81	31	7	0	757
製造業	製造業	1,153	370	327	273	75	2,198
運輸業・通信業	情報通信業	552	159	98	34	4	847
	運輸業, 郵便業(郵便業除く)						
卸売業・小売業	卸売業, 小売業	2,301	311	168	95	9	2,884
金融・保険業	金融業, 保険業	268	71	27	1	2	369
飲食店・宿泊業	宿泊業, 飲食サービス業	1,051	194	84	23	3	1,355
教育・学習支援業	教育, 学習支援業	311	79	34	8	7	439
医療・福祉	医療, 福祉	1,515	260	153	69	21	2,018
サービス業	学術研究, 専門・技術サービス業	1,164	233	155	100	21	1,673
	生活関連サービス業, 娯楽業						
	複合サービス事業						
	サービス業(他に分類されないもの)						
合計		8953	1758	1077	610	142	12540

令和3年「経済センサス-活動調査（総務省）」（確報集計値）より抽出

4 調査方法

調査対象事業所に調査票を郵送し、郵送または電子申請システムにより返送してもらう。記入は自計申告方式。

5 調査項目

- 労働者、管理職者の男女の割合
- 労働組合
- 休日・休暇制度
- 労働時間
- 育児・介護休業制度
- 女性が活躍するための取組み
- 多様な働き方
- ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）経営
- メンタルヘルスケア（心の健康対策）
- ハラスメント防止措置

6 調査結果の利用上の注意

- (1)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、前年の調査と同一性が確保されているわけではない。
- (2)各表の計は100.0%としているが各表・各図における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あるため、内訳の合計が必ずしも100.0%とならない場合がある。
- (3)一部図内のNは、有効回答事業所数を表す。
- (4)各設問について無回答であった事業所は、有効回答数に含まれない。
- (5)サンプルが少ないものについては誤差が大きいので利用にあたっては注意を要する。
- (6)設問24、設問39、設問40は、県が実施する事業についての参考設問であるため調査結果からは省いている。

7 用語の説明

(1)非正規社員

「非正規社員」とは、「パートタイマー」「アルバイト」「契約社員」「臨時社員」などの正規社員以外の労働者をいう。

(2)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。

(3)事務職

「事務職」とは、課長相当職以上の職務にある人の監督を受けて行う、庶務・文書・人事・調査・企画・会計等の仕事や、他の業務に付随する事務の仕事をいう。

(4) 週休制

- ・「**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。
- ・「**その他の週休2日制**」とは、週休2日制を月3回、隔週、月2回、月1回のいずれかで行っているものをいう。
- ・「**その他**」とは、月1回以上週休3日制や3勤3休など実質的に完全週休2日制より休日日数が多いものをいう。

(5) 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場合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月の夏季に付与す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場合に付与する有給の休暇をいう。
- ・「**学校等行事休暇**」とは、学校等が実施する行事（入学式など）に出席する場合に付与する有給の休暇をいう。
- ・「**配偶者出産休暇**」とは、妻が出産した場合の夫に対して付与する有給の休暇をいう。
- ・「**不妊治療休暇**」とは、妊娠のため医学的措置が必要である労働者に付与する有給の休暇をいう。
- ・「**私傷病休暇（病気休暇）**」とは、労働者自身の業務外でのけがや病気の治療のために付与する有給の休暇をいう。
- ・「**慶弔休暇（冠婚葬祭休暇）**」とは、結婚、忌引きなどの理由により付与する有給の休暇をいう。
- ・「**犯罪被害者のための休暇**」とは、犯罪行為により被害を受けた被害者およびその家族等に対して、被害回復のために付与される有給の休暇をいう。

(6) 年次有給休暇の計画的付与制度（労働基準法第39条第6項）

「**年次有給休暇の計画的付与制度**」とは、毎年 of 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付与する制度をいう。

(7) 年5日の年次有給休暇の確実な取得（労働基準法第39条第7項）

年10日以上 of 年次有給休暇が付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させなければならない。

(8) 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終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）。

(9) 育児のための短時間勤務等の措置（育児・介護休業法第23条第1項）

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないものについて、労働者の申出に基づく**短時間勤務の措置を講じなければならない**。

(10) 所定外労働の免除（育児・介護休業法第16条の8）

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合は、**所定労働時間を超えて労働させてはならない**。

(11) 子の看護休暇（育児・介護休業法第16条の2）

「**子の看護休暇**」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の看護をするために与えられる休暇をいう。

(12) 介護のための短時間勤務制度等（育児・介護休業法第23条第3項）

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度等の措置として以下のいずれかの措置を講じなければならない。

- ・ 短時間勤務制度
- ・ フレックスタイム制度
- ・ 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ

- ・介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度、その他これに準ずる制度

(13) 介護のための休暇制度（育児・介護休業法第16条の5、第16条の6）

「**介護のための休暇制度**」とは、要介護状態にある対象家族の介護を行うため、労働者からの申出により与えられる休暇をいう。

(14) 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。

(15) 女性特有の健康課題

- ・「**女性特有の健康課題**」とは、月経における課題（PMS等）、妊娠・出産における課題、更年期障害における課題等をいう。
- ・「**女性特有の健康課題に対して法令で義務付けられている措置**」とは、妊産婦のための保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保（男女雇用機会均等法第12条）、産前・産後休業（労働基準法第65条第1項及び第2項）、妊婦の軽易業務転換（労働基準法第65条第3項）、生理休暇（有給とするか無休とするかは、会社が独自で定めることができる）（労働基準法第68条）の他、事業主に義務付けられている措置のことをいう。（参考：働く女性の心とからだの応援サイト（厚生労働省））

(16) 多様な正規社員制度

- ・「**勤務地限定の正規社員**」とは、転勤するエリアが限定されている、転居を伴う転勤がない、あるいは転勤が一切ない正規社員をいう。
- ・「**職務限定の正規社員**」とは、担当する職務内容や仕事の範囲が他の業務と明確に区別され、限定されている正規社員のことをいう。
- ・「**勤務時間限定の正規社員**」とは、所定労働時間が従来の正規社員と比べて短い、あるいは残業が免除されている正規社員のことをいう（ただし、育児・介護休業法で定められている範囲内の制度はこれに該当しない）。

(17) テレワークの導入

- ・「**在宅勤務**」とは、所属するオフィスに出勤せず、自宅を就業場所とする働き方のことをいう。
- ・「**モバイルワーク**」とは、移動中（交通機関の車内など）や顧客先、カフェなどを就業場所とする働き方のことをいう。
- ・「**サテライトオフィス勤務（施設利用型勤務）**」とは、所属するオフィス以外の他のオフィスや遠隔勤務用の施設を就業場所とする働き方のことをいう。

(18) 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

(次世代育成支援対策推進法第12条)

「一般事業主行動計画」とは、次世代育成支援対策推進法に基づいて、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むにあたって、計画期間、目標、目標達成のための対策およびその時期を定めたものをいう。

(19) 「滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業」登録制度

「滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業」登録制度とは、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に取り組まれている企業を「滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業」として登録し、ホームページ等で広く紹介する県の制度。ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる企業の情報を発信することにより、多くの企業に取り組んでいただくことで働く人の職場環境が良くなることを目的としている。対象は県内に所在する企業等で、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、労働局に届出をしていることを登録要件にしている。

(20) ハラスメント防止措置

事業主は、パワーハラスメント防止措置を講じなければならない。（労働施策総合推進法第30条の2）セクシャルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、雇用管理上の措置を講じることが既に義務付けられている。（男女雇用機会均等法第11条、第11条の2、育児・介護休業法第25条）

- ・「カスタマーハラスメント」とは、取引先等の他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや、顧客等からの著しい迷惑行為（暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等）により、その雇用する労働者が就業環境を害されることをいう。
- ・「パワーハラスメント」とは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させることをいう。
- ・「セクシャルハラスメント」とは、職場において、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されることをいう。
- ・「マタニティハラスメント」とは、職場において、妊娠や出産、育児休業の取得を理由とする、解雇、雇い止め、降格などの不利益な取扱いを受けることをいう。