

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

調査時点は平成26年（2014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運輸業・通信業④卸売・小売業⑤金融・保険業
⑥飲食店、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
(平成24年「経済センサス-活動調査(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 514 回答率51.4%

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
514	348	17	149	64	71	93	56	64

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
514	195	33	286	80	63	37	15

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	飲食店、 宿泊業	医療、 福祉	教育、 学習支援業	サービス業
514	30	126	34	98	20	29	85	14	78

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)
514	137	371	6

(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

従業員規模別・産業別事業所内訳

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	402	55	24	4	0	485
製造業	1,077	293	294	241	75	1,980
運輸業・通信業	504	109	74	33	7	727
卸売業・小売業	1,828	249	133	80	9	2,299
金融・保険業	298	58	23	2	4	385
飲食店、宿泊業	913	166	69	19	3	1,170
医療、福祉	746	169	115	57	13	1,100
教育、学習支援業	201	47	15	5	5	273
サービス業	957	179	129	85	14	1,364
合計	6,926	1,325	876	526	130	9,783

※ 標本抽出元データ：平成24年「経済センサス-活動調査(総務省)」

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

- 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（ポジティブ・アクション）
- 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）

6 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。
- (2) 一部図内のNは、有効回答事業所数を表す。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 各表の「-」は該当する数値がないものである。
- (6) 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。

7 用語の説明

(1) 非正規社員・非正規職員

「非正規社員・非正規職員」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・正規職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) 週休制

- ・ 「週休2日制」とは、1週間に休日が2日ある制度（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。

(4) 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。

(5) 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）。

(6) 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。

(7) 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。

(8) 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。

(9) 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を世話するために与えられる休暇をいう。

(10) 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。