

「平成 25 年労働条件実態調査」 結果概要

1 労働者、管理職者の男女の割合

- 正規社員・職員、非正規社員・職員および派遣労働者における男女の割合は以下のとおり。

正規社員・職員		非正規社員・職員		派遣労働者	
男性	女性	男性	女性	男性	女性
74.1%	25.9%	39.6%	60.4%	58.4%	41.6%

- 全事業所および企業規模が 30 人以上の事業所における管理職（役員、部長相当職、課長相当職、係長相当職）の男女の割合は以下のとおり。

全事業所		企業規模 30 人以上事業所	
男性	女性	男性	女性
86.1%	13.9%	88.0%	12.0%

2 労働組合

- 労働組合のある事業所の割合は 27.6%で、前年より 1.0 ポイント低下。
- 労働組合のある事業所の中で、非正規労働者も労働組合へ加入している事業所の割合は 26.2%で、前年より 0.1 ポイント上昇。

3 休日・休暇制度

- 就業規則等で定めている週休制の形態については、「完全週休 2 日制」または「その他の週休 2 日制」を採用している事業所が 82.4%。

週休 1 日制	週休 1 日半制	完全週休 2 日制	その他の週休 2 日制	その他
5.1%	4.9%	44.4%	38.0%	7.6%

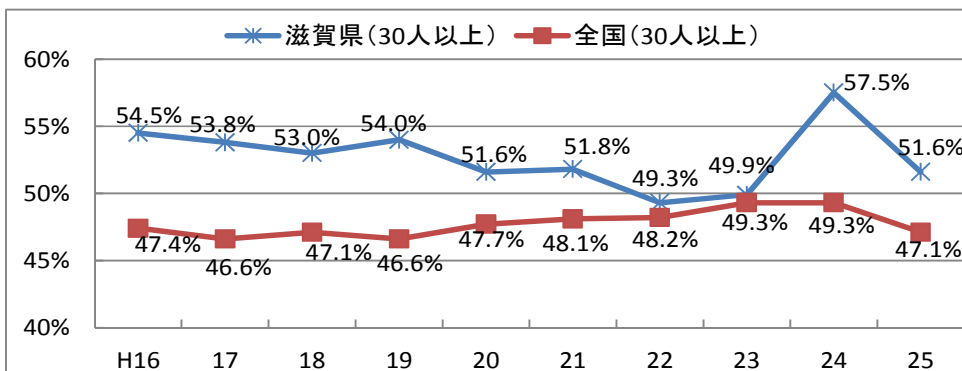
- 年間休日総数については、「100 日～109 日」が最も多く 29.9%、次いで「120～129 日」が 22.6%。

69 日以下	70 日～79 日	80 日～89 日	90 日～99 日	100 日～109 日	110 日～119 日	120 日～129 日	130 日以上
4.1%	4.5%	6.9%	7.7%	29.9%	21.9%	22.6%	2.4%

- 企業規模 30 人以上の事業所における年次有給休暇の平均取得率は 51.6%で、前年より 5.9 ポイント低下。
()内は全事業所における状況。※数値は従業員 1 人あたりの加重平均。

	平均付与日数	平均取得日数	平均取得率
平成 25 年	17.2 日 (16.8 日)	8.9 日 (8.7 日)	51.6% (51.7%)
平成 24 年	17.5 日 (17.3 日)	10.1 日 (10.0 日)	57.5% (57.4%)

- 過去 10 年間の年次有給休暇取得率の推移

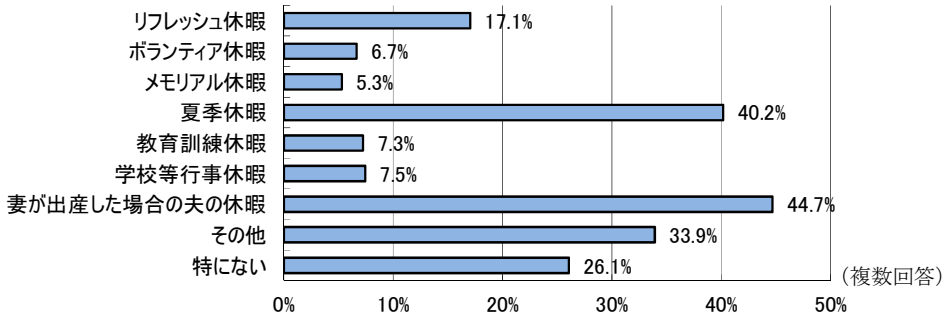


※全国の数値は厚生労働省「就労条件総合調査」

- 年次有給休暇の取得単位については、「半日単位の取得を認めている」事業所が最も高く 55.2%。

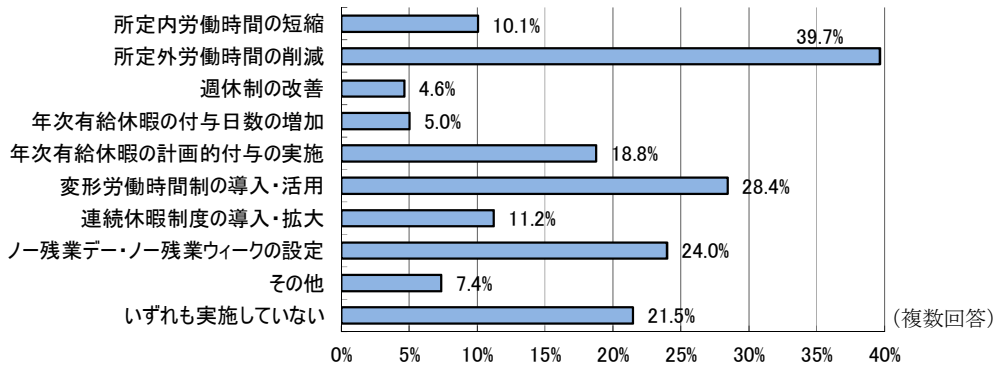
時間単位の取得を認めている	半日単位の取得を認めている	時間単位・半日単位の両方の取得を認めている	いずれも認めていない
6.3%	55.2%	13.5%	25.0%

- 年次有給休暇以外に実施している有給休暇制度については、「妻が産出した場合の夫の休暇」が最も高く 44.7%、次いで「夏季休暇」が 40.2%。



4 労働時間

- 労働時間短縮のために実施している取組みについては、「所定外労働時間の削減」が最も高く 39.7%、次いで「変形労働時間制度の導入・活用」が 28.4%。



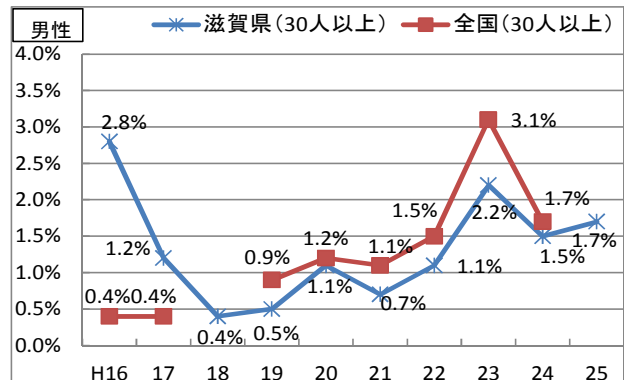
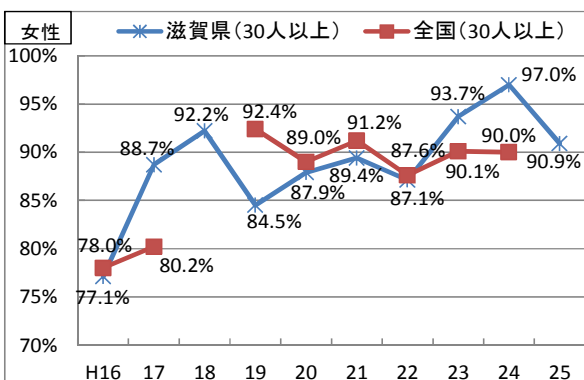
- 労使間で労働時間や休日について話し合いの機会を設けている事業所の割合は 43.4%で、前年より 0.5 ポイント低下。

5 育児・介護休業制度

- 企業規模 30 人以上の事業所における育児休業の取得状況は、女性では 90.9%で 6.1 ポイント低下、男性では 1.7%で 0.2 ポイント上昇。0内は全事業所における状況。

	女性育休取得者の割合	男性育休取得者の割合
平成 25 年	90.9%(90.2%)	1.7%(1.9%)
平成 24 年	97.0%(95.2%)	1.5%(1.8%)

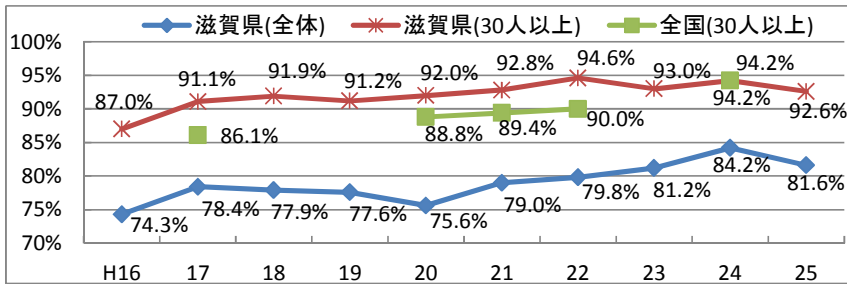
- 過去 10 年間の育児休業取得率の推移



※男性、女性とも全国の数値は厚生労働省「雇用均等基本調査」

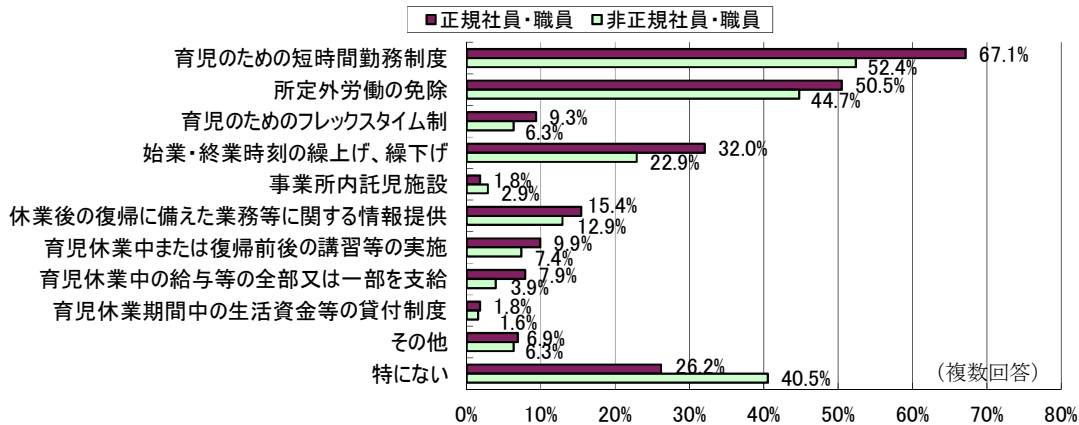
- 育児休業制度の定めがある事業所の割合は、全体では 81.6%で前年より 2.6 ポイントの低下、企業規模 30 人以上では 92.6%で前年より 1.6 ポイントの低下。

- 過去 10 年間の育児休業制度の定めがある事業所の割合の推移

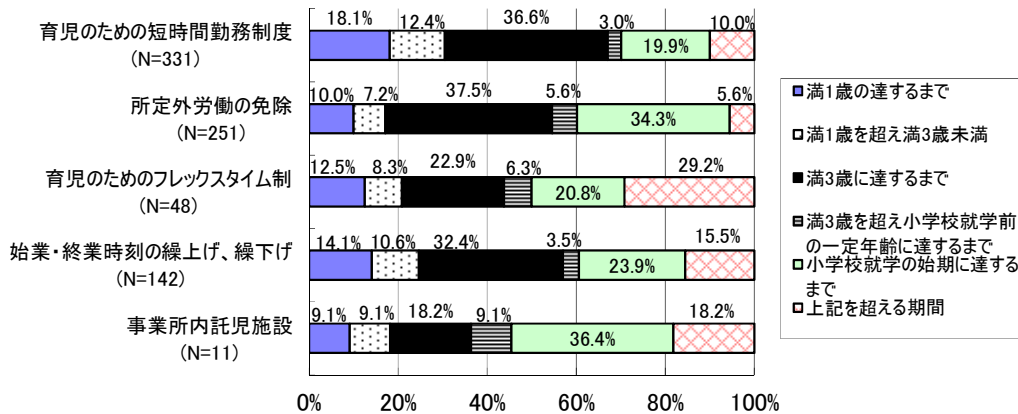


※全国の数値は厚生労働省「雇用均等基本調査」

- 育児のために就業規則で定めている制度としては、正規社員・職員、非正規社員・職員ともに「育児のための短時間勤務制度」の割合が最も高く、それぞれ 67.1%、52.4%、次いで「所定外労働の免除」がそれぞれ 50.5%、44.7%。

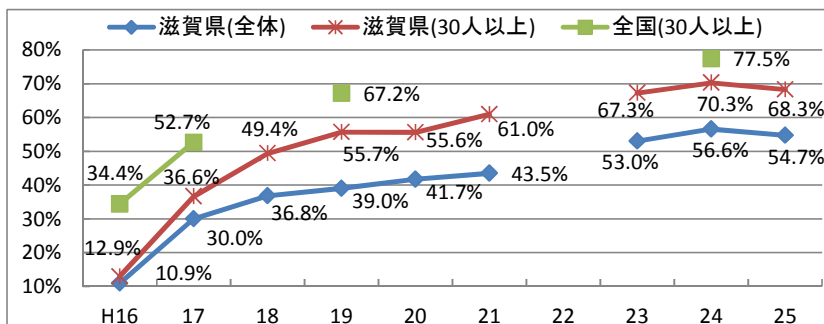


- 上記の育児のための短時間勤務制度等の最長取得期間については、「育児のための短時間勤務制度」、「所定外労働の免除」および「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」で、子どもが「満 3 歳に達するまで」と回答した事業所の割合が最も高い。



- 子の看護休暇制度の定めがある割合は、全体では 54.7%で前年より 1.9 ポイントの低下、企業規模 30 人以上では 68.3%で前年より 2.0 ポイントの低下。

- 過去 10 年間の子の看護休暇制度がある事業所の割合の推移



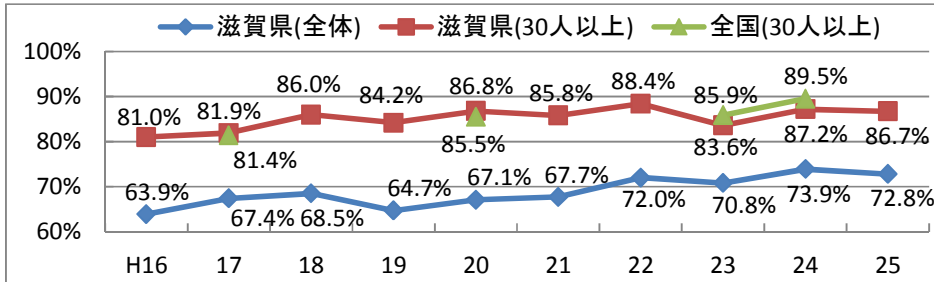
※全国の数値は厚生労働省「雇用均等基本調査」

- 子の看護休業制度の年間利用可能日数は以下のとおり。

	1~4日	5日	6~9日	10日	11日以上	上限なし
子どもが1人の場合	1.8%	86.3%	1.1%	2.5%	4.9%	3.5%
子どもが2人以上の場合	0.7%	14.0%	1.1%	75.0%	6.3%	2.9%

- 介護休業制度の定めがある事業所の割合は、全体では72.8%で前年より1.1ポイントの低下、企業規模30人以上では86.7%で前年より0.5ポイントの低下。

- 過去10年間の介護休業制度がある事業所の割合の推移

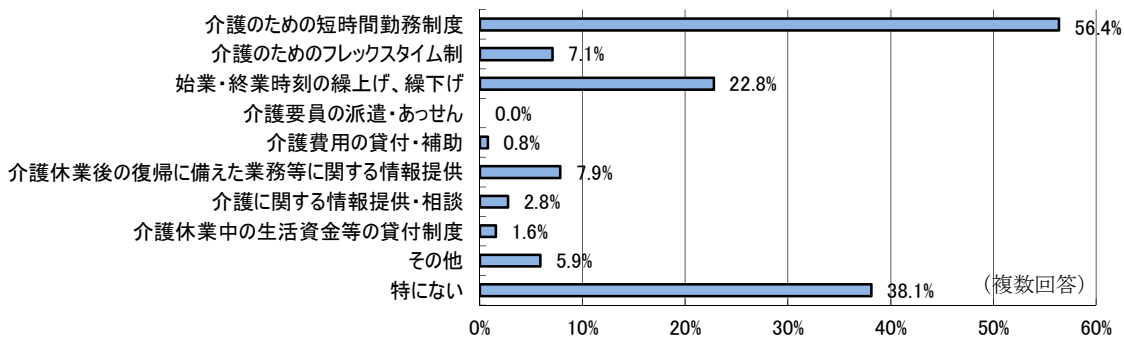


※全国の数値は厚生労働省「雇用均等基本調査」

- 過去2年間(平成23年4月1日~平成25年3月31日)における介護休業制度の利用実績については「利用実績あり」の事業所が7.4%で前年(7.9%)より0.5ポイントの低下。

利用実績なし	女性のみ 利用実績あり	男性のみ 利用実績あり	男女とも 利用実績あり
92.6%	5.0%	1.4%	1.0%

- その他介護のために就業規則等で定めている制度については、「介護のための短時間勤務制度」が最も高く、56.4%、次いで「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」が22.8%。



- 妊娠・出産・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については「再雇用制度はない」事業所の割合が69.3%。

正社員・職員として退職した者を正規社員・職員として再雇用	正社員・職員として退職した者を非正規社員・職員として再雇用	非正社員・職員として退職した者を正規社員・職員として再雇用	非正社員・職員として退職した者を非正規社員・職員として再雇用	再雇用制度はない
19.2%	12.8%	4.0%	11.0%	69.3%

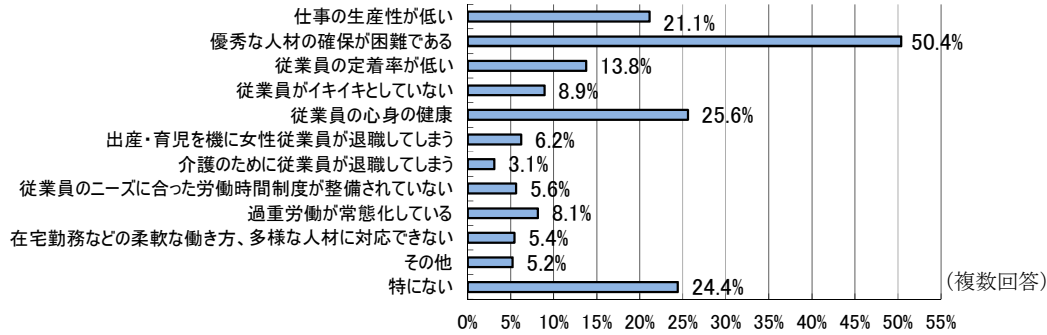
6 多様な働き方

- 雇用形態の転換制度と実際例の有無については、「非正規社員・職員から正規社員・職員へ」転換制度の実際例がある事業所の割合は60.7%、「正規社員・職員から非正規社員・職員へ」実際例がある事業所の割合は45.7%。

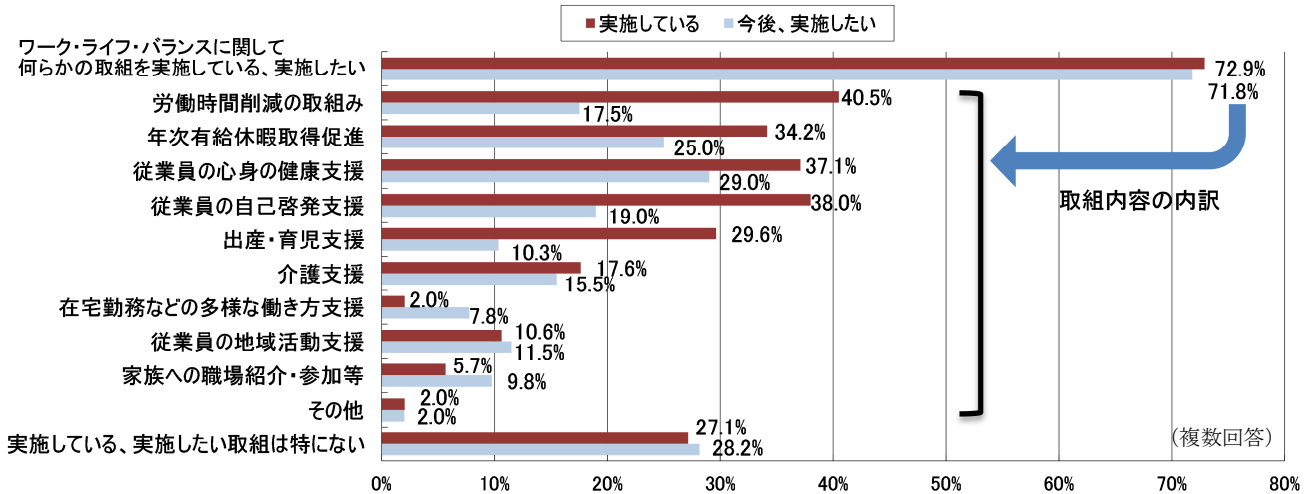
	制度があり、 実際例もある	制度はないが、 実際例がある	制度はあるが、 実際例はない	制度も 実際例もない
非正規社員・職員から 正規社員・職員へ	29.0%	31.7%	7.9%	31.3%
正規社員・職員から 非正規社員・職員へ	21.8%	23.9%	5.6%	48.8%

7 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）経営

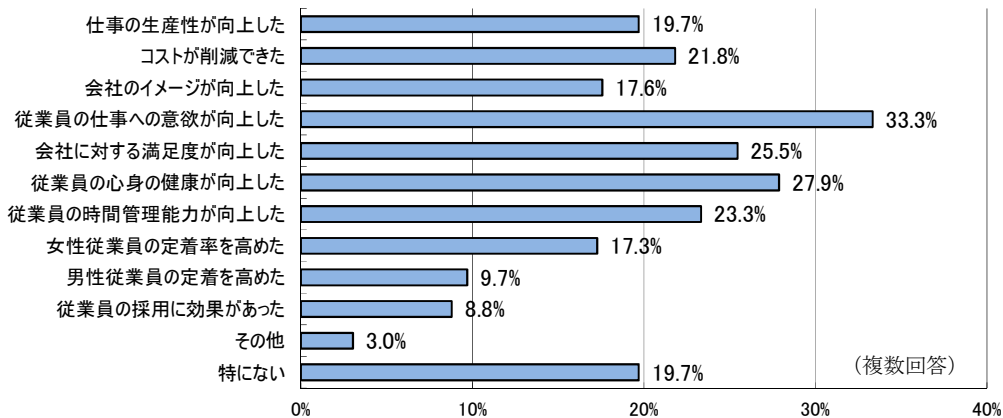
- 対応すべき経営課題については、「優秀な人材の確保が困難である」が最も高く、50.4%。



- ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関する取組みの内容について、72.9%が「実施している」。
- 「実施している」取組みの中では「労働時間削減の取組み」が最も高く 40.5%、「今後、実施したい」取組みの中では「従業員の心身の健康支援」が最も高く 29.0%。

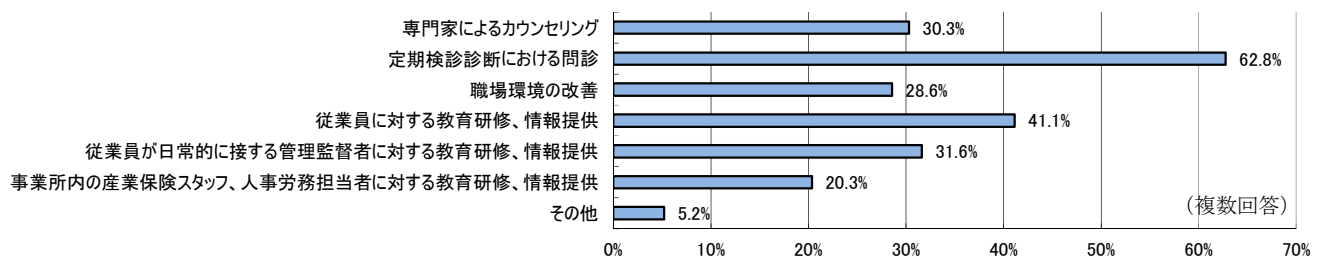


- ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関する取組みの効果としては、「従業員の仕事への意欲が向上した」が最も高く 33.3%。



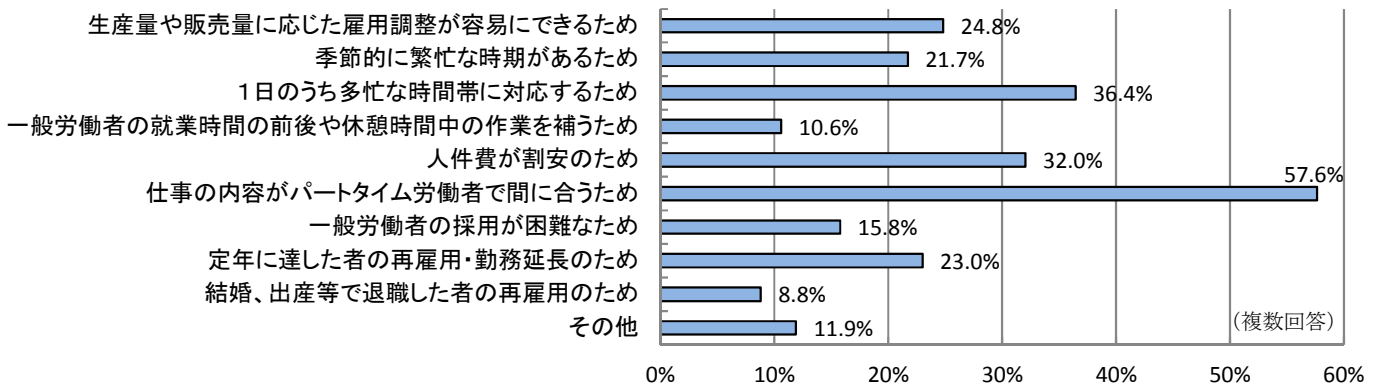
8 メンタルヘルスケア（心の健康対策）

- メンタルヘルスケア（心の健康対策）を実施している事業所の割合は 44.8% で前年より 1.5 ポイント上昇。
- メンタルヘルスケア（心の健康対策）の実施方法としては、「定期健診診断における問診」が最も高く 62.8%。



9 パートタイム労働者

- パートタイム労働者を雇用する理由としては、「仕事の内容がパートタイム労働者で間に合うため」が最も高く 57.6%、次いで「1日のうち多忙な時間帯に対応するため」が 36.4%。



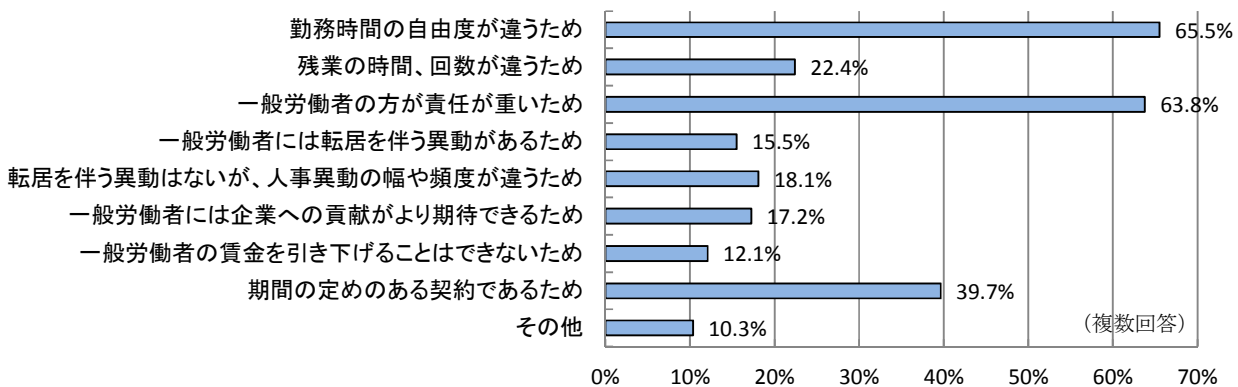
- パートタイム労働者の就業規則の定め方については、「パートタイム労働者独自の就業規則がある」事業所の割合が最も高く 53.5%。

パートタイム労働者独自の就業規則がある	一般労働者の就業規則にパートタイム労働者の規定が盛り込まれている	一般労働者の就業規則を準用している	その他	パートタイム労働者に適用する就業規則・規定はない
53.5%	15.7%	18.9%	1.8%	10.1%

- パートタイム労働者に対する労働条件の明示方法については、「労働条件通知書等を交付」している事業所の割合が最も高く 68.4%。

労働条件通知書等を交付	就業規則の交付	口頭による説明	明示していない
68.4%	8.1%	22.5%	1.0%

- 一般労働者と職務内容が同じパートタイム労働者が「いる」事業所の割合は 41.4% (平成 21 年の前回調査 40.0%) で、このうち「パートタイム労働者のほうが 1 時間あたりの賃金が低い」事業所の割合は 64.4% (平成 21 年調査 67.0%)。一般労働者よりもパートタイム労働者の賃金が低い理由は「勤務時間の自由度が違うため」が最も高く 65.5%、次いで「一般労働者のほうが責任が重いため」が 63.8%。



- パートタイム労働者に適用される諸制度については、「年次有給休暇制度」が最も高く 74.3%。

年次有給休暇制度	生理休暇制度	産前産後休業制度	育児休業制度	介護休業制度	特別給与（賞与、ボーナス、一時金）制度	退職金制度	左記の制度はない
74.3%	33.9%	48.1%	49.1%	41.6%	46.3%	9.5%	14.7%

- パートタイム労働者の雇用の今後の予定については、「従来どおり」とする事業所の割合が 64.2%。

増やしていきたい	従来どおり	減らしていきたい	未定
6.3%	64.2%	3.5%	25.9%