

労働福祉等実態調査結果

(平成20年6月調査)

大分県商工労働部労政福祉課

(目次)

調査の説明	1
調査結果	2
1 雇用状況	2
(1) 雇用形態別労働者数	2
(2) パートタイム労働者、派遣労働者及び業務委託等労働者の雇用事業所割合	3
(3) 女性労働者の就業状況	4
2 休日休暇制度	5
(1) 週休制	5
(2) 連続休暇	6
(3) 年次有給休暇	7
3 育児・介護休業制度	8
(1) 育児休業制度	8
(2) 介護休業制度	10
4 労働時間	11
(1) 1週間の所定労働時間	11
(2) 年間の労働時間	12
(3) 所定労働時間の短縮	14
(4) 所定外労働	15
5 パートタイム労働者・派遣労働者	16
(1) パートタイム労働者の賃金(時間給)	16
(2) 派遣労働者の派遣料単価(1時間当たり)	17
(3) 正社員への登用制度	18
(4) パートタイム労働者の処遇	19

調査の説明

1 調査の目的

この調査は、県内の民間事業所における労働条件や労働福祉等について、その実態と動向を把握し、今後の労働施策を推進するための基礎資料を得ることを目的とする。

2 調査期日

平成20年6月30日

3 調査対象

日本標準産業分類に基づく13大産業〔建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、飲食店、宿泊業、医療、福祉、教育、学習支援業、複合サービス事業、サービス業〕に属する県内の事業所から産業、規模別に一定の方法により抽出した1,000事業所

4 調査項目

- (1) 基本調査項目 休日・休暇、育児・介護休業制度、定年制、パートタイム労働者の時間給等
- (2) 特定調査項目 労働時間

5 調査の方法

「労働福祉等実態調査票」を郵送して、自計式により記入のうえ返送を依頼し、集計を行った。

6 調査票の回収結果

調査対象事業所数 1,000事業所 有効回答事業所数 615事業所 有効回答率 61.5%

7 主な用語の定義

- (1) 「常用労働者」とは、次のいずれかに該当する者。
 - ① 期間を定めずに雇われている者
 - ② 1か月を超える期間を定めて雇われている者
 - ③ 臨時又は日雇労働者で過去2か月にそれぞれ18日以上雇用された者
- (2) 「パートタイム労働者」とは、次のいずれかに該当する者。
 - ① 1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者
 - ② 1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週間の所定労働日数が一般労働者より短い者
- (3) 「臨時・日雇労働者」とは、臨時又は日々の雇用契約で雇用されている者。
- (4) 「派遣労働者」とは、派遣労働契約により、派遣元会社から派遣されている者
- (5) 「業務委託等労働者」とは、請負契約や業務委託契約により、別の会社から派遣されている者

8 調査結果利用上の注意

- (1) この調査は、産業、規模別に一定の方法による抽出調査のため、回答事業所が過去の年度の事業所とは一致していない。したがって、この調査結果を他の調査結果や、時系列比較をする場合には注意を要する。前回調査時点の数字を記載しているが、参考までに留めること。
- (2) 集計標本数が少ない場合は、注意が必要である。
- (3) 構成比は四捨五入（小数点第2位）しているため、その合計が100.0にならない場合がある。また、「複数回答」の場合、構成比の合計は100.0を超えることがある。

調査結果

1 雇用状況

(1) 雇用形態別労働者数

「雇用形態別労働者数の割合」は「常用労働者（期間を定めずに雇われている労働者）」が67.1%、「常用労働者（期間を定めて雇われている労働者）」が8.3%、「パートタイム労働者」が12.9%、「業務委託等労働者」が5.2%、「派遣労働者」が4.9%、「臨時・日雇労働者」が1.6%となっている。

全労働者に占める「常用労働者以外の労働者」割合は、24.6%となっている。

「雇用形態別労働者数割合（男）」をみると、「常用労働者」が82.7%、「常用労働者以外の労働者」が17.3%となっている。

「雇用形態別労働者数割合（女）」をみると、「常用労働者」が65.0%、「常用労働者以外の労働者」が35.0%となっている。

就業形態別に労働者の割合をみると、正社員が67.1%、正社員以外の労働者が32.9%となっている。

表1-(1)-1 雇用形態別労働者数割合1(全体)

人(%)

	回答事業所の全労働者	常用労働者			常用労働者以外の労働者	パートタイム労働者	臨時・日雇労働者	派遣労働者	業務委託等労働者
		期間を定めずに雇われている労働者	期間を定めて雇われている労働者						
H20調査計	67,592 (100.0)	50,974 (75.4) <100.0>	45,354 (67.1) <89.0>	5,620 (8.3) <11.0>	16,618 (24.6) <<100.0>>	8,713 (12.9) <<52.4>>	1,075 (1.6) <<6.5>>	3,330 (4.9) <<20.0>>	3,500 (5.2) <<21.1>>
H19調査計	60,762 (100.0)	46,339 (76.3)			14,423 (23.7) <<100.0>>	9,101 (15.0) <<63.1>>	1,095 (1.8) <<7.6>>	1,880 (3.1) <<13.0>>	2,347 (3.9) <<16.3>>

(注) < >内は、常用労働者の労働者についての内訳、 << >>内は、常用労働者以外の労働者についての内訳

表1-(1)-2 雇用形態別労働者数割合2(男)

人(%)

	回答事業所の全労働者	常用労働者			常用労働者以外の労働者	パートタイム労働者	臨時・日雇労働者	派遣労働者	業務委託等労働者
		期間を定めずに雇われている労働者	期間を定めて雇われている労働者						
H20調査計	39,809 (100.0)	32,928 (82.7) <100.0>	30,462 (76.5) <92.5>	2,466 (6.2) <7.5>	6,881 (17.3) <<100.0>>	2,256 (5.7) <<32.8>>	728 (1.8) <<10.6>>	2,149 (5.4) <<31.2>>	1,748 (4.4) <<25.4>>
H19調査計	35,737 (100.0)	31,361 (87.8)			4,376 (12.2) <<100.0>>	1,545 (4.3) <<35.3>>	581 (1.6) <<13.3>>	838 (2.3) <<19.1>>	1,412 (4.0) <<32.3>>

(注) < >内は、常用労働者の労働者についての内訳、 << >>内は、常用労働者以外の労働者についての内訳

表1-(1)-3 雇用形態別労働者数割合3(女)

人(%)

	回答事業所の全労働者	常用労働者			常用労働者以外の労働者	パートタイム労働者	臨時・日雇労働者	派遣労働者	業務委託等労働者
		期間を定めずに雇われている労働者	期間を定めて雇われている労働者						
H20調査計	27,783 (100.0)	18,046 (65.0) <100.0>	14,892 (53.6) <82.5>	3,154 (11.4) <17.5>	9,737 (35.0) <<100.0>>	6,457 (23.2) <<66.3>>	347 (1.2) <<3.6>>	1,181 (4.3) <<12.1>>	1,752 (6.3) <<18.0>>
H19調査計	25,025 (100.0)	14,978 (59.9)			10,047 (40.1) <<100.0>>	7,556 (30.2) <<75.2>>	514 (2.1) <<5.1>>	1,042 (4.2) <<10.4>>	935 (3.7) <<9.3>>

(注) < >内は、常用労働者の労働者についての内訳、 << >>内は、常用労働者以外の労働者についての内訳

図1-(1)-1 雇用形態別労働者数割合(男) (%)

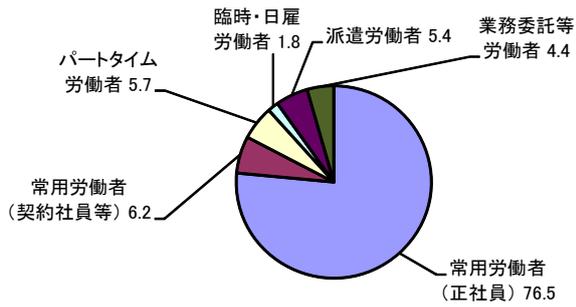


図1-(1)-2 雇用形態別労働者数割合(女) (%)

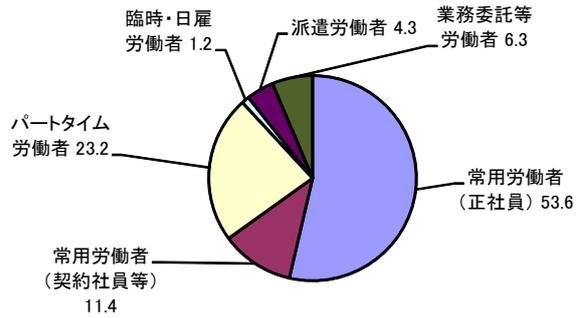
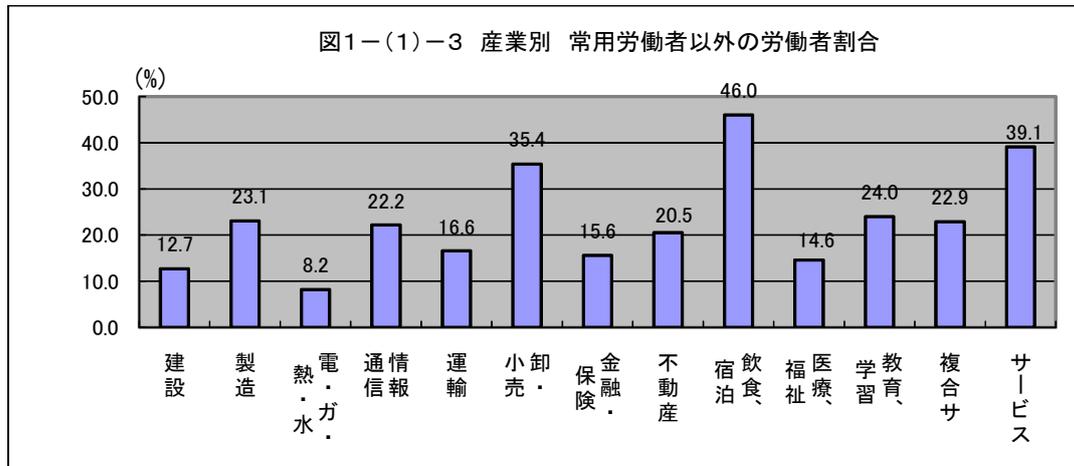


図1-(1)-3 産業別 常用労働者以外の労働者割合



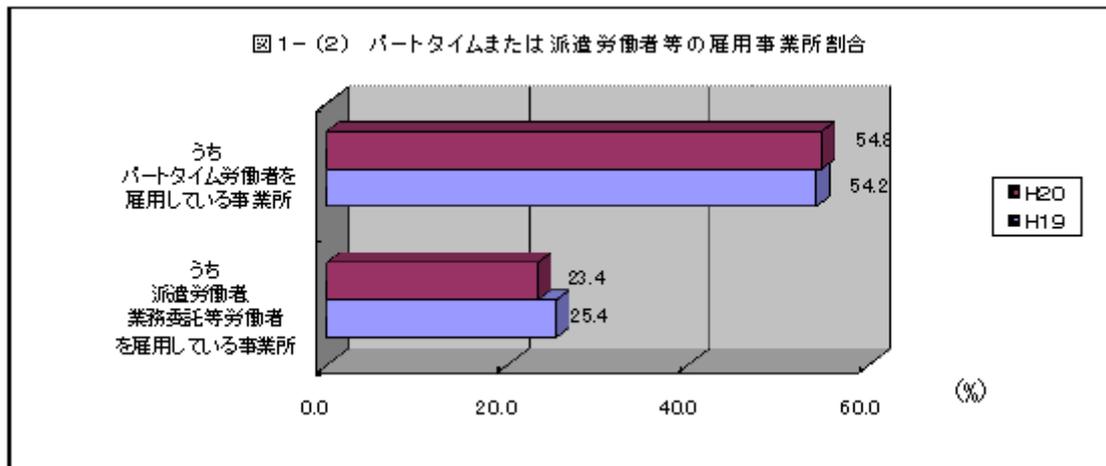
(2) パートタイム労働者、派遣労働者及び業務委託等労働者の雇用事業所割合

「パートタイム労働者を雇用している事業所」は54.8%で、前年調査より0.6ポイント増加している。産業別にみると、「医療、福祉」が84.9%と最も高く、次いで「飲食、宿泊業」80.0%となっている。一方、最も低いのは、「建設業」19.6%となっている。

「派遣労働者および業務委託等労働者を雇用している事業所」は23.4%で、前年調査より2.0ポイント減少している。

産業別にみると、「金融・保険業」が56.5%と最も高く、次いで「情報通信業」44.4%となっている。

図1-(2) パートタイムまたは派遣労働者等の雇用事業所割合

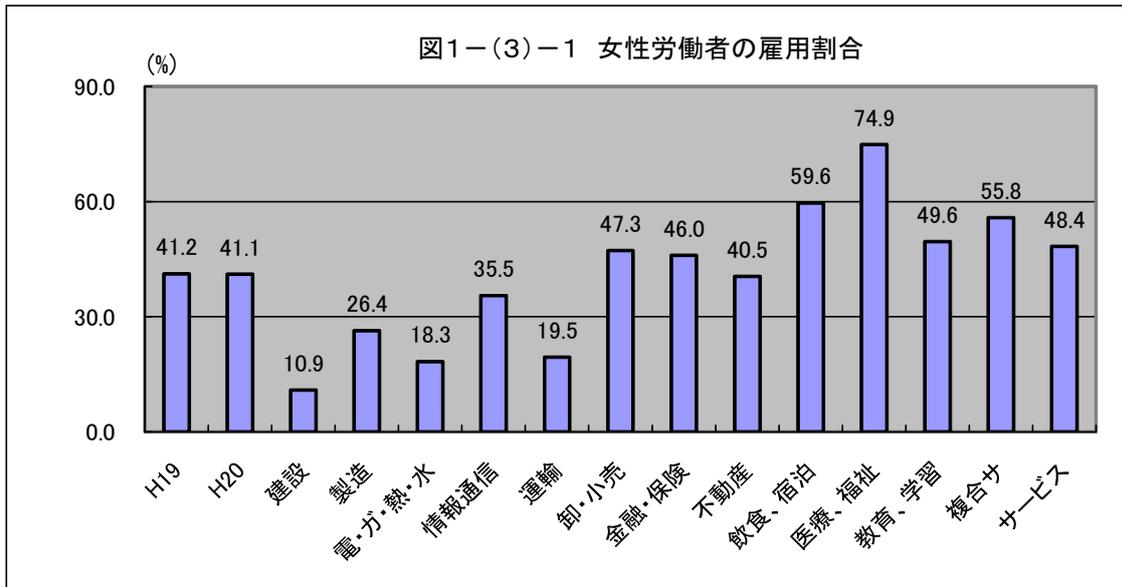


(3) 女性労働者の就業状況

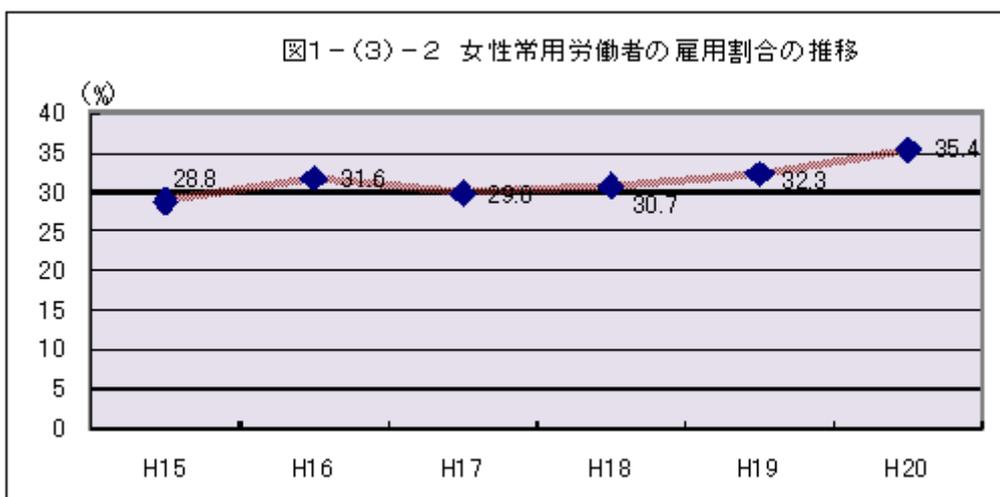
全労働者に占める「女性労働者の割合」は41.1%で、前年調査より0.1ポイント減少している。

産業別にみると、「医療、福祉」が74.9%と最も高く、次いで「飲食店、宿泊業」59.6%、「複合サービス業」55.8%となっている。

一方最も低いのは、「建設業」10.9%となっている。



全常用労働者に占める「女性常用労働者」割合は35.4%で、前年調査より3.1ポイント増加している。これを平成15年以降でみると、15年28.8%、16年31.6%、17年29.8%、18年30.7%、19年32.3%と推移している。



2 休日休暇制度

(1) 週休制

「何らかの週休2日制（以上を含む）を導入している事業所」は86.3%で、ほぼ前年並みとなっている。

また、「完全週休2日制を実施している事業所」は、全回答事業所の36.1%となっている。

産業別にみると、「情報通信業」、「金融・保険業」、「不動産業」、「教育、学習支援業」で、「何らかの週休2日制を実施している事業所」は100%となっている。

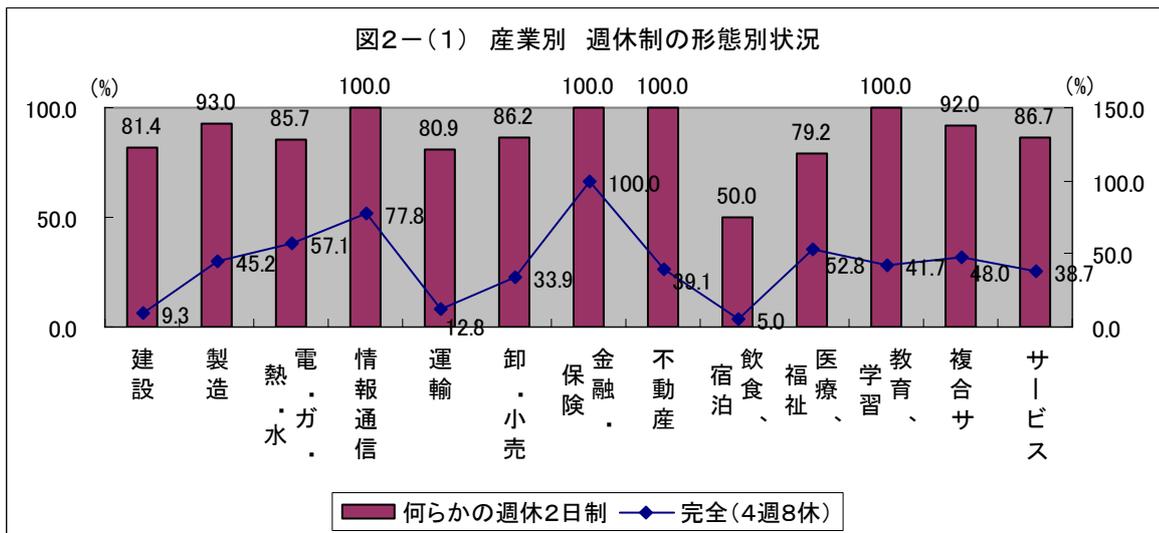
また、「完全週休2日制を実施している事業所」は、全回答事業所の36.1%となっている。

表2-（1）週休制の形態別状況

	回答 事業所	週休 1日制	週休 1日 半制	小計	週休2日制				その他 週休制
					完全 (4週8休)	月3回 (4週7休)	隔週・月2回 (1週おき (4週6休)	月1回 (4週5休)	
H20調査計	615 (100.0)	52 (8.5)	32 (5.2)	443 (72.0) <100.0>	222 (36.1) <50.1>	68 (11.1) <15.3>	134 (21.8) <30.2>	19 (3.1) <4.3>	88 (14.3)
H19調査計	590 (100.0)	40 (6.8)	33 (5.6)	452 (76.6) <100.0>	201 (34.1) <44.5>	80 (13.6) <17.7>	143 (24.2) <31.6>	28 (4.7) <6.2>	65 (11.0)

(注) <>内は週休2日制を適用している事業所の内訳

「その他週休制」とは、何らかの週休3日制、3勤4休など平均して週2日を超える休日制度の意



(2) 連続休暇

①「年末・年始の平均連続休暇日数」は5.6日で前年調査と変わっていない。

産業別にみると、「製造業」が6.9日と最も長く、次いで「教育、学習支援業」6.4日、「建設業」6.1日となっている。

②「ゴールデンウィークの平均連続休暇日数」は4.2日で前年調査と変わっていない。

産業別にみると、「製造業」が5.1日と最も長く、次いで「情報通信業」4.3日となっている。

③「夏季の平均連続休暇日数」は4.3日で前年調査と変わっていない。

産業別にみると、「製造業」が5.2日と最も長く、次いで「金融・保険業」5.0日となっている。

表2-(2)-1 年末・年始の連続休暇の日数

事業所(%)

	回答 事業所	日 数 内 訳					1事業所 平均休日 日数(日)
		3日	4日	5日	6日	7日以上	
H20調査計	526 (100.0)	49 (9.3)	94 (17.9)	133 (25.3)	109 (20.7)	141 (26.8)	5.6
H19調査計	516 (100.0)	45 (8.7)	81 (15.7)	133 (25.8)	139 (26.9)	118 (22.9)	5.6

表2-(2)-2 ゴールデンウィークの連続休暇の日数

事業所(%)

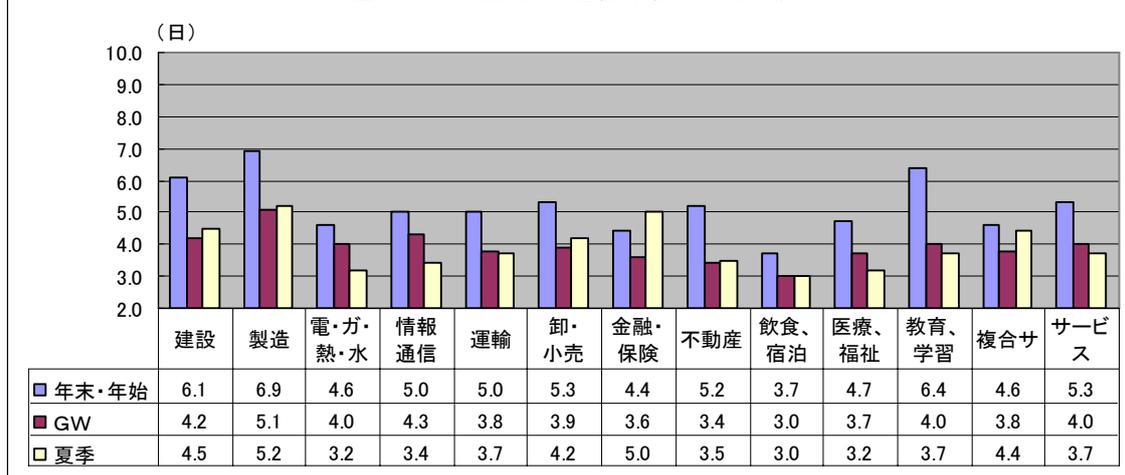
	回答 事業所	日 数 内 訳					1事業所 平均休日 日数(日)
		3日	4日	5日	6日	7日以上	
H20調査計	419 (100.0)	118 (28.2)	212 (50.6)	50 (11.9)	13 (3.1)	26 (6.2)	4.2
H19調査計	445 (100.0)	134 (30.1)	209 (47.0)	54 (12.1)	13 (2.9)	35 (7.9)	4.2

表2-(2)-3 夏季の連続休暇の日数

事業所(%)

	回答 事業所	日 数 内 訳					1事業所 平均休日 日数(日)
		3日	4日	5日	6日	7日以上	
H20調査計	415 (100.0)	171 (41.2)	61 (14.7)	135 (32.5)	12 (2.9)	36 (8.7)	4.3
H19調査計	383 (100.0)	141 (36.8)	87 (22.7)	108 (28.2)	20 (5.2)	27 (7.0)	4.3

図2-(2) 産業別 連続休暇の平均日数



(3) 年次有給休暇

①「平均新規付与日数（繰越日数を除く）」は17.1日で、前年調査より1.2日長くなっている。

産業別にみると、「教育、学習支援業」が19.7日と最も長く、次いで「金融・保険業」19.1%、「電気・ガス・熱供給・水道業」18.5%となっている。

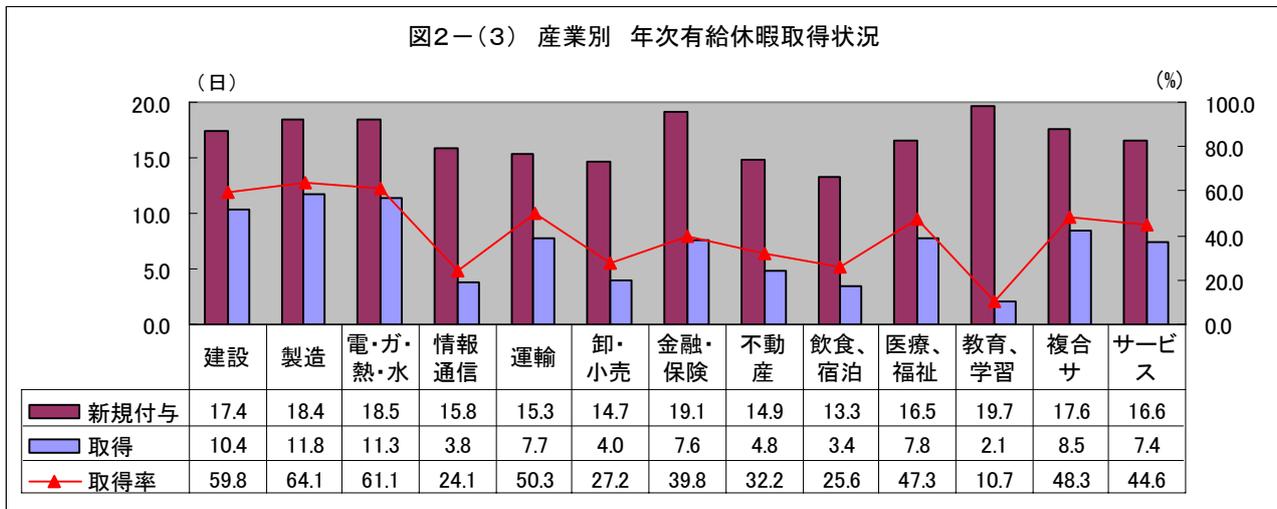
②「平均取得日数」は8.3日で、前年調査より0.1日長くなっている。

産業別にみると、「製造業」が11.8日と最も長く、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」11.3日、「建設業」10.4日となっている。

③「平均取得率」は48.5%で、前年調査より3.2ポイント減少している。

産業別にみると、「製造業」が64.1%と最も高く、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」61.1%、「建設業」59.8%となっている。

	平均新規付与日数 (A)	平均取得日数 (B)	新規付与日数に対する 平均取得率 (B) / (A)
H20調査計	17.1	8.3	(48.5)
H19調査計	15.9	8.2	(51.7)



3 育児・介護休業制度

(1) 育児休業制度

育児休業制度の規定を設けている事業所は69.3%で、前年調査より2.2ポイント減少している。

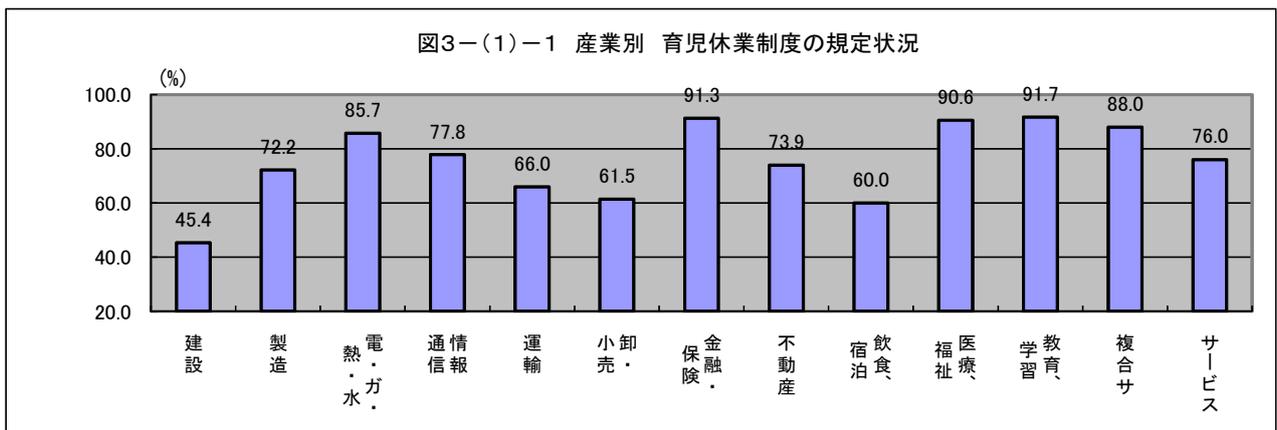
産業別にみると、「教育、学習支援業」が91.7%と最も高く、次いで「金融・保険業」91.3%、「医療、福祉」90.6%となっている。

育児休業制度の期間をみると、「子が満1歳に達するまで」が66.0%と最も高く、次いで「子が満1歳6か月に達するまで」が22.1%となっている。

表3-(1)-1 育児休業制度の規定事業所、休業期間

	回答事業所	規定を設けている事業所	休業期間					規定を設けていない事業所
			子が満1歳に達するまで	産休終了後1年間	子が満1歳6か月に達するまで	子が満3歳に達するまで	その他	
			事業所(%)					
H20調査計	615 (100.0)	426 (69.3) <100.0>	281 <66.0>	21 <4.9>	94 <22.1>	13 <3.1>	17 <4.0>	189 (30.7)
H19調査計	590 (100.0)	422 (71.5) <100.0>	273 <64.7>	21 <5.0>	93 <22.0>	21 <5.0>	14 <3.3>	168 (28.5)

(注) < >内は規定を設けている事業所についての内訳



育児休業制度を規定している事業所の1年間(平成19年7月1日～平成20年6月30日)の利用者の有無をみると、「利用者がいた事業所」は35.9%、「対象者がいなかった事業所」は55.2%、「対象者はいたが、利用がなかった事業所」は8.9%となっている。

表3-(1)-2 育児休業制度の利用状況

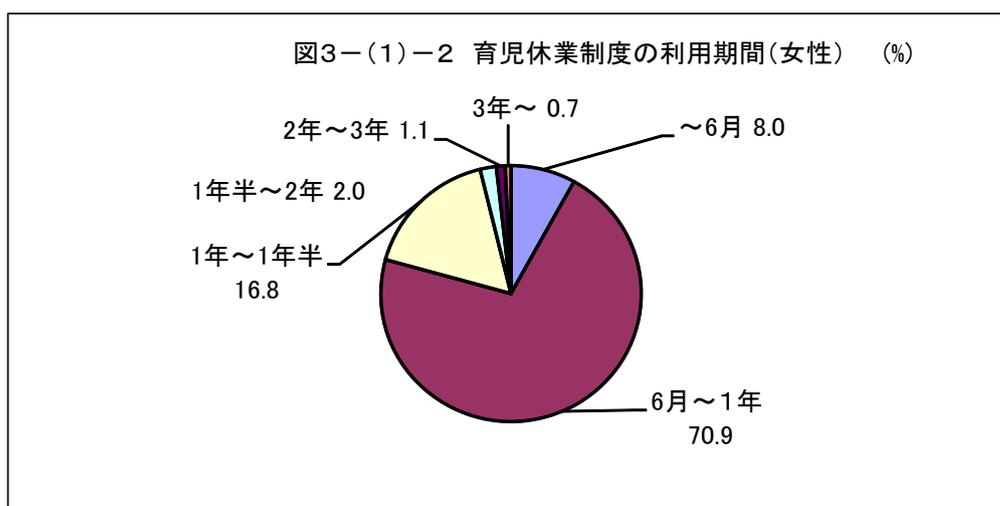
	育児休業制度の規定を設けている事業所	利用者がいた	利用者		対象者がいなかった	対象者はいたが、利用がなかった
			女	男		
			事業所(%)			
H20調査計	426 (100.0)	153 (35.9)	152 (35.7)	3 (0.7)	235 (55.2)	38 (8.9)
H19調査計	422 (100.0)	131 (31.0)	130 (30.8)	2 (0.5)	283 (62.3)	28 (6.6)

育児休業制度を規定している事業所で、育児休業を利用した人は549人で、その内訳は女性546人、男性3人となっている。

女性の育児休業の利用期間は「6か月以上1年未満」が70.9%と最も高く、次いで「1年以上1年半未満」16.8%、「6か月未満」8.0%となっている。

表3-(1)-3 育児休業制度の利用期間と利用者数

	利用者数	人(%)											
		女						男					
		6か月未満	6か月以上1年未満	1年以上1年半未満	1年半以上2年未満	2年以上3年未満	3年以上	6か月未満	6か月以上1年未満	1年以上1年半未満	1年半以上2年未満	2年以上3年未満	3年以上
H20調査計	549 (100.0)	44 (8.0)	389 (70.9)	92 (16.8)	11 (2.0)	6 (1.1)	4 (0.7)	2 (0.4)	1 (0.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
H19調査計	512 (100.0)	76 (14.8)	321 (62.7)	89 (17.4)	15 (2.9)	2 (0.4)	7 (1.4)	0 (0.0)	1 (0.2)	1 (0.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)



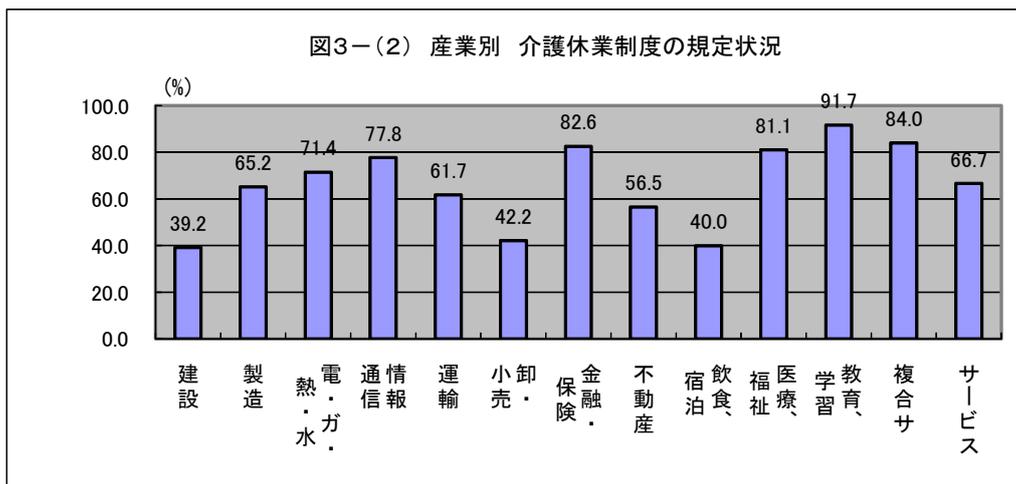
(2) 介護休業制度

介護休業制度を規定している事業所は59.3%で、前年調査より4.3ポイント減少している。
 介護休業制度の期間をみると、「3か月まで」が76.4%、「3か月を超える」が23.6%となっている。

表3-(2)-1 介護休業制度の規定事業所と休業期間

	回答 事業所	制度の規定を 設けている	事業所(%)		制度の規定を 設けていない
			3か月まで	3か月を 超える	
H20調査計	615 (100.0)	365 (59.3) <100.0>	279 <76.4>	86 <23.6>	250 (40.7)
H19調査計	590 (100.0)	375 (63.6) <100.0>	299 <79.7>	76 <20.3>	215 (36.4)

(注) <>内は、介護利用制度を利用できる期間の内訳



介護休業制度を規定している事業所の1年間(平成19年7月1日～平成20年6月30日)の利用者の有無をみると、「利用者がいた事業所」は6.8%で、前年調査より3.1ポイント増加している。

介護休業制度を規定している事業所で、制度を利用した人は31人で、その内訳は女性28人、男性3人となっている。

表3-(2)-2 介護休業制度の利用状況

	介護休業制度 の規定を設け ている事業所	利用者 がいた	利用者が いなかった	事業所(%)			人(%)	
				利用者数	女	男	女	男
H20調査計	365 (100.0)	25 (6.8)	340 (93.2)	31 (100.0)	28 (90.3)	3 (9.7)		
H19調査計	375 (100.0)	14 (3.7)	361 (96.3)	21 (100.0)	18 (85.7)	3 (14.3)		

4 労働時間

(1) 1週間の所定労働時間

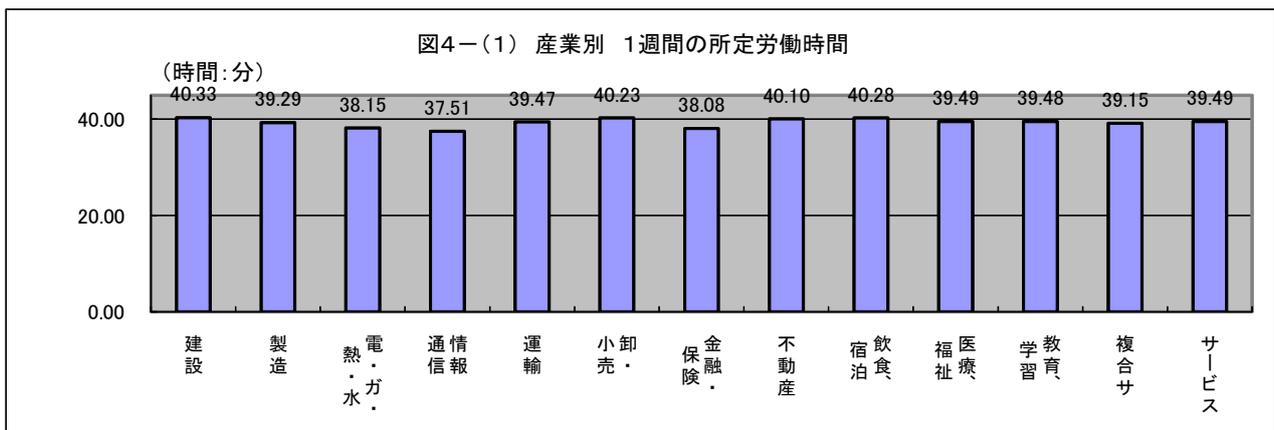
1週間の所定労働時間の事業所平均は39時間52分で、前回調査より11分減少している。

産業別にみると、「情報通信業」が37時間51分と最も短く、逆に「建設業」が40時間33分と最も長く、その差は2時間42分となっている。

1週間の所定労働時間の分布を事業所数でみると、40時間以下の事業所は89.9%で、前回調査より2.5ポイント増加している。産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「金融・保険業」が100%と最も高くなっている。

表4-(1) 常用労働者1人当たりの1週間の所定労働時間(事業所割合)

	有効回答 事業所	時 間 内 訳						平均時間 (時間:分)
		40:00 未満	40:00	40:01~ 42:00	42:01~ 44:00	44:01~ 46:00	46:01~	
H20調査計	567 (100.0)	159 (28.0)	351 (61.9)	16 (2.8)	29 (5.1)	3 (0.5)	9 (1.6)	39:52
H17調査計	579 (100.0)	157 (27.1)	349 (60.3)	23 (4.0)	25 (4.3)	11 (1.9)	14 (2.4)	40:03



(2) 年間の労働時間

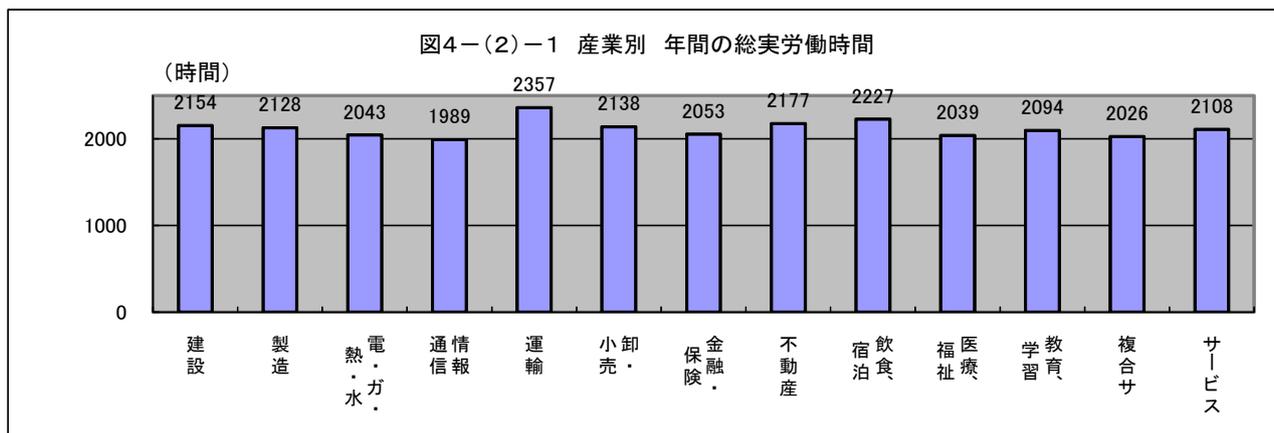
① 総実労働時間

1年間の総実労働時間の事業所平均は2,133時間で、前回調査より10時間増加している。

産業別にみると、「複合サービス事業」が2,026時間と最も短く、次いで「医療、福祉」2,039時間、「電気・ガス・熱供給・水道業」2,043時間の順で、逆に「運輸業」が2,357時間と最も長く、業種間で331時間の格差となっている。

表4-(2)-1 常用労働者1人当たりの1年間の総実労働時間(事業所割合)

	有効回答 事業所	時 間 内 訳						平均時間
		1,900 未満	1,900～ 1,999	2,000～ 2,099	2,100～ 2,199	2,200～ 2,299	2,300 以上	
H20調査計	446 (100.0)	34 (7.6)	64 (14.3)	117 (26.2)	99 (22.2)	57 (12.8)	75 (16.8)	2,133
H17調査計	523 (100.0)	50 (9.6)	84 (16.1)	134 (25.6)	106 (20.3)	65 (12.4)	84 (16.1)	2,123



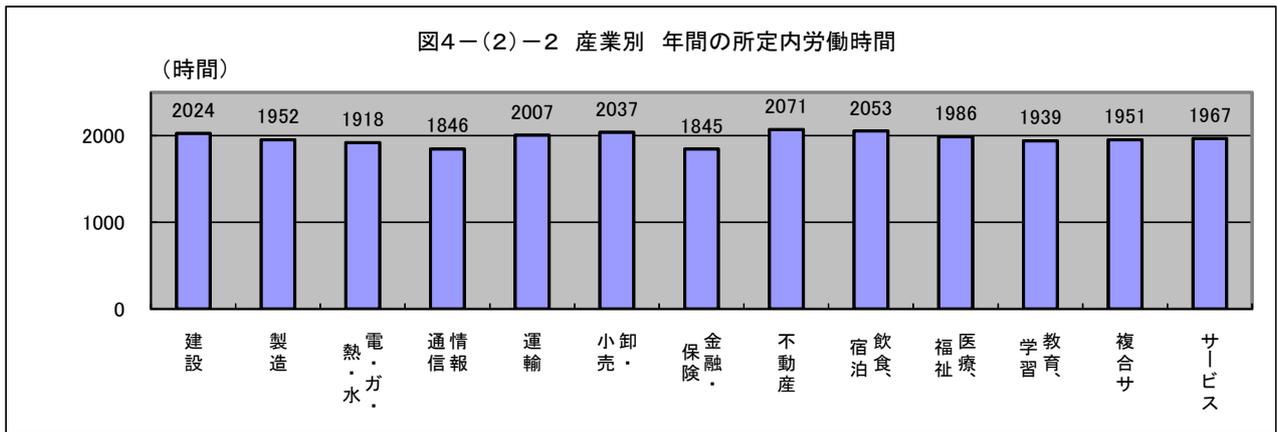
② 所定内労働時間

1年間の所定内労働時間の事業所平均は1,988時間で、前回調査より7時間減少している。

産業別にみると、「金融・保険業」が1,845時間と最も短く、次いで「情報通信業」1,846時間、「電気・ガス・熱供給・水道業」1,918時間の順で、逆に「不動産業」が2,071時間と最も長く、業種間で226時間の格差となっている。

表4-(2)-2 常用労働者1人当たりの1年間の所定内労働時間(事業所割合)

	有効回答 事業所	時 間 内 訳						平均時間
		1,900 未満	1,900～ 1,999	2,000～ 2,099	2,100～ 2,199	2,200～ 2,299	2,300 以上	
H20調査計	446 (100.0)	101 (22.6)	115 (25.8)	187 (41.9)	27 (6.1)	11 (2.5)	5 (1.1)	1,988
H17調査計	523 (100.0)	101 (19.3)	150 (28.7)	203 (38.8)	44 (8.4)	12 (2.3)	13 (2.5)	1,995



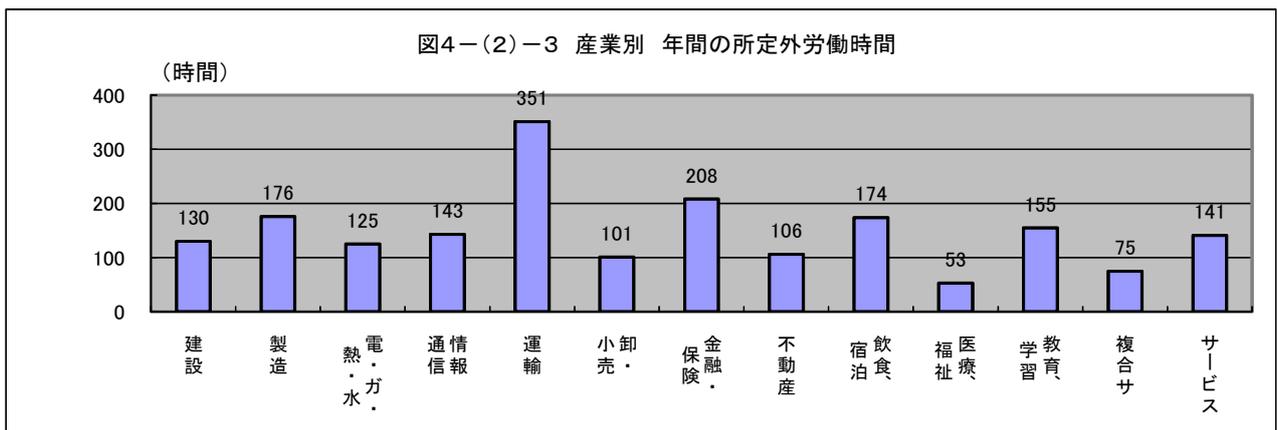
③ 所定外労働時間

1年間の所定外労働時間の事業所平均は145時間で、前回調査より7時間増加している。

産業別にみると、「医療、福祉」が53時間と最も短く、次いで「複合サービス事業」75時間、「卸売・小売業」101時間の順で、逆に「運輸業」が351時間と最も長く、業種間で298時間の格差となっている。

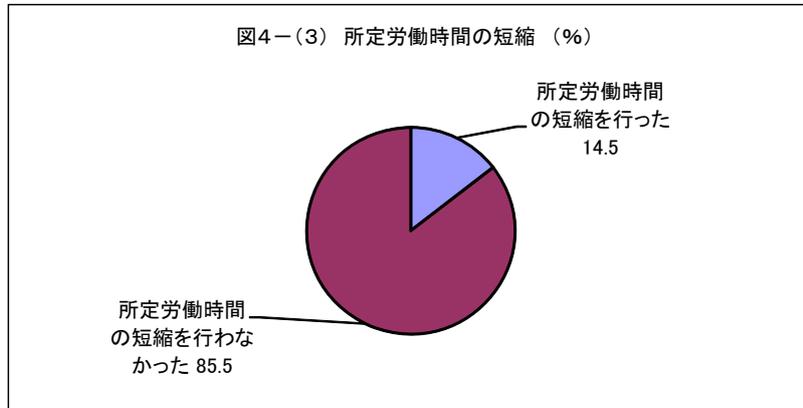
表4-(2)-3 常用労働者1人当たりの1年間の所定外労働時間(事業所割合)

	有効回答事業所	時間内訳						平均時間
		100未満	100～149	150～199	200～249	250～299	300以上	
H20調査計	446 (100.0)	220 (49.3)	57 (12.8)	38 (8.5)	47 (10.5)	24 (5.4)	60 (13.5)	145
H17調査計	485 (100.0)	259 (53.4)	50 (10.3)	47 (9.7)	40 (8.2)	27 (5.6)	62 (12.8)	138



(3) 所定労働時間の短縮

過去3年間に所定労働時間の短縮を行った事業所は14.5%で、前回調査より3.8ポイント減少している。また、短縮を行わなかった事業所は85.5%となっている。



所定労働時間の短縮方法(複数回答)は、「週休日以外の休日の増加」が37.1%と最も高く、次いで「1日当たりの所定労働時間の短縮」と「変形労働時間制の導入・改善」が32.6%となっている。

表4-(3)-1 過去3年間に所定労働時間の短縮を行った事業所の状況

	回答事業所	所定労働時間の短縮を行った	短縮方法(複数回答)							その他
			1日当たりの所定労働時間の短縮	何らかの週休2日制の実施	週休2日制の改善で休日を増加	週休日以外の休日の増加	連続休暇の導入・改善	変形労働時間制の導入・改善		
H20調査計	615 (100.0)	89 (14.5) <100.0>	29 <32.6>	17 <19.1>	14 <15.7>	33 <37.1>	13 <14.6>	29 <32.6>	5 <5.6>	
H17調査計	579 (100.0)	108 (18.3) <100.0>	36 <34.0>	26 <24.5>	25 <23.6>	36 <34.0>	18 <17.0>	24 <22.6>	8 <7.5>	

(注) <>内は所定労働時間の短縮を行った事業所についての内訳

所定労働時間を短縮しなかった理由(複数回答)は、「すでに時短済みで現在の時間で問題ない」が47.3%と最も多く、次いで「時間外・休日労働が増加するため」が25.9%となっている。

表4-(3)-2 過去3年間に所定労働時間の短縮を行わなかった事業所の状況

	回答事業所	所定労働時間の短縮を行わなかった	短縮しなかった理由(複数回答)								今後短縮する計画がある
			時間外・休日労働が増加するため	生産(販売)を減少させたくない	賃金コスト増により経営への影響が懸念される	関連企業・顧客との関係懸念	賃金などに影響するため従業員や労働組合が希望しない	必要人員の確保が困難なため	すでに時短済みで現在の時間で問題ない	その他	
H20調査計	615 (100.0)	526 (85.5) <100.0>	136 <25.9>	94 <17.9>	100 <19.0>	108 <20.5>	37 <7.0>	121 <23.0>	249 <47.3>	21 <4.0>	41 <7.8>
H17調査計	579 (100.0)	473 (81.7) <100.0>	117 <24.7>	94 <19.9>	93 <19.7>	95 <20.1>	36 <7.6>	67 <14.2>	307 <64.9>	18 <3.8>	25 <5.3>

(注) <>内は所定労働時間の短縮を行わなかった事業所についての内訳

(4) 所定外労働

「最近1年間に所定外労働を行った事業所」は80.7%で、前回調査より5.8ポイント減少している。

時期的にみると、「1年を通じて恒常的に行った」が44.8%と最も高く、次いで「時期的に一定していなかった」34.9%、「特定の時期に行った」20.4%となっている。

表4-(4) 最近1年間に所定外労働を行った事業所の状況(1)

	回答 事業所	所定外労働を 行った	事業所(%)		
			1年を通じて恒 常的に行った	特定の時期に 行った	時期的に一定 していなかった
H20調査計	615 (100.0)	496 (80.7) <100.0>	222 <44.8>	101 <20.4>	173 <34.9>
H17調査計	579 (100.0)	501 (86.5) <100.0>	196 <38.9>	98 <19.6>	208 <41.5>

(注) <>内は、最近1年間に所定外労働を行った事業所についての内訳

(賃金割増率)

①時間外労働

事業所での時間外労働の賃金割増率をみると、法定の「25%」が69.2%を占め、「25%超」は10.0%となっている。

②休日労働

事業所での休日労働の賃金割増率をみると、法定の「35%」が66.7%を占め、「35%超」は8.0%となっている。

③深夜労働

事業所での深夜労働の賃金割増率をみると、法定の「25%」が49.8%を占め、「25%超」は37.0%となっている。

図4-(4)-1 時間外労働の割増率 (%)

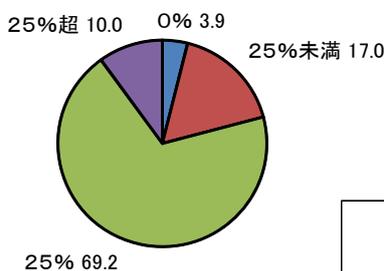


図4-(4)-3 深夜労働の割増率 (%)

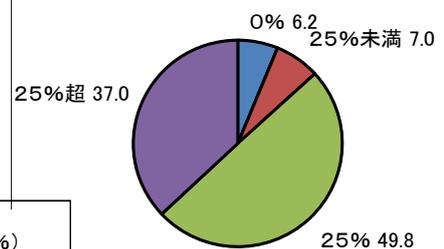
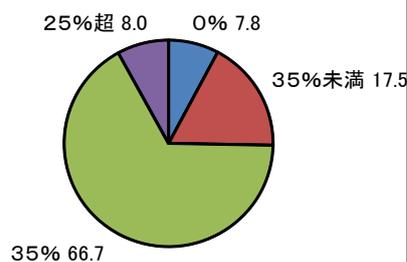


図4-(4)-2 休日労働の割増率 (%)



5 パートタイム労働者・派遣労働者

(1) パートタイム労働者の賃金（時間給）

パートタイム労働者の平均時間給は836円で、前年より1円高くなっている。

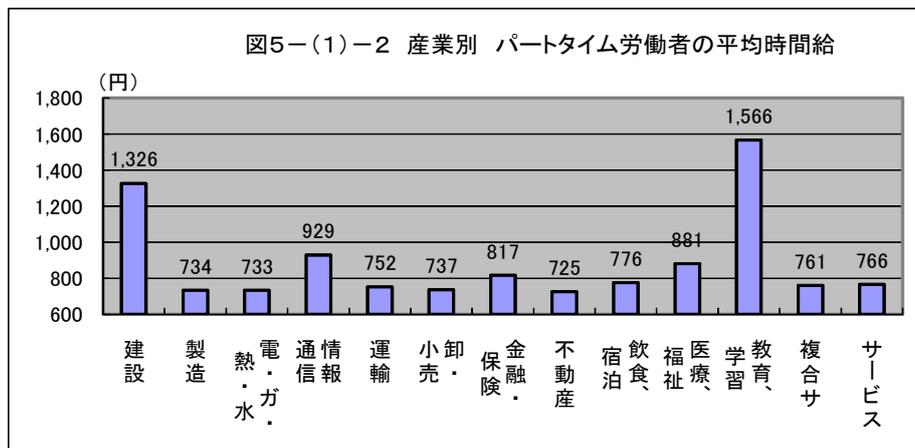
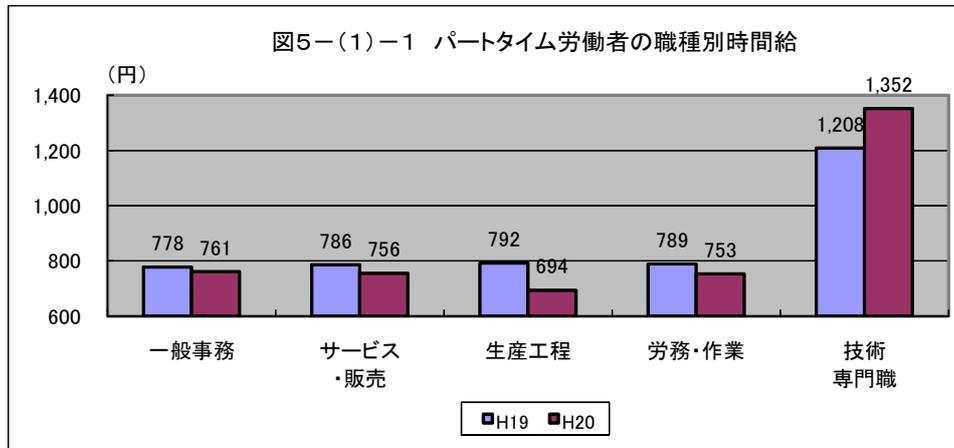
職種別にみると、「技術専門職従事者」が1,352円と最も高く、前年より144円高くなっているが、その他の職種では前年より時間給が低くなっている。

産業別にみると、「教育、学習支援業」が1,566円と最も高く、次いで「建設業」1,326円、「情報通信業」929円となっている。

表5-(1) パートタイム労働者の賃金(時間給)

(円)

	職 種 別 時 間 給					
	平均 時間給	一般事務 従事者	サービス ・販売 従事者	生産工程 従事者	労務・作業 従事者	技術 専門職 従事者
H20調査計	836	761	756	694	753	1,352
H19調査計	835	778	786	792	789	1,208



(2) 派遣労働者の派遣料単価（1時間当たり）

派遣労働者の1時間当たり派遣料平均単価は1,683円となっている。

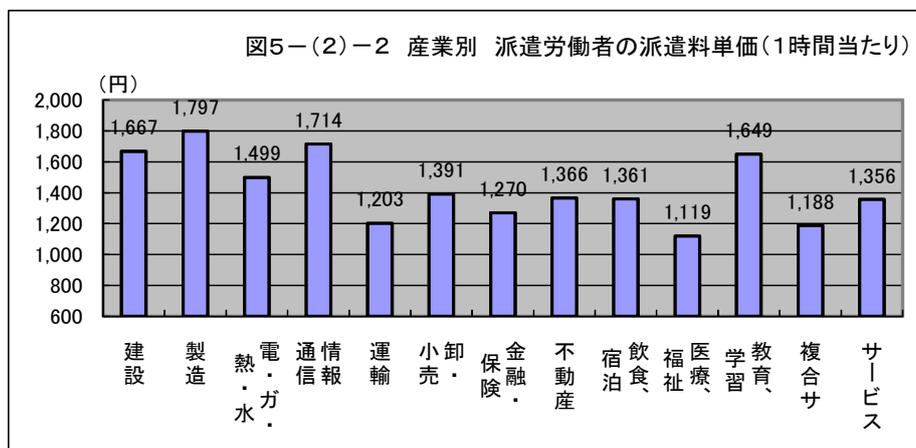
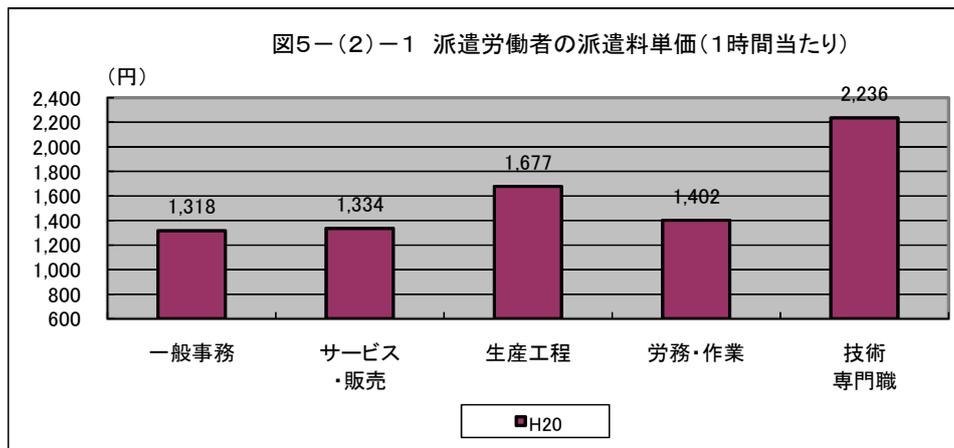
職種別にみると、「技術専門職従事者」が2,236円と最も高く、次いで「生産工程従事者」1,677円、「労務・作業従事者」1,402円となっている。

産業別にみると、「製造業」が1,797円と最も高く、次いで「情報通信業」1,714円、「建設業」1,667円となっている。

表5-(2) 派遣労働者の派遣料単価(1時間当たり)

(円)

区分 産業・規模別	職 種 別 単 価					
	平均 単価	一般事務 従事者	サービス ・販売 従事者	生産工程 従事者	労務・作業 従事者	技術 専門職 従事者
H20調査計	1,683	1,318	1,334	1,677	1,402	2,236
H19調査計						



(3) 正社員への登用制度

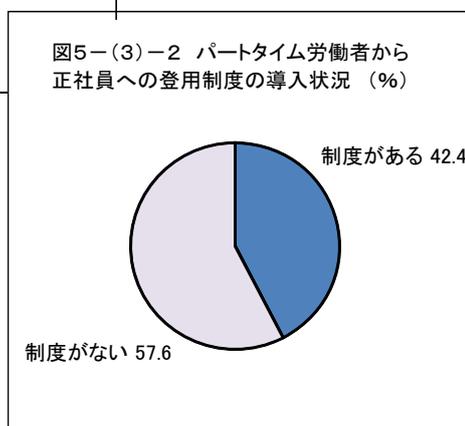
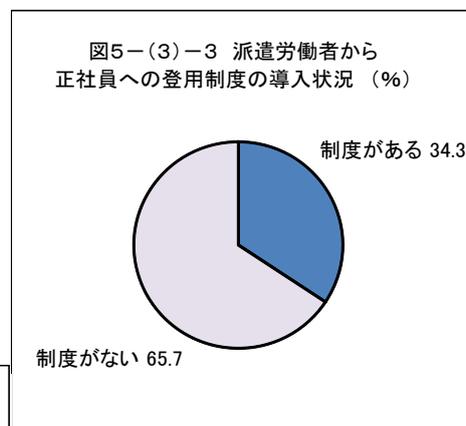
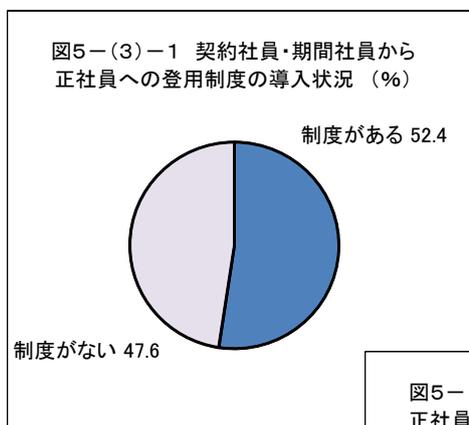
- ① 契約社員・期間社員から正社員への登用制度がある事業所は52.4%となっている。「制度がある」と回答した110事業所のうち、最近1年間に登用の実績があった事業所は56事業所(50.9%)であり、登用した人数は247人となっている。
- ② パートタイム労働者から正社員への登用制度がある事業所は42.4%となっている。「制度がある」と回答した143事業所のうち、最近1年間に登用の実績があった事業所は51事業所(35.7%)であり、登用した人数は147人となっている。
- ③ 派遣労働者から正社員への登用制度がある事業所は34.3%となっている。「制度がある」と回答した37事業所のうち、最近1年間に登用の実績があった事業所は21事業所(56.8%)であり、登用した人数は75人となっている。

表5-(3) 正社員への登用制度の導入状況、登用の実績

事業所(%),人

	回答事業所	制度がある	最近1年間の登用の実績			制度がない
			実績あり	登用した人数	実績なし	
契約社員・期間社員から	210 (100.0)	110 (52.4) <100.0>	56 <50.9>	247	54 <49.1>	100 (47.6)
パートタイム労働者から	337 (100.0)	143 (42.4) <100.0>	51 <35.7>	147	92 <64.3>	194 (57.6)
派遣労働者から	108 (100.0)	37 (34.3) <100.0>	21 <56.8>	75	16 <43.2>	71 (65.7)

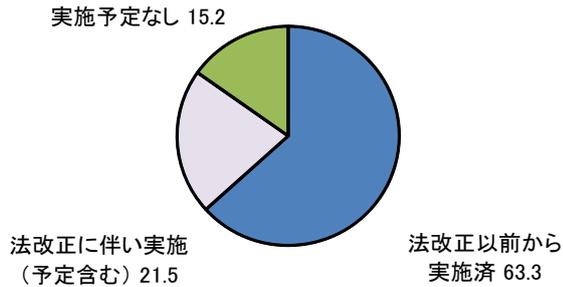
(注) <>内は登用制度がある事業所についての内訳



(4) パートタイム労働者の処遇

パートタイム労働法の改正（平成20年4月1日施行）に伴い、「努力義務化」されたパートタイム労働者の処遇については、項目ごとの実施状況は下図のとおりとなっている。

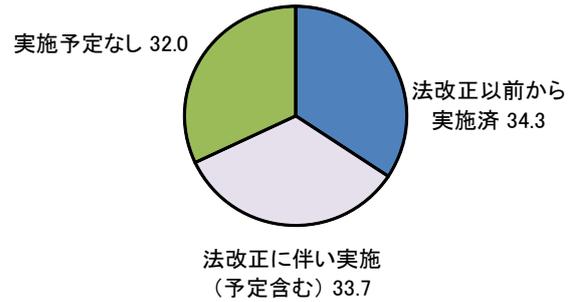
図5-(4)-1 パートタイム労働者の処遇(1) (%)



(内容)

パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、経験などを勘案して賃金を決定

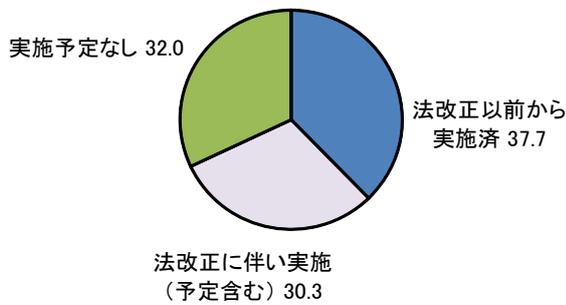
図5-(4)-2 パートタイム労働者の処遇(2) (%)



(内容)

通常の労働者と比較して、パートタイム労働者の職務の内容と一定期間の人材活用の仕組みや運用などが同じ場合、その期間について、賃金を通常の労働者と同一の方法で決定

図5-(4)-3 パートタイム労働者の処遇(3) (%)



(内容)

キャリアアップのための訓練などについて、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力及び経験などに応じ実施