

## 10 労働時間

### (1) 1日の所定労働時間

**常用労働者（正社員） 7時間45分，パートタイム労働者5時間50分**

「常用労働者（正社員）」の1日の所定労働時間は、平均7時間45分で前年と同じになっている。

産業別では、「不動産業」が7時間30分と最も所定労働時間が短い。

企業規模別では大きな格差は見られない。また、ここ数年間は平均7時間40分台で推移しており、大きな変動はない。（図9，付表11）

「パートタイム労働者」の1日の所定労働時間は、平均5時間50分（前年5時間57分）となっている。（図10，付表12）

図9 1日の所定労働時間  
常用労働者（正社員）  
(N=733・事業所割合)

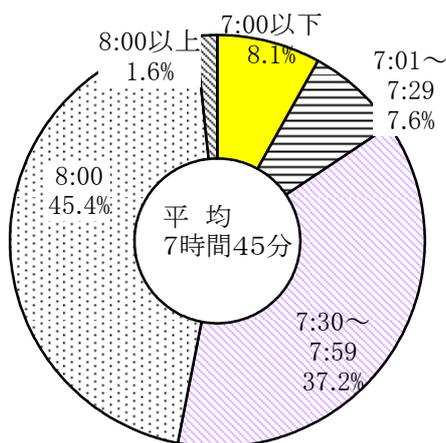
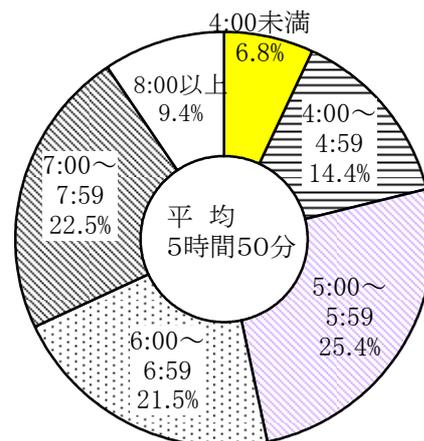


図10 1日の所定労働時間  
パートタイム労働者  
(N=382・事業所割合)



### (2) 1週の所定労働時間

**常用労働者（正社員） 39時間22分，パートタイム労働者28時間40分**

「常用労働者（正社員）」の1週の所定労働時間は、平均39時間22分（前年39時間29分）となっている。1週40時間としている事業所は全体の51.1%である。産業別に見ると、「不動産業」「情報通信業」の平均所定労働時間がそれぞれ36時間25分、37時間16分と時間短縮が進んでいる。一方、「飲食店、宿泊業」「運輸業」は平均所定労働時間が40時間を超えている。また、企業規模別の特徴としては、企業規模が小さいと所定労働時間が長くなる傾向にあり、「100~299人」「300人以上」が39時間を切っている。また、「10~29人」と「100~299人」の格差は1時間42分である。（図11，付表13）

「パートタイム労働者」の1週の所定労働時間は、平均28時間40分（前年29時間01分）となっている。（図12，付表14）

図11 1週の所定労働時間  
常用労働者(正社員)  
(N=713・事業所割合)

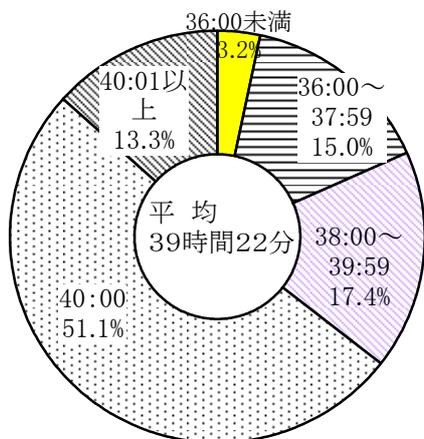
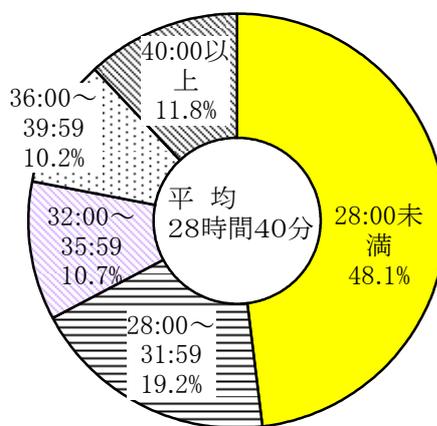


図12 1週の所定労働時間  
パートタイム労働者  
(N=364・事業所割合)



(3) 所定外労働時間

**常用労働者(正社員) 15時間41分, パートタイム労働者 8時間28分**

「常用労働者(正社員)」の1カ月の所定外労働時間の平均は15時間41分(前年17時間32分)となっている。

産業別の特徴としては、「運輸業」が最も長く27時間21分であり、次いで「情報通信業」が26時間50分となっている。逆に、「教育, 学習支援」「医療, 福祉」「不動産業」は10時間に満たない。(図13, 付表15)

「パートタイム労働者」の1カ月の所定外労働時間は, 平均8時間28分(前年8時間05分)となっている。(図14, 付表16)

図13 1カ月の所定外労働時間  
常用労働者(正社員)  
(N=568・事業所割合)

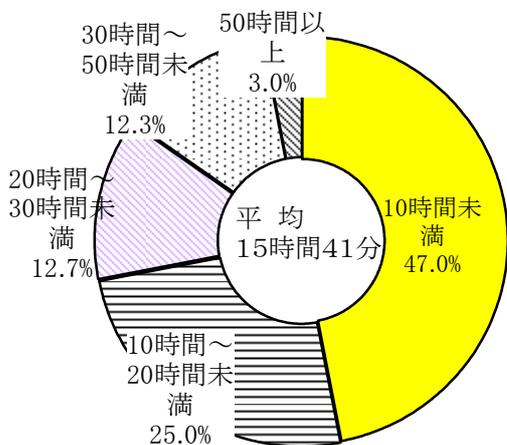
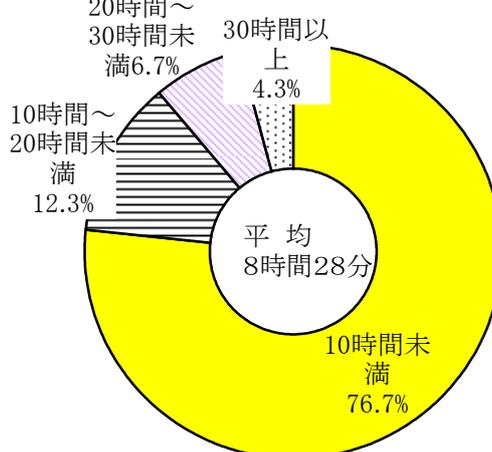


図14 1カ月の所定外労働時間  
パートタイム労働者  
(N=163・事業所割合)



## 1.1 長時間労働の状況

### 1カ月の所定外労働時間が80時間以上となる労働者がいる事業所 6.5%

長時間労働の実態について調査したところ、1ヵ月（平成19年7月）における所定外労働時間が80時間以上となっている労働者が「いる」と回答があった事業所は全体の6.5%（前年7.0%）であった。

産業別では、「情報通信業」が50.0%（前年27.3%）と最も割合が高く、次いで「運輸業」の15.8%（同14.0%）となっている。逆に少ないのは「不動産業」「教育・学習支援」「その他」の0%となっている。

1ヵ月における所定外労働時間が80時間以上となっている労働者が「いる」と回答があった事業所で、1事業所当たりの当該労働者数は男性4.5人、女性5.0人となっており、女性の方が多くなっている。

産業別では、「飲食店、宿泊業」が男性7.3人（女性14.0人）と他の産業に比べ多くなっている。（表11、付表17）

表11 長時間労働の状況（N = 735・事業所割合・複数回答）

（単位:%,人）

		1カ月の所定外労働時間が80時間以上の労働者		1カ月の所定外労働時間が80時間以上の労働者数					
		いない	いる	男 性			女 性		
				事業所数	人 数	平均人数	事業所数	人 数	平均人数
全 体		93.5	6.5	47	211	4.5	8	40	5.0
産 業 分 類	建設業	95.7	4.3	5	19	3.8	0	0	0.0
	製造業	87.6	12.4	14	65	4.6	1	1	1.0
	情報通信業	50.0	50.0	5	14	2.8	1	1	1.0
	運輸業	84.2	15.8	6	21	3.5	0	0	0.0
	卸売・小売業	98.6	1.4	2	4	2.0	0	0	0.0
	金融・保険業	97.1	2.9	1	1	1.0	0	0	0.0
	不動産業	100.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
	飲食店、宿泊業	90.3	9.7	3	22	7.3	2	28	14.0
	医療、福祉	96.9	3.1	2	8	4.0	1	1	1.0
	教育、学習支援	100.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
	サービス業	93.5	6.5	9	57	6.3	3	9	3.0
その他	100.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	
規 模 分 類	10~29人	95.2	4.8	13	49	3.8	2	8	4.0
	30~99人	95.4	4.6	8	42	5.3	2	23	11.5
	100~299人	93.1	6.9	7	24	3.4	1	1	1.0
	300人以上	88.8	11.2	19	96	5.1	3	8	2.7

## 1 2 週休制度

**完全週休2日制 45.2%，隔週又は月2回の週休2日制 22.9%**

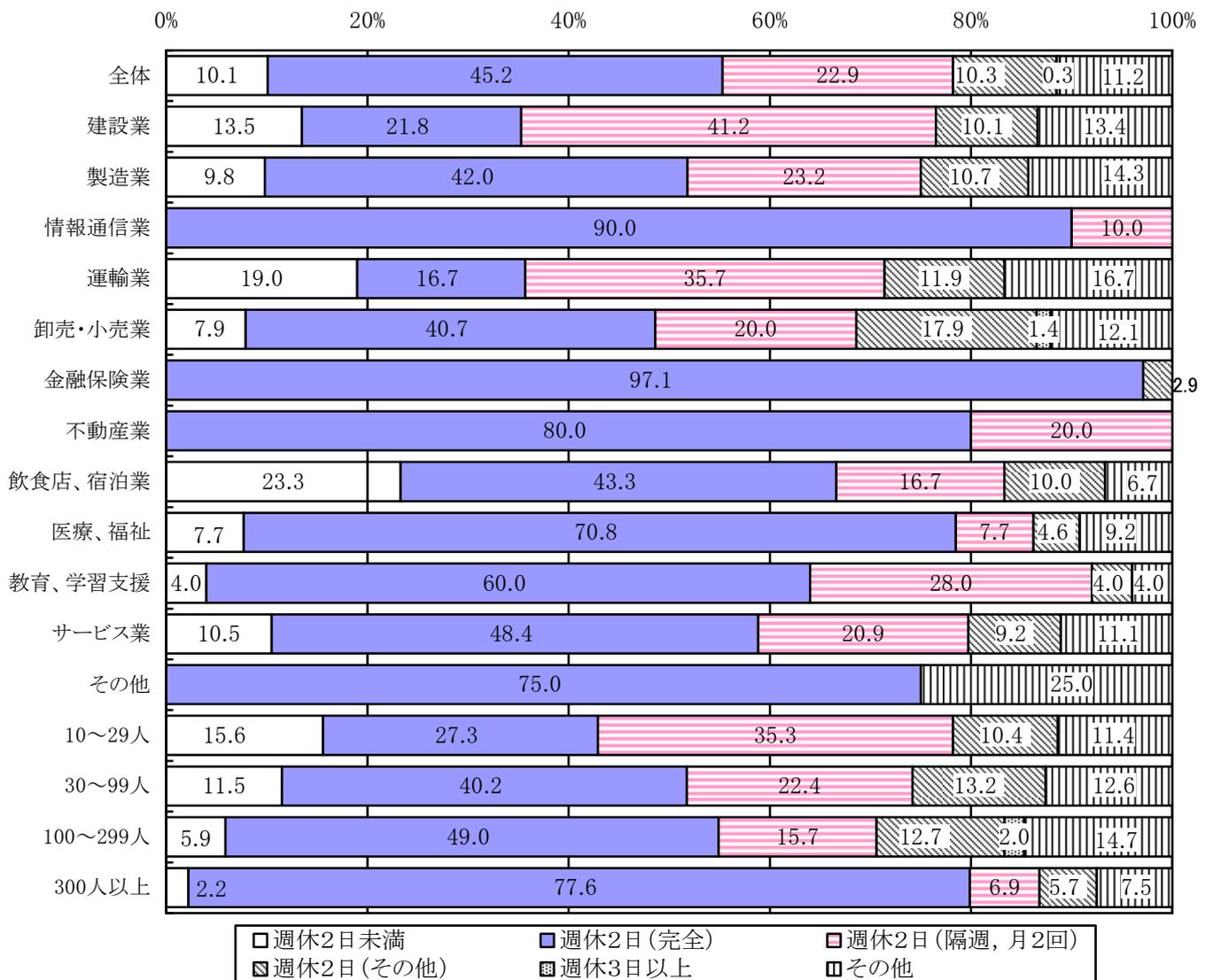
週休制の実施形態を見ると、「完全週休2日制」を実施している事業所の割合が45.2%（前年48.1%）と最も多く、次いで「隔週又は月2回の週休2日制」が22.9%（同23.5%）となっている。

産業別では、「金融・保険業」「情報通信業」で「完全週休2日制」を実施している事業所が高い割合を示している。一方、「運輸業」「建設業」は、他の産業に比べて「完全週休2日制」を実施している割合が低くなっている。

企業規模別特徴としては、規模が大きくなるほど「完全週休2日制」の割合が高くなっている。

（図15，付表18）

図15 週休制の実施形態(N=739・事業所割合)



### 1.3 変形労働時間制

#### 1年単位の変形労働時間制 32.3%, フレックスタイム制 6.3%

変形労働時間制等について調査したところ、「1年単位の変形労働時間制」を実施している事業所は全体の32.3%（前年32.7%）、「1カ月単位の変形労働時間制」を実施している事業所は19.0%（同21.8%）、「フレックスタイム制」実施している事業所は6.3%（同6.6%）であった。

何らかの変形労働時間制を採用している事業所は全体の55.8%で、労働時間のあり方が多様化していることがうかがえる。

産業別の特徴としては、「建設業」「教育、学習支援」で「1年単位の変形労働時間制」を採用している事業所の割合が、それぞれ55.1%、48.0%と高くなっている。

また、「フレックスタイム制」を採用している事業所の割合は、全体では6.3%であるが、「情報通信業」では30.0%と高い割合を示している。

（表1.2、付表1.9）

表1.2 変形労働時間制の実施状況（N = 736・事業所割合・複数回答）

（単位：%）

		1年単位の 変形労働時間制	1カ月単位の 変形労働時間制	1週間単位の 変形労働時間制	フレックス タイム制	裁量労働制
全 体		32.3	19.0	1.4	6.3	1.9
産 業 分 類	建設業	55.1	9.3	0.0	3.4	1.7
	製造業	41.6	16.8	0.0	8.0	1.8
	情報通信業	10.0	0.0	0.0	30.0	30.0
	運輸業	41.5	36.6	2.4	2.4	0.0
	卸売・小売業	34.3	16.8	1.4	3.5	2.8
	金融・保険業	0.0	14.7	0.0	5.9	0.0
	不動産業	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0
	飲食店、宿泊業	29.0	29.0	0.0	3.2	0.0
	医療、福祉	9.5	42.9	4.8	6.3	0.0
	教育、学習支援	48.0	4.0	4.0	0.0	0.0
	サービス業	20.7	16.7	2.0	11.3	2.0
その他	0.0	75.0	0.0	0.0	0.0	
規 模 分 類	10～29人	37.6	16.0	0.7	1.4	1.4
	30～99人	39.1	17.2	1.1	4.0	1.1
	100～299人	29.4	24.5	2.0	3.9	1.0
	300人以上	18.5	22.5	2.3	17.9	4.0

## 1.4 年次有給休暇制度

### 年次有給休暇の平均取得日数（率）は7.8日（28.9%）

平成18年度（1年間）の「常用労働者（正社員）」の年次有給休暇の平均取得日数及び平均取得率は7.8日（前年7.4日）、28.9%（同26.9%）となっている。

産業別に見ると、「金融・保険業」「情報通信業」の付与日数が、それぞれ35.8日、33.1日であるのに対し、「建設業」「運輸業」の付与日数は22.8日、22.9日と格差が大きい。

取得率では、「その他」「飲食店、宿泊業」がそれぞれ48.4%、39.8%と高く、「卸売・小売業」「金融・保険業」が19.9%、20.3%と低くなっている。

企業規模別の特徴としては、平均付与日数は規模が大きくなるほど多くなっている。

「パートタイム労働者」の平均付与日数、平均取得日数及び取得率は13.0日（前年12.8日）、5.8日（同5.3日）、44.5%（同41.6%）となっており、前年よりいずれも増加している。

（表13、付表20）

表13 年次有給休暇（常用労働者（正社員）N＝630・事業所割合  
パートタイム労働者N＝312・事業所割合）

（単位：日、%）

		常用労働者（正社員）			パートタイム労働者		
		平均付与日数 （繰越含）	平均取得 日 数	取得率	平均付与日数 （繰越含）	平均取得 日 数	取得率
全 体		27.1	7.8	28.9	13.0	5.8	44.5
産 業 分 類	建 設 業	22.8	7.1	31.1	7.5	3.5	46.2
	製 造 業	26.8	8.6	32.1	13.9	7.0	50.5
	情 報 通 信 業	33.1	8.4	25.4	16.5	4.3	25.8
	運 輸 業	22.9	8.3	36.3	10.6	4.1	38.8
	卸売・小売業	28.8	5.7	19.9	15.6	5.5	35.5
	金融・保険業	35.8	7.3	20.3	16.7	6.3	37.9
	不 動 産 業	31.5	7.3	23.0	15.5	3.0	19.4
	飲食店、宿泊業	27.5	11.0	39.8	9.5	3.0	31.1
	医 療 ， 福 祉	28.1	9.5	33.7	12.0	6.1	50.8
	教育、学習支援	28.2	7.0	25.0	14.9	9.2	61.6
	サ ー ビ ス 業	26.5	8.4	31.8	12.6	6.4	51.0
	そ の 他	31.0	15.0	48.4	20.0	7.5	37.5
規 模 分 類	10～29人	21.2	7.2	34.1	10.3	5.0	48.1
	30～99人	27.0	7.5	27.9	11.9	5.1	43.0
	100～299人	31.9	9.1	28.6	15.5	7.8	50.0
	300人以上	33.3	8.3	24.9	15.7	6.1	38.6

## 1 5 多様な休暇制度

### 妻が出産した場合の夫の休暇 61.7%，リフレッシュ休暇 23.6%

従業員の福利厚生としての多様な休暇制度について、本調査では有給無給別に調査した。

「健康診断(人間ドック)休暇」は、全体の 31.8%で導入している。

「リフレッシュ休暇」は、全体の 23.6%で導入している。

「ボランティア・ドナー休暇」の導入は全体の 9.0%と水準が低い。

「教育訓練(自己啓発)休暇」は、全体の 21.6%で導入している。産業別では「その他」「不動産業」「建設業」がそれぞれ 75.0%，40.0%，39.5%と導入率が高い。逆に、「金融保険業」では 10.0%と導入率が低い。

「慶弔(冠婚葬祭)休暇」は、全体の 96.2%で導入しており、水準が高い。有給としている割合も 90.7%と高くなっている。

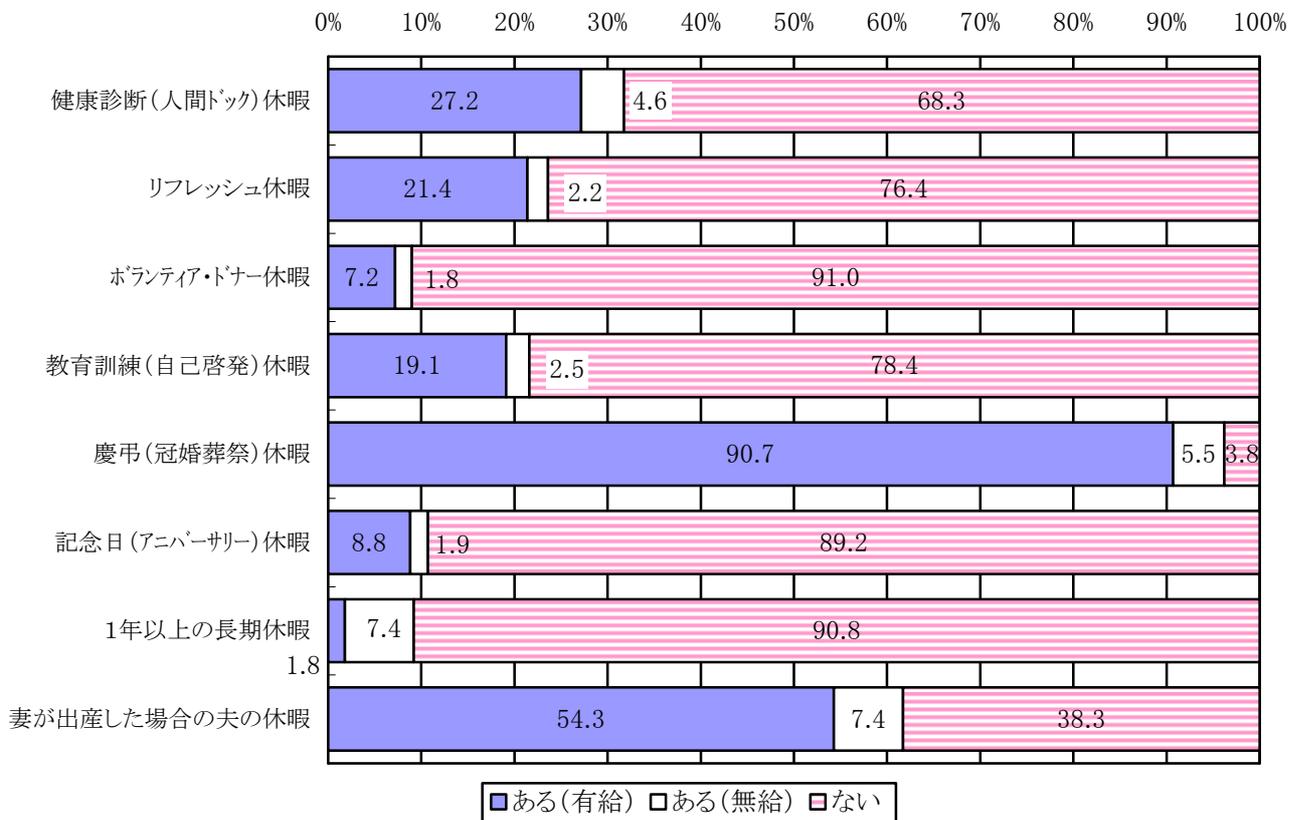
「記念日(アニバーサリー)休暇」の導入は、全体の 10.7%と低水準だが、「金融・保険業」では 31.0%となっている。

「1年以上の長期休暇」の導入は、全体の 9.2%と低い水準である。

「妻が出産した場合の夫の休暇」は、全体の 61.7%で導入している。産業別では、「その他」「金融・保険業」がそれぞれ 100.0%，75.8%と導入率が高い。

(図 1 6，付表 2 1)

図16 多様な休暇制度



## 16 中途採用

### 40歳代以上の中途採用者は33.3%

平成18年度（1年間）に正社員として中途採用した従業員のうち、20歳代が42.2%、30歳代が24.5%、40歳代が14.6%、50歳代が15.7%、60歳以上が3.0%となっている。

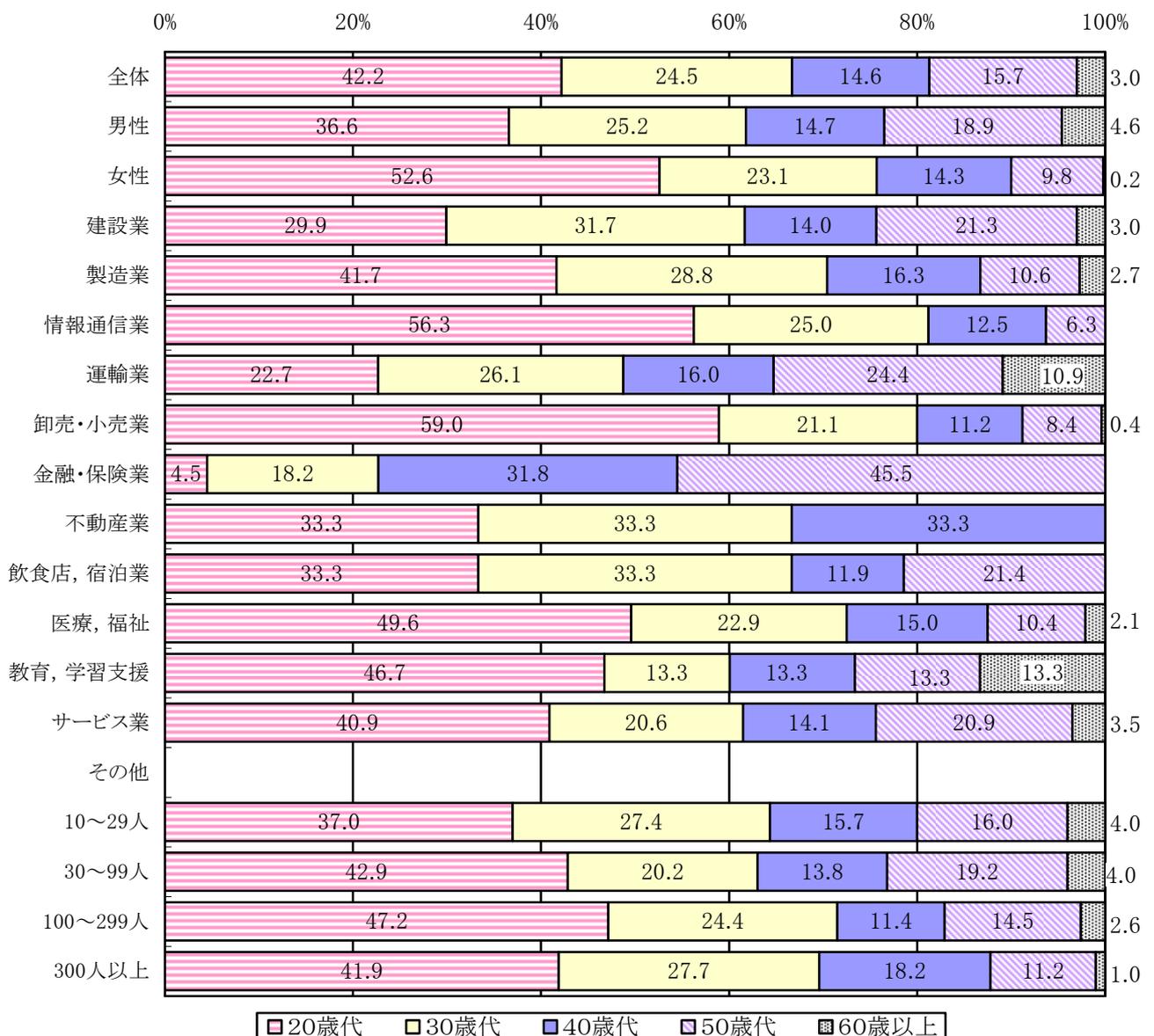
中途採用を実施した事業所の割合は47.3%（前年44.2%）となっている。

産業別では、「金融・保険業」「運輸業」では40歳代以上の採用が多いのに対し、「卸売・小売業」「情報通信業」では20歳代の採用が50%を超えている。

1事業所あたりの中途採用人員では、「金融保険業」「医療、福祉」「サービス業」が、それぞれ7.3人、7.3人、5.2人と多いのに対し、「その他」「教育、学習支援」では0人、2.5人と少なくなっている。

（図17、付表22）

図17 中途採用の状況(N=1,511・労働者割合)



## 17 定年制度と定年年齢到達者の雇用

### 定年制度のある事業所は91.5%

定年制度があるとした事業所は91.5%（前年95.1%）であった。これを産業別に見ると、「情報通信業」「不動産業」「その他」が100%であるのに対し、「建設業」「飲食店、宿泊業」「教育、学習支援」「サービス業」では80%台となっている。

定年年齢到達者に対する雇用促進制度については、「再雇用」が49.8%で最も多く、次いで「雇用延長」の38.8%となっている。（表14、付表23）

表14 定年制度と定年退職者の雇用促進制度（N=732・事業所割合）

（単位：%）

		定年制度		定年後の雇用促進制度				
		なし	あり	雇用延長	再雇用	再就職斡旋	その他	なし
全 体		8.5	91.5	38.8	49.8	1.4	2.2	7.8
産 業 分 類	建設業	11.9	88.1	48.3	41.5	0.8	0.8	8.5
	製造業	7.3	92.7	46.0	45.1	3.5	1.8	3.5
	情報通信業	0.0	100.0	8.3	50.0	8.3	8.3	25.0
	運輸業	2.5	97.5	46.5	46.5	0.0	2.3	4.7
	卸売・小売業	6.3	93.7	31.4	59.9	0.0	0.7	8.0
	金融・保険業	2.9	97.1	32.4	61.8	2.9	2.9	0.0
	不動産業	0.0	100.0	16.7	50.0	16.7	0.0	16.7
	飲食店、宿泊業	15.6	84.4	46.2	34.6	0.0	0.0	19.2
	医療、福祉	4.7	95.3	43.9	36.4	0.0	4.5	15.2
	教育、学習支援	12.0	88.0	32.0	44.0	0.0	8.0	16.0
	サービス業	12.2	87.8	33.6	57.3	1.4	2.8	4.9
	その他	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
規 模 分 類	10～29人	17.0	83.0	40.5	43.6	0.4	2.7	12.9
	30～99人	5.2	94.8	49.1	41.6	0.0	1.7	7.5
	100～299人	1.0	99.0	49.5	47.6	0.0	0.0	2.9
	300人以上	1.8	98.2	20.9	67.4	4.8	3.2	3.7

## 18 改正高年齢者雇用安定法への取組み

**定年引き上げ 14.4%， 継続雇用制度導入 52.8%**

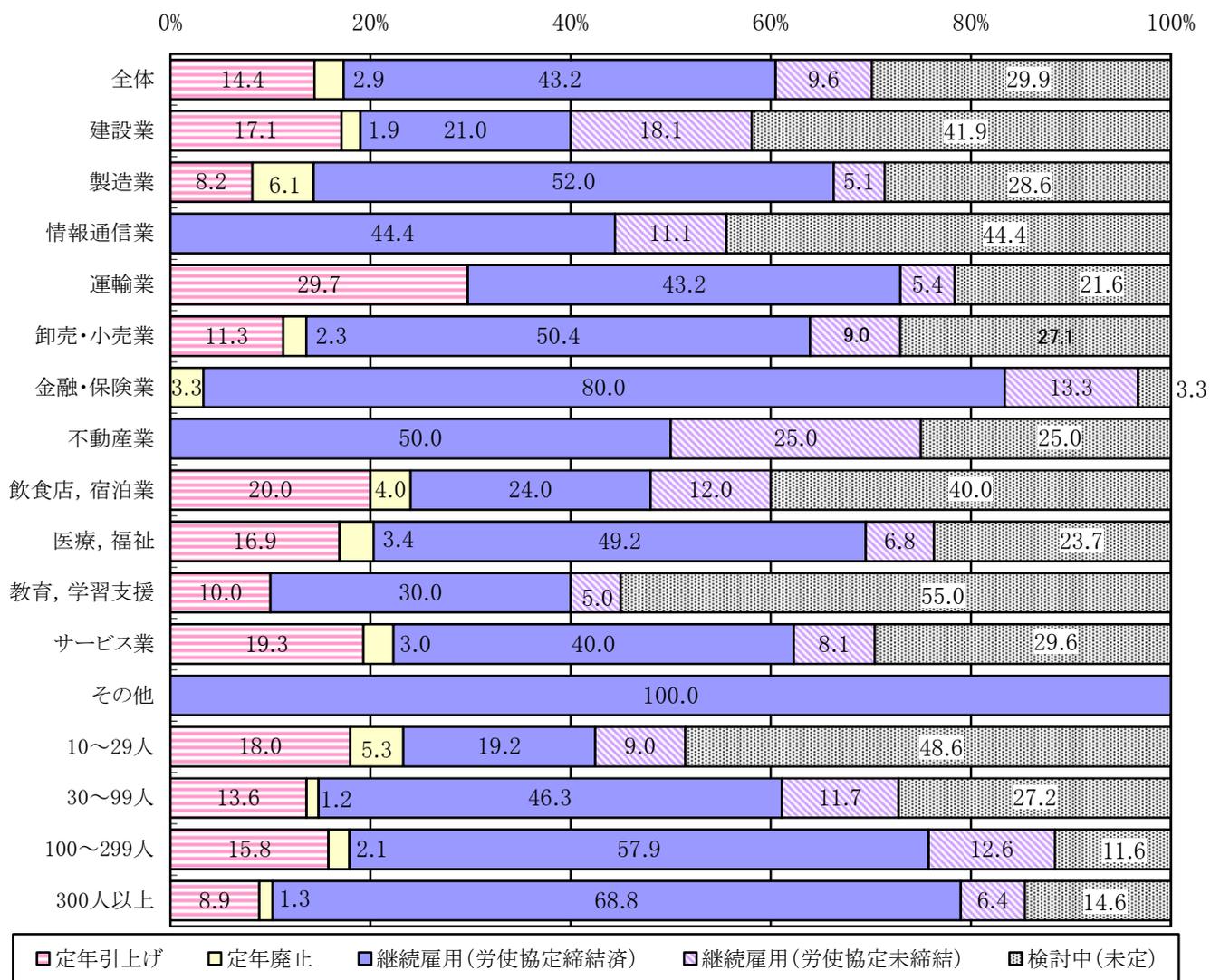
改正高年齢者雇用安定法への取組み状況を調査したところ、「定年制を引き上げた」事業所が14.4%、「定年制を廃止した」事業所が2.9%、「継続雇用制度を導入した」事業所が52.8%（うち労使協定締結済み43.2%、労使協定未締結9.6%）、「検討中（未定）」の事業所が29.9%であった。

産業別では、「教育・学習支援」「情報通信業」「建設業」「飲食店、宿泊業」で「検討中」の事業所の割合が高い。

規模別では、10～29人の事業所で約半数の事業所が「検討中」となっている。

（図18，付表24）

図18 改正高年齢者雇用安定法への取組み(N= 659・事業所割合)



## 19 退職者の状況

### 退職理由 男性は「転職」、「定年」 女性は「転職」、「結婚」

平成18年度（1年間）に退職した労働者の退職理由を調査した。

退職理由については、退職届に「一身上の都合」と記載する例が多く、実態を把握しにくいですが、事業所が理由を把握できる場合はその理由で計上するようにしている。分析に当たっては、「一身上の都合」は計数から除外する。

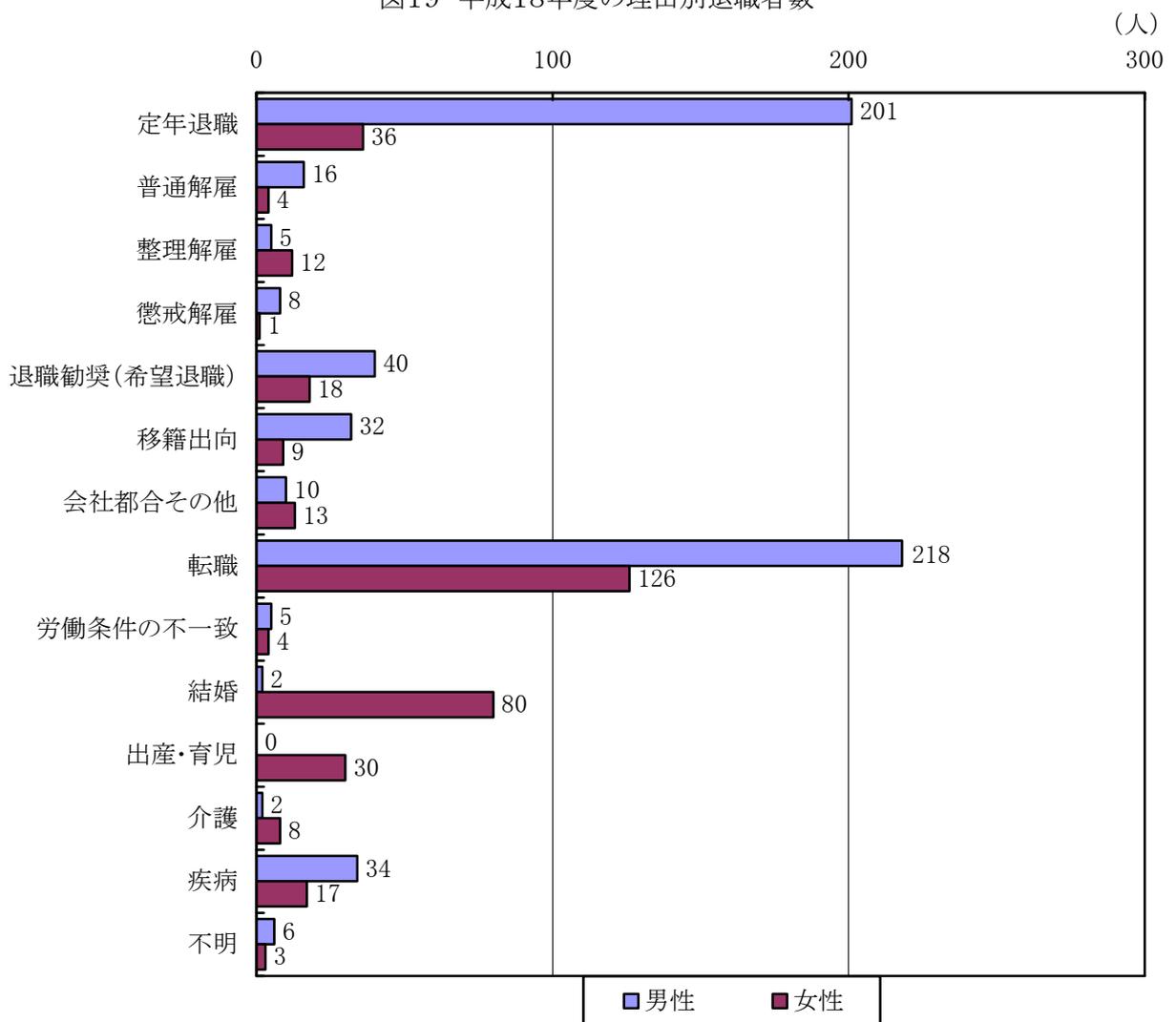
男性労働者の退職理由としては、「転職」が最も多く、次いで「定年」となっている

また、「退職勧奨（希望退職）」「移籍出向」「疾病」という理由も少なくない。

女性労働者の退職理由としては、「転職」、「結婚」、「定年」、「出産・育児」の順になっている。「結婚」や「出産・育児」の割合が高いことが男性と対照的である。

(図19, 付表25)

図19 平成18年度の理由別退職者数



## 20 外国人労働者及び外国人研修生

### 外国人を受け入れている事業所は5.8%

外国人労働者または外国人研修生を受け入れている事業所は5.8%（前年3.2%）となっている。  
産業別に見ると、「飲食店、宿泊業」が18.5%（同8.2%）で最も割合が高い。次いで、「製造業」が9.8（同8.0%）となっている。

また、「外国人研修生」の受け入れについては、「製造業」が最も多く、次いで「飲食店・宿泊業」となっている。

（表15、付表26）

表15 外国人労働者及び外国人研修生（N=678・事業所割合）

（単位:%, 人）

		外国人労働者等の有無		外国人労働者等の有無					
				外国人労働者			外国人研修生		
		いない	いる	事業所数	人数	事業所平均	事業所数	人数	事業所平均
全 体		94.2	5.8	29	59	2.0	12	59	4.9
産 業 分 類	建 設 業	95.5	4.5	5	5	1.0	0	0	0.0
	製 造 業	90.2	9.8	7	26	3.7	4	37	9.3
	情 報 通 信 業	100.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
	運 輸 業	94.4	5.6	2	3	1.5	0	0	0.0
	卸 売 ・ 小 売 業	96.2	3.8	4	8	2.0	1	5	5.0
	金 融 ・ 保 険 業	93.5	6.5	2	3	1.5	0	0	0.0
	不 動 産 業	100.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
	飲 食 店 , 宿 泊 業	81.5	18.5	1	1	1.0	4	13	3.3
	医 療 , 福 祉	98.4	1.6	1	2	2.0	0	0	0.0
	教 育 , 学 習 支 援	90.9	9.1	2	4	2.0	0	0	0.0
サ ー ビ ス 業	94.8	5.2	5	7	1.4	3	4	1.3	
そ の 他	100.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	
規 模 分 類	10~29人	95.8	4.2	10	10	1.0	4	6	1.5
	30~99人	91.1	8.9	8	19	2.4	7	48	6.9
	100~299人	92.5	7.5	7	23	3.3	0	0	0.0
	300人以上	95.7	4.3	4	7	1.8	1	5	5.0

## 2 1 障害者の雇用

### 障害者を雇用している事業所は 18.1%

障害者を雇用している事業所は全体の 18.1%（前年 17.8%）となっている。

産業別では、「製造業」が 35.5%（同 26.3%）と最も割合が高く、次いで「その他」が 25.0%（同 25.0%）、「医療、福祉」が 23.1%（同 22.1%）となっている。逆に、「不動産業」「教育、学習支援」はそれぞれ 0.0%（同 23.1%）、4.0%（同 0.0%）であり、他の産業に比べて低くなっている。

障害者を雇用している 1 事業所あたりの平均雇用人数は、2.1 人（前年 1.7 人）となっている。

産業別では「製造業」「金融保険業」「サービス業」が 2.0 人を超えており、他の産業に比べて 1 事業所あたりの障害者の雇用人数が多くなっている。

（表 1 6，付表 2 7，2 8）

表 1 6 障害者の雇用状況（N=734・事業所数・事業所割合・人数）

（単位：所，%，人）

		障害者の雇用状況				雇用人数	
		雇用していない		雇用している		人数	1事業所 平均
		事業所数	構成比	事業所数	構成比		
全 体		601	81.9	133	18.1	276	2.1
産 業 分 類	建設業	105	88.2	14	11.8	25	1.8
	製造業	71	64.5	39	35.5	98	2.5
	情報通信業	8	80.0	2	20.0	2	1.0
	運輸業	33	84.6	6	15.4	9	1.5
	卸売・小売業	119	84.4	22	15.6	37	1.7
	金融・保険業	29	87.9	4	12.1	8	2.0
	不動産業	5	100.0	0	0.0	0	0.0
	飲食店、宿泊業	27	87.1	4	12.9	6	1.5
	医療、福祉	50	76.9	15	23.1	23	1.5
	教育、学習支援	24	96.0	1	4.0	1	1.0
	サービス業	127	83.6	25	16.4	66	2.6
	その他	3	75.0	1	25.0	1	1.0
規 模 分 類	10～29人	274	93.5	19	6.5	21	1.1
	30～55人	95	92.2	8	7.8	16	2.0
	56～99人	47	69.1	21	30.9	51	2.4
	100～299人	61	59.8	41	40.2	77	1.9
	300人以上	124	73.8	44	26.2	111	2.5