

# 労働福祉等実態調査結果

(平成23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) 特別休暇	6
(3) 年次有給休暇	7
(4) 時間単位年休制度	8
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
(3) 育児・介護を支援する制度	11
4 労働時間	13
(1) 1週間の所定労働時間	13
(2) 年間の労働時間	13
(3) 所定労働時間の短縮	15
(4) 所定外労働	16
(5) 割増賃金率	17
5 パートタイム労働者・派遣労働者	18
(1) パートタイム労働者の平均時間給	18
(2) パートタイム労働者の処遇	18
(3) 派遣料単価(1時間当たり)	19
(4) 今後の派遣労働者の受け入れ予定	20
6 正社員への登用制度	21

# 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23年6月30日

## 3 調査対象

日本標準産業分類に基づく15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、郵便業、卸売業、小売業、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業、医療、福祉、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）〕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、パートタイム・派遣労働者、正社員への登用制度
- (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 796事業所 有効回答率79.6%

## 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、数値の変動が大きいので、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

回答があった事業所の全労働者は95,807人で、うち男性は55,406人、女性は40,401人で、男女比は、男性57.8%、女性42.2%である。(表1-(1)-1、表1-(1)-2、表1-(1)-3、図1-(1)-1、図1-(1)-2参照)

全労働者の雇用形態をみると、「常用労働者」が74.7%で、その内訳は「期間を定めずに雇われている労働者(正社員)」65.1%、「期間を定めて雇われている労働者(契約社員等)」9.6%となっている。「常用労働者以外の労働者」は25.3%で、その内訳は「パートタイム労働者」17.3%、「業務委託等労働者」4.1%、「派遣労働者」2.2%、「臨時・日雇労働者」1.7%となっている。(表1-(1)-1参照)

男女別に雇用形態をみると、男性は「常用労働者」が88.3%、「常用労働者以外の労働者」が11.7%となっており、女性は「常用労働者」が55.9%、「常用労働者以外の労働者」が44.1%となっている。

産業別に「常用労働者以外の労働者」の割合をみると、「卸売業、小売業」が45.5%と最も高く、「建設業」が5.7%と最も低くなっている。(図1-(1)-3参照)

表1-(1)-1 雇用形態別労働者数割合1(全体)

単位: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
		常用労働者	期間を定め ずに雇われ ている労働者 (正社員)	期間を定め て雇われ ている労働者 (契約社員等)					
H23調査計	95,807 (100.0)	71,523 (74.7) <100.0>	62,368 (65.1) <87.2>	9,155 (9.6) <12.8>	24,284 (25.3) <<100.0>>	16,616 (17.3) <<68.4>>	1,597 (1.7) <<6.6>>	2,146 (2.2) <<8.8>>	3,925 (4.1) <<16.2>>
H22調査計	97,627 (100.0)	73,240 (75.0) <100.0>	64,195 (65.8) <87.7>	9,045 (9.3) <12.3>	24,387 (25.0) <<100.0>>	16,217 (16.6) <<66.5>>	1,840 (1.9) <<7.5>>	2,480 (2.5) <<10.2>>	3,850 (3.9) <<15.8>>

(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)

単位:人(%)

	回 答 事業所の 全労働者	男			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
		常用労働者	期間を定め ずに雇われ ている労働者 (正社員)	期間を定め て雇われ ている労働者 (契約社員等)					
H23調査計	55,406 (100.0)	48,951 (88.3) <100.0>	43,829 (79.1) <89.5>	5,122 (9.2) <10.5>	6,455 (11.7) <<100.0>>	2,409 (4.3) <<37.3>>	931 (1.7) <<14.4>>	1,059 (1.9) <<16.4>>	2,056 (3.7) <<31.9>>
H22調査計	56,627 (100.0)	49,898 (88.1) <100.0>	45,077 (79.6) <90.3>	4,821 (8.5) <9.7>	6,729 (11.9) <<100.0>>	2,718 (4.8) <<40.4>>	993 (1.8) <<14.8>>	952 (1.7) <<14.1>>	2,066 (3.6) <<30.7>>

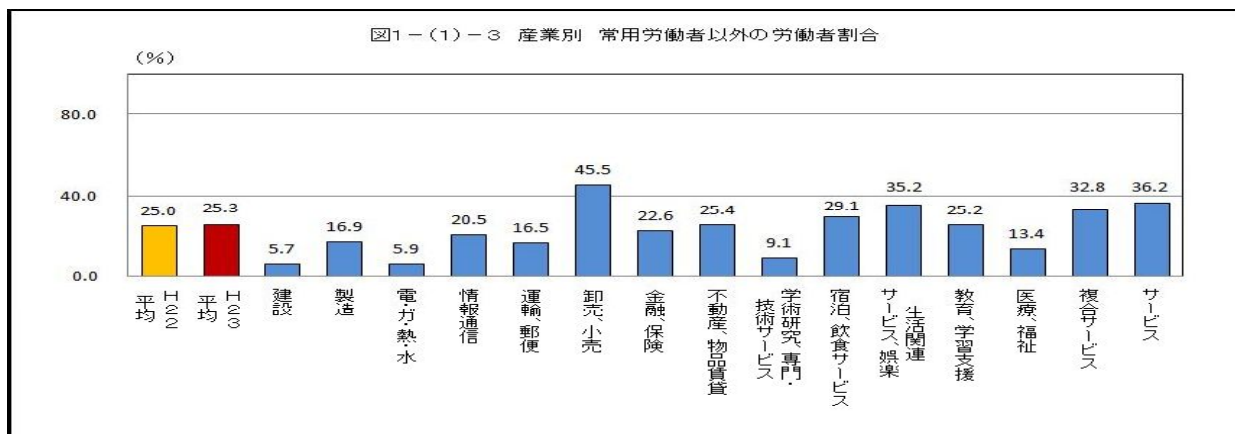
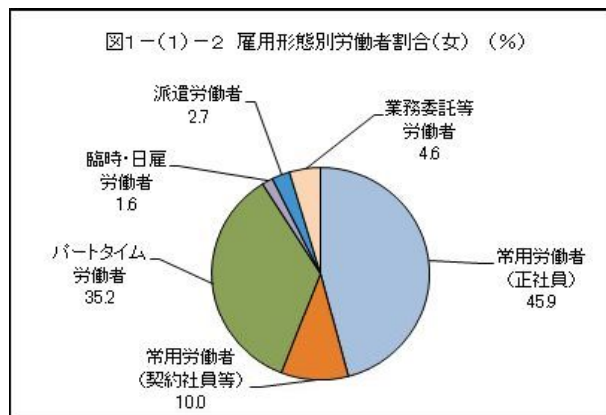
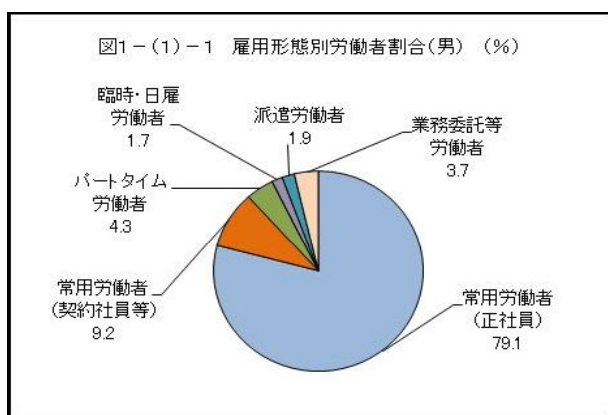
(注) < >内は、常用労働者の労働者についての内訳、<< >>内は、常用労働者以外の労働者についての内訳

表1-(1)-3 雇用形態別労働者数割合3(女)

単位:人(%)

	回 答 事業所の 全労働者	女			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
		常用労働者	期間を定め ずに雇われ ている労働者 (正社員)	期間を定め て雇われ ている労働者 (契約社員等)					
H23調査計	40,401 (100.0)	22,572 (55.9) <100.0>	18,539 (45.9) <82.1>	4,033 (10.0) <17.9>	17,829 (44.1) <<100.0>>	14,207 (35.2) <<79.7>>	666 (1.6) <<3.7>>	1,087 (2.7) <<6.1>>	1,869 (4.6) <<10.5>>
H22調査計	41,000 (100.0)	23,342 (56.9) <100.0>	19,118 (46.6) <81.9>	4,224 (10.3) <18.1>	17,658 (43.1) <<100.0>>	13,499 (32.9) <<76.4>>	847 (2.1) <<4.8>>	1,528 (3.7) <<8.7>>	1,784 (4.4) <<10.1>>

(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



## (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

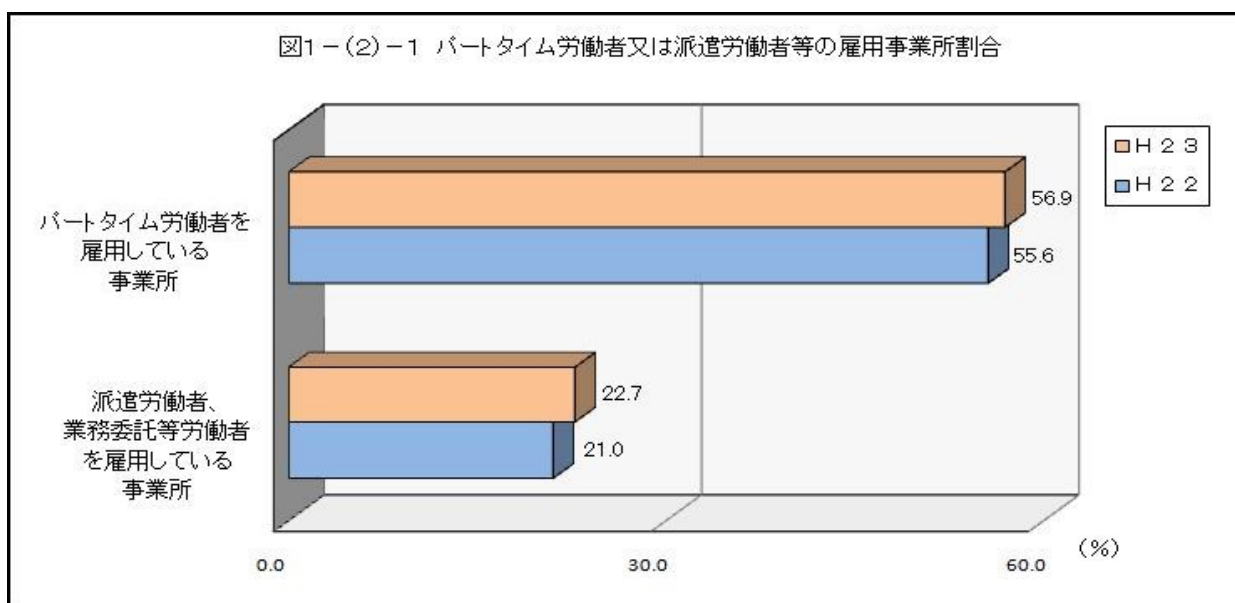
「パートタイム労働者を雇用している事業所」は56.9%（前年55.6%）で、前年調査より1.3ポイント増加している。（図1-(2)-1 参照）

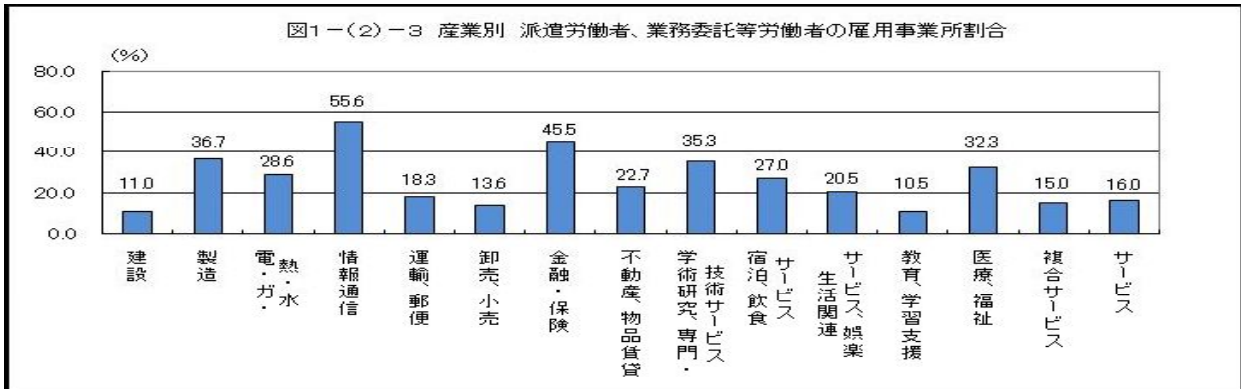
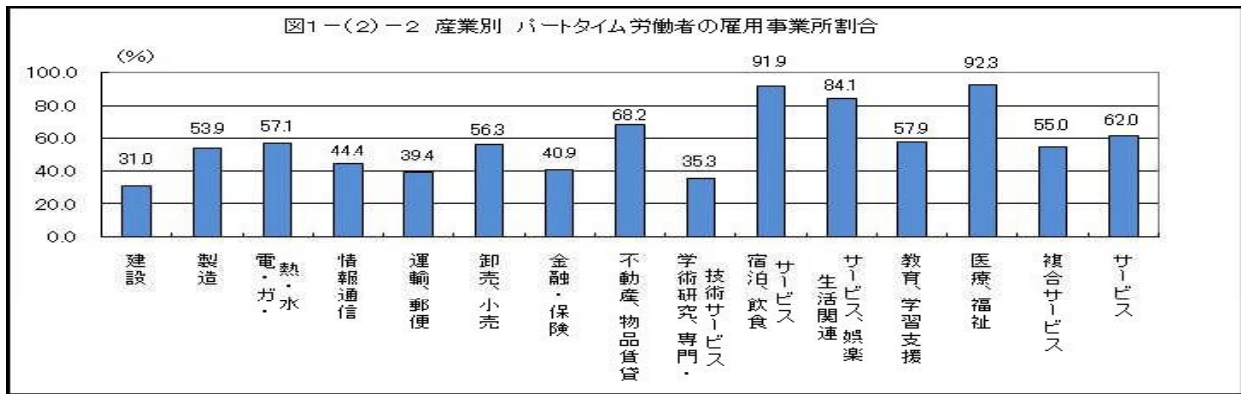
産業別にみると、「医療、福祉」が92.3%と最も高く、次いで「宿泊業、飲食サービス業」91.9%となっている。

一方、最も低いのは、「建設業」31.0%となっている。（図1-(2)-2 参照）

「派遣労働者及び業務委託等労働者を雇用している事業所」は22.7%（前年21.0%）で、前年調査より1.7ポイント増加している。（図1-(2)-1 参照）

産業別にみると、「情報通信業」が55.6%と最も高く、次いで「金融業、保険業」45.5%となっている。一方、最も低いのは、「教育、学習支援業」10.5%となっている。（図1-(2)-3 参照）

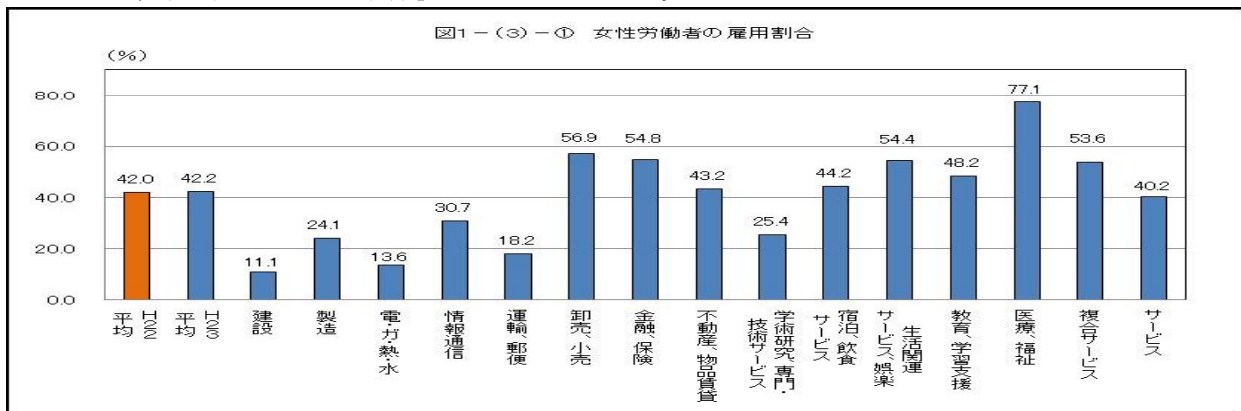




### (3) 女性労働者の就業状況

#### ① 全女性労働者

全労働者に占める「女性労働者の割合」は42.2%で、前年調査より0.2ポイント増加している。産業別にみると、「医療、福祉」が77.1%と最も高く、次いで「卸売業、小売業」56.9%となっている。一方、最も低いのは「建設業」11.1%となっている。



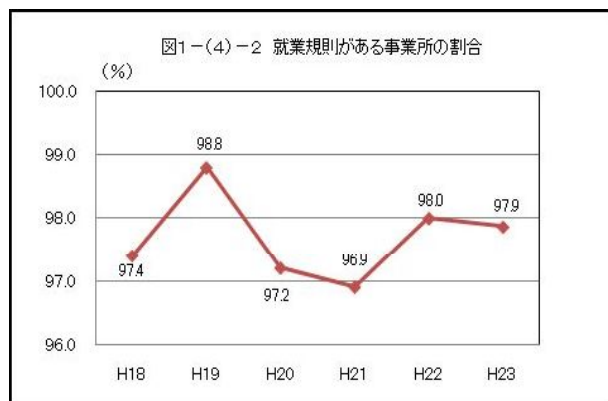
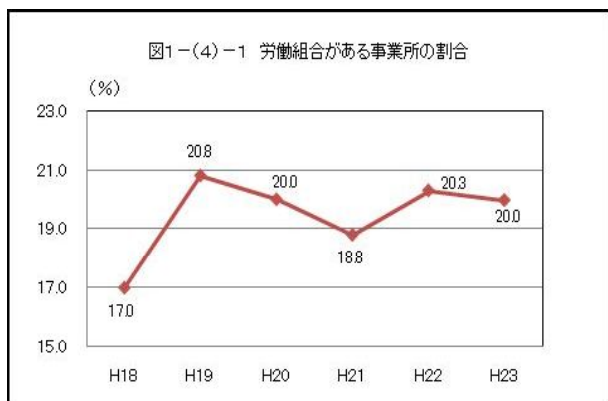
#### ② 常用女性労働者

全常用労働者に占める「女性常用労働者」割合は31.6%で、前年調査より0.3ポイント減少している。これを平成18年以降でみると、18年30.7%、19年32.3%、20年35.4%と増加していたが、21年以降減少している。



#### (4) 労働組合、就業規則

労働組合がある事業所、就業規則がある事業所の割合は、平成18年以降下図のとおり推移している。



## 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86.8%で、前年調査より0.9ポイント減少している。（表2-(1)、図2-(1)参照）

また、産業別の「何らかの週休2日制（以上を含む）を導入している事業所」では、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「金融業、保険業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「複合サービス事業」が100%、次いで「製造業」が96.1%、「情報通信業」が94.4%となっている。（図2-(1)参照）

なお、「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37.8%となっている。（表2-(1)参照）

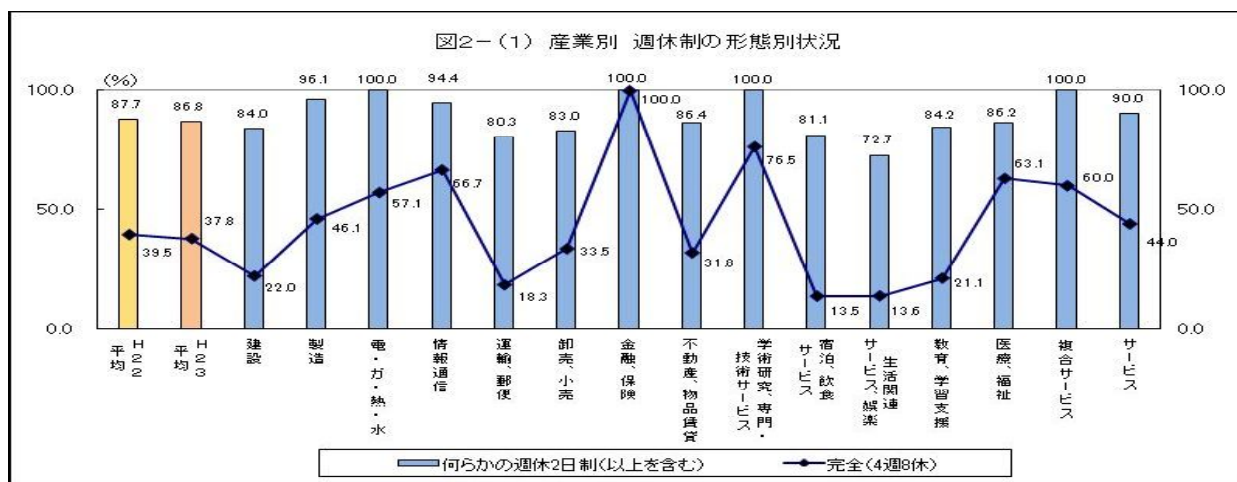
表2-(1) 週休制の形態別状況

単位：事業所 (%)

	回答事業所	週休1日制	週休1日半制	週休2日制				その他週休制	
				小計	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)
H23調査計	796 (100.0)	58 (7.3)	47 (5.9)	626 (78.6) <100.0>	301 (37.8) <48.1>	93 (11.7) <14.9>	196 (24.6) <31.3>	36 (4.5) <5.8>	65 (8.2)
H22調査計	790 (100.0)	57 (7.2)	40 (5.1)	626 (79.2) <100.0>	312 (39.5) <49.8>	91 (11.5) <14.5>	193 (24.4) <30.8>	30 (3.8) <4.8>	67 (8.5)

(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) 特別休暇

何らかの特別休暇制度がある事業所は75.0%で、平均付与日数は「長期勤務勤続者休暇」5.9日、「夏季休暇」3.8日、「ボランティア休暇」27.0日、「病気休暇」84.1日、「自己啓発休暇」8.5日、「年末年始休暇」5.0日、「その他の特別休暇」7.6日となっている。

表2-(2)-1 特別休暇制度の有無

単位:事業所(%)

	回答 事業所	特別休暇制 度がある 事業所	特別休暇制度の種類													
			長期勤務 勤続者休暇		夏 季 休 暇		ボランティア 休 暇		病 気 休 暇		自 己 啓 発 休 暇		年 末 年 始 休 暇		その他	
			ある	ない	ある	ない	ある	ない	ある	ない	ある	ない	ある	ない	ある	ない
H23調査計	796 (100.0)	597 (75.0)	100	497	368	229	23	574	136	461	26	571	443	154	210	387
		<100.0>	<16.8>	<83.2>	<61.6>	<38.4>	<3.9>	<96.1>	<22.8>	<77.2>	<4.4>	<95.6>	<74.2>	<25.8>	<35.2>	<64.8>
H22調査計																

(注) <>内は特別休暇制度の各制度についての有無の割合

表2-(2)-2 長期勤務勤続者休暇の最大付与日数

単位:事業所(%)

	回 答 事業所	日 数 内 訳					1事業所 平均最大 付与日数 (日)
		3日以下	4日	5日	6日	7日以上	
H23調査計	100 (100.0)	24 (24.0)	3 (3.0)	46 (46.0)	1 (1.0)	26 (26.0)	5.9

表2-(2)-3 夏季休暇の最大付与日数

単位:事業所(%)

	回 答 事業所	日 数 内 訳					1事業所 平均最大 付与日数 (日)
		3日以下	4日	5日	6日	7日以上	
H23調査計	368 (100.0)	214 (58.2)	72 (19.6)	44 (12.0)	6 (1.6)	32 (8.7)	3.8

表2-(2)-4 ボランティア休暇の最大付与日数

単位:事業所(%)

	回 答 事業所	日 数 内 訳					1事業所 平均最大 付与日数 (日)
		10日以下	20日～ 29日	30日～ 39日	40日～ 49日	50日以上	
H23調査計	23 (100.0)	18 (78.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (4.3)	4 (17.4)	27.0

表2-(2)-5 病気休暇の最大付与日数

単位:事業所(%)

	回 答 事業所	日 数 内 訳					1事業所 平均最大 付与日数 (日)
		50日以下	60日～ 69日	70日～ 79日	80日～ 89日	90日以上	
H23調査計	136 (100.0)	26 (19.1)	12 (8.8)	15 (11.0)	11 (8.1)	72 (52.9)	84.1

表2-(2)-6 自己啓発休暇の最大付与日数

単位:事業所(%)

	回 答 事業所	日 数 内 訳					1事業所 平均最大 付与日数 (日)
		3日以下	4日	5日	6日	7日以上	
H23調査計	26 (100.0)	14 (53.8)	1 (3.8)	4 (15.4)	1 (3.8)	6 (23.1)	8.5

表2-(2)-7 年末年始休暇の最大付与日数

単位:事業所(%)

	回 答 事業所	日 数 内 訳					1事業所 平均最大 付与日数 (日)
		3日以下	4日	5日	6日	7日以上	
H23調査計	443 (100.0)	77 (17.4)	94 (21.2)	118 (26.6)	77 (17.4)	77 (17.4)	5.0

表2-(2)-8 その他の特別休暇の最大付与日数

単位:事業所(%)

	回 答 事業所	日 数 内 訳					1事業所 平均最大 付与日数 (日)
		5日以下	6日	7日	8日	9日以上	
H23調査計	210 (100.0)	127 (60.5)	15 (7.1)	44 (21.0)	4 (1.9)	20 (9.5)	7.6

### (3) 年次有給休暇

① 「平均新規付与日数(繰越日数を除く)」は16.4日で、前年調査より0.3日長くなっている。

産業別にみると、「金融業、保険業」が19.2日と最も長く、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」19.1日となっている。

② 「平均取得日数」は7.7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、「電気・ガス・熱供給・水道業」が12.1日と最も長く、次いで「製造業」10.8日となっている。

③ 「平均取得率」は47.0%で、前年調査より0.2ポイント減小している。

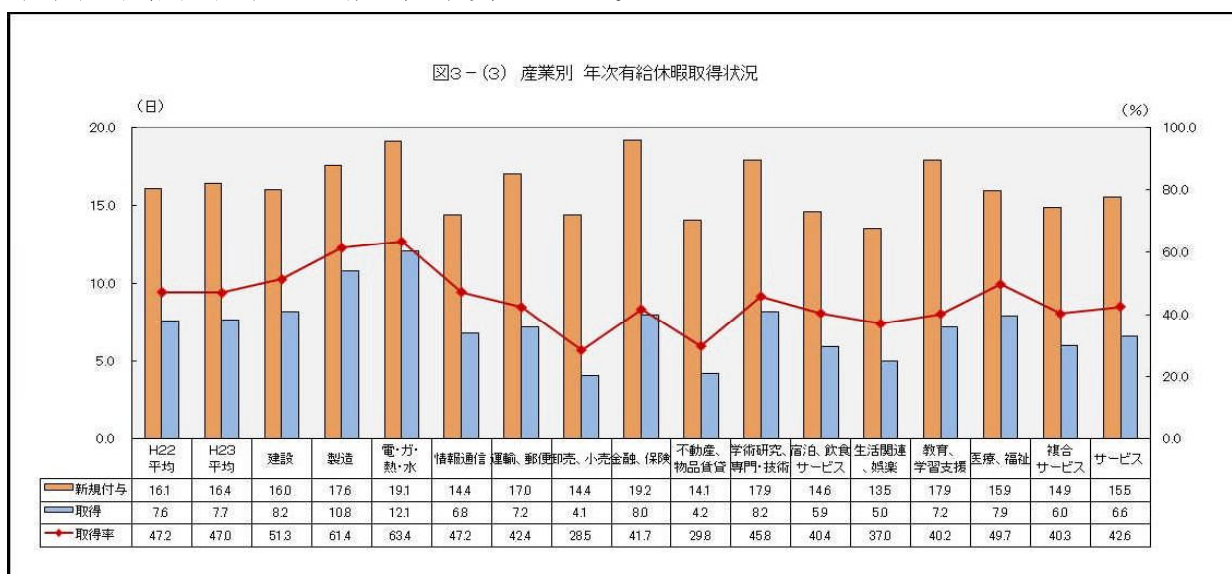
産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が63.4%と最も高く、次いで「製造業」61.4%となっている。一方、最も低いのは「卸売業、小売業」28.5%で、次いで「不動産業、物品賃貸業」29.8%となっている。

表3-(3) 年次有給休暇の常用労働者1人平均の付与日数と取得日数

単位:事業所(%)

	回 答 事業所	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)
H23調査計	714	16.4	7.7	(47.0)
H22調査計	706	16.1	7.6	(47.2)

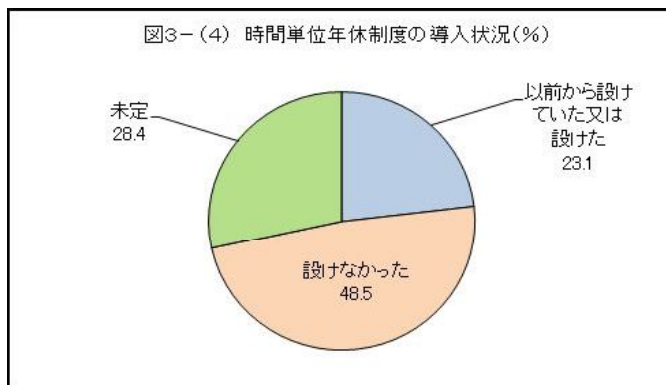
(注) 常用労働者1人平均の母数は、正社員のみである。





#### (4) 時間単位年休制度

時間単位年休制度の導入状況は、「以前から設けていた又は設けた」が23.1%、「設けなかった」が48.5%となっている。



### 3 育児・介護休業制度

#### (1) 育児休業制度

##### ① 育児休業対象者の出産後の状況(最近1年間)

最近1年間の育児休業対象者のうち、「育休を取得した者」は女性が86.8%、男性が1.8%となっている。

「出産を機に退職した者」は女性が5.0%となっている。(表3-(1)-①参照)

女性の「育休を取得した者」を産業別にみると、「学術研究、専門・技術サービス業」が100%と対象者全員が取得しており、次いで高いのが「医療、福祉」96.8%、「複合サービス事業」92.3%となっている。

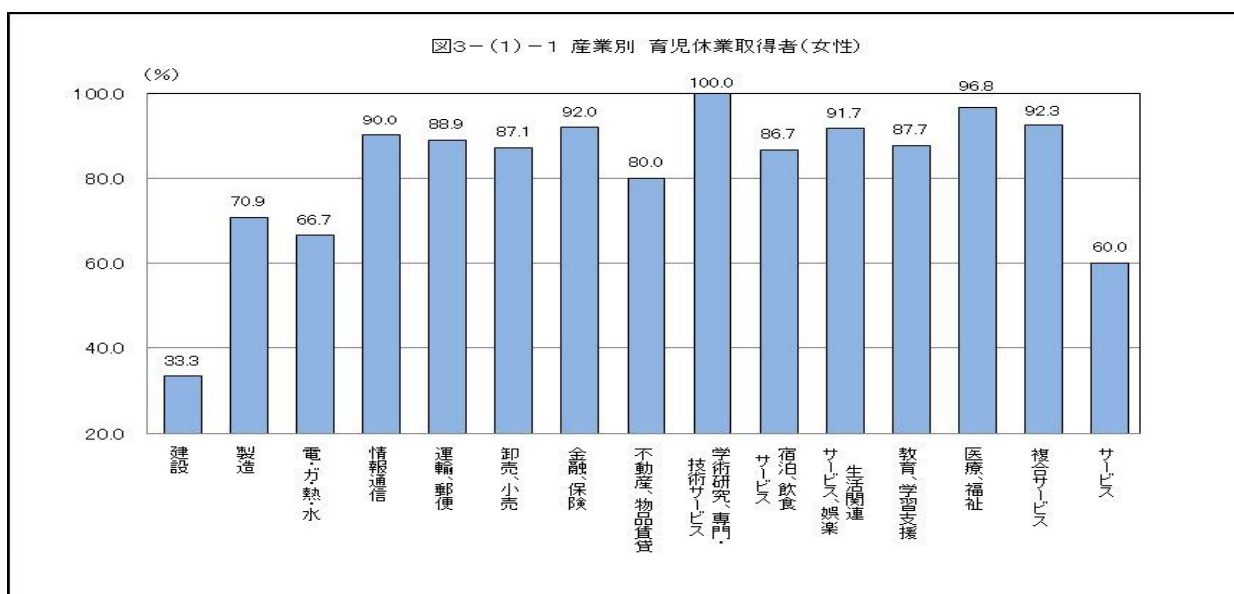
(図3-(1)-①参照)

表3-(1)-① 育児休業対象者の出産後の状況

単位:人(%)

	女				男			
	育児休業対象者	育休を取得した者	育休を取得しなかった者	出産を機に退職した者	育児休業対象者	育休を取得した者	育休を取得しなかった者	出産を機に退職した者
H23調査計	872 (100.0)	757 (86.8)	71 (8.1)	44 (5.0)	1,071 (100.0)	19 (1.8)	1,052 (98.2)	0 (0.0)
H22調査計	677 (100.0)	620 (91.6)	23 (3.4)	34 (5.0)	1,120 (100.0)	8 (0.7)	1,112 (99.3)	0 (0.0)

(注) 育児休業対象者(男)は配偶者が出産した労働者



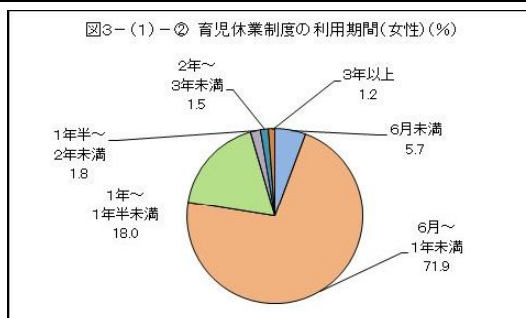
## ② 育児休業制度の利用期間と利用者数

女性の育児休業の利用期間は「6か月以上1年未満」が71.9%と最も高く、次いで「1年以上1年半未満」18.0%、「6か月未満」5.7%となっており、利用期間は1年半未満が全体の95.5%を占めている。

表3-(1)-② 育児休業制度の利用期間と利用者数

単位:人(%)

	女							男						
	利用者数	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	利用者数	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
H23調査計	757 (100.0)	43 (5.7)	544 (71.9)	136 (18.0)	14 (1.8)	11 (1.5)	9 (1.2)	19 (100.0)	18 (94.7)	1 (5.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
H22調査計	620 (100.0)	46 (7.4)	396 (63.9)	148 (23.9)	23 (3.7)	5 (0.8)	2 (0.3)	8 (100.0)	8 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

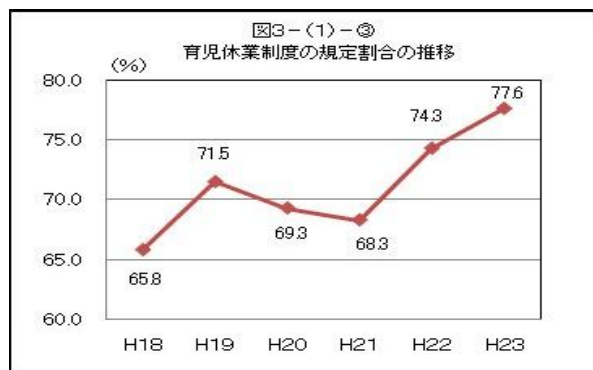
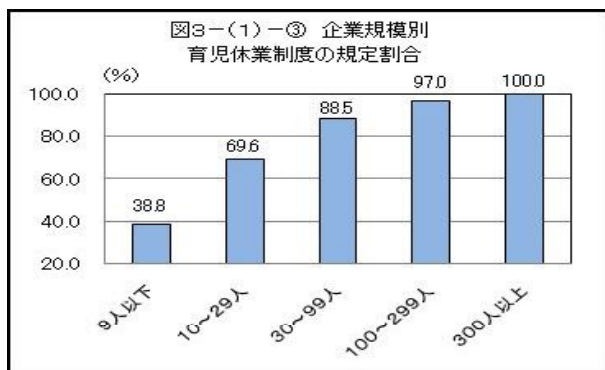
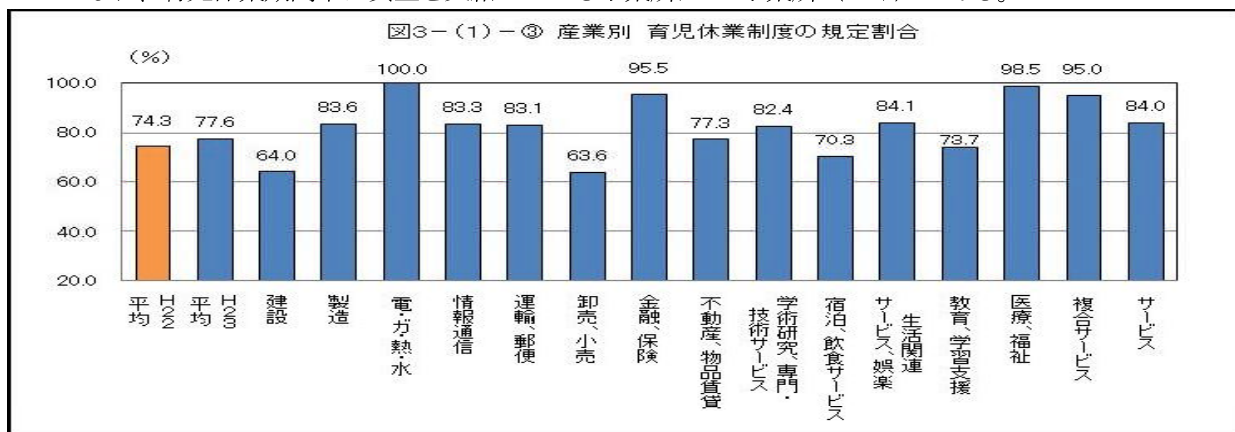


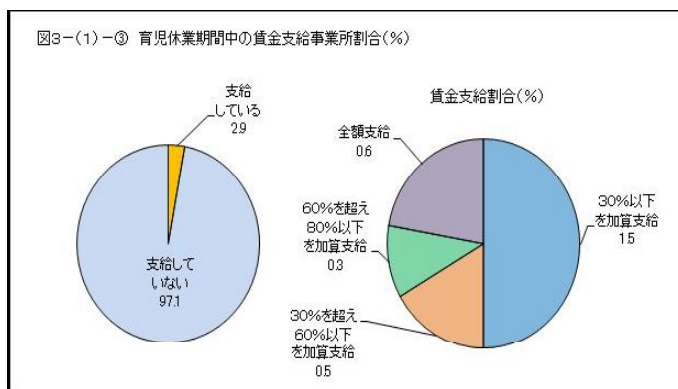
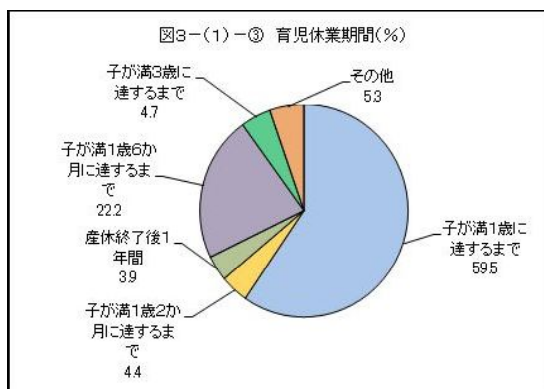
## ③ 育児休業制度の規定事業所

育児休業制度の規定を設けている事業所は618事業所(77.6%)で、前年調査より3.3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」が100.0%と最も高く、「卸売業、小売業」が63.6%と最も低く、企業規模別にみると、規模が大きくなるほど割合が高くなっている。

育児休業制度で規定されている休業期間は、「子が満1歳に達するまで」が59.5%と最も高く、次いで「子が満1歳6か月に達するまで」が22.2%となっている。

なお、育児休業期間中に賃金を支給している事業所は18事業所(2.9%)である。





#### ④ 子の看護休暇制度

子の看護休暇制度のある事業所は、390 事業所 (49.0%) である。

表3-(1)-④ 子の看護休暇制度の有無 単位:事業所(%)

	回答事業所	子の看護休暇制度の有無	
		ある	ない
H23調査計	796 (100.0)	390 (49.0)	406 (51.0)
H22調査計			

### (2) 介護休業制度

#### ① 介護休業制度の規定事業所と休業期間

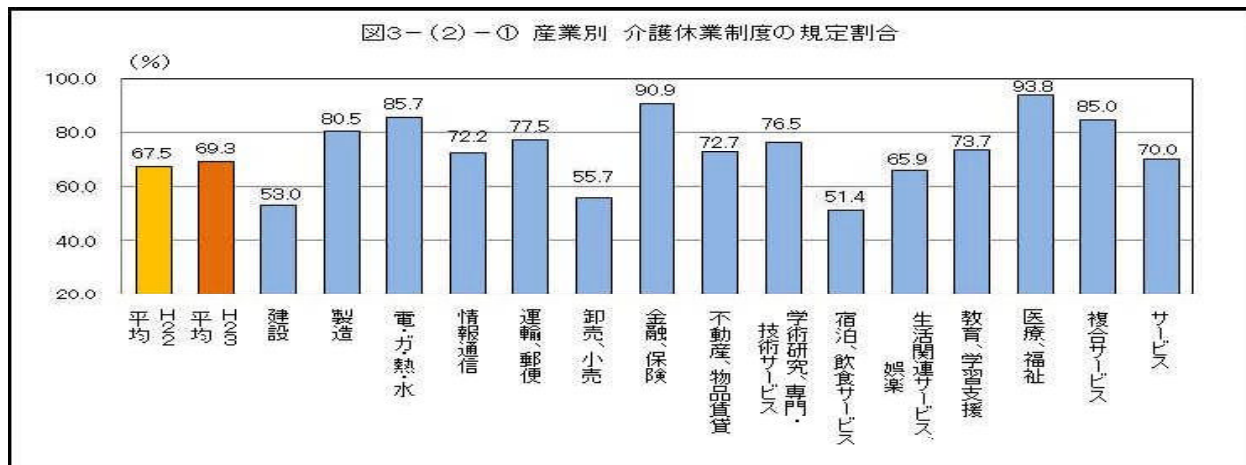
介護休業制度を規定している事業所は552 事業所 (69.3%) で、前年調査より1.8ポイント増加している。産業別にみると、「医療、福祉」が93.8%と最も高く、「宿泊業、飲食サービス業」が51.4%と最も低く、企業規模別にみると、規模が大きくなるほど割合が高くなっている。

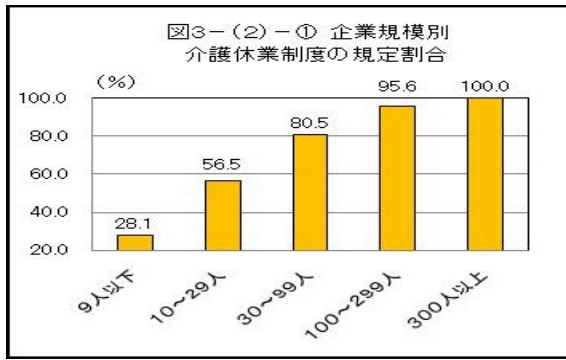
介護休業制度に規定されている休業期間は、「3か月まで」が78.6%、「3か月を超える」が21.4%となっている。

表3-(2)-① 介護休業制度の規定事業所と休業期間 単位:事業所(%)

	回答事業所	制度の規定を設けている	休業期間		制度の規定を設けていない
			3か月まで	3か月を超える	
H23調査計	796 (100.0)	552 (69.3) <100.0>	434 <78.6>	118 <21.4>	244 (30.7)
H22調査計	790 (100.0)	533 (67.5) <100.0>	415 <77.9>	118 <22.1>	257 (32.5)

(注) <>内は、介護利用制度を利用できる期間の内訳





## ② 介護休業制度の利用状況（最近1年間）

介護休業制度を規定している事業所の最近1年間の利用者の有無をみると、「利用者がいた事業所」は前年と同様に3.8%である。

介護休業制度を規定している事業所のうち、制度を利用した人は36人で、その内訳は女性27人、男性9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	利用者数	単位: 人 (%)	
					女	男
H23調査計	552 (100.0)	21 (3.8)	531 (96.2)	36 (100.0)	27 (75.0)	9 (25.0)
H22調査計	533 (100.0)	20 (3.8)	513 (96.2)	32 (100.0)	29 (90.6)	3 (9.4)

## ③ 介護休暇制度

介護休暇制度のある事業所は、360事業所(45.2%)である。

表3-(2)-③ 介護休暇制度の有無

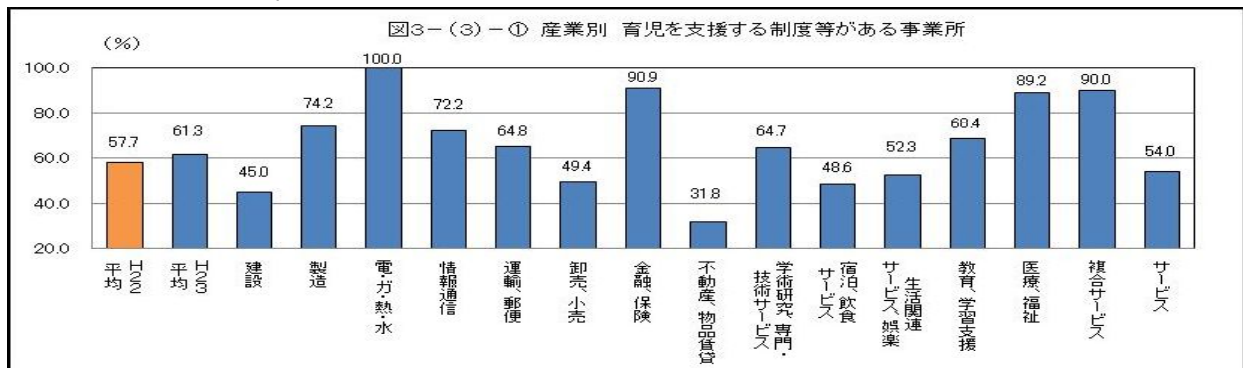
	回答事業所	介護休暇制度の有無	
		ある	ない
H23調査計	796 (100.0)	360 (45.2)	436 (54.8)
H22調査計	427 (100.0)	278 (65.1)	149 (34.9)

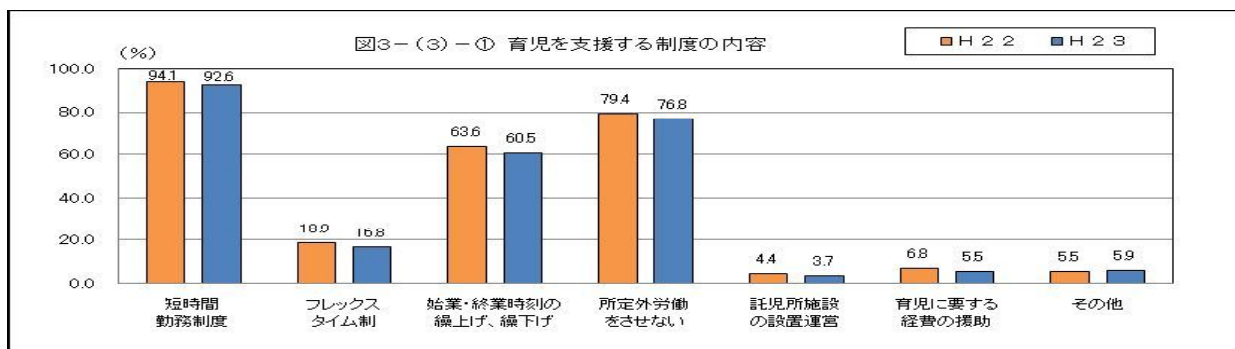
## (3) 育児・介護を支援する制度

### ① 育児を支援する制度

何らかの「育児を支援する制度等がある事業所」は488事業所(61.3%)で、前年調査より3.6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」が100.0%と最も高く、「不動産業、物品賃貸業」が31.8%と最も低くなっており、制度の主な内容は「短時間勤務制度」92.6%、「所定外労働をさせない」76.8%となっている。

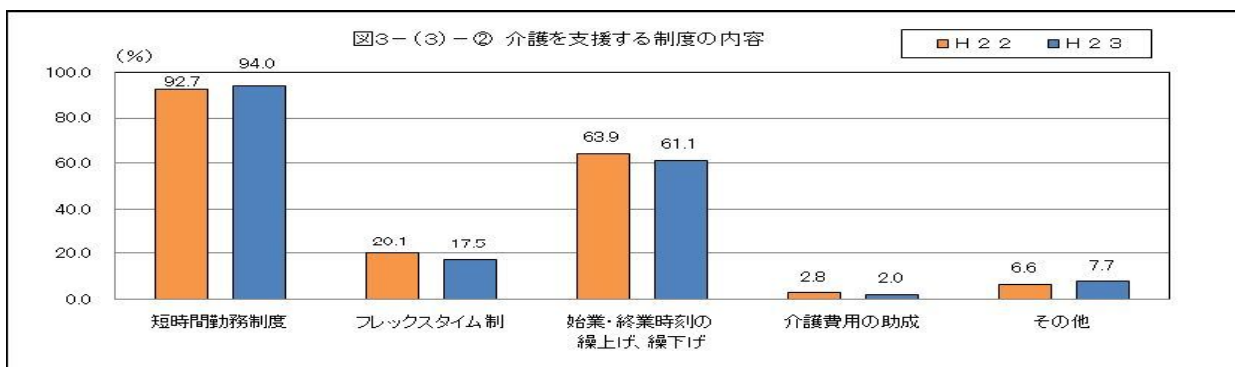
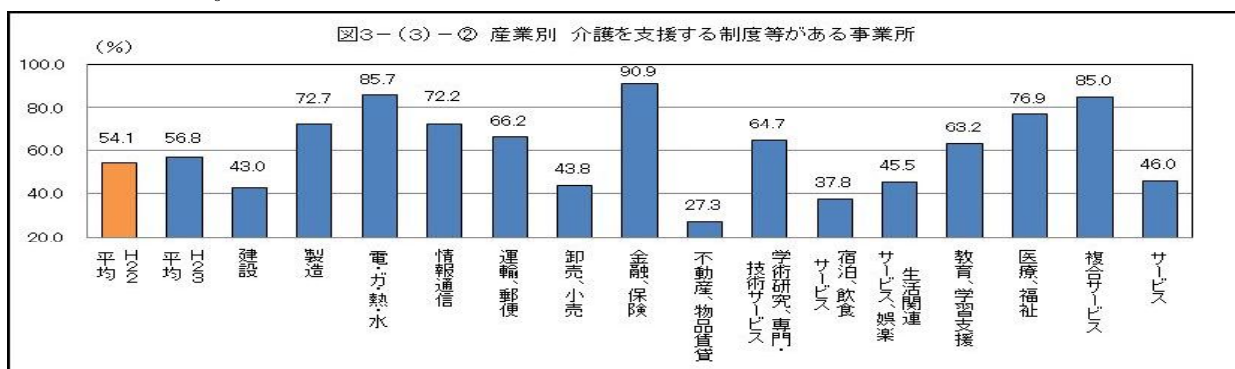




## ② 介護を支援する制度

何らかの「介護を支援する制度等がある事業所」は 452 事業所 (56.8%) で、前年調査より 2.7 ポイント増加している。

産業別にみると「金融業、保険業」が 90.9%と最も高く、「不動産業、物品賃貸業」が 27.3%と最も低くなっており、制度の主な内容は「短時間勤務制度」94.0%、「始業・終業時刻の繰上げ、繰り下げ」61.1%となっている。



## 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42分で、前年調査より2分減少している。

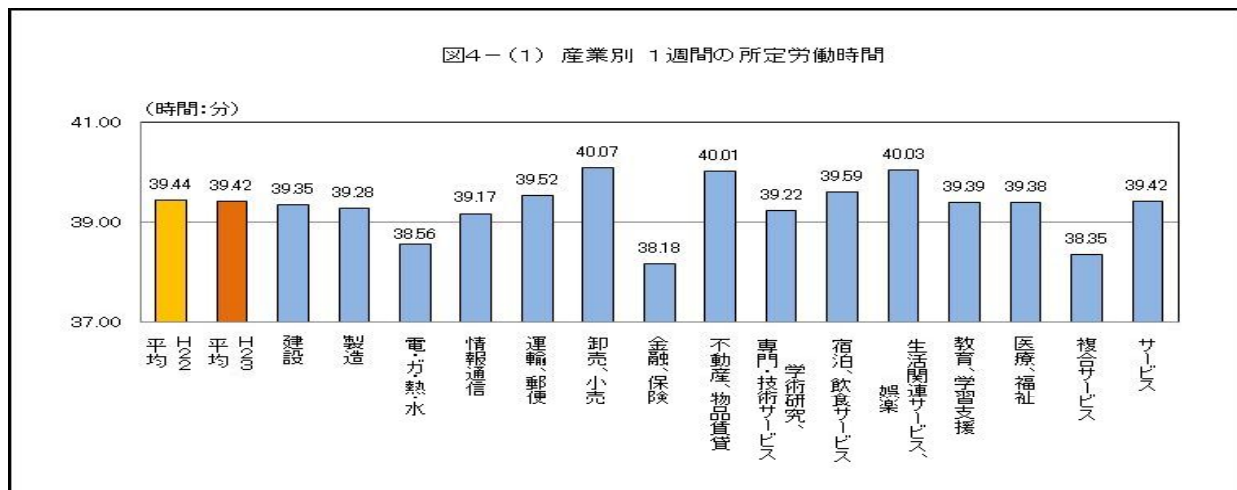
1週間の所定労働時間の事業所割合は、40時間以下の事業所は95.6%で、前年調査より1.0ポイント増加している。(表4-(1)参照)

産業別にみると、「金融業、保険業」が38時間18分と最も短く、逆に「卸売業、小売業」が40時間07分と最も長く、その差は1時間49分となっている。(図4-(1)参照)

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)

単位:事業所(%) 単位:時間

	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～	
H23調査計	796 (100.0)	211 (26.5)	550 (69.1)	0 (0.0)	7 (0.9)	25 (3.1)	3 (0.4)	39:42
H22調査計	790 (100.0)	206 (26.1)	541 (68.5)	15 (1.9)	22 (2.8)	3 (0.4)	3 (0.4)	39:44



### (2) 年間の労働時間

#### ① 総実労働時間

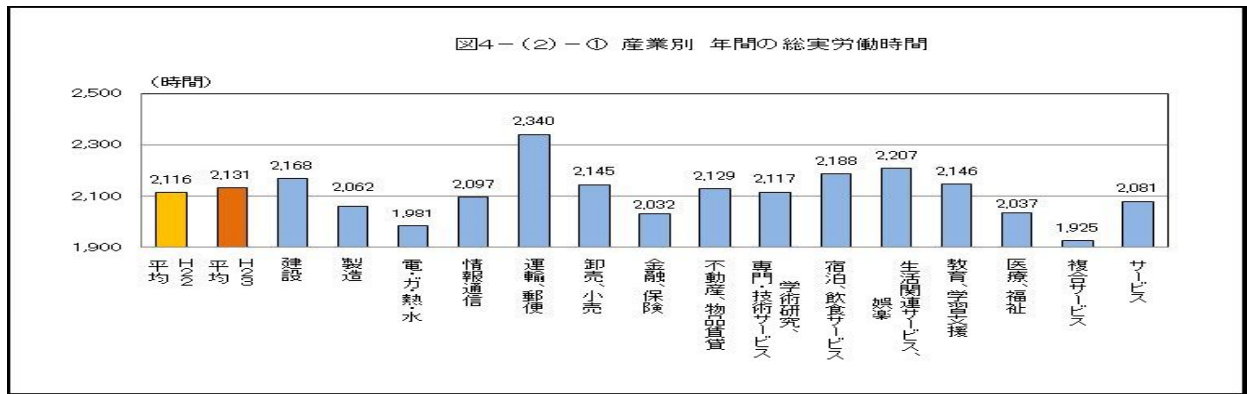
1年間の総実労働時間の事業所平均は2,131時間で、前年調査より15時間増加している。(表4-(2)-①参照)

産業別にみると、「複合サービス事業」が1,925時間と最も短く、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」1,981時間の順で、逆に「運輸業、郵便業」が2,340時間と最も長く、業種間で415時間の較差となっている。(図4-(2)-①参照)

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)

単位:事業所(%) 単位:時間

	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	
H23調査計	712 (100.0)	89 (12.5)	107 (15.0)	155 (21.8)	138 (19.4)	81 (11.4)	142 (19.9)	2,131
H22調査計	697 (100.0)	94 (13.5)	112 (16.1)	153 (22.0)	154 (22.1)	64 (9.2)	120 (17.2)	2,116



### ② 所定内労働時間

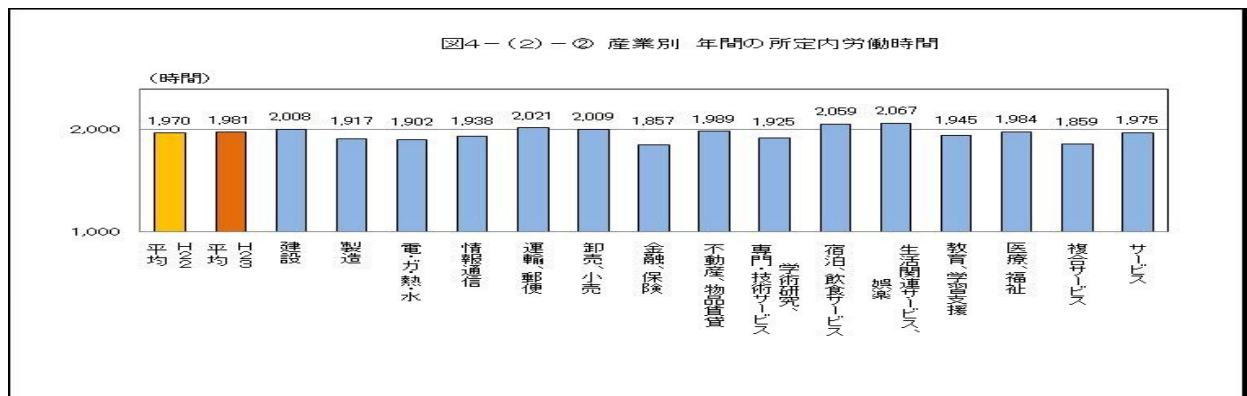
1年間の所定内労働時間の事業所平均は、1,981時間で、前年調査より11時間増加している。(表4-(2)-②参照)

産業別にみると、「金融業、保険業」が1,857時間と最も短く、次いで「複合サービス事業」1,859時間の順で、逆に「生活関連サービス業、娯楽業」が2,067時間と最も長く、業種間で210時間の較差となっている。(図4-(2)-②参照)

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)

単位:事業所(%) 単位:時間

	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	
H23調査計	712 (100.0)	181 (25.4)	153 (21.5)	289 (40.6)	52 (7.3)	17 (2.4)	20 (2.8)	1,981
H22調査計	697 (100.0)	200 (28.7)	153 (22.0)	254 (36.4)	49 (7.0)	23 (3.3)	18 (2.6)	1,970



### ③ 所定外労働時間

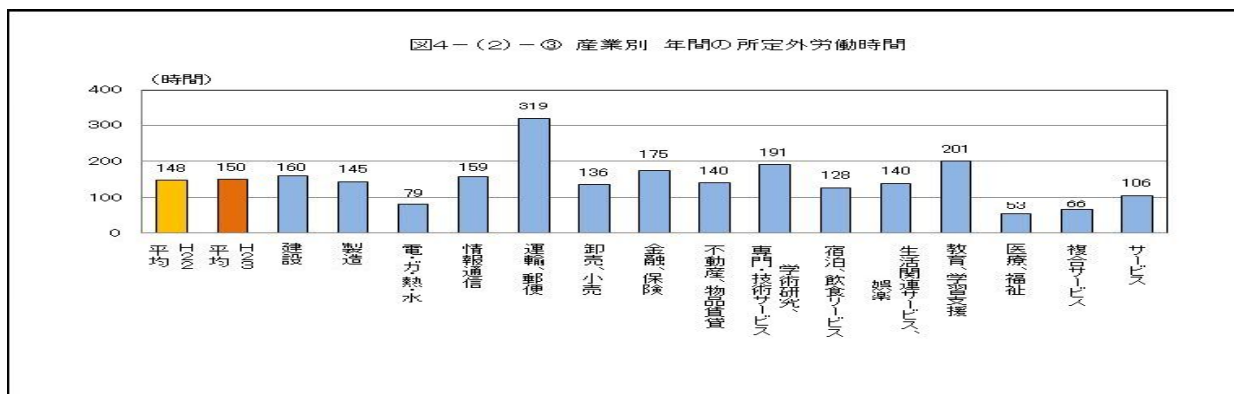
1年間の所定外労働時間の事業所平均は150時間で、前年調査より2時間増加している。(表4-(2)-③参照)

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」66時間の順で、逆に「運輸業、郵便業」が319時間と最も長く、業種間で266時間の較差となっている。(図4-(2)-③参照)

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)

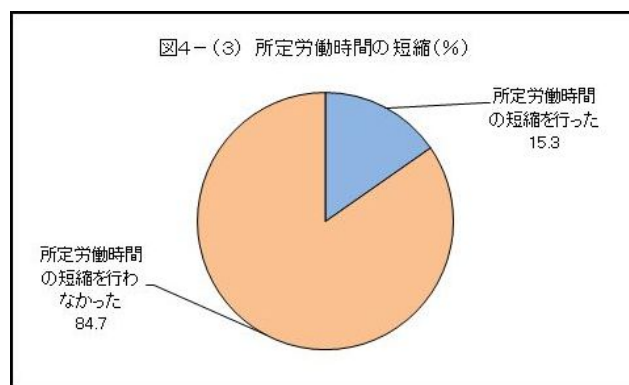
単位:事業所(%) 単位:時間

	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	
H23調査計	712 (100.0)	358 (50.3)	86 (12.1)	66 (9.3)	55 (7.7)	35 (4.9)	112 (15.7)	150
H22調査計	697 (100.0)	369 (52.9)	93 (13.3)	60 (8.6)	43 (6.2)	37 (5.3)	95 (13.6)	148



### (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122事業所(15.3%)で、前回調査より0.8%増加しているが、一方、短縮を行わなかった事業所は674事業所(84.7%)となっている。(図4-(3)参照)



#### ① 所定労働時間の短縮方法等

所定労働時間の短縮方法(複数回答)は、「1日当たりの所定労働時間の短縮」が41.8%と最も高く、次いで「週休日以外の休日の増加」及び「変形労働時間制の導入・改善」が34.4%となっている。

表4-(3)-① 所定労働時間の短縮方法

単位:事業所(%)

	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)						
			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	その他
H23調査計	796 (100.0)	122 (15.3) <100.0>	51 <41.8>	22 <18.0>	16 <13.1>	42 <34.4>	21 <17.2>	42 <34.4>	9 <7.4>
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>

(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

所定労働時間の短縮理由(複数回答)は、「従業員の福利厚生を図るため」が48.4%と最も高く、次いで「社会情勢(時流)への同調」が42.6%となっている。

表4-(3)-① 所定労働時間の短縮理由

単位:事業所(%)

	短縮理由(複数回答)							
	従業員(又は労働組合)からの要求	同業他社、関連企業に同調	社会情勢(時流)への同調	従業員の福利厚生を図るため	生産(販売)能率向上を図るため	法律改正、監督官庁からの指導のため	人材の確保(求人対策)のため	その他
H23調査計	21 <17.2>	13 <10.7>	52 <42.6>	59 <48.4>	22 <18.0>	20 <16.4>	20 <16.4>	14 <11.5>
H20調査計	8 <9.0>	12 <13.5>	45 <50.6>	41 <46.1>	18 <20.2>	23 <25.8>	16 <18.0>	9 <10.1>



所定労働時間の短縮効果（複数回答）は、「勤労意欲が向上した」が37.7%と最も高く、次いで「健康の維持増進に役立った」が35.2%となっている。

表4- (3) - ① 所定労働時間の短縮効果 単位:事業所(%)

	どのような効果があったか(複数回答)							
	生産(販売)が向上した	勤労意欲が向上した	人材の確保に役立った	従業員の定着率・出勤率が向上した	健康の維持増進に役立った	労働災害が減少した	労使関係が改善した	その他
H23調査計	7 <5.7>	46 <37.7>	26 <21.3>	27 <22.1>	43 <35.2>	6 <4.9>	8 <6.6>	27 <22.1>
H20調査計	8 <9.0>	30 <33.7>	19 <21.3>	12 <13.5>	28 <31.5>	1 <1.1>	14 <15.7>	7 <7.9>

また、所定労働時間の短縮により生じた問題（複数回答）では、「特に問題はなかった」が48.4%と最も高く、次いで「設備投資、人件費等のコストが上昇した」が19.7%となっている。

表4- (3) - ① 所定労働時間の短縮により生じた問題 単位:事業所(%)

	どのような問題が生じたか(複数回答)							今後更に短縮する計画がある
	生産(販売)が減少した	設備投資、人件費等のコストが上昇した	顧客(取引先)の注文に対応できない	管理監督者など一部の者の負担が増大した	必要人員が確保できなくなった	特に問題はなかった	その他	
H23調査計	20 <16.4>	24 <19.7>	16 <13.1>	15 <12.3>	6 <4.9>	59 <48.4>	10 <8.2>	1 <0.8>
H20調査計	10 <11.2>	21 <23.6>	8 <9.0>	9 <10.1>	9 <10.1>	43 <48.3>	5 <5.6>	20 <22.5>

## ② 所定労働時間の短縮を行わなかった事業所の状況

所定労働時間の短縮を行わなかった理由（複数回答）は、「すでに時短済みで現在の時間で問題ない」が39.3%と最も高く、次いで「時間外・休日労働が増加するため」が34.4%となっている。

なお、今後所定労働時間の短縮をする計画がある事業所は、47事業所（7.0%）となっている。

表4- (3) - ② 所定労働時間の短縮を行わなかった理由 単位: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	
H23調査計	674 (84.7) <100.0>	232 <34.4>	129 <19.1>	146 <21.7>	148 <22.0>	75 <11.1>	180 <26.7>	265 <39.3>	60 <8.9>	47 <7.0>
H20調査計	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>

(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687事業所（86.3%）で、前回調査より5.6ポイント増加している。時期的にみると、「1年を通じて恒常的に行った」が47.9%と最も高く、次いで「時期的に一定していなかった」29.3%、「特定の時期に行った」22.9%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) 単位:事業所(%)

	事業所	所定外労働を行った	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
H23調査計	796 (100.0)	687 (86.3) <100.0>	329 <47.9>	157 <22.9>	201 <29.3>
H20調査計	615 (100.0)	496 (80.7) <100.0>	222 <44.8>	101 <20.4>	173 <34.9>

(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

### ① 所定外労働を減らす対策

所定外労働を減らす対策（複数回答）は、「作業の合理化を図る」が46.6%と最も高く、次いで「ノー残業デーを導入する」17.8%となっている。

表4-（4）-① 最近1年間に所定外労働を行った事業所の状況（2）

単位：事業所（%）

	所定外労働を減らす対策（複数回答）								
	設備の近代化を図る	作業の合理化を図る	人員（常用労働者）を増やす	パート・アルバイトの採用増	下請・外注を利用する	変形労働時間制を導入する	ノー残業デーを導入する	その他	特に行っていない
H23調査計	56 <8.2>	320 <46.6>	66 <9.6>	110 <16.0>	64 <9.3>	83 <12.1>	122 <17.8>	17 <2.5>	174 <25.3>
H20調査計	43 <8.7>	265 <53.4>	75 <15.1>	89 <17.9>	58 <11.7>	60 <12.1>	81 <16.3>	19 <3.8>	92 <18.5>

（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

### ② 所定外労働を減らす対策を行っていない理由

所定外労働を減らす対策を特に行っていない事業所は174事業所（25.3%）あり、行っていない理由では「関連企業、顧客との関係懸念」が54.0%と最も高くなっている。

表4-（4）-② 最近1年間に所定外労働を行った事業所の状況（3）

単位：事業所（%）

	所定外労働を行った	所定外労働を減らす対策を特に行っていない	所定外労働を減らす対策を特に行っていない理由（複数回答）				
			割増賃金を支払う方が、新規に雇用するより安くなる	いったん雇用するが、解雇しにくくなるので、新規採用はしたくない	設備投資による近代化は経費がかかるので困難	関連企業、顧客との関係懸念	その他
H23調査計	687 (100.0)	174 (25.3) <100.0>	35 <20.1>	21 <12.1>	7 <4.0>	94 <54.0>	48 <27.6>
H20調査計	496 (100.0)	92 (18.5) <100.0>	24 <26.1>	11 <12.0>	5 <5.4>	21 <22.8>	47 <51.1>

（注） <>内は所定外労働を減らす対策を特に行っていない事業所についての内訳

## （5）割増賃金率

### ① 時間外労働

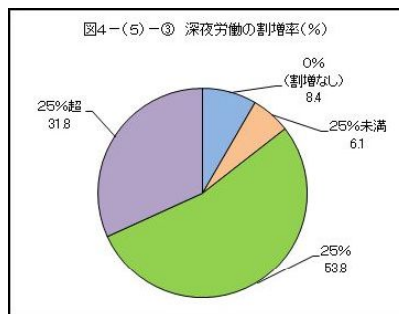
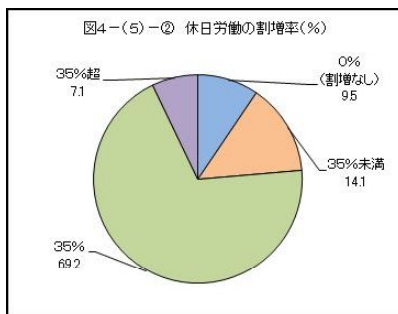
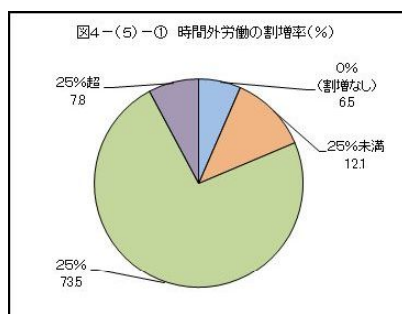
事業所での時間外労働の割増賃金率をみると、法定の「25%」が73.5%を占め、「25%超」は7.8%となっている。

### ② 休日労働

事業所での休日労働の割増賃金率をみると、法定の「35%」が69.2%を占め、「35%超」は7.1%となっている。

### ③ 深夜労働

事業所での深夜労働の割増賃金率をみると、法定の「25%」が53.8%を占め、「25%超」は31.8%となっている。



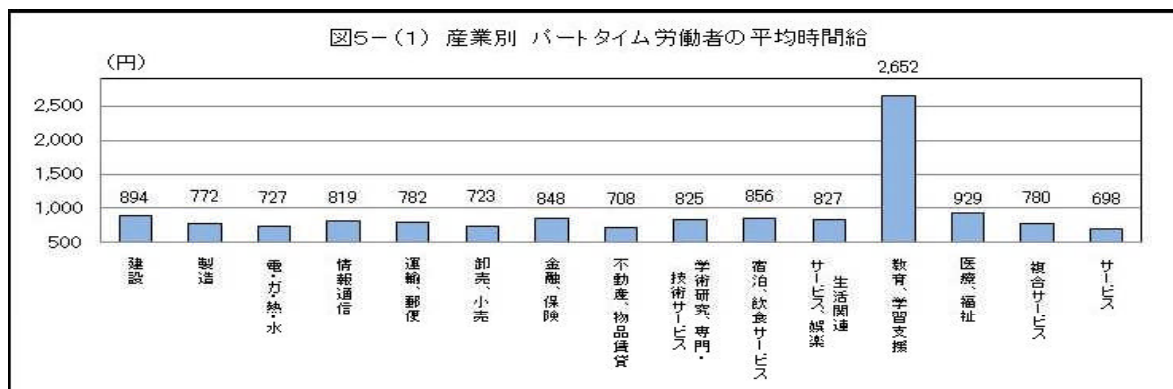
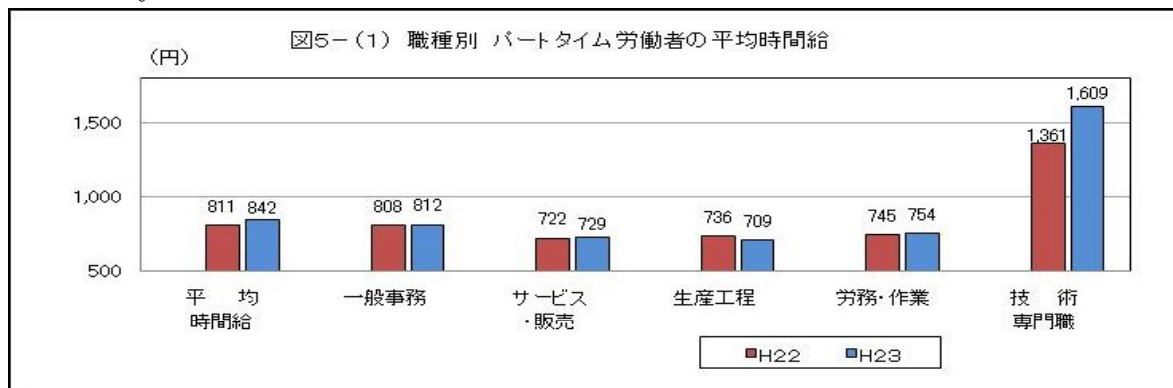
## 5 パートタイム労働者・派遣労働者

### (1) パートタイム労働者の平均時間給

パートタイム労働者の平均時間給は842円で、前年調査より31円増加している。

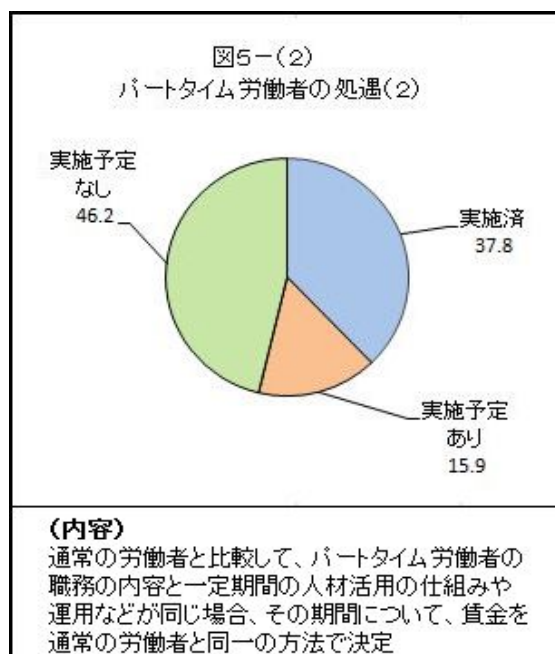
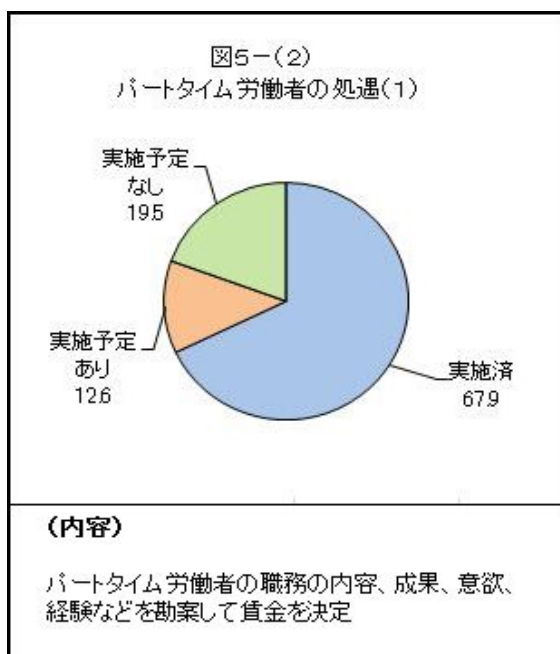
職種別にみると、「技術専門職従事者」が1,609円と最も高く、一方で「生産工程従事者」が709円と最も低くなっている。

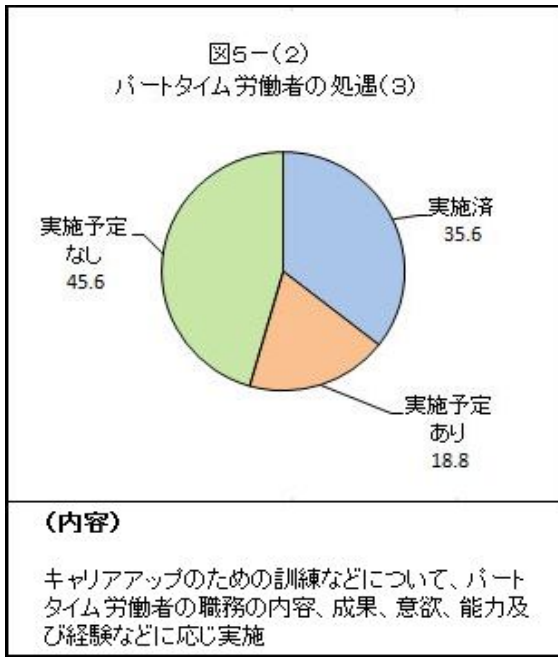
産業別にみると、「教育、学習支援業」が2,652円と最も高く、「サービス業」が698円と最も低くなっている。



### (2) 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、項目ごとの実施状況は下図のとおりとなっている。

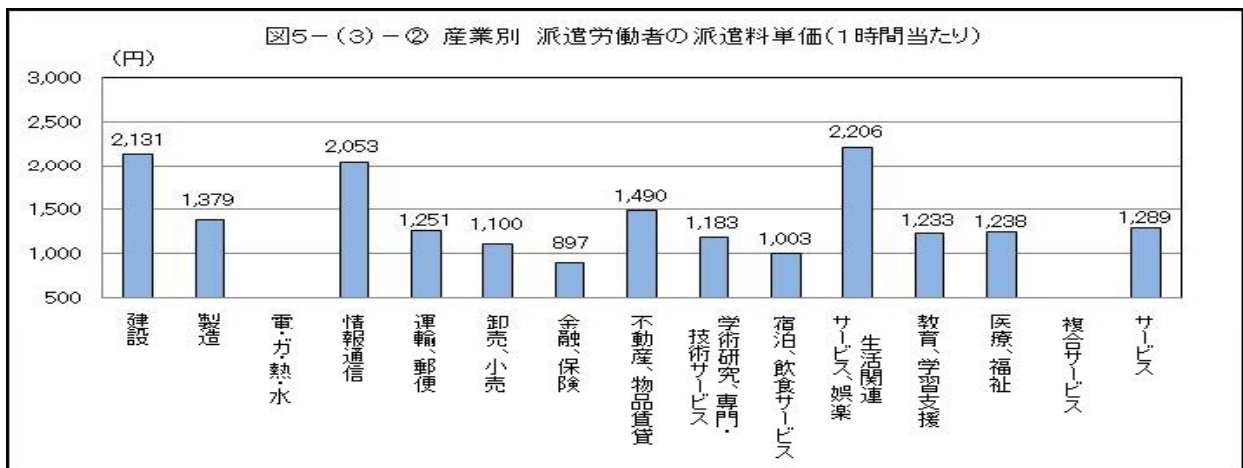
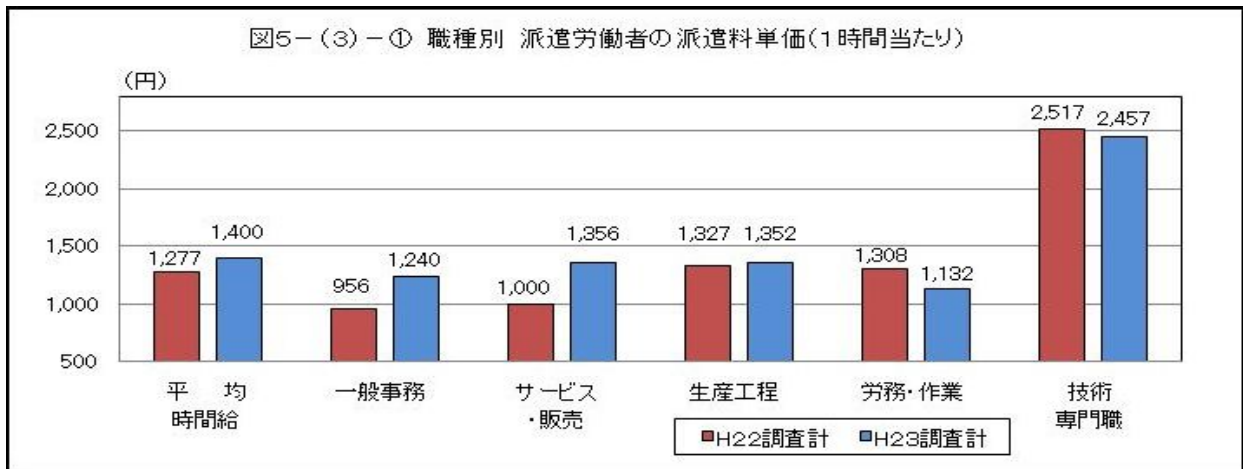




### (3) 派遣料平均単価(1時間当たり)

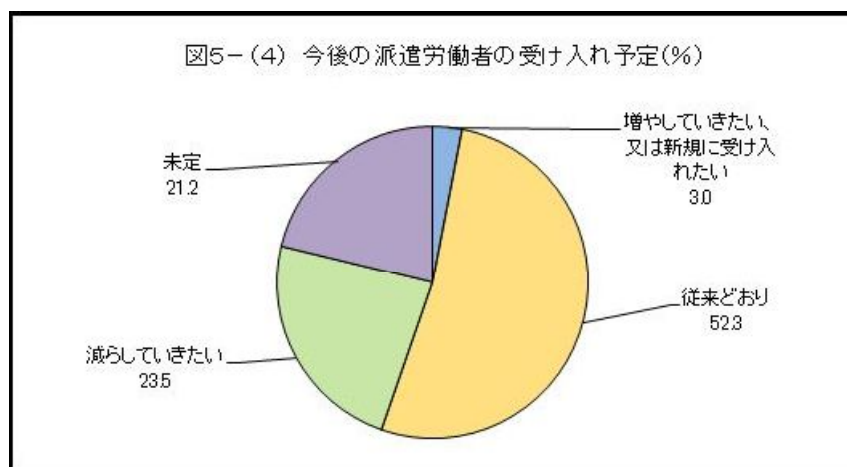
派遣労働者の1時間当たり派遣料平均単価は1,400円で、前年調査より123円増加している。

- ① 職種別にみると、「技術専門職従事者」が2,457円と最も高く、次いで「サービス・販売従事者」1,356円、「生産工程従事者」1,352円となっている。
- ② 産業別にみると、「生活関連サービス業、娯楽業」が2,206円と最も高く、「金融業、保険業」が897円と最も低くなっている。



#### (4) 今後の派遣労働者の受け入れ予定

今後の派遣労働者の受け入れ予定については、「従来どおり」が52.3%と最も高く、「減らしていきたい」が23.5%に対し、「増やしていきたい、又は新規に受け入れたい」は3.0%となっている。



## 6 正社員への登用制度

- ① **契約社員・期間従業員から正社員への登用制度**がある事業所は37.4%となっている。「制度がある」と回答した216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88事業所(40.7%)であり、登用した人数は358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38.8%となっている。「制度がある」と回答した224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63事業所(28.1%)であり、登用した人数は177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11.8%となっている。「制度がある」と回答した68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23事業所(33.8%)であり、登用した人数は45人となっている。

表6 正社員への登用制度の導入状況

単位: 事業所(%), 人

H23調査計	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	実績なし	
				人数		
契約社員・期間従業員から	578 (100.0)	216 (37.4) <100.0>	88 <40.7>	358	128 <59.3>	362 (62.6)
パートタイム労働者から	578 (100.0)	224 (38.8) <100.0>	63 <28.1>	177	161 <71.9>	354 (61.2)
派遣労働者から	578 (100.0)	68 (11.8) <100.0>	23 <33.8>	45	45 <66.2>	510 (88.2)

H22調査計	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	実績なし	
				人数		
契約社員・期間従業員から	553 (100.0)	210 (38.0) <100.0>	79 <37.6>	432	131 <62.4>	343 (62.0)
パートタイム労働者から	554 (100.0)	217 (39.2) <100.0>	69 <31.8>	135	148 <68.2>	337 (60.8)
派遣労働者から	551 (100.0)	79 (14.3) <100.0>	18 <22.8>	70	61 <77.2>	472 (85.7)

図6-① 契約社員・期間従業員から  
正社員への登用制度の導入状況(%)

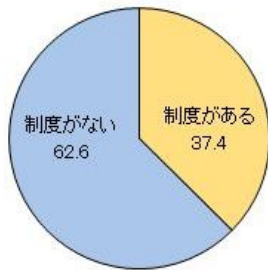


図6-② パートタイム労働者から  
正社員への登用制度の導入状況(%)

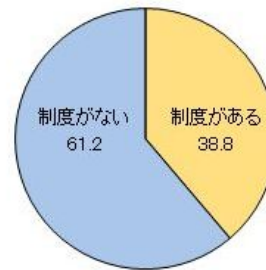
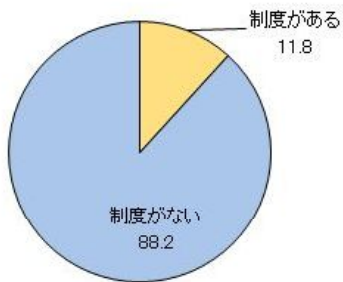


図6-③ 派遣労働者から  
正社員への登用制度の導入状況(%)



※ この調査により作成された全ての統計表は、大分県庁ホームページ「おおいたの労働」にてダウンロードすることができます。

URL <http://www.pref.oita.jp/site/oitarodo/tokei.html>