

# 労働福祉等実態調査結果

(平成19年6月調査)

大分県商工労働部労政福祉課

## (目次)

I	調査の説明	1
II	調査結果の概要	3
III	調査結果	1 1
1	雇用状況	1 1
(1)	パートタイム労働者の雇用事業所割合	1 1
(2)	派遣労働者および業務委託等労働者の雇用事業所割合	1 1
(3)	雇用形態	1 2
ア	全体の雇用状況	1 2
イ	男性の雇用状況	1 3
ウ	女性の雇用状況	1 3
エ	女性労働者の割合	1 4
オ	女性常用労働者の割合	1 4
2	週休制	1 5
3	休暇	1 6
(1)	連続休暇	1 6
ア	年末・年始	1 6
イ	ゴールデンウィーク	1 6
ウ	夏季	1 6
(2)	年次有給休暇	1 7
ア	平均新規付与日数	1 7
イ	平均取得日数	1 7
ウ	平均新規付与日数に対する平均取得率	1 7
4	育児休業制度	1 9
(1)	導入状況	1 9
(2)	休業期間	2 0
(3)	休業期間中の賃金	2 0
(4)	利用者がいた事業所	2 0
(5)	利用期間と利用者数	2 1
(6)	育児休業制度を設けていない事業所の取得状況	2 2
5	介護休業制度	2 3

(1) 導入状況	2 3
(2) 休業期間	2 4
(3) 利用者がいた事業所	2 4
(4) 利用者数	2 4
6 勤務時間の短縮等の措置	2 5
(1) 育児のための措置	2 5
(2) 介護のための措置	2 6
7 再雇用特別措置制度	2 8
(1) 導入状況	2 8
(2) 期間の上限	2 8
(3) 利用者がいた事業所	2 8
8 定年制	2 9
(1) 高年齢者雇用確保措置	2 9
ア 導入状況	2 9
イ 措置の内容	2 9
ウ 勤務延長制度、再雇用制度の適用対象者の範囲	3 0
エ 勤務延長制度、再雇用制度の最高年齢	3 0
(2) 勤務延長・再雇用適用後の勤務形態、処遇状況	3 0
ア 役職の変化	3 0
イ 雇用形態の変化	3 1
ウ 仕事内容の変化	3 2
エ 1日の勤務時間の変化	3 3
オ 1か月の勤務日数の変化	3 4
カ 所定内給与の変化	3 5
キ 所定内給与が下がる場合の割合	3 6
(3) 勤務延長制度または再雇用制度適用者の退職金支払い時期	3 6
9 退職金制度	3 7
(1) 導入状況	3 7
(2) 制度の形態	3 7
(3) 退職一時金制度	3 8
ア 支払い準備形態	3 8
イ 受給に必要な最低勤続年数	3 8
(4) 会社都合により退職する場合のモデル退職一時金	3 9
ア 勤続10年	3 9
イ 勤続20年	4 0
ウ 勤続30年	4 0
エ 定年退職時	4 1
(5) 退職年金制度	4 1
10 パートタイム労働者	4 2
(1) 平均時間給	4 2
(2) 職種別時間給	4 3

# I 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 19 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 定年制、退職金制度

## 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 590 事業所      有効回答率 59.0 %

## 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。

## Ⅱ 調査結果の概要

### 1 基本調査項目

#### (1) 雇用状況

- ① 「雇用形態別労働者数の割合」は「常用労働者」が 76.3%、「パートタイム労働者」が 15.0%、「派遣・業務委託等労働者」が 7.0%、「臨時・日雇労働者」が 1.8%となっている。
- ② 全労働者に占める「常用労働者以外の労働者」割合は、23.7%となっている。
- ③ 「雇用形態別労働者数割合(男)」をみると、「常用労働者」が 87.8%、「常用労働者以外の労働者」12.2%となっている。
- ④ 「雇用形態別労働者数割合(女)」をみると、「常用労働者」が 59.9%、「パートタイム労働者」が 30.2%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	雇用形態別労働者数割合					
		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
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>
H18調査計	47,066 (100.0)	40,120 (85.2)	6,946 (14.8)	5,881 (12.5)	1,065 (2.3)	0 (0.0)	0 (0.0)

(注) <>内は、常用労働者以外の労働者についての内訳

H18は、「常用労働者」「パートタイム労働者」「臨時・日雇労働者」のみ調査

表1-(1)-2 雇用形態別労働者数割合 2 (男)

人(%)

	回答 事業所の 労働者 (男)	男					
		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
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>
H18調査計	28,873 (100.0)	27,803 (96.3)	1,070 (3.7)	733 (2.5)	337 (1.2)	0 (0.0)	0 (0.0)

(注) <>内は、常用労働者以外の労働者についての内訳

H18は、「常用労働者」「パートタイム労働者」「臨時・日雇労働者」のみ調査

表1-(1)-3 雇用形態別労働者数割合 3 (女)

人(%)

	回答 事業所の 労働者 (女)	女					
		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
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>
H18調査計	18,193 (100.0)	12,317 (67.7)	5,876 (32.3)	5,148 (28.3)	728 (4.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

(注) <>内は、常用労働者以外の労働者についての内訳

H18は、「常用労働者」「パートタイム労働者」「臨時・日雇労働者」のみ調査

## (2) 女性常用労働者の状況

全常用労働者に占める「女性常用労働者の割合」は32.3%で、前年調査より1.6ポイント上昇している。

表1-(2) 女性常用労働者割合

	回答事業所の 全常用労働者	人(%)	
		常用労働者 (男)	常用労働者 (女)
調査計	46,339 (100.0)	31,361 (67.7)	14,978 (32.3)
H18調査計	40,120 (100.0)	27,803 (69.3)	12,317 (30.7)

## (3) 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87.6%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34.1%となっている。

表1-(3) 週休制の形態別状況

	回答 事業所	週休1日制及び 週休1日半制	週休2日制及び その他週休制	事業所(%)
				うち完全週休2日制 (4週8休)
調査計	590 (100.0)	73 (12.4)	517 (87.6)	201 (34.1)
H18調査計	576 (100.0)	73 (12.7)	503 (87.3)	199 (34.5)

(注) 「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

## (4) 休日・休暇

①連続休暇の平均日数は、「年末・年始」5.6日、「ゴールデンウィーク」4.2日、「夏季」4.3日で、ほぼ前年並みとなっている。

②年次有給休暇は、「平均取得日数」が8.2日で、前年調査より0.6日増加している。

表1-(4) 連続休暇の日数と年次有給休暇の取得状況

	1事業所平均連続休日数			年次有給休暇		
				平均新規 付与日数 (A)	平均 取得日数 (B)	平均取得率 (B) / (A)
	年末・年始	GW	夏季	事業所(%)		
調査計	5.6	4.2	4.3	15.9	8.2	(51.7)
H18調査計	5.5	4.5	4.2	15.3	7.6	(49.7)

## (5) 育児休業制度

①「育児休業制度がある事業所」は71.5%で、前年調査より5.7ポイント上昇している。

②「育児休業制度がある事業所」のうち「育児休業者がいた事業所」は31.0%となっている。

③「女性の育児休業の利用期間」については、「6か月以上1年未満」が62.7%と最も高く、次いで「1年以上1年半未満」17.4%、「6か月未満」14.8%となっている。

④「男性の育児休業」については、「6か月以上1年未満」および「1年以上1年半未満」の期間に各1名ずつ取得している。

表1- (5) 育児休業制度の規定事業所および利用期間と利用者数の状況

	事業所 (%)				人 (%)							
	回答事業所	規定を設けている事業所	うち利用者がいた事業所	利用者数	女						男	
					6か月未満	1年未満	1年半未満	2年未満	3年未満	3年以上	1年未満	1年半未満
調査計	590 (100.0)	422 (71.5) <100.0>	131 <31.0>	512 (100.0)	76 (14.8)	321 (62.7)	89 (17.4)	15 (2.9)	2 (0.4)	7 (1.4)	1 (0.2)	1 (0.2)
H18調査計	576 (100.0)	379 (65.8) <100.0>	111 <29.3>	0 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

(注) < >は、制度の規定を設けている事業所に対する割合  
H18は、利用期間と利用者数についての調査なし

### (6) 介護休業制度

「介護休業制度がある事業所」は 63.6%で、前年調査より 7.5 ポイント上昇し、うち「利用者がいた事業所」は 3.7%となっている。

表1- (6) 介護休業制度の規定事業所および利用者数の状況

	事業所 (%)				人 (%)		
	回答事業所	規定を設けている事業所	うち利用者がいた事業所	利用者数	利用者数		
					女	男	
調査計	590 (100.0)	375 (63.6) <100.0>	14 <3.7>	21 (100.0)	18 (85.7)	3 (14.3)	
H18調査計	576 (100.0)	323 (56.1) <100.0>	15 <4.6>	0 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	

(注) < >内は、制度の規定を設けている事業所に対する割合  
H18は、利用者数についての調査なし

### (7) 勤務時間の短縮等の措置

①「育児のための勤務時間の短縮等の措置」を導入している事業所は 61.4%で、前年調査より 10.2 ポイント上昇している。

②その措置内容（複数回答）をみると、「短時間勤務制度」が 65.7%（前年調査 63.7%）と最も高く、次いで「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」40.3%（前年調査 43.7%）、「所定外労働をさせない」33.4%（前年調査 32.5%）となっている。

③「介護のための勤務時間の短縮等の措置」を導入している事業所は 57.8%で、前年調査より 10.1 ポイント上昇している。

④その措置内容（複数回答）をみると、「短時間勤務制度」が 69.8%（前年調査 65.5%）と最も高く、次いで「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」47.8%（前年調査 49.1%）となっている。

表1-(7) 勤務時間の短縮等の措置状況（複数回答）

	回答 事業所	育児のための勤務時間の短縮等の措置				介護のための勤務時間の短縮等の措置		
		勤務時間の 短縮等の 措置がある 事業所	措置内容(複数回答)			勤務時間の 短縮等の 措置がある 事業所	措置内容(複数回答)	
			短時間 勤務制度	始業・終業 時刻の 繰上、繰下	所定外労働 をさせない		短時間 勤務制度	始業・終業 時刻の 繰上、繰下
調査計	590 (100.0)	362 (61.4) <100.0>	238 <65.7>	146 <40.3>	121 <33.4>	341 (57.8) <100.0>	238 <69.8>	163 <47.8>
H18調査計	576 (100.0)	295 (51.2) <100.0>	188 <63.7>	129 <43.7>	96 <32.5>	275 (47.7) <100.0>	180 <65.5>	135 <49.1>

(注) <>内は育児または介護のための勤務時間の短縮等についての措置の内訳

### (8) 再雇用特別措置制度

- ①「再雇用特別措置制度のある事業所」は31.9%で、前年調査より2.3ポイント低下している。
- ②「再雇用特別措置制度がある事業所」のうち「利用者がいた事業所」は41.5%で、前年調査より9.0ポイント上昇している。

表1-(8) 再雇用特別措置制度の導入状況

	回答 事業所	制度 がある	事業所(%)
			制度の利用状況 利用あり
調査計	590 (100.0)	188 (31.9) <100.0>	78 <41.5>
H18調査計	576 (100.0)	197 (34.2) <100.0>	64 <32.5>

(注) <>内は再雇用特別措置制度のある事業所について、制度の利用内訳

### (9) 定年制

- ①「高年齢者雇用確保措置を講じている事業所」は82.2%で、前年調査の「講じているまたは今後講じる予定である事業所」より10.0ポイント上昇している。
- ②その措置内容（複数回答）をみると、「再雇用制度」76.5%（前年調査85.2%）が最も多く、次いで「勤務延長制度」34.4%（前年調査22.5%）となっている。

表1-(9) 高年齢者雇用確保措置の導入状況

	回答 事業所	措置を 講じて いる	措置の内容(複数回答)					措置を 講じて いない
			65歳までの 定年の引上	定年の順次 引き上げ	勤務延長 制度	再雇用制度	定年の定め の廃止	
調査計	590 (100.0)	485 (82.2) <100.0>	83 <17.1>	39 <8.0>	167 <34.4>	371 <76.5>	0 <0.0>	105 (17.8)
H18調査計	486 (100.0)	351 (72.2) <100.0>	49 <14.0>	53 <15.1>	79 <22.5>	299 <85.2>	6 <1.7>	135 (27.8)

(注) <>内は措置内容の内訳。「措置を講じている」のH18調査計は、「今後講じる予定」を含む。  
H18調査計の回答事業所は、一律定年制64歳以下の事業所数。

### (10) パートタイム労働者の賃金

- ①平均時間給は835円で、前年調査より20円高くなっている。
- ②職種別の平均時間給は、「技術専門職従事者」が、1,208円（前年調査1,160円）と最も高く、すべての職種で前年調査より高くなっている。

表1-(10) パートタイム労働者の賃金（時間給）

(円)

	平均時間給	職 種 別 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
調査計	835	778	786	792	789	1,208
H18調査計	815	764	743	786	773	1,160

## 2 特定調査項目

### (1) 定年制 ※前回は平成16年に調査している。

①「勤務延長制度適用後の雇用形態」については、「変わらない」が35.9%（前回調査31.1%）と最も高く、次いで「その都度決める」が32.9%（前回調査34.5%）となっている。

また、「再雇用制度適用後の雇用形態」については、「嘱託」が50.1%（前回調査52.5%）と最も高くなっている。

②「勤務延長制度適用後の仕事の内容」については、「変わらない」が55.1%（前回調査61.3%）、「再雇用制度適用後の仕事の内容」については、「その都度決める」が56.9%（前回調査38.6%）とそれぞれ最も高くなっている。

③「勤務延長制度および再雇用制度」とともに「適用後の1日の勤務時間」については、「変わらない」が最も高く、それぞれ59.9%（前回調査70.6%）、50.7%（前回調査63.2%）となっている。

④また、「1か月の勤務日数」についても、「変わらない」が最も高く、「勤務延長制度適用後」は60.5%（前回調査66.4%）、「再雇用制度適用後」は49.3%（前回調査62.5%）となっている。

⑤「勤務延長制度適用後の所定内給与」については、「その都度決める」が40.1%（前回調査33.6%）、「再雇用制度適用後の所定内給与」については、「下がる」が57.1%（前回調査46.4%）とそれぞれ最も高くなっている。

⑥「所定内給与が下がる場合の割合」については、「30%以上」が51.1%と最も高くなっている。

表2-(1)-1 勤務延長制度および再雇用制度適用後の雇用形態の変化

事業所(%)

	勤務延長 制度を講 じている	雇 用 形 態				再雇用 制度を講 じている	雇 用 形 態			
		嘱託	臨時	変わら ない	その 都度 決める		嘱託	臨時	変わら ない	その 都度 決める
調査計	167 (100.0)	41 (24.6)	4 (2.4)	60 (35.9)	55 (32.9)	371 (100.0)	186 (50.1)	17 (4.6)	47 (12.7)	111 (29.9)
H16調査計	119 (100.0)	30 (25.2)	7 (5.9)	37 (31.1)	41 (34.5)	280 (100.0)	147 (52.5)	13 (4.6)	45 (16.1)	74 (26.4)

表2-(1)-2 勤務延長制度および再雇用制度適用後の仕事の内容の変化

事業所(%)

	勤務延長 制度を講 じている	仕 事 の 内 容			再雇用 制度を講 じている	仕 事 の 内 容		
		変わる	変わら ない	その 都度 決める		変わる	変わら ない	その 都度 決める
調査計	167 (100.0)	4 (2.4)	92 (55.1)	64 (38.3)	371 (100.0)	24 (6.5)	127 (34.2)	211 (56.9)
H16調査計	119 (100.0)	5 (4.2)	73 (61.3)	35 (29.4)	280 (100.0)	11 (3.9)	157 (56.1)	108 (38.6)



表2-(1)-3 勤務延長制度および再雇用制度適用後の1日の勤務時間の変化

	事業所(%)							
	勤務延長 制度を講 じている	1日の勤務時間			再雇用 制度を講 じている	1日の勤務時間		
		短く なる	変わら ない	その 都度 決める		短く なる	変わら ない	その都 度決める
調査計	167 (100.0)	6 (3.6)	100 (59.9)	54 (32.3)	371 (100.0)	15 (4.0)	188 (50.7)	160 (43.1)
H16調査計	119 (100.0)	4 (3.4)	84 (70.6)	26 (21.8)	280 (100.0)	15 (5.4)	177 (63.2)	84 (30.0)

表2-(1)-4 勤務延長制度および再雇用制度適用後の1月の勤務日数の変化

	事業所(%)							
	勤務延長 制度を講 じている	1か月の勤務日数			再雇用 制度を講 じている	1か月の勤務日数		
		少なく なる	変わら ない	その 都度 決める		少なく なる	変わら ない	その 都度 決める
調査計	167 (100.0)	12 (7.2)	101 (60.5)	47 (28.1)	371 (100.0)	21 (5.7)	183 (49.3)	159 (42.9)
H16調査計	119 (100.0)	6 (5.0)	79 (66.4)	29 (24.4)	280 (100.0)	15 (5.4)	175 (62.5)	86 (30.7)

表2-(1)-5 勤務延長制度および再雇用制度適用後の所定内給与の変化

	事業所(%)									
	勤務延長 制度を講 じている	所定内給与				再雇用 制度を講 じている	所定内給与			
		下がる	上がる	変わら ない	その 都度 決める		下がる	上がる	変わら ない	その 都度 決める
調査計	167 (100.0)	48 (28.7)	1 (0.6)	44 (26.3)	67 (40.1)	371 (100.0)	212 (57.1)	2 (0.5)	28 (7.5)	121 (32.6)
H16調査計	119 (100.0)	37 (31.1)	3 (2.5)	31 (26.1)	40 (33.6)	280 (100.0)	130 (46.4)	2 (0.7)	43 (15.4)	98 (35.0)

表2-(1)-6 勤務延長制度および再雇用制度適用後に所定内給与が下がる場合の割合

	事業所(%)				
	勤務延長者または再雇用者 の所定内給与が下がると 回答した事業所	所定内給与			
		10%未満	10%以上 20%未満	20%以上 30%未満	30%以上
調査計	233 (100.0)	13 (5.6)	41 (17.6)	58 (24.9)	119 (51.1)
H16調査計	167 (100.0)	17 (10.2)	48 (28.7)	45 (26.9)	57 (34.1)

(注)H16については、「勤務延長者」「再雇用者」別々に集計。平成16調査計には、その合計を計上した。

(2) 退職金制度 ※前回は平成16年に調査している。

- ①「退職金制度がある事業所」は86.1%で、前回調査よりも2.6ポイント低下している。
- ②「退職金制度の形態」については、「退職一時金制度のみ」が70.1%と最も高くなっている。
- ③「退職一時金の支払い準備形態」については、「社内準備のみ」が36.6%（前回調査36.4%）と最も高くなっている。
- ④「会社都合退職の場合のモデル退職一時金」の定年退職時をみると、「中学卒」については、693万円（前回調査747万円）、「高校卒」については、923万円（前回調査1,033万円）、「大学卒」については、1,054万円（前回調査1,202万円）とそれぞれ前回調査より低くなっている。

表2-(2)-1 退職金の導入状況およびその形態

事業所(%)

	回答 事業所	制度あり	小計	支 払 形 態				無回答
				退職一時金 制度のみ	退職年金 制度のみ	退職一時金と退職年金 の一方または両方を 従業員が選択	退職一時金と 退職年金の 併用	
調査計	590 (100.0)	508 (86.1)	508 (100.0)	356 (70.1)	11 (2.2)	71 (14.0)	70 (13.8)	0
H16調査計	582 (100.0)	516 (88.7)	514 (100.0)	278 (54.1)	14 (2.7)	0 (0.0)	222 (43.2)	2

(注) H16調査時は、「退職一時金と退職年金の一方または両方を従業員が選択」の調査項目なし

表2-(2)-2 退職一時金の支払い準備形態

事業所(%)

	退職 一時金 制度 がある 事業所	小計	支 払 形 態							無回答
			社内 準備 のみ (1)	中小企業 退職金 共済制度 のみ (2)	特定 退職金 共済制度 のみ (3)	(1)と(2) の併用	(1)と(3) の併用	(2)と(3) の併用	その他	
調査計	497	497 (100.0)	182 (36.6)	90 (18.1)	25 (5.0)	87 (17.5)	29 (5.8)	17 (3.4)	67 (13.5)	0
H16調査計	500	483 (100.0)	176 (36.4)	97 (20.1)	24 (5.0)	67 (13.9)	36 (7.5)	21 (4.3)	62 (12.8)	17

表2-(2)-3 会社都合退職の場合のモデル退職一時金 (中学卒)

(万円)

	集計 事業所		集計 事業所		集計 事業所		集計 事業所	
	勤続 10年	勤続 20年	勤続 10年	勤続 20年	勤続 30年	勤続 30年	定年	定年
調査計	107	93	108	246	106	451	103	693
H16調査計	/	98	/	276	/	491	/	747

表2-(2)-4 会社都合退職の場合のモデル退職一時金 (高校卒)

(万円)

	集計 事業所		集計 事業所		集計 事業所		集計 事業所	
	勤続 10年	勤続 20年	勤続 10年	勤続 20年	勤続 30年	勤続 30年	定年	定年
調査計	264	114	257	325	261	627	240	923
H16調査計	/	131	/	368	/	708	/	1,033

表2-(2)-5 会社都合退職の場合のモデル退職一時金 (大学卒)

(万円)

	集計 事業所		集計 事業所		集計 事業所		集計 事業所	
	勤続 10年	勤続 20年	勤続 10年	勤続 20年	勤続 30年	勤続 30年	定年	定年
調査計	217	139	215	400	209	773	201	1,054
H16調査計	/	164	/	480	/	871	/	1,202

### Ⅲ 調査結果

#### 1 雇用状況（Ⅳ統計表 表2～5）

##### (1) パートタイム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 54.2%で、前年調査より 0.6 ポイント上昇している。産業別にみると、「飲食、宿泊業」が 90.5%と最も高く、次いで「医療、福祉」89.4%となっている。一方、最も低いのは、「建設業」20.2%となっている。

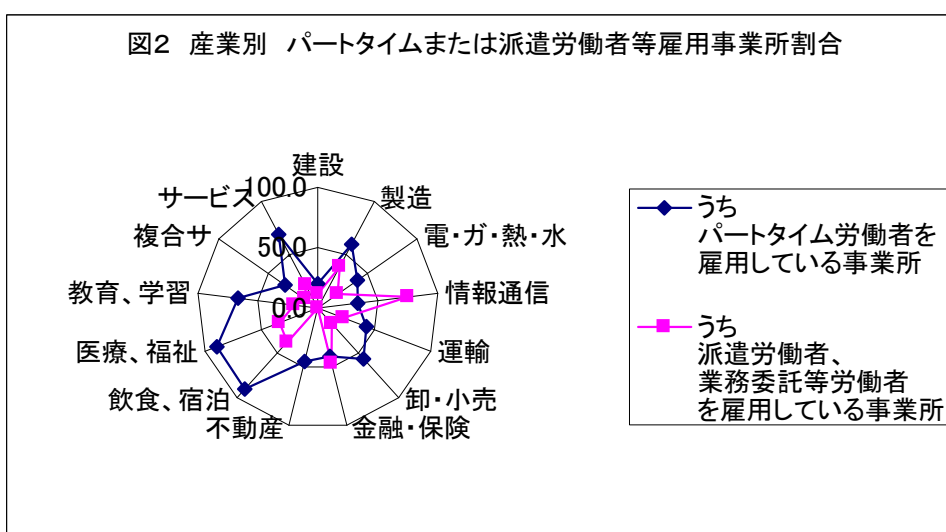
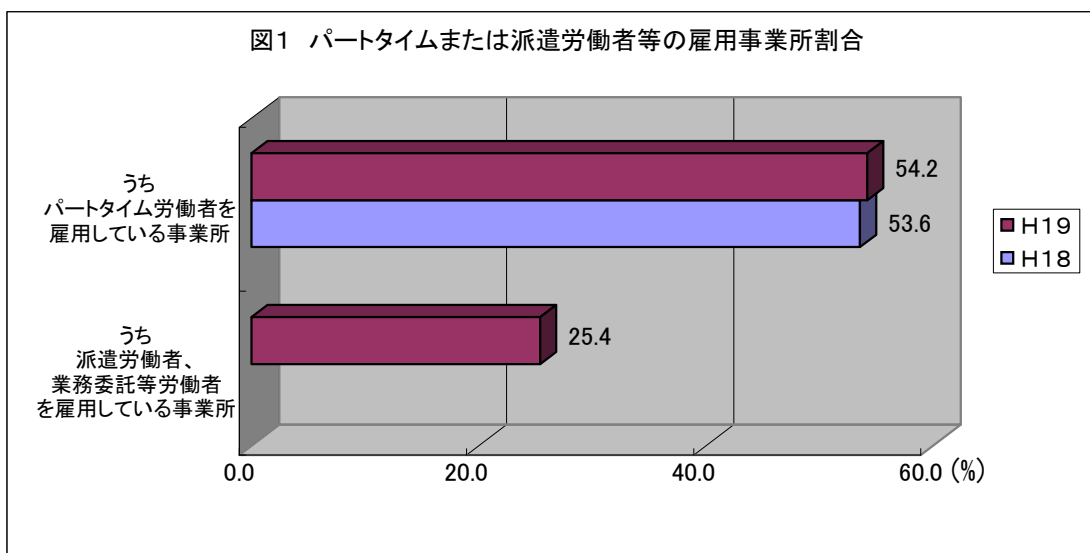
企業規模別にみると、「100～299人」が 68.1%と最も高くなっている。

##### (2) 派遣労働者および業務委託等労働者の雇用事業所割合

「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 25.4%となっている。

産業別にみると、「情報通信業」が 75.0%と最も高くなっている。

企業規模別にみると、「300人以上」が 53.1%と最も高く、規模が大きいほど割合も高くなっている。



### (3) 雇用形態

#### ア 全体の雇用状況

「雇用形態別労働者数の割合」は「常用労働者」が76.3%で、「パートタイム労働者」15.0%、「臨時・日雇労働者」1.8%、「派遣労働者」3.1%、「業務委託等労働者」3.9%となっている。

したがって、全労働者に占める「常用労働者以外の労働者」割合は23.7%となっている。

産業別に「常用労働者以外の労働者」割合をみると、「飲食、宿泊業」が47.2%と最も高く、次いで「サービス業」35.8%、「情報通信業」34.0%となっている。

一方最も低いのは、「電気・ガス・熱供給・水道業」が1.6%、次いで「建設業」7.3%となっている。

規模別に「常用労働者以外の労働者」割合をみると、「10～29人」が32.0%と最も高く、その他は20%強となっている。

図3 雇用形態別労働者数割合(全体) (%)

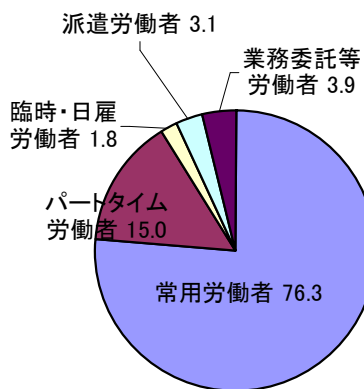
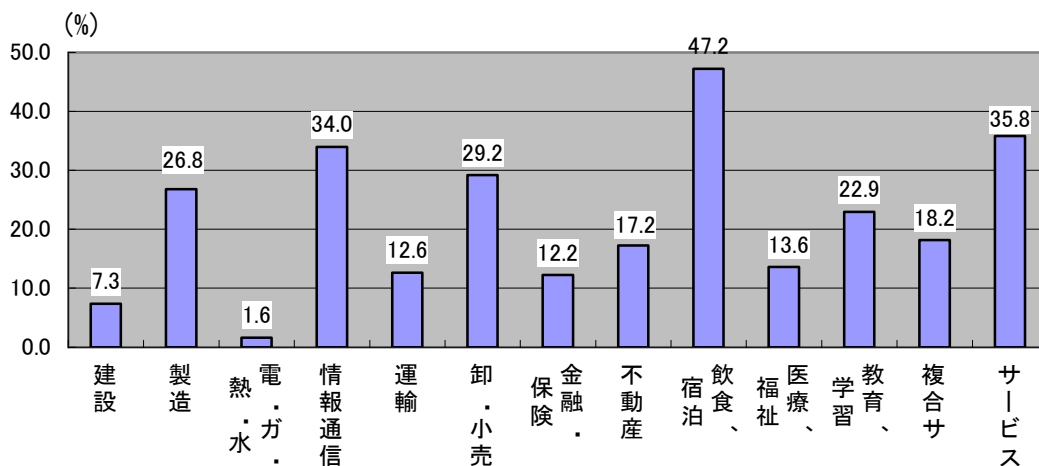


図4 産業別 常用労働者以外の労働者割合

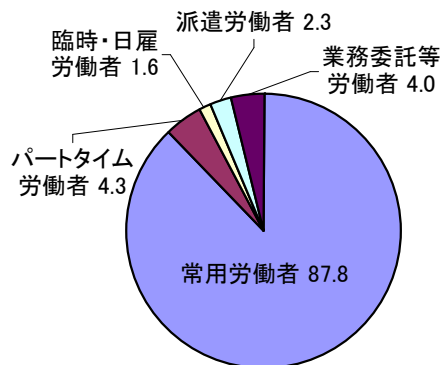


## イ 男性の雇用状況

「雇用形態別労働者数の割合」は「常用労働者」が 87.8%で、「パートタイム労働者」4.3%、「臨時・日雇労働者」1.6%、「派遣労働者」2.3%、「業務委託等労働者」4.0%となっている。

したがって、全労働者に占める「常用労働者以外の労働者」割合は 12.2%となっている。

図5 雇用形態別労働者数割合(男) (%)

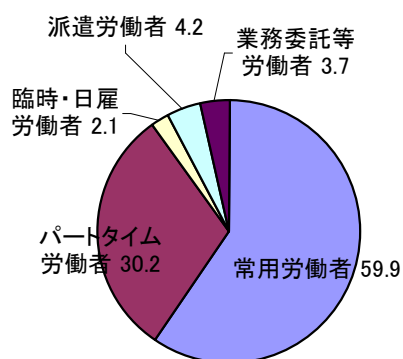


## ウ 女性の雇用状況

「雇用形態別労働者数の割合」は「常用労働者」が 59.9%で、「パートタイム労働者」30.2%、「臨時・日雇労働者」2.1%、「派遣労働者」4.2%、「業務委託等労働者」3.7%となっている。

したがって、全労働者に占める「常用労働者以外の労働者」割合は 40.1%となっている。

図6 雇用形態別労働者数割合(女) (%)

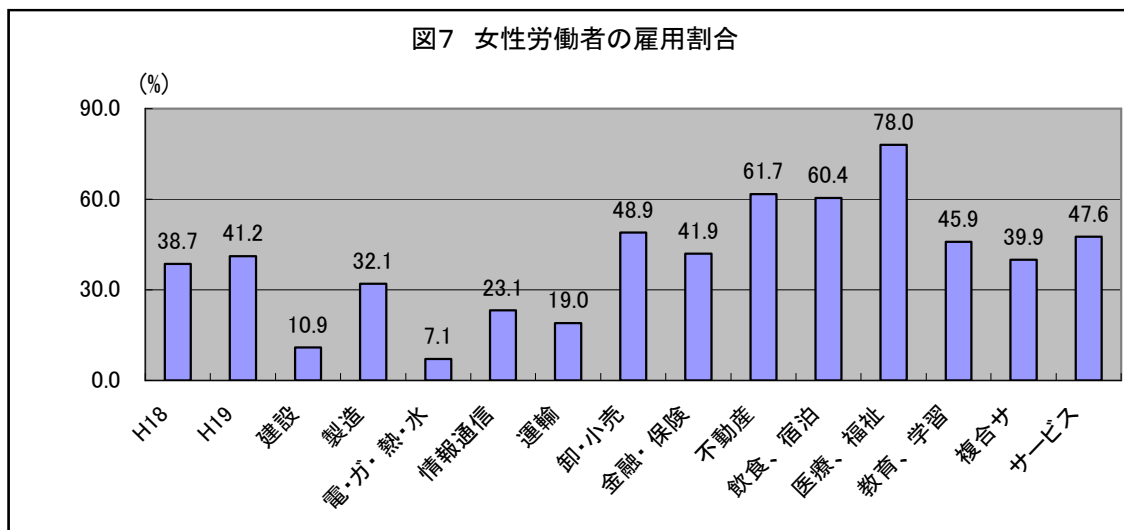


## エ 女性労働者の割合

全労働者に占める「女性労働者の割合」は41.2%で、前年調査より2.5ポイント上昇している。

産業別にみると、「医療、福祉」が78.0%と最も高く、次いで「不動産業」61.7%、「飲食店、宿泊業」60.4%となっている。

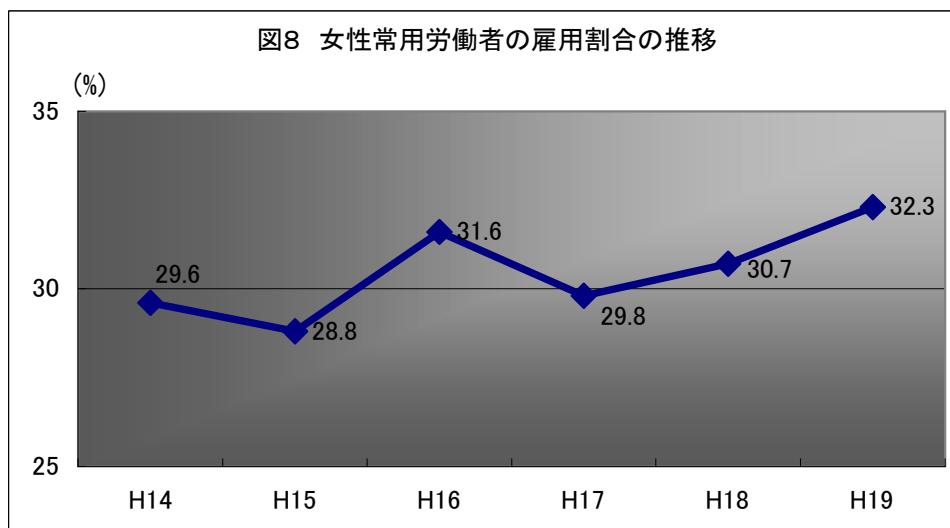
一方最も低いのは、「電気・ガス・熱供給・水道業」7.1%となっている。



## オ 女性常用労働者の割合

全常用労働者に占める「女性常用労働者」割合は32.3%で、前年調査より1.6ポイント上昇している。

これを平成14年以降でみると、14年29.6%、15年28.8%、16年31.6%、17年29.8%、18年30.7%と推移している。



## 2 週 休 制（Ⅳ統計表 表7）

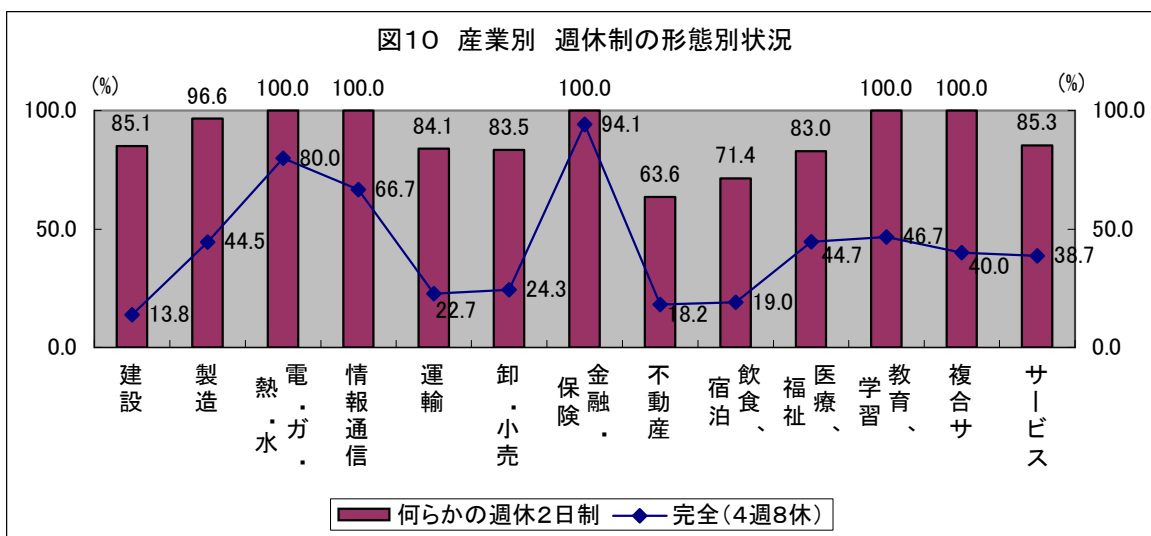
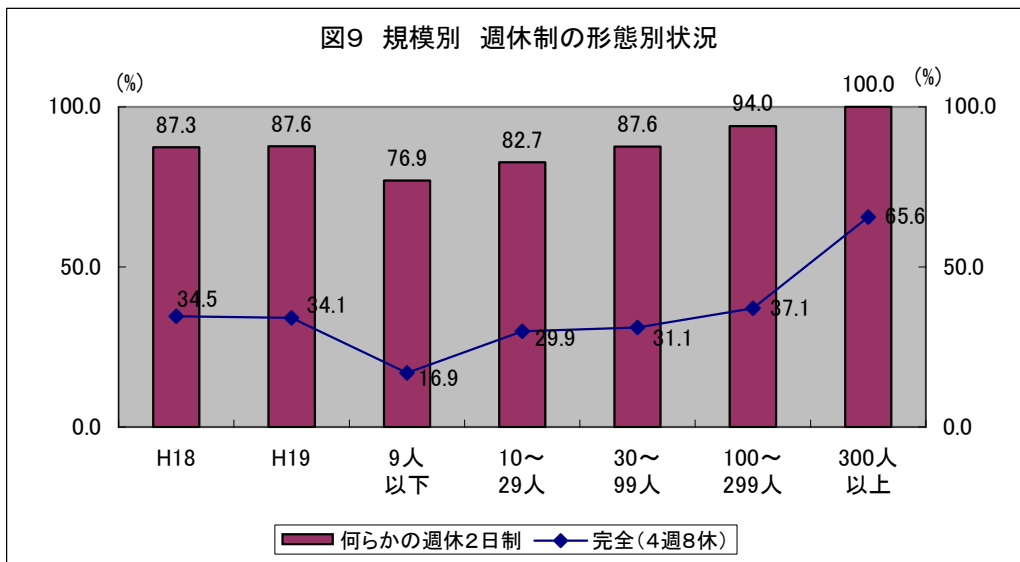
「何らかの週休2日制（以上を含む）〈\*〉を導入している事業所」は 87.6%で、ほぼ前年並みとなっている。

規模別にみると、「300人以上」が 100.0%と最も多く、一方「9人以下」が 76.9%と最も少なくなっており、規模が大きくなるにつれて導入事業所割合は高くなっている。

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」、「教育、学習支援業」、「複合サービス事業」で 100.0%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 34.1%となっている。

〔\*〕「何らかの週休2日制（以上を含む）」とは、「完全週休2日制（4週8休）」、「月3回週休2日制（4週7休）」、「隔週・月2回週休2日制（1週おき・4週6休）」、「月1回週休2日制（4週5休）」および週休3日制など週2日を超える休日制度のこと。



### 3 休 暇（IV統計表 表8～11）

#### (1) 連続休暇

##### ア 年末・年始

「年末・年始の平均連続休暇日数」は5.6日で前年調査並となっている。

規模別にみると、「9人以下」が5.8日で最も長く、「300人以上」が5.4日と最も短くなっているが、その差はほとんどない。

産業別にみると、「教育、学習支援業」が6.4日と最も長く、次いで「製造業」6.2日、「建設業」6.1日となっている。

一方最も短いのは、「金融、保険業」の4.1日で、次いで「飲食店、宿泊業」4.2日、「医療、福祉」および「複合サービス事業」が4.5日となっている。

##### イ ゴールデンウィーク

「ゴールデンウィークの平均連続休暇日数」は4.2日で前年調査並となっている。

規模別にみると、全体的に4.2日前後となっている。

産業別にみると、「製造業」が4.7日と最も長く、次いで「教育、学習支援業」4.6日となっている。

一方最も短いのは、「複合サービス事業」の3.2日で、次いで「飲食店、宿泊業」3.3日となっている。

##### ウ 夏季

「夏季の平均連続休暇日数」は4.3日で前年調査並となっている。

規模別にみると、「300人以上」が5.3日と最も長く、「300人未満」では、4.1日～4.4日となっている。

産業別にみると、「飲食店、宿泊業」が5.5日と最も長く、一方「電気・ガス・熱供給・水道業」および「複合サービス事業」が3.0日と最も短くなっている。

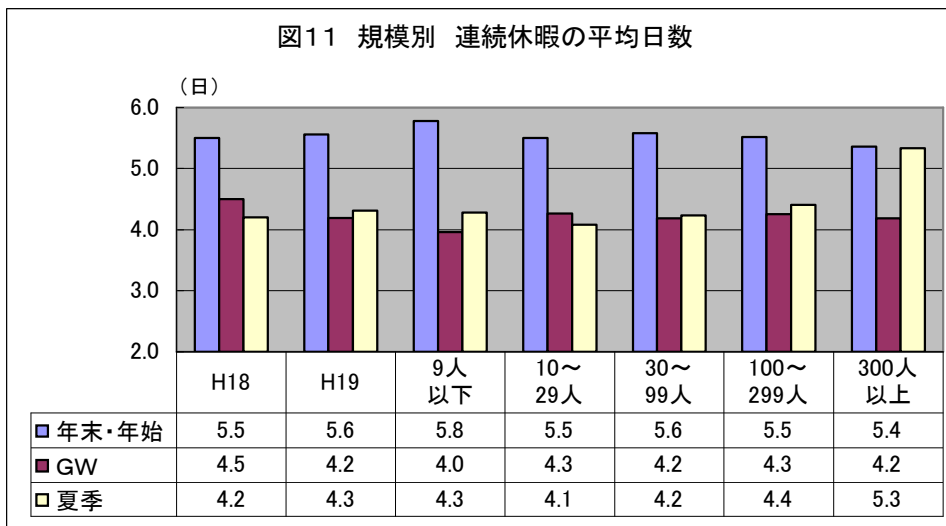
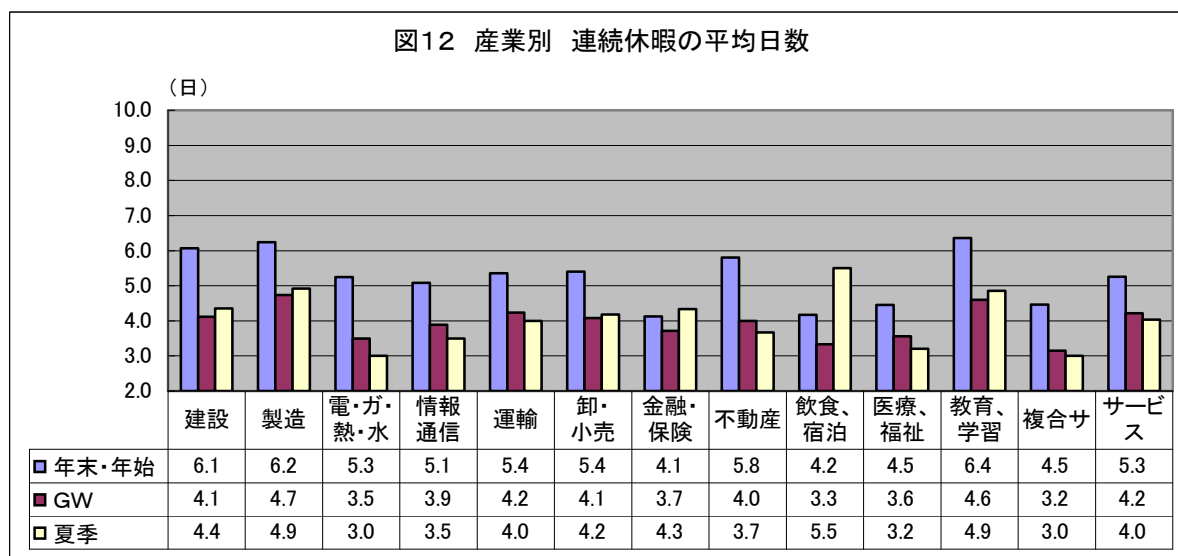




図12 産業別 連続休暇の平均日数



## (2) 年次有給休暇

### ア 平均新規付与日数

年次有給休暇の「平均新規付与日数（繰越日数を除く）」は 15.9 日で、前年調査より 0.6 日長くなっている。

規模別にみると、「300 人以上」が 17.8 日と最も長く、一方「9 人以下」が 12.7 日と最も短くなっている。規模が大きくなるにつれて、日数が長くなっている。

産業別にみると、「複合サービス事業」が 19.1 日と最も長く、次いで「金融・保険業」18.9%、「電気・ガス・熱供給・水道業」18.2%となっている。

### イ 平均取得日数

年次有給休暇の「平均取得日数」は 8.2 日で、前年調査より 0.6 日長くなっている。

規模別にみると、「100～299 人」が 9.2 日と最も長く、一方「9 人以下」が 7.1 日と最も短くなっている。

産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が 14.8 日と最も長く、次いで「飲食店、宿泊業」10.1 日となっている。

### ウ 平均新規付与日数に対する平均取得率

年次有給休暇の「平均取得率」は 51.7%で、前年調査より 2.0 ポイント上昇している。

規模別にみると、「9 人以下」が 55.7 %と最も高く、一方「300 人以上」が 49.1%と最も低くなっている。

産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が 81.3%と最も高く、次いで「飲食店、宿泊業」65.8%、「製造業」58.8%となっている。

図13 規模別 年次有給休暇取得状況

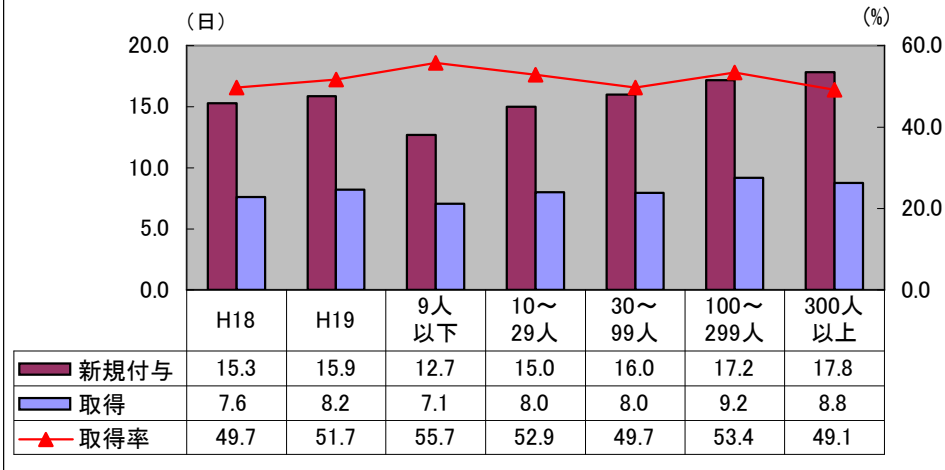
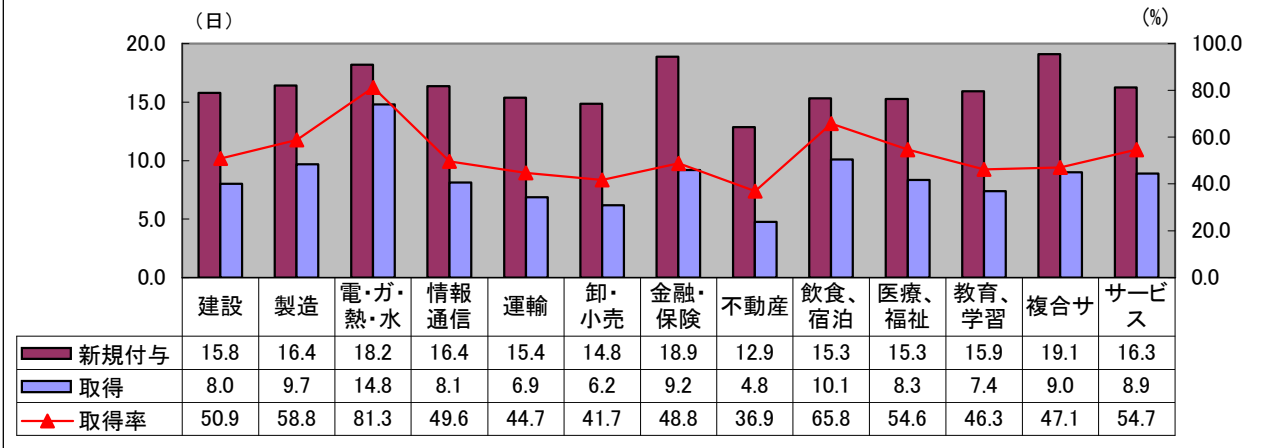


図14 産業別 年次有給休暇取得状況



## 4 育児休業制度（IV統計表 表12～17）

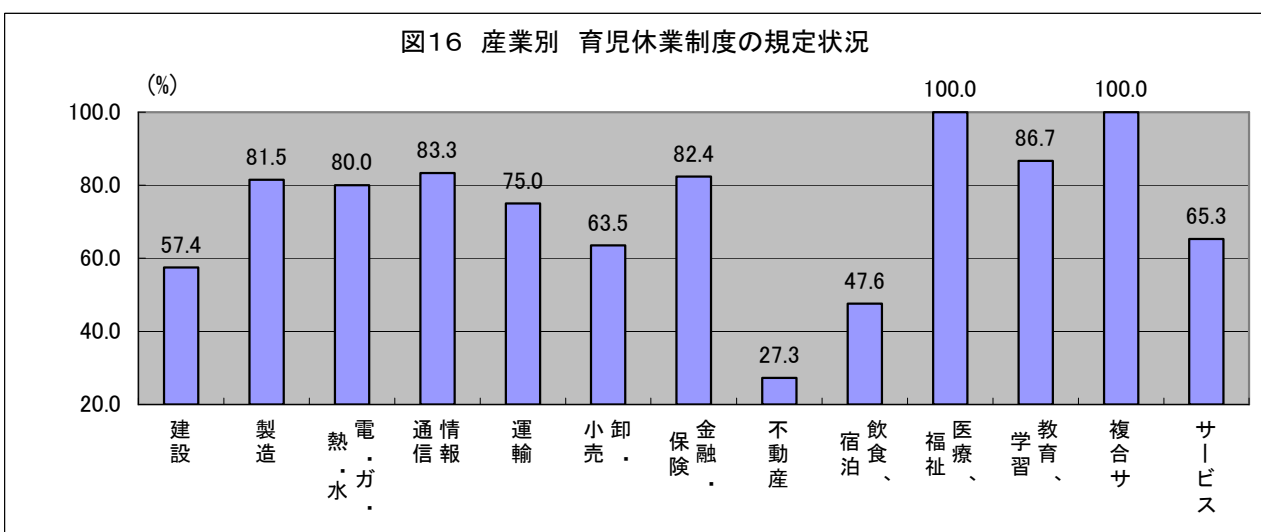
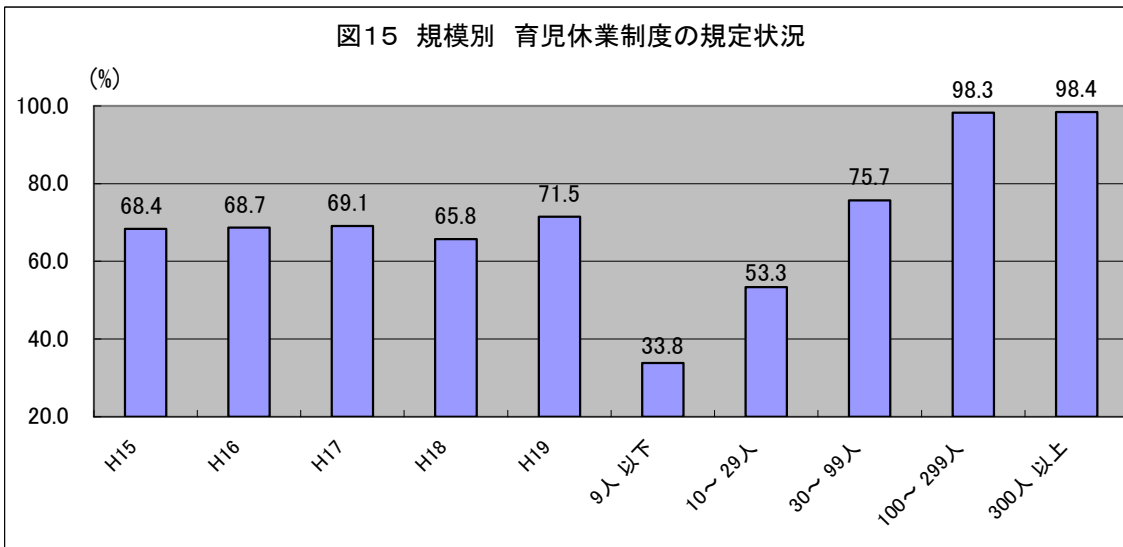
### (1) 導入状況

育児休業制度〈\*〉の規定を設けている事業所は71.5%で、前年調査より5.7ポイント上昇している。規模別にみると、「300人以上」が98.4%、「100～299人」で98.3%とほぼ制度化されている。

一方、「9人以下」では33.8%、「10～29人」53.3%となっており、規模が大きくなるにつれて割合が高くなっている。

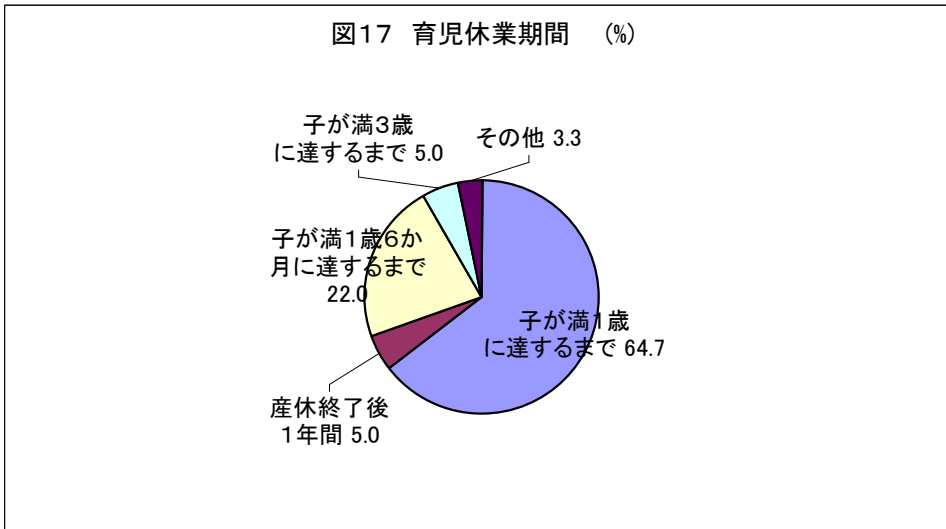
産業別にみると、「医療、福祉」および「複合サービス事業」が100.0%と全て制度化されている。

〔\*〕育児休業制度は、1歳に満たない子を養育するための休業で、男女とも取得できる。一定の場合には、子が1歳6か月まで休業できる。労働者は、会社に育児休業制度がない場合でも、「育児・介護休業法」を根拠に申し出を行うことができ、会社は制度がないことや、事業の繁忙などを理由に休業申し出を拒むことはできない。



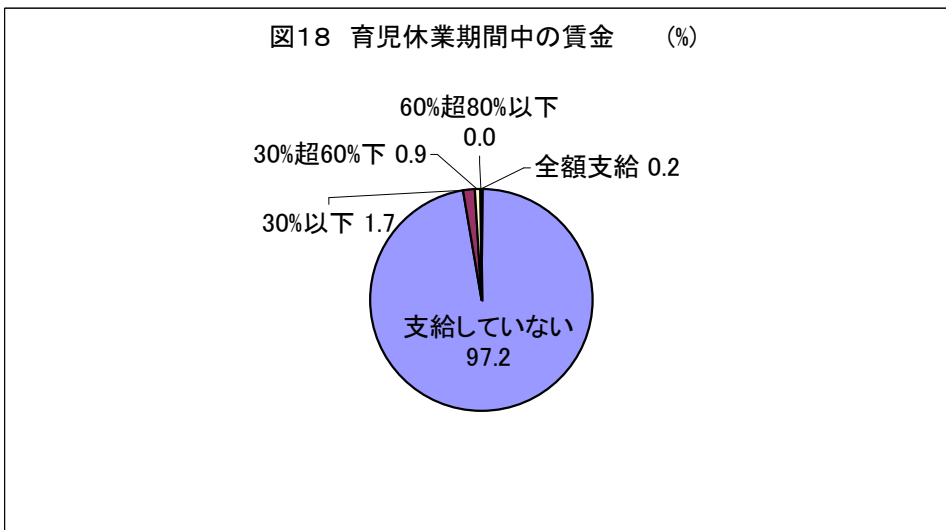
## (2) 休業期間

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64.7%と最も高く、次いで「子が満1歳6か月に達するまで」が22.0%で、前年調査並となっている。



## (3) 休業期間中の賃金

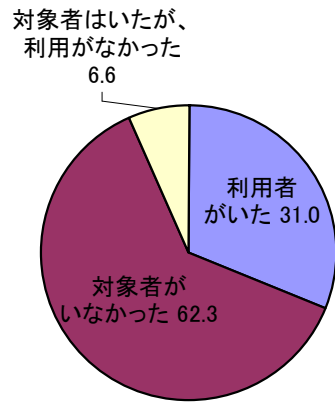
育児休業期間中の賃金をみると、「支給していない」が97.2%と最も高く、前年調査並となっている。



## (4) 利用者がいた事業所

育児休業制度を規定している事業所の1年間（平成18年7月1日～平成19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31.0%（前年29.3%）、「対象者がいなかった事業所」は62.3%（前年61.7%）、「対象者はいたが、利用がなかった事業所」は6.6%（前年9.0%）となっている。

図19 育児休業制度の利用者がいた事業所 (%)



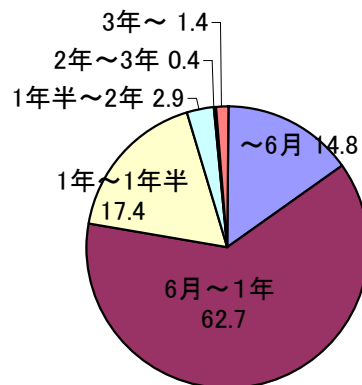
#### (5) 利用期間と利用者数

女性の育児休業の利用期間は「6か月以上1年未満」が62.7%と最も高く、次いで「1年以上1年半未満」17.4%、「6か月未満」14.8%、「1年半～2年未満」2.9%、「3年以上」1.4%、「2年以上～3年未満」0.4%となっている。

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512人で、その内訳は女性510人、男性2人となっている。

男性の育児休業は「6か月以上1年未満」および「1年以上1年半未満」の期間に各1名ずつ取得している。

図20 育児休業制度の利用期間 (%)



## (6) 育児休業制度を設けていない事業所の取得状況

育児休業制度の規定を設けていない事業所の1年間（平成18年7月1日～平成19年6月30日）の育児休業取得状況をみると、「育児休業者がいた」が2.4%、「対象者がいなかった」92.9%、「対象者はいたが、取得しなかった」4.8%となっている。

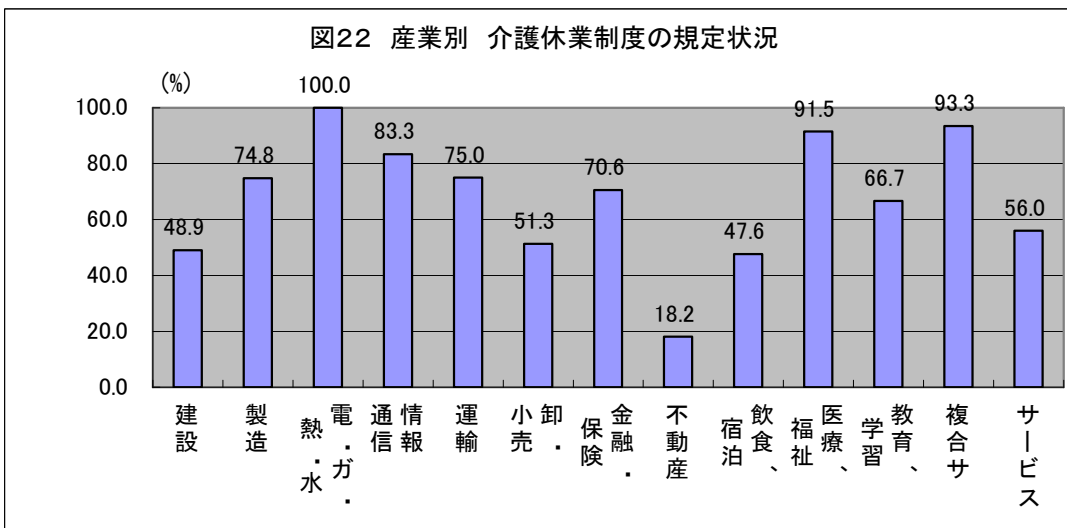
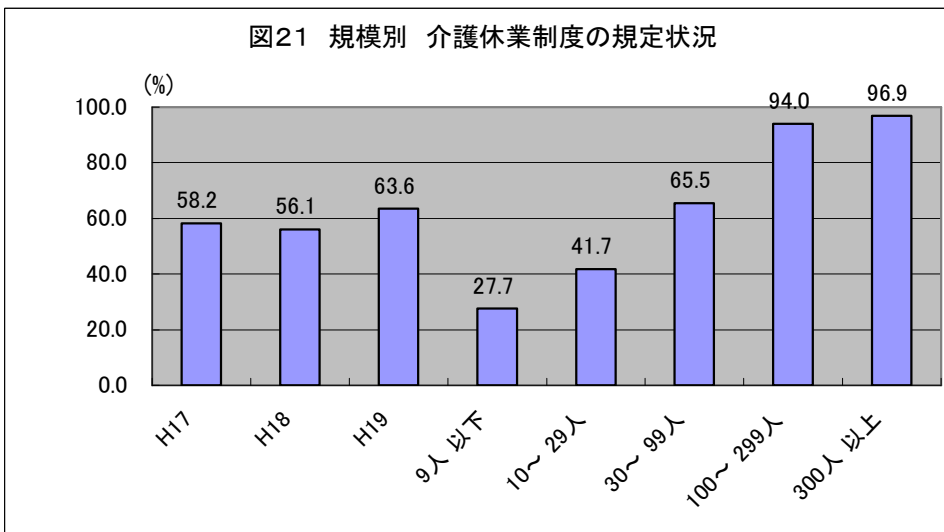
## 5 介護休業制度（Ⅳ統計表 表18～19）

### (1) 導入状況

介護休業制度（\*）を規定している事業所は63.6%で、前年調査より7.5ポイント上昇している。

規模別にみると、「300人以上」が96.9%、「100～299人」が94.0%と高く、一方「9人以下」が27.7%となっており、規模が大きくなるにつれて割合が高くなっている。

（\*）介護休業制度は、2週間以上の長期にわたり常時介護を必要とする状態にある家族を介護するため、要介護状態ごとに1回、通算93日の範囲内で取得できる。労働者は、会社に介護休業制度がない場合でも、「育児・介護休業法」を根拠に、申し出を行うことができ、会社は制度がないことや、事業の繁忙などを理由に休業申し出を拒むことはできない。



## (2) 休業期間

介護休業制度の期間をみると、「3か月まで」が79.7%、「3か月を超える」が20.3%となっている。

## (3) 利用者がいた事業所

介護休業制度を規定している事業所の1年間（平成18年7月1日～平成19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3.7%（前年4.6%）となっている。

## (4) 利用者数

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21人で、その内訳は女性18人、男性3人となっている。



## 6 勤務時間の短縮等の措置（Ⅳ統計表 表20～21）

### (1) 育児のための措置

育児のための勤務時間の短縮等の措置（\*）がある事業所は 61.4%で、前年調査より 10.2 ポイント上昇している。

規模別にみると、「300人以上」が 96.9%と最も高く、規模が大きくなるにつれて割合が高くなっている。産業別にみると、「医療、福祉」が 91.5%と最も高くなっている。

育児のための勤務時間の短縮等の措置内容（複数回答）をみると、「短時間勤務制度」が 65.7%（前年 63.7%）と最も高く、次いで「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」40.3%（前年 43.7%）、「所定外労働をさせない」33.4%（前年 32.5%）となっている。

〔\*〕事業主は、3歳未満の子を養育する労働者について、「育児のための勤務時間の短縮等の措置」を講じなければならない。また、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者には、育児休業制度または勤務時間の短縮等の措置に準じた措置を講ずるよう努めなければならない。1歳（1歳6か月まで育児休業ができる場合は1歳6か月）以上の子を養育する労働者については、育児休業に準ずる措置でも可。

措置内容： 1 短時間勤務制度

- ① 1日の所定労働時間を短縮する制度
- ② 週または月の所定労働時間を短縮する制度
- ③ 週または月の所定労働日数を短縮する制度（隔日勤務や特定の曜日のみの勤務など）
- ④ 労働者が個々に勤務しない日または時間を請求することを認める制度

2 フレックスタイム制

3 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

4 所定外労働をさせない制度

5 託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の制度（ベビーシッター費用の負担等）

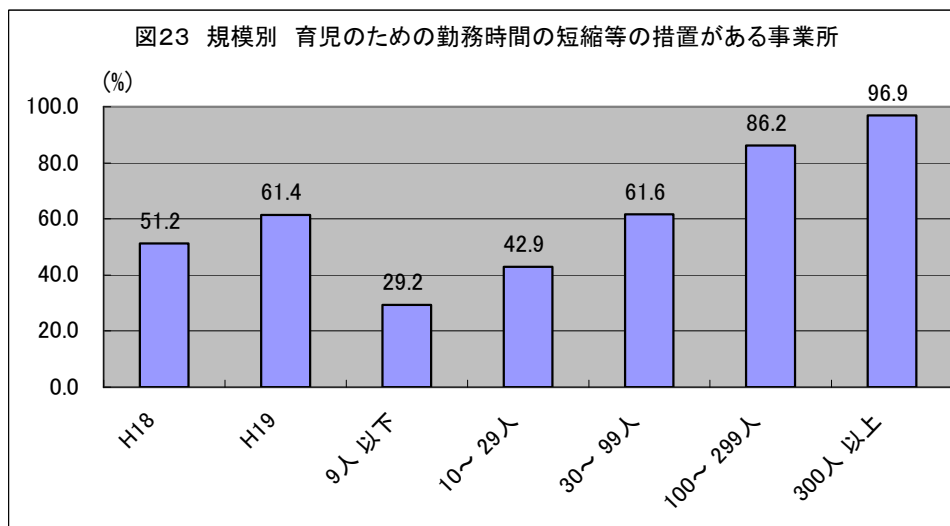


図24 産業別 育児のための勤務時間の短縮等の措置がある事業所

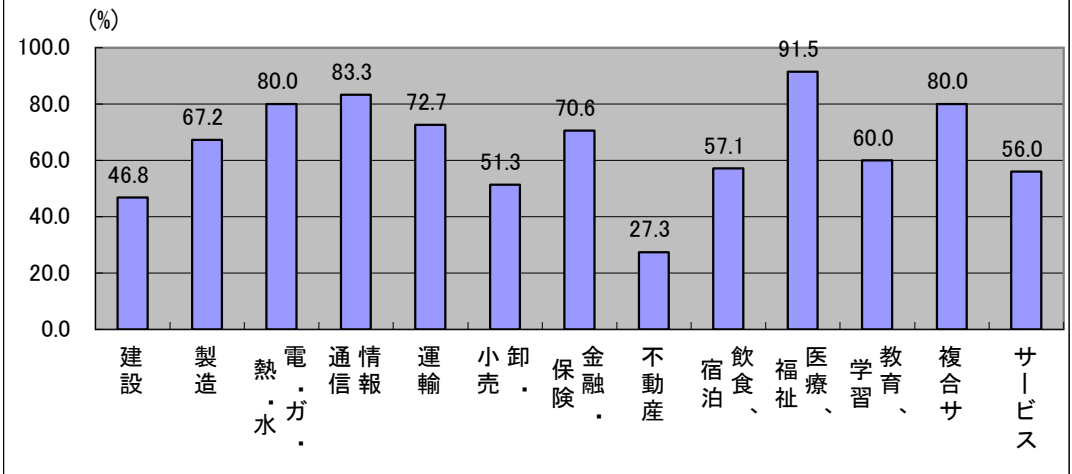
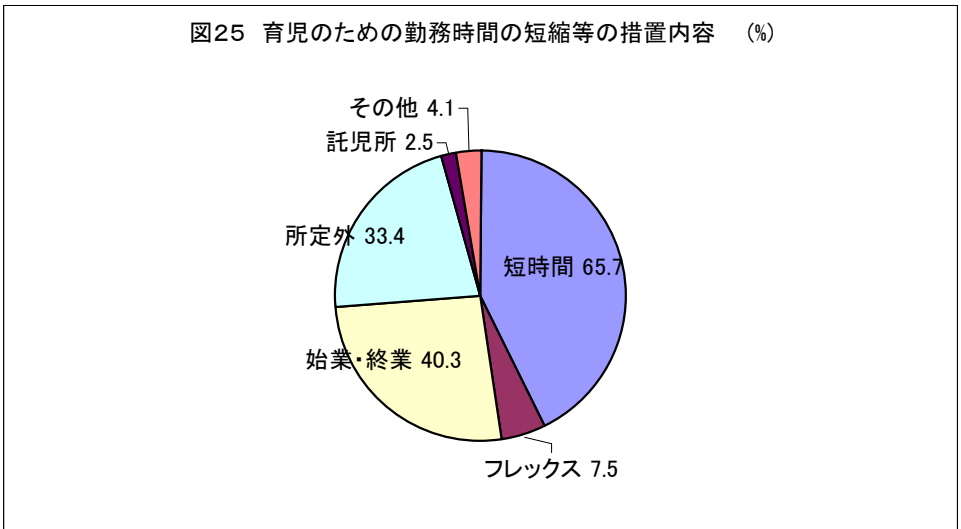


図25 育児のための勤務時間の短縮等の措置内容 (%)



## (2) 介護のための措置

介護のための勤務時間等の短縮措置〈\*〉がある事業所は 57.8%で、前年調査より 10.1 ポイント上昇している。

規模別にみると、「300人以上」が 95.3%と最も高く、規模が大きくなるにつれて割合が高くなっている。

介護のための勤務時間の短縮等の措置内容（複数回答）をみると、「短時間勤務制度」が 69.8%（前年 65.5%）と最も高く、次いで「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」47.8%（前年 49.1%）となっている。

〔\*〕事業主は、常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者について、「介護のための勤務時間の短縮等の措置」を講じなければならない。また、家族を介護する労働者には、介護休業制度または勤務時間の短縮等の措置に準じた措置を講ずるよう努めなければならない。

措置内容： 1 短時間勤務制度

- ① 1日の所定労働時間を短縮する制度
- ② 週または月の所定労働時間を短縮する制度
- ③ 週または月の所定労働日数を短縮する制度（隔日勤務や特定の曜日のみの勤務など）
- ④ 労働者が個々に勤務しない日または時間を請求することを認める制度

2 フレックスタイム制

3 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

4 介護サービス費用の助成その他これに準ずる制度

図26 規模別 介護のための勤務時間の短縮等の措置がある事業所

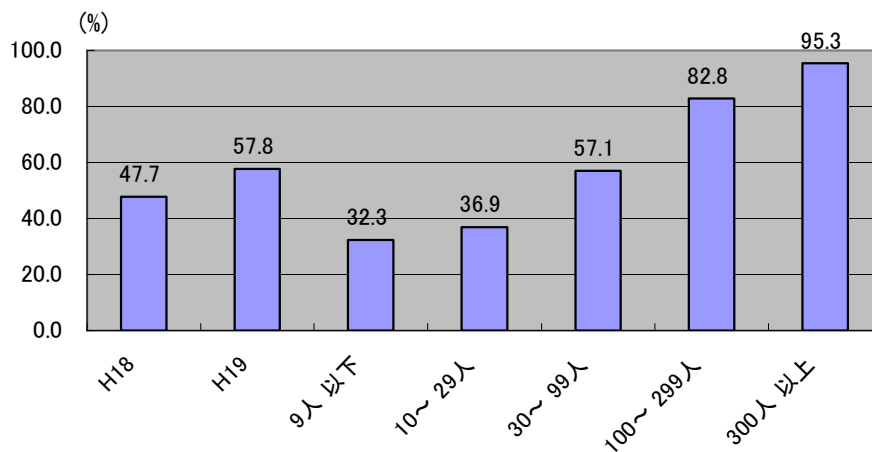
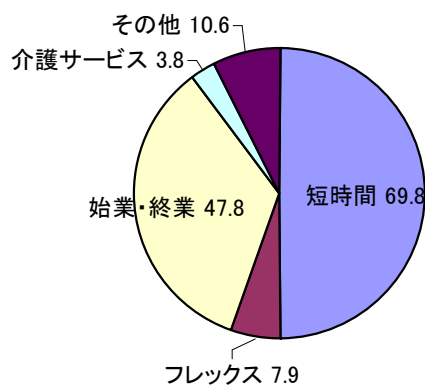


図27 介護のための勤務時間の短縮等の措置内容 (%)



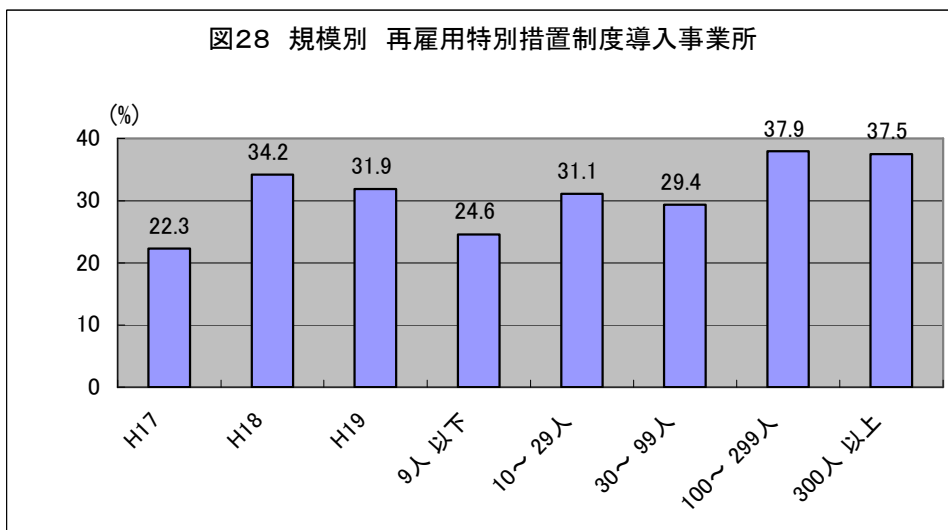
## 7 再雇用特別措置制度（Ⅳ統計表 表22）

### (1) 導入状況

再雇用特別措置制度〈\*〉がある事業所は31.9%で、前年調査より2.3ポイント低下している。

〔\*〕事業主は、妊娠、出産または介護を理由として退職した労働者に対して、必要に応じ、再雇用特別措置等を実施するよう努めなければならない。

「再雇用特別措置」とは、退職の際に将来その就業が可能になった時に再び同一事業主に雇用されることを希望する申し出をしていた者について、労働者の募集または採用にあたって特別の配慮（優先的に再雇用する、一般応募に先立って再雇用の希望を確認するなど）をすること。



### (2) 期間の上限

再雇用特別措置制度がある事業所のうち、退職後再雇用されるまでの期間の上限を設けている事業所は57.4%となっている。

### (3) 利用者がいた事業所

再雇用特別措置制度がある事業所の1年間（平成18年7月1日～平成19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41.5%（前年32.5%）となっている。



## 8 定年制（Ⅳ統計表 表23～35）

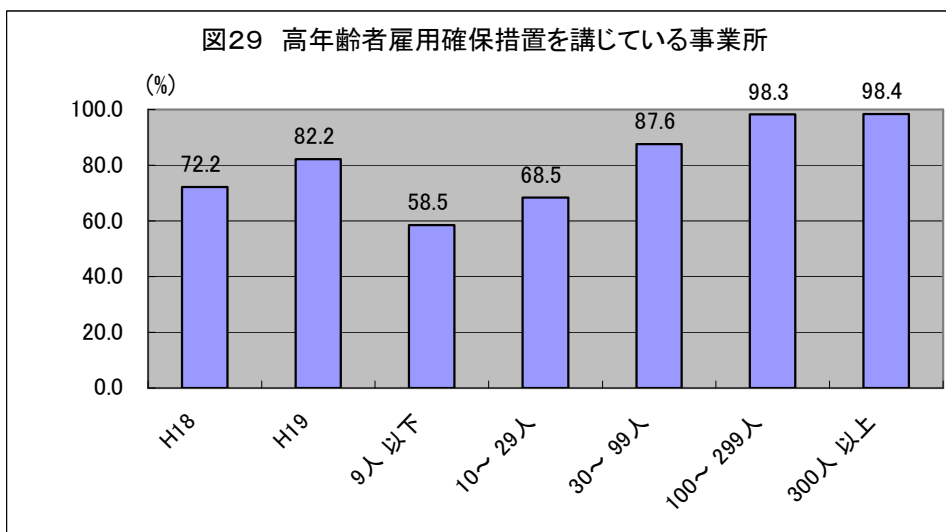
### (1) 高齢者雇用確保措置

#### ア 導入状況

高齢者雇用確保措置（\*）を講じている事業所は 82.2%で、前年調査の「措置を講じているおよび今後講じる予定である事業所」より 10.0 ポイント上昇している。

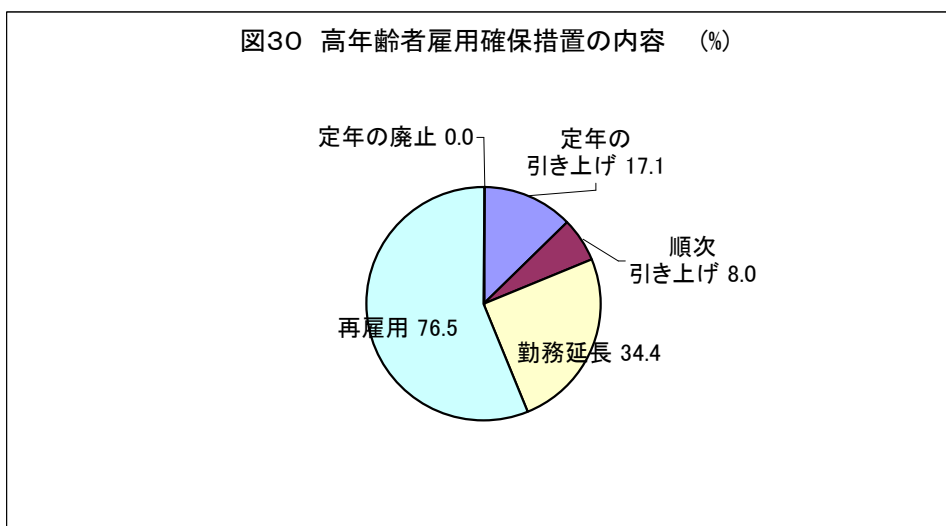
規模別にみると、「300人以上」が 98.4%、「100～299人」98.3%で、規模が大きくなるにつれて割合が高くなっている。

〔\*〕 65歳未満の定年の定めをしている事業主は、雇用する高齢者の65歳（年金の支給開始年齢引き上げにあわせ段階措置あり）までの安定した雇用を確保するため、①定年の引き上げ②継続雇用制度の導入（再雇用制度・勤務延長制度）③定年の定め廃止のいずれかの措置を講じる必要がある。



#### イ 措置の内容

高齢者雇用確保措置を導入している事業所の措置内容（複数回答）をみると、「再雇用制度」が 76.5%（前年 85.2%）と最も高く、次いで「勤務延長制度」34.4%（前年 22.5%）、「65歳までの定年の引き上げ」17.1%（前年 14.0%）となっている。



## ウ 勤務延長制度、再雇用制度の適用対象者の範囲

勤務延長制度、再雇用制度のある事業所について、その適用となる従業員の範囲をみると、「勤務延長制度」は「原則として希望者全員」が 59.3%、「再雇用制度」は「会社の認めた者に限る」が 58.0%とそれぞれ最も高くなっている。

## エ 勤務延長制度、再雇用制度の最高年齢

勤務延長制度、再雇用制度のある事業所について、その最高年齢をみると、「勤務延長制度」「再雇用制度」とともに「65歳以上」が最も高く、それぞれ 50.3%、55.3%となっている。

## (2) 勤務延長・再雇用適用後の勤務形態、処遇状況

### ア 役職の変化

勤務延長制度適用後の役職については、「その都度決める」が 51.5%（H16:47.1%）と最も高く、次いで「変わらない」25.7%（H16:26.9%）、「変わる」18.6%（H16:21.8%）となっている。

再雇用制度適用後の役職については、「その都度決める」が 50.9%（H16:40.4%）と最も高く、次いで「変わる」39.4%（H16:41.1%）となっている。

図31 勤務延長適用後の役職の変化 (%)

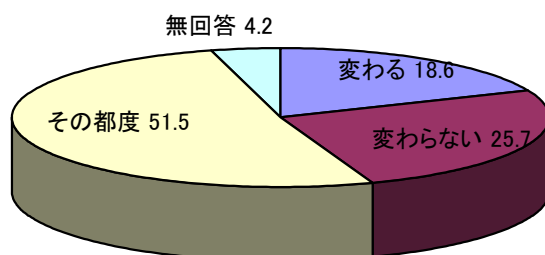
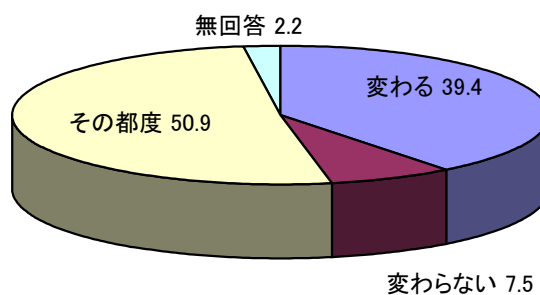


図32 再雇用適用後の役職の変化 (%)



## イ 雇用形態の変化

勤務延長制度適用後の雇用形態については、「変わらない」が 35.9%（H16:31.1%）と最も高く、次いで「その都度決める」32.9%（H16:34.5%）、「嘱託」24.6%（H16:25.2%）となっている。

再雇用制度適用後の雇用形態については、「嘱託」が 50.1%（H16:52.5%）と最も高く、次いで「その都度決める」29.9%（H16:26.4%）、「変わらない」12.7%（H16:16.1%）となっている。

図33 勤務延長適用後の雇用形態の変化 (%)

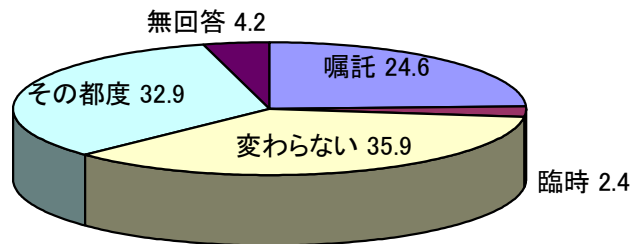
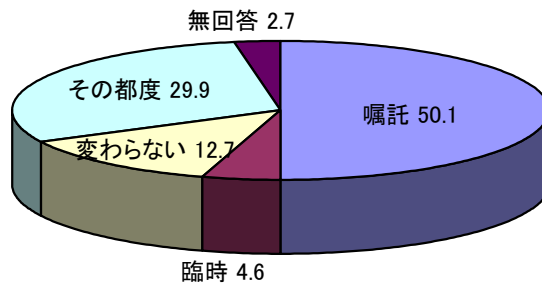


図34 再雇用適用後の雇用形態の変化 (%)





## ウ 仕事内容の変化

勤務延長制度適用後の仕事の内容については、「変わらない」が 55.1%（H16:61.3%）と最も高く、次いで「その都度決める」38.3%（H16:29.4%）となっている。

再雇用制度適用後の仕事の内容については、「その都度決める」が 56.9%（H16:38.6%）と最も高く、次いで「変わらない」34.2%（H16:56.1%）となっている。

図35 勤務延長適用後の仕事の内容の変化 (%)

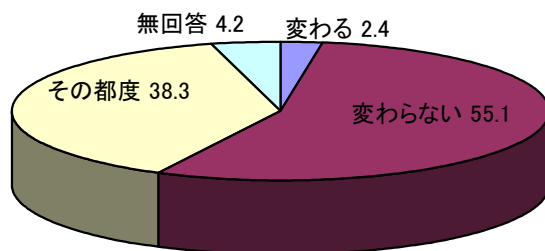
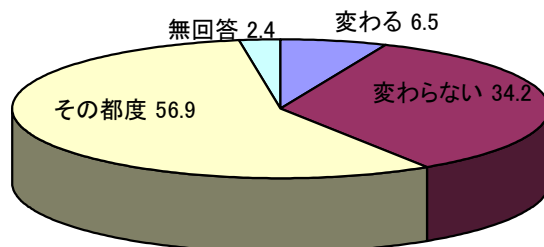


図36 再雇用適用後仕事の内容の変化 (%)



## エ 1日の勤務時間の変化

勤務延長制度適用後の1日の勤務時間については、「変わらない」が59.9%（H16:70.6%）と最も高く、次いで「その都度決める」32.3%（H16:21.8%）となっている。

再雇用制度適用後の1日の勤務時間については、「変わらない」が50.7%（H16:63.2%）と最も高く、次いで「その都度決める」43.1%（H16:30.0%）となっている。

図37 勤務延長適用後の1日の勤務時間の変化 (%)

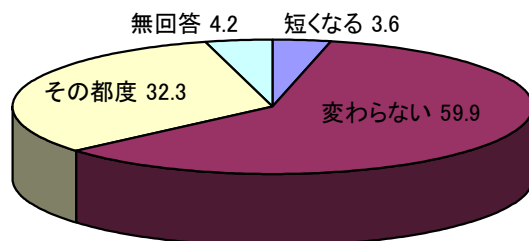
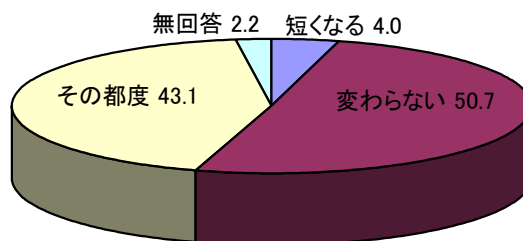


図38 再雇用適用後の1日の勤務時間の変化 (%)



### オ 1か月の勤務日数の変化

勤務延長制度適用後の1か月の勤務日数については、「変わらない」が60.5%（H16:66.4%）と最も高く、次いで「その都度決める」28.1%（H16:24.4%）となっている。

再雇用制度適用後の1か月の勤務日数については、「変わらない」が49.3%（H16:62.5%）と最も高く、次いで「その都度決める」42.9%（H16:30.7%）となっている。

図39 勤務延長適用後の1か月の勤務日数の変化 (%)

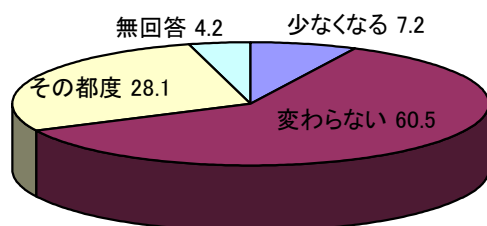
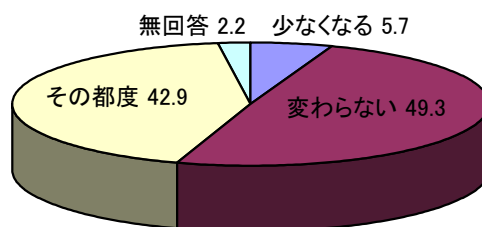


図40 再雇用適用後の1か月の勤務日数の変化 (%)



## カ 所定内給与の変化

勤務延長制度適用後の所定内給与については、「その都度決める」が40.1%（H16:33.6%）と最も高く、次いで「下がる」28.7%（H16:31.1%）、「変わらない」26.3%（H16:26.1%）となっている。

再雇用制度適用後の所定内給与については、「下がる」が57.1%（H16:46.4%）と最も高く、次いで「その都度決める」32.6%（H16:35.0%）となっている。

図41 勤務延長適用後の所定内給与の変化 (%)

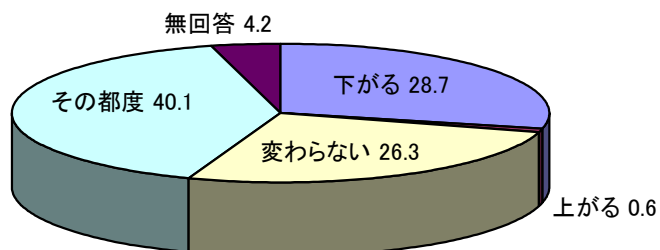
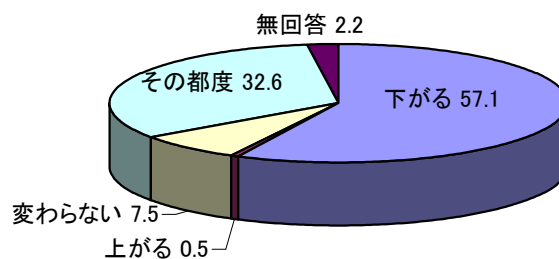
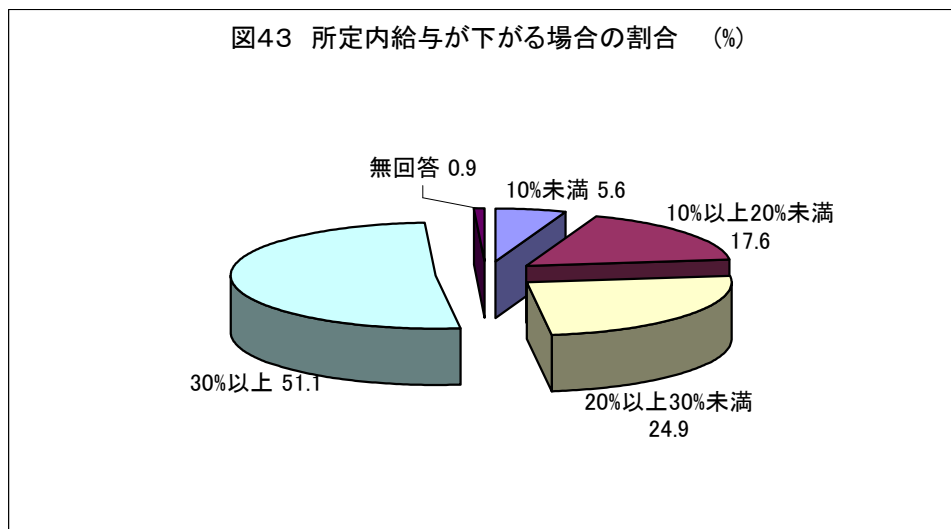


図42 再雇用適用後の所定内給与の変化 (%)



### キ 所定内給与が下がる場合の割合

勤務延長制度または再雇用制度適用後に所定内給与が下がる場合の割合については、「30%以上」が51.1%（H16:34.1%）と最も高く、次いで「20%以上30%未満」24.9%（H16:26.9%）、「10%以上20%未満」17.6%（H16:28.7%）となっている。



### (3) 勤務延長制度または再雇用制度適用者の退職金支払い時期

勤務延長制度または再雇用制度適用者の退職金支払い時期は「定年年齢」が75.3%と最も高くなっている。



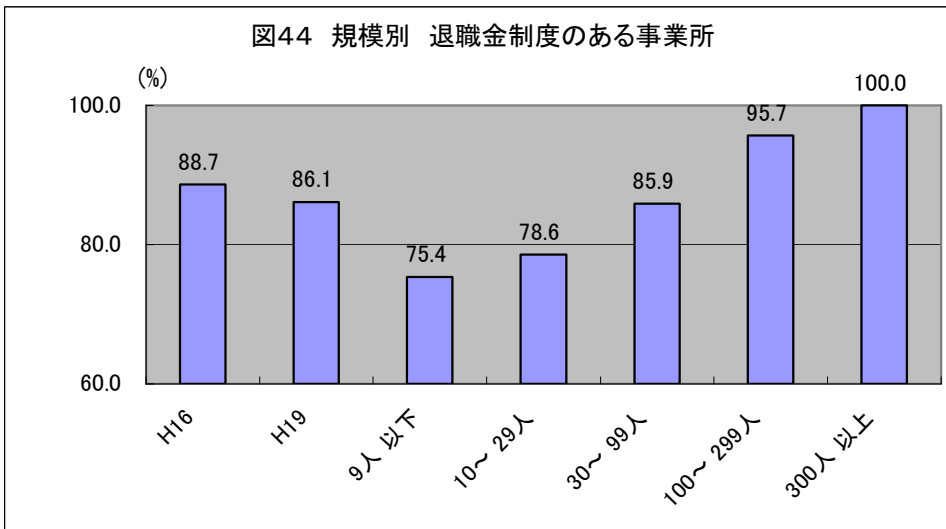
## 9 退職金制度（IV統計表 表36～45）

### (1) 導入状況

退職金制度がある事業所は86.1%で、H16調査よりも2.6ポイント低下している。

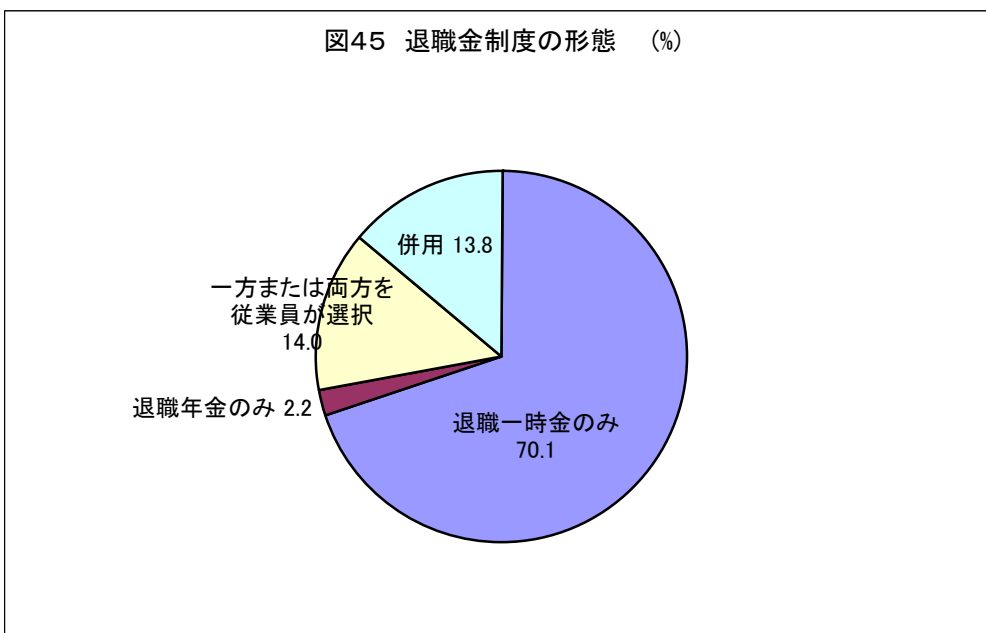
規模別にみると、「300人以上」が100.0%と全て制度化されており、次いで高いのは「100～299人」で95.7%となっている。

一方、「9人以下」が75.4%で、規模が大きくなるにつれて割合も高くなっている。



### (2) 制度の形態

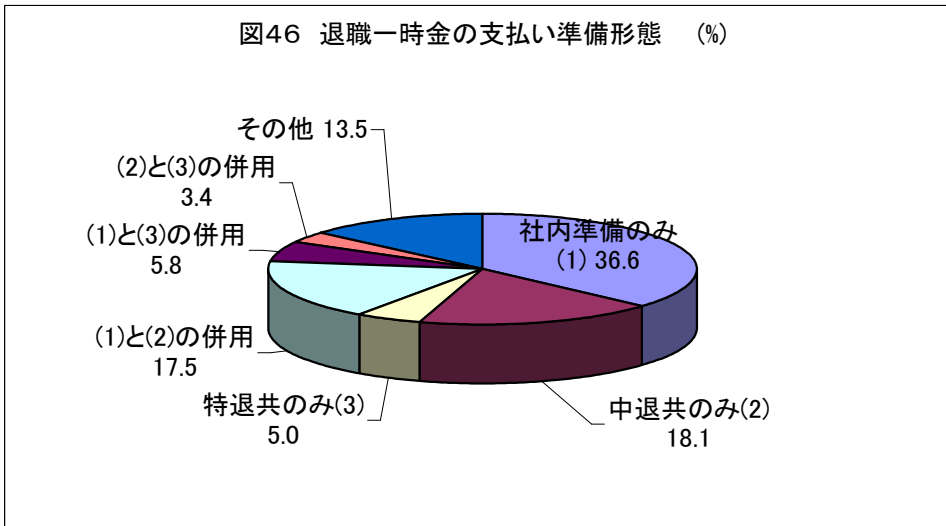
退職金制度の形態をみると、「退職一時金制度のみ」が70.1%と最も高く、次いで「退職一時金と退職年金の一方または両方を従業員が選択」14.0%、「退職一時金と退職年金の併用」13.8%、「退職年金のみ」2.2%となっている。



### (3) 退職一時金制度

#### ア 支払い準備形態

退職一時金の支払い準備形態については、「社内準備のみ」が36.6%（H16:36.4%）と最も高く、次いで「中小企業退職金共済制度のみ」18.1%（H16:20.1%）、「社内準備と中小企業退職金共済制度の併用」17.5%（H16:13.9%）となっている。



#### イ 受給に必要な最低勤続年数

会社都合により退職する場合の退職一時金の受給に必要な最低勤続年数は「3年以上4年未満」が33.8%（H16:33.4%）と最も高く、次いで「1年以上2年未満」31.0%（H16:25.4%）となっている。

自己都合により退職する場合の退職一時金の受給に必要な最低勤続年数は「3年以上4年未満」が45.2%（H16:43.6%）と最も高く、次いで「1年以上2年未満」24.6%（H16:20.2%）となっている。

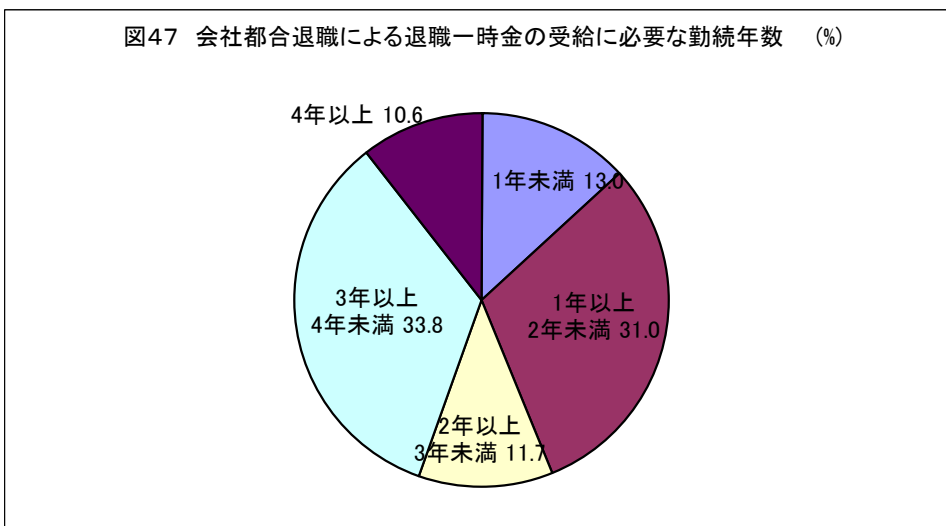
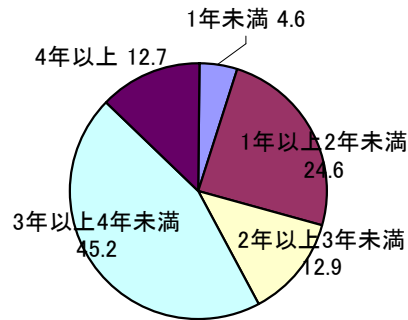




図48 自己都合退職による退職一時金の受給に必要な勤続年数 (%)



#### (4) 会社都合により退職する場合のモデル退職一時金

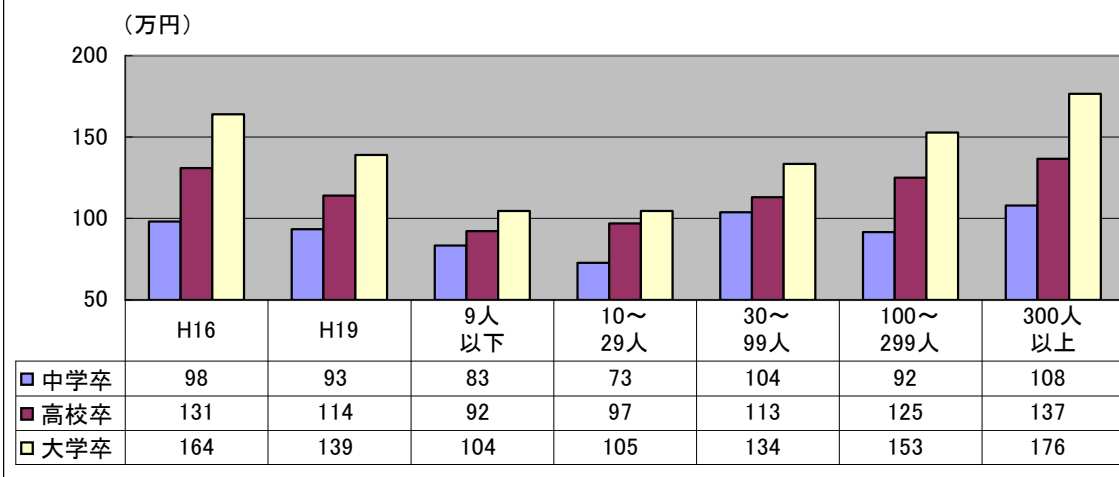
学校卒業後直ちに入社し、標準的な昇進を経た者が、平成19年6月に退職したと想定した場合

##### ア 勤続10年

勤続10年の場合の学歴別モデル退職一時金をみると、「中学卒」93万円（H16:98万円）、「高校卒」114万円（H16:131万円）、「大学卒」139万円（H16:164万円）とそれぞれ前回調査より低くなっている。

規模別にみると、高校卒および大学卒で規模が大きくなるにつれてモデル退職一時金も高くなっている。

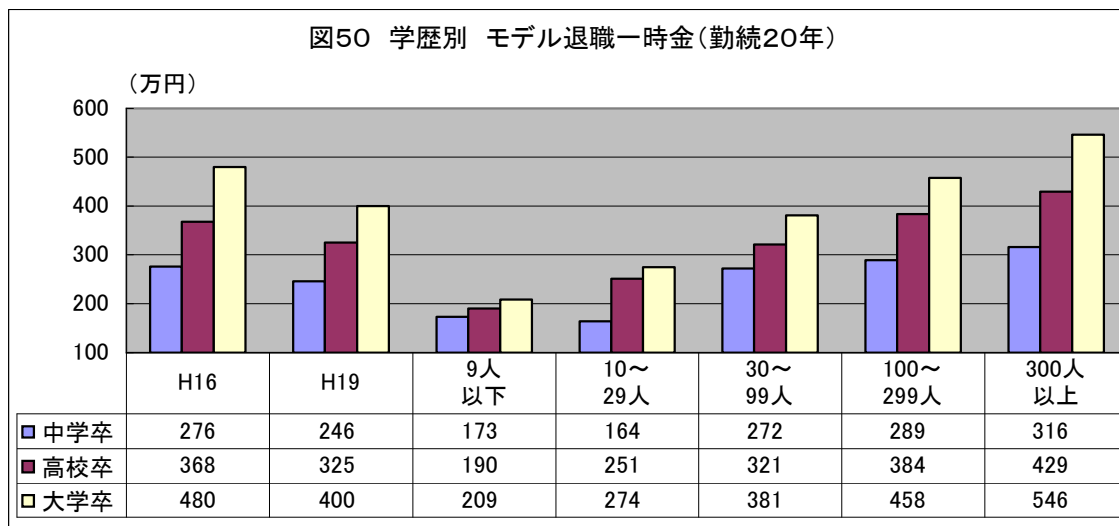
図49 学歴別 モデル退職一時金(勤続10年)



## イ 勤続20年

勤続20年の場合の学歴別モデル退職一時金をみると、「中学卒」246万円（H16:276万円）、「高校卒」325万円（H16:368万円）、「大学卒」400万円（H16:480万円）とそれぞれ前回調査より低くなっている。

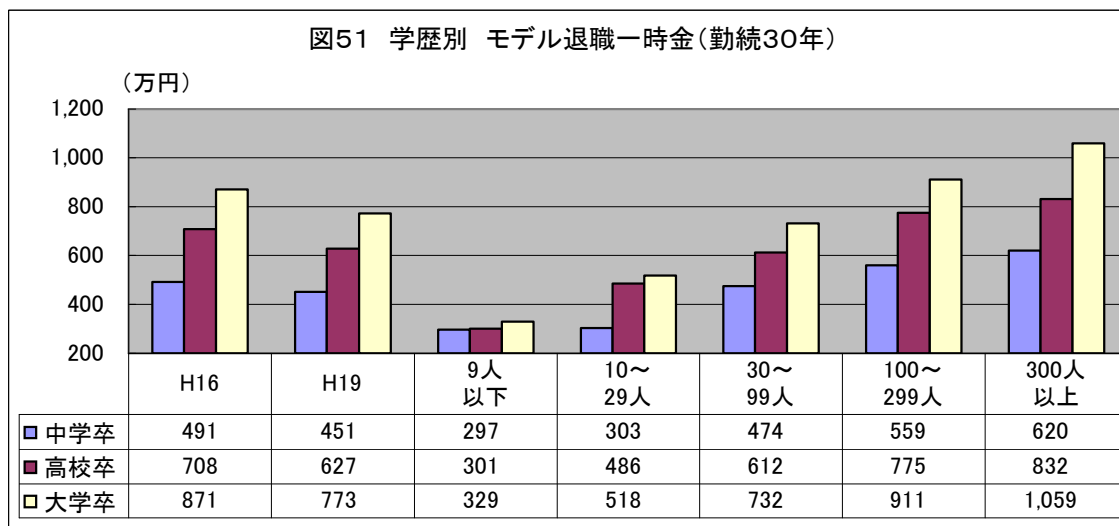
規模別にみると、高校卒および大学卒で規模が大きくなるにつれてモデル退職一時金も高くなっている。



## ウ 勤続30年

勤続30年の場合の学歴別モデル退職一時金をみると、「中学卒」451万円（H16:491万円）、「高校卒」627万円（H16:708万円）、「大学卒」773万円（H16:871万円）とそれぞれ前回調査より低くなっている。

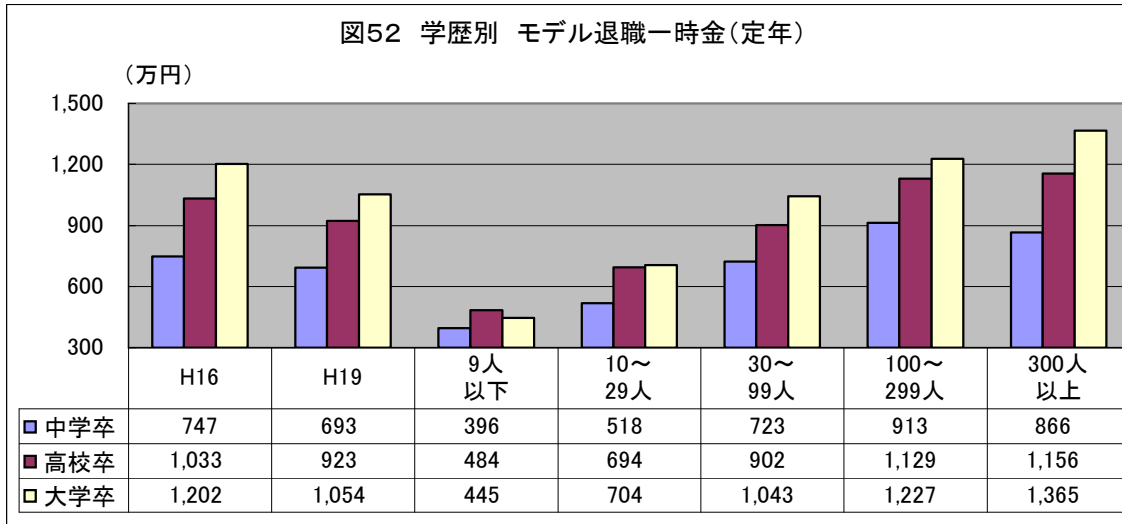
規模別にみると、規模が大きくなるにつれてモデル退職一時金も高くなっている。



## エ 定年退職時

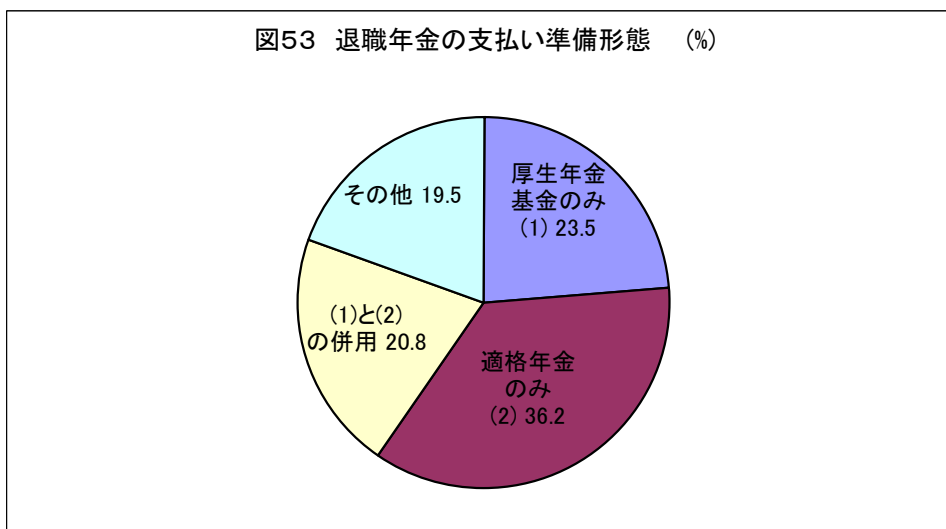
定年退職の場合の学歴別モデル退職一時金をみると、「中学卒」693万円（H16:747万円）、「高校卒」923万円（H16:1,033万円）、「大学卒」1,054万円（H16:1,202万円）とそれぞれ前回調査より低くなっている。

規模別にみると、高校卒および大学卒で規模が大きくなるにつれてモデル退職一時金も高くなっている。



## (5) 退職年金制度

退職年金制度がある事業所の支払い準備形態をみると、「適格年金のみ」が36.2%と最も高く、次いで「厚生年金基金のみ」23.5%、「厚生年金基金と適格年金の併用」20.8%、「その他」19.5%となっている。





## 10 パートタイム労働者の賃金（IV統計表 表46）

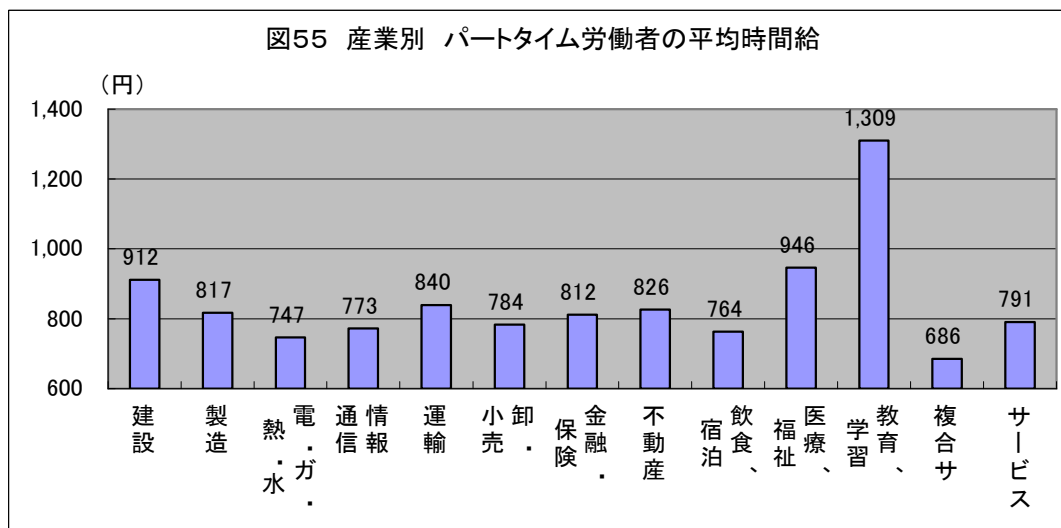
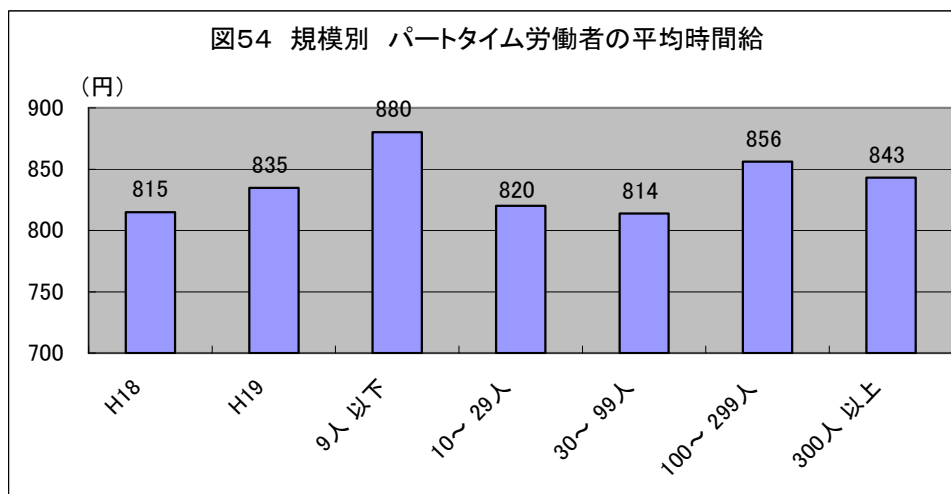
### (1) 平均時間給

パートタイム労働者の平均時間給は835円で前年より20円高くなっている。

規模別にみると、「9人以下」が880円と最も高く、次いで「100～299人」856円となっている。

一方最も低いのは「30～99人」の814円となっている。

産業別にみると、「教育、学習支援業」が1,309円と最も高く、一方「飲食店、宿泊業」が764円と最も低くなっている。



## (2) 職種別時間給

職種別にみると、「技術専門職従事者」が1,208円（前年1,160円）と最も高く、すべての職種で前年調査より高くなっている。

