

第3章 労働条件

1 労働時間の状況

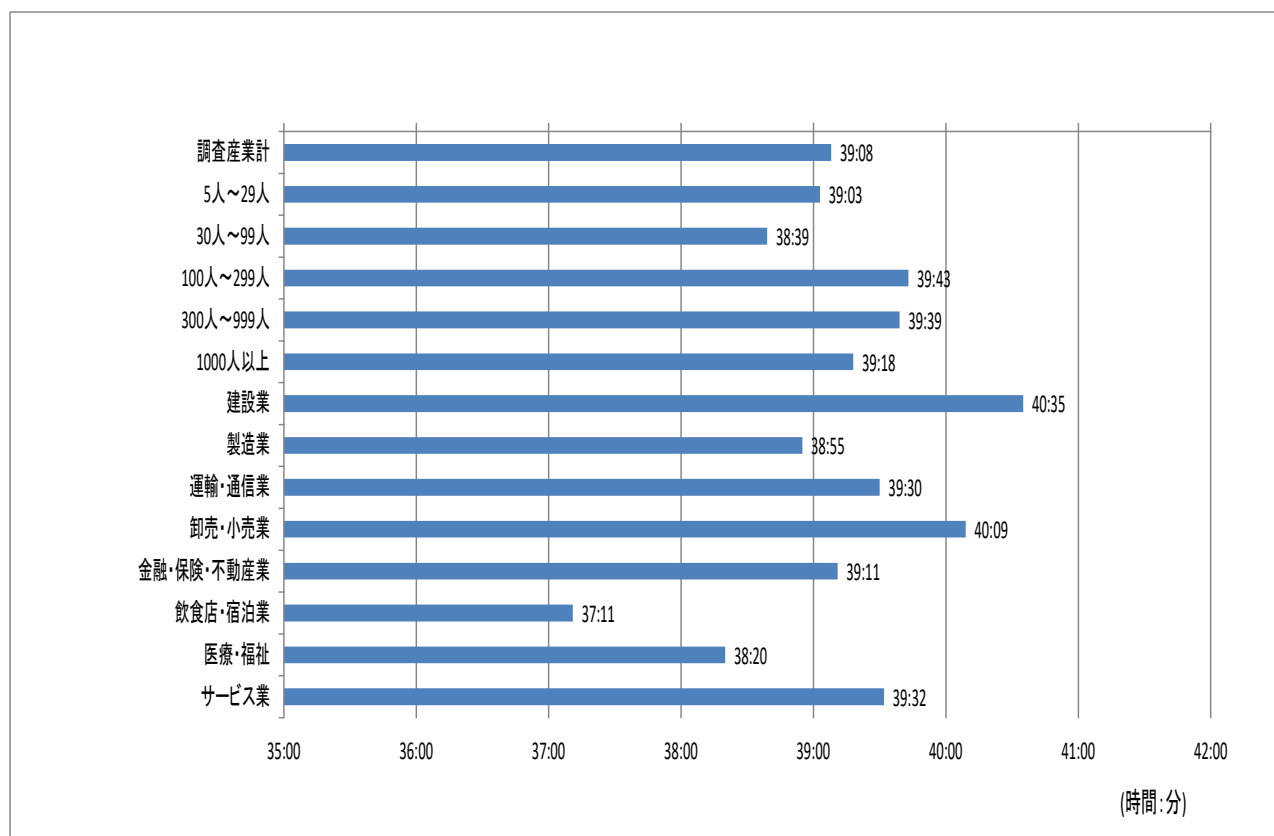
(1) 週所定労働時間

平成30年実施の職場環境調査によると、1週あたりの所定労働時間の平均は39時間08分である。規模別では30～99人が38時間39分と最も短く、100人～299人で39時間43分と最も長くなっている。また、産業別では飲食・宿泊業で最も短い。近年では、所定労働時間はほぼ横ばいとなっている。(表3-1、図3-1)

表3-1 <1週の所定労働時間の推移>

平成18年	39時間24分
平成21年	39時間26分
平成24年	39時間27分
平成27年	39時間32分
平成28年	39時間27分
平成29年	39時間10分
平成30年	39時間08分

図3-1 <週所定労働時間>



(2) 週 休 制

週休制の形態についてみると、「何らかの週休2日制（完全週休2日制）」の適用を受ける労働者は50.6%、「何らかの週休2日制（完全週休2日制より休日日数が少ない制度）」の適用を受ける労働者は26.4%となっている。

「何らかの週休2日制（完全週休2日制）」の適用を受ける労働者のうち規模別では、1,000人以上が69.5%で最も高く、産業別では、金融・保険・不動産業が80.3%で最も高くなっている。（表3-2）

表3-2 <週休制の採用状況>

区分	計	週休1日制または週休1日半制	何らかの週休2日制		完全週休2日制より休日日数が多い制度
			何らかの週休2日制		
			完全週休2日制より休日日数が少ない制度	完全週休2日制	
調査産業計	100.0 (14453)	9.1 (1309)	26.4 (3820)	50.6 (7320)	13.9 (2004)
5人～29人	100.0 (2011)	13.1 (263)	41.1 (826)	28.4 (571)	17.5 (351)
30人～99人	100.0 (2482)	9.0 (224)	46.0 (1142)	37.3 (926)	7.7 (190)
100人～299人	100.0 (3088)	4.8 (148)	28.1 (868)	39.8 (1228)	27.3 (844)
300人～999人	100.0 (1444)	1.5 (22)	19.9 (287)	56.8 (820)	21.8 (315)
1000人以上	100.0 (5428)	12.0 (652)	12.8 (697)	69.5 (3775)	5.6 (304)
建設業	100.0 (278)	18.0 (50)	41.7 (116)	39.9 (111)	0.4 (1)
製造業	100.0 (2643)	1.8 (48)	46.5 (1228)	39.7 (1049)	12.0 (318)
運輸・通信業	100.0 (865)	0.8 (7)	50.4 (436)	39.1 (338)	9.7 (84)
卸売・小売業	100.0 (1648)	5.9 (97)	39.2 (646)	45.0 (742)	9.9 (163)
金融・保険・不動産業	100.0 (2554)	16.1 (412)	3.5 (89)	80.3 (2051)	0.1 (2)
飲食店・宿泊業	100.0 (291)	12.0 (35)	6.2 (18)	36.8 (107)	45.0 (131)
医療・福祉	100.0 (3454)	2.2 (77)	19.9 (687)	53.8 (1859)	24.1 (831)
サービス業	100.0 (2720)	21.4 (583)	22.1 (600)	39.1 (1063)	17.4 (474)

(3) 年次有給休暇

平成29年（または平成29年度）1年間で事業所が付与した年次有給休暇日数（繰越を除く。）は、労働者1人平均15.9日となっている。

これを規模別にみると、1,000人以上が17.2日と最も多く、5～29人が11.8日と最も少ない。産業別では、金融・保険・不動産業が19.2日と最も多く、飲食店・宿泊業が8.8日と最も少ない。

年次有給休暇を取得した日数は、労働者1人平均8.3日となっている。

産業別にみると、最も取得日数が多いのは、運輸・通信業で、10.8日（取得率58.6%）となっており、最も取得日数が少ないのは、飲食店・宿泊業で、3.9日（取得率40.4%）となっている。（表3-3,表3-4）

表3-3 <年次有給休暇>

	年次有給休暇取得資格者平均人数(総人数)	年間延べ付与日数 平均日数(総日数)	1人あたりの年間有給休暇付与日数 (総日数/総人数)	年間延べ取得日数 平均日数(総日数)	1人あたりの年間有給休暇取得日数 (総日数/総人数)
調査産業計	44.3 (16123)	806.1 (256338)	15.9	423.3 (134623)	8.3
5人~29人	7.9 (1309)	114.2 (15415)	11.8	52.8 (7234)	5.5
30人~99人	34.2 (2259)	522.0 (30799)	13.6	222.7 (13362)	5.9
100人~299人	62.5 (3002)	1068.5 (47013)	15.7	522.1 (22450)	7.5
300人~999人	71.2 (1638)	1169.2 (26892)	16.4	622.5 (13695)	8.4
1000人以上	129.8 (7915)	2389.8 (136219)	17.2	1390.8 (77882)	9.8
建設業	10.3 (236)	186.9 (3551)	15.0	81.4 (1547)	6.6
製造業	49.3 (2561)	843.2 (37099)	14.5	428.5 (19713)	7.7
運輸・通信業	210.1 (3151)	4150.7 (58110)	18.4	2433.4 (34067)	10.8
卸売・小売業	13.4 (990)	210.9 (13497)	13.6	91.6 (6138)	6.2
金融・保険・不動産業	172.0 (2752)	3513.6 (52704)	19.2	1655.9 (24838)	9.0
飲食店・宿泊業	14.7 (206)	164.6 (1811)	8.8	66.6 (799)	3.9
医療・福祉	38.3 (4103)	576.0 (54716)	13.3	362.2 (33684)	8.2
サービス業	33.7 (2124)	622.3 (34850)	16.4	266.1 (13837)	6.5

表3-4 <年次有給休暇>

	年間延べ付与日数	年間延べ取得日数	有給休暇取得率(%)
調査産業計	806	423	52.5
5人~29人	114	53	46.2
30人~99人	522	223	42.7
100人~299人	1068	522	48.9
300人~999人	1169	623	53.2
1000人以上	2390	1391	58.2
建設業	187	81	43.6
製造業	843	429	50.8
運輸・通信業	4151	2433	58.6
卸売・小売業	211	92	43.4
金融・保険・不動産業	3514	1656	47.1
飲食店・宿泊業	165	67	40.4
医療・福祉	576	362	62.9
サービス業	622	266	42.8

2 育児休業制度の状況

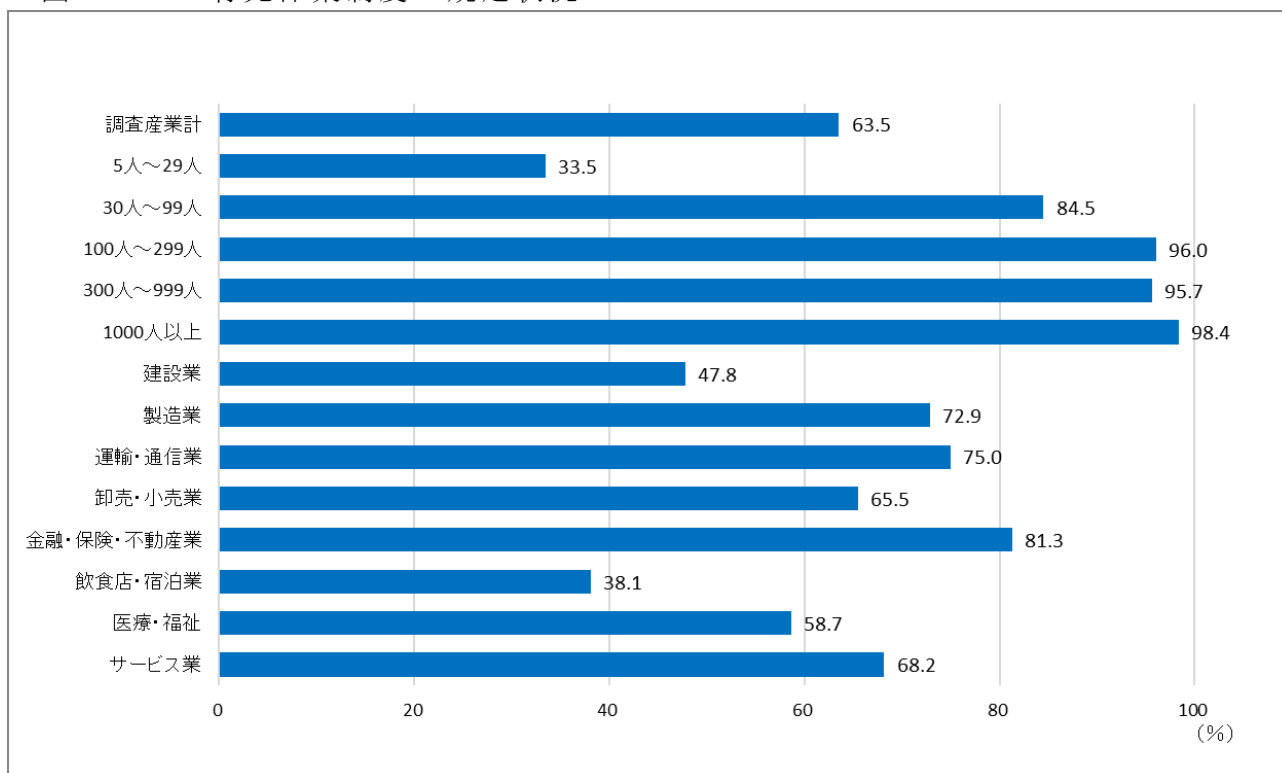
(1) 育児休業制度の規定状況

平成30年実施の職場環境調査によると、育児休業制度の規定状況をみると、就業規則に「規定している」が63.5%となっている。

これを規模別にみると、1,000人以上が98.4%と最も高く、5人~29人で33.5%と最も低くなっている。

また、産業別にみると、金融・保険・不動産業が81.3%と最も高く、次いで運輸・通信業が75.0%、製造業が72.9%の順となっている。(図3-2)

図3-2 < 育児休業制度の規定状況 >



(2) 育児休業の期間

制度の規定がある事業所における育児休業が取得できる期間をみると、「子が2歳未満」まで取得できる事業所が27.8%、「子が2歳」まで取得できる事業所が25.4%と続いている。(表3-5)

表3-5 < 育児休業期間 >

区分	計	% (件数)					
		2歳未満	2歳	2歳～3歳未満	3歳以上	育児休業の規定なし	無回答・不明
調査産業計	100.0 (406)	27.8 (113)	25.4 (103)	8.4 (34)	2.0 (8)	34.0 (138)	2.5 (10)
5人～29人	100.0 (200)	16.5 (33)	13.5 (27)	3.5 (7)	0.0 (0)	62.5 (125)	4.0 (8)
30人～99人	100.0 (71)	42.3 (30)	36.6 (26)	4.2 (3)	1.4 (1)	14.1 (10)	1.4 (1)
100人～299人	100.0 (50)	46.0 (23)	40.0 (20)	8.0 (4)	2.0 (1)	2.0 (1)	2.0 (1)
300人～999人	100.0 (23)	43.5 (10)	30.4 (7)	21.7 (5)	0.0 (0)	4.3 (1)	0.0 (0)
1000人以上	100.0 (62)	27.4 (17)	37.1 (23)	24.2 (15)	9.7 (6)	1.6 (1)	0.0 (0)
建設業	100.0 (23)	39.1 (9)	8.7 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	43.5 (10)	8.7 (2)
製造業	100.0 (59)	37.3 (22)	25.4 (15)	10.2 (6)	0.0 (0)	23.7 (14)	3.4 (2)
運輸・通信業	100.0 (16)	25.0 (4)	25.0 (4)	25.0 (4)	0.0 (0)	25.0 (4)	0.0 (0)
卸売・小売業	100.0 (84)	22.6 (19)	34.5 (29)	6.0 (5)	2.4 (2)	31.0 (26)	3.6 (3)
金融・保険・不動産業	100.0 (16)	18.8 (3)	56.3 (9)	6.3 (1)	0.0 (0)	18.8 (3)	0.0 (0)
飲食店・宿泊業	100.0 (21)	14.3 (3)	14.3 (3)	9.5 (2)	0.0 (0)	57.1 (12)	4.8 (1)
医療・福祉	100.0 (121)	30.6 (37)	26.4 (32)	1.7 (2)	0.0 (0)	39.7 (48)	1.7 (2)
サービス業	100.0 (66)	24.2 (16)	13.6 (9)	21.2 (14)	9.1 (6)	31.8 (21)	0.0 (0)

(3) 育児を支援するための措置

育児を支援するための措置状況をみると、就業規則に「規定している」が61.6%となっている。

これを規模別にみると、1,000人以上が96.8%と最も高く、規模が小さくなるほど低く、5～29人が33.5%となっている。産業別では、金融・保険・不動産業が81.3%と最も高く、次いで運輸・通信業が68.8%、サービス業が68.2%の順となっている。(図3-3)

措置の内容(複数回答)をみると、「短時間勤務制度」が56.9%と最も高く、次いで「所定外労働の制限」が51.5%、「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」が30.5%となっている。(図3-4)

図3-3 <育児を支援するための措置>

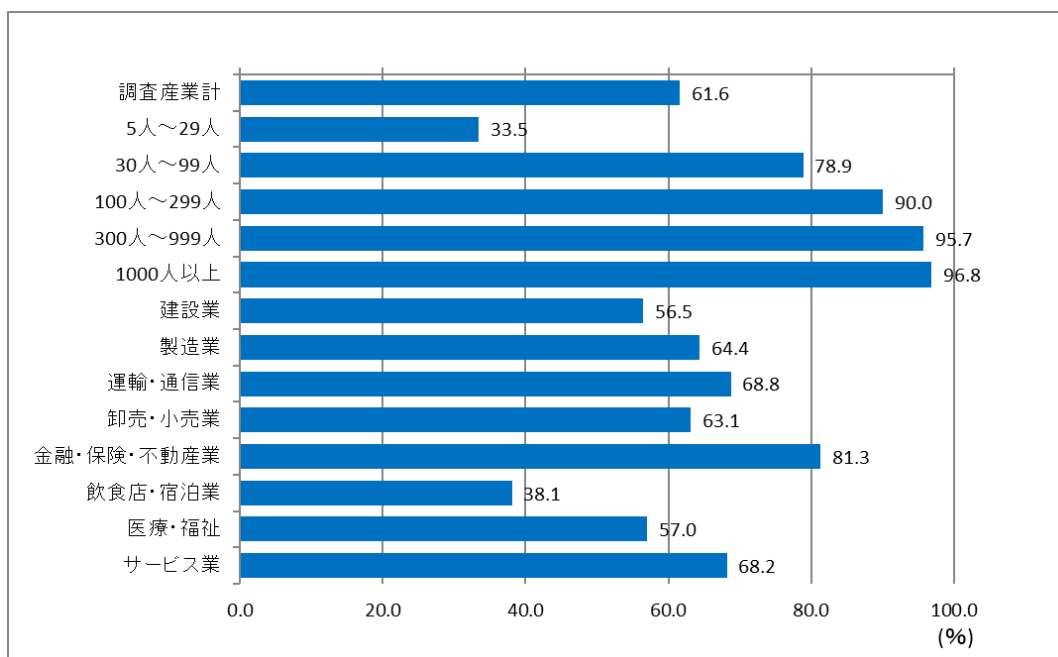
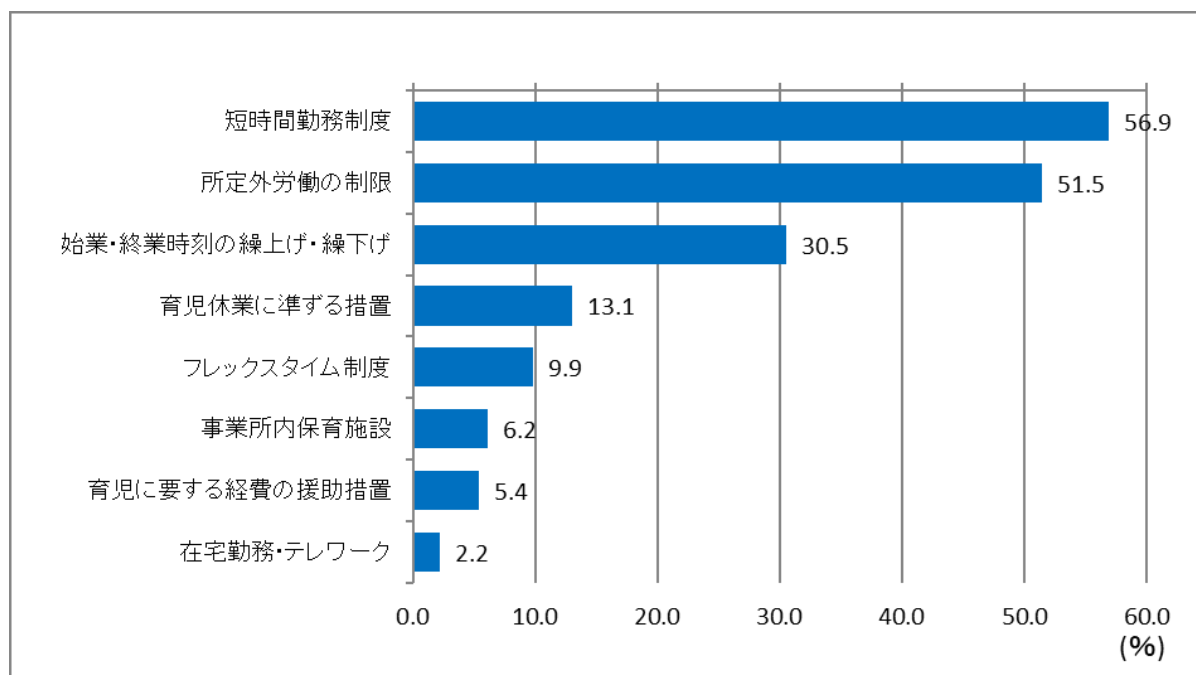


図3-4 <措置の内容>



3 テレワーク

(1) テレワークの導入状況

① 導入状況

テレワークの導入状況についてみると、制度がある事業所は1.5%と低く、94.1%の事業所が導入していないと回答している。

これを規模別にみると、1,000人以上が8.1%と最も高いが、5人～29人、30人～99人、100人～299人までは0%となっている。産業別では、卸売・小売

業が3.6%と最も高く、次いで製造業が3.4%の順となっている一方で、建設業、運輸・通信業、金融・保険・不動産業、飲食店・宿泊業、医療・福祉が0%となっている。規模別、産業別ともに90%以上が導入していない状況となっている。(表3-6)

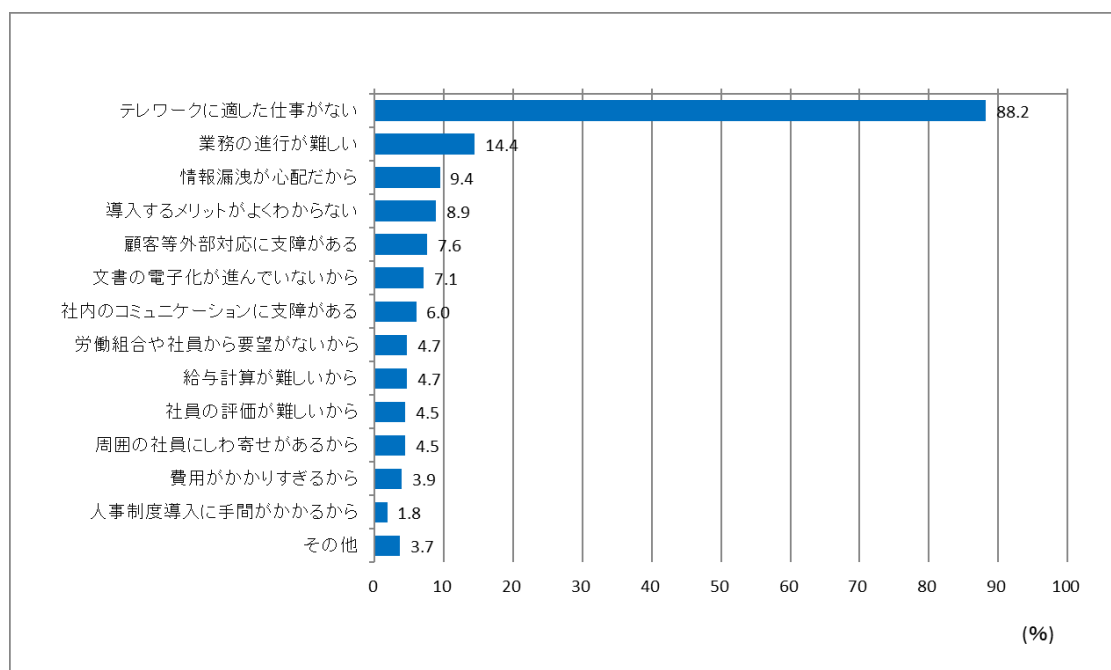
表3-6 <テレワークの導入状況>

区分	% (件数)		
	制度がある	制度はないが運用している	導入していない
調査産業計	1.5 (6)	3.2 (13)	94.1 (382)
5人~29人	0.0 (0)	4.5 (9)	93.5 (187)
30人~99人	0.0 (0)	2.8 (2)	97.2 (69)
100人~299人	0.0 (0)	2.0 (1)	96.0 (48)
300人~999人	4.3 (1)	0.0 (0)	95.7 (22)
1000人以上	8.1 (5)	1.6 (1)	90.3 (56)
建設業	0.0 (0)	4.3 (1)	95.7 (22)
製造業	3.4 (2)	0.0 (0)	94.9 (56)
運輸・通信業	0.0 (0)	6.3 (1)	93.8 (15)
卸売・小売業	3.6 (3)	4.8 (4)	90.5 (76)
金融・保険・不動産業	0.0 (0)	6.3 (1)	93.8 (15)
飲食店・宿泊業	0.0 (0)	0.0 (0)	90.5 (19)
医療・福祉	0.0 (0)	3.3 (4)	96.7 (117)
サービス業	1.5 (1)	3.0 (2)	93.9 (62)

② 導入していない理由

導入していない理由については、「テレワークに適した仕事がない」が88.2%と最も高く、次いで「業務の進行が難しい」が14.4%、「情報漏洩が心配だから」が9.4%の順となっている。(図3-5)

図3-5 <導入していない理由>

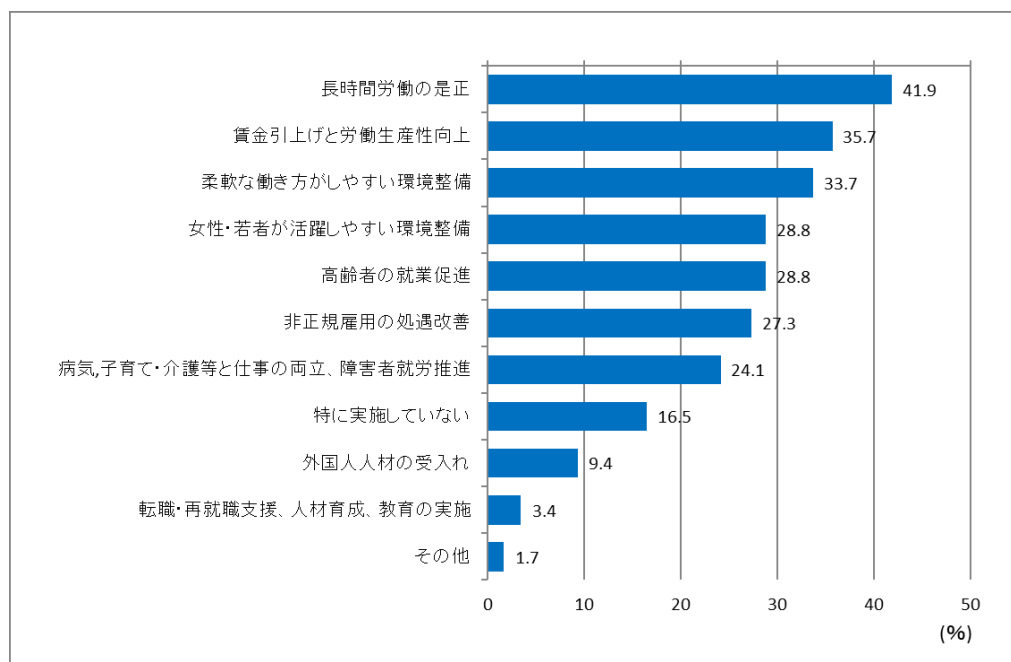


4 働き方改革の実施状況

(1) 働き方改革の実施状況

全事業所のうち働き方改革を実施している事業所は 80.8 %であった。そのなかでも、事業所において実施している働き方改革（複数回答）については、「長時間労働の是正」が 41.9 %と最も多く、次いで「賃金引上げと労働生産性向上」が 35.7 %、「柔軟な働き方がしやすい環境整備」が 33.7 %、「女性・若者が活躍しやすい環境整備」、「高齢者の就業促進」が 28.8 %となっている。（図 3 - 6）

図 3 - 6 <働き方改革の実施状況>



(2) 働き方改革に取り組む目的

取り組む目的を目的別（複数回答）にみると、「従業員満足」が 79.6 %、「優秀な人材の確保」が 56.4 %、「生産性の向上」が 50.0 %の順となっている。（図 3 - 7）

取り組む目的を規模別にみると、全規模とも「従業員満足」が 7 割以上と高くなっている。産業別においても、全業種で「従業員満足」が 6 割以上と高くなっている。（表 3 - 7）

図3-7 <働き方改革に取り組む目的(複数回答)>

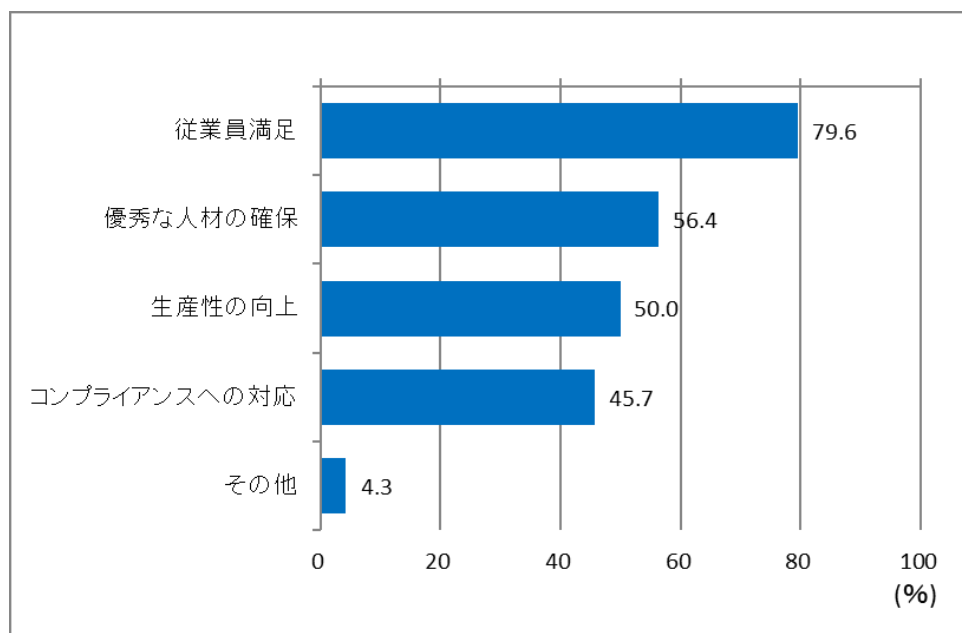


表3-7 <働き方改革に取り組む目的(複数回答)>

区分	% (件数)					
	コンプライアンスへの対応	優秀な人材の確保	従業員満足	生産性の向上	その他	無回答・不明
調査産業計	45.7 (150)	56.4 (185)	79.6 (261)	50.0 (164)	4.3 (14)	4.3 (14)
5人~29人	33.3 (48)	50.0 (72)	79.2 (114)	45.1 (65)	4.2 (6)	7.6 (11)
30人~99人	43.5 (27)	56.5 (35)	75.8 (47)	50.0 (31)	3.2 (2)	1.6 (1)
100人~299人	60.9 (28)	71.7 (33)	84.8 (39)	56.5 (26)	8.7 (4)	2.2 (1)
300人~999人	45.0 (9)	75.0 (15)	85.0 (17)	40.0 (8)	0.0 (0)	5.0 (1)
1000人以上	67.9 (38)	53.6 (30)	78.6 (44)	60.7 (34)	3.6 (2)	0.0 (0)
建設業	50.0 (10)	80.0 (16)	80.0 (16)	45.0 (9)	0.0 (0)	0.0 (0)
製造業	40.9 (18)	47.7 (21)	79.5 (35)	68.2 (30)	2.3 (1)	9.1 (4)
運輸・通信業	25.0 (4)	12.5 (2)	68.8 (11)	56.3 (9)	0.0 (0)	6.3 (1)
卸売・小売業	48.6 (34)	54.3 (38)	81.4 (57)	65.7 (46)	1.4 (1)	4.3 (3)
金融・保険・不動産業	53.3 (8)	80.0 (12)	80.0 (12)	53.3 (8)	0.0 (0)	0.0 (0)
飲食店・宿泊業	35.3 (6)	58.8 (10)	76.5 (13)	52.9 (9)	0.0 (0)	17.6 (3)
医療・福祉	39.4 (37)	62.8 (59)	78.7 (74)	34.0 (32)	8.5 (8)	1.1 (1)
サービス業	63.5 (33)	51.9 (27)	82.7 (43)	40.4 (21)	7.7 (4)	3.8 (2)