

## I. 平成24年労働条件実態調査の説明

## 1 調査目的

この調査は、県内の民営事業所に雇用されている労働者の労働条件の実態を明らかにし、労務管理改善等の基礎資料として提供するほか、労働関係諸機関の参考資料とすることを目的として、統計法（平成19年法律第53号）に基づく届出統計として実施した。

## 2 調査時点および実施期間

調査時点は平成24年（2012年）6月30日現在とし、調査実施期間は7月1日から7月31日とした。

## 3 調査対象

- 地域：県内全域
- 産業：①建設業②製造業③運輸業・通信業④卸売・小売業⑤金融・保険業⑥飲食店、宿泊業⑦医療、福祉⑧教育、学習支援業⑨サービス業の9産業
- 規模：常用労働者10人以上の民営事業所  
（平成21年「経済センサス-基礎調査（総務省）」の事業所名簿による）
- 標本抽出法・標本数：上記名簿から無作為抽出により1,000事業所を抽出

有効回答事業所の状況：有効回答事業所数 550 回答率55.0%

### 企業規模別

計	30人以上	10人未満 (注)	10~29人	30~49人	50~99人	100~299人	300~999人	1,000人以上
550	363	17	170	69	60	94	55	85

### 事業所規模別

計	30人以上	10人未満 (注)	10~29人	30~49人	50~99人	100~299人	300人以上
550	224	53	273	96	70	48	10

### 産業別

計	建設業	製造業	運輸業・ 通信業	卸売・ 小売業	金融・ 保険業	飲食店、 宿泊業	医療、 福祉	教育、 学習支援業	サービス業
550	37	123	31	118	35	34	77	14	81

### 労働組合の有無別

計	労働組合 あり	労働組合 なし	無回答 (注)
550	157	391	2

(注) 回答時点で10人未満となった事業所については、合計、産業別および労働組合の有無別集計では含めて集計しているが規模別集計表には含めていない。また、規模、労働組合の有無について無回答であった事業所については、合計に含めて集計した。

## (参考) 滋賀県の産業、常用雇用者事業所規模別（10人以上）の民営事業所数

※標本抽出元データ：平成21年「経済センサス-基礎調査（総務省）」

産業	常用労働者規模					合計
	10~29人	30~49人	50~99人	100~299人	300人以上	
建設業	477	62	27	4	0	570
製造業	1,009	326	299	223	67	1,924
運輸業・通信業	461	139	89	35	5	729
卸売・小売業	1,865	259	155	74	14	2,367
金融・保険業	263	58	27	4	3	355
飲食店、宿泊業	900	186	69	22	1	1,178
医療、福祉	608	141	116	53	14	932
教育、学習支援業	181	41	13	8	3	246
サービス業	1,052	183	150	79	15	1,479
合計	6,816	1,395	945	502	122	9,780

## 4 調査方法

郵送による通信調査で、記入は自計申告方式である。

## 5 調査項目

- 労働者、管理職者の男女の割合
- 労働組合
- 休日・休暇制度
- 労働時間
- 多様な働き方
- 育児・介護休業制度
- ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）経営
- メンタルヘルスケア（心の健康対策）
- 派遣労働者

## 6 用語の説明

### (1) 派遣労働者

「**派遣労働者**」とは労働者派遣法に基づく派遣事業者から派遣され、派遣先事業所の指揮命令下で従事する労働者をいう。請負により行われる事業であって、労働者と事業所との間に指揮命令関係がないものは含まない。

### (2) 週休制

- ・「**週休2日制**」とは、1週間に休日が2日ある制度（例えば、土曜日と日曜日が休日など）をいう。
- ・「**完全週休2日制**」とは、毎週週休2日制を行っているものをいう。
- ・「**月3回週休2日制**」とは、月のうち3週に週休2日制を行っているもの（その他の週は週休1日制または週休1日半制）をいう。
- ・「**隔週週休2日制**」とは、1週間おきに週休2日制を行っているもの（その他の週は週休1日制または週休1日半制）をいう。
- ・「**月2回週休2日制**」とは、月のうち第1週と第2週など月に2週だけ週休2日制を行っているもの（その他の週は週休1日制または週休1日半制）をいう。
- ・「**月1回週休2日制**」とは、月のうち1週だけ週休2日制を行っているもの（その他の週は週休1日制または週休1日半制）をいう。

### (3) 休暇制度

- ・「**リフレッシュ休暇**」とは、職業生活の節目に労働者のリフレッシュを目的として勤続年数など一定の要件に合致する労働者に付与する有給の連続休暇をいう。
- ・「**ボランティア休暇**」とは、各種の社会貢献活動を行う労働者に付与する有給の休暇をいう。
- ・「**メモリアル休暇**」とは、本人の誕生日や結婚記念日など記念になる日に付与する有給の休暇をいう。
- ・「**夏季休暇**」とは、一般的に7～9月の夏季の期間に連続で与えられる有給の休暇

をいう。

- ・「教育訓練休暇」とは、職業人としての資質の向上、その他職業に関する教育訓練を受ける労働者に与えられる有給の休暇をいう。
- ・「学校等行事休暇」とは、労働者の子の在籍する学校等が実施する行事（入学式など）であって、その子に係るものに出席する場合に与えられる休暇をいう。

(4) 年次有給休暇の計画的付与制度（労働基準法第39条第5項）

「年次有給休暇の計画的付与制度」とは、毎年の年次有給休暇のうち5日を超える部分を労使協定により、年次有給休暇を与える時期を計画的に定めて（夏休み等）付与する制度をいう。

(5) 育児のための短時間勤務等の措置（育児・介護休業法第23条第1項）

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないものについて、労働者の申出に基づく短時間勤務の措置を講じなければならない。

(6) 所定外労働の免除（育児・介護休業法第16条の8）

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合は、所定労働時間を超えて労働させてはならない。

(7) 子の看護休暇（育児・介護休業法第16条の2）

「子の看護休暇」とは、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に対して、負傷や疾病にかかった子どもを世話するために与えられる休暇をいう。

(8) 妊娠、出産もしくは育児または介護を理由として退職した者に対する再雇用制度（育児・介護休業法第27条）

「再雇用制度」とは、退職の際に、将来その就業が可能になったときに退職前の事業主に再び雇用されることの希望を有する旨の申出をしていた者について、事業主が労働者の募集または採用にあたって特別の配慮をする制度をいう。

## 7 調査結果の利用上の注意

- (1) 各表の計は100.0%としているが各表・各図における本調査結果集計の構成比(%)は小数点以下第2位を四捨五入して算出してあるため、内訳の合計が必ずしも100.0%とまらない場合がある。
- (2) 一部図内のNは、有効回答事業所数を表す。
- (3) 各設問について無回答であった事業所は、有効回答数に含まれない。
- (4) サンプルが少ないものについては誤差が大きいので利用にあたっては注意を要する。
- (5) 各表の「-」は該当する数値がないものである。
- (6) 本調査は、無作為に抽出した事業所からの任意報告に基づいており、集計対象事業所について前年の調査と同一性が確保されているわけではない。

