

横浜の雇用動向事情

～雇用動向調査結果報告(速報)～

横浜市（市民局勤労福祉部勤労市民室）では、市内の雇用動向調査を毎年実施しています。今回は、昨年9月に実施した調査結果の速報を紹介します。また、雇用動向調査の付帯調査として実施した「労働時間・休暇制度」の調査結果（3年ごとに実施。今回は平成10年）もあわせて紹介します。

●調査の概要

- 1 調査対象 市内の事業所規模30人以上の事業所4,300事業所（『勤労よこはま』平成13年9月号送付対象事業所）
- 2 調査事項 (1)景気・業績動向 (2)従業員の構成 (3)従業員の採用状況
(4)雇用管理上の方針 (5)労働時間・休暇制度
- 3 調査方法 郵送自記入式標本調査
- 4 調査時点 平成13年9月1日
- 5 回収・結果 回収事業所数：1,162事業所 回収率：27.0%
(注)用語の解説等については、15ページをご覧ください。

雇用動向調査結果(速報)の概要

正社員の比率が最も高いのは建設業の92.9%

従業員数は全体で0.3%の微減だが、パートタイマーは大幅増

過去1年間に81.7%の事業所が、何らかの雇用形態の従業員を採用

59.6%の事業所が、今後1年間に正社員を採用する予定

正社員の過不足判断D.I.が2.2ポイントとなり、わずかながら不足の方向へ

終身雇用の見直し等を示す事業所の割合が「終身雇用維持」派に並ぶ

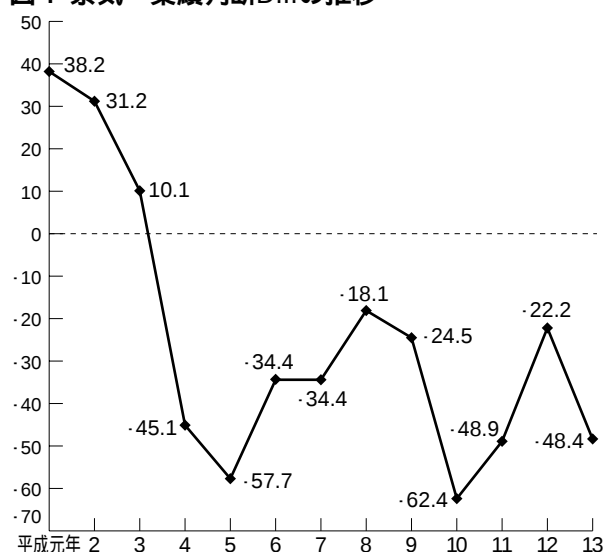
景気・業績動向

●大幅に悪化した景気・業績判断——全産業で「下向き」が「上向き」を上回る

雇用動向に強い影響を与える事業所の景気・業績判断をみると、調査票では、1年前と比較した各社の景気・業績判断を「上向き」、「下向き」、「変わらない」の3つの選択肢でたずねていますが、「上向き」と答えた事業所が6.4%、「下向き」が54.8%、「変わらない」が37.5%で、「下向き」と回答した事業所が圧倒的に多くなっています。

ここで、景気・業績判断の結果を時系列的に比較すると、平成4年以降マイナスに転じ、5年には▲57.7ポイントまで落ち込みました。以後8年までは徐々に回復の傾向がみられましたが9年には再び低下に転じ、10年に▲62.4ポイントまで落ち込んでから若干持ち直したものの、今回の調査では▲48.4ポイントと再度低下しました。[図1]

図1 景気・業績判断D.I.の推移



注 景気・業績判断D.I. = (「上向き」事業所比率 - 「下向き」事業所比率)

従 業 員 の 構 成

●卸売・小売業，飲食店は正社員の割合が最も低く，パートタイマーの比率が最も高い

調査時点で対象事業所に雇用されている常用従業員数は1事業所平均145.4人となっています。雇用形態別内訳をみると，正社員が1事業所平均116.3人（構成比80.0％），パートタイマーが1事業所平均22.1人（構成比15.2％），その他の非正社員が1事業所平均7.0人（構成比4.8％）となっています。

産業別にみると，正社員の比率が高いのは，建設業で92.9％，金融・保険，不動産業で90.3％とそれぞれ9割を超えています。

なお，製造業では88.4％が正社員となっていますが，詳しくみると，機械関連製造業では正社員の比率が95.3％と高くなっているのですが，逆に消費関連製造業では正社員の比率が57.7％と低くなっており，パートタイマー40.3％，その他の非正社員2.1％と，正社員以外の従業員が約4割を超えています。

一方，正社員の比率が低いのは，卸売・小売業，飲食店で63.4％，サービス業で68.9％とそれぞれ7割を切っています。また，卸売・小売業，飲食店は，パートタイマーの比率が32.8％と高い数値を示していて，パートタイマーの比率が最も高い産業となっています。〔表1〕〔図2〕

図2 雇用形態別にみた従業員の構成

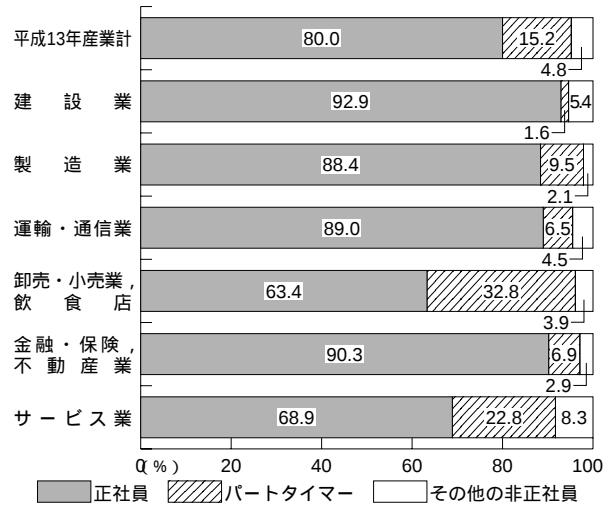
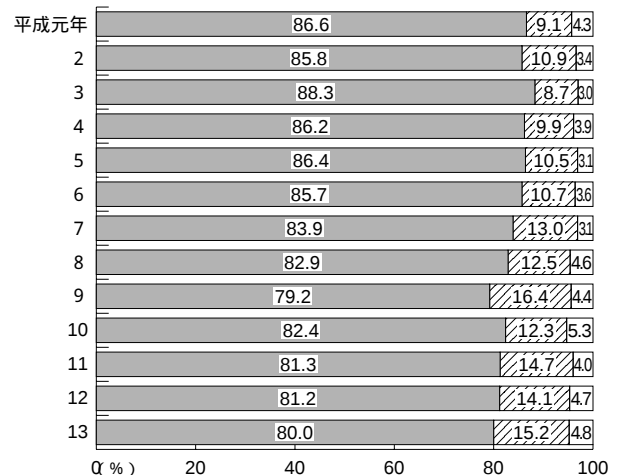


図3 従業員構成の変化



〔注〕平成8年以降は，パートタイマー以外の雇用形態の名称や定義が異なっている。

表1 雇用形態別にみた1事業所あたりの平均従業員数

（単位：人）

産業・規模計	集計数	常用従業員												派遣労働者		
		計	男性	女性	正社員			パートタイマー			その他の非正社員			計	男性	女性
					計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性			
産業・規模計	1004	145.4	103.1	42.3	116.3	93.5	22.8	22.1	4.8	17.3	7.0	4.7	2.3	6.2	2.9	3.3
建設業	114	140.1	124.1	16.0	130.2	117.4	12.8	2.3	0.7	1.6	7.6	6.0	1.6	11.3	6.8	4.6
製造業	295	172.8	137.9	34.9	152.8	132.5	20.3	16.4	2.9	13.5	3.6	2.5	1.0	5.3	3.0	2.3
消費関連	46	155.9	84.6	71.3	89.9	71.3	18.6	62.8	11.7	51.1	3.3	1.7	1.6	6.4	2.4	4.0
素材関連	68	117.1	97.9	19.2	104.8	92.8	12.0	8.3	1.7	6.5	4.1	3.4	0.7	3.0	1.1	1.9
機械関連	154	214.6	182.7	31.9	204.6	179.4	25.2	6.4	0.8	5.6	3.6	2.5	1.1	5.9	4.2	1.7
運輸・通信業	137	86.3	75.8	10.6	76.8	70.3	6.5	5.6	1.9	3.7	3.9	3.6	0.4	4.3	2.5	1.9
卸売・小売業, 飲食店	139	128.8	77.1	51.8	81.7	65.2	16.5	42.2	9.8	32.3	5.0	2.0	2.9	6.7	1.5	5.1
金融・保険, 不動産業	36	110.8	73.8	37.0	100.0	72.1	27.9	7.6	0.3	7.3	3.2	1.5	1.7	15.1	1.4	13.7
サービス業	278	160.7	87.7	73.0	110.7	70.6	40.0	36.6	8.2	28.5	13.4	8.9	4.5	4.8	2.3	2.5
30～99人	385	48.0	34.7	13.3	39.1	30.5	8.6	5.8	1.6	4.2	3.0	2.5	0.5	1.1	0.5	0.6
100～299人	243	114.1	73.4	40.7	86.4	63.3	23.1	20.0	4.9	15.1	7.7	5.3	2.5	3.0	2.0	1.1
300～999人	153	172.5	118.9	53.6	132.0	103.8	28.3	28.8	7.3	21.5	11.6	7.8	3.8	9.0	5.2	3.8
1000人以上	223	329.1	242.5	86.5	271.2	228.2	43.0	48.0	8.7	39.3	9.9	5.7	4.2	16.7	6.4	10.3

従業員数の変化

●従業員全体は0.3%減少、雇用形態別では正社員は減少したが、パートタイマーは大幅増
昨年と今年の従業員数を比較して増減動向をみると、常用従業員全体では1年間に0.3%減少しています。雇用形態別にみると、正社員は製造業で0.4%増加しているほかは各産業とも減少しており、全体で1.2%の減少となっています。パートタイマーは金融・保険、不動産業で20.8%の大幅な減少となっており、製造業でも2.7%の減少となっていますが、逆にサービス業で10.5%増、建設業で9.6%増となったことから全体では6.1%

と大幅に増加しました。なお、その他の非正社員は5.5%の減少、派遣労働者は8.1%の増加となっています。[表2]

●性別の従業員増減率は、女性は微増

常用従業員の増減率を男女別にみると、男性は0.6%の減少、女性は0.5%の増加となっています。雇用形態別では、正社員の場合には男性の減少率0.7%減に対し、女性の減少率が高く3.1%減となっており、パートタイマーの場合には男性の9.8%増に対し、女性は5.1%増と増加率が小さくなっています。その分、その他の非正社員については、男性が8.9%と大幅に減少したのに対し、女性は1.4%の増加となっています。[表2]

表2 過去1年間の雇用形態別従業員数の増加(減少)率

(単位: %)

	集計数	常 用 従 業 員											派 遣 労 働 者			
		計	男性	女性	正 社 員			パートタイマー			その他の非正社員					
					計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性
産 業 ・ 企 業 規 模 計	951	▲0.3	▲0.6	0.5	▲1.2	▲0.7	▲3.1	6.1	9.8	5.1	▲5.5	▲8.9	1.4	8.1	6.9	9.1
建 設 業	107	▲5.0	▲4.8	▲6.5	▲4.7	▲4.2	▲9.2	9.6	5.1	11.7	▲15.3	▲18.8	▲2.9	15.2	15.9	14.1
製 造 業	281	▲0.2	0.6	▲3.3	0.4	0.9	▲2.6	▲2.7	6.1	▲4.6	▲16.6	▲23.0	▲1.4	3.2	1.3	5.8
消 費 関 連	44	▲2.4	0.1	▲5.3	▲2.9	▲2.5	▲4.8	▲2.2	14.2	▲5.9	8.6	11.7	5.4	16.4	26.7	10.1
素 材 関 連	66	2.4	3.3	▲2.0	6.8	8.0	▲2.2	▲5.9	▲36.0	2.1	▲96.6	▲109.5	▲36.2	12.1	9.3	13.7
機 械 関 連	147	▲0.3	0.1	▲2.7	▲0.5	▲0.2	▲2.3	▲4.0	10.2	▲6.0	16.0	20.5	6.2	2.1	1.6	3.3
運 輸 ・ 通 信 業	127	▲5.1	▲5.3	▲3.9	▲4.3	▲4.1	▲6.9	3.7	9.5	0.4	▲32.8	▲36.5	7.1	19.4	17.7	21.0
卸売・小売業，飲食店	134	1.9	2.0	1.6	▲1.4	0.2	▲8.0	7.0	13.1	5.3	14.2	10.5	16.6	7.3	1.4	9.0
金融・保険，不動産業	31	▲3.2	▲1.1	▲7.6	▲2.4	▲1.3	▲5.6	▲20.8	0.0	▲21.7	10.1	9.4	10.5	8.5	▲60.0	11.6
サ ー ビ ス 業	266	1.9	0.7	3.4	▲0.5	▲0.3	▲1.0	10.5	9.6	10.7	▲0.7	0.4	▲2.9	2.8	3.8	1.9
30 ～ 99 人	370	▲1.2	▲1.0	▲1.6	▲1.4	▲1.1	▲2.3	0.1	2.5	▲0.7	▲1.6	▲2.5	3.6	5.9	0.0	11.6
100 ～ 299 人	233	▲0.7	▲0.9	▲0.3	▲1.4	▲1.6	▲0.9	2.4	3.8	2.0	▲1.0	3.0	▲9.4	4.8	6.1	2.6
300 ～ 999 人	146	0.2	▲0.7	2.3	▲0.3	▲0.1	▲1.2	5.6	9.3	4.5	▲6.1	▲17.0	15.6	7.2	7.3	7.1
1000 人 以 上	202	▲0.1	▲0.3	0.7	▲1.3	▲0.5	▲5.4	9.1	16.3	7.6	▲10.7	▲17.8	▲1.1	9.2	7.8	10.0

従業員の採用状況

●過去1年の間に8割の事業所が何らかの雇用形態の従業員を採用

調査時点前1年間の常用従業員の採用状況を見てみると、正社員、非正社員を問わず、何らかの雇用形態の常用従業員を採用した事業所が81.7%ありました。雇用形態別に採用事業所の割合をみると、やはり正社員を採用した事業所が72.2%と多く、非正社員を採用した事業所は47.3%となっています。

なお、正社員の採用方法は新規学卒者採用と中途採用に分かれますが、新規学卒者を採用した事業所は44.3%、中途採用者を採用した事業所は53.9%となっています。[表3]

表3 雇用形態別・採用形態別にみた過去1年間の採用状況

(単位: %)

	集計数	常用従業員						
		計	正社員			非正社員		
			計	新規学卒者	中途採用者	計	パートタイマー	その他の非正社員
産業・企業規模計	1011	81.7	72.2	44.3	53.9	47.3	36.6	19.0
建設業	115	78.3	73.0	44.3	52.2	27.0	18.3	14.8
製造業	298	81.9	74.8	50.0	57.0	44.6	33.2	18.1
消費関連	47	78.7	70.2	46.8	44.7	55.3	48.9	8.5
素材関連	69	87.0	79.7	44.9	63.8	46.4	34.8	14.5
機械関連	155	80.0	74.2	52.9	57.4	39.4	27.1	21.3
運輸・通信業	138	66.7	63.0	21.0	48.6	27.5	12.3	16.7
卸売・小売業、飲食店	140	87.9	70.7	44.3	50.7	63.6	60.0	13.6
金融・保険、不動産業	36	88.9	75.0	66.7	22.2	55.6	41.7	16.7
サービス業	279	86.0	73.5	46.2	60.2	59.1	47.3	25.8
30～99人	388	81.7	74.7	35.1	61.3	38.1	28.6	13.4
100～299人	244	84.0	76.2	47.1	63.1	55.3	46.3	21.7
300～999人	155	82.6	70.3	50.3	48.4	52.9	41.3	23.2
1000人以上	224	78.6	64.7	53.1	34.8	50.4	36.6	22.8

注) 当該区分の採用者があった事業所の割合。

● 6 割の事業所が正社員を採用予定

今後 1 年間に正社員を採用する計画があるかどうかをたずねた結果によると、「採用計画がある」事業所が59.6%、「採用する計画がない」とした事業所は38.7%でした。

「採用計画がある」とする事業所の内訳は、「過去 1 年より多く採用する計画がある」事業所が15.4%、「過去 1 年と同じ程度採用する計画がある」事業所が30.0%、「過去 1 年より少なく採用する計画がある」事業所が13.4%、「採用計画はあるが人数は未定」の事業所が40.8%でした。[図 4，図 5]

● 正社員はわずかながら不足

現在正社員が不足しているか、過剰か、それとも適正であるのかをたずねた結果をみると、適正であると答えた事業所が65.1%を占め、不足とした事業所は18.0%、過剰とした事業所は15.8%でした。過不足判断 D.I. は全体で2.2ポイントとなり、わずかですが不足の方向にあります。

業種別で D.I. がプラスだったのは、金融・保険、不動産業が22.2ポイント、サービス業が16.8ポイント、運輸・通信業が4.3ポイント、卸売・小売業、飲食店が2.9ポイントでした。[表 4]

注 過不足判断 D.I.
=「不足」事業所 - 「過剰」事業所の割合

図 4 今後 1 年間の正社員の採用計画

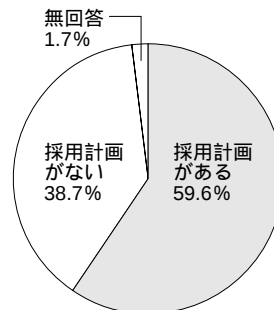


図 5 正社員の採用計画がある事業所の内訳

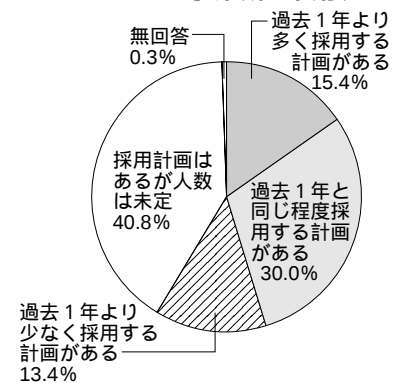


表 4 正社員の過不足判断 (単位: %, D.I.: ポイント)

	集計数	不足している (A)	適正である	過剰である (B)	無回答	過不足判断 D.I. (A-B)
産業・企業規模計	1011	18.0	65.1	15.8	1.1	2.2
建設業	115	16.5	62.6	20.0	0.9	▲3.5
製造業	298	10.7	64.1	23.8	1.3	▲13.1
消費関連	47	8.5	76.6	14.9	0.0	▲6.4
素材関連	69	8.7	62.3	26.1	2.9	▲17.4
機械関連	155	11.0	62.6	25.2	1.3	▲14.2
運輸・通信業	138	21.7	58.7	17.4	2.2	4.3
卸売・小売業、飲食店	140	15.0	72.1	12.1	0.7	2.9
金融・保険、不動産業	36	30.6	61.1	8.3	0.0	22.2
サービス業	279	24.7	67.0	7.9	0.4	16.8
30 ~ 99 人	388	16.8	65.7	16.2	1.3	0.5
100 ~ 299 人	244	20.9	63.1	15.6	0.4	5.3
300 ~ 999 人	155	20.6	63.9	14.2	1.3	6.5
1000 人以上	224	15.2	67.0	16.5	1.3	▲1.3

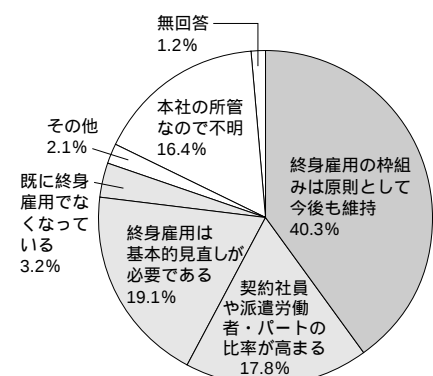
雇用管理上の方針

● 終身雇用の「維持」派と「見直し・縮小・終焉」派との割合がほぼ並ぶ

各事業所はどのような雇用管理上の方針または見直しをもっていかたとたずねた結果をみると、「終身雇用の枠組みは、原則として今後も維持していく」事業所（「終身雇用維持」派）が40.3%と多数を占めましたが、「終身雇用は基本的見直しが必要である」とする事業所が19.1%、「終身雇用の対象となる労働者数は減少し、契約社員や派遣労働者、パートタイマーの比率が高まる」とする事業所が17.8%、さらに、「すでに終身雇用ではなくなっている」事業所も3.2%ありました。

終身雇用の「見直し・縮小・終焉」を示す事業所（「終身雇用見直し・縮小・終焉」派）を合計した割合は40.1%となり、「終身雇用維持」派とほぼ並びました。[図 6]

図 6 雇用管理の方針、見直し



【労働時間・休暇制度】

労働時間制度の運用

●「1年単位の変形労働時間制度」の実施率が最も高い

労働時間の短縮を推進するためには、さまざまな労働時間制度があります。最も実施している事業所の多い労働時間制度は、「1年単位の変形労働時間制」で27.5%、以下、「1ヶ月単位の変形労働時間制」で22.8%、「フレックスタイム制」で17.1%、「事業場外のみなし労働時間制」で12.4%、「専門業務型裁量労働のみなし労働時間制」で4.9%、「企画業務型裁量労働のみなし労働時間制」で2.3%となっています。

ちなみに平成12年4月より施行された企画業務型裁量労働のみなし労働時間制は、製造業で4.5%、卸売・小売業、飲食店で2.9%、建設業で2.6%となっています。製造業の中では消費関連製造業で6.8%、機械関連製造業で6.5%と多くなっています。[表5]

表5 労働時間制度の運用状況 (単位：%)

	集計数	1ヶ月単位の変形労働時間制	1年単位の変形労働時間制	フレックスタイム制	事業場外のみなし労働時間制	専門業務型裁量労働のみなし労働時間制	企画業務型裁量労働のみなし労働時間制
産業・企業規模計	996	22.8	27.5	17.1	12.4	4.9	2.3
建設業	114	14.0	28.1	14.0	12.3	3.5	2.6
製造業	292	16.4	34.9	22.6	11.3	7.2	4.5
消費関連	44	25.0	43.2	13.6	13.6	11.4	6.8
素材関連	67	10.4	35.8	17.9	9.0	0.0	0.0
機械関連	154	18.8	34.4	26.6	11.0	9.7	6.5
運輸・通信業	138	27.5	34.1	13.0	6.5	1.4	0.7
卸売・小売業、飲食店	136	28.7	22.1	13.2	23.5	4.4	2.9
金融・保険、不動産業	36	19.4	5.6	8.3	8.3	0.0	0.0
サービス業	275	28.0	22.2	17.5	11.6	5.8	0.7
30～99人	379	14.8	35.1	10.0	10.0	4.5	2.1
100～299人	243	21.8	22.6	11.5	11.5	2.9	0.8
300～999人	151	27.2	30.5	23.2	15.9	6.0	4.0
1000人以上	223	34.5	17.9	30.9	15.2	7.2	3.1

注) 事業所全体からみた各制度の実施率(複数回答)

所定労働時間

●1日の所定労働時間は7時間40分、1週の所定労働時間は38時間58分

1日の所定労働時間は7時間40分、週の所定労働時間は38時間58分となっています。

業種別にみると、まず、1日の所定労働時間が長いのは、製造業(7時間50分)、建設業(7時間47分)といった第2次産業となっています。逆に最も短いのは、金融・保険、不動産業(7時間29分)で、続いて運輸・通信業(7時間30分)となっています。

週の所定労働時間をみると、製造業(39時間23分)、建設業(39時間21分)、サービス業(38時間50分)が長くなっています。一方で、金融・保険、不動産業(37時間38分)の短さが目立っています。[図7]

なお、平成12年の所定外労働時間は、パートタイマーを除く正社員1人あたり年平均168時間37分でした。

図7 1日・週の所定労働時間 (単位：時間)

1日	業種	1週
7:40	産業・企業規模計	38:58
7:47	建設業	39:21
7:50	製造業	39:23
7:30	運輸・通信業	38:39
7:37	卸売・小売業、飲食店	38:39
7:29	金融・保険、不動産業	37:38
7:36	サービス業	38:50

休暇制度の運用

- 年次有給休暇の取得は従業員の意志に委ねるべきが最も多く58.8%

年次有給休暇の取得についての考え方、姿勢をたずねたところ、「年次有給休暇の取得はあくまでも従業員の意志に委ねるべきである」が最も多く58.8%、「積極的に年次有給休暇の取得を促進していくべきである」が28.9%、「厳しい経営環境の下、年休の取得を促進するような状況にない」が12.2%となっています。これを業種別にみると、金融・保険、不動産業において「積極的に年次有給休暇の取得を促進していくべきである」が74.3%と圧倒的に多くなっているほかは、大きな差はありません。[表6]

- 年休の取得が進まない理由は、「業務が恒常的に忙しいから」が最も多く44.9%

年休の取得が進まない、取得しない従業員がいる理由としては、「業務が恒常的に忙しいから」が最も多く44.9%、以下、「取引先の発注に時間の余裕がない、予定が組みにくいから」で23.2%、「仕事を交替する態勢がないから」で22.0%、「従業員に休暇を取る意志がないから」で21.1%、「業務に対して人員が不足しているから」で18.3%、「職場の雰囲気として、休暇を取得しにくいから」で10.8%、「管理職が休暇を取らないため、部下が休みにくくなっているから」で8.0%となっています。一方、「従業員は十分に休暇を取得しているため上記に該当しない」とする事業所も17.9%存在しています。[表7]

表7 年次有給休暇の取得が進まない、取得しない従業員がいる理由

(複数回答、単位：%)

	集計数	業務が恒常的に忙しい	業務に対して人員が不足している	仕事を交替する態勢がない	取引先の発注に時間の余裕がない、予定が組みにくい	職場の雰囲気として、休暇を取得しにくい	管理職が休暇を取らないため、部下が休みにくくなっている	従業員に休暇を取る意志がない	従業員は十分に休暇を取得しているため該当しない	無回答
産業・企業規模計	1011	44.9	18.3	22.0	23.2	10.8	8.0	21.1	17.9	6.1
建設業	115	58.3	20.0	22.6	40.0	13.9	7.8	23.5	12.2	2.6
製造業	298	38.9	12.8	21.5	25.8	11.1	11.1	22.5	20.1	8.1
消費関連	47	44.7	8.5	19.1	21.3	4.3	4.3	21.3	21.3	10.6
素材関連	69	37.7	14.5	24.6	20.3	14.5	8.7	27.5	18.8	5.8
機械関連	155	38.1	11.0	21.3	29.7	9.7	11.6	20.6	21.3	8.4
運輸・通信業	138	37.0	17.4	19.6	21.7	8.7	6.5	27.5	20.3	7.2
卸売・小売業、飲食店	140	49.3	25.0	33.6	22.9	16.4	11.4	20.0	6.4	2.1
金融・保険、不動産業	36	63.9	30.6	19.4	8.3	5.6	8.3	13.9	5.6	11.1
サービス業	279	45.5	19.4	18.3	16.5	8.2	3.9	17.2	23.3	6.1
30～99人	388	38.4	13.9	23.2	28.6	10.3	6.2	24.5	18.0	6.2
100～299人	244	38.5	16.4	21.3	19.3	11.9	8.6	23.8	21.7	4.9
300～999人	155	52.3	20.6	23.9	21.9	13.5	8.4	12.9	14.2	7.7
1000人以上	224	58.0	26.3	19.2	19.2	8.5	10.3	17.9	16.1	6.3

週休制

- 完全週休2日制の採用企業は55.1%

週休制の形態をみると、完全週休2日制が55.1%となっており、次いで変形労働時間制を活用し

表6 年次休暇の取得に対する考え、姿勢 (単位：%)

	集計数	積極的に年休の取得を促進していくべき	年休の取得を促進するような状況にない	あくまでも従業員の意志に委ねるべき
産業・企業規模計	996	28.9	12.2	58.8
建設業	112	29.5	11.6	58.9
製造業	294	25.2	13.3	61.6
消費関連	46	30.4	10.9	58.7
素材関連	69	20.3	17.4	62.3
機械関連	152	25.7	13.2	61.2
運輸・通信業	136	22.1	15.4	62.5
卸売・小売業、飲食店	138	28.3	15.2	56.5
金融・保険、不動産業	35	74.3	0.0	25.7
サービス業	276	29.3	10.1	60.5
30～99人	383	19.3	15.7	65.0
100～299人	243	24.7	9.5	65.8
300～999人	150	30.7	14.7	54.7
1000人以上	220	49.1	7.7	43.2

たカレンダー方式の22.1%、月3回の割合で週休2日制の7.2%、月2回の割合で週休2日制の6.9%、隔週の週休2日制の4.6%、月1回の割合で週休2日制の2.1%と、何らかの週休2日制を採用している企業が98.0%を占めています。[表8]

表 8 週休制形態

(単位：%)

	集計数	週休 1 日制 (週休 1 日半 制を含む)	月 1 回の割合 で週休 2 日制	月 2 回の割合 で週休 2 日制	隔週の週休 2 日制	月 3 回の割合 で週休 2 日制	完全週休 2 日 制	変形労働時間 制を活用した カレンダー方式
産業・企業規模計	1003	2.0	2.1	6.9	4.6	7.2	55.1	22.1
建設業	114	1.8	1.8	8.8	3.5	7.9	59.6	16.7
製造業	296	0.3	2.0	2.7	2.7	5.4	60.1	26.7
消費関連	46	0.0	4.3	2.2	4.3	4.3	50.0	34.8
素材関連	68	1.5	1.5	7.4	4.4	10.3	45.6	29.4
機械関連	155	0.0	1.9	1.3	1.9	4.5	66.5	23.9
運輸・通信業	136	3.7	0.0	9.6	5.9	14.7	39.7	26.5
卸売・小売業，飲食店	139	1.4	2.9	7.2	5.0	7.9	48.9	26.6
金融・保険，不動産業	36	0.0	0.0	0.0	2.8	0.0	97.2	0.0
サービス業	277	3.6	3.2	10.1	6.5	5.8	52.7	18.1
30 ～ 99 人	384	2.3	3.1	8.9	5.2	10.4	44.3	25.8
100 ～ 299 人	244	2.5	1.2	9.0	4.9	4.5	56.6	21.3
300 ～ 999 人	154	1.3	0.6	5.2	3.2	7.8	57.8	24.0
1000 人以上	221	1.4	2.3	2.3	4.1	4.1	70.6	15.4

年間休日日数

- 1 事業所平均の年間休日日数は113.4日，最も多いのは金融・保険，不動産業の120.8日

平成13年の 1 事業所平均の年間休日日数は113.4日となっています。これを業種別にみると，最も多いのは，金融・保険，不動産業の120.8日であり，以下，建設業の116.5日，製造業の115.9日，サービス業の112.3日，卸売・小売業，飲食店の109.9日と続いており，運輸・通信業が108.6日と最も少なくなっています。最も多い金融・保険，不動産業と最も少ない運輸・通信業では，12.2日の差があります。

このように年間休日日数に大きな差が出るのは，週休 2 日制による休日(土曜日など)数によるものです。金融・保険，不動産業の場合は，完全週休 2 日制の採用企業が97.2%と非常に多く，週休 2 日制による休日(土曜日など)数が50.3日と多くなっていますが，運輸・通信業の場合は，完全週休 2 日制の採用企業が39.7%と少なく，週休 2 日制による休日(土曜日など)数が38.5日と少ないことに，大きな要因があると考えられます。

また，企業規模別にみると，企業規模が大きくなるほど年間休日日数が多くなっています。企業規模30～99人の企業と企業規模1000人以上の企業では，5.2日の差があります。[表 9]

表 9 年間休日の平均(平成12年と13年，両年回答者のみ)

(単位：日)

	集計数	年間休日総数	法定休日(日曜日など)	週休 2 日制による休日(土曜日など)	国民の祝日等(日曜日と重なった振替休日含む)	年末年始休日(元旦を除く)	夏季休日(お盆休みなど)	その他(創立記念日など)
産業・企業規模計	936	113.4 (113.7)	52.1 (52.9)	42.3 (42.3)	12.7 (12.5)	4.3 (4.0)	4.5 (4.4)	2.8 (2.8)
建設業	107	116.5 (116.6)	52.1 (52.9)	42.5 (42.3)	13.6 (13.5)	4.2 (4.0)	4.3 (4.2)	1.9 (1.9)
製造業	282	115.9 (116.2)	52.1 (52.9)	43.9 (43.9)	11.7 (11.5)	4.4 (4.1)	4.5 (4.4)	2.6 (2.5)
消費関連	44	112.0 (112.2)	52.1 (53.0)	42.7 (42.6)	12.4 (12.5)	4.3 (3.8)	3.3 (3.3)	2.1 (2.0)
素材関連	64	113.4 (113.6)	52.0 (53.0)	41.5 (41.6)	12.7 (12.6)	4.3 (4.0)	4.0 (3.8)	2.2 (2.1)
機械関連	149	117.5 (117.9)	52.1 (52.9)	44.8 (44.9)	10.8 (10.6)	4.6 (4.3)	5.1 (5.0)	2.8 (2.7)
運輸・通信業	127	108.6 (108.9)	52.0 (53.0)	38.5 (38.3)	13.4 (13.1)	4.1 (3.8)	4.2 (4.1)	3.2 (2.9)
卸売・小売業，飲食店	126	109.9 (109.9)	52.0 (53.0)	40.6 (39.9)	12.9 (12.8)	4.2 (3.9)	4.4 (4.4)	5.1 (5.6)
金融・保険，不動産業	30	120.8 (121.5)	52.0 (53.0)	50.3 (50.8)	12.2 (12.2)	3.4 (2.7)	4.1 (4.2)	3.6 (3.3)
サービス業	259	112.3 (112.8)	52.0 (52.9)	42.0 (42.2)	12.9 (12.8)	4.3 (4.0)	4.8 (4.8)	2.6 (2.5)
30 ～ 99 人	365	111.3 (111.5)	52.1 (52.9)	39.1 (39.0)	12.8 (12.6)	4.5 (4.2)	4.4 (4.3)	2.8 (2.7)
100 ～ 299 人	227	112.8 (113.1)	52.1 (52.9)	42.7 (42.7)	12.8 (12.5)	4.2 (3.9)	4.2 (4.2)	2.5 (2.6)
300 ～ 999 人	143	115.0 (115.4)	52.1 (53.0)	44.0 (44.0)	12.0 (12.1)	4.2 (3.9)	5.2 (5.2)	2.9 (2.8)
1000 人以上	201	116.5 (117.0)	52.1 (52.9)	46.6 (46.8)	12.7 (12.5)	4.0 (3.6)	4.6 (4.6)	3.1 (3.2)

注) () 内は平成12年

用語の解説

< 賃金調査 >

●賃金総額

6月支給分の給与締切日の翌日から7月支給分給与締切日までの1か月間における所定内賃金と所定外賃金の合計額。

●所定内賃金

就業規則、労働協約等で定められた労働時間（所定労働時間）の労働に対して支払われる賃金。（基本給のほか家族手当、通勤手当、住宅手当などを含む）

●所定外賃金

所定労働時間以外の労働に対して支払われる賃金。（時間外手当のほか休日手当などを含む）

●実労働時間数

7月1か月中に実際に労働した時間数（残業時間数を含む）

●残業時間数

7月1か月中の所定労働日における始業時刻から終業時刻までの時間以外に実際に労働した時間数。休日出勤を含む。

●実労働日数

7月1か月中に実際に労働した日数のことで有給休暇は含まない。1日のうち1時間しか勤務していない日があったとしても1日と数える。

●大企業、中小企業の区分（企業全体の常用労働者数）

産 業	中小企業	大企業
建設業、製造業、運輸・通信業、金融・保険業	30人～299人	300人以上
卸売業、サービス業	30人～99人	100人以上
小売業、飲食店	10人～49人	50人以上

●初任給

新規卒者（中途採用は除く）の所定内賃金のうち通勤手当や家族手当などのように個人の事情で支給金額が変わる手当を除外したもの。日給制の場合は7月の所定労働日にすべて働いたものとして算出した額。

< 雇用動向調査 >

●産業分類について

○電気・ガス・水道・熱供給業については、サンプル数が少ないため個別集計対象にはしていないが、産業計・企業規模計には含んでいる。

○製造業3区分の内訳

<消費関連> 食料・飲料・飼料・たばこ、繊維・衣服、家具・出版・印刷・皮革

<素材関連> 木材・紙・パルプ・ゴム・窯業、化学・石油・石炭・プラスチック、鉄鋼・非鉄金属・金属製品

<機械関連> 一般機械器具、電気機械器具、輸送用機械器具、精密機械器具

なお、この区分に含まれない業種は分類から省略している。

●常用従業員

期間を定めずに、または、1か月を超える期間を定めて雇われている者および臨時または日雇い労働者で、前2か月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者。ただし、役員は除く。

●正社員

常用従業員で特に雇用期間を定めていない者。

●パートタイマー

正社員より1週間の所定労働時間が短い常用従業員。雇用期間の定めの有無は問わない。

●派遣労働者

「労働者派遣法」に基づく派遣元事業所から派遣された者。

●規模別の区分について

企業規模は、事業所が属する企業全体（本社、支店、営業所などの合計）の従業員数により分類。

●労働時間・年間休日について

事業所における労働時間制度が年度を基本にしている場合は、年度の数字で回答を求めた。

利用上の注意

(1)「X」はサンプル数が少なく公表を差し控えていますが、全体の数値の中には含まれています。「-」は該当のなかったものです。なお、表示数値があるものでも集計数が少ないものは誤差が大きいため、利用にあたっては注意をして下さい。

(2)数値は単位未満の数値を四捨五入して表示してあります。初任給は100円未満を四捨五入し100円単位に、平均賃金は10円未満を四捨五入して10円単位に整理しています。少数は少数点第2位を四捨五入しています。端数処理の関係から、合計額が内訳の合算と一致しないことがあります。