

II 調査結果の概要

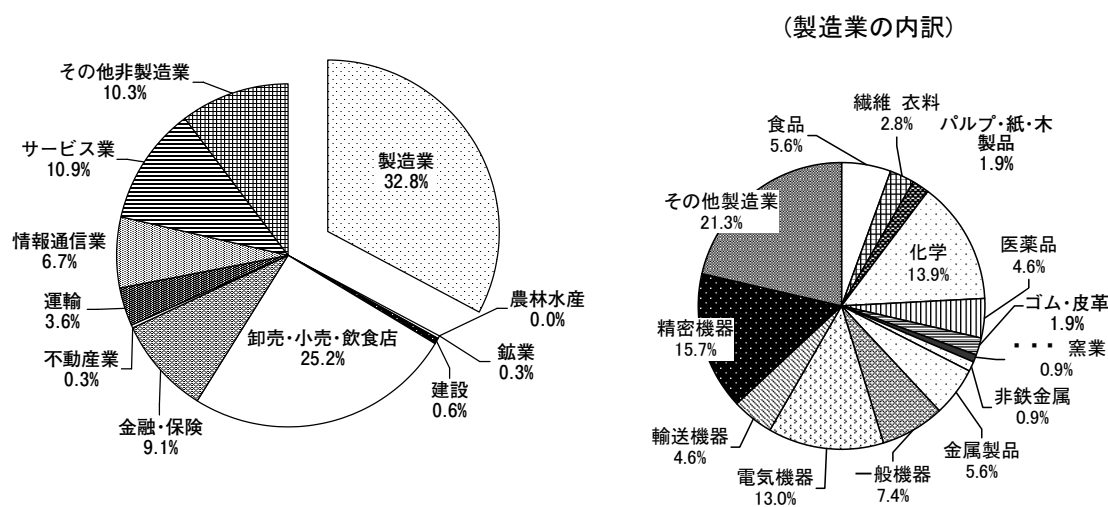
調査結果の概要

1 企業、労働者等の概況

(1) 企業の産業、規模、外資比率、外資元国籍、設立時期別分布状況

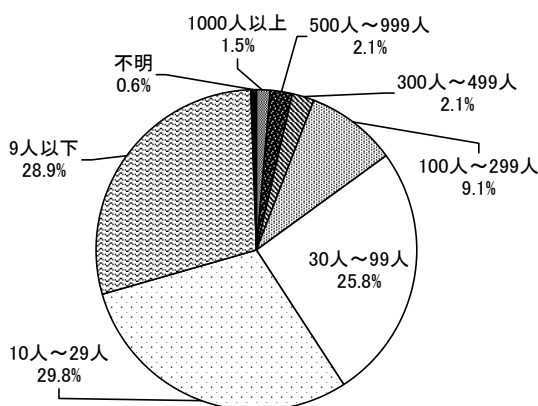
集計企業329社の産業別分布は、製造業が全体の32.9%を占め、ついで卸売・小売業、飲食店（29.5%）、サービス業（11.0%）、金融・保険業（9.1%）の順となっている。製造業のなかでは、精密機械（15.7%）、化学工業（13.9%）、電気機械（13.0%）などの構成比が高い。（第1図）

第1図 企業の産業別内訳



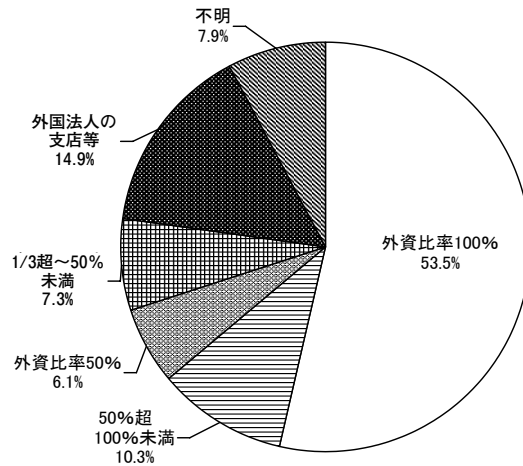
規模別にみると、常用労働者数10～29人の企業が29.8%と最も多く、ついで10人未満（28.9%）、30～99人（25.8%）となっており、常用労働者100人未満の企業が全体の約8割以上を占めている。（第2図）

第2図 企業の規模別分布



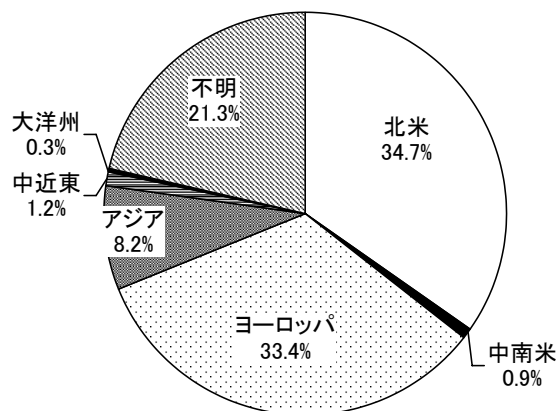
外資比率を外資100%、50%超～100%未満、50%、3分の1超～50%未満、外国法人の支店等に区分してみると、外資比率100%の企業が全体の53.4%を占め、以下、外国法人の支店等が14.1%、50%超～100%未満の企業が10.4%、3分の1超～50%未満の企業が7.3%、外資比率50%の対等合弁型企業が6.1%となっている。(第3図)

第3図 企業の外資比率分布



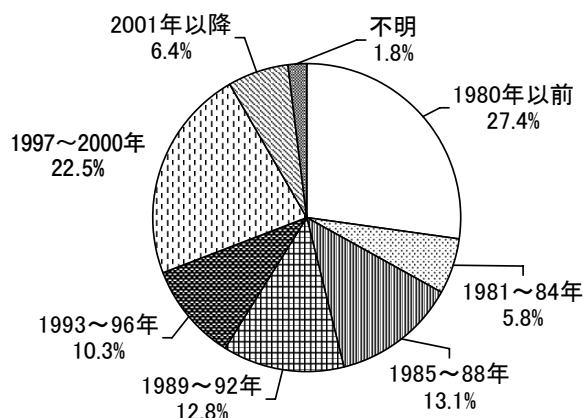
主として当該企業に対して出資している母国、すなわち外資元国籍をみると、米国が34.1%と最も多く、ついでドイツ(8.2%)、スイス(5.8%)、英国(4.3%)、フランス(4.0%)となっている。これを地域別にみると、北米が34.8%、ヨーロッパが33.2%、アジアが8.2%となっている。(第4図)

第4図 企業の外資元国の地域別分布



設立時期（外資導入時期）をみると、1980年以前（27.4%）、1997年～2000年（22.5%）、1985年～88年（13.1%）、1989年～92年（12.8%）と続いているが、1年当たりで見ると、1997年以降に設立された企業が多い。（第5図）

第5図 企業の設立時期別分布



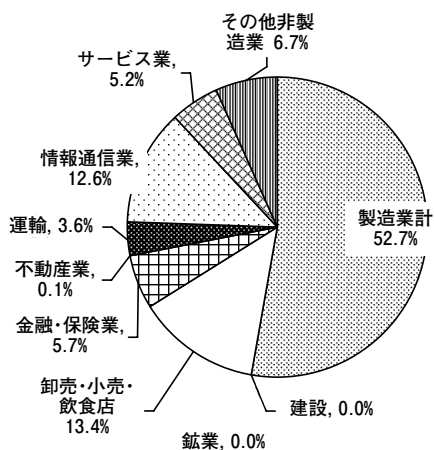
(2) 労働者数、外国人比率等

集計企業329社の常用労働者数は合計3万1,502人であり、臨時・アルバイト等の1,635人を合計すると、3万3,137人となる。男女別常用労働者数をみると、男子が2万4,184人、女子が7,318人となっている。

産業別に常用労働者数をみると、製造業の1万6,690人が52.7%と最も多く、ついで卸売・小売業・飲食店4,221人（13.4%）、情報通信業3,963人（12.6%）、金融・保険業1,790人（5.7%）となっている。（第6図）

製造業では、電気機器（5,543人）、輸送機器（5,412人）で多くなっている。

第6図 産業別常用労働者数

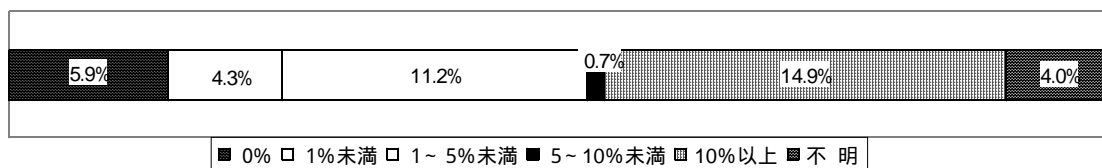


常用労働者に占める外国人の比率は1社平均6.2%であり、外国人の常用労働者のいない企業も全体の59.01%となっている。(第7図)

常用労働者のうち外国人の占める割合を産業別にみると、不動産業で平均50%、金融・保険業で同15.5%、情報通信業で同10.8%となっているのに対し、製造業では同1.2%となっている。

外資元国籍別にみると、米国系企業で同4.4%、ヨーロッパ系企業で同4.2%となっているのに対し、アジア系企業では同26.4%と比較的高くなっている。

第7図 外国人の比率別企業数割合(全329社)



管理職のうち女子の占める割合は1社平均12.3%である。女子管理職のいない企業は全体の37.7%である一方、女子管理職の割合が20%以上の企業も20.1%ある。

管理職のうち女子の占める割合を外資比率別にみると、外国法人の支店等(1社平均18.7%)、100%の企業(同12.8%)の順に高くなっている。

管理職のうち外国人の占める割合は1社平均9.2%である。外国人管理職のいない企業が全体の55.9%である一方、外国人管理職の割合が20%以上の企業は12.2%となっている。

管理職のうち外国人の占める割合を外資比率別にみると、外国法人の支店等(1社平均19.3%)、100%の企業(同8.6%)の順に高くなっている。また、外資元国籍別には、米国系、ヨーロッパ系でそれぞれ1社平均6.6%、同6.8%となっているのに対し、アジア系企業では同30.3%と比較的高くなっている。

社長の国籍をみると、社長が外国人である企業は全体の34.3%である。

これを産業別にみると、金融・保険業(63.3%)、運輸(66.7%)で比較的高く、製造業(24.1%)で比較的低くなっている。外資元国籍別にみると、米国系(25.0%)、ヨーロッパ系(40.0%)で比較的低いのに対し、アジア系(63.0%)で比較的高くなっている。なお、回答企業1社の不動産業では100%である。

(3) 労働者の採用・離職状況

最近1年間(2003年1月1日~12月31日。以下同じ)に回答のあった企業全体で3,123人の採用を行っており、1社平均9.9人を採用している。採用者の81.8%が中途採用者(新規卒者として採用された者以外の者)であるが、これを産業別にみると、製造業が77.0%であるのに対し、非製造業では84.4%と相対的に高い。外資比率別にみると、外国法人の支店等で92.2%、100%の企業で89.6%と比較的高くなっている。(第1表)

第1表 最近1年間の労働者の採用状況

(人、%)					
	採用者数	1社平均	うち中途採用者数	1社平均	中途採用率
製造業	1,114	10.9	858	8.3	77.0
非製造業	2,009	9.5	1,696	7.9	84.4
鉱業	1	1.0	1	1.0	100.0
卸売・小売・飲食店	765	9.6	715	8.9	93.5
金融・保険業	172	5.9	166	5.5	96.5
不動産業	4	4.0	4	4.0	100.0
運輸	88	7.3	88	7.3	100.0
情報通信業	427	20.3	262	12.5	61.4
サービス業	137	4.3	131	4.0	95.6
その他非製造業	415	12.2	329	9.7	79.3
外資100%	1,776	10.6	1,592	9.4	89.6
外資50%超～100%未満	206	6.2	182	5.5	88.3
外資50%	103	5.7	85	4.7	82.5
外資1/3超～50%未満	666	27.8	331	13.8	49.7
外国法人の支店等	141	2.9	130	2.7	92.2
外資比率不明	231	9.6	234	9.5	99.1
合計	3,123	9.9	2,554	8.1	81.8

(注) 中途採用率 = 中途採用者数 / 採用者数 × 100

最近1年間の離職状況をみると、集計企業全体で3,353人の離職者があり、1社平均10.7人が離職している。このうち、会社都合による離職者は1,890人(離職者数全体の56.4%)となっている。(第2表)

第2表 最近1年間の労働者の離職状況

(人)					
	離職者数		うち会社都合離職者数		
		1社平均		1社平均	
製造業	1,310	12.8	554	5.4	
非製造業	2,043	9.6	491	2.3	
鉱業	1	1.0	-	-	
卸売・小売・飲食店	622	7.9	167	2.1	
金融・保険業	345	11.9	66	2.2	
不動産業	3	3.0	-	-	
運輸	51	4.3	2	0.2	
情報通信業	480	22.9	170	8.1	
サービス業	162	4.9	36	1.1	
その他非製造業	378	11.1	50	1.5	
外資100%	1,672	10.1	679	4.1	
外資50%超～100%未満	199	5.9	32	0.9	
外資50%	49	2.7	5	0.3	
外資1/3超～50%未満	1,008	42.0	252	10.5	
外国法人の支店等	183	3.8	63	1.3	
外資比率不明	242	10.1	14	0.6	
合計	3,353	10.7	1,890	3.3	

2 労使関係

(1) 労働組合、従業員組織の状況

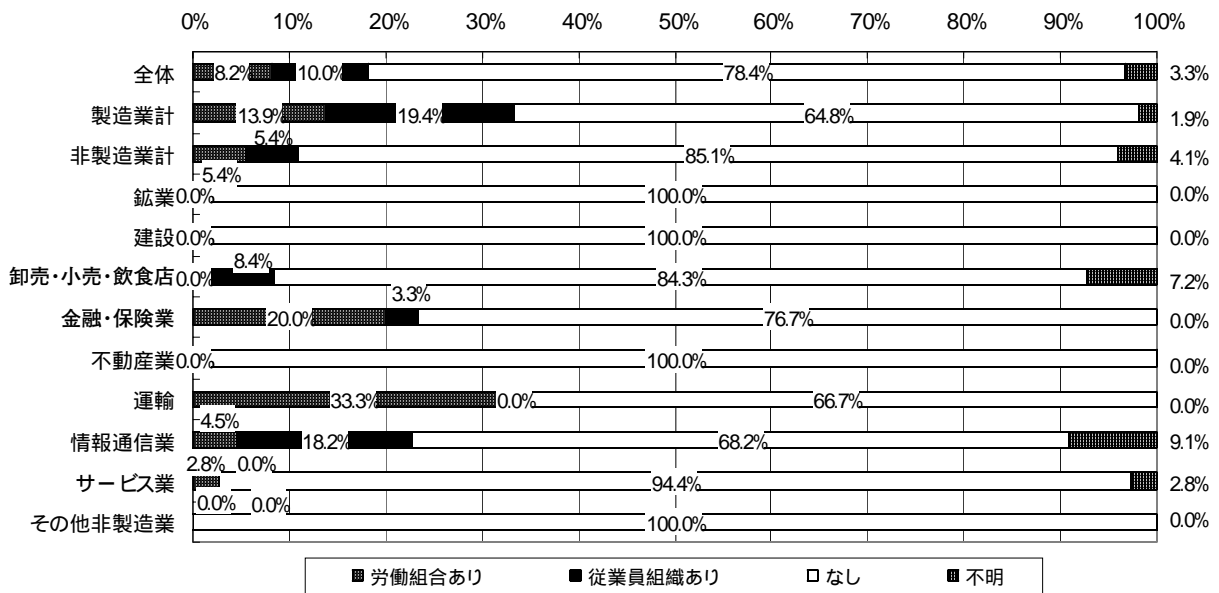
労働組合のある企業の割合は8.2%である(前回[平成11年度]調査:13.8%)。これを産業別にみると、金融・保険業(20.0%)、製造業(13.9%)、運輸(33.3%)で

比較的高くなっている一方、情報通信業（4.5%）、サービス業（2.8%）で比較的低くなっている。（第8 - 1図）

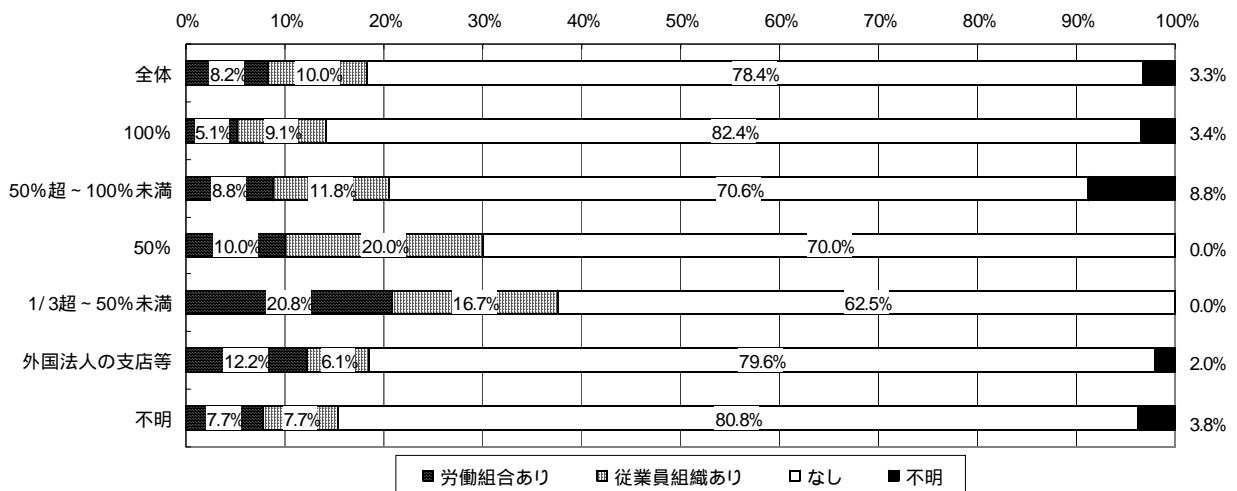
また、外資比率別にみると、外資比率100%の企業で5.1%、50%超～100%未満の企業で8.8%、50%の企業で10.0%、3分の1超～50%未満の企業で20.8%となっており、外資比率が高い企業で労働組合のある企業の割合が低くなっている。この傾向は前回調査と同様である。（第8 - 2図）

なお、労働組合がない企業でも、全体の9.8%の企業に従業員組織があり、労働組合のある企業とあわせて18.0%の企業に、従業員のための何らかの組織があることになる。

第8 - 1図 産業別労働組合・従業員組織の有無



第8 - 2図 外資比率別労働組合・従業員組織の有無

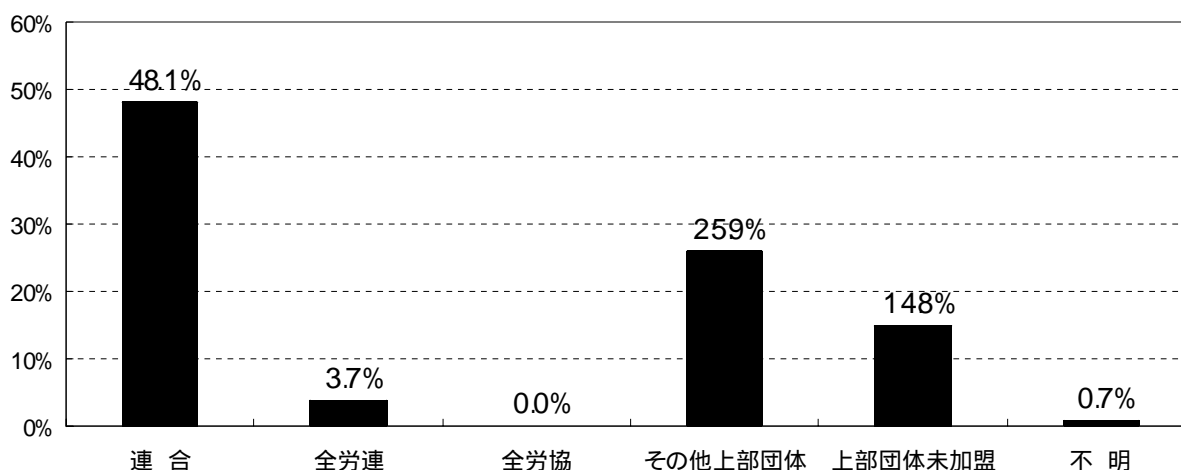


労働組合の組織率（回答企業の全常用労働者数を分母として労働組合員数を除した割合）は51.3%である。この高い比率は集計企業329社中、労働組合のあるのは27社であるが、1000人以上規模の企業で労働組合のある企業が多いことによる。

なお、有労組組織率（労働組合がある企業における組織率の平均）は61.9%（前回〔平成11年度〕調査: 66.9%）である。

労働組合のある企業の77.7%で当該労働組合が上部団体に加盟しており、その内訳（複数回答）としては、日本労働組合総連合会（以下「連合」という。）48.1%、全国労働組合総連合会（以下「全労連」という。）3.7%、その他が25.9%となっている。（第9図）

第9図 労働組合上部団体への加入状況（複数回答）



(2) 労働協約、団体交渉

労働組合のある企業の88.9%が当該労働組合と労働協約を締結している。

労働組合のある企業の66.7%が最近2年間（2002年1月1日～2003年12月31日。以下同じ。）に団体交渉を行っている。

(3) 労働者側の要求事項、労働争議

最近2年間に労働者側から要求のあった企業は全体の36.8%を占めている。当該労働組合から要求のあった事項で比較的多いものは、「賃金に関する事項」（17.9%）、「労働時間・休日・休暇に関する事項」（15.2%）である（複数回答）。一方、「要求事項なし」とする企業は全体の63.2%を占めている。

最近2年間に争議行為を伴った労働争議が発生した企業は、集計企業329社のうち5社（1.5%）である。（第3表）

第3表 争議行為を伴った労働争議発生企業数割合

	集計企業計 (A)	労働組合 ありの企 業数 (B)	労働争議 ありの企 業数 (C)	集計企業に 占める比率 (C/A)	労働組合あり の企業に占め る比率 (C/B)	総争議発 生件数 (D)	労働争議あり の企業1社平 均の争議件数 (D/C)
平成15年度調査	329	27	5	1.5%	18.5%	6	1.2
11年度調査	529	73	14	2.6	19.2	101	7.2
7年度調査	732	93	10	1.4	8.6	108	108
3年度調査	873	101	14	1.6	11.9	91	6.5
昭和62年度調査	990	156	27	2.7	16.7	54	20
58年度調査	1,051	222	52	4.9	23.4	123	24
52年度調査	550	247	106	19.3	42.9	255	24

労働争議の紛争点を事項別にみると（複数回答）、「解雇に関する事項」（60.0%）、「賃金に関する事項」（20.0%）で、前回調査（「解雇に関する事項」28.6%、「賃金に関する事項」71.4%）と比較して両者の比率が逆転し、解雇に関する事項の割合が高くなっている。

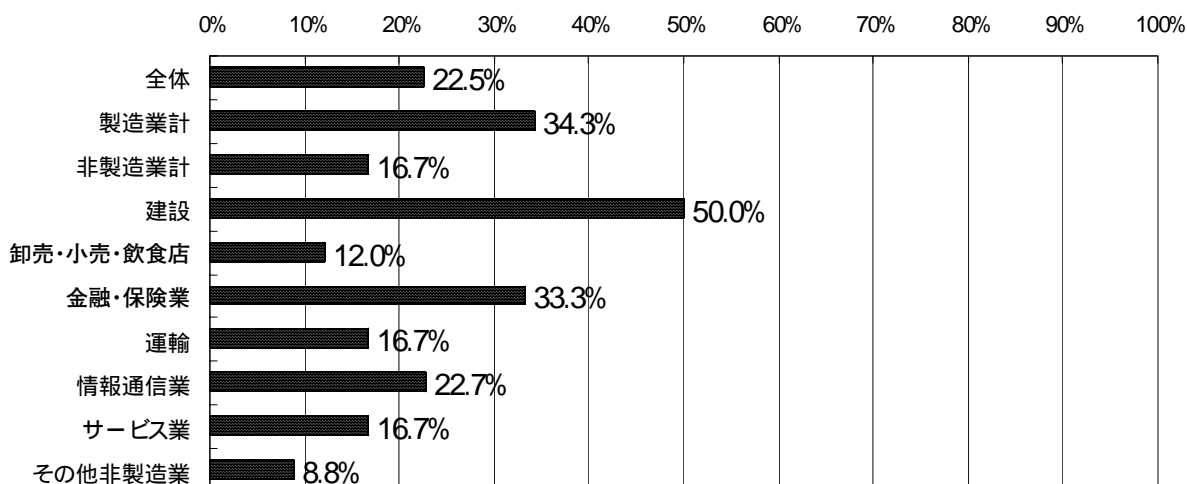
(4) 労使コミュニケーション（労使協議等）

労使協議機関のある企業は全体の22.5%で、産業別にみると、製造業で34.3%に対し、非製造業は16.7%と設置率が低くなっている。（第10-1図）

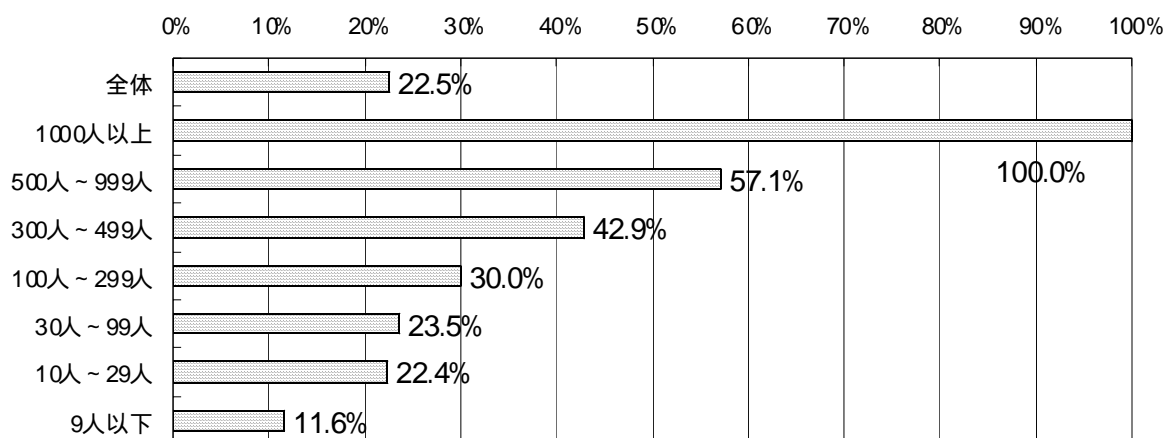
これを従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど設置率が高くなる傾向にあり、9人以下規模で11.6%、10人～29人規模で22.4%であるのに対し、500人～999人規模では57.1%、1000人以上規模では集計企業のすべてに労使協議機関が設置されている。（第10-2図）

外資比率別にみると、外資比率の高い企業や、外国法人の支店等では設置率が比較的低くなっている。（第10-3図）

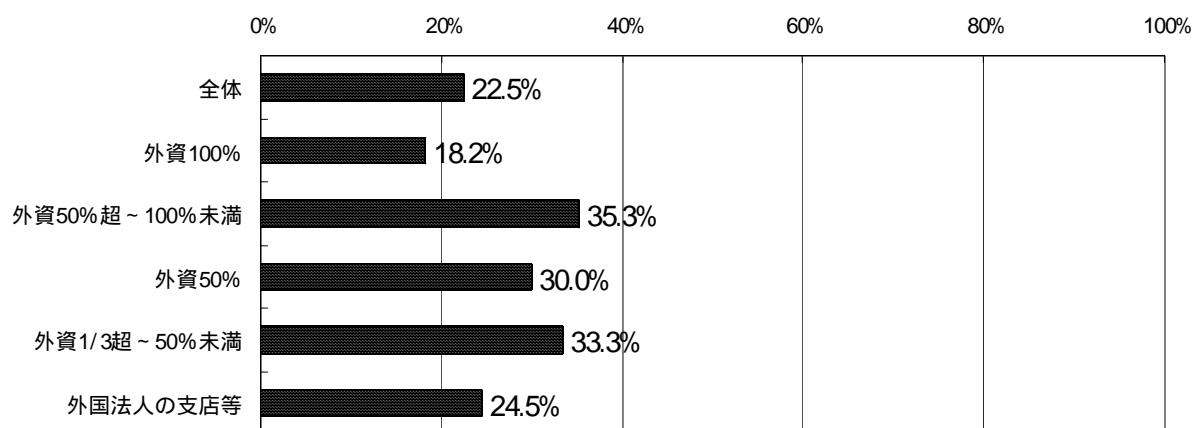
第10-1図 産業別労使協議機関設置企業数割合



第10 - 2 図 規模別労使協議機関設置企業数割合



第10 - 3 図 外資比率別労使協議機関設置企業数割合

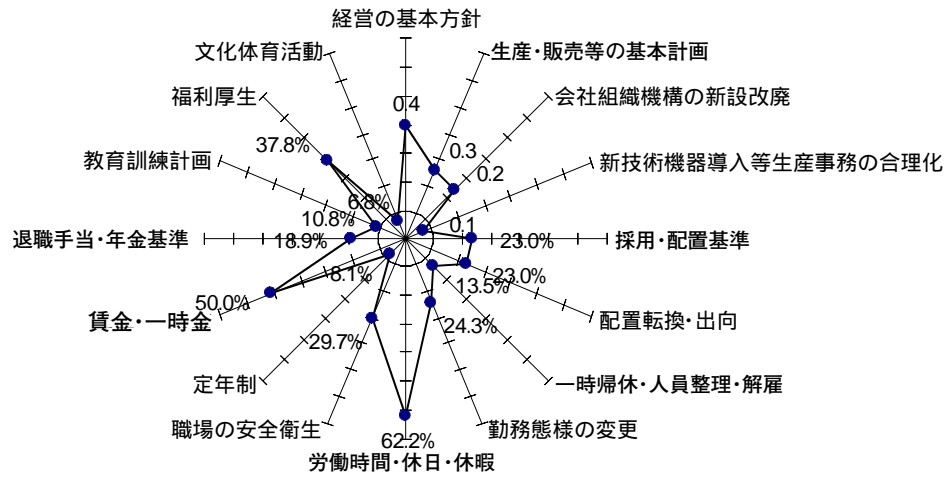


労使協議機関がある企業における最近1年間の労使協議開催回数は1社平均5.0回で、2カ月に1回程度の頻度で開催されている。また、開催回数が11回以上の企業も労使協議機関がある企業の20.3%となっている。

労使協議機関に付議される事項としては、「労働時間・休日・休暇」(62.2%)、「賃金・一時金」(50.0%)、「経営の基本方針」(39.2%)、「福利厚生」(37.8%)となっている(複数回答)。(第11図)

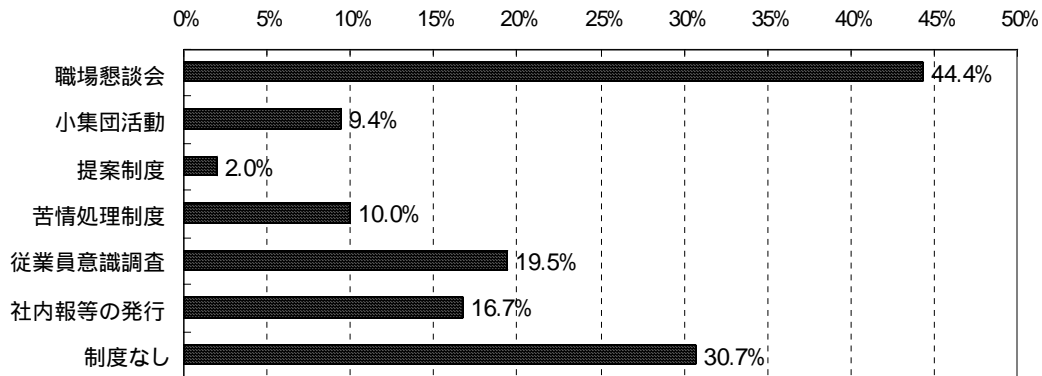
本調査結果による常用労働者30人以上規模の外資系企業と、現在活用できる最新の厚生労働省が実施している労使コミュニケーション調査結果(平成11年)における国内企業(常用労働者30人以上)とを比較すると、「労働時間・休日・休暇」(外資系65.9%、国内87.3%)、「賃金・一時金」(外資系56.1%、国内80.4%)、「経営の基本方針」(外資系43.9%、国内76.0%)をはじめ、国内企業に比べて外資系企業がすべての項目について下回っている。

第11図 労使協議機関付議事項企業数割合（複数回答）



労使協議機関以外の労使コミュニケーションのための制度としては「職場懇談会」（44.4%）、「提案制度」（19.8%）などがある。（複数回答）（第12図）

第12図 労使協議機関以外の労使コミュニケーションのための制度（複数回答）



(5) 雇用調整

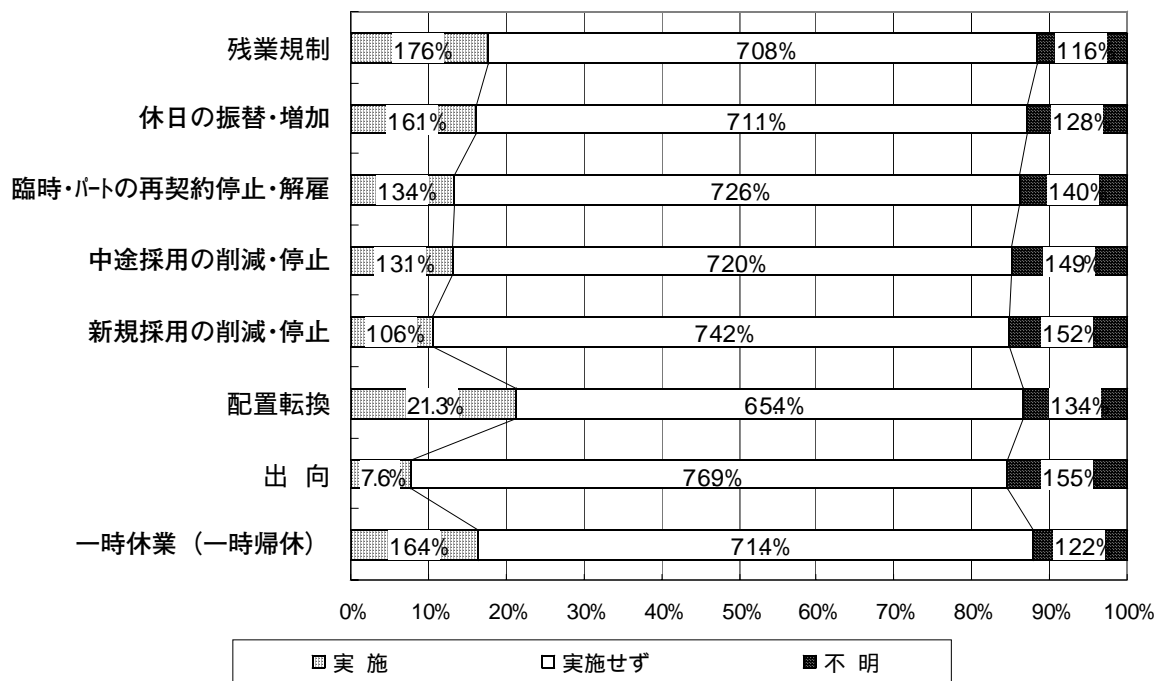
最近2年間における雇用調整の実施状況をみると、「配置転換」（21.3%）、「残業規制」（17.6%）、「希望退職の募集等」（16.4%）、「休日の振替・増加」（16.1%）、「臨時・パートの停止・解雇」（13.4%）の順となっている（複数回答）。（第13図）

雇用調整の実施に当たって、労働組合または労働者の代表（以下「労働組合等という）」との「同意」、「協議」及び「意見聴取」を行った企業の雇用調整実施企業全体に占める割合は、「休日の振替・増加」で65.2%、「残業規制」で69.8%、「希望退職の募集・解雇」で45.3%となっている。

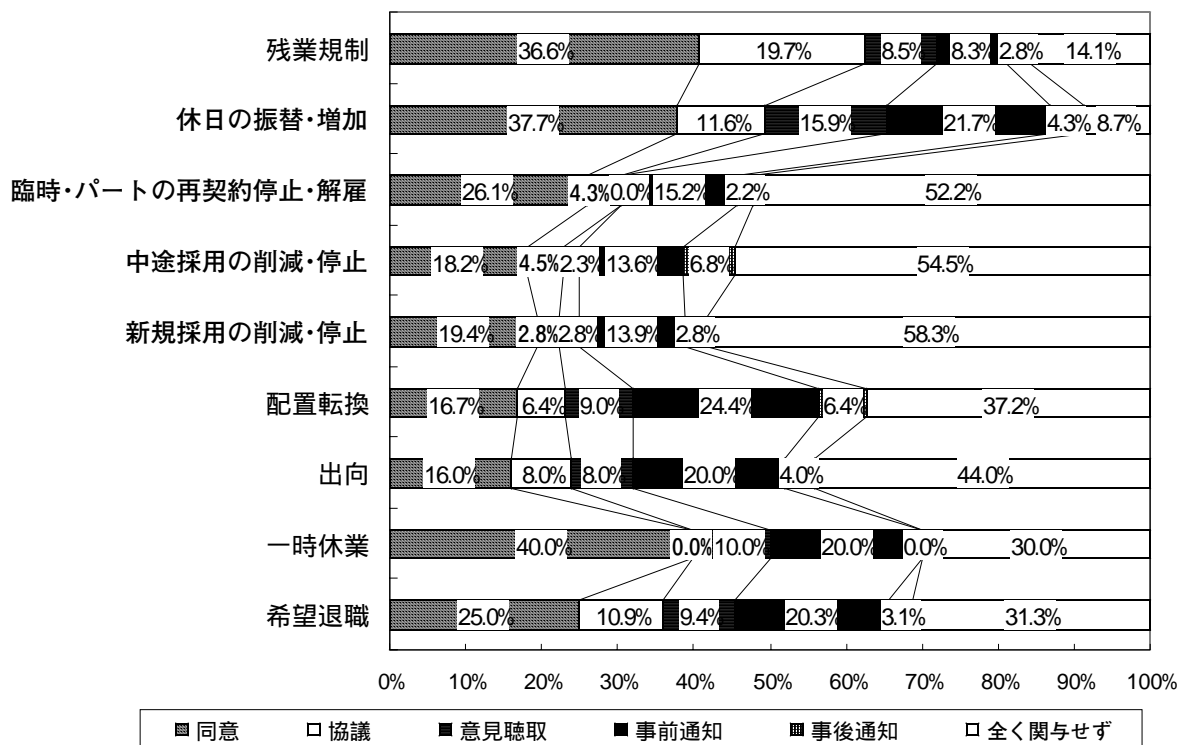
また、労働組合等が全く関与しない雇用調整で高いものは、「新規採用の削減・停止」（58.3%）、「中途採用の削減・停止」（54.5%）、「臨時・季節・パート労働者の再

契約停止・解雇」(52.2%)、「出向」(44.0%)となっている。(第14図)

第13図 最近2年間における雇用調整の実施状況(複数回答)



第14図 雇用調整の実施に当たっての労働組合(労働者の代表)の関与の程度(労働組合または従業員組織のある企業)



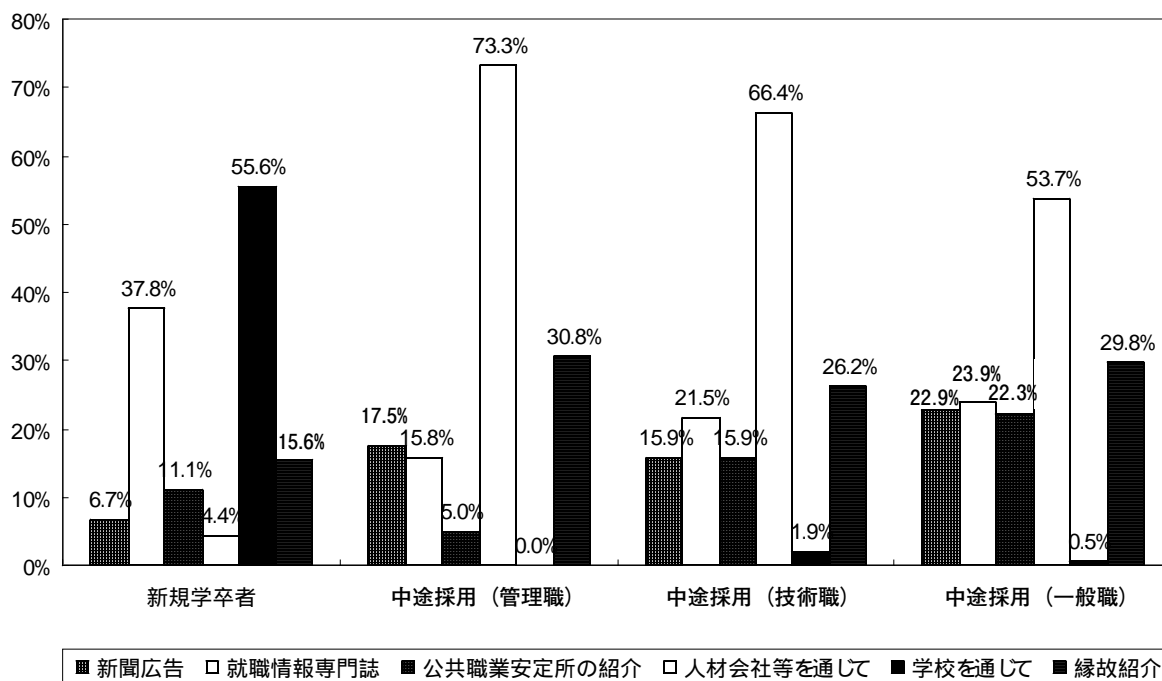
3 経営、人事・労務管理

(1) 採用

新規学卒者の採用経路について採用企業を母数としてみると、「学校を通じて」(55.6%)が最も多く、「就職情報専門誌」(37.8%)、「縁故紹介」(15.6%)と続いている(複数回答)。この傾向は、前回(平成11年度)調査結果(「学校を通じて」62.4%、「就職情報専門誌」47.4%、「縁故紹介」18.0%)と比較して、大きな変化はみられない。

中途採用者については、新規学卒者をのぞき、管理職、技術職、一般職のいずれも「人材会社等を通じて」の割合が最も高く、次に「縁故紹介」が全職種を通じて比較的高くなっている。(第15図)

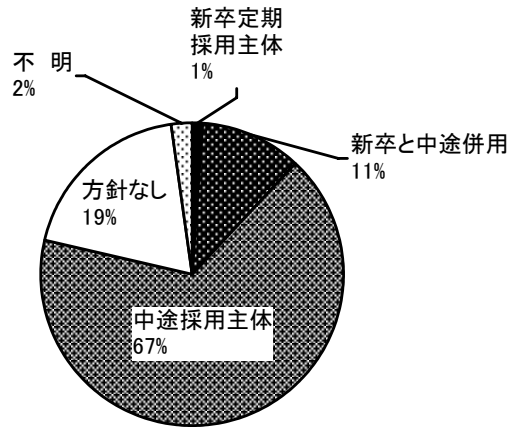
第15図 労働者の採用経路(複数回答)
(採用企業を母数とした場合)



今後の労働者の採用方針は、「中途採用主体」とする企業が66.9%、「新卒と中途併用」10.6%、「新卒定期採用主体」1.2%となっており、また、「特に方針なし」の会社も19.1%ある。(第16図)

それぞれの採用方針の理由(複数回答)をみると、「新卒定期採用主体」の理由としては、「新卒のみで人材確保可」(75.0%)、「採用ルートが決まっている」(50.0%)の割合が、「新卒と中途併用」の理由としては、「即戦力を採用」(42.9%)、「採用ルートが決まっている」(22.9%)の割合が比較的高くなっている。「中途採用主体」の理由としては、「即戦力を採用」が80.5%と中途採用のメリットに着目した採用の割合が最も高い。(第4表)

第16図 今後の労働者の採用方針

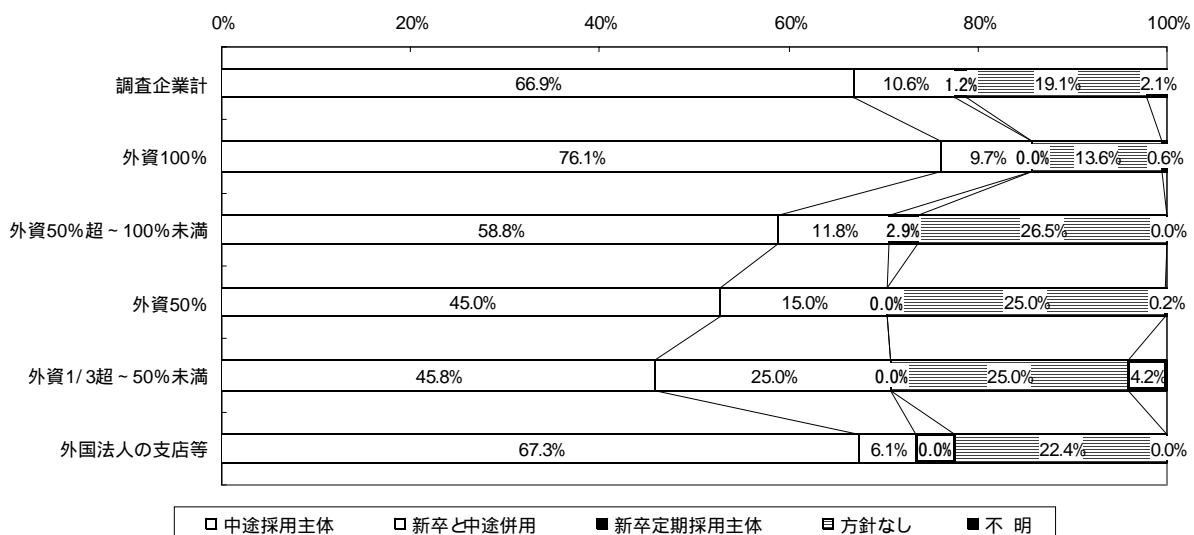


第4表 採用方針理由（複数回答）

	(%)		
	新卒定期採用主体	新卒と中途併用	中途採用主体
新卒のみで人材確保可	75.0	-	-
採用ルートが決まっている	50.0	22.9	1.8
中途のみで人材確保可	-	-	33.2
即戦力を採用	-	42.9	80.5
欠員補充のみ	-	20.0	32.3
新卒ではよい人材とれず	-	8.6	4.5
中途ではよい人材とれず	25.0	20.0	0.5
新卒訓練コストかかる	-	20.0	23.2
新卒採用ノウハウなし	-	5.7	4.1
新卒採用不調	-	-	1.4

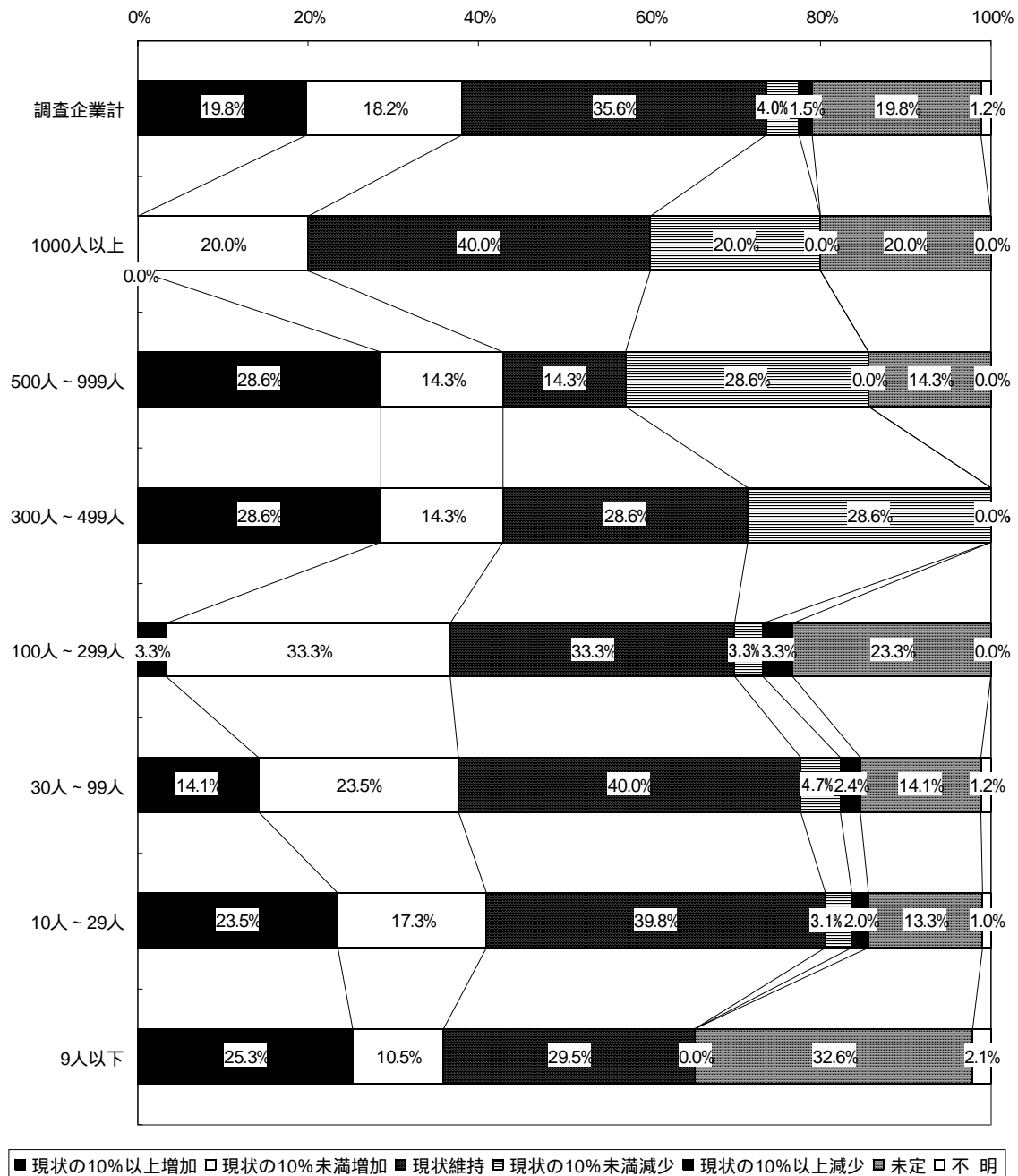
一方、外資比率別にみると、概ね外資比率が高い企業ほど、「中途採用主体」の割合が高くなり、中途採用を活用する企業の割合が高くなっている。（第17図）

第17図 外資比率別今後の労働者の採用方針



今後3年間（調査時点2003.12.31現在）の人員計画・雇用方針としては、企業規模計で19.8%の企業は未定等としているが、方針を決定している企業では現状よりも増加（「現状の10%以上増加」と「現状の10%未満増加」を合わせたもの）が38.0%と最も多く、次に「現状維持」（35.6%）となっている。（第18図）

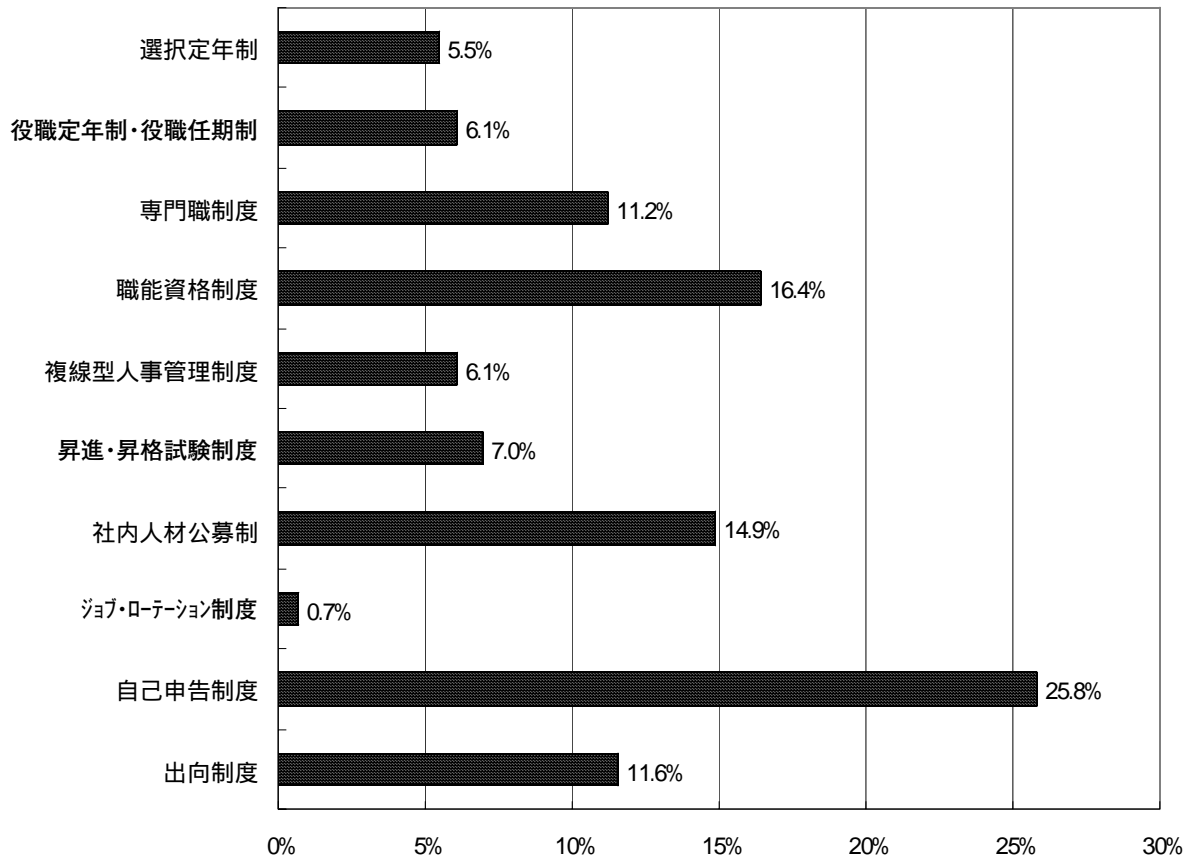
第18図 企業規模別・今後3年間の人員計画・雇用方針



(2) 人事・労務管理

人事管理制度の採用状況は、「自己申告制度」25.8%、「職能資格制度」16.4%などが多くなっている（複数回答）。（第19図）

第19図 人事管理制度の採用状況（複数回答）



採用・人事の考え方に関し、終身雇用慣行については、「終身雇用慣行にこだわらない」が61.7%と過半数を占めている。また、採用・人事において重視する点については、「当該職務遂行能力を重視」が40.4%となっているのに対し、「全人格的なものを重視」は3.3%にとどまっている。

組織管理については、「個人の職務分担を明確にする」が59.9%と最も高い割合を占めており、「個人の職務分担を明確にしない」とする割合は7.3%となっている。

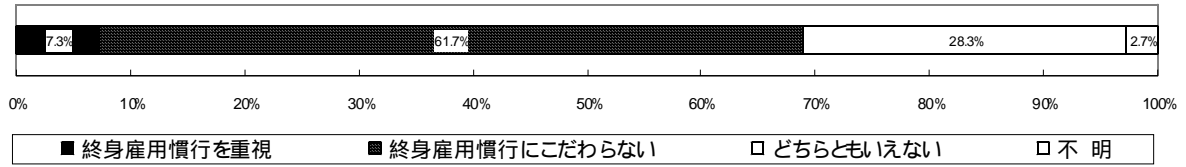
賃金については、「能力をかなり考慮」が61.1%と過半数を占める一方、「生活面をかなり重視」は2.4%にとどまり、「両者の折衷」が30.7%となっている。

人事考課・賞罰については、「明確かつ積極的に行う」とする企業が60.3%を占め、「あまり明確に行わず人間関係を重視」に10.0%となっている。

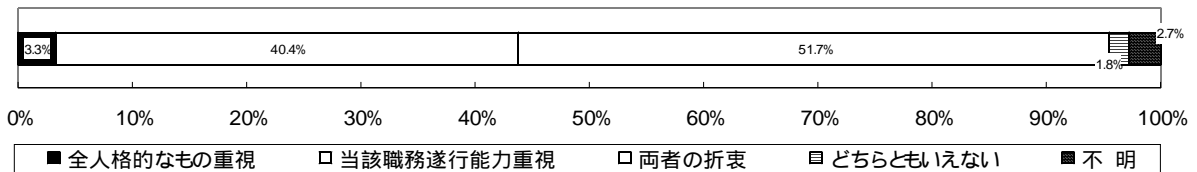
人事・労務管理の基本としては、「能力主義」とする企業が61.4%で「年功序列主義」の0.9%を大きく上回っているが、「両者の折衷」とする企業の割合も31.0%ある。（第20図）

第20図 人事・労務管理の考え方

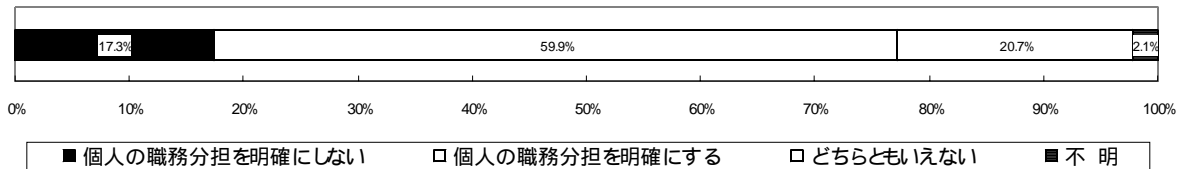
採用・人事（基本的考え方）



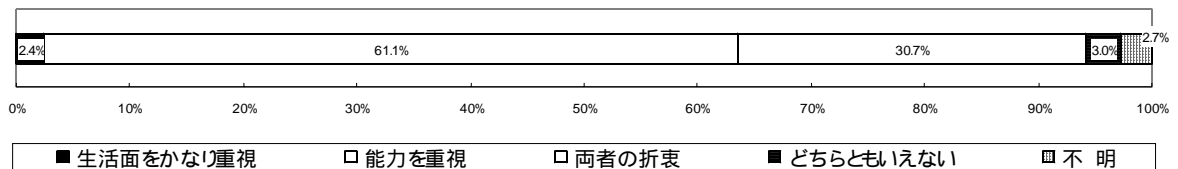
採用・人事（重視する点）



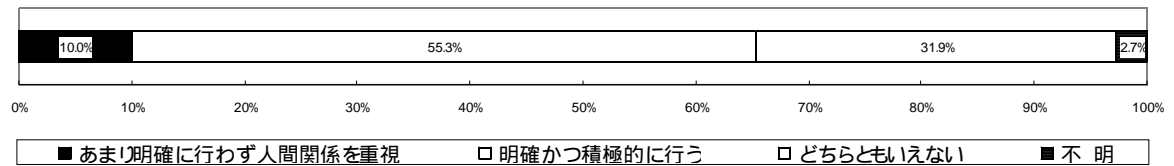
組織管理



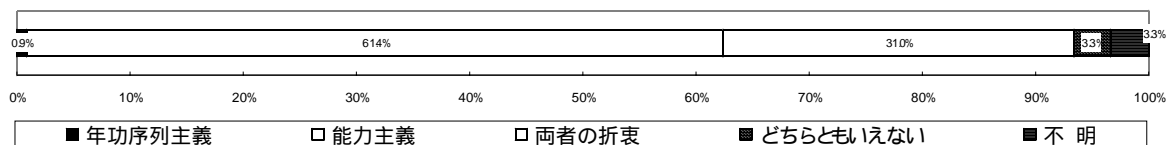
賃金



人事考課・賞罰



人事・労務管理の基本

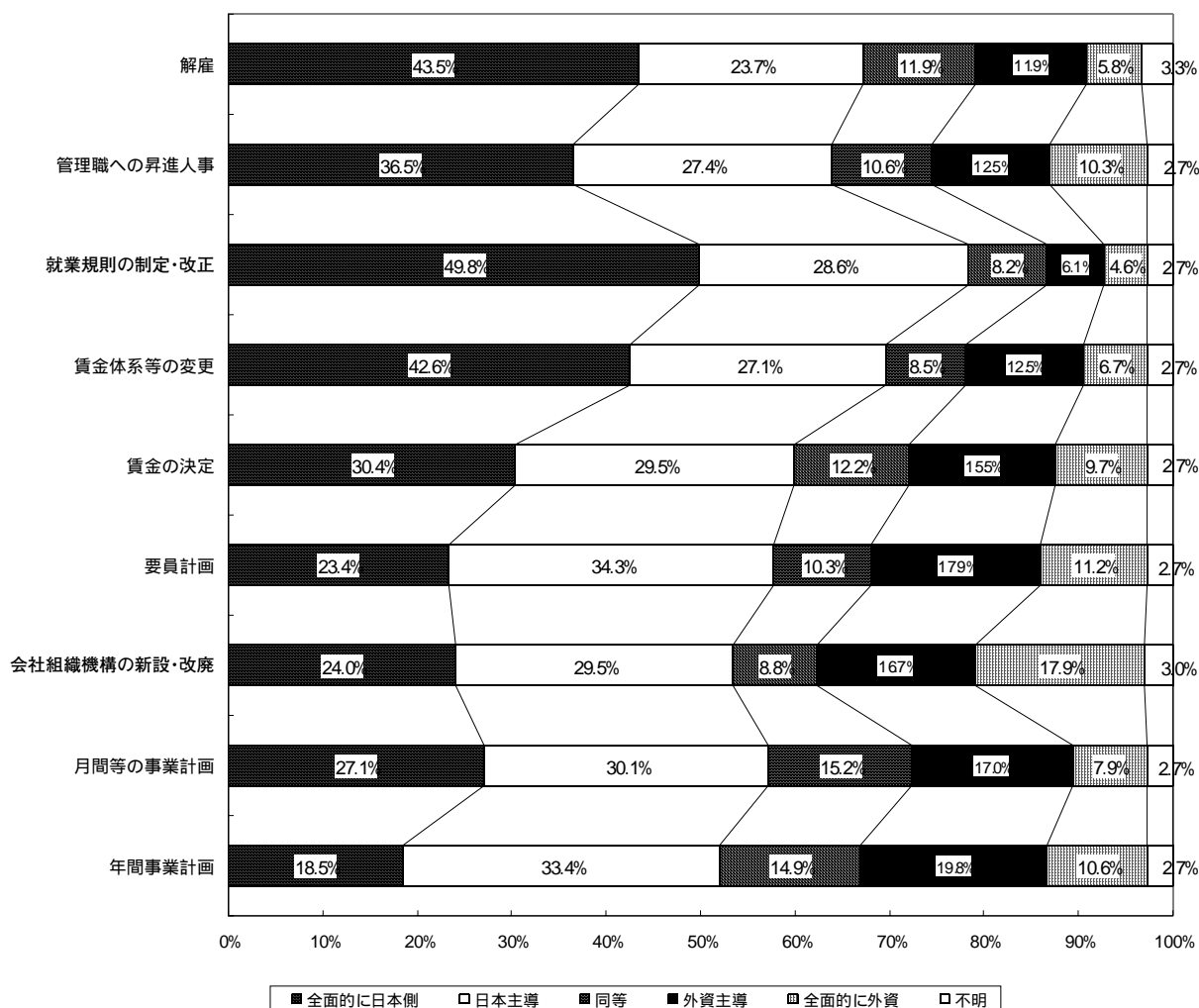


(3) 経営・人事管理

経営、人事に関する最終決定権限の所在をみると、各項目とも日本側にイニシアティブがある企業がほぼ過半数を占めており、特に、「就業規則の制定、改正」や「賃金体系の変更」などの人事労務管理関連事項については、事業計画や要員計画等の経営事項に比べて日本側に任されている割合がより高くなっている。(第21図)

また、外資比率別にみると、概ねすべての項目について、外資比率が低くなるほど「全面的に日本側」の割合が高く、「全面的に出資企業」の割合が低くなっている。

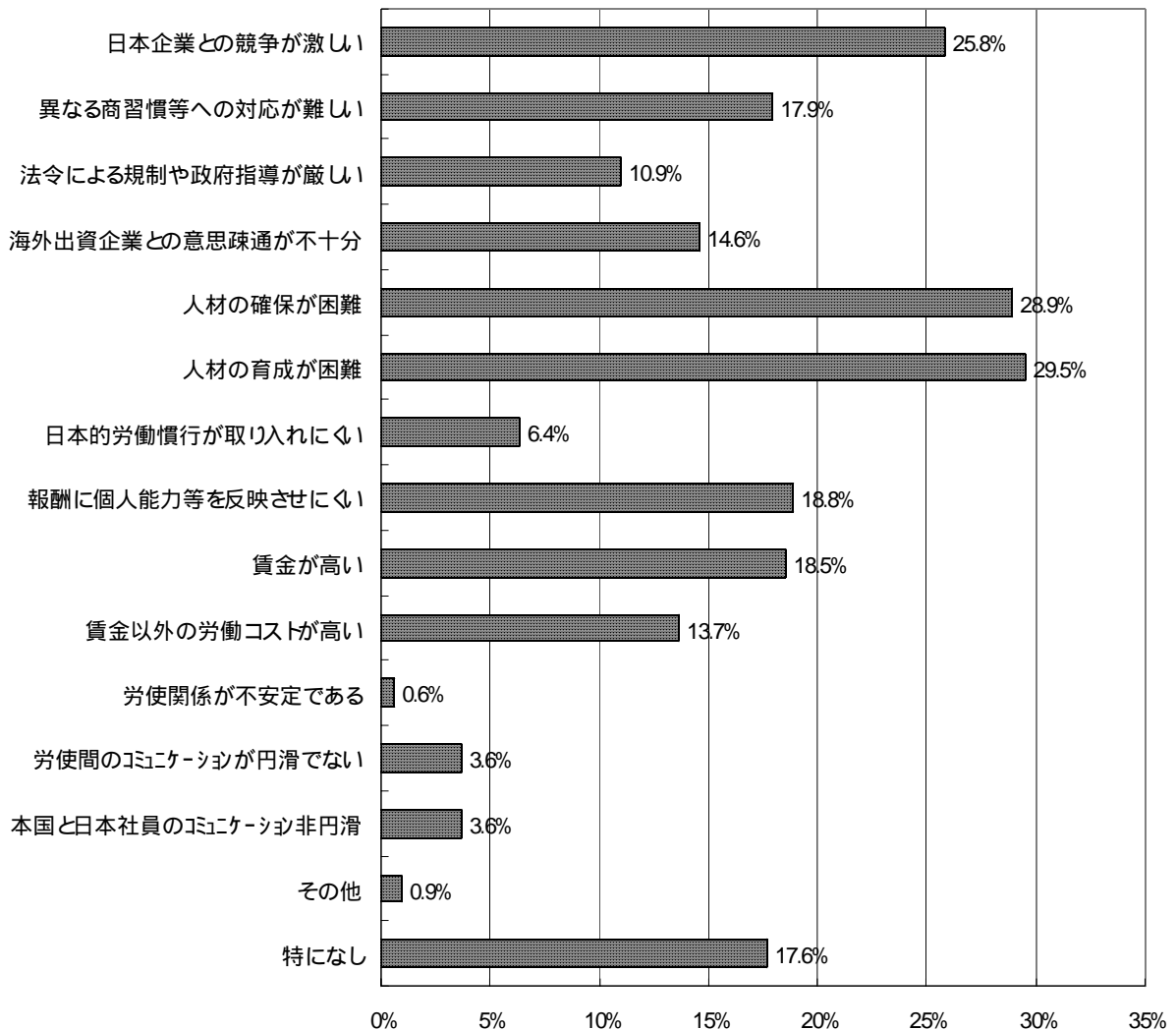
第21図 経営・人事の最終決定権限の所在



外資系企業が何を経営上・人事管理上の問題点と考えているかをみると、「人材の育成が困難」(29.5%)、「人材の確保が困難」(28.9%)を挙げる企業が多く、「日本企業との競争が激しい」(25.8%)、「報酬に個人の能力、業績反映困難」(18.8%)、「賃金が高い」(18.5%)がこれに続いている(複数回答)。(第22図)

なお、経営上・人事管理上の問題点について「特になし」とする企業は17.6%となっている。

第22図 経営・人事管理上の問題点（複数回答）



4 労働条件等

(1) 給与額

平成14年4月の新規大卒（事務系）初任給与額（支給実績）の平均は、男子21万3,236円、女子20万8,649円となっている。産業別では、金融・保険業が他産業と比較して高めとなっている。

新規大卒で採用し、現在30歳の労働者の標準的な給与額平均は、決まって支給する給与額について、男子43万4,771円、女子31万9,759円となっており、これを産業別にみると、金融・保険業で男女とも最も高くなっている。

また、外資比率別にみると、男子については、100%の企業で50万3,519円、女子についても100%の企業で32万8,541円が最も高額となっている。

平成14年1月1日～12月31日の1年間の賞与、期末手当等特別給与額平均は、男子が115万円、女子が103万円となっている。（第5表）

第5表 新規大卒初任給・30歳労働者標準的給与額

(円)

	新規大卒 初任給額 (事務系)		新規大卒で採用し、現在30歳の労働者の標準的給与額					
			きまって支給 する給与額				2003年の賞与等特別 給与額(万円)	
	男	女	男	女	うち超過給与額		男	女
製造業	181,808	178,925	322,642	294,811	29,180	21,372	1,169	1,128
建設	250,000	200,000	425,000	300,000	-	-	750	600
卸売・小売、飲食店	211,731	207,875	330,814	308,677	23,061	15,872	921	836
金融・保険業	366,720	297,571	385,992	329,671	12,520	18,062	1,404	1,388
運輸	215,305	211,972	352,527	346,380	28,333	27,000	1,410	1,317
情報通信業	262,359	255,179	434,564	320,382	16,393	17,455	1,073	852
サービス業	233,552	235,107	446,889	364,532	16,540	21,473	1,457	1,234
その他非製造業	206,825	206,441	1,026,126	353,376	14,863	16,589	1,120	821
100%	203,309	196,182	503,519	328,541	19,355	17,611	1,203	1,078
50%超～100%未満	200,453	198,603	335,752	291,631	41,175	38,325	981	865
50%	209,050	208,860	308,700	295,800	24,580	16,250	994	974
1/3超～50%未満	206,359	201,454	320,888	286,993	38,815	29,892	1,292	1,193
外国法人の支店等	211,536	208,399	371,850	324,680	11,070	13,526	1,069	983
平均	213,236	208,649	434,771	319,759	22,375	19,104	1,149	1,035

(2) 週所定労働時間

週所定労働時間についてみると、40時間未満の企業が65.6%と大半を占めている。産業別にみると、40時間未満の企業が、運輸では83.3%、サービス業で75.0%、金融・保険業で70.0%、製造業で67.6%、卸売・小売業、飲食店で59.0%など、すべての産業において50%を超えている。規模別には、40時間未満の企業が、9人以下の企業で56.8%、10～29人で63.3%、30～99人で69.4%、100～299人で83.3%、300～499人で71.5%、500～999人以上で85.7%、1,000人以上で60.0%となっている。(第6表)

第6表 週所定労働時間階級別企業数割合

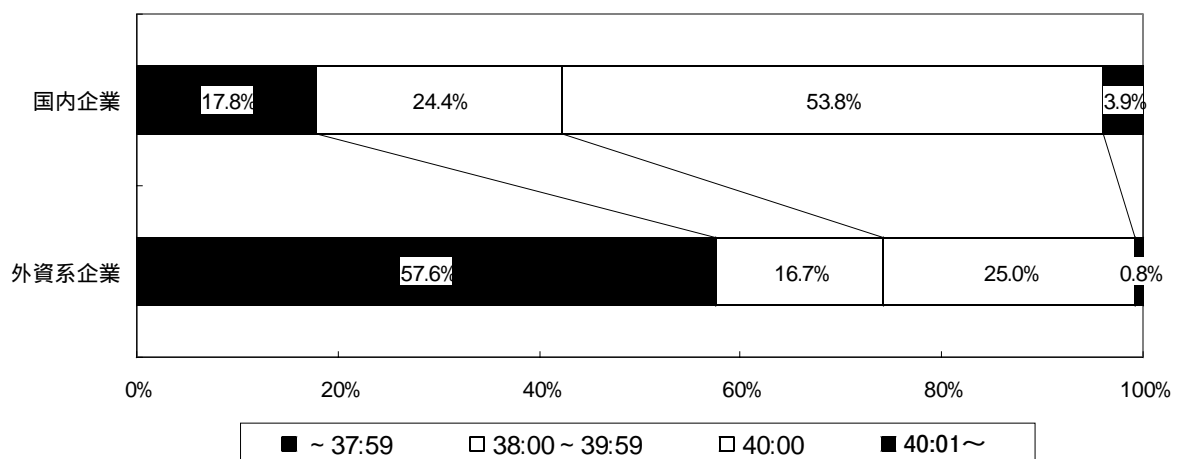
(%)

	38時間未満	38時間以上 40時間未満	40時間以上 42時間未満	42時間以上	不明
製造業計	54.6	13.0	26.9	2.8	2.8
非製造業計	57.5	7.2	25.3	5.4	4.5
鉱業	100.0	-	-	-	-
建設	50.0	-	50.0	-	-
卸売・小売・飲食店	49.4	9.6	30.1	6.0	4.8
金融・保険業	70.0	-	20.0	10.0	-
不動産業	100.0	-	-	-	-
運輸	75.0	8.3	8.3	-	8.3
情報通信業	50.0	4.5	22.7	9.1	13.6
サービス業	61.1	13.9	22.2	-	2.8
その他非製造業	58.8	2.9	29.4	5.9	2.9
1,000人以上	20.0	40.0	40.0	-	-
500～999人	57.1	28.6	14.3	-	-
300～499人	28.6	42.9	28.6	-	-
100～299人	70.0	13.3	16.7	-	-
30～99人	56.5	12.9	27.1	1.2	2.4
10～29人	59.2	4.1	27.6	8.2	1.0
9人以下	52.6	4.2	26.3	6.3	10.5
平均	56.5	9.1	25.8	4.6	4.0

外資比率別に週所定労働時間が40時間未満の企業をみると、外資比率が3分の1超～50%未満の企業で54.2%、50%で55.0%、50%超～100%未満で52.9%、100%で70.5%、外国法人の支店等で71.4%と、外資比率が高い方が概ね40時間未満の企業の割合が高い傾向にある。

常用労働者30人以上規模の企業について平成15年就労条件総合調査（厚生労働省）における国内企業（常用労働者30人以上規模）と比較すると、外資系企業では38時間未満の企業で57.6%、38時間以上40時間以下で41.7%となっているのに対し、国内企業では38時間未満が17.8%、38時間以上40時間以下が78.2%となっている。（第23図）

第23図 所定労働時間階級別企業数割合（国内企業との比較）



(3) 休日・休暇

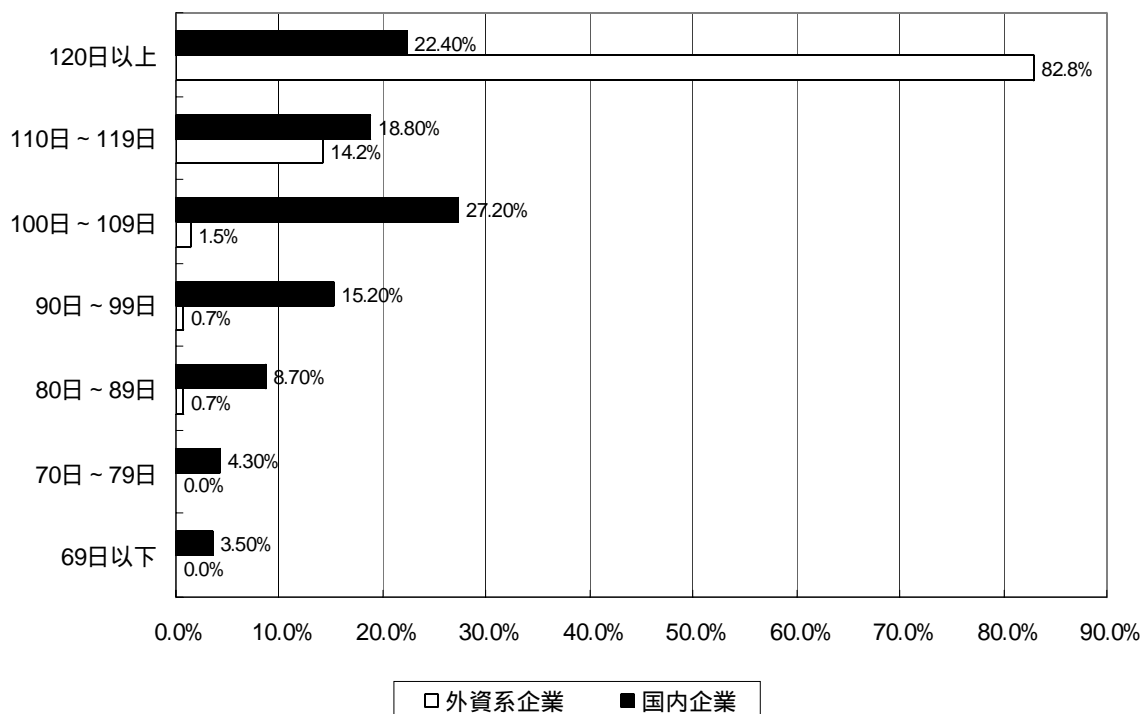
年間休日総数は、110日以上の企業が89.7%（前回〔平成11年度〕調査: 72.9%）であり、120日以上の企業も71.5%（同58.2%）である。（第7表）

第7表 企業規模別年間休日総数

	年間休日総数 (%)								
	69日以下	70日～79日	80日～89日	90日～99日	100日～109日	110日～119日	120日以上	不明	合計
1,000人以上	-	-	-	-	-	20.0	80.0	-	100.0
500～999人	-	-	-	-	-	14.3	85.7	-	100.0
300～499人	-	-	-	-	-	-	100.0	-	100.0
100～299人	-	-	-	-	3.3	10.0	83.4	3.3	100.0
30～99人	-	-	1.2	1.2	1.2	16.5	78.9	1.2	100.0
10～29人	-	-	-	1.0	1.0	25.5	67.4	5.1	100.0
9人以下	-	2.1	-	1.1	1.1	15.8	63.2	16.8	100.0
平均	-	0.6	0.3	0.9	1.2	18.2	71.5	7.3	100.0

常用労働者数30人以上の企業について、平成15年就労条件総合調査（厚生労働省）における国内企業（常用労働者数30人以上）と比較すると、年間休日総数120日以上の企業が外資系企業では82.8%となっているのに対し、国内企業では22.4%である。（第24図）

第24図 年間休日総数別企業数割合・国内企業との比較



年次有給休暇の平均付与日数は18.0日、平均取得日数は9.9日で、その平均取得率は55.6%である。これを外資比率別にみると、平均付与日数は、外国法人の支店等（18.9日）、50%の企業（18.9日）、100%の企業（17.9日）、3分の1超～50%未満の企業（17.9日）、平均取得日数は、外国法人の支店等（12.5日）、3分の1超～50%未満の企業（10.3日）、100%の企業（9.3日）、50%の企業（9.3日）の順で多いが、平均取得率では外国法人の支店等（66.1%）、50%超～100%未満（55.9%）、3分の1超～50%未満の企業（57.6%）、外資100%企業（53.1%）、3分の1超～50%未満の企業（57.6%）の順となっている。（第8表）

第8表 外資比率別年次有給休暇の平均付与日数、平均取得日数及び平均取得率

	平均付与日数	平均取得日数	平均取得率 (%)
外資100%	17.9	9.3	53.1
50%超～100%未満	16.9	9.5	55.9
外資50%	18.9	9.3	52.6
1/3超～50%未満	17.9	10.3	57.6
外国法人の支店等	18.9	12.5	66.1
平均	18.0	9.9	55.6

常用労働者30人以上規模の企業について平成15年就労条件総合調査（厚生労働省）における国内企業（常用労働者30人以上規模）と比較すると、平均付与日数（18.1日）、平均取得日数（10.5日）、平均取得率（58.5%）と、ともに国内企業（同17.5日、9.1日、48.1%）を上回っている。（第9表）

第9表 年次有給休暇の平均付与日数、平均取得日数及び平均取得率の国内企業との比較

(日)

		平均付与日数	平均取得日数	平均取得率(%)
外資系企業	平成15年度調査	18.1	10.5	58.5
	平成11年度調査	20.2	11.7	57.8
国内企業	平成15年調査	17.5	9.1	48.1
	平成11年調査	17.8	9.0	50.5

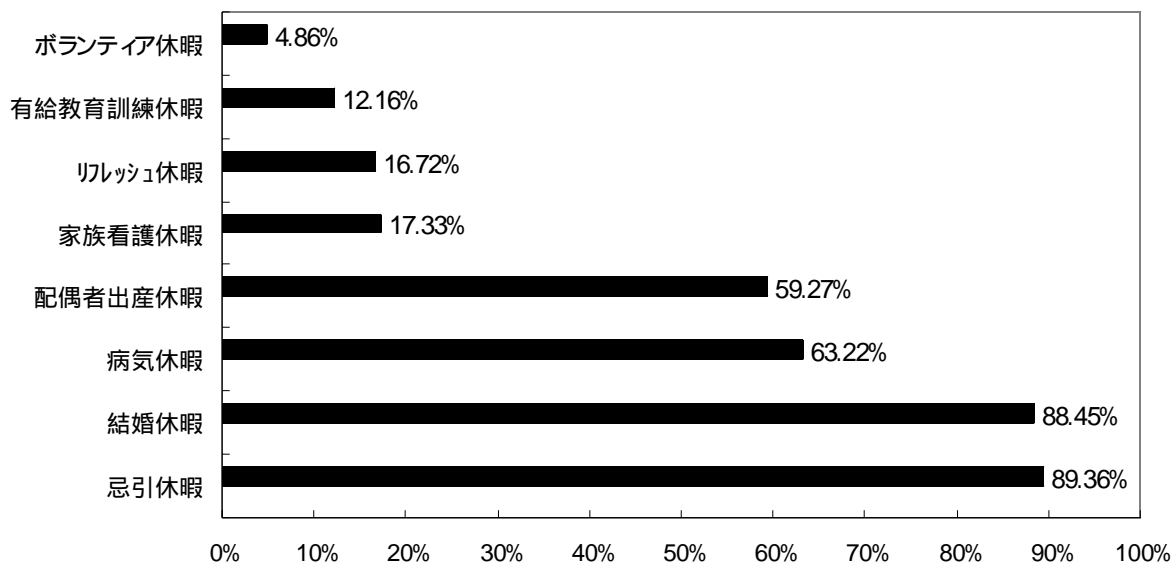
(注) 1. 国内企業の数値は、厚生労働省「平成15年就労条件総合調査」、労働省「平成11年賃金労働時間制度等総合調査」による。

2. 外資系企業、国内企業ともに常用労働者30人以上規模。

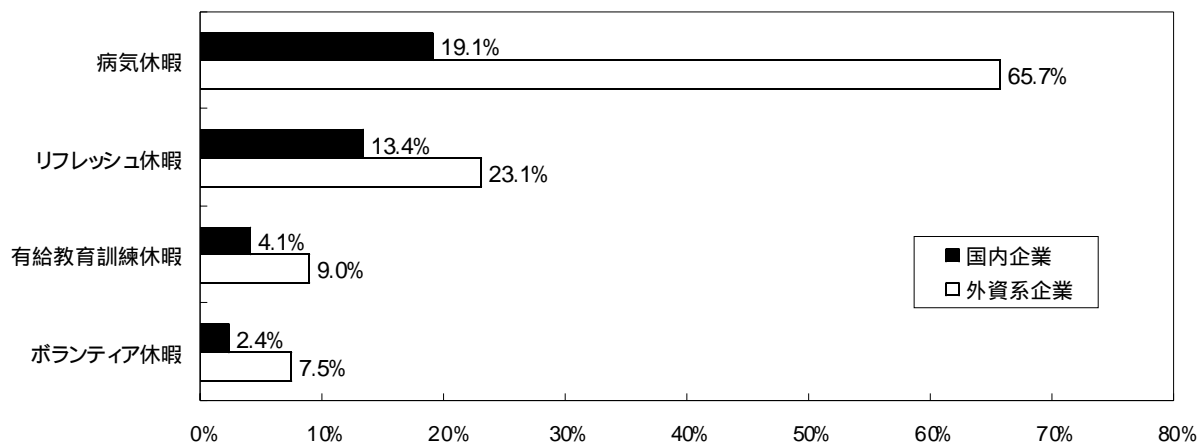
特別休暇制度の導入状況を休暇の種類別にみると、多い順に、(a) 忌引休暇 (89.4%)、(b) 結婚休暇 (88.4%)、(c) 病気休暇 (63.2%)、(d) 配偶者出産休暇 (59.3%)、(e) 家族看護休暇 (17.3%)、(f) リフレッシュ休暇 (16.7%)、(g) 有給教育訓練休暇 (12.2%)、(h) ボランティア休暇 (4.9%) である。(第25-1図)

特別休暇制度のうち、「病気休暇」、「リフレッシュ休暇」、「有給教育訓練休暇」、「ボランティア休暇」について、常用労働者30人以上規模の企業について平成15年就労条件総合調査(厚生労働省)における国内企業(常用労働者30人以上規模)の実態と比較すると、「病気休暇」(国内19.1%、外資系65.7%)、「リフレッシュ休暇」(国内13.4%、外資系23.1%)、「有給教育訓練休暇」(国内4.1%、外資系9.0%)、「ボランティア休暇」(国内2.4%、外資系7.5%)となっており、国内企業に比べて外資系企業がすべての特別休暇制度において普及が進んでいる。(第25-2図)

第25-1図 特別休暇の種類別企業数割合



第25 - 2 図 国内企業との比較



(注1) 国内企業は、厚生労働省「就労条件総合調査(平成15年)」による。

(注2) 常用労働者30人以上規模。