

## 調査の概要

### 1 調査の目的

この調査は、主要産業における企業の賃金制度、労働時間制度、労働費用、福祉施設・制度、退職給付制度、定年制等について総合的に調査し、我が国の民間企業における労働条件の現状を明らかにすることを目的として実施している。

平成20年調査においては、労働時間制度、定年制等、退職給付制度について調査した。

### 2 調査の範囲及び対象

#### (1) 地域

日本国全域

#### (2) 調査対象<sup>注)</sup>

日本標準産業分類に基づく13大産業（平成14年3月改訂）〔鉱業、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、サービス業（他に分類されないもの）（その他の生活関連サービス業のうち家事サービス業及び外国公務を除く。）〕に属する常用労働者が30人以上の民営企業から、産業、企業規模別に一定の方法により抽出した企業

注) 平成19年調査以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成20年調査から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。

### 3 調査事項

企業の属性、労働時間制度に関する事項、定年制等に関する事項、退職給付（一時金・年金）制度に関する事項、退職給付（一時金・年金）の支給実態に関する事項

### 4 調査の時期

平成20年1月1日現在の状況について調査を行った。ただし年間については、平成19年1年間（又は平成18会計年度）の状況について調査を行った。

### 5 調査系統

厚生労働省-都道府県労働局-労働基準監督署-調査対象企業

### 6 調査対象数、有効回答数及び有効回答率

調査対象数 5,937                      有効回答数 4,047                      有効回答率 68.2%

### 7 統計表に用いている符号

「-」・・・該当数値がない場合

「0.0」・・・四捨五入の結果が表章単位未満の場合

「…」・・・調査していない場合

「・」・・・統計項目がありえない場合

## 主な用語の定義

### 「対象労働者」

期間を定めずに雇われている企業全体の全常用労働者よりパートタイム労働者を除いた労働者である。

・常用労働者とは、次の①～③のいずれかに該当する者をいう。

① 期間を定めずに雇われている労働者

② 1か月を超える期間を定めて雇われている労働者

③ 1か月以内の期間を定めて雇われている労働者又は日々雇われている労働者で、平成19年11月及び12月の各月にそれぞれ18日以上雇用された者

・パートタイム労働者とは、1日の所定労働時間が当該企業の一般の労働者より短い者、又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じであっても、1週の所定労働日数が少ない労働者をいう。

### 「所定労働時間」

就業規則等で定められた始業時刻から終業時刻までの時間から、休憩時間を差し引いた労働時間をいう。

なお、労働者によって所定労働時間が異なる場合は、最も多くの労働者に適用されるものを当該企業の所定労働時間とし、変形労働時間制を採用している場合は、期間内で平均したものを当該企業の所定労働時間とした。

## 「年間休日総数」

1年間分の休日の合計日数をいう。休日とは、就業規則、労働協約又は労働契約等において、労働義務がないとされた日のことをいう。ただし、年次有給休暇分や雇用調整、生産調整のための休業分は含まれない。

## 「変形労働時間制」

一定の期間内で週40時間、1日8時間の労働時間の原則に対して例外を認める制度で、「1年単位の変形労働時間制」、「1か月単位の変形労働時間制」、「1週間単位の非定型的変形労働時間制」、「フレックスタイム制」をいう。

## 「みなし労働時間制」

特定の事情により労働時間の算定が困難又は通常と同じ算定方法が適切でない場合、労使協定等により定めた時間を労働したものとみなす制度をいう。

- ・「事業場外労働のみなし労働時間制」とは、外勤の営業社員など、事業場外で業務に従事し、かつ、使用者の具体的な指揮・監督が及ばず、労働時間を算定することが困難な業務を遂行する場合に、所定労働時間、又は労使協定の定め等によるその業務の遂行に通常必要とされる時間を労働したものとみなす制度をいう。

- ・「専門業務型裁量労働制」とは、研究開発など、その業務の性質上その遂行の方法や時間配分の決定等に関し具体的な指示をすることが困難として定められている業務に就かせた場合に、予め定めた時間労働したものとみなすことを労使協定により定める制度をいう。

- ・「企画業務型裁量労働制」とは、事業運営に係る企画、立案、調査及び分析の業務を行うホワイトカラー労働者を対象として、労使委員会で決議した時間労働したものとみなす制度をいう。

なお、導入においては労使委員会における委員の5分の4以上の多数による決議と対象労働者本人の同意が必要である。

## 「勤務延長制度」

定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度をいう。

## 「再雇用制度」

定年年齢に到達した者をいったん退職させた後、再び雇用する制度をいう。

## 「退職給付（一時金・年金）制度」

任意退職、定年、解雇、死亡等の事由で雇用関係が消滅することによって、事業主又はその委託機関等から当該労働者（又は当該労働者と特定の関係にある者）に対して、一定の金額を支給する制度をいう。

## 「退職一時金制度」

退職時に一括して一時金（退職給付手当、退職慰労金、退職功労報奨金等）を支給する制度をいう。

## 「退職年金制度」

労働者の退職後、一定期間又は生涯にわたって一定の金額を年金として支給する制度をいう。

## 「中小企業退職金共済制度」

中小企業退職金共済法に基づく退職金共済制度をいう。

### 「特定退職金共済制度」

市町村（特別区を含む。）、商工会議所、商工会、商工会連合会、都道府県中小企業団体中央会、退職金共済事業を主たる目的とする公益法人等が税務署長の承認を受けて行う退職金共済事業をいう。

### 「別テーブル方式」

退職一時金算定のために、賃金表とは別の体系又はテーブルとして算定基礎額表を定めているものをいう。

### 「定額方式」

退職時の賃金とは関係なく、勤続年数別、退職事由別など退職一時金額そのものを事前に定めている制度をいう。

### 「点数（ポイント制）方式」

一般に点数×単価の形がとられ、職能等級別に一定の点数を定め、これに在級年数を乗じて入社から退職するまでの累積点を算出し、これに一点当たりの単価を乗じる方式（持ち点方式）をいう。

### 「保全措置」

賃金の支払の確保等に関する法律（賃確法）第5条にいう退職給付の保全措置で、就業規則等で労働者に退職給付を支払うことを明らかにした場合に、支払に充てるべき額のうちの一定額を銀行等による保証等で保全することをいう。

### 「厚生年金基金」

厚生労働大臣の認可を受けて厚生年金基金を設立し、厚生年金保険法でいう老齢厚生年金の一部を基金が国に代わって行う代行給付に、企業の実情に応じた給付を上乗せする退職年金制度をいう。

なお、退職給付額については代行部分を除いた上乗せ給付部分についてのみを対象としている。

### 「確定給付企業年金」

受給権保護等を定めた確定給付企業年金法に基づき、労使合意のうえ規約を作成し、事業主もしくは企業年金基金が制度運営する確定給付型の企業年金制度をいう。

### 「キャッシュ・バランス・プラン（CBP）」

企業が加入者の給与等の一定割合や定額を一定期間ごと、加入者ごとに積み立て、それに国債の利回り等に連動した利息を加えた合計額を給付の原資として支給する制度をいう。

### 「確定拠出年金（企業型）」

拠出された掛金が個人ごとに明確に区分され、掛金とその運用収益との合計額をもとに給付額が決定される制度をいう。対象者により企業型と個人型に分かれるが、この調査では企業型のみ対象としている。

### 「適格退職年金」

事業主と信託銀行、又は生命保険会社等が、退職者に対する年金の支給を目的とした信託契約、又は生命保険契約等を結び、国税庁長官の承認を得て、税法上事業主の掛金を損金として取り扱うことが認められている制度をいう。

## 結果の概要

### 1 労働時間制度

#### (1) 所定労働時間

1日の所定労働時間をみると、1企業平均は7時間41分となり、労働者1人平均は7時間43分となっている。

週所定労働時間をみると、1企業平均は39時間21分となり、労働者1人平均は39時間01分となっている。

産業別に1企業平均週所定労働時間をみると、金融・保険業が37時間46分と最も短く、飲食店、宿泊業が40時間07分と最も長くなっている。（第1表、付属統計表1、付属統計表2）

第1表 1日及び週所定労働時間

(単位：時間、分)

企業規模・産業・年	1日の所定労働時間		週所定労働時間	
	1企業平均 <sup>1)</sup>	労働者1人平均 <sup>2)</sup>	1企業平均 <sup>1)</sup>	労働者1人平均 <sup>2)</sup>
計	7 : 41	7 : 43	39 : 21	39 : 01
1,000人以上	7 : 45	7 : 43	38 : 54	38 : 38
300～999人	7 : 44	7 : 44	39 : 01	38 : 57
100～299人	7 : 44	7 : 44	39 : 15	39 : 14
30～99人	7 : 40	7 : 41	39 : 25	39 : 21
鉱業	7 : 41	7 : 37	39 : 13	38 : 38
建設業	7 : 40	7 : 44	39 : 41	39 : 24
製造業	7 : 47	7 : 48	39 : 24	39 : 09
電気・ガス・熱供給・水道業	7 : 39	7 : 39	38 : 24	38 : 19
情報通信業	7 : 39	7 : 39	38 : 25	38 : 20
運輸業	7 : 40	7 : 39	39 : 31	39 : 10
卸売・小売業	7 : 37	7 : 43	39 : 13	38 : 59
金融・保険業	7 : 32	7 : 20	37 : 46	36 : 44
不動産業	7 : 38	7 : 39	38 : 51	38 : 44
飲食店、宿泊業	7 : 41	7 : 45	40 : 07	39 : 48
医療、福祉	7 : 47	7 : 45	39 : 39	39 : 13
教育、学習支援業	7 : 42	7 : 39	39 : 25	39 : 01
サービス業 (他に分類されないもの)	7 : 38	7 : 41	39 : 17	39 : 09
平成16年	7 : 40	7 : 42	39 : 21	38 : 52
17	7 : 40	7 : 42	39 : 16	38 : 49
18	7 : 41	7 : 42	39 : 15	38 : 48
19	7 : 42	7 : 43	39 : 18	38 : 53
20※	7 : 41	7 : 43	39 : 20	38 : 56

- 注：1) 「1企業平均」は、企業において最も多くの労働者に適用される1日の所定労働時間、週所定労働時間をそれぞれ平均したものである。
- 2) 「労働者1人平均」は、企業において最も多くの労働者に適用される1日の所定労働時間、週所定労働時間を企業の労働者数（所定労働時間の定めのない者は除く。）によりそれぞれ加重平均したものである。
- 3) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。  
20※は、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

## (2) 週休制

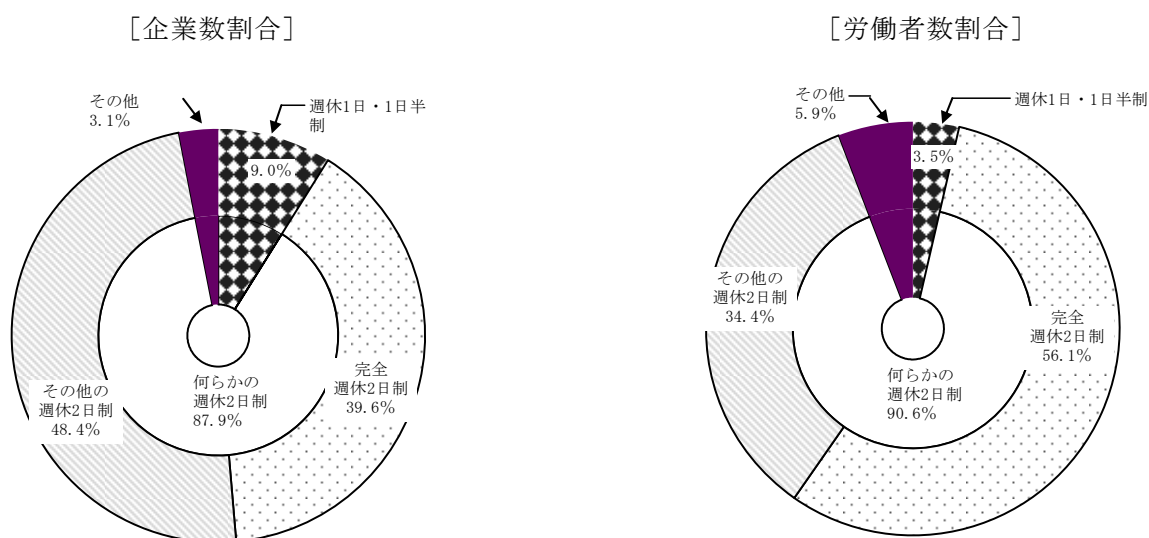
主な週休制の形態をみると、「何らかの週休2日制」を採用している企業数割合は87.9%となっており、企業規模別にみると、1,000人以上が92.0%、300~999人が93.4%、100~299人が90.4%、30~99人が86.7%となっている。

これを産業別にみると、金融・保険業が98.7%と最も高く、次いで情報通信業(98.2%)、電気・ガス・熱供給・水道業(92.4%)となっている。

「完全週休2日制」を採用している企業数割合は、39.6%となっている。これを企業規模別にみると、1,000人以上が69.7%、300~999人が59.9%、100~299人が44.6%、30~99人が35.6%となっている。(第1図、第2表)

週休制の形態別適用労働者数割合をみると「何らかの週休2日制」が適用されている労働者数割合は90.6%、「完全週休2日制」が適用されている労働者数割合は56.1%となっている(第1図、第3表)。

第1図 週休制の形態



- 注: 1) 企業数割合は、企業において最も多くの労働者に適用される「主な週休制」の割合である。  
2) 「その他の週休2日制」とは、月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制など、実質的に完全週休2日制より休日日数が少ないものをいう。  
3) 「その他」とは、何らかの週休3日制など、実質的に完全週休2日制より休日日数が多いものをいう。

第2表 主な週休制<sup>1)</sup>の形態別企業数割合

(単位：%)

企業規模・産業・年	全企業 <sup>2)</sup>	週休1日制 又は週休 1日半制		何らかの 週休 2日制		その他 <sup>4)</sup>	
				完全週休 2日制	その他の 週休2日制 <sup>3)</sup>		
計	[100.0]	100.0	9.0	87.9	39.6	48.4	3.1
1,000人以上	[1.9]	100.0	1.0	92.0	69.7	22.3	7.0
300～999人	[6.2]	100.0	2.0	93.4	59.9	33.5	4.7
100～299人	[19.9]	100.0	5.4	90.4	44.6	45.9	4.2
30～99人	[72.1]	100.0	10.8	86.7	35.6	51.0	2.6
鉱業	[0.1]	100.0	5.0	91.7	41.2	50.6	3.2
建設業	[9.3]	100.0	9.2	89.6	28.0	61.6	1.3
製造業	[28.4]	100.0	3.0	91.6	41.5	50.1	5.4
電気・ガス・熱供給・水道業	[0.1]	100.0	-	92.4	68.4	24.0	7.6
情報通信業	[3.9]	100.0	-	98.2	82.1	16.1	1.8
運輸業	[9.4]	100.0	9.8	85.3	28.6	56.6	4.9
卸売・小売業	[24.2]	100.0	13.8	84.1	34.4	49.6	2.1
金融・保険業	[0.7]	100.0	0.5	98.7	93.4	5.3	0.8
不動産業	[1.3]	100.0	4.3	91.5	47.4	44.1	4.2
飲食店、宿泊業	[5.2]	100.0	20.9	78.5	27.5	51.0	0.6
医療、福祉	[0.9]	100.0	7.3	90.0	58.1	31.9	2.7
教育、学習支援	[1.2]	100.0	8.8	89.4	29.5	59.9	1.8
サービス業 (他に分類されないもの)	[15.2]	100.0	10.9	87.3	47.3	39.9	1.8
平成16年		100.0	7.7	89.7	39.0	50.7	2.6
17		100.0	8.2	89.0	41.1	48.0	2.8
18		100.0	7.9	89.4	39.6	49.8	2.7
19		100.0	8.3	88.8	39.3	49.5	2.9
20*		100.0	8.6	87.8	41.1	46.7	3.6

注：1) 「主な週休制」とは、企業において最も多くの労働者に適用される週休制をいう。  
 2) [ ]内の数値は、全企業に対する企業規模、産業別の企業数割合である。  
 3) 「その他の週休2日制」とは、月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制など、実質的に完全週休2日制より休日日数が少ないものをいう。  
 4) 「その他」とは、何らかの週休3日制など、実質的に完全週休2日制より休日日数が多いものをいう。  
 5) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民間企業」に範囲を拡大した。  
 20※は、「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

第3表 週休制の形態別適用労働者数割合

(単位：%)

企業規模・産業・年	労働者計 <sup>1)</sup>	週休1日制 又は週休 1日半制		何らかの 週休 2日制		その他 <sup>3)</sup>	
				完全週休 2日制	その他の 週休2日制 <sup>2)</sup>		
計	[100.0]	100.0	3.5	90.6	56.1	34.4	5.9
1,000人以上	[32.9]	100.0	0.5	90.1	74.2	16.0	9.4
300～999人	[19.5]	100.0	1.5	93.2	63.7	29.4	5.4
100～299人	[22.6]	100.0	4.9	90.5	45.3	45.2	4.6
30～99人	[25.0]	100.0	7.6	89.3	37.7	51.6	3.1
鉱業	[0.1]	100.0	2.1	90.5	50.9	39.6	7.5
建設業	[6.9]	100.0	5.2	92.3	54.1	38.2	2.5
製造業	[34.4]	100.0	1.4	90.8	61.1	29.7	7.8
電気・ガス・熱供給・水道業	[0.9]	100.0	0.0	96.6	90.4	6.2	3.4
情報通信業	[5.1]	100.0	0.0	98.4	89.5	8.9	1.6
運輸業	[10.2]	100.0	8.0	80.6	26.6	54.0	11.4
卸売・小売業	[21.4]	100.0	2.5	92.8	52.4	40.4	4.7
金融・保険業	[3.6]	100.0	0.0	99.5	98.5	0.9	0.5
不動産業	[1.2]	100.0	2.3	89.7	50.4	39.3	8.0
飲食店、宿泊業	[3.4]	100.0	8.8	89.4	26.5	62.9	1.8
医療、福祉	[0.5]	100.0	4.7	93.4	45.6	47.8	1.9
教育、学習支援	[0.6]	100.0	7.4	87.1	37.3	49.8	5.5
サービス業 (他に分類されないもの)	[11.8]	100.0	7.4	87.9	56.7	31.2	4.7
平成16年		100.0	3.5	89.8	56.7	33.1	6.7
17		100.0	3.7	91.2	60.4	30.8	5.1
18		100.0	3.3	92.2	60.2	32.0	4.5
19		100.0	2.9	91.8	59.1	32.8	5.3
20*		100.0	3.2	90.3	59.5	30.8	6.5

注：1) [ ]内の数値は、全労働者に対する企業規模、産業別の労働者数割合である。  
 2) 「その他の週休2日制」とは、月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制など、実質的に完全週休2日制より休日日数が少ないものをいう。  
 3) 「その他」とは、何らかの週休3日制など、実質的に完全週休2日制より休日日数が多いものをいう。  
 4) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民間企業」に範囲を拡大した。  
 20※は、「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

(3) 年間休日総数

年間休日総数の1企業平均は105.5日となり、労働者1人平均は112.3日となっている。

1企業平均年間休日総数を企業規模別にみると、1,000人以上が115.3日、300～999人が112.3日、100～299人が108.3日、30～99人が103.8日と規模が小さくなるほど年間休日総数は少なくなっている。

これを産業別にみると、金融・保険業が119.9日で最も多く、飲食店、宿泊業が93.7日と最も少なくなっている。(第4表)

第4表 年間休日総数階級別企業数割合、1企業平均年間休日総数及び労働者1人平均年間休日総数

(単位：%)

企業規模・産業・年	全企業	69日以下	70～79日	80～89日	90～99日	100～109日	110～119日	120～129日	130日以上	1企業平均年間休日総数 <sup>1)</sup>	労働者1人平均年間休日総数 <sup>2)</sup>
										(日)	(日)
計	100.0	3.0	4.0	9.2	13.7	28.3	17.4	23.1	1.2	105.5	112.3
1,000人以上	100.0	0.1	1.5	1.3	4.0	22.4	19.3	49.5	1.9	115.3	118.3
300～999人	100.0	0.9	2.1	3.2	5.5	28.4	17.8	41.0	1.0	112.3	114.3
100～299人	100.0	1.9	3.7	4.6	10.5	29.8	20.6	27.3	1.5	108.3	109.6
30～99人	100.0	3.6	4.4	11.2	15.5	28.1	16.4	19.7	1.1	103.8	105.8
鉱業	100.0	-	1.1	15.0	10.0	44.2	15.7	14.0	-	104.9	107.7
建設業	100.0	2.2	4.1	21.3	20.1	18.4	13.3	19.7	0.7	102.5	110.6
製造業	100.0	0.3	0.3	5.2	13.7	31.3	27.4	21.2	0.6	109.2	115.9
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	-	2.8	-	4.4	12.7	25.2	54.8	-	115.5	121.3
情報通信業	100.0	-	-	-	4.6	8.9	15.3	68.8	2.5	119.6	120.8
運輸業	100.0	3.8	11.3	11.3	12.0	31.4	9.7	17.4	3.0	101.9	103.1
卸売・小売業	100.0	4.6	4.6	7.9	14.2	32.7	15.5	19.7	0.7	103.7	111.2
金融・保険業	100.0	1.1	-	0.2	0.5	1.8	10.0	85.4	0.9	119.9	120.9
不動産業	100.0	0.3	1.9	2.6	13.0	23.2	23.5	34.7	0.9	110.9	113.3
飲食店、宿泊業	100.0	12.0	6.3	15.6	19.2	37.5	4.1	5.2	-	93.7	96.8
医療、福祉	100.0	2.4	2.9	6.1	12.7	28.2	24.2	21.1	2.4	107.2	108.7
教育、学習支援業	100.0	1.6	5.8	18.4	11.7	30.2	20.5	7.9	3.9	102.3	106.6
サービス業 (他に分類されないもの)	100.0	3.9	6.4	10.7	11.7	23.2	13.0	29.2	2.1	104.7	109.7
平成16年	100.0	3.9	4.9	8.8	12.7	29.1	16.1	23.8	0.7	104.7	113.0
17	100.0	3.3	4.6	9.2	11.9	28.5	16.9	25.0	0.7	105.3	113.2
18	100.0	3.3	4.6	9.4	12.1	29.2	17.1	23.9	0.5	105.1	113.1
19	100.0	3.3	4.4	8.1	13.5	26.4	22.8	20.8	0.7	105.4	112.9
20*	100.0	2.8	3.8	9.0	13.0	26.8	17.9	25.2	1.5	106.3	113.7

注:1) 「1企業平均年間休日総数」は、企業において最も多くの労働者に適用される年間休日総数を平均したものである。

2) 「労働者1人平均年間休日総数」は、企業において最も多くの労働者に適用される年間休日総数を、その適用される労働者数により加重平均したものである。

3) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。

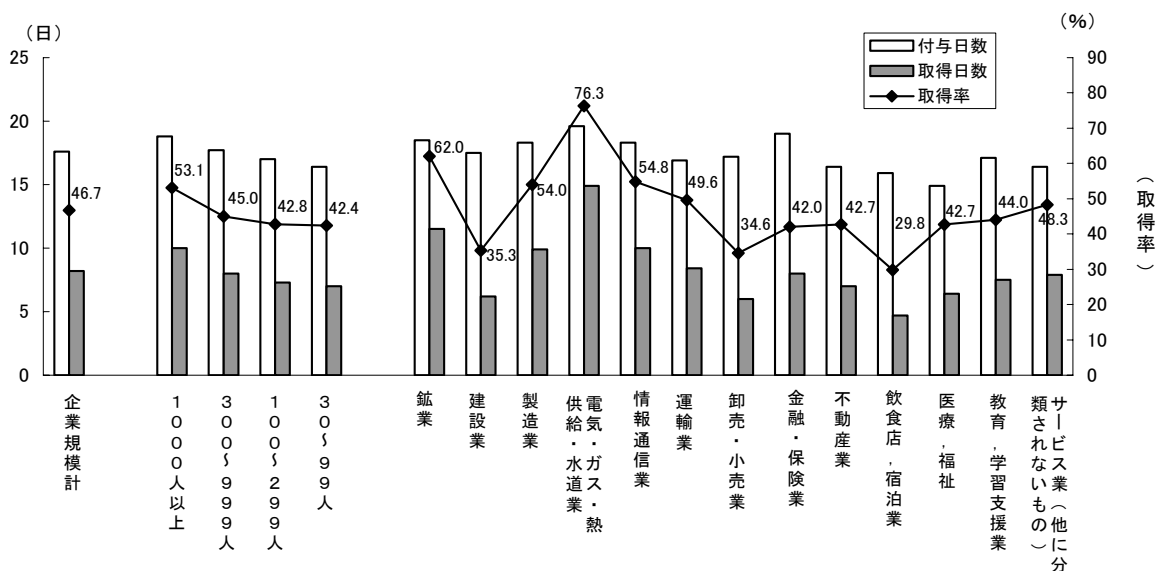
20※は、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

(4) 年次有給休暇の取得状況

平成19年（又は平成18会計年度）1年間に企業が付与した年次有給休暇日数（繰越日数は除く。）は、労働者1人平均17.6日となっている。そのうち労働者が取得した日数は8.2日で、取得率は46.7%となっている。

産業別にみると、最も取得日数が多く、取得率も高いのは、電気・ガス・熱供給・水道業で14.9日、76.3%となっている。一方、最も取得日数が少なく、取得率も低いのは、飲食店、宿泊業で4.7日、29.8%となっている。（第2図、第5表）

第2図 労働者1人平均年次有給休暇の取得状況



第5表 労働者1人平均年次有給休暇の取得状況

企業規模・産業・年	付与日数 <sup>1)</sup>	取得日数 <sup>2)</sup>	取得率 <sup>3)</sup>
	日	日	%
計	17.6	8.2	46.7
1,000人以上	18.8	10.0	53.1
300~999人	17.7	8.0	45.0
100~299人	17.0	7.3	42.8
30~99人	16.4	7.0	42.4
鉱業	18.5	11.5	62.0
建設業	17.5	6.2	35.3
製造業	18.3	9.9	54.0
電気・ガス・熱供給・水道業	19.6	14.9	76.3
情報通信業	18.3	10.0	54.8
運輸業	16.9	8.4	49.6
卸売・小売業	17.2	6.0	34.6
金融・保険業	19.0	8.0	42.0
不動産業	16.4	7.0	42.7
飲食店、宿泊業	15.9	4.7	29.8
医療、福祉	14.9	6.4	42.7
教育、学習支援業	17.1	7.5	44.0
サービス業（他に分類されないもの）	16.4	7.9	48.3
平成16年	18.0	8.5	47.4
17	18.0	8.4	46.6
18	17.9	8.4	47.1
19	17.7	8.3	46.6
20*	17.8	8.5	47.7

注:1) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。

2) 「取得日数」は、平成19年（又は平成18会計年度）1年間に実際に取得した日数である。

3) 「取得率」は、取得日数計/付与日数計×100(%)である。

4) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民間企業」に範囲を拡大した。

20※は、「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。



(5) 変形労働時間制

変形労働時間制を採用している企業数割合は 52.9%となっており、これを種類別（複数回答）にみると「1年単位の変形労働時間制」が 35.8%、「1か月単位の変形労働時間制」が 14.4%、「フレックスタイム制」が 4.9%となっている。

また、企業規模別にみると、「1か月単位の変形労働時間制」及び「フレックスタイム制」は規模が大きくなるほど採用している企業数割合が高くなっている。

変形労働時間制を採用している企業数割合を産業別にみると、鉱業が 67.5%と最も高く、次いで教育、学習支援業（66.2%）、運輸業（64.0%）となっている。（第6表）

第6表 変形労働時間制の有無、種類別採用企業数割合

(単位：%)

企業規模・産業・年	全企業	変形労働時間制を採用している企業 <sup>1)</sup>	変形労働時間制の種類（複数回答）			変形労働時間制を採用していない企業
			1年単位の変形労働時間制	1か月単位の変形労働時間制	フレックスタイム制	
計	100.0	52.9	35.8	14.4	4.9	47.1
1,000人以上	100.0	74.8	24.4	39.7	30.6	25.2
300～999人	100.0	64.5	30.2	28.1	14.1	35.5
100～299人	100.0	59.1	37.1	19.3	5.6	40.9
30～99人	100.0	49.7	36.2	11.2	3.3	50.3
鉱業	100.0	67.5	51.7	21.3	4.0	32.5
建設業	100.0	60.6	55.6	4.8	3.3	39.4
製造業	100.0	57.8	45.0	10.2	5.2	42.2
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	56.5	26.8	34.9	11.3	43.5
情報通信業	100.0	39.8	12.0	8.9	23.3	60.2
運輸業	100.0	64.0	44.6	18.3	2.8	36.0
卸売・小売業	100.0	45.9	29.9	13.3	4.0	54.1
金融・保険業	100.0	24.6	2.6	17.4	6.1	75.4
不動産業	100.0	50.7	23.1	25.5	5.9	49.3
飲食店、宿泊業	100.0	61.3	22.7	36.1	4.5	38.7
医療、福祉	100.0	43.3	10.1	29.8	7.5	56.7
教育、学習支援業	100.0	66.2	50.9	15.8	1.5	33.8
サービス業 (他に分類されないもの)	100.0	44.8	23.9	19.0	3.7	55.2
平成16年	100.0	54.8	36.9	14.3	5.9	45.2
17	100.0	55.7	36.4	15.3	6.8	44.3
18	100.0	58.5	39.5	15.2	6.3	41.5
19	100.0	55.9	38.4	13.6	6.2	44.1
20 <sup>※</sup>	100.0	54.0	36.8	14.0	5.5	46.0

注:1) 「変形労働時間制を採用している企業」には、「1週間単位の非定型的変形労働時間制」を含む。

2) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。

20<sup>※</sup>は、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

変形労働時間制の適用労働者数割合は49.3%で、これを種類別にみると、「1年単位の変形労働時間制」は24.4%、「1か月単位の変形労働時間制」は17.9%、「フレックスタイム制」は7.0%となっている（第7表）。

第7表 変形労働時間制の有無、種類別適用労働者数割合

(単位：%)

企業規模・産業・年	労働者計	変形労働時間制の適用を受ける労働者 <sup>1)</sup>	1年単位の変形労働時間制	1か月単位の変形労働時間制	フレックスタイム制	変形労働時間制の適用を受けない労働者
計	100.0	49.3	24.4	17.9	7.0	50.7
1,000人以上	100.0	52.2	11.8	26.2	14.2	47.8
300～999人	100.0	49.4	22.8	20.6	6.0	50.6
100～299人	100.0	50.3	32.8	14.4	3.0	49.7
30～99人	100.0	44.7	34.5	8.0	2.1	55.3
鉱業	100.0	52.8	32.7	17.7	2.5	47.2
建設業	100.0	42.5	36.1	4.2	2.1	57.5
製造業	100.0	51.1	30.1	10.8	10.2	48.9
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	57.0	3.0	37.3	16.7	43.0
情報通信業	100.0	34.9	5.3	6.9	22.7	65.1
運輸業	100.0	67.9	31.8	34.0	2.0	32.1
卸売・小売業	100.0	50.1	23.5	22.1	4.3	49.9
金融・保険業	100.0	9.5	0.5	4.9	4.1	90.5
不動産業	100.0	42.0	22.3	16.5	3.2	58.0
飲食店、宿泊業	100.0	67.8	16.3	49.7	1.7	32.2
医療、福祉	100.0	52.9	12.3	35.7	4.9	47.1
教育、学習支援業	100.0	61.6	41.2	15.1	5.4	38.4
サービス業 (他に分類されないもの)	100.0	43.2	14.9	22.7	5.6	56.8
平成16年	100.0	48.7	23.7	16.1	8.9	51.3
17	100.0	48.9	23.3	16.7	8.9	51.1
18	100.0	48.9	23.7	16.5	8.6	51.1
19	100.0	49.5	25.3	16.1	8.1	50.5
20 <sup>※</sup>	100.0	48.7	23.4	17.4	7.9	51.3

注:1) 「変形労働時間制の適用を受ける労働者」には、「1週間単位の非定型的変形労働時間制」を含む。

2) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。

20<sup>※</sup>は、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

(6) みなし労働時間制

みなし労働時間制を採用している企業数割合は 10.5%となっており、企業規模別にみると、1,000人以上が 28.8%、300～999人が 20.1%、100～299人が 15.7%、30～99人が 7.8%となっている。

これを、産業別にみると、情報通信業が 30.4%と最も高く、次いで金融・保険業（15.7%）、卸売・小売業（13.1%）となっている。

みなし労働時間制を採用している企業数割合を種類別（複数回答）にみると、「事業場外労働のみなし労働時間制」が 8.8%、「専門業務型裁量労働制」が 2.2%、「企画業務型裁量労働制」が 0.9%となっている。（第 8 表）

第 8 表 みなし労働時間制の有無、種類別採用企業数割合

(単位：%)

企業規模・産業・年	全企業	みなし労働時間制を採用している企業	みなし労働時間制の種類（複数回答）			みなし労働時間制を採用していない企業
			事業場外労働のみなし労働時間制	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制	
計	100.0	10.5	8.8	2.2	0.9	89.5
1,000人以上	100.0	28.8	19.5	11.2	6.5	71.2
300～999人	100.0	20.1	17.2	4.9	2.1	79.9
100～299人	100.0	15.7	13.3	2.7	2.2	84.3
30～99人	100.0	7.8	6.5	1.6	0.3	92.2
鉱業	100.0	2.5	2.5	-	-	97.5
建設業	100.0	7.6	6.2	0.3	1.5	92.4
製造業	100.0	10.3	7.9	3.3	1.1	89.7
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	4.5	2.5	1.4	1.4	95.5
情報通信業	100.0	30.4	12.1	22.3	4.3	69.6
運輸業	100.0	5.7	5.7	0.0	0.3	94.3
卸売・小売業	100.0	13.1	12.9	0.3	0.6	86.9
金融・保険業	100.0	15.7	12.7	1.7	2.4	84.3
不動産業	100.0	11.4	11.0	0.8	0.5	88.6
飲食店、宿泊業	100.0	6.2	5.6	0.7	0.5	93.8
医療、福祉	100.0	3.4	2.8	0.6	0.3	96.6
教育、学習支援業	100.0	3.9	3.9	-	0.1	96.1
サービス業 (他に分類されないもの)	100.0	8.7	8.0	1.5	0.6	91.3
平成 16 年	100.0	9.8	8.6	2.5	0.5	90.2
17	100.0	11.4	9.3	3.4	0.6	88.6
18	100.0	10.6	8.8	2.8	0.7	89.3
19	100.0	10.6	8.8	2.9	1.1	89.4
20*	100.0	10.4	8.3	2.7	0.9	89.6

注：平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成20年調査から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。

20\*は、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

みなし労働時間制の適用労働者数割合をみると7.9%で、これを種類別にみると「事業場外労働のみなし労働時間制」が6.2%、「専門業務型裁量労働制」が1.3%、「企画業務型裁量労働制」が0.5%となっている（第9表）。

第9表 みなし労働時間制の有無、種類別適用労働者数割合

企業規模・産業・年	労働者計	(単位：%)				みなし労働時間制の適用を受けない労働者
		みなし労働時間制の適用を受ける労働者	事業場外労働のみなし労働時間制	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制	
計	100.0	7.9	6.2	1.3	0.5	92.1
1,000人以上	100.0	12.4	9.2	2.2	1.0	87.6
300～999人	100.0	7.6	5.9	1.6	0.1	92.4
100～299人	100.0	6.8	5.7	0.6	0.5	93.2
30～99人	100.0	3.3	2.7	0.5	0.1	96.7
鉱業	100.0	2.1	2.1	-	-	97.9
建設業	100.0	5.2	4.8	0.2	0.2	94.8
製造業	100.0	5.9	3.4	1.7	0.8	94.1
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	0.4	0.3	0.0	0.0	99.6
情報通信業	100.0	13.3	2.5	10.2	0.6	86.7
運輸業	100.0	10.3	10.3	0.0	0.0	89.7
卸売・小売業	100.0	9.6	8.8	0.3	0.4	90.4
金融・保険業	100.0	18.4	16.4	0.0	1.9	81.6
不動産業	100.0	21.2	20.3	0.2	0.7	78.8
飲食店、宿泊業	100.0	3.0	2.8	0.1	0.1	97.0
医療、福祉	100.0	2.9	2.6	0.1	0.3	97.1
教育、学習支援業	100.0	3.5	3.4	-	0.1	96.5
サービス業 (他に分類されないもの)	100.0	6.2	5.4	0.8	0.1	93.8
平成16年	100.0	7.2	6.2	0.9	0.1	92.8
17	100.0	8.3	7.0	1.1	0.2	91.7
18	100.0	8.0	6.5	1.4	0.2	92.0
19	100.0	7.3	5.8	1.3	0.3	92.7
20*	100.0	8.4	6.4	1.5	0.5	91.6

注：平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」としており、平成20年調査から「常用労働者が30人以上の民間企業」に範囲を拡大した。

20※は、「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

## 2 定年制等

### (1) 定年制

定年制を定めている企業数割合は、94.4%となっており、そのうち「一律に定めている」企業数割合は98.4%、「職種別に定めている」1.1%となっている(第10表)。

第10表 定年制の有無、定年制の定め方別企業数割合

企業規模・産業・年	全企業	定年制を定めている企業 <sup>1)</sup>					定年制を定めていない企業
			一律に定めている	職種別に定めている	その他		
計	100.0	94.4	(100.0)	( 98.4)	( 1.1)	( 0.5)	5.6
1,000人以上	100.0	99.8	(100.0)	( 98.9)	( 1.0)	( 0.1)	0.2
300～999人	100.0	98.8	(100.0)	( 97.8)	( 0.9)	( 1.3)	1.2
100～299人	100.0	98.7	(100.0)	( 98.5)	( 1.1)	( 0.4)	1.3
30～99人	100.0	92.7	(100.0)	( 98.4)	( 1.1)	( 0.4)	7.3
鉱業	100.0	98.9	(100.0)	(100.0)	( -)	( -)	1.1
建設業	100.0	88.6	(100.0)	( 98.5)	( 1.4)	( 0.1)	11.4
製造業	100.0	97.9	(100.0)	( 99.2)	( 0.3)	( 0.5)	2.1
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	100.0	(100.0)	( 97.7)	( 1.3)	( 1.0)	-
情報通信業	100.0	99.0	(100.0)	( 99.3)	( 0.5)	( 0.2)	1.0
運輸業	100.0	94.8	(100.0)	( 98.1)	( 1.5)	( 0.5)	5.2
卸売・小売業	100.0	94.4	(100.0)	( 97.6)	( 2.1)	( 0.3)	5.6
金融・保険業	100.0	97.1	(100.0)	( 98.8)	( 1.2)	( -)	2.9
不動産業	100.0	92.1	(100.0)	( 98.6)	( 1.4)	( -)	7.9
飲食店、宿泊業	100.0	87.0	(100.0)	( 98.1)	( 1.9)	( -)	13.0
医療、福祉	100.0	84.2	(100.0)	( 95.7)	( 2.9)	( 1.4)	15.8
教育、学習支援業	100.0	87.1	(100.0)	(100.0)	( -)	( -)	12.9
サービス業 (他に分類されないもの)	100.0	93.7	(100.0)	( 98.2)	( 0.7)	( 1.1)	6.3
平成17年	100.0	95.3	(100.0)	( 97.6)	( 1.8)	( 0.6)	4.7
18	100.0	95.3	(100.0)	( 98.1)	( 1.1)	( 0.8)	4.7
19	100.0	93.2	(100.0)	( 98.4)	( 1.1)	( 0.4)	6.8
20 <sup>※</sup>	100.0	94.7	(100.0)	( 98.4)	( 1.1)	( 0.5)	5.3

注：1) ( )内の数値は、定年制を定めている企業に対する割合である。

2) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。

20<sup>※</sup>は、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

(2) 一律定年制における定年年齢の状況

一律定年制を定めている企業について定年年齢をみると、「60歳」とする企業数割合が85.2%と最も多くなっている。

なお、「63歳以上」とする企業数割合が13.5%、「65歳以上」は10.9%となっており、前年に引き続き上昇している。

企業規模別にみると、定年年齢を「60歳」とする企業数割合は企業規模が大きいほど高く、「65歳以上」の年齢とする企業数割合は、企業規模が小さいほど高い。

産業別にみると、「65歳以上」とする企業数割合は、サービス業が18.0%と最も高く、次いで飲食店、宿泊業（17.8%）、医療、福祉（17.1%）となっている。（第11表）

第11表 一律定年制を定めている企業における定年年齢階級別企業数割合

企業規模・産業・年	(単位：%)										
	一律定年制を定めている企業 <sup>1)2)</sup>	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳以上	(再掲)63歳以上	(再掲)65歳以上	
計	[ 98.4]	100.0	85.2	0.2	1.1	2.5	0.1	10.7	0.1	13.5	10.9
1,000人以上	[ 98.9]	100.0	95.3	0.8	0.5	1.0	-	2.5	-	3.4	2.5
300～999人	[ 97.8]	100.0	91.4	0.4	0.3	2.9	-	4.9	0.0	7.9	5.0
100～299人	[ 98.5]	100.0	89.7	0.4	1.7	0.8	-	7.3	-	8.1	7.3
30～99人	[ 98.4]	100.0	83.0	0.2	1.0	3.1	0.1	12.5	0.2	15.9	12.7
鉱業	[100.0]	100.0	92.4	-	-	5.1	-	2.5	-	7.6	2.5
建設業	[ 98.5]	100.0	85.2	0.1	1.8	5.4	-	6.2	1.3	12.9	7.5
製造業	[ 99.2]	100.0	88.6	0.3	1.2	1.2	-	8.7	-	9.9	8.7
電気・ガス・熱供給・水道業	[ 97.7]	100.0	93.4	-	0.7	0.8	-	5.1	-	6.0	5.1
情報通信業	[ 99.3]	100.0	91.0	0.1	0.6	2.4	-	6.0	-	8.4	6.0
運輸業	[ 98.1]	100.0	83.0	0.4	1.4	6.7	-	8.5	-	15.2	8.5
卸売・小売業	[ 97.6]	100.0	85.7	0.1	0.9	2.4	-	10.9	-	13.3	10.9
金融・保険業	[ 98.8]	100.0	96.3	0.5	-	0.5	-	2.6	-	3.1	2.6
不動産業	[ 98.6]	100.0	85.7	0.9	1.0	3.3	-	9.0	0.1	12.4	9.1
飲食店、宿泊業	[ 98.1]	100.0	77.0	1.4	1.9	1.9	-	17.8	-	19.7	17.8
医療、福祉	[ 95.7]	100.0	80.6	0.4	0.4	1.5	-	16.1	1.0	18.6	17.1
教育、学習支援業	[100.0]	100.0	86.0	-	2.1	2.1	-	9.8	-	11.9	9.8
サービス業 (他に分類されないもの)	[ 98.2]	100.0	79.4	0.0	0.4	1.6	0.6	18.0	-	20.2	18.0
平成17年	[ 97.6]	100.0	91.1	0.5	1.1	0.9	0.0	6.1	0.1	7.1	6.2
18	[ 98.1]	100.0	90.5	0.5	1.7	0.9	0.0	6.2	0.2	7.3	6.3
19	[ 98.4]	100.0	86.6	0.2	2.5	1.5	0.0	9.0	0.0	10.6	9.1
20*	[ 98.4]	100.0	86.0	0.1	1.2	2.6	0.1	9.8	0.2	12.7	10.0

注：1) [ ]内の数値は、定年制を定めている企業のうち、一律定年制を定めている企業数割合である。

2) 平成17年の「一律定年制を定めている企業」には、「59歳以下」を含む。

3) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。

20\*は、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。