

平成 29 年 12 月 27 日

【照会先】

政策統括官付参事官付賃金福祉統計室

室長 井嶋 俊幸

室長補佐 井上 明子

就労条件係（内線 7639）

（代表電話）03-5253-1111

（直通電話）03-3595-3147

平成 29 年就労条件総合調査の概況

目 次

調査の概要	1 頁
利用上の注意	2 頁
結果の概要	
1 労働時間制度	
(1) 所定労働時間	3 頁
(2) 週休制	4 頁
(3) 年間休日総数	6 頁
(4) 年次有給休暇	7 頁
(5) 病気休暇	9 頁
(6) 変形労働時間制	11 頁
(7) みなし労働時間制	13 頁
(8) 勤務間インターバル制度	15 頁
2 定年制等	
(1) 定年制	17 頁
(2) 一律定年制における定年年齢の状況	18 頁
(3) 一律定年制における定年後の措置	19 頁
3 賃金制度	
(1) 基本給	21 頁
(2) 賃金制度の改定状況	23 頁
(3) 時間外労働の割増賃金率	24 頁
(4) 1 か月 60 時間を超える時間外労働に係る 割増賃金率	25 頁
(5) 賞与	26 頁
主な用語の定義	28 頁

平成 29 年就労条件総合調査の結果は、厚生労働省のホームページにも掲載されています。
アドレス (<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23.html>)

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労働時間制度、定年制等、賃金制度等について総合的に調査し、我が国の民間企業における就労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。

2 調査の範囲及び対象

(1) 地域

全国

(2) 調査対象

日本標準産業分類（平成 25 年 10 月改定）に基づく 16 大産業 [鉱業、採石業、砂利採取業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業（その他の生活関連サービス業のうち、家事サービス業を除く。）、教育、学習支援業、医療、福祉、複合サービス事業及びサービス業（他に分類されないもの）（政治・経済・文化団体、宗教及び外国公務を除く。)] に属する常用労働者が 30 人以上の民間企業を対象とし、産業、企業規模別に一定の方法により抽出した企業（医療法人、社会福祉法人、各種協同組合等の会社組織以外の法人を含む）を客体とした。

3 調査の時期

平成 29 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 28 年（又は平成 27 会計年度）1 年間の状況について調査を行った。

4 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及び賃金制度に関する事項

5 調査方法

厚生労働省から調査客体企業に調査票を郵送し、記入された調査票を郵送により回収する方法及びオンラインを利用した調査票への回答をオンラインにより回収する方法で実施した。

6 調査系統

厚生労働省－調査客体企業

7 調査客体数、有効回答数及び有効回答率

調査客体数 6,367 有効回答数 4,432 有効回答率 69.6%

利用上の注意

- 1 本調査では、企業全体の全常用労働者のうち、期間を定めずに雇われている労働者（パートタイム労働者を除く。）を対象としている。
- 2 表章記号について
 - (1) 「0.0」は、該当する数値はあるが、四捨五入の結果、表章単位に満たないものを示す。
 - (2) 「－」は、該当する数値がない場合を示す。
 - (3) 「＊」は、調査対象企業数が少ないため表章しないものを示す。
- 3 構成比は四捨五入しているため、その合計が 100.0%にならない場合がある。
- 4 東日本大震災への対応

平成 28 年 7 月 12 日に設定されている避難指示区域（帰還困難区域、居住制限区域及び避難指示解除準備区域）を含む市町村に所在する企業を調査対象から除外し、調査を行った。

結果の概要

1 労働時間制度

(1) 所定労働時間

1日の所定労働時間は、1企業平均7時間45分（前年7時間45分）、労働者1人平均7時間43分（同7時間45分）となっている。

週所定労働時間は、1企業平均39時間25分（同39時間26分）、労働者1人平均39時間01分（同39時間04分）となっている。週所定労働時間の1企業平均を企業規模別にみると、1,000人以上が38時間56分（同38時間58分）、300～999人が39時間03分（同39時間04分）、100～299人が39時間12分（同39時間18分）、30～99人が39時間32分（同39時間32分）となっている。産業別にみると、金融業、保険業が38時間01分（同38時間02分）で最も短く、宿泊業、飲食サービス業が40時間11分（同40時間06分）で最も長くなっている。（第1表）

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 ¹⁾	労働者1人平均 ²⁾	1企業平均 ¹⁾	労働者1人平均 ²⁾
平成29年調査計	7 : 45	7 : 43	39 : 25	39 : 01
1,000人以上	7 : 44	7 : 43	38 : 56	38 : 44
300～999人	7 : 44	7 : 43	39 : 03	38 : 54
100～299人	7 : 44	7 : 43	39 : 12	39 : 05
30～99人	7 : 45	7 : 46	39 : 32	39 : 30
鉱業、採石業、砂利採取業	7 : 40	7 : 35	39 : 11	38 : 31
建設業	7 : 40	7 : 44	39 : 34	39 : 21
製造業	7 : 47	7 : 47	39 : 17	39 : 03
電気・ガス・熱供給・水道業	7 : 38	7 : 40	38 : 39	38 : 28
情報通信業	7 : 45	7 : 40	38 : 53	38 : 24
運輸業、郵便業	7 : 41	7 : 42	39 : 44	39 : 16
卸売業、小売業	7 : 44	7 : 44	39 : 32	39 : 04
金融業、保険業	7 : 35	7 : 31	38 : 01	37 : 37
不動産業、物品賃貸業	7 : 38	7 : 37	39 : 05	38 : 41
学術研究、専門・技術サービス業	7 : 46	7 : 44	39 : 04	38 : 46
宿泊業、飲食サービス業	7 : 46	7 : 46	40 : 11	39 : 49
生活関連サービス業、娯楽業	7 : 36	7 : 37	39 : 14	39 : 07
教育、学習支援業	7 : 40	7 : 36	39 : 12	38 : 51
医療、福祉	7 : 48	7 : 44	39 : 22	39 : 11
複合サービス事業	7 : 33	7 : 46	38 : 30	39 : 02
サービス業(他に分類されないもの)	7 : 46	7 : 44	39 : 21	39 : 02
平成28年調査計	7 : 45	7 : 45	39 : 26	39 : 04

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。

(2) 週休制

ア 形態別企業割合

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割合は87.2%（前年88.6%）となっている。

「完全週休2日制」を採用している企業割合は46.9%（同49.0%）となっている。これを企業規模別にみると、1,000人以上が66.0%（同69.1%）、300～999人が58.9%（同60.0%）、100～299人が47.7%（同49.6%）、30～99人が44.9%（同47.2%）となっている。産業別にみると、金融業、保険業が95.9%（同90.7%）で最も高く、鉱業、採石業、砂利採取業が24.7%（同32.4%）で最も低くなっている。（第2表）

第2表 主な週休制¹⁾の形態別企業割合

企業規模・産業・年	(単位：%)						
	全企業 ²⁾	週休1日制 又は週休 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 実質的に 少ない制度 ³⁾	完全週休 2日制	完全週休 2日制より 休日日数が 実質的に 多い制度 ⁴⁾	
平成29年調査計	[100.0]	100.0	6.8	87.2	40.3	46.9	6.0
1,000人以上	[2.1]	100.0	1.9	87.0	21.0	66.0	11.1
300～999人	[6.7]	100.0	2.8	89.7	30.8	58.9	7.5
100～299人	[20.9]	100.0	5.3	86.9	39.2	47.7	7.8
30～99人	[70.3]	100.0	7.8	87.1	42.2	44.9	5.2
鉱業、採石業、砂利採取業	[0.1]	100.0	5.8	90.3	65.6	24.7	3.9
建設業	[6.1]	100.0	7.4	89.2	56.2	33.1	3.4
製造業	[20.9]	100.0	2.2	90.4	45.5	44.9	7.4
電気・ガス・熱供給・水道業	[0.1]	100.0	1.2	89.6	28.7	60.8	9.2
情報通信業	[3.3]	100.0	0.6	94.5	9.3	85.3	4.9
運輸業、郵便業	[7.7]	100.0	19.2	78.1	50.2	28.0	2.7
卸売業、小売業	[18.5]	100.0	6.7	88.8	45.9	42.9	4.5
金融業、保険業	[0.9]	100.0	0.4	98.7	2.8	95.9	0.9
不動産業、物品賃貸業	[1.8]	100.0	5.5	90.3	35.6	54.7	4.2
学術研究、専門・技術サービス業	[2.4]	100.0	1.3	93.4	21.6	71.8	5.3
宿泊業、飲食サービス業	[6.7]	100.0	19.0	75.1	50.0	25.0	5.9
生活関連サービス業、娯楽業	[4.6]	100.0	12.4	83.1	42.9	40.2	4.4
教育、学習支援業	[2.9]	100.0	7.2	86.5	34.7	51.7	6.3
医療、福祉	[16.1]	100.0	3.5	86.1	28.0	58.1	10.4
複合サービス事業	[0.4]	100.0	5.0	93.0	39.4	53.6	2.1
サービス業(他に分類されないもの)	[7.5]	100.0	4.7	90.4	33.4	57.0	4.9
平成28年調査計		100.0	5.6	88.6	39.6	49.0	5.8

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、産業別の企業割合である。

3) 「完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない制度」とは、月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制等をいう。

4) 「完全週休2日制より休日日数が実質的に多い制度」とは、月1回以上週休3日制、3勤3休、3勤4休等をいう。

イ 形態別適用労働者割合

週休制の形態別適用労働者割合をみると、「何らかの週休2日制」が適用されている労働者割合は87.5%（前年88.2%）、「完全週休2日制」が適用されている労働者割合は58.4%（同59.8%）となっている（第3表）。

第3表 週休制の形態別適用労働者割合

（単位：％）

企業規模・産業・年	労働者計 ¹⁾	週休1日制 又は週休 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 実質的に 少ない制度 ²⁾	完全週休 2日制	完全週休 2日制より 休日日数が 実質的に 多い制度 ³⁾	
平成29年調査計	[100.0]	100.0	3.6	87.5	29.2	58.4	8.9
1,000人以上	[36.1]	100.0	1.1	86.9	15.4	71.5	12.0
300～999人	[19.4]	100.0	2.8	89.7	29.8	60.0	7.5
100～299人	[21.1]	100.0	5.1	86.5	37.4	49.1	8.4
30～99人	[23.4]	100.0	6.7	87.5	41.5	46.0	5.8
鉱業,採石業,砂利採取業	[0.1]	100.0	4.5	92.1	49.0	43.1	3.4
建設業	[4.8]	100.0	4.0	92.1	36.9	55.2	3.8
製造業	[26.6]	100.0	0.9	90.2	26.7	63.5	8.9
電気・ガス・熱供給・水道業	[0.6]	100.0	0.1	94.5	13.1	81.4	5.5
情報通信業	[5.1]	100.0	0.5	97.2	4.7	92.5	2.3
運輸業,郵便業	[9.1]	100.0	10.0	73.3	42.5	30.8	16.7
卸売業,小売業	[14.5]	100.0	2.6	86.4	37.4	49.0	10.9
金融業,保険業	[3.9]	100.0	0.1	98.8	0.7	98.1	1.2
不動産業,物品賃貸業	[1.8]	100.0	3.5	90.4	29.0	61.3	6.1
学術研究,専門・技術サービス業	[2.6]	100.0	0.3	92.9	13.4	79.5	6.8
宿泊業,飲食サービス業	[3.5]	100.0	11.0	78.9	45.7	33.2	10.1
生活関連サービス業,娯楽業	[2.8]	100.0	11.1	81.4	41.4	40.0	7.5
教育,学習支援業	[3.2]	100.0	7.3	87.9	31.8	56.1	4.8
医療,福祉	[14.0]	100.0	4.5	85.6	30.8	54.8	9.9
複合サービス事業	[1.6]	100.0	1.2	96.9	15.9	81.0	1.9
サービス業(他に分類されないもの)	[5.8]	100.0	3.2	86.8	22.9	63.9	10.0
平成28年調査計		100.0	2.9	88.2	28.4	59.8	8.9

注：1) []内の数値は、全労働者に対する企業規模、産業別の労働者割合である。

2) 「完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない制度」とは、月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制等をいう。

3) 「完全週休2日制より休日日数が実質的に多い制度」とは、月1回以上週休3日制、3勤3休、3勤4休等をいう。

(3) 年間休日総数

平成28年(又は平成27会計年度)の年間休日総数の1企業平均は108.3日(前年108.0日)、労働者1人平均は113.7日(同113.8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115.1日(同115.3日)、300~999人が113.3日(同113.4日)、100~299人が109.7日(同109.7日)、30~99人が107.2日(同106.8日)となっている。産業別にみると、金融業、保険業が121.2日(同120.6日)で最も多く、宿泊業、飲食サービス業が97.7日(同95.7日)で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

企業規模・産業・年	(単位：%)										1企業平均年間休日総数 ¹⁾ (日)	労働者1人平均年間休日総数 ²⁾ (日)							
	全企業	年間休日総数階級								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
		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										
平成29年調査計	100.0	1.2	3.5	6.0	9.9	34.2	16.1	27.7	1.2	108.3	113.7								
1,000人以上	100.0	0.4	0.9	1.0	3.4	24.2	20.1	48.9	1.0	115.1	118.1								
300~999人	100.0	0.4	1.6	2.6	5.0	26.8	20.5	41.8	1.3	113.3	115.2								
100~299人	100.0	0.9	3.0	4.4	9.7	31.0	19.1	31.0	1.0	109.7	110.9								
30~99人	100.0	1.4	3.9	7.0	10.7	36.2	14.7	24.8	1.3	107.2	108.3								
鉱業,採石業,砂利採取業	100.0	-	0.7	7.8	15.6	45.5	14.8	15.6	-	105.8	110.2								
建設業	100.0	1.4	2.8	18.5	14.5	30.6	7.4	23.3	1.5	104.7	113.1								
製造業	100.0	-	0.7	3.4	9.3	28.2	28.4	29.6	0.5	111.7	117.8								
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	-	2.4	1.2	2.4	10.8	21.3	61.4	0.5	117.0	120.8								
情報通信業	100.0	0.2	-	-	0.8	8.0	10.0	79.8	1.3	121.1	121.7								
運輸業,郵便業	100.0	2.1	10.6	13.7	21.4	33.4	5.0	12.5	1.4	99.3	104.3								
卸売業,小売業	100.0	1.8	2.7	6.1	12.2	41.3	11.4	23.1	1.3	106.3	111.5								
金融業,保険業	100.0	-	0.4	0.4	-	3.3	6.0	88.2	1.8	121.2	121.0								
不動産業,物品賃貸業	100.0	1.2	0.3	6.5	11.6	28.8	9.4	39.5	2.8	110.8	114.3								
学術研究,専門・技術サービス業	100.0	-	-	-	2.5	16.1	11.8	69.3	0.3	118.8	120.8								
宿泊業,飲食サービス業	100.0	5.2	15.3	9.6	12.0	42.8	8.1	5.8	1.2	97.7	102.0								
生活関連サービス業,娯楽業	100.0	2.6	7.9	10.4	12.5	47.0	3.7	15.9	0.1	101.7	103.0								
教育,学習支援業	100.0	0.1	3.0	5.7	5.0	26.2	17.5	30.0	12.6	113.8	116.1								
医療,福祉	100.0	-	1.9	0.8	5.9	41.2	24.9	25.0	0.3	110.8	111.2								
複合サービス事業	100.0	0.5	0.5	3.4	13.7	14.8	16.0	50.1	0.9	113.0	122.6								
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	1.5	1.3	6.3	5.3	34.6	13.7	36.3	1.0	110.3	112.3								
平成28年調査計	100.0	1.9	3.1	7.0	10.3	32.0	15.2	29.6	0.9	108.0	113.8								

注：1) 「1企業平均年間休日総数」は、前年(又は前々会計年度)1年間で、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、前年(又は前々会計年度)1年間で、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により加重平均したものである。

(4) 年次有給休暇

ア 年次有給休暇の取得状況

平成 28 年（又は平成 27 会計年度）1 年間に企業が付与した年次有給休暇日数（繰越日数を除く。）は労働者 1 人平均 18.2 日（前年 18.1 日）、そのうち労働者が取得した日数は 9.0 日（同 8.8 日）で、取得率は 49.4%（同 48.7%）となっている。

取得率を企業規模別にみると、1,000 人以上が 55.3%（同 54.7%）、300～999 人が 48.0%（同 47.1%）、100～299 人が 46.5%（同 44.8%）、30～99 人が 43.8%（同 43.7%）となっている。（第 5 表）

第 5 表 労働者 1 人平均年次有給休暇の取得状況

性・企業規模・産業・年	労働者 1 人平均 付与日数 ¹⁾ (日)	労働者 1 人平均 取得日数 ²⁾ (日)	取得率 ³⁾ (%)
平成 29 年調査計	18.2	9.0	49.4
男	18.6	8.7	46.8
女	17.2	9.6	55.4
1,000 人以上	19.2	10.6	55.3
300～999 人	18.2	8.8	48.0
100～299 人	17.6	8.2	46.5
30 ～ 99 人	17.3	7.5	43.8
鉱業, 採石業, 砂利採取業	18.3	10.4	57.0
建設業	18.1	6.9	38.0
製造業	19.0	10.7	56.2
電気・ガス・熱供給・水道業	19.5	14.0	71.8
情報通信業	18.9	11.2	58.9
運輸業, 郵便業	17.7	8.6	49.0
卸売業, 小売業	18.3	6.4	34.9
金融業, 保険業	20.3	10.4	51.5
不動産業, 物品賃貸業	17.8	7.8	43.7
学術研究, 専門・技術サービス業	18.1	10.4	57.6
宿泊業, 飲食サービス業	16.5	5.4	32.8
生活関連サービス業, 娯楽業	16.9	6.6	38.9
教育, 学習支援業	18.8	7.0	37.2
医療, 福祉	16.8	8.8	52.5
複合サービス事業	19.4	12.5	64.6
サービス業(他に分類されないもの)	17.0	8.5	49.9
平成 28 年調査計	18.1	8.8	48.7

注：1) 「付与日数」は、繰越日数を除く。

2) 「取得日数」は、前年（又は前々会計年度）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。

イ 年次有給休暇の時間単位取得制度

年次有給休暇を時間単位で取得できる制度がある企業割合は18.7%（前年16.8%）となっている（第6表）。

第6表 年次有給休暇の時間単位取得制度の有無、取得可能日数階級別企業割合

（単位：％）

企業規模・年	全企業	年次有給休暇の 時間単位取得制 度がある企業 1)2)	年次有給休暇の時間単位取得可能日数							年次有給休暇 の時間単位取 得制度がない 企業	
			1日	2日	3日	4日	5日	6～9日	10日以上		
			平成29年調査計	100.0	18.7	(100.0)	(1.4)	(4.4)	(3.4)		(1.8)
1,000人以上	100.0	20.1	(100.0)	(2.3)	(3.1)	(3.7)	(3.4)	(68.2)	(0.9)	(12.0)	79.9
300～999人	100.0	19.4	(100.0)	(3.0)	(2.8)	(1.6)	(1.7)	(69.0)	(1.4)	(14.9)	80.6
100～299人	100.0	19.2	(100.0)	(0.9)	(3.8)	(5.6)	(5.4)	(64.0)	(0.4)	(12.8)	80.8
30～99人	100.0	18.4	(100.0)	(1.3)	(4.8)	(2.9)	(0.6)	(56.2)	(3.8)	(20.7)	81.6
平成28年調査計	100.0	16.8	(100.0)	(2.2)	(7.1)	(4.5)	(1.8)	(71.8)	(3.7)	(1.1)	83.2

注：1) ()内の数値は、年次有給休暇の時間単位取得制度がある企業を100とした割合である。

2) 「年次有給休暇の時間単位取得制度がある企業」には、取得可能日数が未定の企業を含む。

(5) 病気休暇

ア 病気休暇制度

病気休暇制度がある企業割合は 32.5%となっており、そのうち病気休暇取得時の賃金の支給状況別に企業割合をみると、「賃金の支給状況」が「全額」は 33.2%、「一部」は 18.8%、「無給」は 47.7%となっている（第7表）。

第7表 病気休暇制度のある企業の賃金の支給状況別企業割合

企業規模・産業・年	病気休暇制度 がある企業 1)2)		賃金の支給状況		
			有給		無給
			全額	一部	
平成29年調査計	[32.5]	100.0	33.2	18.8	47.7
1,000人以上	[50.2]	100.0	46.7	24.0	28.4
300～999人	[47.2]	100.0	39.3	16.7	43.9
100～299人	[34.5]	100.0	32.7	19.3	48.0
30～99人	[30.0]	100.0	31.8	18.7	49.1
鉱業,採石業,砂利採取業	[29.7]	100.0	54.5	15.1	30.4
建設業	[26.5]	100.0	43.3	17.3	39.2
製造業	[30.4]	100.0	30.5	11.1	58.4
電気・ガス・熱供給・水道業	[40.5]	100.0	68.9	13.1	17.9
情報通信業	[38.3]	100.0	23.5	19.5	57.1
運輸業,郵便業	[19.7]	100.0	23.5	23.9	52.5
卸売業,小売業	[30.3]	100.0	32.8	24.9	42.3
金融業,保険業	[60.0]	100.0	61.0	31.4	7.7
不動産業,物品賃貸業	[36.6]	100.0	37.4	24.7	37.8
学術研究,専門・技術サービス業	[34.1]	100.0	31.3	13.7	51.5
宿泊業,飲食サービス業	[27.6]	100.0	37.0	17.8	45.0
生活関連サービス業,娯楽業	[31.7]	100.0	36.0	12.3	51.7
教育,学習支援業	[45.4]	100.0	40.4	44.3	15.3
医療,福祉	[42.7]	100.0	32.3	17.5	50.2
複合サービス事業	[44.1]	100.0	46.5	35.0	17.4
サービス業(他に分類されないもの)	[31.1]	100.0	30.3	12.6	54.0
平成29*年調査計 ³⁾	[27.8]	100.0	30.3	19.0	50.1
25	[22.4]	100.0	37.6	17.1	45.3
24	[21.8]	100.0	42.2	19.1	38.8

注：1) []内の数値は、全企業に対する病気休暇制度がある企業割合である。

2) 「病気休暇制度がある企業」には、「賃金の支給状況」が「不明」の企業を含む。

3) 平成26年調査以前は、会社組織以外の法人（医療法人、社会福祉法人、各種の協同組合等）及び複合サービス事業を調査対象としていないため、平成25年以前と比較する場合は、「平成29*年調査計」を参照されたい。

イ 病気休暇の最高付与日数

病気休暇制度がある企業の1企業平均1回当たりの最高付与日数は、246.0日となっており、そのうち、「賃金の支給状況」が「全額」である企業では97.6日、「一部」である企業では294.1日、「無給」では354.5日となっている（第8表）。

第8表 1企業平均1回当たりの最高付与日数

(単位：日)

企業規模・産業	病気休暇 制度がある 企業 ¹⁾	賃金の支給状況		
		有給		無給
		全額	一部	
平成29年調査計	246.0	97.6	294.1	354.5
1,000人以上	313.4	132.8	531.0	458.4
300～999人	275.4	89.3	467.4	363.0
100～299人	266.4	97.1	342.8	376.9
30～99人	230.1	96.5	239.7	341.4
鉱業,採石業,砂利採取業	227.0	125.4	170.0	485.0
建設業	224.1	121.7	218.6	341.0
製造業	284.1	50.8	336.0	427.1
電気・ガス・熱供給・水道業	157.4	44.1	463.4	699.4
情報通信業	286.6	108.0	365.0	330.5
運輸業,郵便業	241.6	50.1	94.0	393.3
卸売業,小売業	231.5	100.5	281.2	354.4
金融業,保険業	293.8	161.6	544.5	428.5
不動産業,物品賃貸業	312.4	281.5	334.5	331.0
学術研究,専門・技術サービス業	347.0	111.4	588.4	447.8
宿泊業,飲食サービス業	158.1	28.8	77.9	349.5
生活関連サービス業,娯楽業	222.3	70.7	298.0	331.0
教育,学習支援業	235.5	145.4	271.5	394.2
医療,福祉	203.2	87.0	252.9	281.5
複合サービス事業	419.4	231.9	585.1	648.4
サービス業(他に分類されないもの)	308.0	188.4	600.0	298.9

注：1) 「病気休暇制度がある企業」には、「賃金の支給状況」が「不明」の企業を含む。

(6) 変形労働時間制

ア 種類別採用企業割合

変形労働時間制を採用している企業割合は57.5%（前年60.5%）となっている。企業規模別にみると、1,000人以上が74.3%（同70.7%）、300～999人が67.9%（同67.2%）、100～299人が63.3%（同64.0%）、30～99人が54.3%（同58.5%）となっている。産業別にみると、鉱業、採石業、砂利採取業が78.5%（同79.9%）で最も高く、金融業、保険業が23.5%（同26.9%）で最も低くなっている。

変形労働時間制の種類別（複数回答）にみると、「1年単位の変形労働時間制」が33.8%（同34.7%）、「1か月単位の変形労働時間制」が20.9%（同23.9%）、「フレックスタイム制」が5.4%（同4.6%）となっている。（第9表）

第9表 変形労働時間制の有無、種類別採用企業割合

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 ¹⁾	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	
			(単位：%)			
平成29年調査計	100.0	57.5	33.8	20.9	5.4	42.5
1,000人以上	100.0	74.3	23.1	45.0	23.6	25.7
300～999人	100.0	67.9	27.1	36.6	14.2	32.1
100～299人	100.0	63.3	32.7	28.3	6.4	36.7
30～99人	100.0	54.3	35.0	16.5	3.7	45.7
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	78.5	64.2	13.0	5.2	21.5
建設業	100.0	61.3	51.0	9.7	0.9	38.7
製造業	100.0	63.2	52.6	7.4	6.8	36.8
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	68.9	29.5	45.2	14.1	31.1
情報通信業	100.0	33.7	4.6	9.8	22.2	66.3
運輸業、郵便業	100.0	71.3	47.4	23.0	4.1	28.7
卸売業、小売業	100.0	51.6	34.5	12.0	6.3	48.4
金融業、保険業	100.0	23.5	3.9	14.3	6.5	76.5
不動産業、物品賃貸業	100.0	56.0	24.1	28.9	8.2	44.0
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	35.5	20.0	6.6	13.0	64.5
宿泊業、飲食サービス業	100.0	60.7	17.0	38.9	5.0	39.3
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	64.4	36.2	29.2	1.9	35.6
教育、学習支援業	100.0	56.3	39.9	17.7	2.7	43.7
医療、福祉	100.0	59.9	14.3	46.4	0.8	40.1
複合サービス事業	100.0	57.0	33.7	22.5	14.8	43.0
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	49.4	27.3	20.8	5.8	50.6
平成28年調査計	100.0	60.5	34.7	23.9	4.6	39.5

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」を採用している企業を含む。

イ 種類別適用労働者割合

変形労働時間制の適用を受ける労働者割合は50.7%（前年52.3%）となっており、これを変形労働時間制の種類別にみると、「1年単位の変形労働時間制」は20.9%（同21.5%）、「1か月単位の変形労働時間制」は21.9%（同23.0%）、「フレックスタイム制」は7.9%（同7.8%）となっている（第10表）。

第10表 変形労働時間制の有無、種類別適用労働者割合

（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 ¹⁾	変形労働時間制の種類			変形労働時間制の適用を受けない労働者
			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	
			平成29年調査計	100.0	50.7	
1,000人以上	100.0	48.3	8.3	25.9	14.0	51.7
300～999人	100.0	52.9	20.0	25.4	7.4	47.1
100～299人	100.0	54.6	29.6	21.3	3.7	45.4
30～99人	100.0	49.1	33.1	13.4	2.4	50.9
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	53.6	42.0	9.3	2.2	46.4
建設業	100.0	46.1	32.8	10.8	2.5	53.9
製造業	100.0	51.2	27.7	8.8	14.7	48.8
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	50.6	4.1	26.5	20.0	49.4
情報通信業	100.0	30.8	2.0	5.1	23.6	69.2
運輸業、郵便業	100.0	70.1	33.3	34.0	2.7	29.9
卸売業、小売業	100.0	56.0	27.7	21.9	6.3	44.0
金融業、保険業	100.0	19.5	0.7	15.5	3.2	80.5
不動産業、物品賃貸業	100.0	47.4	16.2	21.4	9.7	52.6
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	37.7	11.1	6.3	20.3	62.3
宿泊業、飲食サービス業	100.0	67.3	18.2	45.5	2.6	32.7
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	58.6	24.3	33.0	0.8	41.4
教育、学習支援業	100.0	38.6	16.6	20.9	1.1	61.4
医療、福祉	100.0	54.0	9.1	44.4	0.4	46.0
複合サービス事業	100.0	35.6	5.2	28.3	2.1	64.4
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	43.4	15.7	23.4	4.3	56.6
平成28年調査計	100.0	52.3	21.5	23.0	7.8	47.7

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

(7) みなし労働時間制

ア 種類別採用企業割合

みなし労働時間制を採用している企業割合は14.0%（前年11.7%）となっており、これをみなし労働時間制の種類別（複数回答）にみると、「事業場外みなし労働時間制」が12.0%（同10.0%）、「専門業務型裁量労働制」が2.5%（同2.1%）、「企画業務型裁量労働制」が1.0%（同0.9%）となっている（第11表）。

第11表 みなし労働時間制の有無、種類別採用企業割合

(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	
			平成29年調査計	100.0	14.0	
1,000人以上	100.0	28.0	18.2	10.2	5.9	72.0
300～999人	100.0	20.8	16.4	5.6	1.9	79.2
100～299人	100.0	16.7	14.8	2.4	0.8	83.3
30～99人	100.0	12.1	10.6	2.0	0.8	87.9
鉱業,採石業,砂利採取業	100.0	14.2	13.0	-	1.3	85.8
建設業	100.0	9.2	9.0	1.9	0.3	90.8
製造業	100.0	13.1	12.0	2.1	0.9	86.9
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	11.8	10.9	0.5	0.9	88.2
情報通信業	100.0	33.6	14.2	26.6	3.5	66.4
運輸業,郵便業	100.0	12.9	12.9	0.0	0.0	87.1
卸売業,小売業	100.0	23.4	21.0	2.3	1.6	76.6
金融業,保険業	100.0	14.2	10.8	1.7	3.3	85.8
不動産業,物品賃貸業	100.0	24.8	22.5	2.1	3.0	75.2
学術研究,専門・技術サービス業	100.0	19.3	13.3	7.7	3.9	80.7
宿泊業,飲食サービス業	100.0	8.7	8.7	0.3	0.4	91.3
生活関連サービス業,娯楽業	100.0	11.0	9.5	2.7	1.3	89.0
教育,学習支援業	100.0	10.9	4.3	6.5	0.3	89.1
医療,福祉	100.0	4.2	4.0	0.2	-	95.8
複合サービス事業	100.0	12.7	12.7	-	-	87.3
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	13.9	12.0	0.8	1.1	86.1
平成28年調査計	100.0	11.7	10.0	2.1	0.9	88.3

イ 種類別適用労働者割合

みなし労働時間制の適用を受ける労働者割合は8.5%（前年8.1%）となっており、これをみなし労働時間制の種類別にみると、「事業場外みなし労働時間制」が6.7%（同6.4%）、「専門業務型裁量労働制」が1.4%（同1.4%）、「企画業務型裁量労働制」が0.4%（同0.3%）となっている（第12表）。

第12表 みなし労働時間制の有無、種類別適用労働者割合

(単位：%)

企業規模・産業・年	労働者計	みなし労働時間制の適用を受ける労働者	みなし労働時間制の種類			みなし労働時間制の適用を受けない労働者
			事業場外みなし労働時間制	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制	
平成29年調査計	100.0	8.5	6.7	1.4	0.4	91.5
1,000人以上	100.0	11.1	8.1	2.0	0.9	88.9
300～999人	100.0	8.2	6.6	1.4	0.3	91.8
100～299人	100.0	7.8	6.8	0.8	0.1	92.2
30～99人	100.0	5.6	4.6	0.9	0.1	94.4
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	4.9	4.8	-	0.2	95.1
建設業	100.0	5.7	5.3	0.2	0.1	94.3
製造業	100.0	7.3	5.6	0.9	0.7	92.7
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	3.1	3.0	0.0	0.0	96.9
情報通信業	100.0	17.5	6.3	10.3	0.9	82.5
運輸業、郵便業	100.0	9.6	9.6	0.0	0.0	90.4
卸売業、小売業	100.0	13.4	12.9	0.2	0.3	86.6
金融業、保険業	100.0	9.4	6.8	0.1	2.5	90.6
不動産業、物品賃貸業	100.0	12.5	11.5	0.1	0.9	87.5
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	13.5	7.9	5.3	0.3	86.5
宿泊業、飲食サービス業	100.0	4.6	4.2	0.4	0.1	95.4
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	5.2	5.0	0.1	0.1	94.8
教育、学習支援業	100.0	14.9	4.5	10.3	0.1	85.1
医療、福祉	100.0	3.0	2.9	0.1	-	97.0
複合サービス事業	100.0	5.3	5.3	-	-	94.7
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	6.2	4.9	1.2	0.1	93.8
平成28年調査計	100.0	8.1	6.4	1.4	0.3	91.9

(8) 勤務間インターバル制度

ア 実際の終業時刻から始業時刻までの間隔が11時間以上空いている労働者の状況

1年間を通じて実際の終業時刻から始業時刻までの間隔が11時間以上空いている労働者の状況別の企業割合をみると、「全員」が37.3%と最も多く、次いで「ほとんど全員」が34.3%となっている。また、「全くいない」が9.2%、「ほとんどいない」が3.5%となっている。(第13表)

第13表 実際の終業時刻から始業時刻までの間隔が11時間以上空いている労働者の状況別企業割合

(単位：%)

企業規模・産業	全企業	全くいない	ほとんどいない	全体の4分の1程度いる	半数程度いる	全体の4分の3程度いる	ほとんど全員	全員	不明
平成29年調査計	100.0	9.2	3.5	2.1	4.6	7.7	34.3	37.3	1.3
1,000人以上	100.0	4.9	4.5	2.8	7.3	15.6	41.3	13.2	10.4
300～999人	100.0	6.8	2.8	3.9	7.7	13.3	43.6	19.6	2.3
100～299人	100.0	9.4	3.6	1.8	6.0	8.3	39.2	30.6	1.1
30～99人	100.0	9.5	3.6	2.0	3.8	6.8	31.8	41.7	0.9
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	5.2	2.7	-	0.7	4.6	27.9	58.9	-
建設業	100.0	9.3	2.0	1.6	4.6	6.5	41.8	33.8	0.4
製造業	100.0	9.0	2.8	2.0	2.5	6.3	35.3	41.6	0.5
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	2.9	6.0	4.0	2.0	4.9	50.3	27.0	3.0
情報通信業	100.0	7.7	6.6	1.4	5.8	16.4	46.4	15.1	0.7
運輸業、郵便業	100.0	6.3	3.8	5.8	10.3	15.1	33.1	23.0	2.6
卸売業、小売業	100.0	8.1	4.1	1.7	4.8	8.1	33.8	37.5	2.0
金融業、保険業	100.0	4.5	1.1	-	1.2	3.8	45.0	42.6	1.8
不動産業、物品賃貸業	100.0	5.2	1.6	1.6	2.7	2.7	44.7	39.0	2.4
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	10.0	2.3	5.6	8.0	14.5	37.8	21.1	0.7
宿泊業、飲食サービス業	100.0	13.6	8.8	6.2	8.4	11.5	23.4	25.6	2.5
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	13.9	2.8	2.2	5.2	14.1	30.8	27.4	3.5
教育、学習支援業	100.0	6.3	3.2	0.1	3.3	3.3	26.7	56.8	0.3
医療、福祉	100.0	10.7	3.0	0.3	3.0	2.9	30.9	49.0	0.2
複合サービス事業	100.0	13.1	0.4	-	1.6	4.5	43.7	35.8	0.8
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	8.0	2.3	1.0	3.6	5.1	39.0	39.7	1.2

イ 勤務間インターバル制度の導入状況

勤務間インターバル制度の導入状況別の企業割合をみると、「導入している」が1.4%、「導入を予定又は検討している」が5.1%、「導入の予定はなく、検討もしていない」が92.9%となっている(第14表)。

第14表 勤務間インターバル制度の導入状況別企業割合及び平均間隔時間

(単位：%)

企業規模・産業	全企業	導入している	導入を予定又は検討している	導入の予定はなく、検討もしていない	平均間隔時間 (時間、分)
平成29年調査計	100.0	1.4	5.1	92.9	11：15
1,000人以上	100.0	3.1	13.6	78.0	9：42
300～999人	100.0	2.0	9.3	87.9	11：44
100～299人	100.0	1.3	5.8	92.7	10：26
30～99人	100.0	1.3	4.3	93.9	11：32
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	-	1.9	98.1	-
建設業	100.0	0.4	3.9	95.6	9：21
製造業	100.0	1.1	4.2	94.5	10：01
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	-	2.4	97.1	-
情報通信業	100.0	1.9	5.2	92.8	10：31
運輸業、郵便業	100.0	6.6	10.0	83.3	10：14
卸売業、小売業	100.0	0.5	4.6	93.7	11：40
金融業、保険業	100.0	0.5	3.3	95.2	10：30
不動産業、物品賃貸業	100.0	0.4	5.4	92.7	*
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	1.9	2.1	95.9	9：36
宿泊業、飲食サービス業	100.0	1.3	10.1	88.2	11：29
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	0.2	6.2	90.5	*
教育、学習支援業	100.0	0.9	5.1	93.9	*
医療、福祉	100.0	1.2	2.6	95.4	14：45
複合サービス事業	100.0	-	1.1	97.8	-
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	1.1	6.5	92.3	*

ウ 勤務間インターバル制度を導入していない理由

勤務間インターバル制度の導入の予定はなく、検討もしていない企業についてその理由別の企業割合をみると、「当該制度を知らなかったため」が40.2%と最も多く、次いで、「超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため」が38.0%となっている（第15表）。

第15表 勤務間インターバル制度を導入していない理由別企業割合

(単位：%)

企業規模・産業	導入の予定はなく、検討もしていない ¹⁾		導入予定はなく、検討もしていない理由（複数回答）					その他	当該制度を知らなかったため
			夜間も含め、常時顧客や取引相手の対応が必要のため	人員不足や仕事量が多いことから、当該制度を導入すると業務に支障が生じるため	当該制度を導入すると労働時間管理が複雑になるため	超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため			
平成29年調査計	[92.9]	100.0	8.1	7.7	5.0	38.0	7.4	40.2	
1,000人以上	[78.0]	100.0	15.2	12.6	13.7	31.4	20.8	20.9	
300～999人	[87.9]	100.0	15.0	12.7	11.5	32.0	12.8	31.7	
100～299人	[92.7]	100.0	8.6	6.9	6.1	38.0	7.5	39.0	
30～99人	[93.9]	100.0	7.2	7.3	3.8	38.6	6.5	41.8	
鉱業、採石業、砂利採取業	[98.1]	100.0	3.5	3.3	8.0	49.0	10.0	33.5	
建設業	[95.6]	100.0	13.3	6.9	6.9	28.9	13.2	38.0	
製造業	[94.5]	100.0	2.2	7.2	5.4	47.5	6.6	37.4	
電気・ガス・熱供給・水道業	[97.1]	100.0	20.5	4.3	8.0	40.0	15.8	23.7	
情報通信業	[92.8]	100.0	9.6	8.6	12.0	26.7	11.8	42.2	
運輸業、郵便業	[83.3]	100.0	10.3	14.9	3.3	23.8	11.0	42.8	
卸売業、小売業	[93.7]	100.0	9.7	7.6	4.6	35.0	6.2	43.2	
金融業、保険業	[95.2]	100.0	2.4	2.3	4.1	64.5	9.2	22.0	
不動産業、物品賃貸業	[92.7]	100.0	7.1	6.2	8.6	53.0	3.8	27.9	
学術研究、専門・技術サービス業	[95.9]	100.0	9.7	10.1	8.5	30.2	10.5	38.0	
宿泊業、飲食サービス業	[88.2]	100.0	14.9	13.1	4.3	23.5	4.6	46.3	
生活関連サービス業、娯楽業	[90.5]	100.0	8.7	2.9	6.1	28.8	9.4	49.5	
教育、学習支援業	[93.9]	100.0	0.7	1.6	4.3	53.4	11.0	33.0	
医療、福祉	[95.4]	100.0	9.3	5.1	2.3	40.7	5.6	41.9	
複合サービス事業	[97.8]	100.0	3.1	5.8	6.4	33.7	6.9	49.8	
サービス業(他に分類されないもの)	[92.3]	100.0	9.2	9.7	5.2	45.0	5.1	33.2	

注：1) []内の数値は、全企業に対する勤務間インターバル制度の導入の予定はなく、検討もしていない企業割合である。

2 定年制等

(1) 定年制

定年制を定めている企業割合は95.5%（前年95.4%）となっており、そのうち、定年制の定め方別の企業割合をみると、「一律に定めている」が97.8%（同98.2%）、「職種別に定めている」が2.2%（同1.6%）となっている（第16表）。

第16表 定年制の有無、定年制の定め方別企業割合

（単位：％）

企業規模・産業・年	全企業	定年制を定めている企業 ¹⁾	定年制の定め方			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		
平成29年調査計	100.0	95.5	(100.0)	(97.8)	(2.2)	(0.1)	4.5
1,000人以上	100.0	99.3	(100.0)	(91.8)	(7.2)	(1.0)	0.7
300～999人	100.0	99.7	(100.0)	(94.2)	(5.8)	(0.1)	0.3
100～299人	100.0	98.0	(100.0)	(97.2)	(2.7)	(0.1)	2.0
30～99人	100.0	94.2	(100.0)	(98.5)	(1.5)	(-)	5.8
鉱業,採石業,砂利採取業	100.0	97.3	(100.0)	(100.0)	(-)	(-)	2.7
建設業	100.0	94.0	(100.0)	(99.8)	(0.2)	(0.1)	6.0
製造業	100.0	98.8	(100.0)	(99.4)	(0.6)	(0.0)	1.2
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	100.0	(100.0)	(97.1)	(2.9)	(-)	-
情報通信業	100.0	98.8	(100.0)	(100.0)	(-)	(-)	1.2
運輸業,郵便業	100.0	97.9	(100.0)	(99.1)	(0.6)	(0.3)	2.1
卸売業,小売業	100.0	93.8	(100.0)	(98.5)	(1.4)	(0.0)	6.2
金融業,保険業	100.0	98.9	(100.0)	(99.5)	(0.5)	(-)	1.1
不動産業,物品賃貸業	100.0	99.6	(100.0)	(98.2)	(1.7)	(0.0)	0.4
学術研究,専門・技術サービス業	100.0	98.8	(100.0)	(98.5)	(1.4)	(0.0)	1.2
宿泊業,飲食サービス業	100.0	86.6	(100.0)	(97.7)	(2.3)	(-)	13.4
生活関連サービス業,娯楽業	100.0	94.1	(100.0)	(96.5)	(3.5)	(-)	5.9
教育,学習支援業	100.0	98.8	(100.0)	(85.4)	(14.6)	(0.0)	1.2
医療,福祉	100.0	95.7	(100.0)	(94.7)	(5.3)	(-)	4.3
複合サービス事業	100.0	100.0	(100.0)	(97.9)	(2.1)	(-)	-
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	91.6	(100.0)	(98.9)	(1.0)	(0.1)	8.4
平成28年調査計	100.0	95.4	(100.0)	(98.2)	(1.6)	(0.2)	4.6

注：1) ()内の数値は、「定年制を定めている企業」を100とした割合である。

(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のうち、「65歳以上」を定年年齢としている企業割合は17.8%（前年16.1%）となっている。

企業規模別にみると、1,000人以上が6.7%（同6.7%）、300～999人が9.4%（同9.1%）、100～299人が12.5%（同11.6%）、30～99人が20.5%（同18.5%）となっている。産業別にみると、宿泊業、飲食サービス業が29.8%（同18.9%）で最も高く、複合サービス事業が1.6%（同1.0%）で最も低くなっている。（第17表）

第17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割合

（単位：％）

企業規模・産業・年	一律定年制 を定めて いる企業 ¹⁾		定年年齢階級							(再掲) 65歳 以上
			60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳 以上	
平成29年調査計	[97.8]	100.0	79.3	0.3	1.1	1.2	0.3	16.4	1.4	17.8
1,000人以上	[91.8]	100.0	90.6	0.4	1.3	0.9	0.1	6.7	-	6.7
300～999人	[94.2]	100.0	87.2	0.4	1.4	1.5	0.1	9.2	0.2	9.4
100～299人	[97.2]	100.0	84.1	0.3	1.7	1.1	0.2	11.8	0.7	12.5
30～99人	[98.5]	100.0	76.7	0.3	0.9	1.2	0.4	18.8	1.7	20.5
鉱業、採石業、砂利採取業	[100.0]	100.0	88.7	3.3	-	2.0	-	6.0	-	6.0
建設業	[99.8]	100.0	74.4	-	1.5	1.8	-	20.8	1.5	22.2
製造業	[99.4]	100.0	88.7	0.2	0.3	0.4	0.5	9.1	0.8	10.0
電気・ガス・熱供給・水道業	[97.1]	100.0	89.9	-	1.4	0.5	-	7.1	1.2	8.3
情報通信業	[100.0]	100.0	89.4	0.7	0.4	-	-	8.4	1.2	9.6
運輸業、郵便業	[99.1]	100.0	67.0	0.3	4.2	1.5	1.5	24.8	0.7	25.4
卸売業、小売業	[98.5]	100.0	85.4	0.0	0.9	1.0	-	11.1	1.7	12.7
金融業、保険業	[99.5]	100.0	96.4	0.2	-	1.1	-	2.4	-	2.4
不動産業、物品賃貸業	[98.2]	100.0	83.0	1.6	0.2	1.2	-	12.8	1.2	14.0
学術研究、専門・技術サービス業	[98.5]	100.0	84.2	-	1.9	2.6	-	11.4	-	11.4
宿泊業、飲食サービス業	[97.7]	100.0	64.5	1.6	2.5	1.7	-	26.6	3.2	29.8
生活関連サービス業、娯楽業	[96.5]	100.0	88.5	-	0.2	-	-	11.3	-	11.3
教育、学習支援業	[85.4]	100.0	78.5	-	2.6	0.5	0.1	18.1	0.1	18.2
医療、福祉	[94.7]	100.0	71.0	-	0.3	1.9	0.6	23.9	2.2	26.1
複合サービス事業	[97.9]	100.0	97.9	-	0.6	-	-	1.6	-	1.6
サービス業(他に分類されないもの)	[98.9]	100.0	66.5	1.1	1.7	2.5	-	26.6	1.7	28.3
平成28年調査計	[98.2]	100.0	80.7	0.5	1.0	1.3	0.4	15.2	1.0	16.1

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割合である。

(3) 一律定年制における定年後の措置

ア 勤務延長制度及び再雇用制度の実施状況

一律定年制を定めている企業のうち、勤務延長制度又は再雇用制度若しくは両方の制度がある企業割合は92.9%（前年94.1%）となっている。企業規模別にみると、1,000人以上が97.5%（同97.4%）、300～999人が96.7%（同97.2%）、100～299人が96.8%（同97.0%）、30～99人が91.3%（同92.9%）となっている。産業別にみると、鉱業、採石業、砂利採取業が100.0%（同100.0%）で最も高く、宿泊業、飲食サービス業が85.4%（同87.2%）で最も低くなっている。

制度別にみると、「勤務延長制度のみ」の企業割合は9.0%（同10.7%）、「再雇用制度のみ」の企業割合は72.2%（同70.5%）、「両制度併用」の企業割合は11.8%（12.9%）となっている。（第18表）

第18表 一律定年制を定めている企業における勤務延長制度、再雇用制度の有無別企業割合

企業規模・産業・年	一律定年制を定めている企業 ¹⁾		制度がある企業				制度がない企業	(再掲) 制度がある	
			勤務延長制度のみ	再雇用制度のみ	両制度併用	勤務延長制度（両制度併用を含む）		再雇用制度（両制度併用を含む）	
									制度がある企業
平成29年調査計	[97.8]	100.0	92.9	9.0	72.2	11.8	7.1	20.8	83.9
1,000人以上	[91.8]	100.0	97.5	1.6	89.6	6.3	2.5	7.9	96.0
300～999人	[94.2]	100.0	96.7	4.8	82.9	9.0	3.3	13.8	91.9
100～299人	[97.2]	100.0	96.8	6.3	79.5	11.1	3.2	17.3	90.6
30～99人	[98.5]	100.0	91.3	10.5	68.4	12.4	8.7	22.9	80.8
鉱業、採石業、砂利採取業	[100.0]	100.0	100.0	4.0	85.3	10.7	-	14.7	96.0
建設業	[99.8]	100.0	90.8	14.2	66.6	10.0	9.2	24.2	76.6
製造業	[99.4]	100.0	95.5	7.3	79.6	8.6	4.5	16.0	88.2
電気・ガス・熱供給・水道業	[97.1]	100.0	99.2	-	96.7	2.5	0.8	2.5	99.2
情報通信業	[100.0]	100.0	93.4	3.7	83.6	6.2	6.6	9.8	89.8
運輸業、郵便業	[99.1]	100.0	92.8	12.2	68.2	12.3	7.2	24.5	80.5
卸売業、小売業	[98.5]	100.0	92.6	8.1	73.4	11.1	7.4	19.2	84.5
金融業、保険業	[99.5]	100.0	98.2	0.6	95.2	2.4	1.8	3.0	97.6
不動産業、物品賃貸業	[98.2]	100.0	94.5	10.3	71.4	12.8	5.5	23.1	84.2
学術研究、専門・技術サービス業	[98.5]	100.0	91.5	2.9	84.4	4.2	8.5	7.1	88.6
宿泊業、飲食サービス業	[97.7]	100.0	85.4	15.9	53.0	16.5	14.6	32.4	69.5
生活関連サービス業、娯楽業	[96.5]	100.0	97.2	9.3	74.7	13.2	2.8	22.5	87.9
教育、学習支援業	[85.4]	100.0	93.5	7.0	74.2	12.3	6.5	19.3	86.5
医療、福祉	[94.7]	100.0	92.6	7.9	65.5	19.2	7.4	27.1	84.6
複合サービス事業	[97.9]	100.0	98.4	1.0	96.9	0.5	1.6	1.5	97.5
サービス業(他に分類されないもの)	[98.9]	100.0	90.8	11.7	68.9	10.2	9.2	21.9	79.1
平成28年調査計	[98.2]	100.0	94.1	10.7	70.5	12.9	5.9	23.6	83.4

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割合である。

イ 勤務延長制度及び再雇用制度の最高雇用年齢

一律定年制を定めており、かつ勤務延長制度又は再雇用制度がある企業のうち、最高雇用年齢を定めている企業割合は、勤務延長制度がある企業で56.9%（前年56.9%）、再雇用制度がある企業で80.8%（同81.9%）となっている。

最高雇用年齢を定めている企業における最高雇用年齢をみると、「66歳以上」を最高雇用年齢とする企業割合は、勤務延長制度がある企業で16.9%（同19.4%）、再雇用制度がある企業で9.8%（同9.9%）となっている。（第19表）

第19表 最高雇用年齢の有無、最高雇用年齢階級別企業割合

（単位：％）

定年後の措置、 企業規模・年	一律定年制で 定年後の制度 がある企業 ¹⁾		最高雇用 年齢を定めて いる企業 ²⁾		最高雇用年齢階級		最高雇用 年齢を定めて いない企業			
					65歳	66歳 以上				
					勤務延長制度 ³⁾			平成29年調査計		[20.8]
1,000人以上		[7.9]	100.0	82.8	(100.0)	(71.3)	(19.4)	17.2		
300～999人		[13.8]	100.0	67.8	(100.0)	(68.8)	(22.7)	32.2		
100～299人		[17.3]	100.0	59.8	(100.0)	(80.4)	(18.6)	40.2		
30～99人		[22.9]	100.0	55.4	(100.0)	(81.0)	(16.1)	44.6		
平成28年調査計		[23.6]	100.0	56.9	(100.0)	(80.6)	(19.4)	43.1		
再雇用制度 ³⁾		平成29年調査計		[83.9]	100.0	80.8	(100.0)	(90.0)	(9.8)	19.2
1,000人以上		[96.0]	100.0	94.1	(100.0)	(94.5)	(5.3)	5.9		
300～999人		[91.9]	100.0	90.8	(100.0)	(92.0)	(8.0)	9.2		
100～299人		[90.6]	100.0	83.2	(100.0)	(90.8)	(9.2)	16.8		
30～99人		[80.8]	100.0	78.5	(100.0)	(89.3)	(10.4)	21.5		
平成28年調査計		[83.4]	100.0	81.9	(100.0)	(90.1)	(9.9)	18.1		

注： 1) []内の数値は、一律定年制を定めている企業のうち、勤務延長制度又は再雇用制度がある（両制度併用を含む。）企業割合である。

2) ()内の数値は、「最高雇用年齢を定めている企業」を100とした割合である。

3) 「勤務延長制度」及び「再雇用制度」には、「両制度併用」を含む。

3 賃金制度

(1) 基本給

ア 決定要素

基本給の決定要素別（複数回答）に企業割合をみると、管理職では、「職務・職種など仕事の内容」が77.4%で最も高く、次いで「職務遂行能力」が64.9%となっている。管理職以外では、「職務・職種など仕事の内容」が74.1%で最も高く、次いで「年齢・勤続年数など」が67.1%となっている。（第20表）

第20表 基本給の決定要素別企業割合

（単位：％）

職層・企業規模・産業・年	全企業 ¹⁾	基本給の決定要素（複数回答）					
		職務・職種など仕事の内容	職務遂行能力	業績・成果	学歴・年齢・勤続年数など	学歴	年齢・勤続年数など
<管理職>							
平成29年調査計	100.0	77.4	64.9	40.0	61.5	21.1	60.1
1,000人以上	100.0	71.0	65.9	53.9	41.6	18.5	40.6
300～999人	100.0	70.7	67.9	51.8	56.1	24.7	54.7
100～299人	100.0	76.2	68.3	45.0	63.7	25.1	61.1
30～99人	100.0	78.7	63.5	36.9	61.9	19.7	61.0
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	78.0	72.0	33.1	53.3	5.2	53.3
建設業	100.0	78.0	74.3	42.4	53.8	11.6	53.3
製造業	100.0	76.1	73.7	50.1	59.4	21.7	57.7
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	65.0	82.3	62.4	56.8	29.7	54.0
情報通信業	100.0	73.5	85.9	61.2	54.5	18.1	52.6
運輸業、郵便業	100.0	74.4	51.6	24.8	52.3	10.8	52.2
卸売業、小売業	100.0	77.5	70.5	46.7	62.3	17.2	61.2
金融業、保険業	100.0	69.9	75.9	54.4	68.3	28.1	66.1
不動産業、物品賃貸業	100.0	77.5	71.4	52.7	59.7	17.2	58.9
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	69.3	74.4	54.9	57.1	26.8	54.0
宿泊業、飲食サービス業	100.0	79.4	62.5	34.1	52.4	11.6	51.6
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	78.7	69.6	43.2	58.9	21.0	57.7
教育、学習支援業	100.0	74.3	44.4	24.5	78.3	40.6	77.6
医療、福祉	100.0	82.8	48.2	21.1	77.0	38.1	74.4
複合サービス事業	100.0	44.6	67.6	40.5	92.9	41.4	92.0
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	78.2	59.4	39.1	53.2	9.9	52.8
平成29*年調査計 ²⁾	100.0	76.6	69.3	43.9	58.5	16.7	57.4
24	100.0	72.5	70.7	42.2	48.6	14.7	47.0
21	100.0	77.1	68.5	45.4	57.8	16.5	56.6
<管理職以外>							
平成29年調査計	100.0	74.1	62.8	39.0	69.0	26.8	67.1
1,000人以上	100.0	65.3	68.7	51.7	62.4	28.2	58.6
300～999人	100.0	69.2	66.1	47.5	68.6	32.6	65.3
100～299人	100.0	69.9	64.1	42.4	70.3	31.1	67.6
30～99人	100.0	76.0	62.0	36.8	68.9	25.0	67.4
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	70.8	72.0	28.5	74.8	9.7	73.5
建設業	100.0	78.9	73.0	34.6	62.6	18.7	60.5
製造業	100.0	71.9	72.0	48.6	70.7	27.9	68.5
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	57.2	78.4	56.7	79.3	37.8	74.5
情報通信業	100.0	67.8	82.6	58.8	66.2	26.1	62.2
運輸業、郵便業	100.0	76.5	45.4	30.2	55.5	11.4	55.3
卸売業、小売業	100.0	72.5	67.9	47.5	67.0	21.6	65.5
金融業、保険業	100.0	63.7	75.7	53.8	78.1	33.3	75.6
不動産業、物品賃貸業	100.0	74.6	69.0	50.2	62.7	20.6	60.7
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	68.7	76.4	51.2	73.6	36.1	70.1
宿泊業、飲食サービス業	100.0	78.5	67.7	29.8	55.6	16.1	54.7
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	72.9	63.4	40.4	67.9	26.6	63.8
教育、学習支援業	100.0	67.6	37.5	22.6	86.4	48.6	85.7
医療、福祉	100.0	78.8	44.3	20.4	83.2	47.8	80.8
複合サービス事業	100.0	41.5	67.3	41.5	94.1	45.1	92.7
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	74.6	62.3	40.2	62.4	12.1	60.7
平成29*年調査計 ²⁾	100.0	73.6	67.6	43.3	67.0	21.0	65.3
24	100.0	68.2	68.7	40.5	61.3	20.9	58.5
21	100.0	71.8	67.5	44.4	65.5	20.5	63.7

注：1) 「全企業」には、「基本給の決定要素」が「不明」の企業を含む。

2) 平成26年調査以前は、会社組織以外の法人（医療法人、社会福祉法人、各種の協同組合等）及び複合サービス事業を調査対象としていないため、平成24年以前と比較する場合は、「平成29*年調査計」を参照されたい。

イ 基本給の決定要素となる「業績・成果」の主な内容

「業績・成果」を基本給の決定要素とする企業について、その主な内容をみると、管理職、管理職以外ともに、「短期の個人の業績・成果」とする割合が最も多く（管理職 26.8%、管理職以外 43.7%）、次いで「長期の個人の業績・成果」（管理職 24.2%、管理職以外 31.7%）となっている（第 21 表）。

第 21 表 基本給の決定要素となる「業績・成果」の主な内容別企業割合

(単位：%)

職層・企業規模・産業・年	「業績・成果」を基本給の決定要素とする企業 ^{1) 2)}		「業績・成果」の主な内容						
			短期の個人の業績・成果	長期の個人の業績・成果	短期の課、班、プロジェクトチーム別の業績・成果	長期の課、班、プロジェクトチーム別の業績・成果	短期の事業部門、会社の業績・成果	長期の事業部門、会社の業績・成果	その他
<管理職>									
平成29年調査計	[40.0]	100.0	26.8	24.2	7.2	8.1	12.4	15.6	5.5
1,000人以上	[53.9]	100.0	41.0	20.3	11.9	4.5	13.5	3.6	4.8
300～999人	[51.8]	100.0	33.9	19.7	11.6	6.9	14.8	7.2	5.6
100～299人	[45.0]	100.0	26.9	25.7	8.2	6.1	11.8	16.1	4.9
30～99人	[36.9]	100.0	25.2	24.4	6.1	9.1	12.2	17.0	5.7
鉱業、採石業、砂利採取業	[33.1]	100.0	40.9	19.8	15.6	-	5.9	15.6	2.2
建設業	[42.4]	100.0	27.5	30.0	8.9	5.4	9.3	12.0	7.0
製造業	[50.1]	100.0	32.2	22.9	6.5	9.0	13.9	12.3	3.2
電気・ガス・熱供給・水道業	[62.4]	100.0	45.2	21.8	14.4	1.9	4.4	8.4	3.8
情報通信業	[61.2]	100.0	21.2	23.6	8.8	12.5	11.6	17.1	4.8
運輸業、郵便業	[24.8]	100.0	32.4	24.7	6.1	5.5	7.5	12.2	10.2
卸売業、小売業	[46.7]	100.0	24.2	24.0	10.9	7.2	13.6	18.7	1.3
金融業、保険業	[54.4]	100.0	45.3	16.7	7.3	5.4	10.1	8.2	7.0
不動産業、物品賃貸業	[52.7]	100.0	29.6	19.6	9.6	11.6	14.6	8.6	5.6
学術研究、専門・技術サービス業	[54.9]	100.0	22.4	24.3	7.1	10.9	11.5	8.0	11.2
宿泊業、飲食サービス業	[34.1]	100.0	21.7	33.0	2.0	8.9	8.4	21.4	4.5
生活関連サービス業、娯楽業	[43.2]	100.0	23.5	25.2	7.8	4.2	11.0	16.8	11.4
教育、学習支援業	[24.5]	100.0	26.5	20.5	16.4	4.6	3.4	15.9	12.7
医療、福祉	[21.1]	100.0	24.5	28.6	1.5	10.0	16.3	11.4	7.7
複合サービス事業	[40.5]	100.0	26.1	21.5	5.1	6.1	21.0	14.0	6.3
サービス業(他に分類されないもの)	[39.1]	100.0	20.9	15.9	4.1	7.2	11.5	29.1	11.4
平成29*年調査計 ³⁾	[43.9]	100.0	27.1	22.6	8.8	7.4	13.3	16.5	4.2
24	[42.2]	100.0	26.4	22.5	10.6	8.3	12.4	15.4	3.4
21	[45.4]	100.0	26.5	24.7	11.5	5.8	14.1	13.7	2.4
<管理職以外>									
平成29年調査計	[39.0]	100.0	43.7	31.7	2.4	1.9	6.4	7.7	6.0
1,000人以上	[51.7]	100.0	62.7	24.8	2.8	1.4	2.9	1.1	4.1
300～999人	[47.5]	100.0	55.7	26.4	3.2	0.5	5.0	2.8	6.2
100～299人	[42.4]	100.0	47.4	34.9	2.2	1.5	4.6	4.9	4.2
30～99人	[36.8]	100.0	40.2	31.6	2.4	2.3	7.3	9.5	6.6
鉱業、採石業、砂利採取業	[28.5]	100.0	58.7	16.2	4.4	6.8	6.8	4.4	2.5
建設業	[34.6]	100.0	45.3	34.5	4.5	0.9	9.5	0.6	4.6
製造業	[48.6]	100.0	46.5	30.3	4.3	0.4	8.1	6.3	4.1
電気・ガス・熱供給・水道業	[56.7]	100.0	64.0	24.7	-	-	-	7.1	4.2
情報通信業	[58.8]	100.0	42.0	33.1	1.4	8.1	7.7	2.7	5.0
運輸業、郵便業	[30.2]	100.0	48.7	23.3	0.5	0.1	3.4	10.2	12.8
卸売業、小売業	[47.5]	100.0	46.5	33.2	2.3	0.6	5.5	9.2	2.6
金融業、保険業	[53.8]	100.0	64.8	23.2	1.4	-	3.6	0.5	6.5
不動産業、物品賃貸業	[50.2]	100.0	48.3	31.0	3.5	-	9.0	2.4	2.7
学術研究、専門・技術サービス業	[51.2]	100.0	36.2	37.3	5.5	1.0	3.9	4.6	8.8
宿泊業、飲食サービス業	[29.8]	100.0	36.4	35.9	0.9	8.2	3.0	11.5	4.1
生活関連サービス業、娯楽業	[40.4]	100.0	42.7	33.5	0.6	-	6.9	7.2	9.1
教育、学習支援業	[22.6]	100.0	51.5	15.5	-	4.5	1.7	12.6	14.3
医療、福祉	[20.4]	100.0	33.5	37.9	-	2.8	6.1	11.3	8.4
複合サービス事業	[41.5]	100.0	52.9	28.5	0.4	-	5.0	7.1	6.1
サービス業(他に分類されないもの)	[40.2]	100.0	34.2	28.2	1.0	5.9	6.6	11.1	13.0
平成29*年調査計 ³⁾	[43.3]	100.0	46.0	29.7	2.6	1.3	6.5	8.0	5.9
24	[40.5]	100.0	48.8	25.8	2.3	1.5	4.3	5.3	3.8
21	[44.4]	100.0	50.9	28.5	3.4	2.2	7.2	4.9	2.3

注：1) []の数値は、全企業に対する「業績・成果」を基本給の決定要素とする企業割合である。

2) 『「業績・成果」を基本給の決定要素とする企業』には、『「業績・成果」の主な内容』が「不明」の企業を含む。

3) 平成26年調査以前は、会社組織以外の法人（医療法人、社会福祉法人、各種の協同組合等）及び複合サービス事業を調査対象としていないため、平成24年以前と比較する場合は、「平成29*年調査計」を参照されたい。

(2) 賃金制度の改定状況

平成26年から平成28年までの過去3年間に賃金制度の改定を行った企業の割合は、35.5%となっている。そのうち賃金制度の改定の種類別の企業割合をみると、「職務・職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大」が59.8%と最も多く、次いで「職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大」が52.1%となっている。（第22表）

第22表 過去3年間の賃金制度の改定内容別企業割合

(単位：%)

企業規模・産業	全企業	改定を行った企業 ¹⁾	改定内容の種類 (複数回答)								賃金表の導入
			職務・職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大	職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大	業績・成果に対応する賃金部分の拡大	学歴・年齢・勤務年数に対応する賃金部分の縮小	手当を縮減し基本給に組入れ	退職給付を縮減し基本給へ組入れ	基本給を抑制し、賞与を相対的に拡大		
平成29年調査計	100.0	35.5	(100.0)	(59.8)	(52.1)	(45.3)	(9.6)	(11.1)	(0.5)	(5.0)	(16.4)
1,000人以上	100.0	37.0	(100.0)	(59.5)	(51.0)	(37.4)	(14.0)	(16.0)	(2.6)	(3.7)	(10.3)
300～999人	100.0	35.6	(100.0)	(57.6)	(43.0)	(32.1)	(10.5)	(14.7)	(1.6)	(3.3)	(14.7)
100～299人	100.0	33.6	(100.0)	(56.8)	(47.0)	(37.3)	(12.3)	(12.9)	(0.3)	(4.6)	(17.6)
30～99人	100.0	36.1	(100.0)	(60.8)	(54.4)	(49.0)	(8.6)	(10.1)	(0.4)	(5.3)	(16.3)
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	22.8	(100.0)	(42.9)	(28.8)	(28.2)	(3.2)	-	-	(5.6)	(8.5)
建設業	100.0	40.8	(100.0)	(62.0)	(69.8)	(40.1)	(4.3)	(8.8)	(3.4)	(11.0)	(8.3)
製造業	100.0	33.1	(100.0)	(59.8)	(56.9)	(43.5)	(12.8)	(11.6)	(0.3)	(6.5)	(12.2)
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	32.3	(100.0)	(32.5)	(33.4)	(33.7)	(7.9)	(27.6)	(3.7)	(5.2)	(8.9)
情報通信業	100.0	34.9	(100.0)	(58.3)	(45.0)	(42.7)	(13.1)	(12.8)	-	(3.6)	(18.5)
運輸業、郵便業	100.0	35.5	(100.0)	(48.5)	(41.7)	(50.1)	(5.8)	(22.8)	-	-	(18.7)
卸売業、小売業	100.0	33.9	(100.0)	(56.9)	(56.5)	(64.8)	(8.1)	(9.1)	(0.2)	(0.2)	(17.5)
金融業、保険業	100.0	30.2	(100.0)	(52.7)	(62.2)	(36.6)	(18.1)	(19.5)	-	(4.4)	(9.0)
不動産業、物品賃貸業	100.0	37.5	(100.0)	(55.9)	(44.5)	(42.4)	(8.5)	(6.4)	(3.2)	(4.7)	(19.0)
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	33.4	(100.0)	(46.8)	(51.7)	(33.8)	(11.9)	(11.9)	-	(4.8)	(17.0)
宿泊業、飲食サービス業	100.0	37.3	(100.0)	(70.0)	(60.7)	(53.8)	(9.2)	(11.2)	(0.8)	(3.4)	(19.7)
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	39.4	(100.0)	(64.6)	(61.8)	(52.4)	(17.2)	(5.7)	(0.1)	(4.2)	(15.8)
教育、学習支援業	100.0	28.4	(100.0)	(51.7)	(34.6)	(33.6)	(12.3)	(8.9)	(0.8)	(8.1)	(17.4)
医療、福祉	100.0	41.2	(100.0)	(65.8)	(41.1)	(25.3)	(8.0)	(6.6)	(0.3)	(7.7)	(20.8)
複合サービス事業	100.0	17.4	(100.0)	(42.2)	(34.1)	(17.0)	(24.6)	(8.6)	(3.0)	-	(10.9)
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	31.5	(100.0)	(58.0)	(46.0)	(53.0)	(8.6)	(19.8)	(0.2)	(7.4)	(14.6)

(単位：%)

企業規模・産業	改定内容の種類 (複数回答)								改定を行わなかった企業	不明
	賃金表の廃止	職能資格制度の導入	職能資格制度の廃止	業績評価制度の導入	業績評価制度の廃止	年俸制の拡大・導入	年俸制の縮小・廃止	定期昇給の廃止		
平成29年調査計	(0.3)	(15.0)	(1.2)	(18.9)	(0.4)	(4.9)	(1.3)	(2.4)	63.3	1.2
1,000人以上	(1.3)	(8.7)	(5.4)	(13.7)	(1.3)	(11.2)	(1.6)	(2.4)	55.4	7.6
300～999人	(0.8)	(14.7)	(1.0)	(18.4)	(0.4)	(5.5)	(2.8)	(2.7)	62.7	1.7
100～299人	-	(17.1)	(1.4)	(20.5)	(1.4)	(6.0)	(1.3)	(2.4)	65.3	1.1
30～99人	(0.3)	(14.6)	(1.0)	(18.6)	(0.1)	(4.3)	(1.1)	(2.3)	62.9	1.0
鉱業、採石業、砂利採取業	-	(34.2)	-	(17.1)	-	(22.7)	-	-	75.3	1.9
建設業	-	(12.7)	(3.5)	(11.4)	(0.4)	(0.9)	(0.4)	-	59.0	0.3
製造業	-	(11.5)	(1.7)	(16.3)	(0.6)	(4.1)	(3.9)	(1.4)	65.9	1.0
電気・ガス・熱供給・水道業	-	(11.3)	-	(13.7)	(3.9)	(1.4)	-	(5.1)	65.7	2.1
情報通信業	-	(9.2)	(0.4)	(18.5)	(0.2)	(3.4)	(0.2)	-	64.6	0.5
運輸業、郵便業	(0.2)	(6.4)	(0.9)	(12.9)	-	(4.4)	-	(5.2)	64.1	0.4
卸売業、小売業	(0.0)	(14.6)	(0.3)	(19.8)	(0.0)	(4.7)	(0.1)	(1.3)	64.6	1.5
金融業、保険業	(2.6)	(7.1)	(3.9)	(18.7)	-	(2.4)	(0.6)	(3.0)	67.9	1.9
不動産業、物品賃貸業	(3.9)	(25.3)	-	(25.4)	(3.2)	(15.3)	(3.6)	(6.8)	62.4	0.2
学術研究、専門・技術サービス業	-	(22.4)	(0.2)	(23.7)	-	(10.1)	-	(3.6)	65.8	0.8
宿泊業、飲食サービス業	(0.4)	(11.9)	(0.2)	(27.0)	(0.4)	(6.5)	(0.4)	(7.8)	62.2	0.4
生活関連サービス業、娯楽業	(3.2)	(25.1)	-	(33.4)	-	(8.5)	(3.7)	(0.3)	57.4	3.2
教育、学習支援業	-	(7.7)	(1.0)	(5.9)	-	(14.5)	(1.0)	(3.8)	70.6	1.1
医療、福祉	(0.0)	(21.5)	(2.1)	(20.6)	(0.7)	(5.0)	(0.2)	(1.4)	57.2	1.6
複合サービス事業	-	(17.8)	-	(11.1)	-	(3.1)	-	-	81.1	1.5
サービス業(他に分類されないもの)	(0.2)	(16.1)	(0.3)	(15.8)	-	(0.1)	(1.9)	(4.4)	66.5	2.0

注：1) ()内の数値は、「過去3年間に改定を行った企業」を100とした割合である。

(3) 時間外労働の割増賃金率

時間外労働の割増賃金率を「一律に定めている」企業割合は83.4%（前年83.1%）となっており、そのうち、時間外労働の割増賃金率を「25%」とする企業割合は93.5%（同93.3%）、「26%以上」とする企業割合は6.3%（同6.1%）となっている。

時間外労働の割増賃金率を「26%以上」とする企業割合を企業規模別にみると、1,000人以上が22.6%（同22.6%）、300～999人が13.1%（同13.5%）、100～299人が8.6%（同7.3%）、30～99人が4.4%（同4.5%）となっている。（第23表）

第23表 時間外労働の割増賃金率の定めの有無、定め方、割増賃金率階級別企業割合

（単位：％）

企業規模・年	全企業	時間外労働の割増賃金率の定め						定めていない
		定めている	時間外労働の割増賃金率の定め方				時間外労働時間数等に応じて異なる率を定めている	
			一律に定めている ¹⁾	時間外労働の割増賃金率				
				25%	26%以上			
平成29年調査計	100.0	93.6	83.4	(100.0)	(93.5)	(6.3)	10.3	6.4
1,000人以上	100.0	99.5	82.0	(100.0)	(77.4)	(22.6)	17.5	0.5
300～999人	100.0	98.3	85.0	(100.0)	(86.9)	(13.1)	13.3	1.7
100～299人	100.0	95.2	83.3	(100.0)	(91.4)	(8.6)	11.9	4.8
30～99人	100.0	92.6	83.3	(100.0)	(95.2)	(4.4)	9.3	7.4
平成28年調査計	100.0	92.5	83.1	(100.0)	(93.3)	(6.1)	9.4	7.5

注：1) ()内の数値は、時間外労働の割増賃金率を「一律に定めている」企業を100とした割合である。

(4) 1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率

時間外労働の割増賃金率を定めている企業のうち、1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めている企業割合は32.2%（前年27.4%）となっており、そのうち、時間外労働の割増賃金率を「25～49%」とする企業割合は49.6%（同45.4%）、「50%以上」とする企業割合は48.9%（同53.4%）となっている。

中小企業該当区別にみると、時間外労働の割増賃金率を定めている企業のうち、1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めている企業割合は中小企業で28.3%（同23.6%）、中小企業以外で54.1%（同48.7%）となっている。そのうち、時間外労働の割増賃金率を「25～49%」とする企業割合は中小企業で66.0%（同58.8%）、中小企業以外で0.8%（同9.0%）、「50%以上」とする企業割合は中小企業で32.9%（同39.6%）、中小企業以外で96.7%（同90.6%）となっている。（第24表）

第24表 1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率の定めの有無、割増賃金率階級別企業割合

（単位：％）

企業規模・中小企業該当区分・年	時間外労働の割増賃金率を定めている企業	1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率の定め					
		定めている ¹⁾			1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率		定めていない
					25～49%	50%以上	
平成29年調査計	100.0	32.2	(100.0)	(49.6)	(48.9)	67.8	
1,000人以上	100.0	85.6	(100.0)	(3.3)	(96.4)	14.4	
300～999人	100.0	64.1	(100.0)	(14.2)	(85.4)	35.9	
100～299人	100.0	33.1	(100.0)	(38.1)	(60.2)	66.9	
30～99人	100.0	26.9	(100.0)	(67.3)	(30.9)	73.1	
中小企業	100.0	28.3	(100.0)	(66.0)	(32.9)	71.7	
中小企業以外	100.0	54.1	(100.0)	(0.8)	(96.7)	45.9	
平成28年調査計	100.0	27.4	(100.0)	(45.4)	(53.4)	72.6	

注：1) ()内の数値は、1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を「定めている」企業を100とした割合である。

(5) 賞与

ア 賞与制度の有無及び支給実績

賞与制度がある企業割合は 90.1%となっており、そのうち、「賞与を支給した」が 95.7%、「賞与を支給しなかった」が 4.3%となっている（第 25 表）。

第 25 表 賞与制度の有無・賞与の支給実績別企業割合

(単位：%)

企業規模・産業	全企業	賞与制度がある ¹⁾		賞与を支給した	賞与を支給しなかった	賞与制度がない
		賞与制度がある ¹⁾				
平成29年調査計	100.0	90.1	(100.0)	(95.7)	(4.3)	9.9
1,000人以上	100.0	96.8	(100.0)	(100.0)	-	3.2
300～999人	100.0	97.8	(100.0)	(99.7)	(0.3)	2.2
100～299人	100.0	93.7	(100.0)	(96.6)	(3.4)	6.3
30～99人	100.0	88.1	(100.0)	(94.9)	(5.1)	11.9
鉱業,採石業,砂利採取業	100.0	91.0	(100.0)	(93.6)	(6.4)	9.0
建設業	100.0	90.9	(100.0)	(98.5)	(1.5)	9.1
製造業	100.0	92.0	(100.0)	(95.1)	(4.9)	8.0
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	96.7	(100.0)	(98.8)	(1.2)	3.3
情報通信業	100.0	94.1	(100.0)	(94.1)	(5.9)	5.9
運輸業,郵便業	100.0	82.0	(100.0)	(92.6)	(7.4)	18.0
卸売業,小売業	100.0	88.6	(100.0)	(96.5)	(3.5)	11.4
金融業,保険業	100.0	97.9	(100.0)	(99.2)	(0.8)	2.1
不動産業,物品賃貸業	100.0	94.0	(100.0)	(100.0)	-	6.0
学術研究,専門・技術サービス業	100.0	91.0	(100.0)	(97.4)	(2.6)	9.0
宿泊業,飲食サービス業	100.0	80.8	(100.0)	(85.4)	(14.6)	19.2
生活関連サービス業,娯楽業	100.0	86.7	(100.0)	(95.6)	(4.4)	13.3
教育,学習支援業	100.0	97.0	(100.0)	(96.1)	(3.9)	3.0
医療,福祉	100.0	96.5	(100.0)	(99.4)	(0.6)	3.5
複合サービス事業	100.0	98.3	(100.0)	(100.0)	-	1.7
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	85.3	(100.0)	(94.3)	(5.7)	14.7

注：1) ()内の数値は、「賞与制度がある」企業を100とした割合である。

イ 賞与の算定方法

賞与制度がある企業のうち、賞与の算定方法がある企業割合は、管理職では 81.0%、管理職以外では 83.8%となっている。そのうち、算定方法別に企業割合をみると、管理職、管理職以外ともに「考課査定により算定（個人別業績）」（管理職 55.6%、管理職以外 62.3%）が最も多く、次いで「定率算定（基本給全体が対象）」（管理職 53.1%、管理側以外 56.7%）となっている。（第 26 表）

第 26 表 賞与の算定方法別企業割合

(単位：%)

企業規模・職層	賞与制度あり	算定方法（複数回答）									明確な算定方式はない	不明
		算定方法がある ¹⁾	定率算定			考課査定により算定		定額	その他			
			基本給全体が対象	基本給の一部が対象	基本給以外も対象	個人別業績	グループ別業績					
<管理職> 平成29年調査計	100.0	81.0	(100.0)	(53.1)	(7.5)	(20.1)	(55.6)	(21.5)	(6.9)	(8.8)	16.5	2.4
1,000人以上	100.0	88.7	(100.0)	(41.6)	(7.1)	(24.3)	(78.1)	(36.0)	(5.5)	(8.1)	2.6	8.7
300～999人	100.0	93.7	(100.0)	(51.0)	(6.8)	(26.3)	(67.8)	(27.7)	(7.2)	(8.0)	3.7	2.6
100～299人	100.0	86.4	(100.0)	(53.7)	(6.5)	(25.7)	(61.3)	(24.8)	(5.3)	(6.8)	11.9	1.7
30～99人	100.0	77.7	(100.0)	(53.6)	(8.0)	(17.2)	(51.2)	(19.0)	(7.4)	(9.6)	19.8	2.4
<管理職以外> 平成29年調査計	100.0	83.8	(100.0)	(56.7)	(8.0)	(18.2)	(62.3)	(15.5)	(5.1)	(8.6)	15.1	1.1
1,000人以上	100.0	90.6	(100.0)	(48.8)	(8.8)	(28.7)	(80.9)	(26.7)	(4.9)	(6.8)	2.3	7.1
300～999人	100.0	96.1	(100.0)	(55.5)	(8.4)	(25.5)	(71.6)	(18.8)	(6.5)	(7.3)	3.1	0.8
100～299人	100.0	88.7	(100.0)	(55.9)	(6.6)	(23.1)	(66.5)	(17.3)	(4.7)	(7.3)	10.4	0.9
30～99人	100.0	80.8	(100.0)	(57.4)	(8.4)	(15.2)	(58.9)	(14.0)	(5.1)	(9.3)	18.2	1.0

注：1) ()内の数値は、「賞与の算定方法がある」企業を100とした割合である。

ウ 個人業績の評価基準

賞与制度があり、賞与の算定方法において個人別業績を採用している企業における主たる評価基準別の企業割合をみると、管理職、管理職以外ともに「成果(目標)達成度」(管理職 55.5%、管理職以外 47.0%)が最も多く、次いで「職務遂行能力」(管理職 24.5%、管理職以外 25.1%)となっている(第27表)。

第27表 賞与の算定方法のうち個人別業績の主たる評価基準別企業割合

(単位：%)

企業規模・職層	賞与制度があり、算定方法において個人別業績を採用している企業 ¹⁾	成果(目標)達成度	顧客満足度	勤務態度	勤務実績	職務遂行能力	その他	不明	
〈管理職〉 平成29年調査計	[55.6]	100.0	55.5	0.1	4.5	12.2	24.5	2.9	0.3
1,000人以上	[78.1]	100.0	82.2	-	0.4	6.5	8.4	2.3	0.3
300～999人	[67.8]	100.0	70.7	0.3	0.8	9.5	16.0	2.6	0.2
100～299人	[61.3]	100.0	60.7	-	4.2	10.3	21.5	3.0	0.3
30～99人	[51.2]	100.0	49.2	0.2	5.5	13.8	28.1	2.9	0.3
〈管理職以外〉 平成29年調査計	[62.3]	100.0	47.0	0.5	7.8	16.6	25.1	2.7	0.2
1,000人以上	[80.9]	100.0	74.6	0.1	2.8	8.8	10.8	2.6	0.3
300～999人	[71.6]	100.0	61.9	0.3	5.4	10.7	19.1	2.5	0.2
100～299人	[66.5]	100.0	52.2	0.1	6.3	13.0	25.2	3.2	-
30～99人	[58.9]	100.0	41.3	0.7	9.0	19.3	26.8	2.6	0.3

注：1) []内の数値は、賞与制度があり算定方法を定めている企業のうち、個人別業績を採用している企業割合である。

エ グループ業績の評価基準

賞与制度があり、賞与の算定方法においてグループ別業績を採用している企業について、主たる評価基準別の企業割合をみると、「目標達成度」が40.5%と最も多く、ついで「営業利益」が35.6%となっている(第28表)。

第28表 賞与の算定方法のうちグループ別業績の主たる評価基準別企業割合

(単位：%)

企業規模	賞与制度があり、算定方法においてグループ別業績を採用している企業 ¹⁾	売り上げ	営業利益	生産性	目標達成度	顧客満足度	職場環境の改善度	その他	不明	
平成29年調査計	[22.1]	100.0	19.1	35.6	1.5	40.5	0.2	0.2	1.9	0.9
1,000人以上	[36.3]	100.0	11.7	37.9	-	41.7	1.0	-	6.6	1.1
300～999人	[28.0]	100.0	15.7	33.2	0.8	46.9	0.2	-	3.1	-
100～299人	[24.8]	100.0	14.7	31.5	3.0	46.5	0.6	0.9	2.2	0.7
30～99人	[19.9]	100.0	22.1	37.6	1.1	36.8	-	-	1.3	1.1

注：1) []内の数値は、賞与制度があり算定方法を定めている企業のうち、グループ別業績を採用している企業割合である。

主な用語の定義

「常用労働者」

次の①、②又は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、当該年の前年の11月及び12月（「平成29年」であれば、「平成28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」

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」

企業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週休日（日曜日、土曜日などの会社指定の休日）及び週休日以外の休日（国民の祝日・休日、年末年始、夏季休暇、会社記念日などで会社の休日とされている日）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以下の（ア）～（ウ）の制度をいう。

（ア）「事業場外みなし労働時間制」

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、又は労使協定等により、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。

（イ）「専門業務型裁量労働制」

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、あらかじ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。

（ウ）「企画業務型裁量労働制」

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。

「勤務間インターバル制度」

労働者の健康確保などを目的として、実際の終業時刻から始業時刻までの間隔を一定時間以上空ける制度をいう。なお、実際の終業時刻から始業時刻までの具体的な時間数を定めていない場合は、これに該当しない。

「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。

「中小企業該当区分」

労働基準法における法定割増賃金率の引上げ関係の猶予対象となる中小企業に該当するか否かの区分をいう。

(参考)労働基準法における法定割増賃金率の引上げ関係の猶予対象となる中小企業の範囲

業種	資本金の額 又は 出資の総額	又は	常時使用する 労働者数(※)
小売業	5,000万円以下		50人以下
サービス業	5,000万円以下		100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
上記以外の業種	3億円以下		300人以下

(例)製造業(その他の業種)の場合

資本金	労働者数	中小企業 or大企業
1億円	100人	中小企業
1億円	500人	中小企業
5億円	100人	中小企業
5億円	500人	大企業

※常時使用する労働者数は、常態として使用される労働者数であり、臨時的に雇い入れた場合や、臨時的に欠員を生じた場合については、常時使用する労働者数に変動が生じたものとしなない。パート・アルバイトであっても、臨時的に雇い入れられた場合でなければ、常時使用する労働者数に含む。

「基本給」

毎月の賃金の中で最も根本的な部分を占め、年齢、学歴、勤続年数、経験、能力、資格、地位、職務、業績など労働者本人の属性又は労働者の従事する職務に伴う要素によって算定され支給される賃金で、原則として同じ賃金体系が適用される労働者に全員支給されるものをいう。

なお、住宅手当、通勤手当、その他労働者本人の属性又は職務に伴う要素によって算定されるとはいえない手当や、一部の労働者が一時的に従事する特殊な作業に対して支給される手当は基本給に含まない。

「賃金表」

労働者本人の属性又は労働者の従事する職務に伴う要素によって基本給額、あるいは昇給額を明確に定めているものをいう。

「職能資格制度」

労働者の職務遂行能力の発展段階に応じて、適切な資格等級を設定し、それをベースにして昇進や賃金の決定などを行う制度をいう。

「業績評価制度」

労働者の業績や成果に対して労働価値(貢献度)を、あらかじめ定めた一定の方式に基づいて評価する制度をいう。