

平成 30 年 10 月 23 日

【照会先】

政策統括官付参事官付賃金福祉統計室

室長 中原 慎一

室長補佐 小島 千名美

就労条件係（内線 7639・7638）

（代表電話）03-5253-1111

（直通電話）03-3595-3147

平成 30 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	5 頁
(4) 年次有給休暇	6 頁
(5) 特別休暇制度	7 頁
(6) 変形労働時間制	8 頁
(7) みなし労働時間制	10 頁
(8) 勤務間インターバル制度	11 頁
2 賃金制度	
(1) 時間外労働の割増賃金率	13 頁
(2) 1 か月 60 時間を超える時間外労働に係る割増賃金率	13 頁
3 退職給付（一時金・年金）制度	
(1) 退職給付制度の有無及び形態	14 頁
(2) 退職一時金制度の支払準備形態	15 頁
(3) 退職年金制度の支払準備形態	15 頁
(4) 退職一時金制度の見直し	16 頁
(5) 退職年金制度の見直し	17 頁
4 退職給付（一時金・年金）の支給実態	
(1) 退職者の状況	18 頁
(2) 退職事由別退職給付額	19 頁
(3) 退職給付制度の形態別退職給付額（定年退職者）	20 頁
主な用語の定義	21 頁

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、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) 産業

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。)]

(3) 企業

事業所母集団データベース（平成 28 年次フレーム）の企業（単独事業所及び本社・本店・本所の事業所）を母集団として、上記(2)に該当する産業で常用労働者 30 人以上を雇用する民営企業（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）のうちから、産業、企業規模別に層化して無作為に抽出した約 6,400 社。

3 調査の時期

平成 30 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 29 年（又は平成 28 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、賃金制度に関する事項、退職給付制度に関する事項及び退職給付の支給実態に関する事項

5 調査方法

厚生労働省が委託した民間事業者が、調査票を調査対象企業へ郵送し、調査対象企業の記入担当者が記入した後、民間事業者に郵送又はインターネットを利用したオンライン報告方式により提出する方法により実施した。

6 集計・推計方法

産業、企業規模ごとに復元倍率を算出し、復元倍率を用いて集計した結果から構成比等を算出した。

7 調査系統

厚生労働省－民間事業者－報告者

8 調査客体数、有効回答数及び有効回答率

調査客体数 6,370 有効回答数 3,697 有効回答率 58.0%

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、該当する数値が不明の場合又は数値を表章することが不適切な場合を示す。
- 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 平成 26 年調査以前は、調査対象を「常用労働者 30 人以上である会社組織の民営企業」としており、また、「複合サービス事業」を含まなかったが、平成 27 年調査から「常用労働者 30 人以上である民営企業（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）」とし、更に「複合サービス事業」を含めることとした。

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46分（平成29年調査7時間45分）、労働者1人平均7時間45分（同7時間43分）となっている。

週所定労働時間は、1企業平均39時間31分（同39時間25分）、労働者1人平均39時間02分（同39時間01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58分、「300～999人」が39時間09分、「100～299人」が39時間16分、「30～99人」が39時間39分となっている。産業別にみると、「金融業, 保険業」が38時間21分で最も短く、「宿泊業, 飲食サービス業」が39時間56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

企業規模・産業・年	(単位：時間、分)				(単位：%)	
	1日の所定労働時間		週所定労働時間		構成比割合	
	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⁾	全企業 ³⁾	労働者計 ⁴⁾
平成30年調査計	7 : 46	7 : 45	39 : 31	39 : 02	[100.0]	<100.0>
1,000人以上	7 : 46	7 : 44	38 : 58	38 : 41	[2.3]	< 37.5>
300～999人	7 : 46	7 : 45	39 : 09	39 : 01	[7.2]	< 19.8>
100～299人	7 : 45	7 : 44	39 : 16	39 : 06	[21.5]	< 21.0>
30～99人	7 : 46	7 : 47	39 : 39	39 : 35	[69.0]	< 21.7>
鉱業, 採石業, 砂利採取業	7 : 40	7 : 34	39 : 23	38 : 30	[0.1]	< 0.0>
建設業	7 : 43	7 : 46	39 : 47	39 : 33	[6.3]	< 5.1>
製造業	7 : 50	7 : 49	39 : 26	39 : 07	[21.0]	< 26.6>
電気・ガス・熱供給・水道業	7 : 42	7 : 40	38 : 41	38 : 24	[0.1]	< 0.6>
情報通信業	7 : 44	7 : 40	38 : 50	38 : 24	[3.2]	< 5.0>
運輸業, 郵便業	7 : 43	7 : 45	39 : 50	39 : 17	[7.6]	< 8.3>
卸売業, 小売業	7 : 46	7 : 45	39 : 44	39 : 08	[18.6]	< 14.7>
金融業, 保険業	7 : 38	7 : 32	38 : 21	37 : 22	[1.0]	< 4.2>
不動産業, 物品賃貸業	7 : 46	7 : 46	38 : 59	38 : 55	[1.9]	< 1.8>
学術研究, 専門・技術サービス業	7 : 42	7 : 41	38 : 40	38 : 30	[2.5]	< 2.9>
宿泊業, 飲食サービス業	7 : 45	7 : 48	39 : 56	39 : 40	[6.0]	< 2.9>
生活関連サービス業, 娯楽業	7 : 41	7 : 39	39 : 48	39 : 22	[4.3]	< 2.4>
教育, 学習支援業	7 : 46	7 : 38	39 : 22	38 : 58	[3.0]	< 3.3>
医療, 福祉	7 : 48	7 : 44	39 : 21	39 : 00	[16.5]	< 14.7>
複合サービス事業	7 : 35	7 : 48	38 : 46	39 : 15	[0.4]	< 1.7>
サービス業(他に分類されないもの)	7 : 46	7 : 46	39 : 35	39 : 20	[7.3]	< 5.8>
平成29年調査計	7 : 45	7 : 43	39 : 25	39 : 01		

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) [] 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。

4) < > 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) 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割合は84.1%（平成29年調査87.2%）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46.7%（同46.9%）となっている。これを企業規模別にみると、「1,000人以上」が64.8%、「300～999人」が56.7%、「100～299人」が52.0%、「30～99人」が43.4%となっている。（第2表）

第2表 主な週休制¹⁾の形態別企業割合

（単位：％）

企業規模・年	全企業	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		完全週休 2日制より 休日日数が 実質的に 多い制度 ³⁾
				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	
平成30年調査計	100.0	8.9	84.1	37.4	46.7	6.9
1,000人以上	100.0	2.9	86.8	22.0	64.8	10.3
300～999人	100.0	4.1	88.6	31.9	56.7	7.3
100～299人	100.0	6.7	85.0	33.1	52.0	8.3
30～99人	100.0	10.3	83.3	39.9	43.4	6.3
平成29年調査計	100.0	6.8	87.2	40.3	46.9	6.0

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) 「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。

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86.5%（平成29年調査87.5%）、「完全週休2日制」が適用されている労働者割合は59.4%（同58.4%）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・年	労働者計	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		完全週休 2日制より 休日日数が 実質的に 多い制度 ²⁾
				完全週休 2日制より 休日日数が 実質的に 少ない制度 ¹⁾	完全週休 2日制	
平成30年調査計	100.0	4.4	86.5	27.1	59.4	9.0
1,000人以上	100.0	1.5	87.9	15.3	72.6	10.6
300～999人	100.0	3.4	87.2	29.1	58.2	9.3
100～299人	100.0	5.6	85.5	33.0	52.5	8.9
30～99人	100.0	9.0	84.7	39.1	45.6	6.4
平成29年調査計	100.0	3.6	87.5	29.2	58.4	8.9

注：1) 「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。

2) 「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29年（又は平成28会計年度）の年間休日総数の1企業平均は107.9日（平成29年調査108.3日）、労働者1人平均は113.7日（同113.7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114.9日、「300～999人」が112.5日、「100～299人」が110.3日、「30～99人」が106.4日となっている。産業別にみると、「情報通信業」及び「学術研究、専門・技術サービス業」が118.8日で最も長く、「宿泊業、飲食サービス業」が97.1日で最も短くなっている。（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

（単位：％）

企業規模・産業・年	全企業	年間休日総数階級								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)
		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30年調査計	100.0	1.4	3.6	6.3	9.1	34.0	20.5	23.8	1.2	107.9	113.7
1,000人以上	100.0	0.3	0.4	0.4	2.9	25.9	29.8	39.7	0.7	114.9	118.0
300～999人	100.0	0.5	1.6	2.0	4.2	30.0	25.5	35.2	0.9	112.5	114.4
100～299人	100.0	0.7	3.0	4.8	6.0	30.3	25.3	28.7	1.2	110.3	111.9
30～99人	100.0	1.8	4.2	7.4	10.8	35.8	18.3	20.6	1.2	106.4	107.9
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	-	0.9	13.0	17.4	46.7	10.9	11.0	-	103.8	109.9
建設業	100.0	2.4	3.8	13.7	15.2	31.0	8.5	25.4	0.0	104.0	112.2
製造業	100.0	0.3	0.7	4.0	6.4	29.2	31.0	27.0	1.4	111.4	117.6
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	-	1.3	-	3.9	12.4	23.1	59.3	-	116.8	120.9
情報通信業	100.0	0.5	0.3	-	2.7	8.5	22.2	64.0	1.7	118.8	119.8
運輸業、郵便業	100.0	3.3	8.7	11.5	13.0	40.2	13.3	10.0	-	100.3	106.6
卸売業、小売業	100.0	1.8	4.3	5.2	11.0	41.2	17.8	17.8	0.9	105.7	111.0
金融業、保険業	100.0	-	-	0.4	0.7	4.4	59.9	32.9	1.6	118.4	119.1
不動産業、物品賃貸業	100.0	1.4	0.1	7.1	11.2	29.8	24.7	23.7	1.9	109.6	115.9
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	-	0.4	-	1.1	7.5	34.2	55.5	1.3	118.8	119.6
宿泊業、飲食サービス業	100.0	4.6	7.6	18.0	16.9	41.4	3.3	8.2	-	97.1	102.9
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	1.7	6.7	11.5	7.1	36.3	15.0	21.2	0.5	104.6	105.6
教育、学習支援業	100.0	1.4	2.6	5.1	10.7	26.3	16.5	26.1	11.3	112.7	113.3
医療、福祉	100.0	-	4.0	4.0	6.2	40.4	24.7	19.4	1.2	109.4	111.5
複合サービス事業	100.0	1.0	2.5	4.0	13.8	18.0	30.0	30.7	-	110.4	119.7
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	2.5	3.5	2.2	9.1	33.5	13.1	35.7	0.5	109.0	112.5
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

注：1) 「1企業平均年間休日総数」は、平成29年（又は平成28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、平成29年（又は平成28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

平成29年（又は平成28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（平成29年調査18.2日）、そのうち労働者が取得した日数は9.3日（同9.0日）で、取得率は51.1%（同49.4%）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58.4%、「300～999人」が47.6%、「100～299人」が47.6%、「30～99人」が44.3%となっている。産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が72.9%と最も高く、「宿泊業, 飲食サービス業」が32.5%と最も低くなっている。（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)	労働者1人平均 取得率 ³⁾ (%)
平成30年調査計	18.2	9.3	51.1
男	18.7	8.9	47.5
女	17.2	9.8	57.0
1,000人以上	19.1	11.2	58.4
300～999人	18.0	8.6	47.6
100～299人	17.7	8.4	47.6
30～99人	17.5	7.7	44.3
鉱業, 採石業, 砂利採取業	18.4	11.6	62.9
建設業	18.2	7.0	38.5
製造業	18.8	11.0	58.4
電気・ガス・熱供給・水道業	19.5	14.2	72.9
情報通信業	19.2	11.5	59.8
運輸業, 郵便業	18.1	9.3	51.4
卸売業, 小売業	18.2	6.5	35.8
金融業, 保険業	19.3	11.2	58.3
不動産業, 物品賃貸業	17.2	8.6	49.9
学術研究, 専門・技術サービス業	18.4	10.1	54.7
宿泊業, 飲食サービス業	16.1	5.2	32.5
生活関連サービス業, 娯楽業	18.3	6.7	36.5
教育, 学習支援業	18.6	8.0	43.3
医療, 福祉	17.0	8.9	52.2
複合サービス事業	20.1	13.0	64.7
サービス業(他に分類されないもの)	17.3	9.5	54.8
平成29年調査計	18.2	9.0	49.4

注：1) 「付与日数」は、繰越日数を除く。

2) 「取得日数」は、平成29年（又は平成28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。

(5) 特別休暇制度

夏季休暇、病気休暇等の特別休暇制度がある企業割合は60.3%となっており、これを特別休暇制度の種類別（複数回答）にみると、「夏季休暇」44.5%、「病気休暇」25.5%、「リフレッシュ休暇」12.4%、「ボランティア休暇」4.3%、「教育訓練休暇」4.2%、「1週間以上の長期の休暇」14.8%となっている（第6表）。

第6表 特別休暇制度の有無、種類別企業割合

（単位：％）

企業規模・年	全企業	特別休暇制度がある企業	特別休暇制度の種類（複数回答）						特別休暇制度がない企業
			夏季休暇	病気休暇	リフレッシュ休暇	ボランティア休暇	教育訓練休暇	左記以外の1週間以上の長期の休暇 ¹⁾	
			平成30年調査計	100.0	60.3	44.5	25.5	12.4	
1,000人以上	100.0	77.4	41.3	40.0	47.6	22.8	4.4	21.3	22.6
300～999人	100.0	69.5	45.5	31.1	29.9	10.8	3.6	18.9	30.5
100～299人	100.0	65.6	46.5	28.2	18.2	6.4	2.8	18.9	34.4
30～99人	100.0	57.1	43.9	23.6	7.7	2.4	4.7	12.8	42.9
平成30 [*] 年調査計 ²⁾	100.0	58.3	43.4	22.7	12.0	3.3	4.1	12.6	41.7
平成25年調査計	100.0	57.9	44.7	22.4	11.1	2.8	3.2	11.3	42.1

注：「特別休暇」とは、法定休暇（年次有給休暇、産前・産後休暇、育児休業、介護休業、子の看護のための休暇等）以外に付与される休暇で、就業規則等で制度（慣行も含む。）として認められている休暇をいう。

1) 「1週間以上の長期の休暇」には、法定休暇で法律の規定よりも労働者を優遇している場合の上積りは含まない。

2) 「平成30^{*}年調査計」は、「常用労働者30人以上である会社組織の民営企業」で、「複合サービス事業」を含まない集計であり、平成25年調査と時系列で比較する場合には、こちらを参照されたい。

特別休暇制度がある企業について、休暇中の賃金を全額支給する企業割合をみると、「夏季休暇」82.5%、「病気休暇」41.5%、「リフレッシュ休暇」97.0%、「ボランティア休暇」74.6%、「教育訓練休暇」86.4%、「1週間以上の長期の休暇」85.7%となっている。

1企業平均1回当たり最高付与日数をみると、「夏季休暇」4.4日、「病気休暇」167.7日、「リフレッシュ休暇」5.5日、「ボランティア休暇」31.8日、「教育訓練休暇」23.1日、「1週間以上の長期の休暇」8.9日となっている。（第7表）

第7表 特別休暇制度がある企業の賃金の支給状況別企業割合及び1企業平均1回当たり最高付与日数

<平成30年調査>

（単位：％）

特別休暇制度の種類	特別休暇制度がある企業 ¹⁾	賃金の支給状況			1企業平均1回当たり最高付与日数 ²⁾ （日）
		全額	一部	無給	
		夏季休暇	100.0	82.5	
病気休暇	100.0	41.5	19.7	38.8	167.7
リフレッシュ休暇	100.0	97.0	1.2	1.8	5.5
ボランティア休暇	100.0	74.6	12.2	13.3	31.8
教育訓練休暇	100.0	86.4	6.8	6.8	23.1
上記以外の1週間以上の長期の休暇 ³⁾	100.0	85.7	1.5	12.9	8.9

注：1) 「特別休暇制度がある企業」には、「賃金の支給状況」が「不明」の企業を含まない。

2) 「1企業平均1回当たり最高付与日数」は、各企業の休暇制度で定められている最高付与日数の平均である。

3) 「1週間以上の長期の休暇」には、法定休暇で法律の規定よりも労働者を優遇している場合の上積りは含まない。

(6) 変形労働時間制

変形労働時間制を採用している企業割合は60.2%（平成29年調査57.5%）となっている。企業規模別にみると、「1,000人以上」が74.5%、「300～999人」が68.8%、「100～299人」が62.4%、「30～99人」が58.2%となっている。産業別にみると、「鉱業,採石業,砂利採取業」が80.2%で最も高く、「金融業,保険業」が27.6%で最も低くなっている。

これを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35.3%、「1か月単位の変形労働時間制」が22.3%、「フレックスタイム制」が5.6%となっている。（第8表）

第8表 変形労働時間制の有無、種類別採用企業割合

（単位：％）

企業規模・産業・年	全企業	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	
平成30年調査計	100.0	60.2	35.3	22.3	5.6	39.8
1,000人以上	100.0	74.5	22.0	46.8	24.4	25.5
300～999人	100.0	68.8	29.9	35.6	10.7	31.2
100～299人	100.0	62.4	31.8	28.7	7.6	37.6
30～99人	100.0	58.2	37.4	18.1	3.9	41.8
鉱業,採石業,砂利採取業	100.0	80.2	66.2	16.0	6.3	19.8
建設業	100.0	61.5	56.1	4.9	2.1	38.5
製造業	100.0	63.6	51.2	8.8	7.8	36.4
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	69.1	27.4	46.3	8.7	30.9
情報通信業	100.0	45.3	8.9	13.9	25.3	54.7
運輸業,郵便業	100.0	76.3	50.1	28.4	3.7	23.7
卸売業,小売業	100.0	58.1	34.9	20.2	4.1	41.9
金融業,保険業	100.0	27.6	4.6	18.1	8.7	72.4
不動産業,物品賃貸業	100.0	46.5	21.6	21.2	6.9	53.5
学術研究,専門・技術サービス業	100.0	35.8	14.0	8.9	13.9	64.2
宿泊業,飲食サービス業	100.0	63.4	26.1	37.5	2.3	36.6
生活関連サービス業,娯楽業	100.0	47.4	25.3	22.5	5.3	52.6
教育,学習支援業	100.0	60.5	43.0	17.9	2.0	39.5
医療,福祉	100.0	68.7	21.8	47.3	1.7	31.3
複合サービス事業	100.0	56.2	29.3	27.2	12.3	43.8
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	46.5	25.3	16.8	8.5	53.5
平成29年調査計	100.0	57.5	33.8	20.9	5.4	42.5

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

変形労働時間制の適用を受ける労働者割合は51.8%（平成29年調査50.7%）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%、「1か月単位の変形労働時間制」は23.0%、「フレックスタイム制」は7.8%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30年調査計	100.0	51.8	
1,000人以上	100.0	49.1	8.9	27.0	13.1	50.9
300～999人	100.0	52.5	21.7	24.4	6.4	47.5
100～299人	100.0	53.7	26.5	22.7	4.5	46.3
30～99人	100.0	54.0	35.7	14.9	3.1	46.0
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	48.4	34.1	11.1	3.3	51.6
建設業	100.0	44.0	34.0	7.0	2.9	56.0
製造業	100.0	53.4	28.3	11.3	13.8	46.6
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	68.9	4.4	34.9	29.6	31.1
情報通信業	100.0	34.0	4.6	5.4	24.0	66.0
運輸業、郵便業	100.0	68.5	28.8	36.6	3.1	31.5
卸売業、小売業	100.0	61.0	28.8	26.5	5.5	39.0
金融業、保険業	100.0	19.2	0.8	12.3	6.2	80.8
不動産業、物品賃貸業	100.0	37.4	12.1	15.0	10.2	62.6
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	27.6	7.8	5.7	14.1	72.4
宿泊業、飲食サービス業	100.0	60.9	17.5	40.2	2.5	39.1
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	56.3	20.3	32.7	3.3	43.7
教育、学習支援業	100.0	43.2	18.0	24.4	0.7	56.8
医療、福祉	100.0	57.5	11.6	45.6	0.2	42.5
複合サービス事業	100.0	37.0	4.3	30.6	2.1	63.0
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	44.9	15.6	21.8	7.6	55.1
平成29年調査計	100.0	50.7	20.9	21.9	7.9	49.3

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」の適用を受ける労働者を含む。

(7) 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割合は15.9%（平成29年調査14.0%）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14.3%、「専門業務型裁量労働制」が1.8%、「企画業務型裁量労働制」が0.8%となっている（第10表）。

第10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・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30年調査計	100.0	15.9	
1,000人以上	100.0	25.9	16.5	11.0	4.7	74.1
300～999人	100.0	19.3	16.5	3.7	1.0	80.7
100～299人	100.0	18.2	15.8	2.8	1.0	81.8
30～99人	100.0	14.5	13.5	1.0	0.5	85.5
平成29年調査計	100.0	14.0	12.0	2.5	1.0	86.0

みなし労働時間制の適用を受ける労働者割合は9.5%（平成29年調査8.5%）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7.9%、「専門業務型裁量労働制」が1.3%、「企画業務型裁量労働制」が0.3%となっている（第11表）。

第11表 みなし労働時間制の有無、種類別適用労働者割合

（単位：％）

企業規模・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30年調査計	100.0	9.5	
1,000人以上	100.0	11.2	8.3	2.2	0.7	88.8
300～999人	100.0	8.7	7.9	0.7	0.1	91.3
100～299人	100.0	9.4	8.2	0.9	0.2	90.6
30～99人	100.0	7.5	7.0	0.4	0.1	92.5
平成29年調査計	100.0	8.5	6.7	1.4	0.4	91.5

(8) 勤務間インターバル制度

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が「全員」の企業割合は40.5%(平成29年調査37.3%)、「ほとんど全員」の企業割合は33.5%(同34.3%)となっている。また、「ほとんどいない」の企業割合は2.1%(同3.5%)、「全くいない」の企業割合は6.8%(同9.2%)となっている。(第12表)

第12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・年	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30年調査計	100.0	6.8	2.1	2.4	5.6	6.9	33.5	40.5	2.1
1,000人以上	100.0	3.7	2.5	3.3	8.8	17.1	46.2	12.7	5.8
300～999人	100.0	4.5	2.0	3.4	8.3	13.5	46.3	19.8	2.1
100～299人	100.0	4.7	1.5	2.9	3.7	9.0	41.9	34.1	2.2
30～99人	100.0	7.8	2.3	2.2	5.8	5.3	29.1	45.6	2.0
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

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1.8%(平成29年調査1.4%)、「導入を予定又は検討している」が9.1%(同5.1%)、「導入予定はなく、検討もしていない」が89.1%(同92.9%)となっている(第13表)。

第13表 勤務間インターバル制度の導入状況別企業割合及び1企業平均間隔時間

(単位：%)

企業規模・産業・年	全企業	導入して いる	1企業平均 間隔時間 1)	導入を予定 又は検討 している	導入予定 はなく、 検討もして いない	不明
			(時間、分)			
平成30年調査計	100.0	1.8	10：58	9.1	89.1	0.0
1,000人以上	100.0	5.1	9：42	23.7	71.1	0.1
300～999人	100.0	3.5	10：27	10.9	85.4	0.1
100～299人	100.0	2.1	9：43	11.6	86.3	-
30～99人	100.0	1.4	11：55	7.6	90.9	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	-	-	7.7	92.3	-
建設業	100.0	2.6	11：34	3.7	93.8	-
製造業	100.0	1.6	10：37	7.2	91.2	0.0
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	0.5	…	5.1	93.2	1.3
情報通信業	100.0	2.7	11：05	19.2	78.1	-
運輸業、郵便業	100.0	4.1	8：20	11.2	84.7	0.0
卸売業、小売業	100.0	1.8	10：34	11.0	87.3	-
金融業、保険業	100.0	1.0	9：56	3.7	95.3	-
不動産業、物品賃貸業	100.0	1.4	9：22	10.3	88.3	-
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	0.5	8：33	7.5	92.0	-
宿泊業、飲食サービス業	100.0	0.1	…	19.3	80.5	-
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	0.2	…	3.4	96.4	-
教育、学習支援業	100.0	2.3	12：02	3.8	92.9	1.0
医療、福祉	100.0	1.9	14：12	9.4	88.7	-
複合サービス事業	100.0	0.2	…	2.9	96.9	-
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	1.9	10：34	5.6	92.5	-
平成29年調査計	100.0	1.4	11：15	5.1	92.9	…

注：1) 「1企業平均間隔時間」は、各企業で定められている実際の終業時刻から始業時刻までの間に空けることとしている最も短い間隔の時間の平均である。

勤務間インターバル制度の導入予定はなく、検討もしていない企業について、導入予定はなく、検討もしていない理由（複数回答）別の企業割合をみると、「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45.9%（平成29年調査38.0%）と最も多く、次いで、「当該制度を知らなかったため」が29.9%（同40.2%）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予定はなく、検討もしていない理由別企業割合

（単位：％）

企業規模・産業・年	導入予定はなく、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）		
			夜間も含め、常時顧客や取引相手の対応が必要なため	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煩雑になるため
平成30年調査計	[89.1]	100.0	7.9	9.4	6.2
1,000人以上	[71.1]	100.0	16.7	18.4	16.3
300～999人	[85.4]	100.0	11.9	15.7	11.4
100～299人	[86.3]	100.0	10.6	12.7	7.0
30～99人	[90.9]	100.0	6.5	7.6	5.2
鉱業、採石業、砂利採取業	[92.3]	100.0	5.8	3.8	10.3
建設業	[93.8]	100.0	13.2	13.8	8.3
製造業	[91.2]	100.0	5.4	9.7	6.3
電気・ガス・熱供給・水道業	[93.2]	100.0	21.3	5.3	8.1
情報通信業	[78.1]	100.0	13.7	7.4	11.8
運輸業、郵便業	[84.7]	100.0	13.7	16.2	7.6
卸売業、小売業	[87.3]	100.0	6.5	5.4	5.3
金融業、保険業	[95.3]	100.0	3.1	3.5	3.9
不動産業、物品賃貸業	[88.3]	100.0	7.7	9.5	2.5
学術研究、専門・技術サービス業	[92.0]	100.0	4.1	12.8	13.5
宿泊業、飲食サービス業	[80.5]	100.0	11.9	19.1	3.1
生活関連サービス業、娯楽業	[96.4]	100.0	4.5	2.5	4.1
教育、学習支援業	[92.9]	100.0	2.9	3.9	1.8
医療、福祉	[88.7]	100.0	8.0	9.0	6.1
複合サービス事業	[96.9]	100.0	2.5	12.3	5.9
サービス業(他に分類されないもの)	[92.5]	100.0	9.7	8.9	7.4
平成29年調査計	[92.9]	100.0	8.1	7.7	5.0

企業規模・産業・年	導入予定はなく、検討もしていない理由（複数回答）			
	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	その他	当該制度を知らなかったため	不明
平成30年調査計	45.9	6.7	29.9	0.9
1,000人以上	36.2	19.4	9.5	0.6
300～999人	41.6	11.2	18.4	1.4
100～299人	46.6	7.9	25.0	0.8
30～99人	46.4	5.5	33.0	0.9
鉱業、採石業、砂利採取業	60.2	11.8	22.4	-
建設業	34.2	5.3	32.9	-
製造業	48.4	8.1	28.8	0.1
電気・ガス・熱供給・水道業	47.7	9.3	18.6	2.3
情報通信業	46.3	11.7	23.5	0.4
運輸業、郵便業	23.8	9.9	33.1	4.3
卸売業、小売業	52.5	2.8	28.8	2.0
金融業、保険業	75.3	5.1	12.1	0.8
不動産業、物品賃貸業	62.0	3.4	20.8	-
学術研究、専門・技術サービス業	45.4	6.4	26.1	-
宿泊業、飲食サービス業	30.4	8.2	39.6	0.1
生活関連サービス業、娯楽業	41.3	11.1	35.8	1.7
教育、学習支援業	66.2	10.5	17.5	0.4
医療、福祉	48.6	5.2	31.1	-
複合サービス事業	42.2	9.3	32.6	0.5
サービス業(他に分類されないもの)	45.5	6.7	30.5	1.6
平成29年調査計	38.0	7.4	40.2	...

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「導入予定はなく、検討もしていない」企業割合である。

2 賃金制度

(1) 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82.7%（平成29年調査83.4%）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93.0%（同93.5%）、「26%以上」とする企業割合は6.1%（同6.3%）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23.4%、「300～999人」が14.6%、「100～299人」が6.9%、「30～99人」が4.3%となっている。（第15表）

第15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	定めている	時間外労働の割増賃金率の定め方				定めていない
			一律に定めている 1)2)	時間外労働の割増賃金率階級		時間外労働時間数等に応じて異なる率を定めている	
				25%	26%以上		
平成30年調査計	100.0	92.4	82.7 (100.0)	(93.0)	(6.1)	9.8	7.6
1,000人以上	100.0	98.9	82.4 (100.0)	(75.7)	(23.4)	16.4	1.1
300～999人	100.0	97.0	83.7 (100.0)	(84.6)	(14.6)	13.3	3.0
100～299人	100.0	95.4	85.3 (100.0)	(92.4)	(6.9)	10.1	4.6
30～99人	100.0	90.8	81.8 (100.0)	(94.6)	(4.3)	9.1	9.2
平成29年調査計	100.0	93.6	83.4 (100.0)	(93.5)	(6.3)	10.3	6.4

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。

2) 「一律に定めている」には、「時間外労働の割増賃金率」が「不明」の企業を含む。

(2) 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30.1%（平成29年調査32.2%）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40.3%（同49.6%）、「50%以上」とする企業割合は56.2%（同48.9%）となっている。

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を中小企業該当区分別にみると、「中小企業」が25.5%、「中小企業以外」が53.5%となっている。（第16表）

第16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)	定めている 2)3)				定めていない
		1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率階級				
		25～ 49%	50% 以上			
平成30年調査計	[92.4]	100.0	30.1 (100.0)	(40.3)	(56.2)	69.9
1,000人以上	[98.9]	100.0	87.4 (100.0)	(2.1)	(97.5)	12.6
300～999人	[97.0]	100.0	59.1 (100.0)	(8.6)	(90.1)	40.9
100～299人	[95.4]	100.0	34.0 (100.0)	(31.4)	(64.2)	66.0
30～99人	[90.8]	100.0	23.5 (100.0)	(58.4)	(37.5)	76.5
中小企業	[92.4]	100.0	25.5 (100.0)	(56.9)	(38.3)	74.5
中小企業以外	[92.9]	100.0	53.5 (100.0)	(-)	(99.8)	46.5
平成29年調査計	[93.6]	100.0	32.2 (100.0)	(49.6)	(48.9)	67.8

注：1) []内の数値は、全企業に対する「時間外労働の割増賃金率を定めている」企業割合である。

2) ()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。

3) 「定めている」には、「1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率」が「不明」の企業を含む。

3 退職給付（一時金・年金）制度

(1) 退職給付制度の有無及び形態

退職給付（一時金・年金）制度がある企業割合は80.5%となっている。企業規模別にみると、「1,000人以上」が92.3%、「300～999人」が91.8%、「100～299人」が84.9%、「30～99人」が77.6%となっている。産業別にみると、「複合サービス事業」が96.1%と最も高く、次いで「鉱業、採石業、砂利採取業」が92.3%、「電気・ガス・熱供給・水道業」が92.2%となっている。

退職給付制度がある企業について、制度の形態別の企業割合をみると「退職一時金制度のみ」が73.3%、「退職年金制度のみ」が8.6%、「両制度併用」が18.1%となっている。（第17表）

第17表 退職給付（一時金・年金）制度の有無、退職給付制度の形態別企業割合

（単位：％）

企業規模・産業・年	全企業	退職給付制度の有無					退職給付制度の形態		
		退職給付（一時金・年金）制度がある企業 ¹⁾		退職給付制度の形態			退職給付（一時金・年金）制度がない企業	(再掲) 退職給付制度がある	
		退職一時金制度のみ	退職年金制度のみ	両制度併用	退職一時金制度がある（両制度併用を含む）	退職年金制度がある（両制度併用を含む）			
平成30年調査計	100.0	80.5	(100.0)	(73.3)	(8.6)	(18.1)	19.5	(91.4)	(26.7)
1,000人以上	100.0	92.3	(100.0)	(27.6)	(24.8)	(47.6)	7.7	(75.2)	(72.4)
300～999人	100.0	91.8	(100.0)	(44.4)	(18.1)	(37.5)	8.2	(81.9)	(55.6)
100～299人	100.0	84.9	(100.0)	(63.4)	(12.5)	(24.1)	15.1	(87.5)	(36.6)
30～99人	100.0	77.6	(100.0)	(82.1)	(5.4)	(12.5)	22.4	(94.6)	(17.9)
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	92.3	(100.0)	(78.8)	(6.1)	(15.1)	7.7	(93.9)	(21.2)
建設業	100.0	87.5	(100.0)	(70.5)	(7.3)	(22.2)	12.5	(92.7)	(29.5)
製造業	100.0	88.4	(100.0)	(69.8)	(9.7)	(20.5)	11.6	(90.3)	(30.2)
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	92.2	(100.0)	(47.6)	(14.9)	(37.5)	7.8	(85.1)	(52.4)
情報通信業	100.0	86.1	(100.0)	(51.4)	(18.0)	(30.5)	13.9	(82.0)	(48.6)
運輸業、郵便業	100.0	71.3	(100.0)	(74.8)	(5.2)	(20.0)	28.7	(94.8)	(25.2)
卸売業、小売業	100.0	78.1	(100.0)	(65.1)	(12.9)	(22.1)	21.9	(87.1)	(34.9)
金融業、保険業	100.0	88.6	(100.0)	(39.4)	(19.2)	(41.4)	11.4	(80.8)	(60.6)
不動産業、物品賃貸業	100.0	81.5	(100.0)	(70.6)	(7.5)	(21.8)	18.5	(92.5)	(29.4)
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	86.8	(100.0)	(57.6)	(15.7)	(26.7)	13.2	(84.3)	(42.4)
宿泊業、飲食サービス業	100.0	59.7	(100.0)	(81.0)	(9.0)	(10.1)	40.3	(91.0)	(19.0)
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	65.3	(100.0)	(86.1)	(5.0)	(8.9)	34.7	(95.0)	(13.9)
教育、学習支援業	100.0	86.5	(100.0)	(79.9)	(0.6)	(19.5)	13.5	(99.4)	(20.1)
医療、福祉	100.0	87.3	(100.0)	(88.6)	(3.8)	(7.6)	12.7	(96.2)	(11.4)
複合サービス事業	100.0	96.1	(100.0)	(63.2)	(4.4)	(32.5)	3.9	(95.6)	(36.8)
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	68.6	(100.0)	(79.6)	(7.3)	(13.1)	31.4	(92.7)	(20.4)
平成30 [※] 年調査計 ²⁾	100.0	77.8	(100.0)	(70.9)	(9.8)	(19.3)	22.2	(90.2)	(29.1)
平成25年調査計	100.0	75.5	(100.0)	(65.8)	(11.6)	(22.6)	24.5	(88.4)	(34.2)

注：1) ()内の数値は、「退職給付（一時金・年金）制度がある」企業を100とした割合である。

2) 「平成30[※]年調査計」は、「常用労働者30人以上である会社組織の民営企業」で、「複合サービス事業」を含まない集計であり、平成25年調査と時系列で比較する場合には、こちらを参照されたい。

(2) 退職一時金制度の支払準備形態

退職一時金制度がある企業について、支払準備形態（複数回答）別の企業割合をみると、「社内準備」が57.0%、「中小企業退職金共済制度」が44.0%、「特定退職金共済制度」が11.5%となっている（第18表）。

第18表 退職一時金制度の支払準備形態別企業割合

(単位：%)

企業規模・年	退職一時金制度がある企業 1)2)		退職一時金制度の支払準備形態（複数回答）			
			社内準備	中小企業 退職金 共済制度	特定退職金 共済制度	その他
平成30年調査計	[91.4]	100.0	57.0	44.0	11.5	10.5
1,000人以上	[75.2]	100.0	91.4	0.5	2.6	8.9
300～999人	[81.9]	100.0	81.6	15.1	9.0	7.6
100～299人	[87.5]	100.0	67.9	36.5	9.5	9.7
30～99人	[94.6]	100.0	49.8	50.8	12.7	11.1
平成30 [*] 年調査計 ³⁾	[90.2]	100.0	60.6	49.7	9.5	4.1
平成25年調査計	[88.4]	100.0	64.5	46.5	7.5	3.9

注：1) [] 内の数値は、退職給付（一時金・年金）制度がある企業のうち、「退職一時金制度がある」企業割合である。

2) 「退職一時金制度がある企業」には、「両制度併用」を含む。

3) 「平成30^{*}年調査計」は、「常用労働者30人以上である会社組織の民営企業」で、「複合サービス事業」を含まない集計であり、平成25年調査と時系列で比較する場合には、こちらを参照されたい。

(3) 退職年金制度の支払準備形態

退職年金制度がある企業について、支払準備形態（複数回答）別の企業割合をみると、「厚生年金基金（上乗せ給付）」が20.0%、「確定給付企業年金（CBPを含む）」が43.3%、「確定拠出年金（企業型）」が47.6%となっている（第19表）。

第19表 退職年金制度の支払準備形態別企業割合

(単位：%)

企業規模・年	退職年金制度がある企業 1)2)		退職年金制度の支払準備形態（複数回答）			
			厚生年金 基金 (上乗せ給付)	確定給付 企業年金 (CBPを含む)	確定拠出 年金 (企業型)	企業独自 の年金
平成30年調査計	[26.7]	100.0	20.0	43.3	47.6	3.8
1,000人以上	[72.4]	100.0	7.2	62.4	63.9	4.5
300～999人	[55.6]	100.0	9.7	59.7	50.6	3.3
100～299人	[36.6]	100.0	13.6	49.2	46.6	2.7
30～99人	[17.9]	100.0	30.5	30.0	44.5	4.6
平成30 [*] 年調査計 ³⁾	[29.1]	100.0	17.1	45.0	50.6	3.3
平成25年調査計	[34.2]	100.0	44.8	35.6	35.9	2.8

注：1) [] 内の数値は、退職給付（一時金・年金）制度がある企業のうち、「退職年金制度がある」企業割合である。

2) 「退職年金制度がある企業」には、「両制度併用」を含む。

3) 「平成30^{*}年調査計」は、「常用労働者30人以上である会社組織の民営企業」で、「複合サービス事業」を含まない集計であり、平成25年調査と時系列で比較する場合には、こちらを参照されたい。

(4) 退職一時金制度の見直し

退職一時金制度について、過去3年間に見直しを行った企業割合は9.3%となっている。

過去3年間に見直しを行った企業について、退職一時金制度の見直し内容（複数回答）別の企業割合をみると、「新たに導入又は既存のもの他に設置」が28.8%と最も多くなっている。

退職一時金制度について、今後3年間に見直しを行う予定がある企業割合は7.4%となっている。

今後3年間に見直しを行う予定がある企業について、退職一時金制度の見直し内容（複数回答）別の企業割合をみると、「新たに導入又は既存のもの他に設置」が33.6%と最も多くなっている。（第20表）

第20表 退職一時金制度の見直し内容別企業割合

（単位：％）

見直しの時期、 企業規模・年	退職一時金制度の 見直しを行った・ 行う予定がある 企業 1)		退職一時金制度の見直し内容（複数回答）			
			新たに導 入又は既 存のもの の他に 設置	全部又は一 部を年金へ 移行	他の退職一 時金制度へ 移行	退職一時金 制度の廃 止・脱退
[過去3年間]						
平成30年調査計	[9.3]	100.0	28.8	7.7	10.6	2.3
1,000人以上	[11.3]	100.0	8.6	18.7	6.0	2.6
300～999人	[10.1]	100.0	17.8	14.4	12.4	-
100～299人	[8.7]	100.0	27.1	5.2	5.1	-
30～99人	[9.4]	100.0	31.3	7.2	12.2	3.1
平成30 [*] 年調査計 ²⁾	[8.8]	100.0	29.5	10.0	9.4	1.5
平成25年調査計	[11.3]	100.0	22.7	9.2	29.0	3.2
[今後3年間]						
平成30年調査計	[7.4]	100.0	33.6	7.2	6.1	1.9
1,000人以上	[9.4]	100.0	13.1	14.3	3.9	-
300～999人	[7.0]	100.0	7.1	17.0	12.3	2.0
100～299人	[5.9]	100.0	28.7	7.0	11.4	2.3
30～99人	[7.9]	100.0	38.0	6.1	4.4	1.9
平成30 [*] 年調査計 ²⁾	[7.0]	100.0	39.2	9.1	4.8	0.6
平成25年調査計	[6.8]	100.0	25.5	4.8	10.2	3.0

見直しの時期、 企業規模・年	退職一時金制度の見直し内容（複数回答）						
	算定基礎 額の算 出方法の 変更	特別加 算制度 の導入	支 給 率		退職一時金を縮小又は 廃止し毎月の給与を拡大		その他
			増加	減少	労働者 一律	労働者 の選択制	
[過去3年間]							
平成30年調査計	16.9	1.8	17.7	9.7	2.2	2.6	17.6
1,000人以上	30.4	-	7.4	10.3	-	-	20.7
300～999人	20.4	2.3	20.3	17.6	-	-	20.6
100～299人	30.9	4.2	18.6	11.1	3.2	0.2	7.8
30～99人	11.9	1.2	17.5	8.3	2.2	3.7	19.9
平成30 [*] 年調査計 ²⁾	17.1	2.4	22.0	4.5	2.4	3.5	19.7
平成25年調査計	14.2	2.5	12.8	8.7	0.1	0.0	12.4
[今後3年間]							
平成30年調査計	14.2	1.6	25.2	7.4	1.4	2.1	12.6
1,000人以上	26.8	3.2	4.3	22.4	2.5	-	19.9
300～999人	24.1	2.9	15.6	17.6	3.3	2.6	11.5
100～299人	25.1	7.8	18.8	8.1	4.4	4.4	19.2
30～99人	10.2	-	28.4	5.7	0.5	1.5	10.9
平成30 [*] 年調査計 ²⁾	14.7	1.0	26.8	1.3	1.6	2.5	12.9
平成25年調査計	21.1	0.7	15.2	5.7	1.4	0.1	19.4

注：1) [] 内の数値は、全企業に対する「退職一時金制度の見直しを行った・見直しを行う予定がある」企業割合である。

2) 「平成30^{*}年調査計」は、「常用労働者30人以上である会社組織の民営企業」で、「複合サービス事業」を含まない集計であり、平成25年調査と時系列で比較する場合には、こちらを参照されたい。

(5) 退職年金制度の見直し

退職年金制度について、過去3年間に見直しを行った企業割合は5.1%となっている。

過去3年間に見直しを行った企業について、退職年金制度の見直し内容（複数回答）別の企業割合をみると、「他の年金制度へ移行」が32.0%と最も多くなっている。

退職年金制度について、今後3年間に見直しを行う予定がある企業割合は2.6%となっている。

今後3年間に見直しを行う予定がある企業について、退職年金制度の見直し内容（複数回答）別の企業割合をみると、「新たに導入又は既存のもの他に設置」が52.7%と最も多くなっている。（第21表）

第21表 退職年金制度の見直し内容別企業割合

（単位：％）

見直しの時期、 企業規模・年	退職年金制度の 見直しを行った・ 行う予定がある 企業 1)		退職年金制度の見直し内容（複数回答）						
			新たに導 入又は既 存のもの の他に 設置	全部又は一部 を退職一時金 へ移行	他の年金 制度へ 移行	年金制度の廃 止	年金支給 期間の 延長	年金支給 期間の 短縮	
[過去 3 年 間]									
平成30年調査計	[5.1]	100.0	30.8	11.0	32.0	5.3	1.5	1.7	
1,000人以上	[15.1]	100.0	25.9	3.4	27.6	1.6	-	2.5	
300～999人	[8.7]	100.0	34.0	1.6	37.6	3.0	-	-	
100～299人	[4.7]	100.0	31.8	8.7	32.1	3.9	-	-	
30～99人	[4.5]	100.0	30.3	14.6	31.4	6.6	2.5	2.5	
平成30*年調査計 ²⁾	[5.5]	100.0	32.9	12.4	26.8	5.5	1.7	1.9	
平成25年調査計	[7.1]	100.0	19.3	10.2	49.1	7.3	0.3	0.7	
[今後 3 年 間]									
平成30年調査計	[2.6]	100.0	52.7	4.2	10.7	2.8	1.6	2.5	
1,000人以上	[9.6]	100.0	22.7	6.7	24.1	3.7	2.0	4.2	
300～999人	[5.1]	100.0	41.7	1.3	22.3	-	-	5.1	
100～299人	[3.1]	100.0	27.8	7.0	20.7	4.6	-	-	
30～99人	[2.0]	100.0	72.6	3.2	0.5	2.6	2.6	2.6	
平成30*年調査計 ²⁾	[2.7]	100.0	51.7	4.5	12.1	3.1	1.6	2.7	
平成25年調査計	[2.5]	100.0	25.7	1.7	10.4	9.6	2.7	0.2	

見直しの時期、 企業規模・年	退職年金制度の見直し内容（複数回答）							
	算定基礎 額の算出 方法の 変更	特別加算 制度の 導入	賃金や物価上昇 率に伴う給付水 準の見直し制度 を導入	支 給 率		退職年金を縮小又は 廃止し毎月の給与を拡大		その他
				増加	減少	労働者 一律	労働者 の選択制	
[過去 3 年 間]								
平成30年調査計	11.4	2.0	2.9	7.2	2.0	0.6	4.7	6.4
1,000人以上	11.7	-	-	4.0	7.8	-	-	22.0
300～999人	5.7	1.8	-	10.1	3.9	-	-	9.6
100～299人	11.9	1.6	0.2	4.2	4.1	-	0.2	4.1
30～99人	12.4	2.5	4.6	7.9	0.2	0.9	7.6	4.7
平成30*年調査計 ²⁾	12.8	2.3	3.2	8.0	1.6	0.6	5.4	6.8
平成25年調査計	9.4	0.1	0.8	1.2	5.8	0.0	0.0	10.2
[今後 3 年 間]								
平成30年調査計	8.7	2.4	1.7	9.2	4.6	1.8	1.8	18.1
1,000人以上	16.4	4.1	4.1	10.7	6.7	5.0	5.0	18.5
300～999人	12.7	0.8	-	0.6	2.4	-	-	19.7
100～299人	11.6	2.2	-	0.1	8.2	-	-	26.8
30～99人	5.0	2.6	2.6	15.7	3.2	2.6	2.6	13.5
平成30*年調査計 ²⁾	10.6	2.5	1.8	10.7	4.8	2.0	2.0	14.0
平成25年調査計	5.0	0.5	0.1	5.3	4.4	0.1	0.2	38.2

注：1) [] 内の数値は、全企業に対する「退職年金制度の見直しを行った・見直しを行う予定がある」企業割合である。

2) 「平成30*年調査計」は、「常用労働者30人以上である会社組織の民営企業」で、「複合サービス事業」を含まない集計であり、平成25年調査と時系列で比較する場合には、こちらを参照されたい。

4 退職給付（一時金・年金）の支給実態

(1) 退職者の状況

退職給付（一時金・年金）制度がある企業について、平成29年1年間における勤続20年以上かつ45歳以上の退職者がいた企業割合は、26.6%となっている。

退職給付（一時金・年金）制度がある勤続20年以上かつ45歳以上の退職者がいた企業について、退職事由別の退職者割合をみると、「定年」が64.3%、「定年以外」では「会社都合」が5.4%、「自己都合」が22.8%、「早期優遇」が7.5%となっている。（第22表）

第22表 退職者のいた企業割合、退職事由別退職者割合

（単位：％）

企業規模・産業・年	退職給付 （一時金・年金） 制度がある企業 1)		勤続20年以上 かつ45歳以上 の退職者が いた企業	勤続20年以上 かつ45歳以上 の退職者 2)	定年	定年以外		
						会社都合	自己都合	早期優遇
平成30年調査計	[80.5]	100.0	26.6	(100.0)	(64.3)	(5.4)	(22.8)	(7.5)
1,000人以上	[92.3]	100.0	74.2	(100.0)	(63.3)	(6.0)	(20.3)	(10.4)
300～999人	[91.8]	100.0	59.6	(100.0)	(64.8)	(5.1)	(22.3)	(7.8)
100～299人	[84.9]	100.0	38.2	(100.0)	(67.1)	(4.7)	(26.7)	(1.4)
30～99人	[77.6]	100.0	16.7	(100.0)	(64.2)	(4.1)	(30.8)	(0.9)
鉱業、採石業、砂利採取業	[92.3]	100.0	37.9	(100.0)	(78.0)	(4.5)	(12.0)	(5.5)
建設業	[87.5]	100.0	24.3	(100.0)	(67.8)	(3.8)	(27.5)	(0.9)
製造業	[88.4]	100.0	32.8	(100.0)	(68.0)	(7.3)	(16.3)	(8.4)
電気・ガス・熱供給・水道業	[92.2]	100.0	50.3	(100.0)	(47.4)	(33.7)	(13.8)	(5.1)
情報通信業	[86.1]	100.0	32.6	(100.0)	(55.4)	(8.2)	(23.0)	(13.5)
運輸業、郵便業	[71.3]	100.0	28.3	(100.0)	(78.4)	(2.4)	(15.5)	(3.6)
卸売業、小売業	[78.1]	100.0	22.8	(100.0)	(59.0)	(5.6)	(26.2)	(9.2)
金融業、保険業	[88.6]	100.0	59.4	(100.0)	(59.2)	(5.6)	(28.1)	(7.1)
不動産業、物品賃貸業	[81.5]	100.0	23.0	(100.0)	(56.6)	(5.9)	(26.0)	(11.5)
学術研究、専門・技術サービス業	[86.8]	100.0	33.5	(100.0)	(70.6)	(3.8)	(23.6)	(2.0)
宿泊業、飲食サービス業	[59.7]	100.0	14.1	(100.0)	(76.5)	(1.8)	(21.7)	(-)
生活関連サービス業、娯楽業	[65.3]	100.0	25.9	(100.0)	(73.2)	(5.8)	(20.0)	(1.0)
教育、学習支援業	[86.5]	100.0	28.9	(100.0)	(68.6)	(0.8)	(22.9)	(7.7)
医療、福祉	[87.3]	100.0	22.1	(100.0)	(46.7)	(0.3)	(47.7)	(5.3)
複合サービス事業	[96.1]	100.0	80.7	(100.0)	(58.4)	(1.3)	(17.2)	(23.1)
サービス業(他に分類されないもの)	[68.6]	100.0	20.4	(100.0)	(63.8)	(11.8)	(21.3)	(3.1)
平成30 [*] 年調査計 ³⁾	[77.8]	100.0	24.8	(100.0)	(65.7)	(6.9)	(20.4)	(6.9)
平成25年調査計	[75.5]	100.0	26.1	(100.0)	(58.3)	(9.2)	(16.9)	(15.6)

注：1) [] 内の数値は、全企業に対する「退職給付（一時金・年金）制度がある」企業割合である。

2) () 内の数値は、「勤続20年以上かつ45歳以上の退職者がいた企業の退職者」を100とした退職者割合である。

3) 「平成30^{*}年調査計」は、「常用労働者30人以上である会社組織の民営企業」で、「複合サービス事業」を含まない集計であり、平成25年調査と時系列で比較する場合には、こちらを参照されたい。

(2) 退職事由別退職給付額

退職給付（一時金・年金）制度がある勤続20年以上かつ45歳以上の退職者がいた企業について、平成29年1年間における勤続20年以上かつ45歳以上の退職者に対し支給した又は支給額が確定した退職者1人平均退職給付額（以下、「退職給付額」とする。）を退職事由別にみると、どの学歴においても「早期優遇」が最も高く、「自己都合」が最も低くなっている。

退職事由のうち「定年」退職者の退職給付額を学歴別にみると、「大学・大学院卒（管理・事務・技術職）」1,983万円、「高校卒（管理・事務・技術職）」1,618万円、「高校卒（現業職）」1,159万円となっている。（第23表）

第23表 退職者1人平均退職給付額（勤続20年以上かつ45歳以上の退職者）

年、退職事由	大学・大学院卒 (管理・事務・技術職)			高校卒 (管理・事務・技術職)			高校卒 (現業職)		
	退職時の 所定内 賃金 (月額) (千円)	1人平均 退職 給付額 (1) (万円)	月収換算 (2) (月分)	退職時の 所定内 賃金 (月額) (千円)	1人平均 退職 給付額 (1) (万円)	月収換算 (2) (月分)	退職時の 所定内 賃金 (月額) (千円)	1人平均 退職 給付額 (1) (万円)	月収換算 (2) (月分)
平成30年調査計									
定年	513	1,983	38.6	398	1,618	40.6	320	1,159	36.3
会社都合	611	2,156	35.3	499	1,969	39.5	331	1,118	33.8
自己都合	513	1,519	29.6	363	1,079	29.7	287	686	23.9
早期優遇	536	2,326	43.4	412	2,094	50.8	301	1,459	48.6
平成30 [※] 年調査計 ³⁾									
定年	517	1,788	34.6	387	1,396	36.1	320	1,155	36.1
会社都合	613	2,084	34.0	504	1,987	39.4	330	1,116	33.8
自己都合	499	1,518	30.4	381	1,025	26.9	289	658	22.8
早期優遇	535	2,182	40.8	412	2,071	50.2	297	1,444	48.6
平成25年調査計									
定年	516	1,941	37.6	421	1,673	39.7	322	1,128	35.0
会社都合	561	1,807	32.2	409	1,573	38.5	291	1,004	34.5
自己都合	509	1,586	31.1	366	1,159	31.7	286	784	27.4
早期優遇	435	1,966	45.1	360	1,945	54.1	293	1,418	48.5

注：1) 「退職給付額」は、退職一時金制度のみの場合は退職一時金額、退職年金制度のみの場合は年金現価額、退職一時金制度と退職年金制度併用の場合は、退職一時金額と年金現価額の計である。

2) 「月収換算」は、退職時の所定内賃金に対する退職給付額割合である。

3) 「平成30[※]年調査計」は、「常用労働者30人以上である会社組織の民営企業」で、「複合サービス事業」を含まない集計であり、平成25年調査と時系列で比較する場合には、こちらを参照されたい。

(3) 退職給付制度の形態別退職給付額（定年退職者）

退職給付（一時金・年金）制度がある勤続20年以上かつ45歳以上の退職者がいた企業について、平成29年1年間における勤続20年以上かつ45歳以上の定年退職者に対して支給した又は支給額が確定した退職給付額を退職給付制度の形態別にみると、「大学・大学院卒（管理・事務・技術職）」では「退職一時金制度のみ」が1,678万円、「退職年金制度のみ」が1,828万円、「両制度併用」が2,357万円となっている。「高校卒（管理・事務・技術職）」では、「退職一時金制度のみ」が1,163万円、「退職年金制度のみ」が1,652万円、「両制度併用」が2,313万円となっている。

「高校卒（現業職）」では、「退職一時金制度のみ」が717万円、「退職年金制度のみ」が1,177万円、「両制度併用」が1,650万円となっている。

「勤続35年以上」についてみると、「大学・大学院卒（管理・事務・技術職）」では「退職一時金制度のみ」が1,897万円、「退職年金制度のみ」が1,947万円、「両制度併用」が2,493万円となっている。「高校卒（管理・事務・技術職）」では、「退職一時金制度のみ」が1,497万円、「退職年金制度のみ」が1,901万円、「両制度併用」が2,474万円となっている。「高校卒（現業職）」では、「退職一時金制度のみ」が1,080万円、「退職年金制度のみ」が1,524万円、「両制度併用」が1,962万円となっている。（第24表）

**第24表 退職給付（一時金・年金）制度の形態別定年退職者1人平均退職給付額
（勤続20年以上かつ45歳以上の定年退職者）**

（単位：万円）

年、勤続年数	大学・大学院卒 （管理・事務・技術職）				高校卒 （管理・事務・技術職）				高校卒 （現業職）			
	退職給付 制度計	退職給付制度の形態			退職給付 制度計	退職給付制度の形態			退職給付 制度計	退職給付制度の形態		
		退職一 時金制 度のみ	退職年金 制度のみ	両制度 併用		退職一 時金制 度のみ	退職年金 制度のみ	両制度 併用		退職一 時金制 度のみ	退職年金 制度のみ	両制度 併用
平成30年調査計	1,983	1,678	1,828	2,357	1,618	1,163	1,652	2,313	1,159	717	1,177	1,650
勤続20～24年	1,267	1,058	898	1,743	525	462	487	1,239	421	390	435	548
25～29年	1,395	1,106	1,458	1,854	745	618	878	1,277	610	527	723	746
30～34年	1,794	1,658	1,662	2,081	928	850	832	1,231	814	645	794	1,157
35年以上	2,173	1,897	1,947	2,493	1,954	1,497	1,901	2,474	1,629	1,080	1,524	1,962
平成30 [※] 年調査計 ¹⁾	1,788	1,124	1,823	2,188	1,396	859	1,470	2,049	1,155	664	1,175	1,662
勤続20～24年	919	764	876	1,168	505	426	421	1,293	412	381	367	546
25～29年	1,216	693	1,446	1,740	730	586	874	1,294	546	461	713	668
30～34年	1,582	1,024	1,668	1,984	904	807	786	1,216	797	642	770	1,147
35年以上	1,997	1,344	1,958	2,329	1,724	1,105	1,749	2,198	1,627	987	1,532	1,962
平成25年調査計	1,941	1,369	1,923	2,367	1,673	1,091	1,611	2,158	1,128	870	1,131	1,600
勤続20～24年	826	661	925	991	505	432	434	931	433	312	478	738
25～29年	1,083	756	1,181	1,551	692	515	819	1,100	603	553	677	739
30～34年	1,856	1,457	1,691	2,180	938	725	1,221	1,275	856	689	987	1,143
35年以上	2,156	1,567	2,110	2,562	1,965	1,470	1,822	2,272	1,484	1,184	1,541	1,872

注：「退職給付額」は、退職一時金制度のみの場合は退職一時金額、退職年金制度のみの場合は年金現価額、退職一時金制度と退職年金制度併用の場合は退職一時金額と年金現価額の計である。

1) 「平成30[※]年調査計」は、「常用労働者30人以上である会社組織の民営企業」で、「複合サービス事業」を含まない集計であり、平成25年調査と時系列で比較する場合には、こちらを参照されたい。

主な用語の定義

「常用労働者」

次の①又は②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か月以上の期間を定めて雇われている労働者

「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。

「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		常時使用する 労働者数(※)
小売業	5,000万円以下	又は	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(左表「上記以外の業種」)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しない。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。

「時間外労働」

法定労働時間(1日8時間、1週40時間)を超えて労働させることをいう。

「時間外労働の割増賃金率」

時間外労働の割増賃金率は、25%以上(1か月60時間を超える時間外労働に係るものを除く)とされている。(労働基準法第37条第1項)

「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。ただし、年金を一時金として受け取ることができる場合を含む。

「中小企業退職金共済制度」

中小企業退職金共済法に基づき企業が退職金の支給を目的に勤労者退職金共済機構と契約を結び、退職金の原資の積立て事務を委託する制度をいう。

「特定退職金共済制度」

企業又は個人事業主が地域の所得税法に定める特定退職金共済団体(商工会議所、商工会連合会等)と契約を結び、退職金原資を定期的に預け、管理・運用してもらう仕組みをいう。

「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給付（年金）制度をいう。この調査では代行部分を除いた上乗せ給付部分についてのみ対象としている。

「確定給付企業年金」

加入した期間などに基づいてあらかじめ給付額が定められている企業年金制度をいう。規約型（労使合意の年金規約に基づき外部機関で積立）と基金型（厚生年金の代行のない基金）があり、確定給付型の企業年金について、受給権保護等を図る観点から、積立義務、受託者責任の明確化、情報開示といったルールを定めた上で、労使合意に基づき、柔軟な制度設計が可能となるよう必要な措置が講じられている。

「CBP（キャッシュ・バランス・プラン）」

労働者ごとに仮想個人口座を設け、その口座に一定のルールに基づいて持分付与額（元金相当部分）を累積していくとともに、一定の再評価率に基づく再評価額（利息相当部分）を付与し、支払い開始時までには積み立てた元利合計額を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年金制度をいう。対象者により企業型と個人型（iDeCo（イデコ））に分かれますが、この調査では企業型のみ対象としている。