

令和元年10月29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31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	5頁
(5) 特別休暇制度	6頁
(6) 変形労働時間制	7頁
(7) みなし労働時間制	8頁
(8) 勤務間インターバル制度	9頁
2 賃金制度	
(1) 時間外労働の割増賃金率	11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	11頁
3 資産形成	
(1) 貯蓄制度の種類	12頁
(2) 住宅資金融資制度	12頁
主な用語の定義	13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 31 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 30 年（又は平成 29 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及び資産形成に関する事項

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 6,405 有効回答数 4,127 有効回答率 64.4%

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30年調査7時間46分）、労働者1人平均7時間45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26分（同39時間31分）、労働者1人平均39時間03分（同39時間02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39時間00分、「300～999人」が39時間07分、「100～299人」が39時間17分、「30～99人」が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18分で最も短く、「宿泊業, 飲食サービス業」が39時間57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31年調査計	7 : 46	7 : 45	39 : 26	39 : 03	[100.0]	<100.0>
1,000人以上	7 : 46	7 : 45	39 : 00	38 : 44	[2.2]	< 36.4>
300～999人	7 : 46	7 : 45	39 : 07	38 : 59	[7.1]	< 20.4>
100～299人	7 : 46	7 : 46	39 : 17	39 : 12	[21.4]	< 20.9>
30～99人	7 : 47	7 : 46	39 : 32	39 : 26	[69.3]	< 22.3>
鉱業, 採石業, 砂利採取業	7 : 42	7 : 37	39 : 31	38 : 54	[0.1]	< 0.0>
建設業	7 : 43	7 : 47	39 : 52	39 : 33	[6.2]	< 5.1>
製造業	7 : 50	7 : 49	39 : 26	39 : 07	[20.8]	< 26.4>
電気・ガス・熱供給・水道業	7 : 42	7 : 41	38 : 38	38 : 23	[0.1]	< 0.7>
情報通信業	7 : 44	7 : 40	38 : 43	38 : 21	[3.4]	< 5.1>
運輸業, 郵便業	7 : 45	7 : 47	39 : 56	39 : 26	[7.5]	< 8.1>
卸売業, 小売業	7 : 47	7 : 45	39 : 34	38 : 59	[18.4]	< 15.2>
金融業, 保険業	7 : 38	7 : 32	38 : 18	37 : 40	[0.9]	< 4.0>
不動産業, 物品賃貸業	7 : 48	7 : 45	39 : 22	38 : 58	[1.9]	< 1.9>
学術研究, 専門・技術サービス業	7 : 44	7 : 41	38 : 51	38 : 29	[2.6]	< 3.1>
宿泊業, 飲食サービス業	7 : 45	7 : 50	39 : 57	39 : 43	[6.2]	< 3.4>
生活関連サービス業, 娯楽業	7 : 37	7 : 42	39 : 05	39 : 25	[4.3]	< 2.4>
教育, 学習支援業	7 : 47	7 : 42	39 : 25	39 : 06	[3.2]	< 3.4>
医療, 福祉	7 : 49	7 : 45	39 : 20	39 : 06	[16.6]	< 14.3>
複合サービス事業	7 : 36	7 : 36	38 : 42	38 : 23	[0.4]	< 0.8>
サービス業(他に分類されないもの)	7 : 43	7 : 46	39 : 04	39 : 07	[7.5]	< 6.0>
平成30年調査計	7 : 46	7 : 45	39 : 31	39 : 02		

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82.1%（平成30年調査84.1%）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44.3%（同46.7%）となっている。これを企業規模別にみると、「1,000人以上」が63.6%、「300～999人」が56.3%、「100～299人」が51.0%、「30～99人」が40.3%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31年調査計	100.0	10.2	82.1	37.8	44.3	7.7
1,000人以上	100.0	3.0	86.1	22.5	63.6	10.9
300～999人	100.0	3.9	87.2	30.9	56.3	8.9
100～299人	100.0	6.7	86.3	35.4	51.0	7.0
30～99人	100.0	12.1	80.1	39.8	40.3	7.7
平成30年調査計	100.0	8.9	84.1	37.4	46.7	6.9

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85.3%（平成30年調査86.5%）、「完全週休2日制」が適用されている労働者割合は57.0%（同59.4%）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 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		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31年調査計	100.0	4.5	85.3	28.3	57.0	10.2
1,000人以上	100.0	1.3	86.7	15.5	71.2	12.1
300～999人	100.0	3.0	86.7	30.0	56.7	10.3
100～299人	100.0	5.8	85.9	35.7	50.2	8.3
30～99人	100.0	9.7	81.5	39.9	41.7	8.8
平成30年調査計	100.0	4.4	86.5	27.1	59.4	9.0

注：1) 監視又は断続労働に従事する者、監督又は管理の地位にある者などで、労働時間の定めのない者は除外している。

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30年（又は平成29会計年度）の年間休日総数の1企業平均は108.9日（平成30年調査107.9日）、労働者1人平均は114.7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115.5日、「300～999人」が113.7日、「100～299人」が111.1日、「30～99人」が107.5日となっている。（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・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31年調査計	100.0	1.3	3.6	5.7	8.6	32.8	18.7	27.5	1.8	108.9	114.7
1,000人以上	100.0	0.2	1.1	0.5	2.9	22.1	24.2	48.2	1.0	115.5	119.1
300～999人	100.0	0.5	1.0	2.2	3.7	28.3	20.7	42.0	1.6	113.7	115.7
100～299人	100.0	0.8	2.4	4.5	4.7	31.6	20.8	33.5	1.7	111.1	112.5
30～99人	100.0	1.6	4.2	6.6	10.5	33.9	17.7	23.5	1.9	107.5	109.0
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

注：1) 「1企業平均年間休日総数」は、平成30年（又は平成29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30年（又は平成29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30年（又は平成29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18.0日（平成30年調査18.2日）、そのうち労働者が取得した日数は9.4日（同9.3日）で、取得率は52.4%（同51.1%）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58.6%、「300～999人」が49.8%、「100～299人」が49.4%、「30～99人」が47.2%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・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31年調査計	18.0	9.4	52.4
男	18.4	9.0	49.1
女	17.1	9.9	58.0
1,000人以上	18.6	10.9	58.6
300～999人	18.0	9.0	49.8
100～299人	17.7	8.7	49.4
30～99人	17.3	8.2	47.2
平成30年調査計	18.2	9.3	51.1

注：1) 「付与日数」は、繰越日数を除く。

2) 「取得日数」は、平成30年（又は平成29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59.0%（平成30年調査60.3%）となっており、これを特別休暇制度の種類（複数回答）別にみると、「夏季休暇」42.9%（同44.5%）、「病気休暇」25.7%（同25.5%）、「リフレッシュ休暇」13.1%（同12.4%）、「ボランティア休暇」4.5%（同4.3%）、「教育訓練休暇」5.8%（同4.2%）、「左記以外の1週間以上の長期の休暇」14.4%（同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31年調査計	100.0	59.0	42.9	25.7	13.1	4.5	5.8	14.4	41.0
1,000人以上	100.0	78.3	41.4	37.1	46.5	21.7	4.8	22.9	21.7
300～999人	100.0	71.7	46.1	33.5	31.4	11.1	4.8	21.0	28.3
100～299人	100.0	63.5	43.5	28.2	18.0	5.8	3.7	16.8	36.5
30～99人	100.0	55.7	42.4	23.7	8.6	2.9	6.6	12.8	44.3
平成30年調査計	100.0	60.3	44.5	25.5	12.4	4.3	4.2	14.8	39.7

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。

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」81.3%、「病気休暇」45.5%、「リフレッシュ休暇」95.9%、「ボランティア休暇」79.4%、「教育訓練休暇」90.8%、「上記以外の1週間以上の長期の休暇」82.6%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」128.1日、「リフレッシュ休暇」5.5日、「ボランティア休暇」24.5日、「教育訓練休暇」17.6日、「上記以外の1週間以上の長期の休暇」8.8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

（単位：％）

特別休暇制度の種類、年	特別休暇制度がある企業 ¹⁾²⁾		賃金の支給状況			1企業平均1回当たり最高付与日数 ³⁾ (日)
			全額	一部	無給	
夏季休暇						
平成31年調査計	[42.9]	100.0	81.3	3.5	15.2	4.4
平成30年調査計	[44.5]	100.0	82.5	3.0	14.5	4.4
病気休暇						
平成31年調査計	[25.7]	100.0	45.5	20.7	33.8	128.1
平成30年調査計	[25.5]	100.0	41.5	19.7	38.8	167.7
リフレッシュ休暇						
平成31年調査計	[13.1]	100.0	95.9	1.3	2.8	5.5
平成30年調査計	[12.4]	100.0	97.0	1.2	1.8	5.5
ボランティア休暇						
平成31年調査計	[4.5]	100.0	79.4	8.0	12.7	24.5
平成30年調査計	[4.3]	100.0	74.6	12.2	13.3	31.8
教育訓練休暇						
平成31年調査計	[5.8]	100.0	90.8	4.1	5.1	17.6
平成30年調査計	[4.2]	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 ⁴⁾						
平成31年調査計	[14.4]	100.0	82.6	5.3	12.1	8.8
平成30年調査計	[14.8]	100.0	85.7	1.5	12.9	8.9

注：1) [] 内の数値は、全企業に対する特別休暇制度がある企業割合である。

2) 「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。

3) 「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1回当たり最高付与日数の平均である。

4) 「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62.6%（平成30年調査60.2%）となっている。企業規模別にみると、「1,000人以上」が78.4%、「300～999人」が69.8%、「100～299人」が65.5%、「30～99人」が60.4%となっている。

これを変形労働時間制の種類（複数回答）別にみると、「1年単位の変形労働時間制」が35.6%、「1か月単位の変形労働時間制」が25.4%、「フレックスタイム制」が5.0%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・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31年調査計	100.0	62.6	
1,000人以上	100.0	78.4	23.2	48.8	26.6	21.6
300～999人	100.0	69.8	26.9	39.4	12.5	30.2
100～299人	100.0	65.5	34.0	31.2	6.6	34.5
30～99人	100.0	60.4	37.4	21.4	3.1	39.6
平成30年調査計	100.0	60.2	35.3	22.3	5.6	39.8

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。

変形労働時間制の適用を受ける労働者割合は53.7%（平成30年調査51.8%）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21.4%、「1か月単位の変形労働時間制」は23.9%、「フレックスタイム制」は8.2%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・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31年調査計	100.0	53.7	
1,000人以上	100.0	51.8	9.4	26.8	15.4	48.2
300～999人	100.0	54.4	18.1	29.1	7.3	45.6
100～299人	100.0	55.6	29.1	23.1	3.4	44.4
30～99人	100.0	54.4	37.1	15.2	2.0	45.6
平成30年調査計	100.0	51.8	20.9	23.0	7.8	48.2

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14.2%（平成30年調査15.9%）となっており、これをみなし労働時間制の種類（複数回答）別にみると、「事業場外みなし労働時間制」が12.4%、「専門業務型裁量労働制」が2.3%、「企画業務型裁量労働制」が0.6%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31年調査計	100.0	14.2	
1,000人以上	100.0	23.6	14.6	10.9	4.4	76.4
300～999人	100.0	19.7	16.3	3.3	2.0	80.3
100～299人	100.0	17.7	15.5	2.9	1.1	82.3
30～99人	100.0	12.2	10.9	1.7	0.2	87.8
平成30年調査計	100.0	15.9	14.3	1.8	0.8	84.1

みなし労働時間制の適用を受ける労働者割合は9.1%（平成30年調査9.5%）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7.4%、「専門業務型裁量労働制」が1.3%、「企画業務型裁量労働制」が0.4%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31年調査計	100.0	9.1	
1,000人以上	100.0	10.2	7.7	2.0	0.6	89.8
300～999人	100.0	9.0	8.0	0.8	0.2	91.0
100～299人	100.0	8.9	7.5	1.0	0.4	91.1
30～99人	100.0	7.4	6.6	0.7	0.1	92.6
平成30年調査計	100.0	9.5	7.9	1.3	0.3	90.5

(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32.9%(平成30年調査40.5%)、「ほとんど全員」の企業割合は35.0%(同33.5%)となっている。また、「ほとんどいない」の企業割合は3.0%(同2.1%)、「全くいない」の企業割合は10.7%(同6.8%)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31年調査計	100.0	10.7	3.0	2.9	5.1	9.3	35.0	32.9	1.1
1,000人以上	100.0	5.8	3.2	4.7	9.2	20.9	46.5	7.8	1.9
300～999人	100.0	7.8	4.1	3.0	5.7	15.1	50.4	13.6	0.4
100～299人	100.0	7.2	2.1	2.5	4.9	11.5	44.9	26.0	0.7
30～99人	100.0	12.2	3.2	2.9	5.0	7.6	29.9	37.8	1.3
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

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3.7%(平成30年調査1.8%)、「導入を予定又は検討している」が15.3%(同9.1%)、「導入予定はなく、検討もしていない」が80.2%(同89.1%)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・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31年調査計	100.0	3.7	10：57	15.3	80.2	0.9
1,000人以上	100.0	8.3	9：52	33.8	57.8	0.1
300～999人	100.0	4.4	9：58	24.6	70.6	0.3
100～299人	100.0	2.2	10：45	20.2	77.2	0.4
30～99人	100.0	3.9	11：10	12.2	82.8	1.1
平成30年調査計	100.0	1.8	10：58	9.1	89.1	0.0

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53.0%（平成30年調査45.9%）と最も多く、次いで、「当該制度を知らなかったため」が19.2%（同29.9%）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・年	導入予定はなく、 検討もしていない企業 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31年調査計	[80.2]	100.0	8.2	11.3	8.0
1,000人以上	[57.8]	100.0	19.3	24.4	18.1
300～999人	[70.6]	100.0	14.9	15.4	14.8
100～299人	[77.2]	100.0	12.6	14.2	9.6
30～99人	[82.8]	100.0	6.1	9.8	6.7
平成30年調査計	[89.1]	100.0	7.9	9.4	6.2

企業規模・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31年調査計	53.0	9.2	19.2	0.5
1,000人以上	34.6	21.3	4.1	0.1
300～999人	47.1	14.6	9.6	0.1
100～299人	51.2	10.9	15.1	0.2
30～99人	54.5	8.0	21.5	0.6
平成30年調査計	45.9	6.7	29.9	0.9

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84.0%（平成30年調査82.7%）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94.9%（同93.0%）、「26%以上」とする企業割合は5.0%（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19.5%、「300～999人」が14.1%、「100～299人」が6.2%、「30～99人」が3.3%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31年調査計	100.0	93.8	84.0	(100.0)	(94.9)	(5.0)	9.7	6.2
1,000人以上	100.0	99.4	83.5	(100.0)	(80.3)	(19.5)	15.9	0.6
300～999人	100.0	98.2	82.6	(100.0)	(85.9)	(14.1)	15.6	1.8
100～299人	100.0	96.7	86.4	(100.0)	(93.8)	(6.2)	10.3	3.3
30～99人	100.0	92.2	83.4	(100.0)	(96.6)	(3.3)	8.8	7.8
平成30年調査計	100.0	92.4	82.7	(100.0)	(93.0)	(6.1)	9.8	7.6

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27.3%（平成30年調査30.1%）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38.5%（同40.3%）、「50%以上」とする企業割合は60.6%（同56.2%）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22.5%、「中小企業以外」が54.4%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31年調査計	[93.8]	100.0	27.3	(100.0)	(38.5)	(60.6)	72.7
1,000人以上	[99.4]	100.0	86.1	(100.0)	(3.6)	(96.0)	13.9
300～999人	[98.2]	100.0	61.3	(100.0)	(9.0)	(90.9)	38.7
100～299人	[96.7]	100.0	31.9	(100.0)	(34.8)	(64.7)	68.1
30～99人	[92.2]	100.0	20.1	(100.0)	(55.4)	(43.1)	79.9
中小企業	[93.6]	100.0	22.5	(100.0)	(55.3)	(43.4)	77.5
中小企業以外	[94.7]	100.0	54.4	(100.0)	(-)	(99.9)	45.6
平成30年調査計	[92.4]	100.0	30.1	(100.0)	(40.3)	(56.2)	69.9

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 資産形成

(1) 貯蓄制度の種類

貯蓄制度がある企業割合は42.0%となっている。企業規模別にみると、「1,000人以上」が79.7%、「300～999人」が71.0%、「100～299人」が54.9%、「30～99人」が33.8%となっている。

これを貯蓄制度の種類（複数回答）別にみると、「財形貯蓄」が38.1%と最も多くなっている。

また、財形貯蓄の種類（複数回答）別をみると、「一般財形貯蓄」が36.9%と最も多くなっている。（第17表）

第17表 貯蓄制度の有無、種類別採用企業割合

（単位：％）

企業規模・年	全企業	貯蓄制度がある企業	貯蓄制度の種類（複数回答）					社内預金	その他の貯蓄制度	貯蓄制度がない企業
			財形貯蓄	一般財形貯蓄		財形年金貯蓄	財形住宅貯蓄			
				一般財形貯蓄	一般財形貯蓄					
平成31年調査計	100.0	42.0	38.1	36.9	15.9	14.2	3.6	4.4	58.0	
1,000人以上	100.0	79.7	76.5	73.8	59.3	60.9	9.0	14.5	20.3	
300～999人	100.0	71.0	66.4	65.1	43.4	41.2	5.4	9.1	29.0	
100～299人	100.0	54.9	51.4	50.7	23.4	21.5	2.6	4.7	45.1	
30～99人	100.0	33.8	29.8	28.5	9.4	7.7	3.6	3.5	66.2	
平成31 [*] 年調査計 ¹⁾	100.0	41.6	38.1	37.1	15.5	14.3	3.7	3.6	58.4	
平成26年調査計	100.0	44.8	41.4	40.2	17.6	16.6	3.6	3.2	55.2	

注：1) 「平成31^{*}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26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) 住宅資金融資制度

住宅資金融資制度がある企業割合は3.6%となっている。企業規模別にみると、「1,000人以上」が25.1%、「300～999人」が11.6%、「100～299人」が5.1%、「30～99人」が1.7%となっている。

これを住宅資金融資制度の種類（複数回答）別にみると、「社内融資」が2.5%と最も多くなっている。（第18表）

第18表 住宅資金融資制度の有無、種類別採用企業割合

（単位：％）

企業規模・年	全企業	住宅資金融資制度がある企業	住宅資金融資制度の種類（複数回答）				住宅資金融資制度がない企業
			社内融資	財形貯蓄の積立を条件とする金融機関との提携による住宅ローン	その他の金融機関との提携による住宅ローン	勤労者退職金共済機構からの転貸融資	
平成31年調査計	100.0	3.6	2.5	0.5	0.8	0.0	96.4
1,000人以上	100.0	25.1	12.2	9.5	8.7	0.4	74.9
300～999人	100.0	11.6	7.5	2.5	2.7	0.2	88.4
100～299人	100.0	5.1	3.9	0.5	0.9	0.0	94.9
30～99人	100.0	1.7	1.3	0.1	0.4	-	98.3
平成31 [*] 年調査計 ¹⁾	100.0	3.3	2.1	0.6	0.9	0.0	96.7
平成26年調査計	100.0	3.8	2.5	0.9	0.7	0.0	96.2

注：1) 「平成31^{*}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26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)

「貯蓄制度」

企業の援助(奨励金の支給、利子補給など)のもとに従業員が自己の資産形成のため、企業・金融機関等へ金銭を積立てる制度をいう。したがって、企業が関与しない従業員個人で行う貯蓄及び共済会、親睦会、互助会等への積立制度は含まない。

(ア)「勤労者財産形成貯蓄(一般財形貯蓄)」

勤労者財産形成促進法第6条第1項に基づく従業員貯蓄制度をいう。

(イ)「勤労者財産形成貯蓄(財形年金貯蓄)」

勤労者財産形成促進法第6条第2項に基づく従業員年金貯蓄制度をいう。

(ウ)「勤労者財産形成住宅貯蓄(財形住宅貯蓄)」

勤労者財産形成促進法第6条第4項に基づく従業員住宅貯蓄制度をいう。

(エ)「社内預金」

企業が従業員からの委託を受けて、貯蓄金を管理する制度をいう。一般的には労働基準法第18条及び船員法第34条に基づく預金制度をいう。

(オ)「その他の貯蓄制度」

上記(ア)～(エ)以外の貯蓄制度をいう。

「住宅資金融資制度」

企業が従業員に対して家屋・土地等の取得のための資金を融資する制度（独立行政法人勤労者退職金共済機構からの転貸融資を含む。）及び企業と金融機関との提携により、自社の従業員が一般の住宅ローンよりも有利な条件（低利、簡便、企業が人的・物的担保を提供するなど）で、金融機関から融資を受ける制度をいう。