

令和3年11月9日

【照会先】

政策統括官付参事官付賃金福祉統計室

室長 角井 伸一

室長補佐 小野 雄一

就労条件係（内線 7639・7638）

（代表電話）03-5253-1111

（直通電話）03-3595-3147

## 令和3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	9 頁
(8) 勤務間インターバル制度	10 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 労働費用	
(1) 労働費用総額	12 頁
(2) 現金給与以外の労働費用	13 頁
(3) 法定福利費	13 頁
(4) 法定外福利費	14 頁
主な用語の定義	15 頁

令和3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 (<https://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、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 30 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

令和 3 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、令和 2 年（又は平成 31（令和元）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、労働費用に関する事項

## 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割合等を算出した。

## 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 6,411                      有効回答数 4,013                      有効回答率 62.6%

## 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。  
ただし、「3 労働費用」については、企業全体の全常用労働者（期間を定めて雇われている労働者及びパートタイム労働者を含む。）を対象としている。
- 2 表章記号について
  - (1)「0」、「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 構成割合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。

## 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47分（令和2年調査7時間47分）、労働者1人平均7時間46分（同7時間46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24分）となっており、これを産業別にみると、「金融業、保険業」が38時間19分で最も短く、「宿泊業、飲食サービス業」が40時間03分で最も長くなっている。

また、労働者1人平均の週所定労働時間は39時間04分（同39時間03分）となっている。

（第1表）

第1表 1日及び週所定労働時間

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		構成割合	
	1企業平均 <sup>1)</sup>	労働者1人平均 <sup>2)</sup>	1企業平均 <sup>1)</sup>	労働者1人平均 <sup>2)</sup>	企業	労働者
令和3年調査計	7：47	7：46	39：25	39：04	100.0	100.0
鉱業、採石業、砂利採取業	7：44	7：39	39：21	38：33	0.1	0.0
建設業	7：44	7：47	39：29	39：17	6.2	5.0
製造業	7：49	7：49	39：27	39：09	20.7	25.5
電気・ガス・熱供給・水道業	7：41	7：40	38：44	38：22	0.1	0.5
情報通信業	7：45	7：40	38：56	38：32	3.4	5.1
運輸業、郵便業	7：44	7：48	39：29	39：25	7.4	7.9
卸売業、小売業	7：46	7：47	39：30	39：07	18.4	16.0
金融業、保険業	7：39	7：32	38：19	37：40	0.9	3.9
不動産業、物品賃貸業	7：45	7：45	39：11	38：56	1.9	1.9
学術研究、専門・技術サービス業	7：43	7：40	38：36	38：21	2.6	3.0
宿泊業、飲食サービス業	7：51	7：52	40：03	39：42	6.2	3.1
生活関連サービス業、娯楽業	7：47	7：48	39：38	39：36	4.2	2.6
教育、学習支援業	7：48	7：41	39：17	38：57	3.2	3.2
医療、福祉	7：52	7：46	39：16	39：04	16.6	14.5
複合サービス事業	7：38	7：49	38：45	39：14	0.4	1.6
サービス業(他に分類されないもの)	7：43	7：46	39：29	39：18	7.5	6.2
令和2年調査計	7：47	7：46	39：24	39：03		

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

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83.5%（令和2年調査 82.5%）となっており、このうち「完全週休2日制」を採用している企業割合は48.4%（同 44.9%）となっている。

「完全週休2日制」を採用している企業を企業規模別にみると、「1,000人以上」が66.7%、「300～999人」が60.0%、「100～299人」が53.7%、「30～99人」が45.0%となっている。

（第2表、第1図）

第2表 主な週休制<sup>1)</sup>の形態別企業割合

（単位：％）

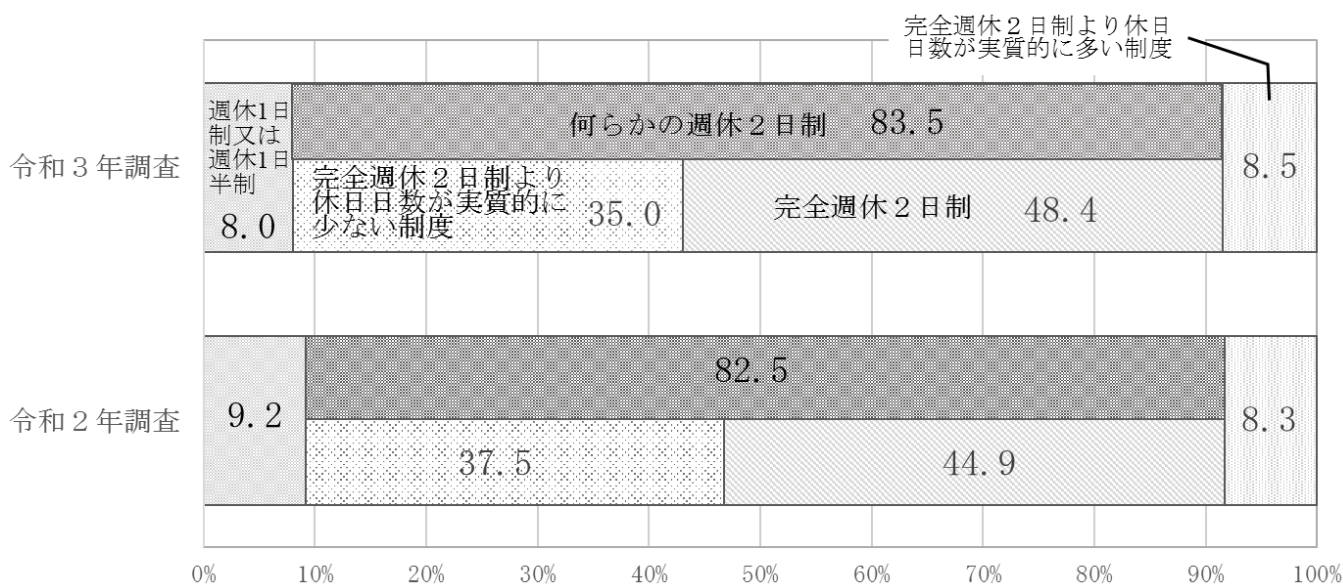
企業規模・年	全企業	週休1日制 又は 週休1日半制	何らかの 週休2日制	完全週休2日制		完全週休2日制より休日日数が実質的に多い制度 <sup>3)</sup>
				完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない制度 <sup>2)</sup>	完全週休2日制	
令和3年調査計	100.0	8.0	83.5	35.0	48.4	8.5
1,000人以上	100.0	4.1	83.3	16.6	66.7	12.6
300～999人	100.0	2.9	85.2	25.2	60.0	11.9
100～299人	100.0	5.3	84.2	30.6	53.7	10.5
30～99人	100.0	9.5	83.0	38.0	45.0	7.4
令和2年調査計	100.0	9.2	82.5	37.5	44.9	8.3

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。「不詳」を含む。

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。

第1図 主な週休制の形態別企業割合



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」は84.8%（令和2年調査85.9%）となっており、このうち「完全週休2日制」は60.7%（同58.0%）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 <sup>1)</sup>	週休1日制 又は 週休1日半制	何らかの 週休2日制	完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない制度 <sup>2)</sup>		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 <sup>3)</sup>
				完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない制度 <sup>2)</sup>	完全週休2日制		
令和3年調査計	100.0	3.9	84.8	24.2	60.7	11.3	
1,000人以上	100.0	1.9	84.7	11.8	72.9	13.4	
300～999人	100.0	2.5	86.5	25.0	61.5	10.9	
100～299人	100.0	4.5	83.8	29.4	54.4	11.7	
30～99人	100.0	7.9	84.5	39.3	45.1	7.6	
令和2年調査計	100.0	4.4	85.9	27.8	58.0	9.8	

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**

令和2年1年間の年間休日総数の1企業平均は110.5日（令和2年調査109.9日）、労働者1人平均は116.1日（同116.0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116.8日、「300～999人」が115.2日、「100～299人」が112.9日、「30～99人」が109.0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：％） （単位：日）

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 <sup>1)</sup>	労働者1人平均年間休日総数 <sup>2)</sup>
		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		
令和3年調査計	100.0	2.2	2.4	4.2	7.0	32.2	18.7	30.4	2.9	110.5	116.1
1,000人以上	100.0	0.2	1.2	0.7	1.6	21.2	22.2	50.0	2.9	116.8	119.7
300～999人	100.0	0.2	1.0	1.0	4.0	27.7	20.6	42.4	3.1	115.2	117.4
100～299人	100.0	0.9	2.6	1.9	5.1	29.1	22.0	35.5	2.9	112.9	114.3
30～99人	100.0	2.8	2.5	5.4	8.1	34.0	17.4	27.0	2.9	109.0	110.4
令和2年調査計	100.0	1.6	3.1	4.7	7.4	32.7	18.7	28.9	2.9	109.9	116.0

注：1) 「1企業平均年間休日総数」は、令和2年（又は平成31(令和元)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、令和2年（又は平成31(令和元)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

令和2年の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。）をみると、労働者1人平均は17.9日（令和2年調査18.0日）、このうち労働者が取得した日数は10.1日（同10.1日）で、取得率は56.6%（同56.3%）となっており、昭和59年以降過去最高となっている。

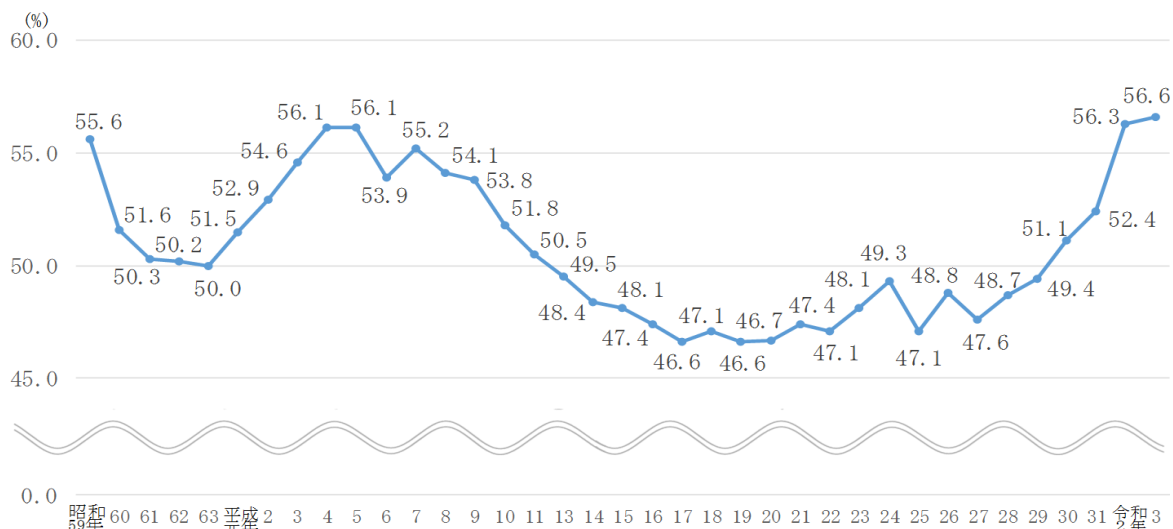
取得率を産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が73.3%と最も高く、「宿泊業、飲食サービス業」が45.0%と最も低くなっている。（第5表、第2図）

第5表 労働者1人平均年次有給休暇の取得状況

企業規模・産業・年	(単位：日)		(単位：%)
	労働者1人 平均付与日数 <sup>1)</sup>	労働者1人 平均取得日数 <sup>2)</sup>	労働者1人 平均取得率 <sup>3)</sup>
令和3年調査計	17.9	10.1	56.6
1,000人以上	18.7	11.3	60.8
300～999人	17.7	9.9	56.3
100～299人	17.6	9.7	55.2
30～99人	17.3	8.8	51.2
鉱業，採石業，砂利採取業	18.2	11.6	63.9
建設業	18.4	9.8	53.2
製造業	18.6	11.4	61.6
電気・ガス・熱供給・水道業	19.5	14.3	73.3
情報通信業	19.2	12.5	65.1
運輸業，郵便業	18.1	10.0	55.1
卸売業，小売業	17.8	8.7	48.6
金融業，保険業	19.3	11.0	57.3
不動産業，物品賃貸業	17.5	10.2	58.3
学術研究，専門・技術サービス業	18.7	10.9	58.3
宿泊業，飲食サービス業	16.3	7.3	45.0
生活関連サービス業，娯楽業	17.0	8.8	51.9
教育，学習支援業	18.2	8.9	48.6
医療，福祉	16.5	9.6	58.0
複合サービス事業	18.8	9.0	47.7
サービス業（他に分類されないもの）	16.6	9.7	58.5
令和2年調査計	18.0	10.1	56.3

注：1) 「付与日数」は、繰越日数を除く。  
 2) 「取得日数」は、令和2年（又は平成31（令和元）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。

第2図 労働者1人平均年次有給休暇取得率の年次推移



注：1) 「取得率」は、(取得日数計／付与日数計)×100(%)である。  
 2) 平成11年以前は、12月末現在の状況を「賃金労働時間制度等総合調査」として取りまとめたものである。  
 3) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」に範囲を拡大した。  
 4) 平成26年以前は、調査対象を「常用労働者が30人以上の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年より「常用労働者が30人以上の民営法人」とし、さらに「複合サービス事業」を含めることとした。

年次有給休暇の計画的付与制度がある企業割合は46.2%（令和2年調査 43.2%）となっており、計画的付与日数階級別にみると、「5～6日」が69.1%（同 66.6%）と最も高くなっている（第6表）。

**第6表 年次有給休暇の計画的付与制度の有無、計画的付与日数階級別企業割合**

（単位：％）

企業規模・年	全企業	年次有給休暇の計画的付与制度がある企業 <sup>1)</sup>	年次有給休暇の計画的付与日数								年次有給休暇の計画的付与制度がない企業	
			1～2日	3～4日	5～6日	7～8日	9～10日	11～12日	13～14日	15日以上		
			令和3年調査計	100.0	46.2	(100.0)	(7.7)	(7.4)	(69.1)	(2.6)		(5.2)
1,000人以上	100.0	51.9	(100.0)	(6.1)	(7.5)	(68.8)	(3.1)	(3.9)	(1.4)	(0.8)	(3.4)	48.1
300～999人	100.0	46.7	(100.0)	(9.3)	(8.8)	(68.2)	(2.8)	(3.4)	(0.5)	(0.4)	(3.4)	53.3
100～299人	100.0	47.9	(100.0)	(7.9)	(8.6)	(72.8)	(2.4)	(2.4)	(0.8)	(-)	(3.7)	52.1
30～99人	100.0	45.5	(100.0)	(7.5)	(6.9)	(68.0)	(2.7)	(6.3)	(2.5)	(0.7)	(3.8)	54.5
令和2年調査計	100.0	43.2	(100.0)	(8.1)	(8.4)	(66.6)	(2.0)	(5.5)	(1.7)	(0.9)	(1.9)	56.8

注：1) 「年次有給休暇の計画的付与制度がある企業」には、「年次有給休暇の計画的付与日数」が「不明」の企業を含む。

2) ( )内の数値は「年次有給休暇の計画的付与制度がある企業」を100とした場合である。

### (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59.9%（令和2年調査 58.9%）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」42.0%（同 41.3%）、「病気休暇」23.8%（同 23.3%）、「リフレッシュ休暇」13.9%（同 13.1%）、「ボランティア休暇」4.5%（同 4.6%）、「教育訓練休暇」3.2%（同 4.3%）、「左記以外の1週間以上の長期の休暇」16.0%（同 16.0%）となっている（第7表）。

**第7表 特別休暇<sup>1)</sup>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）						左記以外の1週間以上の長期の休暇 <sup>2)</sup>	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			
			令和3年調査計	100.0	59.9	42.0	23.8	13.9		
1,000人以上	100.0	71.9	34.8	36.9	42.3	23.5	5.1	26.2	28.1	
300～999人	100.0	65.7	39.0	29.5	29.1	11.1	4.0	18.4	34.3	
100～299人	100.0	63.2	39.3	28.7	19.5	5.6	1.9	20.0	36.8	
30～99人	100.0	57.9	43.3	21.3	9.7	2.9	3.4	14.2	42.1	
令和2年調査計	100.0	58.9	41.3	23.3	13.1	4.6	4.3	16.0	41.1	

注：1) 「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。

2) 「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分は含まない。



## (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59.6%（令和2年調査 59.6%）となっている。これを企業規模別にみると、「1,000人以上」が76.4%、「300～999人」が69.5%、「100～299人」が63.1%、「30～99人」が56.9%となっており、また、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31.4%、「1か月単位の変形労働時間制」が25.0%、「フレックスタイム制」が6.5%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	企業計	変形労働時間制を採用している企業 <sup>1)</sup>	変形労働時間制の種類（複数回答）			変形労働時間制を採用していない企業
			1年単位の変形労働時間制	1か月単位の変形労働時間制	フレックスタイム制	
令和3年調査計	100.0	59.6	31.4	25.0	6.5	40.4
1,000人以上	100.0	76.4	21.3	49.8	28.7	23.6
300～999人	100.0	69.5	25.1	39.0	15.6	30.5
100～299人	100.0	63.1	31.1	29.8	8.7	36.9
30～99人	100.0	56.9	32.5	21.3	4.1	43.1
令和2年調査計	100.0	59.6	33.9	23.9	6.1	40.4

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48.9%（令和2年調査 51.5%）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17.8%、「1か月単位の変形労働時間制」は21.5%、「フレックスタイム制」は9.5%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 <sup>1)</sup>	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	
令和3年調査計	100.0	48.9	17.8	21.5	9.5	51.1
1,000人以上	100.0	45.8	7.3	22.4	16.0	54.2
300～999人	100.0	51.8	17.7	25.1	8.9	48.2
100～299人	100.0	50.2	23.8	21.4	4.8	49.8
30～99人	100.0	50.5	31.1	16.4	2.6	49.5
令和2年調査計	100.0	51.5	19.1	23.0	9.3	48.5

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13.1%（令和2年調査 13.0%）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11.4%、「専門業務型裁量労働制」が2.0%、「企画業務型裁量労働制」が0.4%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	
			令和3年調査計	100.0	13.1	
1,000人以上	100.0	25.6	17.5	9.1	4.7	74.4
300～999人	100.0	16.5	13.2	4.1	1.6	83.5
100～299人	100.0	12.8	10.8	2.3	0.4	87.2
30～99人	100.0	12.4	11.1	1.5	0.2	87.6
令和2年調査計	100.0	13.0	11.4	1.8	0.8	87.0

みなし労働時間制の適用を受ける労働者割合は8.2%（令和2年調査 8.9%）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%、「専門業務型裁量労働制」が1.2%、「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	
			令和3年調査計	100.0	8.2	
1,000人以上	100.0	10.0	7.7	1.8	0.5	90.0
300～999人	100.0	7.8	6.2	1.4	0.2	92.2
100～299人	100.0	6.2	5.5	0.6	0.0	93.8
30～99人	100.0	7.3	6.4	0.8	0.1	92.7
令和2年調査計	100.0	8.9	7.6	1.0	0.2	91.1

## (8) 勤務間インターバル制度

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4.6%(令和2年調査 4.2%)、「導入を予定又は検討している」が13.8%(同 15.9%)、「導入予定はなく、検討もしていない」が80.2%(同 78.3%)となっている(第12表)。

**第12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 <sup>1)</sup>	導入している	1企業平均間隔時間 <sup>2)</sup> (時間、分)	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	
				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		
令和3年調査計	100.0	4.6	10：57	13.8	80.2		
1,000人以上	100.0	14.5	9：55	24.8	60.1		
300～999人	100.0	7.7	10：14	21.1	71.1		
100～299人	100.0	5.1	11：05	17.5	75.9		
30～99人	100.0	3.9	11：11	11.6	83.1		
令和2年調査計	100.0	4.2	10：46	15.9	78.3		

注：1) 「全企業」には、「勤務間インターバル制度の導入状況」が「不明」の企業を含む。

2) 「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間隔の時間で、各企業で複数ある場合は最も短い間隔の時間での平均である。

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57.4%(令和2年調査 56.7%)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 13.7%)となっている。

また、「当該制度を知らなかったため」の全企業に対する企業割合は15.4%(同 10.7%)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、検討もしていない理由 (複数回答)							
	導入予定はなく、 検討もしていない企業 <sup>1)</sup>		導入予定はなく、検討もしていない理由					
			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			
令和3年調査計	[ 80.2 ]	100.0	[ 7.5 ]	9.3	[ 7.5 ]	9.3	[ 7.1 ]	8.8
1,000人以上		100.0		16.3		17.9		21.9
300～999人		100.0		15.3		15.9		17.6
100～299人		100.0		11.8		10.5		12.2
30～99人		100.0		7.9		8.2		6.8
令和2年調査計	[ 78.3 ]	100.0	[ 7.4 ]	9.4	[ 9.3 ]	11.8	[ 8.5 ]	10.9

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)					
	導入予定はなく、 検討もしていない企業 <sup>1)</sup>		導入予定はなく、検討もしていない理由			
			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	当該制度は知っている 中でのその他の理由	当該制度を知らな かったため	
令和3年調査計	[ 46.0 ]	57.4	[ 5.3 ]	6.7	[ 15.4 ]	19.2
1,000人以上		45.2		18.5		3.0
300～999人		55.9		13.4		6.7
100～299人		57.2		8.1		13.3
30～99人		58.0		5.4		22.3
令和2年調査計	[ 44.3 ]	56.7	[ 6.6 ]	8.4	[ 10.7 ]	13.7

注：1) 「導入予定はなく、検討もしていない企業」には「導入予定はなく、検討もしていない理由」が「不明」の企業も含む。

2) [ ] 内の数値は、全企業に対する企業割合である。

## 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84.7%（令和2年調査 81.6%）となっており、このうち時間外労働の割増賃金率を「25%」とする企業割合は94.5%（同 93.3%）、「26%以上」とする企業割合は5.5%（同 4.5%）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20.0%、「300～999人」が13.7%、「100～299人」が8.6%、「30～99人」が3.1%となっている。（第14表）

**第14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 <sup>1)</sup>	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			
令和3年調査計	100.0	93.8	84.7	(100.0)	(94.5)	(5.5)	8.2	6.2
1,000人以上	100.0	99.0	86.9	(100.0)	(80.0)	(20.0)	11.8	1.0
300～999人	100.0	97.6	85.1	(100.0)	(86.3)	(13.7)	11.5	2.4
100～299人	100.0	96.0	86.8	(100.0)	(91.4)	(8.6)	8.7	4.0
30～99人	100.0	92.5	83.9	(100.0)	(96.9)	(3.1)	7.6	7.5
令和2年調査計	100.0	93.1	81.6	(100.0)	(93.3)	(4.5)	11.5	6.9

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) 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32.5%（令和2年調査 31.1%）となっており、こ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42.5%（同 37.2%）、「50%以上」とする企業割合は56.7%（同 60.1%）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28.3%、「中小企業以外」が53.4%となっている。（第15表）

**第15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 <sup>1)</sup>	定めている <sup>2)3)</sup>	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		定めて いない		
			25～ 49%	50% 以上			
			令和3年調査計	[ 93.8 ]		100.0	32.5
1,000人以上	[ 99.0 ]	100.0	84.4	(100.0)	(4.4)	(95.4)	15.6
300～999人	[ 97.6 ]	100.0	63.7	(100.0)	(12.3)	(87.2)	36.3
100～299人	[ 96.0 ]	100.0	36.7	(100.0)	(30.8)	(68.7)	63.3
30～99人	[ 92.5 ]	100.0	25.9	(100.0)	(60.3)	(38.6)	74.1
中小企業	[ 94.4 ]	100.0	28.3	(100.0)	(58.8)	(40.7)	71.7
中小企業以外	[ 92.4 ]	100.0	53.4	(100.0)	( - )	(99.6)	46.6
令和2年調査計	[ 93.1 ]	100.0	31.1	(100.0)	(37.2)	(60.1)	68.9

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) 「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) ( ) 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 労働費用

#### (1) 労働費用総額

令和2年(平成31(令和元)会計年度)の「労働費用総額」は常用労働者1人1か月平均408,140円となっている。

「労働費用総額」に占める「現金給与額」の割合は82.0%、「現金給与以外の労働費用」の割合は18.0%となっている。(第16表)

第16表 常用労働者1人1か月平均労働費用

企業規模・産業・年	労働費用総額 <sup>1)</sup>		現金給与額		現金給与以外の労働費用	
	円	%	円	%	円	%
令和3年調査計	408,140	(100.0)	334,845	(82.0)	73,296	(18.0)
1,000人以上	450,720	(100.0)	365,787	(81.2)	84,933	(18.8)
300～999人	415,532	(100.0)	340,495	(81.9)	75,037	(18.1)
100～299人	391,151	(100.0)	323,761	(82.8)	67,390	(17.2)
30～99人	352,005	(100.0)	292,370	(83.1)	59,635	(16.9)
鉱業,採石業,砂利採取業	581,989	(100.0)	475,356	(81.7)	106,633	(18.3)
建設業	531,612	(100.0)	434,862	(81.8)	96,750	(18.2)
製造業	476,149	(100.0)	384,593	(80.8)	91,556	(19.2)
電気・ガス・熱供給・水道業	618,799	(100.0)	429,788	(69.5)	189,011	(30.5)
情報通信業	577,690	(100.0)	466,023	(80.7)	111,667	(19.3)
運輸業,郵便業	378,498	(100.0)	312,044	(82.4)	66,454	(17.6)
卸売業,小売業	354,143	(100.0)	291,000	(82.2)	63,143	(17.8)
金融業,保険業	610,565	(100.0)	472,669	(77.4)	137,896	(22.6)
不動産業,物品賃貸業	490,511	(100.0)	392,854	(80.1)	97,656	(19.9)
学術研究,専門・技術サービス業	608,696	(100.0)	498,544	(81.9)	110,153	(18.1)
宿泊業,飲食サービス業	216,886	(100.0)	185,465	(85.5)	31,422	(14.5)
生活関連サービス業,娯楽業	312,298	(100.0)	265,034	(84.9)	47,264	(15.1)
教育,学習支援業	465,097	(100.0)	386,667	(83.1)	78,430	(16.9)
医療,福祉	361,190	(100.0)	304,970	(84.4)	56,220	(15.6)
複合サービス事業	408,337	(100.0)	322,735	(79.0)	85,602	(21.0)
サービス業(他に分類されないもの)	290,078	(100.0)	243,443	(83.9)	46,635	(16.1)
平成28年調査計	416,824	(100.0)	337,192	(80.9)	79,632	(19.1)

注：1) ( )内の数値は、「労働費用総額」を100とした割合である。

## (2) 現金給与以外の労働費用

「現金給与以外の労働費用」73,296 円の内訳は、「法定福利費」50,283 円（構成割合 68.6%）、「退職給付等の費用」15,955 円（同 21.8%）、「法定外福利費」4,882 円（同 6.7%）などとなっている（第 17 表）。

第 17 表 常用労働者 1 人 1 か月平均現金給与以外の労働費用

企業規模・年	計	法定福利費	法定外福利費	現物給与の費用	退職給付等の費用	教育訓練費	募集費	その他 <sup>1)</sup>
<b>実額（円）</b>								
令和 3 年調査計	73,296	50,283	4,882	481	15,955	670	718	306
1,000人以上	84,933	54,348	5,639	444	22,985	802	481	233
300～999人	75,037	50,804	4,567	276	17,295	710	980	404
100～299人	67,390	48,024	4,546	893	12,071	664	833	359
30～99人	59,635	45,819	4,414	318	7,732	424	675	253
平成28年調査計	79,632	47,693	6,528	465	18,834	1,008	808	4,295
<b>構成割合（%）</b>								
令和 3 年調査計	100.0	68.6	6.7	0.7	21.8	0.9	1.0	0.4
1,000人以上	100.0	64.0	6.6	0.5	27.1	0.9	0.6	0.3
300～999人	100.0	67.7	6.1	0.4	23.0	0.9	1.3	0.5
100～299人	100.0	71.3	6.7	1.3	17.9	1.0	1.2	0.5
30～99人	100.0	76.8	7.4	0.5	13.0	0.7	1.1	0.4
平成28年調査計	100.0	59.9	8.2	0.6	23.7	1.3	1.0	5.4

注：1) 「その他」とは、従業員の転勤に際し企業が負担した費用（旅費、宿泊料等）、社内報・作業服の費用（安全服や守衛の制服のように業務遂行上特に必要と認められている制服等を除く。）、表彰の費用等をいう。

## (3) 法定福利費

「法定福利費」50,283 円の内訳は、「厚生年金保険料」27,905 円（構成割合 55.5%）、「健康保険料・介護保険料」17,496 円（同 34.8%）、「労働保険料」3,695 円（同 7.3%）などとなっている（第 18 表）。

第 18 表 常用労働者 1 人 1 か月平均法定福利費

企業規模・年	計	健康保険料 介護保険料	厚生年金 保険料	労働保険料	雇用保険に かかる額	労災保険に かかる額	子ども・子育て で拠出金	障害者雇用 納付金	法定補償費	その他の 法定福利費 <sup>1)</sup>
<b>実額（円）</b>										
令和 3 年調査計	50,283	17,496	27,905	3,695	2,120	1,575	987	96	4	98
1,000人以上	54,348	18,858	30,197	3,942	2,224	1,718	1,105	87	4	155
300～999人	50,804	17,540	28,499	3,552	2,162	1,390	1,032	112	2	67
100～299人	48,024	16,864	26,443	3,534	2,065	1,469	906	181	11	85
30～99人	45,819	16,012	25,265	3,645	1,974	1,671	841	-	0	56
平成28年調査計	47,693	16,881	25,914	4,244	2,902	1,343	452	74	10	118
<b>構成割合（%）</b>										
令和 3 年調査計	100.0	34.8	55.5	7.3	4.2	3.1	2.0	0.2	0.0	0.2
1,000人以上	100.0	34.7	55.6	7.3	4.1	3.2	2.0	0.2	0.0	0.3
300～999人	100.0	34.5	56.1	7.0	4.3	2.7	2.0	0.2	0.0	0.1
100～299人	100.0	35.1	55.1	7.4	4.3	3.1	1.9	0.4	0.0	0.2
30～99人	100.0	34.9	55.1	8.0	4.3	3.6	1.8	-	0.0	0.1
平成28年調査計	100.0	35.4	54.3	8.9	6.1	2.8	0.9	0.2	0.0	0.2

注：1) 「その他の法定福利費」とは、石炭鉱業年金基金掛金及び船員保険料（労働者負担分を除く。）等をいう。

#### (4) 法定外福利費

「法定外福利費」4,882 円の内訳は、「住居に関する費用」2,509 円（構成割合 51.4%）、「医療保健に関する費用」729 円（同 14.9%）、「食事に関する費用」493 円（同 10.1%）などとなっている（第 19 表）。

**第 19 表 常用労働者 1 人 1 か月平均法定外福利費**

企業規模・年	計	住居に関する費用	医療保健に関する費用	食事に関する費用	文化・体育・娯楽に関する費用	私的保険制度への拠出金	労災付加給付の費用	慶弔見舞等の費用	財形貯蓄奨励金、給付金及び基金への拠出金	その他の法定外福利費 <sup>1)</sup>
<b>実額（円）</b>										
令和 3 年調査計	4,882	2,509	729	493	163	373	88	184	48	296
1,000人以上	5,639	3,974	768	174	141	111	35	168	64	204
300～999人	4,567	2,506	710	427	161	157	67	198	34	309
100～299人	4,546	1,832	756	690	176	367	123	204	45	353
30～99人	4,414	960	660	849	183	1,027	159	172	41	362
平成28年調査計	6,528	3,090	877	616	383	552	128	222	161	500
<b>構成割合（%）</b>										
令和 3 年調査計	100.0	51.4	14.9	10.1	3.3	7.6	1.8	3.8	1.0	6.1
1,000人以上	100.0	70.5	13.6	3.1	2.5	2.0	0.6	3.0	1.1	3.6
300～999人	100.0	54.9	15.5	9.4	3.5	3.4	1.5	4.3	0.7	6.8
100～299人	100.0	40.3	16.6	15.2	3.9	8.1	2.7	4.5	1.0	7.8
30～99人	100.0	21.8	15.0	19.2	4.2	23.3	3.6	3.9	0.9	8.2
平成28年調査計	100.0	47.3	13.4	9.4	5.9	8.5	2.0	3.4	2.5	7.7

注： 1) 「その他の法定外福利費」とは、通勤バス・売店等の費用、共済会への拠出、持株援助に関する費用等をいう。

## 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。

### 「年次有給休暇の計画的付与制度」

労使協定により前もって休暇取得日を割り振る制度のことである。

なお、平成31年4月から全ての企業において、年10日以上の子年次有給休暇が付与される労働者（管理監督者を含む。）に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられた。

### 「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週間単位の子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	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 (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ていない。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)

### 「1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率」

月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率は50%以上とされているが、中小企業については適用が猶予されており、令和5年4月1日から適用となる。

### 「労働費用」

使用者が労働者を雇用することによって生じる一切の費用(企業負担分)をいい、「現金給与額」、「法定福利費」、「法定外福利費」、「現物給与の費用」、「退職給付等の費用」、「教育訓練費」、「募集費」等をいう。

**「法定福利費」**とは、法律で義務づけられている社会保障制度の費用（企業負担分）をいい、「健康保険料」、「介護保険料」、「厚生年金保険料」、「労働保険料」、「子ども・子育て拠出金」（平成27年までは「児童手当拠出金」）、「障害者雇用納付金」、「法定保障費」等をいう。

**「法定外福利費」**とは、法律で義務付けられていない福利厚生関係の費用で、「住居に関する費用」、「医療保健に関する費用」、「食事に関する費用」、「文化・体育・娯楽に関する費用」、「私的保険制度への拠出金」、「労災付加給付の費用」、「慶弔見舞等の費用」、「財形貯蓄奨励金、給付金及び基金への拠出金」等をいう。