

令和4年10月28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4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 定年制等	
(1) 定年制の有無、定め方	11 頁
(2) 一律定年制における定年年齢の状況	12 頁
(3) 一律定年制における定年後の措置	13 頁
3 賃金制度	
(1) 基本給	15 頁
(2) 賃金制度の改定状況	16 頁
(3) 時間外労働の割増賃金率	16 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	17 頁
(5) 賞与	18 頁
主な用語の定義	19 頁

令和4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（令和元年次フレーム）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間企業（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4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3年（又は令和2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、定年制度及び賃金制度に関する事項

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 6,387 有効回答数 3,757 有効回答率 58.8%

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 本調査は標本調査で、概況掲載の数値は母集団に復元したものである。表章単位未満は四捨五入している。
- 3 表章記号について
 - (1) 「-」は、該当する数値がない場合を示す。
 - (2) 「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。
- 4 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48分（令和3年調査7時間47分）、労働者1人平均7時間47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28分（同39時間25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39時間52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08分（同39時間04分）となっている。

（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⁾	企業	労働者
令和4年調査計	7：48	7：47	39：28	39：08	100.0	100.0
1,000人以上	7：47	7：46	39：03	38：53	2.1	37.2
300～999人	7：48	7：48	39：13	39：09	6.9	19.8
100～299人	7：48	7：47	39：18	39：11	21.1	20.9
30～99人	7：48	7：48	39：33	39：31	69.9	22.0
鉱業、採石業、砂利採取業	7：44	7：45	39：38	39：27	0.1	0.0
建設業	7：44	7：48	39：32	39：28	6.2	4.8
製造業	7：50	7：51	39：26	39：12	20.2	26.7
電気・ガス・熱供給・水道業	7：41	7：41	38：34	38：25	0.2	0.6
情報通信業	7：45	7：43	38：56	38：43	3.8	5.1
運輸業、郵便業	7：46	7：47	39：50	39：29	7.7	7.6
卸売業、小売業	7：45	7：46	39：23	39：01	17.7	14.8
金融業、保険業	7：39	7：31	38：19	37：36	0.9	3.4
不動産業、物品賃貸業	7：48	7：45	39：20	38：59	2.0	1.9
学術研究、専門・技術サービス業	7：45	7：43	38：47	38：39	2.9	3.4
宿泊業、飲食サービス業	7：48	7：50	39：52	39：43	6.0	3.3
生活関連サービス業、娯楽業	7：45	7：45	39：36	39：27	4.1	2.4
教育、学習支援業	7：45	7：41	39：16	38：55	3.4	3.1
医療、福祉	7：52	7：47	39：28	39：13	16.3	14.7
複合サービス事業	7：37	7：49	38：44	39：15	0.4	1.6
サービス業(他に分類されないもの)	7：51	7：51	39：44	39：27	8.2	6.6
令和3年調査計	7：47	7：46	39：25	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

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3年調査 83.5%）となっており、さらに「完全週休2日制」を採用している企業割合は48.7%（同48.4%）となっている。

「完全週休2日制」を採用している企業割合を企業規模別にみると、「1,000人以上」が65.8%、「300～999人」が61.2%、「100～299人」が48.2%、「30～99人」が47.1%となっている。

（第2表、第1図）

第2表 主な週休制¹⁾の形態別企業割合

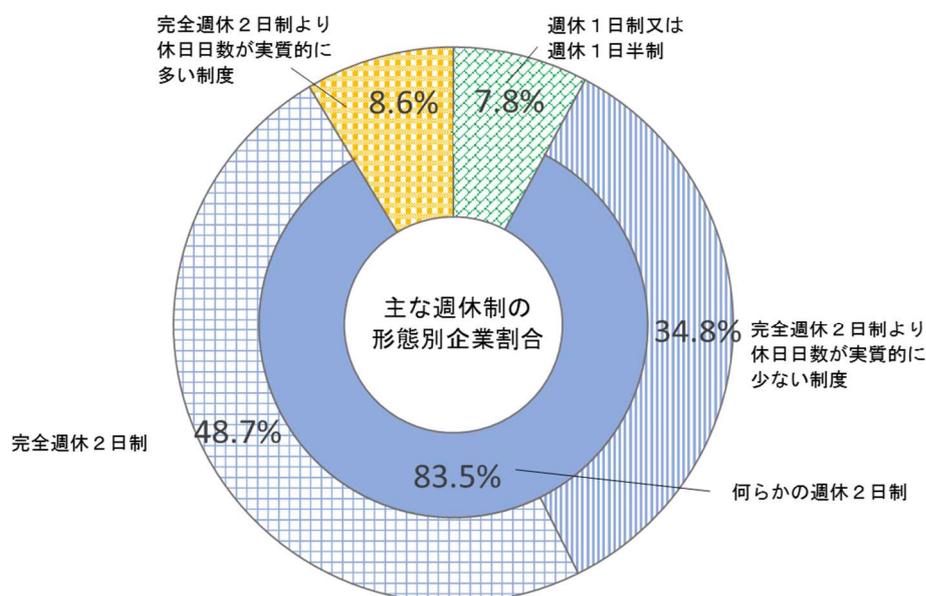
（単位：％）

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⁾
令和4年調査計	100.0	7.8	83.5	34.8	48.7	8.6
1,000人以上	100.0	2.6	86.2	20.4	65.8	11.2
300～999人	100.0	2.6	88.5	27.3	61.2	8.9
100～299人	100.0	4.5	85.5	37.3	48.2	10.0
30～99人	100.0	9.5	82.3	35.2	47.1	8.0
令和3年調査計	100.0	8.0	83.5	35.0	48.4	8.5

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。「全企業」には「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

令和4年調査



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86.7%（令和3年調査84.8%）となっており、さらに「完全週休2日制」は59.8%（同60.7%）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⁾
				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日制より休日日数が実質的に多い制度 ³⁾		
令和4年調査計	100.0	3.2	86.7	26.9	59.8	10.1	
1,000人以上	100.0	0.9	89.3	15.2	74.1	9.8	
300～999人	100.0	1.7	87.5	24.8	62.6	10.8	
100～299人	100.0	3.6	85.8	39.1	46.7	10.6	
30～99人	100.0	7.8	82.6	35.2	47.4	9.6	
令和3年調査計	100.0	3.9	84.8	24.2	60.7	11.3	

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4年調査における令和3年1年間の年間休日総数の1企業平均は107.0日（令和3年調査110.5日）、労働者1人平均は115.3日（同116.1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114.1日、「100～299人」が109.2日、「30～99人」が105.3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 ¹⁾	労働者1人平均年間休日総数 ²⁾
		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4年調査計	100.0	4.3	3.1	4.7	6.6	29.6	20.6	30.2	1.0	107.0	115.3
1,000人以上	100.0	0.5	0.9	0.6	2.9	21.2	22.1	51.0	0.9	115.5	119.1
300～999人	100.0	0.8	0.7	0.9	3.6	26.9	20.3	45.0	1.9	114.1	116.8
100～299人	100.0	2.3	2.4	3.3	6.4	28.9	21.9	34.1	0.6	109.2	113.0
30～99人	100.0	5.4	3.6	5.6	7.1	30.3	20.2	26.9	1.0	105.3	110.0
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

注：1) 「1企業平均年間休日総数」は、令和3年（又は令和2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3年（又は令和2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3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17.6日（令和3年調査 17.9日）、このうち労働者が取得した日数は10.3日（同 10.1日）で、取得率は58.3%（同 56.6%）となっており、昭和59年以降過去最高となっている。

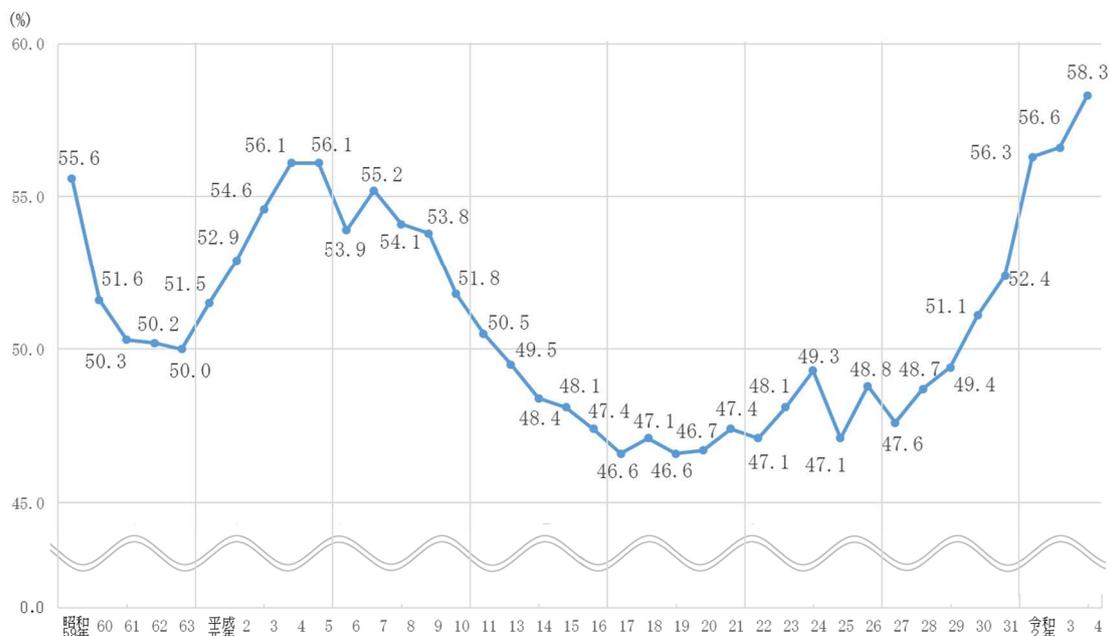
取得率を産業別にみると、「複合サービス事業」が72.4%と最も高く、「宿泊業，飲食サービス業」が44.3%と最も低くなっている。（第5表、第2図）

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 ¹⁾	労働者1人平均取得日数 ²⁾	労働者1人平均取得率 ³⁾
令和4年調査計	17.6	10.3	58.3
1,000人以上	18.5	11.7	63.2
300～999人	17.8	10.2	57.5
100～299人	17.1	9.5	55.3
30～99人	16.7	8.9	53.5
鉱業，採石業，砂利採取業	18.1	10.5	58.0
建設業	17.8	9.5	53.2
製造業	18.6	11.7	62.6
電気・ガス・熱供給・水道業	19.3	13.8	71.4
情報通信業	18.6	11.7	63.2
運輸業，郵便業	17.4	10.4	59.5
卸売業，小売業	17.5	8.7	49.5
金融業，保険業	19.8	11.2	56.8
不動産業，物品賃貸業	17.2	9.5	55.5
学術研究，専門・技術サービス業	19.0	11.5	60.7
宿泊業，飲食サービス業	14.8	6.6	44.3
生活関連サービス業，娯楽業	15.8	8.4	53.2
教育，学習支援業	18.0	9.0	50.1
医療，福祉	16.4	9.9	60.3
複合サービス事業	19.6	14.2	72.4
サービス業（他に分類されないもの）	16.0	9.8	61.3
令和3年調査計	17.9	10.1	56.6

注：1) 「付与日数」は、繰越日数を除く。
 2) 「取得日数」は、令和3年(又は令和2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) 年次については、平成13年以降は調査年(1月1日時点)の前年1年間の状況を表すものであり、平成11年以前は調査年(12月31日時点)1年間の状況を「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43.1%（令和3年調査 46.2%）となっており、これを計画的付与日数階級別にみると、「5～6日」が71.4%（同 69.1%）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 ¹⁾²⁾		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4年調査計	100.0	43.1	(100.0)	(8.5)	(7.5)	(71.4)	(2.1)	
1,000人以上	100.0	47.3	(100.0)	(9.1)	(9.5)	(64.9)	(3.1)	(3.7)	(3.0)	(1.9)	(3.4)	52.7
300～999人	100.0	49.8	(100.0)	(9.0)	(10.3)	(73.5)	(0.6)	(4.0)	(1.4)	(-)	(1.1)	50.2
100～299人	100.0	45.3	(100.0)	(5.7)	(9.6)	(74.3)	(2.9)	(3.8)	(0.4)	(-)	(2.7)	54.7
30～99人	100.0	41.7	(100.0)	(9.4)	(6.5)	(70.4)	(2.0)	(5.0)	(3.0)	(0.4)	(2.7)	58.3
令和3年調査計	100.0	46.2	(100.0)	(7.7)	(7.4)	(69.1)	(2.6)	(5.2)	(1.9)	(0.5)	(3.7)	53.8

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58.9%（令和3年調査 59.9%）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」41.5%（同 42.0%）、「病気休暇」22.7%（同 23.8%）、「リフレッシュ休暇」11.8%（同 13.9%）、「ボランティア休暇」4.2%（同 4.5%）、「教育訓練休暇」4.0%（同 3.2%）、「左記以外の1週間以上の長期の休暇」15.1%（同 16.0%）となっている（第7表）。

第7表 特別休暇¹⁾制度の有無、種類別企業割合

(単位：%)

企業規模・年	全企業 ²⁾	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 ³⁾	
			令和4年調査計	100.0	58.9	41.5	22.7	11.8	
1,000人以上	100.0	72.3	35.7	36.5	41.4	21.6	3.6	28.9	27.2
300～999人	100.0	66.8	40.1	30.2	28.9	10.2	2.7	20.8	33.0
100～299人	100.0	61.1	37.5	22.8	16.2	3.9	2.8	16.4	37.7
30～99人	100.0	57.0	43.0	21.5	8.0	3.2	4.5	13.8	41.5
令和3年調査計	100.0	59.9	42.0	23.8	13.9	4.5	3.2	16.0	40.1

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) 「全企業」には、特別休暇制度の有無が「不明」の企業を含む。

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64.0%（令和3年調査 59.6%）となっており、これを企業規模別にみると、「1,000人以上」が77.9%、「300～999人」が69.7%、「100～299人」が66.1%、「30～99人」が62.4%となっている。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34.3%、「1か月単位の変形労働時間制」が26.6%、「フレックスタイム制」が8.2%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 ¹⁾	変形労働時間制を採用している企業 ²⁾	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4年調査計	100.0	64.0	34.3	26.6	8.2	35.5
1,000人以上	100.0	77.9	22.1	47.0	31.2	21.5
300～999人	100.0	69.7	27.6	37.6	17.0	29.8
100～299人	100.0	66.1	34.1	31.4	8.4	33.4
30～99人	100.0	62.4	35.4	23.5	6.6	37.2
令和3年調査計	100.0	59.6	31.4	25.0	6.5	40.4

注：1) 「全企業」には変形労働時間制の採用の有無が「不明」の企業を含む。

2) 「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52.1%（令和3年調査 48.9%）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19.0%、「1か月単位の変形労働時間制」は22.7%、「フレックスタイム制」は10.3%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	
令和4年調査計	100.0	52.1	19.0	22.7	10.3	47.9
1,000人以上	100.0	50.2	7.5	24.5	18.0	49.8
300～999人	100.0	50.8	16.2	25.2	9.3	49.2
100～299人	100.0	55.5	27.9	23.6	3.9	44.5
30～99人	100.0	53.2	32.3	16.4	4.0	46.8
令和3年調査計	100.0	48.9	17.8	21.5	9.5	51.1

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14.1%（令和3年調査 13.1%）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12.3%、「専門業務型裁量労働制」が2.2%、「企画業務型裁量労働制」が0.6%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 ¹⁾	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4年調査計	100.0	14.1	
1,000人以上	100.0	22.8	14.6	8.1	5.0	77.0
300～999人	100.0	16.5	13.0	4.2	1.5	83.2
100～299人	100.0	13.5	11.6	2.6	0.4	86.2
30～99人	100.0	13.8	12.4	1.7	0.5	85.5
令和3年調査計	100.0	13.1	11.4	2.0	0.4	86.9

注：1)「全企業」には、みなし労働時間制の採用の有無が「不明」の企業を含む。

みなし労働時間制の適用を受ける労働者割合は7.9%（令和3年調査 8.2%）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6.5%、「専門業務型裁量労働制」が1.2%、「企画業務型裁量労働制」が0.2%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4年調査計	100.0	7.9	
1,000人以上	100.0	8.8	6.8	1.7	0.4	91.2
300～999人	100.0	9.5	8.7	0.6	0.1	90.5
100～299人	100.0	6.0	4.7	1.2	0.0	94.0
30～99人	100.0	6.7	5.9	0.7	0.2	93.3
令和3年調査計	100.0	8.2	6.7	1.2	0.3	91.8

(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5.8%(令和3年調査 4.6%)、「導入を予定又は検討している」が12.7%(同 13.8%)、「導入予定はなく、検討もしていない」が80.4%(同 80.2%)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 ¹⁾	導入している	1企業平均間隔時間 ²⁾	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
			(時間、分)		
令和4年調査計	100.0	5.8	10：22	12.7	80.4
1,000人以上	100.0	14.6	10：18	23.6	60.9
300～999人	100.0	6.7	9：44	20.5	72.1
100～299人	100.0	5.3	10：09	16.2	77.8
30～99人	100.0	5.7	10：31	10.6	82.6
令和3年調査計	100.0	4.6	10：57	13.8	80.2

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53.5%(令和3年調査 57.4%)と最も高くなっている。

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17.1%(同 15.4%)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	
			[]	[]	[]	[]	[]	[]
令和4年調査計	[80.4]	100.0	[7.1]	8.8	[8.0]	9.9	[6.8]	8.5
1,000人以上		100.0		17.6		21.6		20.8
300～999人		100.0		16.3		16.0		17.4
100～299人		100.0		10.9		15.0		13.1
30～99人		100.0		7.4		7.6		6.1
令和3年調査計	[80.2]	100.0	[7.5]	9.3	[7.5]	9.3	[7.1]	8.8

(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)			
			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	
			[]	[]	[]	[]
令和4年調査計	[43.0]	53.5	[6.5]	8.0	[17.1]	21.3
1,000人以上		43.3		15.9		5.5
300～999人		45.8		13.5		9.3
100～299人		52.1		7.2		17.0
30～99人		54.8		7.6		23.8
令和3年調査計	[46.0]	57.4	[5.3]	6.7	[15.4]	19.2

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 定年制等

(1) 定年制の有無、定め方

定年制を定めている企業割合は94.4%（平成29年調査95.5%）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96.9%（同97.8%）、「職種別に定めている」が2.1%（同2.2%）となっている（第14表）。

第14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⁾²⁾		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	その他の定め方	
令和4年調査計	100.0	94.4	(100.0)	(96.9)	(2.1)	(0.6)	5.6
1,000人以上	100.0	99.3	(100.0)	(90.9)	(7.5)	(1.6)	0.7
300～999人	100.0	98.6	(100.0)	(91.9)	(6.6)	(1.4)	1.4
100～299人	100.0	97.3	(100.0)	(97.8)	(1.9)	(0.1)	2.7
30～99人	100.0	93.0	(100.0)	(97.3)	(1.5)	(0.6)	7.0
鉱業,採石業,砂利採取業	100.0	95.8	(100.0)	(100.0)	(-)	(-)	4.2
建設業	100.0	96.3	(100.0)	(97.1)	(1.5)	(0.1)	3.7
製造業	100.0	97.1	(100.0)	(98.0)	(0.9)	(0.1)	2.9
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	100.0	(100.0)	(93.0)	(3.7)	(1.7)	-
情報通信業	100.0	97.1	(100.0)	(97.9)	(1.2)	(0.9)	2.9
運輸業,郵便業	100.0	95.7	(100.0)	(97.0)	(2.7)	(0.3)	4.3
卸売業,小売業	100.0	89.0	(100.0)	(97.0)	(0.7)	(1.3)	11.0
金融業,保険業	100.0	100.0	(100.0)	(99.0)	(0.6)	(0.5)	-
不動産業,物品賃貸業	100.0	94.2	(100.0)	(99.4)	(0.4)	(0.2)	5.8
学術研究,専門・技術サービス業	100.0	93.8	(100.0)	(98.0)	(2.0)	(-)	6.2
宿泊業,飲食サービス業	100.0	88.3	(100.0)	(98.0)	(1.9)	(0.2)	11.7
生活関連サービス業,娯楽業	100.0	90.9	(100.0)	(94.8)	(3.8)	(1.4)	9.1
教育,学習支援業	100.0	95.4	(100.0)	(84.1)	(13.9)	(2.0)	4.6
医療,福祉	100.0	99.3	(100.0)	(96.5)	(3.1)	(0.4)	0.7
複合サービス事業	100.0	100.0	(100.0)	(97.9)	(1.0)	(1.0)	-
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	91.0	(100.0)	(98.1)	(0.8)	(1.1)	9.0
平成29年調査計	100.0	95.5	(100.0)	(97.8)	(2.2)	(0.1)	4.5

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) 「定年制を定めている企業」には定年制の定め方が「不明」の企業を含む。

(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24.5%（平成29年調査17.8%）で平成17年以降の調査年において過去最高となっている。

企業規模別にみると、「1,000人以上」が17.8%、「300～999人」が14.1%、「100～299人」が20.8%、「30～99人」が27.0%となっている。産業別にみると、「運輸業，郵便業」が37.7%で最も高く、「複合サービス事業」が5.0%で最も低くなっている。（第15表）

第15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⁾²⁾		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	
令和4年調査計	[96.9]	100.0	72.3	0.3	0.7	1.5	0.1	21.1	3.5	24.5
1,000人以上	[90.9]	100.0	79.3	0.7	1.1	0.9	0.2	17.1	0.7	17.8
300～999人	[91.9]	100.0	81.7	0.5	1.1	1.9	0.4	13.8	0.2	14.1
100～299人	[97.8]	100.0	76.6	0.6	0.6	1.3	0.1	19.2	1.6	20.8
30～99人	[97.3]	100.0	69.8	0.2	0.6	1.6	-	22.5	4.5	27.0
鉱業，採石業，砂利採取業	[100.0]	100.0	75.7	-	-	2.6	-	21.7	-	21.7
建設業	[97.1]	100.0	67.7	0.1	1.6	0.4	-	26.2	3.9	30.1
製造業	[98.0]	100.0	79.0	0.0	0.4	2.0	-	13.2	4.4	17.6
電気・ガス・熱供給・水道業	[93.0]	100.0	76.6	-	2.8	0.9	-	17.9	1.8	19.7
情報通信業	[97.9]	100.0	83.2	0.4	0.2	0.5	-	15.7	-	15.7
運輸業，郵便業	[97.0]	100.0	58.3	0.8	0.1	2.3	0.8	34.0	3.7	37.7
卸売業，小売業	[97.0]	100.0	82.6	-	0.8	0.1	-	15.8	0.6	16.5
金融業，保険業	[99.0]	100.0	88.4	0.2	-	0.9	-	10.5	-	10.5
不動産業，物品賃貸業	[99.4]	100.0	77.5	1.8	0.2	2.7	-	16.1	1.4	17.4
学術研究，専門・技術サービス業	[98.0]	100.0	76.0	0.1	1.3	1.1	-	21.5	-	21.5
宿泊業，飲食サービス業	[98.0]	100.0	63.3	-	0.4	2.5	-	27.2	6.7	33.8
生活関連サービス業，娯楽業	[94.8]	100.0	70.6	-	0.1	0.1	-	21.6	6.3	27.8
教育，学習支援業	[84.1]	100.0	64.9	-	1.3	1.7	-	30.4	0.5	30.9
医療，福祉	[96.5]	100.0	66.1	0.1	0.4	2.0	-	25.6	4.7	30.2
複合サービス事業	[97.9]	100.0	90.4	0.7	2.4	1.6	-	5.0	-	5.0
サービス業(他に分類されないもの)	[98.1]	100.0	63.0	1.6	1.8	2.8	0.1	24.0	5.6	29.6
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

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。

2) 「一律定年制を定めている企業」には定年年齢階級が「不明」の企業を含む。

(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94.2%（平成29年調査92.9%）となっている。企業規模別にみると、「1,000人以上」が95.6%、「300～999人」が94.9%、「100～299人」が95.1%、「30～99人」が93.8%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%で最も高く、「情報通信業」が88.5%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10.5%（同9.0%）、「再雇用制度のみ」の企業割合は63.9%（同72.2%）、「両制度併用」の企業割合は19.8%（同11.8%）、「勤務延長制度(両制度併用含む)」の企業割合は30.3%（同20.8%）で平成17年以降の調査年において過去最高となっており、「再雇用制度(両制度併用含む)」の企業割合は83.7%（同83.9%）となっている。（第16表）

第16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)
令和4年調査計	[96.9]	100.0	94.2	10.5	63.9	19.8	5.8	30.3	83.7
1,000人以上	[90.9]	100.0	95.6	5.5	79.8	10.3	4.4	15.8	90.1
300～999人	[91.9]	100.0	94.9	5.1	76.8	13.0	5.1	18.1	89.8
100～299人	[97.8]	100.0	95.1	7.7	67.9	19.4	4.9	27.2	87.4
30～99人	[97.3]	100.0	93.8	12.0	60.9	20.9	6.2	32.9	81.8
鉱業,採石業,砂利採取業	[100.0]	100.0	100.0	13.0	68.8	18.2	-	31.2	87.0
建設業	[97.1]	100.0	95.9	14.4	62.7	18.7	4.1	33.1	81.4
製造業	[98.0]	100.0	95.0	8.7	71.4	14.9	5.0	23.5	86.3
電気・ガス・熱供給・水道業	[93.0]	100.0	97.5	0.9	88.5	8.1	2.5	9.0	96.6
情報通信業	[97.9]	100.0	88.5	6.5	73.0	9.0	11.5	15.5	82.0
運輸業,郵便業	[97.0]	100.0	96.2	11.1	57.9	27.2	3.8	38.3	85.1
卸売業,小売業	[97.0]	100.0	94.8	8.5	69.2	17.2	5.2	25.7	86.3
金融業,保険業	[99.0]	100.0	95.2	3.2	84.4	7.6	4.8	10.8	92.0
不動産業,物品賃貸業	[99.4]	100.0	92.3	6.0	70.1	16.1	7.7	22.1	86.3
学術研究,専門・技術サービス業	[98.0]	100.0	94.9	9.2	72.2	13.4	5.1	22.7	85.7
宿泊業,飲食サービス業	[98.0]	100.0	91.7	11.3	56.4	24.0	8.3	35.3	80.4
生活関連サービス業,娯楽業	[94.8]	100.0	93.7	10.2	63.4	20.0	6.3	30.2	83.4
教育,学習支援業	[84.1]	100.0	93.9	11.0	60.0	22.9	6.1	33.9	82.9
医療,福祉	[96.5]	100.0	93.6	14.5	54.3	24.8	6.4	39.3	79.1
複合サービス事業	[97.9]	100.0	96.7	-	93.1	3.6	3.3	3.6	96.7
サービス業(他に分類されないもの)	[98.1]	100.0	93.4	11.4	53.6	28.4	6.6	39.7	82.0
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

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55.1%（平成29年調査56.9%）、再雇用制度がある企業で76.5%（同80.8%）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が31.7%（同16.9%）、再雇用制度がある企業が22.0%（同9.8%）で、両割合とも平成17年以降の調査年において過去最高となっている。（第17表）

第17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	一律定年制を 定めている企業 ¹⁾		最高雇用 年齢を定めて いる企業 ²⁾³⁾		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	
					勤務延長制度がある企業⁴⁾		
令和4年調査計	[30.3]	100.0	55.1	(100.0)	(64.7)	(31.7)	44.9
1,000人以上	[15.8]	100.0	76.4	(100.0)	(53.4)	(41.0)	23.6
300～999人	[18.1]	100.0	61.2	(100.0)	(67.8)	(23.8)	38.8
100～299人	[27.2]	100.0	55.1	(100.0)	(64.6)	(34.2)	44.9
30～99人	[32.9]	100.0	54.5	(100.0)	(64.8)	(31.3)	45.5
平成29年調査計	[20.8]	100.0	56.9	(100.0)	(80.1)	(16.9)	43.1
再雇用制度がある企業⁴⁾							
令和4年調査計	[83.7]	100.0	76.5	(100.0)	(77.1)	(22.0)	23.5
1,000人以上	[90.1]	100.0	91.5	(100.0)	(78.7)	(20.0)	8.5
300～999人	[89.8]	100.0	87.0	(100.0)	(81.1)	(17.5)	13.0
100～299人	[87.4]	100.0	81.0	(100.0)	(78.6)	(20.5)	19.0
30～99人	[81.8]	100.0	73.4	(100.0)	(75.9)	(23.3)	26.6
平成29年調査計	[83.9]	100.0	80.8	(100.0)	(90.0)	(9.8)	19.2

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) 「最高雇用年齢を定めている企業」には最高雇用年齢階級が「不明」の企業を含む。

4) 「勤務延長制度がある企業」及び「再雇用制度がある企業」には、「両制度併用」の企業を含む。

3 賃金制度

(1) 基本給

ア 決定要素

基本給の決定要素（複数回答）別に企業割合をみると、管理職、管理職以外ともに、「職務・職種など仕事の内容」が最も高く（管理職 79.3%、管理職以外 76.4%）、次いで「職務遂行能力」（管理職 66.6%、管理職以外 66.3%）となっている（第18表）。

第18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〉							
令和4年調査計	100.0	79.3	66.6	43.4	57.4	18.7	55.7
1,000人以上	100.0	78.6	70.0	57.9	40.6	18.7	38.3
300～999人	100.0	77.6	73.6	51.8	55.7	25.7	52.8
100～299人	100.0	78.1	69.5	50.4	60.1	23.0	58.2
30～99人	100.0	79.9	65.0	40.0	57.3	16.7	55.7
平成29年調査計	100.0	77.4	64.9	40.0	61.5	21.1	60.1
〈管理職以外〉							
令和4年調査計	100.0	76.4	66.3	42.0	65.8	24.0	63.4
1,000人以上	100.0	74.3	72.6	56.3	58.8	28.7	53.8
300～999人	100.0	74.1	72.2	50.3	69.9	34.9	65.8
100～299人	100.0	76.5	67.0	49.5	70.2	29.9	67.4
30～99人	100.0	76.7	65.4	38.4	64.3	21.0	62.3
平成29年調査計	100.0	74.1	62.8	39.0	69.0	26.8	67.1

注：1) 「全企業」には、「基本給の決定要素」が「不明」の企業を含む。

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、管理職では、「長期の個人の業績・成果」が24.4%で最も高く、次いで「短期の個人の業績・成果」と「長期の事業部門、会社の業績・成果」が19.7%となっている。管理職以外では、「短期の個人の業績・成果」とする割合が41.6%で最も高く、次いで「長期の個人の業績・成果」が33.7%となっている。（第19表）

第19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	その他の内容
〈管理職〉									
令和4年調査計	[43.4]	100.0	19.7	24.4	6.5	9.3	10.9	19.7	6.0
1,000人以上	[57.9]	100.0	32.4	18.7	9.1	9.5	12.3	9.0	5.1
300～999人	[51.8]	100.0	30.0	23.6	9.9	6.8	10.7	10.7	3.2
100～299人	[50.4]	100.0	26.5	20.6	8.6	7.5	9.7	17.8	6.4
30～99人	[40.0]	100.0	15.3	26.2	5.2	10.3	11.3	22.1	6.2
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
〈管理職以外〉									
令和4年調査計	[42.0]	100.0	41.6	33.7	2.5	2.2	4.1	7.1	5.1
1,000人以上	[56.3]	100.0	51.7	30.3	1.7	1.9	2.8	2.8	5.3
300～999人	[50.3]	100.0	49.9	31.5	2.5	3.2	2.8	3.3	3.4
100～299人	[49.5]	100.0	47.4	30.7	3.2	1.8	3.6	5.3	5.6
30～99人	[38.4]	100.0	37.8	35.4	2.3	2.3	4.6	8.5	5.2
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

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。

(2) 賃金制度の改定状況

平成31年から令和3年までの過去3年間に賃金制度の改定を行った企業割合は、40.4%となっている。そのうち賃金制度の改定の種類（複数回答）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65.7%と最も高く、次いで「職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大」が51.7%となっている。（第20表）

第20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）								
			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	手当を削減し基本給に組入れ	退職給付を削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	賃金表の導入	
令和4年調査計	100.0	40.4	(100.0)	(65.7)	(51.7)	(42.8)	(12.7)	(18.0)	(1.2)	(3.2)	(15.5)
1,000人以上	100.0	41.5	(100.0)	(65.3)	(43.4)	(42.8)	(14.4)	(24.6)	(1.4)	(2.4)	(14.6)
300～999人	100.0	39.2	(100.0)	(52.0)	(38.2)	(32.1)	(8.8)	(24.0)	(2.0)	(1.3)	(18.0)
100～299人	100.0	40.1	(100.0)	(63.1)	(41.5)	(34.6)	(12.3)	(18.5)	(1.2)	(2.3)	(15.5)
30～99人	100.0	40.6	(100.0)	(67.8)	(56.3)	(46.3)	(13.1)	(17.1)	(1.1)	(3.6)	(15.4)
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)

(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			
令和4年調査計	(1.0)	(14.6)	(1.1)	(17.2)	(0.4)	(5.6)	(1.5)	(2.7)	56.4	3.2	
1,000人以上	(2.0)	(11.9)	(4.7)	(18.8)	(0.3)	(8.5)	(4.1)	(2.9)	56.5	2.0	
300～999人	(0.1)	(9.7)	(1.9)	(16.8)	(-)	(5.3)	(1.7)	(2.0)	59.0	1.9	
100～299人	(0.3)	(12.4)	(1.0)	(21.3)	(0.5)	(3.4)	(2.9)	(2.2)	57.3	2.6	
30～99人	(1.2)	(15.7)	(0.9)	(15.9)	(0.4)	(6.2)	(1.0)	(2.8)	55.9	3.5	
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	

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85.3%（令和3年調査84.7%）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92.8%（同94.5%）、「26%以上」とする企業割合は6.1%（同5.5%）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20.7%、「300～999人」が14.5%、「100～299人」が7.6%、「30～99人」が4.3%となっている。（第21表）

第21表 時間外労働の割増賃金率の定め方の有無、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 ¹⁾	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 ²⁾³⁾	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4年調査計	100.0	93.8	85.3	(100.0)	(92.8)	(6.1)	8.5	5.6
1,000人以上	100.0	99.5	86.5	(100.0)	(79.3)	(20.7)	13.0	0.1
300～999人	100.0	98.0	86.4	(100.0)	(84.6)	(14.5)	11.6	1.5
100～299人	100.0	96.4	86.6	(100.0)	(91.9)	(7.6)	9.8	3.5
30～99人	100.0	92.4	84.8	(100.0)	(94.3)	(4.3)	7.6	6.8
令和3年調査計	100.0	93.8	84.7	(100.0)	(94.5)	(5.5)	8.2	6.2

注：1) 「全企業」には時間外労働の割増賃金率を定めているかの有無が「不明」の企業を含む。

2) ()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。

3) 「一律に定めている」には時間外労働の割増賃金率階級が「不明」の企業を含む。

(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30.0%（令和3年調査32.5%）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44.7%（同42.5%）、「50%以上」とする企業割合は54.0%（同56.7%）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26.5%、「中小企業以外」が49.3%となっている。（第22表）

第22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 ²⁾		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 ³⁾⁴⁾		割増賃金率		定めて いない
					25～ 49%	50% 以上	
					令和4年調査計	[93.8]	
1,000人以上	[99.5]	100.0	74.5	(100.0)	(3.2)	(96.2)	25.4
300～999人	[98.0]	100.0	53.6	(100.0)	(11.4)	(86.7)	45.8
100～299人	[96.4]	100.0	32.2	(100.0)	(30.8)	(68.5)	67.6
30～99人	[92.4]	100.0	25.5	(100.0)	(61.5)	(37.0)	74.0
中小企業	[94.4]	100.0	26.5	(100.0)	(59.8)	(39.6)	73.0
中小企業以外	[92.9]	100.0	49.3	(100.0)	(-)	(96.7)	50.2
令和3年調査計	[93.8]	100.0	32.5	(100.0)	(42.5)	(56.7)	67.5

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) 「時間外労働の割増賃金率を定めている企業」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を定めているかの有無が「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。

4) 「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」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階級が「不明」の企業を含む。

(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 87.9%となっており、そのうち、「賞与を支給した」が 92.8%、「賞与を支給しなかった」が 6.5%となっている（第 23 表）。

第 23 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 ¹⁾	賞与制度がある ²⁾³⁾		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 ²⁾³⁾				
令和 4 年調査計	100.0	87.9	(100.0)	(92.8)	(6.5)	11.8
1,000人以上	100.0	96.2	(100.0)	(97.8)	(1.0)	3.7
300～999人	100.0	95.7	(100.0)	(96.4)	(2.6)	4.0
100～299人	100.0	94.0	(100.0)	(95.8)	(3.5)	5.8
30～99人	100.0	85.0	(100.0)	(91.3)	(8.1)	14.6
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	92.5	(100.0)	(97.3)	(-)	5.0
建設業	100.0	90.2	(100.0)	(97.3)	(1.3)	9.8
製造業	100.0	92.0	(100.0)	(94.8)	(5.0)	7.7
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	95.0	(100.0)	(98.3)	(1.7)	5.0
情報通信業	100.0	89.2	(100.0)	(95.3)	(4.7)	10.4
運輸業、郵便業	100.0	73.1	(100.0)	(91.1)	(6.7)	24.5
卸売業、小売業	100.0	86.6	(100.0)	(92.7)	(7.1)	13.2
金融業、保険業	100.0	96.3	(100.0)	(96.1)	(3.6)	3.7
不動産業、物品賃貸業	100.0	93.2	(100.0)	(96.8)	(2.7)	6.8
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	88.7	(100.0)	(94.9)	(3.5)	11.3
宿泊業、飲食サービス業	100.0	79.3	(100.0)	(70.5)	(28.2)	20.5
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	87.5	(100.0)	(77.9)	(20.3)	12.5
教育、学習支援業	100.0	93.8	(100.0)	(96.5)	(1.4)	5.2
医療、福祉	100.0	94.0	(100.0)	(97.3)	(2.4)	6.0
複合サービス事業	100.0	99.3	(100.0)	(99.5)	(-)	0.7
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	80.3	(100.0)	(93.5)	(6.5)	19.7
平成29年調査計	100.0	90.1	(100.0)	(95.7)	(4.3)	9.9

注：1) 「全企業」には賞与制度があるかの有無が「不明」の企業を含む。
 2) ()内の数値は、「賞与制度がある」企業を100とした割合である。
 3) 「賞与制度がある」には賞与の支給の有無が「不明」の企業を含む。

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 82.9%、管理職以外では 85.8%となっている。そのうち、算定方法（複数回答）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）」が管理職 61.4%、管理職以外 65.9%と最も高くなっている。（第 24 表）

第 24 表 賞与の算定方法別企業割合

(単位：%)

職層・企業規模	賞与制度あり	算定方法がある ¹⁾	算定方法（複数回答）							明確な算定方式はない	不明	
			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>												
令和 4 年調査計	100.0	82.9	(100.0)	(53.6)	(7.0)	(19.6)	(61.4)	(28.1)	(5.2)	(10.6)	13.9	3.3
1,000人以上	100.0	94.2	(100.0)	(42.2)	(8.2)	(23.2)	(74.7)	(38.0)	(7.0)	(8.8)	2.8	3.0
300～999人	100.0	94.2	(100.0)	(51.2)	(7.8)	(24.0)	(72.5)	(31.8)	(5.7)	(9.5)	4.6	1.3
100～299人	100.0	91.7	(100.0)	(54.6)	(8.6)	(21.9)	(60.8)	(25.6)	(5.7)	(10.0)	6.6	1.7
30～99人	100.0	78.3	(100.0)	(53.9)	(6.2)	(17.9)	(59.7)	(28.1)	(4.8)	(11.1)	17.7	4.0
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
<管理職以外>												
令和 4 年調査計	100.0	85.8	(100.0)	(55.4)	(7.3)	(18.5)	(65.9)	(19.6)	(4.6)	(11.0)	12.4	1.7
1,000人以上	100.0	97.5	(100.0)	(49.6)	(9.4)	(24.0)	(78.3)	(27.4)	(6.6)	(7.1)	1.1	1.4
300～999人	100.0	95.6	(100.0)	(55.1)	(9.2)	(22.0)	(75.7)	(21.5)	(5.3)	(9.4)	3.6	0.8
100～299人	100.0	93.7	(100.0)	(56.3)	(9.4)	(21.3)	(67.8)	(17.3)	(5.4)	(9.3)	5.3	1.1
30～99人	100.0	81.7	(100.0)	(55.4)	(6.2)	(16.7)	(63.3)	(19.8)	(4.2)	(12.0)	16.2	2.1
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

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。

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をいう。

なお、平成31年4月から全ての企業において、年10日以上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、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ではない。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。

「定年制等」

(ア)「勤務延長制度」とは、就業規則等で定められた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。

(イ)「再雇用制度」とは、就業規則等で定められた定年年齢に到達した者をいったん退職させた後、再度雇用する制度をいう。

「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。

「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。

「賞与」

定期又は臨時に労働者の勤務成績、経営状態等に応じて支給され、その額があらかじめ確定されていないものをいう。