就労条件総合調査
特別集計結果
（労働組合の有無×企業規模）

※ 今回の特別集計のうち、毎年の調査項目については、最新の令和６年結果のほか働き方改革法が施行される直前の平成29年結果を集計。
５年ごとの調査項目については、最新の結果とその５年前の結果を集計。
労働組合がある企業は大企業が多いため、企業規模別でも集計。

厚生労働省 政策統括官（統計・情報システム管理、労使関係担当）

1

完全週休２日制及びそれより休日日数が多い企業割合は、51.6%、8.4%と労働組合がある方が大きい。
ただし、100人未満の企業では、労働組合の有無で差はみられない。

労働組合の有無、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]
平成29年調査計	100.0	6.8	87.2	40.3	46.9	6.0
1,000人以上	100.0	1.9	87.0	21.0	66.0	11.1
300～999人	100.0	2.8	89.7	30.8	58.9	7.5
100～299人	100.0	5.3	86.9	39.2	47.7	7.8
30～ 99人	100.0	7.8	87.1	42.2	44.9	5.2
労働組合有り	100.0	4.6	87.0	35.3	51.6	8.4
1,000人以上	100.0	1.2	86.6	18.9	67.7	12.2
300～999人	100.0	1.1	91.5	28.2	63.2	7.4
100～299人	100.0	6.5	86.2	33.8	52.4	7.3
30～ 99人	100.0	5.3	86.0	42.1	43.9	8.7
労働組合無し	100.0	7.2	87.3	41.2	46.0	5.6
1,000人以上	100.0	3.2	87.7	24.9	62.8	9.0
300～999人	100.0	3.7	88.7	32.3	56.3	7.6
100～299人	100.0	4.9	87.1	40.7	46.4	7.9
30～ 99人	100.0	8.0	87.2	42.2	45.0	4.8

注：1)「主な週休制」とは、企業において最も多くの労働者に適用される週休制をいう。
2)「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。

完全週休２日制採用企業割合は.平成29年に比べて増加。
労働組合がある企業の方が依然として大きいが、その差は縮小。

労働組合の有無、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（平成29年）	何らかの週休３日制	完全週休３日制より休日日数が実質的に少ない制度[3)]	完全週休３日制	完全週休３日制より休日日数が実質的に多い制度[4)]
令和６年調査計	100.0	7.5	90.9	34.2	56.7	46.9	1.6	1.3	0.3	0.0
1,000人以上	100.0	2.8	93.7	21.4	72.3	66.0	3.5	3.5	−	−
300～999人	100.0	2.0	95.8	28.8	66.9	58.9	2.3	2.1	0.2	−
100～299人	100.0	3.5	95.1	33.7	61.4	47.7	1.4	1.4	−	0.0
30～ 99人	100.0	9.4	89.0	35.4	53.6	44.9	1.5	1.2	0.4	−
労働組合有り	100.0	4.1	94.2	34.9	59.4	51.6	1.7	1.7	−	−
1,000人以上	100.0	3.3	93.6	18.7	74.9	67.7	3.1	3.1	−	−
300～999人	100.0	2.5	95.9	28.1	67.8	63.2	1.5	1.5	−	−
100～299人	100.0	1.7	97.0	38.0	59.0	52.4	1.3	1.3	−	−
30～ 99人	100.0	6.9	91.4	39.3	52.1	43.9	1.7	1.7	−	−
労働組合無し		8.0	90.4	34.1	56.3	46.0	1.6	1.3	0.3	0.0
1,000人以上	100.0	2.0	93.9	25.2	68.7	62.8	4.1	4.1	−	−
300～999人	100.0	1.7	95.7	29.2	66.5	56.3	2.7	2.3	0.3	−
100～299人	100.0	4.0	94.6	32.6	62.0	46.4	1.4	1.4	−	0.0
30～ 99人	100.0	9.7	88.8	35.1	53.7	45.0	1.5	1.1	0.4	−

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３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３日制等をいう。
　4)「完全週休３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日より多く、３勤４休等をいう。

変形労働時間制がある企業割合は、労働組合有りの方が68.7%と大きく、特にフレックスタイム制がある企業割合については、労働組合の有無で差が大きい。

労働組合の有無、変形労働時間制の有無、種類別企業割合

（単位：%）

企業規模・年	全企業[1]	変形労働時間制がある企業	変形労働時間制の種類（複数回答）				変形労働時間制がない企業
			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	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	
令和6年調査計	100.0	60.9	32.3	25.2	1.4	7.2	38.9
1,000人以上	100.0	82.8	21.6	54.2	1.1	34.9	16.7
300～999人	100.0	73.4	23.0	43.3	0.2	19.6	26.2
100～299人	100.0	67.0	30.5	32.0	1.3	9.2	32.4
30～ 99人	100.0	56.9	34.2	20.3	1.6	4.4	42.9
労働組合有り	100.0	68.7	31.0	30.7	1.6	17.6	31.3
1,000人以上	100.0	82.3	22.2	51.2	0.7	41.2	16.8
300～999人	100.0	76.1	24.2	42.4	0.0	29.5	23.9
100～299人	100.0	66.4	25.4	31.5	1.9	18.2	33.6
30～ 99人	100.0	63.8	40.7	19.8	2.3	6.0	36.2
労働組合無し	100.0	59.7	32.5	24.4	1.4	5.6	40.0
1,000人以上	100.0	83.4	20.7	58.3	1.6	26.2	16.6
300～999人	100.0	72.0	22.4	43.7	0.3	14.5	27.3
100～299人	100.0	67.2	31.8	32.2	1.2	7.0	32.1
30～ 99人	100.0	56.4	33.7	20.3	1.5	4.2	43.5

注：1)「全企業」には、変形労働時間制の有無が「不明」の企業を含む。

時間外労働の割増賃金率を26%以上としている企業割合は、労働組合有り19.9%と、労働組合がない企業3.2%を大きく上回る。また、労働組合がない企業の6.0%が割増賃金率の定めがない。

働組合の有無、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[1]	定めている[2]	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[3)4)]		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６年調査計	100.0	94.6	83.3	(100.0)	(94.2)	(5.5)	11.2	5.4
1,000人以上	100.0	99.6	87.0	(100.0)	(80.9)	(19.1)	12.5	0.4
300～999人	100.0	99.0	86.5	(100.0)	(88.1)	(11.9)	12.4	1.0
100～299人	100.0	97.9	87.8	(100.0)	(93.3)	(6.5)	9.9	2.1
30～ 99人	100.0	93.0	81.4	(100.0)	(95.7)	(3.9)	11.4	7.0
労働組合有り	100.0	99.0	85.7	(100.0)	(80.1)	(19.9)	13.3	1.0
1,000人以上	100.0	99.5	84.5	(100.0)	(70.0)	(30.0)	15.0	0.5
300～999人	100.0	100.0	88.4	(100.0)	(71.9)	(28.1)	11.6	-
100～299人	100.0	100.0	84.0	(100.0)	(80.7)	(19.2)	16.0	-
30～ 99人	100.0	97.7	86.1	(100.0)	(85.8)	(14.2)	11.5	2.3
労働組合無し	100.0	93.9	82.9	(100.0)	(96.5)	(3.2)	10.9	6.0
1,000人以上	100.0	99.7	90.5	(100.0)	(94.8)	(5.2)	9.2	0.3
300～999人	100.0	98.4	85.6	(100.0)	(96.7)	(3.3)	12.9	1.5
100～299人	100.0	97.4	88.7	(100.0)	(96.3)	(3.6)	8.4	2.6
30～ 99人	100.0	92.6	81.0	(100.0)	(96.6)	(3.0)	11.4	7.4

注：1)「全企業」には、時間外労働の割増賃金率の定めの有無が「不明」の企業を含む。
2)「定めている」には、時間外労働の割増賃金率の定め方が「不明」の企業を含む。
3)（ ）内の数値は、時間外労働の割増賃金率を「一律に定めている」企業を100とした割合である。
4)「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。

退職給付制度がある企業割合は､「労働組合有り」（92.7%）が､「労働組合無し」（78.4%）を大きく上回る。
（すべての企業規模で同様。）

労働組合の有無、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・年	全企業	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)
労働組合有り	100.0	92.7	(100.0)	(54.5)	(13.0)	(32.5)	7.3	(87.0)	(45.5)
1,000人以上	100.0	97.4	(100.0)	(22.9)	(23.8)	(53.3)	2.6	(76.2)	(77.1)
300～999人	100.0	96.4	(100.0)	(30.6)	(21.8)	(47.6)	3.6	(78.2)	(69.4)
100～299人	100.0	89.2	(100.0)	(45.6)	(14.5)	(39.9)	10.8	(85.5)	(54.4)
30～ 99人	100.0	92.7	(100.0)	(79.3)	(5.4)	(15.3)	7.3	(94.6)	(20.7)
労働組合無し	100.0	78.4	(100.0)	(77.3)	(7.7)	(15.0)	21.6	(92.3)	(22.7)
1,000人以上	100.0	83.9	(100.0)	(36.7)	(26.6)	(36.7)	16.1	(73.4)	(63.3)
300～999人	100.0	89.0	(100.0)	(53.1)	(15.8)	(31.1)	11.0	(84.2)	(46.9)
100～299人	100.0	83.6	(100.0)	(68.7)	(11.9)	(19.3)	16.4	(88.1)	(31.3)
30～ 99人	100.0	76.1	(100.0)	(82.4)	(5.5)	(12.1)	23.9	(94.5)	(17.6)

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。

平成30年に比べて、退職給付制度がある企業割合は低下しているが、労働組合の有無で依然として差が大きい。

労働組合の有無、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・年	全企業[1]	退職給付（一時金・年金）制度がある企業[2]		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）
令和５年調査計	100.0	74.9	(100.0)	(69.0)	(9.6)	(21.4)	24.8	(90.4)	(31.0)
1,000人以上	100.0	90.1	(100.0)	(25.9)	(27.0)	(47.1)	8.8	(73.0)	(74.1)
300～999人	100.0	88.8	(100.0)	(41.9)	(17.9)	(40.2)	11.1	(82.1)	(58.1)
100～299人	100.0	84.7	(100.0)	(60.3)	(13.2)	(26.5)	15.1	(86.8)	(39.7)
30～ 99人	100.0	70.1	(100.0)	(77.2)	(6.6)	(16.2)	29.5	(93.4)	(22.8)
労働組合有り	100.0	91.0	(100.0)	(51.1)	(16.1)	(32.8)	8.9	(83.9)	(48.9)
1,000人以上	100.0	93.1	(100.0)	(20.7)	(23.9)	(55.4)	5.3	(76.1)	(79.3)
300～999人	100.0	96.2	(100.0)	(33.3)	(18.1)	(48.5)	3.8	(81.9)	(66.7)
100～299人	100.0	94.6	(100.0)	(50.9)	(18.2)	(30.9)	5.4	(81.8)	(49.1)
30～ 99人	100.0	86.0	(100.0)	(66.6)	(11.8)	(21.6)	14.0	(88.2)	(33.4)
労働組合無し	100.0	72.4	(100.0)	(72.5)	(8.3)	(19.1)	27.3	(91.7)	(27.5)
1,000人以上	100.0	85.4	(100.0)	(34.7)	(32.2)	(33.1)	14.2	(67.8)	(65.3)
300～999人	100.0	84.8	(100.0)	(47.2)	(17.8)	(35.0)	15.1	(82.2)	(52.8)
100～299人	100.0	82.5	(100.0)	(62.8)	(11.9)	(25.3)	17.3	(88.1)	(37.2)
30～ 99人	100.0	68.7	(100.0)	(78.5)	(6.0)	(15.5)	30.9	(94.0)	(21.5)

注：1)「全企業」には、退職給付（一時金・年金）制度の有無が「不明」の企業を含む。
　　2)（　）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。

定年制を定めている企業割合は、労働組合有りの方が大きい。

労働組合の有無、定年制の有無、定年制の定め方別企業割合

（単位：%）

企業規模・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
労働組合有り	100.0	97.8	(100.0)	(94.6)	(5.1)	(0.3)	2.2
1,000人以上	100.0	99.7	(100.0)	(88.5)	(9.6)	(1.9)	0.3
300～999人	100.0	99.3	(100.0)	(89.6)	(9.9)	(0.5)	0.7
100～299人	100.0	99.3	(100.0)	(97.8)	(2.2)	(-)	0.7
30～ 99人	100.0	95.7	(100.0)	(96.0)	(4.0)	(0.0)	4.3
労働組合無し	100.0	93.9	(100.0)	(97.2)	(1.6)	(0.7)	6.1
1,000人以上	100.0	98.6	(100.0)	(94.7)	(4.2)	(1.0)	1.4
300～999人	100.0	98.3	(100.0)	(93.3)	(4.7)	(2.0)	1.7
100～299人	100.0	96.9	(100.0)	(97.9)	(1.8)	(0.2)	3.1
30～ 99人	100.0	92.7	(100.0)	(97.4)	(1.3)	(0.7)	7.3

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。