

平成 24 年 11 月 1 日

【照会先】

大臣官房統計情報部

雇用・賃金福祉統計課賃金福祉統計室

室長 野地 祐二

室長補佐 村野 卓男

就労条件係 (内線 7639・7633)

(代表電話) 03-5253-1111

(直通電話) 03-3595-3147

平成 24 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	1 頁
結果の概要	
1 労働時間制度	2 頁
2 定年制等	13 頁
3 賃金制度	17 頁
主な用語の定義	25 頁

平成 24 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 (http://www.mhlw.go.jp/toukei_hakusho/toukei/)

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、定年制等及び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) 調査対象

日本標準産業分類に基づく 15 大産業（平成 19 年 11 月改定）〔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。）〕に属する常用労働者が 30 人以上の民間企業から、産業、企業規模別に一定の方法により抽出した企業

3 調査の時期

平成 24 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 23 年 1 年間（又は平成 22 会計年度）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、定年制等に関する事項及び賃金制度に関する事項

5 調査方法

厚生労働省大臣官房統計情報部から調査対象企業に調査票を郵送し、記入された調査票を郵送又は調査員により回収する方法で実施した。

6 調査系統

厚生労働省－調査対象企業

7 調査対象数、有効回答数及び有効回答率

調査対象数 6,128 有効回答数 4,355 有効回答率 71.1%

利用上の注意

1 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、調査を行わなかった場合を示す。
- (4) 「・」は、統計項目のあり得ない場合を示す。

2 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。

3 東日本大震災への対応

本年の調査では東日本大震災による企業活動への影響等を考慮し、被災地域（※）から抽出された企業を調査対象から除外し、被災地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する企業を再抽出し代替（調査対象）とした。

※ 被災地域は、国土地理院が平成 23 年 4 月 18 日に公表した「津波による浸水範囲の面積（概略値）について（第 5 報）」により津波の浸水を受けた地域並びに東京電力福島第一原子力発電所において発生した事故に関し設定された警戒区域等（市区町村単位）としている。

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44分（前年7時間43分）、労働者1人平均7時間45分（同7時間44分）となっている。

週所定労働時間は、1企業平均39時間22分（同39時間23分）、労働者1人平均39時間03分（同39時間01分）となっている。1企業平均を企業規模別にみると、1,000人以上が39時間03分（同38時間58分）、300～999人が39時間04分（同38時間58分）、100～299人が39時間12分（同39時間10分）、30～99人が39時間27分（同39時間30分）となっている。産業別にみると、金融業、保険業が38時間08分（同38時間03分）で最も短く、宿泊業、飲食サービス業が39時間48分（同39時間48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

（単位：時間、分）

年・企業規模・産業	1日の所定労働時間		週所定労働時間	
	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⁾
平成24年	7 : 44	7 : 45	39 : 22	39 : 03
23	7 : 43	7 : 44	39 : 23	39 : 01
22	7 : 43	7 : 44	39 : 22	39 : 01
21	7 : 42	7 : 44	39 : 20	39 : 00
20	7 : 41	7 : 43	39 : 21	39 : 01
1,000人以上	7 : 47	7 : 45	39 : 03	38 : 47
300～999人	7 : 46	7 : 45	39 : 04	38 : 58
100～299人	7 : 46	7 : 46	39 : 12	39 : 09
30～99人	7 : 44	7 : 45	39 : 27	39 : 25
鉱業、採石業、砂利採取業	7 : 45	7 : 39	39 : 34	39 : 01
建設業	7 : 44	7 : 47	39 : 33	39 : 23
製造業	7 : 48	7 : 49	39 : 22	39 : 11
電気・ガス・熱供給・水道業	7 : 40	7 : 40	38 : 30	38 : 22
情報通信業	7 : 44	7 : 41	38 : 47	38 : 30
運輸業、郵便業	7 : 43	7 : 44	39 : 32	39 : 11
卸売業、小売業	7 : 42	7 : 44	39 : 18	39 : 00
金融業、保険業	7 : 37	7 : 28	38 : 08	37 : 22
不動産業、物品賃貸業	7 : 40	7 : 39	39 : 03	38 : 51
学術研究、専門・技術サービス業	7 : 45	7 : 42	39 : 06	38 : 43
宿泊業、飲食サービス業	7 : 48	7 : 47	39 : 48	39 : 40
生活関連サービス業、娯楽業	7 : 36	7 : 39	39 : 14	39 : 14
教育、学習支援業	7 : 43	7 : 44	39 : 19	39 : 08
医療、福祉	7 : 54	7 : 54	39 : 37	39 : 37
サービス業(他に分類されないもの)	7 : 45	7 : 49	39 : 29	39 : 26

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88.7%（前年85.5%）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、44.5%（同42.8%）となっている。これを企業規模別にみると、1,000人以上が60.9%（同63.3%）、300～999人が54.1%（同55.8%）、100～299人が44.4%（同47.3%）、30～99人が43.2%（同39.9%）となっている。産業別にみると、金融業、保険業が91.9%（同83.6%）で最も高く、次いで情報通信業が86.1%（同79.5%）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：%)

年・企業規模・産業	全企業 ²⁾	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 ³⁾	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 ⁴⁾	
平成24年	[100.0]	100.0	6.5	88.7	44.2	44.5	4.8
23		100.0	8.8	85.5	42.7	42.8	5.7
22		100.0	9.1	87.0	49.3	37.7	3.9
21		100.0	7.8	85.7	46.6	39.1	6.5
20		100.0	9.0	87.9	48.4	39.6	3.1
1,000人以上	[2.1]	100.0	0.9	91.3	30.3	60.9	7.8
300～999人	[6.1]	100.0	2.1	90.2	36.1	54.1	7.7
100～299人	[19.9]	100.0	4.2	89.5	45.1	44.4	6.3
30～99人	[71.9]	100.0	7.7	88.3	45.1	43.2	4.0
鉱業、採石業、砂利採取業	[0.1]	100.0	-	100.0	76.4	23.6	-
建設業	[7.7]	100.0	5.6	91.0	56.4	34.6	3.4
製造業	[26.1]	100.0	3.7	86.9	52.7	34.1	9.4
電気・ガス・熱供給・水道業	[0.2]	100.0	2.0	92.2	30.2	62.1	5.8
情報通信業	[4.2]	100.0	0.8	96.8	10.7	86.1	2.4
運輸業、郵便業	[9.4]	100.0	12.8	83.9	49.5	34.5	3.3
卸売業、小売業	[22.3]	100.0	7.9	88.4	42.3	46.1	3.7
金融業、保険業	[0.7]	100.0	-	99.5	7.6	91.9	0.5
不動産業、物品賃貸業	[2.1]	100.0	5.8	90.7	37.5	53.2	3.6
学術研究、専門・技術サービス業	[2.5]	100.0	-	99.3	26.4	72.8	0.7
宿泊業、飲食サービス業	[7.2]	100.0	6.5	91.5	46.0	45.5	1.9
生活関連サービス業、娯楽業	[5.3]	100.0	15.8	81.6	42.5	39.1	2.6
教育、学習支援業	[1.2]	100.0	2.9	94.0	54.0	39.9	3.1
医療、福祉	[2.2]	100.0	1.1	93.0	28.2	64.7	5.9
サービス業(他に分類されないもの)	[8.6]	100.0	7.1	90.1	35.5	54.6	2.8

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) []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。

3) 月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制などをいう。

4) 何らかの週休3日制などをいう。

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89.8%（前年88.1%）、「完全週休2日制」が適用されている労働者割合は54.6%（同54.5%）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：％）

年・企業規模・産業	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⁾	
平成24年	[100.0]	100.0	2.9	89.8	35.2	54.6	7.3
23		100.0	3.9	88.1	33.6	54.5	7.9
22		100.0	4.2	90.2	35.3	54.9	5.6
21		100.0	4.3	87.9	32.3	55.6	7.8
20		100.0	3.5	90.6	34.4	56.1	5.9
1,000人以上	[37.1]	100.0	0.8	90.5	21.4	69.1	8.7
300～999人	[18.6]	100.0	1.7	89.9	35.5	54.4	8.4
100～299人	[19.9]	100.0	3.3	89.5	45.2	44.4	7.2
30～99人	[24.4]	100.0	6.5	89.1	47.0	42.0	4.5
鉱業,採石業,砂利採取業	[0.1]	100.0	-	99.4	60.9	38.5	0.6
建設業	[6.3]	100.0	3.0	93.2	40.9	52.3	3.8
製造業	[32.8]	100.0	2.0	88.7	37.6	51.1	9.4
電気・ガス・熱供給・水道業	[1.0]	100.0	0.1	97.3	18.4	78.9	2.6
情報通信業	[6.2]	100.0	0.2	96.7	12.2	84.6	3.0
運輸業,郵便業	[11.3]	100.0	6.3	83.8	45.8	38.1	9.8
卸売業,小売業	[18.5]	100.0	2.7	88.4	36.1	52.3	8.9
金融業,保険業	[4.6]	100.0	0.0	99.7	2.4	97.3	0.2
不動産業,物品賃貸業	[1.9]	100.0	4.7	92.9	38.6	54.3	2.4
学術研究,専門・技術サービス業	[2.4]	100.0	0.1	96.5	22.1	74.5	3.4
宿泊業,飲食サービス業	[3.5]	100.0	4.3	91.1	47.7	43.4	4.6
生活関連サービス業,娯楽業	[3.1]	100.0	9.3	85.5	44.4	41.1	5.2
教育,学習支援業	[0.7]	100.0	2.9	91.5	50.2	41.4	5.6
医療,福祉	[1.1]	100.0	1.4	92.3	33.5	58.9	6.3
サービス業(他に分類されないもの)	[6.5]	100.0	4.1	89.8	35.0	54.7	6.2

注：1) []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) 月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制などをいう。

3) 何らかの週休3日制などをいう。

(3) 年間休日総数

年間休日総数の1企業平均は106.9日(前年106.1日)、労働者1人平均は113.5日(同113.0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114.3日(同115.8日)、300～999人が113.1日(同112.5日)、100～299人が109.8日(同109.3日)、30～99人が105.4日(同104.4日)となっている。産業別にみると、情報通信業及び金融業、保険業が119.6日(同情報通信業120.5日、金融業、保険業119.7日)で最も多く、宿泊業、飲食サービス業が98.1日(同94.3日)と最も少なくなっている。(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

年・企業規模・産業	(単位：%)									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)
	全企業	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24年	100.0	2.6	3.7	6.2	8.6	36.1	16.8	24.7	1.2	106.9	113.5
23	100.0	2.4	3.9	8.1	10.6	35.0	14.6	23.9	1.5	106.1	113.0
22	100.0	3.1	4.3	7.5	11.4	31.8	14.9	24.1	2.9	106.4	113.4
21	100.0	3.6	4.0	8.7	11.3	30.6	15.1	24.8	1.9	105.6	112.6
20	100.0	3.0	4.0	9.2	13.7	28.3	17.4	23.1	1.2	105.5	112.3
1,000人以上	100.0	0.4	1.7	1.1	3.7	25.7	20.3	46.5	0.7	114.3	118.5
300～999人	100.0	0.1	2.3	2.8	3.7	28.3	19.5	41.9	1.5	113.1	115.0
100～299人	100.0	1.0	2.9	4.7	6.4	32.5	20.1	31.7	0.7	109.8	111.4
30～99人	100.0	3.3	4.1	7.1	9.8	38.1	15.6	20.7	1.4	105.4	106.8
鉱業,採石業,砂利採取業	100.0	-	2.9	17.4	8.7	44.7	9.1	17.1	-	104.2	108.5
建設業	100.0	0.8	3.2	12.1	13.7	34.6	9.6	24.8	1.1	105.7	113.7
製造業	100.0	1.0	0.3	3.2	8.8	34.1	26.5	24.3	1.8	110.4	116.6
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	-	-	-	3.5	17.2	19.6	58.6	1.2	117.4	121.9
情報通信業	100.0	-	-	0.8	2.7	9.7	10.5	75.4	0.8	119.6	121.2
運輸業,郵便業	100.0	3.6	8.4	12.6	9.9	38.0	9.4	16.2	2.0	101.8	107.4
卸売業,小売業	100.0	4.3	3.4	5.3	8.2	41.2	16.6	19.9	1.0	105.2	111.2
金融業,保険業	100.0	-	0.8	-	-	6.7	10.5	81.4	0.6	119.6	120.7
不動産業,物品賃貸業	100.0	1.9	3.5	6.5	12.3	26.9	18.4	28.7	1.9	108.2	110.9
学術研究,専門・技術サービス業	100.0	-	0.2	2.8	5.1	15.1	16.9	59.0	0.9	116.8	120.1
宿泊業,飲食サービス業	100.0	5.7	10.0	10.6	10.2	47.5	7.8	7.1	1.1	98.1	100.4
生活関連サービス業,娯楽業	100.0	3.8	10.3	11.8	12.3	46.0	5.9	9.8	0.0	98.8	101.3
教育,学習支援業	100.0	1.1	2.2	9.1	12.8	44.1	14.3	13.9	2.5	105.4	109.1
医療,福祉	100.0	1.0	0.2	2.1	5.1	54.6	19.4	16.4	1.2	108.8	108.5
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	3.2	4.6	2.9	4.2	31.0	19.6	34.4	-	109.0	112.2

注:1) 「1企業平均年間休日総数」は、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、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数により加重平均したものである。

(4) 年次有給休暇

ア 年次有給休暇の取得状況

平成23年（又は平成22会計年度）1年間に企業が付与した年次有給休暇日数（繰越日数は除く。）は、労働者1人平均18.3日（前年17.9日）、そのうち労働者が取得した日数は9.0日（同8.6日）で、取得率は49.3%（同48.1%）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56.5%（同55.3%）、300～999人が47.1%（同46.0%）、100～299人が44.0%（同44.7%）、30～99人が42.2%（同41.8%）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

年・企業規模・産業	付与日数 ¹⁾ (日)	取得日数 ²⁾ (日)	取得率 ³⁾ (%)
平成24年	18.3	9.0	49.3
23	17.9	8.6	48.1
22	17.9	8.5	47.1
21	18.0	8.5	47.4
20	17.6	8.2	46.7
1,000人以上	19.3	10.9	56.5
300～999人	18.3	8.6	47.1
100～299人	17.6	7.7	44.0
30～99人	17.1	7.2	42.2
鉱業,採石業,砂利採取業	18.4	10.4	56.7
建設業	18.3	6.9	37.7
製造業	19.0	10.3	54.2
電気・ガス・熱供給・水道業	19.6	14.4	73.6
情報通信業	18.8	11.4	60.9
運輸業,郵便業	18.1	10.3	56.7
卸売業,小売業	17.9	6.4	35.8
金融業,保険業	19.8	9.6	48.4
不動産業,物品賃貸業	17.6	7.4	42.2
学術研究,専門・技術サービス業	18.6	9.4	50.5
宿泊業,飲食サービス業	16.3	6.1	37.4
生活関連サービス業,娯楽業	16.4	7.0	42.9
教育,学習支援業	16.9	6.8	40.0
医療,福祉	15.0	7.1	47.5
サービス業(他に分類されないもの)	16.9	8.5	50.3

注:1) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。

2) 「取得日数」は、平成23年（又は平成22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。

イ 年次有給休暇の時間単位取得制度

年次有給休暇を時間単位で取得できる制度がある企業割合は8.8%（前年7.3%）となっている（第6表）。

第6表 年次有給休暇の時間単位取得制度の有無、取得日数階級別企業割合

年・企業規模	全企業	年次有給休暇の時間単位取得制度 (単位: %)								
		あり	年次有給休暇の時間単位取得日数							なし
			1日	2日	3日	4日	5日	6～9日	10日以上	
平成24年	100.0	8.8 (100.0)	(2.7)	(6.8)	(3.3)	(3.3)	(69.2)	(1.3)	(0.6)	91.2
23	100.0	7.3 (100.0)	(7.4)	(9.8)	(5.1)	(2.1)	(72.8)	(2.4)	(0.1)	92.7
1,000人以上	100.0	8.8 (100.0)	(1.5)	(-)	(2.4)	(6.7)	(83.2)	(1.5)	(-)	91.2
300～999人	100.0	10.9 (100.0)	(1.1)	(10.0)	(4.0)	(1.7)	(68.8)	(1.2)	(-)	89.1
100～299人	100.0	9.7 (100.0)	(1.3)	(8.7)	(1.3)	(1.8)	(69.4)	(1.2)	(1.6)	90.3
30～99人	100.0	8.3 (100.0)	(3.3)	(6.1)	(3.8)	(3.8)	(68.7)	(1.3)	(0.4)	91.7

注:1) ()内の数値は、年次有給休暇の時間単位取得制度がある企業を100とした割合である。

2) 年次有給休暇の時間単位取得制度「あり」には、取得日数が未定の企業を含む。

(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57.5%（本社30人以上58.5%、前回平成19年調査63.5%）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」43.5%、「病気休暇」21.8%、「リフレッシュ休暇」10.9%、「ボランティア休暇」2.5%、「教育訓練休暇」3.1%、「1週間以上の長期の休暇」9.7%となっている。

企業規模別にみると、「病気休暇」、「リフレッシュ休暇」、「ボランティア休暇」「1週間以上の長期の休暇」は企業規模が大きいほど、制度がある企業割合が高くなっている。（第7表）

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」80.5%、「病気休暇」42.2%、「リフレッシュ休暇」90.8%、「ボランティア休暇」68.7%、「教育訓練休暇」77.1%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」4.2日、「病気休暇」112.6日、「リフレッシュ休暇」6.4日、「ボランティア休暇」49.1日、「教育訓練休暇」15.7日となっている。（第8表）

第7表 特別休暇制度の有無、種類別企業割合

（単位：％）

企業規模・産業・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⁾	
計	100.0	57.5	43.5	21.8	10.9	2.5	3.1	9.7	42.5
1,000人以上	100.0	71.2	44.8	31.8	40.8	23.4	4.6	20.8	28.8
300～999人	100.0	66.7	42.2	26.4	29.5	8.9	2.3	15.3	33.3
100～299人	100.0	59.1	42.0	21.9	16.3	3.6	2.6	11.2	40.9
30～99人	100.0	55.8	44.0	21.1	6.9	1.1	3.2	8.4	44.2
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	48.3	36.6	12.9	12.2	5.7	3.5	1.3	51.7
建設業	100.0	59.7	47.1	21.7	7.0	1.8	6.6	7.5	40.3
製造業	100.0	56.0	41.8	19.1	11.7	3.3	2.2	13.4	44.0
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	80.3	55.0	25.6	33.9	15.9	11.4	18.3	19.7
情報通信業	100.0	82.0	67.1	30.0	28.5	6.5	1.1	12.7	18.0
運輸業、郵便業	100.0	55.1	42.1	25.7	5.2	1.4	4.1	6.3	44.9
卸売業、小売業	100.0	57.8	45.8	20.3	11.4	1.3	1.7	8.2	42.2
金融業、保険業	100.0	87.1	50.7	33.3	40.6	16.7	2.9	30.1	12.9
不動産業、物品賃貸業	100.0	65.3	46.5	24.3	16.6	3.9	2.9	10.7	34.7
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	74.3	58.2	23.9	13.3	4.7	3.2	14.3	25.7
宿泊業、飲食サービス業	100.0	45.9	30.6	27.5	5.7	1.3	4.0	6.5	54.1
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	50.6	32.8	17.6	11.5	1.3	1.7	8.5	49.4
教育、学習支援業	100.0	55.4	48.2	17.4	10.1	1.9	1.5	9.6	44.6
医療、福祉	100.0	55.5	39.8	20.8	8.9	3.1	9.1	8.0	44.5
サービス業（他に分類されないもの）	100.0	54.6	42.2	22.7	7.9	2.5	4.8	6.8	45.4
平成24 [※] 年	100.0	58.5	44.3	22.7	12.2	3.0	3.5	10.0	41.5
19	100.0	63.5	48.7	22.8	12.4	2.8	5.2	14.9	36.5
17	100.0	61.0	45.1	22.1	13.9	2.6	4.8	10.4	39.0
16	100.0	57.6	42.5	21.2	11.2	2.2	5.1	10.5	42.4
15	100.0	59.3	44.3	19.1	13.4	2.4	4.1	9.6	40.7

注：1）「左記以外の1週間以上の長期の休暇」には、産前・産後休暇、育児休業、介護休業、子の看護のための休暇は含まない。

2）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人以上の民営企業」に範囲を拡大した。

24※は、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」で集計したものであり、19年以前の結果と時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

**第8表 特別休暇制度の種類、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、 企業規模・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						
計	[43.5]	100.0	80.5	2.8	16.8	4.2
1,000人以上	[44.8]	100.0	87.7	1.2	11.1	4.6
300～999人	[42.2]	100.0	85.4	1.6	13.1	4.3
100～299人	[42.0]	100.0	83.2	2.8	14.0	4.4
30～99人	[44.0]	100.0	79.1	2.9	18.0	4.2
平成24 [※] 年	[44.3]	100.0	79.8	2.8	17.4	4.2
19	[48.7]	100.0	83.9	3.7	12.0	4.8
17	[45.1]	100.0	80.9	5.9	12.5	4.6
16	[42.5]	100.0	80.3	6.5	12.4	4.6
15	[44.3]	100.0	84.7	3.6	10.9	4.7
病気休暇						
計	[21.8]	100.0	42.2	19.1	38.8	112.6
1,000人以上	[31.8]	100.0	57.4	14.7	27.9	208.3
300～999人	[26.4]	100.0	47.0	15.6	37.4	193.0
100～299人	[21.9]	100.0	47.8	13.8	38.5	152.1
30～99人	[21.1]	100.0	39.4	21.1	39.5	80.8
平成24 [※] 年	[22.7]	100.0	43.7	18.5	37.8	122.9
19	[22.8]	100.0	47.4	21.5	31.1	155.2
17	[22.1]	100.0	50.7	22.2	26.5	135.3
16	[21.2]	100.0	51.7	18.7	29.2	132.0
15	[19.1]	100.0	43.3	21.8	32.9	132.9
リフレッシュ休暇						
計	[10.9]	100.0	90.8	1.7	7.4	6.4
1,000人以上	[40.8]	100.0	90.8	2.6	6.6	8.6
300～999人	[29.5]	100.0	89.1	3.3	7.6	7.0
100～299人	[16.3]	100.0	91.7	3.4	4.9	6.0
30～99人	[6.9]	100.0	90.8	-	9.2	6.0
平成24 [※] 年	[12.2]	100.0	90.8	1.5	7.7	6.7
19	[12.4]	100.0	96.5	1.8	1.6	7.4
17	[13.9]	100.0	90.3	2.8	3.7	7.1
16	[11.2]	100.0	95.3	2.0	1.5	7.7
15	[13.4]	100.0	93.0	1.5	3.4	7.2
ボランティア休暇						
計	[2.5]	100.0	68.7	4.9	26.4	49.1
1,000人以上	[23.4]	100.0	78.7	5.0	16.3	72.7
300～999人	[8.9]	100.0	63.6	3.2	33.2	28.2
100～299人	[3.6]	100.0	61.5	11.3	27.2	49.1
30～99人	[1.1]	100.0	72.5	-	27.5	44.4
平成24 [※] 年	[3.0]	100.0	67.7	4.5	27.8	45.7
19	[2.8]	100.0	69.4	7.7	22.9	62.6
17	[2.6]	100.0	67.7	4.6	15.9	69.2
16	[2.2]	100.0	72.5	10.4	16.1	71.5
15	[2.4]	100.0	61.7	4.9	32.5	139.9
教育訓練休暇						
計	[3.1]	100.0	77.1	11.1	11.8	15.7
1,000人以上	[4.6]	100.0	81.5	3.3	15.3	48.8
300～999人	[2.3]	100.0	60.3	-	39.7	93.2
100～299人	[2.6]	100.0	69.3	21.4	9.4	35.2
30～99人	[3.2]	100.0	79.7	9.8	10.5	4.8
平成24 [※] 年	[3.5]	100.0	80.3	8.3	11.3	19.6
19	[5.2]	100.0	89.5	3.9	6.6	19.2
17	[4.8]	100.0	84.6	11.8	3.5	20.1
16	[5.1]	100.0	77.0	13.2	7.8	15.4
15	[4.1]	100.0	87.3	6.1	6.1	15.8

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」の企業を含む。

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最高付与日数の平均である。

4) 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人以上の民営企業」に範囲を拡大した。

24[※]は、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」で集計したものであり、19年以前の結果と時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

(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51.3%（前年53.9%）となっている。企業規模別にみると、1,000人以上が71.4%（同74.4%）、300～999人が69.1%（同67.8%）、100～299人が57.8%（同56.9%）、30～99人が47.4%（同51.4%）となっている。産業別にみると、鉱業、採石業、砂利採取業が74.9%（同86.9%）で最も高く、金融業、保険業が17.7%（同18.0%）で最も低くなっている。

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33.3%（同36.9%）、「1か月単位の変形労働時間制」が15.8%（同14.1%）、「フレックスタイム制」が5.2%（同5.9%）となっている。（第9表）

第9表 変形労働時間制の有無、種類別採用企業割合

年・企業規模・産業	全企業	変形労働時間制を採用している企業 ^{注)}	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	
			(単位：%)			
平成24年	100.0	51.3	33.3	15.8	5.2	48.7
23	100.0	53.9	36.9	14.1	5.9	46.1
22	100.0	55.5	37.0	15.3	5.9	44.5
21	100.0	54.2	35.6	15.5	6.1	45.8
20	100.0	52.9	35.8	14.4	4.9	47.1
1,000人以上	100.0	71.4	22.7	41.1	25.9	28.6
300～999人	100.0	69.1	32.6	31.9	15.8	30.9
100～299人	100.0	57.8	37.2	18.0	7.8	42.2
30～99人	100.0	47.4	32.6	13.0	2.9	52.6
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	74.9	66.9	10.8	1.5	25.1
建設業	100.0	54.0	48.6	6.6	0.6	46.0
製造業	100.0	61.7	48.4	10.1	7.7	38.3
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	63.7	24.5	39.6	13.0	36.3
情報通信業	100.0	34.1	7.9	8.6	18.8	65.9
運輸業、郵便業	100.0	56.5	41.1	16.6	2.1	43.5
卸売業、小売業	100.0	49.4	28.7	19.2	4.0	50.6
金融業、保険業	100.0	17.7	4.6	6.2	8.4	82.3
不動産業、物品賃貸業	100.0	41.4	21.8	18.9	5.2	58.6
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	34.8	15.3	9.8	10.5	65.2
宿泊業、飲食サービス業	100.0	44.9	15.5	28.0	1.8	55.1
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	49.1	29.6	19.6	2.1	50.9
教育、学習支援業	100.0	57.8	41.8	10.9	5.2	42.2
医療、福祉	100.0	51.3	12.8	36.5	2.8	48.7
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	40.7	21.2	19.0	4.4	59.3

注：「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労働者割合は48.4%（前年48.9%）で、種類別にみると、「1年単位の変形労働時間制」は22.8%（同24.6%）、「1か月単位の変形労働時間制」は17.8%（同15.9%）、「フレックスタイム制」は7.8%（同8.4%）となっている（第10表）。

第10表 変形労働時間制の有無、種類別適用労働者割合

（単位：％）

年・企業規模・産業	労働者計	変形労働時間制の適用を受ける労働者 ^{注)}	変形労働時間制の種類別適用割合			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24年	100.0	48.4	22.8	17.8	7.8	51.6
23	100.0	48.9	24.6	15.9	8.4	51.1
22	100.0	49.8	24.6	17.0	8.1	50.2
21	100.0	49.5	24.1	16.8	8.5	50.5
20	100.0	49.3	24.4	17.9	7.0	50.7
1,000人以上	100.0	47.6	9.8	24.4	13.3	52.4
300～999人	100.0	53.2	25.1	20.1	8.0	46.8
100～299人	100.0	49.5	32.5	12.6	4.4	50.5
30～99人	100.0	45.1	32.7	10.2	2.0	54.9
鉱業,採石業,砂利採取業	100.0	52.2	43.0	8.0	1.1	47.8
建設業	100.0	40.8	29.7	9.4	1.7	59.2
製造業	100.0	54.0	30.0	11.4	12.6	46.0
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	59.3	2.7	34.1	22.4	40.7
情報通信業	100.0	34.9	3.2	9.0	22.7	65.1
運輸業,郵便業	100.0	57.4	28.5	27.0	1.9	42.6
卸売業,小売業	100.0	50.9	23.6	23.0	4.2	49.1
金融業,保険業	100.0	9.7	0.9	4.7	4.1	90.3
不動産業,物品賃貸業	100.0	38.2	22.1	12.7	3.4	61.8
学術研究,専門・技術サービス業	100.0	33.5	10.2	7.5	15.7	66.5
宿泊業,飲食サービス業	100.0	56.7	11.8	41.3	3.1	43.3
生活関連サービス業,娯楽業	100.0	51.1	20.9	29.1	1.1	48.9
教育,学習支援業	100.0	58.0	37.9	12.1	8.1	42.0
医療,福祉	100.0	59.7	10.8	46.0	2.9	40.3
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	43.5	16.1	25.8	1.5	56.5

注：「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 11.9%（前年 11.2%）となっており、これを種類別（複数回答）にみると、「事業場外労働のみなし労働時間制」が 10.4%（同 9.3%）、「専門業務型裁量労働制」が 2.3%（同 2.2%）、「企画業務型裁量労働制」が 0.7%（同 0.7%）となっている（第 11 表）。

第 11 表 みなし労働時間制の有無、種類別採用企業割合

（単位：％）

年・企業規模・産業	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
			事業場外労働のみなし労働時間制	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制	
平成24年	100.0	11.9	10.4	2.3	0.7	88.1
23	100.0	11.2	9.3	2.2	0.7	88.8
22	100.0	11.2	9.1	2.5	0.8	88.8
21	100.0	8.9	7.5	2.1	1.0	91.1
20	100.0	10.5	8.8	2.2	0.9	89.5
1,000人以上	100.0	23.8	17.1	7.7	4.6	76.2
300～999人	100.0	22.0	19.0	4.8	1.3	78.0
100～299人	100.0	15.0	13.1	3.2	0.8	85.0
30～99人	100.0	9.8	8.7	1.7	0.5	90.2
鉱業,採石業,砂利採取業	100.0	4.2	3.5	-	0.8	95.8
建設業	100.0	10.5	8.3	3.2	1.1	89.5
製造業	100.0	12.5	12.1	1.8	0.7	87.5
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	2.5	1.6	0.9	0.4	97.5
情報通信業	100.0	25.0	13.4	14.2	0.9	75.0
運輸業,郵便業	100.0	7.1	6.3	0.8	0.0	92.9
卸売業,小売業	100.0	15.2	14.3	1.8	1.1	84.8
金融業,保険業	100.0	20.8	16.1	2.5	3.8	79.2
不動産業,物品賃貸業	100.0	17.5	16.7	0.2	0.9	82.5
学術研究,専門・技術サービス業	100.0	19.3	10.9	9.1	2.5	80.7
宿泊業,飲食サービス業	100.0	4.8	4.7	0.0	0.1	95.2
生活関連サービス業,娯楽業	100.0	6.4	6.3	0.0	0.0	93.6
教育,学習支援業	100.0	8.2	7.6	1.2	0.5	91.8
医療,福祉	100.0	3.9	3.7	0.2	0.1	96.1
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	9.6	7.4	2.9	0.1	90.4

みなし労働時間制の適用を受ける労働者割合は 8.5%（前年 7.3%）となっており、これを種類別にみると「事業場外労働のみなし労働時間制」が 7.1%（同 5.6%）、「専門業務型裁量労働制」が 1.1%（同 1.2%）、「企画業務型裁量労働制」が 0.3%（同 0.4%）となっている（第 12 表）。

第 12 表 みなし労働時間制の有無、種類別適用労働者割合

（単位：％）

年・企業規模・産業	労働者計	みなし労働時間制の適用を受ける労働者	種類別適用労働者割合			みなし労働時間制の適用を受けない労働者
			事業場外労働のみなし労働時間制	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制	
平成24年	100.0	8.5	7.1	1.1	0.3	91.5
23	100.0	7.3	5.6	1.2	0.4	92.7
22	100.0	6.9	5.3	1.3	0.3	93.1
21	100.0	6.3	4.8	1.1	0.4	93.7
20	100.0	7.9	6.2	1.3	0.5	92.1
1,000人以上	100.0	11.6	9.6	1.4	0.6	88.4
300～999人	100.0	8.1	6.9	1.1	0.1	91.9
100～299人	100.0	7.2	6.2	0.9	0.1	92.8
30～99人	100.0	5.0	4.1	0.8	0.1	95.0
鉱業,採石業,砂利採取業	100.0	1.9	1.9	-	0.0	98.1
建設業	100.0	5.2	4.7	0.5	0.1	94.8
製造業	100.0	6.5	5.1	1.0	0.4	93.5
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	6.0	6.0	0.0	0.0	94.0
情報通信業	100.0	13.9	5.8	7.9	0.2	86.1
運輸業,郵便業	100.0	10.2	10.1	0.0	0.0	89.8
卸売業,小売業	100.0	10.5	9.8	0.4	0.2	89.5
金融業,保険業	100.0	23.4	21.7	0.0	1.8	76.6
不動産業,物品賃貸業	100.0	12.0	11.0	0.0	1.0	88.0
学術研究,専門・技術サービス業	100.0	10.4	5.9	4.4	0.2	89.6
宿泊業,飲食サービス業	100.0	1.7	1.7	0.0	0.0	98.3
生活関連サービス業,娯楽業	100.0	4.1	4.1	0.0	0.0	95.9
教育,学習支援業	100.0	6.5	5.7	0.2	0.6	93.5
医療,福祉	100.0	1.7	1.6	0.0	0.1	98.3
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	2.7	2.0	0.7	-	97.3

2 定年制等

(1) 定年制

定年制を定めている企業割合は92.2%（前年92.9%）となっており、そのうち「一律に定めている」企業割合は98.8%（同98.9%）、「職種別に定めている」企業割合は1.0%（同1.0%）となっている（第13表）。

第13表 定年制の有無、定年制の定め方別企業割合

(単位：%)

年・企業規模・産業	全企業	定年制を定めている企業 ^{注)}				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			
平成24年	100.0	92.2	(100.0)	(98.8)	(1.0)	(0.2)	7.8
23	100.0	92.9	(100.0)	(98.9)	(1.0)	(0.2)	7.1
22	100.0	93.1	(100.0)	(98.7)	(1.2)	(0.1)	6.9
21	100.0	91.8	(100.0)	(98.5)	(1.1)	(0.4)	8.2
20	100.0	94.4	(100.0)	(98.4)	(1.1)	(0.5)	5.6
1,000人以上	100.0	99.3	(100.0)	(98.4)	(1.0)	(0.5)	0.7
300～999人	100.0	99.2	(100.0)	(98.1)	(1.4)	(0.4)	0.8
100～299人	100.0	97.6	(100.0)	(98.7)	(1.1)	(0.2)	2.4
30～99人	100.0	89.8	(100.0)	(98.9)	(1.0)	(0.2)	10.2
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	97.1	(100.0)	(97.8)	(2.2)	(-)	2.9
建設業	100.0	93.4	(100.0)	(98.2)	(1.7)	(0.1)	6.6
製造業	100.0	97.9	(100.0)	(99.9)	(0.1)	(0.0)	2.1
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	100.0	(100.0)	(98.2)	(1.8)	(-)	-
情報通信業	100.0	98.2	(100.0)	(99.1)	(0.9)	(-)	1.8
運輸業、郵便業	100.0	94.3	(100.0)	(96.0)	(2.8)	(1.2)	5.7
卸売業、小売業	100.0	91.1	(100.0)	(98.7)	(1.2)	(0.1)	8.9
金融業、保険業	100.0	100.0	(100.0)	(99.0)	(0.2)	(0.8)	-
不動産業、物品賃貸業	100.0	93.5	(100.0)	(95.8)	(3.0)	(1.2)	6.5
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	95.7	(100.0)	(99.4)	(0.3)	(0.3)	4.3
宿泊業、飲食サービス業	100.0	72.3	(100.0)	(100.0)	(-)	(-)	27.7
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	89.2	(100.0)	(99.8)	(0.2)	(-)	10.8
教育、学習支援業	100.0	88.4	(100.0)	(100.0)	(-)	(-)	11.6
医療、福祉	100.0	90.9	(100.0)	(97.4)	(2.3)	(0.2)	9.1
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	88.2	(100.0)	(98.0)	(1.8)	(0.1)	11.8

注：（ ）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) 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について、「65 歳以上」を定年年齢とする企業割合は、14.5%（前年 14.0%）となっている。

企業規模別にみると、1,000 人以上が 3.9%（同 3.1%）、300～999 人が 4.9%（同 3.9%）、100～299 人が 8.5%（同 6.5%）、30～99 人が 17.6%（同 17.6%）となっている。産業別にみると、医療、福祉が 44.0%（同 35.6%）で最も高く、鉱業、採石業、砂利採取業が 4.6%（同 5.1%）で最も低くなっている。（第 14 表）

第 14 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：％）

年・企業規模・産業	一律定年制 を定めて いる企業 ^(注)	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳 以上	(再掲) 65歳 以上
平成24年	[98.8] 100.0	82.7	0.2	1.1	0.9	0.5	13.6	1.0	14.5
23	[98.9] 100.0	82.2	0.5	1.1	1.4	0.7	13.1	0.9	14.0
22	[98.7] 100.0	82.7	0.5	1.1	1.9	0.5	12.3	1.0	13.3
21	[98.5] 100.0	82.4	0.3	1.3	2.3	0.2	12.7	0.7	13.5
20	[98.4] 100.0	85.2	0.2	1.1	2.5	0.1	10.7	0.1	10.9
1,000人以上	[98.4] 100.0	93.4	0.6	0.5	1.5	0.1	3.8	0.1	3.9
300～999人	[98.1] 100.0	92.1	0.6	0.7	1.1	0.6	4.8	0.0	4.9
100～299人	[98.7] 100.0	88.2	0.6	1.3	0.8	0.6	8.4	0.1	8.5
30～99人	[98.9] 100.0	79.9	0.1	1.1	0.9	0.5	16.3	1.3	17.6
鉱業、採石業、砂利採取業	[97.8] 100.0	91.7	1.4	-	2.3	-	4.6	-	4.6
建設業	[98.2] 100.0	85.2	-	1.2	0.9	0.9	11.0	0.9	11.9
製造業	[99.9] 100.0	88.6	0.1	0.9	1.2	0.1	8.7	0.3	8.9
電気・ガス・熱供給・水道業	[98.2] 100.0	86.9	0.5	4.2	0.6	1.2	6.6	-	6.6
情報通信業	[99.1] 100.0	87.9	0.2	1.4	-	-	10.5	-	10.5
運輸業、郵便業	[96.0] 100.0	74.2	0.5	1.0	0.6	0.2	22.6	0.9	23.5
卸売業、小売業	[98.7] 100.0	87.7	0.1	0.6	0.2	0.1	10.7	0.5	11.2
金融業、保険業	[99.0] 100.0	89.8	1.1	1.2	0.8	-	7.1	-	7.1
不動産業、物品賃貸業	[95.8] 100.0	84.3	-	1.0	1.0	-	13.5	0.1	13.6
学術研究、専門・技術サービス業	[99.4] 100.0	77.8	0.4	4.0	2.0	3.1	12.7	-	12.7
宿泊業、飲食サービス業	[100.0] 100.0	69.2	-	2.9	0.5	1.5	22.5	3.4	25.9
生活関連サービス業、娯楽業	[99.8] 100.0	84.9	-	0.7	1.5	-	11.1	1.9	12.9
教育、学習支援業	[100.0] 100.0	83.8	-	-	1.2	-	14.9	-	14.9
医療、福祉	[97.4] 100.0	52.5	0.1	1.3	-	2.2	40.7	3.3	44.0
サービス業(他に分類されないもの)	[98.0] 100.0	69.8	1.3	0.7	2.3	1.7	20.9	3.3	24.3

注： []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。

(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、勤務延長制度若しくは再雇用制度又は両方の制度がある企業割合は92.1%（前年93.2%）となっている。企業規模別にみると、1,000人以上が97.7%（同98.0%）、300～999人が97.8%（同97.3%）、100～299人が96.2%（同97.7%）、30～99人が90.2%（同91.3%）となっている。産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業が97.6%（同98.8%）で最も高く、医療、福祉が78.4%（同89.2%）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11.4%（同9.3%）、「再雇用制度のみ」の企業割合は71.6%（同73.2%）、「両制度併用」の企業割合は9.1%（同10.7%）となっている。（第15表）

第15表 一律定年制を定めている企業における勤務延長制度、再雇用制度の有無別企業割合

（単位：％）

年・企業規模・産業	一律定年制を定めている企業 ^{注)}		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)
平成24年	[98.8]	100.0	92.1	11.4	71.6	9.1	7.9	20.5	80.7
23	[98.9]	100.0	93.2	9.3	73.2	10.7	6.8	20.0	83.9
22	[98.7]	100.0	91.3	11.5	68.5	11.3	8.7	22.8	79.8
21	[98.5]	100.0	90.1	11.3	64.6	14.2	9.9	25.5	78.8
20	[98.4]	100.0	90.0	11.0	70.9	8.1	10.0	19.1	79.0
1,000人以上	[98.4]	100.0	97.7	4.3	87.6	5.9	2.3	10.2	93.5
300～999人	[98.1]	100.0	97.8	4.8	86.7	6.4	2.2	11.2	93.1
100～299人	[98.7]	100.0	96.2	8.2	80.6	7.4	3.8	15.6	88.0
30～99人	[98.9]	100.0	90.2	13.2	67.0	10.0	9.8	23.2	77.0
鉱業、採石業、砂利採取業	[97.8]	100.0	95.4	2.3	84.9	8.3	4.6	10.6	93.1
建設業	[98.2]	100.0	92.8	7.3	76.9	8.6	7.2	15.9	85.5
製造業	[99.9]	100.0	95.5	10.3	76.3	8.8	4.5	19.1	85.1
電気・ガス・熱供給・水道業	[98.2]	100.0	97.6	5.2	89.6	2.8	2.4	8.0	92.4
情報通信業	[99.1]	100.0	90.9	3.0	82.2	5.7	9.1	8.7	87.8
運輸業、郵便業	[96.0]	100.0	95.8	16.9	70.2	8.7	4.2	25.7	78.9
卸売業、小売業	[98.7]	100.0	91.9	11.1	71.7	9.0	8.1	20.1	80.7
金融業、保険業	[99.0]	100.0	94.0	2.4	86.7	4.9	6.0	7.4	91.6
不動産業、物品賃貸業	[95.8]	100.0	92.1	7.8	73.9	10.4	7.9	18.2	84.3
学術研究、専門・技術サービス業	[99.4]	100.0	90.7	8.5	73.4	8.9	9.3	17.4	82.2
宿泊業、飲食サービス業	[100.0]	100.0	80.3	12.4	55.0	12.9	19.7	25.4	67.9
生活関連サービス業、娯楽業	[99.8]	100.0	90.0	18.0	59.8	12.2	10.0	30.2	72.0
教育、学習支援業	[100.0]	100.0	87.4	13.4	69.2	4.9	12.6	18.2	74.1
医療、福祉	[97.4]	100.0	78.4	14.6	50.4	13.4	21.6	28.0	63.7
サービス業(他に分類されないもの)	[98.0]	100.0	91.5	14.9	68.3	8.4	8.5	23.3	76.7

注： []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56.3%（前年56.2%）、再雇用制度がある企業で80.3%（同79.0%）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、「65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で94.4%（同91.1%）、再雇用制度がある企業で93.6%（同92.4%）となっている。（第16表）

第16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、 年・企業規模	一律定年制で 定年後の制度 がある企業 ¹⁾		最高雇用 年齢を定めて いる企業 ²⁾³⁾		64歳	65歳	66歳 以上	(再掲) 65歳 以上	最高雇用 年齢を定めて いない企業
勤務延長制度⁴⁾									
平成24年	[20.5]	100.0	56.3	(100.0)	(5.6)	(75.8)	(18.5)	(94.4)	43.7
23	[20.0]	100.0	56.2	(100.0)	(7.3)	(73.9)	(17.1)	(91.1)	43.8
22	[22.8]	100.0	55.8	(100.0)	(1.7)	(80.7)	(11.8)	(92.5)	44.2
21	[25.5]	100.0	50.9	(100.0)	(1.3)	(76.1)	(14.8)	(90.8)	49.1
20	[19.1]	100.0	50.8	(100.0)	(2.0)	(66.6)	(17.8)	(84.4)	49.2
1,000人以上	[10.2]	100.0	74.4	(100.0)	(10.3)	(80.9)	(8.8)	(89.7)	25.6
300～999人	[11.2]	100.0	68.8	(100.0)	(5.6)	(74.5)	(19.9)	(94.4)	31.2
100～299人	[15.6]	100.0	66.9	(100.0)	(6.3)	(76.5)	(17.2)	(93.7)	33.1
30～99人	[23.2]	100.0	53.4	(100.0)	(5.4)	(75.6)	(19.0)	(94.6)	46.6
再雇用制度⁴⁾									
平成24年	[80.7]	100.0	80.3	(100.0)	(6.4)	(88.3)	(5.2)	(93.6)	19.7
23	[83.9]	100.0	79.0	(100.0)	(7.0)	(87.4)	(5.0)	(92.4)	21.0
22	[79.8]	100.0	77.1	(100.0)	(2.1)	(87.8)	(4.0)	(91.8)	22.9
21	[78.8]	100.0	73.6	(100.0)	(3.4)	(83.1)	(4.5)	(87.6)	26.4
20	[79.0]	100.0	75.3	(100.0)	(4.1)	(84.8)	(3.4)	(88.1)	24.7
1,000人以上	[93.5]	100.0	92.4	(100.0)	(5.8)	(91.8)	(2.4)	(94.2)	7.6
300～999人	[93.1]	100.0	91.2	(100.0)	(7.5)	(89.5)	(3.0)	(92.5)	8.8
100～299人	[88.0]	100.0	85.4	(100.0)	(7.7)	(87.8)	(4.5)	(92.3)	14.6
30～99人	[77.0]	100.0	76.8	(100.0)	(5.8)	(88.2)	(6.0)	(94.2)	23.2

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) 「最高雇用年齢を定めている企業」の平成20年～23年には「63歳」を最高雇用年齢とする企業を含む。
3) ()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。
4) 「勤務延長制度」、「再雇用制度」には、「両制度併用」を含む。

ウ 勤務延長制度及び再雇用制度の適用対象者の範囲

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について、勤務延長制度、再雇用制度が適用される対象者の範囲をみると、勤務延長制度がある企業は、「原則として希望者全員」とする企業割合が最も多く、49.1%（前年52.3%）となっている。再雇用制度がある企業は、「基準に適合する者全員」とする企業割合が最も多く、57.5%（同55.6%）となっている。（第17表）

第17表 勤務延長制度、再雇用制度の適用対象者の範囲別企業割合

(単位：%)

年・企業規模	勤務延長制度 ¹⁾				再雇用制度 ¹⁾					
	一律定年制で 定年後の制度 がある企業 ²⁾	原則とし て希望者 全員	基準に適 合する者 全員	その他	一律定年制で 定年後の制度 がある企業 ²⁾	原則とし て希望者 全員	基準に適 合する者 全員	その他		
平成24年	[20.5]	100.0	49.1	46.6	4.3	[80.7]	100.0	39.9	57.5	2.6
23	[20.0]	100.0	52.3	43.7	4.1	[83.9]	100.0	41.1	55.6	3.2
22	[22.8]	100.0	57.5	37.8	4.7	[79.8]	100.0	42.3	54.7	3.1
21	[25.5]	100.0	56.6	35.5	7.8	[78.8]	100.0	44.0	49.9	6.2
20	[19.1]	100.0	58.7	33.5	7.8	[79.0]	100.0	43.3	51.2	5.5
1,000人以上	[10.2]	100.0	45.9	45.6	8.5	[93.5]	100.0	25.2	73.1	1.7
300～999人	[11.2]	100.0	41.7	49.2	9.1	[93.1]	100.0	23.7	73.7	2.5
100～299人	[15.6]	100.0	56.6	36.7	6.7	[88.0]	100.0	33.3	63.2	3.6
30～99人	[23.2]	100.0	48.0	48.5	3.5	[77.0]	100.0	44.6	53.1	2.4

注：1) 「勤務延長制度」、「再雇用制度」には、「両制度併用」を含む。

2) []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。

3 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84.6%（前年82.3%）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93.5%（同93.0%）、「26%以上」とする企業割合は6.1%（同7.0%）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21.9%（同28.1%）、300～999人が14.7%（同17.9%）、100～299人が8.5%（同10.1%）、30～99人が4.0%（同4.6%）となっている。（第18表）

第18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：%)

年・企業規模	全企業	時間外労働の割増賃金率の定め					
		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 ^注	時間外労働の割増賃金率		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24年	100.0	92.6	84.6 (100.0)	(93.5)	(6.1)	7.9	7.4
23	100.0	92.6	82.3 (100.0)	(93.0)	(7.0)	10.3	7.4
1,000人以上	100.0	99.3	83.7 (100.0)	(78.1)	(21.9)	15.6	0.7
300～999人	100.0	98.8	89.1 (100.0)	(85.3)	(14.7)	9.7	1.2
100～299人	100.0	96.9	89.2 (100.0)	(91.3)	(8.5)	7.6	3.1
30～99人	100.0	90.6	83.0 (100.0)	(95.3)	(4.0)	7.6	9.4

注：（ ）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及び代替休暇制度

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23.4%（前年24.5%）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35.7%（同31.6%）、「50%以上」とする企業割合は64.1%（同68.4%）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のうち、割増賃金の支払いに代えて有給の休暇を付与する代替休暇制度がある企業割合は27.8%（同22.9%）、代替休暇制度がない企業割合は72.2%（同77.1%）となっている。（第19表）

第19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、代替休暇制度の有無別企業割合

(単位：%)

年・企業規模	時間外労働の割増賃金率を定めている企業 ¹⁾		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					
			定めている ²⁾	1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率		代替休暇制度		定めていない
				25～49%	50%以上	制度あり	制度なし	
平成24年	[92.6]	100.0	23.4 (100.0)	(35.7)	(64.1)	(27.8)	(72.2)	76.6
23	[92.6]	100.0	24.5 (100.0)	(31.6)	(68.4)	(22.9)	(77.1)	75.5
1,000人以上	[99.3]	100.0	86.2 (100.0)	(6.8)	(93.1)	(15.4)	(84.6)	13.8
300～999人	[98.8]	100.0	60.0 (100.0)	(19.0)	(81.0)	(23.2)	(76.8)	40.0
100～299人	[96.9]	100.0	30.8 (100.0)	(30.0)	(69.2)	(21.9)	(78.1)	69.2
30～99人	[90.6]	100.0	15.7 (100.0)	(50.1)	(49.9)	(35.1)	(64.9)	84.3

注:1) []内の数値は、全企業のうち、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) 基本給

ア 決定要素

基本給の決定要素別（複数回答）に企業割合をみると、管理職では、「職務・職種など仕事の内容」が72.5%（前回平成21年77.1%）で最も高く、次いで「職務遂行能力」が70.7%（同68.5%）となっている。管理職以外では、「職務遂行能力」が68.7%（同67.5%）で最も高く、次いで「職務・職種など仕事の内容」が68.2%（同71.8%）となっている。（第20表）

第20表 基本給の決定要素別企業割合

（単位：％）

職層、年・企業規模・産業	全企業 ^注	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>							
平成24年	100.0	72.5	70.7	42.2	48.6	14.7	47.0
21	100.0	77.1	68.5	45.4	57.8	16.5	56.6
1,000人以上	100.0	67.7	74.0	60.4	33.1	11.9	31.3
300～999人	100.0	69.5	79.6	63.7	48.0	18.1	44.6
100～299人	100.0	72.1	75.9	47.5	49.0	19.0	47.2
30～99人	100.0	73.0	68.5	38.3	49.1	13.3	47.5
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	70.8	78.9	31.3	64.5	16.6	62.3
建設業	100.0	69.0	76.6	43.7	61.0	13.1	59.9
製造業	100.0	70.8	75.9	44.0	54.1	20.4	52.4
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	58.9	85.7	54.6	63.9	27.1	63.9
情報通信業	100.0	66.0	80.5	50.8	42.8	14.1	40.7
運輸業、郵便業	100.0	76.3	57.8	24.4	40.3	8.6	39.9
卸売業、小売業	100.0	72.8	70.4	49.3	47.4	12.3	45.7
金融業、保険業	100.0	72.1	79.0	60.1	41.5	10.4	40.1
不動産業、物品賃貸業	100.0	69.2	66.0	49.0	51.0	14.7	49.5
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	68.0	80.7	49.3	50.7	21.2	46.7
宿泊業、飲食サービス業	100.0	76.9	64.4	40.6	37.4	11.5	34.4
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	77.5	65.9	36.2	43.4	13.7	42.8
教育、学習支援業	100.0	74.1	62.7	39.1	49.6	15.8	48.0
医療、福祉	100.0	82.8	65.6	31.8	43.2	10.0	42.0
サービス業（他に分類されないもの）	100.0	71.2	68.1	34.6	49.0	14.8	46.8
<管理職以外>							
平成24年	100.0	68.2	68.7	40.5	61.3	20.9	58.5
21	100.0	71.8	67.5	44.4	65.5	20.5	63.7
1,000人以上	100.0	62.0	77.4	59.0	56.9	25.8	52.0
300～999人	100.0	65.9	76.9	60.8	68.0	31.2	62.5
100～299人	100.0	66.5	72.7	45.8	66.3	28.3	61.8
30～99人	100.0	69.0	66.6	36.8	59.5	17.9	57.4
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	68.6	78.9	27.0	72.3	21.4	68.9
建設業	100.0	66.0	77.1	39.1	73.5	19.5	72.1
製造業	100.0	68.3	72.6	42.8	68.4	27.2	65.6
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	56.2	82.2	61.5	82.1	40.7	80.8
情報通信業	100.0	63.0	80.8	52.4	63.2	27.9	57.6
運輸業、郵便業	100.0	67.0	53.1	27.0	50.2	13.0	49.4
卸売業、小売業	100.0	70.7	69.5	47.5	61.1	20.0	57.7
金融業、保険業	100.0	70.1	79.7	59.9	54.3	16.7	52.4
不動産業、物品賃貸業	100.0	68.5	67.7	46.1	61.6	22.0	59.6
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	60.0	74.1	46.4	64.6	31.6	59.7
宿泊業、飲食サービス業	100.0	74.4	66.1	31.3	49.9	18.9	45.2
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	69.0	60.6	34.4	55.6	19.3	50.5
教育、学習支援業	100.0	62.1	61.5	36.1	61.1	18.0	59.0
医療、福祉	100.0	75.4	60.4	34.3	49.0	11.1	47.6
サービス業（他に分類されないもの）	100.0	63.1	65.7	34.2	55.8	13.0	55.2

注：「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、その主な内容を見ると、管理職、管理職以外ともに、「短期の個人の業績・成果」とする割合が最も多く（管理職 26.4%（前回平成 21 年 26.5%）、管理職以外 48.8%（同 50.9%））、次いで「長期の個人の業績・成果」（管理職 22.5%（同 24.7%）、管理職以外 25.8%（同 28.5%））となっている（第 21 表）。

第 21 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、年・企業規模・産業	「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
＜管理職＞									
平成24年	[42.2]	100.0	26.4	22.5	10.6	8.3	12.4	15.4	3.4
21	[45.4]	100.0	26.5	24.7	11.5	5.8	14.1	13.7	2.4
1,000人以上	[60.4]	100.0	41.9	19.1	10.9	6.3	9.5	7.3	4.0
300～999人	[63.7]	100.0	42.3	16.3	10.7	7.9	10.8	7.1	3.4
100～299人	[47.5]	100.0	26.6	23.3	12.7	7.0	14.2	12.4	3.5
30～99人	[38.3]	100.0	23.4	23.2	9.9	8.9	12.1	17.9	3.4
鉱業、採石業、砂利採取業	[31.3]	100.0	18.0	25.0	7.0	-	36.1	13.9	-
建設業	[43.7]	100.0	19.9	24.4	8.9	7.2	20.8	15.4	3.3
製造業	[44.0]	100.0	32.2	17.2	10.8	8.4	13.5	13.8	3.4
電気・ガス・熱供給・水道業	[54.6]	100.0	40.9	17.7	10.9	3.2	9.8	12.9	4.4
情報通信業	[50.8]	100.0	25.4	23.7	11.4	12.3	8.3	13.3	3.6
運輸業、郵便業	[24.4]	100.0	38.3	38.1	4.2	1.4	7.4	8.6	2.0
卸売業、小売業	[49.3]	100.0	25.4	22.1	13.3	9.8	11.8	14.9	1.5
金融業、保険業	[60.1]	100.0	23.4	27.8	15.8	12.4	7.7	10.0	2.9
不動産業、物品賃貸業	[49.0]	100.0	30.5	15.4	27.2	9.0	5.8	7.6	2.6
学術研究、専門・技術サービス業	[49.3]	100.0	33.9	22.1	7.5	7.1	13.0	13.4	1.3
宿泊業、飲食サービス業	[40.6]	100.0	11.7	28.9	5.2	5.3	12.6	30.7	5.2
生活関連サービス業、娯楽業	[36.2]	100.0	29.2	15.3	11.2	9.7	12.7	15.4	6.6
教育、学習支援業	[39.1]	100.0	12.0	20.9	15.3	10.1	17.7	18.3	4.8
医療、福祉	[31.8]	100.0	30.4	27.9	9.2	2.8	14.4	5.6	6.7
サービス業(他に分類されないもの)	[34.6]	100.0	16.7	28.9	6.0	8.6	8.3	20.9	8.3
＜管理職以外＞									
平成24年	[40.5]	100.0	48.8	25.8	2.3	1.5	4.3	5.3	3.8
21	[44.4]	100.0	50.9	28.5	3.4	2.2	7.2	4.9	2.3
1,000人以上	[59.0]	100.0	57.6	26.1	1.9	1.2	2.8	1.1	3.2
300～999人	[60.8]	100.0	55.9	21.9	2.2	1.8	4.2	1.5	3.3
100～299人	[45.8]	100.0	55.2	27.3	1.8	1.0	4.1	2.3	3.5
30～99人	[36.8]	100.0	45.2	25.8	2.5	1.7	4.4	7.0	4.0
鉱業、採石業、砂利採取業	[27.0]	100.0	50.0	21.0	8.1	-	12.9	8.1	-
建設業	[39.1]	100.0	39.1	19.4	2.1	4.2	6.3	6.2	1.6
製造業	[42.8]	100.0	43.8	23.6	1.8	1.4	5.0	5.4	3.5
電気・ガス・熱供給・水道業	[61.5]	100.0	63.4	24.1	1.9	1.9	1.0	3.8	3.9
情報通信業	[52.4]	100.0	55.1	33.0	1.8	2.0	2.8	-	3.3
運輸業、郵便業	[27.0]	100.0	53.0	10.0	0.3	0.4	1.4	2.5	7.0
卸売業、小売業	[47.5]	100.0	56.9	31.8	3.2	0.0	2.3	4.1	1.3
金融業、保険業	[59.9]	100.0	58.4	29.9	1.3	1.8	0.8	4.8	2.9
不動産業、物品賃貸業	[46.1]	100.0	51.8	20.9	3.4	2.0	1.4	2.3	2.7
学術研究、専門・技術サービス業	[46.4]	100.0	57.2	26.0	4.3	0.9	5.3	3.9	1.1
宿泊業、飲食サービス業	[31.3]	100.0	35.5	29.1	3.5	1.9	10.6	12.2	6.8
生活関連サービス業、娯楽業	[34.4]	100.0	52.5	18.7	3.7	3.5	6.3	9.8	5.5
教育、学習支援業	[36.1]	100.0	46.8	25.2	0.6	8.2	9.1	7.5	1.7
医療、福祉	[34.3]	100.0	52.3	26.5	0.2	0.9	7.7	2.8	6.8
サービス業(他に分類されないもの)	[34.2]	100.0	41.9	29.7	1.2	3.3	3.3	8.4	11.6

注:1) []内の数値は、全企業のうち、「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。

(4) 賞与

ア 主な決定要素

平成23年（又は平成22会計年度）中に賞与を支給した企業について、賞与の額の主な決定要素をみると、管理職、管理職以外ともに半数以上の企業が「業績・成果」を賞与の決定要素としており（管理職54.1%（前回平成21年57.6%）、管理職以外51.0%（同58.9%））、「業績・成果」の内容をみると、「短期の個人の業績・成果」とする企業割合が（管理職17.1%（同18.1%）、管理職以外27.7%（同30.4%））多くなっている（第22表）。

第22表 賞与の主な決定要素別企業割合

（単位：％）

職層、年・企業規模・産業	賞与を支給した企業 ^{1) 2)}	賞与の主な決定要素									基本給を基準としている	特に明確なルールはない
		「業績・成果」を基準としている	「業績・成果」の内容							その他		
			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、プロジェクト別の業績・成果	長期の課、班、プロジェクト別の業績・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				
<管理職>												
平成24年	[83.1]	100.0	54.1	17.1	5.6	4.7	1.3	17.1	6.3	1.9	32.3	9.2
21	[88.3]	100.0	57.6	18.1	5.9	6.8	1.9	17.2	6.1	1.7	30.9	8.8
1,000人以上	[97.3]	100.0	67.9	28.3	2.9	7.3	2.4	20.4	4.3	2.3	24.4	1.9
300～999人	[96.2]	100.0	64.4	27.7	3.7	8.3	1.3	16.8	4.6	2.0	29.2	3.3
100～299人	[89.9]	100.0	57.7	18.9	5.6	5.5	1.1	19.0	6.1	1.5	34.7	4.6
30～99人	[79.7]	100.0	51.3	15.1	6.0	3.9	1.3	16.4	6.7	2.0	32.2	11.5
鉱業、採石業、砂利採取業	[87.8]	100.0	55.6	25.5	1.5	2.5	2.5	13.7	5.0	5.0	28.6	9.9
建設業	[79.9]	100.0	58.1	22.9	7.9	3.3	1.3	14.2	6.8	1.6	34.3	5.8
製造業	[88.2]	100.0	55.5	17.7	5.8	5.4	0.4	17.8	6.6	1.8	27.7	10.6
電気・ガス・熱供給・水道業	[100.0]	100.0	40.1	14.6	2.0	4.0	1.2	11.6	5.5	1.3	50.5	2.6
情報通信業	[89.1]	100.0	60.6	23.4	4.4	5.2	3.9	18.8	3.6	1.3	27.5	3.6
運輸業、郵便業	[71.2]	100.0	44.8	17.1	7.0	2.7	0.0	12.2	3.5	2.2	37.7	13.7
卸売業、小売業	[88.3]	100.0	56.8	14.4	5.0	6.9	3.0	20.2	6.0	1.3	34.8	5.1
金融業、保険業	[96.0]	100.0	61.6	23.1	4.2	8.3	1.9	18.7	3.4	2.0	30.2	2.4
不動産業、物品賃貸業	[94.6]	100.0	55.1	23.0	5.1	6.3	2.3	11.7	5.2	1.7	28.9	10.9
学術研究、専門・技術サービス業	[81.3]	100.0	64.7	28.0	6.2	1.0	0.6	18.4	9.3	1.2	30.0	2.7
宿泊業、飲食サービス業	[68.6]	100.0	55.8	11.1	7.7	1.5	0.3	20.8	12.8	1.6	28.6	14.6
生活関連サービス業、娯楽業	[79.8]	100.0	48.3	13.7	2.7	3.5	0.2	19.8	5.2	3.2	32.9	12.0
教育、学習支援業	[82.1]	100.0	55.7	11.0	5.5	7.8	1.4	17.3	8.8	3.9	35.3	5.6
医療、福祉	[84.4]	100.0	40.9	11.5	5.4	2.5	1.5	12.4	2.6	5.0	45.7	8.5
サービス業(他に分類されないもの)	[77.2]	100.0	44.7	18.0	4.9	2.0	0.4	9.7	7.0	2.7	36.2	15.8
<管理職以外>												
平成24年	[83.1]	100.0	51.0	27.7	6.1	1.6	0.2	10.3	3.3	1.8	34.6	9.2
21	[88.3]	100.0	58.9	30.4	6.3	1.9	0.6	13.6	4.2	1.8	32.5	8.0
1,000人以上	[97.3]	100.0	60.8	36.2	4.7	1.0	0.2	13.7	2.7	2.2	30.3	1.9
300～999人	[96.2]	100.0	57.4	37.9	4.2	1.4	0.2	9.2	2.3	2.2	35.1	2.6
100～299人	[89.9]	100.0	54.3	32.8	6.7	1.2	0.2	9.2	3.2	0.9	38.1	3.8
30～99人	[79.7]	100.0	48.9	24.7	6.2	1.7	0.2	10.6	3.4	2.1	33.6	11.9
鉱業、採石業、砂利採取業	[87.8]	100.0	54.9	29.6	6.4	-	-	11.4	2.5	5.0	34.3	5.0
建設業	[79.9]	100.0	55.0	31.4	5.0	1.3	-	9.7	6.0	1.6	36.4	4.8
製造業	[88.2]	100.0	51.5	29.7	4.9	1.7	0.3	10.7	2.5	1.8	31.3	10.4
電気・ガス・熱供給・水道業	[100.0]	100.0	34.3	16.7	3.9	1.2	1.2	6.6	3.5	1.3	55.9	1.8
情報通信業	[89.1]	100.0	58.6	37.6	6.3	1.1	0.1	9.9	1.3	2.3	31.8	3.3
運輸業、郵便業	[71.2]	100.0	43.9	24.0	6.1	2.3	-	8.3	1.3	1.8	37.0	13.0
卸売業、小売業	[88.3]	100.0	52.5	28.9	8.3	2.0	0.2	9.5	2.6	1.0	36.8	6.0
金融業、保険業	[96.0]	100.0	58.2	38.5	3.8	1.0	0.4	9.4	2.7	2.4	31.3	0.4
不動産業、物品賃貸業	[94.6]	100.0	50.7	33.3	6.3	1.0	-	5.3	3.2	1.7	33.1	10.9
学術研究、専門・技術サービス業	[81.3]	100.0	61.9	35.0	8.0	0.2	0.5	9.7	7.1	1.4	33.7	2.3
宿泊業、飲食サービス業	[68.6]	100.0	53.8	16.0	8.9	0.9	-	18.5	7.9	1.6	29.9	14.7
生活関連サービス業、娯楽業	[79.8]	100.0	47.0	22.7	3.1	3.2	-	12.5	2.3	3.4	32.9	12.2
教育、学習支援業	[82.1]	100.0	53.5	25.7	9.2	1.2	0.1	9.8	3.6	3.9	37.1	5.1
医療、福祉	[84.4]	100.0	41.1	16.3	4.0	0.3	0.2	12.2	2.5	5.6	47.4	7.3
サービス業(他に分類されないもの)	[77.2]	100.0	43.0	22.4	4.4	-	0.9	7.8	4.9	2.5	38.4	16.5

注:1) []内の数値は、全企業のうち、平成23年（又は平成22会計年度）中に賞与を支給した企業割合である。

2) 「賞与を支給した企業」には、「賞与の主な決定要素」が「不明」の企業を含む。

イ 従たる決定要素

平成23年（又は平成22会計年度）中に賞与を支給し、かつ賞与の主な決定要素がある企業のうち、従たる要素がある企業割合は管理職で44.5%（前回平成21年56.4%）、管理職以外で44.3%（同53.4%）となっている。

賞与の主な決定要素別に従たる決定要素をみると、従たる決定要素がある企業のほとんどが「業績・成果」を従たる決定要素としており、「短期の個人の業績・成果」を主な決定要素とする企業は、管理職・管理職以外ともに「短期の事業部門、会社の業績・成果」を従たる決定要素としている割合が高い（管理職21.7%（同25.0%）、管理職以外19.3%（同18.1%）。（第23表）

第23表 賞与の従たる決定要素別企業割合

（単位：％）

職層、年・賞与の主な決定要素	賞与の主な決定要素がある企業 ^{注)}	賞与の従たる決定要素											従たる要素がない	
		従たる要素がある	「業績・成果」を基準としている	「業績・成果」の内容							基本給を基準としている			
				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				
<管理職>														
平成24年 21	[86.4]	100.0	44.5	34.4	14.7	3.8	3.3	0.7	8.0	2.8	1.0	10.1	55.5	
	[88.5]	100.0	56.4	45.6	18.7	5.2	4.1	1.9	10.3	3.0	2.4	10.7	43.6	
「業績・成果」を基準としている	[54.1]	100.0	49.6	33.4	12.7	4.0	3.9	0.8	8.5	2.9	0.6	16.2	50.4	
短期の個人の業績・成果	[17.1]	100.0	63.2	39.8	・	6.3	7.1	0.3	21.7	3.4	1.1	23.3	36.8	
長期の個人の業績・成果	[5.6]	100.0	39.3	21.4	10.0	・	0.3	4.2	0.9	5.1	0.8	17.9	60.7	
短期の課、班、プロジェクトチーム別の業績・成果	[4.7]	100.0	57.4	39.6	23.4	0.7	・	1.4	13.4	-	0.7	17.8	42.6	
長期の課、班、プロジェクトチーム別の業績・成果	[1.3]	100.0	58.9	53.6	19.1	19.5	3.1	・	-	12.0	-	5.3	41.1	
短期の事業部門、会社の業績・成果	[17.1]	100.0	47.5	33.9	24.0	2.2	4.1	0.2	・	3.0	0.3	13.7	52.5	
長期の事業部門、会社の業績・成果	[6.3]	100.0	33.1	25.1	12.2	7.0	2.4	0.6	2.6	・	0.3	8.0	66.9	
その他	[1.9]	100.0	5.5	5.2	4.6	-	0.1	-	0.5	-	・	0.3	94.5	
基本給を基準としている	[32.3]	100.0	36.1	36.1	18.1	3.6	2.2	0.6	7.2	2.8	1.6	・	63.9	
<管理職以外>														
平成24年 21	[85.6]	100.0	44.3	33.9	13.3	4.2	2.8	0.5	8.8	3.2	1.1	10.4	55.7	
	[91.4]	100.0	53.4	41.8	19.4	4.8	2.4	0.6	9.4	2.7	2.5	11.6	46.6	
「業績・成果」を基準としている	[51.0]	100.0	48.4	30.9	6.4	4.0	4.0	0.7	11.1	3.9	0.8	17.5	51.6	
短期の個人の業績・成果	[27.7]	100.0	61.4	37.4	・	5.7	6.4	0.2	19.3	4.8	0.9	24.0	38.6	
長期の個人の業績・成果	[6.1]	100.0	29.6	20.3	5.2	・	0.3	5.2	1.5	7.8	0.3	9.3	70.4	
短期の課、班、プロジェクトチーム別の業績・成果	[1.6]	100.0	51.8	44.2	24.3	0.8	・	0.2	13.8	5.2	-	7.5	48.2	
長期の課、班、プロジェクトチーム別の業績・成果	[0.2]	100.0	56.5	7.8	0.4	7.4	-	・	-	-	-	48.7	43.5	
短期の事業部門、会社の業績・成果	[10.3]	100.0	38.2	28.2	22.4	1.9	1.9	-	・	0.8	1.2	10.0	61.8	
長期の事業部門、会社の業績・成果	[3.3]	100.0	27.2	14.2	5.8	7.5	0.8	0.1	-	・	-	13.1	72.8	
その他	[1.8]	100.0	6.2	5.2	4.9	-	-	-	0.3	-	・	1.0	93.8	
基本給を基準としている	[34.6]	100.0	38.3	38.3	23.3	4.4	1.1	0.1	5.3	2.3	1.7	・	61.7	

注： []内の数値は、平成23年（又は平成22会計年度）中に賞与を支給した企業のうち主な決定要素がある企業割合であり、主な決定要素について「特に明確なルールはない」とする企業及び「不明」の企業を除く。

(5) 業績評価制度

ア 業績評価制度の導入の有無、導入の予定・検討状況

業績評価制度を導入している企業割合は36.3%（前回平成22年45.1%）、導入していない企業割合は63.7%（同54.9%）となっており、導入していない企業のうち、「導入を予定している」企業割合は4.0%、「導入を検討している」企業割合は24.7%となっている（第24表）。

第24表 業績評価制度の導入状況別企業割合

（単位：％）

年・企業規模・産業	全企業	業績評価制度を導入している企業	業績評価制度を導入していない企業 ¹⁾	導入の予定・検討状況 ²⁾		
				導入を予定している	導入を検討している	導入予定はなく、検討もしていない
平成24年	100.0	36.3	63.7 (100.0)	(4.0)	(24.7)	(71.3)
22	100.0	45.1	54.9
1,000人以上	100.0	70.1	29.9 (100.0)	(5.5)	(15.7)	(78.8)
300～999人	100.0	63.8	36.2 (100.0)	(5.0)	(24.2)	(70.9)
100～299人	100.0	47.2	52.8 (100.0)	(4.2)	(26.5)	(69.3)
30～99人	100.0	29.9	70.1 (100.0)	(3.9)	(24.5)	(71.6)
鉱業,採石業,砂利採取業	100.0	25.9	74.1 (100.0)	(2.9)	(5.9)	(91.2)
建設業	100.0	34.8	65.2 (100.0)	(2.5)	(22.6)	(75.0)
製造業	100.0	37.9	62.1 (100.0)	(3.8)	(21.3)	(74.9)
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	58.9	41.1 (100.0)	(-)	(17.8)	(82.2)
情報通信業	100.0	55.9	44.1 (100.0)	(4.8)	(17.1)	(78.1)
運輸業,郵便業	100.0	24.2	75.8 (100.0)	(2.8)	(30.1)	(67.1)
卸売業,小売業	100.0	42.1	57.9 (100.0)	(3.4)	(28.7)	(67.9)
金融業,保険業	100.0	66.6	33.4 (100.0)	(7.2)	(12.8)	(80.0)
不動産業,物品賃貸業	100.0	48.7	51.3 (100.0)	(7.7)	(17.0)	(75.3)
学術研究,専門・技術サービス業	100.0	45.1	54.9 (100.0)	(12.8)	(27.4)	(59.8)
宿泊業,飲食サービス業	100.0	26.2	73.8 (100.0)	(2.8)	(22.1)	(75.1)
生活関連サービス業,娯楽業	100.0	29.2	70.8 (100.0)	(6.0)	(24.5)	(69.5)
教育,学習支援業	100.0	43.0	57.0 (100.0)	(0.7)	(30.0)	(69.3)
医療,福祉	100.0	35.0	65.0 (100.0)	(5.7)	(27.1)	(67.2)
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	25.1	74.9 (100.0)	(5.6)	(25.5)	(68.9)

注：1) ()内の数値は、「業績評価制度を導入していない企業」を100とした割合である。

2) 「業績評価制度を導入していない企業」における「導入の予定・検討状況」は、平成22年では調査していない。

イ 業績評価制度の評価状況

業績評価制度を導入している企業について、業績評価制度の評価状況をみると、「うまくいっている」とする企業割合は24.8%（前回平成22年23.0%）、「うまくいっているが一部手直しが必要」とする企業割合は46.0%（同42.2%）、「改善すべき点がある」とする企業割合は20.5%（同23.6%）、「うまくいっていない」とする企業割合は1.3%（同3.1%）、「はっきりわからない」とする企業割合は7.3%（同8.1%）となっている（第25表）。

第25表 業績評価制度の評価状況別企業割合

（単位：％）

年・企業規模・産業	業績評価制度を導入している企業 ¹⁾²⁾		評価状況				
			うまくいっている	うまくいっているが一部手直しが必要	改善すべき点がある	うまくいっていない	はっきりわからない
平成24年	[36.3]	100.0	24.8	46.0	20.5	1.3	7.3
22	[45.1]	100.0	23.0	42.2	23.6	3.1	8.1
1,000人以上	[70.1]	100.0	25.4	50.7	15.4	0.6	7.7
300～999人	[63.8]	100.0	20.2	53.1	20.4	0.9	5.4
100～299人	[47.2]	100.0	23.6	42.7	24.1	0.8	8.6
30～99人	[29.9]	100.0	26.1	45.8	19.3	1.7	7.1
鉱業,採石業,砂利採取業	[25.9]	100.0	11.3	68.9	8.4	-	8.4
建設業	[34.8]	100.0	21.8	50.3	16.7	7.5	3.7
製造業	[37.9]	100.0	26.8	43.1	21.4	1.2	7.5
電気・ガス・熱供給・水道業	[58.9]	100.0	45.4	35.5	15.2	2.0	2.0
情報通信業	[55.9]	100.0	26.8	45.0	20.0	0.2	7.3
運輸業,郵便業	[24.2]	100.0	15.9	52.1	29.9	-	2.1
卸売業,小売業	[42.1]	100.0	23.4	48.5	20.4	1.1	6.6
金融業,保険業	[66.6]	100.0	32.6	49.5	10.3	-	7.0
不動産業,物品賃貸業	[48.7]	100.0	32.5	44.9	15.7	-	6.9
学術研究,専門・技術サービス業	[45.1]	100.0	24.8	45.9	15.1	2.8	11.4
宿泊業,飲食サービス業	[26.2]	100.0	20.2	43.7	23.0	-	13.1
生活関連サービス業,娯楽業	[29.2]	100.0	33.4	45.1	8.5	-	12.9
教育,学習支援業	[43.0]	100.0	34.7	40.1	13.9	-	11.3
医療,福祉	[35.0]	100.0	22.3	53.3	20.4	-	4.0
サービス業(他に分類されないもの)	[25.1]	100.0	22.1	39.2	28.8	0.7	9.2

注:1) []内の数値は、全企業のうち、業績評価制度を導入している企業割合である。

2) 「業績評価制度を導入している企業」には、「評価状況」が「不明」の企業を含む。

(6) 年俸制

年俸制を導入している企業割合は13.3%（本社30人以上13.5%、前回平成18年17.3%）となっており、企業規模が大きいほど年俸制を導入している企業割合が高くなっている。年俸制を導入していないが、「導入を予定している」企業割合が0.7%（同0.9%、同0.5%）、「導入を検討している」企業割合が6.3%（同6.5%、同7.4%）となっている。

年俸制を導入している企業の年俸制適用労働者割合をみると、16.8%（同16.3%、同17.3%）となっている。（第26表）

第26表 年俸制の導入状況別企業割合及び年俸制を導入している企業の年俸制適用労働者割合

企業規模・産業・年	全企業	年俸制を導入している企業	年俸制を導入していない企業	年俸制を導入していない企業			年俸制導入企業における適用労働者割合 ¹⁾
				導入を予定している	導入を検討している	導入予定はなく検討していない	
計	100.0	13.3	86.7	0.7	6.3	79.7	16.8
1,000人以上	100.0	32.6	67.4	0.4	3.5	63.5	13.7
300～999人	100.0	24.5	75.5	0.3	4.8	70.4	13.3
100～299人	100.0	18.4	81.6	1.0	5.1	75.6	17.9
30～99人	100.0	10.4	89.6	0.6	6.8	82.1	32.8
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	6.4	93.6	-	2.2	91.4	7.5
建設業	100.0	13.1	86.9	-	4.5	82.5	16.2
製造業	100.0	12.2	87.8	0.2	5.6	82.0	15.3
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	19.4	80.6	-	1.2	79.5	13.8
情報通信業	100.0	33.7	66.3	0.4	13.6	52.3	28.9
運輸業、郵便業	100.0	7.7	92.3	0.4	5.7	86.3	10.8
卸売業、小売業	100.0	15.3	84.7	1.3	5.2	78.2	16.8
金融業、保険業	100.0	25.3	74.7	1.4	3.6	69.6	10.2
不動産業、物品賃貸業	100.0	13.1	86.9	0.9	6.0	80.0	14.3
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	30.9	69.1	1.1	7.4	60.5	31.6
宿泊業、飲食サービス業	100.0	6.4	93.6	-	5.2	88.4	17.4
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	10.9	89.1	-	8.0	81.1	19.5
教育、学習支援業	100.0	14.2	85.8	1.2	10.8	73.7	19.5
医療、福祉	100.0	15.8	84.2	1.5	10.8	72.0	20.9
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	8.7	91.3	2.0	8.1	81.2	12.1
平成24 [※] 年	100.0	13.5	86.5	0.9	6.5	79.1	16.3
18	100.0	17.3	82.7	0.5	7.4	74.9	17.3
14	100.0	11.7	88.3	0.8	10.0	77.5	14.0

注：1) 「年俸制導入企業における適用労働者割合」とは、年俸制を導入している企業の期間を定めずに雇われている常用労働者（パートタイム労働者を除く。）に対する年俸制の適用労働者割合である。

2) 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人以上の民営企業」に範囲を拡大した。

24※は、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」で集計したものであり、19年以前の結果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

「対象労働者」

期間を定めずに雇われている企業全体の全常用労働者よりパートタイム労働者を除いた労働者である。

「常用労働者」とは、次の①～③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か月を超える期間を定めて雇われている労働者
- ③ 1か月以内の期間を定めて雇われている労働者又は日々雇われている労働者で、平成23年11月及び12月の各月にそれぞれ18日以上雇用された者

「パートタイム労働者」とは、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」

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日のことをいう。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制度をいう。

「事業場外労働のみなし労働時間制」とは、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。

「専門業務型裁量労働制」とは、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、予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。

「企画業務型裁量労働制」とは、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。

「勤務延長制度」

定年年齢が設定されたまま、その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。

「再雇用制度」

定年年齢に到達した者をいったん退職させた後、再び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、通勤手当など、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としない。

「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。

「業績評価制度」

労働者の業績や成果に対して労働価値（貢献度）を、あらかじめ定めた一定の方式に基づいて評価する制度をいう。