



平成 25 年 11 月 21 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

統計専門官 小平 薫

就労条件係 (内線 7639・7638)

(代表電話) 03-5253-1111

(直通電話) 03-3595-3147

平成 25 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
4 退職給付 (一時金・年金) 制度	18 頁
5 退職給付 (一時金・年金) の支給実態	22 頁
主な用語の定義	26 頁

平成 25 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（平成 19 年 11 月改定）に基づく 15 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 25 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 24 年 1 年間（又は平成 23 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、賃金制度に関する事項、退職給付制度に関する事項及び退職給付の支給実態に関する事項

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 6,144 有効回答数 4,211 有効回答率 68.5%

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。）にかかる制度又は事項を調査しており、各種の労働者 1 人平均、適用労働者割合などは、これらの労働者についてのものである。

2 表章記号について

- (1) 「0.0」は、該当する数値はあるが、四捨五入の結果、表章単位に満たないものを示す。
- (2) 「－」は、該当する数値がない場合を示す。
- (3) 「x」は、調査客体数が少ないため公表しない場合を示す。

3 構成比は四捨五入しているため、その合計が 100.0 にならない場合がある。

4 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44分）、労働者1人平均7時間45分（同7時間45分）となっている。

週所定労働時間は、1企業平均39時間25分（同39時間22分）、労働者1人平均39時間03分（同39時間03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04分（同39時間03分）、300～999人が39時間06分（同39時間04分）、100～299人が39時間19分（同39時間12分）、30～99人が39時間29分（同39時間27分）となっている。産業別にみると、金融業、保険業が37時間57分（同38時間08分）で最も短く、宿泊業、飲食サービス業が39時間53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25年	7 : 44	7 : 45	39 : 25	39 : 03
24	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
1,000人以上	7 : 47	7 : 45	39 : 04	38 : 46
300～999人	7 : 45	7 : 44	39 : 06	38 : 56
100～299人	7 : 46	7 : 46	39 : 19	39 : 13
30～99人	7 : 43	7 : 43	39 : 29	39 : 22
鉱業、採石業、砂利採取業	7 : 43	7 : 36	39 : 14	38 : 35
建設業	7 : 44	7 : 47	39 : 40	39 : 27
製造業	7 : 48	7 : 49	39 : 20	39 : 06
電気・ガス・熱供給・水道業	7 : 40	7 : 40	38 : 36	38 : 25
情報通信業	7 : 42	7 : 40	38 : 40	38 : 25
運輸業、郵便業	7 : 43	7 : 43	39 : 38	39 : 14
卸売業、小売業	7 : 42	7 : 44	39 : 22	39 : 04
金融業、保険業	7 : 35	7 : 31	37 : 57	37 : 33
不動産業、物品賃貸業	7 : 41	7 : 40	39 : 09	38 : 48
学術研究、専門・技術サービス業	7 : 45	7 : 42	39 : 05	38 : 36
宿泊業、飲食サービス業	7 : 43	7 : 44	39 : 53	39 : 31
生活関連サービス業、娯楽業	7 : 37	7 : 37	39 : 41	39 : 34
教育、学習支援業	7 : 39	7 : 42	39 : 05	38 : 56
医療、福祉	7 : 55	7 : 55	39 : 39	39 : 39
サービス業(他に分類されないもの)	7 : 42	7 : 45	39 : 23	39 : 11

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85.3%（前年88.7%）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、46.0%（同44.5%）となっている。これを企業規模別にみると、1,000人以上が69.5%（同60.9%）、300～999人が62.0%（同54.1%）、100～299人が54.2%（同44.4%）、30～99人が41.7%（同43.2%）となっている。産業別にみると、金融業、保険業が93.9%（同91.9%）で最も高く、次いで情報通信業が87.8%（同86.1%）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25年	[100.0]	100.0	7.8	85.3	39.4	46.0	6.8
24		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
1,000人以上	[2.1]	100.0	1.6	90.2	20.7	69.5	8.2
300～999人	[6.0]	100.0	2.2	88.4	26.4	62.0	9.5
100～299人	[19.9]	100.0	3.9	89.6	35.5	54.2	6.5
30～99人	[72.0]	100.0	9.5	83.8	42.1	41.7	6.7
鉱業、採石業、砂利採取業	[0.1]	100.0	-	96.7	59.9	36.8	3.3
建設業	[7.7]	100.0	7.9	89.2	49.5	39.6	3.0
製造業	[26.2]	100.0	3.5	85.4	40.8	44.5	11.1
電気・ガス・熱供給・水道業	[0.2]	100.0	2.5	89.9	27.2	62.7	7.6
情報通信業	[4.2]	100.0	1.1	96.8	9.1	87.8	2.1
運輸業、郵便業	[9.4]	100.0	12.3	78.8	53.2	25.6	8.9
卸売業、小売業	[22.3]	100.0	10.4	83.7	38.4	45.3	5.9
金融業、保険業	[0.7]	100.0	-	97.1	3.2	93.9	2.9
不動産業、物品賃貸業	[2.1]	100.0	6.6	88.9	32.4	56.6	4.5
学術研究、専門・技術サービス業	[2.5]	100.0	0.9	97.8	18.6	79.3	1.2
宿泊業、飲食サービス業	[7.2]	100.0	15.2	79.3	42.8	36.5	5.4
生活関連サービス業、娯楽業	[5.3]	100.0	14.1	84.3	46.1	38.2	1.5
教育、学習支援業	[1.2]	100.0	9.9	83.6	43.1	40.5	6.5
医療、福祉	[2.2]	100.0	0.3	88.7	24.1	64.7	11.0
サービス業(他に分類されないもの)	[8.7]	100.0	7.3	87.0	35.4	51.5	5.7

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) 「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日制などをいう。

4) 「完全週休2日制より休日日数が実質的に多い制度」とは、月1回以上週休3日制、3勤3休、3勤4休等をいう。

週休制の形態別適用労働者割合をみると「何らかの週休2日制」が適用されている労働者割合は88.4%(前年89.8%)、「完全週休2日制」が適用されている労働者割合は61.0%(同54.6%)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25年	[100.0]	100.0	3.2	88.4	27.4	61.0	8.3
24		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
1,000人以上	[35.4]	100.0	0.8	89.5	14.0	75.5	9.7
300～999人	[18.6]	100.0	1.7	88.9	24.2	64.7	9.5
100～299人	[20.5]	100.0	3.0	90.0	34.5	55.5	7.0
30～99人	[25.5]	100.0	7.9	85.4	41.8	43.7	6.7
鉱業,採石業,砂利採取業	[0.1]	100.0	0.3	94.9	48.1	46.8	4.8
建設業	[6.6]	100.0	4.3	92.6	32.8	59.8	3.1
製造業	[33.7]	100.0	1.3	88.3	23.3	65.0	10.4
電気・ガス・熱供給・水道業	[1.0]	100.0	0.2	94.0	10.5	83.6	5.8
情報通信業	[6.5]	100.0	0.1	98.9	5.4	93.5	0.9
運輸業,郵便業	[10.1]	100.0	6.6	81.1	46.1	35.0	12.3
卸売業,小売業	[18.2]	100.0	3.8	86.5	31.8	54.7	9.7
金融業,保険業	[3.8]	100.0	0.0	98.4	0.3	98.1	1.6
不動産業,物品賃貸業	[2.1]	100.0	3.2	90.4	33.7	56.8	6.4
学術研究,専門・技術サービス業	[2.6]	100.0	0.0	97.1	11.5	85.6	2.9
宿泊業,飲食サービス業	[3.7]	100.0	9.0	81.5	40.8	40.8	9.4
生活関連サービス業,娯楽業	[3.1]	100.0	13.8	82.8	39.2	43.6	3.4
教育,学習支援業	[0.6]	100.0	4.7	87.4	43.4	44.0	7.9
医療,福祉	[1.1]	100.0	1.2	82.8	26.7	56.2	16.0
サービス業(他に分類されないもの)	[6.8]	100.0	4.1	88.6	29.8	58.8	7.3

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) 「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日制などをいう。

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

年間休日総数の1企業平均は105.4日(前年106.9日)、労働者1人平均は112.6日(同113.5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114.4日(同114.3日)、300~999人が111.8日(同113.1日)、100~299人が108.4日(同109.8日)、30~99人が103.8日(同105.4日)となっている。産業別にみると、情報通信業が118.1日(同119.6日)で最も多く、宿泊業、飲食サービス業が95.6日(同98.1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

(単位：%)

年・企業規模・産業	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	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⁾
										(日)	(日)
平成25年	100.0	3.6	4.9	7.7	9.7	32.1	18.8	22.2	1.0	105.4	112.6
24	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
1,000人以上	100.0	0.3	1.2	0.8	3.5	26.4	24.0	43.6	0.3	114.4	118.2
300~999人	100.0	0.8	1.7	3.0	4.6	31.6	22.3	35.1	0.8	111.8	113.8
100~299人	100.0	1.1	4.2	5.8	8.3	31.3	23.2	25.5	0.6	108.4	110.1
30~99人	100.0	4.6	5.4	8.9	10.7	32.5	17.1	19.6	1.1	103.8	105.9
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	-	3.0	15.2	9.5	43.2	10.4	18.8	-	105.0	109.3
建設業	100.0	2.3	0.8	12.9	16.5	33.0	10.3	23.4	0.8	105.0	111.9
製造業	100.0	1.5	0.7	3.1	9.4	31.2	28.3	24.9	1.1	110.0	116.5
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	-	2.1	-	3.7	15.1	30.3	48.8	-	115.6	120.4
情報通信業	100.0	-	0.8	0.6	2.5	12.4	22.0	59.6	2.0	118.1	120.0
運輸業、郵便業	100.0	5.1	13.6	13.7	12.6	29.1	8.8	16.9	0.3	98.5	103.7
卸売業、小売業	100.0	5.4	4.4	8.3	10.0	34.5	18.6	18.4	0.4	103.5	110.1
金融業、保険業	100.0	-	-	-	-	10.6	47.0	42.5	-	118.0	119.3
不動産業、物品賃貸業	100.0	1.0	5.7	6.1	8.9	31.3	19.1	25.5	2.4	107.8	112.1
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	-	-	2.4	4.8	16.4	21.5	52.3	2.6	116.3	118.4
宿泊業、飲食サービス業	100.0	10.5	12.1	13.2	8.7	40.3	7.5	5.7	2.0	95.6	100.8
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	3.8	12.7	13.3	18.3	38.1	8.0	5.9	-	96.4	97.7
教育、学習支援業	100.0	-	4.1	15.5	17.0	35.5	13.2	14.7	-	102.8	105.5
医療、福祉	100.0	-	0.6	4.1	2.7	55.5	17.4	18.7	1.0	108.6	108.2
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	4.2	6.8	7.2	3.4	30.6	21.5	24.7	1.7	106.3	111.9

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 24 年（又は平成 23 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 18.3 日）、そのうち労働者が取得した日数は 8.6 日（同 9.0 日）で、取得率は 47.1%（同 49.3%）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 54.6%（同 56.5%）、300～999 人が 44.6%（同 47.1%）、100～299 人が 42.3%（同 44.0%）、30～99 人が 40.1%（同 42.2%）となっている。（第 5 表）

第 5 表 労働者 1 人平均年次有給休暇の取得状況

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25年	18.3	8.6	47.1
男	18.6	8.2	44.2
女	17.2	9.2	53.4
24	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
1,000人以上	19.5	10.6	54.6
300～999人	18.5	8.2	44.6
100～299人	17.8	7.5	42.3
30～99人	16.9	6.8	40.1
鉱業,採石業,砂利採取業	18.2	10.9	60.0
建設業	18.2	6.6	36.1
製造業	18.9	10.2	54.0
電気・ガス・熱供給・水道業	20.1	14.3	71.1
情報通信業	19.6	10.8	55.0
運輸業,郵便業	17.5	8.7	49.8
卸売業,小売業	17.8	6.0	33.5
金融業,保険業	19.4	9.7	50.0
不動産業,物品賃貸業	17.9	7.6	42.2
学術研究,専門・技術サービス業	18.4	9.2	49.8
宿泊業,飲食サービス業	16.3	4.9	29.8
生活関連サービス業,娯楽業	16.5	6.3	38.4
教育,学習支援業	17.1	7.5	43.6
医療,福祉	14.9	6.9	46.1
サービス業(他に分類されないもの)	17.4	8.1	46.7

注:1) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。

2) 「取得日数」は、前年（又は前々年会計年度）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 11.2%（前年 8.8%）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

(単位: %)

年・企業規模	全企業	年次有給休暇の時間単位取得制度									
		あり ¹⁾²⁾	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25年	100.0	11.2	(100.0)	(5.2)	(3.6)	(1.8)	(4.7)	(62.6)	(1.2)	(0.3)	88.8
24	100.0	8.8	(100.0)	(2.7)	(6.8)	(3.3)	(3.3)	(69.2)	(1.3)	(0.6)	91.2
1,000人以上	100.0	7.8	(100.0)	(5.6)	(3.1)	(4.0)	(2.1)	(67.4)	(1.0)	(-)	92.2
300～999人	100.0	9.8	(100.0)	(6.9)	(8.3)	(2.0)	(3.5)	(63.1)	(1.8)	(1.0)	90.2
100～299人	100.0	11.0	(100.0)	(4.4)	(4.8)	(5.6)	(2.3)	(65.6)	(1.1)	(1.3)	89.0
30～99人	100.0	11.4	(100.0)	(5.2)	(3.0)	(0.7)	(5.4)	(61.7)	(1.2)	(-)	88.6

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57.9%（前年57.5%）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」44.7%、「病気休暇」22.4%、「リフレッシュ休暇」11.1%、「ボランティア休暇」2.8%、「教育訓練休暇」3.2%、「1週間以上の長期の休暇」11.3%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」80.7%、「病気休暇」37.6%、「リフレッシュ休暇」83.6%、「ボランティア休暇」62.7%、「教育訓練休暇」77.9%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」4.3日、「病気休暇」196.9日、「リフレッシュ休暇」6.2日、「ボランティア休暇」25.6日、「教育訓練休暇」19.2日となっている。（第8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・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 ²⁾	
計	100.0	57.9	44.7	22.4	11.1	2.8	3.2	11.3	42.1
1,000人以上	100.0	73.4	39.4	35.5	40.4	23.0	3.1	22.3	26.6
300～999人	100.0	64.2	39.9	27.8	26.0	8.7	2.2	15.3	35.8
100～299人	100.0	57.4	41.9	21.9	15.6	3.5	2.5	13.4	42.6
30～99人	100.0	57.0	46.0	21.7	7.8	1.5	3.5	10.1	43.0
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	56.8	42.1	16.6	10.4	5.5	5.2	5.5	43.2
建設業	100.0	56.8	49.9	19.6	7.1	3.8	4.8	9.0	43.2
製造業	100.0	57.5	46.1	21.0	10.5	3.7	2.5	13.8	42.5
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	79.0	54.7	27.3	33.0	17.4	10.3	17.4	21.0
情報通信業	100.0	82.5	62.6	31.4	27.8	8.2	2.5	14.4	17.5
運輸業、郵便業	100.0	58.3	42.7	26.0	6.7	1.6	4.6	7.7	41.7
卸売業、小売業	100.0	57.7	47.0	22.4	13.1	1.1	3.1	13.2	42.3
金融業、保険業	100.0	85.0	45.3	34.2	41.8	20.7	1.2	24.8	15.0
不動産業、物品賃貸業	100.0	66.8	52.1	22.2	10.8	5.0	1.0	14.9	33.2
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	75.8	58.3	26.7	19.1	5.7	3.0	17.0	24.2
宿泊業、飲食サービス業	100.0	42.6	28.5	22.5	6.5	0.2	0.4	5.4	57.4
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	51.5	35.1	18.2	12.3	3.4	3.1	6.2	48.5
教育、学習支援業	100.0	56.3	48.6	16.5	7.8	0.6	-	9.1	43.7
医療、福祉	100.0	53.9	36.1	23.0	6.4	-	11.9	5.0	46.1
サービス業（他に分類されないもの）	100.0	55.8	38.7	22.2	8.1	2.0	4.0	9.9	44.2
平成24年	100.0	57.5	43.5	21.8	10.9	2.5	3.1	9.7	42.5

注：1) 「特別休暇」とは、法定休暇（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) 「左記以外の1週間以上の長期の休暇」には、法定休暇で法律の規定よりも労働者を優遇している場合の上積りは含まない。

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	[44.7]	100.0	80.7	3.2	16.1	4.3
1,000人以上	[39.4]	100.0	84.7	2.3	13.0	4.5
300～999人	[39.9]	100.0	80.8	3.2	16.0	4.3
100～299人	[41.9]	100.0	80.8	2.7	16.5	4.2
30～99人	[46.0]	100.0	80.6	3.4	16.1	4.3
平成24年	[43.5]	100.0	80.5	2.8	16.8	4.2
病気休暇						
計	[22.4]	100.0	37.6	17.1	45.3	190.9
1,000人以上	[35.5]	100.0	54.2	17.7	28.1	221.0
300～999人	[27.8]	100.0	40.2	16.6	43.2	245.4
100～299人	[21.9]	100.0	35.7	17.4	46.9	228.5
30～99人	[21.7]	100.0	37.1	17.1	45.8	168.6
平成24年	[21.8]	100.0	42.2	19.1	38.8	112.6
リフレッシュ休暇						
計	[11.1]	100.0	83.6	2.6	13.7	6.2
1,000人以上	[40.4]	100.0	92.2	0.8	7.0	7.7
300～999人	[26.0]	100.0	92.4	1.2	6.3	6.5
100～299人	[15.6]	100.0	91.6	2.9	5.4	5.9
30～99人	[7.8]	100.0	75.4	3.2	21.4	6.1
平成24年	[10.9]	100.0	90.8	1.7	7.4	6.4
ボランティア休暇						
計	[2.8]	100.0	62.7	3.8	33.5	25.6
1,000人以上	[23.0]	100.0	73.1	3.9	23.0	50.1
300～999人	[8.7]	100.0	64.8	3.8	31.4	20.8
100～299人	[3.5]	100.0	62.9	9.7	27.4	20.9
30～99人	[1.5]	100.0	56.9	-	43.1	8.9
平成24年	[2.5]	100.0	68.7	4.9	26.4	49.1
教育訓練休暇						
計	[3.2]	100.0	77.9	9.7	12.4	19.2
1,000人以上	[3.1]	100.0	74.5	5.1	20.5	82.5
300～999人	[2.2]	100.0	82.4	-	17.6	174.3
100～299人	[2.5]	100.0	77.6	7.8	14.6	46.6
30～99人	[3.5]	100.0	77.8	10.7	11.5	3.6
平成24年	[3.1]	100.0	77.1	11.1	11.8	15.7

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。

(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51.1%（前年51.3%）となっている。企業規模別にみると、1,000人以上が72.6%（同71.4%）、300～999人が64.0%（同69.1%）、100～299人が54.0%（同57.8%）、30～99人が48.6%（同47.4%）となっている。産業別にみると、鉱業、採石業、砂利採取業が73.1%（同74.9%）で最も高く、金融業、保険業が17.6%（同17.7%）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32.3%（同33.3%）、「1か月単位の変形労働時間制」が16.6%（同15.8%）、「フレックスタイム制」が5.0%（同5.2%）となっている。（第9表）

第9表 変形労働時間制の有無、種類別採用企業割合

（単位：％）

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	
			平成25年	100.0	51.1	
24	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
1,000人以上	100.0	72.6	20.9	40.6	28.2	27.4
300～999人	100.0	64.0	30.4	29.7	13.4	36.0
100～299人	100.0	54.0	33.3	16.7	7.9	46.0
30～99人	100.0	48.6	32.5	14.8	2.8	51.4
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	73.1	59.8	15.3	3.8	26.9
建設業	100.0	51.6	46.5	7.5	0.8	48.4
製造業	100.0	60.2	49.3	7.5	6.8	39.8
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	62.8	24.6	41.2	11.5	37.2
情報通信業	100.0	34.2	7.4	8.5	20.2	65.8
運輸業、郵便業	100.0	50.8	33.3	18.3	2.0	49.2
卸売業、小売業	100.0	50.3	27.8	22.0	2.8	49.7
金融業、保険業	100.0	17.6	2.9	7.3	10.1	82.4
不動産業、物品賃貸業	100.0	45.2	21.1	22.9	3.8	54.8
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	30.3	14.8	5.8	10.5	69.7
宿泊業、飲食サービス業	100.0	48.3	15.1	31.0	2.6	51.7
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	50.6	24.1	28.0	3.9	49.4
教育、学習支援業	100.0	54.6	42.9	8.1	5.6	45.4
医療、福祉	100.0	53.5	11.6	39.4	2.6	46.5
サービス業（他に分類されないもの）	100.0	45.3	23.9	18.3	5.6	54.7

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労働者割合は46.7%（前年48.4%）で、種類別にみると、「1年単位の変形労働時間制」は21.3%（同22.8%）、「1か月単位の変形労働時間制」は17.4%（同17.8%）、「フレックスタイム制」は7.9%（同7.8%）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			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25年	100.0	46.7	21.3	17.4	7.9	53.3
24	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
1,000人以上	100.0	47.4	8.5	24.2	14.8	52.6
300～999人	100.0	49.0	22.7	19.3	7.0	51.0
100～299人	100.0	45.0	28.9	11.8	4.3	55.0
30～99人	100.0	45.3	31.8	10.9	2.0	54.7
鉱業,採石業,砂利採取業	100.0	52.5	39.3	9.9	3.2	47.5
建設業	100.0	38.5	28.0	9.6	0.8	61.5
製造業	100.0	51.1	28.4	9.9	12.7	48.9
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	67.2	2.9	37.8	26.4	32.8
情報通信業	100.0	28.0	2.0	3.4	22.6	72.0
運輸業,郵便業	100.0	55.0	25.9	26.4	2.1	45.0
卸売業,小売業	100.0	52.3	23.7	24.7	3.9	47.7
金融業,保険業	100.0	14.3	0.3	9.7	4.3	85.7
不動産業,物品賃貸業	100.0	35.3	14.1	16.4	4.6	64.7
学術研究,専門・技術サービス業	100.0	27.6	8.9	5.3	13.4	72.4
宿泊業,飲食サービス業	100.0	56.5	10.6	43.2	1.5	43.5
生活関連サービス業,娯楽業	100.0	46.2	15.8	28.7	1.5	53.8
教育,学習支援業	100.0	57.1	40.3	10.4	6.1	42.9
医療,福祉	100.0	62.0	13.1	48.0	0.7	38.0
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	40.6	13.2	25.2	2.2	59.4

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10.8%（前年11.9%）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9.2%（同10.4%）、「専門業務型裁量労働制」が2.2%（同2.3%）、「企画業務型裁量労働制」が0.8%（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25年	100.0	10.8	
24	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
1,000人以上	100.0	24.9	17.7	7.6	5.9	75.1
300～999人	100.0	20.1	17.6	3.6	1.4	79.9
100～299人	100.0	13.6	11.4	3.1	0.9	86.4
30～99人	100.0	8.8	7.7	1.6	0.6	91.2
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	4.7	4.7	-	-	95.3
建設業	100.0	12.0	11.1	1.4	0.1	88.0
製造業	100.0	12.0	11.0	2.2	1.1	88.0
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	2.2	1.7	0.6	-	97.8
情報通信業	100.0	25.7	12.1	17.0	2.0	74.3
運輸業、郵便業	100.0	3.6	3.6	-	-	96.4
卸売業、小売業	100.0	13.5	12.7	1.7	0.7	86.5
金融業、保険業	100.0	17.1	13.1	1.6	5.2	82.9
不動産業、物品賃貸業	100.0	15.6	15.0	0.4	0.3	84.4
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	20.5	13.3	8.8	1.5	79.5
宿泊業、飲食サービス業	100.0	4.7	4.6	0.2	0.0	95.3
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	7.1	6.2	0.0	1.1	92.9
教育、学習支援業	100.0	7.2	5.0	1.8	0.8	92.8
医療、福祉	100.0	1.8	0.8	1.0	-	98.2
サービス業（他に分類されないもの）	100.0	5.5	3.7	1.1	1.3	94.5

みなし労働時間制の適用を受ける労働者割合は 8.1%（前年 8.5%）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 6.6%（同 7.1%）、「専門業務型裁量労働制」が 1.2%（同 1.1%）、「企画業務型裁量労働制」が 0.3%（同 0.3%）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				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25年	100.0	8.1	6.6	1.2	0.3	91.9
24	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
1,000人以上	100.0	11.0	8.9	1.6	0.5	89.0
300～999人	100.0	9.2	8.0	1.1	0.1	90.8
100～299人	100.0	6.1	5.0	0.9	0.2	93.9
30～99人	100.0	4.7	3.7	0.8	0.2	95.3
鉱業,採石業,砂利採取業	100.0	2.3	2.3	-	-	97.7
建設業	100.0	6.0	5.5	0.4	0.0	94.0
製造業	100.0	7.2	6.0	0.9	0.3	92.8
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	6.6	6.6	0.0	-	93.4
情報通信業	100.0	14.6	4.3	9.8	0.5	85.4
運輸業,郵便業	100.0	9.8	9.8	-	-	90.2
卸売業,小売業	100.0	8.4	8.0	0.2	0.3	91.6
金融業,保険業	100.0	17.5	16.4	0.1	1.1	82.5
不動産業,物品賃貸業	100.0	7.2	6.8	0.0	0.4	92.8
学術研究,専門・技術サービス業	100.0	14.1	7.5	6.2	0.3	85.9
宿泊業,飲食サービス業	100.0	2.2	2.2	0.0	0.0	97.8
生活関連サービス業,娯楽業	100.0	4.7	4.2	0.0	0.6	95.3
教育,学習支援業	100.0	4.7	3.3	0.8	0.6	95.3
医療,福祉	100.0	1.0	0.9	0.1	-	99.0
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	3.8	3.2	0.1	0.5	96.2

2 定年制等

(1) 定年制

定年制を定めている企業割合は93.3%（前年92.2%）となっており、そのうち「一律に定めている」企業割合は98.4%（同98.8%）、「職種別に定めている」企業割合は1.2%（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25年	100.0	93.3	(100.0)	(98.4)	(1.2)	(0.4)	6.7
24	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
1,000人以上	100.0	99.8	(100.0)	(98.2)	(1.4)	(0.5)	0.2
300～999人	100.0	99.4	(100.0)	(98.3)	(1.3)	(0.3)	0.6
100～299人	100.0	97.3	(100.0)	(99.4)	(0.2)	(0.4)	2.7
30～99人	100.0	91.5	(100.0)	(98.1)	(1.5)	(0.4)	8.5
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	95.1	(100.0)	(100.0)	(-)	(-)	4.9
建設業	100.0	96.0	(100.0)	(98.4)	(0.8)	(0.8)	4.0
製造業	100.0	97.5	(100.0)	(99.2)	(0.5)	(0.3)	2.5
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	99.6	(100.0)	(98.2)	(1.8)	(-)	0.4
情報通信業	100.0	99.1	(100.0)	(98.3)	(1.7)	(-)	0.9
運輸業、郵便業	100.0	94.7	(100.0)	(97.4)	(2.3)	(0.3)	5.3
卸売業、小売業	100.0	92.7	(100.0)	(98.1)	(1.5)	(0.4)	7.3
金融業、保険業	100.0	100.0	(100.0)	(99.1)	(0.9)	(-)	-
不動産業、物品賃貸業	100.0	93.0	(100.0)	(98.5)	(1.5)	(-)	7.0
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	98.9	(100.0)	(98.7)	(1.3)	(-)	1.1
宿泊業、飲食サービス業	100.0	77.2	(100.0)	(98.3)	(1.3)	(0.5)	22.8
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	91.0	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(-)	9.0
教育、学習支援業	100.0	95.2	(100.0)	(98.6)	(0.2)	(1.2)	4.8
医療、福祉	100.0	90.5	(100.0)	(96.6)	(2.3)	(1.1)	9.5
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	88.7	(100.0)	(97.3)	(2.5)	(0.3)	11.3

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、14.0%（前年14.5%）となっている。

企業規模別にみると、1,000人以上が4.8%（同3.9%）、300～999人が5.6%（同4.9%）、100～299人が8.3%（同8.5%）、30～99人が16.7%（同17.6%）となっている。産業別にみると、医療、福祉が47.3%（同44.0%）で最も高く、鉱業、採石業、砂利採取業が4.0%（同4.6%）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25年	[98.4] 100.0	83.0	0.3	1.2	0.9	0.6	12.5	1.5	14.0
24	[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
1,000人以上	[98.2] 100.0	92.7	0.6	0.2	1.7	0.1	4.8	-	4.8
300～999人	[98.3] 100.0	91.6	0.4	0.7	1.3	0.4	5.6	0.0	5.6
100～299人	[99.4] 100.0	88.7	0.6	1.0	0.9	0.6	7.9	0.3	8.3
30～99人	[98.1] 100.0	80.3	0.2	1.3	0.9	0.6	14.7	2.0	16.7
鉱業、採石業、砂利採取業	[100.0] 100.0	94.5	1.5	-	-	-	4.0	-	4.0
建設業	[98.4] 100.0	83.3	-	2.1	0.3	0.9	12.7	0.8	13.5
製造業	[99.2] 100.0	90.0	0.1	1.6	1.0	0.7	6.2	0.4	6.6
電気・ガス・熱供給・水道業	[98.2] 100.0	85.4	-	4.3	1.3	1.3	7.7	-	7.7
情報通信業	[98.3] 100.0	89.1	0.2	0.1	-	0.3	10.2	-	10.2
運輸業、郵便業	[97.4] 100.0	74.2	1.2	1.2	1.6	1.3	17.9	2.7	20.5
卸売業、小売業	[98.1] 100.0	88.4	0.1	-	0.6	0.1	9.8	0.9	10.7
金融業、保険業	[99.1] 100.0	89.6	0.7	1.8	-	-	7.2	0.7	7.9
不動産業、物品賃貸業	[98.5] 100.0	87.5	1.1	-	1.1	-	9.1	1.1	10.2
学術研究、専門・技術サービス業	[98.7] 100.0	79.1	1.3	5.4	0.8	1.0	12.5	-	12.5
宿泊業、飲食サービス業	[98.3] 100.0	72.1	-	1.3	0.2	0.4	23.4	2.6	26.0
生活関連サービス業、娯楽業	[100.0] 100.0	80.2	-	0.2	1.6	-	17.0	1.0	18.0
教育、学習支援業	[98.6] 100.0	83.5	-	-	2.4	0.2	13.9	-	13.9
医療、福祉	[96.6] 100.0	49.0	0.1	1.4	1.1	1.1	41.2	6.0	47.3
サービス業(他に分類されないもの)	[97.3] 100.0	69.5	0.5	2.4	1.8	0.9	19.0	5.9	24.9

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92.9%（前年92.1%）となっている。企業規模別にみると、1,000人以上が97.2%（同97.7%）、300～999人が98.4%（同97.8%）、100～299人が95.7%（同96.2%）、30～99人が91.5%（同90.2%）となっている。産業別にみると、鉱業、採石業、砂利採取業が98.0%（同95.4%）で最も高く、宿泊業、飲食サービス業が79.2%（同80.3%）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9.0%（同11.4%）、「再雇用制度のみ」の企業割合は73.9%（同71.6%）、「両制度併用」の企業割合は10.0%（同9.1%）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

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25年	[98.4]	100.0	92.9	9.0	73.9	10.0	7.1	19.0	83.9
24	[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
1,000人以上	[98.2]	100.0	97.2	2.3	88.8	6.1	2.8	8.4	95.0
300～999人	[98.3]	100.0	98.4	3.7	89.1	5.6	1.6	9.3	94.7
100～299人	[99.4]	100.0	95.7	8.6	80.2	6.9	4.3	15.4	87.1
30～99人	[98.1]	100.0	91.5	9.8	70.1	11.5	8.5	21.3	81.7
鉱業、採石業、砂利採取業	[100.0]	100.0	98.0	4.0	84.6	9.4	2.0	13.4	94.0
建設業	[98.4]	100.0	92.5	7.9	76.6	8.1	7.5	15.9	84.6
製造業	[99.2]	100.0	96.1	7.9	77.8	10.4	3.9	18.3	88.2
電気・ガス・熱供給・水道業	[98.2]	100.0	96.6	4.6	90.3	1.7	3.4	6.3	92.0
情報通信業	[98.3]	100.0	88.9	4.7	78.7	5.5	11.1	10.2	84.2
運輸業、郵便業	[97.4]	100.0	93.1	13.3	68.6	11.2	6.9	24.5	79.9
卸売業、小売業	[98.1]	100.0	96.5	7.8	76.5	12.2	3.5	20.0	88.7
金融業、保険業	[99.1]	100.0	93.8	3.5	87.8	2.5	6.2	6.1	90.3
不動産業、物品賃貸業	[98.5]	100.0	94.3	6.9	80.5	6.9	5.7	13.8	87.4
学術研究、専門・技術サービス業	[98.7]	100.0	91.5	6.4	78.7	6.4	8.5	12.8	85.1
宿泊業、飲食サービス業	[98.3]	100.0	79.2	14.0	59.0	6.3	20.8	20.3	65.3
生活関連サービス業、娯楽業	[100.0]	100.0	89.9	9.2	67.5	13.1	10.1	22.3	80.6
教育、学習支援業	[98.6]	100.0	84.7	7.2	70.6	6.9	15.3	14.1	77.5
医療、福祉	[96.6]	100.0	80.8	12.4	52.4	16.0	19.2	28.4	68.4
サービス業(他に分類されないもの)	[97.3]	100.0	91.0	11.8	70.6	8.7	9.0	20.4	79.3

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。

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 63.0%（前年 56.3%）、再雇用制度がある企業で 82.7%（同 80.3%）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 95.6%（同 94.4%）、再雇用制度がある企業で 96.3%（同 93.6%）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

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⁾					(再掲) 65歳 以上	最高雇用 年齢を定めて いない企業
			64歳	65歳	66歳 以上				
(単位：%)									
勤務延長制度 ⁴⁾									
平成25年	[19.0]	100.0	63.0	(100.0)	(4.2)	(78.5)	(17.1)	(95.6)	37.0
24	[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
1,000人以上	[8.4]	100.0	75.4	(100.0)	(7.5)	(86.1)	(6.4)	(92.5)	24.6
300～999人	[9.3]	100.0	76.3	(100.0)	(1.9)	(80.6)	(13.4)	(94.1)	23.7
100～299人	[15.4]	100.0	69.8	(100.0)	(4.3)	(84.2)	(11.6)	(95.7)	30.2
30～99人	[21.3]	100.0	60.8	(100.0)	(4.3)	(76.9)	(18.9)	(95.7)	39.2
再雇用制度 ⁴⁾									
平成25年	[83.9]	100.0	82.7	(100.0)	(3.7)	(90.6)	(5.7)	(96.3)	17.3
24	[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
1,000人以上	[95.0]	100.0	92.0	(100.0)	(5.1)	(92.9)	(2.0)	(94.9)	8.0
300～999人	[94.7]	100.0	91.3	(100.0)	(4.6)	(91.1)	(4.3)	(95.4)	8.7
100～299人	[87.1]	100.0	87.6	(100.0)	(4.5)	(92.3)	(3.2)	(95.5)	12.4
30～99人	[81.7]	100.0	79.8	(100.0)	(3.2)	(89.8)	(7.0)	(96.7)	20.2

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21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、「基準に適合する者全員」とする企業割合が最も多く、51.7%（前年 46.6%）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、54.6%（同 57.5%）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

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	
(単位：%)										
平成25年	[19.0]	100.0	46.0	51.7	2.2	[83.9]	100.0	44.2	54.6	1.3
24	[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
1,000人以上	[8.4]	100.0	34.8	60.7	4.5	[95.0]	100.0	29.6	69.5	0.9
300～999人	[9.3]	100.0	46.5	46.0	7.5	[94.7]	100.0	32.4	66.2	1.4
100～299人	[15.4]	100.0	45.2	51.2	3.6	[87.1]	100.0	39.9	58.1	2.0
30～99人	[21.3]	100.0	46.3	51.9	1.7	[81.7]	100.0	47.3	51.7	1.0

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83.4%（前年84.6%）となっており、そのうち、時間外労働の割増賃金率を「25%」とする企業割合は94.0%（同93.5%）、「26%以上」とする企業割合は5.8%（同6.1%）となっている。

時間外労働の割増賃金率を「26%以上」とする企業割合を企業規模別にみると、1,000人以上が26.5%（同21.9%）、300～999人が16.3%（同14.7%）、100～299人が8.3%（同8.5%）、30～99人が3.5%（同4.0%）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25年	100.0	89.9	83.4 (100.0)	(94.0)	(5.8)	6.5	10.1	
24	100.0	92.6	84.6 (100.0)	(93.5)	(6.1)	7.9	7.4	
1,000人以上	100.0	98.3	84.4 (100.0)	(73.2)	(26.5)	13.9	1.7	
300～999人	100.0	97.6	89.6 (100.0)	(83.5)	(16.3)	8.0	2.4	
100～299人	100.0	93.9	87.6 (100.0)	(91.7)	(8.3)	6.3	6.1	
30～99人	100.0	87.9	81.7 (100.0)	(96.3)	(3.5)	6.1	12.1	

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25.3%（前年23.4%）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46.8%（同35.7%）、「50%以上」とする企業割合は52.8%（同64.1%）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27.4%（同27.8%）、代替休暇制度がない企業割合は72.6%（同72.2%）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25年	[89.9]	100.0	25.3 (100.0)	(46.8)	(52.8)	(27.4)	(72.6)	74.7
24	[92.6]	100.0	23.4 (100.0)	(35.7)	(64.1)	(27.8)	(72.2)	76.6
1,000人以上	[98.3]	100.0	87.2 (100.0)	(8.1)	(91.8)	(14.1)	(85.9)	12.8
300～999人	[97.6]	100.0	59.4 (100.0)	(21.8)	(78.0)	(19.2)	(80.8)	40.6
100～299人	[93.9]	100.0	33.0 (100.0)	(41.4)	(58.6)	(25.4)	(74.6)	67.0
30～99人	[87.9]	100.0	17.9 (100.0)	(63.7)	(35.7)	(33.1)	(66.9)	82.1

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。

4 退職給付（一時金・年金）制度

(1) 退職給付（一時金・年金）制度の有無及び形態

退職給付（一時金・年金）制度がある企業割合は、75.5%で、企業規模別にみると、1,000人以上が93.6%、300～999人が89.4%、100～299人が82.0%、30～99人が72.0%と規模が大きいほど退職給付（一時金・年金）制度がある企業割合が高くなっている。

これを産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業が96.3%と最も高く、次いで建設業が91.5%、鉱業、採石業、砂利採取業が91.0%となっている。

退職給付（一時金・年金）制度がある企業について、制度の形態別にみると、「退職一時金制度のみ」が65.8%、「両制度併用」が22.6%、「退職年金制度のみ」が11.6%となっている。（第20表）

第20表 退職給付（一時金・年金）制度の有無、形態別企業割合

企業規模・産業・年	全企業	退職給付（一時金・年金）制度				（再掲）制度がある		
		退職給付（一時金・年金）制度がある企業 ^注	退職一時金制度のみ	退職年金制度のみ	両制度併用	退職給付（一時金・年金）制度がない企業	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）
計	100.0	75.5 (100.0)	(65.8)	(11.6)	(22.6)	24.5	(88.4)	(34.2)
1,000人以上	100.0	93.6 (100.0)	(23.0)	(28.9)	(48.1)	6.4	(71.1)	(77.0)
300～999人	100.0	89.4 (100.0)	(31.5)	(27.2)	(41.3)	10.6	(72.8)	(68.5)
100～299人	100.0	82.0 (100.0)	(56.0)	(14.0)	(30.0)	18.0	(86.0)	(44.0)
30～99人	100.0	72.0 (100.0)	(74.1)	(8.6)	(17.3)	28.0	(91.4)	(25.9)
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	91.0 (100.0)	(73.6)	(11.1)	(15.3)	9.0	(88.9)	(26.4)
建設業	100.0	91.5 (100.0)	(59.9)	(12.1)	(28.0)	8.5	(87.9)	(40.1)
製造業	100.0	86.6 (100.0)	(67.7)	(10.8)	(21.5)	13.4	(89.2)	(32.3)
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	96.3 (100.0)	(50.0)	(12.3)	(37.8)	3.7	(87.7)	(50.0)
情報通信業	100.0	76.9 (100.0)	(47.6)	(16.7)	(35.7)	23.1	(83.3)	(52.4)
運輸業、郵便業	100.0	60.0 (100.0)	(61.3)	(11.6)	(27.1)	40.0	(88.4)	(38.7)
卸売業、小売業	100.0	82.3 (100.0)	(62.2)	(14.3)	(23.5)	17.7	(85.7)	(37.8)
金融業、保険業	100.0	89.2 (100.0)	(43.4)	(17.3)	(39.3)	10.8	(82.7)	(56.6)
不動産業、物品賃貸業	100.0	76.9 (100.0)	(68.5)	(9.1)	(22.3)	23.1	(90.9)	(31.5)
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	83.3 (100.0)	(62.7)	(12.9)	(24.3)	16.7	(87.1)	(37.3)
宿泊業、飲食サービス業	100.0	52.6 (100.0)	(80.6)	(7.4)	(12.0)	47.4	(92.6)	(19.4)
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	53.0 (100.0)	(67.7)	(10.1)	(22.3)	47.0	(89.9)	(32.3)
教育、学習支援業	100.0	74.4 (100.0)	(85.6)	(11.3)	(3.1)	25.6	(88.7)	(14.4)
医療、福祉	100.0	50.1 (100.0)	(89.4)	(6.5)	(4.1)	49.9	(93.5)	(10.6)
サービス業（他に分類されないもの）	100.0	62.0 (100.0)	(77.3)	(6.7)	(15.9)	38.0	(93.3)	(22.7)
平成20年	100.0	83.9 (100.0)	(55.3)	(12.8)	(31.9)	16.1	(87.2)	(44.7)

注：（ ）内の数値は、退職給付（一時金・年金）制度がある企業に対する割合である。

(2) 退職一時金制度

ア 退職一時金制度の支払準備形態

退職一時金制度がある企業について支払準備形態（複数回答）をみると、「社内準備」が64.5%と最も高く、次いで「中小企業退職金共済制度」が46.5%、「特定退職金共済制度」が7.5%、「その他」が3.9%となっている（第21表）。

第21表 退職一時金制度の支払準備形態別企業割合

(単位：%)

企業規模・年	退職一時金制度がある企業 ¹⁾²⁾		退職一時金制度の支払準備形態（複数回答）			
			社内準備	中小企業退職金共済制度	特定退職金共済制度	その他
計	[88.4]	100.0	64.5	46.5	7.5	3.9
1,000人以上	[71.1]	100.0	96.6	-	3.4	3.1
300～999人	[72.8]	100.0	87.5	14.0	5.0	4.0
100～299人	[86.0]	100.0	73.2	37.3	4.5	3.7
30～99人	[91.4]	100.0	59.1	53.2	8.7	4.0
平成20年	[87.2]	100.0	64.2	39.0	8.8	4.9

注：1) []内の数値は、退職給付（一時金・年金）制度がある企業のうち、退職一時金制度がある企業割合である。

2) 「退職一時金制度がある企業」には、「両制度併用」を含む。

イ 算定基礎額の種類

退職一時金制度がある企業で、支払準備形態に社内準備を採用している企業について、算定基礎額の種類（複数回答）をみると、算定基礎額を「退職時の賃金」とする企業割合が55.6%、「別に定める金額」が44.6%となっている。

算定基礎額を「退職時の賃金」とする企業について、その内容別にみると「すべての基本給」が33.9%、「一部の基本給」が21.6%となっている。

算定基礎額を「別に定める金額」とする場合の方式（複数回答）をみると、「点数（ポイント制）方式」が19.0%と最も高くなっており、次いで「別テーブル方式」が14.6%、「定額方式」が7.8%となっている。（第22表）

第22表 算定基礎額の種別企業割合

(単位：%)

企業規模・年	社内準備を採用している企業 ^{注)}		算定基礎額の種類（複数回答）									その他
			退職時の賃金	別に定める金額		方式（複数回答）				不明		
				すべての基本給	一部の基本給	別テーブル方式	定額方式	点数（ポイント制）方式	その他			
計	[64.5]	100.0	55.6	33.9	21.6	44.6	14.6	7.8	19.0	1.0	-	3.2
1,000人以上	[96.6]	100.0	25.2	14.4	10.8	74.9	14.7	3.7	51.3	2.0	-	3.8
300～999人	[87.5]	100.0	36.7	23.4	13.1	63.6	14.9	5.2	39.6	1.1	-	3.8
100～299人	[73.2]	100.0	50.9	31.9	18.7	50.2	14.9	5.6	24.9	1.4	-	3.8
30～99人	[59.1]	100.0	61.1	36.9	24.2	38.8	14.4	9.1	12.8	0.7	-	2.9
平成20年	[64.2]	100.0	56.6	34.2	22.4	44.2	15.7	11.1	18.0	0.9	0.2	3.9

注：[]内の数値は、退職一時金制度がある企業のうち、支払準備形態に社内準備を採用している企業割合である。

ウ 保全措置

退職一時金制度のみの企業のうち、支払準備形態が社内準備のみの企業について、保全措置の有無をみると、保全措置を講じている企業割合は16.7%となっている。

保全措置を講じていない企業は83.3%となっており、うち保全措置を講じないことについて労使協定を締結している企業割合は、2.3%となっている。（第23表）

第23表 保全措置の有無別企業割合

(単位：%)

企業規模・年	退職一時金制度のみで支払準備形態が社内準備のみの企業 ¹⁾		保全措置を講じている	保全措置を講じていない ²⁾		保全措置を講じないことについて労使協定を締結
	[]内の数値	100.0		()内の数値	()内の数値	
計	[26.9]	100.0	16.7	83.3	(100.0)	(2.3)
1,000人以上	[20.7]	100.0	19.5	80.5	(100.0)	(2.3)
300～999人	[21.6]	100.0	12.8	87.2	(100.0)	(0.6)
100～299人	[28.7]	100.0	10.7	89.3	(100.0)	(1.5)
30～99人	[27.1]	100.0	19.0	81.0	(100.0)	(2.7)
平成20年	[24.4]	100.0	17.6	82.4	(100.0)	(2.2)

注：1) []内の数値は、退職給付（一時金・年金）制度がある企業のうち、退職一時金制度のみで支払準備形態が社内準備のみの企業割合である。

2) ()内の数値は、保全措置を講じていない企業に対する割合である。

(3) 退職年金制度

退職年金制度がある企業について支払準備形態（複数回答）をみると、厚生年金基金が44.8%、確定拠出年金（企業型）が35.9%となっている（第24表）。

第24表 退職年金制度の支払準備形態別企業割合

(単位：%)

企業規模・年	退職年金制度がある企業 ¹⁾		退職年金制度の支払準備形態（複数回答）			
			厚生年金基金	確定給付企業年金（CBPを含む）	確定拠出年金（企業型）	企業独自の年金
計	[34.2]	100.0	44.8	35.6	35.9	2.8
1,000人以上	[77.0]	100.0	11.0	69.4	48.7	4.5
300～999人	[68.5]	100.0	21.3	58.0	46.7	2.7
100～299人	[44.0]	100.0	37.5	44.4	37.8	2.2
30～99人	[25.9]	100.0	58.9	20.9	30.4	2.9

注：1) []内の数値は、退職給付（一時金・年金）制度がある企業のうち、退職年金制度がある企業割合である。

2) 平成20年においても調査を行っているが、制度が一部異なり比較できないため、掲載していない。

(4) 退職給付（一時金・年金）制度の見直し

ア 退職一時金制度の見直し

退職一時金制度について、過去3年間に見直しを行った企業割合は、全企業に対し11.3%となっており、その見直し内容（複数回答）をみると、「他の退職一時金制度へ移行」が29.0%と最も高く、次いで「新たに導入又は既存のもの他に設置」が22.7%、「算定基礎額の算出方法の変更」が14.2%となっている。

今後3年間に見直しを行う予定がある企業割合は、全企業に対し6.8%となっており、「新たに導入又は既存のもの他に設置」が25.5%と最も高く、次いで「算定基礎額の算出方法の変更」が21.1%、「支給率」のうち「増加」が15.2%となっている。（第25表）

第25表 退職一時金制度の見直し内容別企業割合

（単位：％）

見直しの時期・企業規模	退職一時金制度の見直しを行った・行う予定がある企業 ^{注)}	退職一時金制度の見直し内容（複数回答）											その他			
		新たに導入又は既存のもの他に設置	全部又は一部を年金へ移行	他の退職一時金制度へ移行	退職一時金制度の廃止・脱退	算定基礎額の算出方法の変更	特別加算制度の導入	支給率		退職一時金を縮小又は廃止し毎月の給与を拡大						
								増加	減少	労働者一律	労働者の選択制					
[過去3年間]																
計	[11.3]	100.0	22.7	9.2	29.0	3.2	14.2	2.5	12.8	8.7	0.1	0.0	12.4			
1,000人以上	[19.3]	100.0	9.5	27.8	13.3	1.4	32.8	2.4	7.4	2.7	0.5	1.1	19.4			
300～999人	[14.4]	100.0	13.0	25.7	26.5	2.3	20.9	3.3	7.7	6.9	1.3	-	9.5			
100～299人	[13.5]	100.0	17.5	17.0	27.8	0.9	20.1	1.0	7.6	6.0	-	-	14.2			
30～99人	[10.2]	100.0	26.5	3.3	30.6	4.3	10.2	3.0	15.6	10.2	-	-	11.7			
平成20年	[13.6]	100.0	24.3	10.3	29.5	4.6	24.0	4.3	9.9	7.9	4.6	1.1	5.4			
[今後3年間]																
計	[6.8]	100.0	25.5	4.8	10.2	3.0	21.1	0.7	15.2	5.7	1.4	0.1	19.4			
1,000人以上	[8.8]	100.0	10.2	29.9	8.0	-	27.8	-	8.5	4.3	-	3.0	25.9			
300～999人	[5.5]	100.0	11.1	8.1	14.0	-	39.1	-	9.2	1.8	-	-	24.7			
100～299人	[5.3]	100.0	19.7	15.0	14.1	4.5	20.2	-	11.5	4.8	-	-	24.3			
30～99人	[7.3]	100.0	28.1	1.6	9.3	2.9	19.9	0.9	16.5	6.2	1.8	-	17.9			
平成20年	[14.4]	100.0	19.6	12.6	31.6	2.3	23.8	3.0	12.8	3.9	4.2	2.4	9.5			

注：[]内の数値は、全企業のうち、退職一時金制度の見直しを行った・見直しを行う予定がある企業割合である。

イ 退職年金制度の見直し

退職年金制度について、過去3年間に見直しを行った企業割合は、全企業に対し7.1%となっており、その見直し内容（複数回答）をみると、「他の年金制度へ移行」が49.1%と最も高く、次いで「新たに導入又は既存のもの他に設置」が19.3%、「全部又は一部を退職一時金へ移行」が10.2%となっている。

今後3年間に見直しを行う予定がある企業割合は、全企業に対し2.5%となっており、「新たに導入又は既存のもの他に設置」が25.7%と最も高く、次いで「他の年金制度へ移行」が10.4%、「年金制度の廃止」が9.6%となっている。（第26表）

第26表 退職年金制度の見直し内容別企業割合

（単位：％）

見直しの時期・企業規模	退職年金制度の見直しを行った・行う予定がある企業 ^{注)}	退職年金制度の見直し内容（複数回答）											支給率	退職年金を縮小又は廃止し毎月の給与を拡大		その他	
		新たに導入又は既存のもの他に設置	全部又は一部を退職一時金へ移行	他の年金制度へ移行	年金制度の廃止	年金支給期間の延長	年金支給期間の短縮	算定基礎額の算出方法の変更	特別加算制度の導入	賞金や物価上昇率に伴う給付水準の見直し制度を導入	支給率			労働者一律	労働者の選択制		
											増加	減少					
[過去3年間]																	
計	[7.1]	100.0	19.3	10.2	49.1	7.3	0.3	0.7	9.4	0.1	0.8	1.2	5.8	0.0	0.0	10.2	
1,000人以上	[23.9]	100.0	18.0	3.9	56.1	3.4	2.8	2.9	14.5	0.4	1.8	1.8	10.5	0.4	-	11.8	
300～999人	[19.2]	100.0	15.1	7.8	63.0	1.9	0.7	0.4	14.6	0.5	2.6	2.7	8.0	-	0.1	6.5	
100～299人	[11.8]	100.0	19.5	13.7	53.9	3.0	-	1.1	8.5	-	0.6	2.1	4.0	-	-	10.1	
30～99人	[4.4]	100.0	21.0	9.5	39.1	13.1	-	0.2	7.3	-	-	-	5.5	-	-	11.5	
平成20年	[10.2]	100.0	16.0	20.0	47.3	8.6	1.2	0.8	11.3	1.5	0.5	3.1	3.8	0.9	0.1	2.6	
[今後3年間]																	
計	[2.5]	100.0	25.7	1.7	10.4	9.6	2.7	0.2	5.0	0.5	0.1	5.3	4.4	0.1	0.2	38.2	
1,000人以上	[7.4]	100.0	14.3	3.3	27.7	-	2.2	1.2	17.7	1.0	1.0	2.5	12.6	-	-	26.4	
300～999人	[5.5]	100.0	15.0	0.6	11.7	8.5	0.6	0.6	17.1	3.0	0.6	5.4	4.5	0.6	0.6	44.6	
100～299人	[3.0]	100.0	27.4	6.1	4.4	13.8	-	-	6.6	-	-	8.6	12.4	-	0.5	27.0	
30～99人	[2.0]	100.0	28.8	-	10.7	9.2	4.3	-	0.1	-	-	4.2	0.1	-	-	42.8	
平成20年	[15.3]	100.0	12.0	20.7	64.2	1.2	1.3	0.4	6.4	0.4	1.0	1.7	1.7	0.3	0.5	6.1	

注：[]内の数値は、全企業のうち、退職年金制度の見直しを行った・見直しを行う予定がある企業割合である。

5 退職給付（一時金・年金）の支給実態

(1) 退職者数

退職給付（一時金・年金）制度がある企業について、平成 24 年（又は平成 23 会計年度）1 年間における勤続 20 年以上かつ 45 歳以上の退職者がいた企業割合は、26.1%となっている。

勤続 20 年以上かつ 45 歳以上の退職者がいた企業のうち、退職事由別に退職者割合をみると、「定年」が 58.3%、「定年以外」では「自己都合」が 16.9%、「早期優遇」が 15.6%、「会社都合」が 9.2%となっている。（第 27 表）

第 27 表 退職者のいた企業割合、退職事由別退職者割合

(単位：%)

企業規模・産業・年	退職給付 (一時金・年金) 制度がある企業 ¹⁾		勤続20年以上 かつ45歳以上 の退職者が いた企業	勤続20年以上 かつ45歳以上 の退職者 ²⁾	定年	定年以外		
						会社都合	自己都合	早期優遇
計	[75.5]	100.0	26.1	(100.0)	(58.3)	(9.2)	(16.9)	(15.6)
1,000人以上	[93.6]	100.0	71.5	(100.0)	(55.2)	(8.5)	(15.5)	(20.9)
300～999人	[89.4]	100.0	58.5	(100.0)	(60.8)	(7.0)	(16.0)	(16.2)
100～299人	[82.0]	100.0	39.4	(100.0)	(62.2)	(12.8)	(21.1)	(3.9)
30～99人	[72.0]	100.0	16.9	(100.0)	(65.2)	(12.1)	(21.1)	(1.7)
鉱業、採石業、砂利採取業	[91.0]	100.0	53.1	(100.0)	(65.3)	(14.5)	(14.8)	(5.4)
建設業	[91.5]	100.0	29.6	(100.0)	(69.4)	(6.8)	(21.9)	(1.8)
製造業	[86.6]	100.0	34.3	(100.0)	(55.0)	(11.2)	(12.0)	(21.9)
電気・ガス・熱供給・水道業	[96.3]	100.0	47.8	(100.0)	(68.9)	(2.2)	(21.8)	(7.1)
情報通信業	[76.9]	100.0	19.4	(100.0)	(47.2)	(14.1)	(27.3)	(11.4)
運輸業、郵便業	[60.0]	100.0	29.7	(100.0)	(71.0)	(4.9)	(18.0)	(6.2)
卸売業、小売業	[82.3]	100.0	21.3	(100.0)	(61.7)	(6.2)	(19.0)	(13.1)
金融業、保険業	[89.2]	100.0	36.7	(100.0)	(44.9)	(9.4)	(33.0)	(12.7)
不動産業、物品賃貸業	[76.9]	100.0	29.3	(100.0)	(60.8)	(6.8)	(23.0)	(9.4)
学術研究、専門・技術サービス業	[83.3]	100.0	25.4	(100.0)	(65.2)	(7.4)	(18.9)	(8.5)
宿泊業、飲食サービス業	[52.6]	100.0	10.0	(100.0)	(48.1)	(14.7)	(22.1)	(15.1)
生活関連サービス業、娯楽業	[53.0]	100.0	22.5	(100.0)	(55.6)	(1.4)	(33.9)	(9.0)
教育、学習支援業	[74.4]	100.0	20.6	(100.0)	(60.4)	(14.8)	(24.8)	-
医療、福祉	[50.1]	100.0	1.4	(100.0)	(22.6)	(8.3)	(69.2)	-
サービス業（他に分類されないもの）	[62.0]	100.0	20.5	(100.0)	(70.1)	(4.8)	(16.3)	(8.8)
平成 20 年	[83.9]	100.0	32.2	(100.0)	(62.6)	(9.5)	(18.9)	(9.0)

注：1) []内の数値は、全企業のうち、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。）に対する退職給付（一時金・年金）制度がある企業割合である。

2) ()内の数値は、勤続20年以上かつ45歳以上の退職者がいた企業の退職者を100とした退職者割合である。

(2) 退職給付額

ア 退職事由別退職給付額

退職給付（一時金・年金）制度がある企業について、平成 24 年（又は平成 23 会計年度）1 年間における勤続 20 年以上かつ 45 歳以上の退職者に対し支給した又は支給額が確定した退職者 1 人平均退職給付額（以降、「退職給付額」とする。）を退職事由別にみると、どの学歴においても「早期優遇」が最も高く、「自己都合」が最も低くなっている（第 28 表）。

第 28 表 退職事由別退職者 1 人平均退職給付額¹⁾（勤続 20 年以上かつ 45 歳以上の退職者）

学歴・職種・年	定年			会社都合			自己都合			早期優遇		
	退職時の 所定内 賃金 (月額)	1 人平均 退職 給付額 ¹⁾	月収換算 ²⁾ 月分	退職時の 所定内 賃金 (月額)	1 人平均 退職 給付額 ¹⁾	月収換算 ²⁾ 月分	退職時の 所定内 賃金 (月額)	1 人平均 退職 給付額 ¹⁾	月収換算 ²⁾ 月分	退職時の 所定内 賃金 (月額)	1 人平均 退職 給付額 ¹⁾	月収換算 ²⁾ 月分
	千円	万円	月分									
大学卒 (管理・事務・技術職)	516	1,941	37.6	561	1,807	32.2	509	1,586	31.1	435	1,966	45.1
高校卒 (管理・事務・技術職)	421	1,673	39.7	409	1,573	38.5	366	1,159	31.7	360	1,945	54.1
高校卒（現業職）	322	1,128	35.0	291	1,004	34.5	286	784	27.4	293	1,418	48.5
平成 20 年 大学卒 (管理・事務・技術職)	533	2,280	42.7	534	2,125	39.8	474	1,542	32.5	507	2,626	51.8
高校卒 (管理・事務・技術職)	442	1,970	44.6	447	1,928	43.1	407	1,682	41.4	450	2,204	49.0
高校卒（現業職）	332	1,493	44.9	332	1,627	49.0	292	1,148	39.3	383	2,445	63.9

注：1) 「退職給付額」は、退職一時金制度のみの場合は退職一時金額、退職年金制度のみの場合は年金現価額、退職一時金制度と退職年金制度併用の場合は、退職一時金額と年金現価額の計である。

2) 「月収換算」は、退職時の所定内賃金に対する退職給付額割合である。

イ 学歴別退職給付額（定年退職者）

平成 24 年 1 年間（又は平成 23 会計年度）における勤続 20 年以上かつ 45 歳以上の定年退職者の退職給付額を学歴別にみると、「大学卒（管理・事務・技術職）」1,941 万円、月収換算 37.6 月分、「高校卒（管理・事務・技術職）」1,673 万円、月収換算 39.7 月分、「高校卒（現業職）」1,128 万円、月収換算 35.0 月分となっている。

これを勤続 35 年以上の定年退職者についてみると、「大学卒（管理・事務・技術職）」2,156 万円、月収換算 41.4 月分、「高校卒（管理・事務・技術職）」1,965 万円、月収換算 43.8 月分、「高校卒（現業職）」1,484 万円、月収換算 42.1 月分となっている。（第 29 表）

第 29 表 学歴別退職者 1 人平均退職給付額¹⁾（勤続 20 年以上かつ 45 歳以上の定年退職者）

勤続年数・年	大学卒（管理・事務・技術職）		高校卒（管理・事務・技術職）		高校卒（現業職）	
	1 人平均退職給付額 ¹⁾	月収換算 ²⁾	1 人平均退職給付額 ¹⁾	月収換算 ²⁾	1 人平均退職給付額 ¹⁾	月収換算 ²⁾
	万円	月分	万円	月分	万円	月分
計	1,941	37.6	1,673	39.7	1,128	35.0
20～24年	826	18.5	505	17.5	433	16.6
25～29年	1,083	21.8	692	20.7	603	21.6
30～34年	1,856	34.4	938	25.6	856	28.4
35年以上	2,156	41.4	1,965	43.8	1,484	42.1
平成 20 年	2,280	42.7	1,970	44.6	1,493	44.9
20～24年	1,041	22.1	672	20.7	567	20.2
25～29年	1,458	29.6	893	25.3	716	28.4
30～34年	2,014	38.4	1,498	38.4	1,201	38.1
35年以上	2,491	45.9	2,238	47.9	2,021	54.2

注：1) 「退職給付額」は、退職一時金制度のみの場合は退職一時金額、退職年金制度のみの場合は年金現価額、退職一時金制度と退職年金制度併用の場合は退職一時金額と年金現価額の計である。

2) 「月収換算」は、退職時の所定内賃金に対する退職給付額割合である。

ウ 退職給付（一時金・年金）制度の形態別退職給付額（定年退職者）

平成 24 年 1 年間（又は平成 23 会計年度）における勤続 20 年以上かつ 45 歳以上の定年退職者のうち、勤続 35 年以上の定年退職者について、退職給付（一時金・年金）制度の形態別に退職給付額をみると、「大学卒（管理・事務・技術職）」では「退職一時金制度のみ」が 1,567 万円、「退職年金制度のみ」が 2,110 万円、「両制度併用」が 2,562 万円となっている。

「高校卒（管理・事務・技術職）」では、「退職一時金制度のみ」が 1,470 万円、「退職年金制度のみ」が 1,822 万円、「両制度併用」が 2,272 万円となっている。

「高校卒（現業職）」では、「退職一時金制度のみ」が 1,184 万円、「退職年金制度のみ」が 1,541 万円、「両制度併用」が 1,872 万円となっている。（第 30 表）

第 30 表 退職給付（一時金・年金）制度の形態別退職者 1 人平均退職給付額^注
（勤続 20 年以上かつ 45 歳以上の定年退職者）

（単位：万円）

企業規模、勤続年数・年	大学卒 （管理・事務・技術職）			高校卒 （管理・事務・技術職）			高校卒 （現業職）		
	退職一時金制度のみ	退職年金制度のみ	両制度併用	退職一時金制度のみ	退職年金制度のみ	両制度併用	退職一時金制度のみ	退職年金制度のみ	両制度併用
計	1,369	1,923	2,367	1,091	1,611	2,158	870	1,131	1,600
20～24年	661	925	991	432	434	931	312	478	738
25～29年	756	1,181	1,551	515	819	1,100	553	677	739
30～34年	1,457	1,691	2,180	725	1,221	1,275	689	987	1,143
35年以上	1,567	2,110	2,562	1,470	1,822	2,272	1,184	1,541	1,872
1,000人以上	1,764	2,256	2,525	1,645	1,942	2,286	1,243	1,351	1,733
300～999人	1,338	1,699	2,074	1,013	1,316	1,978	809	1,041	1,348
100～299人	1,147	1,122	1,635	871	1,396	1,447	721	676	1,532
30～99人	919	1,155	2,343	786	755	1,713	527	x	x
平成 20 年	1,676	2,187	2,378	1,566	1,502	2,205	1,540	1,101	1,539
20～24年	743	669	1,336	426	631	947	400	421	736
25～29年	898	1,095	1,729	646	788	1,252	385	741	1,098
30～34年	1,360	2,065	2,115	816	1,278	1,802	853	1,157	1,330
35年以上	2,144	2,522	2,517	2,122	1,697	2,362	2,350	1,433	1,891

注：「退職給付額」は、退職一時金制度のみの場合は退職一時金額、退職年金制度のみの場合は年金現価額、退職一時金制度と退職年金制度併用の場合は退職一時金額と年金現価額の計である。

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24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。

「退職給付（一時金・年金）制度」

任意退職、定年、解雇、死亡等の事由で雇用関係が消滅することによって、事業主又はその委託機関等から当該労働者（又は当該労働者と特定の関係にある者）に対して、一定の金額を支給する制度をいう。

「退職一時金制度」

退職時に一括して一時金（退職給付手当、退職慰労金、退職功労報奨金等）を支給する制度をいう。

「退職年金制度」

労働者の退職後、一定期間又は生涯にわたって一定の金額を年金として支給する制度をいう。

「中小企業退職金共済制度」

中小企業退職金共済法に基づく退職金共済制度をいう。

「特定退職金共済制度」

市町村（特別区を含む。）、商工会議所、商工会、商工会連合会、都道府県中小企業団体中央会、退職金共済事業を主たる目的とする公益法人等が税務署長の承認を受けて行う退職金共済事業をいう。

「別テーブル方式」

退職一時金算定のために、賃金表とは別の体系又はテーブルとして算定基礎額表を定めているものをいう。

「定額方式」

退職時の賃金とは関係なく、勤続年数別、退職事由別など退職一時金額そのものを事前に定めている制度をいう。

「点数（ポイント制）方式」

一般に点数×単価の形がとられ、職能等級別に一定の点数を定め、これに在級年数を乗じて入社から退職するまでの累積点を算出し、これに一点当たりの単価を乗じる方式（持ち点方式）をいう。

「保全措置」

賃金の支払の確保等に関する法律（賃確法）第5条にいう退職給付の保全措置で、就業規則等で労働者に退職給付を支払うことを明らかにした場合に、支払に充てるべき額のうちの一定額を銀行等による保証等で保全することをいう。

「厚生年金基金」

厚生労働大臣の認可を受けて厚生年金基金を設立し、厚生年金保険法でいう老齢厚生年金の

一部を基金が国に代わって行う代行給付に、企業の実情に応じた給付を上乗せする退職年金制度をいう。

なお、退職給付額については代行部分を除いた上乗せ給付部分についてのみを対象としている。

「確定給付企業年金」

受給権保護等を定めた確定給付企業年金法に基づき、労使合意のうえ規約を作成し、事業主もしくは企業年金基金が制度運営する確定給付型の企業年金制度をいう。

「CBP（キャッシュ・バランス・プラン）」

個人ごとに仮想個人口座を設け、その口座に一定のルールに基づいて持分付与額（元金相当部分）を累積していくとともに、一定の再評価率に基づく再評価額（利息相当部分）を付与し、支払い開始時までには積み立てた元利合計額を給付の原資として支給する制度をいう。

「確定拠出年金（企業型）」

企業が拠出した掛金を個人が自己の責任において運用の指図を行い、掛金とその運用収益との合計額をもとに給付額が決定される制度をいう。対象者により企業型と個人型に分かれるが、この調査では企業型のみ対象としている。