

報道資料

平成22年9月30日

平成22年民間企業の勤務条件制度等調査の実施 及び平成21年の調査結果について

人事院は、国家公務員の勤務条件等を検討するための基礎資料を得ることを目的として、民間企業の勤務条件制度等調査を実施している。平成22年調査実施の概要及び平成21年調査結果は次のとおりである。

I 平成22年民間企業の勤務条件制度等調査の実施について

1 調査期間

10月1日（金）～11月19日（金）

2 調査対象企業

常勤の従業員数が50人以上の企業 6,451社
（調査対象母集団企業数 37,205社）

3 調査の方法

- (1) 実地調査 調査対象企業のうち800社に対し、職員が訪問して調査を行う。
- (2) 郵送調査 調査対象企業のうち5,651社に対し、調査票を郵送して調査を行う。

4 調査の内容

- (1) 在宅勤務（テレワーク）関係
- (2) 正社員以外の有期雇用従業員の年次有給休暇制度
- (3) 社宅の状況等
- (4) 業務災害及び通勤災害に対する法定外給付制度
- (5) 新規学卒者等の定期採用と年齢制限
- (6) 中途採用と人事交流
- (7) 従業員の退職管理等の状況

II 平成21年民間企業の勤務条件制度等調査結果について

別紙（平成21年民間企業の勤務条件制度等調査結果の概要）のとおり

以 上

| | |
|------------------|---|
| 問 合 せ 先 | 人事院職員福祉局 職員福祉課長 松尾 恵美子 職員福祉課長補佐（調査研究班） 柳田 健一 電話 03-3581-5311（内線2565） 03-3581-5336（直通） |
|------------------|---|

平成21年民間企業の勤務条件制度等調査結果の概要

人事院

人事院は、国家公務員の勤務条件等を検討するに当たっての基礎資料を得ることを目的として、平成21年10月1日現在における民間企業の社宅、休暇、災害補償法定外給付等の諸制度を調査した。本調査は、農業、林業及びサービス業の一部を除く常勤従業員数50人以上の全国の企業37,115社のうち、産業別・規模別に層化無作為抽出した6,388社を対象として実地及び郵送により調査を実施したもので、回答のあった企業のうち、規模不適格なものを除いた3,520社について集計した。

集計結果の概要は次のとおりである。

1 社宅の状況等

(1) 社宅の有無

① 保有形態別割合

企業規模が100人以上の企業において社宅を有する企業の割合は57.0%であり、保有形態別では、自社保有社宅を有する企業の割合は25.8%、借上げ社宅を有する企業の割合は46.1%となっている。

表1 社宅の有無別、保有形態別企業数割合（母集団：全企業）

| 社宅の有無等 企業規模 | | 計 | ある | | ない | 不明 |
|----------------|-------|------|--------|-------|------|-----|
| | | | 自社保有社宅 | 借上げ社宅 | | |
| 500人以上 | 100.0 | 79.0 | 44.6 | 69.5 | 20.9 | 0.1 |
| 100人以上 | 100.0 | 57.0 | 25.8 | 46.1 | 42.8 | 0.1 |

(%)

— 複数回答 —

② 用途別割合

社宅を用途別にみると、企業規模が100人以上の企業において世帯用社宅を有する企業の割合は41.5%、独身用社宅を有する企業の割合は47.3%となっている。

表2 社宅の有無別、用途別企業数割合（母集団：全企業）

| 社宅の有無等 企業規模 | | 計 | ある | | ない | 不明 |
|----------------|-------|------|-------|-------|------|-----|
| | | | 世帯用社宅 | 独身用社宅 | | |
| 500人以上 | 100.0 | 79.0 | 65.0 | 67.4 | 20.9 | 0.1 |
| 100人以上 | 100.0 | 57.0 | 41.5 | 47.3 | 42.8 | 0.1 |

(%)

— 複数回答 —

(2) 世帯用社宅の平均月額使用料

専有面積別に、入居者が最も多い代表的な世帯用社宅の平均月額使用料をみると、「借上げ社宅」の使用料が「自社保有社宅」の使用料を上回っている。

表3 世帯用社宅の保有形態別、専有面積別平均月額使用料

（母集団：世帯用社宅がある企業のうち使用料が不明の企業を除いた企業）

| 社宅の種類 企業規模 | 自社保有社宅 | | | | 借上げ社宅 | | | |
|---------------|--------|----------------|----------------|--------|--------|----------------|----------------|--------|
| | 55㎡未満 | 55㎡以上 70㎡未満 | 70㎡以上 80㎡未満 | 80㎡以上 | 55㎡未満 | 55㎡以上 70㎡未満 | 70㎡以上 80㎡未満 | 80㎡以上 |
| 500人以上 | 15,413 | 22,744 | 25,045 | 27,965 | 21,836 | 27,684 | 31,231 | 34,854 |
| 100人以上 | 16,803 | 22,556 | 24,701 | 25,536 | 23,549 | 27,340 | 31,966 | 33,681 |

(円)

2 失効した年次有給休暇の積立制度

① 失効した年次有給休暇の積立制度の有無別企業数割合

失効した年次有給休暇の積立制度がある企業の割合は、33.5%となっている。(表4)

表4 失効した年次有給休暇の積立制度の有無別企業数割合 (母集団: 全企業)

| | | (%) | | | |
|------|-----|-----|-------|------|------|
| 企業規模 | 有無 | 計 | ある | ない | 不明 |
| | 規模計 | | 100.0 | 33.5 | 65.2 |

② 失効した年次有給休暇の累積日数についての上限の有無別企業数割合及び平均日数

失効した年次有給休暇の積立制度がある企業のうち、累積日数について上限がある企業の割合は、92.6%となっており、平均日数は39.7日となっている。(表5)

表5 失効した年次有給休暇の累積日数についての上限の有無別企業数割合及び平均日数 (母集団: 失効した年次有給休暇の積立制度がある企業)

| | | (%) | | | | (日) |
|------|-----|-----|-------|------|-----|------|
| 企業規模 | 有無 | 計 | ある | ない | 不明 | 平均日数 |
| | 規模計 | | 100.0 | 92.6 | 4.7 | 2.7 |

③ 失効した年次有給休暇についての使用事由の制限の有無別企業割合

失効した年次有給休暇について、使用事由の制限がある企業の割合は、61.9%となっている。(表6)

表6 失効した年次有給休暇についての使用事由の制限の有無別企業数割合 (母集団: 失効した年次有給休暇の積立制度がある企業)

| | | (%) | | | |
|------|-----|-----|-------|------|------|
| 企業規模 | 有無 | 計 | ある | ない | 不明 |
| | 規模計 | | 100.0 | 61.9 | 34.8 |

④ 失効した年次有給休暇についての使用事由の内容別企業数割合

失効した年次有給休暇についての使用事由の内容は、企業規模にかかわらず、①「私傷病」、②「介護」、③「子の看護」の順となっている。(表7)

表7 失効した年次有給休暇についての使用事由の内容別企業数割合 (母集団: 失効した年次有給休暇について使用事由の制限がある企業)

| | | (%) | | | | | | | | |
|-----|-------|---------------------|------|------|------|--------|--------|------|------|------|
| 項目 | 計 | 使用事由の内容 (記入あり、複数回答) | | | | | | | | 記入なし |
| | | 私傷病 | 介護 | 子の看護 | 育児 | リフレッシュ | ボランティア | 退職準備 | その他 | |
| 規模計 | 100.0 | 94.9 | 49.6 | 31.8 | 17.6 | 9.7 | 19.7 | 10.9 | 17.6 | 0.8 |

複数回答

3 病気休暇制度

(1) 病気休暇の期間について

① 病気欠勤・休暇制度等の導入状況

病気欠勤・休暇制度等私傷病により休むための制度がある企業は83.4%となっており、そのうち病気欠勤・休暇制度がある企業は75.9%となっている。また、病気欠勤・休暇制度と病気休職・休業制度の両方がある企業は69.6%となっている。

表8 病気欠勤・休暇制度等の導入状況別従業員数割合（母集団：全企業の従業員）

(%)

| 項目 企業規模 | 計 | ある | ある | | | ない |
|--------------|-------|------|---------------|---------------|--------|------|
| | | | 病気欠勤・ 病気休暇 | 病気休職・ 病気休業 | その他 | |
| 規模計 | 100.0 | 83.4 | (75.9) | (85.9) | (57.1) | 16.6 |
| 500人以上 | 100.0 | 93.7 | (81.9) | (88.6) | (65.8) | 6.3 |
| 100人以上500人未満 | 100.0 | 70.9 | (64.3) | (81.2) | (40.9) | 29.1 |
| 50人以上100人未満 | 100.0 | 53.5 | (60.1) | (76.5) | (27.8) | 46.5 |

複数回答

(注) 表中「ある」の内訳については、それぞれ「ある」従業員を100とした割合。

② 病気欠勤・休暇制度の取扱い

病気欠勤・休暇制度の上限日数について、「1回の疾病について」定めている企業は85.4%、「1年（度）について」定めている企業は16.4%となっている。また、上限日数を「1回の疾病について」定めている企業のうち、勤続年数による上限日数の違いがない企業は55.6%となっている。

表9 病気欠勤・休暇制度の上限日数の定め方別従業員数割合
（母集団：病気欠勤・休暇及び病気休職・休業がある企業の従業員）

(%)

| 項目 定め方 | 計 | 勤続年数による上限日数の違いが | | |
|-----------|------|-----------------|------|-----|
| | | ある | ない | 不明 |
| 1回の疾病について | 85.4 | 44.4 | 55.6 | - |
| 1年（度）について | 16.4 | 30.0 | 69.7 | 0.3 |
| その他 | 3.9 | | | |
| 不明 | 6.3 | | | |

複数回答

(注) 表中「勤続年数による上限日数の違いが」の内訳については、それぞれ「1回の疾病について」又は「1年（度）について」の計欄の値を100とした割合。

③ 病気欠勤・休暇制度の上限日数

「1回の疾病について」定めている病気欠勤・休暇制度の上限日数の平均日数は127.1日、最頻値は90日となっている。

表10 病気欠勤・休暇制度の上限日数の定め方別日数別従業員数割合並びに平均日数及び最頻値日数
（母集団：病気欠勤・休暇及び病気休職・休業があり、1回の疾病について又は1年（度）について上限日数を設定し、勤続年数による上限日数の違いがない企業の従業員）

(%)

| 項目 定め方 | 計 | 上限日数 | | | | | | | |
|-----------|-------|-------|---------------|---------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | | 30日以内 | 30日超 60日以内 | 60日超 90日以内 | 90日超 120日以内 | 120日超 150日以内 | 150日超 180日以内 | 180日超 210日以内 | 210日超 240日以内 |
| 1回の疾病について | 100.0 | 12.2 | 11.3 | 30.1 | 5.8 | 0.9 | 26.1 | 0.1 | 0.5 |
| 1年（度）について | 100.0 | 16.8 | 7.5 | 12.4 | 1.1 | 6.5 | 10.0 | 0.1 | - |

| (%) | | | | | | | (日) | |
|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------|------|------|-------|-------|
| 240日超 270日以内 | 270日超 300日以内 | 300日超 330日以内 | 330日超 360日以内 | 360日超 | 上限なし | 不明 | 平均日数 | 最頻値日数 |
| 0.2 | 0.2 | - | 2.6 | 2.7 | 0.9 | 6.6 | 127.1 | 90 |
| - | 0.3 | - | 3.8 | 4.5 | 5.3 | 31.6 | 137.8 | 180 |

(2) 業務に復帰後、同一又は類似の病気や怪我で休む場合の取扱い

病気欠勤・休暇又は病気休職・休業から業務に復帰後、同一又は類似の病気や怪我で休む場合に、休みの日数を前の休みの日数から通算・累積する企業は68.4%となっている。

表1 1 病欠欠勤・休暇又は病欠休職・休業から業務に復帰後、同一又は類似の病欠や怪我で休む場合の日数の取扱別従業員数割合（母集団：病欠欠勤・休暇及び病欠休職・休業がある企業の従業員）

(%)

| 項目 | 計 | 通算・累積する | 通算・累積しない | 個別に判断する | その他 | 不明 |
|--------------|-------|---------|----------|---------|-----|-----|
| 企業規模 | | | | | | |
| 規模計 | 100.0 | 68.4 | 15.2 | 7.7 | 5.5 | 3.2 |
| 500人以上 | 100.0 | 72.1 | 13.2 | 6.8 | 6.6 | 1.4 |
| 100人以上500人未満 | 100.0 | 59.5 | 20.2 | 9.7 | 2.3 | 8.3 |
| 50人以上100人未満 | 100.0 | 48.9 | 25.4 | 12.9 | 3.7 | 9.1 |

4 業務災害及び通勤災害に対する法定外給付制度

(1) 業務災害又は通勤災害に対する法定外給付制度の有無

民間企業の従業員が、業務災害又は通勤災害により死亡し、あるいは後遺障害を残した場合等には労働基準法の災害補償や労働者災害補償保険法の災害補償給付が行われるが、これらとは別に企業独自に給付を行う制度を有する企業の割合は、業務災害による死亡で59.3%、通勤災害による死亡で53.8%、業務災害による後遺障害で53.8%、通勤災害による後遺障害で48.9%となっている。（表1 2）

表1 2 法定外給付制度の有無別企業数割合（母集団：全企業）

(%)

| 給付事由 | | 制度の有無 | 計 | 制度あり | 制度なし |
|------|------|-------|-----|------|------|
| 死亡 | 業務災害 | | 100 | 59.3 | 40.7 |
| | 通勤災害 | | 100 | 53.8 | 46.2 |
| 後遺障害 | 業務災害 | | 100 | 53.8 | 46.2 |
| | 通勤災害 | | 100 | 48.9 | 51.1 |

(2) 給付額の決定に当たって勘案する要素

法定外給付制度を有する企業について、給付額の決定に当たって勘案する要素をみると、「特になし」（一律の定額又は定率）としている企業が最も多い。（表1 3）

表1 3 法定外給付制度の制度有企業における給付額の決定に当たって勘案する要素別企業数割合（母集団：制度有企業）

(%)

| 企業規模 | 勘案要素 | 計 | 特になし | 扶養親族 | その他の要素 | 扶養親族及びその他の要素 |
|------|------|-----|------|------|--------|--------------|
| 規模計 | | 100 | 68.1 | 15.1 | 13.7 | 3.1 |

(注) 1. 「扶養親族」とは、扶養親族の有無・人数を勘案して給付額を決定する場合をいう。
2. 「その他の要素」とは、年齢・勤続年数、役職・職能資格等を勘案して給付額を決定する場合をいう。

(3) 給付額

法定外給付制度を有する企業のうち給付額の決定に当たって勘案する要素を「特になし」とし、給付額を定額としている企業の平均給付額をみると、業務災害による死亡で1,874万円、通勤災害による死亡で1,490万円、業務災害による後遺障害（第1級）で1,854万円、通勤災害による後遺障害（第1級）で1,512万円となっている。

5 新規学卒者等を対象とした定期採用の実施の有無・年齢制限等の状況

新規学卒者等を対象とした定期採用を実施している企業の割合は45.4%となっており、そのうち、募集に当たり新規学卒者等のみを対象としている企業の割合は50.7%となっている。

新規学卒者等を対象とした定期採用を実施している企業のうち、その募集に当たり、新規卒業、年齢又は卒業後の年数のいずれの制限も設けていない企業の割合は17.7%となっている。

表14 新規学卒者等を対象とした定期採用の実施の有無、対象、制限の有無（母集団：全企業）

| | | (%) | | | | | | | | |
|------------------------|-------|-------------------------------------|----------------------------|---------------------|--------|-------|---------------------|-----------------|------|-----|
| 実施の有無、 対象、制限 の有無 | 計 | 実施している | | | | | | 実施 してい ない | 不明 | |
| | | 新規学卒 者等のみ を対象と すること を明示 | 事実上新 規学卒者 等のみを 対象 | 既卒者も同時に対象 | | | 年齢又は卒業後の年数 による制限 | | | |
| | | | | 年齢又は卒業後の年数 による制限 | | | | | | |
| | | | | ある | ない | 不明 | | | | |
| 企業規模 | | | | | | | | | | |
| 規模計 | 100.0 | 45.4 | (50.7) | (22.8) | (26.5) | (7.5) | (17.7) | (1.2) | 51.9 | 2.6 |
| 500人以上 | 100.0 | 84.5 | (61.5) | (19.6) | (18.9) | (7.1) | (11.4) | (0.4) | 15.0 | 0.5 |
| 100人以上500人未満 | 100.0 | 50.0 | (46.7) | (24.6) | (28.7) | (8.6) | (18.7) | (1.4) | 48.4 | 1.7 |
| 50人以上100人未満 | 100.0 | 24.1 | (50.8) | (20.9) | (28.3) | (4.5) | (22.4) | (1.4) | 71.0 | 4.9 |

(注) () 内は、新規学卒者等を対象とした定期採用を実施している企業を100とした割合。

6 中途採用と人事交流

(1) 中途採用の実施状況

過去5年間に新規学卒者の定期一括採用以外の採用（中途採用）を行った企業の割合は86.4%となっている。
それらの企業が採用する際に考慮する点としては「スキル（作業能力等の有無）」の71.3%が最も多くなっている。

表15 採用する際に考慮する点（母集団：過去5年間に中途採用を行った企業）

| | | (%) | | | | | | | |
|-------|------|--------------------|-------------------|------|-------------|------|---------------------|------|-----|
| 考慮する点 | 企業規模 | キャリア (専門知識等の有無) | スキル (作業能力等の有無) | 潜在能力 | 職業経験 の有無 | 年齢 | 管理能力 (管理職経験等の有無) | その他 | 不明 |
| | | 規模計 | 61.8 | 71.3 | 22.7 | 55.0 | 52.4 | 14.4 | 3.6 |

----- 複数回答 -----

(2) 人事交流の状況

人材育成、専門的な知識経験を活用するための復帰前提の人事交流を行っている企業の割合は、16.6%となっている。

表16 復帰前提の人事交流の有無（母集団：全企業）

| | | (%) | | | |
|----|------|-----|-------|------|------|
| 有無 | 企業規模 | 計 | ある | ない | 不明 |
| | | 規模計 | 100.0 | 16.6 | 80.2 |

7 従業員の退職管理等の状況

(1) 定年制の状況

事務・管理職種（部門）がある企業のうち、定年制がある企業の割合は99.8%で、そのうち60歳定年制とする企業の割合は91.5%となっている。

表17 定年制の有無別、定年年齢別企業数割合（母集団：事務・管理職種（部門）がある企業）

| | | (%) | | | | | | |
|------|-------|-------|----------------|-------|-----------|-----|---|--|
| 項目 | 計 | 定年制あり | | | 定年制 なし | 不明 | | |
| | | 定年年齢 | | | | | | |
| | | 60歳 | 61歳以上 65歳未満 | 65歳以上 | | | | |
| 企業規模 | | | | | | | | |
| 規模計 | 100.0 | 99.8 | (91.5) | (2.7) | (5.7) | 0.2 | - | |

(注) () 内は定年制があると回答した企業を100とした割合。

(2) 定年後の継続雇用制度の導入状況

定年制がある企業のうち、定年後の継続雇用制度を有している企業の割合は96.5%であり、そのうちいったん定年退職した従業員を再び雇用する再雇用制度がある企業の割合が94.5% (a+c)、定年年齢に達した従業員を退職させることなく引き続き常勤の従業員として雇用する勤務延長制度がある企業の割合が12.9% (b+c) となっている。

表18 継続雇用制度の有無別、制度の内容別企業数割合 (母集団：定年制がある企業)

(%)

| 項目 | 計 | 継続雇用制度がある | | | 継続雇用制度がない | 不明 | |
|------|-------|-----------|----------|----------------|-----------|-----|-----|
| | | 制度の内容 | | | | | |
| | | 再雇用制度のみ | 勤務延長制度のみ | 再雇用制度・勤務延長制度両方 | | | |
| 企業規模 | | a | b | c | | | |
| 規模計 | 100.0 | 96.5 | (87.0) | (5.4) | (7.5) | 3.4 | 0.2 |

(注) () 内は継続雇用制度がある企業を100とした割合。

継続雇用制度がある企業における平成20年度に定年退職した者の継続雇用の状況については、定年退職者、継続雇用希望者のいずれでも100%継続雇用しているとする企業が最も多く、定年退職者のうち継続雇用された者の割合が100%とする企業は46.0%、継続雇用希望者のうち継続雇用された者の割合が100%とする企業は94.5%となっている。

表19 定年退職者のうち継続雇用された者の割合別企業数割合 (母集団：継続雇用制度がある企業)

(%)

| 項目 | 計 | 継続雇用の割合 | | | | | | | | 不明 |
|-----|-------|---------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------|--------|------|
| | | 10%未満 | 10%以上30%未満 | 30%以上50%未満 | 50%以上60%未満 | 60%以上80%未満 | 80%以上100%未満 | 100% | | |
| 規模計 | 100.0 | 69.1 | (9.9) | (3.2) | (6.7) | (10.3) | (14.8) | (9.2) | (46.0) | 30.9 |

(注) () 内は不明を除いた企業を100とした割合。

表20 継続雇用希望者のうち継続雇用された者の割合別企業数割合 (母集団：継続雇用制度がある企業)

(%)

| 項目 | 計 | 継続雇用の割合 | | | | | | | | 不明 |
|-----|-------|---------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------|--------|------|
| | | 10%未満 | 10%以上30%未満 | 30%以上50%未満 | 50%以上60%未満 | 60%以上80%未満 | 80%以上100%未満 | 100% | | |
| 規模計 | 100.0 | 61.5 | (0.9) | (0.2) | (0.2) | (0.7) | (1.1) | (2.4) | (94.5) | 38.5 |

(注) () 内は不明を除いた企業を100とした割合。

(3) 役職定年制度導入の状況

定年制がある企業のうち、役職定年制がある企業の割合は規模計で20.5%、企業規模500人以上の企業においては34.7%となっている。

表21 役職定年制の有無別、動向別企業数割合 (母集団：定年制がある企業)

(%)

| 項目 | 計 | 役職定年制がある | | 役職定年制がない | | | 不明 | | |
|--------|-------|----------|--------|---------------|------|--------|--------|-------|-----|
| | | 今後も継続 | 廃止を検討 | 以前からなく導入予定もなし | 廃止した | 導入を検討 | | | |
| 規模計 | 100.0 | 20.5 | (95.2) | (4.8) | 71.0 | (90.3) | (4.1) | (5.6) | 8.5 |
| 500人以上 | 100.0 | 34.7 | (94.6) | (5.4) | 61.8 | (80.4) | (11.7) | (7.8) | 3.6 |

(注) () 内はそれぞれ、役職定年制がある／ないと回答した企業を100とした割合。