中立、公正、信頼　人を育てる人事行政
人事院
National Personnel Authority

報 道 資 料

平成２３年１０月３日

# 平成２３年民間企業の勤務条件制度等調査の実施及び平成２２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ます。平成２３年調査実施の概要及び平成２２年調査結果は次のとおりです。

なお、平成２３年調査に関しては、財務省及び総務省から、高齢期の雇用等が検討課題となる中、公務員の退職後の生活保障的な性格も有している退職給付についても、政府として民間の動向を勘案しつつ、そのあり方について検証を行う必要があるとして、人事院に対し、民間企業の退職金及び企業年金の実態調査の実施と見解の表明について要請がありました。

退職給付（退職一時金・企業年金）については、平成１８年に、内閣から人事院に対し、退職給付調査の実施と見解の表明について要請があり、職員の給与等を担当する専門機関として、人事院が調査を実施した経緯があることなどを踏まえ、平成２３年調査では、退職給付についても調査を行います。

## Ⅰ　平成２３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１１日（火）～１１月３０日（水）

**２　調査対象企業**　常勤の従業員数が５０人以上の企業　約６，３００社
（調査対象母集団企業数　約３５，７００社）

**３　調査の方法**

**(1) 実地調査**　調査対象企業のうち約１，１００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約５，２００社に対し、調査票を郵送して調査を行う。

**４　調査の内容**

**(1) 勤務条件制度関係**

①　介護休業・介護のための労働時間短縮措置等
②　自己啓発、配偶者の転勤に伴う帯同等のための休業・休暇制度
③　結婚休暇
④　業務災害及び通勤災害に対する法定外給付制度

**(2) 退職給付制度等関係**

①　定年制の状況
②　退職給付（退職一時金・企業年金）制度の状況
③　早期退職優遇制度等の状況
④　退職給付の個人別支給額
※　退職給付制度等関係の調査の主な内容は別紙のとおり。

## Ⅱ　平成２２年民間企業の勤務条件制度等調査結果について

別添（平成２２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 | （勤務条件制度関係）<br>事務総局職員福祉局<br>職員福祉課長　松尾　恵美子<br>職員福祉課長補佐（調査研究班）<br>柳田　健一<br>電話（03)3581-5336（直通）<br>電話（03)3581-5311（内線2573） | （退職給付制度等関係）<br>事務総局給与局<br>生涯設計課長　佐々木　雅之<br>生涯設計分析官　神田　賢司<br><br>電話（03)3581-3996（直通）<br>電話（03)3581-5311（内線2226） |

別 紙

## ○　退職給付制度等関係の調査の主な内容

### （１）定年制の状況

・定年制の有無

・定年年齢

### （２）退職給付（退職一時金・企業年金）制度の状況

・退職給付制度の有無・組合せ

・退職一時金制度の内容及び算定方法

・企業年金制度の種類、受給資格、支給開始時期、支給期間　等

### （３）早期退職優遇制度等の状況

・早期退職優遇制度・希望退職制度の有無

・退職一時金の割増率　等

### （４）退職給付の個人別給付額（平成22年度中に退職した勤続20年以上の常勤の事務・技術関係職種従業員）

・退職事由

・勤続年数

・退職一時金額

・年金の種類

・年金支給開始年齢

・支給期間

・年金年額　等

（別　添）

# 平成２２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２２年１０月１日現在における民間企業の労働時間、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３７，２０５社のうち、産業別・規模別に層化無作為抽出した６，４５１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３，９２７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　在宅勤務（テレワーク）制度の有無

在宅勤務（テレワーク）の制度がある企業の割合は１．３％、制度はないが、運用上実施している企業の割合は１．０％となっている。（表１）

表１　在宅勤務（テレワーク）制度の有無別企業数割合（母集団：全企業）

（％）

| 項目／企業規模 | 計 | テレワークの制度がある | 制度はないが、運用上実施している | 制度がなく、運用上も実施していない | 不明 |
|---|---|---|---|---|---|
| 規模計 | 100.0 | 1.3 | 1.0 | 97.5 | 0.2 |
| 500人以上 | 100.0 | 5.3 | 1.7 | 93.0 | － |
| 100人以上500人未満 | 100.0 | 1.0 | 1.2 | 97.7 | 0.1 |
| 50人以上100人未満 | 100.0 | 0.4 | 0.5 | 98.8 | 0.4 |

## ２　正社員以外の有期雇用従業員の年次有給休暇制度

### （１）　年次有給休暇制度の有無及び付与時期

一週間当たりの労働時間が正社員の４分の３を超える正社員以外の有期雇用従業員（以下「４分の３超の従業員」という。）、４分の３以下の正社員以外の有期雇用従業員（以下「４分の３以下の従業員」という。）の両方がいる企業の割合は、全企業のうち３８．９％となっている。

４分の３超の従業員については、９７．８％の企業で年次有給休暇制度があり、そのうち一定期間経過後から年次有給休暇を付与する企業の割合は８５．４％、雇用当初から年次有給休暇を付与する企業の割合は１４．０％となっている。

また、４分の３以下の従業員については、９４．２％の企業で年次有給休暇制度があり、そのうち一定期間経過後から年次有給休暇を付与する企業の割合は８４．１％、雇用当初から年次有給休暇を付与する企業の割合は１０．９％となっている。（表２）

表２　年次有給休暇制度の有無別・付与時期別企業数割合（母集団：４分の３超の従業員、４分の３以下の従業員の両方がいる企業）

（％）

| | 項目／企業規模 | 計 | 年次有給休暇制度がある | | | 年次有給休暇制度がない | 不明 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 一定期間経過後から | 雇用当初から | | |
| 4分の3超 | 規模計 | 100.0 | 97.8 | 85.4 | 14.0 | 2.0 | 0.1 |
| | 500人以上 | 100.0 | 99.6 | 80.5 | 21.2 | 0.3 | 0.2 |
| | 100人以上500人未満 | 100.0 | 98.4 | 87.8 | 12.0 | 1.6 | － |
| | 50人以上100人未満 | 100.0 | 95.4 | 83.4 | 13.4 | 4.3 | 0.3 |
| 4分の3以下 | 規模計 | 100.0 | 94.2 | 84.1 | 10.9 | 5.4 | 0.4 |
| | 500人以上 | 100.0 | 96.6 | 81.2 | 17.0 | 3.3 | 0.2 |
| | 100人以上500人未満 | 100.0 | 94.9 | 86.8 | 8.5 | 4.6 | 0.5 |
| | 50人以上100人未満 | 100.0 | 91.1 | 80.0 | 11.8 | 8.8 | 0.1 |

複数回答

（２）　年次有給休暇付与条件の「一定期間」の長さ及び年次有給休暇の日数

４分の３超の従業員に一定期間経過後に年次有給休暇を付与する企業における「一定期間」及び年次有給休暇日数を労働基準法と比べた場合、労働基準法と「同じ」である企業の割合はそれぞれ９３．２％、９４．３％となっている。

また、４分の３以下の従業員に一定期間経過後に年次有給休暇を付与する企業における「一定期間」及び年次有給休暇日数を労働基準法と比べた場合、労働基準法と「同じ」である企業の割合はそれぞれ９２．７％、９３．５％となっている。（表３）

表３　年次有給休暇付与条件の「一定期間」及び年次有給休暇日数を労働基準法と比べた場合、「一定期間」が同じである企業と短い企業の企業数割合及び年次有給休暇日数が同じである企業と多い企業の企業数割合
（母集団：４分の３超の従業員、４分の３以下の従業員の両方がいる企業のうち、一定期間経過後、年次有給休暇を付与する企業）

（%）

| | 項目／企業規模 | 年次有給休暇付与条件の「一定期間」の長さ | | | | 年次有給休暇日数 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 計 | 同じ | 短い | 不明 | 計 | 同じ | 多い | 不明 |
| ４分の３超 | 規模計 | 100.0 | 93.2 | 6.7 | 0.0 | 100.0 | 94.3 | 5.7 | 0.1 |
| | 500人以上 | 100.0 | 87.7 | 12.3 | 0.0 | 100.0 | 91.3 | 8.6 | 0.0 |
| | 100人以上500人未満 | 100.0 | 93.4 | 6.5 | 0.0 | 100.0 | 93.8 | 6.1 | 0.1 |
| | 50人以上100人未満 | 100.0 | 96.7 | 3.3 | － | 100.0 | 97.4 | 2.6 | － |
| ４分の３以下 | 規模計 | 100.0 | 92.7 | 6.3 | 1.1 | 100.0 | 93.5 | 5.4 | 1.1 |
| | 500人以上 | 100.0 | 89.1 | 10.9 | 0.0 | 100.0 | 92.4 | 7.5 | 0.0 |
| | 100人以上500人未満 | 100.0 | 92.3 | 6.2 | 1.6 | 100.0 | 92.5 | 5.8 | 1.7 |
| | 50人以上100人未満 | 100.0 | 96.3 | 3.1 | 0.7 | 100.0 | 96.6 | 2.7 | 0.7 |

## ３　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５５．７％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２５．５％、借上げ社宅を有する企業の割合は４５．７％となっている。（表４）

表４　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 | 79.9 | 46.2 | 72.0 | 20.0 | 0.1 |
| 100人以上 | 100.0 | 55.7 | 25.5 | 45.7 | 44.0 | 0.3 |

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３９．６％、独身用社宅を有する企業の割合は４９．７％となっている。（表５）

表５　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 | 79.9 | 65.4 | 73.8 | 20.0 | 0.1 |
| 100人以上 | 100.0 | 55.7 | 39.6 | 49.7 | 44.0 | 0.3 |

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６）

表６　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）

（円）

| 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 | 17,134 | 21,100 | 27,375 | 28,157 | 22,151 | 26,630 | 29,609 | 33,119 |
| 100人以上 | 18,097 | 21,513 | 23,056 | 28,988 | 21,111 | 26,274 | 30,399 | 31,485 |

## 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、あるいは後遺障害が残っ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５９．０％、通勤災害による死亡で５３．５％、業務災害による後遺障害で５１．８％、通勤災害による後遺障害で４６．８％となっている。（表７）

表７　法定外給付制度の有無別企業数割合（母集団：全企業）

（%）

| 制度の有無 ＼ 給付事由 | | 計 | 制度あり | 制度なし |
|---|---|---|---|---|
| 死亡 | 業務災害 | 100.0 | 59.0 | 41.0 |
| | 通勤災害 | 100.0 | 53.5 | 46.5 |
| 後遺障害 | 業務災害 | 100.0 | 51.8 | 48.2 |
| | 通勤災害 | 100.0 | 46.8 | 53.2 |

（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、勘案要素なし（一律）としている企業が最も多い。（表８）

表８　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）

（%）

| 勘案要素 ＼ 給付事由 | | 計 | 勘案要素なし | 扶養親族 | その他の要素 | 扶養親族及びその他の要素 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 死亡 | 業務災害 | 100.0 | 69.0 | 14.3 | 12.1 | 4.5 |
| | 通勤災害 | 100.0 | 69.8 | 13.2 | 12.7 | 4.3 |
| 後遺障害 | 業務災害 | 100.0 | 75.4 | 10.1 | 10.9 | 3.6 |
| | 通勤災害 | 100.0 | 76.1 | 9.6 | 10.4 | 3.9 |

（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）　給付額の算定方法

法定外給付制度を有する企業について、給付額の算定方法をみると、「定額」としている企業が最も多い。（表９）

表９　法定外給付制度の制度有企業における給付額の算定方法別企業数割合（母集団：制度有企業）

（%）

| 給付事由＼算定方法 | | 計 | 定額 | 定率 | 定額＋定率 | その他 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 死亡 | 業務災害 | 100.0 | 74.2 | 10.2 | 7.3 | 8.3 |
| | 通勤災害 | 100.0 | 76.2 | 9.6 | 6.1 | 8.0 |
| 後遺障害 | 業務災害 | 100.0 | 71.0 | 12.3 | 7.7 | 9.0 |
| | 通勤災害 | 100.0 | 72.6 | 12.2 | 6.6 | 8.6 |

（注）「定率」とは、労働者災害補償保険法の給付基礎日額に一定の日数を乗ずることをいう。

（４）　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要素なしとし、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１，７３２万円、通勤災害による死亡で１，３４５万円、業務災害による後遺障害（第１級）で１，８７２万円、通勤災害による後遺障害（第１級）で１，４１５万円となっている。

## 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４５．８％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５１．３%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１４．４％となっている。（表１０）

表１０　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）

（%）

| 企業規模＼実施の有無、対象、制限の有無 | 計 | 実施している | 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 | | | 実施していない | 不明 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | ある | ない | 不明 | | |
| 規模計 | 100.0 | 45.8 | (51.3) | (25.9) | (22.8) | ( 7.8) | (14.4) | ( 0.6) | 49.9 | 4.3 |
| 500人以上 | 100.0 | 83.3 | (60.5) | (21.7) | (17.8) | ( 6.5) | (11.1) | ( 0.3) | 15.2 | 1.5 |
| 100人以上500人未満 | 100.0 | 50.8 | (53.8) | (24.1) | (22.1) | ( 8.3) | (13.3) | ( 0.4) | 45.1 | 4.1 |
| 50人以上100人未満 | 100.0 | 26.4 | (34.9) | (35.0) | (30.1) | ( 7.8) | (21.0) | ( 1.3) | 68.2 | 5.5 |

（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８０．３％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７１．２％が最も多くなっている。（表１１）

表１１　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 | 64.1 | 71.2 | 21.6 | 56.5 | 53.8 | 13.6 | 3.6 | 2.0 |

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、１６．９％となっている。（表１２）

表１２　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 | 16.9 | 77.7 | 5.4 |

## 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９９．７％で、そのうち６０歳定年制とする企業の割合は９１．０％となっている。（表１３）

表１３　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／企業規模 | 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 | | |
| 規模計 | 100.0 | 99.7 | ( 91.0) | ( 3.6) | ( 5.4) | 0.3 | － |

（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がある企業の割合は９５．６％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９４．７％（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９．４％（ｂ＋ｃ）となっている。（表１４）

表１４　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／企業規模 | 計 | 継続雇用制度がある | 制度の内容 | | | 継続雇用制度がない | 不 明 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 再 雇 用 制度のみ a | 勤務延長制度のみ b | 再雇用制度・勤務延長制度両方 c | | |
| 規模計 | 100.0 | 95.6 | ( 90.7) | ( 5.4) | ( 4.0) | 2.5 | 1.9 |

（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２１年度に定年退職した者の継続雇用の状況をみると、定年退職者について全員（１００%）継続雇用している企業が４４.５%、 また、定年退職者のうち継続雇用を希望した者について全員（１００%）継続雇用している企業が９２.８%となっており、いずれでみても１００%継続雇用しているとする企業が最も多い。（表１５・表１６）

表１５　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／企業規模 | 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 | 72.7 | ( 11.9) | ( 4.0) | ( 5.3) | ( 9.8) | ( 16.0) | ( 8.5) | ( 44.5) | 27.3 |

（注）（　）内は不明を除いた企業を１００とした割合。

表１６　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／企業規模 | 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 | 64.1 | ( 1.1) | ( 0.4) | ( 0.5) | ( 0.8) | ( 2.0) | ( 2.3) | ( 92.8) | 35.9 |

（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３５．４%となっている。（表１７）

表１７　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／企業規模 | 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 | ( 96.4) | ( 3.6) | 69.6 | ( 89.4) | ( 5.0) | ( 5.6) | 9.9 |
| 500人以上 | 100.0 | 35.4 | ( 96.0) | ( 4.0) | 61.0 | ( 79.8) | ( 11.8) | ( 8.4) | 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。