

平成26年9月30日

平成26年民間企業の勤務条件制度等調査の実施及び 平成25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。今回実施する平成26年調査の概要及び平成25年調査の結果は次のとおりです。

I 平成26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（水）～11月14日（金）

2 調査対象企業

常勤の従業員数が50人以上の企業 7,233社
（調査対象母集団企業数 41,631社）

3 調査の方法

- (1) 実地調査 調査対象企業のうち752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6,481社に対し、調査票を郵送して調査を行う。

4 調査の内容

- (1) 総労働時間短縮（効率的な働き方の実現）に向けた取組
- (2) 失効した年次有給休暇の積立制度
- (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) 従業員の退職管理等の状況

II 平成25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25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 大 滝 俊 則 職員福祉課長補佐（調査研究班） 西 桜 子 電話(03)3581-5311（内線2573） (03)3581-5336（直通）
------------------	---

平成25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25年10月1日現在における民間企業の正社員の労働時間、休暇、福利厚生、災害補償法定外給付、退職管理の諸制度等を調査した。本調査は、常勤従業員数50人以上の全国の企業37,753社のうち、産業別・規模別に層化無作為抽出した6,852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3,979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 労働時間の短縮制度

(1) 育児のための労働時間短縮制度

① 育児のための労働時間短縮方法

育児のための労働時間短縮制度がある企業の割合は83.3%で、制度がある企業について、その方法をみると、「所定内労働時間の変更」が91.1%、「時間単位での休暇」が21.0%、「時間単位での欠勤」が23.5%となっている。(表1)

表1 育児のための労働時間短縮制度の有無別及び方法別企業数割合(母集団:全企業)

項目 企業規模	計	ある	ある				ない	不明
			所定内労働 時間の変更	休暇	欠勤	その他		
規模計	100.0	83.3	(91.1)	(21.0)	(23.5)	(1.1)	16.5	0.1

複数回答可

(注) () 内は育児のための労働時間短縮制度がある企業を100とした割合。

② 育児のための所定内労働時間変更制度

短縮できる期間の上限をみると、「3歳まで」とする企業の割合が65.1%、「6歳又は小学校入学前まで」とする企業の割合が21.0%となっている。(表2)

短縮できる最大時間をみると「1時間超2時間以内」とする企業の割合が71.5%となっている。

表2 育児のための所定内労働時間変更制度の短縮できる期間上限別企業数割合(母集団:育児のための所定内労働時間変更制度がある企業)

項目 企業規模	計	短縮できる期間上限						制限なし	その他	不明
		3歳まで	6歳又は小学校 入学前まで	9歳又は小学校 3年生まで	12歳又は 中学校入学前 まで	15歳又は 中学校卒業まで	その他			
規模計	100.0	65.1	21.0	7.2	2.9	0.1	0.6	3.2	0.0	
500人以上	100.0	42.8	23.9	18.8	8.2	0.1	0.6	5.6	0.1	

(2) 介護のための労働時間短縮制度

① 介護のための労働時間短縮方法

介護のための労働時間短縮制度がある企業の割合は78.1%で、制度がある企業について、その方法をみると、「所定内労働時間の変更」が89.2%、「時間単位での休暇」が20.4%、「時間単位での欠勤」が23.9%となっている。(表3)

表3 介護のための労働時間短縮制度の有無別及び方法別企業数割合（母集団：全企業）

項目 企業規模	計	ある	ある				ない	不明
			所定内労働 時間の変更	休暇	欠勤	その他		
規模計	100.0	78.1	(89.2)	(20.4)	(23.9)	(1.1)	21.7	0.1

複数回答可

（注）（ ）内は介護のための労働時間短縮制度がある企業を100とした割合。

② 介護のための所定内労働時間変更制度

短縮できる期間の上限をみると、「93日」とする企業の割合が78.5%、「1年」とする企業の割合が9.7%となっている。（表4）

短縮できる最大時間をみると「1時間超2時間以内」とする企業の割合が67.8%となっている。

表4 介護のための所定内労働時間変更制度の短縮できる期間上限別企業数割合
（母集団：介護のための所定内労働時間変更制度がある企業）

項目 企業規模	計	短縮できる期間上限別								
		93日	93日超 6月未満	6月	6月超 1年未満	1年	1年超	上限なし	その他	不明
規模計	100.0	78.5	1.4	1.8	1.0	9.7	2.4	3.9	1.3	0.0
500人以上	100.0	53.8	2.1	2.4	1.4	22.7	9.0	6.6	1.9	0.1

2 社宅の状況等

(1) 社宅の有無

① 保有形態別割合

社宅を有する企業の割合は50.7%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21.5%、借上げ社宅を有する企業の割合は42.6%となっている。（表5）

表5 社宅の有無別、保有形態別企業数割合（母集団：全企業）

項目 企業規模	計	ある	ある		ない	不明
			自社保有 社宅	借上げ 社宅		
規模計	100.0	50.7	21.5	42.6	49.3	-
500人以上	100.0	81.0	44.1	74.7	19.0	-
(100人以上)	100.0	58.2	25.0	50.9	41.8	-

複数回答可

② 用途別割合

社宅を用途別にみると、世帯用社宅を有する企業の割合は34.6%、独身用社宅を有する企業の割合は47.0%となっている。（表6）

表6 社宅の有無別、用途別企業数割合（母集団：全企業）

項目 企業規模	計	ある	ある		ない	不明
			世帯用 社宅	独身用 社宅		
規模計	100.0	50.7	34.6	47.0	49.3	-
500人以上	100.0	81.0	67.1	77.6	19.0	-
(100人以上)	100.0	58.2	42.7	55.2	41.8	-

複数回答可

(2) 世帯用社宅の平均月額使用料

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専有面積別にみると、「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7)

表7 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
規模計	16,178	21,611	25,439	28,740	22,024	27,275	30,618	33,315
500人以上	16,889	22,473	26,888	31,842	24,437	29,444	34,143	37,240
(100人以上)	16,656	21,847	25,102	30,196	22,005	26,942	30,637	32,268

(円)

3 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、あるいは障害が残った場合等には労働基準法による災害補償や労働者災害補償保険法による保険給付が行われるが、これらとは別に企業独自に給付を行う場合がある。この法定外給付の制度を有する企業の割合は、業務災害による死亡で54.5%、通勤災害による死亡で47.3%、業務災害による後遺障害で45.2%、通勤災害による後遺障害で39.7%となっている。(表8)

表8 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	100.0	54.5	45.5
	通勤災害	100.0	47.3	52.7
後遺障害	業務災害	100.0	45.2	54.8
	通勤災害	100.0	39.7	60.3

(2) 給付額の決定方法

法定外給付制度を有する企業について、給付額の決定方法をみると、「一律」かつ「定額」としている企業が最も多い。(表9)

表9 法定外給付制度を有する企業における給付額の決定方法別企業数割合
(母集団：法定外給付制度を有する企業)

給付事由		決定方法	計	一律		扶養親族有無別		扶養親族人数別		その他
				定額	定率	定額	定率	定額	定率	
死亡	業務災害		100.0	58.5	10.5	10.5	0.9	1.5	0.2	18.0
	通勤災害		100.0	60.1	9.2	10.3	0.7	1.3	0.1	18.3
後遺障害	業務災害		100.0	61.6	12.7	6.2	1.0	0.8	0.1	17.5
	通勤災害		100.0	61.4	11.9	7.1	0.8	0.9	0.1	17.8

(注) 1. 「定率」とは、給付額が一定日数分で給付される場合をいう。

2. 「その他」には、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や、定額方式と定率方式を併用している場合などが含まれる。

(3) 給付額

法定外給付制度を有する企業のうち、給付額の決定方法を「一律」かつ「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1,665万円、通勤災害による死亡で1,316万円、業務災害による後遺障害(第1級)で1,879万円、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。

4 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、定年制を有する企業の割合は98.8%で、そのうち60歳定年制とする企業の割合は88.6%となっている。（表10）

表10 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	98.8	(88.6)	(3.6)	(7.9)	1.2	0.0

（注）（ ）内は定年制を有する企業を100とした割合。

(2) 継続雇用制度の状況

定年制を有する企業のうち、定年後の継続雇用制度を有する企業の割合は91.0%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を有する企業の割合が97.3%（a+b+c+g）、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を有する企業の割合が6.4%（b+d+e+g）、特殊関係事業主（子会社等）において継続雇用する制度を有する企業の割合が3.6%（c+e+f+g）となっている。

（表11）

表11 継続雇用制度の有無別、制度の内容別企業数割合（母集団：定年制を有する企業）

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									
		a 再雇用制度のみ	b 再雇用制度・勤務延長制度両方	c 再雇用制度・特殊関係両方	d 勤務延長制度のみ	e 勤務延長制度・特殊関係両方	f 特殊関係のみ	g 再雇用制度・勤務延長制度・特殊関係全部			
企業規模											
規模計	100.0	91.0	(90.9)	(3.2)	(2.3)	(2.3)	(0.0)	(0.4)	(0.9)	9.0	0.0

（注）（ ）内は継続雇用制度を有する企業を100とした割合。

(3) 定年退職者の継続雇用の状況

① 継続雇用の状況

継続雇用制度を有し、平成24年度に定年退職した者がいた企業における継続雇用の状況をみると、管理職級で定年退職した者について全員継続雇用している企業が64.4%、非管理職級で定年退職した者について全員継続雇用している企業が53.6%となっている。（表12）

また、継続雇用制度を有し、平成24年度に継続雇用希望者がいた企業における継続雇用の状況をみると、管理職級で定年退職した者のうち継続雇用を希望した者について全員継続雇用している企業が97.5%、非管理職級で定年退職した者のうち継続雇用を希望した者について全員継続雇用している企業が96.5%となっている。（表13）

表12 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：継続雇用制度を有する企業）

項目	計	定年退職者がいた							定年退職者がいなかった
		継続雇用の割合							
		20%未満	20%以上 40%未満	40%以上 60%未満	60%以上 80%未満	80%以上 100%未満	100%		
役職別									
管理職級	100.0	44.1	(12.7)	(2.3)	(7.7)	(7.7)	(5.1)	(64.4)	55.9
非管理職級	100.0	60.3	(14.2)	(4.0)	(9.8)	(12.3)	(6.1)	(53.6)	39.7

（注）1. （ ）内は継続雇用制度を有する企業のうち定年退職者がいなかった企業を除いた企業を100とした割合。
2. 「定年退職者がいなかった」には、不明と回答した企業を含む。

表 1 3 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：継続雇用制度を有する企業）

(%)

項目 役職別	計	継続雇用希望者がいた							継続雇用希望者が いなかった
		継続雇用の割合							
		20%未満	20%以上 40%未満	40%以上 60%未満	60%以上 80%未満	80%以上 100%未満	100%		
管理職級	100.0	38.8	(0.3)	(0.1)	(0.6)	(0.8)	(0.8)	(97.5)	61.2
非管理職級	100.0	52.2	(0.1)	(0.1)	(0.6)	(1.5)	(1.1)	(96.5)	47.8

(注) 1. () 内は継続雇用制度を有する企業のうち継続雇用希望者がいなかった企業を除いた企業を100とした割合。

2. 「継続雇用希望者がいなかった」には、不明と回答した企業を含む。

② 継続雇用者の配置状況

継続雇用制度を有する企業における平成24年度に定年退職し継続雇用された者の配置状況をみると、管理職級で定年退職した者を同格の管理職へ配置した企業が42.7%、また、非管理職級で定年退職した者を同格の非管理職へ配置した企業が59.2%となっており、いずれでも同格の職へ配置する企業が最も多い。(表14、表15)

表 1 4 管理職級で定年退職した継続雇用者の配置別企業数割合

(母集団：継続雇用制度を有し、管理職級で定年退職した継続雇用者がいる企業)

(%)

項目 企業規模	継続雇用者の配置										不明
	同格の管理職			格下の管理職			非管理職		その他		
	ライン職	スタッフ職		ライン職	スタッフ職		ライン職	スタッフ職			
規模計	42.7	30.1	12.6	10.9	5.2	5.7	29.4	9.0	20.4	4.3	28.5

複数回答

表 1 5 非管理職級で定年退職した継続雇用者の配置別企業数割合

(母集団：継続雇用制度を有し、非管理職級で定年退職した継続雇用者がいる企業)

(%)

項目 企業規模	継続雇用者の配置							不明
	同格の非管理職			格下の非管理職			その他	
	ライン職	スタッフ職		ライン職	スタッフ職			
規模計	59.2	25.1	34.1	24.3	9.4	14.9	10.2	16.3

複数回答

③ フルタイムでの継続雇用の状況

継続雇用制度を有し、平成24年度に継続雇用者がいた企業におけるフルタイムでの継続雇用の状況をみると、管理職級について全員フルタイム継続雇用している企業が92.2%、非管理職級について全員フルタイム継続雇用している企業が83.4%となっている。(表16)

表 1 6 継続雇用者のうちフルタイムで雇用された者の割合別企業数割合（母集団：継続雇用制度を有する企業）

(%)

項目 役職別	計	継続雇用者がいた							継続雇用者が いなかった
		フルタイムの割合							
		20%未満	20%以上 40%未満	40%以上 60%未満	60%以上 80%未満	80%以上 100%未満	100%		
管理職級	100.0	37.1	(4.2)	(0.3)	(0.9)	(1.2)	(1.2)	(92.2)	62.9
非管理職級	100.0	49.6	(7.9)	(0.7)	(2.6)	(2.8)	(2.5)	(83.4)	50.4

(注) 1. () 内は継続雇用制度を有する企業のうち継続雇用者がいなかった企業を除いた企業を100とした割合。

2. 「継続雇用者がいなかった」には、不明と回答した企業を含む。