

令和2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、令和2年10月1日現在における民間企業の労働時間、休業・休暇、福利厚生、災害補償法定外給付及び退職管理等の諸制度を調査した（調査期間：令和2年11月1日～同年12月15日）。本調査は、常勤従業員数50人以上の全国の企業45,494社のうち、産業別・規模別に層化無作為抽出した7,534社を対象として実施し、回答のあった企業のうち、規模不適格なものを除いた4,076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 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が「ある」企業の割合は、業務災害による死亡で56.2%、通勤災害による死亡で51.1%、業務災害による後遺障害で46.7%、通勤災害による後遺障害で42.5%となっている。（表1）

表1 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	56.2	43.8
	通勤災害	100.0	51.1	48.9
後遺障害	業務災害	100.0	46.7	53.3
	通勤災害	100.0	42.5	57.5

(2) 給付額の決定方法

法定外給付制度が「ある」企業について、給付額の決定方法をみると、「一律」かつ「定額」としている企業の割合が最も多い。（表2）

表2 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		扶養親族の有無別		扶養親族の人数別		その他
				定額	定率	定額	定率	定額	定率	
死亡	業務災害		100.0	58.1	7.9	8.6	0.3	0.5	0.3	24.4
	通勤災害		100.0	59.6	7.1	8.0	0.4	0.4	0.3	24.3
後遺障害	業務災害		100.0	60.2	10.9	6.2	0.4	0.2	0.0	22.0
	通勤災害		100.0	61.4	10.5	5.7	0.5	0.2	0.0	21.7

- (注) 1 「定率」とは、給付額が一定日数分で給付される場合等をいう。
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

法定外給付制度が「ある」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1,698万円、通勤災害による死亡で1,358万円、業務災害による後遺障害（第1級）で1,898万円、通勤災害による後遺障害（第1級）で1,497万円となっている。

2 休暇制度

(1) 正社員以外の有期雇用従業員の休暇

① 子の看護休暇及び介護休暇

ア 正社員以外の有期雇用従業員がいる企業について、正社員以外の有期雇用従業員に子の看護休暇又は介護休暇を付与する条件としている雇用期間をみると、両休暇ともに、「雇入れの日から6月以上経過後」としている企業の割合（子の看護休暇46.1%、介護休暇42.1%）が最も多く、次いで「条件なし」（子の看護休暇27.8%、介護休暇26.6%）が多くなっている。（表3、表4）

表3 子の看護休暇の付与条件となる雇用期間の内容別企業数割合
（母集団：正社員以外の有期雇用従業員がいる企業）

(%)

雇用期間 企業規模	計	条件なし	雇入れの日から 6月以上経過後	雇用予定期間が 6月以上	その他	不明
規模計	100.0	27.8	46.1	10.7	14.7	0.7

表4 介護休暇の付与条件となる雇用期間の内容別企業数割合
（母集団：正社員以外の有期雇用従業員がいる企業）

(%)

雇用期間 企業規模	計	条件なし	雇入れの日から 6月以上経過後	雇用予定期間が 6月以上	その他	不明
規模計	100.0	26.6	42.1	10.4	20.2	0.7

イ 正社員以外の有期雇用従業員がいる企業について、正社員以外の有期雇用従業員に子の看護休暇又は介護休暇を付与する条件としている週の所定労働日数をみると、両休暇ともに、「週3日以上」としている企業の割合（子の看護休暇48.3%、介護休暇48.3%）が最も多く、次いで「条件なし」（子の看護休暇39.2%、介護休暇38.9%）が多くなっている。（表5、表6）

表5 子の看護休暇の付与条件となる週の所定労働日数の内容別企業数割合
（母集団：正社員以外の有期雇用従業員がいる企業）

(%)

週の所定 労働日数 企業規模	計	条件なし	週1日以上	週2日以上	週3日以上	不明
規模計	100.0	39.2	1.0	11.0	48.3	0.6

表6 介護休暇の付与条件となる週の所定労働日数の内容別企業数割合
（母集団：正社員以外の有期雇用従業員がいる企業）

(%)

週の所定 労働日数 企業規模	計	条件なし	週1日以上	週2日以上	週3日以上	不明
規模計	100.0	38.9	1.1	11.1	48.3	0.6

ウ 正社員以外の有期雇用従業員がいる企業について、正社員以外の有期雇用従業員の子の看護休暇又は介護休暇の給与の取扱いをみると、「無給」としている企業の割合は、子の看護休暇が80.7%、介護休暇が82.9%となっている。（表7、表8）

表7 子の看護休暇の給与の取扱い別企業数割合（母集団：正社員以外の有期雇用従業員がいる企業）
（％）

企業規模 \ 給与の取扱い	計	有給	無給	不明
規模計	100.0	21.9	80.7	0.4
複数回答				

表8 介護休暇の給与の取扱い別企業数割合（母集団：正社員以外の有期雇用従業員がいる企業）
（％）

企業規模 \ 給与の取扱い	計	有給	無給	不明
規模計	100.0	19.6	82.9	0.4
複数回答				

エ 正社員以外の有期雇用従業員がいる企業について、正社員以外の有期雇用従業員の子の看護休暇又は介護休暇の日数をみると、「法定どおり」としている企業の割合は、子の看護休暇が94.7%、介護休暇が94.4%となっている。（表9、表10）

表9 子の看護休暇の日数の内容別企業数割合（母集団：正社員以外の有期雇用従業員がいる企業）
（％）

企業規模 \ 項目	計	法定どおり	法定を超える	不明
規模計	100.0	94.7	4.9	0.4

表10 介護休暇の日数の内容別企業数割合（母集団：正社員以外の有期雇用従業員がいる企業）
（％）

企業規模 \ 項目	計	法定どおり	法定を超える	不明
規模計	100.0	94.4	5.2	0.4

オ 正社員以外の有期雇用従業員がいる企業について、正社員以外の有期雇用従業員が子の看護休暇を使用できる子の年齢の上限をみると、「小学校就学の始期に達するまで（法定どおり）」としている企業の割合が85.6%と最も多くなっている。（表11）

表11 子の看護休暇の対象となる子の年齢の上限の区分別企業数割合
（母集団：正社員以外の有期雇用従業員がいる企業）

企業規模 \ 項目	計	小学校就学の始期に達するまで（法定どおり）	小学校入学から小学校3年生（又は9歳）まで	小学校4年生から小学校卒業（又は12歳）まで	中学校入学から中学校卒業（又は15歳）まで	中学校卒業以降（又は16歳以上）	不明
規模計	100.0	85.6	4.5	5.4	1.0	3.1	0.5

- ② 年次有給休暇の法定の基準日前に事由を問わずに使用することができる有給の休暇等
年次有給休暇の法定の基準日（雇入れの日から6箇月経過日）前に事由を問わずに使用することができる有給の休暇等について、「ある」とした企業の割合は31.6%となっている。
その休暇等がある企業について、「年次有給休暇」としている企業の割合が92.9%と最も多くなっている。（表12）

表12 年次有給休暇の法定の基準日前に事由を問わずに使用することができる有給の休暇等の有無別企業数割合
(母集団：正社員以外の有期雇用従業員がいる企業)

企業規模	有無等	計	あり			なし	不明	
			年次有給休暇	年次有給休暇以外の休暇	その他			
規模計		100.0	31.6	(92.9)	(18.8)	(2.5)	67.5	0.9

(注) () 内は、制度ありとした企業を100とした割合。

③ 出産手当金に上乗せする賃金保障の状況

出産手当金に上乗せする賃金保障について、「仕組みあり」とした企業の割合は10.4%となっている。仕組みがある企業について、その保障率をみると、「66.7%超～80%未満」とする企業の割合が40.6%と最も多く、次いで「90%以上」とする企業の割合が39.9%となっている。(表13)

表13 出産手当金に上乗せする賃金保障の仕組みの有無別、保障率の区分別企業数割合
(母集団：正社員以外の有期雇用従業員がいる企業)

企業規模	有無等	計	仕組みあり	出産手当金と上乗せの合計の最大保障率				仕組みなし	不明
				66.7%超 80%未満	80%以上 90%未満	90%以上	不明		
規模計		100.0	10.4	(40.6)	(18.1)	(39.9)	(1.5)	88.9	0.7

(注) () 内は、仕組みありとした企業を100とした割合。

④ 有期雇用従業員が労働時間中に人間ドックを受ける場合の対応

正社員以外の有期雇用従業員が「いる」と回答した企業のうち、人間ドックを受ける場合の対応として「受診のための対応なし」と回答した企業の割合が68.0%と最も多く、次いで割合の高い順に「労働時間中に受診可能」、「休暇制度(有給)により受診可能」、「休暇制度(無給)により受診可能」となっている。また、いずれの場合においても、人間ドックを受ける場合の対応が正社員と有期雇用従業員の間で「違いがない」と回答した企業の割合が「違いがある」と回答した企業と比べて高くなっている。(表14)

表14 有期雇用従業員が労働時間中に人間ドックを受ける場合の対応別、正社員との人間ドックの対応の差違の有無別企業数割合
(母集団：正社員以外の有期雇用従業員が「いる」と回答した企業)

企業規模	項目	計	労働時間中に受診可能			休暇制度(有給)により受診可能			休暇制度(無給)により受診可能			受診のための対応なし			不明				
			正社員との人間ドックの対応の差違			正社員との人間ドックの対応の差違			正社員との人間ドックの対応の差違			正社員との人間ドックの対応の差違							
			違いがある	違いがない	不明	違いがある	違いがない	不明	違いがある	違いがない	不明	違いがある	違いがない	不明					
規模計		100.0	23.5	(0.8)	(98.6)	(0.6)	6.4	(6.3)	(93.7)	-	1.6	(19.4)	(80.6)	-	68.0	(5.1)	(94.2)	(0.8)	0.5

(注) () 内はそれぞれ、労働時間中に受診可能/休暇制度(有給)により受診可能/休暇制度(無給)により受診可能/受診のための対応なしの企業を100とした割合。

(2) 正社員の休暇(災害時の休暇)

① 災害時の休暇の有無及び対象となる住居

災害時の休暇制度について、「制度あり」とした企業の割合は45.2%となっている。災害時の休暇制度がある企業について、その対象となる住居をみると、「従業員が現に居住する住居」としている企業の割合が97.8%と最も多くなっている。(表15)

表15 災害時の休暇の有無別、対象となる住居別企業数割合（母集団：全企業）

(%)

有無等 企業規模	計	制度あり					不明	制度なし	不明
		従業員が現に居住する住居	単身赴任をしている従業員配偶者や子が居住する住居	従業員の実父母・義父母の住居	従業員のその他の親族の住居	不明			
規模計	100.0	45.2	(97.8)	(31.6)	(14.0)	(7.2)	(1.9)	51.9	2.9

複数回答

(注) ()内は、制度ありとした企業を100とした割合。

② 災害時の休暇の日数の上限の有無

災害時の休暇制度がある企業について、その日数に「上限がない」としている企業の割合は79.4%となっている。(表16)

表16 災害時の休暇の日数の上限の有無別、日数別企業数割合（母集団：災害時の休暇がある企業）

(%)

有無等 企業規模	計	上限がある					日数不明	上限がない	不明
		1日以上 7日以下	8日以上 14日以下	15日以上 31日以下	32日以上	不明			
規模計	100.0	20.3	(83.1)	(7.4)	(2.9)	(5.8)	(0.8)	79.4	0.3

(注) ()内は、上限があるとした企業を100とした割合。

3 在宅勤務（テレワーク）に対する経費の負担

(1) 正社員がICT（情報通信技術）を利用して行う在宅勤務の有無

正社員がICTを利用した在宅勤務（以下「在宅勤務」という。）を「行っている」企業の割合は33.3%となっている。（表17）

表17 在宅勤務の有無別企業数割合（母集団：全企業）

		（%）		
企業規模	在宅勤務の有無	計	行っている	行っていない
	規模計		100.0	33.3

(2) 在宅勤務に対する経費の負担状況

① 在宅勤務に対する経費の負担の有無及び経費の負担の種類

正社員が在宅勤務を行っている企業のうち、在宅勤務に対する経費を「負担している」企業の割合は34.7%（そのうち経費を「給与として支給」は42.9%、「福利厚生費として支給」は7.9%）となっている。（表18）

表18 在宅勤務に対する経費の負担の有無別、経費の負担の種類別企業数割合（母集団：正社員が在宅勤務を行っている企業）

		（%）				
企業規模	経費の負担の有無	計	負担している			負担していない
			給与として支給	福利厚生費として支給	その他	
規模計		100.0	42.9	7.9	49.2	65.3

（注）（ ）内は、在宅勤務に対する経費を負担している企業を100とした割合。

② 在宅勤務に対する経費を負担している場合の支給方法

在宅勤務に対する経費を負担している企業（初期費用のみを負担している企業を除く。）について、負担している経費の支給方法をみると、負担する経費の費目を特定している企業では、「実費を毎月支給」している企業の割合（23.8%）の方が「定額を毎月支給」（22.5%）よりもやや多くなっている。また、負担する経費の費目を特定していない企業では、「定額を毎月支給」（41.4%）の方が「実費を毎月支給」（11.6%）よりも多くなっている。（表19）

表19 在宅勤務に対して負担している経費の費目の特定の有無別、支給方法別企業数割合（母集団：在宅勤務に対する経費を負担している企業（初期費用のみを負担している企業を除く。））

		（%）							
企業規模	支給方法	負担している経費の費目を特定している			負担している経費の費目を特定していない				
		計	定額を毎月支給	実費を毎月支給	その他	計	定額を毎月支給	実費を毎月支給	その他
規模計		100.0	22.5	23.8	53.8	100.0	41.4	11.6	47.0

③ 在宅勤務に対する経費を負担している場合の支給月額

正社員の在宅勤務に対して経費を負担し、かつ、「定額を毎月支給」している企業について、支給月額をみると、「3,000円以上4,000円未満」とする企業の割合が34.7%と最も多く、平均額は4,101円となっている。（表20）

表20 在宅勤務に対して負担している経費の支給月額別企業数割合（母集団：在宅勤務に対する経費について、定額を毎月支給している企業）

		（%）											（円）				
企業規模	支給月額	計	1,000円未満	1,000円以上2,000円未満	2,000円以上3,000円未満	3,000円以上4,000円未満	4,000円以上5,000円未満	5,000円以上6,000円未満	6,000円以上7,000円未満	7,000円以上8,000円未満	8,000円以上9,000円未満	9,000円以上10,000円未満	10,000円以上11,000円未満	11,000円以上	最高額	最低額	平均額
		規模計		100.0	-	5.0	15.6	34.7	5.7	26.4	3.4	-	-	-	9.2	-	10,000

4 従業員の退職管理等の状況

(1) 定年制の状況

事務・技術関係職種の従業員がいる企業のうち、定年制が「ある」企業の割合は99.5%で、そのうち定年年齢が「60歳」である企業の割合は81.8%となっている。(表21)

表21 定年制の有無別、定年年齢別企業数割合(母集団:事務・技術関係職種の従業員がいる企業)

項目	計	定年制がある				定年制がない
		定年年齢				
		60歳	61歳以上 65歳未満	65歳以上		
規模計	100.0	99.5	(81.8)	(3.4)	(14.4)	0.5

(注) ()内は定年制がある企業を100とした割合。

(2) 定年退職者の継続雇用の状況

① 継続雇用制度の状況

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96.5%で、そのうち一旦定年退職した従業員を再び雇用する「再雇用制度」がある企業の割合は95.7%(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」がある企業の割合は8.5%(b+d+e+g)、「特殊関係事業主(子会社等)での継続雇用」制度がある企業の割合は1.2%(c+e+f+g)となっている。(表22)

表22 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									
		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・特殊関係事業主(子会社等)での継続雇用両方	d 勤務延長制度のみ	e 勤務延長制度・特殊関係事業主(子会社等)での継続雇用両方	f 特殊関係事業主(子会社等)での継続雇用のみ	g 再雇用制度・勤務延長制度・特殊関係事業主(子会社等)での継続雇用全部			
規模計	100.0	96.5	(90.4)	(4.3)	(0.9)	(4.1)	(-)	(0.2)	(0.1)	3.4	0.1

(注) ()内は継続雇用制度がある企業を100とした割合。

② 継続雇用制度における最高雇用年齢

再雇用制度又は勤務延長制度がある企業における最高雇用年齢をみると、いずれも「65歳」とする企業の割合が最も高く、再雇用制度では77.9%、勤務延長制度では40.8%となっている。(表23)

表23 再雇用制度・勤務延長制度別、最高雇用年齢別企業数割合(母集団:再雇用制度/勤務延長制度がある企業)

項目	計	最高雇用年齢												
		61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳	71歳以上	上限なし	不明
再雇用制度 規模計	100.0	-	0.1	0.7	0.6	77.9	0.2	0.5	0.5	0.1	8.8	1.8	8.6	0.2
勤務延長制度 規模計	100.0	0.4	0.9	1.6	-	40.8	0.5	0.6	0.7	-	14.9	5.5	33.2	0.9

③ フルタイム再雇用者の割合の状況

再雇用制度があり、令和元年度に定年退職し再雇用された者がいた企業におけるフルタイム再雇用者の状況をみると、全員（100%）フルタイムで再雇用している企業は84.8%となっている。（表24）

表24 再雇用者の有無別、再雇用者のうちフルタイムで再雇用された者の割合別企業数割合
（母集団：再雇用制度がある企業）

項目 企業規模	計	再雇用者がいた								再雇用者が いなかった	不明
		フルタイム再雇用者の割合									
		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%	不明			
規模計	100.0	67.8	(4.8)	(1.0)	(1.5)	(3.0)	(3.8)	(84.8)	(1.2)	31.0	1.2

（注）（ ）内は再雇用者がいた企業を100とした割合。

④ 再雇用者の勤務形態別人数割合の状況

再雇用制度があり、令和元年度に定年退職し再雇用された者がいた企業における再雇用者の勤務形態別の人数割合をみると、フルタイム再雇用者は91.8%、短時間再雇用者は8.2%となっている。（表25）

表25 再雇用者の勤務形態別人数割合
（母集団：再雇用制度がある企業の再雇用者（再雇用者数が不明の企業を除く））

項目 企業規模	計	フルタイム 再雇用者	短時間 再雇用者
規模計	100.0	91.8	8.2

（3） 退職給付制度の状況

事務・技術関係職種の従業員がいる企業のうち、退職給付制度が「ある」企業の割合は91.9%で、そのうち「退職一時金制度」がある企業は91.2%、「企業年金制度」がある企業は45.8%となっている。（表26）

表26 退職給付制度の有無別、制度の内容別企業数割合（母集団：事務・技術関係職種の従業員がいる企業）

項目 企業規模	計	退職給付制度がある						退職給付 制度がない	不明
		退職一時金 制度がある			企業年金 制度がある				
		退職一時金 制度のみ	退職一時金 制度と 企業年金制度 を併用	企業年金 制度のみ	企業年金 制度のみ				
規模計	100.0	91.9	(91.2)	(54.2)	(37.0)	(45.8)	(8.8)	7.9	0.2

（注）（ ）内は退職給付制度がある企業を100とした割合。