

令和4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4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ました（調査期間：令和4年10月1日～11月30日）。

本調査は、常勤従業員数50人以上の全国の企業45,951社のうち、産業別・規模別に層化無作為抽出した7,556社を対象として実施し、これらの企業から企業規模が調査対象外であること等が判明した企業（203社）を除き、回答のあった企業4,115社（回答率56%）の回答について集計したものです。

調査結果の概要は、次のとおりです。

調査結果の詳細は、人事院ホームページ及びe-Stat（政府統計の総合窓口）に掲載しています。

（人事院ホームページ）

https://www.jinji.go.jp/toukei/0111_kinmujouken/kinmujouken.html



（e-Stat（政府統計の総合窓口））

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search?page=1&toukei=00020111&kikan=00020>



1 交替制勤務の状況

（1） 交替制勤務従業員の有無

交替制で勤務する従業員がいる事業所が「ある」とした企業の割合は44.1%となっている。（表1）

表1 交替制勤務従業員がいる事業所の有無別企業数割合（母集団：全企業）

項目		（%）			
企業規模	計	ある	ない	不明	
規模計	100.0	44.1	55.8	0.2	

（2） 交替制勤務の形態別、勤務間の一定の時間間隔の有無及び時間数

交替制で勤務する従業員がいる事業所がある企業のうち、交替制勤務の形態が「二交替」としている企業の割合が51.0%、「三交替」としている企業の割合が26.0%、「その他」としている企業の割合が22.0%となっている。各形態の企業について「勤務間の一定の時間間隔」をみると、「二交替」及び「三交替」では「14時間以上」としている企業の割合が最も高く、それぞれ15.7%、8.6%となっている。（表2）

表2 交替制勤務の形態別、勤務間の一定の時間間隔の有無別、時間数別企業数割合（母集団：交替制勤務従業員がいる事業所がある企業）

項目	計	二交替	勤務間の一定の時間間隔あり													勤務間の一定の時間間隔なし	不明	
			5時間以下	6時間	7時間	8時間	9時間	10時間	11時間	12時間	13時間	14時間以上	不明					
企業規模																		
規模計	100.0	51.0	38.2	6.7	0.3	0.3	2.0	0.8	1.6	2.3	6.0	0.9	15.7	1.7	12.3	0.5		
		三交替	勤務間の一定の時間間隔あり													勤務間の一定の時間間隔なし	不明	
			5時間以下	6時間	7時間	8時間	9時間	10時間	11時間	12時間	13時間	14時間以上	不明					
		26.0	18.0	0.9	0.1	0.3	1.4	0.5	1.2	1.0	2.1	0.3	8.6	1.5	7.8	0.2		
		その他	勤務間の一定の時間間隔あり													勤務間の一定の時間間隔なし	不明	不明
			5時間以下	6時間	7時間	8時間	9時間	10時間	11時間	12時間	13時間	14時間以上	不明					
		22.0	14.2	1.1	-	0.1	1.2	1.4	0.8	1.8	2.7	0.5	3.8	0.9	7.4	0.4	0.9	

→ 続き

→ 続き

(3) 交替制勤務の見直し予定の有無

交替制で勤務する従業員がいる事業所がある企業のうち、交替制勤務の見直し予定について「ない」とした企業の割合は89.5%となっている。(表3)

表3 交替制勤務の見直し予定の有無別企業数割合 (母集団：交替制勤務従業員がいる事業所がある企業)

(%)

項目 企業規模	計	ある	ない	検討中	不明
規模計	100.0	2.2	89.5	5.8	2.4

2 介護のための短時間勤務制度

(1) 介護のための短時間勤務制度の有無

介護のため所定労働時間を短縮する短時間勤務制度(以下「介護のための短時間勤務制度」という。)が「ある」とした企業の割合は78.4%となっている。(表4)

表4 介護のための短時間勤務制度の有無別企業数割合 (母集団：全企業)

(%)

制度の有無 企業規模	計	ある	ない	不明
規模計	100.0	78.4	21.4	0.2

(2) 介護のための短時間勤務制度の短縮する週当たりの時間数の上限及び短時間勤務を行う期間の上限

介護のための短時間勤務制度がある企業のうち、短縮する週当たりの時間数について「上限あり」とした企業の割合は88.3%となっており、当該上限の時間数をみると、「10時間以下」としている企業の割合が62.1%と最も高くなっている。(表5)

介護のための短時間勤務制度がある企業のうち、短時間勤務を行う期間について「上限あり」とした企業の割合は88.6%となっており、当該上限の期間をみると、「2年超3年以下」としている企業の割合が46.7%、「93日以下」としている企業の割合が30.3%となっている。(表6)。

表5 短縮する週当たりの時間数の上限の有無別、短縮時間数の上限の区分別企業数割合 (母集団：介護のための短時間勤務制度がある企業)

(%)

週当たりの 時間数上限 企業規模	計	上限あり							上限なし	不明
		10時間以下	10時間超 15時間以下	15時間超 20時間以下	20時間超 25時間以下	25時間超 30時間以下	30時間超			
規模計	100.0	88.3	62.1	12.1	3.5	1.4	6.5	2.6	11.0	0.7

表6 短時間勤務を行う期間の上限の有無別、期間の上限の区分別企業数割合 (母集団：介護のための短時間勤務制度がある企業)

(%)

期間の 上限 企業規模	計	上限あり							上限なし	不明
		93日以下	93日超 6月以下	6月超 1年以下	1年超 2年以下	2年超 3年以下	3年超			
規模計	100.0	88.6	30.3	1.8	5.5	1.4	46.7	2.9	10.1	1.3

3 季節的な休暇制度

(1) 季節的な休暇制度の有無

季節的な休暇制度（有給）が「ある」とした企業の割合は26.0%となっている。（表7）

表7 季節的な休暇制度（有給）の有無別企業数割合（母集団：全企業）

		(%)			
制度の有無	企業規模	計	ある	ない	不明
	規模計	100.0	26.0	73.9	0.2

(2) 季節的な休暇制度の使用可能時期

季節的な休暇制度（有給）がある企業のうち、休暇の使用可能時期について時期別にみると、夏季の時期に使用可能としている企業の割合（「7月」70.4%、「8月」91.8%、「9月」66.7%）が最も高くなっている。次に、冬季の時期に使用可能としている企業の割合（「1月」54.7%、「12月」54.8%）が高く、次いで、「6月」38.1%、「10月」34.6%の順に割合が高くなっている。

季節的な休暇を年次有給休暇に上乗せしている企業の割合は1.7%となっており、多くの企業は年次有給休暇とは別に、特別休暇として季節的な休暇制度を設けている。（表8）

表8 季節的な休暇制度（有給）の使用可能時期別企業数割合（母集団：季節的な休暇がある企業）

		(%)														(%)
使用可能時期	企業規模	計	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	不明	年次有給休暇に上乗せ
	規模計	100.0	54.7	29.8	26.2	24.6	31.0	38.1	70.4	91.8	66.7	34.6	27.9	54.8	-	1.7

複数回答可

(3) 季節的な休暇制度の年間の使用可能日数

季節的な休暇制度（有給）がある企業のうち、休暇の年間の使用可能日数は、「3日」としている企業の割合が19.4%と最も高く、次いで「5日」としている企業の割合が18.2%、「その都度決定」としている企業の割合が14.6%となっている。また、季節的な休暇制度（有給）の平均日数は5.1日となっている。（表9）

表9 年間の使用可能日数別企業割合（母集団：季節的な休暇がある企業）

		(%)													(日)
使用可能日数	企業規模	計	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日以上	その都度決定	不明	平均日数
	規模計	100.0	3.8	8.9	19.4	7.9	18.2	8.0	4.8	4.3	2.9	6.6	14.6	0.6	5.1

（注）季節的な休暇を年次有給休暇に上乗せしている場合の上乗せされている年次有給休暇の日数も含めて集計。

4 産業医等の配置状況

(1) 産業医の配置状況

労働安全衛生法において、常時50人以上の労働者を使用する事業場には産業医を選任することとされている。従業員の規模別にみると、従業員数の規模が大きい事業所になるにつれて、「常勤（専属）の産業医」を配置している事業所及び「医師（産業医以外）」を配置している事業所の割合は高くなっている。（表10）

表10 従業員数の規模別事業所の産業医の配置状況

（母集団：従業員数の規模別事業所（1,000人以上／500人以上999人以下／100人以上499人以下／50人以上99人以下）がある企業）

(%)

従業員数の規模別事業所	項目	常勤（専属）の産業医	非常勤（非専属）の産業医	医師（産業医以外）
1,000人以上		72.3	35.5	13.8
500人以上999人以下		20.4	80.4	11.1
100人以上499人以下		12.3	87.1	9.3
50人以上99人以下		5.9	92.6	6.6

複数回答可

(2) 看護師等の配置状況

従業員数1,000人以上の事業所のうち、「看護師」を配置している事業所の割合は30.8%、「保健師」を配置している事業所の割合は50.0%、「心理職」（臨床心理士、心理カウンセラー等）を配置している事業所の割合は23.1%で、これらいずれか1つ以上を配置している事業所の割合は61.1%であった。また、従業員数の規模が大きい事業所になるにつれて、看護師、保健師、心理職のいずれか1つ以上を配置している事業所の割合は高くなっている。（表11）

表11 従業員数の規模別事業所の看護師等の配置状況

（母集団：従業員数の規模別事業所（1,000人以上／500人以上999人以下／100人以上499人以下／50人以上99人以下）がある企業）

(%)

従業員数の規模別事業所	項目	看護師	保健師	心理職	左記のうち一つ以上
1,000人以上		30.8	50.0	23.1	61.1
500人以上999人以下		20.1	28.6	10.6	43.4
100人以上499人以下		8.2	7.8	4.5	16.2
50人以上99人以下		5.5	3.8	1.7	9.2

複数回答可

5 社宅の状況等

(1) 転居を伴う転勤の有無別、用途別、保有形態別社宅の有無

転居を伴う転勤が「ある」企業の割合は43.2%、転居を伴う転勤が「ない」企業の割合は55.9%となっている。(表12)

社宅が「ある」企業の割合は41.6%となっており、社宅がある企業について保有形態別企業数割合をみると、自社保有社宅が「ある」企業の割合は36.3%、借上げ社宅が「ある」企業の割合は80.7%となっている。(表13)

表12 転居を伴う転勤の有無別企業数割合 (母集団：全企業)

(%)

企業規模	転勤の有無			
	計	ある	ない	不明
規模計	100.0	43.2	55.9	1.0

表13 社宅の有無別、用途別、保有形態別企業数割合 (母集団：全企業)

(%)

企業規模	社宅の有無等	計	ある						ない	不明	
			自社保有社宅	借上げ社宅		借上げ社宅	独身用	世帯用			
				独身用	世帯用						独身用
規模計		100.0	41.6	(36.3)	(31.1)	(15.6)	(80.7)	(77.4)	(49.5)	54.4	3.9

複数回答可

(注) () 内は社宅がある企業を100とした割合。

(2) 社宅の平均月額使用料及び平均月額賃料

社宅がある企業のうち、本社従業員が入居する独身用社宅及び世帯用社宅の平均月額使用料をみると、転居を伴う転勤が「ある」企業の使用料が、社宅がある全企業の使用料と比較しておおむね低くなっている。また、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14、表15、表16、表17)

本社従業員が入居する独身用社宅及び世帯用社宅

表14 独身用社宅の保有形態別平均月額使用料及び平均月額賃料

(母集団：独身用社宅がある企業 (金額不明を除く))

(円)

企業規模	社宅の保有形態	
	自社保有社宅	借上げ社宅
	使用料 (従業員の負担額)	使用料 (従業員の負担額) 賃料 (企業の契約額)
規模計	14,651	18,184 64,309

表15 独身用社宅の保有形態別平均月額使用料及び平均月額賃料

(母集団：転居を伴う転勤があり、独身用社宅がある企業 (金額不明を除く))

(円)

企業規模	社宅の保有形態	
	自社保有社宅	借上げ社宅
	使用料 (従業員の負担額)	使用料 (従業員の負担額) 賃料 (企業の契約額)
規模計	12,927	17,326 64,581

表16 世帯用社宅の保有形態別、面積区分別平均月額使用料及び平均月額賃料
(母集団：世帯用社宅がある企業(金額不明を除く))

社宅の保有形態 企業規模	自社保有社宅				借上げ社宅							
	使用料(従業員の負担額)				使用料(従業員の負担額)				賃料(企業の契約額)			
	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	55㎡未満	55㎡以上 70㎡未満	70㎡以上 80㎡未満	80㎡以上
規模計	19,231	22,003	23,389	21,084	25,326	29,208	32,220	34,232	85,786	94,280	102,219	111,051

表17 世帯用社宅の保有形態別、面積区分別平均月額使用料及び平均月額賃料
(母集団：転居を伴う転勤があり、世帯用社宅がある企業(金額不明を除く))

社宅の保有形態 企業規模	自社保有社宅				借上げ社宅							
	使用料(従業員の負担額)				使用料(従業員の負担額)				賃料(企業の契約額)			
	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	55㎡未満	55㎡以上 70㎡未満	70㎡以上 80㎡未満	80㎡以上
規模計	19,626	20,701	22,582	20,047	25,000	28,747	32,353	34,595	87,744	95,258	103,296	112,828

(3) 本社従業員が入居する社宅に備え付けられている設備

本社従業員が入居する社宅のうち、自社保有社宅に備え付けられている設備について、それぞれの設備が「ある」と回答した企業の割合をみると、エアコンが77.1%、温水洗浄便座が46.2%、浴室乾燥機が13.1%、室内物干し設備が23.7%、インターネット完備が40.0%となっている。(表18)

また、本社従業員が入居する社宅のうち、借り上げ社宅に備え付けられている設備について、それぞれの設備が「ある」と回答した企業の割合をみると、エアコンが79.3%、温水洗浄便座が56.7%、浴室乾燥機が23.3%、室内物干し設備が23.0%、インターネット完備が42.6%となっている。(表19)

表18 自社保有社宅の設備の有無別、企業数割合(母集団：自社保有社宅がある企業)

社宅の設備の種類 企業規模	エアコン			温水洗浄便座			浴室乾燥機			室内物干し設備			インターネット完備		
	ある	ない	不明	ある	ない	不明	ある	ない	不明	ある	ない	不明	ある	ない	不明
規模計	77.1	12.1	10.8	46.2	41.7	12.1	13.1	73.9	12.9	23.7	63.0	13.2	40.0	47.5	12.6

表19 借上げ社宅の設備の有無別、企業数割合(母集団：借上げ社宅がある企業)

社宅の設備の種類 企業規模	エアコン			温水洗浄便座			浴室乾燥機			室内物干し設備			インターネット完備		
	ある	ない	不明	ある	ない	不明	ある	ない	不明	ある	ない	不明	ある	ない	不明
規模計	79.3	5.9	14.9	56.7	26.5	16.8	23.3	58.3	18.4	23.0	58.5	18.5	42.6	39.7	17.7

6 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59.3%、通勤災害による死亡で51.6%、業務災害による後遺障害で47.5%、通勤災害による後遺障害で41.3%となっている。(表20)

表20 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
		業務災害	通勤災害			
死亡	業務災害	100.0	59.3	100.0	59.3	40.7
	通勤災害	100.0	51.6	100.0	51.6	48.4
後遺障害	業務災害	100.0	47.5	100.0	47.5	52.5
	通勤災害	100.0	41.3	100.0	41.3	58.7

(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21)

表21 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	53.7	6.9	6.4	0.3	0.8	0.0	31.8	
	通勤災害	100.0	54.1	6.6	6.5	0.1	0.7	0.0	31.9	
後遺障害	業務災害	100.0	52.9	10.4	4.9	0.2	0.3	-	31.3	
	通勤災害	100.0	52.1	10.3	5.2	0.1	0.3	-	32.0	

(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1,785万円、通勤災害による死亡で1,573万円、業務災害による後遺障害(第1級)で1,781万円、通勤災害による後遺障害(第1級)で1,473万円となっている。

7 従業員の退職管理等の状況

(1) 定年制の状況

事務・技術関係職種に従業員がいる企業のうち、定年制が「ある」企業の割合は99.1%で、そのうち定年年齢が「60歳」である企業の割合は76.9%、「65歳」である企業の割合は18.0%となっている。(表22)

表22 定年制の有無別、定年年齢別企業数割合(母集団:事務・技術関係職種に従業員がいる企業)

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	66歳以上		
企業規模	規模計	100.0	99.1	(76.9)	(4.0)	(18.0)	(1.0)	0.9

(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93.4%(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10.0%(b+d+e+g)、「特殊関係事業主(子会社・関連会社等)での継続雇用」制度がある企業の割合は0.9%(c+e+f+g)となっている。(表23)

表23 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・関連会社等)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・関連会社等)での継続雇用両方	f 特殊関係事業主(子会社・関連会社等)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・関連会社等)での継続雇用全部			
企業規模	規模計	100.0	96.5	(89.2)	(3.6)	(0.5)	(6.3)	(0.0)	(0.3)	(0.1)	3.4	0.0

(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上限年齢

再雇用制度又は勤務延長制度がある企業における上限年齢をみると、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75.0%、勤務延長制度では41.2%となっており、次いで再雇用制度では「70歳」とする企業の割合が11.9%、「上限なし」とする企業の割合が9.1%、勤務延長制度では「上限なし」とする企業の割合が32.2%、「70歳」とする企業の割合が14.5%となっている。(表24)

表24 再雇用制度・勤務延長制度別、上限年齢別企業数割合(母集団:再雇用制度/勤務延長制度がある企業)

項目		計	上限年齢											不明	
			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
再雇用制度	規模計	100.0	-	-	0.0	0.2	75.0	0.5	0.4	0.5	0.2	11.9	1.4	9.1	1.0
勤務延長制度	規模計	100.0	-	0.5	1.1	-	41.2	0.1	0.6	1.0	1.0	14.5	4.9	32.2	2.9

③ 上限年齢の変更予定

再雇用制度がある企業における上限年齢の今後の変更予定をみると、「変更予定がある」企業の割合は11.1%で、そのうち変更後の上限年齢を「70歳」とする企業の割合が44.9%、「未定」とする企業の割合が40.0%などとなっている。

また、勤務延長制度がある企業における上限年齢の今後の変更予定をみると、「変更予定がある」企業の割合は8.1%で、そのうち変更後の上限年齢を「70歳」とする企業の割合が16.9%、「上限なし」とする企業の割合が25.8%、「未定」とする企業の割合が45.4%などとなっている。(表25)

表25 再雇用制度・勤務延長制度別、上限年齢の変更予定の有無別、変更後の上限年齢別企業数割合
(母集団：再雇用制度／勤務延長制度がある企業)

項目		計	変更予定がある														変更予定がない		不明
			上限年齢(変更後)														変更予定がない	不明	
			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	未定	不明			
再雇用制度	規模計	100.0	11.1	(-)	(-)	(-)	(-)	(0.4)	(0.2)	(1.7)	(0.4)	(-)	(44.9)	(1.4)	(10.5)	(40.0)	(0.4)	88.7	0.2
勤務延長制度	規模計	100.0	8.1	(-)	(-)	(-)	(-)	(7.3)	(-)	(1.8)	(-)	(-)	(16.9)	(-)	(25.8)	(45.4)	(2.8)	88.8	3.1

(注) ()内は変更予定がある企業を100とした割合。