

令和元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、令和元年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。本調査は、常勤従業員数50人以上の全国の企業45,150社のうち、産業別・規模別に層化無作為抽出した7,501社を対象として実地及び郵送により調査を実施し、回答のあった企業のうち、規模不適格なものを除いた4,266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57.0%、通勤災害による死亡で50.9%、業務災害による後遺障害で46.6%、通勤災害による後遺障害で41.5%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	57.0	43.0
	通勤災害	100.0	50.9	49.1
後遺障害	業務災害	100.0	46.6	53.4
	通勤災害	100.0	41.5	58.5

(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		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	56.1	8.4	8.7	0.6	1.0	0.2	24.9
	通勤災害	100.0	56.3	8.2	8.4	0.3	1.0	0.3	25.5
後遺障害	業務災害	100.0	57.6	10.8	7.1	0.3	0.7	0.1	23.4
	通勤災害	100.0	58.1	10.5	7.3	0.1	0.7	0.1	23.1

(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1,583万円、通勤災害による死亡で1,281万円、業務災害による後遺障害(第1級)で1,825万円、通勤災害による後遺障害(第1級)で1,461万円となっている。

2 勤務時間・休暇制度

(1) 勤務間インターバル制度

勤務間インターバル制度について、「制度あり」とした企業の割合は7.6%となっている。

同制度がある企業について、インターバル時間数をみると、「8時間以上9時間未満」としている企業の割合が23.5%と最も多く、平均時間数は9.7時間となっている。(表3)

同制度がない企業について、導入していない理由をみると、「退勤と出勤の間にインターバルが既に確保されている」ことを挙げる企業の割合が52.9%と最も多く(表4)、また、同制度の導入予定について「予定なし」とした企業の割合は66.9%となっている。(表5)

表3 勤務間インターバル制度の導入の有無別、インターバル時間数別企業数割合(母集団：全企業)

導入の有無等 企業規模	計	制度あり													制度なし		不明	平均時間
		6時間未満	6時間以上 7時間未満	7時間以上 8時間未満	8時間以上 9時間未満	9時間以上 10時間未満	10時間以上 11時間未満	11時間以上 12時間未満	12時間以上 13時間未満	13時間以上 14時間未満	14時間以上	時間数 不明	(%)	(時間)				
規模計	100.0	7.6	(4.5)	(0.2)	(1.6)	(23.5)	(13.7)	(16.0)	(17.0)	(5.0)	(0.8)	(7.1)	(10.6)	90.1	2.3	9.7		

(注) ()内は、制度ありとした企業を100とした割合。

表4 勤務間インターバル制度を導入していない理由別企業数割合

(母集団：勤務間インターバル制度の導入の有無について「制度なし」とした企業)

理由 企業規模	計	退勤と出勤の間にインターバルが既に確保されている	取引先への対応に支障がある	業務内容になじまない	業務量が多くインターバルを設定することが困難	その他	不明
規模計	100.0	52.9	10.4	26.3	6.1	17.1	1.2

複数回答

表5 勤務間インターバル制度の導入予定の有無別企業数割合

(母集団：勤務間インターバル制度の導入の有無について「制度なし」とした企業)

導入予定 企業規模	計	予定あり	予定なし	検討中	不明
規模計	100.0	2.5	66.9	27.9	2.6

(2) 休暇制度

① 各種休暇制度の有無

有期雇用従業員(労働時間が正社員の4分の3を超える従業員をいう。以下同じ。)を雇用する仕組みがある企業のうち、有期雇用従業員の私傷病休暇制度がある企業の割合は27.7%(そのうち、有給としている企業の割合は30.4%)、配偶者の出産休暇制度がある企業の割合は48.9%(そのうち、有給としている企業の割合は77.7%)となっている。(表6)

表6 有期雇用従業員の各種休暇制度の有無別企業数割合(母集団：有期雇用従業員を雇用する仕組みがある企業)

項目 休暇制度	計	制度あり		制度なし	不明	
		有給	無給			
私傷病	100.0	27.7	(30.4)	(69.6)	68.4	3.8
父母の法事(葬儀以外)	100.0	25.5	(70.7)	(29.3)	70.9	3.5
産前	100.0	77.1	(14.0)	(86.0)	19.5	3.3
産後	100.0	77.2	(13.8)	(86.2)	19.5	3.3
配偶者の出産	100.0	48.9	(77.7)	(22.3)	47.3	3.7
育児参加	100.0	15.7	(25.2)	(74.8)	80.4	3.9
骨髄等ドナー	100.0	6.6	(33.7)	(66.3)	89.4	4.0
ボランティア	100.0	8.5	(43.6)	(56.4)	87.4	4.1
育児時間	100.0	89.2	(18.1)	(81.9)		10.8
子の看護	100.0	89.7	(21.0)	(79.0)		10.3
介護休暇	100.0	90.0	(19.3)	(80.7)		10.0

(注) ()内は、制度ありとした企業を100とした割合。

② 年次有給休暇の付与状況

有期雇用従業員を雇用する仕組みがある企業のうち、年次有給休暇が一定期間経過後から付与される企業の割合は77.0%、雇用当初から付与される企業の割合は20.0%となっている。(表7)

有期雇用従業員の年次有給休暇が雇用当初に付与される企業のうち、「年次有給休暇が雇用当初に付与されるための条件がない」とした企業の割合は82.7%となっている。(表8)

有期雇用従業員の年次有給休暇が雇用当初に一律の日数で付与される企業について、その日数をみると「10日」としている企業の割合が65.4%と最も多くなっている。(表9)

表7 年次有給休暇の取得時期の基準別企業数割合（母集団：有期雇用従業員を雇用する仕組みがある企業）

企業規模	時期	計	一定期間経過後から	「一定期間」の労働基準法との比較			雇用当初から	不明
				同じ	短い	不明		
				規模計	100.0	77.0		

(注) ()内は、一定期間経過後からとした企業を100とした割合。

表8 年次有給休暇の取得の条件の有無別及び内容別企業数割合

(母集団：有期雇用従業員を雇用する仕組みがある企業、かつ、年次有給休暇が雇用当初に付与される企業)

企業規模	条件	計	年次有給休暇が雇用当初に付与されるための条件がある	「一定期間」の労働基準法との比較				年次有給休暇が雇用当初に付与されるための条件がない	不明
				雇用期間の長さのみ	雇用期間の長さその他の条件との組合せ	その他	不明		
規模計		100.0	17.3	(35.8)	(21.7)	(42.3)	(0.2)	82.7	-

(注) ()内は、年次有給休暇が雇用当初に付与されるための条件があるとした企業を100とした割合。

表9 年次有給休暇の雇用当初付与の日数別企業数割合

(母集団：有期雇用従業員を雇用する仕組みがある企業、かつ、年次有給休暇が雇用当初に付与され、当該付与される休暇の日数を一律に設定している企業)

企業規模	日数	計	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日	11日～ ～14日	15日～ ～19日	20日	21日～	日数不明
			規模計	100.0	0.1	-	0.9	-	2.6	1.3	0.2	0.7	-	65.4	7.1	5.1	10.5

3 社宅の状況等

(1) 社宅の有無

転居を伴う転勤がある企業（全企業のうち46.1%）のうち、社宅が「ある」企業の割合は66.0%となっている。（表10）
 なお、転居を伴う転勤がない企業も含めた全企業のうち、社宅が「ある」企業の割合は41.7%となっている。（表11）

表10 社宅の有無別企業数割合（母集団：転居を伴う転勤がある企業）

社宅の有無		計			
		計	ある	ない	不明
企業規模	規模計	100.0	66.0	34.0	-

表11 社宅の有無別企業数割合（母集団：全企業）

社宅の有無		計			
		計	ある	ない	不明
企業規模	規模計	100.0	41.7	56.2	2.2

(2) 社宅への入居対象者

転居を伴う転勤があり、かつ、社宅がある企業のうち、入居対象者を「限定している」企業の割合は75.9%となっている。入居対象者を限定している企業について入居対象限定事由（複数回答可）をみると、「転勤者」を入居対象者としている企業の割合が89.6%と最も多く、次いで「新規採用者」、「独身・単身者」の順に割合が高くなっている。（表12）

表12 社宅への入居対象者限定の有無別、入居対象者別企業数割合
 （母集団：転居を伴う転勤があり、かつ、社宅がある企業）

入居対象者の限定等		計	限定している									限定していない	不明	
			転勤者	新規採用者	若年層社員	非管理職	幹部社員	独身・単身者	新たに世帯を持った者	その他	不明			
企業規模	規模計	100.0	75.9	(89.6)	(42.2)	(26.0)	(15.9)	(16.8)	(33.4)	(16.5)	(19.7)	(-)	24.1	-

(注) () 内は、社宅への入居対象者を限定している企業数を100とした割合。

(3) 東京都特別区（23区）内に本社がある企業の本社勤務従業員向け社宅の所在地

社宅がある企業のうち、「東京都特別区内に本社がある」企業の割合は28.6%となっており、そのうち本社勤務従業員向け社宅が「都内（特別区内）にある」企業の割合は72.4%となっている。（表13）

表13 東京都特別区（23区）内の本社の有無別、本社勤務従業員向け社宅の所在地別企業数割合
 （母集団：社宅がある企業）

本社の場所等		計	本社勤務従業員向け社宅の所在地					東京都特別区内に本社はない	不明	
			東京都特別区内に本社がある	都内（特別区内）にある	都内（特別区外）にある	東京都外にある	社宅がない			不明
企業規模	規模計	100.0	28.6	(72.4)	(39.2)	(56.4)	(13.6)	(0.1)	71.3	0.1

(注) () 内は、東京都特別区内に本社がある企業を100とした割合。

(4) 社宅への入居対象限定事由別企業数割合

転居を伴う転勤があり、社宅への入居対象者を限定している企業で、かつ、東京都特別区（23区）に本社及び本社勤務従業員向け社宅がある企業の社宅への入居対象限定事由別割合は、「転勤者」を入居対象者としている企業の割合が90.8%と最も多く、次いで「新規採用者」、「独身・単身者」の順に高くなっている。（表14）

表14 社宅の入居対象者別企業数割合

（母集団：転居を伴う転勤があり、社宅への入居対象者を限定しており、かつ、東京都特別区に本社及び本社勤務従業員向け社宅がある企業）

入居対象者											(%)
企業規模	計	転勤者	新規採用者	若年層社員	非管理職	幹部社員	独身・単身者	新たに世帯を持った者	その他	不明	
規模計	100.0	90.8	44.1	23.3	14.1	15.5	28.3	15.2	21.6	-	
複数回答											

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99.3%で、そのうち定年年齢が「60歳」である企業の割合は84.2%となっている。(表15)

表15 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	99.3	(84.2)	(2.8)	(12.9)	0.7

(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96.8%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95.5%(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7.1%(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16)

表16 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			
規模計	100.0	96.8	(91.9)	(2.8)	(0.6)	(4.0)	(-)	(0.4)	(0.2)	3.1	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80.5%、勤務延長制度では48.1%となっている。(表17)

表17 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												上限なし	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			
再雇用制度 規模計	100.0	-	-	0.0	0.1	80.5	0.2	0.3	0.4	0.1	8.1	2.1	8.2	0.0	
勤務延長制度 規模計	100.0	-	0.8	1.1	-	48.1	0.5	0.1	0.8	-	12.7	3.6	32.3	-	

③ フルタイム再雇用者の割合の状況

再雇用制度があり、平成30年度に定年退職し再雇用された者がいた定年年齢が60歳の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88.9%となっている。（表18）

表18 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：定年年齢が60歳で、再雇用制度がある企業）

項目	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			
企業規模											
規模計	100.0	71.7	(2.8)	(0.6)	(1.7)	(2.0)	(4.0)	(88.9)	(0.0)	28.2	0.2

（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、平成30年度に定年退職し再雇用された者がいた定年年齢が60歳の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93.0%、短時間再雇用者は7.0%となっている。（表19）

表19 再雇用者の勤務形態別人数割合

（母集団：定年年齢が60歳で、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	計	再雇用者	
		フルタイム再雇用者	短時間再雇用者
企業規模			
規模計	100.0	93.0	7.0

(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93.4%で、そのうち「退職一時金制度」がある企業は91.5%、「企業年金制度」がある企業は47.1%となっている。（表20）

表20 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	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 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				
企業規模									
規模計	100.0	93.4	(91.5)	(52.9)	(38.6)	(47.1)	(8.5)	6.6	0.1

（注）（ ）内は退職給付制度がある企業を100とした割合。