



厚生労働省発表  
平成 20 年 10 月

平成 29 年 2 月訂正

厚生労働省大臣官房統計情報部  
担当係：雇用・賃金福祉統計課賃金福祉統計室  
就労条件係  
電 話：03(5253)1111 内線 7639・7638  
03(3595)3147(ダイヤルイン)

## － 平成 20 年就労条件総合調査結果の概況 －

### 目 次

調査の概要	1
主な用語の定義	1
結果の概要	4
1 労働時間制度	4
2 定年制等	13
3 退職給付（一時金・年金）制度	19
4 退職給付（一時金・年金）の支給実態	24
付属統計表	28

## 調査の概要

### 1 調査の目的

この調査は、主要産業における企業の賃金制度、労働時間制度、労働費用、福祉施設・制度、退職給付制度、定年制等について総合的に調査し、我が国の民間企業における労働条件の現状を明らかにすることを目的として実施している。

平成20年調査においては、労働時間制度、定年制等、退職給付制度について調査した。

### 2 調査の範囲及び対象

#### (1) 地域

日本国全域

#### (2) 調査対象<sup>注)</sup>

日本標準産業分類に基づく13大産業（平成14年3月改訂）〔鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、飲食店、宿泊業、医療、福祉、教育、学習支援業、サービス業（他に分類されないもの）（その他の生活関連サービス業のうち家事サービス業及び外国公務を除く。）〕に属する常用労働者が30人以上の民営企業から、産業、企業規模別に一定の方法により抽出した企業

注) 平成19年調査以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成20年調査から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。

### 3 調査事項

企業の属性、労働時間制度に関する事項、定年制等に関する事項、退職給付（一時金・年金）制度に関する事項、退職給付（一時金・年金）の支給実態に関する事項

### 4 調査の時期

平成20年1月1日現在の状況について調査を行った。ただし年間については、平成19年1年間（又は平成18会計年度）の状況について調査を行った。

### 5 調査系統

厚生労働省-都道府県労働局-労働基準監督署-調査対象企業

### 6 調査対象数、有効回答数及び有効回答率

調査対象数 5,937                      有効回答数 4,047                      有効回答率 68.2%

### 7 統計表に用いている符号

「-」・・・該当数値がない場合

「0.0」・・・四捨五入の結果が表章単位未満の場合

「…」・・・調査していない場合

「・」・・・統計項目がありえない場合

## 主な用語の定義

### 「対象労働者」

期間を定めずに雇われている企業全体の全常用労働者よりパートタイム労働者を除いた労働者である。

・常用労働者とは、次の①～③のいずれかに該当する者をいう。

① 期間を定めずに雇われている労働者

② 1か月を超える期間を定めて雇われている労働者

③ 1か月以内の期間を定めて雇われている労働者又は日々雇われている労働者で、平成19年11月及び12月の各月にそれぞれ18日以上雇用された者

・パートタイム労働者とは、1日の所定労働時間が当該企業の一般の労働者より短い者、又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じであっても、1週の所定労働日数が少ない労働者をいう。

### 「所定労働時間」

就業規則等で定められた始業時刻から終業時刻までの時間から、休憩時間を差し引いた労働時間をいう。

なお、労働者によって所定労働時間が異なる場合は、最も多くの労働者に適用されるものを当該企業の所定労働時間とし、変形労働時間制を採用している場合は、期間内で平均したものを当該企業の所定労働時間とした。

## 「年間休日総数」

1年間分の休日の合計日数をいう。休日とは、就業規則、労働協約又は労働契約等において、労働義務がないとされた日のことをいう。ただし、年次有給休暇分や雇用調整、生産調整のための休業分は含まれない。

## 「変形労働時間制」

一定の期間内で週40時間、1日8時間の労働時間の原則に対して例外を認める制度で、「1年単位の変形労働時間制」、「1か月単位の変形労働時間制」、「1週間単位の非定型的変形労働時間制」、「フレックスタイム制」をいう。

## 「みなし労働時間制」

特定の事情により労働時間の算定が困難又は通常と同じ算定方法が適切でない場合、労使協定等により定めた時間を労働したものとみなす制度をいう。

- ・「事業場外労働のみなし労働時間制」とは、外勤の営業社員など、事業場外で業務に従事し、かつ、使用者の具体的な指揮・監督が及ばず、労働時間を算定することが困難な業務を遂行する場合に、所定労働時間、又は労使協定の定め等によるその業務の遂行に通常必要とされる時間を労働したものとみなす制度をいう。
- ・「専門業務型裁量労働制」とは、研究開発など、その業務の性質上その遂行の方法や時間配分の決定等に関し具体的な指示をすることが困難として定められている業務に就かせた場合に、予め定めた時間労働したものとみなすことを労使協定により定める制度をいう。
- ・「企画業務型裁量労働制」とは、事業運営に係る企画、立案、調査及び分析の業務を行うホワイトカラー労働者を対象として、労使委員会で決議した時間労働したものとみなす制度をいう。  
なお、導入においては労使委員会における委員の5分の4以上の多数による決議と対象労働者本人の同意が必要である。

## 「勤務延長制度」

定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度をいう。

## 「再雇用制度」

定年年齢に到達した者をいったん退職させた後、再び雇用する制度をいう。

## 「退職給付（一時金・年金）制度」

任意退職、定年、解雇、死亡等の事由で雇用関係が消滅することによって、事業主又はその委託機関等から当該労働者（又は当該労働者と特定の関係にある者）に対して、一定の金額を支給する制度をいう。

## 「退職一時金制度」

退職時に一括して一時金（退職給付手当、退職慰労金、退職功労報奨金等）を支給する制度をいう。

## 「退職年金制度」

労働者の退職後、一定期間又は生涯にわたって一定の金額を年金として支給する制度をいう。

## 「中小企業退職金共済制度」

中小企業退職金共済法に基づく退職金共済制度をいう。

### 「特定退職金共済制度」

市町村（特別区を含む。）、商工会議所、商工会、商工会連合会、都道府県中小企業団体中央会、退職金共済事業を主たる目的とする公益法人等が税務署長の承認を受けて行う退職金共済事業をいう。

### 「別テーブル方式」

退職一時金算定のために、賃金表とは別の体系又はテーブルとして算定基礎額表を定めているものをいう。

### 「定額方式」

退職時の賃金とは関係なく、勤続年数別、退職事由別など退職一時金額そのものを事前に定めている制度をいう。

### 「点数（ポイント制）方式」

一般に点数×単価の形がとられ、職能等級別に一定の点数を定め、これに在級年数を乗じて入社から退職するまでの累積点を算出し、これに一点当たりの単価を乗じる方式（持ち点方式）をいう。

### 「保全措置」

賃金の支払の確保等に関する法律（賃確法）第5条にいう退職給付の保全措置で、就業規則等で労働者に退職給付を支払うことを明らかにした場合に、支払に充てるべき額のうちの一定額を銀行等による保証等で保全することをいう。

### 「厚生年金基金」

厚生労働大臣の認可を受けて厚生年金基金を設立し、厚生年金保険法でいう老齢厚生年金の一部を基金が国に代わって行う代行給付に、企業の実情に応じた給付を上乗せする退職年金制度をいう。

なお、退職給付額については代行部分を除いた上乗せ給付部分についてのみを対象としている。

### 「確定給付企業年金」

受給権保護等を定めた確定給付企業年金法に基づき、労使合意のうえ規約を作成し、事業主もしくは企業年金基金が制度運営する確定給付型の企業年金制度をいう。

### 「キャッシュ・バランス・プラン（CBP）」

企業が加入者の給与等の一定割合や定額を一定期間ごと、加入者ごとに積み立て、それに国債の利回り等に連動した利息を加えた合計額を給付の原資として支給する制度をいう。

### 「確定拠出年金（企業型）」

拠出された掛金が個人ごとに明確に区分され、掛金とその運用収益との合計額をもとに給付額が決定される制度をいう。対象者により企業型と個人型に分かれるが、この調査では企業型のみ対象としている。

### 「適格退職年金」

事業主と信託銀行、又は生命保険会社等が、退職者に対する年金の支給を目的とした信託契約、又は生命保険契約等を結び、国税庁長官の承認を得て、税法上事業主の掛金を損金として取り扱うことが認められている制度をいう。

## 結果の概要

### 1 労働時間制度

#### (1) 所定労働時間

1日の所定労働時間をみると、1企業平均は7時間41分となり、労働者1人平均は7時間43分となっている。

週所定労働時間をみると、1企業平均は39時間21分となり、労働者1人平均は39時間01分となっている。

産業別に1企業平均週所定労働時間をみると、金融・保険業が37時間46分と最も短く、飲食店、宿泊業が40時間07分と最も長くなっている。（第1表、付属統計表1、付属統計表2）

第1表 1日及び週所定労働時間

(単位：時間、分)

企業規模・産業・年	1日の所定労働時間		週所定労働時間	
	1企業平均 <sup>1)</sup>	労働者1人平均 <sup>2)</sup>	1企業平均 <sup>1)</sup>	労働者1人平均 <sup>2)</sup>
計	7 : 41	7 : 43	39 : 21	39 : 01
1,000人以上	7 : 45	7 : 43	38 : 54	38 : 38
300～999人	7 : 44	7 : 44	39 : 01	38 : 57
100～299人	7 : 44	7 : 44	39 : 15	39 : 14
30～99人	7 : 40	7 : 41	39 : 25	39 : 21
鉱業	7 : 41	7 : 37	39 : 13	38 : 38
建設業	7 : 40	7 : 44	39 : 41	39 : 24
製造業	7 : 47	7 : 48	39 : 24	39 : 09
電気・ガス・熱供給・水道業	7 : 39	7 : 39	38 : 24	38 : 19
情報通信業	7 : 39	7 : 39	38 : 25	38 : 20
運輸業	7 : 40	7 : 39	39 : 31	39 : 10
卸売・小売業	7 : 37	7 : 43	39 : 13	38 : 59
金融・保険業	7 : 32	7 : 20	37 : 46	36 : 44
不動産業	7 : 38	7 : 39	38 : 51	38 : 44
飲食店、宿泊業	7 : 41	7 : 45	40 : 07	39 : 48
医療、福祉	7 : 47	7 : 45	39 : 39	39 : 13
教育、学習支援業	7 : 42	7 : 39	39 : 25	39 : 01
サービス業 (他に分類されないもの)	7 : 38	7 : 41	39 : 17	39 : 09
平成16年	7 : 40	7 : 42	39 : 21	38 : 52
17	7 : 40	7 : 42	39 : 16	38 : 49
18	7 : 41	7 : 42	39 : 15	38 : 48
19	7 : 42	7 : 43	39 : 18	38 : 53
20※	7 : 41	7 : 43	39 : 20	38 : 56

- 注：1) 「1企業平均」は、企業において最も多くの労働者に適用される1日の所定労働時間、週所定労働時間をそれぞれ平均したものである。
- 2) 「労働者1人平均」は、企業において最も多くの労働者に適用される1日の所定労働時間、週所定労働時間を企業の労働者数（所定労働時間の定めのない者は除く。）によりそれぞれ加重平均したものである。
- 3) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」としており、平成20年から「常用労働者30人以上の民間企業」に範囲を拡大した。
- 20※は、「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

## (2) 週休制

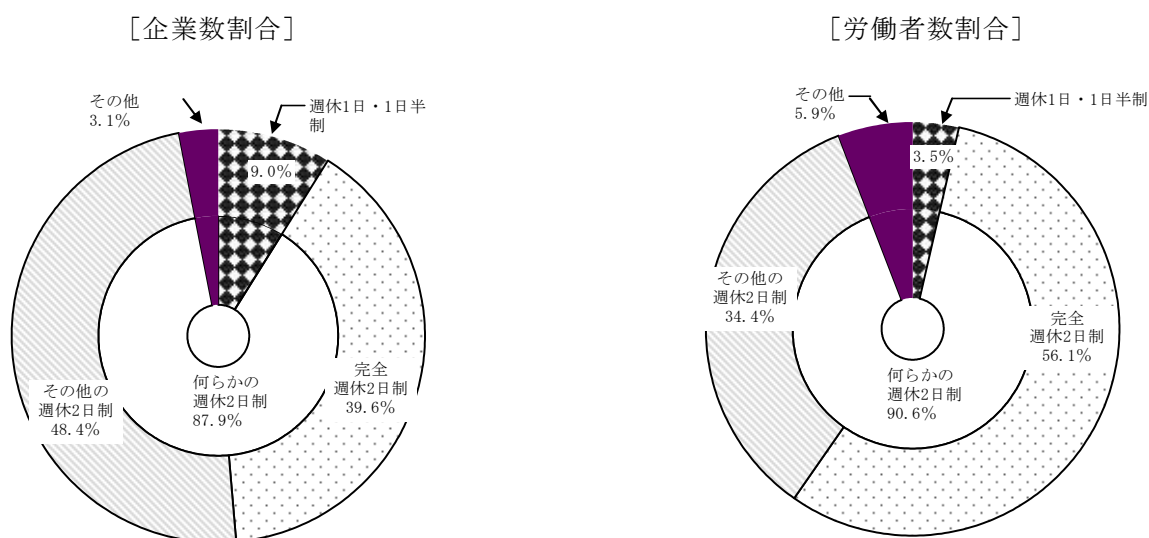
主な週休制の形態をみると、「何らかの週休2日制」を採用している企業数割合は87.9%となっており、企業規模別にみると、1,000人以上が92.0%、300~999人が93.4%、100~299人が90.4%、30~99人が86.7%となっている。

これを産業別にみると、金融・保険業が98.7%と最も高く、次いで情報通信業(98.2%)、電気・ガス・熱供給・水道業(92.4%)となっている。

「完全週休2日制」を採用している企業数割合は、39.6%となっている。これを企業規模別にみると、1,000人以上が69.7%、300~999人が59.9%、100~299人が44.6%、30~99人が35.6%となっている。(第1図、第2表)

週休制の形態別適用労働者数割合をみると「何らかの週休2日制」が適用されている労働者数割合は90.6%、「完全週休2日制」が適用されている労働者数割合は56.1%となっている(第1図、第3表)。

第1図 週休制の形態



- 注: 1) 企業数割合は、企業において最も多くの労働者に適用される「主な週休制」の割合である。  
2) 「その他の週休2日制」とは、月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制など、実質的に完全週休2日制より休日日数が少ないものをいう。  
3) 「その他」とは、何らかの週休3日制など、実質的に完全週休2日制より休日日数が多いものをいう。

第2表 主な週休制<sup>1)</sup>の形態別企業数割合

(単位：%)

企業規模・産業・年	全企業 <sup>2)</sup>	週休1日制 又は週休 1日半制	何らかの 週休 2日制	完全週休 2日制		その他の 週休2日制 <sup>3)</sup>		その他 <sup>4)</sup>
				完全週休 2日制	その他の 週休2日制 <sup>3)</sup>			
計	[100.0]	100.0	9.0	87.9	39.6	48.4	3.1	
1,000人以上	[ 1.9]	100.0	1.0	92.0	69.7	22.3	7.0	
300～999人	[ 6.2]	100.0	2.0	93.4	59.9	33.5	4.7	
100～299人	[19.9]	100.0	5.4	90.4	44.6	45.9	4.2	
30～99人	[72.1]	100.0	10.8	86.7	35.6	51.0	2.6	
鉱業	[ 0.1]	100.0	5.0	91.7	41.2	50.6	3.2	
建設業	[ 9.3]	100.0	9.2	89.6	28.0	61.6	1.3	
製造業	[28.4]	100.0	3.0	91.6	41.5	50.1	5.4	
電気・ガス・熱供給・水道業	[ 0.1]	100.0	-	92.4	68.4	24.0	7.6	
情報通信業	[ 3.9]	100.0	-	98.2	82.1	16.1	1.8	
運輸業	[ 9.4]	100.0	9.8	85.3	28.6	56.6	4.9	
卸売・小売業	[24.2]	100.0	13.8	84.1	34.4	49.6	2.1	
金融・保険業	[ 0.7]	100.0	0.5	98.7	93.4	5.3	0.8	
不動産業	[ 1.3]	100.0	4.3	91.5	47.4	44.1	4.2	
飲食店、宿泊業	[ 5.2]	100.0	20.9	78.5	27.5	51.0	0.6	
医療、福祉業	[ 0.9]	100.0	7.3	90.0	58.1	31.9	2.7	
教育、学習支援業	[ 1.2]	100.0	8.8	89.4	29.5	59.9	1.8	
サービス業 (他に分類されないもの)	[15.2]	100.0	10.9	87.3	47.3	39.9	1.8	
平成16年		100.0	7.7	89.7	39.0	50.7	2.6	
17		100.0	8.2	89.0	41.1	48.0	2.8	
18		100.0	7.9	89.4	39.6	49.8	2.7	
19		100.0	8.3	88.8	39.3	49.5	2.9	
20 <sup>※</sup>		100.0	8.6	87.8	41.1	46.7	3.6	

注：1) 「主な週休制」とは、企業において最も多くの労働者に適用される週休制をいう。  
 2) [ ]内の数値は、全企業に対する企業規模、産業別の企業数割合である。  
 3) 「その他の週休2日制」とは、月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制など、実質的に完全週休2日制より休日日数が少ないものをいう。  
 4) 「その他」とは、何らかの週休3日制など、実質的に完全週休2日制より休日日数が多いものをいう。  
 5) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。  
 20<sup>※</sup>は、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

第3表 週休制の形態別適用労働者数割合

(単位：%)

企業規模・産業・年	労働者計 <sup>1)</sup>	週休1日制 又は週休 1日半制	何らかの 週休 2日制	完全週休 2日制		その他の 週休2日制 <sup>2)</sup>		その他 <sup>3)</sup>
				完全週休 2日制	その他の 週休2日制 <sup>2)</sup>			
計	[100.0]	100.0	3.5	90.6	56.1	34.4	5.9	
1,000人以上	[ 32.9]	100.0	0.5	90.1	74.2	16.0	9.4	
300～999人	[19.5]	100.0	1.5	93.2	63.7	29.4	5.4	
100～299人	[22.6]	100.0	4.9	90.5	45.3	45.2	4.6	
30～99人	[25.0]	100.0	7.6	89.3	37.7	51.6	3.1	
鉱業	[ 0.1]	100.0	2.1	90.5	50.9	39.6	7.5	
建設業	[ 6.9]	100.0	5.2	92.3	54.1	38.2	2.5	
製造業	[34.4]	100.0	1.4	90.8	61.1	29.7	7.8	
電気・ガス・熱供給・水道業	[ 0.9]	100.0	0.0	96.6	90.4	6.2	3.4	
情報通信業	[ 5.1]	100.0	0.0	98.4	89.5	8.9	1.6	
運輸業	[10.2]	100.0	8.0	80.6	26.6	54.0	11.4	
卸売・小売業	[21.4]	100.0	2.5	92.8	52.4	40.4	4.7	
金融・保険業	[ 3.6]	100.0	0.0	99.5	98.5	0.9	0.5	
不動産業	[ 1.2]	100.0	2.3	89.7	50.4	39.3	8.0	
飲食店、宿泊業	[ 3.4]	100.0	8.8	89.4	26.5	62.9	1.8	
医療、福祉業	[ 0.5]	100.0	4.7	93.4	45.6	47.8	1.9	
教育、学習支援業	[ 0.6]	100.0	7.4	87.1	37.3	49.8	5.5	
サービス業 (他に分類されないもの)	[11.8]	100.0	7.4	87.9	56.7	31.2	4.7	
平成16年		100.0	3.5	89.8	56.7	33.1	6.7	
17		100.0	3.7	91.2	60.4	30.8	5.1	
18		100.0	3.3	92.2	60.2	32.0	4.5	
19		100.0	2.9	91.8	59.1	32.8	5.3	
20 <sup>※</sup>		100.0	3.2	90.3	59.5	30.8	6.5	

注：1) [ ]内の数値は、全労働者に対する企業規模、産業別の労働者数割合である。  
 2) 「その他の週休2日制」とは、月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制など、実質的に完全週休2日制より休日日数が少ないものをいう。  
 3) 「その他」とは、何らかの週休3日制など、実質的に完全週休2日制より休日日数が多いものをいう。  
 4) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。  
 20<sup>※</sup>は、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

(3) 年間休日総数

年間休日総数の1企業平均は105.5日となり、労働者1人平均は112.3日となっている。

1企業平均年間休日総数を企業規模別にみると、1,000人以上が115.3日、300～999人が112.3日、100～299人が108.3日、30～99人が103.8日と規模が小さくなるほど年間休日総数は少なくなっている。

これを産業別にみると、金融・保険業が119.9日で最も多く、飲食店、宿泊業が93.7日と最も少なくなっている。(第4表)

第4表 年間休日総数階級別企業数割合、1企業平均年間休日総数及び労働者1人平均年間休日総数

(単位：%)

企業規模・産業・年	全企業	69日以下	70～79日	80～89日	90～99日	100～109日	110～119日	120～129日	130日以上	1企業平均年間休日総数 <sup>1)</sup>	労働者1人平均年間休日総数 <sup>2)</sup>
										(日)	(日)
計	100.0	3.0	4.0	9.2	13.7	28.3	17.4	23.1	1.2	105.5	112.3
1,000人以上	100.0	0.1	1.5	1.3	4.0	22.4	19.3	49.5	1.9	115.3	118.3
300～999人	100.0	0.9	2.1	3.2	5.5	28.4	17.8	41.0	1.0	112.3	114.3
100～299人	100.0	1.9	3.7	4.6	10.5	29.8	20.6	27.3	1.5	108.3	109.6
30～99人	100.0	3.6	4.4	11.2	15.5	28.1	16.4	19.7	1.1	103.8	105.8
鉱業	100.0	-	1.1	15.0	10.0	44.2	15.7	14.0	-	104.9	107.7
建設業	100.0	2.2	4.1	21.3	20.1	18.4	13.3	19.7	0.7	102.5	110.6
製造業	100.0	0.3	0.3	5.2	13.7	31.3	27.4	21.2	0.6	109.2	115.9
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	-	2.8	-	4.4	12.7	25.2	54.8	-	115.5	121.3
情報通信業	100.0	-	-	-	4.6	8.9	15.3	68.8	2.5	119.6	120.8
運輸業	100.0	3.8	11.3	11.3	12.0	31.4	9.7	17.4	3.0	101.9	103.1
卸売・小売業	100.0	4.6	4.6	7.9	14.2	32.7	15.5	19.7	0.7	103.7	111.2
金融・保険業	100.0	1.1	-	0.2	0.5	1.8	10.0	85.4	0.9	119.9	120.9
不動産業	100.0	0.3	1.9	2.6	13.0	23.2	23.5	34.7	0.9	110.9	113.3
飲食店、宿泊業	100.0	12.0	6.3	15.6	19.2	37.5	4.1	5.2	-	93.7	96.8
医療、福祉	100.0	2.4	2.9	6.1	12.7	28.2	24.2	21.1	2.4	107.2	108.7
教育、学習支援業	100.0	1.6	5.8	18.4	11.7	30.2	20.5	7.9	3.9	102.3	106.6
サービス業 (他に分類されないもの)	100.0	3.9	6.4	10.7	11.7	23.2	13.0	29.2	2.1	104.7	109.7
平成16年	100.0	3.9	4.9	8.8	12.7	29.1	16.1	23.8	0.7	104.7	113.0
17	100.0	3.3	4.6	9.2	11.9	28.5	16.9	25.0	0.7	105.3	113.2
18	100.0	3.3	4.6	9.4	12.1	29.2	17.1	23.9	0.5	105.1	113.1
19	100.0	3.3	4.4	8.1	13.5	26.4	22.8	20.8	0.7	105.4	112.9
20*	100.0	2.8	3.8	9.0	13.0	26.8	17.9	25.2	1.5	106.3	113.7

注:1) 「1企業平均年間休日総数」は、企業において最も多くの労働者に適用される年間休日総数を平均したものである。

2) 「労働者1人平均年間休日総数」は、企業において最も多くの労働者に適用される年間休日総数を、その適用される労働者数により加重平均したものである。

3) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。

20※は、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

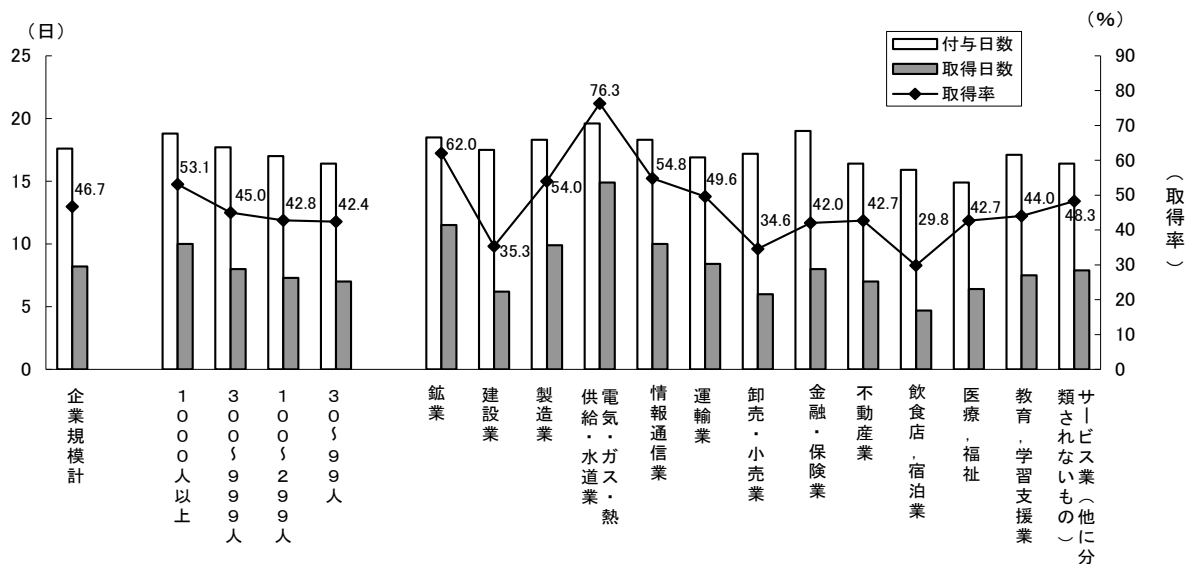


(4) 年次有給休暇の取得状況

平成19年（又は平成18会計年度）1年間に企業が付与した年次有給休暇日数（繰越日数は除く。）は、労働者1人平均17.6日となっている。そのうち労働者が取得した日数は8.2日で、取得率は46.7%となっている。

産業別にみると、最も取得日数が多く、取得率も高いのは、電気・ガス・熱供給・水道業で14.9日、76.3%となっている。一方、最も取得日数が少なく、取得率も低いのは、飲食店、宿泊業で4.7日、29.8%となっている。（第2図、第5表）

第2図 労働者1人平均年次有給休暇の取得状況



第5表 労働者1人平均年次有給休暇の取得状況

企業規模・産業・年	付与日数 <sup>1)</sup>	取得日数 <sup>2)</sup>	取得率 <sup>3)</sup>
	日	日	%
計	17.6	8.2	46.7
1,000人以上	18.8	10.0	53.1
300~999人	17.7	8.0	45.0
100~299人	17.0	7.3	42.8
30~99人	16.4	7.0	42.4
鉱業	18.5	11.5	62.0
建設業	17.5	6.2	35.3
製造業	18.3	9.9	54.0
電気・ガス・熱供給・水道業	19.6	14.9	76.3
情報通信業	18.3	10.0	54.8
運輸業	16.9	8.4	49.6
卸売・小売業	17.2	6.0	34.6
金融・保険業	19.0	8.0	42.0
不動産業	16.4	7.0	42.7
飲食店、宿泊業	15.9	4.7	29.8
医療、福祉	14.9	6.4	42.7
教育、学習支援業	17.1	7.5	44.0
サービス業（他に分類されないもの）	16.4	7.9	48.3
平成16年	18.0	8.5	47.4
17	18.0	8.4	46.6
18	17.9	8.4	47.1
19	17.7	8.3	46.6
20*	17.8	8.5	47.7

注:1) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。

2) 「取得日数」は、平成19年（又は平成18会計年度）1年間に実際に取得した日数である。

3) 「取得率」は、取得日数計/付与日数計×100(%)である。

4) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。

20※は、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

(5) 変形労働時間制

変形労働時間制を採用している企業数割合は 52.9%となっており、これを種類別（複数回答）にみると「1年単位の変形労働時間制」が 35.8%、「1か月単位の変形労働時間制」が 14.4%、「フレックスタイム制」が 4.9%となっている。

また、企業規模別にみると、「1か月単位の変形労働時間制」及び「フレックスタイム制」は規模が大きくなるほど採用している企業数割合が高くなっている。

変形労働時間制を採用している企業数割合を産業別にみると、鉱業が 67.5%と最も高く、次いで教育、学習支援業（66.2%）、運輸業（64.0%）となっている。（第 6 表）

第 6 表 変形労働時間制の有無、種類別採用企業数割合

(単位：%)

企業規模・産業・年	全企業	変形労働時間制を採用している企業 <sup>1)</sup>	変形労働時間制の種類（複数回答）			変形労働時間制を採用していない企業
			1年単位の 変形労働 時間制	1か月単位の 変形労働 時間制	フレックス タイム制	
計	100.0	52.9	35.8	14.4	4.9	47.1
1,000人以上	100.0	74.8	24.4	39.7	30.6	25.2
300～999人	100.0	64.5	30.2	28.1	14.1	35.5
100～299人	100.0	59.1	37.1	19.3	5.6	40.9
30～99人	100.0	49.7	36.2	11.2	3.3	50.3
鉱業	100.0	67.5	51.7	21.3	4.0	32.5
建設業	100.0	60.6	55.6	4.8	3.3	39.4
製造業	100.0	57.8	45.0	10.2	5.2	42.2
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	56.5	26.8	34.9	11.3	43.5
情報通信業	100.0	39.8	12.0	8.9	23.3	60.2
運輸業	100.0	64.0	44.6	18.3	2.8	36.0
卸売・小売業	100.0	45.9	29.9	13.3	4.0	54.1
金融・保険業	100.0	24.6	2.6	17.4	6.1	75.4
不動産業	100.0	50.7	23.1	25.5	5.9	49.3
飲食店、宿泊業	100.0	61.3	22.7	36.1	4.5	38.7
医療、福祉	100.0	43.3	10.1	29.8	7.5	56.7
教育、学習支援業	100.0	66.2	50.9	15.8	1.5	33.8
サービス業 (他に分類されないもの)	100.0	44.8	23.9	19.0	3.7	55.2
平成 16 年	100.0	54.8	36.9	14.3	5.9	45.2
17	100.0	55.7	36.4	15.3	6.8	44.3
18	100.0	58.5	39.5	15.2	6.3	41.5
19	100.0	55.9	38.4	13.6	6.2	44.1
20 <sup>※</sup>	100.0	54.0	36.8	14.0	5.5	46.0

注:1) 「変形労働時間制を採用している企業」には、「1週間単位の非定型的変形労働時間制」を含む。

2) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。

20<sup>※</sup>は、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

変形労働時間制の適用労働者数割合は49.3%で、これを種類別にみると、「1年単位の変形労働時間制」は24.4%、「1か月単位の変形労働時間制」は17.9%、「フレックスタイム制」は7.0%となっている（第7表）。

第7表 変形労働時間制の有無、種類別適用労働者数割合

(単位：%)

企業規模・産業・年	労働者計	変形労働時間制の適用を受ける労働者 <sup>1)</sup>	1年単位の 変形労働 時間制	1か月単位の 変形労働 時間制	フレックス タイム制	変形労働時間 制の適用を受 けない労働者
計	100.0	49.3	24.4	17.9	7.0	50.7
1,000人以上	100.0	52.2	11.8	26.2	14.2	47.8
300～999人	100.0	49.4	22.8	20.6	6.0	50.6
100～299人	100.0	50.3	32.8	14.4	3.0	49.7
30～99人	100.0	44.7	34.5	8.0	2.1	55.3
鉱業	100.0	52.8	32.7	17.7	2.5	47.2
建設業	100.0	42.5	36.1	4.2	2.1	57.5
製造業	100.0	51.1	30.1	10.8	10.2	48.9
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	57.0	3.0	37.3	16.7	43.0
情報通信業	100.0	34.9	5.3	6.9	22.7	65.1
運輸業	100.0	67.9	31.8	34.0	2.0	32.1
卸売・小売業	100.0	50.1	23.5	22.1	4.3	49.9
金融・保険業	100.0	9.5	0.5	4.9	4.1	90.5
不動産業	100.0	42.0	22.3	16.5	3.2	58.0
飲食店、宿泊業	100.0	67.8	16.3	49.7	1.7	32.2
医療、福祉	100.0	52.9	12.3	35.7	4.9	47.1
教育、学習支援業	100.0	61.6	41.2	15.1	5.4	38.4
サービス業 (他に分類されないもの)	100.0	43.2	14.9	22.7	5.6	56.8
平成16年	100.0	48.7	23.7	16.1	8.9	51.3
17	100.0	48.9	23.3	16.7	8.9	51.1
18	100.0	48.9	23.7	16.5	8.6	51.1
19	100.0	49.5	25.3	16.1	8.1	50.5
20 <sup>※</sup>	100.0	48.7	23.4	17.4	7.9	51.3

注:1) 「変形労働時間制の適用を受ける労働者」には、「1週間単位の非定型的変形労働時間制」を含む。

2) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。

20<sup>※</sup>は、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

(6) みなし労働時間制

みなし労働時間制を採用している企業数割合は 10.5%となっており、企業規模別にみると、1,000人以上が 28.8%、300～999人が 20.1%、100～299人が 15.7%、30～99人が 7.8%となっている。

これを、産業別にみると、情報通信業が 30.4%と最も高く、次いで金融・保険業（15.7%）、卸売・小売業（13.1%）となっている。

みなし労働時間制を採用している企業数割合を種類別（複数回答）にみると、「事業場外労働のみなし労働時間制」が 8.8%、「専門業務型裁量労働制」が 2.2%、「企画業務型裁量労働制」が 0.9%となっている。（第 8 表）

第 8 表 みなし労働時間制の有無、種類別採用企業数割合

(単位：%)

企業規模・産業・年	全企業	みなし労働時間制を採用している企業	みなし労働時間制の種類（複数回答）			みなし労働時間制を採用していない企業
			事業場外労働のみなし労働時間制	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制	
計	100.0	10.5	8.8	2.2	0.9	89.5
1,000人以上	100.0	28.8	19.5	11.2	6.5	71.2
300～999人	100.0	20.1	17.2	4.9	2.1	79.9
100～299人	100.0	15.7	13.3	2.7	2.2	84.3
30～99人	100.0	7.8	6.5	1.6	0.3	92.2
鉱業	100.0	2.5	2.5	-	-	97.5
建設業	100.0	7.6	6.2	0.3	1.5	92.4
製造業	100.0	10.3	7.9	3.3	1.1	89.7
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	4.5	2.5	1.4	1.4	95.5
情報通信業	100.0	30.4	12.1	22.3	4.3	69.6
運輸業	100.0	5.7	5.7	0.0	0.3	94.3
卸売・小売業	100.0	13.1	12.9	0.3	0.6	86.9
金融・保険業	100.0	15.7	12.7	1.7	2.4	84.3
不動産業	100.0	11.4	11.0	0.8	0.5	88.6
飲食店、宿泊業	100.0	6.2	5.6	0.7	0.5	93.8
医療、福祉	100.0	3.4	2.8	0.6	0.3	96.6
教育、学習支援業	100.0	3.9	3.9	-	0.1	96.1
サービス業 (他に分類されないもの)	100.0	8.7	8.0	1.5	0.6	91.3
平成 16 年	100.0	9.8	8.6	2.5	0.5	90.2
17	100.0	11.4	9.3	3.4	0.6	88.6
18	100.0	10.6	8.8	2.8	0.7	89.3
19	100.0	10.6	8.8	2.9	1.1	89.4
20 <sup>※</sup>	100.0	10.4	8.3	2.7	0.9	89.6

注：平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成20年調査から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。

20<sup>※</sup>は、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

みなし労働時間制の適用労働者数割合をみると7.9%で、これを種類別にみると「事業場外労働のみなし労働時間制」が6.2%、「専門業務型裁量労働制」が1.3%、「企画業務型裁量労働制」が0.5%となっている（第9表）。

第9表 みなし労働時間制の有無、種類別適用労働者数割合

(単位：%)

企業規模・産業・年	労働者計	みなし労働時間制の適用を受ける労働者				みなし労働時間制の適用を受けない労働者
		事業場外労働のみなし労働時間制	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制		
計	100.0	7.9	6.2	1.3	0.5	92.1
1,000人以上	100.0	12.4	9.2	2.2	1.0	87.6
300～999人	100.0	7.6	5.9	1.6	0.1	92.4
100～299人	100.0	6.8	5.7	0.6	0.5	93.2
30～99人	100.0	3.3	2.7	0.5	0.1	96.7
鉱業	100.0	2.1	2.1	-	-	97.9
建設業	100.0	5.2	4.8	0.2	0.2	94.8
製造業	100.0	5.9	3.4	1.7	0.8	94.1
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	0.4	0.3	0.0	0.0	99.6
情報通信業	100.0	13.3	2.5	10.2	0.6	86.7
運輸業	100.0	10.3	10.3	0.0	0.0	89.7
卸売・小売業	100.0	9.6	8.8	0.3	0.4	90.4
金融・保険業	100.0	18.4	16.4	0.0	1.9	81.6
不動産業	100.0	21.2	20.3	0.2	0.7	78.8
飲食店、宿泊業	100.0	3.0	2.8	0.1	0.1	97.0
医療、福祉	100.0	2.9	2.6	0.1	0.3	97.1
教育、学習支援業	100.0	3.5	3.4	-	0.1	96.5
サービス業 (他に分類されないもの)	100.0	6.2	5.4	0.8	0.1	93.8
平成16年	100.0	7.2	6.2	0.9	0.1	92.8
17	100.0	8.3	7.0	1.1	0.2	91.7
18	100.0	8.0	6.5	1.4	0.2	92.0
19	100.0	7.3	5.8	1.3	0.3	92.7
20*	100.0	8.4	6.4	1.5	0.5	91.6

注：平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成20年調査から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。

20※は、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

## 2 定年制等

### (1) 定年制

定年制を定めている企業数割合は、94.4%となっており、そのうち「一律に定めている」企業数割合は98.4%、「職種別に定めている」1.1%となっている(第10表)。

第10表 定年制の有無、定年制の定め方別企業数割合

企業規模・産業・年	全企業	定年制を定めている企業 <sup>1)</sup>				その他	定年制を定めていない企業
		一律に定めている	職種別に定めている				
計	100.0	94.4	(100.0)	( 98.4)	( 1.1)	( 0.5)	5.6
1,000人以上	100.0	99.8	(100.0)	( 98.9)	( 1.0)	( 0.1)	0.2
300～999人	100.0	98.8	(100.0)	( 97.8)	( 0.9)	( 1.3)	1.2
100～299人	100.0	98.7	(100.0)	( 98.5)	( 1.1)	( 0.4)	1.3
30～99人	100.0	92.7	(100.0)	( 98.4)	( 1.1)	( 0.4)	7.3
鉱業	100.0	98.9	(100.0)	(100.0)	( -)	( -)	1.1
建設業	100.0	88.6	(100.0)	( 98.5)	( 1.4)	( 0.1)	11.4
製造業	100.0	97.9	(100.0)	( 99.2)	( 0.3)	( 0.5)	2.1
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	100.0	(100.0)	( 97.7)	( 1.3)	( 1.0)	-
情報通信業	100.0	99.0	(100.0)	( 99.3)	( 0.5)	( 0.2)	1.0
運輸業	100.0	94.8	(100.0)	( 98.1)	( 1.5)	( 0.5)	5.2
卸売・小売業	100.0	94.4	(100.0)	( 97.6)	( 2.1)	( 0.3)	5.6
金融・保険業	100.0	97.1	(100.0)	( 98.8)	( 1.2)	( -)	2.9
不動産業	100.0	92.1	(100.0)	( 98.6)	( 1.4)	( -)	7.9
飲食店、宿泊業	100.0	87.0	(100.0)	( 98.1)	( 1.9)	( -)	13.0
医療、福祉	100.0	84.2	(100.0)	( 95.7)	( 2.9)	( 1.4)	15.8
教育、学習支援業	100.0	87.1	(100.0)	(100.0)	( -)	( -)	12.9
サービス業 (他に分類されないもの)	100.0	93.7	(100.0)	( 98.2)	( 0.7)	( 1.1)	6.3
平成17年	100.0	95.3	(100.0)	( 97.6)	( 1.8)	( 0.6)	4.7
18	100.0	95.3	(100.0)	( 98.1)	( 1.1)	( 0.8)	4.7
19	100.0	93.2	(100.0)	( 98.4)	( 1.1)	( 0.4)	6.8
20 <sup>※</sup>	100.0	94.7	(100.0)	( 98.4)	( 1.1)	( 0.5)	5.3

注：1) ( )内の数値は、定年制を定めている企業に対する割合である。

2) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。

20<sup>※</sup>は、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

(2) 一律定年制における定年年齢の状況

一律定年制を定めている企業について定年年齢をみると、「60歳」とする企業数割合が85.2%と最も多くなっている。

なお、「63歳以上」とする企業数割合が13.5%、「65歳以上」は10.9%となっており、前年に引き続き上昇している。

企業規模別にみると、定年年齢を「60歳」とする企業数割合は企業規模が大きいほど高く、「65歳以上」の年齢とする企業数割合は、企業規模が小さいほど高い。

産業別にみると、「65歳以上」とする企業数割合は、サービス業が18.0%と最も高く、次いで飲食店、宿泊業（17.8%）、医療、福祉（17.1%）となっている。（第11表）

第11表 一律定年制を定めている企業における定年年齢階級別企業数割合

企業規模・産業・年	(単位：%)										
	一律定年制を定めている企業 <sup>1)2)</sup>	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳以上	(再掲)63歳以上	(再掲)65歳以上	
計	[ 98.4]	100.0	85.2	0.2	1.1	2.5	0.1	10.7	0.1	13.5	10.9
1,000人以上	[ 98.9]	100.0	95.3	0.8	0.5	1.0	-	2.5	-	3.4	2.5
300～999人	[ 97.8]	100.0	91.4	0.4	0.3	2.9	-	4.9	0.0	7.9	5.0
100～299人	[ 98.5]	100.0	89.7	0.4	1.7	0.8	-	7.3	-	8.1	7.3
30～99人	[ 98.4]	100.0	83.0	0.2	1.0	3.1	0.1	12.5	0.2	15.9	12.7
鉱業	[100.0]	100.0	92.4	-	-	5.1	-	2.5	-	7.6	2.5
建設業	[ 98.5]	100.0	85.2	0.1	1.8	5.4	-	6.2	1.3	12.9	7.5
製造業	[ 99.2]	100.0	88.6	0.3	1.2	1.2	-	8.7	-	9.9	8.7
電気・ガス・熱供給・水道業	[ 97.7]	100.0	93.4	-	0.7	0.8	-	5.1	-	6.0	5.1
情報通信業	[ 99.3]	100.0	91.0	0.1	0.6	2.4	-	6.0	-	8.4	6.0
運輸業	[ 98.1]	100.0	83.0	0.4	1.4	6.7	-	8.5	-	15.2	8.5
卸売・小売業	[ 97.6]	100.0	85.7	0.1	0.9	2.4	-	10.9	-	13.3	10.9
金融・保険業	[ 98.8]	100.0	96.3	0.5	-	0.5	-	2.6	-	3.1	2.6
不動産業	[ 98.6]	100.0	85.7	0.9	1.0	3.3	-	9.0	0.1	12.4	9.1
飲食店、宿泊業	[ 98.1]	100.0	77.0	1.4	1.9	1.9	-	17.8	-	19.7	17.8
医療、福祉	[ 95.7]	100.0	80.6	0.4	0.4	1.5	-	16.1	1.0	18.6	17.1
教育、学習支援業	[100.0]	100.0	86.0	-	2.1	2.1	-	9.8	-	11.9	9.8
サービス業 (他に分類されないもの)	[ 98.2]	100.0	79.4	0.0	0.4	1.6	0.6	18.0	-	20.2	18.0
平成17年	[ 97.6]	100.0	91.1	0.5	1.1	0.9	0.0	6.1	0.1	7.1	6.2
18	[ 98.1]	100.0	90.5	0.5	1.7	0.9	0.0	6.2	0.2	7.3	6.3
19	[ 98.4]	100.0	86.6	0.2	2.5	1.5	0.0	9.0	0.0	10.6	9.1
20 <sup>*</sup>	[ 98.4]	100.0	86.0	0.1	1.2	2.6	0.1	9.8	0.2	12.7	10.0

注：1) [ ]内の数値は、定年制を定めている企業のうち、一律定年制を定めている企業数割合である。

2) 平成17年の「一律定年制を定めている企業」には、「59歳以下」を含む。

3) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民間企業」に範囲を拡大した。

20<sup>\*</sup>は、「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

(3) 定年後の措置

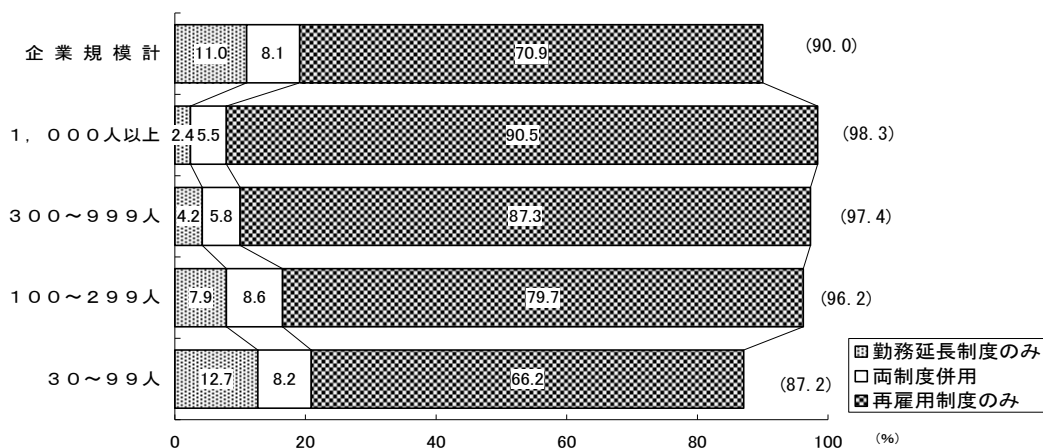
ア 勤務延長制度及び再雇用制度の実施状況

一律定年制を定めている企業について、勤務延長制度及び再雇用制度のどちらか又は両方の制度がある企業数割合は90.0%となっている。

これを制度別にみると、「勤務延長制度のみ」の企業数割合は11.0%、「再雇用制度のみ」は70.9%、「両制度併用」は8.1%となっている。

企業規模別にみると、どちらか又は両制度がある企業数割合は、1,000人以上が98.3%、300～999人が97.4%、100～299人が96.2%、30～99人が87.2%となっている。（第3図、第12表）

第3図 勤務延長制度、再雇用制度がある企業数割合  
(一律定年制を定めている企業=100)



第12表 一律定年制を定めている企業における勤務延長制度、再雇用制度の有無別企業数割合

(単位: %)

企業規模・産業・年	一律定年制を定めている企業 <sup>1)</sup>		制度がある企業	勤務延長制度のみ	再雇用制度のみ	両制度併用	制度がない企業	(再掲) 制度がある	
	[ ]	100.0						勤務延長制度(両制度併用を含む)	再雇用制度(両制度併用を含む)
計	[ 98.4 ]	100.0	90.0	11.0	70.9	8.1	10.0	19.1	79.0
1,000人以上	[ 98.9 ]	100.0	98.3	2.4	90.5	5.5	1.7	7.9	95.9
300～999人	[ 97.8 ]	100.0	97.4	4.2	87.3	5.8	2.6	10.1	93.1
100～299人	[ 98.5 ]	100.0	96.2	7.9	79.7	8.6	3.8	16.5	88.3
30～99人	[ 98.4 ]	100.0	87.2	12.7	66.2	8.2	12.8	21.0	74.5
鉱業	[100.0]	100.0	100.0	7.6	73.9	18.5	-	26.1	92.4
建設業	[ 98.5 ]	100.0	96.6	15.2	73.2	8.3	3.4	23.5	81.4
製造業	[ 99.2 ]	100.0	90.3	10.1	72.6	7.6	9.7	17.7	80.2
電気・ガス・熱供給・水道業	[ 97.7 ]	100.0	98.6	7.1	90.1	1.4	1.4	8.5	91.5
情報通信業	[ 99.3 ]	100.0	92.2	5.3	80.4	6.5	7.8	11.8	87.0
運輸業	[ 98.1 ]	100.0	92.5	16.0	68.3	8.1	7.5	24.2	76.4
卸売・小売業	[ 97.6 ]	100.0	88.0	8.5	70.8	8.6	12.0	17.2	79.4
金融・保険業	[ 98.8 ]	100.0	95.2	4.1	87.5	3.6	4.8	7.7	91.1
不動産業	[ 98.6 ]	100.0	92.8	5.9	80.6	6.4	7.2	12.3	86.9
飲食店, 宿泊業	[ 98.1 ]	100.0	76.4	10.9	57.0	8.6	23.6	19.4	65.6
医療, 福祉	[ 95.7 ]	100.0	83.4	14.4	58.0	10.9	16.6	25.4	69.0
教育, 学習支援業	[100.0]	100.0	90.0	13.0	70.8	6.1	10.0	19.2	77.0
サービス業 (他に分類されないもの)	[ 98.2 ]	100.0	90.3	13.1	68.4	8.9	9.7	21.9	77.3
平成17年	[ 97.6 ]	100.0	77.0	14.1	50.5	12.4	23.0	26.5	62.9
18	[ 98.1 ]	100.0	76.3	13.6	53.1	9.6	23.7	23.2	62.7
19	[ 98.4 ]	100.0	90.2	12.6	66.7	10.9	9.8	23.5	77.6
20*	[ 98.4 ]	100.0	91.6	11.2	72.2	8.2	8.4	19.4	80.4

注: 1) [ ]内の数値は、定年制を定めている企業のうち、一律定年制を定めている企業数割合である。

2) 平成19年以前は、調査対象が「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民間企業」に範囲を拡大した。

20※は、「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。



イ 勤務延長制度、再雇用制度の最高雇用年齢

一律定年制を定めている企業について、勤務延長制度又は再雇用制度がある企業のうち、最高雇用年齢を定めている企業数割合は、勤務延長制度がある企業が50.8%、再雇用制度がある企業が75.3%となっている。

最高雇用年齢を定めている企業における最高雇用年齢をみると、「65歳以上」とする企業数割合は、勤務延長制度がある企業が84.4%、再雇用制度がある企業が88.1%となっている。（第13表）

第13表 最高雇用年齢の有無、最高雇用年齢階級別企業数割合

定年後の措置、企業規模・年	一律定年制で定年後の制度がある企業 <sup>1)</sup>	最高雇用年齢を定めている企業 <sup>2)3)</sup>	最高雇用年齢階級別企業数割合					(再掲)65歳以上	最高雇用年齢を定めない企業		
			62歳	63歳	64歳	65歳	66歳以上				
(単位：%)											
勤務延長制度 <sup>4)</sup>											
計	[19.1]	100.0	50.8	(100.0)	( - )	( 13.7)	( 2.0)	( 66.6)	( 17.8)	( 84.4)	49.2
1,000人以上	[7.9]	100.0	61.1	(100.0)	( - )	( 9.7)	( 1.6)	( 82.6)	( 6.1)	( 88.7)	38.9
300～999人	[10.1]	100.0	68.7	(100.0)	( - )	( 15.1)	( 7.8)	( 63.6)	( 13.5)	( 77.2)	31.3
100～299人	[16.5]	100.0	52.9	(100.0)	( - )	( 12.8)	( 4.4)	( 72.9)	( 9.9)	( 82.8)	47.1
30～99人	[21.0]	100.0	49.4	(100.0)	( - )	( 13.8)	( 1.0)	( 65.1)	( 20.1)	( 85.1)	50.6
平成17年	[26.5]	100.0	43.2	(100.0)	( 4.1)	( 5.2)	( 0.8)	( 75.1)	( 12.2)	( 87.2)	56.8
18	[23.2]	100.0	45.5	(100.0)	( 4.5)	( 6.1)	( 0.0)	( 77.3)	( 11.5)	( 88.7)	54.5
19	[23.5]	100.0	56.2	(100.0)	( 6.4)	( 5.0)	( 0.3)	( 80.3)	( 8.0)	( 88.3)	43.8
20 <sup>*</sup>	[19.4]	100.0	48.8	(100.0)	( - )	( 11.1)	( 1.4)	( 64.3)	( 23.3)	( 87.6)	51.2
再雇用制度 <sup>4)</sup>											
計	[79.0]	100.0	75.3	(100.0)	( - )	( 7.7)	( 4.1)	( 84.8)	( 3.4)	( 88.1)	24.7
1,000人以上	[95.9]	100.0	92.0	(100.0)	( - )	( 11.4)	( 10.0)	( 76.2)	( 2.3)	( 78.6)	8.0
300～999人	[93.1]	100.0	86.7	(100.0)	( - )	( 10.8)	( 9.9)	( 77.9)	( 1.4)	( 79.3)	13.3
100～299人	[88.3]	100.0	80.0	(100.0)	( - )	( 10.8)	( 3.5)	( 84.2)	( 1.5)	( 85.7)	20.0
30～99人	[74.5]	100.0	71.7	(100.0)	( - )	( 5.9)	( 3.3)	( 86.3)	( 4.4)	( 90.8)	28.3
平成17年	[62.9]	100.0	46.5	(100.0)	( 7.2)	( 7.7)	( 0.9)	( 74.0)	( 8.3)	( 82.3)	53.5
18	[62.7]	100.0	53.8	(100.0)	( 7.8)	( 6.7)	( 0.9)	( 76.6)	( 6.3)	( 82.9)	46.2
19	[77.6]	100.0	76.6	(100.0)	( 5.0)	( 6.6)	( 0.7)	( 84.8)	( 2.9)	( 87.7)	23.4
20 <sup>*</sup>	[80.4]	100.0	76.1	(100.0)	( - )	( 6.9)	( 3.9)	( 85.2)	( 3.9)	( 89.1)	23.9

注：1) [ ]内の数値は、一律定年制を定めている企業のうち、勤務延長制度又は再雇用制度がある（両制度併用を含む。）企業数割合である。

2) 「最高雇用年齢を定めている企業」の平成17年には、「60歳」「61歳」を、平成18年には「61歳」を含む。

3) ( )内の数値は、最高雇用年齢を定めている企業に対する割合である。

4) 「勤務延長制度」、「再雇用制度」には、「両制度併用」を含む。

5) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。

20<sup>\*</sup>は、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

ウ 勤務延長制度、再雇用制度の適用対象者の範囲

一律定年制を定めている企業について、勤務延長制度又は再雇用制度がある企業のうち、勤務延長制度、再雇用制度の適用となる対象者の範囲をみると、勤務延長制度のある企業は「原則として希望者全員」とする企業数割合が最も多く、58.7%となっている。

また、再雇用制度のある企業は「基準に適合する者全員」とする企業数割合が最も多く、51.2%となっている。（第14表）

第14表 勤務延長制度、再雇用制度の適用対象者の範囲別企業数割合

(単位：%)

定年後の措置、企業規模・年	一律定年制で定年後の制度がある企業 <sup>1)</sup>	原則として希望者全員	基準に適合する者全員	その他 <sup>2)</sup>	
<b>勤務延長制度<sup>3)</sup></b>					
計	[19.1]	100.0	58.7	33.5	7.8
1,000人以上	[7.9]	100.0	22.3	63.7	14.0
300～999人	[10.1]	100.0	32.4	58.7	8.9
100～299人	[16.5]	100.0	48.9	44.0	7.1
30～99人	[21.0]	100.0	62.5	29.6	7.9
平成17年	[26.5]	100.0	28.1	11.1	60.8
18	[23.2]	100.0	35.6	16.3	48.2
19	[23.5]	100.0	58.1	31.6	10.3
20※	[19.4]	100.0	57.9	33.2	8.9
<b>再雇用制度<sup>3)</sup></b>					
計	[79.0]	100.0	43.3	51.2	5.5
1,000人以上	[95.9]	100.0	23.5	74.0	2.5
300～999人	[93.1]	100.0	27.5	68.4	4.0
100～299人	[88.3]	100.0	38.9	57.6	3.5
30～99人	[74.5]	100.0	47.4	46.2	6.5
平成17年	[62.9]	100.0	20.9	13.0	66.0
18	[62.7]	100.0	29.7	19.0	51.2
19	[77.6]	100.0	43.2	50.8	6.0
20※	[80.4]	100.0	42.2	52.5	5.3

注：1) [ ]内の数値は、一律定年制を定めている企業のうち、勤務延長制度又は再雇用制度がある（両制度併用を含む。）企業数割合である。

2) 平成17、18年の「その他」には、「会社が特に必要と認めた者に限る」「不明」を含む。

3) 「勤務延長制度」、「再雇用制度」には、「両制度併用」を含む。

4) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。

20※は、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

(4) 定年制を定めている企業における 65 歳以上の人が働くことができる仕組み【新規調査項目】

定年制を定めている企業について、社内規程や嘱託規程等により、65 歳以上で働くことを希望する人や企業の必要とする人が働くことができる仕組みがある企業数割合は、46.6%となっており、仕組みがある企業について、実際に 65 歳以上の人が働いている企業数割合は 73.2%となっている。

これを産業別にみると、鉱業が 81.6%と最も高く、次いでサービス業（78.7%）、金融・保険業（78.1%）となっている。

また、実際に 65 歳以上の人が働いている企業のうち上限年齢を定めていない企業数割合は 85.2%となっており、上限年齢を定めている企業を大きく上回っている。（第 15 表）

第 15 表 定年制を定めている企業における 65 歳以上の人が働くことができる仕組み、65 歳以上の人が働いている企業の有無、上限年齢の定めの有無別企業数割合

(単位：%)

企業規模・産業	仕組みがある企業 <sup>1)</sup>		65 歳以上の人が働いている企業 <sup>2)</sup>	上限年齢を定めている		上限年齢を定めていない	65 歳以上の人が働いていない企業
				65 歳～69 歳	70 歳以上		
計	[46.6]	100.0	73.2 (100.0)	( 6.6)	( 8.3)	( 85.2)	26.8
1,000 人以上	[34.7]	100.0	89.2 (100.0)	( 7.6)	( 8.4)	( 84.0)	10.8
300～999 人	[39.4]	100.0	82.6 (100.0)	( 5.2)	( 10.7)	( 84.1)	17.4
100～299 人	[41.9]	100.0	77.5 (100.0)	( 6.2)	( 7.2)	( 86.6)	22.5
30～99 人	[48.9]	100.0	71.1 (100.0)	( 6.7)	( 8.4)	( 84.9)	28.9
鉱業	[44.0]	100.0	81.6 (100.0)	( -)	( -)	(100.0)	18.4
建設業	[55.5]	100.0	72.5 (100.0)	( 4.8)	( 7.9)	( 87.2)	27.5
製造業	[46.8]	100.0	72.7 (100.0)	( 5.3)	( 6.6)	( 88.1)	27.3
電気・ガス・熱供給・水道業	[30.4]	100.0	69.9 (100.0)	( -)	( 11.2)	( 88.8)	30.1
情報通信業	[24.3]	100.0	39.9 (100.0)	( 6.0)	( 5.2)	( 88.8)	60.1
運輸業	[57.5]	100.0	77.8 (100.0)	( 4.7)	( 16.9)	( 78.4)	22.2
卸売・小売業	[38.5]	100.0	72.3 (100.0)	( 8.4)	( 3.1)	( 88.4)	27.7
金融・保険業	[34.3]	100.0	78.1 (100.0)	( 4.6)	( 3.0)	( 92.4)	21.9
不動産業	[42.6]	100.0	64.4 (100.0)	( 0.8)	( 18.6)	( 80.6)	35.6
飲食店、宿泊業	[55.2]	100.0	68.3 (100.0)	( 1.8)	( 12.5)	( 85.7)	31.7
医療、福祉	[45.8]	100.0	71.2 (100.0)	( 1.1)	( 12.7)	( 86.2)	28.8
教育、学習支援業	[48.8]	100.0	75.0 (100.0)	( 7.7)	( 6.0)	( 86.2)	25.0
サービス業 (他に分類されないもの)	[51.5]	100.0	78.7 (100.0)	( 10.9)	( 9.4)	( 79.7)	21.3

注：1) [ ]内の数値は、定年制を定めている企業のうち、65歳以上の人が働くことができる仕組みがある企業数割合である。

2) ( )内の数値は、65歳以上の人が働いている企業に対する割合である。

### 3 退職給付（一時金・年金）制度

#### (1) 退職給付（一時金・年金）制度の有無及び形態

退職給付（一時金・年金）制度がある企業数割合は、83.9%で、企業規模別にみると、1,000人以上が95.2%、300～999人が92.2%、100～299人が88.0%、30～99人が81.7%と規模が大きいほど退職給付（一時金・年金）制度がある企業数割合が高くなっている。

これを産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業が100%と最も高く、次いで鉱業（96.4%）、金融・保険業（95.6%）となっている。

退職給付（一時金・年金）制度がある企業について、制度の形態別にみると、「退職一時金制度のみ」が55.3%、「両制度併用」が31.9%、「退職年金制度のみ」が12.8%となっている。（第16表）

第16表 退職給付（一時金・年金）制度の有無、形態別企業数割合

(単位：%)

企業規模・産業・年	全企業	退職給付（一時金・年金）制度がある企業 <sup>1)</sup>				退職給付（一時金・年金）がない企業	（再掲）制度がある		
		退職一時金制度のみ	退職年金制度のみ	両制度併用	退職一時金制度がある（両制度併用を含む）		退職年金制度がある（両制度併用を含む）		
計	100.0	83.9	(100.0)	(55.3)	(12.8)	(31.9)	16.1	(87.2)	(44.7)
1,000人以上	100.0	95.2	(100.0)	(19.3)	(24.0)	(56.7)	4.8	(76.0)	(80.7)
300～999人	100.0	92.2	(100.0)	(30.7)	(23.7)	(45.6)	7.8	(76.3)	(69.3)
100～299人	100.0	88.0	(100.0)	(41.1)	(17.7)	(41.2)	12.0	(82.3)	(58.9)
30～99人	100.0	81.7	(100.0)	(63.0)	(9.9)	(27.1)	18.3	(90.1)	(37.0)
鉱業	100.0	96.4	(100.0)	(64.5)	(15.3)	(20.2)	3.6	(84.7)	(35.5)
建設業	100.0	91.9	(100.0)	(50.6)	(10.1)	(39.2)	8.1	(89.9)	(49.4)
製造業	100.0	88.8	(100.0)	(51.7)	(13.9)	(34.4)	11.2	(86.1)	(48.3)
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	100.0	(100.0)	(32.9)	(13.6)	(53.6)	-	(86.4)	(67.1)
情報通信業	100.0	89.3	(100.0)	(42.4)	(17.8)	(39.8)	10.7	(82.2)	(57.6)
運輸業	100.0	78.1	(100.0)	(59.8)	(13.7)	(26.5)	21.9	(86.3)	(40.2)
卸売・小売業	100.0	87.3	(100.0)	(55.2)	(12.6)	(32.3)	12.7	(87.4)	(44.8)
金融・保険業	100.0	95.6	(100.0)	(28.7)	(27.8)	(43.5)	4.4	(72.2)	(71.3)
不動産業	100.0	79.4	(100.0)	(69.6)	(9.9)	(20.5)	20.6	(90.1)	(30.4)
飲食店、宿泊業	100.0	69.9	(100.0)	(71.3)	(8.6)	(20.1)	30.1	(91.4)	(28.7)
医療、福祉	100.0	62.3	(100.0)	(82.2)	(3.4)	(14.3)	37.7	(96.6)	(17.8)
教育、学習支援	100.0	79.9	(100.0)	(67.7)	(15.6)	(16.7)	20.1	(84.4)	(32.3)
サービス業 (他に分類されないもの)	100.0	72.5	(100.0)	(61.1)	(11.2)	(27.6)	27.5	(88.8)	(38.9)
平成元年	100.0	88.9	(100.0)	(49.3)	(11.3)	(39.3)	11.1	(88.7)	(50.7)
5	100.0	92.0	(100.0)	(47.0)	(18.6)	(34.5)	8.0	(81.4)	(53.0)
9	100.0	88.9	(100.0)	(47.5)	(20.3)	(32.2)	11.1	(79.7)	(52.5)
15	100.0	86.7	(100.0)	(46.5)	(19.6)	(33.9)	13.3	(80.4)	(53.5)
20*	100.0	85.3	(100.0)	(53.1)	(13.2)	(33.7)	14.7	(86.8)	(46.9)

注：1) ( ) 内の数値は、退職給付（一時金・年金）制度がある企業に対する割合である。

2) 調査期日は、平成11年以前は12月末日現在、平成13年から1月1日現在であり、調査年を表章している。

3) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。

20※は、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

(2) 退職一時金制度

ア 退職一時金制度の支払準備形態

退職一時金制度がある企業について支払準備形態（複数回答）をみると、「社内準備」が64.2%と最も高く、次いで「中小企業退職金共済制度」が39.0%、「特定退職金共済制度」が8.8%、「その他」が4.9%となっている（第17表）。

第17表 退職一時金制度の支払準備形態別企業数割合

企業規模・年	(単位：%)					
	退職一時金制度がある企業 <sup>1)2)</sup>	退職一時金制度の支払準備形態（複数回答）				その他
		社内準備	中小企業退職金共済制度	特定退職金共済制度		
計	[87.2]	100.0	64.2	39.0	8.8	4.9
1,000人以上	[76.0]	100.0	95.9	-	2.0	3.7
300～999人	[76.3]	100.0	89.5	8.4	3.6	3.2
100～299人	[82.3]	100.0	78.2	24.8	5.9	4.3
30～99人	[90.1]	100.0	57.5	46.3	10.2	5.2
平成元年	[88.7]	100.0	60.4	29.1	11.1	11.5
5	[81.4]	100.0	60.3	32.5	12.8	5.4
9	[79.7]	100.0	68.3	30.2	11.1	3.5
15	[80.4]	100.0	64.5	32.1	10.8	5.1
20*	[86.8]	100.0	63.4	38.8	8.7	5.0

- 注：1) [ ]内の数値は、退職給付（一時金・年金）制度がある企業のうち、退職一時金制度がある企業数割合である。  
 2) 「退職一時金制度がある企業」には、「両制度併用」を含む。  
 3) 調査期日は、平成11年以前は12月末日現在、平成13年から1月1日現在であり、調査年を表章している。  
 4) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。  
 20※は、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

イ 算定基礎額の種類

退職一時金制度がある企業で、支払準備形態に社内準備を採用している企業について、算定基礎額の種類（複数回答）をみると、算定基礎額を「退職時の賃金」とする企業数割合が56.6%、「別に定める金額」が44.2%となっている。

算定基礎額を「退職時の賃金」とする企業について、その内容別にみると「すべての基本給」が34.2%、「一部の基本給」が22.4%となっている。

算定基礎額を「別に定める金額」とする場合の方式（複数回答）をみると、「点数（ポイント制）方式」が18.0%と最も高くなっており、次いで「別テーブル方式」が15.7%、「定額方式」が11.1%となっている。（第18表）

第18表 算定基礎額の種類別企業数割合

企業規模・年	(単位：%)											
	社内準備を採用している企業 <sup>1)</sup>	算定基礎額の種類（複数回答）									その他	
		退職時の賃金	すべての基本給		一部の基本給	別に定める金額	方式（複数回答）					
						別テーブル方式	定額方式	点数（ポイント制）方式	その他	不明		
計	[64.2]	100.0	56.6	34.2	22.4	44.2	15.7	11.1	18.0	0.9	0.2	3.9
1,000人以上	[95.9]	100.0	28.0	14.5	13.6	74.3	15.7	6.6	55.2	1.8	-	2.6
300～999人	[89.5]	100.0	46.4	21.1	25.3	56.3	16.3	7.3	33.5	2.0	-	2.1
100～299人	[78.2]	100.0	52.7	31.6	21.1	48.2	18.8	8.4	22.4	1.1	-	5.1
30～99人	[57.5]	100.0	60.5	37.7	22.8	39.8	14.5	12.8	12.9	0.7	0.3	3.7
平成元年	[60.4]	100.0	76.9	...	...	18.1	...	...	...	...	-	4.9
5	[60.3]	100.0	79.6	46.3	33.2	24.3	9.0	8.9	6.5	1.0	-	2.7
9	[68.3]	100.0	70.9	39.6	30.8	30.6	7.9	15.6	8.2	0.7	-	1.4
15	[64.5]	100.0	69.6	40.8	28.8	32.7	13.9	8.0	11.2	1.3	-	0.9
20*	[63.4]	100.0	58.5	34.3	24.2	41.8	13.2	10.3	18.6	1.2	0.2	4.0

- 注：1) [ ]内の数値は、退職一時金制度がある企業のうち、支払準備形態に社内準備を採用している企業数割合である。  
 2) 調査期日は、平成11年以前は12月末日現在、平成13年から1月1日現在であり、調査年を表章している。  
 3) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。  
 20※は、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

ウ 保全措置

退職一時金制度のみの企業のうち、支払準備形態が社内準備のみの企業について、保全措置の有無をみると、保全措置を講じている企業数割合は17.6%となっている。

保全措置を講じていない企業は82.4%となっており、うち労使協定を締結している企業数割合は、2.2%となっている。（第19表）

第19表 保全措置の有無別企業数割合

(単位：%)

企業規模・年	退職一時金制度のみで支払準備形態が社内準備のみの企業 <sup>1)</sup>		保全措置を講じている	保全措置を講じていない <sup>2)</sup>		保全措置を講じないことについて労使協定を締結	保全措置の有無不明
	[ ]内の数値	割合		割合	割合		
計	[24.4]	100.0	17.6	82.4	(100.0)	(2.2)	0.0
1,000人以上	[17.4]	100.0	20.2	77.8	(100.0)	(4.0)	2.0
300～999人	[24.1]	100.0	18.3	81.7	(100.0)	(3.5)	-
100～299人	[23.5]	100.0	14.0	86.0	(100.0)	(4.3)	-
30～99人	[24.9]	100.0	18.4	81.6	(100.0)	(1.4)	-
平成元年	[26.0]	100.0	24.3	75.7	(100.0)	(17.0)	-
5	[20.2]	100.0	31.1	68.9	(100.0)	(26.9)	-
9	[25.4]	100.0	21.1	78.9	(100.0)	(16.6)	-
15	[24.9]	100.0	12.7	86.9	(100.0)	(1.9)	0.4
20*	[23.3]	100.0	18.7	81.3	(100.0)	(2.7)	0.0

注：1) [ ]内の数値は、退職給付（一時金・年金）制度がある企業のうち、退職一時金制度のみで支払準備形態が社内準備のみの企業数割合である。

2) ( )内の数値は、保全措置を講じていない企業に対する割合である。

3) 調査期日は、平成11年以前は12月末日現在、平成13年から1月1日現在であり、調査年を表章している。

4) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。

20※は、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

(3) 退職年金制度

退職年金制度がある企業について支払準備形態（複数回答）をみると、適格退職年金が49.5%、厚生年金基金が35.9%、確定拠出年金（企業型）が15.9%となっている（第20表）。

第20表 退職年金制度の支払準備形態別企業数割合

(単位：%)

企業規模・年	退職年金制度がある企業 <sup>1)</sup>		退職年金制度の支払準備形態（複数回答）				
	[ ]内の数値	割合	厚生年金基金	確定給付企業年金（CBPを含む）	確定拠出年金（企業型）	適格退職年金	企業独自の年金（非適格年金）
計	[44.7]	100.0	35.9	11.7	15.9	49.5	2.1
1,000人以上	[80.7]	100.0	12.7	45.2	35.0	34.1	4.5
300～999人	[69.3]	100.0	27.2	22.4	20.3	54.9	1.8
100～299人	[58.9]	100.0	31.8	12.1	17.6	57.9	1.4
30～99人	[37.0]	100.0	41.1	7.4	13.0	45.7	2.4
平成9年	[52.5]	100.0	43.8	...	...	74.9	6.0
15	[53.5]	100.0	46.5	0.0	1.8	65.8	2.7
20*	[46.9]	100.0	35.6	12.9	15.8	50.1	2.2

注：1) [ ]内の数値は、退職給付（一時金・年金）制度がある企業のうち、退職年金制度がある企業数割合である。

2) 調査期日は、平成11年以前は12月末日現在、平成13年から1月1日現在であり、調査年を表章している。

3) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。

20※は、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

(4) 退職給付（一時金・年金）制度の見直し

ア 退職一時金制度の見直し

退職一時金制度について、過去3年間に見直しを行った企業数割合は、全企業に対し13.6%となっており、その見直し内容（複数回答）をみると、「退職一時金制度を他の一時金制度へ移行」が29.5%と最も高く、次いで「退職一時金制度を新たに導入又は既存のもの他に設置」（24.3%）、「算定基礎額の算出方法の変更」（24.0%）となっている。

今後3年間に見直しを行う予定がある企業数割合は、全企業に対し14.4%となっており、「退職一時金制度を他の一時金制度へ移行」が31.6%と最も高く、次いで「算定基礎額の算出方法の変更」（23.8%）、「退職一時金制度を新たに導入又は既存のもの他に設置」（19.6%）となっている。（第21表）

第21表 退職一時金制度の見直し内容別企業数割合

（単位：％）

見直しの時期・企業規模	退職一時金制度の見直しを行った・行う予定がある企業 <sup>1)</sup>	退職一時金制度の見直し内容（複数回答）											その他
		新たに導入又は既存のもの他に設置	全部又は一部を年金へ移行	他の一時金制度へ移行	退職一時金制度の廃止	算定基礎額の算出方法の変更	特別加算制度の導入	支給率		退職一時金を縮小又は廃止し毎月の給与を拡大			
								増加	減少	労働者一律	労働者の選択制		
[過去3年間] 計	[13.6]	100.0	24.3	10.3	29.5	4.6	24.0	4.3	9.9	7.9	4.6	1.1	5.4
1,000人以上	[21.0]	100.0	4.0	28.7	23.0	-	50.9	4.8	8.2	3.8	0.5	1.2	1.6
300～999人	[17.9]	100.0	15.6	19.7	21.0	2.3	35.4	5.5	14.8	4.4	0.4	-	3.1
100～299人	[15.4]	100.0	19.2	15.6	26.7	4.0	29.5	3.0	5.9	5.9	2.6	1.7	7.9
30～99人	[12.5]	100.0	28.0	6.6	31.7	5.3	19.5	4.6	10.7	9.2	6.0	1.0	4.9
[今後3年間] 計	[14.4]	100.0	19.6	12.6	31.6	2.3	23.8	3.0	12.8	3.9	4.2	2.4	9.5
1,000人以上	[17.2]	100.0	12.1	29.4	22.5	-	28.3	1.3	8.3	4.3	-	-	11.7
300～999人	[20.7]	100.0	15.4	25.8	28.6	1.5	33.0	1.4	10.6	1.6	2.7	2.8	8.5
100～299人	[15.8]	100.0	13.6	13.6	34.6	1.4	23.8	2.1	8.8	3.9	2.1	-	15.2
30～99人	[13.4]	100.0	22.4	9.9	31.4	2.7	22.5	3.6	14.5	4.2	5.3	3.2	7.7

注：1) [ ]内の数値は、全企業のうち、退職一時金制度の見直しを行った・見直しを行う予定がある企業数割合である。  
2) 平成15年においても調査を行っているが、見直し内容等が異なり比較できないため、掲載していない。

イ 退職年金制度の見直し

退職年金制度について、過去3年間に見直しを行った企業数割合は、全企業に対し10.2%となっており、その見直し内容（複数回答）をみると、「年金制度を他の年金制度へ移行」が47.3%と最も高く、次いで「年金の全部又は一部を退職一時金へ移行」（20.0%）、「年金制度を新たに導入又は既存のもの他に設置」（16.0%）となっている。

今後3年間に見直しを行う予定がある企業数割合は、全企業に対し15.3%となっており、「年金制度を他の年金制度へ移行」が64.2%と最も高く、次いで「年金の全部又は一部を退職一時金へ移行」（20.7%）、「年金制度を新たに導入又は既存のもの他に設置」（12.0%）となっている。（第22表）

第22表 退職年金制度の見直し内容別企業数割合

（単位：％）

見直しの時期・企業規模	退職年金制度の見直しを行った・行う予定がある企業 <sup>1)</sup>	退職年金制度の見直し内容（複数回答）											その他			
		新たに導入又は既存のもの他に設置	全部又は一部を一時金へ移行	他の年金制度へ移行	年金制度の廃止	年金支給期間の延長	年金支給期間の短縮	算定基礎額の算出方法の変更	特別加算制度の導入	賃金や物価上昇率に伴う給付水準の見直し制度を導入	支給率			退職年金を縮小又は廃止し毎月の給与を拡大		
											増加	減少		労働者一律	労働者の選択制	
[過去3年間] 計	[10.2]	100.0	16.0	20.0	47.3	8.6	1.2	0.8	11.3	1.5	0.5	3.1	3.8	0.9	0.1	2.6
1,000人以上	[28.9]	100.0	14.3	6.6	65.4	1.2	5.9	4.2	31.0	1.1	3.6	4.6	6.5	-	0.5	3.6
300～999人	[19.2]	100.0	16.0	11.2	63.0	2.9	7.5	1.3	22.2	0.1	0.1	3.8	6.6	-	0.1	1.3
100～299人	[13.4]	100.0	13.3	13.1	54.4	6.0	0.2	1.1	13.8	0.2	0.9	4.5	4.9	-	-	3.2
30～99人	[ 8.1]	100.0	17.3	26.2	39.1	11.6	-	0.3	6.0	2.3	0.1	2.1	2.4	1.6	0.0	2.5
[今後3年間] 計	[15.3]	100.0	12.0	20.7	64.2	1.2	1.3	0.4	6.4	0.4	1.0	1.7	1.7	0.3	0.5	6.1
1,000人以上	[27.7]	100.0	15.2	4.2	74.2	1.0	1.1	1.4	16.7	-	2.0	5.5	2.9	-	0.3	6.5
300～999人	[34.6]	100.0	12.9	5.5	75.1	2.3	3.2	1.9	10.6	-	0.8	2.1	-	1.1	0.8	4.3
100～299人	[24.2]	100.0	6.1	16.2	74.6	1.2	-	0.4	6.6	-	0.5	2.5	2.9	-	-	5.9
30～99人	[10.9]	100.0	15.0	28.6	54.3	0.9	1.6	-	4.5	0.7	1.3	0.9	1.3	0.2	0.7	6.7

注：1) [ ]内の数値は、全企業のうち、退職年金制度の見直しを行った・見直しを行う予定がある企業数割合である。  
2) 平成15年においても調査を行っているが、見直し内容等が異なり比較できないため、掲載していない。

(5) 適格退職年金制度の見直し【新規調査項目】

平成14年4月時点で適格退職年金制度があった企業数割合は、35.8%となっており、何らかの見直しを行った企業数割合は42.7%となっている。その見直し内容（複数回答）をみると、「中小企業退職金共済制度へ移行」が17.2%と最も高く、次いで「確定拠出年金（企業型）制度へ移行」（10.1%）、「確定給付企業年金制度（CBPを含む）へ移行」（7.9%）となっている。

また、平成14年4月時点で適格退職年金制度があった企業のうち、「適格退職年金制度を廃止した」企業数割合は5.7%となっている。

平成14年4月時点で適格退職年金制度があった企業のうち、今後何らかの見直しを実施する予定の企業数割合は、24.0%となっており、その見直し内容（複数回答）をみると、「確定給付企業年金制度（CBPを含む）へ移行」が10.2%と最も高く、「確定拠出年金（企業型）制度へ移行」（7.5%）、「中小企業退職金共済制度へ移行」（6.6%）となっている。

また、平成14年4月時点で適格退職年金制度があった企業のうち、「適格退職年金制度を廃止する予定」は1.0%、「見直し内容が未定」は26.6%となっている。（第23表、第4図）

第23表 適格退職年金制度の見直し内容別企業数割合

（単位：％）

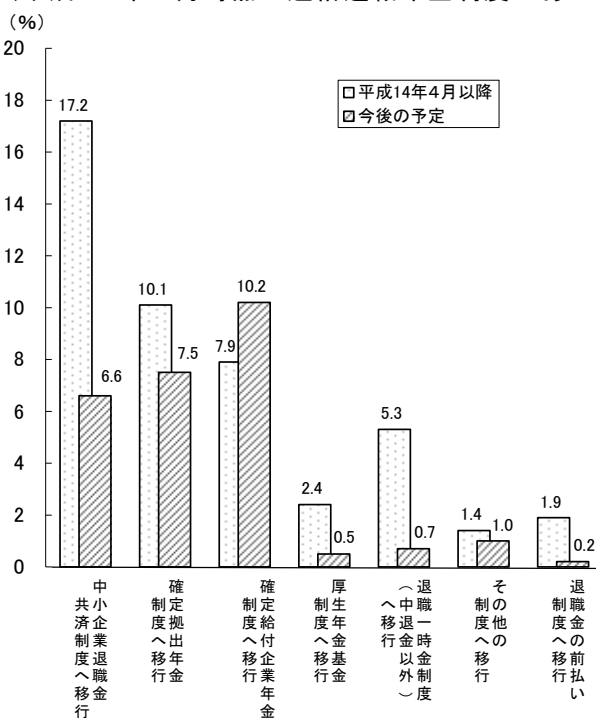
見直しの時期・企業規模	平成14年4月時点で適格退職年金制度があった企業 <sup>1)</sup>	何らかの見直しを実施した(する)企業	適格退職年金制度の見直し内容（複数回答）							適格退職年金制度を廃止	見直し内容が未定	
			中小企業退職金共済制度へ移行	確定拠出年金（企業型）制度へ移行	確定給付企業年金制度（CBPを含む）へ移行	厚生年金基金制度へ移行	退職一時金制度へ移行 <sup>2)</sup>	その他の制度へ移行	退職金の前払い制度へ移行			
[平成14年4月以降]計	[35.8]	100.0	42.7	17.2	10.1	7.9	2.4	5.3	1.4	1.9	5.7	・
1,000人以上	[53.5]	100.0	50.3	-	26.7	32.2	0.8	2.2	0.9	5.2	1.0	・
300～999人	[57.0]	100.0	37.5	3.2	14.4	17.0	1.9	2.7	0.6	2.7	2.8	・
100～299人	[49.5]	100.0	35.1	8.6	11.8	9.6	2.4	3.3	1.2	2.6	4.1	・
30～99人	[29.7]	100.0	46.6	24.3	7.8	4.5	2.5	6.7	1.6	1.3	7.1	・
[今後の予定]計	[35.8]	100.0	24.0	6.6	7.5	10.2	0.5	0.7	1.0	0.2	1.0	26.6
1,000人以上	[53.5]	100.0	30.6	0.3	14.3	20.6	0.1	1.1	1.9	0.4	1.4	17.0
300～999人	[57.0]	100.0	34.9	1.2	12.9	25.2	-	0.9	2.2	0.4	0.7	24.4
100～299人	[49.5]	100.0	31.6	5.3	11.5	16.4	0.4	1.5	1.1	0.4	0.6	28.6
30～99人	[29.7]	100.0	18.5	8.4	4.5	4.5	0.7	0.3	0.7	-	1.3	26.5

注：1) [ ]内の数値は、全企業のうち、平成14年4月時点で適格退職年金制度があった企業数割合である。

2) 中小企業退職金共済制度へ移行したものを除く。

第4図 適格退職年金制度の見直し内容（複数回答）

（平成14年4月時点で適格退職年金制度があった企業＝100）





#### 4 退職給付（一時金・年金）の支給実態

##### (1) 退職者数

退職給付（一時金・年金）制度がある企業について、平成19年1年間における勤続20年以上かつ45歳以上の退職者がいた企業数割合は、32.2%となっている。

勤続20年以上かつ45歳以上の退職者がいた企業のうち、退職事由別に退職者数割合をみると、「定年」が62.6%、「定年以外」では「自己都合」が18.9%、「会社都合」が9.5%、「早期優遇」が9.0%となっている。（第24表）

第24表 退職者のいた企業数割合、退職事由別退職者数割合

（単位：％）

企業規模・産業・年	退職給付 （一時金・年金） 制度がある企業 <sup>1)</sup>		勤続20年以上 かつ45歳以上 の退職者が いた企業	勤続20年以上 かつ45歳以上 の退職者 <sup>2)</sup>	定年	定年以外		
						会社都合	自己都合	早期優遇
計	[ 83.9 ]	100.0	32.2	(100.0)	(62.6)	( 9.5)	(18.9)	( 9.0)
1,000人以上	[ 95.2 ]	100.0	75.6	(100.0)	(59.7)	(11.1)	(15.1)	(14.0)
300～999人	[ 92.2 ]	100.0	64.2	(100.0)	(63.3)	( 7.0)	(22.7)	( 7.0)
100～299人	[ 88.0 ]	100.0	45.5	(100.0)	(61.5)	(12.1)	(21.3)	( 5.1)
30～99人	[ 81.7 ]	100.0	23.8	(100.0)	(72.0)	( 4.4)	(23.3)	( 0.3)
鉱業	[ 96.4 ]	100.0	53.3	(100.0)	(83.4)	( 6.2)	( 9.9)	( 0.5)
建設業	[ 91.9 ]	100.0	32.4	(100.0)	(59.3)	( 9.5)	(18.1)	(13.1)
製造業	[ 88.8 ]	100.0	39.3	(100.0)	(67.0)	(10.8)	(14.3)	( 7.9)
電気・ガス・熱供給・水道業	[100.0]	100.0	51.9	(100.0)	(51.1)	( 2.3)	(16.6)	(30.0)
情報通信業	[ 89.3 ]	100.0	22.7	(100.0)	(55.4)	( 9.4)	(30.5)	( 4.6)
運輸業	[ 78.1 ]	100.0	36.8	(100.0)	(70.4)	( 4.4)	(17.0)	( 8.1)
卸売・小売業	[ 87.3 ]	100.0	30.5	(100.0)	(61.2)	( 8.2)	(23.3)	( 7.3)
金融・保険業	[ 95.6 ]	100.0	39.9	(100.0)	(24.6)	(22.2)	(31.7)	(21.5)
不動産業	[ 79.4 ]	100.0	21.6	(100.0)	(71.8)	( 3.9)	(22.5)	( 1.8)
飲食店，宿泊業	[ 69.9 ]	100.0	17.0	(100.0)	(43.0)	( 3.8)	(41.2)	(12.0)
医療，福祉	[ 62.3 ]	100.0	3.1	(100.0)	(62.7)	( 8.2)	(20.2)	( 8.9)
教育，学習支援業	[ 79.9 ]	100.0	27.7	(100.0)	(82.1)	( - )	(12.8)	( 5.2)
サービス業	[ 72.5 ]	100.0	25.9	(100.0)	(65.0)	( 6.9)	(24.6)	( 3.5)
(他に分類されないもの)								
平成9年	[ 88.9 ]	100.0	32.6	(100.0)	(56.0)	(13.4)	(20.5)	(10.1)
15	[ 86.7 ]	100.0	37.8	(100.0)	(36.4)	(22.8)	(14.3)	(26.4)
20 <sup>*</sup>	[ 85.3 ]	100.0	33.2	(100.0)	(62.4)	( 9.4)	(18.3)	( 9.9)

注：1) [ ]内の数値は、全企業のうち、退職給付（一時金・年金）制度がある企業数割合である。

2) ( )内の数値は、勤続20年以上かつ45歳以上の退職者がいた企業の退職者を100とした退職者数割合である。

3) 調査期日は、平成11年以前は12月末日現在、平成13年から1月1日現在であり、調査年を表章している。

4) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。

20<sup>\*</sup>は、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合には、こちらを参照されたい。

## (2) 退職給付額

## ア 退職事由別退職給付額

退職給付（一時金・年金）制度がある企業について、平成19年1年間における勤続20年以上かつ45歳以上の退職者に対し支給した又は支給額が確定した退職者1人平均退職給付額（以降、退職給付額とする。）を退職事由別にみると、どの学歴においても「早期優遇」が最も高く、「自己都合」（中学卒（現業職）を除く）が最も低くなっている（第25表）。

第25表 退職事由別退職者1人平均退職給付額<sup>1)</sup>（勤続20年以上かつ45歳以上の退職者）

学歴・職種・年	定年			会社都合			自己都合			早期優遇		
	退職時の 所定内 賃金 (月額)	1人平均 退職 給付額 <sup>1)</sup>	月収換算 <sup>2)</sup> 月分	退職時の 所定内 賃金 (月額)	1人平均 退職 給付額 <sup>1)</sup>	月収換算 <sup>2)</sup> 月分	退職時の 所定内 賃金 (月額)	1人平均 退職 給付額 <sup>1)</sup>	月収換算 <sup>2)</sup> 月分	退職時の 所定内 賃金 (月額)	1人平均 退職 給付額 <sup>1)</sup>	月収換算 <sup>2)</sup> 月分
	千円	万円	月分	千円	万円	月分	千円	万円	月分	千円	万円	月分
大学卒 (管理・事務・技術職)	533	2,280	42.7	534	2,125	39.8	474	1,542	32.5	507	2,626	51.8
高校卒 (管理・事務・技術職)	442	1,970	44.6	447	1,928	43.1	407	1,682	41.4	450	2,204	49.0
高校卒（現業職）	332	1,493	44.9	332	1,627	49.0	292	1,148	39.3	383	2,445	63.9
中学卒（現業職）	317	1,350	42.6	256	997	38.9	266	1,142	42.9	386	1,722	44.6
平成15年 大学卒 (管理・事務・技術職)	583	2,499	42.8	552	2,219	40.2	526	1,921	36.5	573	2,958	51.6
高校卒 (管理・事務・技術職)	478	2,161	45.2	449	2,005	44.7	410	1,346	32.8	470	2,742	58.3
高校卒（現業職）	352	1,347	38.3	308	1,258	40.8	316	923	29.2	357	2,322	65.0
中学卒（現業職）	316	1,239	39.2	299	1,412	47.2	298	924	31.0	328	2,299	70.2
平成20年 <sup>*</sup> 大学卒 (管理・事務・技術職)	537	2,323	43.2	539	2,187	40.6	485	1,631	33.7	509	2,631	51.7
高校卒 (管理・事務・技術職)	448	2,062	46.1	462	2,011	43.6	409	1,813	44.3	452	2,205	48.8
高校卒（現業職）	336	1,569	46.7	364	1,880	51.7	293	1,211	41.4	387	2,487	64.3
中学卒（現業職）	317	1,445	45.6	313	1,350	43.1	264	1,223	46.4	393	1,758	44.7

注：1) 「退職給付額」は、退職一時金制度のみの場合は退職一時金額、退職年金制度のみの場合は年金現価額、退職一時金制度と退職年金制度併用の場合は、退職一時金額と年金現価額の計である。

2) 「月収換算」は、退職時の所定内賃金に対する退職給付額割合である。

3) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民間企業」に範囲を拡大した。平成20年※は、「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

イ 学歴別退職給付額（定年退職者）

平成19年1年間における勤続20年以上かつ45歳以上の定年退職者の退職給付額を学歴別にみると、「大学卒（管理・事務・技術職）」2,280万円、月収換算42.7月分、「高校卒（管理・事務・技術職）」1,970万円、月収換算44.6月分、「高校卒（現業職）」1,493万円、月収換算44.9月分、「中学卒（現業職）」1,350万円、月収換算42.6月分となっている。

これを勤続35年以上の定年退職者についてみると、「大学卒（管理・事務・技術職）」2,491万円、月収換算45.9月分、「高校卒（管理・事務・技術職）」2,238万円、月収換算47.9月分、「高校卒（現業職）」2,021万円、月収換算54.2月分、「中学卒（現業職）」1,755万円、月収換算50.2月分となっている。（第26表）

第26表 学歴別退職者1人平均退職給付額<sup>1)</sup>（勤続20年以上かつ45歳以上の定年退職者）

勤続年数・年	大学卒（管理・事務・技術職）		高校卒（管理・事務・技術職）		高校卒（現業職）		中学卒（現業職）	
	1人平均退職給付額 <sup>1)</sup>	月収換算 <sup>2)</sup>	1人平均退職給付額 <sup>1)</sup>	月収換算 <sup>2)</sup>	1人平均退職給付額 <sup>1)</sup>	月収換算 <sup>2)</sup>	1人平均退職給付額 <sup>1)</sup>	月収換算 <sup>2)</sup>
	万円	月分	万円	月分	万円	月分	万円	月分
計	2,280	42.7	1,970	44.6	1,493	44.9	1,350	42.6
20～24年	1,041	22.1	672	20.7	567	20.2	439	18.3
25～29年	1,458	29.6	893	25.3	716	28.4	630	24.4
30～34年	2,014	38.4	1,498	38.4	1,201	38.1	1,176	38.6
35年以上	2,491	45.9	2,238	47.9	2,021	54.2	1,755	50.2
平成15年	2,499	42.8	2,161	45.2	1,347	38.3	1,239	39.2
20～24年	1,121	24.8	661	18.7	504	19.8	471	19.2
25～29年	2,207	39.3	1,322	33.0	907	28.3	808	28.8
30～34年	2,510	42.6	1,837	40.1	1,204	34.9	1,075	36.4
35年以上	2,612	44.2	2,339	47.5	1,764	45.3	1,622	46.0
平成20年 <sup>※</sup>	2,323	43.2	2,062	46.1	1,569	46.7	1,445	45.6
20～24年	1,074	22.6	672	20.7	579	20.8	454	19.9
25～29年	1,523	30.7	1,004	27.7	729	29.3	644	25.2
30～34年	2,025	38.4	1,557	39.9	1,256	39.6	1,218	39.5
35年以上	2,529	46.3	2,301	49.0	2,091	55.4	1,839	52.8

注：1) 「退職給付額」は、退職一時金制度のみの場合は退職一時金額、退職年金制度のみの場合は年金現価額、退職一時金制度と退職年金制度併用の場合は退職一時金額と年金現価額の計である。

2) 「月収換算」は、退職時の所定内賃金に対する退職給付額割合である。

3) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。

平成20年<sup>※</sup>は、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

ウ 退職給付（一時金・年金）制度の形態別退職給付額（定年退職者）

平成19年1年間における勤続20年以上かつ45歳以上の定年退職者のうち、勤続35年以上の定年退職者について、退職給付（一時金・年金）制度の形態別に退職給付額をみると、「大学卒（管理・事務・技術職）」では「退職一時金制度のみ」が2,144万円、「退職年金制度のみ」が2,522万円、「両制度併用」が2,517万円となっている。

「高校卒（管理・事務・技術職）」では、「退職一時金制度のみ」が2,122万円、「退職年金制度のみ」が1,697万円、「両制度併用」が2,362万円となっている。

「高校卒（現業職）」では、「退職一時金制度のみ」が2,350万円、「退職年金制度のみ」が1,433万円、「両制度併用」が1,891万円となっている。

「中学卒（現業職）」では、「退職一時金制度のみ」が1,032万円、「退職年金制度のみ」が1,234万円、「両制度併用」では2,061万円となっている。（第27表）

第27表 退職給付（一時金・年金）制度の形態別退職者1人平均退職給付額<sup>1)</sup>  
（勤続20年以上かつ45歳以上の定年退職者）

企業規模、勤続年数・年	(単位：万円)											
	大学卒 (管理・事務・技術職)			高校卒 (管理・事務・技術職)			高校卒 (現業職)			中学卒 (現業職)		
	退職一時金制度のみ	退職年金制度のみ	両制度併用	退職一時金制度のみ	退職年金制度のみ	両制度併用	退職一時金制度のみ	退職年金制度のみ	両制度併用	退職一時金制度のみ	退職年金制度のみ	両制度併用
計	1,676	2,187	2,378	1,566	1,502	2,205	1,540	1,101	1,539	684	938	1,774
20～24年	743	669	1,336	426	631	947	400	421	736	338	367	671
25～29年	898	1,095	1,729	646	788	1,252	385	741	1,098	388	608	835
30～34年	1,360	2,065	2,115	816	1,278	1,802	853	1,157	1,330	655	917	1,520
35年以上	2,144	2,522	2,517	2,122	1,697	2,362	2,350	1,433	1,891	1,032	1,234	2,061
1,000人以上	2,489	2,738	2,668	2,715	2,223	2,498	2,668	1,427	1,785	846	1,537	2,125
20～24年	975	1,243	1,725	441	1,531	1,344	735	572	746	478	449	770
25～29年	1,274	2,194	2,495	1,007	1,820	1,320	571	1,045	1,294	541	1,143	1,059
30～34年	1,652	2,683	2,447	1,590	1,592	2,412	1,121	1,780	1,437	710	1,333	1,651
35年以上	2,665	2,823	2,720	2,789	2,331	2,550	2,863	1,524	1,982	1,059	1,793	2,329
300～999人	1,603	1,915	2,149	1,212	1,447	1,898	752	983	1,620	867	966	1,610
20～24年	869	778	1,088	492	554	973	401	433	632	368	339	708
25～29年	741	1,061	1,563	868	881	1,322	391	667	943	439	620	910
30～34年	1,489	1,857	1,878	989	1,085	1,484	902	815	1,411	786	987	1,421
35年以上	1,789	2,115	2,314	1,363	1,639	2,039	1,113	1,346	1,934	1,307	1,386	1,868
100～299人	1,279	1,509	1,966	775	1,127	1,752	811	892	1,317	685	747	1,331
20～24年	568	683	904	325	422	752	349	340	655	317	411	572
25～29年	1,118	1,139	1,480	561	734	1,239	486	599	921	370	487	716
30～34年	1,134	1,124	1,675	623	1,134	1,351	1,071	737	1,190	870	720	1,298
35年以上	1,636	1,912	2,192	1,075	1,417	1,993	1,215	1,527	1,656	999	1,191	1,548
30～99人	1,277	1,386	1,421	904	857	1,789	591	1,032	1,058	548	661	1,010
20～24年	774	417	1,540	453	686	869	355	460	801	330	324	667
25～29年	657	455	800	630	573	1,159	327	908	1,058	357	874	687
30～34年	1,403	1,977	-	768	676	971	639	1,442	1,260	403	845	1,602
35年以上	1,881	2,409	1,571	1,426	956	2,147	1,274	1,144	1,256	866	673	1,364
平成15年	1,672	2,480	2,582	1,726	1,884	2,399	1,050	1,100	1,590	868	1,121	1,506
20～24年	808	1,216	1,078	381	547	1,215	357	443	641	381	445	690
25～29年	1,284	2,404	2,261	838	1,167	1,596	636	868	1,110	543	712	1,029
30～34年	1,495	2,508	2,646	940	1,989	2,083	967	987	1,435	879	977	1,276
35年以上	1,886	2,666	2,656	2,041	2,066	2,509	1,519	1,562	1,902	1,233	1,617	1,767
平成20年 <sup>※</sup>	1,742	2,244	2,411	1,725	1,623	2,241	1,676	1,088	1,586	703	951	1,843
20～24年	795	667	1,372	406	642	970	414	423	741	349	373	740
25～29年	859	1,094	1,804	701	852	1,292	377	742	1,126	405	653	791
30～34年	1,355	2,111	2,114	829	1,270	1,874	852	1,157	1,377	674	892	1,517
35年以上	2,191	2,594	2,548	2,241	1,849	2,382	2,459	1,451	1,925	1,052	1,278	2,107

注：1) 「退職給付額」は、退職一時金制度のみ場合は退職一時金額、退職年金制度のみ場合は年金現価額、退職一時金制度と退職年金制度併用の場合は退職一時金額と年金現価額の計である。

2) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。平成20年※は、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

[付属統計表]

表 1 週所定労働時間階級別企業数割合

(単位：%)

企業規模・産業・年	全企業	40時間 以下	34:59	35:00	36:00	37:00	38:00	39:00	40:00	40時間 超	40:01	42:01	44:01	1企業平均週 所定労働時間 <sup>1)</sup> (時間：分)
			以下	～ 35:59	～ 36:59	～ 37:59	～ 38:59	～ 39:59			～ 42:00	～ 44:00	以上	
計	100.0	96.4	0.6	2.5	3.4	10.2	10.0	12.2	57.5	3.6	1.8	1.5	0.3	39:21
1,000人以上	100.0	100.0	0.4	3.1	5.4	14.8	23.2	7.0	46.0	-	-	-	-	38:54
300～999人	100.0	100.0	0.7	3.7	4.4	13.4	15.0	10.5	52.3	-	-	-	-	39:01
100～299人	100.0	97.9	0.6	2.3	2.7	12.1	11.5	13.0	55.8	2.1	1.3	0.6	0.2	39:15
30～99人	100.0	95.5	0.7	2.4	3.5	9.3	8.8	12.3	58.7	4.5	2.1	1.9	0.4	39:25
鉱業	100.0	97.5	-	2.5	11.6	3.7	17.0	12.3	50.4	2.5	-	2.5	-	39:13
建設業	100.0	94.4	-	0.3	3.9	4.7	3.6	22.0	59.9	5.6	4.4	1.1	-	39:41
製造業	100.0	97.7	0.2	0.5	2.6	7.5	16.7	17.3	52.9	2.3	1.0	1.3	-	39:24
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	100.0	-	2.8	7.4	23.9	36.0	9.0	20.9	-	-	-	-	38:24
情報通信業	100.0	100.0	0.5	12.4	8.6	16.7	14.1	3.5	44.2	-	-	-	-	38:25
運輸業	100.0	98.6	0.3	4.6	0.4	4.5	3.5	10.9	74.5	1.4	1.4	-	-	39:31
卸売・小売業	100.0	95.3	1.4	1.5	3.9	18.6	9.7	7.6	52.7	4.7	2.2	2.1	0.4	39:13
金融・保険業	100.0	100.0	0.8	15.2	11.6	37.8	5.1	1.6	27.9	-	-	-	-	37:46
不動産業	100.0	97.6	0.2	6.8	9.7	12.2	11.5	13.2	43.9	2.4	1.6	0.8	-	38:51
飲食店，宿泊業	100.0	88.6	-	2.4	1.4	4.1	3.4	4.4	73.1	11.4	0.2	8.5	2.6	40:07
医療，福祉	100.0	98.8	-	1.8	1.2	3.0	8.1	5.2	79.4	1.2	-	1.2	-	39:39
教育，学習支援業	100.0	98.8	0.3	3.9	0.6	8.5	7.9	9.6	68.0	1.2	-	1.2	-	39:25
サービス業 (他に分類されないもの)	100.0	96.5	1.1	4.3	4.4	8.4	6.9	10.9	60.4	3.5	2.5	0.3	0.7	39:17
平成 16 年	100.0	95.6	0.3	2.9	3.1	11.3	11.9	14.4	51.7	4.4	1.9	1.4	1.1	39:21
17	100.0	96.4	0.6	3.4	3.5	12.1	11.2	13.2	52.5	3.6	1.4	0.9	1.2	39:16
18	100.0	97.0	0.6	3.8	2.9	11.7	11.6	13.7	52.7	3.0	1.2	1.0	0.7	39:15
19	100.0	95.9	0.7	2.5	2.6	11.4	12.0	14.0	52.6	4.1	2.2	1.2	0.7	39:18
20*	100.0	96.6	0.7	2.8	3.1	9.9	10.7	13.1	56.4	3.4	1.7	1.6	0.1	39:20

注：1) 「1企業平均週所定労働時間」は、企業において最も多くの労働者に適用される週所定労働時間を平均したものである。

2) 平成19年以前は、「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」を調査対象としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民間企業」に範囲を拡大した。

20※は、「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

表2 週所定労働時間階級別適用労働者数割合

(単位：%)

企業規模・産業・年	労働者計 <sup>1)</sup>	40時間以下								40時間超				労働者1人平均 週所定労働時間 <sup>2)</sup> (時間：分)
		40時間 以下	34:59 以下	35:00 ～ 35:59	36:00 ～ 36:59	37:00 ～ 37:59	38:00 ～ 38:59	39:00 ～ 39:59	40:00	40:01 ～ 42:00	42:01 ～ 44:00	44:01 以上		
計	100.0	98.4	1.3	4.2	4.8	12.9	17.3	10.9	46.9	1.6	0.8	0.6	0.2	39:01
1,000人以上	100.0	99.8	1.0	7.2	7.1	14.8	26.7	6.6	36.4	0.2	0.1	0.1	0.1	38:38
300～999人	100.0	99.8	1.4	3.7	5.0	14.3	17.1	11.5	46.8	0.2	0.1	0.1	0.1	38:57
100～299人	100.0	97.9	1.5	2.3	2.8	12.8	12.3	12.8	53.4	2.1	1.2	0.6	0.3	39:14
30～99人	100.0	96.0	1.4	2.6	3.6	9.6	10.3	14.1	54.4	4.0	1.9	1.5	0.6	39:21
鉱業	100.0	98.3	0.2	2.7	20.2	11.9	19.4	9.1	35.0	1.7	0.2	1.5	-	38:38
建設業	100.0	96.6	0.1	0.8	3.7	9.1	15.0	16.0	52.1	3.4	2.2	1.1	0.0	39:24
製造業	100.0	98.7	1.3	1.6	3.5	9.7	24.6	14.5	43.4	1.3	0.6	0.7	0.1	39:09
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	100.0	0.3	4.0	2.8	13.3	73.5	1.0	4.9	-	-	-	-	38:19
情報通信業	100.0	99.2	0.8	9.4	4.7	26.9	19.8	5.6	32.0	0.8	0.2	0.2	0.4	38:20
運輸業	100.0	98.6	1.1	4.8	5.6	9.3	5.1	11.7	60.9	1.4	0.6	0.2	0.6	39:10
卸売・小売業	100.0	98.7	1.2	3.5	6.2	15.6	16.6	8.4	47.2	1.3	0.6	0.5	0.2	38:59
金融・保険業	100.0	99.9	3.3	35.9	10.8	31.7	5.9	0.3	12.0	0.1	0.0	0.0	0.0	36:44
不動産業	100.0	98.7	3.2	4.3	8.2	14.3	18.6	13.8	36.3	1.3	1.1	0.2	0.0	38:44
飲食店，宿泊業	100.0	97.1	2.7	1.5	0.8	5.3	3.9	4.9	77.9	2.9	0.6	1.6	0.8	39:48
医療，福祉	100.0	97.9	1.8	1.4	0.7	20.2	10.5	8.3	55.1	2.1	1.1	0.5	0.5	39:13
教育，学習支援業	100.0	99.1	2.4	7.7	1.4	13.7	11.3	7.8	54.8	0.9	0.2	0.7	-	39:01
サービス業 (他に分類されないもの)	100.0	97.1	1.6	3.5	5.3	12.9	12.2	9.0	52.7	2.9	1.9	0.5	0.5	39:09
平成16年	100.0	98.0	1.6	5.3	6.0	15.1	19.0	11.3	39.7	2.0	0.8	0.7	0.5	38:52
17	100.0	98.5	1.2	6.0	6.5	15.4	17.6	11.6	40.3	1.5	0.6	0.4	0.5	38:49
18	100.0	98.7	1.5	5.7	6.1	15.0	18.3	12.0	40.1	1.3	0.5	0.5	0.3	38:48
19	100.0	98.5	1.1	5.1	4.7	14.3	19.7	12.2	41.3	1.5	0.8	0.5	0.3	38:53
20※	100.0	98.6	1.2	4.8	5.1	13.3	18.7	10.7	44.8	1.4	0.7	0.5	0.2	38:56

注：1) 労働者のうち所定労働時間の定めのない者を除く。

2) 「労働者1人平均週所定労働時間」は、企業において最も多くの労働者に適用される週所定労働時間を企業の労働者数（所定労働時間の定めのない者は除く。）により加重平均したものである。

3) 平成19年以前は、「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」を調査対象としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民間企業」に範囲を拡大した。

20※は、「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。