ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health , Labour and Welfare

Press Release

平成 22 年 10 月 14 日
大臣官房統計情報部賃金福祉統計課
課　長　　木塚　欽也（7651）
専門官　　武田　幸彦（7638）
就労条件係（7639、7633）
（代表電話）03-5253-1111
（直通電話）03-3595-3147
（Ｆ　Ａ　Ｘ）03-3502-2797

平成 22 年就労条件総合調査結果の概況

目　　次

調査の概要 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　１頁

結果の概要
１　労働時間制度 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　２頁
２　定年制等　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１１頁
３　賃金制度　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１７頁

主な用語の定義 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２６頁

平成 22 年就労条件総合調査の結果は、厚生労働省のホームページにも掲載されています。
アドレス（http://www.mhlw.go.jp/toukei/index.html）

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22年調査においては、労働時間制度、定年制等及び賃金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

日本標準産業分類に基づく15大産業（平成19年11月改定）［鉱業，採石業，砂利採取業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業，郵便業、卸売業，小売業、金融業，保険業、不動産業，物品賃貸業、学術研究，専門・技術サービス業、宿泊業，飲食サービス業、生活関連サービス業，娯楽業（その他の生活関連サービス業のうち、家事サービス業を除く。）、教育，学習支援業、医療，福祉及びサービス業（他に分類されないもの）（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

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及び賃金制度に関する事項

4　調査の時期

平成22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21年1年間（又は平成20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－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　6,143　　有効回答数　4,406　　有効回答率 71.7%

7　利用上の注意

(1) 表章記号について

①「0.0」は、該当する数値はあるが、四捨五入の結果、表章単位に満たないものを示す。

②「－」は、該当する数値がない場合を示す。

③「…」は、数値を表章することが適当でない場合を示す。

(2) 構成比は四捨五入しているため、その合計が100.0にならない場合がある。

結果の概要

1　労働時間制度

(1) 所定労働時間

1日の所定労働時間は、1企業平均7時間43分（前年7時間42分）、労働者1人平均7時間44分（同7時間44分）となっている。

週所定労働時間は、1企業平均39時間22分（同39時間20分）、労働者1人平均39時間01分（同39時間00分）となっている。1企業平均を企業規模別にみると、1,000人以上が38時間55分（同38時間53分）、300～999人が38時間58分（同39時間03分）、100～299人が39時間11分（同39時間12分）、30～99人が39時間27分（同39時間24分）となっている。産業別にみると、金融業,保険業が37時間59分（同37時間55分）で最も短く、宿泊業,飲食サービス業が39時間46分（同39時間50分）で最も長くなっている。（第1表）

第1表　1日及び週所定労働時間

（単位：時間、分）

年・企業規模・産業	1日の所定労働時間		週所定労働時間	
	1企業平均[1]	労働者1人平均[2]	1企業平均[1]	労働者1人平均[2]
平成22年	7：43	7：44	39：22	39：01
21	7：42	7：44	39：20	39：00
20	7：41	7：43	39：21	39：01
１,０００人以上	7：46	7：45	38：55	38：42
３００～９９９人	7：45	7：45	38：58	38：55
１００～２９９人	7：44	7：44	39：11	39：05
３０　～　９９人	7：42	7：43	39：27	39：24
鉱業,採石業,砂利採取業	7：41	7：36	39：09	38：44
建設業	7：41	7：45	39：32	39：18
製造業	7：50	7：49	39：23	39：08
電気･ガス･熱供給･水道業	7：38	7：40	38：28	38：22
情報通信業	7：41	7：40	38：33	38：24
運輸業,郵便業	7：39	7：40	39：27	39：13
卸売業,小売業	7：40	7：42	39：21	38：59
金融業,保険業	7：34	7：26	37：59	37：16
不動産業,物品賃貸業	7：42	7：40	39：10	38：53
学術研究,専門・技術サービス業	7：45	7：40	39：00	38：30
宿泊業,飲食サービス業	7：39	7：45	39：46	39：37
生活関連サービス業,娯楽業	7：31	7：36	39：21	39：12
教育,学習支援業	7：37	7：34	39：09	38：45
医療,福祉	7：51	7：49	39：31	39：12
サービス業(他に分類されないもの)	7：42	7：46	39：29	39：13
平成22※年	7：43	7：44	39：17	38：56
21※	7：42	7：44	39：19	38：57
20※	7：41	7：43	39：20	38：56
19	7：42	7：43	39：18	38：53
18	7：41	7：42	39：15	38：48

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人以上の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。

20※、21※、22※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、19年以前の結果と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87.0%(前年85.7%)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、37.7%（同 39.1%）となっている。これを企業規模別にみると、1,000 人以上が 68.3%（同 68.6%）、300～999 人が 54.7%（同 54.6%）、100～299 人が 44.6%（同 43.8%）、30～99 人が 33.5%（同 35.6%）となっている。産業別にみると、金融業,保険業が 94.2%（同 91.6%）で最も高く、次いで情報通信業が 87.8%（同 84.2%）などとなっている。（第２表）

第２表　主な週休制 1) の形態別企業数割合

（単位：%）

年・企業規模・産業	全企業 2)		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日制より休日日数が実質的に少ない制度 3)	完全週休２日制	完全週休２日制より休日日数が実質的に多い制度 4)
平成22年	[100.0]	100.0	9.1	87.0	49.3	37.7	3.9
21		100.0	7.8	85.7	46.6	39.1	6.5
20		100.0	9.0	87.9	48.4	39.6	3.1
１,０００人以上	[1.8]	100.0	1.1	91.2	22.8	68.3	7.7
３００～９９９人	[6.1]	100.0	4.0	90.9	36.1	54.7	5.1
１００～２９９人	[20.4]	100.0	5.8	89.1	44.5	44.6	5.1
３０　～　９９人	[71.6]	100.0	10.7	86.0	52.5	33.5	3.3
鉱業,採石業,砂利採取業	[0.1]	100.0	8.6	89.2	71.2	18.1	2.2
建設業	[8.4]	100.0	8.8	89.5	64.2	25.3	1.7
製造業	[27.6]	100.0	3.5	89.9	53.2	36.7	6.6
電気･ガス･熱供給･水道業	[0.2]	100.0	1.0	97.3	31.8	65.4	1.7
情報通信業	[4.3]	100.0	0.1	98.9	11.1	87.8	1.0
運輸業,郵便業	[9.4]	100.0	20.6	74.3	54.2	20.1	5.1
卸売業,小売業	[23.2]	100.0	6.6	90.2	53.9	36.3	3.1
金融業,保険業	[0.7]	100.0	0.5	98.8	4.6	94.2	0.7
不動産業,物品賃貸業	[2.2]	100.0	6.1	91.3	37.8	53.5	2.6
学術研究,専門・技術サービス業	[2.6]	100.0	2.8	95.6	32.6	63.0	1.6
宿泊業,飲食サービス業	[5.9]	100.0	20.4	77.3	52.1	25.3	2.3
生活関連サービス業,娯楽業	[4.9]	100.0	22.1	75.3	45.8	29.4	2.6
教育,学習支援業	[1.2]	100.0	12.9	83.6	43.3	40.3	3.5
医療,福祉	[1.4]	100.0	2.4	93.6	36.6	57.1	4.0
サービス業(他に分類されないもの)	[8.0]	100.0	15.6	82.0	37.5	44.5	2.4
平成22※年		100.0	9.5	86.2	47.2	39.1	4.2
21※		100.0	8.3	84.8	44.6	40.2	6.9
20※		100.0	8.6	87.8	46.7	41.1	3.6
19		100.0	8.3	88.8	49.5	39.3	2.9
18		100.0	7.9	89.4	49.8	39.6	2.7

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)　月３回、隔週、月２回、月１回の週休２日制などをいう。
4)　何らかの週休３日制などをいう。
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※、21※、22※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、19年以前の結果と時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

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90.2％（前年87.9％）、「完全週休２日制」が適用されている労働者数割合は54.9％（同55.6％）となっている（第３表）。

第３表　週休制の形態別適用労働者数割合

（単位：％）

年・企業規模・産業	労働者計 1)		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日制より休日日数が実質的に少ない制度 2)	完全週休２日制	完全週休２日制より休日日数が実質的に多い制度 3)
平成22年	[100.0]	100.0	4.2	90.2	35.3	54.9	5.6
21		100.0	4.3	87.9	32.3	55.6	7.8
20		100.0	3.5	90.6	34.4	56.1	5.9
１，０００人以上	[33.6]	100.0	0.7	91.6	16.0	75.6	7.7
３００～９９９人	[19.1]	100.0	3.1	92.2	33.7	58.4	4.8
１００～２９９人	[21.7]	100.0	5.0	89.3	43.1	46.2	5.6
３０　～　９９人	[25.6]	100.0	8.8	87.7	53.6	34.0	3.5
鉱業,採石業,砂利採取業	[0.0]	100.0	4.3	94.9	64.7	30.2	0.8
建設業	[6.9]	100.0	4.2	93.0	42.6	50.4	2.8
製造業	[33.4]	100.0	1.8	91.5	33.7	57.8	6.7
電気･ガス･熱供給･水道業	[1.0]	100.0	0.1	98.1	19.0	79.1	1.9
情報通信業	[6.4]	100.0	0.1	98.9	8.1	90.8	1.0
運輸業,郵便業	[10.2]	100.0	13.2	77.3	48.5	28.7	9.5
卸売業,小売業	[19.7]	100.0	2.4	92.5	41.4	51.1	5.1
金融業,保険業	[3.6]	100.0	0.1	99.6	0.6	99.0	0.3
不動産業,物品賃貸業	[2.0]	100.0	4.4	91.8	41.4	50.5	3.8
学術研究,専門・技術サービス業	[2.3]	100.0	1.2	97.2	18.2	79.0	1.6
宿泊業,飲食サービス業	[3.3]	100.0	10.3	82.0	53.2	28.7	7.8
生活関連サービス業,娯楽業	[2.6]	100.0	16.1	79.0	49.0	30.0	4.9
教育,学習支援業	[0.6]	100.0	9.4	87.3	40.2	47.1	3.3
医療,福祉	[0.6]	100.0	2.3	92.7	39.8	52.9	5.0
サービス業(他に分類されないもの)	[7.4]	100.0	7.0	85.9	31.1	54.8	7.1
平成22※年		100.0	3.9	90.1	32.1	58.0	6.0
21※		100.0	3.7	88.2	29.1	59.1	8.1
20※		100.0	3.2	90.3	30.8	59.5	6.5
19		100.0	2.9	91.8	32.8	59.1	5.3
18		100.0	3.3	92.2	32.0	60.2	4.5

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)　月３回、隔週、月２回、月１回の週休２日制などをいう。
　　3)　何らかの週休３日制などをいう。
　　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※、21※、22※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、19年以前の結果と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 106.4 日（前年 105.6 日）、労働者１人平均は 113.4 日（同 112.6 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 116.4 日(同 116.1 日)、300～999 人が 113.4 日（同 112.4 日）、100～299 人が 109.9 日（同 109.8 日）、30～99 人が 104.5 日（同 103.5 日）となっている。産業別にみると、情報通信業が 123.5 日（同 121.2 日）で最も多く、 宿泊業,飲食サービス業が 91.0 日（同 91.9 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：%）

年・企業規模・産業	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[1)]（日）	労働者1人平均年間休日総数[2)]（日）
平成22年	100.0	3.1	4.3	7.5	11.4	31.8	14.9	24.1	2.9	106.4	113.4
21	100.0	3.6	4.0	8.7	11.3	30.6	15.1	24.8	1.9	105.6	112.6
20	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	0.2	0.5	1.7	2.6	20.8	20.3	51.4	2.5	116.4	119.6
３００～９９９人	100.0	0.3	2.3	2.7	5.7	26.9	18.1	41.5	2.6	113.4	115.1
１００～２９９人	100.0	1.2	3.4	5.2	6.6	31.0	20.8	29.0	2.7	109.9	111.4
３０　～　９９人	100.0	3.9	4.9	8.8	13.5	32.7	12.8	20.4	3.0	104.5	106.3
鉱業,採石業,砂利採取業	100.0	－	1.7	15.1	12.9	39.3	18.3	12.7	－	103.7	105.5
建設業	100.0	0.2	2.9	14.2	16.7	35.0	10.2	17.3	3.5	106.3	113.8
製造業	100.0	0.4	1.1	2.5	8.7	36.4	25.9	22.1	2.8	110.3	116.6
電気･ガス･熱供給･水道業	100.0	－	1.0	2.0	0.6	9.9	21.7	62.2	2.5	118.5	123.5
情報通信業	100.0	－	－	0.1	2.2	3.6	11.4	74.9	7.9	123.5	123.8
運輸業,郵便業	100.0	7.7	8.2	12.7	14.7	29.9	9.7	14.4	2.6	98.9	103.8
卸売業,小売業	100.0	4.1	4.1	8.8	12.8	33.6	12.4	22.0	2.2	104.8	110.9
金融業,保険業	100.0	－	－	－	－	3.8	9.0	81.3	5.8	121.9	122.2
不動産業,物品賃貸業	100.0	－	2.0	9.7	9.7	29.6	9.2	38.0	1.9	109.7	113.0
学術研究,専門・技術サービス業	100.0	－	1.2	1.2	11.5	15.8	15.3	47.9	7.1	116.1	120.3
宿泊業,飲食サービス業	100.0	10.7	14.9	16.5	12.3	38.2	4.7	2.4	0.3	91.0	99.7
生活関連サービス業,娯楽業	100.0	6.4	15.8	13.8	15.8	31.4	6.4	9.4	1.0	95.2	98.4
教育,学習支援業	100.0	1.1	6.2	9.8	12.3	33.7	16.9	14.4	5.6	105.1	108.2
医療,福祉	100.0	－	0.2	3.2	9.1	43.6	18.4	16.9	8.5	110.3	110.8
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	3.7	3.2	4.2	11.0	26.3	10.5	38.1	3.1	108.9	112.7
平成22※年	100.0	3.0	4.1	7.4	10.4	30.6	15.6	26.5	2.5	107.1	114.7
21※	100.0	3.7	3.5	8.6	10.0	29.3	16.1	27.0	1.8	106.4	113.8
20※	100.0	2.8	3.8	9.0	13.0	26.8	17.9	25.2	1.5	106.3	113.7
19	100.0	3.3	4.4	8.1	13.5	26.4	22.8	20.8	0.7	105.4	112.9
18	100.0	3.3	4.6	9.4	12.1	29.2	17.1	23.9	0.5	105.1	113.1

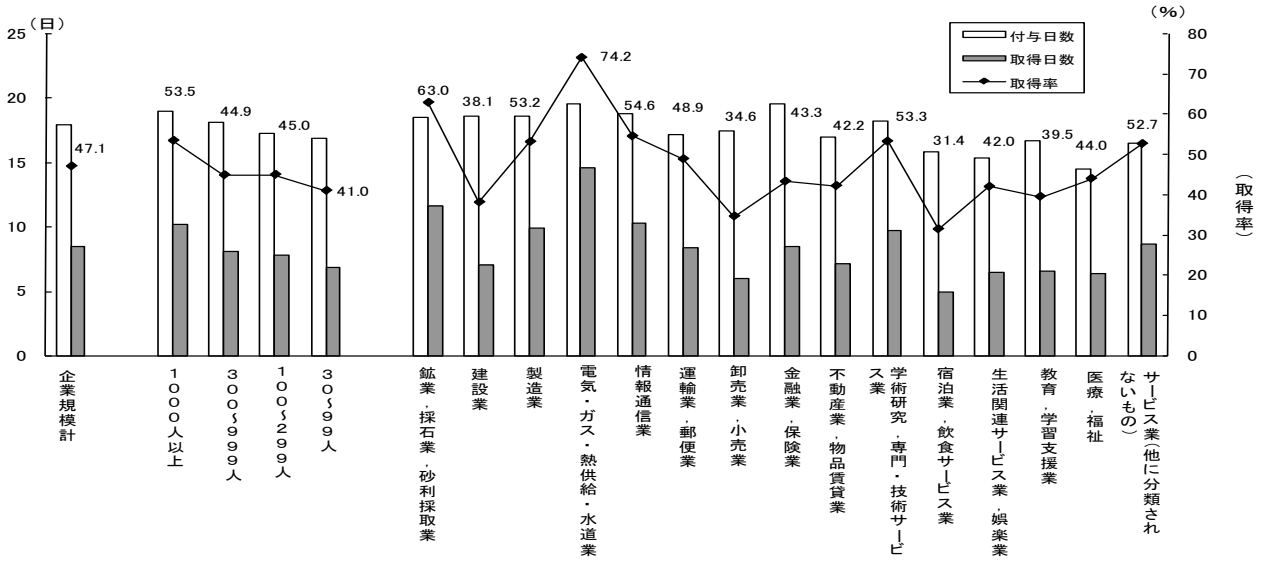
注:1)　「１企業平均年間休日総数」は、企業において最も多くの労働者に適用される年間休日総数を平均したものである。
2)　「労働者１人平均年間休日総数」は、企業において最も多くの労働者に適用される年間休日総数を、その適用される労働者数により加重平均したものである。
3)　平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。
20※、21※、22※は、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」で集計したものであり、19年以前の結果と時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

(4) 年次有給休暇の取得状況

平成 21 年(又は平成 20 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 17.9 日 (前年 18.0 日)、そのうち労働者が取得した日数は 8.5 日 (同 8.5 日) で、取得率は 47.1% (同 47.4%) となっている。

取得率を企業規模別にみると、1,000 人以上が 53.5%(同 53.7%)、300～999 人が 44.9%(同 44.1%)、100～299 人が 45.0% (同 46.0%)、30～99 人が 41.0% (同 40.0%) となっている。(第 1 図、第 5 表)

第１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

年・企業規模・産業	付与日数[1]	取得日数[2]	取得率[3]
	日	日	%
平成22年	17.9	8.5	47.1
21	18.0	8.5	47.4
20	17.6	8.2	46.7
１，０００人以上	19.0	10.2	53.5
３００～９９９人	18.1	8.1	44.9
１００～２９９人	17.3	7.8	45.0
３０　～　９９人	16.9	6.9	41.0
鉱業,採石業,砂利採取業	18.5	11.6	63.0
建設業	18.6	7.1	38.1
製造業	18.6	9.9	53.2
電気･ガス･熱供給･水道業	19.6	14.6	74.2
情報通信業	18.8	10.3	54.6
運輸業,郵便業	17.2	8.4	48.9
卸売業,小売業	17.5	6.0	34.6
金融業,保険業	19.6	8.5	43.3
不動産業,物品賃貸業	17.0	7.2	42.2
学術研究,専門・技術サービス業	18.2	9.7	53.3
宿泊業,飲食サービス業	15.8	5.0	31.4
生活関連サービス業,娯楽業	15.4	6.5	42.0
教育,学習支援業	16.7	6.6	39.5
医療,福祉	14.5	6.4	44.0
サービス業(他に分類されないもの)	16.5	8.7	52.7
平成22※年	18.1	8.7	48.2
21※	18.3	8.8	48.1
20※	17.8	8.5	47.7
19	17.7	8.3	46.6
18	17.9	8.4	47.1

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21年 (又は平成20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※、21※、22※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、19年以前の結果と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 55.5%（前年 54.2%）となっている。企業規模別にみると、1,000 人以上が 76.6%(同 74.0%)、300～999 人が 66.3%（同 65.8%)、100～299 人が 59.3%（同 57.2%)、30～99 人が 53.0%（同 51.9%）となっている。産業別にみると、鉱業,採石業,砂利採取業が 84.9%（同 78.9%）で最も高く、金融業,保険業が 20.1%（同 21.1%）で最も低くなっている。

変形労働時間制の種類別（複数回答）にみると「１年単位の変形労働時間制」が 37.0%（同 35.6%)、「１か月単位の変形労働時間制」が 15.3%（同 15.5%)、「フレックスタイム制」が 5.9%（同 6.1%）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：%）

年・企業規模・産業	全企業	変形労働時間制を採用している企業 1)	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	
平成22年	100.0	55.5	37.0	15.3	5.9	44.5
21	100.0	54.2	35.6	15.5	6.1	45.8
20	100.0	52.9	35.8	14.4	4.9	47.1
１,０００人以上	100.0	76.6	25.6	40.2	31.8	23.4
３００～９９９人	100.0	66.3	30.3	27.3	18.1	33.7
１００～２９９人	100.0	59.3	35.9	19.8	7.7	40.7
３０　～　９９人	100.0	53.0	38.2	12.4	3.6	47.0
鉱業,採石業,砂利採取業	100.0	84.9	69.5	12.5	3.0	15.1
建設業	100.0	60.7	46.8	13.7	2.1	39.3
製造業	100.0	61.0	48.6	9.6	6.0	39.0
電気･ガス･熱供給･水道業	100.0	64.6	26.3	41.5	11.0	35.4
情報通信業	100.0	43.2	11.7	7.1	26.8	56.8
運輸業,郵便業	100.0	65.6	46.5	22.5	3.5	34.4
卸売業,小売業	100.0	52.2	34.9	15.6	3.2	47.8
金融業,保険業	100.0	20.1	3.8	10.7	9.1	79.9
不動産業,物品賃貸業	100.0	50.7	31.9	14.8	6.2	49.3
学術研究,専門・技術サービス業	100.0	46.8	26.3	4.5	18.6	53.2
宿泊業,飲食サービス業	100.0	47.0	16.6	25.9	2.5	53.0
生活関連サービス業,娯楽業	100.0	48.6	27.5	21.1	4.0	51.4
教育,学習支援業	100.0	58.6	39.8	12.5	6.2	41.4
医療,福祉	100.0	44.4	20.0	24.4	4.0	55.6
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	54.5	26.6	22.8	7.9	45.5
平成22※年	100.0	56.8	38.4	14.4	7.2	43.2
21※	100.0	56.2	37.3	15.3	7.4	43.8
20※	100.0	54.0	36.8	14.0	5.5	46.0
19	100.0	55.9	38.4	13.6	6.2	44.1
18	100.0	58.5	39.5	15.2	6.3	41.5

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※、21※、22※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、19年以前の結果と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 49.8％（前年 49.5％）で、種類別にみると、「1 年単位の変形労働時間制」は 24.6％（同 24.1％）、「1 か月単位の変形労働時間制」は 17.0％（同 16.8％）、「フレックスタイム制」は 8.1％（同 8.5％）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：％）

年・企業規模・産業	労働者計	変形労働時間制の適用を受ける労働者1)	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
平成22年	100.0	49.8	24.6	17.0	8.1	50.2
21	100.0	49.5	24.1	16.8	8.5	50.5
20	100.0	49.3	24.4	17.9	7.0	50.7
１，０００人以上	100.0	49.6	11.2	23.3	15.2	50.4
３００～９９９人	100.0	49.3	22.6	18.8	7.8	50.7
１００～２９９人	100.0	50.7	30.9	14.9	4.9	49.3
３０　～　９９人	100.0	49.9	38.2	9.3	1.9	50.1
鉱業,採石業,砂利採取業	100.0	67.3	54.2	11.8	1.4	32.7
建設業	100.0	43.4	30.5	9.5	3.4	56.6
製造業	100.0	53.9	32.3	9.3	12.2	46.1
電気･ガス･熱供給･水道業	100.0	57.9	3.2	33.6	21.0	42.1
情報通信業	100.0	32.2	4.0	4.5	23.7	67.8
運輸業,郵便業	100.0	64.4	29.6	33.4	1.5	35.6
卸売業,小売業	100.0	51.3	26.1	21.1	3.9	48.7
金融業,保険業	100.0	8.7	0.4	5.2	3.1	91.3
不動産業,物品賃貸業	100.0	52.9	25.3	20.6	7.1	47.1
学術研究,専門・技術サービス業	100.0	37.4	12.3	2.9	22.1	62.6
宿泊業,飲食サービス業	100.0	62.2	17.0	43.3	0.9	37.8
生活関連サービス業,娯楽業	100.0	48.5	21.0	25.3	1.9	51.5
教育,学習支援業	100.0	59.9	35.4	15.8	7.0	40.1
医療,福祉	100.0	58.7	15.4	39.6	3.8	41.3
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	44.3	13.1	27.1	4.1	55.7
平成22※年	100.0	49.6	23.9	16.3	9.3	50.4
21※	100.0	49.3	23.2	16.4	9.7	50.7
20※	100.0	48.7	23.4	17.4	7.9	51.3
19	100.0	49.5	25.3	16.1	8.1	50.5
18	100.0	48.9	23.7	16.5	8.6	51.1

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※、21※、22※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、19年以前の結果と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11.2%（前年8.9%）で、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9.1%（同7.5%）、「専門業務型裁量労働制」が2.5%（同2.1%）、「企画業務型裁量労働制」が0.8%（同1.0%）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：%）

年・企業規模・産業	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	
平成22年	100.0	11.2	9.1	2.5	0.8	88.8
21	100.0	8.9	7.5	2.1	1.0	91.1
20	100.0	10.5	8.8	2.2	0.9	89.5
１,０００人以上	100.0	27.4	19.7	9.7	6.5	72.6
３００～９９９人	100.0	20.8	17.5	5.1	1.7	79.2
１００～２９９人	100.0	13.9	11.2	3.2	1.0	86.1
３０　～　９９人	100.0	9.2	7.5	1.9	0.5	90.8
鉱業,採石業,砂利採取業	100.0	2.2	2.2	－	2.2	97.8
建設業	100.0	5.2	4.9	0.4	0.1	94.8
製造業	100.0	12.3	9.9	2.7	1.1	87.7
電気･ガス･熱供給･水道業	100.0	3.6	2.2	0.9	0.9	96.4
情報通信業	100.0	29.4	13.6	23.0	3.7	70.6
運輸業,郵便業	100.0	6.4	6.3	0.0	0.0	93.6
卸売業,小売業	100.0	14.4	13.8	1.0	0.3	85.6
金融業,保険業	100.0	12.9	9.4	1.0	3.7	87.1
不動産業,物品賃貸業	100.0	16.2	16.0	0.2	1.6	83.8
学術研究,専門・技術サービス業	100.0	11.6	5.5	8.4	0.9	88.4
宿泊業,飲食サービス業	100.0	4.3	4.0	0.3	0.0	95.7
生活関連サービス業,娯楽業	100.0	4.7	3.6	1.1	0.1	95.3
教育,学習支援業	100.0	9.9	8.7	0.6	2.8	90.1
医療,福祉	100.0	4.1	4.1	－	0.2	95.9
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	9.1	5.6	2.1	1.5	90.9
平成22※年	100.0	12.0	9.5	3.1	1.0	88.0
21※	100.0	9.9	8.2	2.5	1.1	90.1
20※	100.0	10.4	8.3	2.7	0.9	89.6
19	100.0	10.6	8.8	2.9	1.1	89.4
18	100.0	10.6	8.8	2.8	0.7	89.3

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※、21※、22※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、
19年以前の結果と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 6.9%（前年 6.3%）で、種類別にみると「事業場外労働のみなし労働時間制」が 5.3%（同 4.8%）、「専門業務型裁量労働制」が 1.3%（同 1.1%）、「企画業務型裁量労働制」が 0.3%（同 0.4%）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：%）

年・企業規模・産業	労働者計	みなし労働時間制の適用を受ける労働者	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	みなし労働時間制の適用を受けない労働者
平成22年	100.0	6.9	5.3	1.3	0.3	93.1
21	100.0	6.3	4.8	1.1	0.4	93.7
20	100.0	7.9	6.2	1.3	0.5	92.1
１,０００人以上	100.0	8.5	6.1	1.7	0.7	91.5
３００～９９９人	100.0	8.1	6.6	1.3	0.2	91.9
１００～２９９人	100.0	5.6	4.6	1.0	0.0	94.4
３０　～　９９人	100.0	4.9	3.6	1.1	0.2	95.1
鉱業,採石業,砂利採取業	100.0	0.3	0.1	－	0.2	99.7
建設業	100.0	4.7	4.5	0.1	0.1	95.3
製造業	100.0	4.6	3.4	1.0	0.3	95.4
電気･ガス･熱供給･水道業	100.0	6.6	6.5	0.0	0.0	93.4
情報通信業	100.0	17.1	5.9	10.4	0.8	82.9
運輸業,郵便業	100.0	8.2	8.2	0.0	0.0	91.8
卸売業,小売業	100.0	9.6	8.7	0.6	0.3	90.4
金融業,保険業	100.0	6.5	4.5	0.0	1.9	93.5
不動産業,物品賃貸業	100.0	13.1	12.8	0.0	0.3	86.9
学術研究,専門・技術サービス業	100.0	11.8	4.0	7.7	0.1	88.2
宿泊業,飲食サービス業	100.0	1.4	1.3	0.0	0.0	98.6
生活関連サービス業,娯楽業	100.0	3.2	2.6	0.6	0.0	96.8
教育,学習支援業	100.0	7.6	5.5	0.8	1.4	92.4
医療,福祉	100.0	2.1	2.0	－	0.0	97.9
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	2.3	2.2	0.1	0.1	97.7
平成22※年	100.0	7.3	5.5	1.5	0.4	92.7
21※	100.0	6.8	5.1	1.3	0.4	93.2
20※	100.0	8.4	6.4	1.5	0.5	91.6
19	100.0	7.3	5.8	1.3	0.3	92.7
18	100.0	8.0	6.5	1.4	0.2	92.0

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※、21※、22※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、
19年以前の結果と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 93.1%（前年 91.8%）となっており、そのうち「一律に定めている」企業数割合は 98.7%（同 98.5%）、「職種別に定めている」企業数割合は 1.2%（同 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

（単位：%）

年・企業規模・産業	全企業	定年制を定めている企業[1]		一律に定めている	職種別に定めている	その他	定年制を定めていない企業
平成22年	100.0	93.1	(100.0)	(98.7)	(1.2)	(0.1)	6.9
21	100.0	91.8	(100.0)	(98.5)	(1.1)	(0.4)	8.2
20	100.0	94.4	(100.0)	(98.4)	(1.1)	(0.5)	5.6
１,０００人以上	100.0	99.2	(100.0)	(98.6)	(1.1)	(0.3)	0.8
３００～９９９人	100.0	99.3	(100.0)	(98.9)	(0.8)	(0.3)	0.7
１００～２９９人	100.0	96.9	(100.0)	(98.9)	(1.0)	(0.0)	3.1
３０　～　９９人	100.0	91.3	(100.0)	(98.6)	(1.3)	(0.1)	8.7
鉱業,採石業,砂利採取業	100.0	94.0	(100.0)	(100.0)	(－)	(－)	6.0
建設業	100.0	97.0	(100.0)	(96.9)	(3.1)	(－)	3.0
製造業	100.0	95.9	(100.0)	(99.5)	(0.4)	(0.1)	4.1
電気･ガス･熱供給･水道業	100.0	100.0	(100.0)	(98.5)	(1.5)	(－)	－
情報通信業	100.0	97.5	(100.0)	(100.0)	(－)	(0.0)	2.5
運輸業,郵便業	100.0	96.3	(100.0)	(96.8)	(2.3)	(0.9)	3.7
卸売業,小売業	100.0	91.7	(100.0)	(99.4)	(0.6)	(0.0)	8.3
金融業,保険業	100.0	97.3	(100.0)	(98.4)	(1.1)	(0.5)	2.7
不動産業,物品賃貸業	100.0	95.3	(100.0)	(99.5)	(0.5)	(－)	4.7
学術研究,専門・技術サービス業	100.0	95.1	(100.0)	(98.7)	(1.3)	(－)	4.9
宿泊業,飲食サービス業	100.0	85.1	(100.0)	(100.0)	(－)	(－)	14.9
生活関連サービス業,娯楽業	100.0	82.5	(100.0)	(98.8)	(1.2)	(－)	17.5
教育,学習支援業	100.0	85.7	(100.0)	(98.7)	(－)	(1.3)	14.3
医療,福祉	100.0	80.4	(100.0)	(98.6)	(1.4)	(－)	19.6
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	90.9	(100.0)	(95.9)	(4.1)	(－)	9.1
平成22※年	100.0	94.9	(100.0)	(98.4)	(1.5)	(0.1)	5.1
21※	100.0	92.7	(100.0)	(98.8)	(1.0)	(0.2)	7.3
20※	100.0	94.7	(100.0)	(98.4)	(1.1)	(0.5)	5.3
19	100.0	93.2	(100.0)	(98.4)	(1.1)	(0.4)	6.8
18	100.0	95.3	(100.0)	(98.1)	(1.1)	(0.8)	4.7

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※、21※、22※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、19年以前の結果と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、「63 歳以上」とする企業数割合は、15.7%（前年 16.0%）となっている。企業規模別にみると、1,000 人以上が 4.4%（同 4.1%）、300～999 人が 5.2%（同 6.6%）、100～299 人が 8.1%（同 10.0%）、30～99 人が 19.3%（同 19.1%）となっている。産業別にみると、医療,福祉が 33.6%（同 37.7%）で最も高く、金融業,保険業が 3.9%（同 5.1%）で最も低くなっている。

定年年齢を「65 歳以上」とする企業数割合は、13.3%（同 13.5%）となっている。企業規模別にみると、1,000 人以上が 3.4%（同 2.3%）、300～999 人が 3.5%（同 4.7%）、100～299 人が 6.4%（同 8.2%）、30～99 人が 16.5%（同 16.3%）となっている。産業別にみると、医療,福祉が 33.0%（同 34.4%）で最も高く、金融業,保険業が 2.4%（同 3.2%）で最も低くなっている。（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

（単位：%）

年・企業規模・産業	一律定年制を定めている企業[1)]		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
平成22年	[98.7]	100.0	82.7	0.5	1.1	1.9	0.5	12.3	1.0	15.7	13.3
21	[98.5]	100.0	82.4	0.3	1.3	2.3	0.2	12.7	0.7	16.0	13.5
20	[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	[98.6]	100.0	93.9	0.7	1.0	0.9	0.1	3.4	－	4.4	3.4
３００～９９９人	[98.9]	100.0	93.8	0.5	0.4	1.6	0.1	3.5	0.0	5.2	3.5
１００～２９９人	[98.9]	100.0	90.0	0.8	1.1	1.7	－	6.0	0.4	8.1	6.4
３０　～　９９人	[98.6]	100.0	79.1	0.4	1.2	2.1	0.7	15.3	1.3	19.3	16.5
鉱業,採石業,砂利採取業	[100.0]	100.0	93.1	－	－	2.3	－	4.6	－	6.9	4.6
建設業	[96.9]	100.0	77.9	－	1.2	3.1	1.0	15.7	1.0	20.9	16.8
製造業	[99.5]	100.0	87.8	0.3	1.1	0.9	－	9.4	0.4	10.7	9.8
電気･ガス･熱供給･水道業	[98.5]	100.0	93.5	0.5	1.0	－	－	4.9	－	4.9	4.9
情報通信業	[100.0]	100.0	83.9	0.6	1.0	3.8	－	10.7	－	14.5	10.7
運輸業,郵便業	[96.8]	100.0	74.8	0.4	1.6	3.0	1.9	15.2	3.1	23.2	18.3
卸売業,小売業	[99.4]	100.0	87.3	0.9	0.7	1.3	0.5	9.3	－	11.1	9.3
金融業,保険業	[98.4]	100.0	95.0	－	1.2	1.5	－	2.4	－	3.9	2.4
不動産業,物品賃貸業	[99.5]	100.0	81.7	－	3.2	1.4	－	13.8	－	15.2	13.8
学術研究,専門・技術サービス業	[98.7]	100.0	90.0	－	1.7	2.0	－	6.3	－	8.3	6.3
宿泊業,飲食サービス業	[100.0]	100.0	74.3	1.6	1.7	3.5	－	17.5	1.3	22.3	18.8
生活関連サービス業,娯楽業	[98.8]	100.0	81.2	0.4	－	2.9	1.1	13.0	1.5	18.4	14.5
教育,学習支援業	[98.7]	100.0	83.6	－	1.3	1.4	－	12.0	1.7	15.2	13.7
医療,福祉	[98.6]	100.0	64.7	0.1	1.6	0.6	－	29.7	3.3	33.6	33.0
サービス業(他に分類されないもの)	[95.9]	100.0	69.5	－	1.3	2.7	0.9	21.8	3.7	29.2	25.5
平成22※年	[98.4]	100.0	82.3	0.5	0.9	2.0	0.5	12.8	0.9	16.3	13.8
21※	[98.8]	100.0	82.5	0.3	1.2	2.2	0.1	12.8	0.9	16.0	13.6
20※	[98.4]	100.0	86.0	0.1	1.2	2.6	0.1	9.8	0.2	12.7	10.0
19	[98.4]	100.0	86.6	0.2	2.5	1.5	0.0	9.0	0.0	10.6	9.1
18	[98.1]	100.0	90.5	0.5	1.7	0.9	0.0	6.2	0.2	7.3	6.3

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※、21※、22※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、19年以前の結果と時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

(3) 一律定年制における定年後の措置

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のうち、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 91.3%（前年 90.1%）となっている。企業規模別にみると、1,000 人以上が 97.6%（同 97.7%）、300～999 人が 97.3%（同 97.4%）、100～299 人が 95.8%（同 95.3%）、30～99 人が 89.2%（同 87.6%）となっている。産業別にみると、金融業,保険業が 97.8%（同 97.6%）で最も高く、教育,学習支援業が 82.6%（同 84.6%）で最も低くなっている。

制度別にみると、「勤務延長制度のみ」の企業数割合は 11.5%（同 11.3%）、「再雇用制度のみ」は 68.5%（同 64.6%）、「両制度併用」は 11.3%（同 14.2%）となっている。（第 12 表）

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：%）

年・企業規模・産業	一律定年制を定めている企業[1)]		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 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）
平成22年	[98.7]	100.0	91.3	11.5	68.5	11.3	8.7	22.8	79.8
21	[98.5]	100.0	90.1	11.3	64.6	14.2	9.9	25.5	78.8
20	[98.4]	100.0	90.0	11.0	70.9	8.1	10.0	19.1	79.0
１,０００人以上	[98.6]	100.0	97.6	2.5	89.0	6.1	2.4	8.6	95.0
３００～９９９人	[98.9]	100.0	97.3	4.4	86.3	6.6	2.7	11.0	92.9
１００～２９９人	[98.9]	100.0	95.8	7.6	79.2	9.0	4.2	16.6	88.2
３０　～　９９人	[98.6]	100.0	89.2	13.6	63.0	12.6	10.8	26.2	75.6
鉱業,採石業,砂利採取業	[100.0]	100.0	97.7	11.4	71.4	14.9	2.3	26.3	86.3
建設業	[96.9]	100.0	90.1	19.1	55.7	15.3	9.9	34.4	71.0
製造業	[99.5]	100.0	93.4	8.7	74.1	10.7	6.6	19.4	84.7
電気･ガス･熱供給･水道業	[98.5]	100.0	97.3	1.0	93.1	3.2	2.7	4.2	96.3
情報通信業	[100.0]	100.0	88.3	8.1	74.2	6.0	11.7	14.1	80.2
運輸業,郵便業	[96.8]	100.0	92.4	17.2	61.1	14.1	7.6	31.3	75.2
卸売業,小売業	[99.4]	100.0	91.8	9.2	74.9	7.8	8.2	17.0	82.7
金融業,保険業	[98.4]	100.0	97.8	1.9	91.2	4.7	2.2	6.6	95.9
不動産業,物品賃貸業	[99.5]	100.0	88.5	8.3	70.5	9.6	11.5	17.9	80.1
学術研究,専門・技術サービス業	[98.7]	100.0	93.0	6.6	75.6	10.8	7.0	17.4	86.4
宿泊業,飲食サービス業	[100.0]	100.0	89.3	14.1	56.0	19.2	10.7	33.3	75.2
生活関連サービス業,娯楽業	[98.8]	100.0	87.0	15.9	59.9	11.2	13.0	27.1	71.1
教育,学習支援業	[98.7]	100.0	82.6	9.1	66.1	7.3	17.4	16.4	73.5
医療,福祉	[98.6]	100.0	88.8	17.2	49.4	22.2	11.2	39.4	71.6
サービス業(他に分類されないもの)	[95.9]	100.0	88.5	14.6	59.9	14.0	11.5	28.6	73.9
平成22※年	[98.4]	100.0	91.1	12.1	68.6	10.4	8.9	22.5	79.0
21※	[98.8]	100.0	90.1	11.5	65.6	12.9	9.9	24.5	78.5
20※	[98.4]	100.0	91.6	11.2	72.2	8.2	8.4	19.4	80.4
19	[98.4]	100.0	90.2	12.6	66.7	10.9	9.8	23.5	77.6
18	[98.1]	100.0	76.3	13.6	53.1	9.6	23.7	23.2	62.7

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※、21※、22※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、19年以前の結果と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おり、かつ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で 55.8%（前年 50.9%）、再雇用制度がある企業で 77.1%（同 73.6%）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で 92.5%（同 90.8%）、再雇用制度がある企業で 91.8%（同 87.6%）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

（単位：%）

定年後の措置、年・企業規模・産業	一律定年制で定年後の制度がある企業 1)		最高雇用年齢を定めている企業 2)3)		６３歳	６４歳	６５歳	６６歳以上	（再掲）６５歳以上	最高雇用年齢を定めていない企業
勤務延長制度4)										
平成22年	[22.8]	100.0	55.8	(100.0)	(5.8)	(1.7)	(80.7)	(11.8)	(92.5)	44.2
21	[25.5]	100.0	50.9	(100.0)	(7.8)	(1.3)	(76.1)	(14.8)	(90.8)	49.1
20	[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	[8.6]	100.0	74.6	(100.0)	(12.3)	(0.9)	(77.7)	(9.0)	(86.8)	25.4
３００～９９９人	[11.0]	100.0	68.8	(100.0)	(2.8)	(3.8)	(85.5)	(7.9)	(93.4)	31.2
１００～２９９人	[16.6]	100.0	58.1	(100.0)	(6.8)	(3.1)	(80.1)	(10.0)	(90.1)	41.9
３０　～　９９人	[26.2]	100.0	54.7	(100.0)	(5.7)	(1.3)	(80.7)	(12.4)	(93.1)	45.3
鉱業,採石業,砂利採取業	[26.3]	100.0	47.8	(100.0)	(−)	(−)	(100.0)	(−)	(100.0)	52.2
建設業	[34.4]	100.0	59.6	(100.0)	(10.8)	(0.3)	(69.1)	(19.8)	(88.9)	40.4
製造業	[19.4]	100.0	61.4	(100.0)	(2.9)	(2.8)	(84.4)	(9.9)	(94.3)	38.6
電気･ガス･熱供給･水道業	[4.2]	100.0	73.3	(100.0)	(−)	(−)	(100.0)	(−)	(100.0)	26.7
情報通信業	[14.1]	100.0	66.4	(100.0)	(13.0)	(0.3)	(77.4)	(9.3)	(86.7)	33.6
運輸業,郵便業	[31.3]	100.0	47.4	(100.0)	(6.9)	(2.2)	(72.9)	(17.9)	(90.9)	52.6
卸売業,小売業	[17.0]	100.0	61.6	(100.0)	(1.7)	(1.3)	(87.7)	(9.3)	(96.9)	38.4
金融業,保険業	[6.6]	100.0	49.8	(100.0)	(14.8)	(−)	(85.2)	(−)	(85.2)	50.2
不動産業,物品賃貸業	[17.9]	100.0	73.1	(100.0)	(13.2)	(−)	(79.7)	(7.2)	(86.8)	26.9
学術研究,専門・技術サービス業	[17.4]	100.0	50.2	(100.0)	(3.9)	(−)	(96.1)	(−)	(96.1)	49.8
宿泊業,飲食サービス業	[33.3]	100.0	42.1	(100.0)	(2.2)	(−)	(88.3)	(9.6)	(97.8)	57.9
生活関連サービス業,娯楽業	[27.1]	100.0	56.8	(100.0)	(7.9)	(7.1)	(85.0)	(−)	(85.0)	43.2
教育,学習支援業	[16.4]	100.0	80.3	(100.0)	(10.4)	(−)	(88.5)	(1.1)	(89.6)	19.7
医療,福祉	[39.4]	100.0	33.2	(100.0)	(12.8)	(−)	(44.3)	(42.9)	(87.2)	66.8
サービス業(他に分類されないもの)	[28.6]	100.0	46.7	(100.0)	(9.7)	(−)	(76.9)	(13.3)	(90.3)	53.3
平成22※年	[22.5]	100.0	56.8	(100.0)	(6.6)	(1.5)	(76.7)	(15.2)	(91.9)	43.2
21※	[24.5]	100.0	52.0	(100.0)	(8.0)	(1.9)	(71.4)	(18.7)	(90.1)	48.0
20※	[19.4]	100.0	48.8	(100.0)	(11.1)	(1.4)	(64.3)	(23.3)	(87.6)	51.2
19	[23.5]	100.0	56.2	(100.0)	(5.0)	(0.3)	(80.3)	(8.0)	(88.3)	43.8
18	[23.2]	100.0	45.5	(100.0)	(6.1)	(0.0)	(77.3)	(11.5)	(88.7)	54.5
再雇用制度4)										
平成22年	[79.8]	100.0	77.1	(100.0)	(6.0)	(2.1)	(87.8)	(4.0)	(91.8)	22.9
21	[78.8]	100.0	73.6	(100.0)	(9.0)	(3.4)	(83.1)	(4.5)	(87.6)	26.4
20	[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	[95.0]	100.0	93.6	(100.0)	(7.4)	(3.1)	(86.8)	(2.6)	(89.5)	6.4
３００～９９９人	[92.9]	100.0	90.4	(100.0)	(7.4)	(3.4)	(86.7)	(2.5)	(89.2)	9.6
１００～２９９人	[88.2]	100.0	82.3	(100.0)	(7.6)	(2.7)	(85.0)	(4.7)	(89.7)	17.7
３０　～　９９人	[75.6]	100.0	73.1	(100.0)	(5.2)	(1.7)	(89.1)	(4.0)	(93.2)	26.9
鉱業,採石業,砂利採取業	[86.3]	100.0	78.8	(100.0)	(−)	(−)	(93.3)	(6.7)	(100.0)	21.2
建設業	[71.0]	100.0	75.3	(100.0)	(2.9)	(0.7)	(92.5)	(3.9)	(96.4)	24.7
製造業	[84.7]	100.0	79.3	(100.0)	(5.0)	(3.7)	(88.4)	(2.9)	(91.3)	20.7
電気･ガス･熱供給･水道業	[96.3]	100.0	93.8	(100.0)	(6.8)	(0.7)	(90.2)	(2.4)	(92.6)	6.2
情報通信業	[80.2]	100.0	84.8	(100.0)	(9.3)	(5.0)	(83.0)	(2.7)	(85.7)	15.2
運輸業,郵便業	[75.2]	100.0	70.2	(100.0)	(8.5)	(0.4)	(81.2)	(9.9)	(91.2)	29.8
卸売業,小売業	[82.7]	100.0	78.5	(100.0)	(6.9)	(1.1)	(89.7)	(2.3)	(92.0)	21.5
金融業,保険業	[95.9]	100.0	89.8	(100.0)	(4.2)	(2.1)	(92.9)	(0.8)	(93.7)	10.2
不動産業,物品賃貸業	[80.1]	100.0	78.2	(100.0)	(1.5)	(0.9)	(93.5)	(4.2)	(97.6)	21.8
学術研究,専門・技術サービス業	[86.4]	100.0	77.3	(100.0)	(7.4)	(3.3)	(87.3)	(2.0)	(89.4)	22.7
宿泊業,飲食サービス業	[75.2]	100.0	62.7	(100.0)	(7.0)	(0.6)	(90.3)	(2.1)	(92.4)	37.3
生活関連サービス業,娯楽業	[71.1]	100.0	75.3	(100.0)	(8.0)	(1.0)	(88.7)	(2.3)	(91.0)	24.7
教育,学習支援業	[73.5]	100.0	74.0	(100.0)	(0.7)	(2.4)	(91.5)	(5.4)	(96.9)	26.0
医療,福祉	[71.6]	100.0	71.8	(100.0)	(2.8)	(0.6)	(75.0)	(21.6)	(96.6)	28.2
サービス業(他に分類されないもの)	[73.9]	100.0	77.9	(100.0)	(6.6)	(2.1)	(81.6)	(9.7)	(91.3)	22.1
平成22※年	[79.0]	100.0	78.2	(100.0)	(6.1)	(2.5)	(86.9)	(4.5)	(91.4)	21.8
21※	[78.5]	100.0	76.1	(100.0)	(9.3)	(3.7)	(81.7)	(5.3)	(87.0)	23.9
20※	[80.4]	100.0	76.1	(100.0)	(6.9)	(3.9)	(85.2)	(3.9)	(89.1)	23.9
19	[77.6]	100.0	76.6	(100.0)	(6.6)	(0.7)	(84.8)	(2.9)	(87.7)	23.4
18	[62.7]	100.0	53.8	(100.0)	(6.7)	(0.9)	(76.6)	(6.3)	(82.9)	46.2

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18年には「61歳」、「62歳」を、平成19年には「62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※、21※、22※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、19年以前の結果と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おり、かつ勤務延長制度又は再雇用制度がある企業について、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、57.5%（前年 56.6%）となっている。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、54.7%（同 49.9%）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：%）

年・企業規模・産業	勤務延長制度[1]					再雇用制度[1]				
	一律定年制で定年後の制度がある企業[2]		原則として希望者全員	基準に適合する者全員	その他[3]	一律定年制で定年後の制度がある企業[2]		原則として希望者全員	基準に適合する者全員	その他[3]
平成22年	[22.8]	100.0	57.5	37.8	4.7	[79.8]	100.0	42.3	54.7	3.1
21	[25.5]	100.0	56.6	35.5	7.8	[78.8]	100.0	44.0	49.9	6.2
20	[19.1]	100.0	58.7	33.5	7.8	[79.0]	100.0	43.3	51.2	5.5
１，０００人以上	[8.6]	100.0	25.5	65.2	9.3	[95.0]	100.0	19.0	79.8	1.2
３００～９９９人	[11.0]	100.0	44.5	46.0	9.5	[92.9]	100.0	25.1	73.7	1.2
１００～２９９人	[16.6]	100.0	55.1	37.5	7.4	[88.2]	100.0	37.2	60.8	1.9
３０　～　９９人	[26.2]	100.0	58.7	37.3	4.0	[75.6]	100.0	46.8	49.4	3.8
鉱業,採石業,砂利採取業	[26.3]	100.0	34.8	47.8	17.4	[86.3]	100.0	33.2	61.5	5.3
建設業	[34.4]	100.0	58.7	35.0	6.3	[71.0]	100.0	47.6	49.5	2.9
製造業	[19.4]	100.0	63.8	32.9	3.3	[84.7]	100.0	44.0	53.2	2.8
電気･ガス･熱供給･水道業	[4.2]	100.0	85.4	14.6	－	[96.3]	100.0	27.8	72.2	－
情報通信業	[14.1]	100.0	34.1	63.4	2.5	[80.2]	100.0	35.4	61.0	3.6
運輸業,郵便業	[31.3]	100.0	66.9	21.9	11.2	[75.2]	100.0	49.8	45.7	4.5
卸売業,小売業	[17.0]	100.0	43.3	56.4	0.3	[82.7]	100.0	39.6	58.8	1.6
金融業,保険業	[6.6]	100.0	39.5	31.7	28.8	[95.9]	100.0	22.3	74.8	2.9
不動産業,物品賃貸業	[17.9]	100.0	50.8	49.2	－	[80.1]	100.0	26.3	71.1	2.6
学術研究,専門・技術サービス業	[17.4]	100.0	53.3	46.7	－	[86.4]	100.0	33.7	60.4	5.9
宿泊業,飲食サービス業	[33.3]	100.0	60.6	38.1	1.4	[75.2]	100.0	42.9	51.5	5.6
生活関連サービス業,娯楽業	[27.1]	100.0	52.4	29.0	18.7	[71.1]	100.0	45.1	52.6	2.3
教育,学習支援業	[16.4]	100.0	38.5	60.9	0.6	[73.5]	100.0	38.8	59.4	1.9
医療,福祉	[39.4]	100.0	61.4	37.8	0.8	[71.6]	100.0	47.3	48.9	3.8
サービス業(他に分類されないもの)	[28.6]	100.0	62.6	33.9	3.5	[73.9]	100.0	42.3	52.7	5.0
平成22※年	[22.5]	100.0	62.8	33.1	4.1	[79.0]	100.0	43.7	53.6	2.8
21※	[24.5]	100.0	56.5	36.5	7.0	[78.5]	100.0	45.1	49.0	5.9
20※	[19.4]	100.0	57.9	33.2	8.9	[80.4]	100.0	42.2	52.5	5.3
19	[23.5]	100.0	58.1	31.6	10.3	[77.6]	100.0	43.2	50.8	6.0
18	[23.2]	100.0	35.6	16.3	48.2	[62.7]	100.0	29.7	19.0	51.2

注：1)　「勤務延長制度」、「再雇用制度」には、「両制度併用」を含む。
2)　［　］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。
3)　「その他」の平成18年には、「会社が特に必要と認めた者に限る」、「適用対象者の範囲不明」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※、21※、22※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、19年以前の結果と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

定年制を定めている企業のうち、希望する人や企業の必要とする人が 65 歳以上になっても働くことができる仕組みがある企業数割合は、47.5%（前年 45.8%）となっている。企業規模別にみると、1,000 人以上が 38.7%(同 35.0%)、300～999 人が 40.0%（同 37.9%)、100～299 人が 48.2%（同 41.2%)、30～99 人が 48.2%（同 48.3%）となっている。産業別にみると、宿泊業,飲食サービス業が 63.0%（同 52.5%）で最も高く、情報通信業が 26.3%（同 29.0%）で最も低くなっている。

仕組みがある企業のうち、実際に 65 歳以上の人が働いている企業数割合は 78.8%（同 78.8%）となっており、そのうち、上限年齢を定めていない企業数割合は 82.2%（同 84.1%）となっている。(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 歳以上で働いている人の有無、上限年齢の定めの有無別企業数割合

（単位：%）

年・企業規模・産業	仕組みがある企業[1]	６５歳以上の人が働いている[2]	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
			６５歳～６９歳	７０歳以上		
平成22年	[47.5] 100.0	78.8 (100.0)	(7.8)	(10.0)	(82.2)	21.2
21	[45.8] 100.0	78.8 (100.0)	(5.7)	(10.2)	(84.1)	21.2
20	[46.6] 100.0	73.2 (100.0)	(6.6)	(8.3)	(85.2)	26.8
１,０００人以上	[38.7] 100.0	90.6 (100.0)	(16.6)	(11.6)	(71.8)	9.4
３００～９９９人	[40.0] 100.0	88.4 (100.0)	(10.2)	(11.3)	(78.4)	11.6
１００～２９９人	[48.2] 100.0	85.7 (100.0)	(7.7)	(13.3)	(79.0)	14.3
３０　～　９９人	[48.2] 100.0	75.6 (100.0)	(7.3)	(8.7)	(84.0)	24.4
鉱業,採石業,砂利採取業	[49.2] 100.0	76.7 (100.0)	(－)	(6.1)	(93.9)	23.3
建設業	[54.5] 100.0	73.1 (100.0)	(8.5)	(13.5)	(77.9)	26.9
製造業	[46.3] 100.0	79.9 (100.0)	(9.2)	(7.8)	(83.0)	20.1
電気･ガス･熱供給･水道業	[27.5] 100.0	82.3 (100.0)	(18.4)	(7.6)	(74.0)	17.7
情報通信業	[26.3] 100.0	55.3 (100.0)	(23.3)	(1.2)	(75.5)	44.7
運輸業,郵便業	[55.6] 100.0	94.2 (100.0)	(3.9)	(15.3)	(80.7)	5.8
卸売業,小売業	[43.0] 100.0	71.4 (100.0)	(4.6)	(6.5)	(88.9)	28.6
金融業,保険業	[32.7] 100.0	74.2 (100.0)	(22.5)	(2.0)	(75.5)	25.8
不動産業,物品賃貸業	[40.3] 100.0	75.7 (100.0)	(8.0)	(13.2)	(78.8)	24.3
学術研究,専門・技術サービス業	[45.4] 100.0	85.5 (100.0)	(13.1)	(0.5)	(86.4)	14.5
宿泊業,飲食サービス業	[63.0] 100.0	83.1 (100.0)	(6.1)	(8.9)	(85.0)	16.9
生活関連サービス業,娯楽業	[39.5] 100.0	71.9 (100.0)	(6.2)	(12.4)	(81.4)	28.1
教育,学習支援業	[45.2] 100.0	59.7 (100.0)	(2.6)	(10.8)	(86.6)	40.3
医療,福祉	[62.9] 100.0	75.4 (100.0)	(8.6)	(11.3)	(80.0)	24.6
サービス業(他に分類されないもの)	[55.3] 100.0	86.5 (100.0)	(11.1)	(16.0)	(72.9)	13.5

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)　平成19年以前は、この項目について調査していない。

3　賃金制度

(1) 賃金形態

賃金形態（複数回答）別に採用企業数割合をみると、「定額制」は 99.4%（本社 30 人以上 99.4%、前回平成 19 年調査 98.8%）となっており、その内容をみると、「月給」が 94.1%（同 94.1%、同 94.8%）と最も多く、次いで「時間給」23.5%（同 22.8%、同 22.4%）、「日給」18.5%（同 20.0%、同 20.5%）、「年俸制」13.4%（同 14.0%、同 13.7%）となっている（第 16 表）。

第 16 表　賃金形態 1) 採用別企業数割合

（単位：%）

企業規模・産業・年	全企業	賃金形態 1)（複数回答）										
		定額制計	時間給	日給	月給	欠勤等による差引がある	欠勤等による差引がない	年俸制	出来高払い制 2) 計	定額制＋出来高給	出来高給	その他
平成22年	100.0	99.4	23.5	18.5	94.1	68.5	44.7	13.4	5.5	3.4	2.2	0.7
１,０００人以上	100.0	99.6	12.6	8.3	97.3	85.6	38.4	27.2	2.1	1.8	0.7	0.8
３００～９９９人	100.0	100.0	17.5	12.6	98.6	84.2	40.5	22.5	1.9	1.4	0.5	0.5
１００～２９９人	100.0	99.2	22.6	14.9	96.2	76.5	41.4	18.3	4.4	3.0	1.5	0.3
３０　～　９９人	100.0	99.4	24.5	20.3	93.1	64.4	46.1	10.8	6.2	3.8	2.6	0.7
鉱業,採石業,砂利採取業	100.0	100.0	21.5	28.8	100.0	82.2	48.0	3.8	8.6	4.3	4.3	-
建設業	100.0	99.8	14.0	41.2	93.9	60.3	48.7	13.5	3.8	2.4	1.4	0.0
製造業	100.0	100.0	27.7	20.8	95.1	75.2	53.6	11.1	1.4	0.7	0.7	0.1
電気･ガス･熱供給･水道業	100.0	100.0	4.9	9.9	100.0	78.8	33.7	15.4	-	-	-	-
情報通信業	100.0	100.0	19.1	2.8	96.1	78.7	29.5	25.5	2.5	1.7	1.7	1.7
運輸業,郵便業	100.0	97.0	20.5	32.6	88.8	62.2	44.1	10.5	32.9	20.1	13.1	1.8
卸売業,小売業	100.0	100.0	22.7	7.9	96.3	67.2	38.9	14.9	2.3	2.3	-	0.5
金融業,保険業	100.0	100.0	6.8	2.8	90.9	57.1	42.2	23.1	7.7	5.6	3.5	-
不動産業,物品賃貸業	100.0	100.0	13.9	8.6	99.0	70.8	38.7	11.4	1.5	1.5	-	0.1
学術研究,専門・技術サービス業	100.0	100.0	19.4	4.3	91.5	61.5	42.8	33.5	1.7	1.4	0.3	-
宿泊業,飲食サービス業	100.0	98.6	25.1	15.9	92.0	70.6	37.7	7.2	1.7	1.7	-	0.0
生活関連サービス業,娯楽業	100.0	99.1	24.9	11.8	94.4	65.4	48.2	10.8	9.4	3.0	6.4	1.0
教育,学習支援業	100.0	100.0	22.8	3.7	90.4	57.5	49.1	17.8	2.8	2.4	0.4	-
医療,福祉	100.0	100.0	21.2	0.1	94.7	71.9	32.6	14.9	5.3	1.0	4.2	2.1
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	98.1	31.0	29.7	91.6	62.8	42.1	11.7	3.6	1.9	2.4	2.2
平成22※年	100.0	99.4	22.8	20.0	94.1	68.2	45.6	14.0	6.2	4.0	2.4	0.7
19	100.0	98.8	22.4	20.5	94.8	70.6	43.7	13.7	6.7	4.9	2.1	0.6
17	100.0	99.6	24.8	20.9	96.1	66.9	49.7	13.9	5.8	3.4	2.6	0.9
16	100.0	99.1	24.5	21.1	95.3	67.0	48.2	13.7	6.4	4.5	2.5	1.3
14	100.0	99.7	20.8	25.4	96.2	66.1	53.3	11.7	6.7	5.1	2.5	0.7

注：1)　各賃金形態には、当該形態の労働者（常用労働者のうち期間を定めずに雇われている労働者で、パートタイム労働者は除く。）が１人でもいる企業を計上している。
2)　賃金の一部が出来高給の労働者の場合、定額部分が50%以上であれば「定額制」の該当する賃金形態に、定額部分が50%未満であれば「出来高払い制」の「定額制＋出来高給」としている。
3)　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。
22※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) 賃金制度の改定状況

賃金制度について、平成 19 年から 21 年までの過去 3 年間に以下の 10 項目のいずれかの改定（複数回答）を行った企業数割合は 34.6%（本社 30 人以上 34.1%、前回平成 19 年調査 46.3%）となっており、これを改定項目別にみると、「職務・職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大」17.5%（同 16.8%、同 23.3%）が最も高く、次いで「職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大」16.9%（同 16.6%、同 22.1%）、「業績・成果に対応する賃金部分の拡大」15.0%（同 13.6%、同 23.7%）などとなっている（第 17 表）。

第 17 表　過去 3 年間の賃金制度の改定の有無、改定項目別企業数割合

（単位：%）

企業規模・産業・年	全企業	改定を行った企業	改定項目（複数回答）										改定を行わなかった企業
			職務・職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大	職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大	業績・成果に対応する賃金部分の拡大	手当を縮減し基本給へ組入れ	退職給付を縮減し基本給へ組入れ	基本給の抑制、賞与を相対的に拡大	賃金表の導入	職能資格制度の改定・導入	年俸制の改定・導入	定期昇給の廃止	
平成22年	100.0	34.6	17.5	16.9	15.0	5.5	0.4	3.1	5.2	6.9	3.0	4.6	65.4
１,０００人以上	100.0	37.0	18.8	14.6	15.4	8.0	0.4	2.1	6.5	12.7	4.8	2.5	63.0
３００～９９９人	100.0	35.1	14.9	14.6	13.5	7.4	0.7	1.3	8.5	11.2	4.0	3.0	64.9
１００～２９９人	100.0	35.5	17.0	15.5	16.0	7.7	0.7	3.5	6.0	10.5	3.9	3.5	64.5
３０　～　９９人	100.0	34.3	17.8	17.5	14.8	4.7	0.3	3.1	4.7	5.4	2.5	5.1	65.7
鉱業,採石業,砂利採取業	100.0	32.7	9.2	15.9	9.4	11.6	-	2.2	6.5	5.1	-	5.4	67.3
建設業	100.0	37.4	18.8	19.5	16.6	8.2	1.1	2.4	6.0	8.0	2.6	4.2	62.6
製造業	100.0	31.2	14.7	16.2	13.9	4.8	0.1	2.9	3.1	5.0	2.2	5.1	68.8
電気･ガス･熱供給･水道業	100.0	31.4	11.5	8.9	10.6	3.7	-	1.2	6.0	15.9	2.7	1.1	68.6
情報通信業	100.0	39.2	21.8	22.5	23.2	4.1	-	2.9	10.3	14.4	3.6	5.2	60.8
運輸業,郵便業	100.0	34.4	14.6	12.2	12.0	7.8	0.4	2.5	4.8	6.7	3.0	5.1	65.6
卸売業,小売業	100.0	31.0	14.1	13.3	15.5	3.8	0.1	3.7	5.2	5.8	2.6	4.6	69.0
金融業,保険業	100.0	31.5	17.4	12.5	15.4	6.1	-	0.7	2.5	11.3	6.9	2.1	68.5
不動産業,物品賃貸業	100.0	43.7	25.4	18.7	21.7	11.3	1.3	4.1	9.5	8.7	2.6	3.9	56.3
学術研究,専門・技術サービス業	100.0	33.4	18.0	21.7	13.7	9.6	0.2	1.7	5.2	8.0	7.3	3.2	66.6
宿泊業,飲食サービス業	100.0	37.0	18.2	19.1	9.6	6.0	0.0	1.8	3.6	6.2	2.9	3.5	63.0
生活関連サービス業,娯楽業	100.0	37.4	17.9	16.6	16.1	4.1	0.9	6.6	8.8	6.1	1.9	5.8	62.6
教育,学習支援業	100.0	40.0	23.3	17.7	22.6	5.0	0.7	2.9	3.7	9.6	2.0	2.7	60.0
医療,福祉	100.0	64.0	43.8	34.0	20.2	8.3	-	7.5	12.1	20.4	4.7	0.7	36.0
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	41.0	28.0	23.3	14.3	5.2	1.4	1.5	6.6	8.6	5.7	4.2	59.0
平成22※年	100.0	34.1	16.8	16.6	13.6	5.7	0.3	3.1	5.3	7.0	3.2	4.3	65.9
19	100.0	46.3	23.3	22.1	23.7	9.1	1.1	6.0	7.7	11.0	4.0	7.1	53.7
16	100.0	38.4	15.5	17.6	20.7	9.8	…	2.4	5.6	10.1	6.1	…	61.6

注：1)　平成16年調査は、「退職給付を縮減し基本給へ組入れ」、「定期昇給の廃止」について調査していない。
　　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。
　　22※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) 業績評価制度

ア 業績評価制度の有無、評価状況

業績評価制度がある企業数割合は、45.1%（本社 30 人以上 45.6%、前回平成 19 年調査 45.6%）となっている。

業績評価制度がある企業について、業績評価制度をどのように評価しているかをみると、「うまくいっている」とする企業数割合が 23.0%（同 23.7%、同 20.0%）、「うまくいっているが、一部手直しが必要」42.2%（同 42.0%、同 49.0%）、「改善すべき点がかなりある」23.6%（同 25.0%、同 24.0%）、「うまくいっていない」3.1%（同 2.1%、同 0.6%）、「はっきりわからない」8.1%（同 7.2%、同 6.4%）となっている。（第 18 表）

第 18 表　業績評価制度の有無、評価状況別企業数割合

（単位：%）

企業規模・産業・年	全企業	業績評価制度がある企業		評価状況					業績評価制度がない企業
				うまくいっている	うまくいっているが、一部手直しが必要	改善すべき点がかなりある	うまくいっていない	はっきりわからない	
平成22年	100.0	45.1	(100.0)	(23.0)	(42.2)	(23.6)	(3.1)	(8.1)	54.9
１,０００人以上	100.0	83.3	(100.0)	(21.2)	(52.3)	(20.9)	(0.7)	(4.9)	16.7
３００～９９９人	100.0	70.2	(100.0)	(19.0)	(49.2)	(25.1)	(1.1)	(5.5)	29.8
１００～２９９人	100.0	56.9	(100.0)	(19.7)	(46.0)	(24.6)	(1.9)	(7.9)	43.1
３０　～　９９人	100.0	38.6	(100.0)	(25.1)	(38.9)	(23.2)	(4.0)	(8.8)	61.4
鉱業,採石業,砂利採取業	100.0	32.1	(100.0)	(20.2)	(53.0)	(20.1)	(-)	(6.7)	67.9
建設業	100.0	41.8	(100.0)	(31.7)	(26.0)	(29.9)	(5.0)	(7.4)	58.2
製造業	100.0	44.3	(100.0)	(22.3)	(40.1)	(25.0)	(2.8)	(9.8)	55.7
電気･ガス･熱供給･水道業	100.0	63.9	(100.0)	(28.3)	(53.0)	(13.4)	(1.0)	(4.4)	36.1
情報通信業	100.0	68.6	(100.0)	(26.2)	(43.6)	(23.1)	(1.2)	(6.0)	31.4
運輸業,郵便業	100.0	31.7	(100.0)	(19.2)	(45.4)	(29.4)	(2.9)	(3.1)	68.3
卸売業,小売業	100.0	52.8	(100.0)	(22.0)	(47.1)	(20.1)	(4.0)	(6.8)	47.2
金融業,保険業	100.0	77.2	(100.0)	(28.4)	(50.9)	(13.0)	(2.7)	(5.0)	22.8
不動産業,物品賃貸業	100.0	59.4	(100.0)	(14.3)	(53.3)	(17.0)	(2.2)	(13.2)	40.6
学術研究,専門・技術サービス業	100.0	51.1	(100.0)	(19.9)	(42.1)	(25.5)	(4.8)	(7.7)	48.9
宿泊業,飲食サービス業	100.0	33.4	(100.0)	(18.8)	(42.5)	(28.1)	(3.4)	(7.2)	66.6
生活関連サービス業,娯楽業	100.0	40.5	(100.0)	(24.1)	(40.4)	(27.0)	(0.1)	(8.6)	59.5
教育,学習支援業	100.0	50.3	(100.0)	(29.6)	(30.7)	(26.3)	(2.2)	(11.2)	49.7
医療,福祉	100.0	35.4	(100.0)	(24.6)	(41.2)	(24.8)	(-)	(9.4)	64.6
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	35.2	(100.0)	(25.2)	(41.2)	(18.5)	(2.5)	(12.6)	64.8
平成22※年	100.0	45.6	(100.0)	(23.7)	(42.0)	(25.0)	(2.1)	(7.2)	54.4
19	100.0	45.6	(100.0)	(20.0)	(49.0)	(24.0)	(0.6)	(6.4)	54.4

注：1)　(　　)内の数値は、「業績評価制度がある」とする企業を100とした割合である。
　　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。
　　22※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　評価側の課題

業績評価制度がある企業について、業績評価制度の評価側の課題の内訳（３つまでの複数回答）をみると、「部門間の評価基準の調整が難しい」が 52.7%（本社 30 人以上 55.9%、前回平成 19 年調査 57.9%）と最も高く、次いで「評価者の研修・教育が十分にできない」37.7%（同 37.6%、同 46.4%）、「格差がつけにくく中位の評価が多くなる」34.2%（同 35.9%、同 35.6%）などとなっている（第 19 表）。

第 19 表　業績評価制度の評価側の課題の有無、課題の内訳別企業数割合

（単位：%）

企業規模・年	業績評価制度がある企業[1)]		評価側の課題がある企業	課題の内訳（３つまでの複数回答）						評価側の課題が特にない企業
				評価に手間や時間がかかる	評価者の研修・教育が十分にできない	仕事がチームワークによるため、個人の評価がしづらい	部門間の評価基準の調整が難しい	格差がつけにくく中位の評価が多くなる	その他	
平成22年	［ 45.1］	100.0	80.5	25.9	37.7	15.2	52.7	34.2	1.2	19.5
１，０００人以上	［ 83.3］	100.0	89.9	37.5	48.2	14.3	62.7	29.5	2.4	10.1
３００～９９９人	［ 70.2］	100.0	89.2	31.2	52.1	13.4	65.1	37.7	1.4	10.8
１００～２９９人	［ 56.9］	100.0	86.6	31.0	42.7	15.3	57.7	33.8	0.9	13.4
３０　～　９９人	［ 38.6］	100.0	76.1	22.3	32.9	15.5	48.2	34.0	1.2	23.9
平成22※年	［ 45.6］	100.0	83.1	27.3	37.6	16.5	55.9	35.9	1.1	16.9
19	［ 45.6］	100.0	87.7	30.1	46.4	18.9	57.9	35.6	3.1	12.3

注：1)　［　　］内の数値は、全企業のうち、業績評価制度があ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。
　　22※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　業績評価制度の問題点

業績評価制度がある企業について、評価によって生じる問題点の内訳（３つまでの複数回答）をみると、「評価によって勤労意欲の低下を招く」20.9%（本社 30 人以上 21.8%、前回平成 19 年調査 22.9%）が最も高く、次いで、「評価結果に対する本人の納得が得られない」19.1%（同 20.1%、同 28.5%）などとなっている(第 20 表）。

第 20 表　業績評価制度の評価によって生じる問題点の有無、問題点の内訳別企業数割合

（単位：%）

企業規模・年	業績評価制度がある企業[1)]		評価による問題点がある企業	問題点の内訳（３つまでの複数回答）						評価による問題点が特にない企業
				評価システムに対して労働者の納得が得られない	評価結果に対する本人の納得が得られない	評価によって勤労意欲の低下を招く	職場の雰囲気が悪化する	個人業績を重視するため、グループやチームの作業に支障がでる	その他	
平成22年	［ 45.1］	100.0	50.5	14.4	19.1	20.9	5.4	11.6	3.3	49.5
１，０００人以上	［ 83.3］	100.0	56.5	20.6	33.2	19.7	1.6	9.2	5.5	43.5
３００～９９９人	［ 70.2］	100.0	61.0	19.9	32.2	22.5	3.1	9.9	3.6	39.0
１００～２９９人	［ 56.9］	100.0	52.4	16.1	19.2	24.4	4.8	11.2	3.3	47.6
３０　～　９９人	［ 38.6］	100.0	47.7	12.5	16.3	19.3	6.2	12.2	3.1	52.3
平成22※年	［ 45.6］	100.0	51.3	15.4	20.1	21.8	5.8	11.2	3.0	48.7
19	［ 45.6］	100.0	58.7	17.0	28.5	22.9	8.4	13.1	5.4	41.3

注：1)　［　　］内の数値は、全企業のうち、業績評価制度があ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。
　　22※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。

エ　課題又は問題点に対する対処法

業績評価制度における課題又は問題点があり、かつ、何らかの対処法を行った企業について、それに対する対処法の内訳（複数回答）をみると、「業績評価制度に基づく評価結果を本人に通知している」が 46.1%（本社 30 人以上 46.9%、前回平成 19 年調査 47.8%）と最も高く、次いで「評価のためのマニュアルを作成している」39.8%（同 41.8%、同 44.6%）などとなっている（第 21 表）。

第 21 表　業績評価制度の課題又は問題点に対する対処法の内訳別企業数割合

企業規模・年	課題又は問題点があり、かつ、何らかの対処を行った企業[1]		対処法の内訳（複数回答）						
			評価者に対する研修・教育を実施している	評価のためのマニュアルを作成している	業績評価に関する業務の外部委託（一部）をしている	業績評価制度について労働組合や労使協議機関を通じて話し合いを行っている	相対評価を取り入れるようにしている	業績評価制度に基づく評価結果を本人に通知している	異議申し立て制度を導入している
平成22年	[73.3]	100.0	28.1	39.8	1.2	9.2	25.9	46.1	5.6
１，０００人以上	[86.6]	100.0	58.5	64.8	1.5	31.2	38.2	58.3	13.1
３００～９９９人	[84.3]	100.0	44.5	51.2	0.2	16.9	33.1	56.5	6.7
１００～２９９人	[79.7]	100.0	32.6	43.9	1.2	11.5	23.5	48.4	5.2
３０　～　９９人	[68.1]	100.0	20.6	33.8	1.4	5.0	24.8	42.0	5.0
平成22※年	[75.1]	100.0	29.0	41.8	1.2	10.3	27.0	46.9	6.2
19	[84.6]	100.0	34.4	44.6	1.7	13.5	27.1	47.8	6.1

（単位：%）

企業規模・年	部下の上司に対する評価制度を設けている	能力や勤務態度などの評価のウェイトを大きくしている	目標達成のプロセスに対する評価項目のウェイトを大きくしている	グループやチームの成果・業績を反映するようにしている	中長期的な成果・業績を測るようにしている	成果・業績の評価が困難なところは評価を行わない	低い評価を受けている労働者に対する対策を講じている	その他
平成22年	5.0	35.1	25.1	20.9	12.0	6.1	13.8	2.2
１，０００人以上	6.9	20.5	30.0	25.8	11.3	5.2	10.7	1.9
３００～９９９人	3.4	23.4	27.4	20.4	9.5	5.2	9.4	1.2
１００～２９９人	4.0	28.0	23.9	16.3	11.4	6.2	11.6	1.6
３０　～　９９人	5.7	41.9	24.9	23.0	12.8	6.3	15.9	2.8
平成22※年	4.1	33.2	23.5	19.3	11.0	5.7	15.3	2.5
19	6.6	30.4	26.5	20.1	13.9	8.0	14.6	…

注：1)　[　　]内の数値は、業績評価制度がある企業のうち、課題又は問題点があり、かつ、何らかの対処を行った企業数割合である。
　　2)　平成19年調査は、「その他」について調査していない。
　　3)　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。
　　22※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) 諸手当

ア 所定内賃金

平成 21 年 11 月の常用労働者 1 人平均所定内賃金は 322,054 円（本社 30 人以上 330,199 円、前回平成 17 年調査 314,577 円）となっており、所定内賃金に占める諸手当の割合は 14.6%（同 14.0%、同 15.0%）となっている。

所定内賃金に占める諸手当の割合を企業規模別にみると、規模が小さいほど所定内賃金に占める割合が高く、また、産業別にみると、運輸業,郵便業が 23.2%で最も割合が高い。（第 22 表）

第 22 表　賃金の種類別常用労働者 1 人平均所定内賃金及び構成比
（平成 21 年 11 月分）

企業規模・産業・年	所定内賃金					
	計		基本給		諸手当	
	円	%	円	%	円	%
平成22年	322,054	(100.0)	275,112	(85.4)	46,942	(14.6)
１，０００人以上	385,387	(100.0)	339,022	(88.0)	46,365	(12.0)
３００～９９９人	303,626	(100.0)	259,977	(85.6)	43,649	(14.4)
１００～２９９人	289,977	(100.0)	243,459	(84.0)	46,518	(16.0)
３０　～　９９人	281,588	(100.0)	231,058	(82.1)	50,529	(17.9)
鉱業,採石業,砂利採取業	320,003	(100.0)	275,999	(86.2)	44,004	(13.8)
建設業	356,565	(100.0)	305,804	(85.8)	50,761	(14.2)
製造業	343,711	(100.0)	304,712	(88.7)	39,000	(11.3)
電気･ガス･熱供給･水道業	436,793	(100.0)	382,341	(87.5)	54,452	(12.5)
情報通信業	364,924	(100.0)	309,700	(84.9)	55,224	(15.1)
運輸業,郵便業	259,443	(100.0)	199,172	(76.8)	60,270	(23.2)
卸売業,小売業	313,887	(100.0)	263,207	(83.9)	50,680	(16.1)
金融業,保険業	373,207	(100.0)	334,687	(89.7)	38,519	(10.3)
不動産業,物品賃貸業	335,506	(100.0)	274,541	(81.8)	60,965	(18.2)
学術研究,専門・技術サービス業	381,432	(100.0)	324,954	(85.2)	56,479	(14.8)
宿泊業,飲食サービス業	275,831	(100.0)	227,471	(82.5)	48,360	(17.5)
生活関連サービス業,娯楽業	261,545	(100.0)	217,458	(83.1)	44,087	(16.9)
教育,学習支援業	303,696	(100.0)	246,444	(81.1)	57,252	(18.9)
医療,福祉	237,679	(100.0)	195,255	(82.2)	42,424	(17.8)
サービス業(他に分類されないもの)	249,872	(100.0)	209,024	(83.7)	40,848	(16.3)
平成22※年	330,199	(100.0)	283,936	(86.0)	46,263	(14.0)
17	314,577	(100.0)	267,497	(85.0)	47,079	(15.0)

注：1)　(　　)内の数値は、所定内賃金（「基本給」と「諸手当」の計）を100とした割合である。
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。
22※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。

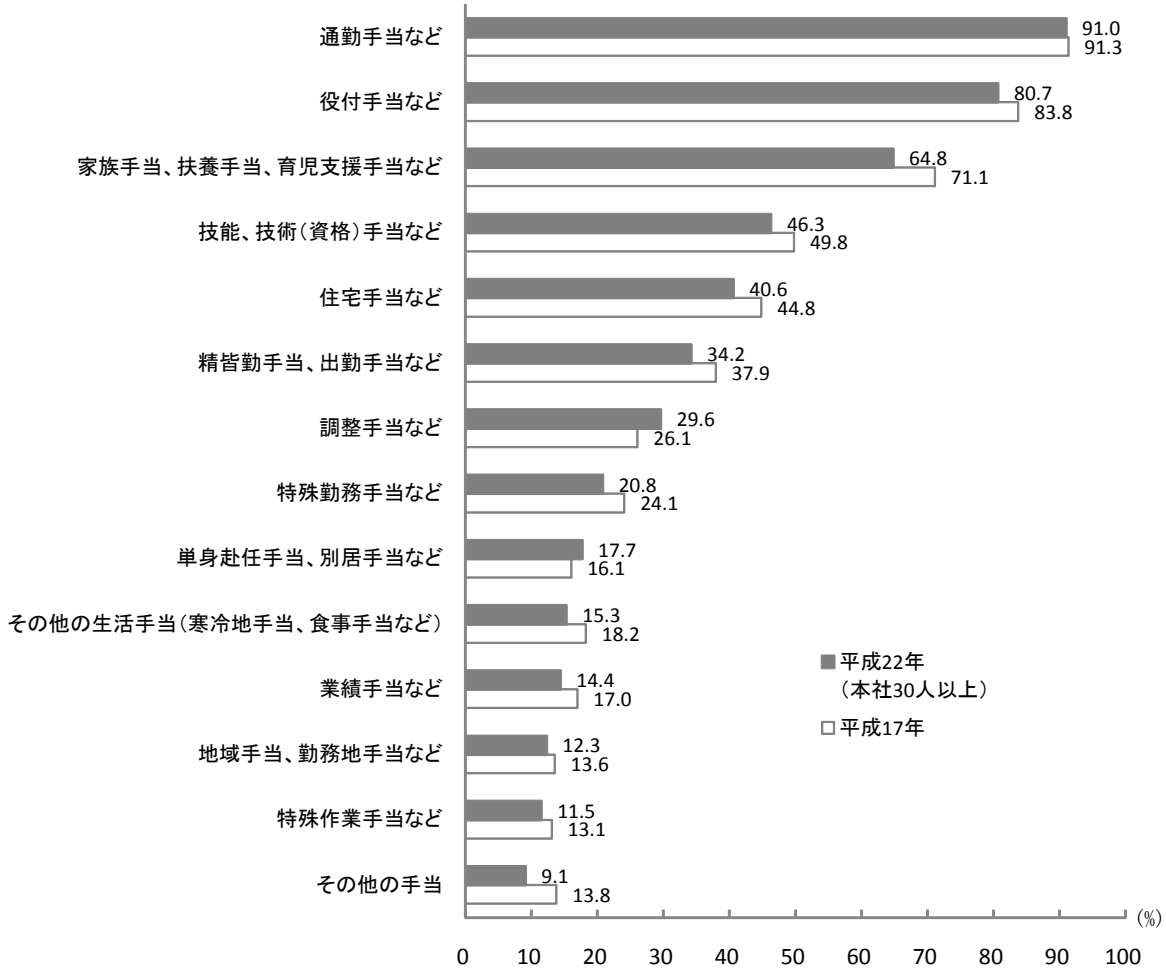
イ　諸手当

平成 21 年 11 月に諸手当を支給した企業数割合を種類別にみると、「通勤手当など」が 91.6%（本社 30 人以上 91.0%、前回平成 17 年調査 91.3%）で最も高く、次いで「役付手当など」82.2%（同 80.7%、同 83.8%）、「家族手当、扶養手当、育児支援手当など」65.9%（同 64.8%、同 71.1%）などとなっている。

平成 22 年（本社 30 人以上）と平成 17 年調査を比較すると、「調整手当など」、「単身赴任手当、別居手当など」の支給企業数割合は上昇したが、それ以外の支給企業数割合は低下した。

企業規模別にみると、「技能手当、技術（資格）手当など」、「業績手当など」は、すべての規模でほぼ同じ水準であり、「住宅手当など」、「調整手当など」、「特殊勤務手当など」、「単身赴任手当、別居手当など」、「地域手当、勤務地手当など」、「特殊作業手当など」は、規模が大きいほど支給企業数割合が高く、「精皆勤手当、出勤手当」は規模が小さいほど支給企業数割合が高い。（第２図、第 23 表）

第２図　諸手当の種類別支給企業数の割合



第 23 表　諸手当の種類別支給企業数割合（平成 21 年 11 月分）

企業規模・産業・年	計	業績手当など（個人、部門・グループ、会社別）	勤務手当				精皆勤手当、出勤手当など	通勤手当など
			役付手当など	特殊作業手当など	特殊勤務手当など	技能手当、技術(資格)手当など		
平成22年	100.0	15.0	82.2	10.3	20.1	46.9	34.1	91.6
１，０００人以上	100.0	14.1	75.7	21.3	43.9	44.5	13.5	93.8
３００～９９９人	100.0	15.6	82.8	15.1	34.2	46.8	18.0	94.9
１００～２９９人	100.0	15.2	82.7	12.8	28.6	46.7	29.2	92.5
３０　～　９９人	100.0	14.9	82.2	8.9	15.8	47.1	37.4	91.0
鉱業,採石業,砂利採取業	100.0	11.6	89.0	29.5	31.2	58.7	29.7	89.5
建設業	100.0	12.6	79.8	19.5	14.9	73.9	24.9	87.1
製造業	100.0	6.1	89.8	14.4	30.1	45.4	43.8	96.1
電気･ガス･熱供給･水道業	100.0	6.9	85.5	20.3	48.9	56.3	12.9	95.5
情報通信業	100.0	8.6	76.2	3.7	22.2	41.2	11.9	95.1
運輸業,郵便業	100.0	28.0	76.5	19.2	19.1	43.4	54.7	84.5
卸売業,小売業	100.0	23.4	83.0	5.0	15.3	41.5	28.2	89.2
金融業,保険業	100.0	21.1	62.7	3.9	19.0	26.6	2.9	96.5
不動産業,物品賃貸業	100.0	19.1	84.9	8.3	13.7	40.8	19.9	89.9
学術研究,専門・技術サービス業	100.0	10.6	73.0	4.2	7.5	50.0	12.3	93.5
宿泊業,飲食サービス業	100.0	9.6	74.4	1.5	15.7	34.5	28.7	91.4
生活関連サービス業,娯楽業	100.0	19.5	82.1	4.1	17.3	36.5	43.4	91.4
教育,学習支援業	100.0	16.2	84.2	2.0	5.0	48.8	25.1	90.8
医療,福祉	100.0	8.7	81.0	3.4	19.9	74.8	27.6	90.3
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	15.7	73.9	11.1	16.6	60.9	29.6	93.4
平成22※年	100.0	14.4	80.7	11.5	20.8	46.3	34.2	91.0
17	100.0	17.0	83.8	13.1	24.1	49.8	37.9	91.3

複数回答（単位：%）

企業規模・産業・年	生活手当					調整手当など	左記のいずれにも該当しないもの
	家族手当、扶養手当、育児支援手当など	地域手当、勤務地手当など	住宅手当など	単身赴任手当、別居手当など	左記以外の生活手当（寒冷地手当、食事手当など）		
平成22年	65.9	12.7	41.2	15.8	15.5	29.7	9.1
１，０００人以上	74.5	35.7	56.8	72.1	31.3	48.6	12.2
３００～９９９人	75.2	29.3	54.4	54.2	26.9	44.1	11.5
１００～２９９人	72.6	18.8	49.2	27.3	19.0	36.5	10.7
３０　～　９９人	62.9	8.9	37.3	7.6	13.1	26.0	8.4
鉱業,採石業,砂利採取業	68.0	18.0	38.5	18.0	20.2	23.5	6.6
建設業	66.6	14.2	41.0	17.6	11.2	24.0	9.0
製造業	76.4	15.2	43.9	19.1	19.1	26.8	8.7
電気･ガス･熱供給･水道業	91.3	16.4	59.4	26.4	25.5	25.7	8.7
情報通信業	73.3	27.6	63.9	23.8	15.8	31.8	11.8
運輸業,郵便業	56.8	7.0	26.7	5.9	9.1	27.0	10.0
卸売業,小売業	69.3	14.6	43.7	18.9	17.4	37.7	8.4
金融業,保険業	55.0	19.3	49.2	36.7	22.6	27.8	10.6
不動産業,物品賃貸業	59.0	9.5	42.3	17.2	19.7	31.2	17.5
学術研究,専門・技術サービス業	61.2	17.1	52.0	22.2	17.1	30.1	8.8
宿泊業,飲食サービス業	53.4	4.6	31.9	4.8	17.2	26.8	7.5
生活関連サービス業,娯楽業	52.7	5.4	39.0	4.1	14.1	25.1	9.1
教育,学習支援業	58.3	4.4	33.1	6.4	9.8	22.9	8.9
医療,福祉	35.6	3.6	31.8	2.6	3.8	24.8	8.1
サービス業(他に分類されないもの)	49.6	6.2	33.6	13.5	7.7	31.2	9.8
平成22※年	64.8	12.3	40.6	17.7	15.3	29.6	9.1
17	71.1	13.6	44.8	16.1	18.2	26.1	13.8

注：　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。
22※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。

平成 21 年 11 月に支給された労働者 1 人平均の諸手当の支給額を種類別にみると、「業績手当など（個人、部門・グループ、会社別）」が 62,690 円（本社 30 人以上 64,936 円、前回平成 17 年調査 61,451 円）で最も高く、次いで「単身赴任手当、別居手当など」41,001 円（同 41,544 円、同 42,730 円）、「役付手当など」 40,227 円（同 39,826 円、同 39,609 円）となっている（第 24 表）。

第 24 表　諸手当の種類別支給した労働者 1 人平均支給額（平成 21 年 11 月分）

企業規模・産業・年	業績手当など（個人、部門・グループ、会社別）	勤務手当				精皆勤手当、出勤手当など	通勤手当など
		役付手当など	特殊作業手当など	特殊勤務手当など	技能手当、技術(資格)手当など		
平成22年	62,690	40,227	15,294	24,942	20,960	11,467	11,795
１，０００人以上	68,070	45,334	7,362	26,413	19,738	7,354	12,861
３００～９９９人	45,118	37,076	16,589	21,011	14,532	8,840	12,161
１００～２９９人	48,847	37,194	12,367	24,872	19,419	12,180	11,302
３０　～　９９人	80,163	40,347	26,302	26,080	25,228	12,458	10,714
鉱業,採石業,砂利採取業	26,860	47,022	13,608	10,056	12,593	8,348	10,060
建設業	85,876	46,479	18,231	29,077	15,421	11,113	14,298
製造業	55,359	31,981	6,705	26,804	20,580	7,936	9,826
電気･ガス･熱供給･水道業	77,043	21,148	6,211	22,635	9,413	9,638	13,707
情報通信業	54,188	49,368	13,488	21,539	31,737	8,558	15,838
運輸業,郵便業	71,371	40,391	33,131	22,123	18,324	19,911	9,523
卸売業,小売業	53,866	40,229	10,539	23,176	20,762	8,151	13,393
金融業,保険業	101,582	85,226	7,747	16,969	65,820	14,085	13,894
不動産業,物品賃貸業	87,520	52,476	35,174	22,022	16,553	8,166	16,420
学術研究,専門・技術サービス業	57,920	67,388	9,773	39,704	25,582	9,367	14,959
宿泊業,飲食サービス業	43,882	46,472	8,428	21,574	30,669	20,391	12,115
生活関連サービス業,娯楽業	45,321	39,191	21,285	26,234	29,881	13,654	9,706
教育,学習支援業	55,659	43,618	5,937	16,983	29,417	10,531	12,803
医療,福祉	47,254	32,463	11,665	25,892	19,337	11,109	10,373
サービス業(他に分類されないもの)	67,276	30,713	14,787	20,594	18,327	13,581	11,646
平成22※年	64,936	39,826	14,697	25,701	20,586	10,865	11,791
17	61,451	39,609	15,234	28,361	18,901	9,645	11,689

（単位：円）

企業規模・産業・年	生活手当					調整手当など	左記のいずれにも該当しないもの
	家族手当、扶養手当、育児支援手当など	地域手当、勤務地手当など	住宅手当など	単身赴任手当、別居手当など	左記以外の生活手当（寒冷地手当、食事手当など）		
平成22年	17,835	18,252	16,890	41,001	9,400	26,248	34,821
１，０００人以上	23,557	17,235	18,976	42,761	7,401	19,272	38,653
３００～９９９人	17,635	19,203	17,547	42,803	7,559	21,469	22,397
１００～２９９人	15,127	15,767	15,683	35,198	10,032	25,852	31,565
３０　～　９９人	12,413	26,149	15,083	34,298	13,056	35,603	44,866
鉱業,採石業,砂利採取業	15,664	26,181	9,886	57,044	10,586	31,698	40,000
建設業	17,020	25,090	17,727	35,168	10,669	16,869	30,466
製造業	17,860	16,632	13,922	41,835	6,938	24,914	35,109
電気･ガス･熱供給･水道業	39,494	8,747	10,331	53,166	7,935	20,327	12,781
情報通信業	23,740	14,864	23,369	37,968	7,310	22,443	44,022
運輸業,郵便業	16,237	18,547	11,775	31,710	24,301	23,856	47,201
卸売業,小売業	16,464	21,048	18,209	43,890	10,477	31,658	31,276
金融業,保険業	29,153	18,072	32,535	50,191	4,903	18,018	40,515
不動産業,物品賃貸業	18,889	16,964	20,411	52,879	12,047	39,315	21,226
学術研究,専門・技術サービス業	19,292	23,043	20,530	47,694	11,767	42,013	33,899
宿泊業,飲食サービス業	14,127	20,416	16,866	39,358	8,847	21,600	22,314
生活関連サービス業,娯楽業	14,749	25,305	16,512	31,854	11,024	28,700	27,413
教育,学習支援業	12,710	16,489	19,492	41,112	13,462	40,079	41,400
医療,福祉	12,803	19,838	22,217	40,759	10,061	18,502	13,445
サービス業(他に分類されないもの)	14,420	14,078	17,726	29,679	11,532	27,198	34,396
平成22※年	18,453	18,235	17,279	41,544	9,659	24,000	32,409
17	18,515	15,613	17,047	42,730	7,755	33,641	21,403

注：　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。
22※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。

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 21 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。

「業績評価制度」

労働者の業績や成果に対して労働価値（貢献度）を、あらかじめ定めた一定の方式に基づいて評価する制度をいう。