

令和5年10月31日

【照会先】

政策統括官付参事官付賃金福祉統計室

室長 田中 伸彦

室長補佐 齋藤 由佳

就労条件係（内線 7639・7638）

（代表電話）03-5253-1111

（直通電話）03-3595-3147

令和5年就労条件総合調査の概況

目 次

調査の概要	1 頁
利用上の注意	2 頁
結果の概要	
1 労働時間制度	
(1) 所定労働時間	3 頁
(2) 週休制	4 頁
(3) 年間休日総数	5 頁
(4) 年次有給休暇	6 頁
(5) 特別休暇制度	7 頁
(6) 変形労働時間制	8 頁
(7) みなし労働時間制	9 頁
(8) 勤務間インターバル制度	10 頁
2 賃金制度	
(1) 時間外労働の割増賃金率	11 頁
(2) 1 か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率	11 頁
3 退職給付（一時金・年金）制度	
(1) 退職給付制度の有無及び形態	12 頁
(2) 退職一時金制度の支払準備形態	13 頁
(3) 退職年金制度の支払準備形態	13 頁
(4) 退職一時金制度の見直し	14 頁
(5) 退職年金制度の見直し	15 頁
4 退職給付（一時金・年金）の支給実態	
(1) 退職者の状況	16 頁
(2) 退職事由別退職給付額	17 頁
(3) 退職給付制度の形態別退職給付額（定年退職者）	18 頁
主な用語の定義	19 頁

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労働時間制度、賃金制度等について総合的に調査し、我が国の民間企業における就労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。

2 調査の範囲及び対象

(1) 地域

全国

(2) 産業

日本標準産業分類（平成25年10月改定）に基づく16大産業〔「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」、「複合サービス事業」及び「サービス業（他に分類されないもの）（政治・経済・文化団体、宗教及び外国公務を除く。）〕

(3) 企業

事業所母集団データベース（令和2年次フレーム）の企業（単独事業所及び本社・本店・本所の事業所）を母集団として、上記(2)に該当する産業で常用労働者30人以上を雇用する民間企業（医療法人、社会福祉法人、各種協同組合等の会社組織以外の法人を含む）のうちから、産業、企業規模別に層化して無作為に抽出した約6,400社。

3 調査の時期

令和5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、令和4年（又は令和3会計年度）1年間の状況について調査を行った。

4 調査事項

企業の属性、労働時間制度、賃金制度に関する事項、退職給付制度に関する事項及び退職給付の支給実態に関する事項

5 調査方法

厚生労働省が委託した民間事業者が、調査票を調査対象企業へ郵送し、調査対象企業の記入担当者が記入した後、民間事業者に郵送又はインターネットを利用したオンライン報告方式により提出する方法により実施した。

6 集計・推計方法

産業、企業規模ごとに復元倍率を算出し、復元倍率を用いて集計した結果から構成割合等を算出した。

7 調査系統

厚生労働省－民間事業者－報告者

8 調査客体数、有効回答数及び有効回答率

調査客体数 6,421 有効回答数 3,768 有効回答率 58.7 %

利用上の注意

- 1 本調査では、企業全体の全常用労働者のうち、期間を定めずに雇われている労働者（パートタイム労働者を除く。）を対象としている。
- 2 本調査は標本調査で、概況掲載の数値は母集団に復元したものである。表章単位未満は四捨五入している。
- 3 表章記号について
 - (1) 「-」は、該当する数値がない場合を示す。
 - (2) 「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。
- 4 構成割合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48分（令和4年調査 7時間48分）、労働者1人平均7時間47分（同 7時間47分）となっている。

週所定労働時間は、1企業平均39時間20分（同 39時間28分）となっており、これを産業別にみると、「金融業、保険業」が38時間02分で最も短く、「宿泊業、飲食サービス業」及び「生活関連サービス業、娯楽業」が39時間35分で最も長くなっている。

また、労働者1人平均の週所定労働時間は39時間04分（同 39時間08分）となっている。

（第1表）

第1表 1日及び週所定労働時間

企業規模・産業・年	(単位：時間、分)				(単位：%)	
	1日の所定労働時間		週所定労働時間		構成割合	
	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⁾	企業	労働者
令和5年調査計	7：48	7：47	39：20	39：04	100.0	100.0
1,000人以上	7：47	7：46	39：02	38：51	2.1	34.7
300～999人	7：47	7：47	39：05	38：59	6.9	20.5
100～299人	7：48	7：47	39：15	39：09	21.1	21.5
30～99人	7：48	7：48	39：24	39：21	69.9	23.3
鉱業、採石業、砂利採取業	7：41	7：43	39：13	39：08	0.1	0.0
建設業	7：46	7：48	39：33	39：27	6.3	4.9
製造業	7：52	7：50	39：34	39：14	20.2	25.7
電気・ガス・熱供給・水道業	7：43	7：43	38：54	38：37	0.2	0.5
情報通信業	7：47	7：45	39：04	38：48	3.8	5.2
運輸業、郵便業	7：50	7：48	39：31	39：10	7.7	8.8
卸売業、小売業	7：44	7：45	38：59	38：55	17.8	15.0
金融業、保険業	7：36	7：32	38：02	37：44	0.9	3.0
不動産業、物品賃貸業	7：49	7：48	39：30	39：10	2.0	2.0
学術研究、専門・技術サービス業	7：45	7：42	38：52	38：31	2.9	3.2
宿泊業、飲食サービス業	7：47	7：52	39：35	39：37	5.9	3.0
生活関連サービス業、娯楽業	7：46	7：47	39：35	39：37	4.0	2.4
教育、学習支援業	7：46	7：40	39：18	38：56	3.5	3.4
医療、福祉	7：50	7：44	39：17	38：54	16.3	15.4
複合サービス事業	7：38	7：49	38：50	39：14	0.4	1.6
サービス業(他に分類されないもの)	7：48	7：50	39：22	39：25	8.1	6.1
令和4年調査計	7：48	7：47	39：28	39：08		

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。

(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割合は85.4%（令和4年調査 83.5%）となっており、さらに「完全週休2日制」を採用している企業割合は53.3%（同48.7%）となっている。

「完全週休2日制」を採用している企業割合を企業規模別にみると、「1,000人以上」が68.1%、「300～999人」が60.0%、「100～299人」が52.2%、「30～99人」が52.5%となっている。

（第2表、第1図）

第2表 主な週休制¹⁾の形態別企業割合

(単位：%)

企業規模・年	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⁾
令和5年調査計	100.0	6.9	85.4	32.1	53.3	7.5
1,000人以上	100.0	2.9	87.1	19.0	68.1	10.0
300～999人	100.0	3.9	83.7	23.6	60.0	12.3
100～299人	100.0	6.2	86.1	33.9	52.2	7.4
30～99人	100.0	7.5	85.3	32.8	52.5	7.0
令和4年調査計	100.0	7.8	83.5	34.8	48.7	8.6

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。

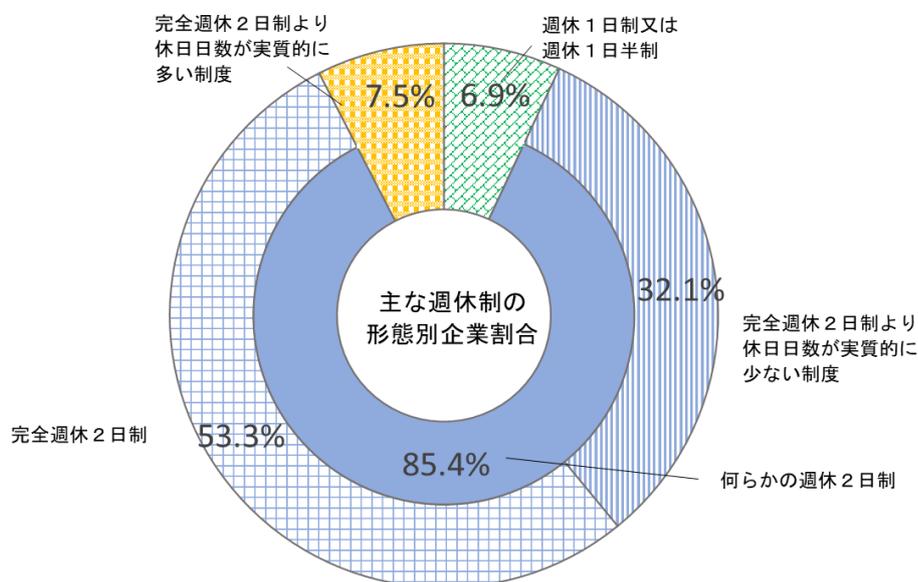
2) 「全企業」には、主な週休制の形態が「不明」を含む。

3) 「完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない制度」とは、月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制等をいう。

4) 「完全週休2日制より休日日数が実質的に多い制度」とは、月1回以上週休3日制、3勤3休、3勤4休等をいう。

第1図 主な週休制の形態別企業割合

令和5年調査



週休制の形態別適用労働者割合をみると、「何らかの週休2日制」は86.2%(令和4年調査86.7%)となっており、さらに「完全週休2日制」は61.2%(同59.8%)となっている(第3表)。

第3表 週休制の形態別適用労働者割合

(単位：%)

企業規模・年	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 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 数が実質的に 多い制度 ³⁾
令和5年調査計	100.0	4.0	86.2	25.0	61.2	9.8
1,000人以上	100.0	2.2	87.9	14.9	73.0	9.8
300～999人	100.0	3.1	83.3	22.1	61.2	13.6
100～299人	100.0	5.5	86.5	33.4	53.1	8.0
30～99人	100.0	5.9	86.0	33.8	52.2	8.1
令和4年調査計	100.0	3.2	86.7	26.9	59.8	10.1

注：1) 監視又は断続労働に従事する者、監督又は管理の地位にある者などで、労働時間の定めのない者は除外している。
2) 「完全週休2日制より休日数が実質的に少ない制度」とは、月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制等をいう。
3) 「完全週休2日制より休日数が実質的に多い制度」とは、月1回以上週休3日制、3勤3休、3勤4休等をいう。

(3) 年間休日総数

令和5年調査における令和4年1年間の年間休日総数の1企業平均は110.7日(令和4年調査107.0日)、労働者1人平均は115.6日(同115.3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116.3日、「300～999人」115.7日、「100～299人」が111.6日、「30～99人」が109.8日となっている。(第4表)

第4表 年間休日総数階級別企業割合、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：%) (単位：日)

企業規模・年	全企業 ¹⁾	年間休日総数階級								1企業平均年間休日総数 ²⁾	労働者1人平均年間休日総数 ³⁾
		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		
令和5年調査計	100.0	1.9	1.6	3.5	6.2	31.4	21.1	32.4	1.7	110.7	115.6
1,000人以上	100.0	0.3	0.6	0.7	2.2	20.3	22.0	53.0	0.6	116.3	119.3
300～999人	100.0	0.1	0.8	1.0	2.5	22.2	21.2	50.9	1.1	115.7	117.3
100～299人	100.0	1.2	2.2	2.7	4.3	31.0	21.5	36.2	1.0	111.6	113.1
30～99人	100.0	2.3	1.5	4.1	7.3	32.7	21.0	28.9	2.0	109.8	111.2
令和4年調査計	100.0	4.3	3.1	4.7	6.6	29.6	20.6	30.2	1.0	107.0	115.3

注：1) 「全企業」には、「年間休日総数」が「不明」の企業を含む。
2) 「1企業平均年間休日総数」は、令和4年(又は令和3会計年度)1年間で、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。
3) 「労働者1人平均年間休日総数」は、令和4年(又は令和3会計年度)1年間で、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により加重平均したものである。

(4) 年次有給休暇

令和4年の1年間に企業が付与した年次有給休暇日数（繰越日数を除く。）をみると、労働者1人平均は17.6日（令和4年調査 17.6日）、このうち労働者が取得した日数は10.9日（同 10.3日）で、取得率は62.1%（同 58.3%）となっており、昭和59年以降過去最高となっている。

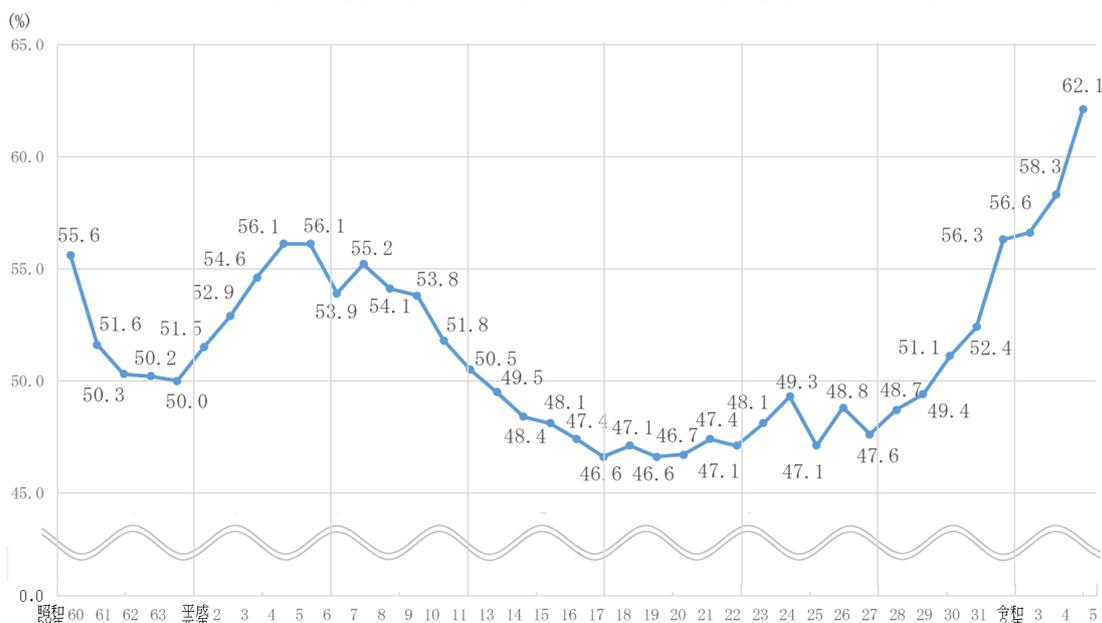
取得率を産業別にみると、「複合サービス事業」が74.8%と最も高く、「宿泊業，飲食サービス業」が49.1%と最も低くなっている。（第5表、第2図）

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	(単位：日)		(単位：%)
	労働者1人平均付与日数 ¹⁾	労働者1人平均取得日数 ²⁾	労働者1人平均取得率 ³⁾
令和5年調査計	17.6	10.9	62.1
1,000人以上	18.3	12.0	65.6
300～999人	18.0	11.1	61.8
100～299人	16.9	10.5	62.1
30～99人	16.9	9.6	57.1
鉱業，採石業，砂利採取業	18.7	11.9	63.5
建設業	17.8	10.3	57.5
製造業	18.7	12.3	65.8
電気・ガス・熱供給・水道業	19.6	14.4	73.7
情報通信業	18.6	11.8	63.5
運輸業，郵便業	17.4	10.3	59.1
卸売業，小売業	17.5	9.7	55.5
金融業，保険業	19.0	12.1	63.4
不動産業，物品賃貸業	17.3	10.6	61.3
学術研究，専門・技術サービス業	18.5	11.9	64.2
宿泊業，飲食サービス業	13.6	6.7	49.1
生活関連サービス業，娯楽業	16.2	10.1	62.3
教育，学習支援業	17.9	9.8	54.4
医療，福祉	16.4	10.7	65.3
複合サービス事業	19.3	14.4	74.8
サービス業（他に分類されないもの）	16.4	10.8	65.4
令和4年調査計	17.6	10.3	58.3

注：1) 「付与日数」は、繰越日数を除く。
 2) 「取得日数」は、令和4年（又は令和3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。

第2図 労働者1人平均年次有給休暇取得率の年次推移



注：1) 「取得率」は、(取得日数計／付与日数計)×100(%)である。
 2) 年次については、平成13年以降は調査年（1月1日時点）の前年1年間の状況を表すものであり、平成11年以前は調査年（12月31日時点）1年間の状況を「賃金労働時間制度等総合調査」として取りまとめたものである。
 3) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」に範囲を拡大した。
 4) 平成26年以前は、調査対象を「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」としており、また、「複合サービス事業」を含まなかったが、平成27年より「常用労働者が30人以上の民営法人」とし、さらに「複合サービス事業」を含めることとした。

年次有給休暇の計画的付与制度がある企業割合は43.9%（令和4年調査43.1%）となっており、これを計画的付与日数階級別にみると、「5～6日」が72.4%（同71.4%）と最も高くなっている（第6表）。

第6表 年次有給休暇の計画的付与制度の有無、計画的付与日数階級別企業割合

（単位：％）

企業規模・年	全企業	年次有給休暇の計画的付与制度がある企業 ¹⁾²⁾		年次有給休暇の計画的付与日数階級								年次有給休暇の計画的付与制度がない企業
				1～2日	3～4日	5～6日	7～8日	9～10日	11～12日	13～14日	15日以上	
令和5年調査計	100.0	43.9	(100.0)	(5.9)	(7.0)	(72.4)	(2.2)	(5.4)	(1.7)	(0.6)	(3.8)	56.1
1,000人以上	100.0	45.5	(100.0)	(5.6)	(7.1)	(72.0)	(4.7)	(2.5)	(1.7)	(0.8)	(4.5)	54.5
300～999人	100.0	41.1	(100.0)	(6.8)	(8.4)	(71.8)	(2.0)	(2.7)	(0.2)	(0.2)	(5.1)	58.9
100～299人	100.0	41.7	(100.0)	(7.6)	(7.5)	(73.0)	(1.9)	(3.9)	(1.2)	(-)	(4.1)	58.3
30～99人	100.0	44.8	(100.0)	(5.4)	(6.7)	(72.3)	(2.3)	(6.1)	(2.0)	(0.9)	(3.7)	55.2
令和4年調査計	100.0	43.1	(100.0)	(8.5)	(7.5)	(71.4)	(2.1)	(4.7)	(2.3)	(0.3)	(2.6)	56.9

注：1) 「年次有給休暇の計画的付与制度がある企業」には、「年次有給休暇の計画的付与日数」が「不明」の企業を含む。

2) ()内の数値は「年次有給休暇の計画的付与制度がある企業」を100とした場合である。

(5) 特別休暇制度

夏季休暇、病気休暇等の特別休暇制度がある企業割合は55.0%（令和4年調査58.9%）となっており、これを特別休暇制度の種類（複数回答）別にみると、「夏季休暇」37.8%（同41.5%）、「病気休暇」21.9%（同22.7%）、「リフレッシュ休暇」12.9%（同11.8%）、「ボランティア休暇」4.4%（同4.2%）、「教育訓練休暇」3.4%（同4.0%）、「左記以外の1週間以上の長期の休暇」14.2%（同15.1%）となっている（第7表）。

第7表 特別休暇¹⁾制度の有無、種類別企業割合

（単位：％）

企業規模・年	全企業 ²⁾	特別休暇制度がある企業	特別休暇制度の種類（複数回答）						特別休暇制度がない企業
			夏季休暇	病気休暇	リフレッシュ休暇	ボランティア休暇	教育訓練休暇	左記以外の1週間以上の長期の休暇 ³⁾	
令和5年調査計	100.0	55.0	37.8	21.9	12.9	4.4	3.4	14.2	42.9
1,000人以上	100.0	76.9	36.7	37.9	43.6	23.8	3.5	30.6	22.3
300～999人	100.0	70.0	41.8	31.3	29.5	11.3	0.7	21.4	29.5
100～299人	100.0	62.7	41.6	28.9	16.3	6.3	3.1	17.1	36.6
30～99人	100.0	50.6	36.4	18.4	9.3	2.5	3.7	12.1	46.7
令和4年調査計	100.0	58.9	41.5	22.7	11.8	4.2	4.0	15.1	39.8

注：1) 「特別休暇」とは、法定休暇（年次有給休暇、産前・産後休暇、育児休業、介護休業、子の看護のための休暇等）以外に付与される休暇で、就業規則等で制度（慣行も含む。）として認められている休暇をいう。

2) 「全企業」には、特別休暇制度の有無が「不明」の企業を含む。

3) 「1週間以上の長期の休暇」には、法定休暇で法律の規定よりも労働者を優遇している場合の上積分は含まない。

(6) 変形労働時間制

変形労働時間制を採用している企業割合は59.3%（令和4年調査 64.0%）となっており、これを企業規模別にみると、「1,000人以上」が77.3%、「300～999人」が68.6%、「100～299人」が67.9%、「30～99人」が55.3%となっている。また、変形労働時間制の種類（複数回答）別にみると、「1年単位の変形労働時間制」が31.5%、「1か月単位の変形労働時間制」が24.0%、「フレックスタイム制」が6.8%となっている。（第8表）

第8表 変形労働時間制の有無、種類別採用企業割合

（単位：％）

企業規模・年	全企業 ¹⁾	変形労働時間制を採用している企業 ²⁾	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	
令和5年調査計	100.0	59.3	31.5	24.0	6.8	39.4
1,000人以上	100.0	77.3	19.1	49.1	30.7	22.5
300～999人	100.0	68.6	24.6	38.3	17.2	31.3
100～299人	100.0	67.9	33.5	29.9	9.4	31.1
30～99人	100.0	55.3	31.9	20.0	4.2	43.2
令和4年調査計	100.0	64.0	34.3	26.6	8.2	35.5

注：1) 「全企業」には変形労働時間制の採用の有無が「不明」の企業を含む。

2) 「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」を採用している企業を含む。

変形労働時間制の適用を受ける労働者割合は51.7%（令和4年調査 52.1%）となっており、これを変形労働時間制の種類別にみると、「1年単位の変形労働時間制」は18.7%、「1か月単位の変形労働時間制」は22.0%、「フレックスタイム制」は10.6%となっている（第9表）。

第9表 変形労働時間制の有無、種類別適用労働者割合

（単位：％）

企業規模・年	労働者計	変形労働時間制の適用を受ける労働者 ¹⁾	変形労働時間制の種類			変形労働時間制の適用を受けない労働者
			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	
令和5年調査計	100.0	51.7	18.7	22.0	10.6	48.3
1,000人以上	100.0	52.6	6.5	26.7	19.1	47.4
300～999人	100.0	50.9	16.5	24.2	9.9	49.1
100～299人	100.0	55.0	28.6	20.4	5.2	45.0
30～99人	100.0	48.1	29.8	14.4	3.5	51.9
令和4年調査計	100.0	52.1	19.0	22.7	10.3	47.9

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」の適用を受ける労働者を含む。

(7) 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割合は14.3%（令和4年調査 14.1%）となっており、これをみなし労働時間制の種類（複数回答）別にみると、「事業場外みなし労働時間制」が12.4%、「専門業務型裁量労働制」が2.1%、「企画業務型裁量労働制」が0.4%となっている（第10表）。

第10表 みなし労働時間制の有無、種類別採用企業割合

（単位：％）

企業規模・年	全企業 ¹⁾	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 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	
1,000人以上	100.0	26.5	17.2	10.9	4.0	73.3
300～999人	100.0	16.3	13.3	3.6	1.2	83.4
100～299人	100.0	14.4	12.5	1.9	0.5	85.3
30～99人	100.0	13.7	12.1	1.7	0.2	85.4
令和4年調査計	100.0	14.1	12.3	2.2	0.6	85.3

注：1)「全企業」には、みなし労働時間制の採用の有無が「不明」の企業を含む。

みなし労働時間制の適用を受ける労働者割合は8.9%（令和4年調査 7.9%）となっており、これをみなし労働時間制の種類別にみると、「事業場外みなし労働時間制」が7.6%、「専門業務型裁量労働制」が1.1%、「企画業務型裁量労働制」が0.2%となっている（第11表）。

第11表 みなし労働時間制の有無、種類別適用労働者割合

（単位：％）

企業規模・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種類			みなし労働時間制の適用を受けない労働者
			事業場外 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	
1,000人以上	100.0	10.9	9.0	1.5	0.3	89.1
300～999人	100.0	6.6	5.7	0.8	0.2	93.4
100～299人	100.0	7.9	6.8	1.0	0.1	92.1
30～99人	100.0	8.7	7.9	0.7	0.0	91.3
令和4年調査計	100.0	7.9	6.5	1.2	0.2	92.1

(8) 勤務間インターバル制度

勤務間インターバル制度の導入状況別の企業割合をみると、「導入している」が6.0%(令和4年調査 5.8%)、「導入を予定又は検討している」が11.8%(同 12.7%)、「導入予定はなく、検討もしていない」が81.5%(同 80.4%)となっている(第12表)。

第12表 勤務間インターバル制度の導入状況別企業割合及び1企業平均間隔時間

(単位：%)

企業規模・年	全企業 ¹⁾	導入している	1企業平均間隔時間 ²⁾ (時間、分)	導入を予定又は 検討している	導入予定はなく、 検討もしていない
1,000人以上	100.0	17.6	9：55	23.2	58.9
300～999人	100.0	8.3	10：07	17.4	74.3
100～299人	100.0	6.1	10：15	13.6	79.0
30～99人	100.0	5.4	10：26	10.3	83.6
令和4年調査計	100.0	5.8	10：22	12.7	80.4

注：1) 「全企業」には、「勤務間インターバル制度の導入状況」が「不明」の企業を含む。

2) 「1企業平均間隔時間」は、各企業で定められている実際の終業時刻から始業時刻までの間に空けることとしている間隔の時間で、各企業で複数ある場合は最も短い間隔の時間での平均である。

勤務間インターバル制度の導入予定はなく、検討もしていない企業について、導入予定はなく、検討もしていない理由(複数回答)別の企業割合をみると、「超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため」が51.9%(令和4年調査 53.5%)と最も高くなっている。

また、「当該制度を知らなかったため」の全企業に対する企業割合は19.2%(同 17.1%)となっている。(第13表)

第13表 勤務間インターバル制度の導入予定はなく、検討もしていない理由別企業割合

(単位：%)

企業規模・年	導入予定はなく、 検討もしていない企業 ¹⁾	導入予定はなく、検討もしていない理由 (複数回答)						
		夜間も含め、常時顧客や 取引相手の対応が必要な ため	人員不足や仕事量が多い ことから、当該制度を導入 すると業務に支障が生 じるため	当該制度を導入すると労 働時間管理が煩雑になる ため				
		令和5年調査計	[81.5]	100.0	[7.8]	9.6	[8.9]	10.9
1,000人以上		100.0		17.5		22.2		25.4
300～999人		100.0		12.2		14.9		14.8
100～299人		100.0		14.0		12.3		9.0
30～99人		100.0		8.0		10.0		4.3
令和4年調査計	[80.4]	100.0	[7.1]	8.8	[8.0]	9.9	[6.8]	8.5

(単位：%)

企業規模・年	導入予定はなく、 検討もしていない企業 ¹⁾	導入予定はなく、検討もしていない理由 (複数回答)				
		超過勤務の機会が少な く、当該制度を導入 する必要性を感じないた め	当該制度は知っている 中でのその他の理由	当該制度を知らな かったため		
		令和5年調査計	[42.3]	51.9	[5.1]	6.3
1,000人以上		40.8		12.9		4.7
300～999人		49.5		14.3		11.2
100～299人		52.4		9.1		16.2
30～99人		52.2		4.7		27.1
令和4年調査計	[43.0]	53.5	[6.5]	8.0	[17.1]	21.3

注：1) 「導入予定はなく、検討もしていない企業」には「導入予定はなく、検討もしていない理由」が「不明」の企業を含む。

2) [] 内の数値は、全企業に対する企業割合である。

2 賃金制度

(1) 時間外労働の割増賃金率

時間外労働の割増賃金率を「一律に定めている」企業割合は86.4%（令和4年調査85.3%）となっており、このうち時間外労働の割増賃金率を「25%」とする企業割合は94.3%（同92.8%）、「26%以上」とする企業割合は4.6%（同6.1%）となっている。

時間外労働の割増賃金率を「26%以上」とする企業割合を企業規模別にみると、「1,000人以上」が19.2%、「300～999人」が12.5%、「100～299人」が6.5%、「30～99人」が2.9%となっている。（第14表）

第14表 時間外労働の割増賃金率の定めの有無、定め方、割増賃金率階級別企業割合

（単位：％）

企業規模・年	全企業 ¹⁾	定めている	時間外労働の割増賃金率の定め方				定めていない
			一律に定めている ²⁾³⁾	時間外労働の割増賃金率階級		時間外労働時間数等に応じて異なる率を定めている	
				25%	26%以上		
令和5年調査計	100.0	95.1	86.4 (100.0)	(94.3)	(4.6)	8.7	4.4
1,000人以上	100.0	99.4	87.1 (100.0)	(80.3)	(19.2)	12.3	0.5
300～999人	100.0	98.3	83.4 (100.0)	(86.7)	(12.5)	14.8	1.6
100～299人	100.0	96.3	86.2 (100.0)	(92.2)	(6.5)	10.1	2.9
30～99人	100.0	94.3	86.7 (100.0)	(96.0)	(2.9)	7.6	5.2
令和4年調査計	100.0	93.8	85.3 (100.0)	(92.8)	(6.1)	8.5	5.6

注：1) 「全企業」には時間外労働の割増賃金率を定めているかの有無が「不明」の企業を含む。

2) () 内の数値は、時間外労働の割増賃金率を「一律に定めている」企業を100とした割合である。

3) 「一律に定めている」には時間外労働の割増賃金率が「不明」の企業を含む。

(2) 1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率

時間外労働の割増賃金率を定めている企業のうち、1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めている企業割合は33.4%（令和4年調査30.0%）となっており、このうち時間外労働の割増賃金率を「25～49%」とする企業割合は33.3%（同44.7%）、「50%以上」とする企業割合は64.5%（同54.0%）となっている。

1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めている企業割合を中小企業該当区分別にみると、「中小企業」が29.6%、「中小企業以外」が56.6%となっている。（第15表）

第15表 1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率の定めの有無、割増賃金率階級別企業割合

（単位：％）

企業規模・ 中小企業該当区分・ 年	時間外労働の割増賃金率を定めている企業	1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めている ²⁾³⁾				定めていない
			割増賃金率階級			
			25～49%	50%以上		
令和5年調査計	[95.1]	100.0	33.4 (100.0)	(33.3)	(64.5)	66.6
1,000人以上	[99.4]	100.0	87.3 (100.0)	(3.8)	(95.5)	12.7
300～999人	[98.3]	100.0	65.4 (100.0)	(10.0)	(88.7)	34.6
100～299人	[96.3]	100.0	34.9 (100.0)	(27.7)	(70.2)	65.1
30～99人	[94.3]	100.0	28.0 (100.0)	(43.9)	(53.5)	72.0
中小企業	[96.1]	100.0	29.6 (100.0)	(43.9)	(53.8)	70.4
中小企業以外	[91.4]	100.0	56.6 (100.0)	(-)	(98.0)	43.4
令和4年調査計	[93.8]	100.0	30.0 (100.0)	(44.7)	(54.0)	69.5

注：1) [] 内の数値は、全企業に対する時間外労働の割増賃金率を定めている企業割合である。

2) () 内の数値は、「1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めている」企業を100とした割合である。

3) 「1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めている」には1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率が「不明」の企業を含む。

3 退職給付（一時金・年金）制度

(1) 退職給付制度の有無及び形態

退職給付（一時金・年金）制度がある企業割合は74.9%となっている。企業規模別にみると、「1,000人以上」が90.1%、「300～999人」が88.8%、「100～299人」が84.7%、「30～99人」が70.1%となっている。産業別にみると、「複合サービス事業」が97.9%と最も高く、次いで「鉱業、採石業、砂利採取業」が97.6%、「電気・ガス・熱供給・水道業」が96.4%となっている。

退職給付制度がある企業について、制度の形態別の企業割合をみると「退職一時金制度のみ」が69.0%、「退職年金制度のみ」が9.6%、「両制度併用」が21.4%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、退職給付制度の形態別企業割合

（単位：％）

企業規模・産業・年	全企業 ¹⁾	退職給付 （一時金・年金） 制度がある企業 ²⁾		退職給付制度の形態			退職給付 （一時金・ 年金）制度 がない企業	(再掲) 退職給付制度がある	
				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）
令和5年調査計	100.0	74.9	(100.0)	(69.0)	(9.6)	(21.4)	24.8	(90.4)	(31.0)
1,000人以上	100.0	90.1	(100.0)	(25.9)	(27.0)	(47.1)	8.8	(73.0)	(74.1)
300～999人	100.0	88.8	(100.0)	(41.9)	(17.9)	(40.2)	11.1	(82.1)	(58.1)
100～299人	100.0	84.7	(100.0)	(60.3)	(13.2)	(26.5)	15.1	(86.8)	(39.7)
30～99人	100.0	70.1	(100.0)	(77.2)	(6.6)	(16.2)	29.5	(93.4)	(22.8)
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	97.6	(100.0)	(82.9)	(4.0)	(13.1)	2.4	(96.0)	(17.1)
建設業	100.0	82.9	(100.0)	(67.0)	(9.2)	(23.7)	15.6	(90.8)	(33.0)
製造業	100.0	85.6	(100.0)	(64.4)	(12.0)	(23.6)	14.2	(88.0)	(35.6)
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	96.4	(100.0)	(56.6)	(7.7)	(35.7)	3.6	(92.3)	(43.4)
情報通信業	100.0	74.6	(100.0)	(48.5)	(17.7)	(33.9)	24.9	(82.3)	(51.5)
運輸業、郵便業	100.0	69.9	(100.0)	(72.0)	(10.8)	(17.2)	30.0	(89.2)	(28.0)
卸売業、小売業	100.0	77.4	(100.0)	(64.4)	(11.2)	(24.4)	22.1	(88.8)	(35.6)
金融業、保険業	100.0	92.8	(100.0)	(35.9)	(27.5)	(36.6)	6.0	(72.5)	(64.1)
不動産業、物品賃貸業	100.0	74.7	(100.0)	(63.6)	(12.6)	(23.8)	24.4	(87.4)	(36.4)
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	87.2	(100.0)	(50.3)	(11.0)	(38.7)	12.8	(89.0)	(49.7)
宿泊業、飲食サービス業	100.0	42.2	(100.0)	(71.6)	(14.0)	(14.4)	57.8	(86.0)	(28.4)
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	68.5	(100.0)	(78.4)	(4.8)	(16.8)	30.7	(95.2)	(21.6)
教育、学習支援業	100.0	87.3	(100.0)	(77.1)	(6.6)	(16.3)	12.7	(93.4)	(22.9)
医療、福祉	100.0	75.5	(100.0)	(86.9)	(1.7)	(11.4)	24.5	(98.3)	(13.1)
複合サービス事業	100.0	97.9	(100.0)	(58.0)	(1.8)	(40.1)	2.1	(98.2)	(42.0)
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	54.4	(100.0)	(70.9)	(9.3)	(19.8)	45.6	(90.7)	(29.1)
平成30年調査計	100.0	80.5	(100.0)	(73.3)	(8.6)	(18.1)	19.5	(91.4)	(26.7)

注：1) 「全企業」には、退職給付（一時金・年金）制度の有無が「不明」の企業を含む。

2) () 内の数値は、「退職給付（一時金・年金）制度がある」企業を100とした割合である。

(2) 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）別の企業割合をみると、「社内準備」が56.5%、「中小企業退職金共済制度」が42.0%、「特定退職金共済制度」が9.9%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割合

(単位：%)

企業規模・年	退職一時金制度がある企業 ¹⁾²⁾		退職一時金制度の支払準備形態（複数回答）			
			社内準備	中小企業退職金共済制度	特定退職金共済制度	その他
令和5年調査計	[90.4]	100.0	56.5	42.0	9.9	9.7
1,000人以上	[73.0]	100.0	91.6	-	3.7	8.3
300～999人	[82.1]	100.0	79.6	14.9	6.8	13.0
100～299人	[86.8]	100.0	66.4	35.3	8.4	11.1
30～99人	[93.4]	100.0	49.6	48.5	11.0	8.9
平成30年調査計	[91.4]	100.0	57.0	44.0	11.5	10.5

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) 退職年金制度の支払準備形態

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）別の企業割合をみると、「厚生年金基金（上乗せ給付）」が19.3%、「確定給付企業年金（CBPを含む）」が44.3%、「確定拠出年金（企業型）」が50.3%となっている（第18表）。

第18表 退職年金制度の支払準備形態別企業割合

(単位：%)

企業規模・年	退職年金制度がある企業 ¹⁾²⁾		退職年金制度の支払準備形態（複数回答）			
			厚生年金基金（上乗せ給付）	確定給付企業年金（CBPを含む）	確定拠出年金（企業型）	企業独自の年金
令和5年調査計	[31.0]	100.0	19.3	44.3	50.3	3.0
1,000人以上	[74.1]	100.0	6.6	62.0	70.9	5.0
300～999人	[58.1]	100.0	9.9	55.6	58.3	1.9
100～299人	[39.7]	100.0	15.2	48.1	49.5	1.6
30～99人	[22.8]	100.0	26.5	36.2	45.8	3.9
平成30年調査計	[26.7]	100.0	20.0	43.3	47.6	3.8

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」企業割合である。

2) 「退職年金制度がある企業」には、「両制度併用」を含む。

(4) 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割合は7.9%となっている。

過去3年間に見直しを行った企業について、退職一時金制度の見直し内容（複数回答）別の企業割合をみると、「新たに導入又は既存のもの他に設置」が30.0%と最も高くなっている。

退職一時金制度について、今後3年間に見直しを行う予定がある企業割合は6.7%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について、退職一時金制度の見直し内容（複数回答）別の企業割合をみると、「新たに導入又は既存のもの他に設置」が34.2%と最も高くなっている。（第19表）

第19表 退職一時金制度の見直し内容別企業割合

		(単位：%)				
見直しの時期、 企業規模・年	退職一時金制度の 見直しを行った・ 行う予定がある企業 ¹⁾	退職一時金制度の見直し内容（複数回答）				
		新たに導 入又は既 存のもの の他に 設置	全部又は一 部を年金へ 移行	他の退職一 時金制度へ 移行	退職一時金 制度の廃 止・脱退	
[過去3年間]						
令和5年調査計	[7.9]	100.0	30.0	7.7	7.3	1.5
1,000人以上	[9.4]	100.0	2.8	20.4	2.9	-
300~999人	[12.0]	100.0	14.9	11.2	4.1	2.2
100~299人	[7.8]	100.0	23.4	5.8	4.1	0.6
30~99人	[7.4]	100.0	35.5	7.2	8.9	1.7
平成30年調査計	[9.3]	100.0	28.8	7.7	10.6	2.3
[今後3年間]						
令和5年調査計	[6.7]	100.0	34.2	12.4	9.7	6.6
1,000人以上	[9.7]	100.0	8.2	13.8	2.8	-
300~999人	[8.2]	100.0	19.8	13.9	15.5	3.5
100~299人	[7.2]	100.0	22.8	13.4	4.0	5.0
30~99人	[6.3]	100.0	41.2	11.8	11.3	7.8
平成30年調査計	[7.4]	100.0	33.6	7.2	6.1	1.9

(単位：%)

		(単位：%)					
見直しの時期、 企業規模・年	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		その他
			増加	減少	労働者 一律	労働者 の選択制	
			[過去3年間]				
令和5年調査計	17.8	5.5	21.3	5.1	7.2	3.3	14.6
1,000人以上	30.3	4.3	9.1	14.1	1.6	-	28.7
300~999人	24.0	4.2	17.8	16.0	5.1	2.4	18.7
100~299人	24.0	2.9	34.4	3.3	1.7	5.6	22.9
30~99人	14.3	6.5	18.1	3.6	9.5	2.8	10.7
平成30年調査計	16.9	1.8	17.7	9.7	2.2	2.6	17.6
[今後3年間]							
令和5年調査計	18.9	5.3	28.6	4.0	3.6	3.7	19.3
1,000人以上	29.1	2.7	10.7	2.3	-	-	43.3
300~999人	32.1	2.3	14.7	5.0	3.5	0.6	25.2
100~299人	16.8	2.6	21.9	2.8	1.0	-	23.8
30~99人	17.4	6.8	33.5	4.4	4.7	5.6	15.9
平成30年調査計	14.2	1.6	25.2	7.4	1.4	2.1	12.6

注：1) [] 内の数値は、全企業に対する「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」企業割合である。

(5) 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割合は4.0%となっている。

過去3年間に見直しを行った企業について、退職年金制度の見直し内容（複数回答）別の企業割合をみると、「新たに導入又は既存のもの他に設置」が37.6%と最も高くなっている。

退職年金制度について、今後3年間に見直しを行う予定がある企業割合は3.8%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について、退職年金制度の見直し内容（複数回答）別の企業割合をみると、「新たに導入又は既存のもの他に設置」が41.3%と最も高くなっている。（第20表）

第20表 退職年金制度の見直し内容別企業割合

（単位：％）

見直しの時期、 企業規模・年	退職年金制度の 見直しを行った・ 行う予定がある企業 ¹⁾		退職年金制度の見直し内容（複数回答）					
			新たに導 入又は既 存のもの の他に 設置	全部又は一部 を退職一時金 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
[過去 3 年 間] 令和5年調査計	[4.0]	100.0	37.6	12.8	6.5	-	4.2	0.4
1,000人以上	[12.2]	100.0	27.9	0.4	10.9	-	3.0	4.3
300～999人	[8.1]	100.0	35.0	11.4	16.8	-	0.9	0.8
100～299人	[4.2]	100.0	24.9	7.0	13.2	-	4.8	-
30～99人	[3.3]	100.0	44.3	16.7	1.0	-	4.9	-
平成30年調査計	[5.1]	100.0	30.8	11.0	32.0	5.3	1.5	1.7
[今後 3 年 間] 令和5年調査計	[3.8]	100.0	41.3	4.2	17.3	0.3	2.9	0.5
1,000人以上	[11.1]	100.0	15.8	-	14.2	-	2.6	-
300～999人	[7.9]	100.0	27.4	3.9	10.9	1.8	0.6	3.7
100～299人	[3.4]	100.0	37.6	4.1	7.8	-	4.1	-
30～99人	[3.3]	100.0	48.2	4.7	22.0	-	3.1	-
平成30年調査計	[2.6]	100.0	52.7	4.2	10.7	2.8	1.6	2.5

（単位：％）

見直しの時期、 企業規模・年	退職年金制度の見直し内容（複数回答）							
	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		その他
				増加	減少	労働者 一律	労働者 の選択制	
[過去 3 年 間] 令和5年調査計	7.8	1.2	-	11.6	5.3	5.5	2.7	22.6
1,000人以上	14.1	0.9	-	13.8	5.8	-	-	36.7
300～999人	14.2	1.7	-	10.1	1.6	3.8	1.5	19.5
100～299人	20.1	-	-	13.3	1.6	3.3	3.3	25.4
30～99人	0.7	1.5	-	11.1	7.6	7.5	3.1	20.6
平成30年調査計	11.4	2.0	2.9	7.2	2.0	0.6	4.7	6.4
[今後 3 年 間] 令和5年調査計	4.3	0.1	1.9	9.1	0.3	0.2	2.3	29.0
1,000人以上	15.2	-	0.9	17.4	4.2	-	-	42.8
300～999人	14.9	0.6	5.8	6.9	0.6	1.2	3.0	33.2
100～299人	6.6	-	5.3	8.7	-	-	-	33.1
30～99人	-	-	-	8.9	-	-	3.1	25.4
平成30年調査計	8.7	2.4	1.7	9.2	4.6	1.8	1.8	18.1

注：1) [] 内の数値は、全企業に対する「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」企業割合である。

4 退職給付（一時金・年金）の支給実態

(1) 退職者の状況

退職給付（一時金・年金）制度がある企業について、令和4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割合は、29.2%となっている。

退職給付（一時金・年金）制度がある勤続20年以上かつ45歳以上の退職者がいた企業について、退職事由別の退職者割合をみると、「定年」が56.5%、「定年以外」では「会社都合」が6.1%、「自己都合」が31.7%、「早期優遇」が5.7%となっている。（第21表）

第21表 退職者のいた企業割合、退職事由別退職者割合

（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 ¹⁾		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 ²⁾	定年	定年以外		
						会社都合	自己都合	早期優遇
令和5年調査計	[74.9]	100.0	29.2	(100.0)	(56.5)	(6.1)	(31.7)	(5.7)
1,000人以上	[90.1]	100.0	75.0	(100.0)	(58.5)	(7.6)	(25.3)	(8.6)
300～999人	[88.8]	100.0	61.9	(100.0)	(53.6)	(5.2)	(36.6)	(4.6)
100～299人	[84.7]	100.0	42.2	(100.0)	(57.1)	(5.7)	(35.9)	(1.3)
30～99人	[70.1]	100.0	18.6	(100.0)	(52.5)	(2.1)	(43.8)	(1.5)
鉱業、採石業、砂利採取業	[97.6]	100.0	36.4	(100.0)	(61.6)	(1.3)	(35.1)	(2.0)
建設業	[82.9]	100.0	22.5	(100.0)	(64.3)	(3.2)	(30.8)	(1.6)
製造業	[85.6]	100.0	35.3	(100.0)	(59.4)	(11.2)	(23.0)	(6.4)
電気・ガス・熱供給・水道業	[96.4]	100.0	48.1	(100.0)	(75.6)	(4.3)	(15.2)	(4.8)
情報通信業	[74.6]	100.0	31.3	(100.0)	(50.5)	(5.7)	(33.5)	(10.3)
運輸業、郵便業	[69.9]	100.0	30.2	(100.0)	(65.9)	(2.9)	(28.1)	(3.1)
卸売業、小売業	[77.4]	100.0	32.2	(100.0)	(54.3)	(3.3)	(36.6)	(5.8)
金融業、保険業	[92.8]	100.0	58.5	(100.0)	(59.4)	(6.3)	(30.2)	(4.1)
不動産業、物品賃貸業	[74.7]	100.0	22.4	(100.0)	(51.9)	(8.9)	(34.7)	(4.5)
学術研究、専門・技術サービス業	[87.2]	100.0	37.6	(100.0)	(56.5)	(5.3)	(36.1)	(2.2)
宿泊業、飲食サービス業	[42.2]	100.0	20.2	(100.0)	(47.2)	(16.3)	(35.1)	(1.3)
生活関連サービス業、娯楽業	[68.5]	100.0	13.3	(100.0)	(38.0)	(17.5)	(42.4)	(2.1)
教育、学習支援業	[87.3]	100.0	26.7	(100.0)	(63.6)	(0.3)	(28.8)	(7.3)
医療、福祉	[75.5]	100.0	23.6	(100.0)	(48.7)	(0.8)	(45.3)	(5.1)
複合サービス事業	[97.9]	100.0	78.0	(100.0)	(34.2)	(0.4)	(49.8)	(15.7)
サービス業(他に分類されないもの)	[54.4]	100.0	21.3	(100.0)	(66.3)	(2.1)	(29.9)	(1.8)
平成30年調査計	[80.5]	100.0	26.6	(100.0)	(64.3)	(5.4)	(22.8)	(7.5)

注：1) [] 内の数値は、全企業に対する「退職給付（一時金・年金）制度がある」企業割合である。

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とした退職者割合である。

(2) 退職事由別退職給付額

退職給付（一時金・年金）制度がある勤続20年以上かつ45歳以上の退職者がいた企業について、令和4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（以下、「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」が最も高くなっている。

退職事由のうち「定年」退職者の退職給付額を学歴別にみると、「大学・大学院卒（管理・事務・技術職）」1,896万円、「高校卒（管理・事務・技術職）」1,682万円、「高校卒（現業職）」1,183万円となっている。（第22表）

第22表 退職者1人平均退職給付額（勤続20年以上かつ45歳以上の退職者）

年、退職事由	大学・大学院卒 (管理・事務・技術職)			高校卒 (管理・事務・技術職)			高校卒 (現業職)		
	退職時の 所定内 賃金 (月額) (千円)	1人平均 退職 給付額 ¹⁾ (万円)	月収換算 ²⁾ (月分)	退職時の 所定内 賃金 (月額) (千円)	1人平均 退職 給付額 ¹⁾ (万円)	月収換算 ²⁾ (月分)	退職時の 所定内 賃金 (月額) (千円)	1人平均 退職 給付額 ¹⁾ (万円)	月収換算 ²⁾ (月分)
令和5年調査計									
定年	526	1,896	36.0	435	1,682	38.6	345	1,183	34.3
会社都合	623	1,738	27.9	409	1,385	33.8	295	737	25.0
自己都合	476	1,441	30.3	384	1,280	33.3	312	921	29.5
早期優遇	567	2,266	39.9	419	2,432	58.0	354	2,146	60.7
平成30年調査計									
定年	513	1,983	38.6	398	1,618	40.6	320	1,159	36.3
会社都合	611	2,156	35.3	499	1,969	39.5	331	1,118	33.8
自己都合	513	1,519	29.6	363	1,079	29.7	287	686	23.9
早期優遇	536	2,326	43.4	412	2,094	50.8	301	1,459	48.6

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) 退職給付制度の形態別退職給付額（定年退職者）

退職給付（一時金・年金）制度がある勤続20年以上かつ45歳以上の退職者がいた企業について、令和4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に対して支給した又は支給額が確定した退職給付額を退職給付制度の形態別にみると、「大学・大学院卒（管理・事務・技術職）」では「退職一時金制度のみ」が1,623万円、「退職年金制度のみ」が1,801万円、「両制度併用」が2,261万円となっている。「高校卒（管理・事務・技術職）」では、「退職一時金制度のみ」が1,378万円、「退職年金制度のみ」が1,613万円、「両制度併用」が2,145万円となっている。「高校卒（現業職）」では、「退職一時金制度のみ」が956万円、「退職年金制度のみ」が1,451万円、「両制度併用」が1,469万円となっている。

「勤続35年以上」についてみると、「大学・大学院卒（管理・事務・技術職）」では「退職一時金制度のみ」が1,822万円、「退職年金制度のみ」が1,909万円、「両制度併用」が2,283万円となっている。「高校卒（管理・事務・技術職）」では、「退職一時金制度のみ」が1,670万円、「退職年金制度のみ」が1,710万円、「両制度併用」が2,254万円となっている。「高校卒（現業職）」では、「退職一時金制度のみ」が1,321万円、「退職年金制度のみ」が1,600万円、「両制度併用」が1,610万円となっている。（第23表）

**第23表 退職給付（一時金・年金）制度の形態別定年退職者1人平均退職給付額
（勤続20年以上かつ45歳以上の定年退職者）**

（単位：万円）

年、勤続年数	大学・大学院卒 （管理・事務・技術職）				高校卒 （管理・事務・技術職）				高校卒 （現業職）			
	退職給付 制度計	退職給付制度の形態			退職給付 制度計	退職給付制度の形態			退職給付 制度計	退職給付制度の形態		
		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
令和5年調査計	1,896	1,623	1,801	2,261	1,682	1,378	1,613	2,145	1,183	956	1,451	1,469
勤続20～24年	1,021	892	1,224	1,490	557	537	764	526	406	377	695	490
25～29年	1,559	1,378	1,586	2,001	618	572	855	1,013	555	421	647	910
30～34年	1,891	1,642	1,598	2,352	1,094	768	1,295	1,732	800	592	877	1,312
35年以上	2,037	1,822	1,909	2,283	1,909	1,670	1,710	2,254	1,471	1,321	1,600	1,610
平成30年調査計	1,983	1,678	1,828	2,357	1,618	1,163	1,652	2,313	1,159	717	1,177	1,650
勤続20～24年	1,267	1,058	898	1,743	525	462	487	1,239	421	390	435	548
25～29年	1,395	1,106	1,458	1,854	745	618	878	1,277	610	527	723	746
30～34年	1,794	1,658	1,662	2,081	928	850	832	1,231	814	645	794	1,157
35年以上	2,173	1,897	1,947	2,493	1,954	1,497	1,901	2,474	1,629	1,080	1,524	1,962

注：「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。

主な用語の定義

「常用労働者」

次の①又は②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か月以上の期間を定めて雇われている労働者

「パートタイム労働者」

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」

企業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週休日（日曜日、土曜日などの会社指定の休日）及び週休日以外の休日（国民の祝日・休日、年末年始、夏季休暇、会社記念日などで会社の休日とされている日）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。

「年次有給休暇の計画的付与制度」

労使協定により前もって休暇取得日を割り振る制度をいう。

なお、平成31年4月から全ての企業において、年10日以上の子年次有給休暇が付与される労働者（管理監督者を含む。）に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられた。

「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週間単位の子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以下の（ア）～（ウ）の制度をいう。

（ア）「事業場外みなし労働時間制」

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、又は労使協定等により、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。

（イ）「専門業務型裁量労働制」

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、あらかじ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。

（ウ）「企画業務型裁量労働制」

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。

「勤務間インターバル制度」

労働者の健康確保などを目的として、実際の終業時刻から始業時刻までの間隔を一定時間以上空ける制度をいう。なお、実際の終業時刻から始業時刻までの具体的な時間数を定めていない場合は、該当しない。

「中小企業該当区分」

労働基準法における法定割増賃金率の引上げ関係の猶予対象となっていた中小企業に該当するか否かの区分をいう。

（参考）労働基準法における法定割増賃金率の引上げ関係の猶予対象となる中小企業の範囲

業種	資本金の額 又は 出資の総額		常時使用する 労働者数(※)
小 売 業	5,000万円以下	又は	50人以下
サ ー ビ ス 業	5,000万円以下		100人以下
卸 売 業	1億円以下		100人以下
上記以外の業種	3億円以下		300人以下

（例）製造業（左表「上記以外の業種」）の場合

資本金	労働者数	中小企業 or 大企業
1億円	100人	中小企業
1億円	500人	中小企業
5億円	100人	中小企業
5億円	500人	大企業

※常時使用する労働者数は、常態として使用される労働者数であり、臨時的に雇い入れた場合や、臨時的に欠員を生じた場合については、常時使用する労働者数に変動が生じたものとしなない。パート・アルバイトであっても、臨時的に雇い入れられた場合でなければ、常時使用する労働者数に含む。

「時間外労働」

法定労働時間（1日8時間、1週40時間）を超えて労働させることをいう。

「時間外労働の割増賃金率」

時間外労働の割増賃金率は、25%以上（1か月60時間を超える時間外労働に係るものを除く）とされている。（労働基準法第37条第1項）

「1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率」

月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率は50%以上とされている。

なお、中小企業については適用が猶予されていたが、令和5年4月1日から適用になった。

「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。ただし、年金を一時金として受け取ることができる場合を含む。

「中小企業退職金共済制度」

中小企業退職金共済法に基づき企業が退職金の支給を目的に勤労者退職金共済機構と契約を結び、退職金の原資の積立て事務を委託する制度をいう。

「特定退職金共済制度」

企業又は個人事業主が地域の所得税法に定める特定退職金共済団体（商工会議所、商工会連合会等）と契約を結び、退職金原資を定期的に預け、管理・運用してもらう仕組みをいう。

「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給付（年金）制度をいう。この調査では代行部分を除いた上乗せ給付部分についてのみ対象としている。

「確定給付企業年金」

加入した期間などに基づいてあらかじめ給付額が定められている企業年金制度をいう。規約型（労使合意の年金規約に基づき外部機関で積立）と基金型（厚生年金の代行のない基金）があり、確定給付型の企業年金について、受給権保護等を図る観点から、積立義務、受託者責任の明確化、情報開示といったルールを定めた上で、労使合意に基づき、柔軟な制度設計が可能となるよう必要な措置が講じられている。

「CBP（キャッシュ・バランス・プラン）」

労働者ごとに仮想個人口座を設け、その口座に一定のルールに基づいて持分付与額（元金相当部分）を累積していくとともに、一定の再評価率に基づく再評価額（利息相当部分）を付与し、支払い開始時までには積み立てた元利合計額を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年金制度をいう。対象者により企業型と個人型（iDeCo（イデコ））に分かれるが、この調査では企業型のみ対象としている。