

2 正規従業員の労働条件（環境）

(1) 労働時間

① 所定内

正規従業員の1ヵ月あたりの所定内労働時間について、業種別に示したものが図2-1-1、規模別に示したものが図2-1-2である。

「全体」では、「160～170時間未満」が42.7%と最も高く、次いで、「150～160時間未満」が30.7%、「170～180時間未満」が18.3%と続く。

業種別にみると、「160～170時間未満」が最も高いのは、「卸売業、小売業」で63.6%である。また、「製造業」では、「150～160時間未満」が4割を上回り、最も高い。一方で、「180時間以上」が高いのは、「運輸業、郵便業」で、「全体」の3.4%と比べて26.7%と突出して高い。「170～180時間未満」が最も高いのは「建設業」で、43.8%であった。

規模別にみると、「100人以上」で「150～160時間未満」が48.5%と最も高く、「50～99人」では、「160～170時間未満」が54.3%と最も高い。

図2-1-1 1ヵ月あたりの所定内労働時間（業種別）

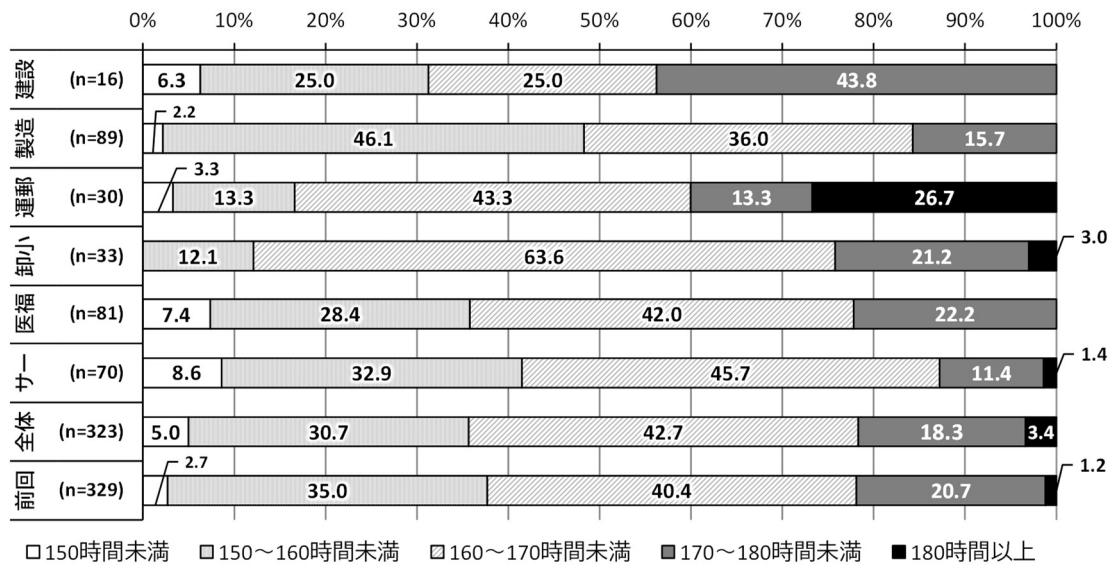
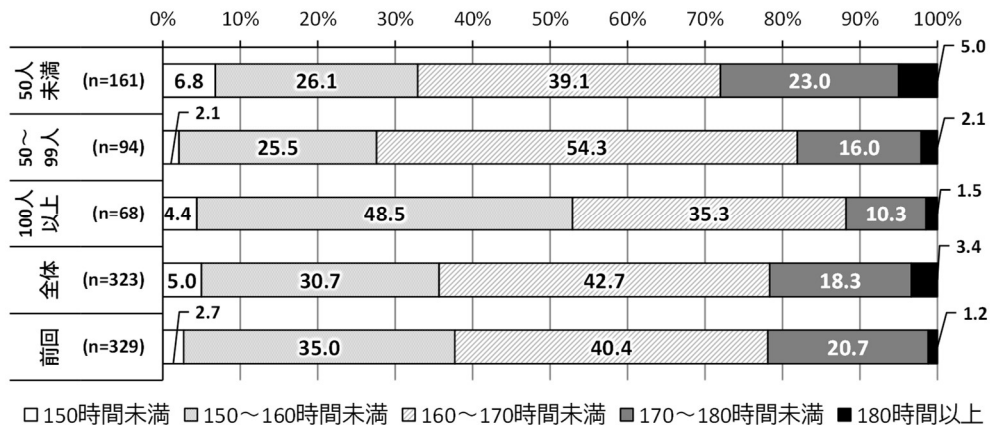


図2-1-2 1ヵ月あたりの所定内労働時間（規模別）



② 所定外

正規従業員の1ヵ月あたり所定外労働時間の平均について、業種別に示したものが図2-2-1、規模別に示したものが図2-2-2である。

「全体」をみると、「10～20時間未満」が38.9%と最も高く、以下、時間数が少ないほど割合が高い。

業種別にみると、「10時間未満」が最も高いのは、「医療、福祉」で、55.6%であった。「20～30時間未満」では、「建設業」が37.5%と最も高い。「30時間以上」（「30～40時間未満」と「40時間以上」の合計）の所定外労働時間の事業所の割合は、「運輸、郵便業」で34.4%と、突出して高かった。

規模別にみると、規模が大きくなるにつれ、所定外労働時間が長い事業所の割合が高くなる一方で、「40時間以上」は「50人未満」で最も高い。

図2-2-1 1ヵ月あたりの所定外労働時間（業種別）

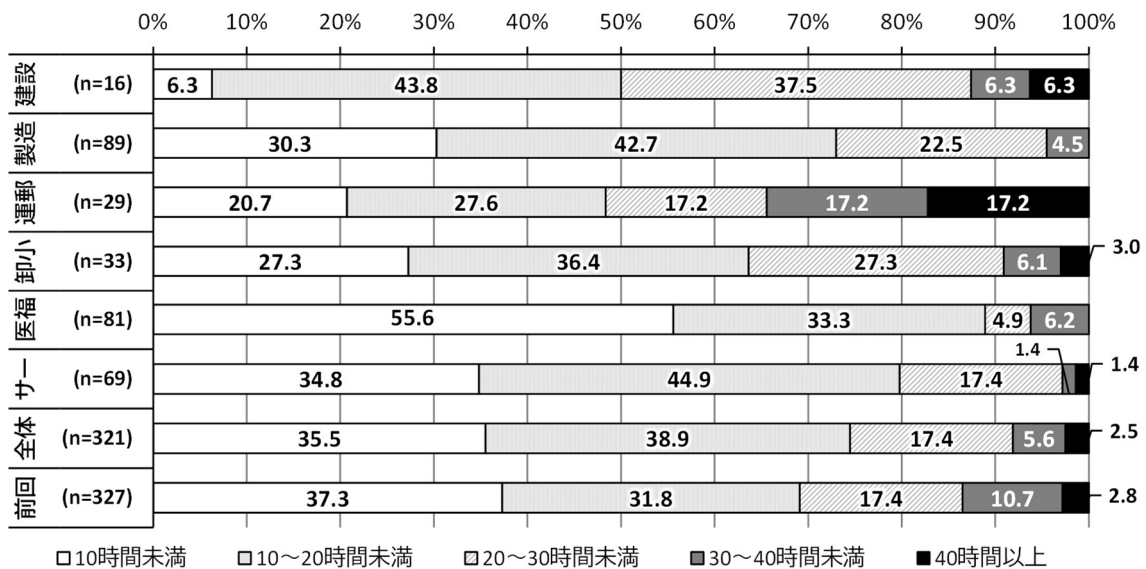
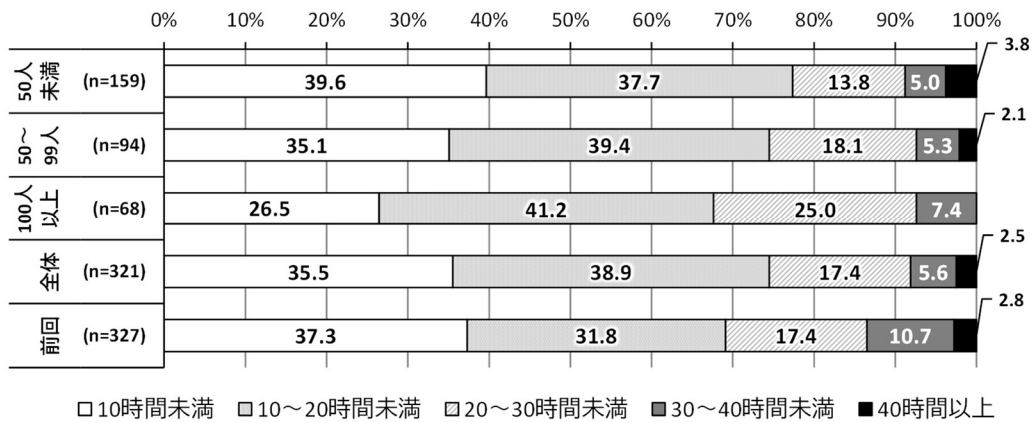


図2-2-2 1ヵ月あたりの所定外労働時間（規模別）



(2) 勤務形態

正規従業員の勤務形態を業種別に示したものが図2-3-1、規模別に示したのが図2-3-2である。

「全体」では、「定時制」が65.2%、「シフト制」が42.3%と突出して高い。また、「在宅勤務(テレワーク)」は11.6%となり、前回調査から5.0ポイント低下している。

業種別にみると、「建設業」、「製造業」では、「定時制」が9割以上と突出して高い。「医療、福祉」では、「シフト制」が78.2%と突出して高く、「卸売業、小売業」が56.3%と、次いで高い。「サービス業」と「製造業」では「在宅勤務(テレワーク)」がそれぞれ20.9%、19.0%、「運輸業、郵便業」では、「交代制」が33.3%と、「全体」と比べて高くなっている。

規模別にみると、どの規模の事業所も「定時制」と「シフト制」が突出して高い。また、「100人以上」では、「在宅勤務(テレワーク)」が25.8%、「交代制」が28.8%と「全体」に比べて高い。

図2-3-1 勤務形態(業種別)【複数回答】

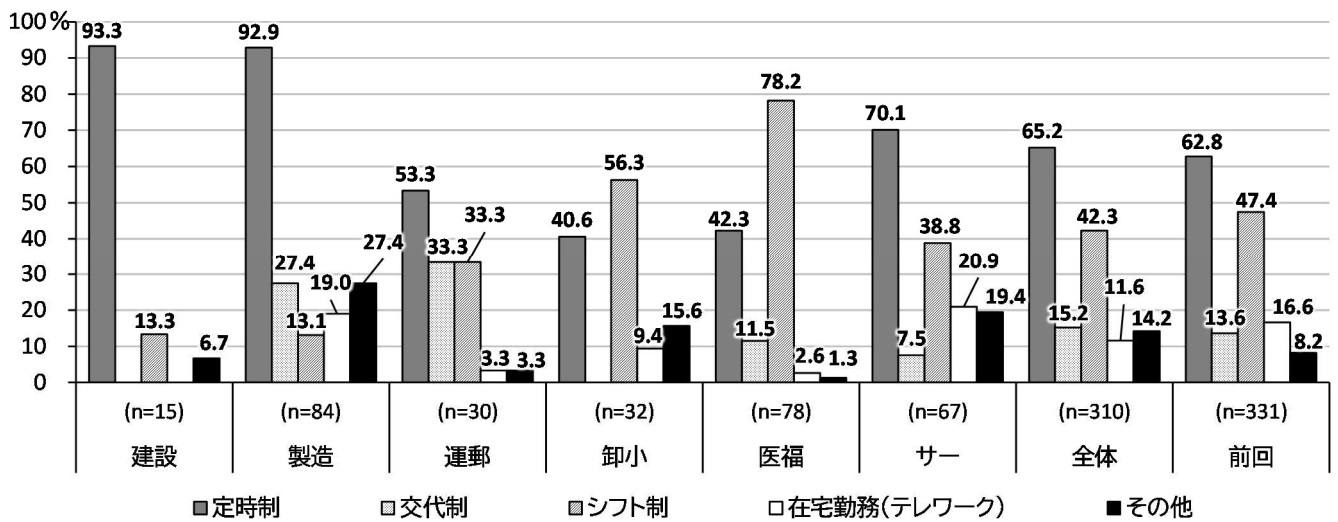
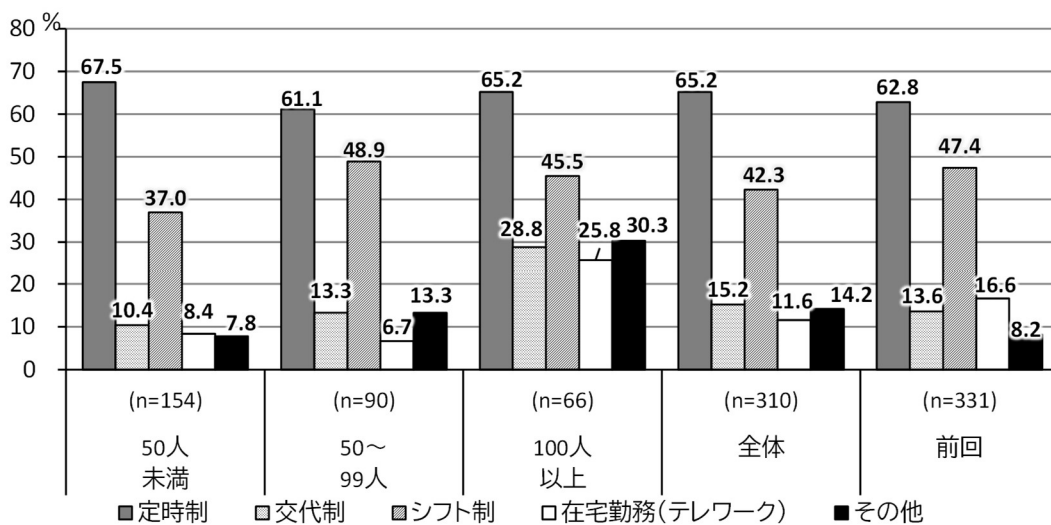


図2-3-2 勤務形態(規模別)【複数回答】



(3) 週休制

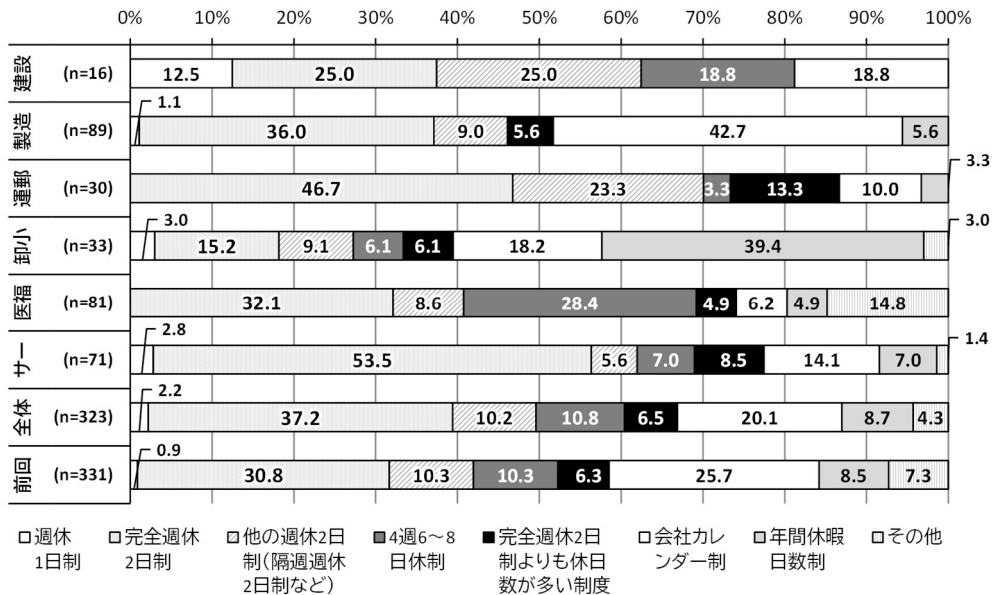
正規従業員の週休制について業種別に示したものが図2-4-1、規模別に示したものが図2-4-2である。

「全体」では、「完全週休2日制」が37.2%と最も高く、前回調査から6.4ポイント上昇している。次いで、「会社カレンダー制」が20.1%、「4週6~8休制」、「他の週休2日制(隔週週休2日制など)」(以下、「他の週休2日制」とする)と続く。

業種別にみると、「完全週休2日制」は、「サービス業」で53.5%、「運輸業,郵便業」で46.7%と「全体」と比べて高い。「会社カレンダー制」は、「製造業」で最も高く、42.7%となった。「年間休暇日数制」は、「卸売業,小売業」で39.4%と突出して高く、「4週6~8休制」は、「医療,福祉」が28.4%と高い。

規模別にみると、規模にかかわらず3割以上の事業所が「完全週休2日制」と回答した。「4週6~8休制」は、規模が大きいほど高い。

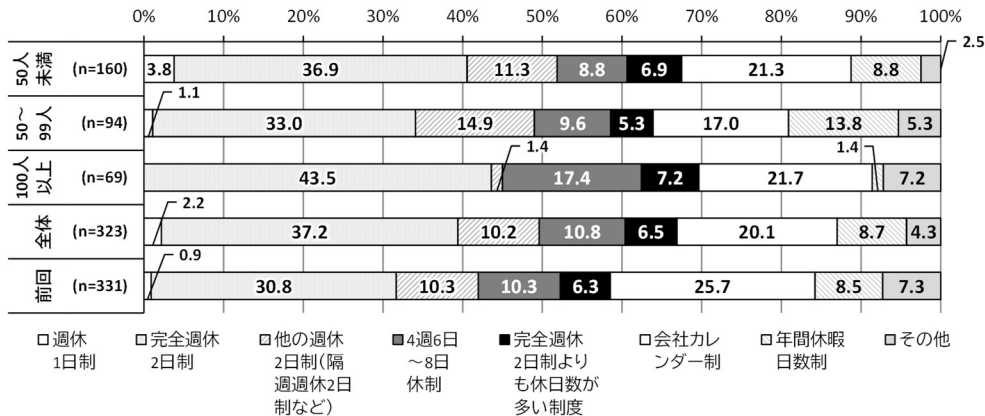
図2-4-1 週休制(業種別)



※「その他」の主な回答：() は回答数。

月休み9日間(7)、年間休日制(2)、週休2日制+シフト制(1)、変形労働(シフト制)(1)、年間休暇日数制(1)、完全週休3日制(1)など

図2-4-2 週休制(規模別)



(4) 従業員1人あたりの年次有給休暇の取得日数【令和4年度実績】

正規従業員1人あたりの年次有給休暇の取得日数について、業種別に示したものが、図2-5-1、規模別に示したものが図2-5-2である。

「全体」では、「5～9日」が45.8%と最も高くなったが、前回調査よりも7.6ポイント低下している。以下、「10～14日」が35.2%、「15日以上」が17.1%と続き、“10日以上”の年次有給休暇の取得日数が前回調査よりも7.8ポイント上昇した。

業種別にみると、「卸売業、小売業」では、「5～9日」が「全体」と比べて高く、8割を上回る。「製造業」では、「10～14日」が5割を超え、「運輸業、郵便業」では、「15日以上」が4割を超える結果となった。

規模別にみると、規模が大きくなるにつれ、“10日以上”の割合が高い。「100人以上」では、「15日以上」が23.2%となった一方で、「50人未満」では、「5～9日」が半数以上を占めた。

図2-5-1 従業員1人あたりの年次有給休暇の取得日数（業種別）

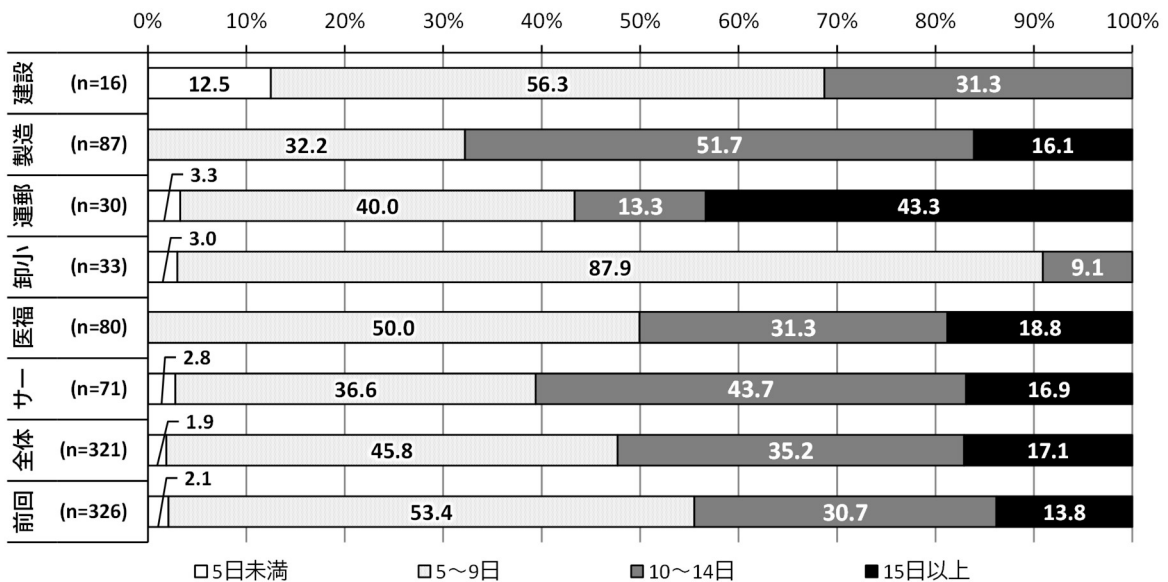
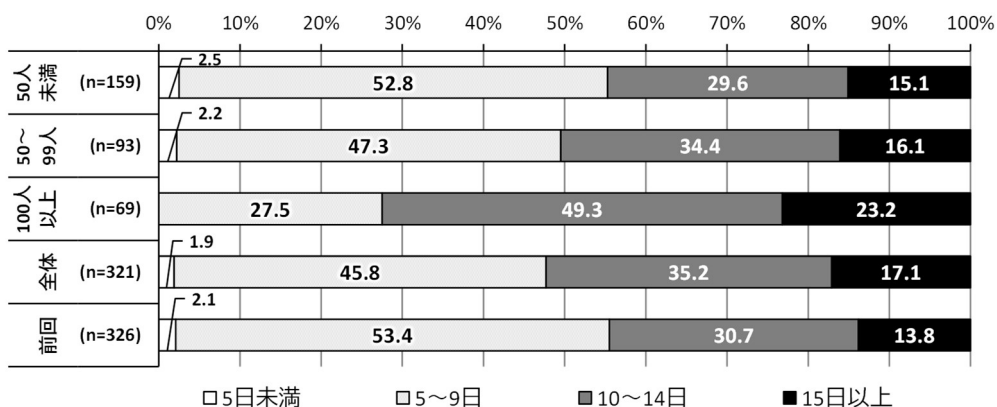


図2-5-2 従業員1人あたりの年次有給休暇の取得日数（規模別）



(5) 夏期休暇の日数【規程に基づく日数】

正規従業員の夏期休暇の日数について業種別に示したものが図2-6-1、規模別に示したものが図2-6-2である。

「全体」をみると、「なし」と「3~4日」が31.8%と最も高く、「5日」が16.2%、「6日以上」が13.7%と続く。

業種別にみると、「建設業」では、「3~4日」が60.0%と突出して高い。「製造業」では、“5日以上”（「5日」と「6日以上」の合計）の割合が44.3%、「サービス業」では32.4%と「全体」と比べて高い。一方で、「卸売業,小売業」では、「なし」が57.6%、「運輸業,郵便業」では、46.7%と、「全体」と比べて高い。

規模別にみると、規模にかかわらず、「なし」が約3割を占めている。「100人以上」では“5日以上”の割合が37.7%と、他に比べて高い。

図2-6-1 夏期休暇の日数（業種別）

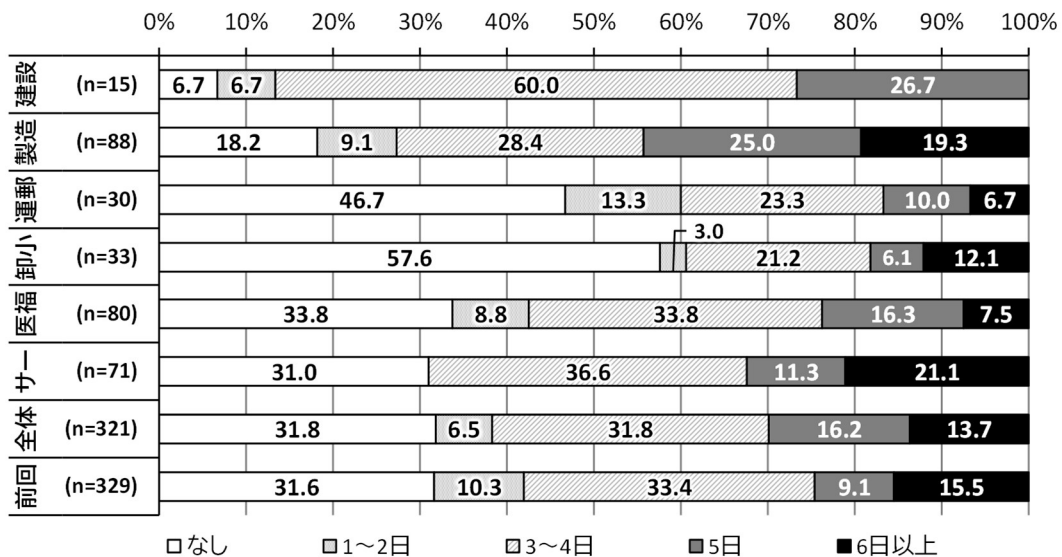
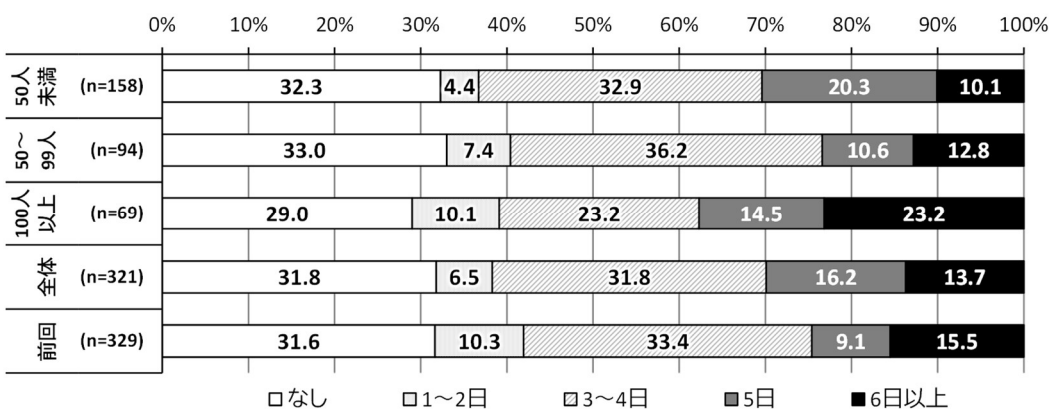


図2-6-2 夏期休暇の日数（規模別）



(6) 育児休業に関する社内制度

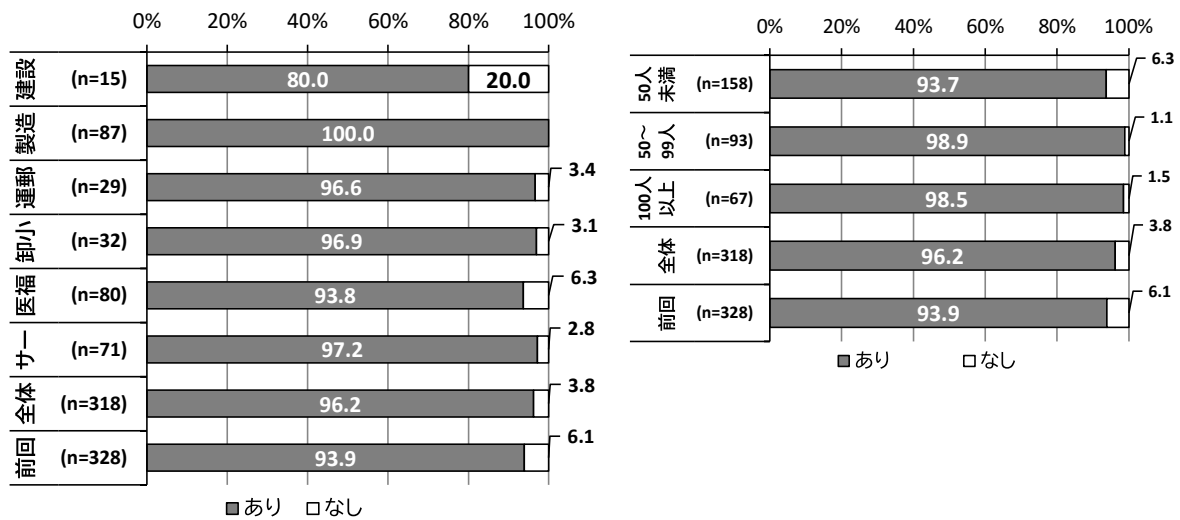
① 制度の有無

育児休業に関する社内制度の有無について示したものが、図2-7である。

「全体」では、「制度あり」が96.2%（306事業所）であり、前回調査よりも2.3ポイント上昇した。

業種別にみると、業種にかかわらず、「制度あり」が8割以上である。また、規模別にみると、いずれの規模でも9割を超えている。

図2-7 育児休業制度の有無（業種別・規模別）

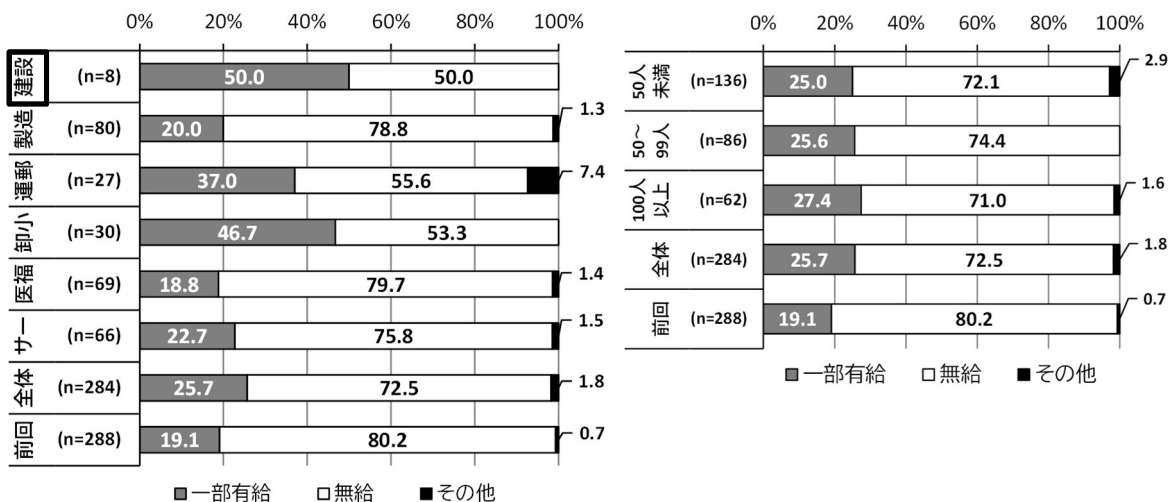


② 制度の種類

「制度あり」と回答した306事業所を対象として、制度の種類を示したものが、図2-8である（この間に無回答の22事業所を除く。）。

「全体」では、「無給」が72.5%、「一部有給」が25.7%である。業種別にみると、「一部有給」が、「建設業」で50.0%、「卸売業、小売業」で46.7%と「全体」と比べて高い。規模別にみると、「一部有給」は、「100人以上」で27.4%と最も高い。

図2-8 育児休業制度の種類（業種別・規模別）



③ 制度の利用実績

育児休業に関する社内制度の男性の利用実績について業種別に示したものが図2-9-1、規模別に示したものが図2-9-2である。

「全体」では、男性について「利用あり」と回答した事業所は 27.8% (89 事業所) であり、前回調査に対して 10.5 ポイント上昇した。「利用なし」は 39.7%、「対象者なし」は 28.4% である。

業種別にみると、「利用あり」は、「製造業」で 46.6% と 6 業種で最も高く、以下、「建設業」で 26.7%、「サービス業」で 22.5% の順で高い。一方で、「利用なし」は、「運輸業, 郵便業」で 50.0%、「建設業」で 46.7%、「医療, 福祉」で 43.8%、「サービス業」で 43.7% と 4 割を超えている。

規模別にみると、規模が大きいほど「利用あり」の割合が高く、「100 人以上」では 51.5% の事業所で男性の育児休業の利用があった。「利用なし」は、「50 人未満」、「50~99 人」で 4 割を超える。なお、「対象者なし」、「制度なし」は、規模が小さいほど割合が高い。

図2-9-1 育児休業制度の男性の利用実績（業種別）

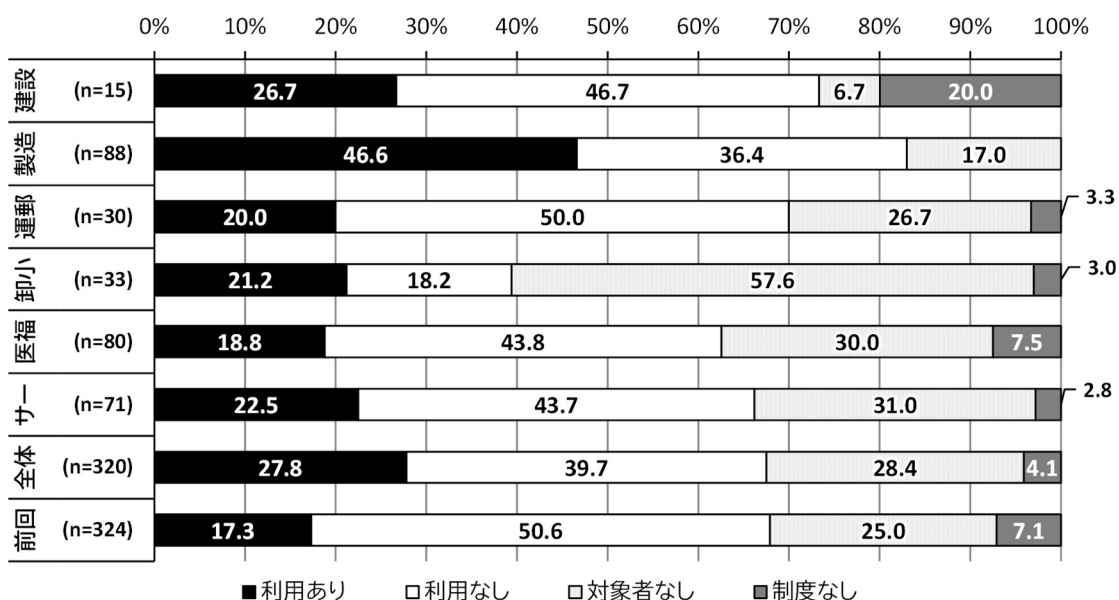
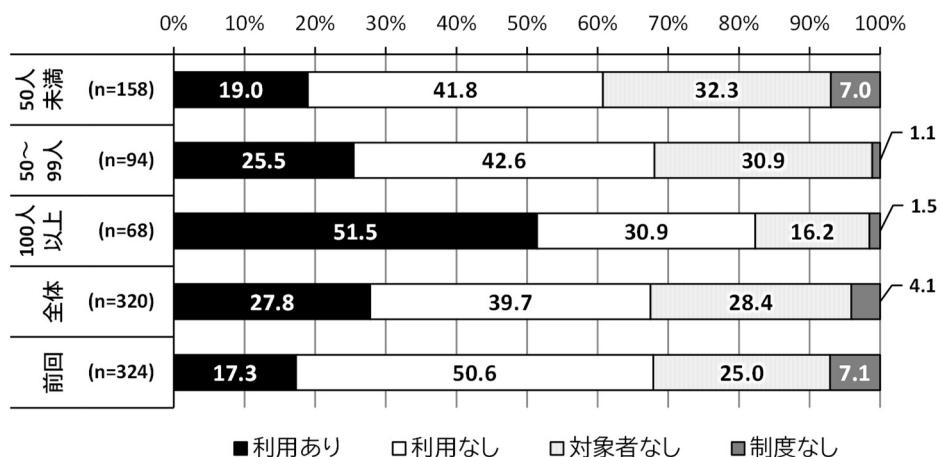


図2-9-2 育児休業制度の男性の利用実績（規模別）



育児休業に関する社内制度の女性の利用実績について業種別に示したものが図2-9-3、規模別に示したものが図2-9-4である。

「全体」をみると、女性について「利用あり」と回答した事業所は 51.9% (167 事業所)、「利用なし」は 18.3%、「対象者なし」は 26.1%である。

業種別にみると、「利用あり」は、「医療、福祉」で 66.3%と「全体」と比べて高い。「建設業」、「運輸業、郵便業」、「小売業、卸売業」の3業種では約3割と「全体」より低い。いずれの業種においても男性より高い。一方で、「利用なし」は「運輸業、郵便業」で 36.7%、「建設業」で 33.3%であり、「全体」と比べて高い。「建設業」では、「制度なし」と回答した事業所の割合が 20.0%と高い。

規模別にみると、規模が大きいほど「利用あり」の割合が高く、「100人以上」では 82.6%である。また、「利用なし」は、いずれも 3割未満と低い。なお、「対象者なし」は規模が小さいほど高い。

図2-9-3 育児休業制度の女性の利用実績（業種別）

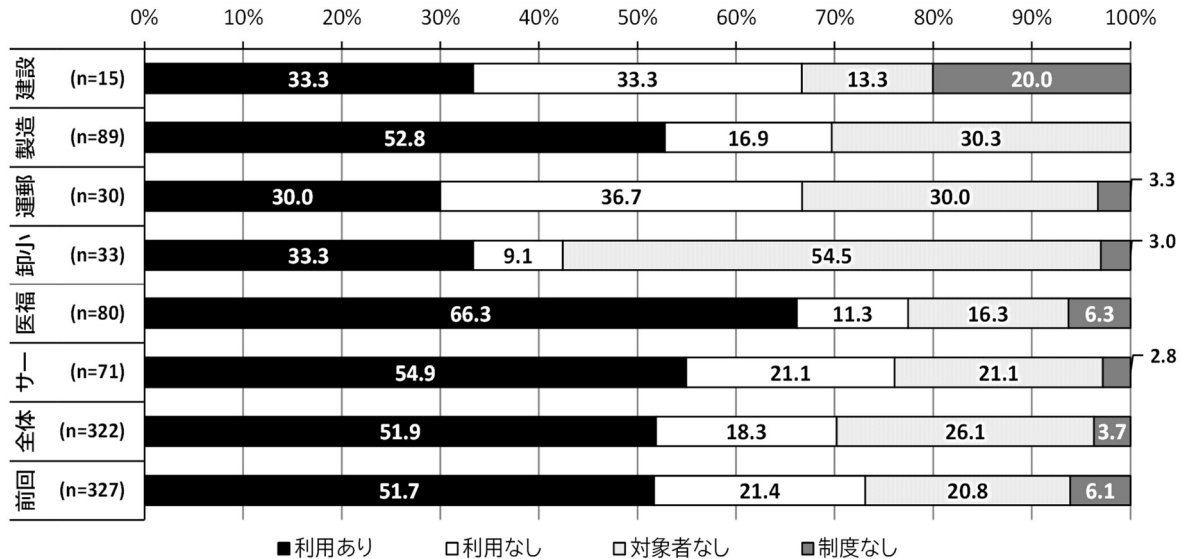
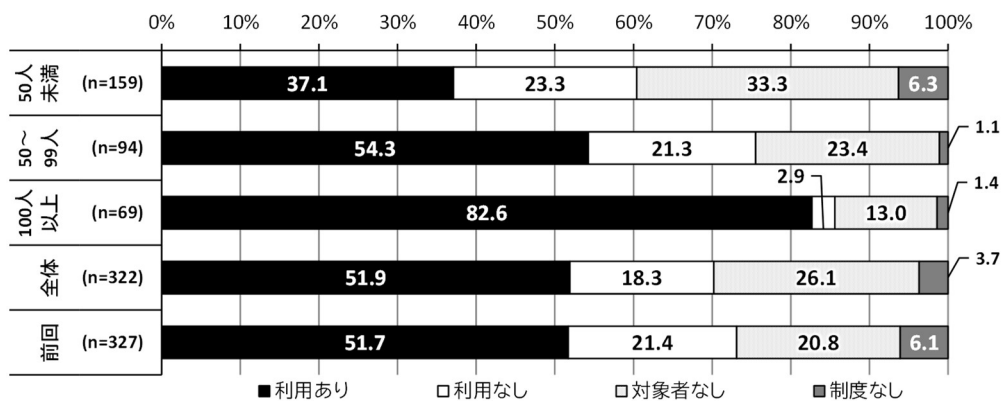


図2-9-4 育児休業制度の女性の利用実績（規模別）



(7) 介護休業に関する社内制度

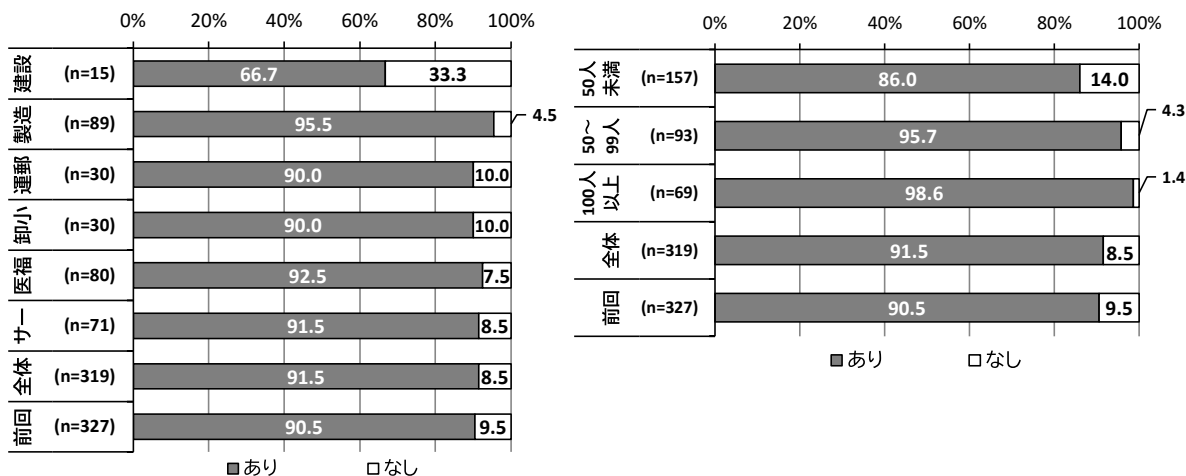
① 制度の有無

介護休業に関する社内制度の有無について示したものが図2-10である。

「全体」では、「制度あり」と回答した事業所は 91.5% (292 事業所) であり、前回調査より 1.0 ポイント上昇した。

業種別にみると、「建設業」以外では、9 割以上の事業所が「制度あり」と回答した。「建設業」では、「制度なし」と回答した事業所の割合が 33.3%と、3 割を超える。規模別にみると、規模が大きいほど「制度あり」の割合が高く、「100 人以上」では 98.6%である。

図2-10 介護休業制度の有無(業種別・規模別)



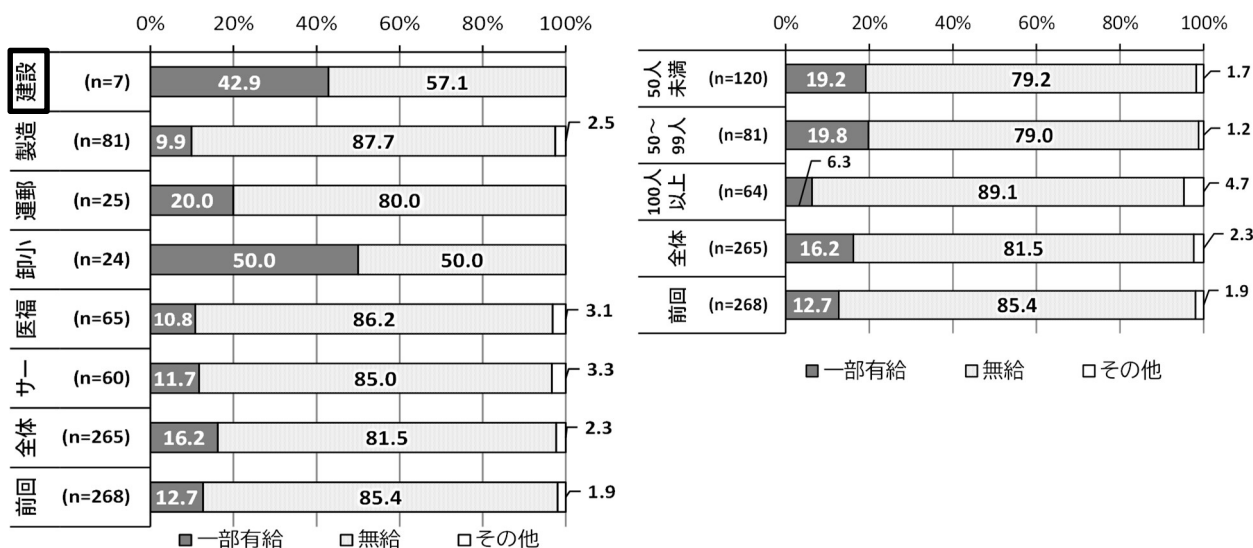
② 制度の種類

「制度あり」と回答した 292 事業所を対象として、制度の種類について示したものが図2-11である(この間に無回答の 27 事業所を除く。)

「全体」では、「無給」が 81.5%、「一部有給」が 16.2%である。

業種別にみると、「一部有給」は、「卸売業、小売業」で 50.0%と最も高い。規模別にみると、「一部有給」は、「50 人未満」「50~99 人」で約 2 割、「100 人以上」で 6.3%である。

図2-11 介護休業制度の種類(業種別・規模別)



③ 制度の利用実績

介護休業に関わる社内制度の男性の利用実績について、業種別に示したものが図2-12-1、規模別に示したものが図2-12-2である。

「全体」では、男性について「利用あり」と回答した事業所は8.8%（28事業所）、「利用なし」が51.4%、「対象者なし」が32.0%であり、前回調査とほぼ同様の結果であった。

業種別にみると、「利用あり」は「製造業」で14.6%と最も高く、次いで「運輸業、郵便業」で10.3%である。その他の4業種では1割未満である。また、「利用なし」は、「卸売業、小売業」で32.3%と「全体」と比べて低い。「制度なし」は、「建設業」で33.3%と突出して高く、その他の業種では1割未満であった。

規模別にみると、「利用あり」は、「100人以上」で17.4%と突出して高い。一方で、規模にかかわらず半数以上の事業所で「利用なし」となった。なお、「対象者なし」、「制度なし」は規模が小さいほど高い。

図2-12-1 介護休業制度の男性の利用実績（業種別）

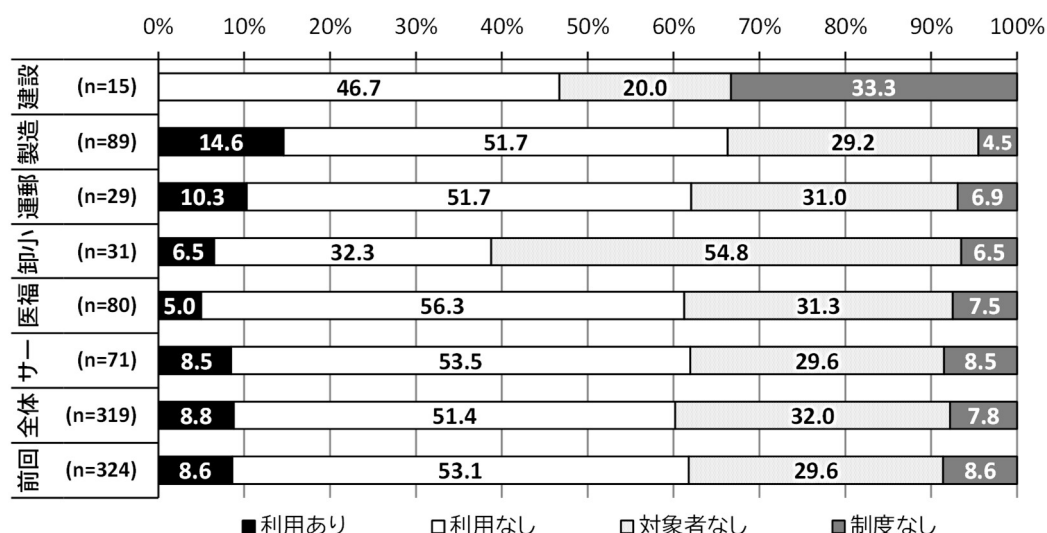
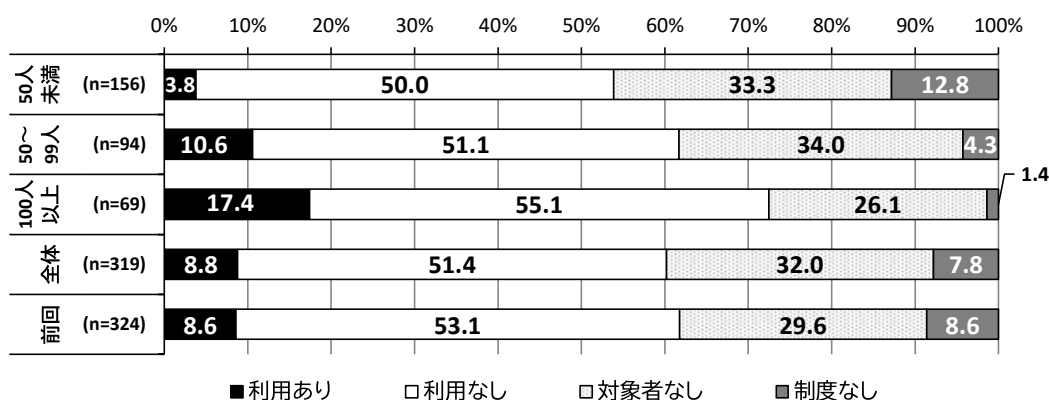


図2-12-2 介護休業制度の男性の利用実績（規模別）



介護休業に関わる社内制度の女性の利用実績について、業種別に示したものが図2-12-3、規模別に示したものが図2-12-4である。

「全体」では、女性について「利用あり」と回答した事業所は7.6%（24事業所）、「利用なし」が50.8%である。「対象者なし」は33.8%である。

業種別にみると、「利用あり」は、「医療、福祉」で13.8%と6業種で最も高く、その他の5業種は1割以下となった。「利用なし」は、「卸売業、小売業」で「全体」と比べて低く25.8%、その他の5業種は約半数を占める。

規模別にみると、「利用あり」は、「100人以上」で18.8%と高く、「50人未満」「50~99人」では1割未満に留まった。また、規模にかかわらず約半数の事業所で「利用なし」となった。なお、「対象者なし」、「制度なし」は規模が小さいほど高い。

図2-12-3 介護休業制度の女性の利用実績（業種別）

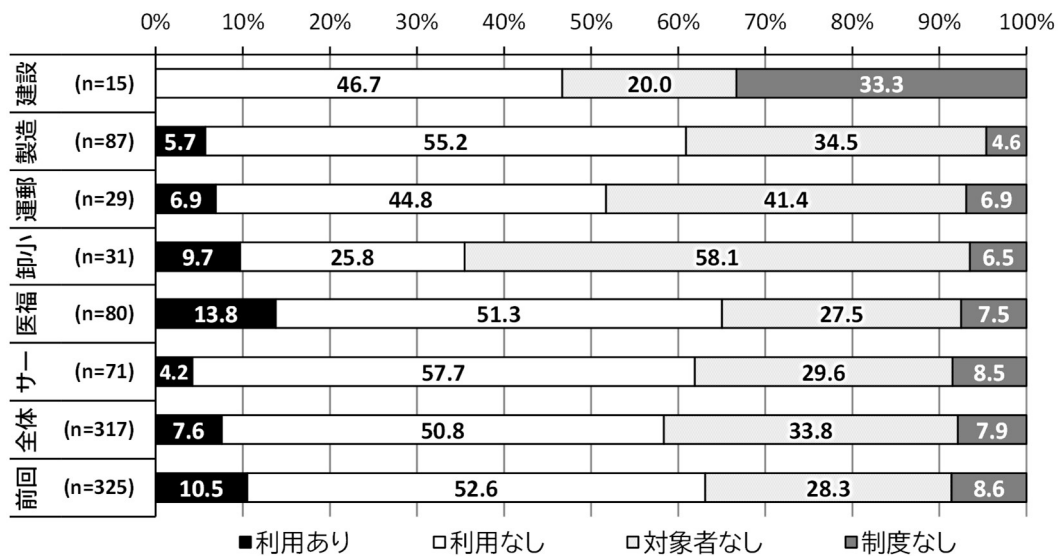
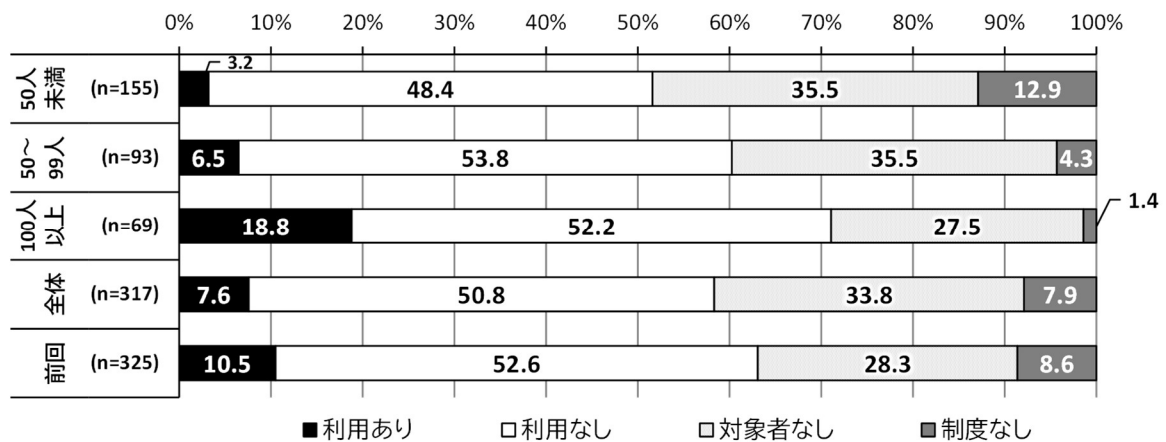


図2-12-4 介護休業制度の女性の利用実績（規模別）



3 正規従業員の賃金等

(1) 正規従業員の月額初任給(規程に基づくもの)

① 事務職

正規従業員の事務職の平均初任給について業種別に示したものが表3-1-1、規模別に示したものが表3-1-2である。

「全体」では、平均初任給は「大学院卒」が210,969円と最も高く、以下、「大学卒」「短大・高専卒」「高校卒」の順となっている。

業種別にみると、平均初任給が最も高いのは、「大学院卒」では「サービス業」の218,667円であり、「大学卒」、「短大・高専卒」、「高校卒」では「運輸業,郵便業」である。また、「運輸業,郵便業」、「サービス業」では、いずれの最終学歴についても、平均初任給額が「全体」を上回っている。

規模別にみると、「大学卒」では、「50~99人」で210,249円と最も高く、その他の最終学歴では、「100人以上」が最も高額となっている。

表3-1-1 事務職の月額平均初任給(業種別)

| 上段:平均賃金(円) 下段:回答事業所数 | 大学院卒 | 大学卒 | 短大・高専卒 | 高校卒 |
|-------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 建設 | 211,600 10 | 207,725 9 | 193,250 9 | 181,110 9 |
| 製造 | 210,258 39 | 206,255 50 | 187,110 48 | 183,790 50 |
| 運郵 | 211,222 16 | 207,911 18 | 200,252 17 | 187,460 16 |
| 卸小 | 196,983 20 | 206,723 25 | 189,766 23 | 181,399 25 |
| 医福 | 213,727 38 | 198,762 44 | 187,962 40 | 181,594 50 |
| サー | 218,667 22 | 207,110 33 | 190,942 25 | 184,060 30 |
| 全体 | 210,969 148 | 205,240 182 | 190,268 165 | 182,704 183 |
| 前回 | 212,297 121 | 200,565 176 | 181,838 145 | 171,198 139 |

表3-1-2 事務職の月額平均初任給(規模別)

| 上段:平均賃金(円) 下段:回答事業所数 | 大学院卒 | 大学卒 | 短大・高専卒 | 高校卒 |
|-------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 50人未満 | 210,080 76 | 201,319 87 | 190,262 79 | 183,599 92 |
| 50~99人 | 211,993 48 | 210,249 61 | 188,654 55 | 179,789 56 |
| 100人以上 | 213,000 24 | 206,924 34 | 193,286 31 | 184,726 35 |
| 全体 | 210,969 148 | 205,240 182 | 190,268 165 | 182,704 183 |
| 前回 | 212,297 121 | 200,565 176 | 181,838 145 | 171,198 139 |

② その他の職

正規従業員の事務職以外の主要な職種の平均初任給について業種別に示したものが表3-1-3、規模別に示したものが表3-1-4である。

「全体」では、初任給に学歴に関する規程がある場合、「大学院卒」が 226,506 円と最も高く、以下、「大学卒」、「短大・高専卒」、「高校卒」の順となっている。

業種別・職種別にみると、「製造業」、「運輸業、郵便業」、「サービス業」の「現場作業員」では、「大学院卒」、「大学卒」で「全体」よりも高い。「製造業」の「生産・製造業務従事者」、「サービス業」の「幼稚園教員・教員」でも、「大学院卒」、「大学卒」で「全体」よりも高い。また、「医療、福祉」の「看護師・准看護職」では、データ数の少ない「高校卒」を除けば、全ての最終学歴で、「全体」よりも高い。一方で、「卸売業、小売業」の「営業職」、「医療、福祉」の「指導員・生活支援員」、「保育士・保育教諭」、「サービス業」の「保育士・保育教諭」では、すべての最終学歴で「全体」を下回った。

規模別・職種別では、回答サンプル数が少ないため、「現場作業員」に限ってみると、「大学院卒」、「大学卒」は、「100人以上」「50未満」で「全体」を上回り、「短大・高専卒」では、「100人以上」のみ「全体」を上回る。

表3-1-3 その他の職の月額平均初任給(業種別)

| 上段:平均賃金(円) 下段:回答事業所数 | | 大学院卒 | 大学卒 | 短大・高専卒 | 高校卒 |
|-------------------------|------------|---------------|----------------|---------------|---------------|
| 製造業 | 技術職 | - | - | - | 185,292 |
| | | - | 2 | 1 | 3 |
| | 現場作業員 | 232,664 11 | 217,382 11 | 196,000 10 | 177,945 11 |
| | 生産・製造業務従事者 | 236,174 5 | 223,196 8 | 198,230 6 | 186,477 16 |
| | 総合職 | 232,577 3 | 215,743 3 | - 2 | - 2 |
| 運郵 | 運転士・乗務員 | - 2 | 233,333 3 | - 2 | 233,333 3 |
| | 現場作業員 | 240,000 3 | 223,000 3 | 193,500 3 | 181,000 3 |
| 卸小 | 営業職 | 211,000 7 | 207,389 9 | 182,184 8 | - 2 |
| | 販売職 | 222,667 3 | 219,667 3 | 203,167 3 | 195,167 3 |
| 医福 | 介護士・看護職 | 208,109 10 | 206,453 12 | 199,949 12 | 198,882 14 |
| | 看護師・准看護師 | 232,158 5 | 237,063 7 | 227,211 9 | - 2 |
| | 指導員・生活支援員 | 163,067 3 | 184,220 6 | 179,655 6 | 162,300 5 |
| | 保育士・保育教諭 | - 1 | 191,917 3 | 182,280 4 | - - |
| サー | 技術職・エンジニア | - 2 | 220,333 3 | 211,933 3 | - - |
| | 現場作業員 | 256,286 7 | 232,000 7 | 220,583 6 | 179,500 2 |
| | 保育士・保育教諭 | - 1 | 191,250 4 | 183,500 4 | - - |
| | 幼稚園教員・教員 | 254,736 3 | 233,424 5 | - 2 | - - |
| 全体 | | 226,506 79 | 216,135 112 | 201,288 99 | 192,339 86 |
| 前回 | | 218,118 77 | 207,286 110 | 196,881 96 | 180,425 90 |

※職種は、日本職業分類に従って分類した。

※各事業所規模の主要な職種のみ。「全体」は回答があった全職種を含む。

※回答数が少ない職種、最終学歴は秘匿した。

表3-1-4 その他の職の月額平均初任給(規模別)

| 上段:平均賃金(円) 下段:回答事業所数 | | 大学院卒 | 大学卒 | 短大・高専卒 | 高校卒 |
|-------------------------|--------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 営業職 | 50人未満 | 209,450 4 | 210,722 9 | 189,112 6 | 186,094 5 |
| | 50~90人 | 231,840 5 | 220,000 5 | 181,200 4 | - - |
| 生産・製造業務従事者 | 50人未満 | - - | - 2 | - 2 | 190,420 5 |
| | 50~90人 | 232,483 3 | 221,068 4 | 197,760 3 | 190,169 7 |
| | 100人以上 | - 2 | 223,767 3 | - 2 | 196,725 6 |
| 現場作業員 | 50人未満 | 233,108 6 | 219,775 6 | 198,892 6 | 184,275 6 |
| | 50~90人 | 219,933 3 | 210,167 3 | - 2 | 182,933 3 |
| | 100人以上 | 248,821 14 | 227,907 14 | 208,138 13 | 179,956 9 |
| 介護士・介護職 | 50人未満 | 214,833 3 | 214,833 3 | 214,833 3 | 214,833 3 |
| | 50~90人 | 196,318 5 | 194,588 5 | 187,978 5 | 189,979 7 |
| | 100人以上 | - 2 | 215,000 4 | 203,750 4 | 202,500 4 |
| 保育士・保育教諭 | 50人未満 | - 1 | 198,437 3 | 184,670 4 | - - |
| | 50~99人 | - 1 | 186,360 4 | 181,110 4 | - - |
| | 100人以上 | 225,708 126 | 214,524 181 | 202,736 166 | 190,744 155 |
| 指導員・生活支援員 | 50人未満 | 163,067 3 | 184,064 5 | 180,586 5 | 160,125 4 |
| 総合職 | 50人未満 | 216,933 4 | 210,558 4 | 189,167 3 | - 2 |
| 看護師・准看護師 | 100人以上 | 223,263 3 | 245,185 4 | 232,457 7 | 234,180 1 |
| 全体 | | 226,506 79 | 216,135 112 | 201,288 99 | 192,339 86 |
| 前回 | | 218,118 77 | 207,286 110 | 196,881 96 | 180,425 90 |

※職種は、日本標準職業分類に従って分類した。

※各事業所規模の主要な職種のみ。「全体」は回答があった全職種を含む。

※回答数が少ない職種、最終学歴は秘匿した。

「看護師・准看護師」「50~90人」「高校卒」は回答数は3だが、金額不明を含むため秘匿した。

(2) 直近のベースアップ

① ベースアップの有無

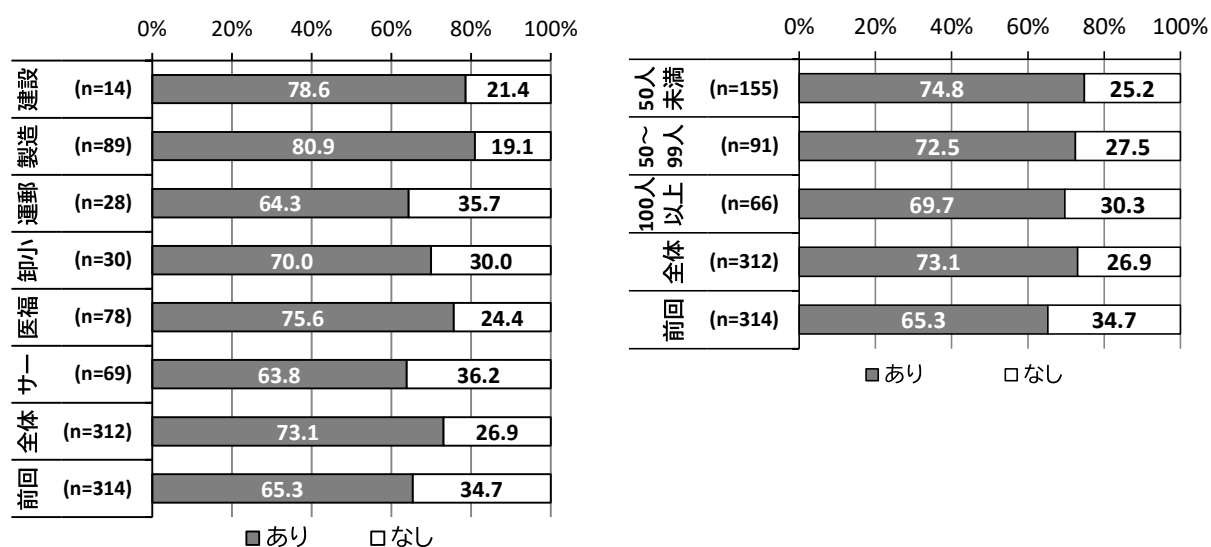
過去3年以内のベースアップの有無について示したものが図3-2である。

「全体」では、「あり」と回答したのは73.1% (228事業所) である。

業種別にみると、「製造業」、「建設業」、「医療、福祉」、「卸売業、小売業」で、「あり」が7割以上であるのに対して、「サービス業」、「運輸業、郵便業」では7割に満たなかった。

規模別にみると、事業所の規模にかかわらず、約7割の事業所が「あり」と回答した。

図3-2 ベースアップの有無(業種別・規模別)



② ベースアップの時期

過去3年以内にベースアップを実施した228事業所について、直近の実施時期を業種別に示したものが図3-3-1、規模別に示したものが図3-3-2である（この間に無回答の21事業所を除く。）。

「全体」では、「令和4年4月以降」にベースアップを実施したと回答した事業所が97.1%であった。

業種別にみると、すべての業種で、「令和4年4月以降」と回答した事業所の割合が最も高く、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「サービス業」では100%となっている。一方で、「令和4年4月以前」にベースアップを実施した事業所の割合が最も高いのは「建設業」であり、10.0%である。

規模別にみると、従業員「100人以上」の事業所では、令和4年3月以前（令和4年4月以降および時期不詳を除く）に実施した事業所の割合が高く、7.5%である。

図3-3-1 ベースアップの時期（業種別）

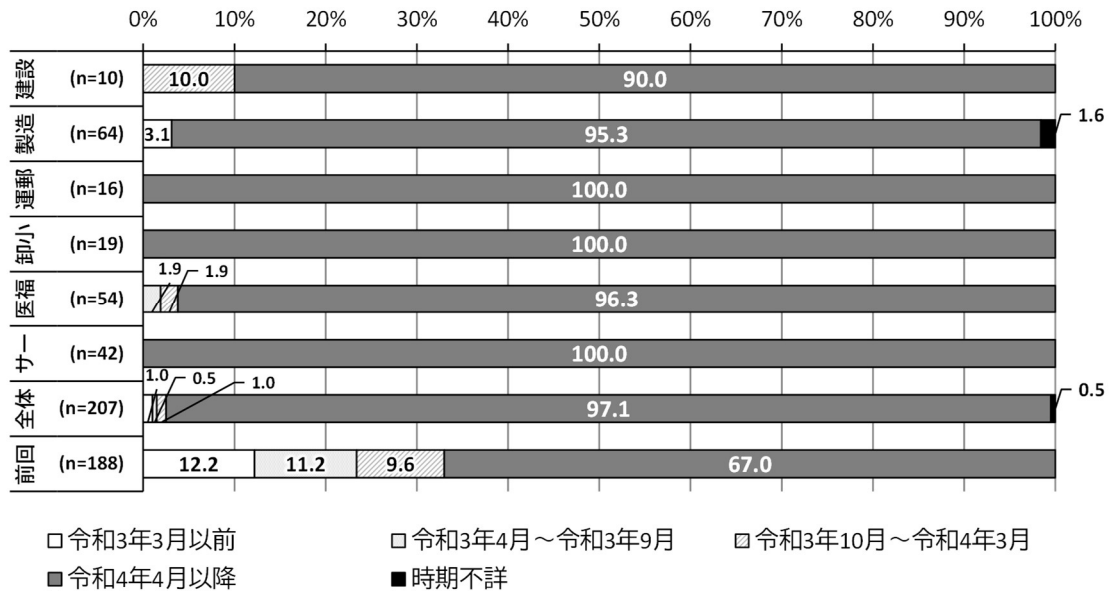
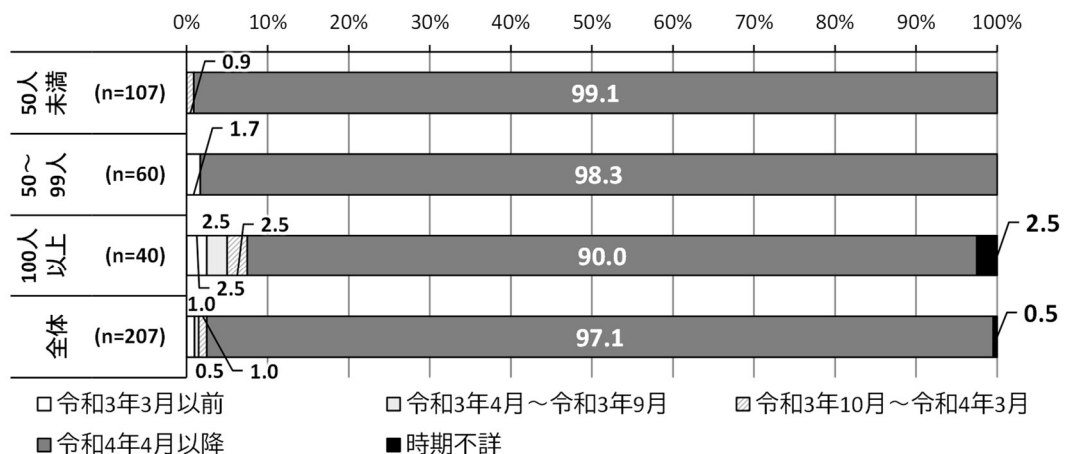


図3-3-2 ベースアップの時期（規模別）



③ ベースアップの上昇率

ベースアップを実施した 228 事業所の直近の昇給率について、業種別に示したものが図3-4-1、規模別に示したものが図3-4-2である(この間に無回答の60事業所を除く)。

「全体」をみると、「1~3%未満」が 49.4%と最も高く、続いて、「3~5%未満」が 20.2%、「5%以上」が 17.3%と続く。前回調査と比べ、「5%以上」の割合が 9.5ポイント上昇した。

業種別にみると、「建設業」では、上昇率が「3~5%未満」が 50.0%と突出して高い。また、「運輸業、郵便業」、「医療、福祉」では「5%以上」と回答した事業所が 25%を超えており、「全体」と比べて高い。一方、「サービス業」では、「5%以上」の割合が6業種中最も低く、8.8%であった。

規模別にみると、「50人未満」では、「3%以上」(「3~5%未満」と「5%以上」の合計)の割合が 46.1%と最も高く、「100人以上」では、「1%未満」が 18.5%と最も高い。

図3-4-1 ベースアップの上昇率(業種別)

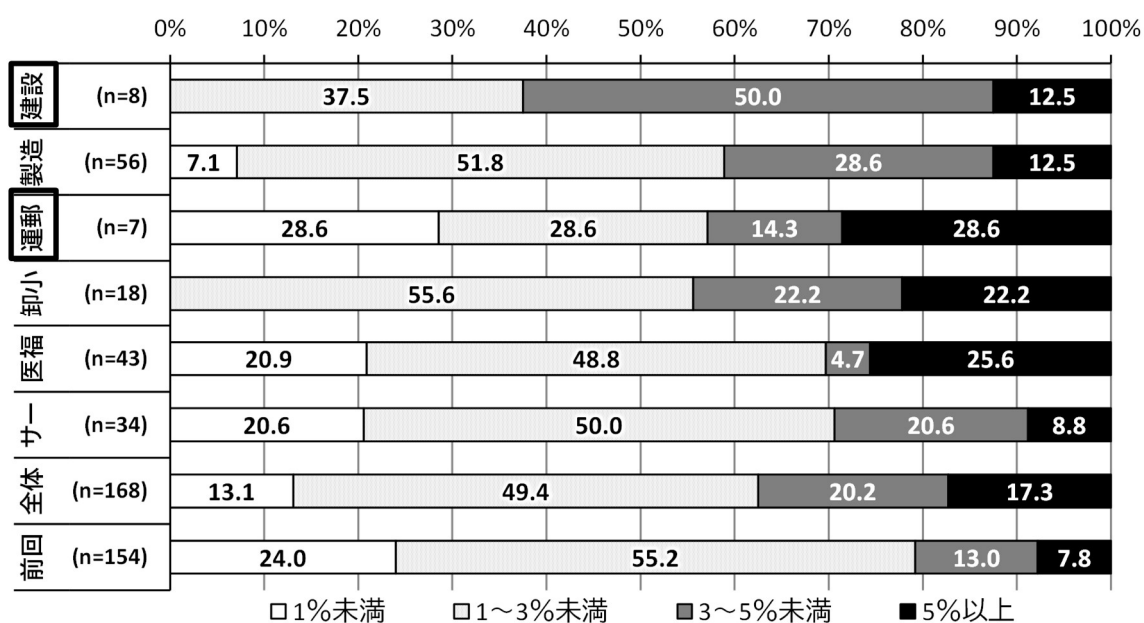
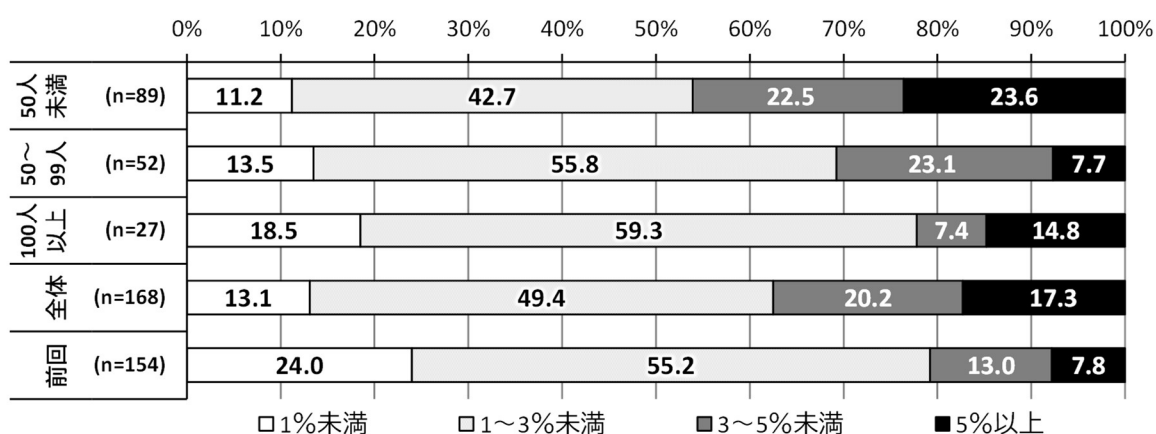


図3-4-2 ベースアップの上昇率(規模別)



(3) 賞与

① 賞与の有無

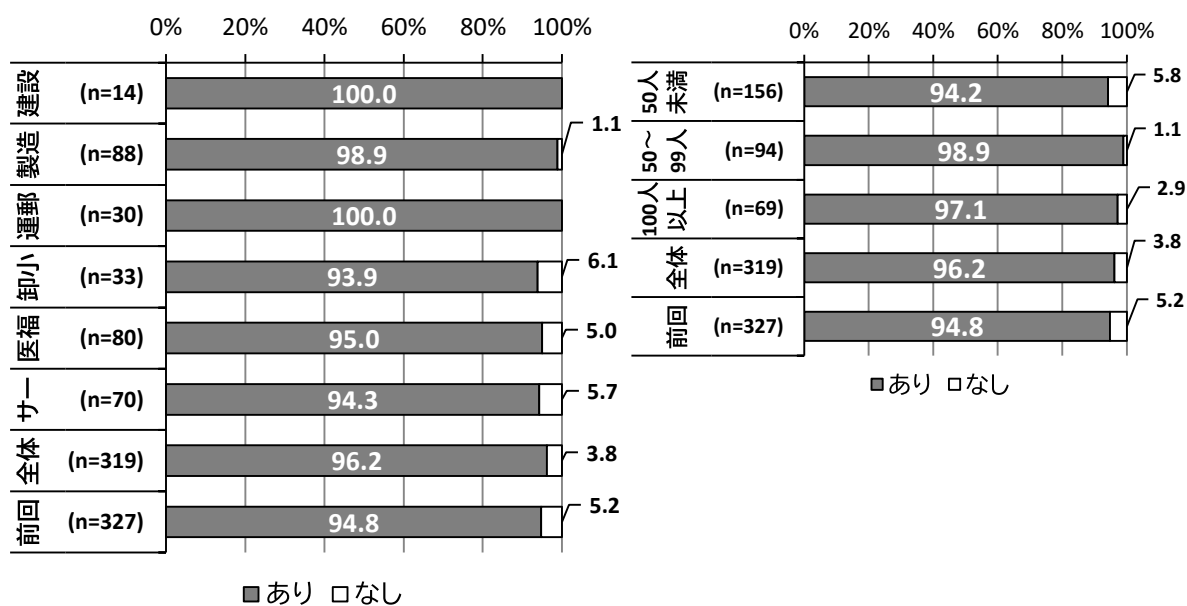
賞与の有無について示したものが図3-5である。

「全体」では、「あり」と回答したのは96.2%(307事業所)である。

業種別にみると、6業種すべてで、「あり」が9割を超えており、「建設業」、「運輸業、郵便業」では100.0%であった。

規模別にみると、規模にかかわらず9割以上が、「あり」と回答している。

図3-5 賞与の有無(業種別・規模別)



② 支給額の決定方法

賞与について「あり」と回答した 307 事業所について、支給額の決定方法を業種別に示したものが図3-6-1、規模別に示したものが図3-6-2である（この問に無回答の 14 事業所を除く。）。

「全体」では、「業績連動方式」が突出して高く、57.3%となっている。次いで、「考課査定方式」が49.8%、「定率方式」が15.7%と続く。

業種別にみると、「卸売業、小売業」以外の業種で、「業績連動方式」が最も高い。「卸売業、小売業」では、「考課査定方式」が最も高く67.9%であった（「運輸業、郵便業」では「業績連動方式」と「考課査定方式」が同率。）。「医療、福祉」では、「業績非連動方式」が11.0%、「定額方式」が17.8%、「定率方式」が24.7%と、6業種中最も高い。

規模別にみると、いずれも、「業績連動方式」および「考課査定方式」が約 4～6 割と突出して高い。

図3-6-1 賞与の支給額の決定方法（業種別）【複数回答】

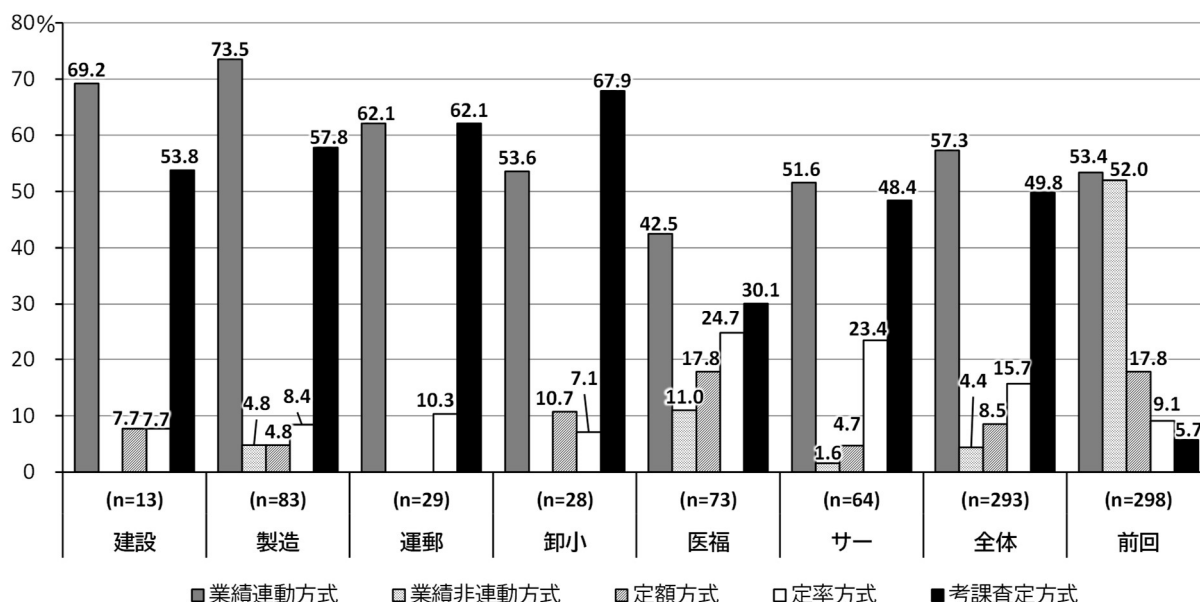
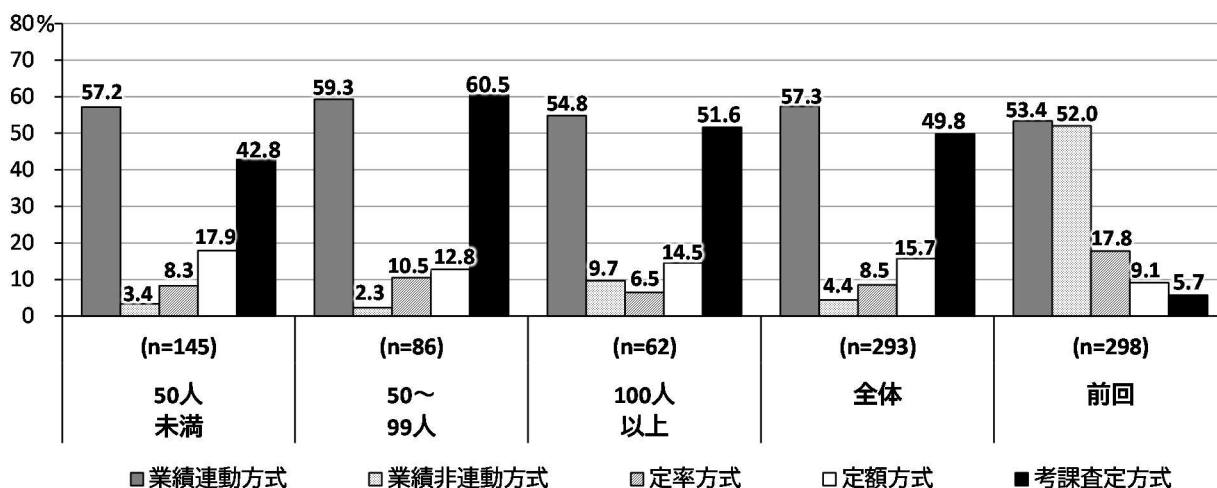


図3-6-2 賞与の支給額の決定方法（規模別）【複数回答】



(4) 退職金制度

退職金制度の有無について示したものが図3-7である。

「全体」では、「あり」は87.2%（273事業所）であり、前回調査とほぼ同様であった。

業種別にみると、「あり」は、「医療、福祉」、「サービス業」以外の4業種では9割以上を占める。「医療、福祉」では「なし」が20.3%と、6業種中最も高い。

規模別にみると、規模が大きいほど「あり」の割合が高く、「100人以上」では95.6%である。

図3-7 退職金制度の有無（業種別・規模別）

