

2 正規従業員の労働条件（環境）

（1）労働時間

① 所定内労働時間

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、所定内労働時間が「160～170 時間未満」である事業所の割合が最も高く（40.3%）、次いで、「150～160 時間未満」（33.1%）、「170～180 時間未満」（18.2%）と続く。

業種別にみると、「運輸業、郵便業」、「医療、福祉」では所定労働時間が「170～180 時間未満」である事業所の割合がそれぞれ26.3%、24.4%で、「全体」と比べて高い。「運輸業、郵便業」では所定内労働時間が「180 時間以上」である事業所の割合が「全体」と比べて高い（15.8%）。一方で「建設業」、「サービス業」では「150時間未満」が高い。

規模別にみると、従業員「100 人以上」の事業所では、所定内労働時間が「150～160 時間未満」（42.7%）の割合が高い一方で、「170～180 時間未満」（12.0%）の割合が低い。

図2-1-1 1ヵ月あたりの所定内労働時間（業種別）

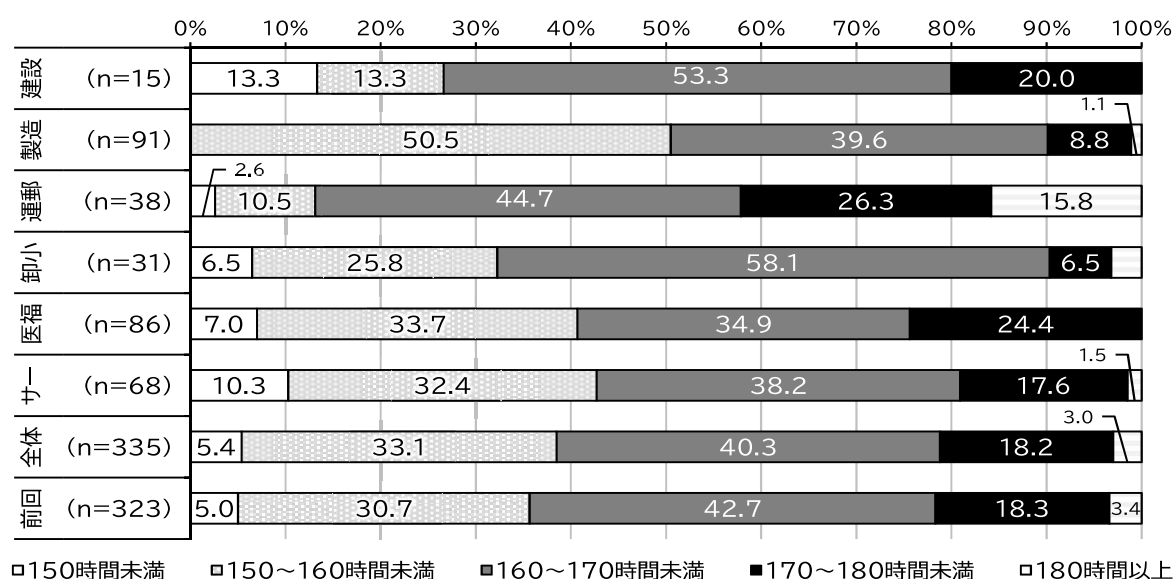
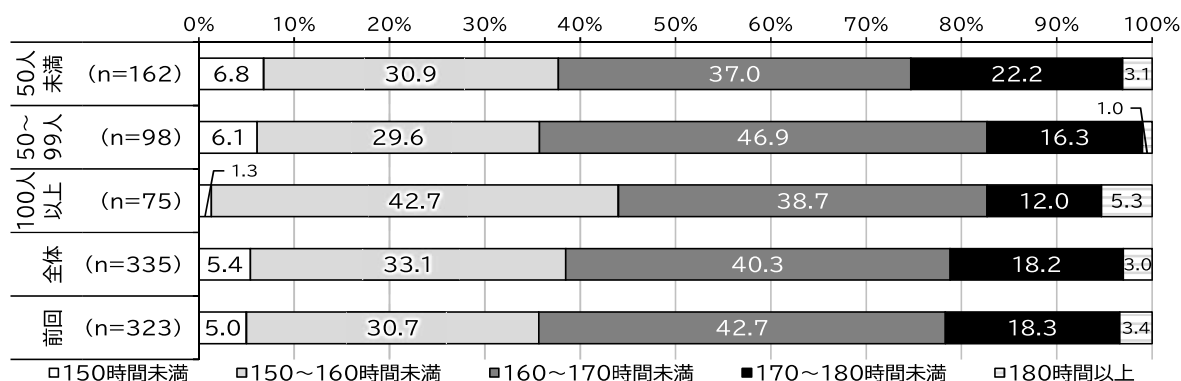


図2-1-2 1ヵ月あたりの所定内労働時間（規模別）



② 所定外労働時間

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」では、所定外労働時間が「10時間未満」である事業所の割合が最も高く（40.2%）、次いで、「10～20時間未満」（33.3%）、「20～30時間未満」（17.1%）と続く。業種別にみると、「医療、福祉」では、所定外労働時間が「10時間未満」である事業所の割合が67.1%と「全体」と比べて突出して高い一方、「運輸業、郵便業」では15.8%と、「全体」と比べて突出して低い。また、「運輸業、郵便業」では所定外労働時間が「20時間以上」である事業所の割合が「全体」と比べて突出して高い（55.2%）。

規模別にみると、おおよそ事業所の規模が大きいほど、所定外労働時間が長い事業所の割合が高い。

図2-2-1 1ヵ月あたりの所定外労働時間（業種別）

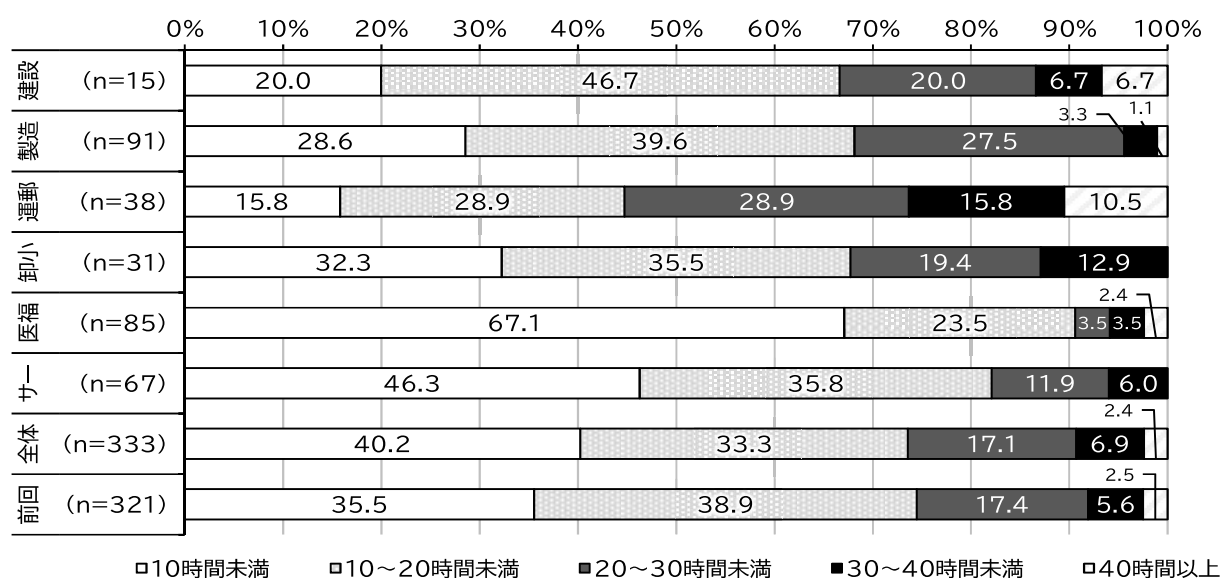
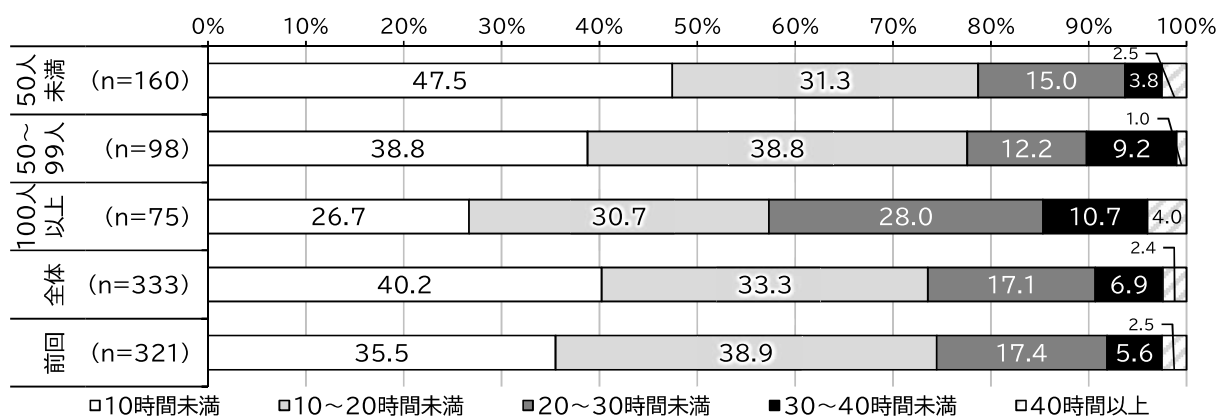


図2-2-2 1ヵ月あたりの所定外労働時間（規模別）



(2) 勤務形態

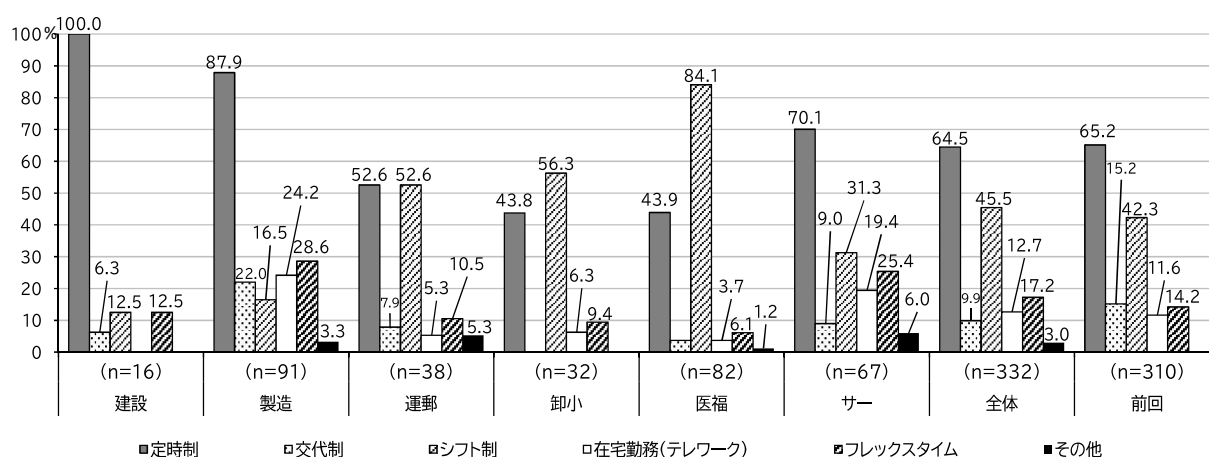
正規従業員の勤務形態を業種別に示したものが図2-3-1、規模別に示したのが図2-3-2である。

「全体」では、「定時制」を採用している事業所の割合が最も高く(64.5%)、次いで「シフト制」(45.5%)の割合が高い。「在宅勤務(テレワーク)」は12.7%にとどまった。

業種別にみると、「定時制」を採用している事業所の割合が高いのは「建設業」(100.0%)、「製造業」(87.9%)で、どちらも「全体」と比べて突出して高い。「シフト制」を採用している事業所の割合が高いのは「医療、福祉」(84.1%)であり、こちらも「全体」と比べると突出して高い。「在宅勤務(テレワーク)」を採用している事業所の割合が高いのは「製造業」(24.2%)、「サービス業」(19.4%)である。

規模別にみると、どの規模でも「定時制」、「シフト制」を採用している事業所の割合が高い。また、従業員「100人以上」の事業所では、「交代制」が21.3%、「在宅勤務(テレワーク)」が21.3%と、「全体」と比べて高い。

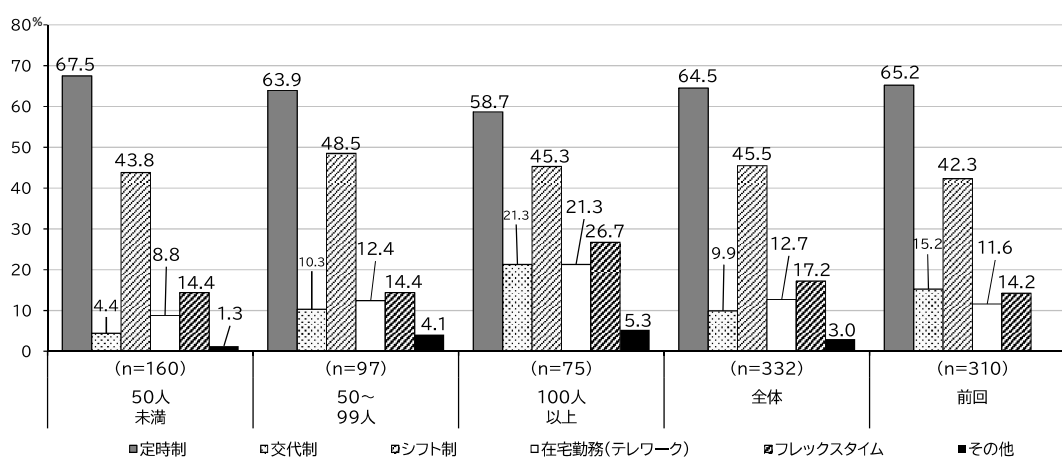
図2-3-1 勤務形態(業種別)【複数回答】



※「その他」の主な回答：() は回答数。

変形(変則)労働時間制(7)、裁量労働制(1)、短時間勤務【育児】(2)、会社カレンダー、2交代制など

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」を採用している事業所の割合が最も高く(36.2%)、次いで、「会社カレンダー制」(20.4%)、「年間休暇日数制」(11.6%)と続く。

業種別にみると、「サービス業」は、「全体」と比べて「完全週休2日制」を採用している事業所の割合が高く(54.5%)、「運輸業、郵便業」では「他の週休2日制」(26.3%)、「製造業」では「会社カレンダー制」(38.5%)を採用している事業所の割合がそれぞれ「全体」と比べて高くなっている。(37.2%)「医療、福祉」では「4週6～8日休制」の割合が「全体」と比べて高い(25.9%)。

規模別にみると「100人以上」の事業所では「完全週休2日制」を採用している割合が41.9%と、「全体」の36.2%と比べて高い。「50～99人」の事業所では「他の週休2日制」を採用している割合が16.3%と「全体」の10.2%に比べて高い。

図2-4-1 週休制(業種別)業種別g

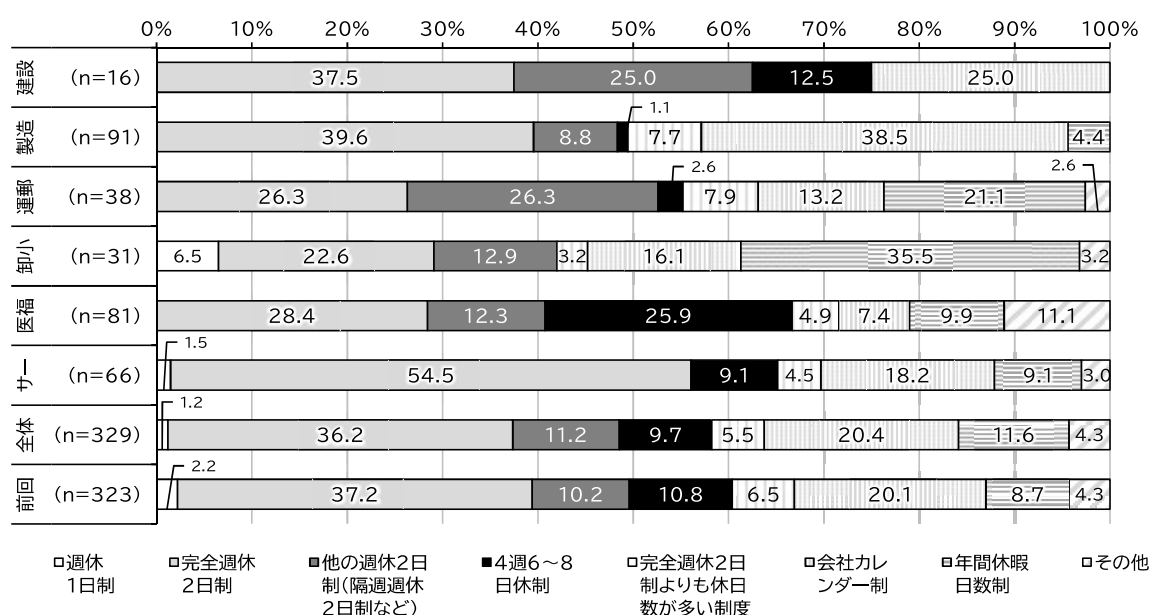
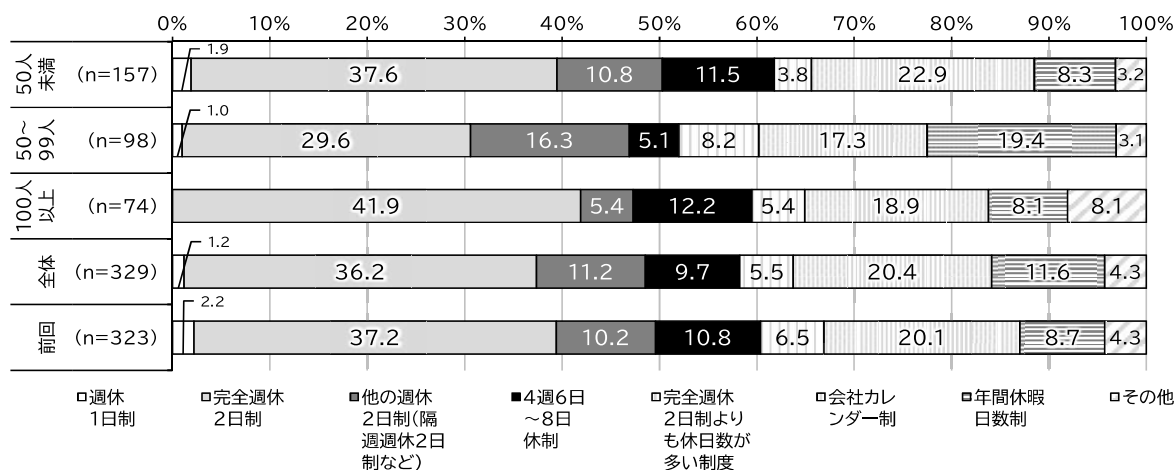


図2-4-2 週休制(規模別)



(4) 従業員1人あたりの年次有給休暇の取得日数【令和5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、有給休暇の取得日数が「5～9日」、「10～14日」である事業所の割合がそれぞれ39.8%と最も高く、次いで、「15日以上」（18.9%）と続く。

業種別にみると、「10日以上」の割合が「全体」と比べて高いのは「製造業」（75.9%）である。また、「運輸業、郵便業」では「15日以上」である事業所の割合が最も高い（35.9%）。一方、「建設業」では、有給休暇の取得日数が「10日未満」である事業所の割合が6割以上と「全体」と比べて突出して高い。

規模別にみると、従業員「100人以上」の事業所では、有給休暇の取得日数が「15日以上」である事業所の割合が29.7%と、「全体」と比べて高い。「50～99人」の事業所では、「10～14日」の事業所の割合が44.9%と、「全体」と比べて高い。

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）

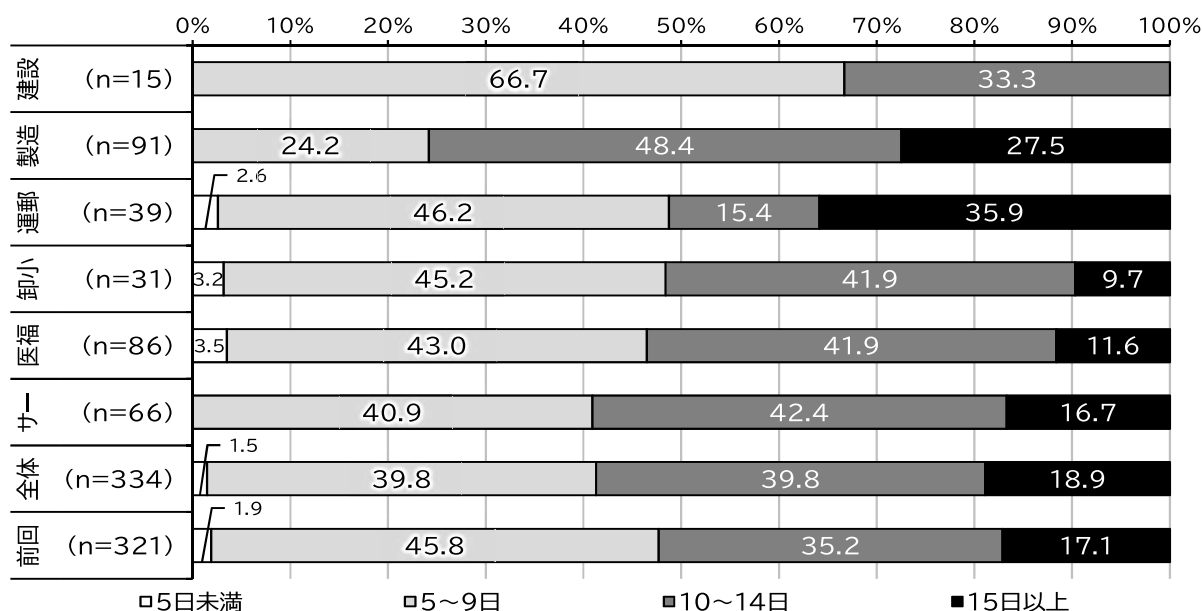
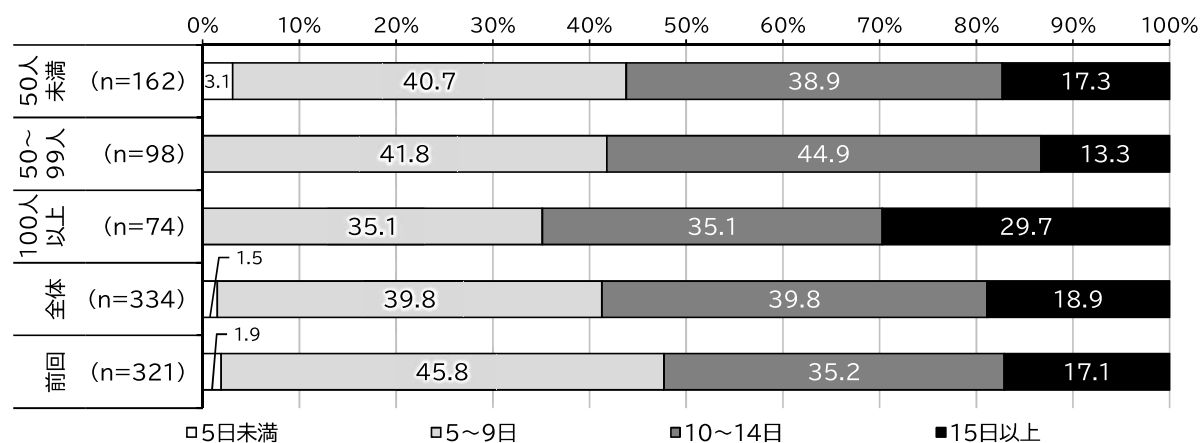


図2-5-2 従業員1人あたりの年次有給休暇の取得日数（規模別）



(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、夏期休暇の日数が「なし」である事業所の割合が最も高く(34.9%)、次いで、「3~4日」(30.1%)、「6日以上」(16.3%)と続く。

業種別にみると、夏期休暇の日数が「5日以上」である事業所の割合が「全体」と比べて高いのは、「製造業」(38.2%)、「サービス業」(38.2%)、「卸売業,小売業」(36.6%)、「建設業」(35.7%)である。一方、「5日未満」である事業所の割合が「全体」と比べて高いのは、「医療,福祉」(88.4%)、「運輸業,郵便業」(82.0%)である。「建設業」では、「3~4日」の事業所の割合が突出して高い(50.0%)。

規模別にみると、事業所の規模が大きくなるとともに「5日以上」と「なし」の事業所の割合が高くなっており、夏期休暇の取得日数は2極化している。

図2-6-1 夏期休暇の日数(業種別)

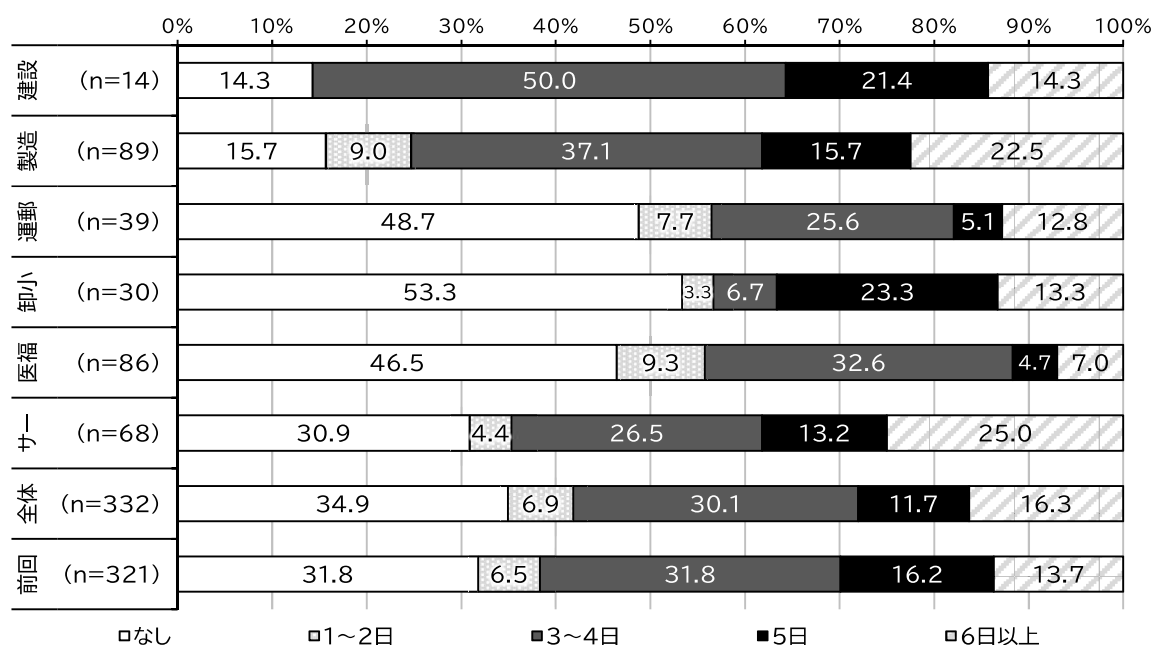
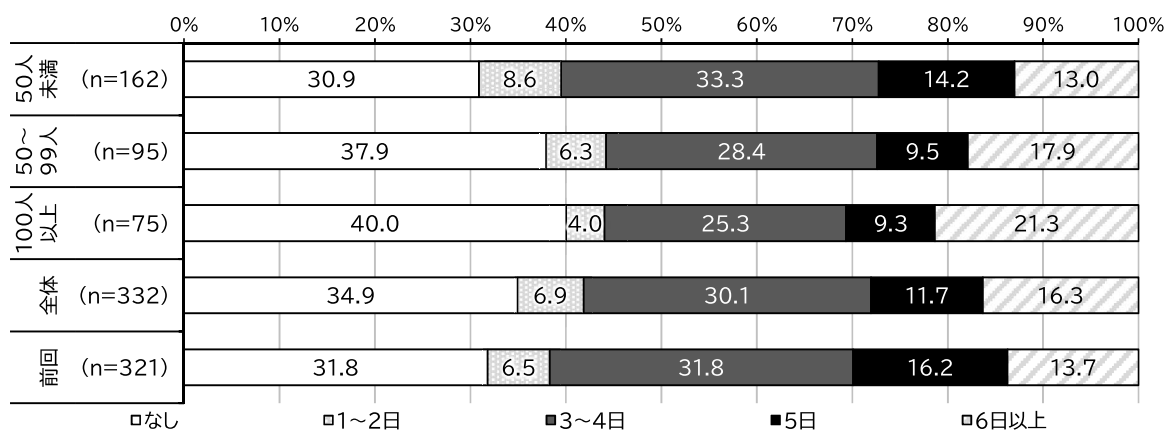


図2-6-2 夏期休暇の日数(規模別)

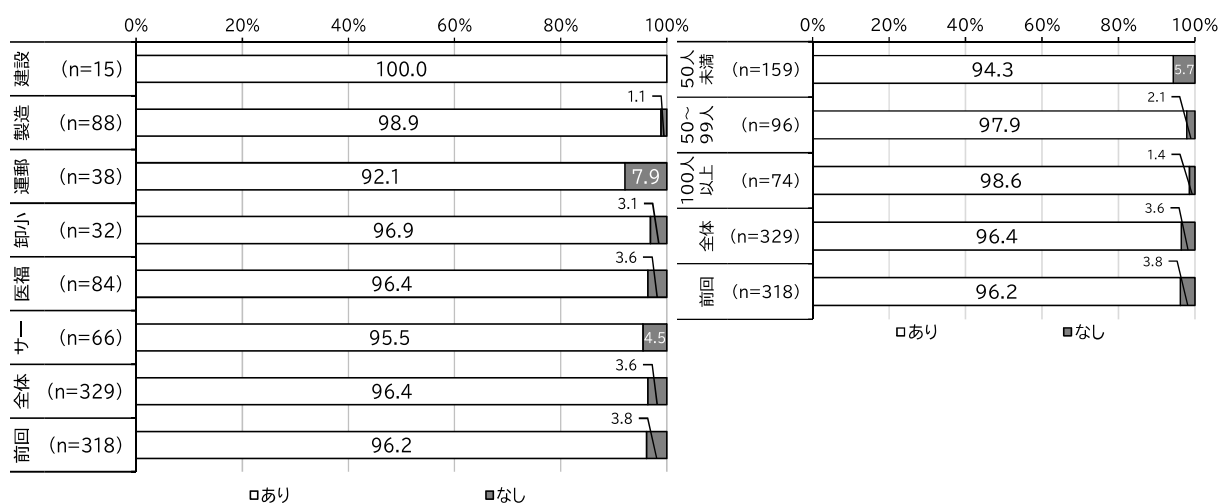


(6) 育児休業に関する社内制度

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業種別・規模別に示したものが、図2-7である。「全体」では、「制度あり」と回答した事業所の割合が96.4%（317事業所）である。業種別にみると、業種にかかわらず、「制度あり」と回答した事業所の割合が9割以上である。また、規模別にみると、事業所の規模が大きいほど、「制度あり」と回答した事業所の割合が高い。

図2-7 育児休業制度の有無（業種別・規模別）

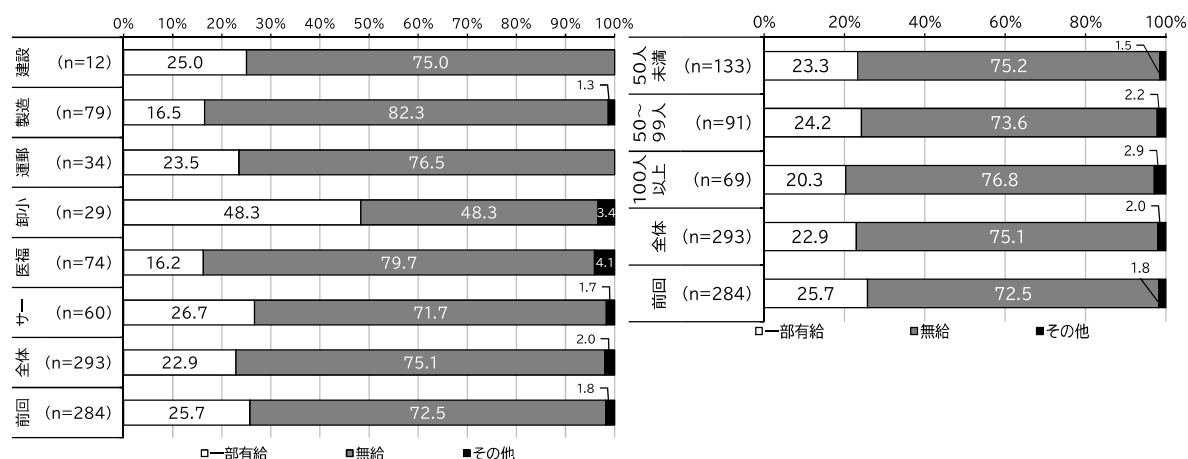


② 制度の種類

「制度あり」と回答した317事業所を対象として、制度の種類を業種別・規模別に示したものが、図2-8である（この問に無回答の24事業所を除く。）。

「全体」では、「一部有給」と回答した事業所の割合が22.9%、「無給」が75.1%である。業種別にみると、「全体」と比べて、「一部有給」と回答した事業所の割合が突出して高いのは、「卸売業、小売業」（48.3%）である。規模別にみると、どの規模も「一部有給」は2割以上、「無給」は7割以上となっている。

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【男性】

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」と回答した事業所の割合は29.2%（97事業所）、「利用なし」と回答した事業所は34.9%、「対象者なし」と回答した事業所は33.1%である。

業種別にみると、「全体」と比べて「利用あり」と回答した事業所の割合が高いのは「製造業」（50.0%）であり、「利用あり」と回答した事業所の割合が低いのは「医療、福祉」（15.1%）、「卸売業、小売業」（16.7%）、「建設業」（20.0%）である。また、「建設業」、「卸売業、小売業」では、「利用なし」、「対象者なし」と回答した事業所の割合が「全体」と比べて高い。

規模別にみると、事業所の規模が大きいほど、「利用あり」と回答した事業所の割合が高く、「100人以上」では55.4%の事業所で男性の育児休業の利用があった。また、およそ規模の小さな事業所ほど、「対象者なし」、「制度なし」と回答した事業所の割合が高い。

図2-9-1 育児休業制度の男性の利用実績（業種別）

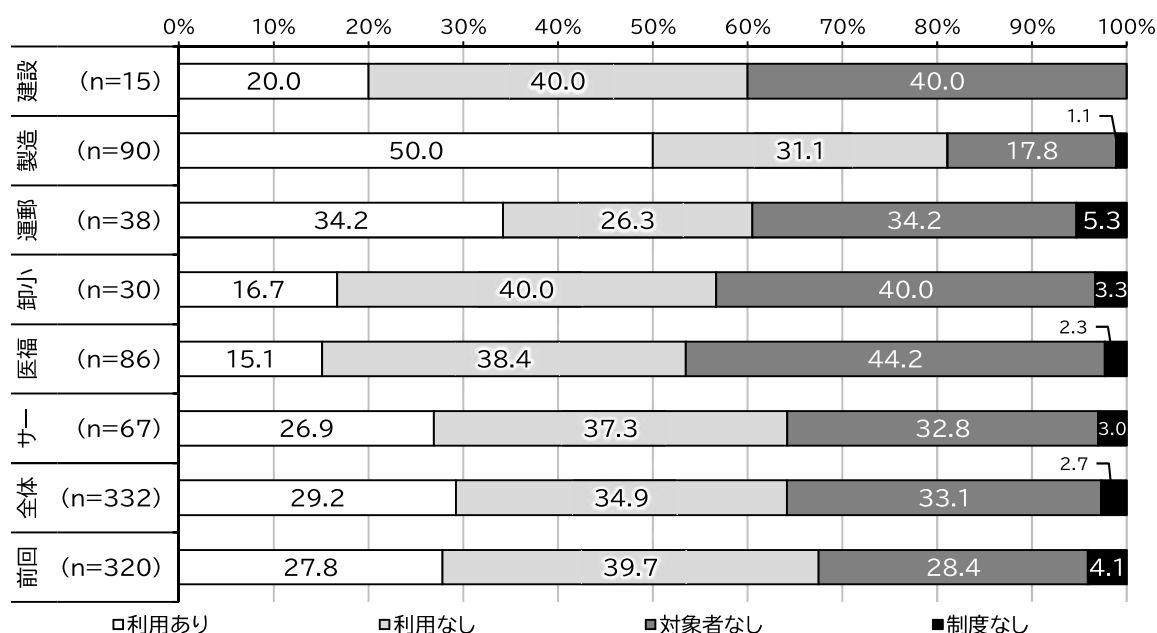
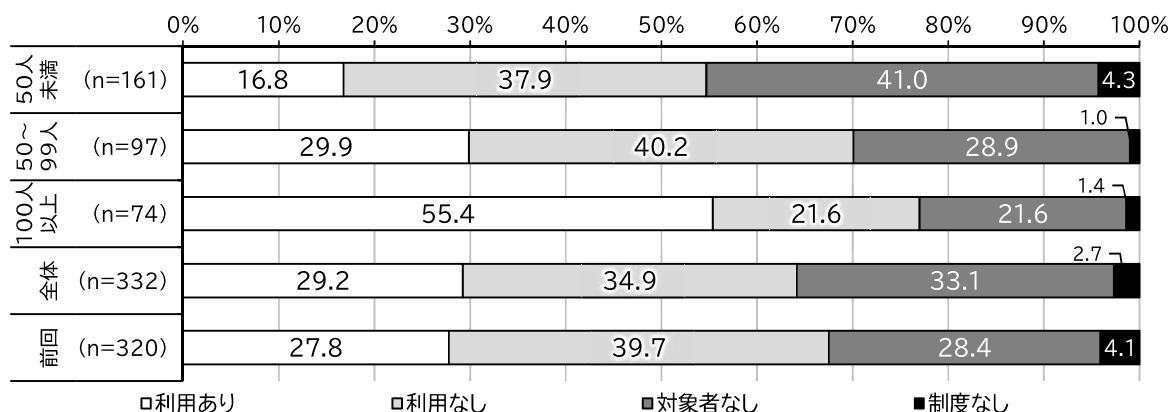


図2-9-2 育児休業制度の男性の利用実績（規模別）



④ 制度の利用実績【女性】

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」と回答した事業所の割合は51.4%（171事業所）、「利用なし」と回答した事業所は15.9%、「対象者なし」と回答した事業所は30.0%、「制度なし」と回答した事業所は2.7%である。

業種別にみると、「全体」と比べて「利用あり」と回答した事業所の割合が高いのは「医療、福祉」（65.9%）であり、「利用あり」と回答した事業所の割合が低いのは「建設業」（21.4%）、「運輸業、郵便業」（31.4%）、「卸売業、小売業」（37.9%）、「サービス業」（42.9%）である。また、「建設業」、「サービス業」、「運輸業、郵便業」では、「利用なし」と回答した事業所の割合が「全体」と比べて高い。

規模別にみると、事業所の従業員規模が大きいほど、「利用あり」と回答した事業所の割合が高く、従業員「100人以上」の事業所では78.7%の事業所で女性の育児休業の利用があった。

図2-9-3 育児休業制度の女性の利用実績（業種別）

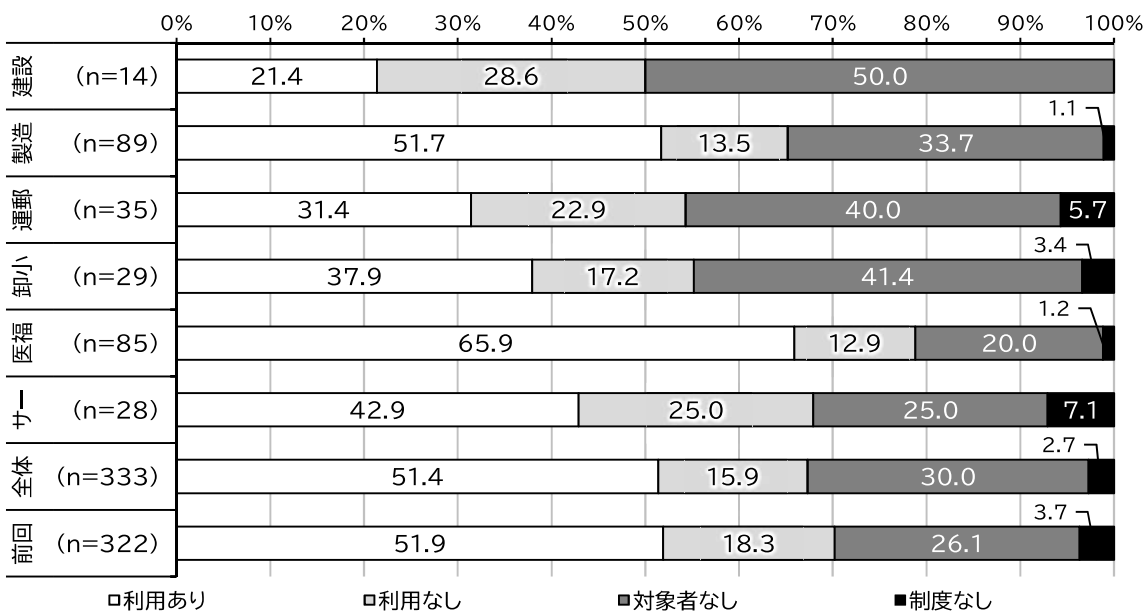
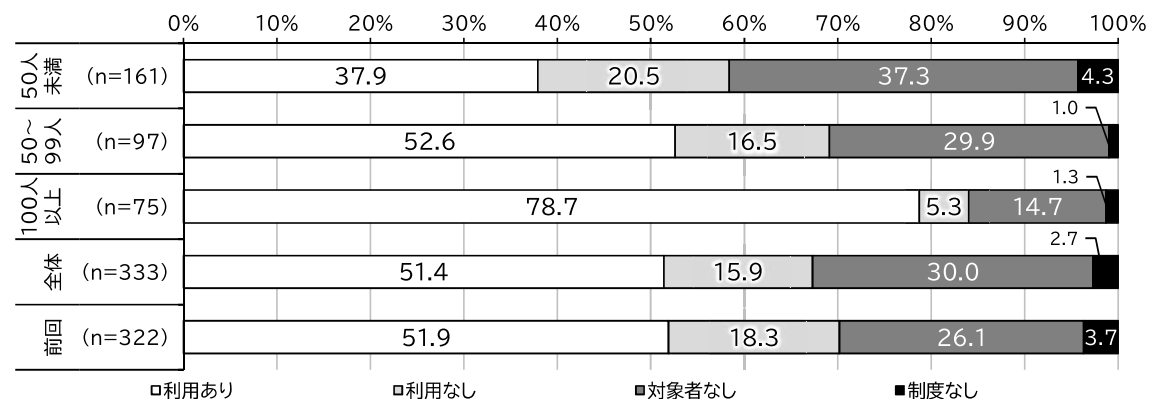


図2-9-4 育児休業制度の女性の利用実績（規模別）



(7) 介護休業に関する社内制度

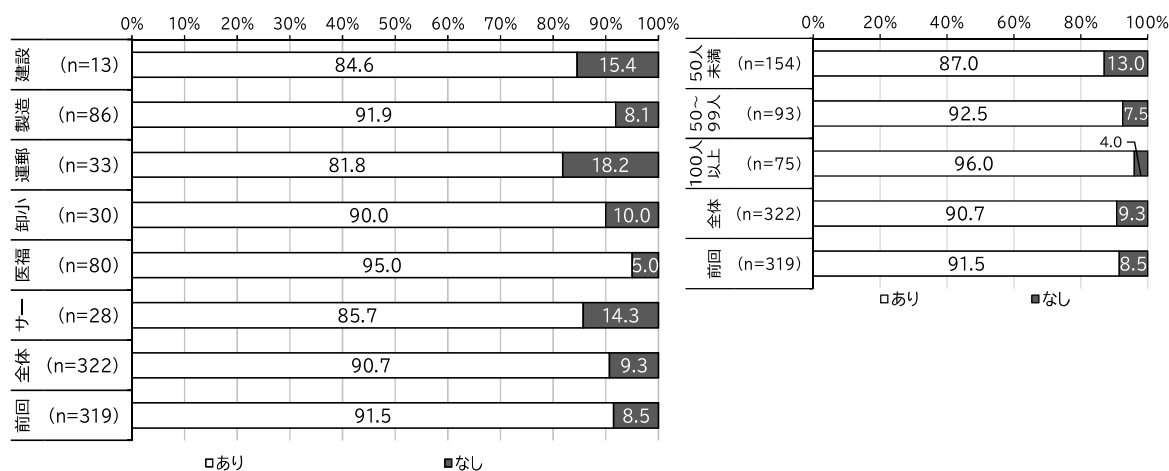
① 制度の有無

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」と回答した事業所の割合は90.7%（292事業所）である。

業種別にみると、「全体」と比べて、「運輸業、郵便業」、「建設業」、「サービス業」では、「制度あり」と回答した事業所の割合が低い。規模別にみると、規模が大きいほど「制度あり」と回答した事業所の割合が高く、従業員「100人以上」の事業所では96.0%が「制度あり」と回答している。

図2-10 介護休業制度の有無（業種別・規模別）



② 制度の種類

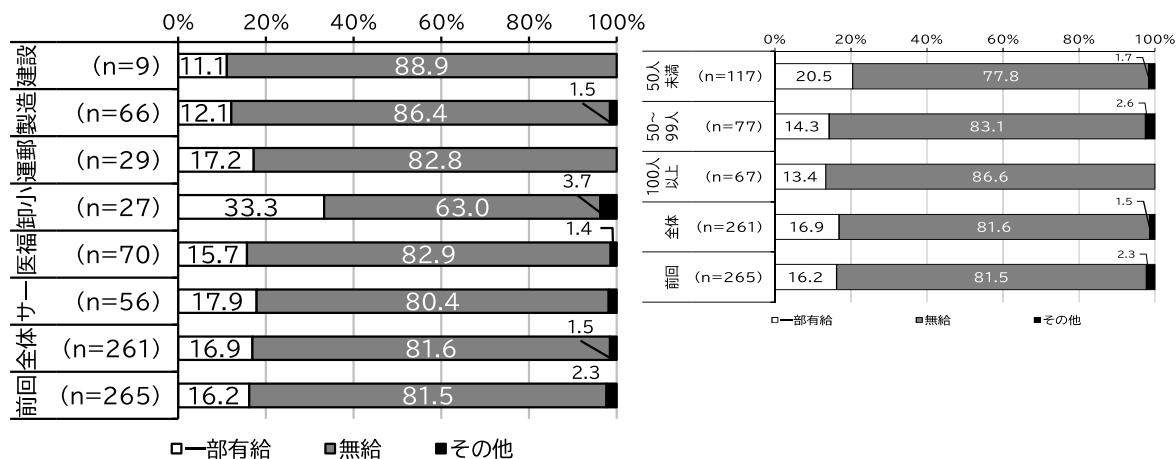
「制度あり」と回答した292事業所を対象として、制度の種類について示したものが図2-11である（この問に無回答の31事業所を除く。）。

「全体」では、「無給」と回答した事業所の割合が81.6%、「一部有給」が16.9%である。

業種別にみると、「全体」と比べて、「一部有給」と回答した事業所の割合が高いのは「卸売業、小売業」（33.3%）である。

規模別にみると、およそ事業所の規模が大きくなるにつれて、「無給」と回答した事業所の割合が高い。

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」と回答した事業所の割合は10.5%（35事業所）、「利用なし」は47.1%、「対象者なし」は37.5%、「制度なし」4.8%である。

業種別にみると、「全体」と比べて「利用あり」と回答した事業所の割合が高かったのは「製造業」で（16.7%）、低かったのは「医療、福祉」（4.7%）である。

規模別にみると、従業員「100人以上」の事業所では21.3%の事業所で男性の介護休業制度の利用があった。また、規模の小さな事業所ほど、「対象者なし」、「制度なし」と回答した事業所の割合が高い。

図2-12-1 介護休業制度の男性の利用実績（業種別）

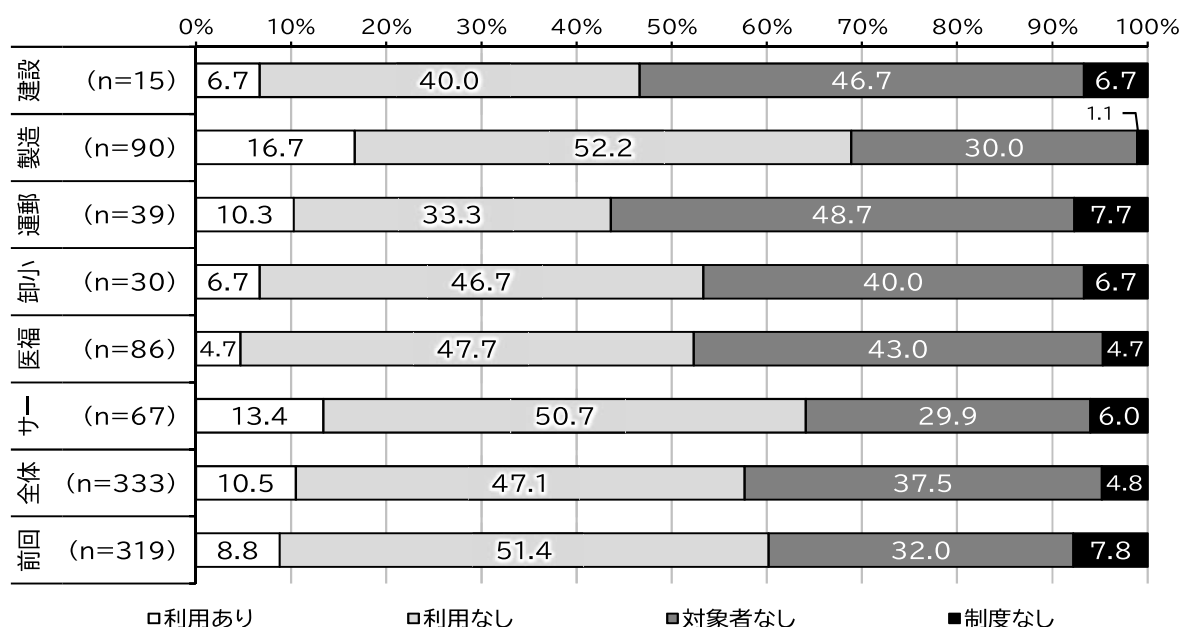
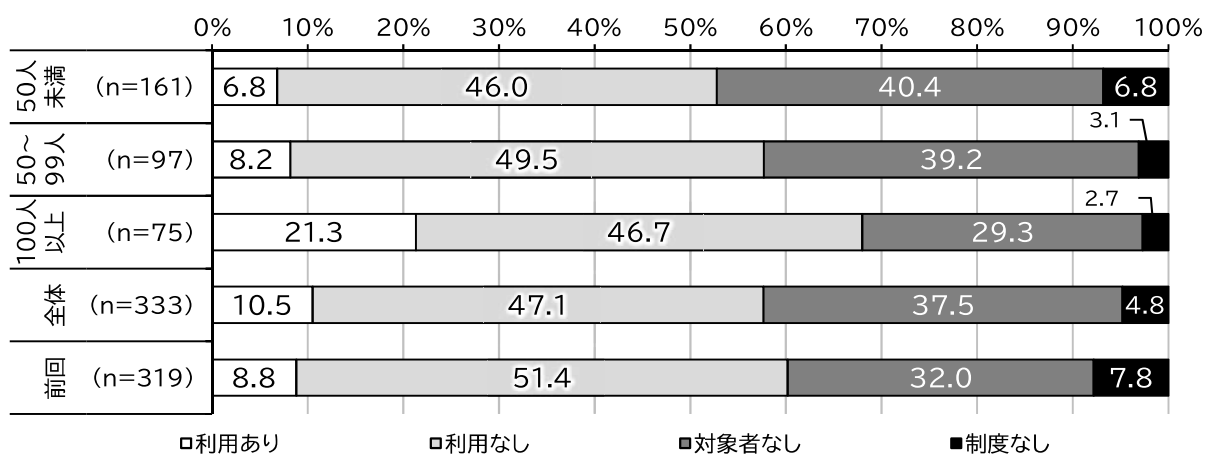


図2-12-2 介護休業制度の男性の利用実績（規模別）



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」と回答した事業所の割合は10.2%（34事業所）、「利用なし」は48.0%、「対象者なし」は36.9%、「制度なし」が4.8%である。

業種別にみると、「医療、福祉」で「利用あり」と回答した事業所の割合が「全体」と比べて高い（16.3%）。一方、「運輸業、郵便業」では「利用あり」と回答した事業所の割合が「全体」と比べて低い（2.6%）。また、「製造業」では「利用なし」の割合が「全体」と比べて高い（54.4%）。

規模別にみると、規模が大きくなるにつれて「利用あり」と回答した事業所の割合が高くなり、従業員「100人以上」に事業所では22.7%の事業所で女性の介護休業制度の利用があった。また、規模の小さな事業所ほど、「制度なし」と回答した事業所の割合が高い。

図2-12-3 介護休業制度の女性の利用実績（業種別）

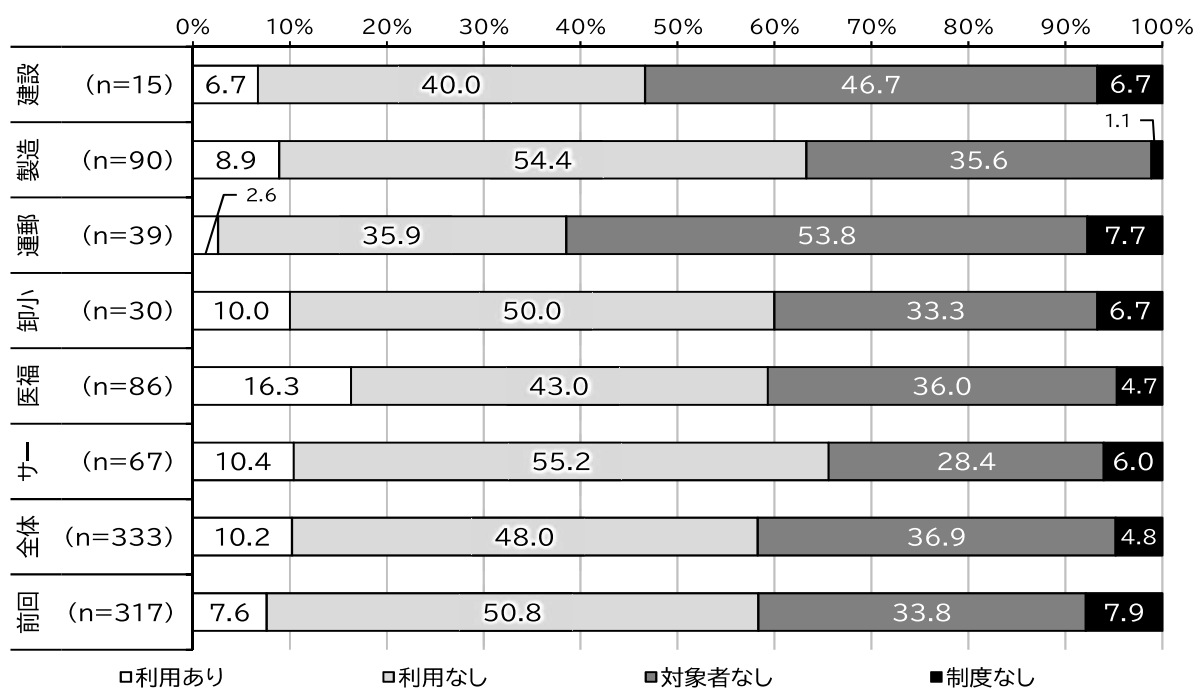
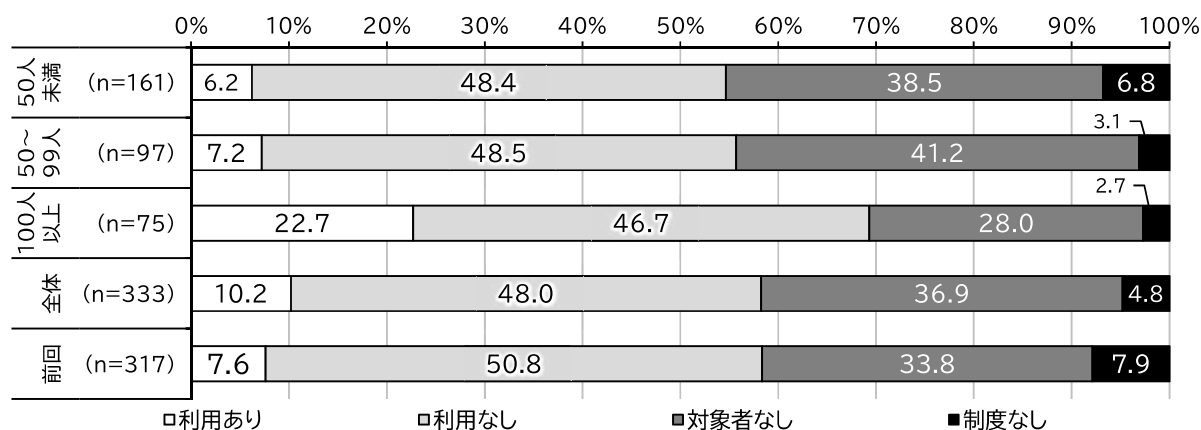


図2-12-4 介護休業制度の女性の利用実績（規模別）



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」の場合が最も高く（225,409円）、以下、「大学卒」「短大・高専卒」「高校卒」と続く。

業種別にみると、平均初任給が最も高いのは、いずれの最終学歴についても「建設業」である。一方で、平均初任給が最も低いのは、いずれの最終学歴についても「医療、福祉」である。

規模別にみると、どの従業員規模においても最終学歴が「大学院卒」の平均初任給が最も高い。また、従業員規模が大きくなるにつれて、どの最終学歴においても、おおむね平均初任給が高くなる傾向にある。

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	250,250 4	238,933 6	234,800 5	219,667 3
製造	241,488 45	225,926 56	208,381 49	185,766 50
運郵	222,461 11	215,554 15	192,881 10	186,862 18
卸小	241,007 3	224,930 10	207,567 6	200,267 6
医福	188,354 29	192,793 43	184,830 43	175,446 41
サ一	230,960 10	220,818 11	202,864 11	185,200 11
全体	225,409 116	215,529 168	199,851 145	184,240 142
前回	211,188 497	203,107 615	187,588 569	177,665 580

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	211,139 45	209,091 72	194,071 60	180,838 61
50～99人	224,941 36	215,174 49	199,705 42	185,420 43
100人以上	244,237 35	225,759 47	208,060 43	188,365 38
全体	225,409 116	215,529 168	199,851 145	184,240 142
前回	211,188 497	203,107 615	187,588 569	177,665 580

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」の場合が最も高く(226,805 円)、以下、「大学卒」、「短大・高専卒」、「高校卒」と続く。

業種別・職種別にみると、「建設業」の「施工管理」、「医療、福祉」の「看護師・准看護師」、「サービス業」の「技術職・エンジニア」では、いずれの最終学歴についても平均初任給が「全体」より高い。一方で、「製造業」の「現場作業員」、「運輸業、郵便業」の「現場作業員」、「医療、福祉」の「保育士・保育教諭」、サービス業の「現場作業員」では、いずれの最終学歴についても平均初任給が「全体」より低い。

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
建設	施工管理	248,477 3	231,170 5	217,136 5	203,160 5
製造業	現場作業員	219,433 4	213,857 7	199,722 8	186,298 14
	生産・製造業務従事者	253,567 3	231,969 4	210,027 5	194,013 6
運輸・郵便	現場作業員	217,960 5	207,760 5	190,060 5	181,967 6
卸小	販売職	219,000 6	210,833 6	191,000 6	
医福	営業職	220,000 12	220,000 19	220,000 18	220,000 18
	看護師・准看護師	250,596 5	268,254 7	250,042 9	253,727 3
	保育士・保育教諭	184,550 5	197,841 8	189,317 8	
サービス業	監督職	219,825 4	218,800 6	205,583 6	196,600 5
	技術職・エンジニア	251,117 6	237,038 8	229,907 7	206,750 5
	現場作業員	223,375 4	214,100 5	199,375 4	179,525 4
	幼稚園教員・教員	261,458 3	223,796 7	216,000 4	
全体		226,805 78	223,801 120	210,785 110	195,165 92
前回		226,506 79	216,135 112	201,288 99	192,339 86

※職種は、日本標準職業分類に従って分類した。

※各業種の主要な職種のみ。「全体」は回答があった全職種を含む。

※回答数が少ない業種、最終学歴は秘匿した。

規模別・職種別にみると、「技術職・エンジニア」、「看護師・准看護師」の職種においては、平均初任給が「全体」より高い。一方、「50人～99人」の「大学院卒」を除いて、いずれの規模、いずれの最終学歴においても、「現場作業員」の場合の平均初任給が「全体」より低い傾向にある。

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
50人未満	営業職	214,507 3	219,250 4	197,967 3	191,700 3
	介護士・介護職	233,163 3	229,832 6	214,482 6	199,484 7
	監督職	219,767 3	219,560 5	207,700 5	200,750 4
	看護師・准看護師	243,333 3	257,500 4	257,500 4	
	技術職・エンジニア		243,333 3	230,717 3	213,107 3
	現場作業員	200,300 3	207,520 5	186,900 4	172,443 8
	施工管理		227,750 3	219,793 3	199,833 3
	保育士・保育教諭	184,550 5	196,104 7	187,790 7	
50～99人	介護士・介護職	203,250 5	202,242 6	195,258 6	191,542 6
	現場作業員	228,533 6	222,733 6	205,100 5	194,630 8
	販売職	214,800 4	205,000 4	181,200 4	
100人以上	介護士・介護職	212,750 4	210,591 7	201,093 6	200,400 5
	現場作業員	217,450 4	205,383 6	196,560 8	185,186 8
	生産・製造業務従事者	253,567 3	231,969 4	210,027 5	186,020 4
全体		226,805 78	223,801 120	210,785 110	195,165 92
前回		226,506 79	216,135 112	201,288 99	192,339 86

※職種は、日本標準職業分類に従って分類した。

※各業種の主要な職種のみ。「全体」は回答があった全職種を含む。

※回答数が少ない業種、最終学歴は秘匿した。

(2) 直近のベースアップ

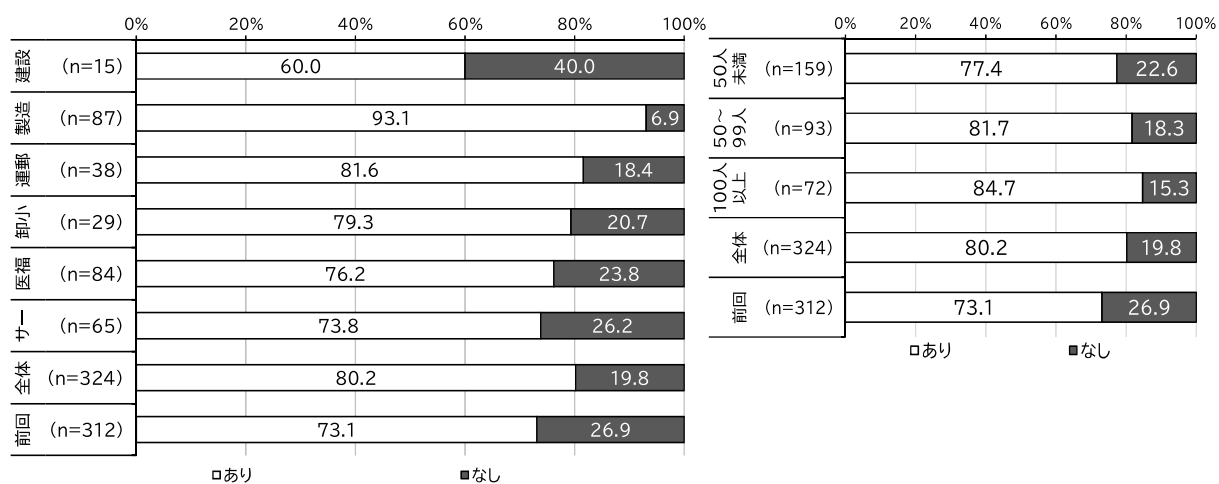
① ベースアップの有無

過去３年以内のベースアップの有無について業種別・規模別に示したものが図3-2である。
「全体」では、「あり」と回答した事業所の割合は80.2%（260事業所）である。

業種別にみると、「製造業」では、「あり」と回答した事業所の割合が9割を超え、「全体」と比べて高い。一方、「建設業」では、「なし」と回答した事業所の割合が4割となった。

規模別にみると、事業所の規模が大きくなるにつれて、「あり」と回答した事業所の割合が高い。

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260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6事業所を除く。）。

「全体」では、「令和6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の割合が最も高く（78.0%）、次いで「令和5年4月～令和5年9月」（11.0%）、「時期不明」（8.3%）と続く。

業種別にみると、すべての業種で、「令和6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の割合が最も高い。また、「令和6年3月以前」にベースアップを実施した事業所の割合が「全体」と比べて高いのは「サービス業」（21.3%）である。

規模別にみると、すべての規模で「令和6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の割合が最も高い。従業員「50人未満」の事業所では、「令和6年3月以前」にベースアップを実施した事業所の割合が他の従業員規模に比べて高い。

図3-3-1 ベースアップの時期（業種別）

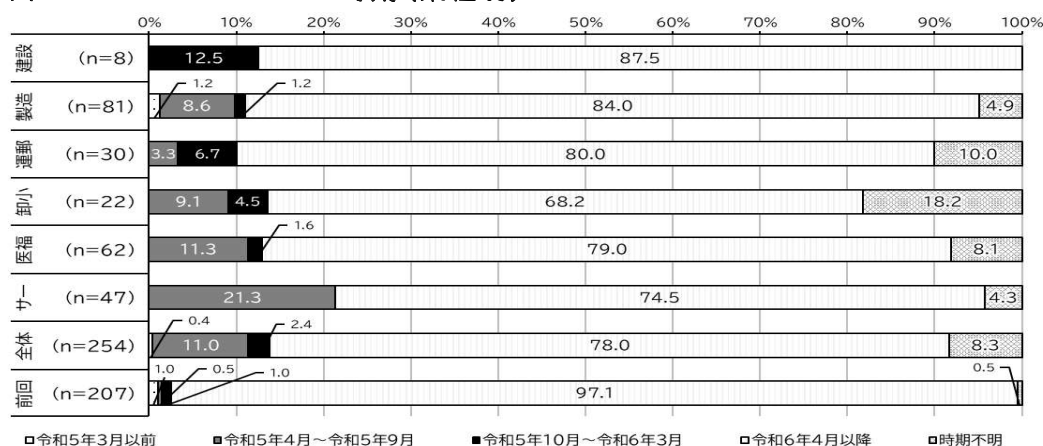
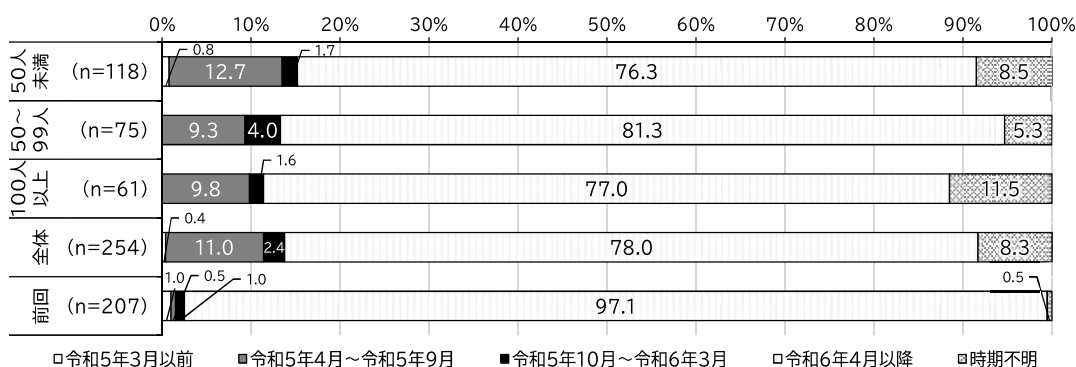


図3-3-2 ベースアップの時期（規模別）



③ ベースアップの上昇率

ベースアップを実施した260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（この問に無回答の63事業所を除く。）。

「全体」をみると、上昇率が「1～3%未満」と回答した事業所の割合が最も高く（37.1%）、続いて「5%以上」（29.4%）、「3～5%未満」（28.9%）と続く。

業種別にみると、「製造業」では、上昇率が「5%以上」と回答した事業所の割合が「全体」と比べて高い（37.9%）。一方、「5%以上」と回答した事業所の割合が「全体」と比べて低かったのは「卸売業、小売業」（17.6%）、「医療、福祉」（22.2%）である。また、「3%未満」と回答した事業所の割合が「全体」と比べて突出して高いのは「医療、福祉」である（64.4%）。

規模別にみると、従業員規模「50～99人」の事業所では、「1～3%未満」と回答した事業所の割合が他の従業員規模に比べて高い（49.1%）。また、「100人以上」の事業所では、「1%未満」と回答した事業所の割合が他の従業員規模に比べて高い（8.7%）。

図3-4-1 ベースアップの上昇率（業種別）

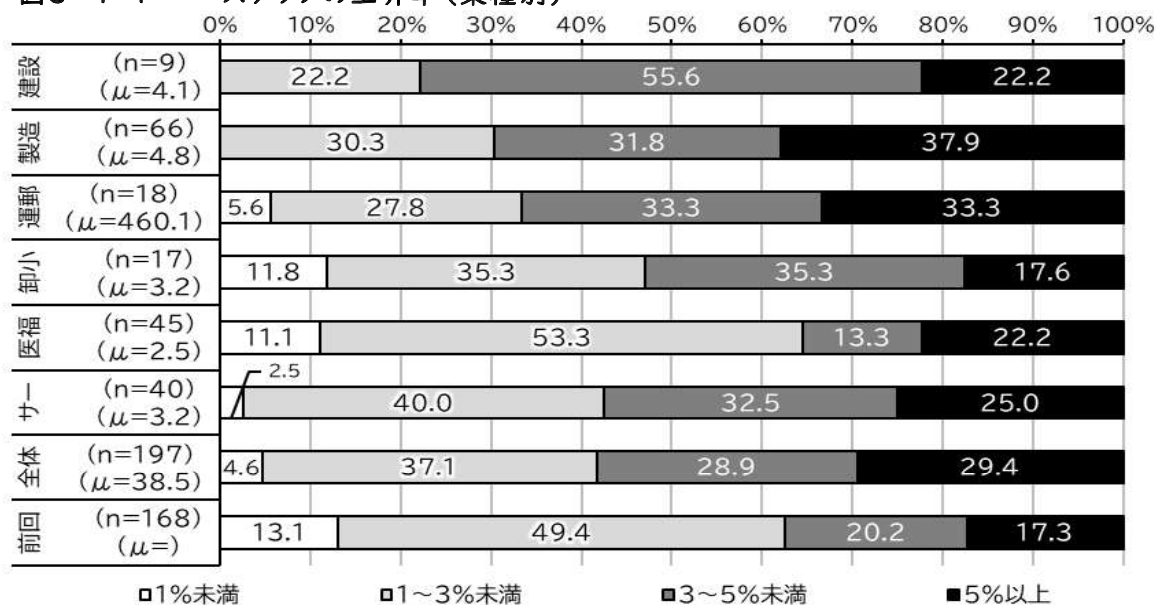
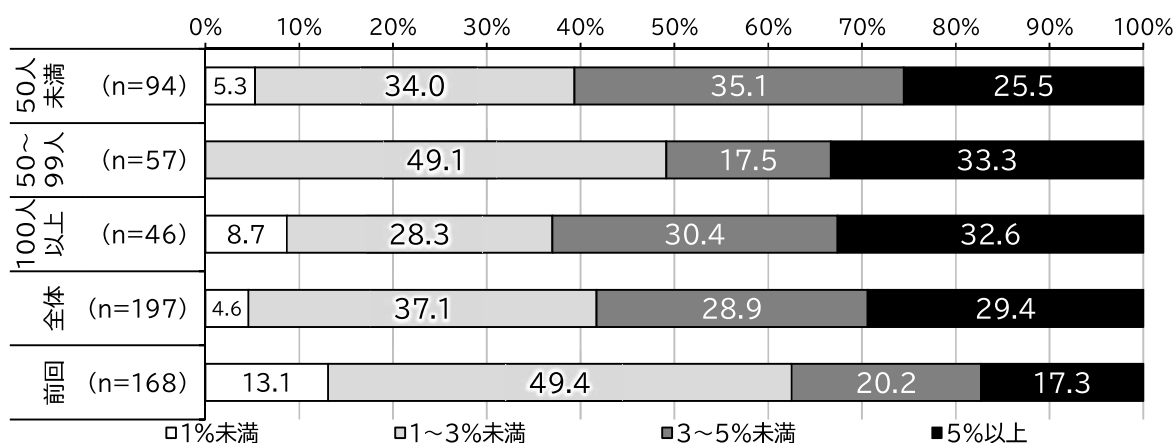


図3-4-2 ベースアップの上昇率（規模別）



(3) 賞与

① 賞与の有無

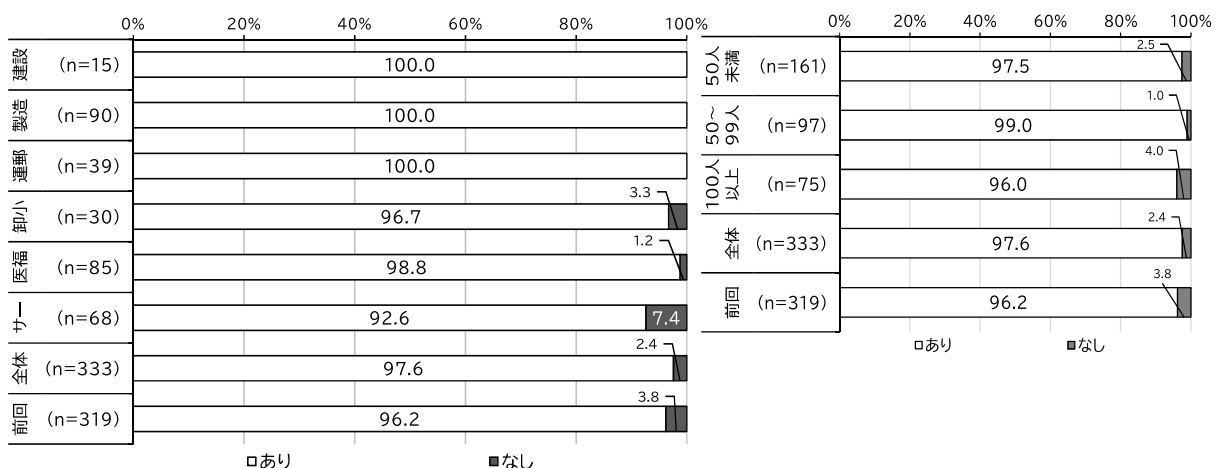
賞与の有無について業種別・規模別に示したものが図3-5である。

「全体」では、賞与「あり」と回答した事業所の割合は97.6%（325事業所）である。

業種別にみると、どの業種も、賞与「あり」と回答した事業所の割合が9割を超えている。

規模別にみると、事業所の規模にかかわらず95%以上の事業所が、賞与「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325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11事業所を除く）。

「全体」では、「業績連動方式」と回答した事業所の割合が最も高く（60.2%）、次いで、「考課査定方式」（45.9%）、「定率方式」（15.0%）と続く。

業種別にみると、「サービス業」以外の業種で、「業績連動方式」と回答した事業所の割合が最も高い。「運輸業、郵便業」、「製造業」、「卸売業、小売業」、「建設業」では、「業績連動方式」と回答した事業所の割合が、いずれも「全体」と比べて高い。また、「定額方式」と回答した事業所の割合が全体と比べて高いのは、「運輸業、郵便業」（16.2%）、「建設業」（14.3%）である。また、「サービス業」、「医療、福祉」では、「定率方式」と回答した割合が「全体」と比べて高い。

規模別にみると、どの規模でも「業績連動方式」と回答した事業所の割合が最も高く、約6割を占め、続いて「考課査定方式」が高く、「定率方式」、「定額方式」、「業績非連動方式」と続く。

図3-6-1 賞与の支給額の決定方法（業種別）【複数回答】

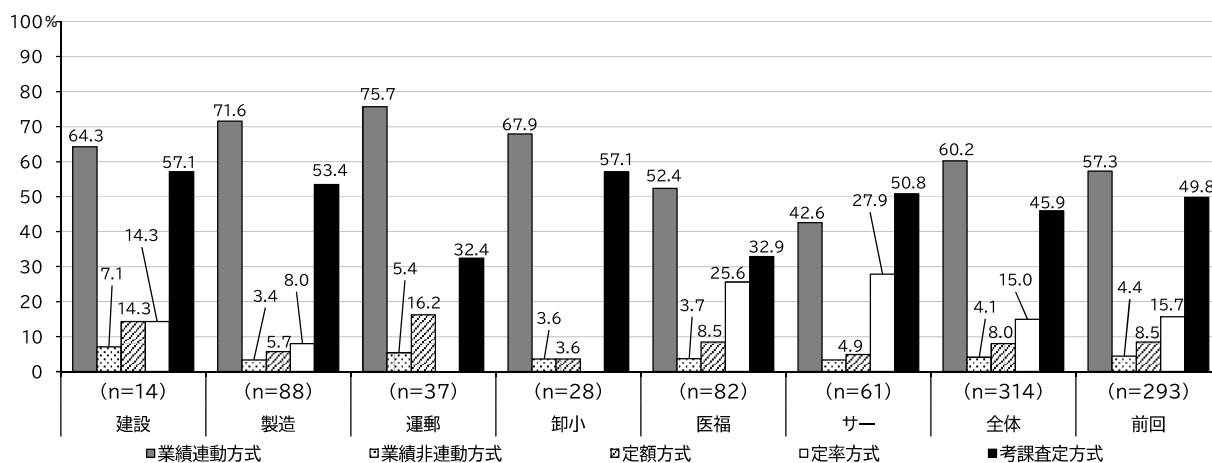
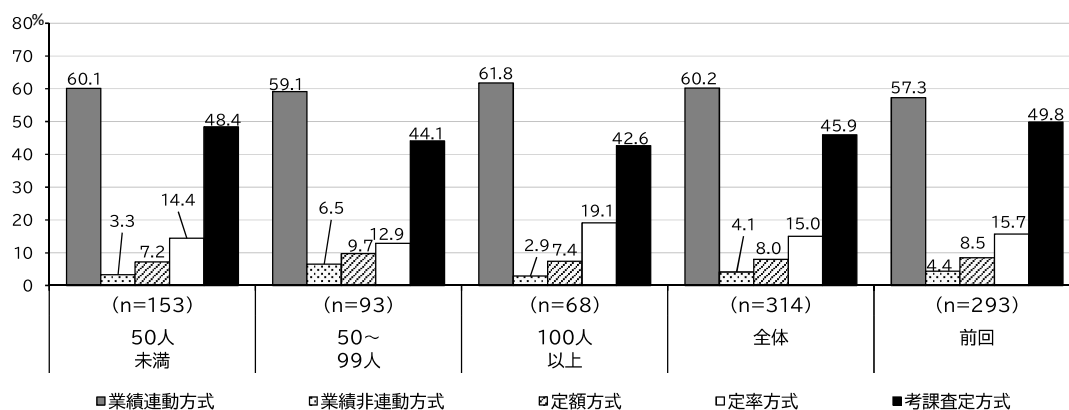


図3-6-2 賞与の支給額の決定方法（規模別）【複数回答】



(4) 退職金制度

退職金制度の有無について業種別・規模別に示したものが図3-7である。

「全体」では、退職金制度「あり」と回答した事業所の割合は87.2%（287事業所）である。

業種別にみると、「医療,福祉」を除いて、どの業種も「あり」と回答した事業所の割合は8割を超える。「なし」と回答した事業所の割合が高かったのは、「医療,福祉」（20.2%）である。

規模別にみると、事業所の規模が大きいほど、「あり」と回答した事業所の割合が高く、「100人以上」の事業所では「あり」と回答した事業所の割合が9割を超えた。

図3-7 退職金制度の有無（業種別・規模別）

