

平成 21 年中小企業賃金退職金等実態調査 結果の概要

静岡県産業部就業支援局労働政策室

1 調査目的 本調査は、県内の主要産業に属する中小企業の賃金、退職金等の実態を明らかにすることにより、中小企業の賃金労務改善に役立てるとともに、労働行政推進の基礎資料とすることを目的とする。

2 調査方法

(1) 調査対象時期 平成 21 年 7 月 31 日現在又は平成 21 年 7 月の 1 か月間を中心に状況を調査

(2) 調査の対象 県内の主要産業(建設業、製造業、情報通信業、運輸業、卸売業、小売業、金融業、保険業、宿泊業、飲食サービス業、サービス業)に属する常用労働者 10 人以上 300 人未満の民营企业のうち、無作為に抽出した 3,000 事業所

(3) 回 答 数 回答数 1,001 事業所、回答率 33.4% (有効回答数 861 事業所)

3 調査結果

(1) 平均賃金(総支給額)

平成 21 年 7 月の県内中小企業の一般労働者の平均賃金は、男女計で、253,235 円(平均 43.3 歳、勤続 9.6 年)で、前年(304,615 円、平均 42.1 歳、勤続 10.6 年)に比べ 16.9%の大幅減となった。このうち、所定内給与額は 232,588 円、所定外給与額は 20,647 円となっている。

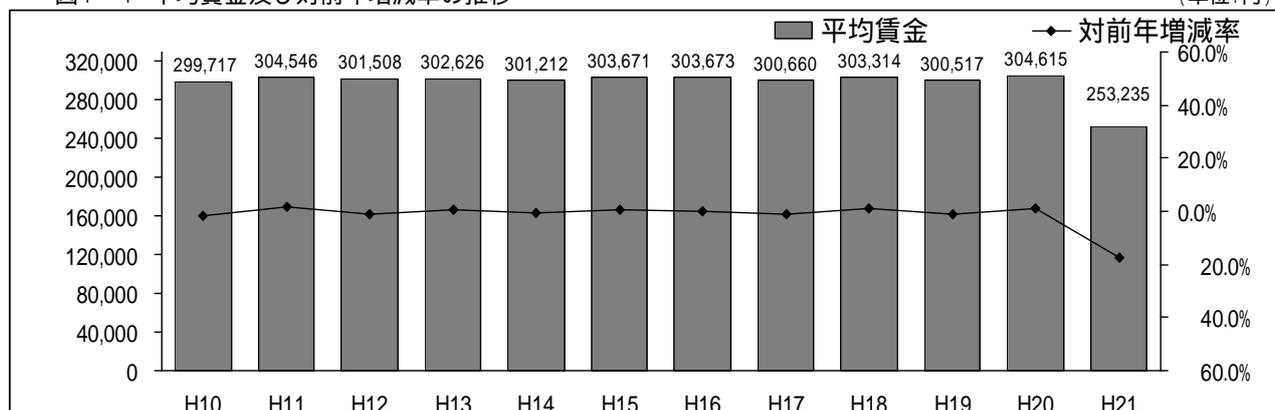
男女別にみると、男性が 299,226 円(平均 43.0 歳、勤続 10.7 年)で、前年(334,355 円、平均 42.5 歳、勤続 11.5 年)に比べ 10.5%の減少、女性が 173,518 円(平均 43.8 歳、勤続 7.6 年)で、前年(225,475 円、平均 41.1 歳、勤続 8.2 年)に比べると、23.0%の減少となっている。

また、男女間の格差をみると、男性の平均賃金を 100 とした場合、女性の平均賃金は 58 となっており、前年の 67 と比べ差が開いている。(表 1-1、図 1-1)

表 1 - 1 平均賃金及び特別給与額

区分	平均年齢	勤続年数	平均賃金		所定内給与額		所定外給与額		特別給与額	
			対前年増減率	対前年増減率	対前年増減率	対前年増減率	対前年増減率	対前年増減率		
男女計	43.3	9.6	253,235	16.9	232,588	16.3	20,647	22.5	544,226	21.7
男性	43.0	10.7	299,226	10.5	272,143	10.0	27,083	14.9	654,426	12.5
女性	43.8	7.6	173,518	23.0	164,027	22.9	9,491	26.2	344,006	37.4

図 1 - 1 平均賃金及び対前年増減率の推移



ア 産業別平均賃金

男女計の平均賃金を産業別にみると、「金融業,保険業」が346,180円(平均36.1歳、勤続15.6年)と最も高く、次いで「建設業」の329,446円(平均42.4歳、勤続11.9年)、「情報通信業」の307,487円(平均35.8歳、勤続8.5年)などとなっており、最も低いのは「宿泊業,飲食サービス業」の179,420円(平均48.4歳、勤続6.9年)となっている。

また、産業計の平均賃金を100として産業間の格差をみると、「金融業,保険業」が137、「建設業」が130、「情報通信業」が121、「運輸業」が106、「製造業」が98、「サービス業」が91、「卸売業,小売業」が87、「宿泊業,飲食サービス業」が71と、産業により開きがある。

男女別に産業別の平均賃金をみると、男性では「金融業,保険業」が413,546円(平均41.5歳、勤続20.8年)と最も高く、次いで「建設業」の348,647円(平均42.7歳、勤続12.3年)、「情報通信業」の326,366円(平均36.0歳、勤続9.1年)などとなっており、最も低いのは「宿泊業,飲食サービス業」の251,224円(平均44.0歳、勤続6.0年)となっている。

女性では、「金融業,保険業」が245,130円(平均28.0歳、勤続7.8年)と最も高く、次いで「情報通信業」の235,903円(平均35.2歳、勤続6.1年)、「建設業」の215,566円(平均41.0歳、勤続9.4年)などとなっており、最も低いのは「宿泊業,飲食サービス業」の131,711円(平均51.1歳、勤続7.5年)となっている。(図1-2、図1-3、図1-4、表1-2)

図1-2 産業別平均賃金(男女計)

(単位:円)

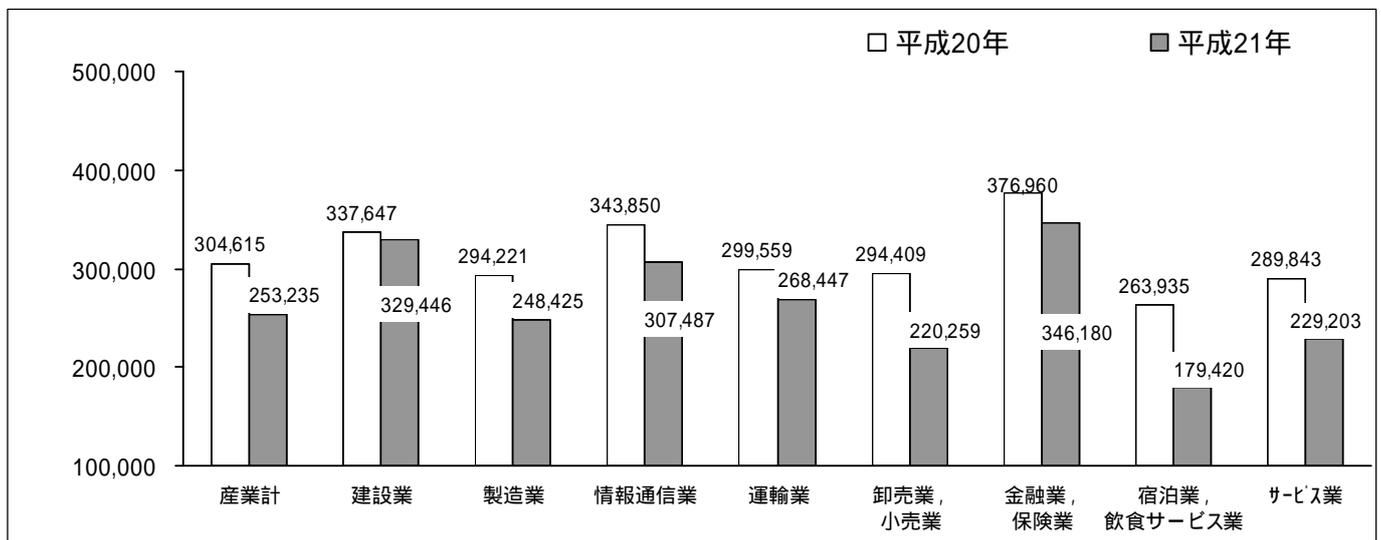


図1-3 産業別平均賃金(男性)

(単位:円)

図1-4 産業別平均賃金(女性)

(単位:円)

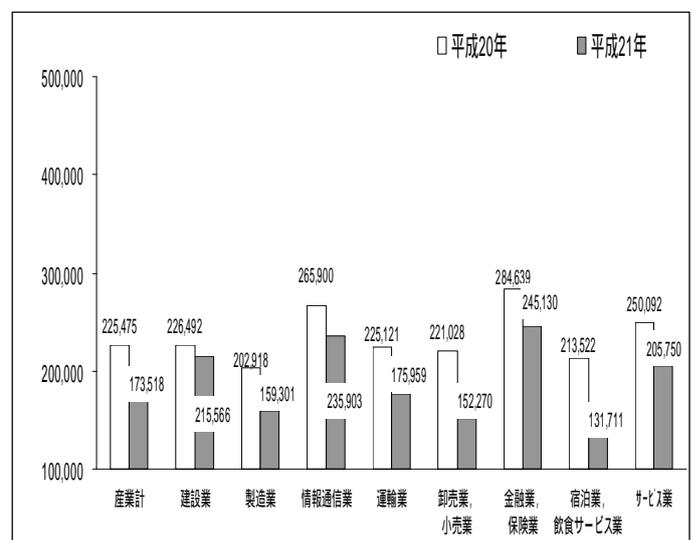
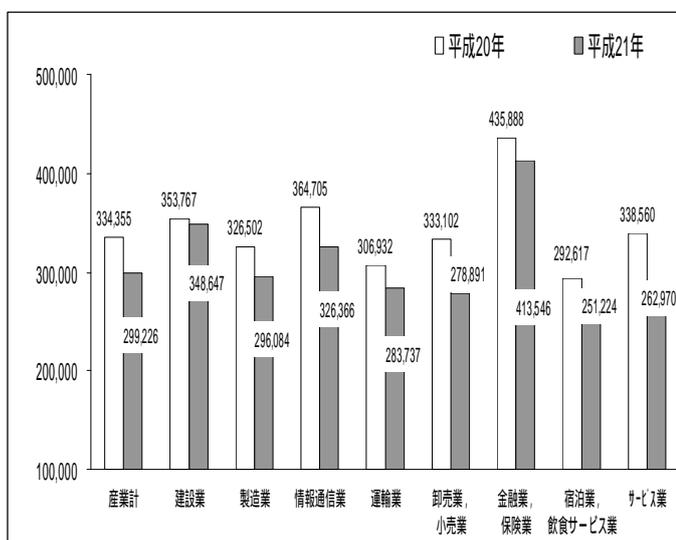


表1 - 2 産業別平均賃金及び特別給与額

区分	平均年齢	勤続年数	平均賃金		所定内給与額	所定外給与額	特別給与額
				対前年 増減率			
	歳	年	円		円	円	円
男女計	43.3	9.6	253,235	16.9%	232,588	20,647	544,226
建設業	42.4	11.9	329,446	2.4%	304,299	25,147	652,106
製造業	43.5	10.2	248,425	15.6%	228,422	20,003	577,182
情報通信業	35.8	8.5	307,487	10.6%	288,475	19,012	992,659
運輸業	47.1	9.0	268,447	10.4%	223,016	45,431	419,994
卸売業,小売業	41.6	9.5	220,259	25.2%	211,123	9,136	504,253
金融業,保険業	36.1	15.6	346,180	8.2%	296,389	49,791	1,352,800
宿泊業,飲食サービス業	48.4	6.9	179,420	32.0%	165,802	13,618	141,503
サービス業	42.9	6.7	229,203	20.9%	211,093	18,110	468,398
男性	43.0	10.7	299,226	10.5%	272,143	27,083	654,426
建設業	42.7	12.3	348,647	1.4%	320,577	28,070	685,687
製造業	42.7	11.2	296,084	9.3%	269,589	26,495	710,064
情報通信業	36.0	9.1	326,366	10.5%	305,408	20,958	1,102,832
運輸業	47.6	9.5	283,737	7.6%	232,580	51,157	439,695
卸売業,小売業	41.9	11.4	278,891	16.3%	266,460	12,431	680,494
金融業,保険業	41.5	20.8	413,546	5.1%	346,631	66,915	1,729,500
宿泊業,飲食サービス業	44.0	6.0	251,224	14.1%	225,390	25,834	189,939
サービス業	42.9	7.3	262,970	22.3%	241,175	21,795	517,049
女性	43.8	7.6	173,518	23.0%	164,027	9,491	344,006
建設業	41.0	9.4	215,566	4.8%	207,755	7,811	442,690
製造業	45.1	8.5	159,301	21.5%	151,437	7,864	311,683
情報通信業	35.2	6.1	235,903	11.3%	224,273	11,630	574,918
運輸業	43.9	6.4	175,959	21.8%	165,163	10,796	307,493
卸売業,小売業	41.2	7.4	152,270	31.1%	146,954	5,316	293,846
金融業,保険業	28.0	7.8	245,130	13.9%	221,027	24,103	787,750
宿泊業,飲食サービス業	51.1	7.5	131,711	38.3%	126,210	5,501	103,176
サービス業	43.0	6.3	205,750	17.7%	190,199	15,551	434,862

イ 製造業の業種別平均賃金

製造業における業種別の平均賃金をみると、男女計で最も高いのは「印刷」の 298,296 円で、次いで「一般(はん用、生産用、業務用)機械」の 292,650 円、「パルプ、紙」の 286,792 円、「窯業」の 274,902 円となっている。

男女別にみると、男性では「印刷」が 333,735 円と最も高く、次いで「パルプ、紙」の 326,621 円、「電気機械」の 319,431 円、「プラスチック」の 318,041 円となっている。女性では、「窯業」の 238,295 円が最も高く、次いで「家具、装備品」の 223,796 円、「印刷」の 189,167 円、「金属」の 186,620 円となっている。(表 1-3)

表 1 - 3 製造業における業種別平均賃金及び特別給与額

区分	平均年齢	勤続年数	平均賃金		所定内給与額	所定外給与額	特別給与額
			円	対前年増減率			
男女計	歳 43.5	年 10.2	円 248,425	15.6%	円 228,422	円 20,003	円 577,182
食料品	45.3	9.3	215,046	20.0%	201,036	14,010	458,680
木材、木製品	47.6	11.0	214,719	22.3%	190,626	24,093	343,368
家具、装備品	46.5	11.2	247,044	6.8%	244,062	2,982	219,444
パルプ、紙	44.0	10.8	286,792	8.2%	254,462	32,330	624,234
印刷	42.1	13.8	298,296	9.2%	270,645	27,651	726,044
プラスチック	40.8	9.3	252,251	-	233,169	19,082	707,610
金属	43.8	11.1	258,871	14.7%	239,950	18,921	606,903
窯業	46.9	9.5	274,902	-	265,913	8,989	423,018
一般(はん用、生産用、業務用)機械	43.7	12.9	292,650	12.4%	268,962	23,688	780,365
電子部品、デバイス、電子回路	46.9	8.5	146,678	47.8%	142,296	4,382	277,536
電気機械	44.1	11.6	249,896	18.7%	231,954	17,942	684,207
輸送用機械	41.4	8.4	242,100	16.8%	218,537	23,563	526,492
男性	42.7	11.2	296,084	9.3%	269,589	26,495	710,064
食料品	43.4	10.6	293,185	8.0%	269,195	23,990	716,603
木材、木製品	47.7	10.2	234,767	20.3%	208,675	26,092	341,643
家具、装備品	46.8	11.0	249,950	13.4%	246,595	3,355	215,625
パルプ、紙	44.1	11.7	326,621	5.6%	284,529	42,092	729,529
印刷	42.1	14.9	333,735	9.3%	300,331	33,404	827,342
プラスチック	39.7	9.5	318,041	-	288,423	29,618	917,476
金属	43.3	11.4	282,954	12.6%	261,961	20,993	683,406
窯業	47.1	9.7	281,072	-	270,804	10,268	414,280
一般(はん用、生産用、業務用)機械	43.8	13.3	312,083	11.3%	285,236	26,847	834,791
電子部品、デバイス、電子回路	46.3	10.2	249,981	21.8%	239,233	10,748	453,342
電気機械	43.3	14.1	319,431	7.0%	296,940	22,491	956,056
輸送用機械	40.3	9.0	278,363	12.6%	248,867	29,496	611,862
女性	45.1	8.5	159,301	21.5%	151,437	7,864	311,683
食料品	46.8	8.2	151,217	21.2%	145,361	5,856	242,606
木材、木製品	47.5	12.7	172,309	7.6%	152,447	19,862	347,103
家具、装備品	44.0	12.5	223,796	16.3%	223,796	0	250,000
パルプ、紙	43.9	8.4	172,880	20.8%	168,472	4,408	323,092
印刷	42.1	10.6	189,167	8.0%	179,232	9,935	417,325
プラスチック	42.3	9.0	152,589	-	149,467	3,122	343,360
金属	45.4	10.0	186,620	11.8%	173,915	12,705	378,115
窯業	46.2	8.4	238,295	-	236,893	1,402	474,865
一般(はん用、生産用、業務用)機械	43.3	10.3	179,088	21.4%	173,866	5,222	460,610
電子部品、デバイス、電子回路	47.2	7.4	84,696	60.8%	84,133	563	96,707
電気機械	45.2	7.9	153,243	26.1%	141,623	11,620	299,088
輸送用機械	43.8	7.2	163,503	18.2%	152,800	10,703	334,838

ウ 規模別平均賃金

男女計の平均賃金を規模別にみると、最も高いのは「100～299人」の282,723円、最も低いのは「10～29人」の247,096円となっている。

男女別にみると、男性では「100～299人」の324,511円が最も高く、最も低いのは「10～29人」の295,372円となっており、女性では「50～99人」の190,756円が最も高く、最も低いのは「10～29人」の165,099円となっている。
(図1-5、図1-6、図1-7、表1-4)

図1-5 規模別平均賃金(男女計)

(単位:円)

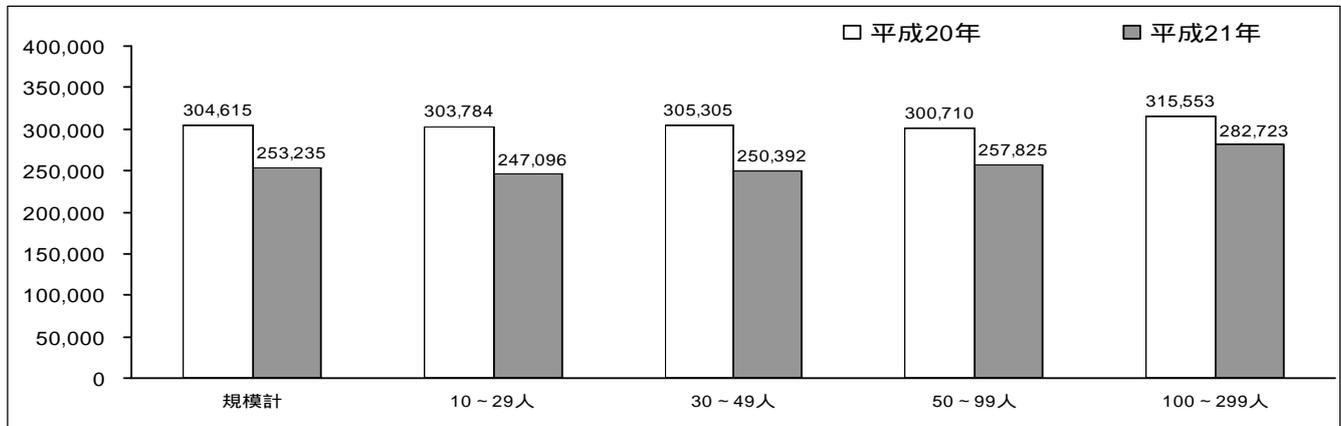


図1-6 規模別平均賃金(男性)

(単位:円)

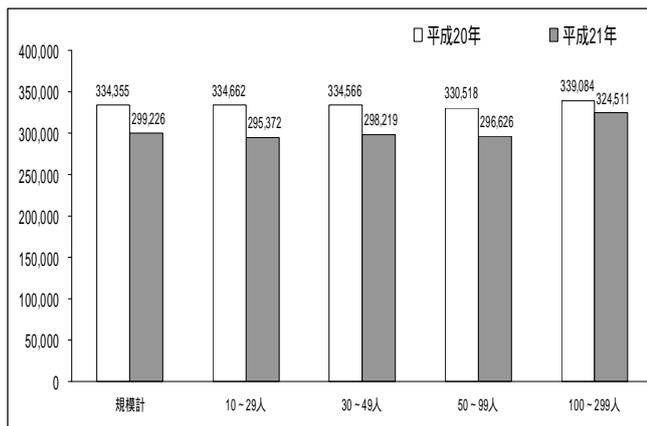


図1-7 規模別平均賃金(女性)

(単位:円)

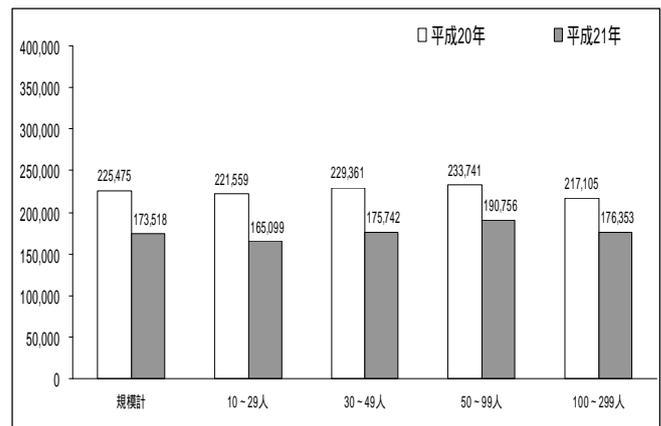


表1-4 規模別平均賃金及び特別給与額

区分	平均年齢	勤続年数	平均賃金	対前年増減率	所定内給与額	所定外給与額	特別給与額
	歳	年	円		円	円	円
男女計	43.3	9.6	253,235	16.9%	232,588	20,647	544,226
10～29人	43.9	9.7	247,096	18.7%	229,310	17,786	471,805
30～49人	44.1	9.2	250,392	18.0%	231,150	19,242	521,978
50～99人	41.9	9.0	257,825	14.3%	233,721	24,104	615,792
100～299人	41.3	11.2	282,723	10.4%	251,076	31,647	794,241
男性	43.0	10.7	299,226	10.5%	272,143	27,083	654,426
10～29人	43.7	10.6	295,372	11.7%	271,474	23,898	554,197
30～49人	43.8	10.3	298,219	10.9%	273,353	24,866	631,564
50～99人	41.6	10.3	296,626	10.3%	266,260	30,366	751,632
100～299人	41.0	12.6	324,511	4.3%	284,454	40,057	955,283
女性	43.8	7.6	173,518	23.0%	164,027	9,491	344,006
10～29人	44.4	8.0	165,099	25.5%	157,695	7,404	319,102
30～49人	44.5	7.4	175,742	23.4%	165,279	10,463	352,843
50～99人	42.3	6.8	190,756	18.4%	177,475	13,281	375,765
100～299人	41.9	7.8	176,353	18.8%	166,113	10,240	380,985

(2) 特別給与額

平成20年の1年間に支払われた賞与、期末手当等の特別給与額は、男女計で544,226円、前年に比べ21.7%の減少となっている。

男女別にみると、男性が654,426円で、前年に比べ12.5%の減少、女性が344,006円で、前年に比べ37.4%の減少となっている。(表1-1)

ア 産業別特別給与額

男女計の特別給与額を産業別にみると、「金融業、保険業」が1,352,800円と最も高く、次いで「情報通信業」の992,659円、「建設業」の652,106円となっており、最も低いのは「宿泊業、飲食サービス業」の141,503円となっている。また、産業別の格差をみると、産業計を100とした場合、「金融業、保険業」が249、「情報通信業」が182、「建設業」が120、「製造業」が106、「卸売業、小売業」は93、「サービス業」が86、「運輸業」が77、「宿泊業、飲食サービス業」が26と産業により開きがある。

男女別にみると、男性では「金融業、保険業」が1,729,500円と最も高く、次いで「情報通信業」の1,102,832円、「製造業」の710,064円などとなっており、最も低いのは「宿泊業、飲食サービス業」の189,939円となっている。女性では「金融業、保険業」が787,750円と最も高く、次いで「情報通信業」の574,918円、「建設業」の442,690円などとなっており、最も低いのは「宿泊業、飲食サービス業」の103,176円となっている。(図2-1、図2-2、図2-3、表1-2)

図2-1 産業別特別給与額(男女計)

(単位:円)

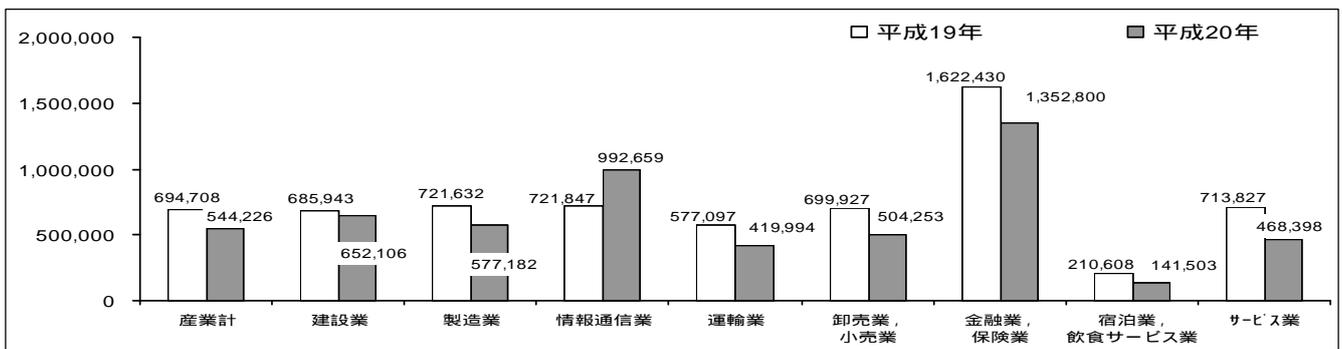


図2-2 産業別特別給与額(男性)

(単位:円)

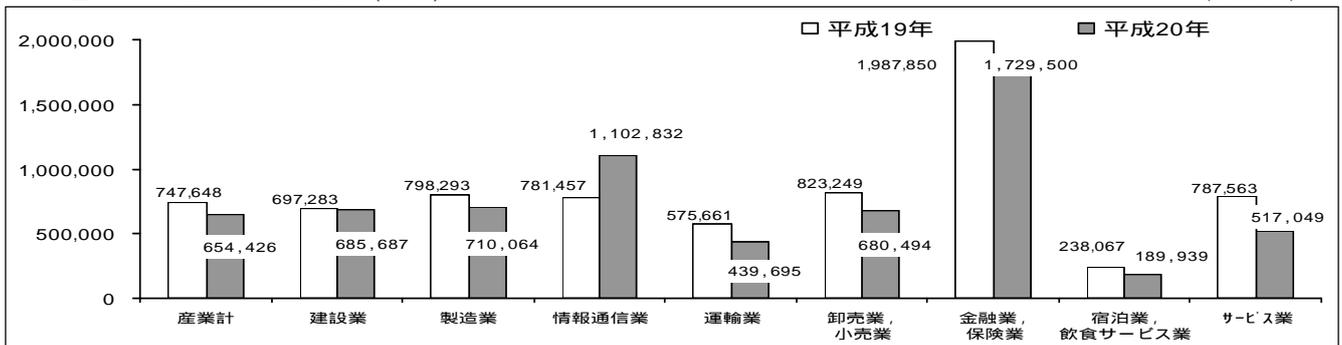
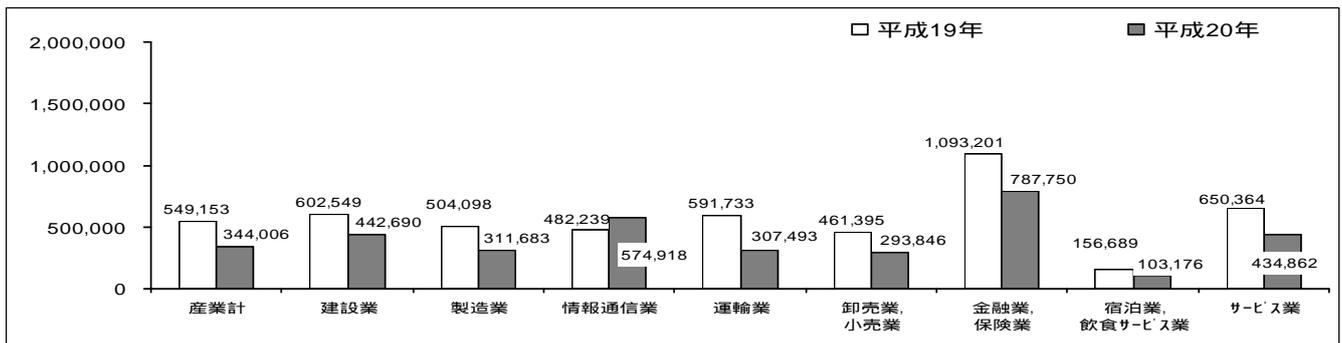


図2-3 産業別特別給与額(女性)

(単位:円)



イ 規模別特別給与額

男女計の特別給与額を規模別にみると、「100～299人」の794,241円が最も高く、最も低いのは「10～29人」の471,805円となっている。

また、規模別の格差をみると、規模計を100とした場合、「10～29人」は87、「30～49人」は96、「50～99人」は113、「100～299人」は146となっており、規模により開きがある。

男女別にみると、男性では「100～299人」の955,283円が最も高く、最も低いのは「10～29人」の554,197円となっている。女性では「100～299人」の380,985円が最も高く、最も低いのは「10～29人」の319,102円となっている。

(図2-4、図2-5、図2-6、表1-4)

図2-4 規模別特別給与額(男女計)

(単位:円)

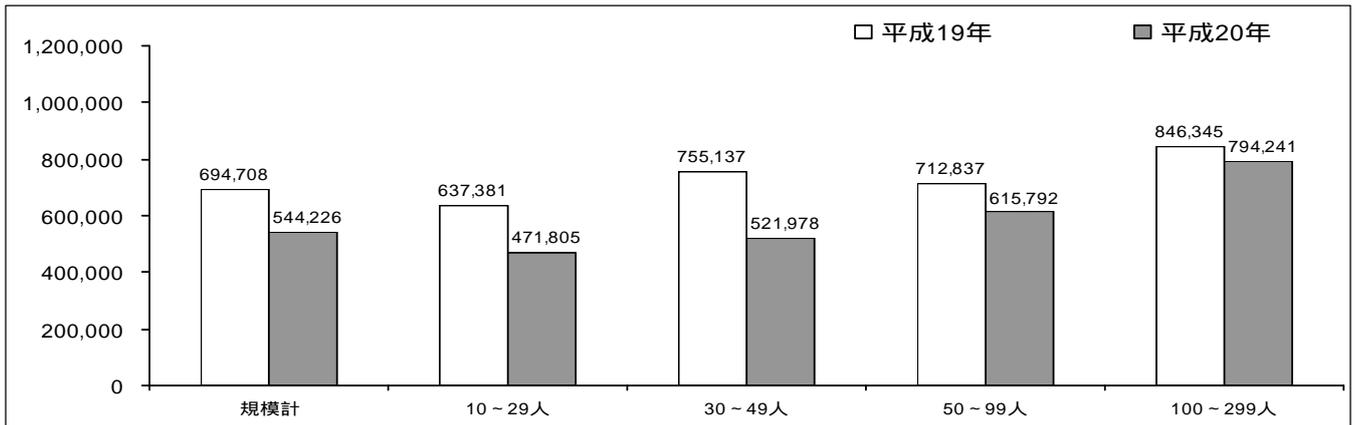


図2-5 規模別特別給与額(男性)

(単位:円)

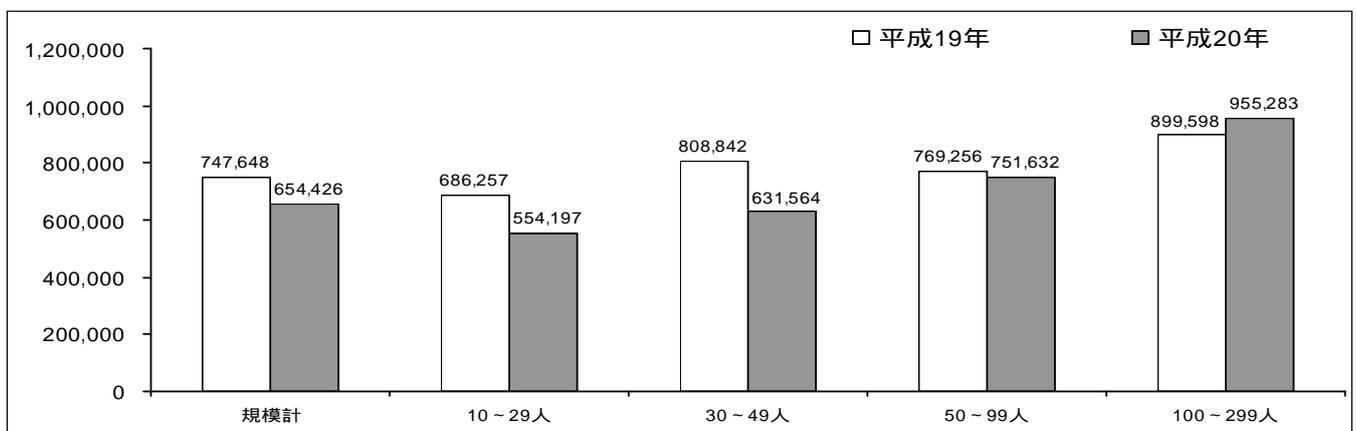
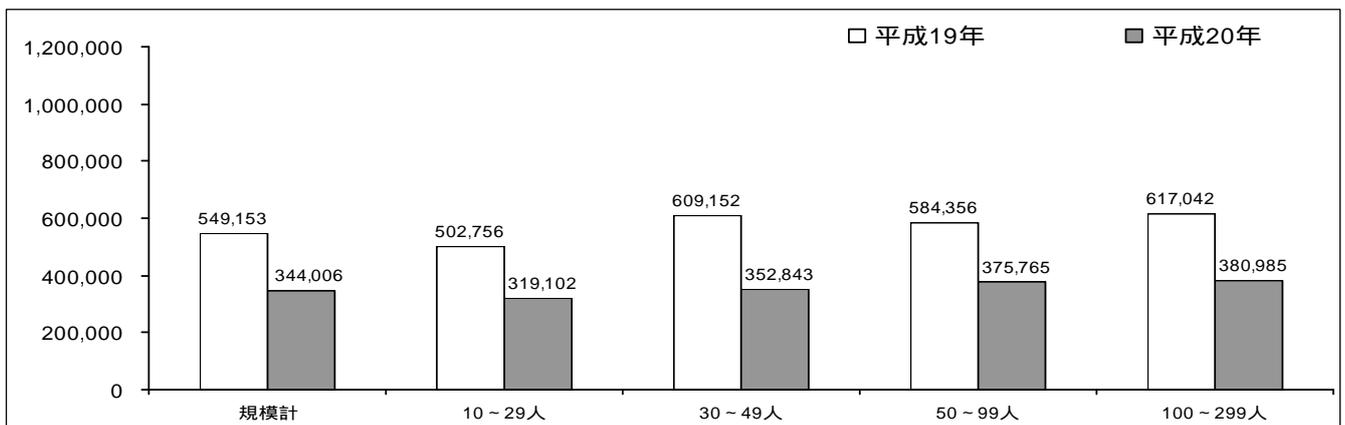


図2-6 規模別特別給与額(女性)

(単位:円)



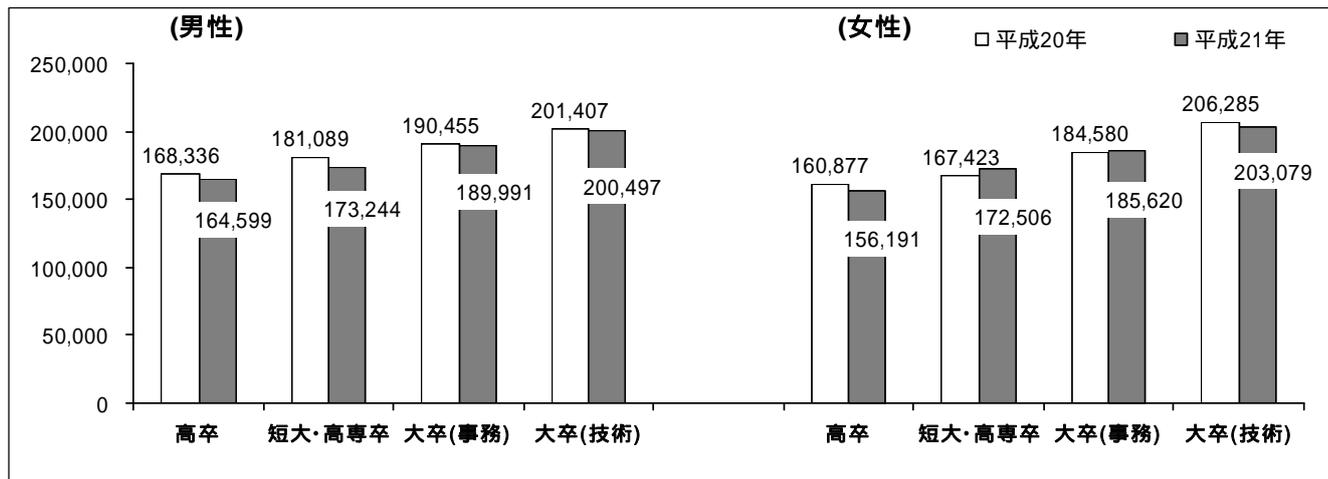
(3) 初任給

平成 21 年 4 月の初任給を学歴別にみると、男性は「高卒」164,599 円、「短大・高専卒」173,244 円、「大卒(事務)」189,991 円、「大卒(技術)」200,497 円となっている。学歴による格差をみると、「高卒」を 100 とした場合、「短大・高専卒」105、「大卒(事務)」115、「大卒(技術)」122 となっている。女性は「高卒」156,191 円、「短大・高専卒」172,506 円、「大卒(事務)」185,620 円、「大卒(技術)」203,079 円となっている。学歴による格差をみると、「高卒」を 100 とした場合、「短大・高専卒」110、「大卒(事務)」119、「大卒(技術)」130 となっている。

また、男女別の学歴による格差をみると、各学歴の男性を 100 とした場合、女性は「高卒」95、「短大・高専卒」100、「大卒(事務)」98、「大卒(技術)」101 となっている。(図 3、表 3)

図3 学歴別初任給

(単位:円)



(注) 「中卒」は、集計労働者数が少ないため、グラフから除いている。

表3 産業別、規模別、学歴別の初任給

(単位:円)

区分	男性				女性			
	高卒	短大・高専卒	大卒(事務)	大卒(技術)	高卒	短大・高専卒	大卒(事務)	大卒(技術)
調査計	164,599	173,244	189,991	200,497	156,191	172,506	185,620	203,079
建設業	175,253	187,740	207,296	194,200	161,275	X	X	X
製造業	162,432	171,007	185,710	193,399	156,714	165,876	183,385	182,000
情報通信業	-	X	X	X	X	X	X	X
運輸業	X	-	-	-	X	X	-	-
卸売業,小売業	164,100	172,600	195,576	210,957	160,687	172,667	187,630	X
金融業,保険業	-	-	X	-	-	X	-	-
宿泊業,飲食サービス業	X	X	X	X	X	X	X	X
サービス業	160,933	165,644	177,080	212,218	151,509	174,833	177,830	212,711
10~29人	170,250	175,857	195,432	210,262	158,585	176,048	187,000	220,618
30~49人	168,015	175,713	197,450	190,333	161,243	172,600	185,750	190,000
50~99人	159,966	161,413	181,054	190,708	151,768	166,059	179,959	185,100
100~299人	158,960	179,630	196,300	196,105	157,545	172,875	190,871	191,083

(4) 所定労働時間

ア 1日当たりの所定労働時間

1日当たりの所定労働時間は平均7時間37分で、前年の7時間47分と比べ10分減少した。

1日当たりの所定労働時間は、「8時間」とする事業所が56.3%と最も多く、次いで「7時間30分～7時間59分」が27.0%、合わせて全体の83.3%となっている。

産業別にみると、「卸売業、小売業」の7時間6分が最も短く、最も長いのは、「運輸業」の7時間47分となっており、41分の開きがある。

規模別にみると、「10～29人」の7時間31分が最も短く、最も長いのは「50～99人」の7時間51分となっており、20分の開きがある。前年の規模別の開きは5分であったので、15分拡大している。(図4-1、表4-1)

図4-1 産業別、規模別の1日の所定労働時間

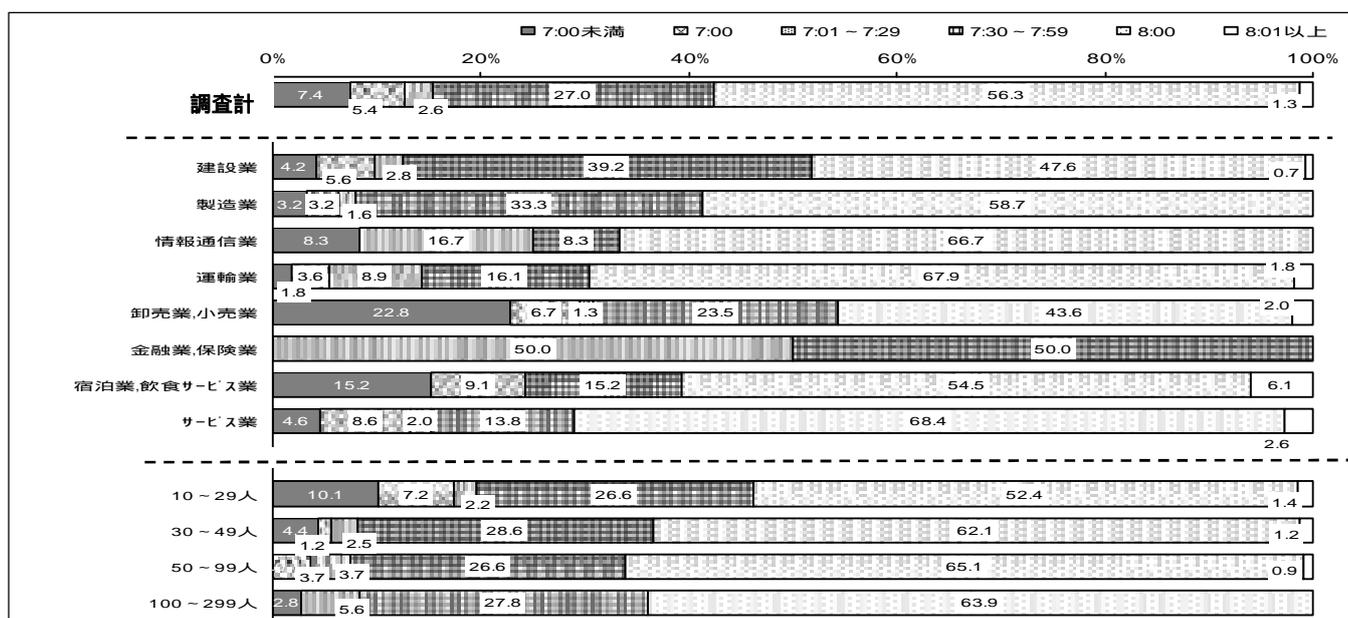


表4-1 産業別、規模別の1日の所定労働時間

(単位: %, 時間: 分)

区分	7:00未満	7:00	7:01～7:29	7:30～7:59	8:00	8:01以上	平均時間	前年 平均時間
調査計	7.4	5.4	2.6	27.0	56.3	1.3	7:37	7:47
建設業	4.2	5.6	2.8	39.2	47.6	0.7	7:42	7:42
製造業	3.2	3.2	1.6	33.3	58.7	0.0	7:46	7:50
情報通信業	8.3	0.0	16.7	8.3	66.7	0.0	7:41	7:46
運輸業	1.8	3.6	8.9	16.1	67.9	1.8	7:47	7:43
卸売業、小売業	22.8	6.7	1.3	23.5	43.6	2.0	7:06	7:49
金融業、保険業	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	7:25	7:42
宿泊業、飲食サービス業	15.2	9.1	0.0	15.2	54.5	6.1	7:19	7:39
サービス業	4.6	8.6	2.0	13.8	68.4	2.6	7:46	7:46
10～29人	10.1	7.2	2.2	26.6	52.4	1.4	7:31	7:45
30～49人	4.4	1.2	2.5	28.6	62.1	1.2	7:47	7:49
50～99人	0.0	3.7	3.7	26.6	65.1	0.9	7:51	7:50
100～299人	2.8	0.0	5.6	27.8	63.9	0.0	7:48	7:46

イ 1週当たりの所定労働時間

平成 21 年 7 月の週所定労働時間は平均 38 時間 58 分で、前年の 39 時間 59 分と比べ 1 時間 1 分短くなった。

週所定労働時間は、「40 時間」とする事業所が 54.8%と最も多く、「40 時間未満」と合わせ全体の 88.8%が 40 時間以下となっている。

産業別にみると、「卸売業,小売業」の平均時間は 36 時間 56 分と最も短くなっている。一方、「建設業」では 19.5%が 40 時間を超え、平均時間は 40 時間 14 分と最も長く、3 時間 18 分の開きがある。

規模別にみると、最も長い「50～99 人」の 40 時間に対し、「10～29 人」は 38 時間 35 分と、1 時間 25 分の開きがある。(図 4-2、表 4-2)

図 4 - 2 産業別、規模別の1週の所定労働時間

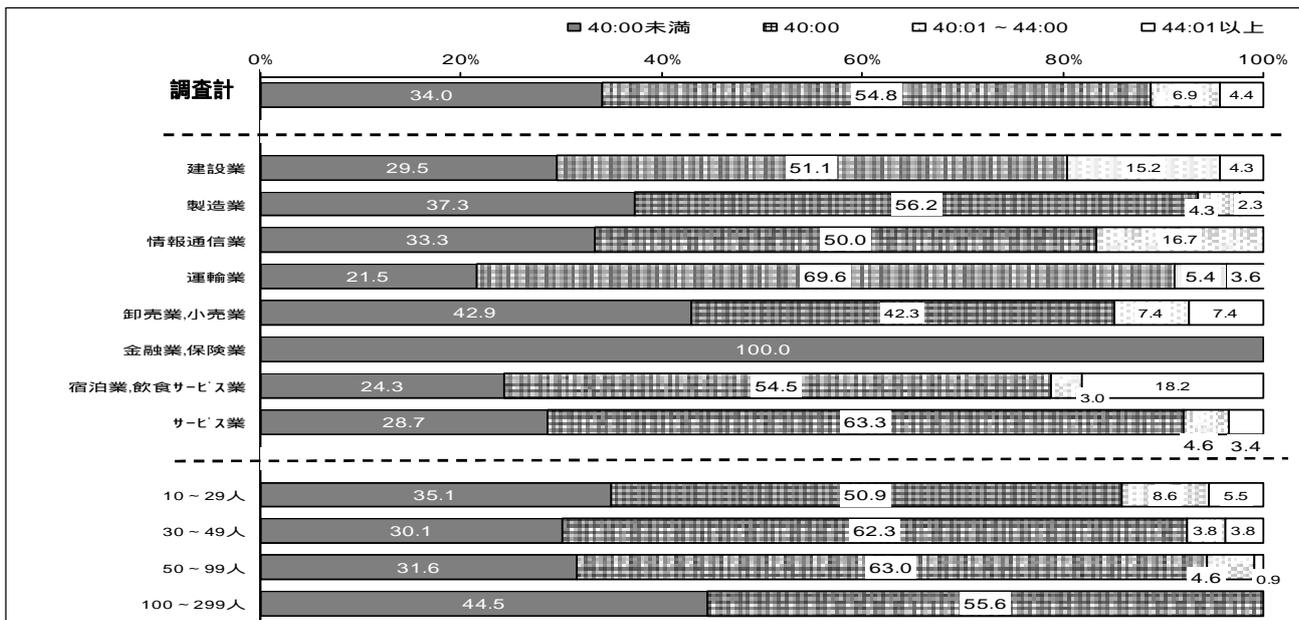


表 4 - 2 産業別、規模別の1週の所定労働時間

(単位: %、時間・分)

区分	40:00 未満	40:00	40:01～44:00	44:01 以上	平均時間	前年 平均時間
調査計	34.0	54.8	6.9	4.4	38:58	39:59
建設業	29.5	51.1	15.2	4.3	40:14	40:18
製造業	37.3	56.2	4.3	2.3	39:09	39:50
情報通信業	33.3	50.0	16.7	0.0	39:31	39:06
運輸業	21.5	69.6	5.4	3.6	40:04	40:11
卸売業,小売業	42.9	42.3	7.4	7.4	36:56	40:16
金融業,保険業	100.0	0.0	0.0	0.0	37:25	38:48
宿泊業,飲食サービス業	24.3	54.5	3.0	18.2	38:43	41:03
サービス業	28.7	63.3	4.6	3.4	39:04	39:31
10～29人	35.1	50.9	8.6	5.5	38:35	40:06
30～49人	30.1	62.3	3.8	3.8	39:37	40:04
50～99人	31.6	63.0	4.6	0.9	40:00	39:38
100～299人	44.5	55.6	0.0	0.0	38:56	39:16

(5) 休日・週休制度

ア 週休制の形態

週休制の形態をみると、「週休2日制が完全又は月4回」を採用している事業所が40.7%と最も多く、次いで「週休2日制が隔週又は月2回」が24.1%となっている。

産業別にみると、「週休2日制が完全又は月4回」は「金融業,保険業」で100%となっており、次いで「情報通信業」が66.7%、「サービス業」が59.6%、「製造業」が45.6%、「運輸業」が38.9%、「卸売業,小売業」が34.7%、「宿泊業,飲食サービス業」が27.3%、「建設業」が16.9%となっている。

規模別にみると、「週休2日制が完全又は月4回」の割合は「10～29人」の36.8%に対し、「100～299人」は66.7%と、規模が大きくなるにしたがって高くなっている。(図5-1、表5-1)

図5-1 産業別、規模別の週休制の形態

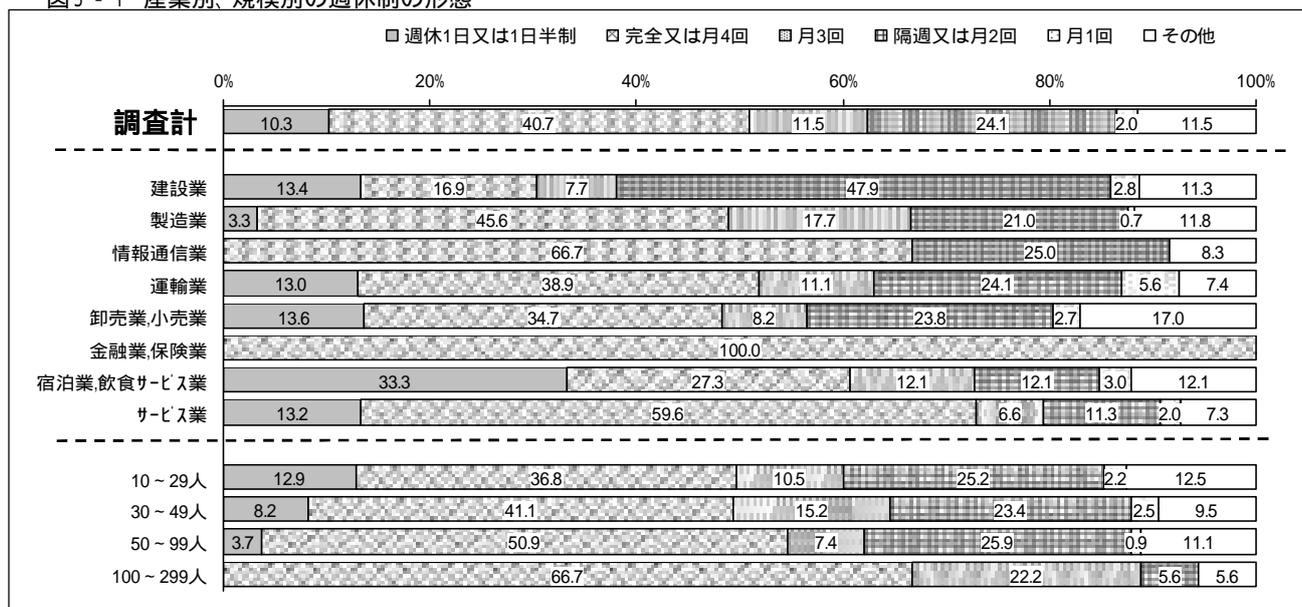


表5-1 産業別、規模別の週休制の形態

(単位:%)

区分	週休1日又は1日半制	週休2日制					その他
		完全又は月4回	月3回	隔週又は月2回	月1回		
調査計	10.3	78.3	40.7	11.5	24.1	2.0	11.5
建設業	13.4	75.4	16.9	7.7	47.9	2.8	11.3
製造業	3.3	84.9	45.6	17.7	21.0	0.7	11.8
情報通信業	0.0	91.7	66.7	0.0	25.0	0.0	8.3
運輸業	13.0	79.6	38.9	11.1	24.1	5.6	7.4
卸売業,小売業	13.6	69.4	34.7	8.2	23.8	2.7	17.0
金融業,保険業	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
宿泊業,飲食サービス業	33.3	54.5	27.3	12.1	12.1	3.0	12.1
サービス業	13.2	79.5	59.6	6.6	11.3	2.0	7.3
10～29人	12.9	74.6	36.8	10.5	25.2	2.2	12.5
30～49人	8.2	82.3	41.1	15.2	23.4	2.5	9.5
50～99人	3.7	85.2	50.9	7.4	25.9	0.9	11.1
100～299人	0.0	94.4	66.7	22.2	5.6	0.0	5.6

イ 年間休日総数

平成 21 年(又は7月 31 日時点の事業年度)の年間休日総数は、「100～109 日」とする事業所が 32.7%と最も多く、次いで「70～99 日」が 26.0%、「110～119 日」が 19.4%となっており、平均年間休日総数は 104.6 日となっている。

平均年間休日総数を産業別にみると、「金融業、保険業」の 121.0 日が最も多く、最も少ないのは「宿泊業、飲食サービス業」の 92.5 日と、28.5 日の開きがある。

平均年間休日総数を規模別にみると、「10～29 人」は 103.2 日、「30～49 人」は 104.7 日、「50～99 人」は 108.6 日、「100～299 人」は 113.3 日となっている。(図 5-2、表 5-2)

図 5 - 2 産業別、規模別の年間休日総数

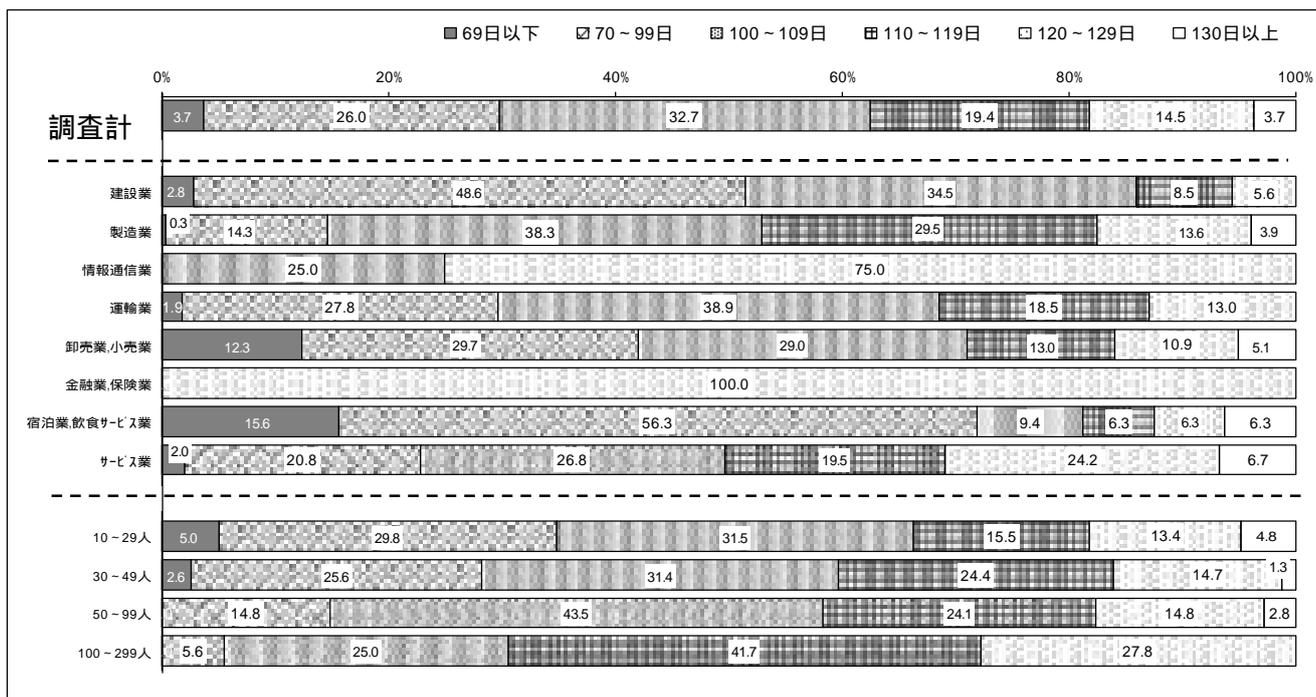


表 5 - 2 産業別、規模別の年間休日総数

(単位: %、日)

区分	69日以下	70～99日	100～109日	110～119日	120～129日	130日以上	平均年間休日総数
調査計	3.7	26.0	32.7	19.4	14.5	3.7	104.6
建設業	2.8	48.6	34.5	8.5	5.6	0.0	98.0
製造業	0.3	14.3	38.3	29.5	13.6	3.9	109.4
情報通信業	0.0	0.0	25.0	0.0	75.0	0.0	119.3
運輸業	1.9	27.8	38.9	18.5	13.0	0.0	103.0
卸売業、小売業	12.3	29.7	29.0	13.0	10.9	5.1	98.1
金融業、保険業	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	121.0
宿泊業、飲食サービス業	15.6	56.3	9.4	6.3	6.3	6.3	92.5
サービス業	2.0	20.8	26.8	19.5	24.2	6.7	108.7
10～29人	5.0	29.8	31.5	15.5	13.4	4.8	103.2
30～49人	2.6	25.6	31.4	24.4	14.7	1.3	104.7
50～99人	0.0	14.8	43.5	24.1	14.8	2.8	108.6
100～299人	0.0	5.6	25.0	41.7	27.8	0.0	113.3

(6) 年次有給休暇

平成 20 年(又は直近の付与の区切り)の1年間に労働者に付与した年次有給休暇日数(前年からの繰越日数を除く)は、労働者1人平均 16.5 日で、そのうち取得した日数は平均 6.6 日、取得率は 40.0%となっている。

産業別にみると、取得率は「情報通信業」が 50.9%と最も高く、次いで「サービス業」の 49.0%、「金融業,保険業」の 48.4%となっており、最も低いのは「卸売業,小売業」の 26.5%となっている。

規模別では、「100～299人」の取得率が、48.3%と高くなっている。(図6、表6)

図6 産業別、規模別の年次有給休暇の付与及び取得日数

(単位:日)

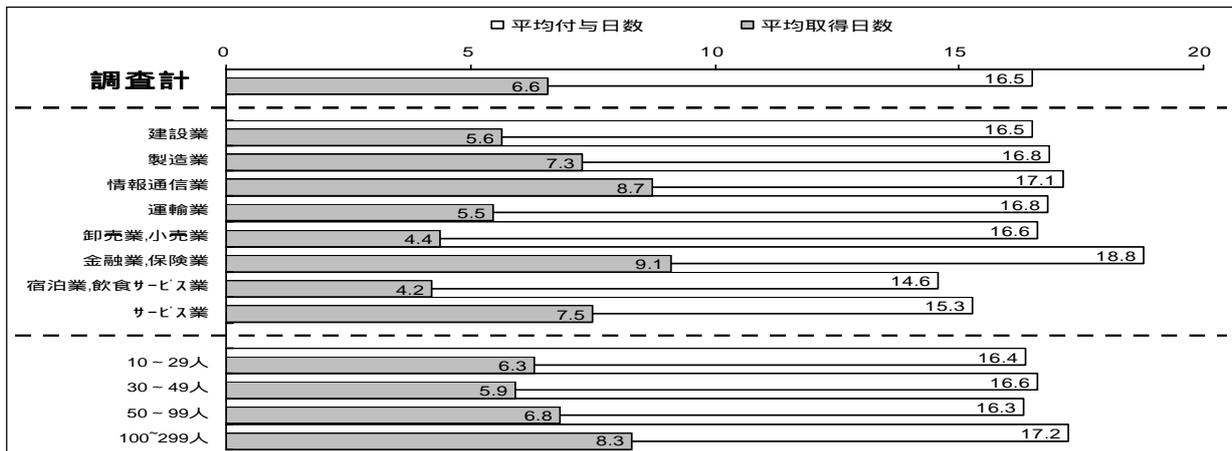


表6 産業別、規模別の年次有給休暇の付与日数、取得日数及び取得率

区分	平均付与日数	平均取得日数	平均取得率
調査計	日 16.5	日 6.6	% 40.0
建設業	16.5	5.6	33.9
製造業	16.8	7.3	43.5
情報通信業	17.1	8.7	50.9
運輸業	16.8	5.5	32.7
卸売業,小売業	16.6	4.4	26.5
金融業,保険業	18.8	9.1	48.4
宿泊業,飲食サービス業	14.6	4.2	28.8
サービス業	15.3	7.5	49.0
10～29人	16.4	6.3	38.4
30～49人	16.6	5.9	35.5
50～99人	16.3	6.8	41.7
100～299人	17.2	8.3	48.3

(7) 労働時間制度

ア 変形労働時間制

変形労働時間制を「導入している」事業所は 55.4%で、現在は導入していないが「導入を予定している」事業所は 0.9%、「検討中」は 3.1%、「導入をしていない」事業所は 40.6%となっている。

産業別にみると、「導入している」事業所は、「建設業」が 66.4%と最も高く、次いで「運輸業」が 62.5%、「製造業」が 61.5%となっている。

規模別にみると、「導入している」事業所の割合が最も高いのは「100～299人」の 72.2%であり、最も低いのは「10～29人」の 48.5%となっている。

制度別にみると、「1年単位の変形労働時間制」を導入している事業所が 42.5%、「1か月単位の変形労働時間制」が 13.6%、「1週間単位の非定型的変形労働時間制」が 4.4%、「フレックスタイム制」が 3.4%となっている。

(表 7-1、表 7-2)

(注) 「1年単位の変形労働時間制」とは、労使協定により1か月を超え、1年以内の一定期間を平均して、週所定労働時間が 40 時間を超えない定めをした場合には、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることができる制度

「1か月単位の変形労働時間制」とは、就業規則、労使協定により1か月以内の一定期間を平均して、週所定労働時間が 40 時間を超えない定めをした場合には、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることができる制度

「1週間単位の非定型的変形労働時間制」とは、常用労働者数 30 人未満の小売業、旅館、料理店及び飲食店の事業場において、労使協定により、週所定労働時間が 40 時間を超えない定めをした場合に、1日の法定労働時間にかかわらず、1日 10 時間の範囲内で労働させることができる制度

「フレックスタイム制」とは、就業規則、労使協定により、一定の時間帯の中で労働の始期と終期を労働者が自由に選択して働くことができる制度

表 7 - 1 産業別、規模別の変形労働時間制導入の有無

(単位: %)

区分	導入している	導入予定あり	検討中	導入していない
調査計	55.4	0.9	3.1	40.6
建設業	66.4	0.0	2.8	30.8
製造業	61.5	1.3	2.2	34.9
情報通信業	58.3	0.0	8.3	33.3
運輸業	62.5	1.8	3.6	32.1
卸売業、小売業	43.2	2.0	5.4	49.3
金融業、保険業	0.0	0.0	0.0	100.0
宿泊業、飲食サービス業	48.5	0.0	0.0	51.5
サービス業	43.4	0.0	3.3	53.3
10～29人	48.5	1.1	4.0	46.5
30～49人	65.0	0.6	2.5	31.9
50～99人	70.6	0.9	0.9	27.5
100～299人	72.2	0.0	0.0	27.8

表 7 - 2 産業別、規模別の変形労働時間制の導入状況(複数回答)

(単位: %)

区分	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		
	導入 している	導入 予定あり	検討中	導入 している	導入 予定あり	検討中	導入 している	導入 予定あり	検討中	導入 している	導入 予定あり	検討中
調査計	42.5	0.6	2.1	13.6	0.5	1.6	(4.4)	(0.0)	(2.2)	3.4	0.1	2.0
建設業	62.2	0.0	1.4	6.3	0.0	1.4	-	-	-	2.1	0.0	0.0
製造業	52.2	0.6	1.0	10.9	0.6	1.3	-	-	-	3.5	0.0	1.3
情報通信業	33.3	0.0	0.0	8.3	0.0	8.3	-	-	-	16.7	0.0	8.3
運輸業	41.1	0.0	7.1	25.0	0.0	3.6	-	-	-	3.6	0.0	5.4
卸売業、小売業	27.7	2.0	4.1	14.9	1.4	1.4	(4.1)	(0.0)	(2.0)	3.4	0.7	2.0
金融業、保険業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	-	-	0.0	0.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業	21.2	0.0	0.0	24.2	0.0	3.0	(6.1)	(0.0)	(3.0)	3.0	0.0	3.0
サービス業	25.0	0.0	2.0	19.1	0.0	1.3	-	-	-	3.3	0.0	3.3
10～29人	37.1	0.7	2.5	11.8	0.5	1.6	(4.2)	(0.0)	(2.1)	2.9	0.0	2.0
30～49人	51.3	0.6	1.3	15.0	0.6	2.5	(7.4)	(0.0)	(3.7)	3.1	0.6	2.5
50～99人	53.2	0.0	0.9	21.1	0.0	0.9	-	-	-	3.7	0.0	1.8
100～299人	55.6	0.0	2.8	13.9	0.0	0.0	-	-	-	11.1	0.0	0.0

(*) 1週間単位の非定型変形労働時間制の数値については、制度の内容から対象事業所のみを集計し、割合を算出している。

(2) 裁量労働制

裁量労働制を「導入している」事業所は 12.0%で、現在は導入していないが「導入を予定している」事業所は 0.7%、「検討中」は 2.0%、「導入をしていない」事業所は 85.3%となっている。

産業別にみると、「導入している」事業所は、「建設業」が 17.6%と最も高く、次いで「卸売業,小売業」が 15.0%、「運輸業」が 12.7%となっている。

規模別にみると、「導入している」事業所の割合が最も高いのは「100～299人」の 16.7%であり、最も低いのは「10～29人」の 10.9%となっている。

制度別にみると、「事業場外のみなし労働時間制」を導入している事業所が 10.9%、「専門業務型裁量労働制」が 2.0%、「企画業務型裁量労働制」が 1.1%となっている。(表 7-3、表 7-4)

(注)「専門業務型裁量労働制」とは、研究開発などの 19 の業種について、その業務の性質上その遂行方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、業務の遂行の手段や時間配分の決定などに関して使用者が具体的な指示をしないこととする業務を遂行する場合に、労使協定により、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

「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であり、かつ遂行手段や時間配分の決定などを使用者が具体的に指示をしないこととする業務を遂行する場合に、労使委員会で決議した業務及び労働者の範囲において、決議した時間、労働したものとみなす制度

「事業場外のみなし労働時間制」とは、労働者(外勤の営業社員など)が業務の全部又は一部を事業場外で従事し、使用者の指揮監督が及ばないためにその労働時間の算定が困難な場合、所定労働時間労働したものとみなす制度

表 7 - 3 産業別、規模別の裁量労働制の導入状況

(単位:%)

区分	導入している	導入予定あり	検討中	導入していない
調査計	12.0	0.7	2.0	85.3
建設業	17.6	1.4	2.1	78.9
製造業	10.1	0.6	0.6	88.6
情報通信業	8.3	0.0	8.3	83.3
運輸業	12.7	0.0	3.6	83.6
卸売業,小売業	15.0	1.4	2.0	81.6
金融業,保険業	0.0	0.0	0.0	100.0
宿泊業,飲食サービス業	6.5	0.0	3.2	90.3
サービス業	8.8	0.0	3.4	87.8
10～29人	10.9	0.9	2.0	86.2
30～49人	12.6	0.6	2.5	84.3
50～99人	15.0	0.0	0.9	84.1
100～299人	16.7	0.0	2.8	80.6

表 7 - 4 産業別、規模別の裁量労働制の導入内容(複数回答)

(単位:%)

区分	専門業務型裁量労働制			企画業務型裁量労働制			事業場外のみなし労働時間制		
	導入している	導入予定あり	検討中	導入している	導入予定あり	検討中	導入している	導入予定あり	検討中
調査計	2.0	0.2	1.1	1.1	0.2	1.4	10.9	0.6	1.3
建設業	2.8	0.7	0.7	2.8	0.7	2.1	16.2	1.4	1.4
製造業	1.9	0.3	0.3	0.6	0.3	0.3	9.1	0.3	0.6
情報通信業	0.0	0.0	8.3	0.0	0.0	8.3	8.3	0.0	0.0
運輸業	1.8	0.0	3.6	0.0	0.0	1.8	10.9	0.0	3.6
卸売業,小売業	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	1.4	15.0	1.4	0.7
金融業,保険業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
宿泊業,飲食サービス業	0.0	0.0	3.2	3.2	0.0	3.2	6.5	0.0	3.2
サービス業	3.4	0.0	2.0	1.4	0.0	2.0	6.8	0.0	2.0
10～29人	1.3	0.4	1.3	0.7	0.4	1.5	10.1	0.7	1.3
30～49人	2.5	0.0	1.3	1.9	0.0	1.9	11.3	0.6	1.9
50～99人	5.6	0.0	0.0	1.9	0.0	0.9	12.1	0.0	0.0
100～299人	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	2.8

(8) 休暇・休業制度の導入及び休暇取得促進の取組

休暇・休業制度の導入及び休暇取得促進の取組を「導入している」事業所は 62.4%で、現在は導入していないが「導入を予定している」事業所は 2.6%、「検討中」は 7.6%、「導入をしていない」事業所は 27.4%となっている。

産業別にみると、「導入している」事業所は、「金融業,保険業」が 100%と最も高く、次いで「情報通信業」が 91.7%、「製造業」が 68.5%となっている。

規模別にみると、「導入している」事業所の割合が最も高いのは「100～299人」の 91.7%であり、最も低いのは「10～29人」の 54.7%となっている。

導入している取組状況を見ると、「育児休業制度の就業規則での明文化」は 42.6%、「年次有給休暇の計画的付与(労使協定による)」は 20.1%、「年次有給休暇取得促進のための取組」は 18.0%、「短時間正社員制度」は 14.1%、「ノー残業デー」は 10.6%、「教育訓練休暇」は 6.9%、「リフレッシュ休暇」は 6.3%、「ボランティア休暇」は 1.6%となっている。

(表 8-1、表 8-2)

表 8-1 産業別、規模別の休暇・休業制度の導入及び休暇取得促進の取組状況

(単位: %)

区分	導入している	導入予定あり	検討中	導入していない
調査計	62.4	2.6	7.6	27.4
建設業	56.3	2.1	9.0	32.6
製造業	68.5	1.9	7.7	21.9
情報通信業	91.7	0.0	0.0	8.3
運輸業	64.3	3.6	10.7	21.4
卸売業,小売業	54.1	4.7	4.7	36.5
金融業,保険業	100.0	0.0	0.0	0.0
宿泊業,飲食サービス業	42.4	3.0	9.1	45.5
サービス業	64.9	2.0	7.9	25.2
10～29人	54.7	3.3	9.2	32.8
30～49人	67.7	2.5	5.0	24.8
50～99人	84.3	0.0	5.6	10.2
100～299人	91.7	0.0	0.0	8.3

表 8-2 産業別、規模別の休暇・休業制度の導入及び休暇取得促進の取組の状況(複数回答)

(単位: %)

区分	リフレッシュ休暇			ボランティア休暇			教育訓練休暇			年次有給休暇の計画的付与(労使協定による)		
	導入している	導入予定あり	検討中	導入している	導入予定あり	検討中	導入している	導入予定あり	検討中	導入している	導入予定あり	検討中
調査計	6.3	0.8	4.1	1.6	0.2	2.7	6.9	0.9	7.0	20.1	2.1	8.5
建設業	4.2	0.7	4.9	3.5	0.7	4.2	15.3	1.4	4.2	22.9	2.1	6.9
製造業	5.5	0.3	2.9	0.6	0.3	1.0	5.8	0.6	7.1	21.9	1.6	8.4
情報通信業	25.0	0.0	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3	41.7	8.3	0.0
運輸業	1.8	0.0	7.1	3.6	0.0	0.0	0.0	3.6	12.5	12.5	1.8	10.7
卸売業,小売業	7.4	2.7	4.1	0.7	0.0	4.1	3.4	0.7	5.4	17.6	2.0	8.1
金融業,保険業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
宿泊業,飲食サービス業	6.1	0.0	6.1	0.0	0.0	3.0	0.0	0.0	3.0	9.1	6.1	15.2
サービス業	7.9	0.7	4.0	2.6	0.0	4.6	9.3	0.7	9.9	18.5	2.0	9.3
10～29人	3.8	1.1	4.7	1.3	0.2	3.3	7.4	1.3	6.9	20.7	1.8	8.5
30～49人	6.8	0.6	3.1	2.5	0.6	1.2	7.5	0.6	6.8	18.0	1.2	9.3
50～99人	12.0	0.0	3.7	1.9	0.0	2.8	2.8	0.0	8.3	16.7	2.8	8.3
100～299人	25.0	0.0	0.0	2.8	0.0	0.0	8.3	0.0	5.6	30.6	8.3	5.6

区分	年次有給休暇の取得 促進のための取組			ノ－残業デー			育児休業制度の就業規則 での明文化			短時間正社員制度		
	取り組ん でいる	取組 予定あり	検討中	導入 している	導入 予定あり	検討中	明文化 している	明文化 予定あり	検討中	導入 している	導入 予定あり	検討中
調査計	18.0	2.2	12.5	10.6	1.4	9.3	42.6	1.1	6.7	14.1	1.3	5.7
建設業	15.3	1.4	10.4	6.9	2.1	9.7	27.8	2.1	11.1	11.8	2.1	5.6
製造業	21.9	1.6	10.9	14.5	1.3	10.0	48.9	1.3	5.8	17.7	1.3	5.5
情報通信業	41.7	0.0	0.0	33.3	0.0	16.7	75.0	0.0	0.0	25.0	16.7	8.3
運輸業	14.3	3.6	23.2	3.6	0.0	8.9	55.4	1.8	8.9	12.5	0.0	8.9
卸売業,小売業	14.2	0.7	14.2	7.4	1.4	9.5	35.1	0.7	4.7	8.8	1.4	4.7
金融業,保険業	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
宿泊業,飲食サービス業	3.0	6.1	15.2	3.0	0.0	6.1	30.3	0.0	6.1	6.1	0.0	9.1
サービス業	17.9	4.6	12.6	10.6	2.0	7.9	45.7	0.0	6.0	15.9	0.0	5.3
10～29人	15.8	2.0	12.3	8.5	1.1	8.5	30.3	1.4	7.4	11.1	1.1	5.4
30～49人	22.4	2.5	9.9	13.7	1.9	8.7	53.4	0.6	6.2	16.8	2.5	5.6
50～99人	17.6	2.8	16.7	12.0	0.9	13.9	74.1	0.0	5.6	15.7	0.9	7.4
100～299人	33.3	2.8	13.9	25.0	5.6	11.1	88.9	0.0	0.0	44.4	0.0	5.6

(9) 女性のパートタイム労働者の平均賃金

平成21年7月の女性のパートタイム労働者の平均賃金は98,472円で、このうち所定内給与額は95,810円、1時間当たりの所定内給与額は935円となっている。

産業別にみると、1時間当たりの所定内給与額は「卸売業,小売業」が935円、「製造業」は858円となっている。

製造業の女性の職種別の平均賃金をみると、1時間当たりの所定内給与額は「生産」の839円に対し、「事務・技術」は942円となっている。(表9-1、表9-2)

表9-1 産業別、規模別の女性のパートタイム労働者の平均賃金

区分	平均年齢	勤続年数	所定内 実労働時間数	平均賃金	所定内給与額	1時間当たりの 所定内給与額
調査計	歳 48.1	年 6.0	時間 102.5	円 98,472	円 95,810	円 935
製造業	49.3	6.9	107.1	94,108	91,933	858
卸売業,小売業	43.5	6.2	93.5	89,046	87,467	935
注)他の産業は集計人員が少ないため省略した。						
10～29人	47.3	6.3	93.5	90,426	88,489	946
30～49人	50.0	6.0	108.5	103,049	99,979	921
50～99人	48.4	5.7	120.2	115,792	111,626	929
100～299人	49.0	4.9	120.9	113,701	109,493	906

表9-2 製造業の女性のパートタイム労働者の平均賃金

区分	平均年齢	勤続年数	所定内 実労働時間数	平均賃金	所定内給与額	1時間当たりの 所定内給与額
製造業	歳 49.3	年 6.9	時間 107.1	円 94,108	円 91,933	円 858
生産	49.6	6.6	106.3	91,446	89,220	839
事務・技術	46.9	7.3	123.1	121,240	115,997	942

(10) 退職金制度の状況

ア 退職金制度の有無

図10-1 退職金制度の有無

退職金制度のある事業所は、全体の78.3%となっている。

産業別にみると、「金融業、保険業」が100%と最も高く、次いで「建設業」の93.8%、「情報通信業」の91.7%、「製造業」の80.1%となっている。最も低いのは「宿泊業、飲食サービス業」の42.4%となっている。

規模別にみると、「10～29人」で75.1%、「100～299人」で91.7%となっており、規模が大きくなるにしたがって割合が高くなっている。(図10-1、図10-2)

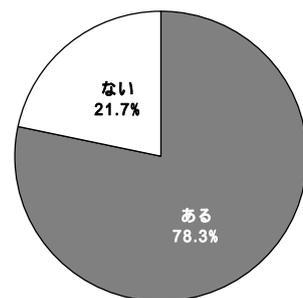
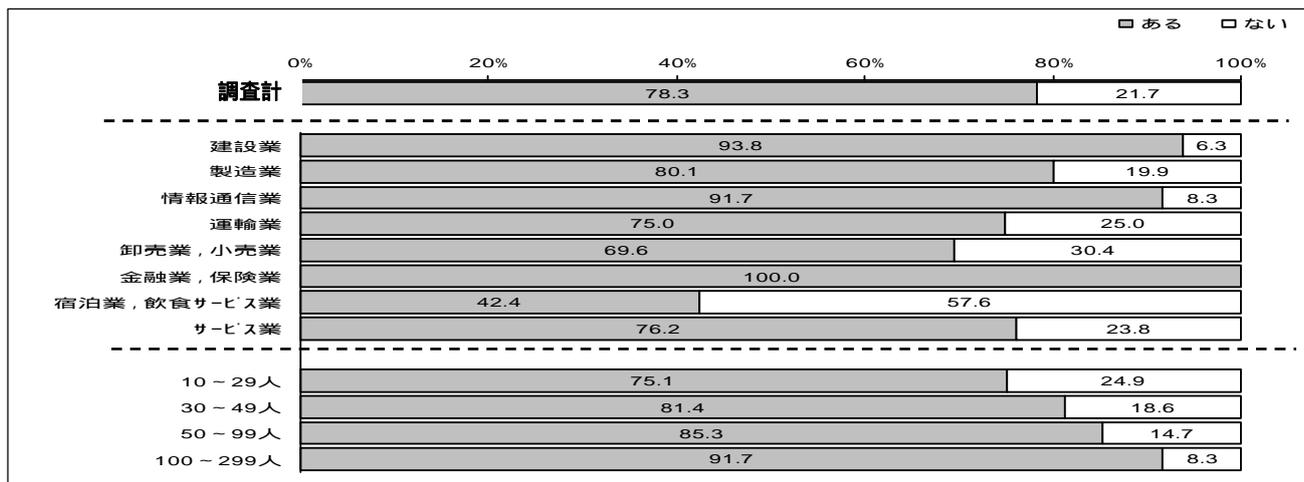


図10-2 産業別、規模別の退職金制度の有無



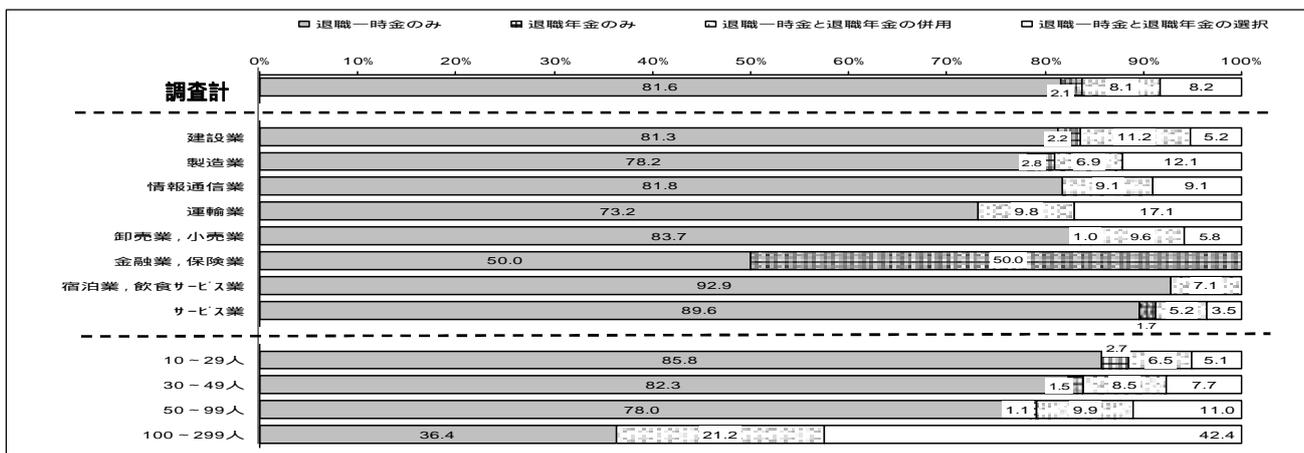
イ 退職金の支給形態

退職金制度のある事業所について退職金の支給形態をみると、「退職一時金のみ」が81.6%、「退職一時金と退職年金の選択」が8.2%、「退職一時金と退職年金の併用」が8.1%、「退職年金のみ」が2.1%となっている。

産業別にみると、「退職一時金のみ」では「宿泊業、飲食サービス業」が92.9%と最も高く、次いで「サービス業」が89.6%、「卸売業、小売業」が83.7%となっており、最も低いのは「金融業、保険業」の50.0%となっている。一方、調査計の割合が最も低い「退職年金のみ」では、「金融業、保険業」が50.0%と最も高くなっている。

規模別にみると「退職一時金のみ」では「10～29人」が85.8%と最も高く、規模が大きくなるにしたがって割合は低くなっているのに対し、「退職一時金と退職年金の選択」では「100～299人」が42.4%と最も高く、規模が小さくなるにしたがって割合は低くなっている。(図10-3)

図10-3 産業別、規模別の退職金の支給形態



(11) 退職一時金制度の状況

ア 退職一時金の支払準備形態

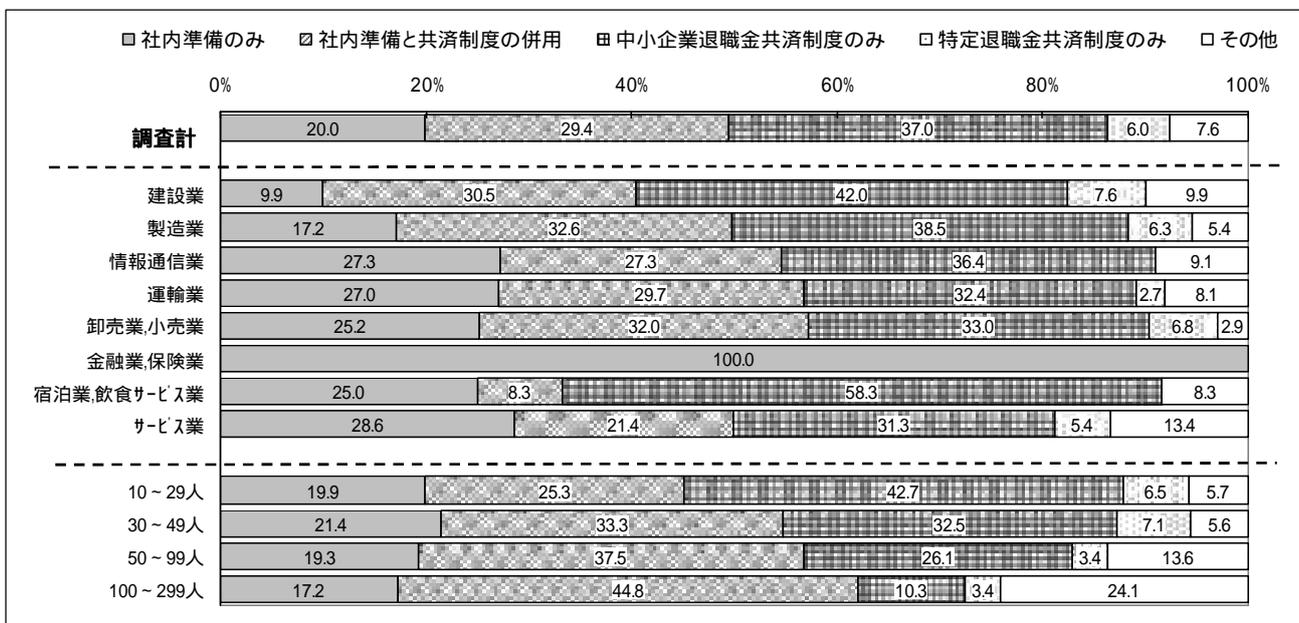
退職一時金の支払準備形態は、「中小企業退職金共済制度のみ」が37.0%と最も高くなっている。次いで「社内準備と共済制度の併用」が29.4%、「社内準備のみ」が20.0%の順となっており、社内準備を採用する事業所は49.4%となっている。また、共済制度では、「特定退職金共済制度のみ」が6.0%あり、「中小企業退職金共済制度のみ」と「社内準備と共済制度の併用」を合わせると、共済制度に加入する事業所は72.4%となっている。

産業別にみると、「金融業、保険業」は「社内準備のみ」が100%となっている。一方、「金融業、保険業」を除くすべての産業では、共済制度に加入する事業所は過半数となっている。特に「建設業」では、80.1%と最も高くなっている。

規模別にみると、「社内準備と共済制度の併用」では「100～299人」が44.8%と最も高く、規模が小さくなるにしたがって割合は低くなっているのに対し、「中小企業退職金共済制度のみ」では「10～29人」が42.7%と最も高く、規模が大きくなるにしたがって割合は低くなっている。(図11-1)

(注) 「共済制度」とは、中小企業退職金共済制度と特定退職金共済制度
 「中小企業退職金共済制度」とは、中小企業退職金共済法に基づく退職金共済制度。(常用労働者を対象とする「一般退職金共済制度」と、建設業、清酒製造業又は林業に期間を定めて雇用される労働者を対象とする「特定業種退職金共済制度」とがある。)
 「特定退職金共済制度」とは、市区町村(特別区を含む。)、商工会議所、商工会、都道府県中小企業団体中央会、退職金共済事業を主たる目的とする公益法人等が、税務署長の承認を受けて行う共済制度

図11-1 産業別、規模別の退職一時金の支払準備形態

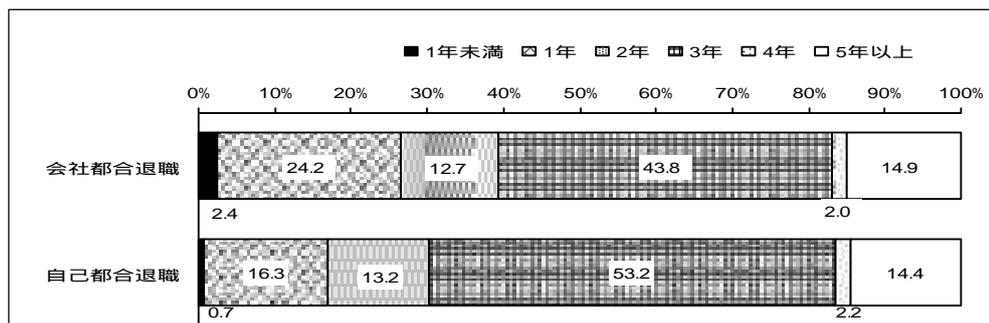


イ 退職一時金の受給に必要な最低勤続年数

退職一時金を受給するのに必要な最低勤続年数は、「会社都合退職(定年退職を含む。)」の場合では、「3年」が43.8%と最も高く、次いで「1年」が24.2%、「5年以上」が14.9%となっている。

また、「自己都合退職」の場合でも、「3年」が53.2%と最も高く、次いで「1年」が16.3%、「5年以上」が14.4%となっている。(図11-2)

図11-2 退職一時金の受給に必要な最低勤続年数

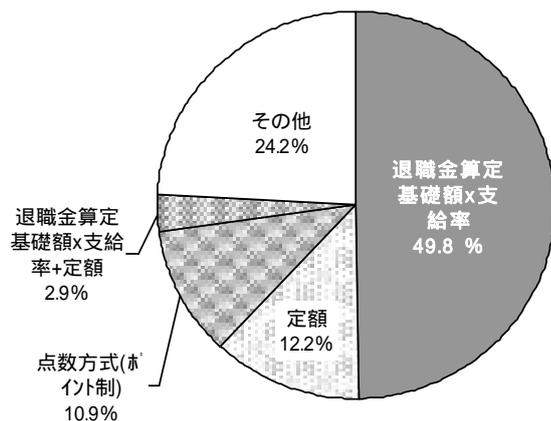


ウ 退職一時金の算定方法

退職一時金の算定方法は、「退職金算定基礎額×支給率」が49.8%と最も高く、「定額」が12.2%、「点数方式(ポイント制)」が10.9%、「退職金算定基礎額×支給率+定額」が2.9%となっている。(図11-3)

(注)「点数方式(ポイント制)」とは、職能、等級、勤続年数等を一定の点数に置き換えて退職金を算出する方法。(一般に「点数×単価」の形がとられている。)

図11-3 退職一時金の算定方法

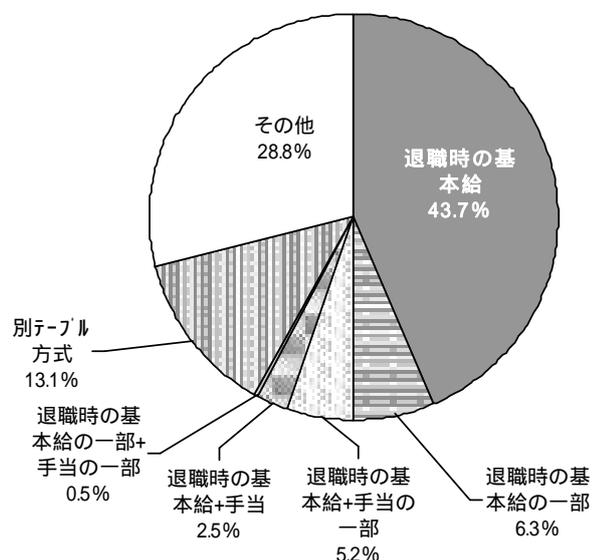


エ 退職一時金算定基礎額の決定方法

退職一時金算定基礎額の決定方法は、「退職時の基本給」とする事業所が43.7%と最も多く、「退職時の基本給の一部」、「退職時の基本給+手当の一部」、「退職時の基本給+手当」、「退職時の基本給の一部+手当の一部」と合わせると、「退職時の基本給」を何らかの形で取り入れる方法は58.2%となっている。また「別テーブル方式」は13.1%となっている。(図11-4)

(注)「別テーブル方式」とは、退職金算定表とは別に退職金算定基礎額表を賃金と分離し、別の体系又はテーブルにしているもの

図11-4 退職一時金算定基礎額の決定方法



(12) 退職年金制度の状況

ア 退職年金の支払準備形態

退職年金の支払準備形態は、「厚生年金基金」が38.3%と最も高く、次いで「税制適格退職年金」の15.0%、「確定給付企業年金」の9.2%、「確定拠出年金」の7.8%、「企業独自の年金」の6.8%となっている。(図12-1)

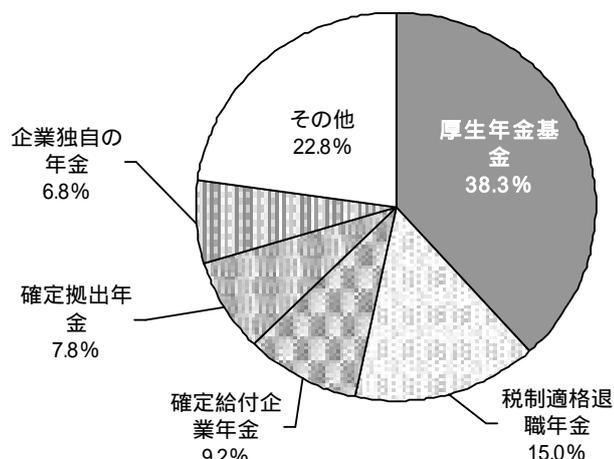
(注)「厚生年金基金」とは、厚生労働大臣の認可を受けて基金を設立し、厚生年金保険の給付の一部(老齢年金及び通産老齢年金のうちの報酬比例部分)を企業年金で代行する制度。(調整年金ともいう。)

「税制適格退職年金」とは、事業主と信託銀行又は生命保険会社が、退職労働者に対して退職年金を支給することを目的とした信託契約又は保険契約を結び、国税庁長官の承認を得て、税法上、事業主の掛金を損金とすることが認められている退職年金制度

「確定給付企業年金」とは、平成14年に確定給付企業年金法の施行に伴い新たに創設された制度で、「規約型」とは、労使合意の年金規約に基づき、企業が直接(又は信託会社等に指示して)年金資金を管理・運用する制度。

「確定拠出年金」とは、個人又は事業主が拠出した資金について、個人が自己の責任において運用を指図し、高齢期にその結果に基づいた給付が受けられる制度。(いわゆる日本版401K)

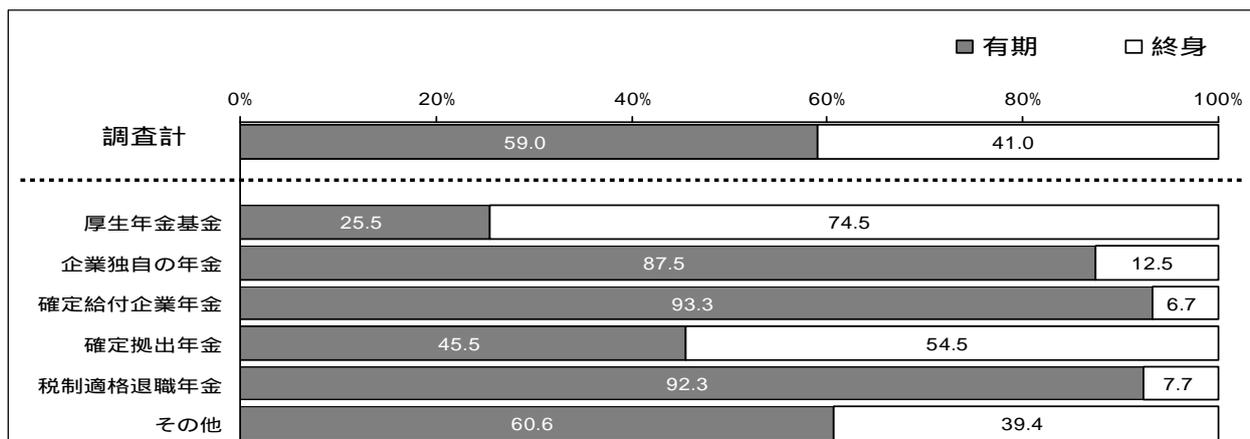
図12-1 退職年金の支払準備形態



イ 退職年金の支給期間

退職年金の支給期間は、「有期」が過半数の59.0%、「終身」が41.0%となっている。(図12-2)

図12-2 退職年金の支給期間



ウ 税制適格退職年金制度の廃止に伴う対応

図12-3 税制適格退職年金制度の廃止に伴う対応

平成24年3月末で税制適格退職年金制度が廃止された後の対応は、「中小企業退職金共済へ移行」が最も多く24.4%となっており、次いで「確定給付企業年金へ移行」が13.3%、「確定拠出年金(企業型)へ移行」が6.7%、「厚生年金基金へ移行」が2.2%となっている。また、「移行しないで解散」が6.7%、「対応を検討中」が46.7%となっている。(図12-3、表12-2)

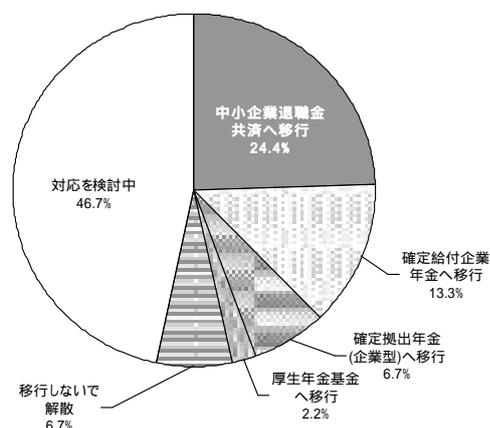


表12-2 産業別、規模別の税制適格退職年金制度廃止に伴う対応

(単位: %)

区分	厚生年金基金へ移行	確定拠出年金(企業型)へ移行	確定給付企業年金へ移行	中小企業退職金共済へ移行	移行しないで解散	対応を検討中
調査計	2.2	6.7	13.3	24.4	6.7	46.7
建設業	11.1	0.0	22.2	22.2	0.0	44.4
製造業	0.0	13.6	13.6	22.7	13.6	36.4
情報通信業	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0
運輸業	0.0	0.0	25.0	25.0	0.0	50.0
卸売業,小売業	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	83.3
サービス業	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0
10~29人	4.5	4.5	4.5	18.2	9.1	59.1
30~49人	0.0	0.0	20.0	40.0	0.0	40.0
50~99人	0.0	14.3	14.3	28.6	14.3	28.6
100~299人	0.0	16.7	33.3	16.7	0.0	33.3

エ 税制適格退職年金制度からの移行の問題点

税制適格退職年金制度からの移行に関連して問題となっていることは、「移行先の制度の情報が不足している」の37.0%が最も多く、次いで「積立不足のため、移行が困難」が29.6%、「制度移行の実務ができる人材がない」が25.9%、「税制適格退職年金の委託先が非協力的である」が7.4%となっている。(図12-4、表12-3)

図12-4 税制適格退職年金制度からの移行の問題点

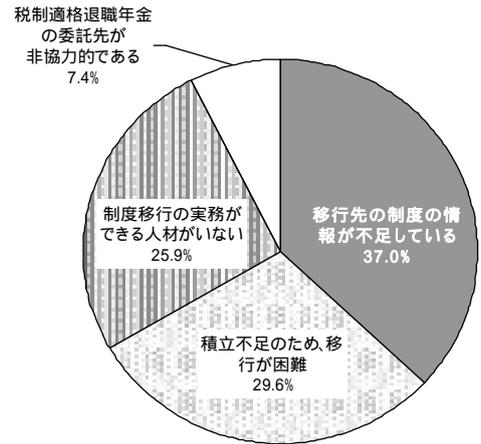


表12-3 産業別、規模別の税制適格退職年金制度からの移行の問題点

(単位: %)

区分	積立不足のため、移行が困難	移行先の制度の情報が不足している	制度移行の実務ができる人材がない	税制適格退職年金の委託先が非協力的である
調査計	29.6	37.0	25.9	7.4
建設業	50.0	25.0	25.0	0.0
製造業	50.0	25.0	8.3	16.7
情報通信業	0.0	50.0	50.0	0.0
卸売業,小売業	0.0	60.0	40.0	0.0
サービス業	0.0	50.0	50.0	0.0
10~29人	36.4	36.4	18.2	9.1
30~49人	37.5	50.0	12.5	0.0
50~99人	16.7	33.3	33.3	16.7
100~299人	0.0	0.0	100.0	0.0

(13) モデル退職金

学校卒業後、ただちに入社し、標準的な昇進経路を経た従業員が平成 21 年 3 月に退職したものと想定した定年退職者の一人平均退職金総額を学歴別にみると、支給形態が「退職一時金のみ」の場合、「大卒」が 859 万円、「高卒」が 841 万円となっている。支給形態が「退職一時金と退職年金の併用」の場合、「大卒」が 1,238 万円、「高卒」が 1,085 万円となっている。

規模別にみると、支給形態が「退職一時金のみ」の場合、「30～49 人」の「大卒」が 1,001 万円、「高卒」が 1,050 万円と最も高く、最も低いのは、「10～29 人」の「大卒」が 769 万円、「高卒」が 735 万円となっている。支給形態が「退職一時金と退職年金の併用」の場合、「100～299 人」の「大卒」が 1,556 万円、「高卒」が 1,305 万円と最も高く、最も低いのは「大卒」が「30～49 人」の 1,013 万円、「高卒」が「50～99 人」の 977 万円となっている。(表 13-1、表 13-2)

表 13 - 1 モデル退職金総額 1(支給形態別、学歴別)

(単位:千円)

支給形態	学歴	大卒				高卒			
	勤続年数 (年齢)	10 年 (32 歳)	20 年 (42 歳)	30 年 (52 歳)	定年	10 年 (28 歳)	20 年 (38 歳)	30 年 (48 歳)	定年
退職一時金 のみ	会社都合	1,256.8	3,523.5	6,505.2	8,585.3	1,084.6	3,002.5	5,780.7	8,411.5
	自己都合	953.2	2,821.4	5,626.5	-	839.1	2,462.7	4,986.2	-
退職一時金と 退職年金の 併用	会社都合	1,541.5	4,558.3	8,639.4	12,375.8	1,365.8	3,830.2	7,330.6	10,848.2
	自己都合	1,132.9	3,845.5	7,462.8	-	976.8	3,120.4	7,466.2	-

表 13 - 2 モデル退職金総額 2 (会社都合の定年退職のみ、支給形態別、学歴別、規模別)

(単位:千円)

支給形態	学歴	規模計	10～29 人	30～49 人	50～99 人	100～299 人
退職一時金 のみ	大卒	8,585.3	7,685.5	10,008.0	8,924.0	8,616.5
	高卒	8,411.5	7,353.3	10,495.3	8,492.6	9,327.5
退職一時金と 退職年金の併用	大卒	12,375.8	12,580.2	10,131.0	12,240.2	15,555.4
	高卒	10,848.2	10,905.7	9,866.4	9,769.6	13,053.3

(14) 賃金調整・雇用調整

賃金調整・雇用調整の取組状況は、「残業削減」が 29.1%と最も高く、次いで「賃金調整」が 28.8%、「新たな採用の見送り」が 16.6%、「一時帰休」が 16.1%、「希望退職」が 7.4%、「出向」が 6.5%、「整理解雇」が 4.4%となっている。

また、ワークシェアリングの取組については、生産量が減少し、雇用過剰感を抱える企業において、所定労働時間の短縮とそれに伴う収入の減額を行うことにより、雇用を維持する「緊急対応型ワークシェアリング」が 9.9%、短時間勤務や隔日勤務など自発的に労働時間を短縮し、高齢者や女性などがライフスタイルに応じて、多様な働き方の選択肢を拡大するために取り組む「多様就業型ワークシェアリング」が 4.6%、労働時間の短縮等により、在職者・失業者間での仕事の分かち合いを行う「雇用創出型ワークシェアリング」が 3.3%となっている。(表 14)

表 14 産業別、規模別の賃金調整・雇用調整の取組状況(複数回答)

(単位: %)

区分	ワークシェアリング			残業削減	一時帰休	賃金調整	出向	新たな採用の見送り	希望退職	整理解雇
	多様就業型	緊急対応型	雇用創出型							
調査計	4.6	9.9	3.3	29.1	16.1	28.8	6.5	16.6	7.4	4.4
建設業	2.8	4.3	2.8	14.9	9.2	28.4	5.7	14.2	7.8	2.8
製造業	5.5	19.1	6.1	48.2	32.7	42.1	7.4	25.9	9.1	8.7
情報通信業	0.0	0.0	0.0	50.0	8.3	41.7	16.7	0.0	0.0	0.0
運輸業	5.4	10.7	3.6	19.6	12.5	17.9	14.3	16.1	5.4	3.6
卸売業、小売業	4.1	4.7	1.4	16.9	3.4	18.9	5.4	12.2	5.4	2.0
金融業、保険業	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業	3.1	3.1	0.0	15.6	3.1	25.0	0.0	9.4	6.3	0.0
サービス業	5.3	3.3	0.7	19.3	6.0	16.0	3.3	7.3	7.3	0.7
10~29人	4.4	8.4	2.4	24.3	11.9	25.7	3.8	16.2	6.0	3.3
30~49人	7.0	13.3	3.8	34.2	22.8	32.3	10.8	15.8	12.0	6.3
50~99人	2.8	8.3	5.6	35.2	19.4	34.3	9.3	14.8	6.5	5.6
100~299人	2.8	22.2	8.3	61.1	41.7	44.4	19.4	30.6	11.1	8.3

(注)「ワークシェアリング」とは、雇用の維持・創出を図ることを目的として労働時間の短縮を行うものであり、雇用・賃金・労働時間の適切な配分をめざすもの

「一時帰休」とは、所定労働時間を変更せず、あくまで使用者側に責任のある休業とし平均賃金の 60%以上の休業手当が支給されるもの

「賃金調整」とは、基本給・諸手当・賞与等の減額、昇給の抑制、役員報酬の減額など

「出向」とは、雇用されている企業に在籍のまま、他企業において相当長期にわたり他企業の業務に従事すること