

## 第3章 労働条件

### 1 労働時間の状況

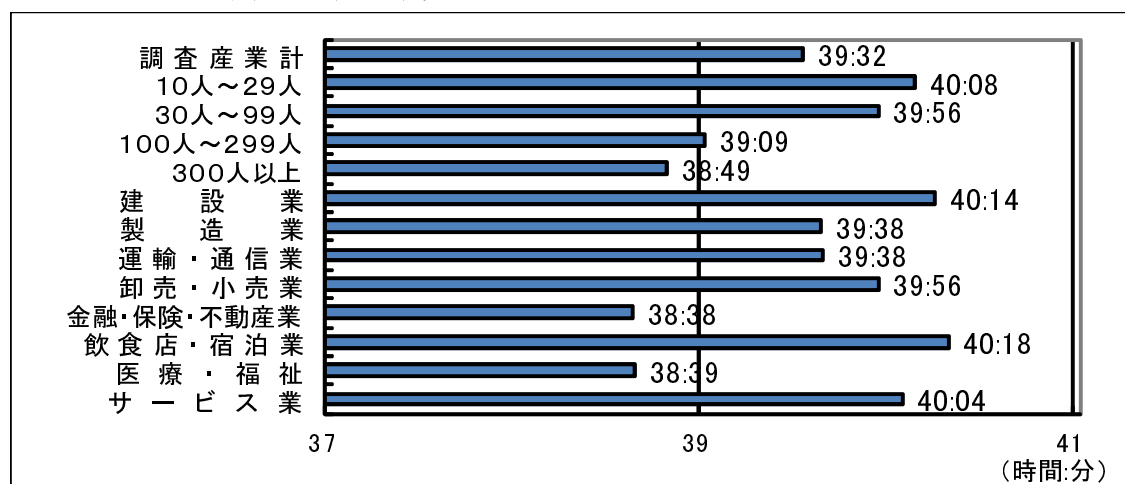
#### (1) 週所定労働時間

平成27年実施の職場環境調査によると、1週あたりの所定労働時間の平均は39時間32分であり、これは前回調査（平成24年実施）の39時間27分に比べて5分長くなっている。規模別では300人以上で38時間49分と最も短く、10人～29人で40時間8分と最も長くなっている。また、産業別では金融・保険・不動産業で最も短い。近年では、所定労働時間はほぼ横ばいとなっている。（表3-1、図3-1）

表3-1 < 1週所の定労働時間の推移 >

平成15年	39時間50分
平成18年	39時間24分
平成21年	39時間26分
平成24年	39時間27分
平成27年	39時間32分

図3-1 < 週所定労働時間 >



#### (2) 週休制

週休制の採用状況についてみると、「完全週休2日制」を採用している事業所は37.2%、「その他の週休2日制（月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制）」を採用している事業所は35.5%となっている。

「完全週休2日制」を採用している事業所は規模別では、300人以上が50.4%で最も高く、産業別では、金融・保険・不動産業が81.4%で最も高くなっている。（表3-2）

表3-2 <週休制の採用状況>

区 分	% (件数)						
	計	週休1日制	週休1日半制	完全週休2日制	その他の週休2日制	その他	無回答・不明
調査産業計	1000 ( 470 )	7.2 ( 34 )	2.3 ( 11 )	37.2 ( 175 )	35.5 ( 167 )	11.1 ( 52 )	6.6 ( 31 )
10人~29人	1000 ( 163 )	11.7 ( 19 )	3.7 ( 6 )	32.5 ( 53 )	33.7 ( 55 )	9.8 ( 16 )	8.6 ( 14 )
30人~99人	1000 ( 109 )	4.6 ( 5 )	2.8 ( 3 )	30.3 ( 33 )	45.9 ( 50 )	8.3 ( 9 )	8.3 ( 9 )
100人~299人	1000 ( 61 )	1.6 ( 1 )	1.6 ( 1 )	32.8 ( 20 )	50.8 ( 31 )	11.5 ( 7 )	1.6 ( 1 )
300人以上	1000 ( 137 )	6.6 ( 9 )	0.7 ( 1 )	50.4 ( 69 )	22.6 ( 31 )	14.6 ( 20 )	5.1 ( 7 )
建設業	1000 ( 29 )	20.7 ( 6 )	0.0 ( 0 )	31.0 ( 9 )	41.4 ( 12 )	6.9 ( 2 )	0.0 ( 0 )
製造業	1000 ( 70 )	7.1 ( 5 )	1.4 ( 1 )	31.4 ( 22 )	51.4 ( 36 )	4.3 ( 3 )	4.3 ( 3 )
運輸・通信業	1000 ( 28 )	3.6 ( 1 )	7.1 ( 2 )	32.1 ( 9 )	25.0 ( 7 )	21.4 ( 6 )	10.7 ( 3 )
卸売・小売業	1000 ( 87 )	3.4 ( 3 )	1.1 ( 1 )	28.7 ( 25 )	43.7 ( 38 )	13.8 ( 12 )	9.2 ( 8 )
金融・保険・不動産業	1000 ( 43 )	4.7 ( 2 )	2.3 ( 1 )	81.4 ( 35 )	7.0 ( 3 )	4.7 ( 2 )	0.0 ( 0 )
飲食店・宿泊業	1000 ( 27 )	22.2 ( 6 )	3.7 ( 1 )	7.4 ( 2 )	33.3 ( 9 )	25.9 ( 7 )	7.4 ( 2 )
医療・福祉	1000 ( 97 )	0.0 ( 0 )	4.1 ( 4 )	42.3 ( 41 )	34.0 ( 33 )	13.4 ( 13 )	6.2 ( 6 )
サービス業	1000 ( 89 )	12.4 ( 11 )	1.1 ( 1 )	36.0 ( 32 )	32.6 ( 29 )	7.9 ( 7 )	10.1 ( 9 )

(3) 変形労働時間制

変形労働時間制の採用についてみると、採用している事業所は 64.0 %で、前回調査（平成 21 年 9 月実施）の 67.0 %と比べると、3.0 ポイント減となっている。

これを規模別にみると 100 人～ 299 人が 78.9 %と最も高く、概ね規模が小さくなるほど低くなっており、10 人～ 29 人で 47.2 %と最も低い。産業別では、飲食店・宿泊業が 82.4 %と最も高く、次いで金融・保険・不動産業が 77.4 %、サービス業が 64.4 %と続いている。（図 3-2）

また、変形労働時間制を種類別（複数回答）にみると、「1 年単位の変形労働時間制」が 30.1 %と最も高く、次いで「1 ヶ月単位の変形労働時間制」が 27.4 %、「フレックスタイム制」が 6.2 %、「1 週間単位の変形労働時間制」が 2.6 %、「裁量労働制」が 1.7 %となっている。（図 3-3）

図 3-2 <変形労働時間制の採用状況>

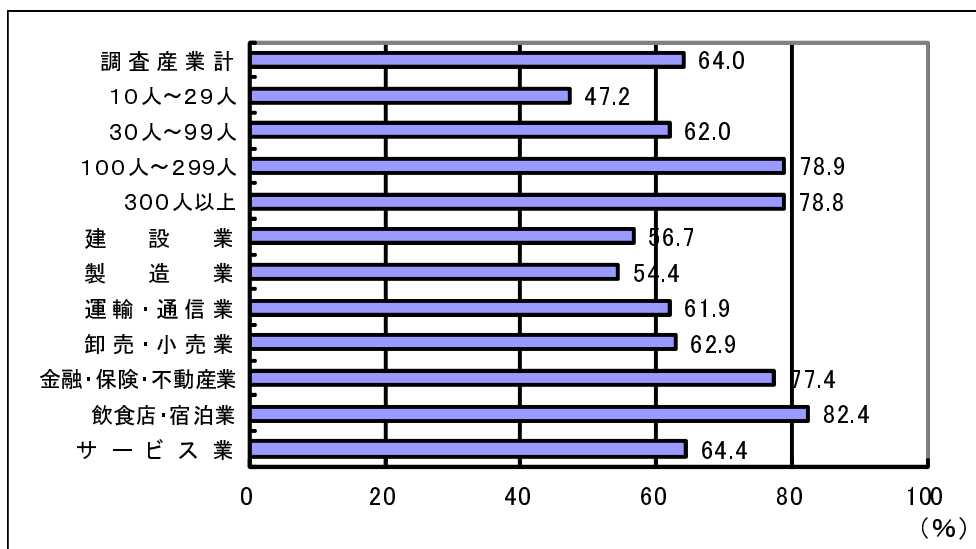
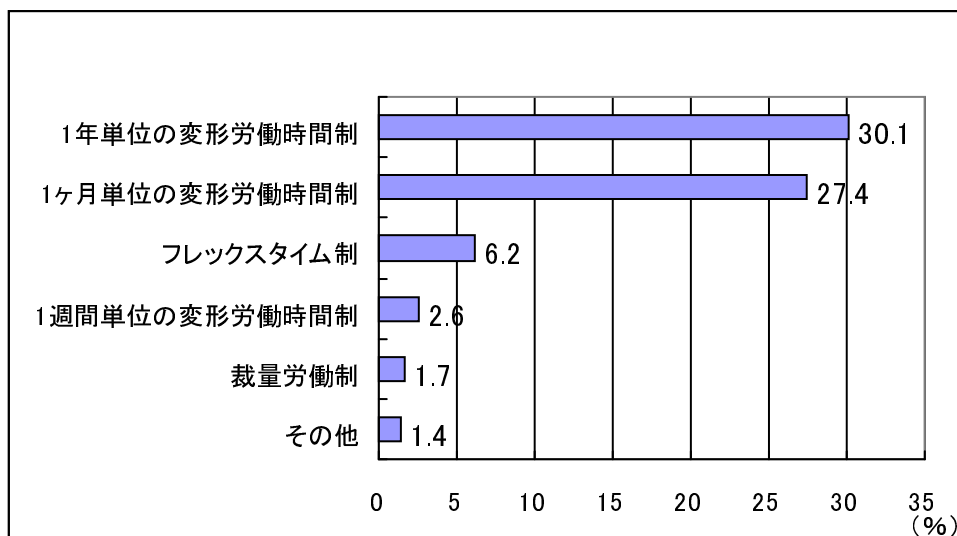


図3-3 &lt;変形労働時間制の種類&gt;



#### (4) 年次有給休暇

平成26年（または平成25年度）1年間で事業所が付与した年次有給休暇日数（繰越を除く。）は、労働者1人平均16.1日で、前回調査（平成25年度）の16.1日と比べると、特に増減はない。

これを規模別にみると、300人以上が17.0日と最も多く、規模が小さくなるほど低くなっており、10～29人で15.3日となっている。産業別では、金融・保険・不動産業が18.8日と最も多く、飲食店・宿泊業が14.4日と最も少ない。

年次有給休暇を取得した日数は、労働者1人平均9.1日で前回調査（平成25年度）の7.6日と比べると、1.5日増となっている。

産業別にみると、最も取得日数が多いのは、製造業で、11.4日（取得率66.3%）となっており、最も取得日数が少ないのは、卸売・小売業で、6.3日（取得率39.1%）となっている。（表3-3）

表3-3 <年次有給休暇>

区 分	付与日数	前年(度)からの平均繰越日数	取得日数	取得率 (%)
調査産業計	16.1	13.7	9.1	56.1
10人~29人	15.3	12.3	10.1	65.0
30人~99人	16.0	13.1	9.8	62.9
100人~299人	16.0	15.6	7.4	46.7
300人以上	17.0	14.7	8.3	47.9
建設業	15.7	10.2	10.7	71.6
製造業	16.9	13.5	11.4	66.3
運輸・通信業	15.5	13.0	9.5	61.4
卸売・小売業	15.7	15.1	6.3	39.1
金融・保険・不動産業	18.8	18.3	8.6	45.4
飲食店・宿泊業	14.4	9.5	10.3	68.1
医療・福祉	14.5	12.2	9.4	65.8
サービス業	16.7	14.0	8.4	50.7

※「取得率」は、取得日数計／付与日数計×100(%)

(5) その他の休暇制度(平成27年7月31日現在)

年次有給休暇以外の休暇制度についてみると、制度がある事業所は86.4%で、前回調査(平成26年度83.8%)と比べ、2.6ポイント増となっている。

年次有給休暇以外の休暇の内容(複数回答)をみると、「慶弔休暇(冠婚葬祭)休暇」が75.7%と最も高く、次いで「夏季休暇」が46.8%、「裁判員制度のための休暇」が36.2%の順となっている。(図3-4、図3-5)

図3-4 <その他の休暇制度>

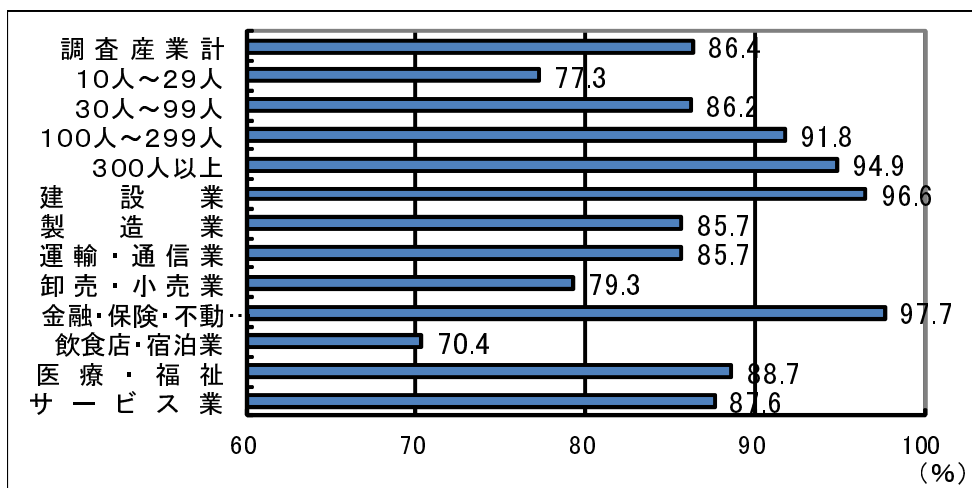
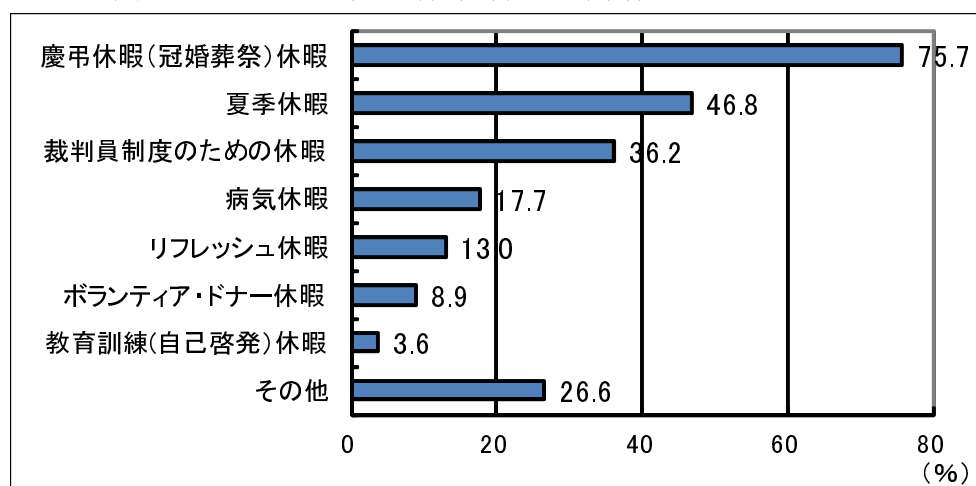


図3-5 &lt;その他の休暇制度の内容&gt;



## 2 非正規従業員の労働実態

平成27年実施の職場環境調査によると、非正規従業員を雇用している事業所は70.0%で、前回調査(平成24年実施)の84.2%と比べると14.2ポイントの減となっている。

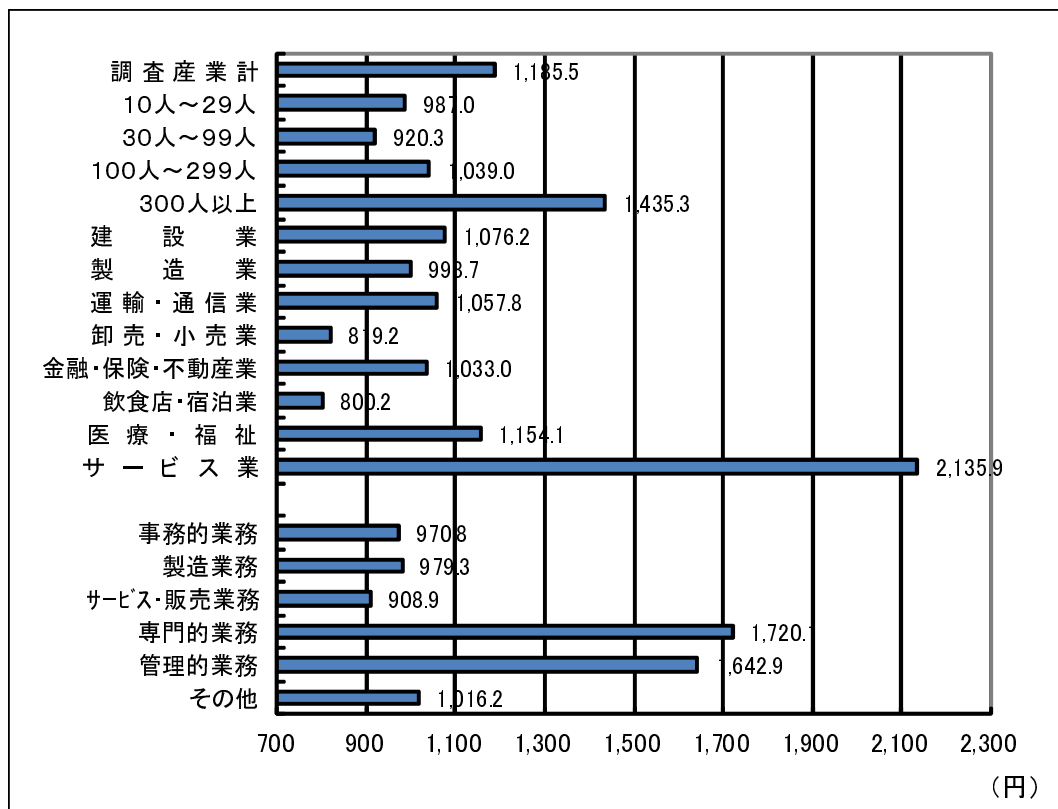
### (1) 産業別・業務内容別平均基本給

非正規従業員の1時間あたりの平均基本給は1,185.5円で、前回調査(平成24年実施)の967.8円と比べると217.7円の増となっている。

産業別にみると、サービス業が2,135.9円と最も高く、次いで医療・福祉の1,154.1円、建設業の1,076.2円の順になっている。

業務内容別にみると、「専門的業務」が1,720.1円と最も高く、「サービス・販売業務」の908.9円が最も低い。(図3-6)

図3-6 <非正規従業員の平均基本給>

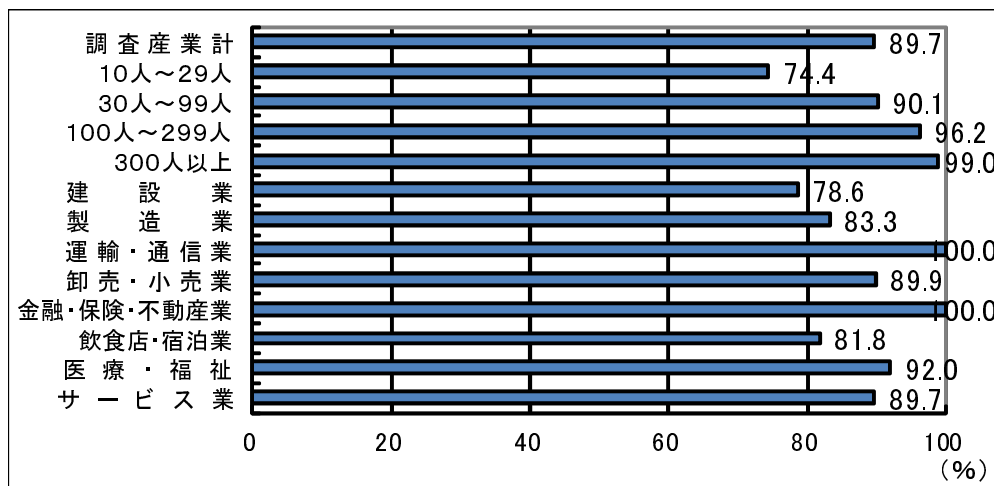


(2) 労働条件の明示

非正規従業員を採用するときの労働条件の明示についてみると、労働条件を文書で交付している事業所は 89.7 %であった。

これを規模別にみると、300人以上で 99.0 %と最も高く、規模が小さくなるほど低くなっており、10～29人で 74.4 %となっている。産業別にみると、運輸・通信業及び金融・保険・不動産業が 100 %と最も高く、次いで医療・福祉が 92.0 %の順となっている。(図3-7)

図3-7 <非正規従業員の労働条件の明示>



(3) 就業規則の適用

非正規従業員の就業規則の適用状況をみると、「非正規従業員独自の就業規則がある」が62.3%、「正規従業員の就業規則を準用している」が17.6%となっている。

また、「非正規従業員独自の就業規則がある」の62.3%を、前回調査（平成24年度）の53.8%と比べると、8.5ポイント増となっている。（表3-4）

表3-4 <就業規則の適用状況>

区 分	計	% (件数)						
		非正規従業員独自の就業規則がある	就業規則に非正規従業員の規定がもれこんである	正規従業員の就業規則を準用している	非正規従業員に適用する就業規則・規定はない	その他	無回答・不明	
調査産業計	100.0 ( 329)	62.3 ( 205)	9.7 ( 32)	17.6 ( 58)	5.5 ( 18)	1.5 ( 5)	3.3 ( 11)	
10人~29人	100.0 ( 90)	41.1 ( 37)	11.1 ( 10)	24.4 ( 22)	16.7 ( 15)	2.2 ( 2)	4.4 ( 4)	
30人~99人	100.0 ( 81)	53.1 ( 43)	11.1 ( 9)	25.9 ( 21)	3.7 ( 3)	1.2 ( 1)	4.9 ( 4)	
100人~299人	100.0 ( 53)	60.4 ( 32)	13.2 ( 7)	20.8 ( 11)	0.0 ( 0)	1.9 ( 1)	3.8 ( 2)	
300人以上	100.0 ( 105)	88.6 ( 93)	5.7 ( 6)	3.8 ( 4)	0.0 ( 0)	1.0 ( 1)	1.0 ( 1)	
建設業	100.0 ( 14)	35.7 ( 5)	7.1 ( 1)	50.0 ( 7)	7.1 ( 1)	0.0 ( 0)	0.0 ( 0)	
製造業	100.0 ( 42)	47.6 ( 20)	7.1 ( 3)	31.0 ( 13)	9.5 ( 4)	0.0 ( 0)	4.8 ( 2)	
運輸・通信業	100.0 ( 16)	56.3 ( 9)	18.8 ( 3)	25.0 ( 4)	0.0 ( 0)	0.0 ( 0)	0.0 ( 0)	
卸売・小売業	100.0 ( 69)	75.4 ( 52)	2.9 ( 2)	13.0 ( 9)	4.3 ( 3)	0.0 ( 0)	4.3 ( 3)	
金融・保険・不動産業	100.0 ( 20)	95.0 ( 19)	0.0 ( 0)	5.0 ( 1)	0.0 ( 0)	0.0 ( 0)	0.0 ( 0)	
飲食店・宿泊業	100.0 ( 22)	59.1 ( 13)	13.6 ( 3)	9.1 ( 2)	13.6 ( 3)	0.0 ( 0)	4.5 ( 1)	
サービス業	100.0 ( 88)	56.8 ( 50)	14.8 ( 13)	17.0 ( 15)	4.5 ( 4)	3.4 ( 3)	3.4 ( 3)	

(4) 賞与の支給

非正規従業員を雇用している事業所のうち、賞与を「全員に支給」が17.9%、「一定の要件に該当した者に支給」が35.0%と非正規従業員に賞与を支給している事業所は、52.9%となっている。（表3-5）

表3-5 <賞与の支給>

区 分	計	% (件数)				
		支給している			支給していない	無回答・不明
		全員に支給	一定要件(勤続年数などに該当した者に支給)			
調査産業計	100.0 ( 329)	52.9 ( 174)	17.9 ( 59)	35.0 ( 115)	42.2 ( 139)	4.9 ( 16)
10人~29人	100.0 ( 90)	51.1 ( 46)	23.3 ( 21)	27.8 ( 25)	44.4 ( 40)	4.4 ( 4)
30人~99人	100.0 ( 81)	56.8 ( 46)	17.3 ( 14)	39.5 ( 32)	38.3 ( 31)	4.9 ( 4)
100人~299人	100.0 ( 53)	49.0 ( 26)	24.5 ( 13)	24.5 ( 13)	47.2 ( 25)	3.8 ( 2)
300人以上	100.0 ( 105)	53.4 ( 56)	10.5 ( 11)	42.9 ( 45)	41.0 ( 43)	5.7 ( 6)
建設業	100.0 ( 14)	64.3 ( 9)	21.4 ( 3)	42.9 ( 6)	21.4 ( 3)	14.3 ( 2)
製造業	100.0 ( 42)	64.3 ( 27)	38.1 ( 16)	26.2 ( 11)	23.8 ( 10)	11.9 ( 5)
運輸・通信業	100.0 ( 16)	37.6 ( 6)	18.8 ( 3)	18.8 ( 3)	56.3 ( 9)	6.3 ( 1)
卸売・小売業	100.0 ( 69)	47.8 ( 33)	13.0 ( 9)	34.8 ( 24)	50.7 ( 35)	1.4 ( 1)
金融・保険・不動産業	100.0 ( 20)	45.0 ( 9)	10.0 ( 2)	35.0 ( 7)	55.0 ( 11)	0.0 ( 0)
飲食店・宿泊業	100.0 ( 22)	36.4 ( 8)	0.0 ( 0)	36.4 ( 8)	54.5 ( 12)	9.1 ( 2)
医療・福祉	100.0 ( 88)	68.1 ( 60)	26.1 ( 23)	42.0 ( 37)	31.8 ( 28)	0.0 ( 0)
サービス業	100.0 ( 58)	38.0 ( 22)	5.2 ( 3)	32.8 ( 19)	53.4 ( 31)	8.6 ( 5)

(5) 退職金の支給

非正規従業員を雇用している事業所のうち、退職金を「全員に支給」は1.5%、「一定の要件に該当した者に支給」が13.4%であり、非正規従業員に退職金を支給している事業所は14.9%となっている。（表3-6）

表3-6 <退職金の支給>

区 分	計	支給している		一定要件(勤続年数 などに該当した者に 支給	支給していない	無回答・不明	% (件数)	
		全員に支給	一定要件(勤続年数 などに該当した者に 支給					
調査産業計	100.0 ( 329)	14.9 ( 49)	1.5 ( 5)	13.4 ( 44)	72.0 ( 237)	13.1 ( 43)		
10人~29人	100.0 ( 90)	18.8 ( 17)	4.4 ( 4)	14.4 ( 13)	64.4 ( 58)	16.7 ( 15)		
30人~99人	100.0 ( 81)	12.3 ( 10)	0.0 ( 0)	12.3 ( 10)	79.0 ( 64)	8.6 ( 7)		
100人~299人	100.0 ( 53)	9.4 ( 5)	0.0 ( 0)	9.4 ( 5)	73.6 ( 39)	17.0 ( 9)		
300人以上	100.0 ( 105)	16.2 ( 17)	1.0 ( 1)	15.2 ( 16)	72.4 ( 76)	11.4 ( 12)		
建設業	100.0 ( 14)	7.1 ( 1)	0.0 ( 0)	7.1 ( 1)	78.6 ( 11)	14.3 ( 2)		
製造業	100.0 ( 42)	14.3 ( 6)	2.4 ( 1)	11.9 ( 5)	69.0 ( 29)	16.7 ( 7)		
運輸・通信業	100.0 ( 16)	12.5 ( 2)	0.0 ( 0)	12.5 ( 2)	75.0 ( 12)	12.5 ( 2)		
卸売・小売業	100.0 ( 69)	8.7 ( 6)	0.0 ( 0)	8.7 ( 6)	76.8 ( 53)	14.5 ( 10)		
金融・保険・不動産業	100.0 ( 20)	40.0 ( 8)	5.0 ( 1)	35.0 ( 7)	60.0 ( 12)	0.0 ( 0)		
飲食店・宿泊業	100.0 ( 22)	4.5 ( 1)	0.0 ( 0)	4.5 ( 1)	77.3 ( 17)	18.2 ( 4)		
医療・福祉	100.0 ( 88)	20.4 ( 18)	3.4 ( 3)	17.0 ( 15)	70.5 ( 62)	9.1 ( 8)		
サービス業	100.0 ( 58)	12.1 ( 7)	0.0 ( 0)	12.1 ( 7)	70.7 ( 41)	17.2 ( 10)		

### 3 育児休業制度の状況

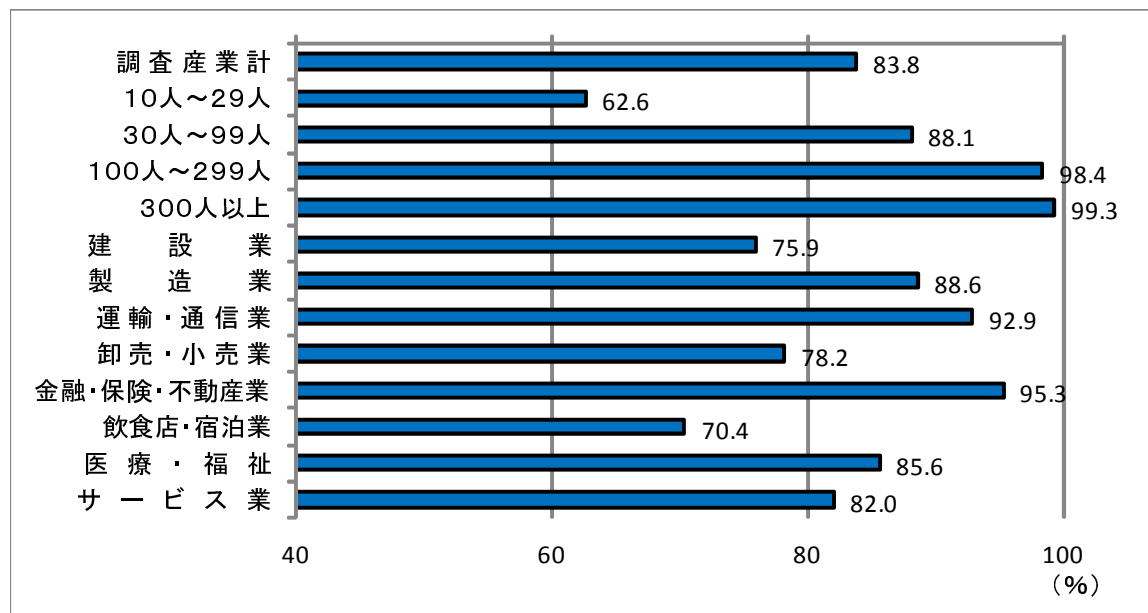
#### (1) 育児休業制度の規定状況

平成27年実施の職場環境調査によると、育児休業制度の規定状況をみると、就業規則に「規定している」が83.8%で、前回調査(平成26年実施)の83.5%と比べると、0.3ポイント増となっている。

これを規模別にみると、300人以上が99.3%と最も高く、規模が小さくなるほど低くなっており、10~29人で62.6%と最も低くなっている。

また、産業別にみると、金融・保険・不動産業が95.3%と最も高く、次いで運輸・通信業が92.9%、製造業が88.6%の順となっている。(図3-8)

図3-8 <育児休業制度の規定状況>





## (2) 育児休業の期間

制度の規定がある事業所における育児休業が取得できる期間をみると、「子が1歳半未満」まで取得できる事業所が、正規従業員（79.1%）、非正規従業員（85.2%）とも高く、法の規定どおりとする事業所が多いといえる。（表3-7、表3-8）

表3-7 &lt; 育児休業期間（正規労働者） &gt;

区 分	% (件数)				
	計	1歳半未満	2歳未満	3歳未満	3歳以上
調査産業計	100.0 ( 393 )	79.1 ( 311 )	8.9 ( 35 )	10.2 ( 40 )	1.8 ( 7 )
10人～29人	100.0 ( 102 )	89.2 ( 91 )	6.9 ( 7 )	2.9 ( 3 )	1.0 ( 1 )
30人～99人	100.0 ( 95 )	94.7 ( 90 )	4.2 ( 4 )	1.1 ( 1 )	0.0 ( 0 )
100人～299人	100.0 ( 60 )	85.0 ( 51 )	5.0 ( 3 )	8.3 ( 5 )	1.7 ( 1 )
300人以上	100.0 ( 136 )	58.1 ( 79 )	15.4 ( 21 )	22.8 ( 31 )	3.7 ( 5 )
建設業	100.0 ( 22 )	90.9 ( 20 )	4.5 ( 1 )	4.5 ( 1 )	0.0 ( 0 )
製造業	100.0 ( 62 )	83.9 ( 52 )	4.8 ( 3 )	4.8 ( 3 )	6.5 ( 4 )
運輸・通信業	100.0 ( 26 )	73.1 ( 19 )	7.7 ( 2 )	19.2 ( 5 )	0.0 ( 0 )
卸売・小売業	100.0 ( 67 )	83.6 ( 56 )	7.5 ( 5 )	7.5 ( 5 )	1.5 ( 1 )
金融・保険・不動産業	100.0 ( 41 )	51.2 ( 21 )	41.5 ( 17 )	4.9 ( 2 )	2.4 ( 1 )
飲食店・宿泊業	100.0 ( 19 )	89.5 ( 17 )	5.3 ( 1 )	5.3 ( 1 )	0.0 ( 0 )
医療・福祉	100.0 ( 83 )	89.2 ( 74 )	3.6 ( 3 )	6.0 ( 5 )	1.2 ( 1 )
サービス業	100.0 ( 73 )	71.2 ( 52 )	4.1 ( 3 )	24.7 ( 18 )	0.0 ( 0 )

表3-8 &lt; 育児休業期間（非正規従業員） &gt;

区 分	% (件数)				
	計	1歳半未満	2歳未満	3歳未満	3歳以上
調査産業計	100.0 ( 338 )	85.2 ( 288 )	9.2 ( 31 )	4.7 ( 16 )	0.9 ( 3 )
10人～29人	100.0 ( 78 )	89.7 ( 70 )	6.4 ( 5 )	2.6 ( 2 )	1.3 ( 1 )
30人～99人	100.0 ( 79 )	94.9 ( 75 )	3.8 ( 3 )	1.3 ( 1 )	0.0 ( 0 )
100人～299人	100.0 ( 52 )	88.5 ( 46 )	3.8 ( 2 )	5.8 ( 3 )	1.9 ( 1 )
300人以上	100.0 ( 129 )	75.2 ( 97 )	16.3 ( 21 )	7.8 ( 10 )	0.8 ( 1 )
建設業	100.0 ( 18 )	94.4 ( 17 )	0.0 ( 0 )	5.6 ( 1 )	0.0 ( 0 )
製造業	100.0 ( 51 )	92.2 ( 47 )	3.9 ( 2 )	3.9 ( 2 )	0.0 ( 0 )
運輸・通信業	100.0 ( 21 )	81.0 ( 17 )	4.8 ( 1 )	14.3 ( 3 )	0.0 ( 0 )
卸売・小売業	100.0 ( 63 )	82.5 ( 52 )	7.9 ( 5 )	7.9 ( 5 )	1.6 ( 1 )
金融・保険・不動産業	100.0 ( 37 )	51.4 ( 19 )	45.9 ( 17 )	0.0 ( 0 )	2.7 ( 1 )
飲食店・宿泊業	100.0 ( 17 )	100.0 ( 17 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )
医療・福祉	100.0 ( 68 )	89.7 ( 61 )	4.4 ( 3 )	4.4 ( 3 )	1.5 ( 1 )
サービス業	100.0 ( 63 )	92.1 ( 58 )	4.8 ( 3 )	3.2 ( 2 )	0.0 ( 0 )

(3) 育児を支援するための措置

育児を支援するための措置状況をみると、就業規則に「規定している」が76.2%で、前回調査（平成26年実施）の79.5%と比べると、3.3ポイント減となっている。

これを規模別にみると、300人以上と100～299人が93.4%と最も高く、規模が小さくなるほど低く、10～29人が51.5%となっている。産業別では、金融・保険・不動産業が95.3%と最も高く、次いで運輸・通信業が92.9%、医療・福祉が79.4%の順となっている。（図3-9）

措置の内容（複数回答）をみると、「勤務時間の短縮措置」が75.5%と最も高く、次いで「所定外労働の免除」が66.0%、「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」が32.6%となっている。（図3-10）

図3-9 < 育児を支援するための措置 >

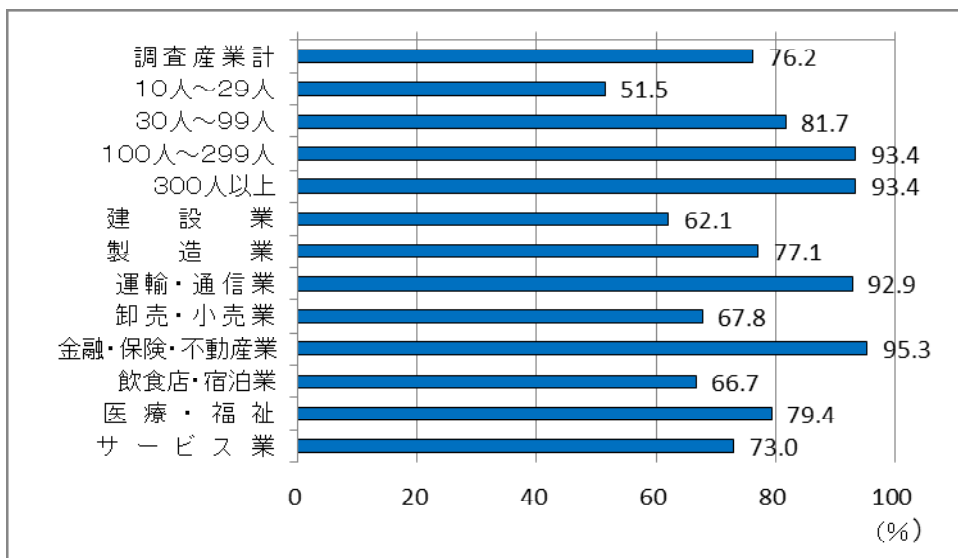
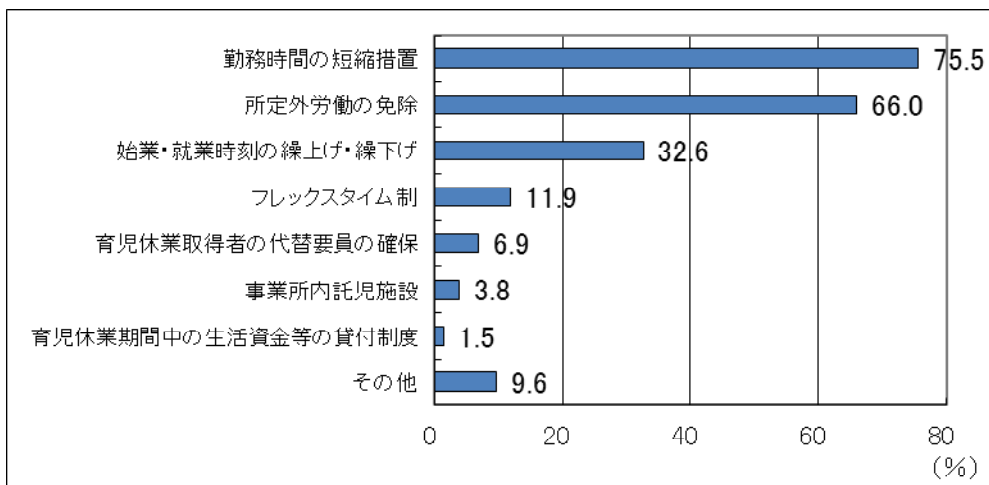


図3-10 < 措置の内容 >



## 4 介護休業制度の状況

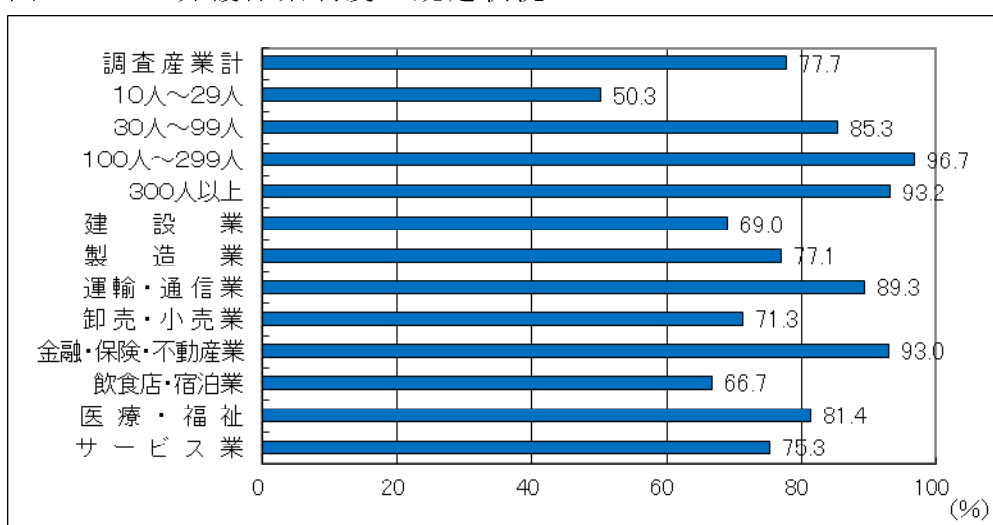
### (1) 介護休業制度の規定状況

平成27年実施の職場環境調査によると、介護休業制度の規定状況をみると、就業規則に「規定している」が77.7%で、前回調査（平成26年実施）の77.6%と比べると、0.1ポイント増となっている。

これを規模別にみると、100～299人が96.7%と最も高く、10～29人が50.3%と最も低い。

また、産業別では、金融・保険・不動産業が93.0%と最も高く、次いで運輸・通信業が89.3%、医療・福祉が81.4%の順となっている。（図3-11）

図3-11 < 介護休業制度の規定状況 >



### (2) 介護休業の期間

制度の規定がある事業所における介護休業が取得できる期間をみると、「通算93日まで」が正規従業員（75.9%）、パートタイム従業員（74.2%）と法定どおりの規定がある事業所が多いが、「通算6ヶ月まで」や「通算1年まで」などという法を上回る取り組みのある事業所もある。（表3-9、表3-10）

表3-9 < 介護休業の期間（正規労働者） >

区分	計	% (件数)						
		通算93日まで	通算6ヶ月まで	通算1年まで	限度がなく必要な期間取得できる	その他	無回答・不明	
調査産業計	100.0 (365)	75.9 (277)	7.1 (26)	9.3 (34)	0.8 (3)	6.3 (23)	0.5 (2)	
10人～29人	100.0 (82)	81.7 (67)	3.7 (3)	6.1 (5)	3.7 (3)	3.7 (3)	1.2 (1)	
30人～99人	100.0 (93)	84.9 (79)	5.4 (5)	4.3 (4)	0.0 (0)	5.4 (5)	0.0 (0)	
100人～299人	100.0 (59)	88.1 (52)	1.7 (1)	6.8 (4)	0.0 (0)	3.4 (2)	0.0 (0)	
300人以上	100.0 (131)	60.3 (79)	13.0 (17)	16.0 (21)	0.0 (0)	9.9 (13)	0.8 (1)	
建設業	100.0 (20)	80.0 (16)	0.0 (0)	10.0 (2)	5.0 (1)	5.0 (1)	0.0 (0)	
製造業	100.0 (54)	74.1 (40)	7.4 (4)	5.6 (3)	1.9 (1)	9.3 (5)	1.9 (1)	
運輸・通信業	100.0 (25)	80.0 (20)	0.0 (0)	20.0 (5)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	
卸売・小売業	100.0 (62)	74.2 (46)	3.2 (2)	11.3 (7)	1.6 (1)	9.7 (6)	0.0 (0)	
金融・保険・不動産業	100.0 (40)	82.5 (33)	0.0 (0)	12.5 (5)	0.0 (0)	5.0 (2)	0.0 (0)	
飲食店・宿泊業	100.0 (18)	77.8 (14)	5.6 (1)	16.7 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	
医療・福祉	101.0 (18)	77.8 (14)	5.6 (1)	16.7 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	
サービス業	100.0 (79)	87.3 (69)	6.3 (5)	1.3 (1)	0.0 (0)	3.8 (3)	1.3 (1)	

表3-10 <介護休業の期間（パートタイム労働者）>

区 分	% (件数)						
	計	通算93日まで	通算6ヶ月まで	通算1年まで	限度がなく必要な期間取得できる	その他	無回答・不明
調査産業計	100.0 ( 365 )	74.2 ( 271 )	4.1 ( 15 )	4.7 ( 17 )	1.1 ( 4 )	5.8 ( 21 )	10.1 ( 37 )
10人～29人	100.0 ( 82 )	72.0 ( 59 )	2.4 ( 2 )	3.7 ( 3 )	3.7 ( 3 )	3.7 ( 3 )	14.6 ( 12 )
30人～99人	100.0 ( 93 )	77.4 ( 72 )	4.3 ( 4 )	2.2 ( 2 )	0.0 ( 0 )	4.3 ( 4 )	11.8 ( 11 )
100人～299人	100.0 ( 59 )	76.3 ( 45 )	0.0 ( 0 )	5.1 ( 3 )	1.7 ( 1 )	5.1 ( 3 )	11.9 ( 7 )
300人以上	100.0 ( 131 )	72.5 ( 95 )	6.9 ( 9 )	6.9 ( 9 )	0.0 ( 0 )	8.4 ( 11 )	5.3 ( 7 )
建設業	100.0 ( 20 )	60.0 ( 12 )	0.0 ( 0 )	5.0 ( 1 )	5.0 ( 1 )	5.0 ( 1 )	25.0 ( 5 )
製造業	100.0 ( 54 )	66.7 ( 36 )	7.4 ( 4 )	5.6 ( 3 )	1.9 ( 1 )	7.4 ( 4 )	11.1 ( 6 )
運輸・通信業	100.0 ( 25 )	84.0 ( 21 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	16.0 ( 4 )
卸売・小売業	100.0 ( 62 )	69.4 ( 43 )	3.2 ( 2 )	9.7 ( 6 )	1.6 ( 1 )	8.1 ( 5 )	8.1 ( 5 )
金融・保険・不動産業	100.0 ( 40 )	80.0 ( 32 )	0.0 ( 0 )	7.5 ( 3 )	0.0 ( 0 )	7.5 ( 3 )	5.0 ( 2 )
飲食店・宿泊業	100.0 ( 18 )	72.2 ( 13 )	5.6 ( 1 )	0.0 ( 0 )	5.6 ( 1 )	0.0 ( 0 )	16.7 ( 3 )
医療・福祉	101.0 ( 18 )	72.2 ( 13 )	5.6 ( 1 )	0.0 ( 0 )	5.6 ( 1 )	0.0 ( 0 )	16.7 ( 3 )
サービス業	100.0 ( 79 )	83.5 ( 66 )	2.5 ( 2 )	1.3 ( 1 )	0.0 ( 0 )	3.8 ( 3 )	8.9 ( 7 )

(3) 介護のための所定労働時間短縮等の措置

介護のための所定労働時間短縮等の措置状況を見ると、就業規則に「規定している」が 72.8 %で、前回調査（平成 26 年実施）の 75.2 %と比べると、2.4 ポイント減となっている。

これを規模別にみると、300人以上が 92.7 %と最も高く、10～29人で 48.5 %と最も低くなっている。産業別では、運輸・通信業が 92.9 %、金融・保険・不動産業が 88.4 %、次いで医療・福祉、サービス業が 75.3 %の順となっている。

措置の内容（複数回答）をみると、「短時間勤務制度」が 85.4 %と最も高く、次いで「所定外労働をさせない制度」が 50.0 %となっている。（図 3-12、図 3-13）

図 3-12 <所定労働時間の短縮等の措置>

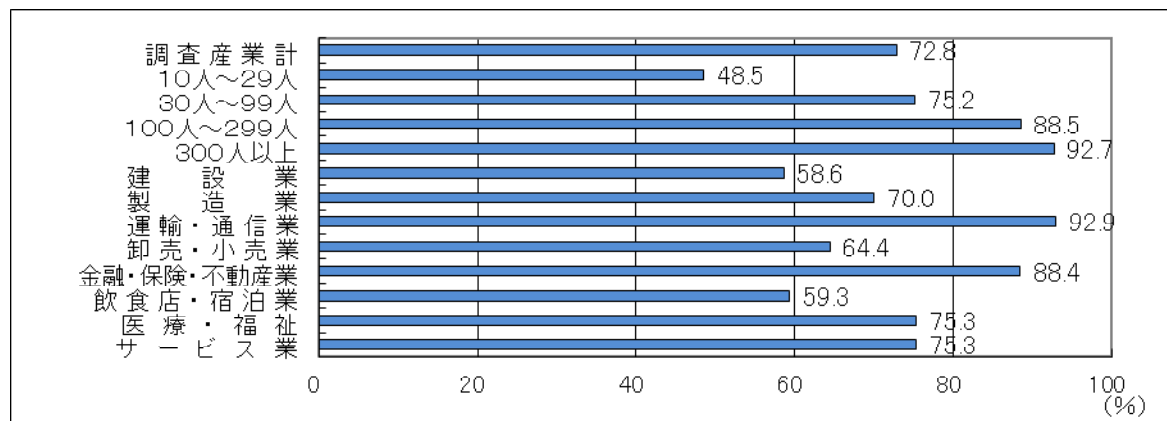
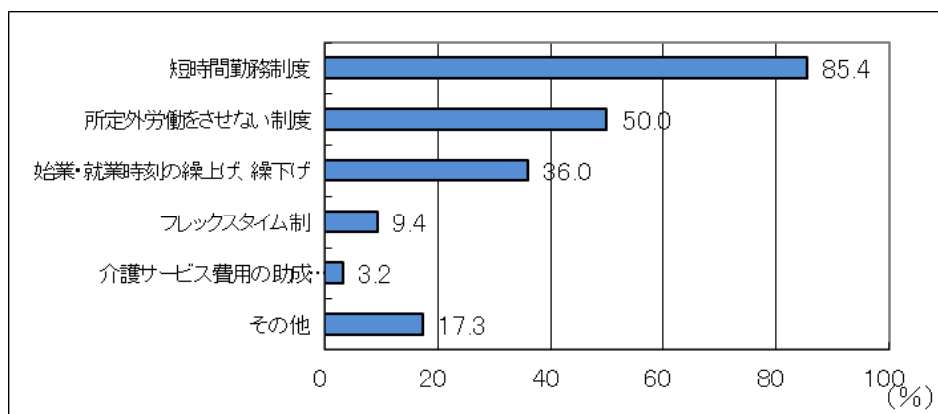


図3-13 < 措置の内容 >



## 5 子の看護休暇制度の状況

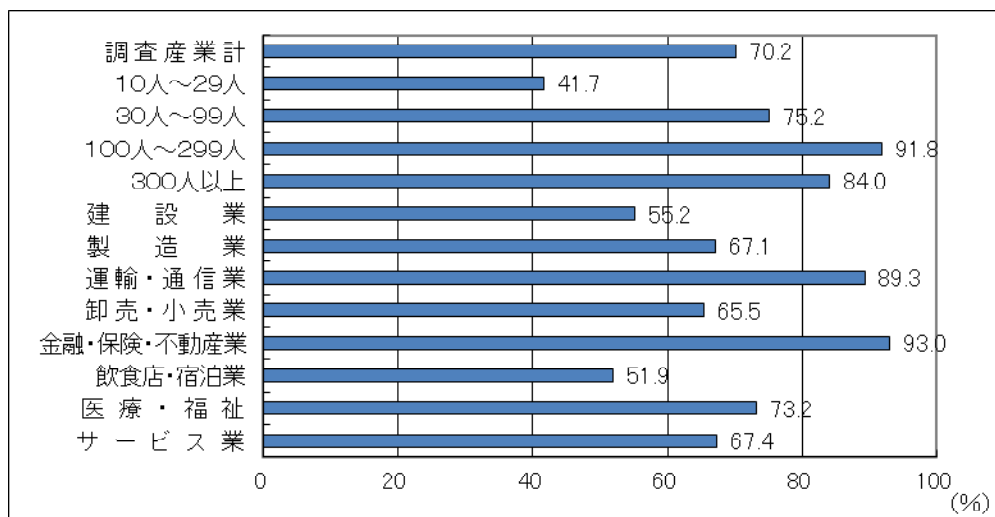
### (1) 子の看護休暇制度の規定状況

平成27年実施の職場環境調査によると、子の看護休暇制度の規定状況をみると、就業規則に「規定している」が70.2%で、前回調査（平成26年実施）の70.8%と比べると、1.4ポイント増となっている。

これを規模別にみると、100人～299人が91.8%と最も高く、10人～29人が41.7%と最も低い。

また、産業別では、金融・保険・不動産業が93.0%と最も高く、次いで運輸・通信業が89.3%、医療・福祉が73.2%の順となっている。（図3-14）

図3-14 < 子の看護休暇制度の規定状況 >



(2) 子の看護休暇の期間

制度の規定がある事業所における休暇が取得できる期間をみると、「子が小学校就学まで」が正規従業員（85.2 %）、非正規従業員（78.5 %）と最も多く、法定どおりの規定である事業所が多い。（表3-11、表3-12）

表3-11 < 子の看護休暇の期間（正規労働者） >

区 分	計	% (件数)						
		3歳未満	小学校就学まで	小学校3年生まで	小学校卒業まで	小学校卒業後も取得可	無回答・不明	
調査産業計	100.0 ( 330)	6.1 ( 20)	85.2 ( 281)	4.5 ( 15)	0.6 ( 2)	2.4 ( 8)	1.2 ( 4)	
10人~29人	100.0 ( 68)	17.6 ( 12)	75.0 ( 51)	0.0 ( 0)	0.0 ( 0)	2.9 ( 2)	4.4 ( 3)	
30人~99人	100.0 ( 82)	6.1 ( 5)	89.0 ( 73)	1.2 ( 1)	1.2 ( 1)	2.4 ( 2)	0.0 ( 0)	
100人~299人	100.0 ( 56)	3.6 ( 2)	89.3 ( 50)	5.4 ( 3)	1.8 ( 1)	0.0 ( 0)	0.0 ( 0)	
300人以上	100.0 ( 124)	0.8 ( 1)	86.3 ( 107)	8.9 ( 11)	0.0 ( 0)	3.2 ( 4)	0.8 ( 1)	
建設業	100.0 ( 16)	0.0 ( 0)	93.8 ( 15)	6.3 ( 1)	0.0 ( 0)	0.0 ( 0)	0.0 ( 0)	
製造業	100.0 ( 47)	10.6 ( 5)	76.6 ( 36)	4.3 ( 2)	0.0 ( 0)	2.1 ( 1)	6.4 ( 3)	
運輸・通信業	100.0 ( 25)	8.0 ( 2)	84.0 ( 21)	0.0 ( 0)	0.0 ( 0)	8.0 ( 2)	0.0 ( 0)	
卸売・小売業	100.0 ( 57)	7.0 ( 4)	89.5 ( 51)	1.8 ( 1)	0.0 ( 0)	1.8 ( 1)	0.0 ( 0)	
金融・保険・不動産業	100.0 ( 40)	0.0 ( 0)	85.0 ( 34)	7.5 ( 3)	0.0 ( 0)	7.5 ( 3)	0.0 ( 0)	
飲食店・宿泊業	100.0 ( 14)	14.3 ( 2)	85.7 ( 12)	0.0 ( 0)	0.0 ( 0)	0.0 ( 0)	0.0 ( 0)	
医療・福祉	101.0 ( 14)	14.3 ( 2)	85.7 ( 12)	0.0 ( 0)	0.0 ( 0)	0.0 ( 0)	0.0 ( 0)	
サービス業	100.0 ( 71)	4.2 ( 3)	91.5 ( 65)	1.4 ( 1)	1.4 ( 1)	0.0 ( 0)	1.4 ( 1)	

表3-12 < 子の看護休暇の期間（非正規従業員） >

区 分	計	% (件数)						
		3歳未満	小学校就学まで	小学校3年生まで	小学校卒業まで	小学校卒業後も取得可	無回答・不明	
調査産業計	100.0 ( 330)	4.2 ( 14)	78.5 ( 259)	3.6 ( 12)	0.3 ( 1)	2.1 ( 7)	11.2 ( 37)	
10人~29人	100.0 ( 68)	13.2 ( 9)	67.6 ( 46)	0.0 ( 0)	0.0 ( 0)	2.9 ( 2)	16.2 ( 11)	
30人~99人	100.0 ( 82)	4.9 ( 4)	79.3 ( 65)	1.2 ( 1)	1.2 ( 1)	2.4 ( 2)	11.0 ( 9)	
100人~299人	100.0 ( 56)	0.0 ( 0)	78.6 ( 44)	5.4 ( 3)	0.0 ( 0)	0.0 ( 0)	16.1 ( 9)	
300人以上	100.0 ( 124)	0.8 ( 1)	83.9 ( 104)	6.5 ( 8)	0.0 ( 0)	2.4 ( 3)	6.5 ( 8)	
建設業	100.0 ( 16)	0.0 ( 0)	75.0 ( 12)	6.3 ( 1)	0.0 ( 0)	0.0 ( 0)	18.8 ( 3)	
製造業	100.0 ( 47)	8.5 ( 4)	70.2 ( 33)	4.3 ( 2)	0.0 ( 0)	2.1 ( 1)	14.9 ( 7)	
運輸・通信業	100.0 ( 25)	8.0 ( 2)	80.0 ( 20)	0.0 ( 0)	0.0 ( 0)	4.0 ( 1)	8.0 ( 2)	
卸売・小売業	100.0 ( 57)	5.3 ( 3)	82.5 ( 47)	1.8 ( 1)	0.0 ( 0)	1.8 ( 1)	8.8 ( 5)	
金融・保険・不動産業	100.0 ( 40)	0.0 ( 0)	82.5 ( 33)	2.5 ( 1)	0.0 ( 0)	7.5 ( 3)	7.5 ( 3)	
飲食店・宿泊業	100.0 ( 14)	14.3 ( 2)	71.4 ( 10)	0.0 ( 0)	0.0 ( 0)	0.0 ( 0)	14.3 ( 2)	
医療・福祉	101.0 ( 14)	14.3 ( 2)	71.4 ( 10)	0.0 ( 0)	0.0 ( 0)	0.0 ( 0)	14.3 ( 2)	
サービス業	100.0 ( 71)	1.4 ( 1)	85.9 ( 61)	1.4 ( 1)	1.4 ( 1)	0.0 ( 0)	9.9 ( 7)	

6 定年制・退職金制度の状況

(1) 定年制

① 定年制の規定状況

平成26年実施の職場環境調査によると、定年制の規定状況をみると、「一律に定めている」が84.8 %、「職種別に定めている」が3.8 %、「定めていない」が10.9 %となっている。

これを規模別にみると、規模が大きいほど割合が高く、100～299人で96.8 %、次いで300人以上で91.8 %となっている。

また、産業別では、製造業が97.4 %と最も高く、金融・保険・不動産業が95.1 %となっている。（表3-13）

表3-13&lt;定年制の規定状況&gt;

区 分	% (件数)				
	計	一律に定めている	職種別に定めている	定めていない	無回答・不明
調査産業計	100.0 ( 468 )	84.8 ( 397 )	3.8 ( 18 )	10.9 ( 51 )	0.4 ( 2 )
10人～29人	100.0 ( 142 )	67.6 ( 96 )	5.6 ( 8 )	26.8 ( 38 )	0.0 ( 0 )
30人～99人	100.0 ( 117 )	90.6 ( 106 )	0.9 ( 1 )	6.8 ( 8 )	1.7 ( 2 )
100人～299人	100.0 ( 62 )	96.8 ( 60 )	1.6 ( 1 )	1.6 ( 1 )	0.0 ( 0 )
300人以上	100.0 ( 147 )	91.8 ( 135 )	5.4 ( 8 )	2.7 ( 4 )	0.0 ( 0 )
建設業	100.0 ( 18 )	77.8 ( 14 )	5.6 ( 1 )	16.7 ( 3 )	0.0 ( 0 )
製造業	100.0 ( 76 )	97.4 ( 74 )	2.6 ( 2 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )
運輸・通信業	100.0 ( 27 )	92.6 ( 25 )	0.0 ( 0 )	7.4 ( 2 )	0.0 ( 0 )
卸売・小売業	100.0 ( 102 )	86.3 ( 88 )	2.9 ( 3 )	9.8 ( 10 )	1.0 ( 1 )
金融・保険・不動産業	100.0 ( 41 )	95.1 ( 39 )	0.0 ( 0 )	4.9 ( 2 )	0.0 ( 0 )
飲食店・宿泊業	100.0 ( 38 )	78.9 ( 30 )	7.9 ( 3 )	13.2 ( 5 )	0.0 ( 0 )
サービス業	100.0 ( 166 )	76.5 ( 127 )	5.4 ( 9 )	17.5 ( 29 )	0.6 ( 1 )

## ② 一律定年制における定年年齢

一律定年制における定年年齢をみると、「定年年齢 60 歳」が 76.6 % と最も高く、「61～64 歳」と「65 歳以上」を含める 60 歳以上が 98.5 % となっている。(表3-14)

表3-14&lt;一律定年制における定年年齢&gt;

区 分	% (件数)					
	計	60歳未満	60歳	61歳～64歳	65歳以上	無回答・不明
調査産業計	100.0 ( 397 )	1.5 ( 6 )	76.6 ( 304 )	6.0 ( 24 )	15.9 ( 63 )	0.0 ( 0 )
10人～29人	100.0 ( 96 )	0.0 ( 0 )	71.9 ( 69 )	7.3 ( 7 )	20.8 ( 20 )	0.0 ( 0 )
30人～99人	100.0 ( 106 )	2.8 ( 3 )	69.8 ( 74 )	4.7 ( 5 )	22.6 ( 24 )	0.0 ( 0 )
100人～299人	100.0 ( 60 )	1.7 ( 1 )	75.0 ( 45 )	6.7 ( 4 )	16.7 ( 10 )	0.0 ( 0 )
300人以上	100.0 ( 135 )	1.5 ( 2 )	85.9 ( 116 )	5.9 ( 8 )	6.7 ( 9 )	0.0 ( 0 )
建設業	100.0 ( 14 )	0.0 ( 0 )	78.6 ( 11 )	7.1 ( 1 )	14.3 ( 2 )	0.0 ( 0 )
製造業	100.0 ( 74 )	0.0 ( 0 )	81.1 ( 60 )	4.1 ( 3 )	14.9 ( 11 )	0.0 ( 0 )
運輸・通信業	100.0 ( 25 )	0.0 ( 0 )	76.0 ( 19 )	16.0 ( 4 )	8.0 ( 2 )	0.0 ( 0 )
卸売・小売業	100.0 ( 88 )	1.1 ( 1 )	83.0 ( 73 )	5.7 ( 5 )	10.2 ( 9 )	0.0 ( 0 )
金融・保険・不動産業	100.0 ( 39 )	2.6 ( 1 )	89.7 ( 35 )	0.0 ( 0 )	7.7 ( 3 )	0.0 ( 0 )
飲食店・宿泊業	100.0 ( 30 )	6.7 ( 2 )	56.7 ( 17 )	20.0 ( 6 )	16.7 ( 5 )	0.0 ( 0 )
サービス業	100.0 ( 127 )	1.6 ( 2 )	70.1 ( 89 )	3.9 ( 5 )	24.4 ( 31 )	0.0 ( 0 )

## (2) 定年年齢の変更予定

定年年齢の変更予定をみると、制度の規定がある事業所のうち、「年齢を上げる予定がある、または検討中」が 15.4 % となっている。(表3-15)

表3-15 <定年年齢の変更予定>

区 分	計	% (件数)			
		上げる予定、または 検討中	下げる予定、または 検討中	変更の予定はない	無回答・不明
調査産業計	100.0 ( 415 )	15.4 ( 64 )	0.5 ( 2 )	84.1 ( 349 )	0.0 ( 0 )
10人～29人	100.0 ( 104 )	24.0 ( 25 )	1.0 ( 1 )	75 ( 78 )	0.0 ( 0 )
30人～99人	100.0 ( 107 )	15.9 ( 17 )	0.0 ( 0 )	84.1 ( 90 )	0.0 ( 0 )
100人～299人	100.0 ( 61 )	8.2 ( 5 )	1.6 ( 1 )	90.2 ( 55 )	0.0 ( 0 )
300人以上	100.0 ( 143 )	11.9 ( 17 )	0.0 ( 0 )	88.1 ( 126 )	0.0 ( 0 )
建設業	100.0 ( 15 )	20.0 ( 3 )	0.0 ( 0 )	80 ( 12 )	0.0 ( 0 )
製造業	100.0 ( 76 )	15.8 ( 12 )	0.0 ( 0 )	84.2 ( 64 )	0.0 ( 0 )
運輸・通信業	100.0 ( 25 )	16.0 ( 4 )	0.0 ( 0 )	84 ( 21 )	0.0 ( 0 )
卸売・小売業	100.0 ( 91 )	14.3 ( 13 )	1.1 ( 1 )	84.6 ( 77 )	0.0 ( 0 )
金融・保険・不動産業	100.0 ( 39 )	5.1 ( 2 )	0.0 ( 0 )	94.9 ( 37 )	0.0 ( 0 )
飲食店・宿泊業	100.0 ( 33 )	15.2 ( 5 )	0.0 ( 0 )	84.8 ( 28 )	0.0 ( 0 )
サービス業	100.0 ( 136 )	18.4 ( 25 )	0.7 ( 1 )	80.9 ( 110 )	0.0 ( 0 )

(3) 定年に達した者の雇用確保措置

定年年齢に達した者の雇用確保措置状況をみると、「雇用確保措置がある」が 86.5 %で、前回調査（平成 23 年度 86.9 %）と比べ、0.4 ポイント減となっている。

措置内容（複数回答）をみると、「再雇用制度」が 77.6 %と最も高く、次いで「勤務延長制度」が 12.6 %、「定年制の廃止」が 1.1 %、「定年年齢の引き上げ」が 0.4 %となっている。（表 3 - 16）

表3-16 <定年年齢に達した者の雇用確保措置の内容>

区 分	計	% (件数)							措置がない	無回答・不明
		措置がある	再雇用制度	勤務延長制度	定年制の廃止	定年年齢の引き 上げ	その他			
調査産業計	100.0 ( 468 )	86.5 ( 405 )	77.6 ( 363 )	12.6 ( 59 )	1.1 ( 5 )	0.4 ( 2 )	1.9 ( 9 )	7.3 ( 34 )	6.2 ( 29 )	
10人～29人	100.0 ( 142 )	66.9 ( 95 )	52.8 ( 75 )	15.5 ( 22 )	2.1 ( 3 )	0.7 ( 1 )	2.1 ( 3 )	19.0 ( 27 )	14.1 ( 20 )	
30人～99人	100.0 ( 117 )	91.5 ( 107 )	78.6 ( 92 )	17.1 ( 20 )	1.7 ( 2 )	0.9 ( 1 )	0.9 ( 1 )	4.3 ( 5 )	4.3 ( 5 )	
100人～299人	100.0 ( 62 )	100.0 ( 62 )	100.0 ( 62 )	11.3 ( 7 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	1.6 ( 1 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	
300人以上	100.0 ( 147 )	95.9 ( 141 )	91.2 ( 134 )	6.8 ( 10 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	2.7 ( 4 )	1.4 ( 2 )	2.7 ( 4 )	
建設業	100.0 ( 18 )	77.8 ( 14 )	61.1 ( 11 )	16.7 ( 3 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	5.6 ( 1 )	22.2 ( 4 )	0.0 ( 0 )	
製造業	100.0 ( 76 )	96.1 ( 73 )	85.5 ( 65 )	18.4 ( 14 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	1.3 ( 1 )	2.6 ( 2 )	1.3 ( 1 )	
運輸・通信業	100.0 ( 27 )	92.6 ( 25 )	81.5 ( 22 )	18.5 ( 5 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	3.7 ( 1 )	3.7 ( 1 )	
卸売・小売業	100.0 ( 102 )	85.3 ( 87 )	79.4 ( 81 )	7.8 ( 8 )	0.0 ( 0 )	1.0 ( 1 )	0.0 ( 0 )	4.9 ( 5 )	9.8 ( 10 )	
金融・保険・不動産業	100.0 ( 41 )	95.1 ( 39 )	92.7 ( 38 )	2.4 ( 1 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	4.9 ( 2 )	0.0 ( 0 )	
飲食店・宿泊業	100.0 ( 38 )	78.9 ( 30 )	73.7 ( 28 )	7.9 ( 3 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )	2.6 ( 1 )	13.2 ( 5 )	7.9 ( 3 )	
サービス業	100.0 ( 166 )	82.5 ( 137 )	71.1 ( 118 )	15.1 ( 25 )	3.0 ( 5 )	0.6 ( 1 )	3.6 ( 6 )	9.0 ( 15 )	8.4 ( 14 )	

(3)退職金制度

① 退職金制度の実施状況

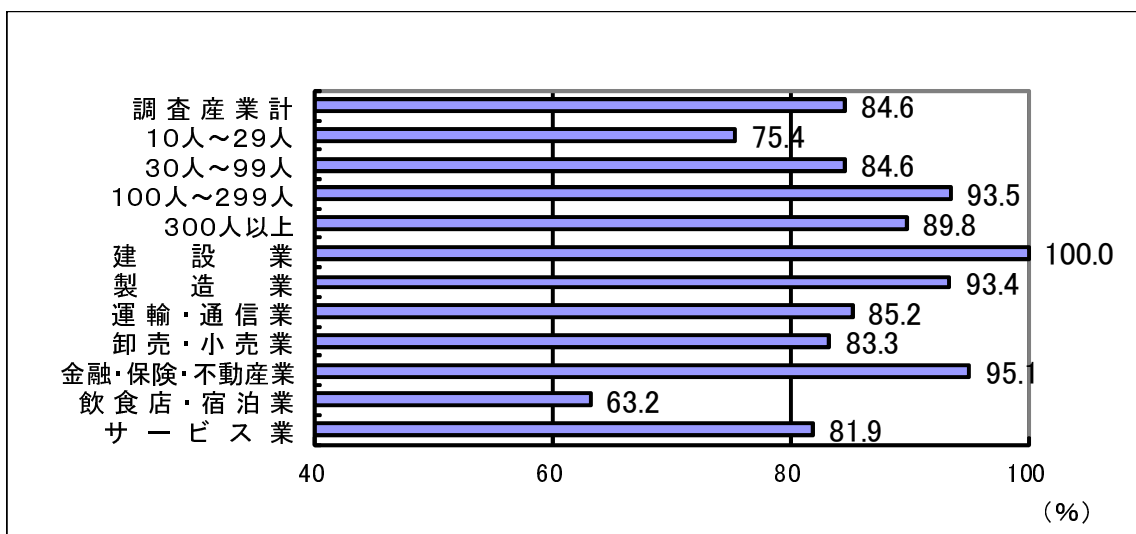
制度の規定状況をみると、就業規則等に「規定している」が 84.6 %で、前回調査（平成 23 年度 87.9 %）と比べ、3.3 ポイント減となっている。

これを規模別でみると、100～299人が 93.5%と最も高く、10～29人が 75.4%と最も低い。

また、産業別では、建設業が 100.0%と最も高く、飲食店・宿泊業が 63.2%と最も低い。（図 3 - 15）



図3-15 <退職金制度の規定状況>



② 退職金の支給形態

退職金制度の規定がある事業所における退職金の支給形態をみると、「退職一時金のみ」が73.7%、「退職一時金と退職年金の併用」が25.5%、「退職年金のみ」が0.8%となっており、併用を含めると退職一時金を支給しているが99.2%、退職年金を実施しているが26.3%となっている。

これを規模別にみると、規模が大きくなるに従って「退職一時金と退職年金の併用」が増えている。

また、産業別では、退職一時金と退職年金を併用している割合が最も高いのは金融・保険・不動産業の82.1%で、飲食店・宿泊業の4.2%が最も低い。(表3-17)

表3-17 <退職金の支給形態>

区分	% (件数)				
	計	退職一時金のみ	退職一時金と退職年金の併用	退職年金のみ	無回答・不明
調査産業計	100.0 ( 396 )	73.7 ( 292 )	25.5 ( 101 )	0.8 ( 3 )	0.0 ( 0 )
10人～29人	100.0 ( 107 )	95.3 ( 102 )	3.7 ( 4 )	0.9 ( 1 )	0.0 ( 0 )
30人～99人	100.0 ( 99 )	91.9 ( 91 )	6.1 ( 6 )	2.0 ( 2 )	0.0 ( 0 )
100人～299人	100.0 ( 58 )	65.5 ( 38 )	34.5 ( 20 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )
300人以上	100.0 ( 132 )	46.2 ( 61 )	53.8 ( 71 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )
建設業	100.0 ( 18 )	77.8 ( 14 )	22.2 ( 4 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )
製造業	100.0 ( 71 )	73.2 ( 52 )	25.4 ( 18 )	1.4 ( 1 )	0.0 ( 0 )
運輸・通信業	100.0 ( 23 )	47.8 ( 11 )	52.2 ( 12 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )
卸売・小売業	100.0 ( 85 )	82.4 ( 70 )	17.6 ( 15 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )
金融・保険・不動産業	100.0 ( 39 )	17.9 ( 7 )	82.1 ( 32 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )
飲食店・宿泊業	100.0 ( 24 )	95.8 ( 23 )	4.2 ( 1 )	0.0 ( 0 )	0.0 ( 0 )
サービス業	100.0 ( 136 )	84.6 ( 115 )	14.0 ( 19 )	1.5 ( 2 )	0.0 ( 0 )

③ 退職一時金の支払準備形態

退職一時金制度がある事業所における退職一時金の支払準備形態(複数回答)をみると、「社内準備」が71.2%と最も高く、次いで「中小企業退職金共済制度」が27.0%、「特定業種退職金共済制度」が7.1%、「特定退職金共済制度」が5.8%となっている。(図3-16)

図3-16 <退職一時金の支払準備形態>

