15

部内限

保存資料

婦人労働課業務参考資料第 99 号

供覧
鹿児島婦人少年室
室長 係

昭和55年度事業場訪問調査結果報告

婦人少年局婦人労働課

56.11.5. 2部

はしがき

この報告書は昭和５５年度事業場訪問調査の結果をとりまとめたものである。

今回の調査では各企業における産前産後休業等女子保護規定の実施状況とそれらを取得したことによる賞与、定期昇給等の賃金算定に及ぼす影響を調査した。

休業・休暇が取得しやすい環境を整備することは、現実に存在する制度が機能するかどうかという点から重要なことであり、労働者が休業・休暇を取得したことを各企業の賃金算定上どのように取り扱っているかという事例を収集することは肝要であると考える。

更に、最近では女子に特有の休業・休暇取得による不就労日数・不就労時間を精皆勤手当及び賃金引上げの算定基礎となる不就労日数・不就労時間に含めることについて、ＮＢＣ工業事件（昭５５.３.１９東京高裁判決、係争中）や日本シェーリング社事件（昭５６.３.３０大阪地裁判決、係争中）で争われているところでもあり、法解釈上も関心が寄せられているところである。

本報告書が今後の婦人労働行政を推進していく上で参考となれば幸いである。

昭和５６年９月

婦人少年局長

目　　次

Ⅰ　調査の概要 …… 1

1.　調査の内容 …… 1

2.　主な用語の定義 …… 1

3.　調査結果利用上の注意 …… 2

Ⅱ　調査結果の概要 …… 3

1.　調査企業の特徴 …… 3

2.　女子に特有の休業休暇等の内容について …… 4

(1)　イ　産前産後休業 …… 4

ロ　育児時間 …… 5

ハ　生理休暇 …… 6

(2)　妊娠中又は分娩後の通院休暇、通勤緩和、妊娠障害休暇及び育児休業 …… 7

3.　休業休暇の取得による賞与等賃金算定への影響 …… 7

(1)　賞与への影響 …… 7

(2)　定期昇給への影響 …… 10

(3)　ベースアップへの影響 …… 13

(4)　退職金への影響 …… 15

(5)　精皆勤手当への影響 …… 16

4.　女子に特有の休業休暇とその他の休業休暇等の取得による賞与等賃金算定への影響比較 …… 18

(1)　賞与への影響比較 …… 18

イ　産前産後休業と業務上休業

ロ　産前産後休業と私傷病休業

ハ　生理休暇と年次有給休暇

ニ　育児の時間と遅刻・早退

(2)　定期昇給への影響比較 …… 24

イ　産前産後休業と業務上休業

ロ　産前産後休業と私傷病休業

ハ　生理休暇と年次有給休暇
ニ　育児時間と遅刻・早退
(3)　ベースアップへの影響比較 …… 29
イ　産前産後休業と業務上休業
ロ　産前産後休業と私傷病休業
ハ　生理休暇と年次有給休暇
ニ　育児時間と遅刻・早退
(4)　退職金への影響比較 …… 35
イ　産前産後休業と業務上休業
ロ　産前産後休業と私傷病休業
(5)　精皆勤手当への影響比較 …… 36
イ　生理休暇と年次有給休暇
ロ　育児時間と遅刻・早退

Ⅲ　統　計　表 …… 39

Ⅳ　調　査　票 …… 92

I　調査の概要

1.　調査の内容

(1)　調査の目的

この調査は、各企業における女子保護規定等の実施状況と女子保護規定等の取得が賞与等に及ぼす影響をは握することを目的とする。

(2)　調査の範囲

イ　地域　　全国

ロ　対象　　主要8大産業ー建設業、製造業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、運輸・通信業、電気・ガス・水道・熱供給業及びサービス業に属する常時30人以上（卸売・小売業及びサービス業においては10人以上）ーの常用労働者を雇用する企業のうちから選定した約600企業

(3)　調査事項

巻末調査票のとおり

(4)　調査実施期間

昭和55年12月～昭和56年3月

(5)　調査機関

労働省婦人少年局及び婦人少年室

(6)　調査方法

実地他計

(7)　集　　計

労働省婦人少年局

2.　主な用語の定義

「賞与制度」とは、……　夏季、盆、年度末、決算期等に、事業の実績や労働者の勤務実績等に応じて、労働者に特別に賃金（一般的には、賞与、ボーナス、年末手当、夏季手当、一時金等の名称で呼ばれているもの）を支給する制度をいいます。

「定期昇給制度」とは、……　一定期間勤務し、一定の条件を満たした労働者の基本給額について、定期的に増額することが、あらかじめ労

働協約、就業規則等で定められているものをいいます。

「ベースアップ」とは、…… 社会情勢、経済情勢などの変化に伴い、現在の賃金額について、全労働者あるいは大部分の労働者を対象に、あらかじめ定められていない金額を増額することをいいます。

「退職金制度」とは、…… 任意退職、定年退職、解雇、死亡等の事由で雇用関係が消滅することによって、事業主又はその委託機関から労働者（又は労働者と特定の関係のある者）に対して、一定の金額を支給する制度で、退職時に一括して支給する退職一時金制度（退職金（手当）、退職慰労金、退職功労報賞金等）と退職後年金として支給する退職年金制度があります。厚生年金のみの企業は、「退職金制度なし」となります。

「精皆勤手当」とは、…… 一般的には精皆勤手当、出勤手当などと呼ばれているもので出勤奨励のため出勤日数を基準として労働者に支給する手当をいいます。

「私傷病休暇」とは、…… 業務上傷病以外の傷病を理由として1日又はそれより短い期間を単位として与えられるものをいいます。

「私傷病休業」とは、…… 業務上傷病以外の傷病を理由として1日より長い継続した期間を単位として与えられるものをいいます。

3. 調査結果利用上の注意

(1) この調査は、企業における制度等の調査をおこなっているが、1企業の各事業場により異なった制度、取扱いが実施されている場合には、訪問して調査した当該事業場（企業の本社）の制度、取扱いを調査した。

(2) 調査結果の概要3以下で産前産後休業、生理休暇、年次有給休暇、育児時間について法定以上のものを定めている場合に、法定どおりの部分と法定を上回る部分とで取扱いが異なるときには、法定部分についての取扱いを、それぞれの取扱いとしている。

(3) この調査の統計表に用いている符号は、次のとおりである。

「－」 …… 該当数が得られないもの。

Ⅱ　調査結果の概要

1.　調査企業の特徴

調査企業の産業別分布は、製造業が全体の３３.６％を占め最も多く、ついでサービス業の２６.４％、卸売・小売業の２０.１％となっており、これら３産業で８割を占めている。なお、製造業については、食料品製造業、繊維工業、衣服・その他の繊維製品製造業、電気機械器具製造業の比較的女子労働者が多く働いている業種で、８割弱を占め、また、サービス業では医療業、社会保険・社会福祉が５割弱を占めている。

企業規模別にみると、３０～９９人規模が２９.６％、１００～２９９人規模が２８.２％を占め、次いで３００～９９９人規模が１８.１％となっており、１００人以上規模の占める割合が比較的高い（第１表）。

第１表　産業及び規模別企業数の割合　(%)

産業規模			構成比	
合計			100.0	(602)
産業	製造業		33.6	(202)
	卸売・小売業		20.1	(121)
	サービス業		26.4	(159)
	その他の産業		19.9	(120)
		建設業	3.3	(20)
		金融・保険業	6.5	(39)
		不動産業	3.3	(20)
		運輸・通信業	3.3	(20)
		電気・ガス・水道・熱供給業	3.5	(21)
企業規模	1,000人以上		9.8	(59)
	300～999人		18.1	(109)
	100～299人		28.2	(170)
	30～99人		29.6	(178)
	10～29人		14.3	(86)

(注)　(　　)内の数字は企業数を示す。以下同じ。

就業規則については、全体の９９.０％と、ほとんどの企業が就業規則を有

している。一方、労働組合についてみると、「ある」と答えた企業は46.2%と半数弱であり、産業別にみると、製造業で61.4%と過半数を占めている反面、卸売・小売業(21.5%)、サービス業(30.8%)では2～3割と低くなっている(第2表)。

第2表　産業、企業規模別、就業規則、労働組合及び労働協約の有無別企業数の割合

(%)

産業・規模		計	就業規則		労働組合		労働協約	
			あり	なし	あり	なし	あり	なし
計		100.0 (602)	99.0	1.0	46.2	53.8	39.0	61.0
産業	製造業	100.0 (202)	100.0	−	61.4	38.6	50.5	49.5
	卸売・小売業	100.0 (121)	98.3	1.7	21.5	78.5	23.1	76.9
	サービス業	100.0 (159)	97.5	2.5	30.8	69.2	22.0	78.0
	その他1)	100.0 (120)	100.0	−	65.8	34.2	58.3	41.7
企業規模	1,000人以上	100.0 (59)	100.0	−	88.1	11.9	86.4	13.6
	300～999人	100.0 (109)	100.0	−	71.6	28.4	54.1	45.9
	100～299人	100.0 (170)	100.0	−	48.2	51.8	41.2	58.8
	30～99人	100.0 (178)	99.4	0.6	34.3	65.7	27.5	72.5
	10～29人	100.0 (86)	94.2	5.8	7.0	93.0	7.0	93.0

(注)　1)建設業、金融・保険業、不動産業、運輸・通信業、電気・ガス・水道・熱供給業を総括したもの。以下同じ。

2. 女子に特有の休業・休暇等の内容について

(1) 労働基準法に規定する女子に特有の休業・休暇等の内容を休業・休暇等の「規定又は利用者あり」をする企業についてみると、以下のとおりである。

イ　産前産後休業についてみると、休業期間は法定どおり(産前産後各6

週間）とする企業が８７.５％を占め、また、その間の賃金の有無については、「健康保険による給付のみ」で、休業中の賃金を支払わない企業が３９.２％、「１００％有給」の企業が３４.６％と、この二つのいずれかの方法をとる企業が多い。

産業別にみると、製造業では「健康保険による給付のみ」が５８.３％と過半数を占める一方、「１００％有給」とする企業（７.３％）は、１割以下であり、また、卸売業・小売業についても前者４５.６％、後者２５.２％と前者をとる企業が多いが、他方、サービス業では「１００％有給」とする企業が６２.５％を占め、「健保による給付のみ」は２１.１％にとどまっている（第３表、統計表第１表）。

第３表　産前産後休業の規定（利用者）の有無及びその内容別企業数の割合

（％）

規定又は利用者あり	休業期間			休業期間中の賃金保障等							規定なしかつ利用者なし
	産前産後各6週間（12週含）通算	法定を上回る	法定を下回る	100％有給	健保による給付と出産見舞金等	健保による給付のみ	健保による給付とその他有給	健保による給付がないがその他有給	健保による給付がなくかつ無給	不明	
〔92.7〕 100.0 （558）	87.5	11.3	1.3	34.6	17.4	39.2	5.9	0.2	0.2	2.5	〔7.3〕

（注）１）〔　〕内の数字は調査企業を１００とした割合である。以下第６表まで同じ。

ロ　育児時間についてみると、まずその期間、時間、回数は、法定どおり「産後１年まで１日２回各々３０分（１日１回６０分を含む。）」とする企業が９３.６％と９割以上を占めている。育児時間中の賃金をみると、３分の２強に当たる６８.８％の企業が「１００％有給」としており、「無給」とする企業は１５.９％にすぎない。

産業別にみると、サービス業では「法定を上回る」とする企業が11.3％と１割を超え、他の産業に比べその割合がやや高くなっているほか、

育児時間中の賃金についても「１００％有給」とする企業は８８.７％と９割近くに及んでいる。

一方製造業は、育児時間中の賃金について、「１００％有給」とする企業が４８.６％と半数を割り、他方「無給」とする企業が３１.６％と他産業に比べ高くなっている。

なお、育児時間が男子にも認められているとする企業は調査企業のうちわずか５社であった（第４表、統計表第２表）。

第４表　育児時間の規定（利用者）の有無及びその内容別企業数の割合

（%）

規定又は利用者あり	期間・時間・回数			育児時間中の賃金				男子にも同様な制度あり	規定なしかつ利用者なし
	産後１年まで１日２回各30分（１日１回60分含む）	法定を上回る	法定を下回る	100％有給	一部有給	無給	不明		
〔57.5〕 100.0 （346）	93.6	5.8	0.6	68.8	2.0	15.9	13.3	1.4 （5）	〔42.5〕

ハ　生理休暇についてその賃金の有無をみると、６２.７％の企業が「全部又は一部有給」としており、無給とする企業は４割弱にとどまっている。

産業別にみると、製造業を除く各産業で、「全部又は一部有給」としている企業が５割を超えているのに対し、製造業では反対に「無給」とする企業が５７.７％と、過半数を占めている（第５表、統計表第３表）。

第５表　生理休暇の規定（利用者）の有無及び賃金の有無別企業数の割合

（%）

規定又は利用者あり			規定なしかつ利用者なし
	全部又は一部有給	無　給	
〔83.7〕 100.0 （504）	62.7	37.3	〔16.3〕

(2) 勤労婦人福祉法に規定する妊娠中又は分娩後の通院休暇、妊婦の通勤緩和、妊娠障害休暇及び育児休業を有する企業は、それぞれ、全体の100%、3.7%、5.5%、7.5%にとどまっている。

これらの制度を有する企業について、その間の賃金をみると、育児休業以外の制度については「全部又は一部を有給」とする企業が過半数を占めているが、育児休業についてはその期間が長いこともあって無給とする企業(80.0%)が圧倒的に多い。

なお、育児休業制度についてはサービス業でこの制度の実施企業割合がやや高いという特徴がみられるほか、男子についても認めるとする企業が2件ある(第6表、統計表第5表)。

第6表　勤労婦人福祉法に定める休業・休暇制度の有無及び賃金の有無別企業数の割合

(1) 妊娠中又は分娩後の通院休暇 (%)

制度あり			制度なし
	全部又は一部有給	無給	
〔10.0〕 100.0 (60)	80.0	20.0	〔90.0〕

(2) 妊婦の通勤緩和 (%)

制度あり				制度なし
	勤務時間短縮伴う		勤務時間短縮わない	
	全部又は一部有給	無給		
〔3.7〕 100.0 (22)	45.5	13.6	40.9	〔96.3〕

(3) 妊婦障害休暇 (%)

制度あり			制度なし
	全部又は一部有給	無給	
〔5.5〕 100.0 (33)	54.5	45.5	〔94.5〕

(4) 育児休業 (%)

制度あり				制度なし
	全部又は一部有給	無給	男子にも認められている。	
〔7.5〕 100.0 (45)	20.0	80.0	4.4 (2)	〔92.5〕

3. 休業・休暇の取得による賞与等賃金算定への影響

(1) 賞与への影響

イ 出勤状況が算定要素となっている賞与の場合

ほとんどの企業に賞与制度があり、しかも出勤状況が算定要素となっているものがほとんど（本調査では全企業のうち85.0％）である。

(イ) 出勤状況が算定要素となっている賞与の算定に当たり、各休業・休暇中の不就労日数・時間がどのように扱われているかをみると、まず1日以上の単位で取得される休業・休暇等については、「不就労日数の全部を就労したものとみなす」とする企業の割合は、年次有給休暇で91.4％、業務上休業で84.1％と大部分を占め、これらの休業・休暇の方が同じ法定休暇である産前産後休業等女子特有の休業・休暇より高い割合を示している。

女子特有の休業・休暇については、法定休暇である生理休暇での前記企業割合が64.2％で最も高く、次いで妊娠障害休暇（54.8％）、産前産後休暇（53.1％）の順となっている。

法定外の休業である私傷病休業や育児休業では、前記企業割合は低く、「不就労日数の全部を欠勤日数とする」企業の割合が7割前後を占めている。

(ロ) 時間単位で就労しない育児時間、妊娠中又は分娩後の通院休暇や通勤緩和では「不就労時間の全部を就労したものとみなす」とする企業が大部分を占めており（それぞれ75.5％、81.4％、83.3％）、遅刻・早退の同割合25.6％に比べると、有利なものとなっている。産業別にみると、他産業に比べサービス業では、ほとんどの休業、休暇について有利な取扱いとなっている。

ロ 勤続年数が算定要素となっている賞与の場合

勤続年数が算定要素となっている賞与制度を有している企業は、全企業の35.2％と3分の1強程度であり、出勤状況が算定要素となっている賞与制度を有している企業割合に比べ低くなっている。

勤続年数が算定要素となっている賞与の算定に当たっての各休業の取扱いをみると、「不就労期間の全部を勤続年数に通算する」企業は業務上休業で92.1％と最も多く、次いで産前産後休業が81.2％と高い割合を示している一方、私傷病休業（44.7％）や育児休業（26.7％）では半数以下となっている（第7表、統計表第6～12表）。

第７表　休業・休暇等の取得による賞与算定への影響

(1)　１日以上の単位で取得するもの　（％）

休業・休暇	出勤状況が算定要素となっている賞与制度ありの企業	各休業・休暇規定又は利用者あり	不就労日数全部を就労したものとみなす	不就労日数の一部を欠勤日数とする	不就労日数の全部を欠勤日数とする	不就労日数を上回る日数を欠勤日数とする	不就労日数の何を問わず不利益一律の如	その他	詳細な定めなし	各休業・休暇規定なしかつ利用者なし
産前産後休業	1）85.0（512）	〔92.8〕 100.0（475）	53.1	9.5	25.5	—	1.0	2.1	8.8	〔7.2〕
私傷病休業		〔70.7〕 100.0（362）	4.7	15.7	67.4	0.3	0.8	5.0	8.0	〔29.3〕
業務上休業		〔93.2〕 100.0（477）	84.1	2.5	6.3	—	0.2	1.3	5.7	〔6.8〕
育児休業		〔8.4〕 100.0（43）	9.3	7.0	74.4	—	—	4.7	4.7	〔91.6〕
生理休暇		〔84.6〕 100.0（433）	64.2	3.9	18.9	0.2	—	1.8	11.0	〔15.4〕
年次有給休暇		〔98.0〕 100.0（502）	91.4	1.6	5.8	0.2	0.2	1.2	—	〔2.0〕
私傷病休暇		〔33.0〕 100.0（169）	16.0	13.6	55.6	0.6	1.2	8.9	5.3	〔67.0〕
妊娠障害休暇		〔6.1〕 100.0（31）	54.8	12.9	29.0	—	—	—	3.2	〔93.9〕

勤続年数が算定要素となっている賞与制度ありの企業	各休業の規定又は利用者あり	不就労期間の全部を勤続年数に通算	不就労期間の一部を勤続年数からひく	不就労期間の全部を勤続年数からひく	回数期間を上回る不就労期間勤続年数からひく	詳細な定めなし	各休業の規定なしかつ利用者なし
2）35.2（212）	〔90.1〕 100.0（191）	81.2	2.1	6.8	—	9.9	〔9.9〕
	〔62.3〕 100.0（132）	44.7	10.6	37.9	—	6.8	〔37.7〕
	〔90.1〕 100.0（191）	92.1	1.0	2.6	—	4.2	〔9.9〕
	〔7.1〕 100.0（15）	26.7	26.7	46.7	—	—	〔92.9〕

（注）　1）及び2）の数字は、全企業を１００としたそれぞれの割合である。

3）　〔 〕内の数字は、出勤状況又は勤続年数が算定要素となっている賞与制度ありの企業を１００としたそれぞれの割合である。(2)において同じ。

(2) 時間単位で取得するもの

（％）

休暇等	出勤状況が算定要素となっている賃与制度ありの企業	休暇の規定又は利用者あり	不就労時間の全部を就労したものとみなす	不就労時間の合計が所定労働時間を上回る時間に達すれば一日欠勤	不就労時間の合計が所定労働時間に達すれば一日欠勤	不就労時間の合計が所定労働時間を下回る時間に達すれば一日欠勤	不就労時間の如何を問わず一律不利益	不就労時間の多少にかかわらず一回で一日欠勤	不就労時間の多少にかかわらず一定回数で一日欠勤	その他	詳細な定めなし	休暇の規定なしかつ利用者なし
育児時間	85.0 (512)	〔58.2〕 100.0 (298)	75.5	—	4.4	—	—	—	1.7	1.7	16.8	〔41.8〕
通院休暇		〔11.5〕 100.0 (59)	81.4	3.4	6.8	—	—	—	1.7	—	6.8	〔88.5〕
通勤緩和		〔 4.7〕 100.0 (24)	83.3	—	4.2	—	—	—	—	4.2	8.3	〔95.3〕
遅刻・早退		100.0 (512)	25.6	2.1	14.6	2.7	1.4	1.0	30.1	13.5	9.0	

(2) 定期昇給への影響

イ 出勤状況が算定要素となっている定期昇給制度の場合

7割を超える企業に定期昇給制度があるが、出勤状況が算定要素となっている定期昇給制度を有する企業は、全体の38.5％と4割弱である。

(イ) 出勤状況が算定要素となっている定期昇給制度において、休業、休暇を取得したことによる不就労日数の取扱いをみると、「不就労日数の全部を就労したものとみなす」とする企業は、法定休暇である年次有給休暇及び業務上休業では、90％を超える高い割合を示しており、また、法定の女子特有の休暇、休業である生理休暇、産前産後休業においても同割合が76.8％、75.1％とほぼ4分の3となっている。

産業別にみると、生理休暇、産前産後休業、年次有給休暇などについて、サービス業でやや有利な条件となっている。

(ロ) 育児時間、通院休暇、通勤緩和による不就労時間の取扱いをみると

賞与同様「就労したものとみなす」企業の割合が高く、他方、遅刻・早退では賞与と同様、同割合が低い。

ロ　勤続年数が算定要素となっている定期昇給制度の場合

全企業の4分の1が、勤続年数が算定要素となっている定期昇給制度を有している。

勤続年数が算定要素となっている定期昇給制度における各種休業の取扱いは、賞与の場合とほぼ同様である（第8表、統計表第13～19表）。

第8表　休業・休暇等取得による定期昇給算定への影響

(1)　1日以上単位で取得するもの　　（％）

休業・休暇	出勤状況又は勤続年数が算定要素となっている定期昇給制度ありの企業	休業・休暇の規定又は利用者あり	不就労日数の全部を就労したとみなす	不就労日数の一部を欠勤日数とする	不就労日数の全部を欠勤日数とする	不就労日数を日数又は回数を欠勤とする	何不就労日数の一律を利益不利とする	その他	不明	休業・休暇の規定なしかつ利用者なし
産前産後休業	1）385（232）	〔91.8〕100.0（213）	75.1	4.7	12.2	—	—	1.4	7.0	〔8.2〕
私傷病休業		〔73.7〕100.0（171）	13.5	13.5	56.7	1.2	—	8.8	7.0	〔26.3〕
業務上休業		〔94.8〕100.0（220）	94.1	0.5	3.2	—	—	0.9	1.4	〔5.2〕
育児休業		〔12.5〕100.0（29）	10.3	10.3	65.5	—	—	10.3	3.4	〔87.5〕
生理休暇		〔87.5〕100.0（203）	76.8	2.0	9.4	—	—	2.0	9.9	〔12.5〕
年次有給休暇		〔98.3〕100.0（228）	96.1	0.9	1.8	0.4	—	0.9	—	〔1.7〕
私傷病休暇		〔35.3〕100.0（82）	34.0	6.1	42.7	1.2	1.2	12.2	3.7	〔64.7〕
妊娠障害休暇		〔9.1〕100.0（21）	66.7	—	28.6	—	—	—	4.8	〔90.9〕

休業・休暇	勤続年数が算定要素となっている定期昇給制度ありの企業	休業の規定又は利用者あり	不就労期間を勤続年数から全部算入	不就労期間の一部を勤続年数から差しひく	不就労期間の全部を勤続年数から差しひく	不就労期間を勤続年数から差しひく	不明	休業の規定なしかつ利用者なし
産前産後休業	2）246（148）	〔90.5〕100.0（134）	91.0	1.5	2.2	—	5.2	〔9.5〕
私傷病休業		〔68.9〕100.0（102）	44.1	11.8	35.3	—	8.8	〔31.1〕
業務上休業		〔93.9〕100.0（139）	94.2	—	2.2	—	3.6	〔6.1〕
育児休業		〔12.2〕100.0（18）	38.9	5.6	50.0	—	5.6	〔87.8〕

（注）　1）及び2）の数字は、全企業を100としたそれぞれの割合である。

3）　〔　〕内の数字は、出勤状況又は勤続年数が算定要素となっている定期昇給制度ありの企業を100としたそれぞれの割合である。(2)において同じ。

(2) 時間単位で取得するもの　　（％）

休暇等	出勤状況が算定要素となっている定期昇給制度ありの企業	休暇の規定又は利用者あり	不就労時間の全部を就労したものとみなす	不就労時間の合計が所定労働時間を一上回る日欠勤時間に達すれば一日欠勤時	不就労時間の合計が所定労働時間を一下回る日欠勤時間に達すれば一日欠勤時	不就労時間の合計が所定労働時間に達すれば一日欠勤時	不就労時間の如何を問わず一律不利益	不就労時間の多少にかかわらず一回で一日欠勤	不就労時間の多少にかかわらず一定回数で一日欠勤	その他	詳細な定めなし	休暇の規定なしかつ利用者なし
育児時間	38.5 (232)	〔60.8〕 100.0 (141)	85.1	—	4.3	0.7	—	—	—	1.4	8.5	〔39.2〕
通院休暇		〔14.2〕 100.0 (33)	90.9	—	6.1	3.0	—	—	—	—	—	〔85.8〕
通勤緩和		〔6.9〕 100.0 (17)	76.5	—	5.9	—	—	—	—	—	17.6	〔93.1〕
遅刻・早退		100.0 (232)	40.1	2.2	10.8	3.9	1.3	1.3	19.0	12.1	9.4	

(3) ベースアップへの影響

ベースアップ制度がある企業は76.1％と4分の3強であり、そのうち、出勤状況が算定要素となっている企業は全体の31.1％と定期昇給制度の場合よりやや少ない。また、勤続年数が算定要素となっている企業は24.9％で、定期昇給制度の場合とほぼ同じである。出勤状況や勤続年数が算定要素となっているベースアップ制度における各種の休業・休暇の取扱いをみると、定期昇給制度における取扱いとほぼ同様の傾向にある（第9表、統計表第20～26表）。

第9表　休業・休暇取得によるベースアップへの影響

(1)　1日以上単位で取得するもの　　（％）

休業・休暇	出勤状況が算定要素となっているベースアップ制度ありの企業	休業・休暇の規定又は利用者あり	不就労日数を全部就労したとみなす	不就労日数の一部を欠勤日数とする	不就労日数の全部を欠勤日数とする	不就労日数を上回る日数を欠勤日数とする	不就労日数の何を問わず一律に不利益	その他	詳細な定めなし	休業・休暇の規定なしかつ利用者なし
産前産後休業	1）31.1（187）	〔92.0〕100.0（172）	67.4	5.8	13.4	—	—	2.3	11.0	〔8.0〕
私傷病休業		〔66.3〕100.0（124）	12.9	12.9	60.5	—	0.8	6.5	6.5	〔33.7〕
業務上休業		〔92.0〕100.0（172）	90.1	—	4.1	—	—	0.6	5.2	〔8.0〕
育児休業		〔4.3〕100.0（8）	12.5	—	75.0	—	—	12.5	—	〔95.7〕
生理休暇		〔84.5〕100.0（158）	70.3	0.6	14.6	—	—	2.5	12.0	〔15.5〕
年次有給休暇		〔97.9〕100.0（183）	95.6	—	3.8	—	—	0.5	—	〔2.1〕
私傷病休暇		〔26.7〕100.0（50）	36.0	8.0	46.0	—	2.0	8.0	—	〔73.3〕
妊娠障害休暇		〔4.8〕100.0（9）	66.7	11.1	22.2	—	—	—	—	〔95.2〕

休業・休暇	勤続年数が算定要素となっているベースアップ制度ありの企業	休業の規定又は利用者あり	不就労期間を勤続年数に全部通算	不就労期間を勤続年数のうち一部さし引く	不就労期間を勤続年数の全部さし引く	不就労期間を勤続年数から回数さし引く	詳細な定めなし	休業の規定なしかつ利用者なし
産前産後休業	2）24.9（150）	〔92.7〕100.0（139）	87.8	0.7	4.3	—	7.2	〔7.3〕
私傷病休業		〔62.0〕100.0（93）	46.2	7.5	39.8	—	6.5	〔38.0〕
業務上休業		〔92.7〕100.0（139）	94.2	—	2.2	—	3.6	〔7.3〕
育児休業		〔7.3〕100.0（11）	45.5	—	45.5	—	9.1	〔92.7〕

（注）　1）及び2）の数字は全企業を100としたそれぞれの割合である。

3）　〔 〕内の数字は、出勤状況又は勤続年数が算定要素となっているベースアップ制度ありの企業を100とした割合である。

(2)において同じ。

(2) 時間単位で取得するもの

休暇等	出勤状況が算定要素となっているベースアップ制度ありの企業	休暇の規定又は利用者あり	不就労時間の全部を就労したものとみなす	不就労時間を上回る時間の合計が所定労働時間に達すれば一日欠勤	不就労時間の合計が所定労働時間に達すれば一日欠勤	不就労時間の合計が所定労働時間を下回ると一日欠勤時所	不就労時間の如何を問わず一律不利益	不就労時間の多少にかかわらず一回で一日欠勤	不就労時間の多少にかかわらず一定回数で一日欠勤	その他	詳細な定めなし	休暇の規定なしかつ利用者なし
		〔545〕										〔455〕
育児時間	31.1 (187)	100.0 (102)	77.5	—	8.8	1.0	—	—	1.0	—	11.8	
		〔86〕										〔914〕
通院休暇		100.0 (33)	81.3	—	6.3	6.3	—	—	—	—	6.3	
		〔37〕										〔963〕
通勤緩和		100.0 (7)	85.7	—	14.3	—	—	—	—	—	—	
遅刻・早退		100.0 (187)	34.8	1.1	11.8	1.1	2.7	0.6	21.4	16.0	10.7	

(4) 退職金への影響

調査対象企業のほとんど（97.0％）で、退職金制度があり、しかもそのほとんどが勤続年数を算定要素としている。勤続年数が算定要素となっている退職金における各休業期間中の不就労日数の取扱いについてみると、業務上休業（92.5％）、産前産後休業（89.2％）では9割前後の企業が「不就労期間の全部を勤続年数に通算する」としているが、他方私傷病休業（51.1％）、育児休業（64.4％）では「不就労期間の全部又は一部を勤続年数から差し引く」とする企業が過半数を占めている（第10表統計表第27～29表）。

第１０表　休業取得による退職金算定への影響

（％）

休業	勤続年数が算定要素となっている退職金制度ありの企業	休業規定または利用者あり	不就労期間全部を勤続年数に通算	不就労期間の一部を勤続年数からさしひく	不就労期間の全部を勤続年数から差し引く	不就労期間を上回る期間勤続年数から差し引く	詳細な定めなし	休業規定なしかつ利用者なし
産前産後休業	1）94.0（566）	〔93.3〕100.0（528）	89.2	0.9	5.9	0.2	3.8	〔6.7〕
私傷病休業		〔71.2〕100.0（403）	41.9	14.6	35.5	1.0	6.9	〔28.8〕
業務上休業		〔94.0〕100.0（532）	92.5	1.1	2.8	－	3.6	〔6.0〕
育児休業		〔8.0〕100.0（45）	33.3	24.4	40.0	－	2.2	〔92.0〕

（注）　1）の数字は全企業を１００とした割合である。

〔　〕内の数字は、勤続年数が算定要素となっている退職金制度ありの企業を１００とした割合である。

(5)　精皆勤手当への影響

精皆勤手当制度のある企業は全体の４３.５％と４割強となっている。

イ　精皆勤手当における日単位で取得される休業・休暇の不就労日数の取扱いをみると、年次有給休暇のみが「不就労日数の全部を就労したものとみなす」とする企業の割合（６７.６％）が３分の２を超え、「不就労日数の全部を欠勤日数とする」とする企業の割合（２７.２％）を上回っているが、他の休業・休暇は、業務上休業で前者後者ほぼ半数となっているほかは、産前産後休業をはじめいずれの休業・休暇も後者の企業割合が前者の企業割合を上回っている。

ロ　時間単位で就労しない育児時間、通院休暇、通勤緩和については「不就労時間の全部を就労したものとみなす」企業の割合がそれぞれ５１.６％、６６.８％、６６.７％と過半数を占めており、遅刻・早退における同割合１６.０％と比べ、有利なものとなっている。なお、産業別にみると、特に育児時間について、サービス業で７１.４％の企業が「不就労時間の全部を就労したものとみなす」としており、その割合の高いのが目立つ（第１１表、統計表第３０～３６表）。

第１１表　休業・休暇取得による精皆勤手当への影響

(1)　１日以上の単位で取得するもの

（％）

休業・休暇	精皆勤手当制度ありの企業	休業、休暇の規定又は利用者あり	不就労日数全部を就労したとみなす	不就労日数の一部を欠勤日数とする	不就労日数の全部を欠勤日数とする	不就労日数を上回る日数を欠勤日数とする	不就労日数の如何を問わず一律に不利益	その他	詳細な定めなし	休業、休暇の規定なしかつ利用者なし
産前産後休業	1）43.5（262）	〔87.4〕100.0（229）	17.0	1.7	69.0	—	2.6	1.3	8.4	〔12.6〕
私傷病休業		〔59.5〕100.0（156）	—	0.6	89.7	—	4.5	1.9	3.3	〔40.5〕
業務上休業		〔88.5〕100.0（232）	44.0	1.3	46.6	—	2.6	1.3	5.2	〔11.5〕
育児休業		〔3.1〕100.0（8）	25.0	—	75.0	—	—	—	—	〔96.9〕
生理休暇		〔79.0〕100.0（207）	37.2	3.4	45.4	—	1.4	1.4	11.1	〔21.0〕
年次有給休暇		〔95.4〕100.0（250）	67.6	3.2	27.2	—	1.6	0.4	—	〔4.6〕
私傷病休暇		〔30.5〕100.0（80）	3.8	2.5	86.3	—	6.3	2.5	—	〔69.5〕
妊娠障害休暇		〔2.7〕100.0（7）	42.9	—	57.1	—	—	—	—	〔97.3〕

（注）　１）の数字は全企業を１００とした割合

〔　〕内の数字は精皆勤手当制度ありの企業を１００とした割合。(2)において同じ。

(2) 時間単位で就労しないもの

（％）

休暇等	精皆勤手当制度ありの企業	休暇等の規定又は利用者あり	不就労時間の全部を就労したものとみなす	不就労時間の合計が所定労働時間を上回る時間に達すれば一日欠勤	不就労時間の合計が所定労働時間に達すれば一日欠勤	不就労時間合計が所定労働時間を下回る時間に達すれば一日欠勤	不就労時間の如何を問わず一律に不利益	不就労時間の多少にかかわらず一回で一日欠勤	不就労時間の多少にかかわらず一定回数で一日欠勤	その他	詳細な定めなし	休暇の規定なしかつ利用者なし
育児時間	43.5 (262)	〔48.1〕 100.0 (126)	51.6	—	11.9	—	2.4	0.8	1.6	0.8	31.0	〔51.9〕
通院休暇		〔6.1〕 100.0 (16)	68.8	—	12.5	—	—	—	6.3	—	12.5	〔93.9〕
通勤緩和		〔2.3〕 100.0 (6)	66.7	—	33.3	—	—	—	—	—	—	〔97.7〕
遅刻・早退		100.0 (262)	16.0	0.8	15.6	0.8	5.0	11.8	25.2	15.6	9.2	

4. 女子に特有の休業・休暇とその他の休業・休暇等の取得による賞与等賃金算定への影響比較

女子に特有の休業・休暇とその他の休業・休暇等とを、その期間の類似しているもの同志とりあげ、同一企業における、それぞれの不就労日数・時間の取扱いを比較してみると、次のとおりである。

比較した休業・休暇等は、①産前産後休業と業務上休業、②産前産後休業と私傷病休業、③生理休暇と年次有給休暇、④育児時間と遅刻・早退である。

(1) 賞与への影響比較

イ 賞与の算定における産前産後休業と業務上休業との取扱いを比べてみると、不就労日数の取扱いに「差がない」とする企業は、出勤状況が算定要素となっている場合（63.8％）、勤続年数が算定要素となっている場合（93.7％）のいずれの場合も大勢を占めている。なお、その取

扱いに「差がある」場合には、「産前産後休業による不就労日数の方が算定に不利益に働く」とする企業の割合が8～9割を占めている（第12表）。

第12表　賞与における産前産後休業と業務上休業との取扱いの比較

（両休業制度がありかつともに賞与の算定につき定めのある企業数＝100）

(%)

種類	計	取扱いに差なしの不就労日数	取扱いに差ありの不就労日数	産前産後休業による不就労日数の方が不利益に働く	不明
出勤状況が算定要素となっている場合	100.0 (391)	63.8	35.0	89.8	0.3
勤続年数が算定要素となっている場合	100.0 (158)	93.7	6.3	80.0	－

(1)　出勤状況が算定要素となっている場合における具体的取扱いの比較

(%)

区分		計	業務上休業					
			イ 不就労日数全部をみなすもの	ロ－1 不就労日数の一部を欠勤日数とする	ハ－1 不就労日数の一部を欠勤日数とする	ニ－1 不就労日数を欠勤日数とする	ホ－1 何回不就労日数の律を利益問わずに不利益	ホ－2 その他
計		100.0 (391)	89.9	2.9	6.9	－	0.3	1.0
産前産後休業	イ	59.8	57.0	1.3	1.5	－	－	－
	ロ－1	10.8	10.0	0.8	－	－	－	－
	ハ－1	26.6	19.9	0.8	5.4	－	－	0.5
	ニ－1	－	－	－	－	－	－	－
	ホ－1	1.3	1.0	－	－	－	0.3	－
	ホ－2	2.5	2.0	－	－	－	－	0.5

（注）産前産後休業の符号（イ～ホ－2）は、業務上休業の符号と同内容である。

(2) 勤続年数が算定要素となっている場合における具体的取扱いの比較

（％）

区分		業務上休業 計	イ 不就労期間を通算して勤続年数に全部	ロ 不就労期間を勤続年数から一部さしひく	ハ 不就労期間を勤続年数から全部さしひく	ニ 不就労期間を勤続年数から回数さしひく
計		100.0（158）	96.2	1.2	2.5	－
産前産後休業	イ	92.2	91.1	0.6	0.6	－
	ロ	2.5	1.9	0.6	－	－
	ハ	5.1	3.2	－	1.9	－
	ニ	－	－	－	－	－

（注）産前産後休業の符号（イ～ニ）は、業務上休業の符号と同内容である。

ロ　一方、産前産後休業と私傷病休業とでは、出勤状況が算定要素となっている賞与の場合には、不就労日数の取扱いに「差がある」企業（63.2％）が6割を超えているが、反面勤続年数が算定要素となっている賞与の場合には「差がない」とする企業（59.2％）が6割近くに達している。

なお、その取扱いに「差がある場合」には、「産前産後休業の方が不利益に働く」とする企業はほとんどない（第13表）。

第13表　賞与における産前産後休業と私傷病休業との取扱いの比較

（両休業制度がありかつともに賞与の算定につき定めのある企業数＝100）

（％）

種類	計	取扱いに差がない	取扱いに差があり	産前産後休業の方が不利益に働く	不明
出勤状況が算定要素となっている場合	100.0（291）	36.7	63.2	2.1	0.1
勤続年数が算定要素となっている場合	100.0（10）	59.2	40.8	2.4	－

(1) 出勤状況が算定要素となっている場合における具体的取扱いの比較

(%)

区分		私傷病休業						
		計	イ	ロ－1	ハ－1	ニ－1	ホ－1	ホ－2
			全部を就労したものとみなす日数	一部を就労する日数と欠勤日数の一部	全部を就労する日数と欠勤日数の全部	上回る日数と欠勤日数を上回る日数	不就労日数の一律利益不利益	不就労日数の何かを不就労日数	その他
産前産後休業	計	100.0 (291)	4.4	18.5	72.8	0.3	0.6	5.5
	イ	56.6	3.1	11.3	38.1	0.3	－	3.8
	ロ－1	14.0	1.0	6.5	6.2	－	0.3	－
	ハ－1	27.8	0.3	－	27.5	－	－	－
	ニ－1	－	－	－	－	－	－	－
	ホ－1	1.3	－	0.7	0.3	－	0.3	－
	ホ－2	2.4	－	－	0.7	－	－	1.7

(注) 産前産後休業の符号(イ～ホ－2)は、私傷病休業の符号と同内容である。

(2) 勤続年数が算定要素となっている場合における具体的取扱いの比較

(%)

区分		私傷病休業				
		計	イ	ロ	ハ	ニ
			全部を就労期間の通算勤続年数に	一部を就労期間の勤続年数から差し引く	全部を就労期間の勤続年数から差し引く	不就労期間を上回る期間を勤続年数から差し引く
産前産後休業	計	100.0 (103)	52.5	11.6	35.9	－
	イ	90.3	51.5	9.7	29.1	－
	ロ	3.9	1.0	1.9	1.0	－
	ハ	5.8	－	－	5.8	－
	ニ	－	－	－	－	－

(注) 産前産後休業の符号(イ～ニ)は、私傷病休業の符号と同内容である。

ハ　生理休暇と年次有給休暇とを比べてみると、77.9％の企業が、不就労日数の取扱いに差がない。

なお、「差がある」場合には、「生理休暇による不就労日数の方が不利益に働く」企業が84.5％と大部分を占めている（第14表）。

第14表　賞与における生理休暇と年次有給休暇との取扱いの比較

（両休暇制度がありかつともに賞与の算定につき定めのある企業＝100）（％）

区分	計	取扱いに差がない	取扱いに差がある	生理休暇の不就労日数が年次有給休暇の不就労日数よりも不利益に働く
出勤状況が算定要素となっている場合	100.0 （384）	77.9	22.1	84.5

出勤状況が算定要素となっている場合における具体的取扱いの比較　（％）

区分		年次有給休暇						
		計	イ 不就労日数を全部欠勤日とする	ロ－1 不就労日数を一部欠勤日とする	ハ－1 不就労日数を全部欠勤日とする	ニ－1 不就労日数を上回る日数を欠勤日とする	ホ－1 不就労日数を何ら問わず一律に不利益とする	ホ－2 その他
生理休暇	計	100.0 （384）	91.7	1.3	6.5	－	－	1.0
	イ	72.4	71.1	－	0.8	－	－	0.5
	ロ－1	4.4	3.9	0.5	－	－	－	－
	ハ－1	21.3	14.8	0.8	5.7	－	－	－
	ニ－1	0.3	0.3	－	－	－	－	－
	ホ－1	－	－	－	－	－	－	－
	ホ－2	2.1	1.6	－	－	－	－	0.5

（注）　生理休暇の符号（イ～ホ－2）は年次有給休暇の符号と同内容である。

ニ　育児時間と遅刻・早退による不就労時間とでは64.1％の企業が取扱いに差がある。そのうち、「育児時間による不就労時間の方が不利益に働く」企業の割合は4.3％と非常に少ない。「差のある」場合の具体的内容をみると、育児時間については「不就労時間の全部を就労したものとみなす」が、遅刻・早退については「不就労時間の多少にかかわらず一定回数で1日欠勤」として算定する企業の割合が27.8％で最も高い（第15表）。

第15表　賞与における育児時間と遅刻・早退との取扱いの比較

（育児時間がありかつ賞与の算定につきともに定めのある企業＝100）

（％）

区分	計	取扱いに差がない	取扱いに差がある	育児時間の不就労時間よりも遅刻・早退の不就労時間の方が利益に働く
出勤状況が算定要素となっている場合	100.0 （234）	35.9	64.1	4.3

出勤状況が算定要素となっている場合における具体的取扱いの比較

（％）

区分		計	遅刻・早退 イ 不就労時間のすべてを就労したものとみなす	ロ－2 所定就労時間に欠勤日の就労時間達するものとみなす	ハ－2 所定就労時間に欠勤日の就労時間達するものとみなす	ニ－2 所定就労時間に欠勤日の就労時間達するものとみなす	ホ－3 不就労時間が利益になるものとみなす	ホ－4 不就労時間が欠勤日の就労時間の多少にかかわらず一律に	ホ－5 不就労時間が欠勤日の就労時間一定回数に	ホ－6 その他
育児時間	計	100.0 （234）	32.9	3.4	17.0	2.1	1.3	0.9	30.0	13.3
	イ	91.1	32.5	3.4	13.2	1.7	1.3	0.9	27.8	10.3
	ロ－2	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	ハ－2	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	ニ－2	5.5	0.4	－	3.8	0.4	－	－	0.9	－
	ホ－3	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	ホ－4	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	ホ－5	2.2	－	－	－	－	－	－	1.3	0.9
	ホ－6	2.1	－	－	－	－	－	－	－	2.1

（注）　育児時間の符号（イ～ホ－6）は、遅刻・早退の符号と同内容である。

なお、上記イ～ニについて不就労日数・時間の取扱いに「差がない」場合の具体的内容をみると、産前産後休業と私傷病休業との間で「不就労日数の全部を欠勤日数」とする企業割合が最も高いほかは、残り全ての休業等の比較において、「不就労日数・時間の全部を就労したものとみなす」とする企業割合が最も高い。

(2) 定期昇給への影響比較

イ 定期昇給において産前産後休業と業務上休業との取扱いを比べてみると、不就労日数の取扱いに「差がない」とする企業の割合は、出勤状況が算定要素となっている場合には82.3%、勤続年数が算定要素となっている場合には96.7%と、ともに高い割合を示している（第16表）。

第16表 定期昇給における産前産後休業と業務上休業との取扱いの比較

（両休業制度がありかつともに定期昇給の算定につき定めのある企業数=100）

(%)

種類	計	不就労日数の取扱いに差なし	不就労日数の取扱いに差あり	産前産後休業による不就労日数の方が不利益に働く
出勤状況が算定要素となっている場合	100.0 (192)	82.3	17.7	97.1
勤続年数が算定要素となっている場合	100.0 (123)	96.7	3.3	75.0

(1) 出勤状況が算定要素となっている場合における具体的取扱いの比較

(%)

区分		業務上休業						
		計	イ	ロ－1	ハ－1	ニ－1	ホ－1	ホ－2
			不就労日数全部を就労したものとみなす	不就労日数の一部を欠勤日数とする	不就労日数の全部を欠勤日数とする	不就労日数を上回る日数を欠勤日数とする	不就労日数の如何を問わず一律に不利益	その他
産前産後休業	計	100.0 (192)	95.8	0.5	3.1	－	－	0.5
	イ	79.7	79.2	－	0.5	－	－	－
	ロ－1	5.2	5.2	－	－	－	－	－
	ハ－1	13.5	10.4	0.5	2.6	－	－	－
	ニ－1	－	－	－	－	－	－	－
	ホ－1	－	－	－	－	－	－	－
	ホ－2	1.5	1.0	－	－	－	－	0.5

（注）産前産後休業の符号（イ～ホ－2）は、業務上休業の符号と同内容である。

(2) 勤続年数が算定要素となっている場合における具体的取扱いの比較

(%)

区分		業務上休業				
		計	イ	ロ	ハ	ニ
			不就労期間の全部を勤続年数に通算	不就労期間の一部を勤続年数から差し引く	不就労期間の全部を勤続年数から差し引く	不就労期間を勤続年数から差し引く回数期間を上回る
産前産後休業	計	100.0 (123)	97.5	－	2.4	－
	イ	95.9	95.1	－	0.8	－
	ロ	1.6	1.6	－	－	－
	ハ	2.4	0.8	－	1.6	－
	ニ	－	－	－	－	－

（注）産前産後休業の符号（イ～ニ）は、業務上休業の符号と同内容である。

ロ　産前産後休業と私傷病休業とでは、出勤状況が算定要素となっている場合には、不就労日数の取扱いに「差がある」企業の割合（62.9％）が、6割を超えているが、反面勤続年数が算定要素となっている場合には「差がない」企業の割合（56.6％）が過半数を占めている。いずれの場合も、「差がある」ときに、産前産後休業による不就労日数の方が不利益に働く」とする企業は、ほとんどない（第17表）。

第17表　定期昇給における産前産後休業と私傷病休業との取扱いの比較

（両休業制度がありかつともに定期昇給の算定につき定めのある企業数＝100）(%)

種類	計	取扱いに差なし	取扱いに差あり	産前産後休業による不就労日数の方が不利益に働く
出勤状況が算定要素となっている場合	100.0 （140）	27.1	62.9	1.0
勤続年数が算定要素となっている場合	100.0 （83）	56.6	43.4	－

(1)　出勤状況が算定要素となっている場合における具体的取扱いの比較　(%)

区分		私傷病休業						
		計	イ 全部就労日数と労働日数をみなす	ロ－1 不就労日数を一部就労日数とする	ハ－1 不就労日数を全部就労日数とする	ニ－1 不就労日数を上回る日数とする	ホ－1 不利益就労日数を何律に問わず	ホ－2 その他
産前産後休業	計	100.0 （140）	14.3	15.0	63.2	1.4	－	9.9
	イ	83.6	13.6	12.9	49.3	1.4	－	6.4
	ロ－1	7.1	0.7	2.1	3.6	－	－	0.7
	ハ－1	10.0	－	－	9.3	－	－	0.7
	ニ－1	－	－	－	－	－	－	－
	ホ－1	－	－	－	－	－	－	－
	ホ－2	2.1	－	－	－	－	－	2.1

（注）産前産後休業の符号（イ～ホ－2）は、私傷病休業の符号と同内容である。

(2) 勤続年数が算定要素となっている場合における具体的取扱いの比較

(%)

区分		私傷病休業				
		計	イ 不就労期間を勤続年数の全部を通算	ロ 不就労期間を勤続年数の一部から差し引く	ハ 不就労期間を勤続年数の全部から差し引く	ニ 不就労期間を勤続年数の回数から差し引く
産前産後休業	計	100.0 (83)	53.0	10.8	36.1	−
	イ	95.1	53.0	9.6	32.5	−
	ロ	2.4	−	1.2	1.2	−
	ハ	2.4	−	−	2.4	−
	ニ	−	−	−	−	−

(注) 産前産後休業の符号(イ〜ニ)は、私傷病休業の符号と同内容である。

ハ 生理休暇と年次有給休暇とを比べてみると、不就労日数の取扱いに「差がない」とする企業が87.9%を占め、そのほとんどが両休暇ともに「不就労日数の全部を就労したものとみなす」とするものである。

なお、「差のある」場合の、内容をみると、全ての企業で生理休暇による不就労日数の方が不利益に働いている(第18表)。

第18表 定期昇給における生理休暇と年次有給休暇との取扱いの比較

(両休暇制度がありかつともに定期昇給の算定につき定めのある企業=100)

(%)

区分	計	不就労日数の取扱いに差なし	不就労日数の取扱いに差あり	生理休暇の不就労日数が年次有給休暇よりも不利益に働く
出勤状況が算定要素となっている場合	100.0 (182)	87.9	12.1	100.0

出勤状況が算定要素となっている場合における具体的取扱いの比較　(%)

区分		年次有給休暇						
		計	イ 不就労日数全部を就労したものとみなす	ロ－1 不就労日数の一部を欠勤日数とする	ハ－1 不就労日数の全部を欠勤日数とする	ニ－1 不就労日数を上回る日数を欠勤日数とする	ホ－1 如何を問わず不就労日数の一律に不利益	ホ－2 その他
生理休暇	計	100.0 (182)	96.7	1.0	2.2	－	－	－
	イ	85.2	85.2	－	－	－	－	－
	ロ－1	2.1	1.6	0.5	－	－	－	－
	ハ－1	10.4	7.7	0.5	2.2	－	－	－
	ニ－1	－	－	－	－	－	－	－
	ホ－1	－	－	－	－	－	－	－
	ホ－2	2.2	2.2	－	－	－	－	－

（注）　生理休暇の符号（イ～ホ－2）は年次有給休暇の符号と同内容である。

ニ　育児時間と遅刻・早退とを比べてみると、不就労時間の取扱いに「差がない」企業が56.2％と過半数を占めているが、差がある企業においても、「育児時間による不就労時間の方が不利益に働く」ものはない（第19表）。

第19表　定期昇給における育児時間と遅刻・早退との取扱いの比較

（育児時間がありかつ定期昇給の算定につきともに定めのある企業＝100）(%)

区分	計	不就労時間の取扱いに差なし	不就労時間の取扱いに差あり	育児時間による不就労時間の方が不利益に働く
出勤状況が算定要素となっている場合	100.0 (121)	56.2	43.8	－

出勤状況が算定要素となっている場合における具体的取扱いの比較　　(%)

区分		計	遅刻・早退 イ 不就労時間のみなすも	ロ－2 不就労時間を合計すれば一日欠勤に達しない	ハ－2 不就労時間を合計すれば一回が一日欠勤に達しない	ニ－2 不就労時間を合計すれば一回が一日欠勤に達しない	ホ－3 不就労時間の如何に不利益か	ホ－4 不就労時間の多少に不利か	ホ－5 不就労時間の定期的に一か月欠勤か	ホ－6 その他
育児時間	計	100.0 (121)	50.4	1.7	15.0	1.7	0.8	0.8	17.3	13.2
	イ	92.5	50.4	1.7	9.9	1.7	0.8	0.8	16.5	10.7
	ロ－2	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	ハ－2	4.9	—	—	4.1	—	—	—	—	0.8
	ニ－2	0.8	—	—	—	—	—	—	0.8	—
	ホ－3	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	ホ－4	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	ホ－5	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	ホ－6	1.7	—	—	—	—	—	—	—	1.7

（注）　育児時間の符号（イ～ホ－6）は、遅刻・早退の符号と同内容である。

(3)　ベースアップへの影響比較

ベースアップにおける各休業・休暇間の不就労日数・時間の取扱いの差は、育児時間と遅刻・早退との間で不就労日数の取扱いに「差がある」とする企業と「差がない」とする企業が相半ばしている他は、(2)「定期昇給」における取扱いとほぼ同様の傾向である（第20～23表）。

第２０表　ベースアップにおける産前産後休業と業務上休業との取扱いの比較

（両休業制度がありかつともにベースアップの算定につき定めのある企業数＝100）

（%）

種類	計	不就労日数の取扱いに差なし	不就労日数の取扱いに差あり	産前産後休業による不就労日数の方が不利益に働く
出勤状況が算定要素となっている場合	100.0 （141）	78.0	22.0	96.8
勤続年数が算定要素となっている場合	100.0 （123）	94.3	5.7	100.0

(1)　出勤状況が算定要素となっている場合における具体的取扱いの比較　（%）

区分		業務上休業						
		計	イ	ロ－1	ハ－1	ニ－1	ホ－1	ホ－2
			不就労日数全部を欠勤日数とみなしたもの	不就労日数の一部を欠勤日数とする	不就労日数の全部を欠勤日数とする	不就労日数を欠勤日数とする日数回数上回る	不就労日数の何を問わず一律に不利益如	その他
産前産後休業	計	100.0 （141）	95.7	－	4.2	－	－	－
	イ	75.2	74.5	－	0.7	－	－	－
	ロ－1	7.1	7.1	－	－	－	－	－
	ハ－1	14.8	11.3	－	3.5	－	－	－
	ニ－1	－	－	－	－	－	－	－
	ホ－1	－	－	－	－	－	－	－
	ホ－2	2.8	2.8	－	－	－	－	－

（注）産前産後休業の符号（イ～ホ－２）は、業務上休業の符号と同内容である。

(2) 勤続年数が算定要素となっている具体的取扱いの比較

（％）

区分		業務上休業 計	イ 不就労期間を通算勤続年数の全部に	ロ 不就労期間を勤続年数の一部から差し引く	ハ 不就労期間を勤続年数の全部から差し引く	ニ 不就労期間を勤続年数の回数から差し引く
産前産後休業	計	100.0 (123)	98.4	−	0.8	−
	イ	93.5	93.5	−	−	−
	ロ	0.8	0.8	−	−	−
	ハ	4.9	4.1	−	0.8	−
	ニ	−	−	−	−	−

（注）産前産後休業の符号（イ～ニ）は、業務上休業の符号と同内容である。

第21表　ベースアップにおける産前産後休業と私傷病休業との取扱いの比較

（両休業制度がありかつともにベースアップの算定につき定めのある企業数＝100）

（％）

種類	計	不就労日数の取扱いに差なし	不就労日数の取扱いに差あり	産前産後休業日数による不就労が利益にのる方に働く
出勤状況が算定要素となっている場合	100.0 (97)	30.9	69.1	−
勤続年数が算定要素となっている場合	100.0 (75)	58.7	41.3	−

(1) 出勤状況が算定要素となっている場合における具体的取扱いの比較

(%)

区分		私傷病休業						
		計	イ	ロ－1	ハ－1	ニ－1	ホ－1	ホ－2
			不就労日数全部を就労したものとみなす	不就労日数一部を欠勤日数とする	不就労日数全部を欠勤日数とする	不就労日数を上回る日数を欠勤日数とする	不就労日数を何ぬ問わず一律に不利益	その他
産前産後休業	計	100.0 (97)	14.4	13.4	65.0	－	－	7.2
	イ	74.2	14.4	12.4	43.3	－	－	4.1
	ロ－1	8.2	－	1.0	6.2	－	－	1.0
	ハ－1	13.4	－	－	13.4	－	－	－
	ニ－1	－	－	－	－	－	－	－
	ホ－1	－	－	－	－	－	－	－
	ホ－2	4.2	－	－	2.1	－	－	2.1

(注) 産前産後休業の符号（イ～ホ－2）は、私傷病休業の符号と同内容である。

(2) 勤続年数が算定要素となっている場合における具体的取扱いの比較

(%)

区分		私傷病休業				
		計	イ	ロ	ハ	ニ
			不就労期間を全部通算して勤続年数	不就労期間を一部差し引くか勤続年数	不就労期間を全部差し引くか勤続年数	不就労期間を上回る差し引く勤続年数
産前産後休業	計	100.0 (75)	53.3	8.0	38.6	－
	イ	93.3	53.3	8.0	32.0	－
	ロ	1.3	－	－	1.3	－
	ハ	5.3	－	－	5.3	－
	ニ	－	－	－	－	－

(注) 産前産後休業の符号（イ～ニ）は、私傷病休業の符号と同内容である。

第２２表　ベースアップにおける生理休暇と年次有給休暇との取扱いの比較

（両休暇制度がありかつともにベースアップの算定につき定めのある企業＝100）

(%)

区分	計	不就労日数の取扱いに差なし	不就労日数の取扱いに差あり	生理休暇に不就労日数による不利益の方が働くに
出勤状況が算定要素となっている場合	100.0 （139）	84.9	15.1	100.0

出勤状況が算定要素となっている場合における具体的取扱いの比較

（%）

区分		年次有給休暇						
		計	イ	ロ－1	ハ－1	ニ－1	ホ－1	ホ－2
			部分的に不就労日数のみを欠勤した場合	不就労日数の一部を欠勤日数とする	不就労日数の全部を欠勤日数とする	不就労日数が上回る日数を欠勤日数とする	不就労日数を如何にを問わず一律に不利益なる	その他
生理休暇	計	100.0 （139）	95.0	－	5.0	－	－	－
	イ	79.9	79.9	－	－	－	－	－
	ロ－1	0.7	0.7	－	－	－	－	－
	ハ－1	16.5	11.5	－	5.0	－	－	－
	ニ－1	－	－	－	－	－	－	－
	ホ－1	－	－	－	－	－	－	－
	ホ－2	2.9	2.9	－	－	－	－	－

（注）　生理休暇の符号（イ～ホ－２）は年次有給休暇の符号と同内容である。

第２３表　ベースアップにおける育児時間と遅刻・早退との取扱いの比較

（育児時間がありかつベースアップの算定につきともに定めのある企業＝１００）

(%)

区分	計	不就労時間の取扱いに差なし	不就労時間の取扱いに差あり	
				育児時間による不就労時間の方が不利益に働く
出勤状況が算定要素となっている場合	100.0 (85)	49.4	50.6	−

出勤状況が算定要素となっている場合における具体的取扱いの比較

(%)

区分		計	遅刻・早退							
			イ	ロ－２	ハ－２	ニ－２	ホ－３	ホ－４	ホ－５	ホ－６
			不就労時間の全部を就労したものとみなす	不就労時間の合計が所定労働時間を上回る時間に達すれば一日欠勤	不就労時間の合計が所定労働時間に達すれば一日欠勤	不就労時間の合計が所定労働時間を下回る時間に達すれば一日欠勤	不就労時間の如何にかかわらず一律に不利益	不就労時間の多少にかかわらず一回で一日欠勤	不就労時間の多少にかかわらず一定回数で一日欠勤	その他
	計	100.0 (85)	40.0	1.2	16.5	−	1.2	−	25.9	15.3
育児時間	イ	87.1	[40.0]	1.2	7.1	−	1.2	−	24.7	12.9
	ロ－２	−	−	−	−	−	−	−	−	−
	ハ－２	10.6	−	−	[9.4]	−	−	−	−	1.2
	ニ－２	1.2	−	−	−	−	−	−	1.2	−
	ホ－３	−	−	−	−	−	−	−	−	−
	ホ－４	−	−	−	−	−	−	−	−	−
	ホ－５	1.2	−	−	−	−	−	−	−	1.2
	ホ－６	−	−	−	−	−	−	−	−	−

（注）　育児時間の符号（イ～ホ－６）は、遅刻・早退の符号と同内容である。

(4) 退職金への影響比較

勤続年数が算定要素となっている退職金の算定において、産前産後休業と業務上休業、産前産後休業と私傷病休業との間の不就労日数の取り扱いについてそれぞれ比べてみると「差のない」企業が前者では93.2%、後者では51.7%となっており、いずれの場合も「不就労期間の全部を勤続年数に通算する」企業がほとんどである。

なお、後者の場合、「差のある」企業は48.3%あるが、その内容をみると「産前産後休業による不就労日数の方が不利益に働く」企業はほとんどない（第24、25表）。

第24表　退職金における産前産後休業と業務上休業との取扱いの比較

（両休業制度がありかつともに退職金の算定につき定めのある企業＝100）　（%）

区分	計	差なしの不就労期間の取扱いに	差ありの不就労期間の取扱いに	産前産後休業による不就労期間が不利益に働く方に
勤続年数が算定要素となっている場合	100.0 （473）	93.2	6.8	65.8

勤続年数が算定要素となっている場合における具体的取扱いの比較　（%）

区分		業務上休業 計	イ 全部を通算する	ロ 不就労期間を勤続年数から差し引く	ハ 全部を勤続年数から差し引く	ニ 不就労期間を勤続年数から差し引く
産前産後休業	計	100.0 （473）	96.5	1.0	2.6	—
	イ	93.2	91.5	0.6	1.1	—
	ロ	1.0	0.8	0.2	—	—
	ハ	5.7	4.0	0.2	1.5	—
	ニ	0.2	0.2	—	—	—

（注）産前産後休業の符号（イ～ニ）は業務上休業の符号と同内容である。

第２５表　退職金における産前産後休業と私傷病休業との取扱いの比較

（両休業制度がありかつともに退職金の算定につき定めのある企業＝１００）

（％）

区分	計	差の不就労期間取扱いなし	差の不就労期間取扱いあり	不就労期間が産前産後休業に比べ不利に働く
勤続年数が算定要素となっている場合	１００.０（３５０）	５１.７	４８.３	１.２

勤続年数が算定要素となっている場合における具体的取扱いの比較

（％）

区分		計	私傷病休業 イ 全部就労を通算勤続年数	ロ 不就労期間を差し引く勤続年数	ハ 全部就労期間を差し引く勤続年数	ニ 不就労期間を差し引く勤続年数
産前産後休業	計	１００.０（３５０）	４６.９	１４.９	３７.２	１.１
	イ	８４.０	46.6	１４.０	３２.３	１.１
	ロ	１.２	－	0.9	０.３	－
	ハ	４.６	０.３	－	4.3	－
	ニ	０.３	－	－	０.３	－

（注）産前産後休業の符号（イ～ニ）は、私傷病休業の符号と同内容である。

(5)　精皆勤手当への影響比較

イ　精皆勤手当の算定において、生理休暇と年次有給休暇の取扱いを比べてみると不就労日数の取扱いに「差のない」企業が６５.９％を占め、その場合、両休暇ともに、「不就労日数全部を就労したものとみなす」企業がほとんどである。

「差がある」場合には、「生理休暇による不就労日数の方が不利益に働く」企業がほとんどである（第２６表）。

第２６表　精皆勤手当における生理休暇と年次有給休暇との取扱いの比較

（両休暇制度がありかつともに精皆勤手当の算定につき定めのある企業＝100）

(%)

計	不就労日数の取扱いに差なし	不就労日数の取扱いに差あり	生理休暇に就労日数が不利益に働く
100.0 （182）	65.9	34.1	87.1

(%)

区分		年次有給休暇						
		計	イ 不就労日数全部を欠勤日数とみなした	ロ－1 不就労日数一部を欠勤日数とする	ハ－1 不就労日数全部を欠勤日数とする	ニ－1 不就労日数を上回る欠勤日数とする	ホ－1 不就労日数が如何なる問題にも利益を与えず	ホ－2 その他
生理休暇	計	100.0 （182）	68.0	3.2	26.3	－	1.6	0.5
	イ	46.7	40.1	0.5	1.1	－	－	－
	ロ－1	3.8	2.2	1.1	0.5	－	－	－
	ハ－1	50.9	24.7	1.6	23.6	－	0.5	0.5
	ニ－1	－	－	－	－	－	－	－
	ホ－1	1.6	0.5	－	－	－	1.1	－
	ホ－2	1.6	0.5	－	1.1	－	－	－

（注）生理休暇の符号（イ～ホ－２）は年次有給休暇の符号と同内容である。

ロ　育児時間と遅刻・早退の不就労時間の取扱いについて比べてみると、「差のある」企業が６４.７％を占めるが、その場合「育児時間による不就労時間の方が不利益に働く」とする企業は皆無である（第２７表）。

第２７表　精皆勤手当における育児時間と遅刻・早退との取扱いの比較

（育児時間がありかつ精皆勤手当の算定につきともに定めのある企業＝100）(%)

計	差なしの取扱いに不就労時間	差ありの取扱いに不就労時間	育児時間に就労する時間が不利益方向に働く
100.0 （85）	35.3	64.7	—

（%）

区分		計	遅刻・早退							
			イ	ロ－2	ハ－2	ニ－2	ホ－3	ホ－4	ホ－5	ホ－6
			不就労時間のみなすとも全部を就労したもの	不就労時間に所定労働時間を合計すれば一日の所定労働時間達すれば上回る	不就労時間に所定労働時間を合計すれば一日の所定労働時間達すれば下回る	不就労時間に所定労働時間を合計すれば一日の所定労働時間達すれば下回る	不就労時間が利益から如何に一律に不利益か	不就労時間が一日の欠勤から一回の欠勤で多か少か	不就労時間が一日の欠勤から一回の欠勤で多か少か	その他
育児時間	計	100.0 （85）	14.1	1.2	23.5	1.2	4.7	8.3	28.3	18.9
	イ	74.2	14.1	1.2	9.4	1.2	1.2	5.9	24.7	16.5
	ロ－2	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	ハ－2	17.7	—	—	14.1	—	—	1.2	2.4	—
	ニ－2	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	ホ－3	3.5	—	—	—	—	3.5	—	—	—
	ホ－4	1.2	—	—	—	—	—	1.2	—	—
	ホ－5	2.4	—	—	—	—	—	—	1.2	1.2
	ホ－6	1.2	—	—	—	—	—	—	—	1.2

（注）　育児時間の符号（イ～ホ－6）は、遅刻・早退の符号と同内容である。

Ⅲ　統　計　表

第1表　産前産後休業の規定（利用者）の有無及びその内容別企業数の割合

産業・規模		計	産前産後休業の規定又は利用者あり	休業期間 産前産後各6週間（通算12週含）	法定を上回る	法定を下回る	100%有給
計		100.0 （602）	〔92.7〕 100.0 （558）	87.5	11.3	1.3	34.6
産業	製造業	100.0 （202）	〔95.0〕 100.0 （192）	84.9	15.1	—	7.3
	卸売・小売業	100.0 （121）	〔85.1〕 100.0 （103）	96.1	1.0	2.9	25.2
	サービス業	100.0 （159）	〔95.6〕 100.0 （152）	80.9	17.1	2.0	62.5
	その他 1)	100.0 （120）	〔92.5〕 100.0 （111）	92.8	6.3	0.9	52.3
企業規模	1000人以上	100.0 （59）	〔96.6〕 100.0 （57）	78.9	21.1	—	31.6
	300～999人	100.0 （109）	〔96.3〕 100.0 （105）	83.8	13.3	2.9	41.0
	100～299人	100.0 （170）	〔92.4〕 100.0 （157）	87.9	11.5	0.6	32.5
	30～99人	100.0 （178）	〔93.8〕 100.0 （167）	91.0	7.8	1.2	28.1
	10～29人	100.0 （86）	〔83.7〕 100.0 （72）	90.3	8.3	1.4	46.3

（注）1）建設業，金融・保険業，不動産業，運輸・通信業，電気・ガス・水道・熱供給業を

2）〔　〕内は，全企業を100とした割合である。以下第5表まで同じ。

3）（　）内は企業数を示す。

(%)

休業期間中の賃金保障等						規定なしかつ利用者なし
健保による給付と出産見舞金等	健保による給付のみ	健保による給付とその他有給	健保による給付がないが有給	健保による給付がなく，かつ無給	不明	
17.4	39.2	5.9	0.2	0.2	2.5	〔 7.3〕
27.1	58.3	6.3	—	—	1.0	〔 5.0〕
18.4	45.6	4.9	—	—	5.8	〔14.9〕
7.9	21.1	5.9	0.7	0.7	1.3	〔 4.4〕
12.6	25.2	6.3	—	—	3.6	〔 7.5〕
22.8	31.6	14.0	—	—	—	〔 3.4〕
20.0	30.5	4.8	—	—	2.9	〔 3.7〕
17.2	43.3	5.1	—	—	1.9	〔 7.6〕
18.6	44.3	5.4	—	—	3.6	〔 6.2〕
6.0	38.8	4.5	—	1.5	3.0	〔16.3〕

統合したもの。　　以下同じ

第2表　育児時間の規定（利用者）の有無及びその内容別企業数の割合

産業・規模		計	育児時間の規定又は利用者あり	期間，時間，回数		
				産後1年まで，1日2回，各30分（1日1回60分含む）	法定を上回る	法定を下回る
計		100.0 （602）	〔57.5〕 100.0 （346）	93.6	5.8	0.6
産業	製造業	100.0 （202）	〔68.3〕 100.0 （138）	96.4	3.6	—
	卸売・小売業	100.0 （121）	〔33.1〕 100.0 （40）	92.5	5.0	2.5
	サービス業	100.0 （159）	〔61.0〕 100.0 （97）	87.6	11.3	1.0 —
	その他	100.0 （120）	〔59.2〕 100.0 （71）	97.2	2.8	—
企業規模	1000人以上	100.0 （59）	〔84.7〕 100.0 （50）	92.0	8.0	—
	300～999人	100.0 （109）	〔69.7〕 100.0 （76）	98.7	1.3	—
	100～299人	100.0 （170）	〔58.8〕 100.0 （100）	91.0	8.0	1.0
	30～99人	100.0 （178）	〔47.8〕 100.0 （85）	90.6	8.2	1.2
	10～29人	100.0 （86）	〔40.7〕 100.0 （35）	100.0	—	—

(%)

育児時間中の賃金				男子にも同様な制度あり	規定なしかつ利用者なし
100%有給	一部有給	無給	不明		
68.8	2.0	15.9	13.3	1.4 (5)	〔42.5〕
48.6	3.6	31.2	16.7	0.7 (1)	〔31.7〕
57.5	2.5	7.5	32.5	2.5 (3)	〔66.9〕
88.7	—	5.2	6.2	1.0 (1)	〔40.0〕
87.3	1.4	5.6	5.6	—	〔40.8〕
78.0	2.0	16.0	4.0	3.4 (2)	〔15.3〕
75.0	3.9	14.5	6.6	1.0 (1)	〔30.3〕
68.0	3.0	10.0	19.0	1.2 (2)	〔41.2〕
60.0	—	24.7	16.5	—	〔52.2〕
65.7	—	17.1	17.1	—	〔59.3〕

第3表　生理休暇及び年次有給休暇の規定（利用者）の有無及びその内容別企業

(%)

産業・規模		計	生理休暇			
			規定又は利用者あり			規定なしかつ利用者なし
				全部又は一部有給	無給	
計		100.0 (602)	〔83.1〕 100.0 (504)	62.7	37.3	〔16.3〕
産業	製造業	100.0 (202)	〔86.6〕 100.0 (175)	42.3	57.7	〔13.4〕
	卸売・小売業	100.0 (121)	〔71.1〕 100.0 (86)	59.3	40.7	〔28.9〕
	サービス業	100.0 (159)	〔83.6〕 100.0 (133)	73.7	26.3	〔16.4〕
	その他	100.0 (120)	〔91.7〕 100.0 (110)	84.5	15.5	〔8.3〕
企業規模	1000人以上	100.0 (59)	〔93.2〕 100.0 (55)	80.0	20.0	〔6.8〕
	300～999人	100.0 (109)	〔92.7〕 100.0 (101)	67.3	32.7	〔7.3〕
	100～299人	100.0 (170)	〔86.5〕 100.0 (147)	65.3	34.7	〔13.5〕
	30～99人	100.0 (178)	〔80.3〕 100.0 (143)	56.6	43.4	〔19.7〕
	10～29人	100.0 (86)	〔67.4〕 100.0 (58)	46.6	53.4	〔32.6〕

数の割合

(%)

年次有給休暇				
	規定又は利用者あり			規定なしかつ利用者なし
	労基法どおり	法定を上回る	法定を下回る	
〔 97.8〕 100.0 (589)	61.5	37.9	0.7	〔 2.2〕
〔100.0〕 100.0 (202)	66.8	32.2	1.0	〔 — 〕
〔 91.7〕 100.0 (111)	78.4	20.7)	0.9	〔 8.3〕
〔 98.1〕 100.0 (156)	60.9	38.5	0.6	〔 1.9〕
〔100.0〕 100.0 (120)	37.5	62.5	—	〔 — 〕
〔100.0〕 100.0 (59)	23.7	76.3	—	〔 — 〕
〔100.0〕 100.0 (109)	45.0	55.0	—	〔 — 〕
〔 99.4〕 100.0 (169)	65.1	34.3	0.6	〔 0.6〕
〔 99.4〕 100.0 (177)	70.1	28.8	1.1	〔 0.6〕
〔 87.2〕 100.0 (75)	86.7	12.0	1.3	〔12.8〕

第4表　私傷病休暇制度の有無及び内容別企業数の割合

区分		計	制度あり		
				100%有給	健康保険給付の待期期間分の賃金の全部又は一部支給
計		100.0 (602)	〔29.2〕 100.0 (176)	34.7	5.7
産業	製造業	100.0 (202)	〔28.2〕 100.0 (57)	5.3	8.8
	卸売・小売業	100.0 (121)	〔29.8〕 100.0 (36)	27.8	—
	サービス業	100.0 (159)	〔37.1〕 100.0 (59)	59.3	6.8
	その他	100.0 (120)	〔20.0〕 100.0 (24)	54.2	4.2
企業規模	1000人以上	100.0 (59)	〔30.5〕 100.0 (18)	33.3	11.1
	300～999人	100.0 (109)	〔27.5〕 100.0 (30)	30.0	13.3
	100～299人	100.0 (170)	〔32.9〕 100.0 (56)	39.3	1.8
	30～99人	100.0 (178)	〔33.1〕 100.0 (59)	27.1	5.1
	10～29人	100.0 (86)	〔15.1〕 100.0 (13)	61.5	—

(%)

健康保険給付のみ	健康保険給付とその他の有給	健康保険給付がないがその他の有給あり	健康保険給付がなく，かつ無給	制度なし
46.6	10.8	0.6	1.7	〔70.8〕
75.4	8.8	—	1.8	〔71.8〕
52.8	16.7	—	2.8	〔70.2〕
22.0	10.2	—	1.7	〔62.9〕
29.2	8.3	4.2	—	〔80.0〕
27.8	27.8	—	—	〔69.5〕
33.3	16.7	3.3	3.3	〔72.5〕
53.6	3.6	—	1.8	〔67.1〕
57.6	8.5	—	1.7	〔66.9〕
23.1	5.4	—	—	〔84.9〕

第5表　勤労婦人福祉法に定める休暇等の制度の有無及び賃金の有無別企業数の割合

産業・規模		計	妊娠中又は分娩後の通院休暇			
			制度あり			制度なし
				全部又は一部有給	無給	
計		100.0 (602)	〔10.0〕 100.0 (60)	80.0	20.0	〔90.0〕
産業	製造業	100.0 (202)	〔16.3〕 100.0 (33)	69.7	30.0	〔83.7〕
	卸売・小売業	100.0 (121)	〔4.1〕 100.0 (5)	80.0	20.0	〔95.9〕
	サービス業	100.0 (159)	〔10.1〕 100.0 (16)	93.8	6.3	〔89.9〕
	その他	100.0 (120)	〔5.0〕 100.0 (6)	100.0	—	〔95.0〕
企業規模	1000人以上	100.0 (59)	〔20.3〕 100.0 (12)	100.0	—	〔79.7〕
	300～999人	100.0 (109)	〔17.4〕 100.0 (19)	68.4	31.6	〔82.6〕
	100～299人	100.0 (170)	〔7.6〕 100.0 (13)	76.9	23.1	〔92.4〕
	30～99人	100.0 (178)	〔6.2〕 100.0 (11)	81.8	18.2	〔93.8〕
	10－29人	100.0 (86)	〔5.8〕 100.0 (5)	80.0	20.0	〔94.2〕

(%)

妊婦の通勤緩和				
制度あり				制度なし
	勤務時間短縮伴う		勤務時間短縮伴わない。	
	全部又は一部有給	無給		
〔 3.7〕 100.0 (23)	45.5	13.6	40.9	〔 96.3〕
〔 5.0〕 100.0 (10)	20.0	30.0	50.0	〔 95.0〕
〔 1.7〕 100.0 (2)	50.0	—	50.0	〔 98.3〕
〔 5.0〕 100.0 (8)	75.0	—	25.0	〔 95.0〕
〔 1.7〕 100.0 (2)	50.0	—	50.0	〔 98.3〕
〔 6.8〕 100.0 (4)	50.0	25.0	25.0	〔 93.2〕
〔 7.3〕 100.0 (8)	50.0	12.5	37.5	〔 92.7〕
〔 5.9〕 100.0 (10)	50.0	10.0	40.0	〔 94.1〕
〔 0.6〕 100.0 (1)	—	—	100.0	〔 99.4〕
〔 —〕 100.0 (—)	—	—	—	〔100.0〕

第5表　続き

産業・規模		計	妊娠障害休暇			
			制度あり			制度なし
				全部又は一部有給	無給	
計		100.0 (602)	〔5.5〕 100.0 (33)	54.5	45.5	〔94.5〕
産業	製造業	100.0 (202)	〔10.0〕 100.0 (20)	40.0	60.0	〔90.0〕
	卸売・小売業	100.0 (121)	〔1.3〕 100.0 (2)	50.0	50.0	〔98.3〕
	サービス業	100.0 (159)	〔4.4〕 100.0 (7)	100.0	—	〔95.6〕
	その他	100.0 (120)	〔3.3〕 100.0 (4)	50.0	50.0	〔96.7〕
企業規模	1000人以上	100.0 (59)	〔20.3〕 100.0 (12)	66.7	33.3	〔79.7〕
	300～999人	100.0 (109)	〔5.5〕 100.0 (6)	33.3	66.7	〔94.5〕
	100～299人	100.0 (170)	〔5.9〕 100.0 (10)	50.0	50.0	〔94.1〕
	30～99人	100.0 (178)	〔2.8〕 100.0 (5)	60.0	40.0	〔97.2〕
	10～29人	100.0 (86)	〔—〕 100.0 (—)	—	—	〔100.0〕

(%)

育児休業				
制度あり				制度なし
	全部又は一部有給	無給	男子にも認められている	
〔7.5〕 100.0 (45)	20.0	80.0	4.4 (2)	〔92.5〕
〔6.9〕 100.0 (14)	21.4	78.6	7.1 (1)	〔93.1〕
〔3.3〕 100.0 (6)	—	100.0	25.0 (1)	〔96.7〕
〔16.4〕 100.0 (26)	23.1	76.9	—	〔83.6〕
〔0.8〕 100.0 (1)	—	100.0	—	〔99.2〕
〔15.3〕 100.0 (9)	33.3	66.7	22.2 (2)	〔84.7〕
〔9.2〕 100.0 (10)	30.0	70.0	—	〔90.8〕
〔7.1〕 100.0 (12)	8.3	91.7	—	〔92.9〕
〔6.2〕 100.0 (11)	18.2	81.8	—	〔93.8〕
〔3.5〕 100.0 (3)	—	100.0	—	〔96.5〕

第6表　産業，企業規模，賞与の算定要素及び産前産後休業の取扱い状況別企業数の割合

産業・規模		計	賞与制度ありの企業	出勤状況が算定要素となっている賞与制						
					産前産後休業の規定又は利用者あり	労したものとみなす不就労日数の全部を就	勤日数とする不就労日数の一部を欠	勤日数とする不就労日数の全部を欠	数を欠勤日数とする不就労日数を上回る日	わず一律不利益不就労日数の如何を問
計		100.0 (602)	99.3	85.0	〔92.8〕 100.0 (475)	53.1	9.5	25.5	—	1.1
産業	製造業	100.0 (202)	100.0	92.1	〔94.1〕 100.0 (175)	45.7	10.9	36.6	—	0.6
	卸売・小売業	100.0 (121)	97.5	81.8	〔86.9〕 100.0 (86)	40.7	10.5	25.6	—	—
	サービス業	100.0 (159)	99.4	76.7	〔95.9〕 100.0 (117)	60.7	7.7	17.9	—	1.7
	その他	100.0 (120)	100.0	87.5	〔92.4〕 100.0 (97)	68.0	8.2	14.4	—	2.1
企業規模	1000人以上	100.0 (59)	100.0	96.6	〔96.5〕 100.0 (55)	74.5	9.1	16.4	—	1.8
	300～999人	100.0 (109)	100.0	89.9	〔99.0〕 100.0 (97)	52.6	13.4	28.9	—	1.0
	100～299人	100.0 (170)	99.4	88.8	〔90.1〕 100.0 (136)	49.3	8.8	27.9	—	0.7
	30～99人	100.0 (178)	99.4	95.4	〔92.1〕 100.0 (140)	47.9	8.6	27.1	—	1.4
	10～29人	100.0 (86)	97.7	62.8	〔87.0〕 100.0 (47)	55.3	6.4	17.0	—	—

（注）〔　〕内の数字は，出勤状況又は勤続年数が算定要素となっている賞与制度ありの企業

(%)

度ありの企業			勤続年数が算定要素となっている賞与制度ありの企業								
その他	詳細な定めなし	かつ利用者なし 産前産後休業の規定なし		利用者あり 産前産後休業の規定又は	勤続年数に通算 不就労期間の全部を	勤続年数からさしひく 不就労期間の一部を	勤続年数からさしひく 不就労期間の全部を	勤続年数からさしひく 不就労期間を上回る期間を	詳細な定めなし	かつ利用者なし 産前産後休業の規定なし
2.1	8.8	〔 7.2〕	35.2	〔96.1〕 100.0 (191)	81.2	2.1	6.8	—	9.9	〔 9.9〕
1.1	6.3	〔 5.9〕	40.6	〔96.3〕 100.0 (79)	82.3	3.8	10.1	—	3.8	〔 3.7〕
2.3	20.9	〔13.1〕	42.1	〔80.4〕 100.0 (41)	63.4	2.4	9.8	—	24.4	〔19.6〕
3.4	9.4	〔 4.1〕	28.3	〔91.1〕 100.0 (41)	85.4	—	2.4	—	12.2	〔 8.9〕
2.1	7.2	〔 7.6〕	28.3	〔88.2〕 100.0 (30)	96.7	—	—	—	3.3	〔11.8〕
—	—	〔 3.5〕	35.6	〔100.0〕 100.0 (21)	100.0	—	—	—	—	〔 — 〕
—	5.2	〔 1.0〕	27.5	〔100.0〕 100.0 (30)	90.0	3.3	3.3	—	3.3	〔 — 〕
3.7	10.3	〔 9.9〕	40.0	〔86.8〕 100.0 (59)	86.4	—	1.7	—	11.9	〔13.2〕
2.1	14.3	〔 7.9〕	38.2	〔89.7〕 100.0 (61)	70.5	3.3	16.4	—	9.8	〔10.3〕
4.3	17.0	〔13.0〕	29.1	〔80.0〕 100.0 (20)	65.0	5.0	5.0	—	25.0	〔20.0〕

を100としたそれぞれの割合である。以下第10表まで同じ。

第7表　産業，企業規模，賞与の算定要素及び業務上休業の取扱い別企業数の割合

産業・規模		計	出勤状況が算定要素となっている賞与制度ありの企業						
				業務上休業の規定又は利用者あり	不就労日数の全部を就労したものとみなす	不就労日数の一部を欠勤日数とする	不就労日数の全部を欠勤日数とする	不就労日数を上回る日数を欠勤日数とする	不就労日数の如何を問わず一律不利益
計		100.0 (602)	85.0	〔93.2〕 100.0 (477)	84.1	2.5	6.3	—	0.2
産業	製造業	100.0 (202)	92.1	〔98.4〕 100.0 (183)	81.4	2.7	9.8	—	—
	卸売・小売業	100.0 (121)	81.8	〔77.8〕 100.0 (77)	79.2	3.9	7.8	—	—
	サービス業	100.0 (159)	76.7	〔93.4〕 100.0 (114)	84.2	1.8	4.4	—	—
	その他	100.0 (120)	87.5	〔98.1〕 100.0 (103)	92.2	1.9	1.0	—	1.0
企業規模	1000人以上	100.0 (59)	96.6	〔100.0〕 100.0 (57)	100.0	—	—	—	—
	300～999人	100.0 (109)	89.9	〔100.0〕 100.0 (98)	88.8	1.0	7.1	—	1.0
	100～299人	100.0 (170)	88.8	〔92.1〕 100.0 (139)	81.3	3.6	7.9	—	—
	30～99人	100.0 (178)	85.4	〔91.4〕 100.0 (139)	81.3	2.9	6.5	—	—
	10～29人	100.0 (86)	62.8	〔84.5〕 100.0 (44)	70.5	4.5	6.8	—	—

(%)

			勤続年数が算定要素となっている賞与制度ありの企業							
その他	詳細な定めなし	利用者なし 業務上休業の規定なしか		利用者あり 業務上休業の規定又は利	勤続年数に通算不就労期間の全部を勤	勤続年数からさしひく不就労期間の一部を勤	勤続年数からさしひく不就労期間の全部を勤	勤続年数からさしひく不就労期間を上回る期間	詳細な定めなし	利用者なし 業務上休業の規定なしか
1.3	5.7	〔 6.8〕	35.2	〔90.1〕 100.0 (191)	92.1	1.0	2.6	—	4.2	〔 9.9〕
1.6	5.5	〔 1.6〕	40.6	〔96.3〕 100.0 (79)	93.7	—	2.5	—	3.8	〔 3.7〕
1.3	7.8	〔22.2〕	42.1	〔70.6〕 100.0 (36)	80.6	2.8	8.3	—	8.3	〔29.4〕
0.9	8.8	〔 6.6〕	28.3	〔95.6〕 100.0 (43)	95.3	2.3	—	—	2.3	〔 4.4〕
1.0	2.9	〔 1.9〕	28.3	〔97.1〕 100.0 (33)	97.0	—	—	—	3.0	〔 2.9〕
—	—	〔 —〕	35.6	〔100.0〕 100.0 (21)	100.0	—	—	—	—	〔 —〕
—	2.0	〔 —〕	27.5	〔100.0〕 100.0 (30)	90.0	—	6.7	—	3.3	〔 —〕
2.2	6.5	〔 7.9〕	40.0	〔91.2〕 100.0 (62)	90.3	1.6	1.6	—	6.5	〔 8.8〕
2.2	7.2	〔 8.6〕	38.2	〔86.8〕 100.0 (59)	93.2	—	1.7	—	5.1	〔13.2〕
—	18.2	〔18.5〕	29.1	〔76.0〕 100.0 (19)	89.5	5.3	5.3	—	—	〔24.6〕

第8表　産業，企業規模，賞与の算定要素及び私傷病休業の取扱い別企業数の割合

産業・規模		計	出勤状況が算定要素となっている賞与制度ありの						
				私傷病休業の規定又は利用者あり	労したものとみなす不就労日数の全部を就	勤日数とする不就労日数の一部を欠	勤日数とする不就労日数の全部を欠	数を欠勤日数とする不就労日数を上回る日	わず一律不利益不就労日数の如何を問
計		100.0 (602)	85.0	〔70.7〕 100.0 (362)	4.7	15.7	67.4	0.3	0.8
産業	製造業	100.0 (202)	92.1	〔68.3〕 100.0 (127)	3.1	11.8	77.2	—	—
	卸売・小売業	100.0 (121)	81.8	〔57.6〕 100.0 (57)	—	15.8	64.9	—	1.8
	サービス業	100.0 (159)	76.7	〔78.7〕 100.0 (96)	5.2	16.7	60.4	1.0	—
	その他	100.0 (120)	87.5	〔78.1〕 100.0 (82)	9.8	20.7	62.2	—	2.4
企業規模	1000人以上	100.0 (59)	96.6	〔89.5〕 100.0 (51)	5.9	21.6	64.7	—	—
	300～999人	100.0 (109)	89.9	〔76.5〕 100.0 (75)	2.7	14.7	74.7	—	1.3
	100～299人	100.0 (170)	88.8	〔72.2〕 100.0 (109)	3.7	13.8	73.4	0.9	1.8
	30～99人	100.0 (178)	85.4	〔65.8〕 100.0 (100)	7.0	16.0	63.0	—	—
	10～29人	100.0 (86)	62.8	〔50.0〕 100.0 (27)	3.7	14.8	44.4	—	—

(%)

企業			勤続年数が算定要素となっている賞与制度ありの企業							
その他	詳細な定めなし	私傷病休業の規定なしか利用者なし		私傷病休業の規定又は利用者あり	不就労期間の全部を勤続年数に通算	不就労期間の一部を勤続年数からさしひく	不就労期間の全部を勤続年数からさしひく	不就労期間を上回る期間を勤続年数からさしひく	詳細な定めなし	私傷病休業の規定なしか利用者なし
5.0	8.0	〔29.3〕	35.2	〔62.3〕 100.0 (132)	44.7	10.6	37.9	—	6.8	〔37.7〕
3.9	5.5	〔31.7〕	40.6	〔63.4〕 100.0 (52)	50.0	9.6	34.6	—	5.8	〔36.6〕
5.3	12.3	〔42.4〕	42.1	〔47.1〕 100.0 (24)	41.7	8.3	41.7	—	8.3	〔52.9〕
7.3	11.5	〔21.3〕	28.3	〔60.0〕 100.0 (27)	25.9	7.4	59.3	—	7.4	〔40.0〕
3.7	4.9	〔21.9〕	28.3	〔85.3〕 100.0 (29)	55.2	17.2	20.7	—	6.9	〔14.7〕
3.9	5.9	〔10.5〕	35.6	〔85.7〕 100.0 (18)	61.1	16.7	22.2	—	—	〔14.3〕
5.3	1.3	〔23.5〕	27.5	〔80.0〕 100.0 (24)	50.0	20.8	29.2	—	—	〔20.0〕
3.7	5.5	〔27.8〕	40.0	〔60.3〕 100.0 (41)	43.9	7.3	41.5	—	7.3	〔39.7〕
5.0	11.0	〔34.2〕	38.2	〔61.8〕 100.0 (42)	33.3	4.8	47.6	—	14.3	〔38.2〕
11.1	29.6	〔50.0〕	29.1	〔28.0〕 100.0 (7)	57.1	14.3	28.6	—	—	〔72.0〕

第9表　産業，企業規模，賞与の算定における生理休暇の取扱い状況別企業数の割合

(%)

産業・規模		計	出勤状況が算定要素となっている賞与制度ありの企業									利用者なし生理休暇の規定なしかつ
				生理休暇の規定又は利用者あり	不就労日数の全部を就労したものとみなす	不就労日数の一部を欠勤日数とする	不就労日数の全部を欠勤日数とする	不就労日数を欠勤日数を上回る日数	不就労日数の如何を問わず一律不利益	その他	詳細な定めなし	
計		100.0 (602)	85.0	〔84.6〕 100.0 (433)	64.2	3.9	18.9	0.2	—	1.8	11.0	〔15.4〕
産業	製造業	100.0 (202)	92.1	〔86.6〕 100.0 (161)	49.1	3.7	31.3	0.6	—	3.1	13.0	〔13.4〕
	卸売・小売業	100.0 (121)	81.8	〔75.8〕 100.0 (75)	61.3	1.3	14.7	—	—	2.7	20.0	〔24.2〕
	サービス業	100.0 (159)	76.7	〔82.0〕 100.0 (100)	71.0	6.0	15.0	—	—	1.0	8.0	〔18.0〕
	その他	100.0 (120)	87.5	〔92.4〕 100.0 (97)	84.5	4.1	6.2	—	—	—	5.2	〔7.6〕
企業規模	1000人以上	100.0 (59)	96.6	〔94.7〕 100.0 (54)	83.3	1.9	14.8	—	—	1.9	—	〔5.3〕
	300～999人	100.0 (109)	89.9	〔92.9〕 100.0 (91)	72.5	3.3	18.7	1.1	—	2.2	3.3	〔7.1〕
	100～299人	100.0 (170)	88.8	〔85.4〕 100.0 (129)	61.2	3.9	20.2	—	—	1.6	13.2	〔14.6〕
	30～99人	100.0 (178)	85.4	〔82.2〕 100.0 (125)	55.2	4.8	21.6	—	—	0.8	17.6	〔17.8〕
	10～29人	100.0 (86)	62.8	〔63.0〕 100.0 (34)	55.9	5.9	11.8	—	—	5.9	20.6	〔37.0〕

第10表　産業，企業規模，賞与の算定における年次有給休暇の取扱い状況別企業数の割合

(%)

産業・規模		計	出勤状況が算定要素となっている賞与制度ありの企業									かつ利用者なし 年次有給休暇の規定なし
				利用者あり 年次有給休暇の規定又は	労したものとみなす 不就労日数の全部を就	勤日数とする 不就労日数の一部を欠	勤日数とする 不就労日数の全部を欠	数を欠勤日数とする 不就労日数を上回る日	わず一律不利益 不就労日数の如何を問	その他	詳細な定めなし	
計		100.0 (602)	85.0	〔98.0〕 100.0 (502)	91.4	1.6	5.8	0.2	0.2	1.2	—	〔2.0〕
産業	製造業	100.0 (202)	92.1	〔99.5〕 100.0 (185)	82.2	3.8	12.4	—	0.5	1.6	—	〔0.5〕
	卸売・小売業	100.0 (121)	81.8	〔92.9〕 100.0 (92)	96.7	—	1.1	1.1	—	1.1	—	〔7.1〕
	サービス業	100.0 (159)	76.7	〔98.4〕 100.0 (120)	95.0	0.8	4.2	—	—	0.8	—	〔1.6〕
	その他	100.0 (120)	87.5	〔100.0〕 100.0 (105)	99.0	—	—	—	—	1.0	—	〔—〕
企業規模	1000人以上	100.0 (59)	96.6	〔100.0〕 100.0 (57)	100.0	—	1.8	—	—	—	—	〔—〕
	300～999人	100.0 (109)	89.9	〔99.0〕 100.0 (97)	93.8	—	6.2	—	1.0	—	—	〔1.0〕
	100～299人	100.0 (170)	88.8	〔98.7〕 100.0 (149)	89.9	3.4	4.7	—	—	2.0	—	〔1.3〕
	30～99人	100.0 (178)	85.4	〔99.3〕 100.0 (151)	87.4	2.0	8.6	0.7	—	1.3	—	〔0.7〕
	10～29人	100.0 (86)	62.8	〔88.9〕 100.0 (48)	93.8	—	4.2	—	—	2.1	—	〔11.1〕

第11表　産業，企業規模，賞与の算定における育児時間の取扱い状況別企業数の割合

(%)

産業・規模		計	出勤状況が算定要素となっている賞与制度ありの企業												
				育児時間の規定又は利用者あり	不就労時間の全部を就労したものとみなす	不就労時間を一日の上回る欠勤時間か合計が所定労働時間に達すれば一日欠勤	不就労時間の合計が所定労働時間に達すれば一日欠勤	不就労時間を一日の下回る欠勤時間か合計が所定労働時間に達すれば一日欠勤	不就労時間の如何にかかわらず一律不利益	不就労時間の多少にかかわらず一回で一日欠勤	不就労時間の多少にかかわらず一定回数で一日欠勤	その他	詳細な定めなし	育児時間の規定なしかつ利用者なし
計		100.0 (602)	85.0	〔58.2〕 100.0 (298)	75.5	—	4.4	—	—	—	1.7	1.7	16.8	〔41.8〕
産業	製造業	100.0 (202)	92.1	〔66.7〕 100.0 (124)	66.1	—	8.1	—	—	—	4.0	2.4	19.4	〔33.3〕
	卸売・小売業	100.0 (121)	81.8	〔36.4〕 100.0 (36)	52.8	—	2.8	—	—	—	—	2.8	41.7	〔63.6〕
	サービス業	100.0 (159)	76.7	〔59.0〕 100.0 (72)	87.5	—	1.4	—	—	—	—	1.4	9.7	〔41.0〕
	その他	100.0 (120)	87.5	〔62.9〕 100.0 (66)	92.4	—	1.5	—	—	—	—	—	6.1	〔37.1〕
企業規模	1000人以上	100.0 (59)	96.6	〔84.2〕 100.0 (48)	93.8	—	—	—	—	—	2.1	2.1	2.1	〔15.8〕
	300～999人	100.0 (109)	89.9	〔70.4〕 100.0 (69)	84.1	—	5.8	—	—	—	—	—	10.1	〔29.6〕
	100～299人	100.0 (170)	88.8	〔57.0〕 100.0 (86)	70.9	—	7.0	—	—	—	3.5	1.2	17.4	〔43.0〕
	30～ 99人	100.0 (178)	85.4	〔48.0〕 100.0 (73)	64.4	—	4.1	—	—	—	1.4	2.7	27.4	〔52.0〕
	10～ 29人	100.0 (86)	62.8	〔40.7〕 100.0 (22)	63.6	—	—	—	—	—	—	4.5	31.8	〔59.3〕

（注）〔　〕内の数字は出勤状況が算定要素となっている賞与制度ありの企業を100とした割合である。

第１２表　産業，企業規模，賞与の算定における遅刻・早退の取扱い状況別企業数の割合

(%)

産業・規模		出勤状況が算定要素となっている賞与制度ありの企業									
			不就労時間のみなすものとしたもの全部を就労	不就労時間を一日の合計が所定労働時間に達すれば一日欠勤とする場合	不就労時間を一日の合計が所定労働時間に達すれば一日欠勤とする場合	不就労時間を一日の合計が所定労働時間に達すれば一日欠勤とする場合	不就労時間の如何にかかわらず一律不利益	不就労時間の多少にかかわらず一回で一日欠勤	不就労時間の多少にかかわらず一定回数で一日欠勤	その他	詳細な定めなし
計		〔85.0〕 100.0 (512)	25.6	2.1	14.6	2.7	1.4	1.0	30.1	13.5	9.0
産業	製造業	〔92.1〕 100.0 (186)	12.9	4.3	22.6	2.7	2.2	—	33.9	18.3	3.1
	卸売・小売業	〔81.8〕 100.0 (99)	22.2	1.0	10.5	2.1	1.0	1.0	30.5	12.6	22.2
	サービス業	〔76.7〕 100.0 (122)	38.5	1.6	11.3	3.5	0.8	2.6	22.6	10.4	13.1
	その他	〔87.5〕 100.0 (105)	36.2	—	9.9	3.5	1.0	1.0	35.6	10.9	4.8
企業規模	1000人以上	〔96.6〕 100.0 (57)	29.8	3.5	15.8	1.8	1.8	—	42.1	5.3	—
	300～999人	〔89.9〕 100.0 (98)	21.4	4.1	16.5	3.1	3.1	—	36.7	13.4	2.1
	100～299人	〔88.8〕 100.0 (151)	23.8	1.4	13.1	3.4	—	0.7	33.8	15.2	6.9
	30～99人	〔85.4〕 100.0 (152)	25.6	1.4	16.3	2.7	1.4	—	21.7	19.7	10.2
	10～29人	〔62.8〕 100.0 (54)	33.3	1.9	14.3	1.9	1.9	8.2	18.5	4.1	20.3

（注）〔　〕内の数字は全企業を１００とした割合である。

第１３表　産業，企業規模，定期昇給の算定要素及び産前産後休業の取扱い状況別企

産業・規模		計	定期昇給制度ありの企業	出勤状況が算定要素となっている定期昇給制度ありの企業	産前産後休業の規定又は利用者あり	不就労日数の全部を就労したものとみなす	不就労日数の一部を欠勤日数とする	不就労日数の全部を欠勤日数とする	不就労日数を上回る日数を欠勤日数とする	不就労日数の如何を問わず一律不利益
計		100.0 (602)	71.6	38.5	〔91.8〕 100.0 (213)	75.1	4.7	12.2	—	—
産業	製造業	100.0 (202)	62.4	35.1	〔93.0〕 100.0 (66)	66.7	7.6	22.7	—	—
	卸売・小売業	100.0 (121)	77.7	33.1	〔85.0〕 100.0 (34)	61.8	8.8	8.8	—	—
	サービス業	100.0 (159)	76.1	40.3	〔96.9〕 100.0 (62)	83.9	1.6	4.8	—	—
	その他	100.0 (120)	75.0	47.5	〔89.5〕 100.0 (51)	84.3	2.0	9.8	—	—
企業規模	1000人以上	100.0 (59)	78.0	54.2	〔93.8〕 100.0 (30)	83.3	3.3	13.3	—	—
	300～999人	100.0 (109)	68.8	40.4	〔95.5〕 100.0 (42)	83.3	4.8	9.5	—	—
	100～299人	100.0 (170)	72.9	42.4	〔88.9〕 100.0 (64)	70.3	3.1	15.6	—	—
	30～99人	100.0 (178)	69.7	37.6	〔94.0〕 100.0 (63)	73.0	6.3	11.1	—	—
	10～29人	100.0 (86)	72.1	19.8	〔82.4〕 100.0 (14)	64.3	7.1	7.1	—	—

（注）〔　〕内の数字は，出勤状況又は勤続年数が算定要素となっている定期昇給制度ありの企業

業数の割合

(%)

			勤続年数が算定要素となっている定期昇給制度ありの企業							
その他	詳細な定めなし	かつ利用者なし 産前産後休業の規定なし		利用者あり 産前産後休業の規定又は	勤続年数に通算不就労期間の全部を勤	勤続年数からさしひく不就労期間の一部を勤	勤続年数からさしひく不就労期間の全部を勤	勤続年数からさしひく不就労期間を上回る期間を勤	詳細な定めなし	かつ利用者なし 産前産後休業の規定なし
1.4	7.0	〔 8.2〕	24.6	〔90.5〕 100.0 (134)	91.0	1.5	2.2	—	5.2	〔 9.5〕
1.5	3.6	〔 7.0〕	21.8	〔95.5〕 100.0 (42)	90.5	4.8	4.8	—	—	〔 4.5〕
—	20.6	〔15.0〕	24.0	〔79.3〕 100.0 (23)	87.0	—	4.3	—	8.7	〔20.7〕
3.2	6.5	〔 3.1〕	23.9	〔94.7〕 100.0 (36)	91.7	—	—	—	8.3	〔 5.3〕
—	3.9	〔10.5〕	30.8	〔89.2〕 100.0 (33)	93.9	—	—	—	6.1	〔10.8〕
—	—	〔 6.3〕	37.3	〔95.5〕 100.0 (21)	100.0	—	—	—	—	〔 4.5〕
2.4	—	〔 4.5〕	20.2	〔95.5〕 100.0 (21)	90.5	4.8	4.8	—	—	〔 4.5〕
—	12.5	〔11.1〕	27.1	〔89.1〕 100.0 (41)	87.8	—	4.9	—	7.3	〔10.9〕
1.6	7.9	〔 6.0〕	23.0	〔90.2〕 100.0 (37)	94.6	2.7	—	—	2.7	〔 9.8〕
7.1	14.3	〔17.6〕	19.8	〔82.4〕 100.0 (14)	78.6	—	—	—	21.4	〔17.6〕

を100としたそれぞれの割合である。以下第17表まで同じ。

第14表　産業，企業規模，定期昇給の算定要素及び業務上休業の取扱い状況別

産業・規模		計	出勤状況が算定要素となっている定期昇給制度あり						
				業務上休業の規定又は利用者あり	不就労日数の全部を就労したものとみなす	不就労日数の一部を欠勤日数とする	不就労日数の全部を欠勤日数とする	不就労日数を上回る欠勤日数とする日	不就労日数の如何を問わず一律不利益
計		100.0 (602)	38.5	〔94.8〕 100.0 (220)	94.1	0.5	3.2	—	—
産業	製造業	100.0 (202)	35.1	〔100.0〕 100.0 (71)	93.0	1.4	5.6	—	—
	卸売・小売業	100.0 (121)	33.1	〔75.0〕 100.0 (30)	96.7	—	—	—	—
	サービス業	100.0 (159)	40.3	〔100.0〕 100.0 (64)	90.6	—	4.7	—	—
	その他	100.0 (120)	47.6	〔96.5〕 100.0 (55)	98.2	—	—	—	—
企業規模	1000人以上	100.0 (59)	54.2	〔100.0〕 100.0 (32)	100.0	—	—	—	—
	300～999人	100.0 (109)	40.4	〔100.0〕 100.0 (44)	93.2	—	6.8	—	—
	100～299人	100.0 (170)	42.4	〔97.2〕 100.0 (70)	92.9	—	4.3	—	—
	30～99人	100.0 (178)	37.6	〔94.0〕 100.0 (63)	92.1	1.6	1.6	—	—
	10～29人	100.0 (86)	19.6	〔64.7〕 100.0 (11)	100.0	—	—	—	—

企業数の割合

(%)

の企業			勤続年数が算定要素となっている定期昇給制度ありの企業							
その他	詳細な定めなし	利用者なし業務上休業の規定なしか		利用者あり業務上休業の規定又は利	勤続年数に通算不就労期間の全部を勤	勤続年数からさしひく不就労期間の一部を勤	勤続年数からさしひく不就労期間の全部を勤	勤続年数からさしひく不就労期間を上回る期間を勤	詳細な定めなし	利用者なし業務上休業の規定なしか
0.9	1.4	〔 5.2〕	24.6	〔93.9〕 100.0 (139)	94.2	—	2.2	—	3.6	〔 6.1〕
—	—	〔 —〕	21.8	〔100.0〕 100.0 (44)	97.7	—	2.3	—	—	〔 —〕
3.3	—	〔25.0〕	24.0	〔75.9〕 100.0 (22)	95.5	—	4.5	—	—	〔24.1〕
1.6	3.1	〔 —〕	23.9	〔100.0〕 100.0 (38)	89.5	—	2.6	—	7.9	〔 —〕
—	1.8	〔 3.5〕	30.8	〔94.6〕 100.0 (35)	94.3	—	—	—	5.7	〔 5.4〕
—	—	〔 —〕	37.3	〔100.0〕 100.0 (22)	100.0	—	—	—	—	〔 —〕
—	—	〔 —〕	20.2	〔100.0〕 100.0 (22)	95.5	—	4.5	—	—	〔 —〕
1.4	1.4	〔 2.8〕	27.1	〔95.7〕 100.0 (44)	93.2	—	4.5	—	2.3	〔 4.3〕
1.6	3.2	〔 6.0〕	23.1	〔95.1〕 100.0 (39)	97.4	—	—	—	2.6	〔 4.9〕
—	—	〔35.3〕	19.8	〔70.6〕 100.0 (12)	75.0	—	—	—	25.6	〔29.4〕

第15表　産業，企業規模，定期昇給の算定要素及び私傷病休業の取扱い状況別

産業・規模		計	出勤状況が算定要素となっている定期昇給制度あり						
				私傷病休業の規定又は利用者あり	不就労したものとみなす日数の全部を就	不就労日数の一部を欠勤日数とする	不就労日数の全部を欠勤日数とする	不就労日数を上回る欠勤日数とする日	不就労日数の如何を問わず一律不利益
計		100.0 (602)	38.5	〔73.7〕 100.0 (171)	13.5	13.5	56.7	1.2	—
産業	製造業	100.0 (202)	35.1	〔64.8〕 100.0 (46)	8.7	10.9	65.2	—	—
	卸売・小売業	100.0 (121)	33.1	〔57.5〕 100.0 (23)	21.7	13.0	47.8	—	—
	サービス業	100.0 (159)	40.3	〔85.9〕 100.0 (55)	9.1	14.5	56.4	3.6	—
	その他	100.0 (120)	47.5	〔82.5〕 100.0 (47)	19.1	14.9	53.2	— —	—
規業規模	1000人以上	100.0 (59)	54.2	〔90.6〕 100.0 (29)	10.3	6.9	69.0	—	—
	300～999人	100.0 (109)	40.4	〔84.1〕 100.0 (37)	13.5	10.8	48.6	2.7	—
	100～299人	100.0 (170)	42.4	〔65.3〕 100.0 (47)	14.9	17.0	61.7	2.1	—
	30～99人	100.0 (178)	37.6	〔74.6〕 100.0 (50)	14.0	16.0	56.0	—	—
	10～29人	100.0 (86)	19.8	〔47.1〕 100.0 (8)	12.5	12.5	25.0	—	—

企業数の割合

(%)

の企業			勤続年数が算定要素となっている定期昇給制度ありの企業								
その他	詳細な定めなし	私傷病休業の規定なしか利用者なし		私傷病休業の規定又は利用者あり	勤続年数に通算不就労期間の全部を勤	勤続年数からさしひく不就労期間の一部を勤	勤続年数からさしひく不就労期間の全部を勤	勤続年数からさしひく不就労期間を上回る期間を勤	詳細な定めなし	私傷病休業の規定なしか利用者なし
8.8	7.0	〔26.3〕	24.6	〔68.9〕 100.0 (102)	44.1	11.8	35.3	—	8.8	〔31.1〕
8.7	8.7	〔35.2〕	21.8	〔65.9〕 100.0 (29)	48.3	13.8	31.0	—	6.9	〔34.1〕
8.7	8.7	〔42.5〕	24.0	〔41.4〕 100.0 (12)	33.3	8.3	58.3	—	—	〔58.6〕
9.1	7.3	〔14.1〕	23.9	〔73.7〕 100.0 (28)	39.3	7.1	35.7	—	17.9	〔26.3〕
8.5	4.3	〔17.5〕	30.8	〔89.2〕 100.0 (33)	48.5	15.2	30.3	—	6.1	〔10.8〕
10.3	3.4	〔9.4〕	37.3	〔80.4〕 100.0 (19)	57.9	10.5	31.6	—	—	〔13.6〕
16.2	8.1	〔15.9〕	20.2	〔90.9〕 100.0 (20)	40.0	20.0	30.0	—	10.0	〔9.1〕
—	6.4	〔34.7〕	27.1	〔60.9〕 100.0 (28)	42.9	17.9	39.3	—	—	〔39.1〕
6.0	8.0	〔25.4〕	23.0	〔73.2〕 100.0 (30)	40.0	3.3	43.3	—	13.3	〔26.8〕
37.5	12.5	〔52.9〕	19.8	〔29.4〕 100.0 (5)	40.0	—	—	—	60.0	〔70.6〕

第16表　産業，企業規模，定期昇給の算定における生理休暇の取扱い状況別企業数の割合

(%)

産業・規模		計	出勤状況が算定要素となっている定期昇給制度ありの企業									利用者なし生理休暇の規定なしかつ
				生理休暇の規定又は利用者あり	労したものとみなす不就労日数の全部を就	勤日数とする不就労日数の一部を欠	勤日数とする不就労日数の全部を欠	数を欠勤日数とする不就労日数を上回る日	わず一律不利益不就労日数の如何を問	その他	詳細な定めなし	
計		100.0 (602)	38.5	〔87.5〕 100.0 (203)	76.8	2.0	9.4	—	—	2.0	9.9	〔12.5〕
産業	製造業	100.0 (202)	35.1	〔88.7〕 100.0 (63)	61.9	3.2	17.5	—	—	4.8	12.7	〔11.3〕
	卸売・小売業	100.0 (121)	33.1	〔82.5〕 100.0 (33)	66.7	3.0	9.1	—	—	3.0	18.2	〔17.5〕
	サービス業	100.0 (159)	40.3	〔85.9〕 100.0 (55)	89.1	—	5.5	—	—	—	5.5	〔14.1〕
	その他	100.0 (120)	47.5	〔91.2〕 100.0 (52)	88.5	1.9	3.8	—	—	—	5.8	〔8.8〕
企業規模	1000人以上	100.0 (59)	54.2	〔93.8〕 100.0 (30)	86.7	—	13.3	—	—	—	—	〔6.3〕
	300～999人	100.0 (109)	40.4	〔95.5〕 100.0 (42)	85.7	2.4	2.4	—	—	4.8	4.8	〔4.5〕
	100～299人	100.0 (170)	42.4	〔84.7〕 100.0 (61)	70.5	1.6	13.1	—	—	—	14.8	〔15.3〕
	30～99人	100.0 (178)	37.6	〔85.1〕 100.0 (57)	73.7	1.8	10.5	—	—	1.8	12.3	〔14.9〕
	10～29人	100.0 (86)	19.8	〔76.5〕 100.0 (13)	69.2	7.7	—	—	—	7.7	15.4	〔23.5〕

第１７表　産業，企業規模，定期昇給の算定における年次有給休暇の取扱い状況別企業数の割合

(%)

産業・規模		計	出勤状況が算定要素となっている定期昇給制度ありの企業										
				利用者あり 年次有給休暇の規定又は	労したものとみなす日数の全部を就不	勤日数とする日数の一部を欠不就労	勤日数とする日数の全部を欠不就労	数を欠勤日数とする日数を上回る日不就労	わず一律不利益日数の如何を問不就労	その他	詳細な定めなし	かつ利用者なし 年次有給休暇の規定なし
計		100.0 (602)	38.5	〔98.3〕 100.0 (228)	96.1	0.9	1.8	0.4	—	0.9	—	〔1.7〕
産業	製造業	100.0 (202)	35.1	〔100.0〕 100.0 (71)	90.1	1.4	5.6	—	—	2.8	—	〔—〕
	卸売・小売業	100.0 (121)	33.1	〔90.0〕 100.0 (36)	94.4	2.8	—	2.8	—	—	—	〔10.0〕
	サービス業	100.0 (159)	40.3	〔100.0〕 100.0 (64)	100.0	—	—	—	—	—	—	〔—〕
	その他	100.0 (120)	47.5	〔100.0〕 100.0 (57)	100.0	—	—	—	—	—	—	〔—〕
企業規模	1000人以上	100.0 (59)	54.2	〔100.0〕 100.0 (32)	100.0	—	—	—	—	—	—	〔—〕
	300—999人	100.0 (109)	40.4	〔100.0〕 100.0 (44)	100.0	—	—	—	—	—	—	〔—〕
	100～299人	100.0 (170)	42.4	〔100.0〕 100.0 (72)	95.8	1.4	1.4	—	—	1.4	—	〔—〕
	30～99人	100.0 (178)	37.6	〔98.5〕 100.0 (66)	92.4	—	4.5	1.5	—	1.5	—	〔1.5〕
	10～29人	100.0 (86)	19.8	〔82.4〕 100.0 (14)	92.9	7.1	—	—	—	—	—	〔17.6〕

第18表　産業，企業規模，定期昇給の算定における育児時間の取扱い状況別企業数の割合

(%)

産業・規模		計	出勤状況が算定要素となっている定期昇給制度ありの企業												育児時間の規定なしかつ利用者なし
				育児時間の規定又は利用者あり	不就労時間のみなすものとしたもの全部を就労	不就労時間を一日の合計が所定労働時間に達すれば一日欠勤	不就労時間の合計が所定労働時間に達すれば一日欠勤	不就労時間を一日の合計が所定労働時間に達すれば一日欠勤	不就労時間の如何にかかわらず一律不利益	不就労時間の多少にかかわらず一回で一日欠勤	不就労時間の多少にかかわらず一定回数で一日欠勤	その他	詳細な定めなし	
計		100.0 (602)	38.5	〔60.8〕 100.0 (141)	85.1	—	4.3	0.7	—	—	—	1.4	8.5	〔39.2〕
産業	製造業	100.0 (202)	35.1	〔60.6〕 100.0 (43)	69.8	—	7.0	2.3	—	—	—	4.7	16.3	〔39.4〕
	卸売・小売業	100.0 (121)	33.1	〔35.0〕 100.0 (14)	85.7	—	—	—	—	—	—	—	14.3	〔65.0〕
	サービス業	100.0 (159)	40.3	〔73.4〕 100.0 (47)	91.5	—	2.1	—	—	—	—	—	6.4	〔26.6〕
	その他	100.0 (120)	47.5	〔64.9〕 100.0 (37)	94.6	—	5.4	—	—	—	—	—	—	〔35.1〕
企業規模	1000人以上	100.0 (59)	54.2	〔84.4〕 100.0 (27)	92.6	—	3.7	—	—	—	—	3.7	—	〔15.6〕
	300～999人	100.0 (109)	40.4	〔75.0〕 100.0 (33)	84.8	—	3.0	—	—	—	—	—	12.1	〔25.0〕
	100～299人	100.0 (170)	42.4	〔56.9〕 100.0 (41)	80.5	—	9.8	2.4	—	—	—	—	7.3	〔43.1〕
	30～99人	100.0 (178)	37.6	〔52.2〕 100.0 (35)	85.7	—	—	—	—	—	—	2.9	11.4	〔47.8〕
	10～29人	100.0 (86)	19.8	〔29.4〕 100.0 (5)	80.0	—	—	—	—	—	—	—	20.0	〔70.6〕

（注）〔　〕内の数字は出勤状況が算定要素となっている定期昇給制度ありの企業を100とした割合である。

第19表　産業，企業規模，定期昇給の算定における遅刻・早退の取扱い状況別企業数の割合

(%)

産業・規模		出勤状況が算定要素となっている定期昇給制度ありの企業										
			不就労時間の全部を就労したものとみなす	不就労時間を上回る時間の合計が所定に達すれば一日欠勤	不就労時間の合計が所定に達すれば一日欠勤	不就労時間を下回る時間の合計が所定に達すれば一日欠勤	不就労時間の如何にかかわらず一律不利益	不就労時間の多少にかかわらず一回で一日欠勤	不就労時間の多少にかかわらず一定回数で一日欠勤	その他	詳細な定めなし
計		〔38.5〕 100.0 (232)	40.1	2.2	10.8	3.9	1.3	1.3	19.0	12.1	9.5
産業	製造業	〔35.1〕 100.0 (71)	22.5	2.8	16.9	2.8	2.8	—	31.0	16.9	4.2
	卸売・小売業	〔33.1〕 100.0 (40)	26.3	5.3	10.5	2.6	—	5.3	18.4	13.2	22.5
	サービス業	〔40.3〕 100.0 (64)	61.3	1.6	4.8	3.2	1.6	—	8.1	9.7	12.5
	その他	〔47.5〕 100.0 (57)	51.8	—	10.7	7.1	—	1.8	17.9	8.9	3.5
企業規模	1000人以上	〔54.2〕 100.0 (32)	46.9	—	12.5	3.1	—	—	31.3	6.3	—
	300～999人	〔40.4〕 100.0 (44)	46.5	4.7	14.0	4.7	4.7	—	16.3	9.3	—
	100～299人	〔42.4〕 100.0 (72)	38.6	1.4	8.6	4.3	—	—	24.3	15.7	7.1
	30～99人	〔37.6〕 100.0 (67)	36.9	—	12.3	4.6	—	1.5	13.8	15.4	15.4
	10～29人	〔19.8〕 100.0 (17)	41.2	11.8	5.9	—	5.9	11.8	5.9	5.9	11.8

（注）〔　〕内の数字は，全企業を100とした割合である。

第２０表　産業，企業規模，ベースアップの算定要素及び産前産後休業の取扱い状況別企

産業・規模		計	ベースアップ制度ありの企業	出勤状況が算定要素となっているベースアップ制度						
					産前産後休業の規定又は利用者あり	不就労日数の全部を就労したものとみなす	不就労日数の一部を欠勤日数とする	不就労日数の全部を欠勤日数とする	不就労日数を上回る日数を欠勤日数とする	不就労日数の如何を問わず一律不利益
計		100.0 (602)	86.0	31.1	〔92.0〕 100.0 (172)	67.4	5.8	13.4	—	—
産業	製造業	100.0 (202)	85.1	39.1	〔93.7〕 100.0 (74)	60.8	5.4	25.7	—	—
	卸売・小売業	100.0 (121)	75.2	26.4	〔81.3〕 100.0 (26)	50.0	11.5	11.5	—	—
	サービス業	100.0 (159)	90.6	20.8	〔97.0〕 100.0 (32)	81.3	3.1	3.1	—	—
	その他	100.0 (120)	92.5	35.8	〔93.0〕 100.0 (40)	80.0	5.0	—	—	—
企業規模	1000人以上	100.0 (59)	94.9	33.9	〔100.0〕 100.0 (20)	90.0	5.0	5.0	—	—
	300～999人	100.0 (109)	96.3	38.5	〔100.0〕 100.0 (42)	73.8	4.8	7.1	—	—
	100～299人	100.0 (170)	89.4	32.9	〔87.5〕 100.0 (49)	61.2	4.1	20.4	—	—
	30～99人	100.0 (178)	79.2	28.7	〔92.2〕 100.0 (47)	59.6	8.5	19.1	—	—
	10～29人	100.0 (86)	74.4	20.9	〔77.8〕 100.0 (14)	64.3	7.1	—	—	—

（注）〔　〕内の数字は，出勤状況又は勤続年数が算定要素となっているベースアップ制度ありの企業

業数の割合

(%)

ありの企業			勤続年数が算定要素となっているベースアップ制度ありの企業								
その他	詳細な定めなし	かつ利用者なし 産前産後休業の規定なし		利用者あり 産前産後休業の規定又は	勤続年数に通算不就労期間の全部を勤	勤続年数からさしひく不就労期間の一部を勤	勤続年数からさしひく不就労期間の全部を勤	勤続年数からさしひく不就労期間を上回る期間を勤	詳細な定めなし	かつ利用者なし 産前産後休業の規定なし
2.3	11.0	〔 8.0〕	24.9	〔92.7〕 100.0 (139)	87.8	0.7	4.3	—	7.2	〔 7.3〕
1.4	6.8	〔 6.3〕	30.7	〔98.4〕 100.0 (61)	86.9	1.6	8.2	—	3.3	〔 1.6〕
—	26.9	〔18.8〕	19.8	〔79.2〕 100.0 (19)	78.9	—	—	—	21.1	〔20.8〕
6.3	6.3	〔 3.0〕	18.2	〔93.1〕 100.0 (27)	85.2	—	3.7	—	11.1	〔 6.9〕
2.5	12.5	〔 7.0〕	29.2	〔91.4〕 100.0 (32)	96.9	—	—	—	3.1	〔 8.6〕
—	—	〔 —〕	33.7	〔100.0〕 100.0 (20)	100.0	—	—	—	—	〔 —〕
2.4	11.9	〔 —〕	27.5	〔100.0〕 100.0 (30)	90.0	—	6.7	—	10.5	〔 —〕
2.0	12.2	〔12.5〕	24.7	〔90.5〕 100.0 (38)	84.2	—	5.3	—	8.1	〔 9.5〕
—	12.8	〔 7.8〕	21.9	〔94.9〕 100.0 (37)	83.8	2.7	5.4	—	14.3	〔 5.1〕
14.3	14.3	〔22.2〕	22.1	〔73.7〕 100.0 (14)	85.7	—	—	—		〔26.3〕

を１００としたそれぞれの割合である。以下第２２表まで同じ。

第２１表　産業，企業規模，ベースアップの算定要素及び業務上休業の取扱い状況別

産業・規模		計	出勤状況が算定要素となっているベースアップ制度あ						
				業務上休業の規定又は利用者あり	不就労したものとみなす日数の全部を就	不就労日数とする日数の一部を欠	不就労日数とする日数の全部を欠	不就労日数を上回る日数を欠勤日数とする	不就労日数の如何を問わず一律不利益
計		100.0 (602)	31.1	〔92.0〕 100.0 (172)	90.1	—	4.1	—	—
産業	製造業	100.0 (202)	39.1	〔97.5〕 100.0 (77)	90.9	—	6.5	—	—
	卸売・小売業	100.0 (121)	26.4	〔75.0〕 100.0 (24)	79.2	—	4.2	—	—
	サービス業	100.0 (159)	20.8	〔87.9〕 100.0 (29)	86.2	—	3.4	—	—
	その他	100.0 (120)	35.8	〔97.7〕 100.0 (42)	97.6	—	—	—	—
企業規模	1000人以上	100.0 (59)	33.9	〔100.0〕 100.0 (20)	100.0	—	—	—	—
	300～999人	100.0 (109)	38.5	〔97.6〕 100.0 (41)	95.1	—	2.4	—	—
	100～299人	100.0 (170)	32.9	〔92.9〕 100.0 (52)	84.6	—	5.8	—	—
	30～ 99人	100.0 (178)	28.7	〔92.2〕 100.0 (47)	89.4	—	4.3	—	—
	10～ 29人	100.0 (86)	20.9	〔66.7〕 100.0 (12)	83.3	—	8.3	—	—

企業数の割合

(%)

りの企業			勤続年数が算定要素となっているベースアップ制度ありの企業								
その他	詳細な定めなし	業務上休業の規定なしか利用者なし		業務上休業の規定又は利用者あり	勤続年数に通算不就労期間の全部を勤	勤続年数からさしひく不就労期間の一部を勤	勤続年数からさしひく不就労期間の全部を勤	勤続年数からさしひく不就労期間を上回る期間を勤	詳細な定めなし	業務上休業の規定なしか利用者なし
0.6	5.2	〔 8.0〕	24.9	〔92.7〕 100.0 (139)	94.2	—	2.2	—	3.6	〔 7.3〕
—	2.6	〔 2.5〕	30.7	〔100.0〕 100.0 (62)	95.2	—	1.6	—	3.2	〔 —〕
4.2	12.5	〔25.0〕	19.8	〔75.0〕 100.0 (18)	83.3	—	5.6	—	11.1	〔25.0〕
—	10.3	〔12.1〕	18.2	〔86.2〕 100.0 (25)	96.0	—	4.0	—	—	〔13.8〕
—	2.4	〔 2.3〕	29.2	〔97.1〕 100.0 (34)	97.1	—	—	—	2.9	〔 2.9〕
—	—	〔 —〕	33.3	〔100.0〕 100.0 (20)	100.0	—	—	—	—	〔 —〕
—	2.4	〔 2.4〕	27.5	〔100.0〕 100.0 (30)	93.3	—	3.3	—	3.3	〔 —〕
1.9	7.7	〔 7.1〕	24.7	〔92.9〕 100.0 (39)	92.3	—	2.6	—	5.1	〔 7.1〕
—	6.4	〔 7.8〕	21.9	〔97.4〕 100.0 (38)	94.7	—	—	—	5.3	〔 2.6〕
—	8.3	〔33.3〕	22.1	〔63.2〕 100.0 (12)	91.7	—	8.3	—	—	〔36.8〕

第２２表　産業，企業規模，ベースアップの算定要素及び私傷病休業の取扱い状況別

産業・規模		計	出勤状況が算定要素となっているベースアップ制度あ						
				私傷病休業の規定又は利用者あり	不就労日数の全部を就労したものとみなす	不就労日数の一部を欠勤日数とする	不就労日数の全部を欠勤日数とする	不就労日数を上回る日数を欠勤日数とする	不就労日数の如何を問わず一律不利益
計		100.0 (602)	31.1	〔66.3〕 100.0 (124)	12.9	12.9	60.5	—	0.8
産業	製造業	100.0 (202)	39.1	〔64.6〕 100.0 (51)	7.8	5.9	78.4	—	2.0
	卸売・小売業	100.0 (121)	26.4	〔40.6〕 100.0 (13)	23.1	15.4	46.2	—	—
	サービス業	100.0 (159)	20.8	〔78.8〕 100.0 (26)	15.4	19.2	42.3	—	—
	その他	100.0 (120)	35.8	〔79.1〕 100.0 (34)	14.7	17.6	52.9	—	—
企業規模	1000人以上	100.0 (59)	33.9	〔90.0〕 100.0 (18)	11.1	27.8	55.6	—	—
	300～999人	100.0 (109)	38.5	〔69.0〕 100.0 (29)	17.2	6.9	55.2	—	—
	100～299人	100.0 (170)	32.9	〔60.7〕 100.0 (34)	11.8	11.8	64.7	—	—
	30～99人	100.0 (178)	28.7	〔66.7〕 100.0 (9)	8.8	11.8	70.6	—	2.9
	10～29人	100.0 (86)	20.9	〔50.0〕 100.0	22.2	11.1	33.3	—	—

企業数の割合

(%)

りの企業			勤続年数が算定要素となっているベースアップ制度ありの企業							
その他	詳細な定めなし	私傷病休業の規定なしか利用者なし		私傷病休業の規定又は利用者あり	不就労期間の全部を勤続年数に通算	不就労期間の一部を勤続年数からさしひく	不就労期間の全部を勤続年数からさしひく	不就労期間を上回る期間を勤続年数からさしひく	詳細な定めなし	私傷病休業の規定なしか利用者なし
6.5	6.5	〔33.7〕	24.9	〔62.0〕 100.0 (93)	46.2	7.5	39.8	—	6.5	〔38.0〕
3.9	2.0	〔35.4〕	30.7	〔58.1〕 100.0 (36)	41.7	13.9	38.9	—	13.9	〔41.9〕
7.7	7.7	〔59.4〕	19.8	〔37.5〕 100.0 (9)	55.6	—	44.4	—	—	〔62.5〕
7.7	15.4	〔21.2〕	18.2	〔65.5〕 100.0 (19)	26.3	5.3	47.4	—	21.1	〔34.5〕
8.8	5.9	〔20.9〕	29.2	〔82.9〕 100.0 (29)	62.1	3.4	34.5	—	—	〔17.1〕
5.6	—	〔10.0〕	33.3	〔70.0〕 100.0 (14)	78.6	14.3	28.6	—	—	〔30.0〕
10.3	10.3	〔31.0〕	27.5	〔73.3〕 100.0 (22)	54.5	9.1	31.8	—	4.5	〔26.7〕
2.9	8.8	〔39.3〕	24.7	〔57.1〕 100.0 (24)	41.7	8.3	37.5	—	12.5	〔42.9〕
2.9	2.9	〔33.3〕	21.9	〔71.8〕 100.0 (28)	28.6	3.6	57.1	—	10.7	〔28.2〕
22.2	11.1	〔50.0〕	22.1	〔26.3〕 100.0 (5)	40.0	—	20.0	—	40.0	〔73.7〕

第２3表　産業，企業規模，ベースアップの算定における生理休暇の取扱い状況別企業数の割合

(%)

産業・規模		計		出勤状況が算定要素となっているベースアップ制度ありの企業								
				生理休暇の規定又は利用者あり	不就労したものとみなす日数の全部を就	不就労日数とする日数の一部を欠勤	不就労日数とする日数の全部を欠勤	不就労日数を上回る日数を欠勤日数とする	不就労日数の如何を問わず一律不利益	その他	詳細な定めなし	生理休暇の規定なしかつ利用者なし
計		100.0 (602)	31.1	〔84.5〕 100.0 (158)	70.3	0.6	14.6	—	—	2.5	12.0	〔15.5〕
産業	製造業	100.0 (202)	39.1	〔84.8〕 100.0 (67)	61.2	—	22.4	—	—	3.0	13.4	〔15.2〕
	卸売・小売業	100.0 (121)	26.4	〔71.9〕 100.0 (23)	65.2	—	13.0	—	—	4.3	17.4	〔28.1〕
	サービス業	100.0 (159)	20.8	〔84.8〕 100.0 (28)	75.0	—	17.9	—	—	—	7.1	〔15.2〕
	その他	100.0 (120)	35.8	〔93.0〕 100.0 (40)	85.0	2.5	—	—	—	2.5	10.0	〔7.0〕
企業規模	1000人以上	100.0 (59)	33.9	〔95.0〕 100.0 (19)	94.7	—	5.3	—	—	—	—	〔5.0〕
	300～999人	100.0 (109)	38.5	〔97.6〕 100.0 (41)	75.6	—	12.2	—	—	4.9	7.3	〔2.4〕
	100～299人	100.0 (170)	32.9	〔83.9〕 100.0 (47)	59.6	—	19.1	—	—	2.1	19.1	〔16.1〕
	30～99人	100.0 (178)	28.7	〔80.4〕 100.0 (41)	65.9	2.4	17.1	—	—	—	14.6	〔19.6〕
	10～29人	100.0 (86)	20.9	〔55.6〕 100.0 (10)	70.0	—	10.0	—	—	10.0	10.0	〔44.4〕

（注）〔　〕内の数字は出勤状況が算定要素となっているベースアップ制度ありの企業を１００とした割合である。以下第２５表まで同じ。

第24表　産業，企業規模，ベースアップの算定における年次有給休暇の取扱い状況別企業数の割合

(%)

産業・規模		計	出勤状況が算定要素となっているベースアップ制度ありの企業									
				年次有給休暇の規定又は利用者あり	不就労日数の全部を就労したものとみなす	不就労日数の一部を欠勤日数とする	不就労日数の全部を欠勤日数とする	不就労日数を上回る日数を欠勤日数とする	不就労日数の如何を問わず一律不利益	その他	詳細な定めなし	年次有給休暇の規定なしかつ利用者なし
計		100.0 (602)	31.1	〔97.9〕 100.0 (183)	95.6	—	3.8	—	—	0.5	—	〔2.1〕
産業	製造業	100.0 (202)	39.1	〔100.0〕 100.0 (79)	89.9	—	8.9	—	—	1.3	—	〔—〕
	卸売・小売業	100.0 (121)	26.4	〔87.5〕 100.0 (28)	100.0	—	—	—	—	—	—	〔12.5〕
	サービス業	100.0 (159)	20.8	〔100.0〕 100.0 (33)	100.0	—	—	—	—	—	—	〔—〕
	その他	100.0 (120)	35.8	〔100.0〕 100.0 (43)	100.0	—	—	—	—	—	—	〔—〕
企業規模	1000人以上	100.0 (59)	33.9	〔100.0〕 100.0 (20)	100.0	—	—	—	—	—	—	〔—〕
	300～999人	100.0 (109)	38.5	〔100.0〕 100.0 (42)	95.2	—	4.8	—	—	—	—	〔—〕
	100～299人	100.0 (170)	32.9	〔100.0〕 100.0 (56)	96.4	—	3.6	—	—	—	—	〔—〕
	30～99人	100.0 (178)	28.7	〔100.0〕 100.0 (51)	92.2	—	5.9	—	—	2.0	—	〔—〕
	10～29人	100.0 (86)	20.9	〔77.8〕 100.0 (14)	100.0	—	—	—	—	—	—	〔22.2〕

第25表 産業，企業規模，ベースアップの算定における育児時間の取扱い状況別企業数の割合

(%)

産業・規模		計	出勤状況が算定要素となっているベースアップ制度ありの企業													
				育児時間の規定又は利用者あり	不就労時間のみとしたものの全部を就労	不就労時間の合計が一日欠勤労働時間を上回る時間に達すれば	不就労時間の合計が一日欠勤労働時間に達すれば	不就労時間の合計が一日欠勤労働時間を下回る時間に達すれば	不就労時間の如何にかかわらず一律不利益	不就労時間の多少にかかわらず一回で一日欠勤	不就労時間の多少にかかわらず一定回数で一日欠勤	その他	詳細な定めなし	育児時間の規定なしかつ利用者なし
計		100.0 (602)	31.1	〔54.5〕 100.0 (102)	77.5	—	8.8	1.0	—	—	1.0	—	11.8	〔45.5〕
産業	製造業	100.0 (202)	39.1	〔62.0〕 100.0 (49)	67.3	—	14.3	2.0	—	—	2.0	—	14.3	〔38.0〕
	卸売・小売業	100.0 (121)	26.4	〔31.3〕 100.0 (10)	80.0	—	—	—	—	—	—	—	20.0	〔68.8〕
	サービス業	100.0 (159)	20.8	〔48.5〕 100.0 (16)	87.5	—	6.3	—	—	—	—	—	6.3	〔51.5〕
	その他	100.0 (120)	35.8	〔62.8〕 100.0 (27)	88.9	—	3.7	—	—	—	—	—	7.4	〔37.2〕
企業規模	1,000人以上	100.0 (59)	33.9	〔90.0〕 100.0 (18)	94.4	—	5.6	—	—	—	—	—	—	〔10.0〕
	300～999人	100.0 (109)	38.5	〔59.5〕 100.0 (25)	84.0	—	4.0	—	—	—	—	—	12.0	〔40.5〕
	100～299人	100.0 (170)	32.9	〔57.1〕 100.0 (32)	62.5	—	15.6	3.1	—	—	3.1	—	15.6	〔42.9〕
	30～99人	100.0 (178)	28.7	〔41.2〕 100.0 (21)	76.2	—	9.5	—	—	—	—	—	14.3	〔58.8〕
	10～29人	100.0 (86)	20.9	〔33.3〕 100.0 (6)	83.3	—	—	—	—	—	—	—	16.7	〔66.7〕

第26表　産業，企業規模，ベースアップの算定における遅刻・早退の取扱い状況別企業数の割合

(%)

産業・規模		出勤状況が算定要素となっているベースアップ制度ありの企業										
			不就労時間のみなすものとしたもの全部を就労	不就労時間の合計が所定労働時間に達すれば一日欠勤を上回る時間	不就労時間の合計が所定労働時間に達すれば一日欠勤を下回る時間	不就労時間の合計が所定労働時間に達すれば一日欠勤	不就労時間の如何にかかわらず一律不利益	不就労時間の多少にかかわらず一回で一日欠勤か	不就労時間の多少にかかわらず一定回数で一日欠勤	その他	詳細な定めなし
計		〔31.1〕 100.0 (187)	34.8	1.1	11.8	1.1	2.7	0.6	21.4	16.0	10.7
産業	製造業	〔39.1〕 100.0 (79)	27.8	1.3	19.0	—	3.8	—	25.3	19.0	3.8
	卸売・小売業	〔26.4〕 100.0 (32)	25.8	3.2	6.5	—	—	—	19.4	16.1	31.3
	サービス業	〔20.8〕 100.0 (33)	40.0	—	10.0	3.3	6.7	—	23.3	13.3	12.1
	その他	〔35.8〕 100.0 (43)	54.8	—	4.8	2.4	—	2.4	16.7	14.3	7.0
企業規模	1000人以上	〔33.9〕 100.0 (20)	50.0	—	10.0	—	—	—	30.0	5.0	5.0
	300～999人	〔38.5〕 100.0 (42)	26.8	2.4	4.9	2.4	7.3	—	26.8	24.4	4.9
	100～299人	〔32.9〕 100.0 (56)	33.9	1.8	17.9	1.8	—	—	21.4	16.1	7.1
	30～99人	〔28.7〕 100.0 (51)	42.9	—	14.3	—	—	2.0	14.3	18.4	8.2
	10～29人	〔20.9〕 100.0 (18)	26.7	—	6.7	—	13.3	—	26.7	6.7	33.3

（注）〔　〕内の数字は全企業を100とした割合である。

第２７表　産業，企業規模，退職金の算定における産前産後休業の取扱い状況別企業数の割合

(%)

産業・規模		計	退職金制度ありの企業	勤続年数が算定要素となっている退職金制度ありの企業							
					産前産後休業の規定又は利用者あり	不就労期間の全部を勤続年数に通算	不就労期間の一部を勤続年数からさしひく	不就労期間の全部を勤続年数からさしひく	不就労期間を上回る期間を勤続年数からさしひく	詳細な定めなし	産前産後休業の規定なしかつ利用者なし
計		100.0 (602)	97.0	94.0	〔93.3〕 100.0 (528)	89.2	0.9	5.9	0.2	3.8	〔6.7〕
産業	製造業	100.0 (202)	99.0	97.5	〔94.9〕 100.0 (187)	84.0	2.7	9.6	—	3.7	〔5.1〕
	卸売・小売業	100.0 (121)	92.6	86.0	〔87.5〕 100.0 (91)	81.3	—	8.8	1.1	8.8	〔12.5〕
	サービス業	100.0 (159)	96.9	93.7	〔96.0〕 100.0 (143)	94.4	—	3.5	—	2.1	〔4.0〕
	その他	100.0 (120)	98.3	96.7	〔92.2〕 100.0 (107)	98.1	—	—	—	1.9	〔7.8〕
企業規模	1000人以上	100.0 (59)	100.0	100.0	〔96.6〕 100.0 (57)	96.5	—	3.5	—	—	〔3.4〕
	300～999人	100.0 (109)	99.1	97.2	〔98.1〕 100.0 (104)	91.3	3.8	2.9	—	1.9	〔1.9〕
	100～299人	100.0 (170)	97.6	95.3	〔91.4〕 100.0 (148)	90.5	—	6.8	—	2.7	〔8.6〕
	30～99人	100.0 (178)	97.8	93.8	〔94.0〕 100.0 (157)	84.7	0.6	9.6	—	5.1	〔6.0〕
	10～29人	100.0 (86)	89.5	83.2	〔86.1〕 100.0 (62)	87.1	—	1.6	1.6	9.7	〔13.9〕

（注）〔　〕内の数字は勤続年数が算定要素となっている退職金制度ありの企業を１００とした割合である。
以下第２９表まで同じ。

第28表 産業，企業規模，退職金の算定における業務上休業の取扱い状況別企業数の割合

(%)

産業・規模		計	勤続年数が算定要素となっている退職金制度ありの企業							
				業務上休業の規定又は利用者あり	不就労期間に勤続年数に通算の全部を	不就労期間の一部を勤続年数からさしひく	不就労期間の全部を勤続年数からさしひく	不就労期間を上回る期間を勤続年数からさしひく	詳細な定めなし	業務上休業の規定なしか利用者なし
計		100.0 (602)	97.0	〔94.0〕 100.0 (532)	92.5	1.1	2.8	—	3.6	〔6.0〕
産業	製造業	100.0 (202)	99.0	〔98.5〕 100.0 (194)	91.8	1.0	4.1	—	3.1	〔1.5〕
	卸売・小売業	100.0 (121)	92.6	〔83.7〕 100.0 (87)	90.8	2.3	3.4	—	3.4	〔16.3〕
	サービス業	100.0 (159)	96.9	〔92.6〕 100.0 (138)	89.9	1.4	2.2	—	6.5	〔7.4〕
	その他	100.0 (120)	98.3	〔97.4〕 100.0 (113)	98.2	—	0.9	—	0.9	〔2.6〕
企業規模	1000人以上	100.0 (59)	100.0	〔100.0〕 100.0 (59)	100.0	—	—	—	—	〔—〕
	300～999人	100.0 (109)	99.1	〔99.1〕 100.0 (105)	94.3	1.0	4.8	—	—	〔0.9〕
	100～299人	100.0 (170)	97.6	〔95.1〕 100.0 (154)	91.6	0.6	2.6	—	5.2	〔4.9〕
	30～99人	100.0 (178)	97.8	〔91.0〕 100.0 (152)	91.4	1.3	2.6	—	4.6	〔9.0〕
	10～29人	100.0 (86)	89.5	〔86.1〕 100.0 (62)	87.1	3.2	3.2	—	6.5	〔13.9〕

第29表 産業，企業規模，退職金の算定における私傷病休業の取扱い状況別企業数の割合

(%)

産業・規模		計	勤続年数が算定要素となっている退職金制度ありの企業							
				私傷病休業の規定又は利用者あり	勤続年数に通算不就労期間の全部を勤	勤続年数からさしひく不就労期間の一部を勤	勤続年数からさしひく不就労期間の全部を勤	勤続年数からさしひく不就労期間を上回る期間を勤	詳細な定めなし	私傷病休業の規定なしか利用者なし
計		100.0 (602)	97.0	〔71.2〕 100.0 (403)	41.9	14.6	35.5	1.0	6.9	〔28.8〕
産業	製造業	100.0 (202)	99.0	〔66.5〕 100.0 (131)	41.2	13.7	39.7	—	5.3	〔33.5〕
	卸売・小売業	100.0 (121)	92.6	〔61.5〕 100.0 (64)	45.3	12.5	31.3	—	10.9	〔38.5〕
	サービス業	100.0 (159)	96.9	〔79.2〕 100.0 (118)	32.2	13.6	40.7	3.4	10.2	〔20.8〕
	その他	100.0 (120)	98.3	〔77.6〕 100.0 (90)	53.3	18.9	25.6	—	2.2	〔22.4〕
企業規模	1000人以上	100.0 (59)	100.0	〔89.8〕 100.0 (53)	45.3	15.1	37.7	—	1.9	〔10.2〕
	300～999人	100.0 (109)	99.1	〔75.5〕 100.0 (80)	45.0	26.3	28.8	—	—	〔24.5〕
	100～299人	100.0 (170)	97.6	〔69.8〕 100.0 (113)	40.7	10.6	38.9	0.9	8.8	〔30.2〕
	30～99人	100.0 (178)	97.8	〔68.3〕 100.0 (114)	36.8	11.4	38.6	2.6	10.5	〔31.7〕
	10～29人	100.0 (86)	89.5	〔59.7〕 100.0 (43)	48.8	11.6	27.9	—	11.6	〔40.3〕

第30表　産業，企業規模，精皆勤手当の算定における産前産後休業の取扱い状況別企業数の割合

(%)

産業・規模		計	精皆勤手当制度ありの企業										
				利用者あり 産前産後休業の規定又は	労したものとみなす不就労日数の全部を就	勤日数とする不就労日数の一部を欠	勤日数とする不就労日数の全部を欠	数を欠勤日数とする不就労日数を上回る日	わず一律不利益不就労日数の如何を問	その他	詳細な定めなし	かつ利用者なし 産前産後休業の規定なし
計		100.0 (602)	43.5	〔87.4〕 100.0 (229)	17.0	1.7	69.0	—	2.6	1.3	8.4	〔12.6〕
産業	製造業	100.0 (202)	62.4	〔90.5〕 100.0 (114)	12.3	1.8	72.8	—	4.4	2.6	7.0	〔9.5〕
	卸売・小売業	100.0 (121)	52.1	〔82.5〕 100.0 (52)	11.5	1.9	73.1	—	—	—	13.5	〔17.5〕
	サービス業	100.0 (159)	34.0	〔87.0〕 100.0 (47)	29.8	2.1	61.7	—	2.1	—	4.3	〔13.0〕
	その他	100.0 (120)	15.8	〔84.2〕 100.0 (16)	31.3	—	50.0	—	—	—	18.8	〔15.8〕
企業規模	1000人以上	100.0 (59)	10.2	〔83.3〕 100.0 (5)	40.0	—	60.0	—	—	—	—	〔16.7〕
	300～999人	100.0 (109)	37.6	〔97.6〕 100.0 (40)	30.0	2.5	60.0	—	2.5	2.5	2.5	〔2.4〕
	100～299人	100.0 (170)	45.3	〔88.3〕 100.0 (68)	13.2	1.5	73.5	—	2.9	1.5	7.4	〔11.7〕
	30～99人	100.0 (178)	56.7	〔89.1〕 100.0 (90)	15.6	2.2	66.7	—	3.3	1.1	12.2	〔10.9〕
	10～29人	100.0 (86)	43.0	〔70.3〕 100.0 (26)	7.7	—	80.8	—	—	—	11.5	〔29.7〕

（注）〔　〕内の数字は精皆勤手当制度ありの企業を100とした割合である。
以下第35表まで同じ。

第31表　産業，企業規模，精皆勤手当の算定における業務上休業の取扱い状況別企業数の割合

(%)

産業・規模		計	精皆勤手当制度ありの企業										利用者なし業務上休業の規定なしか
				利用者あり業務上休業の規定又は利	労したものとみなす不就労日数の全部を就	勤日数とする不就労日数の一部を欠	勤日数とする不就労日数の全部を欠	数を欠勤日数とする不就労日数を上回る日	わず一律不利益不就労日数の如何を問	その他	詳細な定めなし	
計		100.0 (602)	43.5	〔88.5〕 100.0 (232)	44.0	1.3	46.6	—	2.6	1.3	5.2	〔11.5〕
産業	製造業	100.0 (202)	62.4	〔95.2〕 100.0 (120)	42.5	0.8	47.5	—	3.3	1.7	5.0	〔4.8〕
	卸売・小売業	100.0 (121)	52.1	〔74.6〕 100.0 (47)	40.4	—	59.6	—	—	—	—	〔25.4〕
	サービス業	100.0 (159)	34.0	〔87.0〕 100.0 (47)	40.4	4.3	38.3	—	4.3	2.1	12.8	〔13.0〕
	その他	100.0 (120)	15.8	〔94.7〕 100.0 (18)	72.2	—	27.8	—	—	—	—	〔5.3〕
企業規模	1000人以上	100.0 (59)	10.2	〔83.3〕 100.0 (5)	80.0	—	20.0	—	—	—	—	〔16.7〕
	300～999人	100.0 (109)	37.6	〔100.0〕 100.0 (41)	56.1	—	39.0	—	—	—	4.9	〔—〕
	100～299人	100.0 (170)	45.3	〔94.8〕 100.0 (73)	39.7	2.7	49.3	—	2.7	1.4	4.1	〔5.2〕
	30～99人	100.0 (178)	56.7	〔88.1〕 100.0 (89)	43.8	1.1	48.3	—	4.5	1.1	3.4	〔11.9〕
	10～29人	100.0 (86)	43.0	〔64.9〕 100.0 (24)	29.2	—	50.0	—	—	4.2	16.7	〔35.1〕

第32表 産業，企業規模，精皆勤手当の算定における私傷病休業の取扱い状況別企業数の割合

(%)

産業・規模		計	精皆勤手当制度ありの企業										利用者なし 私傷病休業の規定なしか
				利用者あり 私傷病休業の規定又は利	労したものとみなす 不就労日数の全部を就	勤日数とする 不就労日数の一部を欠	勤日数とする 不就労日数の全部を欠	数を欠勤日数とする 不就労日数を上回る日	わず一律不利益 不就労日数の如何を問	その他	詳細な定めなし	
計		100.0 (602)	43.5	〔59.5〕 100.0 (156)	—	0.6	89.7	—	4.5	1.9	3.3	〔40.5〕
産業	製造業	100.0 (202)	62.4	〔57.9〕 100.0 (73)	—	—	89.0	—	6.8	1.4	2.7	〔42.1〕
	卸売・小売業	100.0 (121)	52.1	〔49.2〕 100.0 (31)	—	—	93.5	—	—	—	6.5	〔50.8〕
	サービス業	100.0 (159)	34.0	〔70.4〕 100.0 (38)	—	—	89.5	—	5.3	5.3	5.3	〔29.6〕
	その他	100.0 (120)	15.8	〔73.7〕 100.0 (14)	—	7.1	85.7	—	—	—	7.1	〔26.3〕
企業規模	1000人以上	100.0 (59)	10.2	〔66.7〕 100.0 (4)	—	—	100.0	—	—	—	—	〔33.3〕
	300～999人	100.0 (109)	37.6	〔63.4〕 100.0 (26)	—	3.8	92.3	—	—	3.8	—	〔36.6〕
	100～299人	100.0 (170)	45.3	〔68.8〕 100.0 (53)	—	—	88.7	—	3.8	1.9	7.5	〔31.2〕
	30～99人	100.0 (178)	56.7	〔59.4〕 100.0 (60)	—	—	88.3	—	6.7	—	5.0	〔40.6〕
	10～29人	100.0 (86)	43.0	〔35.1〕 100.0 (13)	—	—	92.3	—	7.7	7.7	—	〔64.9〕

第33表 産業，企業規模，精皆勤手当の算定における生理休暇の取扱い状況別企業数の割合

(%)

産業・規模		計	精皆勤手当制度ありの企業									利用者なし生理休暇の規定なしかつ
				生理休暇の規定又は利用者あり	不就労日数の全部を就労したものとみなす	不就労日数の一部を欠勤日数とする	不就労日数の全部を欠勤日数とする	不就労日数を欠勤日数とする日を上回る日	不就労日数の如何を問わず一律不利益	その他	詳細な定めなし	
計		100.0 (602)	43.5	〔79.0〕 100.0 (207)	37.2	3.4	45.4	—	1.4	1.4	11.1	〔21.0〕
産業	製造業	100.0 (202)	62.4	〔84.1〕 100.0 (106)	37.7	2.8	41.5	—	2.8	1.9	13.2	〔15.9〕
	卸売・小売業	100.0 (121)	52.1	〔69.8〕 100.0 (44)	31.8	—	56.8	—	—	2.3	9.1	〔30.2〕
	サービス業	100.0 (159)	34.0	〔75.9〕 100.0 (41)	43.9	2.4	46.3	—	—	—	7.3	〔24.1〕
	その他	100.0 (120)	15.8	〔84.2〕 100.0 (16)	31.3	18.8	37.5	—	—	—	12.5	〔15.8〕
企業規模	1000人以上	100.0 (59)	10.2	〔66.7〕 100.0 (4)	75.0	—	25.0	—	—	—	—	〔33.3〕
	300～999人	100.0 (109)	37.6	〔92.7〕 100.0 (38)	36.8	7.9	44.7	—	2.6	2.6	5.3	〔7.3〕
	100～299人	100.0 (170)	45.3	〔81.8〕 100.0 (63)	39.7	3.2	44.4	—	1.6	—	11.1	〔18.2〕
	30～99人	100.0 (178)	56.7	〔81.2〕 100.0 (82)	36.6	1.2	43.9	—	1.2	1.2	15.9	〔18.8〕
	10～29人	100.0 (86)	43.0	〔54.1〕 100.0 (20)	25.0	5.0	60.0	—	—	5.0	5.0	〔45.9〕

第34表　産業，企業規模，精皆勤手当の算定における年次有給休暇の取扱い状況別企業数の割合

(%)

産業・規模		計	精皆勤手当制度ありの企業									かつ利用者なし 年次有給休暇の規定なし
			利用者あり 年次有給休暇の規定又は	労したものとみなす不就労日数の全部を就	勤日数とする不就労日数の一部を欠	勤日数とする不就労日数の全部を欠	数を欠勤日数とする不就労日数を上回る日	わず一律不利益不就労日数の如何を問	その他	詳細な定めなし	
計		100.0 (602)	43.5	〔95.4〕 100.0 (250)	67.6	3.2	27.2	—	1.6	0.4	—	〔4.6〕
産業	製造業	100.0 (202)	62.4	〔97.6〕 100.0 (123)	62.6	4.1	30.9	—	2.4	—	—	〔2.4〕
	卸売・小売業	100.0 (121)	52.1	〔87.3〕 100.0 (55)	72.7	—	25.5	—	—	1.8	—	〔12.7〕
	サービス業	100.0 (159)	34.0	〔98.1〕 100.0 (53)	71.7	3.8	22.6	—	1.9	—	—	〔1.9〕
	その他	100.0 (120)	15.8	〔100.0〕 100.0 (19)	73.7	5.3	21.1	—	—	—	—	〔—〕
企業規模	1000人以上	100.0 (59)	10.2	〔83.3〕 100.0 (5)	100.0	—	—	—	—	—	—	〔16.7〕
	300～999人	100.0 (109)	37.6	〔100.0〕 100.0 (41)	68.3	—	31.7	—	—	—	—	〔—〕
	100～299人	100.0 (170)	45.3	〔98.7〕 100.0 (76)	69.7	3.9	25.0	—	1.3	—	—	〔1.3〕
	30～99人	100.0 (178)	56.7	〔97.0〕 100.0 (98)	62.2	4.1	30.6	—	3.1	—	—	〔3.0〕
	10～29人	100.0 (86)	43.0	〔81.1〕 100.0 (30)	73.3	3.3	20.0	—	—	3.3	—	〔18.9〕

第35表 産業，企業規模，精皆勤手当の算定における育児時間の取扱い状況別企業数の割合

(%)

産業・規模		計	精皆勤手当制度ありの企業												育児時間の規定なしかつ利用者なし
				育児時間の規定又は利用者あり	育児時間の規定なしかつ利用者なし										
					育児時間の規定なしかつ利用者なし	育児時間の規定なしかつ利用者なし	育児時間の規定なしかつ利用者なし	育児時間の規定なしかつ利用者なし	育児時間の規定なしかつ利用者なし	育児時間の規定なしかつ利用者なし	育児時間の規定なしかつ利用者なし	育児時間の規定なしかつ利用者なし	育児時間の規定なしかつ利用者なし	育児時間の規定なしかつ利用者なし	育児時間の規定なしかつ利用者なし
					不就労時間の全部を就労したものとみなす	不就労時間の合計が所定労働時間を一日上回る時間に達すれば欠勤	不就労時間の合計が所定労働時間に達すれば一日欠勤	不就労時間の合計が所定労働時間を一日下回る時間に達すれば一日欠勤	不就労時間の如何にかかわらず一律不利益	不就労時間の多少にかかわらず一回で一日欠勤	不就労時間の多少にかかわらず一定回数で一日欠勤	その他	詳細な定めなし		
計		100.0 (602)	43.5	〔48.1〕 100.0 (126)	51.6	—	11.9	—	2.4	0.8	1.6	0.8	31.0	〔51.9〕
産業	製造業	100.0 (202)	62.4	〔60.3〕 100.0 (76)	47.4	—	15.8	—	2.6	—	2.6	1.3	28.9	〔39.7〕
産業	卸売・小売業	100.0 (121)	52.1	〔31.7〕 100.0 (20)	45.0	—	10.0	—	—	5.0	—	—	40.0	〔68.3〕
産業	サービス業	100.0 (159)	34.0	〔38.9〕 100.0 (21)	71.4	—	—	—	4.8	—	—	—	23.8	〔61.1〕
産業	その他	100.0 (120)	15.8	〔47.4〕 100.0 (9)	55.6	—	11.1	—	—	—	—	—	33.3	〔52.6〕
企業規模	1000人以上	100.0 (59)	10.2	〔50.0〕 100.0 (3)	33.3	—	—	—	—	—	—	—	66.7	〔50.0〕
企業規模	300～999人	100.0 (109)	37.6	〔61.0〕 100.0 (25)	56.0	—	24.0	—	—	—	—	—	20.0	〔39.0〕
企業規模	100～299人	100.0 (170)	45.3	〔57.1〕 100.0 (44)	54.5	—	11.4	—	2.3	2.3	4.5	—	25.0	〔42.9〕
企業規模	30～99	100.0 (178)	56.7	〔44.6〕 100.0 (45)	44.4	—	8.9	—	4.4	—	—	2.2	40.0	〔55.4〕
企業規模	10～29	100.0 (86)	43.0	〔24.3〕 100.0 (9)	66.7	—	—	—	—	—	—	—	33.3	〔75.7〕

第36表　産業，企業規模，精皆勤手当における遅刻・早退の取扱い状況別企業数の割合

(%)

産業・規模		精皆勤手当制度ありの企業	不就労時間のすべてを就労したものとみなす	不就労時間の合計が所定労働時間に達すれば一日欠勤労働時間を上回る時間に	不就労時間の合計が所定労働時間に達すれば一日欠勤労働時間を下回る時間に	不就労時間の如何にかかわらず一律不利益	不就労時間の多少にかかわらず一回で一日欠勤	不就労時間の多少にかかわらず一定回数で一日欠勤	その他	詳細な定めなし
計		〔43.5〕 100.0 (262)	16.0	0.8	15.6	0.8	5.0	11.8	25.2	15.6	9.2
産業	製造業	〔62.4〕 100.0 (126)	9.5	1.6	18.3	0.8	7.1	12.7	24.6	19.0	6.3
	卸売・小売業	〔52.1〕 100.0 (63)	15.9	—	14.3	—	3.2	9.5	33.3	7.9	15.9
	サービス業	〔34.0〕 100.0 (54)	29.6	—	13.0	1.9	1.9	14.8	16.7	13.0	9.3
	その他	〔15.8〕 100.0 (19)	21.1	—	10.5	—	5.3	5.3	26.3	26.3	5.3
企業規模	1000人以上	〔10.2〕 100.0 (6)	1.7	—	1.7	—	1.7	—	3.4	—	1.7
	300～999人	〔37.6〕 100.0 (41)	3.7	0.9	10.1	—	1.8	1.8	10.1	6.4	7.3
	100～299人	〔45.3〕 100.0 (77)	7.6	—	7.6	—	1.8	5.9	11.8	8.2	5.2
	30～99人	〔56.7〕 100.0 (161)	7.9	0.6	8.4	1.1	2.8	7.9	14.6	9.0	7.9
	10～29人	〔43.0〕 100.0 (37)	11.6	—	1.2	—	2.3	5.8	8.1	4.7	21.6

（注）〔　〕内の数字は全企業を100とした割合である。

Ⅳ　調　　査　　票

昭和55年度 事業場訪問調査調査票

調査年月日			
室名		担当者名	

1　事業場の名称等

事業場の名称		就業規則の有無	1 有　　2 無
所在地		労働組合の有無	1 有（上部団体名　　）2 無
面接者職・氏名		労働協約の有無	1 有　　2 無
産業名（主な事業内容又は主生産物）		業者団体加盟の有無	1 有（業者団体名　　）2 無

2　労働者数

(1)企業全体の常用労働者数(注)	1. 1,000人以上	2. 500～999人	3. 300～499人	4. 100～299人	5. 30～99人	6. 10～29人
(2)当該事業場の常用労働者数	計	1. 1,000人以上	2. 500～999人	3. 300～499人	4. 100～299人	5. 30～99人	6. 10～29人
	内訳	男　　名	女　　名				

（注）「常用労働者」とは職員，工員の別なく期間を定めずに雇用されている労働者をいい，病気等による長期欠勤者，休職者なども含みます。但し，日雇，臨時労働者であっても前2カ月にそれぞれ18日以上雇用された者は含めます。

＊ 以下については常用パルタイマーについて記入すること。

3　母性保護規定等の内容（就業規則，労働協約等に規定されている内容に該当するものに○印，なお，(1)～(4)は規定がなくても利用者がいる場合はその取得状況に一致するものに○印）

(1)　産前産後休業

産前産後休業期間は
- ㋑ 産前産後各6週間（通算12週間も含む）
- ㋺ 労基法規定を上回る
- ㋩ 労基法規定を下回る
- ㋥ 規定がなく過去に利用者もいない

→その間の賃金は
- ㋑ 実際に休んだ期間の全部について100％有給（このほか，さらに出産見舞金等の一時金も支給されるものも含む。）
- ㋺ 健康保険による給付のほか出産見舞金等の一時金支給
- ㋩ 健康保険による給付のみ
- ㋥ その他の有給（健康保険の適用ある場合）
- ㋭ その他の有給（健康保険の適用ない場合）
- ㋬ （健康保険の適用ない場合で）全く無給
- ㋣ 賃金に関しては規定がなく過去に利用者もいない。

（㋥又は㋭の場合は有給の内容を具体的に記入）

3－(1)	
イ	
ロ	
ハ	
ニ	
ホ	
ヘ	
ト	
チ	
リ	
ヌ	
ル	

(2)　育児時間

育児時間を与える期間，回数，時間は
- ㋑ 出産後1年まで1日2回各30分ずつ（1日1回60分も含む。）
- ㋺ 労基法規定を上回る。
- ㋩ 労基法規定を下回る。
- ㋥ 規定がなく過去に利用者もいない。

→その間の賃金は
- ㋑ 100％有給
- ㋺ 一部有給
- ㋩ 無給
- ㋥ 賃金に関しては規定がなく過去に利用者もいない。

男子にも同様な制度が
- ㋭ 認められている
- ㋬ 認められていない

3－(2)	
イ	
ロ	
ハ	
ニ	
ホ	
ヘ	
ト	
チ	
リ	
ヌ	

(3)　生理休暇

生理休暇は
- ㋑ 全部又は一部有給
- ㋺ 無給
- ㋩ 規定がなく過去に利用者もいない。

3－(3)	
イ	
ロ	
ハ	

(4)　年次有給休暇

年次有給休暇は
- ㋑ 労基法の規定どおり。
- ㋺ 労基法規定を上回る。
- ㋩ 労基法規定を下回る。
- ㋥ 規定がなく過去に利用者もいない。

3－(4)	
イ	
ロ	
ハ	
ニ	

(5)　私傷病休暇(注)

（認められている期間，日数を具体的に記入）

- ㋑ 制度がある
- ㋺ 制度がない

（㋭又は㋬の場合は有給の内容を具体的に記入）

- ㋑ 実際に休んだ期間の全部について100％有給
- ㋺ 健康保険給付の待期期間（3日）分の賃金の全部又は一部のみ支給
- ㋩ 健康保険による給付のみ
- ㋥ その他の有給（健康保険の適用ある場合）
- ㋭ その他の有給（健康保険の適用ない場合）
- ㋬ （健康保険の適用ない場合で）全く無給

3－(5)	
ロ	
ハ	
ニ	
ホ	
ヘ	
ト	
チ	

（注）「私傷病休暇」とは，1日又はそれより短い期間を単位として与えられるものをいいます。1日より長い期間を単位として与えられるものは，本欄には記入しないでください。なお1日より長い期間を単位として与えられるものが継続して3カ月以上認められる場合は，私傷病休業（又は休職）として(10)に記入してください。

(6)　妊娠中又は分娩後の通院休暇制度

- ㋑ 制度がある（制度の中味は問わない）→
  - ㋺ 全部又は一部有給
  - ㋩ 無給
- ㋥ 制度がない

3－(6)	
ロ	
ハ	
ニ	

(7)　妊娠の通勤緩和措置

- ㋑ 勤務時間の短縮を伴う制度あり →短縮した時間は
  - ㋺ 全部又は一部有給
  - ㋩ 無給
- ㋥ 勤務時間の短縮は伴わないが，通勤緩和措置あり
- ㋭ 制度がない

3－(7)	
ロ	
ハ	
ニ	
ホ	

(8)　妊娠障害休暇制度

- ㋑ 制度がある →
  - ㋺ 全部又は一部有給
  - ㋩ 無給
- ㋥ 制度がない

3－(8)	
ロ	
ハ	
ニ	

(9)　育児休業制度

- ㋑ 制度がある →
  - ㋺ 全部又は一部有給
  - ㋩ 無給
- ㋥ 制度がない

男子にも同様な制度が
- ㋭ 認められている
- ㋬ 認められていない

3－(9)	
ロ	
ハ	
ニ	
ホ	
ヘ	

(10)　その他の休業，休職（継続してから3カ月以上認められているものに限る）

- ㋑ 制度がある →（制度ごとに期間と有給・無給の別を記入）
- ㋺ 制度がない

3－(10)	
イ	
ロ	

4. 賞　与

(1) 次のうち，該当する項目を○で囲み，(A)又は(B)に該当する場合のみは，さらに(2)にも記入してください。

賞与制度が（注）
- ある
  - → 出勤状況が賞与算定の要素と
    - なっている(A)
    - なっていない
  - → 勤続年数が賞与算定の要素と
    - なっている(B)
    - なっていない
  - → 明確な支給基準がない
- ない

（注）「賞与制度」とは，夏季，盆，年度末，決算期等に，事業の実績や労働者の勤務実績等に応じて，労働者に特別に賃金（一般的には，賞与，ボーナス，年末手当，夏季手当，一時金等の名称で呼ばれているもの）を支給する制度をいいます。

(2) 「出勤状況」又は「勤続年数」が賞与算定の要素となっているといっても，不就労の事由の種類によって影響の程度が異なると思います。別添チェックリストから該当するものを選んで，下表のそれぞれの欄に記号（及び数字又は言葉）を記入してください。(注1，2，3，4)

（注1）下表に掲げる事由のうち，前頁「3」で，「規定がなく，過去に利用者もいない」又は「制度がない」とされた事由については，それぞれの欄に「制度なし」と記入してください。

（注2）制度はあるが利用者が今までなかった等の理由で出勤状況，勤続年数との関係について詳細な定めがない事由には「詳細な定めなし」と記入してください。

（注3）私傷病休業，業務上災害による休業，その他の休業については継続して3カ月以上認められるものに限り記入することとし，かつ，3カ月休業する場合の取扱いについて記入してください。

（注4）産前産後休業，生理休暇，育児時間につき法定分と法定を上まわる分とで取扱いが異なるときは，法定分について記入してください。

	出勤状況(M・A)	勤続年数
産前産後休業		
育児休業		
私傷病休業		
業務上災害による休業		
その他の休業		
生理休暇		
年次有給休暇		
私傷病休暇		
妊娠障害休暇		
育児時間		
妊娠中又は分娩後の通院休暇		
妊婦の通勤緩和措置		
遅刻・早退		

5. 定期昇給，ベースアップ

(1) 次のうち該当する項目を ◯ で囲み，(A)又は(B)に該当する場合のみは，さらに(2)にも記入してください。

○定期昇給制度が（注1.3）
- ある
  - → 出勤状況が定期昇給額算定又は昇給延伸の要素と ｛なっている(A)／なっていない
  - → 勤続年数が定期昇給額算定又は昇給延伸の要素と ｛なっている(B)／なっていない
  - → 明確な昇給の基準がない。
- ない

○ベースアップが（注1.2.3）
- ある
  - → 出勤状況がベースアップ額算定の要素と ｛なっている(A)／なっていない
  - → 勤続年数がベースアップ額算定の要素と ｛なっている(B)／なっていない
  - → 明確なベースアップの基準がない
- ない

（注1） 「定期昇給制度」とは，一定期間勤務し，一定の条件を満たした労働者の基本給額について，定期的に増額することが，あらかじめ労働協約，就業規則等で定められているものをいいます。

（注2） 「ベースアップ」とは，社会情勢，経済情勢などの変化に伴い，現在の賃金額について，全労働者あるいは大部分の労働者を対象に，あらかじめ定められていない金額を増額することをいいます。

（注3） 「定期昇給」か「ベースアップ」かを区分するのが困難な場合には「ベースアップ欄」に記入してください。

(2) 「賞与」の場合と同様に，それぞれの事由に該当する記号（及び数字又は言葉）をチェックリストから選んで，それぞれの欄に記入してください。

○（定期昇給）

	出勤状況（M・A）	勤続年数
産前産後休業		
育児休業		
私傷病休業		
業務上災害による休業		
その他の休業		
生理休暇		
年次有給休暇		
私傷・病休暇		
妊娠障害休暇		
育児時間		
妊娠中又は分娩後の通院休暇		
妊婦の通勤緩和措置		
遅刻・早退		

○（ベースアップ）

	出勤状況（M・A）	勤続年数
産前産後休業		
育児休業		
私傷病休業		
業務上災害による休業		
その他の休業		
生理休暇		
年次有給休暇		
私傷病休暇		
妊娠障害休暇		
育児時間		
妊娠中又は分娩後の通院休暇		
妊婦の通勤緩和措置		
遅刻・早退		

6. 退職金

(1) 次のうち該当する項目を ◯ で囲み，(A)に該当する場合のみは，さらに(2)にも記入してください。

退職金制度が(注)
- ある
  - → 勤続年数が退職金算定の要素と ｛なっている(A)／なっていない
  - → 明確な支給基準がない
- ない

（注） 「退職金制度」とは，任意退職，定年退職，解雇，死亡等の事由で雇用関係が消滅することによって，事業主又はその委託機関から労働者（又は労働者と特定の関係のある者）に対して，一定の金額を支給する制度で，退職時に一括して支給する退職一時金制度（退職金（手当），退職慰労金，退職功労報賞金等）と退職後年金として支給する退職年金制度があります。厚生年金のみの企業は，「退職金制度なし」となります。

(2) 「賞与」の「勤続年数」の場合と同様に，それぞれの事由に該当する記号（及び数字又は言葉）をチェックリストから選んで，それぞれの欄に記入してください。

	勤続年数
産前産後休業	
育児休業	
私傷病休業	
業務上災害による休業	
その他の休業	

7. 精皆勤手当

(1) 次のうち該当する項目を ◯ で囲み，精皆勤手当制度がある場合のみは，さらに(2)にも記入してください。

精皆勤手当(注)制度が { ある / ない

（(注)「精皆勤手当」とは，一般的には精皆勤手当，出勤手当などと呼ばれているもので，出勤奨励のため出勤日数を基準として労働者に支給する手当をいいます。）

(2) 制度の概要（精皆手当の支給基準，金額，算定期間）を記入するほか，「賞与」の「出勤状況」の場合と同様に，それぞれの事由に該当する記号（及び数字又は言葉）をチェックリストから選んでそれぞれの欄に記入してください。

（制度の概要）

	出勤状況 (M・A)
産前産後休業	
育児休業	
私傷病休業	
業務上災害による休業	
その他の休業	
生理休暇	
年次有給休暇	
私傷病休暇	
妊娠障害休暇	
育児時間	
妊娠中又は分娩後の通院休暇	
妊婦の通勤緩和措置	
遅刻・早退	

8. 調査員所見

別 添

チ ェ ッ ク リ ス ト

1 出勤状況チェックリスト

イ　就労しなかった日（又は時間）の全部を就労したものとみなす。

〔1日単位で就労しないもの〕

ロ－1　当該事由による不就労日数（所定労働日のうち就労しなかった日数をいう。以下同じ）の一部のみ欠勤日数とする。（「一部」の割合も記入すること。）

ハ－1　当該事由による不就労日数の全部を欠勤日数とする。

ニ－1　当該事由による不就労日数を上回る日数を欠勤日数とする。（「上回る」程度も記入すること。）

ホ－1　算定期間内に取得の実績があれば，不就労日数の如何を問わず，一律に不利益がある。（不利益の内容を記入すること。）

ホ－2　その他（具体的に記入すること。）

〔時間単位で就労しないもの〕

ロ－2　当該事由による不就労時間数の合計が所定労働時間を上回る一定時間に達すれば欠勤1日として数える。（「所定労働時間」と「一定時間」を記入すること。）

ハ－2　当該事由による不就労時間数の合計が所定労働時間に達すれば欠勤1日として数える。（「所定労働時間」を記入すること。）

ニ－2　当該事由による不就労時間数の合計が所定労働時間を下回る一定時間に達すれば欠勤1日として数える。（「所定労働時間」と「一定時間」を記入すること。）

ホ－3　算定期間内に取得の実績があれば，不就労時間の如何を問わず，一律に不利益がある。（不利益の内容を記入すること。）

ホ－4　当該事由による不就労時間の多少にかかわらず1回の事由は1日の欠勤とする。

ホ－5　当該事由による不就労時間の多少にかかわらず一定回数で1日の欠勤とする。（「一定回数」記入。）

ホ－6　その他（具体的に記入すること。）

2 勤続年数チェックリスト

イ　当該事由による不就労期間の全部を勤続年数に通算する。

ロ　当該事由による不就労期間の一部を勤続年数からさしひく。（「一部」の割合を記入すること。）

ハ　当該事由による不就労期間の全部を勤続年数からさしひく

ニ　当該事由による不就労期間を上回る期間を勤続年数からさしひく。（「上回る」程度を記入すること。）