

5章 「60歳代前半層」の人事制度と人事評価、賃金管理

1. 等級制度

「60歳代前半層」を対象とした格付け制度の導入状況をみたのが、図表Ⅱ－5－1である。回答企業全体では、「60歳代前半層にはないが、59歳以下正社員はある」が最も多い（44.1%）。格付け制度が「ある」企業は31.4%を占める。

業種別の格付け制度の導入状況（「ある」）をみると、全体と比べて「建設業」（42.5%）と「情報通信業」（36.5%）、「金融業、保険業」（48.8%）、「不動産業、物品賃貸業」（43.6%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（39.7%）で高くなっている。正社員数別にみると、企業規模が小さいと導入割合は低く、企業規模が大きくなると該当割合は高くなる（「100人以下」：24.1%→「1001人以上」：54.4%）。

図表Ⅱ－5－1 「60歳代前半層」の等級制度

（上段：件数，下段：%）【問34】

	調査数	ある	59歳以下正社員はある	60歳代前半層にはないが、59歳以下正社員はあり	60歳代前半層のいずれもない	60歳代前半層のいずれもなし	無回答	
全体	2989 100.0	939 31.4	1318 44.1	708 23.7	24 0.8			
業種	建設業	233 100.0	99 42.5	94 40.3	39 16.7	1 0.4		
	製造業	930 100.0	282 30.3	461 49.6	181 19.5	6 0.6		
	情報通信業	137 100.0	50 36.5	69 50.4	17 12.4	1 0.7		
	運輸業、郵便業	384 100.0	83 21.6	116 30.2	180 46.9	5 1.3		
	卸売業、小売業	567 100.0	180 31.7	289 51.0	93 16.4	5 0.9		
	金融業、保険業	43 100.0	21 48.8	20 46.5	2 4.7	-		
	不動産業、物品賃貸業	55 100.0	24 43.6	25 45.5	6 10.9	-		
	学術研究、専門・技術サービス業	68 100.0	27 39.7	31 45.6	10 14.7	-		
	宿泊業、飲食サービス業	75 100.0	19 25.3	30 40.0	26 34.7	-		
	生活関連サービス、娯楽業	46 100.0	10 21.7	20 43.5	15 32.6	1 2.2		
	その他サービス業	347 100.0	112 32.3	119 34.3	113 32.6	3 0.9		
	正社員数	100人以下	166 100.0	40 24.1	44 26.5	81 48.8	1 0.6	
		101～300人	1797 100.0	491 27.3	817 45.5	474 26.4	15 0.8	
301～500人		515 100.0	176 34.2	244 47.4	91 17.7	4 0.8		
501～1000人		316 100.0	130 41.1	141 44.6	43 13.6	2 0.6		
1001人以上		180 100.0	98 54.4	65 36.1	15 8.3	2 1.1		

「60歳代前半層」を対象とした格付け制度がある企業を対象に、等級数の分布をみたのが、図表Ⅱ-5-2である。平均値（級）をみると、回答企業全体では平均6.7等級となる。

業種別の平均値（級）をみる（回答数20件以上に限って記述する）と、全体と比べて「金融業、保険業」（12.8等級）が高くなっている。正社員数別にみると、企業規模による大きな違いは見られない。

図表Ⅱ-5-2 等級数

（等級制度「あり」のみ、上段：件数，下段：％）【問34_1】

		調査数	1 つ	2 ～ 4	5 ～ 9	10 以上	無 回 答	平均 値 （ 等 級）
全 体		939 100.0	52 5.5	290 30.9	380 40.5	143 15.2	74 7.9	6.7
業 種	建設業	99 100.0	3 3.0	25 25.3	47 47.5	19 19.2	5 5.1	7.3
	製造業	282 100.0	15 5.3	104 36.9	120 42.6	29 10.3	14 5.0	6.0
	情報通信業	50 100.0	- -	23 46.0	19 38.0	3 6.0	5 10.0	5.1
	運輸業、郵便業	83 100.0	7 8.4	26 31.3	25 30.1	17 20.5	8 9.6	7.7
	卸売業、小売業	180 100.0	11 6.1	55 30.6	71 39.4	28 15.6	15 8.3	6.4
	金融業、保険業	21 100.0	- -	3 14.3	10 47.6	8 38.1	- -	12.8
	不動産業、物品賃貸業	24 100.0	1 4.2	3 12.5	16 66.7	1 4.2	3 12.5	6.3
	学術研究、専門・技術サービス業	27 100.0	1 3.7	8 29.6	9 33.3	7 25.9	2 7.4	7.2
	宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	3 15.8	3 15.8	7 36.8	4 21.1	2 10.5	6.2
	生活関連サービス、娯楽業	10 100.0	3 30.0	2 20.0	2 20.0	3 30.0	- -	7.8
	その他サービス業	112 100.0	7 6.3	29 25.9	41 36.6	19 17.0	16 14.3	7.0
正 社 員 数	100人以下	40 100.0	4 10.0	11 27.5	12 30.0	7 17.5	6 15.0	7.3
	101～300人	491 100.0	28 5.7	136 27.7	212 43.2	66 13.4	49 10.0	6.5
	301～500人	176 100.0	11 6.3	58 33.0	68 38.6	27 15.3	12 6.8	6.3
	501～1000人	130 100.0	8 6.2	49 37.7	46 35.4	25 19.2	2 1.5	7.7
	1001人以上	98 100.0	1 1.0	35 35.7	41 41.8	17 17.3	4 4.1	7.7

更に、「60歳代前半層」を対象とした格付け制度がある企業を対象に、59歳以下の正社員との格付け基準の類似状況をみたのが、図表Ⅱ-5-3である。回答企業全体では、「同じ」が最も多く(39.8%)、次いで「異なる」(28.0%)となっている。「同じ」と「どちらかといえば、同じ」の割合(以下、「格付け基準の類似」と記述する)は、57.1%である。

業種別に「格付け基準の類似」割合をみる(回答数20件以上に限って記述する)と、全体と比べて「建設業」(62.6%)と「運輸業、郵便業」(66.3%)、「不動産業、物品賃貸業」(62.5%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(85.1%)で高くなっている。正社員数別にみると、「100人以下」では「格付け基準の類似」割合が高い(67.5%)。ただし、企業規模とは線形の相関はない。

図表Ⅱ-5-3 格付け基準の59歳以下正社員との類似性

(等級制度「あり」のみ、上段：件数、下段：%)【問34_2】

	調査数	同じ	どちらかといえ ば、同じ	どちらかといえ ば、異なる	異なる	無回答	同じ+どちらかといえ ば、同じ%	
全 体	939 100.0	374 39.8	162 17.3	112 11.9	263 28.0	28 3.0	57.1	
業 種	建設業	99 100.0	42 42.4	20 20.2	9 9.1	26 26.3	2 2.0	62.6
	製造業	282 100.0	100 35.5	48 17.0	37 13.1	92 32.6	5 1.8	52.5
	情報通信業	50 100.0	14 28.0	14 28.0	5 10.0	14 28.0	3 6.0	56.0
	運輸業、郵便業	83 100.0	44 53.0	11 13.3	9 10.8	16 19.3	3 3.6	66.3
	卸売業、小売業	180 100.0	62 34.4	26 14.4	26 14.4	61 33.9	5 2.8	48.8
	金融業、保険業	21 100.0	10 47.6	2 9.5	3 14.3	6 28.6	-	57.1
	不動産業、物品賃貸業	24 100.0	11 45.8	4 16.7	2 8.3	6 25.0	1 4.2	62.5
	学術研究、専門・技術サービス業	27 100.0	12 44.4	11 40.7	2 7.4	2 7.4	-	85.1
	宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	12 63.2	2 10.5	1 5.3	3 15.8	1 5.3	73.7
	生活関連サービス、娯楽業	10 100.0	7 70.0	1 10.0	-	2 20.0	-	80.0
	その他サービス業	112 100.0	46 41.1	17 15.2	12 10.7	31 27.7	6 5.4	56.3
	正社員数	100人以下	40 100.0	17 42.5	10 25.0	3 7.5	6 15.0	4 10.0
101～300人		491 100.0	197 40.1	85 17.3	57 11.6	131 26.7	21 4.3	57.4
301～500人		176 100.0	78 44.3	28 15.9	19 10.8	50 28.4	1 0.6	60.2
501～1000人		130 100.0	47 36.2	18 13.8	14 10.8	50 38.5	1 0.8	50.0
1001人以上		98 100.0	35 35.7	19 19.4	18 18.4	25 25.5	1 1.0	55.1

「60歳代前半層」を対象とした格付け制度がある企業を対象に、能力や仕事の内容の変更により、格付けの変更可能性があるか否か（健康や家族の事情等で「60歳代前半層」が希望する場合を除く）をみたのが、図表II-5-4である。回答企業全体では、「変更はあるが、変化は少ない」が最も多く（49.4%）、次いで「変更は、ない」（35.3%）となっている。

業種別にみる（回答数20件以上に限って記述する）と、全体と比べて「建設業」（42.4%）と「運輸業、郵便業」（42.2%）、「不動産業、物品賃貸業」（41.7%）では、「変更は、ない」が高くなっている。一方、「卸売業、小売業」（55.0%）と「金融業、保険業」（61.9%）では、「変更はあるが、変化は少ない」割合が高い。

正社員数別にみると、「1001人以上」では「変更はあるが、変化は少ない」（57.1%）割合が高く、「変更は、ない」（28.6%）が低い。ただし、企業規模とは線形の相関はない。

図表II-5-4 能力や仕事内容の変更による格付け変更の可能性

（等級制度「あり」のみ、上段：件数，下段：%）【問34_3】

	調査数	変更は、 ない	変更は あるが、 変化は 少ない	変更も あり、 かつ 大きい	無 回答		
全体	939 100.0	331 35.3	464 49.4	130 13.8	14 1.5		
業種	建設業	99 100.0	42 42.4	38 38.4	18 18.2	1 1.0	
	製造業	282 100.0	98 34.8	143 50.7	37 13.1	4 1.4	
	情報通信業	50 100.0	10 20.0	27 54.0	11 22.0	2 4.0	
	運輸業、郵便業	83 100.0	35 42.2	35 42.2	12 14.5	1 1.2	
	卸売業、小売業	180 100.0	56 31.1	99 55.0	22 12.2	3 1.7	
	金融業、保険業	21 100.0	5 23.8	13 61.9	3 14.3	-	
	不動産業、物品賃貸業	24 100.0	10 41.7	10 41.7	4 16.7	-	
	学術研究、専門・技術サービス業	27 100.0	8 29.6	14 51.9	5 18.5	-	
	宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	12 63.2	5 26.3	2 10.5	-	
	生活関連サービス、娯楽業	10 100.0	3 30.0	5 50.0	2 20.0	-	
	その他サービス業	112 100.0	38 33.9	59 52.7	13 11.6	2 1.8	
	正社員数	100人以下	40 100.0	14 35.0	19 47.5	6 15.0	1 2.5
		101～300人	491 100.0	180 36.7	241 49.1	61 12.4	9 1.8
301～500人		176 100.0	61 34.7	89 50.6	25 14.2	1 0.6	
501～1000人		130 100.0	47 36.2	56 43.1	26 20.0	1 0.8	
1001人以上		98 100.0	28 28.6	56 57.1	12 12.2	2 2.0	

2. 人事評価

「60歳代前半層」を対象とした人事評価の実施状況をみたのが、図表Ⅱ-5-5である。回答企業全体をみると、「ある」のは63.7%を占める。

業種別の人事評価の実施割合をみると、全体と比べて「建設業」(70.4%)、「金融業、保険業」(88.4%)、「不動産業、物品賃貸業」(76.4%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(73.5%)、「宿泊業、飲食サービス業」(69.3%)で高くなっている。正社員数別にみると、企業規模が小さいと人事評価の実施割合は若干低く、企業規模が大きくなると該当割合は高くなる(「100人以下」: 51.8%→「1001人以上」: 77.8%)。

図表Ⅱ-5-5 「60歳代前半層」を対象とした人事評価の実施状況

(上段：件数，下段：%)【問35】

	調査数	ある	ない	無回答	
全 体	2989 100.0	1904 63.7	1070 35.8	15 0.5	
業 種	建設業	233 100.0	164 70.4	68 29.2	1 0.4
	製造業	930 100.0	607 65.3	320 34.4	3 0.3
	情報通信業	137 100.0	86 62.8	51 37.2	-
	運輸業、郵便業	384 100.0	185 48.2	197 51.3	2 0.5
	卸売業、小売業	567 100.0	362 63.8	202 35.6	3 0.5
	金融業、保険業	43 100.0	38 88.4	5 11.6	-
	不動産業、物品賃貸業	55 100.0	42 76.4	13 23.6	-
	学術研究、専門・技術サービス業	68 100.0	50 73.5	18 26.5	-
	宿泊業、飲食サービス業	75 100.0	52 69.3	22 29.3	1 1.3
	生活関連サービス、娯楽業	46 100.0	25 54.3	20 43.5	1 2.2
	その他サービス業	347 100.0	220 63.4	124 35.7	3 0.9
	正社員数	100人以下	166 100.0	86 51.8	79 47.6
101～300人		1797 100.0	1088 60.5	703 39.1	6 0.3
301～500人		515 100.0	346 67.2	166 32.2	3 0.6
501～1000人		316 100.0	233 73.7	79 25.0	4 1.3
1001人以上		180 100.0	140 77.8	39 21.7	1 0.6

「60歳代前半層」に人事評価を実施する企業を対象に、59歳以下の正社員との評価基準の類似状況をみたのが、図表Ⅱ-5-6である。回答企業全体では、「同じ」が最も多く（45.1%）、次いで「どちらかといえば、同じ」（22.9%）となっている。「同じ」と「どちらかといえば、同じ」を合計（以下、「評価基準の類似」と記述する）した割合は、68.0%である。

業種別に「評価基準の類似」割合をみると、全体と比べて「運輸業、郵便業」（78.4%）と「宿泊業、飲食サービス業」（80.8%）、「生活関連サービス、娯楽業」（76.0%）、「その他サービス業」（73.7%）で高くなっている。正社員数別にみると、企業規模が大きい企業では「評価基準の類似性」の割合が低く、企業規模が小さくなると該当割合は高くなる（「1001人以上」：50.0%→「100人以下」：74.4%）。

図表Ⅱ-5-6 59歳以下と比べた、人事評価の評価基準の変化

(上段：件数, 下段：%) 【問 35_1】

	調査数	同じ	どちらか といえば、 同じ	どちらか といえば、 異なる	異なる	無回答	同じ+ かとい え、 同じ %	
全 体	1904 100.0	858 45.1	436 22.9	204 10.7	396 20.8	10 0.5	68.0	
業 種	建設業	164 100.0	81 49.4	31 18.9	13 7.9	37 22.6	2 1.2	68.3
	製造業	607 100.0	235 38.7	154 25.4	72 11.9	145 23.9	1 0.2	64.1
	情報通信業	86 100.0	34 39.5	11 12.8	11 12.8	30 34.9	-	52.3
	運輸業、郵便業	185 100.0	119 64.3	26 14.1	15 8.1	23 12.4	2 1.1	78.4
	卸売業、小売業	362 100.0	138 38.1	106 29.3	34 9.4	83 22.9	1 0.3	67.4
	金融業、保険業	38 100.0	17 44.7	4 10.5	8 21.1	9 23.7	-	55.2
	不動産業、物品賃貸業	42 100.0	19 45.2	6 14.3	7 16.7	9 21.4	1 2.4	59.5
	学術研究、専門・技術サービス業	50 100.0	22 44.0	14 28.0	4 8.0	10 20.0	-	72.0
	宿泊業、飲食サービス業	52 100.0	31 59.6	11 21.2	2 3.8	7 13.5	1 1.9	80.8
	生活関連サービス、娯楽業	25 100.0	13 52.0	6 24.0	1 4.0	3 12.0	2 8.0	76.0
	その他サービス業	220 100.0	113 51.4	49 22.3	26 11.8	32 14.5	-	73.7
正社員数	100人以下	86 100.0	42 48.8	22 25.6	6 7.0	14 16.3	2 2.3	74.4
	101～300人	1088 100.0	521 47.9	257 23.6	108 9.9	197 18.1	5 0.5	71.5
	301～500人	346 100.0	161 46.5	77 22.3	34 9.8	71 20.5	3 0.9	68.8
	501～1000人	233 100.0	78 33.5	56 24.0	26 11.2	73 31.3	-	57.5
	1001人以上	140 100.0	50 35.7	20 14.3	29 20.7	41 29.3	-	50.0

「60歳代前半層」に人事評価を実施する企業を対象に、人事評価の頻度をみたのが、図表Ⅱ-5-7である。回答企業全体では、「4か月から半年に一度」が最も多く（56.3%）、次いで「7か月から1年に一度」（39.8%）の順となっている。

業種別にみると、全体と比べて「建設業」と「情報通信業」、「金融業、保険業」、「学術研究、専門・技術サービス業」では「7か月から1年に一度」が高くなっている（各45.1%、48.8%、60.5%、50.0%）。また、「卸売業、小売業」では「4か月から半年に一度」（63.0%）の割合が高い。正社員数別にみると、「501～1000人」と「1001人以上」では「7か月から1年に一度」の割合が高くなっている（各45.5%、45.7%）。ただし、企業規模とは線形の相関はない。

図表Ⅱ-5-7 人事評価の頻度

(上段：件数, 下段：%) 【問35_2】

	調査数	1～3 か月に 一度	4 か 月 か ら 半 年 に 一 度	7 か 月 か ら 1 年 に 一 度	13 か 月 超 に 一 度	無 回 答		
全 体	1904 100.0	34 1.8	1071 56.3	758 39.8	31 1.6	10 0.5		
業 種	建設業	164 100.0	3 1.8	83 50.6	74 45.1	2 1.2	2 1.2	
	製造業	607 100.0	9 1.5	362 59.6	228 37.6	7 1.2	1 0.2	
	情報通信業	86 100.0	1 1.2	43 50.0	42 48.8	- -	- -	
	運輸業、郵便業	185 100.0	7 3.8	95 51.4	77 41.6	4 2.2	2 1.1	
	卸売業、小売業	362 100.0	6 1.7	228 63.0	121 33.4	6 1.7	1 0.3	
	金融業、保険業	38 100.0	- -	13 34.2	23 60.5	2 5.3	- -	
	不動産業、物品賃貸業	42 100.0	- -	25 59.5	16 38.1	- -	1 2.4	
	学術研究、専門・技術サービス業	50 100.0	1 2.0	24 48.0	25 50.0	- -	- -	
	宿泊業、飲食サービス業	52 100.0	3 5.8	28 53.8	20 38.5	- -	1 1.9	
	生活関連サービス、娯楽業	25 100.0	- -	14 56.0	6 24.0	3 12.0	2 8.0	
	その他サービス業	220 100.0	2 0.9	115 52.3	96 43.6	7 3.2	- -	
	正 社 員 数	100人以下	86 100.0	3 3.5	44 51.2	34 39.5	3 3.5	2 2.3
		101～300人	1088 100.0	21 1.9	620 57.0	419 38.5	23 2.1	5 0.5
301～500人		346 100.0	4 1.2	207 59.8	130 37.6	2 0.6	3 0.9	
501～1000人		233 100.0	4 1.7	122 52.4	106 45.5	1 0.4	- -	
1001人以上		140 100.0	2 1.4	72 51.4	64 45.7	2 1.4	- -	

「60歳代前半層」に人事評価を実施する企業を対象に、人事評価の目的をみたのが、図表Ⅱ-5-8である。回答企業全体では、「どちらかといえば、労働意欲・能力の向上」が最も多く(35.6%)、次いで「労働意欲・能力の向上」(28.4%)の順となっている。両者を合計(以下、「意欲・能力の向上目的」と記述する)した割合は64.0%である。

業種別に「意欲・能力の向上目的」の割合をみると、全体と比べて「学術研究、専門・技術サービス業」(74.0%)と「その他サービス業」(70.9%)で高くなっている。正社員数別にみると、「1001人以上」では「意欲・能力の向上目的」の割合は高い(70.8%)。ただし、企業規模とは線形の相関はない。

図表Ⅱ-5-8 人事評価の目的

(上段：件数，下段：%) 【問35_3】

	調査数	労働意欲・能力の向上		どちらかといえば、労働意欲・能力の向上		労働条件の見直し	無回答	労働意欲・能力の向上+どちらかといえば、労働意欲・能力の向上%
		向上	向上	向上	向上			
全体	1904 100.0	540 28.4	678 35.6	508 26.7	157 8.2	21 1.1	64.0	
業種	建設業	164 100.0	57 34.8	42 25.6	47 28.7	16 9.8	2 1.2	60.4
	製造業	607 100.0	147 24.2	234 38.6	170 28.0	52 8.6	4 0.7	62.8
	情報通信業	86 100.0	25 29.1	20 23.3	29 33.7	12 14.0	-	52.4
	運輸業、郵便業	185 100.0	56 30.3	69 37.3	44 23.8	13 7.0	3 1.6	67.6
	卸売業、小売業	362 100.0	102 28.2	136 37.6	94 26.0	26 7.2	4 1.1	65.8
	金融業、保険業	38 100.0	11 28.9	10 26.3	13 34.2	3 7.9	1 2.6	55.2
	不動産業、物品賃貸業	42 100.0	12 28.6	14 33.3	9 21.4	5 11.9	2 4.8	61.9
	学術研究、専門・技術サービス業	50 100.0	17 34.0	20 40.0	10 20.0	3 6.0	-	74.0
	宿泊業、飲食サービス業	52 100.0	16 30.8	15 28.8	15 28.8	5 9.6	1 1.9	59.6
	生活関連サービス、娯楽業	25 100.0	5 20.0	9 36.0	7 28.0	2 8.0	2 8.0	56.0
	その他サービス業	220 100.0	75 34.1	81 36.8	46 20.9	16 7.3	2 0.9	70.9
	正社員数	100人以下	86 100.0	18 20.9	36 41.9	24 27.9	6 7.0	2 2.3
101～300人		1088 100.0	297 27.3	383 35.2	305 28.0	92 8.5	11 1.0	62.5
301～500人		346 100.0	102 29.5	126 36.4	87 25.1	24 6.9	7 2.0	65.9
501～1000人		233 100.0	75 32.2	76 32.6	59 25.3	22 9.4	1 0.4	64.8
1001人以上		140 100.0	46 32.9	53 37.9	30 21.4	11 7.9	-	70.8

「60歳代前半層」に人事評価を実施する企業を対象に、期中に保有・獲得した能力・スキルの把握状況と労働条件への反映状況をみたのが、図表Ⅱ-5-9である。回答企業全体では、「労働条件にある程度反映する」が最も多く（50.3%）、次いで「労働条件にあまり反映しない」（25.7%）の順となっている。「労働条件に大きく反映する」と「労働条件にある程度反映する」を合計（以下、「労働条件への反映」と記述する）した割合は58.5%である。

業種別に「労働条件への反映」の割合をみると、全体と比べて「建設業」（64.0%）と「情報通信業」（64.0%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（66.0%）で高くなっている。正社員数別にみると、企業規模が大きいと「労働条件への反映」割合は低く、企業規模が小さくなると「労働条件への反映」割合は高くなる（「1001人以上」：54.3%→「100人以下」：66.3%）。

図表Ⅱ-5-9 把握状況と労働条件への反映状況（1）期中に保有・獲得した能力・スキル

（上段：件数，下段：%）【問35_4（1）】

	調査数	把握していない	労働条件の決定には、全く用いない	労働条件にあまり反映しない	労働条件にある程度反映する	労働条件に大きく反映する	無回答	労働条件に大きく反映する+労働条件にある程度反映する%		
全体	1904 100.0	141 7.4	117 6.1	490 25.7	958 50.3	157 8.2	41 2.2	58.5		
業種	建設業	164 100.0	2 1.2	7 4.3	48 29.3	90 54.9	15 9.1	2 1.2	64.0	
	製造業	607 100.0	54 8.9	42 6.9	139 22.9	311 51.2	47 7.7	14 2.3	58.9	
	情報通信業	86 100.0	7 8.1	5 5.8	19 22.1	44 51.2	11 12.8	-	64.0	
	運輸業、郵便業	185 100.0	14 7.6	15 8.1	48 25.9	91 49.2	11 5.9	6 3.2	55.1	
	卸売業、小売業	362 100.0	36 9.9	25 6.9	97 26.8	183 50.6	14 3.9	7 1.9	54.5	
	金融業、保険業	38 100.0	1 2.6	2 5.3	12 31.6	20 52.6	3 7.9	-	60.5	
	不動産業、物品賃貸業	42 100.0	3 7.1	3 7.1	14 33.3	18 42.9	3 7.1	1 2.4	50.0	
	学術研究、専門・技術サービス業	50 100.0	4 8.0	-	12 24.0	22 44.0	11 22.0	1 2.0	66.0	
	宿泊業、飲食サービス業	52 100.0	3 5.8	4 7.7	10 19.2	25 48.1	7 13.5	3 5.8	61.6	
	生活関連サービス、娯楽業	25 100.0	3 12.0	-	8 32.0	13 52.0	1 4.0	-	56.0	
	その他サービス業	220 100.0	8 3.6	12 5.5	56 25.5	111 50.5	26 11.8	7 3.2	62.3	
	正社員数	100人以下	86 100.0	6 7.0	2 2.3	18 20.9	47 54.7	10 11.6	3 3.5	66.3
		101～300人	1088 100.0	76 7.0	67 6.2	266 24.4	551 50.6	104 9.6	24 2.2	60.2
301～500人		346 100.0	28 8.1	21 6.1	89 25.7	178 51.4	21 6.1	9 2.6	57.5	
501～1000人		233 100.0	17 7.3	20 8.6	67 28.8	111 47.6	16 6.9	2 0.9	54.5	
1001人以上		140 100.0	13 9.3	7 5.0	41 29.3	70 50.0	6 4.3	3 2.1	54.3	

「60歳代前半層」に人事評価を実施する企業を対象に、期中の勤務態度の把握状況と労働条件への反映状況をみたのが、図表II-5-10である。回答企業全体では、「労働条件にある程度反映する」が最も多く（58.8%）、次いで「労働条件に大きく反映する」（26.4%）の順となっている。「労働条件への反映」の割合は85.2%を占める。

業種別に「労働条件への反映」の割合をみると、全体と比べて特に「金融業、保険業」（97.4%）で高くなっている。正社員数別にみると、企業規模による大きな違いは見られない。

図表II-5-10 把握状況と労働条件への反映状況（2）期中の勤務態度

（上段：件数，下段：%）【問35_4（2）】

	調査数	把握していない	労働条件の決定には、全く用いない	労働条件にあまり反映しない	労働条件にある程度反映する	労働条件に大きく反映する	無回答	労働条件に大きく反映する+労働条件に反映する%	
全体	1904 100.0	16 0.8	39 2.0	202 10.6	1119 58.8	503 26.4	25 1.3	85.2	
業種	建設業	164 100.0	- -	4 2.4	20 12.2	97 59.1	42 25.6	1 0.6	84.7
	製造業	607 100.0	4 0.7	17 2.8	48 7.9	354 58.3	176 29.0	8 1.3	87.3
	情報通信業	86 100.0	2 2.3	1 1.2	9 10.5	53 61.6	21 24.4	- -	86.0
	運輸業、郵便業	185 100.0	2 1.1	4 2.2	21 11.4	104 56.2	52 28.1	2 1.1	84.3
	卸売業、小売業	362 100.0	4 1.1	5 1.4	47 13.0	218 60.2	82 22.7	6 1.7	82.9
	金融業、保険業	38 100.0	- -	- -	1 2.6	22 57.9	15 39.5	- -	97.4
	不動産業、物品賃貸業	42 100.0	1 2.4	1 2.4	5 11.9	23 54.8	11 26.2	1 2.4	81.0
	学術研究、専門・技術サービス業	50 100.0	2 4.0	- -	3 6.0	27 54.0	17 34.0	1 2.0	88.0
	宿泊業、飲食サービス業	52 100.0	- -	2 3.8	2 3.8	34 65.4	11 21.2	3 5.8	86.6
	生活関連サービス、娯楽業	25 100.0	- -	- -	3 12.0	20 80.0	2 8.0	- -	88.0
	その他サービス業	220 100.0	1 0.5	3 1.4	32 14.5	123 55.9	58 26.4	3 1.4	82.3
正社員数	100人以下	86 100.0	1 1.2	1 1.2	12 14.0	50 58.1	20 23.3	2 2.3	81.4
	101～300人	1088 100.0	10 0.9	20 1.8	113 10.4	624 57.4	307 28.2	14 1.3	85.6
	301～500人	346 100.0	1 0.3	9 2.6	39 11.3	211 61.0	79 22.8	7 2.0	83.8
	501～1000人	233 100.0	2 0.9	4 1.7	17 7.3	134 57.5	75 32.2	1 0.4	89.7
	1001人以上	140 100.0	2 1.4	5 3.6	19 13.6	91 65.0	22 15.7	1 0.7	80.7

「60歳代前半層」に人事評価を実施する企業を対象に、期中に仕事で発揮した能力・スキルの把握状況と労働条件への反映状況をみたのが、図表Ⅱ－5－11である。回答企業全体では、「労働条件にある程度反映する」が最も多く（56.3%）、次いで「労働条件に大きく反映する」（25.9%）の順となっている。「労働条件への反映」の割合は82.2%を占める。

業種別に「労働条件への反映」の割合をみると、全体と比べて特に「情報通信業」（87.3%）と「学術研究、専門・技術サービス業」（90.0%）で高くなっている。正社員数別にみると、企業規模による大きな違いは見られない。

図表Ⅱ－5－11 把握状況と労働条件への反映状況（3）期中に仕事で発揮した能力・スキル

（上段：件数，下段：%）【問35_4（3）】

	調査数	把握していない	労働条件の決定には、全く用いない	労働条件にあまり反映しない	労働条件にある程度反映する	労働条件に大きく反映する	無回答	労働条件に大きく反映する+労働条件にある程度反映する%	
全 体	1904 100.0	22 1.2	48 2.5	236 12.4	1072 56.3	493 25.9	33 1.7	82.2	
業 種	建設業	164 100.0	- -	6 3.7	24 14.6	84 51.2	49 29.9	1 0.6	81.1
	製造業	607 100.0	10 1.6	18 3.0	65 10.7	342 56.3	160 26.4	12 2.0	82.7
	情報通信業	86 100.0	2 2.3	2 2.3	6 7.0	47 54.7	28 32.6	1 1.2	87.3
	運輸業、郵便業	185 100.0	4 2.2	6 3.2	25 13.5	105 56.8	42 22.7	3 1.6	79.5
	卸売業、小売業	362 100.0	4 1.1	4 1.1	50 13.8	216 59.7	82 22.7	6 1.7	82.4
	金融業、保険業	38 100.0	- -	1 2.6	4 10.5	15 39.5	18 47.4	- -	86.9
	不動産業、物品賃貸業	42 100.0	1 2.4	1 2.4	7 16.7	21 50.0	10 23.8	2 4.8	73.8
	学術研究、専門・技術サービス業	50 100.0	- -	- -	4 8.0	26 52.0	19 38.0	1 2.0	90.0
	宿泊業、飲食サービス業	52 100.0	- -	2 3.8	5 9.6	27 51.9	16 30.8	2 3.8	82.7
	生活関連サービス、娯楽業	25 100.0	- -	- -	4 16.0	19 76.0	2 8.0	- -	84.0
	その他サービス業	220 100.0	1 0.5	6 2.7	33 15.0	121 55.0	55 25.0	4 1.8	80.0
	正社員数	100人以下	86 100.0	1 1.2	1 1.2	12 14.0	51 59.3	19 22.1	2 2.3
101～300人		1088 100.0	13 1.2	25 2.3	139 12.8	604 55.5	287 26.4	20 1.8	81.9
301～500人		346 100.0	4 1.2	13 3.8	40 11.6	200 57.8	82 23.7	7 2.0	81.5
501～1000人		233 100.0	2 0.9	4 1.7	27 11.6	124 53.2	74 31.8	2 0.9	85.0
1001人以上		140 100.0	2 1.4	5 3.6	17 12.1	85 60.7	29 20.7	2 1.4	81.4

「60歳代前半層」に人事評価を実施する企業を対象に、担当する仕事の重要度（価値）の把握状況と労働条件への反映状況をみたのが、図表Ⅱ-5-12である。回答企業全体では、「労働条件にある程度反映する」が最も多く（57.2%）、次いで「労働条件に大きく反映する」（24.3%）の順となっている。「労働条件への反映」の割合は81.5%を占める。

業種別に「労働条件への反映」の割合をみると、全体と比べて特に「学術研究、専門・技術サービス業」（94.0%）で高くなっている。正社員数別にみると、企業規模による大きな違いは見られない。

図表Ⅱ-5-12 把握状況と労働条件への反映状況（4）担当する仕事の重要度（価値）

（上段：件数，下段：%）【問35.4（4）】

	調査数	把握していない	労働条件の決定に全く用いない	労働条件にあまり反映しない	労働条件にある程度反映する	労働条件に大きく反映する	無回答	労働条件に大きく反映する+労働条件に反	
全体	1904 100.0	19 1.0	52 2.7	253 13.3	1090 57.2	462 24.3	28 1.5	81.5	
業種	建設業	164 100.0	- 0.0	5 3.0	19 11.6	94 57.3	44 26.8	2 1.2	84.1
	製造業	607 100.0	8 1.3	20 3.3	74 12.2	335 55.2	161 26.5	9 1.5	81.7
	情報通信業	86 100.0	1 1.2	2 2.3	13 15.1	40 46.5	29 33.7	1 1.2	80.2
	運輸業、郵便業	185 100.0	4 2.2	9 4.9	25 13.5	113 61.1	32 17.3	2 1.1	78.4
	卸売業、小売業	362 100.0	3 0.8	5 1.4	52 14.4	223 61.6	73 20.2	6 1.7	81.8
	金融業、保険業	38 100.0	- 0.0	- 0.0	7 18.4	20 52.6	11 28.9	- 0.0	81.5
	不動産業、物品賃貸業	42 100.0	2 4.8	1 2.4	9 21.4	21 50.0	8 19.0	1 2.4	69.0
	学術研究、専門・技術サービス業	50 100.0	- 0.0	- 0.0	2 4.0	30 60.0	17 34.0	1 2.0	94.0
	宿泊業、飲食サービス業	52 100.0	- 0.0	2 3.8	5 9.6	33 63.5	10 19.2	2 3.8	82.7
	生活関連サービス、娯楽業	25 100.0	- 0.0	1 4.0	5 20.0	16 64.0	3 12.0	- 0.0	76.0
	その他サービス業	220 100.0	1 0.5	5 2.3	34 15.5	119 54.1	57 25.9	4 1.8	80.0
正社員数	100人以下	86 100.0	2 2.3	1 1.2	15 17.4	49 57.0	17 19.8	2 2.3	76.8
	101～300人	1088 100.0	10 0.9	29 2.7	145 13.3	620 57.0	267 24.5	17 1.6	81.5
	301～500人	346 100.0	4 1.2	11 3.2	47 13.6	199 57.5	79 22.8	6 1.7	80.3
	501～1000人	233 100.0	- 0.0	7 3.0	25 10.7	136 58.4	64 27.5	1 0.4	85.9
	1001人以上	140 100.0	3 2.1	4 2.9	20 14.3	80 57.1	31 22.1	2 1.4	79.2

「60歳代前半層」に人事評価を実施する企業を対象に、期中にあげた個人成果の把握状況と労働条件への反映状況をみたのが、図表Ⅱ-5-13である。回答企業全体では、「労働条件にある程度反映する」が最も多く（53.2%）、次いで「労働条件に大きく反映する」（28.5%）の順となっている。「労働条件への反映」の割合は81.7%を占める。

業種別に「労働条件への反映」の割合をみると、全体と比べて特に「金融業、保険業」（89.5%）と「学術研究、専門・技術サービス業」（88.0%）で高くなっている。正社員数別にみると、企業規模による大きな違いは見られない。

図表Ⅱ-5-13 把握状況と労働条件への反映状況（5）期中にあげた個人成果

（上段：件数，下段：%）【問35_4（5）】

	調査数	把握していない	労働条件の決定には、全く用いない	労働条件にあまり反映しない	労働条件にある程度反映する	労働条件に大きく反映する	無回答	労働条件に大きく反映する+労働条件にある程度反映する%	
全体	1904 100.0	21 1.1	43 2.3	257 13.5	1012 53.2	542 28.5	29 1.5	81.7	
業種	建設業	164 100.0	1 0.6	4 2.4	21 12.8	93 56.7	44 26.8	1 0.6	83.5
	製造業	607 100.0	8 1.3	16 2.6	86 14.2	315 51.9	172 28.3	10 1.6	80.2
	情報通信業	86 100.0	1 1.2	1 1.2	9 10.5	39 45.3	35 40.7	1 1.2	86.0
	運輸業、郵便業	185 100.0	4 2.2	9 4.9	24 13.0	107 57.8	39 21.1	2 1.1	78.9
	卸売業、小売業	362 100.0	3 0.8	5 1.4	46 12.7	194 53.6	108 29.8	6 1.7	83.4
	金融業、保険業	38 100.0	-	-	4 10.5	21 55.3	13 34.2	-	89.5
	不動産業、物品賃貸業	42 100.0	1 2.4	1 2.4	3 7.1	20 47.6	16 38.1	1 2.4	85.7
	学術研究、専門・技術サービス業	50 100.0	-	-	5 10.0	25 50.0	19 38.0	1 2.0	88.0
	宿泊業、飲食サービス業	52 100.0	1 1.9	1 1.9	6 11.5	25 48.1	17 32.7	2 3.8	80.8
	生活関連サービス、娯楽業	25 100.0	-	-	6 24.0	14 56.0	5 20.0	-	76.0
	その他サービス業	220 100.0	2 0.9	4 1.8	34 15.5	118 53.6	58 26.4	4 1.8	80.0
	正社員数	100人以下	86 100.0	1 1.2	2 2.3	13 15.1	46 53.5	22 25.6	2 2.3
101～300人		1088 100.0	10 0.9	19 1.7	149 13.7	580 53.3	312 28.7	18 1.7	82.0
301～500人		346 100.0	7 2.0	13 3.8	50 14.5	180 52.0	90 26.0	6 1.7	78.0
501～1000人		233 100.0	-	6 2.6	25 10.7	116 49.8	85 36.5	1 0.4	86.3
1001人以上		140 100.0	3 2.1	3 2.1	16 11.4	86 61.4	30 21.4	2 1.4	82.8

「60歳代前半層」に人事評価を実施する企業を対象に、期中にあげた職場の業績の把握状況と労働条件への反映状況をみたのが、図表Ⅱ-5-14である。回答企業全体では、「労働条件にある程度反映する」が最も多く（50.0%）、次いで「労働条件にあまり反映しない」（25.6%）の順となっている。「労働条件への反映」の割合は65.4%を占める。

業種別に「労働条件への反映」の割合をみると、全体と比べて「卸売業、小売業」（71.0%）と「宿泊業、飲食サービス業」（73.0%）で高くなっている。正社員数別にみると、「1001人以上」では「労働条件への反映」割合は相対的に低い（59.3%）。ただし、企業規模とは線形の相関はない。

図表Ⅱ-5-14 把握状況と労働条件への反映状況（6）期中にあげた職場の業績

（上段：件数，下段：%）【問35_4（6）】

	調査数	把握していない	労働条件の決定に は、全く用いない	労働条件にあまり反 映しない	労働条件にある程度 反映する	労働条件に大きく反 映する	無回答	労働条件に大きく反 映する+労働条件に ある程度反映する %	
全 体	1904 100.0	31 1.6	108 5.7	487 25.6	952 50.0	294 15.4	32 1.7	65.4	
業 種	建設業	164 100.0	1 0.6	7 4.3	40 24.4	94 57.3	21 12.8	1 0.6	70.1
	製造業	607 100.0	13 2.1	41 6.8	173 28.5	283 46.6	84 13.8	13 2.1	60.4
	情報通信業	86 100.0	1 1.2	5 5.8	20 23.3	39 45.3	20 23.3	1 1.2	68.6
	運輸業、郵便業	185 100.0	4 2.2	19 10.3	44 23.8	90 48.6	26 14.1	2 1.1	62.7
	卸売業、小売業	362 100.0	4 1.1	16 4.4	78 21.5	198 54.7	59 16.3	7 1.9	71.0
	金融業、保険業	38 100.0	1 2.6	1 2.6	10 26.3	19 50.0	7 18.4	-	68.4
	不動産業、物品賃貸業	42 100.0	1 2.4	3 7.1	8 19.0	19 45.2	10 23.8	1 2.4	69.0
	学術研究、専門・技術サービス業	50 100.0	1 2.0	2 4.0	11 22.0	23 46.0	12 24.0	1 2.0	70.0
	宿泊業、飲食サービス業	52 100.0	1 1.9	2 3.8	9 17.3	28 53.8	10 19.2	2 3.8	73.0
	生活関連サービス、娯楽業	25 100.0	1 4.0	-	12 48.0	8 32.0	4 16.0	-	48.0
	その他サービス業	220 100.0	2 0.9	8 3.6	61 27.7	111 50.5	34 15.5	4 1.8	66.0
正社員数	100人以下	86 100.0	2 2.3	-	22 25.6	48 55.8	12 14.0	2 2.3	69.8
	101～300人	1088 100.0	15 1.4	53 4.9	276 25.4	544 50.0	182 16.7	18 1.7	66.7
	301～500人	346 100.0	7 2.0	29 8.4	86 24.9	171 49.4	45 13.0	8 2.3	62.4
	501～1000人	233 100.0	4 1.7	14 6.0	59 25.3	117 50.2	37 15.9	2 0.9	66.1
	1001人以上	140 100.0	3 2.1	12 8.6	40 28.6	69 49.3	14 10.0	2 1.4	59.3

「60歳代前半層」に人事評価を実施する企業を対象に、健康状態の把握状況と労働条件への反映状況をみたのが、図表Ⅱ-5-15である。回答企業全体では、「労働条件にある程度反映する」が最も多く（40.3%）、次いで「労働条件にあまり反映しない」（29.4%）の順となっている。「労働条件への反映」の割合は58.6%を占める。

業種別に「労働条件への反映」の割合をみると、全体と比べて「建設業」（64.1%）で高くなっている。正社員数別にみると、企業規模が大きいと「労働条件への反映」割合は低く、概ね企業規模が小さくなると該当割合は高くなる（「1001人以上」：46.4%→「100人以下」：60.5%）。

図表Ⅱ-5-15 把握状況と労働条件への反映状況（7）健康状態

（上段：件数，下段：%）【問35_4（7）】

	調査数	把握していない	労働条件の決定には、全く用いない	労働条件にあまり反映しない	労働条件にある程度反映する	労働条件に大きく反映する	無回答	労働条件に大きく反映する+労働条件にあまり反映する%	
全体	1904 100.0	36 1.9	164 8.6	559 29.4	768 40.3	348 18.3	29 1.5	58.6	
業種	建設業	164 100.0	1 0.6	10 6.1	47 28.7	79 48.2	26 15.9	1 0.6	64.1
	製造業	607 100.0	16 2.6	57 9.4	170 28.0	248 40.9	107 17.6	9 1.5	58.5
	情報通信業	86 100.0	1 1.2	12 14.0	24 27.9	33 38.4	15 17.4	1 1.2	55.8
	運輸業、郵便業	185 100.0	4 2.2	14 7.6	48 25.9	76 41.1	41 22.2	2 1.1	63.3
	卸売業、小売業	362 100.0	6 1.7	41 11.3	96 26.5	140 38.7	72 19.9	7 1.9	58.6
	金融業、保険業	38 100.0	-	4 10.5	11 28.9	17 44.7	6 15.8	-	60.5
	不動産業、物品賃貸業	42 100.0	2 4.8	1 2.4	15 35.7	17 40.5	6 14.3	1 2.4	54.8
	学術研究、専門・技術サービス業	50 100.0	2 4.0	5 10.0	16 32.0	19 38.0	7 14.0	1 2.0	52.0
	宿泊業、飲食サービス業	52 100.0	1 1.9	5 9.6	17 32.7	13 25.0	14 26.9	2 3.8	51.9
	生活関連サービス、娯楽業	25 100.0	1 4.0	2 8.0	10 40.0	10 40.0	2 8.0	-	48.0
	その他サービス業	220 100.0	2 0.9	11 5.0	71 32.3	89 40.5	42 19.1	5 2.3	59.6
	正社員数	100人以下	86 100.0	2 2.3	3 3.5	27 31.4	36 41.9	16 18.6	2 2.3
101～300人		1088 100.0	16 1.5	85 7.8	305 28.0	437 40.2	227 20.9	18 1.7	61.1
301～500人		346 100.0	11 3.2	35 10.1	96 27.7	145 41.9	53 15.3	6 1.7	57.2
501～1000人		233 100.0	3 1.3	22 9.4	74 31.8	95 40.8	38 16.3	1 0.4	57.1
1001人以上		140 100.0	4 2.9	18 12.9	51 36.4	51 36.4	14 10.0	2 1.4	46.4

「60歳代前半層」に人事評価を実施する企業を対象に、管理職・上司による雇用継続の希望の把握状況と労働条件への反映状況をみたのが、図表Ⅱ—5—16である。回答企業全体では、「労働条件にある程度反映する」が最も多く(46.6%)、次いで「労働条件にあまり反映しない」(21.0%)の順となっている。「労働条件への反映」の割合は66.9%を占める。

業種別に「労働条件への反映」の割合をみると、全体と比べて「金融業、保険業」(73.6%)で高くなっている。正社員数別にみると、企業規模が大きいと「労働条件への反映」割合は低く、概ね企業規模が小さくなると該当割合は高くなる(「1001人以上」:52.1%→「100人以下」:79.1%)。

図表Ⅱ—5—16 把握状況と労働条件への反映状況 (8) 管理職・上司による雇用継続の希望

(上段:件数,下段:%)【問35_4(8)】

	調査数	把握していない	労働条件の決定に は、全く用いない	労働条件にあまり反 映しない	労働条件にある程度 反映する	労働条件に大きく反 映する	無回答	労働条件に大きく反 映する+労働条件に ある程度反映する %	
全 体	1904 100.0	55 2.9	142 7.5	399 21.0	888 46.6	387 20.3	33 1.7	66.9	
業 種	建設業	164 100.0	2 1.2	9 5.5	35 21.3	79 48.2	38 23.2	1 0.6	71.4
	製造業	607 100.0	15 2.5	47 7.7	123 20.3	276 45.5	135 22.2	11 1.8	67.7
	情報通信業	86 100.0	5 5.8	14 16.3	12 14.0	29 33.7	24 27.9	2 2.3	61.6
	運輸業、郵便業	185 100.0	6 3.2	10 5.4	40 21.6	97 52.4	30 16.2	2 1.1	68.6
	卸売業、小売業	362 100.0	9 2.5	32 8.8	68 18.8	175 48.3	70 19.3	8 2.2	67.6
	金融業、保険業	38 100.0	2 5.3	-	8 21.1	17 44.7	11 28.9	-	73.6
	不動産業、物品賃貸業	42 100.0	1 2.4	4 9.5	8 19.0	21 50.0	7 16.7	1 2.4	66.7
	学術研究、専門・技術サービス業	50 100.0	4 8.0	2 4.0	14 28.0	17 34.0	12 24.0	1 2.0	58.0
	宿泊業、飲食サービス業	52 100.0	1 1.9	4 7.7	12 23.1	25 48.1	8 15.4	2 3.8	63.5
	生活関連サービス、娯楽業	25 100.0	1 4.0	2 8.0	5 20.0	13 52.0	4 16.0	-	68.0
	その他サービス業	220 100.0	8 3.6	13 5.9	52 23.6	104 47.3	38 17.3	5 2.3	64.6
	正社員数	100人以下	86 100.0	2 2.3	2 2.3	12 14.0	52 60.5	16 18.6	2 2.3
101～300人		1088 100.0	22 2.0	72 6.6	206 18.9	539 49.5	228 21.0	21 1.9	70.5
301～500人		346 100.0	17 4.9	24 6.9	83 24.0	144 41.6	71 20.5	7 2.0	62.1
501～1000人		233 100.0	8 3.4	26 11.2	52 22.3	96 41.2	50 21.5	1 0.4	62.7
1001人以上		140 100.0	6 4.3	17 12.1	42 30.0	52 37.1	21 15.0	2 1.4	52.1

3. 賃金制度

(1) 基本給

59歳以下正社員と比べた、「60歳代前半層」の基本給の決め方をみたのが、図表Ⅱ-5-17である。回答企業全体をみると、「異なる」が最も多い(52.7%)。「同じ」と「どちらかといえば同じ」を合計(以下、「基本給の類似」と記述する)した割合は32.4%である。

業種別に「基本給の類似」割合をみると、全体と比べて「運輸業、郵便業」(52.1%)、「不動産業、物品賃貸業」(40.0%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(41.2%)、「宿泊業、飲食サービス業」(44.0%)、「生活関連サービス、娯楽業」(39.2%)、「その他サービス業」(45.8%)で高くなっている。正社員数別にみると、概ね企業規模が大きいと「基本給の類似」割合は低く、企業規模が小さくなると該当割合は高くなる(「501～1000人」：26.0%→「100人以下」：56.1%)。

図表Ⅱ-5-17 59歳以下と比べた、「60歳代前半層」の基本給の決め方の変化

(上段：件数,下段：%)【問36】

	調査数	同じ	どちらかといえば同じ	どちらかといえば異なる	異なる	無回答	同じ+どちらかといえば、同じ%	
全体	2989 100.0	632 21.1	339 11.3	421 14.1	1576 52.7	21 0.7	32.4	
業種	建設業	233 100.0	46 19.7	23 9.9	39 16.7	124 53.2	1 0.4	29.6
	製造業	930 100.0	121 13.0	112 12.0	120 12.9	572 61.5	5 0.5	25.0
	情報通信業	137 100.0	18 13.1	14 10.2	15 10.9	89 65.0	1 0.7	23.3
	運輸業、郵便業	384 100.0	165 43.0	35 9.1	39 10.2	143 37.2	2 0.5	52.1
	卸売業、小売業	567 100.0	69 12.2	55 9.7	93 16.4	347 61.2	3 0.5	21.9
	金融業、保険業	43 100.0	7 16.3	5 11.6	7 16.3	24 55.8	-	27.9
	不動産業、物品賃貸業	55 100.0	14 25.5	8 14.5	7 12.7	25 45.5	1 1.8	40.0
	学術研究、専門・技術サービス業	68 100.0	15 22.1	13 19.1	12 17.6	28 41.2	-	41.2
	宿泊業、飲食サービス業	75 100.0	26 34.7	7 9.3	11 14.7	29 38.7	2 2.7	44.0
	生活関連サービス、娯楽業	46 100.0	13 28.3	5 10.9	6 13.0	21 45.7	1 2.2	39.2
	その他サービス業	347 100.0	109 31.4	50 14.4	49 14.1	135 38.9	4 1.2	45.8
	正社員数	100人以下	166 100.0	64 38.6	29 17.5	15 9.0	57 34.3	1 0.6
101～300人		1797 100.0	399 22.2	207 11.5	251 14.0	929 51.7	11 0.6	33.7
301～500人		515 100.0	93 18.1	43 8.3	83 16.1	291 56.5	5 1.0	26.4
501～1000人		316 100.0	47 14.9	35 11.1	46 14.6	185 58.5	3 0.9	26.0
1001人以上		180 100.0	27 15.0	23 12.8	23 12.8	107 59.4	-	27.8

基本給の決め方が変わる（「どちらかといえば同じ」と「どちらかといえば異なる」と「異なる」の合計）企業を対象に、「60歳代前半層」の基本給の決め方をみたのが、図表Ⅱ—5—18である。回答企業全体をみると、「60歳直前（定年直前）の基本給の一定比率の金額を支給している」が最も多く（33.9%）、次いで「60歳直前（定年直前）の職能資格や職位等に対応して支給している」（23.2%）、「仕事内容（職責・経営への影響度等も含む）・職種に対応して支給している」（21.2%）の順になっている。

業種別に上記3つの決め方に限定してみると、全体と比べて「不動産業、物品賃貸業」と「宿泊業、飲食サービス業」では「60歳直前（定年直前）の基本給の一定比率の金額を支給している」の割合が高い（各40.0%、42.6%）。「金融業、保険業」と「学術研究、専門・技術サービス業」では、「60歳直前（定年直前）の職能資格や職位等に対応して支給している」割合が高い（各33.3%、28.3%）。「情報通信業」では、「仕事内容（職責・経営への影響度等も含む）・職種に対応して支給している」の割合が高い（28.0%）。

正社員数別にみると、「1001人以上」では「仕事内容（職責・経営への影響度等も含む）・職種に対応して支給している」の割合は高い（29.4%）。ただし、企業規模と基本給の決め方に線形の相関はない。

図表Ⅱ—5—18 「60歳代前半層」の基本給の決め方

（上段：件数，下段：%）【問36_1】

	調査数	定額の基本給を一律に支給している	60歳直前（定年直前）の基本給の一定比率の金額を支給している	60歳直前（定年直前）の職能資格や職位等に対応して支給している	仕事の成果に応じて支給している	仕事内容（職責・経営への影響度等も含む）・職種に対応して支給している	その他	無回答
全体	2336	373	793	541	57	496	65	11
	100.0	16.0	33.9	23.2	2.4	21.2	2.8	0.5
建設業	186	23	64	50	1	42	4	2
	100.0	12.4	34.4	26.9	0.5	22.6	2.2	1.1
製造業	804	124	285	196	18	160	17	4
	100.0	15.4	35.4	24.4	2.2	19.9	2.1	0.5
情報通信業	118	19	38	21	3	33	3	1
	100.0	16.1	32.2	17.8	2.5	28.0	2.5	0.8
運輸業、郵便業	217	54	70	33	7	42	11	-
	100.0	24.9	32.3	15.2	3.2	19.4	5.1	-
卸売業、小売業	495	81	173	101	12	112	13	3
	100.0	16.4	34.9	20.4	2.4	22.6	2.6	0.6
金融業、保険業	36	8	8	12	2	5	1	-
	100.0	22.2	22.2	33.3	5.6	13.9	2.8	-
不動産業、物品賃貸業	40	5	16	11	-	7	1	-
	100.0	12.5	40.0	27.5	-	17.5	2.5	-
学術研究、専門・技術サービス業	53	6	17	15	4	11	-	-
	100.0	11.3	32.1	28.3	7.5	20.8	-	-
宿泊業、飲食サービス業	47	2	20	13	1	9	2	-
	100.0	4.3	42.6	27.7	2.1	19.1	4.3	-
生活関連サービス、娯楽業	32	8	10	5	1	7	1	-
	100.0	25.0	31.3	15.6	3.1	21.9	3.1	-
その他サービス業	234	30	67	65	7	55	9	1
	100.0	12.8	28.6	27.8	3.0	23.5	3.8	0.4
100人以下	101	17	22	26	6	25	5	-
	100.0	16.8	21.8	25.7	5.9	24.8	5.0	-
101～300人	1387	219	486	322	35	285	31	9
	100.0	15.8	35.0	23.2	2.5	20.5	2.2	0.6
301～500人	417	66	145	100	9	81	16	-
	100.0	15.8	34.8	24.0	2.2	19.4	3.8	-
501～1000人	266	49	95	52	4	57	9	-
	100.0	18.4	35.7	19.5	1.5	21.4	3.4	-
1001人以上	153	20	40	40	3	45	3	2
	100.0	13.1	26.1	26.1	2.0	29.4	2.0	1.3

「60歳代前半層」の基本給の決め方の適用時期についてみたのが、図表Ⅱ—5—19である。2013年以降に適用する割合（「わからない」を集計母数から除いた比率：以下、「2013年以降の適用割合」と記述する）について、回答企業全体をみると、50.9%を占める。

業種別に「2013年以降の適用割合」をみると、全体と比べて「学術研究、専門・技術サービス業」（63.0%）と「宿泊業、飲食サービス業」（68.2%）、「生活関連サービス、娯楽業」（61.5%）で高くなっている。正社員数別にみると、特に「1001人以上」では「2013年以降の適用割合」の割合が高い（63.8%）。

図表Ⅱ—5—19 「60歳代前半層」の基本給の決め方の適用時期

（上段：件数，下段：%）【問37】

	調査数	2000年以前	2001～2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	わからない	無回答	2013年以降割合（わからない・無回答を除く）
全体	2989	365	262	396	130	71	111	85	102	129	150	281	860	47					50.9
建設業	233	27	25	39	4	1	9	6	12	9	13	26	59	3					46.8
製造業	930	93	105	125	36	27	41	31	24	44	36	94	261	13					50.8
情報通信業	137	7	18	23	7	3	5	4	3	9	9	14	35	-					52.9
運輸業、郵便業	384	78	24	39	14	11	8	6	19	18	20	30	113	4					47.2
卸売業、小売業	567	57	41	82	37	15	21	18	17	26	29	49	162	13					54.1
金融業、保険業	43	6	5	10	4	-	-	-	1	3	2	4	3	5					44.7
不動産業、物品賃貸業	55	8	8	2	-	1	1	3	3	1	3	8	16	1					52.6
学術研究、専門・技術サービス業	68	5	5	7	4	3	5	-	3	-	6	8	22	-					63.0
宿泊業、飲食サービス業	75	5	2	7	3	-	2	5	7	5	1	7	29	2					68.2
生活関連サービス、娯楽業	46	4	-	6	1	-	4	2	-	4	2	3	19	1					61.5
その他サービス業	347	63	24	42	17	8	11	5	7	7	19	33	104	7					45.3
正社員数	166	29	11	14	10	4	6	6	7	4	5	12	57	1					49.9
101～300人	1797	227	147	244	66	38	63	52	65	82	92	152	544	25					49.7
301～500人	515	63	44	74	24	12	26	12	13	22	25	51	139	10					50.6
501～1000人	316	33	33	46	18	10	8	7	10	15	14	35	79	8					51.1
1001人以上	180	11	24	15	12	6	7	8	7	4	14	30	39	3					63.8

「60歳代前半層」の基本給の水準を決める際の重視項目をみたのが、図表Ⅱ-5-20である。回答企業全体をみると、「自社の正社員の賃金額」が最も多く(42.2%)、次いで「どちらかといえば、自社の正社員の賃金額」(34.6%)の順になっている。両者を合計(以下、「内部労働市場基準」と記述する)した割合は76.8%である。

業種別に「内部労働市場基準」の割合をみると、全体と比べて「建設業」(87.1%)と「不動産業、物品賃貸業」(83.6%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(88.2%)、「宿泊業、飲食サービス業」(89.3%)で高くなっている。正社員数別にみると、「100人以下」では「内部労働市場基準」の割合は若干低い(65.0%)。ただし、企業規模とは線形の相関はない。

図表Ⅱ-5-20 「60歳代前半層」の基本給の水準を決める際の重視項目

(上段：件数，下段：%)【問38】

	調査数	自社の正社員の賃金額	どちらかといえば、自社の正社員の賃金額	世間相場や最低賃金	どちらかといえば、業種・地域・職種別の世間相場や最低賃金	業種・地域・職種等の世間相場や最低賃金	無回答	自社の正社員の賃金額 +どちらかといえば、自社の正社員の賃金額%	
全体	2989 100.0	1260 42.2	1035 34.6	440 14.7	217 7.3	37 1.2	76.8		
業種	建設業	233 100.0	126 54.1	77 33.0	21 9.0	7 3.0	2 0.9	87.1	
	製造業	930 100.0	362 38.9	328 35.3	160 17.2	72 7.7	8 0.9	74.2	
	情報通信業	137 100.0	48 35.0	59 43.1	18 13.1	8 5.8	4 2.9	78.1	
	運輸業、郵便業	384 100.0	174 45.3	105 27.3	51 13.3	51 13.3	3 0.8	72.6	
	卸売業、小売業	567 100.0	241 42.5	196 34.6	91 16.0	33 5.8	6 1.1	77.1	
	金融業、保険業	43 100.0	16 37.2	15 34.9	10 23.3	2 4.7	-	72.1	
	不動産業、物品賃貸業	55 100.0	23 41.8	23 41.8	6 10.9	1 1.8	2 3.6	83.6	
	学術研究、専門・技術サービス業	68 100.0	26 38.2	34 50.0	4 5.9	2 2.9	2 2.9	88.2	
	宿泊業、飲食サービス業	75 100.0	40 53.3	27 36.0	5 6.7	2 2.7	1 1.3	89.3	
	生活関連サービス、娯楽業	46 100.0	22 47.8	11 23.9	7 15.2	5 10.9	1 2.2	71.7	
	その他サービス業	347 100.0	135 38.9	122 35.2	55 15.9	28 8.1	7 2.0	74.1	
	正社員数	100人以下	166 100.0	59 35.5	49 29.5	31 18.7	24 14.5	3 1.8	65.0
		101～300人	1797 100.0	783 43.6	627 34.9	241 13.4	123 6.8	23 1.3	78.5
301～500人		515 100.0	217 42.1	178 34.6	84 16.3	31 6.0	5 1.0	76.7	
501～1000人		316 100.0	134 42.4	100 31.6	50 15.8	28 8.9	4 1.3	74.0	
1001人以上		180 100.0	62 34.4	74 41.1	32 17.8	10 5.6	2 1.1	75.5	

60歳以降で最初に支給する「60歳代前半層」の基本給（年金や公的給付を除く）が、60歳直前の何%（平均的な人）かをみたのが、図表Ⅱ-5-21である。回答企業全体をみると、「70～80未満」が最も多く（25.5%）、次いで「60～70未満」（21.2%）となっている。基本給水準の平均値は74.4%、中央値は72.0%である。

業種別に基本給水準の平均値をみると、全体と比べて「運輸業、郵便業」（84.0%）と「宿泊業、飲食サービス業」（80.6%）で高くなっている。正社員数別にみると、企業規模が大きいと基本給水準の平均値は低く、企業規模が小さいと平均値は高くなる（「1001人以上」：69.2%→「100人以下」：82.5%）。

図表Ⅱ-5-21 60歳以降で最初に支給する「60歳代前半層」の基本給—60歳直前と比べた比率

（上段：件数，下段：%）【問39】

	調査数	50 未満	50 ～ 60 未満	60 ～ 70 未満	70 ～ 80 未満	80 ～ 90 未満	未 90 ～ 100 未満	1 0 0 以上	無 回 答	平均 値 (%)	中央 値 (%)	
全 体	2989 100.0	104 3.5	261 8.7	633 21.2	761 25.5	421 14.1	224 7.5	481 16.1	104 3.5	74.4	72.0	
業 種	建設業	233 100.0	4 1.7	13 5.6	43 18.5	67 28.8	46 19.7	19 8.2	35 15.0	6 2.6	76.0	75.0
	製造業	930 100.0	36 3.9	91 9.8	268 28.8	258 27.7	121 13.0	45 4.8	79 8.5	32 3.4	70.2	70.0
	情報通信業	137 100.0	12 8.8	18 13.1	36 26.3	31 22.6	13 9.5	5 3.6	16 11.7	6 4.4	68.6	65.0
	運輸業、郵便業	384 100.0	5 1.3	21 5.5	40 10.4	59 15.4	63 16.4	51 13.3	133 34.6	12 3.1	84.0	86.5
	卸売業、小売業	567 100.0	24 4.2	70 12.3	134 23.6	155 27.3	81 14.3	35 6.2	48 8.5	20 3.5	70.6	70.0
	金融業、保険業	43 100.0	3 7.0	7 16.3	6 14.0	12 27.9	9 20.9	- -	6 14.0	- -	71.2	75.0
	不動産業、物品賃貸業	55 100.0	3 5.5	4 7.3	9 16.4	13 23.6	7 12.7	4 7.3	13 23.6	2 3.6	76.3	75.0
	学術研究、専門・技術サービス業	68 100.0	2 2.9	4 5.9	15 22.1	19 27.9	6 8.8	11 16.2	10 14.7	1 1.5	75.5	75.0
	宿泊業、飲食サービス業	75 100.0	- -	2 2.7	12 16.0	19 25.3	16 21.3	7 9.3	18 24.0	1 1.3	80.6	80.0
	生活関連サービス、娯楽業	46 100.0	2 4.3	3 6.5	8 17.4	15 32.6	5 10.9	5 10.9	6 13.0	2 4.3	74.8	72.5
	その他サービス業	347 100.0	9 2.6	20 5.8	44 12.7	84 24.2	43 12.4	33 9.5	98 28.2	16 4.6	77.8	80.0
正 社 員 数	100人以下	166 100.0	4 2.4	4 2.4	24 14.5	34 20.5	18 10.8	19 11.4	57 34.3	6 3.6	82.5	80.0
	101～300人	1797 100.0	45 2.5	123 6.8	374 20.8	482 26.8	278 15.5	142 7.9	294 16.4	59 3.3	75.5	75.0
	301～500人	515 100.0	23 4.5	72 14.0	111 21.6	121 23.5	65 12.6	40 7.8	66 12.8	17 3.3	71.8	70.0
	501～1000人	316 100.0	22 7.0	38 12.0	66 20.9	77 24.4	44 13.9	16 5.1	40 12.7	13 4.1	70.7	70.0
	1001人以上	180 100.0	10 5.6	23 12.8	55 30.6	42 23.3	15 8.3	6 3.3	21 11.7	8 4.4	69.2	65.5

注：回答は実数値記入である。

個人の能力・業績等によって「60歳代前半層」が昇給・降給（または契約更新時に賃金上がる・下がる仕組み）する仕組みの適用状況をみたのが、図表II-5-22である。回答企業全体をみると、「(昇給と降給の) どちらもない」が最も多く(57.0%)、次いで、「昇給と降給の両方がある」(28.1%)の順になっている。

業種別にみると、全体と比べて「運輸業、郵便業」では「どちらもない」の割合が高くなっている(67.2%)。一方、「建設業」と「情報通信業」、「金融業、保険業」、「学術研究、専門・技術サービス業」では、「昇給と降給の両方がある」割合が高い(各33.9%、37.2%、62.8%、36.8%)。

正社員数別にみると、全体と比べて「1001人以上」では「昇給と降給の両方がある」の割合が高い(36.7%)。ただし、企業規模と昇給・降給の適用状況には線形の相関がない。

図表II-5-22 個人の能力・業績等による昇給・降給の可能性

(上段：件数，下段：%) 【問40】

	調査数	昇給と降給の両方がある	昇給がある	降給がある	どちらもない	無回答		
全体	2989 100.0	841 28.1	275 9.2	147 4.9	1705 57.0	21 0.7		
業種	建設業	233 100.0	79 33.9	16 6.9	12 5.2	125 53.6	1 0.4	
	製造業	930 100.0	247 26.6	90 9.7	49 5.3	542 58.3	2 0.2	
	情報通信業	137 100.0	51 37.2	8 5.8	5 3.6	72 52.6	1 0.7	
	運輸業、郵便業	384 100.0	69 18.0	43 11.2	10 2.6	258 67.2	4 1.0	
	卸売業、小売業	567 100.0	159 28.0	36 6.3	39 6.9	329 58.0	4 0.7	
	金融業、保険業	43 100.0	27 62.8	3 7.0	-	13 30.2	-	
	不動産業、物品賃貸業	55 100.0	16 29.1	5 9.1	2 3.6	31 56.4	1 1.8	
	学術研究、専門・技術サービス業	68 100.0	25 36.8	2 2.9	5 7.4	36 52.9	-	
	宿泊業、飲食サービス業	75 100.0	23 30.7	10 13.3	6 8.0	35 46.7	1 1.3	
	生活関連サービス、娯楽業	46 100.0	9 19.6	6 13.0	4 8.7	26 56.5	1 2.2	
	その他サービス業	347 100.0	101 29.1	47 13.5	11 3.2	184 53.0	4 1.2	
	正社員数	100人以下	166 100.0	40 24.1	19 11.4	8 4.8	98 59.0	1 0.6
		101～300人	1797 100.0	488 27.2	164 9.1	93 5.2	1037 57.7	15 0.8
301～500人		515 100.0	160 31.1	49 9.5	24 4.7	279 54.2	3 0.6	
501～1000人		316 100.0	84 26.6	27 8.5	11 3.5	193 61.1	1 0.3	
1001人以上		180 100.0	66 36.7	11 6.1	9 5.0	93 51.7	1 0.6	

注：個人の能力・業績等による昇給・降給の仕組みの適用状況を尋ねており、年齢や契約年数に応じて定期的に減額する場合やベースアップは除いている。

個人の能力・業績等により、少なくとも昇給・降給のいずれか一つがある企業を対象に、その決め方の59歳以下の正社員との類似性をみたのが、図表Ⅱ-5-23である。回答企業全体では、「同じ」が最も多い(36.4%)。次いで、「異なる」(26.7%)となっている。「同じ」と「どちらかといえば、同じ」を合計(以下、「昇給・降給の類似性」と記述する)した割合は59.0%である。

業種別に「昇給・降給の類似性」の割合をみると、全体と比べて「運輸業、郵便業」(72.1%)と「不動産業、物品賃貸業」(65.2%)、「宿泊業、飲食サービス業」(84.6%)、「その他サービス業」(69.2%)で高くなっている。正社員数別にみると、企業規模が大きいと「昇給・降給の類似性」の割合は低く、企業規模が小さくなると該当割合が高くなる(「1001人以上」:48.8%→「100人以下」:70.2%)。

図表Ⅱ-5-23 59歳以下と比べた、昇給・降給の決め方の類似性

(上段:件数,下段:%)【問40_1】

	調査数	同じ	どちらかといえば、同じ	どちらかといえば、異なる	異なる	無回答	同じ+どちらかといえば、同じ %	
全体	1263 100.0	460 36.4	285 22.6	175 13.9	337 26.7	6 0.5	59.0	
業種	建設業	107 100.0	32 29.9	20 18.7	21 19.6	33 30.8	1 0.9	48.6
	製造業	386 100.0	119 30.8	94 24.4	52 13.5	120 31.1	1 0.3	55.2
	情報通信業	64 100.0	17 26.6	19 29.7	4 6.3	24 37.5	-	56.3
	運輸業、郵便業	122 100.0	71 58.2	17 13.9	11 9.0	21 17.2	2 1.6	72.1
	卸売業、小売業	234 100.0	66 28.2	56 23.9	39 16.7	73 31.2	-	52.1
	金融業、保険業	30 100.0	12 40.0	6 20.0	4 13.3	8 26.7	-	60.0
	不動産業、物品賃貸業	23 100.0	10 43.5	5 21.7	2 8.7	5 21.7	1 4.3	65.2
	学術研究、専門・技術サービス業	32 100.0	14 43.8	6 18.8	5 15.6	7 21.9	-	62.6
	宿泊業、飲食サービス業	39 100.0	23 59.0	10 25.6	1 2.6	5 12.8	-	84.6
	生活関連サービス、娯楽業	19 100.0	8 42.1	3 15.8	2 10.5	6 31.6	-	57.9
	その他サービス業	159 100.0	70 44.0	40 25.2	22 13.8	27 17.0	-	69.2
	正社員数	100人以下	67 100.0	31 46.3	16 23.9	7 10.4	12 17.9	1 1.5
101～300人		745 100.0	278 37.3	174 23.4	103 13.8	187 25.1	3 0.4	60.7
301～500人		233 100.0	82 35.2	48 20.6	33 14.2	68 29.2	2 0.9	55.8
501～1000人		122 100.0	41 33.6	27 22.1	15 12.3	39 32.0	-	55.7
1001人以上		86 100.0	26 30.2	16 18.6	14 16.3	30 34.9	-	48.8

個人の能力・業績等により、少なくとも昇給・降給のいずれか一つがある企業を対象に、その決め方の重視項目をみたのが、図表Ⅱ-5-24である。回答企業全体では、「どちらかといえば、仕事内容・職責・成果」が最も多く（46.1%）、次いで「仕事内容・職責・成果」（36.3%）の順になっている。両者を合計（以下、「仕事重視」と記述する）した割合は82.4%である。

業種別に「仕事重視」の割合をみると、全体と比べて、特に「情報通信業」（93.8%）と「金融業、保険業」（90.0%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（96.9%）で高くなっている。正社員数別にみると、「1001人以上」では「仕事重視」の割合が高い（93.0%）。ただし、企業規模と線形の相関はない。

図表Ⅱ-5-24 昇給・降給の重視項目

（上段：件数，下段：%）【問40_2】

	調査数	仕事内容・職責・成果	どちらかといえば、仕事内容・職責・成果	どちらかといえば、勤務態度・保有能力	勤務態度・保有能力	無回答	仕事内容・職責・成果+どちらかといえば、仕事内容・職責・成果%	
全体	1263 100.0	459 36.3	582 46.1	171 13.5	34 2.7	17 1.3	82.4	
業種	建設業	107 100.0	42 39.3	46 43.0	15 14.0	3 2.8	1 0.9	82.3
	製造業	386 100.0	133 34.5	175 45.3	65 16.8	9 2.3	4 1.0	79.8
	情報通信業	64 100.0	25 39.1	35 54.7	4 6.3	-	-	93.8
	運輸業、郵便業	122 100.0	41 33.6	44 36.1	28 23.0	6 4.9	3 2.5	69.7
	卸売業、小売業	234 100.0	86 36.8	112 47.9	29 12.4	4 1.7	3 1.3	84.7
	金融業、保険業	30 100.0	11 36.7	16 53.3	2 6.7	1 3.3	-	90.0
	不動産業、物品賃貸業	23 100.0	8 34.8	11 47.8	2 8.7	-	2 8.7	82.6
	学術研究、専門・技術サービス業	32 100.0	16 50.0	15 46.9	1 3.1	-	-	96.9
	宿泊業、飲食サービス業	39 100.0	14 35.9	19 48.7	4 10.3	1 2.6	1 2.6	84.6
	生活関連サービス、娯楽業	19 100.0	6 31.6	9 47.4	3 15.8	1 5.3	-	79.0
	その他サービス業	159 100.0	61 38.4	76 47.8	16 10.1	4 2.5	2 1.3	86.2
	正社員数	100人以下	67 100.0	21 31.3	36 53.7	7 10.4	2 3.0	1 1.5
101～300人		745 100.0	264 35.4	330 44.3	113 15.2	24 3.2	14 1.9	79.7
301～500人		233 100.0	85 36.5	117 50.2	25 10.7	5 2.1	1 0.4	86.7
501～1000人		122 100.0	49 40.2	51 41.8	19 15.6	3 2.5	-	82.0
1001人以上		86 100.0	38 44.2	42 48.8	5 5.8	-	1 1.2	93.0

個人の能力・業績等により、少なくとも昇給・降給のいずれか一つがある企業を対象に、基本給の再算定方法をみたのが、図表Ⅱ－5－25である。回答企業全体では、「前回の契約時の賃金を基準に、昇給・降給額を決める（積み上げ方式）」（以下、「積み上げ方式」と記述する）が多くを占める（61.9%）。「契約更新時に、新たに決める（洗い替え方式）」（以下、「洗い替え方式」と記述する）は35.6%を占める。

業種別に「積み上げ方式」の割合をみると、全体と比べて「宿泊業、飲食サービス業」（82.1%）、「その他サービス業」（69.8%）で高くなっている。一方、「情報通信業」では、全体と比べて「洗い替え方式」の割合が高い（42.2%）。

正社員数別にみると、「1001人以上」では「積み上げ方式」の割合は相対的に低い（55.8%）。「100人以下」では「洗い替え方式」が相対的に低い（28.4%）。ただし、企業規模と線形の相関はない。

図表Ⅱ－5－25 基本給の再算定方法

（上段：件数，下段：%）【問40_3】

	調査数	契約更新時に、新たに決める（洗い替え方式）	前回の契約時の賃金を基準に、昇給・降給額を決める（積み上げ方式）	無回答		
全体	1263 100.0	450 35.6	782 61.9	31 2.5		
業種	建設業	107 100.0	43 40.2	62 57.9	2 1.9	
	製造業	386 100.0	147 38.1	232 60.1	7 1.8	
	情報通信業	64 100.0	27 42.2	36 56.3	1 1.6	
	運輸業、郵便業	122 100.0	44 36.1	71 58.2	7 5.7	
	卸売業、小売業	234 100.0	87 37.2	142 60.7	5 2.1	
	金融業、保険業	30 100.0	11 36.7	19 63.3	-	
	不動産業、物品賃貸業	23 100.0	7 30.4	13 56.5	3 13.0	
	学術研究、専門・技術サービス業	32 100.0	11 34.4	21 65.6	-	
	宿泊業、飲食サービス業	39 100.0	7 17.9	32 82.1	-	
	生活関連サービス、娯楽業	19 100.0	7 36.8	12 63.2	-	
	その他サービス業	159 100.0	45 28.3	111 69.8	3 1.9	
	正社員数	100人以下	67 100.0	19 28.4	44 65.7	4 6.0
		101～300人	745 100.0	262 35.2	464 62.3	19 2.6
		301～500人	233 100.0	89 38.2	142 60.9	2 0.9
501～1000人		122 100.0	43 35.2	77 63.1	2 1.6	
1001人以上		86 100.0	34 39.5	48 55.8	4 4.7	

個人の能力・業績等により、少なくとも昇給・降給のいずれか一つがある企業を対象に、制度設計上、1年間でどのくらい変動する可能性があるのかをみたのが、図表Ⅱ-5-26である。回答企業全体では、「10万円未満」が最も多く（51.1%）、次いで「10～25万円未満」（20.3%）である。変動額が「25万円以上」の割合は25.6%である。

業種別に「25万円以上」の割合をみる（回答数20件以上に限って記述する）と、全体と比べて「建設業」（40.1%）、「金融業、保険業」（43.5%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（37.5%）で高くなっている。正社員数別にみると、企業規模が小さいと「25万円以上」の割合は低く、概ね企業規模が大きくなるとその割合は高くなる（「100人以下」：18.0%→「1001人以上」：29.1%）。

図表Ⅱ-5-26 制度設計上の年間の変動可能性

（上段：件数，下段：%）【問40_4】

	調査数	10万円未満	10～25万円未満	25～50万円未満	50～75万円未満	75～100万円未満	100～150万円未満	150～200万円未満	200～250万円未満	250万円以上	無回答	25万円以上%
全体	1263	646	256	147	77	44	28	9	19	37		25.6
	100.0	51.1	20.3	11.6	6.1	3.5	2.2	0.7	1.5	2.9		
業種												
建設業	107	44	18	19	10	6	3	1	4	2		40.1
	100.0	41.1	16.8	17.8	9.3	5.6	2.8	0.9	3.7	1.9		
製造業	386	209	76	39	27	13	7	5	4	6		24.6
	100.0	54.1	19.7	10.1	7.0	3.4	1.8	1.3	1.0	1.6		
情報通信業	64	28	15	8	3	6	1	-	1	2		29.8
	100.0	43.8	23.4	12.5	4.7	9.4	1.6	-	1.6	3.1		
運輸業、郵便業	122	80	25	7	4	2	-	1	-	3		11.4
	100.0	65.6	20.5	5.7	3.3	1.6	-	0.8	-	2.5		
卸売業、小売業	234	100	59	37	9	7	8	1	5	8		28.5
	100.0	42.7	25.2	15.8	3.8	3.0	3.4	0.4	2.1	3.4		
金融業、保険業	30	10	5	5	2	2	2	-	2	2		43.5
	100.0	33.3	16.7	16.7	6.7	6.7	6.7	-	6.7	6.7		
不動産業、物品賃貸業	23	13	5	1	2	-	-	-	-	2		13.0
	100.0	56.5	21.7	4.3	8.7	-	-	-	-	8.7		
学術研究、専門・技術サービス業	32	14	6	2	4	1	3	1	1	-		37.5
	100.0	43.8	18.8	6.3	12.5	3.1	9.4	3.1	3.1	-		
宿泊業、飲食サービス業	39	22	10	3	2	-	1	-	-	1		15.4
	100.0	56.4	25.6	7.7	5.1	-	2.6	-	-	2.6		
生活関連サービス、娯楽業	19	8	4	2	3	1	-	-	-	1		31.6
	100.0	42.1	21.1	10.5	15.8	5.3	-	-	-	5.3		
その他サービス業	159	90	26	19	6	6	3	-	1	8		22.0
	100.0	56.6	16.4	11.9	3.8	3.8	1.9	-	0.6	5.0		
正社員数												
100人以下	67	40	12	4	5	1	1	-	1	3		18.0
	100.0	59.7	17.9	6.0	7.5	1.5	1.5	-	1.5	4.5		
101～300人	745	378	153	100	37	29	12	8	5	23		25.7
	100.0	50.7	20.5	13.4	5.0	3.9	1.6	1.1	0.7	3.1		
301～500人	233	114	50	21	21	5	10	1	4	7		26.5
	100.0	48.9	21.5	9.0	9.0	2.1	4.3	0.4	1.7	3.0		
501～1000人	122	65	22	13	7	4	4	-	4	3		26.3
	100.0	53.3	18.0	10.7	5.7	3.3	3.3	-	3.3	2.5		
1001人以上	86	43	17	8	6	5	1	-	5	1		29.1
	100.0	50.0	19.8	9.3	7.0	5.8	1.2	-	5.8	1.2		

個人の能力・業績等により、少なくとも昇給・降給のいずれか一つがある企業を対象に、平均的な人の場合、「実際」に1年間で基本給がどのくらい変動するのかをみたのが、図表Ⅱ—5—27である。回答企業全体では、「10万円未満」が最も多く（62.8%）、次いで「10～25万円未満」（19.6%）である。実際の変動額が「25万円以上」の割合は14.8%である。

業種別に「25万円以上」の割合をみる（回答数20件以上に限って記述する）と、全体と比べて「建設業」（28.1%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（25.0%）で高くなっている。正社員数別にみると、企業規模が「100人以下」ではその割合は低い（7.5%）。ただし、企業規模と線形の相関はない。

図表Ⅱ—5—27 「実際」の基本給の年間の変動額

（上段：件数，下段：%）【問40_5】

	調査数	10万円未満	10～25万円未満	25～50万円未満	50～75万円未満	75～100万円未満	100～150万円未満	150～200万円未満	200～250万円未満	250万円以上	無回答	25万円以上%
全体	1263	793	247	107	40	25	9	4	1	37		14.8
	100.0	62.8	19.6	8.5	3.2	2.0	0.7	0.3	0.1	2.9		
建設業	107	54	21	16	6	5	2	1	-	2		28.1
	100.0	50.5	19.6	15.0	5.6	4.7	1.9	0.9	-	1.9		
製造業	386	252	70	30	15	8	2	1	-	8		14.6
	100.0	65.3	18.1	7.8	3.9	2.1	0.5	0.3	-	2.1		
情報通信業	64	38	13	6	2	2	1	-	-	2		17.2
	100.0	59.4	20.3	9.4	3.1	3.1	1.6	-	-	3.1		
運輸業、郵便業	122	90	19	6	2	2	-	-	-	3		8.1
	100.0	73.8	15.6	4.9	1.6	1.6	-	-	-	2.5		
卸売業、小売業	234	138	56	21	4	4	2	1	1	7		14.1
	100.0	59.0	23.9	9.0	1.7	1.7	0.9	0.4	0.4	3.0		
金融業、保険業	30	16	9	2	-	1	-	-	-	2		10.0
	100.0	53.3	30.0	6.7	-	3.3	-	-	-	6.7		
不動産業、物品賃貸業	23	17	3	1	-	-	-	-	-	2		4.3
	100.0	73.9	13.0	4.3	-	-	-	-	-	8.7		
学術研究、専門・技術サービス業	32	18	5	3	3	1	-	1	-	1		25.0
	100.0	56.3	15.6	9.4	9.4	3.1	-	3.1	-	3.1		
宿泊業、飲食サービス業	39	24	9	5	-	-	-	-	-	1		12.8
	100.0	61.5	23.1	12.8	-	-	-	-	-	2.6		
生活関連サービス、娯楽業	19	11	3	1	3	-	-	-	-	1		21.1
	100.0	57.9	15.8	5.3	15.8	-	-	-	-	5.3		
その他サービス業	159	104	32	10	3	2	2	-	-	6		10.8
	100.0	65.4	20.1	6.3	1.9	1.3	1.3	-	-	3.8		
100人以下	67	46	14	3	1	1	-	-	-	2		7.5
	100.0	68.7	20.9	4.5	1.5	1.5	-	-	-	3.0		
101～300人	745	440	164	70	28	11	8	2	-	22		16.1
	100.0	59.1	22.0	9.4	3.8	1.5	1.1	0.3	-	3.0		
301～500人	233	156	41	17	7	3	-	-	1	8		12.0
	100.0	67.0	17.6	7.3	3.0	1.3	-	-	0.4	3.4		
501～1000人	122	83	15	12	3	5	-	1	-	3		17.2
	100.0	68.0	12.3	9.8	2.5	4.1	-	0.8	-	2.5		
1001人以上	86	60	12	4	1	5	1	1	-	2		14.1
	100.0	69.8	14.0	4.7	1.2	5.8	1.2	1.2	-	2.3		

個人の能力・業績等により、少なくとも昇給・降給のいずれか一つがある企業を対象に、昇給・降給の対象となる割合をみたのが、図表Ⅱ-5-28である。回答企業全体では、「5%未満」が最も多く（31.3%）、次いで「90%以上」（20.5%）の順である。該当者の比率が「50%以上」の割合は31.8%を占める。

業種別に「50%以上」の割合をみると、全体と比べて「宿泊業、飲食サービス業」（41.1%）で高くなっている。正社員数別にみると、企業規模が「1001人以上」では「50%以上」の割合は低い（25.6%）。ただし、企業規模と線形の相関はない。

図表Ⅱ-5-28 昇給・降給の対象者

（上段：件数，下段：%）【問40_6】

	調査数	5%未満	5% ～ 10%未満	10% ～ 20%未満	20% ～ 30%未満	30% ～ 40%未満	40% ～ 50%未満	50% ～ 60%未満	60% ～ 70%未満	70% ～ 80%未満	80% ～ 90%未満	90%以上	無回答	50%以上%
全体	1263	395	175	118	67	33	36	49	34	23	36	259	38	31.8
建設業	107	26	19	19	9	1	5	4	4	1	3	15	1	25.1
製造業	386	126	53	32	21	11	10	10	6	8	12	89	8	32.5
情報通信業	64	20	7	7	2	2	1	2	2	-	2	17	2	35.9
運輸業、郵便業	122	48	15	7	4	2	4	3	1	2	1	30	5	30.3
卸売業、小売業	234	80	29	17	10	5	8	9	11	7	8	41	9	32.4
金融業、保険業	30	4	7	2	3	2	1	3	-	1	-	6	1	33.3
不動産業、物品賃貸業	23	7	1	3	2	2	-	-	1	-	-	4	3	21.7
学術研究、専門・技術サービス業	32	10	2	3	1	3	2	2	1	2	2	4	-	34.5
宿泊業、飲食サービス業	39	6	8	2	5	1	-	3	3	1	-	9	1	41.1
生活関連サービス、娯楽業	19	9	3	3	-	-	-	2	-	-	-	1	1	15.8
その他サービス業	159	46	24	17	8	4	3	9	5	-	5	32	6	32.0
100人以下	67	17	13	5	6	2	2	-	2	1	-	15	4	26.9
101～300人	745	238	95	67	38	22	22	28	20	13	22	162	18	32.9
301～500人	233	77	37	15	9	5	6	11	6	6	8	44	9	32.2
501～1000人	122	34	21	12	8	2	4	6	3	1	3	24	4	30.4
1001人以上	86	25	9	18	5	2	2	4	3	2	3	10	3	25.6

個人の能力・業績等により、少なくとも昇給・降給のいずれか一つがある企業を対象に、実際の変動幅の大きさを45～50歳の正社員（非管理職）と比べた結果をみたのが、図表Ⅱ-5-29である。回答企業全体では、「正社員の方が、大きい」が最も多く（36.7%）、次いで「かわらない」（28.6%）の順である。「正社員の方が、大きい」と「正社員の方が、やや大きい」を合計（以下、「正社員大」と記述する）した割合は55.5%である。

業種別に「正社員大」の割合をみると、全体と比べて「製造業」（60.9%）と「金融業、保険業」（66.6%）、「不動産業、物品賃貸業」（65.2%）で高くなっている。一方、「運輸業、郵便業」（41.0%）と「宿泊業、飲食サービス業」（59.0%）、「その他サービス業」（38.4%）では「かわらない」の割合が高い。正社員数別にみると、企業規模による大きな差は見られない。

図表Ⅱ-5-29 45～50歳の正社員と比べた60歳代前半層の実際の変動幅

（上段：件数，下段：%）【問40_7】

	調査数	正社員の方が、大きい	正社員の方が、やや大きい	かわらない	「60歳代前半層」の方が、やや大きい	「60歳代前半層」の方が、大きい	無回答	正社員の方が、大きい+正社員の方が、やや大きい%
全体	1263	464	237	361	115	62	24	55.5
	100.0	36.7	18.8	28.6	9.1	4.9	1.9	
建設業	107	31	22	30	13	11	-	49.6
	100.0	29.0	20.6	28.0	12.1	10.3	-	
製造業	386	166	69	85	36	23	7	60.9
	100.0	43.0	17.9	22.0	9.3	6.0	1.8	
情報通信業	64	27	11	18	7	-	1	59.4
	100.0	42.2	17.2	28.1	10.9	-	1.6	
運輸業、郵便業	122	35	26	50	6	1	4	50.0
	100.0	28.7	21.3	41.0	4.9	0.8	3.3	
卸売業、小売業	234	88	45	56	29	11	5	56.8
	100.0	37.6	19.2	23.9	12.4	4.7	2.1	
金融業、保険業	30	13	7	6	1	3	-	66.6
	100.0	43.3	23.3	20.0	3.3	10.0	-	
不動産業、物品賃貸業	23	11	4	4	1	1	2	65.2
	100.0	47.8	17.4	17.4	4.3	4.3	8.7	
学術研究、専門・技術サービス業	32	10	5	10	3	4	-	46.9
	100.0	31.3	15.6	31.3	9.4	12.5	-	
宿泊業、飲食サービス業	39	6	6	23	3	-	1	30.8
	100.0	15.4	15.4	59.0	7.7	-	2.6	
生活関連サービス、娯楽業	19	9	2	5	2	1	-	57.9
	100.0	47.4	10.5	26.3	10.5	5.3	-	
その他サービス業	159	46	32	61	12	5	3	49.0
	100.0	28.9	20.1	38.4	7.5	3.1	1.9	
正社員数	67	21	14	25	3	1	3	52.2
	100.0	31.3	20.9	37.3	4.5	1.5	4.5	
101～300人	745	253	155	223	72	28	14	54.8
	100.0	34.0	20.8	29.9	9.7	3.8	1.9	
301～500人	233	104	30	58	17	19	5	57.5
	100.0	44.6	12.9	24.9	7.3	8.2	2.1	
501～1000人	122	47	20	29	15	9	2	54.9
	100.0	38.5	16.4	23.8	12.3	7.4	1.6	
1001人以上	86	33	18	24	6	5	-	59.3
	100.0	38.4	20.9	27.9	7.0	5.8	-	

(2) 手当と福利厚生

扶養手当（家族手当・子女教育手当）の支給状況をみたのが、図表Ⅱ－5－30である。回答企業全体をみると、59歳以前の正社員を「対象としている」が76.0%、60歳代前半層を「対象としている」が38.1%を占める。

業種別の「60歳代前半層」の対象割合をみると、全体と比べて「運輸業、郵便業」（45.3%）と「宿泊業、飲食サービス業」（46.7%）で高くなっている。正社員数別の「60歳代前半層」の対象割合では、企業規模による大きな差は見られない。

図表Ⅱ－5－30 扶養手当の支給状況

(上段：件数, 下段：%) 【問47(a)】

	調査数	(1) 59歳以前の正社員			(2) 60歳代前半層				
		対象としている	対象としていない	無回答	対象としている	対象としていない	無回答		
全体	2989 100.0	2273 76.0	682 22.8	34 1.1	1138 38.1	1810 60.6	41 1.4		
業種	建設業	233 100.0	190 81.5	41 17.6	2 0.9	98 42.1	134 57.5	1 0.4	
	製造業	930 100.0	792 85.2	128 13.8	10 1.1	377 40.5	542 58.3	11 1.2	
	情報通信業	137 100.0	105 76.6	31 22.6	1 0.7	35 25.5	101 73.7	1 0.7	
	運輸業、郵便業	384 100.0	277 72.1	103 26.8	4 1.0	174 45.3	205 53.4	5 1.3	
	卸売業、小売業	567 100.0	430 75.8	130 22.9	7 1.2	208 36.7	349 61.6	10 1.8	
	金融業、保険業	43 100.0	23 53.5	19 44.2	1 2.3	8 18.6	34 79.1	1 2.3	
	不動産業、物品賃貸業	55 100.0	38 69.1	17 30.9	-	18 32.7	37 67.3	-	
	学術研究、専門・技術サービス業	68 100.0	48 70.6	20 29.4	-	20 29.4	48 70.6	-	
	宿泊業、飲食サービス業	75 100.0	48 64.0	27 36.0	-	35 46.7	40 53.3	-	
	生活関連サービス、娯楽業	46 100.0	30 65.2	14 30.4	2 4.3	12 26.1	32 69.6	2 4.3	
	その他サービス業	347 100.0	220 63.4	122 35.2	5 1.4	124 35.7	218 62.8	5 1.4	
	正社員数	100人以下	166 100.0	101 60.8	63 38.0	2 1.2	58 34.9	106 63.9	2 1.2
		101～300人	1797 100.0	1378 76.7	395 22.0	24 1.3	711 39.6	1059 58.9	27 1.5
301～500人		515 100.0	392 76.1	120 23.3	3 0.6	187 36.3	324 62.9	4 0.8	
501～1000人		316 100.0	252 79.7	61 19.3	3 0.9	110 34.8	200 63.3	6 1.9	
1001人以上		180 100.0	138 76.7	40 22.2	2 1.1	68 37.8	110 61.1	2 1.1	

住宅手当の支給状況をみたのが、図表Ⅱ—5—31である。回答企業全体をみると、59歳以前の正社員を「対象としている」が52.2%、60歳代前半層を「対象としている」が25.2%を占める。

業種別の「60歳代前半層」の対象割合をみると、全体と比べて「建設業」（30.9%）と「宿泊業、飲食サービス業」（32.0%）で高くなっている。正社員数別の「60歳代前半層」の対象割合では、企業規模が小さいと対象割合は低く、企業規模が大きくなると該当割合は高くなる（「100人以下」：18.7%→「1001人以上」：28.9%）。

図表Ⅱ—5—31 住宅手当の支給状況

（上段：件数，下段：%）【問47（b）】

	調査数	(1) 59歳以前の正社員			(2) 60歳代前半層				
		対象としている	対象としていない	無回答	対象としている	対象としていない	無回答		
全体	2989 100.0	1561 52.2	1374 46.0	54 1.8	754 25.2	2179 72.9	56 1.9		
業種	建設業	233 100.0	134 57.5	95 40.8	4 1.7	72 30.9	158 67.8	3 1.3	
	製造業	930 100.0	548 58.9	365 39.2	17 1.8	239 25.7	673 72.4	18 1.9	
	情報通信業	137 100.0	77 56.2	59 43.1	1 0.7	28 20.4	108 78.8	1 0.7	
	運輸業、郵便業	384 100.0	153 39.8	223 58.1	8 2.1	92 24.0	284 74.0	8 2.1	
	卸売業、小売業	567 100.0	308 54.3	250 44.1	9 1.6	140 24.7	415 73.2	12 2.1	
	金融業、保険業	43 100.0	26 60.5	16 37.2	1 2.3	11 25.6	31 72.1	1 2.3	
	不動産業、物品賃貸業	55 100.0	34 61.8	21 38.2	-	16 29.1	39 70.9	-	
	学術研究、専門・技術サービス業	68 100.0	41 60.3	27 39.7	-	20 29.4	48 70.6	-	
	宿泊業、飲食サービス業	75 100.0	33 44.0	42 56.0	-	24 32.0	51 68.0	-	
	生活関連サービス、娯楽業	46 100.0	15 32.6	29 63.0	2 4.3	9 19.6	35 76.1	2 4.3	
	その他サービス業	347 100.0	144 41.5	196 56.5	7 2.0	80 23.1	262 75.5	5 1.4	
	正社員数	100人以下	166 100.0	62 37.3	101 60.8	3 1.8	31 18.7	132 79.5	3 1.8
		101～300人	1797 100.0	913 50.8	848 47.2	36 2.0	445 24.8	1313 73.1	39 2.2
		301～500人	515 100.0	280 54.4	227 44.1	8 1.6	137 26.6	372 72.2	6 1.2
501～1000人		316 100.0	186 58.9	125 39.6	5 1.6	88 27.8	222 70.3	6 1.9	
1001人以上		180 100.0	113 62.8	65 36.1	2 1.1	52 28.9	126 70.0	2 1.1	

精皆勤手当の支給状況をみたのが、図表Ⅱ-5-32である。回答企業全体をみると、59歳以前の正社員を「対象としている」が17.0%、60歳代前半層を「対象としている」が13.0%を占める。

業種別の「60歳代前半層」の対象割合をみると、全体と比べて「運輸業、郵便業」(27.6%)と「生活関連サービス、娯楽業」(21.7%)で高くなっている。正社員数別の「60歳代前半層」の対象割合では、企業規模が大きいと対象割合は低く、企業規模が小さくなると該当割合が高くなる(「1001人以上」:6.1%→「100人以下」:16.3%)。

図表Ⅱ-5-32 精皆勤手当の支給状況

(上段：件数，下段：%)【問47(c)】

	調査数	(1) 59歳以前の正社員			(2) 60歳代前半層		
		対象としている	対象としていない	無回答	対象としている	対象としていない	無回答
全体	2989 100.0	509 17.0	2386 79.8	94 3.1	389 13.0	2507 83.9	93 3.1
業種							
建設業	233 100.0	21 9.0	204 87.6	8 3.4	15 6.4	211 90.6	7 3.0
製造業	930 100.0	184 19.8	711 76.5	35 3.8	137 14.7	760 81.7	33 3.5
情報通信業	137 100.0	13 9.5	119 86.9	5 3.6	6 4.4	125 91.2	6 4.4
運輸業、郵便業	384 100.0	123 32.0	254 66.1	7 1.8	106 27.6	272 70.8	6 1.6
卸売業、小売業	567 100.0	66 11.6	484 85.4	17 3.0	40 7.1	506 89.2	21 3.7
金融業、保険業	43 100.0	1 2.3	39 90.7	3 7.0	1 2.3	39 90.7	3 7.0
不動産業、物品賃貸業	55 100.0	6 10.9	48 87.3	1 1.8	5 9.1	49 89.1	1 1.8
学術研究、専門・技術サービス業	68 100.0	4 5.9	64 94.1	- -	4 5.9	64 94.1	- -
宿泊業、飲食サービス業	75 100.0	8 10.7	66 88.0	1 1.3	6 8.0	69 92.0	- -
生活関連サービス、娯楽業	46 100.0	14 30.4	30 65.2	2 4.3	10 21.7	34 73.9	2 4.3
その他サービス業	347 100.0	47 13.5	289 83.3	11 3.2	42 12.1	296 85.3	9 2.6
正社員数							
100人以下	166 100.0	36 21.7	127 76.5	3 1.8	27 16.3	136 81.9	3 1.8
101～300人	1797 100.0	350 19.5	1388 77.2	59 3.3	274 15.2	1466 81.6	57 3.2
301～500人	515 100.0	64 12.4	434 84.3	17 3.3	47 9.1	452 87.8	16 3.1
501～1000人	316 100.0	40 12.7	265 83.9	11 3.5	29 9.2	276 87.3	11 3.5
1001人以上	180 100.0	18 10.0	158 87.8	4 2.2	11 6.1	163 90.6	6 3.3

職位に基づく手当（管理職手当、リーダー手当等）の支給状況をみたのが、図表Ⅱ－5－33である。回答企業全体をみると、59歳以前の正社員を「対象としている」が89.4%、60歳代前半層を「対象としている」が54.3%を占める。

業種別の「60歳代前半層」の対象割合をみると、全体と比べて「建設業」（60.1%）と「運輸業、郵便業」（65.6%）、「その他サービス業」（64.0%）で高くなっている。正社員数別の「60歳代前半層」の対象割合では、企業規模が大きいと対象割合は低く、企業規模が小さくなると該当割合が高くなる（「1001人以上」：49.4%→「100人以下」：67.5%）。

図表Ⅱ－5－33 職位に基づく手当の支給状況

（上段：件数，下段：%）【問47（d）】

	調査数	(1) 59歳以前の正社員			(2) 60歳代前半層				
		対象としている	対象としていない	無回答	対象としている	対象としていない	無回答		
全体	2989 100.0	2673 89.4	283 9.5	33 1.1	1624 54.3	1322 44.2	43 1.4		
業種	建設業	233 100.0	213 91.4	19 8.2	1 0.4	140 60.1	91 39.1	2 0.9	
	製造業	930 100.0	856 92.0	65 7.0	9 1.0	468 50.3	449 48.3	13 1.4	
	情報通信業	137 100.0	117 85.4	19 13.9	1 0.7	49 35.8	86 62.8	2 1.5	
	運輸業、郵便業	384 100.0	342 89.1	39 10.2	3 0.8	252 65.6	129 33.6	3 0.8	
	卸売業、小売業	567 100.0	507 89.4	52 9.2	8 1.4	292 51.5	265 46.7	10 1.8	
	金融業、保険業	43 100.0	25 58.1	16 37.2	2 4.7	15 34.9	26 60.5	2 4.7	
	不動産業、物品賃貸業	55 100.0	52 94.5	3 5.5	-	29 52.7	26 47.3	-	
	学術研究、専門・技術サービス業	68 100.0	60 88.2	8 11.8	-	33 48.5	34 50.0	1 1.5	
	宿泊業、飲食サービス業	75 100.0	61 81.3	14 18.7	-	39 52.0	36 48.0	-	
	生活関連サービス、娯楽業	46 100.0	43 93.5	2 4.3	1 2.2	24 52.2	21 45.7	1 2.2	
	その他サービス業	347 100.0	304 87.6	38 11.0	5 1.4	222 64.0	120 34.6	5 1.4	
	正社員数	100人以下	166 100.0	147 88.6	17 10.2	2 1.2	112 67.5	52 31.3	2 1.2
		101～300人	1797 100.0	1627 90.5	149 8.3	21 1.2	999 55.6	772 43.0	26 1.4
301～500人		515 100.0	454 88.2	58 11.3	3 0.6	259 50.3	249 48.3	7 1.4	
501～1000人		316 100.0	278 88.0	33 10.4	5 1.6	158 50.0	153 48.4	5 1.6	
1001人以上		180 100.0	153 85.0	25 13.9	2 1.1	89 49.4	88 48.9	3 1.7	

職務に基づく手当（営業手当、技能継承に関わる手当等）の支給状況をみたのが、図表Ⅱ－5－34である。回答企業全体をみると、59歳以前の正社員を「対象としている」が66.9%、60歳代前半層を「対象としている」が48.4%を占める。

業種別の「60歳代前半層」の対象割合をみると、全体と比べて「建設業」（57.5%）と「運輸業、郵便業」（59.4%）、「不動産業、物品賃貸業」（58.2%）で高くなっている。正社員数別の「60歳代前半層」の対象割合をみると、企業規模で大きな差は見られない。

図表Ⅱ－5－34 職務に基づく手当の支給状況

（上段：件数，下段：%）【問47（e）】

	調査数	(1) 59歳以前の正社員			(2) 60歳代前半層		
		対象としている	対象としていない	無回答	対象としている	対象としていない	無回答
全体	2989 100.0	2001 66.9	942 31.5	46 1.5	1447 48.4	1492 49.9	50 1.7
業種							
建設業	233 100.0	172 73.8	59 25.3	2 0.9	134 57.5	97 41.6	2 0.9
製造業	930 100.0	607 65.3	309 33.2	14 1.5	412 44.3	503 54.1	15 1.6
情報通信業	137 100.0	68 49.6	66 48.2	3 2.2	35 25.5	98 71.5	4 2.9
運輸業、郵便業	384 100.0	264 68.8	116 30.2	4 1.0	228 59.4	152 39.6	4 1.0
卸売業、小売業	567 100.0	424 74.8	132 23.3	11 1.9	286 50.4	268 47.3	13 2.3
金融業、保険業	43 100.0	19 44.2	22 51.2	2 4.7	9 20.9	32 74.4	2 4.7
不動産業、物品賃貸業	55 100.0	42 76.4	13 23.6	-	32 58.2	23 41.8	-
学術研究、専門・技術サービス業	68 100.0	31 45.6	37 54.4	-	19 27.9	49 72.1	-
宿泊業、飲食サービス業	75 100.0	47 62.7	28 37.3	-	34 45.3	41 54.7	-
生活関連サービス、娯楽業	46 100.0	34 73.9	11 23.9	1 2.2	22 47.8	23 50.0	1 2.2
その他サービス業	347 100.0	214 61.7	127 36.6	6 1.7	180 51.9	162 46.7	5 1.4
正社員数							
100人以下	166 100.0	111 66.9	53 31.9	2 1.2	86 51.8	78 47.0	2 1.2
101～300人	1797 100.0	1231 68.5	536 29.8	30 1.7	888 49.4	876 48.7	33 1.8
301～500人	515 100.0	327 63.5	181 35.1	7 1.4	227 44.1	281 54.6	7 1.4
501～1000人	316 100.0	205 64.9	107 33.9	4 1.3	153 48.4	159 50.3	4 1.3
1001人以上	180 100.0	115 63.9	62 34.4	3 1.7	86 47.8	90 50.0	4 2.2

会社の保養所やレクリエーション施設、厚生会や互助会等の利用に関する提供状況をみたのが、図表Ⅱ—5—35である。回答企業全体をみると、59歳以前の正社員を「対象としている」が82.3%、60歳代前半層を「対象としている」が79.2%を占める。

業種別の「60歳代前半層」の対象割合をみると、全体と比べて「建設業」(84.5%)と「情報通信業」(87.6%)、「不動産業、物品賃貸業」(89.1%)で高くなっている。正社員数別の「60歳代前半層」の対象割合をみると、企業規模が小さいと対象割合は低く、企業規模が大きくなると該当割合は高くなる(「100人以下」:62.7%→「1001人以上」:85.6%)。

図表Ⅱ—5—35 会社の保養所やレクリエーション施設、厚生会や互助会等の利用への提供状況

(上段：件数, 下段：%) 【問47 (f)】

	調査数	(1) 59歳以前の正社員			(2) 60歳代前半層				
		対象としている	対象としていない	無回答	対象としている	対象としていない	無回答		
全体	2989 100.0	2461 82.3	487 16.3	41 1.4	2368 79.2	577 19.3	44 1.5		
業種	建設業	233 100.0	204 87.6	27 11.6	2 0.9	197 84.5	34 14.6	2 0.9	
	製造業	930 100.0	799 85.9	121 13.0	10 1.1	778 83.7	140 15.1	12 1.3	
	情報通信業	137 100.0	130 94.9	6 4.4	1 0.7	120 87.6	15 10.9	2 1.5	
	運輸業、郵便業	384 100.0	281 73.2	99 25.8	4 1.0	272 70.8	108 28.1	4 1.0	
	卸売業、小売業	567 100.0	468 82.5	89 15.7	10 1.8	439 77.4	117 20.6	11 1.9	
	金融業、保険業	43 100.0	35 81.4	7 16.3	1 2.3	34 79.1	8 18.6	1 2.3	
	不動産業、物品賃貸業	55 100.0	50 90.9	5 9.1	-	49 89.1	6 10.9	-	
	学術研究、専門・技術サービス業	68 100.0	60 88.2	8 11.8	-	57 83.8	11 16.2	-	
	宿泊業、飲食サービス業	75 100.0	49 65.3	25 33.3	1 1.3	49 65.3	25 33.3	1 1.3	
	生活関連サービス、娯楽業	46 100.0	39 84.8	6 13.0	1 2.2	37 80.4	8 17.4	1 2.2	
	その他サービス業	347 100.0	268 77.2	71 20.5	8 2.3	261 75.2	80 23.1	6 1.7	
	正社員数	100人以下	166 100.0	106 63.9	58 34.9	2 1.2	104 62.7	60 36.1	2 1.2
		101～300人	1797 100.0	1465 81.5	304 16.9	28 1.6	1409 78.4	360 20.0	28 1.6
301～500人		515 100.0	445 86.4	67 13.0	3 0.6	426 82.7	85 16.5	4 0.8	
501～1000人		316 100.0	274 86.7	36 11.4	6 1.9	263 83.2	46 14.6	7 2.2	
1001人以上		180 100.0	159 88.3	19 10.6	2 1.1	154 85.6	23 12.8	3 1.7	

(3) 賞与

「60歳代前半層」に対する賞与・一時金の支給状況をみたのが、図表Ⅱ—5—36である。回答企業全体をみると、賞与・一時金を支給する（「ある」）のは80.2%である。

業種別の「賞与・一時金」の支給企業の割合をみると、全体と比べて「製造業」（85.5%）と「学術研究、専門・技術サービス業」（88.2%）で高くなっている。正社員数別にみると、企業規模で大きな差は見られない。

図表Ⅱ—5—36 「60歳代前半層」への賞与・一時金の支給状況

(上段：件数, 下段：%) 【問44】

		調査数	ある	ない	無回答
全 体		2989	2397	578	14
		100.0	80.2	19.3	0.5
業 種	建設業	233	197	36	-
		100.0	84.5	15.5	-
	製造業	930	795	134	1
		100.0	85.5	14.4	0.1
	情報通信業	137	91	45	1
		100.0	66.4	32.8	0.7
	運輸業、郵便業	384	311	72	1
		100.0	81.0	18.8	0.3
	卸売業、小売業	567	442	122	3
		100.0	78.0	21.5	0.5
	金融業、保険業	43	34	9	-
		100.0	79.1	20.9	-
不動産業、物品賃貸業	55	42	13	-	
	100.0	76.4	23.6	-	
学術研究、専門・技術サービス業	68	60	7	1	
	100.0	88.2	10.3	1.5	
宿泊業、飲食サービス業	75	48	26	1	
	100.0	64.0	34.7	1.3	
生活関連サービス、娯楽業	46	30	15	1	
	100.0	65.2	32.6	2.2	
その他サービス業	347	270	74	3	
	100.0	77.8	21.3	0.9	
正社員数	100人以下	166	125	40	1
		100.0	75.3	24.1	0.6
	101～300人	1797	1443	347	7
		100.0	80.3	19.3	0.4
	301～500人	515	411	102	2
	100.0	79.8	19.8	0.4	
501～1000人	316	255	58	3	
	100.0	80.7	18.4	0.9	
1001人以上	180	150	29	1	
	100.0	83.3	16.1	0.6	

「60歳代前半層」に対して賞与・一時金を支給する企業を対象に、その決め方の59歳以下の正社員との類似性をみたのが、図表Ⅱ-5-37である。回答企業全体をみると、「異なる」が最も多く(41.3%)、次いで「同じ」(29.6%)の順となっている。「同じ」と「どちらかといえば、同じ」を合計(以下、「賞与・一時金の類似性」と記述する)した割合は45.7%である。

業種別の「賞与・一時金の類似性」の割合をみると、全体と比べて「運輸業、郵便業」(56.6%)と「金融業、保険業」(58.8%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(55.0%)、「宿泊業、飲食サービス業」(60.4%)、「その他サービス業」(53.0%)で高くなっている。正社員数別にみると、概ね企業規模が大きいと「賞与・一時金の類似性」の割合は低く、企業規模が小さくなると該当割合は高くなる(「1001人以上」:40.0%→「100人以下」:62.4%)。

図表Ⅱ-5-37 59歳以前と比べた、賞与・一時金の支給基準の類似性

(上段:件数,下段:%)【問44_1】

	調査数	同じ	どちらかといえば、同じ	どちらかといえば、異なる	異なる	無回答	同じ+どちらかといえば、同じ%	
全体	2397 100.0	710 29.6	386 16.1	254 10.6	989 41.3	58 2.4	45.7	
業種	建設業	197 100.0	63 32.0	27 13.7	25 12.7	79 40.1	3 1.5	45.7
	製造業	795 100.0	187 23.5	126 15.8	78 9.8	380 47.8	24 3.0	39.3
	情報通信業	91 100.0	21 23.1	11 12.1	11 12.1	48 52.7	-	35.2
	運輸業、郵便業	311 100.0	138 44.4	38 12.2	22 7.1	103 33.1	10 3.2	56.6
	卸売業、小売業	442 100.0	103 23.3	84 19.0	54 12.2	193 43.7	8 1.8	42.3
	金融業、保険業	34 100.0	13 38.2	7 20.6	2 5.9	12 35.3	-	58.8
	不動産業、物品賃貸業	42 100.0	16 38.1	4 9.5	7 16.7	15 35.7	-	47.6
	学術研究、専門・技術サービス業	60 100.0	19 31.7	14 23.3	5 8.3	22 36.7	-	55.0
	宿泊業、飲食サービス業	48 100.0	22 45.8	7 14.6	3 6.3	13 27.1	3 6.3	60.4
	生活関連サービス、娯楽業	30 100.0	9 30.0	3 10.0	5 16.7	9 30.0	4 13.3	40.0
	その他サービス業	270 100.0	91 33.7	52 19.3	28 10.4	94 34.8	5 1.9	53.0
正社員数	100人以下	125 100.0	50 40.0	28 22.4	15 12.0	30 24.0	2 1.6	62.4
	101～300人	1443 100.0	448 31.0	235 16.3	158 10.9	563 39.0	39 2.7	47.3
	301～500人	411 100.0	103 25.1	61 14.8	44 10.7	192 46.7	11 2.7	39.9
	501～1000人	255 100.0	66 25.9	39 15.3	18 7.1	126 49.4	6 2.4	41.2
	1001人以上	150 100.0	40 26.7	20 13.3	16 10.7	74 49.3	-	40.0

「60歳代前半層」に対して賞与・一時金を支給する企業を対象に、個人業績（企業業績は除く）の賞与・一時金への反映状況をみたのが、図表Ⅱ-5-38である。回答企業全体をみると、「0割」が最も多く（22.9%）、次いで「0超～2割未満」（20.1%）の順となっている。選択肢の中位数を数値化して算出した「平均値」と「中央値」は、各々3.77割と2.50割である。

業種別の「平均値」をみると、全体と比べて「情報通信業」（4.88割）と「不動産業、物品賃貸業」（4.98割）、「学術研究、専門・技術サービス業」（4.91割）で高くなっている。正社員数別にみると、「100人以下」では平均値が高い（4.53割）。ただし、企業規模とは線形の相関はない。

図表Ⅱ-5-38 賞与・一時金の個人業績への反映状況

（上段：件数，下段：%）【問44_2】

	調査数	すべて	8割～9割程度	6割～7割程度	4割～5割程度	2割～3割程度	0超～2割未満	0割	無回答	平均値（割）	中央値（割）	
全 体	2397	358	157	213	290	292	481	548	58	3.77	2.50	
	100.0	14.9	6.5	8.9	12.1	12.2	20.1	22.9	2.4			
業 種	建設業	197	28	16	18	24	23	46	39	3	3.84	2.50
		100.0	14.2	8.1	9.1	12.2	11.7	23.4	19.8	1.5		
	製造業	795	120	48	65	90	102	154	193	23	3.69	2.50
		100.0	15.1	6.0	8.2	11.3	12.8	19.4	24.3	2.9		
	情報通信業	91	25	5	7	12	16	12	14	-	4.88	4.50
		100.0	27.5	5.5	7.7	13.2	17.6	13.2	15.4	-		
	運輸業、郵便業	311	47	18	19	29	31	69	91	7	3.37	1.00
		100.0	15.1	5.8	6.1	9.3	10.0	22.2	29.3	2.3		
	卸売業、小売業	442	50	23	44	66	60	82	105	12	3.51	2.50
		100.0	11.3	5.2	10.0	14.9	13.6	18.6	23.8	2.7		
	金融業、保険業	34	2	3	4	8	4	5	7	1	3.71	4.50
	100.0	5.9	8.8	11.8	23.5	11.8	14.7	20.6	2.9			
不動産業、物品賃貸業	42	9	3	7	5	3	8	5	2	4.98	4.50	
	100.0	21.4	7.1	16.7	11.9	7.1	19.0	11.9	4.8			
学術研究、専門・技術サービス業	60	15	5	9	5	4	11	11	-	4.91	4.50	
	100.0	25.0	8.3	15.0	8.3	6.7	18.3	18.3	-			
宿泊業、飲食サービス業	48	5	3	6	10	3	10	10	1	3.77	4.50	
	100.0	10.4	6.3	12.5	20.8	6.3	20.8	20.8	2.1			
生活関連サービス、娯楽業	30	4	1	3	4	5	7	5	1	3.64	2.50	
	100.0	13.3	3.3	10.0	13.3	16.7	23.3	16.7	3.3			
その他サービス業	270	40	25	21	29	30	64	54	7	3.87	2.50	
	100.0	14.8	9.3	7.8	10.7	11.1	23.7	20.0	2.6			
正社員数	100人以下	125	27	11	7	15	18	26	17	4	4.53	2.50
		100.0	21.6	8.8	5.6	12.0	14.4	20.8	13.6	3.2		
	101～300人	1443	208	92	142	179	172	288	335	27	3.75	2.50
		100.0	14.4	6.4	9.8	12.4	11.9	20.0	23.2	1.9		
	301～500人	411	51	30	28	50	51	85	103	13	3.48	2.50
	100.0	12.4	7.3	6.8	12.2	12.4	20.7	25.1	3.2			
501～1000人	255	44	13	21	31	29	51	57	9	3.86	2.50	
	100.0	17.3	5.1	8.2	12.2	11.4	20.0	22.4	3.5			
1001人以上	150	28	11	13	14	18	29	32	5	4.10	2.50	
	100.0	18.7	7.3	8.7	9.3	12.0	19.3	21.3	3.3			

注：平均値（割）と中央値（割）は、選択肢の中位数を数値化し、無回答を除いて算出した。

(4) 賃金水準

「60歳代前半層」に対して60歳以降で最初に支給する賃金額（平均的な人、年金や公的給付を除く）をみたのが、図表Ⅱ-5-39である。回答企業全体をみると、「300～350万円未満」が最も多く（22.2%）、次いで「300万円未満」（20.8%）、「350～400万円未満」（17.0%）の順になっている。選択肢の中位数を数値化して算出した「平均値」と「中央値」は、各々396.4万円と375.0万円である。

業種別の「平均値」をみると、全体と比べて「建設業」（486.4万円）と「不動産業、物品賃貸業」（483.8万円）、「学術研究、専門・技術サービス業」（524.2万円）で高くなっている。正社員数別にみると、企業規模が小さいと「平均値」は相対的に低く、企業規模が大きくなると「平均値」は相対的に高くなる（「100人以下」：356.5万円→「1001人以上」：416.1万円）。

図表Ⅱ-5-39 60歳以降で最初に支給する「60歳代前半層」の賃金額－平均的な人

（上段：件数，下段：％）【問41】

	調査数	300万円未満	350万円未満	350万円未満	400万円未満	450万円未満	450万円未満	500万円未満	550万円未満	550万円未満	600万円未満	650万円未満	650万円未満	700万円未満	750万円未満	750万円未満	800万円未満	850万円未満	850万円未満	900万円未満	900万円以上	無回答	平均値（万円）	中央値（万円）
		件数	件数	件数	件数	件数	件数	件数	件数	件数	件数	件数	件数	件数	件数	件数	件数	件数	件数	件数	件数			
全体	2989	622	665	508	334	256	168	114	84	41	31	20	13	2	14	117							396.4	375.0
建設業	233	17	26	32	34	22	21	21	20	16	9	6	4	-	-	5							486.4	475.0
製造業	930	248	240	155	86	64	39	25	25	1	3	4	1	1	4	34							371.8	325.0
情報通信業	137	23	30	19	13	13	9	9	5	3	1	-	-	-	-	7							417.3	375.0
運輸業、郵便業	384	66	89	89	58	34	20	5	2	4	1	-	1	-	1	14							381.2	375.0
卸売業、小売業	567	112	142	89	65	54	35	22	16	4	3	2	3	-	1	19							391.3	375.0
金融業、保険業	43	9	6	6	5	2	3	5	1	2	1	1	-	-	1	1							442.9	400.0
不動産業、物品賃貸業	55	5	5	6	6	8	7	4	2	3	3	-	2	-	-	4							483.8	475.0
学術研究、専門・技術サービス業	68	3	6	10	7	10	7	5	3	2	5	2	1	1	4	2							524.2	475.0
宿泊業、飲食サービス業	75	12	16	14	13	8	4	3	1	-	-	-	-	-	1	3							395.1	375.0
生活関連サービス、娯楽業	46	15	6	11	4	5	3	1	-	-	-	-	-	-	-	1							365.0	375.0
その他サービス業	347	87	81	60	36	24	14	9	7	3	1	3	1	-	1	20							376.7	325.0
100人以下	166	57	42	24	16	7	4	-	3	3	2	1	-	-	-	7							356.5	325.0
101～300人	1797	388	383	310	211	155	109	65	44	26	13	7	7	2	8	69							393.6	375.0
301～500人	515	96	121	86	50	49	24	24	17	6	11	8	1	-	4	18							407.0	375.0
501～1000人	316	55	71	52	38	26	13	17	14	4	4	2	3	-	1	16							407.0	375.0
1001人以上	180	23	42	34	18	18	17	8	6	2	1	2	2	-	1	6							416.1	375.0

注：平均値（割）と中央値（割）は、選択肢の中位数を数値化し、無回答を除いて算出した。なお、「300万円未満」は275万円、「900万円以上」は925万円としている。

年齢の上昇や契約年数の増加に応じた、「60歳代前半層」の年取の定期的な減額制度の導入状況をみたのが、図表Ⅱ-5-40である。回答企業全体をみると、「ある」が9.5%である。

業種別の導入割合をみると、全体と比べて、「建設業」(18.9%)と「学術研究、専門・技術サービス業」(14.7%)、「生活関連サービス、娯楽業」(21.7%)で高くなっている。正社員数別にみると、企業規模による大きな差は見られない。

図表Ⅱ-5-40 年齢の上昇や契約年数の増加に応じた、年取の定期的な減額制度の導入状況

(上段：件数, 下段：%) 【問42】

		調査数	ある	ない	無回答	
全体		2989	285	2681	23	
		100.0	9.5	89.7	0.8	
業種	建設業	233	44	189	-	
		100.0	18.9	81.1	-	
	製造業	930	76	849	5	
		100.0	8.2	91.3	0.5	
	情報通信業	137	11	124	2	
		100.0	8.0	90.5	1.5	
	運輸業、郵便業	384	26	356	2	
		100.0	6.8	92.7	0.5	
	卸売業、小売業	567	61	501	5	
		100.0	10.8	88.4	0.9	
	金融業、保険業	43	1	42	-	
		100.0	2.3	97.7	-	
業種	不動産業、物品賃貸業	55	3	51	1	
		100.0	5.5	92.7	1.8	
	学術研究、専門・技術サービス業	68	10	58	-	
		100.0	14.7	85.3	-	
	宿泊業、飲食サービス業	75	10	64	1	
		100.0	13.3	85.3	1.3	
	生活関連サービス、娯楽業	46	10	35	1	
	100.0	21.7	76.1	2.2		
業種	その他サービス業	347	19	324	4	
		100.0	5.5	93.4	1.2	
	正社員数	100人以下	166	16	149	1
			100.0	9.6	89.8	0.6
		101～300人	1797	177	1606	14
			100.0	9.8	89.4	0.8
301～500人		515	52	459	4	
	100.0	10.1	89.1	0.8		
正社員数	501～1000人	316	31	283	2	
		100.0	9.8	89.6	0.6	
	1001人以上	180	9	169	2	
	100.0	5.0	93.9	1.1		

「60歳代前半層」の社員間の賃金差の状況をみたのが、図表Ⅱ-5-41である。ここでは、労働時間を同じとし、最高額を最低額で除した値（最高額÷最低額）を尋ねている。回答企業全体では、「1.0超～1.25倍未満」が17.5%、「1.25倍～1.5倍未満」が17.1%、「1.5倍～2.0倍未満」が20.9%となっている。「対象者は1人である」と無回答を集計母数から除き、表頭の中位数で数値化した値の平均値は1.73倍、中央値は1.38倍である。

業種別の平均値をみると、全体と比べて「金融業、保険業」（2.13倍）で高くなっている。正社員数別にみると、企業規模が小さいと社員間の差は少なく、企業規模が大きくなると社員間の差は大きくなる（「100人以下」：1.48倍→「1001人以上」：2.16倍）。

図表Ⅱ-5-41 「60歳代前半層」の社員間の賃金差（労働時間を同じとした場合）

（上段：件数，下段：%）【問43】

	調査数	1倍 (差はない)	1.0超～ 1.25倍未満	1.25倍～ 1.5倍未満	1.5倍～ 2.0倍未満	2.0倍～ 2.5倍未満	2.5倍～ 3.0倍未満	3.0倍～ 3.5倍未満	3.5倍以上	ある 対象者は1人 で	無 回答	平均 値 (倍)	中央 値 (倍)
全 体	2989 100.0	400 13.4	524 17.5	510 17.1	626 20.9	372 12.4	200 6.7	104 3.5	110 3.7	42 1.4	101 3.4	1.73	1.38
業 種													
建設業	233 100.0	15 6.4	33 14.2	47 20.2	63 27.0	35 15.0	14 6.0	11 4.7	7 3.0	2 0.9	6 2.6	1.81	1.75
製造業	930 100.0	97 10.4	136 14.6	157 16.9	199 21.4	135 14.5	81 8.7	36 3.9	47 5.1	11 1.2	31 3.3	1.84	1.75
情報通信業	137 100.0	14 10.2	30 21.9	12 8.8	31 22.6	15 10.9	11 8.0	4 2.9	6 4.4	8 5.8	6 4.4	1.77	1.75
運輸業、郵便業	384 100.0	109 28.4	81 21.1	60 15.6	80 20.8	17 4.4	12 3.1	7 1.8	7 1.8	1 0.3	10 2.6	1.46	1.13
卸売業、小売業	567 100.0	58 10.2	103 18.2	106 18.7	118 20.8	74 13.1	38 6.7	27 4.8	15 2.6	6 1.1	22 3.9	1.75	1.75
金融業、保険業	43 100.0	4 9.3	2 4.7	10 23.3	7 16.3	5 11.6	6 14.0	4 9.3	5 11.6	-	-	2.13	1.75
不動産業、物品賃貸業	55 100.0	2 3.6	7 12.7	11 20.0	11 20.0	15 27.3	2 3.6	2 3.6	3 5.5	-	2 3.6	1.91	1.75
学術研究、専門・技術サービス業	68 100.0	4 5.9	5 7.4	16 23.5	16 23.5	12 17.6	10 14.7	-	4 5.9	-	1 1.5	1.93	1.75
宿泊業、飲食サービス業	75 100.0	11 14.7	15 20.0	16 21.3	6 8.0	13 17.3	5 6.7	2 2.7	2 2.7	2 2.7	3 4.0	1.68	1.38
生活関連サービス、娯楽業	46 100.0	9 19.6	13 28.3	9 19.6	8 17.4	4 8.7	-	-	1 2.2	1 2.2	1 2.2	1.43	1.25
その他サービス業	347 100.0	51 14.7	84 24.2	50 14.4	69 19.9	37 10.7	18 5.2	10 2.9	6 1.7	9 2.6	13 3.7	1.61	1.38
正社員数													
100人以下	166 100.0	43 25.9	44 26.5	20 12.0	27 16.3	10 6.0	7 4.2	4 2.4	3 1.8	2 1.2	6 3.6	1.48	1.13
101～300人	1797 100.0	266 14.8	338 18.8	323 18.0	371 20.6	203 11.3	102 5.7	55 3.1	44 2.4	33 1.8	62 3.5	1.66	1.38
301～500人	515 100.0	57 11.1	76 14.8	77 15.0	128 24.9	78 15.1	34 6.6	20 3.9	27 5.2	5 1.0	13 2.5	1.83	1.75
501～1000人	316 100.0	23 7.3	41 13.0	64 20.3	63 19.9	48 15.2	33 10.4	14 4.4	13 4.1	2 0.6	15 4.7	1.87	1.75
1001人以上	180 100.0	9 5.0	21 11.7	22 12.2	36 20.0	31 17.2	23 12.8	11 6.1	22 12.2	-	5 2.8	2.16	1.75

注：平均値(倍)と中央値(倍)は、選択肢の中位数を数値化し、「対象者は一人である」と無回答を集計母数から除いて算出した。なお、「3.5倍以上」は3.75倍としている。

(5) 賃金制度改革

「60歳代前半層」全体の賃金水準の見直し状況をみたのが、図表Ⅱ-5-42（左段）である。回答企業全体では、「検討している」が21.0%を占める。検討内容をみる（右段）と、「引き上げる」が23.9%、「やや引き上げる」が63.6%であり、合計は87.5%となる。

業種別の検討状況をみる（回答数20件以上に限って記述する）と、全体と比べて「金融業、保険業」（14.0%）、「宿泊業、飲食サービス業」（9.3%）、「生活関連サービス、娯楽業」（13.0%）で検討割合が低くなっている。検討企業のうち、「引き上げる」方針を持つ企業は、「製造業」（30.7%）において高い。

正社員数別にみると、企業規模が小さいと検討割合は低く、企業規模が大きくなると検討割合は高くなる（「100人以下」：12.7%→「1001人以上」：32.2%）。また、検討企業のうち、「引き上げる」と答える割合も、企業規模が大きくなると該当割合は高くなる（「100人以下」：9.5%→「1001人以上」：37.9%）。

図表Ⅱ-5-42 制度変更の検討状況（「60歳代前半層」全体の賃金水準）と方針（引き上げ・引き下げ）

（上段：件数，下段：%）【問45（1）】

	調査数	検討している	検討していない	無回答	検討している調査数	引き上げる	やや引き上げる	やや引き下げる	引き下げる	無回答	+引き上げる やや引き上げる
全体	2989	627	2331	31	627	150	399	65	5	8	87.5
	100.0	21.0	78.0	1.0	100.0	23.9	63.6	10.4	0.8	1.3	
建設業	233	52	179	2	52	7	36	5	1	3	82.7
	100.0	22.3	76.8	0.9	100.0	13.5	69.2	9.6	1.9	5.8	
製造業	930	212	713	5	212	65	129	15	1	2	91.5
	100.0	22.8	76.7	0.5	100.0	30.7	60.8	7.1	0.5	0.9	
情報通信業	137	31	104	2	31	5	23	3	-	-	90.3
	100.0	22.6	75.9	1.5	100.0	16.1	74.2	9.7	-	-	
運輸業、郵便業	384	77	302	5	77	22	51	4	-	-	94.8
	100.0	20.1	78.6	1.3	100.0	28.6	66.2	5.2	-	-	
卸売業、小売業	567	123	439	5	123	30	73	19	-	1	83.7
	100.0	21.7	77.4	0.9	100.0	24.4	59.3	15.4	-	0.8	
金融業、保険業	43	6	37	-	6	1	3	2	-	-	66.7
	100.0	14.0	86.0	-	100.0	16.7	50.0	33.3	-	-	
不動産業、物品賃貸業	55	11	43	1	11	2	5	3	1	-	63.7
	100.0	20.0	78.2	1.8	100.0	18.2	45.5	27.3	9.1	-	
学術研究、専門・技術サービス業	68	16	52	-	16	4	11	1	-	-	93.8
	100.0	23.5	76.5	-	100.0	25.0	68.8	6.3	-	-	
宿泊業、飲食サービス業	75	7	65	3	7	1	5	1	-	-	85.7
	100.0	9.3	86.7	4.0	100.0	14.3	71.4	14.3	-	-	
生活関連サービス、娯楽業	46	6	39	1	6	2	3	-	1	-	83.3
	100.0	13.0	84.8	2.2	100.0	33.3	50.0	-	16.7	-	
その他サービス業	347	71	271	5	71	10	52	7	1	1	87.3
	100.0	20.5	78.1	1.4	100.0	14.1	73.2	9.9	1.4	1.4	
100人以下	166	21	143	2	21	2	17	2	-	-	90.5
	100.0	12.7	86.1	1.2	100.0	9.5	81.0	9.5	-	-	
101～300人	1797	345	1433	19	345	75	225	38	3	4	86.9
	100.0	19.2	79.7	1.1	100.0	21.7	65.2	11.0	0.9	1.2	
301～500人	515	120	390	5	120	28	83	9	-	-	92.5
	100.0	23.3	75.7	1.0	100.0	23.3	69.2	7.5	-	-	
501～1000人	316	81	232	3	81	23	41	15	2	-	79.0
	100.0	25.6	73.4	0.9	100.0	28.4	50.6	18.5	2.5	-	
1001人以上	180	58	120	2	58	22	31	1	-	4	91.3
	100.0	32.2	66.7	1.1	100.0	37.9	53.4	1.7	-	6.9	

(60歳代前半層の)賃金の個人差の見直し状況をみたのが、図表Ⅱ-5-43(左段)である。回答企業全体では、「検討している」が18.8%を占める。検討内容をみる(右段)と、「大きくする」が15.5%、「やや大きくする」が58.5%であり、合計(以下、「拡大」と記述する)は74.0%となる。

業種別の検討状況をみる(回答数20件以上に限って記述する)と、全体と比べて「情報通信業」(25.5%)と「学術研究、専門・技術サービス業」(25.0%)で検討割合が高くなっている。検討企業のうち、その方針(拡大か、縮小か)をみると、「情報通信業」(80.0%)と「学術研究、専門・技術サービス業」(82.3%)で「拡大」の割合が高くなっている。

正社員数別にみると、企業規模が小さいと検討割合は低く、概ね企業規模が大きくなると該当割合は高くなる(「100人以下」:16.3%→「1001人以上」:23.3%)。また、検討企業のうち「大きくする」と答える割合も、同様の傾向がみられる(「100人以下」:7.4%→「1001人以上」:33.3%)。

図表Ⅱ-5-43 制度変更の検討状況(賃金の個人差)と方針(拡大/縮小)

(上段:件数,下段:%)【問45(2)】

	調査数	検討している	ない 検討してい	無回答	検討している 調査数	大きくする	やや大きく する	やや小さく する	小さくする	無回答	大きくする + ややく 大きくする %
全体	2989	561	2338	90	561	87	328	121	20	5	74.0
	100.0	18.8	78.2	3.0	100.0	15.5	58.5	21.6	3.6	0.9	
建設業	233	46	181	6	46	7	27	11	1	-	73.9
	100.0	19.7	77.7	2.6	100.0	15.2	58.7	23.9	2.2	-	
製造業	930	170	732	28	170	37	94	30	9	-	77.1
	100.0	18.3	78.7	3.0	100.0	21.8	55.3	17.6	5.3	-	
情報通信業	137	35	99	3	35	7	21	5	1	1	80.0
	100.0	25.5	72.3	2.2	100.0	20.0	60.0	14.3	2.9	2.9	
運輸業、郵便業	384	62	308	14	62	4	34	23	1	-	61.3
	100.0	16.1	80.2	3.6	100.0	6.5	54.8	37.1	1.6	-	
卸売業、小売業	567	123	430	14	123	17	77	22	4	3	76.4
	100.0	21.7	75.8	2.5	100.0	13.8	62.6	17.9	3.3	2.4	
金融業、保険業	43	7	36	-	7	-	4	3	-	-	57.1
	100.0	16.3	83.7	-	100.0	-	57.1	42.9	-	-	
不動産業、物品賃貸業	55	11	40	4	11	3	3	4	1	-	54.6
	100.0	20.0	72.7	7.3	100.0	27.3	27.3	36.4	9.1	-	
学術研究、専門・技術サービス業	68	17	51	-	17	5	9	2	1	-	82.3
	100.0	25.0	75.0	-	100.0	29.4	52.9	11.8	5.9	-	
宿泊業、飲食サービス業	75	7	63	5	7	1	4	2	-	-	71.4
	100.0	9.3	84.0	6.7	100.0	14.3	57.1	28.6	-	-	
生活関連サービス、娯楽業	46	8	37	1	8	1	5	1	-	1	75.0
	100.0	17.4	80.4	2.2	100.0	12.5	62.5	12.5	-	12.5	
その他サービス業	347	52	285	10	52	3	37	11	1	-	77.0
	100.0	15.0	82.1	2.9	100.0	5.8	71.2	21.2	1.9	-	
正社員数											
100人以下	166	27	137	2	27	2	19	3	2	1	77.8
	100.0	16.3	82.5	1.2	100.0	7.4	70.4	11.1	7.4	3.7	
101～300人	1797	313	1429	55	313	37	182	80	10	4	69.9
	100.0	17.4	79.5	3.1	100.0	11.8	58.1	25.6	3.2	1.3	
301～500人	515	111	389	15	111	25	60	23	3	-	76.6
	100.0	21.6	75.5	2.9	100.0	22.5	54.1	20.7	2.7	-	
501～1000人	316	65	241	10	65	8	44	10	3	-	80.0
	100.0	20.6	76.3	3.2	100.0	12.3	67.7	15.4	4.6	-	
1001人以上	180	42	130	8	42	14	22	5	1	-	85.7
	100.0	23.3	72.2	4.4	100.0	33.3	52.4	11.9	2.4	-	

(60歳代前半層の)基本給の決定基準の見直し状況をみたのが、図表Ⅱ-5-44(左段)である。回答企業全体では、「検討している」が19.8%を占める。担当する仕事内容・職責、成果を基本給に反映する程度をみる(右段)と、「大きくする」が20.8%、「やや大きくする」が68.8%であり、合計は89.6%となる。

業種別の検討状況をみる(回答数20件以上に限って記述する)と、全体と比べて「学術研究、専門・技術サービス業」(26.5%)では検討割合が高い。検討企業のうち「大きくする」割合は、「建設業」(27.3%)と「情報通信業」(43.3%)において高くなっている。

正社員数別にみると、概ね企業規模が小さいと検討割合は低く、企業規模が大きくなると検討割合は高くなる(「100人以下」:11.4%→「1001人以上」:26.7%)。また、検討企業のうち「大きくする」と答える割合は、「301~500人」(30.0%)と「1001人以上」(29.2%)で高い。ただし、企業規模との線形の相関は見られない。

図表Ⅱ-5-44 制度変更の検討状況(基本給の決め方)と方針(担当する仕事内容・職責、成果を基本給に反映する程度)

(上段:件数,下段:%)【問45(3)】

	調査数	検討している	検討していない	無回答	調査数	大きくする	やや大きくする	やや小さくする	小さくする	無回答	大きくする+やや大きくする%
全体	2989	592	2298	99	592	123	407	41	10	11	89.6
	100.0	19.8	76.9	3.3	100.0	20.8	68.8	6.9	1.7	1.9	
建設業	233	44	183	6	44	12	29	2	1	-	93.2
	100.0	18.9	78.5	2.6	100.0	27.3	65.9	4.5	2.3	-	
製造業	930	197	705	28	197	43	136	11	3	4	90.8
	100.0	21.2	75.8	3.0	100.0	21.8	69.0	5.6	1.5	2.0	
情報通信業	137	30	105	2	30	13	15	2	-	-	93.3
	100.0	21.9	76.6	1.5	100.0	43.3	50.0	6.7	-	-	
運輸業、郵便業	384	74	295	15	74	11	55	6	2	-	89.2
	100.0	19.3	76.8	3.9	100.0	14.9	74.3	8.1	2.7	-	
卸売業、小売業	567	124	424	19	124	18	87	12	1	6	84.7
	100.0	21.9	74.8	3.4	100.0	14.5	70.2	9.7	0.8	4.8	
金融業、保険業	43	7	36	-	7	1	6	-	-	-	100.0
	100.0	16.3	83.7	-	100.0	14.3	85.7	-	-	-	
不動産業、物品賃貸業	55	8	43	4	8	2	4	1	1	-	75.0
	100.0	14.5	78.2	7.3	100.0	25.0	50.0	12.5	12.5	-	
学術研究、専門・技術サービス業	68	18	50	-	18	5	12	1	-	-	94.5
	100.0	26.5	73.5	-	100.0	27.8	66.7	5.6	-	-	
宿泊業、飲食サービス業	75	9	60	6	9	3	6	-	-	-	100.0
	100.0	12.0	80.0	8.0	100.0	33.3	66.7	-	-	-	
生活関連サービス、娯楽業	46	8	36	2	8	2	6	-	-	-	100.0
	100.0	17.4	78.3	4.3	100.0	25.0	75.0	-	-	-	
その他サービス業	347	48	285	14	48	12	33	2	1	-	93.8
	100.0	13.8	82.1	4.0	100.0	25.0	68.8	4.2	2.1	-	
100人以下	166	19	139	8	19	4	12	-	2	1	84.3
	100.0	11.4	83.7	4.8	100.0	21.1	63.2	-	10.5	5.3	
101~300人	1797	350	1386	61	350	61	245	32	5	7	87.4
	100.0	19.5	77.1	3.4	100.0	17.4	70.0	9.1	1.4	2.0	
301~500人	515	100	399	16	100	30	65	4	-	1	95.0
	100.0	19.4	77.5	3.1	100.0	30.0	65.0	4.0	-	1.0	
501~1000人	316	70	237	9	70	13	53	2	2	-	94.3
	100.0	22.2	75.0	2.8	100.0	18.6	75.7	2.9	2.9	-	
1001人以上	180	48	127	5	48	14	29	2	1	2	89.6
	100.0	26.7	70.6	2.8	100.0	29.2	60.4	4.2	2.1	4.2	