

# 印刷業における待遇の実態に関する調査結果

## 1. 調査の概要

印刷業における「製造部門」の従業員の待遇の支給状況に関する調査を実施しました。調査内容としては、通常の労働者（比較対象労働者）と短時間・有期雇用労働者（取組対象労働者）との間で、基本給・賞与・手当・福利厚生・教育訓練・安全管理の支給の現状、決定基準に差を設けている場合の理由などについて実施しました。

調査の結果については、以下のとおりですが、**本結果が各項目（基本給・賞与など）について不合理でないとされる待遇差を示しているものではありませんので、ご注意ください。**

## 調査対象

東京商工リサーチ（TSR）が所有するデータベースに登録されている全国の企業のうち、総務省「日本標準産業分類」における中分類「印刷・同関連業」に属する「印刷業」「製版業」「製本業、印刷物加工業」「印刷関連サービス業」に該当し、正規雇用労働者数 10 名以上の企業 4,358 社から以下の手順で 1,000 社を抽出して調査対象としました。

- ①正規雇用労働者数に応じて4カテゴリー（10～30名、31～100名、101～300名、301名以上）を設け、原則の割付数を1カテゴリーにつき 250 社とする
- ②カテゴリー内の該当企業数が 250 社に満たない場合には、その不足分をより規模の小さいカテゴリーに上乘せ
- ③以上によって設定されたカテゴリーごとの企業数に応じて全体で 1,000 社を無作為抽出

調査実施方法	郵送により配布、回収
調査実施期間	平成 30 年 10 月 19 日～ 11 月 9 日
回収数と回収率	調査票の配布数に対する回収数および有効回答数（率）は以下の通り。 調査票配布数：1,000 回収数（率）：260（26.0%） 有効回答数（率）：260 サンプル（26.0%）

（注）調査実施時点で正規雇用労働者数が9名以下の企業からの回答についても有効回答としています。

## 2. 調査結果

### (1) 回答企業の基礎情報

回答企業の主な業種は「印刷業」が81.2%でした。

表 1 回答企業の主な業種

全体	印刷業	製版業	製本業、印刷物加工業	印刷関連サービス業	その他	無回答
260 100.0%	211 81.2%	9 3.5%	19 7.3%	12 4.6%	8 3.1%	1 0.4%

また、従業員数（非正規雇用労働者を含む）については、「31～100名」が43.5%と最も高く、次いで「101～300名」が28.1%でした。

表 2 回答企業の従業員数

全体	～9名	10～30名	31～100名	101～300名	301名以上	無回答
260 100.0%	12 4.6%	47 18.1%	113 43.5%	73 28.1%	13 5.0%	2 0.8%

### (2) 従業員の雇用形態

本調査においては、無期雇用かつフルタイム従業員を「従業員①」と定義し、それ以外の従業員（無期雇用かつパートタイム、もしくは有期雇用）を「従業員②」と定義しています。また、従業員②のうち、「業務内容や責任の程度」「転勤や人事異動の有無・範囲」が従業員①と同じ従業員を従業員② A、「業務内容や責任の程度」は従業員①と同じだが、「転勤や人事異動の有無・範囲」が異なる従業員を従業員② B、「業務内容や責任の程度」は異なるが、「転勤や人事異動の有無・範囲」は同じ従業員を従業員② C、「業務内容や責任の程度」「転勤や人事異動の有無・範囲」がともに従業員①と異なる従業員を従業員② Dと定義しました。

表 3 本調査における名称

雇用期間	働き方		本調査での名称	業務内容や責任の程度	転勤や人事異動の有無・範囲	
	雇用期間	労働時間				
無期雇用 (雇用契約期間の定めなし)	かつ	フルタイム	従業員①			
無期雇用 (雇用契約期間の定めなし) または 有期雇用 (雇用契約期間の定めあり)	かつ	短時間/短日	従業員②	従業員①と同じ	従業員①と同じ	従業員② A
				従業員①と同じ	従業員①と異なる	従業員② B
				従業員①と異なる	従業員①と同じ	従業員② C
				従業員①と異なる	従業員①と異なる	従業員② D

回答企業のうち、従業員①が「いる」と回答した企業は87.7%でした。また、従業員②が「いる」と回答した企業は60.4%で、従業員② Aが「いる」と回答した企業は28.2%、従業員② Bが「いる」と回答した企業は15.5%、従業員② Cが「いる」と回答した企業は13.4%、従業員② Dが「いる」と回答した企業は62.7%でした。

表 4 従業員①②の有無

	全体	いる	いない	無回答
従業員①の有無	260 100.0%	228 87.7%	29 11.2%	3 1.2%
従業員②の有無	260 100.0%	157 60.4%	99 38.1%	4 1.5%
従業員②Aの有無	142 100.0%	40 28.2%	96 67.6%	6 4.2%
従業員②Bの有無	142 100.0%	22 15.5%	110 77.5%	10 7.0%
従業員②Cの有無	142 100.0%	19 13.4%	111 78.2%	12 8.5%
従業員②Dの有無	142 100.0%	89 62.7%	44 31.0%	9 6.3%

### (3) 基本給の支給状況

従業員②に支給する基本給について、「従業員①と同じ」賃金表・テーブルを適用している企業は 4.6% に留まり、36.1% の企業が「従業員①と異なる」賃金表・テーブルを適用していると回答しています。また、賃金表・テーブルが「従業員①にはある」が従業員②にはないと回答した企業は 37.0% でした。

表 5 従業員②に適用している基本給の賃金表・テーブル（従業員② BCD 計）

全体	賃金表・テーブルを適用している		賃金表・テーブルがない		無回答
	従業員①と同じ	従業員①と異なる	従業員①にはある	従業員①にもない	
108 100.0%	5 4.6%	39 36.1%	40 37.0%	23 21.3%	1 0.9%

基本給の決定にあたり考慮する要素について、「従業員①と異なる」と回答した企業が 58.3% と最も高く、「従業員①とほぼ同じ」と答えた企業が 18.5% でした。考慮する要素は「職業経験・能力」が 71.3% で最も高く、次いで「業務内容・責任の程度」が 55.6%、「態度・意欲・勤怠」が 45.4% と続いています。

表 6 基本給の決定にあたり考慮する要素（従業員② BCD 計）

全体	従業員①と同じ	従業員①とほぼ同じ	従業員①と一部同じ	従業員①と異なる	無回答
108 100.0%	6 5.6%	20 18.5%	14 13.0%	63 58.3%	5 4.6%

表 7 従業員②の基本給の決定にあたり考慮する要素（複数回答）（従業員② BCD 計）

全体	業務内容・責任の程度	職業経験・能力	業績・成果	勤続年数	年齢	地域の賃金相場	最低賃金	学歴	態度・意欲・勤怠	その他	無回答
108 100.0%	60 55.6%	77 71.3%	36 33.3%	31 28.7%	24 22.2%	32 29.6%	47 43.5%	3 2.8%	49 45.4%	3 2.8%	1 0.9%

また、従業員②の基本給の水準については、「従業員①を下回る」と回答した企業が 63.0% であり、理由としては、「業務内容や責任の程度が異なるため」が 88.2% で最も高く、次いで「採用方法・基準が異なるため」が 55.9%、「転勤や人事異動の範囲が異なるため」が 29.4% と続いています。なお、昇給については、72.2% の企業が「昇給がある」と回答しています。

表 8 従業員②の基本給の水準（従業員② BCD 計）

全体	従業員①を上回る	従業員①とほぼ同じ	従業員①を下回る	無回答
108 100.0%	3 2.8%	30 27.8%	68 63.0%	7 6.5%

表 9 従業員②の基本給が従業員①の水準を下回る理由（複数回答）（従業員② BCD 計）

全体	年間で賃金額を決定している(年俸制等)ため	採用方法・基準が異なるため	業務内容や責任の程度が異なるため	転勤や人事異動の範囲が異なるため	業務内容に融通がきかないため	働く時間に融通がきかないため	期待する成果が異なるため	長期勤務を期待していないため	将来、幹部になることを期待していないため	生計費・生活保障への配慮の度合いが異なるため	その他
68 100.0%	1 1.5%	38 55.9%	60 88.2%	20 29.4%	9 13.2%	19 27.9%	17 25.0%	3 4.4%	9 13.2%	5 7.4%	4 5.9%

表 10 従業員②の基本給の昇給の有無（従業員② BCD 計）

全体	ある	ない	無回答
108 100.0%	78 72.2%	28 25.9%	2 1.9%

#### (4) 賞与・寸志等

賞与・寸志等について、「従業員②全員に支給している」と回答した企業は 49.1% であり、「一部に支給している」と回答した企業は 14.8% でした。賞与・寸志等の決め方については、「従業員①と異なる」と回答した企業は 68.1% でした。

表 11 賞与・寸志等の支給状況（従業員② BCD 計）

全体	従業員②に支給している		従業員②に支給していない		無回答
	全員に支給	一部に支給	従業員①には支給している	従業員①にも支給していない	
108 100.0%	53 49.1%	16 14.8%	26 24.1%	9 8.3%	4 3.7%

表 12 従業員②の賞与・寸志等の決め方（従業員② BCD 計）

全体	従業員①と同じ	従業員①とほぼ同じ	従業員①と一部同じ	従業員①と異なる	無回答
69 100.0%	4 5.8%	10 14.5%	8 11.6%	47 68.1%	0 0.0%

## (5) 手当

表 13、表 14 は印刷業における手当の支給状況と、従業員②に対する支給水準が異なる、または従業員②には手当を支給していない理由を一覧にしたものです。従業員②に対する支給水準が異なる、または従業員②には手当を支給していない理由については、「従業員①と採用方法・基準が異なるため」「業務内容や責任の程度が異なるため」等の理由を選択した企業が多いことが分かります。

表 13 各種手当の支給状況（従業員② BCD 計）

	全体	従業員①に支給	従業員①に支給している場合、従業員②への支給状況		
			同水準で支給	異なる水準で支給	支給していない
役職手当等	108 100.0%	95 88.0%	5 5.3%	5 5.3%	80 84.2%
特殊作業手当等	108 100.0%	18 16.7%	3 16.7%	2 11.1%	11 61.1%
特殊勤務手当等	108 100.0%	45 41.7%	20 44.4%	3 6.7%	21 46.7%
交代制勤務手当	108 100.0%	38 35.2%	13 34.2%	3 7.9%	21 55.3%
技能手当等	108 100.0%	47 43.5%	5 10.6%	2 4.3%	37 78.7%
時間外労働手当、深夜・休日労働手当等	108 100.0%	86 79.6%	59 68.6%	9 10.5%	16 18.6%
精皆勤手当等	108 100.0%	27 25.0%	5 18.5%	5 18.5%	14 51.9%
食事手当等	108 100.0%	28 25.9%	16 57.1%	1 3.6%	9 32.1%
通勤手当等	108 100.0%	104 96.3%	76 73.1%	18 17.3%	6 5.8%
家族手当等	108 100.0%	74 68.5%	9 12.2%	2 2.7%	58 78.4%
退職手当	108 100.0%	72 66.7%	4 5.6%	5 6.9%	59 81.9%

表 14 従業員②に対する支給水準が異なる、または従業員②に支給していない理由(複数回答)(従業員② BCD計)

	合計	該当者なし	該当者あり	従業員②に対する支給水準が従業員①と異なる、または従業員②に対して支給していない理由(複数回答)											無回答
				年間で賃金額を決定している(年俸制等)ため	基本給等に含まれているため	採用方法・基準が異なるため	業務内容や責任の程度が異なるため	転勤や人事異動の範囲が異なるため	期待する成果が異なるため	長期勤務を期待していないため	将来、幹部になることを期待していないため	生計費・生活保障への配慮の度合いが異なるため	その他		
役職手当等	85 100.0%	54 63.5%	27 31.8% (100.0%)	3 (11.1%)	1 (3.7%)	20 (74.1%)	22 (81.5%)	6 (22.2%)	5 (18.5%)	3 (11.1%)	3 (11.1%)	1 (3.7%)	3 (11.1%)	4 4.7%	
特殊作業手当等	13 100.0%	10 76.9%	2 15.4% (100.0%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 7.7%	
特殊勤務手当等	24 100.0%	18 75.0%	5 20.8% (100.0%)	2 (40.0%)	1 (20.0%)	1 (20.0%)	2 (40.0%)	1 (20.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 4.2%	
交代制勤務手当	24 100.0%	15 62.5%	9 37.5% (100.0%)	1 (11.1%)	3 (33.3%)	4 (44.4%)	4 (44.4%)	1 (11.1%)	2 (22.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (11.1%)	0 0.0%	
技能手当等	39 100.0%	19 48.7%	19 48.7% (100.0%)	2 (10.5%)	6 (31.6%)	5 (26.3%)	3 (15.8%)	0 (0.0%)	5 (26.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (10.5%)	1 2.6%	
時間外労働手当、深夜・休日労働手当等	25 100.0%	12 48.0%	11 44.0% (100.0%)	1 (9.1%)	1 (9.1%)	8 (72.7%)	2 (18.2%)	2 (18.2%)	1 (9.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (9.1%)	2 8.0%	
精皆勤手当等	19 100.0%	1 5.3%	16 84.2% (100.0%)	2 (12.5%)	5 (31.3%)	9 (56.3%)	2 (12.5%)	0 (0.0%)	1 (6.3%)	1 (6.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (6.3%)	2 10.5%	
食事手当等	10 100.0%	4 40.0%	5 50.0% (100.0%)	1 (20.0%)	0 (0.0%)	4 (80.0%)	2 (40.0%)	1 (20.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 10.0%	
通勤手当等	24 100.0%	2 8.3%	21 87.5% (100.0%)	0 (0.0%)	3 (14.3%)	13 (61.9%)	5 (23.8%)	3 (14.3%)	0 (0.0%)	1 (4.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (14.3%)	1 4.2%	
家族手当	60 100.0%	11 18.3%	48 80.0% (100.0%)	1 (2.1%)	7 (14.6%)	26 (54.2%)	10 (20.8%)	4 (8.3%)	2 (4.2%)	1 (2.1%)	1 (2.1%)	13 (27.1%)	9 (18.8%)	1 1.7%	
退職手当	64 100.0%	3 4.7%	59 92.2% (100.0%)	0 (0.0%)	2 (3.4%)	32 (54.2%)	14 (23.7%)	6 (10.2%)	9 (15.3%)	4 (6.8%)	1 (1.7%)	10 (16.9%)	14 (23.7%)	2 3.1%	

※ ( ) 内の割合は、「該当者あり」のうち、従業員②に対する付与・提供の水準が従業員①と異なる、または従業員②に対して付与・提供していない理由の内訳を示している。

## (6) 福利厚生

表 15、表 16 は印刷業における福利厚生の付与・提供状況と、従業員②に対する水準が異なる、または従業員②に付与・提供していない理由を一覧にしたものです。従業員②に対する水準が異なる、または従業員②に付与・提供していない理由については、手当同様、「従業員①と採用方法・基準が異なるため」「業務内容や責任の程度が異なるため」等の理由を選択した企業が多いことが分かります。

表 15 各種福利厚生への付与・提供状況（従業員② BCD 計）

	全体	従業員①に付与・提供	従業員①に付与・提供している場合、従業員②への付与・提供状況		
			同水準で付与・提供	異なる水準で付与・提供	付与・提供していない
食堂・更衣室・休憩室	108 100.0%	99 91.7%	94 94.9%	3 3.0%	0 0.0%
保養所等	108 100.0%	29 26.9%	21 72.4%	2 6.9%	5 17.2%
社宅・寮、住宅手当等	108 100.0%	47 43.5%	5 10.6%	2 4.3%	38 80.9%
慶弔休暇等	108 100.0%	100 92.6%	55 55.0%	16 16.0%	26 26.0%
健康診断に伴う勤務免除・有給保障等	108 100.0%	87 80.6%	70 80.5%	8 9.2%	6 6.9%
財形貯蓄、私的保険制度への拠出金、労災付加給付の費用等	108 100.0%	62 57.4%	29 46.8%	5 8.1%	23 37.1%
病気休職	108 100.0%	87 80.6%	37 42.5%	14 16.1%	35 40.2%
法定外年休	108 100.0%	40 37.0%	21 52.5%	2 5.0%	17 42.5%
法定を超える育児・介護支援制度	108 100.0%	38 35.2%	22 57.9%	2 5.3%	13 34.2%
【教育訓練】講義・研修等	108 100.0%	81 75.0%	39 48.1%	21 25.9%	19 23.5%
【安全管理】制服、安全靴等	108 100.0%	92 85.2%	80 87.0%	5 5.4%	6 6.5%

表 16 従業員②に対する水準が異なる、または従業員②に付与・提供していない理由（複数回答）（従業員② BCD 計）

	合計	該当者なし	該当者あり	従業員②に対する付与・提供の水準が従業員①と異なる、または従業員②に対して付与・提供していない理由（複数回答）									無回答
				採用方法・基準が異なるため	業務内容や責任の程度が異なるため	転勤や人事異動の範囲が異なるため	期待する成果が異なるため	長期勤務を期待していないため	将来、幹部になることを期待していないため	生計費・生活保障への配慮の度合いが異なるため	その他		
食堂・更衣室・休憩室・仮眠室	3 100.0%	0 0.0%	1 33.3% (100.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 66.7%
保養所等	7 100.0%	1 14.3%	6 85.7% (100.0%)	3 (50.0%)	1 (16.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (50.0%)	0 0.0%
社宅・寮、住宅手当等	40 100.0%	16 40.0%	23 57.5% (100.0%)	10 (43.5%)	2 (8.7%)	8 (34.8%)	1 (4.3%)	1 (4.3%)	1 (0.0%)	0 (0.0%)	4 (17.4%)	5 (21.7%)	1 2.5%
慶弔休暇等	42 100.0%	1 2.4%	37 88.1% (100.0%)	24 (64.9%)	8 (21.6%)	4 (10.8%)	5 (13.5%)	4 (10.8%)	1 (2.7%)	6 (16.2%)	5 (13.5%)	4 9.5%	
健康診断に伴う勤務免除・有給保障等	14 100.0%	1 7.1%	9 64.3% (100.0%)	7 (77.8%)	2 (22.2%)	1 (11.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (11.1%)	1 (11.1%)	4 28.6%	
財形貯蓄、私的保険制度への拠出金、労災付加給付の費用等	28 100.0%	4 14.3%	22 78.6% (100.0%)	15 (68.2%)	6 (27.3%)	2 (9.1%)	1 (4.5%)	3 (13.6%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (9.1%)	2 7.1%	
病気休職	49 100.0%	13 26.5%	34 69.4% (100.0%)	24 (70.6%)	15 (44.1%)	5 (14.7%)	4 (11.8%)	3 (8.8%)	1 (2.9%)	3 (8.8%)	3 (8.8%)	2 4.1%	
法定外年休	19 100.0%	5 26.3%	12 63.2% (100.0%)	8 (66.7%)	2 (16.7%)	2 (16.7%)	0 (0.0%)	3 (25.0%)	0 (0.0%)	1 (8.3%)	2 (16.7%)	2 10.5%	
法定を超える育児・介護支援制度	15 100.0%	9 60.0%	6 40.0% (100.0%)	2 (33.3%)	1 (16.7%)	1 (16.7%)	0 (0.0%)	1 (16.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (16.7%)	0 0.0%	
講義・研修等	40 100.0%	5 12.5%	31 77.5% (100.0%)	10 (32.3%)	22 (71.0%)	6 (19.4%)	11 (35.5%)	3 (9.7%)	4 (12.9%)	0 (0.0%)	2 (6.5%)	4 10.0%	
【安全管理】制服、安全靴等	11 100.0%	2 18.2%	8 72.7% (100.0%)	3 (37.5%)	5 (62.5%)	1 (12.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 9.1%	

※（ ）内の割合は、「該当者あり」のうち、従業員②に対する付与・提供の水準が従業員①と異なる、または従業員②に対して付与・提供していない理由の内訳を示している。

## (7) 支給根拠等の明示

基本給の決定に当たり考慮する要素を明示しているかについては、42.6%の企業が「文書では明示していないが、口頭で説明している」と回答しています。また、賞与・寸志等、手当、福利厚生の各待遇について支給及び支給根拠を就業規則等の文書で明示しているかについては、手当では40%以上の企業が「支給及び支給根拠を明示している」または「支給のみを明示している」と回答しています。

表 17 基本給の決定に当たり考慮する要素の明示の有無（従業員② BCD 計）

	全体	就業規則等の文書で明示している	文書では明示していないが、口頭で説明している	明示・説明していない	無回答
基本給	108 100.0%	44 40.7%	46 42.6%	17 15.7%	1 0.9%

表 18 各待遇の支給及び支給根拠の明示の有無（従業員② BCD 計）

	全体	就業規則等の文書で明示している		文書で明示していない			支給していない	無回答
		支給及び支給根拠を明示している	支給のみを明示している	口頭で支給及び支給根拠を説明している	口頭で支給のみを説明している	何も明示・説明していない		
賞与・寸志等	69 100.0%	15 21.7%	9 13.0%	16 23.2%	13 18.8%	16 23.2%	-	0 0.0%
手当	98 100.0%	40 40.8%	40 40.8%	6 6.1%	6 6.1%	0 0.0%	0 0.0%	6 6.1%
福利厚生	104 100.0%	31 29.8%	37 35.6%	8 7.7%	20 19.2%	3 2.9%	0 0.0%	5 4.8%