

3 賃金制度

(1) 基本給

ア 決定要素

基本給の決定要素別（複数回答）に企業割合をみると、管理職では、「職務・職種など仕事の内容」が77.4%で最も高く、次いで「職務遂行能力」が64.9%となっている。管理職以外では、「職務・職種など仕事の内容」が74.1%で最も高く、次いで「年齢・勤続年数など」が67.1%となっている。（第20表）

第20表 基本給の決定要素別企業割合

（単位：％）

職層・企業規模・産業・年	全企業 ¹⁾	基本給の決定要素（複数回答）					
		職務・職種など仕事の内容	職務遂行能力	業績・成果	学歴・年齢・勤続年数など	学歴	年齢・勤続年数など
<管理職>							
平成29年調査計	100.0	77.4	64.9	40.0	61.5	21.1	60.1
1,000人以上	100.0	71.0	65.9	53.9	41.6	18.5	40.6
300～999人	100.0	70.7	67.9	51.8	56.1	24.7	54.7
100～299人	100.0	76.2	68.3	45.0	63.7	25.1	61.1
30～99人	100.0	78.7	63.5	36.9	61.9	19.7	61.0
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	78.0	72.0	33.1	53.3	5.2	53.3
建設業	100.0	78.0	74.3	42.4	53.8	11.6	53.3
製造業	100.0	76.1	73.7	50.1	59.4	21.7	57.7
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	65.0	82.3	62.4	56.8	29.7	54.0
情報通信業	100.0	73.5	85.9	61.2	54.5	18.1	52.6
運輸業、郵便業	100.0	74.4	51.6	24.8	52.3	10.8	52.2
卸売業、小売業	100.0	77.5	70.5	46.7	62.3	17.2	61.2
金融業、保険業	100.0	69.9	75.9	54.4	68.3	28.1	66.1
不動産業、物品賃貸業	100.0	77.5	71.4	52.7	59.7	17.2	58.9
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	69.3	74.4	54.9	57.1	26.8	54.0
宿泊業、飲食サービス業	100.0	79.4	62.5	34.1	52.4	11.6	51.6
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	78.7	69.6	43.2	58.9	21.0	57.7
教育、学習支援業	100.0	74.3	44.4	24.5	78.3	40.6	77.6
医療、福祉	100.0	82.8	48.2	21.1	77.0	38.1	74.4
複合サービス事業	100.0	44.6	67.6	40.5	92.9	41.4	92.0
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	78.2	59.4	39.1	53.2	9.9	52.8
平成29*年調査計 ²⁾	100.0	76.6	69.3	43.9	58.5	16.7	57.4
24	100.0	72.5	70.7	42.2	48.6	14.7	47.0
21	100.0	77.1	68.5	45.4	57.8	16.5	56.6
<管理職以外>							
平成29年調査計	100.0	74.1	62.8	39.0	69.0	26.8	67.1
1,000人以上	100.0	65.3	68.7	51.7	62.4	28.2	58.6
300～999人	100.0	69.2	66.1	47.5	68.6	32.6	65.3
100～299人	100.0	69.9	64.1	42.4	70.3	31.1	67.6
30～99人	100.0	76.0	62.0	36.8	68.9	25.0	67.4
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	70.8	72.0	28.5	74.8	9.7	73.5
建設業	100.0	78.9	73.0	34.6	62.6	18.7	60.5
製造業	100.0	71.9	72.0	48.6	70.7	27.9	68.5
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	57.2	78.4	56.7	79.3	37.8	74.5
情報通信業	100.0	67.8	82.6	58.8	66.2	26.1	62.2
運輸業、郵便業	100.0	76.5	45.4	30.2	55.5	11.4	55.3
卸売業、小売業	100.0	72.5	67.9	47.5	67.0	21.6	65.5
金融業、保険業	100.0	63.7	75.7	53.8	78.1	33.3	75.6
不動産業、物品賃貸業	100.0	74.6	69.0	50.2	62.7	20.6	60.7
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	68.7	76.4	51.2	73.6	36.1	70.1
宿泊業、飲食サービス業	100.0	78.5	67.7	29.8	55.6	16.1	54.7
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	72.9	63.4	40.4	67.9	26.6	63.8
教育、学習支援業	100.0	67.6	37.5	22.6	86.4	48.6	85.7
医療、福祉	100.0	78.8	44.3	20.4	83.2	47.8	80.8
複合サービス事業	100.0	41.5	67.3	41.5	94.1	45.1	92.7
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	74.6	62.3	40.2	62.4	12.1	60.7
平成29*年調査計 ²⁾	100.0	73.6	67.6	43.3	67.0	21.0	65.3
24	100.0	68.2	68.7	40.5	61.3	20.9	58.5
21	100.0	71.8	67.5	44.4	65.5	20.5	63.7

注：1) 「全企業」には、「基本給の決定要素」が「不明」の企業を含む。

2) 平成26年調査以前は、会社組織以外の法人（医療法人、社会福祉法人、各種の協同組合等）及び複合サービス事業を調査対象としていないため、平成24年以前と比較する場合は、「平成29*年調査計」を参照されたい。

イ 基本給の決定要素となる「業績・成果」の主な内容

「業績・成果」を基本給の決定要素とする企業について、その主な内容をみると、管理職、管理職以外ともに、「短期の個人の業績・成果」とする割合が最も多く（管理職 26.8%、管理職以外 43.7%）、次いで「長期の個人の業績・成果」（管理職 24.2%、管理職以外 31.7%）となっている（第 21 表）。

第 21 表 基本給の決定要素となる「業績・成果」の主な内容別企業割合

(単位：%)

職層・企業規模・産業・年	「業績・成果」を基本給の決定要素とする企業 ^{1) 2)}		「業績・成果」の主な内容						
			短期の個人の業績・成果	長期の個人の業績・成果	短期の課、班、プロジェクトチーム別の業績・成果	長期の課、班、プロジェクトチーム別の業績・成果	短期の事業部門、会社の業績・成果	長期の事業部門、会社の業績・成果	その他
<管理職>									
平成29年調査計	[40.0]	100.0	26.8	24.2	7.2	8.1	12.4	15.6	5.5
1,000人以上	[53.9]	100.0	41.0	20.3	11.9	4.5	13.5	3.6	4.8
300～999人	[51.8]	100.0	33.9	19.7	11.6	6.9	14.8	7.2	5.6
100～299人	[45.0]	100.0	26.9	25.7	8.2	6.1	11.8	16.1	4.9
30～99人	[36.9]	100.0	25.2	24.4	6.1	9.1	12.2	17.0	5.7
鉱業、採石業、砂利採取業	[33.1]	100.0	40.9	19.8	15.6	-	5.9	15.6	2.2
建設業	[42.4]	100.0	27.5	30.0	8.9	5.4	9.3	12.0	7.0
製造業	[50.1]	100.0	32.2	22.9	6.5	9.0	13.9	12.3	3.2
電気・ガス・熱供給・水道業	[62.4]	100.0	45.2	21.8	14.4	1.9	4.4	8.4	3.8
情報通信業	[61.2]	100.0	21.2	23.6	8.8	12.5	11.6	17.1	4.8
運輸業、郵便業	[24.8]	100.0	32.4	24.7	6.1	5.5	7.5	12.2	10.2
卸売業、小売業	[46.7]	100.0	24.2	24.0	10.9	7.2	13.6	18.7	1.3
金融業、保険業	[54.4]	100.0	45.3	16.7	7.3	5.4	10.1	8.2	7.0
不動産業、物品賃貸業	[52.7]	100.0	29.6	19.6	9.6	11.6	14.6	8.6	5.6
学術研究、専門・技術サービス業	[54.9]	100.0	22.4	24.3	7.1	10.9	11.5	8.0	11.2
宿泊業、飲食サービス業	[34.1]	100.0	21.7	33.0	2.0	8.9	8.4	21.4	4.5
生活関連サービス業、娯楽業	[43.2]	100.0	23.5	25.2	7.8	4.2	11.0	16.8	11.4
教育、学習支援業	[24.5]	100.0	26.5	20.5	16.4	4.6	3.4	15.9	12.7
医療、福祉	[21.1]	100.0	24.5	28.6	1.5	10.0	16.3	11.4	7.7
複合サービス事業	[40.5]	100.0	26.1	21.5	5.1	6.1	21.0	14.0	6.3
サービス業(他に分類されないもの)	[39.1]	100.0	20.9	15.9	4.1	7.2	11.5	29.1	11.4
平成29*年調査計 ³⁾	[43.9]	100.0	27.1	22.6	8.8	7.4	13.3	16.5	4.2
24	[42.2]	100.0	26.4	22.5	10.6	8.3	12.4	15.4	3.4
21	[45.4]	100.0	26.5	24.7	11.5	5.8	14.1	13.7	2.4
<管理職以外>									
平成29年調査計	[39.0]	100.0	43.7	31.7	2.4	1.9	6.4	7.7	6.0
1,000人以上	[51.7]	100.0	62.7	24.8	2.8	1.4	2.9	1.1	4.1
300～999人	[47.5]	100.0	55.7	26.4	3.2	0.5	5.0	2.8	6.2
100～299人	[42.4]	100.0	47.4	34.9	2.2	1.5	4.6	4.9	4.2
30～99人	[36.8]	100.0	40.2	31.6	2.4	2.3	7.3	9.5	6.6
鉱業、採石業、砂利採取業	[28.5]	100.0	58.7	16.2	4.4	6.8	6.8	4.4	2.5
建設業	[34.6]	100.0	45.3	34.5	4.5	0.9	9.5	0.6	4.6
製造業	[48.6]	100.0	46.5	30.3	4.3	0.4	8.1	6.3	4.1
電気・ガス・熱供給・水道業	[56.7]	100.0	64.0	24.7	-	-	-	7.1	4.2
情報通信業	[58.8]	100.0	42.0	33.1	1.4	8.1	7.7	2.7	5.0
運輸業、郵便業	[30.2]	100.0	48.7	23.3	0.5	0.1	3.4	10.2	12.8
卸売業、小売業	[47.5]	100.0	46.5	33.2	2.3	0.6	5.5	9.2	2.6
金融業、保険業	[53.8]	100.0	64.8	23.2	1.4	-	3.6	0.5	6.5
不動産業、物品賃貸業	[50.2]	100.0	48.3	31.0	3.5	-	9.0	2.4	2.7
学術研究、専門・技術サービス業	[51.2]	100.0	36.2	37.3	5.5	1.0	3.9	4.6	8.8
宿泊業、飲食サービス業	[29.8]	100.0	36.4	35.9	0.9	8.2	3.0	11.5	4.1
生活関連サービス業、娯楽業	[40.4]	100.0	42.7	33.5	0.6	-	6.9	7.2	9.1
教育、学習支援業	[22.6]	100.0	51.5	15.5	-	4.5	1.7	12.6	14.3
医療、福祉	[20.4]	100.0	33.5	37.9	-	2.8	6.1	11.3	8.4
複合サービス事業	[41.5]	100.0	52.9	28.5	0.4	-	5.0	7.1	6.1
サービス業(他に分類されないもの)	[40.2]	100.0	34.2	28.2	1.0	5.9	6.6	11.1	13.0
平成29*年調査計 ³⁾	[43.3]	100.0	46.0	29.7	2.6	1.3	6.5	8.0	5.9
24	[40.5]	100.0	48.8	25.8	2.3	1.5	4.3	5.3	3.8
21	[44.4]	100.0	50.9	28.5	3.4	2.2	7.2	4.9	2.3

注：1) []の数値は、全企業に対する「業績・成果」を基本給の決定要素とする企業割合である。

2) 『「業績・成果」を基本給の決定要素とする企業』には、『「業績・成果」の主な内容』が「不明」の企業を含む。

3) 平成26年調査以前は、会社組織以外の法人（医療法人、社会福祉法人、各種の協同組合等）及び複合サービス事業を調査対象としていないため、平成24年以前と比較する場合は、「平成29*年調査計」を参照されたい。

(2) 賃金制度の改定状況

平成26年から平成28年までの過去3年間に賃金制度の改定を行った企業の割合は、35.5%となっている。そのうち賃金制度の改定の種類別の企業割合をみると、「職務・職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大」が59.8%と最も多く、次いで「職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大」が52.1%となっている。（第22表）

第22表 過去3年間の賃金制度の改定内容別企業割合

(単位：%)

企業規模・産業	全企業	改定を行った企業 ¹⁾	改定内容の種類 (複数回答)								賃金表の導入
			職務・職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大	職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大	業績・成果に対応する賃金部分の拡大	学歴・年齢・勤務年数に対応する賃金部分の縮小	手当を縮減し基本給に組入れ	退職給付を縮減し基本給へ組入れ	基本給を抑制し、賞与を相対的に拡大		
			平成29年調査計	100.0	35.5	(100.0)	(59.8)	(52.1)	(45.3)	(9.6)	
1,000人以上	100.0	37.0	(100.0)	(59.5)	(51.0)	(37.4)	(14.0)	(16.0)	(2.6)	(3.7)	(10.3)
300～999人	100.0	35.6	(100.0)	(57.6)	(43.0)	(32.1)	(10.5)	(14.7)	(1.6)	(3.3)	(14.7)
100～299人	100.0	33.6	(100.0)	(56.8)	(47.0)	(37.3)	(12.3)	(12.9)	(0.3)	(4.6)	(17.6)
30～99人	100.0	36.1	(100.0)	(60.8)	(54.4)	(49.0)	(8.6)	(10.1)	(0.4)	(5.3)	(16.3)
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	22.8	(100.0)	(42.9)	(28.8)	(28.2)	(3.2)	-	-	(5.6)	(8.5)
建設業	100.0	40.8	(100.0)	(62.0)	(69.8)	(40.1)	(4.3)	(8.8)	(3.4)	(11.0)	(8.3)
製造業	100.0	33.1	(100.0)	(59.8)	(56.9)	(43.5)	(12.8)	(11.6)	(0.3)	(6.5)	(12.2)
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	32.3	(100.0)	(32.5)	(33.4)	(33.7)	(7.9)	(27.6)	(3.7)	(5.2)	(8.9)
情報通信業	100.0	34.9	(100.0)	(58.3)	(45.0)	(42.7)	(13.1)	(12.8)	-	(3.6)	(18.5)
運輸業、郵便業	100.0	35.5	(100.0)	(48.5)	(41.7)	(50.1)	(5.8)	(22.8)	-	-	(18.7)
卸売業、小売業	100.0	33.9	(100.0)	(56.9)	(56.5)	(64.8)	(8.1)	(9.1)	(0.2)	(0.2)	(17.5)
金融業、保険業	100.0	30.2	(100.0)	(52.7)	(62.2)	(36.6)	(18.1)	(19.5)	-	(4.4)	(9.0)
不動産業、物品賃貸業	100.0	37.5	(100.0)	(55.9)	(44.5)	(42.4)	(8.5)	(6.4)	(3.2)	(4.7)	(19.0)
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	33.4	(100.0)	(46.8)	(51.7)	(33.8)	(11.9)	(11.9)	-	(4.8)	(17.0)
宿泊業、飲食サービス業	100.0	37.3	(100.0)	(70.0)	(60.7)	(53.8)	(9.2)	(11.2)	(0.8)	(3.4)	(19.7)
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	39.4	(100.0)	(64.6)	(61.8)	(52.4)	(17.2)	(5.7)	(0.1)	(4.2)	(15.8)
教育、学習支援業	100.0	28.4	(100.0)	(51.7)	(34.6)	(33.6)	(12.3)	(8.9)	(0.8)	(8.1)	(17.4)
医療、福祉	100.0	41.2	(100.0)	(65.8)	(41.1)	(25.3)	(8.0)	(6.6)	(0.3)	(7.7)	(20.8)
複合サービス事業	100.0	17.4	(100.0)	(42.2)	(34.1)	(17.0)	(24.6)	(8.6)	(3.0)	-	(10.9)
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	31.5	(100.0)	(58.0)	(46.0)	(53.0)	(8.6)	(19.8)	(0.2)	(7.4)	(14.6)

(単位：%)

企業規模・産業	改定内容の種類 (複数回答)								改定を行わなかった企業	不明
	賃金表の廃止	職能資格制度の導入	職能資格制度の廃止	業績評価制度の導入	業績評価制度の廃止	年俸制の拡大・導入	年俸制の縮小・廃止	定期昇給の廃止		
	平成29年調査計	(0.3)	(15.0)	(1.2)	(18.9)	(0.4)	(4.9)	(1.3)		
1,000人以上	(1.3)	(8.7)	(5.4)	(13.7)	(1.3)	(11.2)	(1.6)	(2.4)	55.4	7.6
300～999人	(0.8)	(14.7)	(1.0)	(18.4)	(0.4)	(5.5)	(2.8)	(2.7)	62.7	1.7
100～299人	-	(17.1)	(1.4)	(20.5)	(1.4)	(6.0)	(1.3)	(2.4)	65.3	1.1
30～99人	(0.3)	(14.6)	(1.0)	(18.6)	(0.1)	(4.3)	(1.1)	(2.3)	62.9	1.0
鉱業、採石業、砂利採取業	-	(34.2)	-	(17.1)	-	(22.7)	-	-	75.3	1.9
建設業	-	(12.7)	(3.5)	(11.4)	(0.4)	(0.9)	(0.4)	-	59.0	0.3
製造業	-	(11.5)	(1.7)	(16.3)	(0.6)	(4.1)	(3.9)	(1.4)	65.9	1.0
電気・ガス・熱供給・水道業	-	(11.3)	-	(13.7)	(3.9)	(1.4)	-	(5.1)	65.7	2.1
情報通信業	-	(9.2)	(0.4)	(18.5)	(0.2)	(3.4)	(0.2)	-	64.6	0.5
運輸業、郵便業	(0.2)	(6.4)	(0.9)	(12.9)	-	(4.4)	-	(5.2)	64.1	0.4
卸売業、小売業	(0.0)	(14.6)	(0.3)	(19.8)	(0.0)	(4.7)	(0.1)	(1.3)	64.6	1.5
金融業、保険業	(2.6)	(7.1)	(3.9)	(18.7)	-	(2.4)	(0.6)	(3.0)	67.9	1.9
不動産業、物品賃貸業	(3.9)	(25.3)	-	(25.4)	(3.2)	(15.3)	(3.6)	(6.8)	62.4	0.2
学術研究、専門・技術サービス業	-	(22.4)	(0.2)	(23.7)	-	(10.1)	-	(3.6)	65.8	0.8
宿泊業、飲食サービス業	(0.4)	(11.9)	(0.2)	(27.0)	(0.4)	(6.5)	(0.4)	(7.8)	62.2	0.4
生活関連サービス業、娯楽業	(3.2)	(25.1)	-	(33.4)	-	(8.5)	(3.7)	(0.3)	57.4	3.2
教育、学習支援業	-	(7.7)	(1.0)	(5.9)	-	(14.5)	(1.0)	(3.8)	70.6	1.1
医療、福祉	(0.0)	(21.5)	(2.1)	(20.6)	(0.7)	(5.0)	(0.2)	(1.4)	57.2	1.6
複合サービス事業	-	(17.8)	-	(11.1)	-	(3.1)	-	-	81.1	1.5
サービス業(他に分類されないもの)	(0.2)	(16.1)	(0.3)	(15.8)	-	(0.1)	(1.9)	(4.4)	66.5	2.0

注：1) ()内の数値は、「過去3年間に改定を行った企業」を100とした割合である。

(3) 時間外労働の割増賃金率

時間外労働の割増賃金率を「一律に定めている」企業割合は83.4%（前年83.1%）となっており、そのうち、時間外労働の割増賃金率を「25%」とする企業割合は93.5%（同93.3%）、「26%以上」とする企業割合は6.3%（同6.1%）となっている。

時間外労働の割増賃金率を「26%以上」とする企業割合を企業規模別にみると、1,000人以上が22.6%（同22.6%）、300～999人が13.1%（同13.5%）、100～299人が8.6%（同7.3%）、30～99人が4.4%（同4.5%）となっている。（第23表）

第23表 時間外労働の割増賃金率の定めの有無、定め方、割増賃金率階級別企業割合

（単位：％）

企業規模・年	全企業	時間外労働の割増賃金率の定め						定めていない
		定めている	時間外労働の割増賃金率の定め方				時間外労働時間数等に応じて異なる率を定めている	
			一律に定めている ¹⁾	時間外労働の割増賃金率				
				25%	26%以上			
平成29年調査計	100.0	93.6	83.4	(100.0)	(93.5)	(6.3)	10.3	6.4
1,000人以上	100.0	99.5	82.0	(100.0)	(77.4)	(22.6)	17.5	0.5
300～999人	100.0	98.3	85.0	(100.0)	(86.9)	(13.1)	13.3	1.7
100～299人	100.0	95.2	83.3	(100.0)	(91.4)	(8.6)	11.9	4.8
30～99人	100.0	92.6	83.3	(100.0)	(95.2)	(4.4)	9.3	7.4
平成28年調査計	100.0	92.5	83.1	(100.0)	(93.3)	(6.1)	9.4	7.5

注：1) ()内の数値は、時間外労働の割増賃金率を「一律に定めている」企業を100とした割合である。

(4) 1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率

時間外労働の割増賃金率を定めている企業のうち、1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めている企業割合は32.2%（前年27.4%）となっており、そのうち、時間外労働の割増賃金率を「25～49%」とする企業割合は49.6%（同45.4%）、「50%以上」とする企業割合は48.9%（同53.4%）となっている。

中小企業該当区分別にみると、時間外労働の割増賃金率を定めている企業のうち、1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めている企業割合は中小企業で28.3%（同23.6%）、中小企業以外で54.1%（同48.7%）となっている。そのうち、時間外労働の割増賃金率を「25～49%」とする企業割合は中小企業で66.0%（同58.8%）、中小企業以外で0.8%（同9.0%）、「50%以上」とする企業割合は中小企業で32.9%（同39.6%）、中小企業以外で96.7%（同90.6%）となっている。（第24表）

第24表 1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率の定めの有無、割増賃金率階級別企業割合

（単位：％）

企業規模・中小企業該当区分・年	時間外労働の割増賃金率を定めている企業	1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率の定め					
		定めている ¹⁾			1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率		定めていない
					25～49%	50%以上	
平成29年調査計	100.0	32.2	(100.0)	(49.6)	(48.9)	67.8	
1,000人以上	100.0	85.6	(100.0)	(3.3)	(96.4)	14.4	
300～999人	100.0	64.1	(100.0)	(14.2)	(85.4)	35.9	
100～299人	100.0	33.1	(100.0)	(38.1)	(60.2)	66.9	
30～99人	100.0	26.9	(100.0)	(67.3)	(30.9)	73.1	
中小企業	100.0	28.3	(100.0)	(66.0)	(32.9)	71.7	
中小企業以外	100.0	54.1	(100.0)	(0.8)	(96.7)	45.9	
平成28年調査計	100.0	27.4	(100.0)	(45.4)	(53.4)	72.6	

注：1) ()内の数値は、1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を「定めている」企業を100とした割合である。

(5) 賞与

ア 賞与制度の有無及び支給実績

賞与制度がある企業割合は 90.1%となっており、そのうち、「賞与を支給した」が 95.7%、「賞与を支給しなかった」が 4.3%となっている（第 25 表）。

第 25 表 賞与制度の有無・賞与の支給実績別企業割合

(単位：%)

企業規模・産業	全企業	賞与制度がある ¹⁾		賞与を支給した	賞与を支給しなかった	賞与制度がない
		賞与制度がある ¹⁾	()内の数値は			
平成29年調査計	100.0	90.1	(100.0)	(95.7)	(4.3)	9.9
1,000人以上	100.0	96.8	(100.0)	(100.0)	-	3.2
300～999人	100.0	97.8	(100.0)	(99.7)	(0.3)	2.2
100～299人	100.0	93.7	(100.0)	(96.6)	(3.4)	6.3
30～99人	100.0	88.1	(100.0)	(94.9)	(5.1)	11.9
鉱業,採石業,砂利採取業	100.0	91.0	(100.0)	(93.6)	(6.4)	9.0
建設業	100.0	90.9	(100.0)	(98.5)	(1.5)	9.1
製造業	100.0	92.0	(100.0)	(95.1)	(4.9)	8.0
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	96.7	(100.0)	(98.8)	(1.2)	3.3
情報通信業	100.0	94.1	(100.0)	(94.1)	(5.9)	5.9
運輸業,郵便業	100.0	82.0	(100.0)	(92.6)	(7.4)	18.0
卸売業,小売業	100.0	88.6	(100.0)	(96.5)	(3.5)	11.4
金融業,保険業	100.0	97.9	(100.0)	(99.2)	(0.8)	2.1
不動産業,物品賃貸業	100.0	94.0	(100.0)	(100.0)	-	6.0
学術研究,専門・技術サービス業	100.0	91.0	(100.0)	(97.4)	(2.6)	9.0
宿泊業,飲食サービス業	100.0	80.8	(100.0)	(85.4)	(14.6)	19.2
生活関連サービス業,娯楽業	100.0	86.7	(100.0)	(95.6)	(4.4)	13.3
教育,学習支援業	100.0	97.0	(100.0)	(96.1)	(3.9)	3.0
医療,福祉	100.0	96.5	(100.0)	(99.4)	(0.6)	3.5
複合サービス事業	100.0	98.3	(100.0)	(100.0)	-	1.7
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	85.3	(100.0)	(94.3)	(5.7)	14.7

注：1) ()内の数値は、「賞与制度がある」企業を100とした割合である。

イ 賞与の算定方法

賞与制度がある企業のうち、賞与の算定方法がある企業割合は、管理職では 81.0%、管理職以外では 83.8%となっている。そのうち、算定方法別に企業割合をみると、管理職、管理職以外ともに「考課査定により算定（個人別業績）」（管理職 55.6%、管理職以外 62.3%）が最も多く、次いで「定率算定（基本給全体が対象）」（管理職 53.1%、管理側以外 56.7%）となっている。（第 26 表）

第 26 表 賞与の算定方法別企業割合

(単位：%)

企業規模・職層	賞与制度あり	算定方法（複数回答）									明確な算定方式はない	不明
		算定方法がある ¹⁾	定率算定			考課査定により算定		定額	その他			
			基本給全体が対象	基本給の一部が対象	基本給以外も対象	個人別業績	グループ別業績					
<管理職> 平成29年調査計	100.0	81.0	(100.0)	(53.1)	(7.5)	(20.1)	(55.6)	(21.5)	(6.9)	(8.8)	16.5	2.4
1,000人以上	100.0	88.7	(100.0)	(41.6)	(7.1)	(24.3)	(78.1)	(36.0)	(5.5)	(8.1)	2.6	8.7
300～999人	100.0	93.7	(100.0)	(51.0)	(6.8)	(26.3)	(67.8)	(27.7)	(7.2)	(8.0)	3.7	2.6
100～299人	100.0	86.4	(100.0)	(53.7)	(6.5)	(25.7)	(61.3)	(24.8)	(5.3)	(6.8)	11.9	1.7
30～99人	100.0	77.7	(100.0)	(53.6)	(8.0)	(17.2)	(51.2)	(19.0)	(7.4)	(9.6)	19.8	2.4
<管理職以外> 平成29年調査計	100.0	83.8	(100.0)	(56.7)	(8.0)	(18.2)	(62.3)	(15.5)	(5.1)	(8.6)	15.1	1.1
1,000人以上	100.0	90.6	(100.0)	(48.8)	(8.8)	(28.7)	(80.9)	(26.7)	(4.9)	(6.8)	2.3	7.1
300～999人	100.0	96.1	(100.0)	(55.5)	(8.4)	(25.5)	(71.6)	(18.8)	(6.5)	(7.3)	3.1	0.8
100～299人	100.0	88.7	(100.0)	(55.9)	(6.6)	(23.1)	(66.5)	(17.3)	(4.7)	(7.3)	10.4	0.9
30～99人	100.0	80.8	(100.0)	(57.4)	(8.4)	(15.2)	(58.9)	(14.0)	(5.1)	(9.3)	18.2	1.0

注：1) ()内の数値は、「賞与の算定方法がある」企業を100とした割合である。

ウ 個人業績の評価基準

賞与制度があり、賞与の算定方法において個人別業績を採用している企業における主たる評価基準別の企業割合をみると、管理職、管理職以外ともに「成果（目標）達成度」（管理職 55.5%、管理職以外 47.0%）が最も多く、次いで「職務遂行能力」（管理職 24.5%、管理職以外 25.1%）となっている（第 27 表）。

第 27 表 賞与の算定方法のうち個人別業績の主たる評価基準別企業割合

		(単位：%)								
企業規模・職層		賞与制度があり、算定方法において個人別業績を採用している企業 ¹⁾	成果（目標）達成度	顧客満足度	勤務態度	勤務実績	職務遂行能力	その他	不明	
〈管理職〉										
平成29年調査計		[55.6]	100.0	55.5	0.1	4.5	12.2	24.5	2.9	0.3
1,000人以上		[78.1]	100.0	82.2	-	0.4	6.5	8.4	2.3	0.3
300～999人		[67.8]	100.0	70.7	0.3	0.8	9.5	16.0	2.6	0.2
100～299人		[61.3]	100.0	60.7	-	4.2	10.3	21.5	3.0	0.3
30～99人		[51.2]	100.0	49.2	0.2	5.5	13.8	28.1	2.9	0.3
〈管理職以外〉										
平成29年調査計		[62.3]	100.0	47.0	0.5	7.8	16.6	25.1	2.7	0.2
1,000人以上		[80.9]	100.0	74.6	0.1	2.8	8.8	10.8	2.6	0.3
300～999人		[71.6]	100.0	61.9	0.3	5.4	10.7	19.1	2.5	0.2
100～299人		[66.5]	100.0	52.2	0.1	6.3	13.0	25.2	3.2	-
30～99人		[58.9]	100.0	41.3	0.7	9.0	19.3	26.8	2.6	0.3

注：1) []内の数値は、賞与制度があり算定方法を定めている企業のうち、個人別業績を採用している企業割合である。

エ グループ業績の評価基準

賞与制度があり、賞与の算定方法においてグループ別業績を採用している企業について、主たる評価基準別の企業割合をみると、「目標達成度」が 40.5%と最も多く、ついで「営業利益」が 35.6%となっている（第 28 表）。

第 28 表 賞与の算定方法のうちグループ別業績の主たる評価基準別企業割合

		(単位：%)									
企業規模		賞与制度があり、算定方法においてグループ別業績を採用している企業 ¹⁾	売り上げ	営業利益	生産性	目標達成度	顧客満足度	職場環境の改善度	その他	不明	
平成29年調査計		[22.1]	100.0	19.1	35.6	1.5	40.5	0.2	0.2	1.9	0.9
1,000人以上		[36.3]	100.0	11.7	37.9	-	41.7	1.0	-	6.6	1.1
300～999人		[28.0]	100.0	15.7	33.2	0.8	46.9	0.2	-	3.1	-
100～299人		[24.8]	100.0	14.7	31.5	3.0	46.5	0.6	0.9	2.2	0.7
30～99人		[19.9]	100.0	22.1	37.6	1.1	36.8	-	-	1.3	1.1

注：1) []内の数値は、賞与制度があり算定方法を定めている企業のうち、グループ別業績を採用している企業割合である。