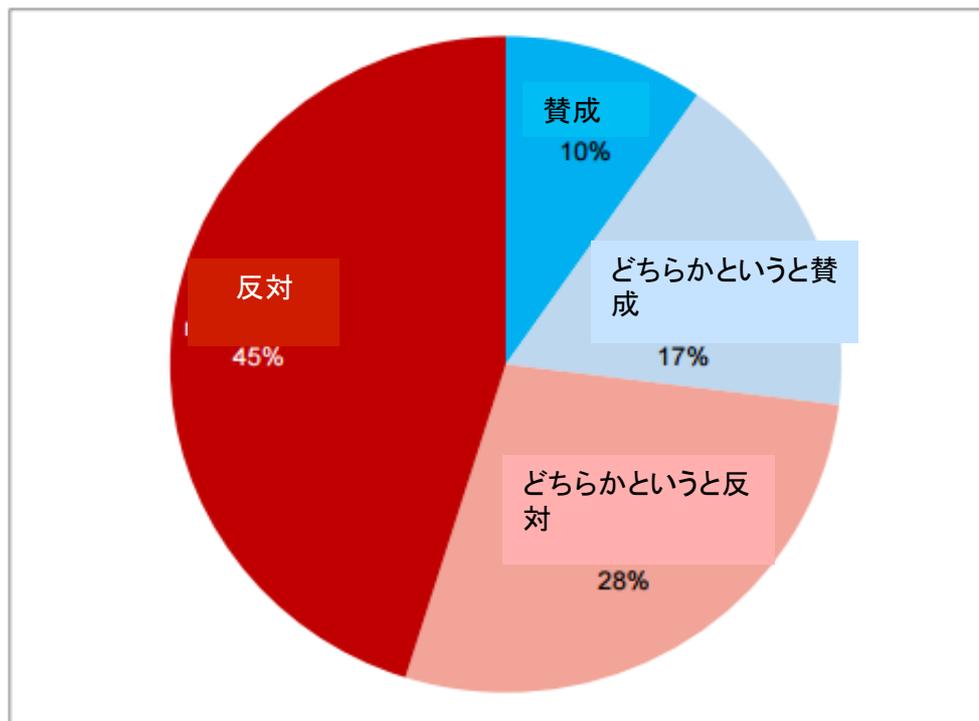
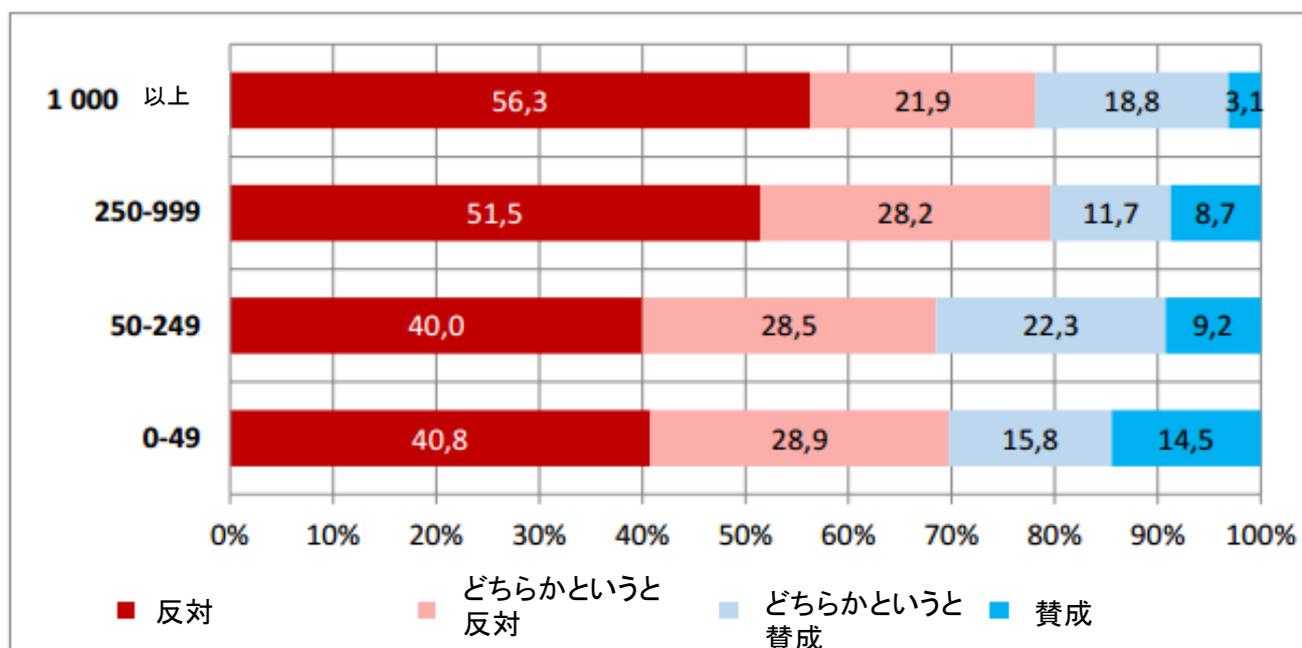


病欠最初の3日間に、日給の60%の手当を支給する

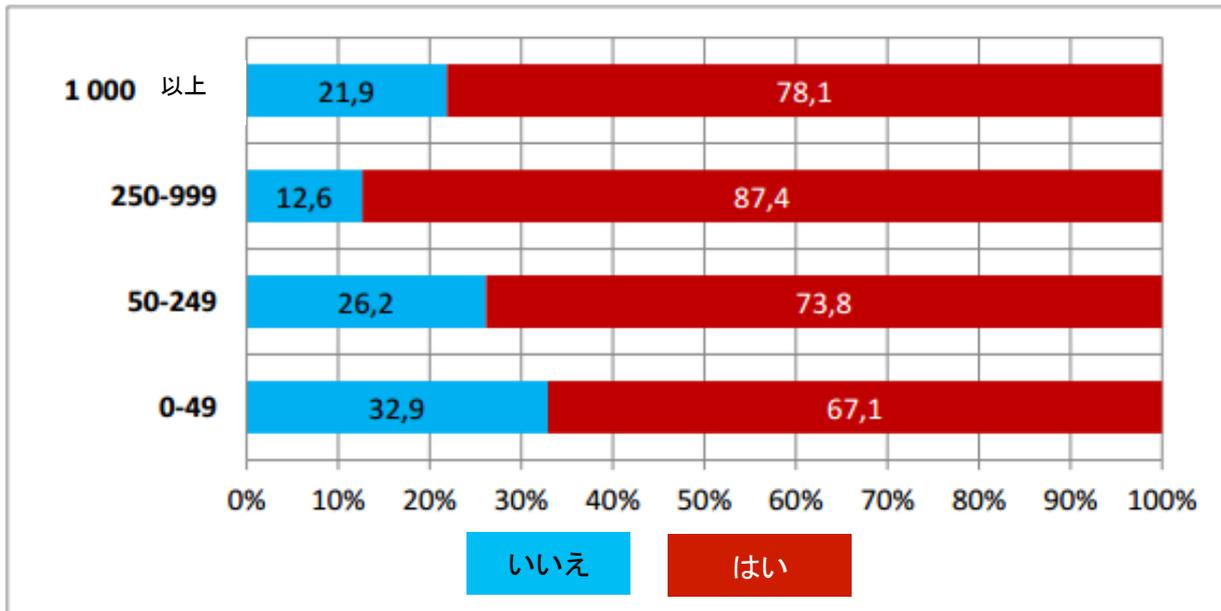
病欠最初の3日間に、日給の60%の手当を支給する制度についての回答結果



企業規模(従業員数)別、病欠最初の3日間に、日給の60%の手当を支給する制度についての回答結果

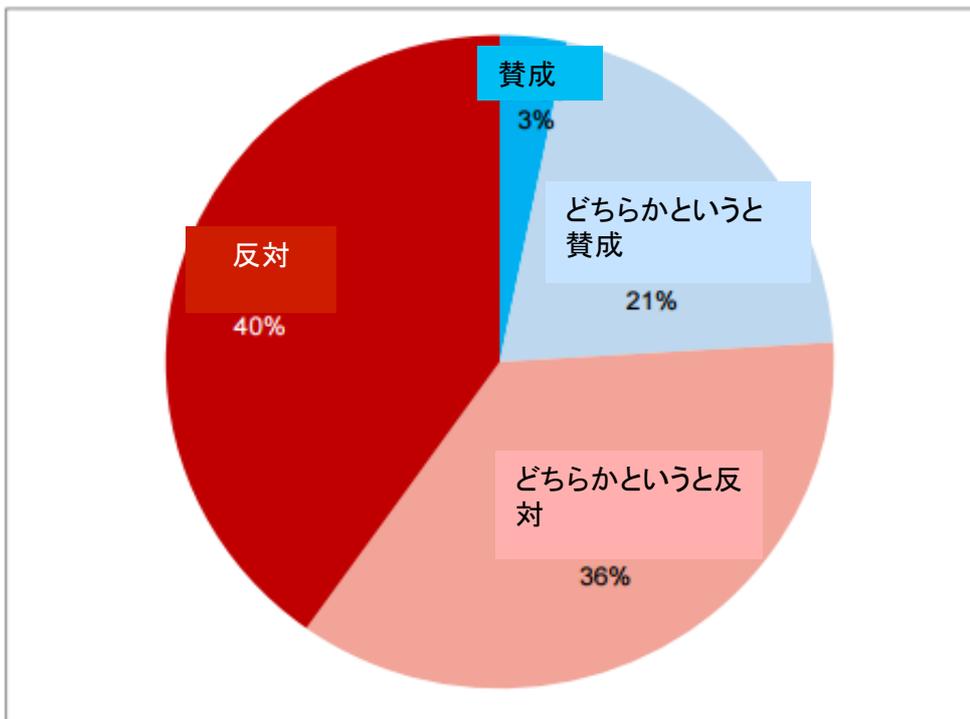


企業規模(従業員数)別、病欠最初の3日間に、日給の60%の手当を支給する制度を導入した場合に、病欠者が増加すると思う。

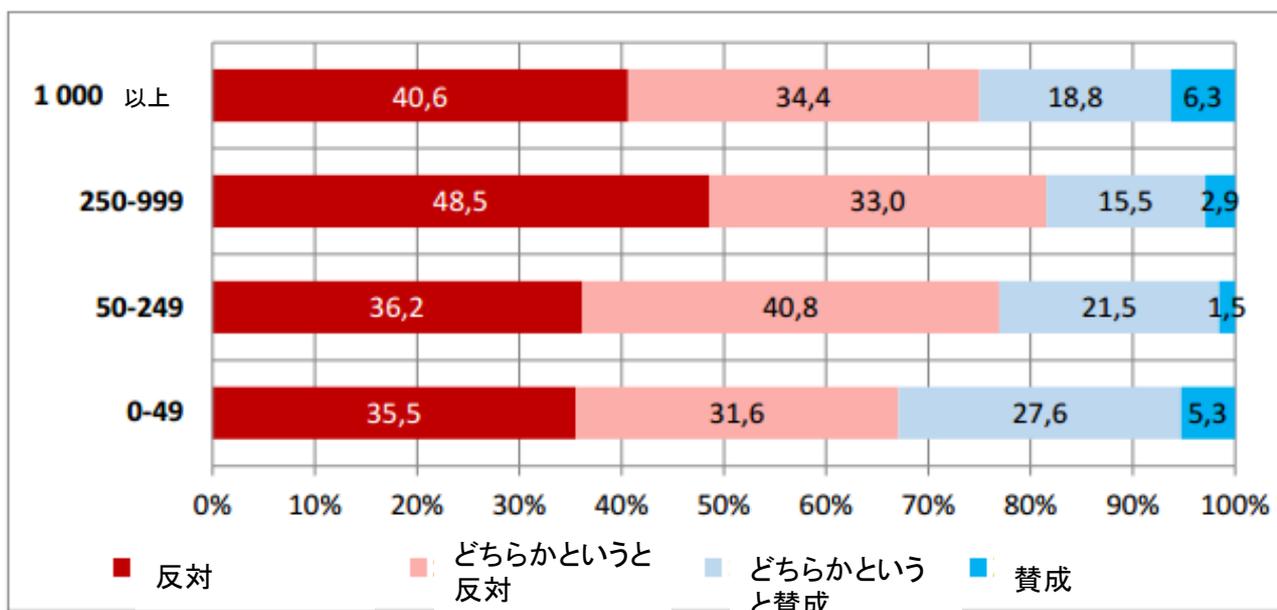


病欠最初の3日間に、日給の60%以下の手当を支給する

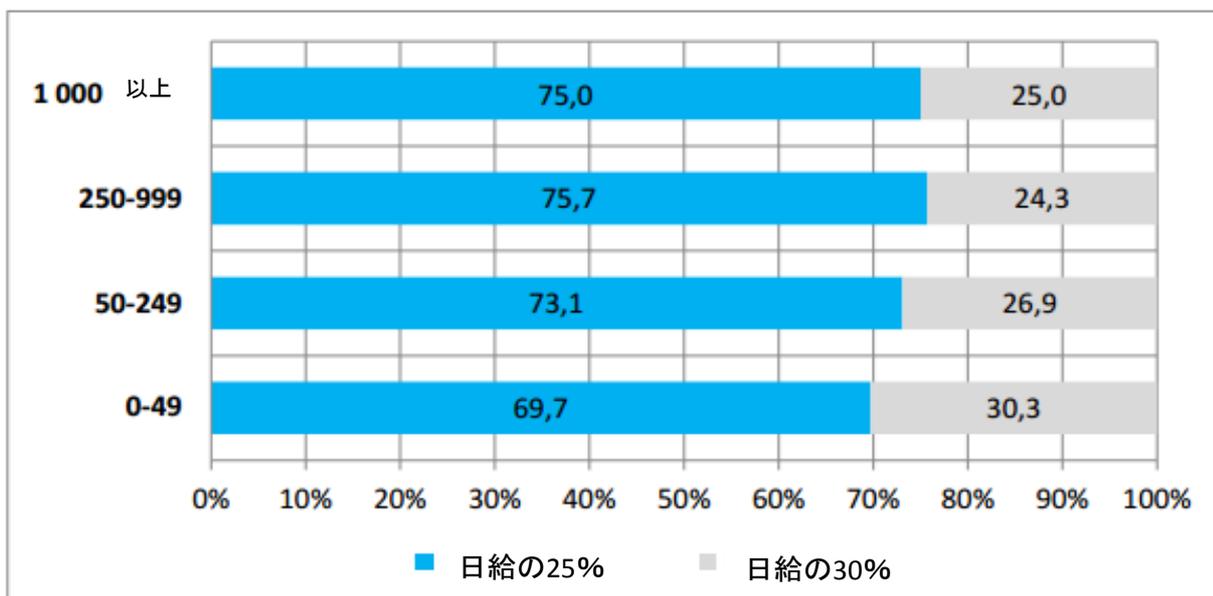
病欠最初の3日間に、日給の60%以下の手当を支給する制度についての回答結果



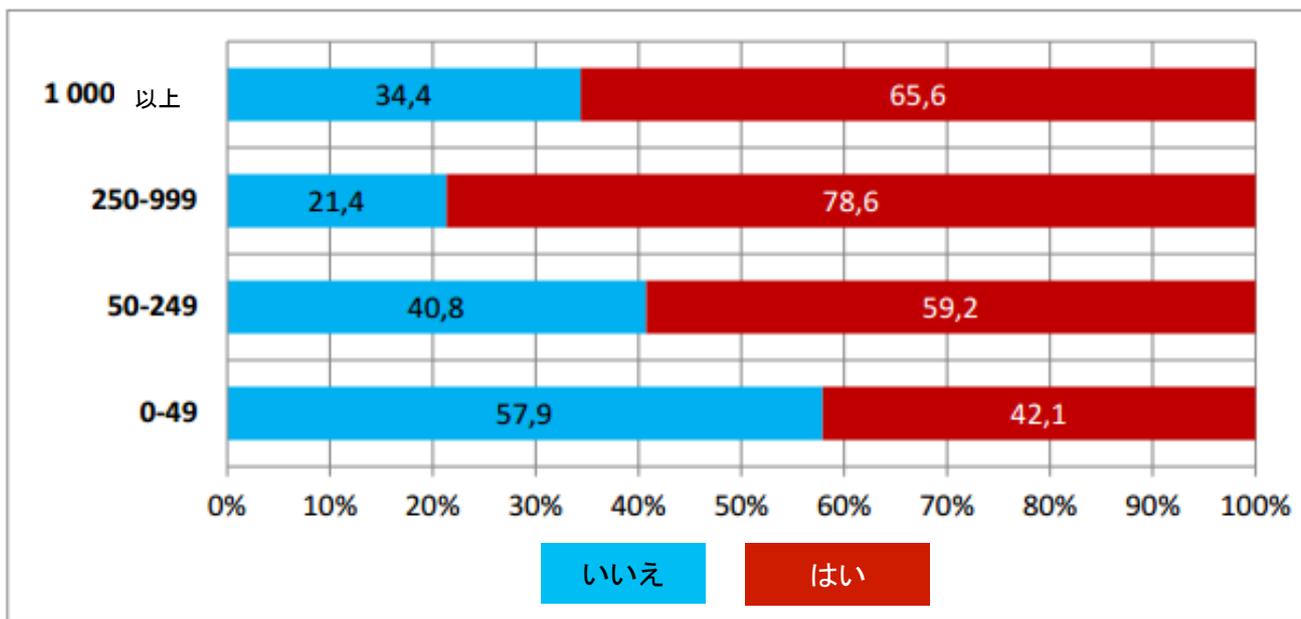
企業規模(従業員数)別、病欠最初の3日間に、日給の60%以下の手当を支給する制度についての回答結果



企業規模(従業員数)別、病欠最初の3日間に手当を支給する場合、日給の25%と30%のどちらに賛成か？

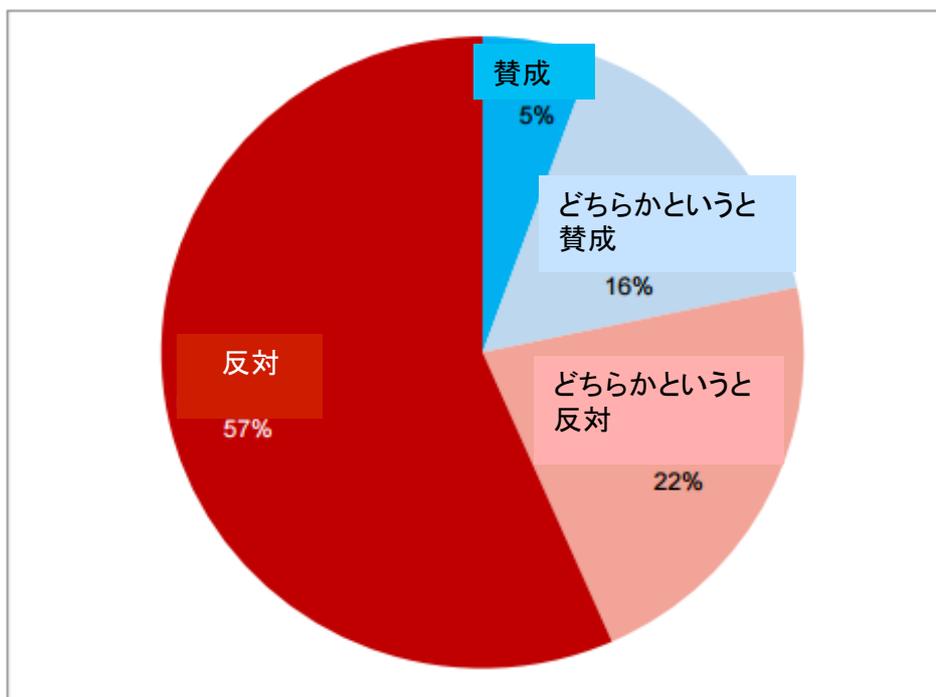


企業規模(従業員数)別、病欠最初の3日間に、日給の60%以下の手当を支給する制度を導入した場合に、病欠者が増加すると思う。

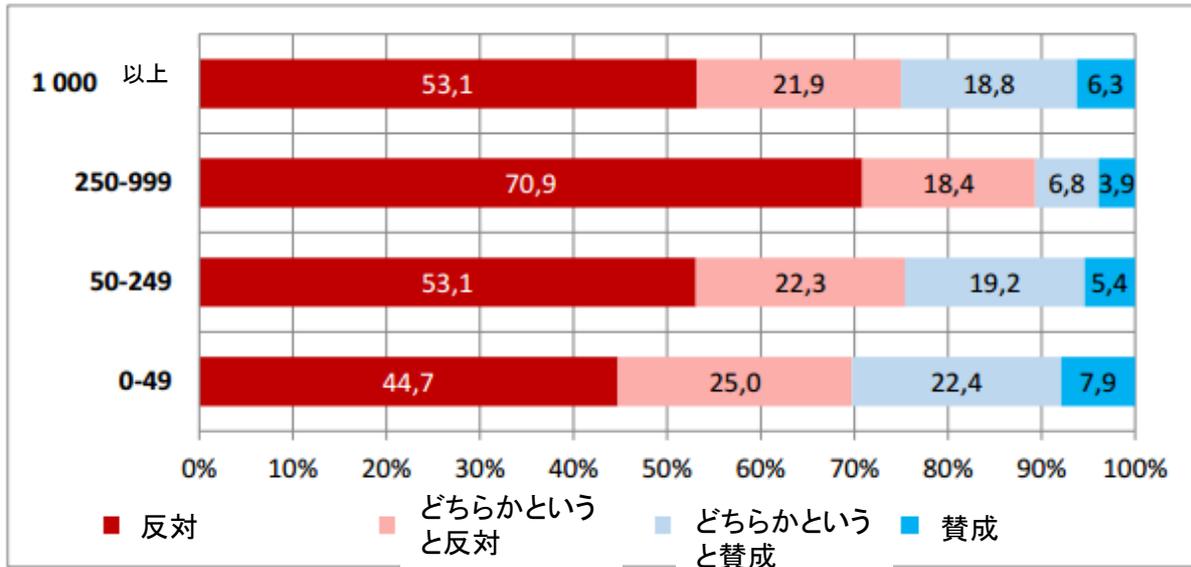


病欠手当支給回数に制限を付ける

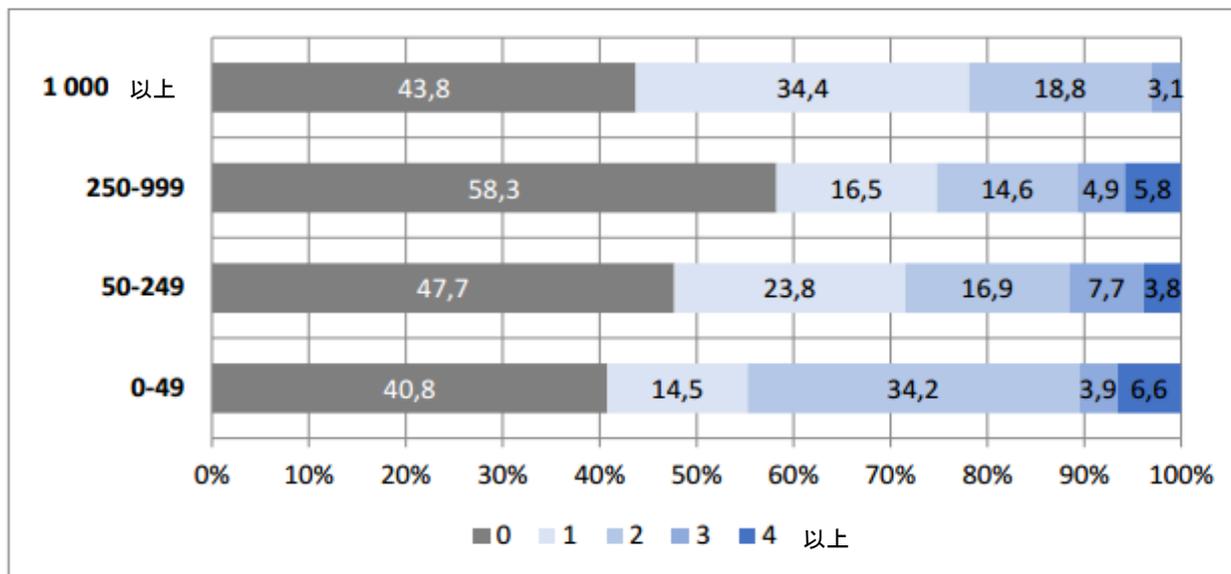
病欠手当支給回数に制限を付けて、病欠最初の3日間に手当を支給する制度の回答結果



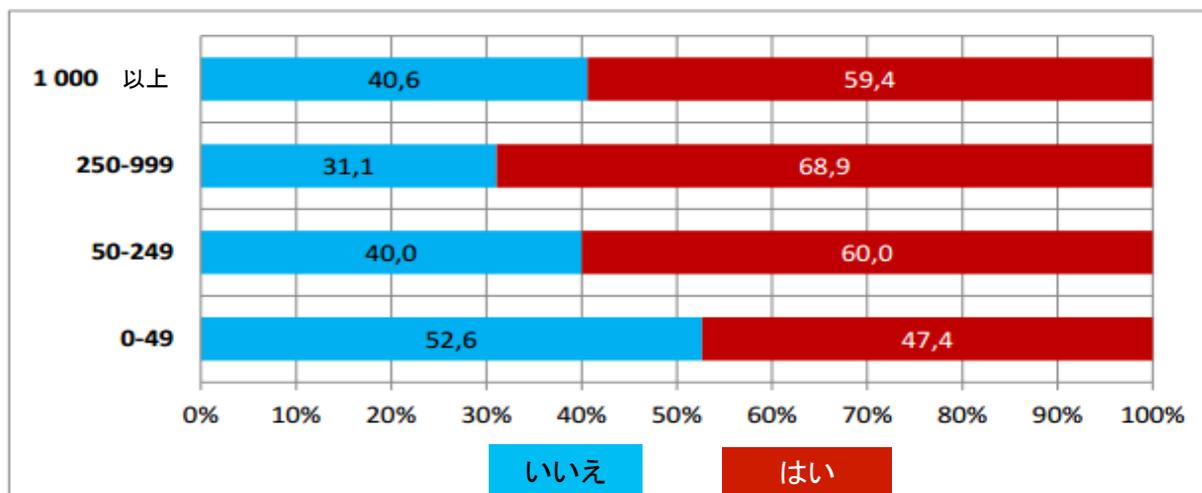
企業規模(従業員数)別、病欠手当支給回数に制限を付けて、病欠最初の3日間に手当を支給する制度の回答結果



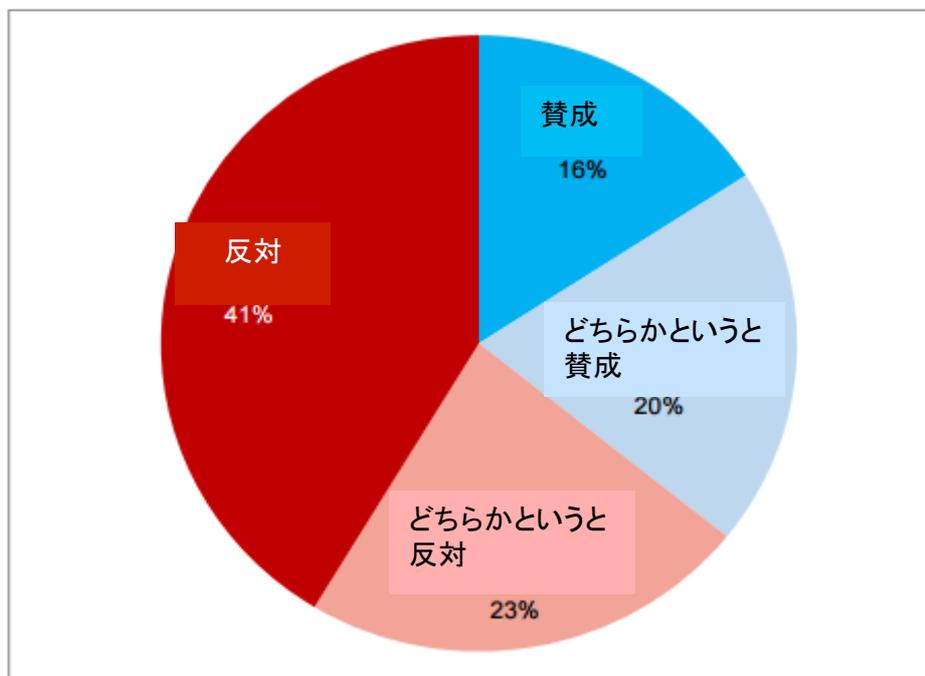
企業規模(従業員数)別、病欠手当支給回数に制限を付けた場合の、支給回数



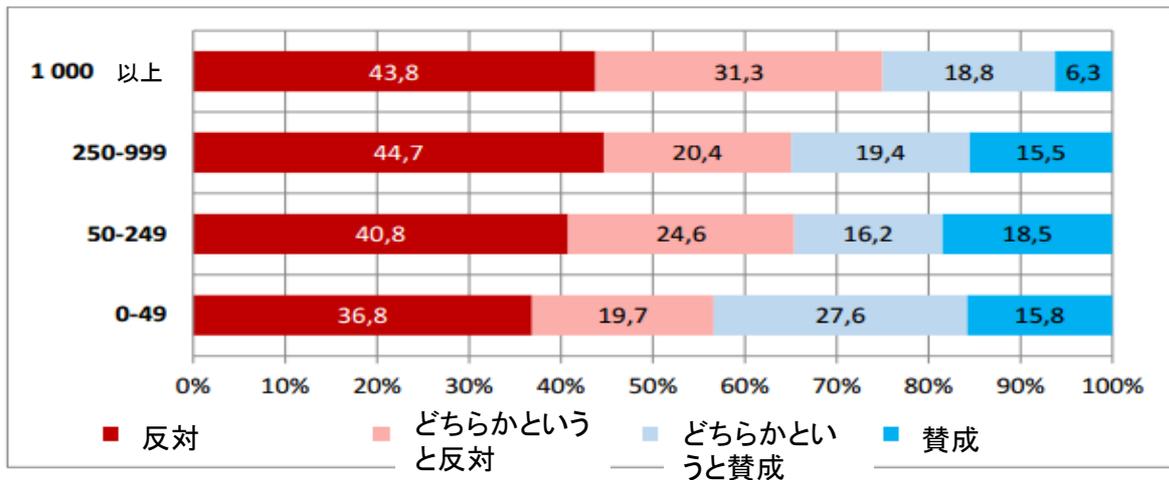
企業規模(従業員数)別、病欠手当支給回数に制限を付けて、病欠最初の3日間に手当を支給する制度を導入した場合に、病欠者が増加すると思う。



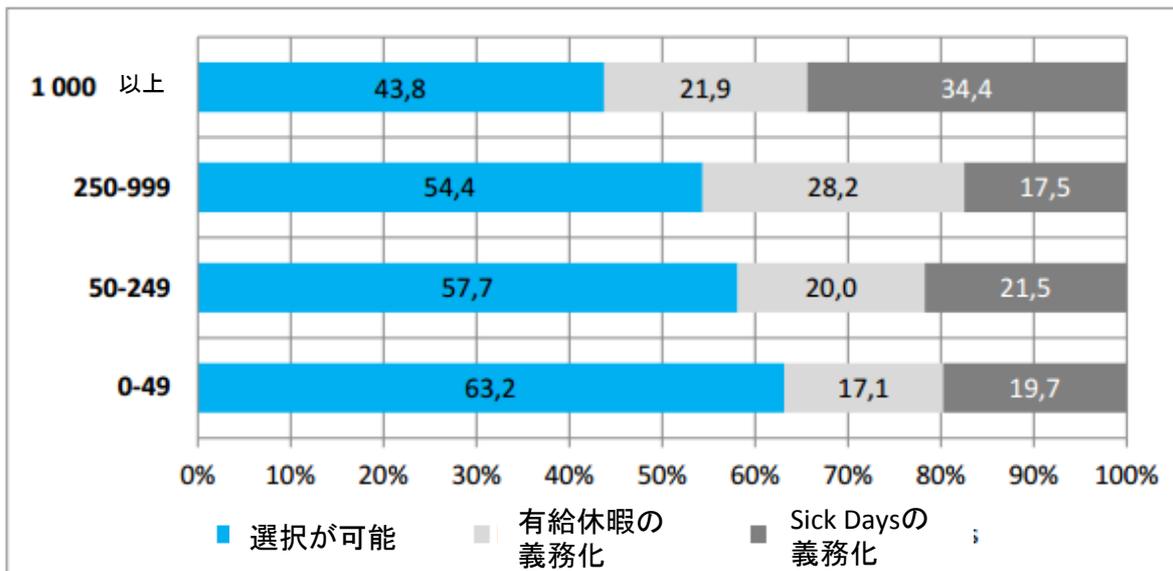
5日間の有給休暇もしくは5日間のSick Days(病気を理由にした有給休暇)導入に関する回答



企業規模(従業員数)別、5日間の有給休暇もしくは5日間のSick Days(病気を理由にした有給休暇)導入に関する回答

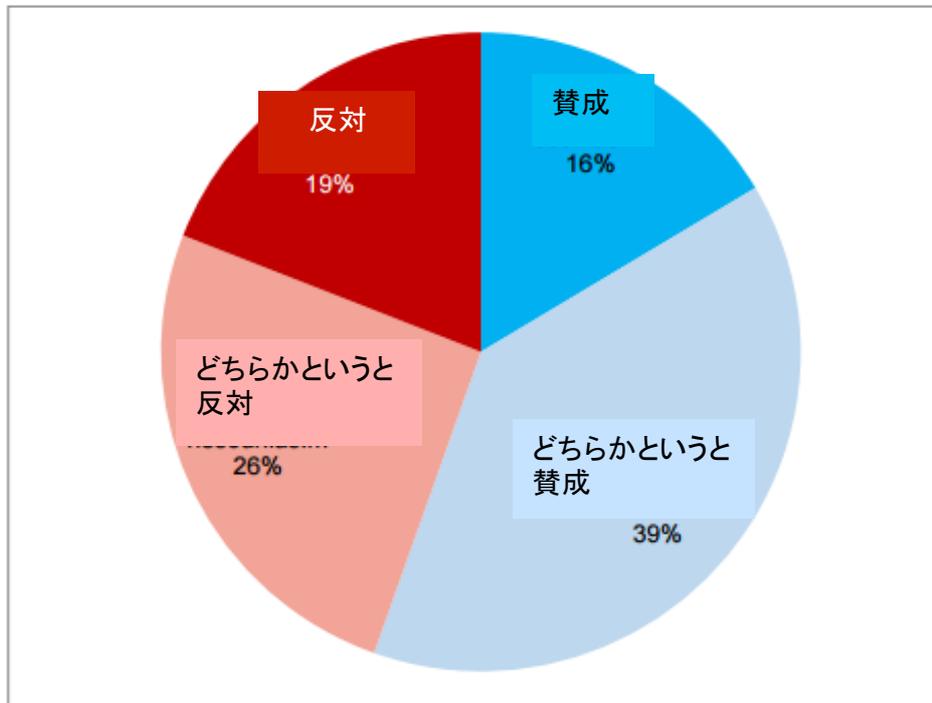


法律化させた場合、5日間の有給休暇の義務化、5日間のSick Daysの義務化、もしくはいずれかの選択が可能な3つの選択肢のうち、どれがいいか？

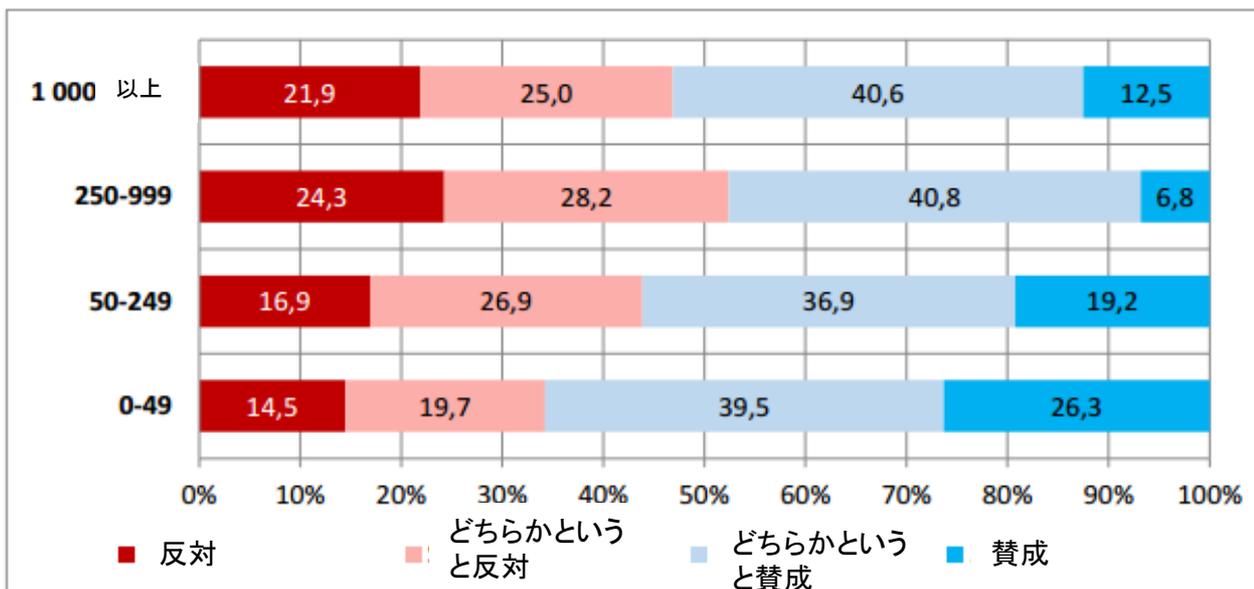


長期病欠について

病欠最初の3日間の手当支給制度と、長期病欠の場合の手当(日給に対する割合)の見直しに関する回答



企業規模(従業員数)別、病欠最初の3日間の手当支給制度と、長期病欠の場合の手当(日給に対する割合)の見直しに関する回答



企業規模(従業員数)別、病欠最初の3日間の手当支給制度と、長期病欠の場合の手当増加(日給に対する割合)に関する回答

