

## 1 調査の沿革

この調査は、従来個別に実施してきた「給与構成調査」、「賃金制度調査」及び「労働時間制度調査」を1つに統合し、昭和41年10月以降「賃金労働時間制度総合調査」として昭和58年まで実施した。更に、「労働者福祉施設制度等調査」と統合し、昭和59年以降「賃金労働時間制度等総合調査」として実施してきた。平成12年度より名称を「就労条件総合調査」と変更し、調査対象期日を12月末日現在から翌1月1日現在に変更し、調査年を表章することとした。

## 2 調査の内容

### (1) 調査の目的

この調査は、我が国の企業の賃金制度、労働時間制度、労働費用、福祉施設・制度、退職給付制度、定年制等について総合的に調査し明らかにすることを目的とする。

平成22年調査においては、労働時間制度、定年制等、賃金制度について調査を行った。

### (2) 調査の範囲

#### ア 地域

日本国全域とする。

#### イ 産業

日本標準産業分類（平成19年11月改定）による次に掲げる15大産業とした。

- (ア) 鉱業, 採石業, 砂利採取業
- (イ) 建設業
- (ウ) 製造業
- (エ) 電気・ガス・熱供給・水道業
- (オ) 情報通信業
- (カ) 運輸業, 郵便業
- (キ) 卸売業, 小売業
- (ク) 金融業, 保険業
- (ケ) 不動産業, 物品賃貸業
- (コ) 学術研究, 専門・技術サービス業
- (サ) 宿泊業, 飲食サービス業
- (シ) 生活関連サービス業, 娯楽業（その他の生活関連サービス業のうち家事サービス業を除く。）
- (ス) 教育, 学習支援業
- (セ) 医療, 福祉
- (ソ) サービス業（他に分類されないもの）（外国公務を除く。）

#### ウ 企業

常用労働者が30人以上である会社組織の民営企業。

### (3) 調査対象

(2)の調査の範囲に属する企業から産業、規模別に層化して無作為に抽出した約6,000企業。

### (4) 調査事項

次に掲げる事項とした。

ア 企業の属性に関する事項

- (ア) 企業の名称
- (イ) 本社の所在地
- (ウ) 企業の主な生産品の名称又は事業の内容
- (エ) 企業の常用労働者数
- (オ) 労働組合の有無
- (カ) 企業にある業務

イ 労働時間制度に関する事項

- (ア) 所定労働時間
- (イ) 週休制
- (ウ) 年間休日総数
- (エ) 年次有給休暇
- (オ) 変形労働時間制
- (カ) みなし労働時間制

ウ 賃金制度に関する事項

- (ア) 賃金形態
- (イ) 賃金制度の改定状況
- (ウ) 業績評価制度
- (エ) 諸手当

エ 定年制等に関する事項

- (ア) 定年制
- (イ) 定年後の措置
- (ウ) 65歳以上の人が働くことができる仕組み

**(5) 調査の対象期日又は期間**

平成22年1月1日現在について行った。ただし年間については、平成21年1年間（又は平成20会計年度）の状況について調査を行った。

**(6) 調査の実施期間**

平成22年1月10日から1月31日までとした。

**(7) 調査の方法**

厚生労働省大臣官房統計情報部から調査対象企業に調査票を郵送し、記入された調査票を郵送又は調査員により回収する方法で実施した。

**(8) 調査機関**

厚生労働省大臣官房統計情報部－調査対象企業

**(9) 集計方法**

厚生労働省大臣官房統計情報部において集計した。

**(10) 調査対象数、有効回答数及び有効回答率**

調査対象数 6,143      有効回答数 4,406      有効回答率 71.7%

### 3 用語の説明

調査結果の概要及び統計表に用いられた主な用語は次のとおりである。

#### (1) 産業

日本標準産業分類（平成19年11月改定）に定める産業をいう。ただし、一部の中分類については合併し、それぞれ一つの産業として取り扱っている。この場合に用いた略称は、次のとおりである。

日本標準産業分類による名称		報告書で使用する名称	
E 09～11・13・15 ・20・32	食料品製造業、飲料・たばこ・飼料製造業、繊維工業、家具・装備品製造業、印刷・同関連業、なめし革・同製品・毛皮製造業、その他の製造業	E 1	消費関連
E 12・14・16～19 ・21～24	木材・木製品製造業（家具を除く）、パルプ・紙・紙加工品製造業、化学工業、石油製品・石炭製品製造業、プラスチック製品製造業（別掲を除く）、ゴム製品製造業、窯業・土石製品製造業、鉄鋼業、非鉄金属製造業、金属製品製造業	E 2	素材関連
E 25～31	はん用機械器具製造業、生産用機械器具製造業、業務用機械器具製造業、電子部品・デバイス・電子回路製造業、電気機械器具製造業、情報通信機械器具製造業、輸送用機械器具製造業	E 3	機械関連
I 50～55	各種商品卸売業、繊維・衣服等卸売業、飲食料品卸売業、建築材料、鉱物・金属材料等卸売業、機械器具卸売業、その他の卸売業	I 50～55	卸売業
I 56～61	各種商品小売業、織物・衣服・身の回り品小売業、飲食料品小売業、機械器具小売業、その他の小売業、無店舗小売業	I 56～61	小売業

企業の産業の決定は、調査企業の主要な生産品の名称又は事業の内容により、日本標準産業分類に従って行った。企業活動が2つ以上の産業に及んだ場合には、企業の主たる活動が行われている産業によって分類した。

企業の常用労働者の産業区分は、一括して企業の産業に分類した。

#### (2) 企業規模

本社、本店のほか支社、支店、工場、営業所などを含む同一企業に属する全常用労働者数によって区分した。

#### (3) 常用労働者及び調査対象労働者

「常用労働者」とは、次の①～③のいずれかに該当する者をいう。

- ① 期間を定めずに雇われている労働者
- ② 1か月を超える期間を定めて雇われている労働者
- ③ 1か月以内の期間を定めて雇われている労働者又は日々雇われている労働者で、平成21年11月及び12月の各月にそれぞれ18日以上雇用された者

(注) 重役・理事等の役員でも、企業において一定の職務に従事し、役員報酬以外に一般雇用者と同じ給

与規則又は同じ基準で毎月給与が算定されている者及び事業主の家族であっても、常時勤務し、一般雇用者と同じ給与規則又は同じ基準で毎月給与が算定されている者は、常用労働者とした。

「平成22年調査の対象となる労働者」とは、期間を定めずに雇われている労働者より下記に該当するパートタイム労働者及び船員を除いた労働者である。

「パートタイム労働者」とは、1日の所定労働時間が当該企業の一般の労働者の所定労働時間より短い者又は1日の所定労働時間が当該企業の一般の労働者と同じであっても、1週の所定労働日数が少ない労働者をいう。

#### (4) 労働時間制度

① 「所定労働時間」とは、就業規則等に定められた始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を差し引いた労働時間をいう。

#### ② 週休制

##### ア 週休1日制又は週休1日半制

(7) 「週休1日制」とは、1週間に週休日が1日ある制度（例えば、日曜日が休日など）をいう。

(4) 「週休1日半制」とは、1週間に週休日が1日あるほかに、1日を通常の労働時間の半日程度にしている制度（例えば、日曜日が休日で、土曜日が半休日など）をいう。

##### イ 何らかの週休2日制

(7) 「完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない制度」とは、週休日がa～dに該当する、月に1回以上週休2日制の他、3勤1休、4勤1休などをいう。

##### a 月3回週休2日制

月のうち3週について週休2日制を行っているもの（その他の週は週休1日制又は週休1日半制）をいう。

##### b 隔週週休2日制

1週間おきに週休2日制を行っているもの（その他の週は週休1日制又は週休1日半制）をいう。

##### c 月2回週休2日制

月のうち2週だけ週休2日制を行っているもの（その他の週は週休1日制又は週休1日半制）をいう。

##### d 月1回週休2日制

月のうち1週だけ週休2日制を行っているもの（その他の週は週休1日制又は週休1日半制）をいう。

(4) 「完全週休2日制」とは、毎週週休日が2日ある制度をいう。

##### ウ 完全週休2日制より休日日数が実質的に多い制度

月1回以上週休3日制、3勤3休、3勤4休などをいう。

(注) 変形労働時間制を行っている場合は、変形期間内の会社指定の休日数によって該当する週休制を該当形態とした。交替制勤務などにより、例えば、7日勤務して2日休日とするなど週を単位としない場合には、月当たりの平均休日日数に換算して判断した。

### ③ 年間休日総数

ア 「年間休日総数」とは、休日の年間合計日数をいう。休日とは、就業規則、労働協約又は労働契約等において、労働義務がないとされた日のことで、「週休日」及び「週休日以外の休日」（国民の祝日・休日、年末年始、夏季、会社創立記念日などで休日とされている日）の合計日数をいう。

ただし、年次有給休暇分や雇用調整、生産調整などのための臨時休業日数は含まない。

イ 「週休日」とは、「日曜日」、「土曜日」などの「会社指定休日」をいう。

ウ 労働者の種類、職種などによって、年間休日総数が異なる場合には、最も多くの労働者に適用されるものを該当日数とした。

### ④ 年次有給休暇

ア 「年次有給休暇」とは、労働基準法第39条でいう休暇をいう。

イ 「付与日数」とは、労働基準法第39条でいう年次有給休暇を年又は年度内に労働者各人に付与した日数をいい、繰越日数は含まない。

ウ 「取得日数」とは、年次有給休暇の付与期間中に労働者各人が取得した年次有給休暇日数をいう。

エ 「年次有給休暇の計画的付与制度」とは、毎年、年次有給休暇のうち5日を超える部分を労使協定により、年次有給休暇を与える時期を計画的に定めて（夏休み等）付与する制度をいう。〔労働基準法第39条第5項〕

### ⑤ 変形労働時間制

「変形労働時間制」には、「1年単位の変形労働時間制」、「1か月単位の変形労働時間制」、「1週間単位の非定型的変形労働時間制」、「フレックスタイム制」の4制度がある。

ア 「1年単位の変形労働時間制」とは、労使協定により1か月を超え、1年以内の一定期間を平均して週所定労働時間が40時間を超えないことを条件として、業務の繁閑に応じ労働時間を配分し、ある特定の週の所定労働時間が40時間、ある特定の日の所定労働時間が1日8時間を超えて定めることができる制度をいう。〔労働基準法第32条の4〕

イ 「1か月単位の変形労働時間制」とは、就業規則等によるほか労使協定を締結し、1か月以内の一定の期間を平均して週所定労働時間が40時間を超えない定めをした場合には、ある特定の週の所定労働時間が40時間、ある特定の日の所定労働時間が1日8時間を超えて定めることができる制度をいう。〔労働基準法第32条の2〕

ウ 「1週間単位の非定型的変形労働時間制」とは、常用労働者数が30人未満の小売業、旅館、料理店及び飲食店の事業場において、労使協定により週所定労働時間が40時間を超えない定めをした場合に、就業規則であらかじめ定めることなく、1日8時間を超え10時間まで所定労働時間として働かせることができる制度をいう。

なお、1週間の各日の労働時間は、あらかじめ文書で通知しなければならない。〔労働基準法第32条の5〕

エ 「フレックスタイム制」とは、1か月以内の一定の期間（清算期間）の総労働時間を定めておき、労働者はその条件のもとで各自の始業及び終業の時刻を自分で選択して働く制度をいう。〔労働基準法第32条の3〕

## ⑥ みなし労働時間制

「みなし労働時間制」には、「事業場外労働のみなし労働時間制」、「専門業務型裁量労働制」、「企画業務型裁量労働制」がある。

**ア 「事業場外労働のみなし労働時間制」**とは、外勤の営業社員など、事業場外で業務に従事し、かつ、使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間を算定することが困難な業務を遂行する場合に、所定労働時間又は労使協定等により、その業務の遂行に通常必要とされる時間を労働したものとみなす制度をいう。〔労働基準法第38条の2〕

**イ 「専門業務型裁量労働制」**とは、研究開発など、その業務の性質上その遂行方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、業務の遂行の手段や時間配分の決定などに関して使用者が具体的な指示をしないこととする業務を遂行する場合に、労使協定により、その業務の遂行に通常必要とされる時間を労働したものとみなす制度をいう。

なお、専門業務型裁量労働の対象となる業務の範囲は、下記の19業務である。

〔労働基準法第38条の3〕

- a 新商品又は新技術の研究開発等の業務
- b 情報処理システムの分析又は設計の業務
- c 記事又は放送番組の取材又は編集の業務
- d デザイナーの業務
- e プロデューサー又はディレクターの業務
- f コピーライターの業務
- g システムコンサルタントの業務
- h インテリアコーディネーターの業務
- i ゲーム用ソフトウェアの創作の業務
- j 証券アナリストの業務
- k 金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務
- l 学校教育法に規定する大学における教授研究の業務
- m 公認会計士の業務
- n 弁護士の業務
- o 建築士（一級建築士、二級建築士、木造建築士）の業務
- p 不動産鑑定士の業務
- q 弁理士の業務
- r 税理士の業務
- s 中小企業診断士の業務

**ウ 「企画業務型裁量労働制」**とは、事業運営に係る企画、立案、調査及び分析の業務を行うホワイトカラー労働者を対象として、労使委員会で決議した時間労働したものとみなす制度をいう。なお、導入においては労使委員会における委員の5分の4以上の多数による決議と対象労働者本人の同意が必要。〔労働基準法第38条の4〕

## (5) 定年制等

- ① 「勤務延長制度」とは、就業規則等で定年年齢が設定されているが、その定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度をいう。
- ② 「再雇用制度」とは、就業規則等で定められた定年年齢に到達した者をいったん退職させた後、再度雇用する制度をいう。

## (6) 賃金制度

### ① 賃金形態

「賃金形態」とは、基本給がどのような計算単位（労働時間単位や生産量単位など）で定められているかその類型区分のことで、賃金の支払い形態のことをいう。

基本給は、時間給、日給、月給などのように一定の期間に対し一定の賃金が支払われる「定額制」と、出来高給のように生産量、作業量などを基準に支払われる「出来高制」に分けられる。

ア 「時間給」とは、1時間いくらと時間を単位に賃金が定められているものをいう。

イ 「日給」とは、1日いくらと日を単位に賃金が定められているものをいう。

ウ 「月給」とは、1月いくらと月を単位に賃金が定められているもので、次の a、b がある。

a 「欠勤等による差引がある」とは、賃金が月単位で定められているが、欠勤、遅刻等による不就業日数（時間）分だけ日割り計算等により差し引くもので、「日給月給」ともいわれるものをいう。

b 「欠勤等による差引がない」とは、賃金が月単位で定められていて、月間の労働日数及び欠勤日数に関係なく、固定しているものをいう。

エ 「年俸制」とは、賃金を1年単位で決定しているもので、適用者の能力や業績に対する評価で決定するものをいう。

オ 「定額制+出来高給」とは、基本給が「定額制」の部分と「出来高制」の部分の複合によって成り立っているものをいう。なお、「定額制」の部分が50%以上占める場合は「定額制」とし、ア～エに当てはめた。

カ 「その他」とは、上記以外の方法で算定されるもの、例えば週給などが入る。

### ② 賃金制度の改定状況

ア 「職務・職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大」とは、職務や職種などの仕事の内容により、その重要度、困難度、責任度などの価値を評価し、その価値に応じて決める賃金部分を拡大することをいう。

イ 「職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大」とは、労働者の職務を遂行する能力に応じて決める賃金部分を拡大することをいう。

ウ 「業績・成果に対応する賃金部分の拡大」とは、一定期間の仕事の業績や成果を評価して決める賃金部分を拡大することをいう。

エ 「手当を縮減し基本給へ組入れ」とは、労働者に属人的あるいは画一的に支給される諸手当部分の賃金原資を減らして、その部分を基本給へ組み入れることをいう。

オ 「退職給付を縮減し基本給へ組入れ」とは、労働者に将来支払われる退職給付金を縮小し、在職中の月々の賃金の配分を多くすることをいう。

- カ 「基本給の抑制、賞与を相対的に拡大」とは、年間賃金でみた場合、基本給部分を抑制し、逆に業績をより反映させるため賞与部分のウェイトを高めることをいう。
- キ 「賃金表の導入」とは、賃金表を導入した場合をいう。賃金表の改定は含まない。賃金表とは、基本給額、あるいは昇給額を明確に定めているものをいう。
- ク 「職能資格制度の改定・導入」とは、労働者の職務遂行能力の発展段階に応じて、適切な資格等級を設定し、それをベースにして昇進や賃金の決定などを行う制度で、職能資格等級の定義、対応役職位、昇格基準などを改定、もしくは新たにこの制度を導入した場合をいう。
- ケ 「年俸制の改定・導入」とは、労働者に支給する基本的な賃金の全額を1年単位で決定しているもので、適用労働者の能力や業績に対する評価で決定するものの改定や導入をいう。
- コ 「定期昇給の廃止」とは、一定期間勤務し、一定の条件を満たした労働者の基本給額を定期的に増額させるシステムを廃止することをいい、昇格昇級、昇進昇級などは除く。

### ③ 業績評価制度

労働者の業績や成果に対して労働価値（貢献度）をあらかじめ定めた一定の方式（各評価要素ごとに評価基準（例 3段階評価、5段階評価など）を儲け、その区分を選択して成績を表す方式や成績に順位をつける方式等）に基づいて評価する制度をいう。

### ④ 諸手当

- ア 「基本給」とは、賃金の中で最も根本的な部分を占め、年齢、学歴、勤続年数、経験、能力、資格、地位、職務など労働者本人の属性又は従事する職務に伴う要素によって算定され支給される賃金で原則として同じ賃金体系が適用される労働者全員に支給されるものをいう。
- イ 「諸手当」とは、基本給を補充するものとして通勤手当、住宅手当などの名称で支給され①支給条件に該当している場合のみ支給する、②賞与等の算定基礎とならない等の性格をもっている。本調査での諸手当は、所定外賃金や賞与など特別に支払われたものを除いている。賃金規則等に定めてある最小単位の項目ごとに名称にとらわれず、支給条件、算定方法によって、その手当が以下の定義に該当するように分類し、それぞれの手当ごとの実支給労働者数及び支給総額とした。

#### (7) 「業績手当」

労働者個人、部門・グループを単位として達成した労働の量的成果及び会社全体として達成した業績に対して支給する賃金をいう。

#### (4) 勤務手当

- a 「役付手当」とは、管理、監督などの職制上の地位にある者に対して支給する賃金をいう。
- b 「特殊作業手当」とは、危険、有害業務などの特殊な作業環境において勤務する者に対して支給する賃金をいう。
- c 「特殊勤務手当」とは、通常の労働者と異なる交替制勤務など特殊な勤務をしている者に対して支給する賃金をいう。

d 「技能手当、技術（資格）手当」とは、特定の技能、検査資格などを有する者に対して支給する賃金をいう。

(ウ) 精皆勤手当、出勤手当

出勤奨励のための出勤日数を基準として支給する賃金をいう。

(エ) 通勤手当

通勤費の全額又は一部として支給する賃金（定期乗車券、回数券等による現物支給を含む。）をいう。

(オ) 生活手当

a 「家族手当、扶養手当、育児支援手当」とは、配偶者、子供等の人数・年齢に応じて支給（扶養の有無を問わない。）する賃金をいう。

b 「地域手当、勤務地手当」とは、特定地域に勤務又は居住している者に対して物価格差を補うために支給する賃金をいう。

c 「住宅手当」とは、住宅費（持家に係る費用、賃貸住宅の家賃等）の補助として支給する賃金をいう。

d 「単身赴任手当、別居手当」とは、単身赴任等で、家族と別居している者に対して支給する賃金をいう。

e 「上記以外の手当」とは、上記 a ～ d の生活手当に該当しないもので、生活補助として支給する賃金（寒冷地手当、食事手当など）をいう。

(カ) 調整手当

諸事由により生じた賃金の不均衡を調整し、均衡を図るために支給する賃金をいう。

## 4 調査企業の抽出

- (1) この調査は、平成18年事業所・企業統計調査により把握された全国約140,000企業の中から層化無作為抽出法によって調査企業約6,000企業を抽出した。
- (2) 目標精度は、産業（製造業及び卸売業、小売業は中分類をとりまとめた分類、他は大分類）、企業規模別に設定し、下記の算式を用いて、調査項目として取り上げられた特定の属性をもつ企業数の全企業数に対する割合が50%のときの標準誤差率が5%以内になるように設定した。

$$Si = \sqrt{\frac{Ni - ni}{Ni - 1} \cdot \frac{P(1 - P)}{ni}}$$

$Si$  : 目標精度（比率の標準誤差）       $P$  : 特定の属性を持つ企業の割合（50%）  
 $Ni$  : 母集団企業数                       $i$  : 産業、企業規模区分  
 $ni$  : 標本企業数

## 5 調査結果利用上の注意

- (1) この調査は標本調査で、報告書掲載の数値は母集団に復元したものである。表章単位未満は、四捨五入した。
- (2) 調査票の記入にあたり、企業全体の記入が困難な場合には、適用労働者の最も多いものについて記入することとしている。
- (3) 企業数割合は、断りのない限り、該当企業数の総企業数に対する割合である。
- (4) この調査は、昭和45年から調査単位を事業所から企業に変更し、昭和50年には新たにサービス業を追加した。

また、平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大したため、過去の調査と比較して用いる場合には注意を要する。

- (5) この調査の統計表等に用いてある符号等は次のとおりである。

「 - 」	-----	調査を行ったが該当数値が得られなかった場合
「 . 」	-----	統計項目のありえない場合
「 ... 」	-----	調査を行わなかった場合
「 0.0 」	-----	四捨五入の結果が、表章単位未満の場合
「 * 」	-----	調査客体数が少ないため利用上注意を要する場合

- (6) 集計の際、不明扱いとしたものは、表章していないことなどから、構成比の合計は必ずしも100.0とならない場合がある。