

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20年調査においては、労働時間制度、定年制等、退職給付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14年3月改訂）による次に掲げる13大産業とした。

(ア) 鉱業

(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

(キ) 卸売・小売業

(ク) 金融・保険業

(ケ) 不動産業

(コ) 飲食店、宿泊業

(サ) 医療、福祉

(シ) 教育、学習支援業

(ス) サービス業（他に分類されないもの）（その他の生活関連サービス業のうち家事サービス業及び外国公務を除く。）

ウ 企業

常用労働者が30人以上である会社（株式、合名・合資、相互）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
- (ロ) 企業の主な生産品の名称又は事業の内容
- (ハ) 企業の常用労働者数
- (ニ) 労働組合の有無
- (ホ) 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
- (ロ) 年間休日総数
- (ハ) 年次有給休暇
- (ニ) 変形労働時間制
- (ホ) みなし労働時間制

ウ 定年制等に関する事項

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

エ 退職給付（一時金・年金）制度に関する事項

- (ア) 退職給付（一時金・年金）制度の有無、支払準備形態
- (イ) 退職一時金制度の運営
- (ロ) 退職給付（一時金・年金）制度の見直し

オ 退職給付（一時金・年金）の支給実態に関する事項

- (ア) 退職者数
- (イ) 労働者個人別退職給付の支給実態

(5) 調査の対象期日又は期間

平成20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19年1年間（又は平成18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20年1月10日から2月10日までとした。

(7) 調査の方法

調査票については、厚生労働省大臣官房統計情報部から直接、調査対象企業へ郵送した。

調査対象企業において記入後、指定された都道府県労働局又は労働基準監督署へ返送した。

(8) 調査機関

ア 調査系統

厚生労働省大臣官房統計情報部－都道府県労働局－労働基準監督署－調査対象企業

イ 調査従事者

都道府県労働局及び労働基準監督署の職員並びに統計調査員

(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 5,937 有効回答数 4,047 有効回答率 68.2%

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 14 年 3 月改訂）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	
F 09～12・14・16 ・21・32	食料品製造業、飲料・たばこ・飼料製造業、繊維工業、衣服・その他の繊維製品製造業、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	F 1	消費関連
F 13・15・17～20 ・22～25	木材・木製品製造業、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、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	F 2	素材関連
F 26～31	一般機械器具製造業、電気機械器具製造業、情報通信機械器具製造業、電子部品・デバイス製造業、輸送用機械器具製造業、精密機械器具製造業	F 3	機械関連
J 49～54	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	J 49～54	卸売業
J 55～60	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、自動車・自転車小売業、家具・じゅう器・機械器具小売業、その他の小売業	J 55～60	小売業
Q 80～81・85・88 ～90・93	専門サービス業（他に分類されないもの）、学術・開発研究機関、廃棄物処理業、物品賃貸業、広告業、その他の事業サービス業、その他のサービス業	Q 1	対事業所サービス
Q 82～84・86～87	洗濯・理容・美容・浴場業、その他の生活関連サービス業、娯楽業、自動車整備業、機械等修理業（別掲を除く）	Q 2	対個人サービス

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19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20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分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」とは、毎週週休日が2日ある制度をいう。

- (4) 「その他の週休2日制」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休等実質的に「完全週休2日制」より休日日数が少ないものをいう。

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。

ウ その他

上記ア、イに該当しない実質的に完全週休 2 日制より休日日数が多いもの（例えば、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、毎年の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18業務と平成15年の告示改正により追加された「学校教育法に規定する大学における教授研究の業務（主として研究に従事するものに限る。）」があるが、本調査の調査対象企業には下記18業務しか該当しない。

〔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 ゲームソフトの創作の業務

- 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 公認会計士の業務
- m 弁護士の業務
- n 建築士（一級建築士、二級建築士、木造建築士）の業務
- o 不動産鑑定士の業務
- p 弁理士の業務
- q 税理士の業務
- r 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、その年齢を超えて、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) 退職給付（一時金・年金）制度

「退職給付制度」とは、任意退職、定年、解雇、死亡等の事由で雇用関係が消滅することによって、事業主又はその委託機関等から当該労働者（又は当該労働者と特定の関係にある者）に対して、一定の金額を支給する制度をいい、その種類として「退職一時金制度」と「退職年金制度」がある。

- ① 「退職一時金制度」とは、労働者の退職時に一括して一時金（退職給付（手当）、退職慰労金、退職功労報奨金等）を支給する制度をいう。大別すると、一時金の支払資金を企業内で準備する「社内準備」のものと、企業外部の機関（中小企業退職金共済制度など）に支払資金を積み立てる「社外準備」のものがある。

ア 「中小企業退職金共済制度」とは、中小企業退職金共済法に基づく退職金共済制度をいい、「一般退職金共済制度」と期間を定めて雇用される労働者を対象とする「特定業種（建設業、清酒製造業、林業）退職金共済制度」がある。

イ 「特定退職金共済制度」とは、市町村（特別区を含む。）、商工会議所、商工会、商工会連合会、都道府県中小企業団体中央会、退職金共済事業を主たる目的とする公益法人等が税務署長の承認を受けて行う退職金共済事業をいう。

ウ 「退職一時金算定基礎額」とは、退職一時金を算定するに当たっての基礎となるものをいい、その種類には大別して「退職時の賃金を対象とするもの」と「賃金とは別に定める金額とするもの」がある。

- (7) 「別テーブル方式」とは、退職一時金算定のために、賃金表とは別の体系又はテーブルとして算定基礎額を定めているものをいう。
- (イ) 「定額方式」とは、退職時の賃金とは関係なく、勤続年数別、退職事由別など、退職一時金額そのものを事前に定めている制度をいう。
- (ウ) 「点数（ポイント制）方式」とは、一般に「点数×単価」の形がとられ、職能、級別に一定の点数を定め、これに在級年数を乗じて入社から退職するまでの累積点を算出し、これに一点当たりの単価を乗じる方式（持ち点方式）をいう。
- (エ) 「保全措置」とは、「賃金の支払の確保等に関する法律」（賃確法）第5条にいう退職手当の保全措置をいい、就業規則等で労働者に退職手当を支払うことを明らかにした場合に、当該退職手当の支払いに充てるべき額のうちの一定額を銀行等による保証等で保全することをいう。
- a 「保証方式」とは、事業主の労働者に対する退職手当支払い債務を銀行等の金融機関が事業主と連帯して保証し、事業主が退職手当を支払えなくなったときに、金融機関が事業主に代わって退職手当を支払う方式をいう。
- b 「信託方式」とは、保全措置を講ずべき額について、労働者を受益者とする信託契約を信託会社（銀行を含む。）と締結し、事業主が退職手当を支払えなくなったときに、信託財産から退職手当に相当する額の金銭を労働者が取得する方式をいう。
- c 「質権、抵当権設定方式」とは、労働者の事業主に対する退職手当支払い請求権を担保するため、事業主と労働者との間で、質権又は抵当権を設定し、退職手当が支払えなくなったときは、質権又は抵当権の目的物を換価して、退職手当の支払いに充てる方式をいう。
- d 「退職手当保全委員会方式」とは、事業主から退職手当の支払い準備に関する状況について報告を受け、必要に応じ事業主に対して支払い準備の状況について意見を述べたり、退職手当の支払いの準備に関する苦情を処理することを内容とする委員会を設置する方式をいう。
- e 「自己都合退職見積額の1／4相当額」とは、「退職手当要支給額方式」のことで、全労働者が自己都合により退職するものと仮定した場合の退職手当総額の4分の1の額をいう。
- f 「中小企業退職金共済制度による支払相当額」とは、「中退金最低掛金額方式」のことで、中小企業退職金共済制度（中退金）に最低掛金月額（昭和55年11月までは毎月800円、55年12月～61年11月までは1,200円、61年12月～平成3年11月までは3,000円、3年12月～7年11月までは4,000円、7年12月～は5,000円）を納付したと仮定した場合に、中小企業退職金共済制度により支払われることとなる退職金に相当する額である。
- ただし、賃確法が施行された昭和52年4月1日以前の分については、計算に含まないこととされている。
- g 「労使協議で決めた額」とは、「労使協定方式」のことで、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表するものと書面により協定した額をいう。

- ② 「退職年金制度」とは、労働者の退職後、一定期間又は生涯にわたって一定の金額を年金として支給する制度をいい「厚生年金基金」、「確定給付企業年金」、「確定拠出年金（企業型）」、「適格退職年金」及び「企業独自の年金（非適格年金）」がある。

ア 「厚生年金基金」とは、厚生労働大臣の認可を受けて厚生年金基金を設立し、厚生年金保険法でいう老齢厚生年金の一部を、基金が国に代わって行う代行給付に、企業の実情に応じた給付を上乗せする退職年金制度をいう。

なお、退職給付額については代行部分を除いた上乗せ給付部分についてのみを対象としている。

イ 「確定給付企業年金（CBPを含む）」とは、受給権保護等を定めた確定給付企業年金法に基づき、労使合意のうえ規約を作成し、事業主もしくは企業年金基金が制度運営する確定給付型の企業年金制度をいう。

ウ 「キャッシュ・バランス・プラン（CBP）」とは、企業が加入者の給与等の一定割合や定額を一定期間ごと、加入者ごとに積み立て、それに国債の利回り等に連動した利息を加えた合計額を給付の原資として支給する制度をいう。

エ 「確定拠出年金（企業型）」とは、拠出された掛金が個人ごとに明確に区分され、掛金とその運用収益との合計額をもとに給付額が決定される制度をいう。対象者により企業型個人型に分かれるが、この調査では企業型のみ対象としている。

オ 「適格退職年金」とは、事業主と信託銀行、又は生命保険会社等が、退職者に対する年金の支給を目的とした信託契約、又は生命保険契約等を結び、国税庁長官の承認を得て、税法上事業主の掛金を損金として取り扱うことが認められている制度をいう。

カ 「企業独自の年金（非適格年金）」とは、上記ア～エ以外の年金をいい、一般に非適格年金といわれているものをいう。

③ 退職給付（一時金・年金）制度の見直し

ア 「算定基礎額」は、年金の場合は年金月額を算出する場合の退職給付算定額（退職時基準給与などともいう）をいう。

イ 「特別加算制度」とは、功労加算、役付加算、業務上死傷病加算、業務外死傷病加算等、退職金を加算する制度をいう。

ウ 「支給率」とは、年金の場合は年金月額を算出する際の加入（勤続）期間に応じた年金給付率のことをいう。退職一時金、年金ともに「減少」には予定利率の変更により支給額が減少した場合を含む。

(7) 退職給付（一時金・年金）の支給実態

① 「退職者」とは、平成19年1年間における勤続20年以上かつ年齢45歳以上の退職者で、退職給付を支給した又は支給額が確定した労働者をいう。

② 「退職時の職種」は、退職者が退職時にどのような業務に従事していたかにより、「管理・事務・技術職」と「現業職」に区分した。

ア 「管理・事務・技術職」とは、管理、経理、人事、営業、福利厚生、研究等の部門における業務に従事する労働者（単純作業に従事する者を含む。）及び生産又は建設部門においてこれらの業務に従事する事務員、技術員並びに直接作業に従事しない職長、組長等の

監督的労働者をいう。

イ 「現業職」とは、販売従事者、サービス職業従事者、保安職業従事者、運輸・通信従事者、技能工、採掘・製造・建設作業者及び労務作業者等、上記ア以外の業務に従事する労働者をいう。

- ③ 「退職時までの勤続年数」は、労働者を一企業に雇い入れてから、退職時まで勤続した年数をいう。なお、試用及び見習期間は勤続年数に換算し、休職期間は除外した。

また、企業の名義変更、分離、合併等により名称が変わったり、形式的に解雇の手続きが行われても、実質的に企業に継続して勤務しているとみなされる場合であって、かつ、退職給付を算定する際に勤続年数を通算する場合には、前後の勤続年数を通算した。

- ④ 「退職時の所定内賃金（月額）」とは、労働者が退職した月に支給した1か月間の「所定内賃金」をいう。

「所定内賃金」とは、所定内労働時間に対し支払われる賃金で、基本給、業績給、勤務手当、奨励手当（精皆勤手当）、生活手当、その他の諸手当等をいい、所定外賃金（時間外手当、深夜手当、休日出勤手当等）及び賞与は除く。

- ⑤ 「年金現価額」とは、何年かにわたって支払うべき年金額の総額から、その間に生ずる利息分を控除して、現在の金額に換算した額をいう。終身年金の場合は、支給開始年齢からの余命年数を支給期間として、計算した。

- ⑥ 「特性値」とは、退職者の退職給付額を低い方から高い方へと一列に並べてとった分位数及び分散係数をいう。

ア 「十分位数」とは、数値の低い方から高い方へと一列に並べ、全体を10等分したときの節に当たる9つの数値をいい、低い方から第1・十分位数、第2・十分位数、・・・第9十分位数という。

イ 「四分位数」とは、数値の低い方から高い方へと一列に並べ、全体を4等分したときの節に当たる3つの数値をいい、低い方から第1・四分位数、第2・四分位数、第3・四分位数という。

ウ 「中位数」とは、各数値を大きさの順に並べたとき、ちょうど真ん中に位置する値をいう。

エ 「分散係数」とは、下記の数式により計算された数値をいい、数値が小さいほど分布の広がり程度が小さいことを示す。

$$\text{十分位分散係数} = \frac{\text{第9・十分位数} - \text{第1・十分位数}}{2 \times \text{中位数}}$$

$$\text{四分位分散係数} = \frac{\text{第3・四分位数} - \text{第1・四分位数}}{2 \times \text{中位数}}$$

4 調査企業の抽出

- (1) この調査は、平成16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、卸売・小売業及びサービス業は中分類又はそれを取りまとめたもの、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、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。