

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24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）（政治・経済・文化団体、宗教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6,100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) 企業全体の全常用労働者数
- (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) 特別休暇制度
- (カ) 変形労働時間制
- (キ) 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

エ 賃金制度に関する事項

- (ア) 時間外労働の割増賃金率
- (イ) 基本給
- (ウ) 賞与
- (エ) 業績評価制度
- (オ) 年俸制

(5) 調査の対象期日又は期間

平成24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23年1年間（又は平成22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23年12月1日から平成24年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 6,128 有効回答数 4,355 有効回答率 71.1 %

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、②又は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23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・理事等の役員については、常時企業に出勤し、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は、常用労働者とした。

また、事業主の家族については、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24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で、時期によって週休制の形態が異なる場合は、1年間の

うち最も長く適用する週休制を該当形態とし、最も長く適用する週休制が特定できない場合(6か月ごとに異なる場合等)は、最も平均的なものを該当形態とした。また、交替制勤務などで、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、年間休日総数より週当たりの休日日数を算出し、該当形態とした。

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日を超える部分について、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付与する制度をいう。〔労働基準法第39条第6項〕

オ 「年次有給休暇の時間単位取得制度」とは、労使協定により、1年に5日を限度として時間単位で有給休暇を取得することができる制度をいう。〔労働基準法第39条第4項〕

⑤ 特別休暇制度

「特別休暇」とは、週休日や法定休暇(年次有給休暇、産前産後休暇等)以外に付与される休暇で、就業規則等で制度(慣行も含む。)として認めている休暇をいう。

ア 「夏季休暇」とは、一般的に7月～9月の夏季の期間に連続で与えられる休暇(休日も含む。)をいう。

イ 「病気休暇」とは、本人が業務外の私傷病によって就労できない場合に認められる休暇をいう。

ウ 「リフレッシュ休暇」とは、一定の勤続年数を有する者の心身の休養等のために与えられる休暇をいう。これ以外に結婚20周年等家庭生活の節目、季節の節目に取るものも含み、アニバーサリー休暇、永年勤続休暇等名称は問わない。

エ 「ボランティア休暇」とは、社会、地域貢献活動を支援する休暇をいう。

オ 「教育訓練休暇」とは、職業人としての資質の向上、その他職業に関する教育訓練を受ける労働者に対して与えられる休暇をいう。

カ 「上記以外で1週間以上の長期の休暇」とは、上記以外で1週間以上の連続した休暇を

いう。年末年始、5月の連休期間等において連続して与えられる休日も、それが週休日も含め、1週間以上連続した休暇となる場合は含まれる。

⑥ 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時間を超えない範囲内において、特定の日又は週に1日8時間又は1週40時間の法定労働時間を超えて労働させ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時間を超えない範囲内において、特定の日又は週に1日8時間又は1週40時間の法定労働時間を超えて労働させ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時間を超えない範囲内において、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労働さ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、労働者はその枠内で各日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〕

⑦ 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、使用者の具体的な指揮監督が及ばない事業場外で労働する場合で、労働時間を算定することが困難な場合に、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しみなす制度をいう。〔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、業務遂行の手段や時間配分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しみなす制度をいう。

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であつて、業務遂行の手段や時間配分などに関して使用者が具体的な指示をしない業務について、労使委員会で決議した時間を労働したものとみなす制度をいう。なお、導入に当たっ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である。〔労働基準法第38条の4〕

(5) 定年制等

- ① 「勤務延長制度」とは、就業規則等で定められた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 基本給

ア 「基本給」とは、毎月の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、業績等労働者本人の属性又は労働者の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。

なお、住宅手当、通勤手当、その他労働者本人の属性又は職務に伴う要素によって算定されるとはいえない手当や、一部の労働者が一時的に従事する特殊な作業に対して支給される手当は、基本給とはしない。

イ 基本給の決定要素

本調査では、基本給の決定要素を次の5つに分類している。

- (7)「職務・職種など仕事の内容」…職務や職種などの仕事の内容により、その重要度、困難度、責任度などを評価し、その評価に応じて決めるものをいう。
- (イ)「職務遂行能力」……………労働者の職務を遂行する能力に応じて決めるものをいう。
- (ウ)「業績・成果」……………一定期間の業績や成果を評価して決めるものをいう。
- (エ)「学歴」……………学歴によって決めるものをいう。
- (オ)「年齢・勤続年数など」……………年齢や勤続年数など属人的要素で決めるものをいう。
- ② 「賞与」とは、定期又は臨時に労働者の勤務成績、経営状態等に応じて支給され、その額があらかじめ確定されていないものをいう。
- ③ 「業績評価制度」とは、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）を設け、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 「年俸制」とは、適用者の能力や業績に対する評価に応じて賃金を1年単位で決定するものをいう。

4 調査企業の抽出

- (1) この調査は、平成21年経済センサス-基礎調査により把握された全国約151,000企業の中から層化無作為抽出法によって調査企業約6,100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。

$$S_i = \sqrt{\frac{N_i - n_i}{N_i - 1} \cdot \frac{P(1-P)}{n_i}}$$

S_i : 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%）
 N_i : 母集団企業数 i : 産業、企業規模区分
 n_i : 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) 調査票の記入に当たり、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。
- (7) 平成24年の調査では東日本大震災による企業活動への影響等を考慮し、被災地域（注）から抽出された企業を調査対象から除外し、被災地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する企業を再抽出し代替（調査対象）とした。

（注）被災地域は、国土地理院が平成23年4月18日に公表した「津波による浸水範囲の面積（概略値）について（第5報）」により津波の浸水を受けた地域並びに東京電力福島第一原子力発電所において発生した事故に関し設定された警戒区域等（市区町村単位）としている。