

## 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19年調査においては、賃金制度、労働時間制度、福利厚生制度、定年制等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。ただし、一部離島等は除いた。

#### イ 産業

日本標準産業分類による次に掲げる13大産業とした。

(ア) 鉱業

(イ) 建設業

(ロ) 製造業

(ハ) 電気・ガス・熱供給・水道業

(ニ) 情報通信業

(ホ) 運輸業

(ヘ) 卸売・小売業

(ト) 金融・保険業

(チ) 不動産業

(リ) 飲食店, 宿泊業

(ニ) 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

本社の常用労働者が30人以上である会社(株式、合名・合資、相互)組織の民間企業。

### (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5,300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) 週体制
- (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 賃金制度に関する事項

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

##### エ 福利厚生制度に関する事項

##### オ 定年制等に関する事項

- (ア) 定年制
- (イ) 定年後の措置

#### (5) 調査の対象期日又は期間

平成19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18年1年間（又は平成17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19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、調査従事者が調査対象企業を訪問し配付及び記入依頼をした。

記入後、調査従事者が調査票を回収した。

#### (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－統計調査員－報告者

##### 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 5,343 有効回答数 4,178 有効回答率 78.2%

### 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	
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	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、次のア、イのいずれかに該当する者をいう。

ア 期間を定めずに又は1か月を超える期間を定めて雇われている労働者。

イ 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18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19年調査の対象となる労働者」とは、「労働時間制度」「賃金制度」「定年制等」では、上記アの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。「福利厚生制度」では、企業全体の全常用労働者（パートタイム労働者を含む。）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

ア 「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。

##### イ 週休制

###### (7) 週休1日制又は週休1日半制

a 「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。

b 「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

a 「完全週休2日制」とは、毎週週休日が2日ある制度をいう。

b 「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(7)、(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。

#### ウ 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。

#### エ 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〕

#### オ 特別休暇制度

「特別休暇制度」とは、何らかの理由で休日や法定休暇（年次有給休暇、産前産後休暇等）以外に付与される休暇（有給、無給の別は問わない）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、社会福祉機関等における無償の社会奉仕活動（政治、宗教活動は除く。）への参加者に対して与えられる休暇をいう。

(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週間以上の休暇がある場合をいう。産前・産後休暇、育児休業、介護休業、子（小学校就学前）の看護のための休暇は含めない。また、複数ある場合は付与日数の長い方とした。

## カ 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〕

## キ 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。

〔労働基準法第38条の3〕

- ① 新商品又は新技術の研究開発等の業務
- ② 情報処理システムの分析又は設計の業務
- ③ 記事の取材又は編集の業務
- ④ デザイナーの業務
- ⑤ プロデューサー又はディレクターの業務
- ⑥ コピーライターの業務

- ⑦ システムコンサルタントの業務
- ⑧ インテリアコーディネーターの業務
- ⑨ ゲームソフトの創作の業務
- ⑩ 証券アナリストの業務
- ⑪ 金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務
- ⑫ 公認会計士の業務
- ⑬ 弁護士の業務
- ⑭ 建築士（一級建築士、二級建築士、木造建築士）の業務
- ⑮ 不動産鑑定士の業務
- ⑯ 弁理士の業務
- ⑰ 税理士の業務
- ⑱ 中小企業診断士の業務

なお、専門業務型裁量労働の対象となる業務の範囲は、上記の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上記18業務しか該当しない。

- (4) 「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) 賃金制度

### ア 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「出来高払い制」に分けられる。

- (7) 「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。
- (4) 「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。
- (5) 「月給」とは、月単位で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、賃金が一応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。
- (1) 「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。
- (2) 「定額制+出来高給」とは、基本給が「定額制」の部分と「出来高払い制」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、(7)～(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。

#### イ 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）を備え、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。

#### ウ 賃金制度の改定状況

(7)「職務・職種などの仕事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、一定の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段階階に応じて、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年俸制適用労働者の1年間の業績に対する評価などにより決定し、1年分をまとめて提示する賃金制度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。

#### (6) 福利厚生制度

ア「住宅手当、家賃補助」とは、民間の住宅に入居した労働者に対して、住宅費の補助として支給する制度をいう。

イ「社宅・独身寮」とは、労働者に有償又は無償で貸与するための企業所有の社宅や寮をいう。

ウ 「持家援助」とは、労働者の持ち家を援助するために企業が行っている勤労者財産形成住宅貯蓄などの住宅資金積立、住宅資金融資、住宅ローン等の利子補給、住宅・宅地の斡旋及び分譲、住宅相談等をいう。

エ 「健康診断（がん検診等法定への上積み）」とは、企業が労働者に対し定期的を実施する健康診断の他に、項目の中にがん検診等を織り込んで行うものや、がん検診に係る費用の一部ないし全額を補助する制度も含む。

オ 「メンタルヘルスケア」とは、労働者の心の健康管理を目的とした心の健康調査、健康診断時の問診、カウンセリング、外部講師による講習会等をいう。

カ 「育児休業（法定への上積み）」とは、法を上回る休業期間を規定することをいう。

キ 「託児施設」とは、事業所内に託児施設を設置（外部施設も含む）することをいう。

ク 「育児補助（ベビーシッター補助含む）」とは、勤務時間短縮制度の導入、育児手当、育児相談等をいう。

ケ 「介護休業・看護休暇（法定への上積み）」とは、法を上回る休業期間の規定、家族のための看護休暇制度の導入をいう。

コ 「慶弔・災害見舞金」とは、結婚・出産祝い金、死亡弔慰金や火災等不慮の事故に遭った際の見舞金を給付することをいう。

サ 「遺族年金、遺児年金、遺児育英資金」とは、在職中に死亡した従業員の遺族・遺児に対して生命保険や公的遺族年金の他に、企業から給付する制度をいう。

シ 「余暇施設（運動施設、保養所）」とは、企業が労働者及びその家族の余暇活動、保養の目的に設置した施設・保養所をいう。

ス 「文化・体育・レクリエーション活動支援」とは、労働者の文化・余暇・健康増進の充実を目的としたクラブ活動の援助、講習会・文化祭・運動会などの関係行事の実施などをいう。

セ 「公的資格取得・自己啓発（通信教育等）支援」とは、労働者が資格取得や、自己啓発のための費用や休暇などの援助、施設の提供等をいう。

ソ 「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。

タ 「財形貯蓄制度」とは、財産形成制度としての勤労者財産形成貯蓄、勤労者財産形成年金貯蓄等の制度への加入などの施策をいう。

チ 「社内預金、持株会」

社内預金とは、企業の従業員の委託を受けて財蓄金を管理する制度をいう。

持株会とは、従業員が自分の勤務している企業の株式を定期的に購入し、中長期的な資産形成を支援する制度をいう。

ツ 「個人年金など（従業員拠出）への補助」とは、企業が財形年金貯蓄制度のような個人年金の積立を行う労働者に対する援助制度をいう。

テ 「社員食堂・食事手当」とは、労働者の利用を目的とした給食施設、利用者への優遇

措置等をいう。

ト 「その他」とは、上記以外のもの、例えば法律相談などをいう。

#### (7) 定年制等

ア 「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。

イ 「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。

### 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100,000企業のなかから層化無作為抽出法によって調査企業約5,300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ので、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。