

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・制度及び退職給付制度・支給実態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18年調査においては、賃金制度、労働時間制度、労働費用、派遣労働者関係費用、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

(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

本社の常用労働者が30人以上である会社(株式、有限、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) 週休制
- (ウ) 年間休日総数
- (エ) 年次有給休暇
- (オ) 長期休暇制度
- (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) 年俸制

エ 労働費用に関する事項

- (ア) 給与支払延べ人数
- (イ) 現金給与額
- (ウ) 現物給与の費用
- (エ) 退職給付等の費用
- (オ) 法定福利費
- (カ) 法定外福利費
- (キ) 教育訓練費
- (ク) 募集費
- (ケ) その他の労働費用

オ 派遣労働者関係費用に関する事項

カ 定年制等に関する事項

- (ア) 定年制
- (イ) 定年後の措置
- (ウ) 高齢者雇用確保措置の導入状況

(5) 調査の対象期日又は期間

平成18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17年1年間（又は平成16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18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 5,341 有効回答数 4,416 有効回答率 82.7%

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、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17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。

なお、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18年調査の対象となる労働者」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。「労働費用」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。「派遣労働者関係費用」では、「平成17年（又は平成16会計年度）に企業全体で受け入れた労働者派遣法にいう派遣労働者である。

「パートタイム労働者」

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

(ア) 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、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。

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項参照）

オ 長期休暇

(ア) 「長期休暇制度」とは、企業において最長で2週間以上となる連続休暇を取得できる制度をいう。産前・産後休暇、育児休業、介護休業、病気休暇、欠勤は含まないが、連続休暇に週休日や国民の祝日・休日等を含んでもかまわない。

(イ) 長期休暇の実施方法には「年次有給休暇」及び「特別休暇」によるものがあり、さらに「年次有給休暇」には計画的付与を含むかどうか、「特別休暇」では有給か無給かにより、複数の組み合わせに分類している。

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4参照〕

(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2参照〕

(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5参照〕

- (イ) 「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3参照〕

- 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。

- (7) 「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 年俸制

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

(6) 労働費用

「労働費用」とは、使用者が労働者を雇用することによって生ずる一切の費用をいい、現金給与のほか法定福利費、法定外福利費、現物給与の費用、退職給付等の費用、教育訓練費、募集費、その他の労働費用（作業服の費用、転勤に関する費用、社内報に関する費用、表彰等に関する費用など）が含まれる。ただし、企業が実際に負担したものに限られ、労働者などからの拠出金、利用料金などを徴収している場合は、これを差し引いたものをいう。

- (7) 「現金給与額」（税込み額）とは、賃金、給料、手当、賞与、その他の名称のいかんを問わず、労働の対価として使用者が労働者に支払うもののうち、通貨で支払われたもので（ただし、退職給付は除く。）、所定内給与（基本給、諸手当など）、超過勤務手当、賞与・期末手当などの合計額（現金給与のみとし、現物給与は除く。）をいう。また、法定福利費のうち、労働者負担分を企業が代わって支出している場合は、その負担額を含める。

なお、福利厚生施設や教育訓練施設に専従する者や教育訓練・募集関係業務に専従する者の給与はここに含めず、それぞれの関連費用に含める。

- (4) 「現物給与の費用」には、次のものが含まれる。

- a 通勤定期乗車券又は回数券などを現物で支給した場合の費用。

通貨で支給されるものは(7)「現金給与額」に含める。

- b 自社製品を支給した場合の費用

物品支給、社員特別安価販売などの費用で、企業が実際に負担した額。なお、業務に直接必要となる物品の支給費用は除く。

- (4) 「退職給付（一時金・年金）等の費用」には、次のものが含まれる。

- a 「退職一時金支給総額」：企業が退職一時金として退職者に支払った額（退職給与引当金から取り崩して支払ったものも含む。）、退職金共済契約により事業団・組合等から支給された退職一時金（又は年金）に企業が上積みした額、解雇予告手当として支払った額（労働基準法第20条の規定により支払った額）。

- b 「中小企業退職共済制度への掛金」：中小企業退職金共済法に基づく掛金額及び特定退職金共済団体等への掛金額。

特定退職金共済団体とは、退職金共済事業を行う市町村、商工会議所、商工会、商工連合会、都道府県中小企業団体中央会などをいう。

- c 「退職年金の費用」：厚生年金基金の上乗せ給付（プラス・アルファ部分）、確定給付企業年金、確定拠出年金、適格年金積立（掛金）額、企業独自年金支給額。
- (I) 「法定福利費」には、次の保険料を含む。ただし、労働者負担分のある保険料については企業負担分のみ。
- a 「健康保険料」：健康保険法における一般保険料のうち、負担が義務づけられている事業主負担分。
- b 「介護保険料」：健康保険法における介護保険料のうち、負担が義務づけられている事業主負担分
- c 「厚生年金保険料」：厚生年金保険の保険料のうち、負担が義務づけられている事業主負担分。また、厚生年金基金制度を採用している企業は、老齢厚生年金の代行部分への掛金として調査期間中に積み立てた額（上乗せ給付（プラス・アルファ部分）は除く。）のうち、企業負担相当額。
- d 労働保険料
- ・雇用保険にかかる額：雇用保険の保険料のうち、負担が義務づけられている事業主負担分。
 - ・労災保険にかかる額：事業の種類ごとに定められた労災保険料率により企業が支払った額。
- e 児童手当拠出金：児童手当法第20条の規定に基づく児童手当拠出金額。
- f 障害者雇用納付金：障害者の法定雇用率に達していない場合の、不足人数分の納付金額。
[障害者の雇用促進等に関する法律第54条]
- g 法定補償費：労働基準法上の、業務上の負傷又は疾病に対する補償が義務づけられている費用。ただし、労働者災害補償保険加入事業所については、休業最初の3日間に対して賃金を受けない場合に労働基準法上義務づけられている休業補償の費用。
- h その他の法定福利費：a～g以外の法定で義務づけられている費用。石炭鉱業年金掛金や船員保険料などがある。
- (II) 「法定外福利費」とは、事業主独自の施策に基づく負担分で、住居、医療保健、食事、文化・体育・娯楽、私的保険制度への拠出金、労災付加給付、慶弔見舞等、財産形成貯蓄奨励金等に関する費用の合計額をいい、物的施設については、その減価償却費、維持管理費、人件費（施設に専従する者の賃金、手当など）などを含む（ただし、施設設備に伴う借入金にたいする利子費用は含まない。）。
- a 住居に関する費用：企業所有・借上げを問わず世帯用住宅、単身者用住宅（寄宿舎、寮等における給食及び給食施設に関する費用を含む。）のほか、従業員の持家援助に関する費用を含む。財形住宅貯蓄奨励金、給付金及び基金への拠出金は除く。
- b 医療保健に関する費用：病院、診療所などの物的施設の費用のほか、健康診断など疾病予防のための費用。嘱託医への謝礼、人間ドック、保健薬の支給などの費用をいう。健康保険組合が設置運営する施設に係る費用は除く。
- c 食事に関する費用：給食施設、食堂などの物的施設の費用のほか、企業直営の給食施設がある場合の材料費（労働者から料金を徴収している場合は、その徴収額を差し引いた額）、給食施設を業者へ委託し又は外部食堂を利用している場合の業者又は外部食堂への補助金

などを含む。

- d 文化・体育・娯楽に関する費用：図書館、企業内の学校（教育訓練的な目的のものとは除く。）、保養所、娯楽室、運動場、体育館などの物的施設の維持管理費のほか、運動会、慰安旅行、各種行事の費用をいう。
 - e 私的保険制度への拠出金：企業が労働者を被保険者とする生命保険、交通傷害保険、損害保険等の保険料の一部又は全部を負担している場合の費用をいう。
 - f 労災付加給付の費用：企業が業務上災害又は通勤途上災害の被害者又はその家族に対して、国が支給する労災補償給付に上積みして支出した費用及び損害保険会社との契約による掛金（損害保険会社等から支給される額は含まない。）をいう。
 - g 慶弔見舞等の費用：結婚、出産祝金、永年勤続表彰金、傷病見舞金などの慶弔見舞のほか、退職餞別金、死亡弔慰金に関する費用などをいい、業務上災害又は通勤途上災害にかかる費用は除く。
 - h 財産形成貯蓄奨励金、給付金及び基金への拠出金：財形貯蓄奨励金、財形給付金、財形基金への拠出金として、企業が支出した費用をいう。
 - i その他の法定外福利費：通勤バス、理・美容室、保育施設、喫茶店などの物的施設に関する費用、共済会（又は互助会）への拠出金、持株援助に関する費用、健保付加給付（ただし健保組合からの付加給付は除く。）貸衣装制度、購買会、ホームヘルプ制度、生活指導サービス、誕生会、特約店の設置などに伴う費用など各費用に分割できないものをいう。
- (カ) 「教育訓練費」とは、企業の教育訓練施設（一般的教養を高める目的で設置された学校は含まない。）に関する費用、講師・訓練指導員に対する手当・謝礼、講習会への参加・委託訓練、国内・外留学に要する費用などをいう。
 - (キ) 「募集費」とは、企業が従業員を採用するために行った募集広告費、採用試験に要した費用、採用者赴任手当、募集関係業務に専従する者の人件費などの合計額をいう。
 - (ク) 「その他の労働費用」とは、作業服の費用（安全服や守衛の制服のように業務上特に必要と認めて支給されるものは含まない。）、転勤費用、社内報に関する費用、表彰の費用などをいう。

(7) 派遣労働者関係費用

「派遣労働者関係費用」とは、労働者派遣法（「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」）にいう労働者派遣事業（人材派遣会社）より派遣労働者を受け入れている場合、労働者派遣の対価として人材派遣会社に支払っている派遣料金の総額をいう。

(8) 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。
- (ウ) 「高齢者雇用確保措置」とは、高齢者雇用安定法改正により、平成 18 年 4 月 1 日まで

に各企業において、62歳以上への定年年齢の引上げ、最高雇用年齢62歳以上の継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望しているときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度）の導入、定年の定め廃止のいずれかの措置の導入をいう。

4 調査企業の抽出

- (1) この調査は、平成13年事業所・企業統計調査により把握された全国約110,000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。