

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21年調査においては、労働時間制度、定年制等、賃金制度、資産形成に関する援助制度（福祉施設・制度の一部）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
- (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, 郵便業
- (ヘ) 卸売業, 小売業
- (コ) 金融業, 保険業
- (セ) 不動産業, 物品賃貸業
- (カ) 学術研究, 専門・技術サービス業
- (キ) 宿泊業, 飲食サービス業
- (ク) 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。）
- (ケ) 教育, 学習支援業
- (コ) 医療, 福祉
- (サ) 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) 基本給
- (イ) 賞与

エ 資産形成に関する事項

- (ア) 貯蓄制度
- (イ) 持家援助制度
- (ウ) 持株援助制度及びストックオプション制度
- (エ) 社内保険援助制度
- (オ) 定年退職者への援助制度

オ 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21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20年1年間（又は平成19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21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 6,147 有効回答数 4,321 有効回答率 70.3%

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、飲食物品卸売業、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、飲食物品小売業、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20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21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。

(イ) 「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。

(イ) 「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」とは、毎月の賃金の中で最も根本的な部分を占め、労働者本人の属性（年齢、学歴、勤続年数、経験、能力、資格、地位、職務、業績等）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に全員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。

- ② 「賃金表」とは、基本給額、あるいは昇給額が明確に定められているものをいう。賃金表の形式は問わず、表になっていなくても、例えば、勤続1年について金額を定めたもの、職務の内容により金額を設定するなど、基本給の額がどのくらいになるか明確にしたものがあれば、賃金表が有るものとした。

- ③ 「基本給の決定要素」を5つに分類している。

ア 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、その価値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。

- ④ 「賃金体系」

一般に、基本給に該当する賃金には、本給、職務給、年齢給など、様々な名称で呼ばれる基本給項目から構成されているが、本調査では、本給のみからなる場合や職能給と年齢給など2種類以上の項目からなる場合など、基本給項目の組み合わせを、賃金体系という。

基本給項目や基本給の決定要素の組み合わせに応じて、いくつかの型に分類している。

ア 単一型体系

基本給項目の数に関わらず、その決定要素が次の(ア)、(イ)及び(ウ)のいずれか1つのみに該当するものをいう。

(ア) 仕事給型

決定要素が、「職務・職種など仕事の内容」「職務遂行能力」「業績・成果」のいずれか1つ又は2つ以上であって、「学歴」「年齢・勤続年数など」でないもの。

(イ) 属人給型

決定要素が、「学歴」「年齢・勤続年数など」のいずれか1つ又は2つであって、「職務

・職種など仕事の内容」「職務遂行能力」「業績・成果」でないもの。

(ウ) 総合給型

決定要素が、「職務・職種など仕事の内容」「職務遂行能力」「業績・成果」のいずれか1つ又は2つ以上であって、かつ、「学歴」「年齢・勤続年数など」のいずれか1つ又は2つであるもの。

イ 併存型体系

基本給項目が2つ以上で、その決定要素が単一型体系のいずれか2つ以上の型に該当するものをいう。単一型体系の各型の組み合わせにより、「仕事給・属人給型」「仕事給・総合給型」「属人給・総合給型」「仕事給・属人給・総合給型」の4種類に分類している。

基本給の決定要素					単一型体系	併存型体系			
職務・職種など仕事の内容	職務遂行能力	業績・成果	学歴	年齢・勤続年数など		仕事給・属人給型	仕事給・総合給型	属人給・総合給型	仕事給・属人給・総合給型
○					職務給	○	○		○
	○				職能給				
		○			業績給				
○	○				職務・職能給				
○		○			職務・業績給				
	○	○			職能・業績給				
○	○	○			職務・職能・業績給				
			○		属人給型	○		○	○
			○	○					
いずれか1つ以上○			いずれか1つ以上○		総合給型		○	○	○

例) 右記の回答の場合

基本給は「総合給型」、職能給は「仕事給型」となる。項目が2つ以上であるので「併存型体系」による分類をすることができ、上記表より「仕事給・総合給型」となる。

基本給の名称 (本給、職務給など具体的に記入してください。)	基本給の決定要素				
	職務・職種など仕事の内容	職務遂行能力	業績・成果	学歴	年齢・勤続年数など
基本給	1	2	3	4	5
職能給	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5

⑤ 「賞与」とは、定期又は臨時的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。

(7) 資産形成

① 貯蓄制度

「貯蓄制度」とは、企業の援助（奨励金の支給、利子補給など）のもとに従業員が自己の資産形成のため、企業・金融機関等へ金銭を積立てる制度をいう。したがって、企業が関与しない従業員個人で行う貯蓄及び共済会、親睦会、互助会等への積立制度は含まない。

ア 「勤労者財産形成貯蓄（一般財形貯蓄）」とは、勤労者財産形成促進法第6条第1項に基づく従業員の貯蓄制度をいう。

イ 「勤労者財産形成貯蓄（財形年金貯蓄）」とは、勤労者財産形成促進法第6条第2項に基づく従業員の年金貯蓄制度をいう。

ウ 「勤労者財産形成住宅貯蓄（財形住宅貯蓄）」とは、勤労者財産形成促進法第6条第4項に基づく従業員の住宅貯蓄制度をいう。

エ 「社内預金」とは、企業が従業員の委託を受けて、貯蓄金を管理する制度をいう。一般的には労働基準法第18条及び船員法第34条に基づく預金制度をいう。

オ 「その他の貯蓄制度」とは、企業が事務手続（給与差引きなど）等を行っている金融機関への預貯金（社内預金は除く。）で、銀行預金、郵便貯金などをいう。

② 持家援助制度

ア 「持家援助制度」とは、企業が従業員の持家を促進するために行っている援助制度をいう。

イ 「住宅資金融資制度」とは、企業が従業員に対して家屋・土地等の取得のための資金を融資する制度（雇用・能力開発機構からの転貸融資を含む。）及び企業と金融機関等との提携により、自社の従業員が一般の住宅ローンよりも有利な条件（低利、簡便、人的・物的担保を企業が提供するなど）で、金融機関から融資を受けられる制度をいう。

ウ 「利子補給制度」とは、金融機関との提携による住宅ローン契約に対して、金利の一部を企業が負担している場合及び雇用・能力開発機構からの融資を受けた利率よりも低利で従業員に融資する場合など、企業が従業員の支出負担の低減を図るために、利息等の一部を補給する制度をいう。

③ 持株援助制度及びストックオプション制度

ア 「持株援助制度」とは、企業が従業員の自社株式保有を奨励するため、奨励金の支給、購入資金の貸付、株式買付手数料や保有株式管理のための事務費等の負担など何らかの援助を行う制度をいう。

(ア) 「上場」とは、株式が証券取引所（東京、大阪、名古屋、札幌、福岡、ジャスダックの6証券取引所）において売買取引の対象とされている場合をいう。第一部、第二部、マザーズ、ヘラクレス等を問わない。

(イ) 「非上場」とは、株式が店頭株式市場で取引される場合をいう。

(ウ) 「奨励金の支給」とは、従業員が自社株を購入する際、企業が従業員の購入資金又は従業員持株会（会社の従業員である会員が組織し、会員の拠出によって株式の取得管理を行う団体のこと）への会員の拠出金に対し、定率又は定額の奨励金又は補助金などを上積みすることをいう。

(エ) 「売買手数料の援助」とは、株券の売買手数料の一部又は全部を企業が負担している場合をいう。

(オ) 「事務費等の援助」とは、株式の保管・出納、計算等の事務を証券会社等に委託している費用の一部又は全部を企業が負担している場合をいう。

(カ) 「購入資金の貸付」とは、企業が自社株を購入する従業員又は従業員持株会等に低利、長期、無担保等の有利な条件で株式の購入資金を貸付けることをいう。

イ 「ストックオプション制度」とは、役員や従業員に対し、あらかじめ決められた価格（権利行使価格）で自社株式を購入できる権利を与える制度をいう。株価が権利行使価格を上回

っているときに権利を行使することによって、売却益を得ることができる。

④ 社内保険援助制度

「社内保険援助制度」とは、企業が従業員の福利厚生の一環として取り扱っている保険制度で、企業が従業員を被保険者とする保険の保険料の一部又は全部を負担している場合をいう。退職金、年金制度（中小企業退職金共済制度、適格退職年金）などに関するものは含まない。

ア 「労働者任意加入生命保険」とは、企業が保険に対する援助制度を準備し、従業員が任意に加入する生命保険をいう。

イ 「総合福祉団体定期生命保険」とは、事業主が契約者、従業員及び事業主・役員が被保険者、被保険者の遺族が受取人となって契約し、事業主が掛け金のすべてを負担する保険をいう。団体加入であっても、給与控除など単に企業が便宜を与えているにすぎない保険は除く。

ウ 「団体信用生命保険」とは、住宅資金貸付等の貸付制度を利用している従業員を被保険者として、死亡あるいは高度障害状態になった場合に、保険金でその貸付金が全額返済される保険をいう。

エ 「交通傷害保険」とは、従業員の交通災害を対象とした保険をいい、生命保険の中に組み込まれた交通災害の特約も含む。

オ 「災害保険」とは、従業員の交通災害を除く不慮の事故を対象にした保険をいい、生命保険の中に組み込まれた災害の特約も含む。

カ 「その他」とは、上記以外の保険で損害保険・傷害保険などをいい、生命保険の中に組み込まれた損害・傷害特約も含む。

⑤ 定年退職者への援助制度

「定年退職者への援助制度」とは、定年退職者（定年制がない場合は、これに準ずる者）の福利厚生を目的とした企業年金の支給、企業又は共済施設の利用、親睦活動の援助などの制度をいう。

ア 「企業年金の支給」とは、厚生年金基金（上乘せ給付）、確定給付企業年金、確定拠出年金、企業独自の年金（非適格年金）などをいう。

イ 「定年退職後の（法定外の）医療保険制度」とは、定年退職後から後期高齢者医療制度の適用を受ける 75 歳までの期間、医療費負担の軽減を図り医療給付をする制度をいう。

ウ 「企業、健康保険組合又は共済会の施設の利用」とは、定年退職後も企業又は共済会保有の施設等を利用できる制度をいう。

エ 「親睦活動の援助」とは、活動経費の援助のほか、会場の提供、機関誌の発行に伴う人的援助等をいう。

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。