

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29年調査においては、労働時間制度、定年制等、賃金制度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。

イ 産業

日本標準産業分類（平成25年10月改定）による次に掲げる16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

(ト) 金融業,保険業

(チ) 不動産業,物品賃貸業

(リ) 学術研究,専門・技術サービス業

(ニ) 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) 複合サービス事業

(タ) 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人以上である民営企業（医療法人、社会福祉法人、各種協同組合等の会社組織以外の法人を含む）。

(3) 調査対象

(2)の調査の範囲に属する民営企業（医療法人、社会福祉法人、各種協同組合等の会社組織以外の法人を含む）から産業、規模別に層化して無作為に抽出した約6,300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) 企業全体の全常用労働者数
- (オ) 労働組合の有無
- (カ) 期間を定めずに雇われている労働者数
- (キ) 従事する労働者がいる業務

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) 病気休暇制度
- (カ) 変形労働時間制
- (キ) みなし労働時間制
- (ク) 勤務間インターバル制度

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) 基本給
- (イ) 賃金制度の改定状況
- (ウ) 時間外労働の割増賃金率
- (オ) 賞与

(5) 調査の対象期日又は期間

平成29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28年1年間（又は平成27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28年12月1日から平成29年1月31日までとした。

(7) 調査の方法

厚生労働省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により回収する方法及びオンラインを利用した調査票への回答をオンラインにより回収する方法で実施した。

(8) 調査機関

厚生労働省政策統括官（統計・情報政策担当）－調査対象企業

(9) 集計方法

厚生労働省政策統括官（統計・情報政策担当）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	6,367	有効回答数	4,432	有効回答率	69.6 %
-------	-------	-------	-------	-------	--------

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25年10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、当該年の前年の11月及び12月（「平成29年」であれば、「平成28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29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、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。

なお、時間単位で取得した分は、合計して日数に換算し、端数は四捨五入している。

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、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 病気休暇制度

「病気休暇制度」とは、就業規則等(慣例も含む)で、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制度(法定の年次有給休暇を除く。)をいう。

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って、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〕

⑧ 勤務間インターバル制度

ア 「勤務間インターバル制度」とは、労働者の健康確保などを目的として、実際の終業時刻から始業時刻までの間隔を一定時間以上空ける制度をいう。なお、実際の終業時刻から始業時刻までの具体的な時間数を定めていない場合は、これに該当しない。

イ 「終業時刻から始業時刻までの間隔が11時間以上空いている」とは、1年間のすべての勤務日において、実際の終業時刻から始業時刻までの間隔が11時間以上空いている場合（終業時刻から始業時刻までの間に、休日を挟む場合は除く。）をいい、所定の終業時刻と翌日の所定の始業時刻が11時間以上空いていても、必ずしもこれに該当するとは限らない。

(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、基本給に含まない。

イ 「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、賃金表があるものとした。

ウ 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。
- (4) 「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。

エ 「業績・成果」の内容

- (7) 「短期（の業績・成果）」とは、直前の事業年度、直前の四半期などにおける評価で賃金額を決定するものをいう。
- (4) 「長期（の業績・成果）」とは、直前の事業年度、直前の四半期などに限らず、それ以前の評価をも広く勘案して調整の上賃金額を決定する、2回以上の評価結果をもとに賃金額を決定する等「短期」以外のものをいう（この場合の「長期」「短期」とは、業績評価の対象期間等の絶対的な長さのことではなく、業績評価の対象期間に対する賃金改定の間隔の相対的な長さのことをいう。）。

② 賃金制度の改定状況

- ア 「職務・職種などの仕事の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、責任度などを評価し、その評価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 「学歴、年齢・勤続年数に対応する賃金部分の縮小」とは、労働者の学歴、年齢・勤続年数を考慮して決める賃金部分を縮小することをいう。
- オ 「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を減らして、縮減部分を基本給へ組み入れることをいう。
- カ 「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。
- キ 「基本給を抑制し、賞与を相対的に拡大」とは、業績をより賃金に反映させるため、基本給部分を抑制し、賞与部分のウエイトを高めることをいう。
- ク 「賃金表の導入」・「賃金表の廃止」とは、賃金表（基本給額、あるいは昇給額が明確に定められているもの）を導入・廃止した場合をいい、いずれも賃金表の改定は含まない。
- ケ 「職能資格制度の導入」・「職能資格制度の廃止」とは、労働者の職務遂行能力の発展段階に応じて、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（職能資格制度）を新たに導入・廃止した場合をいう。

コ 「業績評価制度の導入」・「業績評価制度の廃止」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に基づいて評価する制度（業績評価制度）を新たに導入・廃止した場合をいう。

サ 「年俸制の拡大・導入」とは、既存の年俸制について適用者の範囲等を拡大、又は新たにこの制度を導入した場合をいい、「年俸制の縮小・廃止」とは、既存の年俸制について適用者の範囲等を縮小、又はこの制度を廃止した場合をいう。

シ 「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、昇格昇給、昇進昇給などは除く。

③ 1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率及び代替休暇制度

ア 「中小企業該当区分」とは、労働基準法における法定割増賃金率の引上げ関係の猶予対象となる中小企業に該当するか否かの区分をいう。

(参考)労働基準法における法定割増賃金率の引上げ関係の猶予対象となる中小企業の範囲

業種	資本金の額 又は 出資の総額	又は	常時使用する 労働者数(※)
小売業	5,000万円以下		50人以下
サービス業	5,000万円以下		100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
上記以外の業種	3億円以下		300人以下

(例)製造業(その他の業種)の場合

資本金	労働者数	中小企業 or大企業
1億円	100人	中小企業
1億円	500人	中小企業
5億円	100人	中小企業
5億円	500人	大企業

※「常時使用する労働者」の数について

常時使用する労働者数は、常態として使用される労働者数であり、臨時的に雇い入れた場合や、臨時的に欠員を生じた場合については、常時使用する労働者数に変動が生じたものとしなない。

パート・アルバイトであっても、臨時的に雇い入れられた場合でなければ、常時使用する労働者数に含む。

イ 「特別条項付き時間外労働協定」とは、時間外労働の限度時間(例えば1か月45時間など)(※)を超えて時間外労働を行わせる必要がある場合に締結する協定をいう。

※ 時間外労働を行わせるためには、労働基準法第36条に基づき、労使間で時間外労働に関する協定(いわゆる「36協定」)を締結するが、延長できる時間については、「時間外労働の限度に関する基準」(平成10年労働省告示第154号)において限度時間が定められている。この限度時間を超えて臨時的に時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合には、特別の事情や限度時間を超えることのできる回数等を定めた「特別条項付き時間外労働協定」を締結することで、限度時間を超えて労働時間を延長することができる。

なお、「特別条項付き時間外労働協定」については、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率についても定めることが必要となっている。

④ 「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。

4 調査対象の抽出

- (1) この調査は、平成27年次フレームにより把握された全国約196,000の民営企業の中から層化無作為抽出法によって調査対象約6,400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人以上の会社組織の民営企業（複合サービス事業を含まず）」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業（複合サービス事業を含まず）」とし、平成27年からは「常用労働者が30人以上の民営企業（複合サービス事業を含む）」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
 - 「 X 」 ----- 調査客体数が少ないため掲載しない場合
- (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29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、平成28年7月12日に設定されている避難指示区域（帰還困難区域、居住制限区域及び避難指示解除準備区域）を含む市町村に所在する企業を調査対象から除外し、調査を行った。

(参考)

調査項目の変遷

(賃金制度)

調 査 項 目	調 査 年 (注)
1 賃金支払形態 (日給、月給等)	S41, 44, 49, 53, 55, H3, 8, 10, 14, 16, 17, 19, 22, 26
2 賃金体系	
(1) 基本給の決め方	S41 ~ 59, 62, H1, 4, 8, 10, 13, 21, 24,29
(2) 基本給の別建ての有無	S45 ~ 59, 62, H1, 4, 6, 8, 10
(3) 出来高払い制	S47, 48
(4) 職務給制度	S42
(5) 職能給制度	S42
(6) 職務給・職能給における等級等	S62
(7) 総合 (決定) 給制度	S42, 43
(8) 基本給の決定要素のウエイトの変化	H13
(9) 時間外労働の割増賃金率	H23, 24, 25, 26, 27, 28,29
3 賃金構成	
(1) 基本給の支給総額	S41 ~ 59, 61, H1, 2, 8, 11, 17, 22, 27
(2) 諸手当の支給総額	S41 ~ 59, 61, H1, 2, 8, 11, 17, 22, 27
(3) 賃金の構成	S41 ~ 59, 61, 62, H1, 2, 8, 11
(4) 基本給に占める職能部分の割合	H6
4 賃金表	
(1) 賃金表の採用状況	H6
(2) 賃金表の要素	H6
(3) 賃金表の形態 (表示方式)	H6
(4) 昇給方法	H6
5 賃金制度の改定状況	S45, 55 ~ 59, 62, H3, 8, 11, 16, 19, 22, 26,29
6 手当制度	
(1) 諸手当の採用状況	S41 ~ 59, 61, H2, 8, 11, 17, 22, 27
(2) 家族手当制度	S43, 46, 47, 52, 61, H4, 9
(3) 通勤手当制度	S43, 47, 52
(4) 住宅手当制度	S43 ~ 47, 52
(5) 役付手当制度	S61
7 賞与制度	S41, 42, 46, 52, 55, 58, H6, 21, 24,29
8 年俸制	H6, 14, 18, 24
9 初任給制度	
(1) 初任給の決め方	S41
(2) 初任給の改定状況	H3
10 基本給昇給基準線の変化	S62
11 人事考課制度	S41
12 職務評価制度	S41
13 業績給制度	S41
14 職能資格制度	H6
15 定期昇給制度	S41, 45 ~ 48, 51, 52, 55, 57, 62, H8, 10
16 業績の賃金への反映	H13, 16
17 業績評価制度	H13, 16, 19, 22, 24
18 技能検定、職業訓練制度と賃金制度	S41, 42, 44
19 配置転換と賃金制度	S41
20 定年制と賃金制度	S41, 62
21 パートタイム労働者の賃金制度	S44
22 中途採用者の賃金 (決め方)	S42, 46, 56, 62
23 モデル賃金 (基本給)	S55, 57
24 海外勤務者の賃金制度	H3

(注) Sは「昭和」、Hは「平成」の略である。以下同じ。

(労働時間制度)

調 査 項 目	調 査 年
1 所定労働時間	
(1) 1日の所定労働時間	S49 年以降毎年
(2) 週の所定労働時間	S41 年以降毎年
(3) 年間所定労働時間	S51, 54, 57 ~ 60, 63, H1
2 週休制	S41 年以降毎年
3 週休日以外の休日	S41 ~ 49, 51 ~ 58, 60 ~ H8
4 年間休日総数	S49 ~ 51, 54, 55, 57, 58, 60 年以降毎年
5 年次有給休暇制度	
(1) 年次有給休暇の付与日数	S41, 43, 44, 46, 51 ~ 53, 55 年以降毎年
(2) 年次有給休暇の取得状況	S55 年以降毎年
(3) 年次有給休暇の計画的付与制度	S63 ~ H3, 6, 7, 9 年以降毎年
(4) 年次有給休暇の時間単位取得制度	H23, 24, 25, 26, 27, 28,29
6 変形労働時間制	S63 年以降毎年
7 みなし労働時間制	S63, H2, 3, 6 年以降毎年
8 夏期休暇制度	S41 ~ 44, 46 ~ 49, 51
9 連続休暇制度	
(1) 年末・年始	S56, 59, 62, H2, 3, 6
(2) ゴールデンウィーク	S56, 59, 62, H2, 3, 6
(3) 夏期休暇	S56, 59, 62, H2, 3, 6
10 特別休暇制度	
(1) 夏季休暇	H14 ~ 17, 19, 24, 25
(2) 病気休暇	S52, 56, 59, 63, H2, 6, 7, 9, 14 ~ 17, 19, 24, 25,29
(3) 結婚休暇	S63, H2, 6, 7
(4) 忌引休暇	S63, H2, 6, 7
(5) 配偶者出産休暇	S63, H2, 6
(6) 育児休業（休暇・休職）	H2
(7) 介護休業（看護休暇、看護休職）	S63, H2, 6
(8) リフレッシュ休暇	S63, H2, 6, 7, 9, 14 ~ 17, 19, 24, 25
(9) 有給教育訓練休暇	H6, 7, 9
(10) ボランティア休暇	H7, 9, 14 ~ 17, 19, 24, 25
(11) 教育訓練休暇	H14 ~ 17, 19, 24, 25
(12) 長期休暇	H13 ,18
(13) 1週間以上の長期の休暇	H14 ~ 17, 19, 24, 25
11 特別休暇取得状況	S63
12 勤務形態	S50
(1) 交替制	S41 ~ 43, 45 ~ 50, 54, 57, H1, 4, 11
(2) 所定内深夜労働	S54, H8, 10, 11, 13, 17
13 出欠勤状況	
(1) 欠勤率（欠勤日数）	S56, 60, 63, H5
(2) 出勤率	S55, 57
14 臨時休業日数	S50
15 教育訓練休暇制度	S48
16 所定外労働の上限の定め等	S41, 42, 56, H25
17 賃金割増率	S41, 43, 45, 46, 48, 50, 54, 58
18 パートタイム労働者の労働時間制度	S44
19 週休2日制についての今後の方針	S49, 51, 52
20 週休2日制の導入又は拡大状況	S60
21 労働時間制度についての今後の方針	S51
22 労働時間制の変更状況	S41 ~ 58
23 勤務間インターバル制度	H29

(退職給付(一時金・年金)制度・支給実態)

調 査 項 目	調 査 年
1 退職給付(一時金・年金)制度の形態	S41, 43, 46, 50, 53, 56, 60, H1, 5, 9, 15, 20, 25
2 退職一時金制度	
(1) 支払準備形態	S46, 50, 53, 56, 60, H1, 5, 9, 15, 20, 25
(2) 受給に必要な最低勤続年数	S50, 53, 56, 60, H1, 5, 9, 15, 20, 25
(3) 算定基礎額	S50, 53, 56, 60, H1, 5, 9, 15, 20, 25
(4) 保全措置	S56, 60, H1, 5, 9, 15, 20, 25
(5) 早期退職者優遇制度の導入	S53
(6) 算定に用いる支給率	S56
(7) 特別加算	S56
(8) 定昇・ベアの増額分の算定基礎額反映	S56, 60, H1, 5, 9, 15, 20, 25
3 退職給付(年金)制度	
(1) 支払準備形態	S41, 43, 46, 50, 53, 56, 60, H1, 5, 9, 15, 20, 25
(2) 年金原資の拠出制	S41, 43, 46, 50, 53, 56, 60, H1, 5, 9, 15
(3) 年金受給資格	S41, 43, 46, 50, 53, 56, 60, H1, 5, 9, 15
(4) 保証期間	S41, 43, 46, 50, 53, 56
(5) 支給開始時期	S41, 50, 53, 56, 60, H1, 5, 9, 15
(6) 支給開始時期の選択	H5
(7) 支給期間による形態	S50, 53, 60, H1, 5, 9, 15
(8) 年金を一時金として受給の選択	S56, 60, H1, 5, 9, 15
(9) 遺族給付制度	S41, 50, 53
(10) 退職給付の打切支給制度	S50
(11) 年金額のスライド制	S53, 56, 60, H1, 5, 9
(12) 年金の受給状況	H5
(13) 財政、資金運営の情報公開	H9, 15
4 退職給付(一時金・年金)制度の見直し状況	
(1) 退職一時金制度の見直し	S56, H9, 15, 20, 25
(2) 退職給付(年金)制度の見直し	S53, 56, H5, 9, 15, 20, 25
(3) 適格退職年金制度の見直し	H20
(4) 退職給付(一時金・年金)制度の縮小 又は廃止による給与の拡大の状況	H25
5 パートタイム労働者の退職金制度	S50, 60, H1
6 退職給付(一時金・年金)制度における定 年延長、勤務延長	H9, 15
7 早期退職者優遇制度	H15
8 退職給付(一時金・年金)支給実態	
(1) 定年制	S53
(2) 退職事由	H9, 15, 20, 25
(3) モデル条件別退職一時金額	S41, 43, 46, 50, 53, 56, H1
(4) モデル条件別年金現価額	S50, 53, 56, H1
(5) モデル条件別所定内賃金	S43, 46, 50, 53, 56, H1
(6) モデル条件別退職金算定基礎額	S50, 53, 56, H1
(7) モデル条件別年金月額	S56, H1
(8) 定年退職者の退職一時金額	S53, 56, 60, H1, 5, 9, 15, 20, 25
(9) 定年退職者の年金現価額	S53, 56, 60, H1, 5, 9, 15, 20, 25
(10) 定年退職者の退職時の所定内賃金	S53, 56, 60, H1, 5, 9, 15, 20, 25
(11) 定年退職者の退職給付算定基礎額	S53, 60, H1, 5, 9, 15, 20, 25
(12) 定年退職者の年金月額	S56, 60, H1, 5, 9, 15, 20, 25

(福祉施設・制度)

調 査 項 目	調 査 年 (注)
1 福祉施設	
(1) 住宅施設	S24, 32, 39, 47, 49, 52, 55, 58, H2, 6, 14
(2) 医療保健施設	S24, 32, 39, 47, 52, 55, 58, 61
(3) 食事施設	S24, 32, 39, 47, 52, 58, H14
(4) 余暇施設	S24, 32, 39, 47, 49, 52, 55, 58, 61, H2, 6, 14
(5) 生活援護施設	S24, 32, 39, 47, 52, 55, 58
(6) 通勤施設	S32, 39
(7) 体育施設	S24, 32, 39, 47, 49, 52, 55, 58, 61, H2, 6
2 福祉制度	
(1) 持家援助制度	S39,47,48,49,51,52,54,55,57,58,61,62,H2,6,11,16,21,26
(2) 貯蓄制度	S32,39,48,49,51,52,54,55,57,62,H2,4,8,11,16,21,26
(3) 持株制度	S47, 48, 51, 52, 54, 57, 62, H4, 8, 11, 16, 21,26
(4) 社内保険制度	S32, 39, 47, 48, 51, 52, 54, 57, 62,H8, 11, 16, 21, 26
(5) 貸付金制度	S24, 32, 39, 47, 52, 55, 57, 58, 62, H2
(6) 奨学制度	S39, 48, 54, 57
(7) 慶弔見舞制度	S39, 47, 48, 52
(8) 労災付加給付制度	S47, 48, 50, 53, 56, 63
(9) 生活援護制度	S39, 47, 48, 52, 55, 58
(10) 健康管理制度	S39, 47, 55, 58, 61,H2, 6, 14
(11) 余暇制度	S24, 32, 39, 47, 48, 49, 52
(12) 表彰制度	S48, 55
(13) 定年退職者に対する福利厚生制度	S55, 58, 61, H6, 8, 21, 26
(14) 単身赴任者に対する援助制度	S58, 61, H2, 6, 10, 16
(15) 退職準備のための体系的な指導・援助制度	S61
(16) 退職準備支援	H14
(17) 福利厚生施策	S61, H2, 6, 10, 19
(18) 通勤対策	H2, 6, 10, 17
(19) 新幹線通勤補助制度	H2
(20) 自己啓発援助制度	H6, 14
(21) ストックオプション制度	H11, 16, 21, 26
(22) カフェテリアプラン	H14

(注) 「企業直営福利施設調査報告(昭和 24 年、32 年)」、「企業福祉施設調査報告(昭和 39 年)」、「労働者福祉施設制度等調査報告(昭和 47～58 年、平成 2、6 年)」及び「賃金労働時間制度等総合調査報告(昭和 61 年、62 年、平成 4 年、8 年、10 年、11 年)」

(職場外の生活設計)

調 査 項 目	調 査 年
1 ボランティア休暇制度	H4, 7, 9
2 リフレッシュ休暇制度	S63, H2, 6, 7, 9
3 O B 会援助制度	H4
4 社会貢献、職場外活動別支援・援助制度	
(1) 地域社会活動	H8
(2) 社会福祉活動	H8
(3) 防災・災害援助活動	H8
(4) ドナー登録・提供	H8
(5) 国際支援活動	H8
(6) 海外留学	H8
(7) 自己啓発のための社外講座や研修への参加	H8, 11, 17
(8) リフレッシュ・ゆとり活動	H8, 11, 17
(9) ボランティア活動	H11, 17

(労働費用)

調 査 項 目	調 査 年 (注)
1 労働費用総額	S47 ~ 60, 63, H3, 7, 10, 14 ,18 ,23, 28
2 現金給与総額	S47 ~ 60, 63, H3, 7, 10, 14 ,18 ,23, 28
3 現金給与以外の労働費用	
(1) 現物給与の費用	S47 ~ 60, 63, H3, 7, 10, 14 ,18 ,23, 28
(2) 退職給付等の費用	S47 ~ 60, 63, H3, 7, 10, 14 ,18 ,23, 28
(3) 法定福利費	S47 ~ 60, 63, H3, 7, 10, 14 ,18 ,23, 28
(4) 法定外福利費	S47 ~ 60, 63, H3, 7, 10, 14 ,18 ,23, 28
(5) 教育訓練費	S47 ~ 60, 63, H3, 7, 10, 14 ,18 ,23, 28
(6) 募集費	S47 ~ 60, 63, H3, 7, 10, 14 ,18 ,23, 28
4 海外勤務者の労働費用	H3
5 派遣労働者関係費用等	H3, 7, 10,18 ,23, 28
6 労働費用の動向	H14

(注) 「労働者福祉施設制度等調査報告(昭和47年～58年)」及び「賃金労働時間制度等総合調査報告(昭和59年、60年、63年、平成3年、7年、10年)」

(出向制度)

調 査 項 目	調 査 年
1 出向制度の実施状況	H7, 13
2 出向元企業	
(1) 出向者の年齢区分	H7, 13
(2) 今後の見通し	H7
(3) 年齢の決め	H7
(4) 出向前の職種	H7, 13
(5) 出向の目的	H7
(6) 出向命令の本人の同意	H7, 13
(7) 組合との手続き	H7
(8) 出向先企業との関係	H7, 13
(9) 在籍出向者の労働条件	H7, 13
(10) 移籍出向への変更	H7, 13
(11) 復帰後の地位	H7
(12) 出向者への対応	H7, 13
3 出向先企業	
(1) 受入後の職種	H7, 13
(2) 職種・地位の変化	H7, 13
(3) 受入の目的	H7
(4) 受入の問題点	H7

(定年制等)

調 査 項 目	調 査 年(注)
1 定年制等に関する事項 定年制の有無及び実施状況	H17年以降毎年
2 定年後の措置に関する事項	
(1) 勤務延長制度、再雇用制度の有無及び実施状況	H17年以降毎年
(2) 勤務延長制度、再雇用制度の適用対象者の範囲	H17年以降25年まで
(3) 勤務延長制度、再雇用制度の適用基準の内容	H17年以降25年まで
(4) 勤務延長制度、再雇用制度の最高雇用年齢	H17年以降毎年
(5) 勤務延長制度、再雇用制度の雇用契約期間	H24, 25, 26, 27, 28,29
(6) 勤務延長制度、再雇用制度の賃金	H24, 25, 26, 27, 28,29
3 高年齢者雇用確保措置の導入状況	H18
4 65歳以上の人が働くことができる仕組み	H20, 21, 22 ,23

(注) 平成17年調査から雇用管理調査より移管された。