

# [ 調 査 の 説 明 ]

## 1 調査の目的

本調査は、中央労働委員会が行う労働争議のあっせん・調停等の参考とすることを目的に行っているものである。参考までに、調査事項の一部を産業別等に集計し、公表している。昭和 27 年の調査開始以来、昭和 27 年と 28 年はそれぞれ年 2 回、その後は年 1 回、毎年実施しており、今回の調査で 61 回目となる。

## 2 調査対象期日

- (1) 平成 22 年 6 月末日（又は 6 月分賃金締切日）現在である。7 月以降に 6 月以前に遡って賃金改定が行われた場合は、改定後の事情を調査した。
- (2) ただし、次の事項は、それぞれ右に示す期間を対象とする。
  - ① 年末一時金 : 平成 21 年 9 月～平成 22 年 2 月
  - ② 夏季一時金 : 平成 22 年 3 月～平成 22 年 8 月
  - ③ 賃金改定 : 平成 21 年 7 月～平成 22 年 6 月（平成 22 年 7 月以降に決定した改定であっても、対象期間に遡及して行ったものを含む。）

## 3 調査対象企業

調査対象企業は、原則として次に該当する企業の中から独自に選定した 380 社で固定している。

- (1) 資本金 5 億円以上
- (2) 労働者 1,000 人以上

なお、本調査は、企業単位（本社、支社、出張所、工場等を含めた企業全体）で実施している。

## 4 調査対象労働者

調査対象労働者は、短時間労働者を除く期間を定めずに雇われている労働者である。長期欠勤者や賃金の全部又は一部を支給していない出向者等は除く。管理職、役員及び理事でも、一般労働者と同じ給与規定等が適用される者は対象とする。

## 5 回答状況

有効回答企業数は 241 社で、回収率は 63.4%であった。

## 6 集計方法

- (1) 従来同様、航空、病院、農協団体等一部の企業を除く企業（226 社）を集計対象とした。
- (2) 集計値は、該当する企業数、又は企業ごとの数値を単純に平均した得た 1 社当たりの単純平均値である。ただし、「集計表第 1 表」の平均年齢及び平均勤続年数、「集計表第 2 表」の平均所定内賃金等、並びに「集計表第 12 表」の実在者平均所定内賃金等は、労働者数による加重平均である。

また、集計表ごとに、いずれかの調査項目に回答した企業数を集計し、集計社数として表示した。

## 7 主な用語の定義

### (1) 事務・技術労働者及び生産労働者の区分

- ① 「事務・技術労働者」(又は「事務・技術」とは、管理、経理、営業、人事、福利厚生、研究開発等の部門に従事する労働者をいう。
- ② 「生産労働者」(又は「生産」とは、主に物の生産及び建設作業の現場において、生産業務及び生産工程に関する記録、検査、運搬、梱包等の業務に従事する労働者をいう。ただし、作業に従事しない職長、組長等の監督的労働者は「事務・技術労働者」とした。

### (2) 賃金の区分

- ① 「所定内賃金」とは、毎月決まって支給する賃金のうち、次の②の所定外賃金に該当しない賃金のこと、基本給のほか、交替手当(所定内時間に係る深夜割増賃金を含む)等の職務関連手当、通勤手当等の生活関連手当などが該当する。なお、「集計表第11表」(モデル所定内賃金)及び「集計表第12表」(実在者平均所定内賃金)の「所定内賃金」は、交替手当及び通勤手当は除外している。
- ② 「所定外賃金」とは、毎月決まって支給する賃金のうち、所定外労働時間の労働に対して支給する賃金のこと、超過勤務手当、所定外労働時間が深夜に及ぶ場合の深夜割増賃金、休日出勤手当、呼出手当などが該当する。

### (3) その他

- ① 「一時金」とは、支給条件・規則などの規定がある(算定方法の規定の有無は問わない)賞与等の一時金をいう。平成21年9月から平成22年2月の間に支給されたものの計が「平成21年年末一時金」、平成22年3月から平成22年8月の間に支給されたものの計が「平成22年夏季一時金」である。賃金改定に伴う月例賃金の追給分、創立記念一時金、永年勤続給付金、臨時的・突発的・季節的に支給するもの(結婚祝い金、傷病一時金、災害見舞金、冬季暖房一時金など)は除く。
- ② 「モデル所定内賃金」、「モデル一時金」とは、学校を卒業後、直ちに入社して同一企業に継続勤務し、標準的に昇進した者のうち、設定されたモデル条件(性、職種、学歴、年齢、勤続年数、扶養家族数)に該当する者の所定内賃金及び一時金をいう。
- ③ 「地域手当(都市手当)」とは、特定地域に勤務又は居住する労働者に支給する賃金で、名称にかかわらず年間を通して毎月支給されるもの(勤務地手当等)をいい、燃料手当、暖房手当、寒冷地手当のように、期間を限定して支払われるものを含まない。
- ④ 「基本給を定期的に昇給させる規定」とは、就業規則や労働協約等により一定の間隔で昇給を行う旨定めている規定のことをいう。自動昇給に関する規定のみならず、毎年一定の時期に能力、業績評価に基づく査定により昇給を決める旨の規定も該当する。