

〔主な用語の説明〕

賃金事情調査

1 所定内賃金

毎月きまって支給する賃金（基本給、奨励給（個人能率給、団体業績給等）、役付手当、交替手当、特殊勤務手当、技能手当、技術（資格）手当、家族手当、通勤手当、住宅手当、地域手当、出向手当等が該当する。）のうち、2の所定外賃金に該当しない賃金のことである。なお、モデル所定内賃金には通勤手当と交替手当は含めない。

2 所定外賃金

毎月き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である。超過勤務手当、休日出勤手当、所定外労働時間が深夜に及ぶ場合の深夜労働の割増賃金（交替勤務に係るものは含めない。）等が該当する。

3 ベースアップ

賃金表の改定により賃金水準を引き上げることを行う（一部の常用労働者のみに行う場合を含む。）。

4 一時金

支給条件・規則等の規定のある（算定方法の規定の有無は問わない。）一時金のことをいい、賃金改定に伴う月例賃金の追給分、創立記念一時金、永年勤続給付金及び臨時的・突発的・季節的に支給するもの（結婚祝金、傷病一時金、災害見舞金、冬季暖房一時金等）は含めない。

平成25年年末一時金とは、平成25年9月～平成26年2月の間に、平成26年夏季一時金とは、平成26年3月～8月の間に支給された一時金をいう。

5 モデル所定内賃金

学校を卒業後、直ちに（大学卒は22歳、高校卒は18歳）入社して同一企業に継続勤務し、標準的に昇進した者（モデル）のうち、設定されたモデル条件（事務・技術労働者又は生産労働者、総合職又は一般職、学歴、年齢、勤続年数別）に該当する者の所定内賃金をいう。賃金表や昇給表等から理論的に算出されるものであるが、それが難しい場合にはモデル条件に該当する実在者の所定内賃金とする。ただし、通勤手当と交替手当は含めない。

6 事務・技術労働者（又は「事務・技術」）

管理、経理、営業、人事、福利厚生等の「事務」部門に従事する「事務労働者」と研究開発等の「技術」部門に従事する「技術労働者」をいう。

7 生産労働者（又は「生産」）

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」とする。

8 総合職

基幹的業務又は企画立案、対外折衝等総合的な判断を要する業務に従事する職種をいう。

9 一般職

主に定型的業務に従事し、転居を伴う転勤がない職種をいう。

労働時間、休日・休暇調査

1 所定労働時間

始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間（労働基準法第34条第1項）を除外した時間をいう。

2 変形労働時間制、みなし労働時間制

(1) 1か月単位の変形労働時間制

労使協定又は就業規則等で定めることにより、1か月以内の一定期間を平均して1週間当たりの労働時間が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、1週40時間を超えて労働させることができる制度（労働基準法第32条の2）。

(2) 1年単位の変形労働時間制

労使協定で定めることにより、1か月を超え1年以内の一定期間を平均して1週間当たりの労働時間が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、1週40時間を超えて労働させることができる制度（労働基準法第32条の4）。

(3) フレックスタイム制

就業規則等により制度を導入することを定めた上で、労使協定により1か月以内の一定期間を平均して1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において、その期間における総労働時間を定めた場合に、その範囲内で労働者が始業・終業時刻を自主的に決定することができる制度（労働基準法第32条の3）。

(4) 事業場外みなし労働時間制

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である業務を遂行する場合に、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（労働基準法第38条の2）。

(5) 専門業務型裁量労働制

研究開発の業務等、業務の性質上その遂行方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、その遂行の手段や時間配分の決定等について使用者が具体的に指示しないこととする業務を遂行する場合に労使協定で定めた時間労働したものとみなす制度（労働基準法第38条の3）。

(6) 企画業務型裁量労働制

本社等、事業運営上の重要な決定が行われる中枢部門で企画、立案、調査及び分析の業務を行う労働者を対象に、労使委員会を設置して必要な決議等を経た上で、実際の労働時間と関係なく、決議で定めた時間労働したものとみなす制度（労働基準法第38条の4）。