

[調査の説明]

1 調査の目的

本調査は、中央労働委員会が労働争議の解決に向けて行うあっせん・調停等の参考として利用するための情報を収集することを主目的として、昭和27年以降毎年実施しているものである。本報告書は、調査事項の一部を集計したものである。

2 調査対象期日

- (1) 平成29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、それぞれに示す期間を対象とする。
 - ① 年末一時金 : 平成28年9月～平成29年2月
 - ② 夏季一時金 : 平成29年3月～平成29年8月
 - ③ 賃金改定 : 平成28年7月～平成29年6月（平成29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 調査の実施期間

平成29年8月2日から9月11日までとした。

4 調査対象企業

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 かつ
- (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。

5 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、一般の労働者と同じ給与規定等が適用される者は対象とする。

6 回答状況

有効回答企業数は230社、回収率は60.5%であった。

7 集計方法

- (1) 航空、病院、農協団体等一部の企業を除く企業（220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て得た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、「集計表第3表」の所定内賃金の構成、「集計表第4-1表、第4-2表」の基本給の構成要素及び「集計表第11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。

8 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) 総合職及び一般職の区分

- ① 「総合職」とは、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。
- ② 「一般職」とは、主に定型的業務に従事する職種をいう。

(3) 賃金の区分

- ① 「所定内賃金」とは、毎月き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10表」（モデル所定内賃金）及び「集計表第11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含まない。
- ② 「所定外賃金」とは、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、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。

(4) その他

- ① 「ベースアップ」とは、賃金表の改定により賃金水準を引き上げることをいう（一部の常用労働者のみに行う場合を含む。）。

- ② 「一時金」とは、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 28 年年末一時金とは、平成 28 年 9 月～平成 29 年 2 月の間に、平成 29 年夏季一時金とは、平成 29 年 3 月～8 月の間に支給された一時金をいう。

- ③ 「モデル所定内賃金」とは、学校を卒業後、直ちに（大学卒は 22 歳、短大・高専卒は 20 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。
- ④ 「地域（都市）手当」とは、同一企業の事業所が二つ以上の地域にある場合、特定地域に所在する事業所に勤務するか特定地域に居住する労働者に、年間を通じて毎月支給される賃金をいう。ただし、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は含まない。
- ⑤ 「技能手当、技術（資格）手当」とは、企業における事業内容と直結する特定の高度な技能又は公的な職業能力資格を有する労働者に支給する賃金をいう。