

主な用語の定義

「常用労働者」

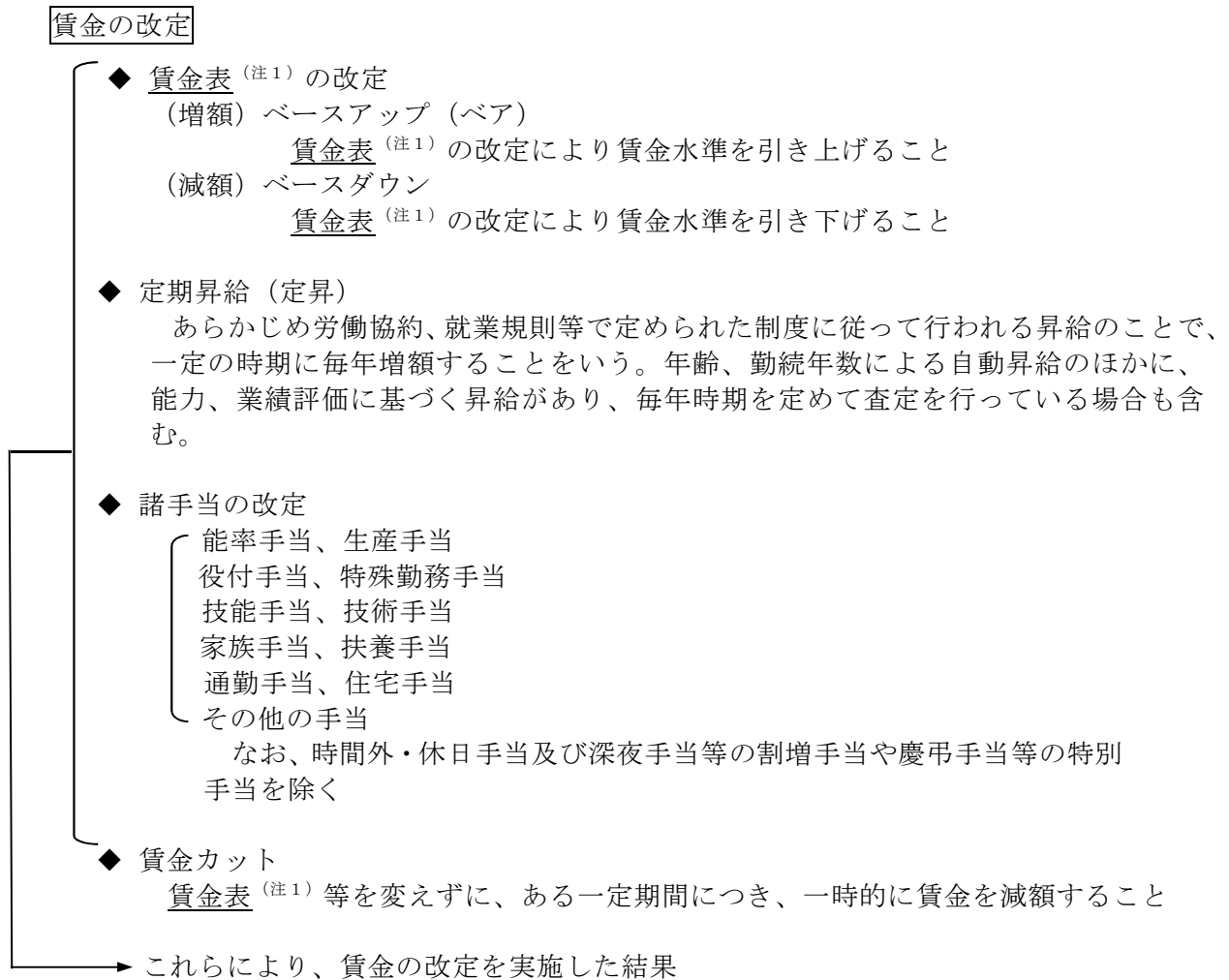
雇用期間を定めず雇用されている労働者をいう。日雇労働者や季節労働者など雇用期間に定めのある労働者のほか、雇用期間に定めがあつて契約期間を更新している労働者は除く。

また、以下の労働者も除く。ただし、イ) 又はウ) の者でも、一般の労働者と同じように勤務し、同じ給与規則によって給与を受けている工場長などのような場合は常用労働者に含める。

ア) 事業主、社長 イ) 理事、取締役などの役員 ウ) 家族従業員

「賃金の改定」

すべて若しくは一部の常用労働者を対象とした定期昇給（定昇）、ベースアップ（ベア）、諸手当の改定等をいい、ベースダウンや賃金カット等による賃金の減額も含む。（下図参照）



改定前との差額（1人平均所定内賃金 ^(注2)）が

- プラスの場合 ⇒ 1人平均賃金を引き上げた・引き上げる
- ゼロ又はマイナスの場合 ⇒ 1人平均賃金を引き下げた・引き下げる

(注1)賃金表： 学歴、年齢、勤続年数、職務、職能などにより賃金がどのように定まっているかを表にしたもの。

(注2)所定内賃金： 所定労働時間に対して支払われるものであり、時間外・休日手当及び深夜手当等の割増手当や慶弔手当等の特別手当を含まない。

「定期昇給（定昇）」

あらかじめ労働協約、就業規則等で定められた制度に従って行われる昇給のことで、一定の時期に毎年増額することをいう。年齢、勤続年数による自動昇給のほかに、能力、業績評価に基づく昇給があり、毎年時期を定めて査定を行っている場合も含む。

「ベースアップ（ベア）」「ベースダウン」

賃金表の改定により賃金水準を引き上げる、又は引き下げることを行う。

「賃金カット」

賃金表等を変えずに、ある一定の期間につき、一時的に賃金（基本給、諸手当）を減額することをいう。なお、役員報酬のカットを含まない。

「個別賃金方式」

学歴、年齢、勤続年数、職種、熟練度等の種々の条件について、特定の属性を設定した労働者、例えば「高校卒、35歳、勤続17年」について、これを基準として労働者全体の賃金の改定が行われる方式をいう。

「平均賃上げ方式」

労働者1人平均（基準）賃金について、これを基準として労働者全体の賃金の改定が行われる方式をいう。

「業績連動式」

一定のシステムや算定式に基づき、部門・企業全体などの組織の業績や個人の業績に応じて賞与支給額を決定する方式をいう。

「賃金体系維持」

ベースアップの要求を見送り、定期昇給分（定期昇給制度がない企業では、定期昇給相当分）を確保することをいう。「賃金カーブの維持」ともいう。

定期昇給確保を要求し、具体的な要求額を示さなかった場合のみ該当する。

「1人平均賃金の改定額及び改定率」

1か月当たりの1人平均所定内賃金の改定額及び改定率をいう。諸手当等を含むが、時間外・休日手当や深夜手当等の割増手当、慶弔手当等の特別手当を含まない。

「年間臨給状況」

夏（3月から8月、以下同じ）、冬（9月から翌年2月、以下同じ）の賞与（ボーナス）を交渉し、決定する以下の四方式をいう。

各期型……………その年の夏の賞与交渉においては夏の賞与、冬の賞与交渉においては冬の賞与をそれぞれ決定する方式

夏冬型……………夏の賞与交渉の際に、その年の冬の賞与を併せて決定する方式

冬夏型……………冬の賞与交渉の際に、翌年の夏の賞与を併せて決定する方式

その他……………上記以外の方式

「1人平均賞与支給額」

全常用労働者の賞与支給額の総和を常用労働者数で除したものをいう。ただし、年俸制の常用労働者は除く。

「1人平均賞与支給月数」

1人平均賞与支給額を1人平均所定内賃金で除したものをいう。