

主な用語の定義

「常用労働者」

次の①又は②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か月以上の期間を定めて雇われている労働者

「パートタイム労働者」

1日の所定労働時間が当該企業の一般の労働者より短い者、又は1日の所定労働時間が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。

「所定労働時間」

就業規則等で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。

なお、労働者によって所定労働時間が異なる場合は、最も多くの労働者に適用されるものを当該企業の所定労働時間とし、変形労働時間制を採用している場合は、期間内で平均したものを当該企業の所定労働時間とした。

「年間休日総数」

企業1年間分の休日の合計日数をいう。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週休日（日曜日、土曜日などの会社指定の休日）及び週休日以外の休日（国民の祝日・休日、年末年始、夏季休暇、会社記念日などで会社の休日とされている日）をいう。ただし、年次有給休暇分や雇用調整、生産調整のための休業分は含まれない。

「年次有給休暇の計画的付与制度」

労使協定により前もって休暇取得日を割り振る制度をいう。

なお、平成31年4月から全ての企業において、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者（管理監督者を含む。）に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられた。

「変形労働時間制」

一定の期間内で週40時間、1日8時間の労働時間の原則に対して例外を認める制度で、「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」をいう。

「みなし労働時間制」

特定の事情により労働時間の算定が困難又は通常と同じ算定方法が適切でない場合、労使協定等により定めた時間を労働したものとみなす以下の（ア）～（ウ）の制度をいう。

（ア）「事業場外みなし労働時間制」

外勤の営業社員など、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な業務を遂行する場合に、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。

（イ）「専門業務型裁量労働制」

研究開発など、その業務の性質上その遂行の方法や時間配分の決定等に関し具体的な指示をすることが困難として定められている業務に就かせた場合に、あらかじめ定めた時間労働したものとみなすことを労使協定により定める制度をいう。

（ウ）「企画業務型裁量労働制」

事業運営に係る企画、立案、調査及び分析の業務を行うホワイトカラー労働者を対象として、労使委員会で決議した時間労働したものとみなす制度をいう。

なお、導入におい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。

「勤務間インターバル制度」

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、該当しない。

「中小企業該当区分」

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っていた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 | | 常時使用する 労働者数(※) |
|-----------|----------------------|----|-------------------|
| 小 売 業 | 5,000万円以下 | 又は | 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（左表「上記以外の業種」）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。

「時間外労働」

法定労働時間（1日8時間、1週40時間）を超えて労働させることをいう。

「時間外労働の割増賃金率」

時間外労働の割増賃金率は、25%以上（1か月60時間を超える時間外労働に係るものを除く）とされている。（労働基準法第37条第1項）

「1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率」

月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率は50%以上とされている。

なお、中小企業については適用が猶予されていたが、令和5年4月1日から適用になった。

「退職給付（一時金・年金）制度」

任意退職、定年、解雇、死亡等の事由で雇用関係が消滅することによって、事業主又はその委託機関等から当該労働者（又は当該労働者と特定の関係にある者）に対して、一定の金額を支給する制度をいう。

「退職一時金制度」

退職時に一括して一時金（退職給付手当、退職慰労金、退職功労報奨金等）を支給する制度をいう。

「退職年金制度」

労働者の退職後、一定期間又は生涯にわたって一定の金額を年金として支給する制度をいう。ただし、年金を一時金として受け取ることができる場合を含む。

「中小企業退職金共済制度」

中小企業退職金共済法に基づき企業が退職金の支給を目的に勤労者退職金共済機構と契約を結び、退職金の原資の積立て事務を委託する制度をいう。

「特定退職金共済制度」

企業又は個人事業主が地域の所得税法に定める特定退職金共済団体（商工会議所、商工会連合会等）と契約を結び、退職金原資を定期的に預け、管理・運用してもらう仕組みをいう。

「厚生年金基金」

厚生労働大臣の認可を受けて厚生年金基金を設立し、厚生年金保険法でいう、老齢厚生年金の一部を基金が国に代わって行う代行給付に、企業の実情に応じた給付を上乗せする退職給付（年金）制度をいう。この調査では代行部分を除いた上乗せ給付部分についてのみ対象としている。

「確定給付企業年金」

加入した期間などに基づいてあらかじめ給付額が定められている企業年金制度をいう。規約型（労使合意の年金規約に基づき外部機関で積立）と基金型（厚生年金の代行のない基金）があり、確定給付型の企業年金について、受給権保護等を図る観点から、積立義務、受託者責任の明確化、情報開示といったルールを定めた上で、労使合意に基づき、柔軟な制度設計が可能となるよう必要な措置が講じられている。

「CBP（キャッシュ・バランス・プラン）」

労働者ごとに仮想個人口座を設け、その口座に一定のルールに基づいて持分付与額（元金相当部分）を累積していくとともに、一定の再評価率に基づく再評価額（利息相当部分）を付与し、支払い開始時までには積み立てた元利合計額を支給する制度をいう。

「確定拠出年金（企業型）」

拠出された掛金が個人ごとに明確に区分され、掛金とその運用収益との合計額をもとに給付額が決定される年金制度をいう。対象者により企業型と個人型（iDeCo（イデコ））に分かれるが、この調査では企業型のみ対象としている。