

〔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（月例賃金）のうち、2の所定外賃金に該当しない賃金のことである。基本給、奨励給（個人能率給、団体業績給など）、役付手当、交替手当、特殊勤務手当、家族手当、通勤手当、住宅手当、地域手当などが該当する。なお、モデル所定内賃金と実在者平均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（月例賃金）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を除く。）などが該当する。

4 一時金

平成22年年末一時金とは、平成22年9月～平成23年2月の間に、平成23年夏季一時金とは、平成23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、直ちに入社して継続勤務し、標準的に昇進した者（モデル）の所定内賃金（ただし通勤手当と交替手当は含めない）をいう。該当する実在者の有無にかかわらず、賃金表や昇給表などから計算するものであるが、計算が難しい場合は、モデル条件に該当する実在の労働者の給与である。

6 事務・技術労働者

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

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。

退職金、年金及び定年制事情調査

1 退職一時金制度

定年、会社都合、自己都合、死亡等の理由で退職した者にあらかじめ定められた規程等に基づいて、企業又は退職金管理機関から一時金を支給する制度をいう。ただし、年金受給資格取得前の退職者に年金原資から支給する脱退一時金は除く。

退職一時金の算定方式について

①「退職時の賃金を用いる方式」

②「別テーブル方式」

退職一時金算定のために、賃金表とは別体系（テーブル）のものを用いる方式

③ 「点数（ポイント）方式」

退職一時金算定のために、職能等級、勤続年数等を一定の点数に置き換える方式。

2 退職年金制度

上記1の理由で退職した者に、規約又は契約に基づき、企業又は退職年金資産管理 運用機関等から退職者本人又は遺族に対し、継続して企業年金を支給する制度をいう。

① 厚生年金基金（調整年金）

企業が厚生労働大臣の認可を受けて厚生年金基金を設定し、厚生年金保険法でいう老齢厚生年金の報酬比例分を代行するとともに、独自の上乗せ給付を行う年金。

② 確定給付企業年金

平成14年4月に施行された「確定給付企業年金法」の規定に基づく年金。規約型と基金型の2つの種類がある。

③ 確定拠出年金

平成13年10月に施行された「確定拠出年金法」の規定に基づく年金をいい、本調査では企業型を対象とする。

④ （税制）適格年金

平成24年3月31日まで掛金の損金算入等の税制優遇が受けられる年金。

3 モデル退職金

設定されたモデル条件（事務・技術労働者又は生産労働者、学歴、年齢、勤続年数、性）に該当する者で、学校を卒業後直ちに入社し、標準的に昇進した者の退職金をいう。

4 定年制度

労働者が一定年齢に達したとき、雇用契約を解除することをあらかじめ就業規則などによって定めている制度をいう。

5 早期退職優遇制度

定年年齢に達する前等、早期に退職する者を対象として、退職金の支給額などを優遇することにより、早期退職を奨励する制度をいう。

6 継続雇用制度

企業が雇用している高年齢者を、その希望に応じて定年後も引き続いて雇用する制度をいう。「勤務延長制度」と「再雇用制度」がある。

7 再雇用制度

定年年齢に到達した者を一旦退職させ、改めて同一企業との雇用契約を締結する制度をいう。