

〔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。）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23年年末一時金とは、平成23年9月～平成24年2月の間に、平成24年夏季一時金とは、平成24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。

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

労使協定を締結し1か月以内の一定期間を平均して週所定労働時間が40時間を超えない定めをした場合に、特定された日又は週の所定労働時間を1日8時間、1週40時間を超えて定め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

労使協定において1か月を超え1年以内の一定期間（対象期間）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で各日、各週の労働時間を具体的に定めることにより、特定された日又は週に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

労使協定において1か月以内の一定期間（清算期間）を平均して1週間の労働時間が、法定労働時間（40時間/週）の範囲内となるように定め、始業及び終業の時刻の決定を労働者に委ねる制度（労働基準法第32条の3）。

(4) 事業場外労働のみなし労働時間制

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、労使協定などにより、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

研究開発の業務など、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など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

本社など、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）。

3 ワーク・ライフ・バランス

(1) 「育児休業」・・・労働者が、原則として1歳に満たない子を養育するにあたって事業主に申し出て取得できる休業制度。

(2) 「子の看護休暇」・・・小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、事業主に申し出て取得できる疾病または負傷の子の世話をを行うための休暇。

(3) 「育児参加のための休暇」・・・労働者が、生まれた子への授乳、付添い、上の子の保育所等への送迎など、出産に係る子や小学校就学の始期に達するまでの上の子の生活上の世話をする場合などに事業主に申し出て取得できる休暇。

(4) 「介護休業」・・・対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、事業主に申し出て取得できる休業制度。

(5) 「介護休暇」・・・要介護状態にある対象家族の看護や世話をを行う労働者が事業主に申し出て取得できる休暇。

- (6) 「育児のための勤務時間の短縮」
- (7) 「介護のための勤務時間の短縮」
- 3歳未満の子を養育する労働者や要介護状態にある対象家族を介護する労働者について適用される短時間勤務制度。下記の制度がある。
- ① 1日の所定労働時間を短縮する制度
 - ② 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
 - ③ 週又は月の所定労働日数を短縮する制度（隔日勤務、特定の曜日のみ勤務等の制度）
 - ④ 労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度