

## 〔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、団体業績給等）、役付手当、交替手当、特殊勤務手当、技能手当、技術（資格）手当、家族手当、通勤手当、住宅手当、地域手当、出向手当等が該当する。）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は含めない。）等が該当する。

#### 3 ベースアップ

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。）。

#### 4 一時金

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26年年末一時金とは、平成26年9月～平成27年2月の間に、平成27年夏季一時金とは、平成27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（大学卒は22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。

#### 6 事務・技術労働者（又は「事務・技術」）

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（又は「生産」）

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。

#### 8 総合職

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。

#### 9 一般職

主に定型的業務に従事する職種をいう。

## 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、自己都合及び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含まない。

退職一時金の算定基礎について

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 確定給付企業年金

「確定給付企業年金法」（平成14年4月施行）の規定に基づく年金。従業員が受け取る給付額があらかじめ約束されており、規約型と基金型の2つの種類がある。

② 確定拠出年金

「確定拠出年金法」（平成13年10月施行）の規定に基づく年金。企業が拠出する掛金が確定しており、加入者（従業員）が運用の責任を負い、給付額はその結果により変動するものをいう。個人型と企業型があるが、本調査では企業型を対象とする。

### 3 モデル退職金

学校を卒業後直ちに入社し、その後標準的に昇進した者で、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）に該当する者の退職金をいう。

### 4 定年制

労働者が一定年齢に達したとき雇用契約を解除する制度をいう。ここでは、あらかじめ就業規則等によって定めているものを対象にしている。

### 5 選択定年制（早期退職優遇制度）

定年年齢に達する前に退職する者を対象に退職金の支給額等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。

① 勤務延長制度

定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に到達した者を直ちに退職させることなく継続して雇用する制度をいう。

② 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。