

〔 調 査 の 説 明 〕

1 調査の目的

本調査は、中央労働委員会が労働争議の解決に向けて行うあっせん、調停等の参考として利用するための情報を収集することを主目的として、昭和 27 年以降毎年実施しているものである。本報告書は、調査事項の一部を集計したものである。

2 調査対象期日

- (1) 令和 3 年 6 月末日（又は 6 月分賃金締切日）現在である。7 月以降に 6 月以前に遡って賃金改定が行われた場合は、改定後の事情を調査した。
- (2) ただし、次の事項は、それぞれに示す期間を対象とする。
 - ① 年末一時金 : 令和 2 年 9 月～令和 3 年 2 月
 - ② 夏季一時金 : 令和 3 年 3 月～令和 3 年 8 月
 - ③ 賃金改定 : 令和 2 年 7 月～令和 3 年 6 月（令和 3 年 7 月以降に決定した改定であっても、対象期間に遡及して行ったものを含む。）

3 調査の実施期間

令和 3 年 8 月 2 日から 9 月 13 日までとした。

4 調査対象企業

原則として次に該当する企業の中から独自に選定した 380 社としている。

- (1) 介護事業所以外
 - ・ 資本金 5 億円以上 かつ
 - ・ 労働者 1,000 人以上
- (2) 介護事業所
 - ・ 運営主体が社会福祉法人である施設 かつ
 - ・ 労働者 100 人以上

なお、(1)は、企業単位（本社、支社、出張所、工場等を含めた企業全体）で実施している。

5 調査対象労働者

原則として、短時間労働者を除く期間を定めずに雇われている労働者である。長期欠勤者や賃金の全部又は一部を支給していない出向者等は除いている。管理職、役員及び理事でも、一般の労働者と同じ給与規定等が適用される者は対象とする。

ただし、一部の調査項目については、常用労働者以外の労働者（短時間労働者、有

期契約労働者をいい、派遣や請負は含まない。また、長期欠勤者及び賃金の全部又は一部を支給しない出向者も除く。)を対象としている。

6 回答状況

有効回答企業数は234社、回収率は61.6%であった。

7 集計方法

- (1) 従来同様、調査産業計は、航空、病院、農協団体など一部の企業を除く企業(227社)を集計対象とした。なお、介護事業所については別集計した。
- (2) 集計値は、該当する企業数又は企業ごとの数値を単純平均した1社当たりのものである。ただし、平均年齢及び平均勤続年数(集計表第1表)、平均所定内賃金等(集計表第2表)、所定内賃金の構成(集計表第3表)、基本給の構成要素(集計表第4-1表、第4-2表)、実在者平均所定内賃金等(集計表第11表)は、労働者数による加重平均である。

また、集計表ごとに、いずれかの調査項目に回答した企業数を集計し、集計社数として表示した。

8 主な用語の定義

(1) 事務・技術労働者及び生産労働者の区分

- ① 「事務・技術労働者」(又は「事務・技術」とは、管理、経理、営業、人事、福利厚生、研究開発等の部門に従事する労働者をいう。
- ② 「生産労働者」(又は「生産」とは、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」とした。

(2) 総合職及び一般職の区分

- ① 「総合職」とは、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。
- ② 「一般職」とは、主に定型的業務に従事する職種をいう。

(3) 賃金の区分

- ① 「所定内賃金」とは、毎月きまって支給する賃金のうち、次の②の所定外賃金に該当しない賃金のこと、基本給のほか、交替手当(所定内時間に係る深夜割増賃金を含む)等の職務関連手当、通勤手当等の生活関連手当などが該当する。なお、「集計表第10表」(モデル所定内賃金)及び「集計表第11表」(実在者平均所定内賃金)の「所定内賃金」は、交替手当及び通勤手当は含まない。
- ② 「所定外賃金」とは、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、超過勤務手当、所定外労働時間が深夜に及ぶ

場合の深夜割増賃金、休日出勤手当、呼出手当などが該当する。

(4) 常用労働者と常用労働者以外の労働者

① 「常用労働者」とは、短時間労働者(1週間の所定労働時間が短い労働者)を除く期間を定めずに雇われている労働者のことをいい、管理職、役員及び理事でも一般の労働者と同じ給与規程等が適用される者を含む。ただし、臨時・日雇労働者やいわゆるパートタイム労働者、長期欠勤者及び賃金の全部又は一部を支給しない出向者を除く。

② 「常用労働者以外の労働者」とは、短時間労働者、有期契約労働者をいい、派遣や請負は含まない。また、長期欠勤者及び賃金の全部又は一部を支給しない出向者も除く。

短時間労働者や有期契約労働者の例としては、1.パートタイム労働者、2.臨時・日雇い労働者、3.アルバイト労働者、4.嘱託社員、5.契約社員などの①1週間の所定労働時間が短い労働者や②期間の定めのある労働契約を締結している労働者が挙げられる。

(5) その他

① 「ベースアップ」とは、賃金表の改定により賃金水準を引き上げることを行う(一部の常用労働者のみに行う場合を含む)。

② 「一時金」とは、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。

令和2年年末一時金とは、令和2年9月～令和3年2月の間に、令和3年夏季一時金とは、令和3年3月～令和3年8月の間に支給された一時金をいう。

③ 「モデル所定内賃金」とは、学校を卒業後、直ちに(大学卒は22歳、短大・高専卒は20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、交替手当と通勤手当は含めない。

④ 「役付手当」とは、管理監督又はこれに準ずる職制上の地位にある労働者に支給する賃金(管理職手当、役職手当、職責手当など)をいう。

⑤ 「住宅手当」とは、居住費補助を目的として支給する賃金をいう。