

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的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と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。

「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。

「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(※) 又は
小 売 業	5,000万円以下	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 又は 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、臨時に雇い入れた場合や、臨時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い。パート・アルバイトであっても、臨時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(2023)年4月1日から適用になった。

「所定内賃金」

賃金総額のうち、所定外賃金(時間外手当、深夜手当、臨時作業手当など)を除いた賃金をいう。

「諸手当」

基本給を補充するものとして通勤手当、住宅手当などの名称で支給され、支給条件に該当している場合のみ支給する、賞与等の算定基礎とならない等の性格を持っている賃金をいう。

「業績手当」

労働者個人、部門・グループを単位として達成した労働の量的成果及び会社全体として達成した業績に対して支給する賃金をいう。

「勤務手当」

- ①「役付手当」とは、管理、監督などの職制上の地位にある者に対して支給する賃金をいう。
- ②「特殊作業手当」とは、危険、有害業務などの特殊な作業環境において勤務する者に対して支給する賃金をいう。
- ③「特殊勤務手当」とは、通常の労働者と異なる交替制勤務など特殊な勤務をしている者に対して支給する賃金をいう。
- ④「技能手当、技術（資格）手当」とは、特定の技能、検査資格などを有する者に対して支給する賃金をいう。

「精皆勤手当、出勤手当」

出勤奨励のための出勤日数を基準として支給する賃金をいう。

「通勤手当」

通勤費の全額又は一部として支給する賃金（定期乗車券、回数券等による現物支給を含む。）をいう。なお、令和6（2024）年11月を含む1か月以上の期間を対象として通勤手当が支給されている場合、1か月分に換算した額を計上している。

「生活手当」

- ①「家族手当、扶養手当、育児支援手当」とは、配偶者、子供等の人数・年齢に応じて支給（扶養の有無を問わない。）する賃金をいう。
- ②「地域手当、勤務地手当」とは、特定地域に勤務又は居住している者に対して、物価格差を補うために支給する賃金をいう。
- ③「住宅手当」とは、住宅費（持家に係る費用、賃貸住宅の家賃等）の補助として支給する賃金をいう。
- ④「単身赴任手当、別居手当」とは、単身赴任等で、家族と別居している者に対して支給する賃金をいう。
- ⑤「上記以外の生活手当」とは、上記①～④の生活手當に該当しないもので、生活補助として支給する賃金（寒冷地手当、食事手当など）をいう。

「調整手当」

諸事由により生じた賃金の不均衡を調整し、均衡を図るために支給する賃金をいう。