

調査の結果

用語の解説

「対象労働者」

期間を定めずに雇われている企業全体の全常用労働者よりパートタイム労働者を除いた労働者である。

「常用労働者」とは、次の[1]～[3]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 か月を超える期間を定めて雇われている労働者
- [3] 1 か月以内の期間を定めて雇われている労働者又は日々雇われている労働者で、調査前年 11 月及び 12 月の各月にそれぞれ 18 日以上雇用された者

「パートタイム労働者」とは、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を当該企業の所定労働時間とした。

「年間休日総数」

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日のことをいう。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。

「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制度をいう。

「事業場外労働のみなし労働時間制」とは、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。

「専門業務型裁量労働制」とは、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、予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。

「企画業務型裁量労働制」とは、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。

なお、導入においては労使委員会における委員の 5 分の 4 以上の多数による決議と対象労働者本人の同意が必要である。

「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退職させることなく引き続き雇用する制度をいう。

「再雇用制度」

定年年齢に到達した者をいったん退職させた後、再び雇用する制度をいう。

「基本給」

毎月の賃金の中で最も根本的な部分を占め、年齢、学歴、勤続年数、経験、能力、資格、地位、職務、業績など労働者本人の属性又は労働者の従事する職務に伴う要素によって算定される賃金で、原則として同じ賃金体系が適用される労働者に全員支給されるものをいう。

なお、住宅手当、通勤手当など、労働者本人の属性又は職務に伴う要素によって算定されるとはいえない手当や、一部の労働者が一時的に従事する特殊な作業に対して支給される手当は基本給としない。

「退職給付（一時金・年金）制度」

任意退職、定年、解雇、死亡等の事由で雇用関係が消滅することによって、事業主又はその委託機関等から当該労働者（又は当該労働者と特定の関係にある者）に対して、一定の金額を支給する制度をいう。

「退職一時金制度」

退職時に一括して一時金（退職給付手当、退職慰労金、退職功労報奨金等）を支給する制度をいう。

「退職年金制度」

労働者の退職後、一定期間又は生涯にわたって一定の金額を年金として支給する制度をいう。

「中小企業退職金共済制度」

中小企業退職金共済法に基づく退職金共済制度をいう。

「特定退職金共済制度」

市町村（特別区を含む。）、商工会議所、商工会、商工会連合会、都道府県中小企業団体中央会、退職金共済事業を主たる目的とする公益法人等が税務署長の承認を受けて行う退職金共済事業をいう。

「別テーブル方式」

退職一時金算定のために、賃金表とは別の体系又はテーブルとして算定基礎額表を定めているものをいう。

「定額方式」

退職時の賃金とは関係なく、勤続年数別、退職事由別など退職一時金額そのものを事前に定めている制度をいう。

「点数（ポイント制）方式」

一般に点数×単価の形がとられ、職能等級別に一定の点数を定め、これに在級年数を乗じて入社から退職するまでの累積点を算出し、これに一点当たりの単価を乗じる方式（持ち点方式）をいう。

「保全措置」

賃金の支払の確保等に関する法律（賃確法）第5条にいう退職給付の保全措置で、就業規則等で労働者に退職給付を支払うことを明らかにした場合に、支払に充てるべき額のうちの一定額を銀行等による保証等で保全することをいう。

「厚生年金基金」

厚生労働大臣の認可を受けて厚生年金基金を設立し、厚生年金保険法でいう老齢厚生年金の一部を基金が国に代わって行う代行給付に、企業の実情に応じた給付を上乗せする退職年金制度をいう。

なお、退職給付額については代行部分を除いた上乗せ給付部分についてのみを対象としている。

「確定給付企業年金」

受給権保護等を定めた確定給付企業年金法に基づき、労使合意のうえ規約を作成し、事業主もしくは企業年金基金が制度運営する確定給付型の企業年金制度をいう。

「CBP（キャッシュ・バランス・プラン）」

個人ごとに仮想個人口座を設け、その口座に一定のルールに基づいて持分付与額（元金相当部分）を累積していくとともに、一定の再評価率に基づく再評価額（利息相当部分）を付与し、支払い開始時まで積み立てた元利合計額を給付の原資として支給する制度をいう。

「確定拠出年金（企業型）」

企業が拠出した掛金を個人が自己の責任において運用の指図を行い、掛金とその運用収益との合計額をもとに給付額が決定される制度をいう。対象者により企業型と個人型に分かれるが、この調査では企業型のみ対象としている。

利用上の注意

- 1 本調査では、企業全体の全常用労働者のうち、期間を定めずに雇われている労働者（パートタイム労働者を除く。）にかかる制度又は事項を調査しており、各種の労働者1人平均、適用労働者割合などは、これらの労働者についてのものである。
- 2 表章記号について
 - (1) 「0.0」は、該当する数値はあるが、四捨五入の結果、表章単位に満たないものを示す。
 - (2) 「－」は、該当する数値がない場合を示す。
 - (3) 「x」は、調査客体数が少ないため公表しない場合を示す。
- 3 構成比は四捨五入しているため、その合計が100.0にならない場合がある。
- 4 東日本大震災への対応
本年の調査では東日本大震災による企業活動への影響等を考慮し、被災地域（※）から抽出された企業を調査対象から除外し、被災地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する企業を再抽出し代替（調査対象）とした。
※ 被災地域は、国土地理院が平成23年4月18日に公表した「津波による浸水範囲の面積（概略値）について（第5報）」により津波の浸水を受けた地域並びに東京電力福島第一原子力発電所において発生した事故に関し設定された警戒区域等（市区町村単位）としている。

