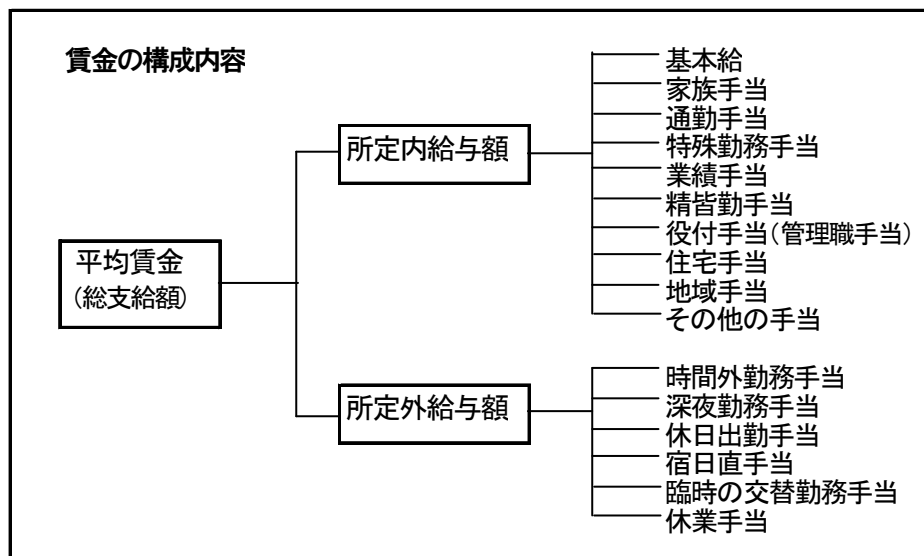


Ⅱ 調査結果の見方

1 主な用語の説明

- (1) **中小企業** 企業の常用労働者数が「建設業」「製造業」「情報通信業」「運輸業」「金融業、保険業」は 299 人以下、「卸売業」「宿泊業」「サービス業」は 99 人以下、「小売業」「飲食店」は 49 人以下の企業をいう。
- (2) **常用労働者** 次の①～③のいずれかに該当する者で、パートタイム労働者、契約社員等を含む。
① 期間を定めずに又は 1 か月を超える期間を定めて雇われている者
② 臨時又は日雇い労働者で、前 2 か月にそれぞれ 18 日以上雇われた者
③ 役員又は事業主の家族のうち、常時勤務して、一般労働者と同じ給与規則又は同じ基準で毎月給与を支給されている者（「一般労働者」とは、一般的な所定労働時間が適用されている常用労働者をいう。）
- (3) **パートタイム労働者** 常用労働者のうち、次の①～②のいずれかに該当する者をいう。
① 1 日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者
② 1 日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも 1 週の所定労働時間が短い者
- (4) **労働者の種類**
ア 「生産」とは、建設業や製造業において物の生産が行われる現場又は建設作業の現場における作業に従事する労働者をいう。
イ 「事務・技術」とは、生産、役付以外のすべての労働者をいう。
ウ 「役付」とは、役付手当や管理職手当が支給され、時間外勤務手当が支給されない労働者をいう。（役員のことでない）

(5) 賃金



ア **平均賃金(総支給額)** 労働協約、就業規則等で定められている支給条件、算定方法などによって算定され、この調査では、7月分として支給された賃金で、手取り額ではなく税金の入った金額のこと。また7月分とは、7月の最終給与締切日以前1か月を給与算定期間として支給された賃金のことをいう。ただし、給与締切日の定めのない場合は、7月1日から7月31日を給与算定期間とする。

また、調査票については平均賃金を総支給額という表現を用いて調査した。（以下、「平均賃金」と記す。）

イ **所定内給与額** 平均賃金のうち所定外給与額以外のものをいう。

ウ **所定外給与額** 所定の労働時間を超える労働に対して支給される給与や、深夜・休日労働などに対して支給される給与のことであり、時間外勤務手当、深夜勤務手当、休日出勤手当等をいう。

エ **昨年1年間の賞与、期末手当等の特別給与額** 平成 20 年1月1日から平成 20 年 12 月 31 日までの1年間に支給された賞与、期末手当等のいわゆるボーナスや一時的又は突発的理由により、あらかじめ定められた労働協約、就業規則等に基づかないで支給された給与又は就業規則等で定められていても算定期間が3日を超えて支給された給与をいう。

オ **初任給** 平成 21 年4月に採用され、7月 31 日現在で現に雇用されている新規学卒者(同年3月に学校教育法に基づく中学、高校、短大・高専又は大学を卒業した者)の所定内給与額から通勤手当を除いたものをいう。

- (6) **所定労働時間** 労働協約、就業規則等において定められた始業時刻から終業時刻までの時間から、休憩時間を除いた時間をいう。なお、変形労働時間制の採用等により、週により所定労働時間が異なる場合は、変形期間等の平均時間のことをいう。

(7) 休日

ア 週休2日制 1週間に休日が2日ある制度をいう。

イ 年間休日総数 「週休日」(会社指定日) + 「国民の祝日・休日」 + 「その他」(年末年始・お盆・ゴールデンウィーク等)の合計日数をいう。

(8) 年次有給休暇 労働基準法第39条でいう休暇をいう。対象となる期間は平成20年1月1日から12月31日までの1年間である。ただし、年次有給休暇を付与する上で区切りとしている時点が年の途中である場合は、調査時点以前の直近の区切りとしている時点までの1年間とする。(4月～3月を区切りとしている場合は、平成20年4月1日～平成21年3月31日までの1年間)

(9) 労働時間制度等

ア 変形時間労働制

① 1年単位の変形労働時間制 労使協定により1か月を超え、1年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は、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることができる制度をいう。

② 1か月単位の変形労働時間制 就業規則、労使協定により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は、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることができる制度をいう。

③ 1週間単位の非定型的変形労働時間制 常用労働者数30人未満の小売業、旅館、料理店及び飲食店の事業場において、労使協定により、週所定労働時間が40時間を超えない定めをした場合に、1日の法定労働時間にかかわらず、1日10時間の範囲内で労働させることができる制度をいう。

④ フレックスタイム制 就業規則、労使協定により、一定の時間帯の中で労働の始期と終期を労働者が自由に選択して働くことができる制度をいう。

イ 裁量労働制

① 専門業務型裁量労働制 研究開発などの19の業種について、その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、業務の遂行の手段や時間配分の決定などに関して使用者が具体的な指示をしないこととする業務を遂行する場合に、労使協定により、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。

② 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であり、かつ遂行手段や時間配分の決定などを使用者が具体的に指示をしないこととする業務を遂行する場合に、労使委員会で決議した業務及び労働者の範囲において、決議した時間、労働したものとみなす制度をいう。

③ 事業場外のみなし労働時間制 労働者(外勤の営業社員など)が業務の全部又は一部を事業場外で従事し、使用者の指揮監督が及ばないためにその労働時間の算定が困難な場合、所定労働時間労働したものとみなす制度をいう。

ウ 特別休暇制度

① リフレッシュ休暇 労働者のリフレッシュを目的に、一定の勤続年数などの節目に付与する休暇をいう。

② ボランティア休暇 国の内外での社会・地域貢献活動を行う労働者に付与する休暇をいう。

③ 教育訓練休暇 職業人としての資質向上、職業に関する教育訓練を受ける労働者に付与する休暇をいう。

エ 年次有給休暇の計画的付与 労使協定により、年次有給休暇を与える時季(夏休み等)を計画的に定めて、その時季に年休を付与する制度をいう。

オ 年次有給休暇の取得促進のための取組 取得強化月間の設定、取得計画書の作成、半日ごとの分割付与、取得手続きの簡略化などの取組をいう。(エの年次有給休暇の計画的付与以外)

カ ノー残業デー 週や月単位であらかじめ設定し、その当日は、残業をさせない取組をいう。

キ 育児休業制度 1歳未満(場合により1歳6か月まで)の子を養育する労働者が育児のために一定期間休業した後、再び職場に戻ることができる制度をいう。

ク 短時間正社員制度 子の養育や家族の介護を行う労働者に対し、一時的に短時間での勤務を認める制度をいう。

(10) 退職金制度 任意退職、定年退職、解雇、死亡等の理由で、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い、その種類として「退職一時金制度」と「退職年金制度」がある。

ア 退職一時金制度 労働者の退職時に一括して退職金を支給する制度をいい、退職金の支払資金を企業内で準備する「社内準備」のものと、企業外部の機関(中小企業退職金共済事業本部等)に支払資金を積み立てる「社外準備」のものがある。

イ 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定期金を支給する制度をいい、「厚生年金基金(調整年金)」、「適格年金」等がある。

- (11) **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い、常用労働者を対象とする「一般退職金共済制度」と、建設業、清酒製造業又は林業に期間を定めて雇用される労働者を対象とする「特定業種退職金共済制度」とがある。
- (12) **特定退職金共済制度** 市区町村(特別区を含む。)、商工会議所、商工会、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共済制度をいう。
- (13) **厚生年金基金** 厚生労働大臣の認可を受けて基金を設立し、厚生年金保険の給付の一部(老齢年金及び通産老齢年金のうちの報酬比例部分)を企業年金で代行する制度をいい、調整年金ともいう。
- (14) **税制適格退職年金** 事業主と信託銀行又は生命保険会社が、退職労働者に対して退職年金を支給することを目的とした信託契約又は保険契約を結び、国税庁長官の承認を得て、税法上、事業主の掛金を損金とすることが認められている退職年金制度をいう。
- (15) **確定給付企業年金** 平成 14 年に確定給付企業年金法の施行に伴い新たに創設された制度で、「規約型」とは、労使合意の年金規約に基づき、企業が直接(又は信託会社等に指示して)年金資金を管理・運用する制度をいう。「基金型」とは、企業とは別人格の基金を設立し、基金において年金資金を管理・運用する制度をいう。(厚生年金基金と異なり、厚生年金の代行は行わない。)
- (16) **確定拠出年金** 個人又は事業主が拠出した資金について、個人が自己の責任において運用を指図し、高齢期にその結果に基づいた給付が受けられる制度をいう。いわゆる日本版 401K のことである。
- (17) **企業独自の年金** 厚生年金制度(調整年金)及び税制適格退職年金制度、確定給付企業年金、確定拠出年金以外の退職年金制度をいい、退職年金の支給を目的とする福利厚生保険、事業保険などがある。
- (18) **退職一時金算定基礎額** 退職一時金を算定するにあたっての基礎となるものをいい、その種別には、大別して基本給等賃金を対象とするものと、賃金とは別に定める額のものがある。賃金とは別に定める方法については、その決め方により次のように区分する。
- ア **定額方式** 勤続年数別、退職事由等で、退職金額そのものを事前に定める方法をいう。
- イ **点数方式(ポイント制)** 職能、等級、勤続年数等を一定の点数に置き換えて退職金を算出する方法をいい、一般に「点数×単価」の形がとられている。
- ウ **別テーブル方式** 退職金算定表とは別に退職金算定基礎額表を賃金と分離し、別の体系又はテーブルにしているものをいう。
- (19) **モデル退職金** 標準労働者が普通の能力と成績で勤務した場合に、どの程度の退職金が支給されるかをそれぞれの事業所が算出した額である。(標準労働者とは、正常に進学、卒業後直ちに入社し、その後標準的に昇進、昇格した労働者をいう。)
- (20) **ワークシェアリング** 雇用の維持・創出を図ることを目的として労働時間の短縮を行うものであり、雇用・賃金・労働時間の適切な配分をめざすものをいう。
- (21) **一時帰休** 所定労働時間を変更せず、あくまで使用者側に責任のある休業とし平均賃金の 60%以上の休業手当が支給されるものをいう。
- (22) **賃金調整** 基本給・諸手当・賞与等の減額、昇給の抑制、役員報酬の減額などをいう。
- (23) **出向** 雇用されている企業に在籍のまま、他企業において相当長期にわたり他企業の業務に従事することをいう。

2 回答状況

調査票の回答数は1,001事業所、回答率33.4%(有効回答数861事業所)、集計労働者数は9,102人(一般7,688人、パート1,414人)であった。産業別、規模別の有効回答数は、次のとおりである。

区分	計	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人
計	861	555	161	109	36
建設業	144	111	24	7	2
製造業	313	172	66	50	25
食料品	61	30	18	10	3
木材、木製品	13	10	2	1	-
家具、装備品	2	1	1	-	-
パルプ、紙	17	12	1	2	2
印刷	21	10	6	4	1
プラスチック	26	10	7	7	2
金属	52	38	5	9	-
窯業	9	6	2	1	-
一般(はん用、生産用、業務用)機械	24	12	4	4	4
電子部品、デバイス、電子回路	10	7	2	1	-
電気機械	21	14	2	3	2
輸送用機械	57	22	16	8	11
楽器	-	-	-	-	-
情報通信業	12	6	2	3	1
運輸業	56	25	13	11	7
卸売業、小売業	149	121	19	8	1
卸売業	53	36	8	8	1
小売業	96	85	11	-	-
金融業、保険業	2	2	-	-	-
宿泊業、飲食サービス業	33	21	8	4	-
宿泊業	15	7	5	3	-
飲食店	18	14	3	1	-
サービス業	152	97	29	26	-
娯楽業	12	5	4	3	-
修理業	14	12	1	1	-
専門サービス業	43	26	11	6	-
医療業	45	36	3	6	-
介護、福祉事業	38	18	10	10	-

3 利用上の注意

- (1) この調査は、県内の中小企業を調査対象としており、一定規模以上の企業は集計に含まれていないので、利用にあたっては留意する必要がある。
- (2) 統計表中には、データ収集数の極めて少ないもの(「X」と表示)があるので、留意する必要がある。(「X」は、集計事業所数又は集計労働者数が僅少であるが、総数には含んでいる。)データを得られないものについては、「-」と表示している。
- (3) この調査結果における構成比百分率については、四捨五入の関係で合計が100.0にならない場合がある。
- (4) 調査対象は、一定の条件の下で無作為に抽出し、調査対象の変更に伴う集計結果の調整は行っていないため、前年の調査結果との比較にあたっては留意する必要がある。