

用語の解説

1 常用労働者

「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業主に使用され、賃金を支払われる者である。

「常用労働者」とは、次のいずれかに該当する労働者をいう（船員法の船員を除く。）。

- ・ 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
- ・ 日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち、調査期間の前2か月で、それぞれ18日以上雇い入れられた者
- ・ 理事、重役などの法人の役員及び事業主の家族で常時勤務し、一般従業員と同じ給与規則または基準で、毎月給与の支払を受けている者

「パートタイム労働者」とは、常用労働者のうち次のいずれかに該当する労働者のことである。

- ・ 1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者
- ・ 1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週間の所定労働日数が一般の労働者よりも短い者

「パートタイム労働者比率」とは、常用労働者に占めるパートタイム労働者の割合のことである。

「労働異動率」の「入職率」（「離職率」）とは、採用（解雇、退職）、出向及び同一企業内の他の事業所からの（他の事業所への）転勤によって当事業所に入った（当事業所を離れた）常用労働者を、前月末常用労働者数で除した値である。

2 現金給与額

労働の対価として使用者が労働者に支払ったもので、所得税、社会保険料、組合費などを差し引く以前の総額のことである。

「現金給与総額」とは、「きまって支給する給与」（以下「定期給与」という。）と「特別に支払われた給与」（以下「特別給与」という。）の合計額である。

「定期給与」とは、「所定内給与」と「超過労働給与」の合計額であり、労働契約、労働協約、あるいは事業所の給与規則などによりあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される給与で超過勤務手当を含む。

「所定内給与」とは、「定期給与」のうち「超過労働給与」以外のものをいう。

「超過労働給与」とは、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休日労働、深夜労働に対して支給される給与のことであり、時間外手当、休日出勤手当、深夜手当等である。

「特別給与」とは、調査期間中に一時的又は突発的理由に基づいて、あらかじめ定められた契約や規則

などによらないで、労働者に現実に支払われた給与及び契約や規則により支払われた給与のうち、次に該当するものである。

- ・ 夏・冬の賞与、期末手当等の一時金
- ・ 3か月を超える期間で算定される手当等
- ・ 支給事由の発生が不確定なもの（結婚手当等）
- ・ 労働協約、就業規則等の改定によるベースアップ等が行われた場合の差額の追給分

3 出勤日数

調査期間中に労働者が実際に出勤し就業した日数のことである。

実際に出勤しない日は、有給でも出勤日にはならないが、1日（午前0時から午後12時までの間）のうち1時間でも就業すれば、1出勤日となる。

4 実労働時間数

調査期間中に労働者が使用者の指揮監督下で実際に労働した時間数のことである。

休憩時間は使用者の指揮監督から解放されるため除かれるが、鉱業における坑内労働者の休憩時間及び運輸関係労働者等の手持ち時間は含める。

なお、本来の職務外として行われる当宿直の時間は含めない。

「所定内労働時間数」とは、事業所の就業規則で定められた正規の始業時刻と終業時刻との間の休憩時間を除いた労働時間数のことである。

「所定外労働時間数」とは、早出・残業・臨時の呼出・休日出勤などの労働時間数のことである。

「総実労働時間数」とは、「所定内労働時間数」と「所定外労働時間数」の合計である。