

研 究 所 報

No. 9

1 9 8 3 年 6 月

法 政 大 学

日 本 統 計 研 究 所

目 次

は し が き	i
I 毎月勤労統計調査，雇用動向調査	1
II 賃金構造基本調査，屋外労働者職種別賃金調査， 林業労働者職種別賃金調査	43
III 雇用管理調査，賃金労働時間制度総合調査， 労働者福祉施設制度等調査	81
IV 労働組合基本調査，労働災害動向調査，労働生産性統計調査	135
V 職業安定業務統計，雇用保険事業統計	185

は し が き

本報告書は、研究所の新たなシリーズ企画「部門統計の見方、使い方」の最初の成果である。第1回目である今回は、政府統計の中から「労働」関連の諸統計を取りあげ、紹介することにした。

「統計」が「現実を反映した数字」として、科学的にもまた実践的にも有効なものとなるためには、次の2つの要件が不可欠である。すなわち、一方では、統計作成レベルでそれが、理論的にもまた調査技術的にも可能な限り正しく現実を反映したものでなければならず、他方、統計の利用レベルでは、統計数字が反映している限りでの（それ以上でもなければ以下でもない）利用可能性が追求される必要がある。個々の統計は、主として調査過程に起因する固有の傾向をそれぞれ結果数字の中に含んでいる。この点で初歩的な統計の誤用を回避する意味からも、個々の統計のいわゆる「クセ」に対する一定の配慮が、統計利用の際の自ずと前提とならざるをえない。

統計の作成ならびに利用に関する上記の認識に立ち研究所では、統計の生産者（作成者）と利用者の相互交流が有意義であるとの判断から、両者の交流の場としての研究会の組織を呼びかけてきた。幸い、このたび各方面の多数の方々の協力が得られ、活発な討論の機会を持つことができた。討論に参加された石塚拓郎、長田光洋、岸啓二郎、北川豊、小林謙一、高橋弘志、高見康憲、田路健一、町田隆男、三瀧信邦、萩原進、長谷川一博、森広正、山本健二の諸氏（50音順）、とりわけ報告者の労を快よくお引受けいただいた労働省統計情報部の畑村幸男および同省職業安定局茂森照男両氏には、この場を借りて心から謝意を申し上げたい。

本書では、労働省が作成（一部共管）している13の統計、「毎月勤労統計調査」、「雇用動向調査」、「賃金構造基本調査」、「屋外労働者職種別賃金調査」、「林業労働者職種別賃金調査」、「雇用管理調査」、「賃金労働時間制度総合調査」、「労働者福祉施設制度等調査」、「労働組合基本調査」、「労働災害動向調査」、「労働生産性統計調査」、「職業安定業務統計」、「雇用保険事業統計」を取り上げた。本書は、5つの章から成っており、さらに各章は、「調査の概要」（調査の仕組みと調査票）と調査をめぐる「討論」の部分とから構成されている。なお、「討論」部分については、編集者の方で選択、整理するという方法は取って避け、研究会での雰囲気を出る限りそのままの形で公けにすることにした。

研究所では、「部門統計」に関するこの種の企画を今後も継続していきたいと考えている。統計の作成者と利用者とのこのような交流の場がわが国の統計の現状の改善にいくらかでも

寄与できれば幸いである。

昭和 58 年 6 月 10 日

法政大学 日本統計研究所

I. 毎月勤労統計調査，雇用動向調査

〈毎月勤労統計調査〉

1. 調査の体系

毎月勤労統計調査（指定統計第7号）は，次の体系から調査が構成されている。

毎月勤労統計調査	全国調査	全国甲調査（規模30人以上）
		全国乙調査（ “ 5～29人）
	地方調査	（規模30人以上）
	特別調査	（ “ 1～29人）

2. 調査の目的

本調査の目的は，雇用，給与及び労働時間について，全国調査ではその全国的変動を，地方調査ではその都道府県別の変動を明らかにすることである。また，特別調査においては，これら全国調査及び地方調査を補完することとしている。もう少し補完の意味を具体的に説明すると，そのねらいは大きくは2つある。1つは，小規模事業所の給与等の労働条件の実態を都道府県別に明らかにすることであり，もう1つは，事業所の新設及び規模変動の状況を把握し，規模30人以上の全国調査・甲調査及び地方調査の母集団を補強することである。

以下，それぞれの調査の調査項目及び調査方法等その内容について説明する。

3. 全国甲調査

全国甲調査は，本調査の体系の中で支柱をなしているものであり，一般的に単に「毎勤」といわれている場合には本調査をさしている。本調査は，利用されている範囲も広く，それだけに調査結果の精度の維持及び早期公表（翌月末に公表）に努めている。

(1) 調査の範囲及び対象

全国甲調査の範囲は，日本国全域について，日本標準産業分類の鉱業，建設業，製造業，卸・小売業，金融・保険業，不動産業，運輸通信業，電気・ガス・水道・熱供給業及びサービス業（家事サービス業及び外国公務を除く。）に属する事業所のうち，常用労働者を常時30人以上雇用するものであり，調査の対象はこの中から無作為抽出によって抽出し，労働大臣により指定された事業所である。本調査で指定されている事業所は約16,700事業所であり，結果としてこれに雇用される労働者約520万人が調査されている。なお，本調査の対

象となる母集団は約215,000事業所、約1,910万人であるので、調査全体の平均抽出率は、事業所数で約13分の1、労働者数で約4分の1（3.7分の1）ある。

(2) 調査期日及び調査方法

調査期日は毎月末現在（給与締切日の定めがある場合には、毎月最終給与締切日現在）である。調査方法は調査事業所が規模30人以上という比較的安定性があり、かつ事務的にも整備されていることもあって、事業主が調査票を記入して提出する方法（郵送調査方式）によっている。

(3) 調査事項

調査事項は、文末に示した調査票のとおりであるが、主なものは、事業所の属性のほか、常用労働者について、その数、異動状況、出勤日数、実労働日数、実労働時間数及びきまって支給する給与、特別に支払われた給与等の現金給与額、また日雇労働者等について延べ人員及び現金給与総額などである。とりわけ、全国甲調査においては、鉱業、建設業及び製造業について、常用労働者の種類を生産労働者和管理・事務・技術労働者とに分けて調査を行っているのが特徴である。

なお、これらの用語については文末の参考に示したので参照されたい。

(4) 標本設計

標本設計は、常用労働者1人当たり平均「きまって支給する給与」の標本誤差率を産業、規模ごとに一定限度内とすることに主眼点をおいて行われている。調査事業所は総理府統計局が3年ごとに実施する「事業所統計調査」（最近時調査は昭和56年7月）によって把握した事業所名簿を母集団として、これを産業、規模別に区分し、これらの区分ごとに表1の目標精度のもとに所定の抽出率を設定し抽出されている。事業所及び労働者の平均抽出率は(1)で述べたとおりである。

また、調査結果の精度を維持するために、3年ごとの事業所統計調査のデータにもとづく調査対象事業所の抽出替えのほか、毎年、毎月勤労統計調査特別調査及び雇用保険適用事業所データにもとづいて母集団の老朽化を防ぎ、調査対象事業所が現状と乖離しないように補完している。具体的には、規模30～99人の新設事業所及びそれ以下の規模から30～99人規模になった規模上昇事業所については特別調査で、規模100人以上の新設事業所及び規模29人以下から100人以上になった規模上昇事業所については雇用保険データでそれぞれ把握したものを調査対象に加えるとともに母集団の補完を行っている。このように規模の大きさによって補完の方法を変えたのは、後述するように特別調査の抽出率はあらいために、数少ない規模の大きな事業所の新設等にもこの方法によることは、無理があると判断されるためである。

表 1 全国甲調査の目標精度（標準誤差率）

産 業	規 模 計	500 人以上	100～499 人	30 ～ 99 人
産 業 大 分 類	1 %	0 %	2 %	2 %
製 造 業 中 分 類	2	0	3	3
特 掲 産 業 中 分 類	2	—	—	
同 小 分 類	3	—	—	

（注） 規模500人以上の事業所は全数調査。

(5) 推計方法

本調査の毎月の結果の推計にはユニークな方法がとられている。

まず常用労働者数について述べると、抽出替時（最近時は昭和57年4月）の常用労働者数は、前述のとおり事業所統計調査の値に9か月の推移を織り込んだ値に復元されるが、次月から次の式にもとづいて推計される。

$$L_t = L'_t \times \frac{L_o}{L'_o}$$

L_t : 本月末推計労働者数

L_o : 前月末 “

L'_t : 本月の調査による本月末労働者数

L'_o : “ 前月末労働者数

すなわち、毎月の調査で「前調査期間の末日は何人でしたか」（前月末労働者数）と「本調査期間の末日は何人でしたか」（本月末労働者数）を調べ、前月調査の本月末と本月調査の前月末とは同じである筈であるところから、毎月の結果は基準月の労働者数にこれらの調査値にもとづいて毎月リンクして作成されていく仕組みをとっている。この方法は、速報性を必要とする本調査では、全数の調査票が回収されなくとも全体の推計値が容易に計算できるという利点をもっている。

次に、賃金及び労働時間について述べると、この月間平均値の算出に用いられる労働者数は、前月末労働者数と本月末労働者数の和半値によっている。

$$\text{月間平均賃金（労働時間）} = \frac{\text{月間推計賃金額（労働時間数）}}{(\text{前月末推計労働者数} + \text{本月末推計労働者数}) \times \frac{1}{2}}$$

これは、事業所が支払った月間総賃金額及び労働者が働いた総労働時間数に対して、単に月末労働者数を対応させるより、月半ばから入職する労働者やまた月半ばで離職する労働者

もあり、その場合前者は月末労働者数として計上されるが後者はされないといったところから和半値がより適切と判断されるためである。

(6) 指数の改訂

本調査の結果は、実数値と指数値が作成されている。実数値は水準を判断するために不可欠であるが、指数値は、時系列比較を厳密に行えるように作成されているもので、3年毎の抽出替え及び毎年の母集団補完の都度数値が改定される。前者は約3年、後者は1年前に遡って行われる。なお、実数については行われない。

これらの指数の改訂方法は、昭和56年事業所統計調査をベンチマークとした場合の常用雇用指数の例で示すと次のとおりである。

$$I'_n = I_n \left\{ 1 - \frac{n}{N} \left(1 - \frac{E'57.4}{E57.4} \right) \right\}$$

ただし、56年7月から57年3月の各月については、

$$I'_n = I_n \frac{E'57.4}{E57.4} \quad \text{である。}$$

I'_n : 各月の改訂雇用指数

I_n : 各月の改訂前雇用指数

N : 36 (53年7月より57年6月までの月数)

n : 53年7月より当月までの月数 (53年7月 = 1)

$E'57.4$: 56年事業所統計調査結果より推計した57年3月末母集団労働者数

$E57.4$: 57年4月分旧調査結果の前月末推計母集団労働者数

また、賃金指数については今回の抽出替え時から前回の抽出替え時までの3年間遡って改訂されている。昭和57年抽出替えの場合で示せば次の通りである。

$$I'_n = I_n \left\{ 1 - \frac{n}{N} \left(1 - \frac{W'57.4}{W57.4} \right) \right\}$$

I'_n : 各月の改訂賃金指数

I_n : 各月の改訂前賃金指数

N : 36 (54年5月より57年4月までの月数)

n : 54年5月より当該月までの月数 (54年5月 = 1)

$W'57.4$: 57年4月分新調査結果の賃金額

$W57.4$: 57年4月分旧調査結果の賃金額

なお、労働時間指数についても賃金指数と全く同様に改訂が行われる。

さらに、毎年の母集団補完に伴う改訂も期間は1月から12月について同様の方法で行われる。

4. 全国乙調査

(1) 調査の範囲及び対象

全国乙調査は、調査産業については全国甲調査と同じであるが、調査の対象は事業所統計調査の基本調査区に基づいて設定した調査区（毎月勤労統計調査基本調査）のうち労働大臣が指定した地域に所在する規模5～29人の事業所である。全国甲調査と異って特定の事業所を固定しないで、特定の地域を固定して調査することとしているのは、規模5～29人という小規模事業所が新設、休・廃止や規模異動も激しいことを考慮したものである。

(2) 調査期日及び調査方法

調査期日は、全国甲調査と同じであるが、調査方法はこの規模の事業所の事務負担を軽減するために、調査員が事業所の事業主に対して質問し、調査票を作成するという方式（実地他計方式）によっている。

また、同一調査区の調査期間は最長1年とし、全調査区を4つのグループに分けて3か月ごとに4分の1ずつ交替する方式（ローテーション方式）をとっている。

(3) 調査事項

調査事項は、おおむね全国甲調査と同じである。全国甲調査と異なる主な点は、常用労働者の増減、きまって支給する給与及び実労働時間数が内訳別に調査されないこと、調査事項が労働者の種類別に調査されないことなどである。（文末調査票参照）

(4) 標本設計

標本設計は、調査産業計の常用労働者1人当たり平均「きまって支給する給与」の標準誤差率が1%以内になるように設定されている。

また、標本調査区の設定は、毎月勤労統計基本調査区を母集団として、これを①平均現金給与額の都道府県別地域格差（3区分）、②毎勤基本調査区内の常用労働者5～29人規模事業所数10以上、10未満（2区分）、③毎勤基本調査区内産業構成（4区分）の要素により24層に分け、これらの層ごとに所定の抽出率によって抽出している。

なお、調査結果の精度を確保するため、事業所統計調査の最新の資料にもとづいて、3年ごとに標本調査区の抽出替えが行われており、最近時は55年4月に行われたが、次回は昭和56年の事業所統計調査の資料をもとに58年4月より新調査区母集団のもとに調査が行われる予定である。

(5) 推計方法等

全国乙調査の推計方法は、全国甲調査のそれと同じである。

また、全国乙調査では全国甲調査で行っているように指数は作成していない。これは乙調査の場合は、甲調査と異って標本が調査区であるため、毎年母集団の補正を必要とする

こともなく、したがって数値の改訂の必要もなく、実数は時系列的にもそのままみることができるからである。

5. 地方調査

地方調査は、各都道府県ごとにそれぞれの都道府県の地域について行われるもので、調査の範囲、調査方法及び調査事項は全国甲調査と同じである。

標本設計も全国甲調査に準じて行われており、調査対象事業所の選定は、全国甲調査の標本に地方調査のみの集計対象となる事業所を加えたものとなっている。なお、標本の抽出替え及び補充についても全国甲調査と同様に行われている。

6. 特別調査

特別調査は、全国調査と産業の範囲は同じであるが、対象は規模1～29人という小規模事業所である。このため調査方法は、全国乙調査と同様に労働大臣が指定する地域に所在する当該規模の全事業所について実地他計方式でもって行っている。

調査期日は、毎年7月31日現在（給与締切日の定めがある場合は7月の最終給与締切日現在）の年1回であること、調査項目は規模5～29人と規模1～4人では異なり、規模1～4人については調査期日に在籍する労働者の個人別の状況を調査している。これは労働者が数人しかいない事業所では項目別に合計しなくとも、それぞれについて記入した方が容易であるという実査上の配慮のほか、この方が性・年齢及び勤続年数階級別の賃金構造の状況をも把握しうるという理由によっている。なお、調査項目は、本調査が年1回の調査であるという理由等から他の全国調査及び地方調査と一部異った内容になっている。（文末調査票参照）

標本設計は、規模5～29の調査産業計の全国の常用労働者数及び都道府県別の常用労働者1人当たり平均きまって支給する給与の標本誤差率を一定限度内にすることを目標として行われている。標本の調査区は、毎月勤労統計基本調査区を母集団として、これを都道府県別に分類するとともに全国乙調査と同一の層化基準によって層化し、これら各都道府県及び層別の抽出率によって抽出されている。

（参考1）

毎月勤労統計調査調査票

(1) 全国甲調査

掲載した調査票は製造業に適用されるもので、事業所の産業活動の区分に応じて若干異なる。たとえば、鉱業ではさらに坑内労働者の区分があり、卸・小売業、金融・保険業等の第三次産業では生産労働者と管理、事務及び技術労働者の区分がないなどである。

(参考2)

主な用語の定義

(1) 現金給与額

「現金給与額」とは所得税、貯金、組合費、購売代金等を差引く以前の総額のことである。

「きまって支給する給与」とは労働契約、団体協約あるいは事業所の給与規則等によって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のことであって、超過労働給与をも含む。

「所定内給与」とはきまって支給する給与のうち超過労働給与以外のものをいう。ここで超過労働給与とは、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、早朝出勤手当、休日出勤手当、深夜手当等である。

「特別に支払われた給与」とは調査期間中に一時的また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等によらないで労働者に現実に支払われた給与、賞与等のことであって、年末手当や結婚手当等支給条件、支給額が労働契約等によってあらかじめ確定しているにもかかわらず、非常にまれに支給されたり、支給事由の発生が不確定なものは「特別に支払われた給与」に含める。

「現金給与総額」とは「きまって支給する給与」と「特別に支払われた給与」との合計額である。

(2) 実労働時間

調査期間中に労働者が実際に労働した時間数のことである。休憩時間は給与が支給されると否にかかわらず除かれるが、鉱業の坑内夫の休憩時間や、いわゆる手待時間は含める。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、休日出勤等の実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」との合計である。

(3) 出勤日数

調査期間中に労働者が実際に出勤した日数のことである。有給であっても事業所に出勤しない日は出勤日にはならないが、午前0時より午後12時までの間に1時間でも就業すれば出勤日とする。

(4) 常用労働者

「常用労働者」とは次のうち何れかに該当する労働者のことである。

- イ. 期間をきめず、または1カ月を超える期間をきめて雇われている者。
- ロ. 日々または1カ月以内の期間を限って雇われていた人のうち、前2カ月にそれぞれ18日以上雇われた者。
- ハ. 重役、理事などの役員のうち、常時勤務して毎月給与の支払を受けている者。
- ニ. 事業主の家族でその事業所に働いている人のうち、常時勤務して毎月給与の支払を受けている者。

「生産労働者」とは生産物の生産される現場（補助部門を含む）において、生産業務、生産工程に関する記録業務及び上記業務との密接な関連ある業務に従事する労働者のことであるが、「管理、事務及び技術員及び作業に従事しない職長、組長等の監督的労働者は除かれる。

「管理、事務及び技術労働者」とは、管理、経理、営業、人事、福利厚生、研究等の部門に働く労働者（単純作業に従事する者を含む）のことである。「生産労働者」と「管理、事務及び技術労働者」を合計したものが常用労働者となる。

(5) 日雇労働者等

「日雇労働者等」とは日々または1カ月以内の期間を限って雇われる者のことである。ただし、前2カ月にそれぞれ18日以上雇われた者は常用労働者として扱い、この範囲から除く。

指定統計
第 7 号

秘

勞 働 省

事 務 所 番 号		産 品 分 類 番 号			抽 出 票 号	本 票 所 属 規 格 番 号	企 業 所 属 規 格 番 号
行 帳 番 号	一 連 番 号	大	中	小			
		F					

自雇労働者等に関する事項

9 前月分の課税額の該当欄から
合計欄の数字を転記して下さい。

12	調査期間中に右記のことがあった場合は該当事項の数字を○で囲み、備考欄にその内容の記載を記入して下さい。	(1) 定期昇給 (2) ペースアップ（定期昇給以外の一斉昇給を含む。） (3) 初任給など特定昇給者だけの給与の引上げ (4) 給与の引下げ (5) その他給与体系の変更	(6) 臨時工の増加 (7) 臨時工の減少 (8) 労働争議 (9) 主な生産品又は主な事業の内容の変更 (10) 給与締切日の変更	13 本月分の報告内容と前月分との間に著しい差がある場合は、その理由を記入して下さい。	14 異議 考	
	※記号					

●印欄は記入しないで下さい。

調查票提出年月日	記入者印	事高主印	
年 月 日			

この調査票はその月分を翌月の10日までに都道府県庁の統計主管課に提出して下さい。

指定統計
第7号

毎月勤労統計調査全国乙調査票

秘

昭和 年 月 分

労働省

1 主な生産品又は主な事業の内容は何ですか。 (主なものとは総収入の最も多いものです。)	3 調査期間中の採算日数は何日でしたか。 (大多数の労働者が出動した日のことです。)
2 調査期間はいつからいつまででしたか。 (前月の最終給与締切日の翌日から、本月の最終給与締切日までの1月間です。)	4 企業の全常用労働者数は何人ですか。該当の番号を○で囲んで下さい。(費企業(同一会社)に属する事業所のすべてに雇用される常用労働者数です。)
月 日から 月 日まで	(1) 30人以上 (2) 5人～29人

事業所番号			産業分類番号			事業所規模番号	企業規模番号
府県番号	調査区番号	一連番号	大	中	小		

常用労働者に関する事項											
常用労働者とは、期間を定めずに、又は1箇月を超える期間を定めて雇われている者及び臨時又は日雇労働者で、前2箇月の各月にそれぞれ18日以上賃事場所に雇われたものをいいます。					次の者は除きます。 ○事業主または法人の代表者 ○無給の家族従業者						
労働者の性別		5 労働者数				6 出勤日数	7 実労働時間数	8 現金給与額 (税込額です。)		①賞与 千円	
		(1) 前調査期間の末日は何人でしたか。	(2) 採用、転勤等による増加は何人でしたか。	(3) 解雇、退職、転勤等による減少は何人でしたか。	(4) 本調査期間の末日は何人でしたか。	実際に出勤した日の合計は延べ何日でしたか。 (有給休暇は含めないで下さい。1時間でも出勤した日は1日に数えて下さい。)	実際に働いた時間の合計は延べ何時間でしたか。 (休憩時間及び家事に従事した時間は除きますが、手持ち時間は含めます。)	(1)きまって支給する給与の総額はいくらでしたか。 (毎月同じように支給される給与で超過勤務手当も含みます。)	(2)特別に支払われた給与の総額はいくらでしたか。 (賞、優等の賞金及びあらかじめ支給することがきまっていなかった給与等も含みます。)		(3)左の特別に支払われた給与の名称及び名称別金額を記入して下さい。
男	1	人	人	人	人	日	時間	自力	千円	千円	②その他(名称別に金額を記入して下さい。)
女	3										③
計	9										④ 千円
											⑤ 千円

日雇労働者等に関する事項	
日雇労働者等とは、日雇われる者又は1箇月以内の期間を定めて雇われる者をいいます。前2箇月の各月にそれぞれ18日以上賃事場所に雇われた者は除きます。	
9 調査期間中の延べ人員は何人でしたか。(毎日の人数の合計です。)	10 左欄に記入した者に対する現金給与の総額はいくらでしたか。(税込額です。)
千 人	自力 千円

11 調査期間中に下記のことがあった場合は該当項目の番号を○で囲んで下さい。	12 本月分の報告内容と前月分との間に著しい差がある場合はその理由を書いて下さい。
(1) 定期昇給 (2) 定期昇給以外の給与の引上げ (3) 給与の引下げ (4) 給与締切日の変更	
書記号	

事業所における面接者の氏名	
調査月	月 日
統計調査員印	都道府県 県税印

この調査票はその月分を翌月の10日までに都道府県庁の統計主管課に提出して下さい。

※印欄は記入しないで下さい。

様式第10号

指定統計
第 7 号

毎月勤労統計調査特別調査票 A

(常用労働者 5 ～ 29 人事業所用：昭和 年 7 月分)

労働省



1 事業所名
(電話) 局 番

府県番号	調査区番号	一連番号	産業分類番号			企業規模番号
			大	中	小	

2 主な生産品又は主な事業の内容は何ですか。 (主なものとは、総収入の最も多いものです。)	3 調査期間は、いつからいつまででしたか。(6月の最終給与締切日の翌日から、7月の最終給与締切日までの1月間です。) 月 日から 月 日まで	4 企業(同一会社に属するすべての事業所)の全常用労働者数は何人ですか。該当する番号を○で囲んでください。 (1) 30人以上 (2) 5～29人
--	---	--

常用労働者について記入してください。				常用労働者とは、期間を定めず、又は1箇月を超える期間を定めて雇われている者及び日日又は1箇月以内の期間を定めて雇われている者で前2箇月(5月及び6月)の各月にそれぞれ18日以上貴事業所に雇われたものをいいます。				次の者は除きます。 ○事業主又は法人の代表者 ○無給の家族従業員					
労働者の性別	5 常用労働者数			6 実労働時間数		7 きまって支給する現金給与額		8 賞与支給額等					
	(1) 6月の最終給与締切日には何人でしたか。	(2) 7月の最終給与締切日には何人でしたか。	(3) うち、パートタイム労働者は何人でしたか。 (1日の所定労働時間が、貴事業所の一般の労働者より短い者及び1日の所定労働時間が同じで1週の所定労働日数が一般の労働者より少ない者です。)	実際に働いた時間の合計は延べ何時間でしたか。 (休憩時間及び家事に従事した時間は除きますが、手待時間は含めます。)		きまって支給する現金給与の総額はいくらでしたか。 (毎月同じように支給される給与(税込み)で、残業手当を含みます。)		(1) 昨年末の賞与の支給総額はいくらでしたか。また、その支給月の月初の労働者数は何人でしたか。 (昨年末の賞与とは、昨年の11月1日から今年の1月31日までの間に支給されたいわゆる賞与ボーナス等(税込み)をいいます。)		(2) 今年夏季の賞与の支給総額はいくらでしたか。また、その支給月の月初の労働者数は何人でしたか。 (今年夏季の賞与とは、今年の6月1日から8月15日までの間に支給されたいわゆる賞与ボーナス等(税込み)をいいます。)			
男	人	人	人	千	時間	百万	千円						
女								労働者数	支給総額	労働者数	支給総額		
計								人	百万	千円	人	百万	千円

備考		面接者氏名		調査票作成月日	月 日	統計調査員印	
----	--	-------	--	---------	-----	--------	--

※印欄は記入しないでください。



様式第11号

指定統計
第 7 号

毎月勤労統計調査特別調査票 B

(常用労働者 1 ～ 4 人事業所用：昭和 年 7 月分)

労働省

1 事業所名 (電話) 局 番	府県番号	調査区番号	一連番号	産業分類番号		企業規模番号
				大	中	

2 主な生産品又は主な事業の内容は何ですか。 (主なものとは、総収入の最も多いものです。)	3 調査期間は、いつからいつまででしたか。(6月の最終給与締切日の翌日から7月の最終給与締切日までの1月間です。) 月 日から 月 日まで	4 調査期間末日の常用労働者数は何人でしたか。 人	5 企業(同一会社に属するすべての事業所)の全常用労働者数は何人ですか。該当する番号を○で囲んでください。 (1) 30人以上 (2) 5～29人 (3) 1～4人
--	--	----------------------------------	---

常用労働者について記入してください。	常用労働者とは、期間を定めずに、又は1ヶ月を超える期間を定めて雇われている者及び日又は1ヶ月以内の期間を定めて雇われている者で前2ヶ月(5月及び6月)の各月にそれぞれ18日以上貴事業所に雇われたものをいいます。	次の者は除きます。 ○事業主又は法人の代表者 ○無給の家族従業員
--------------------	---	--

1 氏 名 (符号でも差し支えありません。)	2 性		3 通 勤 住 宅 別		4 家族労働者であるかどうかの別		5 年 齢	6 勤 続 年 数 (勤続1年未満は、0年と記入してください。) (1年未満の満数は、切り捨ててください。)	7 出 勤 日 数 (1時間でも就業した日は、1日に記入してください。有給休暇は含めません。)	8 1日の実労働時間数 (7月中の通常日の労働時間を記入してください。休憩時間は除きます。)	9 きまって支給する現金給与額 (毎月同じように支給される給与(税込み)で、残業手当を含みます。)	10 昨年の8月1日から今年の7月31日までに特別に支払われた現金給与額 (夏季又は年末の賞与、3ヶ月を超える期間で算定される給与、ベースアップの差額追加給分及び支給事由の発生が不確実な給与の総額(税込み)です。毎月きまって支給する給与は含みません。)	
	男	女	通	住	家族	家族以外							
1	1	2	1	2	1	2							
2	1	2	1	2	1	2							
3	1	2	1	2	1	2							
4	1	2	1	2	1	2							

備 考	面接者氏 名	調査票作成月 日	統計調査員印
-----	--------	----------	--------

※印欄は記入しないでください。

〈雇用動向調査〉

1. 調査の目的

本調査は、事業所における労働者の入職、離職及び同一企業内の事業所間の労働者の移動の状況を明らかにすることを目的としている。

毎月勤労統計調査では、常用労働者数の増減の状況が量的に把握されているが、本調査はこれら労働者の増加がどこから供給されるのか、また減少がどのような労働者の離職によってもたらされているかを構造的に明らかにしようとするものである。

2. 調査の範囲

調査の対象となる事業所の範囲は、全国の9大産業（鉱業、建設業、製造業、卸・小売業、金融・保険業、不動産業、運輸・通信業、電気・ガス・水道・熱供給業、サービス業（家事サービス業、教育、外国公務を除く。））に属し、5人以上の常用労働者を雇用するものである。これらのなかから一定の方法により抽出された約15,000事業所が調査対象事業所として指定される。但し、同一企業内の他の事業所から転入した労働者（転入者）に関する調査対象事業所は、前記事業所のうち企業規模1,000人以上の民営事業所のみである。

また、入職者・離職者及び転入者については、調査期間中に上述の事業所に入職し、または同事業所から離職した常用労働者のうちから、それぞれ一定の方法で抽出された入職者約14万人、離職者約12万人及び転入者約5万人が調査対象となる。

3. 調査の期間及び方法

調査は、毎年1～6月及び7～12月の調査対象期間について、前者は7月に後者は翌年1月16日から2月15日に実施される。

調査の方法は、労働省統計情報部——都道府県職業安定主務課——公共職業安定所——統計調査員という系統によって実地調査で行われている。

4. 調査事項

調査事項は、調査票の種類にしたがって次の4種類に大別される。以下にはそれぞれの主な事項を示すが、詳細は文末調査票を参照されたい。なお、調査票は、調査対象によって建設業とそれ以外の産業によって異なるが、文末には製造業等に適用する後者の一般的な産業のものを掲げた。

① 事業所に関する事項（事業所票）

- a. 事業所の属性及び企業全体の労働者数
- b. 性・雇用形態及び就業形態別常用労働者の異動状況
- c. 性及び年齢別常用労働者数（7月実施調査のみ）

② 入職者に関する事項（入職者票）

- a. 入職者の性、年齢、出身地、学歴及び職歴の有無等の属性
- b. 入職経路、雇用形態、就業形態、職業、入職前の居所及び就業の動機
- c. 前職の産業、職業、従業上の地位、離職期間、企業規模、従業先の離職理由及び転職による賃金変動状況

③ 離職者に関する事項（離職票）

- a. 離職者の性、年齢、学歴及び卒業年
- b. 離職直前の雇用形態、就業形態、職業及び勤続期間等の雇用状況及び離職理由

④ 転入者に関する事項

- a. 転入者の性、年齢、勤続年数及び現企業における事業所間異動回数
- b. 転入後の職業及び世帯の状況並びに異動理由
- c. 転入前の職業及び前従業先の所在地

なお、建設業の調査票においては、①のc、②のうち出身地、就業形態、入職前の居所、就業の動機、前職の職業、離職期間、従業先の離職理由及び転職による賃金変動状況、③及び④の離職者及び転入者に関する事項については調査を行わないが、逆に②の入転者について出稼ぎの有無を調べている。

5. 標本設計

本調査は、総理府統計局「事業所統計調査」の事業所を母集団としているが、事業所統計調査が3年毎（最近時は56年7月）にしか実施されていないため、毎月勤労統計調査資料及び雇用保険適用報告資料にもとづいて、毎年、最新時点の母集団に補正されている。

調査対象の選定は、まず母集団事業所を産業、事業所規模により層化し、各層ごとに定められた抽出率をもって調査事業所を抽出し、さらにその調査事業所における入職者、離職者及び転入者（企業規模1 000人以上事業所のみ）から定められた率で調査入職者、離職者及び転入者を抽出する層別二段抽出法によっている。ただし、事業所規模5～29人の事業所における入職者及び離職者は全数が調査される。

なお、この際の事業所の抽出率は、産業・規模別の入職率の次の精度を考慮して設定されている。

(事業所抽出率の設定における入職率の目標精度)

- ・事業所規模500人以上 0% (全数)
- ・その他の規模区分 産業大分類(製造業中分類)について7～9%

また、労働者個人についての抽出率は、入職者を中心に決定されており、離職者及び転入者についても所定の精度をもつよう配慮されている。

(労働者抽出率の設定における目標精度——入職者の年齢別構成比)

区 分		入職者の 20～24歳の構成比	入職者の 30～39歳の構成比
産業大分類 (製造業中分類)	事業所規模500人以上	3%	5～7%
	“ 100～499人	5	7
	“ 5～99人	4	5

6. 推計方法

推計母集団常用労働者数として毎月勤労統計調査(甲及び乙調査)が用いられており、上期及び下期調査によってそれぞれ毎月勤労統計調査の6月末及び12月末の推計常用労働者数から推計乗率が求められている。

推計値の算出式は、次によっている。

$$\begin{aligned}
 \text{各項目別推計入(離)職者数} &= \text{各項目別調査入(離)職者数} \times \frac{\text{毎勤推計常用労働者数}}{\text{調査事業所全常用労働者数}} \\
 &\quad \times \frac{\text{調査事業所全入(離)職者数}}{\text{調査入(離)職者数}}
 \end{aligned}$$

なお、転入者についても上記に準じている。

(参考1) 雇用動向調査票

以下に掲載した調査票は建設業を除く一般産業に属する事業所に使用されるものである。建設業に対しては調査項目が若干異なる(本文参照)。

一般産業

この調査票に記入された事項については、統計以外の目的に使ったり、他にもしらしたりすることはありませんから、ありのままを記入して下さい。

秘

昭和56年 雇用動向調査事業所票

労働省

様式第1号

行政管理局承認No.13163

昭和56年12月31日 まで

府 県 市 町 村 番号	事業所番号	産業分類番号	抽出率	観 望 号
大 中 小				事業所 企業
				※ ※

○裏面の記入事項を参照して貴事業所分について記入して下さい。本社・支社・工場及び営業所などはそれぞれ別の事業所となります。

※印刷は記入しないで下さい。

1 事業所の名称	(正式な名称を記入して下さい。)	3 主要な生産品の名称又は事業の内容	(主要なものとは記入しなくても構いません。)
2 事業所の所在地	電話() 局 番	4 企業全体の常用労働者数(昭和55年12月末日現在)	(貴企業(同一会社)に属するすべての事業所分を含む。) 1 1,000人以上 4 30人～99人 2 300人～999人 5 5人～29人 3 100人～299人 6 非公営

5 常用労働者の異動状況

常用労働者の雇用形態(欄外参照)	(1) 昭和55年12月末日現在の常用労働者数	(2) 昭和56年1月～6月間に増加した常用労働者数	(3) 昭和56年1月～6月間に減少した常用労働者数	(4) 昭和56年1月～6月間に減少した常用労働者数	(5) 昭和56年6月末日現在の常用労働者数
		イ 新しく採用した者	ロ 同一企業(会社)内からの転入、給与支給の復活者等	イ 退職又は解雇された者	
常用名義の者	男① 女②				
臨時・日雇名義の者	男③ 女④				
うち季節労働者	⑤				
合 計	⑥ A	B	0 C		D
うちパートタイム労働者	⑦				

注
常用名義の者…期間をきめて雇われている者(試用又は見習期間中の者を含む)のことです。なお事業主の家族で賃金の支払いを受けて、この事業所で働いている者も含めて下さい。
臨時・日雇名義の者…期間をきめて、又は日々雇われている者をいいます。ただし、1か月以内の期間をきめて、又は日々雇われている者で前2か月のいずれかの月に18日未満しか雇われていなかった者は除きます。
季節労働者…1年のうち一定の期間に限って季節的に働いている者のことです。
パートタイム労働者…1日の所定労働時間がその事業所の一般労働者より短い者、又はその事業所の一般労働者と1日の所定労働時間が同じで1週(所定労働日数)が少ない者のことです。

6 年齢別常用労働者数 (昭和56年6月末日現在の常用労働者数を年齢で区分して記入して下さい。)

(なお、常用名義の者のみでなく臨時・日雇名義の者も含みます。)

常用労働者の性別	(1) 19歳以下	(2) 20歳～24歳	(3) 25歳～29歳	(4) 30歳～34歳	(5) 35歳～44歳	(6) 45歳～54歳	(7) 55歳～59歳	(8) 60歳～64歳	(9) 65歳以上	合 計
男	⑧									
女	⑨									

男 ⑧-Dと-⑨
女 ⑨

◎ 入職者及び離職者の抽出 (産業分類及び昭和55年12月末日現在の常用労働者数(⑥-A)により抽出率が異なりますので注意して下さい。)

入職者の抽出	(1) 入職者数(⑥-Bと-⑧)	(2) 抽出率	(3) 調査入職者数	離職者の抽出	(1) 離職者数(⑥-Cと-⑨)	(2) 抽出率	(3) 調査離職者数
		/				/	

記入担当官印

調査員印

一般産業

様式第3号

行政管理局承認 No. 13165

昭和57年6月30日まで

この調査票に記入された事項については、統計以外の目的に使ったり、他にもらしたりすることはありませんから、ありのままを記入して下さい。

秘

昭和56年 雇用動向調査入職者票

(抽出された入職者1人について1枚ずつ回答して下さい)

労働省

回答(マーク)のしかた

この調査票は直接電子計算機により処理されますので

- 回答は必ずH又はBの黒鉛筆で該当する答の欄を横線で太めにマークして下さい。
黒色でもボールペン・万年筆・サインペンなどは絶対に使用しないで下さい。
- 調査票は折りまげたり、よごしたり、めくりたりしないように注意して下さい。なお、裏面の記入要領も参照して下さい。

悪い例

— — —

悪い例

(電子計算機が読み取りません)

○ × ○

労働者の氏名
又は番号

質問	回答
1 男女の別	男 女
2 年齢 (就職したとき の年齢)	19歳以下 20歳 21歳 22歳 23歳 24歳 25歳 26歳 27歳 28歳 29歳 30歳 31歳 32歳 33歳 34歳 35歳 36歳 37歳 38歳 39歳 40歳 41歳 42歳 43歳 44歳 45歳 46歳 47歳 48歳 49歳 50歳 51歳 52歳 53歳 54歳 55歳 56歳 57歳 58歳 59歳 60歳 61歳 62歳 63歳 64歳 65歳 66歳 67歳 68歳 69歳 70歳 以上
3 出身地 (就職教育時 7時の住所)	都道府県名
4 最終学歴	新中 旧中 新高 旧高 新大 旧大
5 卒業年度 (最終学校)	昭和56年 3月卒 昭和55年 3月以前卒
6 就職したときの経路	安定所 学校 勧誘 広告 その他
7 雇用・協会の別	本雇用・本工など 臨時工・臨時雇など 季節労働者 非常勤労働者
8 一般パートの別	一般労働者 パートタイム労働者
9 仕事の内容 (職業区分参照)	管理職 事務系 技術系 生産系 販売系 接客系 労務系 農林漁業 建設業 運輸業 情報系 芸術系 学芸系 医療系 福祉系 教育系 宗教系 政治系 法律系 経済系 社会系 自然系 生活系 雑務系
10 就職前の住所 又は前雇元の所在地	都道府県名

調査員記入欄	府県番号	事業所番号	産業中分類番号	抽出番号	事業所	企業
	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9		

府県番号	事業所番号	産業中分類番号	抽出番号	現役番号

質問	回答
11 在籍の有無 (調査日現在)	いる いない
12 就業の動機	主たる収入源の増大 生活水準の向上 余暇の活用 その他の理由
13 就職1年以内の就業経験の有無	ある ない

以下の質問には、「在籍者で前職のある者」だけが答えて下さい。

14 前雇元の事業 (種別)	製造業 建設業 運輸業 情報系 学芸系 医療系 福祉系 教育系 宗教系 政治系 法律系 経済系 社会系 自然系 生活系 雑務系
15 前雇元の業務 (職業区分参照)	管理職 事務系 技術系 生産系 販売系 接客系 労務系 農林漁業 建設業 運輸業 情報系 芸術系 学芸系 医療系 福祉系 教育系 宗教系 政治系 法律系 経済系 社会系 自然系 生活系 雑務系
16 前雇元の地位	業主 専従役員 常務役員

以下の質問には、「前職雇用者」だけが答えて下さい。

17 離職期間	15日以上 15日未満 1ヶ月未満 1ヶ月以上1ヶ月未満 1ヶ月以上1ヶ月未満 1ヶ月以上1ヶ月未満
18 前雇元の従業員数	1,000人以上 300人～999人 100人～299人 50人～99人 20人～49人 10人～19人 9人以下
19 前雇元の離職理由 (主たる理由を1つ記入して下さい)	一時的な需要不足による 一時的な需要不足による 一時的な需要不足による 一時的な需要不足による 一時的な需要不足による 一時的な需要不足による 一時的な需要不足による
20 転職の前後で 賃金が変わったかどうか	上がった 下がった 変わらない

調査に御協力ありがとうございました。書き忘れたところはないか最後にもう一度見直して下さい。

枚のうち 枚目

一般産業

この調査票に記入された事項については、統計以外の目的に使用したり、他にもしらしたりすることはありませんから、ありのままを記入して下さい。

秘

労働省

昭和56年 雇用動向調査転入者票

様式第8号

行政管理局承認No.13170

昭和57年6月30日まで

府県 番号	事業所番号	産業分類番号		抽出 率	規模番号
		大	中		

○調査対象期間中に同一企業内の他の事業所から転入した者のうち、常用名義の者の数を次の転入者数欄に記入して下さい。なお、貴事業所が常用労働者を500人以上雇用している場合は、抽出率（裏面抽出率参照）及びこの抽出率により、転入者数から調査した調査転入者数を記入して下さい。

（事業所内の5-121欄の常用名義の者（男①及び女②の合計）と）
（一致しない場合はその理由を下の余白に記入して下さい。）

転入者数		調査転入者数	
（常用名義の者のみ）		抽出率	調査転入者数
	人	1/	人

上記の転入者（常用労働者500人以上の場合は調査転入者）について転入したときの状況を裏面の記入要領を参照して記入又はあてはまる番号を○で囲んで下さい。※印欄は記入しないで下さい。

①		②		③							④		⑤		⑥		⑦		⑧		⑨		⑩		⑪							⑫				
労働者の 氏名 又は 番号	性別	年齢 (転入したときの 満年齢)							勤続 年数	事業所 間移動 の回数	現在の 仕事の内容(職業)							転入前の 仕事の内容(職業)							転入後の 世帯の 状況		職務上の 地位の 異動		異動理由 (主な理由を1つだけ○で 囲んで下さい。)							異動前の 従業先の 所在地 (都道府県)
		1	2	3	4	5	6	7			1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7					
	男女	19 歳以下	20 歳	30 歳	45 歳	55 歳	60 歳	65 歳以上			1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7					
											管理・専門・技術員							管理・専門・技術員							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											販売従事者							販売従事者							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											運輸・通信従事者							運輸・通信従事者							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											サービス従事者							サービス従事者							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											技能工・生計工・製作業者							技能工・生計工・製作業者							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
											その他(職業従事者)							その他(職業従事者)							1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		

この調査票に記入された事項については、統計以外の目的に使
たり、他にもしらしたりすることはありませんから、ありのままを
記入して下さい。



昭和57年 雇用動向調査事業所票

労働省

一般産業

府 県 市 町 村 番 号	事業所番号	産業分類番号	抽 出 率	規 模 番 号

様式第1号

○裏面の記入要領を参照して貴事業所分について記入して下さい。本社・支社・工場及び営業所などはそれぞれ別の事業所となります。
※印欄は記入しないで下さい。

1 事業所の名称 (正式な名称を記入して下さい。)	3 主要な生産品の名 称又は事業の内容	(1票なものとは総収入の最も多いものです。)
2 事業所の所在地 電話() () ()	4 企業全体の常用労働者数(昭和56年12月末日現在)	(貴企業(同一会社)に属するすべての事業所分を含む。) 1 1,000人以上 4 30人～99人 2 300人～999人 5 5人～29人 3 100人～299人 6 官 公 営

5 常用労働者の異動状況

常用労働者の 雇 用 形 態 (欄外注参照)	(1) 昭和56年12月 末日現在の常 用労働者数		(2) 昭和57年1月～6月 間に増加した常用労働者数		(3) 昭和57年1月 ～6月間に臨時・日雇名義 から常用名義に切り替えられた者		(4) 昭和57年1月～6月 間に減少した常用労働者数		(5) 昭和57年6月 末日現在の常 用労働者数	
	イ 新しく採用した者		ロ 同一企業(会社)内からの転入、給与支給の復活者等		イ 退職又は解雇した者		ロ 同一企業(会社)内への転出、給与支給の停止者等			
常用名義の者	男①	女②	男	女	男	女	男	女	男	女
臨時・日雇名義の者	男③	女④								
うち 季節労働者	⑤									
合 計	⑥	A	B		0	C			D	
うち パートタイム労働者	⑦									

注
常用名義の者…期間をきめずに雇われている者(試用又は見習養成期間中の者を含む)のことです。なお事業主の家族で賃金の支払いを受けて、この事業所で働いている者も含めて下さい。
臨時・日雇名義の者…期間をきめて、又は日々雇われている者をいいます。ただし、1カ月以内の期間をきめて、又は日々雇われている者で前2カ月のいずれかの月に18日未満しか雇われていなかった者は除きます。
季節労働者…1年のうち一定の期間に限って季節的に働いている者のことです。
パートタイム労働者…1日の所定労働時間がその事業所の一般労働者より短い者、又はその事業所の一般労働者と1日の所定労働時間が同じで1週の所定労働日数が少ない者のことです。

6 年齢別常用労働者数 (昭和57年6月末日現在の常用労働者数を満年齢で区分して記入して下さい。) なお、常用名義の者のみでなく臨時日雇名義の者も含まれます。

常用労働者の性 別	(1) 19歳以下	(2) 20歳～24歳	(3) 25歳～29歳	(4) 30歳～34歳	(5) 35歳～44歳	(6) 45歳～54歳	(7) 55歳～59歳	(8) 60歳～64歳	(9) 65歳以上	合 計
男	⑧									
女	⑨									
										男女計 (⑧+⑨と一致)

◎ 入職者及び離職者の抽出 (産業分類及び昭和56年12月末日現在の常用労働者数(⑥-A)により抽出率が異なりますので注意して下さい。)

(1) 入職者数 (⑧-Dと一致)	(2) 抽出率	(3) 調査入職者数	(1) 離職者数 (⑨-Cと一致)	(2) 抽出率	(3) 調査離職者数
入 職 者 の 抽 出	/		離 職 者 の 抽 出	/	

記入担当者印

調査員印

1. 記入にあたっては青又は、黒インクもしくはボールペンを使って下さい。
2. 数字はすべて1,2,3……の算用数字を使って下さい。

56年12月末日における主要な生産品の名称又は事業の内容及び企業全体の常用労働者数を記入して下さい。
生産品や事業が、いくつかある場合には、その中で総収入の最も多い生産品の名称又は最も主要な事業の内容を記入して下さい。

この欄は、57年1月～6月間の貴事業所における常用労働者の増加、減少などの異動の状況を記入して下さい。

あらたに雇用契約を結んだ者のことです。

なお、常用労働者の範囲から除かれていた日雇労働者などで、何回も契約が更新された結果、57年1月～6月間に「臨時・日雇名義の常用労働者」に該当するにいたった者（前2カ月の各月にそれぞれ18日以上雇用した者）や、定年で退職した者が、臨時などとして引き続き雇用された者も含まれます。また、人事権が本社に統括されているため、形式上は本社採用であるが、實質上は当該事業所で採用した者は含まれます（ただし、事業所が本社から単に募集採用を委託されているにすぎない場合は除きます）。しかし、臨時・日雇名義の常用労働者のうち、1カ月を超える期間をきめて雇われている者が、契約期間満了後再び同一事業所に同程度の期間を限って雇用される状態が反復継続される場合は、その都度あらたに採用した者とせず引き続き雇用されている者とみなします。

・同一企業（会社）内からの転入、給与支給の復活者等

同一企業(会社)内の他の事業所から転入してきた者や、休職、その他の理由により給与の支給が停止されていた者で、復職、その他の理由によつて給与が支給されるようになった者のことです。

なお、人事権が本社に統轄されていて、本社で一旦採用した後、一定期間の社内訓練などを経てから事業所に配置換えされるような場合は、受入れ事業所は「同一企業内からの転入」とします（逆に本社では「同一企業内への転出」とします）。これに対し、事業所で一旦採用した後、社内訓練などを受けるためだけに本社に転出した場合、人事権も本社に移れば事業所では「同一企業内への転出」となりますが、人事権が保留されれば、そのままとします。受入れ側の事業所もこれに従って取組して下さい。系列企業などとの間で行われる移動（出向を含む）は「新しく採用した者」とします。

・昭和57年1月～6月間に臨時・日雇名義から常用名義

56年12月末日に在籍していた臨時・日雇名義の常用労働者及び57年1月～6月間に増加した臨時・日雇名義の常用労働者のうち、57年1月～6月間に昇格、登用などにより常用名義に切り替えられた者を記入して下さい。

・退職又は解雇した者

雇用関係が終了して離職した者のことです。なお、定年で退職し、引き続き嘱託、随時などとして雇用された者も定年退職の際、一度離職した者として扱います。

・同一企業（会社）内への転出、給与支給の停止者等

同一企業（会社）内の他の事業所へ転出した者、休職、その他の理由により給与の支給が停止されるにいたつた者などが該当します（なお、同一企業内からの転入の項を参照のこと。）。

・季節労働者については臨時・日雇名義の者の内数として記入して下さい。

・パートタイム労働者については合計の内数として記入して下さい。

1. 「②抽出率」欄には貴事業所の事業の内容(産業分類番号)及び昭和56年12月末日現在の常用労働者数(⑥-A)に対応した抽出率を下記の抽出率表から選び記入して下さい。
2. 「③調査入(離)職者数」欄には「①入(離)職者数」(⑥-B又は⑥-Cと一致)のうちから②の抽出率により実際に抽出された入(離)職者数を記入して下さい。ここに選び出された労働者について入(離)職票を記入することになります。
3. 抽出にあつては、系統抽出の方法によるなどして特定の労働者に偏ることのないようにして下さい。

系統抽出とは、例えばすべての入(離)職者にあらかじめ番号をつけ、最も最初に選ぶ者の抽出率の分母と同数のクジ(※抽出の場合不少于4本)で、その後抽出率の分母の数を加えた番号の者を調査入(離)職者とするような方法を行います。

産 業		56年12月末日現在 常用労働者数 (⑥-A)		500人以上	100人から 499人まで	30人から 99人まで	5人から 29人まで
大	中						
D F	錠製	造	業	1/2	1/1	1/1	1/1
18~19	食料品・たばこ製造業			1/10	1/3	1/1	1/1
20	繊維工業製造業			1/8	1/1	1/1	1/1
21	衣服・その他の繊維製品製造業			1/3	1/1	1/1	1/1
22	木材・木製品の製造業			1/1	1/1	1/1	1/1
23	家具・装飾品の製造業			1/1	1/1	1/1	1/1
24	パルプ・紙・紙加工品製造業			1/3	1/1	1/1	1/1
25	出版・印刷・同関連産業			1/4	1/1	1/1	1/1
26	化学工業製造業			1/10	1/1	1/1	1/1
27	石油製品・石炭製品製造業			1/2	1/1	1/1	1/1
28	ゴム製品製造業			1/4	1/1	1/1	1/1
29	なめしかわ・同製品製造業			1/1	1/1	1/1	1/1
30	窯業・土石製品製造業			1/4	1/1	1/1	1/1
31	鉄鋼製品製造業			1/7	1/1	1/1	1/1
32	鉄・鉄合金製品製造業			1/4	1/1	1/1	1/1
33	非鉄金属製品製造業			1/5	1/1	1/1	1/1
34	一般機械器具の製造業			1/10	1/1	1/1	1/1
35	電気送配機器の製造業			1/20	1/2	1/1	1/1
36	輸送用機械器具の製造業			1/20	1/1	1/1	1/1
37	精密機械器具の製造業			1/8	1/1	1/1	1/1
38, 39	武器・弾薬の製造業			1/4	1/1	1/1	1/1
G H I J K	卸金不運電気・ガス・水道・熱供給業・小売・保険・動・道・信・輸・船・航空・郵便・通信・情報・娯楽・サービス業			1/20 1/12 1/2 1/15 1/3	1/5 1/2 1/1 1/3 1/1	1/1 1/1 1/1 1/1 1/1	1/1 1/1 1/1 1/1 1/1
L	サ一ビス業			1/3 1/1 1/1 1/15 1/12	1/1 1/1 1/1 1/1 1/1	1/1 1/1 1/1 1/1 1/1	1/1 1/1 1/1 1/1 1/1
75	旅館、その他宿泊業			1/3	1/1	1/1	1/1
79, 80	映画、演劇、その他娯楽業			1/1	1/1	1/1	1/1
82, 83	自動車整備等、その他修理業			1/1	1/1	1/1	1/1
88	医療業			1/15	1/1	1/1	1/1
	その他のサービス業			1/12	1/1	1/1	1/1

記 入 要 領

この調査票はマーク方式ですから、記入された回答(マーク)はキーパンチャーなどの人手を介さずに「光学式マーク読取機(OMR)」を通じ直接電子計算機による処理が行われます。従って誠にお手数ですが以下の記入要領をご参照のうえお間違いのないよう回答して下さい。

○一般的注意

1. 調査票の網かけ(着色)の部分は調査員が記入する欄です。マーク記入はいりません。
2. 都道府県名を記入していただく欄が2カ所ありますが、その場合は文字が太枠の外にはみださないように注意して下さい。

○用語の定義

- 4 最終学歴 ……学校教育法第1条に規定する学校を卒業した場合の学歴をいい、各種学校例えば看護学校、洋裁学校、自動車学校、職業訓練所などの卒業によって得られる資格は含まれません。
- 6 就職したときの経路 ……ここでの「学校」には各種学校の紹介も含まれます。「広告」には新聞広告、折込広告のほか貼紙、テレビ、ラジオによるものも含まれます。
- 7 常用・臨時の別 ……「季節労働者」とは1年のうち一定の期間を限って季節的に働いている者のことです。事業所の事業の内容が季節的な業務であるか否かは問いません。
- 8 一般・パートの別 ……「パートタイム労働者」とは1日の所定労働時間がその事業所の一般労働者より短い者及び1日の所定労働時間が同じであっても1週の所定労働日数が一般労働者より少ない者のことです。
- 9 仕事の内容(職業区分) ……入職直後における仕事の内容によりマークして下さい。ただし、研修生・見習生については将来配属が予定される仕事の内容によります。また2つ以上の仕事に従事している場合は、そのうちの主なものによります。
「管理・専門・技術職」……課長、駅長、プログラマー、看護婦など。「事務従事者」……事務員、集金人、出札札掛(駅)、キーパンチャーなど。「販売従事者」……販売店員、仲買人、セールスマン、保険外交員など。「運輸・通信従事者」……運転士、車掌、電話交換手など。「技能工・生産工程作業員」……原材料加工、機械組立修理、印刷、製本、建設作業などのほか、ボイラー、建設機械の操作運転などに従事する者。「保安職業従事者」……守衛、ガードマン、消防士、踏切警手など。「サービス職業従事者」……美容師、料理人、清掃員など。
- 10 就職前の居所又は前従業先の所在地 ……就職前1年間に仕事についていたことがない人(未就業者)で今回の就職のために居所を移転した人は就職前の居所、移転しなかった人は現在の居所、また就職前1年間に仕事についていたことがある人(転職者)は、前従業先の所在地の都道府県名を記入して下さい。
- 12 就業の動機 ……この仕事についての主な動機を1つだけ選んで下さい。
「主な生活収入」……主たる生活費を得るために働く。「家計の補助」……今までの収入だけでは生活維持が困難なためやむをえず働く。「生活水準の向上」……生活は何とかできるがより豊かな生活をするために働く。「余暇の活用」……自分の能力を生かしたい、社会とのつながりを持ちたいなど、働く目的が収入以外にある。
- 13 就職前1年間における就業経験の有無 ……仕事には農業、自営、家業の手伝いも含みますが、内職や1ヶ月未満の就業は除きます。なお、今の所に就職する1年以前に仕事をしていた場合には「ない」にマークして下さい。
- 14 前の従業先の事業 ……事業には農業、自営、家業の手伝いも含みます。また2つ以上の事業を行っている場合はそのうちの主なものによります。
「サービス業」……旅館、クリーニング、美・理容、浴場業、娯楽業、放送業、修理業、広告業、医療業などを含みますが、旅行あわせ業など運輸・通信業に附帯するサービス業などは除かれます。
「その他の産業」……電気・ガス・水道・熱供給業及び現業部門を除く官公署など。
- 15 前の仕事の内容 ……前の従業先で働いていた職種直前の仕事の内容によりマークして下さい。
なお、「9 仕事の内容」欄を参照して下さい。
- 16 前の従業上の地位 ……家族従業者の場合でも賃金をもらっていた人は雇用者になります。
- 17 離職期間 ……前の従業先をやめてから今の所に就職するまでの期間。
- 18 前従業先の企業全体の従業員数 ……本店、支店、工場など全体を合わせたものです。「官公営」の場合は全体の従業員数は不要ですので「官公営」のみにマークして下さい。
- 19 前従業先の離職理由 ……前の従業先をやめる動機となった主な理由を1つだけ選んで下さい。
「一時的・不安定な仕事だった」……臨時雇などで安定性がなかった、また事業所の将来について不安を感じた。「仕事がむかぬかった」……自分に適した仕事でなかった。また自分の望む仕事でなかった。「労働時間・休日等の労働条件が悪かった」……変則的勤務時間、残業が多い、休日が少ないなど労働条件が悪かった。「会社の都合(定年を除く)」……契約期間満了、人員整理、会社解散、倒産など自分の意志に反して離職した。「定年」……一定の年齢に達した場合に自動的に退職となる場合をいいます。勤務延長、再雇用の場合は、実態によりますが一旦雇用契約が切れていれば定年退職となります。
- 20 転職の前後で賃金が変わりましたか ……前の従業先をやめる直前と今の所に就職した時の賃金を比べ、(賞与などの臨時的なものは除きます。)何割くらい上がったか、あるいは下がったかによってマークして下さい。

記 入 要 領

○ 一般的注意

1. この転入者票は、企業規模1,000人以上（建設業及び官公営は除く）の事業所のみ記入して下さい。
2. ここにいう転入者とは、調査期間中に同一企業内の他の事業所から転入してきた者のことで、事業所票の5—④口の常用名義の欄に記入された者（男④及び女⑤）のうち、給与支給復活者等（休職、その他の理由により給与の支給が停止されていた者で、復職、その他の理由によって給与が支給されるようになった者）を除いたものです。
3. 事業所の常用労働者数が500人以上の場合には、下記の抽出率表により調査転入者を抽出のうえ記入して下さい。なお、常用労働者数が500人未満の場合は、転入者全員について記入して下さい。

○ 各欄記入上の注意

- 「④ 勤続年数」……今の企業にはじめて就職してから転入時までの勤続年数を1年未満は切捨てて記入して下さい。
- 「⑥ 事業所間異動回数」……今の企業にはじめて就職してから企業内の事業所間を異動した回数を今回の異動も含めて記入して下さい。
同一事業所内の異動回数は含めません。
- 「⑧ 異動の理由」……主な理由1つだけに○をつけて下さい。理由が「2 前事業所の省力設備の導入等合理化」～「7 その他」のいずれかであって、異動が「1 定期的人事異動」の時期に併せて行われた場合は、2～7のうちの1つが主な理由となります。
例えば「本人の希望」による異動が「定期的人事異動」の時期に併せて行われたような場合は、「本人の希望」が主な異動理由となります。
なお、本社等で新規採用者に対し研修等を行った後、他の事業所にあたらしく配属する場合は「1 定期的人事異動」として下さい。
- 「⑨ 単身赴任か否かの状況」……転入後の世帯の状況により単身か配偶者と同居かについて記入して下さい。
- 「⑬ 異動前の従業先の所在地」……転入前の事業所の所在地の都道府県名を記入して下さい。

抽 出 率 表

産 業		事業所の常用労働者数	
		500 人以上	5 人から 499人まで
D F	鉱 造 業	1/1	1/1
	18～19 食 料 品 ・ た ば こ 製 造 業	1/1	1/1
	20 織 維 工 業	1/3	1/1
	21 衣 服 ・ そ の 他 の 繊 維 製 品 製 造 業	1/1	1/1
	22 木 材 ・ 木 製 品 製 造 業	1/1	1/1
	23 家 具 ・ 装 備 品 製 造 業	1/1	1/1
	24 パ ル プ ・ 紙 ・ 紙 加 工 品 製 造 業	1/1	1/1
	25 出 版 ・ 印 刷 ・ 同 関 連 産 業	1/1	1/1
	26 学 工 業	1/3	1/1
	27 油 製 品 ・ 石 炭 製 品 製 造 業	1/1	1/1
	28 ゴ ム 製 品 製 造 業	1/1	1/1
	29 な め し か わ ・ 同 製 品 ・ 毛 皮 製 造 業	1/1	1/1
	30 窯 業 ・ 土 石 製 品 製 造 業	1/1	1/1
	31 鉄 鋼 製 品 製 造 業	1/3	1/1
	32 非 鉄 金 属 製 品 製 造 業	1/1	1/1
	33 金 属 製 品 製 造 業	1/1	1/1
	34 一 般 機 械 器 具 製 造 業	1/3	1/1
	35 電 気 機 械 器 具 製 造 業	1/5	1/1
	36 輸 送 機 械 器 具 製 造 業	1/5	1/1
	37 精 密 機 械 器 具 製 造 業	1/1	1/1
	38, 39 器 具 ・ そ の 他 の 製 造 業	1/1	1/1
G	卸 売 業 , 小 売 業	1/5	1/1
	40～42 卸 小 売 業	1/3	1/1
H	金 融 ・ 保 険 業	1/5	1/1
I	不 動 産 業	1/1	1/1
J	運 輸 ・ 通 信 業	1/3	1/1
K	電 気 ・ ガ ス ・ 水 道 ・ 熱 供 給 業	1/3	1/1
L	サ ー ビ ス 業	1/3	1/1

〈討 論〉

喜多:私は農業統計の方を割合によく見ているのですが、例えば農業の日雇い賃金と製造業常用労働者の比較がよくやられているしまた自分もやっています。そのとき「毎勤」の統計では1日当りの賃金が公表されていないわけですね、それで普通、出勤日数で毎月の決まって支払われる給与を割って1日当りの賃金を出して、それを農業の日雇い賃金と比べて見ているのですが、こういう使い方はおかしくはないのでしょうか。

畑村:毎勤の常用労働者の賃金は、日数の変化でそれほど大きな変化はしません。比例的にはならないのです。多少日数に応じて変化している程度です。数字を見てみないとよくわかりませんが、日雇い労働者の日給の割合と月給（といってもいろいろ意味がございしますが、月極めで支払われているもの）との関係、一般的には月極めで払われているものが非常に多いわけですし、この点で1日当りで出して比べるのにはちょっと問題があらうかと思えます。

喜多:出勤日数の変化によって1日当り賃金額が動くのでそういう利用法は問題があるということですか。

畑村:そうです。それから性格的に一方は工場労働者なのですが、そのあたりの意味を含めて比較をされたいというわけですね。

喜多:農業の賃金を比べるためにはどうしても1日当りか時間当りにしなければ比べられません。毎月というのは農業賃金にはないわけですから。それで一般的には「1日当り」が使われているわけです。どうもそれが多少問題に思われるのです。

それから一般の公表統計は事業所規模30人以上で行われていますね、もちろん調査自体は規模の小さなところもあるわけですが、こういう言葉が適当かどうか分かりませんが、日本の社会的標準賃金の高さというばあい5人以上をとるのがいいのか30人以上がいいのか、どうなのでしょう。

畑村:今日お配りした統計表の1番終りのページに実は5人以上の賃金についても出しています。

喜多:社会的な標準賃金という場合、どの賃金をもって労働省では理解されているのでしょうか。5人以上、あるいは30人以上ということについて労働省として一定の解釈があるのでしょうか。

畑村:正直な話、これが代表だというのはありません。調査をやっている結果の制約から通常「30人以上」をよく使っているのですが、これは、全常用労働者の過半数を占めます。

喜多:それから、「5人～29人」と「30人以上」とでは調査のやり方が違いますね。これを、

「5人以上」ということで全部くくってもかまわないのですか。

畑村:範囲とか定義とかは合わせてあり、ただやり方(方法)だけが違うわけですので、ベース的にはこれでほぼよいのではないかと私共は考えております。しかし時系列という点では、やはり調査のそれぞれの特性が出てきまして、両方の悪い点を含んだものになることは避けられません。しかし、水準としては大丈夫かと思います。

小林:関連して確かめたいのですが、この出勤日数の中には、「有給休暇を含めないで下さい」とありますね。これは実際に消化した有給休暇を含めないということなのか、あるいは年々に付与された日数ということですか。

畑村:これは、実出勤日数で調査しております。よく欧米で有給休暇を含めた支払い労働時間というものがございますが、そういうものではありません。

小林:例えば生産労働者のかなりの部分では、月極めで賃金は決っていながら、不就業の部分については引く例が多いですね、そんな場合は、日給をはじき出しても割合意味がありますね。ホワイトカラーでは少ないでしょうが。

畑村:一般的に日給月給といまして、月給という恰好であっても休めば引くということですが、有給休暇等を使ったら当然引きませんね。したがって、比例的になるかというとうそうはならないわけです。農業あたりはモロにということになるでしょうから、同じように比較することはそのあたりに問題があると思います。

小林:農業も現物や何かの換算がむずかしいでしょうからね。しかし、一応、貨幣ベースで農工間などの比較をすることは重要ですね。日本の場合とはとりわけ基本法で比較が義務づけられていますね。ただし、どういうデータでいかに比較するかはやはり検討しなければいけませんね。

喜多:昭和40年代ぐらいまでの動きですと先ほどの事業所規模5人以上の毎勤の1日当り賃金と、農業日雇い賃金を比べると農業は丁度 $\frac{1}{2}$ くらいなんです。それが50年ぐらいから最近にかけて $\frac{1}{3}$ になっています。製造業賃金に対する農業賃金の割合が下がっているんです。それを「30人以上」にすれば格差はもっと大きなものになります。

小林:問題によっていろいろでありうると思いますが、多くは、5人以上とか、30人以上をとっていますね。

田路:技術的なことをお尋ねします。ここに前月末労働者の実数が出ていますが、これは、指数と同じように事業所調査に換算した数でしょうか。実際にお分かりになっていらっしゃる数でしょうか。

畑村:ここに書いてある指数と一般にいう指数というのは、直接には結びついておりません。一応最初の姿では結びついているのですが、指数は中間補正などをやり、実数はこの

ときも数字を動かしません。

田路:ではこれは調査した実数ですか。

畑村:いや、推計数字です。あとで補正等をして、数字を変えますが、それは時系列をねらいとして数字を変えるわけで、労働者等の指数は直しています。実数は動かしておりません。

田路:それから季節変動調整済の指数が出ておりますがこれはセンサス局方式ですかEPA方式ですか。

畑村:現在は、センサス局X-11方式でやっています。

高見:2点ほどいつも疑問に思っていることをお尋ねします。私ども、「毎勤」の数字を扱う場合、全産業と製造業での現金給与総額の前年同月比伸び率の名目、実質を見ることが多いのですが、その場合に、月によって——これは出勤日数とも関係があるとは思いますが——現金給与総額で非常に凸凹が出ていて、定期給与、所定内給与の名目の伸びは、変動が少ないという例に出くわすことがあるわけですね。例えば卑近な例で申し上げますと、1昨年(80年)は現金給与額の年度間平均名目上昇率が6.6%の年でしたが、9月が5.9ということで年度平均よりも0.7ポイントほど低いわけです。1月、3月、8月というのは出勤日数でチェックをかけますし、7月、8月、12月は一時金などを考慮するのですが、9月とか10月とか秋の通常月で大きく伸び率が凹むというような事態がおこるということは、通常支払われない項目での給与が何らかの形で支払われているとしか考えられないわけです。そこで、調査を実際なさっている立場からしますと、一体どういう項目での支給がそういう突発的な凸凹につながるのか、お教えいただきたい。もう1点は、私ども、特に最近中小企業ないし中小の末組織労働者の賃金が非常に伸び悩んでいることを問題にしているわけですが、たまたまことし昨年度までの賃金の伸びの分析をした際に、所定内給与、それも5人~29人というのを分析しようとしたところ、当然のことながらそういう調査は無いわけですね。現在の「毎勤」統設というのは、やはりメインは定期給与にあるのではないかという感じがしますが、5~29人規模の所定内の見当をつけるには、相当無理をして全産業・30人以上規模の残業時間の伸びと定期給与の伸びとを1つの材料に5~29人規模の所定内給与の伸びを推計してみたわけです。これが正しいやり方かどうか分かりませんが、結局、これから非常に問題になる中小規模での所定内給与の伸びが現在の「毎勤」からは取れないという大きいネックを感じているわけです。先ほどのご説明の中でも、それぐらいの企業規模になりますと、調査票を前にして、やはり担当者は圧迫感を感じるから無理ではないかということでしたが、このあたりのことについて労働省側でどうお考えになっているかをもう少し具体的にお聞かせ下さい。

畑村：定期給与と現金給与総額によく違いが出てくることがあるんですが、これは、ボーナスなんかがかなり遅れて支給されることがあるんですね。去年が遅れてもまた今年が遅れても、どちらが遅れても変化が出てきます。定期給与と現金給与総額の伸び率が違うのはボーナスの遅れが1番大きく影響していると思います。また現金給与総額には、ボーナスのほか3か月を超える期間について支払われる生産または販売奨励金のような特別に支払われる給与が入っていることも影響します。

それから未組織労働者の賃金についてですが、これは時系列的にはむしろ私どもも時系列的な指数は出しておりません。先ほどの結果表にも毎月の実数は載せていますが指数を作るまでには至っておりません。これは「毎勤・乙調査」によっているのですが、乙調査は地域サンプルにもとづいて調査をしています。乙調査は調査地域を設定し、その地域内の事業所を調査員が回りまして調査対象事業所（5～29人の事業所）かどうかを確認するわけです。調査対象事業所であれば、賃金や労働時間についても調査します。毎月このようなことを繰り返すわけです。しかし、前月調査対象外であれば、今月も同じ状態だろうということで毎月は一戸一戸確認しない可能性があります。こんなときにもし労働者を雇って5～29人になっていればその事業所は把握漏れになるわけです。調査区は、1年間継続調査し3か月ごとに $\frac{1}{4}$ づつ交替します。3ヶ月間は、調査区が一定ですね。その調査対象事業所数をみると新たに調査対象に加えられる事業所よりつぶれたり調査対象外になったりする事業所が多く、実数をとってみますと、こういう格好でちょっと減るわけです。それから3か月経過すると調査区が $\frac{1}{4}$ 変わりますから、ときによって少し異なったレベルになり（例えば労働者の密集しているようなところがあたりますと少しレベルが上がるわけです。）、そして先ほど述べたようにやや下がりめに推移する傾向があります。ひとつはサンプル数がもう少し欲しいということが言えますね。乙調査は、1,900調査区で16,500事業所です。それから同じ事業所をとるにしても、もう少し調査区を細かく割った方がいいのかも知れませんが、調査区は調査員が回れる範囲で設定されていますので、調査の効率の意味からそうもいきません。ここらあたりが悩みのところですよ。

石塚：「毎勤」の全国甲調査で、54年4月分調査から所定内給与も取れるようになり私どもも極めて便利に使っているわけですが、そこでは生産労働者・管理事務・技術労働者合計だけが出てきているわけで、生産労働者独自の所定内給与および管理事務労働者独自の所定内給与は調査票を見ても取れないようになっています。恐らく事務的な繁雑さなどをお考へのことと思いますが、今後とも今の様式でおやりになるのでしょうか、それとも近い将来何らかの改善をなさるお考へがおありですか。これが第1の質問です。

2点目は私ども鉄鋼労連では、日米貿易摩擦なんか起こりますと、アメリカ鉄鋼産業の

賃金をはじめ、いろいろな労働条件をかなり厳密に日本と比較しなくてはならない必要性がたびたび起るんですが、そこで日本の下請労働者をどうおさえているかという問題があります。その関係で先ほどの先生のご発言の中で、常用労働といっても実際上記入するときにパートなどがはいっていないのではないかという危惧がもたれるようなことをおっしゃっていましたが、その点もう少し詳しくお聞かせいただけないでしょうか。

畑村：最初の質問ですけれども、調査票をごらんいただければお分りになる通り、超過勤務手当のところは合計しかありません。これだけをとるのにつきましても調査される側や地方の実施機関からは非常に抵抗があるんです。要するにそれだけモロに負担になるんです。項目を増やせばそれだけ労力がかかってきます。数項目の調査事項が増えるぐらいでは予算的な手当ても難しいです。また金である程度面倒見ても、現在では労力的に地方の方に負担がかかることは非常に問題でして、昭和55年の改正（超過労働給、採用者数、退職・解雇者数の3項目を追加）のため、地方を説得するのに2～3年かかりました。ですから項目を増やすというのはなかなか容易じゃないんです。データは益々詳細なものを求められる状況にあるのですが、調査を実施する環境は逆に悪くなってきており、調査を担当する者としては、なかなか容易ではありません。

それから2番目の、国際比較との関係でパートについてももう少し知りたいとのことですが、一般的に事業所の方ではいわゆる常用労働者の賃金台帳とパート等のそれとは大別別になっております。それから厳密な意味で（毎勤の定義では日々雇われる者でも前2か月18日以上雇用された者は常用労働者に含まれる）常用労働者かどうかを毎月チェックしようとするばなかなか大変です。日雇的な労働者が少いところならまだしも、かなりの労働者数ともなれば大変でしょうし、最近はコンピュータ処理されている所が多く、これらの事業所では常用名義の常用労働者だけを報告しているものも少なくないと思います。また、事業所によっては、パート等は雑損などとして諸経費的な扱いにしているものもあります。ですから事業所ではパート等を他の一般労働者と同じベースで扱うことが困難な面があり、帳簿上の分離とともに脱落している可能性もあると思います。当然、パートが漏れればその分平均賃金は高くなりますが、米国ではこのようなところの状況はどうでしょうかね。

長谷川：春闘の賃上げ集計をやっておりますと、このところ賃上げ率とか賃上げ額の分散度がすごく小さくなってきています。分散度が小さいということは、個々の賃上げ率や賃上げ額の平均水準からの乖離が小さいということですから、ますます春闘相場の波及力が強まってきているような印象を持っております。

そこで、「毎勤」統計の30人以上の所定内賃金上昇率と春の賃上げ率との関係を比べてみると、2年ぐらい前までは「毎勤」の賃金上昇率と春闘の賃上げ率とはかなり関連を持っ

ていたような気がするんです。どんな意味あいでそのようになっているかわからないのですが、それが去年ぐらいからちょっとひらきが大きくなったみたいで、このあたりはどのように考えたらいいのでしょうか。たしかに、労働力構成の変化とか組織労働者と未組織労働者の問題とか、さまざまな事があると思うのですが、統計的に言いますとどう考えたらいいのでしょうか。

小林：この2年ぐらいどれくらいひらいているのですか。

高見：「毎勤」の賃金上昇率と春闘の賃上げ率のパーセンテージの差は次第にひらきはじめていますね。

小林：それまでは「毎勤」がちょっと高めだったでしょう。

高見：数年前までは「毎勤」が1%ポイントか2%ポイント高かったんです。これは、要するに隠し賃上げがあったと言う話にしかならなかったのですが、その後は、長谷川君が言う通りで、77～79年までの3年間は差があっても±0.2%ポイントでしたが、80、81年は賃上げ率のほうが、「毎勤」の伸びより低い。80年はその差が0.8%ポイント、81年は1.7%ポイントも低いです。

小林：低い？

高見：ええ、賃上げ率のほうが低く、「毎勤」の伸び率に達していません。

小林：隠しでなく労働力構成の変化でしょう。

高見：それもあるとは思うのですが、問題は30人未満の中小零細の賃上げ率の強さですね。

長谷川：中小の賃上げに対しては、今春闘でプラスアルファが広汎にひろがったことが特徴として指摘出来ると思いますが、その場合は、親企業や元請けに対してベアの一部を公表しないケースや諸手当の増加分をプラスアルファにしているケースもあります。しかし、今問題になっているのは相場の成力を持っている大手企業の隠しであると思いますが、それを社会的に認めると労働組合としては別の問題が出てきますし、また、これを実証することも大変むずかしいと思います。むしろ本質的には、雇用の構造変動の方に原因があるのではないかと思うのですが……。

小林：イヤ、隠しは隠しで調べてもらって。何年前までは、減量で若い人をとらなかったでしょ。ここのところ、若い人をとりはじめたから、相対的に低い人達の労働力構成が高まって来たわけです。さきほどの、中小企業の格差が広がって来たと言うのは、「賃金構造基本調査」でみたらどうですか。

北川：組合などで使う場合、労働力構成を一定にして賃金の上昇率を比較しないと具合が悪いのだと思うのです。「毎勤」というと、すぐ全体の平均はどうかとなりやすいのですけれども、少なくとも男女別をかなり重視した結果も公表していただく必要があるのではな

いかと思います。結果表を見ましても、1番はじめに男女を込みにした平均給与や労働時間が出てくるわけです。労働省は、このへんが大切なところだと考えているのかなという気がします。これではちょっと具合が悪いのではないかと、むしろ毎勤の本領は、規模別、男女別の数字が産業別に示されている第7表の1というあたりにあるのではないのでしょうか。私は今日毎勤の話があるのかと思い3冊の関係書を見てきたのです。生産性本部で出している『活用労働統計』はどうだったか忘れましたが、労働省の『労働統計要覧』では毎勤の男女別はあまり重視していない結果がでてくる。統計局『日本の統計』では、男女別がでています。そのへんの考え方というか、重点のおき方がどうなんだろうかなという印象をもちました。

今のお話をうかがっていると、「賃金構造基本調査」というのがあって、それと組み合わせた格好で「毎月勤労統計」を利用するのが利用の仕方としてはいいのかもしれないという気がしているのですが、そうすると「毎勤」は、もう少し重点を決めて、やっていた方がいいのではないかと思います。現在の「毎勤」は戦後「賃金構造基本調査」が始まる以前に戦後スタートしたものですから「賃金構造基本調査」が担うべき役割りをも毎勤が一部担っているという格好になっているのではないかとこの感じがします。だから今や「毎勤」は「毎勤」独自の何か特色を明確にさせた方がいいのではないかと思うのです。そうすると産業の範囲をどこまで「毎月勤労統計」がつかまえた方がいいのかという問題が出てくるかもしれないという気がします。それから調査票の中で、さきほど議論がでていましたがパートタイマーなど、このごろでは大切だと思うのです。日雇はとっていますけれど臨時雇はとっていないみたいですね。臨時とか日雇とか常用とかの定義を考えなおしてみたら良いのかも知れません。先程ご説明になった「雇用動向調査」の方で、常用名義とか日雇名義がでてきますが、これの方がむしろ使う場合便利ではないかという気がします。「毎月勤労統計」は、かなり古い歴史を持っているものですから、作っていらっしゃる方も、それを変えるのは、おそれ多いとでも思っているんじゃないかかも知れません。いつてみれば何十年来同じことを続けているわけですから、ほんとにそれでいいのかなという気がしました。

それから30人規模というところで、規模の上昇とか事業所の廃止などが激しいということであれば、どうして、30人規模に固執しなければいけないかという疑問も起こります。30人以上を調査しておいて、たとえば50人以上のところでもうひとつ線をひけば、30人から50人へ変わったものについては、かなりはっきりすると思います。30人以上をとっておいで30人へあがってきたものがつかまらないというよりは、30人までとっておいで、50人から30人の方へ落ちてきたとかあるいは30人から50人へ上昇したとか、そういうのは毎月毎

月わかるわけですから、30人という最低限の所で固執する必要があるのでしょうか。

畑村：「毎勤」は規模30人以上の実態ということであちこちでそれがベースになって使われているわけです。

北川：30人というのは、法律的な規定と何か関わりがあるのですか。何法ですか。

畑村：例えば、国有鉄道運賃法のなかで、運賃の決定は収入の増加見込み額が経費の増加見込み額を超えないようにすることになっているが、この経費増加見込み額は前年及び前々年の賃金、卸売物価、消費者物価指数とそれぞれの国鉄の経費の構成比から算定される仕組みになっており、賃金指数は「毎勤」によると政令で規定されています。

北川：その時には賃金というのは、常雇30人規模以上の平均賃金ということになっているのですね。

畑村：ええ、「毎月勤労統計調査全国甲調査」の結果による賃金指数の調査産業計現金給与総額とはっきり書いてあります。

北川：30人以上のところで、非常に正確な数字を出さなくてはいけないのであれば、調査としては20人以上をつかまえておけばいいような気がします。

畑村：それと、乙調査（5～29人の調査）をやった1番最初の目的は、そこでつかんで、それを上にあげればいいではないかと言う発想があった。ところが完全に補完はなかなか難しいです。

北川：全国甲調査というのは、これは調査員を使わない調査なのですね。

畑村：ええ、そうです。

北川：郵便でやって99%の回収なんですね。それから乙調査は調査員をお使いになっている。調査員はどういう人ですか。

畑村：調査員は主婦あたりが多いと思います。それから元学校の先生だった方とか。

北川：「雇用動向調査」の調査員の方はどうですか。

畑村：こちらは、元学校の先生だった方とか、それから主婦もありますが、元役所にいた人が多いようです。両者では調査系統がちょっと違います。前者の乙調査は県の統計課を通じてやります。人口10万人以上の市には登録調査員を置いておりますので、それを活用するしくみになっております。登録調査員は主婦が多く含まれています。それから後者の県の安定課あるいは安定所を通じてやる調査は、登録調査員制度を余り使っておりません。要するに縁故的に頼んでいます。それで少し性格が違ってきます。

それから調査員が調査にあたる内容も、県の統計課を通じてやる調査員は一般の家庭を回るような対象になっているのが多いわけです。一方、安定所を通じてやるのは一般に事業所が主体ですから、この点からもちょっと性格が違います。

北川: 県の職員とか安定所の職員とかが調査員をやっている場合もありますか。

畑村: やっています。

北川: そういう人が出勤しないと調査がうまくいかないということがあるでしょうね。

畑村: はい。厳密には統計調査員と職員とでいっしょにやるしくみになっております。これにも書いてあるんですが、「雇用動向調査」では調査従事者というところに、「県の安定課、および安定所の職員、ならびに統計調査員」となっています。「毎勤」の場合は、通常、職員は行きません。回収率99%と申しましたが、それは調査対象事業所を設定して、それに対して99%集まるということで、設定した事業所以外に把握していない事業所の新設等があるわけですから、厳密には母集団を変更させてそれに対する割合で見なければならぬと思います。

小林: 30人以上ということになりますと、通産省の「生産動態統計調査」と大体同じやり方になっているわけですか。やっぱり「事業所センサス」で3年毎に抽出替えをやっているわけでしょうか。

畑村: あれは、「工業統計」等を参考にしてやっております。それで、かなりの部分が一応全数でやることになっていると思います。「生産動態」は、生産品目別に生産・出荷等の状況を調べることを目的としておりますので、業種によっては小規模まで把握する必要がある、そこらあたり対象のとらえ方も少し違ってくると思います。

町田: 「毎勤」の数字から有給休暇の取得状況、消化状況を推定する場合に、この総実労働時間の中の所定内実労働時間が問題になりますね。その場合、制度としての所定内労働時間の実態が参考になるのですが……。制度としての労働時間である、就業規則などによって働くことが義務づけられている時間データはないわけですか。

畑村: 「毎勤」ではやっておりません。

町田: そうしますと、労働時間の制度調査と、「毎勤」の実際の所定内の労働時間とを関連づける必要があるわけですが、この2つの調査は調査対象事業所も違うでしょうからチョットむずかしいですね。

畑村: たしかに1つの調査で制度も併せて労働時間全体について調査したものはないし、あってもいいような気がしますね。

今、私どもが調査していますのは、実労働時間は先程いいましたようにあります。それからスト等をやった日数、有休で使った日数もあるんですけども、調査がみんなそれぞれなんです。そこで総合的に、うまくだせば、全体の実労働日数や休業日数と制度上の日数と整合がとれるかと言う事になりますと、ちょっと難しい問題があって、恐らくつながらないでしょう。有給休暇の消化も、それ自身ではやった調査があるんです。確かに

つながって総合的な把握ができているかと言われると弱いですが、大変な調査になるでしょうね。

小林:「毎勤」の調査票を拝見しておもしろそうだったのは、甲調査では項目番号12、乙調査では11になっていますけど、調査期間中に何か特別な事があるかを調べていますが、ここは集計なさっていますか。

畑村:特に、集計していません。

これは、主として賃金や労働時間等の変動理由のチェック材料に使っています。

小林:では、コンピューターに入れる前の数字を、確認したりするわけですか。

畑村:ベースアップの状況等は参考として使っていますが、基本的な集計事項でもないためこれ自身の記入についてはチェックもしておりませんが、どうも記入状況も完全でないようです。

町田:先程問題になりました所定内給与についてですが、これについては最近職種を統一した例えば管理・事務・技術者と生産労働者を含めたものは、もうすでに所定内給与として発表されるようになったのですか。

畑村:所定内給与は、54年から。

町田:しかし、それはいわゆる職種別に労働者と管理労働者の区別は今のところないのですね。

畑村:そうです。生産と管理事務の計で男女計だけです。

町田:とすると、生産労働者の所定内給与を知るためには、定期給与と所定外労働時間はわかっていますから、それから逆算して所定外労働時間の所定外手当を引いて推定する方法だと出来るわけですね。

畑村:そういった推計は可能です。今まではそんな推計を行っていて、今度、金額もできるようになったのでつないでみたところ、それほど違いはなかったようです。この点は、所定外給与を2割5分増で推計しているんですが、公的な2割5分が、まだ多いと言う事になるかと思います。

石塚:指数に関連する事ですけれども名目賃金指数につきましては、各々定期給与の指数をお出しになっていらっしゃいますね。実質賃金指数になりますと、所定内の分は確かでないですね。現金給与総額と定期給与の実質賃金指数をお出しになっていらっしゃる。所定内の実質賃金指数はお出しになっていらっしゃるのには何か理由があるんですか。

畑村:先生方に教えていただいた方がよいと思いますが、私の考えでは実質賃金と言うのは、生活に密接した賃金と言う意味で、使うのは所定内給与分とか残業手当分の区別なく、ボーナスもひっくるめて使うわけですね。このためひっくるめたものの方が意味あると言う様な考え方をしておったのではないかと思うんですけれども。

小林:それは、定義上もそうではないですか、賃金の実質の購買力をはかろうというわけだから。ただその変化やなんかを実質の購買力の変化などを追う時に、どんな要因がきいているだろうかと言うのを分析するようになれば内容が必要である。

どうも先程の話もそうなんですけど、「毎勤」が先程伺った理由によって、雇用指数として見て、のびないと言うのが政策上には問題になっていて、「毎勤」にケチを付けたりする人がいるんですけれども、「毎勤」の最近のタレメ現象みたいなものは、したがって、雇用動向の方にもひびいてくる。。補正やなんかの仕方が反映するとこうなりますか。

畑村:結局、どういう風にして、雇用動向の総数の推計をしていますかと言いますと、「毎勤」の常用労働者の総数に総枠を合せる格好になっています。総数がちょっと小さく出ていると、それが影響します。

小林:しかも雇用動向の方は臨時名義とか何かを調べてみますと……。

畑村:それは総数に対してです。常用労働者全体に対して、枠をあわせた格好になっています。

小林:定義上はそういう風に出来るわけですね。

畑村:その比率が、ちょっと小さめですと、全体がその比率になっていますから、ちょっと小さめになっている可能性があります。

小林:事業所調査の宿命みたいなものでしょうね。

畑村:努力して補正はしているんですけれどもなかなか難しいです。つぶれたと言うのは、もろに調査でわかりますけど、新しく出来たと言うのは、調査対象外からつかまえてはいけなから、なかなか捉えられないんです。

高見:ちょっと考え過ぎかも知れませんが、パートタイマーについての今後の問題として、こう言う事が考えられないでしょうか。「毎勤」の定義からしますと、前2ヶ月18日以上はカウントされるわけですから、そうすると、さっき言われた様にその定義をこの用紙を受け取った事業所がどういう風に記入するかは、記入者がまあ自分で判断するわけですね。そうするとさっき言われた様に台帳が厳然と別になっている事業所とそれから100人を超える様な規模ですと、最近ではコンピューターで全部賃金台帳を管理している様な所がありますから、この場合は、身分上の名義をもって人間が振り分けて賃金を計算するのではなくて、「毎勤」の定義を機械的に拡大してカウントすることにはならないでしょうか。つまり、今までの人間による賃金台帳の振り分けではパートタイマーとして除外していたものが、今度は、機械でやると、20日ぐらい働いているパートタイマーはざらにいますからそういう者までがどんどん調査票の中に入って来て通常の労働者として扱われ、そのことが賃金の伸び悩みを何か実際以上にみせると言った様なおそれというのはないですか。実際にパー

トタイマーの定義と言うのは労働省で出している色々な資料でみな違うわけです。「毎勤」の定義をみる限り18日以上と言う日数の設定はありますが時間の設定はないわけです。それだと毎日3時間づつ18日以上働いていれば、それはパートタイマーではなく常用で一般労働者扱いされてしまいますね。

畑村:急にもろに入ってくるとそれは、たしかに影響を受けると思います。

小林:テストと言うか実地調査のようなものをやってみればいいですね。

高見:パートタイマーのウェイトはだいたいどれくらいありますか。

畑村:パートタイマーは今250万ぐらいと言われているんです。「毎勤」ベースでは、分らないんですけれども、「雇用動向調査」では、ある程度分るんです。

小林:それも常用型のパートであると言われているんですね。

畑村:これには女子だけしかのっていません。しかもこれは入職者だけです。去年の3月に、「労働力調査特別調査」と言うのが行われまして、そこで全体のパートについて把握されています。規模5人以上の事業所で把握している「雇用動向調査」で言いますと、この常用労働者の総数が2,496万人でして、そのうちパートタイムが146万人でございます。率的には6%ぐらいでしょうか。これが規模5人以上の状況です。これは常用名義の者だけの率ですので感覚が合っているかどうかわかりませんが。

高見:80年でしたか、「労働力調査」でいわゆる短時間就業者という形での女子だけの数字が10%を超えましたね。

小林:短時間でないパートタイマーがいっぱいいる。

高見:8時間以上のパートタイマーがザラにいます。

畑村:あの調査では、要するに短時間とパートという呼称の者の2通りを調べていますね。

田路:ちょっと初歩的なことをお聞きしますが、規模別が30人、100人、500人、1,000人と分れていますが、これは事業所ベースですか。

畑村:事業所ベースです。

田路:それでは、同一企業の労働者が2つの規模別区分に分れて分類されていることもありますね。

畑村:ええ、企業によっては2つにも3つにも分れています。

田路:規模5人以上の事業所の労働者数が約2,400万、それに対して今いただいた数字によると、30人以上が1,900万余りですから、規模5~29人は500万ぐらいにしかありません。これに対して30~99人が750万人以上、100~500人未満がやはり700万人以上です。そうしますと日本の雇用の中心は、100人を中心とした規模の事業所に集中しており、あまり零細な所は数的に余り多くない、と考えてよいのでしょうか。私は漠然と規模29人以下

の事業所で働く労働者はもっと多いかと思っていたのですが、意外に少ないですね。

畑村: 30人以上ですと過半数は超えます。

小林: そういう労働者の数そのものについては事業所センサスの方がより基礎的なんでしょうね。

山本: 調査結果の回収のことですが、大体全国的に見ると99%ぐらいの回収率ということですが、回収率に地域的アンバランスのようなものはありますか。

畑村: 良く分かりませんが、一般的には、大都市圏が悪いですね。

山本: どれくらいの差ですか。

畑村: 99%ですからそれほどは変わらないと思います。

山本: 「雇用動向調査」の結果概要の中の、地域的分析についてお尋ねします。ここでは、13ブロックに全国が地域区分されておりますけれど、その地域区分の仕方に、何か合理性があるのでしょうか。たとえば、北陸というブロックがありますが、この地域のうち、福井県や石川県は大阪に、新潟県は東京に結びつく傾向が強く、それらの間の交流は意外にないといわれています。にもかかわらず、ここで一緒に北陸としてしまっているのは、どういう理由からでしょうか。なお、ついでながら、通産省は、新潟県を南東北ブロックに入れています。労働省では地域区分を行うにあたり、マスターモデルのようなものに立脚してやっておられるのでしょうか。

畑村: グループ別に同じ性格が見られることを基準にしています。

岸: 先に、99%というお話がありましたが、それは、調査拒否があった場合には他のサンプルを持ってきて、数的に99%になるということですか。

畑村: 調査拒否があった場合には率が落ちる形になっています。移し替えはありません。但し、廃止等で調査対象外になったものは分母に含みません。

森(広): 先ほどの特別調査の規模の1~29人までのところについては以前からやるべきだとのお話しがありましたが、55年にはじめて実施した経緯を多少お話し下さい。調査項目を1つ増やすのも大変だというお話しでしたので、まして調査を増やすことは困難ではなかったかと想像されますが。

畑村: 55年以前は特別調査は1~4人の規模についてだけしかやっていません。同じ特別調査という名称ですが、対象を1~29人に拡大したわけです。範囲は、5~29人がふえたことになっていますが、そこは一方乙調査と同じような格好になるわけです。それで、その規模のところは調査対象数も増えて年1回7月だけですが、都道府県別等の小規模賃金についての結果が得られるということもあって各県の協力も得られたと思います。

小林: 自分の所で集めたデータについては各県で勝手に集計したり使うことはできないわけ

ですか。

畑村:出来ません。しかしこの特別調査につきましてはあらかじめ府県別の結果を出していただきますし、他の「毎勤」につきましては、統計精度等の一定の条件が満たされれば集計許可を与えています。

田路:その時に当然地方調査を含めて発表することになるのですか。

畑村:厳密に言いますと毎月実施している乙調査は2ヶ月遅れぐらいで早く発表されます。特別調査は数も多く4ヶ月ぐらいかかります。

喜多:県のためのサンプルの追加は、県で公表するためのものではないんですか。

畑村:地方調査は県でやらせていますが、特別調査は、本省で集計して地方に還元しています。

喜多:本省で地区別に集計してですか。

畑村:都道府県別に集計して、その結果を各県に送り返しています。

喜多:全国調査を集計されるときには先ほどの追加サンプルの結果は分らないのですか。

畑村:分りません。

喜多:追加サンプルは、県別の結果を出す時にだけ集計にはいつてくるのですか。

畑村:乙調査で発表していなかった内容を集計するものについては、乙調査分の調査票と特別調査の調査票とをいっしょに集計して結果を出しています。

高見:季節調整法の話が先に出ましたが、今回は1月からセンサス局法のⅡ-X11に切り替えたというわけで、要するに賃金などの上り方は階段状に上っていくので、なるべくそれを出すためにノッペリしたものにしてしまわない、という意図と聞いております。そうなのですが、前回のEPA法と今回の新しい季節調整したものをグラフで見ますと、われわれ使う側の勝手な言い分なのですが、統計のクセが丸められてしまうような感じは覆い難いんです。それから他の統計でも原指数系列と季調済系列を並べて使っているのがいくつかあります。賃金について言いますと、例え原系列を並べて出されても、割と意味は明快なものですし、もちろん調査票自体は原系列のデータになって出てくるわけですから何かの形で両方並べて出せないか、労働省に問い合わせれば教えていただけるのでしょうかけれども、季調済一方だけというのは必ずしもメリットばかりではないように思います。

畑村:速報には季節調整済の指数と原系列の指数が出ています。

そのほか、製造業の短期変動調整済指数というのも載せています。賃上げにつきましては、上がる時期は4、5、6月なんですね。4、5、6月で勝負がついてしまい、あとはフラットになり、また翌年の4、5、6月で上がるわけですね。そういうのを今までの季節調整法ですと、毎月少しずつ上がるというしくみになるんですね。それでいいかどうかという

議論が内部でもございまして、やはり上がったときは上がったという感じで見れる指標がやはり必要ではないか、と内部でも議論しております。それをやったのがこの「短期変動調整済」です。

高見:これは製造業についてだけですが、これがうまくいくということになりましたら他のものについても取り入れられることになるのでしょうか。

畑村:色々検討しておりますが、製造業が割とキレイに出てきます。調査産業計は何かごちゃごちゃしておりますて、余り明確に出ていないんです。これは原指数を単に日数調整しかはっていないんです。日数調整と、モデルを使いまして、4、5、6月がダミーで上がるようにすることができます。その指数を使って、それをセンサス局法の季節調整をやったのが1番右側にある「短期変動調整済指数の季節調整値」です。今後の使い方によるのですが、まだ出来たばかりで、他の所でどういう反響があるか、そのあたりを様子見ているのですが、ご紹介かたがた説明させていただきました。

田路:今おっしゃった日数調節は、営業日調節という名称で生産指数などでも利用されており、センサス局法をお使いになるのと同時にそういったものもいろいろ試みられるのは非常に役に立つんじゃないかと思います。

岸:あの変なことをお聞きしますが、ガリ版刷りの速報はいつもいただいているんですが、乙調査の速報はあるんですか。

畑村:速報はございません。ないと申しましたが、甲調査の『速報』の1番最後の頁(14頁)を見ていただきますと、5～29人と書いてありますのが乙調査分です。数行はいつているだけですが。私どもの雇用統計課に問合せいただければ、数字は同時に細かいものも出ています。

II 賃金構造基本統計調査，屋外労働者職種別賃金調査，林業労働者職種別賃金調査

〈賃金構造基本統計調査〉

1. 調査の目的

本調査は、主要産業に雇用される常用労働者の賃金の実態を労働者の種類、職種、性、年齢、学歴、勤続年数、経験年数等について明らかにすることを目的としている。

2. 調査の範囲

(1) 地 域

全国とするが、次の地域（離島）を除いている。

北 海 道	奥尻郡、苫前郡のうち羽幌町大字天売及び大字焼尻、礼文郡、利尻郡
東 京 都	利島村、新島本村、神津島村、三宅村、御蔵島村、八丈町、青ヶ島村、小笠原村
長 崎 県	福江市、西彼杵郡のうち崎戸町大字平島及び大字江の島、北松浦郡のうち小値賀町及び宇久町、南松浦郡
鹿児島県	西之表市、鹿児島郡のうち三島村及び十島村、薩摩郡のうち里村、上甕村、下甕村及び鹿島村、熊毛郡、大島郡のうち喜界町、徳之島町、天城町、伊仙町、和泊町、知名町及び与論町
沖 縄 県	国頭郡のうち伊江村、島尻郡のうち仲里村、具志川村、渡嘉敷村、座間味村、粟国村、渡名喜村、南大東村、北大東村、伊平屋村及び伊是名村、宮古郡のうち伊良部村及び多良間村、八重山郡

(2) 産 業

鉱業、建設業、製造業、卸・小売業、金融・保険業、不動産業、運輸・通信業・電気・ガス・水道・熱供給業、サービス業（家事サービス業及び外国公務を除く）の9大産業で

ある。

(3) 事 務 所

上記産業及び地域に属する常用労働者5人以上の民営の事業所及び公共企業体等労働関係法第2条第1項に規定される公共企業体等又は地方公営企業労働関係法第3条第1項に規定される地方公営企業の事業所としている。

(4) 労 働 者

上記(3)の事業所に雇用される労働者のうちから、一定の方法によって抽出された労働者である。

3. 調査事項

事業所票及び個人票により次の事項を調査している（本文調査票参照）。

(1) 事業所に関する事項（事業所票）

- a 事業所の名称
- b 事業所の所在地
- c 主要な生産品の名称又は事業の内容
- d 事業所の性別常用労働者数
- e 企業全体の常用労働者数
- f 調査期間
- g ベース・アップ額算入状況
- h 新規卒者の初任給額及び採用人員

(2) 労働者に関する事項（個人票）

- a 氏名又は労働者の番号
- b 性
- c 労働者の種類（鉱業、建設業及び製造業に属する事業所に限る。）
- d 雇用形態（常用名義、臨時名義別）
- e 就業形態（一般、パート別）
- f 最終学歴
- g 年 齢
- h 勤続年数
- i 職階（常用労働者100人以上を雇用する企業に雇用される労働者で、別表1の職階に該当する労働者に限る。）又は職種（別表1の職種に該当する労働者に限る。）
- j 経験年数（別表1の職種に該当する労働者に限る。）

- k 実労働日数
- l 所定内実労働時間数
- m 超過実労働時間数
- n きまって支給する現金給与額（超過労働給与額を含む。）
- o 超過労働給与額
- p 所定内給与額
- q 通勤手当
- r 精皆勤手当
- s 家族手当
- t 昨年1年間の賞与、期末手当等特別給与額

4. 調査対象期日及び実施期間

調査の対象期日は、毎年6月30日現在（給与の締切日の定めがある場合には、6月の最終給与締切日現在）としている。

但し、主要な生産品の名称又は事業の内容、きまって支給する現金給与額及びその内訳、実労働日数については、6月1日から6月30日までの1カ月間（給与締切日の定めがある場合には、6月の最終給与締切日以前1カ月間。）また昨年1年間の賞与、期末手当等特別給与額については、前年1月1日から12月31日までの1年間の給与額とする。但し、この期間の中途において雇用された調査労働者のうち、7月1日以前に雇用されたものについては、雇用の日から1年間、7月2日以降に雇用されたものについては、雇用の日から調査年の6月30日までの給与額とする。

なお、ベース・アップ額算入状況については、昭和55年1月1日から6月30日までの間の事実について調査する。

実施期間は、調査年の7月1日から7月31日までの間である。

5. 調査機関及び調査方法

労働大臣官房統計情報部の企画の下に、都道府県労働基準局及び労働基準監督署の職員並びに統計調査員により実地自計調査としている。

6. 集計事項

集計は、総理府統計局において行っておりその主な集計事項は、次のとおりである。

(1) 全国に関する事項

a (年齢階級別所定内給与額等)

産業、企業規模、性、労働者の種類、学歴及び年齢階級別平均年齢、平均勤続年数、平均月間実労働時間数、平均月間所定内実労働時間数、平均月間きまって支給する現金給与額、平均月間所定内実労働時間数、平均月間きまって支給する現金給与額、平均月間所定内給与額、平均年間賞与、期末手当等特別給与額及び労働者数

b (年齢階級及び勤続年数別所定内給与額等)

産業、企業規模、性、労働者の種類、学歴、年齢階級及び勤続年数階級別平均月間きまって支給する現金給与額、平均月間所定内給与額及び労働者数

c (年齢階級別所定内給与額分布)

産業、企業規模、性、労働者の種類、学歴、年齢階級及び所定内給与額階級別労働者数及び特性値

d (標準労働者の学歴及び年齢各歳別所定内給与額等)

産業、企業規模、性、労働者の種類、学歴及び年齢各歳別平均月間所定内給与額、平均年間賞与、期末手当等特別給与額及び標準労働者数（事業所規模5人以上9人以下に係る集計は除く。）

e (職階及び年齢階級別所定内給与額)

産業、企業規模、学歴、職階及び年齢階級別平均年齢、平均勤続年数、平均月間実労働時間数、平均月間所定内実労働時間数、平均月間きまって支給する現金給与額、平均月間所定内給与額、平均年間賞与、期末手当等特別給与額及び労働者数

f (職階別所定内給与額分布)

産業、企業規模、職階及び所定内給与額階級別労働者数及び特性値

g (職種及び年齢階級別所定内給与額等)

産業、企業規模、職種及び年齢階級別平均年齢、平均勤続年数、平均月間実労働時間数、平均月間所定内実労働時間数、平均月間きまって支給する現金給与額、平均月間所定内給与額及び労働者数

h (職種、年齢階級及び経験年数別所定内給与額等)

産業、企業規模、職種、年齢階級及び経験年数階級別平均月間きまって支給する現金給与額、平均月間所定内給与額及び労働者数

i (職種別所定内給与額分布)

産業、企業規格、職種及び所定内給与額階級別労働者数及び特性値

j (パートタイム労働者の年齢階級別1時間当たり所定内給与額等)

産業、企業規模、性、労働者の種類及び年齢階級別平均年齢、平均勤続年数、平均月間実労働日数、平均1日当たり所定内実労働時間数、平均1時間当たり所定内給与額、平均年間賞与、期末手当等特別給与額及びパートタイム労働者数（事業所規模5人以上9人以下に係る集計は除く。）

k （パートタイム労働者の1時間当たり所定内給与額分布）

産業、企業規模、性及び1時間当たり所定内給与額階級別パートタイム労働者数及び特性値（事業所規模5人以上9人以下に係る集計は除く。）

l （初任給額等）

産業、企業規模、性、労働者の種類及び学歴別初任給額及び新規学卒労働者数

(2) 都道府県に関する事項

a （年齢階級別所定内給与額等）

地域、産業、企業規模、性及び年齢階級別平均年齢、平均勤続年数、平均月間実労働時間数、平均月間所定内実労働時間数、平均月間きまって支給する現金給与額、平均年間賞与、期末手当等特別給与額及び労働者数

b （年齢階級及び勤続年数別所定内給与額等）

地域、産業、企業規模、性、労働者の種類、年齢階級及び勤続年数階級別平均月間きまって支給する現金給与額、平均月間所定内給与額及び労働者数（常用労働者5人以上9人以下を雇用する企業に係る集計は除く。）

c （職種別所定内給与額等）

地域、産業、企業規模及び職種別平均年齢、平均勤続年数、平均月間実労働時間数、平均月間所定内実労働時間数、平均月間きまって支給する現金給与額、平均月間所定内給与額及び労働者数

d （パートタイム労働者の1時間当たり所定内給与額等）

地域、産業、企業規模及び性別平均年齢、平均月間実労働日数、平均1日当たり所定内実労働時間数、平均1時間当たり所定内給与額及び平均年間賞与、期末手当等特別給与額及びパートタイム労働者数（常用労働者5人以上9人以下を雇用する企業に係る集計は除く。）

e （初任給額等）

地域、産業、企業規模、性、労働者の種類及び学歴別初任給額（常用労働者5人以上9人以下を雇用する企業に係る集計は除く。）

7. 調査の設計

本調査の対象となる事業所数は、総理府統計局「事業所統計調査」によると、常用労働者数10人以上で約63万事業所、常用労働者数2,402万人である。本調査は、従来通常、規模10人以上でもって調査が行われ、これでもって結果が表章されてきている。昭和57年は3年毎の5～9人の小規模事業所を含めた調査の年に当たっているが、規模5人以上の事業所数は128万事業所、これに雇用される常用雇用者数は2,846万人である。

次に、事業所及び労働者の抽出方法について説明する。まず、事業所については、事業所を都道府県、産業及び事業所規模（500人以上、300～499人、100～299人、30～99人、10～29人）により層化してこれを第1次抽出単位としている。労働者は第2次抽出単位として、層化二段抽出法により、常用労働者1人平均所定給与額について次の目標精度の下に抽出されている。

企 業 規 模	目 標 精 度（標準誤差率）
100 人 以 上	・ 全国計の表章最終単位産業について規模毎に0.6
100 人 未 満	・ 全国計の表章最終単位産業について規模毎に0.8 ・ 都道府県別最終単位産業について規模毎に4

この結果、抽出事業所数は約10万事業所（このうち規模5～9人は3.4万）、調査労働者数は約161万人（21万人）である。

8. 主な用語の説明

(1) 企業規模

調査労働者の属する企業の大きさをいい、その企業に雇用されている全常用労働者数によって区分している。

(2) 常用労働者及び労働者の種類

毎月勤労統計調査に同じ。（略）

(3) 雇用形態

①常用名義又は②臨時名義の別をいう。

常用名義とは、雇用期間を定めずに雇用されている労働者をいう。

臨時名義とは、常用名義以外の労働者をいう。

(4) 就業形態

①一般労働者（一般的な所定労働時間が適用されている労働者）又は②パートタイム労働者（1日の所定労働時間又は1週間の労働日数が一般労働者より少ない常用労働者）の別をいう。

(5) 学歴

学校卒業その他これに準ずる経歴のうち最も程度の高いものをいう。

ここにいう学校とは、学校教育法にいう学校又はこれに準ずるものをいう。

現在就学中のもの及び中途退学したものは、それ以前に卒業又は修了した課程によることとし、余暇就学などによって入社時の学歴よりも程度の高い学歴を取得した場合には、その学歴によっている。

学歴は、小学・新中卒、旧中・新高卒、高専・短大卒及び旧大・新大卒に分けている。それぞれの区分に含めた学歴の程度を具体的に述べれば、次のとおりである。

a 小学・新中卒

小学校令による小学校（旧制）卒業、国民学校令による国民学校卒業、学校教育法による中学校（新制）卒業など通算修業年限がおおむね9年以下の学歴をいう。

b 旧中・新高卒

中等学校令による中学校（旧制）卒業又は学校教育法による高等学校（新制）卒業など通算修業年限がおおむね12年程度の学歴をいう。

c 高専・短大卒

高等学校令による高等学校（旧制）高等科卒業、専門学校令による専門学校卒業、学校教育法による短期大学又は高等専門学校卒業等通算修業年限がおおむね14年程度の学歴をいう。

d 旧大・新大卒

大学令又は学校教育法による大学卒業、大学院卒業等通算修業年限がおおむね16年又はこれ以上である学歴をいう。

(6) 年齢

調査対象期日現在の満年齢をいう。

(7) 勤続年数

労働者がその企業に雇い入れられてから調査対象期日までに勤続した年数をいう。

勤続年数の算定は、次の原則によっている。

a 試の使用期間、見習期間などは勤続年数に含める。

b 休職期間は勤続年数から除外する。

- c 解雇され、又は退職してから一定期間を経過して同じ企業に再雇用された場合には、以前雇用されていた期間を通算して勤続年数に加える。
- d 企業の名義変更、分割合併等によって名称が変わり、形式的に解雇、再雇用の手続きが行われても、実質的に継続して勤務した場合には、前後の年月数を通算する。

(8) 職階・職種

労働者が従事している職階又は職種で調査対象となっている職階又は職種をいう。

職階及び職種の具体的な判定は、次の原則によっている。

- a 一人の労働者が、職階と職種にまたがる場合には、職階の方へ分類する。
- b 一人の労働者の行っている仕事が二つの職階又は二つ以上の職種にまたがる場合には、仕事の内容と責任の程度からみて重要な職階又は職種へ分類する。判断困難の場合には、労働時間の長い方へ分類する。
- c 事業所で使われている職階又は職種の名称が、ここで用いている名称と異なっている場合でも、内容が同一である場合、あるいは全く同一でなくても、種類と程度がほぼ同一と思われる場合には、ここで用いている名称の職階又は職種として取り扱う。
事業所で使われている職階又は職種の名称が、ここで用いている名称と同一であっても、その内容が異なる場合には、ここで用いている名称の職階又は職種として取り扱わない。
- d その職種の仕事を行うのに必要な技能を見習修得中の労働者で、その都度指図を受けなければ普通の仕事のできないものは、その職種に分類しない。

(9) 経験年数

調査対象期日現在の職種の仕事に従事した年数をいう。経験年数の算定は、次の原則によっている。

- a 過去において調査対象期日現在の職種の仕事に従事した年数は、すべて通算する。ただし、休職期間は除く。
- b 技能修得中の見習期間は含め、自動車運転手、看護婦などのように、免許を必要とする職種は、免許取得後実際にその職種の仕事に従事した年数をもって経験年数とする。

(10) 実労働日数

労働者が調査期間中に実際に労働した日数をいう。実際に労働しなかった日は、たとえ有給であっても、労働日数には入れていない。1日の労働時間が1時間であっても、その日は1日として計算し、交替制の守衛、タクシーの運転手等が、午後10時に出勤して午前6時まで労働したような場合には、2日と計算し、さらにその日の午後10時に出勤し、翌

日の午前6時まで労働したような場合には、通算して3日と計算している。

(11) 所定内実労働時間数

実労働時間数から超過実労働時間数を差し引いた時間数をいう。従って、事業所の就業規則などで定められた所定労働日において始業時刻から終業時刻までの間に、実際に労働した時間数を示す。

1箇月間の所定内実労働時間数を合計して、1時間未満の端数がある場合には、30分以上は切り上げ、30分未満は切り捨てている。

(12) 超過実労働時間数

事業所の就業規則などで定められた所定労働日における始業時刻から終業時刻までの時間以外の時間及び所定休日において実際に労働した時間数をいう。

(13) 1日当たりの所定内実労働時間数

各個人別ごとに月間所定内実労働時間数を実労働日数で除したものである。1日の労働時間に1時間未満の端数がある場合には、30分以上は切り上げ、30分未満は切り捨てている。

(14) きまって支給する現金給与額

労働契約、労働協約あるいは事業所の就業規則などによってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって6月分として支給された現金給与額をいう。手取り額でなく、税込み額である。

現金給与額には、基本給、職務手当、精皆勤手当、通勤手当、家族手当が含まれているほか、超過労働給与額も含まれる。1箇月を超え、3箇月以内の期間で算定される給与についても、6月に支給されたものは含まれ、遅払いなどで支払いが遅れても、6月分となっているものは含まれる。給与改訂に伴う5月分以前の追給額は含まれない。

現金給与のみであり、現物給与は含んでいない。

(15) 所定内給与額

月間きまって支給する現金給与額のうち、超過労働給与額以外のものをいう。

超過労働給与額とは、次の給与の額をいう。

- a 時間外勤務給 所定労働日における所定労働時間外労働に対して支給される給与
- b 深夜給勤務 深夜の勤務に対して支給される給与
- c 休日出勤給 所定休日の勤務に対して支給される給与
- d 宿日直給 本来の職務外としての宿日直勤務に対して支給される給与
- e 臨時の交替勤務給 臨時に交替制勤務の早番あるいは後番に対して支給される交替手当など、労働時間の位置により支給される給与

(16) 1時間当たり所定内給与額

各個人別ごとに月間所定内給与額を月間所定内実労働時間数で除したものである。円未満の端数がある場合には、円未満を四捨五入している。

(17) 年間賞与その他特別給与額

昨年1年間（原則として昭和55年1月から12月までの1年間）内における賞与、期末手当等特別給与額をいう。

賞与、期末手当等特別給与額とは、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等によらないで支払われた給与又は労働協約あるいは就業規則によりあらかじめ支給条件、算定方法が定められていても、算定期間が3箇月を超えて支払われる給与の額をいう。支給事由の発生が不確定なもの、新しい協約によって過去にさかのぼって算定された給与の追給額も含まれる。

(18) 初任給額

本年採用し、6月末現在で現実に雇用している新規学卒者（本年3月に学校教育法に基づく中学、高校、高専・短大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であり、かつ、本年の初任給額として確定したものである。

指定統計第94号
賃金構造基本統計

賃金構造基本統計調査

事業所票

(昭和57年6月分)

労働省

この調査票に記入された事項については、統計以外の目的に使ったり、他の漏したりすることはありません。

都道府県 番 号	事業所一連番号	産業分類番号			事業所 番 号	※ 分離 番号	※ 市区町村番号
		大	中	小			

(1) 事業所の名称 (省略せずに記入してください。)	
(2) 事業所の所在地	連絡用電話番号 ()-() 番 (内線 番)
(3) 主要な生産品の名称又は事業の内容	

(4) 事業所の性別常用労働者数

常用労働者とは、①期間を定めずに雇われている労働者のほか、②1箇月を超える期間を定めて雇われている労働者及び③1箇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、4月及び5月に、それぞれ18日以上貴事業所に雇用されたものを含みます。

区 分	常用労働者数	労働者抽出率	抽出労働者数
計	人	1	人
男			
女			

(5) 企業全体の常用労働者数 (貴事業所と同一企業 (同一会社) に属する事業所に雇用されている常用労働者の総数をいいます。)

8	7	6	5	4	3	2	1
5人～9人	10人～29人	30人～99人	100人～299人	300人～499人	500人～999人	1,000人～4,999人	5,000人以上

個人票の枚数	枚	責任者印	記入者印	※調査担当者印	※点検担当者印
--------	---	------	------	---------	---------

記入上の注意

- 6月30日現在 (給与締切日の定めがある場合には、6月における最終の給与締切日現在) 又は6月1日から6月30日までの期間 (給与締切日の定めがある場合には、6月の最終の給与締切日より前1箇月間) の状況について記入してください。
- 調査票の記入にあたっては、「調査票記入要領」をよくお読みください。
- 調査票は、黒又は青のボールペンで記入してください。
- 調査票の記入事項がない欄は、左上から右下へ斜線を引いてください。
- 調査票の記入事項で該当区分のあるものは、該当する番号を○で囲んでください。
- ※印欄は、記入しないでください。

(6) ベース・アップの決定状況 (1月から6月までの間)

ベース・アップとは、全労働者に対して実施する給与改定であって、「きまって支給する現金給与額」の全部又は一部がいっせいに引き上げられることをいいます。定期昇給込みのベース・アップはベース・アップとしてください。定期昇給のみの場合はベース・アップとしないでください。

1	ベース・アップを実施することが決定し、個人票の「きまって支給する現金給与額」に算入されている。
2	ベース・アップを実施することが決定したが、個人票の「きまって支給する現金給与額」には算入されていない。
3	ベース・アップを本年実施するかどうか決定していない。
4	ベース・アップを本年は実施しないことが決定している。

(7) 新規卒卒者の初任給額及び採用人員 (民間の事業所のみ記入してください。)

区 分	管理・事務・技術労働者		生産労働者	
	初任給額	採用人員	初任給額	採用人員
中 学 卒	万 千 百 円	人	万 千 百 円	人
高 校 卒				
高 専 卒				
短 大 卒				
大 学 卒				

① 新規卒卒者とは、本年3月に学校教育法に基づいて中学、高校、高専・短大又は大学を卒業した者をいいます。ただし、大学医学部及び歯学部、大学院、専修学校、各種学校 (准看護学校養成所、看護婦養成所等)、職業訓練校等の卒業者は含みません。

② 初任給額は、所定内給与額から通勤手当を除いた額を記入してください。(賞与のほか、時間外手当、宿日直手当、休日手当等所定労働時間外勤務に対して支払われるものは、含みません。) 100円未満の端数は、四捨五入してください。

③ 採用人員のうち、本社等で一括採用し、支社等に配属した場合の人員は、配属先の支社等を含め、本社等から除きます。

備 考

生産労働者欄は、D鉱業 E建設業 F製造業の事業所のみ記入してください。

指定統計第94号
賃金構造基本統計

秘

この調査票に記入された事項については、統計以外の目的に使ったり、他に漏らしたりすることはありません。

貨金構造基本統計調査

票 人 個

(昭和 57 年 6 月分)

勞 働 省

都道府県 番	事業所一連番号					※分離 番号

[illegible]

枚のうち 枚目

〈屋外労働者職種別賃金調査〉

1. 調査の目的

本調査は、建設業、港湾運送関係事業及び陸上運送関係事業に雇用される労働者の賃金を職種別に調査し、その実態を明らかにすることを目的とする。

2. 調査の範囲

(1) 地 域

日本国全域。ただし、別表1（賃金構造基本統計調査にはほぼ同じ。略）に掲げる地域を除く。

(2) 産 業

a 建設業

b 港湾運送業及びその他の運輸に附帯するサービス業（検数業に限る。）（以下「港湾運送関係事業」という。）

c 道路貨物運送業、貨物運送取扱業（自動車運送取扱業に限る。）及びこん包業（以下「陸上運送関係事業」という。）

(3) 事業所

(2)に掲げる産業に属する民営の事業所であって10人以上（建設業にあつては5人以上）の常用労働者を雇用するもののうち、一定の方法により抽出された事業所とする。

(4) 労働者

(3)の事業所に雇用される(5)に掲げる職種の労働者のうち、一定の方法により抽出された労働者とする。

(5) 職 種

次に掲げる職種とする。

産 業	職 種
建設業	土工、重作業員、軽作業員、大工、とび工、石工、左官、電気工、配管工、塗装工、貨物自動車運転者、板金工、溶接工、機械運転工、鉄筋工、鉄骨工、掘削・発破工・れんが積工・タイル張工、はつり工、型枠工、建具工、屋根ふき工、潜函土工、ボーリング工、職長、各種見習
港湾運送関係事業	ウインチマン、デッキマン、船内荷役作業員、沿岸荷役作業員、陸上荷役作業員、はしけ長、検数員、雑役
陸上運送関係事業	大型貨物自動車運転者、小型貨物自動車運転者、貨物自動車助手、貨物自動車上乘作業員、貨物積卸作業員、荷役作業員

3. 調査事項

調査は、次に掲げる事項について行っている（文末調査票参照）。

(1) 事業所に関する事項（事業所票）

- a 事業所の名称
- b 事業所の所在地
- c 主な事業の内容
- d 主な工事の種類（建設業に属する事務所に限る。）
- e 事業所の全常用労働者数
- f 企業の全常用労働者数
- g 職種別労働者数

(2) 労働者に関する事項（個人票）

- a 氏名又は労働者番号
- b 職 種 名
- c 性（建設業に属する事業所に雇用される軽作業員に限る。）
- d 年 齢
- e 雇用形態
- f 賃金形態
- g 住込又は通勤の別（建設業に属する事業所に雇用される労働者に限る。）
- h 実労働日数
- i 実労働時間数
- j きまって支給する現金給与額

4. 調査の対象期間及び調査の実施期間

調査は、8月31日現在（給与締切日の定めがある場合には、8月の最終の給与締切日現在）の状況について行う。ただし、前項に掲げる事項のうち(2)のチ、リ及びヌについては、8月31日以前1カ月間（給与締切日の定めがある場合には、8月の最終の給与締切日以前1カ月間）の状況について行う。

調査の実施期日は、毎年9月20日までとする。

5. 調査機関及び調査方法

労働省大臣官房統計情報部が企画し、都道府県労働基準局、労働基準監督署を経由して行う。調査には、都道府県労働基準局及び労働基準監督署の職員並に統計調査員が従事してい

る。

調査は、実地自計の方法により行う。

6. 集計事項

主な集計事項は、次のとおりである。

- (1) 産業職種，規模，雇用形態，賃金形態及び通勤・住込別 1 日当たりきまって支給する現金給与額，月間労働日数，1 日当たり労働時間数及び労働者数
- (2) 産業職種，都道府県又は港湾別 1 日当たりきまって支給する現金給与額，月間労働日数，1 日当たり労働時間数及び労働者数
- (3) 産業職種，雇用形態，年齢階級及びきまって支給する現金給与額階級別労働者数
- (4) 産業職種，規模，年齢階級別 1 日当たりきまって支給する現金給与額，月間労働日数，1 日当たり労働時間数及び労働者数
- (5) 職種，工事種類，通勤・住込別 1 日当たりきまって支給する現金給与額，月間労働日数，1 日当たり労働時間数及び労働者数（建設業に限る。）

指定統計第53号

事業所票

労働省

秘

都道府県番号	市区町村番号	基本調査区番号	事業所番号	産業番号			地域番号	企規番	業規番	事業所規番	区分	※ 不 能
				大	中	小						

1 事業所の名称				7 職種別労働者数 〔① 労働者数は、調査期間末現在、貴事業所に雇用されている常用労働者と臨時・日雇労働者の合計について記入してください。〕 〔② 抽出率は、「労働者の抽出率表（建設業）」を参照の上記入してください。〕							
2 事業所の所在地				職 種 番 号 及 職 種 名	① 労働者数	② 抽出率	抽 出 労働者数	職 種 番 号 及 職 種 名	① 労働者数	② 抽出率	抽 出 労働者数
3 調 査 期 間 〔8月1日から31日までの期間（給与締切日の定めがある場合には8月の最終給与締切日以前1カ月間）について記入してください。〕 昭和 年 月 日から 月 日まで				01 土 工	人	$\frac{1}{()}$	人	13 板 金 工	人		人
4 主な事業の内容 〔調査期間中に行った主要な工事について具体的に記入してください。〕 ◎主な工事の種類 〔総合工事業の場合に限り主な工事1種類について該当する番号を○で囲んでください。〕 1 電源開発 2 道 路 3 港湾・河川 4 鉄道・橋梁 5 不燃建築 6 その他()				02 ~ 05 計		$\frac{1}{()}$		14 溶 接 工			
				02 重 作 業 員				15 機 械 運 転 工			
				03 軽 作 業 員(女)				16 鉄 筋 工			
				04 大 工				17 鉄 骨 工			
				05 電 気 工				18 坑 夫			
5 事業所の全常用労働者数 〔調査期間末現在、貴事業所に雇用されている常用労働者の総数を記入してください。〕 人				06 ~ 27 計		$\frac{1}{()}$		19 タイル張工 れんが積工			
6 企業の全常用労働者数				06 軽 作 業 員(男)				20 は っ り 工			
				07 と び 工				21 型 わ く 工			
〔調査期間末現在、貴事業所と同一企業（同一会社）に属する事業所のすべてに雇用されている常用労働者の総数について右に該当する欄の番号を○で囲んでください。〕				08 石 工				22 建 具 工			
				09 左 官				23 屋 根 ふ き 工			
				10 配 管 工				24 潜 か ん 土 工			
				11 塗 装 工				25 ボーリング工			
				12 貨 物 自 動 車 運 転 手				26 職 長			
								27 各 種 見 習			
								01 ~ 27 合 計			

個人票の
枚 数

枚

記入
担当者印事業主
印調査
※担当者印

備 考

指定統計第53号

事業所票

労働省



都道府県番号	市区町村番号	基本調査区番号	事業所番号	産業番号			港湾番号	企規番	業模号	事業所模号	区分	※ 不能
				大	中	小						

1 事業所の名称	7 職種別労働者数			
	① 労働者数は、調査期間末現在、貴事業所に雇用されている <u>常用労働者</u> と臨時・日雇労働者の合計について記入してください。 ② 抽出率は、「労働者の抽出率（港湾運送関係事業）」を参照の上記入してください。			
2 事業所の所在地	職種番号及び職種名	① 労働者数	② 抽出率	抽出労働者数
	31 ～ 33 計	人	$\frac{1}{()}$	人
3 調査期間（8月1日から31日までの期間（給与締切日の定めがある場合には8月の最終給与締切日以前1カ月間）について記入してください。）	31 船内荷役作業員		/	
	32 沿岸荷役作業員			
	33 陸上荷役作業員			
4 主な事業の内容（調査期間中の主要な事業の内容について具体的に記入してください。）	34 ～ 38 計		$\frac{1}{()}$	
	34 ウインチマン		/	
	35 デッキマン			
36 はしけ長				
5 事業所の全常用労働者数 （調査期間末現在、貴事業所に雇用されている常用労働者の総数を記入してください。）	37 検査員			
	38 雑役			
6 企業の全常用労働者数 （調査期間末現在、貴事業所と同一企業（同一会社）に属する事業所のすべてに雇用されている常用労働者の総数について右に該当する欄の番号を○で囲んでください。）	6 10人～99人	5 100人～299人	3 300人～999人	1 1000人以上
	31 ～ 38 合計			

個人票の枚数	枚	記入担当者	事業主印	調査※担当者印	備考
--------	---	-------	------	---------	----

指定統計第53号

事業所票

都道府県番号	市区町村番号	基本調査区番号	事業所番号	産業番号			地又 港 湾 番 号	城 は 号	企 規 番	業 模 号	事 業 所 規 番	区 分	※ 不 能
				大	中	小							

1 事業所の名称	7 職種別労働者数			
	① 労働者数は、調査期間末現在、貸事業所に雇用されている常用労働者と臨時・日雇労働者の合計について記入してください。 ② 抽出率は、「労働者の抽出率表（陸上運送関係事業）」を参照の上記入してください。			
2 事業所の所在地	職種番号及び職種名	① 労働者数	② 抽出率	抽出労働者数
	41 ~ 42 計	人	$\frac{1}{()}$	人
3 調査期間（8月1日から31日までの期間（給与締切日の定めがある場合には8月の最終給与締切日以前1カ月））について記入してください。	41 大型貨物自動車運転手			
	42 貨物積卸作業員			
4 主な事業の内容（調査期間中の主要な事業の内容について具体的に記入してください。）	43 ~ 44 計		$\frac{1}{()}$	
	43 小型貨物自動車運転手			
5 事業所の全常用労働者数	44 貨物自動車助手			
	45 ~ 46 計		$\frac{1}{()}$	
6 企業の全常用労働者数	45 貨物自動車上乗作業員			
	46 荷造手			
	41 ~ 46 合 計			

個人票の 枚 数	枚	記入 担当者	入 当 印	事業主 印	調査 ※担当者 印	枚	備考

指定統計第53号

個人票

労働省



都道府県 番号	市区町村番号	基本調査区番号	事業所番号	産業番号			地又 港	域は 番	企業 規模 番号	事業所 規模 番号	区分
				大	中	小					

(1) 一連 番号	(2) 氏名 又労働者 番号	(3) 職種 番号	(4) 職種名	(5) 年齢 (1年未満 は切り捨て てる。)	(6) 雇用形態	(7) 賃金形態	(8) 住込又は通勤	(9) 実労働 日数	(10) 実労働 時間 (超過労働時 間数を含む。)	(11) きま つて 給与 する 額 (超過労働給与額を含む。)	※
					1 常用 3 日雇	1 定額 3 請負	1 通勤 3 住込				
					1 常用 3 日雇	1 定額 3 請負	1 通勤 3 住込				
					1 常用 3 日雇	1 定額 3 請負	1 通勤 3 住込				
					1 常用 3 日雇	1 定額 3 請負	1 通勤 3 住込				
					1 常用 3 日雇	1 定額 3 請負	1 通勤 3 住込				
					1 常用 3 日雇	1 定額 3 請負	1 通勤 3 住込				
					1 常用 3 日雇	1 定額 3 請負	1 通勤 3 住込				
					1 常用 3 日雇	1 定額 3 請負	1 通勤 3 住込				
					1 常用 3 日雇	1 定額 3 請負	1 通勤 3 住込				
					1 常用 3 日雇	1 定額 3 請負	1 通勤 3 住込				
					1 常用 3 日雇	1 定額 3 請負	1 通勤 3 住込				
					1 常用 3 日雇	1 定額 3 請負	1 通勤 3 住込				

(注) (8)住込又は通勤欄には建設業のみ記入してください。

備考

枚のうち 枚目

※

※

〈林業労働者職種別賃金調査〉

1. 調査の目的

本調査は、林業に属する事業所に雇用される労働者の賃金を職種別に調査し、その実態を明らかにすることを目的とする。

2. 調査の範囲

(1) 地 域

次の都府県を除く35道府県である。

（除外される都府県） 埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、富山県、石川県、滋賀県、大阪府、香川県、佐賀県、長崎県及び沖縄県。

ただし、調査道府県においても一部の離島は除外されている。

(2) 産 業

林業のうち素材生産業及び素材生産サービス業とする。

(3) 事 業 所

上記(2)に掲げる産業に属する民営の事業所のうち、一定の方法により抽出された事業所とする。

(4) 労 働 者

上記(3)の事業所に雇用される労働者のうち、次の職種に該当する者。

- a 伐木造材作業者
- b チェンソー伐木作業者（自己所有）
- c " （会社所有）
- d 人力集運材作業者
- e 機械集運材作業者
- f 畜力集運材作業者
- g 伐出雑役

3. 調査事項

説明は省略（文末調査票参照）。

4. 調査の対象期間及び実施期間

調査は、毎年7月1日から9月30日までの期間（給与締切日の定めがある場合には、9月

の最終の給与締切日以前の3カ月間)の状況について行う。調査事項のうち賃金制度(出来高制)については、同年9月30日現在(給与締切日がある場合には、9月の最終の給与締切日現在)の状況について行う。

調査の実施期間は、10月11日から11月10日までである。

5. 調査機関及び調査方法

調査は、労働大臣官房統計情報が企画し、道府県基準局、労働基準監督署を通じて実施し、当該職員及び統計調査員が調査事務に従事する。

調査方法は、実地自計の方法により行う。

6. 集計事項

主な集計事項は次のとおりである。

- (1) 職種、規模、通勤・山泊地区及び賃金形態別平均年齢、1日当たりきまって支給する現金給与額、平均稼働率及び労働者数
- (2) 職種、年齢階級、通勤・山泊地区及び1日当たりきまって支給する現金給与額階級別労働者数
- (3) 職種、年齢階級及び通勤・山泊地区別1日当たりきまって支給する現金給与額、平均稼働率及び労働者数
- (4) 道府県、職種、通勤・山泊地区及び賃金形態別1日当たりきまって支給する現金給与額、平均稼働率及び労働者数

様式第1号

行政管理局

承認番号 No. 14169

承認期限 昭和58年11月30日まで



林業労働者職種別賃金調査

事業所票

(昭和58年7月～9月分)

労働省

記入上の注意

1. 9月30日現在(給与締切日の定めがある場合には、9月の最終の給与締切日現在)又は7月1日から9月30日までの期間(給与締切日の定めがある場合には、9月の最終の給与締切日以前3箇月間)の状況について記入してください。また、調査事項のうち選択項目については、主なもの一つを選び○で囲んでください。
2. 調査票の記入にあたっては、「調査票記入要領」をよくお読みください。
3. ※印欄は、記入しないでください。

この調査票に記入された事項については、統計以外の目的に使ったり、他に漏らしたりすることはありません。

都道府県番号	事業所番号	規模番号	※規模変更

1 事業所の名称					
2 事業所の所在地 連絡用電話番号()-() 番					
3 事業の内容 [調査対象期間中の主要な事業の内容を記入してください。]					
4 作業現場別作業期間日数、調査職種労働者数及び通勤・山泊地区の区分					
番号	作業現場名	作業期間日数	調査職種労働者数 人	通勤地区	山泊地区
(1)		月 日から 月 日まで(日間)		1	3
(2)		月 日から 月 日まで(日間)		1	3
(3)		月 日から 月 日まで(日間)		1	3
(4)		月 日から 月 日まで(日間)		1	3
(5)		月 日から 月 日まで(日間)		1	3
(6)		月 日から 月 日まで(日間)		1	3
(7)		月 日から 月 日まで(日間)		1	3
(8)		月 日から 月 日まで(日間)		1	3
(9)		月 日から 月 日まで(日間)		1	3

番号	作業現場名	作業期間日数	調査職種労働者数 人	通勤地区	山泊地区
(10)		月 日から 月 日まで(日間)		1	3
(11)		月 日から 月 日まで(日間)		1	3
(12)		月 日から 月 日まで(日間)		1	3
(13)		月 日から 月 日まで(日間)		1	3
(14)		月 日から 月 日まで(日間)		1	3
(15)		月 日から 月 日まで(日間)		1	3
合 計			(実人員) 人		

5 事業所の作業期間 日	日
-----------------	---

6 事業所の調査職種 延労働者数	人
---------------------	---

個人票の 枚数	枚
------------	---

記入 者印	責任者 印
----------	----------

※調査 担当者印	※点検担当 局	署
-------------	------------	---

様 第2号

行政管理局

承認番号 No. 14170

承認期限 昭和58年11月30日まで



林業労働者職種別賃金調査

個人票 労働省

(昭和58年7月～9月分)

この調査票に記入された事項については、
統計以外の目的に使ったり、他に漏らし
たりすることはありません。

都道府県 番	事業所番号	規模 番号	※規模 変更

(1) 一連 番号	(2) 氏名 又労働者番号	(3) 職種 番号 (注)	(4) 年齢 歳	(5) 通勤 山泊 地区 地区		(6) 賃金形態				(7) 雇用期間日数	(8) 実労働日数	(9) きまって支給する現金 給与額 (超過労働給与額を 含む)
						定 額 の	主として 額	主として 出来高	出 来 高 の			
				1	3	1	2	3	4	日	日	万 千 百 拾 円
				1	3	1	2	3	4			
				1	3	1	2	3	4			
				1	3	1	2	3	4			
				1	3	1	2	3	4			
				1	3	1	2	3	4			
				1	3	1	2	3	4			
				1	3	1	2	3	4			
				1	3	1	2	3	4			
				1	3	1	2	3	4			
				1	3	1	2	3	4			
				1	3	1	2	3	4			
				1	3	1	2	3	4			

(注) 職種番号

- 1 伐木造材作業者
- 2 チェンソー伐木作業者(自己所有)
- 3 チェンソー伐木作業者(会社所有)

- 4 人力集運材作業者
- 5 機械集運材作業者
- 6 畜力集運材作業者(自己所有)
- 7 伐出雑役

備考

実労働日数
の合計

日

枚のうち 枚目

〈討 論〉

長谷川：私どもでは、日本の賃金構造の特質をとらえる時、このセンサスを利用させてもらっています。多くの場合は時系列で労働者のタイプ別規模で賃金の格差がどうなったか、ということですが、他方では労働者分布が出てますので、特に低賃金構造をみる時にも活用させてもらっています。そこで低賃金層とりわけ第1十分位以下層の推計労働者数を調べる際によく統計専門家のいう「母集団に復元」する方法をお教え願います。

畑村：分布が偏らないように、先ず、原データを復元倍率で戻して、復元した結果から分位数等の特性値を計算します。計算の仕方は、例えば、5万～7万円といった賃金階級内は労働者が均等に存在していると仮定して比例配分して求めています。

田路：層別によって色々な抽出率でサンプルを抽出され、結果に対して逆の復元倍率をおかけになっているわけですが、特に小規模事業所などで抽出率が低くなることから、結果に偏りが生じることはありませんか。

畑村：復元率はそれぞれの抽出率に応じていますから問題はないと思います。ただ、われわれの方で多少問題だと思っていますのは、事業所規模によって抽出し、集計は企業規模でしている点です。一応は企業規模で集計することを前提に、産業別に事業所規模別の調査数が決定されていますが、この点のコントロールが難しいことが抽出と復元との関係で弱点といえば弱点になっています。

田路：事業所単位ではなく企業規模別に集計なさっているのは、賃金格差の決定に後者の要因の影響の方が大きいとお考えの上ですか。

畑村：はい、そうです。

小林：年齢構成などはどの程度まで実態を反映しているのでしょうか。

畑村：企業に記入依頼する場合、まず性別に分け、それぞれの中を職階、職種に分けることまでは一応やっています。ここからはランダムに抽出しています。年齢までのコントロールはやっていませんが、調査数も多いのでそれほど問題ないのではないかと考えております。

町田：賃金構造基本調査では144の職種が採用されていますが、その選択の基準はどうなっているのでしょうか。

小林：これは国勢調査での職種区分などと合せているのでしょうか。

畑村：定義そのものは少し違います。国調のはこんなに詳しくありませんから。もともとこの調査の出発は、職種別賃金調査でした。こんなことも関係しています。

石塚：所定内給与の概念の中に通勤手当が入っているわけですが、3年に1度精皆勤、通勤

手当、家族手当を示すという意味は、諸手当を除いたものもわかるように示すという意味ですか。私達はよく「基本賃金」という概念で賃金をみているもので、これとの関連でお聞きするのですが。

畑村：3年に1度は特掲として細かくわかるようにするということです。これは最低賃金の調査の資料として使うことになっています。仕事に密着した部分の賃金を明らかにするということです。

高見：所定内実労働時間の算定に際して、1時間未満の端数がある時に、30分以上を切り上げ、未満を切捨てることに関してどのようにお考えですか。

畑村：大数的にみると、切り上げと切り捨てと平均されているだろうと思います。それに、1カ月単位で算定しているので、例えば200時間とすると、30分はその0.25%ですから、問題はないと思います。

石塚：賞与・期末手当の扱いなのですが、私達が年間現金給与総額の統計をつくる際には、月例賃金と賞与の把握年度をそろえて扱うという方法をとっています。月例賃金については当年のものが出てきて、賞与・期末手当については1年前のが出てくるという方式の手直しを考えられているのでしょうか。

畑村：手直しは考えていません。私どもはベア後の最新の賃金を調べるという意味から6月分の賃金を調べています。また賞与も最近の1年間のものを把握するためにはどうしても前年の1年間分になってしまいます。

高見：それに関連すると思うのですが、ベース・アップ算入の割合が100%ではないのですが、低成長下の春闘では秋にベース・アップするところが一定数あるのだから、センサスの調査時期を変えれば一時金の方も多少はなんとかなるのではないですか。

畑村：集計は統計局に頼んでいます。調査票が集まるのが大きな県になると9月に入ってしまう。それから点検をし、統計局に頼んで集計し、結果表が出来上がってくるのは春闘ぎりぎりになってしまいます。利用上のことを考えれば、調査時期を遅らせることはむずかしいようです。

高見：所定内給与の中には通勤手当が入っているのですが、初任給調査の中では通勤手当を除いていますね。

畑村：はい、そうです。

高見：これは、初任給というのは夾雑物を入れないで見たいという見方からきているのですね。

畑村：はい、そうです。

石塚：通勤手当の扱いについてですが、普通の企業内の賃金の概念から言うと、家族手当、

精皆手当は生活補助的プレミアムとして賃金の一部であるのに対して、通勤手当は文字通り付加給付的扱いに分類される方が多いように思います。したがって、できれば所定内給与から通勤手当を除いた方が良いという感覚を私はもっているのですが、その点で検討された経過があったらお聞かせ願えないでしょうか。

畑村：労働者の住んでいる所在地によって賃金が変わってくるということになります。しかも額が大きくなってきています。私も懸念を持っていますので、それ（通勤手当）を除いてみれる形にしています。毎年、家族手当なども行なえば良いのですが、そうすると事業所にも負担をかけますので行なっていません。給与の性格的にはおっしゃるとおりではないかと思います。

石塚：調査票を見ますと所定内給与の中に、わざわざ通勤手当を書かせています。とすれば、集計段階で通勤手当を除くことは、それ程大がかりなことをしなくても出来るのではないかと思ったのですが。

畑村：調べ方として、定期給与から超過労働給だけを除いたものが所定内給与であるという考え方ですので、一応全て含まれてしまいます。更に厳密にするためには、何を除けば良いかとなると、まず第一に、通勤手当を除こうということです。今のところは、そこまでしか手をつけていないわけです。

町田：通勤手当は給与に含まれていますが、普通の所得と全く一緒に見做すのには問題があります。諸手当の中でも、家族手当や住宅手当は性格的には家計補助給ですから、それらと通勤手当では性格が違ってきます。そういうことがあって、通勤手当に対しては、控除がとくに大きくなっているのだと理解しています。

森（博）：今日お配りいただいた賃金構造基本調査のベース・アップ算入の数字は産業によって規模が大きい程パーセンテージが高くなっているものもあるわけですが、それはどのように読んだら良いのでしょうか。中小企業の方が春闘が早く妥決するため、それが給与に組み込まれるという見方をすべきなののでしょうか。例えば鉱業は1,000人以上の企業では38.8%ですが10～99人の企業では83.6%となり、常識とは違うように思えるのですが。

高見：先生がお答えになる前に、コンピューター集計を行なっている者として言いますと、例年1,000人以上の鉱業、運輸・通信業は極度に低い数字が出る傾向にあり、これが普通になっています。例えば運輸の路線トラックなどでは、全国的規模の企業でさえ、ゼロ回答というような例さえあります。ましてや、その会社に関連した地域路線トラックの大手などは6月、7月ぐらいまで回答が遅れてしまうのが普通ですね。鉱業についても、何を掘っているかによって相当違うのですが、関連企業での不振、公害訴訟等が長引いたりでやはり一筋縄にはいきませんね。

森（博）：私鉄などですと最初に大手が妥決してそれから中小がストを始めるという形ですが、これが頭にあったのでよく分からなかったのですが。

長谷川：運輸・通信業、電気・ガス・水道・熱供給業は民公営ともに対象としていますから、公労協などが遅れるとやはり相当影響されるということがあります。また、運輸関係の組合で大手ほど高目の要求額を出しており、しかも交渉力といいますか闘争力は強く、いまだにゼロ回答です。

森（博）：数字が低いのは、労組の頑張り度の逆の尺度でもあると言えるのですね。

長谷川：それもあると思いますし、また、合理化の対象にされているということもありますし、今申しましたような公労協がはいっているなど、様々な要素が組み合わされていると思います。鉱業については、総評の方は小さな組合ですので何も言えないのですが、同盟さんの方は……………。

高見：鉱業の中には秋に賃上げする大手企業があります。

小林：秋だとすると、この図に含み済みになるわけですね。

高見：1年遅れの水準になるわけです。

小林：賃構の調査は、労働者のもっている様々な属性、性、年齢、学歴、勤続年数などによって、どのような賃金構造になるのかを解明するわけですね。先程うかがっていて、今の高齢者問題の関連から言うと、定年後一度解雇され、再雇用した場合にも勤続年数を通算するというのは初めて分ったのですが、定年退職後の労働者であると特掲する必要が出て参りますね。これは一度是非やっていただきたいですね。

畑村：定年退職後に賃金がどれだけ低下するかという数字はあるのですが、賃金構造の全体の体系の中で個人別にわかればそれにこしたことはないのですが。

小林：賃構を使う場合には、無理をして55才以上の人で勤続1年の人を出して、そうでない人と比較して、賃金がガタと低下していると示すのですが、これでは、あまり正確ではありませんね。継続して勤務していない人、他から雇われた人ばかりを比較していることになりますね。

畑村：限られた項目の中でこの辺を明らかにすることは難しいですね。しかし、これは定年退職者かどうかをはっきりさせれば解ることなのでしょうね。

小林：再雇用の場合は、退職金をもらっているのですね。

畑村：もらっています。一度、雇用契約は切れているということですね。

小林：それでも勤続年数は続いて計算されているということですね。

畑村：これではそうです。

小林：このような労働者は、ある定義を与えて特掲していただけると良いですね。

畑村：そうですね。1項目増やしてこのような労働者を区別できればよいと思っています。

高見：それに関連していえば、私達も調査して非常にむずかしいのは、特に民間企業での定年延長のケースでは、かなり柔軟的なかたちで勤務延長、再雇用が行なわれていることです。そうなりますと、原則として同一企業内で出向するにしても、同じ仕事ができることを前提にしてそうしているわけです。どの人間をその対象にするかということは企業が独自に判断することであって、定年退職者を100%取るわけではありません。そうすると勤続の観点から見ますと、30年勤続で定年して、その翌日から身分だけは違うけれども同じ仕事を継続すれば、当然、勤続は30年と1日になります。

畑村：確かに全くの中途採用ではないんですね。そのあたりが割り切れないところですね。

田路：この統計は労働者という何千万も存在する個体について各種の賃金を調査しているという意味において、大変貴重なものだと思うのですが、我国の場合企業を通じて資料が入手できるという極めて恵まれた環境にあります。しかし環境を異にする諸外国では、これに類するものはあるのでしょうか、またどのようなやり方で資料を集めているのでしょうか。

畑村：私の見た統計の中に年齢別、学歴別の数字がありますので、それは個人別に調査しているということですね。

高見：何年か前のECの統計がありますね。

長谷川：発展途上国では韓国経済企画院という所で日本と同じセンサスを作成しています。調査フォーム、結果の作表フォーム全部同じと聞いています。

田路：ECではどんなですか。

高見：Sozialstatistik, Gehalts-und Lohnstruktur (1972) というもので、小池先生が最近よく紹介されている資料ですね。

小林：アメリカでは前から社会保険関係で個々のアーニングを調査していました。だが、これは所得ですから賃金レイトについてはわかりませんでした。が、慶応の島田晴雄さんがジョンソン時代の貧困戦争の時の個人賃金調査のデータをウィスコンシン大学で集計して、日本と比較できるように1時間当りに直して比較研究をしております。しかし、日本のが一番カバーリングが広く構造分析に良いようです。

石塚：実労働日数のカウントのしかたなのですが、「交替制の守衛、タクシーの運転手等が午後10時から午前6時まで労働した場合2日間とカウントされる」ということですが、製造業などの交替制労働で夜勤をする場合も実労働日数は2日とカウントされるのでしょうか。

小林：労働日の考え方と少し違いますね。

石塚：交替制労働を行なっていると、機械的にやるとおかしくなりませんか。

畑村：全く出勤しないという日が出てきますね。それで調整できていると思っているのですが。

小林：交替制をとっている大企業では週休2日制を採用していますが、平均すると、この計算では週休1日となるのではないか。

畑村：ケースにもよると思いますが。

小林：学歴もずいぶん実態にあわなくなってきたと思うのですが、各種学校とか労働省所管などの職業訓練校なども学歴換算したいところですね。これは事業所のデータで押してゆくのだから国勢調査のように自分で学歴を判断する方式ではないのですね。経営管理側の読み換えやその記録が重要になるわけですね。本人の申告によると、たとえば学校基本調査で調べた学歴構成と国勢調査で調べた学歴構成が違うということになりますね。学校基本調査は毎年フローとして出てきますが、それを何年間か足して、それに該当する世代の人達を国勢調査から引っ張り出してきて学歴構成を調べますと、国勢調査の方が極度に学歴が高くなります。

森（博）：それは詐称なのです。膨大に含んでいますね。10年前の数字で一番幅が大きいのは女子の短大です。それが4年制と比較してみると倍程度のふくらましをしています。ですから国調の方が問題です。国調の調査員はほとんど同じ区域に住む人なんです。そうしますと見られるのではないかと恐れて詐称するようです。

畑村：労働省の調査では、中途採用は全然みていません。全くカウントしていないわけですが、その点はどうでしょうか。

石塚：国調の学歴と労働省の調査の学歴とでは直接対応できないのですが、例えば国調の場合は、高校を卒業して会社に入って、その後2部に入って卒業すれば、それは大学卒としてでるわけですね。それは詐称ではないですよ。しかし会社の場合は、学歴として認めている、認めていないというのがありますが。

小林：ここでは、後で取得した場合にはその学歴によると書いてあります。通算就業年限が何年とあるから場合によっては各種学校もはいるのでしょうかね。

石塚：先生の今言われた、取得した場合はその学歴にすることなのですが、取得を認めない会社の方が多いのです。

畑村：会社が認める、認めないは別にして調査しているのですが。

森（博）：個人記入するのですか。

畑村：個人では書きません。事業所に書いてもらうのですが、建前としては会社が認める、認めないは別にして書いてもらっています。

石塚：よくわかりませんが、会社内での資格は認めていないが把握している場合が多いと思います。というのは、早退などしないと授業に間に合わない場合が多いと思います。ですから、かなりのものがこの中に含まれていると思います。

その場合でも、例えば会社制度として認めた場合は賃金を見直すことになるはずですが、見直ししない所が多いので実際の賃金には反映しないわけですね。

高見：賃構を利用して賃金傾向値表を作りますね。これは確か性別、学歴別、企業規模別でそれぞれに全て勤続何年で何才であればいくらという金額が出ていますね。これを具体的にみますと、同じ表の中でいわゆる定期昇給をあらわす金額差、つまり勤続1年違うといくら賃金が違うかですが、これが9千円程度あるわけです。これはちょっと実態にそぐわないと思うのですが……。大雑把に言えば、実態値の倍程度あるわけです。何故そのような数字が賃構からでてくるのかがよくわからないのですが。

高見：比較的若いところの方が大きいのです。

小林：以前なら1万円程度差がついても変ではないですが、最近はそのようなことはないでしょう。

高見：しかしそれは同じ年度のものを比較しているわけで、ベアではなくて定期昇給なのですから。水準は問題にならないのですから。

町田：賃構の第1表で全労働者男女こみで見まして、定期昇給が何処あるかを見るには、一番山になっているところから一番低いところに直線を引いて見たら良いのか、途中下がっていますから、その時はマイナス定期昇給とみて、そのところを初任給と結びつけてみて、もっとゆるやかなカーブでみたら良いのかよくわからないのですが。

畑村：普通、年齢別賃金カーブとしてよくみられるのは全部の平均ですが、その他に標準労働者だけの賃金も発表しています。

——（表の説明）——

マイナスというのは、定期昇給をしなくするとか、ベアをしなくするとか聞くわけですが、それでもマイナスになるのかというのは私にはよくわからないのですが。

高見：個人の賃金は上昇するが、全体としてのカーブは下がるというのは、定年延長のケースなどで十分ありえますから理解できるわけです。つまり上がる率と水準との間の問題です。すから、毎年定年延長して行けば、どんどん水準が違ってゆきますからそれはわかるのです。ただ、それを平均のピッチを見た場合に9千円から出てくるのは大きすぎるのではないかと思うのですが。

森（博）：ゼロ年ということは各年齢で新規採用ということになりますか。

畑村：そうです。中途採用を含めて、その企業での新規採用です。

森（博）：ですから若いところでの新規採用は高く評価されていて、中年以降になると年齢はあまりカウントされなくなってくるということではないのですか。

長谷川：幅の大きいところの年齢はいくつぐらいのところですか。

畑村：それは若年のところですよ。

小林：若年の方でしょうね。若年であれば経験があろうがなかろうが自社の人達と同様に扱うでしょう。

畑村：——（表の説明）——

統計数字はそのように出ていますが、賃金傾向値表がどのように出されているかと言いますと、性、学歴別に勤続と年齢とを説明変数としたモデル式で計算しています。モデル式で計算していますので、このデータの少ないところが、どういう状態になるのか。しかし、平均的にならされるという意味をもっています。

石塚：2次回帰式ですか。

畑村：はい、そうです。

長谷川：我々が賃構を使う時は中間年齢を出す時に直線回帰になってしまいます。それである特定の年齢を出しますので、そのズレは、本来であればそのように出すことは少ないですね。ふくらんでいる所を直線にするのですから過少評価していることになりますね。その説明変数全ての要素（各項）のところは定数がつくのですか。

畑村：つきます。 a_1 , a_2 , a_3 , a_4 ということになります。

高見：それはどのように計算するのでしょうか。

畑村：統計表は20才未満、20才～25才未満…という数字ともう一方は0年、1年、2年…とあります。後者の中間値を出し設定します。前者も中間点を19才、22.5才、27.5才という所で各々の数値を出し、この数値をコンピューターで近似式で係数を出してしまいます。これは最小自乗法で最も近似的になるように係数を出します。そして一律に各才別に年齢と勤続を与えて表を作ります。この表の作成は労務行政研究所で行なっています。

森（博）：大企業の場合には、結果的には標準者の賃金傾向に引きずられた姿になるのですね。

畑村：そういうことです。

田路：「結果の概要」のp.7の第2図で卸・小売業の対製造業賃金格差を見ますと55年～56年の間に45～49才がかなり上昇して逆に55～59才がガクンと下降しています。製造業＝100ですので、その動きにも左右されますが、この点の理由はおわかりでしょうか。

畑村：よくわかりませんが、相対的に製造業が55～59才はかなり高かったということはありません。55才を超えますと数字的に少なくなりますので。

小林：今日うかがった賃構にしても、屋外林業にしても都道府県別の集計というのが出ているのですか。

畑村：出しています。

長谷川：屋外労働についてですが、今、昭和55年の資料を見て気になったのは、建設業で土工を賃金格差を出す際の基準にしているわけですが何か意味があるのでしょうか。

畑村：むずかしいところですが、一番根拠になっっている点は労働者数が一番多く安定している点です。

長谷川：安定しているというのはどういうことですか。

畑村：労働者数が多いことから数字が安定しているということです。もう一つの要素として、労働者数が多いということはポピュラーで一般的に存在しているという意味もあります。基準の数字が不安定ですと他が見られなくなりますから。年齢別格差などを求める場合20～25才としますが、あれも初任給から行なえば良いのかもしれませんが、高学歴化して行くともいなくなりますので20～25才で数字を取ればある程度安定するということです。

長谷川：屋外調査を行なう目的として失対賃金、公共事業の算定基準なのですが林業調査の方にはそれに類するような目的は潜在的にあるのでしょうか。

畑村：林業労働者の賃金の実態を把握しておくということが一番の目的です。屋外は賃金構造でもある程度とれるのですが、特に業種を選んで行っているのです。

小林：考えてみれば、林業調査は、農林水産省などで行なっても良いような調査ですね。

長谷川：軽作業の「軽」とはどの程度の作業を言うのでしょうか。

畑村：軽作業女子はこう説明しています。「清掃、かたづけ、軽易な整地及び掘削、砂利敷き、タコつき、短小杭打ち等比較的軽度の肉体労働に従事する女子」、例として「清掃員、雑役、タコつき員、型わくケレン員、はく離剤塗布工」としています。

小林：それでは重作業はどうですか。

畑村：「鉄筋、鉄骨、コンクリート材料などの重量物又は長大物を肉体労働により運搬する作業に従事する者及び主として高度の肉体労働に従事する者」としています。

長谷川：（ついでに）軽作業男子ではどうなっていますか。

畑村：女子と同じ作業内容となっています。

長谷川：それにしても賃金格差が随分大きいですね。

畑村：質的には相当中味が違うと思います。そして軽作業の人達の中で各種見習は除くとなっています。各種職種の補助的作業に従事する者は含まないとなっています。

小林：土工はどうなっていますか。

畑村：「土砂の掘削、根切り、運搬の作業及び機械によるコンクリート打ち作業等、高度の

肉体労働で技能を要する作業に従事する者」，そして「技能を必要としない土砂の運搬，簡単な整地作業だけをする者等は含まない。」としています。

森(博)：このような職種，センサスの職種144の定義は一般に市販されているわけですか。

畑村：調査を受ける人の所に記入要領として渡しています。

森(博)：我々が利用する場合はどうなのでしょう。

畑村：その所はよくわかりませんが，別に秘密なものではないですから。

伊藤：今情報公開ということが言われていますが，そのところはオープンになっているのでしょうか。

畑村：別に秘密ではございません。全て事業所に配っていますので。

今申しました屋外のものは報告書の後ろの説明に載せております。まだ屋外は職種が少ないから載せられますが，賃金構造などは144ありますので載せていますかどうか。確か載せていると思いますが。

町田：その職種は何年に1度見直すのですか。

畑村：だいたい3年に1度の大調査を契機にしていますが，あまり3年にはこだわっていません。指定統計調査は省令でもって行なう職種が決まりますので手続きがめんどうなのです。官報に公示して行ないますので。それから今3年に1度大調査を行なっていると言いましたが，今後，大調査はやめにして中規模で毎年行なおうかという考えが出ております。まだ大蔵省との折衝の関係で何とも言えません。

町田：出来るかどうかかわからないのですが，お願いしたいことがあります。それは，3年に1度所定内給与の中を精皆勤手当，通勤手当，家族手当を特記するというお話がありましたが，そうしますと，それらを除きたいいわゆる基本給的なものがいくらかが出るわけですが，その分散係数値を出していただくわけにはいかないのでしょうか。といいますのは，所定内給与のなかには生活補助的な手当が含まれていますのでその所定内給与で，分散をみますと，むしろそのなかの手当で分散が薄められてしまうわけですね。実態としては，基本給が職能給化してきていることを反映して，退職金や賞与および割増の基準となる基本給の分散が進んできていると思うのです。現実の基本給が能力や仕事に対応した側面が強いのですからその実態を知るために，賃金の基本的部分である基本給の分散も知りたいのですが……。基本給の分散が所定内賃金によって薄められる，さらに定期給与で薄められるという実態がありますので是非やっていただきたいのですが。

小林：今度，賃金制度調査を行なうとわかると思いますが，つまり労働の質，量を反映するようなものを押さえたいわけですね。今の町田さんのでゆくと例えば職務手当などは中小企業の方がウェイトが大きいですね。だから中小企業を見る場合には職務手当を入れな

ければいけないし、大企業は生活手当的なものを除かなければいけないということになりますね。

町田：そのような問題意識はあるのでしょうか、また予算的にもどうなのでしょう。

畑村：それは集計の手間だけですよね。

小林：特性値を出す作業は現金給与総額でやっているのですか。

畑村：所定内給与です。

小林：これはいろいろあるのでしょうかが超過労働の算定基礎になっているのは、ここでいうと何が入っていて何が入っていない場合が多いのでしょうか。通勤手当は入ってませんね。

町田：通勤手当は除きますね。それ以外は入るのではないですか。

畑村：基本的には仕事に密着した手当は少くとも入りますが、事業所によっても異なります。

小林：超過労働の算定基礎に何が入っているかの調査も必要なんですね。

町田：それは制度調査ですね。

畑村：賃金上げなどのベースの基準賃金のお話ですね。あれもまちまちですね。

町田：それをおさえておいたら一時金がそれを反映するかといったら、そうではなくてこれもまちまちである。また退職金もそうである。

小林：こういうことこそ労働組合が単産で行えば良いのだが。単産ではそろっているのですからね……。あまり聞きませんね。隠し財産みたいなものもありますしね（笑）。

石塚：生産労働者と管理・事務・技術労働者という区分のことなんです。私達がいろいろな調査をする時に、いわゆるブルーカラー、ホワイトカラーと一般的に言われるのを、そのまま調査票に質問項目として書くのも良くないということで、結果的に労働省で行なっているこの区分にならざるをえないのですが、しょっちゅう調査対象の組合から問い合わせが来て、いったいどちらに区分するのかわからないという問い合わせがくるのですが、この区分について検討されたことがあればお聞かせください。第二点は個人票を見ますと各個人個人を各々管理・事務・技術労働と生産労働に分けてマルをつけるようになっていますが、例えば作業長か職長（フォアマン）はこの労働者分類でいいますと管理・事務・技術労働者に入ることになりますね。要するに現場にいても監督的なものは管理・事務・技術労働者に入れろと規定していますが、実際の企業の賃金管理は、おそらく「人事扱い」「労務扱い」というかたちで、職長なんかも生産労働者として一括してコンピューターにインプットされているケースが多いと思います。そうしますと労働省の出している分類に忠実に従おうとしますと、職長の賃金をわざわざ抜き出して書くという手間がかかるのですが、そこまで厳密に区分が行なわれているのか、いないのか、そのチェックを労働省としておやりになったことがあるのかどうかお聞きしたいのですが。

畑村：後者の問題は、私共としても、完全とは思っていません。先ほどの話のようにコンピューターにインプットされている場合、抜き出して書きようがない場合があると思います。したがって極力お願いすることにとどまらざるを得ません。前者については、現在の定義では区分しにくいものがあるということは十分承知しています。しかし、今のところこれを取り除くということまでは思いません。

石塚：これを見ますと生産労働者というのは今の実態から考えますと、非常に狭い範囲であると思うのですが。

小林：マイニングもそうですね。

畑村：そうです。このような区分はマイニングと建設業と製造業でやっているのですが、厳密ではないがある程度ブルーカラー的とホワイトカラー的にわかるのじゃないかと思うのですが。

森（博）：それは書く方に任せているのですか。

畑村：一応はそれぞれ定義していますので、これに従って下さいということですが、実際問題としましては職場ごとに区分して集計され、報告される可能性があります。

森（博）：業務に従事する程度、直接、常時なのかという点はどうですか。

畑村：実際現場についている人は、管理的な人達を除けば現場にべったりだと思っているのですがどうでしょうか。

石塚：しかし、例えば事務所にいても現場に呼び出されて修理作業等をする人達はどうか。

畑村：これは、高度な技術をもって、もっぱらそちらの方をやっているということになれば管理・事務・技術労働者になるのですが、その辺は微妙なところですね。

石塚：技術労働者というイメージは具体的にはどうなのでしょう。おそらく通常の企業ですと技術屋は生産工程とかなり密接な関係にあると思います。ここでいう技術労働者とは、開発研究所ですとか技術研究所のような部門にいる人達だという理解でよろしいでしょうか。

小林：あるいは工場でいえば、れっきとした生産管理課という所にいる人とか、産業によっても呼び名が違ったりしてむずかしいのではないですか。

町田：例えば電気産業ですが、会社では中卒の人を生産労働者と呼び、高卒でも工業高校の機械科や電気科の人は技術職と呼びますがこれらの人々はどちらに入るのでしょうか。

畑村：正直なところ、答えにくいのですが、技術労働者というのは現場で、それべったりで作業しているのは生産労働者に入れていると思います。正確なところはわかりませんが、その辺は熟練労働者と紙一重ですね。それで専門的知識をもっていて指導などにもっぱら

あたっているのが技術労働者ということです。もっぱら研究的に行なっているのは技術労働者です。先ほどいわれた事務所にいても呼び出されて修理をする者というのは、その人の本来の職務が何かということによると思いますが、そんな人は現実にはどう区分されているか、今度よく調べておきます。

長谷川：最近では、いわゆる派遣事業が多くみられる部門で、たとえば、サービスエンジニアが皆リースでA会社、B会社に行って、修理をしたり調整したりするわけですが、そうすると彼らは、必ずしも生産工程にはりついていないわけではないですね。彼らはどのような範疇でとらえるのか。これはかなり問題になってくると思いますが。

町田：個人票の(5)雇用形態と(6)就業形態の関係なのですが、各々についてはわかるのですが、例えば(5)で常用にマルをつけたら(6)ではパートにマルをつけるということはありませんか。この定義は雇用動向調査とほぼ同じですね。

畑村：定義は同じです。この(5)の常用、臨時と言うのは名義ですから、常用労働者であることはまちがいありません。

町田：パートもその場合含みますね。

畑村：含みます。パートと言うのは一般労働者より1日の所定労働時間が少いか又は週の所定日数が少い者で、パートでも長期的に雇用されている者は常用労働者であり、常用名義としている雇用期間を定めずに雇われている者も多くいます。

高見：そうなりますと、パートの賃金を賃構の中でどのようにおさえていくのか非常によみ方がむずかしいですね。週35時間未満という労働力調査の定義を用いると、去年の労働白書で日本の場合のパートタイマーは52%程度ですね。他の統計調査をみると、一番多い労働時間数は6～7時間、次が5～6時間、それから7～8時間です。それで、一日5時間だけをパートとしてとらえているのはどんなものでしょうか。

畑村：普通の一般的な集計としては、一ヶ月18日以上、一日5時間以上でやっておりますが、パートの集計では特別このような制限をしないということです。この集計にパートも入れるのはちょっとまずいので、一時的な集計をやる際には入れていません。

高見：労働省の場合、雇用管理の方では（パートの）実数は出て来ませんね。採用企業率だけですね。

畑村：雇用管理は制度調査ですから、実数は出していません。

高見：雇用動向調査と賃構は、少なくとも概念が同じですから、統一的にこれだけだという数字が出て来るように、プロフィールをもう少しわかりやすく出来ないものでしょうか。

長谷川：常用か臨時か、さらに就業形態で一般かパートかということで、いわゆる常用パートという問題なんです。この定義をみると、常用名義とは雇用期間を定めずに雇用され

ている労働者だとなっています。労働者の方には、期間を定めずというのと、一ヶ月をこえる期間を定めているというのがあります。そうしますと、常用というのは、入職する時に終身雇用だということをいってるんじゃないでしょうか。

畑村：常用ということばには二つあります。この調査全体が常用労働者を対象にしているということが一つあります。要するに、雇用期間を定めないものは全部入りますし、あるいは日々雇い入れられても、18日以上つづけて入っているものも常用と呼んでいます。もう一つは、常用の中を、名義的に常用の者と、臨時の者と二つに分けています。この中で、パートという概念は、時間的要素がこの中でどういう働きをしているかということ、普通の労働者よりも時間が短いという考え方です。

長谷川：そうすると、常用の方に入ってくるパートというのは、一日の所定労働時間、又は1週間の労働日数が一般労働者より少ないということで、4～6月の3ヶ月間に18日以上雇用されていればいいわけですね。

畑村：期限を定めずにパートとして雇用するものは、常用パートひ入ります。又、例えば1ヶ月というような期間を定めてパートとして雇用する場合には、臨時パートになります。

高見：それでは、常用パートというのは別に18日ということには関係ないわけですね。

畑村：直接には関係ありません。調査対象である常用労働者か、そうでない臨時・日雇労働者かとまぎらわしいのですが、この常用労働者かどうかの決定で1カ月以内の期間を定めて雇われている者又は日雇労働者でも、先月、先々月も18日以上働いていて、今月も働いている者は常用労働者とします。これらの者は臨時又は日雇名義の常用労働者になります。前の2カ月が17日以下であれば、臨時・日雇労働者として調査の対象外となります。

小林：この全常用のカテゴリーの中に、1ヶ月以内の期間の定めのある労働者も入っているというのが、ポイントですね。

畑村：1ヶ月以内の期間を定めていても、先月、先々月に18日以上という風に続けて働いているものは、常用労働者となるというのは解り難いとは思いますが。

長谷川：用語の説明で(3)労働者というのがありますが、これは常用ということなのでしょう。というのは、今の説明を伺ったところでは、常用及び準常用という感じを受けたものですから。

畑村：これは、この調査の対象となる労働者がこういう範疇のものであるとして、事実上は常用労働者を定義しこのような労働者を入れると言っているわけです。調査対象労働者かどうかの常用労働者と本採用、本雇といった企業側の雇用形態による常用名義と大分混乱を与えているようですが。

伊藤：賃金構造基本調査の調査担当職員、調査員数、予算はどのくらいでしょうか。

畑村：昭和56年度の予算は約1億1千万円でしたが、昭和57年度は5～9人の小規模も実施するため約1億8千万円になっています。調査担当職員は本省では直接の担当係員は約10人ですが、アルバイト等も採用して処理しています。

Ⅲ. 雇用管理調査，賃金労働時間制度総合調査， 労働者福祉施設制度等調査

〈雇用管理調査〉

1. 調査の目的と沿革

本調査は、昭和43年に「雇用動向調査」の付帯調査として、初めて雇用管理について、総合的な調査を実施したものであるが、44年以降は、①採用に関する事項、②採用後の諸管理に関する事項、③退職に関する事項について順次調査を実施してきている。なお、56年調査は、採用後の諸管理に関する事項、とりわけ企業における人事管理に関する事項、高齢化に伴う人事管理の改定に関する事項及び定年制に関する事項を調査し、その実態を明らかにすることを目的としている。

2. 調査の範囲

調査の範囲は、次のとおりである。

(1) 地 域

日本国全域。但し離島の一部が除かれている。

(2) 産 業

日本標準産業分類による次の9大産業。

- a 鉱 業
- b 建 設 業
- c 製 造 業
- d 卸・小売業
- e 金融・保険業
- f 不動産業
- g 運輸・通信業
- h 電気・ガス・水道・熱供給業
- i サービス業（家事サービス業，教育，外国公務を除く）

(3) 企 業

上記の産業に属し、本社の雇用する常用労働者数30人以上の会社組織の民営企業のうちから一定の方法により抽出した約7,000企業。

3. 調査事項

主な調査事項（昭和56年調査）は、次のとおりである（詳細は、文末調査票参照）。

- (1) 企業の名称及び属性に関する事項
 - a 主要な生産品の名称又は事業の内容
 - b 企業の全常用労働者数
- (2) 人事管理に関する事項
 - a 昇進・昇格について
 - b 専門職制度導入のねらい、任用基準の定めの有無等
 - c 配置転換
- (3) 高齢化に伴う人事管理の改定に関する事項
 - a 高齢化に伴う対策
 - b 高年齢者の雇用を目的として設立された子会社の有無
- (4) 定年制に関する事項
 - a 定年制の定めの有無及び定年年齢
 - b 定年年齢の改定に関する決定の有無
 - c 定年年齢延長の実施時期及び改定後の定年年齢
 - d 定年年齢改定予定の有無及び改定予定年齢

4. 調査対象期日

原則として、昭和56年1月1日現在。但し、昇進、昇格の一部及び配置転換の一部については、過去5年間及び1年間の状況について調査。

5. 調査企業の抽出

本調査の調査対象企業は、昭和53年事業所統計調査によって把握された企業リストをサンプルフレームとして、系統抽出法によって調査企業の抽出を行った。

抽出の際の目標精度は、調査項目として取り上げられた特定の属性をもつ企業数に対する割合が50%のときの標準誤差が産業大分類の規模別に6%ポイント、製造業及び卸売業、小売業については中分類の規模別に7%ポイント以内になるように設定されている。

6. 調査の方法

本調査は、労働大臣官房統計情報部の企画のもとに、都道府県職業安定主管課及び公共職業安定所の職員並びに統計調査員による実地自計方法によって行われている。

7. 主な用語の定義

主要な調査事項の定義は次のとおりである。

(1) 常用労働者

次のいずれかに該当する者をいう。

- a 期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇用されている者。
- b 日々又は、1か月以内の期限を限って雇用されている者のうち、前2か月の各月にそれぞれ18日以上雇用された者。

なお、次のものも常用労働者とする。

- ① 取締役、理事などの役員であって常時勤務して、一般労働者と同じ給与規則あるいは同じ基準で毎月給与の支払いを受けている者。
- ② 事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与の支払いを受けている者。

(2) 昇 進

上位のポストに進むこと（例えば一般社員→係長→課長に昇進すること等）をいう。

(3) 昇 格

昇格制度の下で上位の資格等級を取得すること（例えば主事補→主事2級事務員→1級事務員に昇格すること等）をいう。

(4) 専 門 職

保健衛生や営繕部門等に属する特殊な職種で、ごく少数の者（例えばボイラーマン、看護婦など）のみを対象としている制度は含まない。

(5) 現業部門

事務・管理部門以外の部門（例えば製造業では生産作業、卸・小売業では販売又はセールの作業の行われる部門）をいう。

(6) 配置転換

労働者を他の職務又は、他の組織に異動させること（同一職場内でも職務を替えた場合、又は、職務は同一であるが他の組織に異動させた場合等を含む）をいう。

(7) 一時出向

出向元に復帰することが予定されている出向をいう。

(8) 退職出向

出向元に復帰することが予定されていない出向をいう。

(9) ジョブローテーション制

能力開発のため、計画的に配置転換を行う制度をいう。

(10) 選択定年制

名称（例えば、選択退職制度、退職特別取扱措置等）の如何にかかわらず定年到達前にいくつかのコースを選択させる制度で、コースによって退職年齢を異にするものをいう。

調査票 その1

行政管理局
承認番号 12967
承認期限 昭和56年6月30日まで

この調査は、統計以外の目的に用いられることはありませんから、ありのままを記入して下さいようお願いいたします。

都道府県	一	連	番	号	産	業	分	類	規	模
										※

※印欄は記入しないで下さい。

秘

労働省

雇用管理調査票

記入上の注意

- この調査は、企業を単位として調査を行います。本社事業所だけでなく、支店、出張所、工場等を含めた企業全体の常用労働者の雇用管理について調査するものです。
- 記入に当たっては、必ずペン又はボールペンを使用し、鉛筆は使用しないで下さい。また、インクは青又は黒を用い、赤インクは使用しないで下さい。
- この調査は、特にことわりのない限り、56年1月1日現在について回答して下さい。
- 記入の終わった調査票は、同封の返信用封筒を使用し、56年1月20日までに提出して下さい。

提出は下記をお願いします。

(提出先) 労働大臣官房統計情報部雇用統計課雇用管理係
(所在地) 東京都千代田区大手町1-3-1(〒100)
電話 03(211)7451 内線465

記入担当者	所属課名	(TEL)
	氏名	印

企業名	
所在地	(TEL)
主要な生産品の名称又は事業の内容 (主要なものとは最も売 収入の多いものをいう。)	

1 企業の全常用労働者 (本社・支社などを含めた同一企業に属 するすべての常用労働者数(56年1 月1日現在)について記入して下さい。)	人
---	---

2 支店、出張所、工場等がありますか。 (該当する番号を○で囲んで下さい。)	あ	る	1
	な	い	2

1. 常用労働者とは

- ① 期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇用している者
- ② 日々又は1か月以内の期限を定めて雇用している者であって、調査日前2か月(55年11月、12月)の各月にそれぞれ18日以上雇用したものをいいます。
なお、次のものも常用労働者とします。
- ③ 取締役、理事などの役員であって、常時勤務し、一般労働者と同じ給与規則又は同じ基準で毎月給与の支払いを受けているもの
- ④ 事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与の支払いを受けているもの

調査票 その2

都道府県	一連番号	産業分類	規模

※印刷は記入しないで下さい。

1 人事管理に関する事項

質問	回答																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					
1 昇進及び昇格について 〔すべての企業が回答して下さい。〕 ① 役付への昇進（注1）について昇進の方針、昇進基準等ならぬかの定めがありますか。 イ 定めたのは何年ですか。 また、最近、大幅改定した場合は、その年を記入して下さい。 ロ 何によって定められていますか。 （該当する番号1つに○印） ハ 定めの内容はどの程度ですか。 （該当する番号1つに○印） ニ 昇進基準はどれですか。 （該当する番号すべてに○印） ホ 昇進基準は労働者に公開されていますか。 〔記入上の注意〕 人事管理の諸制度の内容の取扱いは全社一律でない場合には、事務・管理部門と現業部門について記入して下さい。 なお、本社、支所別に異なる場合は、事務・管理部門については本社、現業部門については最も現業労働者の多い事業所について記入して下さい。 〔昇進があるすべての企業が回答して下さい。〕 ② 昇進の方針は、いずれに最も近いですか。 （最も重点を置いている番号1つに○印） イ 同じ在籍年数の労働者を、ほぼ一斉に役付へ昇進させることがありますか。 学歴別に記入して下さい。 （該当する番号1つに○印） 〔すべての企業が回答して下さい。〕 ③ 初めて役付に昇進させる年齢は、この5年間に変化しましたか。 学歴別に記入して下さい。 （該当する番号1つに○印）	① <table border="1"> <tr> <td>文書による定めがある</td><td>文書による定めはない</td></tr> <tr> <td>慣行がある</td><td>慣行がない</td></tr> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> </table> イ 定めた時期 明治 1 年 大正 2 年 昭和 3 年 大幅改定した時期 昭和 年 ロ <table border="1"> <tr> <td>労働協約</td><td>就業規則</td><td>社内規程</td><td>その他</td></tr> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr> </table> ハ <table border="1"> <tr> <td>昇進制度があることのみ定めている</td><td>基本方針のみ定めている</td><td>昇進基準を定めている</td><td>その他</td></tr> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr> </table> ニ <table border="1"> <tr> <th rowspan="2">区分</th><th colspan="2">能力評価</th><th rowspan="2">在籍年数</th><th rowspan="2">業績</th><th rowspan="2">昇進</th><th rowspan="2">学歴</th><th rowspan="2">入社</th><th rowspan="2">その他</th><th rowspan="2">該当するポスト、部門がない</th><th colspan="2">ホ</th></tr> <tr> <th>試験あり</th><th>試験なし</th><th>公開</th><th>非公開</th></tr> <tr> <td rowspan="4">全社一律</td><td>係長相当への昇進</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>1</td><td>2</td></tr> <tr> <td>課長相当への昇進</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>1</td><td>2</td></tr> <tr> <td>部長相当への昇進</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>1</td><td>2</td></tr> <tr> <td>部長相当への昇進</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>1</td><td>2</td></tr> <tr> <td rowspan="4">事務、管理部門</td><td>係長相当への昇進</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>1</td><td>2</td></tr> <tr> <td>課長相当への昇進</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>1</td><td>2</td></tr> <tr> <td>部長相当への昇進</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>1</td><td>2</td></tr> <tr> <td>部長相当への昇進</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>1</td><td>2</td></tr> <tr> <td rowspan="4">現業部門</td><td>係長相当への昇進</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>1</td><td>2</td></tr> <tr> <td>課長相当への昇進</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>1</td><td>2</td></tr> <tr> <td>部長相当への昇進</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>1</td><td>2</td></tr> <tr> <td>部長相当への昇進</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>1</td><td>2</td></tr> </table> ② <table border="1"> <tr> <th>区分</th><th>能力を重視して昇進させている</th><th>業績を重視して昇進させている</th><th>年功を重視して昇進させている</th></tr> <tr> <td rowspan="4">全社一律</td><td>係長相当への昇進</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> <tr> <td>課長相当への昇進</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> <tr> <td>部長相当への昇進</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> <tr> <td>部長相当への昇進</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> <tr> <td rowspan="4">事務、管理部門</td><td>係長相当への昇進</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> <tr> <td>課長相当への昇進</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> <tr> <td>部長相当への昇進</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> <tr> <td>部長相当への昇進</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> <tr> <td rowspan="4">現業部門</td><td>係長相当への昇進</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> <tr> <td>課長相当への昇進</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> <tr> <td>部長相当への昇進</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> <tr> <td>部長相当への昇進</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> </table> ③ <table border="1"> <tr> <th rowspan="2">区分</th><th colspan="4">大 学 卒</th><th colspan="4">高 校 卒</th></tr> <tr> <th>できる限り同時に昇進させる</th><th>同時期に昇進させることとは考えていない</th><th>大学卒が同時に昇進させることとは考えていない</th><th>大学卒が同時に昇進させることとは考えていない</th><th>できる限り同時に昇進させる</th><th>同時期に昇進させることとは考えていない</th><th>高校卒が同時に昇進させることとは考えていない</th><th>高校卒が同時に昇進させることとは考えていない</th></tr> <tr> <td rowspan="4">全社一律</td><td>係長相当への昇進</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td></tr> <tr> <td>課長相当への昇進</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td></tr> <tr> <td>部長相当への昇進</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td></tr> <tr> <td>部長相当への昇進</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td></tr> <tr> <td rowspan="4">事務、管理部門</td><td>係長相当への昇進</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td></tr> <tr> <td>課長相当への昇進</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td></tr> <tr> <td>部長相当への昇進</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td></tr> <tr> <td>部長相当への昇進</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td></tr> <tr> <td rowspan="4">現業部門</td><td>係長相当への昇進</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td></tr> <tr> <td>課長相当への昇進</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td></tr> <tr> <td>部長相当への昇進</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td></tr> <tr> <td>部長相当への昇進</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td></tr> </table> ④ <table border="1"> <tr> <th rowspan="2">区分</th><th colspan="3">大 学 卒</th><th colspan="3">高 校 卒</th></tr> <tr> <th>高くなった</th><th>低くなった</th><th>ほとんど変わらない</th><th>高くなった</th><th>低くなった</th><th>ほとんど変わらない</th></tr> <tr> <td rowspan="4">全社一律</td><td>係長相当への昇進年齢</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr> <tr> <td>課長相当への昇進年齢</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr> <tr> <td>部長相当への昇進年齢</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr> <tr> <td>部長相当への昇進年齢</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr> <tr> <td rowspan="4">事務、管理部門</td><td>係長相当への昇進年齢</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr> <tr> <td>課長相当への昇進年齢</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr> <tr> <td>部長相当への昇進年齢</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr> <tr> <td>部長相当への昇進年齢</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr> <tr> <td rowspan="4">現業部門</td><td>係長相当への昇進年齢</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr> <tr> <td>課長相当への昇進年齢</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr> <tr> <td>部長相当への昇進年齢</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr> <tr> <td>部長相当への昇進年齢</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr> </table>	文書による定めがある	文書による定めはない	慣行がある	慣行がない	1	2	3	労働協約	就業規則	社内規程	その他	1	2	3	4	昇進制度があることのみ定めている	基本方針のみ定めている	昇進基準を定めている	その他	1	2	3	4	区分	能力評価		在籍年数	業績	昇進	学歴	入社	その他	該当するポスト、部門がない	ホ		試験あり	試験なし	公開	非公開	全社一律	係長相当への昇進	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	課長相当への昇進	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	部長相当への昇進	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	部長相当への昇進	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	事務、管理部門	係長相当への昇進	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	課長相当への昇進	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	部長相当への昇進	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	部長相当への昇進	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	現業部門	係長相当への昇進	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	課長相当への昇進	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	部長相当への昇進	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	部長相当への昇進	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	区分	能力を重視して昇進させている	業績を重視して昇進させている	年功を重視して昇進させている	全社一律	係長相当への昇進	1	2	3	課長相当への昇進	1	2	3	部長相当への昇進	1	2	3	部長相当への昇進	1	2	3	事務、管理部門	係長相当への昇進	1	2	3	課長相当への昇進	1	2	3	部長相当への昇進	1	2	3	部長相当への昇進	1	2	3	現業部門	係長相当への昇進	1	2	3	課長相当への昇進	1	2	3	部長相当への昇進	1	2	3	部長相当への昇進	1	2	3	区分	大 学 卒				高 校 卒				できる限り同時に昇進させる	同時期に昇進させることとは考えていない	大学卒が同時に昇進させることとは考えていない	大学卒が同時に昇進させることとは考えていない	できる限り同時に昇進させる	同時期に昇進させることとは考えていない	高校卒が同時に昇進させることとは考えていない	高校卒が同時に昇進させることとは考えていない	全社一律	係長相当への昇進	1	2	3	4	5	6	7	8	課長相当への昇進	1	2	3	4	5	6	7	8	部長相当への昇進	1	2	3	4	5	6	7	8	部長相当への昇進	1	2	3	4	5	6	7	8	事務、管理部門	係長相当への昇進	1	2	3	4	5	6	7	8	課長相当への昇進	1	2	3	4	5	6	7	8	部長相当への昇進	1	2	3	4	5	6	7	8	部長相当への昇進	1	2	3	4	5	6	7	8	現業部門	係長相当への昇進	1	2	3	4	5	6	7	8	課長相当への昇進	1	2	3	4	5	6	7	8	部長相当への昇進	1	2	3	4	5	6	7	8	部長相当への昇進	1	2	3	4	5	6	7	8	区分	大 学 卒			高 校 卒			高くなった	低くなった	ほとんど変わらない	高くなった	低くなった	ほとんど変わらない	全社一律	係長相当への昇進年齢	1	2	3	4	5	6	課長相当への昇進年齢	1	2	3	4	5	6	部長相当への昇進年齢	1	2	3	4	5	6	部長相当への昇進年齢	1	2	3	4	5	6	事務、管理部門	係長相当への昇進年齢	1	2	3	4	5	6	課長相当への昇進年齢	1	2	3	4	5	6	部長相当への昇進年齢	1	2	3	4	5	6	部長相当への昇進年齢	1	2	3	4	5	6	現業部門	係長相当への昇進年齢	1	2	3	4	5	6	課長相当への昇進年齢	1	2	3	4	5	6	部長相当への昇進年齢	1	2	3	4	5	6	部長相当への昇進年齢	1	2	3	4	5	6
文書による定めがある	文書による定めはない																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					
慣行がある	慣行がない																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					
1	2	3																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
労働協約	就業規則	社内規程	その他																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
1	2	3	4																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
昇進制度があることのみ定めている	基本方針のみ定めている	昇進基準を定めている	その他																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
1	2	3	4																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
区分	能力評価		在籍年数	業績	昇進	学歴	入社	その他	該当するポスト、部門がない	ホ																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
	試験あり	試験なし								公開	非公開																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																											
全社一律	係長相当への昇進	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
	課長相当への昇進	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
	部長相当への昇進	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
	部長相当への昇進	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
事務、管理部門	係長相当への昇進	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
	課長相当への昇進	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
	部長相当への昇進	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
	部長相当への昇進	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
現業部門	係長相当への昇進	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
	課長相当への昇進	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
	部長相当への昇進	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
	部長相当への昇進	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
区分	能力を重視して昇進させている	業績を重視して昇進させている	年功を重視して昇進させている																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
全社一律	係長相当への昇進	1	2	3																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
	課長相当への昇進	1	2	3																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
	部長相当への昇進	1	2	3																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
	部長相当への昇進	1	2	3																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
事務、管理部門	係長相当への昇進	1	2	3																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
	課長相当への昇進	1	2	3																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
	部長相当への昇進	1	2	3																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
	部長相当への昇進	1	2	3																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
現業部門	係長相当への昇進	1	2	3																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
	課長相当への昇進	1	2	3																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
	部長相当への昇進	1	2	3																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
	部長相当への昇進	1	2	3																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
区分	大 学 卒				高 校 卒																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
	できる限り同時に昇進させる	同時期に昇進させることとは考えていない	大学卒が同時に昇進させることとは考えていない	大学卒が同時に昇進させることとは考えていない	できる限り同時に昇進させる	同時期に昇進させることとは考えていない	高校卒が同時に昇進させることとは考えていない	高校卒が同時に昇進させることとは考えていない																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
全社一律	係長相当への昇進	1	2	3	4	5	6	7	8																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
	課長相当への昇進	1	2	3	4	5	6	7	8																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
	部長相当への昇進	1	2	3	4	5	6	7	8																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
	部長相当への昇進	1	2	3	4	5	6	7	8																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
事務、管理部門	係長相当への昇進	1	2	3	4	5	6	7	8																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
	課長相当への昇進	1	2	3	4	5	6	7	8																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
	部長相当への昇進	1	2	3	4	5	6	7	8																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
	部長相当への昇進	1	2	3	4	5	6	7	8																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
現業部門	係長相当への昇進	1	2	3	4	5	6	7	8																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
	課長相当への昇進	1	2	3	4	5	6	7	8																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
	部長相当への昇進	1	2	3	4	5	6	7	8																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
	部長相当への昇進	1	2	3	4	5	6	7	8																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
区分	大 学 卒			高 校 卒																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
	高くなった	低くなった	ほとんど変わらない	高くなった	低くなった	ほとんど変わらない																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
全社一律	係長相当への昇進年齢	1	2	3	4	5	6																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															
	課長相当への昇進年齢	1	2	3	4	5	6																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															
	部長相当への昇進年齢	1	2	3	4	5	6																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															
	部長相当への昇進年齢	1	2	3	4	5	6																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															
事務、管理部門	係長相当への昇進年齢	1	2	3	4	5	6																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															
	課長相当への昇進年齢	1	2	3	4	5	6																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															
	部長相当への昇進年齢	1	2	3	4	5	6																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															
	部長相当への昇進年齢	1	2	3	4	5	6																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															
現業部門	係長相当への昇進年齢	1	2	3	4	5	6																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															
	課長相当への昇進年齢	1	2	3	4	5	6																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															
	部長相当への昇進年齢	1	2	3	4	5	6																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															
	部長相当への昇進年齢	1	2	3	4	5	6																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															

調査票 その3

都道府県	一	連	番	号	産	業	分	類	規	模

※印欄は記入しないで下さい。

質問 〔すべての企業が回答して下さい。〕 ④ 役付への昇進とは別に能力や職務内容・勤続年数等なんらかの基準を設けて労働者の社内序列を定める制度（いわゆる資格制度）がありますか。 （該当する番号1つに○印） ある場合 職務別にイトに回答して下さい。 イ この制度では主として何を基準に序列を定めていますか。 （該当する番号1つに○印） ロ この制度を導入したのは何年ですか。 また、最近、大幅改定した場合は、その年を記入して下さい。 ハ その基準は何かによって定められていますか。 （該当する番号1つに○印） ニ 昇格の基準を具体的に定めていますか。 定めている場合、労働者に公開されていますか。 ホ 昇格に必要な滞留年数を定めていますか。 定めている場合の年数は主としてどれですか。 （該当する番号1つに○印） ヘ 昇格に必要な滞留年数をこの5年間に改定しましたか。 （該当する番号1つに○印） ト 昇格のための選考基準を定めていますか。 定めている場合、その内容は何ですか。 （該当する番号すべてに○印） 〔すべての企業が回答して下さい。〕 ⑤ この5年間に昇進、昇格の選考基準を厳しくしましたか。 （該当する番号1つに○印）	回答 ④ <table border="1"> <tr> <th rowspan="2">区分</th> <th colspan="4">あ</th> <th rowspan="2">該当する職務がない</th> </tr> <tr> <th>全社一律</th> <th>職種別に全社一律</th> <th>全社一律ではない</th> <th>導入を検討していない</th> </tr> <tr> <td>管理職（課長相当以上）</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>監督職（係長相当以下の役付）</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>一般職</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>一内</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>般</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>職</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>生</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>産</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>販売、運輸・通信、保安、サービス</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> </table> イ <table border="1"> <tr> <th>区分</th> <th>年齢、勤続年数</th> <th>一般的能力の伸長の程度</th> <th>従事する職務のむづかしさ、つらさの程度</th> <th>従事する職務の遂行能力の程度</th> </tr> <tr> <td>管理職（課長相当以上）</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>監督職（係長相当以下の役付）</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>一般職</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>一内</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>般</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>職</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>生</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>産</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>販売、運輸・通信、保安、サービス</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> </table> ロ <table border="1"> <tr> <td>導入した時期</td> <td>明治 1</td> <td>大正 2</td> <td>昭和 3</td> <td>年</td> </tr> <tr> <td>大幅改定した時期</td> <td colspan="4">昭和 年</td> </tr> </table> ハ <table border="1"> <tr> <td>労働協約</td> <td>就業規則</td> <td>社内規程</td> <td>その他</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> </table> ニ <table border="1"> <tr> <td>定めている</td> <td>定めていない</td> <td>公開</td> <td>非公開</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </table> ホ <table border="1"> <tr> <th>区分</th> <th>定めている</th> <th>定めていない</th> </tr> <tr> <td>管理職（課長相当以上）</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>監督職（係長相当以下の役付）</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>一般職</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>一内</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>般</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>職</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>生</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>産</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>販売、運輸・通信、保安、サービス</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </table> 注3）昇格とは、資格制度の下で上位の資格等級を取得することをいいます。 例えば 主事補 → 主事 2級事務員 → 1級事務員 に昇格すること等が該当します。 ヘ <table border="1"> <tr> <th>区分</th> <th>変えない</th> <th>変えた</th> <th>年数の定めを要した</th> </tr> <tr> <td>管理職（課長相当以上）</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>監督職（係長相当以下の役付）</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>一般職</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>一内</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>般</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>職</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>生</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>産</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>販売、運輸・通信、保安、サービス</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </table> ト <table border="1"> <tr> <th rowspan="2">区分</th> <th colspan="4">定めている</th> <th rowspan="2">定めていない</th> </tr> <tr> <th>能力評価試験</th> <th>技能試験</th> <th>その他</th> <th>昇格評価</th> </tr> <tr> <td>管理職（課長相当以上）</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>監督職（係長相当以下の役付）</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>一般職</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>一内</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>般</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>職</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>生</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>産</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>販売、運輸・通信、保安、サービス</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </table> ⑤ <table border="1"> <tr> <th>区分</th> <th>厳しくした</th> <th>変わらない</th> <th>緩和した</th> <th>該当者がいない</th> </tr> <tr> <td>一般職 → 係長相当</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>係長相当 → 課長相当</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>課長相当 → 部長相当</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>一般職内の昇格</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>監督職内の昇格</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>管理職内の昇格</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> </table>	区分	あ				該当する職務がない	全社一律	職種別に全社一律	全社一律ではない	導入を検討していない	管理職（課長相当以上）	2	3	4	5	6	監督職（係長相当以下の役付）	2	3	4	5	6	一般職	2	3	4	5	6	一内	2	3	4	5	6	般	2	3	4	5	6	職	2	3	4	5	6	生	2	3	4	5	6	産	2	3	4	5	6	販売、運輸・通信、保安、サービス	2	3	4	5	6	区分	年齢、勤続年数	一般的能力の伸長の程度	従事する職務のむづかしさ、つらさの程度	従事する職務の遂行能力の程度	管理職（課長相当以上）	1	2	3	4	監督職（係長相当以下の役付）	1	2	3	4	一般職	1	2	3	4	一内	1	2	3	4	般	1	2	3	4	職	1	2	3	4	生	1	2	3	4	産	1	2	3	4	販売、運輸・通信、保安、サービス	1	2	3	4	導入した時期	明治 1	大正 2	昭和 3	年	大幅改定した時期	昭和 年				労働協約	就業規則	社内規程	その他	1	2	3	4	定めている	定めていない	公開	非公開	1	2	1	2	区分	定めている	定めていない	管理職（課長相当以上）	1	2	監督職（係長相当以下の役付）	1	2	一般職	1	2	一内	1	2	般	1	2	職	1	2	生	1	2	産	1	2	販売、運輸・通信、保安、サービス	1	2	区分	変えない	変えた	年数の定めを要した	管理職（課長相当以上）	1	2	3	監督職（係長相当以下の役付）	1	2	3	一般職	1	2	3	一内	1	2	3	般	1	2	3	職	1	2	3	生	1	2	3	産	1	2	3	販売、運輸・通信、保安、サービス	1	2	3	区分	定めている				定めていない	能力評価試験	技能試験	その他	昇格評価	管理職（課長相当以上）	1	2	3	4	5	監督職（係長相当以下の役付）	1	2	3	4	5	一般職	1	2	3	4	5	一内	1	2	3	4	5	般	1	2	3	4	5	職	1	2	3	4	5	生	1	2	3	4	5	産	1	2	3	4	5	販売、運輸・通信、保安、サービス	1	2	3	4	5	区分	厳しくした	変わらない	緩和した	該当者がいない	一般職 → 係長相当	1	2	3	4	係長相当 → 課長相当	1	2	3	4	課長相当 → 部長相当	1	2	3	4	一般職内の昇格	1	2	3	4	監督職内の昇格	1	2	3	4	管理職内の昇格	1	2	3	4
区分	あ				該当する職務がない																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
	全社一律	職種別に全社一律	全社一律ではない	導入を検討していない																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
管理職（課長相当以上）	2	3	4	5	6																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
監督職（係長相当以下の役付）	2	3	4	5	6																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
一般職	2	3	4	5	6																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
一内	2	3	4	5	6																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
般	2	3	4	5	6																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
職	2	3	4	5	6																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
生	2	3	4	5	6																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
産	2	3	4	5	6																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
販売、運輸・通信、保安、サービス	2	3	4	5	6																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
区分	年齢、勤続年数	一般的能力の伸長の程度	従事する職務のむづかしさ、つらさの程度	従事する職務の遂行能力の程度																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
管理職（課長相当以上）	1	2	3	4																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
監督職（係長相当以下の役付）	1	2	3	4																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
一般職	1	2	3	4																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
一内	1	2	3	4																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
般	1	2	3	4																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
職	1	2	3	4																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
生	1	2	3	4																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
産	1	2	3	4																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
販売、運輸・通信、保安、サービス	1	2	3	4																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
導入した時期	明治 1	大正 2	昭和 3	年																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
大幅改定した時期	昭和 年																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					
労働協約	就業規則	社内規程	その他																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
1	2	3	4																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
定めている	定めていない	公開	非公開																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
1	2	1	2																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
区分	定めている	定めていない																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
管理職（課長相当以上）	1	2																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
監督職（係長相当以下の役付）	1	2																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
一般職	1	2																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
一内	1	2																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
般	1	2																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
職	1	2																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
生	1	2																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
産	1	2																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
販売、運輸・通信、保安、サービス	1	2																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
区分	変えない	変えた	年数の定めを要した																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
管理職（課長相当以上）	1	2	3																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
監督職（係長相当以下の役付）	1	2	3																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
一般職	1	2	3																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
一内	1	2	3																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
般	1	2	3																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
職	1	2	3																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
生	1	2	3																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
産	1	2	3																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
販売、運輸・通信、保安、サービス	1	2	3																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
区分	定めている				定めていない																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
	能力評価試験	技能試験	その他	昇格評価																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
管理職（課長相当以上）	1	2	3	4	5																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
監督職（係長相当以下の役付）	1	2	3	4	5																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
一般職	1	2	3	4	5																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
一内	1	2	3	4	5																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
般	1	2	3	4	5																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
職	1	2	3	4	5																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
生	1	2	3	4	5																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
産	1	2	3	4	5																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
販売、運輸・通信、保安、サービス	1	2	3	4	5																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
区分	厳しくした	変わらない	緩和した	該当者がいない																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
一般職 → 係長相当	1	2	3	4																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
係長相当 → 課長相当	1	2	3	4																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
課長相当 → 部長相当	1	2	3	4																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
一般職内の昇格	1	2	3	4																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
監督職内の昇格	1	2	3	4																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
管理職内の昇格	1	2	3	4																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		

調査票 その4

都道府県	一	連	番	号	産	業	分	類	現	場

※印欄は記入しないで下さい。

質問

【すべての企業が回答して下さい。】

⑧ いわゆる専門職^{注4)} 制度がありますか。

ある場合

専門職者数、導入時期、最近、大幅改定した場合の時期及び代表的な専門職の職名(3つ)を記入して下さい。
イ～ニに回答して下さい。

イ 専門職を導入した主なねらいは何ですか。

(該当する番号1つに○印)

ロ 任用基準を定めていますか。

ハ 定めている場合、任用されるためには一定の資格又は、勤続年数に達していることが必要ですか。

一定の資格等が必要の場合、最低どのような資格等で専門職になれるか。(該当する番号1つに○印)

ニ 専門職に任用する人をどのように選ぶことにしていますか。(該当する番号1つに○印)

2 配置転換^{注5)} について

【すべての企業が回答して下さい。】

⑨ 労働者の配置転換についてどのように定めていますか。

(該当する番号1つに○印)

注5) 配置転換とは

労働者を他の職務又は、他の組織に異動させること(同一職場内でも職務を替えた場合、又は、職務は同一であるが他の組織に異動させた場合等も含む)をいいます。

イ 定めている場合、それは何によって定められていますか。

ロ 社内規程等は労働者に公開されていますか。

【すべての企業が回答して下さい。】

⑩ 配置転換の際、労働者の意向はどのように考慮されていますか。

学習別に記入して下さい。

(該当する番号1つに○印)

【すべての企業が回答して下さい。】

⑪ 労働組合がある場合、組合員の配置転換は協議事項となっていますか。

(該当する番号1つに○印)

【すべての企業が回答して下さい。】

⑫ 配置転換についてどのような方針をとっていますか。

(該当する番号1つに○印)

回答

区 分	あ				る				な い
	専 門 職 者 数	導 入 時 期	大 幅 改 定 時 期		職 名 (3つ)				
事 務									1
技 術									1
生 産									1
販売、サービス等									1

注4) 専門職には保健衛生や高給部門等に属する特殊な職種で、ごく少数の者(例えば、ボイラーマン、養護師など)のみを対象としている制度は、ここでの専門職には含まれません。

区 分	役職、ポスト不足による管理職相当の能力保有者の処遇を図るため	役職にむかない中高年齢者の処遇を図るため	生産、販売等の各分野の優秀な労働者のスベレンド化して、その能力の有効発揮を図るため	高度な企画力、研究開発力を有する専門家の確保を図るため	管理職と専門職の機能分化により組織の効率化を図るため	そ の 他
事 務	1	2	3	4	5	6
技 術	1	2	3	4	5	6
生 産	1	2	3	4	5	6
販売、サービス等	1	2	3	4	5	6

定 定 定 定 定	定 定 定 定 定	必 要 で あ る					必 要 で な い
		お お お お お	お お お お お	お お お お お	お お お お お	お お お お お	
1	2	3	4	5	6	7	8

区 分	公的な試験に合格した者の中から選ぶ	社内の規定により、専門職ポストを確保し、専門職試験を受けた者の中から選ぶ	試験等はなく、会社が必要に応じて判断して選ぶ	そ の 他
事 務	1	2	3	4
技 術	1	2	3	4
生 産	1	2	3	4
販売、サービス等	1	2	3	4

具体的に記入して下さい。

区 分	配 置 転 換 が あ る こ と の 有 無	変 更 で 定 め て い る				変 更 で 定 め て い な い				該 当 する 字 種・職 種 の 有 無
		基 本 方 針 の 上 で 決 め て い る	地 域、部 門 等 の 範 疇 に つ い て 決 め て い る	特 別 の 事 情 が な い 限 り 公 司 の 方 針 と し て 決 め て い る	そ の 他	慣 行 が あ る	慣 行 が な い	慣 行 が あ る	慣 行 が な い	
高 校 生	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
大 学 卒	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
事 務	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
技 術	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
生 産	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
販売、サービス等	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

労働協約	就業規則	社内規程	そ の 他	公 開	公 開
1	2	3	4	5	6

注6) 一時出向とは、定期的に復帰することが予定されている出向のことをいいます。
退職出向とは、出向元へ復帰することが予定されていない出向のことをいいます。

区 分	職 務 変 更 の 場 合	高 校 卒		大 学 卒	
		変 更 の 場 合	変 更 の 場 合	変 更 の 場 合	変 更 の 場 合
職 務 を 変 更 する 場 合	1	2	3	4	5
事 業 所 内 で 職 場 を 変 更 する 場 合	1	2	3	4	5
事 業 所 を 変 更 する 場 合	1	2	3	4	5
住 居 の 変 更 を 要 する 場 合	1	2	3	4	5
住 居 の 変 更 を 要 し な い 場 合	1	2	3	4	5
他 の 企 業 へ 一 時 出 向 する 場 合	1	2	3	4	5
他 の 企 業 へ 退 職 出 向 する 場 合	1	2	3	4	5

組合役員については協	組合役員以外の組合員について	協 議 事 項 と な っ て い な い
1	2	3

(複数の労働組合がある企業は最も組合員の多い労働組合について記入して下さい。)

区 分	能力開発、人事の円滑化のため積極的に配置転換を行う	必要に応じて配置転換を行う	欠付等特別な事情がない限り配置転換を行わない
高 校 生	1	2	3
大 学 卒	1	2	3
事 務	1	2	3
技 術	1	2	3
生 産	1	2	3
販売、サービス等	1	2	3

調査票 その5

都道府県	一 連 番 号	産 業 分 類	規 模

※印欄は記入しないで下さい。

質 問	回 答																																																																																																																																																							
(過去1年間についてすべての企業が回答)して下さい。 ⑨ 配置転換を行いましたか。 イ 行った場合、どのような目的で行いましたか。 (該当する番号すべてに○印) ロ 配置転換の人数の割合が最も多かった年齢区分はどこですか。 (該当する番号1つに○印) ハ 配置転換を行った労働者は全労働者の何パーセントですか。 (該当する番号1つに○印) ニ 出向させた場合、出向先はどこですか。 (該当する番号すべてに○印) ホ 配置転換の周期はおおむね定まっていますか。 (該当する番号1つに○印) ヘ 配置転換の月は何月が最も多いですか。 (該当する番号1つに○印)	イ <table border="1"> <tr> <th rowspan="2">区 分</th><th colspan="7">配 置 転 換 を 行 っ た</th><th rowspan="2">配 置 転 換 を 行 わ な っ た</th></tr> <tr> <th>人材養成のため</th><th>人事交流を図るため</th><th>人事の円滑化のため</th><th>雇用期間を延長するため</th><th>生産又は販売促進のため</th><th>出向先の経営・技術の援助のため</th><th>その他</th></tr> <tr> <td>企業内の配置転換</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td></tr> <tr> <td>一時出向</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td></tr> <tr> <td>退職出向</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td></tr> </table> ロ <table border="1"> <tr> <th>区 分</th><th>30歳未満</th><th>30～34歳</th><th>35～39歳</th><th>40～44歳</th><th>45～49歳</th><th>50～54歳</th><th>55～59歳</th><th>60歳以上</th><th>各年齢区分ともほぼ同数</th></tr> <tr> <td>企業内の配置転換</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td></tr> <tr> <td>一時出向</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td></tr> <tr> <td>退職出向</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td></tr> </table> ハ <table border="1"> <tr> <th></th><th>10%未満</th><th>10～20%未満</th><th>20～30%未満</th><th>30～40%未満</th><th>40～50%未満</th><th>50～60%未満</th><th>60～70%未満</th><th>70%以上</th></tr> <tr> <td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td></tr> </table> ニ <table border="1"> <tr> <th>区 分</th><th>系列会社</th><th>特約店チェーン店</th><th>下請会社</th><th>健康保険組合厚生年金基金</th><th>研究機関</th><th>業界関係団体</th><th>その他</th></tr> <tr> <td>一時出向</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td></tr> <tr> <td>退職出向</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td></tr> </table> ホ <table border="1"> <tr> <th colspan="4">お お む ね 定 ま っ て い る</th><th colspan="2">定 ま っ て い な い</th></tr> <tr> <td>ほぼ毎年</td><td>2年に1回</td><td>3年に1回</td><td>その他</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td></td></tr> </table> ヘ <table border="1"> <tr> <th>4 月</th><th>10 月</th><th>その他</th><th></th></tr> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>月</td></tr> </table>	区 分	配 置 転 換 を 行 っ た							配 置 転 換 を 行 わ な っ た	人材養成のため	人事交流を図るため	人事の円滑化のため	雇用期間を延長するため	生産又は販売促進のため	出向先の経営・技術の援助のため	その他	企業内の配置転換	1	2	3	4	5	6	7	8	一時出向	1	2	3	4	5	6	7	8	退職出向	1	2	3	4	5	6	7	8	区 分	30歳未満	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60歳以上	各年齢区分ともほぼ同数	企業内の配置転換	1	2	3	4	5	6	7	8	9	一時出向	1	2	3	4	5	6	7	8	9	退職出向	1	2	3	4	5	6	7	8	9		10%未満	10～20%未満	20～30%未満	30～40%未満	40～50%未満	50～60%未満	60～70%未満	70%以上		1	2	3	4	5	6	7	8	区 分	系列会社	特約店チェーン店	下請会社	健康保険組合厚生年金基金	研究機関	業界関係団体	その他	一時出向	1	2	3	4	5	6	7	退職出向	1	2	3	4	5	6	7	お お む ね 定 ま っ て い る				定 ま っ て い な い		ほぼ毎年	2年に1回	3年に1回	その他			1	2	3	4	5		4 月	10 月	その他		1	2	3	月
区 分	配 置 転 換 を 行 っ た							配 置 転 換 を 行 わ な っ た																																																																																																																																																
	人材養成のため	人事交流を図るため	人事の円滑化のため	雇用期間を延長するため	生産又は販売促進のため	出向先の経営・技術の援助のため	その他																																																																																																																																																	
企業内の配置転換	1	2	3	4	5	6	7	8																																																																																																																																																
一時出向	1	2	3	4	5	6	7	8																																																																																																																																																
退職出向	1	2	3	4	5	6	7	8																																																																																																																																																
区 分	30歳未満	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60歳以上	各年齢区分ともほぼ同数																																																																																																																																															
企業内の配置転換	1	2	3	4	5	6	7	8	9																																																																																																																																															
一時出向	1	2	3	4	5	6	7	8	9																																																																																																																																															
退職出向	1	2	3	4	5	6	7	8	9																																																																																																																																															
	10%未満	10～20%未満	20～30%未満	30～40%未満	40～50%未満	50～60%未満	60～70%未満	70%以上																																																																																																																																																
	1	2	3	4	5	6	7	8																																																																																																																																																
区 分	系列会社	特約店チェーン店	下請会社	健康保険組合厚生年金基金	研究機関	業界関係団体	その他																																																																																																																																																	
一時出向	1	2	3	4	5	6	7																																																																																																																																																	
退職出向	1	2	3	4	5	6	7																																																																																																																																																	
お お む ね 定 ま っ て い る				定 ま っ て い な い																																																																																																																																																				
ほぼ毎年	2年に1回	3年に1回	その他																																																																																																																																																					
1	2	3	4	5																																																																																																																																																				
4 月	10 月	その他																																																																																																																																																						
1	2	3	月																																																																																																																																																					

Ⅱ 高齢化に伴う人事管理の改定に関する事項

質 問	回 答																																																																																											
(すべての企業が5.1.1.2～5.6.1.1の5年間について回答して下さい。) ⑩ 高齢化に伴う対策として人事管理制度等の改定をしましたか。 注7) ジョブローテーション制とは、能力開発のため、計画的に配置転換を行う制度であって、ここでは特に文書で定めた場合のみ記入して下さい。 イ 高齢化に伴う対策として改定した場合、具体的な内容について回答して下さい。 (該当する番号すべてに○印) ロ このうち、定年延長との関係で改定したのはどれですか。 (該当する番号すべてに○印) (すべての企業が回答して下さい。) ⑪ 主として、高齢者(役員を除く)を雇用することを目的として設立された子会社がありますか。 イ ある場合、退職出向させる年齢は何歳が最も多いですか。 また、子会社では、最高何歳まで働けますか。 ロ 子会社の主要な生産品の名称又は事業の内容を具体的に3社記入して下さい。	改 定 し た <table border="1"> <tr> <th rowspan="2">区 分</th><th colspan="10">改 定 し た</th><th rowspan="2">改 定 し な っ た</th></tr> <tr> <th>専門職・資格制に関する改定</th><th>役職に関する改定</th><th>教育訓練に関する改定</th><th>賃金に関する改定</th><th>その他</th></tr> <tr> <td>イ</td><td>01</td><td>02</td><td>03</td><td>04</td><td>05</td><td>06</td><td>07</td><td>08</td><td>09</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td></tr> <tr> <td>ロ</td><td>01</td><td>02</td><td>03</td><td>04</td><td>05</td><td>06</td><td>07</td><td>08</td><td>09</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td></tr> </table> 具体的に記入して下さい。 イ <table border="1"> <tr> <th rowspan="2">区 分</th><th colspan="5">子 会 社 が あ る</th><th rowspan="2">子会社がない</th></tr> <tr> <th>50歳未満</th><th>50～54歳</th><th>55～59歳</th><th>60～64歳</th><th>65歳以上</th></tr> <tr> <td>最も多い退職出向年齢</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr> <tr> <td>雇用される最高年齢</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td></td></tr> </table> ロ <table border="1"> <tr> <td>子会社1</td><td>子会社2</td><td>子会社3</td></tr> <tr> <td></td><td></td><td></td></tr> </table>	区 分	改 定 し た										改 定 し な っ た	専門職・資格制に関する改定	役職に関する改定	教育訓練に関する改定	賃金に関する改定	その他	イ	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	ロ	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	区 分	子 会 社 が あ る					子会社がない	50歳未満	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上	最も多い退職出向年齢	1	2	3	4	5	6	雇用される最高年齢	1	2	3	4	5		子会社1	子会社2	子会社3			
区 分	改 定 し た										改 定 し な っ た																																																																																	
	専門職・資格制に関する改定	役職に関する改定	教育訓練に関する改定	賃金に関する改定	その他																																																																																							
イ	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20																																																																								
ロ	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20																																																																								
区 分	子 会 社 が あ る					子会社がない																																																																																						
	50歳未満	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上																																																																																							
最も多い退職出向年齢	1	2	3	4	5	6																																																																																						
雇用される最高年齢	1	2	3	4	5																																																																																							
子会社1	子会社2	子会社3																																																																																										

※印欄は記入しないで下さい。

Ⅲ 定年制に関する事項

質問	回答																											
〔すべての企業が回答して下さい。〕 ⑭ 56.1.1現在、定年年齢を定めていますか。 該当する番号を○で囲み、その下に定年年齢を記入して下さい。 なお、「定めている」には慣行も含めて下さい。	⑭ <table border="1"> <tr> <th colspan="5">定 め て い る</th> <th rowspan="3">定 め て い な い</th> </tr> <tr> <th colspan="5">男女別にそれぞれ一欄に定めている</th> </tr> <tr> <th>男</th> <th>女</th> <th colspan="3">その他</th> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td rowspan="2">⑮へ</td> </tr> <tr> <td>歳</td> <td>歳</td> <td>歳</td> <td>歳</td> <td>歳</td> </tr> </table> ⑮ 選択定年制^{注8)}がありますか。 ある場合、内容をイ〜ハ欄に、具体的に記入して下さい。 ⑯ 現行の定年年齢を改定することが決っていますか。 (該当する番号1つに○印) ⑰ 改定することが決っている場合、定年年齢を延長する計画をいつから実施するつもりですか。 イ 定年年齢の延長を一時期に実施する場合はいつからですか。 (該当する番号1つに○印) ロ 定年年齢の延長を段階的に実施する場合はいつからですか。 (該当する番号を区分別に1つ○印) ハ 改定後(段階的实施の場合は最終年)の定年年齢を記入して下さい。 ⑱ 改定することが決っていない場合、定年年齢を改定する予定がありますか。 「ある」場合、改定が予定されている定年年齢は何歳ですか。 ⑲ 最終定年年齢経過後引き続き雇用しますか。 イ その場合の雇用の範囲はどうなっていますか。 ロ 引き続き雇用する場合、どのような形態ですか。 また、その場合、何歳まで雇用しますか。	定 め て い る					定 め て い な い	男女別にそれぞれ一欄に定めている					男	女	その他			1	2	3	4	5	⑮へ	歳	歳	歳	歳	歳
定 め て い る					定 め て い な い																							
男女別にそれぞれ一欄に定めている																												
男	女	その他																										
1	2	3	4	5	⑮へ																							
歳	歳	歳	歳	歳																								
	注8) 労働者の職種、身分等によって定年年齢が異なる場合は最も多い労働者に適用される定年年齢を記入して下さい。 注9) 選択定年制とは 名称(例えば、選択退職制度、退職特別取扱い措置等)の如何にかかわらず定年到達前にいくつかのコースを選択させる制度で、コースによって退職年齢を異にするものをいいます。 注10) 次の場合は「決っている」として下さい。 定年年齢の改定の時期及び、年齢が会社の方針として決定し、労働者に明らかにされている場合(実施に関する詳細(賃金、退職金等)が決っていない場合も含む。) 注11) 一律定年制でない場合は、最も多い労働者に適用される定年年齢を記入して下さい。 記入上の注意 定年年齢の改定の予定がある場合には、改定が予定されている定年年齢経過後について、予定がない場合には、現在定められている定年年齢経過後について⑲に記入して下さい。																											

〈賃金労働時間制度総合調査〉

1. 調査の目的

本調査は、主要産業における企業の賃金及び労働時間並びにこれらに関する諸制度の基本的事項を総合的に調査し、我が国における労働条件に関する制度の現状を明らかにすることを目的としている。

2. 調査の範囲

調査の範囲は、次のとおりである。

(1) 地 域

日本国全域。但し離島の一部が除かれている。

(2) 産 業

日本標準産業分類による次の9大産業。

a 鉱 業

b 建 設 業

c 製 造 業

d 卸・小売業

e 金融・保険業

f 不動産業

g 運輸・通信業

h 電気・ガス・水道・熱供給業

i サービス業（家事サービス業、教育及び外国公務を除く。）

(3) 企 業

上記の産業に属し、本社の雇用する常用労働者30人以上の会社組織の民営企業のうちから一定の方法により抽出された約 6,000企業。

3. 調査の事項

昭和55年度に実施した調査における主な調査事項は、次のとおりである（詳細は、文末調査票参照）。

(1) 企業の属性に関する事項

a 企業の主な生産品の名称又は事業の内容

b 企業の常用労働者数

(2) 賃金制度に関する事項

- a 賃金形態
- b 賃金体系
- c 賃金構成
- d モデル賃金（基本給）
- e 定期昇給、ベースアップ及び賞与の決定方法
- f 賃金制度の改定状況

(3) 労働時間制度に関する事項

- a 所定労働時間
- b 週 休 制
- c 週休以外の休日
- d 年間休日総数
- e 労働時間制度の変更状況
- f 勤務形態
- g 年次有給休暇制度
- h 月間の出欠勤状況

なお、本調査において、賃金制度の「賃金体系及び賃金構成」並びに労働時間制度の「所定労働時間」及び「週休制」については、調査事項を固定して毎年調査されているが、その他の事項は、各年の行政上のニーズに基づいて毎年異った事項について調査されている。参考までに過去３年間の調査事項を示すと次のとおりである。

(参考)

昭和52～54年における主な調査事項

調査年	賃金制度	労働時間制度
52 年	1. 賃金体系 (1) 基本的賃金 (定額制) (2) 基本給の内容 (基本給の決め方, 定期昇給) (3) 基本給の改定 2. 賃金構成 (1) 基本給の支給総額 (2) 手当の支給総額 3. 家族手当制度 4. 通勤手当制度 5. 住宅手当制度 6. 賞与制度	1. 所定労働時間 2. 週休制 3. 週休以外の休日 4. 労働時間制度の変更状況 5. 年次有給休暇制度 6. 有給の病気休暇制度 7. 週休2日制についての今後の方針
53 年	1. 賃金形態 2. 賃金体系 (1) 基本的賃金 (定額制) (2) 基本給の内容 (基本給の決め方) 3. 賃金構成 (1) 基本給の支給総額 (2) 手当の支給総額	1. 所定労働時間 2. 週休制 3. 週休以外の休日 4. 労働時間制度の変更状況 5. 年次有給休暇制度
54 年	1. 賃金体系 (1) 基本的賃金 (定額制) (2) 基本給の内容 (基本給の決め方) 2. 賃金構成 (1) 基本給の支給総額 (2) 手当の支給総額	1. 所定労働時間 2. 週休制 3. 週休以外の休日 4. 労働時間制度の変更状況 5. 年間所定労働時間総数 6. 年間休日総数 7. 賃金割増率 8. 所定内深夜労働従事者 9. 交替制勤務

4. 調査の対象期日

本調査は、昭和55年9月30日現在（賃金締切日の定めがある場合には、9月の最終の賃金締切日現在）の状況について調査されている。但し、一部の事項については、昭和54年1月以降の状況を調査している。

5. 調査の方法

本調査は、労働大臣官房統計情報部の企画のもとに、都道府県労働基準局及び労働基準監督署の職員並びに統計調査員による実施自計方法により行われた。なお、調査の実施された期日は、昭和55年10月1日から同年11月10日である。

6. 調査企業の抽出

本調査対象企業の抽出は、事業所統計調査より作成した企業リストをサンプルフレームとして、系統抽出法によって調査企業約6,000企業の抽出を行っている。

目標精度は、産業（製造業及び卸・小売業は産業中分類、他は産業大分類）及び企業規模別に、調査項目として取り上げられた特定の属性をもつ企業数の全企業に対する割合が50%のときの標準誤差が6%以内になるように設定されている。

7. 主な用語の説明

(1) 基本給

名称のいかんにかかわらず、年齢、学歴、勤続年数、経験、能力、資格、地位、職務など、労働者本人又は従事する職務に伴う要素に基づいて決定支給するもので、賃金の基本的部分を占め、同一賃金体系を適用する労働者全員に支給するものをいい、出来高など労働の量的成果に対応して支給するもの、特定の条件に該当した場合に支給するものは含まない。

(2) 手当

a 業績手当

作業量、作業時間又は遂行された業績を測定することにより、労働の量的成果と関連せしめて支給する賃金をいう。

a) 個人出来高給（能率手当）

労働者個人を単位として、個人が達成した労働の量的成果に対して支給する賃金をいう。

b) 団体業績給（生産手当）

組、作業班、部門、事業所あるいは企業全体等労働者の集団を測定単位として、労働者の集団が達成した労働の量的成果に対して支給する賃金をいう。

b 勤務手当

a) 役付手当

管理、監督ないしこれに準ずる職制上の地位にある者に対して支給する賃金をいう。

b) 特殊作業手当

標準作業と異なる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で、危険手当、高熱手当などをいう。

c) 特殊勤務手当

通常の労働と異なる特殊な勤務に従事する者に対して支給する賃金で、警備手当、ワンマン手当、交替勤務手当などをいう。

d) 技能手当

特定の技能又は資格を有する者に対して支給する賃金で、自動車整備士手当、ボイラーマン手当などをいう。

c 奨励（精皆勤）手当

1 賃金締切期間又はそれ以上の期間において、一定日数以上出勤した者に対して支給する賃金をいう。

d 通勤手当

通勤交通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。

e 生活手当

a) 家族手当

扶養家族を有する者に対し支給する賃金をいう。

b) 地域手当

同一企業に属する2以上の事業所のうち、特定地域所在の事業所の労働者に対して支給する賃金及び同一事業所内においても特定地域に居住する労働者に対して支給する賃金をいう。

c) 住宅手当

社宅施設を有する企業において、社宅以外に居住する者に対して、社宅居住者との調整を図る意味で支給する賃金及び居住費補助を目的として支給する賃金をいう。

d) その他の生活補助手当

家族手当から住宅手当までのいずれにも分類されない生活補助手当をいい、この賃金には、次のような賃金が分類される。

- ① 単身者と世帯主を区別し、世帯主のみに支給する賃金
- ② 税、社会保険料などで、労働者負担分を事業者が負担する賃金
- ③ 別居手当、子女教育手当など

f その他の手当

所定内労働に対して支給される賃金のうち、勤務手当から生活手当までの賃金のいずれにも分類されない賃金をいう。

この賃金には、企業合併その他の事由により生じた不均衡を調整し、均衡を図るために支給する賃金（初任給調整手当、出向手当、休日調整手当など）を含む。

g 超過勤務手当

所定就業日における時間外労働又は所定休日の勤務に対して支給する賃金（深夜勤務に対して支給される賃金を含む。）をいう。

h そ の 他

上記のいずれにも分類されない賃金をいい、この賃金には、次のような賃金が分類される。

- a) 臨時に、通常行っている労働以外の労働をなすことに対して支給する賃金（臨時作業手当など）
- b) 自己の都合による休暇又は自己の都合によらない休暇に対して支給する賃金

(3) 賃金体系

基本給を構成する各種賃金の組合せをいう。

同一企業において、労働者の種類などにより、基本給の決定方法（種類）及び賃金項目の組合せが異なることを「賃金体系の別建て」という。

賃金体系については、次の基準により分類している。

a 単一型体系

基本給の項目が1つのもの又は基本給の項目が2つ以上あるもののうち、それぞれの項目が同種の型（仕事給型、属人給型、総合給型）で構成されているものをいう。

b 併存型体系

基本給の項目が2つ以上あるもののうち、それぞれの項目が異なった型（仕事給・属人給型、仕事給・総合給型、属人給・総合給型、仕事給・属人給・総合給型）で構成されているものをいう。

c 仕事給型

基本給部分が職務内容や職務遂行能力などの仕事の要素のみに対応して決められているものをいう。

a) 職務給

各職務ごとにその重要度、困難度、責任度などによる職務の価値を評価し、その価値に応じて決める賃金をいう。

b) 職能給

労働者の職務を遂行する能力を基準にして決める賃金をいう。

c) 職務・職能給

1つの基本給項目の中で、職務給の要素に職務遂行能力を加味して決める賃金をいう。

d 属人給型

基本給部分が年齢・勤続・学歴などの属人的要素のみに対応して決められているものをいう。

e 総合給型

1つの基本給項目の中で仕事の要素及び属人的要素を総合勘案して決められているものをいう。

(参 考)

賃金（基本給）の型の分類表

賃金（基本給）の分類	仕事の内容との 対 応 関 係	職務遂行能力との 対 応 関 係	属人的要素との 対 応 関 係
仕事給型（職務給）	○	×	×
仕事給型（職能給）	×	○	×
仕事給型（職務・職能給）	○	○	×
属 人 給 型	×	×	○
	○	○	○
総 合 給 型	○	×	○
	×	○	○
	×	×	×

(注) ○ = 有 × = 無

(4) 賃金表

基本給額あるいは昇給額が労働協約、就業規則等に具体的に定められているものをいう。

(5) 定期昇給、ベースアップ及び賞与の決定方法

- a 「定期昇給制度」とは、一定期間勤務し、一定の条件を満たした労働者の基本給額について、定期的に増額することが、あらかじめ労働協約、就業規則等で定められているものをいう。
- b 「ベースアップ」とは、社会情勢、経済情勢などの変化に伴い、現在の賃金額について、全労働者あるいは大部分の労働者を対象に、あらかじめ定められていない金額を増額することをいう。
- c 「賞与制度」とは、夏季、盆、年度末、決算期等に、事業の実績や労働者の勤務実績等に応じて、労働者に特別に賃金（一般的には、賞与、ボーナス、年末手当、夏季手当、一時金等の名称で呼ばれているもの）を支給する制度をいう。（結婚手当などのように、支給事由の発生が不明確なものや一回限り、あるいは突発的事由にもとづいて支給するものは含まれない。）
- d 「考課査定」とは、一定の勤務期間内における人事考課（労働者の技能の習熟度や勤務成績など）により、賃金引き上げ額（率）を決めることをいい、考課査定の結果如何によっては、賃金引き上げ額（率）が（0）となるものを「全額査定」という。なお、建前上は「全額査定」としていても、運用面で、賃金引上げ額が（0）とならないように、一定額（率）の最低保障を設けている場合には、その部分は「自動決定」となり、「考課査定＋自動決定」としている。
- e 「自動決定」とは、特に欠格条件に該当しない限り、勤続年数、年齢などにより、機械的に一定の賃金引上げ額（率）が決められているものをいう。

(6) 賃金制度の改定状況

「賃金制度の改定」とは、昭和54年10月から55年9月までの1年間に、基本給、手当、定期昇給及びベースアップについて改定を行っていることをいう。

(7) モデル賃金（基本給）

正常に進学、卒業後、直ちに入社し、その後標準的に昇格・昇進した労働者の賃金（基本給）をいう。

(8) 所定労働時間

労働協約、就業規則等に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引いた労働時間をいう。

(9) 週 休 制

- a 週休 1 日制とは、1 週間に休日が 1 日ある制度（例えば、日曜日が休日など）をいう。
- b 週休 1 日半制とは、1 週間に休日が 1 日あるほか、1 日を通常の労働時間の半分程度にしている制度（例えば、日曜日が休日、土曜日が半休日など）をいう。
- c 週休 2 日制とは、1 週間に休日が 2 日ある制度（例えば、土曜日と日曜日が休日など）をいい、その形態により、次のように分類している。
 - a) 完全週休 2 日制
毎週週休 2 日制を行っているものをいう。
 - b) 月 3 回週休 2 日制
月のうち 3 週について週休 2 日制を行っているもの（その他の週は週休 1 日制又は週休 1 日半制）をいう。
 - c) 隔週週休 2 日制
1 週おきに週休 2 日制を行っているもの（その他の週は週休 1 日制又は週休 1 日半制）をいう。
 - d) 月 2 回週休 2 日制
月に 2 週だけ週休 2 日制を行っているもの（その他の週は週休 1 日制又は週休 1 日半制）をいう。
 - e) 月 1 回週休 2 日制
月のうち 1 週だけ週休 2 日制を行っているもの（その他の週は週休 1 日制又は週休 1 日半制）をいう。
 - f) 「その他」
週休日の定めが季節や事業の繁閑によって不定期のものなどをいう。

(10) 週休以外の休日

国民の祝日、年末年始、盆休み、夏季休暇用特別休日、創立記念日、地方祭、メーデーなど、週休日以外に労働協約、就業規則、慣行等により休日と定められているものをいう。

(11) 労働時間制度の変更状況

昭和54年10月以降 1 年間に週所定労働時間、1 日の所定労働時間、週休制及び週休以外の休日の変更を行っていることをいう。操業短縮や季節的業務の繁閑等による一時的な変更は含まない。

(12) 年間休日総数

「年間休日の定めがある場合」とは、労働協約又は就業規則で、週休日を含めた 1 年間

の休日日数（総日数）が定められている場合をいう。

(13) 勤務形態

- a 「1 勤務の労働時間数が一定で、労働時間帯も一定のもの」とは、通常日の所定労働時間数が日によってことなることもなく（例えば、8 時間になったり、6 時間になったりしない。）、かつ、その時間の始業、終業時刻が固定しているもの（例えば、始業時刻が8 時になったり、9 時になったり、また、終業時刻が17 時になったり、18 時になったりしない）をいう。
- b 「1 勤務の労働時間数が一定」とは、通常日の所定労働時間数は日によってことならないものをいう。
- c 「1 勤務の労働時間数が不定」とは、通常日の所定労働時間数が日によってことなるもの（例えば、8 時間になったり、6 時間になったりするもの）をいう。
- d 「昼勤」とは、労働時間帯が、おおむね5 時～18 時の間にあるものをいう。
- e 「夜勤」とは、労働時間帯が、おおむね17 時～翌日の8 時の間にあるものをいう。
- f 「昼夜勤（中間型）」とは、労働時間帯の約半分が昼勤又は夜勤の時間帯にまたがるもの（例えば15 時～22 時までの勤務）をいう。
- g 「一昼夜勤」とは、2 日にまたがる継続勤務で、労働時間（仮眠時間を含む。）が24 時間ないしこれに近いものをいう。
- h 「交替制」とは、2 組以上に分けられた労働者が組ごとに、又は2 人以上の労働者が労働者ごとにことなった時刻に就業し、一定期日ごとに就業時転換（例えば、先番が後番になり、入れ替りに後番が先番になる。）を行うものをいう。

(14) 年次有給休暇制度

- a 「年次有給休暇」とは、労働基準法第39 条でいう休暇をいう。
- b 「新規付与日数」とは、労働基準法第39 条でいう年次有給休暇を、年又は年度内に労働者の勤続年数に応じて、労働者各人に付与された日数をいい、繰越日数は含まない。

(15) 出欠勤状況

「所定労働日数」とは、労働協約又は就業規則等で労働すべき日と定められた日数をいう。

「出勤日数」とは所定労働日数から欠勤日数（年次有給休暇、慶弔休暇などを含む。）を差し引いた日数をいう。

行政管理局
承認番号 No. 12761
承認期限 昭和55年12月26日まで

この調査票に記入された事項については、補遺を守り、他にもしやうなことの無いのはもちろん、統計以外の目的に用いることも絶対にありません。

都道府県番号	一連番号	企業番号	産業分類番号	報告番号
			大 中	

調査票 その1

昭和55年賃金労働時間制度総合調査票

(労働省)

一般的注意事項

- (1) この調査でいう「制度」とは、労働協約、就業規則等に明示されているものばかりでなく、多年にわたって実施されてきた実態に基づいて、現在、慣行として行われているものも含みます。
なお、現在の慣行が就業規則等に明示されているものと異なっている場合には、現在の慣行を「制度」とします。
- (2) この調査は、企業を単位として調査を行います。本社事業所だけでなく、支店、出張所、工場等を含めた企業全体のものを記入してください。
- (3) 特にことわらない限り、昭和55年9月末日(賃金締切日)がある場合には、9月の最終の賃金締切日に適用されている制度について記入してください。
- (4) 回答欄への記入は、次の方法によってください。
イ 該当欄を○で囲む。
ロ 回答欄が空欄のものについては、数字又は該当事項を記入する。
- (5) ※のついている欄は、記入しないでください。
- (6) パートタイム労働者及び船員は、I 賃金制度関係、II 労働時間制度関係の調査対象から除いてください。
- (7) 用語等の説明を5-1イ等の符号が付されているものは、記入要領の説明をよく注意して読んで記入してください。

1 企業名			
2 本社の所在地			
3 主な生産品の名称又は事業の内容			
4 企業 全常用労働者数	イ	ロ	ハ(イ-ロ)

(注1) 全常用労働者数

昭和55年9月末日現在(賃金締切日の定めがある場合には、9月中における最終の賃金締切日現在)の常用労働者数を記入してください。

常用労働者とは、次のイ又はロに該当する者をいいます。

イ 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労働者

ロ 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、8月及び9月の各月にそれぞれ18日以上雇用されたもの

(注2) パートタイム労働者とは次の労働者をいいます。

1日の所定労働時間が事業所の一般的な所定労働時間より短い労働者又は1日の所定労働時間が事業所の一般的な所定労働時間と同じであっても、1週の所定労働日数が事業所の一般的な所定労働日数より少ない労働者

I 賃金制度関係

(パートタイム労働者及び船員を除いてください。)

1 賃金形態

基本的賃金の算定単位はどのようになっていますか。賃金形態別に適用労働者数を記入してください。

賃金形態	符号	適用労働者数
定時給	1	イロハ
日給	2	
月給	3	
月給	4	
定額制・出来高給 (定額制の労働者1-50%)	5	
出来高給	6	
その他(名称)	7	
合計(1~7)		

(注) 符号1-4の労働者数は、調査票その2

の2の(1)の④の労働者数と同数か、又はそれ以上になります。

記入要領 (記入する前に必ず読んでください。)

I 賃金制度関係

1 賃金形態

(1) 用語の説明

イ「基本的賃金」とは、賃金の基本的部分を占め、適用労働者全員を対象として支給されるものをいいます。基本的賃金は、時給、日給、月給などにより一定の期間に一定の賃金が支払われる定期制のもの、と出来高給のように生産量、作業量などを基準に支払われる出来高払い制のものとに分けられます。

ロ「欠勤等による差引のある月給」とは、賃金が一定月単位で定められているが、欠勤した場合に、その日数分だけ日割計算して差引くもので、いわゆる日給月給といわれるものをいいます。

ハ「欠勤等による差引のない月給」とは、賃金が月単位で定められていて、月間の労働日数(仮て欠勤日数)に関係なく、固定しているものをいいます。

(2) 記入上の注意

イ 基本的賃金が「定期制・出来高給」の労働者で、定期制部分が50%以上を占める場合には、定期制の労働者として記入してください。

ロ 賃金形態が消給制の場合には、「その他」欄に記入してください。

記入担当者	姓(氏名)	◎
所属氏名	電話(市外局番) 局番(内線番)	

※ 局指当番	◎
※ 署指当番	◎

調査票 その2

(パートタイム労働者及び勤員を除いてください。)

2. 賃金体系及び賃金制度

(1) 適用範囲

基本的賃金が「定額制の労働者」(調査票「その1」の「賃金形態」の符号1~4までの労働者)について、①~④の質問に答えてください。

① 賃金体系は労働者の職別などによって別れていませんか。	② 別れていない場合に、その区分はどれですか。	③ 適用労働者数(支給労働者数)は何人ですか(別れていない場合には、最も適用労働者数の多い賃金体系の人数を記入してください)。																	
<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>別れていない</td> <td rowspan="4"> <table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>管理職員と一般職員</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>生産労働者と管理・事務・技術労働者</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>大部分の労働者と特定の職種の労働者</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>その他</td> </tr> </table> </td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>別れていない</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>別れていない</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>別れていない</td> </tr> </table>	1	別れていない	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>管理職員と一般職員</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>生産労働者と管理・事務・技術労働者</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>大部分の労働者と特定の職種の労働者</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>その他</td> </tr> </table>	1	管理職員と一般職員	2	生産労働者と管理・事務・技術労働者	3	大部分の労働者と特定の職種の労働者	4	その他	2	別れていない	3	別れていない	4	別れていない		
1	別れていない	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>管理職員と一般職員</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>生産労働者と管理・事務・技術労働者</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>大部分の労働者と特定の職種の労働者</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>その他</td> </tr> </table>		1	管理職員と一般職員	2	生産労働者と管理・事務・技術労働者	3	大部分の労働者と特定の職種の労働者	4	その他								
1	管理職員と一般職員																		
2	生産労働者と管理・事務・技術労働者																		
3	大部分の労働者と特定の職種の労働者																		
4	その他																		
2	別れていない																		
3	別れていない																		
4	別れていない																		

(2) 基本給 (1)の④の労働者に支給した基本給について、その名称を記入し、(基本給が2つ以上の項目に分かれている場合には、それぞれの項目ごとに、) (各質問に答えてください。支給総額については、55年9月分の賃金を記入してください。)

基本給の名称 (本給、職務給など) (具体的に記入してください。)	賃金表 がありますか。	基本給のきめ方 (賃金表がない場合には、初任給と昇給の関係をからみた基本給の決定要素により記入してください。)				⑤ 定期昇給制度 がありますか。 ① 1 あり ② 2 ない	⑥ 55年4~9月にベースアップを行いましたか。 ① 1 行った ② 2 行わなかった	⑦ 賞与制度 がありますか。 ① 1 あり ② 2 ない	⑧ 退職金制度 がありますか。 ① 1 あり ② 2 ない	支給総額 (55年9月分)		
		③ 職務・職別など に準じて定められていますか。	④ 賃金の決定に 当たって職務 評価を行っていますか。	⑤ 職務遂行能力 (能力、資格、技能、熟練などの要素)に 対して定められていますか。	⑥ 年齢、勤続、 学歴などの要素に 対して定められていますか。					⑦ 年勤 学歴 その他	⑧ 年勤 学歴 その他	⑨ 年勤 学歴 その他
	1 あり 2 ない	1 いる 2 いない	1 行った 2 行わなかった	1 いる 2 いない	1 いる 2 いない	1 なる 2 ならない	1 なった 2 ならなかった	1 なる 2 ならない	1 なる 2 ならない			
	1 あり 2 ない	1 いる 2 いない	1 行った 2 行わなかった	1 いる 2 いない	1 いる 2 いない	1 なる 2 ならない	1 なった 2 ならなかった	1 なる 2 ならない	1 なる 2 ならない			
	1 あり 2 ない	1 いる 2 いない	1 行った 2 行わなかった	1 いる 2 いない	1 いる 2 いない	1 なる 2 ならない	1 なった 2 ならなかった	1 なる 2 ならない	1 なる 2 ならない			
	1 あり 2 ない	1 いる 2 いない	1 行った 2 行わなかった	1 いる 2 いない	1 いる 2 いない	1 なる 2 ならない	1 なった 2 ならなかった	1 なる 2 ならない	1 なる 2 ならない			

(3) 手当 (1)の④の労働者に支給した手当について、符号21~73の該当する区分別に支給総額を記入してください。

一般的な名称	支給条件、算定方法	符号	支給総額 (55年9月分)
一般手当など	労働者個人を単位として、個人が達成した労働の量的成果に対し支給	21	
生産手当など	労働者の集団を単位として、達成した労働の量的成果に対し支給	22	
役付手当など	管理、監督など職務上の地位にある者に支給	31	
特殊作業手当など	危険、有害業務など特殊な作業環境において勤務する者に支給	32	
特殊勤務手当など	通常の労働者と異なる特殊な勤務に就いている者に支給	33	
技術手当、技術手当など	特定の技能、検定資格などを有する者に支給	34	
増給手当、出勤手当など	出勤奨励のため出勤日数を基準として支給	40	
家族手当、扶養手当など	扶養家族の有無、人数に応じて支給	51	
地域手当、勤務地手当など	特定地域に勤務又は居住している者に支給	52	

一般的な名称	支給条件、算定方法	符号	支給総額 (55年9月分)
住宅手当など	住宅費の補助として支給	53	
別居手当、食費手当など	生活補助を目的として支給するもので51~53に該当しないもの	54	
通勤手当、交通手当など	通勤費の全額又は一部を支給(12月31日までに支払うもの)	55	
社会保険料など	税、社会保険料などで労働者負担分を事業主が負担するもの	56	
調整手当など	競争率により生じた賃金の不均衡を調整し、均等を図るために支給	60	
時間外手当、深夜手当など	時間外、休日、深夜労働に對し支給	71	
臨時作業手当など	通常行っている職務以外の職務に従事した者に支給	72	
休暇手当など	休暇など不就業に對し支給	73	
上記のいずれにも該当しないもの		80	
小計 (手当)			
合計 (基本給+手当)			

符号80欄に記入したもののについて、名称ごとに算定方法、支給条件及び支給総額を記入してください。

一、手当全体(符号71~73、80を除く。)に占める生活手当(符号51~54)の割合は、54年9月に比べて変わりましたか。

1	変わらない	2	増えた	3	減った
---	-------	---	-----	---	-----

都道府県番号	一連番号	企業番号	産業分類番号	調査票番号

基本給の支給総額を、①職務、職能などの要素(イ、ロ)による部分、②年齢、勤続、学歴などの要素(ハ)による部分、③その他の要素による部分とに分け、それぞれその構成比率を記入してください。

項目	55年9月	54年9月
職務・職能などの要素による部分	約 %	約 %
年齢・勤続・学歴などの要素による部分	約 %	約 %
その他の要素による部分	約 %	約 %
計	100 %	100 %

調査票 その3

(パートタイム労働者及び船員を除いてください。)

3 モデル賃金 (基本給)

調査票 その2 の2の(1)の④の労働者について、標準労働者のモデル賃金額 (基本給) を昭和55年9月及び昭和1年9月末現在で記入してください。男女別に異なる場合は、男子について記入してください。

年 次	業 種	15歳	18歳	20歳	22歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳	55歳	60歳
55年9月末	管理・事務・技術労働者	高 卒	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	技術労働者	大 卒	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	生産労働者	中 卒	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	生産労働者	高 卒	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
54年9月末	管理・事務・技術労働者	高 卒	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	技術労働者	大 卒	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	生産労働者	中 卒	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	生産労働者	高 卒	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

4 定額、ペア及び賞与の決定方法 (定期昇給制度がある企業、55年4月～9月にベースアップ及び賞与を支給した企業が記入してください。)

調査票 その2 の2の(1)の④の労働者について、定期昇給、ベースアップ (基本給) 及び賞与の決め方はどうなっていますか。各項目に分けて該当する番号を○で囲み、④の場合は、おおよその配分比率を記入してください。

(記4-1-1-イ、ロ)

項 目	① 全額について、考課査定を実施しており、その成績によって額に異なる。(全額考課査定)	② 考課査定は実施せず、一定の基準に基づいて自動的に額を決める。(自動決定)	③ 考課査定は実施せず、一定の基準に基づいて自動的に額を決める。(自動決定)	④ おおよその配分比率を記入してください。(考課査定+自動決定)	⑤ 考課査定 自動決定	計
定期昇給	1	2	3	約 %	約 %	100%
ベースアップ (基本給)	1	2	3	約 %	約 %	100%
賞 与	1	2	3	約 %	約 %	100%

5 賃金制度の改定状況

(ii) 調査票 その2 の2の(1)の④の労働者について、過去1年間(54年10月～55年9月)に、次のような賃金制度の改定を行いましたか。該当するすべての番号を○で囲み、該当事項を記入してください。同労働者全体について改定し、かつ、一部の年齢層又は職階層に着目した改定もした場合には、両方に記入してください。

1 労働者全体について改定した (記5-1)

(記5-1-ハ)

イ 基本給を改定した

1 基本給の項目を改定した (記5-1-ニ)

2 基本給の項目は改定せず、配分を改定した

3 基本給の項目を改定せず、額を改定した (記5-1-ホ)

2 職階・職能などの要素を導入し、又増やした

2 年齢・勤続などの要素を導入し、又増やした

都道府県番号	一通番号	企業番号	産業分類番号	備考
			大 中	

(記5-1-ヘ)

改定した項目は何ですか

1 手当の項目を改定した

2 手当の項目を改定せず、額を改定した (記5-1-ト)

ハ 定期昇給について考課査定部分を変更した

1 導入した 2 増やした 3 減らした 4 やめた

ニ ベースアップについて考課査定部分を変更した

1 導入した 2 増やした 3 減らした 4 やめた

(記5-1-ロ)

2 一部の年齢層又は職階層に着目した改定をした

1 50歳以上の年齢層に着目した何らかの制度の改定

イ 基本給を改定した

1 基本給から占める職務・職能などの要素を導入し、又は増やした (改定前)

2 基本給から占める年齢・勤続などの要素を導入し、又は増やした (改定前)

ロ 手当を改定した

1 基本給から手当て全体に占める生活手当の割合を増やした (記5-1-チ)

2 基本給から手当て全体に占める生活手当の割合を減らした。

ハ 定期昇給のやり方を改定した

1 基本給から額を上げる (記5-1-リ)

2 基本給から額を下げる

3 基本給から期間を延長する

4 基本給から定昇を行わない

ニ ベースアップのやり方を改定した

1 基本給から額を上げる

2 基本給から額を下げる

3 基本給からペアを行わない

2 その他の年齢層に着目した何らかの制度の改定 (具体的に記入してください。)

(2) このような改定を行った労働者は次のうちどれですか。該当するすべての番号を○で囲み、該当事項を記入してください。

1 高齢化に対応して

2 定年延長に伴うもの

3 その他の人事面の理由から

4 作業体系、作業内容が変わったため

5 その他

一定年齢を 歳から 歳へ延長した。

(具体的に記入してください。)

調査票 その4

(パートタイム労働者及び船員を除いてください。)

II 労働時間制度関係

1 所定労働時間 (休憩時間、残業時間は含まれません。)

①就業規則等で定められた所定労働時間は何時間ですか。	1日の所定労働時間	時間	分	適用労働者数
② 週所定労働時間数別に適用される労働者数を記入してください。	週所定労働時間数	符号	適用労働者数	
	時間 分 時間 分	09		
	36:00~36:59	10		
	37:00~37:59	11		
	38:00~39:59	12		
	40:00	13		
	40:01~42:00	14		
	42:01~43:59	15		
	44:00	16		
	44:01~45:00	17		
	45:01~47:59	18		
	48:00	19		
	48:01~	20		
	計 (09-20)			
監視、監視労働に従事する者、労働時間の定めのない者など。				
合	計			

3 週休以外の休日

① 週休以外の休日の種類別に年間休日日数を記入してください。	週休以外の休日	休日日数
	国民の祝日(1月1日を含む)	
	年末年始(1月1日を除く)	
	夏季休暇特別休日	
	その他	
	計	
② 国民の祝日が週休日と重なる場合、調整日を考えますか。	1	与える
	2	与えない

(休日の名称ごとに付与日数などを具体的に記入してください。)

2 週休制

① 週休制の形態別に適用される労働者数を記入してください。	週休制の形態	符号	適用労働者数
	週休 1 日制	21	
	週休 1 日半制	22	
	完全週休 2 日制	23	
	月 3 回週休 2 日制	24	
	隔週週休 2 日制	25	
	月 2 回週休 2 日制	26	
	月 1 回週休 2 日制	27	
	その他	28	
	計 (21-28)		

4 年間休日総数

労働協約等で週休日を含めた1年間の休日総数を定めていますか。定めている場合(一部の労働者について定めている場合を含む)には、その日数、適用人員及び適用職種、部門等を記入してください。なお、休日総数が2種以上の場合には、最も多くの労働者に適用されているものを記入してください。

定めていない場合には、最も多くの労働者に適用されている週休日と週休以外の休日(国民の祝日、年末年始等)を合わせた休日数と適用されている人員を記入してください。

(年間休日総数)	
1 定めている	
2 定めていない	

適用されている人員

(適用職種、部門等を記入してください。)

都道府県別	一連番号	企業番号	産業分類番号	調査番号
			大 中	

勤務形態、年間休日総数などを具体的に記入してください。

③ 最も多くの労働者に適用されている週休2日制について、その週休2日制の週以外の週は、次のどれに該当しますか。

1	全部週休1日半制
2	一部週休1日半制
3	全部週休1日制

5 労働時間制度の変更状況

昭和54年10月以降において所定労働時間、週休制又は週休以外の休日について変更した場合には、①-④の各欄の該当する符号を○で囲み、その内容を左欄の該当する欄に記入してください。(ここでの変更とは、最も多くの労働者が一斉に変更した場合はもちろん、一部の労働者の変更によって、従来小人数に適用されていたものが最も多くの労働者の形態となった場合も含みます。)

① 1日の所定労働時間を変更しましたか。

1 短縮した	1 毎日	短縮又は延長後	短縮又は延長後
2 延長した	2 特定日		
3 変更しない			

② 週所定労働時間を変更しましたか。

1 短縮した	短縮又は延長後	短縮又は延長後
2 延長した		
3 変更しない		

③ 週休制を変更しましたか。

変更した(週休制の形態)	変更前符号	変更後符号
1 変更した		
2 変更しない		

④ 週休以外の年間休日を変更しましたか。

1 休日を増加した	増加又は減少前	増加又は減少後
2 休日を減少した		
3 変更しない		

調査票 その5

(パートタイム労働者及び給員を除いてください。)

6 勤務形態

各部門で採用している勤務の形態別に労働者数を記入してください。企業全体についての記入が困難な場合には、事業所一つを選んで（特別な事情がない限り主要な事業所を選んでください。）記入し、その事業所名を下欄に記入してください。

勤務の形態	付	管理・事務・研究部門	現場部門									
			計	営業（販売）部門	サービス部門	生産部門	運輸・通信部門	保安部門				
① 勤務の労働時間数が一定で、労働時間帯が一定のもの	日勤のみ	1										
	夜勤のみ	2										
	昼夜勤（中間型）	3										
② 勤務の労働時間数が一定のもの	一旦夜勤	4										
	交代制	5										
③ 勤務の労働時間数が不定のもの	交代制	6										
	交代制以外で労働時間帯が不定	7										
④ のうちでフレックスタイム制を適用している労働者		8										
計（付号①～⑧）												
事業所名（特定の事業所を） 選んだ場合												

都道府県番号	一連番号	企業番号	産業分類番号	番号
大	中	小	大	小

8 年次有給休暇制度

(1) 年次有給休暇の付与日数（新規付与日数を記入し、繰越日数は除いてください。)

右の勤続年数の者に与える年次有給休暇日数は何日ですか。	勤続1年			
	勤続5年			
	勤続10年			
	勤続15年			
	勤続20年			
② 最高付与日数は何日ですか。				
③ 勤続1年未満の者に年次有給休暇を与えますか。与える場合の最高付与日数は何日ですか。	1 与える			
	2 与えない			

(2) 年次有給休暇の利用状況

昭和55年9月30日以前の最近1か年間に於ける年次有給休暇の利用状況を記入してください。企業全体についての記入が困難な場合には、「2 勤務形態」で記入の対象とした事業所について記入してください。

① 事業所の全常用労働者数				
② 年次有給休暇を取得する資格のある労働者総数				
③ 54年の延新規付与日数				
④ 54年の延取得日数				

8 月間の出欠勤状況

昭和55年9月1日～30日の1か月間（賃金締切日がある場合には、9月における最終の賃金締切日前1か月間）における出勤状況を記入してください。企業全体についての記入が困難な場合には、「6 勤務形態」で記入の対象とした事業所について記入してください。

① 事業所の全常用労働者数				
② 55年9月の延所定労働日数				
③ 55年9月の延欠勤（年休を含む）日数				

〈福祉施設制度等調査〉

1. 調査の目的及び沿革

本調査は、企業における福祉施設、制度について、その種類、内容等の実態を明らかにすること及び使用者が労働者を雇用することから生ずる費用（労働費用）について、その種類及び額を総合的に把握することを目的としている。

本調査は、昭和40年より実施してきた労働費用調査を昭和47年より、労働者福祉施設制度等調査と改め、労働費用のほか、企業の福祉施設、制度の状況を合せて調査することとし、現在に至っている。

2. 調査の範囲

(1) 地 域

日本国全域。但し、一部離島を除く。

(2) 産 業

次の9大産業とした。

a 鉱 業

b 建 設 業

c 製 造 業

d 卸・小売業

e 金融・保険業

f 不動産業

g 運輸・通信業

h 電気・ガス・水道・熱供給業

i サービス業（ただし、外国公務、家事サービス及び教育を除く。）

(3) 企 業

上記の産業に属し、本社の雇用する常用労働者数30人以上の会社組織の民営企業のうちから、一定の方法により抽出した約6,000企業。

3. 調査事項

主な調査事項（昭和55年度調査）は、次のとおりである（詳細は、文末調査票参照）。

(1) 企業の属性に関する事項

(2) 企業の福祉施設、制度に関する事項

- a 住居施設制度及び持家援助制度
- b 医療保健施設制度
- c 文化・教養・体育・娯楽及び余暇施設
- d その他の生活援護施設制度
- e 貸付金制度
- f 長期勤続者に対する報償制度
- g 定年退職後の労働者に対する福利厚生制度
- h 勤労者財産形成貯蓄制度

(3) 労働費用に関する事項

- a 現金給与総額
- b 退職金等の費用
- c 現物給与の費用
- d 募 集 費
- e 教育訓練費
- f 法定福利費
- g 法定外福利費
- h その他の労働費用

なお、本調査の事項は、「労働費用に関する事項」については毎年調査されているが、3年に1度は「労働費用の細目の状況」を調査し、他の2年は「企業における福祉施設の設置及び福祉制度の状況」及び「労働者の資産形成に関する企業の援助制度」を調査するという概ね3年周期のローテーションが行われている。

参考までに昭和52～54年の主な調査事項を示すと次のとおりである。

(参考)

昭和52～54年度調査における主な調査事項

昭和52年度 労働費用、住宅関係施策（給与住宅、住宅関係援助制度）、医療保健関係施策、文化教養関係施策（施設、援助制度）、体育関係施設（施設、援助制度）、余暇関係施策（施設、援助制度）、勤労者財産形成貯蓄制度、従業員持株援助制度など

昭和53年度 労働費用、退職給与引当金、年間延有給休暇利用日数、労働災害付加給付制度など

昭和54年度 労働費用、労働者の資産形成に関する企業の援助制度（貯蓄に関する制度、持家援助に関する制度など）。

4. 調査対象期日又は期間

企業の属性に関する事項及び企業の福祉施設制度に関する事項については、原則として昭和55年12月末現在である。また、労働費用に関する事項については原則として昭和55年1月から12月までの1年間である。

5. 調査の方法

本調査は、労働大臣官房統計情報部の企画のもとに都道府県労働基準局及び労働基準監督署の職員並びに統計調査員による実地自計の方式で行われている。

6. 調査企業の抽出

本調査は、昭和53年事業所統計調査より作成した企業リストをサンプルフレームとして系統抽出法によって調査企業の抽出が行われている。

本調査の目標精度は、産業（産業大分類、但し製造業及び卸・小売業については中分類）及び規模別に次により設定されている。

(1) 制度について

制度について特定の属性をもつものの割合が50%の場合の標準誤差を産業大分類及び規模別5%、同中分類及び規模別7%に設定。

(2) 労働費用について

標準誤差率が、現金給与総額で産業大分類及び規模別4%、同中分類及び規模別6%。現金給与以外の労働費用計で同5%、7%以内となるよう設定。

7. 主な用語の定義

(1) 福祉施設制度に関する事項

- a 「福祉施設制度」とは、企業が労働者又はその家族の福祉増進を目的として設置、運営している施設、制度をいうが、この調査では、下記の①～③のいずれかが運営主体となっている施設のほか、これらの運営主体が、第三者と利用契約を結び、経費援助などを行うことによって、従業員又はその家族にその施設を利用させている場合も含む。

① 企業又は健康保険組合

② 事業協同組合又は任意の企業グループ

③ 従業員の互助組織、従業員を組合員とする職域生活協同組合、企業と従業員の協同組織の以上の3つのうち、企業が当該団体の事業経費の2分の1以上を支出して

いる場合、又は2分の1以下であっても事業に必要な施設場所などの大部分を提供しているもの。

- b 「給与住宅」とは、従業員に対して、有償又は無償で貸与する世帯用又は単身者用住宅をいい、寄宿舎を含む。
- c 「持家援助制度」とは、住宅資金融資制度、住宅資金積立制度、土地・家屋の分譲など従業員の持家促進のために行っている援助制度をいう。
- d 「貸付金制度」とは、従業員の生計、教育、冠婚葬祭等のための貸付をいい、住宅取得のための大口貸付は含まない。
- e 「勤労者財産形成貯蓄制度」とは、勤労者財産形成促進法に基づく従業員の貯蓄制度をいう。

「長期勤続者に対する報償制度」とは、長期勤続者（勤続20年以上の者）のための記念品の贈与、慰労旅行、慰労金の支給などの報償制度をいう。

- f 「定年退職後の労働者に対する福利厚生制度」とは、定年退職者（定年のない場合はこれに準ずる者）の福利厚生を目的とした企業年金の支給、企業又は共済施設の利用、親睦活動の援助などの制度をいう。

(2) 労働費用に関する事項

- a 「労働費用」とは、使用者が労働者を雇用することによって生ずる一切の費用をいい、現金給与のほか、退職金等の費用、現物給与の費用、法定福利費、法定外福利費、募集費、教育訓練費、その他の労働費用（作業服の費用、転勤に関する費用、社内報に関する費用、表彰等に関する費用など）が含まれる
- b 「現物給与と総額」とは、所定内給与（基本給、諸手当など）、超過勤務手当、賞与・期末手当などの合計額（現物給与のみとし、現物給与は除く）をいう。
- c 「退職金等の費用」とは、退職一時金（解雇予告手当を含む）、中小企業退職金共済制度への掛金、退職年金の費用（適格年金への掛金、調整年金への企業上積分など）の合計額をいう。
- d 「現物給与の費用」とは、通勤定期乗車券、回数券及び自社製品などの支給に要した費用などの合計額をいう。
- e 「法定福利費」とは、健康保険、厚生年金保険、労働保険及び船員保険の保険料のうち、事業主負担額及び児童手当拠出金、石炭年金掛金、身体障害者雇用納付金及び法定補償費の合計額をいう。
- f 「法定外福利費」とは、事業主独自の施策に基づく負担分で、住居、食事、医療保健、文化・体育・娯楽、慶弔見舞、理美容、販売店などに関する費用の合計額をいい、

物的施設については、その減価償却費、維持管理費、人件費（施設に専従する者の賃金、手当など）などを含む（ただし、施設設置に伴う借入金に対する利子費用は含まない）。

なお、この調査では法定外福利費を次の9項目に分けている。

a) 住居に関する費用

企業所有の世帯用住宅、単身者用住宅及び借上げ住宅などに関する一切の費用（寄宿舍、寮等における給食及び給食施設に関する費用を含む）のほか、従業員の持家援助に関する費用を含む。

b) 医療保健に関する費用

病院、診療所などの物的施設の維持管理費のほか、委託ベット契約のための費用、嘱託医への謝礼、人間ドッグ、健康診断など疾病予防のための費用をいう。

c) 食事に関する費用

給食施設、食堂などの物的施設の費用のほか、企業直営の給食施設がある場合の材料費（労働者から料金を徴収している場合は、その徴収額を差し引いた額）、給食施設を業者へ委託し又は外部食堂を利用している場合の業者又は外部食堂への補助金などを含む。

d) 文化・体育・娯楽に関する費用

図書館、企業内の学校（教育訓練的な目的のものは除く）、保養所、娯楽室、運動場、体育館などの物的施設の維持管理費のほか、運動会、慰安旅行、各種行事の費用をいう。

e) 私的保険制度への拠出金

企業が、労働者を被保険者とする生命保険等の保険料の一部又は全部を負担している場合の費用をいう（企業年金の掛金は除く）。

f) 労災付加給付の費用

企業が業務上又は通勤途上災害の被災者又はその家族に対して、国が支給する労災補償給付に上積みして支出した費用及び損害保険会社との契約による掛金（損害保険会社等から支給される額は含まない）をいう。

g) 慶弔見舞等の費用

結婚、出産祝金、死亡弔慰金、傷病見舞金などの慶弔見舞の費用のほか、退職金別金、永年勤続表彰に関する費用などをいい、業務上災害又は通勤途上災害にかかる費用を除く。

h) 財産形成貯蓄奨励金、給付金及び基金への拠出金

財形貯蓄奨励金、財形給付金、財形基金への拠出金として、企業が支出した費用をいう。

i) その他の法定外福利費

- ① 通勤バス、駐車場などの通勤施設に関する費用、理・美容室、託児所、売店などの物的施設に関する費用
 - ② 共済会（又は互助会）への拠出金
 - ③ 持株援助に関する費用
 - ④ 健保付加給付、（健保組合からの付加給付は除く）
 - ⑤ 貸衣裳制度、購買会、ホームヘルプ制度、生活指導サービス、誕生会、特約店の設置などに伴う費用
- などをいう。

g 「募集費」とは、募集広告費、採用試験に要した費用、採用者赴任手当、募集関係業務に専従する者の人件費などの合計額をいう。

h 「教育訓練費」とは、労働者の教育訓練施設（一般的教養を高める目的で設置された学校は含めない）に関する費用、指導員に対する手当、謝礼、委託訓練に要する費用などの合計額をいう。

i 「その他の労働費用」とは、作業服の費用（安全服や守衛の制服のように業務上特に必要と認めて支給されるものは含まない）、転勤費用、社内報に関する費用、表彰の費用など上記項目に分類されない費用の合計額をいう。

労働者福祉施設制度等調査票

(昭和55年度)

調査票 その1

※ 郵便局 番号	※ 企業 番号	※ 産業分類番号 大 中	※ 企業規模

調査票に記入された事項については、秘密が守られ、統計以外の目的に用いられることは絶対にありません。

◎記入にあたっては、記入要領をよく読んでください。

I 企業の属性に関する事項

企業 の 名 称	企業の主な 製品又は 事業内容	常用労働者数 うち男子 うち女子	人 人 人
企業 の 所 在 地	記入担当者 所属・氏名 電話	課(氏名) 内線()	

II 企業の福祉施設制度に関する事項

1. 住居施設制度及び持家援助制度

(1) 給与住宅

貴社には、従業員のための給与住宅(寄宿舎を含む)がありますか。所有形態別に戸数又は定員数を記入してください。

施 設	(A)+(B) 合 計	(A) 企業所有	(B) 借 り 上 げ		
			(a)+(b) 小 計	(a) 転勤従業員 からの借り 上	(b) 一般からの 借り上げ等
世帯用住宅(戸数)					
単身用住宅(定員数)					

(2) 世帯用住宅の入居期間の基準

世帯用住宅「有」の企業におたずねします。

貴社には、給与住宅の入居者に対して入居期間を制限する制度がありますか。「有」の場合、該当するすべての番号を○で囲み、①及び②については□の中に該当数字を記入してください。

1 有—制限内容—	1 入居後 □ 年まで
2 無	2 入居者の年齢 □ 歳まで
	3 その他 (具体的に記入してください。)

(3) 持家援助制度

貴社には、持家援助に関する制度がありますか。

「有」の場合、該当するすべての番号を○で囲んでください。

1 有—援助の内容—	1 住宅資金積立	5 住宅相談
2 無	2 住宅資金融資	6 社宅払下げ
	3 利子補給	7 転勤従業員の持家借上げ、 借手あつせん
	4 住宅、宅地あつせん、 分譲	8 その他

2 医療保健施設制度

(1) 貴社には、従業員のための下記の医療保健施設(第三者と利用契約を結び、企業外の施設を従業員に利用させている場合を含む)がありますか。下記の施設の種別ごとに該当する番号を○で囲んでください。

施 設	企業単独で運営するもの (企業保有の施設を 第三者に委託して いる場合も含む)	共同で運営するもの (他の企業と共同で 運営するもの又は 組合健康保険等が 運営するもの)	第三者との利用契約 によるもの
病 院 (医療法にもとづき病院として許可され、 患者20名以上の収容能力を有する施設)	1 有 2 無	1 有 2 無	1 有 2 無
診 療 所 (医療法にもとづき診療所として許可され、 患者19名以下の収容能力を有する施設)	1 有 2 無	1 有 2 無	1 有 2 無
医 務 室 (医薬品等の備えつけがあり、休養すること のできる施設)	1 有 2 無		

(2) 貴社には、従業員及びその家族の健康に対する次の諸制度(検診費補助を含む)がありますか。該当する番号を○で囲んでください。

(4) 成人病予防検診	1 有 2 無	(5) 家族健康診断	1 有 2 無
(6) カウンセリング制度	1 有 2 無		

調査票 その2

(3) 貴社には、従業員の健康増進を図るための体力づくり推進を目的とした施策がありますか。「有」の場合は、下記の該当するすべての番号を○で囲んでください。

1	有	1	職場 体 操
2	無	2	体 力 テ ス ト
		3	トレーニングカードによる体力づくり
		4	トレーニング施設利用の助奨
		5	その他 (具体的に記入してください。)

3. 文化、教養、体育、娯楽及び余暇施設

貴社には、従業員のための下記の諸施設（第三者と利用契約を結び、企業外の施設を従業員に利用させている場合も含む）がありますか。下記の施設の種類のごとに該当する番号を○で囲んでください。

施 設	企業単独で運営するもの (企業保有の施設を 第三者に委託して いる場合も含む)	共同で運営するもの (他の企業と共同で 運営するもの又は 総合健保組合等が 運営するもの)	第三者との利用契約 によるもの
① 図 書 施 設 (図書の間覧施設の有無に関係なく 図書の貸出機能を有するもの)	1 有 2 無		
② 各種クラブ教室 (茶道、華道、料理、絵画、フー タスなどを練習するための施設)	1 有 2 無		
③ 体 育 館 (バレーボール、バスケットボー ルなどの出来る施設)	1 有 2 無	1 有 2 無	1 有 2 無
④ その他の屋内施 (卓球、バドミントンなどの出来 る施設及びホール)	1 有 2 無		
⑤ グ ラ ン ド (野球、サッカーなどの出来る施 設)	1 有 2 無	1 有 2 無	1 有 2 無
⑥ コ ー ト (屋外に設けられたテニスコー ト、バレーコートなど)	1 有 2 無	1 有 2 無	1 有 2 無
⑦ プ ー ル (屋内プールも含む)	1 有 2 無	1 有 2 無	1 有 2 無
⑧ 保 費 所	1 有 2 無	1 有 2 無	1 有 2 無
⑨ 季節的余暇施設 (山の家、海の家、スキーの家な ど)	1 有 2 無	1 有 2 無	1 有 2 無
⑩ 社 員 ク ラ ブ (従業員の宿泊、宴会、会合など のための施設)	1 有 2 無	1 有 2 無	1 有 2 無

※ 都道府県 番 号	※ 企 業 番 号	※ 産業分類番号 大 中	※ 企業規模

4. その他の生活福祉施設制度

(1) 貴社には、従業員のための下記の生活福祉施設（第三者と利用契約を結び、企業が費用の一部を援助することによつて、企業外の施設を従業員に利用させている場合も含む）がありますか。下記の施設の種類のごとに該当する番号を○で囲んでください。

施 設	企業単独で運営するもの (企業保有の施設を第三者に 委託している場合を含む)	共同で運営するもの (他の企業と共同で運営する もの又は事業協同組合等が 運営するもの)	第三者との利用契約によるもの
購 買 施 設	1 有 2 無	1 有 2 無	1 有 2 無
託児、保育施設	1 有 2 無	1 有 2 無	1 有 2 無

(2) 貴社には、従業員のための生活相談等の援助制度がありますか。該当する番号を○で囲んでください。

(1) 法 律 相 談	1 有 2 無	(2) 税 務 相 談	1 有 2 無
(3) 交通事故処理相談	1 有 2 無	(4) ホームヘルプ制度	1 有 2 無
(5) レジャー相談	1 有 2 無		

5. 貸付金制度

貴社には、従業員のための貸付金制度（生計、教育、冠婚葬祭等のための貸付をいい、持家（増改築を含む）のための融資は除きます）がありますか。「有」の場合は、該当するすべての番号を○で囲み、また、数字を記入してください。

(運営主体)

1 有	1 企 業	1人当り貸付 最高限度額	万円
2 無	2 共 済 会		
	3 そ の 他		
		貸付年利率	%

調査票 その3

6. 長期勤続者に対する報償制度

貴社には、長期勤続者（勤続20年以上の者）のための報償制度がありますか。「有」の場合は、該当するすべての番号を○で囲んでください。

1 有 2 無	報償の内容 →	1 記念品の贈与	※ ※
		2 慰労旅行	
		3 慰労金の支給	
		4 その他（具体的に記入してください。）	

7. 定年退職後の労働者に対する福利厚生制度

貴社には、定年退職者（定年制のない場合はこれに準ずる者）を対象に福利厚生を目的とした制度がありますか。有・無のいずれか該当する番号を○で囲み、それぞれの質問の該当する番号を○で囲んでください。

1 有 2 無	実施内容 →	1 企業年金の支給	今後3年以内に実施する予定がありますか。 1 有（検討中のものを含む） 2 無 3 不明
		2 健康保険の継続加入	
		3 企業又は共済施設の利用	
		4 親睦活動（互助会、OB会などの）援助	
		5 その他（具体的に記入してください。）	

（施設の種類）

1 医療保健施設
2 保養所等宿泊施設
3 その他

※ 都道府県番号	※ 企業番号	※ 産業分類番号	※ 企業規模
		大 中	

8. 勤労者財産形成貯蓄制度

(1) 貴社には、勤労者財産形成貯蓄（財形貯蓄）制度がありますか。該当する番号を○で囲み、「有」の場合は、昭和55年11月、12月の実施状況について記入してください。

1 有 2 無	項 目	契約労働者数	預 入 総 額 (1ヵ月分)				預 入 残 高			
		人	千圓	百万	千圓	人	千圓	百万	千圓	
	昭和55年11月末日現在									
	昭和55年12月末日現在									

(2) 勤労者財産形成貯蓄制度「有」の企業におたずねします。

貴社には、財産形成貯蓄契約者に対する次の諸制度がありますか。種類ごとに制度の有無及び今後の予定について、それぞれ該当する番号を○で囲んでください。

制 度 の 種 別	制度の有無	制度「有」の場合の今後の予定				制度「無」の場合の今後の予定		
		拡大・拡充	現状維持	廃止・縮小	不明	新設予定	新設予定なし	不明
奨励金支給制度	1 有 2 無	1	2	3	4	5	6	7
財形給付金制度	1 有 2 無	1	2	3	4	5	6	7
財形基金制度	1 有 2 無	1	2	3	4	5	6	7
財形持株分譲制度	1 有 2 無	1	2	3	4	5	6	7
財形持株転貸融資制度	1 有 2 無	1	2	3	4	5	6	7
財形通学転貸融資制度	1 有 2 無	1	2	3	4	5	6	7

調査票 その4

Ⅱ 労働費用に関する事項

昭和55年1月から12月までの1年間における総費用（企業負担分）について記入してください。
ただし、この期間による算出が困難な場合は、調査票の表紙に記載してある「調査の期日又は期間」を参照してください。
なお、算定期間を右欄に記入してください。

(算定期間)	昭和	年	月	日から	米
	昭和	年	月	日まで	

1. 各月給与支払延人員（常用労働者）

各月給与支払人員12ヵ月合計	十	百	千	人
----------------	---	---	---	---

2. 現金給与総額（税込額）

(1) 毎月きまって支給する給与 (12ヵ月合計)	十	百	千	円
(2) 賞与期末手当（1年間合計）				
合 計 (1)+(2)				

3. 退職金等の費用

(1) 退職一時金支給総額	十	百	千	円	〔解雇予告手当を含む〕
退職一時金支給人員				人	
(2) 中小企業退職金共済制度等への 拠出金	十	百	千	円	〔中小企業退職金共済法に基づく拠出金 額及び特定退職金共済団体等への拠出金額〕
(3) 退職年金の費用					〔通給年金、厚生年金基金への上納分、 (厚生年金基金への納付金のうち厚生 年金保険の老齢年金の報酬比例相 当分は除く)及び企業独自年金支給 額（積立額は除く）。〕
合 計					

4. 現物給与の費用

現物給与の費用	十	百	千	円
---------	---	---	---	---

5. 募 集 費

募 集 費	十	百	千	円
-------	---	---	---	---

6. 教育訓練費

教育訓練費	十	百	千	円
-------	---	---	---	---

※都道府県 番号	※企 業 番 号	※産業分類番号	※企業規模
		大 中	

健康保険の種類

1	2	保 険 料 率（千分率）		3
政 組 府 合		計	事業主 被保険者	そ の 他

厚生年金基金	1	有
	2	無

法定福利費（労働者負担分を除く）

(1) 健康保険料	十	百	千	円	
(2) 厚生年金保険料					
(3) 保 険 料	① 労災保険にかかる額				
	② 雇用保険にかかる額				
	計 ①+②				
(4) 児童手当拠出金					〔児童手当法に基づく拠出金〕
(5) 石炭年金拠出金					〔石炭鉱業年金基金法に基づく拠出金〕
(6) 船員保険料					
(7) 身体障害者雇用納付金					〔身体障害者雇用促進法に基づく納付金〕
(8) 法定補償費					
合 計					

8. 法定外福利費

(1) 住居に関する費用	十	百	千	円	〔給与住宅、持家援助等の費用〕
(2) 医療保険に関する費用					〔健康保険組合が設置運営する施設の 費用は除く〕
(3) 食事に関する費用					
(4) 文化・体育・娯楽に関する費用					
(5) 私的保険制度への拠出金					〔企業が従業員を被保険者とする生命 保険料等の一部又は全額を負担した 額〕
(6) 労災付加給付の費用					〔労災上償保険等の拠出額を含む〕
(7) 慶弔見舞等の費用					
(8) 財産形成貯蓄奨励金、給付金及び 基金への拠出金					
(9) その他の法定外福利費					〔従業員送迎費用、持株奨励、共済会 拠出金等〕
合 計					

9. その他の労働費用

その他の労働費用	十	百	千	円	〔転勤費用、社内報、作業服、夜勤等 に関する費用〕
----------	---	---	---	---	-----------------------------------

〈討 論〉

〈雇用管理調査〉

小林：雇用管理調査の調査票、その2「人事管理」というものがありますが、昇進、昇格についてのルールを聞いているところは非常に面白そうですね。

畑村：前の田中解析課長が「内部労働市場」にヒントを得て発案されましたが、これらは一見分かっているようで分からないんです。

小林：官庁統計としてはこれは初めてですね。他に経営者の方で調べたものや何かはあるかも知れませんが。

町田：調査の運用についておうかがいします。雇用管理調査の項目はどの程度固定されているのですか。

畑村：大きくは3年に1度ローテーションすることになっていますが、それぞれの中身も毎年多少変わっています。

小林：新しい項目を組む時には、どの範囲で労働省の中で討議して決めるのですか。

畑村：先ず、担当の課から、このような観点のものを調査したという発案を出して、それを課長補佐会議とか、課長会議で討議、改良しながら決めています。

町田：資料1の2調査の内容(3)調査事項、ロのb昇進の運用方針、d資格制度の有無及び内容、f滞留年数の定めの有無、g選考基準の定めの有無、など非常に細かく調査されているのですが、これは55年が初めてだったのですか。

畑村：そうです。それ以前は、ここまで詳しくは調べていません。昇進制度の有無程度はこの6年前の調査にもありましたが、55年の調査は非常に詳しいものになっています。そのためにかなり苦労しました。実態がなかなかわからないところをこのように規定づけていくことは大変でした。

岸：記入もきちっとしていますか。

畑村：該当する選択肢にマルをつけるという方法をとっていますので。但し、逆にはっきりしない者も近いものにマルをつけていると思いますが。

町田：例えば資格制度ですけれど、会社によっては資格制度という呼び名ではなく職能等級制度という形で資格制度に変わるものがありまして、それぞれの職能等級に応じて最高滞留年数と最低滞留年数を決めている会社もあるのですが、このような場合、名称は職能等級制度ですが、内容的には資格制度と同じものと思われるのですが……。

畑村：それは調査票その3の④にあるように「役付への昇進とは別に能力や職務内容、勤続

年数等なんらかの基準を設けて労働者の社内序列を定める制度（いわゆる資格制度）がありますか。」という形で定義していますので、幅広くとらえられていると思います。

田路：4頁に調査企業抽出率表がありますが、これは事業所単位ではなくて企業単位の内容を知りたいということをやっているのだと思いますが、本社の常川労働者30人以上ということになりますと、この規模で30人～99人というところはいろいろな意味においてかなり歪みが出てくると思うのですが。

畑村：企業規模30人以上を対象にしているのですが、その際に本社の事業所としての単位も30人以上のものだけを調査しており、厳密な企業規模30人以上企業と多少のずれがあります。

田路：そうすると、ここで調べたいのはあまり小規模の所ではなくて、実際のところどの程度の規模のところをつかむことを目的としているのでしょうか。

畑村：だいたい小規模の企業では本社を別にもっているものは少いですね。これらの企業の本社は、工場や販売店等も含めたものが事業所の単位になります。

田路：30人～99人というのは例外的なものであって100人以上などある程度の規模以上のところの実態をつかみたいという意図で行なわれているのではないかと思ったのですが。

畑村：小規模のところは把握されていると思います。むしろ中規模の企業で本社だけが少数の独立した事業所になっているものが漏れる可能性があります。これは、1つは技術的なこともありまして、私共は事業所規模30人以上の名簿を持っているんです。それで事業所を抽出しますが、例えば企業規模が100人で、本社としてだけの事業所規模が10人程度ですと、これについての名簿を持っていませんので調査が出来ない。したがって30人以上というのが出てくるのです。それから支社を持たない単独企業で30人以上のものはもちろん入っています。

田路：310頁の最後の定年制に関する所の注8ですが、定年制の年齢別で、最も多いということになりますと、例えば製造業で工員と職員に分かれている場合ですと、工員がここに書かれるということになると思うのですが、そう解釈していいですか。

畑村：はい、そうなります。そのような問題が生じますので、この年はそこまで調べてないのですが、職種別等で違う場合は職種別に詳しく調べている年もあります。

田路：できれば簡単な方法でも入れていただければと思うのですが。

畑村：この年は、在職労働者について細かく調べましたので、定年制についての内容が簡単になってしまいました。

森（広）：定年制の調査は以前は3年に1度ということだったのが最近では毎年であるということですが、これはいつからなのでしょう。

畑村：今、正確にお答えすることができないのですが、53年頃からではないかと思います。

田路：それから調査票その6の注の10ですが、会社の方針として決定し、労働者に明らかにされている場合とありますが、そうなると会社の方針が出て、最終的に労働者に提案するというので、この案が労働組合等の反対で入れられないということがあっても大体このような方針が出ていれば良いということですか。

畑村：それは違います。これは労働組合が必ずしもあるとは限らず、かえって無いことの方が多いのですが、そういうところを意識して書いてありまして、組合等から反対されている場合は決まっているわけではありません。

町田：再雇用と勤務延長は含んでいるのでしょうか。再雇用とは一度退職して退職金をもらい、その後同じ会社に再び雇用される。その場合1年2年という期間があってもその期間は問わないということですか。

畑村：期間については明確なことは言ってません。少なくとも多少の空白が入りうる表現になっています。このように定義しています。再雇用制度とは、「定年年齢に到達した者を一旦退職させた後、再び雇用する制度をいう。」ですから期間は入ってないですね。

町田：勤務延長の方はどうなのでしょう。

畑村：勤務延長は「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。」ということです。

町田：そうしますと、例えば、中小企業で定年制はあるのだが、実際は形骸化していて運用されていない、そのため引き続き勤務している人は勤務延長ということになるのですか。

畑村：全く形骸化していれば実態的には定年制がないと判断するのですが……。

小林：そういうことは実際に聞きますね。就業規則には定年について書いてあるが、60才から定年で退職したというケースは最近ずっといないというのですね。

町田：勤務延長は、規模別にみますと中小企業が多いといったデータがあるのですが、中小企業に多いということはそういう実態も含まれているのではないですか。

畑村：厳密にそうになっているかどうかといわれると困るのですが、例えば賃金時間制度のところで言ったように、「現在の慣行が就業規則等に明示されているものと異なっている場合は、現在の慣行を制度とする。」という定義になっています。実態の方を重んじるということですが。

高橋：調査票その5の退職出向ですが、前の定義によりますと「出向元に復帰することが予定されていない出向」となりますが、実態的に言いますと、退職出向である年限から移籍をするという問題があります。籍が異なると退職金の算定基礎も変わります。そのことをふまえて考えますと、出向元に復帰しないことが予定されている出向を退職出向と限定し

ますと移籍の問題は一応除外する、つまり籍の問題は継続して、出向の範囲を調査対象とすると限定しているとなるのですか。実態的に言いますと、かなり転籍が多いのですが。

畑村：私共もそれと同時に籍は移っていると考えています。

高橋：そうしますと出向という概念が、この場合出向元に戻らないという意味だけではなくて、籍を切るということになると、解雇ということになりますね。

畑村：この文章で退職ということは別にしまして、出向元に復帰することが予定されていない出向となっているのですが、出向ということは籍が一応移った先の籍になるとそういうものも含むということです。

高橋：企業籍ですか。

畑村：そうです。実態としてはどうなのでしょう。

森（博）：ただ出向の場合、給与体系は本社のそれを維持して、籍もそこに置きながらということだと思うのですが。

畑村：賃金がどこから出ているかは別に考えています。

高見：その出方は組合せが色々あると思いますが、籍の問題は明確で、出向というのは元の企業の籍を継続させるというのが普通です。ただ、ここで退職出向ということになって、今までの常識では籍を切らないと理解したのですが、現実には多分ほとんど籍を切っているんですね。そこにメリットを持っているのです。

小林：それは難かしいのではないですか。

高見：退職年齢になれば自動的に籍を切るのですね。そこがこの調査では明確にならないと思います。

田路：ここでは定年になった人に限るのではないのですか。

畑村：そうではございません。例えば定年が55歳で40歳の時に出向したら、それは定年を予定している出向ではないので退職出向とはならず、一時出向として扱います。

小林：定年退職直前の出向が多いということで、この調査の目的はその実態を調査するということであつたのですか。

畑村：そうです。

小林：それなら、定年間近になってからのという定義があつた方が良いでしょう。

町田：今の退職出向なのですが、これは310頁の(9)最終定年年齢経過後引き続き雇用しますか、ということと関連して出てくるのだと思いますが、そうしますと退職出向という場合、今お話がありましたように、実態としては定年直前に出向し、定年年齢と同時に移籍するという形が一番多いと思います。それを把握したいならば、各企業の高齢者の雇用保障をどのようにしているかということで、各企業が企業内で定年後雇用を確保する方法として

は再雇用、勤務延長があるのですが、それに対して企業グループとしては、退職出向があるという形で分けて企業の雇用確保として考えて出された質問だったと思うのですが。

畑村：そういう意図はあるのですが、これは必ずしも定年でやめて云々ということではないのです。結局ここでの狙いは実質上何歳まで勤めることができるのかということです。実態としましては、例えば勤めている企業の定年が55歳であって、退職出向先の定年が58歳であれば、その人は実質58歳まで勤められるということがあるということです。

町田：そうしますと、親企業が関連企業のことまでを含めて答えるということになりますね。

山本：調査票その4の配置転換についてですが、空間的配置転換が実際にあったかどうかは設問の④で住所を変えるかどうかでとらえられると思いますが、実際にあったかどうかのⅢの方ではそれが全く入っていないのですが、それをとらえるような調査が別に存在するのかどうか。あるいは余地がなくて入れられなかったのか。

小林：⑧は意向がどれだけ考慮されるかということをチェックするのですね。

畑村：ですからそれは変わる状況によって住居まで変わるのなら本人に意向を聞くとかという観点で、Ⅲの設問は企業側の目的という形になっていますので……。

小林：だから⑧でわかることは、意向を考慮するという点で、住居が変わることにとどの程度ウェイトがあるのかということですね。

山本：実際にUターンとかJターンに関連した話になるのですね。一企業内での配置転換で、そういうことがどれだけ起こっているのかを実態として把握できるような調査が他に何かあるのでしょうか。

畑村：雇用動向調査の中で住居の移動がどの位あるかを調べています。正確には覚えていませんが、それでは1割～2割程度だったと思います。若いところに多いですね。

小林：地域移動については、採用の時の管理のルールを調べればわかるかも知れませんが、最近スーパーなどでは最初に雇った所から移動させないということを条件に採用されるというケースが出てきています。それによって将来移動しても良いという人と昇進のルートが違うらしいですね。

山本：採用に関する事項ではそこまではやってませんか。

畑村：そこまではやってませんね。

田路：支社採用は昇進できないというように、逆に会社側の制度に基づくものもあると思いますが、このあたりはおもしろいですね。

畑村：先程の配置転換の有無のことですが、過去1年間に配置転換を行なった企業が63.6%です。これは規模別に言うと5,000人以上の企業は98.8%、企業内98.8%、一次出向を行なった企業は94.5%あります。退職出向を行なった企業は56.3%、配置転換を全然行なわ

なかった企業は1.2%、100人～299人の企業ですと配置転換（79.4%）、企業内（77.9%）、一次出向（24.5%）、退職出向（8.7%）、全く行なわず（20.6%）となっています。

田路：調査票その4の最後のところですが、今全金の調査をやってまして、それとの関連で出てくるのですが、部門は企業によって捉え方が多様です。とりわけ技術部門というのは境界線が分からなくなってしまう。2点ありまして、まず第1点は高卒の配転先が技術部門というのが無いということ、案外技術部門で多いのが高卒のグレー・カラーの仕事を進めて技術研究という部門なのです。第2点は現場型の技術者がどこにいくのかという問題ですが、アンケートに答える場合非常に困ると思います。研究所のような形ではっきり分かれている所は良いのですが、現場と技術部門が曖昧な所では困ると思います。この点は再考願いたいと思います。

小林：電機産業は技術者の範囲が割と広くて高卒の技術者が沢山います。

畑村：この辺は悩みの種でして、生産現場でかなり技術的なものを持っているというのは、そこに入れてしまっています。実態ははっきり分けられるようなものではないので、この点は問題ですね。

＜賃金労働時間制度総合調査＞

田路：12頁の（参考）賃金（基本給）の型の分類表の総合給型とは職務・職能、両者混合および属人の全てが含まれるものですか。

畑村：全てというわけではありませんが、属人と仕事の要素が同時に含まれているものです。

長谷川：先程、賃金制度調査の所で55年からやり方を変えられたということなのですが、そこで1つ確認したいのですが、55年の賃金制度の速報が出た時に労働省の方からお伺いしたのですが、54年までの場合、仕事給(3)で賃金表がなくてもカウントしていたのですが、55年からは仕事給(3)を全然カウントしなくなったのでしょうか。54年の賃金労働時間制度調査の報告では用語の説明のところに仕事給(1)(2)(3)について「仕事給(1)が職務給、仕事給(2)が職能給、仕事給(3)が職務・職能両方を含んでおり、かつ具体的に規定された賃金表のない賃金を言う」と断り書きが入っています。それに対して今回変えられた55年のそれに関する所を見ても賃金表の有無に関しては触れられていませんが、そのへんどうなっているのでしょうか。

畑村：確答はできませんが、賃金表の有無、職務評価の有無は今回の新しいのには入っていないと思います。

長谷川：調査票を見ると賃金表を質問する項目が入っていますね。

畑村：賃金表の有無を調べていますが、仕事給とか属人給とかいう区分には使っていません。

私共の方でもっと細かく行なっておりますが、そこでは使っています。

54年の調査の際の区分はかなり厳密で、実際にそこまで行なわれているということはまれです。55年調査も前との接続の意味もあって一応できるような形にはしてあります。

長谷川：53年、54年、55年を旧来型の仕事給体系と属人給体系と総合給体系で企業数の割合を見てみますと、調査産業計で仕事給体系が53年に43.4%、54年45.1%、55年52.4%になっています。ちょっと増えすぎているような印象があるので、仕事給体系の(3)のウェイトがはたしてどの程度あるのか調べられれば教えていただきたいのですが。

畑村：手もとにないのでお答えできませんが、55年の仕事給(3)の数字がわかればという主旨ですね。

長谷川：そうです。変な言い方ですが、もし仕事給体系(3)が増えすぎて、そして(3)は明確な具体的な賃金表がないのですが、そのために調査としては、より精度を高めるために取りはずしたいというのならわかるのですが。

畑村：私共は一般に言われている職務給とか職能給とか、そういうものに近づけたという感覚でいるのですが。賃金表の有無によって、そこまで厳密に一般的に職務給とか職能給とか言われていないのではないかとと思っているのですが。そのへんの事情はよく知りません。

長谷川：もう一点賃金体系に関しておうかがいします。55年に体系を変えた基本的理由は何でしょうか。この分類ですと仕事給体系のウェイトは下がってきますね。

畑村：以前のですねと仕事に関連していれば、仕事給的要素を持っていれば仕事給としていたのですが、現実には、むしろ属人給的要素が強いものが仕事給に入っているという感覚がありまして、それで一般的な感覚に直したという気持ちでいるのですが。

町田：それに関連して教えていただきたいのですが、修正では単一型体系と併存型体系は基本給の項目が単数であるか複数であるかということですね。これは1つの分類の仕方ですね。それとは別に仕事給か属人給か総合給かという、いわゆる賃金の決め方の問題ですね、これは別な区分になるのですか。

畑村：そうです。

町田：職能給を仕事給に入れておられますね。ここでは職能給も厳密に定義されておられます。しかし、職能給と職務給とはちょっと性格がちがうと思うんですね。基本的には職能給は属人給に入れた方が適切と思われるのですが……。欧米的な仕事給と違って、個人別の評価を重視しますね。

小林：属人給をそう解釈すれば、二つあることになりますね。厳密な意味での職能給はまず職務評価をやっというて、そしてその職務の遂行能力を規定するというのが厳密な職能給で

しょう。両方みてるわけですよ。職務の価値づけと、その遂行能力の価値づけみたいなのと。能力というのは確かに人のもっているもので、そこで評価すると属人的にみえるけれども、見方を変えれば、職務の方からみて、誰でもこの職務というのはこういうふうなことをやるんで、それにはこういう能力が必要であるんで、その形成、形成方法はこうだということで、極端に言うところにいる人間におかまいなしに、職務の方から割り出される能力というものがあるわけでしょう。それを考えればやはり、仕事に基づいて職能給をつくっていると言えるんじゃないですか。

町田：仕事との関連を問題にするといっても、職務遂行能力に重点をおいた場合、仕事給といえるかどうか。仕事給という以上、仕事自体のもつ特徴に重点をおいて、その職務遂行能力を何らかの形で標準化・客観化する必要があると思います。能力に重点をおいたわが国独自の職能給には、その標準化に困難が伴い、それぞれの職務ごとに職務遂行能力を標準化してある欧米の仕事給とは、基本的に性格が異なるのではないのでしょうか。この違いが、日本では職能給形態でも個人別賃金管理ができ、欧米の仕事給のもとでは個人別賃金管理ができないことに通ずるのだと思います。この違いを反映した分類ができたらと思うのです。

それはそれとして、このような能力重視の職能給の性格が、潜在能力をも職能給の名称で評価することにもつながるのではないのでしょうか。潜在能力は将来の仕事には関係するかもしれませんが……。

小林：そういうのは職能給とは言わないんですよ。

町田：職能給といっても実態としては、そういう潜在能力も評価して言っているようなところもあるわけで……。

小林：現実にはそうです。個人的には言えないんでしょうね。貴方の主張は人本位に色々潜在的能力を持っているんだと、だから評価しろというわけでしょう。人の方から出て来るか、仕事の方から出て来るか、おそらく両方あるんでしょうが。

町田：潜在能力までも評価している職能給運用の実態があるということです。そこで先程の雇用管理調査の場合は、その運用まで調べるようになった。このやり方を賃金制度調査にも適用できないかどうか。特に例えば、職能給といっても、非常にまちまちでして、いわゆる職務分析・評価をして、職務遂行能力を純粋に評価しようとする場合と、実際は、職能給という名称で、あるいは職務給という名称で、実態は年功給と変らないものも少なくないんです。ですからそういう意味では雇用管理と同じように賃金管理の制度の方も形式だけでなくして、運用までも押さえた調査をやってほしいと思うんです。せっかく雇用管理調査ではそこまでなさるようになったんですから賃金管理もしていただきたいのですが…

田路：ちょっとそれに関連して、ここに職務給の定義が一応出ておりますが、これは具体的には、労務者の場合には、特定の商品を作るとか、特定の機械の操作するとか、また課長の場合には、特定の範囲について企画、実施、部下の指導掌握をするとか、その職務の内容を明確にして始めて職務の価値が判定できるとともに、それぞれの職務の重要さによって賃金にたくさんの区分が行われうるということになると思うんです。ところが、(ロ)の職能給で「労働者の職務を遂行する能力を基準にして定める賃金をいう」ということになりますと、まず職務を細分規定した上でないと、それに対する能力というのは出てこないように思うんです。上の例で、ある商品を勤務時間内に何個以上作れるとか、ある機械でどの程度以上の操作が出来るとか、課長の職務でどの程度の業績を上げるとかのランク付けをするということになると考えるのですが、そこらへんはいかがなものでしょう。

畑村：厳密には、そこはちゃんと職務の内容とはっきり規定されていて、それだけ能力を持っているかと、まず基準がはっきりしていなければ何とも言えないんだと思います。おっしゃる通りでして、一応はそのへんの評価がちゃんと行なわれるかどうかということはきいていますが、能力のところはやってはいません。能力のところは、それぞれの資格とか熟練的な要素等による評価になるんですが。

田路：調査表のⅡで、イで職種、ロで遂行能力という様に、併列的に聞いていますね。

畑村：資格とかになりますとはっきりするんですけれども、その他の要素についてはなかなかむずかしいです。

町田：今の問題に関連があるかと思うんですが、職務給と職能給に関してです。職務給というのは、1960年代の前半に大手鉄鋼を中心に導入されて、それがゆきづまって職能給化していったという歴史があるんです。最近ではますます職能化してきている。職能給のウェイトがふえている。これは基本的な方向だと思うんです。そういう意味で職能給というのは注目されるわけですけども、職能給の一番の問題点は、職務給にくらべて個人に対する能力評価を重視しますので、評価基準が客観化出来ないということですね。基準が客観化出来ないということが一番問題だということを聞いているわけなんですけども、職能給が本質的にみて仕事給なら、このような問題はあまり生じないのではないのでしょうか。

畑村：おっしゃる通りで、なかなか基準が今言いましたように、資格給的なものがちゃんとあって評価されるならまだしも、熟練とか何とかという事になってきますとはっきりとした評価が出来ないところがあると思います。とくに中小企業等では、ここではおそらく、ばくぜんとこれは職能給的なと言いますか、能力に応じているものだと感覚的にしているところがあるかと思うんですが。

町田：職務との関連を問題にしない、いわゆる能力給というのがありますね。これはどこに

入るんですか。

畑村：これは、やっぱり職能給ですね。

小林：町田式能力給の方は、やはり職能給にいれるというわけですか、どんな職務があらうが、こういう能力があるんだというのも、やっぱり職能給なんではないですか。

田路：いまのお話は、職能給よりは、能力給の方がぴったりにくように感じたんですが。あんまり職種と関係なく、能力のある者についてはその給料をあげるというような単純な発想のように思ったんですけど、如何でしょうか。

小林：両方あるんでしょうね。場合によっては労使の間でそこがせめ合いになったり、経営者の中でも考えの対立があったりする所なんではないでしょうか。

町田：職能給には、能力給と区別しがたい性格を、本質的にもっているのではないのでしょうか。

田路：特定の職務については有能であっても、管理者としては無能の人がたくさんおり、また逆の場合も少なくないと思います。

森（広）：労働条件の所で週休2日制がわが国では非常におくれています。日本の場合には、まだ20%前後です。そういうところから、全体の年間労働時間が非常に長いということがあるわけで、そうすると週休2日制に向けての企業の一定の将来的な方向性までも、同じ制度調査の中で聞いていいんじゃないかなと思うんですがね。それが週休2日制をおし進めていくひとつの要素にもなる気がしているんで、ぜひそれを今後いれていってほしい。

小林：これには有給休暇の調査がないですね。

畑村：最近はやるようにしています。年間付与日数なんかも出来るだけとるようにしていますが、厳密には翌年への繰り延べがあり、難しいですよ。この調べ方は簡便なんですけども、年間の新規付与と年間における取得日数です。それで繰り延べ分は、前年と同じ日数が残されてゆくという一応の前提で調べています。記入者の負担から止むをえずそうしていますが、仕事がいそがしい年といそがしくない年とでは繰り越し分も異り、多少の問題はあらうかと思いますが。

小林：労働省の基準局にたのまれたんですけども、中小企業を対象として、これと似たような調査を前にやったことがあるんです。そのときも新規にその年に付与したのを調べたんですが、繰り越しはやらなかったですね。

畑村：それでその上の方に勤続年数別に、どういう状況になっているかを調べています。第1回の研究会の時に、労働時間についての総合調査をやったらどうか、と言われたのですが。これらも見簡単に調査できるようですが、この新規付与日数だけでも非常にたいへんです。本格的にやろうとすれば個人調査をやらないと、ちょっと無理だと思います。

高見：昨年の秋、実労働時間調査をはじめてやってみたのですけれども、回収率は低かったですね。このような調査がほかにはないので答え方を知らないんです。企業の担当者がナショナル・センターに直接聞いてくるようなケースもあったわけですね。結局、使えるようなサンプルだけを計算してみましたら、とても2,000時間などという水準ではないわけです。不況で残業が減っていても、実際には2,200～2,300時間ぐらいの水準になってしまうわけなんですね。だからもう労働時間の問題は必ずしも制度だけの問題ではなくなっているわけですね。

松永：労働時間の関係で、一回目に出ていないんで誰か今、総合調査をやってほしいという意見があったようですけれども、それも含めて毎勤統計との関係で、調査票の3の所に、所定労働時間ということで、「休憩時間は所定時間に含みません」となっています。これはもちろんそうなのですが、よく毎勤統計でも、有給の休憩時間、無給の休憩時間というものをはたしてちゃんと記入されているかというのはひとつ問題があるんですね。特に私共も、同盟さんも、同じ様に調査してみました。いわゆる協約協定上ではっきり決まっているものについては記入されてくるんですけども、運用上で、例えば工場ではやっているけれども本社ではやっていないから、本社の人にバレるとまずいからって言うんで、出てこないんですよ。おそらく10分位あるんじゃないかと思われまして。そのところも調査出来たらいいですね。

労働省の調査の中で年鑑の形で本として発行されているものとそれから新聞などで発表されて、本にはならないものがあると思うんですけども、例えば、ゴールデンウィークの休暇がどうとられているか、これはサンプルが200～300で少ないかと思います。つい最近では今年の夏休みですね、そういうものも出来たら利用しやすいように発表されるとありがたいなと思います。

畑村：この間（2カ月ほど前）発表されましたのは、基準局のものなんですけど、私どもが56年にやった調査はまだ、結果は出ていませんが、それでは連休をどういうふうにとっているかということを調べています。

長谷川：関連しますが、ゴールデンウィークの調査で、続けて何日休みをとっているかという調査がありますが、そこでは、企業名を公表しておられるんですけど、差し支えないんですか。

畑村：これはこういう趣旨の調査ということで、会社に電話等で聞いて調べたものだと思います。了解とってやっていると思います。

長谷川：他の調査と比べてどうも気になりますね。

畑村：私ども統計情報部が行っている調査は、通常、承認統計で統計数値を出すことが目的

で、それも具体的会社の名前を書かなくとも、この産業・規模では1社か2社しかない、そうすると、もう明らかにわかりますね。統計数字の状態がそういうものはのせない方向です。×印かなんかで数字は伏せたりしています。ですから3社以上の数字の場合はのせますけれども、2社以下だったらのせない形になっています。1社の方が、自分の所をのぞけば会社は明らかに分かるというような状態になりますので、2社以下はのせないということですよ。

田路：工業統計は個別企業の秘密保持を厳重に守っておられるようですが、やはり同じなんです。

畑村：はい、出来るだけそういう方向でやっております。しかし、何しろたくさん数字がありますと、完全にチェックしきれないことがあります。

それから先程の仕事給との関係でいいますと、例えば54年の調査では次のようになっています。例えば、仕事の内容の有無が有で、それから職務遂行能力もあり、属人的仕事の要素の対応もあると、両方マルがついていても賃金表があれば仕事給一ということでやっていますね。もう少し厳密に言いますと、仕事給の対応の有無があつて、要するに仕事給があつて、それで評価までやっておると、職務遂行能力があろうと、それからその属人的要素にも関係があろうと、そこらへんは無視しまして、その場合、賃金表があれば仕事給ということで、企業では属人的な要素もあると答え、職務遂行能力も対応していると言いながら、それは仕事給一と言いますのは、職務給に分類したりですね、ある意味で一般の理解の仕方とも異なる感じの所もありまして、そういう面も直したという感じです。

長谷川：再度、仕事給(3)についてですが、ここには前にふれました賃金表のないもののほかにもうひとつ職種給が含まれていますが、他方、54年までは総合給のなかにも職種というファクターが含まれていましたが、これも55年になりますとどこをみても職種が出てこないんですね。それで基本給と、さらには体系の中で職種がどのような位置づけになったのか、そのへんをちょっと教えてもらいたいんですが。

畑村：職種というのは職務給の中には入っています。職種という要素によって決まるというやつは職務給の中にいれます。

長谷川：ところが全然出て来ないんですよ。

小林：いや、ありますよ。基本給の決め方の所に“イ”ってやつは職務・職種など仕事の内容に対応して決められていますが、ここに出てますよ。

畑村：確かに、この定義の所でもう少し書いておく必要があると思いますね。

長谷川：55年の賃金制度調査の所定内賃金の構成についてですが、従来、生活手当には、家族手当、地域手当、通勤手当、住宅手当などが含まれていました。それが55年の調査から

は通勤手当を生活手当からはずしていますが、それは通勤手当が概念上生活手当には含まないということでしょうか。もしそうだとすると、何故54年まで含めていたのでしょうか。

畑村：前をくくっていたかどうか、正確には覚えてなかったんですが、概念という点では、通勤手当は一般的な生活補助手当と少し異ると思います。また、通勤手当の額というのは非常に大きくなっていたので、それでいっしょにあるという事は、むしろまずいという考えをもっているわけなんです。

町田：生活補助手当と、性格がちがうという意味合いもあったわけなんですね。金額が多いという事だけではなくて。

畑村：ええ、正確には覚えてないんですけどもね、そういう事ではないかと思います。

小林：賃金制度調査では基本給についてモデル賃金も調べていますね。

畑村：この年特別に調査したのですが、この年はちょっと意図がございまして、高年齢になっていきますと、上の方で頭が下げられるかどうかという問題意識がございまして調べたわけです。このように年によってテーマをいろいろ変えまして、やっているわけなんです。

＜労働福祉制度等調査＞

畑村：この調査も労働費用の計算がたいへんようです。先程申しましたように、費目別に、人件費の計算や減価償却費もそれぞれの所に対応するように計算してくれということになりますと大変だと思います。

小林：私もそうだと思います。普通の、日経連などが集計している労働費用、労務費の中では、減価償却はのぞいていたと思うんですね。経常費だけ入れてて、なにゆえ減価償却を入れないんだろうと思いますね。

伊藤：これはILOでも国際基準に具体化されているんですか。

畑村：ちょっと正確に覚えてませんけどもね、基本的にはILOの基準に乗っかってやったつもりなんです。減価償却がどうだったかは、正確には覚えてませんけどもね。もっとも、新築等をやりまして、その時に一括してはいるものはいれていません。それをいれますと、変なことになりますので。また保険なんかで、労働者の負担分を事業主が代って払っているものがありますが、そういう部分は賃金扱いとなっています。実質的に、労働者の分になっているわけですから。

小林：労働組合の方から、労使交渉等で、両立の負担をどうするのか、戦略目標でしょ。そこでまた成果というのは、賃金の方へ回されるわけですね。成果は示されないわけだ。

田路：募集費としまして「募集広告費などのはか募集関係業務に関連する者の人件費」等をも含めるとしますと、退職者に再就職先を見つけるためにはりついている社員の人件費は

どうなるのですか。

畑村：退職金、退職費用になるということですか。

田路：ここでいう「労働費用」には労働力を確保するための募集費のほか労働力を効率的に使うための法定外福利費を含めています。退職関係専従者の人件費は労働意欲を強める効果の面からみて法定外福利費と似た性質を持っている点を考慮すると同時に、募集費との対応を図れば素人考えでは、これも「労働費用」の一部を構成するのではないかと思われるわけです。

畑村：労働費用には違いないですが、募集費を別にするのならば、やめる方もそうするべきかもしれませんね。退職者専門に仕事口をみつけている人は、そうかもしれませんね。

高見：234頁の第7項で定年退職後の労働者に対する福利厚生に関し、そういうものがあるかないか、ある場合にはどういうものがあるか答えるようになっています。第1項が企業年金ですね。ここでは、ただ企業年金を支給するだけ、というかっこうでそれ以外聞いてないわけです。企業年金については、今、非常に関心がもたれておりますし、実際には適格年金で何年払っているか、調整で何年か、というのでは全然意味が違うのですから、同じ様に企業年金2つにマルをつけても、これは同じ様な福利厚生の制度だとは考えにくいという側面は最近強まっているわけですね。この所の所はやはり具体的に聞いた方が良いのではないかという感じはします。それから、企業年金といっても、退職金をとりくずしてゆく場合が現実的には非常に多いわけですから、退職金水準といっしょに考えなければ、制度問題とは具体的にリンクしませんね。このあたりが、何か中途半端な感を免れないわけです。

畑村：56年に退職金支給実態調査で、退職一時金と年金の絡みを色々くわしく、しかも個人別に調べているんです。

福祉施設制度等調査によるこれは、定年退職後の労働者に、どういう福利厚生的なものが与えられているかを、全体的な網をかぶせたそのねらいの中の1項目として入れたものなんです。退職者にもその企業の施設を使わせるとか、そういうのも出て来ているようです。

小林：賃金労働時間制度調査は、調査方法が書いてありまして都道府県の労働基準局などなっていますが、雇用管理調査はどうなっていますか。

畑村：雇用管理調査は、本省から郵送で送りまして、未回収の所を安定所の職員等が督促に行きまして回収しています。

小林：発表は、今日の3制度調査はいずれも全国一本でやって、地域別には出来ないんですか。

畑村：はい、こういうのは、地域的にと言ってもみんな東京に集まっているんですね。そして中身は各都道府県にあるんです。事業所ベースのとちょっと性質が違いますね。

小林：大きな企業はそうでしょうけど、いなかの会社などはそうではないでしょう。それからさっきの定義の問題になりますが、常用労働者とは言いながらこれまでも触れていただきましたようにおそらく、常用名義だろうということになるのですか。

畑村：雇用期間を定めない本採用の労働者は問題ないのですが、臨時の労働者を厳密にこの定義によって、ひとりひとり前の月はこうだとか、いちいち確かめるわけにはいかないと思うので、常用名義の労働者だけを書いているところもかなりあると思います。

森（広）：賃金労働時間制度の総合調査のその1とその4は毎年必ず調査されますね。そして3と5は要するに年度によって内容を変えるという事ですね。調査の事項の2頁の所で言うと、その1その2と言うのがイ、ロ、ハ、ニ、ホ、とあって括弧の5の中の賃金制度関係の括弧のイ、ロ、ハ、ですね。

畑村：ここは、厳密に言いますと、④～⑦あたりは若干変えたりしています。(2)の基本給の中身の右側の方に昇給制度の有無とかありますね。退職金制度とか、ここらは中身的に若干変えている事があります。

森（広）：④⑤⑥⑦の所ですか。

畑村：ええ、それからその上の所に、職務・職能等の要素による区分云々と書いてありますが、ここはその年によって変わります。この時は初めて入れたんですが、細かく言いますと若干変えています。基本となる部分はずなっておりません。

森（広）：そうすると、その③とその⑤に入ってくるものは調査事項で残っている部分、例えば、この調査で言いますと、その3はモデル賃金ですね。その⑤は勤務形態がはいっているわけですが、あとはいくつか調査事項にのせられていますが、それ以外のものがその③なりその⑤なりにはいるということですね。

畑村：例えば、54年ではこれの代わりに賃金の割増率等の事項を調べたりしています。時間外労働、深夜の割増率、週休日の割増率とか、それから交代制についての周期を調べたりもしています。

町田：例えば55年の場合のモデル賃金ですね、モデル賃金をなぜこの年に調べたかと言うと、賃金の頭うちがあるんじゃないかと言うわけですね。そのように各年そういう時々の問題を調査されるわけですね。

畑村：各局にどういう事を調べたいかという要望があるわけです。その要望の出具合によります。特に強い要望などもありまして。

今年の分については、10月に実施する予定ですが、いま行管とかけ合っているところで
す。これでは、モデル賃金についてかなり詳しく調べようとしています。

森（博）：毎年そういう調査項目を入れる場合、いちいち承認とられるわけですね。その場合、行管はどれくらいコミットするのですか。

畑村：行管がチェックします観点は、企業の方に余計な負担、過度な負担をかけないという
点がひとつ、それから、同じ様な項目がすでにあるような場合、それでも更に必要かどうかと調査間の項目の調整、もう一つは調査技術上の問題と大きく3点ですね。かなり細かいことを言います。

小林：先方には労働統計の専門家がやはり居るわけですか。

畑村：とくに労働統計の専門家と言うわけではありませんが、それぞれ担当者がいて、主として労働関係、農林関係、通産関係を中心にみる担当者がいます。

三瀧：この種の調査では、省庁との重複というのはありえないのでしょうか。

森（博）：ただ、福祉施設調査なんかは厚生省なんかと重複するのはありませんか。

畑村：いえ厚生省はそういう観点からはやりません。

三瀧：行管ではこういうことを言いませんでしょうか。業務の記録でもこのようなことは分かるのではないかと。

畑村：それはあります。

三瀧：言われてみればなる程と思われる事もありますか。

畑村：よく言われますのは、災害関係です。それは労災保険の資料から得られると。しかし、業務資料からだけでは他の項目とのからみでは弱いです。

三瀧：パートを除くってありますが、パートの定義と言うのは決まっておりますね。所定時間以外で働く者という定義ですね。こういう定義は調査を受ける側には徹底していますか。

畑村：これはなかなかむずかしい所なんですね。私どものパートと言いますのは、一般的には、一般の労働者、他の労働者よりも日数が少ないか、又は他の労働者よりも時間が少ないか、両面からみているんですが、いずれに該当してもパートとしていますが、そこらへんは名義的になる可能性が非常にあります。

小林：常用的パートもはいます。

畑村：常用的パートは、私どもの定義からは常用労働者です。ですけれども会社の方では、パートはパートと身分的に雇っている所が多いので、そこらへんむずかしいところですね。

三瀧：集計表示される場合に、企業規模別というのがあります。その規模別というのは従業員ですか。資本金規模別というのはないのですか。

畑村：ありません。

高橋：要望ですが、労働費用の総額は売上高だとか、色々な企業のベースになる数字と比較しうる統計をとってもらいたい。いわゆる広い範囲の労務費コストが資本の全コストの内にどれくらいかかるか、そういうふうな数字をどこかで取りたいわけです。なぜこういうことを要請するかといえば、近年のマイクロコンピュータを中心とする技術革新の動向をみますと、非常に生産性は上がるんですが、労働費用はむしろ下がるというような事が考えられます。とりわけこの法定福利費の場合にも、これから従来型の人頭方式によって負担部分を計算するのは社会の時代的要請に合わなくなるのではないのでしょうか。富の分配の仕組みを新しく再編成するという意味からいって、企業の福祉負担部分の算定根拠をたとえば付加価値額にもとめるという方向を今後は考えなければならないのではないのでしょうか。

小林：通産省などとの関係でその点はやりにくい事はないですか。

畑村：かなり内容がオーバーラップしたり、目的が踏込み過ぎるようなことになりまして、まずいですが。労働費用なら労働費用とのかかわりで必要な項目を調べることはどういうことはありません。

高橋：それと関連して、さっき言いましたように、年金もそうですしね。企業の方は1人当たりの人頭税みたいなものですよね。それがどうも企業が付加する価値額に、当然比例しないわけですからね。

松永：ひとつ、これは出来ればということをお願いしたいことですが。制度調査ですのだからなかなかむずかしいのかもしれませんが、労働費用に関しては、日本では建前ではブルーとホワイトの間で賃金は変わらないとなっていますのでこれがかまわないのかもしれませんが、諸外国の統計をみるとほとんどが生産労働者で出て来るわけですね。IMF-JCの場合、これと労働費用の方から引っぱり出して比較すると、こっちがホワイトにはいっているのが比較しにくいんですね。そんな別のものを比較対照出来るというものがあったら便利なんです。

畑村：かなり作ったような数字になっちゃいますね、どうしても。

長谷川：直接関係ないことですが、教えていただきたいのですが。現在、たとえば発展途上国に、日本政府の経済協力、技術協力の一環で各種制度調査のような統計のノウハウというのか、調査票のつくり方から回収、公表のフォームまで含めてどの程度の「協力」をやっておられますか。私の知る限りアジアでは韓国を例外としておおむねシンプルです。近年東南アジア諸国でも統計は整備されてきていますが、例えばある国では政府の役人自体が政府機関の統計をあまり信用していない。また、シンガポールは他のASEANと比

べて精度は高いですが、それでも例えば労働市場関連の調査、統計は日本と比べるとやはりシンプルですね。今後欧米との比較ではなくてアジアとの労働条件や労働市場構造を比較することが必ず必要になると思いますのでお伺いしたいのですが。

畑村：先週から約1カ月間、セミナーという格好で今やっているんですが、向うでは調査票を集めるという事がまず大変なようです。郵送調査とか色々あると言いましたらびっくりするんですね、どうして集まるのかってね。これには教育水準、社会的しくみ、政府機関等の問題があって、教えてすぐ何とかなる事でもないんで、正直言ってそれが悩みのタネなんですね。

三瀧：今おっしゃったセミナーと言うのは、労働省でやっておられるのですか。

畑村：労働統計セミナーと言いまして、国際協力事業団が行う援助の一環で労働省がバックアップして、労働統計に関する特別のセミナーやっております、今年で4回目になります。

三瀧：ILO はそういうトレーニングみたいな事はやっていないんですか。

畑村：アジア統計研修所(AJITO)と言っていますが、これは国連の機関だと思います。

高橋：ILO は不定期には労働組合調査活動だとか統計だとか、地域に、とりわけアジアに対してやります。

三瀧：大きな労働組合はそういうことをなさることはありませんか。

長谷川：私の知る限り総評関係ではやっていません。

Ⅳ．労働組合基本調査，労働災害動向調査， 労働生産性統計調査

〈労働組合基本調査〉

1. 調査の目的及び沿革

この調査は、我が国におけるすべての労働組合を対象として組合員数，加盟組織系統等の状況を調査し，組合及び組合員の地域別，産業別，加盟上部組合別の分布等労働組合組織の実態を明らかにすることを目的としている。

本調査の沿革についてみると，労働組合に関する調査は，明治33年12月から同34年4月まで，農商務省商工局によって実施されたことに始まる。しかし，この調査は，その調査方法及び内容をみても特定の労働団体を対象として事例調査的に行われたものであり，しかも，散発的な資料収集の程度にすぎず，現在のいわゆる統計調査の領域に入るような性格のものではなかった。

その後，大正7年10月の内務省の府県通達「労働団体及び資本主業務上の団体設立に関する件」に基づき，同省警保局が主管して労働団体の全国的調査が行われたのが労働組合に関する統計調査の始まりであり，以降，同省社会局を経て厚生省労働局，勤労局及び労政局が順次これを主管し，昭和19年の中期まで継続されており，調査結果は，大正7年分から昭和16年分まで公表されている。

昭和19年の中期より同21年前期まで調査は一時中断されていたが，昭和21年6月の厚生省訓令「労働情勢報告例規」に基づいて厚生省労政局において昭和20年9月分より「労働組合設立解散統計」（毎月の設定解散状況及び月末現在数の調査）が開始され，昭和23年9月分から労働省労働統計調査局に移管となり，以後継続して調査されていたが，昭和24年6月の改正労働組合法により労働組合の設立又は解散の届出制が廃止されたため，この調査も昭和24年5月分をもって廃止された。

一方，上記の設定解散統計とは別に，昭和22年6月30日現在及び同年12月31日現在をもって全国一斉に悉皆調査として「労働組合調査」が実施され，昭和23年6月30日現在の調査以降は「労働組合基本調査」として毎年6月30日現在をもって調査され，現在に至っている。

（注） 本調査は，昭和58年においては，「労使関係総合調査・基本調査」として同事項について調査されることになっている。

2. 調査の範囲

我が国にあるすべての労働組合とし、国家公務員又は地方公務員の結成する職員団体のような労働組合法に基づかない団体も含む。

3. 調査事項

主な調査事項は、次のとおりである。なお、本調査の調査事項は毎年固定して調査が実施されている（文末調査票参照）。

- a 組合の名称及び代表者名
- b 組合事務所の所在地
- c 企業の名称
- d 組合本部の名称及び所在地
- e 組合員が所属する事業所の主要生産品名又は主要事業の内容
- f 組合員数
- g 企業の全常用労働者数規模
- h 加盟上部組合の名称
- i 労働協約の締結、適用の有無及び種類
- j 組合組織の地域的範囲
- k 構成組合の名称、所在地及び組合員数
- l 適用法規
- m 新設又は解散の理

4. 調査対象期日

56年6月30日現在

5. 調査の実施方法及び集計の方法

本調査は、労働大臣官房統計情報部が企画し、都道府県労政主管課及び労政事業所の職員がこの調査に従事して、自計及び他計の併用の方法によって実施されている。

労働組合の代表者は、所定の調査票に自計式の調査事項（前項のa～k）を、都道府県労政主管課及び労政事務所の職員は、前記の調査票に他計式の事項（前記のl～m）を記入し、記入の完了した調査票を審査して労働大臣官房統計情報部長に提出する。

労働大臣官房統計情報部においては、船員法第1条に規定する船員の結成する労働組合に

ついて運輸省船員局が行った調査結果をも含めて中央集計し、結果の公表を行っている。

6. 主な用語の定義

(1) 労働組合

この調査における労働組合とは、労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を計ることを主たる目的として組織する団体及びその連合団体をいう。

(2) この調査では、労働組合を単位組織組合、単一組織組合及び連合団体の3種類に区分している。

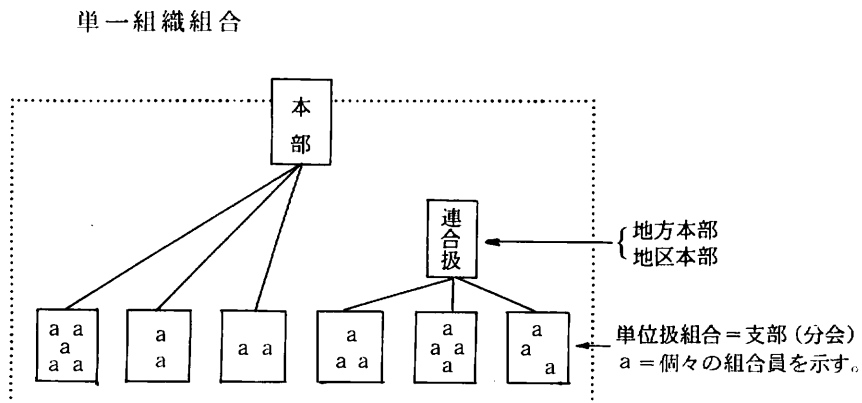
a 単位組織組合

規約上当該組織の構成員が労働者の個人加入の形式をとり、独自の活動を行い得る下部組織をもたない組合をいう（例えば、中小企業の組合に多くみられるように1企業1事業所の労働者で組織されていて、支部、分会など下部組織を全くもたない組合）。

b 単一組織組合

規約上当該組織の構成員が労働者の個人加入の形式をとり、かつその内部に単位組織組合に準じた機能をもつ組織（支部、分会等）を有する組合をいう。

なお、単一組織組合の各組織段階のうち、最上部組織を本部、独自の活動を行いうる最下部組織（例えば、支部）を単位扱組合といい、その中間組織（例えば、地方本部、地区本部）を連合扱組合という（下図参照）。



c 連合団体

規約上、当該組織の構成員が労働組合の団体加盟の形式をとる組合をいう。

d 協議組織

連合団体のうち、加盟組合の連絡、相互援助等を目的とするにとどまるものをいう。

e 連合組織

協議組織のうち、その決定が加盟組合を拘束しうるものをいう。

行政管理庁

承認番号 No.13142

承認期限 昭和56年10月31日まで

単位組織組合調査票

労働省

◎ 報告区分（既設、新設、解散、転入、転出）

組合の名称 及び代表者 氏名印		組合事務所の所在地 〒 電話（ ）		企業の名称		組合員が所属する事業所の主要生産品名又は主要事業の内容																			
◎ 都道府県番号	◎ 労政主管事務所番号	◎ 組合番号	◎ 産業分類番号 大 中	1 組合員数	男 子 千 人	女 子 千 人	合 計 千 人																		
※ 加 盟 上 部				2 企業の全常用労働者数規模																					
				<table border="1"> <tr> <td>5,000人 以上</td> <td>1,000人 4,999人</td> <td>500人 999人</td> <td>300人 499人</td> <td>100人 299人</td> <td>30人 99人</td> <td>29人 以下</td> <td>その他</td> <td>国公営</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> </tr> </table>				5,000人 以上	1,000人 4,999人	500人 999人	300人 499人	100人 299人	30人 99人	29人 以下	その他	国公営	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5,000人 以上	1,000人 4,999人	500人 999人	300人 499人	100人 299人	30人 99人	29人 以下	その他	国公営																	
1	2	3	4	5	6	7	8	9																	
3 加盟上部組合の名称（すべての上部組合の名称を該当欄に記入し、加盟系統がわかるよう実線で結んで下さい。）				4 労働協約の有無及び種類																					
<table border="1"> <tr> <td>イ 地区・都道府県組織</td> <td>ロ 地方組織</td> <td>ハ 全国組織</td> <td>ニ 労働4団体・その他</td> </tr> <tr> <td colspan="4"> ○総評 ○同盟 ○新産別 ○中立労連 ○その他の主要組合 (IMF-JC) (化学エネルギー労働協) ○無加盟 </td> </tr> </table>				イ 地区・都道府県組織	ロ 地方組織	ハ 全国組織	ニ 労働4団体・その他	○総評 ○同盟 ○新産別 ○中立労連 ○その他の主要組合 (IMF-JC) (化学エネルギー労働協) ○無加盟				イ 貴組合が当事者と なって締結した協約 ロ 上部組合が締結した協約の適用 ハ 協約の種類 ニ 労働基準法・賃金法に基づき締結した協定 その他 労働協約													
イ 地区・都道府県組織	ロ 地方組織	ハ 全国組織	ニ 労働4団体・その他																						
○総評 ○同盟 ○新産別 ○中立労連 ○その他の主要組合 (IMF-JC) (化学エネルギー労働協) ○無加盟																									
当組合				1 有 2 無 1 有 2 無 1 有 2 無																					
1 地 評 2 地方同盟 3 地方中立				◎ 適用法規 1 労組法 2 公労法 3 地公労法 4 国公法 5 地公法																					
◎ 新設解散理由				1 事業所新設・拡張による新設 2 組織変更による新設 3 組織の分裂による新設 4 その他の理由による新設 5 事業所の休廃止による解散 6 組織変更による解散 7 組織の分裂による解散 8 その他の理由による解散																					
※				◎ 旧都道府県番号・労政主管事務所番号・組合番号																					

◎印及び※印欄には記入しないで下さい。

備考

労働省提出用

行政管理局

承認番号 Na13143

承認期限 昭和56年10月31日まで

単一組織組合の下部（単位扱組合）調査票

労働省

●報告区分（既設、新設、解散、転入、転出）

組合の名称 及び代表者 氏名印				組合事務所の所在地	〒 電話（ ）		
本部の名称				企業の名称			
				組合員が所属する事業所の主要生産品名又は主要事業の内容			
				本部の所在地			
●都道府県番号	●都道府県内上部組合番号	●組合番号	●産業分類番号	1 組合員数	男	子	女
					人	人	人
加盟上部				2 企業の全常用労働者数規模	5,000人以上	1,000人～4,999人	300人～499人
					100人～299人	30人～99人	29人以下
					1	2	3
					4	5	6
					7	8	9
3 加盟上部組合の名称（すべての上部組合の名称を該当欄に記入し、加盟系統がわかるよう実線にて結んで下さい。）				4 労働協約の有無及び種類			
(イ) 他・都道府県組織 (ロ) 地方組織 (ハ) 全国組織 (ニ) 労働団体・その他				(イ) 貴組合が当事者となつて締結した協約 (ロ) 上部組合が締結した協約の適用 (ハ) 協約の種類 (イ、ロの1有に○印をつけたもの) 1 有 2 無			
○総評 ○同盟 ○新産別 ○中立労連 ○その他の主要組合 (IMF-JC) (化学エネルギー労協)				1 地 評 2 地方同盟 3 地方中立			
●新設解散理由 1 事業所新設・拡張による新設 2 組織変更による新設 3 組織の分裂による新設 4 その他の理由による新設 5 事業所の休廃止による解散 6 組織変更による解散 7 組織の分裂による解散 8 その他の理由による解散							
●直近上部組合の都道府県番号・上部組合番号・組合番号 ●旧都道府県番号・都道府県内上部組合番号・組合番号							

●印及び※印欄には記入しないで下さい。

備考

労働省提出用

行政管理庁

承認番号 Na13144

承認期限 昭和56年10月31日まで

単一組織組合の本部及び連合扱組合調査票

労働省

本 連扱

● 報告区分（既設、新設、解散、転入、転出）

組合の名称 及び代表者 氏名印	組合事務所の所在地	〒 電話 () -
本部の名称	組合員が所属する事業所の主要生産品名又は主要事業の内容	本部の所在地

● 都道府県番号	● 都道府県内上部組合番号	● 組合番号	● 産業分類番号 大 中	2 組合員数計	千 人 ※

※ 加盟上部	※ J、エ	※	3 企業の全常用労働者数規模	5,000人以上 1,000人 500人 300人 100人 30人 29人以下	その他 国公営
				1 2 3 4 5 6 7 8 9	

1 加盟上部組合の名称 （すべての上部組合の名称を該当欄に記入し、加盟系統がわかるよう実線で結んで下さい。 なお、上部加盟のない場合は、無加盟に結んで下さい。）				4 労働協約の締結、適用の有無及び種類					
地区・都道府県組織	地方組織	全国組織	労働者団体・その他	1 有	2 無	3 有	4 無		
当組合 1 地 評 2 地方同盟 3 地方中立				○総 評	○同 盟	○新 産 別	○中立労連		
				○その他の主要組合	○組合の種類	1 本 部		2 連 合 扱	
				(IMF-JC)	○新設解散理由	1 事業所新設・拡張による新設 2 組織変更による新設 3 組織の分裂による新設 4 その他の理由による新設 5 事業所の休廃止による解散 6 組織変更による解散 7 組織の分裂による解散 8 その他の理由による解散			
				(化学エネルギー労協)	○無加盟	※ 直近加盟組合の都道府県番号・上部組合番号・組合番号 ※ 旧都道府県番号・都道府県内上部組合番号・組合番号			

●印及び※印欄には記入しないで下さい。

備 考

労働省提出用

行政管理庁

承認番号 №13145

承認期限 昭和56年10月31日まで

昭和56年 労働組合基本調査（6月30日現在）

連 合 ・ 協 議 組 織 調 査 票

連

労働省

● 報告区分（既設、新設、解散、転入、転出）

組合の名称及び 代表者氏名印	組合事務所 の所在地	〒 電話（ ） -
-------------------	---------------	-----------

● 都道府県番号	● 都道府県内上部組合番号	● 組 合 番 号	※ 加 盟 上 部

1 加盟上部組合の名称 すべての上部組合の名称を該当欄に記入し、加盟系統がわかるように実線で結んで下さい。 なお、上部加盟のない場合は、無加盟に結んで下さい。		2	
当組合	(イ) 地区・都道府県組織	(ロ) 地方組織	(ハ) 全国組織
			(ニ) 労働団体・その他
			○総評
			○同盟
			○新産別
			○中立労連
			○その他の主要組合 (IMF-JC)
			(化学エネルギー労働)
			○無加盟
		1 地 評	
		2 地方同盟	
		3 地方中立	
		○地域の範囲	1 2 3 4 全 国 地 方 都道府県 地区
		● 組合の種類	1 2 連 合 組 織 協 議 組 織
		● 新設・解散理由	
		1 事業所新設・拡張による新設 5 事業所の休廃止による解散	
		2 組織変更による新設 6 組織変更による解散	
		3 組織の分裂による新設 7 組織の分裂による解散	
		4 その他の理由による新設 8 その他の理由による解散	
		※	
		● 旧都道府県番号・都道府県内上部組合番号・組合番号	

●印及び※印欄には記入しないで下さい。

備 考

労働省提出用

(様式第3.4号別紙)

構 成 組 合

◎ 組 合 番 号	構 成 組 合 の 名 称	所 在 地	組 合 員 数	◎ 照 合	※ 備 考
上記の構成組合のいずれにも加入しないで直接この組合に加入する組合員数					

- 備 考
1. この欄に記入する構成組合は貴組合に直接加盟しているもののみを記入して下さい。
 2. ◎印※印欄は記入しないで下さい。
 3. 都道府県においては組合番号の左欄に「都道府県内上部組合番号又は労政主管事務所番号」を記入し、右欄に当該「組合番号」を記入して下さい。

〈労働災害動向調査〉

1. 調査の目的

この調査は、主要産業における毎四半期及び年間の労働災害の発生状況を明らかにして、労働行政の基礎資料とすることを目的とする。

2. 調査の種類

この調査は甲調査及び乙調査の2種類に分かれている。100人以上の常用労働者を雇用する事業所を対象として、毎四半期及び年間の労働災害の発生状況を調査するものを甲調査、10～99人の常用労働者を雇用する事業所を対象として、年間の労働災害の発生状況を調査するものを乙調査としている。

3. 調査の範囲

(1) 地 域

日本国全域。ただし、一部離島を除く。

(2) 産 業

日本標準産業分類に定める産業のうち、次に掲げる産業である。

- a 林業、狩猟業のうち林業
- b 鉱 業
- c 建設業
- d 製造業
- e 運輸・通信業
- f 電気・ガス・水道・熱供給業
- g サービス業のうち、洗たく業、自動車整備業、機械修理業、建物サービス業及び廃棄物処理業

ただし、乙調査の30～99人規模については、建設業のうち総合工事業を除き、また、10～29人規模については、製造業のうち食料品・たばこ製造業、木材・木製品製造業、家具・装備品製造業、パルプ・紙・紙加工品製造業、窯業・土石製品製造業、金属製品製造業及び一般機械器具製造業のみである。

(3) 事 業 所

a 甲 調 査

上記(2)の産業に属し、100人以上の常用労働者を雇用する民・国・公営事業所（管

理事務部門のみをもって構成する事業所を除く。)のうちから一定の方法により抽出された約14,000事業所。

ただし、建設業のうち総合工事業については、労働者災害補償保険の概算保険料が60万円以上又は請負金額が9,000万円以上の工事現場としている。

b 乙 調 査

上記(2)の産業に属し、10～99人の常用労働者を雇用する民・国・公営事業所（管理事務部門のみをもって構成する事業所を除く。また、10～29人規模については、民営事業所のみ。）のうちから、一定の方法により抽出された約6,500事業所。

ただし、林業については民営事業所のみとし、3カ月の延労働者数が1,800～6,000人である事業所を対象としている。

(4) 労働者

(3)の事業所に雇用される労働者で、常用労働者のほか臨時日雇労働者を含む。

ただし、鉱山保安法適用事業所と総合工事業の工事現場については、そこで働くすべての労働者、すなわち、直用、下請その他名称の如何を問わず、鉱山又は工事現場で働くすべての労働者としている。

4. 調査事項

主な調査事項は次のとおりである。なお、本調査の調査事項は毎年固定されている（詳細は、文末調査票参照）。

- a 事業所の全労働者数
 - b 調査期間中の延労働者数及び延労働時間数
 - c 事業所規模及び企業規模（常用労働者数）
- ただし、建設業総合工事業については工事の請負金額
- d 労働災害による死傷者数及び労働損失日数

5. 調査の対象期間及び期日

a 甲 調 査

- a) 四半期調査の対象期間は、昭和56年Ⅰ期（1月～3月）、Ⅱ期（4月～6月）、Ⅲ期（7月～9月）及びⅣ期（10月～12月）（給与締切日の定めがある場合は、調査期前期の最終給与締切日の翌日から調査期の最終給与締切日までの3カ月間）とし、調査は調査対象期間のそれぞれ末日現在（給与締切日の定めがある場合は、調査対象期間の最終給与締切日）について行われている。

ただし、4のd（労働災害による死傷者数及び労働損失日数）については、調査対象期間の3カ月間に発生したものについて、当該調査対象期間の最終日から2週間経過後の状況が調査されている。

- b) 年間調査の調査対象期間は、Ⅰ期からⅣ期までの1年間とし、調査は12月末現在（給与締切日の定めがある場合は、調査対象期間の最終給与締切日）について行われている。

ただし、4のd（労働災害による死傷者数及び労働損失日数）については、調査対象期間の1年間に発生したものについて、当該調査対象期間の最終日から2週間経過後の状況が調査されている。

b 乙 調 査

昭和56年1月から12月までの1年間（給与締切日の定めがある場合は、前年の最終給与締切日の翌日から本年の最終給与締切日までの1年間）とし、調査は12月末現在（給与締切日の定めがある場合は、調査対象期間の最終給与締切日）について行われている。

ただし、5のdについては、調査対象期間の1年間に発生したものについて、調査対象期間の最終日から2週間経過後の状況が調査されている。

6. 調査の方法

都道府県労働基準局及び労働基準監督署を通ずる自計式通信調査である。

ただし、鉱山保安法の適用を受ける鉱山については、通商産業省立地公害局、鉱山保安監督局（部）を経由して実施されている。

7. 用語の定義

(1) 労働災害

労働者が業務の遂行中、業務に起因して発生した災害により、死亡又は身体の一部を喪失あるいは身体の一部の機能が不能になった場合、又は療養のため1日以上（負傷当日を除く。）の休業を伴った場合をいう。

(2) 労働不能程度

労働災害による被害の程度により次の4段階に分類する。

- a 死亡……労働災害のため死亡したもの（即死のほか負傷が直接の原因で死亡したものを含む。）
- b 永久全労働不能……永久的に有給労働に従事できないもの。
- c 永久一部労働不能……身体の一部を完全に喪失したもの、あるいは身体の一部の機

能を永久に不能にしたもの。

- d 一時労働不能……上記以外の災害で1日以上労働不能（負傷当日を除く。）となったもの（不休災害を除く。）

(3) 度数率

100万延労働時間当たりの労働災害による死傷者数をもって災害発生の頻度を表わしたもの。すなわち調査対象期間中に発生した労働災害による死傷者数（100万倍された）を同じ期間中に危険にさらされた全労働者の延労働時間数で除した数値で、その算式は次のとおりである。

$$\text{度数率} = \frac{\text{労働災害による死傷者数}}{\text{延労働時間数}} \times 1,000,000$$

(4) 強度率

1,000延労働時間当たりの労働損失日数をもって災害の重篤度を表わしたもの。すなわち、調査対象期間中に発生した労働災害による労働損失日数（1,000倍された）を同じ期間中に危険にさらされた全労働者の延労働時間数で除した数値で、その算式は次のとおりである。

$$\text{強度率} = \frac{\text{労働損失日数}}{\text{延労働時間数}} \times 1,000$$

なお、労働損失日数は下記の基準により算出する。

- a 死 亡……………7,500日
b 永久全労働不能……………7,500日
c 永久一部労働不能……………下表による。
d 一時労働不能……………暦日の休業日数に $\frac{300}{365}$ を乗じた日数

身体障害等級 (級)	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
労働損失日数 (日)	5,500	4,000	3,000	2,200	1,500	1,000	600	400	200	100	50

労働災害動向調査甲調査票〔Ⅳ期(10月～12月)分〕

労働省

行政管理局

承認番号 No. 13069

承認期限 昭和58年3月31日まで

1月20日までに所轄の労働基準監督署に提出して下さい。

調査の 期 間	年 月 日から 年 月 日まで
操業日数	日

府県番号	事業所番号	産業分類番号
		大 中 小 細

事業所の名称	主な生産品又は事業の内容	記入担当者部課及び印	事業主印
事業所の所在地	郵便番号 電 話 ()	部 課	

1. 事業所の全労働者数(調査期間末)

全労働者数	千 人
-------	-----

2. 調査期間中の延労働者数及び延労働時間数

(1) 延労働者数	百万 千 人
(2) 延労働時間数	百万 千 時間

3. 事業所の常用労働者数及び企業の常用労働者数(調査期間末)(該当するものの番号を○で囲む)

(1) 事業所の常用労働者数	1 2 3 4	(2) 企業の常用労働者数	1 2 3 4 5					
1,000人以上	500人～999人	300人～499人	100人～299人	5,000人以上	1,000人～4,999人	500人～999人	300人～499人	100人～299人

4. 労働不能程度別労働災害による死傷者数及び労働損失日数

項目	労働不能程度	① 死	② 永久全労働不能	③ 永久一部労働不能	④ 休業8日以上	⑤ 休業4～7日	⑥ 休業1～3日	⑦ ①～⑥の合計
(1) 労働災害による死傷者数		千 人	千 人	千 人	千 人	千 人	千 人	千 人
(2) 労働損失日数		千 日	千 日	千 日	千 日	千 日	千 日	千 日

5. 永久一部労働不能災害の身体障害等級別内訳

項目	身体障害等級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	9 級	10 級	11 級	12 級	13 級	14 級	合計
(1) 負傷者数(人)													
(2) 労働損失日数(1人についての日数)		5,500日	4,000日	3,000日	2,200日	1,500日	1,000日	600日	400日	200日	100日	50日	
(3) 労働損失日数(①×②)(日)													

6. 度数率

度数率 = $\frac{\text{労働災害による死傷者数(4.の①の⑦)}}{\text{延労働時間数(2.の②)}} \times 1,000,000$ (小数点以下2ケタまで)

7. 一時に3人以上の死傷者を伴った災害発生件数及び災害の種類

(1) 発生件数	件
(2) 災害の種類(該当するものを○で囲む)	イ. 爆発 ロ. 崩壊・倒壊 ハ. 交通事故(軌道・道路) ニ. その他

年間(1月～12月)分

調査の 期 間	年 月 日から 年 月 日まで
操業日数	日

1. 事業所の全労働者数(各期末人口の平均)

全労働者数	千 人
-------	-----

2. 年間の延労働者数及び延労働時間数

(1) 延労働者数	百万 千 人
(2) 延労働時間数	百万 千 時間

3. 年間の労働不能程度別労働災害による死傷者数及び労働損失日数

項目	労働不能程度	① 死	② 永久全労働不能	③ 永久一部労働不能	④ 休業8日以上	⑤ 休業4～7日	⑥ 休業1～3日	⑦ ①～⑥の合計
(1) 労働災害による死傷者数		千 人	千 人	千 人	千 人	千 人	千 人	千 人
(2) 労働損失日数		千 日	千 日	千 日	千 日	千 日	千 日	千 日

4. 年間の永久一部労働不能災害の身体障害等級別内訳

項目	身体障害等級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	9 級	10 級	11 級	12 級	13 級	14 級	合計
(1) 負傷者数(人)													
(2) 労働損失日数(1人についての日数)		5,500日	4,000日	3,000日	2,200日	1,500日	1,000日	600日	400日	200日	100日	50日	
(3) 労働損失日数(①×②)(日)													

注) 1. 調査票の記入にあたっては、「調査票記入要領」を熟読のうえ正確を期して下さい。
2. この調査票は、2部作成し1部は事業所の控とし、他の1部を1月20日までに所轄の労働基準監督署に提出して下さい。

調査票提出月 日 月 日

労働災害動向調査甲調査票(建設業)(総合工事業用)〔Ⅳ期(10月～12月)分〕 労働 省

行政管理局

承認番号 No. 13070

承認期限 昭和58年3月31日まで

1月20日までに所轄の労働基準監督署に提出して下さい。

調査の 期 間	年 月 日から 年 月 日まで
操業日数(工事日数)	日

府県番号	事業所番号	産業分類番号			
		大	中	小	細
		E	1	5	

工事現場の名称	主な工事の内容	記入担当者部課及び印	事業主印
工事現場の所在地		部 課	

1. 工事現場の全労働者数(調査期期末)

工事現場の全労働者数	千 人
------------	-----

2. 調査期間中の延労働者数及び延労働時間数

(1) 延労働者数	百万 千 人
(2) 延労働時間数	百万 千 時間

3. 工事の請負金額(該当するものの番号を○で囲む)

	1	2	3
工事の請負金額	10億円以上	5億円以上 10億円未満	5億円未満

4. 労働不能程度別労働災害による死傷者数及び労働損失日数

項 目	労働不能程度	一 時 労働 不 能						⑦ ①～⑥の合計
		① 死 亡	② 永久全労働不能	③ 永久一部労働不能	④ 休業8日以上	⑤ 休業4～7日	⑥ 休業1～3日	
(1) 労働災害による死傷者数		千 人	千 人	千 人	千 人	千 人	千 人	千 人
(2) 労働損失日数		千 日	千 日	千 日	千 日	千 日	千 日	千 日

〔質問〕

前期(7月～9月)分の調査票に記入した「4.(1)労働災害による死傷者数」及び「4.(2)労働損失日数」が、転帰の確定(例えば、前期の調査票では一時労働不能に含まれていたものが永久全労働不能となった)などによって変化しましたか。(該当するものの番号を○で囲む)

1	変化した。
2	変化しなかった。

変化した場合は、下欄に前期(7月～9月)分調査票の数字と、それが変化後の死傷者数及び労働損失日数を記入して下さい。(ただし、新規に調査対象となった場合には前期調査票に記入しておりませんので、この項目については記入する必要はありません。)

項 目	労働不能程度	一 時 労働 不 能						⑦ ①～⑥の合計
		① 死 亡	② 永久全労働不能	③ 永久一部労働不能	④ 休業8日以上	⑤ 休業4～7日	⑥ 休業1～3日	
(3) 前期(7月～9月)分調査票の数字	(1) 死傷者数	千 人	千 人	千 人	千 人	千 人	千 人	千 人
	(2) 労働損失日数	千 日	千 日	千 日	千 日	千 日	千 日	千 日
(4) 変化後の数	(1) 死傷者数	千 人	千 人	千 人	千 人	千 人	千 人	千 人
	(2) 労働損失日数	千 日	千 日	千 日	千 日	千 日	千 日	千 日

5. 永久一部労働不能災害の身体障害等級別内訳

項 目	身体障害等級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	9 級	10 級	11 級	12 級	13 級	14 級	合計
(1) 負 傷 者 数 (人)													
(2) 労働損失日数(1人についての日数)		5,500日	4,000日	3,000日	2,200日	1,500日	1,000日	600日	400日	200日	100日	50日	
(3) 労働損失日数(1)×(2) (日)													

6. 度数率

度数率 =	労働災害による死傷者数(4.の(1)の⑦)	× 1,000,000	延労働時間数(2.の(2))
-------	-----------------------	-------------	----------------

(注) 1. 調査票の記入にあたっては、「調査票記入要領」を熟読のうえ正確を期して下さい。

2. この調査票は、2部作成し1部は事業所の控とし、他の1部を1月20日までに所轄の労働基準監督署に提出して下さい。

7. 一時に3人以上の死傷者を伴った災害発生件数及び災害の種類

(1) 発生件数	件
(2) 災害の種類 (該当するものを○で囲む)	イ. 爆 発 ロ. 崩 壊・倒 壊 ハ. 交通事故(軌道・道路) ニ. その他

調査票提出月 日 月 日

労働災害動向調査乙調査票

労働省

行政管理局

承認番号 № 13071

承認期限 昭和58年3月31日まで

調査の 期 間	年 月 日から 年 月 日まで
作業日数	日

※ 府県番号	※ 事業所番号	※ 産業分類番号	※ 規模
		大 中 小	

事業所の名称	主な生産品又は事業の内容	記入担当部署課及び氏名	事業主印
事業所の所在地		部 課	
	電話 ()	氏名	

1. 事業所の全労働者数 (昭和56年12月末日現在)

全労働者数	人
-------	---

2. 事業所の常用労働者数及び企業の常用労働者数 (昭和56年12月末日現在) (該当するものの番号を○で囲む)

(1) 事業所の常用労働者数	1 50～99人	2 30～49人	3 10～29人	(2) 企業の常用労働者数	1 100人以上	2 30～99人	3 10～29人
----------------	-------------	-------------	-------------	---------------	-------------	-------------	-------------

3. 調査期間中の延労働者数及び延労働時間数

月 別	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	合 計
(1) 延労働者数	千 人	千 人	千 人	千 人	千 人	千 人	千 人	千 人	千 人	千 人	千 人	千 人	千 人
(2) 延労働時間数	千 時間	千 時間	千 時間	千 時間	千 時間	千 時間	千 時間	千 時間	千 時間	千 時間	千 時間	千 時間	千 時間

4. 労働不能程度別労働災害による死傷者数及び労働損失日数

項 目	労働不能程度			一 時 労 働 不 能			⑦ ①～⑥の合計
	① 死 亡	② 永久全労働不能	③ 永久一部労働不能	④ 休業8日以上	⑤ 休業4～7日	⑥ 休業1～3日	
(1) 労働災害による死傷者数 (人)	千 人	千 人	千 人	千 人	千 人	千 人	千 人
(2) 労働損失日数 (日)	千 日	千 日	千 日	千 日	千 日	千 日	千 日

(3) 労働災害による死傷者数の合計 (1)の⑦の発生月別内訳をつぎの欄に記入してください。

発 生 月 (昭和56年)	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	合 計
死 傷 者 数 (人)													

5. 永久一部労働不能の身体障害等級別内訳 (上記4の③永久一部労働不能)の欄に記入された負傷者数を障害等級によって区分して記入して下さい。

項 目	身体障害等級														合 計
	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	11級	12級	13級	14級				
(1) 負 傷 者 数 (人)															
(2) 労働損失日数 (1人についての日数)	5,500日	4,000日	3,000日	2,200日	1,500日	1,000日	600日	400日	200日	100日	50日				
(3) 労働損失日数 ((1)×(2)) (日)															

(注) 調査票の記入に当たっては、別添の「調査票記入要領」によって正確を期して下さい。

調査票提出月日

月 日

この調査票は、昭和57年1月末日までに所轄の労働基準監督署に提出して下さい。

〈労働生産性統計調査〉

この調査は、労働生産性統計調査（指定統計第55号）と同附帯調査（承認統計）から構成されており、本調査（指定統計）の調査事項等は、毎年固定されているが、附帯調査の調査事項は年により若干異っている。以下、附帯調査については、昭和56年調査によって説明する。

1. 調査の目的

(1) 本調査（指定統計第55号）

この調査は、我が国の主要な産業における代表的な生産物について生産物単位当りの所要労働時間を鍊握し、労働生産性の推移を明らかにすることを目的とする。

(2) 附帯調査（承認統計）

この調査は、労働生産性統計調査（指定統計第55号）によって調査する労働生産性の変動要因及び労働面への影響を明らかにすることを目的とする。

2. 調査の範囲

(1) 調査産業

次の19産業である。

①綿紡績業、②毛紡績業、綿スフ織物業、④合板製造業、⑤パルプ製造業、⑥紙製造業、⑦アンモニア系肥料製造業、⑧ソーダ工業、⑨レーヨン製造業、⑩タイヤ・チューブ製造業、⑪セメント製造業、⑫鉄製⑨業、⑬鉄圧延業、⑭鋳鋼・鋳鉄い物製造業、⑮電線・ケーブル製造業、⑯旋盤製造業、⑰玉軸受・ころ軸受製造業、⑱電動機製造業、暖自動車・同附属品製造業

(2) 調査事業所

生産物及びそれを生産する事業所の規模別に一定の方法により抽出された事業所である。

a 綿紡績業については、綿タイプの紡績工場で綿糸を生産しているもの 全数

b 毛紡績業については、主として毛糸を生産しているもの 全数

c 綿スフ織物業については、綿スフ織物業を営む事業所のうち、次に掲げるもの

a) 綿紡績業を兼業している事業所

広幅生地（おさ幅68.6cm以上）を51台以上有するもの 全数

b) a) 以外の事業所

広幅生地（おさ幅68.6 cm以上）を501台以上有するもの 全数

広幅生地（おさ幅68.6 cm以上）を201台以上500台以下有するもの

抽出率 $\frac{1}{2}$

広幅生地の織機（おさ幅68.6 cm以上）を51台以上200台以下有するもの

抽出率 $\frac{1}{5}$

- d 合板製造業については、合板製造業を営む事業所のうち、ベニアコアーの普通合板を製造し、従業者が100人以上のもの 全数

- e パルプ製造業については、パルプ製造業を営む事業所のうち、次に掲げるもの

a) サルファイトパルプを製造する事業所 全数

b) クラフトパルプを製造する事業所 全数

c) セミケミカルパルプを製造する事業所 全数

d) ケミグラウンドパルプを製造する事業所 全数

e) サーモメカニカルパルプを製造する事業所 全数

f) リファイナークラウンドパルプを製造する事業所 全数

g) 碎木パルプを製造する事業所

前年の生産量が3,000トン以上のもの

全数

- f 紙製造業については、紙製造業を営む事業所のうち、次に掲げるもの

a) 紙を製造する事業所

前年の生産量が10,000トン以上のもの

全数

前年の生産量が2,500トン以上10,000トン未満のもの

抽出率 $\frac{1}{2}$

前年の生産量が500トン以上2,500トン未満のもの

抽出率 $\frac{1}{4}$

b). 板紙を製造する事業所

前年の生産量が10,000トン以上のもの

全数

前年の生産量が5,000トン以上10,000トン未満のもの

抽出率 $\frac{1}{3}$

- g アンモニア系肥料製造業については、アンモニア系肥料製造業を営む事業所のうち、硫安（副生硫安を除く）又は尿素を製造するもの 全数

h ソーダ工業については、ソーダ工業を営む事業所 全数

i レーヨン製造業については、レーヨン製造業を営む事業所のうち、レーヨン糸又はレーヨンステープルを製造するもの 全数

j タイヤ・チューブ製造業については、タイヤ・チューブ製造業を営む事業所のうち、自動車用タイヤ又は自動車用チューブを製造するもの 全数

k セメント製造業については、セメント製造業を営む事業所 全数

l 鉄製錬業については、鉄製錬業を営む事業所のうち、次に掲げるもの

a) 高炉より銑鉄を製造する事業所 全数

- b) 鋼を製造する事業所のうち、誘導式電気炉以外の炉によるもの
前年の生産量が5,000トン以上のもの 全数
- m 鉄圧延業については、鉄圧延業を営む事業所のうち、普通鋼熱間圧延鋼材又は冷間仕上鋼材（ストリップ・ミルによる冷延鋼板、冷延広幅帯鋼又はみがき帯鋼に限る）を製造するもの
前年の生産量が10,000トン以上のもの 全数
- n 鋳鋼・鋳鉄い物製造業については、鋳鋼製造業又は鋳鉄い物製造業を営む事業所のうち、次に掲げるもの
- a) 鋳鋼、可鍛鋳鉄を製造する事業所
従業員が50人以上のもの 全数
- b) ねずみ鋳鉄を製造する事業所
従業者数が300人以上のもの 全数
従業者数が100人以上299人以下のもの 抽出率 $\frac{1}{3}$
従業者数が50人以上99人以下のもの 抽出率 $\frac{1}{4}$
従業者数が30人以上49人以下のもの 抽出率 $\frac{1}{5}$
- o 電線・ケーブル製造業については、電線・ケーブル製造業を営む事業所のうち、従業者数が100人以上のもの 全数
- p 旋盤製造業については、金属工作機械製造業を営む事業所のうち、旋盤を製造するもの 全数
- q 玉軸受・ころ軸受製造業については、玉軸受・ころ軸受製造業を営む事業所のうち、玉軸受又はころ軸受の完成品を製造するもの 全数
- r 電動機製造業については、発電機、電動機その他の回転電気機械製造業を営む事業所のうち、標準三相誘導電動機（かご形・11kw以下）を製造するもの 全数
- s 自動車・同附属品製造業については、自動車・同附属品製造業を営む事業所のうち、小型自動車・普通自動車又は自動車用内燃機関を製造するもの 全数

3. 調査事項

主な調査事項は、次のとおりである（詳細は、文末調査票参照——19業種のうち「自動車・同附属品製造業」のみを参考までに示す。）。

(1) 本調査（指定統計第55号）

- a 主要な生産物の生産性
b 生産工程別の延労働時間

(2) 附帯調査（昭和56年分調査の調査事項）

- a 部門及び工程別配人員
- b 主要な設備の変化と労働面への影響
 - a) 設備変化の内容とそれによる労働面への影響
 - b) 産業用ロボット等の導入と労働面への影響
- c 労働生産性の向上対策

4. 調査対象期間及び調査の実施時期

(1) 調査対象期間が1カ年（1月～12月）の産業

綿紡績業、毛紡績業、綿スフ織物業、鋳鋼・鋳鉄い物製造業及び施盤製造業の5産業

(2) 調査対象期間が2カ月（10月～11月）の産業

上記(1)以外の14産業

(3) 調査の実施時期は昭和57年2月1日から3月31日まで

5. 調査の実施方法

この調査は、労働大臣宮房統計情報部が企画し、都道府県労働基準局を通じて実地自計の方法で行われている。

6. 用語の定義及び利用上の注意

(1) 対象生産物及び生産量

この調査の労働生産性測定の対象となっている生産物は、原則として当該産業の最終製品であり、それぞれについて具体的に定義されている。

名称が同一でも形体、成分、質などが異なる生産物については、それらの各生産物ごとに生産量を測定し、又は統一換算することによってそれらの各生産物全体としての生産量が測定されている。

(2) 延労働時間

この調査で対象となる労働時間は、調査対象生産物を生産するために投下した生産労働者の実労働時間である。

なお、生産労働者及び実労働時間の定義は、次のとおりである。

- a. 生産労働者とは、製造部門（製品の生産に直接従事する部門）及び製造補助部門（生産に直接関与しないで製造部門に生産用役を提供する部門）において、製造、加工、検査、運搬、倉庫業務、動力、修理などの業務及びこれに関連する記録業務

並びにこれらの業務と密接に関連のあるその他の業務に従事する労働者をいう。したがって上記業務に従事する限り、雇用契約のいかんにかかわらず、臨時、日雇及び直用以外（社外工、下請工など）の労働者も含まれている。

ただし、製造部門及び製造補助部門の人員のうち、次のものは生産労働者としていない。

- ① 係長、職長などの管理監督的労働者（係長、職長などでも、主としてさきに掲げた業務に直接従事する労働者は生産労働者とする。）
- ② 庶務、労務などの一般的管理業務、工程管理生産技術の改善、研究などに関する専門的技術的業務に従事する労働者。
- b 実労働時間とは、調査期間中に実際に労働した時間（所定内労働時間と所定外労働時間の合計、したがって所定休憩時間を除く。）であり、手持ち時間及び準備時間を含む。

なお、本来の職務外に行う宿直など、実際に作業を行っていない時間は除かれている。

(3) 労働者の種類

労働者は、次に示す「生産労働者」及び「管理、事務及び技術労働者」に区分される。

a 生産労働者

前項(2)aで示したとおりで、附帯調査ではこれをさらに直用労働者と直用以外の労働者に区分している。

- a) 直用労働者とは、当該事業所と直接雇用契約を結んでいる労働者をいう。
- b) 直用以外の労働者とは、事業所と直接雇用契約関係のない他企業に雇用されている労働者で、当該工場内で作業するいわゆる「社外工」、「請負工」などとよばれているものである。

b 管理、事務及び技術労働者

生産労働者以外の労働者をいい、一般的には次のような業務に従事するものである。

- ① 一般事務及び研究部門における総務、経理、営業、人事、福利厚生、研究、試作などの業務
- ② 製造部門及び製造補助部門において直接作業に従事しない管理監督的業務並びに労務、庶務などの事務的、書記的業務
- ③ 生産技術部門における設計、製造企画、製造技術、工程管理、設備管理、品質管理、資材管理、操業管理などの業務
- ④ その他管理、事務部門に附帯した業務（例えば守衛、乗用車の運転など）

(4) 産業用ロボットの分類とその定義

次表に示す定義による。なお、本説明においては説明図（図1～4）を省略した。

産業用ロボットの分類・定義・応用例

区 分	定 義	ロボットが行っている作業の一例
1. マニュアル マニプレータ (図1)	人間が操作するマニプレータ	・金属熱処理でのスカーフィング ・鍛造用マニプレータ ・組立工程での重量物ハンドリング
2. 固定又は可変 シーケンスロボット (図2)	あらかじめ設定された順序と条件および位置に従って、動作の各段階を逐次進めてゆくマニプレータで、設定情報の変更が容易にできないもの（固定）あるいは設定情報の変更が容易にできるもの（可変）	・工作機械へのワークの供給・取り出し ・プレス・射出成形機等とのワークのハンドリング ・コンベア間の部品・製品の移載 ・金属熱処理炉への素材の供給 ・金属シェアリング工程でのワークハンドリング ・組立工程における簡単なハンドリング
3. プレーバック ロボット (図3)	あらかじめ人間がマニプレータを動かして教示することによりその作業の順序・位置・その他の情報を記憶させ、それを必要に応じて読み出すことにより、その作業を行えるマニプレータ	・自動車車体のスポット溶接 ・工作機械群でのワークハンドリング ・農業機械・自動車部品・建設機械等のアーク溶接 ・自動車ボディ、バスタブ等のスプレー塗装
4. 数値制御ロボット (図3)	順序、位置およびその他の情報を数値により指令された作業を行えるマニプレータ (例) せん孔紙テープ、カードやデジタルスイッチなど	・NC工作機へのワーク供給・取り出し ・シェアリング工程でのワークハンドリング
5. 知 能 ロ ボ ッ ト (図4)	感覚機能および認識機能によって行動決定のできるロボット	・センサー付アーク溶接ロボットによる建設機械部品の溶接 ・医薬品工業での錠剤外観検査ロボット ・電子部品工業におけるワイヤボンダとしての応用

(出所) ロボットの区分・定義は日本産業用ロボット工業会。作業例はNRI

(注) マニプレータとは、人間の上肢の機能に類似した機能を持ち、対象物を空間的に移動させるものである。

様式第26号

自動車・同附属品製造業 労働生産性統計調査票（昭和56年分）

指定統計
第55号

(実施者) 労働省

1 事業所名 (電話)		3 記入担当者氏名 部 課 氏名 印 部 課 氏名 印		事業主印
2 事業所所在地 (郵便番号) 都道府県 市郡村 番地				

4 生産量（10、11月合計）及び延直接労働時間（10、11月合計）（単位 台又は時間）

(1) エンジン部門

区 分		小 型 車		普 通 車						
				ガ ソ リ ン 車		ジ ー ゼ ル 車 (7,000cc以下のもの)		ジ ー ゼ ル 車 (7,000ccをこえるもの)		
生 産 量		百万	千	台	百万	千	台	百万	千	台
直接労働時間	粗 型 材 (鋳造、鍛造、熱処理、 プレス、板金)	百万	千	時間	百万	千	時間	百万	千	時間
	機 械 加 工									
	組 立 (塗 装 組 立、)									
	合 計									

(2) シャシーユニット部門

区 分		小 型 車						普 通 車					
		乗 用 車			ト ラ ッ ク			トラック (7,000cc以下のもの)			トラック (7,000ccをこえるもの)		
生 産 量		百万	千	台	百万	千	台	百万	千	台	百万	千	台
直接労働時間	粗 型 材 (鋳造、鍛造、熱処理、 プレス、板金)	百万	千	時間	百万	千	時間	百万	千	時間	百万	千	時間
	機 械 加 工												
	組 立 (塗 装 組 立)												
	合 計												

I	II	III	IV	V
※	※	※	※	※

(自 2-1)

事業所名

(3) ボデー・キャビン部門

区 分		小 型 車				普 通 車			
		乗 用 車		ト ラ ッ ク		トラック (7,000cc以下のもの)		トラック (7,000ccをこえるもの)	
ボデー・キャビン (プレス、板金、組立)	生 産 量	(ボデー) 百万 千	台 (キャビン・リヤボデー) 百万 千	台 (キャビン) 百万 千	台 (キャビン) 百万 千	台 (キャビン) 百万 千	台 (キャビン) 百万 千	台 (キャビン) 百万 千	台 (キャビン) 百万 千
	直接労働時間	百万 千 時間	百万 千 時間	百万 千 時間	百万 千 時間	百万 千 時間	百万 千 時間	百万 千 時間	百万 千 時間

(4) 総 組 立 部 門

区 分		小 型 車				普 通 車			
		乗 用 車		ト ラ ッ ク		トラック (7,000cc以下のもの)		トラック (7,000ccをこえるもの)	
総 組 立 (総組立、塗装、調整)	生 産 量	(完成車) 百万 千	台 (完成車) 百万 千	台 (キャブ付) 百万 千	台 (キャブ付) 百万 千	台 (キャブ付) 百万 千	台 (キャブ付) 百万 千	台 (キャブ付) 百万 千	台 (キャブ付) 百万 千
	直接労働時間	百万 千 時間	百万 千 時間	百万 千 時間	百万 千 時間	百万 千 時間	百万 千 時間	百万 千 時間	百万 千 時間

(5) 延間接労働時間 (10、11月合計) (単位 時間)

区 分	輸 送 倉 庫	治 工 具	修 理 工 作	動 力	検 査	合 計
間接労働時間	百万 千 時間	百万 千 時間	百万 千 時間	百万 千 時間	百万 千 時間	百万 千 時間

I	II	III	IV	V
※	※	※	※	※

(自 2-2)

事業所名

1 部門及び工程別配置人員（11月末現在、常駐・交替の合計人員）

部門及び工程				直	用	労	働	者	直用以外の	対前年増減状況 (大きな変化があった場合その内容及び理由を記入して下さい)
				計		うち臨時	うちパートタイム労働者	労働者		
生産労働者	製造部	粗型材	鋳造、鍛造		人		人		人	
			熱処理							
			プレス・板金							
			うち溶接							
	組立	機械加工								
		塗装								
		組立・調整								
		うち溶接								
	製造補助部門									
	管理・事務及び技術労働者									
事業所合計										

2 主要な設備の変化と労働面への影響

(1) 設備変化の内容とそれによる労働面への影響

(過去1年間に於いて主要な設備の廃止、改造、増設など、変化があった場合記入して下さい)

設備変化の内容（廃止、改造、増設等）	労働面への影響（新規採用、配転、退職、雇用調整等）

(2) 産業用ロボット等の導入と労働面への影響

イ、産業用ロボット等の保有（導入）台数及び導入（増設）計画の有無

(注) ②57年間に於ける導入(増設)計画の有無、欄について、現在、産業用ロボット等を保有しない事業所においても、有無のいずれかに○印をつけて下さい。

(イ) 産業用ロボット

区 分	計	① 56年12月末工程別保有(導入)台数								② 57年間に於ける導入(増設)計画の有無
		鍛造鍛造熱処理	プレス板金	溶接	機械加工	塗装	組立調整	溶接	製造補助部門	
マニュアル・マニプレータ	()	()	()	()	()	()	()	()	()	有・無
固定又は可変シーケンスロボット	()	()	()	()	()	()	()	()	()	有・無
プレーバックロボット 又は数値制御ロボット	()	()	()	()	()	()	()	()	()	有・無
知能ロボット	()	()	()	()	()	()	()	()	()	有・無
合 計	()	()	()	()	()	()	()	()	()	

(注) 1. 56年12月末に保有していない場合は、「①」の計欄に「0」を記入して下さい。

2. () には56年間導入台数を記入して下さい。

(ロ) NC工作機械等

区 分	① 56年12月末保有(導入)台数	② 57年間に於ける導入(増設)計画の有無
NC工作機械(MC除く)	()	有・無
MC工作機械	()	有・無
NCプレス	()	有・無

(注) 1. 56年12月末に保有していない場合は、「①」欄に「0」を記入して下さい。

2. () には56年間導入台数を記入して下さい。

現在、産業用ロボット、NC工作機械等を保有している事業所のみお答え下さい。

ロ、産業用ロボット、NC工作機械等の導入目的等

(該当する番号にはすべて○印をつけて下さい。)

項 目	産業用ロボット			NC工作機械等			項 目	産業用ロボット			NC工作機械等		
	当分の導入目的	今後3年以内の導入目的	今後5年以上の導入目的	当分の導入目的	今後3年以内の導入目的	今後5年以上の導入目的		当分の導入目的	今後3年以内の導入目的	今後5年以上の導入目的	当分の導入目的	今後3年以内の導入目的	今後5年以上の導入目的
生産量の増加	1	1	1	1	1	1	無人運転が出来る	7	7	7	7	7	7
品質・精度の向上	2	2	2	2	2	2	長時間運転が可能	8	8	8	8	8	8
製品多岐化の対応が出来る	3	3	3	3	3	3	職業性疾患の回避	9	9	9	9	9	9
配置労働者数の減少	4	4	4	4	4	4	事故による死傷の防止	10	10	10	10	10	10
熟練工不足の解消	5	5	5	5	5	5	製品コストの削減	11	11	11	11	11	11
時間外労働の減少	6	6	6	6	6	6	その他	12	12	12	12	12	12

現在、産業用ロボット、NC工作機械等を保有している事業所のみお答え下さい。

ハ、産業用ロボット、NC工作機械等の導入に伴う問題点

(該当する番号にはすべて○印をつけて下さい。)

項 目	産業用ロボット	NC工作機械等
従来からの工程作業者の他部門、他工程への配置転換にかかる	再訓練、教育問題	1
	処遇問題	2
	労働意欲の減退等の問題	3
	その他()	4
導入にともないその工程において新たに必要となった作業者の	採用問題	5
	訓練、教育問題	6
	労働意欲の減退等の問題	7
	その他()	8

I	II	III	IV	V	VI
※	※	※	※	※	※

(自動車 3-25)

56年間に産業用ロボット、NC工作機械等を導入した事業所のみお答え下さい。

二、産業用ロボット、NC工作機械等の導入に伴う労働者数の変動状況

(導入工程において、導入前と後で労働者数はどのように変化しましたか。その導入した全ての工程の増減した累計の人数(直用労働者に限る)を記入して下さい。なお、人員の異動がなかった場合は増減数の欄には「0」を記入して下さい。)

項目	産業用 ロボット	NC工作 機械等
導入前の労働者数		
減少した		
増加した		

(注) 1年間に2度以上にわたって導入した場合は、各導入時での人数の増加、減少をそれぞれ累計して記入して下さい。

減少した労働者は

配置労働者の種類	産業用 ロボット	NC工作 機械等
他工程、他部門等へ配置転換		
関連会社へ出向		
雇用調整		
その他(具体的に)		

56年間に産業用ロボット、NC工作機械等を導入した事業所のみお答え下さい。

ホ、産業用ロボット、NC工作機械等の導入により、新たに配置した労働者の状況

(当該工程以外の他工程、他部門を含む事業所全体(事業所内の配置転換を含みます)において、新たに労働者を配置しましたか。該当する項目の番号に○印をつけて下さい。また、配置した場合は配置労働者の種類別人数(直用労働者に限る)を記入して下さい。)

新たに労働者を配置しましたか

項目	産業用 ロボット	NC工作 機械等
配置した	1	1
配置しなかった	2	2

配置した労働者は

配置労働者の種類	産業用 ロボット	NC工作 機械等
他事業所からの配置転換		
他工程、他部門等からの配置転換		
新機学習卒者		
中途採用者		
メーカー側からの派遣社員		
その他(具体的に)		
計		

配置した労働者の職種と年齢区分は

区分	操 作 員		機 械 技 術 者		情 報 処 理 技 術 者		せん孔機械等操作用員		電子計算機等操作用員		その他()		計	
	産業用 ロボット	NC等	産業用 ロボット	NC等	産業用 ロボット	NC等	産業用 ロボット	NC等	産業用 ロボット	NC等	産業用 ロボット	NC等	産業用 ロボット	NC等
計														
29才以下														
30才～44才以下														
45才～54才以下														
55才以上														

(注) 1年間に2度以上にわたって導入した場合は、各導入時での配置人員を累計して記入して下さい。

3 労働生産性の向上対策

(貴事業所の調査対象部門で、過去1年間に労働生産性向上のためにとった対策は下記のいずれですか。また、現在検討中の対策は下記のいずれですか。過去1年間にとった対策に○印をつけて下さい。検討中の対策に△印をつけて下さい。なお、過去1年間にとった対策に○印をつけた項目についてはその内容を具体的に記入して下さい。)

区 分	生産性向上対策の内容	過去1年間に とった対策	検討中の 対 策	過去1年間にとった対策の具体的内容
(設備機業)	1. 新設備機械設備の導入・増設			
	2. 既存機械設備の自動化・無人化			
	3. 高性能設備への生産の集中			
(工程管理)	4. 製造工程の短縮			
	5. 標準時間の短縮			
	6. 品質管理の改善			
	7. 製品の下請又は外注化			
	8. 部品点数の削減・共通化			
(雇用関係)	9. 人員配置の見直し			
	10. 社外工の活用			
	11. 臨時、パートの活用			
	12. 職業訓練による技能度の向上			
	13. 交替制の導入、改善			
	14. 労働時間、休日制度の変更			
(その他)	15. 小集団活動(QC、ZD等)			
	16. 作業動作の改善			
	17. その他()			

I	II	III	IV	V	VI
※	※	※	※	※	※

(自動車 3-3)

〈討 論〉

・〈労働組合基本調査〉

小林:単一とか単位の定義は労働組合法と一致しているのでしょうか。

畑村:労働組合法第5条に「単位労働組合」という言葉がありますが、これは連合団体であり労働組合以外の労働組合をこう呼んでいまして、労働組合基本調査で定義しているものとは違います。調査では、いかに組合の姿をとらえるかという点から単一とか単位とかもっと細分しれたものになっているのです。

小林:最初の「労働組合とは」というあたりは、労働組合法と同じだと思うのですが。

畑村:これは同じです。

小林:この規定を組織に展開していくあたりが少しわかりにくいのですね。

畑村:ですから組合をいかにとらえるかということなのですが本部を調べれば調べられるようなものなのですが、細かい事を言いますと本部も十分つかんでいないのです。もう1つは調査票を見まして本部が報告しているものと、個々の組合が言ってくるのでは違いがあるのです。大体内わけの方が多いのです。これは上部組合に納める組合費が影響するためと聞いています。

田路:それから単位組合は当然、組合として自主性を持っているのではっきりすると思いますが、単位扱いは、どの程度独自の行動ができるのですか。

畑村:自ら団体交渉を行うことができるかで単位扱いにするかどうかを判断していますが、協約締結まで要件に入っていたかどうかは覚えていません。

小林:協約は実態が様々でしょうからね。単位扱いのところでかなり重要な協約を結べる権利を持っているところもあるでしょうし、中央集権化して本部でなければ協約はできないとしているところもありますからね。

森(博):古い話なのですが、「沿革」のところでこの調査が移管されたと書いてあったのですが、これは労政局が労働者に昇格したわけなのですか。

畑村:労働省は、昭和22年に厚生省から分離して独立してできた省です。厚生省社会局が前身だと聞いていましたが、労政局と社会局の関係はよく知りません。組合基本調査の前身になる労働組合の調査は、労政局の前に社会局、労働局、勤労局で順次行われていたと書かれていますので、分離する直前は労政局かも知れません。

北川:対象となる労働組合を完全にとらえるためにどのような処置がとられているのですか。

畑村:都道府県の労政主管課及び労政事務所等の把握に頼っているのですが、予算も少くか

なり漏れているのではないかとと思っています。例えば、国勢調査とか事業所統計調査みたいに地区を割りまして、そしてしらみつぶしに調査員が回るという仕組みではありませんので。

北川:把握する決め手になるのは。

畑村:地方の労政課及び労政事務所の方の情報といいますか、日常の業務でとらえているのが基本になっていると思います。

小林:この調査では解散はわかるのですが、新設をどのようにおさえるかですね。別の届け入れか何かをやっていればわかるのでしょうか、届けないで存在している組合は沢山ありますので。

北川:届ける義務は負っているのですか。

畑村:届け出の義務はありません。しかし、法人登記を行おうとしたり、労働組合法による救済を受けようとするれば、労働委員会に届け出て労働組合としての資格審査をしてもらう必要があります。よく中小企業では、組合員であることがわかると不利益になることがあるために内密の行動をとることがあります。

田路:労働組合というのは、文字通り団体、ないし集団にしかすぎないのであって、権利、義務上の主体となる法人というようなものではないのですね。

小林:本当は法人格を設定しておいた方が減税など利益があるんですね。先日のグリーン・カード制の時に大問題になったのです。

北川:法人格を持った組合はないのですか。

小林:いくつかあります。しかし、一般的には持っていません。グリーン・カード制の際には法人格として届け出た方が有利であると労働省が指導したのですが、面倒だとか会計検査を受けなければいけないなど、法人格として設定したことに伴う手続きなどのわずらわしさに嫌だといって困ってたんですね。イギリスのように社会問題として組合の承認をめぐる争ったりした時には届けたりしたのですが、日本のようにポツダム式に急にできてしまったような時には、別に届け出ないし、労働組合があって組合員がいることが公になると銀行の融資がどうしたということになるので、むしろはっきりしない方が有利だというのがあったでしょうね。

北川:漏れる場合があると先ほど言われましたが、前の図でいいますとどちらの方が漏れる割合が高いということなのでしょうか。

畑村:これは左側の単位組合です。

北川:そうしますと単一組織だけを問題にして先ほど聞いたのですが、組合数が合わないというのはどういうことですか。

畑村:数が違うというのはそれとは違います。これは、こちらから積み上げていったものでやっているのです。

北川:それは先ほどの理由のご説明で大体納得できるのですが、もし対象の把握漏れを考えますと単一組織に属している1番下の組合員で漏れることがありますと、下から積み上げていった数と上から出していった数では逆に上からの方が多くなるのではないかという気がするのですが。

森(博):すっぱり1つ漏れるということはありますか。

畑村:あり得ます。地区本部で下部の構成組合名簿をもらいます。そして本部でもその直接下部の名簿をもらいます。そして、下部の組合の調査票と地区本部でもらった名簿との突き合わせもやります。同様に本部についても行います。

北川:それでは下は漏れないわけですね。

畑村:一応仕組み的には漏れないようにしていますが、それでも完全かどうかはわかりませんね。まだ、単一組合の方はまだいいのですが、合同労組というのがありまして、組合人数は微妙な状況ですね。

北川:合同労組は単位組合が集まってつくっているのですか。

畑村:そうではなく、例えばA、B、Cという会社の各数名が集まって1つの組合が出来ているのです。

北川:それはAからいくと単位組合にあたるのですか。

畑村:合同労組が単位組合です。

小林:中小企業には多いですね。

岸:事業所の数は3とか4とか

畑村:事業所の数は関係ありません。

森(博):それは同じ職種の人が集まっているのですか。

小林:同じ職種の場合もありますし、合同一般みたいなもので、地域でというものもあります。

田路:交渉は雇主を集めておいて行なうということですか。

畑村:いや個別です。

小林:同じ地域の同じ業種ならば経営者も気脈を通じていて一発でできる場合が多いのでしようが。そして組織だけあって交渉権を持っていないような所もありますから。

田路:それは労働組合といえるのでしょうか。

森(博):そのあたりの線引きはどうなっているのでしょうか。規約を持っているとか。

畑村:一応規約は持っているということになっています。

森(博):ただグループが集まってもだめなのですね。

畑村：そうです。

田路：経営者が認めない場合もあるのですね。

畑村：あるのです。

田路：それでもこれは適法な組合ではあるのですね。

畑村：経営者が組合を認める、認めないは別の話なのです。一応の体制を整えれば経営者はそれを相手に話し合わなければしょうがないわけです。ですから職員団体というのと組合というところが微妙なんですね。そこで基準法など法律では「労働組合の代表又は従業員を代表する者との間で取り決めをしたならば……」とかあるのです。

三瀧：労働組合も一部屋かまえていたりすれば一事業所ですね。

畑村：そうです。

三瀧：労働省というのは一つの事業所ですね。その中に労働組合の人が看板を掲げていますね。あれは一事業所になりますか。何故このような質問をするかと言いますと、どの程度労働組合を漏れなく把握するかという時に、1つは組織体として労働省はおさえられますね。場所的単位としておさえる事業所調査との突き合わせといいますか、想像ですが事業所調査の方が労働組合の数は少ないでしょうね。ということはあまり事業所調査ではチェックにならないということですね。……先ほど国調のことを言われましたが国調はどのような形であがってくるのですか。

畑村：国調は関係ございません。私が申し上げたのは、国調は地域の中をしらみつぶしに調査員が調べるということです。

三瀧：そういう意味では、事業所調査はしらみつぶしに調査していますね。

畑村：そうですが、調査員は会社をとらえれば安心して、会社の中まではおろそかになるのではないのでしょうか。

北川：調査票の見本がありましたが、その右下にあります連ですが、総評はこれに答えることになるのか。それから総評の下部といいますか、地評や地区労などがありますがこれも捉えているのか。そういうものが他にも沢山あると思いますがそれがどの程度漏れなく捉えられているのか。それから何を目的に調べているのかわかりかねるような気がしているのですが。

畑村：全体的にですか、それともある項目についてですか。

北川：たとえば連のところでは人数なんて尋ねる必要はないのですか。㊤連扱というのは単一組織組合の本部とその下部の組織ですね。総評などはこの調査票には入らないんですね。

畑村：総評は連合・協議組織であがっていきます。

北川：そうすると右下の調査票連ですね。

畑村：総評は人数あがってこないですね。

北川：この右下の調査票の目的は何なのかと思ひまして。

畑村：これは私鉄総連などをとらえているのですが。

北川：傘下の組合員数がどれ位かということは、この調査票からはわかりませんね。これは単なるチェック材料なのでしょうか。

畑村：組合員数は、傘下の組合の組合員数から積み上げています。この調査票は、別紙の構成組合様式と合わせて、組織系統を調べています。

北川：そうしますと単一組織でなくて今の総評とか同盟の組織が全国的にいくつあって、地方組織がいくつあってというような統計はどこから出てくるのでしょうか。

畑村：様式4号（連合・協議組織調査票）の別紙の構成組合か或は個々の組合の調査票を集計すれば出てきます。

北川：地評というのは連合扱いではなくて連合そのものであるということですね。

畑村：そうです。実際に、私共がどのようにして集計しているかと言いますと、個々の様式第2号（単位扱）の調査票を積み上げて、A地本が何組合で何人、それをさらに積み上げて国労が何組合で何人というように集計し、そのうえで様式1号（単位組合）のもので総評に加盟しているものと合せて総評加盟は単一組合では、何組合、何人、単位組合では何組合、何人というように下からの積み上げ計算によっています。

北川：地評とか総評で働いている専任の人達というのはどこにも出てこないということですか。

小林：総評の書記局に組合があるかどうかかわからないのですか。

北川：印象ですが、そういう連合体に関してはこの調査で詳しく調べようという意図を持っていないというふうに考えて良いのですか。

畑村：組合があれば、単位扱いの調査票にあがってくるし、組合員だけの場合は別紙の構成組合に加盟していない組合（非加盟）の組合員数が記入されて、これが総評加盟の組合員数として計算される仕組みになっています。

小林：下から積み上げるのですね。

田路：単位組合にしろ単一組織にしろ、いずれにしても企業との関係でとらえているように思うのですが。だから労働組合の中の労働組合というものは副次的におさえているにすぎないという感じがしますが。

畑村：日本の組合が企業別になっているからそうなるのであって、企業の枠をこえたものになっていますと合同労組という形でとらえられますから。

森（博）：基本的には企業別で捉えておいて、さらに合同労組を補促していく。

田路：総評の中に組合があればこれも1つの組合として捉えるわけですね。

畑村：そうです。総評が組合ということではなくですね。

小林：企業の全常用労働者数がありますが、この調査では常用とはどういうことかという定義は与えていないのですね。

畑村：これは毎勤などと同じ考え方です。労働者がパートであろうとなんであろうと区別しておりません。これは一応会社の大きさを大きさ別に分類するための1つの目安的にしか使っていません。

小林：合同労組などの時もここは困るところですね。

小林：パート組合だけがパート組合として単一組織になるという場合は対象になりますか。

畑村：対象になります。

喜多：農村労働組合というのがあります。これは全国で組合員数が1万ぐらいあり、地域的にも偏っていますが「農村労働組合」という機関誌を出しています。全国組織になっていますが、その単位組合は3人とか5人とかいうものも多い農村地域にある製材所で働いている臨時雇いのような人が多いのです。こういうものは労働組合基本調査で組合かどうかという時に捉えられていますか。届け出る義務もないわけですし、調査対象になるための何か規約上の要件などあるのですか。

畑村：労働組合としての要件は、規約を有することのほか、独自の意志決定を行いこれを執行する機関があること。独自の会計を有すること、労働者の団体として独自の活動を行える機構になっていることが必要です。勝手に仲間が集って組合と呼ばれているものは、私共の調査の上で組合と認めるかどうかは、そのような要件を備えているかどうかで決めます。

喜多：規約が整っているかどうかという場合、一定の条件というものはあるのでしょうか。

畑村：規約についての要件というのは、①成文のものであること、②組織及び運営について定められていること、です。会計については規約に明記されていなくてもよいが、独自の会計が確立していることが必要です。

小林：要するに精神は自治権と自主財源を持っているかどうかということですね。

喜多：それがちゃんと規約に書いてないといけないのですか。

畑村：そうです。ただ申し合わせで云々というだけでは困りますので。

喜多：そういうのは労働省としては組合とは認めないというわけですか。

畑村：調査上のそれと、実際に組合として認めるかどうかとは別の話になります。

小林：労働組合法上の労働組合と調査上の組合とは違うということですね。

畑村：これは、その都度といいますか、例えば実際の交渉の問題とかになりますと、よく会

社側は君達のは組合ではないということで交渉する必要はないという不当労働行為かどうかの問題がよくあるのですが、そういうのはそのときどきの状況判断になりますので微妙なところなのです。

小林：訴えると裁判所が判断する事項ですね。

喜多：先ほどの農村労働組合のことですが県庁に押しかけて団体交渉などやっております。

小林：それは一般市民団体になっているかもしれませんね。

田路：それは、あくまでも雇われている人達ですね。農民自体ではないのですね。

喜多：そうです。農村にある工場に雇われている人達なのですが非常に立場の弱い臨時雇いなどの人達が多いのです。

小林：農業と兼業なんでしょうね。

喜多：兼業農家も相当いますが、純粋に農村地域の事業所の臨時雇いだけという人の方がむしろ多いですね。

坂田：主要生産品とか主事業内容を調べていますが、これは集計に関係しているのですか。

畑村：これは、産業を決めるのに使います。産業別に組合員数がどの程度あるのかなどの集計をしていますので。

坂田：単一組織が本部という場合はどういう基準で処理されているのですか。先ほどの合同労組とかになりますとかなり厄介ではないですか。

畑村：そうですね合同労組という場合にはちょっと厄介になりますね。具体的にどうしているかわかりませんが、一般的には最も比重の高い産業を書いてもらうという形になっていると思います。

坂田：単位労働組合と単一労働組合の双方とも産業別に集計しているのですか。

畑村：両方ともやっています。

〈労働災害動向調査〉

森（博）：調査の範囲の内の事業所のところにある「常用労働者100人以上雇用する……」とありますが、この(ロ)で入ってきているもの全てを調査するわけではないのですね。

畑村：そうです。

森（博）：100人未満の所は網から漏れているのですね。

畑村：甲調査というのからは漏れていますね。

森（博）：これは甲調査だからですか。

畑村：そうです。

森（博）：小規模調査の方も9人以下というのは漏れているんですね。

畑村：そうです。

田路：身体障害統級表がILOで作られたのは何年でしたか。

畑村：1947年ですね。

田路：今これは改訂の動きがあるのですか。

畑村：具体的に改訂は議題にあがっていないと思います。去年あたりILOから各国に意見を求めてきていましたが、まだその状態にないと思います。

田路：日本はその時、何か意見を述べたのですか。

畑村：これを直接どうするという形では述べていません。災害関係の色々な問題があったのですが、この7,500日のことにつきましては具体的には述べていません。今年の10月に統計専門家会議を行なう予定になっています。そこで述べる話になるかどうかはわかりませんが。

森（博）：話が前後しますが、「一定の方法により抽出した」とありますが、この「一定の方法」とは何なのでしょう。ランダム・サンプリングですか。

畑村：ランダム・サンプリングをやっているのですが、ここを細かく書きますと面倒なのでこのような書き方しているのです。詳しくは目標精度を設定して産業・規模別に抽出率を決めてやっています。

北川：小規模調査というのは対象は10人～99人ですか。年何回調査行しているのですか。

畑村：年1回です。

田路：調査票は大体同じなのですか。

畑村：大体一緒です。「100人以上」の方は4半期別を書くようになっているのが、「小規模」の方は年間ひとまとめに書くようになっています。

北川：産業の範囲も同じですか。

畑村：同じです。規模は10人～29人の間は民営だけになっています。

北川：社外工とか下請工というのが先程出てきたのですが、これは災害統計に含まれているのですか。

畑村：災害統計は含めて行なう形になっています。社外であれ社内であれその関係は問いません。下請が入っていてもそれは対象になります。

森（博）：場所で事故が起こったということですね。

畑村：そういうことですね。

北川：調査の範囲の「(4)労働省」のところに「鉱山保安適用事業所と総合工事業の工事現場については、そこで働く全ての労働者が入る」と書いてありますね。それ以外のところ

では、全部は入らないのですか。

畑村：製造業等のその他の産業では、その事業所に下請で来ている事業所の労働者は必ずしも調査対象にならないというものです。というのは、鉱山や総合工事の現場、現場をまとめて1事業所のようなとらえ方をされていますが、製造業等では下請事業所はそれだけで切り離して1事業所としてとらえられていますので、元請といいますかその親事業所が調査対象となったからすぐそこに入っている下請の事業所の労働者も対象になるというわけではないのです。下請事業所は抽出されて当る可能性があるので、当れば当然調査対象になります。

北川：労災保険というものがよく知りませんが、事故が起きた時の支払いは、下請はどうなっているのでしょうか。

畑村：労働者は事業主に労働災害の証明をしてもらって、労働基準監督署に給付の請求をすることになります。下請等によって仕事が行われている場合でも、建設業の場合はこの事業の事業主は元請負人になります。ただし、下請負人をその請負事業の事業主として保険料納付の契約をし労働基準局に承認申請すれば、その場合、下請負人が労災保険適用事業の事業主になります。

北川：先ほど業務統計という言葉が出てきたのですが、それは何の業務統計ですか。

畑村：安全・衛生関係の報告に「労働者死傷病報告」というのがありまして、これによるものです。

小林：これは労災保険と関係があるのですか。

畑村：これは直接は関係ありません。労災保険の関係では労働者災害賠償保険労働災害統計というのがあります。先ほど4日以上が一般的にとられていると34万人とか申しましたが、これは前者の報告によるものです。110万人と申しましたのが後者によるものです。

小林：労災保険にみあう産業分類というから従業員規模分類に合せることはできるのですか。集計の方法しだいでは合せられるはずですが。労災保険にもこの程度の死亡者何人とかいうのが出るわけですね。

畑村：はいそうです。「労働者死傷病報告」のものは労災保険にも必ずあがっていると思います。こちらの統計の方とのマッチングがどうなっているかと聞かれますと、こちらの統計調査は発生ベースでとらえています。保険の方は支払いベースですからその点での違いはあろうかと思います。

森（博）：調査事業所1万4千というのは何％ぐらいなのでしょう。推計値を出されているのですね。

畑村：そうです。規模100人以上となりますと、対象事業所は大体3万程度だと思いますが、

この中で事務関係だけの事業所は除くとか、卸・小売業、金融・保険業、不動産業がさらに除かれると、おそらく2万5千ぐらいになると思います。ですから半分以上は調べていることになります。

喜多：度数率と、強度率で労働災害の状況をつかめることになっているのですが、もちろん度数率の方も労働災害による死傷者は重傷、軽傷は問わないのですね。

畑村：1日以上休めば問いません。

喜多：危険にさらされた全労働者の延べ労働時間で割るわけですが、この危険にさらされたというのは、要するに災害に関係ある作業に就業した全労働者の延べ労働時間というのと同じことですね。

畑村：実際に働いたという実労働時間になりますね。

小林：働いていれば常に危険にさらされる可能性があるということで、そこで働いている者すべてという意味ですね。

三瀧：よく何日間無事故ということで表彰されますが、あれをもらいたいために災害を隠す事業所があるとよく聞きますが。実際には、どういう形で隠すのでしょうか。

畑村：例えば4日以上起きたりしますと基準局に報告することになっているのですが、それを報告しないということがあると思います。

三瀧：医療保険の支払いは会社にとっては自分の負担にならないのだから、病気の支払いで捉えた方が事故の実態を捉えられるのではないのでしょうか。

畑村：病気ベースの方がおそらく捉えられるでしょうね。

三瀧：事業所内で隠しても、医者に行けばわかりますね。

畑村：その時に労災の適用を受けようとすれば、事業主からの証明が要るので隠すのは難しいですが、事業主が医療費を自腹で払えば役所の方ではわかりません。事故を何回も起こす事業所は、保険料が高くなるということがあるので、こういうこともあるようです。

三瀧：産業構造の変化に伴う病気やけがに対する統計上の対応はどうなっていますか。

小林：職業病は違う統計があるのでしょうか。

畑村：この統計では捉えていませんね。職業病というのは難しくて、どれが職業病なのかという認定の問題もありますし。職業病は労災ベースか何かでしかあがってこないのではないかと思います。

小林：労災保険の規定でということですか。

畑村：おそらくそうだと思います。

田路：それから、このサンプリングは毎年何組かずつ組み替えるのですか。

畑村：3年間固定しています。

田路：それでは、3年後に全く変えてしまうのですか。

畑村：抽出はし直していますが、100人以上ですので、かなりが、また当たることになります。

森（博）：2回に1回ぐらいあたる所がでてくるのでしょうか。

畑村：今、森先生が言われた事業所センサスで100人以上の民営の事業所だけですが、これが3.3万～3.4万ぐらいなのです。だから約 $\frac{1}{2}$ ぐらいあたりますね。さらにその中から卸・小売業、金融・保険業などが落ちますから、ほとんど全数に近くなりますね。

森（博）：抽出率が5割を越すサンプリングはあまり意味はないような気がします。裾をもう少し上げて全数にするとかいうのはどうでしょうか。

畑村：まれに発生する事故をサンプリングで調べると、たまたま事故の発生した事業所が調査で当たると数値が非常に高くなってしまいます。一般的に発生頻度が高いものならばよいのですが、偶発的なものですから。

小林：時々ありますね。統計を見ても、ある年急に高くなっていることがありますね。

田路：今年は夕張の事故の影響を受けますね。……

畑村：今度はそれで強度率等が非常に高くなっているのです。

小林：労災問題というのは労働問題の中でも厄介で、これは聞いたことですが、昔の労働者は弁当とケガは手前持ちとなっていたそうで、少々のは平気だということがあったのだそうです。最近は意識が変わってきて、裁判などになると大変な損害賠償になるので労災保険の支給が重要な保障になりますから、労災保険の適用事業所というのは労働統計の中でも非常にカバー率が高いとされています。例えば雇用保険に入っている事業所より多くなっています。今度は雇用保険も皆保険化しましたから、例えば4人以下の小事業所などを強制加入させねばならないわけですが、その場合、労災保険の対象事業所をもとにして未加入のところをあたっているということが多いですね。

畑村：そうですね。

田路：災害はいくらか低めに出ているにしても、あまり過少に申告するという傾向は比較적으로少なくなっているということですね。

小林：ちょっとしたものなら隠すのかもしれませんが、比較的少なくなっているのでしょうか。

岸：サービス部門が3産業だけですが、増やすことはないのですか。

畑村：これは今少し増えて、5業種ぐらいになっていると思います。

田路：そういえば廃棄物処理業というのが高いのですが、どういうことなのでしょう。

畑村：やはり、何が入っているかわからないような危険物を扱うからじゃないですか。

L・サービス業の中は、現在、洗濯業と建物サービスを入れて5業種になっています。

洗濯業などでもボイラーなど熱物を扱っていますし、建物サービスはビルの清掃など危険な仕事もありますので。

田路：漁業が入っていませんが、何か理由があるのですか。

畑村：船員や同居の親族のみで行う事業は、労働者の扱いではないと言ったところからきていると思います。

岸：1つの工場の中で、派遣されて装置産業のような所で清掃している人がいますが、そこで事故が起きた場合は、その事業所の事故なのか派遣している清掃業者の方で捉えられるのですか。

小林：それは先ほどの話のように、派遣労働者を雇っている所から届けなければいけないということですね。ただ、同じ構内で災害を起こした事については、構内の管理者が責任を問われる。一つの構内で作業していて、その安全管理のための体制として、下請の責任者などを含めて危険なところをチェックしたりなどの協議をやっているかどうかという調査も別に労働省でやっていますね。

畑村：はいそうです。

〈労働生産性統計調査〉

田路：産業用ロボット、NC工作機械関係の調査票は、労働生産性調査の対象の中の機械関係におくばりになっているということですか。

畑村：はいそうです。今年の2月に初めて配ったのです。

小林：結果は、まだ集計が出ていないのですね。

畑村：はいそうです。

三瀧：産業ロボットの定義はどこかに出ていますか。

畑村：あるのですが、なかなか難しいです。

森（博）：記入する人はうまく書いてくれますかね。

三瀧：調査票を受けた方は、この説明で十分書けるわけですね。プロだから。

畑村：なかなかそうでもございません。

小林：導入している所に、うちに入れているのは何かを聞いているのではないかな。

田路：規模の小さい所だと、せいぜい1台か2台位しか入れていないと思いますが。

森（博）：入れて省力するより、これを記入する方が多かったりして。

三瀧：これを使えば、労働組合などが、ロボットを入れることによって雇用がどのように影響を受けるかわかるわけですかね。

畑村：このような捉え方で良いのかどうかも問題ですしね。今のところ、このような区分の仕方はロボットの段階的な定義なのです。もう一つは、どのような機能を持っているかということがあると思います。本当はそこと密着していないといけないと思いますが。

小林：これは工程を分けているから、工程を見ればどんな機能が大体わかるでしょう。

畑村：そうですね。

田路：これはあくまでも労働生産性調査の付属書類ですね。

畑村：はい、そうです。

三瀧：これは、ロボット調査のための試験調査の意味もあるのですか。

畑村：今年は雇用の変化、来年は労働条件と災害関係の結びつきとの絡みで調査しようという計画になっていまして、そのへんの試金石とまでいかなくとも手探り的な調査をしたいということです。

三瀧：ILOあたりではロボット問題はどうなっているのでしょうか。

畑村：よくは知りませんが、日本が一番進んでいるわけで、日本が提起しない限りはいけないと思います。

田路：国によって労働組合のロボットに対する態度は顕著な差があると思いますので、この問題は国際機関であるILOなどで採り上げる方が適当でしょうね。

森（博）：先ほど、調査産業をもっと絞って典型的に選べないかと言われたのですが、何か適当な選択の基準のようなものはないでしょうか。

田路：この業種とこの業種は5年間、他の業種はまた別に5年間という形で幅を広くするといえことは考えられないことはないと思います。

三瀧：農業では生産性の調査はあるのですか。

喜多：そのように銘打った調査はないですね。

喜多：生産性指数は計算していますね。

三瀧：それは、調査そのものからではなく、後で算出するということですか。

喜多：後で導き出すのです。

田路：農業の場合には、反当収量がかつては生産性の基本になっていたようです。

小林：そうです、農民の中では反当が重要ですからね。

三瀧：生産性が問題になる時は、もちろん調査産業に書いてあるような物が中心なのですが、サービス業でもコンピュータが入っていますが、サービス産業における生産性は生産性本部でやっているのでしょうか。

畑村：入ってないですね。

三瀧：労働省でサービス産業における生産性の調査を行うということとはできないのでしょうか。

か。サービス産業は大変難しいので、何でも良いのですが、典型的なものでできないでしょうか。

三浦：サービス部門の生産性というのは省の方で話題になりますか。

畑村：色々話は出ますが、現在やっているものをいかに直して、それからのことですからね。

岸：前に、統計懇談会で、労働省の方にアメリカの生産性統計の話をうかがった時に、アメリカでは裁判所の生産性まで計算しているのだとうかがった記憶があるのですが。

畑村：付加価値などで出す分には出るのですね。

小林：統計の作り方では商業関係だったら取り扱い人数などでやっているのも時々ありますが、どれもピッタリしないのでしょうか。

畑村：通産省で第3次産業活動指数を出していますね。活動の指数を人数の指数で割ってあげば出ないことはないですね。

三浦：通産省の考える労働生産性と、労働省で考える労働生産性では、業務上、ニュアンスの違いはありますか。同じ言葉を使っていますが、通産省は行政上このようなことを狙っている生産性統計を作りたい、労働省はまた異なることを狙いとする統計を作りたいということで、双方が話し合う際のくい違いはありませんか。

畑村：通産省は設備的な考えが強いですね。私共のところも設備を無視しての生産性はありませんが、人数との関わりあい、要するに人の配置との関わりあいという考えが強いということはいえると思います。

森（博）：ロボット調査と絡みますが、この調査は製造業だけなのですか。

畑村：製造業だけです。

森（博）：事務職の人数と絡んできますが、例えばOAなどが入ってどう省力化されてきているかということは、分母には入っているのでしょうか。

畑村：これは現場の関係だけなのです。直接工程にタッチした生産労働者の関係だけなのです。

田路：そういった面からしますと、通産の方では資本集約度と絡めた労働生産性の向上を重視するのに対し、この統計は人員配置と絡めた生産性動向を重視するとすれば、むしろ事務職を含めた人数のとり方の方が望ましいのではないかと思います。

畑村：全体的な労働者数はとっています。これは、品目別などでやっていますので、あまり広げますと、何をやっているかわからなくなるということにもなりますので。しかし、基本的には、あり方それ自身を、もう少し検討しなければならない状態にはあると思います。

北川：先ほど、代表性が問題だと言われたのは、品目の選び方が問題だということですか。

畑村：私はそう思っています。

北川：特定の業種についての選定規準は、全部とか何分の1とか書いてありますから、その
の代表性とかいうことではないのですね。

畑村：そうです。例えば自動車ならば、自動車がこの5年間にどのような生産性の向上の仕
方をしてきたかを構造的にあらってみるということです。

森（博）：狭い意味での生産過程、つまり現場だけに限っているということですね。

畑村：まあそういうことですね。

北川：でも、自動車はこの業種の中に入っていますね。それならそれで良いのではないかと
思ったのですが、それでもなお不十分な点があると言われたのはどういうことでしょうか。

畑村：自動車は、エンジン、シャーシー・ユニット、ボディー・キャビンと総組み立ての4
つのとり方をしています。

北川：最終的には、どのような形で結果が出てくるのですか。

畑村：1台あたりの所要労働時間です。

北川：全部総合してね。

小林：車種などは限定していないのですか。

畑村：車種は、小型乗用車とか小型トラック、普通型ディーゼルがどうかとか、それも大き
さが7000cc以上とか以下とかなどで限定しています。

北川：畑村さんが代表性に多少問題があると言われる時には、自動車についてはどこが問題
ですか。

畑村：例えば、組み立てといいましても、産業ロボットが入ったりして、それによってどれ
だけ人数が合理化されたかということとはわからないのです。

小林：調査では記述的に多少書くようになっていますが、ここのところを、もう少ししっか
りさせて、かなり主要な要因についてはわかるようになった方が良いでしょうね。

畑村：統計数字と結びつくような形の書き方になっていませんので、そのあたりが問題だと
思います。

小林：その報告書を拝見して莫然とわかるのですが、しかし、はたして、これがどの程度の
ウェイトで減り方にきいているのかということは、わかりませんね。

畑村：主な設備の変化状況など毎年やっているのですが、例えば、日産の村山で聞いた話で
は、最初、産業ロボットを入れても、かえって生産性が下がってしまうという状態なので
す。実際にどういう状態で効果がでてきたかというところは、よくわかりませんね。で
すから、1年1年で、ただ入れたから機能がどうだといわれても、どうも生産性の向上と
の関連は薄いですね。

田路：代表性のことですが、ここで鉄鋼が入っているというのはかつて鉄鋼が急速に伸びた

時の内容がわかる、自動車も今まで良かったのでそういう点で良いと思います。しかし、今後伸びるだろうというコンピュータなどが入っていませんし、一時随分伸びた造船が入っていませんね。その時々で産業をリードしたか、リードしつつある業種はなんらかの形で入れられたらと思うのですが。

小林：輸出産業では精密機械もそうでしょうね。日本の電機産業を、電動機だけで代表するというのは問題がありますね。

岸：いずれにしろ、そうやって産業を増やしていくと、調査の数はふえますね。

畑村：増やさなくても良いです。

森（博）：例えば、紡績業などを少し省いていって一つぐらいにしても良いのではないか。

畑村：ですから、毎年3産業ぐらいいれば良いのではないかと思うのです。そして、調べる期間は過去5年間の変化ということで良いと思います。

田路：それくらいで良いのでしょうか。

畑村：5年間の中における変化をとっていったら、どのような機器を入れて、どのような状態になって生産性がどう変化したかという捉え方をすれば良いと思うのですが。

小林：5年もすれば、かなり成果がわかるでしょうね。1年1年ではわからないでしょうね。

畑村：結果的に、稼働率が非常に影響するのです。景気の好・不況による稼働率が影響します。例えば、その能力を持っても、フルに稼働させないでベルトコンベアーをゆるやかに動かしていればだめですからね。

田路：日本は、終身雇用で首が切れませんからね。実際のところ、稼働率は大きいですね。生産性の動きを要因別にみれば、大雑把には稼働率による分と、文字通り機械による分とに分けても大過ないものと思います。

三浦：一つの統計調査を行う時に、これは生産性の結果が主眼のように思えるのですが、どのような理由で変動したかという原因調査と絡ますことが良いのかどうかという気がするのですが。それから、指定統計部分については、公表時には例えば生産単位当たりの時間ですね。そうしますと、調査票を一本にしたような指数は作らないのですか。

畑村：作っています。これは、時間ウェイトで、調査産業総合指数も作っています。

三浦：この種のものは、無理にアグリゲイトしないで、個別に出す方が、かえって統計のごまかしにならないと思うのですが。時間のウェイトというのは、産業毎に全く異質ですから、この場合ウェイトにならないと思います。私達としては単発で出していただいた方が、キッチリ実体に近い意味があると思います。例えば、生産額なり付加価値なりに換算して、労働者1人当たり何万円生産したというのはアグリゲイトしても良いと思いますが、この場合は、あくまで産業別にやっているところに意味があるのですから、わざわざアグリゲ

イトする必要はないと思います。

田路：生産性指数のアグリゲイトのウェイトは何でしたか。

畑村：付加価値ウェイトです。

田路：そちらの方がまだ合理的なような気がしますね。

三瀧：生産性指数ですか。それはまだお金で出てくるから一応限定的な意味があると思いますが。

畑村：あれも、物的なものを付加価値でやっていますからね。

喜多：この結果は、直接何かに使うということはないのですか。

畑村：これは、業界からは続けて欲しいという要望があります。要するに、業界の中での様子が、個別に生産がまとめてどのくらいとか、労働者の変化がどうなっているかというのが出ますからね。

小林：これを何かに誘導などするということは全くしていませんね。

畑村：していません。

田路：私は、以前物価指数をやっていたのですが、我々のニーズは、どちらかという、分析的ニーズから総平均指数や分類指数を重視するのですが、業界は個別的数字が好きで、また具体的に役に立つのですね。このような要求も無視できない面があると思います。

森（博）：例えば、技術が変わった時の営業までを含んだ企業の中での職種の動きのようなものを調べる調査は、労働省の中にあるのですか。これは、かなり生産工程に密着した調査ですが、それをもう少し広げて、販売部門まで自立していなければそこまで含めた人的構成の変化を調べたら良いと思うのですが。

畑村：ないですね。

喜多：労働面への影響を記述するところに出ないのですか。

畑村：記述では、そこまで出てきませんね。

喜多：この記述の部分は、統計はとれないのですか。

畑村：とれないですね。統計をとるためには基準が必要で、自由に書かせたのでは。結局、それぞれの事業所の中での生産性向上がどういう要因で動いたのかという判断材料といえますか、数字の読み方の参考資料にしかありませんから。

喜多：今の配転とかには出ないのですか。

畑村：ちょっと出ませんね。前の工程別の配置人員というところで、増減はわかりますが、減ったのは首を切ったのか配置転換したのかは、わかりませんから。

小林：今回、産業ロボットなどに関して減少した労働者をどう調整したかなどについては、初めてではないですか。

畑村：そうです。

三潞：これは郵送ではなく調査員による調査ですか。

畑村：調査員が行って行うと思います。

三潞：どこの調査員ですか。

畑村：基準局を通じてやっています。

三潞：通産局というのは、その下はどうなっているのですか。

畑村：例えば、福岡通産局は、九州全体とかでブロック単位になっています。その下は、直接にはないのではないのでしょうか。

三潞：基準局の職員の方の仕事は労働行政ですね。そうすると、失礼ですが機械のことに疎いということはないですか。

畑村：安全関係もやっていますのでとくに疎いことはないですが、この調査は非常に詳しいですね。

三潞：調査系統としては基準局ルートなのですね。

畑村：そうです。

三潞：職員の方が、足で歩かれるのですね。

畑村：しかし、これは事業所の中でかなり計算しないと出ませんので、実際には、調査票を渡して書いてもらって、それを回収するということです。

三潞：郵送はないのですね。民間の調査員は使わないのですか。

畑村：普通の調査員を雇っているというのではないですね。

三潞：都道府県は関係なしですか。

畑村：そうです。

三潞：回収率はどのなのでしょう。

畑村：ほとんど100%です。業種で一つぐらい回収されないのがあるかないか程度だと思います。

三潞：労働省の色々な調査の結果は、主要な大学にはお送り下さっているのでしょうか。それも要求によりでしょうか。例えばパートに関してですが、前々回ご説明があった雇用管理調査の結果資料がなくなったのです。前は労働省におみえになれば差し上げますということだったのですが今はだんだん予算で絞っておられますね。

畑村：図書館のところで資料配布を行っています。調査結果の資料を作ったばかりの時は、両方でもっていますが、しばらくたちますと、図書館の資料の方まかせになりますので。

(労働統計全体について)

三瀧：労働省全体として、労働統計についての恒常的な研究会は何かお持ちですか。

畑村：部内で、プロジェクトといいますか、研究会みたいなことを行います。生産性調査もやるにはやってるのですが研究成果が色々な制約のもとになかなか実行に移せないのが実情です。

三瀧：指定統計は、随分沢山あるのですか。

畑村：そんなにございません。賃金構造、毎勤、屋外、生産性調査の四つですね。

三瀧：労働組合は、どうなのですか。

畑村：これは、指定統計ではございません。

三瀧：それは何故ですか。承認統計なのですか。

畑村：承認統計です。

小林：5年ぐらい前に、労働統計体系について検討された時の成果は、報告書か何かになっているのですか。

畑村：部内では作りましたが、要するに、どういうものが欠けているかという観点でしたので、公表はしていません。

三瀧：カバーリングの問題ですか。

畑村：そうです。小規模関係が、統計体系からかなり漏れているのではないかとということでやったのですが。

三瀧：指定統計でなくても、予算上、毎年つきやすいということはありますか。

畑村：指定統計ということは、予算がついて実施する時に指定統計にするかどうかという話になりますので。

三瀧：けれど、このように毎年なされる調査は予算がつきやすいのではないのでしょうか。

畑村：この承認統計も指定統計も毎年やってある程度実績が残りますと、標準予算という形で前年通りはほぼ無条件でついてくるのです。そのかわり、一定の削減率がついてきますが。

三瀧：調査の内容に自信があまりにならないという悪いですが、それで指定統計になさらない一つの理由ではないのですか。

畑村：一つは調査の重要性の問題との絡みになるのですが、調査の重要性は十分あると思います。指定統計にすると、報告させる強制力をもつ代わりに、手続的に色々と厄介である

ということがあります。

田路：調査員の手当の上がる部分は、一応認めてくれるのですね。それ以外の所では毎年、何%か減らせということですか。

畑村：最近、事情がちょっと違うのですが、今までですと例えば基本的な調査員の数とか、サンプル数とかいうものは、一定の条件を認めてくれます。そして、調査員の数が1,000人ならば、1,000人の調査員手当の単価というのは7等級4号棒ですからね。高卒ぐらいの初任給の採用賃金に見合うような形になっています。そういう形でそれが上がってきますと、平行的に上がって行くという仕組みになっています。人数を固定しますと上がるのですが、一方、人数が節約で削減されていきます。かつて、そういう事情で、削減率よりもアップ率の方が高ければ、上がってくるわけだったのですが、最近、マイナス・シーリングの関係で、トータルの金額自身が横ばいしないしマイナスということになってきましたので、総金額を押さえられた上に単価アップしますと、更に中身が落ちます。今度は、そういう二重の問題がかかってきますので、調査によっては、調査員の単価を上げずに数を確保するような形で、各省庁要求が出ているようですね。要するに、調査員の単価を上げると、予算の中身それ自身が組めなくなってきた状態なのです。対外的に説明できないような中身になってしまうのです。

田路：コンピュータを利用されると、経費としてはある程度安上がりになるような状況になりつつありますか。

畑村：それは集計の中身によりますね。何重にもクロスして非常に統計表の多いのはコンピュータの方が効率がよい。限られたいくつかの基本的な表だけの場合などは、手集計の方が費用的にも良いという感じですね。

田路：データの審査は、コンピュータでかなりやれるようになってきたという話を聞いたのですが。

畑村：できるだけ、コンピュータで処理するようにしています。例えば、「賃金構造基本統計調査」は、一番最初は昭和27年ぐらいに「職賃」といった調査から始まっているのですが、それで29年に大きな調査をやっているのですが、そのころはその審査だけで一つの係25人ぐらいでしたが今は5人ぐらいしかいません。「毎勤調査」にしても、30年の最初のころは30人ぐらいいましたが、今は6人ぐらいですね。要するに、コンピュータでもって検査をしていくということですね。はじいてしまったら、調査票に戻ってパンチの間違いか、もともと記入がおかしいかという見方になってきますので。厳密にやりますと、はじかれる量が多いので調査票に戻るというのが大変になります。いかに本当におかしいのだけをはじくかということが難しいのですね。実際にどうやっているかといいますと、

できるだけ前年のデータとの比較、調査票の中自身で様々な関係が出てきますね。「毎勤」ですと、労働者総数、賃金総額、労働時間総数とか全部絡みますから、そこらへんの相互関係がおかしいかとか、コンピュータが使えるようになって、かなりそのへんの計量的チェックはできるようになりました。それは大分進歩しましたね。前年との比較などは、絶対コンピュータを使わないとできませんからね。

喜多：一般的なことですが、調査項目を新しく追加したり、変えたりする場合、労働省の統計機構として、利用者の意見を聞くために常設的に設けられている協議会のようなものはあるのですか。

畑村：そのへんは非常に弱いのですが、どのようにやっているかといいますと、基本的には各課にまかされています。例えば生産性調査ですと、福祉統計課なのですが、そこでは担当者が係長含めて4～5人しかいないのです。その中でやるのですが、ニーズの関係は、他の局にこういう事を企画しているが要望はあるか、また部内でも意見を聞きますが、それをいかに調査の中に盛り込めるかは、基本的には福祉統計課の職員の能力にまかせられてしまいます。

喜多：項目によっては、組合にとって大きな関心があるものもあると思うのですが、別に組織的に意見を聞くようなことはないのですか。

畑村：とくに労働組合には聞くということはしませんね。一応、そのへんは労政局あたりが情報をつかんでいるとか、一般的にはアンテナを張ってしまして、政策的なニーズ等できるだけニーズ反映するようには考えています。そして、最終的には、省内の統計連絡会議を開いてやっています。

田路：予算の関係からいって、新しいものを入れるということは、何かをやめるということですか。やめるということにけっこう抵抗があるのではないですか。

畑村：調査自身は、経常的な調査とローテーションものを含めて、新しいニーズについて行う新規的な調査と大きく二つに分かれています。新規調査については、前とのつながりがないとか、あってもそれほど求められないという感じで、新規事項を入れやすいのですが、経常的な調査は何か入れようとするといままでの何かを落すことになるので難しいですね。

三猪：調査というのは色々な意味でやりにくい、それで業務統計の掘り起こしということ、最近よく聞きますが。例えばロボットの生産性の問題ですが、どのような種類のロボットが何台生産されたかは、通産省の生産動態でわかるのではないのでしょうか。そういう他省庁の業務統計とあわせれば、調査しなくても結果が出てくるというような研究が必要となってくると思いますが。

畑村：単に数だけのようなものは業務統計的なものでわりとわかりますね。産業ロボットの

話ですとロボット工業会というのがありまして、ある程度わかるようです。しかし、それがどういう状態で云々というように、他のことがらとの関係でどうかということになりますと、業務資料からではほとんどわかりませんね。それも、ものによりますがね。

V 職業安定業務統計，雇用保険事業統計

1. 統計の性格

これらの統計は一般的な調査とは性格が異なるものであり，全国の公共職業安定所（以下「職安」という。）の業務取扱状況に関する報告をとりまとめた，いわゆる「業務統計」である。

従って，統計作成の目的は職安の業務取扱の実態を量的，質的に把握することに主眼がおかれており，結果も同様な趣旨で利用されている。また，一方ではこの結果が労働力需給の状況を通じて我が国経済の動向を比較的良好に反映していることもあって，労働経済指標としても広く利用されるようになってきている。

しかし，業務統計であるという性格上，法令，制度あるいは業務取扱方法の改正，変更等によって前後の数値に断層を生じることがあるので，利用に際してはこの点に注意する必要がある。

2. 職安の取り扱う業務

これらの統計の作成の基礎となる職安の業務は，職業紹介業務と雇用保険事業の運営とに大別される。職業紹介業務の内容は，まず一般職業紹介と労働（日雇）紹介とに，さらに，一般職業紹介は新規学卒者（中学及び高校）職業紹介と新規学卒を除く一般職業紹介とにわかれる。新規学卒を除く一般職業紹介は雇用期間によって常用（期間の定めがないかまたは4か月以上），臨時・季節（1か月以上4か月未満及び季節的に反復するもの），一般日雇（1か月未満）とに，またそれぞれの勤務形態によってフルタイムとパートタイムとにわけられる。

雇用保険事業については，適用関係業務と給付関係業務とにわけられる。

3. 報告の種類

これら業務の取扱状況を定期的にとりまとめているのが定例業務報告である。昭和57年4月から大幅な改正が行われ，現在では主として職業紹介関係業務について毎月報告するもの16種類，年4回報告するもの2種類，年1回報告するもの11種類，合計29種類の報告が作成されている。

これらの報告は職安から都道府県職業安定主務課を経由して労働省に提出され，職業安定

局雇用政策課で全国分を集計し、職業安定業務統計として公表している。

雇用保険事業統計については、従来、適用関係業務は電算機集計が行われる一方、給付関係業務は定例業務報告として職業安定業務統計と同じ方法で統計が作成されていた。昭和56年7月に全ての職安と労働市場センターとを直接通信回線で結び、適用関係業務、給付関係業務ともオンライン処理が行われるようになった（雇用保険トータルシステム）。

このため、雇用保険事業統計は一部（日雇雇用保険の給付状況など）を除き、労働市場センターがオンライン処理によって蓄積されたデータを電算機集計することにより作成されるようになった。

4. 職業安定業務統計、主要報告の内容

(1) 110号報告（職業紹介状況報告）

職安の取り扱った全ての求職、求人、紹介、就職等を網羅した基本的報告であり、昭和23年以来毎月続いているが、その間、内容に数次の改正が行われた。主な改正は次の3つである。

イ．発足以来、昭和25年12月までは一般、労働（実人員）を含めた全ての数値を一括して計上していたが、26年1月に一般と労働を分離し、別個に計上するようになったこと。

ロ．38年1月に一般を新規学卒と学卒を除く一般とに分離計上するようになった。

なお、これにより37年以前の月別数値とは接続不可能となり、現在の系列（季節調整値）は38年1月を起点としている。

ハ．45年1月に学卒を除く一般をフルタイムとパートタイムとに分離した。

なお、パートタイムでは男女別の数値をとっていないため、従来の系列と接続する「学卒を除きパートを含む」では男女別数値がとれなくなった（57年度からパートの男女別を新設）。

（参 考）

求職、求人の申込み及び有効期間は下記のとおりである。

1. 求職 申込……離職に伴い、雇用保険の給付を受けようとする場合は、住所を管轄する職安に求職申込みをしなければならないが、それ以外の場合にはどの職安に求職申込みをしても差しつかえない。複数の職安に求職申込みをすることも可能である。
2. 求人 申込……求人は原則として事業所の所在地を管轄する職安に申込むこととなっている。遠隔地域の求職者を対象とする場合（例えば、出稼者に対する求人や他県の新規学

卒者を対象とする求人など）においても同様であり、申込みを受理した職安から対象地域の職安へ求人連絡を行うことによって紹介活動を行っている。求人数は受理（連絡発）職安で計上し、連絡受職安では計上しないのでダブルカウントにはならない。また、紹介、就職の件数は連絡受職安で、充足の件数は受理（連絡発）職安で計上することになっている。

3. 有効期間……求職票（求人票）の有効期間は就職（充足）や求職取消（求人取消）によって失効する場合を除き、原則として申込月の翌々月の末日までとなっている。ただし、未就職（未充足）で有効期間経過後も引き続き求職活動（求人活動）の継続を希望する場合には1か月単位で有効期間を延長することができる。雇用保険の給付を受けている求職者の求職票は、支給終了まで引き続き有効として取り扱われる。

(2) 120号報告（職業別常用職業紹介状況報告）

毎年8月1か月間における常用の新規求職申込件数、新規求人数、就職件数を職業別に把握するものである。57年度から職業の数を拡充するとともにそれまでとらえていなかった職業大分類の数値を把握できるようにした。

(3) 130号報告（年齢別職業紹介状況報告）

毎年10月1か月間における有効求人数、有効求職者数、就職件数を年齢階級（19歳未満から65歳以上まで5歳さざみ11区分）別に把握するものである。

各年齢階級への区分は求職、就職については問題ないが、求人年齢にはかなり幅があることが多いので、これらをそのまたがる各年齢階級（例えば30歳未満という求人は19歳以下、20歳～24歳、25～29歳の各階級）に均等に配分するという方式をとっているが、配分の手順はかなり複雑で手数がかかる。

(4) 150号A報告（産業別、規模別新規求人、充足状況報告）

毎月当該月の新規求人数及び充足数を産業別、事業所規模別に把握するものである。57年度から充足数及びパートタイム関係の数値をとらえることとし、さらに産業分類も拡充（例えば輸送用機器の内数として自動車と造船を特掲）した。

(5) 210号報告（中高年齢者の職業紹介状況報告）

中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措法に基づき45歳以上、55歳以上、65歳以上の年齢階級について、求職、紹介、就職の状況を把握するものである。57年度から45歳以上対象の求人数、求人倍率を年4回試験的に推計している（現段階では公表していない）。

(6) 340号報告（新規常用求職者の実態報告）

最近求職者が漸増傾向にあるが、この内容を詳しく分析するために57年度から新設された報告で、毎年5月における新規求職者の内容を ①在職求職者、②不就業者について離

職者か無業者か、③離職者について離職理由別に把握するほか、④家計における責任度をみるために配偶関係、⑤重複求職の状況をみるために住居の所在地を把握している。

5. 職安業務統計の今後の方向

労働市場センターでは職業紹介についても、労働市場センターの機能を生かして、求職者、求人者に対してより豊富な情報を提供する新しいシステムを計画している。

このシステムによれば、全ての求職票、求人票に関する必要なデータを入力し、必要に応じてその内容を出力し、職業紹介に活用すると同時に、求職者、求人者にも情報として提供しようというものである。従ってこのデータを利用すれば現在の手集計では困難な詳細な統計情報を作成することが可能となると考えられる。

6. 雇用保険事業統計

(1) 統計のデータ

56年7月、雇用保険事業は全職安に端末機器を置き、労働市場センターと直接通信回線で結ぶことにより、適用、給付ともオンライン処理されるようになった。

このシステムによれば、雇用保険の諸届出用紙は、職安窓口からO.C.R.（カナ文字、数学を光学的に読み取る装置）によって入力され労働市場センターに送られる。業務処理は電算機内部で行われ、その結果が即時に当該職安窓口に出力される。

雇用保険事業統計の大部分は、記録されたデータを毎月集計することによって作成されている。

(2) 適用関係統計

集計される主な項目は、月末現在適用事業所数、同被保険者数、月間資格取得者数、同資格喪失者数、資格喪失者のうち事業主都合による解雇者数、資格喪失に伴う離職票交付枚数等がある。これにより事業所、雇用者、入職及び離職等に関する情報が得られる。

この統計の利用について留意すべき点は、

イ．失業保険法が雇用保険法に改正されたこと（昭和50年）に伴って適用範囲が拡大されたこと。

ロ．トータルシステムの発足により集計の時点が「事実発生時点」から「届出がなされた時点」に変更されたこと。

ハ．産業別データについては業種転換に伴う産業分類の変更に迅速に対応できない面があること。

などがあげられる。

(3) 給付関係統計

離職者に対する雇用保険の給付は、①資格喪失者に対する離職票の交付、②職安への求職申込と必要事項を記入した離職票の提出、③受給資格の審査、決定、④4週間毎の失業の認定、⑤給付 という順序で行われる。

集計される主な項目は、④離職票提出件数（手集計）、⑤受給資格決定件数、⑥初回受給者数、⑦受給者実人員、⑧支給終了者数等があり、⑥⑦⑧については所定給付日数別（年齢別）に、また⑤⑥⑦については産業別に集計が行われている。

この統計の利用上留意すべき点として、雇用保険の改正（所定給付日数が年齢によって定められるようになったこと、季節的労働に関しては短期雇用特例被保険者給付として、一般の被保険者給付と分離されたことなど）によって、その前後の数値が接続しなくなったことがある。

職業紹介状況報告(月報)

Ⅰ 一般関係(新規学卒、パートタイム及び一般日雇を除く)

区 分		全 数			常 用		
項 目		計	男	女	計	男	女
求 職 ・ 就 職	1 前月から繰越された有効求職者数						
	2 新規求職申込件数				+Ⅲ(18b)=130号 =120号 =330号	+Ⅲ(18b)=340号	+Ⅲ(18b)=340号
	3 月間有効求職者数 (1+2)				+Ⅲ(18(a-b))=130号 =330号		
	4 紹介件数						
	5 就職件数	=140号			+Ⅲ(18b)=130号 =120号		
求 人 ・ 充 足	6 前月から繰越された有効求人数						
	7 新規求人数	=150号A			=120号 =150号A		
	8 月間有効求人数 (6+7)				+Ⅲ(18(f+g))=130号	=210号Ⅱ	=210号Ⅱ
	9 充足数	=150号A			=150号A		

Ⅱ 一般予備欄(新規学卒、パートタイム及び一般日雇を除く)

項 目	全 数	男	項 目	全 数	男	項 目	全 数	男
県 外 関 係	10 他県への就職件数	=140号A	県 内 関 係	13 管外への就職件数		就 職 状 況	⑩ 受給者の一般紹介件数	
	⑤ 常用就職件数	=140号A		④ 常用就職件数			16	
	11 他県からの充足数	()		14 管外からの充足数	()		⑩ 受給者の一般就職件数	+Ⅲ(18e)=130号
	12 他県への発求人延数			15 管外への発求人延数			他県への就職件数	
	発 求 人 数			発 求 人 数				

Ⅲ パートタイム関係

区 分	項 目	a 前月から繰越された有効求職者数	b 新規求職申込件数	c 紹介件数	d 就職件数	e ⑩ 受給者の就職件数	f 前月から繰越された有効求人数	g 新規求人数	h 充足数
18	常用的パートタイム	()	()	()	()	()	()	()	()
19	臨時的パートタイム	()	()	()	()	()	()	()	()
20	計	()	()	()	()	()	()	=150号A	=150号A

(注) () 内は男子で内数とする。

Ⅳ 一般日雇及び日雇のパートタイム関係

区 分	項 目	a 前月から繰越された有効求職者数	b 新規求職申込件数	c 就職件数	d 前月から繰越された有効求人数	e 新規求人数
21	一般日雇					
22	日雇のパートタイム					

報告内容 昭和 年 月

官庁番号及び名称

報告作成者氏名

職業別常用職業紹介状況報告(1回報)

官庁番号及び名称

報告作成者氏名

職 業	新規求職申込件数				新規求人数		就 職 件 数			
	男	45歳以上	女	45歳以上	男	女	男	45歳以上	女	45歳以上
合 計	=110号A	=210号	=110号A	=210号	=110号A	=110号A	=110号A	=210号	=110号A	=210号
A 専門的・技術的職業										
013 機械技術者										
016 電気技術者										
022 土木・建築技術者										
029 その他の技術者										
043 農 業 師 範										
046 看護婦・准看護婦										
047 栄養士										
059 その他の保健師										
064 デザイナー										
064-30 服飾デザイナー										
089-20 託児所保育士										
B 管理的職業										
C 事務的職業										
(151) 現金出納事務員										
152 集 金 人										
159 庶務・事務主任										
161-20 邦文タイピスト										
161-30 英文タイピスト										
162 事務用機械操作員										
(18) 一般事務員										
D 販売および類似の職業										
(204) 店員・販売店員										
(205) 販売外営業員										
(207) サービス外営業員										
243-10 保険外営業員										
249-11 仕 入 係										
E 問屋・仲買・代理店員										
F 漁業の職業										
G 採鉱・採石の職業										
H 運輸・通信・公益供給の職業										
411 バス運転手										
412 乗用自動車運転手										
413 貨物自動車運転手										
434 電話交換手										
I 技能工・生産工程の職業										
501 製鉄工・製鋼工										
503 鑄物工										
504 かじ工・鍛造工										

(注) 学卒及びパートタイムを除く常用

職業別常用職業紹介状況報告(1回報)

報告内容 昭和 年 月

官庁番号及び名称

報告作成者氏名

職 業	新規求職申込件数				新規求人数		就 職 件 数			
	男	45歳以上	女	45歳以上	男	女	男	45歳以上	女	45歳以上
506 庄 延 工										
511 鍛 鍛 工、その他 金属切削工作機械工										
512 金 属 プ レ ス 工										
513 電 気 溶 接 工										
514 ガス溶接工、ガス切断工										
515 製かん工、鉄工、びょう打工										
516 プリキ職、板金工										
518 め つ き 工										
519 手 仕 上 工										
522 針金製品・針・ばね製造工										
525 金 属 切 断 工										
526 金 属 研 磨 工										
527 金 属 製 品 製 造 工										
528 金 属 製 品 検 査 工										
531 電気通線組立工・修理工										
532 ラジオ・テレビ修理工										
533 電気機械組立工・修理工										
534 電機・電空組立工・半導体 製造工、蓄電池製造工										
535 被覆電線製造工										
538 電気機械器具検査工										
541 自 動 車 組 立 工										
542 自 動 車 修 理 工										
544 鉄道車両組立工・修理工										
548 輸送機械検査工										
553 光学機械器具組立工 修理工										
554 計器組立工・修理工										
561 その他の機械組立工 修理工										
573 組 紡 工、精 紡 工										
574 合 糸 工、わ ゐ 糸 工										
576 織 機 準 備 工										
577 織 布 工										
579 漂 白 工、精 練 工										
581 染 色 工										
582 編物工、メリヤス編立工										
591 増入、子供服仕立職 洋服仕立職										
597 ミ シ ン 縫 製 工										
601 製 材 工										
602 合 板 工										
603 切削木工、組立成型木工										
604 造物職、家具職、造具職										
623 紙 機 械 す き 工										
625 印刷製版工、紙製品製造工 紙 工										
631 横 字 工、製 版 工										
632 印 刷 工										
633 製 本 工										
642 ゴム製品成型工										
644 可塑物製品成型工、加工工										
652 製 靴 工										
667 陶磁器成型工、陶磁器修理工 陶 磁 器 製 成 工										
672 セメント製品製造工										
683 パン・ビスケット類製造工 キャンデー・お菓類製造工										
684 洋生菓子職、和生菓子職										
685										

(注) 学卒及びパートタイムを除く常用

職業別常用職業紹介状況報告(1回報)

報告内容昭和 年 8 月

管区番号及び名称

報告作成者氏名

職 業	新規求職申込件数				新規求人数		現 職 件 数			
	男	45歳以上	女	45歳以上	男	女	男	45歳以上	女	45歳以上
666 和菓子製造工										
696 697 水産物加工・練物製造工										
702 709 70 かん食品品工・びん品工										
708 飲食料品検査工										
711 712 化学・アロカリ製造工										
715 化 粧 工										
717 医薬品・化粧品製造工										
721 大 工										
725 左 官										
726 せんが練工・タイル張工										
728 組 工 ・ 配 管 工										
739-11 型 お く 大 工										
739-12 鉄 筋 工										
741 気かん工・気かん次夫										
744 建設機械運転工										
755 電 気 工										
762 製 鋼 工 ・ 圧 延 工										
784 学 員 工										
J 甲種労働者の職業										
801-30 製 品 選 別 工										
802 803 包装工・ラベリング工・印刷工										
804 倉 庫 夫										
805 20 運 搬 夫										
806 807 上 工 ・ 道路工夫										
811-10 配 送 人										
812 洗 浄 工										
819 10 819 70 用 務 員 ・ 雑 務 員										
K 保安の職業										
857 守 衛 ・ 監視人										
L サービスの職業										
901 902 家事女中・家政婦										
912 理容師・美容師										
916 店 仕 人 ・ 接客女中										
918 駅東場などの雑務員										
932 下宿・アパートなどの管理 人 ・ 女 主 ・ 寮 母										
933 料理人・バーテンダー										
936 洗たく職・洗強職										
942 清 掃 員										

(注) 学卒及びパートタイムを除く常用

1. 求人申込件数

	一 般	常 用	臨時・季節	パートタイム 労働者
男				
女				

2. 1. の求人申込事業所数(男女計)

事業所数

年 齢 別 常 用 職 業 紹 介 状 況 報 告 (1 回 報)

官庁番号及び名称

報告作成者氏名

区 分		項 目	月 間 有 効 求 人 数 (原 数)												計	区 分	月間有効 求人 数 (換算数) (A)	月間有効求職者数		就 職 件 数		求人倍率 (A)/(B)
			求 人 年 齢 の 上 限															全 数 (B)	うち② 受 給 者	全 数 (C)	うち② 受 給 者	
			19才まで	24才まで	29才まで	34才まで	39才まで	44才まで	49才まで	54才まで	59才まで	64才まで	65才以上									
男	求 人 年 齢 の 下 限	19才以下												19才以下								
		20～24才	×												20～24才							
		25～29才	×	×											25～29才							
		30～34才	×	×	×										30～34才							
		35～39才	×	×	×	×									35～39才							
		40～44才	×	×	×	×	×								40～44才							
		45～49才	×	×	×	×	×	×							45～49才							
		50～54才	×	×	×	×	×	×	×						50～54才							
		55～59才	×	×	×	×	×	×	×	×					55～59才							
		60～64才	×	×	×	×	×	×	×	×	×				60～64才							
65才以上	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×			65才以上									
計														計				≒110号A				
女	求 人 年 齢 の 下 限	19才以下												19才以下								
		20～24才	×												20～24才							
		25～29才	×	×											25～29才							
		30～34才	×	×	×										30～34才							
		35～39才	×	×	×	×									35～39才							
		40～44才	×	×	×	×	×								40～44才							
		45～49才	×	×	×	×	×	×							45～49才							
		50～54才	×	×	×	×	×	×	×						50～54才							
		55～59才	×	×	×	×	×	×	×	×					55～59才							
		60～64才	×	×	×	×	×	×	×	×	×				60～64才							
65才以上	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×			65才以上									
計														計				≒110号A				
(注) 1. 常勤のパートタイムを含めること。 2. 求人年齢区分は次によること。 (下限) (上限) ○才まで 19才以下 ○才まで ○才位(前後) ○才～5才 ○才～5才 ○才以上 ○才 65才以上 年齢不問 19才以下 65才以上 3. ○、◎は、それぞれ有効とする。																						
男		合 計		≒110号A	≒110号A	≒110号A		≒110号A	≒110号A													
女		うち45才以上の全数			≒210号	≒210号		≒210号	≒210号													
計		うち55才以上の全数			≒210号	≒210号		≒210号	≒210号													
		うち65才以上の全数			≒210号	≒210号		≒210号	≒210号													

＜ 討 論 ＞

（職業安定業務統計）

小林：先ほどのような説明では、何箇所かの職安に申込みをすることによる重複が、求人の方にはないが、求職の方にはあるということでしたが、これは一体どのくらいなのでしょう。

茂森：確かなことは言えないのですが、9割程度は管内求職者です。全国で見ますと約一割が管外で、6割ぐらいが県内の管外で、4割ぐらいが県外の管外です。ただし、東京、大阪のように非常に交通が便利でドーナツ化が進んでいるような所ではその割合が非常に多くなっています。

小林：時々、飯田橋の職安で話を聞くのですが、あそこではダブルが多いようですね。

茂森：あそこなどは、管内に住んでいる人は少ないはずですが、ところが保険をもらっている所では求人がないということで飯田橋の安定所に直接出てくるわけです。

小林：倍くらいになっていますか。

茂森：飯田橋だけで見れば、倍以上になっていると思います。

飯田橋では求職者の8割ぐらいいっているのではないのでしょうか。

小林：そうしますと、マクロ数字としてよく使われている有効求人倍率は、重複のない求人と重複計算されている求職とを比較していることになりそうですね。

茂森：そういうことになります。

現在、雇用保険はコンピュータ化されていますが、職業紹介関係でも今後コンピュータを使った新しいシステム案が計画されています。まだ予算要求の段階ですので何ともいえませんが、安定所に端末を置いて、求職、求人をすべてデータとして集中することを現在考えています。そうしますと、求職票はデータとしてファイルに入れられ、何かカードのようなものを発行される。そうしますと重複は無くなり、ヨーロッパ型の求職登録のような形になる、ということで、現在、労働市場センターの方で準備を進めています。

三浦：業務統計の作成ルートはどうなっていますか。

茂森：全国に481の職安、130の出張所、46の分室があり、作成ルートは〔職安→都道府県職業安定主務課調査係→労働省職業安定局〕となっています。なおその場合に数字はすべて郵送法で集めます。

喜多：職安では、日常の職業紹介業務をやっている人が業務報告に記入するのですか。

茂森：安定所の中に管理部門、保険、紹介とあるのですが、この様式をバラして頻数表とか日計表を作って、毎日「正」の字で日計表をつけ、管理部門でまとめる、というのが実態

です。それを集めて、調査担当がこの様式に記入するわけです。

喜多：その係の人員はどれくらいですか。

茂森：大体、安定所では1人以下です。

ですから、報告項目をひとつ増やすだけでも大変なわけです。

田路：我が国の雇用体制の特色として、若い労働者を終身雇用で採用して、社内で教育、訓練を行うというのがありますが、ここに出てくるのはいわば、「はみ出し」た場合が大部分なわけですね。

茂森：いわゆる標準労働者とは違います。

田路：そうしますと、例えば外国では労働市場が出来ておりまして、職種別あるいは職能別に細かくわかれています。我が国ではこの職業紹介で例外的に存在するわけですね。そうしますと、120号様式に「専門的、技術的、管理的」なものがはじめにありまして、「I」以下が技能別の労働市場となっていると思うのですが、職業紹介の面で現われる場合には、このような技能別労働の結合が量的には多いのでしょうか。

茂森：最近、雇用調整でかなりの数の中高年の技能労働力がはき出されています。中高年であることと、最近のようにマイクロエレクトロニクスの普及で熟練が必要とされなくなってきたことなどを考え合せると、必ずしも技能によって再就職出来ているかどうかは分りません。

田路：そうですと、このような分類が同様に採用されていても、我が国と諸外国とでは質的な違いがあるのではないのでしょうか。

森(博)：今の質問と関係すると思いますが、有効求人倍率は、有力な景気指標となっていますね。職安を通じて職を求めるルートと色々な雑誌を通じて職を求めるルートとがあるわけですが、後者について実態を調べられる統計の網が何かあるのでしょうか。

茂森：雇用動向調査で「就職の経路」というのがありますが、それによりますと、「安定所経由」は約2割（学卒を含めて約3割）でそれ以外、縁故、新聞その他が大多数です。ただし求職者が2～3割かといいますと必ずしもそうではなく、雇用保険をもらうのに必ず安定所に来るわけです。

小林：職安では求人票が公開されているところがありますね。それで、求人票を見て、自分で就職活動をとるというのが随分あるようですね。

茂森：多くの安定所では、求人の所在地、電話番号を載せないで、求めに応じて窓口で紹介するという形をとっているようです。一応、安定所の内部では、求職者を自主選択グループ（若い人で自分で探せる人）、職業相談グループ（中高年等で若干就職が難しい人）、特援グループ（身障者、高齢者）の3つに分けています。

田路：私的な安定所は諸外国では多いのでしょうか。

茂森：諸外国では労働組合の職業紹介が多いのではないのでしょうか。

それから、安定所ではいくつかの規準により、それに適合したものについて求職者の紹介をしています。従って、最低賃金に達しない求人については職安で指導をします。このため最低賃金以下の事業所は別ルートで求人をしているようです。また、歩合給の多いセールス求人は少ないようです。安定所ではある程度固定給を条件としていますので（労働条件明示）。従って、完全歩合給のセールス等は、安定所では受理出来ません。

森(広)：年々、求職者の分類が詳しくなっているようですが、学生アルバイト等で、何か地域差のようなものが出ていますか。

茂森：裏日本の安定所等から豪雪時に除雪労働の紹介はどこに分類するか、という問合せがありまして、従来はとっていなかったのですが、「こんなに忙しいのに業務統計としてあげられないのはおかしい」というようなつき上げもありまして、全体性を期すという見地からこの種の紹介も件数としてカウントすることにしました。

三浦：パートの定義は雇用動向調査での定義と同じですか。

茂森：基本的には同じです。パートを常用パート、臨時パート、日雇パートと分けていますので、これらを合せたものが雇用動向のと一致するはずです。

三浦：業務統計における定義と一義統計におけるそれとは、省内で調整なさいますか。

茂森：慣例的に使われていることもあり、窓口でそういう分類をしていることもありますので、なかなか調整は難しい面があります。従って、定義を良く読んで理解していただかねばなりません。常用といってもうちでは4カ月以上、労働力調査では1カ月以上となっています。

田路：年を追って内容が充実してきているようですが、これは専ら業務の必要からこうなったのですか。

茂森：最近では統計として必要だからというようになっています。

町田：統計項目として追加していただきたいものが2つほどあります。一つは210号様式（中高年）では55才以上と65才以上の2区分になっていますが、これを細分して、50才代後半層と60才代前半層とを分けてもらえたらありがたいのですが。と申しますのは、60才定年制の問題があり、求職者の質も違うように思えるからです。

茂森：最近では雇用対策からいっても60才代前半層が問題となると思います。

町田：もうひとつは、就職を急いでいるか否かということですが、これは年金の問題もあり、高齢者の間でも必ずしも様ではないように思われますので。分析してみたら面白いのではないのでしょうか。

茂森：定例業務報告は原則として求職票から頻数をとりますので、求職票にそのような欄ができるかできないかということです。求職票を作るのは私共ではございませんから。そういうことについては、雇用保険の受給者構造調査という特別なサンプリング調査（３年毎）があります。実際には安定所の窓口でその都度判断しているようで、緊急度の高いのは「特援グループ」にまかせます。「特援」にまわれれば、所内で求人開拓のプロジェクトチームを作ることになります。

私共もこの緊急度を見るために340号様式で配偶関係と扶養家族を調べています。これらは上のことを客観的に見ようとしたものです。求職票の記入はここまでで、家計の主たる維持者かどうかまで求職票に書いてあればそこまでとれるのですが。

小林：求職票の記入欄をデザインするのはどこの権限ですか。

茂森：業務指導課です。われわれはそこで決めた様式に従って、ユーザーの意見を聞いてメーカー側の代表である全労働と交渉をするわけです。

喜多：今年の４月は割合に項目が新設されたり様式が変更されたりしているようですが、これは何か理由があるのですか。

茂森：従来、雇用保険の給付関係は紹介と同じような方式でとっていたのですが、昨年７月にトータルシステムとして全部オンラインで労働市場センターに結ばれ、そこで出るようになりました。それが落ちた分だけ職業紹介の方を充実しようということで新しい項目や様式の変更がされました。

田路：130号様式（年齢別）はいつからおやりになったのですか。その動機は何ですか。

茂森：確か30年代からあるはずです。高齢化問題と関係して始めたのだと思います。ただ、年齢区分が何度か変更になっていまして、今のような区分になったのは、多分昭和45年くらいだったと思います。

田路：これはむしろ職業紹介業務そのものに使いたいデータということですね。

茂森：はいそうです。

小林：年齢間配分についても議論したことがあるのですが、等分主義になっていますね。年齢不問の部分等を等分主義で処理するのはいかにも形式的ではありませんか。もう少し実勢を反映したウェイトづけをしないと、現実に反して形式的に高齢者にすぐく求人が行くことになります。

茂森：これが最善だとは思わないのですが、ウェイトづけの基準もはっきりしませんし他に方法がないものですから。

小林：もっとも高齢者の求職者の中には熱心でない求職者がずい分といるのも事実ですね。

町田：職安用語で「ワタリ求人」というのがありますね。その実態をつかむのに130号様式

は有効だと思いますが、これは生で公表されているのでしょうか。

茂森：この生数字のマトリックスは公表していません。換算したものだけが公表されますが、我が方にはマトリックスがございますので、必要があればお知らせできます。

町田：それは、各県の職安課から本省に報告されるわけですが、職安課には保存されないのですか。

茂森：職安課でも保管しています。

町田：水増し求人というのがありますが、それはチェックの方法があるのでしょうか。

茂森：それはないと思いますし、現在では実態としてもないと思います。47年以前に、充足できないから特に学卒については水増し求人があったと聞いています。

三瀧：統計の正確性、信頼性という点についておかがい致します。雇用保険統計と職業紹介統計の2つの統計がありますが、前者はお金に関係しますので正確だとは思いますが、後者は本省からごらんになっていかげでしょうか。

茂森：非常に問題が多いと思いますが、大数の法則が働いて、まとめてやるとそれなりにうまくいくというのが実情です。ただ、欠落とか水増しとかいうミスではなく、定義の読み方が問題なんです。定義をまちがえて書いてくるというのが意外と多いようです。

従来110号様式というのは、安定所で取扱った求人、求職となっています。昔は確かに安定所しかなかったわけです。その後、例えば人材銀行ができ、ターミナル職業相談室、高齢者職業相談室、学生職業センターといろいろあるわけですが、これらを安定所と見るかどうか、これがマチマチでして、原則的に入れることになっている人材銀行がもれている県があったりします。現在では、人材銀行とパートバンクを入れることを今年から明記しています。例えば、高齢者職業相談室は安定所の内部機関ではありません。地方自治体の中に置かれているようなケースが多いのですが、安定所の紹介で色々な給付金を出すという場合に、高齢者職業相談室が行った場合にも給付金を出しているのです、安定所と何ら変わらない、ということになってしまいます。その出入りがかなりあるわけです。そこで今回から統一しました。

一番問題なのは「大卒」です。様式表の一番上を見ていただきますと、110号のA、B、Cがあります。Bのところに「新規大学卒業者等の職業紹介状況報告」というのがあります。先程の説明で学卒とあったのは中卒、高卒で、大卒はどこにもはいていません。昭和40年代の初めに大卒の求人、求職をどうするかという疑義照会がありまして、大卒については一般に入れるという回答が出されました。ところが昔は数が少いので無視できたのですが、学生職業センターが出来ますと非常に取扱いが多いわけです。そこで現在7つあるセンターの実態を調べてみますと、5カ所では入れていません。それは求人、求職はあ

くまで情報提供であり、紹介はしていないという理由からです。ところがセンターによっては、40年代の照会の回答に従って入れています。それを調べてみますと求人にして約5～6万はっています。年間ならば少ないのですが、8月にまとめてはってきますので、除くべきとして外しますと、季節のパターンが大きく狂うことになります。そこで当面の間は従来通りにしてもらっています。当面の間は過去との接続上、合算して公表します。そして落すときに溯のぼって落すことを考えています。4～5年分のデータが季節調整には必要でしょうから。そういうわけで今年から分離しています。学生職業センターが出来た時に業務指導課と雇用政策課が調整をしておくべきだったと思います。

110号Bは、全国の安定所の大卒の取扱いということにはなりませんので、公表していません。

このような定義上の問題があるのですが、いくら指導してもなかなか末端まで浸透しないのが実情です。

田路：何年か経ってデータが揃って切換えをやられる時には、何らかの形で記録に残しておいてもらえないでしょうか。

茂森：ひとつは東京都です。都は、今年からこの部分を外しています。うちでは含めていますので東京都の分とうちの都道府県のうち都の部分の数字にはギャップが出ます。それで東京都は報告書を作るさいに特別に頁を割いて説明を付けておいてくれるよう指導しています。われわれも切換えの際にはそうするつもりでいます。

小林：職業紹介で、求人の条件とか、求職の条件が示されると有難いですね。労働条件の求人や求職の分布の様なものがわかると非常に面白いですね。

茂森：それは、新しいシステムが導入されれば可能になると思います。労働市場センターの方では色々とそういうデータを作っているはずです。

小林：全労働の資料の中に、時折、個別の職安での資料が出ていて非常に面白いんです。あのようなものからでないと、就職率や充足率が何故こう低いかが分らないわけですね。

茂森：現在、就職率、充足率は「有効」を使っていますので余計低く出ています。例えば有効求職について見ましても、雇用保険法が変更されてから有効期間が長くなったわけです。平均求人（職）期間＝有効／新規、です。平均求人期間の方はそれほど変わりませんが、求職者の約半数が雇用保険受給者で、しかも年令別に所定給付日数が決まり、かつ高齢化が進んでいるという諸事情で、平均求職期間が長くなったわけです。50年を境に有効求職期間が大幅に長くなっています。1か月単位で就職率、充足率をみようとする場合、新規ですとタイムラグがかなりあります。有効で見えていますから低く出ています。ただ、年間ですと、新規が何人就職したか、その就職率を見えますと、3割ぐらいになります。有効

就職率は1か月の間に全ての求職者のうち何％が就職したかということであり、新規就職率は求職申込をした人のうち求職期間の長短にかかわらず何％が就職したかということになります。例えば一人の人が10か月間求職してやっと就職したケースでは、新規では100％ですが、有効でやりますと10％（9か月間は0％、1か月は100％で、平均すれば10％）ということになります。

三渚：有料職業紹介についての統計はありますか。

茂森：あります。それは160号様式です。ただ全部の職種別には捉えておりません。現在、有料職業紹介で捉えているのは、看護婦、マネキン、調理士、芸能家、美容士、理容士、配膳人、経営管理者、科学技術者、クリーニングと、特定な職種は11で、あと、その他は一括で、合計12です。特殊な分野は職業安定機関よりも専門家に委ねた方が良いという判断です。

三渚：そこでのデータが本省に上ってくるというわけですね。

茂森：年1回報告が来ます。ただし、これについては公表しておりません。うちはとりまとめて担当の係（業務指導課有料職業紹介許可係）に渡しております。そこでは行政的に利用しており、担当課の資料の中には載っていますが、私共の年報の中には載せておりません。

町田：情報処理、会計、パーティ、警備保障等の派遣事業に関する職業紹介は公けになっていませんが、実態はどうなっていますか。

茂森：派遣事業は調査するのも難かしく、また職業安定法とのからみでなかなか公的に認知もできず、かといって違反ともいえず、その結論が出るまではこちらとしても手が出せない状態です。

小林：数字の読み方ですが、例年7～8月は求人は増えるのですか。資料を見ますと新規求人倍率、有効求人倍率が7～8月に多少上っていますね。

茂森：これは季節パターンです。新規大卒の求人は8月1日以降ということになっていますので、それが5～6万はっています。

北川：防衛施設庁などが人を求める場合には、職安を通るのでしょうか。

茂森：仕事によると思いますが、基地労働のようなものは職安を通ると思います。昔、特に占領中には駐留軍が必要とする労働共給も主な業務だったわけですから。

北川：150号様式に公務というのがありますが、職安を通る公務も相当あるということでしょうか。

茂森：はい。

〈雇用保険統計〉

三浦：失業保険が雇用保険に変わりましたが、あれはどうしてですか。

茂森：昭和50年に、失業保険法が雇用保険法に変わって、制度が求職者給付だけでなく、失業を予防するいわゆる雇用調整給付金制度とか、色々な面に雇用保険のお金を使うようになりました。要するに失業してしまうと、それを就職させるというのは、国としても個人としても非常にコストが高いというわけで、失業前に予防しようというのが、失業保険法から雇用保険法に発想が転換された理由です。そのために、雇用調整給付金制度（雇用調整を予定しているところに給料の何割かを保証するもの、一斉休業中の給与の何割かを保証するもの）をやったということから失業保険から雇用保険にかわったわけです。

小林：他の統計とのつき合せの問題になるのですが、先程のお話のように、雇用保険法になってから適用拡大が行われ、その結果この被保険者数も増えているように思いますが、適用拡大でどのくらい増えたのでしょうか。

茂森：それは全然わかりません。

小林：もうひとつは、適用拡大になって零細企業の何割ぐらいカバーしているだろうかということ。同じ問題ですが。

茂森：つい先だって行管から指摘があったようです。雇用保険、健康保険、厚生年金ひっくるめてだったと思います。

小林：いずれは試算してみるようなことになるのでしょうか。

茂森：労働力調査とつき合えばある程度は分るでしょう。ただ、パートなんかでは適用事業所であっても適用されていないこともあるようです。

小林：実際に職安で聞きますと、適用拡大になって適用事業所となったものをどうやっておさえるかといいますと、一番良いのは税務署の台帳だけど、それは見せてくれない。そこで、労災の台帳とつけ合せてやっているとのことで、なかなか把握が難しいようです。

茂森：事業所センサスも指定統計ですから使えませんね。

田路：事業所となっていますと、家事サービスなどはいらないわけですね。

茂森：それははいりません。

田路：事業所というと、完全な公務はいりませんね。

茂森：公務はいりません。私共は共済には入っていますので。我々でも事業団などへ出向すると払うことになります。その場合は2重に払うわけです。官庁に復帰した場合にはそのままです。払い損ということになります。これはあくまで保険で、積立金ではありませんので。

田路：国鉄なんかはどうですか。

小林：国鉄も共済です。ただ、やめてすぐは失業保険をもらえないものですから、子会社に
1年ぐらい再就職して、その後失業者として登場するということもあるようです。

町田：55才ですから、1年ですとフルに10か月もらえるわけです。

小林：雇用保険法の様々な雇用奨励金の制度がありますが、あの統計はこの業務統計の中で
どのような位置にあるのでしょうか。

茂森：定例業務報告の中ではとっておりません。各課で業務として報告をとっております。

田路：雇用保険関係の490の「印紙売上げ買戻し状況報告」というのがありますが、これは
何でしょうか。

茂森：雇用保険には一般と日雇い雇用保険の2つがありますが、日雇いの方は現在トータルシ
ステムにはいっていませんので手でやっています。日雇い雇用保険は、就労した日に印紙
をはっていくわけです。それで事業主が事前にまとめて安定所から印紙を買います。そし
て就労した日数に応じて印紙をはっていくわけです。それによって保険金の受給資格があ
るかどうかの証拠になります。

田路：では、買戻しは何ですか。

茂森：これは事業主の方で余った分を職安で買うということです。

森（博）：買入れる時と貼る時とでは時間はちがうわけですか。

茂森：はい違います。

田路：「トータルシステム対象外項目に関する報告」といのは何でしょうか。

茂森：離職票提出件数というのがありますが、トータルシステムの中にデータとして残りま
すのは、受給資格が決まって台帳に載ったものなんです。票提出件数そのものはトータル
システムではとれません。これは結構使っているものですから、従来通りに手で集計して
います。また、不正受給に関する項目もあります。

小林：自己都合で退職した者は給付が1か月制限されるわけですが、どうしてでしょうか。

自己都合で退職した者に給付する必要があるのでしょうか。昔はしていなかったように思
いますが。

茂森：雇用保険法の施行規則に書いてあるはずです。

小林：1か月の間に何を見ようというわけでしょうか。自ずとぬけていくのを待っているの
ですかね。

茂森：それもあるでしょう。転職のためにやめて就職していくということでしょうね。

まず7日間の待期があり、4週間ごとですから、ストレートでも5週間あります。それに
1か月ですから、約2か月ということになります。大体、資格決定者の6割ぐらいは1か月の
給付制限を食っていると思います。

田路：一時、季節労働者が半年働いて半年失業保険で食っているということが問題になっていましたが、今はどうなっていますか。

茂森：今は、短期特例被保険者として、一律50日の一時金となっています。短期特例でなくとも6か月以上1年未満で離職した場合には90日だったと思います。1年以上になると年齢によって決められています。しかもそれは退職時点での年令ですからいろいろ微妙な問題も生じます。

町田：超零細企業の中には、自己都合にもかかわらず恩情的に会社都合にしているといことを聞きますが、これは統計上はどうしようもないのですか。

茂森：これはどうしようもありません。ただ、給付制限の状況（410号様式の2項）を見ますと、受給資格決定者のうち6割ぐらいが自己都合で1か月の制限を受けているようです。

研 究 所 報 No. 9

1983年 6 月10日

発行所 法政大学日本統計研究所
東京都千代田区富士見2-17-1
TEL 03-264・9403~04

発行人 喜 多 克 己

BULLETIN OF JAPAN STATISTICS RESEARCH INSTITUTE

No. 9

June 1983

CONTENTS

Foreword	(i)
I. Monthly Labour Survey, Survey on Employment Trend.....	(1)
II. Basic Survey on Wage Structure, Outdoor Employees' Wage Survey by Occupation, Occupational Wage Survey of Forestry Employees	(43)
III. Survey on Employment Management, General Survey on Wages and Working Hours System, Survey on Welfare Facilities System for Employees.....	(81)
IV. Labour Union Basic Survey, Survey on Industrial Injuries, Labour Productivity Statistical Survey.....	(135)
V. Employment Security Statistics, Employment Insurance Statistics.....	(185)

Edited by
JAPAN STATISTICS RESEARCH INSTITUTE
HOSEI UNIVERSITY
TOKYO, JAPAN