

「平成22年就労条件総合調査結果」より

【問題】

次の記述のうち、誤っているものはどれか。なお、調査結果とは、平成22年就労条件総合調査結果のことである。

- A 調査結果によると、変形労働時間制を採用している企業数割合は55.5%となっているが、これを変形労働時間制の種類別（複数回答）にみると「1年単位の変形労働時間制」が37.0%、「1か月単位の変形労働時間制」が15.3%、「フレックスタイム制」が5.9%となっている。
- B 調査結果によると、平成21年（又は平成20会計年度）1年間に企業が付与した年次有給休暇日数（繰越日数は除く。）は、労働者1人平均17.9日、そのうち労働者が取得した日数は8.5日で、取得率は47.1%となっている。
- C 調査結果によると、平成21年11月の所定内賃金に占める諸手当の割合は14.6%となっているが、所定内賃金に占める諸手当の割合を企業規模別にみると、規模が小さいほど所定内賃金に占める割合が高くなっている。
- D 調査結果によると、平成21年11月に諸手当を支給した企業数割合を種類別にみると、「役付手当など」が91.6%で最も高く、次いで「通勤手当など」82.2%、「家族手当、扶養手当、育児支援手当など」65.9%などとなっている。

解答 D

種類別にみると、「通勤手当など」が91.6%で最も高く、次いで「役付手当など」82.2%となっている。

「就労条件総合調査結果」は、主要産業における企業の賃金制度、労働時間制度、労働費用、福祉施設・制度、退職給付制度、定年制等について総合的に調査し、我が国の民間企業における労働条件の現状を明らかにすることを目的として実施しています。

平成22年調査においては、労働時間制度、定年制等及び賃金制度について調査しています。

（変形労働時間制）

- ① 変形労働時間制を採用している企業数割合は55.5%となっている。企業規模別にみると、1,000人以上が76.6%、300～999人が66.3%、100～299人が59.3%、30～99人が53.0%となっている。
- ② 変形労働時間制の種類別（複数回答）にみると「1年単位の変形労働時間制」が37.0%、「1か月単位の変形労働時間制」が15.3%、「フレックスタイム制」が5.9%となっている。

（年次有給休暇の取得状況）

- ① 平成21年（又は平成20会計年度）1年間に企業が付与した年次有給休暇日数（繰越日数は除く。）は、労働者1人平均17.9日、そのうち労働者が取得した日数は8.5日で、取得率は47.1%となっている。
- ② 取得率を企業規模別にみると、1,000人以上が53.5%、300～999人が44.9%、100～299人が45.0%、30～99人が41.0%となっている。

（所定内賃金）

- ① 平成21年11月の常用労働者1人平均所定内賃金は322,054円となっており、所定内賃金に占める諸手当の割合は14.6%となっている。

- ② 所定内賃金に占める諸手当の割合を企業規模別にみると、規模が小さいほど所定内賃金に占める割合が高く、また、産業別にみると、運輸業、郵便業が23.2%で最も割合が高い。

■ 賃金の種類別常用労働者 1 人平均所定内賃金及び構成比（平成 21 年 11 月分）

	所定内賃金					
	計		基本給		諸手当	
	円	%	円	%	円	%
平成 22 年	322,054	(100.0)	275,112	(85.4)	46,942	(14.6)
1,000 人以上	385,387	(100.0)	339,022	(88.0)	46,365	(12.0)
300 人～999 人	303,626	(100.0)	259,977	(85.6)	43,649	(14.4)
100 人～299 人	289,977	(100.0)	243,459	(84.0)	46,518	(16.0)
30 人～99 人	281,588	(100.0)	231,058	(82.1)	50,529	(17.9)

()内の数値は、所定内賃金（「基本給」と「諸手当」の計）を100とした割合である。

（諸手当）

- ① 平成21年11月に諸手当を支給した企業数割合を種類別にみると、「通勤手当など」が91.6%で最も高く、次いで「役付手当など」82.2%、「家族手当、扶養手当、育児支援手当など」65.9%などとなっている。
- ② 平成22年と平成17年調査を比較すると、「調整手当など」、「単身赴任手当、別居手当など」の支給企業数割合は上昇したが、それ以外の支給企業数割合は低下した。
- ③ 企業規模別にみると、「技能手当、技術（資格）手当など」、「業績手当など」は、すべての規模ではほぼ同じ水準であり、「住宅手当など」、「調整手当など」、「特殊勤務手当など」、「単身赴任手当、別居手当など」、「地域手当、勤務地手当など」、「特殊作業手当など」は、規模が大きいほど支給企業数割合が高く、「精皆勤手当、出勤手当」は規模が小さいほど支給企業数割合が高い。

以下は、今回の問題では取り上げていませんが、一応確認しておいてください。

- ① 賃金制度について、平成19年から21年までの過去3年間に以下の10項目（省略）のいずれかの改定（複数回答）を行った企業数割合は34.6%となっており、これを改定項目別にみると、「職務・職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大」17.5%が最も高く、次いで「職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大」16.9%、「業績・成果に対応する賃金部分の拡大」15.0%などとなっている。
- ② 業績評価制度がある企業数割合は、45.1%となっている。業績評価制度がある企業について、業績評価制度をどのように評価しているかをみると、「うまくいっている」とする企業数割合が23.0%、「うまくいっているが、一部手直しが必要」42.2%、「改善すべき点がある」23.6%、「うまくいっていない」3.1%、「はっきりわからない」8.1%となっている。
- ③ 業績評価制度がある企業について、評価によって生じる問題点の内訳（3つまでの複数回答）をみると、「評価によって勤労意欲の低下を招く」20.9%が最も高く、次いで、「評価結果に対する本人の納得が得られない」19.1%などとなっている。