

〔利用上の注意〕

1 本調査を利用する場合の留意点

- (1) 回答を得た企業の回答を単純に集計したもので、必ずしも我が国企業全体を表す統計ではない。
- (2) 本調査の性質上、調査項目が多岐にわたり、また複雑なこともあり、必ずしもすべての調査項目に回答を得ているとは限らない。このため、集計社数が調査項目によって異なる。
- (3) 本調査は企業単位（本社に限らず支店、出張所、工場等を含めた企業全体）で行っている調査であるが、調査項目によっては、「本社と主たる事業所」、又は「主たる事業所」について調査を行っている。

2 前回調査（平成 20 年）からの調査項目の変更点

- (1) 所定労働時間等
半休日の所定労働時間の調査を廃止し、1 週の所定労働時間を調査した。
また、年間労働日数の調査を廃止した。
- (2) 休日労働に関する労使協定
「法定休日労働に関する協定」と「法定休日以外の休日も含めた協定」に分けて調査を行った。
- (3) 変形労働時間制・みなし労働時間制の採用状況
部門別の採用状況の調査を行っていない。また、「企画業務型裁量労働制」に関して行っていた「労働者を代表する委員の任期、選出方法」、「適用労働者からの労使委員会に対する苦情の申し出」、「決議の有効期間」については調査を行わず、「設定されている 1 日あたりのみなし労働時間数」について新規に調査を行った。
- (4) 所定外労働に係る割増賃金率
実働 8 時間を超える所定外労働に関しては、従前は「5 時～22 時」、「22 時～5 時」の時間帯の別に割増賃金率を調査していたが、平成 22 年調査は、「1 か月 45 時間以下」、「1 か月 45 時間超 60 時間以下」、「1 か月 60 時間超」と、累計時間数の別に割増賃金率を調査している。また、「深夜労働」に係る割増賃金率を別個に調査した。
- (5) 年次有給休暇取得促進対策
前回の調査項目に加え、平成 22 年調査は「労使委員会等を設置している」、「時間単位での年次有給休暇取得を可能としている」の 2 項目を追加して調査を行っている。
- (6) 育児休業・育児のための勤務時間の短縮
従前は、「育児休業（育児のための勤務時間の短縮）をすることができる子の年齢」として、育児・介護休業法第 5 条 3 項に該当する特別な場合を除く、通常の場合の年齢について調査を行っていたが、平成 22 年調査は、育児・介護休業法第 5 条 3 項に該当する特別な場合を含む、制度上決められた上限年齢について調査を行った。
- (7) 介護休暇
育児、介護休業法の改正に伴い平成 22 年調査から調査項目を新設した。
- (8) 私傷病休暇及び私傷病休職
平成 22 年調査より、従来調査で私傷病休暇（短期）、私傷病休職（長期）とされていた表記を私傷病休暇（日単位取得）、私傷病休職（月単位取得）と改めた。
- (9) ボランティア休暇及び自己啓発のための休暇
これらの休暇については平成 22 年は調査を行っていない。ボランティア休暇の前回調査は平成 20 年調査、自己啓発のための休暇の前回調査は平成 18 年調査である。

- (10) 長期勤続者特別休暇等制度
平成 22 年は調査を行っていない。
- (11) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）への取組状況
平成 22 年調査の新規調査項目である。

3 表中の符号等の用法は、次のとおりである。

- 「 - 」 ……回答を得ていないもの
- 「 0.0 」 …… $0 \leq \text{該当数値} < 0.05$ であったもの
- 「 * 」 ……集計社数が 1 社である調査項目

4 その他

- (1) 産業分類は独自に区分したもので、日本標準産業分類による産業区分とは必ずしも一致しない。
- (2) 産業分類の「その他の産業」には観光、ホテル、情報処理等が含まれる。
- (3) 「調査結果の概要」（5 頁～15 頁）では、見出しごとに、参照する本文中の表を（表○）と、また、18 頁以降の集計表のうち該当する集計表を【集計第○表】と、表記してある。