

# I 調査の説明

## 1 調査の内容

### (1) 調査目的

この調査は、県内の民間企業に雇用される常用労働者の、賃金などの労働条件の実態を明らかにし、これを関係者などの参考資料として提供することにより、労働条件及び労働者の福祉向上に資することを目的とする。

### (2) 調査時点

令和3年7月31日

ただし、平均賃金については、6月の賃金締切日の翌日から7月の賃金締切日までの1ヵ月間について調査した。

### (3) 調査対象

- ア 地域 富山県全域
- イ 産業 建設業、製造業（12業種）、卸売・小売業、金融・保険業、運輸・通信業、サービス業、電気・ガス・水道業
- ウ 事業所 10人以上の常用労働者を雇用する事業所（調査の結果、10人以下の事業所であっても集計）1,000事業所

### (4) 調査項目

- ア 平均賃金  
年齢、勤続年数、扶養家族数、基準内賃金、基本給、基準外賃金、超過勤務手当
- イ 基本給の決定要素
- ウ 初任給  
令和3年新規学卒者初任給  
中学卒……………（男・女）  
高校卒……………（男・女、事務・生産）  
短大・高専卒…（男・女、事務・技術）  
大学卒……………（男・女、事務・技術）
- エ モデル賃金  
年齢・学歴・職種・男女別モデル賃金、規模別モデル賃金（大企業、中小企業）、産業別モデル賃金
- オ 休日・休暇  
年間休日数、年次有給休暇の使用状況
- カ 女性の雇用管理
- キ セクシュアルハラスメントの防止措置
- ク パワーハラスメントの防止措置
- ケ 育児休業・介護休業制度
- コ 労働時間  
1日・1週当たり所定労働時間、変形労働時間制
- サ 非正規労働者の雇用  
非正社員数、雇用形態、雇用管理

## 2 調査の実施

- (1) 調査票は本報告書末尾記載のとおり
- (2) 調査は、郵送とし、自計式により記入依頼
- (3) 調査依頼事業所 1,000 事業所
  - ・回答事業所数 545 事業所
  - ・回収率 54.5%

### 産業別・企業規模別集計事業所数

産業	規模					
	～29人	30～ 49人	50～ 99人	100～ 299人	300人 以上	計
建設業	47	11	15	2	5	80
製造業	103	35	38	66	44	286
食料品	13	4	4	6	4	31
繊維工業	12	1	8	4	2	27
木材・木製品	8	2	1	3	1	15
パルプ・紙・紙加工品	8	1	3	6	2	20
出版・印刷	7	1	1	4	1	14
化学工業	6	1	1	7	18	33
窯業・土石	12	2	3	5	0	22
鉄鋼業	6	2	3	3	2	16
非鉄金属	7	0	1	2	3	13
金属製品	9	8	3	12	3	35
機械	4	10	7	12	6	39
その他	11	3	3	2	2	21
卸売・小売業	19	7	11	5	11	53
卸売業	13	7	7	2	3	32
小売業	6	0	4	3	8	21
金融・保険業	2	3	4	4	5	18
運輸・通信業	11	4	8	7	2	32
サービス業	18	9	17	17	13	74
電気・ガス・水道業	0	0	0	0	2	2
計	200	69	93	101	82	545

### 3 用語の説明

(1) 常用労働者

常用労働者とは、期限を定めず常時雇用されている者をいい、パートタイム労働者及び役員は除く。

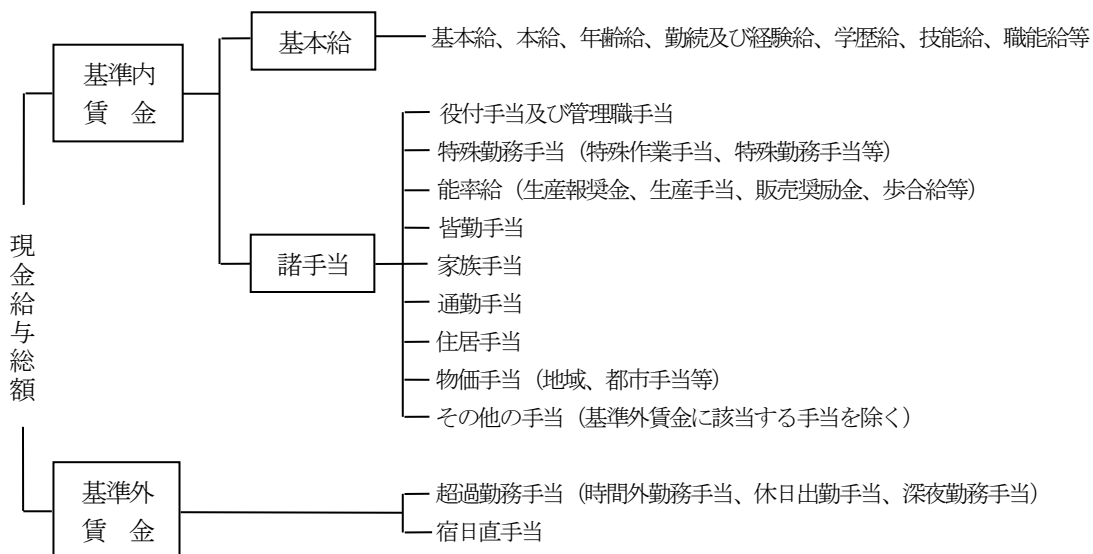
ただし、パートタイム労働者であっても、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者と同等あるいはそれ以上の者、又は、役員であっても、通常の労働者と同じ賃金規程（給与規程）の適用をうけて賃金が支払われている者は、常用労働者に含む。

(2) 基準内賃金

就業規則、労働協約等で定められた労働時間（所定労働時間）に対して支給される賃金。

(3) 基準外賃金

所定労働時間以外の労働時間に対して支給される賃金。



(4) モデル賃金

学校を卒業してすぐに入社した者が、当該事業所の賃金規程又は昇給事情のもとで、勤続年数に応じてどのように賃金が推移しているかを算出したもので、基準内賃金のうち通勤手当を差し引いた額をいう。

(5) セクシュアルハラスメント防止措置

職場において行われる性的な言動に対する対応により労働者が労働条件につき不利益を受け、又は性的な言動により労働者の就業環境が害されることのないよう、事業主が雇用管理上行っている防止措置。

(6) パワーハラスメント防止措置

職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、雇用管理上行っている防止措置。

(7) 育児休業制度

乳幼児を持つ労働者が希望した場合、職場での身分や地位を失わないで一定期間休業して、育児に専念する制度。労働基準法が定める産前・産後休業または育児時間とは異なる。

(8) 子の看護のための休暇

負傷し、又は疾病にかかった子の世話をを行う労働者に対し与えられる休暇であり、労働基準法が定める年次有給休暇とは別のものとして与えられるもの。

- (9) 介護休業制度  
労働者の家族や身内等に介護を必要とする者がいた場合、職場での身分や地位を失わないで、一定期間休業し、介護に専念できるようにする制度。
- (10) 所定労働時間  
それぞれの事業所が就業規則、労働協約等に定めている始業時間から終業時間までの時間から休憩時間を差し引いた時間。
- (11) フルタイムパート  
正社員以外の労働者で、1日及び1週の所定労働時間が正社員とほぼ同じ者。
- (12) 短時間パート  
正社員以外の労働者で、1日又は1週の所定労働時間が正社員より短い者。
- (13) 嘱託社員  
定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し雇用する者。
- (14) 契約社員  
専門職として一定の雇用期間を定める契約のもとに働く者。
- (15) 派遣社員  
労働者派遣法に基づき派遣元事業主（いわゆる派遣会社）から派遣されて就業している者。
- (16) その他の非正社員  
正社員とされていない出向労働者等、上記（10）～（14）以外の者。
- (17) 請負労働者  
業務請負契約により製造や営業の業務を請け負っている請負会社で雇用されている者。

#### 4 利用上の注意

- (1) 本調査を他の統計調査と比較する場合には、調査対象が異なる場合があるため十分注意を要する。
- (2) 調査依頼事業所は各年必ずしも同一ではなく、また回答事業所も異なるため、時系列比較をしている場合でも完全比較ではない。
- (3) 回答事業所数が少ないものについては、注意が必要である。
- (4) 構成比率（百分率）は小数点第2位を四捨五入して算出した。  
したがって、個々の比率の合計は100%に一致しないことがある。
- (5) 記号の説明  
「ー」……該当なし  
「X」……回答事業所数が特に少ないもの  
「△」……マイナス
- (6) 本調査の「平均」とは、調査対象事業所1,000事業所中、回答のあった事業所の平均を指すこととする。