

第1章 調査の概要

1 調査の趣旨

令和6年の春季労使交渉では、基本給を底上げするベースアップと定期昇給を合わせた賃上げ率が高水準を記録している。

今後も持続的な賃上げの実現が期待されている中、都内中小企業等において、労働生産性の向上と優れた人材を確保できるように、従業員の働きやすい環境づくりの一つとして賃上げや賃金制度等の見直しを支援していく必要がある。

今回の調査は、賃上げに向けた取組状況や労使交渉の実態、事業所と労働組合双方の意識等を明らかにし、賃上げ等を促進するための労働行政上の基礎資料とするものである。

2 調査の対象

(1) 事業所

事業所母集団データベース（令和4年次フレーム）により把握されている、都内の常用従業員規模30人以上の3,000事業所を無作為に抽出した。

(2) 労働組合

厚生労働省による労働組合基礎調査により把握されている労働組合のうち、都内に組合事務所を置く3,000組合を無作為に抽出した。

3 調査の方法

事業所及び労働組合に対し、調査票を郵送配布し、郵送及びWEBによる直接回収を調査の手法とした。

4 調査の時期

令和6年10月1日現在

5 調査票の回収及び集計状況

調査票の回収状況は、事業所調査及び労働組合調査別に以下の通りであった。

	発送数	回収数	回収率
事業所調査	3,000	631	21.0%
労働組合調査	3,000	867	28.9%

6 利用上の注意

(1) 雇用形態の定義

雇用形態	定義
正社員	フルタイムで仕事に従事し、特に雇用期間を定められていない者。
契約社員	正社員と同じ労働時間・日数であるが、正社員と異なる雇用形態で働いている者。
パート・アルバイト	一般的に正社員より一日の所定労働時間が短いか、一週の所定労働日数が少ない者。
嘱託・再雇用	正社員としては一度退職し、正社員以外の形で再雇用されている者。

(2) 職層の定義

職層	定義
部長級	2課以上又は構成員20人以上の部の長。 又は職能資格等が上記部の長と同等と認められる部の長及び部長級専門職。
課長級	2係以上又は構成員10人以上の課の長。 又は職能資格等が上記課の長と同等と認められる課の長及び課長級専門職。
係長級	課長に直属し部下4人以上を有する者及び職能資格等が上記課長代理と同等と認められる課長代理・課長代理級専門職。
主任級	係長等のいる事業所における主任、中間職（係長 - 係員間）。 係長等のいない事業所において、職能資格等が上記主任と同等と認められる主任。

(3) 賃金の改定内容の定義

改定内容	定義
ベースアップ	賃金表等の改定により賃金水準を引き上げること。
定期昇給	あらかじめ労働協約・就業規則等で定められた制度に従って行われる昇給のことで、一定の時期に毎年増額すること。年齢、勤続年数による自動昇給のほかに、能力、業績評価に基づく昇給があり、毎年時期を定めて査定を行っている場合も含む。
ベースダウン	賃金表等の改定により賃金水準を引き下げること。
賃金カット	賃金表を変えずに、ある一定期間につき、一時的に賃金（基本給、諸手当）を減額すること。なお、育児等による短時間勤務の結果による減額は含まない。

(4) 生活手当の定義

	定 義
生活手当	家族手当、育児支援手当、住宅手当、地域手当（特定地域に通勤又は居住しているものに、物価格差を補うために支給するもの）、単身赴任手当、寒冷地手当、食事手当等。

(5) 賃金制度の定義

賃金制度	定 義
職能給	従業員の業務遂行能力に応じて支給される賃金形態。
成績給	従業員の勤務成績や業績に応じて支給される賃金形態。
職務給	従業員の業務の内容に応じて支給される賃金形態。
年功給	従業員の勤続年数等に応じて支給される賃金形態。

(6) その他

- ア 「n」は、回答者数を表す。
- イ 「組織率」は、分母を「全常用労働者数」、分子を「組合員数」として東京都が独自に算出した数値である。
- ウ 集計表の数値は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、割合の合計が100%とならない場合がある。
- エ 複数回答を可とした設問では、内訳の和が計の数値を超える場合がある。
- オ 概要及び報告書中の図表の単位は、特に記載がある場合を除きパーセント（%）である。
- カ 回答者数が10未満の集計結果の利用については注意を要する。