

検討項目	内容( は検討の視点・ は選択肢の例)
導入決定のポイント	雇用過剰の状況 将来収益見通し 生産性維持策
導入対象	工場部門オペレーター・販売員 年俸制適用者・裁量労働制適用者 導入職場・職種と導入しない職場・職種との公平感担保策
導入期間	一時的にするか、期間延長を考慮に入れるか 雇用安定の協定化
労働時間削減幅と賃金減額幅	労働時間減割合 = 賃金削減割合 労働時間減割合 > 賃金削減割合 労働時間減割合 < 賃金削減割合
賃金減額の範囲	仕事給部分(職務給・職能給・業績給/仕事に係る諸手当) 属人給部分(家族手当・住宅手当/通勤交通費) 福利厚生(法定外福利費) 賞与
労働時間短縮の方法	一日の所定労働時間削減 所定労働日数減(週休日増) 交替制の組数増・交替増 長期休暇の付与
割増賃金の算定基礎額	減額後の賃金で算定 減額前の賃金で算定
所定外労働(法定内)の取扱い	割増なし 割増を設ける 時間あたり賃金以下で取り扱う
賞与の取扱い(月例賃金を減額した場合)	賞与への影響は
退職金への影響	退職金への影響は
年金への影響(標準報酬額低下の影響)	年金への影響は
二重就業の容認	認めない 認める(認めた場合の時間管理)
導入に伴うシステム変更の必要性	給与/勤怠管理システムの変更
日経連に求めたい施策 /会員企業への働きかけ	導入のための基本的な考え方の明示 導入にあたっての具体的手順解説 導入事例の紹介
求めたい政府の支援策	助成措置(雇用調整助成金などの拡充) 社会保障費の減額措置 住宅・教育費への支援措置 導入条件容認範囲(賃金の減額など)への政府見解
やってもらいたくない政府の施策	

(参考)

従業員1人1か月あたり総額人件費(推計)の内訳

(2000年 調査産業計、事業所規模30人以上、単位:円、%)

総額人件費 488,634 (171.9) [100.0]	現金給与総額 398,069 (140.0) [81.5]	所定内給与	284,251	(100.0)	[58.2]
		時間外手当	24,679	(8.7)	[5.1]
		賞与・一時金	89,139	(31.4)	[18.2]
	現金給与以外の人件費 90,565 (31.9) [18.5]	退職金等	26,539	(9.3)	[5.4]
		法定福利費	46,185	(16.2)	[9.5]
		法定外福利費	13,105	(4.6)	[2.7]
		現物給与	1,636	(0.6)	[0.3]
		教育訓練費	1,423	(0.5)	[0.3]
		その他	1,676	(0.6)	[0.3]

資料: 1)厚生労働省「賃金労働時間制度等総合調査報告(1998年)

2)同上「毎月勤労統計調査年報」(2000年)

注: 1) ( ) = 所定内給与を100とした割合、[ ] = 総額人件費を100とした割合。