

ご記入いただくときにお読みください。

## 平成21年度労働実態調査記入要領

「平成21年度労働実態調査票」の記入の際は、この記入要領をお読みいただき、記入漏れがないようお願いいたします。対象となります「事業所」とは、本社・支店・出張所にかかわらず、この調査票を送付した住所にある貴事業所を指します。

なお、不明な点につきましては、お手数ですが、  
宮城県経済商工観光部雇用対策課労政調整班

〒980-8570 仙台市青葉区本町3-8-1 電話：022-211-2771（直通）

まで御連絡ください。

### 1 事業所の現況

〔問1〕

- 「事業所の業種」については、該当する番号を1つ で囲んでください。複数の事業活動を行っている場合は、代表業種の番号を で囲んでください。

〔問2〕

- この問いについてのみ、「事業所」単位ではなく、「企業全体」(本社や支店を含めたもの)でお答えください。

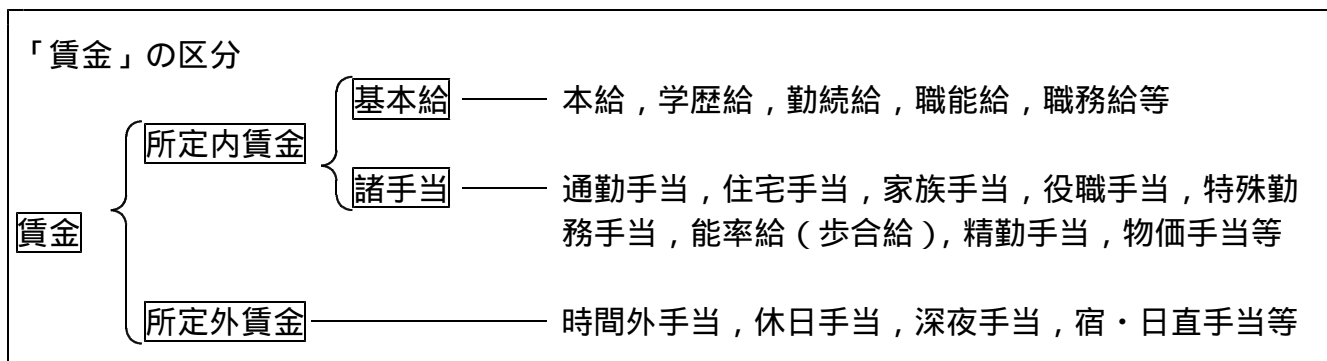
〔問3〕

- この調査票が送付された「事業所」における、従業員について、男女別の人数を記入してください。
- 「常用労働者（正社員）」とは、期限を定めずに雇用されている一般の労働者を指します。「役員」でも常時一定の職務に従事し、他の一般の労働者と同じ賃金規程あるいは同じ基準で賃金の支払いを受けている労働者は「常用労働者」に含みます。
- 「嘱託・契約社員」とは、期間を定めた労働契約により「常用労働者（正社員）」に準じた労働条件で主に専門的な業務に従事する労働者です。「準社員」、「非常勤」等会社により呼称は様々です。
- 「パートタイム労働者」とは、「常用労働者（正社員）」よりも所定労働時間が短い労働者を指します。
- 「臨時・アルバイト」とは、数日～数ヶ月単位の短期雇用を前提とした労働者を指します。
- 「派遣労働者」とは、派遣会社と雇用関係にありながら別の会社へ派遣され、派遣先の会社の指揮命令を受けて働く労働者を指します。
- 「その他」の労働者があるときは、その形態・呼称等を「( )」内に記入してください。

### 2 賃金

〔問4〕

- 「支給人員」については、平成21年7月に賃金の支給を実際に受けた「常用労働者（正社員）」の人数を記入してください。
- 「平均年齢」及び「平均勤続年数」については、支給人員の平均を記入してください。なお、小数点以下は四捨五入してください。
- 「賃金」の支給額については、「基本給」、「諸手当」、「時間外、休日手当等」に区分の上、それぞれについて7月の支給総額を記入してください。すべて所得税等を控除する前の税込額となります。
- 支給総額のみではなく、支給人員（人数）も記入してください。



〔問5〕

- 「特別手当」とは，夏季や年末に事業の実績や従業者の勤務実績に応じて特別に支給される賃金のことです。「賞与」，「ボーナス」，「一時金」とも呼ばれているものです。
- 「支給人員」については，それぞれの特別手当の支給を実際に受けた「常用労働者（正社員）」の人数を記入してください。
- 「特別手当」の支給額については，それぞれの支給総額を記入してください。すべて所得税等を控除する前の税込額となります。
- 支給総額のみではなく，支給人員（人数）も記入してください。

〔問6〕

- 平成21年3月の新規学卒者を，「常用労働者（正社員）」として4月に実際に貴事業所で採用，又は本社で採用され貴事業所に配属された場合のみ，記入してください。  
前歴を有する労働者の採用は対象外となります。
- 「初任給」は，4月採用時の基本給で，1人当たりの月額を税込額で記入願います。職種等で異なる場合は，平均した額を記入してください。

〔問7〕

- 「賃金」の記入の際は，時間単価で記入してください。月給制や日給制の場合は，時間単価に換算してください。

〔問8〕

- 「常用労働者(正社員)」の支給形態について，採用している形態を全て選択してください。
- 「日給制」とは，日単位で賃金の額を定めているもので，1ヶ月分の勤務日数に応じた賃金をまとめて支払っている場合も「日給」に含みます。
- 「月給制」とは，月単位で賃金の額を定めているもので，欠勤した場合にその日数分だけ賃金を差引く形の日給月給制もこれに含みます。
- 「年俸制」とは，労働者の業績などにより決定された1年分の賃金をあらかじめ労働者に提示し，支給する制度です。
- 「出来高払制」とは，労働者の業績や出来高に応じて賃金を支払う制度です。ただし，この場合は，労働時間に応じ一定の保障をしなければなりません（保障給）。「業績給」と呼ばれることもあります。
- 「その他」の支給形態があるときは，その形態・呼称等を「( )」内に記入してください。

〔問9〕

- 給与支給基準が特に定められていない場合は，給与支給決定者が特に重視する項目の番号を  で囲んでください。

〔問10〕

- 退職金制度の有無，退職金制度がある場合の支払準備形態(複数選択)を記入してください。

### 3 労働時間

〔問11〕

- 「**所定労働時間**」とは、就業規則、労働協約等に定められた始業時刻から終業時刻までの時間から、休憩時間を差引いた時間です。
- 「**1日の所定労働時間**」について、曜日によって所定労働時間が異なる場合は、適用の多い曜日の労働時間を記入してください。
- 「**1週の所定労働時間**」について、不完全な週休2日制などにより、週によって所定労働時間が異なる場合は4週平均の労働時間を記入してください。
- 「**所定労働時間**」が労働者によって異なる場合は、その平均を記入してください。
- 「**所定外労働時間**」とは、いわゆる超過勤務時間のことで、時間外や休日に勤務した時間をいいますが、宿日直時間は除きます。
- 「**7月の1人当たりの平均所定外労働時間**」は、全常用労働者（又は全パートタイム労働者）の7月中の所定外労働時間の合計を全常用労働者数（又は全パートタイム労働者数）で除した時間数をご記入願います。なお、端数は切り捨ててください。

〔問12〕

- 7月の1ヶ月間で所定外（時間外）労働時間が80時間以上となった労働者がいる場合、その有無と人数をお答えください。  
ここでは、常用労働者（正社員）や嘱託・契約社員、パートタイム労働者等を問いません。

〔問13〕

- 常用労働者（正社員）の「週休制」について、事業所内で部門、職種等により異なる形態を採用している場合は、**適用労働者数が最も多い形態の番号を1つ** で囲んでください。

〔問14〕

- 「**変形労働時間制**」とは、一定の単位期間について、週あたりの平均労働時間が週法定労働時間の枠内に収まっていれば、1週又は1日の法定労働時間の規制を解除することを認める制度です。労働基準法では、「1週間単位の非定型的変形労働時間制」、「1ヶ月単位の変形労働時間制」、「1年単位の変形労働時間制」等があります。
- 「**フレックスタイム制**」とは、就業規則、労使協定により、一定の時間帯の中で労働の始期と終期を労働者が自由に選択できる制度です。
- 「**裁量労働制**」とは、研究開発等の専門的な業務や企業の運営上の重要な企画業務について、その性質上、業務の遂行の方法や時間の配分などに関し、具体的に指示しない制度です。
- 「**在宅勤務**」とは、労働者が情報通信機器を利用し、事業所に出勤せず自宅で仕事を行うことができる勤務形態です。

〔問15〕

- 「**平均付与日数**」は、常用労働者（正社員）、パートタイム労働者のそれぞれの区分において、繰越分も含めた平成20年度の総付与日数を当該労働者数で除した日数になります。  
(平均付与日数 = 総付与日数 ÷ 労働者数)
- 「**平均取得日数**」は、常用労働者（正社員）、パートタイム労働者のそれぞれの区分において、平成20年度の年次有給休暇の総消化日数を当該労働者数で除した日数となります。  
(平均取得日数 = 総取得日数 ÷ 労働者数)
- 「**取得率(C)**」は、「平均取得日数」を「平均付与日数」で除したものとなります。  
(取得率(C) = 平均取得日数(B) ÷ 平均付与日数(A) × 100)

〔問16〕

- 「リフレッシュ休暇」とは、職業生活の節目に労働者のリフレッシュを目的として勤続年数などの一定の要件に合致する労働者に付与する休暇をいいます。永年勤続休暇等も含まれます。
- 「ボランティア・ドナー休暇」とは、各種社会貢献活動を行う労働者に付与する休暇をいいます。
- 「教育訓練(自己啓発休暇」とは、資格取得などを目的として取得できる休暇をいいます。
- 「記念日(アニバーサリー)休暇」とは、労働者本人の記念となる日に付与する休暇です。例えば、「誕生日休暇」、「結婚記念日休暇」等がこれにあたります。
- 「1年以上の長期休暇」とは、理由にかかわらず、1年以上の休暇が取得できる制度です。「育児休業」は「1年以上の長期休暇」には含めません。

#### 4 雇用

〔問17〕

- 平成20年4月～平成21年3月の1年間に、「中途採用」(新規学卒者ではない者を正社員として採用すること)した人数を、年齢別に記入してください。

〔問18〕

- 「定年制度」について、「ある 2」の場合、雇用促進制度の有無について、1～4(複数選択可)又は5のいずれかに を付けてください。
- ここでいう定年制度とは、労働協約、就業規則等で明示されているものだけでなく、多年にわたり慣行として行われているものも含まれます。
- 「継続雇用」とは、定年年齢に到達した者を退職させることなく、引き続き雇用する制度をいいます。
- 「再雇用」とは、定年年齢に到達した者を一度退職させた後、再び雇用する制度をいいます。

〔問19〕

- 高年齢者雇用安定法では、平成18年4月1日から、65歳未満の定年を定めている事業主は、高年齢者の65歳( 1)までの安定した雇用を確保するため、次の から のいずれかの措置(高年齢者雇用確保措置)を講じなければならないとされています。

定年の引上げ                      継続雇用制度( 2 )                      定年の定め廃止

なお、 ついては、原則は希望者全員を対象とする制度の導入が求められますが、各企業の実情に応じ労使の工夫による柔軟な対応がとれるよう、事業主が労使協定により、継続雇用の対象となる高年齢者の基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、 の措置を講じたものとみなされます。

- 1 この年齢は、男性の年金(定額部分)の支給開始年齢の引上げスケジュールにあわせ、男女同一に平成25年4月1日までに段階的に引き上げられます。

平成18年4月1日～平成19年3月31日	62歳
平成19年4月1日～平成22年3月31日	63歳
平成22年4月1日～平成25年3月31日	64歳
平成25年4月1日～	65歳

- 2 継続雇用制度は、「現に雇用している高年齢者が希望しているときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度」をいいます。
- 3 事業主が労使協定のために努力したにもかかわらず協議が調わないときは、大企業の事業主は平成21年3月31日まで、中小企業の事業主(常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主をいいます。)は平成23年3月31日までの間は、特例として、就業規則等により継続雇用制度の高年齢者の基準を定め、当該基準に基づく制度を導入できるとされています。

〔問20〕

- 「整理解雇」とは、企業の人員整理の手段として行われる解雇をいいます。
- 「懲戒解雇」とは、企業秩序違反の制裁として行われる解雇をいいます。
- 「普通解雇」とは、「整理解雇」、「懲戒解雇」いずれにもあてはまらない個別的な理由による解雇をいいます。
- 「退職勧奨（希望退職）」とは、会社側からの働きかけにより、労働者が自分の意思で退職することをいいます。
- 「移籍出向」とは、労働者が出向命令により出向元との労働契約を終了させた上で出向先と新たな労働契約を締結する出向方式です。  
出向元との労働契約を継続している「在籍出向」は含みません。
- 「自己都合」の理由については、退職届に「一身上の都合」など特に理由が明確に記載されていなくても、退職理由が推測できる場合はその理由により人数を計上してください。

〔問21〕

- 外国人労働者及び研修生の人数について、一般労働者と研修生とに分けて、記入してください。

〔問22〕

- 「障害者等」とは、身体障害、知的障害、精神障害等のため、長期にわたり日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける者をいいます。  
その中で、「発達障害」とは、自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害（LD）、注意欠陥多動性障害（ADHD）、その他これに類する脳機能の障害であってその症状が通常低年齢期において発現するもののうち、言語の障害、協調運動の障害、心理的発達の障害並びに行動及び情緒の障害をいいます。
- 「障害者雇用に係る助成制度」とは、障害者を雇用するために必要な施設、設備の改善を行う事業主に対して、各種の助成金を支給する制度です。

## 5 育児・介護等支援

〔問23〕

- 産前産後休業制度が就業規則等で「定められている 1」の場合は、「休業の期間」と「休業中の賃金」についても回答してください。
- 「産前産後休業」における「給与の全額支給」とは、与える休業の全日数・全期間を有給とする場合をいいます。「一部支給」とは、与える休業の一部を有給とする場合をいいます。
- 「産前産後休業期間」とは、有給・無給に関係なく社内で認められている日数・期間をいいます。

〔問24〕

- 育児休業制度が就業規則等で「定められている 1」の場合は、「休業の期間」と「休業中の賃金」についても回答してください。
- 「育児休業期間」とは、有給・無給に関係なく社内で認められている日数・期間をいいます。
- 「育児休業」における「給与の全額支給」とは、育児休業者が休業に入る前に受けていた給与と同額又は同程度を支給する場合をいい、「給与の一部支給」とは、給与に一定の率を乗じ、減額支給する場合をいいます。また、「その他」とは、上記以外の場合（例えば「祝い金」等の一時金）をいい、「無給」とは、育児休業中は本人に対し全く金銭給付がない場合をいいます。

〔問25〕

- 介護休業制度が就業規則等で「定められている 1」の場合は、「休業の期間」と「休業中の賃金」についても回答してください。
- 「介護休業」における「給与の全額支給」とは、介護休業者が休業に入る前に受けていた給与と同額又は同程度を支給する場合をいい、「給与の一部支給」とは、給与に一定の率を乗じ、減額支給する場合をいいます。また、「その他」とは、上記以外の場合（例えば「見舞金」等の一時金）をいい、「無給」とは、介護休業中は本人に対し全く金銭給付がない場合をいいます。

〔問26〕

- 育児・介護休業法の主な改正点（平成17年4月1日施行）は次のとおりです。
  - 対象労働者の拡大（1年以上雇用された者等、一定の要件を満たす期間契約社員等も対象）
  - 育児休業期間の延長（保育所入所が困難な労働者は、最長1歳6ヶ月に達する日まで）
  - 介護休業の取得回数の緩和（複数回取得可能、通算93日）
  - 子の看護休暇制度の創設（小学校就学前の子を養育する労働者は、子の看護休暇を1年に5回取得可能）

〔問27〕

- 「育児により退職した者の再雇用制度」とは、出産、育児等の理由により退職した労働者を一定の離職期間を経たのち再雇用する制度です。
- 「保育費用の助成」とは、ベビーシッター等の保育サービスを利用した労働者に対し、その料金を会社が助成する制度です。
- 「サテライトオフィス」とは、本来の職場とは別に、通勤に便利な自宅近くに用意されたオフィスなどで勤務することを認める制度です。
- 「その他」の支援制度がある場合、その制度を「( )」内に記入してください。
- 「子の看護休暇」とは、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て与えられる休暇です。育児・介護休業法の改正により、平成17年4月1日から法定の制度となっており、内容は次のとおりです。

小学校就学前の子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、1年度において5日を限度として、この看護休暇を取得することができます。（申出は口頭でも可能）

事業主は、労働者からの申出を拒むことはできません。

当該事業主に継続雇用された期間が6ヶ月に満たない労働者、週所定労働日数が2日以下の労働者については労使協定があれば、対象外とすることができます。

ただし、期間を定めて雇用される者や配偶者が専業主婦である労働者等を除外することはできません。

〔問28〕

- 次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境整備を行う「次世代育成支援対策」を進めるため、301人以上の労働者を雇用する事業主は、「一般事業主行動計画」を策定し届け出なければならないとされ、300人以下の事業主には同様の努力義務があるとされています。

## 6 パートタイム労働者の諸制度

〔問29〕

- 「諸制度」については、パートタイム労働者の雇用の有無に関わらず、雇用した場合の実施状況について、それぞれの該当番号を で囲んでください。

〔問30〕

- パートタイム労働法の本改正点は次のとおりで、平成20年4月1日から施行されています。

雇入れの際の労働条件（昇給、退職手当及び賞与の有無）の文書等での明示を義務化（過料あり）

労働基準法では、パートタイム労働者も含めて、労働者を雇い入れる際には、労働条件を明示することが事業主に義務付けられています。特に、「契約期間」、「就業場所及び従事業務」、「始業・終業の時刻や所定時間外労働の有無、休憩時間、休日・休暇」、「賃金の決定等」、「退職」については、文書での明示が義務付けられています。

雇入れ後の待遇の決定に当たっての考慮事項の説明を義務化

説明義務が課せられる事項は、労働条件の文書交付等、就業規則の作成手続き、待遇の差別的取扱禁止、賃金の決定方法、教育訓練、福利厚生施設、通常の労働者への転換を推進するための措置です。

通常の労働者への転換を推進するための措置（今回の設問の内容のこと）を義務化

## 7 ポジティブ・アクション

〔問31〕

- 「ポジティブ・アクション」とは、固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと企業が行う自主的かつ積極的な取組みのことをいいます。

〔問32〕

- ここでいう「管理職」とは、事業所内の規定による一定以上の役職の者とします。

## 8 職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止対策

〔問33〕

- 「職場におけるセクシュアル・ハラスメント」とは、男女雇用機会均等法第11条では、「職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により、当該労働者とその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること」と定義されています。

男女雇用機会均等法においては、職場におけるセクハラ対策について、雇用管理上必要な9項目の措置（事業主の方針の明確化、周知・啓発、相談に応じ、適切に対応するための必要な体制の整備など）を講ずることを事業主に義務付けています。

## 9 経営改善

〔問34〕

- ここでいう経営改善措置とは、コスト削減等により生産性を向上させることであり、事業の拡大等の事業収入を増やすための措置は含みません。
- 「採用抑制」とは、退職者が発生した際に、新規採用により補充しないこといいます。

- 「業務のアウトソーシング(外部委託)」とは、これまで事業所内で行っていた業務を外部に委託することです。人材派遣を受けることもこれに含まれます。
- 「人員削減」とは、会社側の働きかけにより従業員の数を減らすことで、従業員が自己の都合により退職した場合はこれに含まれません。
- 「一時休業」とは、事業所の一部又は全部の業務を休止し、従業員に仕事をさせないことをいいます。
- 「所定労働時間の短縮」の「所定労働時間」については、〔問11〕を参照してください。
- 「昇給の抑制、停止」とは、賃金のベースアップや定期昇給を行わないことです。
- 「正社員からパート職等への転換」とは、これまで正社員等が行っていた業務を賃金の安いパートタイム労働者等へ切り替えることをいいます。
- 「その他」の経営改善措置がある場合、その内容を「( )」内に記入してください。