



労働福祉等実態調査票

大分県商工労働部労政福祉課

この調査に記入された事項については統計以外の目的に利用したり、内容を他に漏らしたりすることは絶対にありませんので、ありのままに記入してください。

*この欄は記入しないでください。

整理番号	業種	規模	所属
1	4	5	6 7 8 9

～記入にあたってのお願い～

- この調査票は、**平成19年6月30日現在の貴事業所の状況**について記入してください。
なお、貴事業所で判断できない項目や把握できない事項は、本社等に確認のうえ回答してください。
- 回答は、**太線で囲んである部分(回答欄)**に記入(文字や数字又は該当する番号)してください。
- 提出は、同封の返信用封筒(切手不要)に入れて**7月17日(火)までに**投函してください。
- 調査に関するお問い合わせは、**大分県 労政福祉課 労政福祉班**までお願いします。
電話(097-506-3327)

1. 事業所の現況

事業所の所在地(〒 -)	記 入 者	所属課名
事業所名		氏名
事業内容又は主要製品名		電話番号

【問 1】 貴事業所を含む同一企業の全常用労働者数の規模についてお伺いします。
(貴事業所のほか本社・支社・工場などがある場合には、その全部の常用労働者数を合計してください。)

1	2	3	4	5
9人以下	10～29人	30～99人	100～299人	300人以上

(回答欄)

【問 2】 貴事業所内で働いている方(直接雇用であるか否かは問いません)の人数についてお伺いします。

		男	性	女	性	
直接雇用	常用労働者	11	人	14	人	
	常用労働者以外の労働者	パートタイム労働者	17	人	20	人
		臨時・日雇労働者	23	人	26	人
直接雇用以外	派遣労働者	29	人	32	人	
	業務委託等労働者	35	人	38	人	

(注) 1. 「常用労働者」とは、次のいずれかに該当する労働者をいいます。

- ① 期間を定めずに雇われている者
 - ② 1か月を超える期間を定めて雇われている者
 - ③ 臨時又は日雇労働者のうち、平成19年5月と6月にそれぞれ18日以上雇用された者
- ※役員などであっても事務職員等を兼ねて一定の職務に就き、一般職員と同じ給与規則によって給与を受けている人は「常用労働者」に含めます。
2. 「パートタイム労働者」とは、次のいずれかに該当する労働者をいいます。
 - ① 1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者
 - ② 1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般労働者より短い者
 3. 「臨時・日雇労働者」とは、臨時又は日々の雇用契約で雇用されている者
 4. 「派遣労働者」とは、派遣労働契約により、派遣元会社から派遣されている者
 5. 「業務委託等労働者」とは、請負契約や業務委託契約により、別の会社から派遣されている者

【問 3】 労働組合の有無についてお伺いします。

1	ある	(回答欄) 41
2	ない	

【問 4】 就業規則はありますか。

1	ある	(回答欄) 42
2	ない	

(注) 「就業規則」とは、使用者が事業場における労働条件や服務規律等を定めるもの。(労働基準法第89条)

以下の質問は、「6. パートタイム労働者」の項を除いて、**常用労働者**（【問2】(注) 1. ②③を除く）についてご回答ください。

2. 休日休暇制度

(1) 週休制についてお伺いします。

【問 5】 週休制の形態（部門、職種等で異なる場合は、最も多い形態）について、該当する番号を選んでください。

形態	週 休 1 日 制	週 休 1 日 半 制	週 休 2 日 制				そ の 他 の 週 休 制
			完全 (4週8休)	月3回 (4週7休)	隔週または 月2回	月1回 (4週5休)	
番号	1	2	3	4	5	6	7

(回答欄)
43

- (注) 1. 変形労働時間制・交替勤務制等を採用している事業所にあつては、平均したところの勤務形態で判断してください。
2. 週休制の形態が一定でない場合は、平均的にみて判断してください。
3. 「その他の週休制」とは、何らかの週休3日制、3勤4休など平均して週2日を超える休日制度が該当します。

(2) 連続休暇についてお伺いします。

【問 6】 次の時期に3日以上**の連続休暇**があれば、その日数を記入してください。

年 末 ・ 年 始	44	日
ゴールデンウィーク	46	日
夏 季	48	日

(注) ここでいう休暇とは、週休日、国民の休日、会社の特別休日のことです。

(3) 年次有給休暇についてお伺いします。

【問 7】

一人あたりの最近1年間の年次有給休暇の付与及び取得状況について記入してください。
(期間については**暦年・会計年度**でも構いません。)

1年間に付与された年次有給休暇の日数	50	日
1年間に取得した年次有給休暇の日数	52	日

- (注) 1. 「付与日数」とは、1年間新たに付与された日数で、前年からの繰越日数を含みません。
2. 端数については、少数点以下を四捨五入してください。

3. 育児・介護休業制度

(1) 育児休業制度についてお伺いします。

(注) 「育児休業制度」とは、育児・介護休業法により1歳未満の子を有する労働者が申し出た場合、職場での地位や身分を失うことなく一定期間休業し、育児に専念した後、事業主が復職を認める制度で、たとえ、会社に育児休業制度の規定がなくても、法律を根拠に労働者が取得できる権利です。労働基準法で定められている産前産後休業、育児時間とは異なります。

【問 8】 育児休業制度に関する規定を設けていますか。

1	設けている
2	設けていない

(回答欄)
54

(回答「2」の時→【問10】へ)

「育児休業制度に関する規定を設けている」と回答した事業所にお伺いします。

【問 9-①】

利用できる期間はいつまでですか。

1	子が満1歳に達するまで
2	産休終了後一年間
3	子が満1歳6か月に達するまで
4	子が満3歳に達するまで
5	その他 []

(回答欄)
55

【問 9-②】

休業期間中に育児休業給付金以外に賃金を支給していますか。

1	支給していない
2	休業前の賃金の30%以下を支給
3	休業前の賃金の30%を超え60%以下を支給
4	休業前の賃金の60%を超え80%以下を支給
5	休業前の賃金の全額を支給

(回答欄)
56

(注) 「育児休業給付金」とは、育児休業期間中に支給される「育児休業基本給付金」(休業前の賃金の30%)と、育児休業が終了して6か月経過した時点で支給される「育児休業者職場復帰給付金」(休業前の賃金の10%)があります。

【問 9-③】 最近1年間に制度の利用(利用中を含む。)がありましたか。

1	あった
2	制度の対象者がいなかった
3	制度の対象者はいたが、利用がなかった

(回答欄)
57

(回答「2、3」のとき→【問11】へ)

「育児休業制度の利用があった」と回答した事業所にお伺いします。

【問 9-④】 利用者の人数について、男女別・利用期間別に記入ください。

(利用中の者については、予定の利用期間で構いません。)

	6か月未満	6か月以上 1年未満	1年以上 1年半未満	1年半以上 2年未満	2年以上 3年未満	3年以上
女性	58 人	61 人	64 人	67 人	70 人	73 人
男性	76 人	79 人	82 人	85 人	88 人	91 人

(回答後【問11】へ)

「育児休業制度に関する規定を設けていない」と回答した事業所にお伺いします。

【問10】 最近1年間に育児休業を取得した者がいましたか。

1	いた
2	育児休業の対象者がいなかった
3	育児休業の対象者はいたが、育児休業を取らなかった

(回答欄)
94

(2) 介護休業制度についてお伺いします。

(注) 「介護休業制度」とは、介護を必要とする配偶者、父母、子等を有する労働者の申し出により、その労働者が介護のため一定期間休業することを認める制度です。会社に介護休業の制度がない場合でも、育児・介護休業法を根拠に申し出を行うことができます。会社は制度がないことや、事業の繁忙などを理由に休業申出を拒むことはできません。

【問 1 1】 介護休業制度に関する規定を設けていますか。

1	設けている
2	設けていない

(回答欄)
95

(回答「2」のとき→【問 1 3-①】へ)

「介護休業制度に関する規定を設けている」と回答した事業所にお伺いします。

【問 1 2-①】 利用できる期間はいつまでですか。

1	3か月まで
2	3か月を超える

(回答欄)
96

【問 1 2-②】 最近1年間にこの制度の利用(利用中を含む。)がありましたか。

1	あった
2	なかった

(回答欄)
97

(回答「2」のとき→【問 1 3-①】へ)

「介護休業制度の利用があった」と回答した事業所にお伺いします。

【問 1 2】 その人数は何人ですか(男女別に記入。)

女性	98	人
男性	101	人

(3) 勤務時間の短縮等の措置についてお伺いします。

(注) 「勤務時間の短縮等の措置」とは、3歳未満の子を養育し、又は要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者について、事業主は、勤務時間の短縮等の措置を講じなければなりません。

【問 1 3-①】 育児のための短縮等の措置がありますか。

1	ある
2	ない

(回答欄)
104

【問 1 3-②】 介護のための短縮等の措置がありますか。

1	ある
2	ない

(回答欄)
105

(回答「2」のとき→【問 1 5】へ)

「勤務時間の短縮等の措置がある」と回答した事業所にお伺いします。

【問 1 4-①】 育児のための短縮等の措置としてどのような措置を講じていますか。
(複数回答可・2つ以内)

1	短時間勤務制度
2	フレックスタイム制
3	始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ
4	所定外労働をさせない
5	託児所施設の設置運営
6	その他

(回答欄)
106
107

【問 1 4-②】 介護のための短縮等の措置としてどのような措置を講じていますか。
(複数回答可・2つ以内)

1	短時間勤務制度
2	フレックスタイム制
3	始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ
4	介護サービスの費用の助成
5	その他

(回答欄)
108
109

(4) 再雇用特別措置制度についてお伺いします。 (注) 「再雇用特別措置制度」とは、妊娠、出産、育児又は介護を理由として退職した男女に対して、退職の際に、将来再び雇用されることを希望する旨の申し出をした者について、募集又は採用に当たって特別の配慮をする制度をいいます。

【問15】 再雇用特別措置制度がありますか。

1	ある	(回答欄) T10 (回答「2」の時→【問18】へ)
2	ない	

【問16】 再雇用する期間の上限を設けていますか。

1	設けている	(回答欄) T11
2	設けていない	

【問17】 最近1年間にこの制度の利用(利用中を含む。)がありましたか。

1	あった	(回答欄) T12
2	なかった	

4. 定 年 制

(注) 「定年制」とは、労働者が一定年齢に達したとき、雇用契約を解除することをあらかじめ就業規則などに定めておく制度をいいます。「高齢者雇用安定法第8条」で使用者が定年を定める場合には60歳を下回らないことが義務化されています。

【問18】 高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律が、平成18年4月1日から施行されたことに伴い、高齢者の安定した雇用を確保するための措置を講じました

(注) 「高齢者の安定した雇用を確保するための措置」とは、65歳までの定年の引上げ(経過措置あり)や継続雇用制度の導入等をするを義務化したものです。

1	講じている	(回答欄) T13 (回答「2」のとき→【問23-①】へ)
2	講じていない	

「高齢者雇用確保措置を講じている」事業所にお伺いします。

【問19】 どのような措置を講じましたか。

		講じた	講じていない	
1	65歳までの定年の引き上げ	1	2	(回答欄) T14 T15 T16 T17 T18 (回答3、4が「1」→【問20-①】 回答3、4が「2」→【問23-①】へ)
2	年金支給開始年齢にあわせ、定年の順次引き上げ	1	2	
3	継続雇用制度「勤務延長制度」の導入	1	2	
4	継続雇用制度「再雇用制度」の導入	1	2	
5	定年の定め廃止	1	2	

(注) 1. 「勤務延長制度」とは、定年が設定されたまま、その定年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です。

2. 「再雇用制度」とは、定年に達した者をいったん退職させた後、再び雇用する制度です。

「勤務延長制度」又は「再雇用制度」の導入を講じている事業所にお伺いします。

【問20-①】 勤務延長制度・再雇用制度の対象となる従業員の範囲はどのように定めていますか。両制度併用の場合は、それぞれ両方に記入してください。

1	原則として希望者全員	(回答欄) T19 T20
2	会社の定めた選定基準適合者に限り希望者全員	
3	その他 []	

勤務延長制度 →
再雇用制度 →

【問20-②】 勤務延長制度・再雇用制度の最高年齢について記入してください。
 (両制度併用の場合は、それぞれ記入してください。)

	63歳	64歳	65歳以上	最高年齢を 定めていない	(回答欄)
勤務延長制度	1	2	3	4	121
再雇用制度	1	2	3	4	122

【問21-①】 勤務延長者・再雇用者の勤務形態、処遇状況について、該当する番号を記入してください。
 (両制度併用の場合は、それぞれ記入してください。)

役職	勤務延長 (回答欄)				再雇用 (回答欄)											
	1	2	3	4	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134
勤務形態	1 変わる	2 変わらない	3 その都度決める	4 その都度決める												
雇用の形態	1 嘱託	2 臨時	3 変わらない	4 その都度決める												
仕事の内容	1 変わる	2 変わらない	3 その都度決める													
1日の勤務時間	1 短くなる	2 変わらない	3 その都度決める													
1か月の勤務日数	1 少なくなる	2 変わらない	3 その都度決める													
所定内給与	1 下がる	2 上がる	3 変わらない	4 その都度決める												

(所定内給与：回答「1」のとき→【問21-②】へ)
 (所定内給与：回答「1」以外のとき→【問22】へ)

「所定内賃金が下がる」と回答した事業所にお伺いします。

【問21-②】 およそどの程度少なくなりますか。

1	2	3	4	(回答欄)
10%未満	10%以上 20%未満	20%以上 30%未満	30%以上	135

【問22】 勤務延長制度・再雇用制度を適用した場合、退職金はいつ支払いますか。

1	退職金は定年年齢に達した時点で支払う	(回答欄)
2	退職金は勤務延長・再雇用の期間終了後に支払う	136
3	退職金制度なし	

5. 退職金制度

(1) 退職金制度についてお伺いします。

【問23-①】 退職金制度がありますか。

1	ある	(回答欄)
2	ない	137

(回答「2」のとき→【問26】へ)

(注) 「退職金制度」とは、任意退職、定年退職、解雇、死亡等の理由で雇用関係が消滅することによって、事業主またはその委託機関から当該従業員等に対して一定の金額を支給する制度をいいます。その種類として、「退職一時金制度」と「退職年金制度」があります。

退職金制度のある事業所にお伺いします。

【問23-②】 退職金制度の形態は次のどれですか。

1	退職一時金制度のみ	(回答欄)
2	退職年金制度のみ	138
3	1と2の一方または両方を従業員が選択	
4	1と2の併用	

(回答「2」の時→【問25-①】へ)

(注) 1. この年金制度には公的年金だけの厚生年金は含みません。
 2. 「退職一時金制度」とは、従業員の退職時に一括して退職金を支給する制度をいい、退職金の支払資金を企業内で準備する「社内準備」と、企業外部の機関で支払基金を積み立てる「社外準備」があります。
 3. 「退職年金制度」とは、従業員の退職後、一定期間又は生涯にわたって定期金を支給する制度をいいます。

(2) 退職一時金制度（退職年金制度との選択・併用を含む）のある事業所にお伺いします。

【問24-①】 退職一時金の支払い準備の方法はどれですか。

- (注) 1. 「中小企業退職金共済制度」とは、中小企業退職金共済法に基づく退職金共済制度をいいます。建設業、清酒製造業および林業退職金制度もこの中に含めてください。
2. 「特定退職金共済制度」とは、市町村、商工会議所、商工会などが、税務署長の承認を受けて行う共済制度をいいます。

1	社内準備のみ
2	中小企業退職金共済制度のみ
3	特定退職金共済制度のみ
4	1と2の併用
5	1と3の併用
6	2と3の併用
7	その他

(回答欄)

139

【問24-②】 退職一時金の受給に必要な最低勤続年数は何年ですか。

1	1年未満	2	1年以上 2年未満	3	2年以上 3年未満	4	3年以上 4年未満	5	4年以上
---	------	---	--------------	---	--------------	---	--------------	---	------

会社都合（定年退職含む）による退職

(回答欄)

140

自己都合による退職

(回答欄)

141

【問24-③】 会社都合退職（定年退職含む）の場合のモデル退職一時金を記入してください。学校卒業後直ちに入社し、標準的な昇進を経た者が、平成19年6月に退職したと想定して、次のモデル退職金を記入してください。

(単位:万円)

区分	勤続年数	モデル退職一時金額
中学卒	10年	142 万円
	20年	146 万円
	30年	150 万円
	定年	154 万円

(単位:万円)

区分	勤続年数	モデル退職一時金額
高校卒	10年	158 万円
	20年	162 万円
	30年	166 万円
	定年	170 万円

(単位:万円)

区分	勤続年数	モデル退職一時金額
大学卒	10年	174 万円
	20年	178 万円
	30年	182 万円
	定年	186 万円

【問23-②】回答「1」の時→【問26】へ

- (注) 1. 金額は、千円未満を四捨五入してください。
2. 部門、職種等により退職金が異なる場合は、貴事業所で最も多い部門、職種について記入してください。

(3) 退職年金制度（退職一時金制度との選択・併用含む）のある事業所にお伺いします。

【問25-①】 退職年金の支払い準備の方法はどれですか。

- (注) 1. 「厚生年金基金」とは、厚生労働大臣の認可を受けて厚生年金基金を設立し、厚生年金保険の一部を企業年金で代行する年金制度のことをいいます。
2. 「適格年金」とは、事業主と信託銀行または生命保険会社が、退職従業員に対する退職年金の支給を目的とした信託契約または保険契約を結び、国税庁長官の承諾を得て、税法上、事業主の掛金を損金として取り扱うことが認められている年金制度のことをいいます。

1	厚生年金基金のみ
2	適格年金のみ
3	1と2の併用
4	その他（自社年金、1・2以外の年金）

(回答欄)

190

(回答「2」以外の時→【問26】へ)

