



# 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20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18日(金)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 労政福祉課までお願いします。  
電話(097-506-3354)

## 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	(回答欄)
9人 以下	10～ 29人	30～ 99人	100～ 299人	300人 以上	10

【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	期間を定めずに雇われている者(正社員)	11	人	14	人
		期間を定めて雇われている者(契約社員・期間社員等)	17	人	20	人
	常用労働者以外の労働者	パートタイム労働者	23	人	26	人
		臨時・日雇労働者	29	人	32	人
直接外雇用	派遣労働者	35	人	38	人	
	業務委託等労働者	41	人	44	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。  
 期間を定めずに雇われている者  
 1か月を超える期間を定めて雇われている者  
 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日の所定労働時間が一般の労働者より短い者  
 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) 47
2	ない	

【問 4】 就業規則はありますか。

1	ある	(回答欄) 48
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、「5. パートタイム労働者 派遣労働者」の項を除いて、**常用労働者**(【問2】(注)1. 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 1 日制	週 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)  
49

(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	50	日
ゴールデンウィーク	52	日
夏 季	54	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	56	日
1年間に取得した年次有給休暇の日数	58	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	(回答欄) 60
2	設けていない	

(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 - 】  
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	(回答欄) 61
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〔            〕	

【問 9 - 】  
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	(回答欄) 62
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	

(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 - 】 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	(回答欄) 63
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「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 - 】 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	64 人	67 人	70 人	73 人	76 人	79 人
男性	82 人	85 人	88 人	91 人	94 人	97 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	(回答欄) 100
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	

(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11】 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)  
101

(回答「2」のとき 【問13 - 】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12 - 】 利用できる期間はいつまでですか。

【問12 - 】 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	3か月まで
2	3か月を超える

(回答欄)  
102

1	あった
2	なかった

(回答欄)  
103

(回答「2」のとき 【問13 - 】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12 - 】 その人数は何人ですか(男女別に記入。)

女性	104	人
男性	107	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13 - 】 育児のための短縮等の措置がありますか。

【問13 - 】 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)  
110

1	ある
2	ない

(回答欄)  
111

(回答「2」のとき 【問15】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14 - 】 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

【問14 - 】 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	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)  
112  
113

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)  
114  
115

(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) 116
2	ない	

(回答「2」の時 【問 18】へ)

【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) 117
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) 118
2	なかった	

#### 4 労働時間

(1) 所定労働についてお伺いします。

(注) 1 労働時間については、労働基準法第32条で法定労働時間が定められ、週40時間となっています。ただし、常時10人未満の労働者を使用する商業、映画・演劇業、接客娯楽業、保健衛生業の各事業所については、1日8時間、週44時間となっています。2週によって異なる場合には、1ヶ月平均又は変形期間内の平均で算出してください。

【問 18】

就業規則等で定められた1週間の所定労働時間(所定外・休日労働・休憩時間を除く労働時間)を記入してください。

119	時間	分
-----	----	---

【問 19】

一人当たりの最近1年間(平成19年7月1日～平成20年6月30日:この期間については暦年・会計年度でも構いません。)の総実労働時間(期間内に労働者が実際に労働した時間数)を所定内と所定外に分けて記入してください。

所定内実労働時間			+	所定外実労働時間			=	計(年間総実労働時間)		
123	時間	分		127	時間	分		131	時間	分

【問 20】

過去3年間(平成17年7月1日～平成20年6月30日)に年間で所定労働時間の短縮を実施しましたか。

1	実施した	(回答欄) 135
2	実施しなかった	

(回答「2」の時 【問 22 - 】へ)

「所定労働時間の短縮を実施した」と回答した事業所のみにお伺いします。

【問 21-ア】

ア) 短縮はどのような方法をとりましたか。  
複数回答可・3つ以内

1	1日当たりの所定労働時間の短縮	(回答欄) 136
2	何らかの週休2日制の実施	
3	週休2日制の改善で休日を増加 (隔週2日制 完全週休2日制へ等)	
4	週休日以外の休日の増加	(回答欄) 137
5	連続休暇の導入・改善	
6	変形労働時間制の導入・改善	(回答欄) 138
7	その他 [ ]	

【問 21-イ】

イ) 短縮に取り組んだ理由は何ですか。  
複数回答可・3つ以内

1	従業員(又は労働組合)からの要求	(回答欄) 139
2	同業他社、関連企業に同調	
3	社会情勢(時流)への同調	(回答欄) 140
4	従業員の福利厚生を図るため	
5	生産(販売)能率向上を図るため	(回答欄) 141
6	法律改正、監督官庁からの指導のため	
7	人材の確保(求人対策)のため	(回答欄)
8	その他 [ ]	

【問 21-】

ウ) どのような効果がありましたか。  
複数回答可・3つ以内

1	生産(販売)が向上した
2	勤労意欲が向上した
3	人材の確保に役立った
4	従業員の定着率・出勤率が向上した
5	健康の維持増進に役立った
6	労働災害が減少した
7	労使関係が改善した
8	その他 [ ]

(回答欄)

142
143
144

【問 21-】

エ) どのような問題が生じましたか。  
複数回答可・3つ以内

1	生産(販売)が減少した
2	設備投資、人件費等のコストが上昇した
3	顧客(取引先)の注文に対応できない
4	管理監督者など一部の者の負担が増大した
5	必要人員が確保できなくなった
6	特に問題はなかった
7	その他 [ ]

(回答欄)

145
146
147

【問 21-】

オ) 今後更に短縮する計画がありますか。

1	あ る
2	な い

(回答欄)

148
-----

(回答後 【問23】へ)

「所定労働時間の短縮を実施しなかった」と回答した事業所のみにお伺いします。

【問 22-】

ア) 短縮しなかった理由は何ですか。  
複数回答可・3つ以内

1	時間外・休日労働が増加するため
2	生産(販売)を減少させたくない
3	賃金コスト増により、経営への影響が懸念される
4	関連企業・顧客との関係懸念
5	賃金などに影響するため従業員や労働組合が希望しない
6	必要人員の確保が困難なため
7	すでに時短済みで現在の時間で問題ない
8	その他 [ ]

(回答欄)

149
150
151

【問 22-】

イ) 今後短縮する計画がありますか。

1	あ る
2	な い

(回答欄)

152
-----

(2) 所定外労働についてお伺いします。

【問 23】

最近1年間(平成19年7月1日～平成20年6月30日)で所定外労働(残業・早出・休日出勤)を行いましたか。

1	行った
2	行わなかった

(回答欄)

153
-----

(回答「2」の時 【問28】へ)

**【問 2 4】**

「所定外労働を行った」と回答した事業所のみにお伺いします。  
所定外労働はどのようなものでしたか。

1	1年を通じて恒常的に行った
2	特定の時期に行った
3	時期的に一定していなかった

(回答欄)

154
-----

**【問 2 5】**

「所定外労働を行った」と回答した事業所のみにお伺いします。  
所定外労働を減らす対策を行っていますか。複数回答可・2つ以内

1	設備の近代化を図る
2	作業の合理化を図る
3	人員(常用労働者)を増やす
4	パート・アルバイトの採用増
5	下請・外注を利用する
6	変形労働時間制を導入する
7	ノー残業デー(所定外労働をしない日)を導入する
8	その他〔 〕
9	特に行っていない

(回答欄)

155
156

(回答「1～8」の時 【問27- 】へ)

**【問 2 6】**

「所定外労働を減らす対策を特に行っていない(「問25」で「9」と回答した)」と回答した事業所のみにお伺いします。  
行っていない理由はどれですか。複数回答可・2つ以内

1	割増賃金を支払う方が、新規に雇用するより安く上がる
2	いったん雇用すると解雇しにくくなるので、新規採用はしたくない
3	設備投資による近代化は経費がかかるので困難
4	関連企業、顧客との関係懸念
5	その他〔 〕

(回答欄)

157
158

(3) 所定外労働等の賃金の割増率についてお伺いします。  
次の所定外労働等に対する賃金の増減率について、該当する番号を記入してください。

**【問27- 】**

時間外労働(通常勤務日の8時間を超え、深夜労働に及ばない労働)

1	2	3	4
0%(割増なし)	25%未満	25%	25%超

(回答欄)

159
-----

**【問27- 】**

休日労働(週1回または4週4日の法定休日の労働)

1	2	3	4
0%(割増なし)	35%未満	35%	35%超

(回答欄)

160
-----

**【問27- 】**

深夜労働(午後10時から午前5時までの間の労働)

1	2	3	4
0%(割増なし)	25%未満	25%	25%超

(回答欄)

161
-----

## 5 パートタイム労働者・派遣労働者

パートタイム労働者、派遣労働者について伺います。  
 (「問2」でパートタイム労働者、派遣労働者数を計上した事業者は、記入漏れのないようにお願いします。  
 また、常用労働者のうちで、期間を定めて雇われている者がいる場合は、問30についてご回答ください。)   
 貴事業所に該当者がいない場合は調査終了です。

### 【問28】

パートタイム労働者(アルバイトは除く)の、直近の時間給を、職種別に記入してください。  
 (該当者が複数の場合は平均額)

職 種	金額(時間給)
一般事務従事者	162 百 十 円
サービス・販売従事者	166
生産工程従事者	170
労務・作業従事者	174
技術専門職従事者	178

### 【問29】

派遣労働者の、労働者派遣契約書に基づく1時間当たりの派遣料の単価を、職種別に記入してください。

職 種	金額(派遣料単価)
一般事務従事者	182 百 十 円
サービス・販売従事者	186
生産工程従事者	190
労務・作業従事者	194
技術専門職従事者	198

(注) 大分県における最低賃金は、平成19年10月20日から時間額620円です。  
 ただし、産業別最低賃金対象産業については、別の最低賃金が適用になります。

「正社員への登用制度」についてお伺いします。

### 【問30-】

正社員(期間の定めのない常用労働者)への登用制度がありますか。

種 別	制度あり	制度なし	(回答欄)
契約社員・期間社員から	1	2	202
パートタイム労働者から	1	2	203
派遣労働者から	1	2	204

### 【問30-】

最近1年間にこの制度により正社員へ登用した実績がある場合は、その人数を記入してください。

種 別	人 数
契約社員・期間社員から	205 人
パートタイム労働者から	208
派遣労働者から	211

### 【問31】

パートタイム労働者の処遇についてお伺いします。

パートタイム労働法の改正(平成20年4月1日施行)に伴い、以下の質問項目については「努力義務化」されています。

	法改正以前から実施済	法改正に伴い実施(予定を含む)	実施予定なし	(回答欄)
パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、経験などを勘案して賃金を決定	1	2	3	214
通常の労働者と比較して、パートタイム労働者の職務の内容と一定期間の人材活用の仕組みや運用などが同じ場合、その期間について、賃金を通常の労働者と同一の方法で決定	1	2	3	215
キャリアアップのための訓練などについて、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力及び経験などに応じ実施	1	2	3	216

ご協力ありがとうございました。

恐れ入りますが、記入漏れや誤りがないか、もう一度ご確認のうえ、同封の返信用封筒に入れて、7月18日(金)までに投函してください。