



統計法に基づく国の統計調査です。調査票情報の秘密の保護に万全を期します。

政府統計

平成27年度雇用均等基本調査(事業所票)



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

(シール貼付欄)

調査票記入者	所属部課	
	電話番号	内線
	ふりがな 氏名	

※ 貴事業所の所在地・名称に変更や誤りがある場合には、お手数ですがご訂正ください。

〔 記入上の注意 〕

- この調査票に記入された事項については、個別事業所の秘密を守り、統計作成以外の目的に用いることは絶対にありませんので、事実をありのままにご記入ください。
- この調査票は、**事業所を調査単位**としております。同一企業であっても、本社・支社・工場及び営業所それぞれ別の事業所となりますので、回答は、**貴事業所のみ**の状況について記入してください。
- この調査は、**常用労働者**(注1)を対象として行います。したがって、**パートタイマー**等と呼ばれている労働者であっても、要件に該当する者であれば**常用労働者**に含みます。
- 特にことわりのない限り、**平成27年10月1日現在**の状況を記入してください。
- 記入の終わった調査票は、**平成27年10月31日**までに同封の返信用封筒によりご返送ください。
- 特にことわりのない限り、**該当する選択肢の番号を1つ選び**、○で囲んでください。  
ただし、回答欄が問2(1)のように網掛けとなっている場合は、設問に従って該当する番号をすべて○で囲んでください。  
**人数を記入する欄は、該当者がいない場合は、空白のままにせず「0」を記入してください。**
- 調査票の内容などにご不明の点がある場合や、調査対象外、廃業等の場合は、雇用均等基本調査実施事務局(03-5272-6668)までご連絡ください。

I 事業所の属性に関する事項

貴事業所の常用労働者数(注1) (平成27年10月1日現在)		主な事業内容又は主要製品	労働組合の有無 (該当する番号を○で囲んでください。)	
男女計	うち女性		有	無
			1	2
人	人			

(注1)「常用労働者」とは、以下の①～⑤のいずれかに該当する者をいいます。

- 期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇用されている者
- 日々雇われている者、又は1か月以内の期間を定めて雇用されている者で、調査日前2か月(平成27年8月、9月)の各月にそれぞれ18日以上雇われた者
- 取締役、理事などの役員のうちで常時勤務して、一般労働者(常用労働者のうちパート、アルバイト、嘱託労働者等以外の正規労働者)と同じ給与規則又は同じ基準で毎月給与の支払いを受けている者
- 事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与の支払いを受けている者
- 上記①～③の条件に該当する、他企業からの出向者(在籍出向、移籍出向を問いません。また、この調査では他企業への出向者は在籍出向、移籍出向を問わず除いてください。)

## 【記入の際の注意事項】

雇用形態により適用される制度内容が異なる場合は、正社員・正職員(※)に適用される内容をお答えください。

(※)正社員・正職員とは、事業所において正社員・正職員とする者をいいます。

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(以下「育児・介護休業法」という。)では、「育児休業」について次のように定めています。

### 育児休業(第5～10条)

1歳未満の子を養育する男女労働者から申出があれば、事業主は、育児休業を与えなければなりません。(両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間、保育所に入所できない等一定の場合、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業をすることができます。)

妻が専業主婦や育児休業中であっても、男性労働者も育児休業を取得することができます。

事業主は、育児休業の申出をしたこと又は育児休業をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

(注2)「**育児休業制度**」とは、上記の男女労働者の申出により、子を養育するために休業できる制度をいい、労働基準法上の産前産後休業や年次有給休暇、又は事業所独自で規定する配偶者の出産に伴う休暇等を除きます。

(注3)「**育児休業中に支給される金銭**」には、雇用保険により支給される育児休業給付は含みません。

(注4)「**定額を支給**」とは、所定内給与額を基準としない一定額を支給している場合をいいます。

(注5)「**一時金を支給**」とは、育児休業中の一定時期に何らかの金銭を支給する場合をいいます。

(注6)「**平成26年10月1日から平成27年9月30日に支給した額の平均額**」は、育児休業者がおらず、「毎月金銭を支給」又は「一時金等を支給」していない場合については、過去の実績等から想定してお答えください。

(注7)「**原職**」とは、育児・介護休業者が休業前に就いていた職務をいいます。

「**原職相当職**」とは、一般的に、

(ア) 休業後の職制上の地位が休業前より下回っていないこと

(イ) 休業前と休業後とで職務内容が異なっていないこと

(ウ) 休業前と休業後とで勤務する事業所が同一であること

のいずれにも該当する職務をいいます。

## II 育児・介護休業制度等に関する事項

### 1 育児休業制度の内容

#### 問1 育児休業制度(注2)の内容(☆左ページを参照)

貴事業所には、育児休業制度の規定がありますか。ある場合、子が何歳になるまで育児休業を取得できますか。該当する番号を1つ〇で囲んでください。

育児休業制度の規定あり				育児休業制度の規定なし
1歳6か月(法定どおり)	1歳6か月を超え2歳未満	2歳～3歳未満	3歳以上	
1	2	3	4	5

問2は、育児休業制度の規定がない事業所や、これまで利用者がいない事業所も、労働者からの申出があり、法にもとづき育児休業を取得させた場合を想定してお答えください。

#### 問2 育児休業中及び休業後の労働条件等の取扱い

(1) 貴事業所における会社や企業内共済会等から育児休業中に支給される金銭(注3)の有無及び内容について該当する番号を〇で囲んでください。なお、「1」～「7」については、該当する番号すべてを〇で囲んでください。

毎月金銭を支給する	所定内給与額の50%以上を支給	1
	所定内給与額の50%未満を支給	2
	定額を支給(注4)	3
	その他	4
一時金等を支給する	一時金を支給(注5)	5
	日数限定で有給とする	6
	その他	7
金銭の支給はしない		8

「1」～「4」に〇をした場合は、「毎月金銭を支給」から、「5」～「7」に〇をした場合は、「一時金等を支給」から、1人当たり支給金額の平均額に該当する番号を1つ〇で囲んでください。

平成26年10月1日から平成27年9月30日に支給した額の平均額(注6)	毎月金銭を支給	一時金等を支給
20万円以上	1	1
15万円以上20万円未満	2	2
10万円以上15万円未満	3	3
5万円以上10万円未満	4	4
5万円未満	5	5

(2) 貴事業所における育児休業取得者の休業期間中の定期昇給の取扱いについて該当する番号を1つ〇で囲んでください。

定期昇給の制度あり	定期昇給時期に昇給する	1
	休業期間中の定期昇給は行わずに復職後に時期をずらして昇給する	2
	休業期間中の定期昇給は行わずに復職後の定期昇給時期に持ち越す	3
	その他の取扱いを決めている	4
	特に決めていない	5
定期昇給の制度なし		6

(3) 貴事業所における育児休業終了後の、復職後の職場・職種について該当する番号を1つ〇で囲んでください。

原則として原職又は原職相当職(注7)に復帰する	1
本人の希望を考慮し、会社が決定する	2
会社の人事管理等の都合により決定する	3

## 【記入の際の注意事項】

(注8)「**出産**」とは、妊娠12週を超える分娩をいい、死産も含みます。

(注9)有期契約労働者は、次のいずれにも該当すれば育児休業制度の対象となります。

- ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること
- ② 子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること
- ③ 子の2歳の誕生日の前々日までに、労働契約期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと

(注10)平成27年10月1日までの間に育児休業を開始した者、又は、育児休業開始予定の申出をしている者の人数をご記入ください。同一労働者が同じ子について育児休業を複数回又は延長して取得した場合は、1人としてください。

(注11)「**専業主婦世帯の者**」とは、男性労働者と無業の妻からなる世帯をいいます。

(注12)「**パパ・ママ育休プラス**」とは、平成21年に「育児・介護休業法」によって規定された、父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2か月(現行1歳)までの間に、1年間育児休業を取得可能とする制度をいいます。

## 2 育児休業制度等の利用状況

### 問3 育児休業制度の利用状況

(1)から(3)は貴事業所が把握している出産者、配偶者出産者、育児休業者及び配偶者出産者のうち専業主婦世帯の者の人数をご記入ください。(該当者がいない場合は、空欄のままにせず「0」を記入してください。)

#### (1) 出産者(女性)、配偶者出産者(男性)の人数

(平成25年10月1日から平成26年9月30日までの間に、在職中に産出した女性及び配偶者が産出した男性)

出 産 者 (女 性) (注8)			配 偶 者 出 産 者 (男 性) (注8)		
出産者計	うち有期契約労働者	うち育児休業制度の対象となる有期契約労働者 (注9)	配偶者出産者計	うち有期契約労働者	うち育児休業制度の対象となる有期契約労働者 (注9)
人	人	人	人	人	人

#### (2) 育児休業者数 (男女別人数)

(1)の出産者及び配偶者出産者のうち、平成27年10月1日までの間に育児休業を開始した者(休業申出者を含む。)(注10)

育 児 休 業 者 (女 性)		育 児 休 業 者 (男 性)	
女性育児休業者計	うち有期契約労働者	男性育児休業者計	うち有期契約労働者
人	人	人	人

#### (3) 配偶者出産者(男性)の世帯状況別の状況

(1)の配偶者出産者のうち、専業主婦世帯の夫の人数

配 偶 者 出 産 者 の 中 に、専 業 主 婦 世 帯 の 者 (注11)	
(1)の配偶者出産者のうち、専業主婦世帯の夫	うち育児休業取得者
人	人

(該当者がいない場合は、空欄のままにせず「0」を記入してください。)

#### (4) 育児休業終了後の復職状況

貴事業所における、平成26年4月1日から平成27年3月31日までの間に復職予定だった者について、当該期間に復職した者と退職した者の人数をご記入ください。

	女性	男性
復職した者	人	人
復職せずに退職した者	人	人

(該当者がいない場合は、空欄のままにせず「0」を記入してください。)

※ 同一労働者が期間内に2回利用した場合は2人として計上してください。ただし、同一労働者が期間を継続延長した場合は、1人として計上してください。

(5)及び(6)は、平成26年4月1日から平成27年3月31日までの間に、復職予定だった者で当該期間に復職した者についてお答えください。

#### (5) 育児休業の取得期間別復職者数

貴事業所における育児休業後復職者の延べ人数を、取得した育児休業期間別にご記入ください。

取得期間には、産前・産後休業は含めないでください。

(該当者がいない場合は、空欄のままにせず「0」を記入してください。)

	5日未満	5日～2週間未満	2週間～1か月未満	1か月～3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～8か月未満	8か月～10か月未満	10か月～12か月未満	12か月～18か月未満	18か月～24か月未満	24か月～36か月未満	36か月以上
女性	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
男性	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人

※ 同一労働者が期間内に2回利用した場合は、2人としてそれぞれの取得期間に計上してください。ただし、同一労働者が期間を継続延長した場合は、1人として計上してください。

#### (6) パパ・ママ育休プラス(注12)の利用者数

貴事業所における(5)の育児休業後復職者のうち、「パパ・ママ育休プラス」を利用して1歳を超えた時期まで育児休業を取得した者の人数をご記入ください。(該当者がいない場合は、空欄のままにせず「0」を記入してください。)

	女性	男性
パパ・ママ育休プラス利用者数	人	人

## 【記入の際の注意事項】

育児・介護休業法では、「育児のための所定労働時間の短縮措置等」について次のように定めています。

### 育児のための所定労働時間の短縮措置等（第23条、第24条）、所定外労働の制限（第16条の8）

事業主は、3歳未満の子を養育する男女労働者については、

- ①「短時間勤務制度」（注14）を設けなければなりません。
- ②「所定外労働の制限」（注15）を制度化しなければなりません。

また、3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男女労働者については、

- ①「短時間勤務制度」
- ②「所定外労働の制限」
- ③「育児のためのフレックスタイム制度」
- ④「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」
- ⑤「事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与」
- ⑥「育児休業の制度に準ずる措置」

の措置を講ずるよう努めなければなりません。

(注13)4歳など、3歳と小学校就学の間としている場合には「2」を、「小学校就学の始期に達するまで」(小学校に入るまで)としている場合には「3」を○で囲んでください。

(注14)「**短時間勤務制度**」とは、通常の所定労働時間(就業規則等において労働者が労働契約上労働するべきとされた時間)より短い所定労働時間を設定することをいいます。

育児・介護休業法では1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含む短時間勤務制度を設けなければならないと定められています。週単位や月単位のみ短時間勤務制度はあるが、日単位の短時間勤務制度がない場合は「7」を○で囲んでください。

(注15)「**所定外労働の制限**」とは、所定労働時間を超えて労働しないことを希望する労働者について所定労働時間を超えて労働させない制度をいいます。

(注16)「**育児に要する経費の援助措置**」とは、労働者がベビーシッター等外部の業者によるサービス等を利用した場合にその経費の一部を事業主が負担したり、あるいは事業主がベビーシッター会社等育児に係るサービス会社と契約し、労働者の利用に供する制度等をいいます。

(注17)「**育児休業に準ずる措置**」とは、法律に定められた育児休業制度より長期間休暇を取得できる制度をいいます。

(注18)「**在宅勤務・テレワーク**」とは、情報通信技術(IT)を利用したり、又はその他の方法により、事業所ではなく自宅等での勤務ができる制度をいいます。

### 3 育児のための所定労働時間の短縮措置等の状況

#### 問4 育児のための所定労働時間の短縮措置等(☆左ページを参照)

(1) 貴事業所での制度の有無、最長取得期間(各種制度がある場合は、最長で子が何歳になるまで利用できるかについて、「1」~「6」のうち、該当する番号を1つ○で囲んでください。制度がない場合は「7」を○で囲んでください。

	制度あり(注13)						制度なし
	3歳に達するまで	3歳~小学校就学前の一定の年齢まで	小学校就学の始期に達するまで	小学校入学~小学校3年生(又は9歳)まで	小学校4年生~小学校卒業(又は12歳)まで	小学校卒業以降も利用可能	
短時間勤務制度(注14)	1	2	3	4	5	6	7
所定外労働の制限(注15)	1	2	3	4	5	6	7
育児の場合に利用できるフレックスタイム制度	1	2	3	4	5	6	7
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3	4	5	6	7
事業所内保育施設	1	2	3	4	5	6	7
育児に要する経費の援助措置(注16)	1	2	3	4	5	6	7
育児休業に準ずる措置(注17)	1	2	3	4	5	6	7
在宅勤務・テレワーク(注18)	1	2	3	4	5	6	7

「短時間勤務制度」がある場合((1)の「短時間勤務制度」で、「1」~「6」制度ありに○をした場合)に、お答えください。

→(2) 短時間勤務により短縮した時間分の賃金の取扱いについて該当する番号を1つ○で囲んでください。

有給	一部有給	無給
1	2	3

問5は、問4(1)で、「1」~「6」(制度あり)に○をした制度ごとに、平成26年10月1日から平成27年9月30日までの間に利用を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む)についてお答えください。

#### 問5 貴事業所における育児のための所定労働時間の短縮措置等の利用を開始した延べ人数をご記入ください。

(該当者がいない場合は、空欄のままにせず「0」を記入してください。)

	女性 ※	男性 ※
短時間勤務制度	人	人
所定外労働の制限	人	人
育児の場合に利用できるフレックスタイム制度	人	人
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	人	人
事業所内保育施設	人	人
育児に要する経費の援助措置	人	人
育児休業に準ずる措置	人	人
在宅勤務・テレワーク	人	人

※ 同一労働者が期間内に2回利用した場合は2人として計上してください。  
同一労働者が2つ以上の制度を利用した場合には、それぞれに1人として計上してください。

## 【記入の際の注意事項】

育児・介護休業法では、「介護休業」について次のように定めています。

### 介護休業(第11～15条)

要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者から申出があれば、要介護状態にある対象家族1人につき常時介護を要する状態ごとに1回、通算して93日まで介護休業を認めなければならないこととされています。

申し出た労働者の他に対象家族を介護や世話をすることができる家族がいる場合であっても、介護休業を取得することができます。

事業主は、介護休業の申出をしたこと又は介護休業を取得したことを理由に、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

(注19)「**介護休業制度**」とは、要介護状態にある家族の介護や世話をを行うために連続して休業できる制度をいい、「**介護休暇制度**(要介護状態にある家族の介護や世話をを行うために使う一日又はそれ以下の単位の休暇)」とは別の制度です。

労働基準法では、女性労働者の母性等の保護のため次のように定めています。

### 1. 産前産後休業(第65条第1項及び第2項)

産前は女性が請求した場合に6週間(多胎妊娠の場合は14週間)、産後は8週間、女性を就業させることはできません。ただし、産後6週間を経過後に、女性本人が請求し医師が支障ないと認めた業務については、就業させることは差し支えありません。

### 2. 育児時間(第67条)

生後満1年に達しない生児を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求することができます。

※ 労働基準法の規定に基づく「育児時間」と育児・介護休業法に規定する「育児のための所定労働時間の短縮措置等」とは、異なる目的による別の措置であり、それぞれを実施する必要があります。

### 3. 生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置(生理休暇)(第68条)

生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させることはできません。

この他、「妊婦の軽易業務転換(第65条第3項)」、「妊産婦等の危険有害業務の就業制限(第64条の3)」、「妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限(第66条第1項)」、「妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限(第66条第2項及び第3項)」についても定められています。

(注20) 単胎妊娠の場合の法定の産前産後休業期間は、産前6週間(42日)、産後8週間(56日)です。

多胎妊娠(双子以上の妊娠)の場合の法定の産前産後休業期間は、産前14週間(98日)、産後8週間(56日)です。

#### 4 介護休業制度(注19)の利用状況(☆左ページを参照)

問6 (1) 貴事業所における介護休業者(平成26年4月1日から平成27年3月31日までの間に、介護休業を開始した者)の延べ人数をご記入ください。(該当者がいない場合は、空欄のままにせず「0」を記入してください。)

女性 ※	男性 ※
人	人

※ 同一労働者が期間内に2回利用した場合は2人として計上してください。ただし、同一労働者が期間を継続延長した場合は、1人として計上してください。

(2)は、(1)で介護休業者数を記入されていない場合でも、この期間前に休業を開始し期間内に終了した者がいればご記入ください。

#### (2) 介護休業終了後の復職状況

貴事業所における、平成26年4月1日から平成27年3月31日までの間に復職予定だった者について、当該期間に復職した者の人数をご記入ください。(該当者がいない場合は、空欄のままにせず「0」を記入してください。)

	女性 ※	男性 ※
復職した者	人	人

※ 同一労働者が期間内に2回利用した場合は2人として計上してください。ただし、同一労働者が期間を継続延長した場合は、1人として計上してください。

#### (3) 介護休業の取得期間別復職者数

貴事業所における介護休業後復職者の延べ人数を、取得した介護休業期間別にご記入ください。

(該当者がいない場合は、空欄のままにせず「0」を記入してください。)

※ 同一労働者が期間内に2回利用した場合は、2人としてそれぞれの取得期間に計上してください。ただし、同一労働者が期間を継続延長した場合は、1人として計上してください。

	1週間未満	1週間～ 2週間未満	2週間～ 1か月未満	1か月～ 3か月未満	3か月～ 6か月未満	6か月～ 1年未満	1年以上
女性	人	人	人	人	人	人	人
男性	人	人	人	人	人	人	人

### Ⅲ 母性保護制度等に関する事項(☆左ページを参照)

#### 問7 産前産後休業の休業期間

貴事業所では、いつまで産前産後休業を取得できますか。該当する番号を1つ〇で囲んでください。

単胎・多胎ともに法定(注20)どおり	1
単胎のみ法定を上回る規定あり(多胎は法定どおり)	2
多胎のみ法定を上回る規定あり(単胎は法定どおり)	3
単胎・多胎ともに法定を上回る規定あり	4

#### 問8 母性保護制度を利用したことによる不就業期間(時間単位の不就業も含みます。)の取扱い

貴事業所における母性保護制度を利用したことによる不就業期間(時間単位の不就業も含みます。)の賃金の取扱いについて該当する番号をそれぞれ1つ〇で囲んでください。(社会保険給付のみの場合は無給としてください。事業所の親睦会・共済会等からの支給も除きます。)

		産前産後休業	育児時間	生理休暇
有給	全期間100%支給	1	1	1
	その他	2	2	2
無給		3	3	3

#### 問9 育児時間の請求者

貴事業所において、5頁問3(1)の出産した女性のうち、出産後職場復帰し(育児休業後職場復帰した者も含む。)、平成27年10月1日までの間に育児時間を請求した人数を記入してください。

育児時間請求者数	人
----------	---

(該当者がいない場合は、空欄のままにせず「0」を記入してください。)

※ 同一労働者が期間内に2回以上請求した場合も、1人として計上してください。

#### 問10 生理休暇の請求者

貴事業所のすべての女性常用労働者のうち、平成26年4月1日から平成27年3月31日までの間に生理休暇を請求した人数を記入してください。

生理休暇請求者数	人
----------	---

(該当者がいない場合は、空欄のままにせず「0」を記入してください。)

※ 同一労働者が期間内に2回以上請求した場合も、1人として計上してください。

## IV 短時間正社員制度に関する事項

### 問11 短時間正社員制度の有無

貴事業所には、短時間正社員制度（注21）はありますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

あり	1
なし	2

→ 問12にお進みください。

「あり」とは、就業規則等に明文化されている場合に限らず、実態としてある場合も含めます。

（注21）ここでいう「**短時間正社員制度**」とは、フルタイム正社員より一週間の所定労働時間が短い又は所定労働日数が少ない正社員として勤務することができる制度のことをいいます。

大きく分けると、下記の3つのパターンがあります。

- ① フルタイム正社員が地域活動、自己啓発その他の何らかの理由により短時間・短日勤務を一定期間行う場合（ただし、育児・介護のみを理由とする短時間・短日勤務は除く）
- ② 正社員の一部が所定労働時間を恒常的、又は期間を定めずに短くして働く場合
- ③ パートタイム労働者などが、短時間勤務のまま正社員になる場合

問12は、問11で「1」（あり）に○をした事業所のみお答えください。

### 問12 短時間正社員制度の利用の有無

貴事業所では、平成26年10月1日から平成27年9月30日までの間に、短時間正社員制度の利用はありましたか。（「1」～「2」については、該当する番号すべてを○で囲んでください。）

男性の利用があった	1
女性の利用があった	2
男女とも利用はなかった	3

これで調査は終了です。  
同封の返信用封筒（切手不要）により、  
**10月31日までに**ご返送ください。  
お忙しいところ、調査にご協力いただきまして  
ありがとうございました。

次世代認定マーク  
「くるみん」「プラチナくるみん」

