

I 調査票を記入する前に

記入する前に知りたいことは、次のとおりです。

1 記入する調査票の種類と枚数

毎月次のとおり、都道府県統計主管課に提出してください。

第一種事業所

一連番号	調査の種類	作成していただく調査票		
0001 ↓	全国調査と 地方調査両 方の対象	全国調査票（緑色）1枚-----	1枚	都道府県統計
		地方調査票（えんじ色）1枚-----	1枚	主管課に提出
		地方調査票（黒色）1枚 (3枚 1組)		1枚 貴事業所保管
3001 ↓	地方調査の みの対象	地方調査票（えんじ色）1枚-----	1枚	都道府県統計 主管課に提出
		地方調査票（黒色）1枚 (2枚 1組)		1枚 貴事業所保管

第二種事業所

作成していただく調査票				
全国調査票（茶色）1枚-----	1枚	都道府県統計	主管課に提出	
地方調査票（藍色）1枚-----	1枚			
地方調査票（水色）1枚 (3枚 1組)		1枚	貴事業所保管	

2 表紙の各種番号について

ここには、都道府県から通知のあった番号を記入してください。

第一種事業所

都道府県 番号	事業所一連番号	産業分類番号			抽出率 番号
		大	中	小	
	0 0 0				

第二種事業所

都道府県 番号	調査区番号	事業所一連番号	産業分類番号			抽出率 番号
			大	中	小	

3 調査対象月と調査票の提出

調査票は、毎月10日までに、前月を調査対象月としたものを、都道府県統計主管課に提出してください。

提 出 期 限	毎 月 10 日
---------	----------

4 調査の対象となる事業所について

この調査は、事業所ごとに調べる調査です。指定された事業所で雇われて働いている人を調べるのであって、調査する事業所が属する会社全体・企業全体・団体全体について調べるわけでないことに注意してください。

ここで事業所とは、一つの経営主体のもと、一定の場所で、継続的に、何等かの経済活動を行っている場所のことです、一般に、事務所、営業所、本店、支店、工場、商店、郵便局、学校、病院、研究所などと呼ばれるもののことです。

なお、建設業においての指定事業所は、本社、支店又は常時建設工事の請負契約を締結することのできる事業所、すなわち建設業法の規定により、営業の許可を必要とする事業所であり、その事業所とそこが管轄する工事現場すべてが調査の対象となります。

5 調査の対象となる労働者の範囲

調査対象とする人は、貴事業所に雇われて働いており、給与の算定を受ける人のうち、次の条件のいずれかを満たす人です。この条件に当てはまる人を、「常用労働者」と呼んでいます。

- ① 期間を定めずに、又は1ヵ月を超える期間を定めて雇われている者
- ② 日々又は1ヵ月以内の期間を定めて雇われている者のうち、調査期間の前2ヵ月間で、それぞれ18日以上雇われている者

常用労働者とは、正規従業員だけのことではありません。常時使用する者という意味で、全くの臨時のアルバイトのように、ごく短期間勤める人でなければ、大抵は常用労働者となります。

なお、船員法に基づく船員は、毎月勤労統計調査の調査対象から除くことにしています。

次のような人達については、常用労働者とするかどうか問題となり易いのですが、取扱いは次のとおりとします。

イ 重役・役員、工場長、支店長

法人組織の取締役、監査役・理事などの重役・役員、また、工場長、支店長であっても、常時事業所に出勤の上、一定の業務に従事し、一般従業員と同じ給与規則又は基準で、毎月給与の算定を受けている場合は、普通、常用労働者に該当します。

しかし、社長（取締役社長、理事長）は、たとえ上記の条件を備えていても除きます。

ロ 事業主の家族

事業主と常時同居し、生計を一にする事業主の家族であっても、事業所で雇っている他の労働者（労働者であることがはっきりとしている人）と同様に、一般事務・現場作業等に従事し、事業主の指揮命令に従って働いていることが明確であれば、雇われて働く労働者とみなします。

ハ 委任、請負

顧問弁護士・税理士、経営コンサルタント、産業医、学校の校医などは、仕事をするに当たっては、事業主の指揮監督下にあるのではなく、専門的な知識によって独自の判断を行い、また、事業主との契約も、委任、請負又はそれに準じる場合が多く、労働者とみなさないのが普通です。

しかし、定期的に、特定の時間に、事業所に出勤して事業主に勤務状況の報告が義務づけられるなど、事業主との間に使用従属関係が認められ、また、報酬も労務提供の対償としての賃金・給与という性格が強い場合には労働者とします。

保険の外交員、株式売買の営業社員、電気・ガス会社の集金員など完全歩合制の場合も、その名称や契約の形式（請負・委任）に拘らず、事業主と実質的に使用従属関係があるか、上に述べた観点から判断し、労働者とするかどうか判断します。

二 出 向 者

他企業から出向してきている者は、相当期間、継続的に、貴事業所の事業主の指揮監督下にある場合は、貴事業所の労働者とします。

このとき、出向者に支払われる賃金の負担者が、出向元であるか、貴事業所の事業主であるかを問わないことにしています。

逆に、別の企業に出向し、出向先事業所の使用者の指揮監督下にある者は、たとえ賃金を負担する者が貴企業であろうと、貴事業所の労働者には計上しません。

ホ 派遣労働者

法律に基づく労働者派遣事業所からの派遣労働者は、貴事業所とは指揮命令関係にあっても、雇用関係にはないとされるので、貴事業所の労働者には含めません。貴事業所が労働者派遣事業を行っていて、派遣労働者が常用労働者である場合は、貴事業所の労働者に含めます。

ヘ 長期休暇をとっている者の処置

病気・療養・育児その他の理由で、事業所に出勤していない労働者でも、給与が算定され支払いの対象となっている場合は労働者とします。また、通常の給与が支払われていなくても、社会保険料などの本人負担分のみを会社が負担していて、返還の義務がなくそれが給与とみなせる場合は、対象となります。

しかし、労働者としての籍はあったとしても、支払われる金銭が、労災保険や健康保険など社会保険の給付金のみである場合は労働者に含めません。

6 パートタイム労働者

常用労働者のうち、

- 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の労働者より短い者

のいずれかに該当する者の数を記入します。

ここで所定労働時間、所定労働日数とは、労働協約や就業規則の上で定まっている1日当たりの労働時間、1週当たりの労働日数のことです。

また、一般の労働者とは、調査事業所のいわゆる正規従業員、正社員のことと考えてください。

調査対象とするのはパートタイム労働者であっても5に掲げた常用労働者に該当する者だけです。したがって、ごく短期間のアルバイトなどは含まれません。

パートタイム労働者かどうか問題となるケースを大きく3つに分けて、それぞれの対処の仕方を述べると、次のとおりです。

① 全員が非正規労働者であるとみなせるとき

→所定労働時間が違う→ 最も人数の多い所定労働時間よりも、所定労働時間の短い者をパートタイム労働者とします。

→所定労働時間が同じ→ 事業主がパートである（例えば、パートとして求人を出して採用した者であるなど）と判断したら、全員をパートタイム労働者とします。

判断が難しい場合は、週所定労働時間が35時間以上であれば、全員をパートとはせず、35時間未満であれば全員をパートタイム労働者とします。

② 全員が正規労働者であるとみなせるとき

→所定労働時間が違う→ 最も人数の多い所定労働時間よりも、所定労働時間の短い者をパートタイム労働者とします。

→所定労働時間が同じ→ 労働時間の長短によらず、パートタイム労働者は0とします。

③ 所定労働時間が正規労働者と同じ非正規労働者は、パートタイム労働者としません。

また、次のような人達についてはパートタイム労働者とするかどうか問題となり易いのですが、取扱いは次のとおりとします。

イ 新聞配達店で働いている従業員

正社員がいるときは、その者と比べて1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が短い者をパートタイム労働者とします。

正社員がない等判断の難しい場合は、実態を都道府県統計主管課へ連絡して、その指示によって取扱ってください。

ロ 夏季・冬季など長期休暇中の学校の教員

パートタイム労働者とはしません。

ハ 嘴託医

週に1、2度勤務する嘱託医は、事業所と雇用関係にあればパートタイム労働者とします。

ニ 一定期間育児等のため、勤務時間を短縮する人

原則としてパートタイム労働者としません。（一定期間後、勤務時間が元にもどる場合は、パートタイム労働者としません。）