



## Ⅱ 労働時間制度

### 1 所定労働時間

- ・「監督又は管理の地位にある者」とは、労働基準法第41条第2号に規定する者(管理監督者)のことをいい、一般的には部長、工場長など、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指し、名称にとらわれず実態に即して判断すべきものです。
- ・(2)「監督又は管理の地位にある者」と(3)「適用労働者数計」の合計に、労働基準法第41条第2号に規定する「機密の事務を取り扱う者」と同条第3号に規定する「監視又は断続的労働に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けたもの」を加えると、1頁Ⅰ-4の「期間を定めずに雇われている常用労働者数」と一致します。

サンプル

I-5以降の設問はすべて「I-4 全常用労働者のうち、期間を定めずに雇われている労働者(パートタイム労働者を除く。)」について記入してください。

5 次に掲げる業務のうち、貴社で従事する労働者がいる業務に該当する番号を、すべて○で囲んでください(ただし、資格を有する者がいても、その業務に従事していなければ該当しません。)

新商品又は新技術の研究開発等	01	金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発	11
情報処理システムの分析又は設計	02	学校教育法に規定する大学における教授研究	12
記事又は放送番組の取材又は編集	03	公認会計士	13
デザイナー	04	弁護士	14
プロデューサー又はディレクター	05	建築士 (一級建築士、二級建築士、木造建築士)	15
コピーライター	06	不動産鑑定士	16
システムコンサルタント	07	弁理士	17
インテリアコーディネーター	08	税理士	18
ゲーム用ソフトウェアの創作	09	中小企業診断士	19
証券アナリスト	10	事業運営の企画、立案、調査及び分析	20

(3) 週所定労働時間別に適用労働者数を記入してください。

監視又は断続労働に従事する者、監督又は管理の地位にある者などで、労働時間の定めのない者は除外してください。  
次の「2 週休制」においても同様に除外してください。

週所定労働時間 時間 分	適用労働者数
～ 34:59	千人 人
35:00 ～ 35:59	千人 人
36:00 ～ 36:59	千人 人
37:00 ～ 37:59	千人 人
38:00 ～ 38:59	千人 人
39:00 ～ 39:59	千人 人
40:00	千人 人
40:01 ～ 42:00	千人 人
42:01 ～ 44:00	千人 人
44:01 ～	千人 人
計	千人 人

この2つの欄(1(3)の計と2の計)は一致します。  
また、1頁 I-4の期間を定めずに雇われている常用労働者数と一致する場合とそれより少ない場合があります。

## II 労働時間制度

### 1 所定労働時間(休憩時間、残業時間は含みません。)

(1) 就業規則等で定められた1日の所定労働時間及び週所定労働時間を記入してください。

1日の所定労働時間	時間	分
週所定労働時間	時間	分

本社・支社の別、労働者の種類などによって異なる場合は、最も多くの労働者に適用されている所定労働時間を記入してください。

(2) 労働時間の定めのない者のうち、監督又は管理の地位にある者の人数を記入してください。(1頁裏面参照)

監督又は管理の地位にある者の人数	千人	人
------------------	----	---

当項目と(3)「適用労働者数計」の計は1頁 I-4の「常用労働者数」と一致する場合とそれより少ない場合があります。

### 2 週休制

週休制の形態別に適用労働者数を記入してください。

週休制の形態	適用労働者数	
週休1日制又は週休1日半制	千人 人	
何らかの週休2日制	完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない制度(注1)	千人 人
	完全週休2日制	千人 人
完全週休2日制より休日日数が実質的に多い制度(注2)	千人 人	
計	千人 人	

(注) 1) 月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制の他、3勤1休、4勤1休等をいいます。  
2) 月1回以上週休3日制、3勤3休、3勤4休等をいいます。

### 3 年間休日総数

- ・年間休日総数には、平成31年・令和元年1年間における休日の合計日数を記入してください。就業規則等で年間休日数を定めている場合はその日数を記入してください。
- ・「休日」とは、就業規則、労働協約又は労働契約等において、労働の義務がないとされた日のことで、「週休日」(日曜日、土曜日などの会社指定の休日)及び「週休日以外の休日」(国民の祝日・休日、年末年始、夏季休暇、会社創立記念日などで会社の休日とされている日)の合計日数をいいます。ただし、年次有給休暇や雇用調整、生産調整等のための臨時休業日数は含みません。

### 4 年次有給休暇

#### (1) 年次有給休暇の付与・取得日数

②と③の年次有給休暇の付与・取得日数については、1人当たり日数ではなく、延べ日数を記入してください。

#### (2) 年次有給休暇の計画的付与制度

労使協定等に基づき、年次有給休暇を計画的に付与する制度について記入してください。(労働基準法第39条第6項)

#### (3) 年次有給休暇の時間単位取得制度

労使協定等に基づき、年次有給休暇を時間単位で取得できる制度について記入してください。(労働基準法第39条第4項)

### 5 特別休暇制度

「特別休暇」とは、週休日や法定休暇(年次有給休暇、産前・産後休暇、育児休業、介護休業、子の看護のための休暇等)以外に付与される休暇で、就業規則等で制度(慣行も含む。)として認めている休暇をいいます。なお、法定休暇で法律の規定よりも労働者を優遇している場合の上積分については含みません。

- ①「**夏季休暇**」とは、一般的に7月～9月の夏季の期間に連続で与えられる休暇(休日も含む。)をいいます。
- ②「**病気休暇**」とは、本人が業務外の私傷病によって就労できない場合に認められる休暇をいいます。
- ③「**リフレッシュ休暇**」とは、一定の勤続を有する者の心身の休養等のための休暇をいいます(例えば、勤続20年で10日、勤続30年で20日の休暇を与える等)。これ以外に結婚20周年等家庭生活の節目、季節の節目にとるものも含まれます。アニバーサリー休暇、永年勤続休暇等名称は問いません。
- ④「**ボランティア休暇**」とは、社会・地域貢献活動を支援する休暇をいいます。
- ⑤「**教育訓練休暇**」とは、職業人としての資質の向上、その他職業に関する教育訓練を受ける労働者に対して与えられる休暇をいいます。
- ⑥「**上記以外で1週間以上の長期の休暇**」とは、上記以外で1週間以上連続した休暇をいいます。年末年始、5月の連休期間などにおいて連続して与えられる休暇も、それが週休日も含め、1週間以上連続した休暇となる場合も含まれます。

(注1) 「1回当たり最高付与日数」には、特別休暇を週休日等の休日と連続してとる制度としている又は推奨している場合は、週休日等の休日を最高付与日数に算入してください。例えば完全週休2日制の場合、週休日の翌日から次の週休日までの休みの際には、9日としてください。ただし、週休日と祝祭日のみの場合は特別休暇に含みません。

(注2) 「1回当たり最高付与日数」又は「年間の最高付与日数」の制度がない場合や不明な場合は1桁目に「-」を記入してください。

(注3) 「上記以外で1週間以上の長期の休暇」に該当する休暇が複数ある場合は、最も長いものについて記入してください。また、①～⑤の他、法定休暇(年次有給休暇、産前・産後休暇、育児休業、介護休業、子の看護のための休暇等)で法律の規定よりも労働者を優遇している場合の上積分を含みません。

### 6 変形労働時間制

変形労働時間制には、「1年単位の変形労働時間制」、「1か月単位の変形労働時間制」、「1週間単位の非定型的変形労働時間制」、「フレックスタイム制」があります。

- ・「**1年単位の変形労働時間制**」とは、労使協定等により、1か月を超え、1年以内の一定期間を平均し、週所定労働時間が40時間を超えない範囲内において、特定の日又は週に1日8時間又は1週40時間の法定労働時間を超えて労働させることができる制度をいいます。(労働基準法第32条の4)
- ・「**1か月単位の変形労働時間制**」とは、労使協定又は就業規則等により、1か月以内の一定の期間を平均し、週所定労働時間が40時間を超えない範囲内において、特定の日又は週に1日8時間又は1週40時間の法定労働時間を超えて労働させることができる制度をいいます。(労働基準法第32条の2)
- ・「**1週間単位の非定型的変形労働時間制**」とは、常用労働者数が30人未満の小売業、旅館、料理店及び飲食店の事業場において、労使協定等により週所定労働時間が40時間を超えない範囲内において、就業規則であらかじめ定めることなく、1日8時間を超え10時間まで所定労働時間として労働させることができる制度をいいます。(労働基準法第32条の5)
- ・「**フレックスタイム制**」とは、就業規則等により、1か月以内の一定期間(清算期間)の総労働時間を定めておき、労働者はその枠内で、各日の始業及び終業の時刻を自分で決定して働く制度をいいます。(労働基準法第32条の3)

3 年間休日総数 (2頁裏面参照)

年間休日総数は何日ですか。また、その休日日数が適用される労働者数は何人ですか。

年間休日総数	日	25
適用労働者数	千 人	26

本社・支社の別、労働者の種類などによって異なる場合は、最も多くの労働者に適用されている休日日数を記入してください。

4 年次有給休暇 (2頁裏面参照)

(1) 平成31年・令和元年(又は平成30会計年度)1年間における年次有給休暇について、男女計と女の別に記入してください。なお、企業全体についての記入が困難な場合は、常用労働者数の最も多い事業所について記入してください。

① 平成31年・令和元年(又は平成30会計年度)中に年次有給休暇の取得資格のある労働者数	千 人	27
	うち女	千 人
② 年間延べ付与日数(繰越日数を除く。)	百万 千 日	29
	うち女	百万 千 日
③ 年間延べ取得(消化)日数(注)	百万 千 日	31
	うち女	百万 千 日

(注)時間単位で取得した分は、合計して日数に換算し、端数は四捨五入してください。

(2) 年次有給休暇を計画的に付与する制度がありますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

制度がある	1	年間を通じて、計画的に付与する年次有給休暇は1人当たり何日ですか。	日	34
制度がない	2			

(3) 年次有給休暇を時間単位で取得できる制度がありますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

制度がある	1	年間を通じて、時間単位で取得できる年次有給休暇は1人当たり何日ですか。	日	36
制度がない	2			

5 特別休暇制度 (2頁裏面参照)

次の特別休暇制度がありますか。制度がある場合には、賃金の支給状況について該当する番号を1つ○で囲んで、「1回当たり最高付与日数」及び「年間の最高付与日数」を記入してください。また、平成31年・令和元年(又は平成30会計年度)1年間の利用状況について該当する番号を1つ○で囲んでください。

特別休暇の種類	制度の有無	賃金の支給			1回当たり最高付与日数(注1)(注2)	年間の最高付与日数(注2)	平成31年・令和元年(又は平成30会計年度)1年間の利用の有無	
		有給		無給			有	無
		全部	一部					
① 夏季休暇	有 1 無 2	1	2	3	千 日	千 日	1	2
② 病気休暇	有 1 無 2	1	2	3	千 日	千 日	1	2
③ リフレッシュ休暇	有 1 無 2	1	2	3	千 日	千 日	1	2
④ ボランティア休暇	有 1 無 2	1	2	3	千 日	千 日	1	2
⑤ 教育訓練休暇	有 1 無 2	1	2	3	千 日	千 日	1	2
⑥ 上記以外で1週間以上の長期の休暇(注3)	有 1 無 2	1	2	3	千 日	千 日	1	2

休暇の名称を記入してください。

6 変形労働時間制 (2頁裏面参照)

変形労働時間制を採用していますか。該当する番号をすべて○で囲み、採用している場合は適用労働者数を記入してください。

変形労働時間制採用の有無		適用労働者数	
採用している	1 年単位の 変形労働時間制	1	千 人
	1 か月単位の 変形労働時間制	2	千 人
	1 週間単位の 非定型的変形労働時間制	3	千 人
	フレックスタイム制	4	千 人
採用していない		5	65

## 7 みなし労働時間制

みなし労働時間制には、「事業場外みなし労働時間制」、「専門業務型裁量労働制」、「企画業務型裁量労働制」があります。

- ・「**事業場外みなし労働時間制**」とは、出張や外回りの営業のように使用者の具体的な指揮・監督が及ばない事業場外で労働する場合で、労働時間の算定が困難な場合に、原則として所定労働時間労働したものとみなす制度をいいます。(労働基準法第38条の2)
- ・「**専門業務型裁量労働制**」とは、デザイナーやシステムエンジニアなど、業務遂行の手段や時間配分などに関して使用者が具体的な指示をしない以下の19の業務について、実際の労働時間数とはかかわらず、労使協定等で定めた労働時間数を働いたものとみなす制度をいいます。(労働基準法第38条の3)

〔対象業務〕

- |                      |                            |                             |
|----------------------|----------------------------|-----------------------------|
| ① 新商品又は新技術の研究開発等の業務  | ⑧ インテリアコーディネーターの業務         | ⑮ 建築士(一級建築士、二級建築士、木造建築士)の業務 |
| ② 情報処理システムの分析又は設計の業務 | ⑨ ゲーム用ソフトウェアの創作の業務         | ⑯ 不動産鑑定士の業務                 |
| ③ 記事又は放送番組の取材又は編集の業務 | ⑩ 証券アナリストの業務               | ⑰ 弁理士の業務                    |
| ④ デザイナーの業務           | ⑪ 金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務 | ⑱ 税理士の業務                    |
| ⑤ プロデューサー又はディレクターの業務 | ⑫ 学校教育法に規定する大学における教授研究の業務  | ⑲ 中小企業診断士の業務                |
| ⑥ コピーライターの業務         | ⑬ 公認会計士の業務                 |                             |
| ⑦ システムコンサルタントの業務     | ⑭ 弁護士の業務                   |                             |

- ・「**企画業務型裁量労働制**」とは、事業運営の企画、立案、調査及び分析の業務であって、業務遂行の手段や時間配分などに関して使用者が具体的な指示をしない業務について、実際の労働時間数とはかかわらず、労使委員会で定めた労働時間数を働いたものとみなす制度をいいます。なお、導入にあたっては労使委員会における委員の5分の4以上の多数による決議と対象労働者本人の同意が必要です。(労働基準法第38条の4)

〔対象となり得る業務の例〕

- ① 経営企画を担当する部署における業務のうち、経営状態・経営環境等について調査及び分析を行い、経営に関する計画を策定する業務
- ② 人事・労務を担当する部署における業務のうち、現行の人事制度の問題点やその在り方等について調査及び分析を行い、新たな人事制度を策定する業務
- ③ 広報を担当する部署における業務のうち、効果的な広告手法等について調査・分析を行い、広告を企画・立案する業務

## 8 高度プロフェッショナル制度

「**高度プロフェッショナル制度**」とは、高度の専門的知識等を必要とし、従事した時間と得られる成果との関連性が高くない以下の対象業務に従事し、職務範囲が明確な一定の年収要件を満たす方を対象に、本人の希望や健康確保措置が確実に実施されること等を要件として、労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定が適用されないこととなる制度です。(労働基準法第41条の2)

〔対象業務〕

- ① 金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務
- ② 資産運用(指図を含む。)の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断に基づく資産運用の業務、投資判断に基づく資産運用として行う有価証券の売買その他の取引の業務又は投資判断に基づき自己の計算において行う有価証券の売買その他の取引の業務
- ③ 有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務
- ④ 顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査又は分析及びこれに基づく当該事項に関する考案又は助言の業務
- ⑤ 新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務

## 9 勤務間インターバル制度

(注1) 「**勤務間インターバル制度**」とは、労働者の健康確保などを目的として、実際の終業時刻から始業時刻までの間隔を一定時間以上空ける制度をいいます。

なお、実際の終業時刻から始業時刻までの具体的な時間数を定めていない場合は、これに該当しません。

例えば、以下の例が「勤務間インターバル制度」に該当します。

- ① 実際の終業時刻から始業時刻までの間隔を一定時間以上空けることを定めている場合

(例) 「終業時刻から11時間空けなければ始業してはならない」と定めている場合。勤務時間が午前9時～午後5時の労働者が、午後11時に退社した場合は翌日の始業時刻が午前10時となる。

- ② 実際の終業時刻に応じて翌日の始業時刻を定めている場合

(例) 「午後10時～午後11時の間に終業した場合、翌日の始業時刻は午前10時」、「午後11時～午後12時の間に終業した場合、翌日の始業時刻は午前11時」などと実際の終業時刻に応じて、始業時刻を定めている場合。

※ 「午前0時以降に終業した場合、翌日の始業時刻は午前11時」、「午後10時以降残業禁止であるが、始業時刻に関する定めはなく早く来るとも可能」といった例のように、実際の終業時刻から始業時刻までの間隔が明確でない定め方をすることは、これに該当しません。

(注2) 「**11時間以上空いている**」とは、平成31年・令和元年1年間のすべての勤務日において、実際の終業時刻から始業時刻までの間隔が11時間以上空いている場合(終業時刻から始業時刻までの間に、休日を挟む場合は除く。)をいい、所定の終業時刻と翌日の所定の始業時刻が11時間以上空いても、必ずしもこれに該当するとは限りません。なお、注1の「勤務間インターバル制度」が適用されている労働者であるか否かは問いません。

7 みなし労働時間制 (3頁裏面参照)

(1) みなし労働時間制を採用していますか。該当する番号をすべて○で囲み、採用している場合は適用労働者数を記入してください。

みなし労働時間制採用の有無			適用労働者数	
採用している	事業場外みなし労働時間制	1	千	人
	専門業務型裁量労働制	2	千	人
	企画業務型裁量労働制	3	千	人
採用していない		4		

〔上記(1)で「2 専門業務型裁量労働制」に○をつけた企業が下記(2)をお答えください。〕

(2) 専門業務型裁量労働制が適用される労働者が従事する業務について、該当する番号をすべて○で囲んでください。

新商品又は新技術の研究開発等	01	金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発	11
情報処理システムの分析又は設計	02	学校教育法に規定する大学における教授研究	12
記事又は放送番組の取材又は編集	03	公認会計士	13
デザイナー	04	弁護士	14
プロデューサー又はディレクター	05	建築士 (一級建築士、二級建築士、木造建築士)	15
コピーライター	06	不動産鑑定士	16
システムコンサルタント	07	弁理士	17
インテリアコーディネーター	08	税理士	18
ゲーム用ソフトウェアの創作	09	中小企業診断士	19
証券アナリスト	10		

8 高度プロフェッショナル制度 (3頁裏面参照)

(1) 高度プロフェッショナル制度を採用していますか。該当する番号を○で囲み、採用している場合は適用労働者数を記入してください。

高度プロフェッショナル制度採用の有無		適用労働者数	
採用している	1	千	人
採用していない	2		

〔上記(1)で「1 採用している」に○をつけた企業が下記(2)をお答えください。〕

(2) 高度プロフェッショナル制度が適用される労働者が従事する業務について、該当する番号をすべて○で囲んでください。

金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務	1
資産運用(指図を含む。)の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断に基づく資産運用の業務、投資判断に基づく資産運用として行う有価証券の売買その他の取引の業務又は投資判断に基づき自己の計算において行う有価証券の売買その他の取引の業務	2
有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務	3
顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査又は分析及びこれに基づく当該事項に関する考案又は助言の業務	4
新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務	5

9 勤務間インターバル制度 (注1) (3頁裏面参照)

(1) 平成31年・令和元年1年間のすべての勤務日において、実際の終業時刻から始業時刻までの間隔が、11時間以上空いている(注2)労働者はどれくらいいますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

全くいない	ほとんどいない	全体の4分の1程度いる	半数程度いる	全体の4分の3程度いる	ほとんど全員	全員
1	2	3	4	5	6	7

## 9 勤務間インターバル制度

(注3) 「導入している」と回答する場合、労働協約、労使協定又は就業規則に当該制度が定められていることを必要とし、慣行で決まっている場合などはこれに該当しません。

## Ⅲ 賃金制度

### 1 時間外労働の割増賃金率

#### (1) 時間外労働の割増賃金率

時間外労働の割増賃金率は、25%以上(1か月60時間を超える時間外労働に係るものを除く。)とされています。(労働基準法第37条第1項)

(注1) 「時間外労働」とは、法定労働時間(1日8時間、1週40時間)を超えて労働させることをいいます。

(注2) 「定めている」とは、就業規則等において、割増賃金率などの割増賃金の計算の方法を定めている場合をいいます。

#### (2) 1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率

1か月60時間を超える時間外労働については、割増賃金率は50%以上とされています。(労働基準法第37条第1項)  
ただし、中小企業(注3)については当分の間、引上げが猶予され、1か月60時間超の部分についても25%以上とされています。

(注3) 「中小企業」とは、具体的には下の表に該当する企業をいいます。

業種 <sup>(※)</sup>	資本金の額 又は 出資の総額	又は	常時使用する 労働者数 <sup>(※)</sup>
小売業	5,000万円以下	又は	50人以下
サービス業	5,000万円以下		100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
上記以外の業種	3億円以下		300人以下

※ 「常時使用する労働者数」について  
「常時使用する労働者数」は、事業主の通常の状態により判断します。臨時的に雇い入れた場合や、臨時的に欠員を生じた場合については、労働者の数に変動が生じたものとして取り扱う必要がありません。  
パート・アルバイトであっても、臨時的に雇い入れられた場合ではなければ、常時使用する労働者数に算入してください。  
例えば、常時使用する労働者数が50人以下ということは、時としては50を超えることはあっても、常態として50人以下の労働者を使用しているという意味であり、したがって、常時は48人であっても、繁忙期等において2、3人雇い入れるという場合は含まれます。

※ 「業種」及び「常時使用する労働者数」については、右記を参照してください。

(注4) 「定めている」とは、就業規則等において、1か月60時間を超える時間外労働について割増賃金率などの割増賃金の計算の方法を定めている場合をいいます。1か月60時間以下の時間外労働に係る割増賃金率と同率の場合(「割増賃金率は(60時間を超えるかどうかに関係なく)一律25%としている場合」「45時間以下の割増賃金率を25%、45時間を超える割増賃金率を一律50%としている場合」、「割増賃金率を一律50%としている場合」等)もこれに該当します。

#### (3) 代替休暇

労使協定を締結すれば、1か月60時間を超える時間外労働を行った労働者に対して、割増賃金率が引き上げられた部分に対応した部分(25%以上から50%以上に引き上げられた部分)の割増賃金の支払いに代えて通常の賃金が支払われる休暇を付与することができます。(労働基準法第37条第3項)

(注5) 代替休暇を取得した労働者の実人員をいいます。同じ労働者が複数回取得した場合は、1人として計算してください。

#### (4) 特別条項付き時間外労働協定

時間外労働の限度時間(例えば1か月45時間など)(※)を超えて時間外労働を行わせる必要がある場合に締結する協定をいいます。

※ 時間外労働を行わせるためには、労働基準法第36条に基づき、労使間で時間外労働に関する協定(いわゆる「36協定」)を締結しますが、延長できる時間については、「時間外労働の限度に関する基準」(平成10年労働省告示第154号)において限度時間が定められています。この限度時間を超えて臨時的に時間外労働を行わなければならない特別な事情が予想される場合には、特別な事情や限度時間を超えることのできる回数等を定めた「特別条項付き時間外労働協定」を締結することで、限度時間を超えて労働時間を延長することができます。  
なお、「特別条項付き時間外労働協定」については、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率についても定めることが必要となっています。



(2) 勤務間インターバル制度を導入していますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

導入している(注3)	1
導入を予定又は検討している	2
導入予定はなく、検討もしていない	3

(3) 実際の終業時刻から始業時刻までの間に空けることとして、具体的な時間を記入してください。間隔の時間を複数設けている場合は、最も短い間隔の時間を記入してください。

時間	分

(4) 勤務間インターバル制度を導入していない(しなかった)理由について、該当する番号をすべて○で囲んでください(なお、当該制度を知らなかった場合には、「当該制度を知らなかったため」のみに○をつけてください)。

夜間も含め、常時顧客や取引相手の対応が必要なため	1
人員不足や仕事量が多いことから、当該制度を導入すると業務に支障が生じるため	2
当該制度を導入すると労働時間管理が煩雑になるため	3
超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため	4
その他	5
当該制度を知らなかったため	6

### Ⅲ 賃金制度

#### 1 時間外労働(注1)の割増賃金率(4頁裏面参照)

(休日労働、深夜労働は含みません。また、職種などによって異なる場合は、最も多くの労働者に適用されているものを記入してください。)

(1) 時間外労働の割増賃金率

時間外労働の割増賃金率(1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率は除く。)について、就業規則等で定めていますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。また、定めている(注2)場合は、どのように定めていますか。該当する番号を1つ○で囲み、「一律に定めている」場合は割増賃金率を記入してください。

定めている(注2)	1
定めていない	2

一律に定めている	1	割増賃金率		%
時間外労働時間数等に応じて異なる率を定めている	2			

(2) 1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率

① 貴社は中小企業(注3)に該当しますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。なお、中小企業に該当するかの判断は、4頁裏面(2)(注3)を参照してください。

中小企業(注3)に該当する	1
中小企業に該当しない	2

② 就業規則等において、1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めていますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。また、定めている(注4)場合は、割増賃金率を記入してください。

定めている(注4)	1	割増賃金率		%
定めていない	2			

〔上記①で「2 中小企業に該当しない」かつ同②で「1 定めている」に○をつけた企業が〕下記(3)をお答えください。

(3) 代替休暇(4頁裏面参照)

労使協定等において、割増賃金の支払いに代えて有給の休暇を付与する、代替休暇の制度がありますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

制度がある	1
制度がない	2

平成31年・令和元年(又は平成30会計年度)1年間で実際に代替休暇を取得した労働者(注5)は何人ですか。

	千		人

〔上記(3)の回答の有無にかかわらず、下記(4)をお答えください。〕

(4) 特別条項付き時間外労働協定(4頁裏面参照)

「特別条項付き時間外労働協定」を結んでいますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。また、結んでいる場合は、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(3か月以内の一定期間に係るものに限り)を記入してください。

結んでいる	1
結んでいない	2

限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率				
割増賃金率				

## 2 諸手当

「諸手当」とは、基本給を補充するものとして通勤手当、住宅手当などの名称で支給され①支給条件に該当している場合のみ支給する、②賞与等の算定基礎とならない等の性格を持っています。この調査では、所定外賃金や賞与など特別に支払われたものを除いてください。

### (2) 諸手当（令和元年11月分）

- ・「**業績手当**」とは、労働者個人、部門・グループを単位として達成した労働の量的成果及び会社全体として達成した業績に対して支給する賃金をいいます。
- ・**勤務手当**
  - ①「**役付手当**」とは、管理、監督などの職制上の地位にある者に対して支給する賃金をいいます。
  - ②「**特殊作業手当**」とは、危険、有害業務などの特殊な作業環境において勤務する者に対して支給する賃金をいいます。
  - ③「**特殊勤務手当**」とは、通常の労働者と異なる交替制勤務など特殊な勤務をしている者に対して支給する賃金をいいます。
  - ④「**技能手当、技術(資格)手当**」とは、特定の技能、検査資格などを有する者に対して支給する賃金をいいます。
- ・「**精皆勤手当、出勤手当**」とは、出勤奨励のための出勤日数を基準として支給する賃金をいいます。
- ・「**通勤手当**」とは、通勤費の全額又は一部として支給する賃金(定期乗車券、回数券等による現物支給を含む。)をいいます。なお、令和元年11月を含む1か月以上の期間を対象として通勤手当が支給されている場合、1か月分に換算した額を記入してください。
- ・**生活手当**
  - ①「**家族手当、扶養手当、育児支援手当**」とは、配偶者、子供等の人数・年齢に応じて支給(扶養の有無を問わない。)する賃金をいいます。
  - ②「**地域手当、勤務地手当**」とは、特定地域に勤務又は居住している者に対して、物価格差を補うために支給する賃金をいいます。
  - ③「**住宅手当**」とは、住宅費(持家に係る費用、賃貸住宅の家賃等)の補助として支給する賃金をいいます。
  - ④「**単身赴任手当、別居手当**」とは、単身赴任等で、家族と別居している者に対して支給する賃金をいいます。
  - ⑤「**上記以外の生活手当**」とは、上記①～④の生活手当に該当しないもので、生活補助として支給する賃金(寒冷地手当、食事手当など)をいいます。
- ・「**調整手当**」とは、諸事由により生じた賃金の不均衡を調整し、均衡を図るために支給する賃金をいいます。

2 諸手当（5頁裏面参照）

(1) 所定内賃金（令和元年11月分）

1頁のI-4の常用労働者に支給した賃金総額のうち、所定外賃金（時間外手当、深夜手当、臨時作業手当など）を除いた所定内賃金を基本給、諸手当別に記入してください。

所定内賃金（千円未満四捨五入）											
①基本給						②諸手当（所定外賃金を除く。）					
十億		百万		千円		十億		百万		千円	

92

93

(2) 諸手当（令和元年11月分）

該当する項目別に諸手当制度の有無、実支給者数、支給総額を記入してください。

項目	支給条件、算定方法	制度の有無		実支給者数		支給総額（千円未満四捨五入）							
		有	無	千	人	十億		百万		千円			
業績手当など (個人、部門・グループ、会社別)	労働者個人、部門・グループを単位として達成した労働の量的成果及び会社全体として達成した業績に対して支給	1	2	94	95								
勤務	役付手当など 管理、監督などの職制上の地位にある者に支給	1	2	97	98								
		1	2	100	101								
手当	特殊作業手当など 危険、有害業務などの特殊な作業環境において勤務する者に支給	1	2	103	104								
		1	2	106	107								
手当	特殊勤務手当など 通常の労働者と異なる交替制勤務などの特殊な勤務についている者に支給	1	2	109	110								
		1	2	112	113								
生活手当	精皆勤手当、出勤手当など 出勤奨励のため出勤日数を基準として支給	1	2	115	116								
		1	2	118	119								
生活手当	通勤手当など(1か月分に換算) 通勤費の全額又は一部支給(定期券で支給している場合も含む。)	1	2	121	122								
		1	2	124	125								
生活手当	家族手当、扶養手当、育児支援手当など 配偶者、子供等の人数・年齢に応じて支給(扶養の有無を問わない。)	1	2	127	128								
		1	2	130	131								
生活手当	地域手当、勤務地手当など 特定地域に勤務又は居住している者に、物価格差を補うために支給	1	2	133	134								
		1	2										
生活手当	住宅手当など 住宅費(持家に係る費用、賃貸住宅の家賃等)の補助として支給	1	2										
		1	2										
生活手当	単身赴任手当、別居手当など 単身赴任等で、家族と別居している者に支給	1	2										
		1	2										
調整手当など	上記以外の生活手当 生活補助として支給するもので上記4つの生活手当に該当しないもの(寒冷地手当、食事手当など)	1	2										
		1	2										
調整手当など	調整手当など 諸事由により生じた賃金不均衡を調整し、均衡を図るため支給	1	2										
		1	2										
調整手当など	上記のいずれにも該当しないもの(例えば、税、社会保険料など労働者負担相当分を事業主が負担するもの) (具体的に)	1	2										
		1	2										
計（上記(1)の②の諸手当と一致します。）													

～ご協力ありがとうございました～