



政府統計

統計法に基づく一般統計調査

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。

# 平成31年就労条件総合調査 調査票

秘



法人番号

0

※国税庁から指定された13桁の法人番号を記入してください。  
(商業登記法に基づく「会社法人等番号(12桁)」を記入しないようご注意ください。)

この調査票に記入された事項については、秘密の保護に万全を期し、統計作成以外の目的には使用しませんので、ありのままを記入してください。  
また、オンライン調査票による回答も可能ですので、詳しくは「オンライン調査利用ガイド」をご覧ください。

- この調査は、常用労働者が30人以上の民営企業を対象としています(注1)。
- この調査は、企業を単位として依頼しておりますので、本社(本店)のほか、支社、工場、出張所などの事業所があれば、それらも含めて回答してください。  
なお、本社(本店)以外の事業所にこの調査票が到着した場合は、お手数ですが本社(本店)の担当部署へ回送をお願いします。
- 記入に当たっては、給与、会計、人事等についてよく把握されている方が記入してください。また、別冊の「記入要領」を必ず読んで、黒のインク、又はボールペンを使用して記入してください。
- 該当する番号を○で囲む回答については、特に断りのない限り、該当する番号を1つ選んで○で囲んでください。回答欄が1 2 3のように網掛けになっている場合は、複数回答可となっています。
- この調査票は、特に断りのない限り、平成31年1月1日現在の状況について記入してください。
- この調査票のI-5以降の設問は、「I-4全常用労働者(注2)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(注3)を除く。)」について記入してください。
- 記入の終わった調査票は、同封の返信用封筒に入れ、平成31年1月31日までに返送してください。
- 調査票の記入についてご質問がありましたら、下記連絡先までお問い合わせください。

企業の名称・所在地

プレプリント

都道府県番号 一連番号 産業分類番号 企業規模番号

1 2 3

フリガナ  
氏名

記入  
連  
絡  
先  
者

所属部局名

電話 ( ) 局 番(内線 番)

メールアドレス @

(所在地、企業名に変更等がありましたら訂正をお願いします。)

問い合わせ先 厚生労働省就労条件総合調査事務局  
電話 〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇

3 労働組合の有無

有 1 無 2 5

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数  
(パートタイム労働者を除く。)

6

## I 企業の属性

1 主な生産品の名称又は事業の内容

2 企業全体の全常用労働者数  
(本社・支社を合わせた全常用労働者数)  
(注2)

5,000人	1,000 ~	300 ~	100 ~	30 ~
以上	4,999人	999人	299人	99人
1	2	3	4	5

4

(注2) 「常用労働者」とは、次の①又は②のいずれかに該当する者をいいます。

- 期間を定めずに雇われている労働者
- 1か月以上の期間を定めて雇われている労働者

(注3) 「パートタイム労働者」とは、1日の所定労働時間が貴社の一般の労働者より短い者又は1日の所定労働時間が貴社の一般の労働者と同じであっても1週の所定労働日数が少ない労働者をいいます。

(注1) 「民営企業」には、医療法人、社会福祉法人、各種協同組合等の会社組織以外の法人も含まれます。

## 【2頁参考】

### 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。

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

## 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		

〔 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
------------------	---	---

〔 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。 〕

(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。

週所定労働時間 時間 分 時間 分	適用労働者数			
	千	百	十	人
～ 34:59				
35:00 ～ 35:59				
36:00 ～ 36:59				
37:00 ～ 37:59				
38:00 ～ 38:59				
39:00 ～ 39:59				
40:00				
40:01 ～ 42:00				
42:01 ～ 44:00				
44:01 ～				
計				

〔 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。 〕

### 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			
		千	百	十	人
週休1日制又は週休1日半制					
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)				
	完全週休2日制				
完全週休2日制より休日日数が実質的に多い制度(注2)					
計					

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。

(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頁参考】

## II 労働時間制度

### 3 年間休日総数

- ・年間休日総数には、平成30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）②, 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）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）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」「年間の最高付与日数」については、「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）⑥「**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。

### 【4頁参考】

### 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	「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）
2	「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）
3	「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）
4	「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

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

(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つ〇で囲んでください。

制度がある	1
制度がない	2

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
--	---

(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つ〇で囲んでください。

制度がある	1
制度がない	2

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
--	---

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つ〇で囲んで、「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30年(又は平成29会計年度)1年間の利用状況について該当する番号を1つ〇で囲んでください。

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30年(又は平成29会計年度)1年間の利用の有無	
			有給 全額	一部	無給			有	無
① 夏季休暇	有 1	無 2	1	2	3	千	日	1	2
② 病気休暇	有 1	無 2	1	2	3		日	1	2
③ リフレッシュ休暇	有 1	無 2	1	2	3		日	1	2
④ ボランティア休暇	有 1	無 2	1	2	3		日	1	2
⑤ 教育訓練休暇	有 1	無 2	1	2	3		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		日	1	2

休暇の名称を記入してください。

## 【4頁参考】

### 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。

1	<p>「<b>事業場外みなし労働時間制</b>」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）</p>																					
2	<p>「<b>専門業務型裁量労働制</b>」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りなく、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）</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 33%;">① 新商品又は新技術の研究開発等の業務</td> <td style="width: 33%;">⑧ インテリアコーディネーターの業務</td> <td style="width: 33%;">⑮ 建築士（一級建築士、二級建築士、木造建築士）の業務</td> </tr> <tr> <td>② 情報処理システムの分析又は設計の業務</td> <td>⑨ ゲーム用ソフトウェアの創作の業務</td> <td>⑯ 不動産鑑定士の業務</td> </tr> <tr> <td>③ 記事又は放送番組の取材又は編集の業務</td> <td>⑩ 証券アナリストの業務</td> <td>⑰ 弁理士の業務</td> </tr> <tr> <td>④ デザイナーの業務</td> <td>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</td> <td>⑱ 税理士の業務</td> </tr> <tr> <td>⑤ プロデューサー又はディレクターの業務</td> <td>⑫ 学校教育法に規定する大学における教授研究の業務</td> <td>⑲ 中小企業診断士の業務</td> </tr> <tr> <td>⑥ コピーライターの業務</td> <td>⑬ 公認会計士の業務</td> <td></td> </tr> <tr> <td>⑦ システムコンサルタントの業務</td> <td>⑭ 弁護士の業務</td> <td></td> </tr> </table>	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	
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																					
3	<p>「<b>企画業務型裁量労働制</b>」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りなく、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）</p> <p><b>【対象となり得る業務の例】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>																					

### 8 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30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時間以上空いている場合、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。

（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。



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	66
	1 か月単位の 変形労働時間制	2					67
	1 週間単位の 非定期的変形労働時間制	3					68
	フレックスタイム制	4					69
採用していない		5					65

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	71
	専門業務型 裁量労働制	2					72
	企画業務型 裁量労働制	3					73
採用していない		4					70

〔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	0 1	インテリアコーディネーター	0 8	弁護士	1 4
情報処理システムの分析又は設計	0 2	ゲーム用ソフトウェアの創作	0 9	建築士（一級建築士、二級建築士、木造建築士）	1 5
記事又は放送番組の取材又は編集	0 3	証券アナリスト	1 0	不動産鑑定士	1 6
デザイナー	0 4	金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発	1 1	弁理士	1 7
プロデューサー又はディレクター	0 5	学校教育法に規定する大学における教授研究	1 2	税理士	1 8
コピーライター	0 6	公認会計士	1 3	中小企業診断士	1 9
システムコンサルタント	0 7				

8 勤務間インターバル制度（注1）（3頁裏面参照）

(1) 平成30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

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

(4)へ

〔上記(2)で「1 導入している」に○をつけた企業がお答えください。〕

(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いる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

〔上記(2)で「3 導入予定はなく、検討もしていない」に○をつけた企業がお答えください。〕

(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	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	当該制度を導入すると労働時間管理が複雑になるため	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	その他	当該制度を知らなかったため
1	2	3	4	5	6

【5頁参考】

III 賃金制度

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※	資本金の額又は出資の総額	又は	常時使用する労働者数※
小売業	5,000万円以下		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

※「業種」及び「常時使用する労働者数」については、記入要領7頁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の事情が予想される場合には、特別の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。



### Ⅲ 賃金制度

#### 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つ〇で囲んでください。

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つ〇で囲み、「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

79

一律に定めている	1
時間外労働時間数等に応じて異なる率を定めている	2

80

割増賃金率		%
81		

##### (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つ〇で囲んでください。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

82

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つ〇で囲んでください。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
定めていない	2

83

割増賃金率

	%
84	

(4) へ

【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」に〇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つ〇で囲んでください。

制度がある	1
制度がない	2

85

平成30年（又は平成29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。

86					

【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つ〇で囲んでください。

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

87

限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率

	%
88	

## 【6頁参考】

### IV 資産形成

#### 1 貯蓄制度

- (1) 「**勤労者財産形成貯蓄（一般財形貯蓄）**」とは、勤労者財産形成促進法第6条第1項に基づく従業員の貯蓄制度をいいます。  
勤労者が、金融機関などと契約を結んで3年以上の期間にわたって、定期的に（毎月又は夏季・年末のボーナス時期などに）賃金からの控除（天引）により、事業主を通じて積み立てていく目的を問わない使途自由な貯蓄のことです。  
契約時の年齢制限はなく、複数の契約もできます。
- (2) 「**勤労者財産形成年金貯蓄（財形年金貯蓄）**」とは、勤労者財産形成促進法第6条第2項に基づく従業員の年金貯蓄制度をいいます。  
55歳未満の勤労者が金融機関などと契約（1人1契約）を結んで5年以上の期間にわたって、定期的に賃金からの控除（天引）により、事業主を通じて積み立て、60歳以降の契約所定の時期から5年以上の期間にわたって年金として支払いを受けることを目的とした貯蓄のことです。
- (3) 「**勤労者財産形成住宅貯蓄（財形住宅貯蓄）**」とは、勤労者財産形成促進法第6条第4項に基づく従業員の住宅貯蓄制度をいいます。  
55歳未満の勤労者が金融機関などと契約（1人1契約）を結んで5年以上の期間にわたって、定期的に賃金からの控除（天引）により、事業主を通じて積み立てていく持家取得を目的とした貯蓄のことです。
- (4) 「**社内預金**」とは、企業が従業員の委託を受けて、貯蓄金を管理する制度で、一般的には労働基準法第18条及び船員法第34条に基づく預金制度をいいます。  
労使協定の締結・届出が必要であり、労使協定に預金の保全方法等を定めます。事業主は、貯蓄金管理規定を作成し、労働者に通知します。  
また、預金には利子をつけ、労働者の請求があったときは、遅滞なく貯蓄金を返還しなければなりません。
- (5) 「**その他の貯蓄制度**」とは、上記以外の貯蓄制度をいいます。

#### 2 持家援助制度

- (1) 「**持家援助制度**」とは、企業が労働者の持家を促進するために行っている援助制度をいいます。
  - ・「**住宅資金融資制度**」とは、企業が労働者に対して家屋・土地等の取得のための資金を融資する制度（独立行政法人勤労者退職金共済機構からの転貸融資を含む。）及び企業と金融機関の提携により、自社の従業員が一般の住宅ローンより有利な条件（低利、簡便、企業が人的・物的担保を提供するなど）で金融機関から融資を受ける制度をいいます。
- (2) 「**利子補給制度**」とは、金融機関との提携による住宅ローン契約に対して、金利の一部を企業が負担している場合及び独立行政法人勤労者退職金共済機構からの融資を受けた利率よりも低利で従業員に融資する場合など、企業が従業員の支出負担の低減を図るために、利息等の一部を補給する制度をいいます。

## IV 資産形成

### 1 貯蓄制度（5頁裏面参照）

次に掲げる貯蓄制度のうち貴社で採用している制度がありますか。該当する番号をすべて○で囲んでください。

また、財産形成貯蓄制度が「有」の場合は、それぞれの種類別に平成31年1月1日現在の契約労働者数、契約金融機関数を記入してください。

貯蓄制度の種類	有	無	契約労働者数			契約金融機関数
89 勤労者財産形成貯蓄 (一般財形貯蓄) (注)	1	2	千	人	社	91
92 勤労者財産形成年金貯蓄 (財形年金貯蓄)	1	2				94
95 勤労者財産形成住宅貯蓄 (財形住宅貯蓄)	1	2				97
98 社内預金	1	2				
99 その他の貯蓄制度	1	2				

(注) 同一人が2つ以上の契約をしている場合でも、契約労働者数は1人として計上してください。

(2) (1)の社内融資以外の住宅資金融資制度に利子補給制度がありますか。該当する番号をすべて○で囲み、制度がある場合は、それぞれ種類別に利子補給年利率、あるいは利子補給後の年利率を記入してください。

利子補給制度の有無		利子補給年利率	利子補給後の年利率
112 制	財形貯蓄の積立を条件とする金融機関との提携による住宅ローン	1	%
114 が	その他の金融機関との提携による住宅ローン	2	%
116 あ	勤労者退職金共済機構からの転貸融資	3	%
111	制度がない	4	(少数点以下第3位四捨五入)

### 2 持家援助制度（5頁裏面参照）

(1) 住宅資金融資制度がありますか。該当する番号をすべて○で囲み、制度がある場合は、それぞれ種類、内容別に記入してください。

住宅資金融資制度の有無		最高融資限度額	最長返済期間	融資年利率
103 制 105 度 107 が 109 あ 110 る	社内融資	1	千円	%
	財形貯蓄の積立を条件とする金融機関との提携による住宅ローン	2		(少数点以下第3位四捨五入)
	その他の金融機関との提携による住宅ローン	3		
	勤労者退職金共済機構からの転貸融資	4		
100	制度がない	5		

2つ以上の制度がある場合、それらのすべてを利用して受けることのできる最高融資限度額はいくらですか。

最高融資限度額
千円

～ご協力ありがとうございました～