



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。



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

令和2年度雇用均等基本調査(事業所票)

(シール貼付欄)

事業所ID		産業分類番号
パスワード		

※ 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。

この調査は、上記のID、パスワードによりオンラインでもご回答いただけます。
アクセス方法などは、同封の「オンライン回答のご案内」をご覧ください。

調査票 記入者	所属部課	メールアドレス
	電話番号 (内線)	氏名

[記入上の注意]

- 1 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。
- 2 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、営業所等は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。
- 3 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。
- 4 特にことわりのない限り、**令和2年10月1日現在**の状況を記入してください。
- 5 記入の終わった調査票は、**令和2年10月30日**までに同封の返信用封筒によりご返送ください(オンラインで回答いただいた場合は、郵送は不要です)。
- 6 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。
- 7 **人数を記入する欄について、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。**
- 8 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(00-0000-0000)までご連絡ください。

(注1)「常用労働者」とは、以下の①～④のいずれかに該当する者をいいます。

なお、貴事業所が労働者派遣事業を行っている場合は、他社に派遣している労働者を含めてください。

- ① 期間を定めずに、又は1か月以上の期間を定めて雇用されている者
- ② 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タイマー、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
- ③ 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
- ④ 上記①～②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】

(注2)「法人番号」については、以下に注意してご記入ください。

- ・マイナンバー(個人番号)の記入はしないでください。
- ・個人事業主については、法人番号欄の13桁すべてに「0(ゼロ)」を記入してください。
- ・法人番号欄には、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。
- ・法人番号は支店や事業所ごとには指定されませんので、支店や事業所についても、各法人に指定された法人番号を記入してください。

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

「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」(第5条～第10条)について次のように定めています。

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等の要件を満たす場合は、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は、子が1歳6か月に達するまでの間(それでも保育所に入所できない等の場合には、さらに2歳に達するまで再延長可)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3)「**育児休業制度**」とは、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ます。

育児休業を上回る制度(例えば、有給にする、3歳までの子を対象とする、分割取得を認めている等)

も含まれます。ただし、労働基準法上の産前産後休業や年次有給休暇、又は事業所独自で設ける配偶者の出産に伴う休暇等を除きます。

(注4)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。(第5条第1項)

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 子が1歳6か月になる日までに、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5)「**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6)令和2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。

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) (令和2年10月1日現在)		主な事業内容又は主要製品									
男 女 計		うち女性									
人		人									
法人番号(注2)											

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 貴事業所で、育児休業(注3)の取得の対象としている有期契約労働者(期間雇用者)(注4)はいますか。
(「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。)

勤続1年未満の者①	子が1歳6か月に達する日までに雇用関係が終了し、更新されないことが明らかである者②	①～②いずれも対象者としていない(法定どおり)(注4)
1	2	3

2 育児休業制度の利用状況

問2 育児休業制度の利用状況

貴事業所が把握している出産者、配偶者出産者及び育児休業者の人数をご記入ください。
(該当者がいない場合は、空欄のままにせず次の(1)(2)のそれぞれの欄に「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30年10月1日から令和元年9月30日までの間に、在職中に出産した女性及び配偶者が出産した男性)

出 産 者(女性)(注5)		
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4)
人	人	人

配 偶 者 出 産 者(男性)(注5)		
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4)
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、令和2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6)

育 児 休 業 者(女性)	
女性育児休業者計	うち有期契約労働者
人	人

育 児 休 業 者(男性)	
男性育児休業者計	うち有期契約労働者
人	人

うち 取得した育児休業の期間が、 5日未満の男性育児休業者	人
-------------------------------------	---

【記入の際の注意事項】

育児のための所定労働時間の短縮措置等

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」(第23条、第24条)、「所定外労働の制限」(第16条の8)について次のように定めています。

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8)を設けなければなりません。
- ②「所定外労働の制限」(注9)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「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「育児休業に準ずる措置」(注11)

の措置を講ずるよう努めなければなりません。

(注7)制度の対象を「4歳まで」など、3歳から小学校就学まで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8)「**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9)「**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10)「**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11)「**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12)「**テレワーク(在宅勤務等)**」とは、情報通信技術(ICT)を利用し、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3 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)

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						制度なし
	3歳未満	3歳～小学校就学前の一定の年齢まで(注7)	小学校就学の始期に達するまで(注7)	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8)	1	2	3	4	5	6	7
所定外労働の制限(注9)	1	2	3	4	5	6	7
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
事業所内保育施設の設置・運営	1	2	3	4	5	6	7
育児に要する経費の援助措置(注10)	1	2	3	4	5	6	7
育児休業に準ずる措置(注11)	1	2	3	4	5	6	7
テレワーク(在宅勤務等)(注12)	1	2	3	4	5	6	7

4 子の看護休暇制度・介護休暇制度

問4 子の看護休暇(注13)及び介護休暇(注14)の対象者(★6ページを参照)

(1) 貴事業所では、「勤続6か月未満の者」(注15)を子の看護休暇及び介護休暇の対象としていますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

※介護休暇制度は、介護休業制度(要介護状態の対象家族1人につき3回通算93日まで取得できる休業)とは異なる制度です。

		子の看護休暇	介護休暇
規定なし		1	1
規定あり	対象としている	2	2
	対象としていない	3	3

子の介護休暇と介護休暇の両方とも「1」又は「2」に○をした事業所は、問5にお進みください。

(2)は、(1)の設問において「3」(対象としていない)に○をした制度についてのみお答えください。

(2) 貴事業所では、「勤続6か月未満の者」から子の看護休暇及び介護休暇の申出があった場合、どのような対応をしていますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

	子の看護休暇	介護休暇
申出を拒んでいる(欠勤扱いとしている)	1	1
「子の看護休暇」又は「介護休暇」として申出を認めている	2	2
年次有給休暇の取得を勧奨している	3	3
申出を受けたことがない	4	4
その他	5	5

【記入の際の注意事項】

子の看護休暇

育児・介護休業法では、「子の看護休暇制度」(第16条の2～第16条の4)について次のように定めています。

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者から申出があれば、事業主は、1年度において少なくとも5日(その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあつては10日)子の看護休暇を与えなければなりません。

(注13)「子の看護休暇制度」とは、負傷し、又は疾病にかかった子の世話をを行うために、1日単位又は半日単位の休暇を1年度において5日(子が2人以上の場合は10日)を限度として取得できる制度をいいます。

労働基準法上の年次有給休暇を子の看護のために使う場合は除きます。

なお、失効年次有給休暇を活用している場合には、年次有給休暇を有効期間内にすべて消化し、失効年次有給休暇を有しない労働者に対して、最低保障日数を設ける等、これらの労働者が子の看護のための休暇を取得できるよう担保する仕組みを設けていけば該当します。

介護休暇

育児・介護休業法では、「介護休暇」(第16条の5～第16条の7)について次のように定めています。

要介護状態(※)にある対象家族の介護や世話をする男女労働者から申し出があれば、事業主は、1年度において少なくとも5日(その介護や世話をする対象家族が2人以上の場合にあつては10日)介護休暇を与えなければなりません。労働者の他に対象家族の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、介護休暇を取得することができます。

なお、介護休暇とは別に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し出があれば、要介護状態にある対象家族1人につき3回、通算して93日まで介護休業を認めなければならない(第11条～第15条)こととされています。

※「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいいます。

(注14)「介護休暇制度」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、1日単位又は半日単位の休暇を1年度において5日(その介護や世話をする対象家族が2人以上の場合は10日)を限度として取得できる制度をいい、「介護休業制度」とは別の制度です。

労働基準法上の年次有給休暇を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場合は除きます。

なお、失効年次有給休暇を活用している場合には、失効年次有給休暇を有しない労働者に育児・介護休業法が規定する日数以上の休暇を取得できる制度を設ける等、これらの労働者が要介護状態にある家族の介護や世話をを行うための休暇を取得できるように担保する仕組みを設けていけば該当します。

(注15) 次のような労働者について、子の看護休暇又は介護休暇を取得することができないこととする労使協定があるときは、事業主は子の看護休暇又は介護休暇の申出を拒むことができ、拒まれた労働者はこれらの休暇を取得することができません。(ただし、③の労働者については、1日単位でこれらの休暇を取得することはできます。)

①その事業主に継続して雇用された期間が6か月に満たない労働者

②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

③半日単位で子の看護休暇又は介護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者

Ⅲ 母性保護制度等に関する事項(☆ 下記を参照)

問5 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○で囲んでください。

単胎・多胎ともに法定(注16)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6 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○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(注17)	生理休暇(注18)
有給	全期間100%支給	1	1	1
	その他	2	2	2
無給		3	3	3

問7 育児時間の請求者

貴事業所において、3頁問2(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。)、令和2年10月1日までの間に育児時間(注17)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8 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31年4月1日から令和2年3月31日までの間に生理休暇(注18)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。

【記入の際の注意事項】

母性保護制度

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)

(注16)産前は女性が請求した場合に6週間(42日)、産後は8週間(56日)、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。

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。

2. 育児時間(第67条)

(注17)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)

(注18)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。

IV 多様な正社員制度に関する事項

問9 多様な正社員制度の有無

貴事業所には、所定労働時間や勤務地、職種、職務を限定して勤務ができる正社員制度はありますか。ある場合は1を、ない場合は2を○で囲んでください。

	制度あり	制度なし
短時間正社員制度(注19)	1	2
勤務地限定正社員制度(注20)	1	2
職種・職務限定正社員制度(注21)	1	2

「制度がある」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。

1つでも「1」に○をつけた事業所のみ問10にお進みください。

(注19) 「短時間正社員」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をいいます。
(育児・介護休業法に定められた短時間勤務制度(3歳未満の子についての育児のための短時間勤務制度及び3年以内の介護のための短時間勤務制度)は除きます。)

(注20) 「勤務地限定正社員」とは

転居を伴う転勤がない又は一定地域内でのみ異動のある正社員をいいます。

(注21) 「職種・職務限定正社員」とは

職務内容や仕事の範囲が他の業務と明確に区別され、一定の職種・職務内で勤務することができる正社員をいいます。

問10は、問9で1つでも「1」に○をした事業所のみお答えください。

問10 多様な正社員制度の利用者数

貴事業所で、令和元年10月1日から令和2年9月30日までの間に所定労働時間や勤務地、職種、職務を限定して勤務ができる正社員制度を利用した者の人数をご記入ください。(該当者がいない場合は、空欄のままにせずそれぞれ「0」を記入してください。)

	女性	男性
短時間正社員制度利用者	人	人
勤務地限定正社員制度利用者	人	人
職種・職務限定正社員制度利用者	人	人

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30日(金)までにご返送ください。
(オンラインで回答いただいた場合は、郵送は不要です)

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」

