



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24年度雇用均等基本調査(事業所票)



ひと、暮らし、
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・工場及び営業所ごとに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24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24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3(3)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24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	
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。

- ① 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
- ② 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24年8月、9月)の各月にそれぞれ18日以上雇われた者
- ③ 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
- ④ 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
- ⑤ 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。

育児・介護休業法では、「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し出があれば、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、育児休業の申し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し出により、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、又は配偶者の出産に伴う休暇であって専ら配偶者の支援を目的とするものは除きます。

(注3) 事業主は、育児休業申出がされたときは、次に掲げる事項を労働者に速やかに(※1)通知しなければなりません。

- ① 育児休業申出を受けた旨
- ② 育児休業開始予定日及び育児休業終了予定日
- ③ 育児休業申出を受けた旨拒む場合(※2)には、その旨及びその理由

※1 「速やかに」とは、原則として労働者が育児休業申出をした時点からおおむね2週間以内をいいます。

※2 「拒む場合」とは、法第6条第1項ただし書の規定に基づく場合をいうものであり、経営困難、事業繁忙等の理由で拒むことはできません。

(注4)「**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。

「**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。

「**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。

II 育児・介護休業制度等に関する事項

1 育児休業制度

問1 育児休業制度(注2)の内容

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。

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 育児休業取得者の有無

貴事業所では、これまでに育児休業を取得した労働者がいますか。

いる	1
いない	2

問3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3 育児休業中及び休業後の労働条件等の取扱い

(1) 育児休業の申出方法

書面で申出	1
電子メールやFAXで申出	2
口頭のみで申出	3
その他の方法	4

(2) 育児休業取得者に対する、育児休業期間等の通知の有無及び方法(注3)

①貴事業所では、育児休業を申し出た労働者に対し、育児休業の申出を受けた旨及び育児休業期間(育児休業がいつからいつまでか)を通知しますか。

通知する	書面を交付	1
	電子メールやFAXで通知	2
	口頭のみで伝達	3
	その他の方法で通知	4
通知しない		5

②貴事業所では、育児休業を申し出た労働者に対し、休業中の待遇や休業後の賃金、配置その他の労働条件について具体的な取扱いを通知しますか。

通知する	書面を交付	1
	電子メールやFAXで通知	2
	口頭のみで伝達	3
	その他の方法で通知	4
通知しない		5

(3) 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の有無及び内容(注4)

(1～7については、該当するものすべてを○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	3
	その他	4
一時金等を支給する	一時金を支給	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○をした場合は、「毎月金銭支給」から1人当たりの月額支給金額の平均額に、また、「5～7」に○をした場合は、「一時金を支給」から1人当たり一時金等支給金額の平均額に○をつけてください。

支給金額の平均額	毎月金銭支給	一時金を支給
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

(4) 育児休業取得者の休業期間中の定期昇給の取扱い

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

【記入の際の注意事項】

(注5)「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。

(注6) 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7) 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8) 平成24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し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または延長して取得した場合は、1人としてください。

(5) 育児休業終了後の、復職後の職場・職種

原則として原職又は原職相当職(注5)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

(6) 育児休業者に対する職業能力の維持、向上のための措置

(1~3については、該当するものすべてを○で囲んでください。)

講じる	休業中の情報提供(社内報、職場・仕事に関する情報)	1
	職場復帰のための講習	2
	その他	3
講じない		4

2 育児休業制度等の利用状況

問4 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・配偶者出産者の人数、育児休業者数についてお答えください。

(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・配偶者出産者の人数

(平成22年10月1日から平成23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(注6)			配偶者出産者(注6)		
うち有期契約労働者数	うち育児休業制度の対象となる有期契約労働者数(注7)	人	うち有期契約労働者数	うち育児休業制度の対象となる有期契約労働者数(注7)	人
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24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8)

育児休業者(女性)		育児休業者(男性)	
うち有期契約労働者数	人	うち有期契約労働者数	人
人	人	人	人

(3) 育児休業終了後の復職状況

平成23年4月1日から平成24年3月31日までの間に、復職予定だった者の復職状況はどうか。

	女性	男性
復職した者	● 人	● 人
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。)

(4)は、平成23年4月1日から平成24年3月31日までの間に、復職予定だった者で復職した者についてお答えください。

(4) 育児休業の取得期間

育児休業後復職者の人数を、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

【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）、所定外労働の免除（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10）を設けなければなりません。
- ②「所定外労働の免除」（注11）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「所定外労働の免除」
- 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9) 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」を選択してください。

(注10) 「短時間勤務制度」とは、通常の所定労働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時間とする短時間勤務制度を設けなければなりません。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。

労働基準法に規定する育児時間(生後1年に達しない生児を育てる女性が1日2回各々少なくとも30分請求できるもの)については、育児のための「短時間勤務制度」に含まれません。

(注11) 「所定外労働の免除」とは、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べきとされた時間)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12) 「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13) 「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14) 「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使用する休暇を1年度において5日(子が2人以上の場合は10日)を限度として取得するための制度をいいます。

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。

この調査では、子を含め、子以外の家族の看護のために休暇を取得できる制度の場合も「子の看護休暇制度」として回答してください。

3 育児のための所定労働時間の短縮措置等の状況

問5 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)

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、該当するもの1つを○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9)						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10)	1	2	3	4	5	6	7
所定外労働の免除(注11)	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12)	1	2	3	4	5	6	7
育児休業に準ずる措置(注13)	1	2	3	4	5	6	7

4 子の看護休暇制度

問6 子の看護休暇制度(注14)の内容

(1) 貴事業所には、子の看護休暇制度の規定がありますか。ある場合、子が何歳になるまで取得できますか。

子の看護休暇制度の規定あり				子の看護休暇制度の規定なし
小学校就学の始期に達するまで(法定どおり)	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	小学校卒業以降も対象	
1	2	3	4	5

(2)にお進みください。

問7にお進みください。

(2)は、(1)で「1~4規定あり」に○をした事業所のみ、お答えください。

(2) 貴事業所では、子の看護休暇の休暇日数に制限はありますか。

「子が1人の場合」、「子が2人以上の場合」それぞれについて、1年間に取得できる日数を通算してお答えください。制限がある場合、

「子が1人の場合」の日数について「1~4」から該当するもの1つに○を、

「子が2人以上の場合」の日数について「5~8」から該当するもの1つに○をつけてください。

(※子が2人以上の場合で、子の人数により取得できる日数が違う場合は、最大で取得できる日数をお答えください。)

制限あり								制限なし
子が1人の場合				子が2人以上の場合				
5日	6~10日	11~20日	21日以上	10日	11~20日	21~40日	41日以上	
1	2	3	4	5	6	7	8	9

問7 子の看護休暇取得者の有無

貴事業所では、これまでに子の看護休暇を取得した労働者がいますか。

いる	1
いない	2

【記入の際の注意事項】

(注15) 月給制の場合、「有給」とは子の看護のための休暇を取得した場合であっても賃金を差し引かない場合をいい、「無給」とは、休暇を取得した場合に取得日数分の日給を計算して賃金から差し引くことをいいます。

また、「一部有給」とは子の看護のための休暇を取得した場合に取得日数分の日給を計算し、その一部を賃金から差し引くことをいいます。(※ 例えば5日間の制度を設けており、このうち2日間に限り有給、それ以外は無給としている場合には、一部有給と回答してください。)

(注16) 「**介護休業制度**」とは、男女労働者の申出により、要介護状態にある対象家族を介護するために休業できる制度をいいます。(参考) 育児・介護休業法により、労働者は申し出ることにより、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日まで介護休業ができることになっています。

(注17) 「**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。

「**同一要介護状態**」とは、前回の介護休業等をしたときから、引き続き同一の要介護状態にある場合(すなわち、前回、介護休業等したときの要介護状態から一度も回復していない場合)をいいます。したがって、要介護状態から回復し、再び要介護状態に至った場合は、異なる要介護状態ということになります。

(注18) ここでいう「**退職することが明らかな者**」とは、定年に達することにより必ず退職することとなっている労働者、あらかじめ事業主に対し退職の申し出をしている労働者等の意味であり、期間を定めて雇用されている者は含みません。

問8は、子の看護休暇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、法にもとづき子の看護休暇を取得させた場合を想定してお答えください。

問8 子の看護休暇を取得した場合の賃金の取扱い(注15)

有給	一部有給	無給
1	2	3

問9 子の看護休暇取得者数

平成24年10月1日現在、小学校就学前の子を持つ労働者数及び平成23年4月1日から平成24年3月31日までの間に子の看護休暇を取得した者の取得期間別に人数を記入してください。

	平成24年10月1日現在、小学校就学前の子を持つ労働者	うち、平成23年4月1日から平成24年3月31日までの間に子の看護休暇を取得した者		
		5日未満	5～10日	11日以上
女性	人	人	人	人
男性	人	人	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。)

5 介護休業制度

問10 介護休業制度(注16)の内容

(1) 貴事業所には、介護休業制度の規定がありますか。

ある場合、介護休業期間の最長限度を定めていますか。

(2)は、(1)で「1～7規定あり」に○をした事業所のみ、お答えください。

(2) 貴事業所では、介護休業の取得回数に制限はありますか。

介護休業制度の規定あり	期間の最長限度を定めている	通算して93日まで(法定どおり)	1	制限あり	同一対象家族の同一要介護状態について(注17)	1回	1
		93日を超え6か月未満	2			2回	2
		6か月	3			3回以上	3
		6か月を超え1年未満	4	制限なし	その他	1回	4
		1年	5			2回	5
		1年を超える期間	6			3回以上	6
		期間の制限はなく、必要日数取得できる	7			7	
介護休業制度の規定なし		8					

→問11にお進みください。

(3)は、(1)で「1～7規定あり」に○をした事業所のみ、お答えください。

(3) 貴事業所で介護休業制度の対象者としている労働者をすべて○で囲んでください。

所定労働日数が週2日以下の者①	勤続6か月以上1年未満の者②	勤続6か月未満の者③	93日以内に退職することが明らかな者(注18)④	①～④いずれも対象者としていない
1	2	3	4	5

問11 介護休業取得者の有無

貴事業所では、これまでに介護休業を取得した労働者がいますか。

いる	1
いない	2

【記入の際の注意事項】

(注19)「金銭」には、雇用保険により支給される介護休業給付は含みません。

事業主が労働者負担分の社会保険料相当額を負担する場合があります。

「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。

「一時金を支給」とは、介護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。

SAMPLE

問12は、介護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、法にもとづき介護休業を取得させた場合を想定してお答えください。

問12 介護休業の取得中及び休業後の労働条件等の取扱い

(1) 会社や企業内共済会等から介護休業中に支給される金銭の有無(注19)

(1～8については、該当するものすべてを○で囲んでください。)

毎月金銭を支給する	所定内給与額の40%以上を支給	1
	所定内給与額の40%未満を支給	2
	定額を支給	3
	労働者負担分の社会保険料相当額を支給	4
	その他	5
一時金等を支給する	一時金を支給	6
	日数限定で有給とする	7
	その他	8
金銭の支給はしない		9

「1～5」に○をした場合は、「毎月金銭支給」から1人当たりの月額支給金額の平均額に、また、「6～8」に○をした場合は、「一時金を支給」から1人当たり一時金等支給金額の平均額に○をつけてください。

支給金額の平均額	毎月金銭を支給	一時金を支給
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) 介護休業終了後の、復職後の職場・職種

原則として原職又は原職相当職(注5)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

6 介護休業制度の利用状況

問13 (1) 介護休業者の人数<平成23年4月1日から平成24年3月31日までの間に、介護休業を開始した者>
(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) 介護休業終了後の復職状況

平成23年4月1日から平成24年3月31日までの間に、復職予定だった者の復職状況はどうですか。

(1)で介護休業者数を記載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。(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

介護休業後復職者の人数を、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。)

	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

7 働きながら家族の介護を行う労働者に対する援助の措置に関する事項

問14 介護のための勤務時間短縮等の措置

(1) 制度の内容

制度の有無、最長取得期間（各種制度がある場合は、最長でどれだけ利用できるかについて、「1～5」のうち、該当するもの1つを○で囲んでください。制度がない場合は「5」を○で囲んでください。）

	制度あり				制度なし
	93日	93日を超え1年未満	1年	1年を超える期間	
短時間勤務制度(注20)	1	2	3	4	5
介護の場合に利用できるフレックスタイム制度	1	2	3	4	5
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3	4	5
介護に要する経費の援助措置(注21)	1	2	3	4	5

(2)は、問14(1)で「1～4 制度あり」に○をした制度について平成23年4月1日から平成24年3月31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）の数をお答えください。

(2) 制度の利用者数(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(注20)	人	人
介護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
介護に要する経費の援助措置(注21)	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。

(注20)「短時間勤務制度」とは、通常の所定労働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時間とする短時間勤務制度を設けなければなりません。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「5」を○で囲んでください。

(注21)「介護に要する経費の援助措置」とは、労働者がホームヘルパ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、あるいは事業主が介護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。

8 短時間正社員制度について

問15 貴事業所では、短時間正社員制度(注22)はありますか。

あり	1
なし	2

〔「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22) 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、また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

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(水)までにご返送下さい。

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
(愛称:くるみん)