総務省承認　No.　27389
承認期限　平成21年5月31日まで

平成21年就労条件総合調査
調　査　票

㊙厚生労働省

この調査票は、統計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。

1 この調査票は、常用労働者が30人以上の企業を対象としています。

2 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）のほかに、支店工場、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。

3 記入に当たっては、給与、会計、人事担当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。

4 回答欄が 1 2 3 のような場合は、該当する番号をすべて○で囲んでください。
回答欄が 1 2 3 のような場合は、該当する番号を1つ選び○で囲んでください。

5 この調査票は、特にことわりのない限り**平成21年1月1日現在の状況**について記入してください。

6 この調査票の1-5以降のすべての設問について、「1-4　期間を定めずに雇われている常用労働者（パートタイム労働者を除く。）」の状況を記入してください。

7 記入の終わった調査票は、同封の返信用封筒に入れ、**平成21年1月31日まで**に返送してください。

8 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。

問い合わせ先　厚生労働省就労条件総合調査事務局
【TEL】03－5775－1067
【FAX】03－5775－3168
【e-mail】syurou@mail.tdb.co.jp

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・支店を合わせた全常用労働者数）（注1）

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

（注1）「常用労働者」とは、次の①、②又は③のいずれかに該当する者をいいます。
① 期間を定めずに雇われている労働者
② 1か月を超える期間を定めて雇われている労働者
③ 1か月以内の期間を定めて雇われている労働者又は日々雇われている労働者で、平成20年の11月及び12月の各月にそれぞれ18日以上雇用された者

企業の名称・所在地

都道府県番号　一連番号　産業分類番号　企業規模番号

フリガナ
氏名

記入担当者連絡先　所属　課（部）
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。）

3　労働組合の有無
有 1　無 2

4　期間を定めずに雇われている常用労働者数
（パートタイム労働者を除く。）（注2）　千　百　十　人

（注2）「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。

SAMPLE

「Ⅰ－４ 期間を定めずに雇われている常用労働者（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	証券アナリスト	１０
情報処理システムの分析又は設計	０２	金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発	１１
記事の取材又は編集	０３	公認会計士	１２
デザイナー	０４	弁護士	１３
プロデューサー又はディレクター	０５	建築士	１４
コピーライター	０６	不動産鑑定士	１５
システムコンサルタント	０７	弁理士	１６
インテリアコーディネーター	０８	税理士	１７
ゲームソフトの創作	０９	中小企業診断士	１８
企画、立案、調査及び分析			１９

7

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。

	時間	分	
１日の所定労働時間			8
週所定労働時間			9

本社・支社の別又は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ものを記入してください。

(2) 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 人）	
～34:59		10
35:00～35:59		11
36:00～36:59		12
37:00～37:59		13
38:00～38:59		14
39:00～39:59		15
40:00		16
40:01～42:00		17
42:01～44:00		18
44:01～		19
計		

上記計は、１頁Ⅰの４の常用労働者数と一致する場合と少ない場合があります。
また、「２　週休制」の計の適用労働者数と一致します。

監視又は断続労働に従事する者及び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。

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 人）	
週休１日制又は週休１日半制			20
何らかの週休２日制	完全週休２日制		21
	その他の週休２日制（注）		22
実質的に完全週休２日制より休日日数が多いもの（月１回以上週休３日制、３勤３休、３勤４休等）			23
計			

上記計は、Ⅱの１の(2)の適用労働者数と一致します。

監視又は断続労働に従事する者及び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。

（注）その他の週休２日制とは、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休等実質的に完全週休２日制より休日日数が少ないものをいいます。

SAMPLE

【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２０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す。いわゆる週休日だけでなく、週休日以外でも、年末年始、夏季において休日とされている日、国民の祝日・休日、会社創立記念日などで休日とされている日も含まれます。ただし、年次有給休暇分や雇用調整、生産調整のための休業分は含まれません。

５　変形労働時間制について

1	**「１年単位の変形労働時間制」**とは、労使協定により、１か月を超え、１年以内の一定期間を平均して、週所定労働時間が40時間を超えないことを条件として、業務の繁閑に応じて労働時間を配分することを認める制度をいいます。
2	**「１か月単位の変形労働時間制」**とは、就業規則等によるほか、労使協定を締結し、１か月以内の一定の期間を平均して、週所定労働時間が40時間を超えない定めをした場合には、特定の週、特定の日に１週40時間、１日８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。
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、労使協定により週所定労働時間が40時間を超えない定めをした場合に、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。
4	**「フレックスタイム制」**とは、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、労働者はその条件のもとで、各自の始業及び終業の時刻を自分で選択して働く制度をいいます。

６　みなし労働時間制について

・　**「専門業務型裁量労働制」**とは、以下の18業務に限り、事業場の過半数労働組合又は過半数代表者との労使協定を締結することにより導入できる裁量労働制をいいます。

① 新商品又は新技術の研究開発等の業務
② 情報処理システムの分析又は設計の業務
③ 記事の取材又は編集の業務
④ デザイナーの業務
⑤ プロデューサー又はディレクターの業務
⑥ コピーライターの業務
⑦ システムコンサルタントの業務
⑧ インテリアコーディネーターの業務
⑨ ゲームソフトの創作の業務
⑩ 証券アナリストの業務
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
⑫ 公認会計士の業務
⑬ 弁護士の業務
⑭ 建築士（一級建築士、二級建築士、木造建築士）の業務
⑮ 不動産鑑定士の業務
⑯ 弁理士の業務
⑰ 税理士の業務
⑱ 中小企業診断士の業務

平成15年の告示改正により、追加された「学校教育法に規定する大学における教授研究の業務（主として研究に従事するものに限る。）」は、本調査の調査対象企業には該当しないため除外しています。

・　**「企画業務型裁量労働制」**とは、事業運営に係る企画、立案、調査及び分析の業務を行うホワイトカラー労働者を対象として、労使委員会で決議した時間労働したものとみなす制度をいいます。なお、導入におい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合意が必要です。

○　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

SAMPLE

「Ⅰ－４ 期間を定めずに雇われている常用労働者（パートタイム労働者を除く。）」について記入してください。

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	24
適用労働者数	千　人	25

（本社・支社の別又は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

(1) 平成20年（又は平成19会計年度）１年間における年次有給休暇について記入してください。
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20年（又は平成19会計年度）中に取得資格のある労働者数	千　人	26
② 年間延べ付与日数（繰越日数を除く。）	百万　千　日	27
③ 年間延べ取得（消化）日数		28

(2) 年次有給休暇を計画的に付与する制度がありますか。

制度がある	1	→
制度がない	2	29

・ 年間を通じて計画的に付与する年次有給休暇は一人当たり何日ですか。　日　30

5　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○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	32
	1か月単位の変形労働時間制	2		33
	1週間単位の非定型的変形労働時間制	3		34
	フレックスタイム制	4		35
採用していない		5		31

6　みなし労働時間制　（２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○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	事業場外労働	1	千　人	37
	専門業務型裁量労働制	2		38
	企画業務型裁量労働制	3		39
採用していない		4		36

(2) ［(1)で「２ 専門業務型裁量労働制」に○をつけた企業がお答えください。］
専門業務型裁量労働制に従事する労働者がいる業務について、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	証券アナリスト	10	
情報処理システムの分析又は設計	02	金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発	11	
記事の取材又は編集	03	公認会計士	12	
デザイナー	04	弁護士	13	
プロデューサー又はディレクター	05	建築士	14	
コピーライター	06	不動産鑑定士	15	
システムコンサルタント	07	弁理士	16	
インテリアコーディネーター	08	税理士	17	
ゲームソフトの創作	09	中小企業診断士	18	40

SAMPLE

【４頁参考】

Ⅲ　賃金制度

１　基本給

（１）

・**「基本給」**とは、毎月の賃金の中で最も根本的な部分を占め、年齢、学歴、勤続年数、経験、能力、資格、地位、職務、業績など労働者本人の属性又は労働者の従事する職務に伴う要素によって算定され支給される賃金で、原則として同じ賃金体系が適用される労働者に全員支給されるものをいいます。

　なお、住宅手当、通勤手当、その他労働者本人の属性又は職務に伴う要素によって算定されるとはいえない手当や、一部の労働者が一時的に従事する特殊な作業に対して支給される手当は基本給とはしません。

・**「賞与」**とは、定期又は臨時に労働者の勤務成績、経営状態等に応じて支給され、その額があらかじめ確定されていないものをいいます。

・**「賃金表」**とは、基本給額あるいは昇給額が明確に定められているものをいいます。
この調査では、賃金表の形式は問いません。表になっていなくても、例えば勤続１年について金額を定めたもの、職務の内容により金額を設定するなど、基本給の額がどのくらいになるか明確にしたものがあれば「賃金表　有」となります。

　なお、賃金台帳（労働者の氏名、性別、賃金、計算期間、労働日数、労働時間数、賃金の種類などを記した帳簿）とは異なります。

（２）

・**「短期（の業績・成果）」**とは、直前の事業年度、直前の四半期などにおける評価で賃金額を決定するものをいいます。
・**「長期（の業績・成果）」**とは、直前の事業年度、直前の四半期などに限らず、それ以前の評価をも広く勘案して調整の上賃金額を決定する、２回以上の評価結果をもとに賃金額を決定する等「短期」以外のものをいいます。
（この場合の「長期」「短期」とは、業績評価の対象期間等の絶対的な長さのことではなく、業績評価の対象期間に対する賃金改定の間隔の相対的な長さのことをいいます。）

Ⅳ　資産形成

１　貯蓄制度

・**「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１項に基づく従業員の貯蓄制度をいいます。
・**「勤労者財産形成貯蓄（財形年金貯蓄）」**とは、勤労者財産形成促進法第６条２項に基づく従業員の年金貯蓄制度をいいます。
・**「勤労者財産形成貯蓄（財形住宅貯蓄）」**とは、勤労者財産形成促進法第６条４項に基づく従業員の住宅貯蓄制度をいいます。
・**「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。
・**「その他の貯蓄制度」**とは、企業が事務手続（給与差引など）を行っている金融機関への預貯金（社内預金は除く。）で、銀行預金、郵便貯金などをいいます。

SAMPLE

「Ⅰ－４ 期間を定めずに雇われている常用労働者（パートタイム労働者を除く。）」について記入してください。

Ⅲ 賃金制度

1 基本給（３頁裏面参照）

(1) 管理職、管理職以外のそれぞれについて、基本給（基本給が２つ以上の項目に分かれている場合には、それぞれの項目）ごとに名称を記入し、賃金表の有無、該当する決定要素の番号をすべて○で囲んでください。
（なお、管理職と管理職以外とで、基本給に違いがない場合でもそれぞれに記入してください。）

	基本給の名称（本給、職務給など具体的に記入してください。）	賃金表の有無		基本給の決定要素					
		有	無	職務・職種など仕事の内容	職務遂行能力	業績・成果	学歴	年齢・勤続年数など	
41 管理職		1	2	1	2	3	4	5	42
43		1	2	1	2	3	4	5	44
45		1	2	1	2	3	4	5	46
47 管理職以外		1	2	1	2	3	4	5	48
49		1	2	1	2	3	4	5	50
51		1	2	1	2	3	4	5	52

(2) 〔(1)で「業績・成果」に○をつけた企業がお答えください。なお、(1)で「業績・成果」を決定要素とする基本給が２つ以上ある場合は、支給総額の多いものについてお答えください。〕
基本給の決定要素となる「業績・成果」とは主に次のどれに当てはまりますか。
管理職、管理職以外のそれぞれについて、(1)の「業績・成果」の内容について該当する番号を１つ選んで○で囲んでください。

区分	「業績・成果」の内容							
	短期の個人の業績・成果	長期の個人の業績・成果	短期の課、班、プロジェクトチーム別の業績・成果	長期の課、班、プロジェクトチーム別の業績・成果	短期の事業部門、会社の業績・成果	長期の事業部門、会社の業績・成果	その他	
管理職	1	2	3	4	5	6	7	53
管理職以外	1	2	3	4	5	6	7	54

2 賞与（３頁裏面参照）

(1) 平成20年（又は平成19会計年度）中に賞与を支給しましたか。
該当する番号を１つ選んで○で囲んでください。

支給した	支給しなかった	
1	2	55

→ Ⅳ資産形成へ

(2) 賞与の額の決定要素は主に次のどれに当てはまりますか。
管理職、管理職以外のそれぞれについて、該当する番号を１つ選んで◎で囲んでください。
従たる決定要素がある場合には、さらにそれぞれ該当する番号を１つ選んで○で囲んでください（従たる決定要素がなければ選択不要）。

区分	「業績・成果」の場合、その内容							基本給を基準としている	特に明確なルールはない	
	短期の個人の業績・成果	長期の個人の業績・成果	短期の課、班、プロジェクトチーム別の業績・成果	長期の課、班、プロジェクトチーム別の業績・成果	短期の事業部門、会社の業績・成果	長期の事業部門、会社の業績・成果	その他			
管理職	1	2	3	4	5	6	7	8	9	56
管理職以外	1	2	3	4	5	6	7	8	9	57

Ⅳ 資産形成

1 貯蓄制度（３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。
また、財産形成貯蓄制度が「有」の場合は、それぞれ種類別に平成21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	
58 勤労者財産形成貯蓄（一般財形貯蓄）（注）	1	2	千　人	社	60
61 勤労者財産形成年金貯蓄（財形年金貯蓄）	1	2			63
64 勤労者財産形成住宅貯蓄（財形住宅貯蓄）	1	2			66
67 社内預金	1	2			
68 その他の貯蓄制度（社内預金は除く。）	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。

SAMPLE

【５頁参考】

Ⅳ　資産形成

２　持家援助制度

・**「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（雇用・能力開発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。

３　持株援助制度及びストックオプション制度

（１）

・**「上場」**とは、貴社の株式が証券取引所（東京、大阪、名古屋、札幌、福岡、ジャスダックの6証券取引所）において売買取引の対象とされている場合をいいます。（第一部、二部、マザーズ、ヘラクレス等を問いません）

・**「非上場」**とは、貴社の株式が店頭株式市場で取引される場合をいいます。

（２）

・**「自社株を取得させる制度」**とは、自社株式保有を奨励するため、何らかの経済的援助を与えている制度をいいます。

・**「奨励金の支給」**とは、従業員が自社株を購入する際、企業が従業員の購入資金又は、従業員持株会（会社の従業員である会員が組織し、会員の拠出によって株式の取得管理を行う団体のこと）への会員の拠出金に対し、定率又は定額の奨励金又は補助金などを上積みすることをいいます。

・**「売買手数料の援助」**とは、株式の売買手数料の一部又は全部を会社が負担している場合をいいます。

・**「事務費等の援助」**とは、株券の保管・出納、計算等の事務を証券会社等に委託している費用の一部又は全部を会社が負担している場合をいいます。

・**「購入資金の貸付け」**とは、企業が自社株を購入する従業員又は従業員持株会等に低利、長期、無担保等の有利な条件で株式の購入資金を貸付けることをいいます。

（３）

・**「ストックオプション制度」**とは、会社役員や従業員に対し、あらかじめ決められた価格（権利行使価格）で自社株式を購入できる権利を与える制度をいいます。株価が権利行使価格を上回っているときに権利を行使することによって、売却益を得ることができます。

４　社内保険援助制度

・**「労働者任意加入生命保険」**とは、企業が保険に対する援助制度を準備し、従業員が任意に加入する生命保険をいいます。

・**「総合福祉団体定期生命保険」**とは、事業主が契約者、従業員及び事業主・役員が被保険者、被保険者の遺族が受取人となって契約し、事業主が掛金のすべてを負担する保険をいいます。団体加入であっても、給与控除など、単に企業が便宜を与えているにすぎない保険は除きます。

・**「団体信用生命保険」**とは、住宅資金貸付等の貸付制度を利用している従業員を被保険者として、死亡あるいは高度障害状態になった場合に、保険金でその貸付金が全額返済される保険をいいます。

・**「交通傷害保険」**とは、従業員の交通災害を対象とした保険をいい、生命保険の中に組み込まれた交通災害の特約も含みます。

・**「災害保険」**とは、従業員の交通災害を除く不慮の事故を対象にした保険をいい、生命保険の中に組み込まれた災害の特約も含みます。

・**「その他の保険」**とは、上記以外の保険で損害保険・傷害保険などをいい、生命保険の中に組み込まれた損害・障害特約も含みます。

SAMPLE

「Ⅰ－４ 期間を定めずに雇われている常用労働者（パートタイム労働者を除く。）」について記入してください。

2 持家援助制度

(1) 住宅資金融資制度がありますか。「有」の場合は、該当する番号をすべて○で囲み、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	
制度がある	社内融資	1	千万 万円	月	%	72
	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				74
	その他の金融機関との提携による住宅ローン	3				76
	雇用・能力開発機構からの転貸融資	4				78
制度がない		5				
		69				

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	
千万 万円	79

(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。
制度がある場合は、該当する番号をすべて○で囲み、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	
制度がある	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	%	%	81 82
	その他の金融機関との提携による住宅ローン	2			83 84
	雇用・能力開発機構からの転貸融資	3			85 86
制度がない		4			
		80			

（少数点以下第３位四捨五入）

3 持株援助制度及びストックオプション制度（４頁裏面参照）

(1) 貴社の会社組織は次のどれですか。

株式会社		その他
上場	非上場	
1	2	3

87

→ 4 社内保険援助制度へ

↓ (2)、(3)へ

(2) 労働者持株援助制度（貴社の援助のもとに自社株を取得させる制度）がありますか。
制度がある場合、該当する番号をすべて○で囲んでください。

労働者持株援助制度の有無		
制度がある	奨励金の支給	1
	売買手数料の援助	2
	事務費等の援助	3
	購入資金の貸付	4
	その他	5
制度がない		6
		88

(3) ストックオプション制度がありますか。
制度がある場合、該当する適用対象者をすべて○で囲んでください。

ストックオプション制度の有無		
制度がある	役員	1
	管理職	2
	上記の１，２以外	3
制度がない		4
		89

4 社内保険援助制度

社内保険援助制度がありますか。
制度がある場合、労働者の保険料等を全額又は一部負担していますか。
保険の種類別に該当する番号を１つ○で囲んでください。

保険の種類	社内保険援助制度がある		社内保険援助制度がない	
	全額保険料を負担する	一部保険料を負担する		
労働者任意加入生命保険	1	2	3	90
総合福祉団体定期生命保険	1	2	3	91
団体信用生命保険	1	2	3	92
交通傷害保険	1	2	3	93
災害保険	1	2	3	94
その他	1	2	3	95

5 定年退職者への援助制度

定年退職者（定年制がない企業についてはこれに準ずるもの）を対象に援助制度がありますか。
制度がある場合、該当するすべての番号を○で囲んでください。

制度がある								制度がない
企業年金の支給	定年退職後の（法定外の）医療保険制度	企業、健康保険組合又は共済会の施設の利用	親睦活動の援助	左記以外の相談・情報提供			その他	
				医療・メンタルヘルス	経済・法律関係	生きがい、ボランティア活動		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
								96

SAMPLE

【６頁参考】

Ⅴ　定年制等

１　定年制、２　定年後の措置

（注１）　**「定年年齢」、「最高雇用年齢」**とは

ある年齢を迎えた時点で退職しなくてはならないとして、設定される年齢のことです。

※　職種等により最高雇用年齢を定めているもの、定めていないものがある場合、又は最高雇用年齢が異なる場合、最も多くの労働者が対象となる職種等について記入してください。

（注２）　**「勤務延長制度」**とは

定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度をいいます。

（注３）　**「再雇用制度」**とは

定年年齢に到達した者をいったん退職させた後、再び雇用する制度をいいます。

（注４）　**「基準」**とは

高年齢者雇用確保措置のうち、継続雇用制度については、原則として希望者全員を対象としなければなりませんが、労使協定により対象者の基準を定めることにより、希望者全員を対象としないことも可能です。

なお、平成21年3月末（常時雇用する従業員が300人以下の企業については平成23年3月末）までは事業主が労使協定を結ぶための努力をしたにも関わらず労使協定を結ぶことが出来なかった場合に、就業規則により当該基準を定めることができることとされています。

３　65歳以上の人が働くことができる仕組み

（注５）　**「65歳以上の人が働くことができる仕組み」**とは

65歳以上の定年制、勤務延長制度及び再雇用制度のほか、社内規程や嘱託規程等により、65歳以上で働くことを希望する人や企業の必要とする人が働くことができる仕組みのことをいいます。

該当する仕組みについて、１で65歳以上の定年制として、又は２（１）で勤務延長制度、再雇用制度として回答している場合でも、再度回答してください。

※　職種等により上限年齢を定めているもの、定めていないものがある場合は、２の「上限年齢を定めていない」を○で囲んでください。また、上限年齢が職種等により異なる場合は、最も高い上限年齢を記載してください。

高年齢者雇用確保措置の導入義務

高年齢者雇用安定法により、平成18年4月1日から義務年齢（※）未満の定年を設定している各企業において、措置を講ずることが義務化されているもので、以下３点のいずれかの措置の導入をいいます。

①義務年齢以上への定年年齢の引上げ

②最高雇用年齢が義務年齢以上の継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望しているときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度）の導入

③定年の定めの廃止

〔※ 義務年齢とは、平成19年４月以降は63歳、平成22年４月以降は64歳、平成25年４月以降は65歳となります。〕

SAMPLE

「Ⅰ－4 期間を定めずに雇われている常用労働者（パートタイム労働者を除く。）」について記入してください。

Ⅴ　定年制等（5頁裏面参照）

1　定年制

定年制※を定めていますか。定めている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、定年年齢(注1）を記入してください。

定年制を定めている	定年制を定めていない
1	2

97

※「慣行」として定年制がある場合は、「定年制を定めている」に含めてください。

ご協力ありがとうございました。

一律に定めている※	定年年齢	職種別に定めている	その他
1	歳	2	3

98　99

※ 産業医のように、ごく少数の一部の者のみ異なった定年年齢が適用される場合は「一律に定めている」としてください。

2　定年後の措置

（1）　定年到達者を勤務延長、再雇用する制度がありますか。制度ごとに該当する番号を1つ○で囲んでください。それぞれの制度で最高雇用年齢（上限）(注1)を定めている場合は、最高雇用年齢（上限）を記入してください。なお、定年年齢を改定した企業においては旧定年年齢における勤務延長制度、再雇用制度を含めないでください。

区　分	制度がある			制度がない
	最高雇用年齢を定めている	最高雇用年齢	最高雇用年齢を定めていない	
勤務延長制度（注2）	1	歳	2	3
再雇用制度　（注3）	1	歳	2	3

100　101　102　103

3　65歳以上の人が働くことができる仕組みへ

（2）　「制度がある」場合、平成20年1年間について、定年到達者のうち何%程度が勤務延長制度又は再雇用制度を希望しましたか。制度ごとに該当する番号を1つ○で囲んでください。

区　分	30%未満	30%以上50%未満	50%以上70%未満	70%以上90%未満	90%以上	定年到達者なし
勤務延長制度	1	2	3	4	5	6
再雇用制度	1	2	3	4	5	6

104　105

（3）　「制度がある」場合の対象者の範囲はどれですか。制度ごとに該当する番号を1つ○で囲んでください。

区　分	原則として希望者全員	基準（注4）に適合する者全員	その他
勤務延長制度	1	2	3
再雇用制度	1	2	3

106　107

3　65歳以上の人が働くことができる仕組みへ

以下の①～④は、「基準に適合する者全員」と答えた企業が記入してください。

①　「基準」は、何によって定められていますか。制度ごとに該当する番号をすべて○で囲んでください。

区　分	労使協定	就業規則
勤務延長制度	1	2
再雇用制度	1	2

108　109

②　「基準」に該当するものはどれですか。制度ごとに該当する番号をすべて○で囲んでください。

区　分	役職	職務遂行能力	専門的な資格、技術	健康	仕事に対する意欲	その他
勤務延長制度	1	2	3	4	5	6
再雇用制度	1	2	3	4	5	6

110　111

③　平成20年1年間について、定年到達者の何%程度が継続して雇用されましたか。制度ごとに該当する番号を1つ○で囲んでください。

区　分	30%未満	30%以上50%未満	50%以上70%未満	70%以上90%未満	90%以上	定年到達者なし
勤務延長制度	1	2	3	4	5	6
再雇用制度	1	2	3	4	5	6

112　113

④　平成20年1年間について、勤務延長制度又は再雇用制度を希望した者のうち何%程度が継続して雇用されましたか。制度ごとに該当する番号を1つ○で囲んでください。

区　分	30%未満	30%以上50%未満	50%以上70%未満	70%以上90%未満	90%以上	定年到達者なし
勤務延長制度	1	2	3	4	5	6
再雇用制度	1	2	3	4	5	6

114　115

3　65歳以上の人が働くことができる 仕組み

65歳以上の人が働くことができる仕組み（注5）がありますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。
その仕組みで上限年齢を定めている場合には、上限年齢を記入してください。
また、仕組みがある場合、65歳以上の人が実際に働いていますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

仕組みがある			仕組みがない
上限年齢を定めている	上限年齢	上限年齢を定めていない	
1	歳	2	3

116　117

65歳以上の人が実際に働いている	65歳以上の人が働いていない
1	2

118

～ご協力いただきありがとうございました。～

SAMPLE