

平成26年就労条件総合調査 調査票

秘 厚生労働省



政府統計

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。

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。

- 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。
- 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、複数回答となっています。
- この調査票は、特に断りのない限り、**平成26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以降の設定は、「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。**
- 記入の終わった調査票は、同封の返信用封筒に入れ、**平成26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。

問い合わせ先 厚生労働省就労条件総合調査事務局
 【TEL】 0120-060-820
 【FAX】 0120-855-252
 【e-mail】 syurou26@toppan.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	5,000人	1,000 ～	300 ～	100 ～	30 ～
(本社・支社を合わせた全常用労働者数) (注1)	以上	4,999人	999人	299人	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。

- 期間を定めずに雇われている労働者
- 1か月を超える期間を定めて雇われている労働者
- 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25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

1 2 3

フリガナ
氏名

記入連絡担当者
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 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。)(注2)

千 人 6

(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-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	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	8
週所定労働時間			9

〔 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) 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					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					

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						20
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)					21
	完全週休2日制					22
完全週休2日制より休日日数が実質的に多い制度(注2)						23
計						

この2つの欄（1）（2）の計と2の計）は一致します。

また、1頁I-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。

(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25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。

5 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、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)

6 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	「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)																					
2	<p>「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りなく、労使協定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 border="0"> <tr> <td>① 新商品又は新技術の研究開発等の業務</td> <td>⑧ インテリアコーディネーターの業務</td> <td>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>「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。</p> <p>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>【対象となり得る業務の例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 																					

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、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25年(又は平成24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25年(又は平成24会計年度)中に取得資格のある労働者数	うち女				千	人	26
							27
② 年間延べ付与日数(繰越日数を除く。)	うち女	百万			千	日	28
							29
③ 年間延べ取得(消化)日数(注)	うち女	百万			千	日	30
							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○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
制度がない	2		

32

33

(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
制度がない	2		

34

35

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	37
	1 か月単位の変形労働時間制	2		38
	1 週間単位の非定期的変形労働時間制	3		39
	フレックスタイム制	4		40
採用していない		5		36

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	1 事業場外みなし労働時間制	1	千 人	42
	2 専門業務型裁量労働制	2		43
	3 企画業務型裁量労働制	3		44
採用していない		4		41

〔(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。〕

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

45

【4頁参考】

Ⅲ 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。

高齢者雇用確保措置の導入義務（高齢者雇用安定法第9条第1項）

高齢者雇用安定法により、65歳未満の定年を設定している各企業において、65歳までの雇用を確保するため、次のいずれかの措置を導入することが義務づけられています。

①定年年齢の引上げ

②継続雇用制度※の導入（現に雇用している高齢者が希望しているときは、当該高齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度の導入）

③定年の定め廃止

※継続雇用制度には、「勤務延長制度」と「再雇用制度」があります。

(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。

なお、平成24年の高齢者雇用安定法一部改正により、平成25年4月1日より継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲が拡大され、①親会社、②子会社、③親会社の子会社（同一の親会社を持つ子会社間）、④関連会社などに雇用する場合についても継続雇用制度を導入しているものに含まれることになりました。（高齢者雇用安定法第9条第2項）

(注4)「雇用契約期間」

①最高雇用年齢を定めている場合で定年到達者を最高雇用年齢まで途中更新することなく継続雇用する場合、②最高雇用年齢を定めていない場合で継続雇用時に雇用期間の定めがない場合は、「期間を定めない」としてください。

（例：定年年齢64歳・最高雇用年齢65歳の再雇用制度があり、途中更新がない場合は、「1年」ではなく、「期間を定めない」としてください。）

(注5)「きまって支給する現金給与額」とは、労働契約、労働協約あるいは事業所の就業規則などによってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給されたもので、手取額でなく、所得税、社会保険料などを控除する前の額です。基本給、職務手当、精皆勤手当、通勤手当、家族手当などが含まれるほか、超過労働給与額も含まれます。賞与、期末手当等特別給与額（いわゆるボーナス）は含まれません。

Ⅳ 賃金制度

1 賃金形態

「賃金形態」とは、基本給の算定単位又は支払形態のことで、時間給、日給、月給などのように一定の期間に対し一定の賃金が支払われる「定額制」と、出来高給のように生産量、作業量などを基準に支払われる「出来高制」に分けられます。

イ 「時間給」とは、1時間あたりの賃金が定められているものをいいます。

ロ 「日給」とは、1日あたりの賃金が定められているものをいいます。

ハ 「月給」とは、欠勤や遅刻等による賃金の減額の有無にかかわらず、1月あたりの賃金が定められているものをいいます。

ニ 「年俸制」とは、適用者の能力や業績に対する評価に応じて、賃金を1年単位で決定するものをいいます。

ホ 「定額制+出来高制」とは、基本給が「定額制」の部分と「出来高制」の部分の複合によって成り立っているものをいいます。

なお、「定額制」の部分が50%以上を占める場合は「定額制」とし、「イ 時間給」～「ニ 年俸制」のいずれかの賃金形態に当てはめてください。

ヘ 「その他」とは、上記以外の方法で算定されるもの、例えば週給などが入ります。

2 賃金制度の改定状況

イ「職務・職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大」とは、職務や職種などの仕事の内容により、その重要度、困難度、責任度などを評価し、その評価に応じて決める賃金部分を拡大することをいいます。

ロ「職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大」とは、労働者の職務を遂行する能力に応じて決める賃金部分を拡大することをいいます。

ハ「業績・成果に対応する賃金部分の拡大」とは、一定期間の仕事の業績や成果を評価して決める賃金部分を拡大することをいいます。

ニ「手当を縮減し基本給へ組入れ」とは、労働者に属人的あるいは画一的に支給される諸手当部分の賃金を減らして、縮減部分を基本給へ組み入れることをいいます。

ホ「退職給付を縮減し基本給へ組入れ」とは、労働者に将来支払われる退職給付を縮小し、在職中の月々の賃金の配分を多くすることをいいます。

ヘ「基本給を抑制し、賞与を相対的に拡大」とは、業績をより賃金に反映させるため、基本給部分を抑制し、賞与部分のウエイトを高めることをいいます。

ト「賃金表の導入」とは、賃金表を導入した場合をいいます。賃金表の改定は含みません。賃金表とは、基本給額、あるいは昇給額を明確に定めているものをいいます。

チ「職能資格制度の改定・導入」とは、労働者の職務遂行能力の発展段階に応じて、適切な資格等級を設定し、それをベースにして昇進や賃金の決定などを行う制度で、職能資格等級の定義、対応役職位、昇格基準などを改定、もしくは新たにこの制度を導入した場合をいいます。

リ「年俸制の改定・導入」とは、既存の年俸制について適用者の範囲等を改定、もしくは新たにこの制度を導入した場合をいいます。

ヌ「定期昇給の廃止」とは、一定期間勤務し、一定の条件を満たした労働者の基本給額を定期的に増額させるシステムを廃止することをいい、昇格昇給、昇進昇給などは除きます。

Ⅲ 定年制等

1 定年制（3頁裏面参照）

定年制※1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「償行」として定年制がある場合は、「定年制を定めている」としてください。		
1	2	46		

IV 賃金制度へ

一律に定めている※2	定年年齢	職種別に定めている	その他
1	歳	2	3

47 48

※2 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（3頁裏面参照）

- (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(注1)を定めている場合は、最高雇用年齢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、再雇用制度については記入しないでください。

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

49 50 51 52

IV 賃金制度へ

- (2) 定年到達者を勤務延長、再雇用した場合の雇用契約期間(注4)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。なお、定年到達者により異なる場合は、最も多いものを1つ○で囲んでください。

区 分	6か月未満	6か月以上1年未満	1年	1年を超える期間	期間を定めない
勤務延長制度	1	2	3	4	5
再雇用制度	1	2	3	4	5

53 54

- (3) 定年到達者を勤務延長、再雇用した場合の賃金(きまって支給する現金給与額(注5))について、該当するものはどれですか。制度ごとに該当する番号を1つ○で囲んでください。なお、定年到達者により異なる場合は、最も多いものを1つ○で囲んでください。

区 分	定年退職時の30%未満	定年退職時の30%以上50%未満	定年退職時の50%以上80%未満	定年退職時の80%以上100%未満	定年退職時と同じ	定年退職時よりも多い
勤務延長制度	1	2	3	4	5	6
再雇用制度	1	2	3	4	5	6

55 56

Ⅳ 賃金制度

1 賃金形態（3頁裏面参照）

基本給の賃金形態(算定単位又は支払形態)別に適用労働者数を記入してください。

賃 金 形 態		適 用 労 働 者 数			
定 額 制	時間給				人
	日 給				
	月 給				
	年俸制				
定額制+出来高制(注)					
出来高制					
その他					
計					

57 58 59 60 61 62 63

左記計は、1頁I-4の常用労働者数と一致します。

(注)定額制の部分が50%未満のものとして。50%以上の場合は定額制として記入してください。

2 賃金制度の改定状況（3頁裏面参照）

平成23年から25年までの過去3年間に次のような賃金制度の改定を行いましたか。それぞれ項目別に該当する番号をすべて○で囲んでください。

賃金制度の改定	改定を行った		管理職、管理職以外のどちらでも改定を行わなかった
	管理職	管理職以外	
職務・職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大	1	2	3
職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大	1	2	3
業績・成果に対応する賃金部分の拡大	1	2	3
手当を縮減し基本給へ組入れ	1	2	3
退職給付を縮減し基本給へ組入れ	1	2	3
基本給を抑制し、賞与を相対的に拡大	1	2	3
賃金表の導入	1	2	3
職能資格制度の改定・導入	1	2	3
年俸制の改定・導入	1	2	3
定期昇給の廃止	1	2	3

64 65 66 67 68 69 70 71 72 73

【5頁参考】

IV 賃金制度

3 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）「一律に定めている」とは、1か月60時間以内の時間外労働について割増賃金率を一律に定めている場合をいいます。

(2) 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。

(3) 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）「定めている」とは、1か月60時間を超える時間外労働について割増賃金が支払われる規定となっている場合をいい、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（「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。

（注4）「定めていない」とは、1か月60時間を超える時間外労働を行うことがない場合や労働時間数に対応した割増賃金率を定めていない場合をいいます。

(4) 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）

V 資産形成

1 貯蓄制度

イ 「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用途自由な貯蓄のことで、契約時の年齢制限はなく、複数の契約もできます。

ロ 「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、

ハ 「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、

ニ 「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を定めます。事業主は貯蓄金管理規程を作成し、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。

ホ 「その他の貯蓄制度」とは、上記以外の貯蓄制度をいいます。

3 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、定めはありますか。該当する番号を1つ〇で囲んでください。
また、定めている場合は、どのように定めていますか。該当する番号を〇で囲み、「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	1	→	一律に定めている（注2）	1	→	割増賃金率 76%
定めていない	2			2		

74

75

76

V 資産形成へ

(2) 特別条項付き時間外労働協定

「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ます。）を記入してください。

結んでいる	1	→	限度時間を超える 時間外労働に係る 割増賃金率	78%
結んでいない	2			

77

78

(3) 1か月60時間を超える時間外労働

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、定めている場合は、割増賃金率を記入してください。

定めている（注3）	1	→	割増賃金率	80%
定めていない（注4）	2			

79

80

V 資産形成へ

〔(3)で「定めている」と回答した企業がお答えください。〕

(4) 代替休暇

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

81

V 資産形成

1 貯蓄制度（4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〇で囲んでください。

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26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	
	有	無	千	人	社	社		
82 勤労者財産形成貯蓄（一般財形貯蓄）（注）	1	2					84	
85 勤労者財産形成年金貯蓄（財形年金貯蓄）	1	2					87	
88 勤労者財産形成住宅貯蓄（財形住宅貯蓄）	1	2					90	
91 社内預金	1	2						
92 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。

「その他の貯蓄制度」の場合は、具体的に制度内容を記入してください。

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〇で囲み、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		
制度がある	社内融資	1	千万	万円	月	96%
	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				98%
	その他の金融機関との提携による住宅ローン	3				100%
	勤労者退職金共済機構からの転貸融資	4				102%
制度がない		5				93%

96

98

100

102

93

（小数点以下第3位四捨五入）

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

103

【5・6頁参考】

V 資産形成

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。

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、福岡の5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、ジャスダック等市場の名称は問いません）
「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) 「労働者持株援助制度」とは、自社株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（企業の従業員である会員が組織し、会員の拠出によって自社株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、自社株の売買手数料の一部又は全部企業が負担することをいいます。
 - ・「事務費等の援助」とは、従業員が株券の保管・出納、計算等の事務を証券会社等に委託する場合に、費用の一部又は全部を企業が負担することをいいます。
 - ・「購入資金の貸付」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自社株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。
なお、この調査では労働者に対するストックオプション制度のみを調査対象とし、役員に対するストックオプション制度は対象としません。
よって、役員に対するストックオプション制度のみの場合は、「3 制度がない」としてください。

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、企業の福利厚生規程に基づく弔慰金、死亡退職金、見舞金の支払財源の確保を目的とする保険料企業負担の保険をいい、事業主が契約者、従業員及び事業主・役員が被保険者、被保険者の遺族等が受取人となって契約する保険をいいます。
- ・「団体信用生命保険」とは、住宅資金の貸付制度を利用してしている従業員を被保険者として、当該従業員が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まれます。
- ・「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まれます。
- ・「その他」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・障害特約も含まれます。

5 定年退職者への援助制度

- ・「企業年金の支給」とは、厚生年金基金（上乘せ給付）、確定給付企業年金、確定拠出年金、企業独自の年金などの支給をいいます。
- ・「定年退職後の（法定外の）医療保険制度」とは、定年退職後から後期高齢者医療制度の適用を受ける75歳に至るまでの間、医療費負担の軽減を図り医療給付をする制度をいいます。
- ・「企業、健康保険組合又は共済会の施設の利用」とは、定年退職後も企業、健康保険組合又は共済会保有の施設等を利用できる場合をいいます。
- ・「親睦活動の援助」とは、活動経費の援助のほか、会場の提供、機関誌の発行に伴う人的援助等をいいます。

(2) (1)の社内融資以外の住宅金融資産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
105 制度がある	106 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	106
	107 その他の金融機関との提携による住宅ローン	2	108
	109 勤労者退職金共済機構からの転貸融資	3	110
104 制度がない		4	

(小数点以下第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 (5頁裏面参照)

(1) 貴社の会社組織は次のどれですか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

株式会社		その他
上場	非上場	
1	2	3

→ 4 社内保険援助制度へ

(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。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		
112 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
112 制度がない		6

112

(3) 労働者に対するストックオプション制度(注)がありますか。該当する番号をすべて○で囲んでください。

労働者に対するストックオプション制度の有無		
113 制度がある	管理職	1
	管理職以外	2
113 制度がない		3

113

(注) 役員に対するストックオプション制度は含みません。役員に対するストックオプション制度のみの場合は、「3 制度がない」としてください。

4 社内保険援助制度 (5頁裏面参照)

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	
114 労働者任意加入生命保険	1	2	3
115 総合福祉団体定期生命保険	1	2	3
116 団体信用生命保険	1	2	3
117 交通傷害保険	1	2	3
118 災害保険	1	2	3
119 その他	1	2	3

5 定年退職者への援助制度 (5頁裏面参照)

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。該当する番号をすべて○で囲んでください。

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

120

～ ご協力ありがとうございました。～