

平成27年就労条件総合調査 調査票



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人以上の民間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27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27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】0120-130-521
 【FAX】03-5296-5140
 【e-mail】syurou@nikkei-r.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)	以上	4,999人	999人	299人	99人
(注1)	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（注2）
- 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26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

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)

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

(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	企画、立案、調査及び分析	2 0

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26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、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)

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26年(又は平成25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26年(又は平成25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	事業場外みなし労働時間制	1		千	人	42
	専門業務型裁量労働制	2				43
	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。

高年齢者雇用確保措置の導入義務（高年齢者雇用安定法第9条第1項）

高年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定年の定めを廃止

※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。

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「制度あり」に含まれます。（高年齢者雇用安定法第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 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(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、具体的には下記の表に該当する企業をいいます。

※「**業種**」及び「**常時使用する労働者数**」については、記入要領9頁を参照してください。

業種※	資本金の額または出資の総額	または	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	

(注4) 「**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5) 「**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）

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つ〇で囲み、「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「慣行」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つ〇で囲んでください。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つ〇で囲んでください。なお、定年到達者により異なる場合は、最も多いものを1つ〇で囲んでください。

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つ〇で囲んでください。なお、定年到達者により異なる場合は、最も多いものを1つ〇で囲んでください。

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 時間外労働（注1）の割増賃金率（3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
定めていない	2		2	

57

58

59

次頁 2 諸手当へ

(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	%
結んでいない	2		61

60

(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 貴社は中小企業に該当しますか。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、3頁裏面（3）（注3）を参照してください。

中小企業に該当する（注3）	1
中小企業に該当しない	2

62

- ② 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4）	1	割増賃金率	%
定めていない（注5）	2		64

63

64

次頁 2 諸手当へ

【(3)②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	平成26年（又は平成25会計年度）1年間で実際に代替休暇を取得した労働者（注6）は何人ですか。
制度がない	2	

65

66

(注6) 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。

【5頁参考】

2 諸手当

「諸手当」とは、基本給を補充するものとして通勤手当、住宅手当などの名称で支給され①支給条件に該当している場合のみ支給する、②賞与等の算定基礎とならない等の性格を持っています。

この調査では、所定外賃金や賞与など特別に支払われたものを除いてください。

ア 「業績手当」とは、労働者個人、部門・グループを単位として達成した労働の量的成果及び会社全体として達成した業績に対して支給する賃金をいいます。

イ 勤務手当

(ア) 「役付手当」とは、管理、監督などの職制上の地位にある者に対して支給する賃金をいいます。

(イ) 「特殊作業手当」とは、危険、有害業務などの特殊な作業環境において勤務する者に対して支給する賃金をいいます。

(ウ) 「特殊勤務手当」とは、通常の労働者と異なる交替制勤務など特殊な勤務をしている者に対して支給する賃金をいいます。

(エ) 「技能手当、技術（資格）手当」とは、特定の技能、検査資格などを有する者に対して支給する賃金をいいます。

ウ 「精皆勤手当、出勤手当」とは、出勤奨励のための出勤日数を基準として支給する賃金をいいます。

エ 「通勤手当」とは、通勤費の全額又は一部として支給する賃金（定期乗車券、回数券等による現物支給を含む。）をいいます。

なお、平成26年11月を含む1か月以上の期間を対象として通勤手当が支給されている場合、1か月分に換算した額を記入してください。

オ 生活手当

(ア) 「家族手当、扶養手当、育児支援手当」とは、配偶者、子供等の人数・年齢に応じて支給（扶養の有無を問わない。）する賃金をいいます。

(イ) 「地域手当、勤務地手当」とは、特定地域に勤務又は居住している者に対して、物価格差を補うために支給する賃金をいいます。

(ウ) 「住宅手当」とは、住宅費（持家に係る費用、賃貸住宅の家賃等）の補助として支給する賃金をいいます。

(エ) 「単身赴任手当、別居手当」とは、単身赴任等で、家族と別居している者に対して支給する賃金をいいます。

(オ) 「上記以外の生活手当」とは、上記（ア）～（エ）の生活手当に該当しないもので、生活補助として支給する賃金（寒冷地手当、食事手当など）をいいます。

カ 「調整手当」とは、諸事由により生じた賃金の不均衡を調整し、均衡を図るために支給する賃金をいいます。

2 諸手当（4頁裏面参照）

(1) 所定内賃金（平成26年11月分）

1頁のIの4の常用労働者に支給した賃金総額のうち、所定外賃金（時間外手当、深夜手当、臨時作業手当など）を除いた所定内賃金を基本給、諸手当別に記入してください。

所定内賃金（千円未満四捨五入）											
①基本給						②諸手当（所定外賃金を除く。）					
十 億	百 万	千 円	十 億	百 万	千 円	十 億	百 万	千 円	十 億	百 万	千 円
67											68

(2) 諸手当（平成26年11月分）

該当する項目別に諸手当制度の有無、実支給者数、支給総額を記入してください。

項 目	支 給 条 件、算 定 方 法	制度の有無		実 支 給 者 数			支 給 総 額（千円未満四捨五入）				
		有	無	千	人	十 億	百 万	千 円			
69 業績手当など （個人、部門・グループ、会社別）	労働者個人、部門・グループを単位として達成した労働の量的成果及び会社全体として達成した業績に対して支給	1	2								71
72 勤 役付手当など	管理、監督などの職制上の地位にある者に支給	1	2								74
75 務 特殊作業手当など	危険、有害業務などの特殊な作業環境において勤務する者に支給	1	2								77
78 手 特殊勤務手当など	通常の労働者と異なる交替制勤務などの特殊な勤務についている者に支給	1	2								80
81 当 技能手当、技術（資格）手当など	特定の技能、検定資格などを有する者に支給	1	2								83
84 精皆勤手当、出勤手当など	出勤奨励のため出勤日数を基準として支給	1	2								86
87 通勤手当など（1か月分に換算）	通勤費の全額又は一部支給（定期券で支給している場合も含む。）	1	2								89
90 生 家族手当、扶養手当、育児支援手当など	配偶者、子供等の人数・年齢に応じて支給（扶養の有無を問わない。）	1	2								92
93 活 地域手当、勤務地手当など	特定地域に勤務又は居住している者に、物価格差を補うために支給	1	2								95
96 手 住宅手当など	住宅費（持家に係る費用、賃貸住宅の家賃等）の補助として支給	1	2								98
99 当 単身赴任手当、別居手当など	単身赴任等で、家族と別居している者に支給	1	2								101
102 上記以外の生活手当	生活補助として支給するもので上記4つの生活手当に該当しないもの（寒冷地手当、食事手当など）	1	2								104
105 調整手当など	諸事由により生じた賃金不均衡を調整し、均衡を図るため支給	1	2								107
108 上記のいずれにも該当しないもの（例 税、社会保険料など労働者負担相当分を事業主が負担するもの） （具体的に）		1	2								110
計（上記(1)の②の諸手当と一致します。）											

～ ご協力ありがとうございました。～