



令和4年就業状況調査
労働条件総合調査
調査票

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

秘

統計法に基づく国の
統計調査です。調査
情報の秘密の保護
に万全を期します。

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、統計作成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。

また、オンライン調査票による回答も可能ですので、詳しくはオンライン調査利用ガイドをご覧ください。

- 1 この調査は、常用労働者が30人以上の民営企業(医療法人、社会福祉法人、各種協同組合等の会社組織以外の法人も含みます。)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)の担当部署へ回答をお願いします。
- 3 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。
- 4 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、複数回答可となっています。
- 5 この調査票は、特に断りのない限り、令和4年1月1日現在の状況について記入してください。
- 6 記入の終わった調査票は、同封の返信用封筒に入れ、令和4年1月31日までに返送してください。
- 7 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。

厚生労働省就労条件総合調査事務局

【TEL】 0120-178-857

【FAX】 03-6825-4062

[e-mail] syrou@surece.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

(本社・支社を合わせた全常用労働者数)
(注1)

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

- ### 3 労働組合の有無

有

2
—
集法人番号[illegible]

企業名称・所在地

フリガナ
氏名
所属部局名
電話 () 局 番 (内線 番)
メールアドレス @

- 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（注2）を除く。）

人					
---	--	--	--	--	--

(注1)「常用労働者」とは、次の①又は②のいずれかに該当する者を行います。

- ① 期間を定めずに雇われている労働者
② 1か月以上の期間を定めて雇われている労働者

- ② 1か月以上の期間を定めて雇われている労働者

(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等であっても1週の所定労働日数が少ない労働者をいいます。

II 労働時間制度

1 所定労働時間

- (1) 「1日の所定労働時間」とは、就業規則等に定められた始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を差し引いた時間をいい、残業、休日出勤等は含まれません。
- ① 1日の所定労働時間及び週所定労働時間が本社・支社の別又は労働者の種類等によって異なる場合は、最も多くの労働者が適用されるものを記入してください。
なお、適用される労働者数が同数のものが2つ以上ある場合は、主たる業務を行っている方を記入してください。
 - ② 1日の所定労働時間が週のうち、日によって異なる場合は、最も適用の多い所定労働時間を記入してください。
(例：1日の所定労働時間が、月～金曜日まで7時間、土曜日が3時間の企業の場合は、7時間を記入してください。)
 - ③ 変形労働時間制により、通常の日の所定労働時間が特定できない場合は、各日の所定労働時間の合計を変形期間で平均して記入してください。
変形労働時間制により、週所定労働時間が週によって異なる場合には、変形期間内で平均した週所定労働時間を記入してください。各変形期間によって週所定労働時間が異なる場合は、1年のうち最も長い期間に適用するものを記入してください。最も長い期間に適用するものが特定できない場合は、6か月ごとに異なっている場合は、最も平均的なものを記入してください。

- (2) (3)「週所定労働時間別適用労働者数」は、それぞれの時間区分ごとに適用労働者数を記入してください。育児、介護等により、本来の労働時間とは異なる労働時間で就労している者については、雇用契約上、労働時間の変更がなければ、就業規則に基づく本来の所定労働時間区分に計上してください。
なお、(1)で記入した週所定労働時間が含まれる区分の適用労働者数が最も多くなります。また、適用労働者数の計は、調査票2頁の「2 週休制の形態別適用労働者数」の計と一致します(記入要領参照)。
また、みなし労働時間制の適用労働者については、労使協定等で定められた所定労働時間から「週所定労働時間」を出して計上してください。

- ・「監督又は管理の地位にある者」とは、労働基準法第41条第2号に規定する者(管理監督者)のことをいい、一般的には部長、工場長など、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指し、名称にとらわれず実態に即して判断すべきものです。
- ・(2)「監督又は管理の地位にある者」と(3)「適用労働者数計」の合計に、労働基準法第41条第2号に規定する「機密の事務を取り扱う者」と同条第3号に規定する「監視又は統制的労働に従事する者」で、使用者が行政官庁の許可を受けたものを加えると、1頁1～4の「期間を定めずに雇われている労働者数」と一致します。

2 週休制

- 調査票2頁の1の(3)「週所定労働時間別適用労働者数」で記入した労働者について、「週休制の形態別適用労働者数」を記入してください。
- ・変形労働時間制により、繁忙期には週休1日制、閑暇期には週休2日制とするもの、時期によって週休制の形態が異なる場合には、1年間のうち最も長期間適用する週休制の形態を記入してください。最も長期間適用する形態が特定できない場合(例えば、6か月ごとに異なる場合は、最も平均的なものを記入してください)。
 - ・交番制勤務の場合は、年間休日総数を52週で除し、週あたりの休日日数を算出したうえで、該当する週休制の欄に適用労働者数を記入してください。
 - ・「週休制形態別適用労働者数」の計は、調査票2頁の1の(3)「週所定労働時間別適用労働者数」の計と一致します。

「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)については、含めないでください。

これから設問は、特に指定のない限り 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い場合は該当しません）。

新商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	事業運営の企画、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
週所定労働時間	時間	分

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) 労働時間の定めのない者のうち、監督又は管理の地位にある者の人数を記入してください。

(1頁裏面参照)

監督又は管理の地位にある者の人数	十	人
------------------	---	---

当項目は(3)「適用労働者数」の計は1頁1-4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。

(3) 週所定労働時間別に適用労働者数を記入してください。

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。

週所定労働時間	時間分	時間分	適用労働者数
～ 34:59			十 人
35:00 ～ 35:59			十 人
36:00 ～ 36:59			十 人
37:00 ～ 37:59			十 人
38:00 ～ 38:59			十 人
39:00 ～ 39:59			十 人
40:00			十 人
40:01 ～ 42:00			十 人
42:01 ～ 44:00			十 人
44:01 ～			十 人
計			十 人

この2つの欄(1(3)の計と2の計)は一致します。
また、1頁 I - 4の期間を定めずに雇われている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。

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
週休1日制又は週休1日半制	十 人
何らかの週休2日制	十 人
完全週休2日制より休日数が実質的に少ない制度(注1)	十 人
完全週休2日制	十 人
完全週休2日制より休日数が実質的に多い制度(注2)	十 人
計	十 人

(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 年間休日総数

- ・年間休日総数には、令和3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。

4 年次有給休暇

(1) 年次有給休暇の付与・取得日数

- ①の取得資格のある労働者数については、期間内の中途入社、中途退職者、休職者等を含みます。
- ②と③の年次有給休暇の付与・取得日数については、1人当たり日数ではなく、延べ日数を記入してください。

(2) 年次有給休暇の計画的付与制度

労使協定等に基づく年次有給休暇を計画的に付与する制度（前もって休暇取得日を割り振る制度）について記入してください。（労働基準法第39条第6項）

(3) 年次有給休暇の時間単位取得制度

労使協定等に基づく年次有給休暇を時間単位（半日休暇は除く）で取得できる制度について記入してください。（労働基準法第39条第4項）

5 特別休暇制度

「特別休暇」とは、週休日や法定休暇（年次有給休暇、産前・産後休暇、育児休業、介護休業、子の看護休業等）以外に与えられる休暇で、就業規則等で制度（慣行も含む。）として認めている休暇をいいます。なお、法定休暇で法律の規定よりも労働者を優遇している場合の上積分については含みません。

- ①「夏季休暇」とは、一般的に7月～9月の夏季の期間に連続で与えられる休暇（休日も含む。）をいい、労働者に特別に与えるもののほか、企業の休日としている日（企業のカレンダー上で休日としている日）も含みます。
- ②「病欠休暇」とは、本人が業務外の私傷病により就労できない場合に認められる休暇をいいます。途中から休職、寛いとなる場合、休職期間を含めた日数を1回あたり最高付与日数に記入してください。
- ③「フレックスタイム休暇」とは、一定の勤務を有する者の心身の休養等のための休暇をいいます（例え、勤務22時～10時、勤務30年で20日の休暇を与える等）。これ以外に結婚20周年等家庭生活の節目にとるものも含みます。
- ④「ボランティア休暇」とは、社会・地域貢献活動を支援する休暇をいいます。
- ⑤「教育訓練休暇」とは、職業人としての資質の向上、その他職業に関する教育訓練を受け、労働者に与えられる休暇をいいます。
- ⑥「上記以外で1週間以上の長期の休暇」とは、上記以外で1週間以上連続した休暇をいいます。また、年始・5月の連休期間などにおいて連続して与えられる休暇も、それが週休日も含め、1週間以上連続した休暇となる場合も含まれます。例えば、慶弔休暇・年末年始休暇以外にも、ゴールデンウィークなどで連休を含めて1週間以上となる場合は、対象となります。なお、いわゆる年次有給休暇の積立による休暇は含みません。

（注1）「1回当たり最高付与日数」には、特別休暇を週休日等の休日と連続して与える制度としている又は推奨している場合は、週休日等の休日を最高付与日数に算入してください。例えば完全週休2日制の場合、週休日の翌日から次の週休日までの休みの際には、9日としてください。ただし、週休日・祭日のみの場合は特別休暇に含みません。

（注2）「1回当たり最高付与日数」又は「1年間の最高付与日数」の制度がない場合や不明な場合は1桁目に「-」を記入してください。

（注3）「上記以外で1週間以上の長期の休暇」に該当する休暇が複数ある場合は、最も長いものについて記入してください。また、①～⑥の他、法定休暇（年次有給休暇、産前・産後休暇、育児休業、介護休業、子の看護休暇等）で法律の規定よりも労働者を優遇している場合の上積分を含みません。

6 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年単位の変形労働時間制」とは、労使協定等により、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）
- ・「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）
- ・「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、労使協定等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、就業規則であらうか定め定めることなく、1日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）
- ・「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）

5 特別休暇制度(2頁裏面参照)

次の特別休暇制度がありますか。制度がある場合には、賃金の支給状況について該当する番号を1つ〇で囲んで、1回当たり最高付与日数¹及び1年間の最高付与日数²を記入してください。

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。

①夏季休暇	有	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
	有	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40

[illegible]

変形労働時間制を採用しています。
ている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

採用

1 か月単位の

している	1週間の車位の 非定型的変形労働時間制	3	十	人	67
	フレックスタイム制	4	十	人	68
					69

7 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。

- ・「**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)
- ・「**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わりなく、労使協定等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)

【対象業務】

- 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 記事又は放送番組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 ゲーム用ソフトウェアの創作の業務
 - 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 学校教育法に規定する大学における教授研究の業務
 - ⑬ 公認会計士の業務
 - ⑭ 弁護士
 - ⑮ 建築士(一級建築士、二級建築士、木造建築士)の業務
 - ⑯ 不動産鑑定士の業務
 - ⑰ 弁理士の業務
 - ⑱ 税理士の業務
 - ⑲ 中小企業診断士の業務
- ・「**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つて、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わりなく、労使委員会等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。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)

【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「する」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
- みなし労働時間制の適用労働者については、就業規則や労使協定等で定められた所定労働時間から「週所定労働時間」を差し引いて計上してください。

8 高度プロフェッショナル制度

「**高度プロフェッショナル制度**」とは、高度の専門的知識等を必要とし、従事した時間と得られる成果の連関性が高い以下の対象業務に従事し、職務範囲が明確な一定の年収要件を満たす方を対象に、本人の希望や健康確保措置が確実に実施されること等を要件として、労働時間、休憩、休日と深く関係のない賃金に関する規定が適用されないこととなる制度です。(労働基準法第41条の2)

【対象業務】

- ① 金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務
- ② 資産運用(指図を含む。)の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務
- ③ 有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務
- ④ 顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査又は分析及びこれに基づく該事項に関する考案又は助言の業務
- ⑤ 新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務

9 勤務間インターバル制度

(注1) 「**勤務間インターバル制度**」とは、労働者の健康及び福祉を確保するために、1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に一定時間以上の休息時間(インターバル時間)を確保する仕組みをいいます。(労働時間等設定改善法第2条)

なお、実際の終業時刻から始業時刻までの具体的な時間数を定めていない場合は、これに該当しません。例えば、以下の例が「勤務間インターバル制度」に該当します。

- ① 実際の終業時刻から始業時刻までの間隔を一定時間以上空けることを定めている場合
(例)「終業時刻から11時間空ければ始業してはならない」と定めている場合、勤務時間が午前9時～午後5時の労働者が、午後11時に退社した場合は翌日の始業時刻が午前10時となる。
- ② 実際の終業時刻に応じて翌日の始業時刻を定めている場合
(例)「午後10時～午後11時の間に終業した場合、翌日の始業時刻は午前10時」、「午後11時～午後12時の間に終業した場合、翌日の始業時刻は午前11時」などと実際の終業時刻に応じて、始業時刻を定めている場合。
※「午前0時以降に終業した場合、翌日の始業時刻は午前11時」、「午後10時以降に終業した場合、始業時刻に関する定めはなく早く来ること可能」といった例のように、実際の終業時刻から始業時刻までの間隔が明確でない定め方をすることは、これに該当しません。

(注2) 「11時間以上空いている」とは、令和3年1年間のすべての勤務日において、実際の終業時刻から始業時刻までの間隔が11時間以上空いている場合(終業時刻から始業時刻までの間に、休日を含む場合は除く。)をいい、所定の終業時刻と翌日の所定の始業時刻が11時間以上空いても、必ずしもこれに該当するとは限りません。なお、注1の「勤務間インターバル制度」が適用されている労働者であるか否かは問いません。

7 みなし労働時間制 (3頁裏面参照)

- (1) みなし労働時間制を採用していますか。該当する番号をすべて○で囲み、採用している場合は現に適用されている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		1	2	3	4
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					
採用していない					

【上記(1)で「2 専門業務型裁量労働制」に○をつけた企業が下記(2)をお答えください。】

- (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	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		

8 高度プロフェッショナル制度 (3頁裏面参照)

- (1) 高度プロフェッショナル制度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現に適用されている労働者数を記入してください。

高度プロフェッショナル制度採用の有無		適用労働者数			
採用		1	2	3	4
採用している					
採用していない					

【上記(1)で「1 採用している」に○をつけた企業が下記(2)をお答えください。】

- (2) 高度プロフェッショナル制度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。

金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務	1
資産運用(指図を含む。)の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資の判断に基づき資産運用の業務、投資判断に基づき資産運用として行う有価証券の売買その他の取引の業務又は投資判断に基づき自己の計算において行う有価証券の売買その他の取引の業務	2
有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務	3
顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査又は分析及びこれに基づく当該事項に関する考案又は助言の業務	4
新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務	5

9 勤務間インターバル制度 (注1) (3頁裏面参照)

- (1) 令和3年(又は令和2会計年度)1年間のすべての勤務日において、実際の終業時刻から終業時刻までの間隔が、11時間以上空いている(注2)労働者はどれくらいいますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

全くない	ほとんどない	全体の4分の1程度いる	半数程度いる	全体の4分の3程度いる	ほとんど全員	全員
1	2	3	4	5	6	7

9 勤務時間インターバル制度

(注3) 「導入している」に回答する場合、労働協約、労使協定又は就業規則に当該制度が定められていることを必要とし、慣行で決まっている場合などはこれに該当しません。

Ⅲ 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) 「定めている」とは、就業規則等において、割増賃金率などの割増賃金の計算の方法を定めている場合をいいます。

(2) 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、具体的には下の表に該当する企業をいいます。

業 種 (※)	資本金の額 又は 出資の総額	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

※ 「業種」及び「常時使用する労働者数」については、右記を参照してください。

(注4) 「定めている」とは、就業規則等において、1か月60時間を超える時間外労働について、割増賃金率などの割増賃金の計算の方法を定めている場合をいいます。1か月60時間以下の時間外労働に係る割増賃金率と同等の場合(「割増賃金率」は60時間を超えるかどうかに関係なく一律25%としている場合、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)等もこれに該当します。

(3) 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代り、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)

(注5) 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。

(4) 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、労働基準法第36条第4項において限度時間が定められていて、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、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なければならないこととなっています。

(5) 休日労働、深夜労働の割増賃金率

休日労働の割増賃金率は35%以上、深夜労働の割増賃金率は25%以上とされています。(労働基準法第37条第1項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令、労働基準法第37条第4項)

(注6) 「休日労働」とは、法定休日(労働基準法第35条の休日)に労働させることをいいます。

(注7) 「深夜労働」とは、原則として午後10時から午前5時までの間に労働させることをいいます。

(注8) 「定めている」とは、就業規則等において、割増賃金率などの割増賃金の計算の方法を定めている場合をいいます。

※ 「時停止する労働者数」について
「常時使用する労働者数」は、事業主の通常の状態により判断します。臨時的に雇い入れた場合や、臨時に人員を生じた場合については、労働者の数に変動が生じたものとして取り扱う必要がありませんが、パート・アルバイトであっても、臨時的に雇い入れられた場合ではなければ、常時使用する労働者数に入ります。また、常時使用する労働者数が50人以下という場合は、時としては50を超えることはあっても、常時として50人以下の労働者を使用しているという意味であり、したがって、繁忙期等において2、3人雇い入れる場合であっても常時は48人であれば、50人以下となります。

(2) 勤務間インターバル制度を導入していますか。該当する番号を1つ〇で囲んでください。

導入している(注3)	1	→	(3) 実際の終業時刻から始業時刻までの間に空けることと している具体的な時間を記入してください。	時間	分
導入予定又は検討 している	2				
導入予定はなく、 検討もしていない	3				

(4) 勤務間インターバル制度を導入していない(しなかった)理由について、該当する番号をすべて〇で囲んでください(なお、当該制度を知らなかった場合には、「当該制度を知らなかったため」のみに〇をつけてください)。

夜間も含め、常時顧客や取引相手の対応が必要のため	1
人員不足や仕事量が多いため、当該制度を導入すると業務に 支障が生じるため	2
当該制度を導入すると労働時間管理が煩雑になるため	3
超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため	4
その他	5
当該制度を知らなかったため	6

III 賃金制度

1 時間外労働(注1)の割増賃金率(4頁裏面参照)

〔休日労働、深夜労働は含まれません(注5)を除く。〕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、就業規則等で定めていますか。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(注2)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」場合は割増賃金率を記入してください。

定めている(注2)	1	→	一律に定めている	1	割増賃金率	%
定めていない	2		時間外労働時間数等に応じ 異なる率を定めている	2		

(2) 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(注3)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、4頁裏面(2)(注3)を参照してください。

中小企業(注3)に該当する	1
中小企業に該当しない	2

② 就業規則等において、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(注4)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	2		(4)へ	

〔左記①で「2 中小企業に該当しない」かつ上記②で「1 定めている」に〇をつけた企業が、企業が下記(3)をお答えください。〕

(3) 代替休暇(4頁裏面参照)
労使協定等において、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	→	令和3年(又は令和2会計年度)1年間で実際に代替休暇を 取得した労働者(注5)は何人ですか。	千	人
制度がない	2				

〔上記(3)の1、2の有無にかかわらず、下記(4)及び(5)をお答えください。〕

(4) 特別条項付き時間外労働協定(4頁裏面参照)
「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			

(5) 休日労働(注6)、深夜労働(注7)の割増賃金率
休日労働、深夜労働の割増賃金率について、就業規則等で定めていますか。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(注8)場合は、割増賃金率を記入してください。

① 休日労働	定めている(注8)	1	→	割増賃金率	%
	定めていない	2			

② 深夜労働	定めている(注8)	1	→	割増賃金率	%
	定めていない	2			

2 基本給

- ・「管理職」とは、常用労働者のうち組織の管理に従事する者をいう。例えば、部長、課長、支店長など。なお、具体的な範囲については各社の規定によります。
- ・「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に含まれません。
- なお、「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。
- ・「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をいいます。)

3 賃金制度の改定状況

- ・「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。
- ・「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。
- ・「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。
- ・「学歴、年齢、勤続年数に対応する賃金部分の縮小」とは、労働者の学歴、年齢、勤続年数を考慮して決める賃金部分を縮小することをいいます。
- ・「手当を縮減し基本給へ組み入れ」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、賃金部分を基本給へ組み入れることをいいます。
- ・「退職給付を縮減し基本給へ組み入れ」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。
- ・「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、賞与のウェイトを高めることをいいます。
- ・「賃金表の導入」とは、賃金表を導入した場合をいいます。また、「賃金表の廃止」とは、賃金表を廃止した場合をいいます。両方とも賃金表の改定は含みません。
- なお、「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。
- ・「職能資格制度の導入」とは、労働者の職務遂行能力の発達段階に応じて、適切な資格等級を定め、それをベースにして昇進や賃金の決定などを行う制度(職能資格制度)を新たに導入した場合をいいます。
- ・「職能資格制度の廃止」とは、労働者の職務遂行能力の発達段階に応じて、適切な資格等級を定め、それをベースにして昇進や賃金の決定などを行う制度(職能資格制度)を廃止した場合をいいます。
- ・「業績評価制度の導入」とは、労働者の業績や成果に対して労働価値(貢献度)を、一定の方式に基づいて評価する制度(業績評価制度)を新たに導入した場合をいいます。
- ・「業績評価制度の廃止」とは、労働者の業績や成果に対して労働価値(貢献度)を、あらかじめ定めた一定の方式に基づいて評価する制度(業績評価制度)を廃止した場合をいいます。
- ・「年俸制の拡大・導入」とは、既存の年俸制について適用者の範囲等を拡大縮小、又はこの制度を廃止した場合をいいます。
- ・「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賃金を定期的に増額させるシステムを廃止することをいいます。昇格昇給、昇進昇給などは除きます。

2 基本給 (5頁裏面参照)

(1) 基本給の決定要素は何ですか。「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
管 理 職		1	2	1	2	3	4	5
		1	2	1	2	3	4	5
		1	2	1	2	3	4	5
管 理 職 以 外		1	2	1	2	3	4	5
		1	2	1	2	3	4	5
		1	2	1	2	3	4	5

【上記(1)で「3 業績・成果」に○をつけた企業が下記(2)をお答えください。】

(2) 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○で囲んでください。なお、(1)の「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、支給総額が多いため、についてお答えください。

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
管理職	1	2	3	4	5	6
管理職以外	1	2	3	4	5	6

3 賃金制度の改定状況 (5頁裏面参照)

平成31年から令和3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
		1	2	3
職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大		1	2	3
		1	2	3
業績・成果に対応する賃金部分の拡大		1	2	3
		1	2	3
学歴・年齢・勤務年数に対応する賃金部分の 縮小		1	2	3
		1	2	3
手当を縮減し基本給へ組入れ		1	2	3
		1	2	3
退職給付を縮減し基本給へ組入れ		1	2	3
		1	2	3
基本給を抑制し、賞与を相対的に拡大		1	2	3
		1	2	3
賃金表の導入、 賃金表の廃止		1	2	3
		1	2	3
職能資格制度の導入		1	2	3
		1	2	3
職能資格制度の廃止		1	2	3
		1	2	3
業績評価制度の導入		1	2	3
		1	2	3
業績評価制度の廃止		1	2	3
		1	2	3
年俸制の拡大・導入		1	2	3
		1	2	3
年俸制の縮小・廃止		1	2	3
		1	2	3
定期昇給の廃止		1	2	3
		1	2	3

4 賞与

- ・「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。

(1) 賞与制度の有無等 ②

- ・「基本給」とは、「Ⅲ 賃金制度 2 基本給 (1)」において回答した「基本給」をいいます。「基本給全体が対象」とは、賞与の定率算定の際に、「基本給全体」「Ⅲ 賃金制度 2 基本給 (1)」にて、回答した基本給すべてを算定対象とする場合をいいます。「基本給の一部が対象」とは、賞与の定額算定の際に、「基本給の一部」「(3 賃金制度 2 基本給 (1))」にて、回答した基本給の一部を算定対象とする場合をいいます。また、「基本給以外も対象」とは、基本給以外の手当の一部(例えば、「役職手当」といった役職に加算される手当)も算定対象とする場合をいいます。
- ・「個人別業績」とは、賞与額が給与とは関係なく、個人の業績で決定される場合をいいます。
- ・「グループ別業績」とは、賞与額が給与とは関係なく、グループの業績で決定される場合をいいます。
- ・「定額」とは、賞与額が企業全体またはグループ内で一律定額である場合をいいます。

(2) 賞与の個人別業績

- ・「勤務態度」とは、勤務規律の遵守の度合い、仕事に対する責任感や積極性、所属する組織やチームへの協調性といった労働者の仕事に対する姿勢。
- ・「勤務実績」とは、賞与算定期間中の遅刻及び欠勤並びに病気休暇等の取得の有無や出勤日数等労働者の勤務成績。
- ・「職務遂行能力」とは、担当職務で用いる知識や技能、経験とともに習熟するとされる企画力や判断力といった仕事を行うために必要とされる能力。

(3) 賞与のグループ別業績

- ・「職場環境の改善度」とは、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)のための有給休暇の取得の促進等、時間短縮、人種・国籍・性・障害の有無、年齢を問わない人材活用(女性の活躍促進など)等の職場環境の改善に資する目標の達成状況。

4 賞与(6頁裏面参照)

(1) 賞与制度の有無等

① 就業規則等で賞与制度が定められていますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

制度がある	1
制度がない	2

126

② 賞与の算定方法は、主に次のうち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、該当する番号をすべて○で囲んでください。

区分	算定方法							明確な算定方法はない	
	定率算定			考課査定により算定			定額		その他
	基本給全体が対象	基本給の一部が対象	基本給以外も対象	個人別業績	グループ別業績				
管理職	1	2	3	4	5	6	7	8	
	127								
管理職以外	1	2	3	4	5	6	7	8	
	128								

127

128

【上記②で「4. 個人別業績」に1つでも○をつけた企業が下記②をお答えください。】

② 賞与の個人別業績

個人の業績の主たる評価基準は次のうちどれですか。「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○で囲んでください。従たる評価基準がある場合には、更にそれぞれ該当する番号を1つ○で囲んでください。(従たる評価基準がなければ回答不要)

区分	評価基準						その他
	成果(目標) 達成度	顧客満足度	勤務態度	勤務実績	職務遂行 能力		
管理職	1	2	3	4	5	6	129
管理職以外	1	2	3	4	5	6	130

129

130

▶【左面Ⅲ4 (1) ②で「5. グループ別業績」に1つでも○をつけた企業が下記③をお答えください。】

(3) 賞与のグループ別業績(6頁裏面参照)

事業部門等のグループ別の業績の主たる評価基準は次のうちどれですか。該当する番号を1つ○で囲んでください。従たる評価基準がある場合には、更に該当する番号を1つ○で囲んでください。(従たる評価基準がなければ回答不要)

評価基準							その他
売り上げ	営業利益	生産性	目標達成度	顧客満足度	職場環境の改善度		
1	2	3	4	5	6	7	

131

(4) 賞与の支給実績

令和3年(又は令和2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○で囲んでください。

支給した	1
支給しなかった	2

132

IV 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、その高年齢者を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、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は「制度がある」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」については、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。)

V 派遣労働者関係費用等

- ・ 「労働者派遣法」では、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律をいいます。
- ・ 「毎月派遣労働者受入れ延べ人数」とは、1年間の各月の受入れ派遣労働者の12か月平均延べ人数をいいます。
(例) 3年1月～12月に受入れ1名、3年7月～8月に別に3名を受入れた場合、 $1人 \times 10か月 + 3人 \times 2か月 = 18人$
- ・ 「派遣労働者受入れに関する費用」とは、派遣労働者の受入に際し、派遣企業に支払った費用をいいます。

IV 定年制等

1 定年制(7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	2

一律に定めている※2	職種別に定めている	その他
1	2	3

※2 産業界のように、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(7頁裏面参照)

(1) 定年到達者を勤務延長又は再雇用する制度がありますか。「勤務延長制度」(注2)「再雇用制度」(注3)それぞれの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。

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

(2) 定年到達者を勤務延長又は再雇用した場合の雇用契約期間(注4)はどれですか。
「勤務延長制度」「再雇用制度」それぞれの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

V 派遣労働者関係費用等(7頁裏面参照)

令和3年(又は令和2年会計年度)1年間に企業全体で受入れた労働者派遣法にいう派遣労働者の受入れ延べ人数(12か月分合計)と費用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。

各月派遣労働者受入れ延べ人数 (12か月分合計)	千	人
派遣労働者受入れに 関する費用	十 百 万	千

～ご協力ありがとうございました～

