

平成21年 労働条件実態調査(質問用紙)

調査についてお願い

平素は本県の労働行政の推進につきまして、格段のご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

さて、滋賀県では、無作為で抽出した県内2,000の民営事業所を対象として、そこで雇用されている労働者の方々の労働条件を明らかにすることにより、雇用管理等の改善と労使関係の安定を図るための基礎資料を得ることを目的に「労働条件実態調査」を毎年実施しております。

無作為抽出の結果、貴事業所を調査対象とさせていただきたいと思っております。ご多忙中のところ誠に恐縮ですが、本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力をいただきますようお願い申し上げます。

なお、ご協力いただきました事業所で希望される方には、調査結果をまとめた「平成21年版滋賀県の労働条件」を送付させていただきます。

平成21年7月

事業主各位

滋賀県商工観光労働部長 笠松 拓史

【記入にあたってのお願い】

1. 企業全体ではなく、この調査票の送付先である貴事業所のみの状況についてご記入ください。(調査対象が本店となっている場合は、本店のみについてご記入ください。)なお、貴事業所のみで判断できない項目や把握できない項目については、お手数ですが本店等にご確認のうえ回答してください。
2. 調査時点は特に断りのない限り平成21年(2009年)6月30日現在です。
3. この調査でいう「制度」とは、労働協約、就業規則等に明示されているものだけでなく、多年にわたる実績があり、現在、慣行として行われているものも含まれます。現在の慣行が就業規則等に明示されているものと異なっている場合には、現在の慣行の方についてご記入ください。
4. この調査で回答された事項については、統計以外の目的に使用したり、内容を他に漏らしたりすることは絶対にありませんので、ありのままをご記入ください。
5. 回答につきましては、別添の回答用紙にご記入ください。ご記入いただきましたら、7月31日(金)までに同封の返信用封筒(切手不要)に入れて投函願います。
6. 事業所を閉鎖されたり、休業中の場合は、お手数ですがご連絡願います。

お問い合わせ先

滋賀県商工観光労働部労政能力開発課
労政福祉担当：九後、岡角、竹村

〒520-8577 大津市京町四丁目1番1号

077-528-3751(ダイヤルイン)

【基本事項】

設問1 貴事業所の事業内容は何ですか。

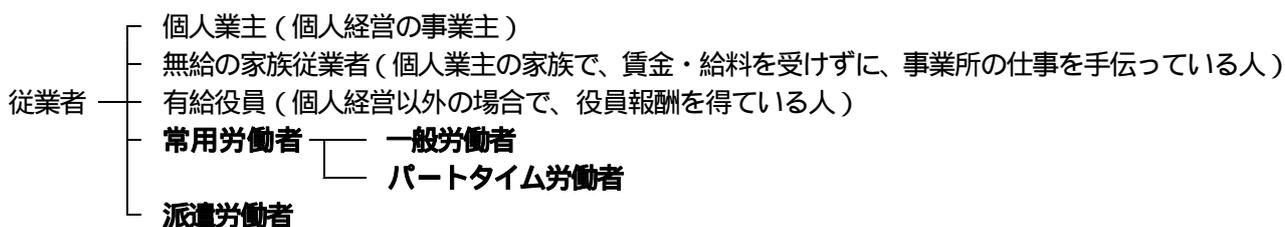
企業全体ではなくこの調査票をお送りしている事業所の事業内容を記入してください。
2つ以上該当する場合は、主たる事業を一つだけ選んでください。

- 1 建設業
- 2 製造業
- 3 運輸業(倉庫業、運輸に付帯するサービス業を含む)・通信業
- 4 卸売・小売業
- 5 金融・保険業
- 6 飲食店、宿泊業
- 7 医療、福祉
- 8 教育、学習支援業
- 9 サービス業(駐車場業、娯楽業、自動車整備業、廃棄物処理業、宗教を含む)

設問2 貴事業所の一般労働者、パートタイム労働者および派遣労働者はそれぞれ何人ですか。回答用紙の所定欄にご記入ください。

企業全体ではなく、この調査票をお送りしている事業所の労働者についてご回答ください。

	一般労働者数	パートタイム労働者数	派遣労働者数
男性			
女性			
合計			



常用労働者とは、次の(1)(2)または(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ヶ月を越える期間を定めて雇われている労働者。

(3) 1ヶ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、直近の6月及び7月の各月にそれぞれ18日以上雇用されたもの。

常用労働者のうちパートタイム労働者とは、1日の所定労働時間が貴事業所の一般労働者の所定労働時間より短い者または1日の所定労働時間が貴事業所の一般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。「パートタイマー」「アルバイト」「契約社員」「臨時社員」など呼び方は異なってもこの条件に当てはまる労働者はパートタイム労働者としてください。

派遣労働者とは、労働者派遣法に基づく派遣事業者から派遣され、貴事業所の指揮命令下で従事する労働者をいいます。請負により行われる事業であって、労働者と貴事業所の間に指揮命令がないものは含みません。

【労働組合】

設問3 貴事業所には、労働組合がありますか。

<<労働組合が>>

- 1 ある
- 2 ない

【心の健康対策(メンタルヘルスケア)】

心の健康対策(メンタルヘルスケア)については、パートタイム労働者等を含めた常用労働者について回答してください。

設問4 貴事業所では常用労働者に対して心の健康対策を実施していますか。

<<心の健康対策(メンタルヘルスケア)を>>

1	実施している	設問5へ
2	実施していない	設問6へ

設問5【設問4で「1」と答えた事業所のみお答えください。】

どのような方法で心の健康対策を行っていますか。該当する番号をすべて選んでください。

<<心の健康対策(メンタルヘルスケア)の実施方法(複数回答)>>

- 1 専門家によるカウンセリング
- 2 定期健康診断における問診
- 3 職場環境の改善
- 4 労働者に対する教育研修、情報提供
- 5 労働者が日常的に接する管理監督者に対する教育研修、情報提供
- 6 事業所内の産業保健スタッフ、人事労務担当者に対する教育研修、情報提供
- 7 その他

【休日・休暇制度】

休日・休暇制度については、パートタイム労働者、派遣労働者および期間を定めて雇われている労働者は対象外とします。(パートタイム労働者しかおられない事業所についてはこの項目は記入不要です。 設問16へ)

設問6 貴事業所の就業規則等による週休制は、どのような形態ですか。

<<週休制の形態>>

1	週休1日制	
2	週休1日半制	
3	何らかの	完全週休2日制
4	週休2日制	その他の週休2日制(月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制)
5	その他(月1回以上週休3日制、3勤3休、3勤4休など実質的に完全週休2日制より休日日数が多いもの)	

設問7 貴事業所の年間休日総数は何日ですか。

就業規則等で年間休日総数を定めていない場合には、最も多くの労働者に適用されている休日数を選んでください。

<<年間休日総数>>

1	2	3	4	5	6	7	8
69日	70日	80日	90日	100日	110日	120日	130日
	~	~	~	~	~	~	
以下	79日	89日	99日	109日	119日	129日	以上

設問8 貴事業所の最近1年間の年次有給休暇の付与および取得状況について、一般労働者1人当たりの平均日数を回答用紙の所定欄に記入してください。

「最近1年間」とは、年休を付与する区切りとしている期間（年休年度）で、平成21年6月30日までに終了したものとします。

「平均付与日数」は、当該年度内に新たに付与された年次有給休暇の日数の平均です（繰越日数は除く）。

「平均取得日数」は、実際に取得した年次有給休暇の日数の平均です。

年度の途中で入・退社された方は除いてください。

小数点以下第1位を四捨五入してください。

1年間の年次有給休暇

平均付与日数
(繰越分を除く)

--

日

平均取得日数

--

日

設問9 貴事業所では、年次有給休暇を計画的に付与する制度がありますか。

<<計画的に付与する制度が>>

- 1 ある
- 2 ない

「年次有給休暇の計画的付与制度」とは、毎年の年次有給休暇のうち5日を超える部分を労使協定により、年次有給休暇を与える時期を計画的に定めて（夏休み等）付与する制度をいいます。

設問10 貴事業所では、年次有給休暇を半日単位もしくは時間単位で取得する制度がありますか。

<<年次有給休暇の取得単位>>

- 1 半日単位の取得を認めている
- 2 時間単位の取得を認めている
- 3 いずれも認めていない

設問11 貴事業所の就業規則等で定められている、年次有給休暇以外の有給休暇制度をすべて選んでください。

<<その他の休暇制度(複数回答)>>

- 1 リフレッシュ休暇
- 2 ボランティア休暇
- 3 メモリアル休暇
- 4 夏季休暇
- 5 教育訓練休暇
- 6 学校等行事休暇
- 7 妻が出産した場合の夫の休暇
- 8 上記の制度はない

「リフレッシュ休暇」とは、職業生活の節目に労働者のリフレッシュを目的として勤続年数など一定の要件に合致する労働者に付与する有給の連続休暇をいいます。

「ボランティア休暇」とは、各種の社会貢献活動を行う労働者に付与する有給の休暇をいいます。

「メモリアル休暇」とは、本人の誕生日や結婚記念日など記念になる日に付与する有給の休暇をいいます。

「夏季休暇」とは、一般的に7～9月の夏季の期間に連続で与えられる有給の休暇をいいます。

「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る労働者に与えられる有給の休暇をいいます。

「学校等行事休暇」とは、労働者の子の在籍する学校等が実施する行事（入学式など）であって、その子に係るものに出席する場合に与えられる休暇をいいます。

【労働時間】

労働時間については、パートタイム労働者、派遣労働者および期間を定めて雇われている労働者は対象外とします。(パートタイム労働者しかおられない事業所についてはこの項目は記入不要です。 設問16へ)

設問12 貴事業所では就業規則等により、変形労働時間制を採用していますか。

採用している場合、どのような形態の変形労働時間制を採用していますか。該当するものをすべて選んでください。(一部職種でのみ採用している場合でも、「採用している」を選んでください。)

<<変形労働時間制の形態(複数回答)>>

- 1 1週間単位の非定型的変形労働時間制を実施
- 2 1か月単位の変形労働時間制を実施(4週5休制、4週6休制、4週7休制の採用による場合も含む)
- 3 1年単位の変形労働時間制を実施(1か月を超え1年以下の期間の変形労働時間制)
- 4 フレックスタイム制を実施
- 5 採用していない

「1週間単位の非定型的変形労働時間制」とは、日ごとの業務に著しい繁閑の差が生ずることが多く、その業務の繁閑が非定型的であり、あらかじめ就業規則等で各日の労働時間の特定をすることが困難な、労働者が30人未満の特定事業所(小売業・旅館・料理店・飲食店)では、労使協定により1週間の労働時間が40時間を超えない範囲で、1日の法定労働時間を超えて労働させることができる制度です。

「1か月単位の変形労働時間制」とは、就業規則等や労使協定により、1か月以内の一定期間を平均し、1週間当たりの労働時間が法定労働時間を超えない定めをした場合、当該変形期間内において1日および1週の法定労働時間を超えて労働させることができる制度です。

「1年単位の変形労働時間制」とは、労使協定により1年以内の一定期間を平均し、1週間当たりの労働時間が40時間を超えない定めをした場合、当該変形期間内において、1日および1週の法定労働時間を超えて労働させることができる制度です。

「フレックスタイム制」とは、就業規則および労使協定で、精算期間（1か月以内）を平均し、1週間当たりの労働時間が法定労働時間を超えない定めをした場合、労働者にその範囲内で始業および終業の時刻を自由に選択させ、1日および1週の法定労働時間を超えて労働させることができる制度です。

設問13 貴事業所では就業規則等により、みなし労働時間制を採用していますか。該当するものすべてをお答えください。（一部職種でのみ採用している場合でも、「採用している」を選んで下さい。）

<<みなし労働時間制採用状況(複数回答)>>

- 1 事業場外のみなし労働時間制を実施している
- 2 専門業務型の裁量労働制による、みなし労働時間制を実施している
- 3 企画業務型の裁量労働制による、みなし労働時間制を実施している
- 4 いずれも実施していない

「事業場外のみなし労働時間」とは、労働者が出張その他の用務で事業場外で勤務する場合で、労働時間を算定しがたいときは、所定の労働時間労働したものとみなすことが認められている制度です。

「専門業務型裁量労働制」とは、研究開発の業務などのように、その業務の性質からして、その遂行方法を労働者の裁量にゆだねる必要があるため、その業務の遂行の手段や時間配分の決定などについて具体的な指示をしないものをいいます。

「企画業務型裁量労働制」とは、事業運営に関する事項についての企画、立案、調査および分析の業務であって、その業務遂行手段や時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないものをいいます。

設問14 貴事業所では労働時間短縮のための取組を実施していますか。該当する番号をすべて選んでください。

<<労働時間短縮のための取組(複数回答)>>

- 1 所定内労働時間の短縮
- 2 所定外労働時間の削減
- 3 週休制の改善
- 4 年次有給休暇の付与日数の増加
- 5 年次有給休暇の計画的付与の実施
- 6 変形労働時間制の導入・活用
- 7 連続休暇制度の導入・拡大
- 8 ノー残業デー、ノー残業ウィークの設定
- 9 その他
- 10 いずれも実施していない

設問15 貴事業所では、労働時間、休日および年次有給休暇等の課題について、労使の話し合いの機会を設けていますか。話し合いの機会には、労働時間等設定改善委員会の設置、プロジェクトチームの組織化、労働組合との定期協議の実施、労使懇話会の開催等も含めるものとします。

<<労使の話し合いの機会を>>

- 1 設けている
- 2 設けていない

【育児・介護休業制度】

育児・介護休業制度については、パートタイム労働者を含めた常用労働者について回答してください。

設問16 貴事業所において、過去2年間(平成19年4月1日～平成21年3月31日)にパートタイム労働者も含めた常用労働者またはその配偶者で出産された人がいましたか。
過去2年間に出産した女性、または配偶者が出産した男性の数、および、そのうち平成21年6月30日までに育児休業を開始した人の数を男女別に回答用紙に記入してください。

出産者数(または配偶者が出産した人の数)

出産した女性

			人
--	--	--	---

配偶者が出産した男性

			人
--	--	--	---

うち育休を開始した人の数

女性

			人
--	--	--	---

男性

			人
--	--	--	---

設問17 貴事業所では就業規則等に、育児休業制度の定めがありますか。

<<育児休業制度の定めが>>

- 1 ある
- 2 ない

設問18 その他育児のために就業規則等により定めている制度がありますか。該当する番号をすべて選んでください。

<<その他育児のための制度(複数回答)>>

1	育児のための短時間勤務制度
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や時差出勤制度
4	事業所内託児施設
5	休業後の復帰に備えた業務等に関する情報提供
6	育児休業中または復帰前後の講習等の実施
7	育児休業中の給与等の全部または一部を支給
8	育児休業期間中の生活資金等の貸付制度
9	上記の制度は定めていない

「1」～「4」のいずれかに該当がある場合は設問19へ
「1」～「4」のいずれにも該当がない場合は設問20へ

設問19 【設問18で「1」～「4」のいずれかを選んだ事業所のみお答えください。】
 設問18の「1」～「4」の制度を利用できる期間はいつまでとされていますか。該当する制度ごとに番号を選んでください。

4歳など、3歳と小学校就学との間にしている場合

<<制度の最長取得期間>>

	満1歳に達するまで	満1歳を超え満3歳未満	満3歳に達するまで	満3歳を超え小学校就学前の一定年齢に達するまで	小学校就学の始期に達するまで	左記を超える期間
短時間勤務制度	1	2	3	4	5	6
所定外労働の免除	1	2	3	4	5	6
フレックスタイム制度や時差出勤制度	1	2	3	4	5	6
事業所内託児施設	1	2	3	4	5	6

設問20 貴事業所では就業規則等に子ども看護休暇制度の定めがありますか。

<<子ども看護休暇制度が>>

1	ある
2	ない

設問21へ

設問22へ

「子ども看護休暇」とは、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に対して、負傷や疾病にかかった子どもを世話するために与えられる休暇で、労働基準法による年次有給休暇とは別のものです。

設問21 【設問20で「1」と答えた事業所のみお答えください】

子ども看護休暇を1年間に利用できる日数は労働者1人につき最大で何日ですか。

<<最大利用可能日数>>

- 1 1～4日
- 2 5日
- 3 6～9日
- 4 10日以上
- 5 上限なし

設問22 貴事業所では就業規則等により、介護休業制度の定めがありますか。

<<介護休業制度の定めが>>

- 1 ある
- 2 ない

設問23 過去2年間(平成19年4月1日～平成21年3月31日)の介護休業制度の利用状況はどうか。該当する番号を選んでください。現在事業所に規定がなく、労働者からの申し出により育児・介護休業法に基づき介護休業を取得させている事業所もお答えください。

<<介護休業制度の利用実績>>

- 1 利用実績なし
- 2 女性のみ利用実績あり
- 3 男性のみ利用実績あり
- 4 男女とも利用実績あり

設問24 その他介護のために就業規則等により定めている制度がありますか。該当する番号をすべて選んでください。

<<その他介護のための制度(複数回答)>>

- 1 介護のための短時間勤務制度
- 2 介護のためのフレックスタイム制度や時差出勤制度
- 3 介護要員の派遣・あっせん
- 4 介護費用の貸付・補助
- 5 介護休業後の復帰に備えた業務等に関する情報提供
- 6 介護に関する情報提供・相談
- 7 介護休業中の生活資金等の貸付制度
- 8 上記の制度は定めていない

設問25 育児・介護休業者のあった場合に代替職員の配置等についてどのように対応されましたか(される予定ですか)。該当する番号を選んでください。

<<代替職員の配置等>>

- 1 代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した(する)
- 2 事業所内の他の部門または他の事業所から人員を異動させた(させる)
- 3 派遣労働者やアルバイトなどを代替要員として雇用した(する)
- 4 その他
- 5 未定

設問26 貴事業所では、妊娠、出産もしくは育児または介護を理由として退職した者に対する再雇用制度はありますか。

<<再雇用制度>>

あ る (複数 回答)	1	一般労働者として退職した者を一般労働者として再雇用
	2	一般労働者として退職した者をパートタイム労働者として再雇用
	3	パートタイム労働者として退職した者を一般労働者として再雇用
	4	パートタイム労働者として退職した者をパートタイム労働者として再雇用
5	ない	

この設問における「再雇用制度」とは、退職の際に、将来その就業が可能になったときに退職前の事業主に再び雇用されることの希望を有する旨の申出をしていた者について、事業主が労働者の募集または採用にあたって特別の配慮をする措置をいいます。

【パートタイム労働者】

パートタイム労働者を雇用しておられない事業所についてはこの項目は記入不要です。 [設問36へ](#)

設問27 パートタイム労働者を雇用している理由は何ですか。該当する番号をすべて選んでください。

<<パートタイム労働者を雇用している理由(複数回答)>>

- 1 生産(販売)量の増減に応じて雇用調整が容易にできるため
- 2 季節的に繁忙な時期があるため
- 3 1日のうち多忙な時間帯に対応するため
- 4 一般労働者の就業時間の前後や休憩時間中の作業を補うため
- 5 人件費が割安であるため
- 6 仕事の内容がパートタイム労働者で間に合うため
- 7 一般労働者の採用が困難なため
- 8 定年に達した者の再雇用・勤務延長のため
- 9 結婚、出産等で退職した者の再雇用のため
- 10 その他

設問28 パートタイム労働者を雇い入れるにあたって雇用期間を定めていますか。定めている場合、最も多くのパートタイム労働者に適用される雇用期間について該当する番号を選んでください。

<<パートタイム労働者の雇用期間>>

1	雇用期間の定めはない	
2	定	1か月以内
3	め	1か月を超え3か月以内
4	て	3か月を超え6か月以内
5	い	6か月を超え1年以内
6	る	1年を超え3年以内
7		3年超

設問29 パートタイム労働者を採用する際に、労働条件をどのように伝えていきますか。最も多くのパートタイム労働者に適用されている方法の一つを選んでください。

<<労働条件の明示方法>>

- 1 労働条件通知書等の交付
- 2 就業規則の交付
- 3 口頭による説明
- 4 明示していない

設問30 貴事業所では、一般労働者と職務の内容がほとんど同じであるパートタイム労働者がいますか。

1	いる
2	いない

[設問31へ](#)

[設問33へ](#)

設問31【設問30で「1」と答えた事業所のみお答えください】

職務の内容が一般労働者とほとんど同じであるパートタイム労働者の1時間あたりの賃金額と一般労働者の1時間あたりの賃金額に差を設けていますか。

<<1時間あたりの賃金額の差>>

1	パートタイム労働者の方が低い
2	パートタイム労働者の方が高い
3	差を設けていない

設問32へ

→ 設問33へ

設問32【設問31で「1」と答えた事業所のみお答えください】

職務の内容が一般労働者とほとんど同じであるパートタイム労働者の1時間あたりの賃金額が一般労働者の1時間あたりの賃金額より低いのはなぜですか。該当する番号をすべて選んでください。

<<パートタイム労働者の方が低い理由(複数回答)>>

- 1 勤務時間の自由度が違うから
- 2 残業の時間、回数が違うから
- 3 一般労働者の方が責任が重いから
- 4 一般労働者には転居を伴う異動があるから
- 5 転居を伴う異動はないが、人事異動の幅や頻度が違うから
- 6 一般労働者には企業への貢献がより期待できるから
- 7 一般労働者の賃金を引き下げることができないから
- 8 期間の定めのある契約であるから
- 9 その他

設問33 パートタイム労働者から一般労働者へ転換する制度がありますか。

<<一般労働者への転換制度>>

- 1 制度があり、実際例もある
- 2 制度はあるが、実際例はない
- 3 制度はないが、実際例はある
- 4 制度も、実際例もない

設問34 パートタイム労働者に適用される諸制度および労働条件について該当するものをすべて選んでください。

<<パート労働者に適用される諸制度(複数回答)>>

- 1 年次有給休暇制度
- 2 生理休暇制度
- 3 産前産後休業制度
- 4 育児休業制度
- 5 介護休業制度
- 6 特別給与(賞与、ボーナス、一時金等)制度
- 7 退職金制度
- 8 上記の制度はない

設問35 パートタイム労働者の雇用について今後どのように考えていますか。

<<パートタイム労働者を今後>>

1	2	3	4
増やしていきたい	従来どおり	減らしていきたい	未 定

【派遣労働者】

「派遣労働者」を受け入れておられない事業所につきましては以下の回答は不要です。お忙しいなかご協力をいただきありがとうございました。

調査結果を冊子にまとめたものを作成しますので、送付をご希望の場合は、回答用紙の所定の欄に 印をつけてください。

設問36 派遣労働者の年齢について、もっとも該当者の多い区分を男女ごとに一つ選んでください。

男 性			
1	29歳以下	5	45～49歳
2	30～34歳	6	50～54歳
3	35～39歳	7	55～59歳
4	40～44歳	8	60歳以上

女 性			
1	29歳以下	5	45～49歳
2	30～34歳	6	50～54歳
3	35～39歳	7	55～59歳
4	40～44歳	8	60歳以上

設問37 派遣労働者を就業させる理由としてあてはまるものをすべて選んでください。

<<派遣労働者の受け入れ理由(複数回答)>>

- 1 一時的・季節的な業務量の変動に対処するため
- 2 欠員補充等必要な人材を迅速に確保できるため
- 3 一般労働者数を抑制するため
- 4 雇用管理の負担が軽減されるため
- 5 社内を活性化するため
- 6 専門性を活かした人材を活用するため
- 7 自社で養成できない労働力を確保するため
- 8 勤務形態で一般労働者と異なる業務であるため
- 9 その他

設問38 派遣労働者の受け入れについて今後どのように考えていますか。

<<派遣労働者を今後>>

1	2	3	4
増やしていきたい、または、新規に受け入れたい	従来どおり	減らしていきたい	未 定

お忙しいなかご協力ありがとうございました。

調査結果を冊子にまとめたものを作成しますが、送付を希望されますか。
送付をご希望の場合は、回答用紙の所定の欄に 印をつけてください。