日医発第951号(健Ⅰ195)
令和2年12月8日

都道府県医師会長　殿

日本医師会
会長　中川　俊男

令和3年就労条件総合調査の実施についての協力依頼について

標記の件につきまして、厚生労働省賃金福祉統計官から本職宛てに周知方協力依頼がありました。

本調査は、主要産業における企業の労働時間制度、賃金制度等について総合的に調査し、我が国の民間企業における就労条件の現状を明らかにすることを目的として、平成12年度以降毎年実施しております。常用労働者が30人以上の民営企業から無作為に抽出した約6400企業を対象に、民間企業における労働時間制度、賃金制度等について総合的に調査しており、本年も添付の「調査の内容」ならびに「調査票」に基づき来年１月に実施します。

本調査の結果は、労働政策審議会などの検討資料や「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に用いられ、また、労働経済白書をはじめとする分析等に広く活用されているほか、年次有給休暇の取得率等の社会的関心が高い事項を調査しており、非常に重要な調査となっています。

つきましては、本調査実施の趣旨をご理解いただき、貴会関係郡市区医師会ならびに貴会会員に対する周知方につきまして、貴職の特段のご高配を賜りますようよろしくお願い申し上げます。

政統賃発１１２０第３号
令和２年11月20日

公益社団法人　日本医師会
会長　中川　俊男　様

厚生労働省賃金福祉統計官

令和３年就労条件総合調査の実施についての協力依頼について

厚生労働省において実施しております就労条件総合調査につきまして、例年、特段の御配慮、御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

この調査は、主要産業における企業の労働時間制度、賃金制度等について総合的に調査し、我が国の民間企業における就労条件の現状を明らかにすることを目的として、平成12年度以降毎年実施しております。

本調査の結果は、労働政策審議会などの検討資料や「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に用いられ、また、労働経済白書をはじめとする分析等に広く活用されているほか、年次有給休暇の取得率等の社会的関心が高い事項を調査しており、非常に重要な調査となっております。

本年も別添１「調査の内容」及び別添２「調査票」に基づき来年１月に実施いたします。つきましては、本調査実施の趣旨を御理解いただきますとともに、貴団体傘下企業から御協力を得られますよう、特段の御配慮をお願い申し上げます。

また、貴団体の広報誌等で広報文の掲載をいただくなど本調査の周知に御協力くださいますよう併せてお願い申し上げます。（原稿は当方にてご用意いたします。）

（照会先）
厚生労働省　政策統括官（統計・情報政策）付参事官付
賃金福祉統計室　就労条件係　高橋
電話：03-5253-1111 内線 7639
syurou@mhlw.go.jp

調査の内容

１　調査の目的

この調査は、主要産業における企業の労働時間制度、賃金制度等について総合的に調査し、我が国の民間企業における就労条件の現状を明らかにすることを目的として実施している。

２　調査の範囲及び対象

(1) 地域

全国

(2) 産業

日本標準産業分類（平成 25 年 10 月改定）に基づく 16 大産業［鉱業，採石業，砂利採取業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業，郵便業、卸売業，小売業、金融業，保険業、不動産業，物品賃貸業、学術研究，専門・技術サービス業、宿泊業，飲食サービス業、生活関連サービス業，娯楽業（その他の生活関連サービス業のうち、家事サービス業を除く。）、教育，学習支援業、医療，福祉、複合サービス事業及びサービス業（他に分類されないもの）（政治・経済・文化団体、宗教及び外国公務を除く。）］

(3) 企業

事業所母集団データベース（平成 30 年次フレーム）の企業（単独事業所及び本社・本店・本所の事業所）を母集団として、上記(2)に該当する産業で常用労働者 30 人以上を雇用する民営企業（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を含む）のうちから、産業、企業規模別に層化して無作為に抽出した約 6,400 社。

３　調査の時期

令和３年１月１日現在の状況について調査を行う。ただし、年間については、令和２年（又は令和元会計年度）１年間の状況について調査を行う。

４　調査事項

企業の属性、労働時間制度に関する事項、賃金制度に関する事項、労働費用に関する事項

５　調査方法

厚生労働省が委託した民間事業者が、調査票を調査対象企業へ郵送し、調査対象企業の記入担当者が記入した後、民間事業者に郵送又はインターネットを利用したオンライン報告方式により提出する方法により実施する。

６　調査系統

厚生労働省－民間事業者－報告者

７　集計方法

厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室において集計を行う。

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。

統計法に基づく一般統計調査

令和３年就労条件総合調査
調　査　票

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

秘

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人以上の民営企業を対象としています（注1）。

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）の担当部署へ回送をお願いします。

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3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Ⅰ－5以降の設問は、「Ⅰ－4全常用労働者（注2）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（注3）を除く。）」について記入してください。**

7 記入の終わった調査票は、同封の返信用封筒に入れ、**令和3年1月29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】 0120－178－857
【FAX】 03－6825－4062
【e-mail】syurou@surece.co.jp

法人番号 [　　]0
※ 国税庁から指定された13桁の法人番号を記入してください。
（商業登記法に基づく「会社法人等番号（12桁）」を記入しないようご注意ください。）

企業の名称・所在地

都道府県番号 [　]1　一連番号 [　　]2　産業分類番号 [　]3　企業規模番号 [　]

記入担当者・連絡先

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　　@

（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。）

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２）

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

4

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。）
[　千　　人]6

（注１）「民営企業」には、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。
（注２）「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か月以上の期間を定めて雇われている労働者
（注３）「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

【２頁参考】

Ⅱ　労働時間制度

１　所定労働時間

・「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「監視又は断続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」と一致します。

SAMPLE

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。

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	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	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、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）

	千	人	
監督又は管理の地位にある者の人数			10

当項目と(3)「適用労働者数計」の計は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。

(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）	適用労働者数（千 人）	
～ 34:59		11
35:00 ～ 35:59		12
36:00 ～ 36:59		13
37:00 ～ 37:59		14
38:00 ～ 38:59		15
39:00 ～ 39:59		16
40:00		17
40:01 ～ 42:00		18
42:01 ～ 44:00		19
44:01 ～		20
計		

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（千 人）	
週休1日制又は週休1日半制			21
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)		22
	完全週休2日制		23
完全週休2日制より休日日数が実質的に多い制度(注2)			24
計			

(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。

SAMPLE

【３頁参考】

3　年間休日総数

・年間休日総数には、令和2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

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

労使協定等に基づき、年次有給休暇を計画的に付与す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

労使協定等に基づき、年次有給休暇を時間単位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、子の看護休暇等)以外に付与される休暇で、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。)をいいます。
②**「病気休暇」**とは、本人が業務外の私傷病によって就労できない場合に認められる休暇をいいます。
③**「リフレッシュ休暇」**とは、一定の勤続を有する者の心身の休養等のための休暇をいいます(例えば、勤続○年で○日、勤続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、季節の節目にとるものも含みます。アニバーサリー休暇、永年勤続休暇等名称は問いません。
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る労働者に対して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。年末年始、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みます。

(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と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、週休日と祝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「年間の最高付与日数」の制限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には、最も長いものについて記入してください。また、①～⑤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は含みません。

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、就業規則であらかじめ定めることなく、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)

SAMPLE

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	25
適用労働者数	千 人	26

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（2頁裏面参照）

(1) 令和2年(又は令和元会計年度)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 令和2年(又は令和元会計年度)中に年次有給休暇の取得資格のある労働者数		千 人	27
	うち女	千 人	28
② 年間延べ付与日数（繰越日数を除く。）		百万 千 日	29
	うち女	百万 千 日	30
③ 年間延べ取得（消化）日数（注）		百万 千 日	31
	うち女	百万 千 日	32

(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
制度がない	2

33

→ 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 34

(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
制度がない	2

35

→ 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 36

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○で囲んで、「1回当たり最高付与日数」及び「年間の最高付与日数」を記入してください。
また、令和2年(又は令和元会計年度)1年間の利用状況について該当する番号を1つ○で囲んでください。

特別休暇の種類	制度の有無			賃金の支給 有給 全部	賃金の支給 有給 一部	賃金の支給 無給	1回当たり最高付与日数（注1）（注2）	年間の最高付与日数（注2）	令和2年(又は令和元会計年度)1年間の利用の有無 有	令和2年(又は令和元会計年度)1年間の利用の有無 無
① 夏季休暇	有	1	37	1	2	3	千 日		1	2
	無	2	38							40
② 病気休暇	有	1	41	1	2	3	千 日	日	1	2
	無	2	42							45
③ リフレッシュ休暇	有	1	46	1	2	3	千 日		1	2
	無	2	47							49
④ ボランティア休暇	有	1	50	1	2	3	千 日	日	1	2
	無	2	51							54
⑤ 教育訓練休暇	有	1	55	1	2	3	千 日	日	1	2
	無	2	56							59
⑥ 上記以外で1週間以上の長期の休暇（注3）	有	1	60	1	2	3	千 日	日	1	2
	無	2	61							64

休暇の名称を記入してください。

6 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。該当する番号をすべて○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	66
	1か月単位の変形労働時間制	2	千 人	67
	1週間単位の非定型的変形労働時間制	3	千 人	68
	フレックスタイム制	4	千 人	69
採用していない		5		65

SAMPLE

【４頁参考】

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
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。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

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との関連性が高くな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、休日及び深夜の割増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のうち、投資判断に基づく資産運用の業務、投資判断に基づく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
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当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時間空けな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時以降残業禁止であるが、始業時刻に関する定めはなく早く来ることも可能」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場合は、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2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、休日を挟む場合は除く。）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。

SAMPLE

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 71
	専門業務型裁量労働制	2	千 人 72
	企画業務型裁量労働制	3	千 人 73
採用していない		4	70

〔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		74

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適用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
採用している	1	千 人 76
採用していない	2	75

〔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（投資一任契約を含む。）の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断に基づく資産運用の業務、投資判断に基づく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

77

9 勤務間インターバル制度（注１）（3頁裏面参照）

(1) 令和2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(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。

全くいない	ほとんどいない	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

78

SAMPLE

【５頁参考】

9　勤務間インターバル制度

（注３）**「導入している」**と回答する場合、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	又は	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

※「常時使用する労働者数」について
「常時使用する労働者数」は、事業主の通常の状況により判断します。臨時的に雇い入れた場合や、臨時的に欠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。
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算入してください。
例えば、常時使用する労働者数が50人以下ということは、時としては50を超えることはあっても、常態として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、常時は48人であっても、繁忙期等において2、3人雇い入れるという場合は50人以下となります。

※「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率の場合（「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」、「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）

（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、「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。

(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時までの間において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。

SAMPLE

(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○で囲んでください。

導入している(注3)	1
導入を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

79

→ (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。
間隔の時間を複数設けている場合は、最も短い間隔の時間を記入してください。

時間 ［　　］ 分 ［　　］

80

→ (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○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○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なため	1
人員不足や仕事量が多いことから、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

81

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、深夜労働は含みません((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を除く。)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○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○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て異なる率を定めている	2		

82　83　84

(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○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

85

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○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	

86　87

〔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○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○で囲んでください。

制度がある	1	→	令和2年(又は令和元会計年度)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。
制度がない	2		千 ［　　］ 人 ［　　］

88　89

〔上記(3)の回答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○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		割増賃金率 ［　　］ %

90　91

(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○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		

92　93

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		

94　95

SAMPLE

【６頁参考】

Ⅳ　労働費用

1　給与支払延べ人数

福利厚生施設や教育訓練施設に専従する者〔管理人、医師（産業医を含む。）、賄人等〕や教育訓練・募集関係業務に専従する者の人数は、「給与支払延べ人数」から除いてください。また、それらの者の人件費は現金給与額から除き、それぞれの費用に計上してください〔例えば、寮の管理人の人件費は「6法定外福利費」の「住居に関する費用」に、医師（産業医を含む。）の人件費は「6法定外福利費」の「医療保健に関する費用」に計上してください〕。

4　退職給付（一時金・年金）等の費用

・**「退職一時金支給総額」**とは、退職一時金として企業が支払った額（解雇予告手当を含む。）をいい、退職引当金繰入額・累積額など社内留保したものは除きます。
・**「中小企業退職金共済制度への掛金」**とは、中小企業退職金共済法に基づく掛金額（特定業種退職金共済制度を含む。）をいいます。
・**「特定退職金共済制度への掛金」**とは、特定退職金共済団体等への掛金額をいいます。
・**「確定給付企業年金への掛金」**とは、確定給付企業年金への掛金額をいいます。
・**「確定拠出年金（企業型）への掛金」**とは、確定拠出年金（企業型）への掛金額をいいます。
・**「その他の退職年金の費用」**とは、厚生年金基金の上乗せ給付（プラス・アルファ部分）にかかる掛金額（老齢厚生年金の代行部分にかかる掛金額は除く。）及び企業独自年金支給額（社内留保したものは除く。）をいいます。

5　法定福利費

・**「厚生年金保険料」**には、免除保険料（老齢厚生年金の代行部分にかかる掛金額）を含みます。
・**「法定補償費」**とは、業務上の被災労働者に対し労働基準法に基づいて支給した額（労災保険からの給付は除く。）をいいます。
・**「その他の法定福利費」**とは、石炭鉱業年金基金掛金及び船員保険料（労働者負担分を除く。）等を含みます。

6　法定外福利費

・**「住居に関する費用」**とは、「社宅に関する費用」、「持家援助に関する費用」をいい、財形住宅貯蓄奨励金、給付金及び基金への拠出金は除きます。
　○**「社宅に関する費用」**とは、世帯用住宅、単身者用住宅等の物的施設の費用をいい、独身寮等における食事施設等の費用を含みます。
　○**「持家援助に関する費用」**とは、従業員の家屋取得又は土地取得代金の一部又は全部を企業が負担した場合の費用をいい、給与として支給する住宅手当は、ここには含めずに「２現金給与額」に含めてください。
・**「医療保健に関する費用」**とは、①病院、診療所等の費用、②健康診断等の費用、③保健薬、その他の費用をいい、企業が健康保険組合の職員の人件費等を直接補助している場合の費用を含み、健康保険組合が設置運営する施設に係る費用を除きます。
　○**「健康診断に関する費用」**とは、雇い入れ時の健康診断、定期健康診断等の費用をいい、人間ドックの費用を含みます。
・**「食事に関する費用」**とは、①給食用の物的施設の費用及び材料費、②光熱水料金及び業者への委託費、③注文による食事の供与の費用等をいいます。
・**「文化・体育・娯楽に関する費用」**とは、①教育機関へ通学する従業員への授業料等の補助、②企業内学校の物的施設費用、③図書館、娯楽室等の物的施設の費用、④運動会等各種行事にかかる企業負担額及びクラブ活動への補助金、⑤文化施設等の利用者に対する企業の補助費用等をいいます。
・**「私的保険制度への拠出金」**とは、企業が労働者を被保険者とする生命保険等の保険料の一部又は全部を負担している場合の負担額をいい、企業年金の掛け金は、ここには含めずに「４退職給付（一時金・年金）等の費用」に含めてください。
・**「労災付加給付の費用」**とは、企業が業務上災害又は通勤途上災害の被災者又はその家族に対して支給した費用及び労災付加給付を目的に損害保険会社等と契約している場合の掛け金をいい、労災補償給付金、法定補償費及び損害保険会社等から労働者に支給された保険金は除きます。
・**「慶弔見舞等の費用」**とは、結婚、出産祝金、永年勤続表彰金、災害見舞等として企業が支出した費用をいいます。
・**「財産形成貯蓄奨励金、給付金及び基金への拠出金」**とは、財形貯蓄、財形給付金、財形基金への拠出金として企業が支出した費用をいいます。
・**「その他の法定外福利費」**とは、通勤バス・売店等の費用、共済会への拠出、持株援助に関する費用等、各費用に分割できない費用をいいます。

7　教育訓練費

「教育訓練費」とは、教育訓練施設の費用、講師への謝礼、講演会等への参加費、国内・国外留学の費用等をいい、従業員の一般教養を高める目的をもって設置される学校に係る費用は、ここには含めずに「6法定外福利費」の「文化・体育・娯楽に関する費用」に含めてください。

8　募集費

「募集費」とは、従業員を採用するための募集広告費、採用試験費（会場、交通費、食事代等）、募集関係の委託費、採用者赴任手当等をいいます。

9　その他の労働費用

「その他の労働費用」とは、従業員の転勤に際し企業が負担した費用（旅費、宿泊料等）、社内報・作業服の費用（安全服や守衛の制服のように業務遂行上特に必要と認められている制服等を除く。）、表彰の費用等をいいます。

SAMPLE

Ⅳ　労働費用

企業全体の全常用労働者(期間の定めのある労働者及びパートタイム労働者を含む。)について、令和2年(又は令和元会計年度)1年間における労働費用(企業負担分)を記入してください。
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 給与支払延べ人数 （5頁裏面参照）

各月のきまって支給する給与の支払対象者の延べ人数 (常用労働者の12か月分合計。賞与支払延べ人数は除きます。)	百万 千 人	96

2 現金給与額 （税込み額）

毎月きまって支給する給与(12か月分合計)	兆 十億 百万 千円	97
賞与・期末手当(1年間合計)	兆 十億 百万 千円	98
計	兆 十億 百万 千円	

(注)「毎月きまって支給する給与」とは、あらかじめ定められた支給条件により毎月支給する給与をいいます。
基本給等の基本的賃金の他,家族手当,通勤手当(通貨で支払ったものに限る。2か月以上まとめて支払ったものを含む)等の各種手当、超過勤務手当等の支払額を含みます。

3 現物給与の費用

現物給与の費用	十億 百万 千円	99

(注) 通勤定期乗車券、回数券、自社製品等の現物支給の額。なお、通勤手当として通貨で支払われたものは、「2 現金給与額」の「毎月きまって支給する給与」に含めます。

4 退職給付（一時金・年金）等の費用 （5頁裏面参照）

退職一時金支給総額	十億 百万 千円	100
中小企業退職金共済制度への掛金	十億 百万 千円	101
特定退職金共済制度への掛金	十億 百万 千円	102
確定給付企業年金への掛金(労働者負担分を除く。)	十億 百万 千円	
確定拠出年金(企業型)への掛金(労働者負担分を除く。)	十億 百万 千円	04
その他の退職年金の費用(労働者負担分を除く。)	十億 百万 千円	
計	十億 百万 千円	

5 法定福利費 （5頁裏面参照）

健康保険料(労働者負担分を除く。)		兆 十億 百万 千円	106
介護保険料(労働者負担分を除く。)		兆 十億 百万 千円	107
厚生年金保険料(労働者負担分を除く。)		兆 十億 百万 千円	108
労働保険料	雇用保険にかかる額(労働者負担分を除く。)	兆 十億 百万 千円	109
	労災保険にかかる額	兆 十億 百万 千円	110
子ども・子育て拠出金		兆 十億 百万 千円	111
障害者雇用納付金 (障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく基金)		兆 十億 百万 千円	112
法定補償費		兆 十億 百万 千円	113
その他の法定福利費(労働者負担分を除く。)		兆 十億 百万 千円	114
計		兆 十億 百万 千円	

6 法定外福利費 （5頁裏面参照）

住居に関する費用	兆 十億 百万 千円	115
うち、社宅に関する費用	兆 十億 百万 千円	116
うち、持家援助に関する費用	兆 十億 百万 千円	117
医療保健に関する費用	兆 十億 百万 千円	118
うち、健康診断に関する費用	兆 十億 百万 千円	119
食事に関する費用	兆 十億 百万 千円	120
文化・体育・娯楽に関する費用	兆 十億 百万 千円	121
私的保険制度への拠出金	兆 十億 百万 千円	122
労災付加給付の費用	兆 十億 百万 千円	123
見舞等の費用	兆 十億 百万 千円	124
財産形成貯蓄奨励金、給付金及び基金への拠出金	兆 十億 百万 千円	125
その他の法定外福利費	兆 十億 百万 千円	126
計	兆 十億 百万 千円	

7 教育訓練費 （5頁裏面参照）

教育訓練費	十億 百万 千円	127

8 募集費 （5頁裏面参照）

募集費	十億 百万 千円	128

9 その他の労働費用（5頁裏面参照）

その他の労働費用	十億 百万 千円	129

SAMPLE

～ご協力ありがとうございました～