

## 令和5年度 労働福祉等実態調査 用語の解説及び設問の補足

### 【問1】

- 1 「常用労働者」とは、次のうちいずれかに該当する労働者のことです。
  - (1) 期間を定めずに雇われている者
  - (2) 1か月以上の期間を定めて雇われている者
- 2 「パートタイム労働者」とは、「常用労働者」のうち、次のいずれかに該当する労働者のことです。
  - (1) 1日の所定労働時間が一般労働者より短い者
  - (2) 1日の所定労働時間が一般労働者と同じであるが、1週間の所定労働日数が一般労働者より少ない者
- 3 「一般労働者」とは、「常用労働者」のうち「パートタイム労働者」を除いた労働者のことです。
- 4 「臨時・日雇労働者」とは、臨時又は日々の雇用契約で雇用されている者
- 5 「派遣労働者」とは、派遣労働契約により、派遣元会社から派遣されている者
- 6 「業務委託等労働者」とは、請負契約や業務委託契約により、貴事業所で働いている別の会社の労働者または個人事業主のことです。

※本設問（問1）で回答した常用労働者の総数が4名以下の場合は、これ以降回答の必要がありませんので、お手数をお掛けして申し訳ありませんが、その旨調査票裏面の連絡先までご連絡ください。

### 【問3】

「就業規則」とは、使用者が、事業場における労働条件や服務規律等を定めるもののことをいいます。（労働基準法第89条）

なお、常時10人以上の労働者（パート・アルバイトを含む）を使用する事業所は必ず就業規則を作成し、労働基準監督署に届出をする義務があります。

### 【問4】

- 1 週によって異なる場合には、1か月平均または変形時間内の平均で算出してください。
- 2 労働者によって所定労働時間が異なる場合は、最も多くの労働者に適用されるものを回答してください。
- 3 回答は、（時間、分）でお答えください。（37時間30分、40時間00分 など）

※労働時間については、労働基準法第32条で法定労働時間は週40時間となっていますが、常時10人未満の労働者を使用する一部の職種においては週44時間となっています。

【問6】

- 1 「一般労働者」とは、「常用労働者」のうち「パートタイム労働者」を除いた労働者のことをいいます。有期契約社員等であっても、フルタイム勤務の場合には算入してください。
- 2 1年の期間の捉え方については、暦年・会計年度は問いません。
- 3 「付与日数」とは、1年間新たに付与された日数で、前年からの繰越日数は含まないものとします。
- 4 端数については、少数点以下を四捨五入してください。

【問8】

それぞれの休暇の説明は下記のとおりです。

- 1 夏季休暇  
小中学校の夏休みの時期などに、年休とは別に付与する休暇
- 2 病気休暇  
従業員が業務外の理由による疾病又は負傷の場合に、年休とは別に取得できる休暇
- 3 長期勤続者休暇  
一定の勤務年数、例えば、10年、20年に達した時、年休とは別に付与する休暇
- 4 育児目的休暇  
配偶者の出産補助休暇や育児参加休暇など、育児を目的とした休暇
- 5 ボランティア休暇  
地域活動、ボランティア活動を行う従業員に、年休とは別に一定期間取得できる休暇
- 6 自己啓発休暇  
各種教育訓練の受講や免許取得など、自己啓発を行う目的で年休とは別に取得できる休暇
- 7 その他の休暇  
慶弔休暇、年末年始休暇、裁判員休暇、犯罪被害者等の被害回復のための休暇など年次有給休暇とは異なる休暇

【問9、問10】

「育児休業制度」とは、育児・介護休業法により1歳未満の子を有する労働者が申し出た場合、職場での地位や身分を失うことなく、一定期間休業し、育児に専念した後、事業主が復職を認める制度です。労働基準法で定められている産前産後休業、育児時間とは異なります。

また、「パパ・ママ育休プラス」とは、「父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2か月（現行1歳）までの間に、1年間育児休業を取得可能とする制度）をいいます。

【問 11】

令和3年7月1日から令和4年6月30日までの1年間に出産した人数（男性の場合は配偶者が出産した人数）のうち、令和5年6月30日までの間に育児休業を開始した者の人数をご記入ください。なお、同一労働者が同じ子について育児休業を複数回又は延長して取得した場合は、1人としてください。

【問 12】

貴事業所が育児休業期間として認めた期間をご記入ください。利用中の方については、予定の取得期間をご記入ください。

※育児・介護休業法が改正され、令和4年4月1日から

①育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

②妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

の2点が事業主の責務として義務付けられました。

【問 15】

「子の看護休暇制度」とは、負傷し、又は疾病にかかった子の世話又は疾病の予防を図るために必要な世話をを行うために、1日単位又は時間単位の休暇を1年度において5日（子が2人以上の場合は10日）を限度として取得できる制度をいいます。

【問 16】

「介護休業制度」とは、介護を必要とする配偶者、父母、子等を有する労働者の申し出により、その労働者が介護を行うため一定期間休業することを認める制度です。なお、会社に介護休業の制度がない場合でも、育児・介護休業法を根拠に申し出を行うことができます。会社は制度がないことや、事業の繁忙などを理由に休業申出を拒むことはできません。

なお、介護休業は、対象家族1人につき3回まで、通算して93日を限度として、原則として労働者が申し出た期間が取得可能な期間となります。

【問 20】

「介護休暇」は、要介護状態にある対象家族の介護等を行う労働者は、対象家族が1人であれば年5日まで、2人以上であれば年10日まで取得できます。

**【問 21】**

本設問における「病気休職制度」とは、通常の年次有給休暇以外で連続して1か月以上、従業員が私傷病時に利用できる休職・休業する制度のことをいいます。

なお、就業規則等に規定があることが望ましいものですが、本設問では就業規則に記載がなくても、慣行制度として認めている場合には「制度あり」を選択してください。

**【問 24】**

「同一労働・同一賃金」とは、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消の取組を通じて、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにする取組です。

令和3年4月1日からは、すべての企業が対象となっており、以下の内容が法律で義務化されています。

- ①「職務内容、職務内容・配置の変更が同じ場合」には、待遇について同じ取扱いをする必要があること
- ②事業主は、労働者から求めがあった場合、待遇差の内容や理由について説明をしなければならないこと

**【問 26～27】**

正社員登用制度とは、パート・アルバイト・契約社員といった非正規雇用の従業員を正社員として採用する制度のことです。無期転換ルールとは異なりますので、ご注意ください。

**【問 28】**

取締役や監査役などの役員は一般的には労働者に該当しませんが、本設問は「登用」についての調査のため、ご記入をお願いします。

**【問 31～32】**

無期転換ルールとは、労働契約法の改正により、契約期間に定めがある労働契約（有期労働契約）が反復更新されて通算5年を超えたときに、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されるルールのことです。

雇用されている方のうち、原則として有期労働契約期間が通算5年を超える全ての方が対象です。契約社員やパート、アルバイトなどの名称は問いません。

**【問 33】**

「働き方改革」とは、企業や社会の持続的な発展のため、労働生産性の向上と、誰もがいきいきと働ける職場環境を整えていく取組のことです。

**【問 35】**

テレワークとは、ICT を活用した時間と場所を有効に活用できる柔軟な働き方のことです。

自営型テレワーク

⇒個人事業主が、各自のライフスタイルに合った条件を選択し、業務を請け負う働き方

雇用型テレワーク

⇒事業者と雇用契約を結んだ労働者が自宅等で業務に従事する働き方

(在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイルワーク勤務の3形態に分類)

**【問 39】**

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針が改正され、一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましい事項として、「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」が、令和3年4月1日から追加されています。

**【問 41～47】**

労働施策総合推進法の中小企業への猶予期間が終了し、令和4年4月1日からは、すべての企業において、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等を防止するための雇用管理上の措置を講じることが義務付けられました。また、正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員などいわゆる非正規雇用労働者を含むすべての労働者が対象となります。

なお、男女雇用機会均等法では、妊娠・出産・育児休業の取得等に関して、解雇などの不利益取り扱いを禁止していますのでご注意ください。