

令和6年度大分県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5】

- 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7】

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8、問9】

「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 10】

令和4年7月1日から令和5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6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。

育児休業制度の対象となる有期契約労働者とは、「子が1歳6か月に達する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了し、更新されないことが明らかでない」者となります。

育児休業開始予定の申出をしている者とは、育児休業の申請書を提出している者のことを指します。また、育児目的休暇とは、育児休業ではないものの、育児に関連する特別休暇のことです。配偶者出産補助休暇や子の行事参加のための休暇などです。

【問 11】

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 13】

「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 14】

「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 18】

「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 19】

「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 21】

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 22】

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。

なお、各役職の説明は次のとおりとなりますが、区分については、貴事業所の判断でご回答ください。

- (1)「役員」とは、会社法上の役員（取締役、会計参与及び監査役）並びにその職務の内容及び責任の程度が「役員」に相当する者を指します（職務の内容及び責任の程度が「役員」に相当すると判断されれば、執行役員、理事など、呼称は問いません）。

(2)「部長相当職」とは、以下のいずれかに該当する者を指します。

①事業所で通常「部長」又は「局長」と呼ばれている者であって、その組織が2課以上からなり、又は、その構成員が20人以上(部(局)長を含む。)のもの長。

②小規模事業所等において、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「部長級」に相当する者。

※ただし、通常「部長代理」、「課長」、「係長」等と呼ばれている者は含みません。

※「役員」と兼務する場合は、両方に計上してください。

(3)「課長相当職」とは、以下のいずれかに該当する者を指します。

①事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が2係以上からなり、又は、その構成員が10人以上(課長を含む。)のもの長。

②小規模事業所等において、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者。

※ただし、通常「課長代理」、「係長」等と呼ばれている者は含みません。

※「役員」と兼務する場合は、両方に計上ください。

(4)「係長相当職」とは、以下のいずれかに該当する者を指します。

①構成員の人数にかかわらず通常「係長」と呼ばれている者。

②小規模事業所等において、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「係長級」に相当する者。

※「役員」と兼務する場合は、両方に計上すること

【問 25】

定年年齢を65歳未満としている事業主は、次の①～③のいずれかを実施することが義務化されており、これらの取組は「高年齢者の安定した雇用を確保するための措置」とされています。

①65歳までの定年年齢の引き上げ

②希望者全員を対象とした、65歳までの継続雇用制度の導入

③定年制の廃止

さらに、令和3年4月1日からは「70歳までの就業機会の確保について、多様な選択肢を法制度上整え、事業主としていずれかの措置を制度化すること」が努力義務となっています。

【問 26】

「勤務延長制度」とは、定年年齢の設定は変更しないものの、定年年齢に達した労働者が退職することなく、雇用形態を維持したまま雇用を延長する制度のことをいいます。

また、「再雇用制度」とは、定年年齢に達した労働者を一度退職の扱いにした後、再度雇用をする制度のことをいいます。

【問 28】

「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 30～32】

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。

※厚生労働省の調査では、実際に不妊の検査や治療を受けたことがある夫婦は約4.4組に1組、また、不妊治療を経験した（予定する）人のうち、仕事と両立できずに「仕事や不妊治療を辞めた、雇用形態を変えた」人が4人に1人以上います。

【問 33～40】

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。

また、近年では、顧客や取引先からの暴力や悪質なクレーム等の著しい迷惑行為としてカスタマーハラスメントが問題となっています。