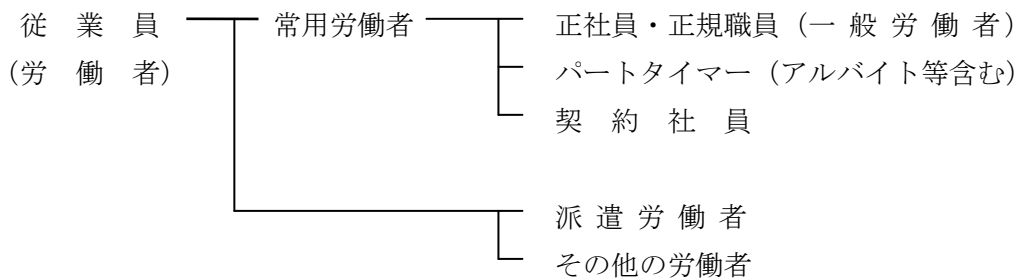


記 入 要 領

<記入上の注意>

1. 調査票は、質問の指示に従って記入して下さい。
2. 調査票の質問については、年月の指定がない場合は、貴事業所（久留米市内の本社・支社・支店等）の平成23年6月末現在の状況を記入して下さい。
3. 調査票の中で（注1～注32）とあるのは下記に定義する内容のことですのでよく読んでご記入下さい。

本調査における労働者の区分



(注1) 常用労働者

期間を定めず、または1か月を超える期間を定めて雇用された者、及び日々または1か月以内の期間を定めて雇用された者のうち、調査期間の前2か月間でそれぞれ18日以上雇用された者（正社員、パートタイム労働者、嘱託、アルバイト、日雇い労働者等の呼称にかかわらず）

(注2) 高年齢者

年齢が55歳以上の者

(注3) 障害者

次にあげる身体障害者、知的障害者、精神障害者をいいます。

- ①身体障害者：障害者の雇用の促進等に関する法律第2条第1項第2号に規定する「身体障害者程度」1～6級の障害を有する者、及び7級の障害が2以上重複する者
- ②知的障害者：児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医または障害者職業センターにより知的障害者と判定された者
- ③精神障害者：精神保健福祉法第45条第2項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者、または、統合失調症、そううつ病（そう病及びうつ病を含む）又はてんかんにかかっている者

(注4) パートタイマー

常用労働者の中で、正社員・正規職員より1日1週または1か月の所定労働時間が短い者。嘱託、アルバイト等も含む。

(注5) 契約社員

専門的職種に従事させることを目的に契約に基づき雇用し、雇用期間に定めのある者

(注6) 派遣労働者

労働者派遣法に基づく派遣元事業所から派遣された者

(注7) 雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金

景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、その雇用する労働者を一時的に休業、教育訓練又は出向をさせた場合に、休業、教育訓練又は出向に係る手当若しくは賃金等の一部を国が助成する制度

(注8) 就業規則

常時10人以上の労働者を使用している事業所では、必ず就業規則を作成しなければなりません。就業規則は、当該事業所に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、そのような労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の意見書を添えて、所轄の労働基準監督署に届け出なければなりません。（労働基準法第89条及び第90条）

(注9) 労働条件の明示

使用者が労働者を採用するときは、賃金・労働時間・業務内容その他の労働条件を書面などで必ず明示しなければなりません。（労働基準法第15条）

(注10) 時間外労働協定（^{サブプロク}36協定）

使用者が労働基準法第32条で定める労働時間を超えて労働時間を延長し又は休日に労働をさせる場合は、使用する労働者の数に関わりなく、必ず、労働者の過半数で組織する労働組合、もしくはその代表者との間で法の定める限度内において労働時間や休日に関する協定を定め、労働基準監督署に届け出なければなりません。（労働基準法第36条）

(注11) 1年単位の変形労働時間制

労使協定により、1年以内の一定期間を平均して1週間の労働時間を40時間以下とし、特定の週において週法定労働時間を超えて労働させることができる制度。限度は、主に1日10時間、1週52時間（労働基準法第32条の4、4の2）

(注12) 1か月単位の変形労働時間制

就業規則、労使協定により、1か月以内の一定期間を平均して、1週間の労働時間が法定労働時間を超えない範囲内において、1日及び1週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（労働基準法第32条の3）

(注13) 1週間単位の非定型的変形労働時間制

常用労働者30人未満の小売業、旅館、料理店及び飲食店の事業で、労使協定により週40時間、1日10時間の範囲内で労働させることができる制度（労働基準法第32条の5）

(注 14)フレックスタイム制

就業規則、労使協定により、一定の時間帯の中で労働の始期と終期を労働者が自由に選択できる制度（労働基準法第32条の3）

(注 15)裁量労働制

業務の性質上、その業務の遂行方法や時間配分などを大幅にその労働者の裁量に任せる必要があるため、使用者が具体的な指示をすることなく、あらかじめ決められた時間、労働したものとみなす制度（労働基準法第38条の3、4）

(注 16)在宅勤務制度

情報通信手段などを活用して、常時又は随時、自宅で勤務することを認める制度

(注 17)テレワーク等による勤務制度

情報通信機器（ICT）を活用した、時間と場所にとらわれない働き方を認める制度

(注 18)時差出勤制度

始業時刻が複数用意され、従業員がその中から選択をして勤務する制度。終業時刻はこの始業時刻に応じて決まる。

(注 19)年次有給休暇制度

年次有給休暇は、雇入れの日から6か月間継続勤務し、全所定労働日の8割以上出勤した労働者に対して最低10日を与え、以後継続勤務年数が1年増すごとに加算した日数（最高20日）の有給休暇を与えなければなりません。いわゆるパートタイマー、契約社員についても、原則として同様に扱うことが必要です。なお、週所定労働時間が30時間未満のいわゆるパートタイム労働者の場合は、その勤務日数に応じて比例付与されます。（労働基準法第39条、第135条）

(注 20)男女雇用機会均等法

事業主は、労働者の募集・採用について、性別にかかわらず均等な機会を与えなければならないこと、また、労働者の配置（業務配分、権限付与含む）、昇進、降格、教育訓練、貸付、福利厚生、定年および解雇等について、労働者の性別を理由として差別的取扱いをしてはならないこと等を定めています。

ただし、女性労働者に対する過去の取り扱いなどが原因で生じている、男女労働者間の事実上の格差を解消する目的で行う「女性のみを対象にした取り組み」や「女性を有利に取り扱う取り組み」（ポジティブ・アクション）については法に違反しない旨が明記されています。

(注 21)産前産後休業

事業主は、6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定の女性労働者が休業を請求した場合、就業させてはいけません。また事業主は、産後8週間を経過しない女性を就業させてはいけません。ただし、産後6週間を経過した女性労働者から請求があれば、医師が支障がないと認めた業務には就業させてもかまいません。（労働基準法第65条）

(注 22) 育児時間

生後1歳未満の子供を育てる女性労働者は、1日2回それぞれ少なくとも30分の育児時間を請求できます。（労働基準法第67条）

(注 23) 妊娠中・出産後の通院休暇制度

事業主は、女性労働者が母子保健法に定める保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。（男女雇用機会均等法第12条、13条）

(注 24) 妊娠中の通勤緩和措置

医師等から通勤緩和の指導があった場合には、女性労働者の申出に基づき、事業主は、その女性労働者がラッシュアワーの混雑を避けて通勤することができるように通勤緩和の措置を講じなければなりません。（男女雇用機会均等法第12条、13条）

(注 25) 妊娠中の休憩に関する措置

医師等から休憩に関する措置について指導があった場合、妊娠中の女性労働者の申出により、事業主はその女性労働者が適宜の休養や補食ができるよう、休憩時間を長くする、回数を増やす等休憩に関して必要な措置を講じなければなりません。（男女雇用機会均等法第12条、13条）

(注 26) 生理休暇

事業主は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、就業させてはいけません。（労働基準法第68条）

(注 27) 時間外労働の制限に関する制度

事業主は、育児や家族の介護を行う労働者が請求した場合には、1か月24時間、1年間150時間を越える時間外労働をさせてはいけません。（育児・介護休業法第17条、18条）

(注 28) 勤務時間の短縮に関する制度

事業主は、3歳未満の子を養育する労働者や、要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者に関して、その育児や介護を容易にするため、勤務時間の短縮等の措置を講じなければなりません。（育児・介護休業法第23条）

(注 29) 育児・介護に関する両立支援制度

<育児>

事業主は、小学校就学前までの子を養育する労働者については、次のような措置を講ずるよう努めなければなりません。（育児・介護休業法第24条）

- ①フレックスタイム制の適用
- ②始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ
- ③託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与
- ④育児休業に準ずる措置

<介護>

事業主は、要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者については、勤務時間の短縮のほか、介護の期間や回数に配慮した措置を講じなければなりません。（育児・介護休業法第24条）

(注 30) 子の看護休暇制度

病気・けがをした子の世話をを行う、または子に予防接種や健康診断を受けさせる労働者に対し、年次有給休暇とは別に与えられる休暇。小学校就学前の子を養育する労働者は、申し出ることにより、子が1人の場合は1年に5日まで、2人以上の場合は1年に10日まで、子の看護のために休暇を取得することができます。（育児・介護休業法第16条の2～4）

(注 31) 介護休暇制度

家族の介護等を行う労働者に対し、年次有給休暇とは別に与えられる休暇。要介護状態にある対象家族の介護等を行う労働者は、申し出ることにより、対象家族が1人の場合は1年に5日まで、2人以上の場合は1年に10日まで、その介護のために休暇を取得することができます。（育児・介護休業法第16条の5～7）

(注 32) 一般事業主行動計画

301人以上の労働者を雇用する事業主は、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等を進めるための行動計画を策定し、届け出ることが義務化されています。

平成23年4月1日からは、101人以上の労働者を雇用する事業主にも義務化の範囲が拡大されました。

「行動計画」とは、労働者の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者を含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、計画期間、目標、その達成のための対策と実施時期を定めるものです。（次世代育成支援対策推進法第12条）