

2010 年度 連合新潟労働条件実態調査

構成組織名	
組 合 名	
記 入 者	
連 絡 先	

【記入上の注意】

1. 設問の中にある 2009 年は 1 月～12 月、2009 年度は 4 月～翌年 3 月としますが、その他の期間で会社と協定しているところも、その内容を記入してください。
2. 他県にまたがる組合は、可能な限り県内レベルの回答をお願いしますが、数値が出せない時は、全体での回答をお願いします。

I. 労働組合基本調査

1. 企業の従業員規模

1. 29 人以下	5. 500 人～999 人
2. 30 人～99 人	6. 1,000 人～4,999 人
3. 100 人～299 人	7. 5,000 人以上
4. 300 人～499 人	

※従業員数とは、企業（事業場）に雇用されている全ての人数です。

2. 組合員構成（平均年齢、平均勤続は小数点以下第 1 位まで記入）

	組合員数			平均年齢			平均勤続		
	男子	女子	合計	男子	女子	全体	男子	女子	全体
全 体	人	人	人	歳	歳	歳	年	年	年
支部内	人	人	人	歳	歳	歳	年	年	年

※組合員数は、組合に組織されている労働者数です。

Ⅱ. 賃 金

1. 2010 賃上げ後の組合員平均所定内賃金支給額（ 月分）

基本項目	2010 賃上げ後平均 支給実績	2010 賃上げ額	備 考
所定内賃金計	円	円	

《記入上の注意》

1. 所定内賃金は 2010 年賃金闘争による賃上げ後の水準とし、原則として 6 月分を記入してください。それ以外の場合は（ ）内に月を記入してください。
2. 組合員 1 人平均支給実績を記入してください。ポイント賃金の場合は、備考欄にその旨を記入してください。
3. 「所定内賃金」とは、その企業の通常労働の月間所定労働日及び所定労働時間に対して、毎月概ね定期的かつ固定的に支払われる賃金とし、支払月によって臨時に発生する賃金及び通勤手当を除外したものとします。

2. 標準者のポイント別賃金水準

＜男子高卒＞

年齢	18 歳(借家)	20 歳(借家)	25 歳(借家)	30 歳(借家)	35 歳(持家)	40 歳(持家)	45 歳(持家)	50 歳(持家)
勤続	0 年	2 年	7 年	1 2 年	1 7 年	2 2 年	2 7 年	3 2 年
扶養	単身	単身	単身	配偶者、 子 1 人	配偶者、 子 2 人	配偶者、 子 2 人	配偶者、 子 2 人	配偶者、 子 1 人
基 本 賃 金	円	円	円	円	円	円	円	円
手 当	円	円	円	円	円	円	円	円
所定内賃 金合計	円	円	円	円	円	円	円	円

＜女子高卒＞

年齢	18 歳(借家)	20 歳(借家)	25 歳(借家)	30 歳(借家)	35 歳(持家)	40 歳(持家)	45 歳(持家)	50 歳(持家)
勤続	0 年	2 年	7 年	1 2 年	1 7 年	2 2 年	2 7 年	3 2 年
扶養	単身	単身	単身	既婚、扶 養なし	既婚、扶 養なし	既婚、扶 養なし	既婚、扶 養なし	既婚、扶 養なし
基 本 賃 金	円	円	円	円	円	円	円	円
手 当	円	円	円	円	円	円	円	円
所定内賃 金合計	円	円	円	円	円	円	円	円

※いずれかに○をつけてください。

1. 実態モデル（基本賃金は実態値、手当部分はモデル）
2. 理論モデル（基本賃金、手当部分ともモデル）
3. その他（ ）

《記入上の注意》

1. 賃金は、2010年賃金闘争による改定後の水準を記入してください。
2. ポイント別所定内賃金は、「基本給」（賃金体系によって異なりますが、たとえば基本給＋職務・職能給＋能率給）と「手当」（「家族手当」「住宅手当」「精皆勤手当」「地域手当」および「役付手当」）に区分して記入し、これの計を合計欄に記入してください。「通勤手当」「交替手当」などは含めないでください。なお、「地域手当」は本社、主要工場勤務者などに支給される金額を算入してください。
3. 基本給は、年齢・勤続条件に主点をおいた実在者の実態値平均をとってください。（この場合、下段の「実在モデル」に○を付けてください）実態値の記入が困難な場合は、平均的・標準的な昇進コースという意味での理論モデル賃金を記入し、下段の「理論モデル」に○を付けてください。
4. 手当部分は、扶養、住宅のモデル条件に合致した額を記入してください。
5. 年齢は、2010年4月1日現在の満年齢とします。

3. 一時金・時間外労働手当等の算定基礎

手当等 算定基礎	手当 有無	手当額	一時金・時間外・退職金等の算定基礎			
			一時金	時間外	退職金	その他（ ）
基本給	○	—				
家族手当						
精皆勤手当						
地域手当						
住宅手当						
役付手当						
みなし勤務手当						
外勤手当						
乗務員手当						
特務手当						
特殊作業手当						
出向手当						
派遣手当						
食事補助手当						
単身赴任手当						
特殊勤務手当						
営業手当						
その他（ ）						

《記入上の注意》

1. 手当有無は、該当する手当がある場合は○を記入して下さい。
2. 算定基礎として含まれる場合は○を記入して下さい。
3. 手当額は、代表例を記入してください。

4. 学歴別初任賃金

事 務 ・ 技 術 労 働 者						生産労働者	備考
大 学 卒			高専卒	短大卒	高卒	高卒	
(区分なし)	(総合職)	(一般職)					
円	円	円	円	円	円	円	

《記入上の注意》

1. 試用期間が終了後の初任給（所定内賃金ベース、「基本賃金」＋「手当」（住宅手当、地域手当など））を記入してください。
2. 大学卒についてコース別人事管理制度をとっている場合は、総合職、一般職をそれぞれの欄に記入し、そうでない場合は「区分なし」の欄に記入してください。
3. 男女別で結果として差がある場合は、備考欄に記入してください。

5. 最低保障賃金

(1) 産別（企業内）最低保障賃金協定

協定の有無
1. あり 2. なし

協定ありの場合の適用労働者
1. 正規従業員のみ 2. パート労働者を含む 3. 正規・パートで区分

	協定賃金（該当欄のみ記入）		
	月額	日額	時間額
正規従業員に適用	円	円	円
パートに適用	円	円	円

算定基準となる年齢
歳

2010春季生活闘争での新設・水準引き上げの有無	
正規従業員に適用されるもの	1. 新設された 2. （要求して）改定された 3. 要求したが改定されなかった。または、新設されなかった 4. 要求しなかった。
パートに適用されるもの	1. 新設された 1. （要求して）改定された 2. 要求したが改定されなかった。または、新設されなかった。 3. 要求しなかった。

＜女子高卒者＞

年 齢	20 歳	2 5 歳	3 0 歳	3 5 歳	4 0 歳	4 5 歳
勤 続	2 年	7 年	1 2 年	1 7 年	2 2 年	2 7 年
扶 養	単 身	単 身	既婚・扶養 なし	既婚・扶養 なし	既婚・扶養 なし	既婚・扶養 なし
0 9 年末	円	円	円	円	円	円
1 0 夏季	円	円	円	円	円	円
その他	円	円	円	円	円	円
合 計	円	円	円	円	円	円

《記入上の注意》

1. 扶養数のモデル条件の設定は、貴組合のものと異なっているかもしれませんので、ご注意ください。
2. 2009 年年末一時金と 2010 年夏季一時金および、その他の一時金（年末手当など）を合計した 7 月までの年間一時金のポイント別支給額を記入してください。
3. 2009 年年末と 2010 年夏季は同一人でないことに注意してください。（20 歳の欄を例にとると 2009 年で 20 歳の人の一時金、2010 年夏季は、2010 年で 20 歳の人の一時金を記入してください）
4. 一時金算定基礎に「地域手当」が含まれる場合は、本社、主要工場勤務者などのケースで算入してください。

IV. 65 歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入

1. 定年年齢

定年年齢	定年後、勤務が継続できる制度の有無（いずれかに○）
歳	1. あり 2. なし

《記入上の注意》

1. 定年年齢が一律ではなく、職種等で異なっている場合は、組合員で比率の大きい方を記入してください。

2. 定年後、継続雇用ができる制度がある場合の労働条件等

（1）上限年齢と制度内容

制度がある場合の上限年齢	再雇用制度等の種類 （いずれかに○）	再雇用制度等の対象者 （いずれかに○）
歳	1. 再雇用制度 2. 勤務延長制度 3. 嘱託制度 4. その他	1. 原則希望者全員 2. 労使協定で制限有り 3. 労使協定不調による特定基準の者

《記入上の注意》

1. 上限年齢が一律ではなく、職種等で異なっている場合は、組合員で比率の大きい方を記入してください。
2. 再雇用制度等のある場合は、(2)の賃金や一時金等の労働条件について記入してください。

(2) 制度がある場合の労働条件

労働時間	1. 正社員と同一 2. 一日勤務時間または一週の勤務日数が少ない 3. 上記1, 2いずれか選択 4. その他
賃 金	1. 退職前とほぼ同じ 2. 下がる 3. その他 2.3については、詳細を次節にて回答下さい
定期昇給	1. 正社員と同一基準で適用される 2. 正社員と別基準で適用される 3. なし 4. その他
ベースアップ	1. 正社員と同一基準で適用される 2. 正社員と別基準で適用される 3. なし 4. その他
一時金	1. 正社員と同一基準で適用される 2. 正社員と別基準で適用される 3. なし 4. その他
再雇用制度または勤務延長制度の導入に伴う 50 歳台の賃金見直し	1. 見直しをした 2. 現在見直しを行っている 3. しなかった 4. その他
定年年齢後の退職金	1. 正社員と同一基準で適用される 2. 正社員と別基準で適用される 3. なし 4. その他
企業への雇用継続助成金と個人への給付金制度の利用	1. 企業助成のみ利用 2. 個人助成のみ利用 3. 両方利用 4. どちらも利用していない 5. その他
再雇用制度または勤務延長制度時の組合員資格	1. 組合員となり一般組合員と同一条件 2. 組合員となり一般組合員と別条件 3. 非組合員 4. 3で将来組合員化に取り組む予定の者 5. その他

再雇用制度等の賃金体系 (右欄に詳細を記載下さい)	
------------------------------	--

3. 退職金

(1) 中小企業退職金共済(中退共)

1. 加入している	加入している場合、中退金の退職金に占める割合は、		%
2. 加入していない			

(2) 標準者の定年モデル退職金水準(定年扱い(会社都合)の場合)

<男子高卒者>

勤 続	35年	40年	42年
算定基礎給	53歳(の算定基礎給)	58歳(の算定基礎給)	60歳(の算定基礎給)
モデル退職金	万円	万円	万円

<女子高卒者>

勤 続	35年	40年	42年
算定基礎給	53歳(の算定基礎給)	58歳(の算定基礎給)	60歳(の算定基礎給)
モデル退職金	万円	万円	万円

《記入上の注意》

1. 定年退職金算定基礎給は表に示した勤続・年齢に対応する標準者の基礎給とし、退職金支給率等は定年の時に適用される支給率等で計算してください。
2. 企業年金を採用している場合は、年金現価額を含めた総額を記入してください。

V. 労働時間・休日・休暇など

1. 年間休日総数(2010年または2010年度)(小数点以下四捨五入)

<常昼勤の場合>

年間休日総数(1)+(2)	(1)週休日の年間総日数	(2)週休日以外の休日計 (下記a~gの計)
日	日	日

a 祝日	b 年末年始特別休日(1月1日、週休日、年末の行使は除く)	c 夏季特別休日(週休日や年休の行使は除く)	d ゴールデンウィーク特別休日(祝日、週休、5月1日、年休の行使は除く)	e 5月1日(労働祭)	f 連続休暇特別休暇(週休日、年休行使や祝日を除く)	g その他(会社創立記念日などの特別休日)
日	日	日	日	日	日	日

《記入上の注意》

1. 月や年単位で休日日数を定めており、週休という考えをとらない場合でも週休日や祝日に相当する日数を振り分けて記入してください。
2. 労働協約等で年間休日数を定めている場合には、その日数を記入してください。
3. 労働者の職種によって異なる場合には、組合員の比率で大きい方を記入してください。
4. 「週休日」と「週休日以外の休日」((3)のa～g)の合計が「年間休日総数」と一致するように記入してください。ただし、カレンダー通りの休日であれば年間2日程度の祝日と土日のダブりのため年間休日総数がその分少なくなりますので、その場合は、合計が一致しなくてもかまいません。
5. 特別休日とは、年末・年始、夏季、ゴールデンウィークなどに関して、協定などにより付与された休日であり、週休日、祝日、週休日の振り替え、年休の行使、年間休日の当てはめは除きます。
6. 一時帰休は、年間休日数に含まれません。

＜交替勤の場合＞

年間休日総数

日

2. 年次有給休暇

(1) 年次有給休暇付与日数と取得日数（小数点第1位までご記入ください）

10 年(または 10 年度)年次有給休暇付与日数 (繰越分を除く) (組合員平均)	09 年(または 09 年度)年次有給休暇取得日数 (組合員平均)	勤続 6 ヶ月の者の付与日数	年休付与日数 20 日 到達するための必要勤続年数	年間最高付与日数 (繰越分を除く)
日	日	日	年 月	日

(2) 計画年休制度（いずれかに○）

1. 有り（使用時期が決まっている）
 2. 有り（使用時期については本人にまかせている）
 3. 無し

《記入上の注意》

1. 計画年休制度では、年次有給休暇制度の日数のうち、5日を超える部分について労使協定の定めるところにより、計画的に付与することができる制度のことである。例えば、事業場全体の休業による一斉付与方式、班別の交代制方式、個人別付与方式等がある。

(3) 計画年休制度の日数（前問で1または2に回答した組合へ）

日

(4) 時間単位の年休日数（労使協定の締結を要件に、年次有給休暇の日数のうち5日以内の日数について、時間単位で取得することができることとなりました。）

日

3. 所定内労働時間（協定上、就業規則上）

	1日の所定労働時間	1週の所定労働時間	年間所定労働時間
常昼勤の場合	時間 分	時間 分	時間 分
交替勤の場合	時間 分	時間 分	時間 分

《記入上の注意》

1. 「所定労働時間」の定義

所定労働時間＝就業規則・労働協約等に定められた始業時刻から就業時刻までの時間－休憩時間

2. 「1週の所定労働時間」は、次の式で計算した時間を記入してください。

①「1週の所定労働時間」を協定しておらず、「年間所定労働時間」を協定している場合

「年間所定労働時間」÷「52週」

②「1日の所定労働時間」しか協定していない場合

「年間所定労働日数」÷「52週」×「1日の所定労働時間」

3. 「年間所定労働時間」が協定されていない場合には、2009年1月から12月まで、または2009年4月から2010年3月までの予定される年間所定労働時間を記入してください。

4. 年間総実労働時間（2009年・08年または、2009年度・08年度実績）

	年間総実労働時間		年間所定労働時間		年間時間外労働時間		年次有給休暇取得分
09年(度)実績	時間	=	時間	+	時間	-	時間
08年(度)実績	時間	=	時間	+	時間	-	時間

※分は1時間切り上げる。

5. 時間外労働等の割増率（小数点以下四捨五入）

（1）時間外労働の場合

通常日の割増率	時間外労働が深夜（22時～5時）に及んだ場合の割増率（ <u>深夜分のみ</u> ）
0～（ ）時間 %	%
（ ）時間以上 %	

《記入上の注意》

1. 労働基準法において定められた賃金の割増率は、

①「通常の労働日における時間外の場合」25%以上。1ヶ月の時間外労働が45時間を越える場合は、25%超とするよう努めること。

② 1ヶ月60時間を越える時間外労働は50%以上（但し、中小企業については、当分の間、月60時間超の割増率については、適用されません）

②「時間外が深夜に及んだ場合」25%以上（通常の時間外を加えると50%以上）

中小企業の範囲

	資本金の額又は出資の総額	常時使用する労働者数
サービス業を主たる事業	5,000万円以下	100人以下
小売業を主たる事業	5,000万円以下	50人以下
卸売業を主たる事業	1億円以下	100人以下
その他の事業	3億円以下	300人以下

(2) 休日労働の場合（深夜に及ばない場合）

法定休日の割増率	社内規定上の休日の割増率
%	%

《記入上の注意》

1. 法定休日とは、1週1回、4週4回の法定休日
2. 社内規定上の休日とは週休2日制など法定休日以外で労使で休日を確保している休日
3. 労働基準法において定められた法定休日の割増率は、35%以上

(3) 交替勤務者の場合

所定内労働が深夜に及んだ割増率
%

《記入上の注意》

1. 「交替制など所定労働時間が深夜時間帯に及んだ場合」25%以上

6. 36（時間外）協定（常昼勤の場合）

1 日	1 週	1 ヶ月	1 年
時間	時間	時間	時間

《記入上の注意》

1. 36協定締結において時間外労働時間は、1週15時間、1ヶ月45時間、1年360時間が法律上の根拠規定となっている。また、労使双方に対して、36協定がこの基準に適合したものとなるよう義務づけられている。
2. 本社・工場・職種などによって異なっている場合、最も適用労働者の多いケースを記入してください。

7. 変形労働時間制について

1週間単位	1. 導入している（一部含む） 2. 導入していないが予定あり 3. 導入の予定もなし
1ヶ月単位	1. 導入している（一部含む） 2. 導入していないが予定あり 3. 導入の予定もなし
1年単位	1. 導入している（一部含む） 2. 導入していないが予定あり 3. 導入の予定もなし
フレックスタイム制	1. 導入している（一部含む） 2. 導入していないが予定あり 3. 導入の予定もなし

8. 各種休暇制度

(1)	積立年次有給休暇制度	1. あり 2. 検討中 3. 予定なし
(2)	リフレッシュ休暇制度	1. あり 2. 検討中 3. 予定なし
(3)	有給教育訓練休暇制度	1. あり 2. 検討中 3. 予定なし
(4)	有給病気休暇制度	1. あり 2. 検討中 3. 予定なし
(5)	ボランティア休暇制度	1. あり 2. 検討中 3. 予定なし
(6)	アニバーサリー休暇制度	1. あり 2. 検討中 3. 予定なし
(7)	配偶者の出産休暇制度	1. あり 2. 検討中 3. 予定なし
(8)	裁判員制度のための特別休暇制度	1. あり（有給） 2. 検討中 3. 予定なし 4. あり（無給）
(9)	代替休暇制度	1. あり 2. 検討中 3. 予定なし
(10)	その他の有給休暇制度	1. あり 2. 検討中 3. 予定なし（ありまたは検討中の場合の内容）

《記入上の注意》上記(1)～(9)の各種休暇制度の定義は以下のとおりです。

- (1) 取得しなかった年休を切り捨てず、長期間積み立て、後でまとめて取得できるもの
- (2) 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連続休暇。積立年次有給休暇によるものを含み、毎年付与する休暇や有給教育訓練休暇を除く
- (3) リフレッシュ休暇を除く
- (4) 私傷病休職制度や積立年次有給休暇を除く
- (5) ボランティア活動への参加を目的として付与される休暇
- (6) 誕生日・結婚記念日など労働者の個人的な記念日に対して付与するもの
- (7) 配偶者の出産時の夫の休暇（積立年次有給休暇によるものを含み毎年付与する年休を除く）
- (8) 裁判員として出頭する際に、対象日数に対し付与される休暇。（有給／無給）
- (9) 労使協定の締結を要件に、60 時間超の場合の割増賃金の支払いが必要となる時間数分について有給の休暇が取得できる制度（但し、中小企業には当分の間適用されません）
- (10) 上記に上げた休暇制度以外で、慶弔休暇、母性保護関連の休暇を除く

9. 子の看護休暇制度

★平成 22 年 6 月 30 日より施行された改正育児・介護休業法により、小学校就学前の子を養育する労働者の看護休暇制度が拡充されました。（従来：病気・けがをした子の看護のための休暇を労働者 1 人あたり 1 年に 5 日まで取得可能／拡充後：休暇の取得可能日数が、小学校就学前の子が 1 人であれば年 5 日、2 人以上であれば年 10 日）事業主は、業務の繁忙等を理由に、子の看護休暇の申出を拒むことはできません。

(1) 子の看護休暇制度の日数

子の看護日数	対象 1 人 日	対象 2 人以上 日
--------	-------------	---------------

※条件によって日数が違う場合は最長日数を記入して下さい。

※対象人数によらず看護休暇日数が決められている場合は、対象1人の欄に記入してください。

(2) 子の看護休暇制度の賃金保障

1. 無給 2. 有給 3. 無給と有給の双方がある

10. 育児休業制度・育児のための短時間勤務制度

(1) 育児のために設けている制度について（該当するものに○をして下さい）

		制度の有無等	対象となる子の年齢
A. 育児休業制度		1. 法定通り 2. その他(制度有)	1. 法定通り 2. 子が()歳に達するまで
育児 の た め の 制 度 の 有 無	B. 短時間勤務制度	1. 有 2. 無	子が()歳に達するまで
	C. フレックスタイム制	1. 有 2. 無	子が()歳に達するまで
	D. 始業・終業時刻の繰上げ・繰り下げ	1. 有 2. 無	子が()歳に達するまで
	E. 所定外労働をさせない制度	1. 有 2. 無	子が()歳に達するまで
	F. 企業内託児施設の設置等	1. 有 2. 無	子が()歳に達するまで
	G. その他()	1. 有 2. 無	

※＜育児休業制度＞

法定：子が満1歳に達するまで。

：平成22年6月30日より施行された改正育児・介護休業法により、母（父）だけでなく父（母）も育児休業を取得する場合、休業可能期間が1歳2ヶ月に達するまで（2ヶ月は、父（母）のプラス分）に延長されます。（*父の場合、育児休業期間の上限は1年間。母の場合、産後休業期間と育児休業期間を合わせて1年間）

但し、次の①②に該当する場合は、子が1歳6ヶ月に達するまで育児休業を延長することができます。

①保育所（無認可保育所は対象としない）に入所を希望しているが、入所できない場合。

②子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降、子を養育する予定であったものが死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合。

※子育て中の短時間勤務制度及び、所定外労働時間（残業）の免除の義務化

改正後：①3歳までの子を養育する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度（1日6時間）を設けることが、事業主の義務となりました。

②3歳までの子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働（残業）が免除されます。

*適用除外あり。

(2) 2009 年(度)の育児休業制度の利用者数 [育児休業制度のある組合は記入下さい]

利用者数計		女性計		男性計	
	=		+		
人		人		人	

(男女別で記入し、利用者がいない場合は 0 を記入して下さい)

(3) 2009 年(度)の育児のための短時間勤務制度の利用者数 [短時間勤務制度がある組合は記入下さい]

利用者数計		女性計		男性計	
	=		+		
人		人		人	

(男女別で記入し、利用者がいない場合は 0 を記入して下さい)

11. 介護休業制度・介護のための短時間勤務制度

★平成 22 年 6 月 30 日より施行された改正育児・介護休業法により、労働者が申し出ることにより、要介護状態の対象家族が 1 人であれば年 5 日、2 人以上であれば年 10 日、介護休暇を取得できるようになりました。

(1) 介護のために設けている制度について (該当するものに○をして下さい)

		制度の有無	利用可能な期間
A. 介護休業制度		1. 法定通り 2. その他(制度有)	1. 法定通り 2. 対象家族 () 人まで (最長 日)
介護 の た め の 制 度 の 有 無	B. 短時間勤務制度	1. 有 2. 無	
	C. フレックスタイム制	1. 有 2. 無	
	D. 始業・終業時刻の繰上げ・繰り下げ	1. 有 2. 無	
	E. 所定外労働をさせない制度	1. 有 2. 無	
	F. 企業サービス費用の助成	1. 有 2. 無	
	G. その他 ()	1. 有 2. 無	

※＜介護休業＞ 法定：雇用された期間が 1 年以上の労働者。対象家族 1 人につき通算 93 日まで

[介護休業制度のある組合は記入下さい]

(2) 2009 年(度)の介護休業制度の利用者数

利用者数計		女性計		男性計	
	=		+		

(男女別で記入し、利用者がいない場合は 0 を記入して下さい)

〔(1)で「B の短時間勤務制度あり」に回答の組合は記入下さい〕

(3) 2009 年(度)の介護のための短時間勤務制度の利用者数

利用者数計			
	=	女性計	+ 男性計
人		人	人

(男女別で記入し、利用者がいない場合は 0 を記入して下さい)

12. 深夜業の制限

★育児・介護休業法では「事業主は、育児や介護の家庭的責任を有する一定範囲の男女労働者が深夜業の免除を請求した場合は、深夜業をさせることができない」となっています。

(1) 深夜業制限の有無

1. 有	2. 無
------	------

(2) 育児の家庭的責任を有する対象労働者の範囲

(深夜業があり、労働協約や就業規則において、免除措置が明示されている場合)

★法律では対象労働者の範囲を小学校入学までの子の養育を行う労働者となっています。

1. 小学校入学まで	4. その他 ()
2. 小学校 3 年まで	5. 明示されていない
3. 中学校入学まで	

(3) 免除中の扱い

1. 昼勤への転換など深夜以外の仕事を用意する
2. 休業となる
3. その他 ()

VI. パート等非正規労働者に関わる労働条件調査

*全労働組合対象

1. 企業内における非正規労働者の組織化状況

(1) 非正規労働者が職場内にいますか？	(2) その非正規労働者は、直接雇用ですか？	(3) 組織化（組合員）されていますか？
1. いる	1. 直接雇用	1. 全員組合員
2. いない	2. 間接雇用（派遣）	2. 一部組合員
3. 不明	3. 不明	3. 組織化されていない

*上記 1－(2) で、直接雇用ありと回答された労働組合は回答下さい。

2. パート等非正規労働者の労働条件

	組合員	非組合員
正社員への転換ルール	1. あり 2. 検討中 3. 予定なし	1. あり 2. 検討中 3. 予定なし 4. 不明
再雇用制度の導入 (60 歳以降の雇用制度)	1. あり 2. 検討中 3. 予定なし	1. あり 2. 検討中 3. 予定なし 4. 不明

昇給ルール（制度）	1. あり 2. 検討中 3. 予定なし	1. あり 2. 検討中 3. 予定なし 4. 不明
最低賃金協定	1. あり 2. 検討中 3. 予定なし	1. あり 2. 検討中 3. 予定なし
時間外割増率	1. 正社員と同様 2 正社員と違う	1. 正社員と同様 2 正社員と違う 3. 不明
通勤手当・駐車料金	1. 正社員と同様 2. 正社員と違う 3. なし	1. 正社員と同様 2. 正社員と違う 3. なし 4. 不明
一時金制度	1. あり 2. 検討中 3. 予定なし	1. あり 2. 検討中 3. 予定なし 4. 不明
慶弔休暇	1. 正社員と同様 2. 正社員と違う 3. なし	1. 正社員と同様 2. 正社員と違う 3. なし 4. 不明
公職休暇 (裁判員制度休暇など)	1. あり 2. 検討中 3. 予定なし	1. あり 2. 検討中 3. 予定なし 4. 不明
福利厚生施設利用制度	1. あり 2. 検討中 3. 予定なし	1. あり 2. 検討中 3. 予定なし 4. 不明
労災付加休暇	1. 正社員と同等 2. 正社員と違う 3. なし	1. 正社員と同等 2. 正社員と違う 3. なし 4. 不明
教育訓練機会	1. 正社員と同様 2. 正社員と違う 3. なし	1. 正社員と同様 2. 正社員と違う 3. なし 4. 不明
退職金制度	1. あり 2. 検討中 3. 予定なし	1. あり 2. 検討中 3. 予定なし 4. 不明
企業年金への加入制度	1. あり 2. 検討中 3. 予定なし	1. あり 2. 検討中 3. 予定なし 4. 不明

3. パート労働者の初任（採用）時間給と勤続●年時間給

職種	業務	初任（採用）時間給	勤続●年時間給	2010 年引上げ額
		円	年 円	円
		円	年 円	円

《記入上の注意》

1. 職種については、左記の記号で回答下さい。1-生産業務、2-一般事務、3-販売・サービス、4-運転・運送、5-その他
2. 業務については、例：食品チェッカー、衣料品販売、部品組立など記入下さい。
3. 「勤続●年」の欄には、目安として3年後の時間給を記入して下さい。
4. 職種・業務が複数ある場合は、代表2種類を記載下さい。

ご協力ありがとうございました。