

【別紙 1】 記入事項説明

【注 1】	常時雇用する労働者の数
	正社員だけでなく、パート、契約社員、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の要件に該当する労働者も含む。 ① 期間の定めなく雇用されている者 ② 一定の期間を定めて雇用されている者であって、過去 1 年以上の期間について、引き続き雇用されている者又は雇入れの時から 1 年以上引き続き雇用されると見込まれる者。 《参考》 「正社員」とは、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号。以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。）第 2 条の「通常の労働者」をいう。「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者をいい、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金形態等 （例えば、労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、定期的な昇給又は昇格の有無）を総合的に勘案して判断する。「非正社員」とは、正社員以外のものを言う。
【注 2】	常時雇用する労働者のうち、管理職数
	「管理職」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職(役員を除く)」にある労働者の合計 《参考》 ※「課長級」とは、次のいずれかに該当する者 ・事業所で通常、「課長」と呼ばれているものであって、2係以上の組織からなり、若しくはその構成員が10人以上（課長含む）の長 ・同一事業所において、課長の他に、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(但し一番下の職階ではないこと) ※「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 （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、呼称は問わない）
【注 3】	管理職の男女の割合の計算方法
	④の管理職数（男女あわせた総数）に対する男女それぞれの割合
【注 4】	役員数
	「役員」とは、会社法上の役員（取締役、会計参与及び監査役）、並びに職務内容及び責任の程度が「役員」に相当する者。 ※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、呼称は問わない。
【注 5】	労働者の一月当たりの平均残業時間の計算方法
	「1 年間の対象労働者の（法定時間外労働+法定休日労働）の総時間数の合計」÷12（か月）÷「対象労働者数」 上記により難しい場合は [「1 年間の対象労働者の総労働時間数の合計」－「1年間の法定労働時間の合計」★]÷12(か月) ÷「対象労働者数」 ※上記★「1年間の法定労働時間の合計」＝（40×1年間の日数÷7）×対象労働者数 《参考》 ※対象労働者からは以下を除く。 ・パートタイム労働者（パートタイム・有期雇用労働法第 2 条） ・事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の 2 第 1 項) ・専門業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の 3 第 1 項) ・企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の 4 第 1 項) ・管理監督者等（労働基準法第41条） ・高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者（労働基準法第41条の 2 第 1 項）
【注 6】	有給休暇取得率の計算方法
	「算定期間中の取得日数総計」÷「算定期間中の付与日数総計」×100(%) 《参考》 ・算定期間中の付与日数には繰越分は含まない。 ・年次有給休暇の付与日数等については下記の厚生労働省作成のリーフレットをご参照ください。 【リーフレット】年次有給休暇の付与日数は法律で決まっています (https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/dl/140811-3.pdf) ・対象労働者は上記【注 5】に同じ
【注 7】	育児休業対象者数
	「配偶者が出産した男性労働者」と「出産した女性労働者」
【注 8】	男女別の育児休業取得率の計算方法
	「育児休業を取得した男性（もしくは女性）労働者数」÷「配偶者が出産した男性労働者（もしくは出産した女性労働者）」×100（%）