

新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における休業等に関する実態調査  
(企業調査票)

厚生労働省 要請研究

<調査へのご協力のお願ひ>

- この調査は、厚生労働省所管の調査研究機関である独立行政法人 労働政策研究・研修機構(※)が、厚生労働省(労働基準局)の研究要請を受けて、新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における休業状況やシフト制に関する実態を把握するために実施するものです。調査結果は、今後の労働政策を立案する上での重要な資料として、活用させて頂きたいと考えております。ご多用のところ誠に恐縮ですが、ご協力のほど何卒宜しくお願い申し上げます。(※<https://www.jil.go.jp/>)
- 調査票は、信用調査機関が所有するデータベースに登録されている全国の企業から、無作為に抽出・配布しています。ご回答は統計的に処理され、貴社の企業名はもとより、個別の内容が特定されることは一切、ございませんので、ありのままをご記入ください。
- 設問へのご回答は、「1つに○」「該当すべてに○」「数値を記入」など、回答方法の指定に沿って、ご記入ください。また、「その他」を選択された場合は、具体的な内容を( )内にご記入ください。
- この調査は、企業を単位として行っています。そのため、本社だけでなく支店、出張所、営業所、工場、店舗など、すべての事業所を含めた全体の状況についてご回答ください(なお、貴社がメインの事業活動を行っていない持株会社である場合は、連結決算範囲のグループ企業を含めてご記入ください)。
- 特に断りのない場合、2021年8月1日現在の状況をご記入ください。
- ご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒(切手は不要)に入れ、2021年9月10日(金)までに、郵便ポストにご投函ください。
- 調査票の発送、回収、入力は、実査機関である株式会社日本統計センターに委託しています。ご不明点等は、下記担当までお願い申し上げます(平日 9:00~12:00/13:00~18:00)

ご不明な点は専用フリーダイヤルまでお問合せください。FAXや電子メールでも受け付けています。

【お問合せ窓口】TEL<専用フリーダイヤル・無料> **0120-980-110**  
(土日祝日を除く9:00~12:00/13:00~18:00)

FAX: 03-3866-4944/E-mail: chosa@ntc-ltd.com

【調査主体】 独立行政法人 労働政策研究・研修機構(担当:調査部/奥田、多和田、郡司)

【調査票の発送・回収・入力委託先】株式会社 日本統計センター(担当:調査部/阿部、原田)

I 貴社の企業概要について

問1. 貴社の企業概要についてお答えください。(各項目1つに○。各比率等については、最も近い1つに○)。

a. 主たる業種 (最も売上高が大きいもの1つのみ)	1. 鉱業、採石業、砂利採取業	10. 学術研究、専門・技術サービス業	
	2. 建設業	11. 宿泊業、飲食サービス業	
b. 従業員 <sup>1</sup> 規模	3. 製造業	12. 生活関連サービス業、娯楽業	
	4. 電気・ガス・熱供給・水道業	13. 教育、学習支援業	
c. 従業員に占める 正社員 <sup>2</sup> 比率	5. 情報通信業	14. 医療、福祉	
	6. 運輸業、郵便業	15. 複合サービス事業(郵便局、農業組合など)	
d. 派遣労働者 <sup>3</sup> の受入れの有無	7. 卸売業、小売業	16. サービス業(他に分類されないもの)	
	8. 金融業、保険業	17. その他( )	
e. 労働組合の有無	9. 不動産、物品賃貸業		
	1. 100人未満	3. 300~999人	5. 5000人以上
	2. 100~299人	4. 1000~4999人	
	1. 30%未満	3. 50%~70%未満	5. 100%(全員、正社員)
	2. 30%~50%未満	4. 70%~100%未満	
	1. いる	2. いない	
	1. 労働組合がある	2. 労働組合がない	

<sup>1</sup> 貴社が直接雇用している、正社員及び非正規雇用労働者(パート、契約、嘱託等)を指すものとします(派遣・請負労働者は含めないでください)。

<sup>2</sup> 正社員とは、貴社に直接雇用されている無期労働契約の、いわゆる正規雇用労働者を指すものとします(非正規雇用労働者はそれ以外の労働者(パート、契約、嘱託等)を指すものとします(派遣・請負労働者は含めないでください))。

<sup>3</sup> 派遣労働者とは、労働者派遣事業者から派遣されている労働者を指します。

問2. 貴社では、以下の労働者(※1)を雇用していますか。(該当すべてに○)

- フルタイム契約労働者(有期)
- フルタイム契約労働者(無期)(正社員以外)
- パートタイム契約労働者(有期)
- パートタイム契約労働者(無期)
- 臨時労働者
- 定年再雇用者(※2)
- 1~6いずれの雇用労働者もない

※1: 本調査での正社員以外の労働者の就業形態は、以下の定義によります。

フルタイム契約労働者(有期)	貴社に有期契約(労働期間は1ヵ月以上)で直接雇用されている労働者で、所定労働時間が正社員とほぼ同じ者
フルタイム契約労働者(無期)	貴社に無期契約(契約期間の定めのない雇用)で直接雇用されている労働者で、所定労働時間が正社員とほぼ同じ者(ただし、正社員ではない)
パートタイム契約労働者(有期)	貴社に有期契約(労働期間は1ヵ月以上)で直接雇用されている労働者で、正社員より所定労働時間が短いか、1週間の所定労働日数が少ない者
パートタイム契約労働者(無期)	貴社に無期契約で直接雇用されている労働者で、正社員より所定労働時間が短いか、1週間の所定労働日数が少ない者
臨時労働者	貴社に有期契約(契約期間は1ヵ月未満)で直接雇用されている労働者
定年再雇用者	貴社の正社員を定年後、再雇用している労働者

※2: 「定年再雇用者」については、就業形態や雇用期間(選択肢1~5)にかかわらず、選択肢6をご回答ください。

II シフト制に関する労働契約について

以下の設問は、貴社におけるシフト制の労働契約の締結内容について、調査時点現在における状況をお聞きします。

問3. 貴社の従業員の中に以下に該当する労働者はいますか。(該当すべてに○)

選択肢 ↓	勤務形態の内容
1	固定した勤務日と勤務時間が決められている労働者(例:毎週月~金、8:00~17:00 勤務の労働者等)
2	固定した勤務日又は勤務時間が決まっており、その上で就業規則等に定めた勤務パターンを組み合わせて勤務日や勤務時間を一定期間ごとに決める労働者(例:①8:00~16:30、②10:00~18:30、③14:00~22:30等の中から交代勤務する労働者等)
3	勤務日数や勤務時間数は決めているが、具体的な勤務日や勤務時間は一定期間ごとのシフト表等で決める労働者(例:1日6時間勤務だが、具体的な勤務日や始業・終業時刻はシフトによるとしている労働者等)
4	勤務日数や勤務時間数は決めておらず、単に、具体的な勤務日や勤務時間を一定の期間ごとのシフト表等で決める労働者(例:単に、具体的な勤務日や勤務時間はシフトによるとしている労働者等)
5	勤務するかどうかは、前日や当日等に1日単位で、会社から打診する労働者

選択肢3~5のいずれか又は全てに該当する労働者がいる

選択肢3~5に該当する者はいない(1又は2に該当する労働者しかいない)

→問4(7頁)へ

(以下の問では、問3の選択肢3~5のいずれかに当てはまる労働者を、「シフト制労働者」といいます。)

付問1. 貴社で働く従業員(正社員や非正規雇用労働者を含む全従業員)のうち、「シフト制労働者」(問3の選択肢3~5のいずれかに当てはまる労働者)の割合はどの程度ですか。(1つに○)

- 1割未満
- 1割~2割未満
- 2割~3割未満
- 3割~4割未満
- 4割~5割未満
- 5割~6割未満
- 6割~7割未満
- 7割~8割未満
- 8割~9割未満
- 9割~10割未満
- 10割(全員)

付問2. 「シフト制労働者」(問3の選択肢3～5のいずれかに当てはまる労働者)には、以下の就業形態の者がいますか。(該当すべてに○)

		選択肢 ↓
	正社員	1
正社員以外 非正規雇用労働者	フルタイム契約労働者(有期)	2
	フルタイム契約労働者(無期)	3
	パートタイム契約労働者(有期)	4
	パートタイム契約労働者(無期)	5
	臨時労働者	6
	定年再雇用者	7
	その他( )	8

付問4. 当該シフト制(問3の選択肢3～5のいずれかに当てはまるシフト制)での、シフトを決める単位を教えてください。(最も多いもの1つに○)

	正社員 ↓	非正規雇用労働者 ↓	
1か月	1	1	付問5へ
1週間	2	2	
仕事の状況を踏まえて前日や当日などに1日単位で勤務を打診する(日雇契約をしている者は除く)	3	3	付問5へ
その他( )	4	4	

(付問4で「3. 仕事の状況を踏まえて前日や当日などに1日単位で勤務を打診する」を選択した企業にお聞きします。それ以外の企業は付問5へ)

付問4-1. そのような労働者の契約期間について教えてください。(最も多いもの1つに○)

	正社員 ↓	非正規雇用労働者 ↓
有期(契約期間の定めあり、ただし、日雇契約をしている者は除く)	1	1
無期(契約期間の定めなし)	2	2

付問4-2. 仕事の状況を踏まえて前日や当日などに1日単位で勤務を打診する場合の仕事の打診から次の打診までの平均的な期間はどの程度ですか。(最も多いもの1つに○)

	正社員 ↓	非正規雇用労働者 ↓
1か月超	1	1
2週間～1か月	2	2
1週間～2週間未満	3	3
1日以上1週間未満	4	4
毎日勤務を打診している	5	5

付問5. 当該シフト制(問3の選択肢3～5のいずれかに当てはまるシフト制)での労働条件を決めるにあたり、シフトを作成するに当たっての「最低勤務時間数」又は「最低勤務日数」に関するルールはありますか。(例:「毎月●日以上勤務」、「毎月●日～●日勤務」など、最も多いもの1つに○)

	正社員 ↓	非正規雇用労働者 ↓	
「最低勤務時間数」「最低勤務日数」の双方を決めている	1	1	付問5-1へ
「最低勤務時間数」のみを決めている	2	2	
「最低勤務日数」のみを決めている	3	3	
いずれも決めていない	4	4	付問6(5頁)へ

(付問5で、選択肢1～3を選択した企業にお聞きします。)

付問5-1. 最低勤務日数または最低労働時間数を当該労働者に示していますか。(最も多いもの1つに○)

	正社員 ↓	非正規雇用労働者 ↓
あらかじめ文書等(※)で明示している	1	1
あらかじめ口頭のみで説明している	2	2
あらかじめ明示していない	3	3

※本調査での「文書等」とは、ファックス、電子メール、就業規則などを含みます(以下の設問において同じ)。  
なお、求人広告で「週〇日以上勤務」等を求人条件として示しているのみで雇入れ後示していない場合は、含みません。

以下の設問では、付問2で、選択肢1を選択した企業は、「正社員」の欄に、正社員以外の非正規雇用労働者(選択肢2～8のいずれか)を選択された企業は、「非正規雇用労働者」の欄にお答えください。「正社員」「非正規雇用労働者」のいずれも該当する場合は、両方の回答欄にお答えください。該当する就業形態がない場合は空欄でかまいません。

<回答要領>

例えば、付問2で、「シフト制労働者」(問3の選択肢3～5のいずれかに当てはまる労働者)のなかに、「1. 正社員」及び、「3. フルタイム契約労働者(無期)」「4. パートタイム労働者(有期)」がいた場合、以下の設問では、該当者がいる社員区分の欄の数字に○をつけてください。該当する社員区分がない場合は空欄でかまいません。

		選択肢 ↓
	正社員	1
正社員以外 非正規雇用労働者	フルタイム契約労働者(有期)	2
	フルタイム契約労働者(無期)	3
	パートタイム契約労働者(有期)	4
	パートタイム契約労働者(無期)	5
	臨時労働者	6
	定年再雇用者	7
	その他( )	8

左記の回答例では、「シフト制労働者」に正社員がいる場合、正社員について回答しており、非正規雇用労働者もいるため、非正規雇用労働者の回答欄にも回答しています。

付問4-2. 仕事の状況を踏まえて前日や当日などに1日単位で勤務を打診する場合の仕事の打診から次の打診までの平均的な期間はどの程度ですか。(最も多いもの1つに○)

	正社員 ↓	非正規雇用労働者 ↓
1か月超	1	1
2週間～1か月	2	2
1週間～2週間未満	3	3
1日以上1週間未満	4	4
毎日勤務を打診している	5	5

付問3. 貴社において、当該シフト制(問3の選択肢3～5のいずれかに当てはまるシフト制)を採用している理由を教えてください。(該当すべてに○)

	正社員 ↓	非正規雇用労働者 ↓
営業日が多い又は営業時間が長いことから、シフト制によって人手を確保するため	1	1
曜日、時間帯によって業務の繁閑が激しいことから、繁閑に応じた人員配置を行うため	2	2
募集時にシフト制と言うと応募が多くなりやすいから	3	3
労働者からシフトで働きたいと希望があったため	4	4
その他( )	5	5

付問6. 当該シフト制（問3の選択肢3～5のいずれかに当てはまるシフト制）において、シフトを入れることができる時間数又は日数に関するルールはありますか。

（例：「毎週月、水、金曜日勤務」、「毎月●日～■日勤務」、「月最大▲日」など。）（最も多いもの1つに○）

	正社員 ↓	非正規雇用労働者 ↓	
シフトを入れることができる時間数、日数の双方を決めている	1	1	付問6-1へ
シフトを入れることができる時間数のみを決めている	2	2	
シフトを入れることができる日数のみを決めている	3	3	
いずれも決めていない	4	4	

→ 付問7へ

（付問6で、選択肢1～3を選択した企業にお聞きします。）

付問6-1. このルールについて当該労働者に示していますか。（最も多いもの1つに○）

	正社員 ↓	非正規雇用労働者 ↓
あらかじめ文書等で明示している	1	1
あらかじめ口頭のみで説明している	2	2
あらかじめ明示していない	3	3

付問7. 当該シフト制（問3の選択肢3～5のいずれかに当てはまるシフト制）において、シフトの作成・提示の期限に関するルールはありますか（例：「シフト初日の○日前まで」など）。（最も多いもの1つに○）

	正社員 ↓	非正規雇用労働者 ↓	
期日を決めている	1	1	→ 付問7-1へ
期日を決めていない	2	2	→ 付問8（6頁）へ

（付問7で、「1. 期日を決めている」を選択した企業にお聞きします。）

付問7-1. このルールについて当該労働者に示していますか。（最も多いもの1つに○）

	正社員 ↓	非正規雇用労働者 ↓
あらかじめ文書等で明示している	1	1
あらかじめ口頭のみで説明している	2	2
あらかじめ明示していない	3	3

付問7-2. 当該シフト制（問3の選択肢3～5のいずれかに当てはまるシフト制）において、決められている期日はシフト初日のどのぐらい前とされていますか。（最も多いもの1つに○）

	正社員 ↓	非正規雇用労働者 ↓
1週間未満	1	1
1週間～2週間未満	2	2
2週間～3週間未満	3	3
3週間～1か月未満	4	4
1か月以上	5	5

付問8. 当該シフト制（問3の選択肢3～5のいずれかに当てはまるシフト制）において、シフトを作成するにあたって、当該労働者の希望や意見の聴取等に関するルールはありますか。（該当すべてに○）

	正社員 ↓	非正規雇用労働者 ↓	
シフト案を作成する前に労働者の希望を聞く	1	1	付問8-1へ
シフト案を作成後、シフトを確定する前に、労働者にシフト案を示し、意見を聴いている	2	2	
シフトが確定した後でも異議があれば申し出ることができるようにしている	3	3	
使用者側が一方的にシフトを決定し、労働者側が意見を述べる機会や確認、調整を行う機会はない	4	4	
その他（ ）	5	5	
特になし	6	6	→ 付問9へ

（付問8で、選択肢1～5のいずれかを選択した企業（「6. 特になし」以外を選択した企業）にお聞きします。）

付問8-1. 労働条件明示の際に、労働者の希望や意見の聴取等に関するルールについて、当該労働者に示しましたか。（最も多いもの1つに○）

	正社員 ↓	非正規雇用労働者 ↓
あらかじめ文書等で明示している	1	1
あらかじめ口頭で明示している	2	2
あらかじめ明示していない	3	3

付問9. 当該シフト制（問3の選択肢3～5のいずれかに当てはまるシフト制）において、シフト制に関するルール（付問5～8、最低労働時間数、シフトを入れることができる時間数、シフト作成期日、労働者からの意見聴取など）について、これらは就業規則等にも記載されていますか。（1つに○）

	正社員 ↓	非正規雇用労働者 ↓
ある（決められている）と回答したルールについては、全部又は一部が記載されている	1	1
いずれも記載されていない（いずれのルールもないと回答した場合を含む）	2	2
就業規則等を作成していない	3	3

付問10. 当該シフト制（問3の選択肢3～5のいずれかに当てはまるシフト制）において、労働者にシフトのキャンセルを通知する期日に関して、ルールはありますか。（最も多いもの1つに○）

	正社員 ↓	非正規雇用労働者 ↓	
期日を決めている	1	1	→ 付問10-1へ
期日を決めていない	2	2	→ 付問11へ

（付問10で、選択肢1「期日を決めている」を選択した企業にお聞きします。）

付問10-1. 労働条件明示の際に、シフトのキャンセルの期日について、労働者に示しましたか。（最も多いもの1つに○）

	正社員 ↓	非正規雇用労働者 ↓
あらかじめ文書等で明示している	1	1
あらかじめ口頭で明示している	2	2
あらかじめ明示していない	3	3

付問11. 当該シフト制（問3の選択肢3～5のいずれかに当てはまるシフト制）において、直近2年間でシフト確定後に、事業主の都合でシフトの一部又は全部をキャンセルしたことはありますか。（1つに○）

	正社員 ↓	非正規雇用労働者 ↓	
キャンセルしたことがある	1	1	→ 付問12（7頁）へ
キャンセルしたことはない	2	2	→ 付問13（7頁）へ

(付問 11 で、選択肢 1 「キャンセルしたことがある」を選択した企業にお聞きします。)

付問 12. 当該シフト制(問3の選択肢3～5のいずれかに当てはまるシフト制)において、シフト確定後に、事業主の都合でシフトをキャンセルする場合に何らかの代替措置は行っていますか。(直近2年間に講じた対応で、最も多いもの1つに○)

	正社員 ↓	非正規雇用 労働者 ↓
キャンセルされた勤務日相当の賃金全額を支給している	1	1
キャンセルされた勤務日相当の賃金の6割以上10割未満の手当を支給している	2	2
キャンセルされた勤務日相当の賃金の6割未満の手当を支給している	3	3
代わりの勤務日(シフト)を用意している	4	4
その他( )	5	5
特になし	6	6

付問 13. 直近2年間に於いて、「シフト制労働者」(問3の選択肢3～5のいずれかに当てはまる労働者)との間でトラブルとなったことはありますか。また、そのトラブルの原因は何ですか。(該当すべてに○)

	正社員 ↓	非正規雇用 労働者 ↓
確定したシフト表について、会社都合でシフトを変更(増加・変更含む)しようとしたところ、労働者から当該シフト変更について不満が出た	1	1
次のシフトを作成するにあたって、会社都合で労働者に普段よりもシフトを増やす又は減らすことを打診したところ、不満が出た	2	2
シフト作成のルールとして説明を受けていた内容が守られていないと労働者から不満が出た	3	3
会社都合でシフトをキャンセルしたときに、代替措置がないことについて労働者から不満が出た	4	4
シフト表が確定しているにもかかわらず、勤務予定日間に労働者都合でシフトをキャンセルされた	5	5
次のシフトを作成するにあたって、労働者の都合で普段よりもシフトを増やす又は減らすよう要求された	6	6
希望したシフトと違うとして、次のシフト期間開始間際になって労働者から確定したシフトの変更を要求された	7	7
その他( )	8	8
トラブルになったことはない	9	9

以下の設問は、新型コロナウイルス感染症の発生、感染拡大期(2020年1月～調査時点)における、貴社における労働者に対する休業の状況について、お聞きします。

問5. 今般の新型コロナウイルス感染症の影響(※1)によって、労働者に休業(※2)を命じたことはありますか。一度でも休業を命じたことがある場合、休業を命じたことがあるとして、ご回答ください。(1つに○)

1. 休業を命じたことがある      2. 休業を命じたことはない → 問6(9頁)へ

※1: 新型コロナウイルス感染症の影響を受けた利用客の減少、取引先の休業をはじめ、新型コロナウイルス感染症が関係したあらゆる事情を含み、間接的な影響も含まれます。  
 ※2: 「休業」とは、労働契約上労働者に労働義務がある日とされていた日について、仕事を休ませた場合をいい、労働義務がある日の一部の時間について仕事を休ませた場合を含みます。問3の「シフト制」の従業員については、シフトが作成され、労働日として確定していた日を「労働契約上労働者に労働義務があるとされていた日」として御回答ください。

(労働者に「休業を命じたことがある」とする企業にお聞きします。以下では、休業が複数回ある場合は、最も休業者が多かったケースについてお答えください。)

付問 1. 休業の理由は何ですか。(該当すべてに○)

1. 国や地方自治体からの指示、要請への対応
2. 売上、利用客の減少
3. 取引先の休業
4. 従業員に感染者や濃厚接触者が出たため
5. その他( )

付問 2. 休業させる労働者を決定するに当たって、どのような要素を考慮しましたか。(該当すべてに○)

1. 雇用形態(例: 正社員/非正規雇用労働者、フルタイム/パートなど)
2. 職種、業務内容(1. の雇用形態による場合を除く)
3. 所属する部署・部門
4. 役職(例: 管理職/非管理職など)
5. 勤務成績
6. 年齢
7. 勤続年数
8. 休業予定日の勤務の状況
9. その他( )
10. 特段の要素を考慮せず、全ての労働者を対象とした

付問 3. 休業させた労働者に、休業等に伴う手当(※)を支払いましたか。(1つに○)

1. 全員に支払った → 付問 3-3 (9頁)へ
2. 一部のみに支払った → 付問 3-2 (9頁)へ
3. 支払わなかった → 付問 3-1 へ

※ここでの「休業等に伴う手当」とは、労基法第26条の休業手当に限りません。名称の如何を問わず、労働者を休業させた場合の補償として支払われる手当を指します。(労基法第26条で規定するもの以外の支給要件や計算方法で支払われたもの(企業の判断で支払う手当)も含みます。)

(「3. 支払わなかった」とする企業にお聞きします。以下の付問 3-1 に回答)

付問 3-1. 支払わなかった理由は何ですか。(該当すべてに○)

1. 法律上支払義務がないから
2. 社内規定等に支払に関する規定がないから
3. 支払わないことについて労働者と合意したから
4. 会社の経営が厳しかったから
5. 労働者自身で休業支援金を請求してもらうこととしたから
6. その他( )

(付問 3-1 に回答後、問 6 (9頁)へ)

### Ⅲ 新型コロナウイルス感染症の発生・感染拡大期における休業等の手当の支給状況

(すべての企業にお聞きします。)

問 4. 労働基準法(以下「労基法」といいます。)第26条(※)で、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合、使用者は労働者に休業手当を支払わなければならないことを知っていますか。(1つに○)

1. 内容を十分に理解している
2. ある程度理解している
3. 聞いたことがある
4. 知らない

※労基法第26条では、以下のように規定されています。  
(休業手当)

第二十六条 使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければならない。

※労基法第12条では、平均賃金について次のように定義されています。

第十二条 この法律で平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前三箇月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいう。(以下略(最低保障額について規定))

(「2. 一部のみに支払った」とする企業にお聞きします。)

付問3-2. 支払った対象者を区別した基準は何ですか。(該当すべてに○)

1. 雇用形態 (例: 正社員/非正規雇用労働者、フルタイム/パートなど)
2. 職種、業務内容 (1. の雇用形態による場合を除く)
3. 所属する部署・部門
4. 役職 (例: 管理職/非管理職など)
5. 勤務成績
6. 年齢 (例: 「40歳以上に支払う」「30歳未満は支給しない」など)
7. 勤続年数
8. 休業させた日数 (例: 「休業が○日以上の場合」など)
9. その他 ( )

(「1. 全員に支払った」「2. 一部のみに支払った」とする企業 (休業等に伴う手当を支払った企業) にお聞きします。)

付問3-3. 「労基法第26条の休業手当」として支払いましたか。(1つに○)

1. 「労基法第26条の休業手当」の認識を持って払った
2. 「労基法第26条の休業手当」の可能性もあるものとして支払った
3. 明確に「労基法第26条の休業手当」ではないものとして支払った
4. 特に意識せず支払った
5. わからない
6. 「労基法第26条の休業手当」を知らなかった

付問3-4. 雇用調整助成金(※)の申請を行いましたか。(1つに○)

(※)雇用調整助成金は、事業主が労働者に休業手当を支払う場合、その一部を助成する制度で、特例措置により助成率及び上限額の引き上げを行っています。特例措置については、依頼状の裏面で「緊急対応期間中の雇用調整助成金の特例措置の内容」を掲載しています。

1. 支払った手当の全額について申請した
2. 一部のみ申請した
3. 申請しなかった → 問6へ

付問3-4-1へ

(「1. 支払った手当の全額について申請した」「2. 一部のみ申請した」とする企業 (雇用調整助成金の申請を行った企業) にお聞きします。)

付問3-4-1. 休業等に伴う手当の労働者への支払に関して、雇用調整助成金の特例措置が講じられていることはどの程度影響しましたか。(1つに○)

1. 手当の支払は元々実施する予定であり、特例措置の有無や内容に影響された部分はない
2. 特例措置が実施されたことによって、支払額や支払対象者が増加した部分がある
3. 特例措置が実施されていなければ、そもそも手当の支払をする予定はなかった

(すべての企業にお聞きします。)

問6. 今般の新型コロナウイルス感染症の影響を受けて、2020年1月以降に、「シフト制労働者」(問3(2頁)の選択肢3~5のいずれかに当てはまる労働者)の出勤日数・時間(シフト)を削減したことがありますか。(例: 2019年同時期に比べてシフト制労働者のシフト表上の出勤日数、労働時間数が減った、2020年以降、新型コロナウイルスの影響で確定していたシフトをキャンセルすることがあったなど) (1つに○)

	正社員 ↓	非正規雇用労働者 ↓	
あった	1	1	→ 付問1 (10頁)へ
なかった	2	2	
「シフト制労働者」(問3の選択肢3~5のいずれかに当てはまる労働者)がいない	3	3	→ 問7 (11頁)へ

(今般の新型コロナウイルス感染症の影響を受けて、2020年1月以降に、「シフト制労働者」(問3の選択肢3~5のいずれかに当てはまる労働者)の出勤日数・時間(シフト)の削減したことが「あった」企業にお聞きします。以下では、「シフト制労働者」の出勤日数・時間(シフト)の削減が複数回ある場合は、最も削減した人数が多かったケースについてお答えください。)

付問1. シフトの削減を行った理由は何か。(該当すべてに○)

	正社員 ↓	非正規雇用労働者 ↓
国や地方自治体からの指示、要請への対応	1	1
売上、利用客の減少	2	2
取引先の休業	3	3
従業員に感染者や濃厚接触者が出たため	4	4
その他 ( )	5	5

付問2. 出勤日数、労働時間の削減をしたのは、「シフト制労働者」(問3の選択肢3~5のいずれかに当てはまる労働者)のうち、どの程度の人数ですか。(1つに○)

	正社員 ↓	非正規雇用労働者 ↓
1割未満	1	1
1割~3割未満	2	2
3割~5割未満	3	3
5割~7割未満	4	4
7割~9割未満	5	5
9割以上	6	6

付問3. 「シフト制労働者」(問3の選択肢3~5のいずれかに当てはまる労働者)の出勤日数、労働時間数の削減は最大でどの程度行いましたか。(最も出勤日数、労働時間数を削減した労働者における出勤日数、労働時間の削減割合を教えてください。)(1つに○)

	正社員 ↓	非正規雇用労働者 ↓
1割未満	1	1
1割~3割未満	2	2
3割~5割未満	3	3
5割~7割未満	4	4
7割~9割未満	5	5
9割以上	6	6

付問4. このシフトを削減された労働者に対して、休業等に伴う手当(※)を支払いましたか。(最も近いもの1つに○)

	正社員 ↓	非正規雇用労働者 ↓	
全員に支払った	1	1	→ 付問4-2(11頁)
一部の労働者に支払った	2	2	
全く支払っていない(全員に支払っていない場合に限る)	3	3	

} 付問4-1 (11頁)へ

※ここでの「休業等に伴う手当」とは、労基法第26条の休業手当に限りません。名称の如何を問わず、労働者を休業させた場合の補償として支払われる手当を指します。(労基法第26条で規定するもの以外の支給要件や計算方法で支払われたもの(企業の判断で支払う手当)も含みます。)



(付問4で「2.一部の労働者に支払った」「3.全く支払っていない」を選択した企業にお聞きします。)

付問4-1.支払わなかった理由は何ですか。(該当すべてに○)

	正社員 ↓	非正規雇用労働者 ↓
支払義務がないから(シフトを削減した上でシフトを確定させたので、休業は発生していないと判断したから)	1	1
支払わないことについて労働者と合意したから	2	2
会社の経営が厳しいから	3	3
シフト制労働者は、家計補助者が大半だから	4	4
シフト制労働者は、当社の仕事だけで生計を立てている人が少ないから	5	5
他の代償措置を講じたから(ボーナスの上乗せなど)	6	6
ごく短期間の休業だったから	7	7
年次有給休暇を取得してもらったから	8	8
その他( )	9	9

(付問4で「1.全員に支払った」「2.一部の労働者に支払った」と回答された企業にお聞きします。付問4で「3.全く支払っていない」を選択した企業は問7へ。)

付問4-2.この休業等に伴う手当の支払いに際して、雇用調整助成金の申請を行いましたか。(1つに○)

	正社員 ↓	非正規雇用労働者 ↓	
支払った手当の全額について申請した	1	1	} 付問4-2-1へ → 問7へ
一部のみ申請した	2	2	
申請しなかった	3	3	

(「1.支払った手当の全額について申請した」「2.一部のみ申請した」とする企業(雇用調整助成金の申請を行った企業)にお聞きします。)

付問4-2-1.休業等に伴う手当の支払に関して、雇用調整助成金の特例措置(※)が講じられていることは、どの程度影響しましたか。(1つに○)

(※)雇用調整助成金は、事業主が労働者に休業手当を支払う場合、その一部を助成する制度で、特例措置により助成率及び上限額の引き上げを行っています。特例措置については、依頼状の裏面に「緊急対応期間中の雇用調整助成金の特例措置の内容」を掲載しています。

	正社員 ↓	非正規雇用労働者 ↓
手当の支払は元々実施する予定であり、特例措置の有無や内容に影響された部分はない	1	1
特例措置が実施されたことによって、支払額や支払対象者が増加した部分がある	2	2
特例措置が実施されなければ、そもそも手当の支払をする予定はなかった	3	3

#### IV 貴社の休業手当等の規定、算定方法について

(すべての企業にお聞きします。)

問7.現在、貴社の就業規則(賃金規程など別規程となっているものを含む。)に、労働基準法第26条の休業手当について規定がありますか。(1つに○)

1. 規定がある      2. 規定はないが支払うことがある      3. 休業手当の支払いは想定しておらず規定もない → 問8(13頁)へ

※「労働基準法第26条の休業手当」とは「使用者の責に帰すべき事由」により休業となった場合に労働者に対する手当の支払について定めているものを指します。労働者を休業させた場合に手当を支給する規定があり、「使用者の責に帰すべき事由による休業」の場合も含まれているような場合には、「規定がある」に御回答ください。

付問1(12頁)へ

(「1.規定がある」「2.規定はないが支払うことがある」とする企業にお聞きします。)

付問1.貴社では、労基法第26条の休業手当について、どのような場合に支払うことになっていますか。(該当すべてに○)

1. 使用者の都合により労働者を休業させた場合
2. 事業運営上の事情(※)により労働者を休業させた場合
3. 天候不良や災害などによって営業ができず、労働者を休業させた場合
4. 所定労働日数等が決まっていないシフト制の労働者について、前月や前年同月等と比較して、シフトを入れる日数を減らした場合
5. 所定労働日数等が決まっていないシフト制の労働者について、週ごとや月ごとの所定労働日数や所定労働時間よりも少ないシフトしか入れなかった場合
6. 所定労働日であるが、労働者からの申し出により、休みにした場合(労働者が年次有給休暇、特別休暇を取得した場合は含まない)

※「事業運営上の事情」とは、例えば原材料の不足、取引先や顧客の事情、利用客の減少といった、事業の運営上の都合は全て該当します。

付問2.貴社では、労基法第26条の休業手当について、例えば1か月間などのまとまった期間休業させる場合に、本来所定労働日ではない休日(シフト制の場合でシフトが作成されておらず、所定労働日として決まっていない日を含む。)も含めて、休業手当を支払うことになっていますか。(1つに○)

1. 所定労働日ではない休日は、労基法第26条の休業手当の支払対象となることはない
2. 所定労働日ではない休日でも、労基法第26条の休業手当の支払対象となる場合がある
3. 所定労働日ではない休日についても、一律に労基法第26条の休業手当を支払っている

付問3.労基法第26条の休業手当の支払額の算定方法は、どのように規定されていますか。複数の算定方法がある場合は、正社員の就業規則等の規定についてお答えください(1つに○)。また、選択肢「1.平均賃金の60%以上」「2.1日当たりの賃金額の60%以上」を選択された場合、規定されている具体的な割合(60%である場合には60%、60%を超える場合にはその具体的な数値)をご記入ください。

1. 平均賃金の60%以上(※1) → ( )% 回答例 (60)%
2. 1日当たりの賃金額の60%以上(※2) → ( )% 回答例 (80)%
3. 通常どおりの賃金を、減額せずに支給する
4. その他( )

【選択肢1,2】については、以下の注をご覧ください。  
 ※1: 選択肢1の「平均賃金」とは、労基法第12条の「平均賃金」(過去3か月分の賃金)を基に、基本的には暦日数で除して算出したものです。  
 ※2: 選択肢2の「1日当たりの賃金額」とは、実際に労働した場合に支払われる賃金や、実際に支払われた賃金を労働日数で除して算出したものです。

付問4.労基法第26条の休業手当に関する規定では、正社員とは別に、非正規雇用労働者(有期契約労働者、短時間労働者等)を対象とした規定がありますか。(1つに○)

1. 正社員と非正規雇用労働者に同じ内容の規定が適用される(正社員の規定が準拠される場合を含む) → 問8(13頁)へ
2. 正社員とは内容の異なる、非正規雇用労働者のみを対象とした規定がある → 付問4-1(13頁)へ
3. 非正規雇用労働者を対象とした規定はない } 問8(13頁)へ
4. もともと非正規雇用労働者がいないため、規定もない

(付問4で、労基法第26条の休業手当に関する規定で、正社員と非正規雇用労働者で規定に「2. 正社員とは内容の異なる、非正規雇用労働者のみを対象とした規定がある」と回答された企業にお聞きします。  
付問4-1. 非正規雇用労働者を対象とする労基法第26条の休業手当の支払額の算定方法は、どのように規定されていますか。複数の算定方法がある場合は、主たる雇用形態についてお答えください。(1つに○) また、選択肢「1. 平均賃金の60%以上」「2. 1日当たりの賃金額の60%以上」を選択された場合、規定されている具体的な割合(60%である場合には60%、60%を超える場合にはその具体的な数値)をご記入ください。

1. 平均賃金の60%以上 → ( ) % 回答例 (60) %  
 2. 1日当たりの賃金額の60%以上 → ( ) % 回答例 (80) %  
 3. 通常どおりの賃金を、減額せずに支給する  
 4. その他 ( )

(すべての企業にお聞きします。)

問8. 現在、貴社の就業規則(賃金規程など、別規程となっているものを含む。)に、労働基準法第26条の休業手当の支払いが必要でない場合でも、労働者の休業に対する補償として手当を支払う規定はありますか。(1つに○)

1. 規定がある      2. 規定はないが支払うことがある      3. そのような手当を支払うことは想定しておらず、規定もない → 問9へ

※「労働基準法第26条の休業手当」と別々に規定されていない場合でも、「使用者の責に帰すべき事由による」休業でない場合に手当を支給する規定がある場合には、「規定がある」に御回答ください。

(「1. 規定がある」「2. 規定はないが支払うことがある」とする企業にお聞きします。)  
付問. 問8の手当について、支払額の算定方法はどのようになっていますか。(1つに○)

1. 労基法第26条の休業手当の算定方法と同じ → 問9へ  
 2. 労基法第26条の休業手当の算定方法とは異なる

「2. 労基法第26条の休業手当の算定方法とは異なる」場合の具体的な算定方法を御記載ください。

## V 新型コロナウイルス感染症の発生前における休業手当等の規定、算定方法について

(すべての企業にお聞きします。)

以下の設問は、新型コロナウイルス感染症の発生前(2019年12月以前)における、貴社における労働者に対する休業の規定状況について、お聞きします。

問9. 新型コロナウイルス感染症の発生前(2019年12月以前)に、労基法第26条の休業手当の支払について、就業規則等に規定はありましたか。(1つに○)

1. 規定があった      2. 規定はなかった → 問10(15頁)へ

付問1. 規定の内容は、現在(新型コロナウイルス感染症の影響後)の規定内容と異なりますか、それとも同じ(元の規定内容のまま)ですか。(1つに○)

1. 異なる(新型コロナウイルス感染症の影響後、規定内容を変更した) → 付問1-1(14頁)へ  
 2. 同じ(元の規定内容のまま) → 問10(15頁)へ

以下では、「1. 異なる(新型コロナウイルス感染症の影響後、規定内容を変更した)」とする企業にお聞きします。「2. 同じ(元の規定内容のまま)」と回答した企業は、問10(15頁)へ  
 なお、以下の付問1-1から2-1は、すべて新型コロナウイルス感染症の発生前(2019年12月以前。以下「コロナ前」といいます。)における規定の内容に関する質問です。

付問1-1. 新型コロナウイルス感染症の発生の前後で変更した内容は何ですか。(該当すべてに○)

1. 支払対象となる労働者  
 2. 支払う金額やその算定方法  
 3. 支払対象となる日  
 4. その他 ( )

(コロナ前の労基法第26条の休業手当に関する規定についてお聞きします。)

付問1-2. コロナ前の労基法第26条の休業手当の支払額の算定方法は、どのように規定されていましたか。複数の算定方法があった場合は、正社員の就業規則等の規定でお答えください。(1つに○) また、選択肢「1. 平均賃金の60%以上」「2. 1日当たりの賃金額の60%以上」を選択された場合、規定されていた具体的な割合(60%である場合にはその60%、60%を超える場合にはその具体的な数値)をご記入ください。

1. 平均賃金の60%以上(※1) → ( ) % 回答例 (60) %  
 2. 1日当たりの賃金額の60%以上(※2) → ( ) % 回答例 (80) %  
 3. 通常どおりの賃金を、減額せずに支給する  
 4. その他 ( )

【選択肢1, 2】については、以下の注をご覧ください。

- ※1: 選択肢1の「平均賃金」とは、労基法第12条の「平均賃金」(過去3か月分の賃金)を基に、基本的には暦日数で除して算出したものです。  
 ※2: 選択肢2の「1日当たりの賃金額」とは、実際に労働した場合に支払われる賃金や、実際に支払われた賃金を労働日数で除して算出したものです。

付問2. コロナ前の労基法第26条の休業手当に関する規定では、正社員とは別に、非正規雇用労働者を対象とした規定がありましたか。(1つに○)

1. 正社員と非正規雇用労働者に同じ内容の規定が適用されていた → 問10(15頁)へ  
 (正社員の規定が準拠される等を含む)  
 2. 正社員とは内容の異なる、非正規雇用労働者のみを対象とした規定があった → 付問2-1へ  
 3. 非正規雇用労働者を対象とした規定はなかった  
 4. もともと非正規雇用労働者がいなかったため、規定もなかった } 問10(15頁)へ

(付問2で、労基法第26条の休業手当に関する規定で、正社員と非正規雇用労働者で規定に「2. 正社員とは内容の異なる、非正規雇用労働者のみを対象とした規定があった」と回答された企業にお聞きします。)

付問2-1. コロナ前に非正規雇用労働者を対象とする労基法第26条の休業手当の支払額の算定方法は、どのように規定されましたか。複数の算定方法がある場合は、主たる雇用形態についてお答えください。(1つに○) また、選択肢「1. 平均賃金の60%以上」「2. 1日当たりの賃金額の60%以上」を選択された場合、規定されている具体的な割合(60%である場合にはその60%、60%を超える場合にはその具体的な数値)をご記入ください。

1. 平均賃金の60%以上 → ( ) % 回答例 (60) %  
 2. 1日当たりの賃金額の60%以上 → ( ) % 回答例 (80) %  
 3. 通常どおりの賃金を、減額せずに支給する  
 4. その他 ( )

(すべての企業にお聞きします。)

以下の設問は、**新型コロナウイルス感染症の発生前(2019年12月以前。以下「コロナ前」といいます。)**のおおむね5年間における、貴社における労働者に対する休業の状況について、お聞きします。

問10. コロナ前のおおむね5年間に、所定労働日に、労働者に休業を命じたことはありますか。  
一度でも休業を命じたことがある場合、休業を命じたことがあるとして、ご回答ください。(1つに○)  
1. 休業を命じたことがある 2. 休業を命じたことはない → 問11(16頁)へ

(コロナ前のおおむね5年間に、労働者に「休業を命じたことがある」と回答した企業にお聞きします。  
以下の設問では、複数回、休業を命じたことがある場合、直近の休業についてお答えください。)

付問1. 休業の理由は何ですか。(該当すべてに○)  
1. 地震や大雨、火災等により会社を運営できなかったため 4. 取引先の事情  
2. 経営不振による休業(需要の低下、製品が売れない、資金調達が困難など) 5. 従業員不足による休業  
3. 会社の設備、工場の機械の不備・欠陥による休業 6. その他 ( )

付問2. 付問1の休業に関して、休業させる労働者を決定するに当たって、どのような要素を考慮しましたか。(該当すべてに○)  
1. 雇用形態(例:正社員/非正規雇用労働者、フルタイム/パートなど)  
2. 職種、業務内容(1.の雇用形態による場合を除く)  
3. 所属する部署・部門  
4. 役職(例:管理職/非管理職など)  
5. 勤務成績  
6. 年齢  
7. 勤続年数  
8. 休業予定日の勤務の状況  
9. その他 ( )  
10. 特段の要素を考慮せず、全ての労働者を対象とした

(コロナ前のおおむね5年間に、労働者に「休業を命じたことがある」と回答した企業にお聞きします。以下の設問では、複数回、休業を命じたことがある場合、直近の休業についてお答えください。)

付問3. 休業させた労働者に、休業等に伴う手当を支払いましたか。(1つに○)  
1. 全員に支払った → 付問3-3(16頁)へ  
2. 一部のみに支払った → 付問3-2へ  
3. 支払っていない → 付問3-1へ

(「3. 支払っていない」とする企業にお聞きします。以下の付問3-1に回答)

付問3-1. 支払っていない理由は何ですか。(該当すべてに○)  
1. 法律上支払義務がないから  
2. 社内規定等に支払に関する規定がなかったから  
3. 支払わないことについて労働者と合意したから  
4. 会社の経営が厳しかったから  
5. 他の代償措置を講じたから(ボーナスの上乗せなど)  
6. ごく短期間の休業だったため  
7. 年次有給休暇を取得してもらったため  
8. その他 ( )  
(付問3-1に回答後、問11(16頁)へ)

(「2. 一部のみに支払った」とする企業にお聞きします。)

付問3-2. 支払った対象を区別した基準は何ですか。(該当すべてに○)  
1. 雇用形態(正社員/非正規雇用労働者、フルタイム/パートなど)  
2. 職種、業務内容(1.の雇用形態による場合を除く)  
3. 所属する部署・部門  
4. 役職(例:管理職/非管理職など)  
5. 勤務成績  
6. 年齢(例:「40歳以上に支払う」「30歳未満は支給しない」など)  
7. 勤続年数  
8. 休業させた日数(「休業が○日以上の場合」など)  
9. その他 ( )  
(付問3-2に回答後、付問3-3(16頁)へ)

(「1. 全員に支払った」「2. 一部のみに支払った」とする企業(休業等に伴う手当を支払った企業)にお聞きします。)

付問3-3. 雇用調整助成金の申請を行いましたか。(1つに○)  
1. 支払った手当の全額について申請した 2. 一部のみに申請した 3. 申請しなかった

## VI 労基法上の「休業手当」について

(すべての企業にお聞きします。)

以下の設問は、**労基法上の「休業手当」に対する認識について、調査時点現在における認識をお聞きします。**

問11. 労基法第26条の休業手当について、「平均賃金の100分の60以上」という基準は適当だと思いますか。(1つに○)  
1. 高い 2. 適当 3. 低い

付問1. 「高い」と考える理由は何ですか。(該当すべてに○)  
1. 売上げや収益がない場合があり、企業の支払い負担が高すぎるから  
2. 災害などの理由により休業期間が長期化する場合、企業の支払能力を超えることもあるから  
3. 労働者は実際に働いてないから  
4. 労働者の生活保障は、本来企業が負担するものではないと思うから  
5. 民法の規定(※)があれば十分であり、罰則付きの義務にする必要はないと思うから  
6. その他 ( )

(※) 民法第536条第2項 債権者の責めに帰すべき事由によって債務を履行することができなくなったときは、債権者は、反対給付の履行を拒むことができない。(以下略)

付問2. 「低い」と考える企業にお聞きします。「低い」と考える理由は何ですか。(該当すべてに○)  
1. その金額では生活できないだろうと思うから  
2. 「使用者の責に帰すべき事由による」休業なのだから、もっと使用者が責任を負うべきだから  
3. 企業が果たす社会的責任などを考えれば、より多くの負担があってもよいと思うから  
4. 民法の規定(※)と同じにすべきだから  
5. その他 ( )

問12. 労基法第26条の休業手当の「平均賃金の100分の60以上」という計算方法は複雑だと思いますか。(1つに○)  
1. そう思う 2. ややそう思う 3. 特に思わない

問13. 労基法第26条の休業手当の計算方法について、見直しを行うべきだと思いますか。(1つに○)  
1. 見直しは必要ない 2. 見直しを行うべき

付問1. 「1. 見直しは必要ない」と考える企業にお聞きします。なぜ「見直しが必要ない」と思いますか。(該当すべてに○)  
1. 今の算定方法は問題がないと思うから  
2. 他に適切な算定方法が思いつかないから  
3. 現在の算定方法を下回らない形で、各企業で簡便な算定方法を用いればよいだけだから  
4. その他 ( )

付問2. 「2. 見直しを行うべき」と考える企業にお聞きします。どのようにすべきと考えますか。(該当すべてに○)  
1. 年次有給休暇取得時の賃金のように、「通常の賃金」などとの選択制にするべき  
2. 平均賃金の算定時と同様に、労働日だけでなく休日も支払い対象とすべき  
3. 算定に当たって平均賃金を使うことをやめるべき  
4. その他 ( )

「3. 算定に当たって平均賃金を使うことをやめるべき」を選んだ方にお聞きします。平均賃金を使わない代わりに具体的にどうすべきと考えますか。(自由記述)

★★ご回答いただき、誠に有り難うございました。★★

添付の返信用封筒(切手不要)へ入れ、2021年9月10日(金)までにポストにご投函ください。