

平成 17 年有期契約労働に関する実態調査結果の概況

目次

調査の概要	1
結果の概要	4
【事業所調査】	
1 有期契約労働者の就業状況	4
2 契約更新の状況	8
3 正社員と比較した労働条件等	11
4 代替的な雇用	14
5 契約更新に関する説明	14
6 雇止めの状況	15
7 正社員への転換	17
【個人調査】	
1 有期契約労働者の属性	18
2 有期契約労働者の就業状況	20
3 有期契約の状況	23
4 正社員と比較した労働条件等	25
5 雇止めの状況	27
6 途中退職	28

平成 17 年有期契約労働に関する実態調査結果の概況は、厚生労働省のホームページにも掲載されています。

調 査 の 概 要

1 調査の目的

パートタイム労働者、派遣労働者、契約社員等の多くにあてはまる有期契約労働については、労働基準法の改正（平成 15 年法律第 104 号）において契約期間の上限の引上げ等の見直しが行われた。そこで、有期契約労働者の雇用・就業の実態、契約更新と雇止めの状況等、有期契約労働に関する実態の総合的な把握・分析を行うこととし、もって、有期契約労働の在り方に関する検討をはじめ、今後の有期契約労働に関する厚生労働行政の施策の立案に資するものとする。

2 調査の範囲及び対象

(1) 地域 日本国全域とする。ただし一部地域を除く。

(2) 事業所調査

日本標準産業分類に基づく 14 大産業〔鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、飲食店、宿泊業、医療、福祉、教育、学習支援業、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）（ただし、その他の生活関連サービス業のうち家事サービス業及び外国公務を除く。）〕に属する常用労働者を 5 人以上雇用している民営事業所のうちから、層化無作為抽出した事業所。有期契約労働者がいない事業所も調査対象とする。

(3) 個人調査

事業所調査の調査対象事業所において就業している有期契約労働者のうち、無作為に抽出した有期契約労働者。

3 調査の実施時期

事業所調査は、平成 17 年 9 月 1 日現在の状況について、平成 17 年 9 月 1 日から 9 月 30 日までの間に行った。ただし、項目によっては平成 16 年 1 月 1 日以降の状況を調査した。

個人調査は、平成 17 年 9 月 1 日現在の状況について、平成 17 年 9 月 1 日から 10 月 10 日までの間に行った。

4 主な調査事項

(1) 事業所調査

事業所の属性、有期契約労働者の就業状況、契約更新の状況、正社員と比較した労働条件等、雇止めの状況、正社員への転換、途中退職

(2) 個人調査

個人の属性、就業の状況、有期契約の状況、正社員と比較した労働条件等、雇止めの状況、途中退職

5 調査機関

(1) 事業所調査

厚生労働省大臣官房統計情報部―都道府県労働局―公共職業安定所―統計調査員―調査対象者

(2) 個人調査

厚生労働省大臣官房統計情報部―都道府県労働局―公共職業安定所―統計調査員―調査対象者

6 調査の方法

(1) 調査票の配布

ア 事業所票については、統計調査員が調査対象事業所へ配布を行った。

イ 個人票については、統計調査員が調査対象事業所において抽出し、調査対象事業所に配布を依頼した。

(2) 調査票の回収、提出

ア 事業所票については、調査対象事業所において記入の上、統計調査員がこれを回収し、審

査の上、公共職業安定所を経由して、都道府県労働局長に提出した。都道府県労働局長は、提出された調査票をとりまとめの上、厚生労働省大臣官房統計情報部長に提出した。

イ 個人票については、調査対象者が自ら調査票に記入した後、厚生労働省大臣官房統計情報部あてに返送した。

7 調査対象数、有効回答数及び有効回答率

事業所調査：調査対象数 12,394 有効回答数 8,324 有効回答率 67.2%

個人調査：調査対象数 22,017 有効回答数 12,489 有効回答率 56.7%

8 主な用語の説明

(1) 常用労働者

ア 期間を定めずに、又は1ヵ月を超える期間を定めて雇用されている者。

イ 日々雇われている者又は1ヵ月以内の期間を定めて雇用されている者で、平成17年7月及び8月の各月に各々18日以上雇われた者。

ウ なお、取締役、理事などの役員であって常時勤務して、一般の労働者と同じ給与規則又は同じ基準で毎月の給与の支払いを受けている者、事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与の支払いを受けている者又はパートタイム労働者であっても、上記ア又はイのいずれかに該当する者。

(2) 有期契約労働者

常用労働者のうち3ヵ月、1年など期間を定めた契約で雇用した労働者。ただし、日々雇われている者及び当該事業所を出向先とする出向社員を除く。派遣元事業所（兼業している場合も含む。）においては、他の事業所へ派遣している有期契約の派遣労働者を除く。

(3) 有期契約

期間の定めのある労働契約。

(4) 就業形態

この調査における有期契約労働者の就業形態は次の通り定義した。

ア 契約社員

特定職種に従事し専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者。

※契約社員の定義における「特定職種」

科学研究者、機械・電気技術者、プログラマー、医師、薬剤師、デザイナーなどの専門的職種。

イ 嘱託社員

定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し雇用する者。

ウ 短時間のパートタイマー

正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない者。

エ その他のパートタイマー

正社員と1日の所定労働時間と1週の所定労働日数がほぼ同じで、パートタイム労働者その他これに類する名称で呼ばれる者。

オ その他

上記以外の労働者（常用労働者の定義に当てはまる者のみ）。

(5) 業務の専門性

従事する業務に関する専門的な知識や高度な技術の必要性やその程度。

(6) 業務に対する責任

トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の内容、ノルマの多寡や与えられた権限の範

困。

(7) 業務の恒常性

恒常的な業務とは、一定期間後に作業終了が予定されているなどの変化がなく、事業所に常時必要とされている業務。

臨時的な業務とは、一定期間で作業終了が予定される業務（プロジェクトの完了等）や、歳暮の発送など毎年行われる業務であっても一定期間しか行われない業務。

(8) 雇止め

使用者が有期労働契約を更新しないこと。ただし、更新が可能な有期労働契約を締結している場合に、あらかじめ労働者が契約の更新を希望しない旨を申し出ている場合を除く。また、契約期間の途中で雇用契約を解約する場合を含まない。

9 利用上の注意

- (1) 構成比は小数点以下第二位を四捨五入としているため、計は必ずしも 100.0 とはならない。
- (2) 統計表中「0.0」は、表章単位未満の数値を示す。
- (3) 事業所調査では最も多い労働者の事例等を調査した。