

参考資料 2 - 2 令和3年有期労働契約に関する実態調査票（個人）



政府統計
統計法に基づく国の統計調査です。調査票情報の秘密の保護に万全を期します。

統計法に基づく一般統計調査

この調査票に記入された事項は、秘密を厳守し、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままをご記入ください。



ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

令和3年有期労働契約に関する実態調査（個人調査）

都道府県番号	事業所一連番号	個人番号
1	2	3

- （記入上の注意）
- （注）又は8～11頁の記入要領を参照して記入してください。
 - 特に断りのない限り、**令和3年1月1日**現在の状況を記入してください。
 - 調査票の記入は黒か青のボールペンで記入してください。
 - 特に断りのない限り、該当する選択肢の番号を1つ選び、○で囲んでください。
ただし、回答欄が **1 2 3** のように網掛けになっている場合は、設問に従って複数回答をお願いします。
また、回答欄が **1 2 3 4** のように網掛けと白マスの組合せになっている場合は、白マスを選ばない場合のみ複数回答が可能です。
 - 令和3年2月16日（火）**までに、同封の返信用封筒（切手不要）にてご投函ください。

この調査は、「令和2年有期労働契約に関する実態調査」に回答した事業所で、「**有期契約労働者として働いている方**」及び「**有期労働契約から無期労働契約に転換して働いている方**」を対象に回答をお願いしています。（2頁の注2・3を参照）
事業所から誤って本調査票の配布を受けた場合には、恐れ入りますが、配布元の事業所への返却をお願いします。

問1 あなた自身についてお答えください。

- (1) あなたの性別をお答えください。(1つ) (2) あなたの現在の年齢をお答えください。(1つ)

男性	女性	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上
1	2	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12

- (3) あなたが最後に卒業した学校（在学中の方は在学している学校）についてお答えください。(1つ)
(中途退学の場合は、その前の学歴を最終学歴としてお答えください。)

	中学	高校	専修学校 (専門課程)(注1)	高専・短大	大学	大学院
最終学歴	01	02	03	04	05	06
在学中の学校(在学中の場合)	07	08	09	10	11	12

注1 「専修学校（専門課程）」とは、専修学校で専門課程（高校卒を入学資格とする修業年限2年以上、通常専門学校と呼ばれる学校）を修了した人であり、専修学校（高等課程・一般課程）修了者はここには含めません。
専修学校（高等課程）を修了した人は高校卒業と同じ扱いにしてください。また、ここでいう学歴には専修学校（一般課程）や各種学校（自動車教習所等）は除きます。

- (4) あなたの会社の業種をお答えください。8頁の「事業の種類」を参照し、該当するものをお答えください。(1つ)

鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業
01	02	03	04	05	06	07	08
不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	サービス業（他に分類されないもの）
09	10	11	12	13	14	15	16

- (5) あなたの就業形態についてお答えください。9頁の「就業形態」を参照し、該当するものをお答えください。(1つ)

正社員	出向社員	契約社員	嘱託社員	パートタイム労働者	派遣労働者	その他
1	2	3	4	5	6	7

(6) あなたと会社の労働契約における契約期間の定めについてお答えください。(1つ)

契約期間の定めがある (有期契約労働者) (注2)	契約期間の定めがある働き方から 定めがない働き方に転換した (無期契約労働者) (注3)	契約期間の定めについては わからない
1	2	3

(※)「1」又は「2」に該当しない方は、1頁の(記入上の注意)の下欄の二重囲み部分をご参照ください。

注2 「有期契約労働者」とは、事業所から直接雇用されている常用労働者であって、例えば3か月や1年など、事業所との労働契約期間に定めのある者を指します。(「パート」、「アルバイト」、「契約社員」、「期間工」等の名称を問いません。)

注3 「無期契約労働者」とは、事業所から直接雇用されている常用労働者であって、事業所との労働契約で契約期間の定めがない者を指します。(「正社員」、「パート」、「契約社員」等の名称を問いません。)

(7) あなたの職種についてお答えください。(1つ)

10頁の「職種分類表」を参照し、該当するものをお答えください。

(いくつかの職種を兼務している場合は、「①報酬の最も多い職種」か、「②(①により難しい場合は)就業時間の最も長い職種」を以下から1つ選んでください。また、以下に完全に当てはまるものがない場合は、近いと思われるものを選んでください。)

管理的な 仕事	専門的・ 技術的な 仕事	事務的な 仕事	販売の 仕事	サービ スの仕事	保安の 仕事	生産工程 の仕事	輸送・ 機械運 転の 仕事	建設・採 掘の 仕事	運搬・清 掃・包 装 等の 仕事	その他 の仕事
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11

〔具体的に: 〕

問2(1) あなたの現在の会社での年間収入と世帯全体の年間収入についてお答えください。税込みの金額でお答えください。

(それぞれ1つ)

	50万円以下	50万円超～ 100万円以下	100万円超～ 200万円以下	200万円超～ 300万円以下	300万円超～ 500万円以下	500万円超～ 1000万円以下	1000万円超	わからない
現在の会社 での年間収入	1	2	3	4	5	6	7	8
世帯全体の 年間収入	1	2	3	4	5	6	7	8

(2) あなたからみた世帯主の続柄は何ですか。(1つ)

世帯主 (本人)	世帯主の 配偶者	子	子の 配偶者	孫	父母	祖父母	兄弟姉妹	他の親族	その他
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

(3) 扶養家族は何人いますか。(1つ)

1人	2人	3人	4人	5人	6人	7人以上
1	2	3	4	5	6	7

問3 あなたの労働契約の締結時に、以下の①～⑦の事項が明示されたかお答えください。(それぞれ1つ)

	書面(電子によるもの を含む)で明示された (注4)	口頭で明示された	明示されていない
①労働契約の内容(②～⑦を除く)	1	2	3
②契約期間	1	2	3
③契約期間の定めがある理由	1	2	3
④更新の有無	1	2	3
⑤更新の上限回数(又は期間)の有無	1	2	3
⑥更新の上限回数(又は期間)を設定する理由	1	2	3
⑦更新の判断基準	1	2	3

(※)問1(6)で「2」と回答した方(無期労働契約に転換した方)は、②～⑦は有期労働契約の締結時のことをお答えください。

注4 「電子による労働契約の明示の方法」については、例えば以下①～③の方法を指します。

①FAX ②Eメールや、Yahoo!メール、Gmail等のWebメールサービス ③LINEやメッセージング等のSNSメッセージ機能 等

問4から問13は、問1(6)で「1」と回答した方(有期契約労働者の方)にお尋ねします。

問4 あなたが有期契約労働者となることを選んだ理由についてお答えください。(最大3つ)

契約期間が自分の希望にあっていたから	1
勤務時間、日数が短く、自分の希望にあっていたから	2
仕事の内容、責任の程度が自分の希望にあっていたから	3
賃金などの待遇が自分の希望にあっていたから	4
正社員に比べ、長く同じ会社に勤める必要がないから	5
正社員に比べ、勤務時間、仕事の内容が自分の希望にあっていたから	6
派遣社員に比べ、直接雇用であり安心感があるから	7
正社員としての働き口がなかったから	8
その他()	9

22

問5 あなたの1回あたりの契約期間についてお答えください。(1つ)

1か月以内	1か月超～ 2か月以内	2か月超～ 3か月以内	3か月超～ 6か月以内	6か月超～ 1年以内	1年超～ 2年以内	2年超～ 3年以内	3年超
1	2	3	4	5	6	7	8

23

問6 あなたの現在の契約の更新回数についてお答えください。(1つ)

更新したことはない	1
更新したことがある	2

24

() 回

問7 あなたの現在の契約における契約更新回数の上限についてお答えください。(1つ)

1回	2回	3～5回	6～10回	11回以上	上限はない
1	2	3	4	5	6

25

問8 あなたの現在の契約における更新した場合の通算勤続年数の上限についてお答えください。(1つ)

6か月以内	6か月超～ 1年以内	1年超～ 3年以内	3年超～ 5年以内	5年超～ 10年以内	10年超	上限はない
1	2	3	4	5	6	7

26

問9 あなたの現在の会社での通算した契約期間(注5)についてお答えください。(1つ)

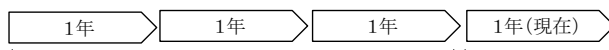
6か月以内	6か月超～ 1年以内	1年超～ 3年以内	3年超～ 5年以内	5年超～ 10年以内	10年超
1	2	3	4	5	6

27

注5 「通算した契約期間」とは、

現在の勤務先において働き始めてから現在の労働契約の直前の労働契約までの通算した勤続年数に、現在の労働契約における契約期間を加えた期間を指します。

例) 1年ごとの契約更新を3回繰り返して働いている場合



現在の勤務先における通算した勤続年数 + 現在の労働契約の契約期間 = 通算した契約期間 (4年)

問10 (1) 現在の会社との契約締結時に、契約更新の方針について、どのような説明を受けたかお答えください。(該当するもの全て)

原則として更新しない	1
労働契約法における無期転換ルール(注6)の利用が可能である	2
毎回の契約期間満了時に更新の可否を判断する	3
特別の事情がなければ直ちに更新する	4
毎回一定のクーリング期間(注7)をおいて更新する	5
今回の契約期間満了後は正社員として採用する	6
その他()	7
説明を受けていない	8

(3) (1)で「5」と回答した方について、説明を受けたクーリング期間の長さをお答えください。(1つ)

2か月以内	1
2か月超～4か月以内	2
4か月超～6か月以内	3
6か月超～9か月以内	4
9か月超～1年以内	5
1年超	6
特に説明はない	7

(2) 直近の契約更新時に、契約更新の方針について変更する旨の説明を受けたかお答えください。(該当するもの全て)

受けていない(通算した契約期間によって方針に変更はない)	1
労働契約法における無期転換ルール(注6)の利用が可能である	2
今回の契約期間満了後は正社員として採用する	3
原則として更新しない方針に変更する	4
契約の更新に要件(試験での合格など)を課す	5
契約更新の上限回数(又は期間)を設ける	6
クーリング期間(注7)をおいて更新する方針に変更する	7
その他()	8

(4) (2)で「7」と回答した方について、説明を受けたクーリング期間の長さをお答えください。(1つ)

2か月以内	1
2か月超～4か月以内	2
4か月超～6か月以内	3
6か月超～9か月以内	4
9か月超～1年以内	5
1年超	6
特に説明はない	7

注6 「労働契約法における無期転換ルール」とは、労働契約法(平成19年法律第128号)第18条に規定されたルールであり、同じ使用者(企業)との間で、平成25年4月1日以降に開始された有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときに、労働者が申込むことにより、有期労働契約が終了する日の翌日から、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換(移行)できるルールをいいます。
なお、同じ使用者(企業)であっても、契約の終了から一年以上(契約期間が1年以上の場合は6か月等)のクーリング期間が空いている場合、通算5年のカウントはリセットされます。

注7 「クーリング期間」とは、有期労働契約の契約期間が満了した後、次回の有期労働契約の締結(契約更新)まで使用者(企業)との間で労働契約が締結されない期間を指します。(契約期間満了の直後に契約更新がなされた場合、クーリング期間はありません。)

問11 (1) 「労働契約法における無期転換ルール」(以下、単に「無期転換ルール」といいます)について、知っていることをお答えください。(該当するもの全て)

契約社員やパート、アルバイト、再雇用者など呼称を問わず、すべての労働者に適用される	1
無期転換ルールが適用されるのは、平成25年4月1日以降に開始(更新)された、有期労働契約である	2
職種や部署、事業所が変わっても、「同一の使用者」との間なら契約期間は通算される	3
同一の使用者との間で、有期労働契約を締結していない期間が一定以上ある場合、それ以前の契約期間は通算対象から除外される(クーリングされる)	4
契約期間を通算して5年を超えても、労働者から「申込み」を行わなければ無期転換されない	5
1～5はどれも知らないが、無期転換ルールという名称は聞いたことがある	6
無期転換ルールについては何も知らない・聞いたことがない	7

(2) 情報を入手したルートについてお答えください。

厚生労働省ホームページ	1
SNS	2
勤務先(派遣会社を含む)	3
新聞報道やテレビ、雑誌や本	4
ポスターやパンフレット	5
セミナーやシンポジウム	6
職場の同僚や友人、家族等	7
労働組合	8
その他()	9

問12 (1) あなたの会社に無期転換ルール以外で有期労働契約から無期労働契約への転換(無期転換)ができる制度があるかお答えください。(該当するもの全て)

無期転換ルールの5年よりも早期に無期転換できる独自の制度がある	期間を問わず業績等に応じて無期転換できる独自の制度がある	そうした制度はない	そうした制度があるかわからない
1	2	3	4

(2) 問12(1)で「1」又は「2」と回答した方にお尋ねします。

あなたは、無期労働契約に転換した場合の業務量・労働条件の変化について、どのような説明を受けたかお答えください。(1つ)

有期労働契約であった時より業務量が増大し、労働条件が改善する	1
有期労働契約であった時より業務量が増大する一方、労働条件は変わらない	2
有期労働契約であった時から業務量は変わらずに、労働条件が改善する	3
有期労働契約であった時から業務量・労働条件ともに変わらない	4
その他()	5
説明を受けていない	6

35

問13 (1) あなたは、将来、無期転換することを希望するかどうかお答えください。(1つ)

無期転換ルールを用いて無期転換することを希望する	無期転換ルール以外の方法により無期転換することを希望する	無期労働契約への転換は希望しない(有期労働契約を継続したい)	わからない
1	2	3	4

36

(2) 問13(1)で「1」又は「2」と回答した方にお尋ねします。

無期転換を「希望する」理由をお答えください。(最大3つ)

雇用不安がなくなるから	1
長期的なキャリア形成の見通しや、将来的な生活設計が立てやすくなるから	2
その後の賃金・労働条件の改善が期待できるから	3
他者にすすめられたから	4
社会的な信用が高まるから	5
会社の中核メンバーになれるから	6
法定された権利だから	7
その他()	8

37

(3) 問13(1)で「3」と回答した方にお尋ねします。

無期転換を「希望しない」理由をお答えください。(最大3つ)

契約期間だけ無くなっても意味がないから	01
責任や残業等、負荷が高まりそうだから	02
辞めにくくなるから(長く働くつもりはないから)	03
頑張ってもステップアップが見込めないから	04
制度や手続がよく分からないから	05
会社側に希望を伝えるににくいから	06
無期労働契約ではなく正社員になりたいから	07
学生だから(他の会社に就職するから)	08
高齢だから、定年後の再雇用者だから	09
育児・介護休業等の後、正社員に復帰するから	10
他に本業や副業があるから	11
現状に不満はないから	12
その他()	13

38

問14は、問1(6)で「2」と回答した方(無期契約労働者に転換した方)にお尋ねします。

問14 (1) あなたが無期契約労働者になった経緯についてお答えください。(1つ)

※「無期転換ルール」の意味については、4頁の注6をご覧ください。

無期転換ルールを用いて無期契約労働者となった	1
無期転換ルール以外の独自の制度を用いて無期契約労働者となった	2
その他()	3

39

(2) あなたが無期契約労働者になったことで、有期契約労働者であった時と比べて会社への意識が変わったかどうかお答えください。(該当するもの全て)

より長く働き続けたいと思うようになった	1
早く退職・転職したいと思うようになった	2
正社員と同様の業務量・労働条件で働きたいと思うようになった	3
無期契約労働者になる前の業務量・労働条件に戻りたいと思うようになった	4
特に変わらない(現在の業務量・労働条件に満足している)	5
その他()	6

40

(3) (2)で「2」「3」「4」を選んだ方にお尋ねします。そのように意識が変わった理由についてお答えください。(最大3つ)

業務量が増大したから	1
責任が重くなったから	2
正社員として雇用されるわけではないから	3
労働条件が変わらなかったから	4
頑張ってもステップアップが見込めないから	5
定期的又は不定期的に契約継続のための要件(試験など)を課されるようになったから	6
その他()	7

41

ここからは、すべての方にお尋ねします。(問15で「5」と回答した方は、問16及び問17への回答は不要です。)

問15 あなたが従事する職務は、勤務先の事業所における正社員(注8)と比べてどのような関係にあるかお答えください。(1つ11頁の「職務タイプ」を参照し、該当するものをお答えください。)

正社員同様職務型	高度技能活用型	別職務・同水準型	軽易職務型	事業所に正社員がない
1	2	3	4	5

注8 ここにいう「正社員」は、契約期間の定めがある働き方から定めがない働き方に転換したことによって正社員となった方以外の正社員を指します。

問16 あなたの所定内労働時間(注9)、基本給・退職金・賞与の水準は、正社員と比べてどのような状況にあるかお答えください。(それぞれ1つ)

	正社員と比べて長い/高い	正社員とほぼ同水準	正社員と比べて短い/低い	わからない	制度がない
所定内労働時間	1	2	3	4	
基本給	1	2	3	4	
退職金	1	2	3	4	5
賞与	1	2	3	4	5

注9 「所定内労働時間数」とは、労働協約、就業規則等で定められた正規の始業時刻と終業時刻の間の実労働時間数をいいます。なお、休憩時間は給与支給の有無にかかわらず除き、有給休暇取得分も除きます。

問17 あなたの労働組合への加入状況をお答えください。(1つ)

正社員と同一の労働組合に加入している	1
正社員とは別の労働組合に加入している	2
労働組合には加入していない	3
わからない	4

問18 (1) あなたは現在の働き方に満足しているかお答えください。(1つ)

満足している	満足していない	わからない
1	2	3

(2) 「満足している」理由をお答えください。(最大3つ)

失業の心配は当面ないから	1
賃金水準に満足しているから	2
労働時間・日数が自分の希望に合致しているから	3
正社員に比べて責任が軽く、残業が少ないから	4
休暇制度や福利厚生に満足しているから	5
職場の人間関係が良いから	6
契約期間が自分の希望に合致しているから	7
頑張れば正社員などにステップアップできるから	8
その他()	9

(3) 「満足していない」理由をお答えください。(最大3つ)

いつ解雇や雇止め(注10・11)されるかわからないから	01
契約期間が短く、現在の会社では長く働けないから	02
賃金水準が正社員に比べて低いから	03
賃金の絶対水準が低いから	04
労働時間・日数が自分の希望に合致していないから	05
休暇制度や福利厚生がよくないから	06
責任が重く、残業が多いから	07
職場の人間関係が悪いから	08
契約期間が自分の希望に合致していないから	09
頑張ってもステップアップが見込めないから	10
希望しても契約期間の延長や無期労働契約への転換がなされる保障がないから	11
その他()	12

注10 「解雇」とは、労働者の同意を前提としない使用者による一方的な労働契約の打ち切りをいいます。

注11 「雇止め」とは、有期労働契約の期間満了後、その有期労働契約を更新せずに、労働契約を打ち切ることをいいます。

問19 あなたの現在の労働契約について最も改善してほしいと思う点はどのようなものかお答えください。(最大3つ)

正社員として雇用してほしい	1
契約更新や正社員への転換に必要な条件を明確に示してほしい	2
正社員のような責任の重い仕事はしたくないが、安定した雇用形態としてほしい	3
賃金等の労働条件を改善してほしい	4
会社の職業訓練を充実させてほしい	5
その他()	6
特に改善してもらいたい点はない	7

問20(1) あなたは、無期契約労働者と有期契約労働者の間、あるいは期間の定めのある働き方から定めがない働き方に転換した無期契約労働者と正社員の間の処遇差について、不合理だと感じたことはあるかお答えください。(1つ)

ある	1
ない	2

52

(2) 処遇差の理由について、会社に説明を求めたいと考えるかお答えください。(1つ)

求めたい	1
必要ない	2
説明された	3

53

問21 あなたは過去5年間に有期労働契約の期間途中で解雇や期間満了時の雇止めを経験があるかお答えください。(1つ)

解雇や雇止めの経験はない	期間途中の解雇の経験がある	期間満了時の雇止めの経験がある	解雇と雇止め両方の経験がある
1	2	3	4

54

問22は、問21で「2」「3」「4」のいずれかを選んだ方にお尋ねします。「2」又は「3」を選んだ方は、解雇又は雇止めのうち、経験したことがあるものについてのみお答えください。また、どちらか一方について複数回経験がある場合は、直近の事例についてお答えください。
問21で「1」と回答した方は、これで調査が終わりです。ご協力ありがとうございました。

問22 (1) 解雇や雇止めの理由についてお答えください。(それぞれ最大3つ)

	解雇	雇止め
景気要因などによる業務量の減少	1	1
経営状況の悪化	2	2
勤務成績	3	3
担当していた業務・職務の打ち切り・終了	4	4
その他()	5	5
特に理由の説明はなかった	6	6

55

56

(2) 解雇や雇止めが行われた際の通算した契約期間についてお答えください。(それぞれ1つ)

	6か月以内	6か月超～1年以内	1年超～3年以内	3年超～5年以内	5年超～10年以内	10年超	わからない
解雇	1	2	3	4	5	6	7
雇止め	1	2	3	4	5	6	7

57

58

(3) 解雇や雇止めの時の手続についてお答えください。

①解雇や雇止めの伝達の方法(それぞれ1つ)

	書面で伝えられた	口頭で伝えられた	その他
解雇	1	2	3
雇止め	1	2	3

59

60

②解雇や雇止めされる旨が伝達された時期(解雇や雇止めの何日前か)(それぞれ1つ)

	30日以上前	1～29日前	当日
解雇	1	2	3
雇止め	1	2	3

61

62

[具体的に:] ←

③その他の手続の有無(それぞれ該当するもの全て)

	予告手当の支給	退職金(又は慰労金)の支給	解雇や雇止めに関する労使協議	上司又は人事担当者との個別面談	その他
解雇	1	2	3	4	5
雇止め	1	2	3	4	5

63

64

[具体的に:] ←

(4) 解雇や雇止めにめぐってトラブルはあったかお答えください。(それぞれ該当するもの全て)

	解雇	雇止め
契約の継続(又は更新)を希望していた	1	1
理由が納得できなかった	2	2
人選が納得できなかった	3	3
予告がなかった、又は遅かった	4	4
その他()	5	5
トラブルになったことはない	6	6

65

66

(5) 問21で「3」又は「4」を選んだ方にお尋ねします。雇止めの時、契約更新の希望があったかお答えください。

あった	1
なかった	2

67

これで調査は終わりです。ご協力ありがとうございました。

令和3年2月16日(火)までに、同封の返信用封筒(切手不要)にてご投函ください。

問 1 (4)

事業の種類

事業の種類		この調査における定義
01	鉱業、採石業、 砂利採取業	鉱物の掘採、採石、砂利を採取する事業が該当します。 ○ 鉱物を探査するための地質調査や開坑、掘さく、排土などの鉱山開発作業も含まれます。
02	建設業	建設工事を行う事業が該当します。 ○ 電気工事、管工事など建築物の一部の設備を工事する事業も含まれます。 × 測量や、建設工事のコンサルタント、設計、監理を行う事業は、「学術研究、専門・技術サービス業」に該当します。
03	製造業	製品を製造し、卸売・小売業者に販売する事業が該当します。 ○ 製造した製品を工場や建設業者、病院、ホテルといった、業務用に販売する場合や、同一企業の他の事業所に製品を引き渡す場合も含まれます。 ○ 他の事業所からの委託による賃加工も含まれます。 × 製造して、その場所で消費者に小売を行っている場合は、「卸売業、小売業」に該当します。
04	電気・ガス・ 熱供給・水道業	各資源エネルギーの供給を行う事業が該当します。 ○ 蒸気、温水、冷水等を導管により供給する事業なども含まれます。 ○ 下水道業を行う事業も含まれます。 × 電気・ガス・水道事業場から検針・集金業務を請け負う場合は、「サービス業(他に分類されないもの)」に該当します。
05	情報通信業	情報の伝達、処理、提供などを行う事業が該当します。 ○ 電気通信業、放送業、ソフトウェア業、データ入力業、サイト運営業、映画・ビデオ・テレビ番組制作業、新聞社、出版社なども含まれます。 ○ 携帯電話の契約、解約を行う代理店も含まれます(携帯電話の販売も併せて行っている場合は、「卸売業、小売業」にも該当します。) × 新聞、書籍等の印刷のみを行う場合は、「製造業」に該当します。
06	運輸業、郵便業	旅客や貨物の運送を行う事業、郵便物又は信書便物を送達する事業が該当します。 ○ 物品を保管することを業とする倉庫業、運輸に関係するサービス業も含まれます(こん包、運送業務の代理なども含まれます。) × 自家用倉庫は倉庫を管理する事業場の産業に該当します。
07	卸売業、小売業	購入した商品を別の業者に販売したり、商品を個人や家庭に販売する事業が該当します。 ○ 主として業務用に使用される商品を販売する場合も含まれます(事務用機器・家具、建設材料などを販売。) ○ 手数料を得て、他の事業所のために商品の売買の代理又は仲立を行う事業も含まれます。 ○ 製造して、その場所で消費者に小売をしている場合も含まれます。 ○ 同種の商品を販売・修理している場合も含まれます。 ○ 店舗を持たず、カタログ、新聞、インターネット等による通信販売を行う事業も含まれます。 × 同一の場所で製造して卸売を行っている場合は、「製造業」に該当します。
08	金融業、保険業	資金の融通を行う事業や保険・共済を取り扱う事業が該当します。 ○ 資金取引の仲介を行う金融商品取引業、商品先物取引業、商品投資顧問業なども含まれます。
09	不動産業、 物品賃貸業	土地、建物の売買・賃貸・管理を行う事業、物品を賃貸する事業が該当します。 ○ 不動産の取引の代理・仲介を行う事業、駐車場業も含まれます。 × 建物の建設を自ら行い、分譲する場合は、「建設業」に該当します。
10	学術研究、 専門・技術サービス業	学術的研究、専門的な知識・技術を提供する事業が該当します。 ○ 法律事務所、公認会計士事務所、社会保険労務士事務所などの専門的な知識を提供する事業及び研究所なども含まれます。 ○ デザイン業、建築設計業、機械設計業、商品検査業、写真業なども含まれます。 ○ 純粋持株会社も含まれます。
11	宿泊業、 飲食サービス業	宿泊場所を提供する事業、客の注文に応じ調理した飲食料品を、その場所で飲食させる又は持ち帰りや配達により提供する事業 ○ 病院給食、施設給食、ケータリングサービスを行う事業も含まれます。 × 飲食料品を作り置きなどし、販売する場合は、「卸売業、小売業」に該当します。
12	生活関連サービス業、 娯楽業	個人を対象に家庭生活に関連したサービスや娯楽を提供する事業が該当します。 ○ クリーニング業、理・美容業、浴場業、旅行業、冠婚葬祭業などのサービスを提供する事業も含まれます。 ○ 映画館、劇団、競馬場、野球場、フィットネスクラブ、パチンコ店など娯楽あるいは余暇利用・スポーツに係る施設を提供する事業も含まれます。
13	教育、学習支援業	学校教育や教養・技能などを教授する事業が該当します。 ○ 資金取引の仲介を行う金融商品取引業、商品先物取引業、商品投資顧問業なども含まれます。 × 乳児又は幼児を保育する保育所は、「医療、福祉」に該当します。
14	医療、福祉	医療や社会福祉に関するサービスを提供する事業が該当します。 ○ 成人病集団検診業、健康保険組合など保健衛生や社会保険に関するサービスを提供する事業、保育所、老人ホーム、訪問介護事業なども含まれます。 × 調剤薬局は、「卸売業、小売業」に該当します。 × 獣医学は、「学術研究、専門・技術サービス業」に該当します。
15	複合サービス業	信用事業、保険事業又は共済事業と併せて複数の大分類にわたる各種のサービスを提供する事業であって、法的に事業の種類や範囲が決められている郵便局、農業協同組合等が該当します。
16	サービス業 (他に分類されないもの)	主として個人又は事業場に対してサービスを提供する他の大分類に分類されない事業が該当します。 ○ 廃棄物処理業、自動車や機械等の整備・修理を行う事業も含まれます。 ○ 労働者を派遣する事業も含まれます。 × 同種の商品を販売・修理している場合は、「卸売業、小売業」に該当します。

問 1 (5)

就業形態

就業形態		この調査における定義
1	正社員	雇用されている労働者で雇用期間の定めのない者のうち、他企業への出向者などを除いた、正社員をいいます。多様な正社員(職務、勤務地、勤務時間等が限定される正社員)も含まれます。
2	出向社員	他企業より出向契約に基づき出向してきている者(出向元に籍を置いているかどうかは問わない)
3	契約社員(※1)	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 「特定職種」とは、例えば、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をいいます。
4	嘱託社員(※2)	定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し、雇用される者
5	パートタイム労働者	常用労働者(※3)のうち、フルタイム正社員より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
6	派遣労働者	「労働者派遣法(※4)」に基づく派遣元事業所から派遣された者
7	その他	上記以外の労働者(例えば、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(フルタイム)でパート、アルバイト等これに類する名称で呼ばれている者等)

※1 契約社員、※2 嘱託社員

定年退職者等の再雇用者であっても、「契約社員」の定義にあてはまる場合は「契約社員」としてください。
「パートタイム労働者」、「その他」の労働者であっても、「契約社員」の定義にあてはまる場合は「契約社員」とし、「嘱託職員」の定義にあてはまる場合は「嘱託社員」としてください。

※3 常用労働者とは、下記の①又は②に該当する労働者のことです。

① 期間を定めずに雇われている者

② 1か月以上の期間を定めて雇われている者

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給与の支払を受けている者、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を受けている者又はパートタイム労働者は、上記①又は②に該当すれば、常用労働者です。

※4 労働者派遣法

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和60年法律第88号)」をいい、「派遣元事業所」とは、同法に基づく厚生労働大臣の許可を受けている事業所をいいます。

問1(7)

職 種 分 類 表

職種		職種内容
1	管理的な仕事	課（課相当を含む）以上の組織の管理的の仕事に従事する者をいいます。 例えば、部長、課長、支店長、工場長など
2	専門的・技術的な仕事	高度の専門的水準において、科学的知識を応用した技術的な仕事に従事する者及び医療・法律・芸術その他の専門的性質の仕事に従事する者をいいます。 例えば、科学研究者、機械・電気技術者、一級建築士、プログラマー、システムエンジニア、医師、薬剤師、看護師、准看護師、栄養士、福祉相談員、保育士、介護支援相談員、公認会計士、税理士、教員、記者、編集者、デザイナー、写真家、速記者など
3	事務的な仕事	一般に課長（課長相当職を含む）以上の職務にあるものの監督を受けて、庶務・文書・人事・会計・調査・企画・運輸・通信・生産関連・営業販売・外勤に関する事務及び事務用機械の操作の仕事に従事する者をいいます。 例えば、一般事務員、銀行の窓口事務員、旅行会社カウンター係、案内係、フロント、集金人、メーター検針員、オペレーター、有料道路料金係、出改札係など
4	販売の仕事	商品（サービスを含む）・不動産・証券などの売買、売買の仲立・取次・代理などの仕事、保険外交、商品の売買・製造などに関する取引上の勧誘・交渉・受注の仕事に従事する者をいいます。 例えば、一般商店・コンビニエンスストア・スーパー・デパートなどの販売店員、レジ係、商品販売外交員、保険外交員、銀行外交員、スーパー店長、新聞拡張員、不動産仲介人など
5	サービスの仕事	理容・美容・クリーニング・調理・接客・娯楽など個人に対するサービス、居住施設・ビルなどの管理サービス及びその他のサービスの仕事に従事する者をいいます。 例えば、理容・美容師、クリーニング工、調理人、ウェイター、ウェイトレス、接客係、ホームヘルパー、ベビーシッター、駐車場・ビル管理人、寮管理人、ツアーコンダクター、ビデオレンタル店員、広告ビラ配達員など
6	保安の仕事	社会・個人・財産の保護、法と秩序の維持などの仕事に従事する者をいいます。 例えば、守衛、警備員、監視員、建設現場誘導員など
7	生産工程の仕事	生産設備の制御・監視の仕事、機械・器具・手動具などを用いて原料・材料を加工する仕事、各種の機械器具を組立・調整・修理・検査する仕事、製版・印刷・製本の作業、生産工程で行われる仕事に関連する仕事及び生産に類似する技能的な仕事に従事する者をいいます。 例えば、生産設備制御・監視員、機械組立設備制御・監視員、製品製造・加工処理工、機械組立工、機械修理工、自動車整備工、製品検査工など
8	輸送・機械運転の仕事	機関車・電車・自動車・船舶・航空機などの運転・操縦の仕事、及びその他の関連する仕事、並びに定置機関・機械及び建設機械を操作する仕事に従事する者をいいます。 例えば、電車運転士、バス運転者、営業用乗用自動車運転者、貨物自動車運転者、船長、航海士・運航士、水先人、船舶機関長・機関士、航空機操縦士など
9	建設・採掘の仕事	建設の仕事、電気工事に係る作業を行う仕事、ダム・トンネルの掘削などの仕事、鉱物の探査・試掘・採掘・採取・選鉱の仕事に従事する者をいいます。（ただし、建設機械を操作する仕事に従事する者は「輸送・機械運転の仕事」となります。） 例えば、型枠大工、とび職、鉄筋工、大工、れんが積工、ブロック積工、タイル張工、屋根ふき工、左官、畳工、配管工、送電線電工、外線電工、通信線架線工、電信機据付工、電気工事従事者、土木従事者、坑内採鉱員、石切工、砂利採取員など
10	運搬・清掃・包装等の仕事	主に身体を使って行う定型的な作業のうち、運搬・配達・梱包・清掃・包装等に従事する者をいいます。 例えば、郵便・電報外務員、船内・沿岸荷役従事者、陸上荷役・運搬従事者、倉庫現場員、配達員、荷造工、清掃従事者、包装工など
11	その他の仕事	農・林・漁業の従事者及び上記以外の職種に従事する者をいいます。

※上記の表は、日本標準職業分類（平成21年12月統計基準設定）に基づいています。

問15

職務タイプ

職務タイプ		この調査における定義
①	正社員同様職務型	正社員と同様の職務に従事するタイプです。
②	高度技能活用型	正社員よりも高度な内容の職務に従事するタイプです。
③	別職務・同水準型	正社員とは別の職務であるが、高度でも軽易でもない職務に従事するタイプです。例えば、正社員が管理業務で有期労働契約者は販売業務である場合に、後者の業務内容が明らかに軽易とは言えないときなどがこれに該当します。
④	軽易職務型	正社員よりも軽易な職務に従事するタイプです。例えば、正社員と業務は同じだが責任が軽い場合や、業務内容が単純である場合などがこれに該当します。

(※) 比較対象となる正社員が不明な場合は、有期契約労働者の人事管理方針（転勤の範囲や昇進の方針など）や職務内容（とりわけ責任の程度）に近い正社員（「総合職」と「一般職」がある場合の一般職の正社員等）のグループを比較対象として職務タイプを分類してください（次の図を参考にしてください）。
 貴事業所が派遣会社である場合、貴事業所と有期労働契約を締結している派遣労働者の職務については、貴事業所の正社員の職務と比較してください。

