

平成17年有期契約労働に関する実態調査(事業所票)

厚生労働省

所在地  
事業所名  
都道府県番号 事業所一連番号 産業分類番号

記入担当者  
所属課名  
電話番号  
氏名

宛名の所在地、貴事業所名に誤りがある場合には赤色ボールペン等で訂正してください。

調査にあたって

- この調査票に記入された事項については、個別事業所の秘密を守り、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。
- この調査は問1以外は**事業所を単位**として行います。本社・支社・工場及び営業所ごとに別の事業所となりますので、問2以下の項目についての回答は、**貴事業所の分について記入してください。**
- 特にことわりのないかぎり、**平成17年9月1日現在の状況**について記入してください。
- 特にことわりのないかぎり、該当する選択肢を1つ選び番号を○で囲んでください。ただし、回答欄が網掛けの場合は、設問に従って複数回答をお願いします。
- 用語の説明を※印欄、または注として前頁の裏面に載せました。ご参照ください。

問1 貴事業所を含む会社全体の常用労働者数は何人ですか。該当する番号に○をつけてください。

1,000人以上	300~999人	100~299人	30~99人	5~29人
1	2	3	4	5

問2 貴事業所の常用労働者及び有期契約労働者について就業形態ごとに人数をお答えください。

就業形態	常用労働者	有期契約労働者				
		契約社員	嘱託社員	短時間のパートタイマー	その他のパートタイマー	その他
		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	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	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	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	左記以外の労働者(常用労働者の定義に当てはまる者のみ)
	千人	千人	千人	千人	千人	
男						
女						

※常用労働者

- 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
- 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

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1又は2のいずれかに該当すれば常用労働者です。

[労働者派遣法による派遣労働者については、以下の扱いとします。]

派遣先事業所においては、派遣元事業所から派遣された派遣労働者は含めません。派遣元事業所においては、上記定義の1又は2のいずれかに該当すれば常用労働者として扱います。

※契約社員及び嘱託社員

「短時間のパートタイマー」、「その他のパートタイマー」、「その他」の労働者であっても、「契約社員」に該当する場合は「契約社員」とし、「嘱託社員」に該当する場合は「嘱託社員」としてください。

◎統計調査員記入欄 (③抽出労働者数は切上げてください。)

	A	B	C	D	E
	契約	嘱託	短時間のパート	その他のパート	その他
①労働者数					
②抽出率	/	/	/	/	/
③抽出労働者数					
④調査対象労働者数 (③又は上限20人)					

※有期契約労働者

常用労働者であって、例えば3ヵ月や1年など期間を定めた契約で雇用した労働者をいいます。

ただし、日々雇われている者及び貴事業所を出向先とする出向社員を除きます。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きます。

※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をいいます。

※ 2頁以降の就業形態は左記網掛け部分の名称とします。

【記入要領】

問 3

(注 1) 「正社員」

正社員とは貴事業所で正社員・正職員とする者をいいます。

問 4

(注 2) 「何らかの説明を書面でしている」には、書面と口頭の両方で説明した場合を含みます。

問 6

(注 3) ここでいう「3年を超える契約」には、一定の事業の完了に必要な期間を定める契約は除きます。  
(一定の事業の完了に必要な期間を定める契約とは、有期のビル建設工事等の事業で、その事業が完了するまでの期間を定める契約をいいます。)

(注 4) 「高度で専門的な知識等を有する労働者」

高度で専門的な知識等を有する労働者とは次のいずれかに該当する者をいいます(ただし、当該高度の専門的な知識等を必要とする業務に就く場合に限ります。)

1	博士の学位を有する者
2	公認会計士、医師、歯科医師、獣医師、弁護士、一級建築士、税理士、薬剤師、社会保険労務士、不動産鑑定士、技術士又は弁理士のいずれかの資格を有する者
3	システムアナリスト試験又はアクチュアリー試験に合格している者
4	特許法に規定する特許発明の発明者、意匠法に規定する登録意匠を創作した者又は種苗法に規定する登録品種を育成した者
5	大学卒で実務経験5年以上、短大・高専卒で実務経験6年以上又は高校卒で実務経験7年以上の農林水産業の技術者、鉱工業の技術者、機械・電気技術者、建築・土木技術者、システムエンジニア又はデザイナーで、年収が1075万円以上の者
6	システムエンジニアとしての実務経験5年以上を有するシステムコンサルタントで、年収が1075万円以上の者

また、高度で専門的な知識等を有する労働者、満60歳以上の労働者いずれにも該当する労働者については、「高度で専門的な知識等を有する労働者」としてお答えください。

(注 5) 「契約期間」

日単位の契約については月単位に計算し、端数は切り上げしてください。

【契約期間が3年40日の場合】

3年2ヵ月と記入してください。

- 以下の質問は、有期契約労働者について伺います。
- 現在、有期契約労働者を雇用していない事業所は4頁問14にお進みください。
- 有期契約労働者を雇用していない就業形態については、回答の必要はありません。

問3 有期契約労働者を雇用している主な理由は何ですか。就業形態ごとに該当する番号を3つまで選び○をつけてください。

	契約	嘱託	短時間のパート	その他のパート	その他
景気変動への対応のため	01	01	01	01	01
1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため	02	02	02	02	02
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	03	03	03	03	03
能力、適性を見極めて雇用調整を行い易いから	04	04	04	04	04
経験等を有する高齢者の活用のため	05	05	05	05	05
専門的な能力を有する人材を一定期間確保・活用するため	06	06	06	06	06
人件費節約のため	07	07	07	07	07
正社員（注1）の確保が困難であるため	08	08	08	08	08
正社員としての適性をみるため	09	09	09	09	09
その他	10	10	10	10	10

問4 有期契約とする理由について有期契約労働者に対して説明しましたか。就業形態ごとにお答えください。

	契約	嘱託	短時間のパート	その他のパート	その他
何らかの説明を書面でしている（注2）	1	1	1	1	1
何らかの説明を口頭のみでしている	2	2	2	2	2
特に説明していない	3	3	3	3	3

問5 有期契約労働者の1回当たりの契約期間はどのくらいですか。就業形態ごとに該当する労働者数の最も多い契約期間を、下の各期間からお選びください。

	契約	嘱託	短時間のパート	その他のパート	その他
1ヵ月以内	1	1	1	1	1
1ヵ月超～3ヵ月以内	2	2	2	2	2
3ヵ月超～6ヵ月以内	3	3	3	3	3
6ヵ月超～1年以内	4	4	4	4	4
1年超～2年以内	5	5	5	5	5
2年超～3年以内	6	6	6	6	6
3年超	7	7	7	7	7

問6 貴事業所には3年を超える契約（注3）を結んでいる、高度で専門的な知識等を有する労働者（注4）又は満60歳以上の労働者はいますか。それぞれ当てはまるものに○をつけてください。  
また、労働者がいる場合には、契約期間（注5）をそれぞれ記入してください。  
（複数の労働者がいる場合には、その中で最も長い契約期間としてください。）

		3年を超える契約を結んでいる							
		高度で専門的な知識等を有する労働者	左記以外の満60歳以上の労働者	高度で専門的な知識等を有する労働者の最も長い契約期間		左記以外の満60歳以上の労働者の最も長い契約期間			
いる	1	1							
いない	2	2							

問7 有期契約労働者の契約の更新について伺います。就業形態ごとに該当する労働者数の最も多い事例をお答えください。

	契約	嘱託	短時間のパート	その他のパート	その他
個々の労働者のケースごとに更新するかどうかを判断する	1	1	1	1	1
労使のいずれからも終了を申し出なければ自動的に更新する	2	2	2	2	2
その他（1、2以外）のルールにより更新する	3	3	3	3	3
契約の更新をしない	4	4	4	4	4

以下の問8～問11では、問7で「1」～「3」と回答された場合（契約更新をすることがある場合）のみお答えください。「4」と回答された場合（契約の更新をしない場合）は、問12へお進みください。

問8 有期契約労働者の契約更新について、就業形態ごとに該当する労働者数の最も多い契約更新回数と勤続年数をお答えください。

(1) 契約更新回数

	契約	嘱託	短時間のパート	その他のパート	その他
1回	1	1	1	1	1
2回	2	2	2	2	2
3回～5回	3	3	3	3	3
6回～10回	4	4	4	4	4
11回以上	5	5	5	5	5

48 49 50 51 52

(2) 勤続年数

	契約	嘱託	短時間のパート	その他のパート	その他
6ヵ月以内	1	1	1	1	1
6ヵ月超～1年以内	2	2	2	2	2
1年超～3年以内	3	3	3	3	3
3年超～5年以内	4	4	4	4	4
5年超～10年以内	5	5	5	5	5
10年超	6	6	6	6	6

53 54 55 56 57

問9 契約更新の判断基準をお答えください。就業形態ごとに該当する項目すべてに○をつけてください。

	契約	嘱託	短時間のパート	その他のパート	その他
期間満了時の業務量による	1	1	1	1	1
事業所の経営状況による	2	2	2	2	2
プロジェクトなど従事している業務の進捗状況による	3	3	3	3	3
労働者の勤務成績・勤務態度による	4	4	4	4	4
本人の意志による	5	5	5	5	5
更新回数の上限を設定しており、これに達したかどうかによる	6	6	6	6	6
勤続年数の上限を設定しており、これに達したかどうかによる	7	7	7	7	7
上限年齢を設定しており、これに達したかどうかによる	8	8	8	8	8
その他	9	9	9	9	9

→ 問10の(1)へ  
→ 問10の(2)へ  
→ 問10の(3)へ  
お進みください。

58 59 60 61 62

(問9で「6」～「8」と回答された場合のみお答えください。)

問10 契約更新の上限について就業形態ごとに該当する労働者の最も多い設定をお答えください。

(1) 更新回数の上限

	契約	嘱託	短時間のパート	その他のパート	その他
1回	1	1	1	1	1
2回	2	2	2	2	2
3回～5回	3	3	3	3	3
6回～10回	4	4	4	4	4
11回以上	5	5	5	5	5

63 64 65 66 67

(2) 勤続年数の上限

	契約	嘱託	短時間のパート	その他のパート	その他
6ヵ月以内	1	1	1	1	1
6ヵ月超～1年以内	2	2	2	2	2
1年超～3年以内	3	3	3	3	3
3年超～5年以内	4	4	4	4	4
5年超	5	5	5	5	5

68 69 70 71 72

(3) 上限年齢

	契約	嘱託	短時間のパート	その他のパート	その他
60歳未満	1	1	1	1	1
60歳以上65歳未満	2	2	2	2	2
65歳以上	3	3	3	3	3

73 74 75 76 77

問11 契約の更新に際して、労働条件を見直しますか。選択肢の中で就業形態ごとに該当する労働者数の最も多い事例をお答えください。

	契約	嘱託	短時間のパート	その他のパート	その他
自動的に前回と同じ条件で更新する	1	1	1	1	1
勤務成績・勤務態度等を考慮して労働条件を決定する	2	2	2	2	2
自動的に労働条件を一律に変更する	3	3	3	3	3
その他	4	4	4	4	4

78 79 80 81 82

【記入要領】

問12

**(注6) 「業務の専門性」**

業務の専門性が正社員と比べて高いかどうかについては、比較対象となる正社員に比べて、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などを考慮してお答えください。

**(注7) 「業務に対する責任」**

業務に対する責任が正社員と比べて重いかどうかについては、比較対象となる正社員に比べて、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囲を考慮してお答えください。

**(注8) 「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をいいます。

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がこれに当たります。

※平成16年1月1日

平成16年1月1日から、有期労働契約の契約期間の上限延長等を内容とする改正労働基準法が施行されました。

問12 有期契約労働者の労働条件等は同じ部署で働く正社員と比べてどのようになっていますか。

就業形態ごとに該当する労働者について、最も多いと考えられる事例をお答えください。

(1) 業務の専門性(正社員と比べ、専門性が高いかどうか)  
(注6)

	契約	嘱託	短時間のパート	その他のパート	その他
より専門性が高い	1	1	1	1	1
同じである	2	2	2	2	2
より専門性が低い	3	3	3	3	3
比較できる正社員がない	4	4	4	4	4

(2) 業務に対する責任(正社員と比べ、責任が重いかどうか)  
(注7)

	契約	嘱託	短時間のパート	その他のパート	その他
より責任が重い	1	1	1	1	1
同じである	2	2	2	2	2
より責任が軽い	3	3	3	3	3
比較できる正社員がない	4	4	4	4	4

(3) 業務の恒常性(正社員と比べ、業務が恒常的かどうか)  
(注8)

	契約	嘱託	短時間のパート	その他のパート	その他
より恒常的である	1	1	1	1	1
同じである	2	2	2	2	2
より臨時的である	3	3	3	3	3
比較できる正社員がない	4	4	4	4	4

(4) 1日の所定労働時間(正社員と比べ、長いかどうか)

	契約	嘱託	短時間のパート	その他のパート	その他
長い	1	1	1	1	1
同じである	2	2	2	2	2
短い	3	3	3	3	3
比較できる正社員がない	4	4	4	4	4

(5) 所定時間外労働の頻度(正社員と比べ、多いかどうか)

	契約	嘱託	短時間のパート	その他のパート	その他
多い	1	1	1	1	1
同じである	2	2	2	2	2
少ない	3	3	3	3	3
比較できる正社員がない	4	4	4	4	4

(6) 評価(昇進・昇格)制度(正社員と比べ、基準が同じか別か)

	契約	嘱託	短時間のパート	その他のパート	その他
同じ基準の評価制度	1	1	1	1	1
別の基準の評価制度	2	2	2	2	2
評価制度はない	3	3	3	3	3
比較できる正社員がない	4	4	4	4	4

問13 有期契約労働者の処遇について、賃金や評価等を正社員と比較したときの均衡(バランス)を考慮して決めていますか。就業形態ごとにお答えください。

	契約	嘱託	短時間のパート	その他のパート	その他
すべての有期契約労働者について考慮している	1	1	1	1	1
作業の難易度や責任など職務が正社員と同じ有期契約労働者について、考慮している	2	2	2	2	2
現在は考慮していないが、今後は考慮する必要があると思う	3	3	3	3	3
現在は考慮していないし、今後も考慮する必要はないと思う	4	4	4	4	4
比較できる正社員がない	5	5	5	5	5

以下の問14～問21では、平成16年1月1日以降平成17年9月1日現在までのことについてお答えください。

問14 雇用について伺います。

(1) 有期契約労働者を雇用していたことがありますか。  
就業形態ごとにお答えください。

	契約	嘱託	短時間のパート	その他のパート	その他
ある	1	1	1	1	1
ない	2	2	2	2	2
わからない	3	3	3	3	3

(2) 期間の定めのない労働契約を締結している労働者(正社員だけでなく、パートタイム労働者等であっても雇用期間を定めていない者を含みます。)を解雇し、代替的に有期契約労働者を新たに雇用したことがありますか。

ある	1
ない	2
わからない	3

→問22へ  
お進みください。

問15 新たに契約を締結又は更新する際に、労働者に更新に関してどのような説明をしていますか。  
選択肢の中で就業形態ごとに該当する労働者数の最も多い事例をお答えください。

	契約	嘱託	短時間のパート	その他のパート	その他
原則として更新しない旨を説明する	1	1	1	1	1
期間満了時に更新の可否を判断すること及びその判断基準の説明をする	2	2	2	2	2
期間満了時に更新の可否を判断することを説明するが、判断基準は説明しない	3	3	3	3	3
特別な事情がなければ自動的に更新する旨を説明する	4	4	4	4	4
特に説明していない	5	5	5	5	5

【記入要領】

問16

やといど  
(注9) 「雇止め」

(使用者が有期労働契約を更新しないことをいいます。)

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た場合を除きます。

なお、契約期間の途中で雇用契約を解約する場合を含みません。

問17

(注10) 「契約を更新しない旨を書面で伝えた」には、書面と口頭の両方で伝えた場合を含みます。

SAMPLE

問16 有期契約労働者の雇止め（使用者が有期労働契約を更新しないことをいいます。以下同じ。）を行ったことがある場合、その理由は何でしたか。就業形態ごとに該当する項目すべてに○をつけてください。（注9）

		契約	嘱託	短時間のパート	その他のパート	その他
雇止めを行った	業務量の減少	1	1	1	1	1
	経営状況の悪化	2	2	2	2	2
	労働者の勤務態度の不良	3	3	3	3	3
	労働者の傷病などによる勤続不能	4	4	4	4	4
	業務内容に照らし労働者の能力不足	5	5	5	5	5
	プロジェクトの終了など従事していた業務の終了・中止	6	6	6	6	6
	あらかじめ更新しないと契約していたため	7	7	7	7	7
	その他	8	8	8	8	8
雇止めをしたことがない	9	9	9	9	9	

129      130      131      132      133

雇止めを行った有期契約労働者の勤続年数が全員1年以下である場合は、問18へお進みください。

問18へお進みください。

問17 勤続年数が1年を超える有期契約労働者について、雇止めに先立ちどのような手続きをとりましたか。複数の雇止めを行ったことがある場合、就業形態ごとに最も多い手続きについてお答えください。

		契約	嘱託	短時間のパート	その他のパート	その他
契約を更新しない旨を 書面で伝えた（注10）	契約満了日の30日以上前	1	1	1	1	1
	契約満了日の1日～29日前	2	2	2	2	2
	契約満了日当日	3	3	3	3	3
契約を更新しない旨を 口頭のみで伝えた	契約満了日の30日以上前	4	4	4	4	4
	契約満了日の1日～29日前	5	5	5	5	5
	契約満了日当日	6	6	6	6	6
特に何もしなかった	7	7	7	7	7	

134      135      136      137      138

問18 有期契約労働者との間で、雇止めや契約更新をめぐるトラブルが発生したことがありますか。また、それはどのような原因によるものでしたか。就業形態ごとに該当する項目すべてに○をつけてください。

		契約	嘱託	短時間のパート	その他のパート	その他
トラブルがあった	雇止めの旨を伝えたのが急であったため	1	1	1	1	1
	雇止めの人選について納得してもらえなかったため	2	2	2	2	2
	雇止めの理由について納得してもらえなかったため	3	3	3	3	3
	更新後の労働条件について納得してもらえなかったため	4	4	4	4	4
	契約期間の定めの有無についての認識の違い	5	5	5	5	5
	契約期間の長さについての認識の違い	6	6	6	6	6
	更新への期待についての認識の違い	7	7	7	7	7
	その他	8	8	8	8	8
トラブルになったことはない	9	9	9	9	9	

139      140      141      142      143

問19 有期契約労働者を正社員へ転換した事例はありますか。また、その際の転換基準は何ですか。就業形態ごとにお答えください。

(1) 正社員への転換制度の有無及び転換事例の有無

		契約	嘱託	短時間のパート	その他のパート	その他
正社員への転換制度の有無	ある	1	1	1	1	1
	ない	2	2	2	2	2
正社員への転換事例の有無	ある	1	1	1	1	1
	ない	2	2	2	2	2

144      145      146      147      148

149      150      151      152      153

(1) で制度がある又は事例があると回答された場合のみお答えください。

(2) 転換基準（該当する項目すべてに○をつけてください。）

	契約	嘱託	短時間のパート	その他のパート	その他
労働者の勤務成績・勤務態度	1	1	1	1	1
労働者の能力	2	2	2	2	2
労働者の希望	3	3	3	3	3
契約の更新回数	4	4	4	4	4
所要の勤続年数	5	5	5	5	5
業務上の必要性	6	6	6	6	6
その他	7	7	7	7	7

154      155      156      157      158



【記入要領】

問21

**(注11) 「契約期間」**

日単位の契約については月単位の計算し、端数は切り上げしてください。

【契約期間が40日の場合】

2ヵ月と記入してください。

**(注12)** ここでいう「**3年を超える契約**」には、一定の事業の完了に必要な期間を定める契約は除きます。

(一定の事業の完了に必要な期間を定める契約とは、有期のビル建設工事等の事業で、その事業が完了するまでの期間を定める契約をいいます。)

問20 有期契約労働者が、契約期間の途中で退職を申し出たことはありますか。ある場合は人数をお答えください。ただし、契約期間が1カ月未満の労働者は除いてください。

ある	1	} → <input type="text"/> 人 160
ない	2	
わからない	3	

159

問22へお進みください。

問21 問20において、契約期間中に退職を申し出たとした労働者の各々について、下記表の(1)～(5)をお答えください。

(1)、(2)については下の表に期間をご記入ください。(3)、(4)、(5)については下の表の該当する番号に○をつけてください。(11人以上いる場合は直近から10人までご記入ください。)

労働者 番号	(1) 経過期間			(2) 契約期間			(3) 3年を超える 契約の種類		(4) 対応					(5) 不利益 な取扱	
	年	月	日	年	月	日	1	2	1	2	3	4	5	1	2
161	1						1	2	1	2	3	4	5	1	2
168	2						1	2	1	2	3	4	5	1	2
175	3						1	2	1	2	3	4	5	1	2
182	4						1	2	1	2	3	4	5	1	2
189	5						1	2	1	2	3	4	5	1	2
196	6						1	2	1	2	3	4	5	1	2
203	7						1	2	1	2	3	4	5	1	2
210	8						1	2	1	2	3	4	5	1	2
217	9						1	2	1	2	3	4	5	1	2
224	10						1	2	1	2	3	4	5	1	2

- 労働者が退職を申し出た時期（契約開始からの経過期間）をお答えください。
- その時労働者が締結していた契約期間（注11）をお答えください。
- その時労働者が3年を超える契約（注12）を締結し、次のどちらかに該当する場合は、番号に○をつけてください。

- |                     |
|---------------------|
| 1 高度で専門的な知識等を有する労働者 |
| 2 上記以外で満60歳以上の労働者   |

- 労働者の退職の申出に対してどのように対応しましたか。

- |  |
|--|
| 1 労働者の退職を認めた                           |
| 2 話し合いにより、労働者が継続勤務することとなった             |
| 3 話し合いがつかず、又は話し合わないまま、労働者が継続勤務することとなった |
| 4 話し合いが決裂し(話し合わないまま)労働者が勤務しなくなった       |
| 5 現在収束を目指しているが、決着していない                 |

- 労働者の退職の申出に対して、損害賠償の請求、退職金の減額等の不利益な取扱いを行いましたか。

- |                  |
|------------------|
| 1 不利益な取扱いを行った    |
| 2 不利益な取扱いは行わなかった |

問22 貴事業所において、今後、有期契約労働者の活用方針についてどのようにお考えですか。

一層積極的に活用していきたい	1
現状維持	2
今後は活用を縮小していく方向で検討している	3
その他	4

質問は以上です。  
ご協力ありがとうございました。