

統計調査における労働者の区分等に関するガイドライン

〔平成 27 年 5 月 19 日〕
各府省統計主管課長等会議申合せ

1 目的

本ガイドラインは、統計の有用性を一層高める観点から、事業所・企業を調査対象とする統計調査における労働者の区分について、世帯・個人を調査対象とする統計調査を含めた統計間の比較可能性の向上や、雇用実態等のよりの確な把握などの取組を各府省が一体となって推進するための標準的な指針として策定するものである。

2 背景

労働者の詳細な区分については、法律上、体系的には定義されていないが、ILO（国際労働機関）が定めた「従業上の地位に関する国際分類」（ICSE）においても「employees」（いわゆる「労働者」、「雇用者」等）、「own-account workers」（いわゆる「従業員を雇用していない個人事業主」等）等と大まかに区分されている。なお、労働行政を所管する厚生労働省の研究会においては、働き方の多様化の進展を指摘するとともに、これに伴い、労働者を主として①直接雇用と間接雇用、②雇用契約期間及び③所定労働時間等の指標で把握すべきであると指摘している。

現行の我が国の事業所・企業を調査対象とする統計調査においては、雇用の実態や労働者の処遇等を的確に把握するため、労働者を雇用契約期間及び実労働日数により常用労働者と臨時労働者[※]に区分した上で、更に常用労働者を所定労働時間や職場における呼称などで区分して把握し、その結果を提供している。具体的には、別紙1の区分アに掲げる「労働状況を把握することを主目的とする統計調査」では、雇用契約期間や所定労働時間、事業所・企業内における就業規則に基づく雇用管理上の処遇等を指標として雇用の実態をより客観的に把握している。一方、区分イに掲げる「事業活動を把握することを主目的とする統計調査」においては、常用労働者の内訳を事業所・企業内の呼称により区分している。

雇用・労働施策の重要性が増す中、雇用の実態をよりの確に把握することが必要となっているが、統計調査における常用労働者と臨時労働者の区分については、事業所・企業を調査対象とする統計調査と、世帯・個人を調査対象とする統計調査との間では一部不整合があり、統計間の比較可能性に支障が生じている。

このため、「公的統計の整備に関する基本的な計画」（平成26年3月25日閣議決定）では、統計委員会における審議結果を踏まえ、厚生労働省が平成25年度末までに取りまとめる労働者の区分等に係る検証結果を基に、府省横断的な情報共有・検討の場において、検証・検討のポイントを整理し、雇用・労働統計相互の整合性や比較可能性の向上、非正規雇用の実態等をよりの確に捉える労働者区分の整理・見直し等に伴う影響の検証や実査上の課題等を踏まえた検討を推進するとの課題が盛り込まれている。

※ 統計調査によっては、常用労働者を常用雇用者、臨時労働者を臨時雇用者と異なる用語が用いられているが、概念上は同一のものを指している。

3 適用範囲・適用時期

本ガイドラインは、別紙2に掲げる事業所母集団データベースに調査結果を記録する基幹統計調査のうち、①直接雇用と間接雇用、②常用労働者と臨時労働者及び③常用労働者の内訳を調査事項としている統計調査に適用する。なお、各府省は、その他の事業所・企業を調査対象とする統計調査についても、趣旨・目的を踏まえつつ、順次本ガイドラインの全部又は一部を適用する可能性を検討し、統計間の比較可能性の向上に努力する。

また、本ガイドラインは、平成28年経済センサスー活動調査から適用し、その他の統計調査については、平成28年経済センサスー活動調査の基準となる期日以降に企画する統計調査について順次適用する。

4 適用方法

労働者を、①直接雇用と間接雇用の区分（第1レベル）、②常用労働者と臨時労働者の区分（第2レベル）及び③常用労働者の内訳区分（第3レベル）の3階層に整理し（別紙3参照）、それぞれの階層における区分を調査事項としている統計調査において、以下の取組を実施する。

（1）直接雇用と間接雇用の区分（第1レベル）

直接雇用と間接雇用を調査事項としている統計調査においては、引き続き当該区分により区分した調査結果を公表・提供し、的確な把握に努める。

（2）常用労働者と臨時労働者の区分（第2レベル）

常用労働者と臨時労働者を調査事項としている統計調査においては、定義・区分を簡素化・明確化することにより（別紙4参照）、世帯・個人を調査対象とする統計調査との比較可能性の向上を図る。具体的には、「雇用契約期間の定めがない労働者」及び「雇用契約期間が1か月以上の労働者」を常用労働者とし、「雇用契約期間が1か月未満の労働者」を臨時労働者とする。これにより、「雇用契約期間が1か月以内の労働者」については、現在、前2か月の実労働日数により常用労働者か臨時労働者に区分されているが、前2か月の実労働日数に関係なく「雇用契約期間が1か月ちょうどの労働者」は常用労働者に、「雇用契約期間が1か月未満の労働者」は臨時労働者に区分される。

（3）常用労働者の内訳区分（第3レベル）

常用労働者の内訳について、事業所・企業内の呼称を指標として区分している統計調査においては、原則として雇用契約期間や所定労働時間等のより客観的な指標を用いて区分する。

ただし、調査の目的や、報告者の記入負担及び調査票のレイアウトによる制約等から、必ずしも前記の指標を用いることが適当ではない統計調査においては、事業所・企業における処遇に基づき、調査票上の調査項目は、「正社員・正職員としている人」と「それ以外の人（パート・アルバイトなど）」の区分を採用し（別紙5参照）、事業所・企業内の呼称に基づく現行の区分を変更する。なお、この区分を採用する場合には、調査票や

記入の手引きにおける説明文、統計調査員やコールセンターのQ&A、当該統計調査のホームページ等に、説明・注記・区分例を記載・掲載するなどして（別紙6参照）、報告者の記入負担の軽減や回答の正確性の確保に努める。また、統計調査の趣旨・目的に応じ、更に細分化して把握することも可能とする。

なお、この変更は、各府省における雇用契約期間や所定労働時間等のより客観的な指標に基づく詳細な内訳区分の設定に関する先進的な取組を妨げるものではない。

5 本ガイドラインの見直し

本ガイドラインは、多様な働き方の進展に伴う雇用制度や関連施策等の変更に応じ、総務省政策統括官（統計基準担当）を中心に関係府省の協力を得て、適切に見直しを実施する。

6 その他

関係府省は、①一部の統計調査における間接雇用の取扱い、②事業所・企業を対象とする統計調査と世帯・個人を対象とする統計調査において、同一区分に対し異なる名称を用いているため、用語の整理・統計間の比較可能性の向上を図るための方策、③常用労働者の内訳区分の更なる改善等について、引き続き府省間における情報共有や検討を実施し、その結果を本ガイドラインの見直しに反映する。

（付属資料）

- 別紙1 労働者の区分等を把握する統計調査
- 別紙2 事業所母集団データベースに調査結果を記録する統計調査
- 別紙3 労働者の区分等に関する概念上の整理
- 別紙4 常用労働者・臨時労働者の区分の具体的な変更内容
- 別紙5 常用労働者の内訳区分の調査票における表章の変更
- 別紙6 常用労働者の内訳区分の調査票、説明文、区分例の記載・掲載

労働者の区分等を把握する統計調査

区分ア: 労働状況を把握することを主目的とする統計調査

〈基幹統計調査〉

- ・毎月勤労統計調査(厚生労働省)
- ・賃金構造基本統計調査(厚生労働省)

〈一般統計調査〉

- ・雇用動向調査(厚生労働省)
- ・労働経済動向調査(厚生労働省)
- ・雇用の構造に関する実態調査(就業形態の多様化に関する総合実態調査、パートタイム労働者総合実態調査、派遣労働者実態調査等)(厚生労働省) 等

注: 区分アの統計調査は、常用労働者の内訳区分(「正社員、正職員」、「それ以外(パート・アルバイトなど)」)を①呼称以外のより客観的な区分での把握、②さらに詳細な内訳区分で把握、③事業所における処遇に基づく区分で把握している。

区分イ: 事業活動を把握することを主目的とする統計調査

〈基幹統計調査〉

- ・経済センサスー基礎調査(総務省)
- ・経済センサスー活動調査(総務省、経済産業省)
- ・個人企業経済調査(総務省)
- ・工業統計調査(経済産業省)
- ・商業統計調査(経済産業省)
- ・特定サービス産業実態調査(経済産業省)
- ・経済産業省企業活動基本調査(経済産業省) 等

〈一般統計調査〉

- ・サービス産業動向調査(総務省)
- ・情報通信業基本調査(経済産業省)
- ・特定サービス産業動態統計調査(経済産業省)
- ・中小企業実態基本調査(中小企業庁) 等

注: 区分イの統計調査は、常用労働者の内訳区分(「正社員←正職員」、「それ以外(パート・アルバイトなど)」)を呼称による区分で把握している。

事業所母集団データベースに調査結果を記録する統計調査

総務省

経済センサスー基礎調査
経済センサスー活動調査（経済産業省と共管実施）
科学技術研究調査
個人企業経済調査

財務省

法人企業統計調査

文部科学省

学校基本調査

厚生労働省

毎月勤労統計調査
賃金構造基本統計調査
医療施設調査

農林水産省

農林業センサス（法人組織経営体）
漁業センサス（法人組織経営体）

経済産業省

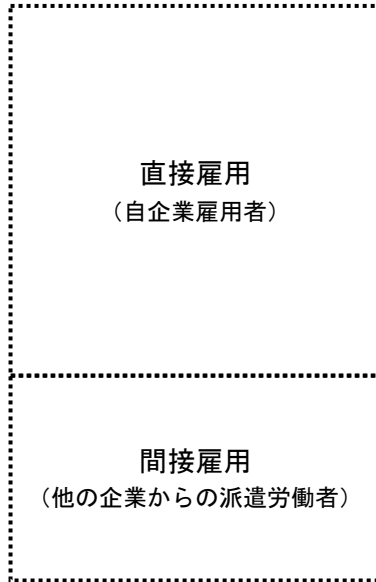
商業統計調査
工業統計調査
経済産業省企業活動基本調査
特定サービス産業実態調査
商業動態統計調査

国土交通省

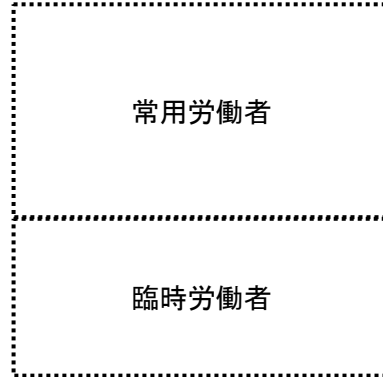
建設工事施工統計調査

労働者の区分等に関する概念上の整理

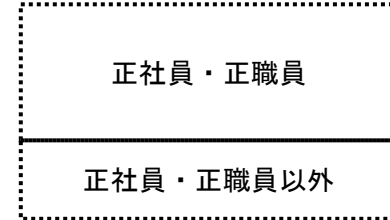
〈第1レベル〉
直接雇用と間接雇用の区分



〈第2レベル〉
常用労働者と臨時労働者の区分



〈第3レベル〉
常用労働者の内訳区分



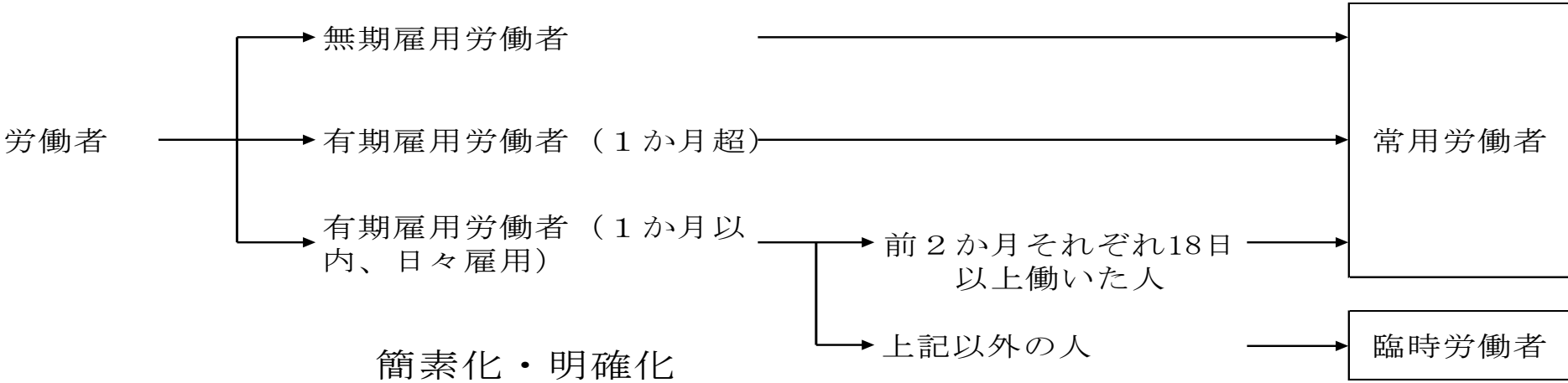
※個人業主、無給の家族従業者や有給役員を除く。ただし、統計調査によっては、有給役員を常用労働者に含める場合がある。
※統計調査によっては、常用労働者・常用雇用者、臨時労働者・臨時雇用者と異なる用語が用いられているが、概念上は同一のものを指している。

常用労働者・臨時労働者の区分の具体的な変更内容

(現行の区分)

雇用契約期間による切り分け

実労働日数による切り分け

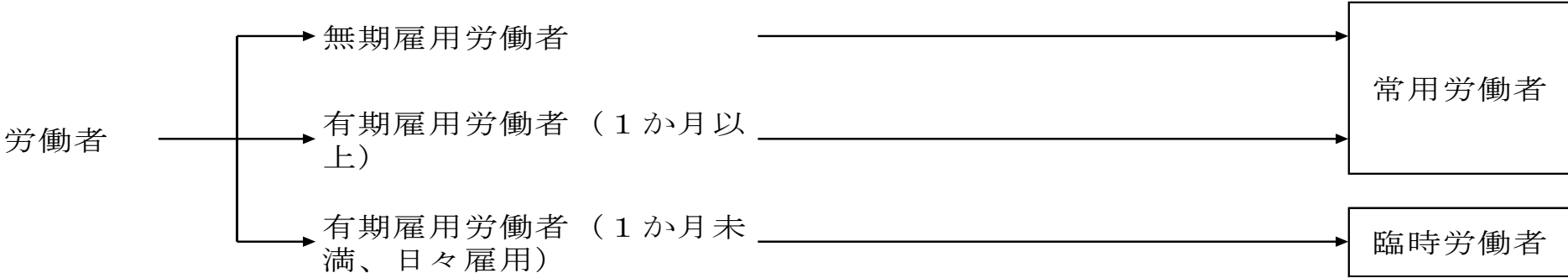


簡素化・明確化



(新たな区分)

雇用契約期間による切り分け



常用労働者の内訳区分の調査票における表章の変更

現行の区分

区分	常用労働者	
	正社員・正職員 などと呼ばれて いる人	それ以外の人 (パート・アルバ イトなど)
男	人	人
女	人	人

新たな区分

区分	常用労働者	
	正社員・正職員と している人	それ以外の人 (パート・アルバ イトなど)
男	人	人
女	人	人

事業所・企業における呼称に基づく区分

事業所・企業における処遇に基づく区分

現行区分に比してより客観性が向上

常用労働者の内訳区分の調査票、説明文、区分例の記載・掲載

記載、掲載場所	正社員・正職員としている人 (記載、掲載例)	それ以外の人(パート・アルバイトなど) (記載、掲載例)	記載、掲載時の留意事項
1. 調査項目(調査票)	正社員・正職員としている人	それ以外の人(パート・アルバイトなど)	記載、掲載例の表章と同一表章とする(変更不可)。
2. 調査項目の説明文(調査票、記入の手引き等)	貴事業所で正社員・正職員として処遇している人と言います。 一般的には、雇用契約期間に定めがなく(定年制を含む)、貴事業所で定められている1週間の所定労働時間で働いている人が該当します。	「正社員・正職員としている人」以外の労働者と言います。	調査票や記入の手引き等、スペースが限られている場合、最低限記載する(文言の追加、修正は可能だが、削除は不可)。
3. 調査項目の説明文(統計調査員やコールセンターのQ&A、当該統計調査のホームページ等)	この調査において「正社員・正職員としている人」とは、就業規則等、雇用管理上において、貴事業所が正社員・正職員として処遇している労働者と言います。 一般的には、雇用契約期間に定めがなく、所定労働時間がフルタイムで勤務する労働者等が該当します。 ただし、育児・介護等の理由により短時間勤務が認められている者は「正社員・正職員」に含めます。 ※「雇用契約期間に定めがなく」には、定年まで雇用される場合を含めます。 ※「フルタイム」とは、貴事業所で定められている1週間の所定労働時間を言います。	「正社員・正職員としている人」以外の労働者と言います。	統計調査員やコールセンターのQ&A、当該統計調査のホームページ等、比較的記入スペースに余裕がある場合、可能な限り詳細に記載する(文言の追加、修正、文言削除は可能)。

記載、掲載場所	正社員・正職員としている人 (記載、掲載例)	それ以外の人 (パート・アルバイトなど) (記載、掲載例)	記載、掲載時の留意事項
4. 調査項目の区分例 (統計調査員やコールセンターのQ&A、当該統計調査のホームページ等)	【短時間正社員 (育児・介護等の理由により短時間勤務が認められている者を含む)】 ※ 1週間の所定労働時間が通常の正社員と比較し短時間の正社員	—	統計調査員やコールセンターのQ&A、当該統計調査のホームページ等、記入スペースに余裕がある場合、可能な限り詳細に記載する (文言の追加、修正、削除は可能)。 なお、「正社員・正職員としている人」と「それ以外の人 (パート・アルバイトなど)」の区分は、基本的に事業所において「正社員・正職員として処遇しているか否か」により区分するが、それでも記入の判断に迷う場合、一般的な境界事例として区分する。
	【限定正社員】 ※ 勤務地、業務、時間外労働等が限定されている正社員	—	
	—	【フルタイムのパート・アルバイト】 ※ 1週間の所定労働時間が一般の労働者と同じ (フルタイム) パート・アルバイト	
	【嘱託】 ※ 契約上は嘱託だが、事業所において、正社員・正職員として処遇 (位置付け) されている社員 (定年退職前と同様の職務、給与等の人)	【嘱託】 ※ 事業所において、正社員・正職員と異なる処遇 (位置付け) の嘱託社員 (定年退職前と異なる職務、給与等の人)	
	【契約社員】 ※ 契約上は契約社員だが、事業所において、正社員・正職員として処遇 (位置付け) されている社員 (正社員・正職員と同等の給与等の人)	【契約社員】 ※ 事業所において、正社員・正職員と異なる処遇 (位置付け) の契約社員 (正社員・正職員より低い給与等の人)	

5 労働者の区分に関する取扱い

(1) 検討の背景

労働者の詳細な区分については、我が国における法令上、明確に定義されておらず、国際労働機関（以下「ILO」という。）が定めた「従業上の地位に関する国際分類」（以下「ICSE」という。）においても、「employees」（いわゆる「労働者」、「雇用者」等）、「own-account workers」（いわゆる「従業員を雇用していない個人事業主」等）等と大まかに区分されているのみである。

このような状況の中、我が国の事業所・企業を対象とする統計調査においては、雇用の実態や労働者の処遇等を的確に把握するため、労働者を「雇用契約期間」及び「実労働日数」により、①「常用労働者」と「臨時労働者」^{*}に区分した上で、②更に常用労働者を「所定労働時間」や「職場における呼称」などで区分して把握し、その結果を提供している。

具体的には、別紙1の「区分A」に掲げる「労働状況を把握することを主目的とする統計調査」においては、雇用契約期間や所定労働時間、事業所・企業内における就業規則に基づく雇用管理上の処遇等を指標として雇用の実態をより客観的に把握している一方で、「区分イ」に掲げる「事業活動を把握することを主目的とする統計調査」においては、常用労働者の内訳を事業所・企業内の呼称により把握している。

また、近年、雇用・労働施策の重要性が増す中、雇用の実態をよりの確に把握することが必要となっているが、統計調査における常用労働者と臨時労働者の区分については、事業所・企業を調査対象とする統計調査と、世帯・個人を調査対象とする統計調査との間では一部不整合があり、統計間の比較可能性に支障が生じている。

このため、第Ⅱ期基本計画では、統計委員会における審議結果を踏まえ、厚生労働省が平成25年度末までに取りまとめる労働者の区分等に係る検証結果を基に、府省横断的な情報共有・検討の場において、検証・検討のポイントを整理し、雇用・労働統計相互の整合性や比較可能性の向上、非正規雇用の実態等をよりの確に捉える労働者区分の整理・見直し等に伴う影響の検証や実査上の課題等を踏まえた検討を推進するとの課題が盛り込まれている。

なお、労働行政を所管する厚生労働省の研究会においては、働き方の多様化の進展に伴い、労働者を主として、①直接雇用と間接雇用、②雇用契約期間及び③所定労働時間等の指標で把握すべきと指摘している。

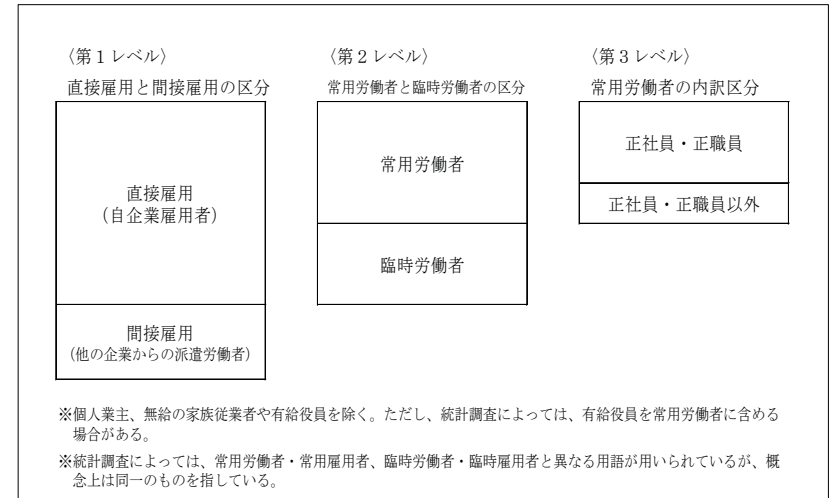
※ 統計調査によっては、「常用労働者」と「常用雇用者」、「臨時労働者」と「臨時雇用者」など、概念・定義上は同一にもかかわらず、異なる用語が用いられている。

(2) 検討経過

本課題については、第Ⅱ期基本計画において、上記（1）のとおり、具体的な検討の進め方が示されていることから、その方針に沿って、関係府省の所管調査における実査可能性や影響等の検証・検討を進めることとした。なお、本課題については、検討結果を平成28年経済センサス・活動調査の企画に反映するため、平成26年度に集中的に検討を進めることとした。

また、この検討に当たっては、先ず労働者を、図-4のとおり、①直接雇用と間接雇用の区分（第1レベル）、②常用労働者と臨時労働者の区分（第2レベル）及び③常用労働者の内訳区分（第3レベル）の3階層に整理した上で、雇用・労働統計相互の整合性・比較可能性の向上や非正規雇用の実態等をよりの確に捉えるための具体的な取組方法等について、事務局整理案や構成府省による企業・事業所のヒアリング結果、厚生労働省による区分変更に伴う影響の試算結果等を基に、労働者区分の整理・見直しなどの検証・検討を進めた。

図-4 労働者の区分等に関する概念上の整理



また、この検討結果については、平成27年労働者区分ガイドラインとして、正式に決定し、検討会議構成府省以外が所管する統計調査にも適用することとした。

その後、統計委員会第60回基本計画部会（平成27年7月23日）における平成26年度統計法施行状況報告に関する審議においては、策定されたガイドラインについて、客観性の確保に留意し、雇用契約期間等による常用労働者の内訳区分を検討すること等が指摘されたことから、常用労働者のより客観的な内訳区分の改善について、平成27年度以降も引き続き検証・検討を実施し、平成28年度末に最終的な取りまとめを行った（詳細な検討状況については、【資料編】Ⅲ-5を参照。）。

(3) 検討結果

検討会議では、平成27年労働者区分ガイドライン及びその後の検討状況を踏まえ、関係府省において、以下の取組を進めることを結論とする。

本取組により策定されたガイドラインに基づく労働者区分の取扱いを推進することにより、

労働者の区分において、より客観的な区分での把握が可能となり、統計間での比較可能性の向上及び、事業所母集団DBに格納する労働者数の整合性が高まるとともに、調査票記入者負担の軽減に資することが期待できる。

ア 適用範囲

平成27年労働者区分ガイドラインでは、別紙2に掲げる事業所母集団DBに調査結果を記録する統計調査（一般統計調査を除く）のうち、①直接雇用と間接雇用、②常用労働者と臨時労働者及び③常用労働者の内訳を調査事項としている統計調査を適用範囲とする。なお、各府省は、その他の事業所・企業を調査対象とする統計調査についても、趣旨・目的を踏まえつつ、順次全部又は一部を適用する可能性を検討し、統計間の比較可能性の向上に努める。

イ 適用方法

平成27年労働者区分ガイドラインでは、労働者を、図-4のとおり、①直接雇用と間接雇用の区分（第1レベル）、②常用労働者と臨時労働者の区分（第2レベル）及び③常用労働者の内訳区分（第3レベル）の3階層に整理した上で、各階層の区分を調査事項としている統計調査において、それぞれ以下の（ア）から（ウ）の取組を推進する。

（ア）直接雇用と間接雇用の区分（第1レベル）

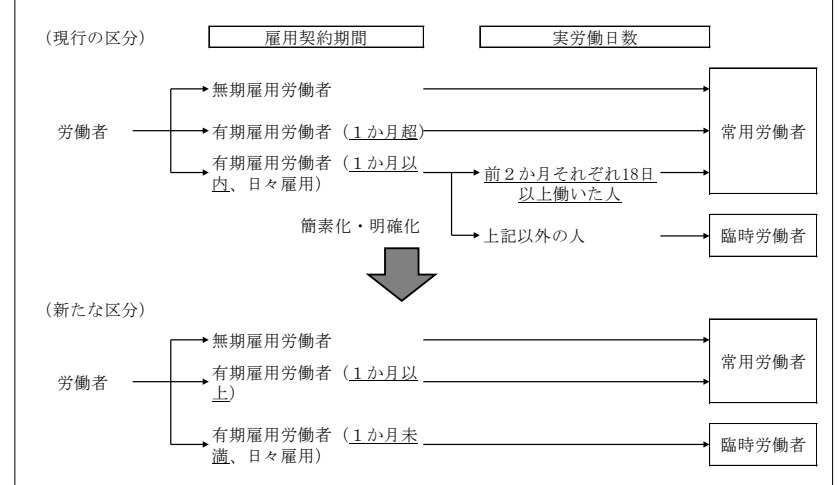
直接雇用と間接雇用を調査事項としている統計調査においては、引き続き当該区分により区分した調査結果を公表・提供し、的確な把握に努める。

（イ）常用労働者と臨時労働者の区分（第2レベル）

常用労働者と臨時労働者を調査事項としている統計調査においては、図-5のとおり、定義・区分を簡素化・明確化することにより、世帯・個人を調査対象とする統計調査との比較可能性の向上を図る。

具体的には、「雇用契約期間の定めがない労働者」及び「雇用契約期間が1か月以上の労働者」を常用労働者とし、「雇用契約期間が1か月未満の労働者」を臨時労働者とする。これにより、「雇用契約期間が1か月以内の労働者」については、現在、前2か月の実労働日数により常用労働者か臨時労働者に区分されているが、前2か月の実労働日数に関係なく「雇用契約期間が1か月ちょうどの労働者」は常用労働者に、「雇用契約期間が1か月未満の労働者」は臨時労働者に区分される。

図-5 常用労働者・臨時労働者の区分の具体的な変更内容



（ウ）常用労働者の内訳区分（第3レベル）

a 平成27年労働者区分ガイドラインに基づく取組

事業所・企業内の呼称を指標として区分している統計調査においては、常用労働者の内訳について、原則として雇用契約期間や所定労働時間等のより客観的な指標を用いて区分する。

ただし、調査の目的や、報告者の記入負担及び調査票のレイアウトによる制約等から、必ずしも前記の指標を用いることが適当ではない統計調査においては、事業所・企業における処遇に基づき、調査票上の調査項目は、「正社員・正職員としている人」と「それ以外の人（パート・アルバイトなど）」の区分を採用し、事業所・企業内の呼称に基づく現行の区分を変更する。

b 常用労働者のより客観的な内訳区分の改善に基づく取組

検討会議では、平成27年労働者区分ガイドラインについて、統計委員会第60回基本計画部会（平成27年7月23日）の平成26年度統計法施行状況報告に関する審議における「客観性の確保に留意し、雇用契約期間等による常用労働者の内訳区分を検討する」等の指摘を踏まえ、常用労働者のより客観的な内訳区分の改善について更に検討を実施した結果、以下のとおり最終的な結論を得た。

- （a）対象となる統計調査を所管する府省は、平成27年労働者区分ガイドラインで定められた「常用労働者の内訳区分」のより客観的な改善について、①事業所・企業内の呼称や処遇に基づいて区分している統計調査は「雇用契約期間（無期・有期）」を適用、②統計調査の目的から、より詳細な常用労働者の内訳区分を必要とする場合、「相対

比較による所定労働時間（フルタイム・短時間）」や「絶対基準（週30、35時間等）による所定労働時間」の区分を追加して適用する方向で合意し、平成27年労働者区分ガイドライン（改正イメージ）を共有した。（平成27年労働者区分ガイドライン（改正イメージ）については、【資料編】Ⅲ - 5を参照。）。

- (b) 総務省（政策統括官）を中心とした関係府省は、平成33年経済センサス - 活動調査の試験調査や企業ヒアリング等により、雇用契約期間（無期・有期）について更なる実査可能性に係る検証・検討を実施した上で、平成33年経済センサス - 活動調査の企画時までには、平成27年労働者区分ガイドラインを改正する。

平成 29 年 2 月 15 日
産業関連統計検討WG事務局

常用労働者のより客観的な内訳区分の改善について

1. WGにおける検討経緯

○ 「統計調査における労働者の区分等に関するガイドライン」（平成27年5月19日各府省統計主管課長等申し合わせ。）（以下、「ガイドライン」という。）を策定し、第3レベル（常用労働者の内訳区分）について、雇用契約期間等のより客観的な指標を用いることを原則としつつ、レイアウトの制約等により対応が困難な場合は処遇による区分を許容しているが、より客観的な区分への改善を統計委員会から求められている。

常用労働者の内訳区分（処遇による区分）

区分	常用労働者	
	正社員・正職員と している人	それ以外の人 (パート・アルバイト など)
男	人	人
女	人	人

○ WGにおいては、事務局から、処遇による区分の改善策として、雇用契約期間や所定労働時間等を組み合わせた6つの案とそのメリット・デメリット等を提示するとともに、それぞれの案の対応可能性や希望等の報告を関係府省に求めるなどして、改善余地を検討した。

【常用労働者の客観的な内訳区分（案1～案6）】

案	区分案	
	法人企業	個人経営
1	「雇用契約期間（無期、有期）」×「相対比較による所定労働時間（フルタイム、短時間）」の4区分	内訳区分は取らない（常用労働者の合計のみ）
2	「雇用契約期間（無期、有期）」×「絶対基準（週30、35時間等）による所定労働時間」の4区分	
3	「雇用契約期間（無期、有期）」×「所定労働時間（フルタイム、短時間）」の4区分。なお、所定労働時間は基本的には相対比較により記入するが、記入困難な場合、絶対基準（週30、35時間等）による記入を許容。	
4	「雇用契約期間（無期、有期）」×「絶対基準（週30、35時間等）による所定労働時間」の4区分	内訳区分は取らない（常用労働者の合計のみ）
5	「雇用契約期間（無期、有期）」の2区分	内訳区分は取らない（常用労働者の合計のみ）
6	「雇用契約期間（無期、有期）」の2区分	

○ WGにおいて検討した結果、以下の結論を得た。

- ① 常用労働者の内訳区分について、処遇による区分からより客観的な区分への改善としては、「雇用契約期間（無期・有期）」を基本的な調査事項とし、当該調査の目的を達成する上で必要な場合には、「相対比較による所定労働時間（フルタイム・短時間）」や「絶対基準（週30、35時間等）による所定労働時間」の区分を適宜追加して調査を実施することにより客観性・比較可能性の向上を推進する。
- ② 平成28年度以降は、試験調査や企業ヒアリング等により、①の改善の実査可能性に係る検証・検討を推進した上で、平成33年経済センサス - 活動調査の企画時までには、現行ガイドラインの改正を目指す。

2. 労働者の区分等に関するアンケート

○ 事務局において、常用労働者のより客観的な内訳区分の実査可能性を検証するために、外部委託によって「労働者の区分等に関するアンケート」を実施。

○ アンケート調査の実施及び結果概要等については、以下のとおり（詳細は参考3-2参照）。

(1) 実施概要

ア. 調査対象、調査方法

個人事業主（常用労働者1人以上）及び企業経営者（常用労働者1～4人）各100事業者[※]。Webアンケート方式により実施。

[※] 常用労働者がいない場合（例：個人事業主のみ）や、「記入担当ではないため回答できない」等の30事業者は除外して集計した。

イ. 補足調査

Webアンケートの最後に、電話による補足調査への協力依頼を実施し、承諾いただいた方のうち、10事業者に実施。

ウ. 調査実施期間

Webアンケート…平成28年11月9日～平成28年11月11日

電話による補足調査…平成28年12月6日～平成28年12月9日

(2) Webアンケートによる結果概要

ア. 雇用契約期間（無期・有期）別労働者数集計結果

雇用契約期間（無期・有期）別労働者数は、170事業者中121事業者（71.2%）

が「回答できる」としている。

なお、16事業者（9.4%）が「回答できるが大変」としており、そのうち11事業者（6.5%）が「面倒、忙しい、時間がない」、2事業所（1.2%）が「手元に資料がない」、3事業所（1.8%）が「無回答」を理由としている。

また、33事業者（19.4%）が「回答できない」としており、そのうち「よくわからない」、「特にない」が各8事業者（4.7%）、「（雇用契約期間を）定めていない」が3事業者（1.8%）、「回答できない」、「その他の理由」が各2事業者（1.2%）、10事業者（5.9%）が「無回答」を理由としている。

雇用契約期間（無期・有期）別労働者数

回答できる	71.2%
回答できるが大変	9.4%
回答できない	19.4%

イ. 所定労働時間の定めの有無

無期労働者の所定労働時間を定めている事業者は、170事業者中27事業者（15.9%）となっている。

所定労働時間の定めの有無

定めている	15.9%
定めていない	84.1%

（3）電話による補足調査

ア. 所定労働時間を定めている事業者に対するヒアリング

	就業規則		雇用契約期間や所定労働時間に関する事項の回答可能性
	作成方法	記載事項	
A	書籍を参考に作成	労働時間や休暇関係等の一般的な事項	雇用契約期間の区別ができ、所定労働時間を定めているため、両方の区分には回答できる。また、従業員が少ないこともあり、税理士や経理担当がいなくても、代表者である自らが雇用契約期間等を把握しているため回答できる。
B	社会保険労務士に相談	所定労働時間等	雇用契約期間や所定労働時間別の労働者数には、代表者である自らが把握しているため回答できる。
C	行政書士と相談	所定労働時間等	雇用契約期間の定めがなく、所定労働時間を定めているため、両方の区分には回答できる。（将来、パートを雇用しても有期契約が見込まれるため、雇用契約期間別に回答できる）

イ. 所定労働時間を定めていない事業者に対するヒアリング

Webアンケートでは、所定労働時間を定めていない事業者が多いことから、所定労働時間や雇用契約期間について、定めていない理由や暗黙的に定めている可能性について、7事業者にヒアリングを実施したところ、以下のとおり。

① 所定労働時間を定めていない理由及び回答可能性等について

	所定労働時間を定めていない理由及び回答可能性
A	所定労働時間を定めていないと回答したが、一応、9時～17時と決めているため、所定労働時間別に回答できる。
B	小さい会社のため所定労働時間を定めていない。一応、9時～18時を目安としているが、終了時刻は前後する。
C	保険代理店を営んでおり、朝や夜にお客に訪問するため、所定労働時間を定めていない。
D	従業員が少ないため所定労働時間を定めていない。また、食品関係の企画・開発等を行っており、自由度が高い働き方を認めている。
E	光回線やWiFi等の回線を販売しており、報酬が歩合制のため所定労働時間を定めていない。元々、個人事業主を兼ねて法人化しているため、所定労働時間や残業という概念がない。
F	小さい有限会社のため所定労働時間を定めていない。元々、アパート経営から法人化した。特に決まった営業時間がないため、所定労働時間を定めることができない。
G	工場の工作機械のメンテナンス、特注機械の導入等、特殊な仕事を請け負うエンジニア集団のため所定労働時間を定めていない。自由度が高い仕事をしており、所定労働時間という概念がない。

② 雇用契約期間を定めていない理由及び回答可能性について

雇用契約期間（無期・有期）を定めていない理由は、5事業者*が「労働者を雇い入れる際に、特段、雇用契約期間を定めていない」としており、それらの者は、「雇用契約期間の定めがない者（無期）」とみなして回答できるとしている。

* Webアンケートでは、3事業所が雇用契約期間を「回答できる」、2事業所が「回答できない」としていた。

3. 事務局取りまとめ案

- 現行のガイドラインでは、常用労働者の内訳区分について、「雇用契約期間や所定労働時間等のより客観的な指標を用いて区分する」ことを原則としている。
- 今回、この客観的な指標の適用が困難と考えられる個人事業主及び企業経営者（常用労働者1～4人）計170事業者を対象に、Webアンケートや電話による補足調査を実施した結果、次のような状況が明らかとなった。
 - ① 雇用契約期間（無期・有期）別労働者数については、170事業者中33事業者（19.4%）が「回答できない」としているものの、明確に雇用契約期間を定めていない者は、そのうち3事業者（1.8%）にとどまっており、「雇用契約期間の定めがない者」は「無期」と区分することを、調査票や記入の手引きにおける説明文等に記載・掲載することにより、より正確な把握も可能と考えられる。
 - ② 一方で、所定労働時間別労働者数等については、就業規則等により無期労働者の所定労働時間を定めている事業者は、170事業者中27事業者（15.9%）にとどまっており、個人事業主や小規模事業所を対象とする統計調査において、その実態を正確に把握することは困難と考えられる。
- さらに、ILO従業上の地位の国際分類改定ワーキンググループ（第3回）（2016年11月29日～12月1日（ILO本部にて開催））においては、雇用者の分類について、雇用契約期間別の区分（無期、有期、短期）が提案された。これにより、ガイドラインに定められた第2レベル及び第3レベルの境界がILOで議論された基準と整合的になった。
- 以上のような状況を総合的に勘案すると、ガイドラインに定められた「より客観的な常用労働者の内訳区分」については、①事業所・企業内の呼称や処遇に基づいて区分している統計調査においては「雇用契約期間（無期・有期）」を適用し、②就業規則の届出が義務付けられている一定規模以上の事業所を対象とし、当該調査の目的を達成する上で必要な統計調査の場合、「相対比較による所定労働時間（フルタイム・短時間）」や「絶対基準（週30、35時間等）による所定労働時間」の区分を追加して適用することにより、客観性や国際比較可能性の向上を推進することを今後の取組方針とする。
- また、平成33年経済センサス - 活動調査の試験調査や企業ヒアリング等により、更なる実査可能性に係る検証・検討を実施した上で、平成33年経済センサス - 活

動調査の企画時までには、少なくとも別添のとおり、現行ガイドラインの改正を目指すこととする。

統計調査における労働者の区分等に関するガイドライン (改正イメージ)

平成27年5月19日
 平成 年 月 日 改正
 各府省統計主管課長等会議申合せ

1 目的

本ガイドラインは、統計の有用性を一層高める観点から、事業所・企業を調査対象とする統計調査における労働者の区分について、世帯・個人を調査対象とする統計調査を含めた統計間の比較可能性の向上や、雇用実態等のよりの確な把握などの取組を各府省が一体となって推進するための標準的な指針として策定するものである。

2 背景

労働者の詳細な区分については、法律上、体系的には定義されていないが、ILO（国際労働機関）が定めた「従業上の地位に関する国際分類」（ICSE）においても「employees」（いわゆる「労働者」、「雇用者」等）、「own-account workers」（いわゆる「従業員を雇用していない個人事業主」等）等と大まかに区分されている。なお、労働行政を所管する厚生労働省の研究会においては、働き方の多様化の進展を指摘するとともに、これに伴い、労働者を主として①直接雇用と間接雇用、②雇用契約期間及び③所定労働時間等の指標で把握すべきであると指摘している。

現行の本ガイドライン策定（平成27年5月19日）以前における我が国の事業所・企業を調査対象とする統計調査においては、雇用の実態や労働者の処遇等を的確に把握するため、労働者を雇用契約期間及び実労働日数により常用労働者と臨時労働者^{*}に区分した上で、更に常用労働者を所定労働時間や職場における呼称などで区分して把握し、その結果を提供している。具体的には、別紙1の区分アに掲げる「労働状況を把握することを主目的とする統計調査」では、雇用契約期間や所定労働時間等、事業所・企業内における就業規則に基づく雇用管理上の処遇等を指標として雇用の実態をより客観的に把握している。一方、区分イに掲げる「事業活動を把握することを主目的とする統計調査」においては、常用労働者の内訳を事業所・企業内の呼称により区分している。

雇用・労働施策の重要性が増す中、雇用の実態をよりの確に把握することが必要となっているが、統計調査における常用労働者と臨時労働者の区分については、事業所・企業を調査対象とする統計調査と、世帯・個人を調査対象とする統計調査との間では一部不整合があり、統計間の比較可能性に支障が生じている。

このため、「公的統計の整備に関する基本的な計画」（平成26年3月25日閣議決定）では、統計委員会における審議結果を踏まえ、厚生労働省が平成25年度末までに取りまとめる労働者の区分等に係る検証結果を基に、府省横断的な情報共有・検討の場において、検証・検討のポイントを整理し、雇用・労働統計相互の整合性や比較可能性の向上、非正規雇用の実態等をよりの確に捉える労働者区分の整理・見直し等に伴う影響の検証や実査上の課題等を踏まえた検討を推進するとの課題が盛り込まれている。

※ 統計調査によっては、常用労働者を常用雇用者、臨時労働者を臨時雇用者と異なる用語が用いられている

が、概念上は同一のものを指している。

3 適用範囲・適用時期

本ガイドラインは、別紙2に掲げる事業所母集団データベースに調査結果を記録する基幹統計調査のうち、①直接雇用と間接雇用、②常用労働者と臨時労働者及び③常用労働者の内訳を調査事項としている統計調査に適用する。なお、各府省は、その他の事業所・企業を調査対象とする統計調査についても、趣旨・目的を踏まえつつ、順次本ガイドラインの全部又は一部を適用する可能性を検討し、統計間の比較可能性の向上に努力する。

また、本ガイドラインは、平成28年経済センサスー活動調査から適用し、その他の統計調査については、平成28年経済センサスー活動調査の基準となる期日以降に企画する統計調査について順次適用する。

4 適用方法

労働者を、①直接雇用と間接雇用の区分（第1レベル）、②常用労働者と臨時労働者の区分（第2レベル）及び③常用労働者の内訳区分（第3レベル）の3階層に整理し（別紙3参照）、それぞれの階層における区分を調査事項としている統計調査において、以下の取組を実施する。

(1) 直接雇用と間接雇用の区分（第1レベル）

直接雇用と間接雇用を調査事項としている統計調査においては、引き続き当該区分により区分した調査結果を公表・提供し、的確な把握に努める。

(2) 常用労働者と臨時労働者の区分（第2レベル）

常用労働者と臨時労働者を調査事項としている統計調査においては、定義・区分を簡素化・明確化することにより（別紙4参照）、世帯・個人を調査対象とする統計調査との比較可能性の向上を図る。具体的には、「雇用契約期間の定めがない労働者」及び「雇用契約期間が1か月以上の労働者」を常用労働者とし、「雇用契約期間が1か月未満の労働者」を臨時労働者とする。これにより、「雇用契約期間が1か月以内の労働者」については、現在、前2か月の実労働日数により常用労働者か臨時労働者に区分されているが、前2か月の実労働日数に関係なく「雇用契約期間が1か月ちょうどの労働者」は常用労働者に、「雇用契約期間が1か月未満の労働者」は臨時労働者に区分される。

(3) 常用労働者の内訳区分（第3レベル）

常用労働者の内訳について、事業所・企業内の呼称を指標としてや処遇に基づいて区分している統計調査においては、「雇用契約期間（無期・有期）」を適用し（別紙5参照）、就業規則の届出が義務付けられている一定規模以上の事業所を対象とし、当該調査の目的を達成する上で必要な統計調査の場合、「相対比較による所定労働時間（フルタイム・短時間）」や「絶対基準（週30、35時間等）による所定労働時間」の区分を追加して適用することにより、客観性や国際比較可能性の向上を推進する。原則として雇用契約期間や所定労働時間等のより客観的な指標を用いて区分する。

~~ただし、調査の目的や、報告者の記入負担及び調査票のレイアウトによる制約等から、必ずしも前記の指標を用いることが適当ではない統計調査においては、事業所・企業における処遇に基づき、調査票上の調査項目は、「正社員・正職員としている人」と「それ以外の人（パート・アルバイトなど）」の区分を採用し（別紙5参照）、事業所・企業内の呼称に基づく現行の区分を変更する。なお、この「雇用契約期間（無期・有期）」の区分を採用する場合には、労働者を雇い入れた際に、雇用契約期間を定めていない者については、「無期」と区分する等、調査票や記入の手引きにおける説明文、統計調査員やコールセンターのQ&A、当該統計調査のホームページ等に、説明・注記・区分例を記載・掲載するなどして（別紙6参照）、報告者の記入負担の軽減や回答の正確性の確保に努める。また、統計調査の趣旨・目的に応じ、更に細分化して把握することも可能とする。~~
~~なお、この変更は、各府省における雇用契約期間や所定労働時間等のより客観的な指標に基づく詳細な内訳区分の設定に関する先進的な取組を妨げるものではない。~~

5 本ガイドラインの見直し

本ガイドラインは、多様な働き方の進展に伴う雇用制度や関連施策等の変更に応じ、総務省政策統括官（統計基準担当）を中心に関係府省の協力を得て、適切に見直しを実施する。

~~6 その他~~

~~関係府省は、①一部の統計調査における間接雇用の取扱い、②事業所・企業を対象とする統計調査と世帯・個人を対象とする統計調査において、同一区分に対し異なる名称を用いているため、用語の整理・統計間の比較可能性の向上を図るための方策、③常用労働者の内訳区分の更なる改善等について、引き続き府省間における情報共有や検討を実施し、その結果を本ガイドラインの見直しに反映する。~~

（付属資料）

別紙1 労働者の区分等を把握する統計調査

別紙2 事業所母集団データベースに調査結果を記録する統計調査

別紙3 労働者の区分等に関する概念上の整理

別紙4 常用労働者・臨時労働者の区分の具体的な変更内容

別紙5 常用労働者の内訳区分の調査票における表章の変更

~~別紙6 常用労働者の内訳区分の調査票、説明文、区分例の記載・掲載~~

労働者の区分等を把握する統計調査

区分ア：労働状況を把握することを主目的とする統計調査

〈基幹統計調査〉

- ・毎月勤労統計調査(厚生労働省)
- ・賃金構造基本統計調査(厚生労働省)

〈一般統計調査〉

- ・雇用動向調査(厚生労働省)
- ・労働経済動向調査(厚生労働省)
- ・雇用の構造に関する実態調査(就業形態の多様化に関する総合実態調査、パートタイム労働者総合実態調査、派遣労働者実態調査等)(厚生労働省)等

注：区分アの統計調査は、常用労働者の内訳区分(「正社員・正職員」、「それ以外(パート・アルバイトなど)」)を①呼称以外のより客観的な区分での把握、②さらに詳細な内訳区分で把握、③事業所における処遇に基づく区分で把握している。

区分イ：事業活動を把握することを主目的とする統計調査

〈基幹統計調査〉

- ・経済センサス基礎調査(総務省)
- ・経済センサス活動調査(総務省、経済産業省)
- ・個人企業経済調査(総務省)
- ・工業統計調査(経済産業省)
- ・商業統計調査(経済産業省)
- ・特定サービス産業実態調査(経済産業省)
- ・経済産業省企業活動基本調査(経済産業省)等

〈一般統計調査〉

- ・サービス産業動向調査(総務省)
- ・情報通信業基本調査(経済産業省)
- ・特定サービス産業動態統計調査(経済産業省)
- ・中小企業実態基本調査(中小企業庁)等

注：区分イの統計調査は、常用労働者の内訳区分(「正社員・正職員」、「それ以外(パート・アルバイトなど)」)を呼称による区分で把握している。

事業所母集団データベースに調査結果を記録する統計調査

総務省

- ・経済センサス基礎調査
- ・経済センサス活動調査(経済産業省と共管実施)
- ・科学技術研究調査
- ・個人企業経済調査

財務省

- ・法人企業統計調査

文部科学省

- ・学校基本調査

厚生労働省

- ・毎月勤労統計調査
- ・賃金構造基本統計調査
- ・医療施設調査

農林水産省

- ・農林業センサス(法人組織経営体)
- ・漁業センサス(法人組織経営体)

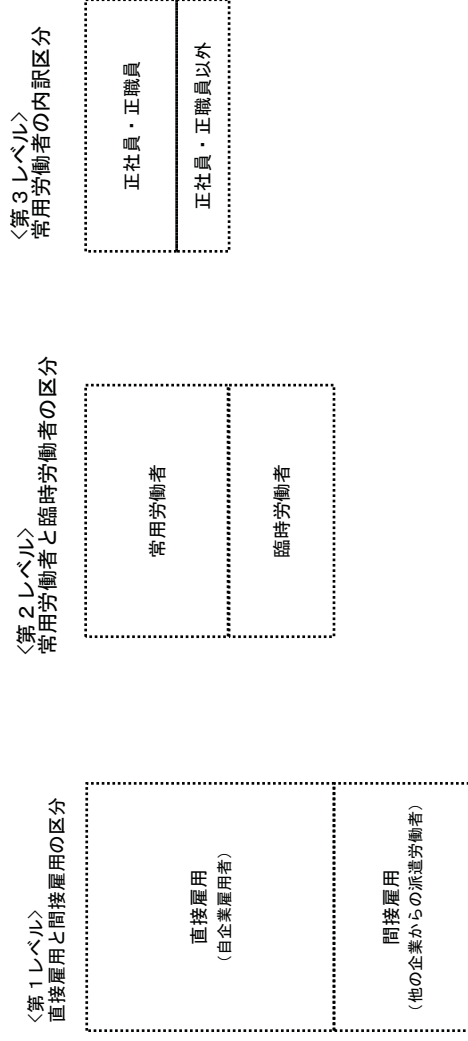
経済産業省

- ・商業統計調査
- ・工業統計調査
- ・経済産業省企業活動基本調査
- ・特定サービス産業実態調査
- ・商業動態統計調査

国土交通省

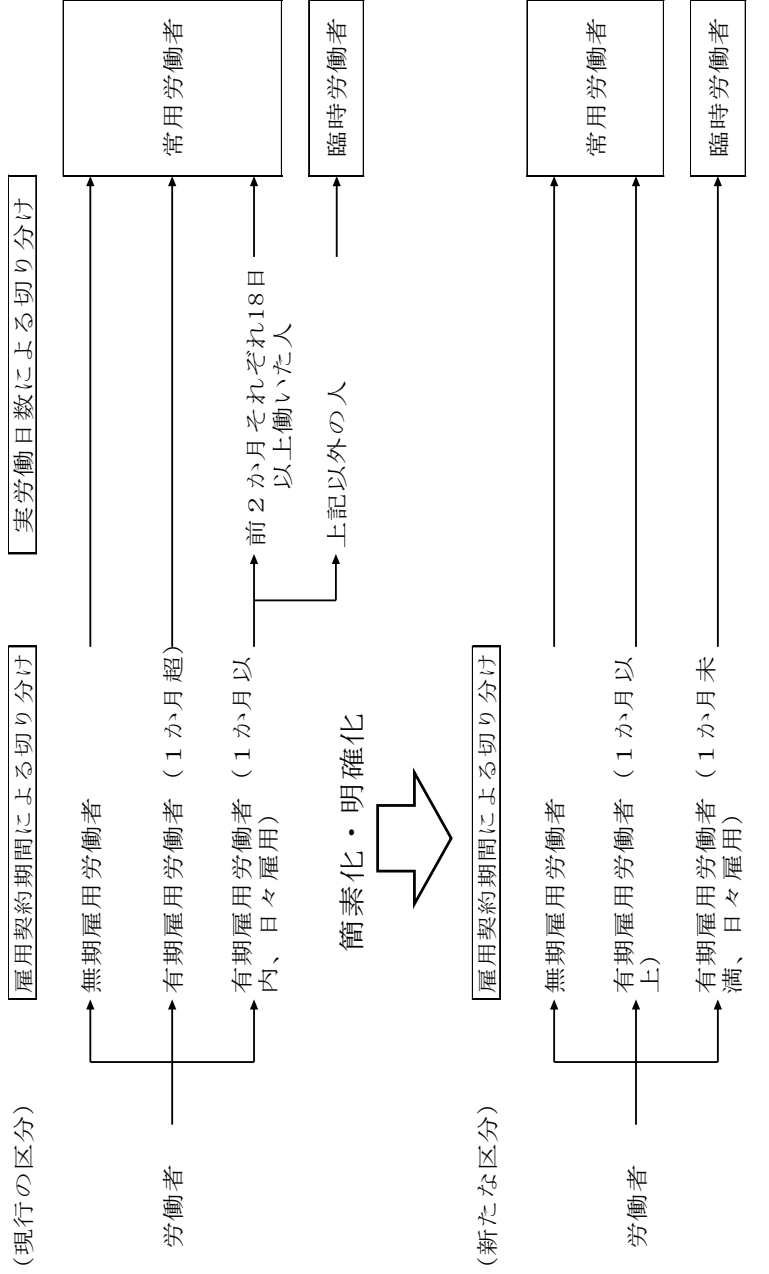
- ・建設工事施工統計調査

労働者の区分等に関する概念上の整理



※個人業主、無給の家族従業員や有給役員を除く。ただし、統計調査によっては、有給役員を常用労働者を含める場合がある。
 ※統計調査によっては、常用労働者・常用雇用者、臨時労働者・臨時雇用者と異なる用語が用いられているが、概念上は同一のものを指している。

常用労働者・臨時労働者の区分の具体的な変更内容



常用労働者の内訳区分の調査票における表章の変更

現行の区分

区分	常用労働者	
	正社員・正職員 などと呼ばれて いる人	それ以外の人（パー ト・アルバイトな ど）
男	人	人
女	人	人



新たな区分

区分	常用労働者	
	雇用契約期間 (無期)	雇用契約期間 (有期)
男	人	人
女	人	人



事業所・企業における呼称や
処遇に基づく区分

事業所・企業における「雇用契約期間
(無期・有期)」に基づく区分

現行区分に比してより客観性が向上