

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
改定 令和 3 年 7 月 27 日
改定 令和 5 年 2 月 28 日
統計企画会議申合せ

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。

本ガイドラインが策定（平成27年5月19日）される前の我が国の事業所・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た。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指標により雇用の実態をより客観的に把握していた。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た。

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た。

このような状況の中で、「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

※ 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。

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たことを受けて、府省横断的な情報共有・検討の場において、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・検討を行い、その検討結果の成果として、平成27年5月19日に本ガイドラインを策定した。

その後、「公的統計の整備に関する基本的な計画」(令和2年6月2日閣議決定)では、統計委員会における審議結果を踏まえ、「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」について、労働者数を把握している事業所・企業を対象とする統計調査全般に適用を拡大するとともに、令和3年(2021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を通じ、雇用契約期間(無期・有期)の更なる実査可能性に係る検証・検討を実施した上で、ガイドライン改正イメージに沿った改定を図る。」との課題が盛り込まれたことを受けて、令和3年経済センサス-活動調査の試験調査結果の検証等を踏まえ、令和5年2月28日に本ガイドラインを改定した。

3 適用範囲・適用時期

本ガイドラインは、原則として、事業所・企業を調査対象とし、労働者について、①直接雇用と間接雇用、②常用労働者と臨時労働者又は③常用労働者の内訳のうち、一つ以上を調査事項としている統計調査に適用する。

各府省は、所管する統計調査の企画に際して、当該統計調査の趣旨・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。

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2参照)、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、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。

(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・企業内の呼称や「正社員・正職員としている人」といった処遇に基づい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（無期）」と「雇用契約期間（有期）」の区分を適用することとし（別紙3参照）、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。

ただし、統計調査の目的や継続性、報告者の記入負担等から、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）」の区分又はこれと同等の区分を適用することも可能とする。なお、これら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（「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）」の区分を用いる場合は別紙4参照）、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及び所定労働時間のより詳細な内訳区分の設定に関する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（統計制度担当）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。

附 則

令和5年2月28日付けで改定された本ガイドラインは、同日から施行する。

(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 労働者の区分等に関する概念上の整理
- 別紙3 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4 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）
- ・労働経済動向調査（厚生労働省）
- ・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〉

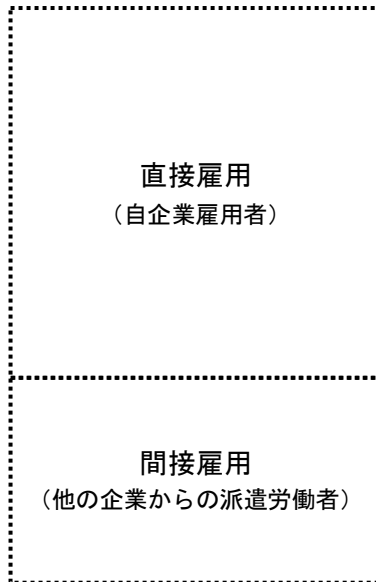
- ・サービス産業動向調査（総務省）
- ・情報通信業基本調査（経済産業省）
- ・特定サービス産業動態統計調査（経済産業省）
- ・中小企業実態基本調査（中小企業庁） 等

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。

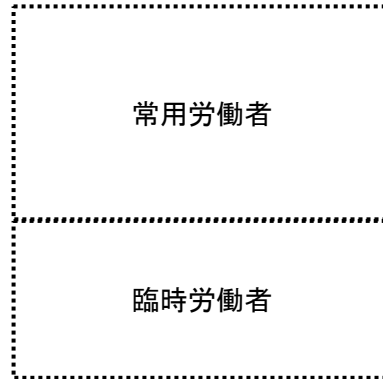
※ 平成 27 年 5 月 19 日時点の状況に基づき作成

労働者の区分等に関する概念上の整理

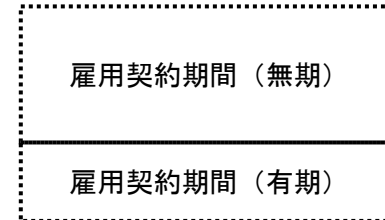
〈第1レベル〉
直接雇用と間接雇用の区分



〈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。

常用労働者の内訳区分の調査票における表章の変更

事業所・企業における呼称等に基づく区分

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

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「雇用契約期間
(無期・有期)」に基づく区分

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

左記の区分に比して客観性が向上

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 (<u>変更不可</u>)。
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」以外の労働者を言います。	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 <u>追加、修正は可能だが、削除は不可</u>)。
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を言います。 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」以外の労働者を言います。	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 <u>追加、修正、文言削除は可能</u>)。

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)	