

第2ワーキンググループ（タスクフォース会合）審議結果報告書

「従業上の地位について」

審議テーマ（担当）	現行基本計画の該当項目（概要）
従業上の地位について （タスクフォース）	平成23年度統計法施行状況に関する審議結果報告書 iv) 雇用・労働統計相互の整合性や比較可能性を向上させるための関連統計の就業形態及び雇用形態に関する用語の分類や概念の整理・見直しの方向性 - 総務省（政策統括官室）は、統計法施行状況報告審議において報告したとおり、統計利用者の利便向上を図るため、我が国の統計に用いられている調査における従業上の地位や就業・雇用形態の区分に関する用語を整理し、その関係がわかるような資料をホームページ等を通じて一般に提供すること。 - 厚生労働省は、雇用・労働関係の統計調査を多数実施していることから、所管統計調査について、就業・雇用形態の区分に関する用語・概念を雇用契約期間、契約形態、労働時間等の視点から整理し、異なる統計間で、就業・雇用形態の区分に関する用語の整合性が確保できるように、必要な見直しを進めること。 - 厚生労働省以外の各府省についても、所管統計における就業・雇用形態に関する用語について、できる限り用語の概念・定義の共通化を図る観点から、必要な見直しを進めること。 - 総務省（政策統括官室）は、上記2及び3の措置の進捗状況を踏まえ、必要に応じて、各府省相互の連携がとられるよう情報共有の場を設ける等の協力を行うこと。
平成24年度統計法施行状況の報告内容	○ 1については、総務省（政策統括官室）により報告書が作成及され、ホームページによる情報提供も開始された旨報告 ○ 2については、厚生労働省から省内の検討結果として、公的統計における労働者の区分等の在り方の（案）が提示 労働者の区分について、3つの視点で整理 - 雇用契約期間による区分 - 所定労働時間による区分 - 直接・間接による区分 ①～③を組み合わせることで、非正規雇用の実態をよりの確に把握できることから、雇用契約期間による区分について、新たに2つの案が提示された。 - 改正案 … 常用労働者を雇用契約期間有期・無期に区分＋前2か月18日以上雇用の基準廃止 - 別案 … 常用労働者を雇用契約期間有期・無期に区分 ○ 3については、総務省（統計局）による就業構造基本調査、労働力調査（基礎調査票）における取組・検討状況の報告

タスクフォース
における審議概
要

《厚生労働省が提示した案について》

◎ 厚生労働省から、今後検討すべき主な事項を整理し提示

①母集団統計の取扱い（他府省の所管統計との関係）、②統計の接続及び時系列比較、③労働者の区分の変更に伴う影響分析、④記入者の負担増対策、⑤システム改修等に伴う新たな予算措置の必要性

- ・ 厚生労働省の改正案について、①～⑤の影響が各調査によって違うため、その影響の大きさについて調査ごとに検証が必要。
- ・ 3つの視点は、「労働者の区分」（事業所系で整理）となっているが呼称（世帯調査で主に使用）は表章しないのか。
→ 今回は、事業所系で整理している。世帯調査の整合性については、整理できるものがあれば検討していくことが考えられる。

◎ 雇用契約期間による区分の「前2か月18日以上雇用されている者」の取扱い

①改正案では、「日々・短期雇用労働者」として整理、②別案では、「有期雇用労働者」として整理

- ・ 厚生労働省の政策部局から問題点として指摘されていることは何かあるのか。
→ 別案であれば、特に問題はないが、改正案であれば「前2か月18日以上雇用されている者」の該当者がどの程度の割合で存在するのか不明なため、施策に与える影響が把握できないことから軽々には判断できないとの慎重論もあった。
- ・ 新しい区分のように変更するのであれば、変更理由を明確にする必要がある。
- ・ 母集団統計である経済センサスやビジネスレジスターでの取扱、既存経済統計との接続、時系列での比較に影響が生ずると考えられることから、変更に伴う影響の把握方法や記入者負担の増加の有無を含め、慎重かつ十分な検討が必要と考える。
- ・ ビジネスレジスターや個別のシステムでの変更等が必要となってくる。変更するとなると、システム改修に係る予算措置等が必要であり、記入者負担の増加の点からも慎重かつ十分な検討が必要である。
- ・ 「前2か月18日以上雇用されている者」はそんなに多くはないのではないか。政策的に焦点をあてていくべき対象かどうかによる。

《労働者の区分（厚生労働省の提示以外）、用語の整理等について》

- ・ あまり細分化しない方が統計の継続の観点から様々な状況変化に対応しやすく、ILO基準の3つの区分、「雇用者」「自営業者」、「家族従業者」でおおまかに把握すればよいという考え方もある。
- ・ 「雇用者」「労働者」と使われている用語を整理した方が良いのではないかな。
- ・ 調査を受ける側から用語がそれぞれ違うと意味がわかりにくいとの批判を受けている。一方で、各調査の目的が違うため、定義・用語が分かれているものと理解している。

「従業上の地位に関する国際分類」について

1 「従業上の地位に関する国際分類」

「従業上の地位に関する国際分類」（ICSE：International Classification of Status in Employment）は、国際労働機関（ILO）によって1958年に初版が設定され、1993年に開催されたILO第15回労働統計家会議において改定された。

ICSE-93は、次のグループ（項目）から成る。（日本語の項目名は仮訳である。）

- ①雇用者（employees）
- ②雇用主（employers）
- ③自己採算労働者（own-account workers）
- ④生産者共同組合のメンバー（members of producers’ cooperatives）
- ⑤寄与的家族従業者（contributing family workers）
- ⑥分類不能（workers not classifiable by status）

2 我が国の統計調査において用いられている分類との比較

「従業上の地位に関する国際分類」と我が国の統計調査において用いられている分類を比較すると、次の図のとおりである。

我が国の統計調査については、おおむねICSEに従っているといえる。

ICSE	(世帯対象)		(事業所・企業対象)		
	労働力調査	国勢調査	経済センサス	賃金構造基本統計調査	
雇用者	役員	役員	有給役員		
	雇用者(役員を除く)	雇用者	(常用雇用者・臨時雇用者)	労働者	
			常用雇用者	常用労働者	
					臨時雇用者
			日雇		
雇用主	自営業主	雇有業主	個人業主		
自己採算労働者		雇無業主			雇人のある業主
					雇人のない業主
		家庭内職者			
寄与的家族従業者	家族従業者	家族従業者	無給の家族従業者		
生産者共同組合のメンバー	(←社会主義国において用いられる分類)				
分類不能					

公的統計における労働者の区分等の在り方について

労働者の区分

1. 雇用契約期間による区分

- (1) 無期雇用労働者：雇用契約期間の定めのない者
- (2) 有期雇用労働者：雇用契約期間が1ヶ月を超える者
- (3) 日々・短期雇用労働者：雇用契約期間が1ヶ月以内の者

2. 所定労働時間による区分

- (1) フルタイム労働者：短時間労働者以外の労働者
- (2) 短時間労働者：通常の労働者より1週間の所定労働時間が短い労働者

3. 直接・間接による区分

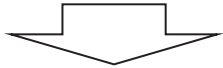
- (イ) 労働者の雇用契約に基づき把握する場合
 - (1) 直接雇用労働者：事業所が雇用している労働者
(送出派遣労働者を含む)
 - (2) うち送出派遣労働者：別事業所へ派遣している労働者
 - (ロ) 労働者が働いている事業所で把握する場合
 - (1) 直接雇用労働者(送出派遣労働者を除く)
：事業所が雇用している労働者から別事業所へ派遣している労働者を除いた労働者
 - (2) 受入派遣労働者：別事業所から派遣されている労働者
- ※(イ)または(ロ)の場合に応じて、上記区分を適宜使い分ける。

※調査の目的や把握可能性等を考慮して、区分の一部を対象としないことや区分をさらに分割することもある。

1. 基本的な考え方

平成23年度統計法施行状況に関する審議結果報告書において、企業活動の変化や働き方の多様化等に対応した労働統計の整備という観点から、就業・雇用形態の区分に関する用語・概念を整理し、統計間で、用語の整合性を図る必要があると指摘された。

厚生労働省では、分類を検討する対象を労働者とし、労働者をどのような視点から区分して把握すべきかを検討。



厚生労働省で行った、非正規雇用のビジョンに関する懇談会で取りまとめられた「望ましい働き方ビジョン」(平成24年3月)では、非正規雇用の実態を把握するためには、次の3つの視点で整理すべきという考え方が示された。

- ①労働契約の期間の定めがあるか否かという視点
- ②所定労働時間がフルタイムか、短時間かという視点
- ③直接雇用か間接雇用の派遣かという視点

2. 労働者の区分

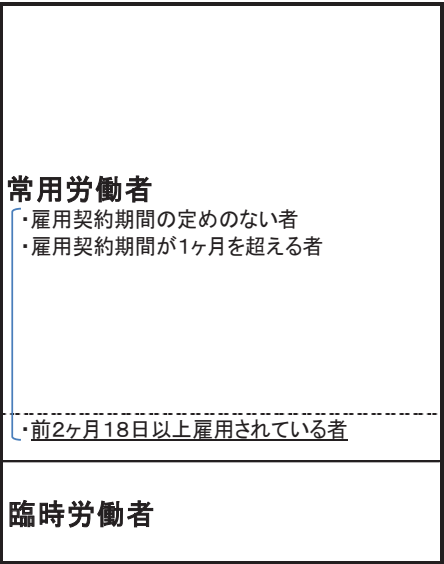
統計における労働者の区分及び用語を上記①から③の3つの視点を基に、厚生労働省の主な所管統計で把握している労働者の範囲などを踏まえ、右記のとおり整理することとする。

（現行と新しい区分の比較）

雇用契約期間による区分

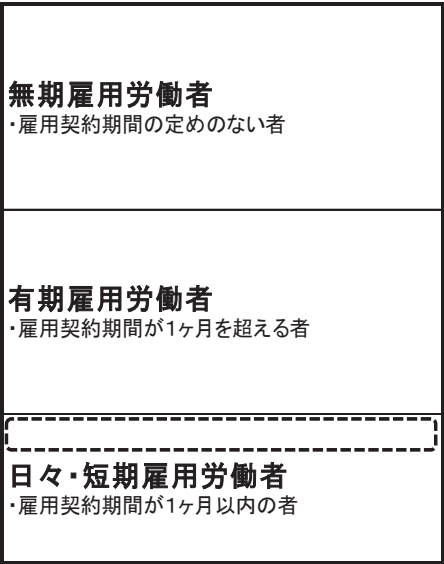
（現行）

労働者



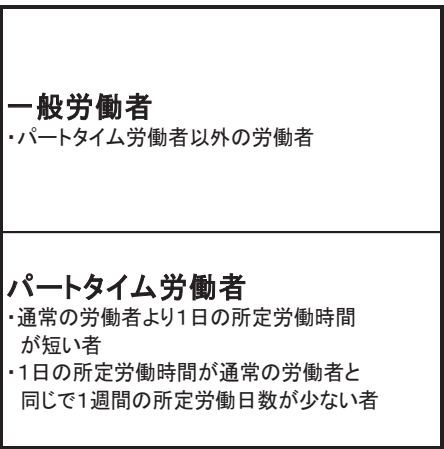
（新しい区分）

労働者

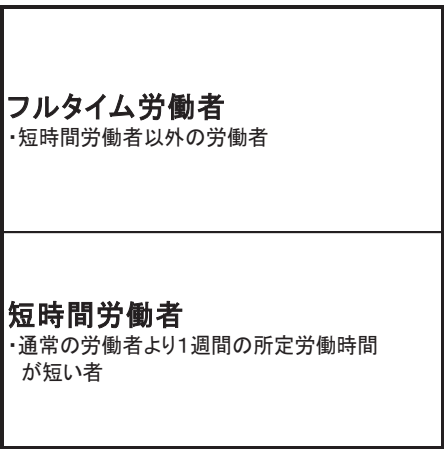


所定労働時間による区分

労働者



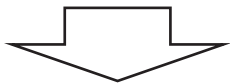
労働者



3. 今後の進め方

【現状】

厚生労働省が労働者を対象に区分等の在り方を整理した。



【今後の取組】

新たな労働者の区分を公的統計全体で活用できる区分とするためには、さらに検討を進める必要がある。

- 各府省がそれぞれ検討した後で
府省間の調整をすること
- 府省横断的に検討すること**

現段階で考えられる、関係府省が個別、横断的に検討すべき主な事項は右記のとおり。

関係府省が個別、横断的に検討すべき主な事項

(1)母集団統計の取扱い(他府省の所管統計との関係)

厚生労働省が事業所、企業を対象に実施している統計調査では調査設計や主な調査対象を常用労働者としている。新たな労働者の区分で同様に統計を作成しようとするれば、母集団統計においても今回の労働者の区分に対応した区分を設けること、その場合の課題とその対策を整理する必要がある。

(2)統計の接続及び時系列比較

常用労働者のうち「雇用契約期間が1ヶ月以内で調査日前2ヶ月の雇用日数が各18日以上労働者」の取扱い等区分の拡大・縮小は、統計の接続や時系列比較を困難にする。

したがって、常用労働者の範囲の変更が与える影響の大きさを評価する必要がある。

(3)労働者の区分の変更に伴う影響分析

他府省の統計や政策等においても今回の変更がどのように影響を及ぼすかという整理を進めるとともに、「雇用契約期間が1ヶ月以内で調査日前2ヶ月の雇用日数が各18日以上労働者」の実態や対象範囲の変更が与える影響を把握する必要がある。

(4)記入者の負担増対策

個別統計に新たな労働者の区分を適用することに伴い、調査項目が増える場合、記入者負担の増加による回収率の低下などに配慮し、統計精度や調査客体数を含む調査設計を変更すること、記入項目数のスクラップ&ビルドなどを検討する必要がある。

(5)システム改修等に伴う新たな予算措置の必要性

今回の労働者の区分を個別統計に反映させる際に、システム改修等、個別統計ごとの課題が生じる。こうした対応や上記の様々な課題に対応するため、新たな予算・人員の確保が必要となるが、財政事情が非常に厳しいことに留意する必要がある。

(参考)

(改正案)

(別案)

雇用契約期間による区分

(現行)

労働者

常用労働者

- ・雇用契約期間の定めのない者
- ・雇用契約期間が1ヶ月を超える者

- ・前2ヶ月18日以上雇用されている者

臨時労働者

(新しい区分)

労働者

無期雇用労働者

- ・雇用契約期間の定めのない者

有期雇用労働者

- ・雇用契約期間が1ヶ月を超える者

日々・短期雇用労働者

- ・雇用契約期間が1ヶ月以内の者

(新しい区分)

労働者

無期雇用労働者

- ・雇用契約期間の定めのない者

有期雇用労働者

- ・雇用契約期間が1ヶ月を超える者
- ・雇用契約期間が1ヶ月以内で前2ヶ月18日以上雇用されている者

日々・短期雇用労働者

- ・雇用契約期間が1ヶ月以内の者
(前2ヶ月18日以上雇用されている者を除く)

雇用契約期間による区分を改正案にした場合

(メリット)

- ・世帯を対象とする調査との統計間の比較可能性が向上する。

(デメリット)

- ・他府省の統計の見直しが必要になる。
- ・統計の接続や時系列比較が困難になる。
- ・統計結果を利用している政策等への影響がある。

雇用契約期間による区分を別案にした場合

(メリット)

- ・現行との比較が可能になる。

(デメリット)

- ・世帯を対象とする調査との統計間の比較可能性は現行と変わらない。

「従業上の地位」の用語の現状と検討の方向について

平成24年就業構造基本調査

A ふだん仕事をしている人

A1 勤めか自営かの別・勤め先における呼称

・「労働者派遣事業所の派遣社員」とは労働者派遣法に基づく人をいいます
 ・上記以外の派遣されている人(デパートの派遣店員など)は派遣元の事業所における呼称について記入してください

A1の2 自分で事業を起こしたのですか

はい ☐ いいえ ☐ (A2へ)

A1の3 雇用契約期間の定めの有無・1回当たりの雇用契約期間

雇用契約期間の定めの有無

定めがない(定年までの雇用を含む) ☐ 定めがある ☐ わからない ☐ (A2へ)

定めがあるの分類: 1年未満 ☐ 1年以上1年以下 ☐ 1年超 ☐ 3年超 ☐ その他 ☐ (A2へ)

平成19年就業構造基本調査

A ふだん仕事をしている人

A1 勤めか自営かの別等

・「臨時雇」とは雇用契約期間が1か月以上1年以内の人
 ・「日雇」とは1か月未満の人をいいます

A1の2 勤め先における呼称

・「労働者派遣事業所の派遣社員」とは労働者派遣法に基づく人をいいます
 ・デパートの派遣店員、派遣警備員などは派遣元の事業所における呼称について記入してください

雇用されている人のうち

常雇 ☐ 臨時雇 ☐ 日雇 ☐ 会社などの役員 ☐ 自営業主 ☐ 自営業主の雇い手 ☐ 内職 ☐

勤め先における呼称

正規の職員・従業員 ☐ パート ☐ アルバイト ☐ 労働者派遣 ☐ 派遣社員 ☐ 嘱託 ☐ その他 ☐

「統計委員会諮問第39号の答申 労働力調査の変更及び労働力調査の指定の変更(名称の変更)について」(平成24年1月20日)より抜粋

今後、労働力調査の「従業上の地位」に係る平成25年の調査結果及び平成24年就業構造基本調査の「雇用契約期間の定めの有無」に係る調査結果(平成25年7月公表予定)における回答状況を分析の上、労働力調査の「従業上の地位」を把握する調査事項の選択肢に「わからない」を追加する必要性を検討し、速やかに一定の結論を得る必要がある。

現行の労働力調査調査票(基礎調査票)

⑩ 従業上の地位

・常雇の人(無期の契約)とは雇用期間を定めない契約で雇われている人をいいます
 (定年までの場合は無期の契約とします)
 ・常雇の人(有期の契約)とは雇用契約期間が1年超の人をいいます
 ・臨時雇の人とは雇用契約期間が1か月以上1年以下の人をいいます
 ・日雇の人とは雇用契約期間が1か月未満の人をいいます
 ・自営業主とは個人経営の商店主や農家主などをいいます
 ・内職とは自宅での貸仕事をいいます

⑪ 勤め先における呼称

・今の仕事について雇われている人は勤め先での呼称を記入してください

雇用されている人のうち

常雇 ☐ 臨時雇 ☐ 日雇 ☐ 会社などの役員 ☐ 自営業主 ☐ 自営業主の雇い手 ☐ 内職 ☐

勤め先における呼称

正規の職員・従業員 ☐ パート ☐ アルバイト ☐ 労働者派遣 ☐ 派遣社員 ☐ 嘱託 ☐ その他 ☐