

1 調査の目的

パートタイム労働者、契約社員等の多くにあてはまる有期契約労働については、労働基準法の改正（平成15年法律第104号）において契約期間の上限の引上げ等が見直しが行われた。そこで、有期契約労働者の雇用・就業の実態、契約更新と雇止めの状況等、有期契約労働に関する実態の総合的な把握・分析を行うこととし、もって、有期契約労働の在り方に関する検討をはじめ、今後の有期契約労働に関する厚生労働行政の施策に立案に資するものとする。

2 調査の範囲及び対象

（１）地域

日本国全域とする。ただし、下表に掲げる地域を除く。

都道府県	除外される地域
北海道	奥尻郡、苫前郡羽幌町大字天売及び大字焼尻、礼文郡及び利尻郡
東 京	大島町、利島村、新島村、神津島村、三宅村、御蔵島村、八丈町、青ヶ島村、小笠原村
島 根	隠岐郡
長 崎	五島市、西海市大字平島及び大字江島、北松浦郡小値賀町及び宇久町、南松浦郡、壱岐市、対馬市
鹿児島	名瀬市、西之表市、鹿児島郡三島村及び十島村、薩摩川内市のうち里町、上甕町、下甕町及び鹿島町、熊毛郡、大島郡
沖 縄	国頭郡伊江村、島尻郡のうち渡嘉敷村、座間味村、粟国村、渡名喜村、南大東村、北大東村、伊平屋村、伊是名村及び久米島町、宮古郡伊良部町及び多良間村、八重山郡

（２）産業

日本標準産業分類（平成14年３月改訂）に基づく次に掲げる14大産業とする。

ア 鉱業	イ 建設業	ウ 製造業
エ 電気・ガス・熱供給・水道業	オ 情報通信業	カ 運輸業
キ 卸売・小売業	ク 金融・保険業	ケ 不動産業
コ 飲食店、宿泊業	サ 医療、福祉	シ 教育、学習支援業
ス 複合サービス事業		

セ サービス業（他に分類されないもの）（ただし、その他の関連サービス業のうち家事サービス業及び外国公務を除く）

（３）調査対象

ア 事業所調査

平成13年事業所・企業統計調査を母集団として、上記（２）に掲げる産業に属し、常用労働者を５人以上雇用している民営事業所のうちから、無作為に抽出した事業所とした。有期契約労働者がいない事業所も調査対象とした。

イ 個人調査

上記アの事業所調査の調査対象事業所において就業している有期契約労働者のうち、無作為に抽出した有期契約労働者とした。

3 調査事項

(1) 事業所調査

ア 事業所の属性

(ア) 事業所の属する企業全体の常用労働者規模

(イ) 事業所全体の常用労働者数及び就業形態別有期契約労働者数

イ 有期契約労働者の就業状況

(ア) 雇用する主な理由

(イ) 有期契約とする理由の説明の有無

(ウ) 有期契約労働者の1回当たりの契約期間

(エ) 3年を超える有期労働契約の有無及び最も長い契約期間

ウ 有期契約労働者の契約更新

(ア) 契約更新の有無

(イ) 契約更新回数及び勤続年数

(ウ) 契約更新の判断基準

(エ) 契約更新の上限更新回数、上限勤続年数及び上限年齢

(オ) 契約更新の際の労働条件の見直しの有無

エ 正社員と比較した労働条件等

(ア) 業務の専門性

(イ) 業務に対する責任

(ウ) 業務の恒常性

(エ) 所定労働時間

(オ) 所定時間外労働の頻度

(カ) 評価（昇進・昇格）制度

オ 処遇決定の際の正社員との均衡（バランス）の有無

カ 平成16年1月1日以降平成17年9月1日現在までの有期契約労働者の雇用状況

(ア) 就業形態別雇用の有無

(イ) 正社員等期間の定めのない労働者の解雇による代替的な雇用の有無

キ 新たに契約を締結又は更新する際の契約更新の説明の有無

ク 雇止めの有無及び理由

ケ 勤続年数が1年を超える有期契約労働者に対する雇止めに先立つ手続き

コ 雇止めや契約更新をめぐるトラブル発生の有無及び原因

サ 正社員への転換制度・転換事例の有無及び転換基準

シ 契約期間中に退職を申し出た有期契約労働者の有無及び人数

ス 退職を申し出た労働者の状況

(ア) 申し出た時期（経過期間）

(イ) 契約期間

(ウ) 3年を超える契約の種類

(エ) 申出に対する対応

(オ) 制裁的な取扱の有無

セ 有期契約労働者の今後の活用方針

(2) 個人調査

ア 個人の属性

(性別、年齢、生活源、労働組合への加入)

イ 就業に関する属性

(ア) 就業形態

(イ) 職種

ウ 契約期間を定めて就業している理由

エ 現在の契約の更新についての会社からの説明の有無

オ 現在の契約の状況

(ア) 契約期間

(イ) 3年を超える契約の種類

(ウ) 更新回数

(エ) 通算勤続年数

(オ) 期間満了後の希望

(カ) 今後の継続期間の希望

カ 正社員との仕事の比較（同じ部署で働く正社員の有無）

キ 正社員と比較した労働条件等

(ア) 業務の専門性

(イ) 業務に対する責任

(ウ) 業務の恒常性

(エ) 所定労働時間

(オ) 所定時間外労働の頻度

ク 同じ職務内容の正社員と比較した賃金についての意識

ケ 育児休業の利用状況

(ア) 現在の利用の有無

(イ) 今後の利用の有無

(ウ) 利用しない理由

コ 雇止めの経験

(ア) 有期契約労働者の経験の有無

(イ) 雇止め経験の有無

(ウ) 契約期間、更新回数及び雇止めまでの通算勤続年数

(エ) 雇止めの理由について会社から受けた説明

(オ) 雇止めの際に会社から受けた説明について感じた内容

サ 契約期間中の途中退職について

(ア) 契約期間の途中で退職できず、困ったことの有無及び内容

(イ) 退職を申し出たことの有無

(ウ) 退職を申し出たときの契約期間及び退職を申し出た時期

(エ) 退職を申し出たときの会社の対応

(オ) 会社からの不利益な取扱の有無

4 調査の対象期日及び実施期間

事業所調査は、平成17年9月1日現在の状況について、平成17年9月1日から9月30日までに行った。

ただし、項目によっては、平成16年1月1日以降について調査した。

個人調査は、平成17年9月1日現在の状況について、平成17年9月1日から10月10日までに行った。

5 調査の系統

(1) 事業所調査

厚生労働省大臣官房統計情報部－都道府県労働局－公共職業安定所－統計調査員－調査対象者

(2) 個人調査

厚生労働省大臣官房統計情報部－都道府県労働局－公共職業安定所－統計調査員－調査対象者

6 調査の方法

(1) 調査票

この調査は、事業所票（173～183頁）、個人票（184～191頁）によって実施した。

(2) 調査票の配布

ア 事業所票については、統計調査員が調査対象事業所へ配布した。

イ 個人票については、統計調査員が調査対象事業所において抽出し、調査対象事業所に配布を依頼した。

(3) 調査票の回収、提出

ア 事業所票については、統計調査員が調査対象事業所から回収し、公共職業安定所を経由して、都道府県労働局長に提出、とりまとめ後、厚生労働省大臣官房統計情報部長に提出した。

イ 個人票については、調査対象者が記入後、厚生労働省大臣官房統計情報部に返送した。

7 集計方法

厚生労働省大臣官房統計情報部において集計を行った。

8 調査対象の抽出

(1) 母集団

平成13年事業所・企業統計調査の主要14大産業に属し、常用労働者5人以上を雇用している民営事業所及び同事業所に就業している個人を母集団とした。

(2) 抽出区分

ア 事業所調査

産業(14区分)、事業所規模(5区分)別に無作為抽出。

イ 個人調査

上記アで抽出された事業所に就業している有期契約労働者について、産業、事業所規模、就業形態(5区分)別に無作為抽出。

(3) 目標精度

ア 事業所調査

抽出事業所数は、以下の算式を用いて、ある属性を有する事業所割合の標準誤差が、産業、事業所規模別に3.1%以内となるように設定した。

$$C = \sqrt{\frac{M - m}{M - 1} \cdot \frac{p(1 - p)}{m}}$$

C : 目標精度
 M : 母集団事業所数
 m : 調査対象事業所数
 p : ある属性を有する事業所割合 (=0.5)

イ 個人調査

抽出労働者数は、以下の算式を用いて、ある属性を有する有期契約労働者割合の標準誤差が、産業、事業所規模、就業形態別に3.4%以内となるように設定した。

$$C = \sqrt{\left(\frac{1}{m} - \frac{1}{M}\right) S^2 + \left(\frac{1}{n} - \frac{M}{N} \cdot \frac{1}{m}\right) p'(1-p')}$$

C : 目標精度
 M : 母集団事業所数
 m : 調査対象事業所数
 N : 母集団有期契約労働者数
 n : 調査対象有期契約労働者数
 S : ある属性を有する有期契約労働者の母集団間の標準偏差 (=0.3)
 p' : ある属性を有する有期契約労働者割合 (=0.5)

9 結果の推計及び標準誤差

(1) 事業所票における推計方法

事業所調査における「ある属性を有する事業所割合」の推計値については、以下のとおり算出した。

$h=1, \dots, L$: 層

M_h : 第 h 層の母集団事業所数

$$M = \sum_{h=1}^L M_h$$

m_h : 第 h 層の標本事業所数

x_{hi} : 第 h 層第 i 標本事業所のある属性の有無 (属性があれば「1」、なければ「0」)

このとき、「ある属性を有する事業所割合」の推計値 $\hat{x}$ は、

$$\hat{x} = \frac{1}{M} \sum_{h=1}^L \frac{M_h}{m_h} \sum_{i=1}^{m_h} x_{hi}$$

で与えられる。

(2) 個人票における推計方法

有期契約労働者調査における「ある属性を有する有期契約労働者割合」の推計値については、以下のとおり算出した。

N_{hi} : 第 h 層第 i 標本事業所の総有期契約労働者数

n_{hi} : 第 h 層第 i 標本事業所の標本有期契約労働者数

X_{hij} : 第 h 層第 i 標本事業所の第 j 番目の標本有期契約労働者のある属性の有無
(属性があれば「1」、なければ「0」)

Y_{hij} : 第 h 層第 i 標本事業所の第 j 番目の標本有期契約労働者の人数 (=1)

このとき、ある属性を有する有期契約労働者数の推計値 $\hat{T}_x$ 及び総有期契約労働者数の推計値 $\hat{T}_y$ は、

$$\hat{T}_x = \sum_{h=1}^L \frac{M_h}{m_h} \sum_{i=1}^{m_h} \frac{N_{hi}}{n_{hi}} \sum_{j=1}^{n_{hi}} X_{hij}, \quad \hat{T}_y = \sum_{h=1}^L \frac{M_h}{m_h} \sum_{i=1}^{m_h} \frac{N_{hi}}{n_{hi}} \sum_{j=1}^{n_{hi}} Y_{hij}$$

で与えられるので、「ある属性を有する有期契約労働者割合」の推計値 $\hat{R}$ は、

$$\hat{R} = \frac{\hat{T}_x}{\hat{T}_y} = \frac{\sum_{h=1}^L \frac{M_h}{m_h} \sum_{i=1}^{m_h} \frac{N_{hi}}{n_{hi}} \sum_{j=1}^{n_{hi}} X_{hij}}{\sum_{h=1}^L \frac{M_h}{m_h} \sum_{i=1}^{m_h} \frac{N_{hi}}{n_{hi}} \sum_{j=1}^{n_{hi}} Y_{hij}}$$

で与えられる。

(3) 標準誤差

この調査は、標本調査であるため、推計値の持つ誤差の一つとして標本抽出に起因する標本誤差がある。標本誤差の大きさは、推計値の分散の平方根（標準誤差）で与えられ、調査項目によって異なる。達成精度として、標準誤差を以下のように算出した。

① 事業所票

(1) で掲げた「ある属性を有する事業所割合」の推計値 $\hat{x}$ の場合、その分散の推計値は、

$$\hat{V}(\hat{x}) = \frac{1}{M^2} \sum_{h=1}^L M_h (M_h - m_h) \left(\frac{\text{Var}(x_h)}{m_h} \right)$$

で与えられる。ただし、

$$\bar{x}_h = \frac{1}{m_h} \sum_{i=1}^{m_h} x_{hi}, \quad \text{Var}(x_h) = \frac{1}{m_h - 1} \sum_{i=1}^{m_h} (x_{hi} - \bar{x}_h)^2$$

である。

② 個人票

(2) で掲げた「ある属性を有する有期契約労働者割合」の推計値 $\hat{R}$ の場合、その分散の推計値は、

$$\begin{aligned} \hat{V}(\hat{R}) = \hat{R}^2 \sum_{h=1}^L & \left\{ \frac{M_h(M_h - m_h)}{m_h} \left(\frac{\text{Var}(\hat{T}_{x_h})}{\hat{T}_x^2} + \frac{\text{Var}(\hat{T}_{y_h})}{\hat{T}_y^2} - 2 \frac{\text{Cov}(\hat{T}_{x_h}, \hat{T}_{y_h})}{\hat{T}_x \hat{T}_y} \right) \right. \\ & \left. + \frac{M_h}{m_h} \sum_{i=1}^{m_h} \frac{N_{hi}(N_{hi} - n_{hi})}{n_{hi}} \left(\frac{\text{Var}(X_{hi})}{\hat{T}_x^2} + \frac{\text{Var}(Y_{hi})}{\hat{T}_y^2} - 2 \frac{\text{Cov}(X_{hi}, Y_{hi})}{\hat{T}_x \hat{T}_y} \right) \right\} \end{aligned}$$

で与えられる。ただし、

$$\hat{T}_{x_h} = \frac{1}{m_h} \sum_{i=1}^{m_h} \hat{T}_{x_{hi}}, \quad \hat{T}_{x_{hi}} = \frac{N_{hi}}{n_{hi}} \sum_{j=1}^{n_{hi}} X_{hij}, \quad \bar{X}_{hi} = \frac{1}{n_{hi}} \sum_{j=1}^{n_{hi}} X_{hij},$$

$$\hat{T}_{y_h} = \frac{1}{m_h} \sum_{i=1}^{m_h} \hat{T}_{y_{hi}}, \quad \hat{T}_{y_{hi}} = \frac{N_{hi}}{n_{hi}} \sum_{j=1}^{n_{hi}} Y_{hij} = N_{hi}, \quad \bar{Y}_{hi} = \frac{1}{n_{hi}} \sum_{j=1}^{n_{hi}} Y_{hij},$$

$$\text{Var}(\hat{T}_{x_h}) = \frac{1}{m_h - 1} \sum_{i=1}^{m_h} (\hat{T}_{x_{hi}} - \hat{T}_{x_h})^2, \quad \text{Var}(X_{hi}) = \frac{1}{n_{hi} - 1} \sum_{j=1}^{n_{hi}} (X_{hij} - \bar{X}_{hi})^2,$$

$$\text{Var}(\hat{T}_{y_h}) = \frac{1}{m_h - 1} \sum_{i=1}^{m_h} (\hat{T}_{y_{hi}} - \hat{T}_{y_h})^2,$$

$$\text{Var}(Y_{hi}) = \frac{1}{n_{hi} - 1} \sum_{j=1}^{n_{hi}} (Y_{hij} - \bar{Y}_{hi})^2 = \frac{1}{n_{hi} - 1} \sum_{j=1}^{n_{hi}} (1 - 1)^2 = 0,$$

$$\text{Cov}(\hat{T}_{x_h}, \hat{T}_{y_h}) = \frac{1}{m_h - 1} \sum_{i=1}^{m_h} (\hat{T}_{x_{hi}} - \hat{T}_{x_h})(\hat{T}_{y_{hi}} - \hat{T}_{y_h}),$$

$$\text{Cov}(X_{hi}, Y_{hi}) = \frac{1}{n_{hi} - 1} \sum_{j=1}^{n_{hi}} (X_{hij} - \bar{X}_{hi})(Y_{hij} - \bar{Y}_{hi}) = \frac{1}{n_{hi} - 1} \sum_{j=1}^{n_{hi}} (X_{hij} - \bar{X}_{hi})(1 - 1) = 0$$

(4) 達成精度結果

事業所票及び個人票の達成精度結果は、次の表のとおりである。推計値を中心としてその前後に標準誤差の2倍ずつの幅をとれば、その区間に全数調査から得られるはずの値（真値）が約95%以上の確率で存在すると考えてよい。

産 業	事業所票		個人票	
	推計値 (%)	標準誤差 (%ポイント)	推計値 (%)	標準誤差 (%ポイント)
調 査 産 業 計	51.0	1.3	40.1	4.4
鉱 業	39.8	3.2	69.8	5.6
建 設 業	31.9	2.7	66.5	6.6
製 造 業	43.8	2.8	47.6	6.5
電気・ガス・熱供給・水道業	54.4	2.1	50.1	5.2
情 報 通 信 業	54.8	3.0	55.2	6.3
運 輸 業	48.9	2.6	48.2	5.0
卸 売 ・ 小 売 業	58.2	3.3	33.7	4.3
金 融 ・ 保 険 業	64.0	2.8	35.8	7.5
不 動 産 業	52.8	3.5	49.8	5.9
飲食店，宿泊業	58.3	3.7	36.1	5.8
医 療 ， 福 祉	53.6	3.0	33.8	3.7
教育，学習支援業	69.0	3.1	36.8	6.6
複合サービス事業	70.3	2.5	39.9	6.8
サ ー ビ ス 業	45.1	3.1	45.5	4.7

(注) 事業所票は「有期契約労働者を雇用している事業所割合」、個人票は「主に当該有期契約による賃金収入で暮らしている有期契約労働者割合」の推計値及び標準誤差を掲載している。

10 調査対象数及び有効回答率

(1) 事業所調査

調査対象数 12,394 有効回答数 8,324 有効回答率 67.2 %

(2) 個人調査

調査対象数 22,017 有効回答数 12,489 有効回答率 56.7 %

11 主な用語の説明

(1) 常用労働者

ア 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。

イ 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。

ウ 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、上記ア又はイのいずれかに該当する者。

(2) 有期契約労働者

常用労働者のうち、3ヵ月、1年など期間を定めた契約で雇用した労働者。ただし、日々雇われている者及び当該事業所を出向先とする出向社員を除く。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く。

(3) 有期契約

期間の定めのある労働契約。

(4) 就業形態

この調査における有期契約労働者の就業形態は次の通り定義した。

ア 契約社員

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。

※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。

イ 嘱託社員

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。

ウ 短時間のパートタイマー

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。

エ その他のパートタイマー

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。

オ その他

上記以外の労働者(常用労働者の定義に当てはまる者のみ)。

(5) 業務の専門性

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。

(6) 業務に対する責任

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。

(7) 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。

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。

(8) 雇止め

使用者が有期労働契約を更新しないこと。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しない旨を申し出ていた場合を除く。また、契約期間の途中で雇用契約を解約する場合を含まない。

12 利用上の注意

- (1) この調査は標本調査であるので、母集団に復元したものを調査結果として表章している。
- (2) 統計表の構成比は小数点以下第二位を四捨五入しているため、計は必ずしも100.0とはならない。
- (3) 統計表中「0.0」は、表章単位未満の数値を示す。
- (4) 統計表中「－」は、該当数値がないものである。
- (5) 統計表中「＊」は、サンプル数の少ないものであるので、注意を要する。事業所調査では構成比の分母となる標本数が2以下の場合分母に付記してある。