

平成17年有期契約労働に関する実態調査（個人票）

調査ご協力をお願い

拝啓 時下益々御清栄のこととお慶び申し上げます。

このたび、厚生労働省において、「平成17年有期契約労働に関する実態調査」を実施することとなりました。

本調査は、有期契約労働の実態を有期契約労働者を受け入れている事業所とそこに就業している有期契約労働者個人の両面から調査し、今後の国の施策の基礎資料とすることを目的として実施するものです。

この有期契約労働者への調査は、受け入れている事業所のご協力を得てお願いしております。つきましては、お手数をおかけしますが、次ページからの調査票にお答えいただき、添付の返信用封筒に入れて返送していただきますようお願いいたします。

敬具

平成17年9月

各 位

厚生労働省大臣官房統計情報部長

調査にあたって

- 1 この調査票に記入された事項については、個人の秘密を守り、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままを記入していただきますよう、ご協力をお願いいたします。
- 2 調査票は黒か青のボールペンで記入してください。
- 3 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。
- 4 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、回答欄が網掛けになっているものは複数回答をお願いします。回答欄が空欄のものは数字を右詰で記入してください。
- 5 （注）は記入要領を参照の上、記入してください。
- 6 記入が終わりましたら、同封の封筒（切手不要）で平成17年10月20日までに下記あてご返送ください。
- 7 調査票の内容などにご不明な点がありましたら、下記までお問い合わせください。

〒100-8916

東京都千代田区霞が関1-2-2 中央合同庁舎第5号館
厚生労働省統計情報部雇用統計課 雇用構造第二係
電話番号 03-5253-1111 内線 7615, 7623

【記入要領】

「**有期契約労働者**」とは3カ月、1年など期間を定めた契約で雇用された労働者のことで、また「**有期契約**」とは、期間の定めのある労働契約のことで、

問1

(注1) 「正社員」

正社員とは、あなたが働く事業所において正社員・正職員とするもの。

問2

(注2) 就業形態

1 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 (特定職種とは、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 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
3 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
4 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
5 その他 上記以外の労働者(常用労働者の定義にあてはまる者のみ)

※常用労働者

- 1 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
- 2 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。

問3

(注3) 職種一覧

1 専門的、技術的な仕事 高度の専門的水準において、科学的知識を応用した技術的な仕事に従事する者及び医療・法律・芸術その他の専門的性質の仕事に従事する者をいいます。例えば、科学研究者、機械・電気技術者、一級建築士、プログラマー、システムエンジニア、医師、薬剤師、看護師、准看護師、栄養士、福祉相談員、保育士、介護支援相談員、公認会計士、税理士、教員、記者、編集者、デザイナー、写真家など
2 管理的な仕事 課(課相当を含む)以上の組織の管理的仕事に従事する者をいいます。例えば、部長、課長、支店長、工場長など
3 事務的な仕事 一般に課長(課長相当職を含む)以上の職務にあるものの監督を受けて、庶務・文書・人事・会計・調査・企画、運輸・通信・生産関連・営業販売・外勤に関する事務及び事務用機械の操作の仕事に従事する者をいいます。例えば、事務員、受付係、案内係、フロント、レジ係、オペレーター、速記者、集金人、メーター検針員、料金係など
4 販売の仕事 商品、不動産・証券などの売買、売上の仲立ち・取次・代理などの仕事、保険外交、商品の売買・製造などに関する取引上の勧誘・交渉・受注の仕事に従事する者をいいます。例えば、販売従事者(スーパー、デパート等)、商品販売外交員、保険外交員、スーパー店長、新聞拡張員、不動産仲介人など
5 サービスの仕事 理容・美容・クリーニング・調理・接客・娯楽など個人に対するサービス、居住施設・ビルなどの管理サービス及びその他のサービスの仕事に従事する者をいいます。例えば、理容・美容師、クリーニング工、ツアーコンダクター、調理人、ウェ이터、ウェイトレス、接客係、ホームヘルパー、ベビーシッター、駐車場、ビル管理人、寮管理人など
6 保安の仕事 社会・個人・財産の保護、法と秩序の維持などの仕事に従事する者をいいます。例えば、守衛、警備員、監視人、建設現場誘導員など
7 運輸・通信の仕事 電車・自動車・船舶・航空機等運転・操縦の仕事、通信機の操作及びその他の関連作業に従事する者をいいます。例えば、鉄道運転士、タクシー運転士、バス・トラック運転者、車掌、ロープウェイ乗務員、無線・有線通信員、電話交換手、郵便・小包配達員、ラジオ・テレビ放送技術員など
8 生産工程・労務の仕事 機械・器具・道具などを用いて原料・材料を加工する仕事、各種の機械器具を組立・調整・修理する仕事、製版・印刷・製本の作業、その他の製造・製作工程の仕事、定置機関・機械及び建設機械を操作する仕事、鉱物の探査・試掘・採取・選鉱、ダム・トンネルの掘削などの仕事及びこれらに関連する仕事、建設の仕事、並びに機械の掃除、資材の整理、商店・会社・病院などの雑務、及び他に分類されない運搬・清掃など労務的作業に従事する者をいいます。例えば、大工、左官、塗装工、電気工、とび職、配管工、圧延工、プレス工、医薬品製造工、溶接工、自動車整備工、修理工、パン・菓子製造工、印刷・製本工、建設機械運転工、採石・採掘作業員、配達員、倉庫作業員、清掃作業員、雑務員など
9 その他の仕事 農業・林業・漁業作業に従事する者をいいます。

平成17年有期契約労働に関する実態調査（個人票）

※都道府県 番 号	※ 事業所一連番号	※個人一連番号
1	2	3

問1 あなたご自身のことについてお伺いします。

- (1) 性別 (2) 年齢 (3) あなたの生活は主に何によっていますか。

男性	女性	5 満 <input style="width: 20px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/> 歳 (平成17年9月1日現在)	主に当該有期契約による賃金収入で暮らしている	1
1	2		主に1以外の収入(他の事業所からの賃金、年金、家賃収入、家族の収入等)で暮らしている	2

- (4) 労働組合への加入状況

正社員（注1）と同一の労働組合に加入している	1
正社員とは別の労働組合に加入している	2
未加入である	3

現在の就業の状況についてお伺いします。

問2 あなたはどのような就業形態(注2)で働いていますか。

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
1	2	3	4	5

※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。

問3 あなたの職種（注3）は次のどれに当たりますか。該当する番号に1つ○をつけてください。

専門的、 技術的な 仕事	管理的な 仕事	事務的 な仕事	販売の 仕事	サービ スの仕事	保安の 仕事	運輸・ 通信の 仕事	生産工程 ・労務の 仕事	その他 の仕事
1	2	3	4	5	6	7	8	9

問4 あなたが契約期間を定めて就業しているのは具体的にどのような理由からですか。選択肢の中で当てはまるものすべてに○をつけてください。

有期契約の方が賃金などの待遇がよいから	1
現在従事している仕事の場合、有期契約という働き方が一般的だから	2
契約期間が自分の希望にあっていたから（期間満了後は辞められるから）	3
定年まで同じ会社に勤めたくないから（一つの会社に縛られたくないから）	4
正社員として働きたいが、個人的な事情により勤務時間、日数を短くしたいから	5
正社員として働きたいが、働ける職場がないから	6
その他	7

問5 あなたは、会社から現在の契約の更新についてどのような説明を受けていますか。

原則として更新しない旨の説明	1
期間満了時に更新の可否を判断する旨の説明	2
特別の事情がなければ自動的に更新する旨の説明	3
期間満了後は正社員として採用する旨の説明	4
特に説明はない	5
その他	6

問6 現在の契約についてお伺いします。

(1) 現在の契約期間はどのくらいですか。

1ヵ月以内	1
1ヵ月超～3ヵ月以内	2
3ヵ月超～6ヵ月以内	3
6ヵ月超～1年以内	4
1年超～2年以内	5
2年超～3年以内	6
3年超	7

(3) 現在の契約は、初回ですか。それとも更新していますか。更新している場合は更新回数をお答えください。

初回	1
更新	2

更新回数 回

(2) あなたは次のいずれに該当しますか。

一定の事業の完了に必要な期間を定める契約を締結する者(注4)	1
上記1以外で高度で専門的な知識等を有する者(注5)	2
上記1、2以外で契約締結時に満60歳以上の者	3
1、2、3いずれにも該当しない	4

(4) 現在の会社に、契約期間を定めて就業するようになって勤続年数は通算どのくらいですか。

通算 満 年 ヵ月

問7 契約期間満了後の希望についてお伺いします。

(1) 現在の契約期間が満了したら、どうしたいですか。

契約を更新したい	1
現在の会社で正社員として働きたい	2
現在の会社で非正社員として、継続して(期間の定めのない契約で)働きたい	3
別の会社で有期契約労働者として働きたい	4
別の会社で期間の定めのない契約(正社員、非正社員にかかわらず)で働きたい	5
しばらくは働かない、引退したい	6
その他	7

(2) あなたは現在の会社に今後どのくらい継続して働きたいですか。

6ヵ月以内	1
6ヵ月超～1年以内	2
1年超～3年以内	3
3年超～5年以内	4
5年超～10年以内	5
10年超	6

正社員との仕事の比較

問8 あなたと同じ部署で働く正社員はいますか。

いる	1
いない	2

問11へお進みください。

問9 あなたは同じ部署で働く正社員と職務(注6)の内容を比較した場合、あなたの職務をどのように思いますか。同じ部署に職務の異なる複数の正社員がいる場合は、職務があなたにより近い正社員と比較してください。

(1) 業務の専門性(注7)
(正社員に比べ、専門性が高いかどうか)

より専門性が高い	1
同じである	2
より専門性が低い	3
わからない	4

(2) 業務に対する責任(注8)
(正社員に比べ、責任が重いかどうか)

より責任が重い	1
同じである	2
より責任が軽い	3
わからない	4

(3) 業務の恒常性(注9)
(正社員に比べ、業務が恒常的かどうか)

より恒常的である	1
同じである	2
より臨時的である	3
わからない	4

(4) 1日の所定労働時間
(正社員に比べ、長いかどうか)

長い	1
同じである	2
短い	3
わからない	4

(5) 所定時間外労働(あなたが契約している労働時間を超える労働をいいます。)の頻度

多い	1
同じである	2
少ない	3
わからない	4

問10 あなたの賃金について、正社員と比較してどう考えますか。
問9の職務内容についての正社員との比較を念頭に置いた上で、お答えください。

適当と思う	1
低いが納得できる	2
低く納得できない	3
わからない	4
比較できる正社員がいない	5

26

育児休業

問11 育児休業（注10）について伺います。

- (1) あなたは現在の職場で有期契約労働者として働き始めてから、育児休業を利用したことがありますか。
- (2) あなたは今後、現在の職場で育児休業を利用しようと思いますか。

利用したことがある	1
利用したことがない	2

27

利用しようと思う	1
利用しようとは思わない	2

28

(1)及び(2)の両方に「1」と○をつけた方は、問12へお進みください。

- (3) (1)及び(2)で利用したことがない又は利用しようとは思わないと答えた理由をそれぞれ**1つ**お答えください。

	利用したことがない	利用しようとは思わない
過去に機会がなかったから（注11）	0 1	0 1
育児休業の要件にあてはまらなかったから（注12）	0 2	0 2
今後、子どもを持つ気はないから	0 3	0 3
妊娠・出産を機会に退職するつもりだから	0 4	0 4
育児休業を取りにくい職場の雰囲気があるから	0 5	0 5
職場への復帰が難しくなるから	0 6	0 6
次の契約の更新に影響が出そうだから	0 7	0 7
自分以外に育児をする人がいるから	0 8	0 8
育児休業を利用すると収入が減り経済的に困るから	0 9	0 9
その他	1 0	1 0

29

30

やといど 雇止め（注13）の経験について

問12 現在の仕事の前にも有期契約労働者として勤務したことがありますか。

有期契約労働者だったことがある	1
これまではずっと期間の定めのない契約で雇用されていた	2
以前に勤務経験はない	3

31

→ 問17へお進みください。

問13 あなたは雇止め（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。）を経験したことがありますか。

雇止めの経験がある	1
雇止めの経験はない	2

32

→ 問17へお進みください。

問14 その契約の契約期間（注14）、雇止めまでの更新回数、通算勤続年数はそれぞれどのくらいでしたか。雇止めの経験が何度かある場合は、直近の経験についてお答えください。

(1) 契約期間 年 ヵ月

33

34

(2) 更新回数 回

35

(3) 通算勤続年数 満年 ヵ月

36

37

問15 雇止めの主な理由は何と説明されましたか。

景気要因などによる業務量の減少	1
経営状況の悪化	2
勤務成績	3
担当していた業務・職務の終了	4
契約期間の満了	5
契約回数・契約期間・年齢の上限に達したため	6
育児休業・介護休業の申出をしたため	7
その他	8
特に説明なし	9

→ 問17へお進みください。

問16 雇止めの際に会社から受けた説明について、どうお感じになりましたか。

本当の動機を隠した説明であると感じて、不満だった	1
本当の動機を隠した説明であるとは感じなかったが、不満だった	2
特に不満は感じなかった	3

契約期間中の途中退職について

問17 契約期間の途中で退職したくても退職することができず、困ったことがありましたか。それはどのようなことですか。当てはまるもの**すべて**に○をつけてください。困ったことがない場合は「6」に○をつけてください。

仕事の量・内容が過重で、肉体的・精神的に疲れ果てたまま勤務を継続せざるを得なかった	1
職場の人間関係に溝が生じ、強い心理的負荷を感じたまま勤務を継続せざるを得なかった	2
育児、介護などの家族的責任を十分に果たすことができなくなった	3
転職の機会を逃すなど、職業生活設計に支障が生じた	4
その他	5
契約期間中の退職ができないために困ったことはない	6

問18 あなたが有期契約労働者として働いている現在の事業所又は以前に働いていた事業所に対し、契約期間の途中で退職を申し出たことがありますか。

ある	1
ない	2

→ これで調査は終わりです。ご協力ありがとうございました。

問19 退職を申し出たときに締結していた契約期間（注15）と退職を申し出た時期についてお答えください。

(1) 契約期間 (2) 退職を申し出た時期 ((1)の契約を開始してから)

年	カ月	年	カ月目		

問20 あなたの退職の申し出に対する会社の対応についてお答えください。

(1) どのような決着が図られましたか。

話し合いにより、退職が認められた	1
話し合いにより、継続して勤務することになった	2
話し合いがつかず、又は話し合いがなされないまま、継続して勤務することとなった	3
話し合いが決裂し、又は話し合いが行われることなく、勤務しなくなった	4
現在収束を目指しているが、決着していない	5

(2) 退職の申出に対して、会社から損害賠償の請求、退職金の減額その他の不利益な取扱いを受けましたか。

不利益な取扱いを受けた	1
不利益な取扱いは受けなかった	2

質問は以上です。
ご協力ありがとうございました。

【記入要領】

問6 (2)

(注4) 「一定の事業の完了に必要な期間を定める契約を締結する者」とは、有期のビル建設工事等の事業において、その事業が完了するまでの期間を定める契約を締結する者をいいます。

(注5) 「高度で専門的な知識等を有する者」

高度で専門的な知識等を有する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、また、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。）。

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

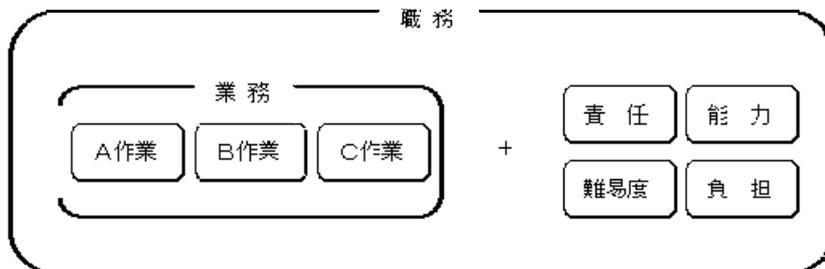
また、高度で専門的な知識等を有する労働者、満60歳以上の労働者のいずれにも該当する場合については、「高度で専門的な知識等を有する労働者」としてお答えください。

問9

(注6) 「職務」

職務は、通常従事する業務の内容だけでなく、作業のレベル（難易度）、求められる能力、責任や権限の範囲も含めてお考えください。トラブル発生などの臨時・緊急の対応、ノルマや与えられた権限といった業務上の責任について、正社員と同じように課されているか考慮するとともに、作業を行う上で必要な能力、作業の難易度、肉体的・精神的負担なども含めて判断してください。

【職務のイメージ図】



(注7) 「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8) 「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9) 「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。

【記入要領】

問11

(注10) 「育児休業」

労働者は、申し出ることにより、子が1歳に達するまで（保育所に入所できない場合などは、1歳6ヵ月まで）の間、育児休業をすることができます。なお、事業所によっては、これを上回る育児休業が可能になっているところもあります。

有期契約労働者については、これまでは育児休業の対象にはなっていませんでした（事業所によっては、独自に認めていたところもあります）が、育児・介護休業法の改正により、休業の取得によって雇用の継続が見込まれる一定の範囲の有期契約労働者については、平成17年4月から育児休業がとれるようになりました。新たに対象となった一定の範囲の有期契約労働者とは、申出時点において、次の①、②のいずれにも該当する労働者です。

要件 ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること

要件 ② 子が1歳に達する日（誕生日の前日）を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く）

なお、問11 (1) については、平成17年3月以前の状況についてもお答えください。

また、問11 (2) については、引き続き雇用された期間が1年以上あるという前提で、お答えください。

問11 (3)

(注11) 「過去に機会がなかったから」とは、以下のことをいいます。

- ・ 子がない労働者
- ・ 現在の職場で働き始めたときには、すでに子が育児休業の対象となる年齢ではなくなっている労働者

(注12) 「育児休業の要件にあてはまらなかったから」とは、以下のことをいいます。

- ・ 現在、1歳未満（保育所に入所できない場合などは、1歳6ヵ月）の子がいるが、取得の要件を満たしていない労働者（引き続き雇用された期間が1年未満である、子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれない等）
- ・ 現在の職場で育児休業の対象となる年齢の子がいたが、法改正前（平成17年3月31日以前）であったため、育児休業の取得ができなかった労働者

(注13) 「やとど雇止め」

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る場合を除きます。

また、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14

(注14) 「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40日の場合】

2ヵ月と記入してください。

【記入要領】

問19

(注15) 「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40日の場合】

2ヵ月と記入してください。