

調査票

調査票

目次

厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2019年)(事業所票)	558
厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2019年)(個人票)	568
厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2014年)(事業所票)	578
厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2014年)(個人票)	589
厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2010年)(事業所票)	599
厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2010年)(個人票)	608
厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」(2021年)(事業所票)	617
厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」(2021年)(個人票)	629
厚生労働省「派遣労働者総合実態調査」(2017年)(事業所票)	639
厚生労働省「派遣労働者総合実態調査」(2017年)(派遣労働者票)	650
JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査」(2021年)(企業調査票)	661
JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査」(2021年)(労働者WEB票)(「あなたと仕事に関するアンケート」)	677



政府統計

統計法に基づく国の統計調査です。調査票情報の秘密の保護に万全を期します。

統計法に基づく一般統計調査

秘



この調査票に記入された事項については、個別事業所の秘密を守り、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままをご記入ください。

令和元年就業形態の多様化に関する総合実態調査(事業所票)

所在地

事業所名

(ふりがな)
記入者氏名

所属部署

電話番号 内線

主な事業の内容

都道府県番号	事業所一連番号	産業分類番号
1	2	3

政府統計コード 9 N A 2

調査対象者ID

初期パスワード

左記のコード及びIDを使用し、オンラインでご回答いただくことも可能です。詳しくは同封の「オンライン調査システム利用ガイド」をご覧ください。

法人番号(国税庁が指定する13桁の番号をいいます。)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----

←法人番号の印字がない場合や誤りがある場合等は記入・訂正をお願いします。その際、商業登記法に基づく「会社法人等番号(12桁)」やマイナンバー(個人番号)を記入しないようにご注意ください。また、法人番号は支店や事業所ごとには指定されませんので、支店や事業所についても、各法人に指定された法人番号を記入してください。なお、個人事業主の事業所については、無記入のままで構いません。

※ 貴事業所の所在地・名称・法人番号に誤りがある場合には、赤色ボールペン等で訂正してください。

- (記入上の注意)
- (注)又は裏面の記入要領を参照して記入してください。
 - この調査は**事業所を対象**としています。問1以外の質問は、貴事業所について記入してください。同一場所にある工場や店舗などを対象とし、他の場所にある支店や工場は含めません。
 - 特に断りのない限り、令和元年10月1日現在の状況について記入してください。
 - 調査票の記入は黒か青のボールペンで記入してください。
 - 特に断りのない限り、該当する選択肢の番号を1つ選び、○で囲んでください。
ただし、回答欄が **1 2 3** のように網掛けとなっている場合は、設問に従って複数回答をお願いします。
 - 数字を記入する場合は、**右詰め**で記入してください。(記入例 **1 4 5** 人)
 - 令和元年12月15日(日)までに、同封の返信用封筒(切手不要)にてご投函ください。

I. 貴事業所について

問1 貴事業所が属する**企業全体(本社・支社・営業所・工場等を含む)**の**常用労働者数(注1)**は何人ですか。

1,000人以上	500～999人	300～499人	100～299人	50～99人	30～49人	5～29人	官公営
1	2	3	4	5	6	7	8

(注1) 常用労働者とは、下記の①又は②に該当する労働者のことです。

① 期間を定めずに雇われている者

② 1か月以上の期間を定めて雇われている者

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若しくは同じ基準で毎月の給与の支払を受けている者、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を受けている者又はパートタイム労働者は、上記①又は②に該当すれば、常用労働者です。

※派遣労働者について

・**貴事業所が派遣元事業所の場合**、他の企業等に派遣中の労働者でも上記①又は②に該当すれば**常用労働者に含めてください**。(登録しているだけで雇用契約のない者は含めません。)

・**貴事業所が派遣先の場合**、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」(昭和60年7月5日法律第88号)(以下「労働者派遣法」という。)に基づき、派遣元事業所から貴事業所に派遣されている者は**常用労働者に含めないでください**。

記入要領

問2(2)

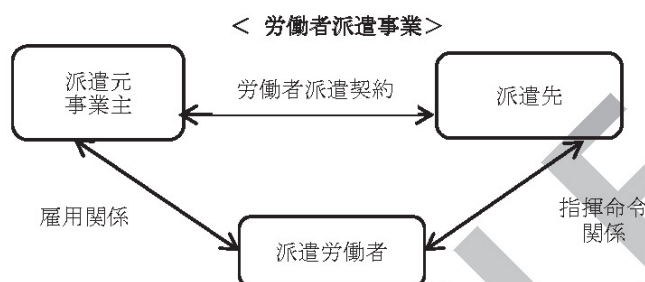
注2 事業所の形態

同一事業所に工場と営業所など（本部、支部、売店等）がある場合には、主たる機能又はその総売上高の最も多いものを選択します。総売上高が同じ場合、又は総売上高で記入が困難な場合には従事する労働者数の最も多い部門を選択してください。

問2(3)

注3 労働者派遣事業

労働者派遣事業とは、労働者派遣法に基づき、派遣元事業主が自己の雇用する労働者を、派遣先（労働者派遣の役務の提供を受ける者をいう。）の指揮命令を受けて、この派遣先のために労働に従事させることを業として行うことをいいます。



問3

注4 労働者派遣事業を行っている場合

登録型（派遣元事業所に希望する職種などの条件等を登録しておき、仕事の依頼を受けたときだけ、派遣元事業所と労働契約を結んで派遣先事業所で働く形態）の派遣労働者は労働者数に含めません。

常時雇用型（派遣元事業所と常時、雇用契約を結んでいる状態で派遣先事業所で働く形態）で派遣先事業所へ派遣している派遣労働者は労働者数に含めません。

問3(1)

注5 雇用期間の定め無し

特に雇用期間を設けずに雇われている労働者、定年までの場合を含めます。

注6 雇用期間の定め有り

1年契約、6か月契約など雇用期間を定めた労働契約により雇用されている労働者のことをいいます。

注7 一般労働者

常用労働者のうち、短時間労働者を除いた労働者（いわゆるフルタイム勤務の労働者）のことをいいます。

注8 短時間労働者

常用労働者のうち、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者及び1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者のことをいいます。

注9 臨時労働者

常用労働者に該当しない労働者（雇用契約の期間が日々又は1か月未満の労働者）のことをいいます。

注10 派遣労働者（受け入れ）

「労働者派遣法」に基づき派遣元事業所から派遣されている労働者のことをいいます。

ここからは貴事業所※の状況についてお答えください。※1頁(記入上の注意)2参照

問2 貴事業所の状況についてお答えください。

- (1) 問1で回答いただいた常用労働者数※のうち、貴事業所の常用労働者数は何人ですか。※1頁(注1)参照
(他社から出向してきている労働者は含めてください)

--	--	--	--	--	--

6 人

- (2) 貴事業所の形態(注2)で該当するものを選んでください。

事務所	工場・作業所	研究所	営業所	店舗	その他
1	2	3	4	5	6

7

- (3) 労働者派遣事業(注3)を行っていますか。

いる	いない
1	2

8

令和元年10月1日現在、貴事業所から派遣している労働者は何人ですか。

--	--	--	--	--	--

9 人

問3 貴事業所で就業している労働者数等についてお答えください。

令和元年10月1日現在、貴事業所で雇用する労働者及び貴事業所との契約により派遣元事業所から派遣された派遣労働者や他社から出向してきている労働者を含めてください。また、請負労働者は除いてください。

(貴事業所が労働者派遣事業を行っている場合は、派遣労働者として派遣している労働者については除いてください。(注4))

- (1) 労働者を下記の各区分により分類して人数をそれぞれ記入してください。

		雇用期間の定め無し(注5)					雇用期間の定め有り(注6)				
一般労働者 (注7)	男										10~11 人
	女										12~13 人
短時間労働者 (注8)	男										14~15 人
	女										16~17 人

臨時労働者 (注9)	いる	1										18
	いない	2										19

20 人

派遣労働者 (受け入れ) (注10)	いる	1										21
	いない	2										22

23 人

記入要領

問3 (1)

		雇用期間の定め無し(注5)		雇用期間の定め有り(注6)	
一般労働者 (注7)	男	A		C	
	女	A		C	
長時間労働者 (注8)	男	B		D	
	女	B		D	
臨時労働者 (注9)	いる 1	→ 男		E	
	いない 2	→ 女		E	
派遣労働者 (注10)	いる 1	→ 男		F	
	いない 2	→ 女		F	

問3 (1) と (2) の労働者数の関係

$$A+B+C+D = a+b+c+d+e+h$$

$$E = f$$

$$F = g$$

問3 (2)

就業形態		労働者数	
正社員	A、Bのうち正社員・正職員等とされている者（多様な正社員を含む） うち、多様な正社員（職務、勤務地、勤務時間等が限定されている者）	男	a
		女	a
		男	
		女	
正社員以外の労働者	出向社員	男	b
		女	b
	契約社員（専門職）	男	c
		女	c
	嘱託社員（再雇用者）	男	d
		女	d
	パートタイム労働者	男	e
		女	e
	臨時労働者	男	f
		女	f
	派遣労働者（受け入れ）	男	g
		女	g
その他	A、Cのうち正社員以外の労働者（a、b、c、dに該当する労働者を除く） うち、フルタイム正社員と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」などの名称で呼ばれる者	男	h
		女	h
		男	
		女	

問3(2) 正社員の区分

正社員：事業所と直接雇用関係のある労働者で雇用期間の定めが無い労働者のうち、正社員・正職員等とされている者（他企業への出向者などを除く）

—— **いわゆる正社員（従来型の正社員）**：職務、勤務地、勤務時間がいずれも限定されない正社員

—— **多様な正社員**：いわゆる正社員より職務、勤務地、勤務時間等が限定される正社員

（雇用契約上明示されていなくても、実態として職務、勤務地、勤務時間等が限定されていれば含みます。
育児・介護休業法に基づく育児・介護短時間勤務中の正社員は含みません）

* 多様な正社員として以下のような例があります。

- ・ **職務限定正社員**：担当する職務内容や仕事の範囲が他の業務と明確に区別され、限定されている正社員
- ・ **勤務地限定正社員**：転勤するエリアが限定されていたり、転居を伴う転勤がなかったり、あるいは転勤が一切ない正社員
- ・ **勤務時間限定正社員**：所定労働時間がフルタイムではない、あるいは残業が免除されている正社員

(2) 就業形態別、性別の内訳の人数を下記の区分により分類し、記入してください。

就業形態			労働者数						
a 正社員		雇用している労働者で雇用期間の定めのない者のうち、他企業への出向者などを除いた正社員(多様な正社員(注11)、育児・介護休業中の正社員も含む) うち、多様な正社員(注11) (例)「職務限定正社員」「勤務地限定正社員」「勤務時間限定正社員」など	男					人	24
			女					人	25
			男					人	26
			女					人	27
正社員以外の労働者	b 出向社員	他企業より出向契約に基づき出向してきている者(出向元に籍を置いているかどうかは問わない)	男					人	28
			女					人	29
	c 契約社員(専門職)(注12)	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(以下、「契約社員」といいます。)	男					人	30
			女					人	31
	d 嘱託社員(再雇用者)(注13)	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(以下、「嘱託社員」といいます。)	男					人	32
			女					人	33
	e パートタイム労働者(注14)	常用労働者のうち、フルタイム正社員より1日の所定労働時間が短い、1週間の所定労働日数が少ない者	男					人	34
			女					人	35
	f 臨時労働者	常用労働者に該当しない労働者(雇用契約期間が日々又は1か月未満の労働者)	男	問3(1)の臨時労働者に同じ(記入不要)				人	
			女					人	
	g 派遣労働者(受け入れ)	「労働者派遣法」に基づき派遣元事業所から派遣されてきている労働者	男	問3(1)の派遣労働者に同じ(記入不要)				人	
			女					人	
	h その他	上記以外の労働者 うち、フルタイム正社員と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」などの名称で呼ばれる者	男					人	36
			女					人	37
			男					人	38
			女					人	39

注11 多様な正社員

いわゆる正社員(職務、勤務地、勤務時間がいずれも限定されない正社員)と比べ、職務、勤務地、勤務時間等が限定される正社員のことをいいます。雇用契約上明示されていなくても、実態として職務、勤務地、勤務時間等が限定されていれば含みます。育児・介護休業法に基づく育児・介護短時間勤務中の正社員は含みません。

注12 契約社員(専門職)

契約社員の定義における「特定職種」とは、例えば、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職種をいいます。定年退職者等の再雇用者であっても、「契約社員」の定義にあてはまる場合は「契約社員」としてください。「臨時労働者」、「パートタイム労働者」、「その他」の労働者であっても、「契約社員」の定義にあてはまる場合は「契約社員」としてください。

注13 嘱託社員(再雇用者)

グループ企業の退職者を含みます。「臨時労働者」、「パートタイム労働者」、「その他」の労働者であっても、「嘱託社員」の定義にあてはまる場合は「嘱託社員」としてください。

注14 パートタイム労働者

パートタイム労働者に該当するかどうかは、一定期間育児や介護等のため勤務時間を一時的に短縮している人(一定期間後、勤務時間が元に戻る場合)は本来の勤務時間で判断してください。

※ 厚生労働省記入欄 (この欄の記入は不要です。)

	a	b	c	d	e	f	g	h
	正社員	出向社員	契約社員	嘱託社員	パートタイム労働者	臨時労働者	派遣労働者	その他
①対象労働者数								
②抽出率	1/	1/	1/	1/	1/	1/	1/	1/
③抽出労働者数(少数以下切上げ)								
④調査対象労働者数(③又は上限12人)								

40 41 42 43 44 45 46 47

記入要領

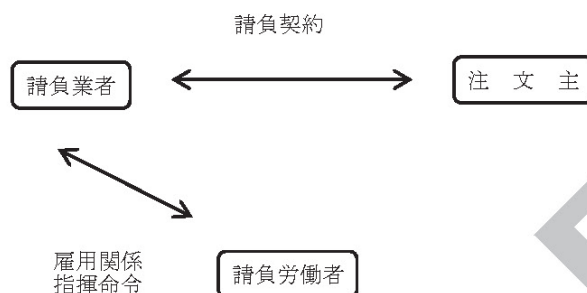
問 4

注15 請負労働者

請負業者と雇用関係があり、請負業者から指揮命令を受けて就業する関係にあるが、注文主から指揮命令を受ける関係にない労働者です。本調査では貴事業所と雇用関係及び指揮命令関係はないが、貴事業所と同一場所にある敷地や社屋・構内等で就業しているすべての労働者をいいます。

例えば、警備、電話交換、清掃、給食受託業務に従事する者も該当すれば請負労働者になり、また、建物の修繕のために事業所内にいる労働者も該当すれば請負労働者になります。

ただし、請負契約を履行するためであっても、荷物の配送・集荷のように、一時的に貴事業所内に立ち寄った労働者は含めません。



問 4 (2)

注16 物の製造

物の溶融、鋳造、加工、組立て、洗浄、塗装、運搬等物を製造する工程における作業に係る業務をいいます。物の製造を行っている請負労働者とは上記の作業に携わる労働者をいいます。

問4 貴事業所の請負労働者(注15)についてお答えください。

(1) 貴事業所に請負労働者はいますか。

いる	いない
1	2

48

問5へお進みください。

令和元年10月1日現在で貴事業所内に就業している
請負労働者は何人いますか。

--	--	--	--	--	--

49 人

(2) 上記(1)の請負労働者のうち、物の製造(注16)を行っている者はいますか。

いる	いない
1	2

50

問5へお進みください。

物の製造を行っている請負労働者は何人いますか。

--	--	--	--	--	--

51 人

問5 貴事業所における労働者比率等の変化についてお答えください。(なお、請負労働者は含めません。)

(1) 問3(2)の正社員の人数は、3年前(平成28年)と比べてどのように変化しましたか。

増えた	変わらない	減った
1	2	3

52

(2) 正社員以外の労働者の比率(全労働者に占める正社員以外の労働者の割合)は、3年前(平成28年)と比べてどのように変化しましたか。

上昇した	ほとんど変わらない	低下した
1	2	3

53

正社員以外の労働者の比率が3年前(平成28年)と比べて上昇したのはどの就業形態ですか。
該当するものをすべて選んでください。

出向社員	契約社員	嘱託社員	パートタイム労働者	臨時労働者	派遣労働者	その他
1	2	3	4	5	6	7

54

(3) 正社員以外の労働者の比率は、今後どのように変化すると思いますか。

上昇する	ほとんど変わらない	低下する	わからない
1	2	3	4

55

正社員以外の労働者の比率が今後上昇すると思われるのはどの就業形態ですか。
該当するものをすべて選んでください。

出向社員	契約社員	嘱託社員	パートタイム労働者	臨時労働者	派遣労働者	その他
1	2	3	4	5	6	7

56

正社員以外の労働者がいる事業所は、問6以降にもお答えください。
正社員のみの事業所は、問8にお進みください。

記入要領

問6

注17 賃金

基本給の他、通勤手当、時間外手当等の諸手当を含めたものをいいます。

注18 賃金以外の労務コスト

健康保険等の事業主負担額、教育訓練・福利厚生関係等の費用をいいます。

SAMPLE

問3(2)で労働者数の記入のある就業形態ごとにお答えください。

問6 正社員以外の労働者を活用する理由は何ですか。

該当するものを**すべて**選んでください。

	出向社員	契約社員	嘱託社員	パートタイム労働者	臨時労働者	派遣労働者	その他
正社員を確保できないため	01	01	01	01	01	01	01
正社員を重要業務に特化させるため	02	02	02	02	02	02	02
専門的業務に対応するため	03	03	03	03	03	03	03
即戦力・能力のある人材を確保するため	04	04	04	04	04	04	04
景気変動に応じて雇用量を調節するため	05	05	05	05	05	05	05
長い営業（操業）時間に対応するため	06	06	06	06	06	06	06
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	07	07	07	07	07	07	07
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	08	08	08	08	08	08	08
賃金（注17）の節約のため	09	09	09	09	09	09	09
賃金以外の労務コスト（注18）の節約のため	10	10	10	10	10	10	10
高年齢者の再雇用対策のため	11	11	11	11	11	11	11
育児・介護休業の代替のため	12	12	12	12	12	12	12
その他	13	13	13	13	13	13	13

57 58 59 60 61 62 63

問3(2)で労働者数の記入のある就業形態ごとにお答えください。

問7 正社員以外の労働者の活用上の問題点は何ですか。

該当するものを**すべて**選んでください。

	出向社員	契約社員	嘱託社員	パートタイム労働者	臨時労働者	派遣労働者	その他
良質な人材の確保	01	01	01	01	01	01	01
定着性	02	02	02	02	02	02	02
仕事に対する責任感	03	03	03	03	03	03	03
時間外労働への対応	04	04	04	04	04	04	04
仕事に対する向上意欲	05	05	05	05	05	05	05
業務処理能力	06	06	06	06	06	06	06
正社員との職務分担	07	07	07	07	07	07	07
チームワーク	08	08	08	08	08	08	08
正社員との人間関係	09	09	09	09	09	09	09
その他	10	10	10	10	10	10	10

64 65 66 67 68 69 70

問3(2)で労働者数の記入のある就業形態ごとにお答えください。

問8 貴事業所で就業形態別に適用される制度はどれですか。

該当するものを**すべて**選んでください。

ただし、「いわゆる正社員への転換制度」及び「多様な正社員への転換制度」については、制度がなくても実態としてある場合も含めます。

	正社員 (注19)	出向 社員	契約 社員	嘱託 社員	パート タイム 労働者	臨 時 労働者	派 遣 労働者
雇用保険		01	01	01	01	01	
健康保険		02	02	02	02	02	
厚生年金		03	03	03	03	03	
企業年金	04	04	04	04	04	04	
退職金制度	05	05	05	05	05	05	
財形制度	06	06	06	06	06	06	
賞与支給制度	07	07	07	07	07	07	
福利厚生施設等の利用	08	08	08	08	08	08	08
社内教育訓練（注20）	09	09	09	09	09	09	09
自己啓発援助制度	10	10	10	10	10	10	10
昇進・昇格	11	11	11	11	11	11	
いわゆる正社員（注21）への 転換制度	12		12	12	12	12	
多様な正社員（注22）への転換制度（育 児・介護のみを理由とする短時間勤務を除 く。）	13		13	13	13	13	
	71	72	73	74	75	76	77

問8

注19 正社員

雇用している労働者で雇用期間の定めのない者のうち、他企業への出向者などを除いた正社員をいいます。（多様な正社員（注22）、育児・介護休業中の正社員も含みます。）

注20 社内教育訓練

会社を通じて受講する教育訓練で、計画的OJT及びOFF-JTのことをいいます（実施場所は会社の内外を問いません。）。

計画的OJTとは、日常の業務に就きながら行われる教育訓練で、訓練の対象者、教育担当者、期間及び内容を具体的に定め、計画的に実施するものをいいます。

OFF-JTとは、業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）のことをいいます。

注21 いわゆる正社員

職務、勤務時間、勤務地がいずれも限定されない正社員のことをいいます。

注22 多様な正社員

いわゆる正社員より職務、勤務時間、勤務地等が限定される正社員のことをいいます。

育児・介護休業法に基づく育児・介護短時間勤務中の正社員は含みません。

（例：「職務限定正社員」「勤務地限定正社員」「勤務時間限定正社員」など）

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。

令和元年12月15日(日)までに、同封の返信用封筒(切手不要)にてご投函ください。



政府統計

統計法に基づく国の統計調査です。調査票情報の秘密の保護に万全を期します。

統計法に基づく一般統計調査

秘



この調査票に記入された事項は、秘密を厳守し、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままをご記入ください。

令和元年就業形態の多様化に関する総合実態調査(個人票)

都道府県番号	事業所一連番号	※ 区分	個人番号	産業分類番号
1	2	3	4	

※区分は1頁裏面の定義により記載しています。

a 正社員 e パートタイム労働者
b 出向社員 f 臨時労働者
c 契約社員 g 派遣労働者
d 嘱託社員 h その他

(記入上の注意)

- 1 (注)又は裏面の記入要領を参照して記入してください。
- 2 特に断りのない限り、令和元年10月1日現在の状況を記入してください。
- 3 調査票の記入は黒か青のボールペンで記入してください。
- 4 特に断りのない限り、該当する選択肢の番号を1つ選び、○で囲んでください。
ただし、回答欄が **1 2 3** のように網掛けになっている場合は、設問に従って複数回答をお願いします。
- 5 数字を記入する場合は、右詰めで記入してください。(記入例 **4 5** 人)
- 6 令和2年1月29日(水)までに、同封の返信用封筒(切手不要)にてご投函ください。

I あなた自身について

問1 あなた自身についてお答えください。

(1) 性別

男 性	女 性
1	2

(2) 年齢階級(令和元年10月1日現在)

15～ 19歳	20～ 24歳	25～ 29歳	30～ 34歳	35～ 39歳	40～ 44歳	45～ 49歳	50～ 54歳	55～ 59歳	60～ 64歳	65歳 以上
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11

(3) あなたの最終学歴についてお答えください。ただし、現在、在学中の場合には、在学中の学校についてお答えください。
(中途退学の場合は、その前の学歴の番号を選んでください。)

	中 学	高 校	専修学校 (専門課程)(注1)	高専・短大	大 学	大学院
最終学歴	01	02	03	04	05	06
在学中の学校(在学中の場合)	07	08	09	10	11	12

(注1)については、1頁裏面の記入要領を参照。

(4) あなたは誰かと同居していますか。同居している家族の続柄について該当するものをすべて選んでください。
(配偶者には、事実上夫婦として生活しているが、婚姻届を提出していない方も含みます。)

同居している					同居して いない
配偶者	子ども	親	兄弟姉妹	その他	
1	2	3	4	5	6

この調査における同居とは、同一生計で同じ敷地内に住んでいることをいいます。

同居しているお子さんの人数は何人ですか。

1人	2人	3人以上
1	2	3

一番下のお子さんの年齢は何歳ですか。(令和元年10月1日現在)

0～2歳	3～5歳	6～12歳	13～15歳	16歳以上
1	2	3	4	5

記 入 要 領

問 1 (3)

注 1 専修学校（専門課程）

専修学校で専門課程（高校卒を入学資格とする修業年限2年以上、通常専門学校と呼ばれる学校）を修了した人であり、専修学校（高等課程・一般課程）修了者はここには含めません。

専修学校（高等課程）を修了した人は高校卒業と同じ扱いにしてください。また、ここでいう学歴には専修学校（一般課程）や各種学校（自動車教習所等）は除きます。

問 2

就業形態		この調査における定義
1	正社員	雇用されている労働者で雇用期間の定めのない者のうち、他企業への出向者などを除いた、正社員をいいます。多様な正社員（職務、勤務地、勤務時間等が限定される正社員）も含まれます。（例：「職務限定正社員」「勤務地限定正社員」「勤務時間限定正社員」など）
2	出向社員	他企業より出向契約に基づき出向してきている者（出向元に籍を置いているかどうかは問わない）
3	契約社員 （専門職） （※1）	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、例えば、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。
4	嘱託社員 （※2）	定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し、雇用される者
5	パートタイム 労働者	常用労働者（※3）のうち、フルタイム正社員より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
6	臨時労働者	常用労働者（※3）に該当しない労働者（雇用契約の期間が日々又は1か月未満の労働者）
7	派遣労働者 （登録型）	「労働者派遣法（※4）」に基づく派遣元事業所から派遣された者 「登録型」とは、派遣会社に派遣スタッフとして登録しておく形態をいいます。
8	派遣労働者 （常時雇用型）	「労働者派遣法（※4）」に基づく派遣元事業所から派遣された者 「常時雇用型」とは、派遣元と常時、雇用契約を結んでいる状態で派遣先で働く形態をいいます。
9	その他	上記以外の労働者（例えば、フルタイム正社員と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、アルバイト等これに類する名称で呼ばれている者等）

※1 契約社員 ※2 嘱託社員

定年退職者等の再雇用者であっても、「契約社員」の定義にあてはまる場合は「契約社員」としてください。

「臨時労働者」、「パートタイム労働者」、「その他」の労働者であっても、「契約社員」の定義にあてはまる場合は「契約社員」とし、「嘱託社員」の定義にあてはまる場合は「嘱託社員」としてください。

※3 常用労働者とは、下記の①又は②に該当する労働者のことです。

① 期間を定めずに雇われている者

② 1か月以上の期間を定めて雇われている者

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若しくは同じ基準で毎月の給与の支払を受けている者、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を受けている者又はパートタイム労働者は、上記①又は②に該当すれば、常用労働者です。

※4 労働者派遣法

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」をいい、派遣元事業所とは、同法に基づく厚生労働大臣の許可を受けている事業所をいいます。

- (5) あなたの生活は何によっていますか。該当するものを選んでください。
(該当するものがいくつかある場合は、最も収入の多いものを選んでください。)

あなた自身の収入	配偶者の収入	子どもの収入	親の収入	兄弟姉妹の収入	その他
1	2	3	4	5	6

11

問2 現在の就業形態についてお答えください。

- (1) あなたは、現在の会社ではどのような就業形態で働いていますか。
前頁裏面の「就業形態」を参照し、該当するものを選んでください。

正社員	出向社員	契約社員 (専門職)	嘱託社員 (再雇用者)	パートタイム 労働者	臨時労働者	派遣労働者		その他
						登録型	常時雇用型	
1	2	3	4	5	6	7	8	9

12

- (2) あなたは現在の会社に(1)でお答えいただいた就業形態でどれくらい在籍していますか。

(派遣労働者の方は、派遣元での在籍期間(これまでに派遣労働者として雇用されてきた契約期間を合計した期間)についてお答えください。)

3か月未満	3か月～ 6か月未満	6か月～ 1年未満	1年～ 2年未満	2年～ 3年未満	3年～ 5年未満	5年～ 10年未満	10年～ 20年未満	20年以上
1	2	3	4	5	6	7	8	9

13

- (3) あなたの現在の会社での労働契約は、雇用期間の定めがありますか。

(口頭で伝えられた場合も含みます。
派遣労働者の方は、派遣元との労働契約の期間についてお答えください。)

雇用期間の定めがある	雇用期間の定めがない
1	2

14

※「雇用期間の定めがない」には定年までの雇用を含みます。

→ 現在の労働契約における1回当たりの雇用期間はどのくらいですか。

	年
--	---

15

	か月
--	----

16

※雇用期間が1か月未満の場合は0か月と記入してください。

→ 雇用期間を定めない雇用契約への変更を希望しますか。

はい	いいえ
1	2

17

問3 あなたの現在の会社での主たる職種は何ですか。

2頁裏面の「職種分類表」を参照し、該当するものを選んでください。

(いくつもの職種を兼務している場合は、報酬の最も多い職種を、これにより難しい場合は、就業時間の最も長い職種を1つ選んでください。また、完全に当てはまるものがない場合は、近いと思われるものを選んでください。)

管理的な仕事	専門的・技術的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	保安の仕事	生産工程の仕事	輸送・機械運転の仕事	建設・採掘の仕事	運搬・清掃・包装等の仕事	その他の仕事
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11

18

↑ 上記で「その他の仕事」と回答した方は、その具体的内容を記載してください。

--

記 入 要 領

問3

職 種 分 類 表

職種		職種内容
1	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
2	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、速記者など
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、一般事務員、銀行の窓口事務員、旅行会社カウンター係、案内係、フロント、集金人、メーター検針員、オペレーター、有料道路料金係、出改札係など
4	販売の仕事	商品（サービスを含む）・不動産・証券などの売買、売買の仲立・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、一般商店・コンビニエンスストア・スーパー・デパートなどの販売店員、レジ係、商品販売外交員、保険外交員、銀行外交員、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、調理人、ウェイター、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、ツアーコンダクター、ビデオレンタル店員、広告ビラ配達員など
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、監視員、建設現場誘導員など
7	生産工程の仕事	生産設備の制御・監視の仕事、機械・器具・手動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・検査する仕事、製版・印刷・製本の作業、生産工程で行われる仕事に関連する仕事及び生産に類似する技能的な仕事に従事する者をいいます。 例えば、生産設備制御・監視員、機械組立設備制御・監視員、製品製造・加工処理工、機械組立工、機械修理工、自動車整備工、製品検査工など
8	輸送・機械運転の仕事	機関車・電車・自動車・船舶・航空機などの運転・操縦の仕事、及びその他の関連する仕事、並びに定置機関・機械及び建設機械を操作する仕事に従事する者をいいます。 例えば、電車運転士、バス運転者、営業用乗用自動車運転者、貨物自動車運転者、船長、航海士・運航士、水先人、船舶機関長・機関士、航空機操縦士など
9	建設・採掘の仕事	建設の仕事、電気工事に係る作業を行う仕事、ダム・トンネルの掘削などの仕事、鉱物の探査・試掘・採掘・採取・選鉱の仕事に従事する者をいいます。（ただし、建設機械を操作する仕事に従事する者は「輸送・機械運転の仕事」となります。） 例えば、型枠大工、とび職、鉄筋工、大工、れんが積工、ブロック積工、タイル張工、屋根ふき工、左官、畳工、配管工、送電線電工、外線電工、通信線架線工、電信機据付工、電気工事従事者、土木従事者、坑内探鉱員、石切工、砂利採取員など
10	運搬・清掃・包装等の仕事	主に身体を使って行う定型的な作業のうち、運搬・配達・梱包・清掃・包装等に従事する者をいいます。 例えば、郵便・電報外務員、船内・沿岸荷役従事者、陸上荷役・運搬従事者、倉庫現場員、配達員、荷造工、清掃従事者、包装工など
11	その他の仕事	農・林・漁業の従事者及び上記以外の職種に従事する者をいいます。

※上記の表は、日本標準職業分類（平成21年12月統計基準設定）に基づいています。

問4は「契約」、「嘱託」、「派遣」、「パート」、「臨時」、「その他」の就業形態で働いている方がお答えください。

問4 現在の就業形態を選んだ理由は何ですか。該当する主なものを**3つまで**選んでください。

専門的な資格・技能を活かせるから	01
より収入の多い仕事に従事したかったから	02
自分の都合のよい時間に働けるから	03
勤務時間や労働日数が短いから	04
簡単な仕事で責任も少ないから	05
就業調整※(年収の調整や労働時間の調整)をしたいから	06
家計の補助、学費等を得たいから	07
自分で自由に使えるお金を得たいから	08
通勤時間が短いから	09
組織に縛られたくなかったから	10
正社員として働ける会社がなかったから	11
家庭の事情(家事・育児・介護等)と両立しやすいから	12
他の活動(趣味・学習等)と両立しやすいから	13
体力的に正社員として働けなかったから	14
そ の 他 【具体的に	15

19

※「就業調整」とは、所得税の非課税限度額及び雇用保険、厚生年金等の加入要件に関する調整を行うことをいいます。

問5は在学中でない方がお答えください。

問5 あなたは、**最終学校卒業後**どのような就業形態で働いてきましたか。

現在の会社での就業形態を含め該当するものを**すべて**選んでください。

正社員	出向社員	契約社員	嘱託社員	パートタイム 労働者	臨時労働者	派遣労働者		その他
						登録型	常時雇用型	
1	2	3	4	5	6	7	8	9

20

正社員以外の就業形態(出向社員を除く)で働いた期間を通算するとどれくらいですか。
(学生アルバイトの期間は除いてください。)

21	22
----	----

※通算期間が1か月未満の場合は0か月と記入してください。

問6以降は全員がお答えください。

→ 次頁へ

問6 今後の働き方についてお答えください。(派遣労働者の方は派遣元の会社についてお答えください。)

(1) あなたは今後どのように働きたいと考えていますか。

現在の会社で働きたい	別の会社で働きたい	独立して事業を始めたい	仕事を辞めたい	その他
1	2	3	4	5

23

(2) 今後の就業形態はどのように考えていますか。

現在の就業形態を続けたい	他の就業形態に変わりたい								
	正社員	出向社員	契約社員	嘱託社員	パートタイム労働者	臨時労働者	派遣労働者		その他
							登録型	常時雇用型	
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10

24

(3) 正社員になりたいと考える理由は何ですか。該当する主なものを3つまで選んでください。

より多くの収入を得たいから	1
正社員の方が雇用が安定しているから	2
キャリアを高めたいから	3
より経験を深め、視野を広げたいから	4
自分の意欲と能力を十分に活かしたいから	5
専門的な資格・技能を活かしたいから	6
家庭の事情(家事・育児・介護等)の制約がなくなる(なくなった)から	7
その他	8

25

問7 現在の会社から支払われる賃金についてお答えください。

(1) あなたの賃金額を算定する際の基礎となるものは何ですか。

時間給	日給	週給	月給	年俸	その他
1	2	3	4	5	6

26

〔月払いでも、「時間単位」や「日単位」で賃金が計算されているときは、時間給や日給となります。〕

(2) あなた自身が令和元年9月の給与支給日に現在の会社から支払われた賃金総額(税込)はどれくらいでしたか。

支給なし	4万円未満	4万円～6万円未満	6万円～8万円未満	8万円～10万円未満	10万円～12万円未満	12万円～14万円未満	14万円～16万円未満	16万円～18万円未満	18万円～20万円未満
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10
20万円～22万円未満	22万円～24万円未満	24万円～26万円未満	26万円～28万円未満	28万円～30万円未満	30万円～35万円未満	35万円～40万円未満	40万円～45万円未満	45万円～50万円未満	50万円以上
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

27

9月1日～30日の間に現在の会社で支給された賃金をいいます。残業手当、休日手当、精皆勤手当等の通常月に支給される諸手当を含み、税金、社会保険料などが控除される前の総支給額を記入してください。(特別に支給される賞与・一時金、特別手当は除いてください。)

「支給なし」とは、9月分の給与算定期間より後に採用されるなど、9月の給与が支給されないことをいいます。

記入要領

問 8 (1)

注 2 所定内労働時間数

労働協約、就業規則等で定められた正規の始業時刻と終業時刻の間の実労働時間数をいいます。
なお、休憩時間は給与支給の有無にかかわらず除き、有給休暇取得分も除きます。

注 3 所定外労働時間数

早出、残業、臨時の呼出、休日出勤等の実労働時間数をいいます。

SAMPLE

問8 現在の会社でのあなたの実労働時間数についてお答えください。

(1) あなたの9月における平均的な1週間の実労働時間数はどれくらいですか。

働いていなかった	20時間未満	20～25時間未満	25～30時間未満	30～35時間未満	35～40時間未満	40～45時間未満	45～50時間未満	50～60時間未満	60時間以上
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10

28

〔 実労働時間数は、所定内労働時間数(注2)と所定外労働時間数(注3)の合計をいいます。 〕

(2) 上記(1)の実労働時間数について、どのようにお考えですか。

今のままでよい	増やしたい	減らしたい	わからない
1	2	3	4

29

(3) あなたの希望する1週間の実労働時間数はどれくらいですか。

20時間未満	20～25時間未満	25～30時間未満	30～35時間未満	35～40時間未満	40～45時間未満	45～50時間未満	50～60時間未満	60時間以上
1	2	3	4	5	6	7	8	9

30

問9 現在の会社での各種制度についてお答えください。

(1) あなたは次の制度が適用されますか。もしくは施設の利用ができますか。

該当するものをすべて選んでください。

(派遣労働者の方は、派遣元での状況についてお答えください。なお、多様な正社員への転換制度には、育児・介護のみを理由とする短時間勤務は含みません。)

雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金制度	財形制度	賞与支給制度	福利厚生施設等の利用	自己啓発援助制度	いわゆる正社員(注4)への転換制度	多様な正社員(注5)への転換制度
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11

31

(2) 上記(1)で選択した制度等以外で、あなたが今後、適用を希望する制度、もしくは利用を希望する施設は何ですか。

該当するものをすべて選んでください。

(派遣労働者の方は、派遣元での状況についてお答えください。なお、多様な正社員への転換制度には、育児・介護のみを理由とする短時間勤務は含みません。)

雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金制度	財形制度	賞与支給制度	福利厚生施設等の利用	自己啓発援助制度	いわゆる正社員(注4)への転換制度	多様な正社員(注5)への転換制度
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11

32

注4 いわゆる正社員

職務、勤務地、勤務時間がいずれも限定されない正社員のことをいいます。

注5 多様な正社員

いわゆる正社員より職務、勤務地、勤務時間等が限定される正社員のことをいいます。

育児・介護休業法に基づく育児・介護短時間勤務中の正社員は含みません。

(例：「職務限定正社員」「勤務地限定正社員」「勤務時間限定正社員」など)

記入要領

問10

注6 職場の環境

仕事をする場合での照明、空調、騒音、設備等人間関係以外の環境をいいます。

注7 雇用の安定性

雇用期間の定めのある労働者の方は、雇用期間内の状況のみでなく、契約更新等を含めた状況についてお答えください。

注8 福利厚生

食堂、休養施設、財形制度等労働者のための施設や制度をいいます。

注9 職業生活全体

この設問全体から見てお答えください。

SAMPLE

問10 現在の満足度について、**項目ごとに該当するものを1つ**選んでください。
 (派遣労働者の方は、派遣元での状況についてお答えください。
 ただし、「*」の項目については、派遣先の状況についてお答えください。)

満 足 度	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	
仕事の内容・やりがい	1	2	3	4	5	33
賃金	1	2	3	4	5	34
*労働時間・休日等の労働条件	1	2	3	4	5	35
人事評価・処遇のあり方	1	2	3	4	5	36
*職場の環境(照明、空調、騒音等)(注6)	1	2	3	4	5	37
*正社員との人間関係、コミュニケーション	1	2	3	4	5	38
*正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション	1	2	3	4	5	39
*職場での指揮命令系統の明確性	1	2	3	4	5	40
雇用の安定性(注7)	1	2	3	4	5	41
福利厚生(注8)	1	2	3	4	5	42
教育訓練・能力開発のあり方	1	2	3	4	5	43
職業生活全体(注9)	1	2	3	4	5	44

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。

令和2年1月29日(水)までに、同封の返信用封筒(切手不要)にてご投函ください。



政府統計

統計法に基づく国の統計調査です。調査票情報の秘密の保護に万全を期します。

統計法に基づく一般統計調査

秘



ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

この調査票に記入された事項については、個別事業所の秘密を守り、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままをご記入ください。

平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査(事業所票)

所在地			調査票についての問い合わせ先		
事業所名			厚生労働省大臣官房統計情報部 雇用・賃金福祉統計課 雇用構造第一・第二係		
			東京都千代田区霞が関1-2-2 中央合同庁舎5号館		
都道府県番号	事業所一連番号	産業分類番号	03-5253-1111 内線(7612,7615,7627)		
			(平日の月曜日～金曜日 9:30～18:15)		

※ 貴事業所の所在地・名称に誤りがある場合には、赤色ボールペン等で訂正してください。

(記入上の注意)	1 (注)又は裏面の記入要領を参照して記入してください。
	2 この調査は 事業所を対象 としています。問1以外の質問は、貴事業所について記入してください。同一場所にある工場や店舗などを対象とし、他の場所にある支店や工場は含めません。
	3 特に断りのない限り、 平成26年10月1日 現在の状況について記入してください。
	4 調査票の記入は黒か青のボールペンで記入してください。
	5 特に断りのない限り、該当する選択肢の番号を1つ選び、○で囲んでください。
	ただし、回答欄が 1 2 3 のように網掛けとなっている場合は、設問に従って複数回答をお願いします。
	6 数字を記入する場合は、 右詰めで 記入してください。(記入例 1 2 3 4 5)
7 平成26年10月15日(水) までに、同封の返信用封筒(切手不要)にてご投函ください。	

(ふりがな)		
記入者氏名	所属部署名	電話番号
		() - (内線)
主な事業の内容		

問1 貴事業所が属する**企業全体(本社・支社・営業所・工場等を含む)**の**常用労働者数(注1)**は何人ですか。

1,000人以上	500～999人	300～499人	100～299人	50～99人	30～49人	5～29人	官公営
1	2	3	4	5	6	7	8

(注1)常用労働者とは、下記の①～③のいずれかに該当する労働者のことです。

- ① 期間を定めずに雇われている者
- ② 1か月を超える期間を定めて雇われている者
- ③ 日々雇われている者又は1か月以内の期間を定めて雇われている者であって、平成26年8月及び9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若しくは同じ基準で毎月の給与の支払を受けている者、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を受けている者又はパートタイム労働者は、上記①～③のいずれかに該当すれば、常用労働者です。

※派遣労働者

- ・**貴事業所が派遣元事業所の場合**、他の企業等に派遣中の労働者でも上記①～③のいずれかに該当すれば**常用労働者に含めてください**。(登録しているだけで雇用契約のない者は含めません。)
- ・**貴事業所が派遣先事業所の場合**、労働者派遣法に基づき、派遣元事業所から貴事業所に派遣されている者は**常用労働者に含めないでください**。

記入要領

問2(2)

注2 事業所の形態

同一事業所に工場と営業所など（本部、支部、売店等）がある場合には、主たる機能又はその総売上高の最も多いものを選択します。総売上高が同じ場合、又は総売上高で記入が困難な場合には従事する労働者数の最も多い部門を選択してください。

問2(3)

注3 労働者派遣事業

派遣元事業所が、雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、派遣先事業所の指揮命令を受けて、当該派遣先事業所のために労働に従事させることを業として行うことをいいます。

派遣元事業所とは、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）に基づく厚生労働大臣の許可を受け、又は厚生労働大臣に届出を行って、労働者派遣事業を行っている事業所をいいます。

派遣先事業所とは、派遣元事業所から労働者派遣の役務を受ける事業所をいいます。

問3

注4 労働者派遣事業を行っている場合

登録型（派遣元事業所に希望する職種などの条件等を登録しておき、仕事の依頼を受けたときだけ、派遣元事業所と雇用契約を結んで派遣先事業所で働く形態）の派遣労働者は労働者数に含めません。

常時雇用型（派遣元事業所と常時、雇用契約を結んでいる状態で派遣先事業所で働く形態）で派遣先事業所へ派遣している派遣労働者は労働者数に含めません。

問3(1)

注5 雇用期間の定め無し

特に雇用期間を設けずに雇われている労働者、定年までの場合を含めます。

注6 雇用期間の定め有り

1年契約、6か月契約など雇用期間を定めた労働契約により雇用されている労働者のことをいいます。

注7 一般労働者

常用労働者のうち、短時間労働者を除いた労働者（いわゆるフルタイム勤務の労働者）のことをいいます。

注8 短時間労働者

常用労働者のうち、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者及び1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者のことをいいます。

注9 臨時労働者

常用労働者に該当しない労働者（雇用契約の期間が日々又は1か月以内の労働者のうち、8月又は9月に雇われた日数がいずれかの月において17日以下である者）のことをいいます。

注10 派遣労働者（受け入れ）

「労働者派遣法」に基づき派遣元事業所から派遣されてきている労働者のことをいいます。

ここからは貴事業所※の状況についてお答えください。※1頁(記入上の注意)2参照

問2 貴事業所の状況についてお答えください。

(1) 問1で回答いただいた常用労働者数※のうち、貴事業所の常用労働者数は何人ですか。※1頁(注1)参照

				人
--	--	--	--	---

5

(2) 貴事業所の形態(注2)で該当するものを選んでください。

事務所	工場・作業所	研究所	営業所	店舗	その他
1	2	3	4	5	6

6

(3) 労働者派遣事業(注3)を行っていますか。

いる	いない
1	2

7

平成26年10月1日現在、貴事業所から派遣している労働者は何人ですか。

				人
--	--	--	--	---

8

問3 貴事業所で就業している労働者数等についてお答えください。

平成26年10月1日現在、貴事業所で雇用する労働者及び貴事業所との契約により派遣元事業所から派遣された派遣労働者や他社から出向してきている労働者を含めてください。また、請負労働者は除いてください。

(貴事業所が労働者派遣事業を行っている場合は、派遣労働者として派遣している労働者については除いてください。)(注4))

(1) 労働者を下記の各区分により分類して人数をそれぞれ記入してください。

		雇用期間の定め無し(注5)				雇用期間の定め有り(注6)			
一般労働者 (注7)	男				人				人
	女				人				人
短時間労働者 (注8)	男				人				人
	女				人				人

9~10
11~12
13~14
15~16

臨時労働者 (注9)	いる	1	→	男				人
	いない	2		女				人

17
18
19

派遣労働者 (受け入れ) (注10)	いる	1	→	男				人
	いない	2		女				人

20
21
22

記入要領

問3 (1)

		雇用期間の定め無し(注5)				雇用期間の定め有り(注6)			
一般労働者 (注7)	男								
	女								
臨時労働者 (注8)	男								
	女								
臨時労働者 (注9)	いる	1			男				
	いない	2			女				
派遣労働者 (注10)	いる	1			男				
	いない	2			女				

問3 (1) と (2) の労働者数の関係

$$A+B+C+D = a+b+c+d+e+h$$

$$E = f$$

$$F = g$$

(2)

就業形態		労働者数	
正社員	A、Bのうち正社員として働いている者（短時間正社員を含む）	男	a
		女	a
出向社員	A～Dのうち他社から受け入れている出向社員	男	b
		女	b
契約社員（専門職）	C、Dのうち特定職種に従事し、専門能力の発揮を目的として雇用契約期間を定めて雇用されている者	男	c
		女	c
嘱託社員（再雇用者）	A～Dのうち定年退職者等を一定期間再雇用する目的で雇用されている者	男	d
		女	d
パートタイム労働者	B、Dのうち、フルタイム正社員より1日の所定労働時間が短い、1週間の所定労働日数が少ない者（b、c、dに該当する労働者を除く）	男	e
		女	e
臨時労働者	Eと同じ	男	f
		女	f
派遣労働者（受け入れ）	Fと同じ	男	g
		女	g
その他	A、Cのうち正社員以外の労働者（a、b、c、dに該当する労働者を除く）	男	h
	うち、フルタイム正社員と1日の所定労働時間と1週間の所定労働日数がほぼ同じで、「パート」などの名称で呼ばれる者	男	
		女	

問3 (2)

注11 正社員には、短時間正社員、育児・介護休業中の正社員も含めます。

短時間正社員とは、フルタイム正社員より一週間の所定労働時間（所定労働日数）が短い正社員のことをいいます。

注12 契約社員（専門職）

契約社員の定義における「特定職種」とは、例えば、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職種をいいます。

定年退職者等の再雇用者であっても、「契約社員」の定義にあてはまる場合は「契約社員」としてください。

「臨時労働者」、「パートタイム労働者」、「その他」の労働者であっても、「契約社員」の定義にあてはまる場合は「契約社員」としてください。

注13 嘱託社員（再雇用者）

グループ企業の退職者を含みます。

「臨時労働者」、「パートタイム労働者」、「その他」の労働者であっても、「嘱託社員」の定義にあてはまる場合は「嘱託社員」としてください。

注14 パートタイム労働者

パートタイム労働者に該当するかどうかは、一定期間育児や介護等のため勤務時間を一時的に短縮している人（一定期間後、勤務時間が元に戻る場合）は本来の勤務時間で判断してください。

(2) 就業形態別、性別の内訳の人数を下記の区分により分類し、記入してください。

就業形態			労働者数				
a 正社員		雇用している労働者で雇用期間の定めのない者のうち、他企業への出向者などを除いたいわゆる正社員(注11)	男				人 23
			女				人 24
正社員以外の労働者	b 出向社員	他企業より出向契約に基づき出向してきている者(出向元に籍を置いているかどうかは問わない)	男				人 25
			女				人 26
	c 契約社員(専門職)(注12)	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(以下、「契約社員」といいます。)	男				人 27
			女				人 28
	d 嘱託社員(再雇用者)(注13)	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(以下、「嘱託社員」といいます。)	男				人 29
			女				人 30
	e パートタイム労働者(注14)	常用労働者のうち、フルタイム正社員より1日の所定労働時間が短い、1週間の所定労働日数が少ない者	男				人 31
			女				人 32
	f 臨時労働者	常用労働者に該当しない労働者(雇用契約期間が日々又は1か月以内の労働者のうち、8月又は9月に雇われた日数がいずれかの月において17日以下である者)	男	問3(1)の臨時労働者に同じ(記入不要)			
			女				
	g 派遣労働者(受け入れ)	「労働者派遣法」に基づき派遣元事業所から派遣されてきている労働者	男	問3(1)の派遣労働者に同じ(記入不要)			
			女				
	h その他	上記以外の労働者 うち、フルタイム正社員と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」などの名称で呼ばれる者	男				人 33
			女				人 34
			男				人 35
			女				人 36

※ 厚生労働省記入欄 (この欄の記入は不要です。)

	a	b	c	d	e	f	g	h
	正社員	出向社員	契約社員	嘱託社員	パートタイム労働者	臨時労働者	派遣労働者	その他
①対象労働者数								
②抽出率	1/	1/	1/	1/	1/	1/	1/	1/
③抽出労働者数(四捨五入)								
④調査対象労働者数(③又は上限5人(ただし、a正社員は上限3人))								

37

38

39

40

41

42

43

44

記入要領

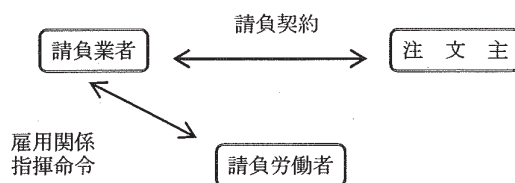
問4

注15 請負労働者

請負業者と雇用関係があり、請負業者から指揮命令を受けて就業する関係にあるが、注文主から指揮命令を受ける関係にない労働者です。本調査では貴事業所と雇用関係及び指揮命令関係はないが、貴事業所と同一場所にある敷地や社屋・構内等で就業しているすべての労働者をいいます。

例えば、警備、電話交換、清掃、給食受託業務に従事する者も該当すれば請負労働者になり、また、建物の修繕のために事業所内にいる労働者も該当すれば請負労働者になります。

ただし、請負契約を履行するためであっても、荷物の配送・集荷のように、一時的に貴事業所内に立ち寄った労働者は含めません。



問4 (2)

注16 物の製造

物の溶融、鋳造、加工、組立て、洗浄、塗装、運搬等物を製造する工程における作業に係る業務をいいます。物の製造を行っている請負労働者とは上記の作業に携わる労働者をいいます。

問4 貴事業所の請負労働者(注15)についてお答えください。

(1) 貴事業所に請負労働者はいますか。

いる	いない
1	2

45

問5へお進みください。

平成26年10月1日現在で貴事業所内に就業している
請負労働者は何人いますか。

					人
--	--	--	--	--	---

46

(2) 上記(1)の請負労働者のうち、物の製造(注16)を行っている者はいますか。

いる	いない
1	2

47

問5へお進みください。

物の製造を行っている請負労働者は何人いますか。

					人
--	--	--	--	--	---

48

問5 貴事業所における労働者比率等の変化についてお答えください。(なお、請負労働者は含めません。)

(1) 問3(2)の正社員の人数は、3年前(平成23年)と比べてどのように変化しましたか。

増えた	変わらない	減った
1	2	3

49

(2) 正社員以外の労働者の比率(全労働者に占める正社員以外の労働者の割合)は、3年前(平成23年)と比べてどのように変化しましたか。

上昇した	ほとんど変わらない	低下した
1	2	3

50

正社員以外の労働者の比率が3年前(平成23年)と比べて上昇したのはどの就業形態ですか。
該当するものをすべて選んでください。

出向社員	契約社員	嘱託社員	パートタイム労働者	臨時労働者	派遣労働者	その他
1	2	3	4	5	6	7

51

(3) 正社員以外の労働者の比率は、今後どのように変化すると思いますか。

上昇する	ほとんど変わらない	低下する	わからない
1	2	3	4

52

正社員以外の労働者の比率が今後上昇すると思われるのはどの就業形態ですか。
該当するものをすべて選んでください。

出向社員	契約社員	嘱託社員	パートタイム労働者	臨時労働者	派遣労働者	その他
1	2	3	4	5	6	7

53

正社員以外の労働者がいる事業所は、問6以降にもお答えください。
正社員のみ事業所は、問8にお進みください。

記入要領

問6

注17 賃金

基本給の他、通勤手当、時間外手当等の諸手当を含めたものをいいます。

注18 賃金以外の労務コスト

健康保険等の事業主負担額、教育訓練・福利厚生関係等の費用をいいます。

SAMPLE

問3(2)で労働者数の記入のある就業形態ごとにお答えください。

問6 正社員以外の労働者を活用する理由は何ですか。

該当するものを**すべて**選んでください。

	出向社員	契約社員	嘱託社員	パートタイム労働者	臨時労働者	派遣労働者	その他
正社員を確保できないため	01	01	01	01	01	01	01
正社員を重要業務に特化させるため	02	02	02	02	02	02	02
専門的業務に対応するため	03	03	03	03	03	03	03
即戦力・能力のある人材を確保するため	04	04	04	04	04	04	04
景気変動に応じて雇用量を調節するため	05	05	05	05	05	05	05
長い営業（操業）時間に対応するため	06	06	06	06	06	06	06
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	07	07	07	07	07	07	07
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	08	08	08	08	08	08	08
賃金（注17）の節約のため	09	09	09	09	09	09	09
賃金以外の労務コスト（注18）の節約のため	10	10	10	10	10	10	10
高年齢者の再雇用対策のため	11	11	11	11	11	11	11
育児・介護休業の代替のため	12	12	12	12	12	12	12
その他	13	13	13	13	13	13	13

54 55 56 57 58 59 60

問3(2)で労働者数の記入のある就業形態ごとにお答えください。

問7 正社員以外の労働者の活用上の問題点は何ですか。

該当するものを**すべて**選んでください。

	出向社員	契約社員	嘱託社員	パートタイム労働者	臨時労働者	派遣労働者	その他
良質な人材の確保	01	01	01	01	01	01	01
定着性	02	02	02	02	02	02	02
仕事に対する責任感	03	03	03	03	03	03	03
時間外労働への対応	04	04	04	04	04	04	04
仕事に対する向上意欲	05	05	05	05	05	05	05
業務処理能力	06	06	06	06	06	06	06
正社員との職務分担	07	07	07	07	07	07	07
チームワーク	08	08	08	08	08	08	08
正社員との人間関係	09	09	09	09	09	09	09
その他	10	10	10	10	10	10	10

61 62 63 64 65 66 67

上記で「その他」と回答した就業形態については、その具体的内容を記載してください。

	具体的内容
出向社員	
契約社員	
嘱託社員	
パートタイム労働者	
臨時労働者	
派遣労働者	
その他	

記入要領

問 8

注19 社内教育訓練

会社を通じて受講する教育訓練で、計画的OJT及びOFF-JTのことをいいます（実施場所は会社の内外を問いません。）。

計画的OJTとは、日常の業務に就きながら行われる教育訓練で、訓練の対象者、教育担当者、期間及び内容を具体的に定め、計画的に実施するものをいいます。

OFF-JTとは、業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）のことをいいます。

注20 短時間正社員

フルタイム正社員より一週間の所定労働時間（所定労働日数）が短い正社員のことをいいます。短時間正社員への転換制度には、大きく分けると、下記の3つのパターンがあります。

- ① フルタイム正社員が地域活動、自己啓発その他の何らかの理由により短時間・短日勤務を一定期間行う場合（ただし、育児・介護のみを理由とする短時間・短日勤務は除く）
- ② 正社員の一部が所定労働時間を恒常的、又は期間を定めずに短くして働く場合
- ③ 正社員でないパートタイム労働者などが、短時間勤務の正社員になる場合

問3(2)で労働者数の記入のある就業形態ごとにお答えください。

問8 貴事業所で就業形態別に適用される制度はどれですか。

該当するものを**すべて**選んでください。

ただし、「フルタイム正社員への転換制度」及び「短時間正社員への転換制度」については、制度がなくても実態としてある場合も含めます。

	正社員	出向社員	契約社員	嘱託社員	パートタイム労働者	臨時労働者	派遣労働者
雇用保険		01	01	01	01	01	
健康保険		02	02	02	02	02	
厚生年金		03	03	03	03	03	
企業年金	04	04	04	04	04	04	
退職金制度	05	05	05	05	05	05	
財形制度	06	06	06	06	06	06	
賞与支給制度	07	07	07	07	07	07	
福利厚生施設等の利用	08	08	08	08	08	08	08
社内教育訓練（注19）	09	09	09	09	09	09	09
自己啓発援助制度	10	10	10	10	10	10	10
昇進・昇格	11	11	11	11	11	11	
フルタイム正社員への転換制度			12	12	12	12	
短時間正社員（注20）への転換制度 （育児・介護のみを理由とするものを除く。）	13		13	13	13	13	
	68	69	70	71	72	73	74

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。

平成26年10月15日（水）までに、同封の返信用封筒（切手不要）にてご投函ください。



政府統計

統計法に基づく国の統計調査です。調査票情報の秘密の保護に万全を期します。

統計法に基づく一般統計調査

この調査票に記入された事項は、秘密を厳守し、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままをご記入ください。



ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査(個人票)

都道府県番号	事業所一連番号	※区分	個人番号	※区分は1頁裏面の定義により記載しています。	調査票についての問い合わせ先 厚生労働省大臣官房統計情報部 雇用・賃金福祉統計課雇用構造第一・第二係 東京都千代田区霞が関1-2-2 03-5253-1111 内線(7612, 7615, 7627) (平日の月曜日～金曜日 9:30～18:15)
				a 正社員 e パートタイム労働者 b 出向社員 f 臨時労働者 c 契約社員 g 派遣労働者 d 嘱託社員 h その他	

(記入上の注意)

- (注) 又は裏面の記入要領を参照して記入してください。
- 特に断りのない限り、**平成26年10月1日**現在の状況を記入してください。
- 調査票の記入は黒か青のボールペンで記入してください。
- 特に断りのない限り、該当する選択肢の番号を1つ選び、○で囲んでください。
ただし、回答欄が **1 2 3** のように網掛けになっている場合は、設問に従って複数回答をお願いします。
- 数字を記入する場合は、右詰めで記入してください。(記入例 **1 2 3 4 5** 人)
- 平成26年11月30日(日)**までに、同封の返信用封筒(切手不要)にてご返函ください。

I. あなた自身について

問1 あなた自身についてお答えください。

(1) 性別

(2) 年齢階級(平成26年10月1日現在)

男 性	女 性	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
1	2	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11

(3) あなたの最終学歴についてお答えください。ただし、現在、在学中の場合には、在学中の学校についてお答えください。
(中途退学の場合は、その前の学歴の番号を選んでください。)

	中 学	高 校	専修学校 (専門課程)(注1)	高専・短大	大 学	大学院
最終学歴	01	02	03	04	05	06
在学中の学校(在学中の場合)	07	08	09	10	11	12

(注1)については、1頁裏面の記入要領を参照。

(4) あなたは誰かと同居していますか。同居している家族の続柄について該当するものをすべて選んでください。
(配偶者には、事実上夫婦として生活しているが、婚姻届を提出していない方も含みます。)

同居している					同居していない
配偶者	子ども	親	兄弟姉妹	その他	
1	2	3	4	5	6

この調査における同居とは、同一生計で同じ敷地内に住んでいることをいいます。

同居しているお子さんの人数は何人ですか。

1人	2人	3人以上
1	2	3

一番下のお子さんの年齢は何歳ですか。(平成26年10月1日現在)

0～2歳	3～5歳	6～12歳	13～15歳	16歳以上
1	2	3	4	5

記 入 要 領

問1 (3)

注1 専修学校（専門課程）

専修学校で専門課程（高校卒を入学資格とする修業年限2年以上、通常専門学校と呼ばれる学校）を修了した人であり、専修学校（高等課程・一般課程）修了者はここには含めません。

専修学校（高等課程）を修了した人は高校卒業と同じ扱いにしてください。また、ここでの学歴には専修学校（一般課程）や各種学校（自動車教習所等）は除きます。

問2

就業形態		この調査における定義
1	正社員	雇用されている労働者で雇用期間の定めのない者のうち、他企業への出向者などを除いた、いわゆる正社員をいいます。短時間正社員（フルタイム正社員より一週間の所定労働時間（所定労働日数）が短い正社員）も含まれます。
2	出向社員	他企業より出向契約に基づき出向してきている者（出向元に籍を置いているかどうかは問わない）
3	契約社員 （※1）	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、例えば、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。
4	嘱託社員 （※2）	定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し、雇用される者
5	パートタイム 労働者	常用労働者（※3）のうち、フルタイム正社員より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
6	臨時労働者	常用労働者（※3）に該当しない労働者（雇用契約の期間が日々又は1か月以内の労働者のうち、8月又は9月に雇われた日数がいずれかの月において17日以下である者）
7	派遣労働者 （登録型）	「労働者派遣法（※4）」に基づく派遣元事業所から派遣された者 「登録型」とは、派遣会社に派遣スタッフとして登録しておく形態をいいます。
8	派遣労働者 （常時雇用型）	「労働者派遣法（※4）」に基づく派遣元事業所から派遣された者 「常時雇用型」とは、派遣元と常時、雇用契約を結んでいる状態で派遣先で働く形態をいいます。
9	その他	上記以外の労働者（例えば、フルタイム正社員と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、アルバイト等これに類する名称で呼ばれている者等）

※1 契約社員※2 嘱託社員

定年退職者等の再雇用者であっても、「契約社員」の定義にあてはまる場合は「契約社員」としてください。

「臨時労働者」、「パートタイム労働者」、「その他」の労働者であっても、「契約社員」の定義にあてはまる場合は「契約社員」とし、「嘱託社員」の定義にあてはまる場合は「嘱託社員」としてください。

※3 常用労働者とは、下記の①～③のいずれかに該当する労働者のことです。

① 期間を定めずに雇われている者

② 1か月を超える期間を定めて雇われている者

③ 日々雇われている者又は1か月以内の期間を定めて雇われている者であって、平成26年8月及び9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若しくは同じ基準で毎月の給与の支払を受けている者、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を受けている者又はパートタイム労働者は、上記①～③のいずれかに該当すれば、常用労働者です。

※4 労働者派遣法

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」をいい、派遣元事業所とは、同法に基づく厚生労働大臣の許可を受け、又は厚生労働大臣に届出を行っている事業所をいいます。

- (5) あなたの生活は何によっていますか。該当するものを選んでください。
(該当するものがいくつかある場合は、最も収入の多いものを選んでください。)

あなた自身の収入	配偶者の収入	子どもの収入	親の収入	兄弟姉妹の収入	その他
1	2	3	4	5	6

11

問2 現在の就業形態についてお答えください。

- (1) あなたは、現在の会社ではどのような就業形態で働いていますか。
1頁裏面の「就業形態」を参照し、該当するものを選んでください。

正社員	出向社員	契約社員 (専門職)	嘱託社員 (再雇用者)	パートタイム 労働者	臨時労働者	派遣労働者		その他
						登録型	常時雇用型	
1	2	3	4	5	6	7	8	9

12

- (2) あなたは現在の会社に(1)でお答えいただいた就業形態でどれくらい在籍していますか。

派遣労働者の方は、派遣元での在籍期間(これまでに派遣労働者として雇用されてきた契約期間を合計した期間)についてお答えください。

3か月未満	3か月～ 6か月未満	6か月～ 1年未満	1年～ 2年未満	2年～ 3年未満	3年～ 5年未満	5年～ 10年未満	10年～ 20年未満	20年以上
1	2	3	4	5	6	7	8	9

13

- (3) あなたの現在の会社での労働契約は、雇用期間の定めがありますか。

口頭で伝えられた場合も含みます。
派遣労働者の方は、派遣元との雇用契約の期間についてお答えください。

雇用期間の定めがある	雇用期間の定めがない
1	2

14

※「雇用期間の定めがない」には定年までの雇用を含みます。

現在の労働契約における1回当たりの雇用期間はどのくらいですか。

年

15

か月

16

※雇用期間が1か月未満の場合は0か月と記入してください。

雇用期間を定めない雇用契約への変更を希望しますか。

はい	いいえ
1	2

17

問3 あなたの現在の会社での主たる職種は何ですか。

2頁裏面の「職種分類表」を参照し、該当するものを選んでください。

いくつもの職種を兼務している場合は、報酬の最も多い職種を、これにより難しい場合は、就業時間の最も長い職種を1つ選んでください。また、完全に当てはまるものがない場合は、近いと思われるものを選んでください。

管理的な 仕事	専門的・ 技術的な 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	生産工程 の仕事	輸送・機 械運転の 仕事	建設・採 掘の仕事	運搬・清 掃・包装 等の仕事	その他の 仕事
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11

18

上記で「その他の仕事」と回答した方は、その具体的内容を記載してください。

記入要領

問3

職種分類表

職種	職種内容
1 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
2 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、速記者など
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、一般事務員、銀行の窓口事務員、旅行会社カウンター係、案内係、フロント、集金人、メーター検針員、オペレーター、有料道路料金係、出改札係など
4 販売の仕事	商品（サービスを含む）・不動産・証券などの売買、売買の仲立・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、一般商店・コンビニエンスストア・スーパー・デパートなどの販売店員、レジ係、商品販売外交員、保険外交員、銀行外交員、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、調理人、ウェイター、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、ツアーコンダクター、ビデオレンタル店員、広告ビラ配達員など
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、監視員、建設現場誘導員など
7 生産工程の仕事	生産設備の制御・監視の仕事、機械・器具・手動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・検査する仕事、製版・印刷・製本の作業、生産工程で行われる仕事に関連する仕事及び生産に類似する技能的な仕事に従事する者をいいます。 例えば、生産設備制御・監視員、機械組立設備制御・監視員、製品製造・加工処理工、機械組立工、機械修理工、自動車整備工、製品検査工など
8 輸送・機械運転の仕事	機関車・電車・自動車・船舶・航空機などの運転・操縦の仕事、及びその他の関連する仕事、並びに定置機関・機械及び建設機械を操作する仕事に従事する者をいいます。 例えば、電車運転士、バス運転者、営業用乗用自動車運転者、貨物自動車運転者、船長、航海士、運航士、水先人、船舶機関長・機関士、航空機操縦士など
9 建設・採掘の仕事	建設の仕事、電気工事に係る作業を行う仕事、ダム・トンネルの掘削などの仕事、鉱物の探査・試掘・採掘・採取・選鉱の仕事に従事する者をいいます。（ただし、建設機械を操作する仕事に従事する者は「輸送・機械運転の仕事」となります。） 例えば、型枠大工、とび職、鉄筋工、大工、れんが積工、ブロック積工、タイル張工、屋根ふき工、左官、畳工、配管工、送電線電工、外線電工、通信線架線工、電信機据付工、電気工事従事者、土木従事者、坑内採鉱員、石切工、砂利採取員など
10 運搬・清掃・包装等の仕事	主に身体を使って行う定型的な作業のうち、運搬・配達・梱包・清掃・包装等に従事する者をいいます。 例えば、郵便・電報外務員、船内・沿岸荷役従事者、陸上荷役・運搬従事者、倉庫現場員、配達員、荷造工、清掃従事者、包装工など
11 その他の仕事	農・林・漁業の従事者及び上記以外の職種に従事する者をいいます。

※上記の表は、日本標準職業分類（平成21年12月統計基準設定）に基づいています。

問4は「契約」、「嘱託」、「派遣」、「パート」、「臨時」、「その他」の就業形態で働いている方がお答えください。

問4 現在の就業形態を選んだ理由は何ですか。該当する主なものを**3つまで**選んでください。

専門的な資格・技能を活かせるから	01
より収入の多い仕事に従事したかったから	02
自分の都合のよい時間に働けるから	03
勤務時間や労働日数が短いから	04
簡単な仕事で責任も少ないから	05
就業調整※(年収の調整や労働時間の調整)をしたいから	06
家計の補助、学費等を得たいから	07
自分で自由に使えるお金を得たいから	08
通勤時間が短いから	09
組織に縛られたくなかったから	10
正社員として働ける会社がなかったから	11
家庭の事情(家事・育児・介護等)と両立しやすいから	12
他の活動(趣味・学習等)と両立しやすいから	13
体力的に正社員として働けなかったから	14
そ の 他 【具体的に	15

19

※「就業調整」とは、所得税の非課税限度額及び雇用保険、厚生年金等の加入要件に関する調整を行うことをいいます。

問5は在学中でない方がお答えください。

問5 あなたは、**最終学校卒業後**どのような就業形態で働いてきましたか。

現在の会社での就業形態を含め該当するものを**すべて**選んでください。

正社員	出向社員	契約社員	嘱託社員	パートタイム 労働者	臨時労働者	派遣労働者		その他
						登録型	常時雇用型	
1	2	3	4	5	6	7	8	9

20

正社員以外の就業形態(出向社員を除く)で働いた期間を通算するとどれくらいですか。
(学生アルバイトの期間は除いてください。)

年	か月
21	22

※通算期間が1か月未満の場合は0か月と記入してください。

問6以降は全員がお答えください。

→ 次頁へ

問6 今後の働き方についてお答えください。(派遣労働者の方は派遣元の会社についてお答えください。)

(1) あなたは今後どのように働きたいと考えていますか。

現在の会社で働きたい	別の会社で働きたい	独立して事業を始めたい	仕事を辞めたい	その他
1	2	3	4	5

23

(2) 今後の就業形態はどのように考えていますか。

現在の就業形態を続けたい	他の就業形態に変わりたい								
	正社員	出向社員	契約社員	嘱託社員	パートタイム労働者	臨時労働者	派遣労働者		その他
							登録型	常時雇用型	
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10

24

(3) 正社員になりたいと考える理由は何ですか。該当する主なものを3つまで選んでください。

より多くの収入を得たいから	1
正社員の方が雇用が安定しているから	2
キャリアを高めたいから	3
より経験を深め、視野を広げたいから	4
自分の意欲と能力を十分に活かしたいから	5
専門的な資格・技能を活かしたいから	6
家庭の事情(家事・育児・介護等)の制約がなくなる(なくなった)から	7
その他	8

25

問7 現在の会社から支払われる賃金についてお答えください。

(1) あなたの賃金額を算定する際の基礎となるものは何ですか。

時間給	日給	週給	月給	年俸	その他
1	2	3	4	5	6

26

〔月払いでも、「時間単位」や「日単位」で賃金が計算されているときは、時間給や日給となります。〕

(2) あなた自身が平成26年9月の給与支給日に現在の会社から支払われた賃金総額(税込)はどれくらいでしたか。

支給なし	4万円未満	4万円～6万円未満	6万円～8万円未満	8万円～10万円未満	10万円～12万円未満	12万円～14万円未満	14万円～16万円未満	16万円～18万円未満	18万円～20万円未満
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10

20万円～22万円未満	22万円～24万円未満	24万円～26万円未満	26万円～28万円未満	28万円～30万円未満	30万円～35万円未満	35万円～40万円未満	40万円～45万円未満	45万円～50万円未満	50万円以上
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

27

9月1日～30日の間に現在の会社で支給された賃金をいいます。残業手当、休日手当、精皆勤手当等の通常月に支給される諸手当を含み、税金、社会保険料などが控除される前の総支給額を記入してください。(特別に支給される賞与・一時金、特別手当は除いてください。)

「支給なし」とは、9月分の給与算定期間より後に採用されるなど、9月の給与が支給されないことをいいます。

記入要領

問8(1)

注2 所定内労働時間数

労働協約、就業規則等で定められた正規の始業時刻と終業時刻の間の実労働時間数をいいます。
なお、休憩時間は給与支給の有無にかかわらず除き、有給休暇取得分も除きます。

注3 所定外労働時間数

早出、残業、臨時の呼出、休日出勤等の実労働時間数をいいます。

問9

注4 短時間正社員

フルタイム正社員より一週間の所定労働時間（所定労働日数）が短い正社員のことをいいます。
短時間正社員への転換制度には、大きく分けると、下記の3つのパターンがあります。

- ① フルタイム正社員が地域活動、自己啓発その他の何らかの理由により短時間・短日勤務を一定期間行う場合（ただし、育児・介護のみを理由とする短時間・短日勤務は除く）
- ② 正社員の一部が所定労働時間を恒常的、又は期間を定めずに短くして働く場合
- ③ 正社員でないパートタイム労働者などが、短時間勤務の正社員になる場合

問8 現在の会社でのあなたの実労働時間数についてお答えください。

(1) あなたの9月における平均的な1週間の実労働時間数はどれくらいですか。

働いていなかった	20時間未満	20～25時間未満	25～30時間未満	30～35時間未満	35～40時間未満	40～45時間未満	45～50時間未満	50～60時間未満	60時間以上	
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	28

〔 実労働時間数は、所定内労働時間数(注2)と所定外労働時間数(注3)の合計をいいます。 〕

(2) 上記(1)の実労働時間数について、どのようにお考えですか。

今のままでよい	増やしたい	減らしたい	わからない	
1	2	3	4	29

(3) あなたの希望する1週間の実労働時間数はどれくらいですか。

20時間未満	20～25時間未満	25～30時間未満	30～35時間未満	35～40時間未満	40～45時間未満	45～50時間未満	50～60時間未満	60時間以上	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	30

問9 現在の会社での各種制度についてお答えください。

(1) あなたは次の制度が適用されますか。もしくは施設の利用ができますか。

該当するものを**すべて**選んでください。

(派遣労働者の方は、派遣元での状況についてお答えください。なお、短時間正社員への転換制度には、育児・介護のみを理由とするものは含みません。)

雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金制度	財形制度	賞与支給制度	福利厚生施設等の利用	自己啓発援助制度	フルタイム正社員への転換制度	短時間正社員(注4)への転換制度	
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	31

(2) 上記(1)で選択した制度等以外で、あなたが今後、適用を希望する制度、もしくは利用を希望する施設は何ですか。

該当するものを**すべて**選んでください。

(派遣労働者の方は、派遣元での状況についてお答えください。なお、短時間正社員への転換制度には、育児・介護のみを理由とするものは含みません。)

雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金制度	財形制度	賞与支給制度	福利厚生施設等の利用	自己啓発援助制度	フルタイム正社員への転換制度	短時間正社員への転換制度	
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	32

記入要領

問10

注5 職場の環境

仕事をする場合での照明、空調、騒音、設備等人間関係以外の環境をいいます。

注6 雇用の安定性

雇用期間の定めのある労働者の方は、雇用期間内の状況のみでなく、契約更新等を含めた状況についてお答えください。

注7 福利厚生

食堂、休養施設、財形制度等労働者のための施設や制度をいいます。

注8 職業生活全体

この設問全体から見てお答えください。

SAMPLE

問10 現在の満足度について、**項目ごとに該当するものを1つ**選んでください。

(派遣労働者の方は、派遣元での状況についてお答えください。

ただし、「*」の項目については、派遣先の状況についてお答えください。)

満 足 度	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	
仕事の内容・やりがい	1	2	3	4	5	33
賃金	1	2	3	4	5	34
* 労働時間・休日等の労働条件	1	2	3	4	5	35
人事評価・処遇のあり方	1	2	3	4	5	36
* 職場の環境(照明、空調、騒音等)(注5)	1	2	3	4	5	37
* 正社員との人間関係、コミュニケーション	1	2	3	4	5	38
* 正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション	1	2	3	4	5	39
* 職場での指揮命令系統の明確性	1	2	3	4	5	40
雇用の安定性(注6)	1	2	3	4	5	41
福利厚生(注7)	1	2	3	4	5	42
教育訓練・能力開発のあり方	1	2	3	4	5	43
職業生活全体(注8)	1	2	3	4	5	44

これで調査は終わります。ご協力ありがとうございました。

平成26年11月30日(日)までに、同封の返信用封筒(切手不要)にてご投函ください。

統計法に基づく一般統計調査

この調査票に記入された事項については、個別事業所の秘密を守り、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままをご記入ください。

厚生労働省 (秘)

平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査 (事業所票)

所在地		調査票についての問い合わせ先	
事業所名		東京都千代田区霞が関1-2-2	
		中央合同庁舎5号館	
		厚生労働省	
		大臣官房統計情報部	
		雇用統計課 雇用構造第一・第二係	
		03-5253-1111 内線 (7612, 7615, 7627)	
都道府県番号	事業所一連番号	産業分類番号	
1	2	3	

貴事業所の所在地・名称に誤りがある場合には、赤色ボールペン等で訂正してください。

(記入上の注意)	1 (注) 又は裏面の記入要領を参照して記入してください。			
	2 この調査は事業所を単位として行います。回答は特に断りのない限り、貴事業所の分について記入してください。事業所の範囲は、同一場所にある工場や店舗などを単位とし、他の場所にある支店や工場は含めません。ただし、店舗が2つのビルに分かれて営業している場合等で、人事・労務管理部門は1つである場合は、1つの事業所とします。			
	3 特に断りのない限り、平成22年10月1日現在の状況について記入してください。			
	4 調査票の記入は黒か青のボールペンで記入してください。			
	5 特に断りのない限り、該当する選択肢の番号を1つ選び、○で囲んでください。			
	ただし、回答欄が <table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr></table> のように網掛けとなっている場合は、設問に従って複数回答をお願いします。	1	2	3
	1	2	3	
6 数字を記入する場合は、右詰めで記入してください。(記入例 <table border="1"><tr><td>1</td><td>4</td><td>5</td></tr></table> 人)	1	4	5	
1	4	5		
7 平成22年10月15日(金)までに、同封の返信用封筒(切手不要)にてご投函ください。				

(ふりがな) 記入者氏名	所属部署名	電話番号
		() - (内線)
主な事業の内容		

問1 貴事業所の状況についてお答えください。

(1) 貴事業所の常用労働者数(注1)は何人ですか。

(同一場所にある工場や店舗などを単位とし、他の場所にある支店や工場は含めない数)

	千			

人

4

(注1) 常用労働者とは、下記の①～③のいずれかに該当する労働者のことです。

① 期間を定めずに雇われている者

② 1ヵ月を超える期間を定めて雇われている者

③ 日々雇われている者又は1ヵ月以内の期間を定めて雇われている者であって、平成22年8月及び9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若しく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、上記①～③のいずれかに該当すれば、常用労働者です。

※派遣労働者について

・貴事業所が派遣元事業所の場合、他の企業等に派遣中の労働者でも上記①～③のいずれかに該当すれば常用労働者に含めてください。(登録しているだけで雇用契約のない者は含めません)

・貴事業所が派遣先事業所の場合、労働者派遣法に基づき、派遣元事業所から貴事業所に派遣されている者は含めないでください。

・労働者派遣事業

労働者派遣を業として行うことをいいます。

派遣元事業所とは、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び労働者の就業条件の整備に関する法律(以下「労働者派遣法」という。)に基づく厚生労働大臣の許可を受け、又は厚生労働大臣に届出を行って、労働者派遣事業を行っている事業所をいいます。

派遣先事業所とは、労働者派遣事業を行う事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける事業所をいいます。

・労働者派遣

派遣元事業所が雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、派遣先事業所の指揮命令を受けて、当該派遣先事業所のために労働に従事させることをいいます。

・派遣労働者

貴事業所が派遣元事業所の場合、貴事業所が雇用する労働者であって、労働者派遣の対象となる者をいいます。

貴事業所が派遣先事業所の場合、労働者派遣法に基づき、派遣元事業所から貴事業所に派遣されている者をいいます。

記 入 要 領

(注2) 事業所の形態

- ・同一事業所に工場と営業所など（本部、支部、売店等）がある場合には、主たる機能またはその総売上高の最も多いものを記入します。総売上高が同じ場合、または総売上高で記入が困難な場合には従事する労働者の最も多い部門を選択してください。

(注3) 正社員以外の労働者

- ・貴事業所で雇用する正社員以外の労働者及び派遣元事業所から派遣された派遣労働者をいいます。
なお、請負労働者は含めません。
- ・この調査における「正社員以外の労働者」の概念を次の3つの共通観点で分類すると、下記ようになります。

観点1：雇用関係の有無

観点2：正社員の所定労働時間・日数との比較

観点3：雇用期間の定め有無

[イメージ図]

観点1	観点3	
	観点2	雇用期間の定めなし
雇用関係あり	正社員と同じ	出向社員・その他
	正社員より短い	パートタイム労働者
雇用関係なし	正社員と同じ	派遣労働者
	正社員より短い	

(注4) 契約社員

- ・契約社員の定義における「特定職種」とは、例えば、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。
- ・定年退職者等の再雇用者であっても、「契約社員」に該当する場合は「契約社員」としてください。
- ・「臨時的雇用者」、「パートタイム労働者」、「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」としてください。

(注5) 嘱託社員

- ・「臨時的雇用者」、「パートタイム労働者」、「その他」の労働者であっても、「嘱託社員」に該当する場合は「嘱託社員」としてください。

(注6) 労働者派遣法

- ・労働者派遣法とは、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」をいい、派遣元事業所とは、同法に基づく厚生労働大臣の許可を受け、又は厚生労働大臣に届出を行っている事業所をいいます。

(2) 企業全体の常用労働者数は何人ですか。(本社・支社・営業所・工場等を合わせた数)

1,000人以上	500～999人	300～499人	100～299人	50～99人	30～49人	5～29人
1	2	3	4	5	6	7

5

(3) 貴事業所の形態（注2）で該当する番号を1つ選んでください。

事務所	工場・作業所	研究所	営業所	店舗	その他
1	2	3	4	5	6

6

(4) 労働者派遣事業を行っていますか。

はい	1
いいえ	2

7

→ 10月1日現在で何人の労働者を派遣していますか。

千

人
8

問2 就業形態別労働者数等についてお答えください。

(1) 10月1日現在、貴事業所で雇用する労働者及び貴事業所との契約により派遣元事業所から派遣された派遣労働者の性別、就業形態別の内訳を下記の区分により分類し、記入してください。
(貴事業所が労働者派遣事業を行っている場合は、派遣労働者として雇用している労働者については除いてください。)

就業形態	正社員以外の労働者（注3）								
	A 正社員	B 契約社員 （注4）	C 嘱託社員 （注5）	D 出向社員	E 派遣労働者	左記以外の労働者			
						F 臨時的 雇用者	雇用期間が1ヵ月を超えるか、 又は定めがない者		
							G パートタイム 労働者	H その他	
	雇用している労働者で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者などを除いた、いわゆる正社員	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	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	他企業より出向契約に基づき出向してきている者（出向元に籍を置いているかどうかは問わない）	「労働者派遣法（注6）」に基づく派遣元事業所から貴事業所に派遣された者	臨時的に又は日々雇用している者	正社員より1日の所定労働時間が短い、1週間の所定労働日数が少ない者	左記以外の労働者	
								うち、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	
	千 人	千 人	千 人	千 人	千 人	千 人	千 人	千 人	千 人
9 17 男性									
18 26 女性									

※ 厚生労働省記入欄（この欄の記入は不要です。）

	A	B	C	D	E	F	G	H
	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他
①対象労働者数								
②抽出率	1／	1／	1／	1／	1／	1／	1／	1／
③抽出労働者数 （四捨五入）								
④調査対象労働者数 （③又は上限5人（ただし、A正社員は上限3人））								

27

28

29

30

31

32

33

34

記 入 要 領

(注7) 貴事業所内に就業している請負労働者

- ・請負業者と雇用関係があり、請負業者から指揮命令を受けて就業する関係にあるが、貴事業所から指揮命令を受ける関係にはない労働者で、貴事業所と同一場所にある敷地や社屋・構内で就業しているすべての労働者をいいます。

例えば、警備、電話交換、清掃、給食受託業務に従事する者も該当すれば請負労働者になり、また、建物の修繕のために事業所内にいる労働者も該当すれば請負労働者になります。

ただし、請負契約を履行するためであっても、荷物の配送・集荷の様に、一時的に貴事業所内に立ち寄った労働者は含めません。

(注8) 物の製造

- ・物の製造業務とは、物の溶融、鋳造、加工、組立て、洗浄、塗装、運搬等、物を製造する工程における作業に係る業務をいいます。物の製造を行う請負労働者とは上記の作業に携わる労働者をいいます。

(2) 貴事業所に請負労働者はいますか。

い る	いない
1	2

35

問3へお進みください。

10月1日現在で貴事業所内に就業している請負労働者（注7）は何人いますか。

	千			
--	---	--	--	--

人
36

(3) 上記(2)の請負労働者のうち、物の製造（注8）を行っている者はいますか。

い る	いない
1	2

37

問3へお進みください。

物の製造を行っている請負労働者は何人いますか。

	千			
--	---	--	--	--

人
38

問3 貴事業所における労働者比率の変化についてお答えください。（なお、請負労働者は含めません。）

(1) 正社員以外の労働者の比率（全労働者に占める正社員以外の労働者の割合）は、3年前（平成19年）と比べてどのように変化しましたか。該当するものを1つ選んでください。

上昇した	ほとんど変わらない	低下した
1	2	3

39

正社員以外の労働者の比率が3年前（平成19年）と比べて上昇したのはどの就業形態ですか。
該当するものをすべて選んでください。

契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他
1	2	3	4	5	6	7

40

(2) 正社員以外の労働者の比率は、今後どのように変化すると思いますか。
該当するものを1つ選んでください。

上昇する	ほとんど変わらない	低下する	わからない
1	2	3	4

41

正社員以外の労働者の比率が今後上昇すると思われるのはどの就業形態ですか。
該当するものをすべて選んでください。

契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他
1	2	3	4	5	6	7

42

正社員以外の労働者がいる事業所は、問4以降にもお答えください。
正社員だけの事業所は、問6にお進みください。

記 入 要 領

(注9) ここでいう「賃金」とは、基本給の他、通勤手当、時間外手当等の諸手当を含めたものをいいます。

(注10) ここでいう「賃金以外の労務コスト」とは、健康保険等の事業主負担額、教育訓練・福利厚生関係等の費用をいいます。

SAMPLE

問2で労働者数の記入のある就業形態ごとにお答えください。

問4 正社員以外の労働者を活用する理由は何ですか。
該当するものをすべて選んでください。

	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他
正社員を確保できないため	01	01	01	01	01	01	01
正社員を重要業務に特化させるため	02	02	02	02	02	02	02
専門的業務に対応するため	03	03	03	03	03	03	03
即戦力・能力のある人材を確保するため	04	04	04	04	04	04	04
景気変動に応じて雇用量を調節するため	05	05	05	05	05	05	05
長い営業（操業）時間に対応するため	06	06	06	06	06	06	06
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	07	07	07	07	07	07	07
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	08	08	08	08	08	08	08
賃金の節約のため（注9）	09	09	09	09	09	09	09
賃金以外の労務コストの節約のため（注10）	10	10	10	10	10	10	10
高齢者の再雇用対策のため	11	11	11	11	11	11	11
正社員の育児・介護休業対策の代替のため	12	12	12	12	12	12	12
その他	13	13	13	13	13	13	13
	43	44	45	46	47	48	49

問2で労働者数の記入のある就業形態ごとにお答えください。

問5 正社員以外の労働者の活用上の問題点は何ですか。
該当するものをすべて選んでください。

	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他
良質な人材の確保	01	01	01	01	01	01	01
定着性			02			02	02
仕事に対する責任感	03	03	03	03	03	03	03
時間外労働への対応	04	04	04	04	04	04	04
仕事に対する向上意欲	05	05	05	05	05	05	05
業務処理能力	06	06	06	06	06	06	06
正社員との職務分担	07	07	07	07	07	07	07
チームワーク	08	08	08	08	08	08	08
正社員との人間関係	09	09	09	09	09	09	09
その他	10	10	10	10	10	10	10
	50	51	52	53	54	55	56

上記で「その他」と回答した就業形態については、その具体的内容を記載してください。

	具体的内容
契約社員	
嘱託社員	
出向社員	
派遣労働者	
臨時的雇用者	
パートタイム労働者	
その他	

記 入 要 領

(注11) ここでいう「短時間正社員」とは、フルタイム正社員より一週間の所定労働時間(所定労働日数)が短い正社員のことをいいます。短時間正社員への転換制度には、大きく分けると、下記の3つのパターンがあります。

- ① フルタイム正社員が地域活動、自己啓発その他の何らかの理由により短時間・短日勤務を一定期間行う場合
(ただし、育児・介護のみを理由とする短時間・短日勤務は除く)
- ② 正社員の一部が所定労働時間を恒常的、または期間を定めずに短くして働く場合
- ③ パートタイム労働者などが、短時間勤務の正社員になる場合

SAMPLE

問2で労働者数の記入のある就業形態ごとにお答えください。

問6 貴事業所で就業形態別に適用される制度はどれですか。

該当するものをすべて選んでください。

ただし、「フルタイム正社員への転換制度」及び「短時間正社員への転換制度」については、制度がなくても実態としてある場合も含めます。

	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者
雇用保険		01	01	01		01	01
健康保険		02	02	02		02	02
厚生年金		03	03	03		03	03
企業年金	04	04	04	04		04	04
退職金制度	05	05	05	05		05	05
財形制度	06	06	06	06		06	06
賞与支給制度	07	07	07	07		07	07
福利厚生施設等の利用	08	08	08	08	08	08	08
社内教育訓練	09	09	09	09	09	09	09
自己啓発援助制度	10	10	10	10	10	10	10
昇進・昇格	11	11	11	11		11	11
フルタイム正社員への転換制度		12	12			12	12
短時間正社員への転換制度（注11） （育児・介護のみを理由とするものを除く。）	13	13	13			13	13
	57	58	59	60	61	62	63

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。

平成22年10月15日（金）までに、同封の返信用封筒（切手不要）にてご投函ください。

統計法に基づく一般統計調査

この調査票に記入された事項については、秘密を厳守し、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままをご記入ください。

厚生労働省 (秘)

平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査 (個人票)

都道府県 番号	事業所一連番号				区分	個人 番号
	1			2	3	4

調査票についての問い合わせ先
 厚生労働省 大臣官房統計情報部
 雇用統計課 雇用構造第一・第二係
 東京都千代田区霞が関1-2-2
 03-5253-1111 内線(7612, 7615, 7627)

(記入上の注意)

- (注) 又は裏面の記入要領を参照して記入してください。
- 特に断りのない限り、平成22年10月1日現在の状況を記入してください。
- 特に断りのない限り、該当する選択肢の番号を1つ選び、○で囲んでください。
ただし、回答欄が **1 2 3** のように網掛けになっている場合は、設問に従って複数回答をお願いします。
- 調査票の記入は黒か青のボールペンで記入してください。
- 平成22年11月30日(火)までに、同封の返信用封筒(切手不要)にてご投函ください。

問1 あなた自身についてお答えください。

(1) 性別

男 性	女 性
1	2

(2) 年齢階級 (10月1日現在)

15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11

(3) あなたは現在、学校に在学中ですか。ここでいう学校とは、(4)の学校をいいます。

在 学 中	在学していない
1	2

例えば、「大学」に在学中で最後に卒業した学校が「高校」の場合、(3)は「1」に、(4)は「2」を○で囲んでください。

(4) あなたが最後に卒業した学校について該当するものを1つ選んでください。(中途退学の場合は、その前の学歴の番号を○で囲んでください。)

中 学	高 校	専修学校 (専門課程)※	高専・短大	大 学	大学院
1	2	3	4	5	6

※ 「専修学校(専門課程)」とは、専修学校で専門課程(高校卒を入学資格とする修業年限2年以上、通常専門学校と呼ばれる学校)を修了した人であり、専修学校(高等課程・一般課程)修了者はここには含めません。専修学校(高等課程)を修了した人は高校卒業と同じ扱いにしてください。また、ここでいう学歴には専修学校(一般課程)や各種学校(自動車教習所等)は除きます。

問2 あなたは誰かと同居していますか。該当する続柄をすべて選んでください。

同 居 し て い る					同居して いない
配偶者	子ども	親	兄弟姉妹	その他	
1	2	3	4	5	6

この調査における同居とは、
 同一生計で同じ敷地内に住んで
 いることをいいます。

一番下のお子さんの年齢 (平成22年10月1日現在)

0～2歳	3～5歳	6～12歳	13～15歳	16歳以上
1	2	3	4	5

記 入 要 領

問 4

就業形態		この調査における定義	
1	正社員	雇用されている労働者で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者などを除いた、いわゆる正社員	
2	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、例えば、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。	
3	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、雇用される者	
4	出向社員	他企業より出向契約に基づき出向してきている者（出向元に籍を置いているかどうかは問わない）	
5	派遣労働者 （登録型）	「労働者派遣法（注）」に基づく派遣元事業所から派遣された者 「登録型」とは、派遣会社に派遣スタッフとして登録しておく形態をいいます。	
6	派遣労働者 （常用雇用型）	「労働者派遣法（注）」に基づく派遣元事業所から派遣された者 「常用雇用型」とは、派遣会社に常用労働者として雇用されている形態をいいます。	
7	臨時的雇用者	雇用期間が 1ヵ月以内の者	臨時的に又は日々雇用されている者
8	パートタイム労働者	上記以外の労働者	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
9	その他		上記以外の労働者

（注）「労働者派遣法」とは、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」をいい、派遣元事業所とは、同法に基づく厚生労働大臣の許可を受け、又は厚生労働大臣に届出を行っている事業所をいいます。

※ 契約社員及び嘱託社員について

- ・定年退職者等の再雇用者であっても、「契約社員」に該当する場合は「契約社員」としてください。
- ・「臨時的雇用者」、「パートタイム労働者」、「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。

※ 「常用労働者」

- ① 期間を定めずに雇われている者
 - ② 1ヵ月を超える期間を定めて雇われている者
 - ③ 日々雇われている者又は1ヵ月以内の期間を定めて雇われている者であって、平成22年8月及び9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若しく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、上記①～③のいずれかに該当すれば、常用労働者です。

問3 あなたの生活は主に何によっていますか。該当するものを1つ選んでください。

あなた自身の収入	配偶者の収入	子どもの収入	親の収入	兄弟姉妹の収入	その他
1	2	3	4	5	6

11

問4 現在の就業形態についてお答えください。

- (1) あなたは、現在の会社ではどのような就業形態で働いていますか。
前頁裏面の「就業形態」を参照し、該当するものを1つ選んでください。

正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者		臨時的 雇用者	パートタイ ム労働者	その他
				登録型	常用雇用型			
1	2	3	4	5	6	7	8	9

12

- (2) あなたは現在の会社に(1)でお答えいただいた就業形態でどれくらい在籍していますか。
(派遣労働者の方は、派遣元での在籍期間（これまでに派遣労働者として雇用されてきた契約期間を合計した期間）についてお答えください。）
該当するものを1つ選んでください。

3か月未満	3か月～ 6か月未満	6か月～ 1年未満	1年～ 2年未満	2年～ 3年未満	3年～ 5年未満	5年～ 10年未満	10年～ 20年未満	20年以上
1	2	3	4	5	6	7	8	9

13

- (3) あなたの現在の会社との雇用契約の期間はどれくらいですか。
(派遣労働者の方は、派遣元との雇用契約の期間についてお答えください。）
該当するものを1つ選んでください。

雇用契約の期間の定めあり							雇用契約の 期間の 定めなし
1か月未満	1か月～ 3か月未満	3か月～ 6か月未満	6か月～ 1年未満	1年～ 2年未満	2年～ 3年未満	3年以上	
1	2	3	4	5	6	7	8

14

問5 あなたの現在の会社での主たる職種は何ですか。

2頁裏面の「職種分類表」を参照し、該当するものを1つ選んでください。

〔 いくつかの職業を兼務している場合は、報酬の最も多い職種を、これにより難い場合は、就業時間の最も長い職種を1つ選んでください。また、完全に当てはまるものがない場合は、近いと思われるものを1つ選んでください。 〕

管理的な 仕事	専門的・ 技術的な 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	生産工程 の仕事	輸送・ 機械運転 の仕事	建設・ 採掘の 仕事	運搬・清 掃・包装 等の仕事	その他 の仕事
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11

15

上記で「その他の仕事」と回答した方は、その具体的内容を記載してください。

記 入 要 領

2 頁問 5

職 種 分 類 表

職種	職種内容
1 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
2 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、速記者など
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、一般事務員、銀行の窓口事務員、旅行会社カウンター係、案内係、フロント、集金人、メーター検針員、オペレーター、有料道路料金係、出改札係など
4 販売の仕事	商品（サービスを含む）・不動産・証券などの売買、売買の仲立・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、一般商店・コンビニエンスストア・スーパー・デパートなどの販売店員、レジ係、商品販売外交員、保険外交員、銀行外交員、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、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、ツアーコンダクター、ビデオレンタル店員、広告ビラ配達員など
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、監視員、建設現場誘導員など
7 生産工程の仕事	生産設備の制御・監視の仕事、機械・器具・手動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・検査する仕事、製版・印刷・製本の作業、生産工程で行われる仕事に関連する仕事及び生産に類似する技能的な仕事に従事する者をいいます。 例えば、生産設備制御・監視員、機械組立設備制御・監視員、製品製造・加工処理工、機械組立工、機械修理工、自動車整備工、製品検査工など
8 輸送・機械運転の仕事	機関車・電車・自動車・船舶・航空機などの運転・操縦の仕事、及びその他の関連する仕事、並びに定置機関・機械及び建設機械を操作する仕事に従事する者をいいます。 例えば、電車運転士、バス運転者、営業用乗用自動車運転者、貨物自動車運転者、船長、航海士・運航士、水先人、船舶機関長・機関士、航空機操縦士など
9 建設・採掘の仕事	建設の仕事、電気工事に係る作業を行う仕事、ダム・トンネルの掘削などの仕事、鉱物の探査・試掘・採掘・採取・選鉱の仕事に従事する者をいいます。（ただし、建設機械を操作する仕事に従事する者は「輸送・機械運転の仕事」となります。） 例えば、型枠大工、とび職、鉄筋工、大工、れんが積工、ブロック積工、タイル張工、屋根ふき工、左官、畳工、配管工、送電線電工、外線電工、通信線架線工、電信機据付工、電気工事従事者、土木従事者、坑内採鉱員、石切工、砂利採取員など
10 運搬・清掃・包装等の仕事	主に身体を使って行う定型的な作業のうち、運搬・配達・梱包・清掃・包装等に従事する者をいいます。 例えば、郵便・電報外務員、船内・沿岸荷役従事者、陸上荷役・運搬従事者、倉庫現場員、配達員、荷造工、清掃従事者、包装工など
11 その他の仕事	農・林・漁業の従事者及び上記以外の職種に従事する者をいいます。

※上記の表は、日本標準職業分類（平成21年12月改定）に基づいています。

問6は「契約」、「嘱託」、「派遣」、「臨時」、「パート」、「その他」の就業形態で働いている方がお答えください。

問6 現在の就業形態を選んだ理由は何ですか。該当する主なものを3つまで選んでください。

専門的な資格・技能を活かせるから	01
より収入の多い仕事に従事したかったから	02
自分の都合のよい時間に働けるから	03
勤務時間や労働日数が短いから	04
簡単な仕事で責任も少ないから	05
就業調整（年収の調整や労働時間の調整）をしたいから ※	06
家計の補助、学費等を得たいから	07
自分で自由に使えるお金を得たいから	08
通勤時間が短いから	09
組織に縛られたくなかったから	10
正社員として働ける会社がなかったから	11
家庭の事情（家事・育児・介護等）や他の活動（趣味・学習等）と両立しやすいから	12
体力的に正社員として働けなかったから	13
そ の 他 〔具体的に： 〕	14

16

※ 「就業調整」とは、所得税の非課税限度額及び雇用保険、厚生年金等の加入要件に関する調整を行うことをいいます。

○ 問7以降は全員がお答えください。

問7 今後の働き方についてお答えください。（派遣労働者の方は派遣元の会社についてお答えください。）

(1) あなたは今後どのように働きたいと考えていますか。該当するものを1つ選んでください。

現在の会社で 働きたい	別の会社で 働きたい	独立して事業 を始めたい	仕事を 辞めたい	その他
1	2	3	4	5

17

(2) 今後の就業形態はどのように考えていますか。該当するものを1つ選んでください。

現在の就業形態を 続けたい	他の就業形態に変わりたい								
	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者		臨時的 雇用者	パートタイ ム労働者	その他
					登録型	常用雇用型			
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10

18

(3) 正社員になりたいと考える理由は何ですか。該当する主なものを3つまで選んでください。

より多くの収入を得たいから	1
正社員の方が雇用が安定しているから	2
キャリアを高めたいから	3
より経験を深め、視野を広げたいから	4
自分の意欲と能力を十分に活かしたいから	5
専門的な資格・技能を活かしたいから	6
家事・育児・介護等の制約がなくなる（なくなった）から	7
そ の 他	8

19

記 入 要 領

（注１）所定内労働時間数

- ・ここでいう「所定内労働時間数」とは、労働協約、就業規則等で定められた正規の始業時刻と終業時刻の間の実労働時間数をいいます。なお、休憩時間は給与支給の有無にかかわらず除き、有給休暇取得分も除きます。

（注２）所定外労働時間数

- ・ここでいう「所定外労働時間数」とは、早出、残業、臨時の呼出、休日出勤等の実労働時間数をいいます。

問8 現在の会社から支払われる賃金についてお答えください。

- (1) あなたの賃金額を算定する際の基礎となるものは何ですか。該当するものを1つ選んでください。

時間給	日 給	週 給	月 給	年 俸	その他
1	2	3	4	5	6

20

〔 月払いでも、「時間単位」や「日単位」で賃金が計算されているときは、時間給や日給となります。〕

- (2) あなた自身が平成22年9月の給与支給日に現在の会社から支払われた賃金総額（税込）はどれくらいでしたか。支払われていない場合は見込み額でお答えください。

4万円未満	4～6万円未満	6～8万円未満	8～10万円未満	10～12万円未満	12～14万円未満	14～16万円未満	16～18万円未満	18～20万円未満	20～22万円未満	22～24万円未満	24～26万円未満
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12

26～28万円未満	28～30万円未満	30～35万円満	35～40万円未満	40～45万円未満	45～50万円未満	50万円以上
13	14	15	16	17	18	19

21

〔 9月1日～30日の間に現在の会社で支給された賃金をいいます。残業手当、休日手当、精皆勤手当等の通常月に支給される諸手当を含み、税金、社会保険料などが控除される前の総支給額についてお答えください。（特別に支給される賞与・一時金、特別手当は除いてください。） 〕

問9 現在の会社でのあなたの実労働時間数についてお答えください。

- (1) あなたの9月最後の1週間（9月24日～9月30日）の実労働時間数はどれくらいでしたか。

20時間未満	20～25時間未満	25～30時間未満	30～35時間未満	35～40時間未満	40～45時間未満	45～50時間未満	50～60時間未満	60時間以上
1	2	3	4	5	6	7	8	9

22

〔 実労働時間数は、所定内労働時間数（注1）と所定外労働時間数（注2）の合計をいいます。 〕

- (2) 上記(1)の実労働時間数について、どのようにお考えですか。

今のままでよい	増やしたい	減らしたい	わからない
1	2	3	4

23

- (3) あなたの希望する1週間の実労働時間数はどれくらいですか。

該当するものを1つ選んでください。

20時間未満	20～25時間未満	25～30時間未満	30～35時間未満	35～40時間未満	40～45時間未満	45～50時間未満	50～60時間未満	60時間以上
1	2	3	4	5	6	7	8	9

24

記 入 要 領

(注3) ここでいう「短時間正社員」とは、フルタイム正社員より一週間の所定労働時間（所定労働日数）が短い正社員のことをいいます。短時間正社員への転換制度には、大きく分けると、下記の3つのパターンがあります。

- ① フルタイム正社員が地域活動、自己啓発その他の何らかの理由により短時間・短日勤務を一定期間行う場合（ただし、育児・介護のみを理由とする短時間・短日勤務は除く）
- ② 正社員の一部が所定労働時間を恒常的、または期間を定めずに短くして働く場合
- ③ パートタイム労働者などが、短時間勤務の正社員になる場合

(注4) 職場の環境

- ・ここでいう「職場の環境」とは、仕事をする場合での照明、空調、騒音、設備等人間関係以外の環境をいいます。

(注5) 雇用の安定性について、雇用期間の定めのある労働者の方は、雇用期間内の状況のみでなく、契約更新等を含めた状況についてお答えください。

(注6) 福利厚生

- ・ここでいう「福利厚生」とは、食堂、休養施設、財形制度等労働者のための施設や制度をいいます。

(注7) 「職業生活全体」は、この設問の項目全体から見てお答えください。

問10 現在の会社での各種制度についてお答えください。

- (1) あなたは次の制度の適用を受けていますか。もしくは施設の利用ができますか。

該当するものをすべて選んでください。

(派遣労働者の方は、派遣元での状況についてお答えください。なお、短時間正社員への転換制度には、育児・介護のみを理由とするものは含みません。)

雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金制度	財形制度	賞与支給制度	福利厚生施設等の利用	自己啓発援助制度	短時間正社員への転換制度(注3)
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10

25

- (2) 上記(1)で選択した制度等以外で、あなたが今後、適用を希望する制度、もしくは利用を希望する施設は何ですか。

該当するものをすべて選んでください。

(派遣労働者の方は、派遣元での状況についてお答えください。なお、短時間正社員への転換制度には、育児・介護のみを理由とするものは含みません。)

雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金制度	財形制度	賞与支給制度	福利厚生施設等の利用	自己啓発援助制度	短時間正社員への転換制度
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10

26

問11 現在の満足度について、各項目ごとに該当するものを1つ選んでください。

(派遣労働者の方は、派遣元での状況についてお答えください。ただし、「*」の項目については、派遣先の状況についてお答えください。)

満 足 度	満 足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不 満
仕事の内容・やりがい	1	2	3	4	5
賃金	1	2	3	4	5
*労働時間・休日等の労働条件	1	2	3	4	5
人事評価・処遇のあり方	1	2	3	4	5
*職場の環境(照明、空調、騒音等)(注4)	1	2	3	4	5
*正社員との人間関係、コミュニケーション	1	2	3	4	5
*正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション	1	2	3	4	5
*職場での指揮命令系統の明確性	1	2	3	4	5
雇用の安定性(注5)	1	2	3	4	5
福利厚生(注6)	1	2	3	4	5
教育訓練・能力開発のあり方	1	2	3	4	5
職業生活全体(注7)	1	2	3	4	5

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38

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。

平成22年11月30日(火)までに、同封の返信用封筒(切手不要)にてご投函ください。



政府統計
統計法に基づく国の統計調査です。調査票情報の秘密の保護に万全を期します。

統計法に基づく一般統計調査

秘



この調査票に記入された事項については、個別事業所の秘密を守り、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままをご記入ください。

令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査(事業所票)

所在地

事業所名

都道府県番号	事業所一連番号	産業分類番号	種類

1

2

3

4

政府統計コード

調査対象者ID

初期パスワード

左記のコード及びIDを使用し、オンラインでご回答いただくことも可能です。詳しくは同封の「オンライン調査システム利用ガイド」をご覧ください。

法人番号(国税庁が指定する13桁の番号をいいます。)

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

5

←法人番号の印字がない場合や誤りがある場合等は記入・訂正をお願いします。その際、商業登記法に基づく「会社法人等番号(12桁)」やマイナンバー(個人番号)を記入しないようにご注意ください。また、法人番号は支店や事業所ごとには指定されませんので、支店や事業所についても、各法人に指定された法人番号を記入してください。なお、個人事業主の事業所については、無記入のままで構いません。

※ 貴事業所の所在地・名称・法人番号に誤りがある場合には、赤色ボールペン等で訂正してください。

(記入上の注意)

- この調査は、常用労働者が5人以上の事業所又は企業規模5人以上の事業所を対象としています。
- 事業所の範囲は、同一場所にある工場や店舗などを対象とし、他の場所にある支店や工場は含めません。
- 問1～問2は全ての事業所がご回答ください。また、問3以降は、単独事業所又は本所となる事業所(4ページの注12又は注13を参照)が組織全体の状況についてご回答ください。
- 特に断りのない限り、**令和3年10月1日**現在の状況について記入してください。
- 調査票は黒か青のボールペンで記入してください。
- 特に断りのない限り、該当する選択肢の番号を1つ選び、○で囲んでください。
ただし、回答欄が **1 2 3** のように網掛けとなっている場合は、設問に従って複数回答をお願いします。
- 数字を記入する場合は、**右詰め**で記入してください。(記入例 **4 5**人)
- 該当する労働者がいない場合は「0」を記入してください。
- 令和3年10月15日(金)**までに、同封の返信用封筒(切手不要)に入れて、投函してください。

問1 貴事業所が属する**組織全体**(注1)(本所・本社、支所・支社、営業所・工場等を含む)の常用労働者(注2)数は何人ですか。

1,000人以上	500～999人	300～499人	100～299人	50～99人	30～49人	5～29人	官公営
1	2	3	4	5	6	7	8

6

(注1)「**組織全体**」とは、法人の場合は、法人単位で、お考えください。例えば、大手コンビニのフランチャイズ店(直営店以外)は、当該コンビニ企業の事業所とはならないため、法人としてお答えください。また、「□□法人●●会××病院」といった場合は、□□法人●●会が××病院を経営しているのであれば、××病院を含めた□□法人●●会が組織全体となります。

(注2) **常用労働者**とは、下記の①又は②に該当する労働者のことです。

- ① 期間を定めずに雇われている者
- ② 1か月以上の期間を定めて雇われている者

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若しくは同じ基準で毎月の給与の支払を受けている者、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を受けている者、パートタイム労働者又は有期雇用労働者は、上記①又は②に該当すれば、常用労働者です。

※派遣労働者について

・**貴事業所が派遣元事業所の場合**、他の企業等に派遣中の労働者でも上記①又は②に該当すれば**常用労働者に含めてください**。(登録しているだけで雇用契約のない者は含めません。)

・**貴事業所が派遣先の場合**、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」(昭和60年7月5日法律第88号)(以下「労働者派遣法」という。)に基づき、派遣元事業所から貴事業所に派遣されている者は**常用労働者に含めないでください**。

以下、注3～11は、次ページの間2の注です。

(注3) 「**正社員**」とは、常用労働者のうち、パートタイム・有期雇用労働者を除いた正規雇用の労働者をいいます。

(短時間正社員(注4)を含みます。)

(注4) 「**短時間正社員**」とは、無期労働契約を締結し、時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同種のフルタイム正社員と同等で、所定労働時間(日数)が短い正社員をいいます。

(注5) 「**パートタイム・有期雇用労働者**」とは、「無期雇用パートタイム」「有期雇用パートタイム」「有期雇用フルタイム」全ての就業形態の労働者をいいます。

(注6) 「**無期雇用パートタイム**」とは、常用労働者のうち、貴企業(事業所)に直接雇用されている労働者で、期間を定めずに雇用されており、かつ、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用された通常の労働者(正社員)に比べて短い労働者をいいます。

(注7) 「**有期雇用パートタイム**」とは、常用労働者のうち、貴企業(事業所)に直接雇用されている労働者で、1年契約、6か月契約など期間を定めた労働契約により雇用されており、かつ、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用されている通常の労働者(正社員)に比べて短い労働者をいいます。

(注8) 「**有期雇用フルタイム**」とは、常用労働者のうち、貴企業(事業所)に直接雇用されている労働者で、1年契約、6か月契約など期間を定めた労働契約により雇用されており、かつ、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用されている通常の労働者(正社員)と同じ労働者をいいます。

(注9) 「**定年後、継続雇用している労働者**」とは、定年年齢に達し、一旦退職させた後にパートタイム・有期雇用労働者として再び雇用する者(高年齢者雇用安定法に規定する特殊関係事業主(65歳以上の雇用の場合は他社を含む)として、貴事業所が定年年齢を超えて雇用する者を含む)をいいます。なお、高年齢者雇用安定法に基づき、貴事業所が定年後の継続雇用制度として、特殊関係事業主(65歳以上の雇用の場合は他社を含む)に、送り出した高年齢労働者については計上しないものとします。

(注10) 「**臨時労働者**」とは、常用労働者に該当しない労働者(雇用契約の期間が日々又は1か月未満の労働者)をいいます。

(注11) 「**派遣労働者(受け入れ)**」とは、貴事業所に派遣されている労働者をいいます。

☆ 厚生労働省記入欄 (この欄の記入は不要です。)

	無期雇用パートタイム	有期雇用パートタイム	有期雇用フルタイム
①対象労働者数			
②調査対象労働者数			

7

8

9

(注) ②の上限値は、無期雇用パートタイムは5人、有期雇用パートタイムは3人、有期雇用フルタイムは5人である。

P 1 「種別」が2又は4の場合は、「有期雇用パートタイム」の②調査対象労働者数は0である。

問2 令和3年10月1日現在の貴事業所の状況についてお答えください。

※(1)の常用労働者数には、(3)の「臨時労働者」や「派遣労働者(受け入れ)」を含みません。また、他社から出向してきている労働者は(1)、(2)ともに計上し、請負労働者は(1)、(2)ともに除きます。

貴事業所が派遣元事業所の場合は、派遣労働者として派遣中の労働者のうち、常用労働者に該当する者は(1)に計上しますが、(2)では除きます。派遣労働者として登録しているだけで雇用契約のない者は、(1)、(2)ともに除きます。

(1) 問1で回答いただいた組織全体の常用労働者数のうち、貴事業所の常用労働者数は何人ですか。

						人
						10

(2) 令和3年10月1日現在、貴事業所で雇用する常用労働者の性別、就業形態別の内訳の人数を下記の区分により分類し、記入してください。

該当する労働者がいない場合は「0」を記入してください。

正社員(注3)	男					11
	女					12
うち短時間正社員(注4)	男					13
	女					14
(人)						
パートタイム・有期雇用労働者(注5)						
無期雇用パートタイム(注6)	男					15
	女					16
有期雇用パートタイム(注7)	男					17
	女					18
有期雇用フルタイム(注8)	男					19
	女					20
(人)						
うち定年後、継続雇用している労働者数(注9)						21
						(人)

(3) 貴事業所で就業している労働者数等について下記の区分により分類してそれぞれお答えください。

臨時労働者(注10)	男					22
	女					23
(人)						
派遣労働者(受け入れ)(注11)	男					24
	女					25
(人)						

貴事業所が単独事業所(注12)又は本所(注13)である場合は、この頁の問3以降に回答してください。

支所(注14)の場合は、これで質問は終わりです。ご協力ありがとうございました。

令和3年10月15日(金)までに、同封の返信用封筒(切手不要)に入れて投函してください。

後日、ご回答いただいた労働者数に応じ、個人票を送付いたしますので、調査にご協力お願いします。

「無期雇用パートタイム」「有期雇用パートタイム」「有期雇用フルタイム」のうち、貴事業所が属する組織全体(本社、支社、営業所、工場等を含む。以下同じ。)で雇用している各就業形態毎に回答してください。各就業形態の中で、職種や事業所、個々の労働者によって取扱いが異なる場合は、最も人数が多い取扱いについて記入してください。

(注12) 「**単独事業所**」とは、他の場所に同一経営の本所(本社・本店)や支所(支社・支店)を持たない事業所をいいます。

(注13) 「**本所**」とは、他の場所に同一の支所(支社・支店)があつて、それらの全てを統括している事業所をいいます。

(注14) 「**支所**」とは、本所(本社・本店)から統括を受けている事業所をいいます。

問3 組織全体の主要産業を一つ選んでください。

鉱業，採石業，砂利採取業	01
建設業	02
製造業	03
電気・ガス・熱供給・水道業	04
情報通信業	05
運輸業，郵便業	06
卸売業，小売業	07
金融業，保険業	08
不動産業，物品賃貸業	09
学術研究，専門・技術サービス業	10
宿泊業，飲食サービス業	11
生活関連サービス業，娯楽業	12
教育，学習支援業	13
医療，福祉	14
複合サービス事業	15
サービス業(他に分類されないもの)	16

26

問4 組織全体で雇用している「パートタイム・有期雇用労働者」の就業形態をすべて選んでください。

無期雇用パートタイム	有期雇用パートタイム	有期雇用フルタイム	雇用していない
1	2	3	4

27

問5～問9、問10(1)(3)は、問4で選択した就業形態のみについて、回答してください。

なお、正社員がいない場合は、これで調査は終わりです。12ページの末尾をご覧ください。

「4」を選択した場合は、これで調査は終わりです。12ページの末尾をご覧ください。

問5 「パートタイム・有期雇用労働者」を雇用する理由について、就業形態別に該当するものをすべて選んでください。

	無期雇用 パートタイム	有期雇用 パートタイム	有期雇用 フルタイム
学卒等一般の正社員の採用、確保が困難なため	01	01	01
人を集めやすいため	02	02	02
家庭の事情等により中途退職した正社員の再雇用のため	03	03	03
定年退職者の再雇用のため	04	04	04
正社員の代替要員の確保のため	05	05	05
仕事内容が簡単なため	06	06	06
人件費が割安なため(労務コストの効率化)	07	07	07
システム化によって比較的簡易な業務が増加したため	08	08	08
1日の忙しい時間帯に対処するため	09	09	09
一定期間の繁忙に対処するため	10	10	10
仕事量が減ったときに雇用調整が容易なため	11	11	11
経験・知識・技能のある人を採用したいため	12	12	12
その他	13	13	13
	28	29	30

問6 「パートタイム・有期雇用労働者」の人材活用の状況についてお答えください。

(1) 人材活用の一環としての人事異動を行っていますか。

行っている場合には、人事異動の幅(注15)や頻度は正社員と比べてどのように行っているか、就業形態別に最も当てはまるものをそれぞれ選んでください。

人事異動		無期雇用 パートタイム	有期雇用 パートタイム	有期雇用 フルタイム
人事異動を行っている	正社員と同じ	1	1	1
	正社員とは異なる	2	2	2
人事異動を正社員には行っているが、パートタイム・有期雇用労働者には行っていない		3	3	3
人事異動を正社員にも パートタイム・有期雇用労働者にも行っていない		4	4	4
		31	32	33

(注15) 「人事異動の幅」とは、事業所間の転勤だけでなく、同じ事業所内での他部署への異動や、他の職種への異動の範囲のことをいいます。

(2) 「パートタイム・有期雇用労働者」の役職者(何らかの役職名がある者、部下がいる者等)はいますか。

該当するものをすべて選んでください。

	無期雇用 パートタイム	有期雇用 パートタイム	有期雇用 フルタイム
所属組織の責任者等ハイレベルの役職(店長、工場長等)まで	1	1	1
現場の責任者等中間レベルの役職(フロア長、部門長等)まで	2	2	2
所属グループのみの責任者等比較的一般従業員に近い役職(売場長、ライン長等)まで	3	3	3
	34	35	36

問7 「正社員」及び「パートタイム・有期雇用労働者」の基本給は何を考慮して決定していますか。

就業形態別にそれぞれ該当するものをすべて選んでください。

基本給の決定の際の考慮点	正社員	無期雇用 パートタイム	有期雇用 パートタイム	有期雇用 フルタイム
職務(業務の内容及び責任の程度)	01	01	01	01
職務の成果	02	02	02	02
能力、経験	03	03	03	03
配置転換や人事異動の有無	04	04	04	04
転勤可能性の有無	05	05	05	05
残業の有無	06	06	06	06
地域での賃金相場	07	07	07	07
最低賃金(地域別・産業別)	08	08	08	08
同業種の他企業の賃金相場	09	09	09	09
勤続年数	10	10	10	10
年齢	11	11	11	11
学歴	12	12	12	12
その他	13	13	13	13

37

38

39

40

問8 「正社員」及び「パートタイム・有期雇用労働者」の教育訓練は、どのようになっていますか。

就業形態別に該当するもの(一部で実施も含む)をすべて選んでください。

教育訓練の種類	実施している				正社員、 パートタイム・有期雇用労働者のいずれ にも実施していない
	正社員	無期雇用 パートタイム	有期雇用 パートタイム	有期雇用 フルタイム	
日常的な業務を通じた、計画的な教育訓練 (OJT) (注16)	1	2	3	4	5
入職時のガイダンス (Off-JT) (注17)	1	2	3	4	5
職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練 (Off-JT)	1	2	3	4	5
将来のためのキャリアアップのための教育訓練 (Off-JT)	1	2	3	4	5
自己啓発費用の補助 (注18)	1	2	3	4	5

41

42

43

44

45

(注16)「OJT」とは、日常の業務に就きながら行われる教育訓練のことをいい、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に教育訓練を実施することをいいます。例えば、教育訓練計画に基づき、ライン長などが教育訓練担当者として作業方法等について部下に指導することなどを含みます。

(注17)「Off-JT」とは、業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練(研修)のことをいい、例えば、社内で実施(労働者を1か所に集合させて実施する集合訓練など)や、社外で実施(業界団体や民間機関の教育訓練機関など社外の機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど)を含みます。

(注18)「自己啓発費用の補助」とは、従業員が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動(職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含みません)に対する費用を援助することをいいます。

問9 各種制度等について伺います。

「正社員」及び「パートタイム・有期雇用労働者」の手当等、各種制度の実施及び福利厚生施設の利用はどのようになっていますか。就業形態別に該当するもの(一部で実施も含む)をすべて選んでください。

各種制度の実施、福利厚生施設の利用		実施している				正社員、パートタイム・有期雇用労働者のいずれにも実施していない
		正社員	無期雇用パートタイム	有期雇用パートタイム	有期雇用フルタイム	
定期的な昇給		1	2	3	4	5
人事評価・考課		1	2	3	4	5
手当の種類	通勤手当	1	2	3	4	5
	精勤手当	1	2	3	4	5
	役職手当	1	2	3	4	5
	家族手当	1	2	3	4	5
	住宅手当	1	2	3	4	5
賞与		1	2	3	4	5
退職金		1	2	3	4	5
企業年金		1	2	3	4	5
人間ドックの補助		1	2	3	4	5
法定外の休暇(夏季冬季休暇や病気休暇など)		1	2	3	4	5
慶弔休暇		1	2	3	4	5
給食施設(食堂)の利用		1	2	3	4	5
休憩室の利用		1	2	3	4	5
更衣室の利用		1	2	3	4	5

問10 「パートタイム・有期雇用労働者」の「正社員」への転換についてお答えください。

(1) 「パートタイム・有期雇用労働者」を「正社員」へ転換する制度がありますか。

就業形態	制度有り	制度無し
無期雇用パートタイム	1	2
有期雇用パートタイム	1	2
有期雇用フルタイム	1	2

62

63

64

「1」を選択した場合は下へお進みください。

「パートタイム・有期雇用労働者」を「正社員」に転換する際に、何に基づいて「正社員」への転換を実施していますか。
該当するものをすべて選んでください。

転換の基準	
人事評価の結果	1
パートタイム・有期雇用労働者の所属する部署の上司の推薦	2
筆記試験の結果	3
人事部門などによる面接の結果	4
(一定の)職務経験年数	5
職場内の格付け等級制度における(一定の)位置付け	6
パートタイム・有期雇用労働者の保有する資格	7
その他	8

65

(2) 「パートタイム・有期雇用労働者」から「正社員」への転換に当たり、どのような雇用形態がありますか。

該当するものをすべて選んでください。

雇用形態	
短時間正社員 (注4)	1
勤務地限定正社員 (注19)	2
職種限定正社員 (注20)	3
勤務地・職種の限定のないフルタイムの正社員	4

66

(注4) 「短時間正社員」とは、無期労働契約を締結し、時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同種のフルタイム正社員と同等で、所定労働時間(日数)が短い正社員をいいます。

(注19) 「勤務地限定正社員」とは、企業において、正社員に対して勤務地の変更(転勤)を一般的に行っている場合に、無期労働契約ではあるが、転勤するエリアが限定されていたり、転居を伴う転勤がなかったり、あるいは転勤が一切ないなど、通常の正社員とは異なる雇用管理を行う正社員をいいます。

(注20) 「職種限定正社員」とは、企業において、無期労働契約ではあるが、担当する職務内容や仕事の範囲が他の業務と明確に区別され、限定されているなど、通常の正社員とは異なる雇用管理を行う正社員をいいます。

- (3) 過去3年間(平成30年10月～令和3年9月)に正社員への転換を希望し、転換した「パートタイム・有期雇用労働者」はいましたか。就業形態別に該当するものを選んでください。

就業形態	正社員への転換を希望したパートタイム・有期雇用労働者がいた			正社員への転換を希望したパートタイム・有期雇用労働者はいなかった	正社員への転換を希望したパートタイム・有期雇用労働者がいたかどうかわからない
	実際に正社員に転換した者がいた	正社員に転換した者はいなかった	正社員に転換した者がいたかどうかわからない		
無期雇用パートタイム	1	2	3	4	5
有期雇用パートタイム	1	2	3	4	5
有期雇用フルタイム	1	2	3	4	5

67

68

69

- (4) 「パートタイム・有期雇用労働者」を「正社員」に転換する上で支障となっていることはありますか。該当するものをすべて選んでください。

支障となっていること	
支障となっていることがある	正社員に転換するには能力が不足している
	正社員に転換すると雇用調整がしにくくなる
	正社員としてのポストがない
	正社員転換への応募が少ない
	パートタイム・有期雇用労働者は時間外労働が困難な(場合が多い)ため正社員にしにくい
	パートタイム・有期雇用労働者は転勤が困難な(場合が多い)ため正社員にしにくい
	その他
支障となっていることはない	

70

問11 「パートタイム・有期雇用労働者」への待遇の説明についてお答えください。

- (1) 令和2年4月以降(中小企業の場合は、令和3年4月以降)、雇用した(更新含む)「パートタイム・有期雇用労働者」に対して、雇入れ時(更新時含む)に待遇の説明をしていますか。実施している場合、どのように説明をしていますか。該当するものをすべて選んでください。

待遇の説明を実施している	個々のパートタイム・有期雇用労働者に対して、口頭で待遇の説明をしている	1
	雇入れ時に説明会等で複数のパートタイム・有期雇用労働者に対して、口頭で待遇の説明をしている	2
	個々のパートタイム・有期雇用労働者に対して、待遇の内容を記載した文書を交付している	3
待遇の説明を実施していない		4
新たに雇入れた(更新含む)パートタイム・有期雇用労働者はいない		5

71

- (2) 令和2年4月以降(中小企業の場合は、令和3年4月以降)、「パートタイム・有期雇用労働者」に対し「正社員との待遇差の内容や理由」について説明をしていますか。

パートタイム・有期雇用労働者から求められ、説明をしている	パートタイム・有期雇用労働者から求められなかったが、説明をしている	説明をしたことはなく、パートタイム・有期雇用労働者から求められれば説明をする予定である	説明をしたことはなく、今後も説明をする予定はない
1	2	3	4

72

「1」、「2」、「3」を選択した場合は下へお進みください。

- (3) 具体的にどのように説明していますか(説明する予定ですか)。該当するものをすべて選んでください。

個別の問合せに応じて書面等を発行	1
個別の問合せに応じて口頭で説明	2
説明会を開催	3
説明資料(冊子等)を作成・配布、社内システム等で掲載・周知	4
その他	5

73

- 問12 「正社員と職務が同じ」(注21)である「パートタイム・有期雇用労働者」と「正社員」について、その待遇状況を比較してお答えください。

(注21)「正社員と職務が同じ」は、業務の内容及び責任の程度が正社員と同じことをいいます。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。

- (1) 「正社員と職務が同じ」である「パートタイム・有期雇用労働者」はいますか。

いる	いない
1	2

「2」を選択した場合は、問14へお進みください。

74

- (2) 「正社員と職務が同じ」である「パートタイム・有期雇用労働者」の基本賃金(基本給)、役職手当、賞与、退職金の支払はどうなっていますか。それぞれ該当するものを1つ選んでください。

			基本賃金	役職手当	賞与	退職金
支払っている	正社員と同様の算定方法(制度・基準)に基づいている		1	1	1	1
	正社員の算定方法(制度・基準)とは異なる	正社員と算定要素※が全て共通している	2	2	2	2
		正社員と算定要素※が一部共通している	3	3	3	3
		正社員とは算定要素※が全く異なる	4	4	4	4
支払っていない				5	5	5

75

76

77

78

※職務(業務の内容及び責任の程度)、職務の成果、能力、経験、勤続年数、学歴等の上記基本賃金(基本給)等の算定の要素となるものです。

- (3) 「**正社員と職務が同じ**」である「**パートタイム・有期雇用労働者**」の1時間当たりの基本賃金は、正社員の基本賃金に対する割合でどのくらいですか。（「**正社員**」との賃金の比較については、勤続年数がほぼ同じ労働者同士で比較してください。）該当するものを**1つ**選んでください。

正社員より高い		1
正社員と同じ(賃金差はない)		2
正社員より低い	正社員の8割以上	3
	正社員の6割以上8割未満	4
	正社員の4割以上6割未満	5
	正社員の4割未満	6

79

- 問13 「**正社員と職務が同じ**」でかつ「**人事異動等の有無や範囲が正社員と同じ**」(注22)「**パートタイム・有期雇用労働者**」はいますか。

(注22)「**人事異動等の有無や範囲が正社員と同じ**」は、パートタイム・有期雇用労働者と正社員の転勤の有無を比較し、この時点で一方のみに転勤がある場合には異なると判断してください。比較の際は、実際に転勤したかどうかだけではなく、将来にわたって転勤をする見込みがあるかどうかについて、事業所の就業規則や慣行などをもとに判断してください。転勤がパートと正社員の双方にある場合、転勤の範囲の異同について、全国転勤、エリア限定など比較して違いがあるかどうかを判断してください。更に、転勤の有無及び範囲が正社員、パートタイム・有期雇用労働者とも同じ、又は双方ともに転勤がない場合は、事業所内における職務内容・配置の変更の有無及び範囲を比較し、違いがあるかどうかを判断してください。

いる	いない
1	2

80

- 問14 法令に以下のような定めがあることをどれくらいご存じですか。
項目ごとに**それぞれ最も**当てはまるものを選んでください。

項目	よく知っている	だいたい知っている	聞いたことはあるが、よくわからない	知らない
事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の雇入れの際、賃金や教育訓練制度、福利厚生施設の利用、正社員転換措置等について説明しなければならない。	1	2	3	4
事業主は、パートタイム・有期雇用労働者から求められた場合、正社員との間で 待遇 (注23)の決定基準にどのような違いがあるか、違いがある場合はその理由等を説明しなければならない。	1	2	3	4
事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の 待遇 (注23)について、正社員との間で不合理な差を設けてはならない。	1	2	3	4
事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の 職務内容や人事異動等の有無や範囲が正社員 (注22(上記参照))と同じ場合、正社員との間で差別的な 待遇 (注23)としてはならない。	1	2	3	4
事業主、パートタイム・有期雇用労働者のいずれも、 待遇 (注23)に関する紛争が起こった場合、都道府県労働局に紛争解決の援助を求めることができる。	1	2	3	4
有期労働契約を更新して通算5年を超えた場合、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換できる。	1	2	3	4

(注23)「**待遇**」とは、基本給、賞与、退職金、各種手当、福利厚生、教育訓練などをいいます。

問15 令和2年4月(中小企業の場合は、令和3年4月)に施行された「不合理な待遇差の禁止」(事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の待遇について、正社員との間で不合理な差を設けてはならない。)の規定に対応するため、どのような見直しを行いましたか。該当するものを**すべて**選んでください。

見直しを行った	パートタイム・有期雇用労働者の待遇の見直し	01
	正社員の待遇の見直し	02
	パートタイム・有期雇用労働者の職務内容等の見直し	03
	正社員の職務内容等の見直し	04
	パートタイム・有期雇用労働者の正社員化	05
	正社員転換制度の導入・拡充	06
	パートタイム・有期雇用労働者の活用を縮小(外注化、機械化、自動化など)	07
	その他の見直し	08
見直しは特にしていない		09
待遇差はない		10

87

具体的にどのような待遇を見直しましたか。該当するものを**すべて**選んでください。

基本給	賞与	退職金	通勤手当	扶養手当	その他の手当	有給の 休暇制度	その他の待遇
1	2	3	4	5	6	7	8

88

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。

令和3年10月15日(金)までに、同封の返信用封筒(切手不要)に入れて投函してください。



政府統計
統計法に基づく国の統計調査です。
調査票情報の秘密の保護に万全を期します。

統計法に基づく一般統計調査

秘

この調査票に記入された事項については、秘密を厳守し、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままをご記入ください。



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査(個人票)

都道府県番号	事業所一連番号	※区分	個人番号
1	2	3	4

※区分は2頁の就業形態の定義により記載しています。

a 無期雇用パートタイム
b 有期雇用パートタイム
c 有期雇用フルタイム

(記入上の注意)

- 1 脚注又は「職種分類表」(10頁)を参照して記入してください。
- 2 特に断りのない限り、**令和3年10月1日**現在の状況を記入してください。
- 3 調査票は黒か青のボールペンで記入してください。
- 4 特に断りのない限り、該当する選択肢の番号を1つ選び、○で囲んでください。
ただし、回答欄が **1 2 3** のように網掛けになっている場合は、設問に従って複数回答をお願いします。
- 5 数字を記入する場合は、**右詰めで**記入してください。(記入例 **3** 年)
- 6 **令和3年11月30日(火)**までに、同封の返信用封筒(切手不要)に入れて投函してください。

問1 あなた自身についてお答えください。

(1) 性別

男 性	女 性
1	2

5

(2) 年齢(令和3年10月1日現在)

満	歳
6	

6

(3) あなたの最終学歴についてお答えください。

(中途退学の場合は、その前の学歴の番号を選んでください。)

	中 学	高 校	専修学校 (専門課程)※	高専・短大	大 学	大学院	在学中
最終学歴	1	2	3	4	5	6	7

7

※「**専修学校(専門課程)**」とは、専修学校で専門課程(高校卒を入学資格とする修業年限2年以上、通常専門学校と呼ばれる学校)を修了した人であり、専修学校(高等課程・一般課程)修了者はここには含めません。専修学校(高等課程)を修了した人は高校卒業と同じ扱いにしてください。また、ここでいう学歴には専修学校(一般課程)や各種学校(自動車教習所等)は除きます。

(4) 「**正社員**」(注1)として働いた経験はありますか。

あ る	な い
1	2

8

(注1) 「**正社員**」とは、常用労働者のうち、パートタイム・有期雇用労働者(注2)を除いた正規雇用の労働者をいいます。

(短時間正社員を含みます。〔短時間正社員〕とは、無期労働契約を締結し、時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同種のフルタイム正社員と同等で、所定労働時間(日数)が短い正社員をいいます。))

(注2) 「**パートタイム・有期雇用労働者**」とは、「無期雇用パートタイム」「有期雇用パートタイム」「有期雇用フルタイム」全ての就業形態の労働者をいいます。(2ページの注3～5をご参照ください。)

問2 あなたの家族についてお答えください。

(1) 配偶者(事実上夫婦として生活しているが、婚姻届を提出していない方も含みます)はいますか。

いる	1
いない	2

9

あなたの配偶者の就業状況等についてお答えください。

正社員 (正職員)	非正規雇用 労働者 (パート、ア ルバイト、契 約社員、派 遣社員等)	経営者 ・役員	自営業・自 由業	学生	無職(専業 主婦(夫)を 含む)
1	2	3	4	5	6

10

あなたの配偶者の昨年(令和2年1月～12月)の年収(税込)はどのくらいですか。

年収 なし	100万円 未満	100～200 万円未満	200～300 万円未満	300～400 万円未満	400～500 万円未満	500～600 万円未満	600～800 万円未満	800～1,000 万円未満	1,000万円 以上	わからない
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11

11

(2) あなたは誰かと同居していますか。同居している※家族の続柄について該当するものをすべて選んでください。

(配偶者には、事実上夫婦として生活しているが、婚姻届を提出していない方も含みます。)

同居している※						同居して いない
配偶者	子ども		親	兄弟姉妹	その他	
	18歳未満	18歳以上				
1	2	3	4	5	6	7

12

※この調査における
「同居している」
とは、同一生計で
同じ敷地に住んで
いることをいいます

問3 あなたの生活は主に何によっていますか。

(該当するものがいくつかある場合は、最も収入の多いものを選んでください。)

主に自分の収入で 暮らしている	主に配偶者の収入 で暮らしている	主に親の収入で 暮らしている	主に子どもの収入 で暮らしている	その他
1	2	3	4	5

13

問4 現在の就業形態についてお答えください。

現在どのような就業形態で働いていますか。

無期雇用パートタイム(注3)	有期雇用パートタイム(注4)	有期雇用フルタイム(注5)
1	2	3

14

(注3)「無期雇用パートタイム」とは、期間を定めずに雇用されており、かつ、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用されている通常の労働者(正社員)に比べて短い労働者をいいます。

(注4)「有期雇用パートタイム」とは、1か月以上の期間を定めて雇われている者であって、1年契約、6か月契約など期間を定めた労働契約により雇用されており、かつ、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用されている通常の労働者(正社員)に比べて短い労働者をいいます。

(注5)「有期雇用フルタイム」とは、1か月以上の期間を定めて雇われている者であって、1年契約、6か月契約など期間を定めた労働契約により雇用されており、かつ、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用されている通常の労働者(正社員)と同じ労働者をいいます。

問5 あなたが現在の就業形態で現在の会社で働き始めてからどれくらいの期間になりますか。

年

か月（1か月未満の日数は1か月と数えてください。）

問6 あなたの現在の会社での出勤日数、労働時間等についてお答えください。

(1)、(2)ともに、規則、契約等で定められているあなたの出勤日数、所定労働時間を記入してください。

(1) 1週間の出勤日数

週

日

(2) 1日の所定労働時間
(残業は含まない)

1日

時間

分

(3) 令和3年9月に残業はありましたか。

現在の会社に勤めていた		現在の会社に 勤めていなかった
残業があった	残業はなかった	
1	2	3

月間何時間残業をしましたか。

時間(30分以上切上げ、30分未満切捨て)

問7 働いている理由及び現在の就業形態を選んだ理由についてお答えください。

(1) あなたが働いている理由は何ですか。該当するものをすべて選んでください。

家計の主たる稼ぎ手として、生活を維持するため		01
主たる稼ぎ手ではないが、	生活を維持するには不可欠のため	02
	子どもの教育費や仕送りの足しにするため	03
	住宅ローン等の返済の足しにするため	04
	家計の足しにするため(上記02～04以外)	05
自分の学費や娯楽費を稼ぐため		06
資格・技能を活かすため		07
以前の就業経験を活かすため		08
生きがい・社会参加のため		09
時間が余っているため		10
子どもに手がかからなくなったため		11
その他		12

(2) 現在の就業形態を選んだ理由は何ですか。該当するものを**すべて**選んでください。

自分の都合の良い時間(日)に働きたいから	01
勤務時間・日数が短いから	02
就業調整(年収の調整や労働時間の調整)ができるから	03
正社員を定年退職した後に再雇用されたから	04
専門的な知識・技能を活かせるから	05
簡単な仕事で責任も少ないから	06
すぐ辞められるから	07
正社員として採用されなかったから	08
正社員としての募集が見つからなかったから	09
家庭の事情(育児・介護等)で正社員として働けないから	10
仕事を辞めてからの期間が長く正社員として働く自信がないから	11
正社員として働くことが、体力的に難しいから	12
正社員のような責任や人事異動を課されて働くことが困難・負担だから	13
やりたい仕事があったままパートタイム・有期雇用労働者としての雇用だったから	14
転勤がないから	15
その他	16

23

問8 あなたの給与は、令和3年10月1日現在どのように決められていますか。

該当するものを1つ選択してください。

時間給	1
日 給	2
月 給	3
歩合給・その他	4

24

※現在勤務している会社(この調査票を渡された会社)についてお答えください。

問9 昨年1年間(令和2年1月1日～12月31日)に現在の就業形態で働いて得た年収(税込)はどれくらいでしたか。

1万円未満は千の位を四捨五入して記入してください。昨年1年間、現在の就業形態で働いていなかった場合は0を記入してください。2つ以上の会社で「パートタイム・有期雇用労働者」として働いた場合は、合計額を記入してください。また、正社員として働いて得た収入は除いてください。

万円

25

問10 雇用保険、社会保険の加入についてお答えください。

(1) あなたは現在、雇用保険に加入していますか。(別の会社で加入している場合も「加入している」を選んでください。)

加入している	加入していない	わからない
1	2	3

26

(2) あなたは現在、社会保険(①公的年金及び②公的医療保険)に加入していますか。

① 公的年金の加入状況

「厚生年金保険」の被保険者になっている(別の会社で加入している場合も含みます)	1
配偶者の加入している「厚生年金保険」の被扶養配偶者になっている(国民年金第3号被保険者)	2
上記以外で、国民年金の被保険者(国民年金第1号被保険者)になっている	3
公的年金に加入していない	4

27

② 公的医療保険の加入状況

被用者保険(健康保険、共済組合、船員保険)に本人が被保険者として加入している(別の会社で加入している場合も含みます)	1
家族が加入している被用者保険(健康保険、共済組合、船員保険)の被扶養者になっている	2
国民健康保険に加入している	3
後期高齢者医療制度に加入している	4
公的医療保険に加入していない	5

28

問11 あなたは、過去1年間(令和2年10月～令和3年9月)のうちに就業調整(年収の調整や労働時間の調整)をしましたか。

就業調整をしている	就業調整をしていない			わからない
	年収、所定労働時間が要件に達していないため就業調整の必要がなかった	年収等を確保するため	その他	
1	2	3	4	5

29

↓
就業調整をした理由について、該当するものをすべて選んでください。

自分の所得税の非課税限度額(103万円)を超えると税金を支払わなければならないから	1
一定額を超えると配偶者の税制上の配偶者控除が無くなり、配偶者特別控除が少なくなるから	2
一定額を超えると配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなるから	3
一定額(130万円)を超えると配偶者の健康保険、厚生年金保険の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならないから	4
一定の労働時間を超えると雇用保険、健康保険、厚生年金保険の保険料を払わなければならないから	5
会社の都合により雇用保険、健康保険、厚生年金保険の加入要件に該当しないようにしているため	6
現在、支給されている年金の減額率を抑える又は減額を避けるため	7
その他	8

30

問12 あなたの現在の会社での**主な**仕事内容(職種)は何ですか。

10頁の「職種分類表」を参照してお答えください。

管理的な仕事	専門的・技術的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	保安の仕事	生産工程の仕事	輸送・機械運転の仕事	建設・採掘の仕事	運搬・清掃・包装等の仕事	その他の仕事
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11

31

問13 あなたは現在の会社で役職(何らかの役職名がある、部下がいる等)についていますか。役職についている場合、どのような役職ですか。あなたの立場にもっとも近いものを選んでください。

役職についている	所属組織の責任者等ハイレベルの役職(店長、工場長等)	1
	現場の責任者等中間レベルの役職(フロア長、部門長等)	2
	所属グループのみの責任者等、比較的一般従業員に近い役職(売場長、ライン長等)	3
役職についていない		4

32

問14 あなたの会社での正社員との関係についてお答えください。

あなたの会社に、あなたと業務の内容及び責任の程度が同じ正社員はいますか。該当するものを**すべて**を選んでください。

「業務の内容及び責任の程度が同じ」には、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、責任や権限の範囲を含めてお考えください。トラブル発生時などの臨時・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・精神的な負担なども含めて判断してください。

「人事異動等の有無や範囲が同じ」には、事業所間の転勤だけでなく、同じ事業所内での他部署や他の職種への異動の有無や範囲を含めてお考えください。実際に異動・転勤したかどうかだけでなく、将来にわたって異動・転勤をする見込みがあるかについて、事業所の就業規則や慣行などをもとに判断してください。また、転勤の範囲について全国転勤、エリア限定などの違いがあるかどうかも含めて判断してください。

業務の内容及び責任の程度が同じ正社員がいる	このうち、人事異動等の有無や範囲が同じ正社員がいる	業務の内容及び責任の程度が同じ正社員はいない	わからない
1	2	3	4

33

業務の内容及び責任の程度があなたと同じ正社員と比較して、あなたの賃金水準をどのように思いますか。

同等若しくはそれ以上の賃金水準である	1
賃金水準は低い、納得している	2
賃金水準は低く、納得していない	3
わからない(考えたことがない)	4

34

問15 あなたの現在の会社での教育訓練等についてお答えください。

(1) 現在の仕事を行う上で必要な知識等について、日常的な業務を通じた、上司、同僚、仕事仲間からの指導やアドバイス(OJT)をもらっていますか。

十分にもらっている	1
ある程度もらっている	2
全くもらっていない	3

35

(2) 通常の仕事を一時的に離れた研修(Off-JT)はありましたか。該当するものを**すべて**を選んでください。

あった	今の仕事を行う上で必要な知識等についてのOff-JT	1
	今の仕事には直接関係のない、将来のキャリアアップのためのOff-JT	2
なかった		3

36

問16 あなたの現在の会社での福利厚生についてお答えください。

あなたが利用できるものは次のうちどれですか。該当するものを**すべて**選んでください。

給食施設(社員食堂等)の利用	更衣室の利用	休憩室の利用	人間ドックの補助	社外の活動(スポーツクラブの利用など)の補助	その他
1	2	3	4	5	6

37

問17 あなたの現在の会社での休暇の取得についてお答えください。

あなたが利用できる休暇制度はありますか。該当するものを**すべて**選んでください。

年次有給休暇	慶弔休暇	病気休暇・休職	特別休暇(夏季休暇、年末年始休暇など)	その他の休暇	わからない
1	2	3	4	5	6

38

これらの休暇は取得しやすいですか。

希望すればいつでも取得できる	希望しても取得しにくい	わからない
1	2	3

39

休暇が取得しにくい理由は何ですか。該当するものを**すべて**選んでください。

職場の上司に言い出しにくいから	職場が忙しいから	解雇など不利益な取扱いがされそうだから	休暇を取っている人が少ないから	その他
1	2	3	4	5

40

問18 あなたは、法令に以下のような定めがあることをどれくらいご存じですか。

項目ごとに**それぞれ最も**当てはまるものを選んでください。

項目	よく知っている	だいたい知っている	聞いたことはあるが、よくわからない	知らない
事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の雇入れの際、賃金や教育訓練制度、福利厚生施設の利用、正社員転換措置等について説明しなければならない。	1	2	3	4
事業主は、パートタイム・有期雇用労働者から求められた場合、正社員との間で 待遇※ の決定基準にどのような違いがあるか、違いがある場合はその理由等を説明しなければならない。	1	2	3	4
事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の 待遇※ について、正社員との間で不合理な差を設けてはならない。	1	2	3	4
事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の 職務内容 や 人事異動等の有無や範囲※ が正社員と同じ場合、正社員との間で差別的な 待遇※ としてはならない。	1	2	3	4
事業主、パートタイム・有期雇用労働者のいずれも、 待遇※ に関する紛争が起こった場合、都道府県労働局に紛争解決の援助を求めることができる。	1	2	3	4
有期労働契約を更新して通算5年を超えた場合、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換できる。	1	2	3	4

※「**待遇**」とは、基本給、賞与、退職金、各種手当、福利厚生、教育訓練などをいいます。

※「**人事異動等の有無や範囲**」とは、事業所間の転勤だけでなく、同じ事業所内での他部署や他の職種への異動の有無や範囲のことをいいます。実際に異動・転勤したかどうかだけでなく、将来にわたって異動・転勤をする見込みがあるかについて、事業所の就業規則や慣行などをもとに判断してください。また、転勤の範囲について全国転勤、エリア限定などの違いがあるかどうかも含めて判断してください。

問19 あなたの現在の会社での待遇に関する説明についてお答えください。

- (1) 現在の会社でパートタイム・有期雇用労働者として雇われるとき(更新時含む)、会社(職場の上司又は人事担当者等)から、あなたの待遇(賃金、教育訓練、福利厚生等)について説明はありましたか。また、その説明内容はどうでしたか。

説明があった	説明内容を理解した	1
	説明内容を理解できなかった	2
特に説明はなかった		3
令和2年4月(中小企業で働いている場合は、令和3年4月)より前に雇われていた、又は令和2年4月(中小企業で働いている場合は、令和3年4月)以降に更新のタイミングがなかった		4

47

- (2) 令和2年4月(中小企業で働いている場合は、令和3年4月)以降、現在の会社であなたと正社員の待遇(賃金、教育訓練、福利厚生等)の相違の内容や理由について、会社(職場の上司又は人事担当者等)に説明を求めたことはありますか。また、その説明内容はどうでしたか。

説明を求めたことがある	説明があり納得した	1
	説明はあったが納得しなかった	2
	説明してもらえなかった	3
説明を求めたことはない		4

48

説明を求めたことがない理由は何ですか。**最も**当てはまるものをお答えください。

納得しているから	自分の労働条件に関心がないから	説明を求めると不利益な取扱いをされるおそれがあるから	説明を求めやすい雰囲気がないから	誰に説明を求めれば良いかわからないから	その他
1	2	3	4	5	6

49

問20 現在の会社や仕事をどのように考えていますか。

不満・不安がある場合には該当するものを**すべて**選んでください。

不満・不安がある	雇用が不安定	01
	勤続が長いのに有期契約である	02
	賃金が少ない	03
	所定労働時間が希望に合わない	04
	労働時間が不規則	05
	所定外労働(残業)が多い	06
	休暇がとりにくい	07
	業務量が多い	08
	仕事の責任が大きい	09
	自分の能力が活かせない	10
	昇進機会に恵まれない	11
	適正な評価を得られない	12
	正社員になれない	13
	教育訓練を受けられない	14
	福利厚生が正社員と同様の扱いではない	15
	職場の人間関係が良くない	16
	その他	17
不満・不安はない		18

50

賃金についての不満・不安について、**すべて**お答えください。

基本給が少ない	昇給がない(少ない)	賞与がない(少ない)	退職金がない(少ない)	手当(通勤手当、扶養手当、住宅手当など)がない(少ない)	有給の休暇制度(慶弔休暇、病気休暇など)がない(少ない)	その他
1	2	3	4	5	6	7

51

上記の回答の中で、最も不満・不安の高いものは何ですか。該当する番号を1つ記入してください。

52

問21 今後の働き方についてお答えください。

あなたは、今後の働き方についてどのように考えていますか。

正社員になりたい		現在の雇用形態で仕事を続けたい		その他(自営業をしたい、正社員以外で正社員と同じくらいの時間働きたい等)	仕事をやめたい
現在の会社で	別の会社で	現在の会社で	別の会社で		
1	2	3	4	5	6

53

これで質問は終わります。ご協力ありがとうございました。

正社員になりたいと考える理由は何ですか。該当するものを3つまで選んでください。

より多くの収入を得たいから	1
正社員の方が雇用が安定しているから	2
キャリアを高めたいから	3
より経験を深め、視野を広げたいから	4
自分の意欲と能力を十分に活かしたいから	5
専門的な資格・技能を活かしたいから	6
家庭の事情(育児・介護等)による制約がなくなる(なくなった)から	7
その他	8

54

あなたが正社員になる際に、勤務時間・勤務地・職種を限定した「多様な正社員(限定正社員)」制度があれば選びたいと思いますか。選びたい場合、どの制度を選びたいですか。

該当するものをすべて選んでください。

選びたい	勤務時間を限定した(短時間)正社員(注6)	1
	勤務地を限定した(転勤のない)正社員(注7)	2
	職種を限定した(職務内容の変更がない)正社員(注8)	3
選びたいとは思わない(通常の正社員がいい)		4

55

(注6)「勤務時間を限定した(短時間)正社員」とは、無期労働契約を締結し、時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同種のフルタイム正社員と同等で、所定労働時間(日数)が短い正社員をいいます。

(注7)「勤務地を限定した(転勤のない)正社員」とは、事業所において、正社員に対して勤務地の変更(転勤)を一般的に行っている場合に、無期労働契約ではあるが、転勤するエリアが限定されていたり、転居を伴う転勤がなかったり、あるいは転勤が一切ないなど、通常の正社員とは異なる雇用管理を行う正社員をいいます。

(注8)「職種を限定した(職務内容の変更がない)正社員」とは、無期労働契約ではあるが、担当する職務内容や仕事の範囲が他の業務と明確に区別され、限定されているなど、通常の正社員とは異なる雇用管理を行う正社員をいいます。

これで調査は終わります。ご協力ありがとうございました。

令和3年11月30日(火)までに、同封の返信用封筒(切手不要)に入れて投函してください。

職 種 分 類 表

6頁の間12については、この表を参照し、記入してください。

職種		職種内容
1	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
2	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、速記者など
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、一般事務員、銀行の窓口事務員、旅行会社カウンター係、案内係、フロント、集金人、メーター検針員、オペレーター、有料道路料金係、出改札係など
4	販売の仕事	商品(サービスを含む)・不動産・証券などの売買、売買の仲立・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、一般商店・コンビニエンスストア・スーパー・デパートなどの販売店員、レジ係、商品販売外交員、保険外交員、銀行外交員、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、調理人、ウェイター、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、ツアーコンダクター、ビデオレンタル店員、広告ビラ配達員など
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、監視員、建設現場誘導員など
7	生産工程の仕事	生産設備の制御・監視の仕事、機械・器具・手動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・検査する仕事、製版・印刷・製本の作業、生産工程で行われる仕事に関連する仕事及び生産に類似する技能的な仕事に従事する者をいいます。 例えば、生産設備制御・監視員、機械組立設備制御・監視員、製品製造・加工処理工、機械組立工、機械修理工、自動車整備工、製品検査工など
8	輸送・機械運転の仕事	機関車・電車・自動車・船舶・航空機などの運転・操縦の仕事、及びその他の関連する仕事、並びに定置機関・機械及び建設機械を操作する仕事に従事する者をいいます。 例えば、電車運転士、バス運転者、営業用乗用自動車運転者、貨物自動車運転者、船長、航海士・運航士、水先人、船舶機関長・機関士、航空機操縦士など
9	建設・採掘の仕事	建設の仕事、電気工事に係る作業を行う仕事、ダム・トンネルの掘削などの仕事、鉱物の探査・試掘・採掘・採取・選鉱の仕事に従事する者をいいます。(ただし、建設機械を操作する仕事に従事する者は「輸送・機械運転の仕事」となります。) 例えば、型枠大工、とび職、鉄筋工、大工、れんが積工、ブロック積工、タイル張工、屋根ふき工、左官、畳工、配管工、送電線電工、外線電工、通信線架線工、電信機据付工、電気工事従事者、土木従事者、坑内採鉱員、石切工、砂利採取員など
10	運搬・清掃・包装等の仕事	主に身体を使って行う定型的な作業のうち、運搬・配達・梱包・清掃・包装等に従事する者をいいます。 例えば、郵便・電報外務員、船内・沿岸荷役従事者、陸上荷役・運搬従事者、倉庫現場員、配達員、荷造工、清掃従事者、包装工など
11	その他の仕事	農・林・漁業の従事者及び上記以外の職種に従事する者をいいます。

※この表は、日本標準職業分類(平成21年12月統計基準設定)に基づいています。



政府統計

統計法に基づく国の統計調査です。調査票情報の秘密の保護に万全を期します。

統計法に基づく一般統計調査

秘



この調査票に記入された事項については、個別事業所の秘密を守り、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままをご記入ください。

平成29年派遣労働者実態調査(事業所票)

所在地

事業所名

(ふりがな)
記入者氏名

所属部署

電話番号 内線

主な事業の内容

都道府県番号	事業所一連番号	産業分類番号

※ 貴事業所の所在地・名称に誤りがある場合には、赤色ボールペン等で訂正してください。

- (記入上の注意)
- この調査は、常用労働者が5人以上の事業所を対象としています。貴事業所に派遣労働者がいない場合であっても、回答が必要な問がありますので、この調査票に沿って回答をお願いします。
 - (注)又は11頁「参考 政令及び旧政令で定める業務の内容」を参照して記入してください。
 - この調査は**事業所を対象**としています。問1以外の質問は、貴事業所について記入してください。同一場所にある工場や店舗などを対象とし、他の場所にある支店や工場は含めません。ただし、店舗が2つのビルに分かれて営業している場合等で、人事・労務管理部門は1つである場合は、1つの事業所とします。
 - 特に断りのない限り、**平成29年10月1日**現在の状況について記入してください。
 - 貴事業所に「派遣先責任者」(注1)がいる場合は、できる限り派遣先責任者が記入してください。
 - 調査票は黒か青のボールペンで記入してください。
 - 特に断りのない限り、該当する選択肢の番号を1つ選び、○で囲んでください。
ただし、回答欄が 1 2 3 のように網掛けとなっている場合は、設問に従って複数回答をお願いします。
 - 数字を記入する場合は、**右詰めで**記入してください。(記入例 人)
 - 平成29年10月15日(日)**までに、同封の返信用封筒(切手不要)に入れてご投函ください。

(注1) 「派遣先責任者」とは、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(以下「労働者派遣法」という。)に基づき、派遣労働者を受け入れる派遣先において、次に掲げる事項を行わせるため、選任が義務付けられているものです(労働者派遣法第41条、同施行規則第34条)。

- 労働者派遣法及び労働基準法等の適用に関する特例等により適用される法律の規定、派遣労働者に係る労働者派遣契約の定め並びに派遣元事業主から受けた通知の内容を、派遣労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者その他関係者に周知すること
- 事業所単位の派遣可能期間変更通知に関すること
- 派遣先管理台帳の作成、記載、保存及び通知に関すること
- 派遣労働者から申し出を受けた苦情の処理にあたること
- 安全衛生に関すること(派遣先において安全衛生を統括管理する者及び派遣元事業主との連絡調整)
- その他、派遣元事業主との連絡調整に関すること

問1 貴事業所が属する企業全体(本社・支社・営業所・工場等を含む)の常用労働者数(注2)は何人ですか。

1,000人以上	500～999人	300～499人	100～299人	50～99人	30～49人	5～29人	官公営
1	2	3	4	5	6	7	8

(注2) 「常用労働者」とは、下記の①又は②に該当する労働者のことです。

- 期間を定めずに雇われている者
- 1か月以上の期間を定めて雇われている者
なお、以下の者についても、上記①又は②に該当していれば、常用労働者です。
・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若しくは同じ基準で毎月の給与の支払を受けている者
・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を受けている者
・短時間労働者(2頁の(注4)を参照してください。)

※派遣労働者について

- 貴事業所が派遣元事業所の場合、他の企業等に派遣中の労働者でも上記①又は②に該当すれば常用労働者に含めてください。(登録しているだけで労働契約のない者は含めません。)
- 貴事業所が派遣先事業所の場合、労働者派遣法に基づき、派遣元事業所から貴事業所に派遣されている者は常用労働者に含めないでください。

A

ここからは貴事業所の状況についてお答えください。

問2 平成29年10月1日現在の貴事業所の状況についてお答えください。

※(1)の常用労働者数では、(2)の「臨時労働者」や「派遣労働者(受け入れ)」を除きます。また、他社から出向してきている労働者は、(1)、(2)ともに計上し、請負労働者(9頁の(注25)を参照してください。)は(1)、(2)ともに含めないでください。
貴事業所が派遣元事業所の場合は、派遣労働者として派遣中の労働者のうち、常用労働者に該当する者は(1)に計上しますが、(2)には含めないでください。派遣労働者として登録しているだけで労働契約のない者は、(1)、(2)ともに含めないでください。

(1) 問1で回答いただいた常用労働者のうち、貴事業所の常用労働者数は何人ですか。

--	--	--	--	--	--

人

(2) 貴事業所で就業している労働者数等について下記の区分により分類してそれぞれお答えください。

該当する労働者がいない場合は「0」を記入してください。

		雇用期間の定め無し(注7)					雇用期間の定め有り(注8)					
一般労働者 (注3)	男											6~7
	女											8~9
短時間労働者 (注4)	男											10~11
	女											12~13
(人)												
臨時労働者 (注5)	いる	1					男					15
	いない	2						女				
(人)												
(派遣受け入れ労働者) (注6)	いる	1					男					18
	いない	2						女				
(人)												

- (注3) 「一般労働者」とは、常用労働者のうち、短時間労働者を除いた労働者(いわゆるフルタイム勤務の労働者)をいいます。
(注4) 「短時間労働者」とは、常用労働者のうち、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者及び1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者をいいます。(短時間正社員を含みます。)
(注5) 「臨時労働者」とは、常用労働者に該当しない労働者(労働契約の期間が日々又は1か月未満の労働者)をいいます。
(注6) 「派遣労働者(受け入れ)」とは、労働者派遣法に基づき派遣元事業所から派遣されている労働者をいいます。
(注7) 「雇用期間の定め無し」とは、特に雇用期間を設けずに雇われている場合をいい、定年までの場合を含めます。
(注8) 「雇用期間の定め有り」とは、1年契約、6か月契約など雇用期間を定めた労働契約により雇用されている場合をいいます。

問2(2)で「派遣労働者(受け入れ)」が「いる」とした場合は下の問3へ、「いない」とした場合は3頁問5へ

問3 貴事業所で雇用する労働者に次の諸手当等、各種制度を支給・実施していますか。

諸手当等、各種制度	①通勤手当	②賞与・一時金	③昇給
支給・実施している	1	1	1
支給・実施していない	2	2	2

20~22

3頁問4へ

※ 厚生労働省記入欄 (この欄の記入は不要です。)

①労働者数 (問2(2)派遣労働者 男+女)	②抽出率	③抽出労働者数(①×②) (小数点以下四捨五入)	④調査対象労働者数 (③又は上限値(注))
	1/		

(注) 調査対象労働者数の上限は以下のとおり
事業所規模1,000人以上は20人
事業所規模5~999人は5人

問4 派遣労働者を就業させる主な理由を**3つまで**選んでください。

一時的・季節的な業務量の変動に対処するため	01
欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため	02
常用労働者数を抑制するため	03
雇用管理の負担が軽減されるため	04
社内を活性化するため	05
専門性を活かした人材を活用するため	06
自社で養成できない労働力を確保するため	07
軽作業、補助的業務等を行うため	08
勤務形態が常用労働者と異なる業務のため	09
その他	10

24

問6へ

問5 派遣労働者を受け入れない主な理由を**3つまで**選んでください。

派遣労働者の受入に関する事務処理が煩雑であるため	01
必要な職業能力を備えた派遣労働者をすぐに確保することが困難であるため	02
技能・技術、知識等が社内に蓄積しないため	03
派遣労働者の管理が困難・面倒であるため	04
安全衛生管理責任を果たすことが困難・面倒であるため	05
トラブルが増加することが予想されるため	06
費用がかかりすぎるため	07
派遣労働者を受け入れるより他の就業形態の労働者を採用しているため	08
今いる従業員で十分であるため	09
雇用調整を実施している状況であるため	10
その他	11

25

8頁問16へ

問6 貴事業所における派遣労働者の業務についてお答えください。

(1) 派遣労働者が就業している主な業務は何ですか。該当するものを**すべて**選んでください。業務の内容についての説明は11頁を参照してください。

(注9) 「政令で定める業務」とは、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行令第4条で定めている、日雇労働者についての労働者派遣の禁止の制限を受けない業務をいい、18業務を定めています。問6の「政令で定める業務」に掲げる各番号は、政令第4条の号番号を表しています。

(注10) 「政令で定める業務以外」のうち、19から28の選択肢については、平成27年の労働者派遣法改正前の政令（以下「旧政令」といいます。）で定められていたいわゆる26業務（労働者派遣の期間制限を受けない業務）の一部です。
現在はこれらの業務を含め、原則すべての業務において、現行の労働者派遣法に基づく期間制限が設けられています。

＜政令で定める業務＞（注9）

1号 ソフトウェア開発	01
2号 機械設計	02
3号 事務用機器操作	03
4号 通訳、翻訳、速記	04
5号 秘書	05
6号 ファイリング	06
7号 調査	07
8号 財務処理	08
9号 取引文書作成	09
10号 デモンストレーション	10
11号 添乗	11
12号 受付・案内	12
13号 研究開発	13
14号 事業の実施体制の企画、立案	14
15号 書籍等の制作・編集	15
16号 広告デザイン	16
17号 OAインストラクション	17
18号 セールスエンジニアの営業、金融商品等の営業	18

＜政令で定める業務以外＞（注10）

－ 放送機器等操作	19
－ 放送番組等演出	20
－ 建築物清掃	21
－ 建築設備運転、点検、整備	22
－ 駐車場管理等	23
－ インテリアコーディネータ	24
－ アナウンサー	25
－ テレマーケティング	26
－ 放送番組等における大道具・小道具	27
－ 水道施設等の設備運転等	28
－ 営業（選択肢18・26を除く）	29
－ 販売	30
－ 一般事務	31
－ 介護	32
－ 医療関連業務	33
－ 物の製造	34
－ 倉庫・搬送関連業務	35
－ イベント・キャンペーン関連業務	36
－ その他（具体的業務名） 〔 〕	37

26

「33 医療関連業務」を選んだ場合のみ、問6(2)、(3)にもお答えください。

(2) 「33 医療関連業務」の業務内容は次のうちどれですか。該当するものを**すべて**選んでください。

医師業務	01	助産師業務	05	診療放射線技師業務	09
歯科医師業務	02	看護師(准看護師を含む)業務	06	歯科技工士業務	10
薬剤師業務	03	管理栄養士業務	07	その他診療補助業務(注11)	11
保健師業務	04	歯科衛生士業務	08		

27

(注11) 「その他診療補助業務」とは、臨床検査技師、理学療法士、作業療法士、視能訓練士、臨床工学技士、義肢装具士、救急救命士、言語聴覚士、認定特定行為業務従事者が行う業務を指します。

(3) 「33 医療関連業務」は、どの事由に基づく労働者派遣ですか。該当するものを**すべて**選んでください。
(紹介派遣予定については8頁の(注24)を参照してください。)

紹介予定派遣	1	育児休業	3	へき地派遣(医師業務のみ)	5
産前産後休業	2	介護休業	4	省令に規定する診療所(注12)への派遣	6
その他	7				

28

(注12) 「省令に規定する診療所」とは、障害者支援施設、生活保護法に基づく救護施設・更正施設、養護老人ホーム、特別養護老人ホーム、原子爆弾被爆者養護ホームの各施設の中に設けられた診療所を指します。

問7 貴事業所において締結している労働者派遣契約の件数を、次の派遣業務ごとに、労働者派遣契約の契約期間の長さ別に記入してください。(注13) (記入は該当のあるもののみ行ってください。該当のないものは、空欄としてください。(問8についても同様です。))

	派遣業務	労働者派遣契約の契約期間									
		1日以内	2日以上 1週間以下	1週間を超え 30日以下	30日を超え 2か月以下	2か月を超え 3か月以下	3か月を超え 6か月以下	6か月を超え 1年以下	1年を超え 3年以下	3年を超える	期間の定め がない
政令で定める業務	1号 ソフトウェア開発	件	件	件	件	件	件	件	件	件	件
	2号 機械設計										
	3号 事務用機器操作										
	8号 財務処理										
	9号 取引文書作成										
	12号 受付・案内										
	13号 研究開発										
	その他										
政令で定める業務以外	テレマーケティング(旧政令5条第8号)										
	営業(問6(1)選択肢18・26を除く)										
	販売										
	一般事務										
	介護										
	医療関連業務										
	物の製造										
	倉庫・搬送関連業務										
	イベント・キャンペーン関連業務										
	その他										

(注13) 一つの契約で複数の派遣業務をそれぞれ複数の派遣期間で定めている場合は、その業務と期間の組み合わせごとに1件と数えてください。ただし、ここでいう契約とは、労働者派遣法第26条の要件を満たす個別契約を指します(問8についても同様とします)。

問8 問7で記入した労働者派遣契約の件数について、派遣業務ごとに、通算派遣期間の長さ別に記入してください。

	派遣業務	通算派遣期間(注14)(注15)									
		1日以内	2日以上 1週間以下	1週間を超え 30日以下	30日を超え 2か月以下	2か月を超え 3か月以下	3か月を超え 6か月以下	6か月を超え 1年以下	1年を超え 3年以下	3年を超える	期間の定め がない (注16)
政令で定める業務	1号 ソフトウェア開発	件	件	件	件	件	件	件	件	件	件
	2号 機械設計										
	3号 事務用機器操作										
	8号 財務処理										
	9号 取引文書作成										
	12号 受付・案内										
	13号 研究開発										
	その他										
政令で定める業務以外	テレマーケティング(旧政令5条第8号)										
	営業(問6(1)選択肢18・26を除く)										
	販売										
	一般事務										
	介護										
	医療関連業務										
	物の製造										
	倉庫・搬送関連業務										
	イベント・キャンペーン関連業務										
	その他										

(注14) 「通算派遣期間」とは、労働者派遣契約を継続して更新した場合の契約期間の合計をいいます。労働者派遣契約を継続して更新していない場合は、現在の契約期間をいいます。

「継続して更新」には、派遣労働者の受入を中止していた期間がある場合であってもその期間が3か月以下の場合を含めます。

(注15) 通算派遣期間を算出する場合は、以下の2点にご注意ください。

・労働者派遣契約の終了の日から次の労働者派遣契約の開始の日までの期間(契約期間外の期間)は通算派遣期間には含まれません。

・同一の「組織単位」(※)での就業が続く場合を組織単位ごとに1件として数え、当該労働者派遣契約の期間を合計してください。

※「組織単位」とは、いわゆる「課」や「グループ」など、業務としての類似性、関連性があり、組織の長が業務配分、労務管理上の指揮監督権限を有するものです。

※平成29年10月1日現在で平成27年労働者派遣法改正法の施行(平成27年9月30日)前に締結された派遣契約に基づき働いている場合は、同一の「業務」での就業が続く場合に通算してください。

(注16) 問7で「期間の定めがない」に記入をした場合は、問8でも「期間の定めがない」に記入してください。

問9 3年前(平成26年10月)と比べ、就業する派遣労働者の数はどう変化しましたか。

増加した	減少した	変化なし
1	2	3

その人数を選んでください。

1～4人	5～9人	10～19人	20人以上
1	2	3	4

問10 選任している派遣先責任者は何人ですか。(派遣先責任者については1頁注1を参照してください。)

391 人

問11 貴事業所が派遣労働者に講じている取組及び派遣労働者等の待遇についてお答えください。

(1) 貴事業所が過去1年間(平成28年10月1日～平成29年9月30日)に派遣労働者に対して行った教育訓練・能力開発に該当するものを次の1～4の中から**すべて**選んでください。行っていない場合は5を選んでください。

働きながら行う教育訓練・能力開発(OJT)(注17)を行った	1
外部の講師を招いて教育訓練・能力開発を行った	2
教育訓練機関(事業所以外の場所)で教育訓練・能力開発を行った	3
派遣元が実施する教育訓練・能力開発への便宜を図った	4
派遣労働者に対しては教育訓練・能力開発を行っていない	5

(注17) 「働きながら行う教育訓練・能力開発(OJT)」とは、日常の業務に就きながら行われる教育訓練で、訓練の対象者、教育担当者、期間及び内容を具体的に定め、計画的に実施するものをいい、単に仕事の手順を教えるだけのものは含めません。

(2) 貴事業所において次の①～③の福利厚生施設を用意していますか。また、派遣労働者等にも利用の機会を与えているものはありますか。

貴事業所で雇用する労働者・派遣労働者間で食費に関する負担額が異なる場合でも、派遣労働者に給食施設の利用の機会を与えていれば、1を選んでください。

福利厚生施設	用意している		用意していない
	派遣労働者は利用できる	派遣労働者は利用できない	
①給食施設(食堂)	1	2	3
②休憩室	1	2	3
③更衣室	1	2	3

問12 貴事業所には、過半数労働組合(注18)はありますか。また、過半数労働組合が無い場合、過半数代表者(注19)がいますか。

(注18)「過半数労働組合」とは、この調査では労働者の過半数で組織する労働組合をいいます。

(注19)「過半数代表者」とは、この調査では労働者の過半数を代表する者であつて、労働者派遣法第40条の2に基づき、事業所単位の期間制限による3年の派遣可能期間を延長する場合に事業所が意見を聴く対象者をいいます。

過半数労働組合 がある	過半数労働組合がない		わからない
	過半数代表者 がいる	過半数代表者 がいない	
1	2	3	4

過半数代表者はどのような方法で選出されていますか。

投票	挙手	労働者の 話し合い	持ち回り 決議	その他	わからない
1	2	3	4	5	6

問13 貴事業所における派遣可能期間の延長についてお答えください。

- (1) 貴事業所では、平成27年労働者派遣法改正法の施行(平成27年9月30日)後に締結された労働者派遣契約について、その派遣可能期間を延長するため、過半数労働組合又は過半数代表者に意見を聴取しましたか。

労働者派遣契約が**すべて**平成27年9月29日以前に締結された労働者派遣契約である場合には3を選んでください。

平成27年9月30日以降に締結している 労働者派遣契約について		労働者派遣契約が すべて 平成27年9月29日以前に締結
意見聴取をした	意見聴取をしていない	
1	2	3

398

7頁問14へ

延長のための意見聴取をしていないのはなぜですか。予定も含め、該当するものを**すべて**を選んでください。

一時的・季節的な業務量の変動に対処するために受け入れているため	01
欠員補充等のために受け入れており、人員が確保できた(できる予定の)ため	02
常用労働者数を増やす(予定の)ため	03
受け入れていた派遣労働者を直接雇用する(予定の)ため	04
無期雇用派遣労働者など期間制限のない派遣労働者を受け入れる(予定の)ため	05
派遣労働者に行かせていた専門性の高い業務の必要性がなくなった(なくなる予定の)ため	06
派遣労働者に行かせていた軽作業、補助的な業務等の必要性がなくなった(なくなる予定の)ため	07
派遣労働者に行かせていた勤務形態の異なる業務の必要性がなくなった(なくなる予定の)ため	08
短期間の空白期間を空けて派遣受入期間の規制がかからないようにする(予定の)ため	09
派遣可能期間の終了までまだ時間があるため対応を検討中	10
意見聴取が必要であることを知らなかったため	11
その他	12

399

(1)において、「1」(意見聴取をした)を選択した方のみ次の(2)、(3)及び(4)の設問にお答えください。

7頁問14へ

- (2) 意見聴取の結果、過半数労働組合又は過半数代表者から異議はありましたか。また、派遣期間を延長しましたか。

異議が無かった ため、派遣可能 期間を延長した	異議があった				その他
	当初の予定通り 期間を延長した	期間を変更して 延長した	延長しなかった	対応を検討中	
1	2	3	4	5	6

400

- (3) 意見聴取をしたのは、主にどのような業務において派遣可能期間の延長が必要だったからですか。該当するものを**すべて**を選んでください。(3頁注9及び注10を参照して記入してください。)

＜政令で定める業務＞(注9)

1号 ソフトウェア開発	01
2号 機械設計	02
3号 事務用機器操作	03
4号 通訳、翻訳、速記	04
5号 秘書	05
6号 ファイリング	06
7号 調査	07
8号 財務処理	08
9号 取引文書作成	09
10号 デモンストレーション	10
11号 添乗	11
12号 受付・案内	12
13号 研究開発	13
14号 事業の実施体制の企画、立案	14
15号 書籍等の制作・編集	15
16号 広告デザイン	16
17号 OAインストラクション	17
18号 セールスエンジニアの営業、金融商品等の営業	18

＜政令で定める業務以外＞(注10)

－ 放送機器等操作	19
－ 放送番組等演出	20
－ 建築物清掃	21
－ 建築設備運転、点検、整備	22
－ 駐車場管理等	23
－ インテリアコーディネータ	24
－ アナウンサー	25
－ テレマーケティング	26
－ 放送番組等における大道具・小道具	27
－ 水道施設等の設備運転等	28
－ 営業(選択肢18・26を除く)	29
－ 販売	30
－ 一般事務	31
－ 介護	32
－ 医療関連業務	33
－ 物の製造	34
－ 倉庫・搬送関連業務	35
－ イベント・キャンペーン関連業務	36
－ その他(具体的業務名) []	37

401

- (4) 意見聴取をしたのは、どのような理由で派遣可能期間の延長が必要だったからですか。該当するものを**すべて**を選んでください。

一時的・季節的な業務量の変動に対処するため	01
欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため	02
常用労働者数を抑制するため	03
雇用管理の負担が軽減されるため	04
社内を活性化するため	05
専門性を活かした人材を活用するため	06
自社で養成できない労働力を確保するため	07
軽作業、補助的な業務等を行うため	08
勤務形態が常用労働者と異なる業務のため	09
その他	10

402

問14 過去1年間(平成28年10月1日～平成29年9月30日)に労働者派遣契約を中途解除(注20)したことがある場合、該当する理由を次の1～6の中から**すべて**選んでください。中途解除したことがなければ7を選んでください。

中途解除したことがある						中途解除したことはない
派遣労働者の技術・技能に問題があった	派遣労働者の勤務状況に問題があった	派遣労働者と事業所の他の労働者との人間関係に問題があった	事業所の事業計画に急な変更・中止が発生した	欠員の補充が可能となった	その他	
1	2	3	4	5	6	7

403

中途解除の際に、派遣労働者の雇用の安定を図るためにどのような措置を取りましたか。

該当するものを次の1～4の中から**すべて**選んでください。特段対応しなかった場合は5を選んでください。

別の就業機会を提供した	1
派遣元事業主が派遣労働者に支払う休業手当・解雇予告手当等に相当する額以上の費用を負担した	2
労働者派遣契約の契約期間の終了までの派遣料金全額を派遣元事業主に支払った	3
その他の措置を講じた	4
特段対応しなかった	5

404

(注20) 「労働者派遣契約を中途解除した」とは、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行ったことをいいます。

問15 (1) 過去1年間(平成28年10月1日～平成29年9月30日)に派遣労働者から苦情の申し出を受けたことがありますか。

受けた	受けていない
1	2

405

8 頁間16へ

苦情の申し出を受けた件数はいくつですか。一人の派遣労働者からの1個の苦情内容を1件として数えてください。

406

件

(2) 苦情の内容で該当するものを**すべて**選んでください。

業務内容	01
指揮命令関係	02
派遣期間	03
就業日・就業時間・休憩時間・時間外労働・休暇	04
安全・衛生	05
個人情報の保護	06
人間関係・いじめ・パワーハラスメント	07
セクシャルハラスメント	08
妊娠・出産を理由とする不利益な取扱い・ハラスメント	09
育児休業・介護休業等を理由とする不利益な取扱い・ハラスメント	10
障害者である派遣労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっているもの	11
その他	12

407

(3) 苦情の解決(注21)状況(注22)を選んでください。

すべてが解決	75%以上100%未満程度解決	50%以上75%未満程度解決	25%以上50%未満程度解決	25%未満程度解決
1	2	3	4	5

408

(注21) 「苦情の解決」とは、当事者本人の了解や納得を得られれば解決したものとします。

(注22) 「苦情の解決状況」とは、苦情の発生件数に対する苦情の解決した件数の割合をいいます。

すべての事業所がお答えください。

問16 (1) 貴事業所が受け入れた派遣労働者を正社員に採用する制度 (注23) はありますか。なお、この調査でいう「正社員」とは、常用労働者であって、貴事業所において正社員、正職員としている者をいいます。

制度がある	制度がない
1	2

409

(注23) 「正社員に採用する制度」は、この調査では就業規則等で制度として定められている場合に限ります。制度として定められていなくとも、仕事の実績等を勘案して正社員に採用する慣行がある場合は、2を選んでください。

(2) 過去1年間(平成28年10月1日～平成29年9月30日)に派遣労働者を正社員に採用したことはありますか。上記(1)の制度の有無に関わりなく実績をお答えください。

採用した	採用していない
1	2

410

(3) 過去1年間(平成28年10月1日～平成29年9月30日)に派遣労働者を正社員以外(パート、アルバイト、契約社員等)に採用したことはありますか。上記(1)の制度の有無に関わりなく実績をお答えください。

採用した	採用していない
1	2

411

問17 (1) 紹介予定派遣 (注24) の制度を利用したことがありますか。

ある	ない	
	制度を知っている	制度を知らない
1	2	3

412

9頁問18(1)へ

問17(3)へ

(2) 過去1年間(平成28年10月1日～平成29年9月30日)の紹介予定派遣の利用状況についてお答えください。

① 紹介予定派遣で派遣として働いたことのある派遣労働者は何人ですか。

男					人
女					人

413～414

② 紹介予定派遣を経て直接雇用に結びついた労働者は何人ですか。

男					人
女					人

415～416

(3) 紹介予定派遣を今後利用しますか。

利用する予定である	検討中である又は検討してみたい	利用の予定はない	わからない
1	2	3	4

417

(注24) 「紹介予定派遣」とは、労働者派遣のうち、派遣元事業主が派遣労働者及び派遣先に対して職業紹介を行うことを予定しているものをいいます。紹介予定派遣は、一定の労働者派遣の期間を経て直接雇用に移行することを念頭に行われるものであり、労働者派遣の期間中に、派遣労働者は派遣先における業務が自分に合うかどうか等を確認し、派遣先は労働者の業務遂行能力等が直接雇用するのに相応しいかどうか等を確認した上で、あっせんを経て双方が合意した場合に直接雇用に移行することができます。

ただし、派遣先及び派遣労働者の求人・求職の意思等を確認して職業紹介が行われるものであり、当該意思等の如何によっては職業紹介が行われないこともあります。また、職業紹介の結果、派遣労働者が派遣先に採用されないこともあります。

問18 (1) 貴事業所に請負労働者(注25)はいますか。

いる	いない
1	2

418

問18(2)へ

① 物の製造(注26)を行っている請負労働者はいますか。

いる	いない
1	2

419

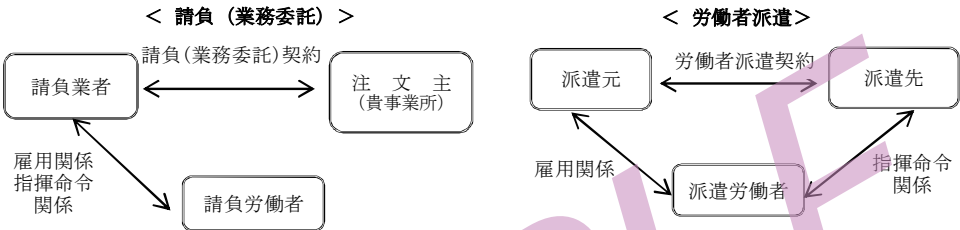
問18(2)へ

② 平成29年10月1日現在で物の製造を行っている請負労働者は何人ですか。

男					人
女					人

420～421

(注25) 「請負労働者」とは、請負業者が雇用する労働者であり、請負業者の指揮命令を受けて業務を遂行します。労働者派遣との違いは、注文主との間に指揮命令関係が生じないという点にあります。



(注26) 「物の製造」とは、物の溶融、鋳造、加工、組立て、洗浄、塗装、運搬等物を製造する工程における作業に係る業務をいいます。物の製造を行っている請負労働者とは上記の作業に携わる労働者をいいます。

(2) 平成29年10月1日現在の請負契約（貴事業所において行われる業務に限る）による発注の量について、今後（平成30年～32年の3年間に）どのような見通しを持っていますか。問18(1)で請負労働者が「いない」を選んだ場合、新たに請負を活用する予定があれば1を選び、請負を活用する予定がなければ2を選んでください。

増やす	変更しない	減らす	発注をやめる	未定
1	2	3	4	5

422

問19 次に掲げる種類の労働者の割合を、今後（平成30年～32年の3年間に）変更する方針がありますか。労働者の種類別にお答えください。

労働者の種類	割合を増やす (注27)	割合を変えない	割合を減らす	現在いないが、今後も活用する予定はない	未定
正社員	1	2	3	4	5
正社員以外の直接雇用関係のある労働者	1	2	3	4	5
派遣労働者	1	2	3	4	5

423～425

(注27) 「割合を増やす」には、調査期日現在、該当の種類の労働者はいないが、今後活用する予定のある場合を含めます。

問20 派遣元から派遣労働者の均衡待遇の推進に必要な次の貴事業所内の労働者に係る①～⑤の情報の提供を求められたことがありますか。また、求められた情報を提供しましたか。

情報の種類	提供を求められたことがある		提供を求められたことがない
	提供した	提供しなかった	
①同種の業務に従事する労働者の賃金水準	1	2	3
②教育訓練	1	2	3
③福利厚生	1	2	3
④派遣労働者の職務の評価 (成果・意欲・能力等)	1	2	3
⑤その他	1	2	

426

427

428

429

430

国税庁から指定された13桁の法人番号を記入してください。

法人番号												

431

- ・商業登記法に基づく「会社法人等番号(12桁)」を記入しないようご注意ください。
- ・法人番号は支店や事業所ごとには指定されませんので、支店や事業所についても、各法人に指定された法人番号を記入してください。
- ・個人事業主の事業所については、無記入のままで結構です。
- ・マイナンバー(個人番号)の記入はしないでください。

統計の目的以外には使用しませんので、法人番号の記入にご協力ください。

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。

平成29年10月15日(日)までに、同封の返信用封筒(切手不要)に入れて投函してください。

参考 政令及び旧政令で定める業務の内容

＜政令で定める業務＞**1号(ソフトウェア開発)**

電子計算機を使用することにより機能するシステムの設計若しくは保守(これらに先行し、後続し、その他これらに関連して行う分析を含む。)又はプログラム(※1)の設計、作成若しくは保守の業務

2号(機械設計)

機械等(※2)又は機械等により構成される設備の設計又は製図(現図製作を含む。)の業務

3号(事務用機器操作)

事務用機器(※3)の操作の業務

4号(通訳、翻訳、速記)

通訳、翻訳又は速記の業務

5号(秘書)

法人の代表者その他の事業運営上の重要な決定を行い、又はその決定に参画する管理的地位にある者の秘書の業務

6号(ファイリング)

文書、磁気テープ等のファイリング(能率的な事務処理を図るために総合的かつ系統的な分類に従ってする文書、磁気テープ等の整理(保管を含む。)をいう。以下同じ。)に係る分類の作成又はファイリング(高度の専門的な知識、技術又は経験が必要とするものに限る。)の業務

7号(調査)

新商品の開発、販売計画の作成等に必要な基礎資料を得るためにする市場等に関する調査又は当該調査の結果の整理若しくは分析の業務

8号(財務処理)

貸借対照表、損益計算書等の財務に関する書類の作成その他財務の処理の業務

9号(取引文書作成)

外国貿易その他の対外取引に関する文書又は商品の売買その他の国内取引に係る契約書、貨物引換証、船舶証券若しくはこれらに準ずる国内取引に関する文書の作成(港湾運送事業法第2条第1項第1号に掲げる行為に附帯して行うもの及び通関業法(昭和42年法律第122号)第2条第1号に規定する通関業務として行われる同号ロに規定する通関書類の作成を除く。)の業務

10号(デモンストレーション)

電子計算機、自動車その他その用途に応じて的確な操作をするためには高度の専門的な知識、技術又は経験が必要とする機械の性能、操作方法等に関する紹介及び説明の業務

11号(添乗)

旅程管理業務等(※4)、旅程管理業務等に付随して行う旅行者の便宜となるサービスの提供の業務(車両、船舶又は航空機内において行う案内の業務を除く。)又は車両の停車場若しくは船舶若しくは航空機の発着場に設けられた旅客の乗降若しくは待合の用に供する建築物内において行う旅行者に対する送迎サービスの提供の業務

12号(受付・案内)

建築物又は博覧会場における来訪者の受付又は案内の業務

13号(研究開発)

科学に関する研究又は科学に関する知識若しくは科学を応用した技術を用いて製造する新製品若しくは科学に関する知識若しくは科学を応用した技術を用いて製造する製品の新たな製造方法の開発の業務(1号「ソフトウェア開発」及び2号「機械設計」に掲げる業務を除く。)

14号(事業の実施体制の企画、立案)

企業等がその事業を実施するために必要な体制又はその運営方法の整備に関する調査、企画又は立案の業務(労働条件その他の労働に関する事項の設定又は変更を目的として行う業務を除く。)

15号(書籍等の制作・編集)

書籍、雑誌その他の文章、写真、図表等により構成される作品の制作における編集の業務

16号(広告デザイン)

商品若しくはその包装のデザイン、商品の陳列又は商品若しくは企業等の広告のために使用することを目的として作成するデザインの考案、設計又は表現の業務(建築物内における照明器具、家具等のデザイン又は配置に関する相談又は考案若しくは表現の業務(労働者派遣法第4条第1項第2号に規定する建設業務を除く。))を除く。)

17号(OAインストラクション)

事務用機器(※3)の操作方法、電子計算機を使用することにより機能するシステムの使用方法又はプログラム(※1)の使用法を習得させるための教授又は指導の業務

18号(セールスエンジニアの営業、金融商品の営業)

顧客の要求に応じて設計(構造を変更する設計を含む。))を行う機械等(※2)若しくは機械等により構成される設備若しくはプログラム(※1)又は顧客に対して専門的知識に基づく助言を行うことが必要である金融商品(金融商品の販売等に関する法律(平成12年法律第101号)第2条第1項に規定する金融商品の販売の対象となるものをいう。))に係る当該顧客に対して行う説明若しくは相談又は売買契約(これに類する契約で同項に規定する金融商品の販売に係るものを含む。以下同じ。))についての申込み、申込みの受付若しくは締結若しくは売買契約の申込み若しくは締結の勧誘の業務

＜政令で定める業務以外のうち、旧政令で定める業務＞**(放送機器等操作)**

映像機器、音声機器等の機器であって、放送番組等(※5)の制作のために使用されるものの操作の業務

(放送番組等演出)

放送番組等(※5)の制作における演出の業務(一の放送番組等の全体的形成に係るものを除く。)

(建築物清掃)

建築物における清掃の業務

(建築設備運転、点検、整備)

建築設備(※6)の運転、点検又は整備の業務(法令に基づき行う点検及び整備の業務を除く。)

(駐車場管理等)

建築物に設けられ、又はこれに附属する駐車場の管理の業務その他建築物に出入りし、勤務し、又は居住する者の便宜を図るために当該建築物に設けられた設備(建築設備(※6)を除く。))であって当該建築物の使用が効率的に行われることを目的とするものの維持管理の業務(上記の「建築物清掃」を除く。)

(インテリアコーディネート)

建築物内における照明器具、家具等のデザイン又は配置に関する相談又は考案若しくは表現の業務(労働者派遣法第4条第1項第2号に規定する建設業務を除く。)

(アナウンサー)

放送番組等(※5)における高度の専門的な知識、技術又は経験が必要とする原稿の朗読、取材と併せて行う音声による表現又は司会の業務(これらの業務に付随して行う業務であって放送番組等の制作における編集への参画又は資料の収集、整理若しくは分析の業務を含む。))

(デレマーケティング)

電話その他の電気通信を利用して行う商品、権利若しくは役務に関する説明若しくは相談又は商品若しくは権利の売買契約若しくは役務を有償で提供する契約についての申込み、申込みの受付若しくは締結若しくはこれらの契約の申込み若しくは締結の勧誘の業務

(放送番組等における大道具・小道具)

放送番組等(※5)の制作のために使用される舞台背景、建具等の大道具又は調度品、身辺装飾用品等の小道具の調達、製作、設置、配置、操作、搬入又は搬出の業務(労働者派遣法第4条第1項第2号に規定する建設業務を除く。)

(水道施設等の設備運転等)

水道法(昭和32年法律第177号)第3条第8項に規定する水道施設の消毒設備その他の設備、下水道法(昭和33年法律第79号)第2条第3号に規定する公共下水道、同条第4号に規定する流域下水道若しくは同条第5号に規定する都市下水路の消化設備その他の設備若しくは廃棄物の処理及び清掃に関する法律(昭和45年法律第137号)第8条第1項に規定する一般廃棄物処理施設(同項に規定するごみ処理施設にあっては、1日当たりの処理能力が10トン以上のものに限る。))の焼却設備その他の設備の運転、点検若しくは整備の業務(高度の専門的な知識、技術又は経験が必要とする運転、点検又は整備の業務に限る。))又は非破壊検査用の機器の運転、点検若しくは整備の業務

* 各号番号は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行令第4条の号番号を表します。

※1 電子計算機に対する指令であって、一の結果を得ることができるように組み合わせられたもの。

※2 機械、装置又は器具(これらの部品を含む。))。

※3 電子計算機、タイプライター又はこれらに準ずる事務用機器。

※4 旅行業法(昭和27年法律第239号)第12条の11第1項に規定する旅程管理業務(旅行者に同行して行うものに限る。))又は同法第4条第1項第4号に規定する企画旅行以外の旅行の旅行者に同行して行う旅程管理業務に相当する業務。

※5 放送法第2条第1号に規定する放送、有線ラジオ放送業務の運用の規正に関する法律第2条に規定する有線ラジオ放送及び有線テレビジョン放送法第2条第1項に規定する有線テレビジョン放送の放送番組その他影像又は音声その他の音響により構成される作品であって録画され、又は録音されているもの。

※6 建築基準法第2条第3号に規定する建築設備。



統計法に基づく国の統計調査です。調査票情報の秘密の保護に万全を期します。

統計法に基づく一般統計調査

この調査票に記入された事項は、秘密を厳守し、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままをご記入ください。



秘

平成29年派遣労働者実態調査(派遣労働者票)

都道府県番号	事業所一連番号	派遣番号
1	2	3

(記入上の注意)

- (注)又は11頁「参考 政令及び旧政令で定める業務の内容」を参照して記入してください。
- 特に断りのない限り、**平成29年10月1日**現在の状況を記入してください。
- 調査票は黒か青のボールペンで記入してください。
- 特に断りのない限り、該当する選択肢の番号を1つ選び、○で囲んでください。
ただし、回答欄が **1 2 3** のように網掛けになっている場合は、設問に従って複数回答をお願いします。
- 数字を記入する場合は、**右詰め**で記入してください。(記入例 **:1:0:0:0** 円)
- 平成29年11月30日(木)**までに、同封の返信用封筒(切手不要)に入れてご投函ください。

問1 あなた自身についてお答えください。

- (1) 性別 (2) 年齢(平成29年10月1日現在)

男 性	女 性
1	2

満 歳

- (3) あなたは誰かと同居していますか。同居している家族の続柄について該当するものを1～6の中から**すべて**を選んでください。同居していない場合は7を選んでください。

同居している						同居して いない
配偶者	子ども		親	兄弟姉妹	その他	
	扶養あり	扶養なし				
1	2	3	4	5	6	7

- (4) あなたの生活は主に何によっていますか。該当するものを1つを選んでください。

あなた自身の収入	配偶者の収入	子どもの収入	親の収入	兄弟姉妹の収入	その他
1	2	3	4	5	6

- (5) あなたの最終学歴についてお答えください。ただし、現在、在学中の場合には、在学中の学校についてお答えください。(中途退学の場合は、その前の学歴の番号を選んでください。)

	中 学	高 校	専修学校 (専門課程)(注1)	高専・短大	大 学	大学院
最終学歴	01	02	03	04	05	06
在学中の学校(在学中の場合)	07	08	09	10	11	12

あなたが学校卒業後に初めて就いた仕事の就業形態は何ですか。

正社員(注2)	正社員以外				
	派遣労働者	短時間労働者(注3)		有期契約労働者 (注4)	その他
		雇用期間の定め無し	雇用期間の定め有り		
1	2	3	4	5	6

- (注1)「専修学校(専門課程)」とは、専修学校で専門課程(高校卒を入学資格とする修業年限2年以上、通常専門学校と呼ばれる学校)を修了した人であり、専修学校(高等課程・一般課程)修了者はここには含めません。専修学校(高等課程)を修了した人は高校卒業と同じ扱いにしてください。また、ここでの学歴には専修学校(一般課程)や各種学校(自動車教習所等)は除きます。
- (注2)「正社員」とは、いわゆる正社員、正職員として雇用されている者をいいます(短時間正社員も含みます)。
- (注3)「短時間労働者」とは、パート、アルバイト、契約社員などの呼称によらず、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者及び1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が正社員よりも少ない者として雇用されている者をいいます。
- (注4)「有期契約労働者」とは、パート、アルバイト、契約社員などの呼称によらず、正社員以外の期間の定めのある労働契約の締結により雇用されている者をいいます。ただし、期間の定めのある労働契約の締結をしていますが、「短時間労働者」に該当する場合は、4を選んでください。

A

問2 あなたは登録型の派遣労働者(注5)ですか。常用雇用型の派遣労働者ですか。

登録型(注6)	常用雇用型(注7)
1	2

10

あなたが現在登録している派遣元事業所の数はいくつですか。

1か所	2か所	3か所	4か所	5～6か所	7か所以上
1	2	3	4	5	6

11

- (注5) 「派遣労働者」とは、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」に基づいて派遣元から派遣されている者をいいます。
- (注6) 「登録型」とは、派遣元に希望する職種などの条件等を登録しておき、仕事の依頼を受けたときだけ、派遣元と労働契約を結んで派遣先で働く形態をいいます。
- (注7) 「常用雇用型」とは、派遣元と常時、労働契約を結んでいる状態で派遣先で働く形態をいいます。

問3 あなたが派遣労働者としてこれまで働いてきた期間を通算するとどれくらいになりますか。
(これまでに派遣労働者として雇用されてきた契約期間を合計した期間をお答えください。派遣期間中の休日は、派遣労働の契約期間としてください。)

6か月未満	6か月以上 1年未満	1年以上 2年未満	2年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上
1	2	3	4	5	6	7

12

問4 あなたがこれまで働いてきた派遣先の数はどれくらいですか。
(派遣先が同じ事業所であれば、事業所内の就業場所が複数であっても、1か所として計算してください。
また、同一の派遣先で複数回働いた場合も1か所と計算してください。)

1か所	2か所	3か所	4～5か所	6～9か所	10～19か所	20か所以上
1	2	3	4	5	6	7

13

問5 あなたが現在の派遣先(注8)で就業している業務についてお答えください。

- (1) あなたが現在の派遣先で就業している主な業務は何ですか。該当するものをすべて選んでください。業務の内容についての説明は11頁を参照してください。
- (注8) 現在の派遣先とは、この調査票を配布された事業所をいいます。
- (注9) 「政令で定める業務」とは、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行令第4条で定めている、日雇労働者についての労働者派遣の禁止の制限を受けない業務をいい、18業務を定めています。問5の<政令で定める業務>に掲げる各番号は、政令第4条の号番号を表しています。
- (注10) 「政令で定める業務以外」のうち、19から28の選択肢については、平成27年の労働者派遣法改正前の政令(以下「旧政令」といいます。)で定められていたいわゆる26業務(労働者派遣の期間制限を受けない業務)の一部です。
現在はこれらの業務を含め、原則すべての業務において、現行の労働者派遣法に基づく期間制限が設けられています。

<政令で定める業務>(注9)		<政令で定める業務以外>(注10)	
1号 ソフトウェア開発	01	ー 放送機器等操作	19
2号 機械設計	02	ー 放送番組等演出	20
3号 事務用機器操作	03	ー 建築物清掃	21
4号 通訳、翻訳、速記	04	ー 建築設備運転、点検、整備	22
5号 秘書	05	ー 駐車場管理等	23
6号 ファイリング	06	ー インテリアコーディネータ	24
7号 調査	07	ー アナウンサー	25
8号 財務処理	08	ー テレマーケティング	26
9号 取引文書作成	09	ー 放送番組等における大道具・小道具	27
10号 デモンストレーション	10	ー 水道施設等の設備運転等	28
11号 添乗	11	ー 営業(選択肢18・26を除く)	29
12号 受付・案内	12	ー 販売	30
13号 研究開発	13	ー 一般事務	31
14号 事業の実施体制の企画、立案	14	ー 介護	32
15号 書籍等の製作・編集	15	ー 医療関連業務	33
16号 広告デザイン	16	ー 物の製造	34
17号 OAインストラクション	17	ー 倉庫・搬送関連業務	35
18号 セールスエンジニアの営業、金融商品の営業	18	ー イベント・キャンペーン関連業務	36
		ー その他(具体的業務名)	37
		[]	

14

「33 医療関連業務」を選んだ場合のみ、問5(2)にもお答えください。

(2) 「33 医療関連業務」の業務内容は次のうちどれですか。該当するものをすべて選んでください。

医師業務	01	助産師業務	05	診療放射線技師業務	09
歯科医師業務	02	看護師(准看護師を含む)業務	06	歯科技工士業務	10
薬剤師業務	03	管理栄養士業務	07	その他診療補助業務(注11)	11
保健師業務	04	歯科衛生士業務	08		

15

(注11) 「その他診療補助業務」とは、臨床検査技師、理学療法士、作業療法士、視能訓練士、臨床工学技士、義肢装具士、救急救命士、言語聴覚士、認定特定行為業務従事者が行う業務を指します。

問6 あなたが現在の派遣先で就業している業務の技術・技能を習得した主な方法を3つまで選んでください。

通学制の学校・専門学校(注12)	1	派遣先で就業中の技能蓄積(注15)	6
公的機関が実施する職業訓練	2	派遣関係以外の勤務先での教育訓練	7
独学(通信教育を含む)(注13)	3	派遣関係以外の勤務先で就業中の技能蓄積	8
派遣元の教育訓練(注14)	4	その他	9
派遣先の教育訓練(注14)	5		16

(注12)「通学制の学校・専門学校」には大学等が行う生涯学習講座、公開講座等も含めます。

(注13)「独学(通信教育を含む)」には、放送を利用したもの、eラーニング(コンピューターネットワーク等を介して行われる教育や研修)も含めます。eラーニングには、あらかじめ用意されたコンテンツを利用するオンデマンド型、講義がリアルタイム配信されるライブ型のものも含めます。

なお、注12及び注13は自己の負担のみで受講した場合に限ります。

(注14)ここでいう「教育訓練」とは、日常の業務に就きながら行われる教育訓練で、訓練の対象者、教育担当者、期間及び内容を具体的に定め、計画的に実施するものをいい、単に仕事の手順を教えるだけのものは含めません。

(注15)「技能蓄積」には、現在の派遣先だけでなく、以前の派遣先の教育訓練及び就業中の技能蓄積で習得した場合も含めます。

問7 あなたの現在の派遣元との労働契約の期間(労働契約が更新されている場合は、直近の労働契約の期間)はどれくらいですか。

1日以内	2日以上 1週間以下	1週間を超え 30日以下	30日を超え 2か月以下	2か月を超え 3か月以下	3か月を超え 6か月以下	6か月を超え 1年以下	1年を超え 3年以下	3年を超える	期間の 定めはない
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10

17

問8 あなたが現在の派遣先で予定されている派遣期間(派遣元から明示されている「労働者派遣の期間」)はどれくらいですか。(例えば、現在の派遣期間が平成29年4月1日から平成30年3月31日までであれば、07を選んでください。)

派遣契約が更新されている場合は、直近の派遣の期間をお答えください。

1日以内	2日以上 1週間以下	1週間を超え 30日以下	30日を超え 2か月以下	2か月を超え 3か月以下	3か月を超え 6か月以下	6か月を超え 1年以下	1年を超え 3年以下	3年を超える	期間の 定めはない
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10

18

問9 あなたは現在の派遣先で「課」、「グループ」等の同一の「組織単位」(注16)に継続して(注17)どのくらい働いていますか。派遣期間外の期間は計上しないでください。なお、平成29年10月1日現在においても平成27年労働者派遣法改正法の施行(平成27年9月30日)前に締結された労働者派遣契約に基づき働いている場合は、9を選択してください。

1日以内	2日以上 1週間以下	1週間を超え 30日以下	30日を超え 2か月以下	2か月を超え 3か月以下	3か月を超え 6か月以下	6か月を超え 1年以下	1年を超え 3年以下	改正前の 契約
1	2	3	4	5	6	7	8	9

19

(注16)「組織単位」とは、いわゆる「課」や「グループ」など、業務や指揮命令監督権限のまとまりで、通常派遣先が指定するものであり、派遣契約で定められたものを指します。「組織単位」については、派遣元から渡される「就業条件明示書」等で確認することができます。平成27年労働者派遣法改正法の施行前の労働者派遣契約に基づく派遣の期間は含めないでください。

(注17)「継続して」には、前回の派遣契約の終了の日から次の派遣契約の開始の日までが3か月以下の場合が含まれます。

問10 あなたが現在の派遣先で「課」、「グループ」等の同一の「組織単位」で継続して働いてきたこれまでの期間中に、派遣元との労働契約の更新を何回行いましたか。なお、問9で9を選択した場合は6を選択してください。

0回	1回	2回	3回	4回以上	改正前の 契約
1	2	3	4	5	6

20

問11 (1) あなたの現在の派遣先での9月最後の1週間(9月24日～9月30日)の実労働時間数(残業時間を含み、休憩時間は除く)はどれくらいでしたか。

10時間未満	10～20時間 未満	20～30時間 未満	30～40時間 未満	40～50時間 未満	50時間以上	現在の派遣先で 働いていなかった
1	2	3	4	5	6	7

21

(2) あなたの現在の派遣先での残業はどれくらいですか。

ほとんど 毎日ある	2～3日に 1回程度	ほぼ1週間に 1回程度	ほぼ2週間に 1回程度	ほぼ1か月に 1回程度	数か月に1回 程度又は ほとんどない	まったくない
1	2	3	4	5	6	7

22

問12 あなたは現在、派遣労働者として、年次有給休暇は付与されていますか。

付与されている	付与されていない
1	2

23

あなたが過去1年間(平成28年10月～平成29年9月)に派遣労働者として、年次有給休暇を取得した日数は何日ですか。

0日	1～4日	5～9日	10～14日	15日以上
1	2	3	4	5

24

問13 (1) あなたの現在の派遣先での就業中の賃金(基本給、税込)を時間給に換算するといくらですか。

時間給換算額

円(1円未満は四捨五入し、右詰めで記入してください。)

25

日給制の場合の時間給換算額は次の計算式で求めてください。

・・・ 日給の基本給÷所定労働時間数(1日)

月給制の場合の時間給換算額は次の計算式で求めてください。

・・・ 月給の基本給÷所定労働時間数(1か月)

※「基本給」は、税金及び社会保険料を差し引く前の支給額であり、残業手当、休日手当、賞与・一時金、精皆勤手当及び通勤手当等各種手当を含めないでください。

※「所定労働時間数(1日)」は1日当たりの所定労働時間数であり、「所定労働時間数(1か月)」は1か月当たりの所定労働時間数です。1か月の所定労働時間数が月によって異なるときは、1年間の1か月平均所定労働時間数または、契約期間の1か月平均所定労働時間数とします。各々次の計算式で求めてください。

・1年間の1か月平均所定労働時間数＝年間所定労働日数×1日の所定労働時間数÷12

・契約期間の1か月平均所定労働時間数＝契約期間の所定労働日数×1日の所定労働時間÷契約月数

(2) あなたは上記(1)の時間給に満足していますか。

満足している	満足していない	どちらとも言えない
1	2	3

26

問14へ

その理由は何ですか。

派遣先で同一の業務を行う直接雇用されている労働者よりも賃金が低いから	1
派遣先で同一の業務を行う他の派遣労働者より賃金が低いから	2
自分の能力や職務内容に見合った賃金ではないから	3
業務量に見合った賃金でないから	4
その他	5

27

問14 あなたの昨年1年間(平成28年1～12月)の給与収入(税込)はいくらでしたか。また、派遣労働による収入、賞与・一時金はいくらでしたか。

年間給与収入(注18)		万円
うち、派遣労働による年間収入(注19)		万円
うち、賞与・一時金		万円 (1万円未満は四捨五入し、右詰めで記入してください。)

28～30

(注18)「年間給与収入」には、あなたが全ての勤め先から支払いを受けた給与・賞与・諸手当の合計金額を記入します。また、税金、社会保険料などが控除される前の総支給額で記入してください。

(注19)「うち、派遣労働による年間収入」には、派遣労働以外の就業形態で働いて得た収入は含めません。現在の派遣元以外や複数の派遣元から得た派遣労働による収入も含めます。なお、1年間の収入には、賞与・諸手当を含みます。また、税金、社会保険料などが控除される前の総支給額で記入してください。

記入例

例1 給与収入が派遣労働のみの場合
(派遣労働による年間収入は180万円)

年間給与収入	1	8	0	万円
うち、派遣労働による年間収入	1	8	0	万円
うち、賞与・一時金				万円

例2 給与収入が派遣労働とパートタイム労働の場合
(派遣労働による年間収入は80万円、パートタイム労働による年間収入は20万円)

年間給与収入	1	0	0	万円
うち、派遣労働による年間収入		8	0	万円
うち、賞与・一時金				万円

(80万円+20万円) 給与収入を合算したものを記入してください。

問15 諸手当等、各種制度は支給・実施されていますか。諸手当等、各種制度が支給・実施されている場合は、該当する手当等、各種制度を次の01～09の中からすべて選んでください。支給・実施がない場合は10を選んでください。

支給・実施がある									支給・実施 はない
通勤手当	資格手当	家族手当	住宅手当	精皆勤手当	左記以外の 諸手当	賞与・ 一時金	昇給	退職金	
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10

31

問16 あなたは、現在の派遣元において、雇用保険、健康保険及び厚生年金保険に加入(注20)していますか。加入していない場合は、加入要件の充足状況を2から4までの選択肢から選んでください。

社会保障制度	加入している	加入していない(注21)			加入の有無がわからない
		加入要件を満たしている	加入要件を満たしていない	満たしているかわからない	
①雇用保険	1	2	3	4	5
②健康保険	1	2	3	4	5
③厚生年金保険	1	2	3	4	5

32
33
34

(注20) 派遣元で保険料を負担している場合に加入しているとします。

(注21) 未加入の場合、派遣元からの理由の通知があることになっていますので、これによってご判断ください。

なお、各制度の加入要件はおおむね次のとおりです。

雇用保険: ①1週間の所定労働時間が20時間以上 ②31日以上雇用見込みがあること

健康保険、厚生年金保険: ①1週間の所定労働時間が週30時間(従業員501人以上の会社は週20時間)以上 ②従業員500人以下の会社で労使で合意した場合
詳細は、下記の厚労省ホームページを参照してください(<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/2810tekiyoukakudai/>)

問17 現在の派遣元では、妊娠・出産・育児・介護に関して休暇制度や配慮されている取組等がありますか。また、その内容は何ですか。

該当する取組等を次の1～7の中からすべて選んでください。取組等がない場合は8を選んでください。

(あなたが男性の場合も、産前・産後休暇や母性健康管理措置については、女性の派遣労働者に適用されていれば選択してください)

休暇制度、配慮されている取組等がある	産前・産後休暇	1
	妊婦健診の受診時間確保	2
	時差通勤・勤務時間の短縮等	3
	妊娠中の休憩	4
	業務負担軽減(配置換えを含む)	5
	育児休業制度等	6
	介護休業制度等	7
休暇制度、配慮されている取組等がない		8
休暇制度、配慮されている取組等があるかどうかわからない		9

35

問18 あなたが派遣労働者として働いている間に、妊娠・出産・育児・介護を経験しましたか。その際、産前・産後休暇、育児休業、介護休業を取得しましたか。また、産前・産後休暇又は育児・介護休業後に就業を継続しましたか。女性は(1)、男性は(2)の選択肢からお答えください。

なお、妊娠・出産・育児を複数回経験されている場合は、直近に生まれたお子さんについてお答えください。

(1) 女性の派遣労働者の方にお伺いします。

①過去5年間に於ける産前・産後休暇及び育児休業の取得状況についてお答えください。

派遣労働者として働いている間に妊娠・出産・育児を経験			
取得した		派遣労働者として働いている間に妊娠・出産・育児を経験をしていない	
産前・産後休暇及び育児休業の両方を取得した	産前・産後休暇のみ取得した(育児休業は取得しなかった)	産前・産後休暇を取得せずに退職した	
1	2	3	4

36

取得後の復職状況についてお答えください。

復職した		復職しなかった
元の派遣先に派遣された	別の派遣先に派遣された又は派遣元に直接雇用された	
1	2	3

37

②過去5年間に於ける介護休業の取得状況についてお答えください。

派遣労働者として働いている間に介護を経験			派遣労働者として働いている間に介護の経験をしていない
取得した	取得しなかった		
	退職しなかった	退職した	
1	2	3	4

38

取得後の復職状況についてお答えください。

復職した		復職しなかった
元の派遣先に派遣された	別の派遣先に派遣された又は派遣元に直接雇用された	
1	2	3

39

(2) 男性の派遣労働者の方にお伺いします。

①過去5年間に於ける育児休業の取得状況についてお答えください。

派遣労働者として働いている間に育児を経験			派遣労働者として働いている間に育児の経験を していない
取得した	取得しなかった		
	退職しなかった	退職した	
1	2	3	4

40

取得後の復職状況についてお答えください。

復職した		復職しなかった
元の派遣先に派遣された	別の派遣先に派遣された又は派遣元で直接雇用された	
1	2	3

41

②過去5年間に於ける介護休業の取得状況についてお答えください。

派遣労働者として働いている間に介護を経験			派遣労働者として働いている間に介護の経験をしていない
取得した	取得しなかった		
	退職しなかった	退職した	
1	2	3	4

42

取得後の復職状況についてお答えください。

復職した		復職しなかった
元の派遣先に派遣された	別の派遣先に派遣された又は派遣元で直接雇用された	
1	2	3

43

問19 現在の派遣先において、次の①から⑥の福利厚生施設はありますか。また、その施設がある場合、あなたは利用できますか。

		① 給食施設 (食堂)	② 休憩室	③ 更衣室	④ 診療所	⑤ 企業内保 育所・託児 施設	⑥ レクリエーション 等に関する施設
施設がある	利用できる	1	1	1	1	1	1
	利用できない	2	2	2	2	2	2
施設がない		3	3	3	3	3	3

44～49

問20 あなたは、過去1年間(平成28年10月～平成29年9月)に、派遣元又は派遣先が提供する教育訓練を受けたことがありますか。

ある	ない
1	2

50

7頁問21(1)へ

あなたは、派遣元又は派遣先でどのような内容の教育訓練を受けましたか。該当するものをすべて選んでください。

派遣元で受けた 教育訓練	入職時訓練	1
	OFF-JT(注22)(eラーニング(注23)及び社外で実施する場合を除く)	2
	OJT(注24)	3
派遣先で受けた 教育訓練	OFF-JT(注22)(eラーニング(注23)及び社外で実施する場合を除く)	4
	OJT(注24)	5
派遣元又は派遣先で受けた社外(業界団体や学校、民間の教育訓練機関等)でのOFF-JT(eラーニングを除く)		6
派遣元又は派遣先で受けたeラーニング		7

51

(注22)「OFF-JT」(Off The Job Training)とは、通常の業務を一時的に離れて行う教育訓練を指します。

(注23)「eラーニング」(electronic learning)とは、コンピューターネットワーク等を介して行われる教育や研修のことを指します。

(注24)「OJT」(On The Job Training)とは、日常の業務につながら行う教育訓練を指します。

問21 (1) 現在の派遣元では、キャリアコンサルティング(注25)(注26)を受けるためにどのような相談窓口が置かれていますか。
該当するものを次の1～5の中から**すべて**選んでください。置かれていない場合は6を、わからない場合は7を選んでください。

置かれている					置かれていない	わからない
社内のキャリアコンサルタント(注27)	社外のキャリアコンサルタント	営業担当者	コーディネーター	その他		
1	2	3	4	5	6	7

52

問22(1)へ

(注25) 派遣元事業主は、雇用している派遣労働者のキャリアアップを図るため、段階的かつ体系的な教育訓練及び希望者に対するキャリアコンサルティングを実施する義務があります。
(注26) この調査での「キャリアコンサルティング」とは、職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)第2条第5項に規定するキャリアコンサルティングのうち、労働者の職業生活の設計に関する相談その他の援助を行うことをいいます。
(注27) 「キャリアコンサルタント」とは、キャリアコンサルタントの名称を用いて、キャリアコンサルティングを行うことを職業とする者をいいます。(職業能力開発促進法第30条の3)

(2) あなたは、過去1年間(平成28年10月～平成29年9月)に、現在の派遣元でキャリアコンサルティングを受けたことがありますか。

ある	ない
1	2

53

(3) 現在の派遣元では、教育訓練やキャリアコンサルティングについてどのような方法で周知されていますか。
該当するものを1～5の中から**すべて**選んでください。周知されていない場合は6を、わからない場合は7を選んでください。

周知された	派遣元から郵送、電子メールなどにより資料が渡された	1
	派遣元の事業所に資料が掲示されている	2
	派遣元のホームページで公表されている	3
	口頭で説明された	4
	その他の方法で周知された	5
周知されていない		6
わからない		7

54

問22 (1) 過去1年間(平成28年10月～平成29年9月)に、現在の派遣先における就業について、苦情を申し出たことはありますか。

ある	ない
1	2

55

8頁問23へ

(2) 苦情の内容(主なもの1つ)は何ですか。

業務内容	01
指揮命令系統	02
派遣期間	03
賃金	04
就業日・就業時間・休憩時間・時間外労働・休暇	05
安全・衛生	06
個人情報の保護	07
人間関係・いじめ・パワーハラスメント	08
セクシャルハラスメント	09
妊娠・出産を理由とする不利益な取扱い・ハラスメント	10
育児休業・介護休業等を理由とする不利益な取扱い・ハラスメント	11
障害者である派遣労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情に関するもの	12
その他	13

56

(3) 上記(2)の苦情を申し出た先はどこですか。該当するものを**すべて**選んでください。

派遣先の担当者・責任者	派遣元の担当者・責任者	労働局・労働基準監督署・ハローワーク	その他
1	2	3	4

57

(4) 上記(2)の苦情は解決しましたか。

納得のいく結果が得られた	検討しているようである	納得のいく結果は得られなかった
1	2	3

58

問23 派遣元への要望はなにかありますか。

ある	ない
1	2

59

問24へ

要望の内容を次の中から**3つまで**選んでください。

継続した仕事を確保してほしい	01
賃金制度(注28)を改善してほしい	02
年次有給休暇を取りやすくしてほしい	03
労働・社会保険に加入してほしい	04
安全管理・健康管理を充実してほしい	05
福利厚生制度(注29)を充実してほしい	06
教育訓練を充実してほしい	07
苦情・要望に迅速に対応してほしい	08
派遣前の事業所訪問等を求めないよう派遣先に説明してほしい	09
派遣契約が中途解除された場合、他の派遣先の確保をしてほしい	10
派遣先に対して、派遣先での直接雇用に切り替えるよう依頼してほしい	11
その他	12

60

(注28)「賃金制度」とは、賃金の決定方法を定めた制度をいいます。

(注29)「福利厚生制度」とは、この調査では慶弔・災害見舞金、余暇施設(運動施設、保養所)、文化・体育・レクリエーション活動支援等をいい、住宅手当、食事手当等の賃金関係は、ここには含めません。

問24 派遣先への要望はなにかありますか。

ある	ない
1	2

61

9頁問25へ

要望の内容を次の中から**3つまで**選んでください。

派遣契約外業務を命じないよう管理してほしい	01
指揮命令系統を明確にほしい	02
派遣契約期間を長くしてほしい	03
派遣契約の中途解除を避ける努力をしてほしい	04
適切な労働時間管理をしてほしい	05
年次有給休暇を取りやすくしてほしい	06
職場でのいじめやセクハラの防止について責任を持って対応してほしい	07
苦情の申し立てに対して迅速に対応してほしい	08
個人情報の保護に配慮してほしい	09
職場環境(安全・衛生等)を良くしてほしい	10
派遣前の事業所訪問等を求めないでほしい	11
福利厚生施設を利用させてほしい	12
その他	13

62

問25 現在の派遣元から、派遣元において正社員又は正社員以外の労働者として直接雇用する募集情報、無期雇用派遣への登用制度の情報を提供されたことがありますか。また、それらに応募したことがありますか。募集・登用情報ごとにお答えください。

募集・登用情報	情報提供があった		情報提供がなかった
	応募した	応募しなかった	
①派遣元において正社員として直接雇用する募集情報	1	2	3
②派遣元において正社員以外(パート・アルバイト・契約社員など)として直接雇用する募集情報	1	2	3
③無期雇用派遣労働者の登用制度	1	2	3

問26 派遣先の正社員等の募集情報を、派遣先から直接又は派遣元を経由して、提供されたことがありますか。また、それらに応募したことがありますか。募集情報ごとにお答えください。

募集情報	情報提供があった		情報提供がなかった
	応募した	応募しなかった	
①派遣先の正社員の募集情報	1	2	3
②派遣先の正社員以外(パート・アルバイト・契約社員など)の募集情報	1	2	3

問27 紹介予定派遣(注30)を知っていますか。

知っている	知らない
1	2

68

→ 問28へ

紹介予定派遣を利用したいですか。

利用したい	利用したくない	わからない
1	2	3

69

(注30)「紹介予定派遣」とは、労働者派遣のうち、派遣元事業主が派遣労働者及び派遣先に対して職業紹介を行うことを予定しているものをいいます。紹介予定派遣は、一定の労働者派遣の期間を経て直接雇用に移行することを念頭に行われるものであり、労働者派遣の期間中に、派遣労働者は派遣先における業務が自分に合うかどうか等を確認し、派遣先は労働者の業務遂行能力等が直接雇用するのに相応しいかどうか等を確認した上で、あつせんを経て双方が合意した場合に直接雇用に移行することができます。

ただし、派遣先及び派遣労働者の求人・求職の意思等を確認して職業紹介が行われるものであり、当該意思等の如何によっては職業紹介が行われないこともあります。また、職業紹介の結果、派遣労働者が派遣先に採用されないこともあります。

問28 あなたは、労働者派遣法などの労働者派遣制度に関する基本的な情報や制度改正などについて、どのような方法で情報を得ていますか。該当するものを1～7の中からすべて選んでください。情報を得ていない場合はその理由を8～9から1つ選んでください。

情報を得ている	現在の派遣元に雇用される際に説明を受けた	1
	現在の派遣元から随時説明を受けたりパンフレットなどが配られたりしている	2
	労働者派遣法改正などにより大きく制度変更があった時に派遣元から説明を受けた	3
	新聞、テレビ、書籍、雑誌、インターネットなど	4
	厚生労働省発行のパンフレットなど	5
	厚生労働省や民間会社、労働組合などが開催する説明会やセミナー、シンポジウムなど	6
	その他	7
情報を得ていない	特に関心が無い	8
	特に情報を得る機会はない	9

問29 あなたは、今後は派遣労働者、派遣労働者以外等のいずれかで働きたいと考えていますか。

派遣労働者として働きたい	派遣労働者以外(正社員、パート等)の就業形態で働きたい	その他	
1	2	3	71

これで調査は終わりです。
この頁の末尾をご覧ください。

派遣労働者以外の就業形態で今後どのように働きたいですか。

正社員として	今の派遣先で働きたい	1
	今の派遣先以外で働きたい	2
パート等の正社員以外の就業形態で	期間の定めのない労働契約により、今の派遣先で働きたい	3
	期間の定めのない労働契約により、今の派遣先以外で働きたい	4
	期間の定めのある労働契約により、今の派遣先で働きたい	5
	期間の定めのある労働契約により、今の派遣先以外で働きたい	6
その他		7

72

派遣労働者として今後どのように働きたいですか。

期間の定めのない労働契約により	今の派遣先で働きたい	1
	いろいろな派遣先で働きたい	2
期間の定めのある労働契約により	今の派遣先で働きたい	3
	いろいろな派遣先で働きたい	4
短期・単発の仕事中心の派遣労働者として働きたい		5
その他		6

73

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。

平成29年11月30日(木)までに、同封の返信用封筒(切手不要)に入れてご投函ください。

参考 政令及び旧政令で定める業務の内容(問5参照)

＜政令で定める業務＞	
1号(ソフトウェア開発) 電子計算機を使用することにより機能するシステムの設計若しくは保守(これらに先行し、後続し、その他これらに関連して行う分析を含む。)又はプログラム(※1)の設計、作成若しくは保守の業務	16号(広告デザイン) 商品若しくはその包装のデザイン、商品の陳列又は商品若しくは企業等の広告のために使用することを目的として作成するデザインの考案、設計又は表現の業務(建築物内における照明器具、家具等のデザイン又は配置に関する相談又は考案若しくは表現の業務(労働者派遣法第4条第1項第2号に規定する建設業務を除く。)を除く。)
2号(機械設計) 機械等(※2)又は機械等により構成される設備の設計又は製図(現図製作を含む。)の業務	17号(OAインストラクション) 事務用機器(※3)の操作方法、電子計算機を使用することにより機能するシステムの使用方法又はプログラム(※1)の使用方法を習得させるための教授又は指導の業務
3号(事務用機器操作) 事務用機器(※3)の操作の業務	18号(セールスエンジニアの営業、金融商品の営業) 顧客の要求に応じて設計(構造を変更する設計を含む。)を行う機械等(※2)若しくは機械等により構成される設備若しくはプログラム(※1)又は顧客に対して専門的知識に基づく助言を行うことが必要である金融商品(金融商品の販売等に関する法律(平成12年法律第101号)第2条第1項に規定する金融商品の販売の対象となるものをいう。)に係る当該顧客に対して行う説明若しくは相談又は売買契約(これに類する契約で同項に規定する金融商品の販売に係るものを含む。 以下同じ。)についての申込み、申込みの受付若しくは締結若しくは売買契約の申込み若しくは締結の勧誘の業務
4号(通訳、翻訳、速記) 通訳、翻訳又は速記の業務	
5号(秘書) 法人の代表者その他の事業運営上の重要な決定を行い、又はその決定に参画する管理的地位にある者の秘書の業務	
6号(ファイリング) 文書、磁気テープ等のファイリング(能率的な事務処理を図るために総合的かつ系統的な分類に従つてする文書、磁気テープ等の整理(保管を含む。)をいう。 以下同じ。)に係る分類の作成又はファイリング(高度の専門的な知識、技術又は経験を必要とするものに限る。)の業務	
7号(調査) 新商品の開発、販売計画の作成等に必要な基礎資料を得るためにする市場等に関する調査又は当該調査の結果の整理若しくは分析の業務	
8号(財務処理) 貸借対照表、損益計算書等の財務に関する書類の作成その他財務の処理の業務	
9号(取引文書作成) 外国貿易その他の対外取引に関する文書又は商品の売買その他の国内取引に係る契約書、貨物引換証、船荷証券若しくはこれらに準ずる国内取引に関する文書の作成(港湾運送事業法第2条第1項第1号に掲げる行為に附帯して行うもの及び通関業法(昭和42年法律第122号)第2条第1号に規定する通関業務として行われる同号ロに規定する通関書類の作成を除く。)の業務	
10号(デモンストレーション) 電子計算機、自動車その他その用途に応じた確な操作をするためには高度の専門的な知識、技術又は経験を必要とする機械の性能、操作方法等に関する紹介及び説明の業務	
11号(添乗) 旅程管理業務等(※4)、旅程管理業務等に付随して行う旅行者の便宜となるサービスの提供の業務(車両、船舶又は航空機内において行う案内の業務を除く。)又は車両の停車場若しくは船舶若しくは航空機の発着場に設けられた旅客の乗降若しくは待合いの用に供する建築物内において行う旅行者に対する送迎サービスの提供の業務	
12号(受付・案内) 建築物又は博覧会場における来訪者の受付又は案内の業務	
13号(研究開発) 科学に関する研究又は科学に関する知識若しくは科学を応用した技術を用いて製造する新製品若しくは科学に関する知識若しくは科学を応用した技術を用いて製造する製品の新たな製造方法の開発の業務(1号「ソフトウェア開発」及び2号「機械設計」に掲げる業務を除く。)	
14号(事業の実施体制の企画、立案) 企業等がその事業を実施するために必要な体制又はその運営方法の整備に関する調査、企画又は立案の業務(労働条件その他の労働に関する事項の設定又は変更を目的として行う業務を除く。)	
15号(書籍等の制作・編集) 書籍、雑誌その他の文章、写真、図表等により構成される作品の制作における編集の業務	＜政令で定める業務以外のうち、旧政令で定める業務＞ (放送機器等操作) 映像機器、音声機器等の機器であつて、放送番組等(※5)の制作のために使用されるものの操作の業務 (放送番組等演出) 放送番組等(※5)の制作における演出の業務(一の放送番組等の全体的形成に係るものを除く。) (建築物清掃) 建築物における清掃の業務 (建築設備運転、点検、整備) 建築設備(※6)の運転、点検又は整備の業務(法令に基づき行う点検及び整備の業務を除く。) (駐車場管理等) 建築物に設けられ、又はこれに附属する駐車場の管理の業務その他建築物に出入りし、勤務し、又は居住する者の便宜を図るために当該建築物に設けられた設備(建築設備(※6)を除く。)であつて当該建築物の使用が効率的に行われることを目的とするものの維持管理の業務(上記の「建築物清掃」を除く。) (インテリアコーディネート) 建築物内における照明器具、家具等のデザイン又は配置に関する相談又は考案若しくは表現の業務(労働者派遣法第4条第1項第2号に規定する建設業務を除く。) (アナウンサー) 放送番組等(※5)における高度の専門的な知識、技術又は経験を必要とする原稿の朗読、取材と併せて行う音声による表現又は司会の業務(これらの業務に付随して行う業務であつて放送番組等の制作における編集への参画又は資料の収集、整理若しくは分析の業務を含む。) (テレマーケティング) 電話その他の電気通信を利用して行う商品、権利若しくは役務に関する説明若しくは相談又は商品若しくは権利の売買契約若しくは役務を有償で提供する契約についての申込み、申込みの受付若しくは締結若しくはこれらの契約の申込み若しくは締結の勧誘の業務 (放送番組等における大道具・小道具) 放送番組等(※5)の制作のために使用される舞台背景、建具等の大道具又は調度品、身辺装飾用品等の小道具の調達、製作、設置、配置、操作、搬入又は搬出の業務(労働者派遣法第4条第1項第2号に規定する建設業務を除く。) (水道施設等の設備運転等) 水道法(昭和32年法律第177号)第3条第8項に規定する水道施設の消毒設備その他の設備、下水道法(昭和33年法律第79号)第2条第3号に規定する公共下水道、同条第4号に規定する流域下水道若しくは同条第5号に規定する都市下水路の消化設備その他の設備若しくは廃棄物の処理及び清掃に関する法律(昭和45年法律第137号)第8条第1項に規定する一般廃棄物処理施設(同項に規定するごみ処理施設にあっては、1日当たりの処理能力が10トン以上のものに限る。)の焼却設備その他の設備の運転、点検若しくは整備の業務(高度の専門的な知識、技術又は経験を必要とする運転、点検又は整備の業務に限る。)又は非破壊検査用の機器の運転、点検若しくは整備の業務

※各号番号は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行令第4条の号番号を表します。

※1 電子計算機に対する指令であつて、一の結果を得ることができるように組み合わせられたもの。

※2 機械、装置又は器具(これらの部品を含む。)。

※3 電子計算機、タイプライター又はこれらに準ずる事務用機器。

※4 旅行業法(昭和27年法律第239号)第12条の11第1項に規定する旅程管理業務(旅行者に同行して行うものに限る。)又は同法第4条第1項第4号に規定する企画旅行以外の旅行の旅行者に同行して行う旅程管理業務に相当する業務。

※5 放送法第2条第1号に規定する放送、有線ラジオ放送業務の運用の正規に関する法律第2条に規定する有線ラジオ放送及び有線テレビジョン放送法第2条第1項に規定する有線テレビジョン放送の放送番組その他影像又は音声その他の音響により構成される作品であつて録画され、又は録音されているもの。

※6 建築基準法第2条第3号に規定する建築設備。

多様化する労働契約の在り方に関する調査 (企業調査票)

厚生労働省 要請研究

＜調査へのご協力のお願い＞

- この調査は、厚生労働省所管の調査研究機関である独立行政法人 労働政策研究・研修機構（※）が、厚生労働省（労働基準局）の研究要請を受けて実施するものです。多様化する労働契約の実態などについてお聞きするアンケート調査です。調査結果は、今後の労働政策を立案する上での重要な資料として、活用させて頂きたいと考えております。ご多用のところ誠に恐縮ですが、ご協力のほど何卒宜しくお願い申し上げます。（※<https://www.jil.go.jp/>）
- 調査票は、信用調査機関が所有するデータベースに登録されている全国の企業から、無作為に抽出・配布しています。ご回答は統計的に処理され、貴社の企業名はもとより、個別の内容が特定されることは一切、ございませんので、ありのままをご記入ください。
- 設問へのご回答は、「1つに○」「該当すべてに○」「数値を記入」など、回答方法の指定に沿って、ご記入ください。また、「その他」を選択された場合は、具体的な内容を（ ）内にご記入ください。
- この調査は、企業を単位として行っています。そのため、本社だけでなく支店、出張所、営業所、工場、店舗など、すべての事業所を含めた全体の状況についてご回答ください（なお、貴社がメインの事業活動を行っていない持株会社である場合は、連結決算範囲のグループ企業を含めてご記入ください）。
- 特に断りのない場合、2021年1月1日現在の状況をご記入ください。また、「過去5年間」について聞かれている場合には、2016年1月1日から2020年12月末日までの期間についてご回答ください。ご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒（切手は不要）に入れ、2021年1月29日（金）までに、郵便ポストにご投函ください。
- 調査票の発送、回収、入力、実査機関である株式会社日本統計センターに委託しています。ご不明点等は、下記担当までお願い申し上げます（平日 9:00～12:00／13:00～18:00）

ご不明な点は専用フリーダイヤルまでお問合せください。FAXや電子メールでも受け付けています。

【お問合せ窓口】TEL＜専用フリーダイヤル・無料＞ 0120-972-916

（土日祝日を除く9:00～12:00／13:00～18:00）

FAX：03-3866-4944／E-mail：chosa[at]ntc-ltd.com

【調査主体】 独立行政法人 労働政策研究・研修機構（担当：調査部／奥田、郡司）

【調査票の発送・回収・入力委託先】株式会社日本統計センター（担当：阿部、原田）

I 貴社の企業概要について

問1. 貴社の企業概要についてお答えください。（各項目1つに○。各比率等については、最も近い1つに○）。

a. 従業員 ¹ 規模	1. 30 人未満	3. 50～99 人	5. 300～999 人
	2. 30～49 人	4. 100～299 人	6. 1,000 人以上
b. 従業員に占める 正社員 ² 比率	1. 0%	3. 30%～60%未満	5. 100%
	2. 0%超～30%未満	4. 60%～100%未満	
c. 主たる業種 (もっとも売上高が 大きいもの1つのみ)	1. 鉱業、採石業、砂利採取業	10. 学術研究、専門・技術サービス業	
	2. 建設業	11. 宿泊業、飲食サービス業	
	3. 製造業	12. 生活関連サービス業、娯楽業	
	4. 電気・ガス・熱供給・水道業	13. 教育、学習支援業	
	5. 情報通信業	14. 医療、福祉	
	6. 運輸業、郵便業	15. 複合サービス事業（郵便局、農業組合など）	
	7. 卸売業、小売業	16. サービス業（他に分類されないもの）	
	8. 金融業、保険業	17. その他（ ）	
	9. 不動産、物品賃貸業		
d. 貴社の事業所数	1. 本社のみ（1カ所）	4. 10～14カ所	7. 50～99カ所
	2. 2～4カ所	5. 15～19カ所	8. 100カ所以上
	3. 5～9カ所	6. 20～49カ所	
e. 労働組合の有無	1. <u>労働組合がある</u>	2. 労働組合がない	
e-1. 有期契約労働者 ³ の労働組合の 加入資格の有無	↓（労働組合がある場合）		
	1. 加入資格がある	2. 加入資格がない	3. 有期契約労働者がいない

¹ 貴社が直接雇用している、正社員 及び 非正社員（パート、契約、嘱託等）を指すものとします（派遣・請負労働者は含めないでください）。

² 正社員とは、貴社に直接雇用されている無期労働契約の、いわゆる正規従業員を指すものとします（非正社員はそれ以外の従業員（パート、契約、嘱託等）を指すものとします（派遣・請負労働者は含めないでください））。

³ ここでの有期契約労働者とは、フルタイム契約労働者やパートタイム契約労働者など、貴社が直接雇用している労働者であって、貴社との労働契約期間に定めのある者を指します（定義は、本調査票2頁問2参照）。

Ⅱ 多様な正社員、無期転換社員等について

(社員区分についてお尋ねします。)

問2. 貴社には、以下の社員区分がありますか。(該当すべてに○)

有期契約労働者の有無		
1	フルタイム契約労働者	貴社に有期契約(労働期間は1ヵ月以上)で直接雇用されている労働者で、所定労働時間が正社員とほぼ同じ者
2	パートタイム契約労働者	貴社に有期契約(労働期間は1ヵ月以上)で直接雇用されている労働者で、正社員より所定労働時間が短い、1週間の所定労働日数が少ない者
3	臨時労働者	貴社に有期契約(契約期間は1ヵ月未満)で直接雇用されている労働者
4	定年再雇用者	貴社の正社員を定年後、再雇用している労働者
5	以上のいずれの社員区分もない	

以下の設問2-1～2-5では、「1. フルタイム契約労働者」や「2. パートタイム契約労働者」の社員区分の社員を雇用している企業にお聞きします(フルタイム・パートタイム契約労働者をともに雇用している場合は、必ず両方の欄にご回答ください。該当する社員区分がない場合は、空欄でかまいません)。雇用している有期契約労働者が「3. 臨時労働者」「4. 定年再雇用者」のみの場合、あるいは「5. 以上のいずれの社員区分もない」場合は、5頁の問2-6へお進みください。

<回答要領>

例えば、フルタイム契約労働者、パートタイム契約労働者を雇用している場合、以下のように、該当する社員区分の欄の数字に○をつけてください。該当する社員区分がない場合は、空欄でかまいません。

		フルタイム 契約労働者	パートタイム 契約労働者
通算勤続年数が 5年を超える割合	0%	1	1
	0%超～30%未満	2	2
	30%～60%未満	3	3
	60%～100%未満	4	4
	100%	5	5

問2-1: 有期契約労働者を、どのような職種で活用していますか。(各項目該当すべてに○)

		フルタイム 契約労働者	パートタイム 契約労働者
有期契約社員を 活用している職種 (該当すべてに○)	管理職	1	1
	専門・技術職	2	2
	事務職	3	3
	販売職	4	4
	サービス職	5	5
	保安職	6	6
	製造・生産工程職	7	7
	輸送・機械運転職	8	8
	建設・採掘職	9	9
	運搬・清掃等労務職	10	10
	その他	11	11

問2-2: 雇用しているフルタイム契約労働者、パートタイム契約労働者の人数を100として、これまでの実績・経験で、反復更新を含めた通算勤続年数が5年を超える割合はどのくらいですか。(各項目1つに○)

		フルタイム 契約労働者	パートタイム 契約労働者
通算勤続年数が 5年を超える割合	0%	1	1
	0%超～30%未満	2	2
	30%超～60%未満	3	3
	60%超～100%未満	4	4
	100%	5	5

問 2-3：労働契約法には、契約期間に定めのある労働者（有期契約労働者）が反復更新で通算5年を超えた場合の無期契約への転換（無期転換ルール）について規定されていますが、無期転換ルールについて下記の中でご存知のことはありますか。（該当すべてに○）

1. 契約社員やパート、アルバイト、再雇用者、嘱託、季節・臨時労働者など呼称を問わず、また、高齢者を含めてすべての有期労働者に適用される
2. 契約期間を通算して5年を超える有期契約労働者から申込みがあった場合には、更新後の契約から、無期転換しなければならない（使用者は承諾したとみなされる）
3. 同一の使用者との間で、有期労働契約を締結していない期間が一定以上ある場合、それ以前の契約期間は通算対象から除外される（クーリングされる）
4. 無期転換後の労働条件は、別段の合意が無い場合には、申込み時点の有期労働契約の内容と同じになる（法が求めるのは無期労働契約化であり、正社員にする必要はない）
5. 就業規則や労働契約で「別段の定め」を設ければ、申込み時点の有期労働契約の内容とは異なる労働条件等を定めることもできる
6. 上記のいずれも知らないが、無期転換ルールという名称は聞いたことがある
7. 無期転換ルールについては何も知らない・聞いたことがない

（問 2-3 でご存知のことがありと回答された企業（選択肢 1～5 のいずれかを回答）にお聞きます。）

問 2-3-1：どのようなルートで、情報を入手しましたか。（該当すべてに○）

1. ホームページ
2. SNS（ツイッターやフェイスブック等）
3. 新聞報道やテレビ
4. 人事労務関係の雑誌や本
5. 行政や業界団体等のパンフレット・冊子
6. 社会保険労務士や弁護士等
7. セミナーやシンポジウム
8. 労働組合や労働者等からの提案
9. その他（ ）

問 2-4：有期労働契約に関し、契約更新の回数上限や通算勤続年数の上限は、設けていますか。（各項目 1 つに○）

		フルタイム契約労働者	パートタイム契約労働者
契約回数又は通算勤続年数の上限（1 つに○）	上限を設けていない	1	1
	上限を設けている	2	2

以下の問 2-4-1～2-4-5 は、「2. 上限を設けている」企業にお聞きます。「1. 上限を設けていない」企業は問 2-5（4 頁）へ

※複数のケースがある場合は、それぞれ「人数がもっとも多いケース」についてご回答ください。（フルタイム・パートタイム契約労働者をともに雇用している場合は、必ず両方の欄にご回答ください。該当する社員区分がない場合は、空欄でかまいません）

問 2-4-1：上限規定の内容を教えてください。

（各項目該当すべてに○。上限数値も記入）

フルタイム契約労働者	
1	契約更新の回数上限がある ➡更新（ ）回まで
2	通算勤続年数の上限がある ➡勤続（ ）年まで

パートタイム契約労働者	
1	契約更新の回数上限がある ➡更新（ ）回まで
2	通算勤続年数の上限がある ➡勤続（ ）年まで

（問 2-4-1 で更新回数や通算勤続年数の上限があると回答した企業にお聞きます。）

問 2-4-2：更新回数や通算勤続年数の上限を設けている理由について、有期契約労働者に説明していますか。

（各項目 1 つに○）

フルタイム契約労働者	
1	契約時に説明している
2	労働者から求められれば説明している
3	説明していない

パートタイム契約労働者	
1	契約時に説明している
2	労働者から求められれば説明している
3	説明していない

問 2-4-3：無期転換ルールは、2012 年 8 月に改正され、2013 年 4 月より全面施行された改正労働契約法に規定されましたが、更新回数や通算勤続年数の上限はいつからありますか。（各項目 1 つに○）

フルタイム契約労働者		
1	改正労働契約法の全面施行に伴い、新設した	
2	改正労働契約法に関係なく、以前からある	

パートタイム契約労働者		
1	改正労働契約法の全面施行に伴い、新設した	
2	改正労働契約法に関係なく、以前からある	

（問 2-4-3 で「2. 改正労働契約法に関係なく、以前からある」とする企業にお聞きします。）

問 2-4-4：改正労働契約法の施行に伴い、上限設定の内容を変更しましたか。（各項目 1 つに○）

フルタイム契約労働者			
変更していない		1	
変更した	上限を引き上げた	2	
	上限を引き下げた	3	

パートタイム契約労働者			
変更していない		1	
変更した	上限を引き上げた	2	
	上限を引き下げた	3	

※「上限を引き上げた」とは、例えば 3 年→5 年など、反対に、「上限を引き下げた」とは、例えば 5 年→3 年など。

（「上限を引き上げた」、「上限を引き下げた」とする企業にお聞きします。）

問 2-4-5：変更前の上限内容も教えてください。

（各項目該当すべてに○。上限数値も記入）

フルタイム契約労働者		
1	契約更新の回数上限がある ⇒更新（ ）回まで	
2	通算勤続年数の上限がある ⇒勤続（ ）年まで	

パートタイム契約労働者		
1	契約更新の回数上限がある ⇒更新（ ）回まで	
2	通算勤続年数の上限がある ⇒勤続（ ）年まで	

問 2-5：(1)改正労働契約法で規定された無期転換ルールに対して貴社ではどのような対応をしていますか。（各項目該当すべてに○）また、(2)選択された対応のなかで、もっとも多いものは何ですか（選択肢番号記入）。

- （注 1）フルタイム・パートタイム契約労働者をともに雇用している場合は、必ず両方の欄にご記入ください。
フルタイム・パートタイム契約労働者で対応が異なる場合は、フルタイム契約労働者、パートタイム契約労働者それぞれについて、該当する問全てにご回答ください。
- （注 2）「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律」（2014 年 4 月より施行）に基づき、大学等及び研究開発法人の教員等、研究者、技術者、リサーチアドミニストレーター等については、無期契約に転換するまでの期間が 10 年に延長されました。そのため、上記のフルタイム・パートタイム契約労働者として、これらの対応状況を記入する場合は、設問文の「5 年」を「10 年」に読み替えてご回答ください。

(1) 無期転換ルールに対する対応（各項目該当すべてに○）	フルタイム 契約労働者	パートタイム 契約労働者
有期契約期間が更新を含めて通算 5 年を超えないように運用している	1	1
通算 5 年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り替えている	2	2
有期契約労働者の適性や能力などを見ながら、無期契約にしている	3	3
雇入れの段階から無期契約にする（有期契約での雇入れは行わないようにする）	4	4
有期契約社員を、派遣労働者や請負に切り替えていく	5	5
対応方針は未定・分からない	6	6
その他（ ）	7	7

(2) 無期転換ルールの対応（上記の選択回答）のなかで、 貴社でもっとも多い対応（選択肢番号を記入⇒）		
--	--	--

（1）無期転換ルールに対する対応において、フルタイム契約労働者、パートタイム契約労働者いずれかにおいて、「1. 有期契約期間が更新を含めて通算 5 年を超えないように運用している」を選択された企業は問 2-5-1、問 2-5-2 にお答えいただいたうえで、問 2-6（5 頁）にお進みください。それ以外の企業は問 2-6（5 頁）へ。

問 2-5-1：通算 5 年を超えないように運用している場合、その理由は何ですか。（該当すべてに○）

1. 従来からそのような契約管理を行ってきたから
2. 景気の変動等に伴う雇用の調整余地を残しておきたいから
3. 定期的に人材の新陳代謝を図りたいから
4. 高年齢の労働者は、無期で雇用するのが困難であると考えから
5. 人件費を増加・固定化させたくないから
6. 有期契約労働者の業務は入札等に伴い、なくなる恐れがあるから
7. （機械化や事業再編等により）有期契約者が行ってきた業務の縮小が見込まれるから
8. 無期転換後の処遇を決定するのが困難だから
9. 無期転換する者が増えると正社員の新規採用に影響が出るから
10. その他 [具体的に：]

問 2-5-2：通算 5 年を超えないように運用している場合、どのような方法で通算 5 年未満に抑制していますか。

（該当すべてに○）

1. 更新回数や通算勤続年数の上限等制限する
2. 契約更新時の判断（人物や働きぶり等の選別）を厳格化する
3. 有期契約労働者の新規採用や契約更新の際、無期転換や正社員登用を希望しない人を選別する
4. 途中で随時、クーリング（空白）期間を挟み、通算期間をリセットする（※）
5. 契約期間を一定の業務完了までなどで設定し、更新は原則行わないようにする
6. 定年を段階的に設ける
7. その他 [具体的に：]

※転籍の活用や 6 ヶ月後に再度雇用する登録制を設置等も含まれます。

問 2-6. 無期転換社員についてお聞きます。

(1) 貴社には、有期契約労働者から転換し期間の定めのない契約となった社員（以下、「無期転換社員」）がいますか。無期転換社員には、法律上の無期転換制度で転換した社員も、貴社独自の無期転換制度で無期転換した社員も、いずれも含みます。（(1)欄の各項目 1 つに○）

(2) 無期転換社員が「いる」とする企業にお聞きます。無期契約化に際しての労働条件は原則、契約期間以外は直前の有期契約と同一になりますが、就業規則や個別の契約等に別段の定めを設ければ労働条件を変更することも可能です。そうした「別段の定め」を活用していますか。（(2)欄の各項目 1 つに○）

	(1) 無期転換社員の有無 (各項目 1 つに○)			(2) 就業規則や個別の契約等での「別段の定め」の活用状況（各項目 1 つに○）	
	いない	いる		活用している	活用していない
<u>フルタイムの無期転換社員</u> →	1	2	→	1	2
<u>パートタイムの無期転換社員</u> →	1	2	→	1	2

フルタイムの無期転換社員、パートタイムの無期転換社員のいずれかにおいて、別段の定めを「活用している」とする企業は以下の問 2-6-1、問 2-6-2、問 2-6-3 にお答えください。それ以外の企業（別段の定めを「活用していない」と回答した企業）及び、「フルタイムの無期転換社員」「パートタイムの無期転換社員」がいずれもない企業は問 2-7（6 頁）にお進みください。

問 2-6-1：別段の定めにより、有期契約時から変更を求める条件は何ですか。（該当すべてに○）

1. 職務（業務の内容・範囲や責任の程度）
2. 勤務地・配置転換の範囲
3. 所定労働時間の長さ
4. 時間外労働の有無・長さ
5. 特殊な勤務時間制の適用
6. 役職登用の有無・範囲
7. 定年年齢
8. 服務規律（兼業規制等）
9. その他（ ）

問 2-6-2：別段の定めにより、有期契約時から労働条件が変更されることに伴い、有期契約時から改善（新たな支給・適用、水準の引き上げ、内容の拡充等）する処遇要素はありますか。（1～10のうち該当すべてに○、「特にない」場合は 11 に○）

1. 基本賃金
2. 通勤手当・住宅手当等の手当
3. 賞与
4. 退職金
5. 福利厚生
6. 法定外健康診断
7. 法定外有給休暇
8. 厚生年金保険／健康保険
9. 教育訓練
10. その他（ ）
11. 特にない

問 2-6-3：別段の定めにより、有期契約時から労働条件が変更されることに伴い、有期契約時よりも労働者に不利（支給の打ち切り・終了、水準の引き下げ、内容の縮小等）になる処遇要素はありますか。

（1～10のうち該当すべてに○、「特にない」場合は11に○）

- | | |
|------------------|----------------|
| 1. 基本賃金 | 7. 法定外有給休暇 |
| 2. 通勤手当・住宅手当等の手当 | 8. 厚生年金保険／健康保険 |
| 3. 賞与 | 9. 教育訓練 |
| 4. 退職金 | 10. その他（ ） |
| 5. 福利厚生 | 11. 特にない |
| 6. 法定外健康診断 | |

問 2-7：無期転換できる機会や無期転換後の労働条件について、就業規則に規定していますか。（1つに○）

1. 無期転換できる機会及び無期転換後の労働条件について規定している
2. 無期転換できる機会のみ規定し、無期転換後の労働条件については規定していない
3. 無期転換後の労働条件のみ規定し、無期転換できる機会については規定していない
4. いずれも規定していないが、今後、規定する
5. いずれも規定していない・今後の予定もない
6. 就業規則がない
7. 有期契約労働者がいないため、規定する必要がない

問 2-7-1：無期転換できる機会の内容について、有期契約労働者に説明していますか。（1つに○）

1. 説明している
2. 今後、説明する
3. 説明していない・今後の予定もない
4. 有期契約労働者がいない

問 2-7-2：通算契約期間等を満たした個別の対象者に、無期転換できることを案内していますか。（1つに○）

1. 案内している
2. 今後、案内する
3. 案内していない・今後の予定もない
4. 通算契約期間等を満たした対象者がいない

（問 2-7-2 で「1. 案内している」と回答した企業にお聞きします。）

問 2-7-3：無期転換できることを案内する際に、無期転換後の労働条件についても案内していますか。（1つに○）

1. 案内している
2. 今後、案内する
3. 案内していない・今後の予定もない

問 3. 多様な正社員についてお聞きします。

- (1) 貴社では、正社員であるが、いわゆる正社員（勤務地、職務、勤務時間がいずれも限定されていない正社員（以下、「無限定正社員」という）。以下同じ。）と比較すると、勤務地、職務、労働時間等が限定されている「多様な正社員」の制度がありますか。ある場合は右端の数字（選択肢 1～3）に○をしてください。

（(1)欄の該当すべてに○）

※勤務地、職務、勤務時間のうち2つ以上の項目が限定された正社員がいる場合には、そのうち最も主要な限定項目が限定された社員区分に分類してください。（例えば、職務が限定されている結果、勤務地が限定されている場合は、職務限定正社員となります。）

- (2) また、多様な正社員がいる場合（選択肢 1～3 のいずれかを選択した企業）は、(2)欄（7 頁）の正社員全体（多様な正社員を含む）の人数に占める多様な正社員の割合について記入してください。

(1) 多様な正社員（勤務地限定正社員等）の有無（該当すべてに○）

		該当者が いる↓
勤務地限定正社員がいる	就業する地域が特定されているか、一定の範囲内にあらかじめ決められている働き方の正社員	1
職務限定正社員がいる	従事する職務（職種）が特定されているか一定の範囲内にあらかじめ決められている働き方の正社員	2
勤務時間限定正社員がいる	所定の勤務時間を超えた勤務はないか、あっても一定の場合の限られた時間にあらかじめ決められている働き方の正社員	3
以上のいずれの社員区分もない（正社員には、いわゆる正社員（無限定正社員）しかいない）		4

7 頁の問 3-1 へ

7 頁の (2) をお答えください。

((1)多様な正社員の有無で、該当者がいる場合（選択肢1～3のいずれかを選択した企業）は、以下の(2)にお答えください。)

(2) 正社員全体（多様な正社員を含む）の人数に占める、多様な正社員の割合（数値を記入）

	(2) 正社員全体の人数に占める、 多様な正社員の割合（※）	回答例
勤務地限定正社員	%	30%
職務限定正社員	%	20%
勤務時間限定正社員	%	10%

※少数点以下は、切り上げてください。正社員全体を100とした割合であるため、割合の合計が100%超とならないよう、ご注意ください。（例えば、正社員全体の人数が100人の場合、そのうち、勤務地限定正社員が30人、職務限定正社員が20人、勤務時間限定正社員が10人であれば、勤務地限定正社員の割合は30%、職務限定正社員の割合は20%、勤務時間限定正社員の割合は10%となります。該当する社員区分がない場合は空欄でかまいません。）

((1)多様な正社員の有無で、選択肢「4. 以上のいずれの社員区分もない（正社員には、いわゆる正社員（無限定正社員）しかない）」とする企業は、以下の問3-1にお答えください。)

問3-1：いずれの社員区分もない場合、その理由はなんですか。（該当すべてに○）

1. そもそも正社員は多様な働き方が可能だから
2. 労務管理が煩雑になるから
3. 限定に応じた賃金等の労働条件の設定が困難であるから
4. 非正社員を積極的に活用しているから
5. 全事業所が転勤を伴わない範囲内にある又は1つしか事業所がないから
6. 仕事の範囲が1つしかないから
7. 従業員や労働組合等からの要請がないから
8. 導入方法・運用方法に関するノウハウがないから
9. その他（ ）

以下の設問では、次の①、②の社員区分の社員を雇用している企業にお聞きます。（以下では、これらの企業を「多様な正社員等がいる企業」といいます）

- ① 無期転換社員を雇用している企業（5頁の問2-6の(1)で、「フルタイムの無期転換社員」が「いる」、または「パートタイムの無期転換社員」が「いる」と選択した企業）
- ② 多様な正社員を雇用している企業（6頁の問3の(1)で、「1. 勤務地限定正社員がいる」、「2. 職務限定正社員がいる」、「3. 勤務時間限定正社員がいる」のいずれかを選択した企業）

該当する社員区分がない場合は、空欄でかまいません。いずれの多様な正社員等の社員区分もない企業は問5（15頁）へ。

<回答要領>例えば、勤務地限定正社員、職務限定正社員、パートタイムの無期転換社員を雇用している場合、以下のように、該当する社員区分の欄に○をつけてください。該当する社員区分がない場合（回答例では、勤務時間限定正社員、フルタイムの無期転換社員）、空欄でかまいません。

		多様な正社員			無期転換社員	
		勤務地 限定正社員	職務限定 正社員	勤務時間 限定正社員	フルタイムの無期 転換社員	パート タイムの 無期転換 社員
a. 無限定正社員に 比べて限定されて いる働き方の内容 (該当すべてに○)	職種・職務	①		1	1	①
	勤務地		②	2	2	②
	労働時間（時間外労働の有無含む）	3	3		3	③
	役職（昇進）の上限	④	4	4	4	④
	その他（ ）	5	5	5	5	5

(「多様な正社員等がいる企業」にお聞きします。)

問 4. 多様な正社員及び無期転換社員（以下、まとめて「多様な正社員等」と呼びます）についてお聞きします。

問 4-1：無期転換社員は以下のいずれの社員区分として扱われていますか。（該当すべてに○）

- | | | |
|-------------|---------------------|---------------|
| 1. 無限定正社員 | 4. 勤務時間限定正社員 | 7. 無期転換社員はいない |
| 2. 勤務地限定正社員 | 5. 無期転換社員独自の社員区分がある | |
| 3. 職務限定正社員 | 6. その他() | |

問 4-2：多様な正社員等の制度や状況について、社員区分毎に該当するものに○をつけてください。（該当する社員区分がない場合は空欄でかまいません）。無期転換社員が多様な正社員の社員区分として扱われている場合には、多様な正社員として回答し、無期転換社員の欄に回答する必要はありません。

		多様な正社員			無期転換社員	
		勤務地 限定正社員	職務限定 正社員	勤務時間 限定正社員	フルタイム の無期 転換社員	パート タイムの 無期転換 社員
a. 無限定正社員に 比べて限定されて いる労働条件 の内容 (該当すべてに○)	職種・職務	1		1	1	1
	勤務地		2	2	2	2
	労働時間（時間外労働の有無含む）	3	3		3	3
	役職（昇進）の上限	4	4	4	4	4
	その他（ ）	5	5	5	5	5
b. 多様な正社員等 がついている 職種 (該当すべてに○)	管理職	1	1	1	1	1
	専門・技術職	2	2	2	2	2
	事務職	3	3	3	3	3
	販売職	4	4	4	4	4
	サービス職	5	5	5	5	5
	保安職	6	6	6	6	6
	製造・生産工程職	7	7	7	7	7
	輸送・機械運転職	8	8	8	8	8
	建設・採掘職	9	9	9	9	9
	運搬・清掃等労務職	10	10	10	10	10
	その他	11	11	11	11	11
c. 無限定正社員に 転換なしで昇進 できる役職の 上限 (1つに○)	役職には就かせない	1	1	1	1	1
	係長相当職まで	2	2	2	2	2
	課長相当職まで	3	3	3	3	3
	部長相当職まで	4	4	4	4	4
	役員まで	5	5	5	5	5
d. 労働組合への 加入の可否 (1つに○)	加入できる	1	1	1	1	1
	加入できない	2	2	2	2	2
	労働組合がない	3	3	3	3	3

問 4-3：多様な正社員等の配置転換等の状況について、社員区分毎に該当するものに○をつけてください。（該当する社員区分がない場合は空欄でかまいません）

		多様な正社員			無期転換社員	
		勤務地 限定正社員	職務限定 正社員	勤務時間 限定正社員	フルタイム の無期 転換社員	パート タイムの 無期転換 社員
a. 配置転換 (異動)の有無 (1つに○)	配置転換あり（人事の広範な裁量）	1	1	1	1	1
	配置転換あり（やむを得ない場合のみ）	2	2	2	2	2
	配置転換なし	3	3	3	3	3
b. 勤務地の 範囲 (1つに○)	事業所限定	1	1	1	1	1
	事業所間異動あり（転居なし）	2	2	2	2	2
	事業所間異動あり（転居あり）	3	3	3	3	3
	元々事業所が1つしかない	4	4	4	4	4
c. 転籍（※） の有無 (1つに○)	転籍あり	1	1	1	1	1
	転籍なし	2	2	2	2	2
	もともと転籍制度がない	3	3	3	3	3

※ここでの転籍とは、企業からの依頼や指示により、貴社に籍を残さず他社に転籍する場合についてお答えください。
なお、会社分割、営業譲渡など企業組織の再編に伴うものは除いてお答えください。

問 4-4 : a. 多様な正社員等の導入時期はいつ頃ですか。また、b. 多様な正社員等の導入理由は何ですか。
社員区分毎に該当するものに○をつけてください。(該当する社員区分がない場合は空欄でかまいません)

		多様な正社員			無期転換社員	
		勤務地 限定正社員	職務限定 正社員	勤務時間 限定正社員	フルタイム の無期 転換社員	パート タイムの 無期転換 社員
a. 導入時期 (1つに○)	現在(調査時点)～1年前	1	1	1	1	1
	1年前～3年前	2	2	2	2	2
	3年前～6年前	3	3	3	3	3
	6年前～10年前	4	4	4	4	4
	10年前超	5	5	5	5	5
b. 導入理由 (該当すべて に○)	優秀な人材を採用するため	1	1	1	1	1
	正社員の定着を図るため	2	2	2	2	2
	ワーク・ライフ・バランスを支援するため	3	3	3	3	3
	育児・介護等と仕事との両立への対応のため	4	4	4	4	4
	非正社員から正社員への転換の円滑化のため	5	5	5	5	5
	人材の特性に合わせた多様な雇用管理を行うため	6	6	6	6	6
	高齢者の柔軟な働き方に対応するため	7	7	7	7	7
	1日や週の中の仕事の繁忙など業務量の変化に対応するため	8	8	8	8	8
	女性や若者を採用・活用したいから	9	9	9	9	9
	職務を限定することで、専門性や生産性の向上をより促すため	10	10	10	10	10
	人件費の抑制につながるから	11	11	11	11	11
	改正労働契約法に伴う無期転換に対応するため	12	12	12	12	12
	労働組合・労働者からの要望	13	13	13	13	13

問 4-5 : 無限定正社員と多様な正社員等の制度や状況について、社員区分毎に該当するものに○をつけてください。(該当する社員区分がない場合は空欄でかまいません)

		無限定 正社員	多様な正社員			無期転換社員	
			勤務地 限定正社員	職務限定 正社員	勤務時間 限定正社員	フルタイム の無期 転換社員	パート タイムの 無期 転換社員
a. 賃金の算定 方法(給与 形態) (もっとも多い もの1つに○)	年俸制	1	1	1	1	1	1
	月給制	2	2	2	2	2	2
	日給制	3	3	3	3	3	3
	時給制	4	4	4	4	4	4
	その他()	5	5	5	5	5	5
b. 正社員 (無限定正 社員)と 比較した 基本賃金の 水準 (1つに○)	正社員より高い		1	1	1	1	1
	正社員と同じ		2	2	2	2	2
	正社員の9割程度		3	3	3	3	3
	正社員の8割程度		4	4	4	4	4
	正社員の7割程度		5	5	5	5	5
	正社員の6割程度		6	6	6	6	6
	正社員の5割程度以下		7	7	7	7	7
c. 基本賃金 以外の処遇 (適用される 制度) (該当すべて に○)	賞与	1	1	1	1	1	1
	退職金	2	2	2	2	2	2
	通勤手当	3	3	3	3	3	3
	家族手当	4	4	4	4	4	4
	住宅手当	5	5	5	5	5	5
	健康保険/厚生年金保険	6	6	6	6	6	6
	福利厚生(施設利用)	7	7	7	7	7	7
	福利厚生(上記以外)	8	8	8	8	8	8
	法定外健康診断	9	9	9	9	9	9
	法定外有給休暇	10	10	10	10	10	10
	いずれも適用なし	11	11	11	11	11	11
d. 教育訓練 (該当すべて に○)	計画的な職場内教育訓練(OJT)	1	1	1	1	1	1
	目標管理による動機付け	2	2	2	2	2	2
	育成目的のジョブ・ローテーション	3	3	3	3	3	3
	職場外教育訓練(Off-JT)	4	4	4	4	4	4
	教育訓練は実施していない	5	5	5	5	5	5

問 4-5-1：前頁（問 4-5）の社員区分ごとの待遇差の理由について、合理的に説明できますか。（1 つに○）

1. 説明できると思う
2. 説明できるものとできないものがあると思う
3. 説明できないと思う
4. 分からない、考えたことがない

問 4-6：過去 5 年間に、多様な正社員等から無限定正社員へ転換（例えば、職務限定正社員から無限定正社員への転換）した従業員はいますか。（1 つに○）

1. いる 2. いない

問 4-7：多様な正社員等から無限定正社員へ転換できる制度はありますか。（該当すべてに○）

1. 従業員本人の希望に基づいて転換できる制度がある
2. 人事異動や企業側からの申入れに基づいて転換できる制度がある
3. いずれの制度もない

(問 4-7 で「1. 従業員本人の希望に基づいて転換できる制度がある」、「2. 人事異動や企業側からの申し入れに基づいて転換できる制度がある」と回答した企業にお聞きます。)

問 4-7-1：多様な正社員等から無限定正社員へ転換するに当たって、条件はありますか。（該当すべてに○）

1. 上司の推薦があること
2. 仕事内容等の変化に対応できること
3. 選考に合格すること
4. 転換後に必要なスキル等を持っていること
5. 勤務成績がよいこと
6. 転居を伴う異動への対応が可能であること
7. 勤続年数
8. 転換後の勤務時間に対応できること
9. 転換（応募）回数が一定以下であること
10. 本人の同意があること
11. その他（ ）
12. 従業員の希望のみで転換できる

問 4-8：過去 5 年間に、無限定正社員から多様な正社員等へ転換（例えば、無限定正社員から勤務地限定正社員への転換）した従業員はいますか。（1 つに○）

1. いる 2. いない

問 4-9：無限定正社員から多様な正社員等へ転換できる制度はありますか。（該当すべてに○）

1. 従業員本人の希望に基づいて転換できる制度がある
2. 人事異動や企業側からの申入れに基づいて転換できる制度がある
3. いずれの制度もない

(問4-9で「1. 従業員本人の希望に基づいて転換できる制度がある」、「2. 人事異動や企業側からの申し入れに基づいて転換できる制度がある」と回答した企業にお聞きします。)

問 4-9-1：無限定正社員から多様な正社員等へ転換するに当たって、条件はありますか。（該当すべてに○）

1. 上司の推薦があること
2. 仕事内容等の変化に対応できること
3. 選考に合格すること
4. 転換後に必要なスキル等を持っていること
5. 勤務成績がいいこと
6. 勤続年数
7. 転換後の勤務時間に対応できること
8. 転換（応募）回数が一定以下であること
9. 本人の同意があること
10. 育児や介護の必要性の要件に合致すること
11. その他（ ）
12. 従業員の希望のみで転換できる

問 4-10：無限定正社員と多様な正社員等の採用・補充方法について、社員区分毎に該当するものに○をつけてください。（該当する社員区分がない場合は空欄でかまいません）

			多様な正社員			無期転換社員	
			勤務地 限定正社員	職務限定 正社員	勤務時間 限定正社員	フルタイム の無期 転換社員	パート タイムの 無期 転換社員
採用・補充方法 (該当すべて に○)	新規学卒採用（卒後３年以内含む）	1	1	1	1		
	中途・通年採用	2	2	2	2		
	多様な正社員からの転換	3	3	3	3		
	無期転換社員からの転換	4	4	4	4		
	有期契約労働者からの転換	5	5	5	5		
	無限定正社員からの転換	6	6	6	6		
	その他（ ）	7	7	7	7		

問 4-11：無限定正社員と多様な正社員等の雇用の対応方針について、社員区分毎に該当するものに○をつけてください。（該当する社員区分がない場合は空欄でかまいません）

		無限定正社員	多様な正社員			無期転換社員	
			勤務地限定正社員	職務限定正社員	勤務時間限定正社員	フルタイムの無期転換社員	パートタイムの無期転換社員
事業所閉鎖や事業の縮小等に直面した場合（※ ¹ ）の雇用の対応方針（1つに○）	無限定正社員の取扱いと全く同じく、出来る限りの雇用維持努力を行う（※ ² ）	1	1	1	1	1	1
	無限定正社員の取扱いとは実質的に異なるが、出来る限りの雇用維持努力を行う		2	2	2	2	2
	雇用維持努力を行うことなく、解雇（契約解除）する	3	3	3	3	3	3
	分からない・考えたことがない	4	4	4	4	4	4

※¹事業所閉鎖や事業の縮小等に直面した場合とは、例えば、勤務地限定の正社員で通勤圏内の事業所が閉鎖したり、職務限定の正社員で事業縮小等に伴い担当職務がなくなった場合を指します。

※²無限定正社員の場合は、「できる限り雇用維持努力を行う」と読み替えて回答してください。

問 4-12：多様な正社員等の労働条件の限定内容（勤務地や職務（職種）、勤務時間など）について、以下のどのような方法で規定していますか。（各項目該当すべてに○）（該当する社員区分がない場合は空欄でかまいません）

		多様な正社員			無期転換社員	
		勤務地限定正社員	職務限定正社員	勤務時間限定正社員	フルタイムの無期転換社員	パートタイムの無期転換社員
労働条件の規定方法（該当すべてに○）	就業規則で規定している	1	1	1	1	1
	労働協約で規定している	2	2	2	2	2
	個別契約で規定している	3	3	3	3	3
	特に規定していない	4	4	4	4	4

（問 4-12 で、多様な正社員等の労働条件の限定内容（勤務地や職務（職種）、勤務時間など）について、「4. 特に規定していない」企業にお聞きます。）

問 4-12-1：特に規定していない理由はなんですか。（各項目該当すべてに○）（「4. 特に規定していない」社員区分ごとにお答えください）

		多様な正社員			無期転換社員	
		勤務地限定正社員	職務限定正社員	勤務時間限定正社員	フルタイムの無期転換社員	パートタイムの無期転換社員
限定内容が明瞭でないから		1	1	1	1	1
従業員の希望に応じて限定内容を柔軟に変更したいから		2	2	2	2	2
企業の希望に応じて限定内容を柔軟に変更したいから		3	3	3	3	3
就業規則を変更するなどの手続が大変だから		4	4	4	4	4
その他（ ）		5	5	5	5	5

問 4-13：多様な正社員等の労働条件の限定内容（勤務地や職務（職種）、勤務時間など）について、以下のどのような方法で従業員に説明していますか。（各項目1つに○）（該当する社員区分がない場合は空欄でかまいません）

		多様な正社員			無期転換社員	
		勤務地限定正社員	職務限定正社員	勤務時間限定正社員	フルタイムの無期転換社員	パートタイムの無期転換社員
労働条件の説明方法（1つに○）	書面（電子によるものを含む）で明示し、口頭でも説明している	1	1	1	1	1
	書面（電子によるものも含む）で明示はするが、口頭での説明はしていない	2	2	2	2	2
	書面（電子によるものも含む）で明示はせず、口頭でのみ説明している	3	3	3	3	3
	特に説明はしていない	4	4	4	4	4

（問 4-13 で、多様な正社員等の労働条件の限定内容（勤務地や職務（職種）、勤務時間など）について、「3. 書面（電子によるものも含む）で明示はせず、口頭でのみ説明している」、「4. 特に説明はしていない」企業にお聞きます。）

問 4-13-1：書面（電子によるものを含む。）で明示しない理由はなんですか。（各項目該当すべてに○）

（選択した社員区分ごとにお答えください）

	多様な正社員			無期転換社員	
	勤務地 限定正社員	職務限定 正社員	勤務時間 限定正社員	フルタイム の無期 転換社員	パート タイムの 無期転換 社員
限定内容が明瞭でないから	1	1	1	1	1
従業員の希望に応じて限定内容を柔軟に変更したいから	2	2	2	2	2
企業の希望に応じて限定内容を柔軟に変更したいから	3	3	3	3	3
その他（ ）	4	4	4	4	4

問 4-14：事業所や部署の廃止等により、限定された職務や勤務地が消滅した場合の対応について、あらかじめ明示していますか。（各項目 1 つに○）（該当する社員区分がない場合は空欄でかまいません）

	多様な正社員			無期転換社員	
	勤務地 限定正社員	職務限定 正社員	勤務時間 限定正社員	フルタイム の無期 転換社員	パート タイムの 無期転換 社員
あらかじめ明示はしていない	1	1	1	1	1
あらかじめ明示している	2	2	2	2	2

（問 4-14 で、「あらかじめ明示している」とする企業にお聞きます。）

問 4-14-1：上記で明示されている限定された職務や勤務地が消滅した場合の対応は、どういったものですか。

（もっとも多いケースについて 1 つに○）（「2. あらかじめ明示している」を選択した社員区分ごとにお答えください）

	多様な正社員			無期転換社員	
	勤務地 限定正社員	職務限定 正社員	勤務時間 限定正社員	フルタイム の無期 転換社員	パート タイムの 無期転換 社員
他の職務や勤務地に勤務させる	1	1	1	1	1
労働契約を終了する	2	2	2	2	2
その他（ ）	3	3	3	3	3

問 4-15：過去 5 年間に、多様な正社員等の労働条件の限定内容（勤務地や職務（職種）、勤務時間など）を変更したことがありますか。（各項目 1 つに○）

（該当する社員区分がない場合は空欄でかまいません）

※多様な正社員等の限定内容の変更とは、例えば、職務限定正社員の他職務への配転や、地域限定正社員の転勤の実施などです。

	多様な正社員			無期転換社員	
	勤務地 限定正社員	職務限定 正社員	勤務時間 限定正社員	フルタイム の無期 転換社員	パート タイムの 無期転換 社員
過去 5 年間に労働条件の限定内容を変更したことはない	1	1	1	1	1
過去 5 年間に労働条件の限定内容を変更したことがある	2	2	2	2	2

各社員区分で、「過去 5 年間に労働条件の限定内容を変更したことがある」と回答した企業は以下の問 4-15-1～問 4-15-6 にお答えください。それ以外の企業は問 4-16（14 頁）にお進みください。

（過去５年間に於ける、多様な正社員等の労働条件の限定内容（勤務地や職務（職種）、勤務時間など）の変更の状況についてお聞きします。）

問 4-15-1：多様な正社員等の労働条件の限定内容（勤務地や職務（職種）、勤務時間など）の変更内容は何ですか。（各項目該当すべてに○）（該当する社員区分がない場合は空欄でかまいません）

	多様な正社員			無期転換社員	
	勤務地 限定正社員	職務限定 正社員	勤務時間 限定正社員	フルタイム の無期 転換社員	パート タイムの 無期転換 社員
勤務地の変更（転勤）があった	1	1	1	1	1
他職務（職種）への配転があった	2	2	2	2	2
所定の勤務時間を変更した	3	3	3	3	3

問 4-15-2：多様な社員等の労働条件の限定内容（勤務地や職務（職種）、勤務時間など）の変更を必要とした理由は何ですか。（各項目該当すべてに○）（該当する社員区分がない場合は空欄でかまいません）

	多様な正社員			無期転換社員	
	勤務地 限定正社員	職務限定 正社員	勤務時間 限定正社員	フルタイム の無期 転換社員	パート タイムの 無期転換 社員
事業所、部署の廃止	1	1	1	1	1
事業再編	2	2	2	2	2
経営規模縮小	3	3	3	3	3
営業時間の変更	4	4	4	4	4
人手不足	5	5	5	5	5
労働者の希望	6	6	6	6	6
その他（ ）	7	7	7	7	7

問 4-15-3：限定内容の変更に際して、変更される対象者に対して、特別の配慮をしましたか。

（各項目該当すべてに○）（該当する社員区分がない場合は空欄でかまいません）

	多様な正社員			無期転換社員	
	勤務地 限定正社員	職務限定 正社員	勤務時間 限定正社員	フルタイム の無期 転換社員	パート タイムの 無期転換 社員
居住地を踏まえた勤務地配慮をした	1	1	1	1	1
職務（職種）に配慮をした	2	2	2	2	2
賃金を上げた	3	3	3	3	3
特別の手当を支給	4	4	4	4	4
役職を上げた	5	5	5	5	5
その他（ ）	6	6	6	6	6
特段配慮はない	7	7	7	7	7

問 4-15-4：多様な正社員等の労働条件の限定内容（勤務地や職務（職種）、勤務時間など）を変更する方法として、どのような手続きをとりましたか。（各項目該当すべてに○）

（該当する社員区分がない場合は空欄でかまいません）

	多様な正社員			無期転換社員	
	勤務地 限定正社員	職務限定 正社員	勤務時間 限定正社員	フルタイム の無期 転換社員	パート タイムの 無期転換 社員
個別の従業員の同意を得て、個別の契約により変更した	1	1	1	1	1
個別の従業員の同意を得て、就業規則等に則り変更した	2	2	2	2	2
個別の従業員の同意は得ず、就業規則等に則り変更した	3	3	3	3	3
就業規則の改正等により変更した	4	4	4	4	4
個別の従業員の同意を得ず、企業の指示のみで変更した	5	5	5	5	5
その他（ ）	6	6	6	6	6

問 4-15-5：多様な正社員等の労働条件の限定内容（勤務地や職務（職種）、勤務時間など）を変更した際、以下のどのような方法でその変更内容を従業員に説明しましたか。（各項目 1 つに○）
（該当する社員区分がない場合は空欄でかまいません）

	多様な正社員			無期転換社員	
	勤務地 限定正社員	職務限定 正社員	勤務時間 限定正社員	フルタイム の無期 転換社員	パート タイムの 無期転換 社員
書面（電子によるものを含む）で明示し、口頭でも説明している	1	1	1	1	1
書面（電子によるものを含む）で明示はするが、口頭での説明はしていない	2	2	2	2	2
書面（電子によるものを含む）で明示はせず、口頭でのみ説明している	3	3	3	3	3
特に説明はしていない	4	4	4	4	4

（問 4-15-5 で、多様な正社員等の労働条件の限定内容（勤務地や職務（職種）、勤務時間など）の変更について、「3. 書面（電子によるものを含む）で明示はせず、口頭でのみ説明している」、「4. 特に説明はしていない」企業にお聞きします。）

問 4-15-6：書面（電子によるものを含む）で明示しない理由はなんですか。（各項目該当すべてに○）（選択した社員区分ごとにお答えください）

	多様な正社員			無期転換社員	
	勤務地 限定正社員	職務限定 正社員	勤務時間 限定正社員	フルタイム の無期 転換社員	パート タイムの 無期転換 社員
限定内容が明瞭でないから	1	1	1	1	1
従業員の希望に応じて限定内容を柔軟に変更したいから	2	2	2	2	2
企業の希望に応じて限定内容を柔軟に変更したいから	3	3	3	3	3
手続が大変だから	4	4	4	4	4
通常、労働条件を変更する際に労働条件を明示しないから	5	5	5	5	5
就業規則等で別途変更内容を明記して周知しているから	6	6	6	6	6
その他（ ）	7	7	7	7	7

問 4-16：過去5年間に、個別の多様な正社員等との間でトラブルとなったことはありますか。（1 つに○）

1. あった 2. ない → 問 5 へ

→ 問 4-16-1：多様な正社員等に関する個別のトラブルの原因は何ですか。（該当すべてに○）

1. 会社の指示が就業規則や個別の契約に明記した限定内容に反していると拒否された
2. 会社の指示が口頭で約束していた限定内容に反していると拒否された
3. 会社から限定区分の変更（職務変更や勤務地変更等）を申し入れたが拒否された
4. 多様な正社員等から限定区分や限定内容の変更を希望されたが受け入れなかった
5. 限定内容・規程面で会社と多様な正社員等とで折り合わなかった
6. 多様な正社員等から無限定正社員との待遇差に不満が出た
7. 多様な正社員等から無限定正社員への転換制度がないことに不満が出た
8. その他（ ）

→ 問 4-16-2：そのときどのような方法で解決しましたか。（該当すべてに○）

1. 本人との話し合いで解決
2. 労働組合との話し合いを通じて解決
3. 社内の苦情処理機関で解決
4. 外部の紛争解決機関で解決
5. 労働審判で解決
6. 裁判で解決（和解を含む。）
7. 解決しなかった（従業員が離職した）
8. その他（ ）

(すべての企業にお聞きします)

問 5 無期転換制度の特例等についてお聞きします。

問 5-1 : 2015 年 4 月に施行された「専門的知識を有する有期雇用労働者等に関する特例」では、①高度な専門的知識等を持つ有期労働者や、②定年後引き続き雇用される高齢者について、その能力が有効に発揮されるような雇用管理上の措置に係る契約を申請・認定された場合、改正労働契約法に伴う無期転換申込権が一定期間、発生しないこととする特例が規定されています。こうした特例が設けられたことをご存知でしたか。(①②それぞれについて、1 つに○)

	①の特例	②の特例
内容まで知っている	1	1
規定されたことは知っているが内容まではよく分からない	2	2
知らない・分からない	3	3

問 5-2 : 高度な専門的知識等を持つ有期労働者について、その能力が有効に発揮されるような雇用管理上の措置に係る契約を申請・認定された場合、改正労働契約法に伴う無期転換申込権が一定期間、発生しないこととする特例(問 5-1①の特例)を、活用していますか。(1 つに○)

1. 活用している 2. 今後活用する予定である 3. 活用していない → 問 5-2-3 へ

問 5-2-1 : 「1. 活用している」、「2. 今後活用する予定である」場合、関係する労働者(労働組合等)からの意見聴取を行いましたか(行う予定はありますか)。(1 つに○)

1. 行った 2. 今後行う予定 3. 行っていない・行う予定もない

問 5-2-2 : 「1. 活用している」、「2. 今後活用する予定である」場合、プロジェクトの内容や高度専門職有期の活用内容を、具体的に教えてください。

具体的に(自由記述):

(問 5-2 で問 5-1①の特例を「3. 活用していない」と回答した企業にお聞きします。)

問 5-2-3 : 専門的知識等を有し年収が 1,075 万円以上で、5 年を超える一定期間内に完了する業務(プロジェクト)に従事する有期契約労働者について、10 年を上限とするプロジェクト完了までの期間、無期転換申込権が発生しないこととする特例(問 5-1 の①の特例)を活用する上での課題は何ですか。

(該当すべてに○)

1. 計画の申請・認定手続(方法が分からない含む)
2. 対象の要件に該当する労働者がいない
3. 5 年を超えるプロジェクトがない
4. 対象労働者の特性に応じた雇用管理が困難
5. その他()

問 5-3 : 現在、貴社では正社員等の契約期間の定めのない社員に対して定年制を定めていますか。定めている場合、何歳と定めていますか。(1 つに○)

1. 60 歳
2. 61~64 歳
3. 65 歳
4. 66 歳以上
5. 職種別に定めている
6. 定年制を定めていない

問 5-4 : 現在、満 60 歳以上の有期契約労働者はいますか。年齢分布ごとにお答えください。(該当すべてに○)

1. 満 60 歳以上の有期契約労働者はいない
2. 満 60 歳以上 65 歳未満の有期契約労働者がいる
3. 満 65 歳以上 70 歳未満の有期契約労働者がいる
4. 満 70 歳以上 75 歳未満の有期契約労働者がいる
5. 満 75 歳以上の有期契約労働者がいる

(問 5-4 で、満 60 歳以上の有期契約労働者がいると回答した企業(選択肢 2~5 のいずれかを回答した企業)にお聞きします。)

問 5-4-1 : 貴社又はグループ会社で定年に達した後、貴社で再雇用した満 60 歳以上の有期雇用労働者はいますか。(1 つに○)

1. いる
2. いない

問 5-5：定年後、継続して雇用される高齢者の有期契約労働者（定年再雇用者）について、適切な雇用管理に係る計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた場合、同一事業主に継続雇用される期間は、無期転換申込権が発生しないこととする特例（問 5-1 の②の特例）を、活用していますか。（1つに○）

1. 活用している

2. 今後活用する予定である

3. 活用していない → 問 5-5-3 へ

（問 5-5 で、「1. 活用している」、「2. 今後活用する予定である」と回答した企業にお聞きします。）

問 5-5-1：「1. 活用している」、「2. 今後活用する予定である」場合、関係する労働者（労働組合等）からの意見聴取を行いましたか（行う予定はありますか）。（1つに○）

1. 行った

2. 今後行う予定

3. 行っていない・行う予定もない

（問 5-5 で、「1. 活用している」と回答した企業にお聞きします。「2. 今後活用する予定である」と回答した企業は問 5-6 に進んでください。）

問 5-5-2：「1. 活用している」場合、特例が適用されている定年後、継続して雇用される高齢者の有期契約労働者（定年再雇用者）について、更新の上限は定めていますか。（1つに○）

1. 5年未満の更新上限を定めている

4. 一定の年齢（ 歳）で更新上限を定めている

2. 5年超～10年未満の更新上限を定めている

5. 更新の上限はない

3. 10年超の更新上限を定めている

6. 未定

※選択肢 4 を選択した場合、「一定の年齢（ 歳）」には数値を記入。

（問 5-5 で、「3. 活用していない」と回答した企業にお聞きします。） ←

問 5-5-3：「3. 活用していない」理由はなんですか。（1つに○）

1. 無期転換後の就業規則や労働契約等で第二定年を規定して雇用管理しているから

5. 無期転換希望者がいないから

6. 定年後の再雇用はしていないから

2. 無期転換後は本人が希望する限り働いてもらいたいから

7. 特例の存在を知らなかったから

3. 通算 5 年を超えないよう契約管理しているから

4. 通算 5 年を超える前に他企業にあっせんしているから

問 5-6：過去 5 年間に、60 歳未満から有期労働契約を反復更新して満 60 歳に到達した有期契約労働者はいますか。（1つに○）

1. いる

2. いない → 問 5-7 へ

問 5-6-1：60 歳未満から有期労働契約を反復更新して満 60 歳に到達した有期契約労働者の無期転換権にどう対応していますか。（1つに○）

1. 無期転換後の就業規則や労働契約で第二定年を規定している

4. 通算 5 年を超える前に他企業にあっせんしている

2. 無期転換後は本人が希望する限り働ける

5. 未定（無期転換権を持つ者がまだいない）

3. 通算 5 年を超えないよう契約管理している

問 5-7：過去 5 年間に、グループ会社以外から満 60 歳以上の者を有期契約労働者として雇い入れたこと（転籍を含みます。）がありますか。（1つに○）

1. ある

2. ない → 回答終了

問 5-7-1：グループ会社以外から雇い入れた満 60 歳以上の有期契約労働者の無期転換権にどう対応していますか。（1つに○）

1. 無期転換後の就業規則や労働契約で第二定年を規定している

4. 通算 5 年を超える前に他企業にあっせんしている

2. 無期転換後は本人が希望する限り働ける

5. 未定（無期転換権を持つ者がまだいない）

3. 通算 5 年を超えないよう契約管理している

★★ご回答いただき、誠に有り難うございました。★★

添付の返信用封筒（切手不要）へ入れ、2021年1月29日（金）までにポストにご投函ください。

あなたと仕事に関するアンケート

注意事項

回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。
回答は、各ページ60分以内に送信をしてください。
JavaScriptおよびCookieを有効にしてください。

次へ

-----<改ページ>-----

あなたと仕事に関するアンケート

本調査は、厚生労働省所管の独立行政法人 労働政策研究・研修機構の委託を受けて、㈱マーケティング・コミュニケーションズが実施するものです。本調査は、ご回答された皆様の労働契約に関する状況についてお聞きするものです。調査結果は、働く皆様の就労環境改善のため、厚生労働施策の基礎資料として活用いたします。ご回答は統計的に処理され、個別の内容が特定されることは一切、ございません。ありのままをご記入ください。

■あなたご自身のことについて、お尋ねします。

Q1 あなたの性別をお教えてください。

☐ 男性

☐ 女性

Q2 あなたの現在（調査時点）の年齢をご記入ください。

（半角数字でご入力ください）。

満 歳

-----<改ページ>-----

【終了（END3）】

Q2で『1.満』に[20]より少なく 数値を入力した方のみ

-----<改ページ>-----

Q3 あなたには現在、配偶者（「事実婚」を含む）がいますか。

☐ 配偶者あり

☐ 配偶者なし

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q3で『1.配偶者あり』いずれかを選択した方のみ

Q4 配偶者の方は仕事を持っていますか。

☐ 有職

☐ 無職

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q4で『1.有職』いずれかを選択した方のみ

Q5 配偶者が有職の方にお聞きます。配偶者の就業形態は何ですか。

☐ 正社員

☐ 非正社員

☐ その他（自営、フリーランス、経営者など）

-----<改ページ>-----

Q6 あなたの収入が世帯の収入に占める割合はどのくらいですか。

☐ 5割より少ない

☐ 5割程度

☐ 5割より多い

-----<改ページ>-----

Q7 現在、あなたの世帯に以下のような事情はありますか。（複数回答可）

☐ 未就学児の子どもがいる

☐ 小学生の子どもがいる

☐ 中学生の子どもがいる

☐ 介護・介助が必要な親族がいる（通院への付き添い等も含みます。）

☐ あなた自身に定期的に通院を要する持病がある

☐ 以上のいずれもない

-----<改ページ>-----

Q8 現在の就業状況をお教えてください。当てはまるものがない場合は、現在の就業状況に最も近いと思われるものを回答してください。

正社員

☐ （雇用されている労働者で雇用期間の定めのない正社員をいいます。多様な正社員（勤務地、職務（職種）、勤務時間等のいずれかが限定される正社員）も含まれます。また、他企業より出向契約に基づき出向してきている方（出向元に籍を置いているかどうかは問わない）も含まれます。）

☐ パート・アルバイト

(フルタイム正社員より1日の所定労働時間が短い、1週の所定労働日数が少ない方をいいます。正社員と1日の所定労働時間や1週の所定労働日数がほぼ同じ(フルタイム)でパート、アルバイト等これに類する名称で呼ばれている場合も含まれます。)

契約社員

☐ (例えばフルタイムで事務系の仕事に従事している有期契約社員等、特定職種に従事し、又は専門的能力の発揮を目的として雇用される方をいいます。)

嘱託

☐ (定年退職者等を再雇用する目的で契約し、雇用される方をいいます。)

労働者派遣事業所の派遣社員

☐ (労働者派遣法などに基づく労働者派遣事業所などに雇用され、そこから派遣されている人をいいます。以下「派遣社員」という)

経営者・役員

自営業主、家族従業者

自由業

無職

-----<改ページ>-----

【終了(END4)】

Q8で『6.経営者・役員』～『9.無職』いずれかを選択した方のみ

-----<改ページ>-----

Q9

現在の勤務先の業種は次のどれにあたりますか。

※派遣社員の場合は、派遣先の業種をお選びください。

☐ 農林漁業

☐ 鉱業、採石業、砂利採取業

☐ 建設業

☐ 製造業

☐ 電気・ガス・熱供給・水道業

☐ 情報通信業

☐ 運輸業、郵便業

☐ 卸売業、小売業

☐ 金融業、保険業

☐ 不動産業、物品賃貸業

☐ 学術研究、専門技術サービス業

☐ 宿泊業、飲食サービス業

☐ 生活関連サービス業、娯楽業

☐ 教育、学習支援業

☐ 医療、福祉

☐ 複合サービス業（郵便局、協同組合等）

☐ サービス業（他に分類されないもの）

☐ 公務

-----<改ページ>-----

【終了(END5)】

Q9で『1.農林漁業』、『18.公務』いずれかを選択した方のみ

-----<改ページ>-----

Q10	勤務先の会社全体の従業員数をお教えてください。
	※勤務先の事業所以外も含めてお答えください。 ※派遣社員の場合は、派遣先の会社全体の従業員数をお答えください。

- ☐ 29人以下
- ☐ 30人～49人
- ☐ 50人～99人
- ☐ 100人～299人
- ☐ 300人～499人
- ☐ 500人～999人
- ☐ 1000人以上

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
Q8で『1.正社員（雇用されている労働者で雇用期間の定めのない正社員をいいます。多様な正社員（勤務地、職務（職種）、勤務時間等のいずれかが限定される正社員）も含まれます。また、他企業より出向契約に基づき出向してきている方（出向元に籍を置いているかどうかは問わない）も含まれます。）』いずれかを選択した方のみ

Q11	勤務先企業での働き方は、次のどれに当たりますか。もっとも近いと思われるものを選択してください。
------------	---

- ☐ いわゆる正社員
（勤務地、職務（職種）、勤務時間がいずれも限定されていない正社員）
- ☐ 多様な正社員
（いわゆる正社員と比較すると、勤務地、職務（職種）、勤務時間等のいずれかが限定されている正社員）

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
Q11で『2.多様な正社員（いわゆる正社員と比較すると、勤務地、職務（職種）、勤務時間等のいずれかが限定されている正社員）』いずれかを選択した方のみ

Q12	あなたは、以下のどの多様な正社員にあたりますか。もっとも近いと思われるものを選択してください。
------------	---

- ☐ 勤務地限定正社員
（就業する地域が特定されているか、一定の範囲内にあらかじめ決められている働き方の正社員）
- ☐ 職務限定正社員
（従事する職務（職種）が特定されているか、一定の範囲内にあらかじめ決められている働き方の正社員）
- ☐ 勤務時間限定正社員
（所定の勤務時間を超えた勤務はないか、あっても一定の場合の限られた時間にあらかじめ決められている働き方の正社員）

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
Q8で『2.パート・アルバイト（フルタイム正社員より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方をいいます。正社員と1日の所定労働時間や1週の所定労働日数がほぼ同じ（フルタイム）でパート、アルバイト等これに類する名称で呼ばれている場合も含みます。）』～『5.労働者派遣事業所の派遣社員（労働者派遣法などに基づく労働者派遣事業所などに雇用され、そこから派遣されている人をいいます。以下「派遣社員」という）』いずれかを選択した方のみ

Q13

現在の雇用形態は雇用期間の定めのある契約ですか。

※あなたが派遣社員の場合は、派遣元での雇用契約期間についてお答えください。

- ☐ 期間の定めがある（有期契約）
- ☐ 期間の定めがない（無期契約）

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q13で『1.期間の定めがある（有期契約）』いずれかを選択した方のみ

Q14

雇用契約期間の定めがある場合の雇用契約期間についてお答えください。

※あなたが派遣社員の場合は、派遣元での雇用契約期間についてお答えください。

- ☐ 3か月未満
- ☐ 3か月
- ☐ 3か月超6か月未満
- ☐ 6か月
- ☐ 6か月超1年未満
- ☐ 1年
- ☐ 1年超3年未満
- ☐ 3年
- ☐ 3年超5年未満
- ☐ 5年
- ☐ 5年超（具体的に：
 年）

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q14で『9.3年超5年未満』～『11.5年超（具体的に：）』いずれかを選択した方のみ

労働基準法では、一回の契約期間の長さについて、原則上限3年としていますが、博士の学位を有する者や公認会計士等の資格試験に合格している者など高度で専門的な知識を有する労働者及び満60歳以上の労働者については特例として上限5年としています。

Q15

あなたは、3年超の雇用契約期間となっていますが、労働基準法の規定に従い、以下のいずれかに該当しますか。（複数回答可）

- ☐ 高度で専門的な知識を有する労働者
- ☐ 満60歳以上の労働者
- ☐ いずれにも該当しない

-----<改ページ>-----

Q16

期間の定めが1年を超える有期労働契約（一定の場合を除く）の場合には、労働契約期間の初日から1年を経過した日以降においては、その使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができる、という労働基準法上の規定があることを知っていますか。

- ☐ 知っている

☐ 知らない

-----<改ページ>-----

Q17	これまでで、あなたは有期契約の契約期間の途中で退職を申し出たことはありますか。ある場合、契約期間の始期(※)からどのくらい経過してからですか。 ※契約が更新されていた場合は、最後の有期労働契約の始期(例えば、1年契約を2回更新し、3回目(3年目)の契約期間中に退職を申し出た場合は、3回目(3年目)の初日)とします。
------------	--

- ☐ 契約期間の始期から1か月以内
- ☐ 契約期間の始期から1か月超～3か月以内
- ☐ 契約期間の始期から3か月超～6か月以内
- ☐ 契約期間の始期から6か月超～1年以内
- ☐ 契約期間の始期から1年超～2年以内
- ☐ 契約期間の始期から2年超～3年以内
- ☐ 契約期間の始期から3年超
- ☐ 契約期間の途中で退職を申し出たことはない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
Q17で『1.契約期間の始期から1か月以内』～『7.契約期間の始期から3年超』いずれかを選択した方のみ

Q18	契約期間の途中で退職を申し出たことで、使用者とトラブルになりましたか。(複数回答可)
------------	---

☐ 辞めないでほしいと引き留められ、希望の時期に退職できなかった

☐ 損害賠償を求められた

☐ 辞めないでほしいと引き留められるなどしたが、希望の時期に退職できた

☐ その他

☐ トラブルにはならなかった

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
Q8で『1.正社員(雇用されている労働者で雇用期間の定めのない正社員をいいます。多様な正社員(勤務地、職務(職種)、勤務時間等のいずれかが限定される正社員)も含まれます。また、他企業より出向契約に基づき出向してきている方(出向元に籍を置いているかどうかは問わない)も含まれます。)』いずれかを選択した
または
Q13で『2.期間の定めがない(無期契約)』いずれかを選択した方のみ

2012年8月に改正され、2013年4月より全面施行された改正労働契約法では、「契約期間に定めのある労働者(有期契約労働者)」が反復更新で通算5年を超えた場合の無期契約への転換などが規定されました。

Q19	あなたは、改正労働契約法の上記の規定または会社独自の無期転換ルールにより、有期契約労働者から転換し無期化した社員(以下、「無期転換社員」)ですか。 ※あなたが派遣社員の場合、派遣元での無期契約への転換についてお答えください。
------------	--

☐ 無期転換社員である

☐ 無期転換社員ではなく、もともと無期契約(無期社員)だった

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q19で『1.無期転換社員である』いずれかを選択した方のみ

Q20

有期契約の社員区分から無期転換した際の労働条件の変更は、契約期間のみでしたか、契約期間以外の労働条件（賃金や勤務地等）も変更しましたか。



転換時に変更されたのは契約期間のみ

（有期契約から無期契約への変更のみで、契約期間以外は無期契約時の労働条件を引き継いでいる）



転換時に契約期間以外の労働条件も変更された

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q19で『1.無期転換社員である』いずれかを選択した方のみ

無期転換社員（有期契約労働者から転換し無期化した社員）の方にお聞きます。

Q21

無期転換をする前後の変化についてお聞きます。無期転換後、働き方（契約内容）に、次のような変化はありましたか。（複数回答可）



職種が変更になった



難しい仕事を任されたり、責任が重くなった



役職への登用があり得るようになった



つける役職の上限が引き上げられた



事業所内の異動（配置転換）があり得るようになった



事業所間の、転居を伴わない転勤があり得るようになった



事業所間の、転居を伴う転勤があり得るようになった



所定労働時間が長くなった（フルタイムになった）



残業や休日出勤が増えた



シフト勤務／交代制や変形労働時間制等の勤務制度が、適用されるようになった



その他



働き方に変化はない

※「働き方に変化はない」とそれ以外の選択肢を同時に選択することはできません。

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q21で『1.職種が変更になった』いずれかを選択した方のみ

「職種が変更になった」と回答した方にお聞きます。

Q22

有期契約当時の職種は、何でしたか。



管理職



専門・技術職



事務職



販売職



サービス職

☐ 保安職

☐ 製造・生産工程職

☐ 輸送・機械運転職

☐ 建設・採掘職

☐ 運搬・清掃等労務職

☐ その他

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q19で『1.無期転換社員である』いずれかを選択した方のみ

Q23 無期転換後の賃金や労働条件（契約内容）に、次のような変化はありましたか。（複数回答可）

☐ 賃金の支払形態が変わった（時給制→月給制等）

☐ 基本的な賃金の水準がアップした

☐ 目標管理制度や人事評価制度が新たに適用されるようになった

☐ 勤続年数等に伴う定期的な昇給があり得るようになったり、昇給水準がアップした

☐ 評価等に応じた個別の昇給があり得るようになったり、昇給水準がアップした

☐ 新たな手当が支給されたり、これまで支給されていた手当の水準がアップした

☐ 賞与・一時金が新たに支給されたり、その水準がアップした

☐ 退職金・退職手当制度が新たに適用されたり、その内容が充実した

☐ 厚生年金・健康保険に新たに加入した

☐ 福利厚生制度（施設・サービスの利用補助や共済加入等）が新たに適用されたり、その内容が充実した

☐ 有給休暇の日数が増えた（病気休暇や慶弔休暇、リフレッシュ休暇など法定外の休暇の付与等）

☐ 健康診断の内容が充実した

☐ 職場内での教育訓練が充実した

☐ 職場外での教育訓練（自己啓発支援を含む）が新たに行われたり、その内容が充実した

☐ その他

☐ 賃金や労働条件に変化はない
※「賃金や労働条件に変化はない」とそれ以外の選択肢を同時に選択することはできません。

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q23で『6.新たな手当が支給されたり、これまで支給されていた手当の水準がアップした』いずれかを選択した方のみ

「新たな手当が支給されたり、これまで支給されていた手当の水準がアップした」と回答した方にお聞きます。

Q24 変化があったのは、どのような手当ですか。（複数回答可）

☐ 住宅手当

☐ 家族（配偶者・子ども等）手当

☐ 通勤手当・出張手当

☐ 精勤（皆勤）手当

☐ 食事手当

☐

☐ 地域手当

☐ 資格・役職手当

☐ 時間外労働手当

☐ 休日・深夜労働手当

☐ 危険度や作業環境に応じた特殊作業手当

☐ 交代制等の適用に応じた特殊勤務手当

☐ その他

-----<改ページ>-----

Q25	無期転換ルールについてお聞きます。無期転換ルールとは、有期契約労働者が、有期契約の契約更新等により契約期間が通算5年を超えた場合に、労働者の申込みにより、無期労働契約へ移行できる制度です。この制度は、有期契約労働者の雇用の安定を図るために導入されたものです。 無期転換ルールは、有期労働契約者の雇用の安定化にどの程度有効だと思いますか。
------------	--

☐ 大いに有効

☐ どちらかといえば有効

☐ どちらかといえば有効ではない

☐ まったく有効ではない

☐ 何とも言えない・分からない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
 Q25で『3.どちらかといえば有効ではない』～『4.まったく有効ではない』いずれかを選択した方のみ

Q26	有効ではないと思う理由はなんですか。（複数回答可） ☐ 労働者の多くは希望しないと思うから ☐ 無期労働契約へ移行できても、正社員になれるわけではないから ☐ 有期労働契約でも、雇用はある程度、安定しているから ☐ かえって更新上限設定等による雇止めが増える恐れがあるから ☐ 会社側に希望を言い出しにくいから（自動で無期転換するわけじゃないから） ☐ 更新等の上限設定やクーリング期間など、ルール回避の抜け道があるから ☐ 勤続年数以外にも、無期転換に必要な要件を会社が自由に追加できるから ☐ 罰則等の拘束力がないから ☐ その他
------------	--

-----<改ページ>-----

Q27	現在の勤務先での勤続年数は、何年ですか。以下で最も近いと思われる年数を選択してください。
	※出向や転勤中の方は企業グループ全体での勤続年数をお答えください。契約期間に定めがある（有期契約）場合、通算の勤続年数をお答えください。
	※あなたが派遣社員の場合は、派遣元での通算の勤続年数をお答えください。

- ☐ 1年未満
☐ 1年以上2年未満
☐ 2年以上3年未満
☐ 3年以上4年未満
☐ 4年以上5年未満
☐ 5年以上6年未満
☐ 6年以上7年未満
☐ 7年以上10年未満
☐ 10年以上20年未満
☐ 20年以上30年未満
☐ 30年以上40年未満
☐ 40年以上

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
 Q8で『2.パート・アルバイト(フルタイム正社員より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方をいいます。正社員と1日の所定労働時間や1週の所定労働日数がほぼ同じ(フルタイム)でパート、アルバイト等これに類する名称で呼ばれている場合も含みます。)』～『4.嘱託(定年退職者等を再雇用する目的で契約し、雇用される方をいいます。)』いずれかを選択したかつ
 Q13で『1.期間の定めがある(有期契約)』いずれかを選択した方のみ

Q28	あなたの現在の契約において、契約更新をする場合の通算勤続年数の上限は何年ですか。通算勤続年数ではなく更新回数について上限が設けられている場合には、あなたの契約期間でその更新回数分更新した場合の通算勤続年数をお答えください。
------------	---

- ☐ 6か月以内
☐ 6か月超～1年以内
☐ 1年超～3年以内
☐ 3年超～5年以内
☐ 5年超～10年以内
☐ 10年超
☐ 上限はない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
 Q28で『1.6か月以内』～『4.3年超～5年以内』いずれかを選択した方のみ

Q29	会社からその通算勤続年数の上限が設けられている理由について説明はありましたか。
------------	---

- ☐ 説明を求める前に会社から説明があった
☐ 説明を求めたら会社から説明を受けられた
☐ 説明を求めても会社は説明してくれなかった
☐ 会社から特に説明はなかった（説明を求めたこともない）

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q29で『3.説明を求めても会社は説明してくれなかった』～『4.会社から特に説明はなかった(説明を求めたこともない)』いずれかを選択した方のみ

Q30

会社に対して、なぜ通算勤続年数の上限を設けているのか説明を求めたいですか。

☐ 求めたい☐ 必要ない☐ 分からない

-----<改ページ>-----

【終了(END2)】

-----<改ページ>-----

Q31

現在の職種は次のどれにあたりますか。

※派遣社員の場合は、派遣先で従事する職種をお選びください。

☐ 管理職☐ 専門・技術職☐ 事務職☐ 販売職☐ サービス職☐ 保安職☐ 製造・生産工程職☐ 輸送・機械運転職☐ 建設・採掘職☐ 運搬・清掃等労務職☐ その他

-----<改ページ>-----

Q32

あなたの賃金の算定方法(給与形態)は次のどれに当たりますか。

☐ 時間給☐ 日給☐ 週給☐ 月給☐ 年俸☐

その他

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
 Q11で『2.多様な正社員（いわゆる正社員と比較すると、勤務地、職務（職種）、勤務時間等のいずれかが限定されている正社員）』いずれかを選択した
 または
 Q8で『2.パート・アルバイト（フルタイム正社員より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方をいいます。正社員と1日の所定労働時間や1週の所定労働日数がほぼ同じ（フルタイム）でパート、アルバイト等これに類する名称で呼ばれている場合も含みます。）』～『5.労働者派遣事業所の派遣社員（労働者派遣法などに基づく労働者派遣事業所などに雇用され、そこから派遣されている人をいいます。以下「派遣社員」という）』いずれかを選択した方のみ

Q33 いわゆる正社員（勤務地、職務（職種）、勤務時間がいずれも限定されていない正社員）に転換することなしに（現在の社員区分のままで）昇進できる役職の上限は何ですか。

- ☐ 役員まで
- ☐ 部長相当職まで
- ☐ 課長相当職まで
- ☐ 係長相当職まで
- ☐ 役職者に就くことはない
- ☐ わからない

Q34 現在の働き方（限定された労働条件（勤務地、職務（職種）、勤務時間等）のある働き方）を選んだ理由は何ですか。（複数回答可）

- ☐ 自分の都合のよい時間帯・曜日に働きたいから
- ☐ 勤務時間や労働日数が短いから（残業がない・少ない等）
- ☐ 労働時間・業務内容に比して賃金が高いから
- ☐ 専門性のある仕事に就きたかったから
- ☐ 資格・技能を活かして働きたかったから
- ☐ 責任の重くない仕事に就きたかったから
- ☐ 勤務地が限定されているから（自宅・親族から近い等）
- ☐ 正社員に比べて辞めやすいから
- ☐ 正社員の働き口がなかったから
- ☐ 育児・介護の事情があったから
- ☐ 疾患を抱えていたから
- ☐ 定年後の再雇用だから
- ☐ その他
- ☐ 特に理由はない（たまたま採用された等）

Q35 現在の会社には、あなたとほとんど同じ仕事（業務内容と責任の範囲）をしている正社員がいますか。

※あなたが多様な正社員（例えば、勤務地限定正社員や職務限定正社員、勤務時間限定正社員の場合）である場合には、あなたとほとんど同じ仕事をしている「いわゆる正社員」がいるかどうか、で回答してください。

※あなたが正社員ではない場合（例えば、パート・アルバイトや契約社員、嘱託、派遣社員などの場合）は、「いわゆる正社員」や「多様な正社員」を含めた「正社員」について、あなたとほとんど同じ仕事をしている「正社員」がいるかどうか、で回答してください。

※あなたが派遣社員の場合、派遣先の職場でお考えください。

- ☐ いる
- ☐ 正社員はいるがほとんど同じ仕事の正社員はいない
- ☐

正社員がいない

<改ページ>

【回答者条件】
Q35で『1.いる』いずれかを選択した方のみ

以下の設問では、現在の会社に、あなたとほとんど同じ仕事（業務内容と責任の範囲）をしている正社員が「いる」という方にお聞きします。

※あなたが派遣社員の場合、派遣先の職場でお考えください。

※あなたが多様な正社員である場合（例えば、勤務地限定正社員や職務限定正社員、勤務時間限定正社員の場合）は、あなたとほとんど同じ仕事をしている「いわゆる正社員」について、お答えください。

※あなたが正社員でない場合（例えば、パート・アルバイトや契約社員、嘱託、派遣社員などの場合）は、あなたとほとんど同じ仕事をしている「いわゆる正社員」や多様な正社員を含めた「正社員」について、お答えください。

Q36

あなたとほとんど同じ仕事をしている正社員とはどんな人ですか。代表的な人の以下の属性（①性別、②年齢、③タイプ）についてわかる範囲でお答えください。（複数いる場合は、もっとも人数が多い属性をお答えください。）

①性別

☐ 男性

☐ 女性

②年齢

☐ 25歳未満

☐ 25～30歳未満

☐ 30歳代

☐ 40歳代

☐ 50歳代

☐ 60歳以上

③タイプ

☐ 採用されて間もない正社員

☐ 育児や介護などの事情を抱えている正社員

☐ 勤務地、職務（職種）、勤務地等が限定されている正社員

☐ 上記のタイプ以外の職場の一般的な正社員

☐ その他

Q37

ほとんど同じ仕事をしている正社員と比較して、あなたの基本的な賃金（基本給）の水準をどう思いますか。

☐ ほとんど同じ仕事をしている正社員よりも高い賃金水準である

☐ ほとんど同じ仕事をしている正社員と同等の賃金水準である

☐ ほとんど同じ仕事をしている正社員より低い賃金水準である

☐ ほとんど同じ仕事をしている正社員の賃金がわからない

Q38

賃金以外の処遇などで、仕事がほとんど同じ正社員と比べて、差があると思うものはありますか。

制度があり、正社員との比較において				
そもそも会社	正社員にのみ	自分にも制度（金額が低い）	正社員と同等	わからない

		に制度がない (正社員にもない)	制度の適用があり、 自分には適用されない	が適用されるが、待遇が低い 使用制限がある等	以上の取り扱い	
定期昇給	→	○	○	○	○	○
賞与	→	○	○	○	○	○
退職金	→	○	○	○	○	○
通勤手当	→	○	○	○	○	○
家族手当	→	○	○	○	○	○
住宅手当	→	○	○	○	○	○
健康保険／厚生年金保険	→	○	○	○	○	○
福利厚生(施設利用)	→	○	○	○	○	○
福利厚生(上記以外)	→	○	○	○	○	○
法定外健康診断	→	○	○	○	○	○
法定外有給休暇	→	○	○	○	○	○

Q39

教育訓練面において、仕事がほとんど同じ正社員と比べて、差があると思うものはありますか。

		制度があり、正社員 との比較において				
		そもそも会社に制度がない (正社員にもない)	正社員にのみ制度の適用があり、 自分には適用されない	自分にも制度が適用されるが、 待遇が低い (OFF-JTが少ない等)	正社員と同等以上の取り扱い	わからない
計画的な職場内教育訓練(OJT)	→	○	○	○	○	○
目標管理による動機付け	→	○	○	○	○	○
育成目的のジョブ・ローテーション	→	○	○	○	○	○
職場外教育訓練(Off-JT)	→	○	○	○	○	○
自己啓発費用補助	→	○	○	○	○	○

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q35で『1.いる』いずれかを選択した方のみ

以下の設問では、あなたとほとんど同じ仕事をしている正社員との比較でお答えください。

Q40

仕事がほとんど同じ正社員との待遇の差について、会社から説明を受けたことはありますか。

☐ ある☐ ない☐ 分からない**Q41**

勤務先企業における、ほとんど同じ仕事をしている正社員と待遇（御自身の就労状況・処遇・昇進）を比較して、あなたの満足度はどうですか。

☐ 非常に満足☐ やや満足☐ やや不満☐ 非常に不満

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q41で『3.やや不満』～『4.非常に不満』いずれかを選択した方のみ

Q42

不満を感じた具体的な事柄について、教えてください。（複数回答可）

☐ 昇進に上限がある☐ 不合理な昇進スピードの差がある☐ 不合理な賃金差がある☐ 福利厚生で不合理な差がある（食堂や更衣室などの利用制限など）☐ 教育訓練で不合理な差がある☐ 短時間労働しかできない中、締切までに十分な余裕のない仕事発注が多い☐ 労働時間と比較して、業務量が過大である☐ 共有がしっかりとされない情報が多い☐ 正社員と他の社員区分との間の転換制度が設けられていない☐ 限定した職務内容以外の業務を手伝うように発注・指示される☐ その他**Q43**

不満を感じている正社員との待遇の差の理由について、会社に説明を求めたいですか。

☐ 求めたい☐ 必要ない☐ わからない

-----<改ページ>-----

Q44	現在の会社には、多様な正社員（いわゆる正社員と比較すると、勤務地、職務（職種）、勤務時間等のいずれかが限定されている正社員）として、以下の就業形態がありますか。（複数回答可）
☐	勤務地限定正社員 （就業する地域が特定されているか、一定の範囲内にあらかじめ決められている働き方の正社員）
☐	職務限定正社員 （従事する職務（職種）が特定されているか、一定の範囲内にあらかじめ決められている働き方の正社員）
☐	勤務時間限定正社員 （所定の勤務時間を超えた勤務はないか、あっても一定の場合の限られた時間にあらかじめ決められている働き方の正社員）
☐	以上の社員区分がない
☐	わからない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】 Q44で『1.勤務地限定正社員（就業する地域が特定されているか、一定の範囲内にあらかじめ決められている働き方の正社員）』～『3.勤務時間限定正社員（所定の勤務時間を超えた勤務はないか、あっても一定の場合の限られた時間にあらかじめ決められている働き方の正社員）』いずれかを選択した または Q11で『2.多様な正社員（いわゆる正社員と比較すると、勤務地、職務（職種）、勤務時間等のいずれかが限定されている正社員）』いずれかを選択した方のみ
--

Q45	あなたは、現在の会社で、あなたの現在の就業形態から、以下の就業形態に転換すること（※）ができますか。（複数回答可） ※ここでの「就業形態の転換」とは、正社員から勤務地限定正社員に転換することや、パートから正社員への転換制度や登用などを通じて就業形態が変わることをいいます（転職や中途採用により就業形態が変わることではありません）。
☐	いわゆる正社員に転換できる
☐	勤務地限定正社員に転換できる
☐	職務限定正社員に転換できる
☐	勤務時間限定正社員に転換できる
☐	以上のいずれにも転換できない
☐	わからない

-----<改ページ>-----

Q46	あなたの<u>現在の就業形態</u>は、現在の会社で、転換によって就いた就業形態ですか。 （例えば、契約社員から正社員に転換した場合や、有期契約から無期契約に転換した場合、いわゆる正社員から勤務地限定正社員に転換した場合など）。
☐	転換したことで現在の就業形態になった
☐	転換したことで現在の就業形態になったわけではない （新卒採用や中途採用、求人応募などで現在の就業形態になった）

-----<改ページ>-----

【回答者条件】 Q46で『1.転換したことで現在の就業形態になった』いずれかを選択した方のみ
--

Q47	転換したことで現在の就業形態になった方にお聞きます。現在の就業形態に転換する前に就いていた就業形態（転換前の就業形態）は何でしたか。以下の就業形態でもっとも近いものを選択してください。
☐	いわゆる正社員

☐ 勤務地限定正社員

☐ 職務限定正社員

☐ 勤務時間限定正社員

☐ パート・アルバイト（有期契約）

☐ パート・アルバイト（無期契約）

☐ 契約社員（有期契約）

☐ 契約社員（無期契約）

☐ 嘱託（有期契約）

☐ 嘱託（無期契約）

☐ 派遣社員（有期契約）

☐ 派遣社員（無期契約）

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q11で『2.多様な正社員（いわゆる正社員と比較すると、勤務地、職務（職種）、勤務時間等のいずれかが限定されている正社員）』いずれかを選択した

または

Q8で『2.パート・アルバイト（フルタイム正社員より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方をいいます。正社員と1日の所定労働時間や1週の所定労働日数がほぼ同じ（フルタイム）でパート、アルバイト等これに類する名称で呼ばれている場合も含みます。）』～『5.労働者派遣事業所の派遣社員（労働者派遣法などに基づく労働者派遣事業所などに雇用され、そこから派遣されている人をいいます。以下「派遣社員」という）』いずれかを選択した方のみ

Q48

いわゆる正社員（勤務地、職務、勤務時間がいずれも限定されていない正社員）に転換できる制度があったとしたら、転換を希望しますか。

☐ 希望する

☐ 希望しない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q48で『1.希望する』いずれかを選択した方のみ

Q49

いわゆる正社員（勤務地、職務、勤務時間がいずれも限定されていない正社員）への転換を希望する理由は何ですか。（複数回答可）

☐ 賃金上昇するから

☐ 職務や権限の範囲が拡大するから

☐ 昇進が早くなるから

☐ その他

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q48で『2.希望しない』いずれかを選択した方のみ

Q50

いわゆる正社員（勤務地、職務、勤務時間がいずれも限定されていない正社員）への転換を希望しない理由は何ですか。（複数回答可）

☐ 自分の都合のよい時間で働けなくなるから

☐ 家事・育児・介護等と両立できなくなるから

☐ 勤務時間や労働日数が長くなるのはいやだから

☐ 配置転換などで現在の仕事や職場で働けなくなるのはいやだから

☐ 管理監督などの責任を負うのがいやだから

☐ 仕事内容が難しくなる／仕事の範囲が広がるのがいやだから

☐ 通勤時間が長くなるのは困るから／いやだから

☐ 転勤がありうるのは困るから／いやだから

☐ 賃金や待遇が特によくはないから

☐ 賃金の調整ができなくなるから

☐ 組織に縛られる働き方はいやだから

☐ 自分の都合で辞めることができなくなるから

☐ 精神的、体力的に対応できないから

☐ その他

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
 Q11で『1.いわゆる正社員（勤務地、職務（職種）、勤務時間がいずれも限定されていない正社員）』いずれかを選択した方のみ

Q51 今後、5年先を見据えて、多様な正社員（例えば、勤務地限定正社員や職務限定正社員、勤務時間限定正社員）といった働き方を希望する可能性がありますか。現在の勤務先企業における多様な正社員といった働き方の導入の有無にかかわらず、今後の意向を教えてください。

※いわゆる正社員から多様な正社員になる制度が、会社にある前提でお答えください。

- ☐ 希望する可能性がある
- ☐ 希望することはない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
 Q51で『1.希望する可能性がある』いずれかを選択した方のみ

Q52 多様な正社員を希望する可能性がある理由は何ですか。（複数回答可）

☐ 仕事と育児の両立

☐ 仕事と介護の両立

☐ 仕事と病気治療の両立

☐ 余暇時間を大切にしたい

☐ 勤務地を限定して働きたい（転勤等で住み慣れた場所を離れたくない）

☐ 職務を限定して専門性を高めたい

☐ 職務を限定した方が今後のキャリア設計をしやすい

☐ 雇用が保障される・維持される

☐ 賃金が上がる

☐ 定年が近い

☐ その他

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q51で『2.希望することはない』いずれかを選択した方のみ

Q53 多様な正社員を希望しない理由は何ですか。(複数回答可)

- ☐ 賃金が低下する
- ☐ 昇進が遅れる
- ☐ 多様な経験を通じて、能力を向上させたい
- ☐ 結婚して子供がいる可能性が低い
- ☐ 親が介護を要するようになっている可能性が低い
- ☐ 職務を限定し専門性を向上させても、それに見合った額の賃金が払われない
- ☐ 職務を限定すると、キャリア設計も限定される
- ☐ その他

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q11で『1.いわゆる正社員(勤務地、職務(職種)、勤務時間がいずれも限定されていない正社員)』いずれかを選択した方のみ

Q54 多様な正社員制度の利用に際して、必要な支援や配慮は何だと思われますか。(複数回答可)

※いわゆる正社員から多様な正社員になる制度が、会社にある前提でお答えください。

- ☐ 採用段階から多様な正社員の採用枠を設けてほしい
- ☐ 多様な正社員の人数を増やしてほしい
- ☐ 希望を出せる勤務地・職務の選択肢を増やしてほしい
- ☐ 転換希望を出せる頻度を増やしてほしい(転換意向聴取時期を増やす等)
- ☐ 多様な正社員といわゆる正社員との相互転換を容易にしてほしい
- ☐ 多様な正社員への転換で生じる賃金低下を納得できるものにしてほしい
- ☐ 多様な正社員への転換によって昇進スピードが遅れないようにしてほしい
- ☐ 勤務地や職務等の限定でキャリア形成に支障がでないように研修を強化してほしい
- ☐ 勤務地や職務等の限定内容を書面等で明示してほしい
- ☐ 勤務地や職務等の限定内容に応じて、将来のキャリア展望の情報開示をしてほしい
- ☐ その他

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q11で『2.多様な正社員(いわゆる正社員と比較すると、勤務地、職務(職種)、勤務時間等のいずれかが限定されている正社員)』いずれかを選択した

または

SC13×SC19で『1.SC13で『2.期間の定めがない(無期契約)』いずれかを選択したかつSC19で『1.無期転換社員である』いずれかを選択した方のみ』いずれかを選択した方のみ

Q55

あなたの労働条件の限定内容（例えば、労働条件で勤務地や職務（職種）、勤務時間などの限定がある場合など）について、会社側はどのような方法で規定していますか。（複数回答可）

- ☐ 就業規則で規定している
- ☐ 労働協約で規定している
- ☐ 個別契約で規定している
- ☐ その他
- ☐ 特に規定されていない
- ☐ 会社側が労働条件を設定している方法はわからない

Q56

あなたの労働条件（勤務地や職務（職種）、勤務時間など）の限定内容について、会社側からどのような方法で説明を受けましたか。

- ☐ 書面により明示され、かつ口頭で説明を受けた
- ☐ 書面を渡されたのみで、口頭による説明はなかった
- ☐ 書面は渡されず、口頭でのみ説明を受けた
- ☐ 一切、説明を受けていない

Q57

このような会社側の説明方法や、会社から説明がなかったことなどにより、労働条件（勤務地や職務（職種）、勤務時間など）の限定内容について、変更を命じられるのではないかと不安に思ったことはありますか。

- ☐ ある
- ☐ ない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q11で『2.多様な正社員（いわゆる正社員と比較すると、勤務地、職務（職種）、勤務時間等のいずれかが限定されている正社員）』いずれかを選択した
 または
 SC13×SC19で『1.SC13で『2.期間の定めがない（無期契約）』いずれかを選択したかつSC19で『1.無期転換社員である』いずれかを選択した方のみ』いずれかを選択した方のみ

Q58

現在の会社において、過去5年間で、あなたの労働条件（勤務地や職務（職種）、勤務時間など）の限定内容を変更したことはありますか。

- ☐ 現在の会社において、過去5年間に変更はない
- ☐ 会社の都合で変更した
- ☐ 自分の都合で変更した
- ☐ 会社の都合で変更したことも、自分の都合で変更したこともある

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q58で『2.会社の都合で変更した』～『4.会社の都合で変更したことも、自分の都合で変更したこともある』いずれかを選択した方のみ

Q59

変更した労働条件（勤務地や職務（職種）、勤務時間など）の限定内容はなんですか。（複数回答可）

- ☐ 勤務地の変更があった
- ☐ 他の職務（職種）への配転による変更があった
- ☐ 所定の勤務時間の変更があった

☐ その他

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
 Q59で『1.勤務地の変更があった』いずれかを選択した方のみ

Q60 「勤務地の変更があった」場合、その変更によって転勤（転居転勤）はありましたか。

- ☐ 転居転勤があった
- ☐ 転居転勤はなかった
 （転居転勤を要せずに、勤務地が変更された）

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
 Q58で『2.会社の都合で変更した』～『4.会社の都合で変更したことも、自分の都合で変更したこともある』いずれかを選択した方のみ

Q61 労働条件（勤務地や職務（職種）、勤務時間など）の限定内容を変更した際に、労働条件（勤務地や職務（職種）、勤務時間など）の限定内容を変更する方法は何でしたか。（複数回答可）

- ☐ 就業規則で変更した
- ☐ 労働協約で変更した
- ☐ 個別契約で変更した
- ☐ その他
- ☐ 特段の手続きを経ることなく変更した
- ☐ 会社側がどのような方法で労働条件を変更したかわからない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
 Q58で『2.会社の都合で変更した』、『4.会社の都合で変更したことも、自分の都合で変更したこともある』いずれかを選択した方のみ

Q62 会社側はあなたの同意を得てから労働条件（勤務地や職務（職種）、勤務時間など）の限定内容を変更しましたか。

- ☐ 同意を得て労働条件を変更した
- ☐ 同意を得ずに労働条件を変更された

Q63 労働条件（勤務地や職務（職種）、勤務時間など）の限定内容の変更に際して、会社側からどのような方法で説明を受けましたか。

- ☐ 書面により明示され、かつ口頭で説明を受けた
- ☐ 書面を渡されたのみで、口頭による説明はなかった
- ☐ 書面は渡されず、口頭でのみ説明を受けた
- ☐ 一切、説明を受けていない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q11で『2.多様な正社員（いわゆる正社員と比較すると、勤務地、職務（職種）、勤務時間等のいずれかが限定されている正社員）』いずれかを選択した
または
SC13×SC19で『1.SC13で『2.期間の定めがない（無期契約）』いずれかを選択したかつSC19で『1.無期転換社員である』いずれかを選択した方のみ』いずれかを選択した方のみ

Q64 現在の会社において、過去5年間で、あなたは、限定された労働条件についてトラブルになったことはありますか。

☐ あった

☐ なかった

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q64で『1.あった』いずれかを選択した方のみ

Q65 トラブルの原因は何ですか。（複数回答可）

☐ 会社の指示が限定内容に反していたから

☐ 限定区分の変更（職務（職種）変更や勤務地変更等）に納得がいかなかった

☐ 限定区分の変更（職務（職種）変更や勤務地変更等）に対する説明が不十分

☐ 限定区分の変更（職務（職種）変更や勤務地変更等）を受け入れた場合の補償や配慮が足りない

☐ 限定区分や限定内容の変更に関する協議に会社側が応じない

☐ 限定内容・規程面で会社側と多様な正社員側とで折り合わなかった

☐ 正社員との待遇差に不満があった

☐ 正社員に転換できる制度がないことに不満があった

☐ その他

Q66 そのときどのようにして解決しましたか。（複数回答可）

☐ 会社との話し合いで解決

☐ 労働組合との話し合いを通じて解決

☐ 社内の苦情処理機関で解決

☐ 外部の紛争解決機関で解決

☐ 労働審判制で解決

☐ 裁判で解決（和解を含む。）

☐ その他

☐ 解決しなかった（現在係争中、うやむやにされたなど）

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q11で『1.いわゆる正社員（勤務地、職務（職種）、勤務時間がいずれも限定されていない正社員）』いずれかを選択した方のみ

Q67 勤務先企業における多様な正社員と、御自身の就労状況・処遇・昇進を比較して、不満を感じたことがありますか。

☐ 非常に不満である

- ☐ まあ不満である
- ☐ あまり不満はない
- ☐ まったく不満はない
- ☐ 職場に多様な正社員がいない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q67で『1.非常に不満である』～『2.まあ不満である』 いずれかを選択した方のみ

Q68 不満を感じた具体的な事柄について、教えてください。(複数回答可)

- ☐ 合理的な賃金差が設けられていない
- ☐ 合理的な昇進スピードの差が設けられていない
- ☐ 多様な正社員の就労状況に配慮するため、自身の計画的な休暇が取得しづらくなった
- ☐ 労働時間と比較して、業務量が過大になった
- ☐ 多様な正社員以外の社員の転勤が増えた
- ☐ 多様な正社員以外の社員の望まない配置転換が増えた
- ☐ 職務内容が限定された従業員に対する仕事の割振りや調整が難しくなった
- ☐ いわゆる正社員と多様な正社員との間の転換制度が設けられていない
- ☐ その他

-----<改ページ>-----

Q69

これまでに労働条件の変更(新たな労働条件で新しい労働契約を結ぶ場合を含みます。)を受け入れなければ退職を余儀なくされることを説明されつつ、労働条件の変更を求められたことはありますか。
(複数回ある場合は、直近の出来事についてお答えください)

- ☐ あった
- ☐ なかった

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q69で『1.あった』 いずれかを選択した方のみ

Q70

その際あなたはどのように対応しましたか。
(複数回ある場合は、直近の出来事についてお答えください)

- ☐ 異議なく受け入れた
- ☐ 異議を述べたが結局受け入れた
- ☐ 変更を受け入れず退職した
- ☐ その他

Q71

その際に変更を求められた労働条件は何でしたか。(複数回答可)

☐ 賃金

☐ 勤務時間

☐ 職務（職種）

☐ 勤務地（就業場所の変更、転勤など）

☐ その他

-----<改ページ>-----

Q72 あなたが勤めている現在の会社には労働組合がありますか。
 ※あなたが派遣社員の場合は、派遣元での労働組合の有無についてお答えください。

☐ 労働組合がある

☐ 労働組合がない

☐ わからない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
 Q72で『1.労働組合がある』いずれかを選択した方のみ

Q73 あなたは現在の会社の労働組合に加入する資格がありますか。

☐ ある

☐ ない

☐ わからない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
 Q73で『1.ある』いずれかを選択した方のみ

Q74 あなたは労働組合に加入していますか。

☐ 労働組合に加入している

☐ 労働組合に加入していない

☐ わからない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
 Q72で『2.労働組合がない』～『3.わからない』いずれかを選択した
 または
 Q73で『2.ない』～『3.わからない』いずれかを選択した方のみ

Q75 あなたは、もし労働組合に加入できることとなった場合には、労働組合に加入したいですか。

☐ 加入したい

☐ 加入したくない

☐ わからない

-----<改ページ>-----