

第Ⅲ部 資料

① 調査票

【短時間労働者実態調査・事業所票】

(ご記入にあたってのお願い)

1. この調査は**事業所を単位**として行います。本社・支社・工場及び営業所等ごとに別の事業所となりますので、ご回答は**貴事業所の分についてのみ**を記入してください。
2. 特にことわりのない限り、**平成22年4月1日現在の状況**について記入してください。
3. 特にことわりのない限り、該当する選択肢を1つ選び、番号を○で囲んでください。数字は右詰めで記入してください。**該当者がいない場合は空欄とせず回答欄に「0」とご記入**ください。
4. 特にことわりのない限り、順に沿って次の設問へお進みください。
5. この調査票に記入された事項は、**すべて数値化され統計的に処理**します。**個別事業所の情報が他に漏れることは一切ありませんので、ありのままをご記入**ください。

I 事業所の概要等

(1) 貴事業所の業種について、お答えください。

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
1	2	3	4	5	6	7	8
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	複合サービス事業 (郵便局、協同組合等)	サービス業 (他に分類さ れないもの)
9	10	11	12	13	14	15	16

(2) 貴事業所の雇用状況について、お答えください。

正社員	「短時間労働者等」(正社員以外の雇用関係のある労働者)			
いわゆる正規型の労働者	「短時間労働者」		「その他」左記以外	
	正社員以外の労働者で、パートタイマー、アルバイト、準社員、嘱託、臨時社員等の名称にかかわらず、 <u>1週間の所定労働時間が正社員よりも短い労働者</u>		正社員以外で左記以外の労働者(1週間の所定労働時間が正社員と同じか長い労働者)	
人	(男性 人 女性 人)	人	人	
※いずれもフルタイム換算せず実人数で記載				
なお、雇用しているのが「正社員のみ」の事業所に対する質問はこれで終了です。	うち有期契約	人	うち有期契約	人
	うち無期契約※	人	うち無期契約※	人

※有期契約を反復更新し、無期契約と実質的に異なる場合は「無期契約」としてください。

(3)「**短時間労働者等**」の雇用理由について、お答えください。(該当するものすべてに○)

短時間労働者等の雇用理由	「短時間労働者」	「その他」 (I-(2)に同じ)
人を集めやすいため	1	1
退職した女性正社員の再雇用のため	2	2
定年社員の再雇用のため	3	3
簡単な仕事内容のため	4	4
人件費が割安なため(労務コストの効率化)	5	5
1日の忙しい時間帯に対処するため	6	6
一定期間の繁忙に対処するため	7	7
仕事量が減ったときに雇用調整(人員調整)が容易なため	8	8
経験・知識・技能のある人を採用したいため	9	9
その他	10	10

なお、雇用しているのが「正社員」と「その他」のみの事業所に対する質問はこれで終了です。

II 短時間労働者の雇用管理状況

(1)「**短時間労働者**」の中で、もっとも人数が多い職種はどれですか。また、同職種における正社員、短時間労働者それぞれの人数をお答えください。(同職種に正社員がない場合は短時間労働者数のみ記入)

1. 専門・技術	2. 管理	3. 事務	4. 販売	5. サービス
6. 保安	7. 運輸・通信	8. 生産工程・労務	9. その他	

同職種における正社員数	同職種における短時間労働者数
人	人

以下の設問(II-(2)～(7))には、上記(II-(1))で選んだ職種における、正社員及び短時間労働者についてお答えください。(同職種に正社員がない場合は短時間労働者についてのみ記入)

(2)正社員、短時間労働者それぞれの労働時間の長さについてお答えください。

(短時間労働者の勤務形態が複数ある場合は、もっとも人数の多い時間数を記入)

(2)-1:1日の所定労働時間数

正社員		短時間労働者	
時間	分	時間	分

(2)-2:1週間の所定労働時間数

(変形労働時間制等で、所定労働時間数が週により異なる場合は、平均的な時間数を記入)

正社員		短時間労働者	
時間	分	時間	分

(3) 短時間労働者の契約・更新状況について、お答えください。

(3) - 1: 契約期間の定めはありますか(定めありの場合、1回当たりの契約期間の長さも記入)。

期間の定めあり	1	→ 設問(4)へ	年 月
期間の定めなし	2		

(3) - 2: 契約の更新はどのように行っていますか。

労働者のケースごとに、更新するかどうかを判断する	1	→ 設問(4)へ
労使のいずれからも終了を申し出なければ、自動的に更新する	2	
その他のルールにより更新する	3	
契約の更新をしない	4	

(3) - 3: 実際の契約更新回数ほどのくらいですか。

(更新回数がさまざまである場合は、もっとも人数が多いものに○)

1回	1	II-(1)で選択した職種に正社員がない場合は、設問(8)へお進みください それ以外の方は、設問(4)以降へお進みください。
2回	2	
3~5回	3	
6~10回	4	
11回以上	5	

(4) 短時間労働者のうち、職務(業務の内容及び責任の重さ)が正社員とほとんど同じ者はいますか。(いる場合、該当する短時間労働者数も記入)

いる	1	→ 設問(8)へ	該当する短時間労働者数 人
いない	2		

(5) 正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者の処遇状況について、お答えください。(正社員と短時間労働者の組合せが複数ある場合は、その属する短時間労働者数をもっとも多いものについて記入)

(5) - 1: 基本賃金(基本給)、役職手当、賞与、退職金はどうなっていますか。

(それぞれ該当するものに○)

	基本賃金	役職手当	賞与	退職金
正社員と同様の算定方法(制度・基準)に基づいて支払っている	1	1	1	1
正社員の制度・基準とは異なるが、正社員と共通する算定要素により、支払っている	2	2	2	2
正社員とは異なる算定要素に基づいて、支払っている	3	3	3	3
支払っていない	—	4	4	4

(5)－2: 正社員及び正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者の、それぞれの基本賃金の性格はどうなっていますか。(複数の性格を有する場合は、該当するものすべてに○)

	正社員	短時間労働者
職能給(労働者の職務遂行能力を基準とするもの)	1	1
職務給(担当する職務の難易度等を基準とするもの)	2	2
業績・成果給(労働者の業績等を基準とするもの)	3	3
生活給(生計費を基準とするもの。年齢給もこれに該当)	4	4
その他	5	5

(5)－3: 正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者の1時間当たりの賃金は、正社員の賃金に対する割合でどのくらいですか。

正社員より高い	1	→設問(6)へ
正社員と同じ(賃金差はない)	2	
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	

正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者の間に、賃金差がある理由は何ですか。(該当する主なものを3つまで○)

勤務時間の自由度が違うから	1
残業の時間数、回数が違うから	2
人事異動の幅や頻度が違うから	3
正社員には企業への貢献がより期待できるから	4
正社員の賃金を下げることができないから	5
短時間労働者の賃金を上げる余裕がないから	6
そういった契約内容で労働者が納得しているから	7
その他	8

→設問(6)へ

(6) 正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者の中で、人材活用の仕組み等(人事異動の有無等)も同じ者はいますか。(いる場合、該当する短時間労働者数も記入)

正社員と同じ者がいる	1	→設問(7)へ
一定期間※、正社員と同じ者がいる	2	
全員、正社員とは異なる	3	

※例えば、正社員と短時間労働者が同じ役職に就いている期間等。

該当する短時間労働者数	
人	
うち有期契約	うち無期契約
人	人

→設問(7)へ

(7) 正社員と職務がほとんど同じで人材活用の仕組み等も(一定期間)同じ、正社員と短時間労働者についてお答えください。(正社員と短時間労働者の組合せが複数ある場合は、その属する短時間労働者数をもっとも多いものについて記入)

(7) - 1: 昇進の有無とその範囲※は怎么样了ですか。※制度又は慣行により可能性のある範囲。

	正社員及び短時間労働者	
昇進することはない	1	→設問(7) - 2へ
昇進することがある	2	

	設問(6)で「1」と回答した場合の回答欄	設問(6)で「2」と回答した場合の回答欄	
	正社員及び短時間労働者の昇進範囲	正社員と短時間労働者それぞれが退職するまでの間の昇進範囲	
		正社員	短時間労働者
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

→設問(7) - 2へ

(7) - 2: 異動・転勤の有無とその範囲※は怎么样了ですか。※制度又は慣行により可能性のある範囲。

	正社員及び短時間労働者	
異動・転勤することはない	1	→設問(8)へ
異動・転勤することがある	2	

	設問(6)で「1」と回答した場合の回答欄	設問(6)で「2」と回答した場合の回答欄	
	正社員及び短時間労働者の異動・転勤範囲	正社員と短時間労働者それぞれが退職するまでの間の異動・転勤範囲	
		正社員	短時間労働者
転居を伴う異動がある	1	1	1
転居は伴わないが、事業所を超えた異動がある	2	2	2
事業所内の異動のみだが、異動先の制限はない	3	3	3
事業所内の異動のみであり、部署など異動先の制限がある	4	4	4

(7)－3: 正社員と職務がほとんど同じで人材活用の仕組み等も同じ短時間労働者の、基本賃金(基本給)、役職手当、賞与、退職金はどうなっていますか。

(それぞれ該当するものに○)

	基本賃金	役職手当	賞与	退職金
正社員と同様の算定方法(制度・基準)に基づいて支払っている	1	1	1	1
正社員の制度・基準とは異なるが、正社員と共通する算定要素により、支払っている	2	2	2	2
正社員とは異なる算定要素に基づいて、支払っている	3	3	3	3
支払っていない	—	4	4	4

(7)－4: 正社員と職務がほとんど同じで人材活用の仕組み等も同じ短時間労働者の、1時間当たりの賃金は、正社員の賃金に対する割合でどのくらいですか。

正社員より高い	1
正社員と同じ(賃金差はない)	2
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

以下、設問(8)以降の「短時間労働者」については、(Ⅱ―(1)で選んだ職種にかかわらず)、貴事業所の短時間労働者全般についてお答えください

(8) 正社員・短時間労働者の賃金を決定する際に、考慮している要素は何ですか。

(該当するものすべてに○)

賃金決定の際の考慮要素	正社員	正社員と職務が同じ短時間労働者(いる場合)	その他の短時間労働者
職務の内容(業務の内容及び責任の重さ)	1	1	1
職務の成果	2	2	2
能力、経験	3	3	3
地域での賃金相場	4	4	4
最低賃金	5	5	5
年齢	6	6	6
学歴	7	7	7
その他	8	8	8

(9) 正社員・短時間労働者の手当等及び各種制度の実施は、どのようになっていますか。

(実施しているものすべてに○)。また、正社員で実施していて、短時間労働者で実施していないものがある場合は、その理由についてもお答えください。

		実施している			正社員で実施していて、短時間労働者で実施していないものがある場合は、その理由		
		正社員に対して	正社員と職務が同じ短時間労働者(いる場合)に対して	その他の短時間労働者に対して	人材活用の仕組みが異なるから	短時間労働者が有期契約だから	その他
定期的な昇給		1	2	3	1	2	3
人事評価・考課		1	2	3	1	2	3
手当等の種類	通勤手当	1	2	3	1	2	3
	精勤手当	1	2	3	1	2	3
	役職手当	1	2	3	1	2	3
	家族手当	1	2	3	1	2	3
	住宅手当	1	2	3	1	2	3
賞与		1	2	3	1	2	3
退職金		1	2	3	1	2	3
企業年金		1	2	3	1	2	3
健康診断		1	2	3	1	2	3
慶弔休暇		1	2	3	1	2	3
共済会への加入		1	2	3	1	2	3
保養施設の利用		1	2	3	1	2	3
託児施設の利用		1	2	3	1	2	3

(10) 正社員・短時間労働者の教育訓練機会は、どのようになっていますか。

(該当するものすべてに○)

	正社員に対して	正社員と職務が同じ短時間労働者(いる場合)に対して	その他の短時間労働者に対して
入職時にガイダンス(OFF-JT)を行っている	1	1	1
日常的な業務を通じた、計画的な教育訓練(OJT)を行っている	2	2	2
職務遂行に必要な能力を付与する教育訓練を行っている (OFF-JT)	3	3	3
キャリアアップのための教育訓練(OFF-JT)を行っている	4	4	4
自己啓発費用を補助している	5	5	5
教育訓練等はほとんど行っていない	6	6	6

※OFF-JTとは、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練・さす。

Ⅲ 正社員への転換推進措置

(1) 短時間労働者から正社員への・換推進措置(他の雇用形態を経由する場合も含む)について、お答えください。

(1)－1:実施方法はどうか。(該当するものすべてに○)

正社員を募集する場合、その募集内容を短時間労働者に周知している	1	} →設問(1)－2へ
正社員のポストを社内公募する場合、短時間労働者にも応募機会を与えている	2	
試験制度等、正社員転換制度を導入している	3	
その他(例えば隣社員とて必要な能力を取得するための教育訓練等)	4	
実施していない	5	→設問(2)へ

(1)－2:短時間労働者から正社員に転換するまでの間、正社員以外の雇用形態を設けていますか。(選べる転換制度すべてに○)

短時間労働者 →	中間の雇用形態を設けている	短時間正社員※1	1	→ 正社員
		無期契約社員※2	2	
		フルタイム有期契約社員	3	
	中間の雇用形態を設けていない(直接転換)		4	

※1:短時間正社員とは、フルタイムの正社員と比較し、所定労働時間(日数)が短い正社員(育児や介護を理由とする短時間勤務も含む)をいう。※2:御社にとってのいわゆる正規型の労働者とは異なる雇用管理区分(例えば勤務地限定や職種限定等)をいう。

(1)－3:過去3年間に於ける正社員転換への応募者数と、転換者実績数はそれぞれ何人ですか。

正社員転換への応募者数※	人
転換者実績数	人

※同一人物が複数回応募している場合は1人とカウントする

(1)－4:正社員転換推進措置の実施について、何か支障がありますか。

ある	1	→設問(2)へ
ない	2	→設問(3)へ

(2) 正社員転換を実施する上での支障、または正社員転換推進措置を実施していない理由について、お答えください。(該当するものすべてに○)

正社員に転換するには能力が不足している	1
正社員に転換すると雇用調整がしにくくなる	2
正社員としてのポストが少ない	3
応募が少ない	4

短時間労働者は時間外労働が困難なため正社員にしにくい	5
短時間労働者は転勤が困難なため正社員にしにくい	6
その他	7

(3) 貴事業所において、短時間正社員制度は導入・運用されていますか。

制度として導入されている	1
制度として導入されていないが、運用はされている	2
導入も運用もされていない	3

→設問Ⅳ－(1)へ

利用事由(該当するものすべてに○)

育児	1
介護	2
高齢者	3
傷病からの復帰	4

正社員以外からの転換	5
自己啓発	6
その他	7

→設問Ⅳ－(1)へ

Ⅳ 労働条件の明示等

(1) 短時間労働者の採用時における、労働条件の明示方法は、どのようになっていますか。

明示している	主に就業規則を交付している	1
	主に労働条件通知書・労働契約書等、書面を交付している	2
	主に口頭で説明している	3
	その他	4
明示していない		5

(2) 就業規則※の短時間労働者への適用は、どのようになっていますか。

就業規則が短時間労働者に適用される	就業規則の作成・変更時の対応	
	事業所の短時間労働者の過半数が加入する労働組合又は短時間労働者の過半数を代表する者の意見を聞いている	1
	事業所の短時間労働者の一部(半数以下)が加入する労働組合又は短時間労働者の一部(半数以下)を代表する者の意見を聞いている	2
	すべての短時間労働者を対象に個別に意見を聞いている	3
	上記以外の方法で短時間労働者の意見を聞いている	4
	短時間労働者の意見を聞いていない	5
就業規則が短時間労働者に適用されない		6
事業所に就業規則がない(作成中も含む)		7

※就業規則とは、事業所におけるその労働者の労働条件の具体的細目や、労働者の守るべき職場規律を定めたものをさす。

(3) 過去2年間に、短時間労働者から本人の処遇について説明を求められたことはありますか。

説明を求められたことがある	1
説明を求められたことがない	2

→設問(4)へ

求められた内容について、説明していますか。

説明している	1
説明していない	2

→設問(4)へ

(4) 短時間労働者から処遇について苦情の申し出を受けたときに、事業所内で自主的に解決を図るよう努めていますか。(該当するものすべてに○)

苦情処理制度を設け、解決に努めている	1
人事担当者などが苦情対応の窓口になって解決に努めている	2
上記以外の方法で、解決に努めている	3
特に何もしていない	4

(5) 短時間労働者の処遇について、労働組合と話し合いをすることはありますか。

労働組合がある	組合員資格がある短時間労働者の処遇について	1	組合員資格がない短時間労働者の処遇について	1
	話し合うことがある	1	話し合うことはない	2
労働組合がない		3		

(6) 短時間雇用管理者※を、選任していますか。※短時間雇用管理者とは、パートタイム労働法で規定され(常時10人以上を雇用する事業所の努力義務とされ)ている、短時間労働者の雇用管理の改善等を担当する者をさす。

選任している	1
選任していない	2

V その他

(1) 改正パートタイム労働法(「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」)の平成20年4月1日からの施行を機に、実施したものはありますか。(該当するものすべてに○)

短時間労働者の労働条件通知書等で、特定事項(賞与、昇給、退職金)を明示するようにした	1
正社員と短時間労働者の職務内容の区分(違い)を明確にした	2
短時間労働者の賃金等処遇を、(正社員との均等・均衡や、意欲・能力等を考慮して)改善した	3
短時間労働者と職務等が同じ、正社員側の賃金等処遇を見直した	4
短時間労働者にも教育訓練を実施するようにした	5

短時間労働者も福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室等）を利用できるようにした	6
短時間労働者の所定労働時間を正社員と同じにした	7
短時間労働者から正社員への転換推進措置を設けた	8
正社員の中に新たな雇用区分※を設けた	9
その他(具体的に:)	10
特に実施したものはない	11

※処遇の決め方・水準や、キャリアの範囲等が他と異なるもの。

(2) 今後、どのように短時間労働者を活用しようと思いますか。

一層積極的に活用していきたい	1	→ (該当するものすべてに○)	短時間労働者の雇用を拡大していきたい	1
現状を維持する	2		正社員への登用を積極的に行いたい	2
今後は活用を縮小していく方向で検討する	3		短時間労働者の職務・職責を拡大していきたい	3
特に決めていない	4			

(3) 過去3年間に正社員を新たに採用する際、在籍する短時間労働者を、外部の応募者より優先させて採用したことがありますか。

ある	1
ない	2

(4) 今後、正社員を新たに採用する際、在籍する短時間労働者を、外部の応募者より優先させて採用することについてどう考えますか。

原則として在籍する短時間労働者から、優先的に採用したい	1
職種によっては優先的に採用することを考えたい	2
個別に能力等のある者については、優先的に採用することを考えたい	3
在籍する短時間労働者から、優先させるつもりはない	4
分からない	5

(5) 正社員と短時間労働者の職務(業務の内容及び責任の重さ)がほとんど同じであれば、差別的取扱いを禁止すべき、という考え方があります。貴事業所ではこれをどう考えますか。

賛成	1	→ 設問(6)へ
どちらかという賛成	2	
どちらかという反対	3	→ 設問(7)へ
反対	4	

(6) それはなぜですか。(該当する主なものを3つまで○)

業務の内容及び責任の重さが同じ以上、処遇を合わせるのは当然だから	1
優秀な人材を確保するために必要だから	2
短時間労働者のやる気を向上させるために必要だから	3
優秀な短時間労働者を育てるために必要だから	4
そうした方が正社員は短時間労働者に仕事を頼みやすくなるから	5
そうした方が会社の業績向上のために必要だから	6
短時間労働者の地位向上のために必要だから	7
短時間労働者の経済的自立に役立つから	8
短時間労働者のいまの仕事に比べて処遇が悪すぎるから	9
労働組合が取り組んでいるから	10
世間一般の流れだから	11
その他(具体的に:)	12

→これで質問は終了です

(7) それはなぜですか。(該当する主なものを3つまで○)

会社にとってコスト高になるから	1
正社員の雇用が短時間労働者に置き換わる恐れがあるから	2
会社にとって短時間労働者の管理の手間が増えるから	3
正社員と短時間労働者では、会社に対する貢献度や会社からの期待度に違いがあるから	4
短時間労働者が辞めにくくなるから	5
正社員の賃金が低下する可能性があるから	6
法律で規定されていないから	7
現行でとくに問題が発生していないから	8
職場にそういう短時間労働者がおらず、よく分からないから	9
その他(具体的に:)	10

→これで質問は終了です

質問は以上です。ご記入が終わりましたら、別添の【返信用封筒】(切手不要)
へ入れ、平成22年6月23日(水)までに郵便ポストに投函してください。
最後までご協力いただき、誠に有難うございました。

厚生労働省要請・「短時間労働者実態調査」(事業所調査・個人調査)

ご協力をお願い

拝啓 時下、ますますご清祥のことと存じます。平素より、厚生労働省所管の調査研究機関である、労働政策研究・研修機構 (<http://www.jil.go.jp>) の事業に、ご理解・ご協力を賜りまして厚く御礼申し上げます。

労働政策の立案やその効果・効率的な推進に資するため、当機構ではさまざまな研究活動を行っておりますが、このほどお手元に送付させていただきました調査一式は、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(通称・改正パートタイム労働法、平成20年4月1日施行)の施行状況等を、平成22年4月1日現在でお伺いするものです。

調査票は、全国における従業員規模5人以上の事業所から無作為に抽出した1万社に配布し、ご協力をお願いしております。ご回答は義務ではありませんが、短時間労働者の雇用管理の現状やそのあり方に対するご意見等を、今後の政策形成に反映する重要な調査(厚生労働省雇用均等・児童家庭局の要請に基づく調査)ですので、用務ご多忙のなか誠にお手数ではございますが、ご協力のほど何卒宜しくお願い申し上げます。

【事業所調査票】は、事業所の人事・総務担当等、短時間労働者の雇用管理に詳しい方にご回答をお願いできれば幸いです。また、併せて同封致しました**【個人調査票】は、以下の通り貴事業所に勤務されている短時間労働者の方々に配布していただけます**よう、何卒宜しくお願い申し上げます。

(個人調査票の配布方法)

- 配布対象は、「短時間労働者」(正社員以外の労働者で、呼称や名称に係わらず1週間の所定労働時間が正社員より短い労働者)です。事業所規模5~29人では短時間労働者3名、30~299人規模は5名、300~999人規模は9名、1000人以上規模は14名に、**【個人調査票】と【返信用封筒】をセットで配布**してください。
- 短時間労働者のうち、誰に配布するかにつきましては、できるだけ年齢や配属、職種等に偏りがないよう選択してください。なお、雇用する短時間労働者数が調査票の配布枚数を下回る場合は、全員に配布の上、残りは破棄してください。
- 短時間労働者の方々にご回答いただいた調査票は、ご本人様から直接、ご返信いただくことになっておりますので、配布の際その旨併せてお伝えいただければ幸いです。

ご回答いただきました内容はすべて統計的に処理し、貴事業所名ほか個別の情報が、他に漏れること(例えば労働関係法規の監督に利用される等)は一切ございませんので、ありのままをご記入ください。なお、設問の中でどうしても回答しにくい箇所がございましたら、その部分は無記入でも構いません。

ご記入が終わりました調査票は、平成22年6月23日(水)までに、同封の**【返信用封筒】(切手不要)へ入れ、郵便ポストに投函**してください(ご返送がない場合、後日改めてお願いのお電話をさせていただく場合がございます)。なお、返信先住所は調査票の発送・回収作業を委託している受託機関(株式会社日本統計センター)宛となっておりますが、当機構が主体となり調査・分析を行うもの間違いのないこと念のため申し添えます(<http://www.jil.go.jp/information/enquete/index.htm>)。

ご記入に当たりましては、裏面以降の「記入要領」もご参照ください。また、不明点がございましたら、巻末の連絡先までお問合せください。以上、煩わしいお願いで恐縮ではございますが、政策形成に資する重要な調査となりますので、是非ともご協力くださいますよう、何卒宜しくお願い申し上げます。

敬具

労働政策研究・研修機構

理事長 稲上 毅

●正社員と短時間労働者で、職務(業務の内容及び業務に伴う責任の程度)がほとんど同じかどうかの判断に当たっては、次の手順をご参照ください。①まず、業務の内容(職種及び中核的な業務)がほとんど同じかどうかを確認します。正社員と短時間労働者で、同じ職種(販売職、事務職、営業職、製造工などといった業務の種類)に就いている両者がいるかを確認します。②同じ職種の両者がいる場合は、それぞれが従事している具体的な業務について、業務分担表や職務基準書等をもとに比較し、中でも中核的なもの(当該職務に不可欠で、職務全体に占める時間、頻度の割合が大きい業務等)を抽出し、ほとんど同じかどうかを判断します。③次に、業務に伴う責任の程度(業務に伴い行使するものとして付与されている権限の範囲・程度)がほとんど同じかどうかを確認します。

なお、以上一連の判断に当たっては、次の事例を参考にしてください。

(3)短時間労働者の契約・更新状況について、お答えください。

(3)ー1:契約期間の定めはありますか(定めありの場合、1回当たりの契約期間の長さも記入)。

期間の定めあり	1	→	年 月
期間の定めなし	2	→	設問(4)へ

(3)ー2:契約の更新はどのように行っていますか。

労働者のケースごとに、更新するかどうかを判断する	1	} → 設問(4)へ
労使のいずれからも終了を申し出なければ、自動的に更新する	2	
その他のルールにより更新する	3	
契約の更新をしない	4	

(3)ー3:実際の契約更新回数はどのくらいですか。
(更新回数があるまである場合は、もっとも人数が多いもの(O))

1回	1	} II-1(IIで選択した職種に正社員がいない場合は設問(8)へお進みください。それ以外の方は設問(4)以降へお進みください。)
2回	2	
3~5回	3	
6~10回	4	
11回以上	5	

(4)短時間労働者のうち、職務(業務の内容及び責任の重さ)が正社員とほとんど同じ者はいくらいますか。(いる場合、該当する短時間労働者数も記入)

いる	1	→	該当する短時間労働者数 人
いない	2	→	設問(8)へ

(5)正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者の処遇状況について、お答えください。(正社員と短時間労働者の組合せが複数ある場合は、その属する短時間労働者数をもっとも多いものについて記入)

(5)ー1:基本給(基本給)、役職手当、賞与、退職金はどのようになっていますか。
(それぞれ該当するもの(O))

	基本給	役職手当	賞与	退職金
正社員と同様の算定方法(制度・基準)に基づいて支払っている	1	1	1	1
正社員の制度・基準とは異なるが、正社員と共通する算定要素により、支払っている	2	2	2	2
正社員とは異なる算定要素に基づいて、支払っている	3	3	3	3
支払っていない	—	4	4	4

<事例A>職務が同じ場合

ある大型スーパーの婦人服売場の売場長A(短時間労働者)と、紳士服売場の売場長B(正社員)は、ともに販売職で職種は同じです。ただし、具体的な業務をみると、扱う商品がそれぞれ婦人服、紳士服であるという点で異なるものの、商品を売るために必要な知識や接客ノウハウ等に大きな差異はありません。

また、在庫管理責任や部下の指導、課せられる売上目標等、業務に伴う責任の程度にも、著しい違いと言えるほどの差異はありません。したがって、短時間労働者Aと正社員Bの職務はほとんど同じであると考えられます。

<事例B>職務が異なる場合

ある運送会社のドライバーA(短時間労働者)と、ドライバーB(正社員)は、ともに運転手で職種は同じです。AとBの配送商品や配達地域等にも大きな差異はなく、少なくとも業務内容はほぼ同じであると言えます。

しかし、Bには通常のシフトに加え、繁忙時や急な欠勤者が出た場合等の対応が求められており、実際に月末になると急な残業が課せられることも多く、責任の程度についてはBの方がより重くなっています。したがって、短時間労働者Aと正社員Bの職務は異なると考えられます。

(5)-2: 正社員及び正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者のそれぞれの基本賃金の性格はどうなっていますか。(複数の性格を有する場合は、該当するものをすべてに○)

	正社員	短時間労働者
職能給(労働者の職務遂行能力を基準とするもの)	1	1
職務給(担当する職務の難易度を基準とするもの)	2	2
業績・成果給(労働者の業績等を基準とするもの)	3	3
生活給(生計費を基準とするもの、年齢給もこれに該当)	4	4
その他	5	5

(5)-3: 正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者の1時間当たりの賃金は、正社員の賃金に対する割合でどのくらいですか。

正社員より高い	1	} 設問(6)へ
正社員と同じ(賃金差はない)	2	
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	

正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者の間に、賃金差がある理由は何ですか。(該当する主なものをすべてに○)

勤務時間の自由度が違うから	1
残業の時間数、回数が違うから	2
人事異動の幅や頻度が違うから	3
正社員には企業への貢献がより期待できるから	4
正社員の賃金を下げることができないから	5
短時間労働者の賃金を上げる余力がないから	6
そういった契約内容で労働者が獲得しているから	7
その他	8

(6) 正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者の中で、人材活用の仕組み等(人事異動の有無等)も同じ者はいますか。(いる場合、該当する短時間労働者数も記入)

	1	2	3	該当する短時間労働者数
正社員と同じ者がいる	○			
一定期間※、正社員と同じ者がいる		○		
全員、正社員と異なる			○	

※例えば、正社員と短時間労働者が同じ役職に就いている期間等

うち有期契約	うち無期契約
人	人

→設問(7)へ

●正社員と短時間労働者で、人材活用の仕組み等(人事異動の有無等)が同じかどうかの判断に当たっては、次の手順をご参照ください。①まず、正社員と短時間労働者の転勤の有無等を比較してください。比較に当たっては、実際に転勤したかどうかだけでなく、将来にわたり転勤する見込みがあるか否かについて判断してください。この時点で一方のみに転勤がある場合には、人材活用の仕組み等は異なる判断します。②次に、双方に転勤があるか、双方ともない場合には、事業所内における職務内容の変更(配置の変更いかなは問わない)の有無等について、ほとんど同じかどうかを判断します。なお、以上一連の判断に当たっては、次の事例を参考にしてください。

<事例C>人材活用の仕組み等が同じ場合

電機メーカー工場で、溶接・組立・修理を行う現場の作業員は、正社員も短時間労働者も、生産体制の変化に伴い、配置されるラインが変わる「事業所内異動」はありますが、他の工場(遠隔地)への転勤はありません。

また、正社員も短時間労働者も能力がある作業員については、ライン責任者として部下の指導や機械管理等を行わせていますので、人材活用の仕組み等はほとんど同じであると考えられます。

<事例D>人材活用の仕組み等が異なる場合

あるスーパーマーケットでは、雇用形態に係わらず、有能な人材を副店長に登用しています。副店長は2~3年毎に店舗間を異動させる仕組みになっていますので、正社員、短時間労働者とも転勤があります。

しかし、正社員の副店長は、全国的に転居を伴う異動をさせる一方、短時間労働者の副店長には、自宅から通える範囲での異動しかありませんので、人材活用の仕組み等は異なると考えられます。

※このほか、ご不明点等調査に関するお問合せは下記までお願い申し上げます。

【調査票の〻切・回収など実査について】

株式会社日本統計センター 担当:石黒、菊地
 TEL 03-3861-5391 FAX 03-3866-4944
 〒101-0031 東京都千代田区東神田 2-9-14
 受付時間 平日 9:00~17:30



【調査票の趣旨・内容について】

労働政策研究・研修機構 調査・解析部 担当:渡辺、荻野
 TEL 03-5903-6286 FAX 03-5903-6116
 受付時間 平日 9:00~17:30

【短時間労働者実態調査・個人票】

(調査の趣旨)

この調査は、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(改正パートタイム労働法、平成20年4月1日施行)の施行状況等を、平成22年4月1日現在で把握するため、労働政策研究・研修機構(※)が、**厚生労働省雇用均等・児童家庭局の要請を受けて行う**ものです。

短時間労働者の雇用管理の現状やそのあり方に対するご意見等を、**今後の政策形成に反映する重要な調査**となりますので、お忙しいなか恐縮ではございますが、ご回答へのご協力のほど何卒宜しく願い申し上げます。

(ご記入にあたってのお願い)

1. この調査では、パートタイマー、アルバイト、準職員、嘱託等の名称にかかわらず、正社員以外で労働時間が短い場合を、「短時間労働者」として調査します。
2. 特にことわりのない限り、**平成22年4月1日現在の状況**について記入してください。
3. 特にことわりのない限り、該当する選択肢を1つ選び、番号を○で囲んでください。数字は右詰めで記入してください。特にことわりのない限り、順に沿って次の設問へお進みください。
4. この調査票に記入された事項は、**すべて数値化され統計的に処理します。個人が特定されたり、個別情報が他に漏れることは一切ありませんので、ありのままをご記入ください。**
5. ご記入が終わりましたら、別添の**【返信用封筒】(切手不要)**へ入れ、**平成22年6月23日(水)までに郵便ポストに投函してください。**なお、返信先住所は調査票の発送・回収作業を委託している受託機関(株式会社日本統計センター)宛となっておりますが、当機構が主体となり調査・分析を行うもの間違いございません(HP上の告知でご確認ください。 <http://www.jil.go.jp/information/enquete/index.htm>)。

○この調査に関するお問合せは下記までお願い申し上げます。

【調査票のメ切・回収など実査について】

株式会社日本統計センター 担当:石黒、菊地
TEL 03-3861-5391 FAX 03-3866-4944
〒101-0031 東京都千代田区東神田 2-9-14
受付時間 平日 9:00～17:30



【調査票の趣旨・内容について】

労働政策研究・研修機構 調査・解析部 担当:渡辺、荻野
TEL 03-5903-6286 FAX 03-5903-6116
受付時間 平日 9:00～17:30

※労働政策研究・研修機構は、厚生労働省所管の調査研究機関で、労働政策の立案に資する調査研究や、労働についての情報収集・提供等を行っております(<http://www.jil.go.jp>)。

I 基礎情報

(1) あなたの性別及び年齢について、お答えください。

(1)－1 性別

男 性	1
女 性	2

(1)－2 年齢（平成22年4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
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

(2) 配偶者（夫又は妻）はいますか。

いる	1
いない	2

あなたの配偶者の昨年（平成21年1月1日～12月31日）の年収（税込み）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 万円 以上
1	2	3	4	5	6	7	8	9

(3) あなたの生活は、主に何によっていますか。

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	主に子供の収入 で暮らしている	その他
1	2	3	4	5

(4) あなたの最終学歴に、該当するものを選んでください。

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

- (5) あなたは、現在の勤務先で働き始めるより前に、別の仕事(学業の合間のアルバイトは除く)をしたことがありますか。(直前の雇用形態に○)

正社員	1
フルタイム有期契約労働者	2
短時間労働者(他の会社で)	3
派遣労働者	4
自営業等の独立した形態	5
ない(現在の仕事が初めての仕事)	6

- (6) 働いている理由及び短時間労働者を選んだ理由について、お答えください。

- (6)－1 あなたが働いている理由は何ですか。(該当するものすべてに○)

家計の主たる稼ぎ手として、生活を維持するため	1	
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	2
	家計の足しにするため	3
自分の学費や娯楽費を稼ぐため	4	
資格・技能を活かすため	5	
以前の就業経験を活かすため	6	
生きがい・社会参加のため	7	
時間が余っているため	8	
子供に手がかからなくなったため	9	
その他	10	

- (6)－2 短時間労働者を選んだ理由は何ですか。(該当するものすべてに○)

自分の都合の良い時間(日)に働きたいから	1
勤務時間・日数が短いから	2
就業調整(年収の調整や労働時間の調整)ができるから	3
軽易な仕事をしたかったから	4
すぐ辞められるから	5
正社員として採用されなかったから	6
家庭(育児・介護等)の事情で正社員として働けないから	7
正社員として働くことが、体力的・精神的に難しいから	8
転勤がないため	9
その他	10

(7) あなたが短時間労働者として働いていた期間は、今の会社、別の会社を問わず通算するとどれくらいの期間になりますか。

年	ヶ月	(1ヵ月未満の日数は1ヶ月と数えてください)
---	----	------------------------

(8) あなたが短時間労働者として今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	ヶ月	(1ヵ月未満の日数は1ヶ月と数えてください)
---	----	------------------------

(9) 現在の雇用契約についてお答えください。

(9)－1 現在の雇用契約は、雇用期間の定めのある契約ですか。

(口頭で伝えられた場合も含みます)

雇用期間の定めがある	1	→問(9)－2へ
雇用期間の定めがない	2	→問(10)へ

(9)－2 現在の雇用契約における雇用期間はどれくらいですか。

年	ヶ月
---	----

(9)－3 これまでに雇用契約の更新はありましたか。

まだ初めての雇用期間の途中である。	1
1回更新した	2
2回更新した	3
3回更新した	4
4回以上更新した	5

(10) 出勤日数、労働時間等についてお答えください。

(10)－1 1週間の出勤日数

日

(10)－2 1日の所定労働時間(残業を含まない)

時間	分
----	---

(10)－3 平成22年3月に残業はありましたか。

あった	1
なかった	2
勤めていなかった	3

→ 月間何時間、残業しましたか。

時間

(30分以上切上げ、30分未満切捨て)

(11) あなたの給与は現在、どのように決められていますか。

(主なもの1つを○で囲み、金額を記入)

時間給	1	→	1時間	円
日給	2	→	1日	円
月給	3	→	1ヶ月	円
歩合給・その他	4	→	1ヶ月平均	円

(12) 平成21年1月1日～12月31日までの1年間に、短時間労働者として働いた年収(税込み)はどれくらいでしたか。(2つ以上の会社で短時間労働者として働いた場合は、合計額を記入)

年収なし	50万円未満	50～70万円未満	70～90万円未満	90～110万円未満	110～130万円未満	130～150万円未満	150～200万円未満	200～250万円未満	250～350万円未満	350万円以上
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

(13) 社会保険の加入について、お答えください。

(13)－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含む)

加入している	1
加入していない	2

(13)－2 あなたは現在、以下の社会保険にどのような形で加入していますか。

	厚生年金保険	健康保険
被用者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む)	1	1
配偶者の加入している被用者年金保険の被扶養配偶者(第3号被保険者)になっている／家族が加入している被用者保険(健康)の被扶養者になっている	2	2
上記以外で、国民年金の被保険者(第1号被保険者)になっている／国民健康保険に加入している	3	3
加入していない	4	4

(14) あなたは、短時間労働者として過去1年間のうちに就業調整(年収の調整や、労働時間の調整)をしましたか。

調整をしている	調整をしていない			分からない
	関係なく働く	調整の必要がない	その他	
1	2	3	4	5

それほどのような理由によるものですか。(該当するものすべてに○)

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なくなり、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、厚生年金等の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならなくなるから	4
労働時間が週の所定労働時間20時間以上になると、雇用保険に加入しなければならないため	5
正社員の所定労働時間の3/4以上になると、健康保険、厚生年金等に加入しなければならないから	6
会社の都合により雇用保険、厚生年金等の加入要件に該当しないようにしているため	7
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	8
その他	9

Ⅱ 就労状況

(1) あなたの現在の職種は何ですか。(巻末にある「職種分類表」を参照し、該当番号を記入)

職種	
番号	

→ 該当する番号がわからない場合は、具体的な仕事内容を記入
〔 〕

(2) あなたは現在、どのような役職についていますか。(あなたの立場にもっとも近い番号に○)

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
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
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
役職にはついていない	4

(3) あなたの職場に、あなたと同じ仕事を行っている正社員はいますか。

同じ内容の業務を行い、責任の重さも同じである正社員がいる	1	} → 問(4)へ
責任の重さは違うが、同じ内容の業務を行っている正社員がいる	2	
同じ内容の業務を行っている正社員はいない	3	→ 問(Ⅲ)―1へ

(4) (3)で回答した正社員と比較して、あなたの賃金水準をどのように思いますか。

正社員と同等もしくはそれ以上の賃金水準である	1	→問(8)へ
正社員より賃金水準は低い、納得している	2	→問(5)へ
正社員より賃金水準は低く、納得していない	3	→問(6)へ
わからない(考えたことがない)	4	→問(7)へ

(5) 納得できる理由は何ですか。(該当する主なものを2つまで○)

責任の重さが違うから	1	} →(8)へ
勤務時間の自由度が違うから	2	
残業の時間数、回数が違うから	3	
人事異動や転勤の頻度が違うから	4	
正社員には、企業への貢献がより期待されているから	5	
もともとそういった内容で自分も納得しているから	6	
その他(具体的に)	7	

(6) 納得できない理由は何ですか。(もつともあてはまるものに○)

正社員と同じ内容の仕事をしているのに差があるから	1
人事異動や転勤の頻度の違いを考慮しても差が大きすぎるから	2
同じ地域・職種の短時間労働者等の相場より低いから	3
その他(具体的に)	4

(7) 同じ仕事を行っている正社員と比べた、時間当たりの賃金水準で、納得できるのはどれくらいですか。

正社員と同じ(差はない)	1
9割程度	2
8割程度	3
7割程度	4
6割程度	5
5割以下でも構わない	6

- (8) 賃金以外の処遇等で、仕事と同じ正社員と取り扱いが異なっており、納得できないと考えているものは何ですか。(正社員に実施されている項目の中で、該当するものすべてに○)

昇進・昇格(キャリア・アップ)	1	産前・産後休業制度	14	
配置転換	2	育児休業制度	15	
定期的な昇給	3	介護休業制度	16	
教育訓練機会	4	看護休暇	17	
人事評価・考課	5	慶弔休暇	18	
手当 等の 種類	通勤手当	6	雇入時健康診断	19
	精勤手当	7	定期健康診断	20
	役職手当	8	共済会への加入	21
	家族手当	9	慶弔見舞金	22
	住宅手当	10	保養施設の利用	23
賞与	11	託児施設の利用	24	
退職金・企業年金	12	社内行事への参加	25	
財産形成制度	13	その他	26	

Ⅲ 労働条件の明示等

- (1) あなたは今の会社で短時間労働者として雇われるとき、労働条件について示されましたか。

明示された	書面により労働条件を明示され、かつ、口頭での説明を受けた	1
	労働条件が示された書面を渡されたのみで、口頭での説明はなかった	2
	書面は渡されず、口頭のみにより労働条件の説明を受けた	3
労働条件については一切、説明を受けていない		4

(2) 仕事についてどう考えていますか。

(2)－1 あなたが短時間労働者として働く今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、該当するものすべてに○)

不満・不安がある	雇用が不安定	1	→問(2)－2へ
	勤続が長いのに有期契約である	2	
	賃金が安い	3	
	所定労働時間が希望に合わない	4	
	所定外労働が多い	5	
	有給休暇がとりにくい	6	
	短時間労働者としては仕事がきつい	7	
	自分の能力が活かさない	8	
	昇進機会に恵まれない	9	
	正社員になれない	10	
	教育訓練を受けられない	11	
	福利厚生が正社員と同様の扱いではない	12	
	職場の人間関係が良くない	13	
	その他	14	
不満・不安はない	15	→問(2)－3へ	

(2)－2 不満・不安を誰かに相談したことはありますか。

相談したことはない	1	→問(2)－3へ
相談したことがある	2	↓

誰に相談しましたか(該当するものすべてに○)

①事業主や職場の上司等	1	→問(2)－3へ
②労働組合	2	
③行政機関(労働局や監督署、地方自治体等)	3	
④司法関係機関(裁判所、弁護士、無料法律相談会等)	4	
⑤その他	5	

納得のいく説明はありましたか。

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
相談を聞くだけで説明はなかった	3

(2)ー3 今後、不満・不安が生じたら誰に相談しますか。(相談先ごとに該当するものに○)

	相談する	内容によっては相談する	相談しない
①事業主や職場の上司等	1	2	3
②労働組合	1	2	3
③行政機関(労働局や監督署、地方自治体等)	1	2	3
④司法関係機関(裁判所、弁護士、無料法律相談会等)	1	2	3
⑤その他(家族等)	1	2	3

(「①事業主や職場の上司等」で「3」(相談しない)と答えた方だけ)なぜ相談しないのですか。

相談しても聞いてもらえない	1
不利益な取り扱いをされるのが怖い	2
周りに配慮して相談できない	3
その他	4

(3) 今後の働き方について、どのように考えていますか。

短時間労働者で仕事を続けたい	現在の会社で	1
	別の会社で	2
正社員になりたい	現在の会社で	3
	別の会社で	4
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)		5
仕事をやめたい		6

どうして正社員になりたいのですか。(もっとも大きい理由1つに○)

雇用が安定しているから	1
待遇がよくなるから	2
より難しい仕事や、責任のある仕事をしたいから	3
その他(具体的に)	4

正社員で次のような制度があれば選びたいと思いますか。

	選びたい	選びたくない
短時間正社員※	1	2
勤務地を限定した(転勤のない)正社員	1	2

※短時間正社員とは、フルタイムの正社員と比較して、所定労働時間(日数)が短い正社員(育児や介護を理由とする短時間勤務も含む)をいう

IV その他

- (1) 改正パートタイム労働法(「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」)の平成20年4月1日からの施行を機に、職場で変化はありましたか。(該当するものすべてに○)

変化があった	労働条件が文書等で交付(明示)されるようになった	1
	正社員との仕事の区分(違い)が明確になった	2
	賃金等の処遇が(正社員との均等・均衡や、意欲・能力等を考慮して)改善された	3
	教育訓練が実施されるようになった	4
	福利厚生施設(食堂、休憩室、更衣室等)が利用できるようになった	5
	所定労働時間を、正社員と同じにするよう事業主から求められた	6
	正社員への転換制度等が設けられた	7
	その他(具体的に)	8
特に変化はない	9	
わからない	10	
平成20年3月31日以前は現在の会社にはいなかった	11	

質問は以上です。ご記入が終わりましたら、別添の【返信用封筒】(切手不要)へ入れ、平成22年6月23日(水)までに郵便ポストに投函してください。
最後までご協力いただき、誠に有難うございました。

職種分類表

(注)もし、完全に当てはまるものがないと思われるときには、近いと思われるものを1つだけ選んでください。

職種	職種内容	職種番号	
専門的・技術的な仕事	高度の専門的水準において、科学的知識を応用した技術的な仕事に従事する者及び医療・法律・芸術その他の専門的性質の仕事に従事する者をいいます。 例えば、科学研究者、機械・電気技術者、一級建築士、プログラマー、システムエンジニア、医師、薬剤師、看護師、准看護師、栄養士、福祉相談員、保育士、介護支援相談員、公認会計士、税理士、教員、記者、編集者、デザイナー、写真家など	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	
事務の仕事	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。	3	
	事務用機械の操作(レジ係、オペレーター、速記者、有料道路料金係、出札係など)	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、売上の仲立・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。	5	
	商品販売外交員、保険外交員、銀行外務員、スーパー店長、新聞拡張員、不動産仲介人など	6	
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。	個人に対するサービス(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、ベビーシッターなど)	7
		居住施設・ビルなどの管理サービス(駐車場・ビル管理人、寮管理人など)	8
		その他のサービス(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)	9
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	10	
運輸・通信の仕事	電車・自動車・船舶・航空機等運転・操縦の仕事、通信機の操作及びその他の関連作業に従事する者をいいます。 例えば、鉄道運転士、タクシー運転者、バス・トラック運転者、車掌、ロープウェイ乗務員、無線・有線通信員、電話交換手、郵便・小包配達員、電報配達員、ラジオ・テレビ放送技術員など	11	
生産工程・労務の仕事	機械・器具・手道具などを用いて原料・材料を加工する仕事、各種の機械器具を組立・調整・修理する仕事、製版・印刷・製本の作業、その他の製造・製作工程の仕事、定置機械及び建設機械を操作する仕事、鉱物の探査・試掘・採取・選鉱、ダム・トンネルの掘削などの仕事及びこれらに関連する仕事、建設の仕事、並びに機械の掃除、資材の整理、商店・会社・病院などの雑務、及び他に分類されない運搬・清掃など労務的作業に従事する者をいいます。 例えば、大工、左官、石工、塗装工、電気工、とび職、配管工、圧延工、鉄鋼工、鋳物工、プレス工、医薬品製造工、溶接工、鉄工、一般機械組立工、自動車整備工、修理工、パン・菓子製造工、染色工、織布工、ミシン縫製工、木工、製紙工、印刷・製本工、ゴム製品製造工、革製品製造工、製図工、ボイラー工、建設機械運転工、採石・採掘作業員、配達員、倉庫作業員、清掃作業員、雑務員など	12	
その他の仕事	農・林・漁業の作業者及び上記以外の職種に従事する者をいいます。	13	

※上記の表は、日本標準産業分類(平成9年12月改訂)に基づいています。