

統計調査における労働者の区分等に関するガイドラインへの対応方針

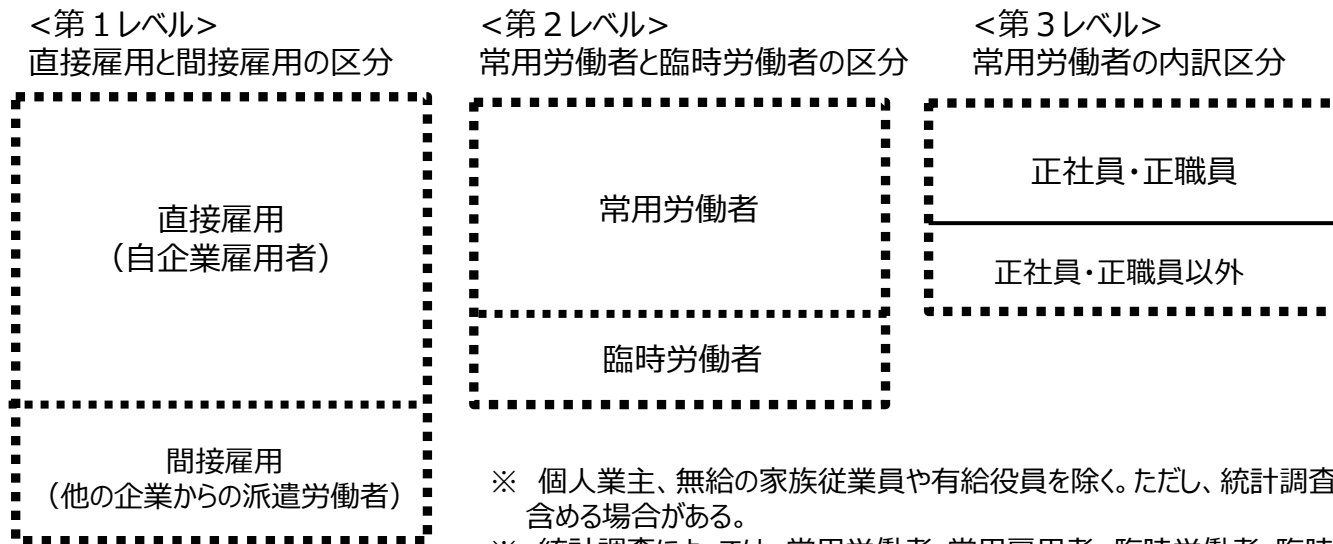
1 統計調査における労働者の区分等に関するガイドラインについて

統計の有用性を一層高める観点から、統計調査における労働者区分について、統計間の比較可能性の向上や、雇用実態等の的確な把握などの取組を各府省が一体となって推進するための指針として、平成27年5月に「各府省統計主管課長等会議申合せ」として策定。

本ガイドラインにおいて、以下について求められている。

- ・ 各府省は趣旨・目的を踏まえつつ、順次ガイドラインの全部又は一部を適用する可能性を検討し、統計間の比較可能性の向上に努力すること。（図1）
- ・ 常用労働者と臨時労働者の区分について、定義・区分を簡素化・明確化することにより、他の調査との比較可能性の向上を図ること。（図2）

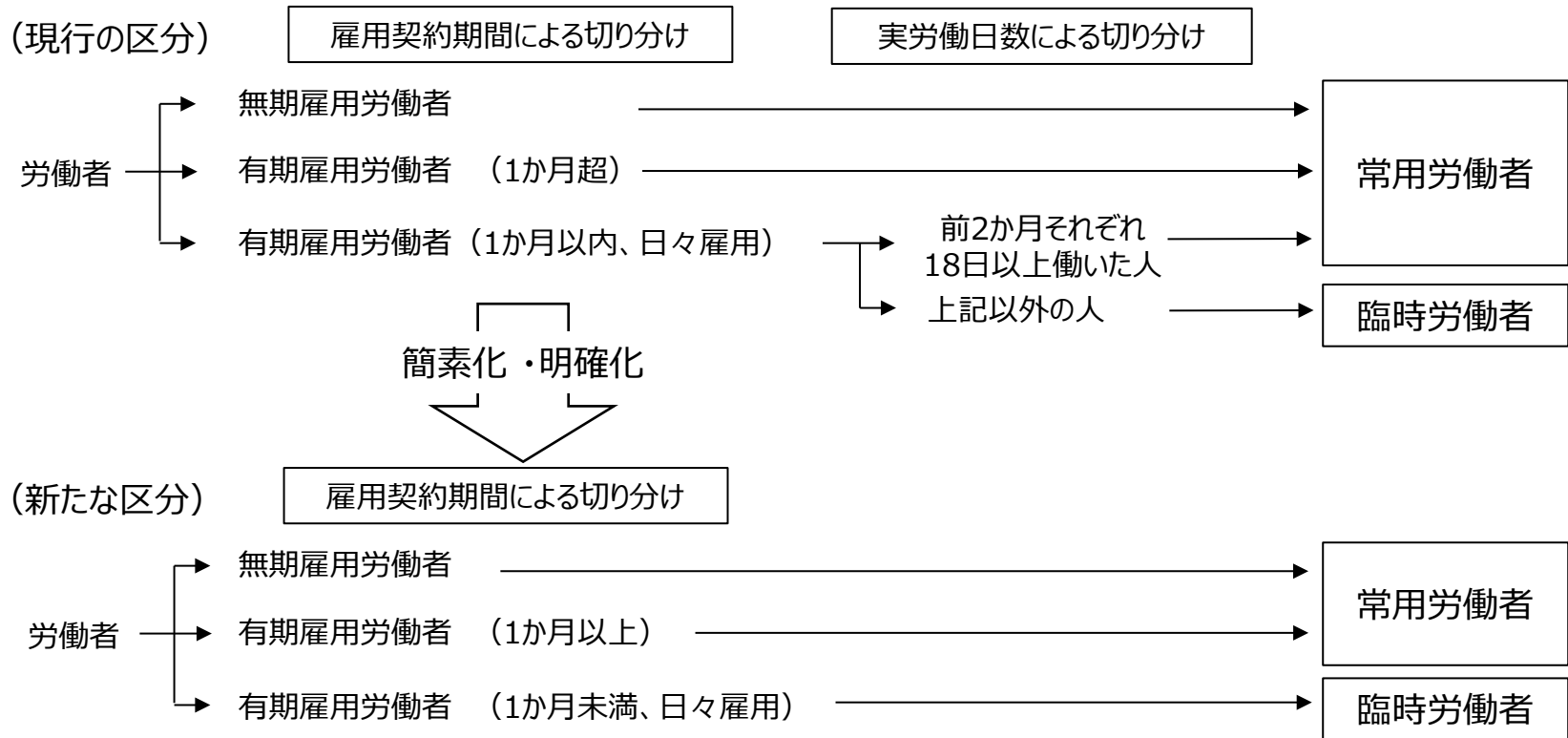
図1 労働者の区分等に関する概念上の整理



※ 個人業主、無給の家族従業員や有給役員を除く。ただし、統計調査によっては、有給役員を常用労働者に含める場合がある。

※ 統計調査によっては、常用労働者・常用雇用者、臨時労働者・臨時雇用者と異なる用語が用いられているが、概念上は同一のものを指している。

図2 常用労働者・臨時労働者の区分の具体的な変更内容



2 漁業センサスにおける対応方針（案）

- ガイドラインの趣旨に沿い、漁業センサスにおいて「常用労働者」を把握。

漁業センサスにおける対応表

ガイドラインにおける 常用労働者の条件	漁業経営体調査		冷凍・冷蔵、 水産加工場調査	備 考
	個人経営体	団体経営体		
雇用労働	○	△	△	団体経営体及び冷凍・冷蔵、水産加工場調査は、従事者を「経営者・役員」と「雇用者」に分離して把握。
有給の家族従事者を含む	×			個人経営体において、調査協力の問題から個別に有給・無給を把握することは困難。
派遣労働者を除く	×	×	×	調査項目としては設定しない方向で検討。
雇用契約期間が1ヶ月以上又は 雇用契約期間の定めがない	▲	▲	▲	雇用者の内訳で「雇用契約期間が1ヶ月未満」を把握。
雇用契約期間が1ヶ月未満を除く	▲	▲	▲	

○：既にある調査項目で対応できるもの。

▲：内訳を把握することで対応するもの。

△：調査項目を分離して対応するもの。

×：対応しないもの。