

## 第5章 把握事項

労働力調査では、基礎調査票において就業状態、月末1週間の就業時間、勤め先の事業の種類、求職理由などの就業及び不就業の状態に関する基本的事項を調査している。また、特定調査票では非正規の職員・従業員についての理由、失業期間、就業希望、就業異動の状況などの詳細な事項を調査している。本章では、これら調査票から把握される事項について解説する。

### 1 基本的把握事項

労働力調査基礎調査票（付録1-1）では、就業及び不就業の状態に関する基本的事項について把握している。

#### (1) 就業者<sup>注)</sup>

就業者については、問6及び7の就業日数及び就業時間に関する事項（「月末1週間（ただし12月は20～26日）に仕事をした日数と時間」及び「当月の1カ月に仕事をした日数」）、問8～12により調査週間中にした仕事の内容に関する事項（「勤めか自営かの別及び勤め先における呼称」、「雇用契約期間の定めの有無及び1回あたりの雇用契約期間」、「勤め先・業主などの経営組織」、「勤め先・業主などの名称」、「勤め先・業主などの事業の内容」、「本人の仕事の内容」及び「勤め先・業主などの企業全体の従業者数」）を調査している。このうち、仕事の内容に関しては、調査週間中に実際にした仕事について記入することになっているが、二つ以上の仕事を調査週間中にした場合は、そのうち最も長い時間した仕事について記入し、仕事を休んでいた場合は、その休んでいた仕事について記入することになっている。各項目の定義は次のとおりである。

#### ア 就業時間

調査週間中実際に仕事に従事した時間をいう。二つ以上仕事をした場合は、それらの就業時間を合計したものであり、副業に従事した時間も含まれる。休業者は0時間となり、従業者は少なくとも1時間以上となる。

全ての就業者（従業者でも同じ）の週間就業時間を合計したものを「延週間就業時間」といい、これは国民全体の調査週間中における就業時間で測った総投下労働量であるといえる。

なお、延週間就業時間は、残業時間やフルタイムとパートタイムによる就業時間の違いも反映した集計値となっている。例えば、不況になり企業が残業カットなどでまず対応すると、就業者数は減少しなくても（したがって完全失業者数や非労働力人口は増加しなくても）、それぞれの就業者の週間就

注) 「就業者」は、基礎調査票の問5において、「おもに仕事」、「通学のかたわらに仕事」、「家事などのかたわらに仕事」及び「仕事を休んでいた」に記入した者が該当する。

業時間が減少するので、延週間就業時間は減少することになる。

また、延週間就業時間を従業者数（就業時間不詳を除く。）で割ったものを「平均週間就業時間」といい、これは実際に仕事に従事した者の平均仕事時間である。平均週間就業時間の変化は、景気の影響によるほか週休2日制の普及など所定労働時間の減少や、パートタイマーの増加等によっても生じる。

就業時間は、雇用形態の違いに対応しているとも考えられるので、就業時間によりフルタイムとパートタイムに分類することがある。一般には、週30時間又は35時間未満をパートタイム、それ以上をフルタイムとすることが多く、OECDでは週30時間未満をパートタイムとして扱っている。一方で、たまたま病気や休暇などでその週だけ短時間しか働けなかったという者もいることや、調査週間中に祝日、振替休日等が入ると、この影響で平均就業時間が変化することがあるので注意する必要がある<sup>注)</sup>。

#### イ 就業日数

調査週間中、本業・副業に関わらず、実際に仕事をした日数を「月末1週間の就業日数」という。また、調査月の1か月間に実際に仕事に従事した日数を「月間就業日数」という。「月末1週間の就業時間」を「月末1週間の就業日数」で除し、これに「月間就業日数」を乗じることにより、「月間就業時間」が算出される。さらに、「月間就業時間」を用いて、「平均年間就業時間」が推計される。

#### ウ 産業

「産業」とは、「勤め先・業主などの名称及び事業の種類」に基づき分類されるもので、調査週間中に働いていた事業所の主な事業の種類をいう。事業所とは、①経済活動が、単一の経営主体のもとで一定の場所（一区画）を占めて行われていること、②財又はサービスの生産と供給が、人及び設備を有して、継続的に行われていること、を満たすものとして定義されるもので、一般には商店、工場、事業所、営業所、学校、寺院、病院などが該当する。支店、営業所を各地に持つ企業の場合は、支店、営業所のそれぞれが事業所となり、自宅で内職をしたり、ピアノを教えているという場合はその自宅が事業所となる。

産業の分類は、労働力を提供した事業所がどのような経済活動を主として行っているかで決定されるもので、本人の仕事内容とは別の概念である。また、産業は事業所についての分類であるので、特に調査週間中に限って事業

注) 1989年には、調査週間中に昭和天皇の「大喪の礼」（2月24日）が執り行われこの日が休日となったため、当該月の平均週間就業時間が大きく落ち込んだ。

内容が決定されるわけではない。また、労働者派遣事業所の派遣社員の場合は、派遣先事業所の事業の種類を分類した<sup>注)</sup>。

産業分類の基準は、日本標準産業分類を参考として、国勢調査の適用基準を準用している。労働力調査では、標本規模との関係から細かい分類による結果数値の表章が困難なため、大分類と、一部を除く中分類を用いている。

なお、日本標準産業分類は、各産業の成長や衰退などを取り入れる形で、数年に一度改定されており、それに伴い労働力調査に用いる産業分類も改定される。直近では、2013年10月の第13回改定に伴い、労働力調査に用いる産業分類も2015年1月から改定されている。

実際の分類は、分類基準の統一性、分類の正確性等の面を考慮し、独立行政法人統計センターにおいて一括して調査票に書かれた内容を見て分類符号を付けることによって行われる。

---

注) 労働者派遣事業所の派遣社員については、2012年まで派遣元事業所が属する企業の産業としていたが、2013年1月から派遣先に変更した。詳細については第3章参照

労働力調査における産業分類（2015年1月結果から）

全産業	郵便業（信書便事業を含む）
農業，林業	卸売業，小売業
農業	卸売業
林業	各種商品小売業
非農林業	織物・衣服・身の回り品小売業
漁業	飲食料品小売業
漁業（水産養殖業を除く）	機械器具小売業
水産養殖業	その他の小売業
鉱業，採石業，砂利採取業	金融業，保険業
建設業	不動産業，物品賃貸業
製造業	不動産業
食料品製造業	物品賃貸業
飲料・たばこ・飼料製造業	学術研究，専門・技術サービス業
繊維工業	学術・開発研究機関
木材・木製品製造業（家具を除く）	専門サービス業（他に分類されないもの）
家具・装備品製造業	広告業
パルプ・紙・紙加工品製造業	技術サービス業（他に分類されないもの）
印刷・同関連業	宿泊業，飲食サービス業
化学工業	宿泊業
石油製品・石炭製品製造業	飲食店
プラスチック製品製造業（別掲を除く）	持ち帰り・配達飲食サービス業
ゴム製品製造業	生活関連サービス業，娯楽業
なめし革・同製品・毛皮製造業	洗濯・理容・美容・浴場業
窯業・土石製品製造業	その他の生活関連サービス業
鉄鋼業	娯楽業
非鉄金属製造業	教育，学習支援業
金属製品製造業	学校教育
はん用機械器具製造業	その他の教育，学習支援業
生産用機械器具製造業	医療，福祉
業務用機械器具製造業	医療業
電子部品・デバイス・電子回路製造業	保健衛生
電気機械器具製造業	社会保険・社会福祉・介護事業
情報通信機械器具製造業	複合サービス事業
輸送用機械器具製造業	郵便局
その他の製造業	協同組合（他に分類されないもの）
電気・ガス・熱供給・水道業	サービス業（他に分類されないもの）
情報通信業	廃棄物処理業
通信業	自動車整備業
放送業	機械等修理業（別掲を除く）
情報サービス業	職業紹介・労働者派遣業
インターネット附随サービス業	その他の事業サービス業
映像・音声・文字情報制作業	政治・経済・文化団体
運輸業，郵便業	宗教
鉄道業	その他のサービス業
道路旅客運送業	外国公務
道路貨物運送業	公務（他に分類されるものを除く）
水運業	国家公務
航空運輸業	地方公務
倉庫業	分類不能の産業
運輸に附帯するサービス業	

日本標準産業分類の改定（第13回）は、2013年10月に行われた。

## エ 職業

「職業」とは、「本人の仕事の種類」として調査されるもので、調査週間に働いていた事業所において、実際に従事していた仕事の種類に基づき分類される。したがって、どういう事業所で働いていたかというのは直接的には関係せず、同一の事業所で働いていても様々な職業が存在する一方、全く異なった種類の産業でも同一の職業が存在し得る。

職業分類の基準は、日本標準職業分類を参考として国勢調査の適用基準を準用し、その仕事の形態、必要とする資格・技術・技能、組織内での役割、生産物の内容等によって行われる。実際の分類は、産業分類同様、統計センサーで符号を付けることによって行われる。

なお、日本標準職業分類も社会経済情勢の変化に伴う職業構造の変化に適合させるため、必要に応じて改定されている。直近では、2009年12月に第5回改定が行われ、労働力調査に用いる職業分類も改定されている。

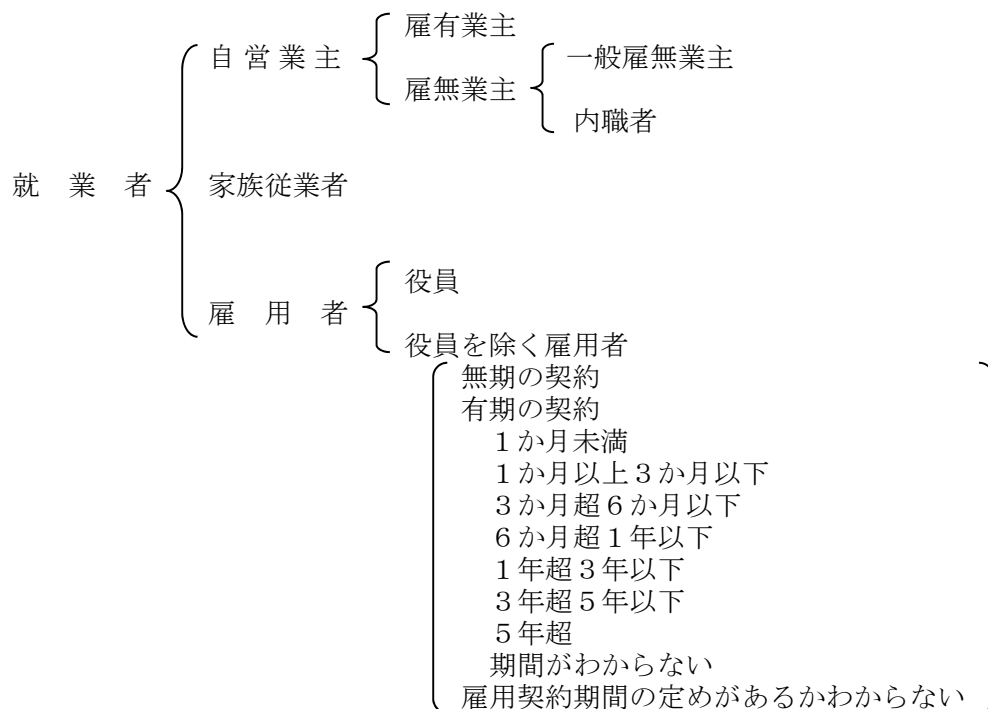
労働力調査における職業分類（2011年1月結果から）

労働力調査の職業分類事項	内 容
管理的職業従事者	管理的公務員，法人・団体役員，その他の管理的職業従事者
専門的・技術的職業従事者 技術者 保健医療従事者 教員 その他の専門的・技術的職業従事者	研究者，社会福祉専門職業従事者，法務従事者，経営・金融・保険専門職業従事者，宗教家，著述家，記者，編集者，美術家，デザイナー，写真家，映像撮影者，音楽家・舞台芸術家，その他の専門的職業従事者
事務従事者 一般事務従事者 会計事務従事者 その他の事務従事者	生産関連事務従事者，営業・販売事務従事者，外勤事務従事者，運輸・郵便事務従事者，事務用機器操作員
販売従事者 商品販売従事者 販売類似職業従事者 営業職業従事者	
サービス職業従事者 介護サービス職業従事者 生活衛生サービス職業従事者 飲食物調理従事者 接客・給仕職業従事者 その他のサービス職業従事者	家庭生活支援サービス職業従事者，保健医療サービス職業従事者，居住施設・ビル等管理人，その他のサービス職業従事者
保安職業従事者	
農林漁業従事者	農業従事者，林業従事者，漁業従事者
生産工程従事者 製品製造・加工処理従事者（金属製品） 製品製造・加工処理従事者（金属製品を除く） 機械組立従事者 機械整備・修理従事者 製品検査従事者 機械検査従事者 生産関連・生産類似作業従事者	
輸送・機械運転従事者	鉄道運転従事者，自動車運転従事者，船舶・航空機運転従事者，その他の輸送従事者，定置・建設機械運転従事者
建設・採掘従事者	建設・土木作業従事者，電気工事従事者，採掘従事者
運搬・清掃・包装等従事者 運搬従事者 清掃従事者 その他の運搬・清掃・包装等従事者	包装従事者，その他の運搬・清掃・包装等従事者
分類不能の職業	

日本標準職業分類の改定（第5回）は，2009年12月に行われた。

## オ 従業上の地位

「従業上の地位」とは、調査週間中に働いていた事業所における地位をいい、就業者を次のように分類する。



これらの定義は次のとおりである。

自営業主：個人経営の事業を営んでいる者をいい、個人経営の商店主・工場主・農業主などの事業主や、開業医・弁護士・著述家などの自由業者、自宅で内職（賃仕事）をしている者などが含まれる。しかし、商店などでも法人組織になっている場合は、その店主は雇用者（役員）となる。

<sup>こあり</sup>雇有業主：一人以上の有給の雇用者（パートなども含む。）を雇っている者

<sup>こなし</sup>雇無業主：雇用者を雇わず、自分一人で、あるいは自分と家族だけで個人経営の事業を営んでいる者

一般雇無業主：「雇無業主」のうち、「内職者」を除いた者

内職者<sup>注)</sup>：自宅で内職（賃仕事）をしている者

家族従業者：自営業主の家族で、その自営業主の営む事業に無給で従事している者

注) 詳細集計においては、2010年までは「内職者」は「自営業主」と並列項目であったが、2011年以降は、基本集計に合わせ「自営業主」に「内職者」を含めるようになった。

雇用者：会社、団体、官公庁あるいは自営業主や個人の家庭に雇われて賃金給料をもらっている者及び会社、団体の役員をいう。雇用者は、「役員」と「役員を除く雇用者」に分類される。

役員：会社、団体、公社などの役員（会社組織になっている商店などを含む。）

役員を除く雇用者：「役員」以外の者で、雇用契約期間別に分類される。

無期の契約：雇用契約期間の定めがないもの（定年までの場合を含む。）

有期の契約：雇用契約期間に定めがあるもの

#### カ 雇用形態

雇用形態については、会社・団体等の役員を除く雇用者について、「勤め先における呼称」によって以下のように分類している。

- ・ 正規の職員・従業員
- ・ パート
- ・ アルバイト
- ・ 労働者派遣事業所の派遣社員
- ・ 契約社員<sup>注)</sup>
- ・ 嘱託
- ・ その他

なお、「労働者派遣事業所の派遣社員」については、いわゆる労働者派遣法に基づく労働者派遣事業所から派遣される者に相当する。その他の雇用形態については、勤め先における呼称により調査している。これは、事業所におけるパートやアルバイトなどの取扱いが必ずしも明確ではなく、雇用者本人が自らの雇用形態を正確に把握していない可能性があるためである。

正規の職員・従業員以外の6区分を「非正規の職員・従業員」としている。非正規の雇用者数やその比率をみることは、雇用の多様化の状況や、雇用形態による就業状況の違いを把握するために必要となる。

#### キ 従業者数（従業者規模）

従業者数は、調査週間中に働いていた事業所が属する企業にふだん勤めている者の数であり、次のような階級で調査している。

1	人	100～499 人
2～4	人	500～999 人
5～9	人	1000 人以上
10～29	人	官 公
30～99	人	

注) 契約社員については、2018年3月までは、雇用契約期間の定めのある者に限定していたが2018年4月以降は、雇用契約期間の定めのない者も含めるようになった。



この従業者数は、働いている事業所が属する企業全体の従業者数であるから、本店、支店、工場、出張所など全てを含めたものになる。また、労働者派遣事業所の派遣社員については、派遣先事業所の属する企業の従業者数の規模により区分している<sup>注)</sup>。

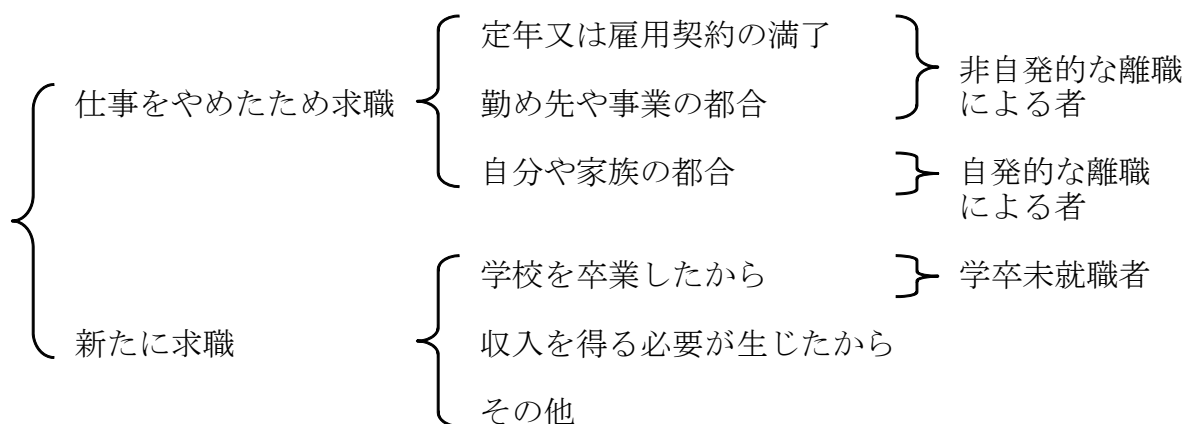
ただし、勤め先が官公庁、国営・公営の事業所（例えば、国・公立の小学校、中学校、高等学校、国・公立の病院）、独立行政法人、国立大学法人などの場合は、従業者数で区分せず、「官公」としている。

従業者数に関する区分は、大企業と中小企業とに区分する際に必要となる。我が国においては、中小企業は、従業者数、生産額ともかなりの割合を占めているが、大企業に比べると、産業構造の変化や不況などへの対応の仕方も異なっている。従業者規模別の就業者数の動向は、企業規模別に雇用情勢を知る上で大変重要である。

## (2) 完全失業者

失業の要因は様々であり、景気動向のみによって失業が生ずるわけではない。また、生活様式が多様化している現在においては、就業に対する緊要度も様々であり、パートや派遣社員など、探している仕事の形態も多様である。これらのことは、雇用・失業動向を正しく把握するためには、失業の内容の分析も必要であることを示唆する。

労働力調査基礎調査票では、失業の内容としては、問15の「探している仕事について」において、「おもにしていける仕事」を探しているか、「通学や家事などのかたわらにしていける仕事」を探しているかを調査するとともに、問16の「仕事を探し始めた理由」において、求職理由を調査している。問16の回答肢は、次のとおりとなっている。



注) 労働者派遣事業所の派遣社員については、2012年まで派遣元事業所が属する企業の従業者数としていたが、2013年1月から派遣先に変更した。

この分類が示すように、完全失業者は、離職によって仕事を探し始めた者と新たに仕事を探し始めた者とに分けることができる。新たに求職する者には、労働市場への新規参入者と再参入者が含まれることになる。また、仕事をやめたため求職している者のうち、定年又は雇用契約の満了及び勤め先や事業の都合で前の仕事をやめた者を「非自発的な離職による者」とし、自分や家族の都合により前の仕事をやめた者を「自発的な離職による者」と呼んでいる。「非自発的な離職による者」（特に勤め先や事業の都合で仕事をやめた者）は、景気変動の影響を受けている可能性の高い者であるから、その増減は重要な意味を持つ。

なお、この完全失業者の求職理由は、2002年1月の労働力調査の見直しにより、それまでの4区分（「非自発的な離職による者」、「自発的な離職による者」、「学卒未就職者」、「その他の者」）から上記6区分に細分化した。2001年以前の結果については、本来は「非自発的な離職による者」に含まれるべき定年等の者が、「その他の者」の中に含まれていた可能性があり、2002年以降の結果の「定年又は雇用契約の満了」と「勤め先や事業の都合」を単純に合計しても、従来の「非自発的な離職による者」にならないと考えられるため、時系列比較には注意が必要である。

また、2018年から就業者及び完全失業者以外の者について、問13<sup>注1)</sup>で「最近の求職活動の時期」及び問14<sup>注2)</sup>で「就業の可能性」を調査することにより、完全失業者の求職活動期間（1週間）を1か月に拡大して捉えた「失業者」や、すぐに仕事に就くことができないが、2週間以内に仕事に就くことが可能となる者（拡張求職者）を把握している。

## 2 詳細把握事項

労働力調査特定調査票（付録1-2）は、従来の労働力調査特別調査の調査票を継承するものであり、失業の実態、就業異動の状況、未活用労働など就業及び不就業に関する詳細な事項を把握している。

2001年までは、年1回又は2回実施していた労働力調査特別調査により、失業や不完全就業の実態、就業異動の状況など就業及び不就業に関する詳細な事項を調査し、労働力調査を補う詳細な統計を提供してきたが、2002年1月から、

注1) 「失業者」を把握するため、2018年1月に特定調査票から基礎調査票へ移設した調査事項

注2) 「失業者」及び「拡張求職者」を把握するため、2018年1月に特定調査票から移設・追加した調査事項

この労働力調査特別調査を労働力調査に統合し、従来の結果に加えて、雇用情勢の変化要因等を把握するための詳細なデータを四半期ごとに提供している。

2018年からは、雇用情勢をより多角的に把握するため、複数の未活用労働指標を公表している。未活用労働指標の作成を開始したことに伴い、就業状態について未活用労働を含む区分に変更したため、「非労働力人口」等の定義は、2017年までとは異なる。

なお、公表体系については、第1章を参照されたい。

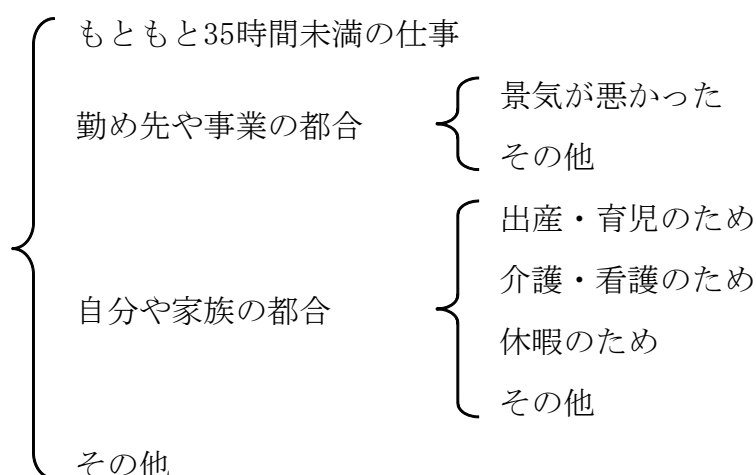
### (1) 就業者

就業者については、問A1で「短時間就業及び休業の理由」、問A2で「就業時間の増減希望の有無」を調査することにより、短時間就業の状況を把握し、問A6<sup>注)</sup>で「就業時間の増加及び仕事の追加の可否」を調査することにより、今よりも多くの時間を働きたい者（追加就労希望就業者）を把握している。問A3で「現職についての時期」、問A4で非正規の職員・従業員に対して、「今の雇用形態を選んだ理由」を調査することにより雇用形態の多様化の動向を把握している。また、問A5で「転職などの希望の有無」、問A7で「前職の有無」を調査することにより、雇用の流動化の進展について把握している。

これらは、就業者の新たな就業行動の起因となり得る要素であり、その動向は、将来的な雇用情勢を分析する上で重要な意味を持つ。

#### ア 短時間就業及び休業の理由

「短時間就業及び休業の理由」については、週間就業時間が35時間未満の者について、次のように分類している。



注) 「追加就労希望就業者」を把握するため、2018年1月に新たに追加した調査事項

### イ 今の雇用形態を選んだ理由（非正規の職員・従業員）

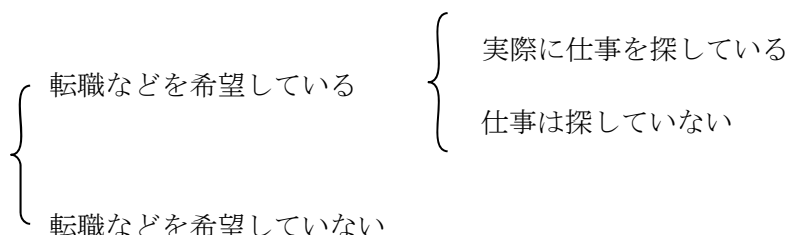
非正規の職員・従業員が「今の雇用形態を選んだ理由」については、以下の回答肢から複数選択及び主なもの一つについて選択する設問となっている。

- ・自分の都合のよい時間に働きたいから
- ・家計の補助・学費等を得たいから
- ・家事・育児・介護等と両立しやすいから
- ・通勤時間が短いから
- ・専門的な技能等をいかせるから
- ・正規の職員・従業員の仕事がないから
- ・その他

これらは、非正規雇用者について、非正規雇用が本意か否か等を把握することができ、非正規雇用者の詳細な実態が明らかになり、非正規雇用の増加の背景等に関する分析に当たり有用なデータを得ることが可能となっている。

### ウ 転職などの希望の有無

「転職などの希望の有無」については、仕事に対する希望と求職活動の有無によって、次のような選択肢で把握している。



## (2) 失業者<sup>注1)</sup>

失業者については、問B 1で「求職方法」（求職活動の方法）、問B 3で「探している仕事の形態」、問B 4で「仕事につけない理由」を調査し、摩擦的失業や構造的失業<sup>注2)</sup>の発生状況について把握するとともに、問B 2で「失業期間」、問B 5で「前職の有無」を調査し、長期失業の動向等その実態を把握している。

注1) 完全失業者の求職活動期間（1週間）を1か月に拡大してとらえたもの。詳しくは、第2章の1を参照

注2) このほか、需要不足失業として、文字どおり景気の低迷などで労働力に対する需要が減った場合に生ずる失業がある。摩擦的失業とは、転職をする際に、求人情報が十分に得られないなど労働市場が効率的に機能しないために一時的に生ずる失業である。構造的失業とは、労働力の需要と供給が、地域間、産業間、年齢間などでアンバランスである場合に生ずる失業である。

## ア 求職方法（求職活動の方法）

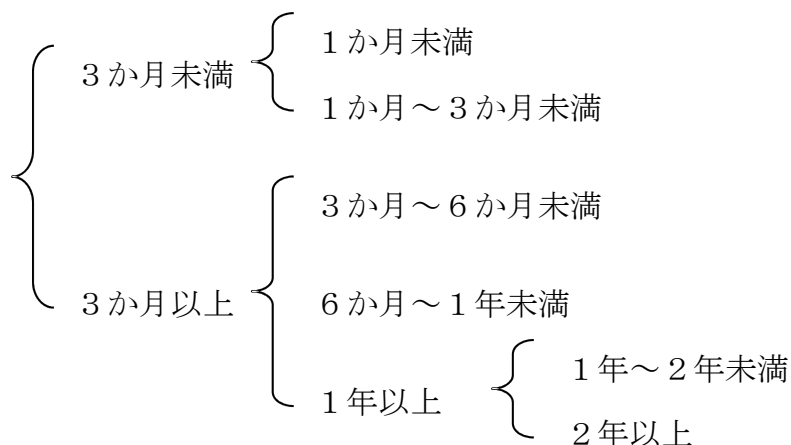
「求職方法」については、以下の回答肢から複数選択及び主なもの一つについて選択する設問となっている。

- ・ 公共職業安定所に申込み
- ・ 民間職業紹介所などに申込み
- ・ 労働者派遣事業所に登録
- ・ 求人広告・求人情報誌などによる
- ・ 学校・知人などにあっせん・紹介を依頼
- ・ 事業所の求人に直接応募
- ・ 資金・資材の調達など事業を始める準備中
- ・ 求職の申込みや応募などの結果を問い合わせた<sup>注)</sup>
- ・ 求職活動の結果を待っていた<sup>注)</sup>
- ・ その他

失業者が実際に求職活動に用いる方法を把握し、雇用対策に役立てることを目的としている。

## イ 失業期間

「失業期間」（求職活動期間）については、次のような時間区分を設けている。



失業の期間を把握することは、景気の悪化による失業者の増加や、長期失業者の動向、つまり失業者の滞留の状況等を知るために非常に重要である。

## ウ 仕事につけない理由

「仕事につけない理由」については、以下の回答肢から主な理由一つを選択する形式となっている。

- ・ 賃金・給料が希望とあわない
- ・ 勤務時間・休日などが希望とあわない
- ・ 求人の年齢と自分の年齢とがあわない

注) 2017年12月まで「最近の求職活動の時期」により把握していた、過去に行った求職活動の結果を待っていた者を、2018年1月以降も把握するため追加した。

- ・自分の技術や技能が求人要件に満たない
- ・希望する種類・内容の仕事がない
- ・条件にこだわらないが仕事がない
- ・その他

この設問は、基本的把握事項における完全失業者の項でも触れたように、雇用のミスマッチを分析する上で重要である。例えば、一般的に需要不足失業とされる「条件にこだわらないが仕事がない」と、構造的な失業とされる「求人年齢と自分の年齢とがあわない」とでは、景気の変化による動向に違いが出てくる。

### (3) 非労働力人口

非労働力人口は、調査週間において、労働市場に参入していない者である。しかしながら、その中には、適当な仕事がありそうにないと判断し、求職を諦めている者（いわゆる求職意欲喪失者）や、子育てなどにより一時的に労働市場を離れている者など、景気の動向等により、今後、労働市場に参入する可能性がある者も多く含まれている。このため、非労働力人口について就業に関する意識等その実態を把握することは、将来的な雇用情勢を分析する上で重要である。

非労働力人口については、問C1で「就業の希望の有無」、問C2で「非求職の理由」、問C3で「希望する又は内定している仕事の形態」、問C4で「就業可能時期」、問C5で「前職の有無」を調査している。このうち、問C1及び問C4により把握した就業可能非求職者を、2018年から公表している。

「非求職理由」については、就業希望者に対して、就業を希望しながらも仕事を探す活動をしていない理由について調査している。回答肢は次のとおりである。

- |   |  |   |   |
|---|--|---|---|
| { | 適当な仕事がありそうにない                            | { | 近くに仕事がありそうにない<br>自分の知識・能力にあう仕事がありそうにない<br>勤務時間・賃金などが希望にあう仕事がありそうにない<br>今の景気や季節では仕事がありそうにない<br>その他 |
|   | 出産・育児のため<br>介護・看護のため<br>健康上の理由のため<br>その他 | } |   |

#### (4) 前職について

雇用の流動化や就業形態の多様化に伴う就業異動の動向を把握するためには、現在の就業状態のほか、前職のある者については前職の状況及びその離職理由は不可欠な情報である。労働力調査特定調査票では、就業者、失業者（完全失業者）、非労働力人口のそれぞれについて、前職の有無を調査している。さらに、前職のある者については、問D 1で「前職をやめた時期」、問D 2で「前職の従業上の地位及び雇用形態」、問D 3で「前職の産業（事業の種類）」、問D 4で「前職の職業（仕事の種類）」、問D 5で「前職の企業全体の従業者数」、問D 6で「前職の離職理由」について調査している。

#### (5) その他

このほか、労働力調査特定調査票では、就業や転職などの就業行動に大きく影響を及ぼす要因として、問E 1で在学、卒業等「教育」の状況、問E 2で「仕事からの収入（年間）」を調査している。我が国の場合、新規学卒者の就職については、学校の就職あっせんが重要な役割を担っており、教育課程ごとの就職や転職の状況を把握することは、個人と企業との間をつなぐマッチングプロセスの検討のためにも不可欠である。また、収入は、世帯員間の就労調整など、就業行動に変化をもたらす大きな要因の一つと考えられる。