

## 第15回（前回）雇用失業統計研究会の御意見等を踏まえた対応

## ■ 次回就業構造基本調査における調査事項の変更点等

- A 多様な勤務形態の把握（育児・介護者の働き方、テレワーク等）
- B 多様な就業形態の把握（副業の充実、フリーランス）
- C その他（国籍の把握、学歴区分の細分化など）

## &lt;A 新たな勤務形態の把握&gt;

## 1 育児・介護者の働き方の把握（育児・介護に係る調査事項）について

## 【御意見】

- ① 育児に係る項目で“家事・育児時間”として“家事”を含めている理由如何
- ② 介護に係る項目で「フレックス」、「在宅勤務」以外に「その他」から独立させる項目はないのか。

## 【回答（対応案）】

- ① 育児（頻度）を時間で把握することについては、「家事」と「育児」を区分けすることは非常に難しいことから、21世紀成年者縦断調査と同様に、「家事」を含めた「家事・育児」時間としている。
- ② 「フレックス」、「在宅勤務」以外で、「その他」から独立させる制度としては、育児・介護休業法では、『労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度』が定められている。しかし、この制度は財政的措置であり、就業・不就業の状態を把握するという就業構造基本調査の目的から鑑みると、この項目を設けることは適さないと考える。

## 2 テレワーク等について

別添1 参照

## <B 多様な就業形態の把握>

### 3 フリーランスについて

#### 【御意見】

- ① 「フリーランス」という働き方に注目が集まる中、本調査で把握することは有益
- ② 一方で、ワーディングが難しく、どのように回答エラーがない調査票にするかが重要

#### 【回答（対応案）】

別添2参照

### 4 副業の充実について

#### 【御意見】

- ① 副業に関する情報が充実するのは有益性が高い
- ② 「副業希望の仕事（職種）の種類」をどの程度の粒度で調査するのが適切なのかも検討が必要

#### 【回答（対応案）】

- 副業の充実として、以下4つの調査事項の追加等  
(詳細は資料2（令和4年就業構造基本調査の調査票案を参照）)
  - ・「副業（転職）希望者の希望する仕事（職種）の種類」
  - ・「副業の従業上の地位」をより詳細に区分
  - ・「副業の仕事の内容」
  - ・「副業の1週間の就業時間」（フリー記入）

<C その他>

5 国籍に係る調査事項について

【御意見】

- 移民や国籍に関しては、就業構造基本調査のサンプル数で外国籍の方を詳細にみていくとなると、推定精度が保てない。推計精度が保てない中で結果を出すのは不適切な一方、研究目的からはあった方が良いということも考えられるが、どうか。

【回答（対応案）】

- 事務局案は以下の通り。  
平成 27 年国勢調査の結果をみると、就業構造基本調査で国名までの集計は精度上の懸念がある一方で、“日本国籍・外国籍”の集計では有用性が低いため、次回の就業構造基本調査での国籍の追加は困難。

6 教育に係る事項のうち「大学院」の細分化（「修士」、「博士」、「専門職」）について  
別添 3 参照

7 週間就業時間について

【御意見】

- 週間就業時間は、（調査客体に）数字で書いていただいたほうがよい。
- 集計上の区分としては、雇用保険法などの制度上の区分は尊重すべき。

【回答（対応案）】

別添 4 参照

## <報告者負担の軽減>

### 8 就業開始時期等に関し、開始年により開始月の回答を求める場合を限定した際の集計への影響

#### 【前回からの経緯】

前回の研究会で提示した事務局提示案について、方向性については了承を得られたことから、今回は具体的な対応案を提示。

#### <参考>前回の事務局提示案

- 高齢者などではA7、C1、D2で月までの回答は得られないケースが多い。このことから、報告者の負担軽減を図るため、集計に用いるために必要な最低限の項目に限定することとしたい。(ex.開始年により開始月の回答を求める場合を限定)

#### 【対応案】

- これらの項目について、月への記載を求めない影響が出るおそれがある集計は、  
A7（就業開始時期）：継続就業期間（30年以上が上限値）、平均継続就業期間  
C1（前職の離職時期）：離職期間（20年以上が上限値）、  
（前職が初職の場合）初職に就いた年齢（30歳以上が上限値）  
D2（初職に就いた時期）：初職に就いた年齢（30歳以上が上限値）  
となっている。このため、
  - A7及びD2は集計に影響の少ない31年以上に該当する場合(平成29年調査の場合、昭和61年(1986年)以前が該当)は“月”の記入を求めない、
  - C1については、現行の設計が30年以上に該当する場合は年月の記入を求めていることから、現行通りとすることとする。
- この場合において、平均継続就業期間への影響をみても、その影響は軽微のため、報告者負担の軽減を図るため、上記の通り調査事項を見直すこととする。

### 9 削除項目（前職の雇用契約期間）について

#### 【御意見】

- 統計表のダウンロード数のみならず、調査票情報の2次利用による利用状況も考慮すべきではないか。

#### 【回答（対応案）】

- 平成29年調査の調査票情報の提供を開始した2018年度から2020年度の3カ年における前職の雇用契約期間の具体的な利用状況は、1件のみ。
- 施策ニーズ、一般利用（統計表ダウンロード数）、研究利用（2次利用）を踏まえ、比較的ニーズが低く、新たに追加する設問と比較衡量し、当該項目は削除することとする。

## ○ 前回の研究会における主な意見

- ◆ 介護・育児にかかわらず、「在宅勤務」の可能性をどうやって調査票に盛り込むかは大きな焦点
- ◆ 働くということについて、最も包括的に聞いている調査なので、この時期にテレワーク等の項目が入らないのは心配
- ◆ 就業構造基本調査にいれることで、職業と、（フレックスやテレワークなど）こういった柔軟な働き方がどうやって結びついているのか非常に詳しくとることができる
- ◆ 2020年代から30年代において最初の調査としては、やはりワーキングとリビング、どこで働くのか、そういう視点が大事になっていく



# 柔軟な働き方について

## 柔軟な働き方を導入する労働者側からの主なメリット（効果）

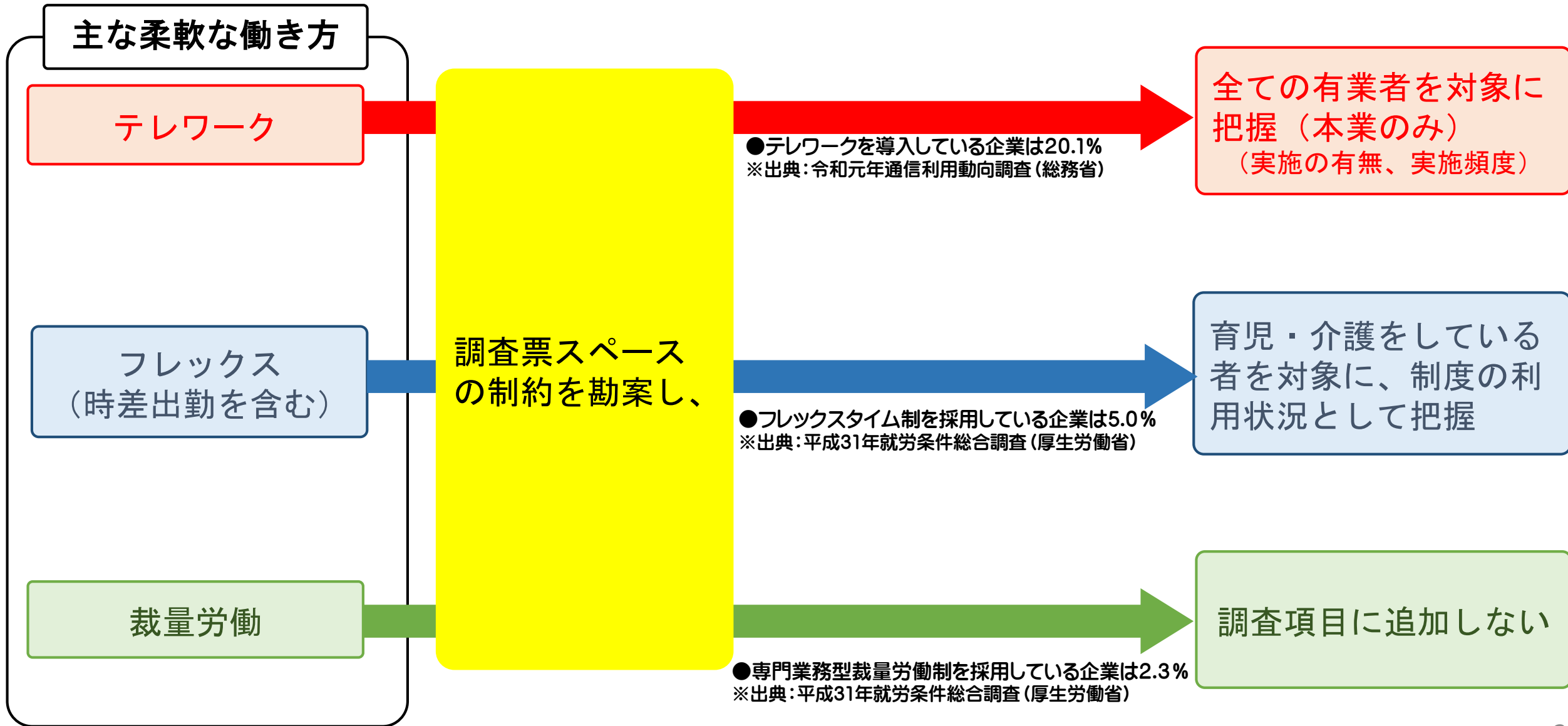
- ◆ 女性・高齢者等の就業機会の拡大
- ◆ 「出産・育児・介護」と「仕事」の二者選択を迫る状況を緩和
- ◆ ワーク・ライフ・バランスの実現
  - 家族と過ごす時間、自己啓発などの時間増加
  - 家族が安心して子どもを育てられる環境の実現
- ◆ 地域活性化の推進



## 柔軟な働き方を把握することの狙い

- ① 柔軟な働き方がもたらす就業構造の変化 ⇒ 就業構造基本調査で把握する場合の狙い
- ② 柔軟な働き方の利用者における生活時間の変化 ⇒ 生活時間を捉える社会生活基本調査が適当

# 柔軟な働き方について



# テレワークに関する記述

## 統計調査

### 令和2年通信利用動向調査調査票

【対象：①15歳以上、②過去1年間にインターネット利用がある、  
③企業など（公的機関、団体を含む）に勤めている方（個人事業主を除く）】

- 1 在宅でテレワークをしたことがある
- 2 サテライトオフィスでテレワークをしたことがある
- 3 外出先でテレワーク（モバイルワーク）をしたことがある
- 4 テレワークはしたことがない

注1：「テレワーク」とは、通信ネットワークを活用することにより、本来の勤務地とは別の場所で働く勤務形態

注2：「サテライトオフィス」とは、本来の勤務地とは別の場所にあるオフィススペースなどです。

注3：「モバイルワーク」とは、営業活動中などで外出中に作業することをいいます。

## ガイドライン

### 雇用型テレワーク

「労働者が情報通信技術を利用して行う事業場外勤務（以下「テレワーク」という。）は、業務を行う場所に応じて、労働者の自宅で業務を行う在宅勤務、労働者の属するメインのオフィス以外に設けられたオフィスを利用するサテライトオフィス勤務、ノートパソコンや携帯電話等を活用して臨機応変に選択した場所で業務を行うモバイル勤務といった分類がされる。」

（「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」（厚生労働省）から）

### 自営型テレワーク（在宅ワーク）

「注文者から委託を受け、情報通信機器を活用して、主として自宅又は自宅に準じた自ら選択した場所において、成果物の作成又は役務の提供を行う就労（法人形態により行っている場合や、他人を使用している場合等は除く。）」

（「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」（厚生労働省）から）



# 就業構造基本調査におけるテレワークの調査項目について

**対象：全ての有業者（本業のみ）**

（通信利用動向調査（総務省）は個人事業主を対象としていないが、就業構造基本調査では、従業上の地位・雇用形態に関わらずに対象とする）

**把握内容：実施の有無、実施頻度（調査票（資料2）の第2面A6参照）**

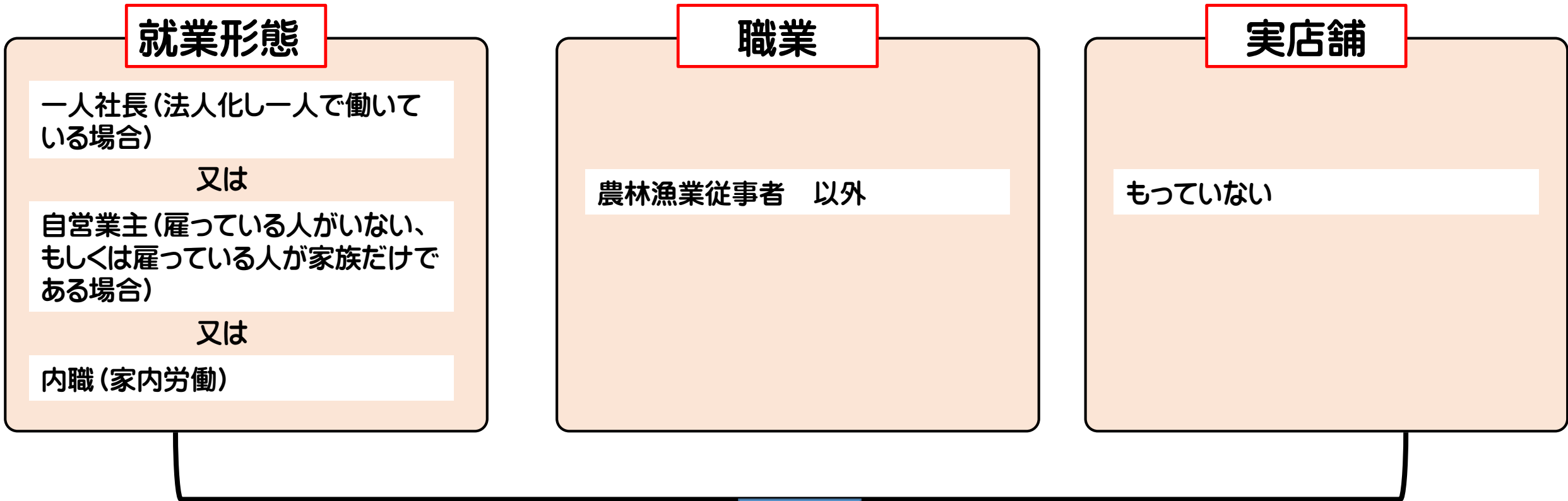
（「実施の有無」だけでは、毎日実施している場合のみ、有で報告されるおそれがあり、必要な情報が得られないため、（1年間の）実施頻度を併せて把握する）



## 論 点

- 調査票スペースの制約から、テレワークの形態毎の把握が出来ないため、包括した把握が適切か否か。（テレワーク全体の普及状況を重視するか、就業形態別の就業時間等の比較を重視するか）  
例えば、①モバイルワークなどの外出中の作業時間と、在宅テレワークによる作業時間を同じに取り扱ってよいか。  
②本来の勤務地とは異なる場所で働くものと、本来の勤務地が自宅などで働くものを同じに取り扱ってよいか。

# フリーランス実態調査のスクリーニング調査におけるフリーランスの該当性



上記3要件に該当するものがフリーランス

# 就業構造基本調査における対応

スクリーニング調査  
(フリーランス実態調査)

## 就業形態

一人社長(法人化し一人で働いている場合)

又は

自営業主(雇っている人がいない、もしくは雇っている人が家族だけである場合)

又は

内職(家内労働)

## 職業

農林漁業従事者 以外

## 実店舗

もっていない

## 就業形態

従業上の地位等で対応。

※調査票(資料2)のA1(本業)、A15(副業)参照

このため、

「会社などの役員」を

「他の役職員がいる」

「他の役職員がいない」

に2分化

※ただし…(次ページ参照)

## 職業

本業はA3で対応。副業は調査事項の追加

※職業分類「G 農林漁業従事者」以外

## 実店舗

従業上の地位等で対応。

※調査票(資料2)のA1(本業)、A15(副業)参照

「会社などの役員」、「自営業主」、

「内職」を細分化し、

「実店舗あり」と「実店舗なし」の選択肢を追加

就業構造基本調査

# 従業上の地位・雇用形態における「雇人」の取扱い

## 就業構造基本調査の取扱い

●自営業主で、家族の手伝い(無給)のみで他の人を雇っていない場合は、「雇人なし」とします。

●「自家営業の手伝い」とは、(略)給料・賃金をもらっている場合は、家族であっても、「雇われている人」とします。

## フリーランスガイドライン(※次頁参照)の取扱い

「雇人なし」については、従業員を雇わず自分だけで又は自分と家族だけで個人経営の事業を営んでいる者とする。

就業構造基本調査においては、無給の家族従業者のみを「雇人ではない」としている

フリーランスガイドラインにおいては、(有給・無給を問わず)家族従業者は「雇人ではない」としている

家族従業者の取扱いで差異があるものの、時系列比較に影響が出るため、就業構造基本調査の取扱いを変更はせずに、集計する。

※定義と合致する厳密な数は算出できないが、一定の数字(十分有効な数字)を算出することが可能

※「会社などの役員」においては「有給の他の役職員がない」場合のみフリーランスに該当

# 参考 フリーランスの定義

フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドラインにおける定義(案) (内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省) ※パブコメ案より抜粋

「フリーランス」とは法令上の用語ではなく、定義は様々であるが、本ガイドラインにおける「フリーランス」とは、

- ・実店舗がなく、
- ・雇人もいない自営業主や一人社長であって、
- ・自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者

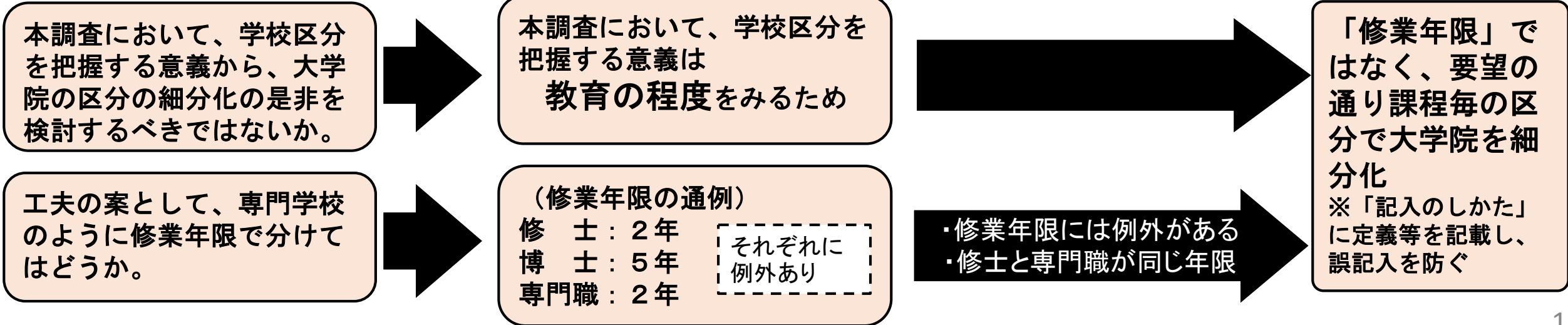
を指すこととする。

- 例えば、「実店舗がなく、雇人もいない自営業主や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者」が他に雇用契約の下で働く場合に、当該雇用契約における業務を行うときの雇用主との関係では、本ガイドラインにおける「フリーランス」とはしない。一方で事業者との業務委託契約(請負契約や準委任契約)だけでなく、消費者を相手に物品やサービスを販売する者については、本ガイドラインにおける「フリーランス」としている。
- 「実店舗」については、専用の事務所・店舗を設けず、自宅の一部で小規模に事業を行う場合は「実店舗」に区分しないこととし、共有型のオープンスペースであるコワーキングスペースやネット上の店舗も実店舗としない。耕地や漁船を有して、耕作や漁業をする農林漁業従事者は「フリーランス」とはしない。
- 「雇人なし」については、従業員を雇わず自分だけで又は自分と同居の親族だけで個人経営の事業を営んでいる者とする。

## ○ 前回の研究会資料(該当部分)

調査事項の要望	要望の背景	対応の方向性
教育の大学院を課程毎に「修士」「博士」「専門職」に細分化 ※「修士」:修士課程、博士前期課程を含む。 「博士」:5年一貫博士課程、博士後期課程、医歯薬獣医学の4年制博士課程を含む。 「専門職」:法科大学院、教職大学院を含む専門職大学院の課程を指す	「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」(令和2年1月総合科学技術・イノベーション会議)において、博士人材のキャリアパス拡大が掲げられている中、学位の区別による賃金等教育効果の差を測る必要がある。	行政利用としての学位課程の区分と記入者が認識している区分に違いがあると考えられることから、博士課程の前期と専門職学位課程を含む定義で「修士課程」を正確に把握できるか。 ※前回調査時は「困難」と整理

## ○ 主な意見





# (参考) 大学院設置基準及び専門職大学院設置基準

○大学院設置基準(昭和49年文部省令第28号)

(修士課程)

第三条 修士課程は、広い視野に立つて精深な学識を授け、専攻分野における研究能力又はこれに加えて高度の専門性が求められる職業を担うための卓越した能力を培うことを目的とする。

2 修士課程の標準修業年限は、二年とする。ただし、教育研究上の必要があると認められる場合には、研究科、専攻又は学生の履修上の区分に応じ、その標準修業年限は、二年を超えるものとすることができる。

3 前項の規定にかかわらず、修士課程においては、主として実務の経験を有する者に対して教育を行う場合であつて、教育研究上の必要があり、かつ、昼間と併せて夜間その他特定の時間又は時期において授業又は研究指導を行う等の適切な方法により教育上支障を生じないときは、研究科、専攻又は学生の履修上の区分に応じ、標準修業年限を一年以上二年未満の期間とすることができる。

(博士課程)

第四条 博士課程は、専攻分野について、研究者として自立して研究活動を行い、又はその他の高度に専門的な業務に従事するに必要な高度の研究能力及びその基礎となる豊かな学識を養うことを目的とする。

2 博士課程の標準修業年限は、五年とする。ただし、教育研究上の必要があると認められる場合には、研究科、専攻又は学生の履修上の区分に応じ、その標準修業年限は、五年を超えるものとすることができる。

3 博士課程は、これを前期二年及び後期三年の課程に区分し、又はこの区分を設けないものとする。ただし、博士課程を前期及び後期の課程に区分する場合において、教育研究上の必要があると認められるときは、研究科、専攻又は学生の履修上の区分に応じ、前期の課程については二年を、後期の課程については三年を超えるものとすることができる。

4 前期二年及び後期三年の課程に区分する博士課程においては、その前期二年の課程は、これを修士課程として取り扱うものとする。前項ただし書の規定により二年を超えるものとした前期の課程についても、同様とする。

5 第二項及び第三項の規定にかかわらず、教育研究上必要がある場合においては、第三項に規定する後期三年の課程のみの博士課程を置くことができる。この場合において、当該課程の標準修業年限は、三年とする。ただし、教育研究上の必要があると認められる場合には、研究科、専攻又は学生の履修上の区分に応じ、その標準修業年限は、三年を超えるものとすることができる。

○専門職大学院設置基準(平成15年文部科学省令第16号)

(趣旨)

第一条 専門職大学院の設置基準は、この省令の定めるところによる。

2 この省令で定める設置基準は、専門職大学院を設置するのに必要な最低の基準とする。

3 専門職大学院は、この省令で定める設置基準より低下した状態にならないようにすることはもとより、その水準の向上を図ることに努めなければならない。

(専門職学位課程)

第二条 専門職学位課程は、高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培うことを目的とする。

2 専門職学位課程の標準修業年限は、二年又は一年以上二年未満の期間(一年以上二年未満の期間は、専攻分野の特性により特に必要があると認められる場合に限る。)とする。

(標準修業年限の特例)

第三条 前条の規定にかかわらず、専門職学位課程の標準修業年限は、教育上の必要があると認められるときは、研究科、専攻又は学生の履修上の区分に応じ、その標準修業年限が二年の課程にあっては一年以上二年未満の期間又は二年を超える期間とし、その標準修業年限が一年以上二年未満の期間の課程にあっては当該期間を超える期間とすることができる。

2 前項の場合において、一年以上二年未満の期間とすることができるのは、主として実務の経験を有する者に対して教育を行う場合であつて、かつ、昼間と併せて夜間その他特定の時間又は時期において授業を行う等の適切な方法により教育上支障を生じない場合に限る。

(法科大学院の課程)

第十八条 第二条第一項の専門職学位課程のうち専ら法曹養成のための教育を行うことを目的とするものを置く専門職大学院は、当該課程に関し、法科大学院とする。

2 法科大学院の課程の標準修業年限は、第二条第二項の規定にかかわらず、三年とする。

3 前項の規定にかかわらず、教育上の必要があると認められる場合は、研究科、専攻又は学生の履修上の区分に応じ、その標準修業年限は、三年を超えるものとすることができる。

(教職大学院の課程)

第二十六条 第二条第一項の専門職学位課程のうち、専ら幼稚園、小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校及び就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律(平成十八年法律第七十七号)第二条第七項に規定する幼保連携型認定こども園(以下「小学校等」という。)の高度の専門的な能力及び優れた資質を有する教員の養成のための教育を行うことを目的とするものであつて、この章の規定に基づくものを置く専門職大学院は、当該課程に関し、教職大学院とする。

2 教職大学院の課程の標準修業年限は、第二条第二項の規定にかかわらず、二年とする。

3 前項の規定にかかわらず、教育上の必要があると認められる場合は、研究科、専攻又は学生の履修上の区分に応じ、その標準修業年限は、一年以上二年未満の期間又は二年を超える期間とすることができる。

4 前項の場合において、一年以上二年未満の期間とすることができるのは、主として実務の経験を有する者に対して教育を行う場合であつて、かつ、昼間と併せて夜間その他特定の時間又は時期において授業を行う等の適切な方法により教育上支障を生じない場合に限る。

# 週間就業時間の変遷について

## 記述式

## 選択式

昭和31年	昭和34年	昭和37年	昭和40年	昭和43年	昭和46年	昭和49年	昭和52年	昭和54年	昭和57年	昭和62年	平成4年	平成9年	平成14年	平成19年	平成24年	平成29年		
19未満	19未満	19未満	19未満	15未満	15未満	15未満	15未満	15未満	15未満	15未満	15未満	15未満	15未満	15未満	15未満	15未満		
20-34	20-34	20-34	20-34	15-34	15-34	15-34	15-34	15-21	15-21	15-21	15-21	15-21	15-19	15-19	15-19	15-19		
								20-21	20-21	20-21	20-21	20-21	20-21	20-21	20-21	20-21	20-21	20-21
								22-29	22-29	22-29	22-29	22-29	22-29	22-29	22-29	22-29	22-29	22-29
35-48	35-48	35-42	35-42	35-42	35-42	35-42	35-42	35-42	35-42	35-42	35-42	35-42	35-42	35-42	35-42	35-42	35-42	
		43-48	43-48	43-48	43-48	43-48	43-48	43-48	43-48	43-48	43-48	43-45	43-45	43-45	43-45	43-45	43-45	43-45
		46-48	46-48	46-48	46-48	46-48	46-48	46-48	46-48	46-48	46-48	46-48	46-48	46-48	46-48	46-48	46-48	46-48
49-59	49-59	49-59	49-59	49-59	49-59	49-59	49-59	49-59	49-59	49-59	49-59	49-59	49-59	49-59	49-59	49-59		
60-69	60-69	60-69	60-69	60以上	60以上	60以上	60以上	60以上	60以上	60以上	60以上	60以上	60以上	60以上	60-64	60-64	60-64	
70以上	70以上	70以上	70以上												65以上	65以上	65以上	65以上
				75以上	75以上	75以上	75以上	75以上	75以上	75以上	75以上	75以上	75以上	75以上	75以上	75以上	75以上	75以上

(単位:時間)

雇用保険の加入要件(週所定労働時間22時間以上)

雇用保険の加入要件(週所定労働時間20時間以上)

OECDのパートタイム労働者の定義が、週30時間未満のため

厚生労働省の過労死認定基準(月間100時間残業)

長時間労働の実態把握のため



# 新たな週間就業時間の区分(案)について(考え方)

## 従来の区分の問題点

- 集計区分の範囲が、一定ではない  
(ex. 15~19時間は5時間、20~21時間は2時間など)
- 制度上の区分と必ずしも整合していない  
(ex. 法定労働時間である40時間を区分の分岐に使われていないなど)

次の視点からの見直しを実施

- 集計区分の範囲を原則5時間階級とする  
(5時間階級とすることで制度上の区分とも概ね整合を図ることが可能)
- ただし、国際比較や国内制度等の指標に必要な区分等については、必要に応じて別掲により集計する。

# 新たな週間就業時間の区分(案)について(40時間未満)

現 行	案	背景 (制度)	背景 (国際基準)
15未満	15未満		ILOの労働時間の測定に関する決議(2008年12月)(15時間未満)
15～19	15～19		
20～21	20～24	<ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用保険の加入条件の一つ(週の所定労働時間が20時間以上)</li> <li>・厚生年金の加入条件の一つ(週の所定労働時間が20時間以上(従業員501人以上、又は従業員500人以下で労使合意がされた場合))</li> </ul>	
22～29			
	25～29		・OECDのパートタイム労働者の定義(30時間未満)
30～34	30～34	<ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生年金の加入条件の一つ(一般社員の所定労働時間の3/4以上(法定の場合だと、30時間))</li> </ul>	
35～42	35～39		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・法定労働時間(40時間)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ILOの労働時間の測定に関する決議(2008年12月)(40時間)</li> </ul>

(単位:時間)

# 新たな週間就業時間の区分(案)について(40時間～59時間)

現 行	案	背景 (制度)	背景 (国際基準)
(再掲) 35～42			
	40～44		
43～45			
	45～49		
46～48			・ILOの労働時間の測定に関する決議(2008年12月)(48時間以内)
49～59		・残業時間の上限規制の原則「月45時間」を週単位に換算(法定40時間+45÷4週間/月=51.25時間)	
	50～54		
	55～59		

# 新たな週間就業時間の区分(案)について(60時間以上)

現 行	案	背景 (制度)	背景 (国際基準)
60～64	60～64	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 残業時間の上限規制の例外「複数月平均80時間」を週単位に換算（法定40時間+80÷4週間／月=60時間）</li> <li>・ 厚生労働省による過労死認定基準「発症前2か月間ないし6か月間にわたって概ね80時間を超える時間外労働」を週単位に換算（法定40時間+80÷4週間／月=60時間）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ILOの労働時間の測定に関する決議（2008年12月）（60時間以上）</li> </ul>
65～74	65～74	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 残業時間の上限規制の例外「月100時間未満」を週単位に換算（法定40時間+100÷4週間／月=65時間）</li> <li>・ 厚生労働省による過労死認定基準「発症前1か月に概ね100時間を超える時間外労働」を週単位に換算（法定40時間+100÷4週間／月=65時間）</li> </ul>	
75以上	75以上		

(単位:時間)