

2016年3月

JILPTにおける2014年度（平成26年度）調査研究成果をベースとした

# 政策論点レポート

—調査研究成果における政策インプリケーションと政策課題—

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）

The Japan Institute for Labour Policy and Training

## 目 次

はじめに	2
第1章 最近の経済、雇用・労働情勢の概観	6
第1節 日本経済の動向	6
第2節 雇用、失業の動向	10
第3節 賃金、労働時間の動向	21
第4節 最近の経済、雇用・労働の動向のまとめ	27
第2章 労働政策をめぐる最近の動き	28
第1節 最近において成立した労働法	28
第2節 政府の基本的な政策の方向性	34
第3節 最近における労働政策の動向概観	38
第3章 2014（平成26）年度における JILPT の主な調査研究成果の紹介	44
第1節 雇用・職業の動向に関する調査研究	45
第2節 多様な働き方に関する調査研究	51
第3節 人事管理、働きやすい職場づくりに関する調査研究	57
第4節 労働市場、地域の雇用に関する調査研究	65
第5節 能力開発、キャリア形成に関する調査研究	74
第6節 全員参加の社会実現に関する調査研究	81
第7節 労働条件決定システム、労働法制に関する調査研究	88
第4章 第3期中期計画における調査研究の中間まとめとこれからの課題	93
第1節 2012～2015年度の研究成果と政策貢献	93
第2節 今後の研究課題	100
おわりに	105
付属資料 第3期中期計画におけるこれまでの調査研究成果一覧（2012～2014年度）	

### 執筆担当者

労働政策研究所長	金崎 幸子	はじめに、第3章、第4章、おわりに
労働政策研究所副所長	姉崎 猛	第1章、第2章
調査・解析部情報統計担当部長	野地 祐二	第1章
研究調整部、研究部門	付属資料	

## JILPT における 2014 年度（平成 26 年度）調査研究成果をベースとした 政策論点レポート

### はじめに

この「JILPT 政策論点レポート」は、第 3 期中期目標期間（以下「第 3 期」という。）から開始した取組の一つで、JILPT（労働政策研究・研修機構）が行った様々な調査研究成果から示唆される政策課題や政策方向といった政策的インプリケーションについて、現時点における問題意識から整理して提示しようとするものである。この取組みは、JILPT に期待される「研究と政策との橋渡し機能」の一層の充実を図ることとともに、広く政策論議の活性化に資することを狙いとしている<sup>1</sup>。

これを受けて、第 3 期の初年度である 2012 年（平成 24 年）度には、JILPT が第 2 期（期間：2007～2011 年度）においてとりまとめた調査研究成果をベースとして、当該レポートをとりまとめた。それは、一つの試作的性格のものであった。また、2013・2014 年度においては、中期計画の趣旨に沿って、JILPT が 2012・2013 年度においてとりまとめた調査研究成果をベースとし、その中から特に重要であると思われる政策的インプリケーションを抽出し、整理して「レポート」作成し、公表した（2014 年 3 月および 2015 年 3 月）。

今回作成・公表するこの「レポート」は、前年度である 2014 年度の調査研究成果を中心にとりまとめたものであるが、2014 年度が第 3 期中期計画のいわば中間地点であることから、中期計画の目標に向けて、どのような調査研究を進めてきたかという中間まとめを加えた。さらに、JILPT として、政策課題に向けて今後どのようなアプローチをしようとしているのか、現時点での報告を試みた。

ここに取り上げた論点や政策提言は、このレポートの作成者の現時点での問題意識に沿ってまとめたため、個々の調査研究担当者の意図に必ずしも合致するものばかりでなく、また、プロジェクト研究の枠を超えた整理をしている場合もある。個々の調査研究の紹介に当たっては、紙面の都合もあり、結果の一部だけを紹介することにとどまっている。この点に関しては、それぞれの調査研究の担当者自身がまとめた概要集として、「JILPT 成果の概要 2014」が作成されており、また、各調査研究について報告の全文が JILPT のホームページ上で公開されている。ここで紹介する成果にはホームページ上の URL を付しているため、ご関心を持っていただけた場合は、ぜひそちらをご参照いただきたい。

今回の「レポート」も、いまだ一つの試作的取組という性格が強いと考えており、作成方法やプロセスを含めて今後検討を加え、第 3 期中における実践を通じて改良を重ねていきたい。こうした取組を通じて、JILPT の調査研究成果がより広く知られるとともに、わが国の労働面の課題の解決に向け、少しでも役に立てるよう努めてまいりたい。

---

<sup>1</sup> JILPT の第 3 期中期計画では、「労働政策を取り巻く現状や機構における調査研究の成果を踏まえ、毎年度、政策の検討課題・論点を抽出した上で、政策提言に係るレポートを新たに作成し、厚生労働省に提示するとともに、ホームページで公表を行うなど、政策提言機能の強化を図る」（第 2 の 4 の（2）後段）とされている。

## **(2014 年度における JILPT 調査研究活動の概要)**

2014 年（平成 26 年）度において、JILPT では、中期計画で示された 6 つのプロジェクト研究に関連する 18 のサブテーマに加えて、新たに「雇用システムと法」プロジェクトを立ち上げ、合計 19 本のサブテーマのプロジェクト研究を実施してきた。さらに、厚生労働省からの要請に基づく「課題研究」として 3 つのテーマ、より短期に結果のとりまとめが求められる「緊急調査」として 11 のテーマに取り組んだ（図表 序-1）。

この結果、一部に報告書等の公表が 2015 年度に入ってから（概ね 5 月まで）となったもの、また、前年度に取り組んだ調査研究で公表が 2014 年度に入ってから（概ね 6 月以降）となったものも含めて、労働政策研究報告書 11 件、研究開発成果物 2 件、調査シリーズ 16 件、資料シリーズ 18 件、ディスカッションペーパー 3 件、政策論点レポート 1 件の合計 51 件の調査研究成果を公表した。

今回のレポートでは、その成果のうち 29 件を取り上げて、そこから読み取れる政策的インプリケーションや政策論点を整理し、提示することとしたい。

なお、JILPT における調査研究に係る公表成果物としては、本文に挙げた種類のほか、国際共同研究（ワークショップ）の報告書（英文での報告書「JILPT Report」を含む。）、月刊誌「ビジネス・レーパー・トレンド」やホームページに掲載される内外の労働情報などがある。これらの全体像の概略は、ホームページに毎年アップされている「JILPT 調査研究成果の概要」（<http://www.jil.go.jp/institute/pamphlet/index.html>）を参照いただきたい。

## **(このレポートの構成)**

このレポートの構成は、まず第 1 章で政府統計等の基礎的なデータによって最近における雇用・労働の動向を概観する。そうすることで、このレポートで提示しようとする政策課題をもたらしている社会経済的背景がよりよく理解されることが期待される。次いで第 2 章では、最近の労働政策の動向について簡単に整理する。第 3 章では、上記 29 件の調査研究成果を 7 つのジャンルに分類して、その概要を紹介する。そのうえで、続く第 4 章では、2015 年度半ばまでの第 3 期中期計画プロジェクトにおける調査研究の中間まとめを行う。さらに、第 3 章で提示された政策的インプリケーションも踏まえ、主に中期的な視点からみて、今後の研究課題と労働政策の政策論点を総合的に検討することとしたい。

図表 序－1 平成26年度JILPT調査研究テーマ

		研究テーマ	
	プロジェクト研究テーマ	プロジェクト研究サブテーマ	
プロジェクト研究	1 非正規労働者施策等戦略的労働・雇用政策のあり方に関する調査研究	1	総合的労働・雇用政策プロジェクト
		2	正規・非正規の多様な働き方に関する調査研究
		3	東日本大震災からの復旧・復興と雇用・労働に関するJILPT調査研究プロジェクト(震災記録プロジェクト)
	2 我が国を取り巻く経済・社会環境の変化に応じた雇用・労働のあり方についての調査研究	4	労働力需給推計に関する研究
		5	労働力需給構造の変化と雇用・労働プロジェクト
		6	アジアにおける労働社会の実情把握などグローバル化対応に関する調査研究プロジェクト
	3 経済・社会の変化に応じた職業能力開発システムのあり方についての調査研究	7	能力開発施策のあり方に関する調査研究
		8	企業における能力開発・キャリア形成のあり方に関する調査研究
		9	若年者の職業への円滑な移行に関する調査研究
	4 生涯にわたるキャリア形成支援と就職促進に関する調査研究	10	生涯にわたるキャリア形成支援に関する調査研究
		11	就職困難者等の特性把握と就職支援に関する調査研究
		12	就職・採用実現のためのマッチングとコンサルティングに関する調査研究
	5 企業の雇用システム・人事戦略と雇用ルールの整備等を通じた雇用の質の向上、ダイセント・ワークの実現についての調査研究	13	雇用システムと法プロジェクト
		14	企業経営と人事戦略に関する調査研究プロジェクト
		15	女性の活躍促進に関する調査研究プロジェクト
		16	仕事と生活に関する調査研究
	6 労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する調査研究	17	規範設定に係る集团的労使関係のあり方研究プロジェクト
		18	従業員代表制実態調査研究プロジェクト
		19	職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する研究
研究テーマ			
課題研究	1	日本の雇用終了等の状況調査	
	2	主要諸外国の公共職業安定機関について	
	3	雇用保険業務統計分析	
緊急調査	1	採用・配置・昇進等に関する調査	
	2	「新たな労働時間制度」の対象者に関する実態調査	
	3	諸外国の公益事業における争議規制に関する調査	
	4	キャリア理論及びカウンセリング理論の活用・普及に関する調査	
	5	最低賃金の引上げによる影響に関する分析	
	6	働き方の改革・女性活躍促進に向けた企業調査	
	7	ものづくり企業の経営戦略と人材育成に関する調査	
	8	特に65歳以上の高齢者の就労に関する調査について	
	9	効率的な働き方と企業パフォーマンス及び効率的な働き方と暮らし方に関する調査	
	10	介護サービス提供事業所におけるキャリアパスの動向と実施に関する調査	
	11	中高年齢者の転職・再就職調査について	

## 【このレポートで紹介する調査研究成果】

### ◇雇用・職業の動向に関する調査研究

「多様な就業形態と人材ポートフォリオに関する実態調査」 「雇用ポートフォリオの動向と非正規の正規雇用化に関する暫定レポート」 「職務構造に関する研究Ⅱ」

### ◇多様な働き方に関する調査研究

「高度の専門的知識を有する有期契約労働者に関する実態調査」 「情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果」 「多様な正社員に関する解雇判例の分析」 「NPO法人の活動と働き方に関する調査」

### ◇人事管理、働きやすい職場づくりに関する調査研究

「正社員の労働負荷と職場の現状に関する調査」 「中小企業の採用と定着」調査結果」 「採用・配置・昇進とポジティブアクションに関する調査結果」 「仕事と介護の両立」 「職場のいじめ・いやがらせ・パワーハラスメントの実態」

### ◇労働市場、地域の雇用に関する調査研究

「転職市場と人材ビジネスの展開」 「入職経路の変化と民営職業紹介業に関する調査」 「企業の地方拠点における採用活動に関する調査」 「地域における雇用機会と就業行動」 「復旧・復興期の被災者雇用」

### ◇能力開発、キャリア形成に関する調査研究

「企業における資格・検定等の活用、大学院・大学等の受講支援に関する調査」 「職業資格の取得とキャリア形成に関する調査」 「企業内キャリア・コンサルティングとその日本の特質」 「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状②」

### ◇全員参加型社会の実現に関する調査研究

「大学等中退者の就労と意識に関する調査」 「大学キャリアセンターにおける就職困難学生の実態」 「若年者雇用支援施策の現状と更なる発展に向けての課題：ハローワーク求人企業「若年者雇用支援施策の利用状況に関する調査」より」 「子育て世帯のウェルビーイング」

### ◇労働条件決定システム、労働法制に関する調査研究

「労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析」 「ドイツにおける解雇の金銭解決」 「フランスにおける解雇にかかる法システムの現状」 「アメリカにおける個別労働紛争の解決に関する調査結果」

## 第1章 最近の経済、雇用・労働情勢の概観

この章では、最近における経済と雇用・労働情勢について、主に政府統計を用いてその動向を概観する。

近年の我が国経済は、2008（平成20）年9月のリーマンショックと2011（平成23）年3月の東日本大震災とを契機とする2度の大きな経済変動を経験した後、2013（平成25）年に入って経済情勢に目立った改善がみられ、雇用情勢も労働需給関係を示す指標を中心に順調に改善してきた。

経済動向に関しては、2014（平成26）年4月の消費税引き上げに伴う駆け込み需要とその反動といった変動があり、2015（平成27）年に入ってから、一部に弱さは見られるものの、景気は全体として緩やかな回復基調が続いていると判断されている。

これに対して、雇用情勢は、雇用者数が増加傾向にあり、2015（平成27）年12月の有効求人倍率（季節調査値）が1.27倍と、バブル崩壊後の1991（平成3）年12月の1.31倍以来24年ぶりの高水準となるなど、その量的側面において堅調に推移したと総括できる。

以下では、主要な統計指標に基づき、経済、雇用・労働の各側面について、推移と現状を確認する。

### 第1節 日本経済の動向

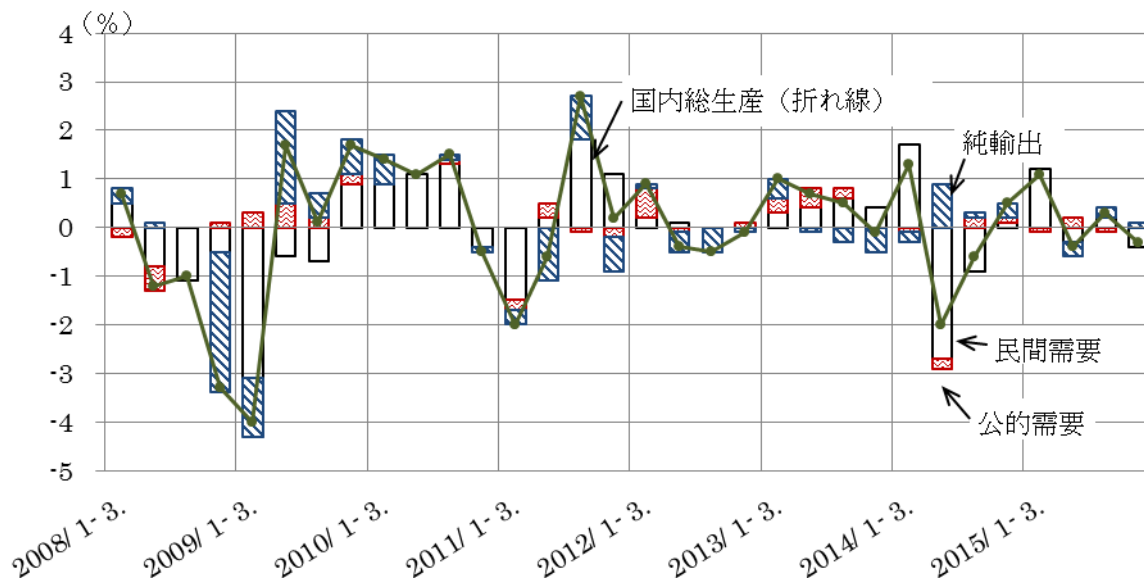
#### 1. 国内総生産（GDP）の動向

2008（平成20）年以降の実質GDPの成長率（季節調整値前期比）を見てみると（図表1-1）、リーマンショック後の2009（平成21）年1-3月期には▲4.0%減と大きく減少し、その後、回復基調に転じたが、2011（平成23）年に起こった東日本大震災や2012（平成24）年の欧州政府債務危機等を背景に経済の回復に足踏みがみられた。その後、比較的順調な拡大を示したが、2014（平成26）年4月に、消費税の5%から8%への引き上げが行われ、それに伴う駆け込み需要の影響もあり、実質GDPの成長率は同4-6月期の▲2.0%減、7-9月期に▲0.6%減と2期連続で減少となった。その後は、原油価格の下落や各種の政策の効果もあり、緩やかな回復基調が続いていたが、2015（平成27）年10-12月期（2次速報）には▲0.3%減（年率換算で▲1.1%減）と再びマイナスに転じた。

これを、GDP成長率のうち、どの需要がGDPをどれだけ増加させているのかを示す内外需別の寄与度で見ると、国内需要、民間需要がそれぞれ▲0.4%減で、財・サービスの純輸出（輸出－輸入）が0.1%増となっている。

そこで、直近の2015（平成27）年10-12月期の実質GDPの動向（季節調整済前期比）を主要な需要項目別に見てみると、民間最終消費支出は▲0.9%減と2四半期ぶりに減少した。

図表1-1 実質経済成長率の推移



資料出所：内閣府「国民経済計算」

雇用・所得環境の改善はみられたものの、消費税増税後に強まった家計の節約志向が続く中で、テレビやパソコンなどの電化製品が低調で、暖冬に伴う衣料や暖房器具などの季節関連商品の不振が全体を押し下げたと指摘されている。総務省「家計調査」の結果を見ても、2015（平成 27）年（年平均）の2人以上の世帯の消費支出は実質で▲2.3%減と2年連続で減少し、2人以上の世帯のうち勤労者世帯だけで見ても、▲2.1%減と2年連続の減少となった。

民間住宅は、これまで堅調に推移してきたが、▲1.2%減と4四半期ぶりにマイナスに転じた。このところ新設住宅着工戸数が弱い動きとなっており、建設コストとそれに伴う販売価格の上昇による買い控えの影響などが指摘されている。

一方、民間企業設備は、1.5%増と2四半期連続のプラスとなり、持ち直しの動きが続いている。この背景としては、過去最高水準の企業収益を背景として、設備の更新や工場の省力化などを目的とした設備投資の増加などが指摘されている。

輸出は、▲0.8%減と2四半期ぶりに減少した。訪日外国人の増加に伴うサービス輸出の増加がプラスに寄与する一方で、中国をはじめとするアジア向けの輸出の弱さが全体を押し下げた。一方、輸入も、国内需要の低迷を反映して▲1.4%減と2四半期ぶりに減少した。輸出が減少したものの、輸入がそれ以上に大きく減少したことから、外需の寄与度は0.1%増と小幅ながらプラスになった。

以上のように、我が国経済の現状をみると、設備投資の持ち直しが続く一方で、個人消費、住宅投資、輸出など幅広い需要項目が減少して実質GDPの成長率を押し下げており、総じて見ると、緩やかな回復基調が続いているとはいえ、日本経済は「踊り場」的な局面にあるのではないかと考えられる。



先行きについては、中国をはじめとしてアジア新興国や資源国等の景気が下振れし、我が国の景気が下押しされるリスク等はあるものの、引き続き、雇用・所得環境の改善が続く中で、各種の政策の効果もあって、緩やかな回復に向かうことが期待されている。

## 2. 鉱工業生産（IIP）の動向

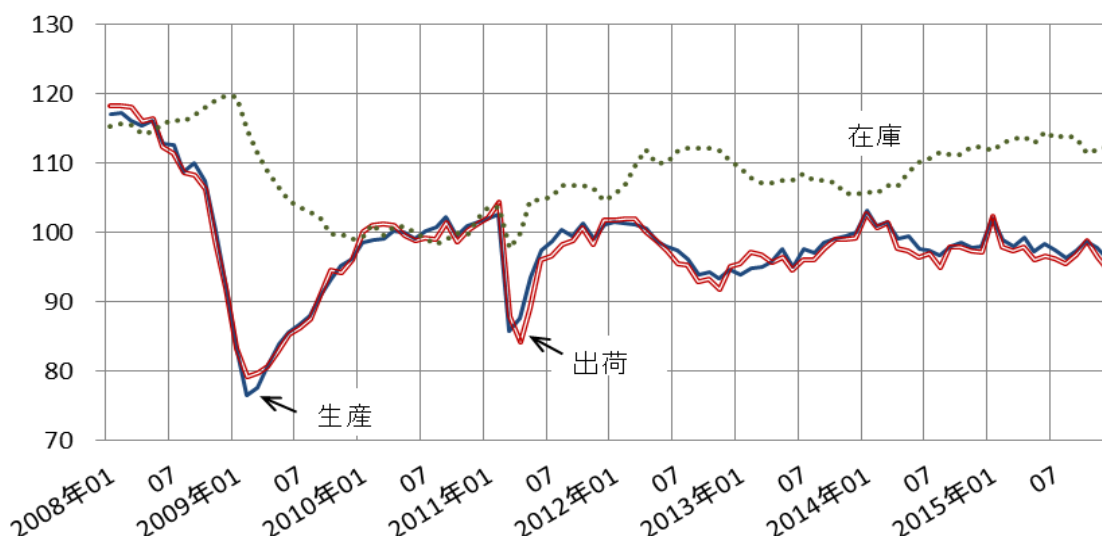
国内総生産（GDP）は、需要面から日本経済の動向を見たものであるが、供給面からは、鉱工業生産指数（IIP）の動きを見る必要がある。

2008（平成20）年以降の鉱工業生産指数（季節調整値）の動向を見てみると（図表1-2）、リーマンショック後に大きく悪化し、2009（平成21）年2月をボトムにその後回復、2011（平成23）年の東日本大震災による一時的な落ち込みはあったものの持ち直しの傾向が続いていた。2012（平成24）年に入ってから、欧州政府債務危機の影響による世界経済の減速を背景に低下傾向で推移したが、2013（平成25）年になると、好調な内需や輸出環境の改善を背景に緩やかな上昇傾向に転じた。その後、消費税増税に伴う駆け込み需要の反動もあって、2014（平成26）年1月をピークとして低下傾向で推移、その後8月をボトムに2015（平成27）年1月まで上昇した。ただ、2月以降は、新興国経済の減速の影響や在庫調整の動きもあって低下傾向が続いており、12月も2か連続でマイナスとなり、生産はこのところ弱含み、横ばいで推移している。

足下の業種別の状況を見てみると、輸送機械は持ち直しの動きがみられるものの、はん用・生産用・業務用機械は減少しており、電子部品・デバイスは横ばいとなっている。

生産の先行きについては、海外景気の緩やかな回復等を背景に、次第に持ち直しに向かうことが期待されている。

図表1-2 鉱工業生産指数(2010年=100)の推移



資料出所：経済産業省「鉱工業生産・出荷・在庫指数」

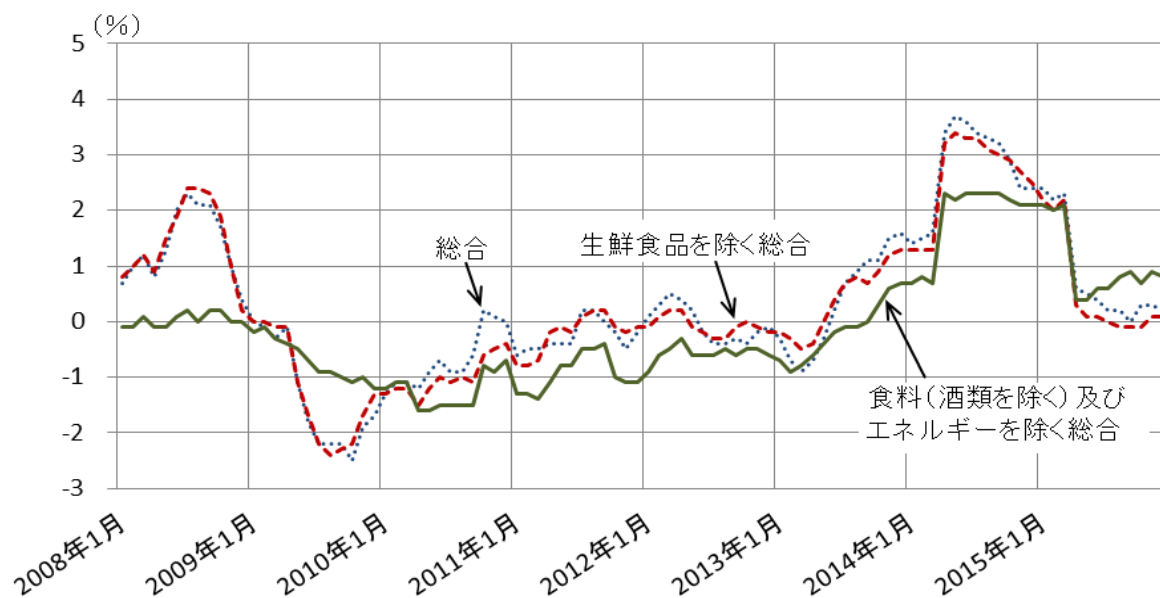
### 3. 消費者物価（CPI）の動向

消費者物価は、経済の動きを示す総合的な指標の一つであるとともに、賃金等を実質化する際のデフレーターとしても使われている。

2008（平成20）年以降の消費者物価の動向（前年同月比）を見てみると（図表1-3）、消費者物価指数（生鮮食品を除く総合）は、リーマンショック後の2009（平成21）年以降大きく減少し、8月には▲2.4%を記録、その後マイナス幅は縮小しつつもほぼ一貫してマイナス傾向で推移した。2012（平成25）年に入り一時的に上昇したものの引き続きマイナス傾向で推移し、2013（平成25）6月以降、輸入物価の上昇や需給バランスの改善等を背景にプラスに転じ、その後、緩やかな上昇傾向で推移してきた。2015（平成27）年に入ってから、原油価格の下落の影響もあり、消費者物価の伸びも鈍化し、12月には+0.1%増とほぼ横ばい傾向で推移している。食料（酒類を除く）及びエネルギーを除く総合消費者物価指数は同月+0.8%増となっており、原油価格の動きが消費者物価に与える影響が大きくなっていることがわかる。

先行きについては、当面、緩やかな上昇傾向で推移していくと見込まれているが、このところの円高やエネルギー価格の下落に伴う物価押し下げ圧力を考えると、当面、あまり大きな伸びは期待できないと思われる。

図表1-3 消費者物価の推移(前年同月比)



資料出所：総務省統計局「消費者物価指数」

## 第2節 雇用、失業の動向

### 1. 労働力需給の動向

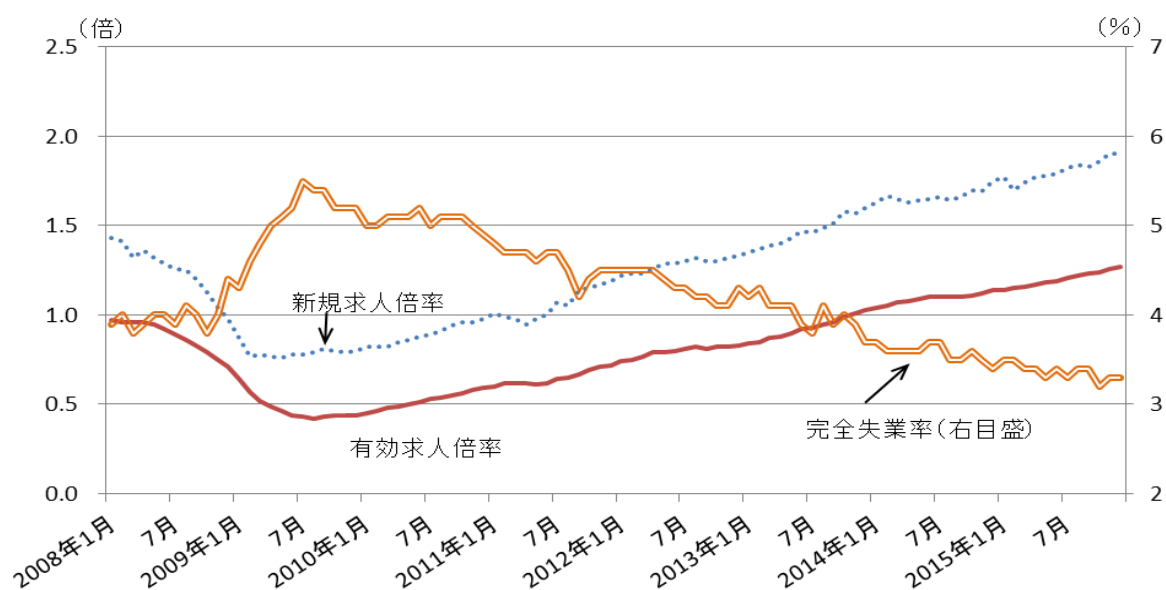
まず、中長期的な労働力需給の動向を見ていきたい（図表1-4）。

有効求人倍率（季節調整値）は、リーマンショック後の2009（平成21）年8月の0.42倍（過去最低）を底としてほぼ一貫して上昇傾向で推移し、2013（平成25）年11月には1.01倍と1倍を超えた。2015（平成27）年に入ってから堅調に推移し、12月の有効求人倍率1.27倍は1991（平成3）年12月の1.31倍以来24年ぶりの高い水準であり、新規求人倍率もやや低下して1.90倍となったものの引き続き高い水準を維持している。

完全失業率（季節調整値）は、リーマンショック後の2009（平成21）年7月に、過去最高水準と並ぶ5.5%となったが、それをピークとしてその後はほぼ一貫して低下傾向で推移し、2013（平成25）年11月以降は3%台となり、2015（平成27）年12月には3.3%と、このところ3%台前半で推移している。

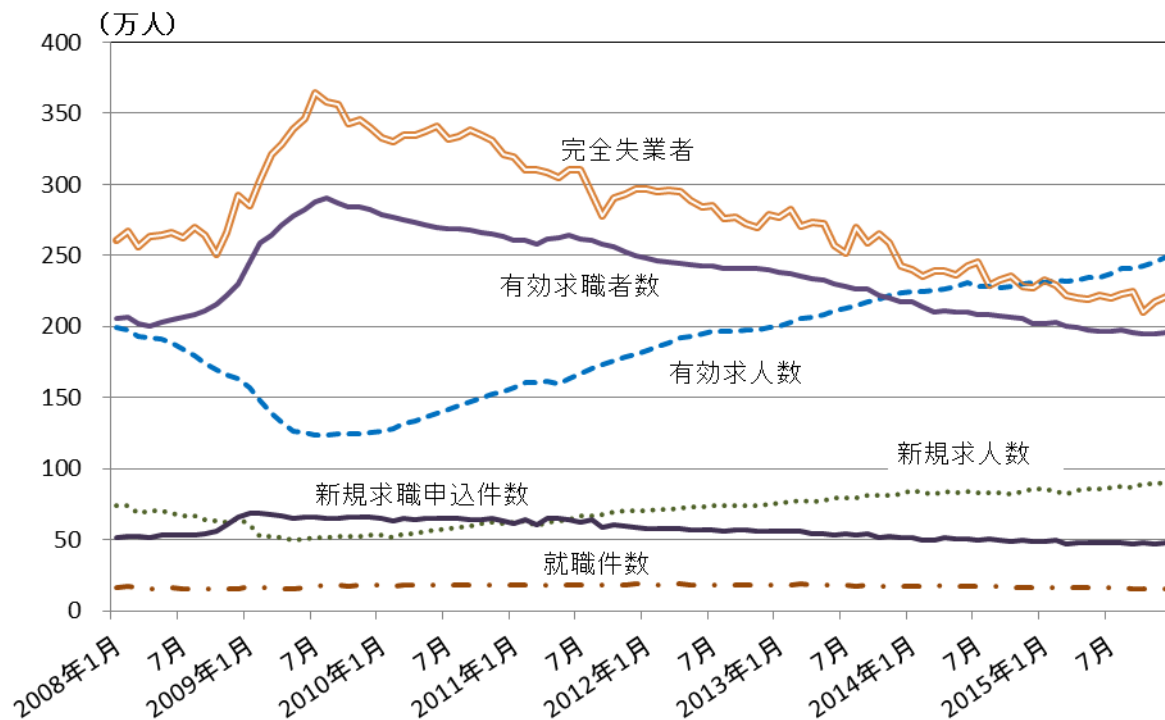
有効求人数は、数字の上で2015（平成27）年に入ってから完全失業者数を上回る状態が続いているが（図表1-5）、このような状況となったのは、1989（平成元）年から1992（平成4）年にかけてのバブル景気末期以来である。需要不足失業はほぼ解消した状態にあると考えられ、雇用の量的側面からみると、バブル期以来の人手不足水準にあると言ってもよいと思われる。リーマンショック後の一時的な景気回復過程においては雇用の改善が遅れ、「雇用なき景気回復」と言われた時期があるが、これとは対照的に、2014（平成26）年から2015（平成27）年にかけての労働力需給の動向は、一般経済の動向を上回る堅調ぶりであると言えよう。

図表1-4 完全失業率と求人倍率の推移（季節調整値）



資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省統計局「労働力調査」

図表1-5 完全失業者数と求人数・求職者数の推移(季節調整値)



資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省統計局「労働力調査」

## 2. 労働力人口と就業者数の動向

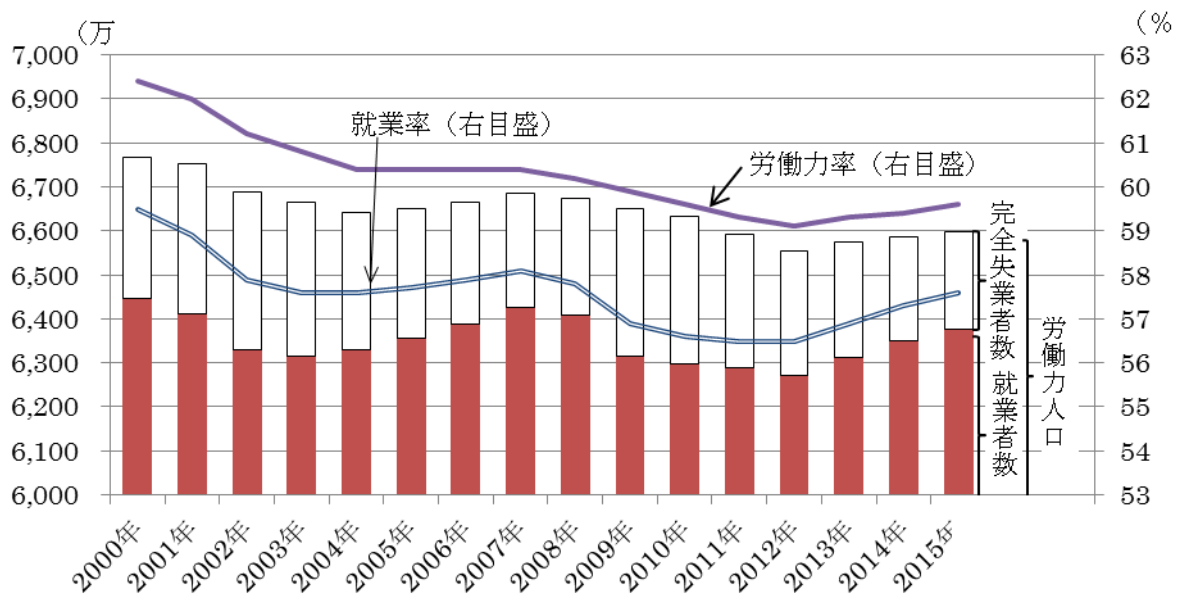
次に、労働力人口と就業者数の推移を長期的にみる（図表1-6）。

労働力人口は、最近10年間に於いては2007（平成19）年をピークに減少傾向にあったが、2012（平成24）年をボトムとして増加に転じている（2012年→2015年：43万人増、0.7%増）。就業者数も同じく2013年、2014年、2015年と増加が続き、この間失業者数が減少していることから、就業者数は労働力人口の増加を上回る伸びとなっている（同期間：106万人増、1.7%増）。

一方、この間、15歳以上人口は微減が続いていることから、労働力人口、就業者数の増加は労働力率及び就業率の上昇によるものである。

労働力率の上昇は、全体としては、2012年59.1%→2013年59.3%→2014年59.4%→2015年59.6%と緩やかであるが、性別・年齢別にみると大きく上昇している層がある。高齢期（60歳代）の男女と、30～40歳代の女性である。

図表1-6 労働力人口と就業者数の推移

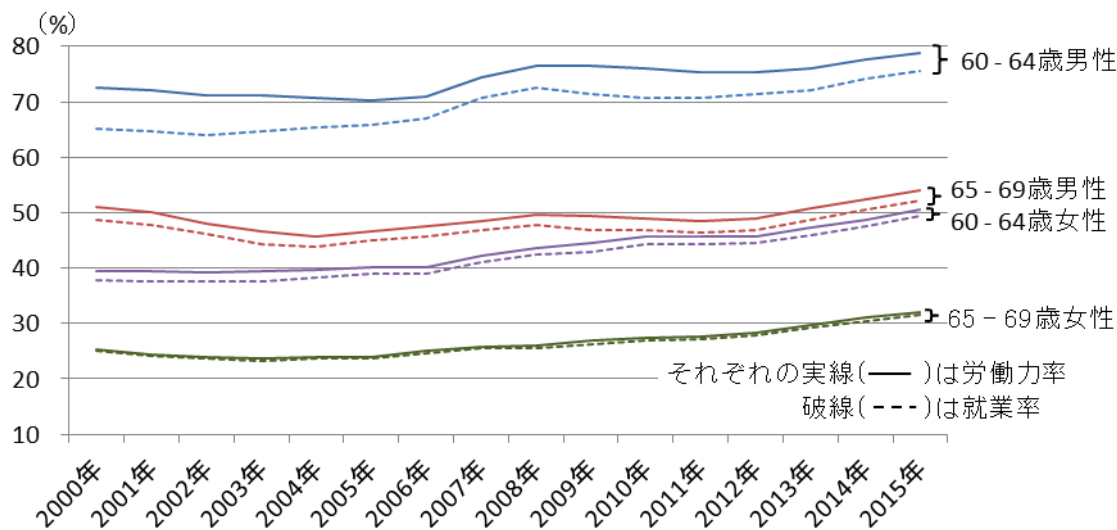


資料出所：総務省統計局「労働力調査」

高齢期の労働力率、就業率についてみると（図表1-7）、特に男性の場合、2012（平成24）年以降の伸びが大きい（2012年→2015年：60-64歳層の労働力率75.4%→78.9%、就業率71.3%→75.5%、65-69歳層の労働力率49.0%→54.1%、就業率46.9%→52.2%）。女性に関しても、労働力率、就業率ともに長期的に上昇してきている。高齢期の働き方に関しては、2012（平成24）年に高年齢者雇用安定法の改正が行われ、2013（平成25）年4月から希望者全員65歳までの継続雇用が義務付けられたことや、年金の受給開始年齢が段階的に引き上げられていることなどが影響を与えているものと考えられる。

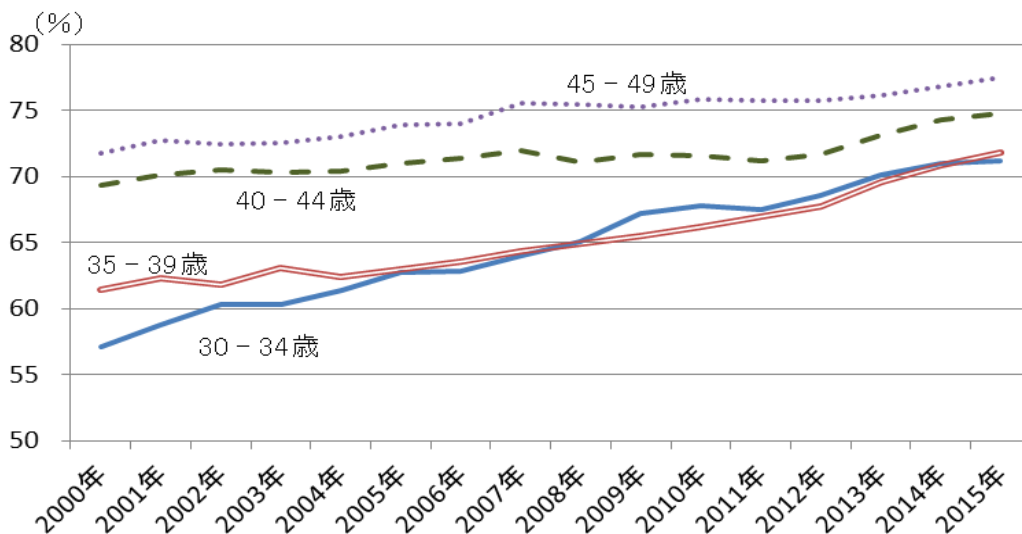
女性の労働力率、就業率についてみると（図表1-8）、いわゆるM字型カーブで労働力率が低下する年代層である30~40歳代において近年大幅に上昇している。特に、M字型の底であった30-34歳層、35-39歳層においては、景気動向に関わらず、ほぼ一貫した上昇となっており、この10年間で10ポイント近く労働力率が上昇している（2004→2015年：30-34歳層9.8ポイント上昇、35-39歳層9.4ポイント上昇）。

図表1-7 高齢期の労働力率、就業率の推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

図表1-8 30～40歳代女性の労働力率の推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

### 3. 雇用形態別（正規・非正規）雇用の動向

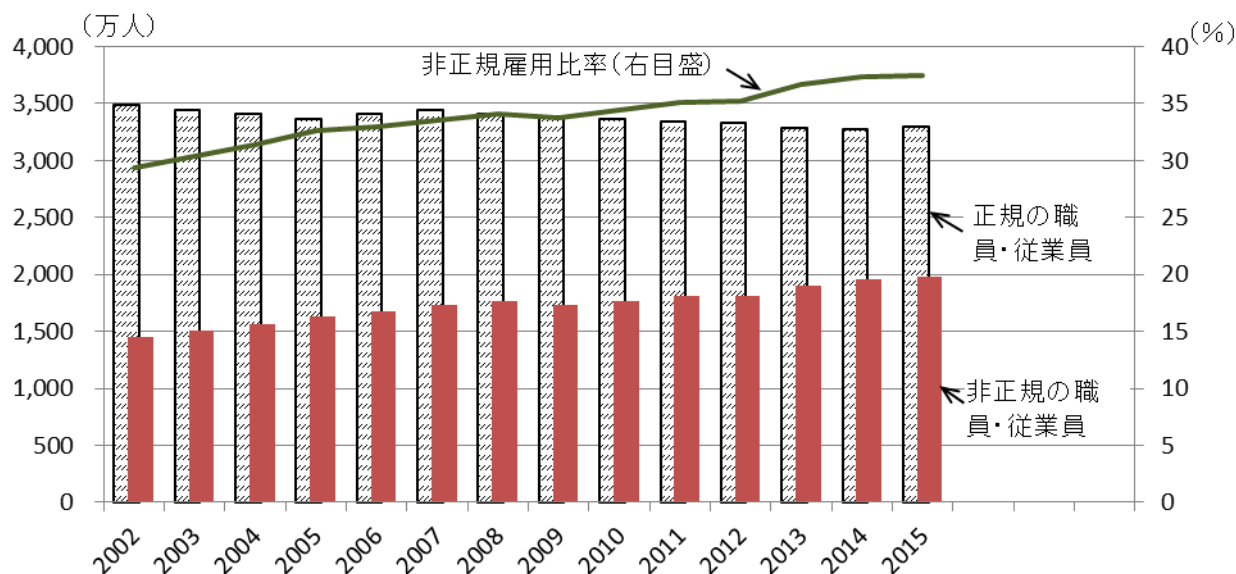
次に、正規・非正規雇用の動向をみる。

雇用形態別の雇用者数は、長期的に正規雇用の減少と非正規雇用の増加、非正規雇用比率の上昇が続いており、非正規雇用比率は40%に近づきつつある。ここ2～3年においても、基調としては非正規雇用比率の上昇が続いてきたが、四半期ベースでみると、2015（平成27）年に入り、正規雇用者の増加と非正規雇用の伸びの鈍化により非正規雇用比率の頭打ち傾向もうかがわれる。

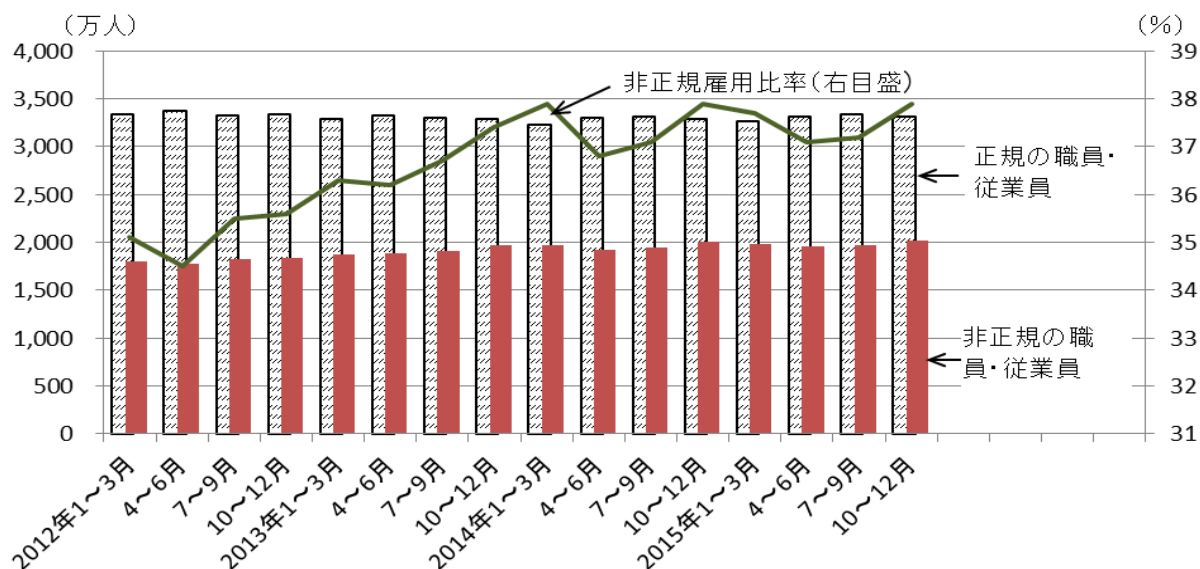


2015（平成 27）年についてみると、正規雇用は前年比で 26 万人の増加、非正規雇用は 18 万人の増加となった。正規雇用の増加数が非正規雇用の増加数を上回るのは 21 年ぶりであり、非正規雇用中心だった企業の採用姿勢に変化が出てきたことをうかがわせる動きとなっている。

図表 1-9 正規・非正規職員・従業員数と非正規雇用比率の推移



図表 1-10 正規・非正規職員・従業員数と非正規雇用比率の推移(四半期)



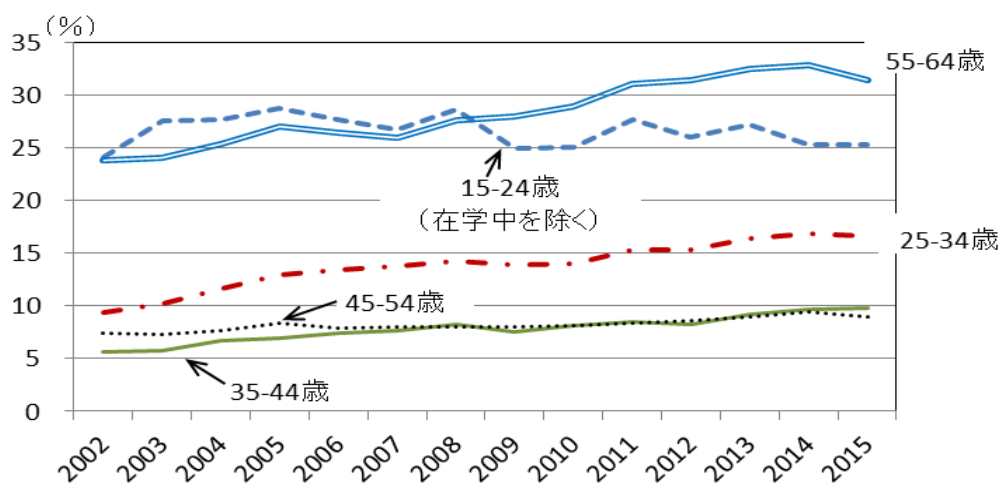
資料出所：総務省統計局「労働力調査」(詳細集計)

性・年齢別に非正規雇用比率の推移をみると、男性については、15～24 歳層（在学中を除く）はほぼ横ばいで推移しているが、職業への定着期である 25～34 歳層は、2015(平成 27)年にやや低下したものの上昇傾向で推移している(図表 1-11)。55～64 歳層の高年齢者につ

いては、近年、非正規雇用比率が30%を超える高い水準で推移しているが、これは、前述したように、60歳以降の継続雇用が拡大し、高齢者雇用が進展しつつある中で、多くの場合、定年延長ではなく嘱託など再雇用の形態がとられていることなどが影響しているものと考えられる。

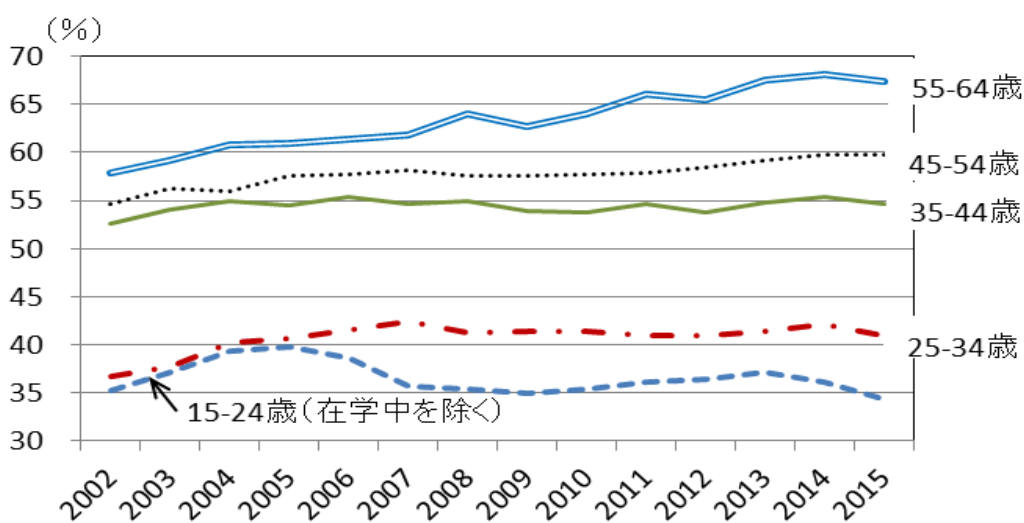
女性については、2015（平成27）年の非正規雇用比率は、全ての年齢層で低下したが、15～24歳層（在学中を除く）はこのところやや低下傾向、25～34歳層はおおむね横ばい傾向で推移している（図表1-12）。中堅の年代層をみると、35～44歳層もおおむね横ばい、45～54歳層はやや上昇傾向にあり、高齢者については、男性と同様に、高い水準で推移している。

図表1-11 年齢別非正規雇用比率の推移(男性)



資料出所：総務省統計局「労働力調査」(詳細集計)

図表1-12 年齢別非正規雇用比率の推移(女性)



資料出所：総務省統計局「労働力調査」(詳細集計)



#### 4. 産業別の雇用動向

次に、産業別の雇用者数の動きを概観しておこう。

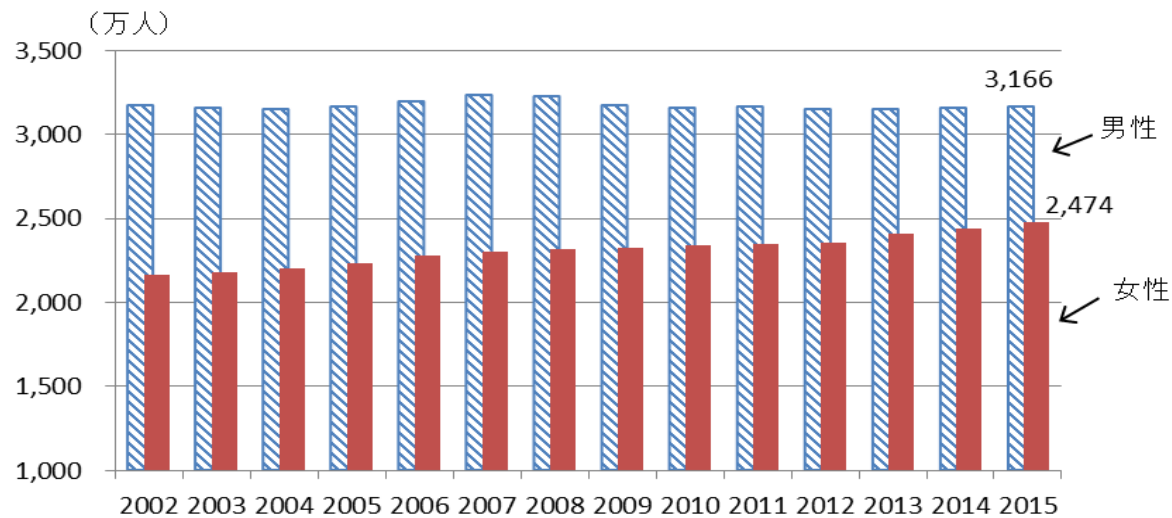
まず、長期的に雇用者数の推移を見てみると（図表 1-13）、2002（平成 14）年の 5,331 万人から 2015（平成 27）年には 5,640 万人へと緩やかに増加している。男女別にみると、女性の雇用者数は、2002（平成 14）年の 2,161 万人から 2015（平成 27）年の 2,474 万人へと 313 万人増加しているのに対して、男性は同じ期間に 3,170 万人から 3,166 万人へと 4 万人減少している。女性中心の、さらには前述した非正規中心の雇用増であったということができる。

最近の動きに注目すると、雇用者数は 2013（平成 25）年に 49 万人（0.9%）増、2014（平成 26）年に 42 万人（0.8%）増、2015（平成 27）年は 45 万人（0.8%）増と 3 年連続で比較的大きな増加となった。これを男女別にみると、女性がそれぞれ 49 万人増、30 万人増、38 万人増と増加を続け、2013（平成 25）年には 1 万人減となっていた男性雇用者数も 2014（平成 26）年には 12 万人増、2015（平成 27）年には 7 万人増と増加に転じ、男女とも増加となった。

産業別の雇用者数の推移を見てみると（図表 1-14）、雇用者数の伸びが著しい産業として、「医療、福祉」（2007 年：548 万人→2015 年 751 万人、37.0%増）があり、このほか、「学術研究、専門・技術サービス業」、「教育、学習支援業」、「宿泊業、飲食サービス業」などの第三次産業分野の伸び率が大きい。一方、第二次産業の「製造業」（同 1,095 万人→984 万人、10.1%減）や「建設業」（同 450 万人→407 万人、9.6%減）では減少幅が大きい。男性雇用者が多い産業での雇用数の減少、女性雇用者が多く非正規雇用比率が高い産業での雇用者数の増加が続いてきたことが近年の女性雇用者および非正規雇用の増大につながっていることがうかがえる。

最近の動きに注目すれば、「医療、福祉」（2012 年：676 万人→2015 年：751 万人）、「卸売業、小売業」（同 938 万人→963 万人）、「情報通信業」（同 180 万人→200 万人）などで増加が続くともに、雇用者数の減少が続いてきた業種においても、減少傾向からの底入れ的な動きもみられており（製造業：同 980 万人→984 万人）、建設業：同 411 万人→407 万人）、ここ 2～3 年間の雇用の好調な動きは広範な産業分野で生じていることがうかがわれる。

図表1-13 雇用者数の推移(男女別)



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

(注) 雇用者には、会社・法人等の役員も含まれている。なお、この第12回改訂の産業分類の接続データは、2002(平成14)年以降について公表されている。

図表1-14 主な産業別雇用者数の推移(非農林業、男女計)

年次	非農林業計	建設業	製造業	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、物品賃借業	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	サービス業(他に分類されないもの)
実数(万人)														
2007年	5,492	450	1,095	185	315	947	149	99	148	301	175	254	548	434
2008年	5,500	439	1,084	182	327	944	159	98	149	300	178	259	567	443
2009年	5,439	425	1,024	186	335	939	161	97	147	307	183	262	591	421
2010年	5,447	408	1,008	189	338	947	158	96	151	315	182	263	623	416
2011年	5,455	409	997	184	336	949	157	99	160	314	184	267	647	415
2012年	5,452	411	980	180	326	938	159	98	157	311	184	267	676	418
2013年	5,501	408	989	184	326	956	160	98	158	320	186	273	704	356
2014年	5,542	410	987	194	323	961	149	101	163	323	179	274	724	354
2015年	5,587	407	984	200	321	963	150	107	166	324	175	278	751	364
2007-15 増減(%)	1.7	-9.6	-10.1	8.1	1.9	1.7	0.7	8.1	12.2	7.6	0.0	9.4	37.0	-16.1
前年同月比%														
2014年1月	0.9	-1.7	0.4	0.0	-2.1	3.4	-5.8	4.3	5.0	-1.0	0.0	-0.7	0.1	2.8
2月	0.5	-2.7	-0.7	9.6	-4.5	2.0	-5.8	4.3	3.9	0.3	-3.9	0.7	3.2	-1.7
3月	0.9	0.2	0.9	8.9	-2.7	-0.1	-9.1	8.5	5.2	7.1	-6.0	-1.1	3.0	-0.6
4月	0.3	0.0	2.2	3.9	-4.8	-0.9	-13.5	-4.8	1.2	2.6	-1.1	-3.1	4.6	-0.9
5月	0.7	2.2	-1.2	2.1	0.6	1.3	-12.1	0.0	3.2	-0.3	-6.8	1.9	6.0	-0.3
6月	0.9	-1.0	-1.1	4.8	4.4	1.3	-10.8	1.0	1.8	3.2	-0.5	5.1	2.9	0.6
7月	0.9	1.3	0.4	7.6	5.5	-1.1	-7.1	5.1	0.0	2.9	-1.6	0.8	1.1	-3.1
8月	0.7	2.8	0.3	4.8	-0.3	-2.0	1.2	4.0	0.0	-0.3	-4.6	2.0	1.8	-0.8
9月	1.1	0.0	-0.1	2.7	-2.5	1.0	-0.6	1.0	8.1	0.0	-3.2	3.0	2.7	-3.0
10月	0.6	1.9	-0.7	6.9	0.0	0.1	-5.3	4.1	3.2	-2.7	-7.0	1.1	2.7	-2.7
11月	0.3	2.2	-1.9	8.2	-3.3	-0.1	-8.1	2.9	4.4	-0.3	-5.5	-2.9	4.5	-0.8
12月	1.0	3.3	-0.8	8.5	-3.5	0.9	-2.7	7.1	1.9	1.8	-2.2	-0.4	1.4	3.6
2015年1月	1.1	0.3	1.6	3.2	-1.5	0.6	-2.0	3.1	0.6	1.6	-4.5	1.1	0.1	2.7
2月	1.1	-4.0	2.1	-1.5	2.5	2.0	2.1	3.1	2.5	0.0	-3.5	-0.4	0.5	6.2
3月	0.7	-2.9	0.0	-2.1	-0.3	2.4	2.1	3.9	0.6	-2.7	0.0	-1.8	3.3	6.2
4月	0.5	0.0	-1.0	7.5	-3.8	-1.4	-2.7	6.1	3.1	-1.2	-0.6	-1.1	3.5	6.0
5月	0.5	-0.7	-0.5	5.7	-4.8	-0.8	-4.6	2.0	3.1	1.0	-3.9	1.8	4.9	4.3
6月	0.9	3.7	-1.2	7.1	-3.9	0.4	-1.4	1.0	-1.8	-0.3	-7.4	-0.7	6.4	2.3
7月	0.6	2.5	-1.5	3.5	0.6	0.1	1.9	-1.9	-4.8	-1.5	-4.7	3.4	3.6	3.2
8月	0.7	-1.0	-1.9	0.5	5.1	-0.5	-2.4	8.7	0.0	0.6	-4.8	5.4	5.0	0.3
9月	0.9	0.0	-3.6	6.2	-0.6	0.0	1.3	16.2	9.4	1.5	-4.9	4.0	4.9	0.3
10月	1.3	-1.4	-0.1	0.5	-0.9	-0.8	4.9	15.8	9.9	2.5	1.7	4.4	3.6	3.1
11月	0.6	-2.4	1.1	0.5	0.9	-0.6	0.7	8.6	3.6	1.2	2.9	2.6	2.7	0.0
12月	1.0	-2.4	1.9	3.7	3.1	0.8	2.8	1.9	-2.5	-0.6	1.1	0.0	5.1	-1.1

資料出所：総務省統計局「労働力調査」

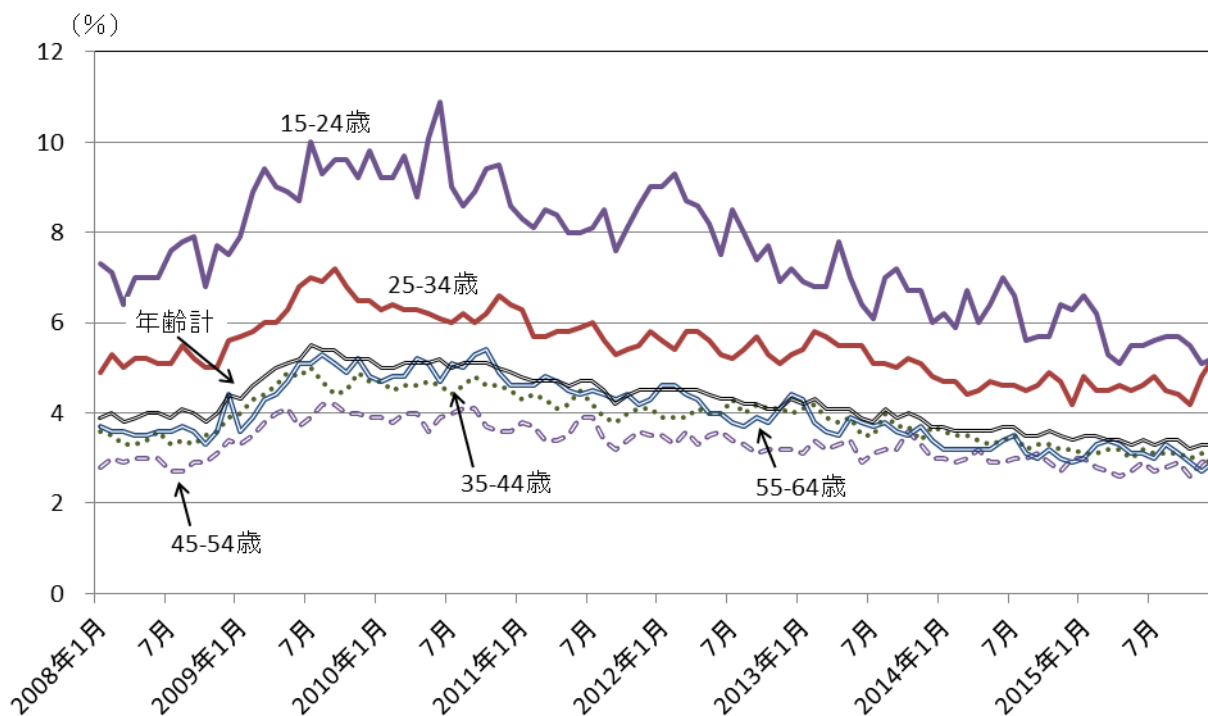
## 5. 失業の動向

失業の動向と構造を確認しておこう。

年齢計の完全失業率（季節調整値）は、リーマンショック後の平成 2009（平成 21）年 7 月に直近のピークである 5.5%を記録して以降、徐々に低下傾向で推移してきている（図表 1-15）。これを年齢別にみると、リーマンショック後の失業率上昇は若年層（特に 15～24 歳層）に顕著であり、2010（平成 22）年に入ってからの上昇傾向が続くなど、中高年齢層に比べて改善が遅れた。しかし、2013（平成 25）年半ば以降、全体の失業率が 3%台に低下するとともに、15～24 歳層の失業率も 5%台に低下するようになり、2015（平成 27）年 4 月には 5.0%となった。これは、さかのぼれば「就職氷河期」の入口であった 1993（平成 5）年 8 月と同水準である。

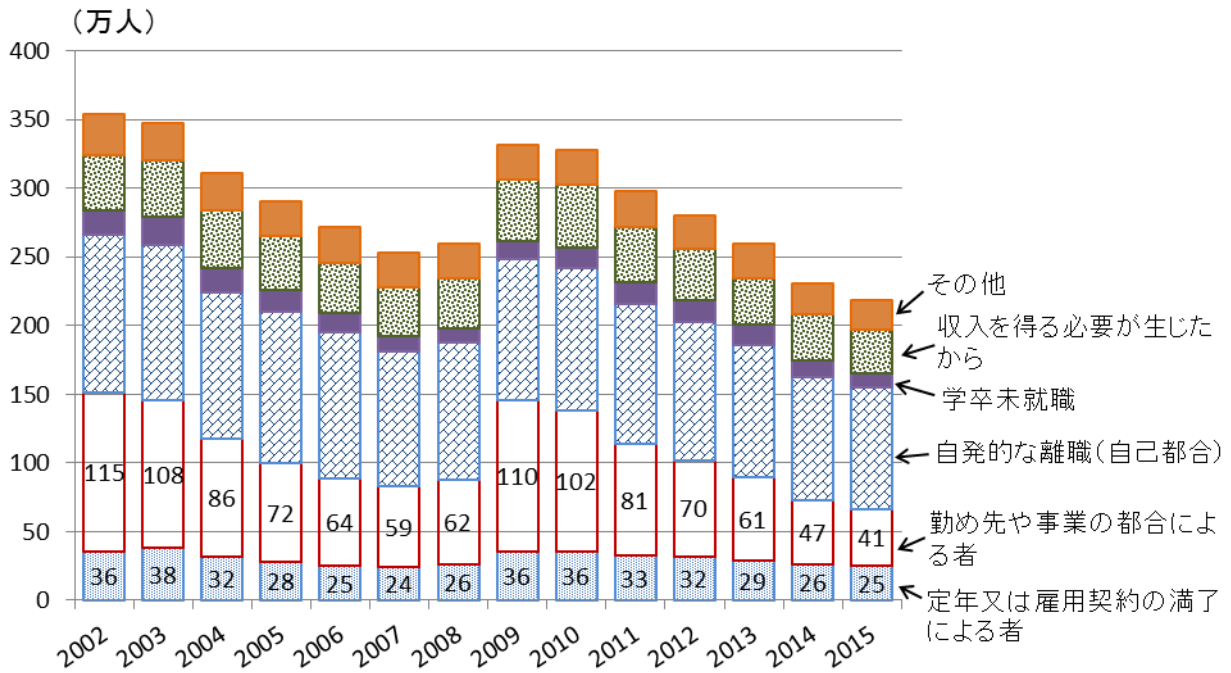
失業に関するデータとしてもう一つ、求職理由別の動きを簡単に確認しておきたい（図表 1-16）。非自発的な離職による完全失業者は、2002（平成 14）年の 151 万人を直近のピークとしてその後減少してきており、2013（平成 25）年には 90 万人（前年差 12 万人減）、2014（平成 26）年に 73 万人（同 17 万人減）、2015（平成 27）年は 65 万人（同 8 万人減）と推移し、かなり減少している。この減少は、非自発的な離職の内訳である「勤め先や事業の都合」による失業者の減少が中心であるが、それとともに近年は「定年又は雇用契約の満了」による失業者も減少傾向で推移している。

図表 1-15 年齢別失業率の推移(季節調整値)



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

図表1-16 求職理由別完全失業者数の推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

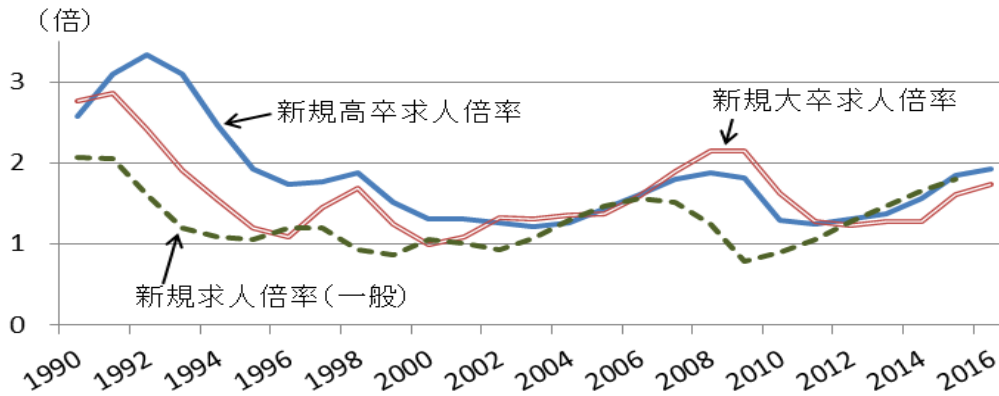
## 6. 新規学卒者の就職状況

新規学卒者の就職状況も顕著に改善してきている（図表1-17）。高校新卒者の求人倍率及び就職内定率（3月末現在）、大学等新卒者の就職率（4月1日現在）は、いずれも2011（平成23）年3月卒を直近の底として上昇し、2015（平成27）年3月新卒者については、高校新卒者の就職内定率（98.8%）が1992（平成4）年3月卒以来23年ぶりの水準、大学新卒者の就職率は2008（平成20）年3月卒以来7年ぶりの水準となった。もっとも、高校新卒者の場合、1992（平成4）年3月卒の求人数（約167万6千人）は2007（平成19）年3月卒（約31万6千人）の5倍超の水準、また求人倍率は3.34倍に達しており、その後高校新卒者の就職市場が大きく縮小してきたことを考えると、大学新卒者と同様、ほぼリーマンショック前の2008（平成20）年の水準にまで戻ったとみることができよう。

2016（平成28）年3月新卒者についても企業の採用意欲は高く、2015（平成27）年11月末時点で、高校新卒求人数（約34万2千人）は前年同期比12.8%の増となり、就職内定率（85.8%）も同1.7ポイントの上昇となっている。大学新卒者についても、企業の求人意欲は前年以上に高いとみられ（リクルートワークス研究所：第32回ワークス大卒求人倍率調査（2016年卒）によると、2015年3月卒1.61倍→2016年3月卒1.73倍）、2015（平成27）年12月1日現在の就職内定率（80.4%）は前年より0.1ポイントとわずかではあるが前年を上回っている。

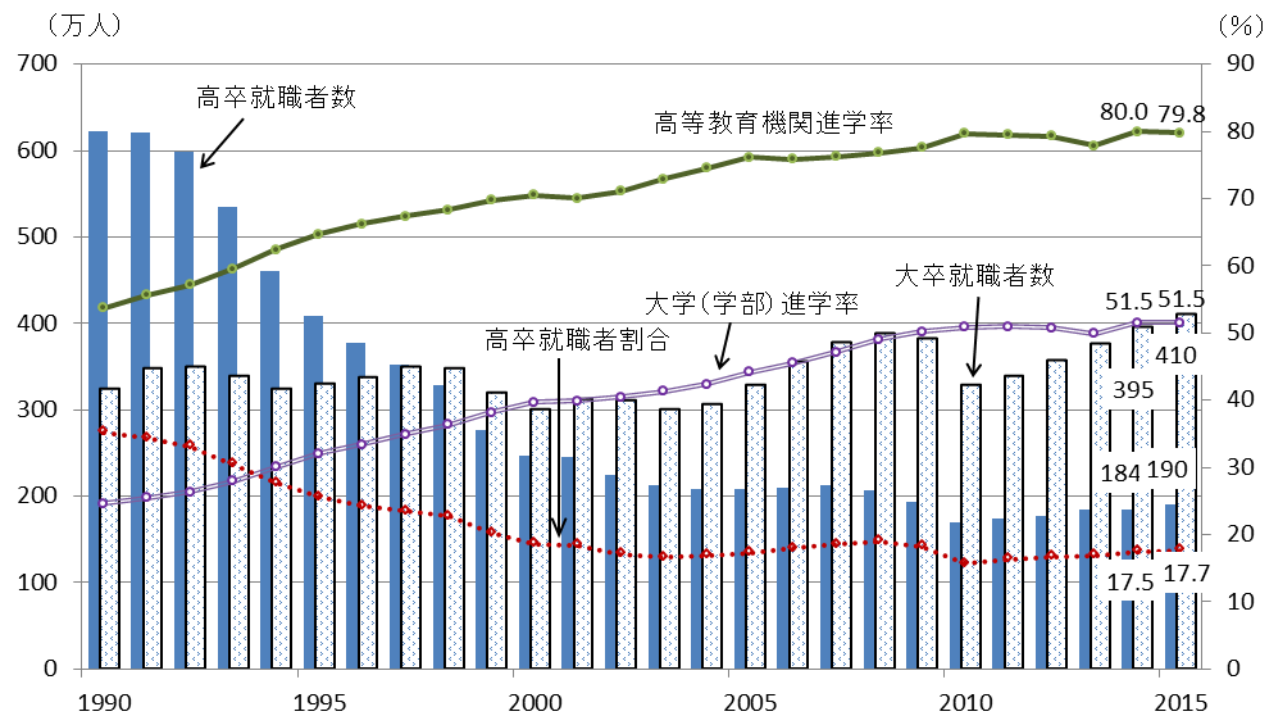
なお、大学等進学率の上昇に伴い、長期的に縮小が続いてきた新規高卒労働市場であるが、2010（平成22）年3月卒を底として、就職者数、就職者割合ともに上昇してきている（図表1-18）。企業の採用意欲の回復とともに高校新卒者の進路における「就職」という選択肢が大きくなる兆しがみられるのか、注目されるところである。

図表1-17 新規学卒者の求人倍率の推移



資料出所：厚生労働省「高校・中学の求人・求職・内定状況」「一般職業紹介状況」、リクルートワークス研究所「大卒求人倍率調査」  
 注) 新規高卒求人倍率は2016年のみ15年11月末現在、他の各年はそれぞれの年の3月末現在

図表1-18 新規学卒就職者数、進学率、高卒就職者割合の推移



資料出所：文部科学省「学校基本調査」



### 第3節 賃金、労働時間の動向

最近における賃金と労働時間の推移を概括的に確認しておこう。

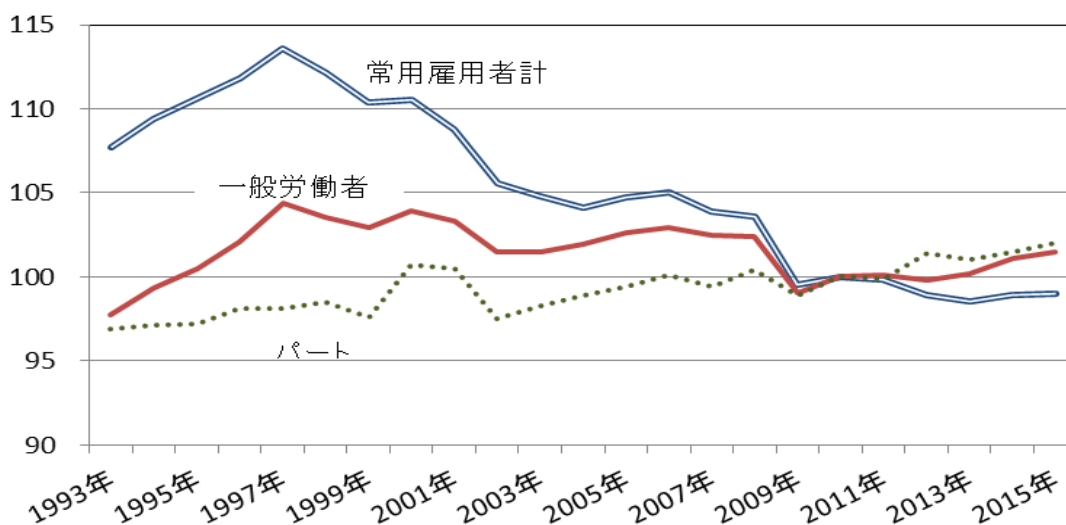
#### 1. 賃金の推移

##### (現金給与総額)

長期的に、現金給与総額指数（2010年＝100）の推移をみる（図表1-19）。

常用雇用者計でみると、現金給与総額指数は1997（平成9）の113.6をピークにほぼ一貫して低下傾向で推移してきたが、2014（平成26）年には98.9と前年を0.4%上回り、2015（平成27）年も99.0、前年比0.1%増と2年連続での増加となった。これを雇用形態別にみると、一般労働者については、全体と同じく1997（平成9）年をピークにやや低下傾向で推移しているものの、それほど大きな低下ではなく、ここ3年間は前年比でプラスとなっている。一方、パートタイム労働者については、変動を伴いながらも長期的には上昇傾向で推移している。すなわち、常用雇用計でみた現金給与総額指数の低下は、賃金水準の低いパートタイム労働者のウェイトの上昇によるところが大きいことがわかる。

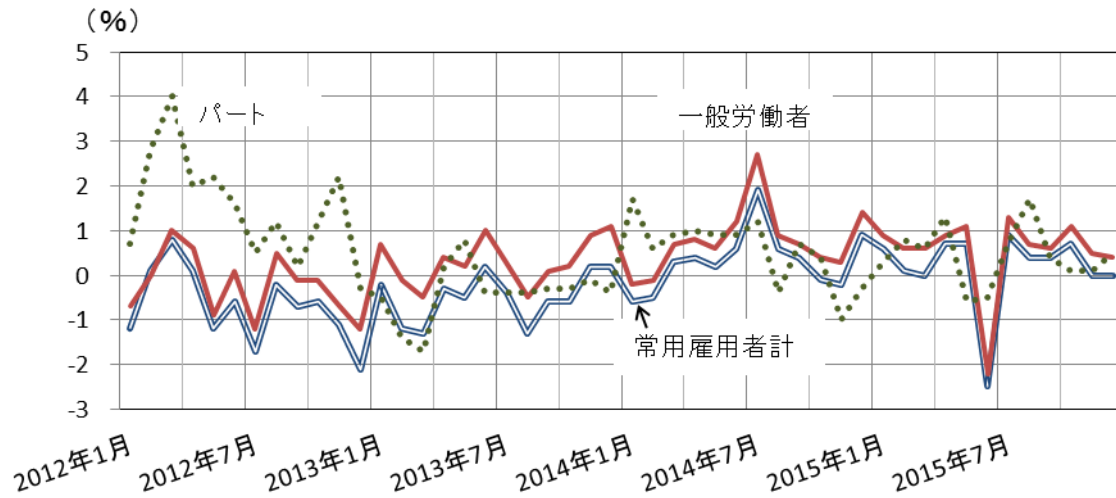
図表1-19 現金給与総額指数(2010年＝100)の推移



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

最近における現金給与総額の推移を前年同月比でみると（図表1-20）、常用雇用者計の賃金総額は、2014（平成26）年3月頃からおおむね前年を上回る基調で推移しており、2015（平成27）年に入ってから、6月にイレギュラーな動きがみられたものの、おおむね前年を上回って推移している。雇用形態別にみても、一般労働者は2014（平成26）年3月以降前年を上回っており、パートタイム労働者もやや変動がみられるもののほぼ同様の動きをみせており、総じて増加基調で推移しているといえる。

図表1-20 現金給与総額の推移(前年同月比)



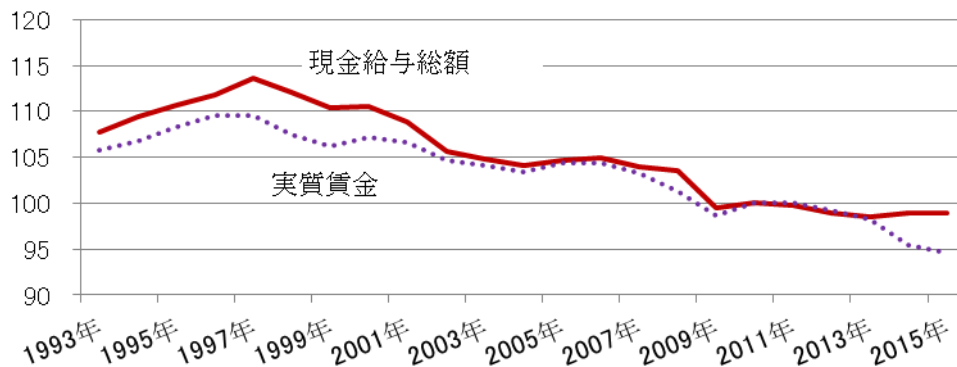
資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

**(実質賃金)**

消費活動や消費者物価の動向とも絡んで、実質賃金に対する関心も高まっている。実質賃金指数（現金給与総額指数（名目賃金）を消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合指数）でデフレートしたもの）の長期的な推移を見ると（図表1-21）、1997（平成9）年の109.5をピークに低下傾向で推移している。2014（平成26）年、2015（平成27）年と2年連続で現金給与総額（名目賃金）は上昇したものの、デフレ脱却に向かう過程で消費者物価が名目賃金を上回って上昇したことから、実質賃金は4年連続で減少し、2015（平成27）年も94.6、前年比▲0.9%減となった。

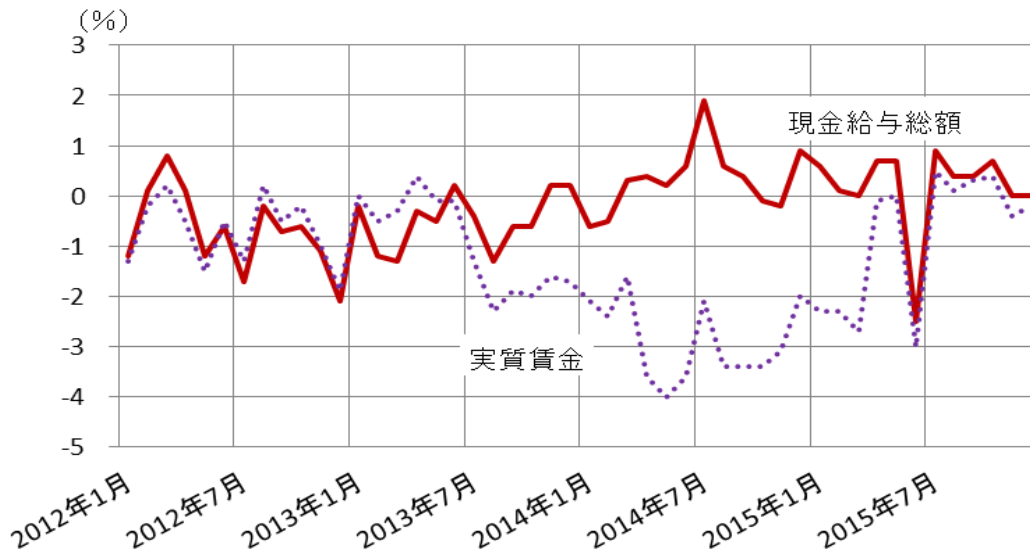
なお、最近における実質賃金の動向を前年同月比でみると（図表1-22）、2013（平成25）年半ば以降大きなマイナスが続いていたが、2015（平成27）年5月に前年同月と水準となって以降は、6月のイレギュラーな動きを除き、おおむね前年同月を上回るような動きになってきている。

図表1-21 現金給与総額指数と実質賃金指数(2010年=100)の推移



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

図表1-22 現金給与総額と実質賃金の推移(前年同月比)



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

### (所定内給与)

次に、賃金のベースとなる所定内給与の推移を確認する（図表 1-23）。

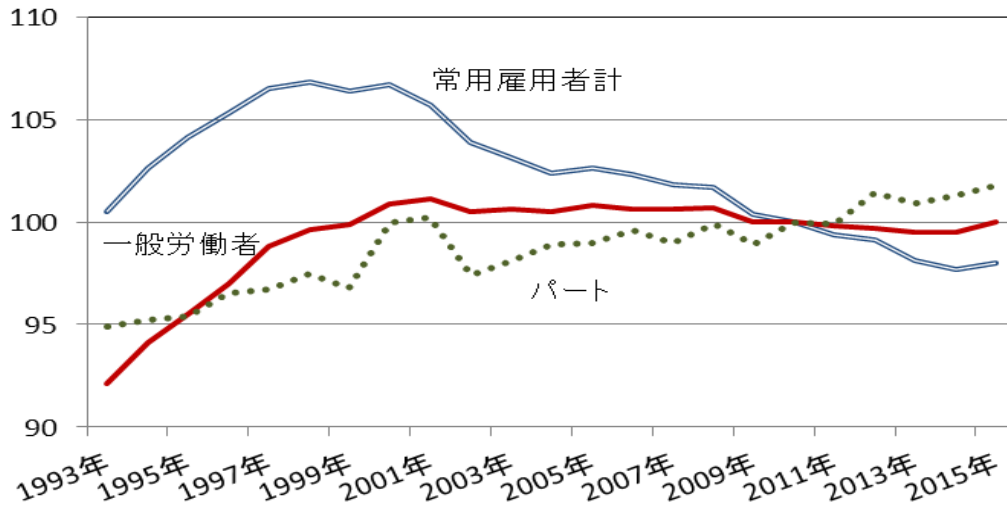
常用雇用者計では、1998（平成 10）の 106.8 をピークにほぼ一貫して低下傾向で推移していたが、2015（平成 27）年には、前年比 0.3% 増と 10 年ぶりにプラスに転じた。

これを雇用形態別に見てみると、一般労働者については 2001（平成 13）年をピークにおおむね横ばい傾向で推移しており、2015（平成 27）年には前年比 0.5% 増とプラスとなった。一方、パートタイム労働者については、変動はみられるものの長期的に緩やかな上昇傾向で推移しており、2014（平成 26）年、2015（平成 27）年と 2 年連続で増加した。現金給与総額の推移で見たのと同様に、常用雇用者計での低下傾向は、パートタイム労働者のウェイトの上昇という雇用形態間のウェイトの変化が影響していると考えられる。

なお、最近の所定内給与の動きを前年同月比でみると（図表 1-24）、常用雇用者計では 2015（平成 27）に入ってから一貫してプラスとなっており、雇用形態別にみても、一般労働者は 2014（平成 26）年 5 月以降プラス、パートタイム労働者については 2013（平成 25）年 12 月以降おおむねプラスで推移しており、所定内給与については、近年、安定して増加傾向にあるとすることができる。

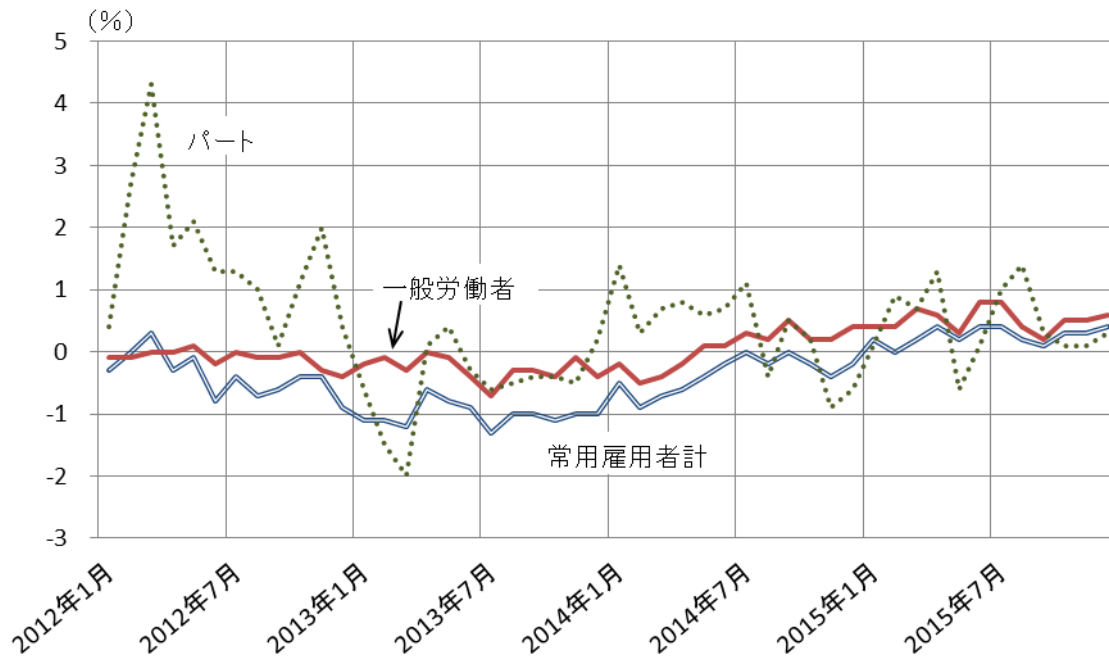


図表1-23 所定内給与指数(2010年=100)の推移



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

図表1-24 所定内給与の推移(前年同月比)



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

## 2. 実労働時間の推移

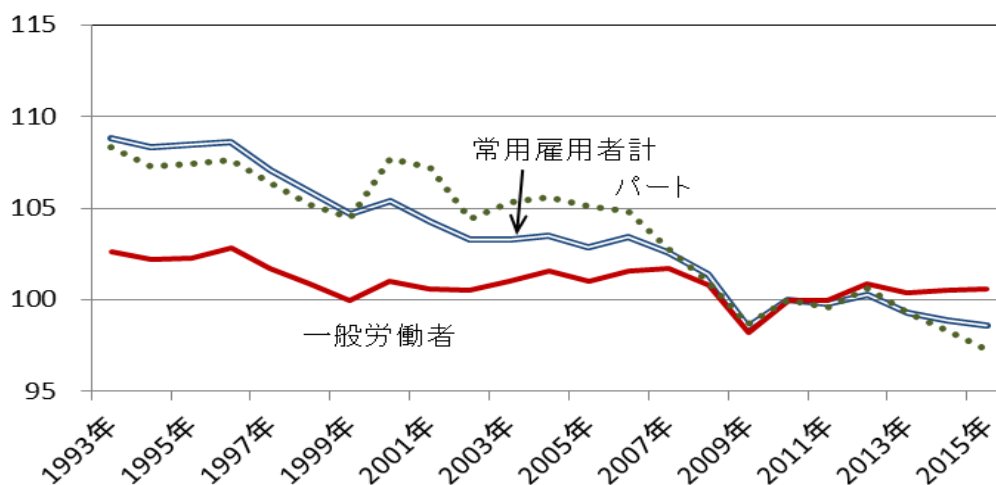
### (総実労働時間)

次に、長期的に、総実労働時間指数(2010年=100)の推移をみる(図表1-25)。

常用雇用者計でみると、総実労働時間は1996（平成8）年をピークに減少傾向で推移しており、ここ数年をみても3年連続で減少している。これを雇用形態別にみると、一般労働者は、長期的にはほぼ横ばい傾向で推移しており、ここ2年ほどはわずかながら増加している。一方、パートタイム労働者はおおむね減少傾向で推移しており、ここ3年間も連続で減少している。

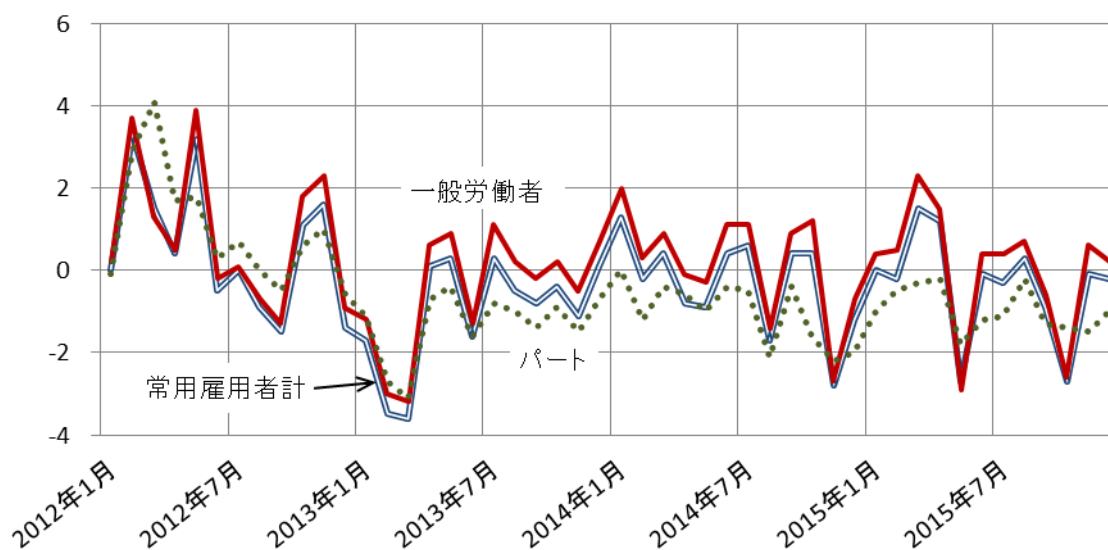
最近の動きを前年同月比でみると（図表1-26）、一般労働者については、月によってプラス、マイナスの変動がみられるが、パートタイム労働者については、2013（平成25）年以降、ほぼ一貫して減少傾向で推移している。

図表1-25 総実労働時間指数(2010年=100)の推移



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

図表1-26 総実労働時間の推移(前年同月比)



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

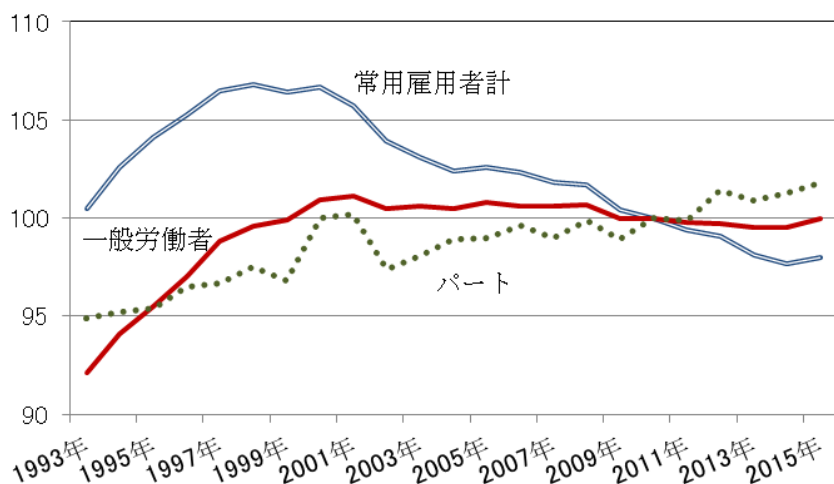
### (所定外労働時間)

景気の動向をより反映する所定外労働時間の推移について、長期的にみる（図表1-27）。

常用雇用者計でみると、所定外労働時間は、リーマンショックに伴い、2008（平成20）年から2009（平成21）年にかけて大きく減少した後、増加傾向で推移しており、雇用形態別にみても、一般労働者、パートタイム労働者ともに増加を続けていたが、2015（平成27）年には、常用雇用者計、一般労働者、パートタイム労働者のいずれについてもそれぞれ6年ぶりの減少となった。

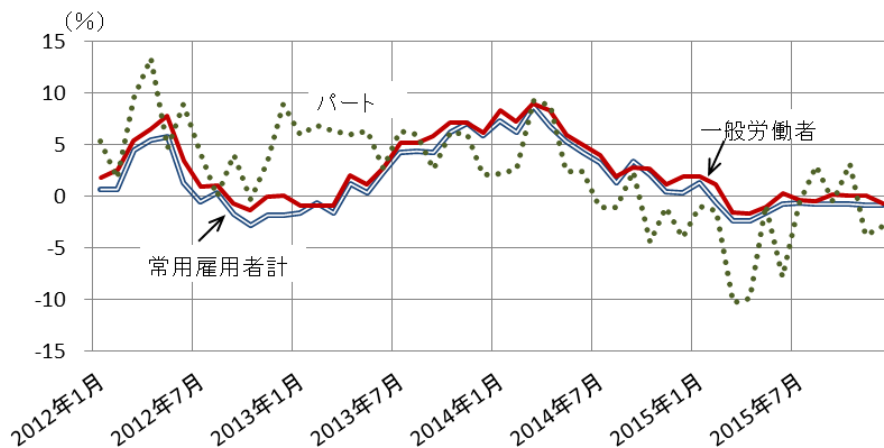
最近の所定外労働時間の動向を前年同月比でみると（図表1-28）、一般労働者については、2013（平成25）年から2014（平成26）年にかけて大幅に増加したが、2015（平成27）年に入ってからはおおむねマイナス傾向で推移している。一方、パートタイム労働者については、2012（平成24）年以降増加幅が大きかったが、2014（平成26）年半ばから頭打ちとなり、その後はおおむね減少傾向で推移している。

図表1-27 所定外労働時間指数(2010年=100)の推移



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

図表1-28 所定外労働時間の推移(前年同月比)



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

#### 第4節 最近の経済、雇用・労働の動向のまとめ

以上をまとめれば、最近の経済、雇用・労働をめぐる動向について、次のような点が挙げられる。

- ①我が国経済は、こここのところ、設備投資の持ち直しが続く一方で、個人消費、住宅投資、輸出など幅広い需要項目で減少しているものの、総じてみれば、緩やかな回復基調が続いていると考えられる。生産についても、こここのところ弱含みで推移しているが、海外景気の緩やかな回復等を背景に、次第に持ち直しに向かうことが期待される。
- ②最近の雇用情勢は、その量的側面において堅調に推移するなど、明らかな改善の動きがみられる。
- ③完全失業率は3%台半ばにまで改善がみられ、有効求人倍率も1倍をかなり上回る水準まで改善が進み、労働力需給は本格的な引き締まりの局面に入っている。
- ④雇用形態別にみると、引き続き非正規雇用の増加が大きいが、正規雇用にも増加の兆しがみられるようになっている。労働力需給の引き締まりの中で、今後は雇用構造面や就業環境等の質的な面での改善、向上が期待される。
- ⑤産業別に雇用の動きをみると、「医療・福祉」の堅調な雇用増の継続、「卸売業、小売業」や「宿泊業、飲食サービス業」での増大など、これまでの女性ないし非正規雇用中心の増大とともに、製造業や建設業など広範な産業で雇用増やこれまでの雇用減少傾向からの底入れがみられる。
- ⑥新規学卒者の就職状況も顕著に改善してきている。
- ⑦賃金は、長期的に低下傾向で推移してきたが、近年、一般労働者、パートタイム労働者ともに増加に転じている。ただ、大幅な人手不足状況にありながら、所得の大きな改善にはつながっていない面もみられる。また、デフレ脱却に向かう過程で消費者物価が名目賃金を上回って増加したため実質賃金は減少しており、このことが個人消費の弱含みの一つの要因になっている。こここのところ賃金のベースとなる所定内給与は増加傾向になっており、今後とも、非正規雇用も含めて所得環境の一層の好転が望まれる。

## 第2章 労働政策をめぐる最近の動き

本章では、経済・雇用情勢とともに、労働をめぐる政策論点を抽出する際に念頭におくことが求められる労働政策の要点について、最近の動向を概観する。

### 第1節 最近において成立した労働法

まず、労働に関する政策の基礎ないし根拠となる法律について、最近において成立ないしは施行されたもの（一部改正を含む。）を整理しておこう。

#### 1. 有期労働契約に関するもの

##### (1) 「労働契約法」の一部改正

「労働契約法」について、有期労働契約に関して次のような規定を盛り込む一部改正が2012（平成24）年に行われ、①と②については2013（平成25）年4月1日、③については2012（平成24）年8月10日（公布日）から、それぞれ施行された。

##### ①有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換

同一の使用者ととの間で、有期労働契約が反復更新されて5年を超えることとなった場合、労働者が無期労働契約の締結を申し込んだときは、使用者はそれを承諾したものとみなされる。その際の労働条件は、別段の定めがある部分を除き、従前と同一のものとするにとされている。

##### ②有期労働契約の更新等に係る雇止め法理の法定化

有期労働契約が反復更新により無期労働契約と異なる状態にある場合、有期労働契約の期間満了後の更新期待に合理的な理由があると認められる場合のいずれかであるときは、使用者の雇止めが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、従前の労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなされる。

##### ③有期契約労働であることによる不合理な労働条件の禁止

有期契約労働者の労働条件が、期間の定めがあることにより無期契約労働者の労働条件と相違する場合において、当該労働条件の相違は、労働者の職務の内容や配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとされた。

このうち①については、施行日以後に契約期間の初日のある有期労働契約から適用されることとされており、したがって、2018（平成30）年4月1日以降に無期転換事案が生じることとなり、今後、企業の取組みが求められることになる。

##### (2) 無期転換5年ルールの特例—1—／研究開発能力強化法等の一部改正

2013（平成25）年12月に「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」が改正され、科学技術に関する研究者又は技術者等研究開発に従事する者等及び大学の教員等

で有期契約に基づく者については、「労働契約法」の特例が規定され、上記（１）の①の無期転換申込権の発生に係る期間の「５年」が「１０年」とされることとなった。改正法は、2014（平成26）年４月１日に施行された。

### （３）無期転換５年ルールの特例—２—／有期雇用特別措置法

2014（平成26）年11月に「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」が制定され、5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く高度専門的知識等を有する者で年間賃金額が一定額以上であること等一定の要件を満たす有期雇用労働者については当該期間（10年を上限とする）、また、定年後引き続き有期契約で継続雇用される高年齢者については定年後引き続き雇用されている期間は、それぞれ無期転換申込権は発生しないこととする特例が設けられた。この場合、それぞれの特性に応じた雇用管理に関する措置についての計画が事業主により作成され、適当である旨の厚生労働大臣の認定を受けていなければならない。法律は、2015（平成27）年４月１日に施行された。

## ２．パートタイム労働者に関するもの

### （１）パートタイム労働法の改正

2014（平成26）年４月に「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）について、次のような改正が行われ、2015（平成27）年４月１日に施行された。

#### ①パートタイム労働者の待遇の原則の規定

パートタイム労働者（法律上の用語は「短時間労働者」）の待遇について、フルタイム労働者（法律上の用語は「通常の労働者」）の待遇と相違する場合は、その相違は職務の内容、人材活用の仕組み（配置の変更の範囲）、その他の事情を考慮して不合理なものであってはならないとする規定が新設された。

#### ②差別的取扱い禁止対象の範囲の拡大

パートタイム労働者であることを理由として、待遇についてフルタイム労働者と差別的取扱いをしてはならないこととされる「フルタイム労働者と『同視すべき』パートタイム労働者」である要件を、職務の内容の同一性と人材活用の仕組みの同一性の２つとし、これまであった無期労働契約であることという要件は削除された。

#### ③パートタイム労働者の納得性を高めるための措置

事業主は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、法が定めるパートタイム労働者の雇用管理の改善等に関する措置の内容を説明しなければならないこととされた。

#### ④雇用管理改善等に関する措置に違反している事業主の公表制度の創設

雇用管理改善等に関する措置の規定に違反している事業主に対する厚生労働大臣の是正勧告に従わなかった場合に、厚生労働大臣は、事業主名を公表することができることとされた。

## **(2) パートタイム労働者に対する被用者社会保険の適用拡大**

2012（平成 24）年 8 月に「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律」が成立し、その中で被用者保険の適用対象となるパートタイム労働者の範囲が拡大された。施行は、2016（平成 28）年 10 月 1 日である。従前は週の所定労働時間が 30 時間以上であることが適用対象の要件とされていたが、この改正により、①週の所定労働時間が 20 時間以上であること、②継続して 1 年以上の勤務が見込まれること、③月額賃金が 8 万 8 千円（年収 106 万円）以上であること、④学生・生徒でないこと、⑤従業員 501 人以上の企業に雇用されていること、の要件すべてに該当するパートタイム労働者が適用対象とされ、範囲が拡大された。

## **3. 子育て支援に関するもの**

### **(1) 次世代育成支援対策推進法の期限延長等**

次代を担う子供の健全な育成を図り、子育てしやすい環境の整備に向けて事業主等に行動計画の策定を求める「次世代育成支援対策推進法」について、2014（平成 26）年 4 月に改正され、2015（平成 27）年 3 月 31 日までとされていた同法の有効期限が 10 年間延長（2025（平成 37）年 3 月 31 日まで）されるとともに、雇用環境の整備に関して適切な行動計画を策定、実施しており、その実施状況が優良であること等の認定を行う新たな制度（特例認定制度（プラチナくるみん認定））が創設された。改正法は、2015（平成 27）年 4 月 1 日に施行された。

### **(2) 育児休業給付の充実——雇用保険法の改正（その 1）**

2014（平成 26）年 3 月、「雇用保険法」が改正され、育児休業給付（育児休業期間中に休業開始前賃金の一定割合を支給）の給付割合について、男女ともに育児休業を取得することを更に促進するため、これまで休業開始前賃金の 50%であったものを、休業開始後 6 カ月に限り 67%に引き上げられた。2014（平成 26）年 4 月 1 日に施行された。

## **4. 高年齢者の雇用確保措置義務——高年齢者雇用安定法の改正**

2012（平成 24）年 8 月、「高年齢者雇用安定法」（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律）が改正され、希望する高年齢者が 65 歳になるまでの雇用の確保を事業主に義務づける高年齢者雇用確保措置について、これまで認められていた継続雇用制度の対象となる高年齢者を労使協定により定める基準で限定できる仕組みを廃止し、希望者全員を対象とすることとされた。その際、継続雇用制度にはグループ企業（子会社や関連会社など）での雇用確保が含まれることが明記された。また、雇用確保措置義務に関する勧告に従わない企業名を公表する規定が盛り込まれた。2013（平成 25）年 4 月 1 日に施行された。

## 5. 職業能力開発支援の充実——雇用保険法の改正（その2）

2014（平成26）年3月の「雇用保険法」の改正においては、上述の育児休業給付に係る改正と併せて、職業能力開発支援に係る次の改正も行われ、2014（平成26）年10月1日に施行された。

### ①教育訓練給付金の拡充（専門実践教育訓練給付金）

厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講した場合に支給される教育訓練給付（受講費用の20%を支給、上限年間10万円）について、中長期的なキャリア形成を支援するため、専門的・実践的な教育訓練として厚生労働大臣が指定する講座を受講した場合に、給付割合を40%（上限年間32万円）に引き上げ、さらに資格取得等により就職に結びついた場合には20%（上限年間16万円）を追加支給（最大で60%、上限年間48万円）することとされた。

### ②教育訓練支援給付金の創設

45歳未満の離職者が上記①の専門的・実践的な教育訓練を受講する場合に、当該訓練期間中の失業している期間について、離職前賃金に基づき算出した額（基本手当の半額）を給付することとされた。これは、2018（平成30）年度までの暫定措置とされている。

## 6. 障害者の雇用促進——障害者雇用促進法の改正

2013（平成25）年6月、「障害者雇用促進法」（障害者の雇用の促進等に関する法律）が改正され、①障害者に対する募集・採用における均等な機会の付与及び雇用上の差別の禁止、②障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための障害の特性に配慮した必要な措置を講ずることを事業主に義務づける（事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合を除く）、③雇用する障害者からの苦情を自主的に解決する事業主の努力義務、④法定雇用率の算定基礎の見直し（新たに精神障害者を追加）、⑤法の施策の対象となる障害者の範囲の明確化、などが行われた。施行期日は、⑤は公布日（2014（平成25）年6月19日）、①～③は2016（平成28）年4月1日、④は2018（平成30）年4月1日となっている。

また、2015（平成27）年3月には、改正法の規定に基づき、「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」（告示）が定められた。

## 7. 労働安全衛生の推進——労働安全衛生法の改正

2014（平成26）年6月、化学物質による健康被害が問題となった胆管がんの事案など最近の労働災害の状況を踏まえて、労働災害を未然に防止するための仕組みを充実するため、「労働安全衛生法」が改正され、①特別規制の対象とされていない化学物質のうち一定のリスクがあるもの等について事業者には危険性・有害性の調査（リスクアセスメント）を義務付ける、②医師、保健師等による労働者のストレスチェックの実施を事業主に義務付ける（従業員50人未満の事業場は当分の間努力義務）ことなど、ストレスチェック制度の創設、③受動喫煙防止に関し適切な措置を講ずることを努力義務とする、④重大な労働災害を繰り返す企業に



対する改善計画の作成指示等及び従わない企業への勧告・企業名の公表制度など改善を図らせる仕組みの創設、⑤危険性の高い機械の製造等に係る検査機関で外国に立地するものも登録を受けられることとする、⑥一部の規制・届出見直し、などが行われた。

施行期日は、政令によって公布日からそれぞれ一定の範囲内（⑥は6月、③から⑤は1年、②は1年6月、①は2年）で政令により定められることとされ、⑥は2014（平成26）年12月1日、③から⑤は2015（平成27）年6月1日、②は2015（平成27）年12月1日、①は2016（平成28）年6月1日とそれぞれ定められた。

## 8. 女性の活躍促進——女性活躍推進法の成立

2015（平成27）年8月、「女性活躍推進法」（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）が成立した。この法律では、「女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること」、「職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能とすること」、「女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと」を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることとしている。

法律の内容は、①基本方針等の策定（国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定、地方公共団体は国の基本方針等を勘案して、当該区域内の推進計画を策定（努力義務））、②事業主行動計画の策定等（国は行動計画策定指針を策定、事業主は、1）女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行い、2）それを踏まえて事業主行動計画を策定・届出・公表し、3）女性の活躍に関する情報を公表する（300人以下の民間企業については努力義務）、国は優れた取組を行う一般事業主を認定）、③女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（職業訓練、情報提供など）からなる。

施行期日は、原則公布日（2015（平成27）年8月28日）、ただし上記②の事業主行動計画の策定については2016（平成28）年4月1日と定められた。

## 9. 若年者雇用対策の充実——若者雇用促進法の成立

2015（平成27）年9月、「若者雇用促進法」（青少年の雇用の促進等に関する法律）が成立した。この法律は、青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、青少年に対して、適切な職業選択の支援に関する措置や、職業能力の開発・向上に関する措置などを総合的に行えるよう、勤労青少年福祉法、職業安定法、職業能力開発促進法などの一部を改正するものである。これにより、若年者を対象とする総合的な雇用対策の法的基盤が確立されることとなった。

法律の主な内容は、①関係者（国、地方公共団体、事業主など）の責務の明確化と相互の連携、②事業主による職場情報の提供の義務化、③労働関係法令違反事業主に対する、ハロ

ワークの新卒者向け求人への不受理、④若者の雇用管理の状況が優良な中小企業の認定制度の創設、⑤いわゆるニート等の青少年に対する支援措置（地域若者サポートステーションの整備など）、⑥ジョブ・カード（職務経歴等記録書）の普及・促進、⑦キャリアコンサルタントの登録制の創設、⑧対人サービス分野などを対象にした技能検定制度の整備、⑨ハローワークが学校と連携して職業指導等を行う対象への「中退者」の追加、などである。

施行期日は、2015（平成 27）年 10 月 1 日、ただし、②および③は 2016（平成 28）年 3 月 1 日、⑤、⑦及び⑧は 2016（平成 28）年 4 月 1 日と定められた。2015（平成 27）年 12 月には、労働政策審議会により、法に基づいて求人を受理しないことができる場合や事業主による情報公開の内容などを定める政令案要綱等が答申され、2016（平成 28）年 1 月、政令等が制定された。

## 10. 労働者派遣法の改正

2015（平成 27）年 9 月 11 日、「労働者派遣法」の改正法が成立し、9 月 30 日に施行された。改正の主な内容は以下の通りであるが、今回の改正は、業務による期間制限の定めの違いを見直したこと、派遣労働者個人単位の期間制限を設けたこと、派遣労働者へのキャリアアップ措置を強化したことなど、派遣労働のあり方全般についての大きな転換点となるものである。

### ①労働者派遣事業の許可制への一本化

特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業の区分は廃止され、すべての労働者派遣事業は、新たな許可基準に基づく許可制となる。

### ②労働者派遣の期間制限の見直し

改正前の、いわゆる「26 業務」への労働者派遣には期間制限を設けない仕組みが見直され、施行日以後に締結された労働者派遣契約に基づく労働者派遣には、すべての業務で、「派遣先事業所単位の期間制限」（原則 3 年が限度）と「派遣労働者個人単位の期間制限」（3 年が限度）の 2 つの期間制限が適用される。ただし、派遣元事業主に無期雇用される派遣労働者や 60 歳以上の派遣労働者など例外もある。

### ③キャリアアップ措置の義務化

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、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る。

### ④均衡待遇の推進

派遣労働者と、派遣先で同種の業務に従事する労働者の待遇の均衡を図るため、派遣元事業主と派遣先に、それぞれ新たな義務が課せられる。

### ⑤労働契約申込みみなし制度

2012（平成 24）年労働者派遣法改正法に基づき 2015（平成 27）年 10 月 1 日から施行。

## 第2節 政府の基本的な政策の方向性

### 1. 「日本再興戦略 改訂 2015」

労働面を含めて、現在、政府が重点的に取り組むべき課題と施策の方向を示した基本的な文書として、「日本再興戦略」がある。「日本再興戦略」は、2013（平成 25）年 6 月に閣議決定された「日本再興戦略－JAPAN is BACK－」に始まり、2014（平成 26）年の「日本再興戦略 改訂 2014－未来への挑戦－」（6 月閣議決定）、2015（平成 27）年の「日本再興戦略 改訂 2015－未来への投資・生産性革命－」（6 月閣議決定）と、毎年改訂されながら、政策の基本的方向と目標に向けた工程表を提示している。政府の基本的な政策方向を示すものとしては、産業競争力会議や規制改革会議など内閣官房や内閣府の各種会議からの答申、報告、提言などが出されているが、その内容は、項目としては総じて「再興戦略」に盛り込まれているので、ここでは「日本再興戦略 改訂 2015」（以下「再興戦略 2015」という。）に基づき、現在の労働政策上の重要な課題を整理しておきたい。

「再興戦略 2015」では、「第一 総論」において戦略の基本的な考え方を提示しているが、その「Ⅱ. 改訂戦略における鍵となる施策」の「1. 未来投資による生産性革命」の「(3) 個人の潜在力の徹底的な磨上げ」の中に、「i) 少子化対策、労働の「質」の向上及び女性・高齢者等の一層の活躍促進」、「ii) 変革の時代に備えた人材力の強化：雇用と教育の一体的改革」の 2 つの項目を立てている。その上で、これらに関する「鍵となる施策」として、それぞれ次の項目をあげている。

#### i) 少子化対策、労働の「質」の向上及び女性・高齢者等の一層の活躍促進

- ①企業における情報開示の徹底による長時間労働の是正
- ②待機児童の解消に向けた保育士の確保
- ③高齢者の活躍促進（就労マッチング機能の強化）
- ④外国人材の活用

#### ii) 変革の時代に備えた人材力の強化：雇用と教育の一体的改革

- ①未来を支える人材力強化（雇用・教育施策）パッケージ
- ②実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の制度化
- ③予見可能性が高い紛争解決システムの構築

「再興戦略 2015」は、続く「第二 3 つのアクションプラン」の「一. 日本産業再興プラン」の「2. 雇用制度改革・人材力の強化」の中で、「新たに講ずべき具体的施策」として、次のような取組みをあげている。

#### 2-1. 失業なき労働移動の実現／マッチング機能の強化／多様な働き方の実現／若者・高齢者等の活躍促進／グローバル化等に対応する人材力の強化

i) 働き方改革の実行・実現

- ①働き過ぎ防止のための取組強化
- ②「高度プロフェッショナル制度」の早期創設
- ③持続的な経済成長に向けた最低賃金の引上げのための環境整備

ii) 未来を支える人材力の強化（働き手自らの主体的なキャリアアップの取組支援）

- ①企業における人材育成等の取組の情報提供の促進
- ②「セルフ・キャリアドック（仮称）」の導入促進
- ③教育訓練休暇制度・教育訓練短時間勤務制度の導入促進
- ④企業主導による能力評価の取組促進等
- ⑤企業における従業員のキャリアアップの取組支援の強化
- ⑥中高年人材の最大活用

（職業意識・実践的職業能力を高めるための教育機関改革）

- ⑦小学校、中学校、高等学校における職場体験学習等の推進
- ⑧専修学校と産業界が連携した教育体制の構築
- ⑨大学等におけるインターンシップの推進
- ⑩専門職大学院における高度専門職業人養成機能の充実
- ⑪大学等における「職業実践力育成プログラム」認定制度の創設
- ⑫実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の制度化
- ⑬職業実践能力の獲得に資する教育プログラムへの教育訓練給付による支援の充実

iii) 予見可能性の高い紛争解決システムの構築等

iv) 多様な雇用・就業機会の確保等

a) 高齢者の活躍促進

（就労マッチングに資する情報等の充実）

- ①「質の向上」のための施策
- ②「量の拡大」のための施策
- ③「精度の向上」のための施策

（多様な雇用・就業機会の創出）

b) 障害者等の社会参加の推進

2-2. 女性の活躍推進／外国人材の活用

i) 女性の活躍推進

（「待機児童解消」に向けた施策の確実な実行）

①保育士確保に向けた取組

②保育の担い手の確保

③国家戦略特区の都市公園内における保育所等の設置

④保育の場の整備状況の的確な実態把握と積極的な広報

⑤保育所における第三者評価の受審促進

(長時間労働の是正や柔軟な勤務形態の導入等に向けた企業の取組促進)

⑥企業における取組の情報開示の徹底

⑦各種認定制度・大臣表彰等を通じた先進的取組事例の推進

⑧(プラチナ)くるみんマークの普及等

⑨企業に対する長時間労働是正に向けた取組インセンティブの付与

⑩その他長時間労働是正に向けた取組の検討

⑪企業における正社員転換・雇用管理改善の強化

⑫男性が育児を行うことや家族の介護による離職への対応策

(女性が働きやすい制度等への見直し)

⑬女性が働きやすい制度等への見直し

(家事支援環境の拡充)

⑭家事支援サービスの品質確保

(女性の「暮らしの質」の向上)

⑮女性の「暮らしの質」の向上

## ii) 外国人材の活用

①高度外国人材受入れ促進のための取組強化

②留学生の更なる受入れ加速化と留学後の活躍支援強化

③IT・観光等の「専門的・技術的分野」における外国人材の活躍促進

④経済連携協定に基づく介護福祉士候補者の活躍促進等

(中長期的な外国人材受け入れの在り方検討)

以上のように、「再興戦略 2015」においては、労働分野についても重要な政策課題と多様な施策の推進が盛り込まれており、労使等関係者の理解と協力を得ながら、それらの施策の着実な実施が図られている。

## 2. 「まち・ひと・しごと創生基本方針 2015」

人口急減・超高齢化という我が国が直面する大きな課題に対し政府一体となって取り組み、各地域がそれぞれの特徴を活かした自律的で持続的な社会を創生できるよう、2014(平成26)年9月3日の閣議決定により、内閣に「まち・ひと・しごと創生本部」が設置された。

11月21日には「まち・ひと・しごと創生法」が成立し、公布日（11月28日）に施行（創生本部・総合戦略に関する規定は12月2日施行）、12月27日には、日本の人口の現状と将来の姿を示し、人口問題に関する国民の認識の共有を目指すとともに、今後、取り組むべき将来の方向を提示する「まち・ひと・しごと創生長期ビジョンー国民の「認識の共有」と「未来への選択」を目指してー」、長期ビジョンを踏まえ2015（平成27）年度を初年度とする今後5か年の政策目標や施策の基本的方向、具体的な施策をまとめた「まち・ひと・しごと創生総合戦略」が、それぞれ閣議決定された。

こうした政府全体の動きを受けて、厚生労働省においても、2014（平成26）年10月23日に、「厚生労働省まち・ひと・しごと創生政策検討推進本部」を設置し、必要な検討を重ねて、2015（平成27）年3月13日に「厚生労働省まち・ひと・しごと創生サポートプラン」を取りまとめた。

2015（平成27）年6月30日には、「総合戦略」に掲げられた基本目標の達成に向けて作成された政策パッケージ・個別政策について今後の取組の方向をとりまとめた「まち・ひと・しごと創生方針2015ーローカル・アベノミクスの実現に向けてー」が閣議決定された。また、12月24日には「総合戦略」の改訂が閣議決定され、今後は、「まち・ひと・しごと創生総合戦略（2015改訂版）」に基づき、施策が展開されていくこととなっている。

### 3. 「一億総活躍」社会の実現

2015（平成27）年10月15日、少子高齢化に真正面から挑み、「強い経済」、「夢をつむぐ子育て支援」、「安心につながる社会保障」の「新・三本の矢」の実現を目的とする「一億総活躍社会」に向けたプランの策定等に係る企画及び立案並びに総合調整に関する事務を処理するため、内閣官房に「一億総活躍推進室」が設置された。10月21日には、「一億総活躍国民会議」の開催が決定され、10月29日に第1回国民会議が開催された。

厚生労働省においても、10月16日に、「厚生労働省一億総活躍社会実現本部」が設置され、11月12日には、一億総活躍社会の実現に向けた厚生労働省としての考え方を整理した。

11月26日には第3回国民会議が開催され、「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策ー成長と分配の好循環の形成に向けてー」が取りまとめられた。ここでは、具体的な目標として、①「希望を生み出す強い経済」（名目GDP600兆円の実現）、②「夢をつむぐ子育て支援」（希望出生率1.8の実現）、③「安心につながる社会保障」（介護離職ゼロの実現）を掲げ、緊急に実施すべき対策を示している。

国民会議では、引き続き、議論を続け、2016（平成28）年5月を目途に、2020年頃を見据えた具体策を盛り込んだ「ニッポン一億総活躍プラン」を策定することとしている。

### 第3節 最近における労働政策の動向概観

この節では、最近における労働政策の動向を概観する。労働政策・施策を網羅的に紹介することを目的とするものではなく、現在の政策課題とそれに対してどのような政策方向が取り組まれようとして、又は検討されているのかに焦点を当てて整理することとしたい。このため、法改正や労働面における政策立案の要であり、公益及び労使の三者で構成されている労働政策審議会の建議や答申、政策・施策の検討のために厚生労働省で開催される研究会等の報告などをベースとして、記述を進めることとしたい。

また、今回の「レポート」では、前述の「再興戦略」等で挙げられている政策課題と施策を念頭におきつつも、JILPTの研究領域や第3章で紹介することとなる2014（平成26）年度における調査研究成果との関係を考慮して、以下の7項目に整理してみた。したがって、重要な政策課題であって触れられていないものもあるが、それらは次回以降のレポートに向けた今後の課題とさせていただきたい。

#### 1. 雇用政策、非正規雇用に関する検討

##### （雇用政策の方向性に関する検討）

厚生労働省の雇用政策研究会は、2014（平成26）年2月に「仕事を通じた一人ひとりの成長と、社会全体の成長の好循環を目指して」を副題（＝雇用政策の将来ビジョン）とした報告書を取りまとめた。日本の成長を支えるために雇用政策には何が求められ、何をすべきか、という観点から、今後5年程度の間重点的に実施すべき雇用政策の方向性について検討したものであり、これを受けて、厚生労働省では、2014（平成26）年4月1日に、今後5年間程度の間に取り組むべき雇用政策の方向性を示した「雇用政策基本方針」を全部改正した。そこでは、雇用政策の基本的考え方として、①社会全体での人材の最適配置・最大活用、②危機意識をもって「全員参加の社会」を実現、の2つを掲げ、雇用政策の基本的な方向性として、①労働市場インフラの戦略的強化、②個人の成長と意欲を企業の強みにつなげる雇用管理、③「全員参加の社会」の実現に向けて、④良質な雇用の創出、の4つに取り組むとされている。

雇用政策研究会では、この報告書公表からあまり期間が経過しない2014（平成26）年10月に、早くも新たな課題への対応に向けた検討を開始し、2015（平成27）年12月には「人口減少下での安定成長を目指して」を副題とする新たな報告書を取りまとめた。これは、前報告書を取りまとめた後、雇用情勢の改善が一層進み、雇用の不足感もより高まっている状況が「雇用の質を高める好機」であること、また、地方創生に向けた取組の中でも、全国各地で魅力ある仕事づくりとそれに必要な人材の育成・定着等を図る地域雇用対策の役割がますます重要になっていること等を踏まえ、人口減少下における雇用政策に関して更なる提言を行ったものである。

このため、新たな研究会報告では、①人的資本のポテンシャルの最大発揮と、②構造的な

人材不足への対応、の2つの柱を立て、今後の政策の方向性として、①幼児期から高齢期までの生涯を通じた能力開発、②個々の能力が最大限発揮される環境の整備（良質な雇用の実現）、③人材不足分野（介護・保育・看護・建設・運輸（自動車運送事業））における対策、④地域間の雇用機会の格差対策という観点に留まらず、人口減少対策を念頭に置いた「地域雇用対策」等を示している。

### （非正規雇用に関する検討）

非正規雇用問題に関しては、「再興戦略 2015」に、正社員転換や雇用管理改善の重要性が指摘され、非正規雇用労働者の正社員転換等を加速させていくことが盛り込まれたこと等を踏まえ、厚生労働省において、2015（平成 27）年 9 月に、大臣を本部長とする「正社員転換・待遇改善本部」が設置され、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善に向けた経済界への要請、正社員転換・待遇改善キャンペーン、不本意非正規対策・学卒正社員化キャンペーン等に取り組んできた。

また、2016（平成 28）年 1 月には、「正社員転換・待遇改善実現プラン」が策定された。同プランの計画期間は、2020（平成 32）年度までの 5 か年、プランの進捗状況を毎年把握・公表する、中間年である 2018（平成 30）年度に、必要に応じ目標値等を見直すなどとされている。

主要な目標としては、①不本意非正規雇用労働者の割合（全体平均）を 10%以下にすること、②若年層の不本意非正規雇用労働者の割合を現状から半減すること、③新規大学卒業者、新規高校卒業者の正社員就職割合をそれぞれ 95%、96%とすること、④正社員と非正規雇用労働者の賃金格差の縮小を図ること、などが盛り込まれ、これを実現するための工程表が併せて策定された。

なお、非正規雇用の待遇改善については、同一労働同一賃金の実現が最重要課題として位置づけられ、2016（平成 28）年 3 月には、総理の指示に基づき「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」が設置され、具体的な方策の検討が開始された。

## 2. 多様な働き方に関する検討

厚生労働省の「「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会」が 2014（平成 26）年 7 月にとりまとめた報告書においては、「いわゆる正社員」と「非正規雇用の労働者」という働き方の二極化を緩和し、労働者一人ひとりのワーク・ライフ・バランスと企業による優秀な人材の確保や定着を同時に可能とするような多面的な働き方や雇用のあり方の一つとしての「多様な正社員」（職務、勤務地または労働時間を限定）について、その円滑な活用のために留意すべき事項と促進するための方策が提言された。

2015（平成 27）年 12 月の雇用政策研究会報告の中では、「全員参加の社会にふさわしい働き方の構築」という文脈の中で、「多様な正社員」や「時間ではなく成果で評価される働き方



を希望する人々のニーズに応える選択肢の整備」について論じられている。今後、テレワークをはじめとし様々な働き方、さらに現在では予想できないような新たな働き方が確立されていくことも考えられる中で、働き方に中立的な税制・社会保障制度への見直しが求められていることも指摘されている。

また、2015（平成 27）年 7 月には、テレワークの活用によって労働者のワーク・ライフ・バランスの実現に顕著な成果をあげた企業、団体、個人を表彰する「テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰制度」（輝くテレワーク賞）の新設が発表され、11 月に第 1 回の表彰が行われた。

### 3. 働きやすい職場づくりに関する検討

前述のように、2015（平成 27 年）12 月の雇用政策研究会報告では、雇用情勢の改善が進み、人手不足感が高まっている状況は「短期的にも中長期的にも重要な「雇用管理・処遇の改善」について取り組み、雇用の質を高める好機である」との認識を示している。働きやすい職場づくりのために必要となる施策は多岐にわたり、雇用政策研究会報告では、長時間労働の抑制、多様で柔軟な働き方、公正な処遇、安全衛生管理、ハラスメント対策などの課題を幅広く取り上げている。

「働きやすさ」を高める取組の中で重視されてきたのがワーク・ライフ・バランスの推進であり、特に仕事と育児・介護の両立の問題である。2015（平成 27）年 8 月には、厚生労働省が設置した「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会」において、①多様な介護の状況に対応しつつ継続就業できる制度の実現、②多様な家族形態、雇用形態に対応した育児期の柔軟な働き方の実現、③男性の多様な状況に応じた子育てへの関わりを可能とする働き方の促進、等を主な柱とする報告書がとりまとめられた。その中で、両立支援制度を充実させる一方で、「育児や介護を行う労働者のみが特別な働き方をするという形」にならないよう、長時間労働の削減や柔軟な働き方の整備など、全体としてワーク・ライフ・バランスを推進していくことの重要性が指摘されている。

この報告書を受けて、労働政策審議会雇用均等分科会においては、育児・介護休業法の見直し、特に介護休業部分の見直しが検討され、2015（平成 27）年 12 月には、労働政策審議会から厚生労働大臣に対して、「仕事と家庭の両立支援対策の充実について」建議が行われた。建議には、介護休業の分割取得化、介護のための所定労働時間の短縮措置等（選択的措置義務）、介護のための所定外労働の免除（新設）、有期契約労働者の育児休業取得要件の緩和、妊娠・出産・育休等を理由とする不利益取り扱いの防止措置の事業主への義務付け、などが盛り込まれている。「アベノミクス」第 2 ステージの「新 3 本の矢」の 1 つ、「安心につながる社会保障」の中で「介護離職ゼロ」が目標として掲げられるなど、仕事と生活の両立に向けた支援策の充実が急がれている。

#### 4. 労働市場、地域の雇用に関する検討

「まち・ひと・しごと創生法」に基づき 2014（平成 26）年 12 月に閣議決定された今後 5 か年の「まち・ひと・しごと総合戦略」では、政策の 4 つの基本目標を定め、その一番目として、「地方における安定した雇用を創出する」ことを掲げている。国の総合戦略を踏まえ、2015（平成 27）年度中には、地方においても、「地方版総合戦略」が策定され、2016（平成 28）年度から具体的な事業が本格的に推進されていくこととなっている。厚生労働省では、前述した通り、2015（平成 27）年 3 月に「厚生労働省まち・ひと・しごと創生サポートプラン」を取りまとめ、地方創生への対応についての基本的考え方と地方自治体への支援の方針を示している。2015（平成 27）年 6 月に閣議決定された「まち・ひと・しごと創生方針 2015ーローカル・アベノミクスの実現に向けてー」では、基本目標の達成に向けて、「地方の企業・産業の付加価値の向上を中心とした労働生産性の向上を図り、人手不足や国内市場縮小に負けない力強い地域経済・産業を回復するローカル・アベノミクスの実現が不可欠である」としている。

2015（平成 27）年 12 月の雇用政策研究会報告では、「働く人の個々の能力が最大限発揮されるためには、社会全体で人材を最適配置していくことが重要」として、内部労働市場である企業内での適材適所のみならず、外部労働市場を含めた我が国全体としての適材適所の人材配置が求められると指摘している。そのためには、「ハローワークをはじめとした職業紹介機関による堅実な取組が重要であり、企業による職場情報の積極的な提供といった環境整備が進むことも求められる」とされている。

#### 5. 人材力強化、キャリア形成に関する検討

「再興戦略 2015」では、2015（平成 27）年 6 月に厚生労働省と文部科学省がまとめた「未来を支える人材力強化（雇用・教育施策）パッケージ」を「変革の時代に備えた人材力の強化：雇用と教育の一体的改革」の中に位置づけ、「個人が持てる能力をプロとして最大限に発揮していく、国民一人一人の前向きな挑戦が求められている」としている。

雇用・教育施策パッケージの内容としては、働き手の「気づきの機会」の確保（セルフ・キャリアドッグ（仮称）の創設やキャリア・コンサルティングのインフラ整備など）、2014（平成 26）年 10 月に導入された専門実践教育訓練給付におけるメニューの多様化、対人サービス分野を中心とした能力評価制度の構築、実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の制度化などが含まれている。また、キャリアコンサルタントの登録制など、このパッケージに盛り込まれた施策の一部は、若者雇用促進法による職業能力開発促進法の一部改正により、順次実施されることとなっている。

また、現在、2011～2015（平成 23～27）年度を計画期間とする第 9 次職業能力開発基本計画が最終年度を迎えており、労働政策審議会職業能力開発分科会においては、2016（平成 28）年度からの 5 年間を対象とする新たな第 10 次計画を策定するための検討が進められている。

職業能力開発の今後の方向性として、①生産性向上に向けた人材育成の強化、②「全員参加の社会の実現加速」に向けた、女性・若者・中高年齢者・障害者等の個々の特性やニーズに応じた職業能力底上げの推進、③産業界のニーズや地域の創意工夫を活かした人材育成の推進、④人材の最適配置を実現するための労働市場インフラの戦略的展開、の4つがあげられている。

## 6. 全員参加の社会実現に関する検討

2015（平成27）年10月、「アベノミクス第二ステージ」として、「新・三本の矢（「希望を生み出す強い経済」、「夢をつむぐ子育て支援」、「安心につながる社会保障」）の実現を目的とする「ニッポン一億総活躍プラン」の策定（2016（平成28）年5月頃を目途）のため、「一億総活躍国民会議」が発足し、11月26日には、「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策―成長と分配の好循環の形成に向けて―」が取りまとめられた。

「一億総活躍社会」の実現に向けた取組は、厚生労働行政のほぼ全領域にわたるとも言える広範なものであるが、就職や就業継続に向けて特段の支援が必要な対象についても、従来からの対策を一層充実強化し、「女性・若者・高齢者・障害者等の活躍促進」「結婚・子育ての希望実現の基盤となる若者の雇用安定・待遇改善」、「生きがいを持って社会参加したい高齢者のための多様な就労機会の確保、経済的自立に向けた支援」などに引き続き取り組むこととされている。

若年者に関しては、先に述べた「若者雇用促進法」において、ニート等の青少年への支援措置（地域若者サポートステーションの整備など）、ハローワークが学校と連携して職業指導等を行う対象に「中退者」を追加するなど、特に就職困難な層に対する支援の充実が図られている。

高齢者に関しては、2015（平成27）年6月に厚生労働省の「生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会」の報告書が取りまとめられた。報告書では、「高齢者の多様な雇用・就業ニーズに対応して、本人の持つ能力と時間を最大限活用できる機会を提供していくという視点が重要」とした上で、当面求められる施策の方向性として、①企業における高年齢者の雇用の促進、②職業生活設計と能力開発の支援、③中高年齢者の再就職の支援、④地域における多様な雇用・就業機会の確保、⑤シルバー人材センターの機能強化、の5つを指摘している。

この報告書を受けて、労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会において、高年齢者雇用安定法の見直し等が検討され、2015（平成27）年12月には、労働政策審議会から厚生労働大臣に対して、「今後の高年齢者雇用対策について」建議が行われた。建議では、企業における雇用の促進、再就職の支援、地域における多様な雇用・就業機会の確保、シルバー人材センターの機能強化などが盛り込まれた。

また、同じく12月に取りまとめられた労働政策審議会職業安定分科会「雇用保険部会報

告」においては、65歳以上の高齢者の雇用保険の適用・給付のあり方を見直すべきであるとされ、新たに雇用される65歳以上の高齢者についても雇用保険の適用対象とすることなどの方向が示された。

こうしたことを踏まえ、厚生労働省においては、雇用保険法、高年齢者雇用安定法、さらには上記3で述べた育児・介護休業法、男女雇用機会均等法を含め6つの法律を一括して改正する「雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱」を取りまとめ、2016（平成28）年1月、労働政策審議会に対して諮問、答申を行い、第190回通常国会に法律案を提出した。

## 7. 労使関係を中心とする労働条件決定システム等に関する検討

「日本再興戦略 改訂2014」において、「予見可能性の高い紛争解決システムの構築を図る」とされたことを受け、厚生労働省がJILPTに依頼し、「あっせん」「労働審判」「和解」事例の分析・整理と諸外国の関係制度・運用に関する調査研究を行い、2015（平成27）年6月に結果を公表した（第3章参照）。

さらに、2015（平成27）年6月に閣議決定された「再興戦略2015」及び「規制改革実施計画」に基づき、2015（平成27）年10月には、厚生労働省に、「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」が設置され、①既に制度化されている雇用終了をめぐる紛争等の多様な個別労使紛争の解決手段がより有効に活用されるための方策、②解雇無効時における金銭救済制度の在り方（雇用終了の原因、補償金の性質・水準等）とその必要性、について検討が行われている。

なお、労働政策全般に関わるものとして、2016（平成28）年1月、厚生労働省に、新たに「働き方の未来2035：一人ひとりが輝くために」懇談会」が設置された。グローバル化や少子高齢化の急速な進行、IoTやAI等の技術革新の進展により、産業構造・就業構造や経済社会システムが大きく変わり、個人の価値観やライフスタイルも多様化する中で、持続的な経済成長とすべての人が能力を最大限に発揮できるような社会を実現していくためには、20年後の2035年を見据え、これまでの延長線上にない新たな働き方に向けた検討が必要との観点から、本懇談会では鋭意必要な検討を進め、本年夏頃を目途に、報告書を取りまとめるとしている。

### 第3章 2014（平成26）年度における JILPT の調査研究成果の紹介

本章では、JILPT の 2014 年度における調査研究成果を紹介する。第2章でみてきた国の政策の動きや課題と関連して読んでいただけるよう、第2章第3節に対応する7つのテーマに分けて整理していきたい。

#### テーマ1：雇用・職業の動向に関する調査研究

2010年代半ばという時期を雇用・労働の面からどのような位置づけにあるととらえるかということは、今後の中長期的な政策立案の上できわめて重要である。この観点から、就業形態、雇用形態の動向に関するデータの分析や職業の構造に関する情報の収集・解析を行った調査研究を紹介する。

#### テーマ2：多様な働き方に関する調査研究

これからの日本の労働のあり方を考える上で、少子化・高齢化と人口減少が確実に進むことを前提にする必要があることは、もはや共通認識といえるだろう。このような供給制約に対応していくためには、働く上でさまざまな制約のある人材の労働参加が進むことが不可欠であり、それを可能とする働き方のバリエーションが広がることが求められる。このような観点から、多様な働き方に関連する調査研究を紹介する。

#### テーマ3：人事管理、働きやすい職場づくりに関する調査研究

第1章でもみたように、この2～3年の景気回復と雇用需要の伸びによって、労働市場は久々の本格的な人手不足基調にある。テーマ2とも関連するが、このような時期であればこそ可能な人事管理の改革や働きやすい職場づくりに向けて、好機を逃さず取組みを進めることが多様な人材の労働参加にもつながる。このような観点から、働きやすい仕組みづくりや環境整備に関する調査研究を紹介する。

#### テーマ4：労働市場、地域の雇用に関する調査研究

日本再興戦略において、「雇用制度改革・人材力の強化」の取組みとして、「失業なき労働移動の実現」と「マッチング機能の強化」があげられている。また、地方創生の取組みにおいて、地域における人材確保は重要な課題となっている。このような観点から、労働市場のマッチングシステムの状況や地方における雇用の現状に関する研究を紹介する。

#### テーマ5：能力開発、キャリア形成に関する調査研究

テーマ4と同じく、日本再興戦略における重要課題として、「未来を支える人材力の強化」が掲げられている。2015年12月の雇用政策研究会報告においても、「人的資本

のポテンシャルの最大発揮」が柱の一つとなっており、人口減少に伴う供給制約をカバーしていくためにも、個々の労働者の能力開発を進めていくことが一層重要となっている。このような観点から、企業や個人による能力開発の取組みやキャリア・コンサルティングの実態に関する調査研究を紹介する。

#### テーマ6：全員参加の社会実現に関する調査研究

「一億総活躍社会の実現」という国をあげての大きな目標提示を待つまでもなく、誰もが自分の能力を生かして職場で活躍できる全員参加の社会実現は、労働政策の基本理念であり、不変のテーマである。JILPTにおいても、長年にわたり、若年者、高齢者、子育て中の女性など、ニーズが多様な人々の働き方の実態や必要な支援について調査研究を行ってきた。その成果について紹介する。

#### テーマ7：労働条件決定システム、労働法制に関する調査研究

社会や経済の実態が大きく変化する中では、労働に関する法律や制度、労使による労働条件決定システムも、実態との調整や対応を迫られることとなる。日本再興戦略において「予見可能性の高い紛争解決システムの構築等」が課題として掲げられたことを受け、2014年度は国際比較も含め、紛争解決システムに関する調査研究を重点的に行った。その成果を紹介する。

なお、以下に紹介する各成果の概要は、執筆者の責任で、そのごく一部を抜粋したものである。紙面の制約もあり、取り上げたポイントやその解釈が原著者の意図とは必ずしも合致しない点もあると思われる。「はじめに」でもお断りしたように、原著者による概要及び各成果の全文はJILPTのホームページでご覧いただくことができるので、関心を持っていただけた場合は、そちらを参照いただきたい。

### 第1節 雇用・職業の動向に関する調査研究

#### (非正規雇用の動向)

近年におけるわが国の雇用の大きな特徴の一つが非正規雇用の拡大であり、それに伴うさまざまな問題が政策課題となってきた。このため、雇用の動向をみるに当たっては、非正規雇用がどのように推移しており、この先どうなると予想されるかという視点が欠かせない。JILPTにおいても、プロジェクト研究の中で取り組むテーマとして、「正規・非正規の多様な働き方に関する調査研究」を設定し、多面的な調査研究に取り組んでいる。この中から2014年度にまとめられた成果として、「多様な就業形態と人材ポートフォリオに関する実態調査」(調査研究成果概要1)と「雇用ポートフォリオの動向と非正規の正規雇用化に関する暫定レポート」(調査研究成果概要2)を紹介したい。

「多様な就業形態と人材ポートフォリオに関する実態調査」は、事業所とそこで働く40歳未満の従業員対象に2014年1～2月に実施した調査であり、約2,000事業所、従業員約11,500人からの回答が得られた。事業所調査では、正社員の不足を感じている事業所の割合が高く、今後3年間の見込みとして、正社員が「増える」とした事業所が「減る」とした事業所を上回っている。

この調査の結果も一部活用し、この他に、ヒアリング調査、マクロデータの分析、労働力需給推計の手法によるシミュレーションを行った結果をとりまとめたのが「雇用ポートフォリオの動向と非正規の正規雇用化に関する暫定レポート」である。この報告では、2013年に入って、経済情勢が明確な好転を示し、労働力需給の引き締め傾向の下で、非正規雇用の正規化に本格的に着手する企業も出てきており、「非正規雇用の正規転換が高まる「第2ラウンド」の時期が到来した」と分析している。また、労働力需給推計の手法を用いたシミュレーションでは、アンケート調査による正社員増加見込みを反映させた場合、正社員数の大幅増も期待できるとの試算もなされている。現下の人手不足局面を非正規雇用から正規雇用への転換に向けた「好機」として活かすことの重要性が示された報告である。

なお、労働力需給推計の研究は、雇用政策立案の基礎データを提供するものとしてJILPTにおいて実施している。「雇用ポートフォリオの動向と非正規の正規雇用化に関する暫定レポート」では、労働需給推計2013年度版を基礎として試算を行っている。2015年12月の雇用政策研究会報告には、新たな前提を組み込んでシミュレーションした労働力需給推計結果を提供している。

また、「多様な就業形態と人材ポートフォリオに関する実態調査」では、正社員の雇用管理と非正規従業員の活用との関係性や産業別の動向に注目するとともに、非正規従業員の活用や能力開発の状況を把握し、正社員登用の可能性を探ることとしており、追って、さらに詳細な分析を行った結果がとりまとめられる予定である。

非正規雇用に関して年々重要性を増している課題として、バブル崩壊後のいわゆる就職氷河期（1993～2005年頃）に学校を卒業し、非正規雇用から職業生活をスタートした人が多い世代の問題がある。初期の1993年時点の大卒者であれば45歳前後であり、若年者に関する雇用指標が最も厳しかった2003年（学卒未就職者数（労働力調査ベース）20万人、フリーター数217万人、若年（15～24歳）失業率10.1%など）の大卒者であれば35歳前後の年齢に達している。第1章でみたように、最近の景気回復に伴って、若年者、特に新規学卒者の労働市場が改善する一方、就職氷河期世代の非正規雇用労働者の正規転換は必ずしも進んでおらず、非正規雇用労働者の年齢構成が高くなってきている。JILPTでは、この壮年非正規問題についても実態分析を進めており、2013年度の2つの研究成果（労働政策研究報告書No.164及び資料シリーズNo.126）に続き、2015年度成果として、9月には労働政策研究報告書「壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究－経歴分析を中心として」をとりまとめた。非正規雇用問題は第3期プロジ

ェクト研究の重点テーマの1つであり、引き続き多角的な分析を進めていくこととしている。

### **(職業の動向)**

本節の最後に、職業の動向に関する成果を紹介したい。JILPTには長年にわたる職業研究の蓄積があるが、個人をベースとする「職業」については、「産業」や「雇用」以上に、変化の実態をとらえるためのデータの収集が難しい面があった。しかしながら、近年、インターネットを利用して効率的に個人を対象とする調査を行うことが可能となったことから、WEBモニターの活用により、職業小分類・細分類レベルで一定数のサンプルを確保してデータを収集する手法の確立に取り組んできた。「職務構造に関する研究Ⅱ—5万人の就業者Web職業動向調査より、現状、変化、能力、生活のデータ分析—」(調査研究成果概要3)は、職業の量的変化、内容面の変化、職業面の満足度、必要な意識、能力、仕事の生活への影響、生活面の満足度などについて、2013～14年の2年間に合計約5万人からデータを収集したものである。これにより、職業の変化の方向や生活との関わりなどを分析・展望するための貴重な基礎データが得られた。今後、IoT、ビッグデータ、人工知能など技術革新が新たな局面を迎え、職業構造の変動や個々の仕事内容の変化などが急速に進む可能性がある。本調査研究で進めてきた職業に関するデータの収集や構造化の試みが、新たな実態の変化をいち早く把握することに役立つ手法となることが期待される。



<調査研究成果概要 1> 調査シリーズNo.134

多様な就業形態と人材ポートフォリオに関する実態調査(事業所調査・従業員調査)

担当:小野晶子

研究の目的と方法

・多様化する正社員の雇用管理と非正規従業員の活用の関係性に注目し、人材ポートフォリオの実態を探索する。特に、正社員の要員数、比率、雇用管理が非正規従業員の活用に及ぼす影響に注目する。非正規従業員の活用や教育訓練・能力開発の状況を把握し、正社員登用の可能性を探る。非正規雇用化が進んでいる業種がわかるよう産業別に集計。

・アンケート調査(事業所調査および従業員調査)

主な事実発見

1. 人材ポートフォリオの変化について

・過去3年間の事業所の就業形態別人数の増減をきいたところ、「正社員」は「減った」の割合が「増えた」より高い割合を示している。非正規従業員については、いずれの就業形態でも「増えた」割合が「減った」よりも高くなっている。

・正社員の不足を感じている事業所は75.1%。特に若年層での不足を感じている。

・今後3年間の正社員増減の見込みをきいたところ、「増える」(29.0%)が「減る」(5.6%)を上回っている。特に割合の高い産業は、「情報通信業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「建設業」、「職業紹介・労働者派遣業」である。

2. 正社員比率との関係性について

・正社員比率が「2割未満」の事業所割合が高い産業は、「飲食料品小売業」、「生活関連サービス業」、「娯楽業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「職業紹介・労働者派遣業」である。

・正社員比率が「2割未満」と低い事業所では、「5割以上」の事業所に比べて、正社員増加の見込みの割合は10ポイント以上低い。

・正社員比率が低い事業所では非正規従業員の仕事は広範化、高度化、増加している。

・正社員比率が低い事業所では「契約社員」の所定労働時間がフルタイムに近づく。

・正社員比率が低い事業所では次年度人員体制を決める際、現行の要員数よりも総額人件費予算から先に決まる。

3. 非正規従業員のキャリア形成の状況について

・事業所で実施している能力開発のしくみの適用状況の割合は、「契約社員」>「パート・アルバイト」>「派遣社員」の順である。

・正社員比率が低い事業所では非正規従業員の能力開発の方針が全社統一的にあり、今後さらに力を入れていく方針がみとれる。

4. 非正規従業員の正社員登用について

・登用制度があるのは、大企業、「飲食料品小売業」「金融・保険業」等である。

・登用実績があるのは、正社員比率「2～5割」の事業所、「娯楽業」「医療・福祉」「職業紹介・労働者派遣業」、経常利益が過去3年間の間に増えている企業の事業所である。

・登用実績がある事業所にきいたところ、登用後の配属部門は登用前と同じである割合が8割を超え、登用後の年収の傾向は「1割程度上がる」が40.4%、「2割以上上がる」が38.4%で、合わせると78.8%となる。

・実際に登用された者は、登用時の年齢が20代後半であった割合が最も高い。また、登用までの年数は3年以内の割合が73.3%を占める。職種は「事務職」、「医療福祉・教育関係の専門職」の割合が高い。

・今後の登用見込みは、「増える」割合が「減る」を上回っている。特に「医療・福祉」分野での割合が高い。

<http://www.jil.go.jp/institute/research/2014/134.html>

#### 研究の目的と方法

・2013 年以降、経済情勢や雇用情勢が好転する中で、非正規雇用の処遇改善とともに、その正規化に本格的に着手する企業も出てきた。そこで、企業における非正規から正規への転換の状況や雇用における正規・非正規（＝雇用ポートフォリオ）の今後の動向について、現時点でできる取組みを通じて、その方向性を展望することをめざした。

・①非正規雇用の正規登用等に取り組む企業等へのヒアリング調査、②アンケート調査結果データの集計分析、③JILPT が行った労働力需給推計結果をベースとして中期的な形態別雇用構造の変化を展望するシミュレーション。

#### 主な事実発見

##### 1. 正規・非正規雇用の動向に関する現状認識・・・正規転換の「第2ラウンド」の到来の兆し

・雇用形態別の雇用者数の推移をみると、平成 9 年(1997 年)頃以降、正規が減少する一方で非正規が増加するという急激な非正規化の時期が続いたが、平成 18 年、19 年には正規雇用者数も増加に転じた(非正規雇用の正規転換が高まった「第1ラウンド」)。金融危機の発生等により、その動きはいったん頓挫を余儀なくされたが、平成 25 年(2013 年)に入って、経済情勢が明確な好転を示し、労働力需給の引き締め傾向の下で、非正規雇用の正規化に本格的に着手する企業も出てきた。非正規雇用の正規転換が高まる「第2ラウンド」の時期が到来したことが窺われる。

##### 2. ヒアリング調査による雇用ポートフォリオの現状と今後の方針

・総じて、正規雇用者、非正規雇用者という2区分から、正規雇用者を従来型の正規雇用者と勤務地などを限定する正規雇用者とに分け、非正規雇用者と併せて雇用区分を3区分(以上)に変更する動きがみられた。

・雇用形態にグラデーションをつくる際の一つの方法として、非正規雇用の登用先の正規雇用として、新たな雇用コースが創設されている場合が多い。非正規の登用先としての「限定正社員」制度が普及し始めていることが窺われる。

・改正労働契約法へ対応する先行した取組として、非正規の正規雇用転換を積極的に進めようとしている。

##### 3. アンケート調査に基づく雇用ポートフォリオの現状と今後の動向

(調査研究成果1を参照)

##### 4. シミュレーションによる雇用ポートフォリオの展望

・労働力の需要側のトレンドを反映したシミュレーションとして、産業ごとのこれまでの雇用形態構成割合の傾向を将来に延長して得られた推計では、非正規割合(役員を除く雇用者に占める割合)は、推計の足もと年(2013 年)の 36.6%が 2020 年には 40%程度まで上昇し、もっとも就業状況が良好なケースであっても正社員はその間に 140 万人弱程度減少すると試算された。これに対し、従来のトレンドが止まり、産業ごとの雇用形態構成割合が2013 年程度のままで推移するとすれば(雇用形態構成割合固定ケース。ただし就業者に占める雇用者の割合は過去のトレンドで上昇すると仮定。)、正社員は同期間に 76 万人弱程度増加すると試算された。

・労働力の供給側のトレンドを反映したシミュレーションとして、性・年齢階級ごとのこれまでの雇用形態構成割合の傾向を将来に延長して得られた推計では、非正規割合は 2020 年には 41%程度まで上昇し、もっとも就業状況が良好なケースであっても正社員はその間に 140 万人弱程度減少すると試算された。これに対し、就業者に占める雇用者の割合はこれまでのトレンドで推移するものの、性・年齢階級ごとの雇用形態構成割合は 2013 年程度のままで推移するとすれば、正社員は同期間に 30 万人程度増加すると試算された。

・さらに、上記④雇用形態構成割合固定ケースの推計をベースに、アンケート調査結果から得られた今後3年間の各産業における正社員数の期待変化率を加味して推計すると、正社員数は 160 万人強とかなりの増加となり、非正規割合は 34.6%に低下すると試算された。

#### 政策的インプリケーション

・「第2ラウンド」の好機を活かし、非正規から正規雇用転換の流れに掉さず施策の総合的・体系的実施・・・企業内転換か外部転換かを問わず、非正規から正規雇用転換の流れに掉さず(流れを促進する)施策をすべてメニュー化し、個々のケースに応じて的確に実施すること。

・地域の視点の重要性・・・「第2ラウンド」において、注目すべき点の一つに「地域限定正社員」があるが、「地域限定正社員」に関して懸念される論点(たとえば、地域の拠点が喪失されざるを得ない状況に陥った場合に雇用の安定性が損なわれる可能性)、さらには、一つの地域にのみ展開している中堅・中小企業を含めた地域の雇用確保・創出問題を含め、関連の論点を整理しておくことが求められる。

<http://www.jil.go.jp/institute/siryu/2015/148.html>

## ＜調査研究成果概要 3＞労働政策研究報告書 No.176

### 「職務構造に関する研究Ⅱ

#### —5万人の就業者 Web 職業動向調査より、現状、変化、能力、生活のデータ分析—

担当 松本真作

#### 研究の目的と方法

- ・近年、数百万人という規模の Web 調査モニターを活用し、幅広い職業に関して、実際の就業者から、直接、大規模に、情報収集することが可能となってきている。
- ・この Web 調査の方法を活用し、職業の現状や変化、求められる要件(能力)や職業の生活への影響等について体系的に情報収集し、これまで行ってきた興味、価値観等比較的变化の少ない項目の情報収集と併せて、全体として職業の状況を捉えようとした。
- ・厚生労働省編職業分類の職業細分類で職業を特定し、職業毎に偏りがないうデータを収集した。全体の収集数は2013年には26,586名、2014年には27,074名収集であり、2014年の回答者から2013年も回答した者(1,652名、3.1%)を除くと、2014年は25,422名となり、2年の合計では52,008名となる。これを厚生労働省編職業分類の職業細分類で見ると、100名以上収集は192職業、50名以上収集が259職業、20名以上収集が365職業となっている。
- ・調査項目は、職業の増加減少等量的変化、職業の内容面の変化、職業の現状、職業面の満足度、現在の職業に必要な意識、行動を含めた能力、仕事の生活への影響、生活面の満足度、休日や余暇の過ごし方、現在の職業からの収入、勤務先、回答者属性、等である。

#### 主な事実発見

##### 1. 職業の仕事の状況

- ・仕事でのやりがい、仕事を通じての成長、職場での人間関係等についてデータ収集した。
- ・因子分析により、「自律性・能力発揮・達成感・成長」、「良い人間関係・人や社会に役立つこと」、「キャリアアップ・賃金上昇」、「顧客やミスに気をつかうこと」という仕事の4つの要素にまとめることができた。この4つの要素を職種別にみると、専門的職業は「自律性・能力発揮・達成感・成長」と「良い人間関係・人や社会に役立つこと」が他に較べて最も高かった。しかしながら、専門的職業は「顧客やミスに気をつかうこと」も比較的高かった。「キャリアアップ・賃金上昇」は、研究者・技術者が他の職種と較べて高かった。

##### 2. 職業の人数等量的変化と内容面の変化

- ・職業の人数等量的変化と仕事の内容面の変化についてデータを収集した。
- ・仕事の内容面の変化については(因子分析)、「高度化」(仕事が高高度化する)、「語学力」(外国語の必要性が高まる)、「成果主義」(成果主義が進む)、「顧客や同業者との関係」(顧客や同業者との関係が重要になる)、「チームワーク」(チームワークが重要になる)、「機械化・自動化」(機械化・自動化が進む)の6要素にまとめることができた。職種別にみると、専門的職業において、「高度化」し、「顧客や同業者との関係」、「チームワーク」が重要になっていた。研究者・技術者では「高度化」し、「語学力」が重要となり、「成果主義」が進み、「チームワーク」が重要になっていた。販売の職業では「成果主義」が進み、「顧客や同業者との関係」が重要になっていた。

##### 3. 意識・行動面を含めた仕事に必要な能力等

- ・意識、行動面を含め、必要な能力等、要件等についてデータを収集した。

##### 4. 職業の生活面への影響と余暇

- ・職業の生活面への影響、余暇の過ごし方に関して幅広く設問を用意しデータを収集した。
- ・生活面への影響は(因子分析)、「疲れ・心配」、「不規則・夜間勤務」、「休日も仕事」の3つにまとめられた。「不規則・夜間勤務」は、業種別では宿泊業、運輸業に顕著にみられ、職種別では輸送・機械運転の職業に強くみられた。
- ・生活満足との関係では、「疲れ・心配」、「不規則・夜間勤務」、「休日も仕事」の順にマイナスに影響していた(回帰分析の標準化回帰係数)。仕事で疲れ、そのことから心身への影響が心配になると、それが最も生活満足を低下させることになる。不規則な勤務や夜間勤務、休日も仕事といった状況も生活満足を低下させるという結果である。
- ・余暇の過ごし方に関しては、「家族と過ごす」、「旅行・行楽」、「友人と過ごす」では職種による違いがみられた。余暇の過ごし方は個人の生活意識や価値観などによっても異なると考えられるが、どのような職業に就くかということによっても、違いがあることになる。

<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2015/0176.html>

## 第2節 多様な働き方に関する調査研究

さまざまな制約やニーズのある人材の労働参加を進めるためにも、また、労働の質や効率性を高めるためにも、働き方の多様性や選択肢が広がることは望ましい。しかし、企業の人事管理や法律・制度は、多くの場合、「標準的な働き方」を前提に組み立てられており、そこからはずれる「例外的な働き方」については、どのような課題があり、配慮が必要かといった検討が十分になされているとは言えない。第2章でふれたように、2015年12月の雇用政策研究会報告では、「全員参加の社会にふさわしい働き方の構築」という文脈の中で、「多様な正社員」や「時間や成果で評価されることを希望する人々のニーズに応える選択肢の整備」について論じられている。JILPTにおいても、多様な正社員の実態や新しい働き方の可能性についての調査研究を進めてきたところであり、ここでは、2014年度にまとめられたこのテーマに関連する4つの成果を紹介したい。

### (テレワーク)

「情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果（企業調査結果・従業員調査結果）」（調査研究成果概要4）は、在宅勤務等テレワークの広がり及びその雇用管理や働き方の実態等の現状を明らかにしようとしたものである。テレワークは、場所や時間にしばられない働き方の可能性を広げるものとして、社会的政策的に注目を集めているものの、本調査研究によると、制度として実施している企業の割合は数%にも満たないなど、実施・従事割合は高くない。しかし、テレワークの導入・実施は、「仕事の生産性・効率性が向上する」などのメリットが企業・従業員の双方に感じられている。一方、課題として、企業側からは労働時間管理の難しさ、従事者からは仕事と仕事以外の切り分けの難しさが指摘されている。テレワークは、新しい働き方として企業側からも働く人の側からも関心が寄せられているものの、実際には体系的に実施している例がまだ少ないことから、今後の普及・推進のためには、業種・業態・職種の実情を踏まえながら事例を収集し、課題や対応策の分析を継続的に進めていくことが必要であろう。

### (高度専門職)

次に紹介する「高度の専門的知識等を有する有期契約労働者に関する実態調査」結果（調査研究成果概要5）は、高度の専門知識を有し、一定の年収を得ている有期契約労働者の活用実態を把握する目的で実施したものである。特定の専門職種など高度な専門知識を有する労働者の場合、雇用する企業の通常の人事管理制度にはなじまず、特例的な取り扱いがなされているケースも多いと考えられるが、その働き方の実態については必ずしも明らかではなかった。本調査では、高度な専門知識を有する労働者の有期雇用での活用実態やニーズについて確認し、得られた知見は、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」の制定作業に活用され、「事業主が行う特定有

期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置に関する基本的な指針」（同法 3 条に基づく基本指針）にも引用された。

### （多様な正社員）

改正労働契約法（第 18 条）への対応という背景も一部にあり、第 1 節で紹介したように、企業の雇用ポートフォリオとして、正規雇用・非正規雇用といった 2 区分ではなく、職種や勤務地等を限定した正規雇用といった区分を加え、雇用形態にグラデーションをつくる動きもみられる。このような「多様な正社員」の普及に当たって、処遇や転換制度といった人事管理制度のあり方や雇用のルールに対して注目が集まっている。このうち解雇をめぐるルールについて、職種や勤務地等を限定した多様な正社員と限定が付されていない正社員との間で異なる点があるのかどうか、解雇判例の分析を行ったのが「多様な正社員に関する解雇判例の分析」（調査研究成果概要 6）である。この分析からは、①限定性は、契約書の記載のみによって認められるわけではなく、むしろ、裁判所は、採用の経緯、就労実態に着目して限定性を認めていること、②「職務・勤務地限定＝解雇ルールの緩和」ではなく、限定性そのものというよりも、当該雇用関係において、限定性の基礎となっている事実、あるいは限定性から派生する事実が解雇の有効性判断に影響している（能力への期待、可動性の範囲 etc.）ことが示された。本調査研究の成果は、厚生労働省の「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会報告書」（2014 年 7 月）に活用されている。

### （NPOでの働き方）

本節の最後に、「雇用」だけではない働き方も視野に入れた調査研究を紹介したい。「NPO 法人の活動と働き方に関する調査（団体調査・個人調査）—東日本大震災復興支援活動も視野に入れて—」（調査研究成果概要 7）は、NPO 法人を調査対象とし、そこでの就労実態を定量的に把握するとともに、NPO で活動する人のキャリアや意識についても分析することとしている。また、東日本大震災が NPO 法人の活動や雇用に与えた影響も分析しようとしている。ここでは、「多様な働き方」の視点から、ごく一部を紹介する。NPO 法人の人数総数は、2004 年の JILPT 調査（「NPO 法人における能力開発と雇用創出に関する調査」）と比較すると倍近くに増え、うち有給職員が占める割合（約 2 割）も大きくなっている。背景には、NPO 法人の財政規模が大きくなってきていることがある。NPO 法人で今後増やしたい活動形態は、「無償その他ボランティア」「正規職員」「非正規職員」であるが、すでに有給職員がいる団体では、さらに有給職員を増やしたいという意向がある。このように、非営利組織での就労は着実に広がりを見せているようであり、定年退職者の活動も多く、多様な働き方の選択肢の一つとしても今後が期待される場所である。本調査については、引き続き詳細な分析が行われる予定であり、次回以降の政策論点レポートで紹介することとしたい。



## ＜調査研究成果概要 4＞調査シリーズNo.140

### 「情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果(企業調査結果・従業員調査結果)」

担当 池添弘邦

#### 研究の目的・方法

- ・在宅勤務等テレワークの広がり及びその雇用管理や働き方の実態等の現状を明らかにする。
- ・企業およびその従業員に対する質問紙調査
- ・全国の1万企業および調査対象企業で働いているテレワーカー(企業において在宅勤務等テレワークに従事している者)を含む従業員6万人が対象(調査票の配布方法は、調査対象の各企業に、企業調査票とともに従業員調査票を6部(6名分)同封して送付し、企業にその従業員に対して配布を依頼。従業員調査票について、基本的に、非正規を含む常用の従業員のうち、「在宅勤務者」「モバイルワーカー」「その他の一般従業員」のそれぞれ2名ずつに配布するよう企業に依頼。「在宅勤務者」「モバイルワーカー」がいる場合はそれらを優先して配布し、いない場合、その分を「その他の一般従業員」に配布するよう依頼)。
- ・回収率および回収票数は、企業調査が16.6%(1,661票)、従業員調査が9.1%(5,451票)、企業調査と従業員調査でマッチング可能な割合および票数は、企業調査で13.8%(1,384票)、従業員調査で8.4%(5,058票)。

#### 主な事実発見

- ・企業調査結果から、在宅勤務やモバイルワークなどのテレワークを実施している割合をみると、「制度として実施」している割合は、「在宅勤務」で1.7%、「テレワーク全般」で3.5%であった。また、「裁量・習慣として実施」している割合は、「在宅勤務」で5.6%、「テレワーク全般」で13.2%となっている。
- ・企業が考えるテレワーク実施の効果として回答割合が高いのは、「終日在宅勤務」では「家庭生活を両立させる従業員への対応」(51.8%)、「モバイルワーク」では「従業員の移動時間の短縮・効率化」(58.4%)、「定型的業務の効率・生産性の向上」(54.5%)など。
- ・企業が考える問題・課題としては、「労働時間の管理が難しい」、「進捗状況などの管理が難しい」、「コミュニケーションに問題がある」、「情報セキュリティの確保に問題がある」などがあげられている。
- ・従業員調査結果から、従業員が実際にテレワークをすることがあるかを尋ねたところ、「ある」が20.6%、「ない」が79.4%。
- ・実際にテレワークを行っている従業員が考えるテレワークのメリットは、複数回答で、「仕事の生産性・効率性が向上する」が54.4%と群を抜いて高い割合となっている。その他、「通勤による負担が少ない」が17.4%、「顧客サービスが向上する」が16.5%、「ストレスが減り心のゆとりが持てる」が15.2%などとなっている。テレワークは、仕事の面でも生活や心身の面でもメリットがあると考えられているようである。
- ・テレワークのデメリットについて複数回答で見ると、「仕事と仕事以外の切り分けが難しい」が最も高い割合で38.3%、次いで、「長時間労働になりやすい」で21.1%、「仕事の評価が難しい」で16.9%、「上司等とコミュニケーションが難しい」で11.4%など。テレワークは上司や同僚の目が届かない働き方であるため、時間の使い方や仕事の区切りの付け方、仕事の評価やコミュニケーションに課題があると考えている従業員が比較的多くいると考えられそうである。なお、「デメリットは特にない」という回答も28.1%みられ、テレワークに不都合を感じない従事者もある程度はいるようである。

#### 政策的インプリケーション

テレワークは社会的政策的に注目を集めているものの、実施・従事割合は高くない。しかし、テレワークの導入・実施は、企業と従業員の双方にメリットがある。そこで、テレワークの普及・推進のためには、労使双方が考える課題やデメリットを、業種・業態・職種の実情を踏まえながら、例えば、広く好事例を企業に提供していくことや、個別企業の労使に対する助言・サポートなどを、中長期的にわたり継続的に行っていくことが重要であると考えられる。

<http://www.jil.go.jp/institute/research/2015/140.html>

## ＜調査研究成果概要 5＞調査シリーズNo.130

### 「高度の専門的知識等を有する有期契約労働者に関する実態調査」結果

担当 調査・解析部

#### 研究の目的・方法

- ・高度の専門的知識等を有し、一定の年収を得ている有期契約労働者の活用実態はどうなっているのか、また、仮に特例が設けられた場合、その活用ニーズはどの程度あるのか等を把握する。
- ・アンケート調査(大規模企業100社を対象に実施。48社の有効回答を集計)及びインタビュー調査(アンケート調査の回答企業から6社を訪問し、8職種11事例等を収集)を実施。

#### 主な事実発見

・アンケート調査で「高度の専門的知識等を有し、一定の年収(※)を得ている有期契約労働者」の雇用経験がある企業を対象に、具体的な内容を尋ねると、医師(産業医等)、薬剤師、通訳・翻訳、弁護士、公認会計士、社会保険労務士、一級建築士、技術士、土木・建築技術者、機械・電気技術者、特許発明者、デザイナー、アナリスト、システムエンジニア、アドバイザー、プロジェクトマネジャー、スポーツ選手、その他(研究・開発エンジニア、特殊なセールス等)などがあがった(外国人も含まれている)。契約期間は1年が多いが、勤続は最長15年にのぼり(平均5.2年)、平均年収の水準観としては1075万円以上が半数弱(47.9%)を占めた。

※「一般的な業務の有期契約労働者より相当程度高い、社会的な相場観を勘案しつつ本人との交渉次第で決められるような年収水準」と定義。

・「高度の専門的知識等を有し、一定の年収を得ている有期契約労働者」を一定のプロジェクトに限定して活用するケースを対象に、改正労働契約法における無期転換ルールの適用が、緩和される(例えばプロジェクト期間中は猶予される等)とした場合の活用ニーズについても尋ねた。その結果、こうした特例が設けられれば「活用したいと思う」企業が、全有効回答企業の8.3%、「活用する可能性・活用を検討する余地はあると思う」が18.8%となり、現時点で明確な活用ニーズありは1割弱ながら、活用余地ありを含めると4社に1社超(27.1%)が、特例を活用(検討)する意向であることが判明した。

・インタビュー調査によれば、無期転換ルールの特例が設けられた場合、例えば、①新製品の開発プロジェクト、②国や自治体との共同研究プロジェクト、また、③新規事業化の見極めに向けたプロジェクト、④M&Aや他社とのアライアンス実現に向けたプロジェクト、⑤業務の改革や会計制度・システムの変更等に伴うプロジェクトのほか、⑥受注案件や事業展開に応じたプロジェクトにより、極めて特殊で高い専門性を持つ人材を雇用する場合や、⑦定年近くの年齢だが高い専門性を持つ人材を雇用する場合などに、活用が期待できそうである。

#### 政策的インプリケーション

・高度な専門的知識等を有する人材を、プロジェクト等に必要な期間を見極めながら活用したい、という企業ニーズは確かにあるようだった。ただ、特例が実現すればプロジェクトに必要な期間として、有期契約の反復更新による継続雇用が最長10年にも及び得るだけに、その能力の維持向上を図るための機会をどう確保するかが重要な課題になるとともに、特例に該当する有期契約労働者への説明のあり方や、契約トラブルの回避方法等について、政策的に示していく必要性が示唆された。

<http://www.jil.go.jp/institute/research/2014/130.html>

## ＜調査研究成果 6＞資料シリーズNo.145

### 「多様な正社員に関する解雇判例の分析」

担当 細川良、山本陽大

#### 研究の目的・方法

・職務(職種)や勤務地等につき限定が付されている「多様な正社員」制度の導入が重要な政策課題となるなかで、その雇用終了、とりわけ解雇をめぐるルールの変遷に注目が集まっている。かかる多様な正社員の解雇ルールは、職務(職種)・勤務地等に限定が付されていない正社員における解雇ルールと異なるのか否か、異なるとすればそれはいかなる点において、どの程度異なるのか議論の焦点であるといえよう。

・このような問題を考察するに当たっては、従来、職務(職種)や勤務地に限定が付されている期間の定めのない労働者に対する解雇事案において、裁判所がどのような法的判断を行ってきたのかを検討してみることが有益であると思われる。しかしながら、現在のところ、この点を網羅的に分析・検討した研究は存在しない。そこで、判例において解雇権濫用法理(現在の労働契約法 16 条)が確立して以降の時期における、上記のような限定が付されている期間の定めのない労働者に対する整理解雇および能力不足解雇に係る裁判例を網羅的に収集するとともに、そこでの裁判所による法的判断の傾向につき、分析を行うこととした。

・対象判例: 61 件(内訳: 整理解雇事案 34 件、能力不足解雇事案 26 件、整理解雇および能力不足解雇事案 1 件)

#### 主な事実発見

##### 1 整理解雇

・限定性が整理解雇の有効性判断に与える影響としては、整理解雇法理の枠組を用いるまたはこれに準じた判断を行なうことを前提とした上で、解雇回避措置に係る具体的な判断について影響が看取される事例が最も多い。他方で、人員削減の必要性、あるいは人選の合理性を裏付ける要素として限定性を考慮する事例も散見される。

・加えて、少数ながら、当該労働者に係る限定性から、端的に解雇の合理性を裏付ける結論に導いている(限定されていた職務の消滅から、解雇はやむをえないという結論を導く)裁判例も見られた。但し、これらの事例については、「職務」あるいは「職種」が限定されているというよりも、さらに限定的な業務(任務)への従事を目的とした雇用であったことが判断の前提となっていると解しうる点に留意する必要がある。

##### 2 能力不足解雇

・能力不足解雇事案においては、整理解雇法理のような一般的な判断枠組が確立しているというわけではないことから、限定性が問題となる事案についても、特段一般論を述べることなく、端的に(就業規則上の)解雇事由該当性あるいは解雇権濫用の有無について判断を行う裁判例が圧倒的多数を占めている。

・職務(職種)の限定は、使用者が解雇に先立って講ずべき解雇回避措置の範囲についても、一定の影響を及ぼしている。すなわち、労働者が職務(職種)を限定せずに雇用されている場合には、整理解雇事案におけるのと同様、能力不足解雇事案においても、使用者には、解雇に先立って解雇回避措置を講ずることが求められるところ、職務(職種)を限定して雇用された労働者に対する能力不足解雇事案においては、解雇回避措置としての配置転換(あるいは降格)を不要とするものが散見される。また、職務(職種)の限定ゆえに、解雇回避措置としての配転が事実上不可能であるとの判断を行うものもみられる。ただし、労働者の行う業務の専門性が高度ではない場合には、使用者の解雇回避努力義務は縮減されないことを明言する裁判例も存在する。

#### 政策的インプリケーション

・上記の事実発見からは、①限定性は、契約書の記載のみによって認められるわけではなく、むしろ、裁判所は、採用の経緯、就労実態に着目して限定性を認めていること、②「職務・勤務地限定＝解雇ルールの緩和」ではなく、限定性そのものというよりも、当該雇用関係において、限定性の基礎となっている事実、あるいは限定性から派生する事実が解雇の有効性判断に影響している(能力への期待、可動性の範囲 etc.)ことが看取される。

・職務(職種)限定、あるいは勤務地限定を付した上で労働者を雇用する場合については、以上のような裁判例の傾向を踏まえ、契約書等の書面においてその旨を明示することが必要であることを当然の前提としつつ、第一に、その管理・運用にあたって明確な措置をとることが必要であること、第二に、こうした限定を付した労働者の解雇にあたっては、当該事例に即した解雇回避措置を採ることが必要とされうる点に留意すべきである。

<http://www.jil.go.jp/institute/siryo/2014/145.html>



## ＜調査研究成果概要 7＞調査シリーズNo.139

### 「NPO 法人の活動と働き方に関する調査(団体調査・個人調査)—東日本大震災復興支援活動も視野に入れて—」

担当 小野晶子

#### 研究の目的・方法

・特定非営利活動法人(以下、NPO 法人という)を調査対象とし、そこでの活動内容や働き方について探索する。調査には 3 つの目的がある。1 つは、現在の全国の NPO 法人の活動する有給職員やボランティアの就労実態を定量的に掴むことである。2 つめは、東日本大震災での活動や震災が NPO 法人の活動や雇用に与えた影響を掴むことである。3 つめは、JILPT で 2004 年に実施した「NPO 法人における能力開発と雇用創出に関する調査」(JILPT(2004))で把握した NPO 法人の状況がこの 10 年間でどのように変化したのかを捉えることである。また、本調査では NPO 団体調査と合わせ、そこで働く事務局長、有給職員、ボランティアを対象とした個人調査を実施し、NPO で活動する者のキャリアや活動動機や満足度といった意識について分析する。

・アンケート調査(事業所調査および従業員調査)

#### 主な事実発見

##### ＜NPO 法人の活動と働き方について＞

・NPO 法人の人員構成は、人数の総数が 45 人程度で、うち有給職員が約 2 割を占めている。JILPT(2004)と比較すると、人数総数は倍近くに増え、有給職員が占める割合も大きくなっている。背景には、NPO 法人の財政規模が大きくなってきていることがある。

・NPO 法人に有給職員が存在し始めるのは、財政規模が「500～1000 万円」を境としている。その後、財政規模が 1,000 万円増えるごとに「正規職員」が約 1 人増えるといったペースで増加する。

・NPO 法人の人員構成の特徴は、中高齢者が多いことである。約半数の NPO 法人で定年退職者が活動している。定年退職者は男性である傾向がある。60 歳以上の活動者に絞ってみると、男性は活動開始年齢の平均が 53 歳と遅く、ボランティアとして活動している。女性は活動開始年齢が 40 歳代と早く、有給職員として活動している傾向がある。

・NPO 法人での有給職員の採用は、この 3 年間で平均的に 1 団体あたり約 3 人あり、離職人数が約 1 人であることを考えれば、有給職員数が増加していると推測される。

・有給職員の採用ルートは、「職場や仕事を通じた紹介」や「地域の友人・知人からの紹介」が中心であるが、「ハローワークを通じての公募」の割合が JILPT(2004)に比べて増加しており、入職ルートとしてハローワークの役割が大きくなってきているようである。

・NPO 法人で今後増やしたい活動形態は、「無償その他ボランティア」「正規職員」「非正規職員」であるが、すでに有給職員がいる団体では、さらに有給職員を増やしたいという意向がある。現在不足している人材は「年齢が若い人」が財政規模に関係なく割合が高く、この傾向は 10 年前の調査ではみられない。また、今後の人材活用上の課題からも「後継者探し、後継者育成」が際立って高く、高齢化を背景に多くの団体で世代交代を必要としている時期にきているとも考えられる。

・NPO 法人で活動している人たちの活動動機で最も高いものは「人の役に立ち、社会や地域に貢献するため」である。また、活動を通じて得られたもので最も高いのも「人の役に立ち社会や地域に貢献できている」であり、活動の根本には社会貢献の気持ちがある。動機や意識を「消費的」と「投資的」に分けてみると、ボランティアは「消費的」動機や意識が強く、有給職員は「投資的」な動機や意識が強い傾向がみられる。

##### ＜東日本大震災復興支援活動に関して＞

・全国の NPO 法人のうち、東日本大震災への復興支援活動を行った団体は 43%に上る。比較的認証年が古い団体や、規模が大きな団体で支援活動を行った割合が高くなっている。「東北 3 県」では被災地での活動の割合が高く、「それ以外」の地域では「支援物資や寄付金送金」の活動が中心となっている。

・支援活動を行っている人の NPO の活動を通じて得られた事柄に対する意識は、行っていない人に比べて高くなっている。また、職業能力やキャリアの向上に関する意識も高くなっており、NPO の活動に対してポジティブな感情をより強く持つことが明らかになった。また、NPO の活動を東日本大震災前から行っている人の意識の変化についてみると、支援活動を行った人の方が、活動のやりがいや世間からの注目度、人から感謝をうけることが増えたと答えている。さらに、NPO での活動への満足度についても、支援活動を行った人の方が高くなっている。

<http://www.jil.go.jp/institute/research/2015/139.html>

### 第3節 人事管理、働きやすい職場づくりに関する調査研究

第1章でみたように、最近の景気回復と雇用需要の伸びによって、労働市場は人手不足基調にあり、量的な改善を経て、質的な面での改善が期待される局面となっている。人事管理の改革や働きやすい職場づくりに向けた取組みを進めやすい環境にあると言えよう。この「働きやすさ」のポイントは人によってさまざまであり、本章第2節で見たような「多様な働き方」ができることもその重要な要素の一つであるし、長時間労働の解消など労働負荷の低減、ワーク・ライフ・バランスの実現、働きがい高めること、良好な人間関係の構築など、いろいろな切り口から「働きやすさ」を考えることが必要である。働く人が安心して能力を発揮でき、長く定着したいと考える職場づくり全般について、これまでも調査研究を行ってきたが、なお検討すべき課題は多い。

#### (若者を「使い捨て」にする職場の実態解明)

「正社員の労働負荷と職場の現状に関する調査」(調査研究成果概要8)は、正規雇用の若者の早期離職につながりかねない雇用管理の実態、若年雇用者の意識、離職傾向などについて分析することにより、近年大きな社会問題となってきた若者を「使い捨て」にしているのではないかとみられる、いわば「働きにくい職場」の実態を解明しようとするものである。本調査(15歳以上35歳未満の正社員に対するWEBモニター調査)では、「大量離職と大量採用が繰り返されている」(大量離職大量採用)職場で働く者の全体に占める割合は7.1%、「苛烈に働かされ、使い捨てにされる」(使い捨て)職場は5.8%、「入社から3年でほぼ全員離職する」(早期離職)職場は3.3%であり、これらの状況にある職場で働く労働者は共通して、現在の労働条件は募集採用時に提示された労働条件よりも悪いと答えている。

若年者の離職率は大卒者で3年間に3割超の水準に達し、業種によっては5割前後に高止まりしており(厚生労働省「新規学卒者の離職状況(平成24年3月卒業者の状況)」2015年10月30日発表)、非正規比率を押し上げる要因の一つともなっていると考えられる。若者雇用促進法の制定により、職場情報の開示の推進など対策強化も図られているところであるが、若者にとって働きやすく、定着できる職場の条件についての実態解明が引き続き重要な課題である。非正規雇用の待遇改善と並んで、正社員であっても若者の定着や成長を阻害する働かせ方の解消に向けた対応策の検討に資するよう、正社員の労働負荷の実態に関する分析を続けることとしている。

#### (中小企業の雇用管理)

働きやすい職場を広げていく上で、働く人の約7割が所属する「中小企業」の雇用管理がきわめて重要である。「中小企業の「採用と定着」調査結果―速報版―」(調査研究成果概要9)は、中小企業の活性化とその効果的な支援を検討するために、人材確保・採用管理を中心とした中小企業の人事管理の現状を調査したものである。厳しい経営環

境の中ではあるが、採用者数は増加傾向にあり、「人材・人手不足、育成」が共通課題としてあげられる一方で、「社員への教育訓練が奏功」しているという認識も過半数となっている。また、従業員調査では、多くの従業員が入社前に描いていた今の勤務先へのイメージと入社後の実態におけるギャップを感じていないこと、また、ギャップを感じているとしても、イメージよりも「働きやすい」などの“良いギャップ”を感じていることも明らかになった。本調査研究成果は速報版のとりまとめであり、詳細の分析については次回以降の政策論点レポートで紹介したい。

### **(女性の活躍推進)**

次に紹介するのは、女性の活躍推進に関する調査研究成果である。「日本再興戦略」改訂 2015 においても、「女性の活躍する場が広がることで、経済社会活動のあらゆる場に変革が起き、これまでにない形での経済成長が可能となる」との期待が示されるなど、女性の活躍推進は中核に位置づけられている。2015 年は女性活躍推進法も成立し、企業には、2016 年 4 月以降、女性の活躍に関する行動計画の策定が求められる（300 人以下の民間企業については努力義務）など、女性が活躍できる職場づくりは新たなステージに入ったともいえる。

「採用・配置・昇進とポジティブ・アクションに関する調査」(調査研究成果概要 10) は、女性の管理職登用の促進に有効と考えられるポジティブ・アクションへの取組みの実態と背景を明らかにする目的で実施し、配置の男女別偏りの状況、男女中途採用者の管理職登用の状況、女性の活用指標についての実績公表等の状況、再雇用・中途採用・正社員転換制度の導入状況等について調べた。調査結果によると、女性の割合が 30% 未満の役職がある理由として、「採用が少なかった」に次いで「管理職になる前に辞めてしまっている」が多いこと、最近 5 年間の課長相当職昇進者に占める中途採用者の割合をみると、女性では中途採用された企業で昇進した者が学卒採用された企業で昇進した者より多く、また、学卒採用者では男性より女性の昇進の方が遅いが、中途採用者では女性が男性に比べ短い勤続年数で昇進していることなどが明らかとなった。継続就業支援と併せて、「出産・子育て等で退職した元社員を正社員として再雇用する制度」なども女性登用の有効な選択肢となると考えられる。

### **(仕事と介護)**

少子高齢化の急速な流れの中で、企業にとっても、個人にとっても、その大きさが認識されるようになってきた課題が仕事と介護の両立である。第 2 章でみたように、「一億総活躍社会」の実現に向けた「第 3 の矢」である「安心につながる社会保障」では、「介護離職ゼロ」が掲げられ、必要な介護サービスの確保とともに、働く環境改善への取組みの充実が図られることとなっている。

「仕事と介護の両立」(調査研究成果概要 11) は、介護離職をはじめとする仕事と

介護の両立困難の実態と両立支援の課題を明らかにするため、介護期の働き方や両立支援制度の利用状況、離転職の経験、要介護者の状態や家族との介護分担、介護サービスの利用状況、介護者の健康状態等を調査（WEBモニター調査）したものである。調査によると、介護者の多様化を背景に、伝統的な介護者である中高年女性に多い非正規雇用者だけでなく、正規雇用者にも介護は広がりつつあり、勤務先に介護休業制度がある場合は離転職割合が低くなるが、何か月もの長期にわたる休業のニーズは低く、介護者の多くは、短期の休業や休暇、残業のない働き方、就業時間中の中抜けなど、必要に応じて柔軟に働き方を調整する方法で仕事と介護の両立を図っていることが明らかとなった。介護疲労や介護ストレスが仕事に好ましくない影響を及ぼしている傾向もみられ、企業にとっても本格的な対応が求められる課題となりつつある。本調査は、厚生労働省の「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書」（2015年8月）でも活用され、労働政策審議会雇用均等分科会における介護休業制度見直しの検討にも活用されている。

#### （職場のいじめ・いやがらせ）

本節の最後に、人的環境からみた「働きやすい職場づくり」に関する研究成果を紹介したい。職場の人間関係は、求職時には実態が分からないことが多く、就職先選択の決め手とはなりにくいが、離職の要因としては大きなウェイトを占めている（厚生労働省「平成25年若年者雇用実態調査」によると、「初めて勤務した会社を辞めた主な理由（3つまでの複数回答）」として、「労働条件・休日・休暇の条件がよくなかった」（22.2%）に次いで多いのが「人間関係がよくなかった」（19.5%）となっている。）。また、多くの企業にとって従業員のメンタルヘルスが大きな課題となっている中、第2章でもふれたように、2015年12月1日からは労働安全衛生法に基づく「ストレスチェック制度」が施行され、従業員50人以上事業場でストレスチェックを実施することが義務づけられた。チェック項目には職場の人間関係に関する事項も含まれており、このことも、今後、職場環境に占める人間関係要素への関心を高めることになるのではないかと考えられる。

「職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントの実態—個別労働紛争解決制度における2011年度のあっせん事案を対象に一」（調査研究成果概要12）は、都道府県労働局におけるいじめ・嫌がらせのあっせん事案を対象に、いじめの実態をより職場の現実に近い形でとらえることを目的として分析したものである。分析によると、申請人の約3人に1人がメンタルヘルスの不調を訴えていたこと、8割強がいじめ・嫌がらせの結果、解雇・退職・雇止めなどの雇用の終了に至っていることが明らかとなった。いじめ・嫌がらせの問題は、受けた個人にとって人生に関わる大きなダメージとなるだけでなく、企業の人事管理からみても、また社会全体にとっても大きな損失となるものであるという観点からも、社会の啓発につながる調査研究の蓄積が必要であると考えられる。

＜調査研究成果 8＞調査シリーズNo.136

「正社員の労働負荷と職場の現状に関する調査」

担当 小野晶子

研究の目的・方法

・近年、若年の非正規雇用比率の上昇のなかで、正規雇用であっても若者を長期で育成しようせず、いわば「使い捨て」にするつもりで雇用しているのではないかと思われる例も散見されるとの指摘がある。本研究では、正規雇用の若者の早期離職につながりかねない雇用管理の実態、若年雇用者の意識、離職傾向などについて分析する。

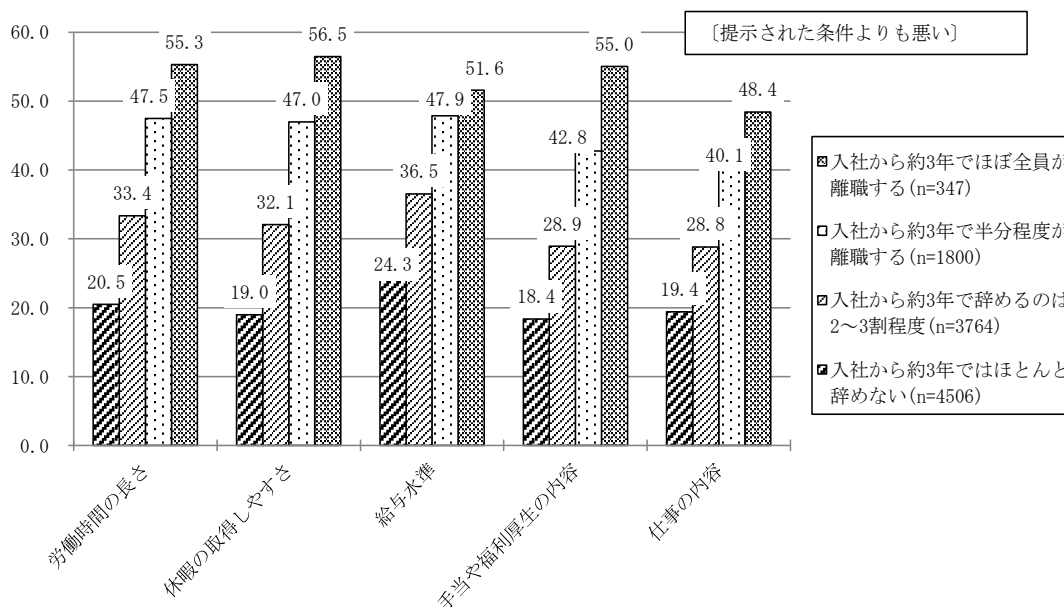
・インターネットによるモニターアンケート調査。

主な事実発見

・ここでは特に、調査対象者が働く職場が「大量離職と大量採用が繰り返されている」(以下、「大量離職大量採用」)、「苛烈に働かされ、使い捨てにされる」(以下「使い捨て」)、「入社から3年でほぼ全員離職する」(以下、「早期離職」)に該当しているものについて、その様相を述べる。なお、「大量離職大量採用」の職場で働く者の全体に占める割合は7.1%、「使い捨て」は5.8%、「早期離職」は3.3%である。

・「大量離職大量採用」、「使い捨て」および「早期離職」の状況にある職場で働く労働者は共通して、現在の労働条件は募集採用時に提示された労働条件よりも悪いと答えている。

正社員の離職状況別にみた求人情報と労働条件とのギャップ「提示された条件よりも悪い」割合 (単位=%)



・職場の目標管理についてみると、「大量離職大量採用」の職場では、「売上目標が設定されている」「利益目標が設定されている」「成果物の数の目標が設定されている」など、数値目標である割合が高い。進捗管理の頻度については、「早期離職」の状況にある職場では進捗管理の頻度が増す。「入社から約3年ではほとんど辞めない」職場では進捗管理が「毎日」「週に1度」の合計割合が24.3%であるのに対し、「早期離職」の職場では48.8%と20ポイント以上高くなっている。また、「大量離職大量採用」と「使い捨て」の状況にある職場でも進捗管理が頻繁に行われている状況がみられる。

・残業の状況についてみると、「大量離職大量採用」や「早期離職」である職場に働く者の残業時間は、それ以外の職場に比べて長く、また、持ち帰り残業の割合も高い。しかし、残業申請率は低い状況にある。また、年休の取得日数については、「大量離職大量採用」「使い捨て」「早期離職」である職場で働く者は「年3日以下」の割合が高く、年休が十分に取得出来ていない状況にある。

・賃金については、「大量離職大量採用」「早期離職」である職場で働く者の年収は「300万円未満」である割合が高く、他に比べて低い状況にある。

<http://www.jil.go.jp/institute/research/2015/136.html>

## ＜調査研究成果概要 9＞調査シリーズNo.141

### 「中小企業の「採用と定着」調査結果－速報版－」

担当 中村良二

#### 研究の目的・方法

・経済のグローバル化と競争激化が絶え間なく続く中で、今後のわが国経済を考える際、安定的な雇用をいかに維持・増加させるのかは最重要課題の一つである。従業員数の大半を雇用する中小企業が活性化するか否かはきわめて重要である。その効果的な支援を検討するために、人事管理を中心に中小企業の経営の現状を調査する。「中小企業における人事管理」の領域はきわめて広い。本研究では、今後の労働市場の流動化も鑑み、中途採用を念頭におきながら、人材確保・採用管理を中心に実態を探る。

#### ・アンケート調査の実施

#### 主な事実発見

##### ＜企業調査＞

- ①中小企業では、厳しい経営環境の中で、経営戦略を定めて経営を行おうとしている。業界の現状をいかに捉えているのかという問いに対して回答率が高かったのは、「競争が激しい」、「顧客ニーズが多様化している」一方で、「商品・サービスの価格が下がっている」であった。
- ②その中で経営戦略は、コスト面で優位に立つよりは「高付加価値製品・サービスで競争力を強化し」、営業・販売の強化よりは「製品・サービスの品質向上に力を入れる」ことで対処しようとしている。
- ③経営に関わる取り組みとしては、「人材・人手不足、育成」が共通課題としてあげられる一方で、「社員への教育訓練が奏功」しているという認識も過半数となっている。
- ④小規模企業ほど、「中途採用、欠員補充、性別重視、学歴不問」という方針で採用を行っている。
- ⑤実際の採用者数は増加傾向(5年前と比べて)にある。
- ⑥実際に採用された中途採用者のプロフィール：一般職(採用者全体の約8割)、「即戦力として」採用、「やる気がある人」が重視され、経路としてはハローワーク経由が最も多い。
- ⑦採用については、「難しくなかった」が約3/4を占めている。
- ⑧採用後は、計画的OJTにより育成している。将来は、経営に近い部分での能力発揮より、「各分野の専門スタッフとして活躍」してくれることを期待している。
- ⑨定着度合いへの満足度として、新規採用が5割弱、中途採用では6割が「満足」と回答している。

##### ＜従業員調査＞

- ①従業員側からみると、今の勤務先を探したのはハローワーク経由が約1/3と最も多い。年齢が高い場合には「前職や今の職場の同僚の紹介」、「同じ業界で働いていた人の紹介」の比率が高まる。
- ②今の勤務先への就職の際には、「特に準備をしなかった」が半数弱でもっとも多い。
- ③就職の際、「役立つ資格があった」と約4割が回答している。
- ④入社直後につまずいたこと・困ったことに関しては、1/3が「これまでの勤務先と仕事の進め方が大きく異なり戸惑った」と答える一方で、つまずいたこと・困ったことは「なし」も3割程度となっている。
- ⑤勤務先になじむまでの期間は、約4割が「1ヶ月以上3ヶ月未満」が多い。「1年以内」で、ほぼ8割がなじんだと回答している。
- ⑥多くの従業員が入社前に描いていた今の勤務先へのイメージと入社後の実態におけるギャップを感じていないこと、また、ギャップを感じているとしても、イメージよりも「働きやすい」などの“良いギャップ”を感じていることも明らかになった。
- ⑦今後に関しては、半数以上は、現在の勤務先継続を希望している。

<http://www.jil.go.jp/institute/research/2015/141.html>



## <調査研究成果概要 10> 調査シリーズNo.132

### 「採用・配置・昇進とポジティブ・アクションに関する調査」

担当 永田有

#### 研究の目的・方法

・女性の管理職登用の促進に有効と考えられるポジティブ・アクションへの取り組みの実態と背景を明らかにする。

①男女を偏って配置する職場がある企業割合、その増減と理由、②男女中途採用者の管理職登用の状況、③女性の活用指標についての実績公表、目標設定・公表の状況、④再雇用・中途採用・正社員転換制度の導入状況等  
・産業・規模別に層化無作為抽出した全国の規模 10 人以上企業 6,000 社に対するアンケート。有効回答 1,528 社。

#### 主な事実発見

・女性社員の妊娠・出産時までの就業継続の状況をみると、正社員では「出産後も働き続ける女性が大多数だ」(40.2%)が最も多く、次いで「出産後も働き続ける女性はほとんどいない」(29.1%)の順である。非正社員では「ほとんどいない」(44.0%)、「大多数」(28.0%)と順番は入れ替わるが、正社員、非正社員ともに働き続ける女性が「大多数」か「ほとんどいない」かに二極分化している状況がみられる。

・2014年春の新規学卒採用者のうち女性は40.1%で、うち総合職等では38.1%であった。大卒者に限ってみると、総合職等採用者に占める女性の割合は39.2%であり、現在の管理職等に占める女性の割合(10.7%)を上回っている。

・係長相当職以上の役職について、女性の割合が30%未満のものがある企業について、その理由をみると、「管理職世代の女性の採用が少なかった(30%未満)」(24.0%)、「管理職世代の女性の継続就業率が低く、管理職になる以前に辞めてしまっている」(18.8%)、「管理職世代の女性の配置・育成が同世代の男性と異なっており、必要な知識・経験・判断力を有する女性が育っていない」(17.8%)といった「採用・育成・継続就業の課題」を回答する企業が多い。

・最近5年間の課長相当職昇進者に占める中途採用者の割合は、男性で44.7%、女性では59.4%と、女性では中途採用された企業で昇進した者が学卒採用された企業で昇進した者より多い。

・最近5年間の課長相当職昇進者について、昇進時の平均勤続年数は男性学卒採用者15.21年、男性中途採用者10.03年に対し、女性学卒採用者16.75年、女性中途採用者9.67年と、学卒採用者では女性の昇進の方が遅いが、中途採用者女性では男性に比べ短い勤続年数で昇進している。

・女性の活躍推進に向けた制度の導入状況についてみると、既に導入している割合が高い制度は「非正社員(パート等)として採用した女性を正社員へ転換する制度」(32.9%)で、次いで「(元社員にかかわらず)出産・子育て等で退職した女性を正社員として中途採用する制度」(22.5%)である。「出産・子育て等で退職した元社員の女性を正社員として再雇用する制度」(14.8%)は5年以上前から導入していた企業割合は8.4%と低いものの、最近、比較的導入が進んでいる制度である。制度について課題と考える項目としては、「給与等の処遇のあり方(勤続者とのバランス等)」(49.5%)、「能力に応じた配置・昇進」(33.5%)、「雇用後・転換後の仕事と家庭の両立支援」(28.2%)の順である。

#### 政策的インプリケーション

①管理職以上への登用の途が広く開かれている総合職等に採用される女性比率は100人以上企業で約40%である。女性の割合が30%未満の役職がある理由を見ると、「採用が少なかった」に次いで「管理職になる前に辞めてしまっている」が多いことから、女性の登用を促進するためには、女性労働者の継続就業と育成の支援が重要である。

②5年前に比べて、男女いずれかの配置が9割以上の職場がある企業割合には大きな変化がみられない中で、男女比率が偏った職場が減っている理由として「採用者の男女バランスがとれてきた」こと、増えている理由として「採用者がいずれかの性に偏るようになった」ことが多く挙げられており、男女の職域拡大のためには両性をバランスよく採用するよう促していくことが有効と考えられる。

③女性では中途採用されて課長相当職に登用される者も多いことから、「出産・子育て等で退職した元社員の女性を正社員として再雇用する制度」などによって採用した女性を育成、登用していくことも継続就業支援と併せて推進していく必要がある。

④女性の活躍推進について、実績の公表をしている媒体は「就職情報のサイト」が多く、企業は募集・採用への効果を期待して取り組んでいると考えられる。目標を設定している企業に比べ、目標を公表している企業割合は少ないが、これについても募集・採用に有効であることを示していくことによって取組促進につながる可能性がある。

<http://www.jil.go.jp/institute/research/2014/132.html>

「仕事と介護の両立」

担当 池田心豪

研究の目的・方法

・介護離職をはじめとする仕事と介護の両立困難の実態と両立支援の課題を明らかにするため、介護期の働き方や両立支援制度の利用状況、離転職の経験、要介護者の状態や家族との介護分担、介護サービスの利用状況、介護者の健康状態等を調査する。

・調査会社の登録モニターに対するWEBアンケート調査。

・調査対象：同居および別居の家族・親族を介護している20～59歳の男女2000名。性・年齢別の就業率・雇用形態割合と男女別の職業分布が、「平成24年度就業構造基本調査」(総務省)において家族の介護をしている者の構成比率に近似するように2000件を比例配分して回収。

・主な調査項目：介護開始時と介護状況(要介護者の状態、本人の介護役割、介護負担等)、介護開始時の就業状況(労働時間、異動、離転職、両立支援制度等)、現在の介護状況(要介護者の状態、本人の介護役割、介護負担等)、現在の就業状況(職務の性質、仕事のパフォーマンス、両立支援制度等)

主な事実発見

・男女にかかわらず自分の親を介護する「実子介護」や、若年層による祖父母の介護など、介護者の多様化を背景に、伝統的な介護者である中高年女性に多い非正規雇用だけでなく、正規雇用にも介護は広がりがつつある。

・勤務先に介護休業制度がある場合は、離転職割合が低くなる(図1)。だが、何か月もの長期にわたる休業のニーズは低い。介護者の多くは、短期の休業や休暇、残業のない働き方、就業時間中の中抜けなど、必要に応じて柔軟に働き方を調整する方法で仕事と介護の両立を図っている。

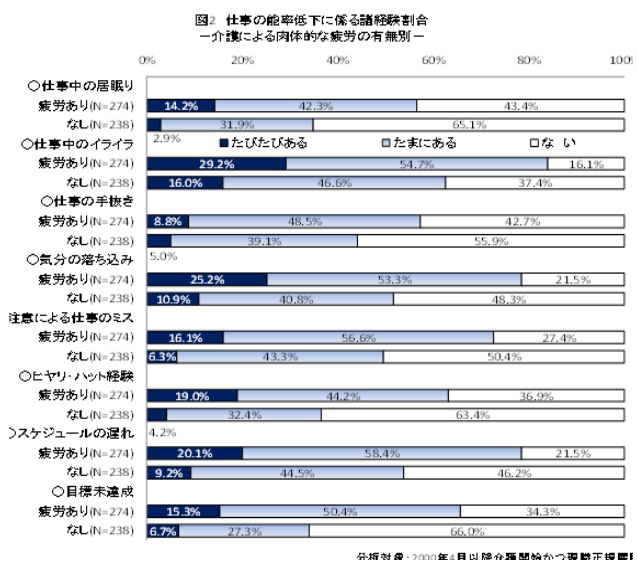
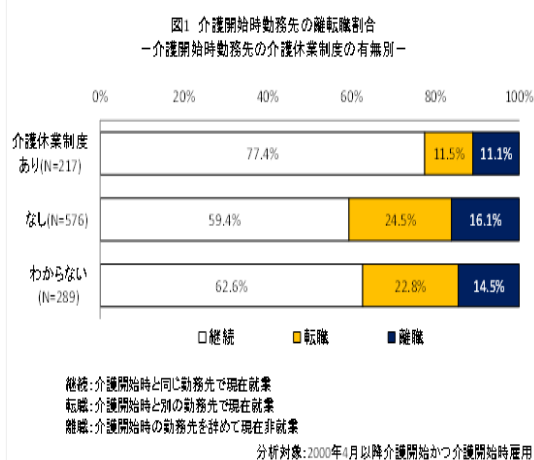
・男性は、加齢にともなう業務への取組意識や能力開発意欲の低下傾向が女性よりも顕著である。働く介護者が高い就業意欲をもって仕事と介護の両立を図ることができるためには、両立支援制度の整備とともに、上司による職場マネジメントが重要である。

・通常どおりに出勤している介護者においても、帰宅後や休日の介護によって疲労やストレスが蓄積している可能性がある。介護疲労や介護ストレスは、仕事での居眠りやイライラ・気分の落ち込みといった勤務態度の問題、不注意によるミスや重大な過失・事故を起こしそうな「ヒヤリ・ハット経験」といった作業の正確性の問題、スケジュールの遅れや目標未達成といった仕事の成果の問題のそれぞれにおいて、仕事に好ましくない影響を及ぼしている(図2)。

政策的インプリケーション

・介護休業の分割取得や残業の免除、始業・就業時刻の変更、就業時間中の「中抜け」など、仕事と介護の両立を柔軟に図ることのできる両立支援制度と働き方の構築

・介護者の就業意欲の低下や健康状態の悪化など、仕事に好ましくない影響を及ぼす両立困難に対応するため、従業員の介護の実態を会社が把握する仕組みの構築





## ＜調査研究成果概要 12＞資料シリーズNo.154

### 「職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントの実態—個別労働紛争解決制度における 2011 年度のあっせん事案を対象に—」

担当 内藤忍

#### 研究の目的・方法

・都道府県労働局におけるいじめ・嫌がらせのあっせん事案を対象にして、いじめの実態をより職場の現実に近い形でとらえることを目的として、既存の調査で得られた知見を踏まえつつ、内容を調査・分析する。

・都道府県労働局の中から、地域的なばらつき、都市部・非都市部のバランス、2011 年度に 取り扱った「いじめ・嫌がらせ」のあっせん事案数等を考慮して 6 労働局を選び、個別労働紛争解決制度におけるあっせんを利用したいじめ事案に関する資料（あっせん処理票、あっせん申請書、あっせん記録票、合意文書等の資料から個人や企業を特定できる情報を抹消したもの）の提供を受けた。提供された事案のうち、職場のいじめ・嫌がらせ事案と思われる 284 件を分析対象とし、その内容を類型化した。

#### 主な事実発見

・申請人（主に、労働者）の個人属性については、性別では「女性」の割合が 59.8%と高く、雇用形態別では「非正規労働者（特に派遣労働者）」比率が高かった。企業規模別（従業員規模別）では大企業（従業員 300 人以上）に勤める労働者の比率が高く、28.9%（不明を除くと 29.8%）であった。また、業種別では「医療・福祉」が 19.0%、「製造業」が 18.7%であっせん申請に占める割合が高かった。

・いじめ・嫌がらせの行為者としては、職位が上位にある上司と役員の合計が突出して多く、78.5%であった（重複計上）。続いて先輩と同僚の合計が 31.7%となっている。

・いじめ・嫌がらせの行為については、今回調査対象の 284 事案における全 879 行為を参考に、厚生労働省ワーキング・グループが作成した 6 類型に「経済的な攻撃」や「その他」という新たな類型を 2 つ追加して合計 8 類型に分類し、これを大分類とした。大分類では「精神的な攻撃」の割合がもっとも高かった。

・いじめ・嫌がらせによりメンタルヘルスに不調をきたした申請人は 35.2%であり、約 3 人に 1 人がメンタルヘルスの不調を訴えていた。そして、83.8%の申請人がいじめ・嫌がらせの結果、解雇・退職・雇止めなどの雇用の終了に至っていることがわかった。

・あっせんにおける申請人の請求内容としては、96.1%が「金銭」の請求であった一方で、企業や行為者からの「謝罪」の請求が 20.4%存在した（重複計上）。「謝罪」については、2008 年度の全あっせんを対象とする JILPT 調査で請求した事案が 6.2%であったことを考慮すると、いじめあっせん事案における「謝罪」の割合は顕著に高いといえる。金銭を請求した場合の請求金額をみると、100 万～500 万円未満がもっとも多く、平均値は 232 万 1,108 円であった。合意金額は 10 万～20 万円未満がもっとも多く、平均値は 28 万 1,236 円であった。また被申請人（会社側）の行為の認否としては、過半数にあたる 52.7%（不明を除く）がいじめ・嫌がらせ行為の事実を否認していることも明らかとなった。

#### 政策的インプリケーション

①職場のいじめの行為として労働者に認識・主張される行為の多様性である。今回のあっせん事案から収集したいじめ行為は、裁判例にあらわれる行為よりも、種類の点でも深刻さの点でも多様なものとなっている。

②職場いじめ対策に取り組まないことによる様々なコストについてである。今回の分析対象の 284 事案からは、約 8 割の申請人がいじめ行為を受け、結果的に雇用を終了していることがわかった。また、いじめ行為によってメンタルに何らかの不調をきたした申請人は、診断書があるケースと本人が主張するケースを合わせて 35.2%と 3 人に 1 人存在することがわかった。企業が職場いじめ対策に取り組まないことによる様々なコストについて、調査し、啓発していく必要がある。また、いじめが原因となって雇用を終了したり、メンタルヘルスを損なう結果になれば、雇用保険や労災保険における保険給付が増加し、国家にとっても、そのコストは大きいものとなる。国は積極的に社会全体への啓発に取り組むべきであると考ええる。

③一定の差別事由に関連するいじめ・嫌がらせの存在である。海外でもみられる傾向であるが、本調査研究でもいじめを受ける者は男性より女性に多い傾向がみられた。また同様に、障害者、高齢者に対する行為も存在した。女性被害者の場合は、問題となっている行為が性別に関連するものでないかどうか、障害者の場合は行為が障害に関連するものでないかどうか等、本調査研究で得られた示唆をもとに、女性、障害者、性的少数者、高齢者等の差別事由を有する者に対するいじめの実態調査を行う必要があると考ええる。

<http://www.jil.go.jp/institute/siryo/2015/154.html>

#### 第4節 労働市場、地域の雇用に関する調査研究

2015年12月の雇用政策研究会報告にも盛り込まれたように、労働力供給制約がますます大きくなることが確実である中、「社会全体で人材を最適配置していくこと」の重要性は一層大きくなる。日本再興戦略のアクションプランでは、「失業なき労働移動の実現」や「マッチング機能の強化」が掲げられており、外部労働市場の実態把握と労働力需給調整機能のあり方の検討が急務となっている。

##### (転職市場の実態)

「転職市場における人材ビジネスの展開」(調査研究成果13)は、転職市場における人材ビジネスの現状を分析し、その機能と構造の概要を示すことを目的とし、既存調査結果及び先行研究の整理・分析、人材ビジネス関係団体及び人材ビジネス企業に対するヒアリング調査、インターネット上で公開されている人材ビジネス企業に関する情報の分析を行ったものである。分析結果の一部を紹介する。①リーマンショック後、転職数は大幅に減少しているが、その減少は、15歳～34歳の若年層によるところが大きく、リーマンショック後の不況期の転職市場では35歳以上層、特に中堅層(35歳～44歳)の比重が増大している。入職経路を見ると、求人情報(求人広告)・ハローワーク・縁故で入職経路全体の約8割を占め、民営職業紹介所経由は3.5%と転職市場に占めるシェアは小さい。②転職市場における人材ビジネスの主要な事業となるのは、求人情報事業及び職業紹介事業である。その他の採用支援事業や就職支援事業は、これらの主要な事業を補完・付随又は関連する事業として行われることが多い。③転職市場における人材ビジネスの動向として、リーマンショック後、厳しい経営環境の変化を経験し、人材ビジネス企業は需要拡大期にもコストを抑えて対応しようとしてきており、求人需要の停滞期にも対応できるよう、都心大手・中堅企業において多機能・総合化を図っているが、中堅企業等は専門化・分化(セグメント化)を進展させている。④転職市場において、専門性、職業経験や身につけたスキル・熟練により「現在、何ができるか」を重視したマッチングポリシーと、現在のスペックよりも職業への潜在的適応性により「これから何ができるようになるか」を重視したマッチングポリシーの二つが見られる。⑤求人需要が高まった現在でも、求人企業の要求するスペック等の緩和はあまり進んでいない。特に、スペックを求める求人の要件の厳しさにおいて、年齢が大きく影響している。転職市場では、年齢が上がるほど、一層厳しくスペックが求められる中で、勤続中に、自らの強みを整理してそれを活かしていくということがなされないといった状況が一般化していることが、中高年齢者において、これまでの職業経験を活かした転職を難しくしている大きな要因になっていると思われる。

上記の分析にもあるように、入職経路のうち民営職業紹介を経由した入職者は、人数・比率ともわずかであるが、いずれも増加傾向で推移している。「入職経路の変化と民営職業紹介業に関する調査」(調査研究成果14)は、この要因を明らかにするため、

求人サイドの要因、求職者サイドの要因、マッチング関連の要因に分けて検討した。①需要サイド（企業）の要因として、近年の人手不足を背景に、民営職業紹介会社に求人を寄せる件数が増えており、高齢化に関連する分野、情報通信分野、企業活動のグローバル化対応、大企業の再就職支援を民営職業紹介業と契約して行う場合、求職者の再就職支援施策として行政が民営職業紹介業に業務委託を行う場合がある。②供給サイド（求職者）の要因として、技術者をはじめとする専門的職業の離転職の増加の効果が依然として大きく、女性や、就職氷河期、世界同時不況後に不本意な就職をした者などの利用が目立つ。③人材ビジネス業界全体を見ると、国内市場の伸び悩み、企業間競争の激化を背景に、業界再編が進んでいる。こうした状況の下、業務のウェイトを人材派遣や業務請負から民営職業紹介にシフトさせ、また、サービスの細分化が進んでいる。これらの分析から、今後雇用の拡大が期待できる分野のうち、専門的技術的分野の人材については、外部労働市場が比較的整っていると考えられ、人材が企業間移動する際、民営職業紹介を活用することによって、相対的に短い期間で、また質の高いマッチングにより再就職することが期待できるが、民営職業紹介業が相対的に弱いとされる地方の労働市場、中高年労働力、就職困難者などでは、ハローワークの機能と相互補完的に組み合わせることが必要不可欠であるとの考察が得られている。

### （地域の雇用）

地方の労働市場においては、雇用機会の質と量、利用できるマッチング機能の多様性など、さまざまな面で、都市部のような選択肢がないのが実態である。しかしながら、都市部に先行して人口減少と高齢化が進む地方において地域社会を維持していくには、安定した雇用を創出する取組みを強力に進めることが必要となる。第2章でもふれたように、国の「まち・ひと・しごと総合戦略」を踏まえ、各自治体で「地方版総合戦略」の策定作業が進んでおり、それに基づく具体的な事業も本格的に推進されようとしている。

「地域における雇用機会と就業行動」（調査研究成果概要15）は、このように地方創生が国の重要課題となる中、地域の雇用機会や若年者定着に関する実態を把握するとともに、雇用創出や就労支援の取組みについて、地域人口の構成や変動の視点も交えて考察を行ったものである。地方圏におけるヒアリング調査の結果、地域雇用の状況や抱えている課題、取組みの方向性が、地域の地理的な位置づけや産業構造によって大きく異なるという事実発見を得た。本調査研究では、地理的位置づけから、「地方都市」「都市部から離れた農村地域」「郊外的位置づけをあわせ持つ農村地域」の3タイプの地域について、それぞれの特徴的な状況・課題や取組の方向を整理した。これからの地域雇用政策は、「都市と地方」という二極ではなく、地域の人口構成・人口変動の視点もふまえて、地域特性に合った政策的支援がいつそう求められること、Uターン促進に関しては、地元の就業機会における選択肢の乏しさや、情報不足によるミスマッチ、地元企

業の採用行動に関わる問題など、Uターンを阻害する要素が多く、行政的支援が強く必要とされることなどが考察されている。地域雇用をめぐる研究は引き続き新たな地域での事例収集や個人側の調査も進めており、次回以降の政策論点レポートで紹介したい。

地域雇用に関する調査研究として、地域における大卒採用という観点からの報告を紹介する。「企業の地方拠点における採用活動に関する調査」(調査研究成果概要16)は、①「本社一括採用」が主流となっている現状での地元(地方)の大学生等の就職状況を調査すること、②地元(地方)の大学生等が地元にとどまりながら、「本社一括採用」を実施している企業へ採用され職業生活を全うできる可能性を探ること等を目的として調査研究を実施した。この結果、①長期勤続を重視する伝統的な日本企業においては、採用した大卒新人について、必ずしも本人の希望に基づいて配属先を決める仕組みを整えていないこと、②勤務地限定社員の採用であっても、7割以上の企業において本社人事担当部門に採用権限があること、③したがって、地元での就職を希望する大学生が、大企業の勤務地限定社員として地元の事業所で働くためには、まず本社の採用窓口を通らなければならないこと、などの現状が確認された。他方で、アンケート調査によれば、一部の企業において地方拠点での大卒新人の独自採用も行われていることが明らかになったが、ヒアリング調査により、事業所での独自採用の対象職種の多くが、もともと大卒新人を採用・配属していた職種ではないことが示唆された。地方における大学の整備が進み、少子化の中で、できれば大学を卒業しても地元に残ってほしいという保護者の希望も根強く、若い世代の地元定着傾向は先行世代より強まっているといわれるが、大学新卒者向けの地域限定正社員など安定した雇用機会に関する情報の整備は必ずしも十分とはいえない。本調査研究からは、ハローワークなど地域に密着したマッチング機関が地元事業所の細かなニーズに応えながら学生を紹介する取組みの重要性が示唆されている。

### **(災害からの復興と雇用)**

本節の最後に、第3期中期計画を通して取り組んでいる「東日本大震災からの復旧・復興と雇用・労働に関する JILPT 調査研究プロジェクト」(震災記録プロジェクト)の成果の一つを紹介したい。「復旧・復興期の被災者雇用－緊急雇用創出事業が果たした役割を「キャッシュ・フォー・ワーク」の視点からみる－」(JILPT 東日本大震災記録プロジェクト取りまとめ No. 8) (調査研究成果概要17)は、東日本大震災の被災地の雇用・労働面への影響とそれへの政策対応について、「キャッシュ・フォー・ワーク(Cash For Work; CFW) 労働対価による支援」をキーワードに研究を行ったものである。東日本大震災の被災地域では国の基金事業である「緊急雇用創出事業」が被災者雇用に活用され、平成23～26年度雇用者数合計は約10万人に達している。緊急雇用創出事業は、リーマンショック後に経済が急激に冷え込んだ時期の失業者のための対策として作られたものだが、震災後に被災失業者の支援策として展開されており、図らずもCFWの

理念と通底するところがある。本報告は、この緊急雇用創出事業の被災地での活用実態について事例を通して明らかにし、大災害時の被災者雇用支援策がいかにあるべきかを整理して提言している。本報告では、緊急雇用創出事業は①スピード、②規模、③用途の柔軟性の点で被災者雇用に有効であり、「スピード」が得られたのは、この事業枠がすでに存在していたことによるとされている。予期することが難しい自然災害に対しては、発生した後にいかに早く効果的に緊急的対策が講じられるかが重要であり、そのためにも、平時から被災者雇用「化ける枠」を、制度的に小さくても常に保持しておき、いざという時に膨らませることができるようにしておく必要があると提言されている。同事業で実施されたコミュニティ支援の仕組みは一定の普遍性をもっており、高齢化が進み自治体が機能しなくなっている地域など、平時の地域課題の解決につながるヒントともなるとされ、平時の制度が緊急時の対策としても有効に機能する仕組みづくりについて考える視点を提供している。

#### 研究の目的・方法

・転職市場における人材ビジネスの現状を分析し、その機能と構造の概要を示すことによって、失業なき労働移動実現のための労働市場政策立案に資することを目的としている。

・既存調査結果及び先行研究の整理・分析、人材ビジネス関係団体及び人材ビジネス企業に対するヒアリング等

#### 主な事実発見

##### 1 転職市場の動向

・リーマンショック後、転職数は大幅に減少。その減少は若年層によるところが大きく、35歳以上層では、リーマンショック後も転職者数の減少が見られない。このことから、リーマン後の不況期の転職市場では中堅層の比重が増大。

・入職経路を見ると、求人情報(求人広告)、ハローワーク、縁故で入職経路全体の約8割を占め、民営職業紹介所経由は3.5%にとどまり、転職市場に占めるシェアは小さい。

・年齢別入職経路割合を見ると、ハローワークでは比較的維持されている45歳以上層の入職割合が人材ビジネス(求人情報+民営職業紹介所)では大きくその割合を下げている。転職市場において、人材ビジネスは未だ中高年齢層を十分に取り込めていない状況が伺える。

##### 2 転職市場における人材ビジネスの事業区分

・転職市場における人材ビジネスにおける主要な事業となるのは、①求人情報事業(求職者情報事業の併設や代理店(仲介)事業を含む。)、②職業紹介事業(再就職支援によって職業紹介に結びつくものや紹介予定派遣を含む。)である。採用支援事業や就職支援事業は、主要な事業を補完・付随又は関連する事業として行われることが多い。

##### 3 転職市場における人材ビジネスの現状

・リーマンショック後、厳しい経営環境の変化を経験し、人材ビジネス企業は、需要拡大期にもコストを抑えて対応しようとしてきている。求人需要の停滞期にも対応できるよう、都心大手・中堅企業において多機能・総合化を図っているが、中堅企業等は、市場での規模を持つ大手企業に対して、専門化・分化(セグメント化)を進展させている。

・都心の求人情報企業の多くでは、求職登録サイトを併設した求人情報サイトによる事業展開を行うようになってきているが、入職時インターネット利用率を見る限り、求人情報サイトは、主要な転職の方法となっているとは言い難い。

・求人情報誌等の紙媒体による事業展開を行っている企業も多く、紙媒体は求人情報事業において依然として深く根付いている。特に、地方での求人募集や販売業・サービス業といった業種での求人募集では、求人企業側から紙媒体を使った求人情報提供を望む声により強い。地域の労働需要の特性の下に、求人情報誌の持つ特徴とより適合する地方求人情報企業の営業スタイル・基盤が結びつくことによって、地域の中で高いシェアの確保につながっている。

・民営職業紹介事業では、分野によって動向が異なり、家政婦(夫)、マネキン、調理師など伝統的な職業紹介の事業者は廃業が増える一方、ホワイトカラー層を対象とする事業者はリーマンショック後の減少を経て再び増加する傾向。

・リーマンショック後、技術系、専門職系、一部の事務部門では、当該職業に係るスペックを、より厳密な形で求められるようになってきた。一方で、転職市場全体では、それほどスペックを重視せず、将来的な適応可能性(ポテンシャル)による求人・求職が多い。また、地方では都心に比べ、スペック重視の比率はより低くなる。

・転職市場では、年齢が上がるほど、一層厳しくスペックが求められる中で、勤続中に、自らの強みを整理してそれを活かしていくということがなされないといった状況が一般化していることが、中高年者において、これまでの職業経験を活かした転職を難しくしている大きな要因になっていると思われる。

#### 政策的インプリケーション

・ハローワークとの具体的な連携等を通じた求人情報事業の活性化策を検討していくこと。

・求人情報及び付帯する求職者情報事業の健全性を維持・確保しながら、革新・発展していくために、業界団体を通じた主体的なコンセンサス・ルールづくりをしっかりと行っていくこと。

・より低コストの職業紹介の普及を推進すること。

・今後、比重の高まる中高年労働者を念頭に置いて失業なき労働移動が可能となる転職市場を形成しようとするのであれば、人材ビジネスの活性化といった労働市場政策だけではなく、企業内の人材育成・キャリア形成支援策を併せて充実していくことが必要であること。

<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2015/0175.html>



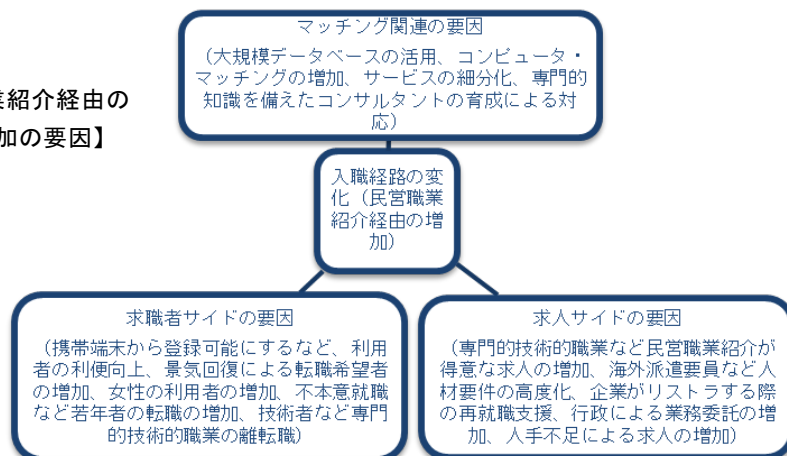
研究の目的・方法

- ・入職経路のうち、民間職業紹介が増加してきた要因を明らかにするため、求人サイドの要因、求職者サイドの要因、マッチング関連の要因に分けて検討した。
- ・公表統計の観察、先行研究の展望、民間職業紹介業のコンサルタントへのインタビュー調査による。

主な事実発見

- ・『雇用動向調査』によると、民間職業紹介を経由した入職者は、入職者全体の中では、人数、比率ともわずかであるが、人数、比率ともに増加傾向で推移している。
- ・先行研究では、民間職業紹介業を含む人材紹介業の成長は、規制緩和、インターネットによる技術革新、外資系企業や海外からの求人などを背景として成長してきたこと、また、民間職業紹介は、就職に有利な属性を持つ転職者に利用される入職経路で、大都市圏が中心であること、さらに、公共職業紹介と民間職業紹介は棲み分けが進んでいる、といったことなどが明らかにされている。
- ・インタビュー調査の結果、需要サイド(企業)の要因として、近年の人手不足を背景に、民間職業紹介会社に求人を寄せる件数が増えており、高齢化に関連する分野、情報通信分野、企業活動のグローバル化対応、大企業の再就職支援を民間職業紹介業と契約して行う場合、求職者の再就職支援施策として行政が民間職業紹介業に業務委託を行う場合がある。
- ・供給サイド(求職者)の要因として、求人情報サイトの登録者数や民間職業紹介業の独自の登録者数は、重複登録はあるものの、増加傾向にある。技術者をはじめとする専門的職業の離転職の増加の効果が、依然として大きく、女性や就職氷河期、世界同時不況後に、不本意な就職をした者などの利用が目立つ。
- ・人材ビジネス業界全体を見ると、国内市場の伸び悩み、企業間競争の激化を背景に、業界再編が進んでいる。こうした状況の下、業務のウエイトを人材派遣や業務請負から民間職業紹介にシフトさせ、また、サービスの細分化が進んでいる。民間職業紹介業による求人・求職のマッチングでは、求人広告事業者による大規模なデータベースを活用したコンピュータ・マッチングが増加しているが、従来と変わっていない部分もある。こうした中、求人要件の専門分野の高度化・細分化が進行しており、マッチングに携わるコンサルタントにも高度な専門的知識を備えた人材育成が求められている。

【民間職業紹介経由の入職者増加の要因】



政策的インプリケーション

今後雇用の拡大が期待できる分野のうち、専門的技術的分野の人材については、外部労働市場が比較的整っていると考えられる。したがって、人材が企業間移動する際、民間職業紹介を活用することによって、失業期間を経験しないか、失業を経験したとしても、相対的に短い期間で再就職することが期待できる。また、より質の高いマッチングも期待できる。しかし、民間職業紹介業が相対的に弱いとされる地方の労働市場、中高年労働力、就職困難者などでは、ハローワークの機能を相互補完的に組み合わせることが必要不可欠と思われる。

<http://www.jil.go.jp/institute/siryoy/2015/159.html>

研究の目的・方法

・わが国全体でみると景気回復傾向が鮮明になりつつある今日でも、その水準には地域差が残る。こうした中、2014年12月に「まち・ひと・しごと創生総合戦略」が策定されるなど、地方創生が政府全体の重点課題となっている。そこでは、地域からの若年者流出とそれに伴う地域の衰退が問題視され、若年者の地元定着や大都市圏からのUIターン促進が重要な論点になっている。そして、若年者の地方定着・還流のためにも、地方に質の高い雇用機会を創ることが求められており、地域雇用政策の重要性はいつそう高まっているといえる。そこで、本研究は、地域の雇用機会や若年者定着に関する実態を把握するとともに、雇用創出や就労支援の取組みについて、地域人口の構成や変動の視点も交えて考察を行った。ヒアリング調査、統計解析による。

主な事実発見

1 地域の雇用創出力を高める要因

計量分析の結果、製造業雇用増加が他産業の雇用増加をもたらす波及効果は、産業集積度の高い地域ほど、労働力流入率の高い地域ほど高くなる。また、雇用創出効果は地域の人口構成によって異なり、地域の高齢化率が高い場合、生産年齢人口比率が低い場合には雇用創出力が弱まること検証された。

2 地方都市における状況・課題と取組みの方向

地方圏におけるヒアリング調査の結果、地域雇用の状況や抱えている課題、取組みの方向性が、地域の地理的な位置づけや産業構造によって大きく異なるという事実発見を得た。まず、地方都市においては、業種によっては人手不足が鮮明になる中、求人・求職のミスマッチが大きな課題であるなど、雇用機会の質に課題の中心がある。そして「希望する仕事がない」「大都市圏と比べて労働条件面（賃金等）で見劣りする」などの理由から、大学進学等で県外に流出した若者のUターンが期待ほど進まないことに課題を認識している。なお、製造業の集積地域では、高卒就職の状況が良好であるものの、大卒者の地元就職・Uターンは十分ではなく、地域の製造業が必ずしも大卒者の雇用の受け皿となっていない。こうした課題に対処する取組みとしては、求人側・求職者側双方への働きかけによるマッチングの工夫と充実、雇用の質の改善であり、同時に、地元出身者のUターン促進のために、相談体制の充実や情報発信・意識付けにも熱心に取り組んでいる。

3 都市部から離れた農村地域

都市部から離れた農村地域の場合、課題の中心は雇用機会の量の不足であり、公的機関や一次産業などの他に若い人の雇用の受け皿が乏しいことから、地元出身者は「帰りたくても帰れない」状況にある。雇用機会の創出が喫緊の課題であるが、企業誘致は望みにくく、大規模農業による効率化も難しい地域では、地元農産物のブランド化や6次産業化など、地域資源の再認識と活用によって局面を打開しようと取り組んでいる。また、地元の雇用機会の乏しさから出身者のUターンを望みにくく、Iターンへの期待も大きい。その地域に「選んで入ってくる」Iターン者の起業等によって地域の魅力が再発見されることは、地元の意識変革にもつながり、場合によってはUターンまで促せるなど、地域への貢献は小さくない。

4 郊外的位置づけをあわせ持つ農村地域

農村地域にあっても、近隣に通勤可能な都市部がある地域は、状況がやや異なる。まず、近隣の都市部に一定の雇用機会が存在することから、市町村内での雇用機会創出にそれほど固執しなくてよい状況にある。人口面では近隣から子育て世代などの一定の流入が見られ、人口減少が目前の課題となっていない場合もあるが、地元出身者のUターンが少ない点は他の地域と同様の課題認識をもつ。こうした地域は、子育て支援など生活環境を充実させることで近隣からの人口の呼び込みを図っているが、魅力的なまちづくりを行い、広くアピールすることで遠方から移住者をひきつける事例もみられる。新しい住民も少なくない中、コミュニティ意識の醸成にも取り組まれている。

政策的インプリケーション

これからの地域雇用政策は、地域の人口構成・人口変動の視点もふまえて、地域特性に合った政策的支援がいつそう求められる。また、Uターン促進には行政的支援が強く必要とされる。地元の就業機会における選択肢の乏しさからUターン就職を諦めているケースや、情報不足によるミスマッチ、地元企業の採用行動に関わる問題など、Uターンを阻害する要素が多いからである。Uターンの状況には地域の雇用機会の量と質の問題がより直接に反映されており、地域雇用政策として取り組むべき課題を多く提示している。

<http://www.jil.go.jp/institute/siryo/2015/151.html>



＜調査研究成果概要 16＞調査シリーズNo.137

「企業の地方拠点における採用活動に関する調査」

担当 高橋康二、西村純

研究の目的・方法

- ①「本社一括採用」が主流となっている現状での地元(地方)の大学生等の就職状況を調査すること
  - ②地元(地方)の大学生等が地元にとどまりながら、「本社一括採用」を実施している企業へ採用され職業生活を全うできる可能性を探ること
  - ③その際に、労働行政(特に職業安定行政)としてどのような支援が必要かを示すこと
- アンケート調査、ヒアリング調査により実施。

主な事実発見

第 1 に、長期勤続を重視する伝統的な日本企業においては、採用した大卒新人について、必ずしも本人の希望に基づいて配属先を決める仕組みを整えていないことが明らかになった(図表 1)。

図表 1 大卒新人の採用・配属形態の単純集計(上段:実数, 下段:行%)

	サンプル数	実施している	実施を検討している	実施/検討していない	無回答
①本人の希望に基づいて配属先を決める(Q6-1「採用後は、本人が希望する勤務地・勤務エリアに配属する」)	371 100.0	61 16.4	105 28.3	196 52.8	9 2.4
②勤務地・勤務エリアを限定した採用(Q7-4「勤務地・勤務エリアを限定した社員の採用」)	371 100.0	72 19.4	19 5.1	277 74.7	3 0.8
③地方拠点での独自採用(Q7-3「各事業所(工場、支店等)の権限での採用」)	371 100.0	35 9.4	11 3.0	322 86.8	3 0.8

第 2 に、それゆえに、地元での就職を希望する大学生のためには、勤務地・勤務エリアを限定した採用、すなわち勤務地限定社員制度の普及が求められる。しかし、アンケート調査によれば、勤務地限定社員の採用であっても、7割以上の企業において本社人事担当部門に採用権限があることが分かった。ヒアリング調査においても、勤務地限定社員といえども全社共通の基準で選考されるべきという考え方から、採用権限が本社に集中していることが分かった。地元での就職を希望する大学生が、大企業の勤務地限定社員として地元の事業所で働くためには、まず本社の採用窓口を通らなければならない現状が、改めて確認された。

第 3 に、他方で、アンケート調査によれば、一部の企業において地方拠点での大卒新人の独自採用も行われていることが明らかになった。その現状と課題をヒアリング調査で探ったところ、事業所での独自採用の対象職種の多くが、もともと大卒新人を採用・配属していた職種ではないことが示唆された。

政策的インプリケーション

ハローワークとしては、採用窓口が本社であるか地元事業所であるかは別として、大企業の地元事業所の勤務地限定社員の採用情報を収集し、地元の大学生に伝えていく必要があると考えられる。

同様に、勤務地限定社員として地元で定着して働くことを希望する大学生がどのくらいいるかを、大企業の地元事業所に伝えていく必要があると考えられる。

さらに踏み込んで、大企業の地元事業所の勤務地限定社員の採用にあたり、ハローワークの側が地元事業所の細かなニーズに応えながら学生を紹介する取組が重要になってくると考えられる。ハローワークにおいては就職面接会やハローワークの会議室等を利用したミニ面接会等を随時開催するとともに、採用予定人数に対して著しく多数の求職者からの応募が予想される場合については、求人者の意向に基づき、紹介期限を設定する、あるいは公開を行わないなどの対応も行なっている。求人者の意向、ニーズにも十分に配慮した取り組みをハローワークとして行なっていることについての求人者への周知も、引き続き行なっていくことが必要だと思われる。

<http://www.jil.go.jp/institute/research/2015/137.html>

## <調査研究成果概要 17> 労働政策研究報告書No.169

### 「復旧・復興期の被災者雇用－緊急雇用創出事業が果たした役割を「キャッシュ・フォー・ワーク」の視点からみる－ (JILPT 東日本大震災記録プロジェクト取りまとめ No.8)

担当 小野晶子

#### 研究の目的・方法

- ・東日本大震災の被災地の雇用・労働面への影響とそれへの政策対応について、記録の視点から実態把握を行う一環として、「キャッシュ・フォー・ワーク(Cash For Work; CFW「労働対価による支援」)」をキーワードに研究を行う。
- ・被災地域では国の基金事業である「緊急雇用創出事業」が被災者雇用に活用された。同事業は、リーマンショック後の失業対策として作られたものだが、被災失業者の支援策として、図らずともCFWの理念と通底するところがある。
- ・同事業の被災地での活用実態を明らかにし、大災害時の被災者雇用支援策のあり方を整理して提言する。
- ・ヒアリング調査(電話、メールによる事前調査)、緊急雇用創出事業の実績データ(平成23年度)の分析

#### 主な事実発見

- ・以下の3点について、緊急雇用創出事業の確かな成果として列挙することができる。第1に、被災地において雇用機会を創出したことである。被害の大きかった岩手・宮城・福島の3県についての就職者のうち、21.6%が同事業によるものであったことがわかっている(ハローワークを通じた雇用に限定した場合の数値)。第2に、幅広い分野と職種が雇用創出されたことである。海外で実施されてきたCFWでは、ライフラインやインフラの復旧工事に伴う肉体労働が中心になるが、緊急雇用創出事業では、農林漁業の支援、行政の事務補助、風評被害対策、仮設住宅の見守りなどのコミュニティ支援業務、救援物資の管理や清掃など様々な分野で雇用が創出されている。第3に、同事業を通じて被災地の復興へ貢献しているということである。雇用創出が失業者個人への支援に留まらず、その事業そのものが被災地復興へのミッションであり、それに被災者を雇用している。そして、同事業に雇用されている被災者への心理的効果は特筆すべきで、今後の生活再建や地域の復興に対し肯定的な評価をし、より高い精神的満足度が得られている。

#### 政策的インプリケーション

- ・緊急雇用創出事業の被災者雇用としての有効性を3つ挙げると、①スピード、②規模、③使途の柔軟性である。「スピード」は、この事業枠がすでに存在していたことによる。予期することが難しい自然災害に対しては、発生した後にいかに早く効果的に緊急的対策が講じられるかが重要である。平時から被災者雇用に「化ける枠」を、制度的に小さくても常に保持しておき、いざという時に膨らませることができるようにしておく必要がある。
- ・「規模」は、国からの基金であることが大きかった。国から事業費が100%拠出される利点は、市町村行政が被災して機能不全に陥った時にも、近隣の市町村や県などが代わって事業を企画遂行が可能であるということである。
- ・「使途の柔軟性」は、いかに多くの分野で雇用が生み出されたかをみてもわかる。事業内容についての縛りは緩く、結果的に被災地で必要と思われるありとあらゆる事業で活用されることが可能となった。反面、事業自体の実効性に対する審査が甘くなりがちであり、地方自治体は有効に使われているか適切に監督する必要がある。
- ・被災地復興に必要な人材を呼び込むためにも、被災者の雇用条件の枠組みは柔軟である必要がある。
- ・CFWの手法では、個人の生活保障(雇用支援)と、仕事によって地域貢献をなす(被災地支援)の関係性を調和させることが期待されるが、実際には、雇用支援よりも被災地支援の側面が強く、就労困難者向けの支援は限定的なものになりがちである。よって、CFWとは別の枠組みで生活保障がなされる必要があると考えられる。
- ・雇用支援と被災地支援のジレンマを緩和させるには、非営利組織が営利組織と提携することにより、人材活用のノウハウや水準の高い研修プログラムなどを得て、有効性を発揮できる可能性がある。周囲との期待のズレが生じることを防ぐためにも、営利組織と非営利組織の提携は重要な意味を持つ可能性がある。
- ・緊急雇用は失業対策のための事業のみではなく、災害対応・復興過程で発生する膨大な業務について雇用を通じて支援する制度と位置づけなおすべきであり、具体的には以下の4点があげられる。第1に、緊急雇用を特例的な制度でなく、国内のあらゆる災害・危機事象において発動できる常設の制度としておくべきである。第2に、雇用情勢ではなく、事業ニーズに応じて事業の継続の可否を評価すべきである。第3に、賃金設定はその地域での賃金相場とすることが望ましい。第4に、ボランティアや民間事業所の活動との共存である。民間による市場では供給されず、かつボランティアや自治会など自発的組織だけに依存することができないような分野において限定的に実施することが望まれる。また、採用や労務管理など現場の負担をいかに軽減するかも大きな鍵となる。
- ・同事業で実施されたコミュニティ支援の仕組みは一定の普遍性をもっており、高齢化が進み自治体が機能しなくなっている地域など、平時の地域課題の解決につながるヒントをも与えている。

<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2014/0169.html>

## 第5節 能力開発、キャリア形成に関する調査研究

労働力減少社会に向けて、ひとりひとりの職業能力を高めていくことの重要性はますます大きくなる。また、職業人生が長くなる中で、能力開発が必要な期間もそれだけ長くなり、若い時期だけでなく、中年期、高齢期も、それぞれに職業能力開発の適期として、生涯にわたるキャリア形成を考えていく時代になっている。

再興戦略 2015 に位置づけられた「未来を支える人材力強化（雇用・教育施策）パッケージ」では、第2章でも紹介したように、働き手の「気づきの機会」の確保（セルフ・キャリアドッグ（仮称）の推進やキャリア・コンサルティングのインフラ整備など）、専門実践教育訓練給付におけるメニューの多様化、対人サービス分野を中心とした評価制度の構築、実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の制度化など、働き手の職業能力を高めるための多様な政策が盛り込まれている。

職業能力開発・向上の取組みには、能力開発の基盤整備（公的職業訓練を含む教育訓練サービスの供給）、企業における人材育成、個人主体のキャリア形成といったさまざまな側面があるが、各主体の活動は独立に存在するものではなく、相互に関連しあい、補完しながら発展するものである。人材ニーズの変化・高度化に対応し、公共、企業、個人がどのように役割分担しながら、国全体として働く人の能力を高めていけるかということが大きな課題であり、相互の取組みを参照しあうために、共通の尺度となる能力評価の基準を持つことも欠かせない。

### （職業資格をめぐる）

このような観点から、中長期的なキャリア形成の目標の一つともなる「職業資格」をめぐる調査研究を紹介する。「企業における資格・検定等の活用、大学院・大学等の受講支援に関する調査」（調査研究成果概要18）は、①労働者がキャリアアップ、キャリアチェンジを図ろうとする際、あるいは学び直しを進める際、その取得が目標となることが多い各種の資格・検定に対する企業のニーズや、企業内における資格・検定の扱い、②社会人の学び直しの際に活用されることが多い、大学院、大学、専門学校、各種学校等での受講に対する企業の活動や評価などについて明らかにしようとしたものである。アンケート調査の分析から、①採用にあたって資格・検定の所持を重視する企業の割合は、正社員の新卒採用で20.0%、正社員の中途採用で37.3%、非正社員の採用で18.5%であり、採用にあたって資格・検定を重視する傾向は、業種間の差が大きいこと、②従業員が大学院、大学、専修学校・各種学校等で受講することについて、4割弱の企業は「評価は特にない」と回答し、次いで「従業員が幅広い知識を習得することができる」（34.5%）、「担当業務における専門性を高める事ができる」（34.2%）などがあがり、否定的な企業はごく少ないものの、従業員の社外での学びに対する評価が定まっていない企業が多いことがうかがえる。

個人の側から職業資格の取得とキャリア形成の実態を把握しようとしたのが「職業資

格の取得とキャリア形成に関する調査（WEB調査結果の概要）」（調査研究成果概要19）である。調査対象資格を取得した時期は、働きながら資格を取得した人が6割弱、在学中が3割、仕事を辞めて、または求職活動をしながらか取得した人が合わせて1割という構成になっている。在職中に職業資格を取得した人についてみると、資格取得活動に対する職場の対応としては、「特別の対応なし」が最も多く、「積極的に応援してくれた」は4人に1人である。資格を取ったことによる働き方や処遇の変化は「特に変化なし」が約6割、収入面の変化は「特になし」が7割と、変化がないとする人が多く、在職中の資格取得は必ずしも働き方を大きく変えることにはなっていないことがうかがえた。仕事を辞めて資格取得に専念した人及び求職活動中に資格を取得した人にたずねた就職活動への資格取得の効果は、「資格を活かせる仕事に就くことができた」が半数強であるが、分野による差が大きい。一口に「職業資格」といっても、個人のキャリア形成に及ぼす影響には資格によって大きな幅があるが、資格を取得したことについての総合的判断は、4人に3人が肯定的に評価している。

以上の2つの調査は中長期的なキャリア形成を支援する専門実践教育訓練（2014年10月に教育訓練給付金制度を拡充）の検討や運用に活用された。

### **（キャリア・コンサルティング）**

前述の再興戦略2015でも、これからの個人主体の能力開発を支えるものとして大きな役割が期待されているのがキャリア・コンサルティングである。「企業内キャリア・コンサルティングとその日本的特質—自由記述調査およびインタビュー調査結果」（調査研究成果概要20）は、厚生労働省の要請を受け、企業を中心としたキャリア・コンサルティングの活用事例を収集し、それら収集した事例をもとに、現在の日本における企業内キャリア・コンサルティングの実態、また、その運営体制、および個々の従業員の支援と組織全体への支援などの特徴を分析し、検討することを目的として実施したものである。自由記述調査とインタビュー調査から、日本における企業内キャリア・コンサルティングの展開は目覚ましく、広がりや深まりを見せていること、特に、この20年で、企業内キャリア・コンサルティングのノウハウが蓄積され、企業内キャリア・コンサルティングの組織内における役割や機能が明確化してきていることが示された。具体的には、大別して、(a)リテンション機能、(b)関係調整・対話促進機能、(c)意味付与・価値提供機能といった日本型ともいえるべき特徴がみられた。企業内キャリア・コンサルティングには、時にアウトプレースメント的な機能が期待される場合があるが、現状では、むしろ、日本的な雇用システムを背景に、従業員を引き留めようとするリテンション施策として機能している面が強いということも明らかとなった。労働移動促進の観点からは、外から参入してきた労働者の受け入れや定着に力を発揮している場合も多く、企業内部に相談サービスを提供するという企業内キャリア・コンサルティングの特徴がよく示されている。企業内キャリア・コンサルティングは単独で機能するよりは、

企業内の関連諸制度（他の相談室、キャリア研修、他のキャリア形成支援施策）と一体化して運用することで、より効果をあげており、このような点も、今後、企業におけるキャリア・コンサルティングの体制整備を進めていく上で、考慮すべきポイントとなるだろう。

### **（若者のキャリア）**

本節の最後に、若者のキャリアと職業能力開発について分析した研究成果を紹介する。「若年者の就業状況とキャリア・職業能力開発の現状②ー平成 24 年度「就業構造基本調査」よりー」（調査研究成果概要 2 1）は、総務省統計局が 2012 年に実施した『就業構造基本調査』の二次分析を実施し、前回 2007 年の就業構造基本調査についてとりまとめた「若年者の就業状況とキャリア・職業能力開発の現状ー平成 19 年度「就業構造基本調査」よりー」（資料シリーズ No.61）と比較可能なかたちで分析を行ったものである。2007 年と比べると、非求職無業者が長期滞留化する可能性、初職正社員での移行の減少が見出されている。また、非典型から正社員への移行には、「2 年以上非正規前職」、「初職正社員経験」、「自己啓発」の効果がみられる。最近 3 ヶ月に非典型から正社員になった者に限った分析によると、ややサンプルサイズが小さいものの、非典型から正社員への移行促進に公共職業能力開発施設の活用がプラスであることも明らかとなった。これらのことから、能力開発を支援する際には、非典型でも就業を継続することや、非正規の間の自己啓発を行うこと、正社員であれば受けられたであろう初期訓練型の能力開発を補償するような政策が有効であり、また公共職業訓練機会の効果が期待されることがインプリケーションとして提起された。本分析は、若年者の就業状況の変化と能力開発の実態について掘り下げた分析をしたものであり、特に、非典型雇用の若者のキャリア支援に関する基礎資料として、次節のテーマである「全員参加の社会実現」とも関連し、政策面で注目され、活用されている。

## <調査研究成果概要 18> 調査シリーズNo.142

### 「企業における資格・検定等の活用、大学院・大学等の受講支援に関する調査」

担当 藤本真

#### 研究の目的・方法

・働く人々の多くが自主的な職業生活設計を希望し、一方で経済のグローバル化やサービス化が進んでより高度な専門的知識・スキルに対する要請が強まる中で、労働者による自発的なキャリアアップの機会をいかにして充実していくかが社会的、政策的課題として注目を集めつつある。こうした状況を踏まえて、①労働者がキャリアアップ、キャリアチェンジを図ろうとする際、あるいは学び直しを進める際、その取得が目標となることが多い、各種の資格・検定に対する企業のニーズや、企業内における資格・検定の扱い、②社会人の学び直しの際に活用されることが多い、大学院、大学、専門学校、各種学校等での受講に対する企業の活動や評価について明らかにしようと試みた。

・アンケート調査を実施。100人以上の9976社を調査対象とし、1475社から有効な回答を得た(有効回答率:14.8%)

#### 主な事実発見

・企業が資格・検定を重視する理由にそって、各種資格・検定を分類していくと、①基礎的な知識・技能および担当業務に必要な知識・技能の習得に役立つという理由から重視される「知識・技能習得貢献型」、②法規対応上の必要から重視される「法規対応型」、③「中長期的なキャリア形成に役立つ」という理由から重視される「キャリア形成寄与型」の3つのタイプを見出すことができる。

・採用にあたって資格・検定の所持を重視する企業の割合は、正社員の新卒採用で20.0%、正社員の中途採用で37.3%、非正社員の採用で18.5%である。採用にあたって資格・検定を重視する傾向は、業種間の差が大きい。他業種と比べ群を抜いて割合が高いのは医療・福祉で、正社員の中途採用に限ると、建設業や教育・学習支援業も重視するという回答の割合が高い。対照的に飲食・宿泊業では、資格・検定の所持を重視するという回答が8~15%台にとどまっている。

・従業員が大学院、大学、専修学校・各種学校等の民間の教育機関での受講に対し、支援等を行っているかについてたずねたところ、「業務命令で受講させている事例がある」という回答企業が9.3%、「業務命令の受講はないが、会社として支援」という回答企業が13.4%であった。医療・福祉で「業務命令の受講はないが、会社として支援」の回答率が36.6%と、他業種より目立って高い。

・従業員が大学院、大学、専修学校・各種学校等で受講することについての評価をたずねたところ、4割弱の企業は「評価は特にない」と回答した。何らかの評価として最も多くの企業が挙げたのは、「従業員が幅広い知識を習得することができる」(34.5%)で、以下回答の多い順に「担当業務における専門性を高める事ができる」(34.2%)、「従業員のやる気を高めることができる」(22.5%)、「従業員の資格取得につながる」(20.8%)と続く。「受講が、仕事上の成果につながっていない」、「受講した従業員は、離職しやすい」といった否定的な評価を挙げた企業はいずれも5%未満と、ごくわずかであった。

#### 政策的インプリケーション

・調査結果からは、医療・福祉における採用や建設業、教育・学習支援業、運輸業などにおける中途採用の機会が、資格・検定の所持がとりわけ有利にはたらく機会と考えることができる。したがって資格・検定取得に対する政策的支援の対象としては、こうした場面で用いられる資格・検定を念頭に置くのが有意義であると思われる。

・大学院、大学、専修学校・各種学校等で従業員が受講することに対し現在、支援を行っていない企業が多数を占めてはいるが、こうした企業においても「受講が、仕事上の成果につながっていない」、「受講した従業員は、離職しやすい」といった、受講に対する否定的な意見の割合は非常に小さい。従業員に幅広い知識や高い専門性が求められるような場面になれば、受講支援の必要性が認識されるようになり、受講支援を支える政策的取組みに対する企業のニーズも増していくものと思われる。

<http://www.jil.go.jp/institute/research/2015/142.html>



## ＜調査研究成果概要 19＞調査シリーズNo.129

### 「職業資格の取得とキャリア形成に関する調査(WEB調査結果の概要)」

担当 金崎幸子

#### 研究の目的・方法

・職業資格の取得とキャリア形成の実態を把握し、中長期的なキャリア形成支援に向けたキャリア・コンサルティングの基礎資料とする。

・WEBモニターへのアンケート調査。有効回答数：職業資格所持者 8316 人、職業資格取得希望の未所持者 1011 人

#### 主な事実発見

・資格取得の時期は、働きながら資格を取得した人が 6 割弱、在学中が 3 割、仕事を辞めて、または求職活動をしながら取得した人が合わせて 1 割という構成になっている。

・資格取得に関して課題となったこと、苦労したことを取得時期別にみると、働きながら資格を取得した人では「仕事との両立」、在学中に取得した人と仕事を辞めて取得に専念した人は「費用の負担」、求職活動中に取得した人は「資格が実際に役立つかわからない」を最も多くあげている。

・在職中に資格を取得した人の場合、資格取得活動に対する職場の対応としては、「特別の対応なし」が最も多く(45.7%)、「積極的に応援してくれた」は 4 人に 1 人(25.0%)である。

・勤務先の支援制度として最も多いのは「学費や受験料の補助」、次いで「相談や情報提供」であり、労働時間や配置などの配慮はいずれも 1 割に満たない。

・資格を取ったことによる働き方や処遇の変化は「特に変化なし」が約 6 割、収入面の変化は「特になし」が 7 割と、変化がないとする人が多い。中長期的な職業生活設計の見直しに関しても、「特に見直したいと思ったことはない」が 6 割超と多い。

・仕事を辞めて資格取得に専念した人及び求職活動中に資格を取得した人にたずねた就職活動への資格取得の効果は、「資格を活かせる仕事に就くことができた」が半数強である。このうち仕事を辞めて学習に専念した人では資格を活かせる仕事に就くことができた割合が約 3 人に 2 人であるが、求職活動中に取得した人では 3 人に 1 人程度にとどまる。

・資格を取得したことについての総合的判断は 4 人に 3 人が肯定的評価(「非常によかった」、「どちらかというとプラスになった」)である。肯定的評価をする人が「最もよかった」と思うことは、「専門能力や知識が向上したこと」が多い。

・これから資格を取得したい人が感じる課題としては、「学費、教材費などの費用負担」、「仕事との両立」、「勉強や通学のための時間」などがあげられており、「特になし」は 1 割強と資格所持者に比べて少ない。

#### 政策的インプリケーション

・働きながら資格を取得した人においては「仕事との両立」が最も大きな課題となっている。職場の側では、資格取得の活動に特別の対応をしないというケースが多く、支援制度を設けている企業も必ずしも多くはないが、制度がある場合の利用率は高い。働きながら資格を取得する人の最大の課題である「仕事との両立」が図られるよう、学習しやすい環境への配慮が進むことが望まれる。

・職業資格を取得したことにより、働き方や処遇、収入面で変化があったという人、資格の取得と関連して職業生活設計を見直したいと考えた人は、必ずしも多くはない。在職中の資格取得が職場においてもっと評価されるようになれば、個人の主体的な職業能力開発や職業生活設計への反映に向けた意欲も高まるのではないかと考えられる。

・新たな就職をめざす場合の職業資格の効果について、半数以上の人が「資格を活かせる仕事に就くことができた」と評価している。ただし、求職活動中に資格を取得した人に限定すると、「資格を取得したことは就職活動に効果がなかった」という人が 2 割強、結果的に就職しなかった人が約 4 人に 1 人いる。求職中に資格を取得した人は、就職活動に役立てたいと考え、取得が比較的容易な資格を選択する傾向がみられるが、自分の適性・志向や地域の労働市場の状況に照らして有効な選択となっているか、適切な助言や情報提供を受けられるよう支援していく必要がある。

・これから資格を取得したいと考えている人は、資格取得に関してさまざまな課題を感じており、特に 30～40 代の中年層においては、費用の負担、時間の確保、仕事との両立など、資格取得のための活動に伴う生活への影響を心配する人が多い。費用補助や両立への配慮といった資格取得活動全般への支援や、それぞれの資格に関する具体的な情報提供が重要である。

<http://www.jil.go.jp/institute/research/2014/129.html>

#### 研究の目的・方法

・本研究では、厚生労働省の要請を受けて、企業を中心としたキャリア・コンサルティングの活用事例を収集し、それら収集した事例をもとに、現在の日本における企業内キャリア・コンサルティングの実態、また、その運営体制、および個々の従業員の支援と組織全体への支援などの特徴を分析し、検討することを目的とした。

・自由記述調査(キャリア・コンサルタント43名)とインタビュー調査(約20名)を実施。

#### 主な事実発見

①日本における企業内キャリア・コンサルティングの展開は目覚ましく、広がりや深まりを見せていること、特に、この20年で、企業内キャリア・コンサルティングのノウハウが蓄積され、企業内キャリア・コンサルティングの組織内における役割や機能が明確化してきていることが示された。具体的には、大別して、(a)リテンション機能、(b)関係調整・対話促進機能、(c)意味付与・価値提供機能といった日本型とも言うべき特徴がいくつか指摘できた。

②企業内キャリア・コンサルティングの運営と体制について、現在、人事部門や他の様々な従業員支援の部門と連携して従業員サービスを提供している例が多い。また、キャリア研修その他のキャリア形成支援施策と密接に連携させて相談を行っている場合が多い。さらに「上司部下の関係調整→組織開発」も重要な仕事となっていた。

③企業内キャリア・コンサルティングによる個々の従業員(クライアント)への対応に関する議論も、ある程度、収斂してきている。相談内容としては、おおむね、(a)異動や昇進に伴う仕事内容の変化、(b)モチベーションの低下、(c)キャリアアップ、(d)時短勤務・有期契約で働く女性の問題、(e)メンタルヘルスと関連するキャリア問題、(f)その他があり、相談の過程としては、(a)導入段階(聴く、質問する)、(b)整理段階(整理する、説明する、リファーする)、(c)展開段階(確認する、掘り下げる、働きかける)といったプロセスがある。

④企業内キャリア・コンサルティングの「組織開発」に対する効果は、おおむね、個々の職場内のインフォーマルな関係構築から組織適応・組織定着、上司部下の関係調整、経営層への情報提供と進む。キャリア・コンサルティングの導入当初は、個別面談のみが行われるが、個人の支援のために上司との関係改善の必要性が認識される。さらに、職場や組織全体の影響も見えてくる。結果的に、支援や介入の対象は、導入時から次第にレベルをより上位へと組織の中心へとシフトさせていく。

#### 政策的インプリケーション

①企業内キャリア・コンサルティングには、時にアウトプレースメント的な機能が期待される場合があるが、現状では、むしろ日本的な雇用システムを背景に、従業員を引き留めようとするリテンション施策として機能している面が強い。ただし、労働移動促進の観点からは、同様の理由から、外から参入してきた労働者の受け入れや定着に力を発揮している場合も多く、企業内部に相談サービスを提供するという企業内キャリア・コンサルティングの特徴がよく示される。

②日本のキャリア・コンサルティングに対する問題関心のベースには、上司一部下の関係調整という狙いが最初期の段階から濃厚にみられた。現状においても、多様化する職場環境、従業員構成の中で、職場内の関係調整・対話促進は重要な課題となっており、管理者のキャリア形成支援マインド・知識・スキルを習得させることの支援といった方向性に何らかの支援を行うことは、今後、十分に検討されるべき課題となる。

③企業内キャリア・コンサルティングは単独で機能するよりは、むしろ、企業内の関連諸制度(他の相談室、キャリア研修、他のキャリア形成支援施策)と一体化して運用することで、より効果をあげていた。従来以上に、よりいっそう、企業内の他の施策との関連で企業内キャリア・コンサルティングを啓発普及する方策が考えられる。特に、企業内キャリア・コンサルティングは、企業内の人的資源管理・人事労務施策、能力開発・キャリア開発施策の効果を高めるための触媒として機能する面がある。なかでも、キャリア研修との一体的な運用が効果的であると見られており、メンタルヘルス・労働移動促進とあわせて、従来以上に、よりいっそう企業内能力開発・教育研修支援の施策として考えうる可能性がある。

④企業内キャリア・コンサルティング単独の効果としては、表面的には、抽象的である「意味提供・価値付与機能」と「組織開発」が重要となる。したがって、一方では、より抽象的な相談内容に乗れるような企業内キャリア・コンサルタントの専門性・スキルの向上を、従来以上に考えるべきである。また他方では、「組織開発」を、今後の企業内キャリア・コンサルタントの重要なコンピテンシーとして考えるべきである。

<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2015/0171.html>



＜調査研究成果概要 21＞資料シリーズNo.144

「若年者の就業状況とキャリア・職業能力開発の現状②－平成 24 年度「就業構造基本調査」より－」

担当 堀有喜衣、小杉礼子

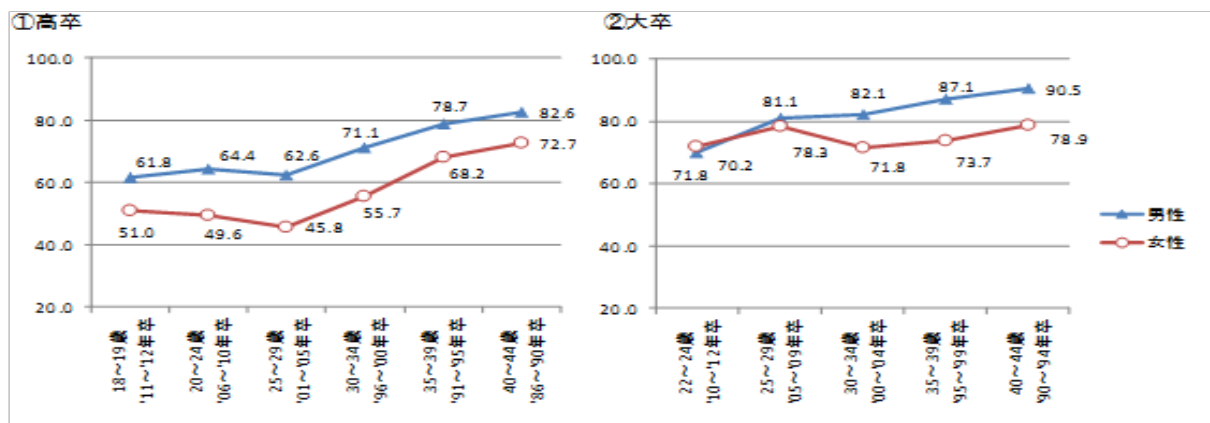
研究の目的・方法

・2007 年実施の『就業構造基本調査』と比較し、若者の就業状況についての変化を探る。  
 ・総務省統計局が 2012 年に実施した『就業構造基本調査』の二次分析を実施し、すでにとりまとめた「若年者の就業状況とキャリア・職業能力開発の現状－平成 19 年度「就業構造基本調査」より－」（資料シリーズNo.61）と比較可能なかたちで分析を行った。

主な事実発見

- ・2007 年と比べると、非求職無業者が長期滞留化する可能性が見出されており、かつ離職からの期間が長くなると活動意欲が低下することから、離職1年以内の働きかけが重要である。
- ・初職正社員での移行が減少していることから、2つの点が指摘できる。第一に、高卒については、職業訓練の周知・活用のいっそうの促進である。先行研究によれば、就職指導担当者のうち4割程度しか職業訓練等についての情報を生徒に周知していない。就職指導担当者への働きかけが求められる。第二に、高卒学歴には、大学等中退者が含まれていることが、初職正社員率を押し下げていることも推測できる。高等教育進学率が高まるにつれて、中退者の数も増加している。大学等中退者に対する政策的な支援も必要である。
- ・非典型から正社員への移行には、2年以上非正規前職、初職正社員経験、自己啓発の効果がみられることから、能力開発を支援する際には、非典型でも就業を継続することや、非正規の間の自己啓発を行うこと、正社員であれば受けられたであろう初期訓練型の能力開発を補償するような政策が有効だと考えられる。
- ・擬似コーホートによる分析から、パート・アルバイトから正社員へ移行するには、景気拡大期に遭遇することが重要であることが明らかになった。有効求人倍率が拡大を続けているような景気の良い時期こそ、正社員への移行をさらに支援する政策は効果があると考えられる。
- ・最近3ヶ月に非典型から正社員になった者に限った分析によると、ややサンプルサイズが小さいものの、非典型から正社員への移行促進に公共職業能力開発施設の活用がプラスであることから、公共職業訓練機会の効果が期待される。

図表 初職正社員比率の変化(高卒、大卒)



<http://www.jil.go.jp/institute/siryoy/2014/144.html>

## 第6節 全員参加の社会実現に関する調査研究

2014～2015年にかけては、「全員参加型社会」の実現に向けて、国全体の取組みが大きく動いた節目の時期であった。第2章でふれたように、2015年8月に女性活躍推進法が、9月には若者雇用促進法が成立し、女性、若年者の労働市場への参加促進や能力を有効に発揮できるようにするための支援の充実が図られることとなった。すでに2012年に高年齢者雇用安定法、2013年に障害者雇用促進法が改正されており、対象別の雇用対策の充実に向けた当面の大きな取組みが2015年中にほぼ出そろったといえることができる。

特に、若年者に関しては、これまで、雇用状況の悪化に対応して個々の支援メニューの充実は図られてきたものの、若年者を対象とする包括的な雇用対策法が存在していなかったが、若者雇用促進法により、支援の法的根拠が確立した。若年無業者（いわゆるニート）や学校中退者など、困難を抱えることが多い若年者への対応の必要性について、法的にも明確に位置づけられることとなった意義は大きい。

### （就職困難な若者の実態と必要な支援）

JILPTでは、長年にわたり若年者雇用の研究に取り組んでおり、2014年度においてもいくつかの研究結果をとりまとめている。

最初に紹介する「大学等中退者の就労と意識に関する研究」（調査研究成果概要22）は、これまで十分に把握されてこなかった大学等中退者の就労状況と意識について明らかにする目的で実施したものである。ハローワークに来所した大学等中退者への調査では、若者就職ナビゲーターの協力により1,095名の求職者から有効回答を得て、中退者に対象をしばった調査としては、これまでにない規模の調査となった。分析の結果、大学等中退者は学校を経由して公的支援機関に来所しておらず、中退時における学校と公的支援機関の連携を進める必要があること、中退後の就職支援への要望として、「相談・サポート体制の充実」、「職業訓練・インターン・トライアル雇用」、「支援機関や相談機関の周知や拡充」が上位を占めており、更なる情報発信と若者向けの職業訓練等の充実が求められることなど、多くの示唆を得ることができた。また、若者サポートステーションに対する調査の分析からは、サポステを利用している大学等中退者は生活・コミュニケーション・自己イメージの領域で卒業生よりもかなり大きな課題を抱えており、利用の経緯もハローワークやハローワーク以外の支援機関の紹介という割合が高いことなどが明らかとなった。同じ中退者であっても状況は多様であり、個々のニーズに応じた支援の重要性が示された。

「大学キャリアセンターにおける就職困難学生支援の実態—ヒアリング調査による検討—」（調査研究成果概要23）は、大学キャリアセンターでの支援の流れを中心に、支援者から見た困難学生の特徴、利用へのつながりやすさ、キャリアセンター以外の人

材や組織との連携等について、ヒアリング調査によって実態を把握したものである。近年、多くの大学でキャリアセンターの機能の充実が図られてきているが、有効活用できない学生やうまく関われない学生は就職支援の対象からこぼれ落ちてしまい、自己流の判断によって就職困難に陥る可能性がある。大学キャリアセンターへのインタビューによると、学生は就職非困難なタイプ（支援不要型、受容型）と、困難なタイプ（反発型、学内支援限界型、支援不能型）に分類できる。この中で、「学内支援限界型」は、現在の支援者との間で支援が膠着していることを意味するため、別の支援者による支援、例えばジョブサポーターのような外部人材からの働きかけ等が有効に作用する可能性がある。「支援不能型」は来室に応じない学生であり、仮に未就職で卒業した場合は、学校による支援の手が切れるため、将来的には外部の若年者就職支援機関の支援対象となる可能性がある層である。学生の自主性を尊重し、学生自身が就職支援の必要性を感じるまで、根気よく呼びかけを行うしか方法がないのが現状である。キャリアセンターが今後さらに就職支援の機能と可能性を高めるために必要なキーワードは、「連携」と「情報共有」であり、教員や学生相談室といった学内人材や他部署との連携のほか、学外の就職支援機関との連携によって、キャリアセンターの機能面での限界を大きく乗り越えられる可能性があるとし唆されている。

### **（若者を雇用する企業の状況）**

以上の2つの調査研究は、若年者の学校から雇用に向けた移行過程で生じているさまざまな課題を検討したものであるが、若年者の安定した雇用について考えるには、雇用への移行時点（採用、就職）、さらに移行後（定着、育成）の問題について、若年者本人だけでなく企業の側からも多角的な検討が必要である。「若年者雇用支援施策の現状と更なる発展に向けての課題：ハローワーク求人企業「若年者雇用支援施策の利用状況に関する調査」より」（調査研究成果概要24）は、このような視点から、雇用支援施策を活用した若年者採用について、施策が雇用機会の拡大や採用後の育成に及ぼした影響や中小企業の若年者雇用の実態を分析したものである。分析の結果、応募者の増加や採用の成立といった入り口段階での成果が施策への企業の満足感を高めると同時に、どのような施策を利用するにせよ、採用後の初期段階で、若年者の状況に応じた職場での育成指導や相談しやすい環境づくりが若年者の能力伸長に重要であるということが確認できた。また、施策に対する企業の総合的な評価は、「応募の増加」「採用の成立」、採用された若年者の「職場への定着」「能力の伸長」によって決まり、特に「応募の増加」「採用の成立」が重要であることもわかった。新規大卒者の3年以内離職率が3割、新規高卒者は4割といった状況が続いている中で、若年者の定着と育成のために企業のどのような取組みが有効であり、施策としては何を重点的に支援していけばよいのか、引き続き調査研究を進めていくことが必要だと考えられる。

### **(子育て中の女性の就業)**

次に、女性の就業問題に関する調査研究成果を紹介したい。「子育て世帯のウェルビーイング—母親と子どもを中心に—」(調査研究成果概要25)は、プロジェクト研究「子育て中の女性の就業に関する調査研究」の一環として2011年と2012年に実施した「子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査」(略称:「子育て世帯全国調査」)の再分析により、母親の就業パターンが、母親自身および子どものウェルビーイングにどのような影響を及ぼしているのか等について、総合的に分析したものである。先行研究から、母親の就業と子どものウェルビーイングとの関係は、子どもの年齢によって異なるものの、総じてその影響が限定的で、思ったほどネガティブな影響はないとされているが、母親の夜間等非典型時間での就業は、子どもと過ごす時間(睡眠時間を除く)や子どもとの夕食回数の減少につながりやすく、質の高い保育サービスの提供や、子どもが満1歳までの休暇取得の権利を母親に保障することは、子どものウェルビーイングを守る意味では非常に重要であると問題提起している。なお、「子育て世帯全国調査」は2014年に第3回調査が実施され、2015年度に調査結果の概要が取りまとめられた(JILPT 調査シリーズNo.145「子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査2014(第3回子育て世帯全国調査)」)。育児休業と短時間勤務制度利用者が増加していること、ひとり親世帯の低所得層と貧困層が増加していることなどが示されたが、その内容については次回以降の政策論点レポートで紹介したい。

超高齢社会へ向かうわが国において全員参加型社会の実現のために欠かせないのは、高齢者の就業参加である。JILPTでは、高齢者雇用についても、プロジェクト研究の主要な柱として位置づけ、継続的に調査研究に取り組んでいる。2015年度成果として7月に刊行した「60代の雇用・生活調査」(JILPT 調査シリーズNo.135)など高齢者雇用の研究についても、次回以降の政策論点レポートの報告テーマとしたい。

## ＜調査研究成果概要 22＞調査シリーズNo.138

### 大学等中退者の就労と意識に関する研究

担当 堀有喜衣

#### 研究の目的・方法

・これまで把握されてこなかった大学等中退者の就労状況と意識について明らかにする。  
・厚生労働省「21世紀成年者縦断調査」および「サポステ調査」(若者自立支援中央センターが2014年2月～3月に実施し、当機構は調査票の作成および分析を担当。サポステの支援者が回答)の二次分析、ハローワーク調査(ハローワークに来所した全国の大学等中退者に対して、若者就職ナビゲーターから質問紙調査への協力を依頼。1095名の有効票を得た)、インタビュー調査(大学等3校)。

#### 主な事実発見

・「21世紀成年者縦断調査」の「24年調査」の二次分析によると、大学等中退者は卒業者に比べて離学してから就業するまでの期間が長く、近年さらに長くなる傾向が見られる。正社員までの期間はさらに長く、20代では中退者の6割前後が一度も正社員経験がない。さらに20代では無業や失業のリスクが高く、就業している場合も非正規雇用比率は同じ教育段階の者の2倍となっていた。調査対象者が30代から40代前半に達している「14年調査」からみると、30代後半から40代にかけて、失業率はかなり改善されるが、非正規雇用比率の差異は男性では残り続けていた。

・「ハローワーク調査」から中退時までを分析すると、中退時の学年については、専門・短大・高専では1年生が5割以上、大学では2年生と4年生がともに3割前後と高い。中退理由(M.A.)を見ると、「勉強に興味・関心が持てなかったから」が49.5%と最も高く、「経済的に苦しかったから」は3割弱となっている。また、最も重要な中退理由としては「学業不振・無関心」を挙げる者が4割以上と高く、「家庭・経済的理由(妊娠・出産含む)」と「進路変更」がそれに続いている。進路意識と中退理由には関係が見られ、「学業不振・無関心」で大学を中退した者の7割以上が目的を持たずに進学した層であることが確認された。

・「ハローワーク調査」から中退後の就職活動の状況を見ると、ハローワーク利用の経緯は、「親」「友人」で6割近くを占め、特に「親」という回答が多かった。就職活動開始時期とハローワーク利用開始時期はほぼ重なっており、ハローワーク利用者については就職活動の手段としてハローワークが最初の選択肢として認識されている。さらに中退時には「正社員として就職したい」と半数近くの中退者が考えているが、実際に正社員として就職するための準備をした者は3割にとどまり、アルバイトを探したり、在学中から行っていたアルバイトを継続するなどの行動が多く見られた。

・「サポステ調査」を基に、サポステの利用者における卒業者と中退者を比較すると、大学等中退者は卒業者に比べて、就職や進路決定に達するまでに長い時間がかかると見なされるタイプが多く含まれており、学校時代に困難な経験をした者が少なくない。また専門学校・短大・高専中退者では職場での孤立や退職につながる失敗体験、大学中退者では就職活動での失敗体験やメンタルでの課題が見出される。サポステ利用者については、大学等中退者は卒業者に比べて進路決定率はやや低いものの、いったん決定した後にはその進路が継続される傾向がある。

#### 政策的インプリケーション

・大学等の中退は年齢を重ねてもなお職業生活に影響を及ぼしており、労働政策における重要な支援対象とする必要がある。

・大学等と連携した中退時の支援を確立していくことは重要である。大学等中退者は「学校」を経由して公的支援機関に来所していない。中退時における学校と公的支援機関の連携は当事者のニーズも高くかつ現実的な選択肢として進める必要がある。

・大学等の中退理由においては「学業不振・無関心」が最も割合が高いため、大学等での学業継続を支える基礎学力や大学等による学習支援が重要である。

・中退後の就職支援への要望として、「相談・サポート体制の充実」、「職業訓練・インターン・トライアル雇用」、「支援機関や相談機関の周知や拡充」が上位を占めており、更なる情報発信と若者向けの職業訓練等の充実が求められる。

・公的支援機関の役割分担として、現在のようにハローワークとサポステの双方が中退者を受け止めていくことが包括的な中退者支援にとって効果的である。ハローワークの大学等中退者は他の支援機関を経ずに来所しているが、サポステの大学等中退者は生活・コミュニケーション・自己イメージの領域で卒業者よりもかなり大きな課題を抱えており、利用の経緯もハローワークやハローワーク以外の支援機関の紹介という割合が高い。中退者と言っても多様であり、個々のニーズに応じた支援が求められる。

<http://www.jil.go.jp/institute/research/2015/138.html>

研究の目的・方法

・大学キャリアセンターでの支援の流れを中心に、支援者から見た困難学生の特徴、利用へのつながりやすさや、キャリアセンター以外の人材や組織との連携等について、ヒアリング調査によって実態を把握することを目的とする。

主な事実発見

・キャリアセンターでのマッチング機能と活用：一部の大学キャリアセンターでは3年次に進路登録を行い、そこで学生の希望進路や本人の性格特徴等の情報を詳細に把握し、それに合う学校求人が来た場合に効率的にマッチングを行う事例があった。キャリアセンターによく来室する学生の一部はそうした機能を熟知し、活用できていた。

・学内外との連携：キャリアセンターが連携・協力する最大のパートナーは教員（特にゼミ教員）であった。教員が学内委員会や教授会の場で学生の内定状況を把握・報告する役割を担うほか、連絡のつかない学生への連絡を担当するといった協力が日常的に行われている学校も多かった。一方で、教員個人によって就職支援に温度差がある点も報告された。また、発達障害等の傾向が疑われる学生への支援には、学生相談室や、学生相談室経由で外部機関の活用が模索されている例が多く聞かれたが、学生相談室との連携のスムーズさは学校によって違いがあった。

・就職困難学生の特徴と分類：キャリアセンターの支援者から見た「就職困難学生」の特徴を整理した。一般の学生については、就職非困難なタイプ（支援不要型、受容型）と、困難なタイプ（反発型、学内支援限界型、支援不能型）に分類できた。就職困難なタイプは、職員のアドバイスを聞かず、自己流の（時には誤った）就職活動を貫き通す学生層（反発型）、職員とのコミュニケーションが成立しなかったり、職員に過度に依存して支援が成立しない学生層（学内支援限界型）、来室の呼びかけに応じないために支援ができない学生層（支援不能型）に分類できた。この中で、「学内支援限界型」は、別の支援者による支援、例えばジョブサポーターのような外部人材からの働きかけ等が有効に作用する可能性がある。「支援不能型」は来室に応じない学生であり、仮に未就職で卒業した場合は、支援の手が切れるため、将来的には外部の若年者就職支援機関の来所者像になりうる層である。学生の自主性を尊重し、学生自身が就職支援の必要性を感じるまで、根気よく呼びかけを行うしか方法がないのが現状であるとの報告があった。

・発達障害・精神障害等のある学生や、その傾向が疑われる学生への支援については、キャリアセンターからみて次の二つの困難性があることが整理された。一つは、医療機関の受診前の段階で、本人と親に受診についての同意を得る段階での困難性である。もう一つは、受診を希望しなかった場合や受診しても診断がつかなかった場合に、本人の希望と適性に合った就業場所や訓練先等を見つける段階での困難性である。第一の困難性では、キャリアセンターが学内他部署（学生相談室等）とスムーズに連携することが重要となるが、連携の段階で困難が生じる場合もある。第二の困難性では、障害に近い特性を持つ人が働けるような就業場所や訓練先の情報を知る外部支援機関や企業との連携が不可欠であるが、学生個人の状態はケースバイケースであり、一人ずつのオーダーメイド支援が必要となる。

・キャリアセンターが今後さらに就職支援の機能と可能性を高めるために必要なキーワードは、「連携」と「情報共有」である。教員や学生相談室といった学内人材や他部署との「連携」のほか、学外の就職支援機関との「連携」、例えば、ジョブサポーター等の外部人材が、ハローワーク等の就職支援機関に所属する専門人材を紹介したり、引き合わせる等のコーディネート機能を持つことで、大学キャリアセンターの機能をより一層高められる可能性もある。もう一つのキーワードは「情報共有」である。相談情報はセンシティブな情報であり、安易な情報共有は倫理的に許されない。一方で、学内の各相談部署での情報を過度に制限しすぎること互いの情報を蝸壺化することは、就職支援を初めとする各種支援業務全体の円滑さを損なう要因ともなりうる。共有に適する部分と適さない部分を慎重に見極めた上で、各部署で学生に関する情報連絡を密にすることは重要と思われる。

政策的インプリケーション

大学キャリアセンターの就職支援では、4～5名前後の限られたスタッフ数で、全学生（非来室学生を含む）の就職支援に責任を持つという特徴がある。そのため、就職困難な特性を持つ学生が多く来室した場合に十分対処しきれなくなる可能性もある。その際、外部の就職支援リソースであるハローワークやジョブサポーター等の機動力のある人材が、（一般学生への求人紹介や個別相談を行う機能に加えて）他機関にいる専門性の高い支援者を紹介する等といった働きかけがあれば有効に機能する可能性が高いと思われる。このような形がとれば、大学キャリアセンター職員にとって利用しやすい就職支援リソースの提供が政策的に可能ではないかと思われる。

<http://www.jil.go.jp/institute/siryu/2015/156.html>



## ＜調査研究成果概要 24＞調査シリーズ No.131

### 「若年者雇用支援施策の現状と更なる発展に向けての課題：ハローワーク求人企業「若年者雇用支援施策の利用状況に関する調査」より」

担当 岩脇千裕

#### 研究の目的・方法

ハローワーク求人企業に対して実施した、若年者雇用支援施策の利用状況およびそれら施策を用いて採用した若年者の雇用管理実態に関するアンケート調査(有効回収数:3787社)。本調査の結果のうち、回答企業における施策活用状況についてはJILPT調査シリーズ No.117にて報告済みであり、本報告は、施策を利用して採用された若年者の雇用管理実態を中心に、以下の目的で取りまとめた。①若年者雇用の改善に向けて政府が取り組んできた様々な若年者雇用支援施策について、企業による若年者の採用・育成等にもたらした影響を明らかにする。②多様な状況にある若年者を雇用・育成する場として期待される中小企業の若年者雇用の実態を分析し、若年者の採用、育成、定着に関する企業側の課題を抽出する。

#### 主な事実発見

##### 1. 雇用支援施策が若年者の雇用機会拡大に及ぼした影響

- ①「新卒採用中心」の企業が出す求人や、「情報処理」「その他の技術職」「福祉以外の専門職」を募集する求人は「長期的な人材確保・育成」を目的としている場合が多い。
- ②「長期的な人材の確保・育成」を目的とする求人であっても、採用選考時に「実務経験」を重視しないとは限らない。
- ③「3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金」「3年以内既卒者トライアル雇用奨励金」は、通常は実務経験を重視する「中途採用中心」企業が、「経験不問」で若年者を採用することを促進した。同時にそれらの企業は3年以内既卒者を「長期的な人材の確保・育成」を予定せず採用した可能性も示唆された。

##### 2. 雇用支援施策が若年者の能力開発に及ぼした影響

- ①雇用支援施策を利用して採用・教育された若年者の行動特性は「課題解決に向けて自律的に実行する行動(自律的行動)」と「他者と関わり合いながら課題に取り組む行動(他者との協働)」に分類された。
- ②雇用支援施策を利用して採用された若年者の入社3ヶ月後の行動特性の水準は、採用時に利用した雇用支援施策の種別とは全く関連をもたなかった。
- ③利用した雇用支援施策の種別にかかわらず、若年者の2種類の行動特性の水準はいずれも、入社3ヶ月後から調査時点までにかけて伸長した。ただし「卒業後の経過期間が3年以内」の新卒者または既卒者が「試行雇用奨励金(若年者等トライアル雇用奨励金)」を利用して採用された場合「他者との協働」の伸び具合がやや鈍る傾向がある。
- ④企業が若年者を採用後に実施した取組のうち、若年者の行動特性の伸長にどんな場合でも有効であった取組は「気軽に相談できる環境作りを心がけた」ことである。

##### 3. 施策利用企業の施策に対する評価を規定する要因

企業が利用した施策について、総論として有益だったかどうかという評価と、特定の若年者(Aさん)の採用について有益だったかどうかという評価の2つの面から、企業が雇用支援施策に対して感じる有益感を左右する要因を探った。

個々の施策に対する評価(有益感)は各種採用奨励金で特に高かった。また、多変量解析の結果、施策に対する総合的な評価は「応募の増加」「採用の成立」、採用された若年者の「職場への定着」「能力の伸長」によって決まる。特に「応募の増加」「採用の成立」が重要。

#### 政策的インプリケーション

・今回の調査の分析からは、応募者の増加や採用の成立といった入り口段階での成果が施策への企業の満足感を高めると同時に、どのような施策を利用するにせよ、採用後の初期段階で、若年者の状況に応じた職場での育成指導や相談しやすい環境づくりが若年者の能力伸長に重要であるということが確認できた。

・雇用支援施策においても、段階別の支援だけではなく、募集・採用段階から定着、育成まで、長期的なプロセスを見通した施策の組み立て(例えば、企業や業界内における継続的な若者育成の取組みへの支援など)が求められると言えよう。

・ハローワーク求人企業の多くを占める比較的規模の小さい企業においても、採用における方針、女性の活用状況、非正規雇用に関する考え方等は多様である。企業のタイプ別の分析等をさらに進め、中小企業において、若年者が働きやすく職業能力を伸ばせる職場を増やしていくための雇用管理のあり方について検討していくことが必要である。

<http://www.jil.go.jp/institute/research/2014/131.html>



「子育て世帯のウェルビーイング—母親と子どもを中心に—」

担当 周燕飛

研究の目的・方法

・母親の就業と子どものウェルビーイングとの関係については、未知の部分が多い。例えば、出産後にどのタイミングで仕事に復帰すれば、子どもへの影響を最低限に抑えることができるのか。確かな答えがあれば、育児休業期間の検討が可能となる。母親の就業時間、就業形態と子どものウェルビーイングとの関係についても多くの謎が残っている。JILPT では、プロジェクト研究「子育て中の女性の就業に関する調査研究」の一環として、2011 年と 2012 年に「子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査」(略称:「子育て世帯全国調査」)を行った。本資料シリーズは、その再分析の結果を中心に、母親の就業パターンが、母親自身および子どものウェルビーイングにどのような影響を及ぼしているのか等について、総合的に分析したものである。

主な事実発見

・母親の就業が子どものウェルビーイングに最終的にどのような影響を与えるのかは、子育て時間の減少、WLC 等による「負の効果」と、可処分所得の増加、集団保育でのペアレントング・スキル不足の補い等による「正の効果」の力学関係にあると思われる。1990 年代以降に欧米で行われた研究(内生性問題を一定程度制御した研究を中心に)から得られた比較的一致した意見として、母親の就業と子どものウェルビーイングとの関係は、子どもの年齢によって異なるものの、総じてその影響が限定的で、思ったほどネガティブな影響はない、というものがある。ただし、子どもが満1歳までの乳児期での早すぎる仕事復帰や、質の悪い保育サービスを利用しながらの就業は、子どものウェルビーイングの低下につながりやすい。

・母親の夜間等非典型時間での就業は、子どもと過ごす時間(睡眠時間を除く)や子どもとの夕食回数の減少につながりやすく、長期的にみて、子どもに深刻な影響が生じる懸念がある。二親世帯の母親の場合、貯蓄なしまたは貯蓄を取り崩している者、子どもの年齢が3歳以上である者は、非典型時間帯で働く確率が高い。一方、母子世帯の母親の場合、子どもに高等教育を受けさせる予定のある者、副業に従事している者が、非典型時間帯で働く確率が高い。母子世帯の母親は、子どもの高等教育費を貯めるため、2つ以上の仕事を掛け持ちするなど、非典型時間帯で働いて収入を増やすほかないという問題が浮き彫りになっている。

・また、子どものウェルビーイングは、母親の生い立ちからも影響を受けている。10代後半の若年母親から生まれた子どものウェルビーイングを調べたところ、そのウェルビーイングが顕著に低いこと(学業不振、不健康、不登校)が分かった。統計的推定の結果、若年出産は、低学歴となるリスク、無配偶となるリスクにそれぞれ大きい影響を与え、それが低所得となるリスクを高め、この3つの要素(低学歴、無配偶、低所得)による複合的な影響が子どものウェルビーイングを悪化させていることがわかった。子どものウェルビーイングの低下は、若年出産そのものによる影響というより、若年出産が引き起こす母親の低学歴、無配偶による間接的な影響の結果といえる。

政策的インプリケーション

質の高い保育サービスの提供や、子どもが満1歳までの休暇取得の権利を母親に保障することは、子どものウェルビーイングを守る意味では非常に重要である。また、子どものウェルビーイングを守る視点からも、母子世帯の母親に対する就業支援と併行して、所得支援策の一層の充実や、若年出産した女性が低学歴にならないような支援策が必要である。

<http://www.jil.go.jp/institute/siryo/2015/146.html>

## 第7節 労働条件決定システム、労働法制に関する調査研究

雇用制度改革が国の重要課題と位置づけられる中、労働に関わるさまざまな仕組みや制度、慣行のあり方について見直しの動きが活発化している。しかし、雇用のシステムは長い年月をかけて定着し、社会の中で一定の機能を果たしてきた面があり、見直しに先立って、緻密な実態分析と課題の整理が求められる。このうち特に、「予見可能性の高い紛争解決システムの構築等」については、「日本再興戦略」改訂2014において、①労働紛争解決手段として活用されている「あっせん」「労働審判」「和解」事例の分析・整理と、②諸外国の関係制度・運用に関する調査研究を行う旨が定められ、これを踏まえて厚生労働省からJILPTへ調査研究が依頼された。これに応じて、紛争解決システムに関する調査研究を2014年度に重点的に行った。

### (紛争解決システムに関する研究)

まず、①については、「労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析」(調査研究成果概要26)にまとめられている。都道府県労働局のあっせん事案(2012年度に4労働局で受理した個別労働関係紛争事案)853件、労働審判の調停・審判事案(2013年に4地方裁判所で調停または審判で終結した労働審判事案)452件、民事訴訟の和解事案(2013年に4地方裁判所で和解で終結した労働関係民事訴訟事案)193件を調査対象とし、解決内容、解決金額、解決に要した期間などについて、属性別の分析等を行った。

②に関しては、イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、スペイン、デンマーク、韓国、オーストラリア及びアメリカの9か国について、解雇及び個別的労働関係の紛争処理について、制度やその運用の実情を調査した。このうち、特にドイツ、フランスにおける解雇及びアメリカにおける解雇及び雇用仲裁の制度やその実情について、背景や沿革も含め詳細に調査分析を行い、個別の報告書としてとりまとめた(「ドイツにおける解雇の金銭解決制度 - その法的構造と実態に関する調査研究」(調査研究成果概要27)、「フランスにおける解雇にかかる法システムの現状」(調査研究成果概要28)、「アメリカにおける個別労働紛争の解決に関する調査結果」(調査研究成果概要29)。また、全9カ国の各国比較について、「解雇及び個別労働関係の紛争処理についての国際比較」としてとりまとめ、JILPTホームページ上に公開した。

以上の調査研究成果については、2015年6月に厚生労働省より報道発表が行われた。「日本再興戦略」改訂2014においては、調査研究の結果を踏まえ、「透明かつ公正・客観的でグローバルにも通用する紛争解決システム等の在り方について、具体化に向けた議論の場を速やかに立ち上げ、2015年中に幅広く検討を進める」とされており、厚生労働省では2015年10月より「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」を開催し、有識者による検討が進められている。

研究の目的・方法

・「日本再興戦略」改訂 2014(平成 26 年 6 月 24 日閣議決定)において、労働紛争解決手段として活用されている都道府県労働局のあっせん、労働審判の調停・審判及び民事訴訟の和解について、事例の分析・整理を平成 26 年度中に行う旨が明記されたことを踏まえ、厚生労働省からの依頼を受け、裁判所の協力を得て、独立行政法人労働政策研究・研修機構において実施したもの。

・調査対象事案は以下のとおり。

- ① 都道府県労働局のあっせん事案(以下「あっせん」):2012 年度に 4 労働局で受理した個別労働関係紛争事案 853 件
- ② 労働審判の調停・審判事案(以下「労働審判」):2013 年に 4 地方裁判所で調停または審判で終了した労働審判事案 452 件
- ③ 民事訴訟の和解事案(以下「和解」):2013 年に 4 地方裁判所で和解で終了した労働関係民事訴訟事案 193 件

主な事実発見

(1)性別:あっせんは男性 53.6%、女性 46.4%、労働審判は男性 68.6%、女性 31.4%、和解は男性 77.2%、女性 22.8%と、後者ほど男性の比率が高い。

(2)雇用形態:あっせんは正社員 47.1%、直用非正規 38.1%、派遣 7.5%、労働審判は正社員 75.7%、直用非正規 21.0%、派遣 2.9%、和解は正社員 79.8%、直用非正規 19.2%、派遣 0.5%と、後者ほど正社員の比率が高い。

(3)勤続年数:中央値で見ると、あっせんは 1.7 年、労働審判は 2.5 年、和解は 4.3 年であり、後者ほど長期勤続の労働者が利用している。

(4)役職:役職者の比率は、あっせんは 4.9%、労働審判は 12.4%、和解は 22.8%であり、後者ほど役職者の利用が多い。

(5)賃金月額:中央値で見ると、あっせんは 191,000 円、労働審判は 264,222 円、和解は 300,894 円であり、後者ほど高給の労働者が利用している。

(6)企業規模(従業員数):労働審判と和解についてはデータが得られないものが多く厳密な分析ではない(小規模企業ほど従業員数を拾いやすいことによるバイアスがある。)が、中央値で見るとあっせんが 40 人、労働審判が 30 人、和解が 50 人である。

(7)制度利用にかかる期間:中央値で見ると、あっせん期間(解決事案のみ)は 1.4 月、労働審判期間は 2.1 月、訴訟(和解)期間は 9.3 月であり、訴訟が長期間かかっている。

(8)解決に要した期間:事案発生日から解決までの期間を中央値で見ると、あっせんは 2.1 月、労働審判は 5.1 月、和解は 14.1 月であり、後者ほど長期間かかっている。

(9)弁護士等の利用:弁護士の利用を見ると、あっせんでは労使双方なしが 95.0%(労働者側の利用は 0.7%)であるのに対し、労働審判では労使双方ありが 88.9%、和解では 95.3%と、対照的な状況である。なおあっせんでは社会保険労務士の利用が可能だが、やはり労使双方なしが 94.0%である。

(10)請求金額:中央値で見ると、あっせんは 600,000 円、労働審判は 2,600,000 円、和解は 5,286,333 円であり、後者ほど高額である。

(11)解決内容:金銭解決の比率が、あっせんは 96.6%、労働審判は 96.0%、和解は 90.2%であり、いずれも金銭解決が圧倒的大部分を占めている(以下、あっせんについては合意が成立した事案に限る。)

(12)解決金額:中央値で見ると、あっせんは 156,400 円、労働審判は 1,100,000 円、和解は 2,301,357 円であり、後者ほど高額であるが、いずれも散らばりが大きくなっている。

(13)月収表示の解決金額:解決金額を賃金月額で除した数値を中央値で見ると、あっせんは 1.1 か月分、労働審判は 4.4 か月分、和解は 6.8 か月分であり、後者ほど高くなっているが、いずれも散らばりが大きくなっている。

<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2015/0174.html>

研究の目的・方法

・ドイツにおける解雇の金銭解決制度を比較法的分析の対象として採り上げ、同制度の法的構造とドイツ国内における利用実態を網羅的に明らかにする。文献調査及び現地ヒアリング調査を実施。

主な事実発見

①ドイツにおいては、労働関係存続保護の法思想のもと、解雇制限法により、社会的に不当な解雇は、無効となるのが原則となっている(解雇無効原則)。但し、解雇制限法は、同時に金銭補償による労働関係の終了を可能とする制度も整備している。それが、解消判決制度(同法 9 条・10 条)および解雇制限法 1a 条である。

②このうち、解消判決制度は、解雇が社会的に不当であり、それゆえに無効であるけれども、当該解雇を契機として、もはや労働者と使用者間の信頼関係が崩壊してしまっている場面に限り、労働裁判所が判決(解消判決)により、労働契約関係自体は解消しつつ、使用者に対して労働者へ補償金を支払うべきことを命じることで、当事者双方の利益調整を行うことを目的とした制度(例外的利益調整規範)である。

・それゆえ、かかる解消判決を申し立てた側の当事者は、具体的に信頼関係の崩壊を惹起する事実(解消事由)を、主張・立証しなければならない。これは、労働者側が申立てを行う場合も同様である。

・解消判決制度自体、解雇制限法のなかでは例外的位置付けを有すること、それゆえに解消判決を求めるためには厳格な要件が定立されていることもあって、ドイツにおいては、かかる解消判決制度が利用されることは稀となっている。

・なお、同制度に基づく補償金の算定方法については、解雇制限法 10 条が枠組を規定しており、月給額の 12 ヶ月分を上限に裁判官が裁量によって判断することとなっているが、学説上は、その際には年齢および勤続年数が重要な考慮要素となることが指摘されており、また実務では勤続年数×月給額×0.5 という算定式が目安として用いられている。

③解雇紛争における金銭補償による解決可能性をより拡充すべきとする解雇規制の改革論が、1970 年代より論じられてきた。2000 年代初頭においては存続保護思想に基づく解雇無効原則自体の正当性を問う見解が現れるようになり、解雇無効原則を放棄し、金銭補償を解雇ルール原則に位置付けるべきとする見解まで登場することとなった。

④そして、かかる一連の解雇規制改革論を経て、ドイツの労働市場改革に伴い、2004 年の解雇制限法改正によって、新たに規定されたのが解雇制限法 1a 条である。1a 条の内容は、出訴期間の徒過による解雇訴訟の放棄と引き換えに、法律上定められた金額で労働者に補償金請求権を取得させる制度となっている。

・1a 条は、労使当事者をして裁判上の和解による解決を志向させるインセンティブとして機能する制度構造を採用したために、ドイツ国内における評価は、批判的なものが多数を占めており、実務においてもほとんど利用されていない。

・このように、ドイツにおいては解消判決制度および解雇制限法 1a 条が整備されてはいるものの、現実社会において利用されることは稀となっている。しかし、社会的に正当な理由無く解雇された労働者が、原則通り、解雇無効を主張し、元の職場へ復帰できるのも極めて稀な現象であって、その大多数が裁判上の和解によって処理されている。

⑤すなわち、ドイツでは、労働裁判所制度および弁護士保険制度の存在によって、訴訟を提起すること自体のハードルがそもそも高くない。そして、解雇制限訴訟については労働裁判所法 61a 条によって、訴えの提起から 2 週間以内に和解手続を行うべきことが定められているため(和解弁論)、解雇紛争の多くは、労働契約関係自体は解消しつつ、使用者が労働者に対して補償金を支払うことを内容とする和解によって終了している。

・そして、裁判上の和解がかくも高い解決率を実現できているのは、i) 解雇無効原則自体が、労使双方にとって、その実情と合致しないルールであること、および ii) そこで用いられている補償金算定式は、解雇制限法が示す被解雇労働者の要保護性の指標(勤続年数および年齢)と合致したものであることが、その背景にあるように思われる。その点では、解雇をめぐる「法の世界」と「事実の世界」は乖離しているが、法の世界は、事実の世界における解雇紛争処理の安定性を下支えしている側面があることが指摘できる。

⑥なお、以上に加え、ドイツにおいては従業員代表機関である事業所委員会が存在しており、かつ常時 21 人以上を雇用している事業所において、事業所閉鎖や合併、会社分割等の事業所変更により、一定規模以上の人員削減が予定される場合には、当該事業所委員会には、使用者と、当該解雇によって生じる経済的不利益を補償・緩和するために、「社会計画」を策定することについての共同決定権が生ずる。

・社会計画の内容については、法律上の定めはないが、被解雇労働者に対する金銭補償が定められるのが通常であり、実務上、多くの社会計画において、年齢×勤続年数×月給額を一定の係数で除する算定式が用いられている。

<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2015/0172.html>



研究の目的・方法

・フランスにおける解雇等の労働契約の解約にかかる制度を網羅的に整理し、その実務的運用を明らかにするとともに、近年のこの問題にかかる法政策の動向についても、その一端を明らかにする。

・日本で入手可能な文献による基礎調査並びに、現地(フランス)におけるヒアリング調査及び文献収集

主な事実発見

①フランスの解雇法制の第1の特徴として、禁止される解雇(licenciement prohibé)と、不当解雇(濫用的解雇: licenciement abusive)を区分している点が挙げられる。すなわち、保護されるべき労働者(被保護労働者)、あるいは個人の自由および労働者の基本権の侵害にかかる解雇については、これを禁止し、補償金の支払いという不当解雇に対する救済とは別に、復職の選択の可能性を制度上設けている。もっとも、こうした禁止される解雇についても、その多くは結局のところ補償金の支払いによる解決が選択されているケースが多いようである。その意味において、フランスにおける労働契約の終了(解雇)をめぐる紛争については、禁止される解雇および不当解雇という2つの類型を設け、救済についても区別するという法形式上の建前とは必ずしも合致せず、大半は補償金の支払いを中心とした、金銭の支払いによる解決がメインになっていることが窺える。

②フランスの解雇法制の第2の特徴として、解雇手続について一般的な規制を法定化していることを挙げられる。そして、このような手続を法定化した趣旨は、第一に、熟慮期間を設定し、(使用者に)解雇が真に必要なかどうかを考えさせる(解雇を思いとどまらせる)こと、および第二に、当該解雇をめぐる将来生じうる訴訟に備えるためのプロセスであることを指摘した。もっとも、こうした趣旨については、実態としては、もっぱら後者の側面が機能しているのが実情であり、第一の、「熟慮期間」による紛争の未然予防という機能は、十分には機能していないのが実情のようである。すなわち、フランスにおける企業内における法定解雇手続は、実質的には、解雇の対象とされた労働者が、労働裁判所等で当該解雇について争うか否かを判断し、あるいはその準備を行うための手続きであって、他方において、労働裁判所における手続きをスムーズに進めるための、事実関係および争点についての確認および整理を行うためのプロセスとなっているのが実情ということができよう。もっとも、こうした法定の解雇手続が、紛争の予防という観点から、何らの機能も果たしていないというわけではなく、こうした制度が整えられていることによって、少なくとも機会主義的な解雇を予防するという間接的な機能が存在していることも、併せて指摘できる。

③フランスの解雇法制に関する第3の特徴として、不当解雇(現実かつ重大な事由を欠く解雇)に対する制裁(効果)について、これを解雇の無効とせず、不当解雇補償金等の金銭の支払いを基本としている点が挙げられる。

・その解決の実態について、法律上は、原則として賃金6ヶ月分の相当額を最低ラインとして定めているが、実際の解決額は、さまざまな上乘せがなされることによって12ヶ月～18ヶ月分相当額となっている。その上乘せがなされる要素としては、当該労働者の年齢および勤続年数を中心とした、再就職までに要する期間をベースとして考えられ、これに、解雇に到る経緯、とりわけ、その過程における使用者の落ち度が考慮されている。

・また、この法律上の救済方法が金銭の支払いと定められていることが、かえって紛争の長期化をもたらしている可能性がある。すなわち、フランスにおいては解雇にかぎらず労働に係る紛争は、基本的に労働裁判所において解決が図られることになるが、そこでは義務的に前置されている調停手続では和解率が極めて低く、10%程度に留まっており、また審判まで進み、判決まで言い渡された場合であっても、これに対し控訴がなされ、破産院まで進むケースもしばしば存在するなど、全体に紛争が長期化する傾向にある。

④フランスの経済的理由による解雇については、実体的要件については人的解雇と共通の要件を設定しつつ、手続的要件、とりわけ集团的経済的解雇について詳細な手続きを加重している点が、フランスにおける法制度上の特徴である。もっとも、労働裁判所における経済的解雇に関する事件数は、全体の事件数のわずか1.4%と、非常に少ない。その理由は必ずしも明らかではないが、集团的手続が詳細に定められ、労使交渉のプロセスがきっちりとりとられている結果として、解雇がなされた後の紛争については、抑制されているという可能性も指摘できよう。

⑤2008年法によって法定化された、労働契約の合意解約に関しては、前提として、失業手当の受給資格という極めて実務的な要請を、その重要な背景としている点は、まず指摘しておく必要がある。その点を踏まえた上で、全体としては、法定合意解約制度は成功との評価を得ている。他方で、とりわけ、使用者のイニシアチブによる合意解約の実現については、そのプロセスにおける労使の対等性の確保という点で、なおも課題が残されている。

<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2015/0173.html>

＜調査研究成果概要 29＞資料シリーズNo.157

「アメリカにおける個別労働紛争の解決に関する調査結果」

担当 池添弘邦

研究の目的・方法

- ・現在の政策において議論されている、予見可能性の高い紛争解決システムの構築および透明で客観的な労働紛争解決システムの構築に係る論議に資すること。
- ・アメリカの法制度等調査、現地ヒアリング調査

主な事実発見

【雇用仲裁】雇用仲裁は、歴史があり評価も高い労働仲裁とは異なり、過去 20 年程の間に広まったもので、その評価も分かれている。雇用仲裁のメリットとして、アメリカの特殊な訴訟状況を背景に、労使双方にコストのかかる訴訟を回避でき、柔軟・迅速・安価に利用可能な紛争解決手段を提供することが指摘されている。デメリットとしては、雇用仲裁合意により被用者は裁判所による救済の道が閉ざされ、実態的には、裁判手続を通じた紛争解決と比べて、判定者の選任、判定手続、救済において被用者に十分な保護をもたらしていない可能性が指摘されている。

【解雇紛争解決】アメリカの雇用関係は随意雇用原則の上に成立しており、法による保護は特定理由に基づく解雇のみを違法としているに過ぎない。その上で、行政機関による救済額は裁判所におけるものよりも低いと推測される一方、州および連邦裁判所において判決・評決に至った事件については、行政機関による救済額よりも高いと推定される。また、雇用労働専門の司法制度がないアメリカにおいては、陪審審理が利用可能なため、企業にとって被用者の訴訟提起は大きなリスクとなる。このため、各企業は様々に裁判外紛争解決制度(ADR)を発展させている。ADRのうち調停や仲裁では、解雇の事由等によって異なると思われるが、裁判よりも柔軟かつ迅速な手続の下で、解決額の概ねの相場観が形成されていると考える余地がある。

政策的インプリケーション

【雇用仲裁】アメリカの特殊な訴訟状況を背景に柔軟・迅速・安価な雇用紛争解決手段として雇用仲裁のメリットが指摘されているが、日本には労働審判制度など公正な公的紛争解決システムがこのようなニーズに対応しており、また、雇用仲裁の制度的問題点の指摘もあることを踏まえると、必ずしも、裁判外紛争解決制度としての雇用仲裁を早期に導入すべき論拠はないと考えられる。

【解雇紛争解決】随意雇用原則を基盤として雇用関係に係るシステムが形成されているアメリカでは、多種多様な紛争解決ルートが構築され、解雇事由および紛争解決ルートごとに、手続や救済内容など相応の相場感が形成されているものと考えられること、また、随意雇用原則を基礎に例外的に解雇を違法とし、救済するという雇用労働法の現状から考えて、解雇の金銭解決制度を導入する土壌はないと考えられる。

<http://www.jil.go.jp/institute/siryu/2015/157.html>

## 第4章 第3期中期計画における調査研究の中間まとめとこれからの課題

本章では、JILPTが第3期中期計画期間の研究計画に基づいて実施した調査研究のこれまでの成果を概観し、確認できたことと、残された課題について整理する。第3期中期計画の最終年度である2016年度及び次期中期計画に向けて、JILPTの調査研究において取り組むべき課題を確認する基礎作業としたい。

### 第1節 2012～2015年度の研究成果と政策貢献

#### 1. 雇用・労働の面からみた2012～2015年

第1章でも述べたように、雇用の面からみると、第3期中期計画期間がスタートした2012年度以降、ほぼ一直線の需給改善が続き、2015年にはバブル期以来20数年ぶりの人手不足水準にある（図表4-1）。日本の経済・社会は、バブル崩壊後の長い不況期からリーマンショック、東日本大震災といった大きな出来事を乗り越えて、新たなステージに入ったと考えられる。このような局面に対応した制度・政策の見直しも活発に行われてきており、第2章でもみたように、大きな法改正や政策提案が休みなく続いている。政策課題を分析・検討する上でも、このような新たな前提に立って将来を見通せるマインドセットへの転換が必要となるだろう。

そのためにも、ここでは、第3期のこれまでの研究成果から、この第3期の時期ならではのいくつかの論点を抽出して整理したい。プロジェクト研究5年間の全体総括は研究期間終了後に行うものであるが、現時点での中間報告として、各プロジェクトで得られた主な知見から、それぞれ1～2の論点に絞って紹介する。

図表4-1 最近の雇用情勢と政策動向の概況

	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年
有効求人倍率	0.65	0.80	0.93	1.09	1.20
新規求人倍率	1.05	1.28	1.46	1.66	1.80
完全失業率	4.6%	4.3%	4.0%	3.6%	3.4%
非正規雇用比率	35.1%	35.2%	36.7%	37.4%	37.5%
成立した主な法律	求職者支援法	労働者派遣法改正、 労働契約法改正、高 齢法改正	障害者雇用促進法 改正	雇用保険法改正（育 児休業給付、教育訓 練給付拡充再就職 手当、等）、次世代 法改正、パート法改 正、労働安全衛生法 改正	女性活躍推進法、若 者雇用促進法、労働 者派遣法改正

（資料出所）有効求人倍率、新規求人倍率：厚生労働省「職業安定業務統計」

完全失業率：総務省統計局「労働力調査」非正規雇用比率：「労働力調査（詳細集計）」



## 2. これまでのプロジェクト研究成果から得られた論点

第3期中期計画においては、「プロジェクト研究」として6つの大きなテーマが設定されている(図表 序-1)。全体として雇用・労働問題における諸分野をほぼ網羅し、中長期的な課題だけでなく、直面する課題についても、いずれかのプロジェクト研究の中で検討することが可能な構成になっている。以下、プロジェクトごとに、得られた知見やこれまでの政策貢献の一部について報告する。

### (1) 非正規労働者施策等戦略的労働・雇用政策のあり方に関する調査研究

このプロジェクト研究では、労働・雇用政策の効果検証、正規・非正規の多様な働き方、東日本大震災からの復旧・復興に関する震災記録プロジェクトなどを行っており、中心となる柱の一つとして非正規雇用問題への総合的な調査研究に取り組んでいる。バブル崩壊以降の非正規雇用の増加は、雇用だけでなく、個人の生活設計や社会保障の面でも大きな課題となっており、リーマンショック後(2008年末)の「年越し派遣村」の例を引くまでもなく、雇用の不安定が生活に直結する大きな社会問題として広く認識されるに至っている。しかし、非正規雇用労働者の総数が増加していく中で、「非正規雇用」とまとめてしまうだけでは実態を把握することはできず、よりきめ細かな実態分析が必要であることも認識されてきた。

このような点から、第3期の調査研究が提起した重要な論点の一つが「壮年非正規労働者」の問題である。非正規雇用問題がクローズアップされてきた当初、すなわちいわゆる就職氷河期の初期は、新卒者が正社員として就職できない状況や早期離転職によるフリーターの増加が懸念され、非正規雇用＝若者問題と受け止められることが多かった。しかし、就職氷河期に学校を卒業してとりあえず非正規雇用に就き、正規雇用に移れないまま壮年期に至ったり、新卒時には正社員就職をしたものの、さまざまな要因により離職し、長く続いた雇用状況の厳しい時期に非正規雇用を繰り返したりすることにより、不本意ながら長期にわたり非正規雇用での就業を続けている人が少なくない。

これまでの研究では、壮年(35～44歳)非正規雇用労働者(総数は有配偶女性を除いて2014年に149万人)には、若年(25～34歳)非正規雇用労働者と比べ、不本意な理由で非正規雇用にいる者、相対的に生活水準が低い者が多いこと、壮年非正規雇用労働者の半数程度は、20歳代前半～半ばには正規雇用で働いていたこと、正規雇用で働いた経験がある非正規雇用労働者の場合には、職業資格の取得が正規雇用への(再)転換確率を高めることなどが明らかとなった。ハローワークの利用も正規雇用への転換に有効であり、政策的支援の重要性が示唆されている(労働政策報告書No.180「壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究—経歴分析を中心として—」(2015年9月)など)。

壮年非正規雇用労働者の現状は世代問題でもある。高齢期も視野に入る年齢層に達し

ているだけに対応が急がれる課題であると同時に、現下の 20 数年ぶりという人手不足状況は取組みを進める絶好の環境でもある。さらに調査研究を進め、その重要性についての理解を広げる必要があると考える。

非正規雇用問題に関しては、労働契約法の改正、派遣法の改正など、法制度の大きな見直しが続いている。調査（JILPT「改正労働契約法とその特例への対応状況 及び 多様な正社員の活用状況に関する調査」結果、2015 年 12 月報道発表）によると、改正労働契約法への対応で、何らかの形で無期契約にしていく企業が、フルタイム・パートタイムとも 6 割を超えている。このような企業の方針が今後どのように雇用の実態面に影響してくるのかという点も注目される。

## **（２）我が国を取り巻く経済・社会環境の変化に応じた雇用・労働のあり方についての調査研究**

このプロジェクト研究では、労働力需給推計、地域雇用など労働力需給構造の変化、グローバル化対応など、経済・社会の変化に対応した課題に関する調査研究を行っており、中心となる柱の一つとして労働力需給推計の研究に取り組んでいる。雇用政策立案の基礎データとなる労働力人口、就業者数などについてのモデルに基づく将来推計を継続的に行っているのは、現在わが国において JILPT が唯一の機関であろうと自負している。この研究プロジェクトでは、第 3 期中期計画期間に入り、3 度の大きなシミュレーションを行っている。

1 つめは資料シリーズ No. 110「労働力需給の推計－労働力需給モデル（2012 年）による政策シミュレーション－」（2013 年 1 月）に収録した需給推計である。これは国立社会保障・人口問題研究所の「日本の将来推計人口」（2012 年 1 月出生・死亡中位推計）などの新たな前提に基づき、それまでの推計方法を再検討するとともに、労働力需給双方の情報を用いて労働力需給の推計を行ったものであり、この推計結果は、2012 年 8 月の雇用政策研究会報告書「「つくる」「そだてる」「つなぐ」「まもる」雇用政策の推進」に活用された。

2 つめは資料シリーズ No. 129「労働力需給の推計－労働力需給モデル（2013 年度版）による政策シミュレーション－」（2014 年 5 月）に収録した需給推計である。前回と同じく「日本の将来推計人口」（2012 年 1 月出生・死亡中位推計）を前提に、政府の新たな成長戦略である「日本再興戦略」（2013 年 6 月 14 日閣議決定）が想定する成長分野の市場規模や女性の就業促進策等各種雇用政策を踏まえた場合に、労働力人口や就業者数がどのように推移するか、2030 年までシミュレーションを行ったものである。この推計結果は、2014 年 2 月の雇用政策研究会報告「仕事を通じた一人ひとりの成長と、社会全体の成長の好循環を目指して」に活用された。

さらに 3 つめとして、2015 年 12 月に公表された雇用政策研究会報告「人口減少下での安定成長を目指して」に用いられた「平成 27 年 労働力需給の推計」があげられる。

この需給推計は、「日本再興戦略」改訂 2015」（2015 年 6 月 30 日閣議決定）成果目標を踏まえ、2030 年までの全国の性・年齢階級別労働力人口及び就業者数、並びに産業別就業者数を労働力需給モデルにより推計し、また、全国の推計値を踏まえ、都道府県別労働力人口及び就業者数の試算を行ったものである（速報版を 2015 年 12 月に報道発表、詳細な報告は 2016 年度刊行予定）。今回の需給推計のポイントの一つは、地方創生に向けた具体的な取組みが本格化する中で、その検討に資することを目的として、都道府県別の推計を行ったことである。

このように、本研究プロジェクトでは、第 3 期中期計画中でもすでに 3 度にわたるシミュレーションを行い、それぞれの時点での政策検討に不可欠のデータを提供してきた。この研究成果に対して、多くの場合、例えば、「2030 年に労働力人口や就業者数が何人になるのか、現状からどのくらい増減しそうか」という点に関心が集中する傾向がある。もちろん、推計結果の数字そのものが将来の日本の姿を考える上で重要であることは言うまでもないが、想定する政策シナリオによって推計値に幅があることの意味を忘れてはならないと考える。人口構造の変化は少子高齢化に向かって確実に進行していくが、今後どのような政策展開がなされていくかによって、日本社会の未来図は大きく変わっていく可能性がある。そのことをシミュレーションにより示しているのが労働力需給モデルであり、そのために、さまざまな変数を考慮に入れながら、精緻なモデルを組み立てている。今後も、雇用・労働問題固有の要因だけではなく、日本を取り巻く環境の変化、グローバル化の影響、社会構造の変化や人々の意識の変化などを的確にとらえ、シミュレーションに反映させていくことにより、更なる政策貢献を果たすことが求められていると考える。

### （3）経済・社会の変化に応じた職業能力開発システムのあり方についての調査研究

このプロジェクトでは、公共、企業、個人における職業能力開発への取組みや若年者の職業への移行に関する調査研究を行っている。「再興戦略 2015」においても、「変革の時代に備えた人材力の強化」が重要課題とされているが、労働力供給が限られる中、一人ひとりの職業能力を高めることの重要性がこれまで以上に高まることは言うまでもなく、そのための有効な対応策を探ることがプロジェクトの大きな目標である。

能力開発に関する現状として、企業における教育訓練経費が減少傾向にあり（能力開発基本調査）、また、正規雇用労働者と非正規雇用労働者が受ける教育訓練に大きな差があることから、非正規雇用比率が高まる中、人材育成の基盤が国全体として脆弱になってきているのではないかとの懸念がある。対応策として、景気回復を追い風に企業の人材育成力を再び高めること、国全体として教育訓練基盤を強化すること、個人主体の能力開発を促進することといった方向性があり、それぞれに向けて施策の充実が図られているところである。

本プロジェクト研究においても、この 3 つの方向性を念頭に置きながら研究を進めて

いる。このうち、教育訓練基盤の強化に関連する能力開発施策のあり方についての調査研究においては、ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練受講者は公的訓練非受講者に比べて就職確率や正社員就職確率が高いこと、求職者支援訓練制度の訓練実施機関では、訓練実施のコストや労力の負担、受講者へのきめ細かな働きかけの必要性を強く感じていることなど、公的職業訓練制度の運営に関するさまざまな実態を明らかにし、制度の改善に向けた検討資料として分析結果を提供してきた。2014年度からは離職者訓練制度の調査を実施し、分析を進めているところである。

職業能力開発分野では近年さまざまに制度の充実が図られ、特に公的職業訓練は非正規雇用労働者の能力開発や正規雇用への移行を支える役割を果たすことが期待されている。また、社会人の学び直しと中長期的キャリア形成を支援する教育訓練給付金制度の充実など、個人主体の職業能力開発も推進されている。一方、公的訓練への民間プロバイダーの新規参入が進み、サービスの供給主体が多様化しており、国全体として、また地域ごとにみた教育訓練サービス提供の全体像と実態が把握しづらくなっている面もみられる。人材力強化の鍵となる能力開発機会の提供体制と環境整備のあり方の検討に向けて、引き続き調査研究を進めることとしている。

#### **（４）生涯にわたるキャリア形成支援と就職促進に関する調査研究**

このプロジェクトでは、生涯にわたるキャリア形成支援や就職マッチング技法、就職困難者への支援に関する研究などを行っている。かつての55歳定年の時代と異なり、生涯現役をめざす社会では、職業生涯も50年といった長期の展望を持つことが必要になる。職業人生が長くなると、一つの職場だけではなく、さまざまな職場を経験し、キャリアチェンジやキャリアの再設計が必要となる人が多くなると考えられる。また、「一億総活躍」社会において、就職困難な何らかの条件を抱えた人の労働市場への参加を進めるに当たっては、個別のきめ細かな支援が求められることになるだろう。個人の能力開発や働きやすい職場づくりとならんで、個人のキャリア設計を支えるキャリア・コンサルティング機会の整備や、個人と職場を円滑に結びつけるマッチングの充実がますます重要となる。

本プロジェクトの重要なテーマの一つは、個人と職場をつなぐ方策の探求にある。適材が適所に活かされるよう、課題発見や相談の技法を研究し、現場での適用可能性を確認し、ハローワークの職業相談や学校のキャリア教育への普及を進めている。「厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）」の改訂（職業名の見直しや結果整理の簡便化など）や「キャリア・インサイト（統合版）」の開発（若年版とミッドキャリア版を一つのシステムで使えるように統合）なども第3期中期計画中の成果であり、ハローワークや学校などユーザーサイドに立ったツールの改善に継続的に取り組んでいる。

本プロジェクトの開発成果は職業相談の現場で活用されているが、特に、JILPTとしての大きな課題である「研究と研修の連携」の柱ともなっていることを強調しておきた

い。

職業紹介の現場では、求職者の態様が多様化し、就職困難度が高いケースの相談も多く、職員の相談能力の向上が一層求められるようになってきている。窓口職員の一人ひとりがキャリア・コンサルティングの考え方や技法を身につけるとともに、状況に応じて対応できる応用力を高めることも必要である。労働大学校におけるハローワーク職員の研修では、職業相談の専門性の向上とともに、地域の実態に即して研修が展開できるよう、研修プロセスを各都道府県に移転することも重要と考えられている。

本プロジェクトの「職業相談の勘とコツの意識化・共有化」、「認知的タスク分析の手法を取り入れたグループワークの手法」などの研究は、労働大学校の研修生とともに、現場での実践を踏まえて行われており、研究による一般化・標準化と、研修による共有化・各地での実践展開という双方向で、相談技法のブラッシュアップを図ろうとしている。このような地道な取り組みの積み重ねが、ハローワークが提供するマッチングサービスの向上につながっていくことが期待される。

#### **（５）企業の雇用システム・人事戦略と雇用ルールの整備等を通じた雇用の質の向上、ディーセント・ワークの実現についての調査研究**

本プロジェクトでは、企業の人事管理、女性の活躍促進、仕事と生活の調和といったサブテーマを通して、職場での働き方の変化や方向性に関する調査研究を行っている。企業や労働者を取り巻く環境の変化に対応し、企業経営と誰もが働きやすい職場づくりとを両立させる道を目指して、全員参加の社会実現を職場側の視点から可能にする方策を探求することが大きな目標の一つである。多様で柔軟な働き方、女性の活躍推進、仕事と育児あるいは介護との両立など、再興戦略をはじめとする国の大きな政策の課題となっている分野であり、第２章でもみたように、法・制度の充実・強化も急速に進められ、その検討過程で調査研究の成果が数多く活用されてきている。

本プロジェクトの研究テーマの一つである「多様な正社員」は、現状の「正規雇用」と「非正規雇用」を二分する概念の見直しや企業の雇用管理区分の多様化、働く人自身の意識改革など、日本における現在の一般的な雇用のあり方の基本にかかわる大きな課題を含んでいる。働き方に限定がない「無限定正社員」に対する概念として、「勤務地限定正社員」、「職務限定正社員」、「短時間（勤務時間限定）正社員」などの雇用管理区分を設けている企業があり、多様なニーズを持つ人材を活用する観点などから、制度導入に積極的な企業もみられる。しかし、これまでの調査研究からは、企業が多様な正社員制度の運用に関して課題を感じている実態も明らかになっている。特に、勤務地限定正社員区分の導入においては、区分間の処遇差に対する公平感をいかに図るか、地域拠点の統廃合時にどう対応するかなど、制度化している企業においても試行錯誤の段階にあることが多い。

「多様な正社員」という概念が普及するかどうかは、雇用を安定させながら働き方の

選択肢を増やすことができるかという問題につながり、また、正社員と非正社員の二極ではなく、その間に働き方と処遇のグラデーションを設けることにより、処遇格差の固定化を解消していく可能性にもつながる。一方で、雇用管理が複雑化することに対する企業の懸念、働く側においても処遇や評価、雇用確保への懸念もあり、現状では従来の雇用慣行を大きく変えるほどの流れにはなっていないように思われる。しかしながら、本プロジェクトで取り組んでいる仕事と生活（育児、介護等）の両立、女性の活躍といったテーマとも関わり、何らかの制約や仕事以外の多様なニーズを抱える人が働きやすい職場を作っていくことは、人口減少に向かう今後のわが国の労働市場において必須の取組みであり、経験や情報の蓄積・発信のための調査研究が引き続き重要となると考えられる。

#### **（6）労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する調査研究**

本プロジェクトにおいては、規範設定に係る労使関係のあり方や労使コミュニケーション、職場のいじめ・嫌がらせなどに関する調査研究を行っている。労働組合組織率の長期低下傾向が続き、大きな労働争議がほとんどみられなくなった中で、集团的労使関係のあり方に対する一般の関心は必ずしも高いとはいえない。しかしながら、雇用形態が多様化し、個々の職場における労働者構成や働き方が複雑になった現状において、全国一律の法律や制度を各職場の実態に応じて円滑に適用していく上でも、働く場の安定の基盤である集团的労使関係の重要性は依然として大きい。

本プロジェクトでは、ドイツ、フランス、スウェーデンなど先進諸国の労働協約システムについて、産業別や企業別の規範設定の仕組みやプロセスを分析し、労働条件や雇用の安定に果たす労働組合や労使交渉の役割を明らかにしている。組織率や協約適用率が低下傾向にある中でも、ドイツ・フランスでは労働条件決定や最低基準の設定について産業別労働協約の影響力が依然として大きく、一方、スウェーデンでは企業・事業所レベルの交渉に多くを委ねられているようである。わが国とは歴史的背景や労使関係の枠組みが異なる欧州諸国との単純な比較や参照ができないことは言うまでもないが、産業・職業構造の変化や企業の再編、雇用形態の多様化など先進諸国に共通する課題に各国労使がどのように対応しようとしているのか、学ぶべきことは多い。

わが国では、審議会等への参加を通じて大きな政策決定に労使代表の意見が反映されているが、今後、働き方の多様化が進むとすれば、個別企業のレベルにおいても、各職場における適切な労働条件の確保や雇用管理制度の運用について、現場の労使の交渉や協議に委ねられる部分がますます大きくなると考えられる。労働組合や従業員代表、労使コミュニケーションの役割について、企業や労働者を取り巻く環境変化との関係を視野に入れた調査研究が引き続き重要となるだろう。

## 第2節 今後の研究課題

第1節では、第3期中期計画期間のこれまでのプロジェクト研究の中から、各プロジェクト1～2のテーマについて、現時点での成果や知見を紹介してきた。第3期の最終年度である2016年度においてとりまとめを予定している調査研究も多いので、次回以降の政策論点レポートにおいて、改めてプロジェクト研究の成果の全体像について最終的な報告をさせていただくこととしたい。

本節では、ここまで述べてきた雇用・労働をめぐる現状、「一億総活躍」社会の実現への取組みをはじめとする政策動向、調査研究の成果等を踏まえ、今後、政策的対応の充実に向けて、さらなる調査研究が求められると考えられる課題の中から、プロジェクトをまたぐ検討が必要ないくつかの論点について簡単に提起しておきたい。

### 1. 労働力供給制約を前提とする対応

2015年11月に取りまとめられた厚生労働省の「一億総活躍」社会の実現に向けた厚生労働省の考え方では、「人口減少下における労働力の確保」として、「若者・女性・高齢者・障害者等の就労促進」と「多様な働き方の推進」が掲げられている。これらの実現のためには、「職場に人を合わせる」のではなく、「人に職場を合わせる」ことが求められると考えられる。

これまで通りの企業の雇用管理やサービスの展開を前提とするならば、「人に職場を合わせる」ことは、効率性が低下する、あるいは個別管理のコストが加わるといったマイナスの受け止めもありえる。しかしながら、これから本格化する人口減少社会においては、従来と同じような人材活用の方法では人材確保の面から行き詰まり、多くの企業の事業運営が立ち行かなくなる可能性が高い。その場合、「人に職場を合わせる」コストは、人材不足に起因するさまざまなコストや逸失利益を上回るメリットがあると考えられる。労働力供給制約への対応策として掲げられる「多様な正社員」の普及やテレワークといった働き方の選択肢の拡大に向けては、働く側のニーズや働きやすさからのアプローチに加えて、企業にとってのメリットをいかにわかりやすい形で説得力をもって示せるかが鍵となると思われる。

### 2. 非正規雇用問題への多面的アプローチ

これまで、非正規雇用問題を考える際の指標として、雇用者に占める非正規雇員の割合に注目し、この非正規雇用比率の上昇が雇用の不安定化を示すものと受け止められることが多かった。しかしながら、今後、「一億総活躍」が進み、就業を継続する高齢層や制約はあるものの短い時間なら働けるといった再就職希望者が増えてくるとすれば、非正規雇用比率がむしろ押し上げられる方向に向かうことも考えられる。したがって、正規雇用以外の非正規雇用とひとまとめにするのではなく、非正規雇用の内訳を細かくとらえ、それぞれにどのような方策でよりよい働き方ができ、力を発揮できるようにな



るのかということを検討することが必要である。

JILPT の調査研究の分析からは、壮年非正規労働者への支援が急がれる課題の一つであり、加えて、初職で非正規就職をした若年者に能力開発機会を提供し、正社員転換を早期に進めることが有効であると考えられる。育児、介護など生活との両立が必要な人や柔軟な働き方を希望する高齢者など、必ずしも正社員転換を求めている人に関しては、評価のしくみの整備などにより待遇改善を図ることが優先されるかもしれない。正規雇用と非正規雇用との間にグラデーションを設けることにより正社員転換のハードルを下げることも考えられる。いずれも、すでに研究・検討がはじめられていることではあるが、「一億総活躍」の文脈において、さらに多くの選択肢が提示されることが必要となると思われる。

### 3. テクノロジーと職業

技術革新が雇用や労働に及ぼす影響については、一貫して雇用政策の大きな課題である。その時々大きな政策課題を分析テーマとする労働経済白書（労働白書）では、「昭和59年労働経済の分析」（労働白書）において、「技術革新下の労働問題とその課題」を取り上げ、技術革新（ME、OA）と雇用、能力開発との関係について分析を行っている。さらに、「平成13年版労働経済の分析」（労働経済白書）では、「情報通信技術（IT）の革新と雇用」をテーマに、インターネットをはじめとする情報通信技術が雇用や仕事内容、働き方に与える影響について分析されている。

この2つの白書が技術革新をテーマに取り上げた1981年、2001年頃のような大きな波となるかどうか、まだ見通しは定まらないが、これからの働き方や仕事のあり方に影響を与える可能性があるテクノロジーとして、「再興戦略2015」にも位置づけられているように、IoT・ビッグデータ・人工知能等の発展があげられる。また、「一億総活躍社会」実現の第3の矢「安心につながる社会保障」（介護離職ゼロ）実現に向けた取組みの中で「介護ロボットの効果的な活用方法の検討・開発や見守り支援ロボット等の導入支援」とあるように、技術進歩により、介護など対人サービス分野へのロボットの普及が新たな段階に進むことも期待されている。

大雑把な言い方ではあるが、かつてのME・OA導入時には、技術革新による労働力代替の影響（主として量的側面）に対する懸念が大きく、IT技術の普及局面では働き方の変化への関心が高かったように思われる。これに対して、これからの動向が注目される技術革新は雇用や働き方にどのようなインパクトを与えるであろうか。人口減少社会において人間の労働を補完するものとして、人手不足に悩む現場を支える助っ人となる可能性もあり、また、仕事の質が変化する職業も少なくないかもしれない。職業の変化の動向をマクロ・ミクロ両面から注意深くフォローすることが必要であると思われる。

#### 4. 労働移動と地域雇用

地方創生が重要な政策課題である中、地域雇用の創出と必要な人材の確保のための対策が急がれている。2015年12月の雇用政策研究会報告においては、前節でも触れたように、労働力需給推計の全国推計値を踏まえ、都道府県別労働力人口と就業者数の試算を公表したところであり、各都道府県における施策検討の基礎資料として活用されることが期待されている。このように地域社会の実態と将来像をマクロのデータから明確にしていくことも重要な取組みであるが、具体的な政策立案に当たって、「地方」とひとまとめにするには各地の実態は多様である。JILPT単独で全国各地域についてもれなく調査研究していくことは難しいが、協力していただける地域と連携しながら、特色ある事例や地域独自の工夫について調査・分析し、経験の共有化に資する研究を続けていくことが必要であると考えられる。

これからの地域雇用対策において、これまでと前提が異なる点は、今後ほとんどの都道府県で労働力人口の減少傾向が見込まれ、人手が余る地域はないということである。例えば、ハローワークの一般職業紹介状況で都道府県別の有効求人倍率をみても、求人倍率が高い県と低い県の倍率の開きが縮小する傾向にある<sup>2</sup>。これには、地域の人口構造変化に加え、製造業に代わって医療、介護といった地域密着型の産業が求人主力となったことなど産業構造の変化が影響していると考えられる。2015年6月に厚生労働省社会・援護局が発表した「2025年に向けた介護人材にかかる需給推計（確定値）について」によると、2025年時点での介護人材の需給ギャップ（不足数）が37.7万人にのぼるとされており、今後、高齢化が先行する地方において、さらに労働力需給が逼迫する可能性がある。労働力の供給地から需要地へという地域間の需給調整の余地は全体として小さく、地域ごとに、それぞれが「総活躍」を推進し、労働力人口及び就業人口の維持を図ることが必要となる。このような中で、環境変化に対応した人材配置を進め、人材の需給ギャップを埋めていく方策として、地域の実態に即した職業能力開発基盤の整備や人材マッチングの機能強化が重要となり、地域ごとの具体的な課題の分析に資する調査研究の重要性が大きくなると思われる。

#### 5. 雇用と社会保障

雇用と社会保障とは、ともに厚生労働省が所管する分野であるが、施策の体系や制度の枠組みがそれぞれ独立に形成されてきたという歴史的経緯がある。しかしながら、近年、雇用と社会保障との間の関係性あるいは相互作用が密接になり、社会保障制度の変更が雇用に影響し、逆に、雇用状況の変化の影響が社会保障に及ぶといった現象がみられる。例えば、公的年金の受給開始年齢が引き上げられるとともに高年齢者雇用安定法

---

<sup>2</sup> 2015年平均の有効求人倍率は全国計1.20、最も高い東京都1.75、最も低い沖縄県0.84である。全国計で水準に近い年は20年以上さかのぼるが、1989年には全国1.25、栃木県2.43、沖縄県0.53、さらにさかのぼって1974年には全国1.20、愛知県4.03、高知県0.14であった。

が改正され、2013年4月からは希望者全員65歳までの継続雇用が義務化されたが、これらの動きを反映して、60歳以降の高齢者の労働力率は大幅に上昇してきている（第1章参照）。逆に、子育てを中心となって担っている世代の女性の労働力率が長期的に上昇するとともに保育への需要が増大し、保育施設の整備を進めても待機児童が減少しない事態となっている。このほかにも、介護報酬のあり方が介護職員の処遇や働き方に及ぼす影響、人手不足が医療・福祉サービスの提供体制に及ぼす影響、社会保険の適用拡大が雇用に影響を及ぼす可能性、非正規雇用の増加が将来の年金等に及ぼす影響など、人材を軸として雇用と社会保障はさまざまな面で関連しあい、相互に影響を及ぼしあっていると考えられる。

「一億総活躍社会の実現」に向けては、「社会保障の充実」と「働き方改革」が重要な推進力となる。社会保障を構成する保育、介護、医療などの各分野は、人により主要なサービスが提供されるものであり、社会保障を充実させるということは、すなわちそこで働く人材を確保することに直結する。「介護離職ゼロ」を目指すならば、介護人材の一層の増員が不可欠である。

このような雇用と社会保障との関係性と相互作用を体系的に整理していくことが必要であるとの認識から、JILPTでは2014年度より「雇用の面から見た社会保障のあり方に関する勉強会」を立ち上げ、検討を始めた。この取組みはまだ緒についたばかりであり、簡単に展望が得られるテーマではないが、雇用全体に占める社会保障関連のウェイトが急速に大きくなりつつある中、まずは実態と動向の多角的な分析を試みることが求められていると考える。

## 6. 雇用システムと法プロジェクト

最後に、JILPTが2014年度から菅野和夫理事長の主導により取り組んでいる「雇用システムと法プロジェクト」について触れておきたい。

同プロジェクトは、日本の雇用システムを中心的なテーマとして掲げ、次のような事項について調査研究を行うこととしている。① 日本の雇用システムの近年の変化を「日本的雇用システム」を軸に多面的に把握・整理すること、② 雇用システムと法政策の相互作用を観察し、雇用システムの実態との関係における法政策の機能と課題を抽出すること、③ 上記変化の状況を踏まえ、日本の雇用システムの課題と政策的含意を探ること。

このプロジェクトでは、長期雇用を核とする「日本的雇用システム」を軸に据えて、日本の雇用システム全体の動向を探ろうとしている。いわゆる「日本的雇用システム」は、長期雇用、年功的処遇、企業別組合を要素とする日本の大企業に典型的にみられる雇用システムとされ、「雇用安定社会」というべき日本の雇用・労使関係全体のあり方を歴史的、段階的に形成してきたが、さまざまな環境変化の中、正規労働者と非正規労働者間の処遇格差、個性ある人材の不足、長時間労働、内部市場の閉鎖性と外部市場の

未発達などの点で懐疑的な意見も出てきている。しかし、他方では、雇用の安定と長期的な人材育成、安定した労使関係、従業員の積極的な協力・貢献などのメリットのゆえに現場労使の支持を受け、今日まで賃金・処遇制度を中心に様々な修正を施されつつ、大枠は維持されている。

まだ先の方向性が見えにくい状況であるが、諸外国の雇用システムや政策動向も参考としつつ、わが国の雇用システムが環境変化へ適応しつつ修正されている状況と、そこにおける法の役割を子細に観察し、その中から何らかの法則性や方向性を見出し、政策につなげることを目指している。

労働政策が大きな転機を迎える中、労働に係る調査研究のあり方も問われることになる。行政が当面する諸課題に応じ、政策的な情報・知見を迅速に提供することが JILPT の一つの重要な役割であるが、他方、中長期的な観点からの研究を行うことも重要な使命である。雇用システムの修正が進む中で、何が維持され、何が変わっているのか、その結果、雇用システムの全体像はどうなっているかを、プロジェクトの調査研究を通して明らかにし、その延長に政策的な含意や雇用の未来像に関するヒントを見出していけるよう、研究部門を挙げて取り組んでいる。

（「雇用システムと法プロジェクト」について、詳しくは、JILPT ホームページに掲載の「リサーチアイ」第7回「雇用システム・プロジェクトと JILPT の調査研究」を参照いただきたい。） [http://www.jil.go.jp/researcheye/bn/007\\_150116.html](http://www.jil.go.jp/researcheye/bn/007_150116.html)

## おわりに

第3期中期計画期間の新たな取組みである「政策論点レポート」の作成も、今回で4回目となる。冒頭で述べたように、今回の政策論点レポートは、2013年度、2014年度と同様に前年の成果をベースにしたとりまとめを行ったが、これに加えて、5年間の中期計画の半ばという時点における「中間まとめ」を試みた。各プロジェクト研究は、これから2016年度に向けて最終的な締めくくりを行うこととなっており、現時点ではまだ道半ばという調査研究も多い。残された課題については、次回以降の政策論点レポートの宿題とさせていただくことをお願いしたい。

本稿をまとめてみて強く感じることは、第3期中期計画期間に入ってから4年間で、雇用・労働における大きな局面転換の時期にあるということである。東日本大震災からの復興を経て、景気回復とともに労働力需給が逼迫する人手不足状況へと急速に移行する中で、日本再興戦略等による積極的政策展開が図られ、経済・社会の実態面でも、政策論議の上でも、雇用・労働をめぐる動きは近年まれな活動期にあると感じられる。

このように大切な節目の時期において、社会の方向性に関する問題提起や労働政策の立案に向けた貢献ができるよう、JILPTでも、これまで以上に心して調査研究活動に取り組まなければならないと考えている。加えて、2016年度は、第3期の経験を踏まえ、第4期中期計画期間においてより充実した調査研究活動が行えるよう、所内での議論を深めるべき年である。本レポートについても、次回は、次の5年間に取り組みたい課題も含めて、充実した内容でお届けできるよう努力していきたい。

付属資料 第3期中期計画におけるこれまでの調査研究成果一覧(2012～2014年度)

1. プロジェクト研究

プロジェクト研究テーマ	プロジェクト研究サブテーマ	研究成果物(2012～2014年度)	これまでの研究における主な事実発見等	研究成果の労働政策立案等への貢献(予定を含む)
1 非正規労働者施策等戦略的労働・雇用政策のあり方に関する調査研究	(1) 総合的労働・雇用政策プロジェクト	・調査シリーズNo.123 「雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査」	・リーマンショック以降5年間における雇用調整助成金の活用状況を受給期間(累積)で見ると、1年(12ヶ月)以下が42.7%、1年を超え2年以内が26.1%と7割程度が2年以内の受給であった。 ・余剰労働力の調整の態様(従業員数か労働時間数か)を受給・非受給事業所間で比較すると、受給事業所では従業員数よりも労働時間数でより多く調整した事業所が多く、雇用調整助成金の本旨が活かされたことが窺われた。 ・受給事業所では、雇用調整助成金の支給を受けられなかったとすると、半数を超える事業所(54.4%)が「より多くの雇用を削減するための措置をとったと思う」と回答し、また、「業績回復時の社員確保が難しいと思う」(33.5%)、「休業は実施したと思うが、後で雇用削減をしたと思う」(29.2%)との回答も多くなっている。	・雇用調整助成金の効果に関する政策検討の場で活用 ・早期に必要な対策を講じる際の基礎資料
	(2) 正規・非正規の多様な働き方に関する調査研究	・労働政策研究報告書No.160 「派遣労働者の働き方とキャリアの実態－派遣労働者・派遣先・派遣元調査からの多面的分析－」	・派遣労働者の就業意欲の向上には、労働時間や賃金の改善より、職業能力を形成できる場を構築することが重要。派遣労働が正社員に転換する「踏み石」となっている可能性。 ・派遣先の能力開発に満足している派遣労働者の約6割が就業意欲が高まると回答。	・派遣法における派遣労働者の教育訓練・能力開発関係規定の見直しの企画立案に活用 ・労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会において派遣労働者のキャリアアップ支援策を審議する際の基礎資料として活用
		・労働政策研究報告書No.161 「雇用の多様化の変遷くそのⅢ－厚生労働省「多様化調査」の特別集計より－」	・15年から19年にかけて雇用の非正規化はかなりみられたが、22年にかけては小幅にとどまった。この間、契約社員や嘱託社員といったフルタイム型の非正規の割合の上昇がみられた。 ・15年から19年への変化に比べ19年から22年への変化において、55～59歳の正社員から60～64歳の嘱託社員への転換の程度が大きくなっているとみられ、そうした傾向は契約社員への転換でもみられる。60～64歳層の嘱託社員は、他の形態よりも満足度が相対的に高い。	・厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」平成26年調査の調査票設計に活用
		・資料シリーズNo.137 「非正規雇用者の企業・職場における活用と正社員登用の可能性－事業所ヒアリング調査からの分析－」	・正社員登用を積極的に実施している企業の特徴として、非正規雇用者と正社員の業務が完全に分業化しておらず、乗り入れできる「汽水域」的な仕事の領域と賃金レンジの重複部分があることがあげられる。	・非正規雇用労働者の処遇改善に係る事業(キャリアアップ助成金等)の検討・実施の参考資料として活用
		・労働政策研究報告書No.166 「雇用ポートフォリオ編成のメカニズム」	・日本企業の雇用ポートフォリオ(複数の雇用形態の組合せを指す)は、主に財務(利益など)、業務量、戦略のいずれかにより編成される。 ・利益目標を重視する企業では、目標達成のため、職場の要員数は人件費予算の範囲内で本社により決定される。そして、これを前提に各事業所は、与えられた予算の範囲内で非正規労働者の活用を検討することとなり、結果として非正規労働者の職域が拡大することがある。	・非正規労働者の雇用の安定(正社員登用の可能性)や均衡処遇の実現、人材育成など、非正規労働者にかかわる諸問題検討の参考資料
		・調査シリーズNo.134 「多様な就業形態と人材ポートフォリオに関する実態調査」	・過去3年間の人材ポートフォリオは正社員が減って非正規雇用が増加する傾向がみられるが、今後の動向として正社員が「増える」とする事業所の割合が「減る」とする割合よりも高くなっている。ただし、正社員比率が著しく低い事業所では、今後も正社員数が減るとしている。 ・正社員比率が低い事業所では非正規従業員の仕事は広範化、高度化、増加している。 ・今後の事業所における非正規雇用から正社員への登用見込みは、「増える」割合が「減る」を上回っている。特に「医療・福祉」分野での割合が高い。	・キャリアアップ助成金をはじめとした非正規雇用対策の検討への活用
		・資料シリーズNo.148 「雇用ポートフォリオの動向と非正規の正規雇用化に関する暫定レポート」	・今後3年間における正社員数の変化予測は、現状維持とする事業所が45.4%で最多、増加を見込む事業所も28.9%あり、減少を見込む事業所(5.6%)を大きく上回っている。	・政策議論の活性化に向けた基礎資料
		・調査シリーズNo.136 「正社員の労働負荷と職場の現状に関する調査」	・「大量離職大量採用」の職場で働く者の全体に占める割合は7.1%、「使い捨て」は5.8%、「早期離職」は3.3%である。 ・「大量離職大量採用」、「使い捨て」および「早期離職」の状況にある職場で働く労働者は共通して、現在の労働条件は募集採用時に提示された労働条件よりも悪く、サービス残業が長く、年休取得率が低い。また成果、進捗管理が厳しいことがわかっている。	・非正規雇用対策、若年者雇用対策及び雇用管理指導に活用予定
		・労働政策研究報告書No.164 「壮年非正規労働者の働き方と意識に関する研究－現状分析を中心として－」	・正社員時代の重労働・長時間労働などが原因で病気やけがをしたことがある人は、壮年期に非正規雇用労働者になりやすい。 ・壮年非正規雇用労働者の中には、資格取得などを通じて正規雇用に移行できる可能性がある人もいる。	・非正規雇用労働者の処遇改善に係る事業(キャリアアップ助成金等)の検討・実施の参考資料として活用

プロジェクト研究 テーマ	プロジェクト研究 サブテーマ	研究成果物 (2012～2014年度)	これまでの研究における主な事実発見等	研究成果の労働政策立案等への貢 献 (予定を含む)
		・資料シリーズNo.126 「壮年期の非正規労働一人 ヒアリング調査から」	・学卒時に正社員であったがその後非正規になった原因として、会社都合退職のほか、長時間労働、業務上疾病、過大なノルマなど様々である。 ・壮年非正規の平均年収は200万円台で、職場に対する満足は低い。	・雇用政策研究会で冊子を配布
		・調査シリーズNo.139 「NPO法人の活動と働き方に関する調査」	・NPO法人は、10年前の調査と比べると、1団体あたりの人数は倍近くに増え、有給職員が占める割合も大きくなっている。 ・NPO法人の「正規職員」の年間給与額は平均で約260万円、10年前と比較して賃金は改善傾向にありその差は縮小してきている。 ・「東北3県」のNPO法人では震災関連支援事業に約1名の有給職員を採用。うち被災者を採用したとするNPO法人は約8割であり、NPO法人が被災者雇用の役割を担っている。	・非営利組織での働き方やボランティア活動などの社会活動に関する政策、東日本大震災復興に関する政策の参考資料
	(3) 東日本大震災からの復旧・復興と雇用・労働に関する JILPT 調査研究プロジェクト(震災記録プロジェクト)	・資料シリーズNo.111 「東日本大震災から1年半—記録と統計分析—(JILPT 東日本大震災記録プロジェクト取りまとめNo.1)」	・震災後1年間の新聞記事およびこの間の公表統計データを整理・分析し、被災3県の経済・労働市場の動きなどを記録した。 ・被災3県の震災後1年間の人口減少幅をみると、岩手県と宮城県は死亡災害者数と避難者数の合算値とほぼ一致するが、福島県では人口減少数よりも避難者の数の方が大幅に上回っている。	・東日本大震災による労働経済面への影響を把握するために活用
		・労働政策研究報告書No.155 「東日本大震災と職業能力開発施設—被災対応から復旧・復興までの記録(JILPT 東日本大震災記録プロジェクト取りまとめNo.2)」	・各施設とも人的被害を出さなかった理由は、避難誘導の知識・技術が身につけており、職業訓練が集団行動の基礎訓練になっていたことによる。 ・各施設が実践的な職業訓練の場として、人的、物的資源が備わっていたため、事業再開を数週間から数ヶ月の間に果たした。 ・訓練生の就職率の回復は早く、被災直後の内定取り消し等は実質的になかった。	・被災した職業能力開発施設における対応の記録とそれを通じた今後の震災対応への示唆として活用
		・労働政策研究報告書No.156 「東日本大震災と雇用・労働の記録—震災記録プロジェクト第1次取りまとめ報告書—(JILPT 東日本大震災記録プロジェクト取りまとめNo.3)」	・被災事業所では一時的な休業を実施したところが多く、その際には雇用調整助成金が広範に活用された。 ・震災関連の行政ニーズ(雇用保険、労災保険、雇用調整助成金等の申請)に対し、避難所や仮設住宅、避難先の遠隔地などでの対応が実施された。 ・労使団体はその組織力を生かして、かつてない規模での物資・義捐金を通じた被災地支援やボランティア派遣を展開した。	・東日本大震災の発災時・復旧過程における雇用・労働施策の展開を含めた記録とそれを通じた今後の震災対応への示唆として活用
		・DP13-02 「東日本大震災の復興状況と雇用創出(JILPT 東日本大震災記録プロジェクト取りまとめNo.4)」平成25年7月	・沿岸部の主要産業である水産業および水産加工業の復興の大幅に遅れは市町村の公共工事に関する専門的人材の極端な不足による。 ・建設労働者の不足は賃金の高騰をもたらし、建設資材の高騰も加わって、公共工事の入札不調が相次ぎ、結果的に復興を遅らせている。	・被災地での施策の実施状況、企業の現場レベルの状況把握などのために活用
		・調査シリーズNo.113 「東日本大震災と企業行動に関する調査」結果—結果データと回答企業ヒアリング調査結果—(JILPT 東日本大震災記録プロジェクト取りまとめNo.5)」	・震災の企業活動への影響では、「特に影響はなかった」は31.6%にとどまり、「当該業所の事業活動の縮小をカバーするため、自社の他の事業所の事業活動を増大させた」が38.2%と4割近くを占めた。 ・余剰人員への対応では、一時的な休業が54.4%と最も多く、企業内他事業所への配置転換(27.9%)、所定外労働時間の縮減(18.4%)、所定内労働時間の縮減(16.2%)となっている。 ・2011年夏季節電については、10.3%の企業が大きな影響を受けたと回答。産業別では、娯楽業(29.0%)、製造業(18.6%)、宿泊・飲食業(17.9%)、生活関連サービス業(16.7%)の割合が高い。	・被災地での施策の実施状況、企業の現場レベルの状況把握などのために活用
		・資料シリーズNo.125 「労働行政機関の対応等調査報告(JILPT 東日本大震災記録プロジェクト取りまとめNo.6)」	・現地労働行政機関における震災発生からの危機対応に関し、「現地労働行政機関の人的・物的被害と避難行動」、「職員の生命・安全の確保対策と避難者への対応」、「危機対応体制の構築」等の実態を明らかにした。 ・被災地労働行政機関の震災発生に伴う業務処理に関し、労働基準監督署における労災保険・未払賃金立替払への相談や労働災害防止のための取組、ハローワークにおける雇用保険、雇用調整助成金の申請対応などの状況を明らかにした。	・被災地での施策の実施状況、企業の現場レベルの状況把握などのために活用 ・「建設人材確保プロジェクト」の運用及び新規予算要求への活用
		・労働政策研究報告書No.162 「東日本大震災と職業訓練の現場—ポリテクセンター宮城の被災から復旧・復興までの記録—労働行政機関の対応等調査報告(JILPT 東日本大震災記録プロジェクト取りまとめNo.7)」	・ポリテクセンター宮城では、被災から復興までの時間経過に沿って段階的に生じる課題を、順次、解決することで人命被害の発生を食い止めた。 ・被災訓練生の就職では、安定した雇用での就職者と受講職種と同じ職種で就職した者で納得感が高かった。 ・大震災時に労働者だった者でその後ポリテクセンター宮城の職業訓練生になった者の約20%は震災の影響で解雇・離職を経験していた。	・被災した職業能力開発施設における対応の記録とそれを通じた今後の震災対応への示唆として活用



プロジェクト研究 テーマ	プロジェクト研究 サブテーマ	研究成果物 (2012～2014年度)	これまでの研究における主な事実発見等	研究成果の労働政策立案等への貢 献 (予定を含む)
		・労働政策研究報告書No.169 「復旧・復興期の被災者雇用 ー緊急雇用創出基金事業が果 たした役割を「キャッシュ・ フォー・ワーク」の視点からみる ー(JILPT東日本大震災記録ブ ロジェクト取りまとめNo.8)」	・緊急雇用創出事業の成果は、第1に被災地において雇用 機会を創出したこと、第2に幅広い分野と職種が雇用創出さ れたこと、第3に、同事業を通じて被災地の復興へ貢献して いるということがあげられる。 ・雇用創出が失業者個人への支援に留まらず、その事業そ のものが被災地復興へのミッションとなっており、同事業に雇 用されている被災者への心理的効果は特筆すべきである。	・今後の大災害時復旧・復興期の被 災者雇用対策のあり方への貢献
2 我が国を取り巻 く経済・社会環 境の変化に応じ た雇用・労働の あり方について の調査研究	(1) 労働力需給 推計に関する研究	・資料シリーズNo.110 「労働力需給の推計ー労働力 需給モデル(2012年)による政 策シミュレーションー」	・2030年の労働力人口は、ゼロ成長で労働参加が現状(2010 年)と同じ水準とするシナリオでは5,678万人まで減少する が、経済再生と労働参加が進展するシナリオでは6,255万人 と、減少幅が縮小すると推計される(なお、2010年の労働力 人口は6,632万人)。	・社会保障審議会年金部会や雇用政 策研究会における検討資料として活 用。また雇用政策研究報告書でも多 数引用
		・資料シリーズNo.129 「労働力需給の推計ー労働力 需給モデル(2013年度版)によ る政策シミュレーションー」	・2030年の労働力人口は、ゼロ成長で労働参加が現状と同じ 水準とするシナリオでは5,683万人まで減少するが、経済再 生と労働参加が進展するシナリオでは6,285万人と、減少幅 が縮小すると推計される(なお、2012年の労働力人口は 6,555万人)。	・労働政策審議会(職業能力開発分 科会、雇用均等分科会)、社会保障審 議会(年金部会、年金数理部会)、雇 用政策研究会、社会保障制度改革推 進会議、日本の「稼ぐ力」創出研究会 等政府の審議会、研究会で多数引用
	(2) 労働力需給 構造の変化と雇用・労働 プロジェクト	・調査シリーズNo.118 「雇用創出基金事業の政策効 果の検証」	・地方都市では、人手不足が鮮明になる中、労働条件面のミ スマッチなど雇用機会に課題の中心がある。一方、農村 地域では、公的機関や一次産業以外に雇用の受け皿(量)が 不足する問題が大きい。	・国会議員及び国会議員秘書への説 明時等に活用、マスコミから雇用創出 基金事業の効果等を問われた際に活用
		・資料シリーズNo.151 「地域における雇用機会と就 業行動」	・地域雇用の状況や抱えている課題、取組みの方向性は、 「地方都市」「都市部から離れた農村地域」「郊外的位置づけ をあわせ持つ農村地域」といった地域の地理的位置づけに よって大きく異なる。 ・地方都市では、人手不足が鮮明になる中、労働条件面のミ スマッチなど雇用機会に課題の中心がある。一方、農村 地域では、公的機関や一次産業以外に雇用の受け皿(量)が 不足する問題が大きい。	・雇用政策研究会報告書で多数引用
		・調査シリーズNo.133 「長期失業者の求職活動と再 就職状況」	・長期失業者531人は、再就職成功者(47.8%)、求職活動継 続者(52.2%)とほぼ半々である。再就職の成否に影響したと 思われるのは、学歴やキャリアより、職業相談やカウンセリングであった。 ・企業の採用選考に関する実践的な対応策を学んだ長期失 業者は、再就職の確率が高くなる。	・労政審雇用保険部会資料として活 用 ・国会等への説明の基礎資料
		・DP14-01 「これからの高齢者雇用政策」	・政策上の論点を、①「60歳定年、65歳までの継続雇用」を続 けていることの問題点、②「65歳までの雇用が政策目標」との 社会一般の認識という課題、③職業能力開発の推進をめ ぐって、④60歳台前半層の雇用対策は60歳台後半層の対策 にそのまま適用可能か、の4点に整理	・政策議論の活性化に向けた問題提 起として提供
	(3) アジアにお ける労働社 会の実情把 握などグ ローバル化 対応に関す る調査研究 プロジェクト	・資料シリーズNo.112 「外国人労働者の失業の現 状」	・企業は外国人労働者に高い日本語能力を求めており、日本 語能力の低い外国人労働者の就業機会はかなり限定され る。 ・外国人の失業期間の長さは、日本語能力、前職の就業形 態、現職への就業経路、研修・職業訓練、資格取得の状況な どにより異なる。なかでも日本語能力が高い者は失業しても 短期に再就職している。	・日系人一時帰国支援事業により帰 国した外国人に係る再入国措置の検 討に活用 ・ハローワーク等における日系人を含 めた外国人求職者に対する支援に活 用
		・資料シリーズNo.113 「留学生の就職活動ー現状と 課題ー」	・公表統計から、外国人留学生の4割から5割程度が日本 での就職を希望。また、2010年に日本の大学や大学院を卒業 (修了)した外国人留学生のうち、3分の2が日本に留まり、そ のうち3割弱が日本で就職。 ・大学に対するヒアリング結果から、留学生のみを対象とした 就職に関する具体的な手続きの支援に加えて、学内での企 業とのマッチングなど積極的な支援を実施している大学は少 ないが、一部の大学では独自の支援プログラムを展開しつ つある。また、留学生の就職支援を補完するべく、外部行政機 関との連携をさらに深めていく必要性が認識されている。	・外国人留学生に対する国内就職に 向けた支援、外国人雇用サービスセ ンター等運営費の検討に活用
		・調査シリーズNo.110 「企業における高度外国人材 の受入れと活用に関する調査」	・企業は、外国人の高度人材に対して、日本人の高度人材と 同様の役割を期待するところが多い。 ・9割近い企業が高度人材受入れ促進のためのポイント制の 導入を把握しておらず、企業に浸透していないことを確認。	・高度人材外国人に対するポイント制 による出入国管理上の優遇制度検討 に活用 ・第6次出入国管理政策懇談会、外国 人受入れ制度検討分科会資料として 活用

プロジェクト研究 テーマ	プロジェクト研究 サブテーマ	研究成果物 (2012～2014年度)	これまでの研究における主な事実発見等	研究成果の労働政策立案等への貢 献 (予定を含む)
		・資料シリーズNo.121 「中国進出日系企業の現在」	・職場における労働争議や労働調停請求件数が増加してきている中で、「労働組合」とは似て非なる工会が労使関係の調整機関として十分機能していない。 ・外資系企業の中でも、とりわけ日系企業においてストライキが集中している理由として、現地化の遅れなど、人的資源管理上の問題と考えられる。	・中国の動向情報は、日本国内における雇用・労働の動向把握に不可欠であり、労働政策の企画・立案等のための基礎的情報として活用
		・海外情報13-11 「マレーシアの労働政策－中長期経済政策と労働市場の実態」	・マレーシアでは多くの政策が長期経済政策の枠組の中で立案される。現在実施中の長期経済政策は2010年に策定された「新経済モデル」(2011年～2020年)で、「先進国＝高所得国」実現と、マレー人・中国人・インド人の人種間の所得格差是正が柱となっている。 ・長期経済政策における労働政策の要点は、高所得国実現のため労働集約型産業から高付加価値産業へ転換すること、現在の労働集約型産業を担っている外国人労働者を削減すること、解雇規制を緩和し労働市場の柔軟性を促進することなどである。	・マレーシアにおける労働政策の動向など労働政策の企画立案のために重要な基礎情報となっている東アジアの労働事情・労働政策動向の的確な把握
		・資料シリーズNo.153 「諸外国における外国人受け入れ制度の概要と影響をめぐり各種議論に関する調査」	(資料No153) ・外国人受け入れに伴う経済・財政、労働市場、公共サービス等への影響は、労働者の属性(年齢やスキル)のほか、その時々々の景気動向や社会状況、あるいは政治情勢によっても左右され、その評価は一意に定まるものではない。	・外国人雇用対策に関する厚生労働省の基礎資料としての活用
		・資料シリーズNo.155 「韓国における労働政策の展開と政労使の対応－非正規労働者問題の解決を中心に－」	・2007年に施行された非正規労働者保護関連法の施行に伴い、企業や公的機関は、2年契約満了を迎える労働者の約6割に対し、正社員転換が無期転換を行っている。 ・労働組合の一部は、無期転換の労働者をはじめ非正規労働者の組織化を積極的にすすめ、雇用の安定と処遇改善に取り組み、大きな成果を上げている。 ・以上の取組により、契約労働者を中心に非正規労働者の割合が下がり、また、無期契約転換者の雇用安定と処遇改善が図られるといった一定の成果が見られた。	・韓国における労働政策のうち非正規雇用政策の動向など労働政策の企画立案のために重要な基礎情報となっている東アジアの労働事情・労働政策動向の的確な把握
		・資料シリーズNo.158 「中国進出日系企業の基礎的研究Ⅱ」	・日系企業全体では、今後も「事業拡大」志向が強いものの、以前に比して「縮小・撤退」比率が上昇している。 ・現地化が確実に進むが、上級管理職の育成が課題。人件費コストの削減が続く中で、わずかな本社派遣人員が対応するのは容易ではない。	・中国国内の労働事情が急速に変化する中で進出日系企業はそれに対応した的確な人事管理の実施が求められ、対応の方向性を提示することを通して、あるべき政策を探る基礎情報を提供
3 経済・社会の変化に応じた職業能力開発システムのあり方についての調査研究	(1) 能力開発施策のあり方に関する調査研究	・労働政策研究報告書No.152 「働き方と能力開発・キャリア形成－「第2回働くことと学ぶこと調査」結果より－」	・非正規社員において、担当する仕事の幅が広がり、仕事の水準が高まったりといった仕事の変化や、上司や同僚からの指導や助言といった仕事を通じた能力開発(OJT)の機会が充実している場合、研修等のOff-JTや自己啓発も充実していることが多い。	・キャリア支援企業創出推進事業、キャリア・コンサルティング普及促進事業の検討に活用
		・労働政策研究報告書No.153 「ジョブ・カード制度における雇用型訓練の効果と課題－求職者追跡調査および制度導入企業ヒアリング調査より－」	・ジョブ・カードを活用した雇用型訓練の受講者は、公的訓練非受講者に比べて就職できる確率と正社員就職する確率が高いことが確認された。 ・企業ヒアリング調査によれば、雇用型訓練の効果として、①訓練生は採用後の仕事ぶりやスキルの伸びが大きい、②制度導入をきっかけに社内に体系的な人材育成の仕組みをとり入れた、などが挙げられた。他方で、事務負担の大きさや柔軟性のない訓練スケジュールなどの制度の利用しづらさなどが、運用上の課題として指摘されている。	・キャリアアップ助成金における申請作業の課題等の把握に活用
		・労働政策研究報告書No.163 「求職者支援制度に関する調査研究－訓練実施機関についての調査・分析」	・実施機関の6～7割が「訓練内容への受講者の評価は高い」と認識。その一方で、「訓練実施のコストや労力が高い」「受講生へのきめ細やかな働きかけの必要性が高い」といった課題も認識。 ・受講者の就職支援活動では、「仕事に就く事や働く事に関する考え方の指導」「就職先に関する情報収集・提供」の実施が約9割と高い。	・職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則の一部を改正する省令制度改正への活用 ・労働政策審議会(雇用保険部会、職業能力開発分科会資料)、中央訓練協議会資料として活用
		・調査シリーズNo.129 「職業資格の取得とキャリア形成に関する調査(WEB調査結果の概要)」	・働きながら資格を取った人の場合、職場からは資格取得活動に「特別の対応なし」が半数近く、「積極的に応援してくれた」は4人に1人。働き方や処遇、収入には資格取得による大きな変化がないとする人が多い。 ・就職活動への資格取得の効果は分野による差が大きい。	・専門実践教育訓練に係る訓練前キャリア・コンサルティングのキャリア・コンサルタント向け研修プログラム開発事業、教材開発及び研修に活用

プロジェクト研究 テーマ	プロジェクト研究 サブテーマ	研究成果物 (2012～2014年度)	これまでの研究における主な事実発見等	研究成果の労働政策立案等への貢 献 (予定を含む)
		・調査シリーズNo.142 「企業における資格・検定等の活用、大学院・大学等の受講支援に関する調査」	・採用に当たって、資格・検定の所持を重視する企業の割合は、正社員の新卒採用で20.0%、正社員の中途採用で37.3%、非正社員の採用で8.5%。 ・採用に当たって、資格・検定を重視する傾向は、業種間の差が大きい。	・平成26年3月の雇用保険法の改正により拡充された、「専門実践教育訓練給付制度」(平成26年10月1日より施行)の対象資格・講座に関する検討において、基礎資料として活用
	(2) 企業における能力開発・キャリア形成のあり方に関する調査研究	・労働政策レポートNo.11 「日本企業における能力開発・キャリア形成－既存調査研究のサーベイと試行的分析による研究課題の検討－」	・日本企業の配置管理は「幅広い1職能型」が、昇進管理は「ゆつくりとした昇進」、「遅い選抜」が多い。 ・個人の能力開発活動において、自ら就業時間外に自己啓発を行う必要性が高い場合、時間管理が問題となる可能性が高い。	・本研究における検討を能力開発施策の立案に関する基礎資料として活用される予定のアンケート調査に反映
		・DP12-07 「オランダのケア提供体制とケア従事者をめぐる方策－我が国における地域包括ケア提供体制の充実に向けて－」	・オランダのケア提供体制は、2000年代を通じて提供主体別・領域別アプローチから機能アプローチへ転換し、質・成果に基づく評価に向けた基盤整備と専門職・事業者裁量の拡大をはかる改革とともに、社会参画と公衆衛生の切り口から再び地域に根ざしたものに努力が重ねられている。 ・ケア従事者の確保・活性化については、イノベーション、現任者の定着・能力発揮、新たな人材の採用・確保、地域労働市場強化の観点からケアワーカーの確保定着促進を継続している。	・地域包括ケア研究会2012、介護支援専門員の資質向上と今後のあり方に関する検討会、認知症国家戦略の国際動向とそれに基づくサービスモデルの国際比較研究事業、介護職員の処遇改善等に関する懇談会、介護労働安定センターの組織及び運営に係る検討会等において、本研究担当者が委員として報告の際、活用
		・労働政策研究報告書No.167 「オランダの地域包括ケアケア提供体制の充実と担い手確保に向けて－」	・オランダのケア提供体制は、2000年代を通じて提供主体別・領域別アプローチから機能アプローチへ転換し、質・成果に基づく評価に向けた基盤整備と専門職・事業者裁量の拡大をはかる改革とともに、社会参画と公衆衛生の切り口から再び地域に根ざしたものに努力が重ねられている。 ・ケア従事者の確保・活性化については、イノベーション、現任者の定着・能力発揮、新たな人材の採用・確保、地域労働市場強化の観点からケアワーカーの確保定着促進を継続している。	・介護労働者の労働力需給調整に関する検討の基礎資料
		・労働政策研究報告書No.168 「介護人材需給構造の現況と課題－介護職の安定的な確保に向けて－」	・介護職入職者は、労働条件よりも介護の仕事そのものへの魅力・意義を感じて入職していること、指導者がいること、能力・希望にあった個別の処遇の実施により勤続意欲を感じていることがわかった。 ・介護人材需給・確保策に対し、市町村がより関心を持つこと、都道府県が人材確保対策を検討・実践・検証を推進することが重要である。	・都道府県の職業能力開発主管課担当者や労働局担当者が集まる会議等で分析内容を共有し、効果的な受講あっせん促進に活用
	(3) 若年者の職業への円滑な移行に関する調査研究	・労働政策研究報告書No.154 「大都市における30代の働き方と意識－「ワークスタイル調査」による20代との比較から－」	・離学直後に無業や非典型雇用であった場合、30代には男性の7割程度、女性の約半数が少なくとも一旦は正社員になっていた。正社員への移行の時期は離学から3年以内の者が半数を占める。	・新卒応援ハローワーク等における学卒者支援に活用
		・資料シリーズNo.127 「ベトナムにおける工学系学生の職業への移行と産学連携に関する調査研究」	・日系企業がベトナムの大学に期待しているものは即戦力育成ではなく、むしろ白地性。	・日本の若者就業支援政策の検討のための基礎資料
		・資料シリーズNo.144 「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の課題②－平成24年版「就業構造基本調査」より－」	・非求職無業者(ニート)が長期滞留化する可能性。(1年前もニートであった者の割合:72.3%(男性40-44歳層では91.7%)) ・期間が長くなると活動意欲が低下することから、離職1年以内の働きかけが重要。	・労働政策審議会(職業安定分科会雇用対策基本問題部会)資料として活用
		・調査シリーズNo.138 「大学等中退者の就労と意識に関する研究」	・大学等中退経験は職業生活に長期的に影響。 ・中退時には「正社員として就職したい」と半数近くの中退者が考えているが、実際に正社員として就職するための準備をした者は3割にとどまる。	・若者雇用促進法の検討に活用 ・離学者に対する支援施策習知事業への活用
		・資料シリーズNo.115 「中小企業における若年者雇用支援施策の利用状況(採用担当者ヒアリング調査報告)」	・制度を利用して得られた効果として、雇用奨励金制度や就職面接会は経済的メリットと若年者からの応募を増やすことが多く挙げられた。	・ジョブサポーターの個別支援、就職面接会等の今後の在り方の検討に活用
		・資料シリーズNo.128 「中小企業における若年者雇用支援施策の利用状況(若年社員ヒアリング調査報告)」	・地方都市については、ハローワークを若年者の就職拠点として使いやすい場にする工夫が必要。 ・ジョブサポーターの相談は評価されているが、さらに具体的な情報提供ができるようにしていく必要がある。	・ジョブサポーターによる職業相談等の就職支援に活用 ・新卒応援ハローワーク等による学卒者支援に活用

プロジェクト研究 テーマ	プロジェクト研究 サブテーマ	研究成果物 (2012～2014年度)	これまでの研究における主な事実発見等	研究成果の労働政策立案等への貢 献 (予定を含む)
		・調査シリーズNo.117 「若年者雇用支援施策の利用 状況に関する調査(ハローワー ク求人企業アンケート調査)」	・企業の支援施策の利用割合は、3年以内既卒者トライアル 雇用奨励金・試用雇用奨励金は3割強、3年以内既卒者(新 卒扱い)採用拡大奨励金・就職面接会は約2割、他は1割未 満。 ・ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練については、認知 率・利用率は低いが、利用企業からは一定の評価を得てい る。まずは認知率を上げる努力が必要である。	・労働局への情報提供、各種会議へ の活用
		・調査シリーズNo.131 「若年者雇用施策の現状と更 なる発展に向けての課題ーハ ローワーク求人企業「若年者雇 用支援施策の利用状況に関す る調査」より」	・3年以内既卒者を対象とする採用奨励金は通常、実務経験 重視で中途採用を行う企業に経験不問で若年者を採用する ことを促進した。 ・採用後の若年者の行動特性の伸長に有効な取組は「気軽 に相談できる環境作りを心がけた」ことである。	・雇用管理改善に関する施策の企画 立案への活用
4 生涯にわたる キャリア形成支 援と就職促進に 関する調査研 究	(1) 生涯にわた るキャリア形 成支援に関 する調査研 究	・調査シリーズNo.107 「成人の職業スキル・生活ス キル・職業意識」	・若年層は職業スキルが低いことから、学校教育段階にお ける取り組みも必要。中長期的には一定の職業特殊スキルを 身に付けさせて社会に送り出すという方向を模索すべきこと を示唆。 ・中高年には一定以上の職業スキルの蓄積があることから、 中高年が持つ職業スキルを社会全体で可能な限り有効活用 できる道筋を探ることが重要。	・キャリア支援企業創出促進事業 (サービスセンター部分)、キャリア・ チェンジ・ツール(仮称)、「地域若者 サポートステーション」事業の検討に 活用
		・資料シリーズNo.131 「欧州におけるキャリアガイ ダンス政策とその実践①政策から 実践へー欧州における生涯ガ イダンスに向けたシステム全体 の変化ー」	・欧州では、キャリアガイダンスがマッチング施策から生涯に わたる個人主導のキャリア発達支援にシフトしている。 ・特にEUでは、「欧州における生涯にわたるガイダンス」決議 がなされ、「伝統的モデルから生涯ガイダンスアプローチへの 移行」が求められている。	・キャリア・コンサルティング関連事業 の概算要求への活用
		・資料シリーズNo.132 「欧州におけるキャリアガイ ダンス政策とその実践②ー就 業者を支援するキャリアガイ ダンスのレビューー」	・欧州においても職場内のキャリアガイダンスへの関心は高 いが必ずしも普及しているわけではない。 ・欧州の職場内キャリアガイダンスにおいては、雇用主よりも 労働組合、雇用主団体等の中間組織や公的機関の果たす 役割が重要。	・キャリア・コンサルティング関連事業 の概算要求への活用
		・資料シリーズNo.133 「欧州におけるキャリアガイ ダンス政策とその実践③ヨー ロッパ諸国の公共雇用サー ビス機関(PES)における キャリアガイダンスー傾向と課 題ー[欧州委員会レポートの 翻訳及び解説]」	・欧州の公共雇用サービス機関(PSE)においては、①個別的 雇用サービス、②専門的キャリアガイダンスサービス、③そ 他のキャリアガイダンスの提供、の3つの活動カテゴリーか ら実施されている。	・報告書全体をハローワークと民間の 役割分担、連携の在り方、職業紹介 担当職員の専門性向上の方策の検 討において活用
		・労働政策研究報告書No.171 「企業内キャリア・コンサルテ ィングとその日本の特質ーイン タビュー調査および自由記述調 査結果」	・日本における企業内キャリア・コンサルティングの展開は目 覚ましく、広がりや深まりを見せていること、特に、この20年 で、企業内キャリア・コンサルティングのノウハウが蓄積され、 企業内キャリア・コンサルティングの組織内における役割や 機能が明確化してきていることが示された。	・企業内キャリア・コンサルティングの 実態理解に貢献
		・資料シリーズNo.116 「職務の類似性と職業編成ー 新たな職業編成に向けた予備 的検討ー」	・大分類別に職業移動を見てみると、10個の大分類のうち5 つで同一職業間移動が最も優勢、他の3つの大分類でも流 入・流出のどちらか一方で同一大分類間移動が最も優勢で あり、現行の職業分類の大分類が類似性の高い職業で構成 されていることが確認された。	・厚生労働省編職業分類の次期改訂 のための基礎資料
		・資料シリーズNo.130 「職業相関表ー2万人のデー タからみた職業の類似性ー」	・408の職業について、①労働者機能、②教育訓練、③職業 移動、の3つの指標について調査し、厚生労働省編職業分類 の番号順に整理。 ・3つの指標に基づき類似性の高い職業を区分。大分類別 で職業移動を見てみると、転出・転入とも同一大分類間で割合 が高いところがほとんどである。	・厚生労働省編職業分類の次期改訂 のための基礎資料
		・資料シリーズ No.135 「職業の現状と動向ー職業動 向調査(就業者Web調査)結果 ー」	・職業継続希望、職業満足と仕事の要素との関係を見ると、 「良い人間関係・人や社会に役立」、「自律性・能力発揮・成 長」、「キャリアアップ・賃金上昇」の順にプラスの関係がみ られた。 ・職業の主要な変化の軸として、①仕事の高度化、②対人処 理の重要化、③成果主義化、の3つが確認された。	・実際の各職業の就業者より、Web調 査を通じて、職業の現状と動向が把 握したものであり、報告書176の基礎 となったもの。今後の職業情報の整 理、職業分類の改訂に活用するとと にマッチング支援の際の参考資料

プロジェクト研究 テーマ	プロジェクト研究 サブテーマ	研究成果物 (2012～2014年度)	これまでの研究における主な事実発見等	研究成果の労働政策立案等への貢 献 (予定を含む)
		・労働政策研究報告書 No.175 「転職市場における人材ビジネスの展開」	・転職市場において、求人Webサイトを通じた登録求職者情報の紹介事業者への提供が一般化する等求人情報事業の影響が拡大している。 ・Web展開が進む都心と違い、地方では求人情報誌の影響がより大きい。 ・人材ビジネス全体において、中高年層の転職が課題となっている。	・人材ビジネスの実態を踏まえた今後の活性化施策の検討への活用
		・報告書 No.176 「職務構造に関する研究Ⅱ-5 万人の就業者Web動向調査より、現状、変化、能力、生活のデータ分析-」	・仕事の内容面の変化を見てみると、「高度化」、「語学力」、「成果主義」、「顧客や同業者との関係」、「チームワーク」、「機械化・自動化」の6要素にまとめることができる。 ・仕事に必要な能力では、「ねばり強さ・責任感」、「ビジネス創造・革新性」、「口頭スキル・説明力」、「身だしなみ・社会常識」、「機械操作・コンピュータスキル」の5要素にまとめることができる。 ・職業の生活面への影響では、「疲れ・心配」、「不規則・夜間勤務」、「休日仕事」の3要素にまとめられる。	・職業を多面的に数値化したものであり、今後の職業情報の整理、職業分類の改訂に活用するとともに、ハローワーク等におけるマッチング支援の際の参考資料
	(2) 就職・採用 実現のための マッチングとコンサル ティングに 関する調査 研究	・研究開発成果物① 「キャリアークの改訂と手引き の作成」	・キャリアコンサルティングの相談プロセスを「見える化」し、キャリア・コンサルタントの専門性の向上及びキャリア・コンサルティングの改善をサポート。	・キャリア・コンサルティング資質確保 体制整備事業の検討等に活用
		・研究開発成果物② 「職業相談の窓口における難 しいクレームの対応に関するテ キストの作成」	・職業相談窓口における難しいクレームへの対応方法の学習プログラムを提供。難しいクレームへの的確な対応により利用者サービスの向上を図る。	・ハローワークの職員を対象とした職員 研修に活用。職員同士で、クレーム 対応のノウハウの共有に貢献
		・研究開発成果物③ 「職業相談の勤とコツの意識 化・共有化を目的としたグルー プワーク技法の開発」	・ベテラン相談担当者の持つ勤やコツ(「暗黙知」)を、認知的 タスク分析法により「形式知」し共有化することにより職業相 談における効果的な就職活動を支援。	・ハローワークの職員を対象とした職員 研修に活用。職員同士で、職業相 談の勤とコツの共有を通して、職業相 談の質の向上に貢献に貢献
		・研究開発成果物④ 「求職者の職種転換を支援す る職業相談技法の紹介-キャ リア・ストーリー・アプローチ の視点から-」	・職業相談事例に基づく逐語記録教材により、相談窓口にお ける求職者の職種転換を支援する相談技法を提供。	・ハローワークの職員を対象とした職員 研修の教材として活用。職業相談 の質の向上に貢献
		・研究開発成果物⑤ 「職業相談の勤とコツの意識 化・共有化を目的としたグルー プワークのインストラクター用マ ニュアル」	・ベテラン相談担当者の持つ勤やコツ(「暗黙知」)を、認知的 タスク分析法により「形式知」し共有化することで、職業相談 における効果的な就職活動を支援。	・ハローワークの職員を対象とした職員 研修に活用。職員同士で、職業相 談の勤とコツの共有を通して、職業相 談の質の向上に貢献に貢献
		・DP15-02 「職業相談の研修研究と実践 -認知的タスク分析の手法を 取り入れたグループワークの開 発-」	・研修プログラムの効果を聞くアンケート調査の結果から、研 修の参加者は、①認知的タスク分析を取り入れた研修プロ グラムに満足しており、②認知的タスク分析を理解できるよう になり、③職業相談業務に有用な情報やノウハウを得ることが できたことが明らかになった。 ・①～③により、認知的タスク分析の専門家でなくても、職場 の同僚同士でも認知的タスク分析の活用が可能であり、同僚 同士で、認知的タスク分析の手法を取り入れたグループワ ークを行うことメリットも見出された。	・厚生労働省におけるハローワークに おける就職支援ナビゲーターを対象と した研修でのグループワークに活用 ・平成26年度厚生労働省委託事業 「生活困窮者の就労準備状況判断支 援ツール開発事業」の成果である「ハ ローワークでの円滑な支援のための 生活困窮者の就労準備状況チェッ クリスト」と、同チェックリストの「活用マ ニュアル」の開発に貢献
		・資料シリーズNo.134 「中小企業と若年人材-HRM チェックリスト、関連資料、企業 ヒアリングより採用、定着、動機 づけに関わる要因の検討-」	・組織コミットメント(その組織を去ると失うものが多いから留 まる)は3,001人以上企業が-high、キャリアコミットメント(自 分の専門分野を重要と思い、それに留まりたいと思う度合 い)、ジョブインボルブメント(仕事を重要と思い、仕事に没頭 している度合い)、全般的職務満足感は、30人以下企業で高 いことが見出された。 ・中小企業等を対象としたヒアリングでは、会社や組織が小 さいことによって、裁量権があり、広い範囲のまとまった仕事を 任される事例が多かった。	・中小企業の必要な人材の確保、人 材の活性化支援に貢献
		・研究成果物 「経営組織の診断と活性化の ためのチェックリスト-HRM チェックリスト活用活用マニ ュアル(改訂増補版)」	・従業員個人や経営層、人事担当者が仕事や職場の状況や 企業業績、人材マネジメントを自ら評価できるシステム。 ・HRMチェックリストの活用により中小企業における人材の 採用、定着、動機づけ等の改善を支援。	・HRMチェックリストを改訂し、その活 用を通じて、中小企業の支援に役立 てるものであり、中小企業の人材確 保・雇用管理改善、生産性向上等の 施策に貢献
	(3) 就職困難者 等の特性把 握と就職支 援に関する 調査研究	・研究開発成果物① 「厚生労働省編一般職業適性 検査(GATB)手引(進路指導・ 職業指導用)」の改訂、「GATB 換算プログラム」、「GATB結果 の活用ガイド」の作成	・手引の後半に掲載されている職業名等の見直しを中心に改 訂を実施。 ・採点後の結果の整理を簡単に実施できるための換算プロ グラムを作成。 ・受検者自身が自らの結果を解釈し、活用することができる ようにするための補助資料を作成。	・中学校、高等学校等の教育機関で の適性評価やハローワーク等におけ る職業相談に活用

プロジェクト研究 テーマ	プロジェクト研究 サブテーマ	研究成果物 (2012～2014年度)	これまでの研究における主な事実発見等	研究成果の労働政策立案等への貢 献 (予定を含む)
		<p>・研究開発成果物② 「職業レディネス・テスト第3版 大学、短期大学、専門学校等で の実施のためのガイドブック」、 「職業レディネス・テスト第3版 大学生等のための職業リスト」 の作成</p>	<p>・職業レディネス・テストの主な対象者である中学生、高校生のほかに、20歳前後の若者への適用可能性についてデータに基づき検証。実施上の留意点を明らかにするとともに、受検した大学生等が参照するための職業リストを作成。</p>	<p>・大学、短大、専門学校等の教育機関や若者への職業相談を行う職業相談で活用</p>
		<p>・研究開発成果物③ 「キャリア・インサイト(統合版) CD-ROM」、「利用の手引」の 作成</p>	<p>・従来、18～34歳の若年者を中心に利用されてきたキャリア・インサイト(若年版)の内容を大幅に見直した上で、キャリア・インサイトMC(Mid Career版:35歳以上のミッドキャリア層を対象)と統合し、両方の対象者が使えるシステムを開発。</p>	<p>・「キャリア・インサイト」を導入しているハローワーク等の相談現場において活用</p>
		<p>・研究開発成果物④ 「キャリア・インサイトを使った 職業相談と就職支援システム の有効活用に向けて」の 作成</p>	<p>・キャリア・インサイト(統合版)の活用に向けて、システムの考え方の理論的な背景と現場での具体的な活用方法を紹介。</p>	<p>・学校等の教育機関やハローワークにおいて、若者から中高年齢者までの幅広い対象者に対する「キャリア・インサイト」を用いた職業相談の資料として活用</p>
		<p>・調査シリーズ No.116 「大学・短期大学・高等専門学 校・専門学校におけるキャリア ガイダンスと就職支援の方法－ 就職課・キャリアセンターに対 する調査結果－」</p>	<p>・高等教育機関における就職支援の現状を明らかにし、学生等に対するハローワーク職員による相談、求人・求職情報提供等の支援の役割、就職課等が現在重視し、取り組んでいる課題について明らかにした。</p>	<p>・労働局、ハローワーク等の現場での業務運営への活用</p>
		<p>・資料シリーズNo.123 「若年者就職支援機関におけ る就職困難者支援の実態－支 援機関ヒアリング調査による検 討－」</p>	<p>・若年就職支援機関の支援者が、来所者の就職困難性を察知する手掛かりを、①本人の置かれた客観的状況・外的環境、②本人自身の問題、③本人と支援者の相談の場、④セミナー等の集団行動の中の4つに整理した。</p>	<p>・労働局への情報提供及び各種会議で活用</p>
		<p>・DP14-02 「若年就職困難者の適性検査 ケース分析に関する予備的検 討－厚生労働省編一般職業適 性検査(GATB)適性プロ ファイルによる検討－」</p>	<p>・就職困難な若年者に対し、能力面の適性検査の結果を有効活用した支援を実施することで質の高い就職支援が行える可能性がある。</p>	<p>・ハローワーク等の現場での業務運営への活用</p>
		<p>・資料シリーズNo.156 「大学キャリアセンターにおけ る就職困難学生支援の実態－ ヒアリング調査による検討－」</p>	<p>・大学キャリアセンターが就職支援を行う上での、主な連携・協力先は、学内のゼミ教員と学生相談室。ただし、大学によって連携のスムーズさや熱意等に差あり。 ・一般学生の就職困難なケースは、①反発型、②学内支援限界型、③支援不能型(呼び出しに応じない等)、の3種類に分類可能。 ・障害傾向学生への就職支援上の困難は、①受診同意を得る段階での困難、②就業場所等を見つける段階での困難、の2種類に分類可能。</p>	<p>・労働大学校等を通じて、ハローワーク職員等の理解を進める</p>
<p>5 企業の雇用システム・人事戦略と雇用ルールを整備等を通じた雇用の質の向上、ディーセント・ワークの実現についての調査研究</p>	<p>(2) 企業経営と人事戦略に関する調査研究プロジェクト</p>	<p>・資料シリーズNo.140 「中小企業の「採用と定着」調 査に向けて」</p>	<p>・製造業では比較的長期の人材育成に注力。更に、現場作業員に加え部門の管理職育成にも力点が置かれつつあり、人材育成のターゲットが「自律したリーダー」から「部門の業務を回せる」人材に広がっている。 ・非製造業では、中途採用が多く相対的に移動が盛んな状況への対応から、現場で業務を担う一般社員層の育成に力点が置かれている。 ・企業の中には、独立開業や家業を継ぐなどポジティブな理由での離職者は問題とせず、「会社が嫌になって辞める」離職者を減らす取り組みを行っているところもある。</p>	<p>・中小企業労働環境向上助成金の見直し、人材不足分野における雇用管理改善の促進に資する施策の検討への活用</p>
		<p>・調査シリーズNo.141 「中小企業の「採用と定着」調 査結果－速報版－」</p>	<p>・経営の取り組みとしては、「人材・人手不足、育成」が共通して挙げられる一方で、「教育訓練が奏功」という認識もある。 ・即戦力として一般職採用が大多数。約8割が1年以内に馴染んだと回答。 ・入社後に「仕事の進め方が大きく違い戸惑った」と、予想外の「よいギャップあり」も、それぞれ3割ほど。</p>	<p>・職場定着支援助成金や人材不足分野における雇用管理改善促進事業などの雇用管理改善施策の見直し・拡充の検討への活用</p>

プロジェクト研究 テーマ	プロジェクト研究 サブテーマ	研究成果物 (2012～2014年度)	これまでの研究における主な事実発見等	研究成果の労働政策立案等への貢 献 (予定を含む)
		<p>・労働政策研究報告書No.158 「多様な正社員」の人事管理に関する研究」</p>	<p>・限定正社員の働き方の自己評価は、働き方に限定のない正社員のそれと比べて、必ずしも低くなく、限定正社員の労働条件が働き方に限定のない正社員の労働条件より低いとしても、働き方に限定があることによりその「低さ」が相殺されている。</p> <p>・企業が限定正社員を活用する背景として、①正社員の要員不足に伴う女性社員の活躍推進、②無限定正社員区分に属する正社員の異動範囲の拡大、③国内製造拠目の維持の3つがある。</p> <p>・勤務地限定正社員区分の導入においては、①区分間の処遇差に対する社員の不満を引き起こすこと、②拠点統合時に社員の不満をより高めること、③中長期的な拠点立地戦略の立案・実施に影響をおよぼすこと、の3つ課題が生じる。</p>	<p>・「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会資料として活用</p>
		<p>・資料シリーズNo.145 「多様な正社員に関する解雇判例の分析」</p>	<p>・(1)裁判所は、契約書の記載のみによってではなく、むしろ、採用の経緯、就労実態に着目して限定性を認めていること、(2)「職務・勤務地限定＝解雇ルールの緩和」ではなく、当該雇用関係において、限定性の基礎となっている事実、あるいは限定性から派生する事実が解雇の有効性判断に影響している(能力への期待、可動性の範囲etc.)ことが看取される。</p>	<p>・「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会(厚生労働省)資料として活用、同懇談会報告書でも引用</p> <p>・労働政策審議会(労働条件分科会)資料として活用</p>
	<p>(3) 女性の活躍促進に関する調査研究プロジェクト</p>	<p>・調査シリーズNo.106-1 「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果－第1分冊本編－」</p>	<p>・女性正社員の活躍のための施策やポジティブ・アクションの取り組み数の多い企業の方が、「女性のモチベーションが上がった」、「女性の勤続年数が伸びた」等の効果が上がっている。</p> <p>・一般事業主行動計画を作成している企業の方が作成していない企業に比べて、「女性の勤続年数が伸びた」、「女性のモチベーションが上がった」等の割合が高くなっている。</p>	<p>・次世代育成支援対策推進法の延長・拡充の検討に活用</p> <p>・次世代法に基づく一般事業主行動計画及び認定制度の効果検証に係る研究会資料として活用</p> <p>・公明党雇用・労働対策本部、企業や労働者を対象とした各種講演会等での説明資料として活用</p>
		<p>・調査シリーズNo.106-2 「男女労働者のキャリアと両立支援に関する調査結果－第2分冊従業員調査データ編－」</p>	<p>・女性正社員の活躍のための施策やポジティブ・アクションの取り組み数の多い企業の方が、「女性のモチベーションが上がった」、「女性の勤続年数が伸びた」等の効果が上がっている。</p> <p>・一般事業主行動計画を作成している企業の方が作成していない企業に比べて、「女性の勤続年数が伸びた」、「女性のモチベーションが上がった」等の割合が高くなっている。</p>	<p>・次世代育成支援対策推進法の延長・拡充の検討に活用</p> <p>・次世代法に基づく一般事業主行動計画及び認定制度の効果検証に係る研究会資料として活用</p> <p>・公明党雇用・労働対策本部、企業や労働者を対象とした各種講演会等での説明資料として活用</p>
		<p>・調査シリーズNo.119 「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果(2)－分析編－」</p>	<p>・両立支援策(制度)を積極的に導入している企業ほどポジティブ・アクションにも積極的に取り組んでいる。</p> <p>・300人以上規模の企業では、「小売業」や「金融保険業」などでポジティブ・アクションに積極的に取り組んでおり、業種単位でニーズを把握し、普及・啓発を行うことが重要である。</p> <p>・女性の昇進意欲や仕事のやりがいを高める上で、施策の意義や内容が職場レベルにおいて理解されているかを確認しながら進めることが不可欠であり、また、上司のマネジメントを支援する取組みも重要。</p>	<p>・女性活躍推進法案に向けた労働政策審議会雇用均等分科会での資料として活用</p>
		<p>・調査シリーズNo.132 「採用・配置・昇進とポジティブ・アクションに関する調査結果」</p>	<p>・女性の管理職登用が進んでいない理由としては、管理職時代の採用数が少なかったことを挙げる企業が多い。</p> <p>・女性の職域拡大のためには男女をバランスよく採用することが重要と考えられる。</p>	<p>・女性活躍推進法案に向けた労働政策審議会雇用均等分科会での資料として活用</p>
		<p>・DP12-08 「専業主婦世帯の収入二極化と貧困問題」</p>	<p>・大学卒の主婦は、中学校・高校卒の主婦より、就業確率が48.7%ポイント高い。</p> <p>・専門資格を持つ主婦は、資格のない主婦に比べて就業確率が36.9%ポイント高い。</p>	<p>・子育て期の女性の再就職支援事業の検討に活用</p>
		<p>・調査シリーズNo.109 「子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査2012(第2回子育て世帯全国調査)」</p>	<p>・拡充してほしい公的支援の1位は「金銭的援助」、2位は「保育サービス」。金銭的援助を望む保護者は全体の67.7%～75.2%。</p>	<p>・育児・介護休業法の見直し等への活用</p>
		<p>・労働政策研究報告書No.159 「子育てと仕事の狭間にいる女性たち－JILPT子育て世帯全国調査2011の再分析－」</p>	<p>・育児期女性の職場進出が児童に負の影響を与えるという合理的根拠は見当たらない。</p> <p>・シングルマザーは、経済的理由により職場進出の必要性が高いが、一人二役で子育てをしなければならず、既婚女性に比べて精神面と身体面で厳しい状況に置かれている。</p>	<p>・育児・介護休業法附則第七条により規定されている5年後の見直しに向けた労働政策審議会雇用均等分科会への活用</p>



プロジェクト研究 テーマ	プロジェクト研究 サブテーマ	研究成果物 (2012～2014年度)	これまでの研究における主な事実発見等	研究成果の労働政策立案等への貢 献 (予定を含む)
		・調査シリーズNo.115 「子育て世帯の追跡調査(第1回:2013年)～2011・2012年調査との比較」	・妻の就業時間が顕著に増加しても夫の家事時間はかわらない。	・育児・介護休業法附則第七条により規定されている5年後の見直しに向けた労働政策審議会雇用均等分科会での活用
		・資料シリーズNo.146 「子育て世帯のウェルビーイングー母親と子どもを中心にー」	・子どもが満1歳までの乳児期での早すぎる仕事復帰や、質の悪い保育サービスを利用しながらの就業は、子どものウェルビーイングの低下につながりやすい。 ・母親の夜間等非典型時間での就業は、子どもと過ごす時間や子どもとの夕食回数の減少につながりやすく、長期的にみて、子どもに深刻な影響が生じる懸念がある。	・子育て期の女性の再就職支援事業の検討に活用
	(4) 仕事と生活に関する調査研究	・DP13-01 「仕事と介護の両立支援の新たな課題ー介護疲労への対応をー」	・介護休業の取得者は少ないが、通院の付き添いや介護サービスの利用手続きのために1日ないしは時間単位で仕事を休む労働者は多い。 ・認知症介護にもなるストレスや深夜介護の疲労から、介護者が体調を崩し仕事の能率が低下している。また、介護による体調悪化は年休取得確率を高める。	・育児・介護休業法の見直し等への活用 ・労働政策審議会雇用均等分科会における活用
		・資料シリーズNo.118 「男性の育児・介護と働き方ー今後の研究のための論点整理ー」	・男性介護者を対象としたヒアリング調査では、介護退職を回避するために介護休業を取得するケースは少なく、多くは1日ないしは時間単位の休暇取得や出退勤時刻の調整によって介護に対応している。 ・仕事を休んでいない状況においても、介護疲労の蓄積によって仕事の能率は低下している可能性がある。 ・就業が難しくなった状況に対応することだけでなく、その手前の段階で、就業困難に直面しないような支援のあり方を検討することの重要性が示唆される。	・育児・介護休業法の見直し等への活用 ・労働政策審議会雇用均等分科会における活用
		・資料シリーズNo.136 「父親の働き方と家庭生活ーヒアリング調査結果報告ー」	・積極的に育児休業を取得する男性が増えるためには、産後1ヶ月の妻の支援のための所得保障などが効果があるとみられる。 ・育児に積極的な男性は、家族関係が良好による精神的安定などから、仕事も前向きな意欲を持っている可能性がある。	・育児・介護休業法附則第七条により規定されている5年後の見直しに向けた労働政策審議会雇用均等分科会における活用
		・労働政策研究報告書No.170 「仕事と介護の両立」	・介護開始時の勤務先に介護休業制度がある場合や、また実際に介護休業を取得した経験がある場合は、離転職割合が低い。 ・介護休業を長い期間取得するより、短い期間の休暇・休業で両立を図る割合が高い。	・厚生労働省今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会において活用
		・資料シリーズNo.120 「労働時間に関する企業等ヒアリング調査ー裁量労働制、勤務時間インターバル制を中心にー」	・専門業務型は入社当初より、企画業務型は一定職階以上の者で能力のある者に適用されている。行政に対しては適用対象業務の緩和や制度導入手続の簡素化の要望が高い。 ・インターバル制導入企業の時間数は、7時間から最低で20時間超など様々。長時間労働削減の一環として導入している企業が多く、従業員の疲労回復に貢献しているとの評価。	・労働政策審議会労働条件分科会資料として活用 ・労働時間等設定改善指針の改正の検討過程における活用
		・調査シリーズNo.124 「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果 事業場調査結果」	・裁量労働制導入の効果として、57.6%の事業場が「効率よく仕事を進めるように従業員の意識が変わった」と回答。 ・対象業務の範囲が「狭い」と回答した事業場の意見として、専門業務型では「広く対象業務として認めるべき」82.2%、「労使に委ねるべき」48.7%、企画業務型では「労使委員会できちんと対象業務として認めるべき」72.5%、「対象業務の要件を拡大すべき」59.4%などであった。	・労基法等改正法案の検討過程において活用 ・改正法に基づく指針の検討過程における活用 ・労働政策審議会労働条件分科会、経済財政諮問会議、規制改革会議雇用ワーキング・グループ資料として活用
		・調査シリーズNo.125 「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果 労働者調査結果調査」	・裁量労働制が適用されている労働者の満足度は、概ね7割前後と高い。 ・不満な点としては、「労働時間(在社時間)が長い」、「業務量が過大」、「給与が低い」が比較的高い回答割合となっている。	・労基法等改正法案の検討過程において活用 ・改正法に基づく指針の検討過程における活用 ・労働政策審議会労働条件分科会、経済財政諮問会議、規制改革会議雇用ワーキング・グループ資料として活用 ・国会答弁にて調査結果引用

プロジェクト研究 テーマ	プロジェクト研究 サブテーマ	研究成果物 (2012～2014年度)	これまでの研究における主な事実発見等	研究成果の労働政策立案等への貢 献 (予定を含む)
		<p>・調査シリーズNo.140 「情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果(企業調査結果・従業員調査結果)」</p>	<p>・企業が考えるテレワーク実施の効果として回答割合が高かったのは(複数回答)、「モバイルワーク」では、「従業員の移動時間の短縮・効率化」58.4%、「定型的業務の効率・生産性の向上」54.5%だった。 ・「終日在宅勤務」では、「家庭生活を両立させる従業員への対応」51.8%、「定型的業務の効率・生産性の向上」と「従業員の移動時間の短縮・効率化」ともに35.7%、「従業員のゆとりと健康的な生活の確保」33.9%。</p>	<p>・テレワーク推進政策議論の中で基礎資料として活用</p>
<p>6 労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する調査研究</p>	<p>(1) 規範設定に係る集团的労使関係のあり方研究プロジェクト</p>	<p>・労働政策研究報告書No.157-1 「現代先進諸国の労働協約システム—ドイツ・フランスの産業別協約(第1巻ドイツ編)」</p>	<p>・ドイツにおいて産業別労働協約は現在でも労働者の多数を直接的・間接的にその適用下に置いているが、協約適用率は近年一貫して低下傾向。 ・労働条件規制権限の産業レベルから企業・事業所レベルへの「分権化」には、企業別労働協約の締結と産業別労働協約が定めた開放条項を利用することによる事業所協定の締結の2つの傾向がある。</p>	<p>・審議会、研究会における活用</p>
		<p>・労働政策研究報告書No.157-2 「現代先進諸国の労働協約システム—ドイツ・フランスの産業別協約(第2巻フランス編)」</p>	<p>・フランスでは今なお産業別ないし職種別労働協約が大きな影響力を有しており、産業別ないし職種別最低賃金の設定を通じた市場における労働条件引き下げ競争の防止、産業別職業資格制度の確立および職業教育の実施を通じた労働者のキャリア形成について、主要な機能を果たしている。</p>	
		<p>・労働政策研究報告書No.165 「スウェーデンの労使関係—協約分析を中心に—(「規範設定に係る集团的労使関係のあり方研究プロジェクト」スウェーデン編)」</p>	<p>・スウェーデンにおいては、産別協約は賃金に関して非常にラフな規定しか設けておらず、それぞれの労働者の賃金は会社の制度に基づいて決定している、との指摘がある。 ・整理解雇に当たって、人員削減の人数や人選は現場の労使交渉を経て決定されており、その際には少なくない回数の交渉が、労使の間で実施されている。</p>	<p>・審議会、研究会における活用</p>
		<p>・労働政策研究報告書No.177 「企業・事業所レベルにおける集团的労使関係システム(ドイツ編)—事業所協定・企業別労働協約による規範設定を中心に」</p>	<p>・ドイツにおいては、産別組合および使用者団体の手を全く離れて、事業所内労使当事者の判断のみによって労働条件規制を行うことにはなっていない。 ・今後、企業別協約により、産別レベルでの労使当事者がこれまで保持してきた労働条件規整権限が掘り崩されていくのかについては、現時点では否定的に評価すべきである。</p>	<p>・各種政府会議における活用</p>
		<p>・労働政策研究報告書No.178 「現代先進諸国の労働協約システム—フランスの企業別協約」</p>	<p>・2004年法による適用除外制度の拡大による有利原則の撤廃は、産業別最低賃金等の公序に属する事項についての例外規定という立法的な手当て、また閉鎖条項による適用除外協定の封印という手法とあわせ、法律および産業別労働協約を中心とした、労働条件の最低基準の確保という観点からの、フランスの伝統的規範設定システムを覆す状況はもたらすものとはなっていない。</p>	<p>・各種政府会議における活用</p>
		<p>・労働政策研究報告書No.179 「スウェーデンの労使関係—賃金・労働移動のルールを中心に」</p>	<p>(報告書No179) ・伝統的に産業レベルは、賃金について細かな規定を設けているわけではなく、その多くを個別企業内における労使交渉に委ねている。産業別組合も産業別協約において、賃金に関する細かな規定を設ける必要はないと考えている。 ・経済的な理由による整理解雇時の労使交渉の分析から先任権という法規定がそれ自体の実施ではなく事業所内での労使交渉の実施を促していることが明らかとなった。</p>	<p>・各種政府会議における活用</p>
		<p>・労働政策レポートNo.10 「団結と参加—労使関係法政策の近現代史」</p>	<p>・世界各国の集团的労使関係法制を類型化。集団性の「否認」と「是認/促進」の2つの軸から、前者を市場型個別労使関係モデルと国家型個別労使関係モデルに、後者を「団結」型集团的労使関係モデルと「参加」型集团的労使関係モデルに区分している。</p>	<p>・審議会、研究会における活用</p>
		<p>・DP15-01「非正規労働者の組織化の胎動と展開—産業別組合を中心に—」</p>	<p>・産別によるパートタイマーの組織化への取り組みは1970年前後と迅速であったが、組織化方針や組合員の資格要件の見直し等試行錯誤を繰り返したため、取り組みが実を結ぶにはかなりの時間を要した。 ・単組における組織化は、正社員組合が36協定締結の際の過半数代表になり得るかどうかが、組織防衛等の観点から取り組まれる。</p>	<p>・労働組合法を始めとする労働関係法令に係る検討や集团的労使関係に関する研究会への活用</p>

プロジェクト研究 テーマ	プロジェクト研究 サブテーマ	研究成果物 (2012～2014年度)	これまでの研究における主な事実発見等	研究成果の労働政策立案等への貢 献 (予定を含む)
	(2) 従業員代表 制実態調査 研究プロ ジェクト	・資料シリーズNo.124 「労使コミュニケーションの経 営資源性と課題－中小企業の 先進事例を中心に－」	・労使コミュニケーションの円滑化は、①企業内効果、②労働 者効果、③企業外効果の3つの効果を生み出す。 ・労使コミュニケーションにより効果を生み出すためには、① 社長の決断、②経営情報の完全公開、③従業員への権限委 譲、④労使の相互尊重、⑤相互信頼、の5要素が不可欠。	・審議会、研究会における活用
		・DP14-03 「労使コミュニケーションの実 態と意義－アンケート調査を基 に－」	・36協定の締結等の増加により過半数組合や従業員の過半 数代表者の役割が高まっているが、過半数組合の減少と過 半数代表者の選出等の問題があり、集团的労使関係が希薄 化・形骸化している。 ・一般従業員の意見や要望を十分に把握して経営を行う企 業ほど労使コミュニケーションの経営資源性がみられる。	・集团的労使関係に関しての研究会 などにおける活用
	(3) 職場のいじ め・嫌がらせ 問題に関す る研究	・資料シリーズNo.154 「職場のいじめ・嫌がらせ、パ ワーハラスメントの実態－個別 労働紛争解決制度における 2011年度のあっせん事案を対 象に－」	・都道府県労働局が取り扱ったいじめ・嫌がらせのあっせん 事案の内容分析調査によれば、①派遣労働者からのいじめ あっせん申請が相対的に多いこと、②いじめの行為者は職 位が上位にある者(上司と役員)が8割と突出して多いこと、 ③いじめを受けたとしてあっせんで申請した人の約8割がそ の後雇用を終了する結果となっていること(退職62.0%、解雇 10.2%、雇止め7.0%)、④いじめでメンタルヘルズに不調をか たしている割合は35.2%といじめあっせん事案の3件に1件に のぼっていること、などが明らかになった。	・厚生労働省の「平成27年度働きやす い職場環境形成事業」(職場のパワー ハラスメント対策に係る事業)におけ る活用

2. 課題研究、緊急調査

研究区分	年度	研究テーマ	研究成果物 (2012～2014年度)	主な事実発見等	労働政策立案等への貢献 (予定を含む)
課題研究	2012 年度	課題研究「最低賃金引き上げが地域の雇用・経済に与える影響の実証研究」	調査シリーズNo.108 「最低賃金と企業行動に関する調査－結果の概要と雇用への影響に関する分析－」	・平成22年4月から24年4月にかけての雇用量の変動状況を、中央最低賃金審議会が地域別最低賃金の引上げ額の目安を公表する際に設けられている、地域別の4ランク区分別にみたところ、いずれのランクも雇用量の増減率別の企業分布はほぼ同様となっており、企業の雇用量の増減にランク区分による差はみられない	・今後の最低賃金に関する検討に活用
		諸外国における外国人労働者受入れ制度と実態	資料シリーズNo.114 「諸外国における高度人材を中心とした外国人労働者受入れ政策－デンマーク、フランス、ドイツ、イギリス、EU、アメリカ、韓国、シンガポール比較調査」	・EU経済圏としての競争力を強化するという目的から、EUとしての統一的アプローチを開始、域外高度人材の域内での移動を自由にするEUブルーカードを導入。 ・グローバル化の進展に伴う市場競争の激化という状況は世界共通のもので、その影響から、アメリカやアジアの国々もまた、高度外国人材の囲い込み(或いは途上国においては流出防止)戦略を講じている。	・高度人材外国人に対するポイント制による出入国管理上の優遇制度の検討に活用
		諸外国における在宅形態の就業に関する調査	資料シリーズNo.117 「諸外国における在宅形態の就業に関する調査」	・米、英、独の在宅就業について調査。各国とも物の加工に関する請負的な形態から経済のサービス化やIT機器の普及などの影響により、多様なサービスの提供へと拡大してきた。 ・イギリスでは、在宅労働者は雇用関係の有無や就業の実態などに即して「被用者」、「労働者」、「自営業者」のいずれかに区分されるが、判断基準が曖昧で、保護に関する法整備は進んでいない。 ・一方ドイツでは、在宅形態の就業者の大部分を「家内労働者」、「被用者類似の者」、「見せかけの自営業者」のいずれかとみなし、家内労働法や労働契約法、労働保護法などにより保護している。	・在宅就業者総合支援事業の施策内容の検討に活用
		職業生活における就労と治療の両立に係わる調査	調査シリーズNo.112 「メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立支援に関する調査」	・過去3年間で病気休職者がいる企業は半数。特にメンタルヘルスの病気休職者を抱えている企業の割合が高い。	・社会復帰促進等事業に関する検討会資料として活用 ・労働経済白書で引用 ・国会答弁にて引用
		企業の海外事業展開に関する調査研究	資料シリーズNo.122 「企業の海外事業展開の雇用・人材面への影響に関する調査～ものづくり産業を中心に～」	・海外進出に伴い、生産技術者などの拠点立ち上げ要員や技術指導要員、品質管理要員、マネジメント要員など、むしろ国内要員が必要になるケースもあり、国内雇用が減ることはない。 ・海外に派遣する人材は積極性を評価して選考している。また、海外派遣と人材育成をリンクさせ、計画的に海外長期出張・赴任を行っている企業もある。 ・急速な海外展開による国内の要員不足を指摘する企業もあった。	・雇用政策研究会にて報告。また、雇用政策研究会報告書において調査結果が活用された。 ・職業能力開発局育成支援課の依頼を受け、担当者が調査結果の詳細を直接報告
		無期パートに関する調査研究	調査シリーズNo.105 「「短時間労働者の多様な実態に関する調査」結果－無期パートの雇用管理の現状はどうなっているのかー」	・無期パートを雇用している事業所が、契約期間を定めていない理由は、「長期勤務を期待しているから」が57.5%、「恒常的・定常的な業務に就かせているから」が49.9%、「雇用管理上、特に契約期間を定めることはしていないから」が28.8%などとなっている。 ・仕事や会社に対する満足度では、無期パート(73.1%)の方が有期パート(66.9%)より高い。 ・満足している理由では、「解雇・雇止めへの心配が当面ないから」で、無期(21.1%)と有期(13.9%)の差が大きい。	・短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の見直しの参考データとして活用 ・キャリアアップ助成金の創設の検討に当たった参考データとして活用 ・経済財政諮問会議 政策コメントーター委員会政策コメントータ提出資料に引用
		雇用保険財政収支の中長期的推計、適正な積立金水準についての考察	資料シリーズNo.119 「雇用保険業務統計分析」	・雇用保険の業務統計の動きを中長期的に分析した結果、2000年代半ばから一般被保険者数が増加していること、特定受給資格に該当しない初回受給者が減少していること(2001年度以降)、年によって基本手当支給額が倍近く変動することなどが分った。	・雇用保険の失業等給付の検討に活用 ・労働政策審議会雇用保険部会資料として活用
2013 年度	入職経路の変化と民営職業紹介の現状に関する調査	・資料シリーズNo.159 「入職経路の変化と民営職業紹介業に関する調査」	・民営職業紹介を経由した入職者は、入職者全体の中では、人数、比率ともわずかであるが、増加傾向で推移している(「雇用動向調査」)。 ・この要因のうち、需要サイド(企業)の要因として、近年の人手不足を背景に、民営職業紹介会社に求人寄せの件数の増加、特に高齢化関連分野、情報通信分野、企業活動のグローバル化対応、大企業の再就職支援、行政による求職者の再就職支援施策の業務委託などがあげられる。 ・供給サイド(求職者)の要因として、求人情報サイトや民営職業紹介業の独自の登録者数の増加、技術者などの専門的職業の離転職の増加、女性、就職氷河期や世界同時不況後に不本意な就職をした者などの利用があげられる。 ・人材ビジネス業界は、国内市場の伸び悩み、企業間競争の激化を背景に、業界再編が進んでいるが、業務のウエイトを人材派遣や業務請負から民営職業紹介にシフトさせ、サービスの細分化が進んでいる。また、求人要件の専門分野の高度化・細分化が進行し、コンサルタントにも高度な専門的知識を備えた人材育成が求められる。	・民間人材ビジネスの実態を踏まえた今後の活用に関する事業の検討への活用	

研究区分	年度	研究テーマ	研究成果物 (2012～2014年度)	主な事実発見等	労働政策立案等への貢献 (予定を含む)
		欧州諸国の解雇規制が雇用と与える影響の把握	・資料シリーズNo.142 「欧州諸国の解雇法制ーデンマーク、ギリシャ、イタリア、スペインに関する調査ー」	・いずれの国も経済危機の影響から労働市場改革が進んでいるが、その内容及び過程は各国間で大きく異なるため、労働市場改革の結果が実質的な規制の緩和であるか否かは、各国毎の改革の中身を仔細に検討する必要があることが明らかになった。	・解雇法制度に関係する労働政策の基礎資料として活用
		雇用保険の受給資格決定に関する国際比較	・資料シリーズNo.143 「失業保険制度の国際比較ーデンマーク、フランス、ドイツ、スウェーデン」	・適用対象について、ドイツ、フランスは民間部門の全被用者を対象とする強制適用であり、デンマークでは自営業者や公務員、職業訓練を修了した新規学卒者も対象としており広範にわたる。 ・給付期間はドイツやフランスには保険制度を補完する扶助制度等があり長期間にわたるため長期失業者も給付を受けることが可能である。 ・保険受給権のない失業者の所得保障として、スウェーデンでは任意加入の保険制度を補完する基礎給付制度があり、デンマークでは公的扶助がその役割を果たしている。	・雇用保険制度に関係する労働政策の方針や計画に活用
		諸外国の外部労働市場における能力評価指標の活用の実態について	・資料シリーズNo.141 「イギリスにおける能力評価指標の活用実態に関する調査」	・職業資格は雇用主・資格取得者から一定の評価を得ており、企業内での処遇や採用等にも影響を及ぼしている位置づけにあることが確認。同時に、能力の向上や雇用に結びついていないといった批判もあり、職業資格を必ずしも軸としない能力開発支援策が試みられつつある。	・労働市場政策における職業能力評価制度のあり方に関する研究会資料として活用
		米国等における個別企業の女性の活躍状況に関する調査	・資料シリーズNo.138 「グローバル企業における女性の活躍促進ーインタビュー・レコード」	・出産、子育てというライフ・ステージを持つ女性の特殊性を理解しつつ、能力を最大限に発揮することで競争力の向上に資するという、「働き続ける」ための支援を行っていることが、調査対象企業の共通した特徴。	・厚生労働省のダイバーシティ担当者向け講演資料等として活用
	2014年度	主要諸外国の公共職業安定機関について	・資料シリーズNo.150 「諸外国の公共職業安定機関ーイギリス、ドイツ、フランス、アメリカ」	・いずれの国も利用者に対するサービス向上を目指し、「組織体制・業務内容の改編」「地方自治体との連携」「民間業者との協力」を実践しており、更にはその有効性を測るために、各国各様の「主要業務指標」を設定することで、パフォーマンスを最大限に発揮させるよう試みている。	・ハローワークの事務・権限の移譲等についての検証の基礎資料としての活用
		雇用保険業務統計分析	・資料シリーズNo.152 「雇用保険業務統計分析Ⅱ」	・雇用保険業務統計の各系列の動きや系列相互の関係、生産、雇用等の各種経済指標との相関について分析。 ・被保険者や受給者の動きには景気との相関があり、経済指標として活用が期待できる。	・様々な業務の基礎資料や季節調整値の作成公表の際の参考
		日本の雇用終了等の状況調査	・労働政策研究報告書No.172 「ドイツにおける解雇の金銭解決制度ーその法的構造と実態に関する調査研究」	・ドイツにおいては、解雇の金銭解決制度として、解消判決制度および解雇制限法1a条が法律上整備されているものの、現実社会において利用されることは稀となっている。	・規制改革会議雇用ワーキング・グループにて担当研究員が報告
			・労働政策研究報告書No.173 「フランスにおける解雇にかかる法システムの現状」	・フランスの不当解雇に関する法制度の大きな特徴として、これを解雇の無効とせず、不当解雇補償金等の金銭の支払を基本としている点がある。もっとも、紛争の迅速な解決には必ずしも寄与しているとは言いがたく、かえって紛争の長期化をもたらしている可能性がある。	・規制改革会議雇用ワーキング・グループにて担当研究員が報告
			・労働政策研究報告書No.174 「労働局あつせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析」	・解決金額を中央値で見ると、あつせんは156,400円、労働審判は1,100,000円、和解は2,301,357円であり、後者ほど高額であるが、いずれも散らばりが大きい。	・本調査研究結果をもとに、厚生労働省が活用可能なツールを開発し、一般の利用に供する
			・資料シリーズNo.157 「アメリカにおける個別労働紛争の解決に関する調査結果」	・雇用仲裁は、歴史があり評価も高い労働仲裁とは異なり、過去20年程の間に広まったもので、その評価は分かれている。	・現行日本の労働紛争解決システムについてなされている様々な議論に対し実態的検討に基づいた客観的素材を提供
			・「解雇及び個別労働関係の紛争処理についての国際比較ーイギリス、ドイツ、フランス、イタリア、スペイン、デンマーク、シンガポール、韓国、オーストラリア及びアメリカ」	・アメリカを除く8か国で解雇に正当な理由が必要。解雇理由との関係で正当不当が問題となるのは、基本的には、①労働者の規律違反行為、②労働者の能力不足・不適格、③企業の経営上の理由の三類型。 ・9か国すべての国において、性、年齢、障害等による差別的な解雇など、法律上一定の範囲の解雇が禁止されている。 ・個別的労働関係について、各国とも一般の私法上の紛争を扱う裁判所とは異なる機関・部門が設けられ、特別の手続による紛争処理が行われている。	・国会答弁等において活用 ・『日本再興戦略』改訂2015(平成27年6月30日閣議決定)に記載されている「予見可能性の高い紛争解決システム等の在り方に関する議論の場」における資料として活用
緊急調査	2012年度	諸外国の労働者派遣制度における派遣労働者の受入期間について	・「諸外国の労働者派遣制度における派遣労働者の受入期間について」	・フランス、ベルギーでは、期間の定めのない労働契約を原則としており、派遣労働は一時的、補助的な雇用形態と位置付けている。このため、法律および労働協約によって限定された派遣利用許可事由に応じた最長派遣期間や更新可能性、必要な許可手続きを定めている。 ・韓国は、派遣対象業種を詳細に定めるとともに、原則、最長2年間(1回限りの更新を含む)の派遣期間制限を設けている。 ・ドイツは派遣法制定当初3カ月であった派遣期間制限を順次緩和し、2003年には、最長派遣期間、更新回数、派遣期間と労働者派遣契約期間の一致禁止などにかかわる規制をすべて撤廃した。	・今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会資料として活用 ・労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会資料として活用

研究区分	年度	研究テーマ	研究成果物 (2012～2014年度)	主な事実発見等	労働政策立案等への貢献 (予定を含む)
		動向調査	・調査シリーズNo.111「構造変化の中での企業経営と人材のあり方に関する調査」結果―事業展開の変化に伴い、企業における人材の採用・活用、育成戦略は今、どう変わろうとしているのか―	・約4割の企業が今後3年間に事業再編を「実施予定」。 ・事業再編は国内の雇用者総数に「増加寄与」との回答が過半数。 ・5割超の企業が「人材の能力・資質を高める育成体系」を強化すべきと回答。 ・若年者採用については、今後、即戦力を重視する企業の割合が減り、相対的にポテンシャルが重視される傾向。	・労働経済白書で多数引用 ・労働政策審議会労働条件分科会、社会保障審議会企業年金部会、雇用政策研究会、労働市場における職業能力評価制度のあり方に関する研究会等多数引用
	2013年度	諸外国における外国人労働者の就業実態と影響等の調査(介護等福祉労働者編)	・資料シリーズNo.139「欧州諸国における介護分野に従事する外国人労働者―ドイツ、イタリア、スウェーデン、イギリス、フランス5カ国調査―」	・介護分野において共通した課題に直面していたにもかかわらず、それぞれ独自の発展を遂げたため、各国の制度は多様なものとなっており、中心的な位置を占めるような単一のモデルはまだまだ存在しない。 ・各国とも介護福祉労働に従事する外国人・移民は増加傾向にあり、彼らに対する処遇のあり方や国内労働市場に及ぼす影響等が議論的となっている。	・法務省出入国管理政策懇談会、産業競争力会議等における活用
		動向調査	・調査シリーズNo.128「人材マネジメントのあり方に関する調査」および「職業キャリア形成に関する調査」結果―就労意欲や定着率を高める人材マネジメントとはどのようなものか―	・4社に1社超の企業が、向こう5年間で「無期契約の社員」割合が増加すると回答。 ・2割弱の企業が「多様な正社員区分の新設(拡充)を検討し得る」と回答。特に「宿泊業、飲食サービス業」「金融業、保険業」「情報通信業」等や「1,000人以上」に多い。	・平成26年版「労働経済の分析」で引用 ・内閣府規制改革会議(第27回雇用ワーキング・グループ)参考資料「経済の好循環実現に向けた政労使会議(第2回)の参考資料」 ・内閣府「選択する未来」委員会「人の活躍ワーキング・グループ」資料で引用
		「社会保険の適用拡大がパートタイム労働に与える影響調査」	調査シリーズNo.114「社会保険の適用拡大が短時間労働に与える影響調査」結果―短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に伴い、事業所や労働者はどのように対応する意向なのか―	・半数超の事業所が、社会保険が適用拡大されたら短時間労働者の雇用管理等を「見直す」と回答 ・所定労働時間の長時間化を図る事業所と、短時間化を図る事業所がいずれも約3割 ・厚生年金・健康保険の被保険者として加入することを「希望する」短時間労働者は、国民年金の第1号被保険者で約5割、第3号被保険者では約2割	・社会保障審議会年金部会、経済財政諮問会議資料として活用 ・労働経済白書で引用
		経済社会構造が変化する中でものづくり産業における技能者の人材育成に関する調査	・調査シリーズNo.120「『全員参加型社会』の実現に向けた技能者の確保と育成に関する調査」	・ものづくり企業の、60歳以上の高年齢技能者を活用するメリットは、「若い人に熟練技能を伝承・継承できる」が70.8%、「熟練技能が確保でき、品質を維持できる」が69.2%。 ・製造現場で女性技能者の活用を進めている企業の割合は35.6%。「今後進めたいと考えている」とする回答割合(16.6%)と合わせると過半数(52.2%)の企業が女性技能者の活用に前向き。	・ものづくり白書で多数引用 ・規制改革会議公開ディスカッション資料で活用
		労働法制の見直しに伴う企業の対応状況に関する調査	・調査シリーズNo.121「改正高年齢者雇用安定法の施行に企業はどのように対応したか―高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果―  ・調査シリーズNo.122「改正労働契約法に企業はどのように対応しようとしているのか―高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果―	・企業規模が大きいくほど、正社員以外での継続雇用割合やグループ・関連会社を雇用先を含む割合が大きい。 ・改正法への対応や人事制度変更の影響では、人件費や健康面の配慮責任の増大と並び、現場力の強化や技能伝承の円滑化などプラス効果を挙げる企業が多い。  ・(平成25年7月1日時点における)改正労働契約法における無期転換ルール(第18条)への対応方針を尋ねたところ、「対応方針は未定・分からない」とする企業が4割弱を占めたが、何らかの形で無期契約にしていこう意向の企業の割合は、フルタイム契約労働者で42.2%、パートタイム契約労働者で35.5%となっている。 ・改正労働契約法における有期・無期契約労働者間の不合理な労働条件の相違禁止ルール(第20条)に対応するため、雇用管理上で何らかの見直しを行ったか尋ねたところ、フルタイムあるいはパートタイムの契約労働者を雇用している企業のうち、「既に見直しを行った」「今後見直しを検討している」は合わせて1割程度であり、「見直しを行うかどうかを含めて方針未定」が5割弱、「見直し予定はない」は4割弱となっている。	・労働政策審議会(職業安定分科会、同高年齢者有期雇用特別部会、労働条件分科会、同有期雇用特別部会)、雇用政策研究会、生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会等多数引用  ・専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案審議にて経営側参考人及び政府参考人が調査結果を引用 ・労働政策審議会(労働条件分科会有期雇用特別部会、職業安定分科会高年齢者有期雇用特別部会)、「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会」、産業競争力環境雇用人材分科会、経団連「2015年版 経営労働政策委員会報告」等多数引用
		民間企業における各種手当の支給実態に関する調査	・調査シリーズNo.127「企業の諸手当等の人事処遇制度に関する調査」	・期間を定めずに雇われている常用労働者がいる企業の場合の諸手当制度がある割合は、「通勤手当など」が89.8%と最も高い。 ・パートタイム労働者への諸手当制度をパート従業員の規模別にみると、規模が大きくなるほど、「通勤手当など」「役付手当など」「技能手当、技術(資格)手当など」「業績手当など」などの支給割合が高い。	・社会保険・労働保険料の算定における通勤手当の取扱い考慮のための状況把握資料として活用
	2014年度	企業の地方拠点における人員確保に関する調査	調査シリーズNo.137「企業の地方拠点における採用活動に関する調査」	・勤務地限定社員の採用であっても、7割以上の企業では本社人事担当部門に採用権限がある。 ・一部の企業では、地方拠点での大卒新人の独自採用も行われていたが、対象職種は多くは、もともと大卒新人を採用・配属していた職種ではないことが示唆される。 ・勤務地限定社員の募集・採用において、地元の人材紹介機関であるハローワークは、必ずしも十分に活用されていない。	・若者雇用促進法の審議過程において、地方就職の支援に関連して活用 ・「まち・ひと・しごと」関連の総合戦略、アクションプランについてのフォローアップ作業において活用

研究区分	年度	研究テーマ	研究成果物 (2012～2014年度)	主な事実発見等	労働政策立案等への貢献 (予定を含む)
		高度の専門的知識等を有する有期契約労働者に関する実態調査	調査シリーズNo.130 「「高度の専門的知識等を有する有期契約労働者に関する実態調査」結果」	・大規模企業に対する意向調査で、「高度の専門的知識等を有し、一定の年収を得ている有期契約労働者」を対象に、無期転換ルールの特例が設けられれば、「活用したいと思う」割合が8.3%、「活用する可能性・活用を検討する余地はあると思う」割合が18.8%など。	・「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」案の国会審議や、同法第3条に基づく基本指針等の作成過程において活用
		建設労働者に関する分析	資料シリーズNo.149 「建設労働者に関する分析－建設事業主団体等へのヒアリング調査を中心に－」	・人手不足が進行しているにもかかわらず、東京五輪後の需要見通しが立たず、再び建設市場が縮小するのではないかと懸念から、設備投資や人材確保に踏み切れない。 ・建設労働者の4割弱が55歳以上で60歳以上の高齢層も多く、今後こうした層の大量退職が始まる。	・職業安定局建設・港湾対策室の予算事業に反映 ・第9次建設雇用管理改善計画の立案への活用
		諸外国の公益事業における争議規制に関する調査	資料シリーズNo.147 「諸外国における電気事業の争議規制に関する調査－イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ、韓国－」	・電気事業は、国民生活に必須の電気を提供するという事業であることから、そのサービスを完全にストップさせないようなシステムが必要である。諸外国を調査したところ、いずれの調査対象国においても、何らかの形でそうしたシステムが存在していることが判明した。 ・しかし、日本の「電気事業及び石炭鉱業における争議規制に関する法律」のように、電気事業に限定して労働争議を規制する法律は確認されていない。	・労働政策審議会（電気事業及び石炭鉱業における争議行為の方法の規制に関する法律の在り方に関する部会）資料として活用