

2018年3月

第3期中期目標期間における調査研究成果をベースとした

政策論点レポート

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	7
第1章 第3期中期目標期間の経済、雇用・労働情勢の概観	9
第1節 日本経済の動向	9
1 景気の動きと国内総生産（実質 GDP）	9
2 企業収益の動き	9
第2節 雇用失業の動き	10
1 労働力需給の動向	10
2 就業者数、雇用者数、失業者数の動向	12
3 雇用形態別（正規・非正規）雇用の動向	14
4 産業別の雇用の動向	15
第3節 賃金、労働時間の動向	16
1 賃金の動き	16
2 総実労働時間の推移	17
第4節 経済、雇用・労働のまとめ	18
第2章 第3期中期目標期間における労働政策の動向	19
第1節 官邸・内閣府等における労働政策の動向	19
1 野田内閣期（～2012年12月）	19
2 安倍内閣第1期（2012年12月～2015年9月）	20
(1) 産業競争力会議と日本再興戦略	20
(ア) 『日本再興戦略』まで	20
(イ) 『日本再興戦略改訂2014』まで	22
(ウ) 『日本再興戦略2015』まで	24
(2) 規制改革会議	26
3 安倍内閣第2期（2015年9月～）	27
(1) 一億総活躍国民会議とニッポン一億総活躍プラン	28
(2) 働き方改革実現会議と働き方改革実行計画	29
(3) 日本再興戦略と未来投資戦略	31
(ア) 『日本再興戦略2016』まで	31
(イ) 『未来投資戦略2017』まで	32
(4) 規制改革会議から規制改革推進会議へ	33
第2節 厚生労働省等における労働政策の動向	34
1 労働市場政策	34
(1) 雇用政策研究会	34

(2) 労働力需給調整システム	37
(ア) 労働者派遣事業	37
(イ) 雇用仲介事業	38
(ウ) 公共職業安定機関	38
(3) 労働市場のセーフティネット	39
(ア) 雇用保険制度	39
(イ) 求職者支援制度等	39
(4) 一般雇用政策	39
(ア) 雇用政策の方向	39
(イ) 地域雇用政策	39
(ウ) 外国人雇用政策	39
(5) 特定労働者層の雇用政策	40
(ア) 高齢者雇用政策	40
(イ) 若年者雇用政策	40
(ウ) 障害者雇用対策	41
(6) 職業能力開発政策	41
2 労働条件政策	42
(1) 労働安全衛生政策	42
(2) 労働時間政策	43
(3) 賃金処遇政策	43
(ア) 最低賃金政策	43
(4) 労働契約政策	43
(ア) 有期労働契約法制	43
(イ) 非正規労働者の均等・均衡処遇（同一労働同一賃金）	44
(ウ) 解雇法制	44
(エ) 労働契約承継法制	45
(オ) 多様な正社員	45
(5) 非雇用労働政策	45
3 労働人権政策	45
(1) 男女雇用機会均等政策	45
(2) ワーク・ライフ・バランス	46
4 労使関係政策	46
(1) 集团的労使関係政策	46
(2) 個別労使関係政策	46
第3章 JILPT における労働政策に係る調査研究の成果	47

第1節 労働市場政策	47
1 雇用政策研究会	47
2 労働力需給調整システム	50
(1) 労働者派遣事業	50
(2) 雇用仲介事業	52
(ア) 民間人材ビジネス	52
(イ) 民営職業紹介業	53
(ウ) 求人・求職情報関連事業	54
(エ) 諸外国の民間人材ビジネス	55
(3) 公共職業安定機関	56
(ア) 職務分析	56
(イ) 職業相談	65
(ウ) 長期失業者の再就職支援	67
(エ) 諸外国の公共職業安定機関	68
3 労働市場のセーフティネット	68
(1) 雇用保険制度	68
(ア) 雇用保険制度の政策評価	68
(イ) 雇用保険受給者の実態	70
(ウ) 高年齢求職者給付金の実態	71
(エ) 諸外国の失業保険制度	72
(2) 求職者支援制度等	74
(3) 生活保護	76
4 一般雇用政策	79
(1) 雇用政策の方向	79
(ア) 雇用調整助成金の政策効果	79
(イ) 雇用促進税制の政策効果	85
(2) 中小企業対策	86
(3) 介護労働力政策	94
(ア) 介護労働力の確保政策	94
(イ) 地域包括ケア	98
(4) 建設労働対策	101
(5) 地域雇用政策	102
(ア) 地域雇用開発政策	102
(イ) 緊急雇用創出事業等	106
(ウ) 東日本大震災の記録	107

(6)	外国人雇用政策	118
(ア)	技能実習制度	118
(イ)	外国人労働者の失業	120
(ウ)	外国人留学生	121
(エ)	高度外国人材	122
(オ)	諸外国における外国人労働政策	123
5	特定労働者層の雇用政策	125
(1)	高齢者雇用政策	125
(ア)	改正高齢法の施行状況	125
(イ)	高齢者雇用の実態	127
(ウ)	高齢者活躍支援	130
(2)	若年者雇用政策	132
(ア)	若者の雇用状況	132
(イ)	中小企業における若年者雇用支援施策の利用状況	139
(ウ)	就職困難な若者の支援	144
(3)	障害者雇用政策	151
6	職業能力開発政策	151
(1)	企業内職業能力開発	151
(2)	労働者のキャリア形成	154
(ア)	労働者のキャリア形成	154
(イ)	企業内プロフェッショナルのキャリア形成	156
(3)	キャリアコンサルティング	161
(4)	ものづくり企業の人材育成	169
(5)	ジョブ・カード制度	175
(6)	人材育成に係る情報提供	176
(7)	能力評価と職業資格	178
(ア)	能力評価	178
(イ)	職業資格	179
(ウ)	諸外国の能力評価	181
(8)	公共職業訓練	183
(ア)	委託訓練の実態	183
(イ)	諸外国の公共職業訓練	185
第2節	労働条件政策	188
1	労働安全衛生政策	188
2	労働時間政策	188

(1)	裁量労働制と勤務間インターバル制	188
(2)	テレワークの実態	191
(3)	長時間労働問題	192
(4)	正社員の労働負荷	194
3	賃金処遇政策	194
(1)	最低賃金政策	194
(2)	賃金制度	196
4	労働契約政策	197
(1)	非正規労働政策	197
(ア)	壮年非正規労働者	197
(イ)	働き方の二極化	207
(ウ)	非正規化の実態	209
(エ)	無期パートタイム労働者	214
(オ)	高度専門的有期契約労働者	215
(カ)	労働契約法改正への対応	216
(キ)	雇用ポートフォリオと正社員登用	219
(ク)	社会保険の適用問題	223
(ケ)	海外の状況	225
(2)	多様な正社員	225
(3)	解雇法制	231
(4)	労働契約承継法制	238
(5)	企業の人事管理	240
5	非雇用労働政策	249
(1)	諸外国の在宅就業	249
(2)	職場の分断化と非典型就労組織	249
(3)	NPO 法人の働き方	250
第3節	労働人権政策	254
1	男女雇用機会均等政策	254
2	ワーク・ライフ・バランス	259
(1)	キャリアと両立支援	259
(2)	男性のワーク・ライフ・バランス	262
(3)	育児と仕事	264
(4)	介護と仕事	269
(5)	治療と仕事	270
(6)	転勤	272

(7) 労働市場参加との関係.....	273
(8) 諸外国のワーク・ライフ・バランス	274
3 その他の労働人権政策	275
(1) LGBT.....	275
第4節 労使関係政策.....	277
1 労使関係法制	277
2 労使関係の実態.....	278
(1) 労使コミュニケーション	278
(2) 非正規労働者の組織化.....	280
3 個別労働紛争	282
4 諸外国の労使関係	285
(1) 欧州3カ国（独仏瑞）の労使関係システム	285
(2) 中国進出日系企業.....	300
第4章 JILPTにおける研究成果の普及と第4期の課題	303
第1節 第3期プロジェクト研究シリーズの刊行.....	303
第2節 第4期における調査研究の方向性	306
1 第4期における労働政策の動向	306
2 新たな雇用・就業形態に係る調査研究.....	308
3 労働政策の基底としての雇用システムに関する調査研究.....	309

執筆担当者

労働政策研究所長	濱口 桂一郎	はじめに、第2章、第3章、第4章
調査部統計解析担当部長	野地 祐二	第1章

所属・肩書きは2018年3月時点

第3期中期目標期間における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期中期目標期間から開始した取組の一つで、労働政策研究・研修機構（JILPT）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。

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（2007～2011年度）において取りまとめた調査研究成果をベースとして、当該レポートを取りまとめた。その後、2013、2014、2015、2016年度には、それぞれその前年度、すなわち2012、2013、2014、2015年度においてJILPT が取りまとめた調査研究成果をベースにして、レポートを作成・公表したところである。

第3期中期目標期間は2016年度で終了し、2017年度から第4期中期目標期間が開始した。この時に当たり、政策論点レポートとしては単に第3期の最終年度であった2016年度の調査研究成果を振り返るにとどまらず、本レポートの第1号であった2012年度版に倣って、第3期の5年間の総体として取り上げることとした。そして、「研究と政策の橋渡し機能」という観点から、第2章において第3期における労働政策の動向それ自体を概観し、それらとJILPT における調査研究との連関がくっきりと浮かび上がってくるようにした。

第3期はその大部分（2012年末～）が第2次・第3次安倍内閣と重なる。安倍内閣はアベノミクスと称される経済政策の下、デフレ脱却を目標に、大胆な金融政策、機動的な財政政策、民間投資を喚起する成長戦略の「三本の矢」を政策の柱として掲げた。労働政策は第三の矢の一部として、主として産業競争力会議や規制改革会議で議論され、政策化されていった。しかし、2015年10月に第3次安倍第1次改造内閣が発足するとともに、アベノミクスの第2ステージを宣言し、新たに、希望を生み出す強い経済、夢を紡ぐ子育て支援、安心につながる社会保障からなる「新・三本の矢」を掲げ、「一億総活躍社会」を目指すとした。そして、2016年には政策の重点が「働き方改革」に移行し、官邸に設置された働き方改革推進会議が同一労働同一賃金、長時間労働の是正といった労働政策の中核的課題を主導する展開となった。

このように、第3期はそれ以前に比べても、より官邸や内閣府における労働政策のアジェンダセッティングが顕著であり、厚生労働省の労働政策がそのアジェンダに基づいて遂行されるにとどまらず、JILPT の調査研究もそのアジェンダの問題意識に沿って行われることが多くなったことが特徴である。それゆえ、本レポートでは、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経済、雇用・労働の情勢を概観した後、特に第2章において官

邸・内閣府における労働政策の動向を詳述するとともに、厚生労働省等における労働政策の展開を政策分野別に概観し、その政策分野区分に沿った形で JILPT の第 3 期における調査研究成果をできる限り漏れなく紹介することとした。その結果、過去の政策論点レポートに比べてやや大部のものとなったが、政策的にひとまとまりの形でこの 5 年間を概観できるという意味では、一定の有用性があるのではないかと考える。

なお、本レポートにおける調査研究成果の紹介は、調査研究担当者自らによる概要が元になっており、必要最小限の重要なポイントは記述されているとはいえ、報告書等として刊行された調査研究成果物が明らかにした知見のごく一部しか掲載されていないものであることも理解いただきたい。それら成果物は全て、JILPT のホームページに PDF ファイルの形で全文公開されている。それゆえ、本レポートを見て関心を持たれたテーマがあれば、是非 JILPT のホームページを参照していただきたい。

第1章 第3期中期目標期間の経済、雇用・労働情勢の概観

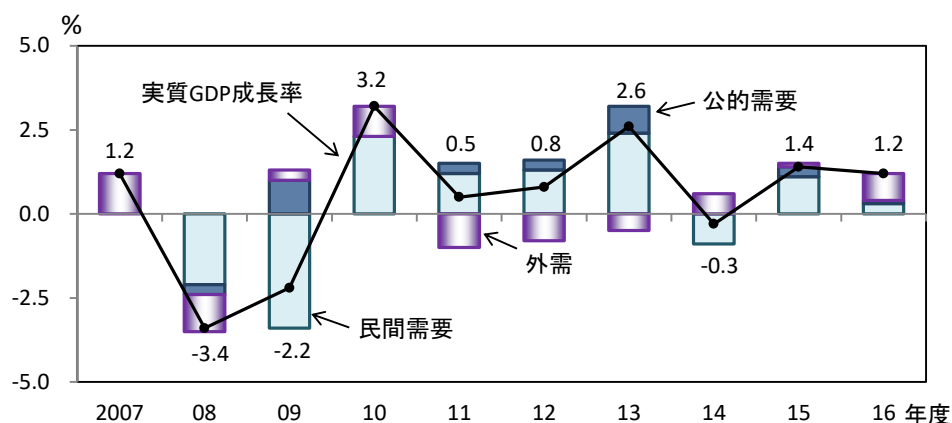
この章では、第3期中期目標期間（2012年度～2016年度）を中心に経済と雇用・労働情勢について、代表的な指標の動きを確認することを通じて大枠としての動向を整理し、概観する。

第1節 日本経済の動向

1 景気の動きと国内総生産（実質 GDP）

日本経済は、2008年のリーマンショック、2011年の東日本大震災、そして欧州政府債務危機を背景とした世界景気の減速など内外のショックに見舞われた。2012年末以降は、堅調な内需に支えられて持ち直し、消費税率引上げに伴う駆け込み需要の反動の影響を受け一時的に足踏みが見られたものの、緩やかな回復基調が続いている（図表1-1）。

図表1-1 実質 GDP 成長率の推移

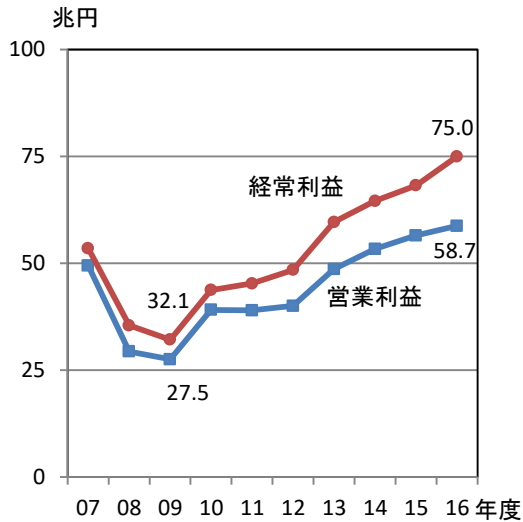


資料出所：内閣府「国民経済計算」
(注) グラフ中の数字は各年度の実質 GDP 成長率。

2 企業収益の動き

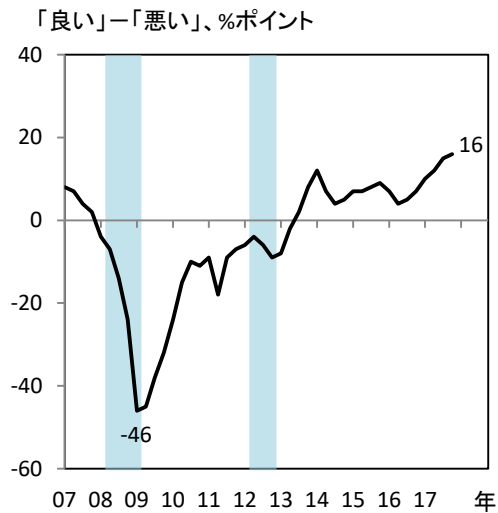
営業利益は、企業の本業の儲けを表し、経常利益は、企業全体の収益を表すが、ともに2009年度を底に年々増加し、2016年度にはそれぞれ過去最高の58.7兆円、75兆円となった（図表1-2）。また、企業の景況感を業況判断D.I.によってみると、2009年3月に底を打ち、2013年9月以降はプラスで推移している（図表1-3）。

図表 1-2 企業の営業利益と経常利益



資料出所：財務省「法人企業統計調査」(年次別)
 (注) 金融業、保険業を除く全産業。

図表 1-3 企業の業況判断 (全産業)



資料出所：日本銀行「全国企業短期経済観測調査」
 (注) 1) グラフのシャドー部分は景気後退期。
 2) 基準線上の目盛線は各年3月を示す。

第2節 雇用失業の動き

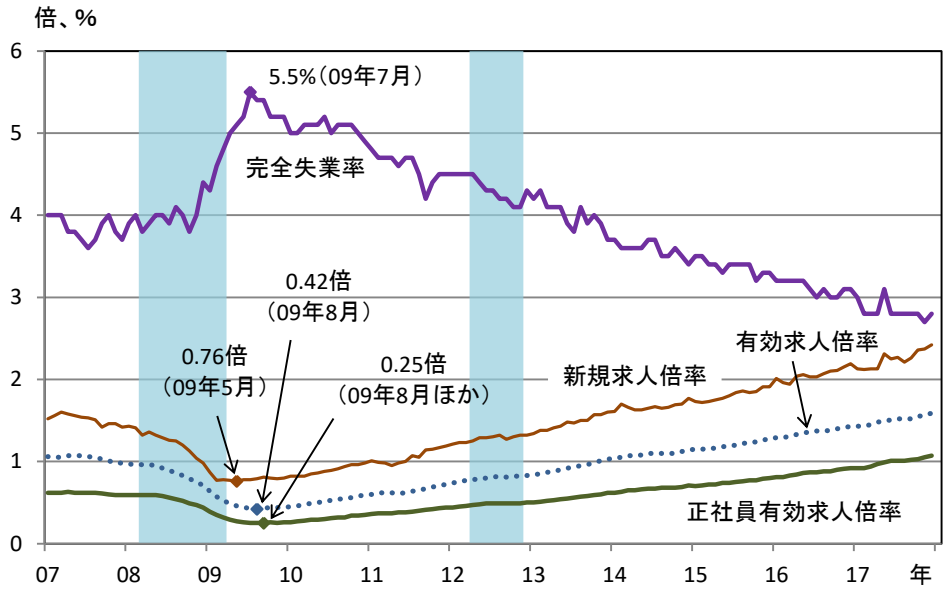
1 労働力需給の動向

有効求人倍率は、リーマンショック後の2009年8月の0.42倍(過去最低)を底に上昇に転じ、以後、上昇傾向で推移している。新規求人倍率や正社員有効求人倍率もおおむね同じ動きをしている。

完全失業率は、2009年7月に過去最高水準と並ぶ5.5%となったが、その後は低下傾向で推移している(図表1-4)。

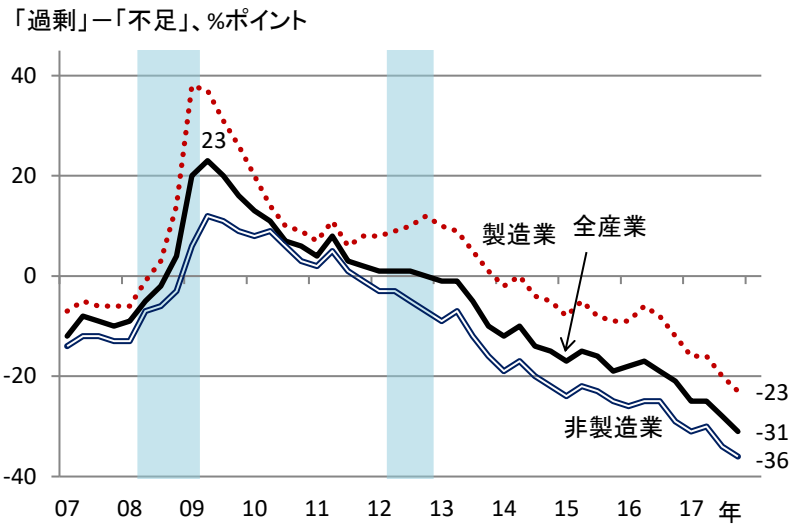
企業の人員過不足感をみると、リーマンショック後の2009年6月には過剰とする企業の割合が不足とする企業の割合を大きく上回っていた(全産業で23%ポイント)。その後、過剰とする企業の割合が低下すると同時に不足とする企業の割合が上昇し、2017年12月調査では「不足」とする企業の割合は「過剰」とする企業の割合を31%ポイント上回っており(全産業)、企業の人手不足感が高まっている(図表1-5)。

図表 1-4 求人倍率と完全失業率の動向（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」
 (注) 1) グラフのシャドー部分は景気後退期。
 2) 基準線上の目盛線は各年1月を示す。

図表 1-5 雇用人員判断 D. I. の動向



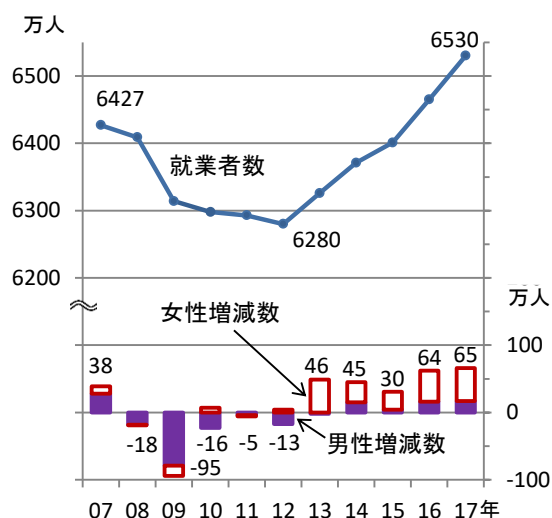
資料出所：日本銀行「全国企業短期経済観測調査」
 (注) 1) グラフのシャドー部分は景気後退期。
 2) 基準線上の目盛線は各年3月を示す。

2 就業者数、雇用者数、失業者数の動向

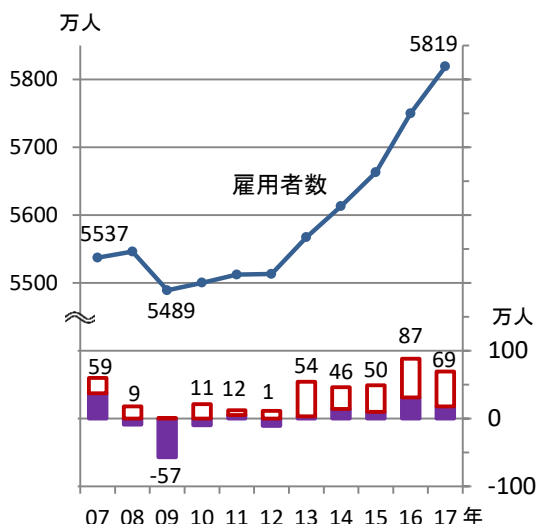
就業者数は、2003年の6,316万人を底に2007年まで増加した後、2008年から2012年まで5年連続で減少し、2013年以降5年連続の増加となった。男女別にみると、2013年以降の増加は女性就業者の増加による寄与が大きい（図表1－6）。

雇用者数は、2002年の5,331万人を底に2008年まで増加し、2009年に57万人減少したものの2010年以降、増加が続いている。男女別にみると、女性雇用者数は2003年以降毎年過去最高を更新しており、特に2013年以降は増加幅が大きくなっている。男性雇用者数は、2013年以降増加が続き、2017年は3,229万人となったが、依然、過去最高であった1997年の3,264万人を下回っている（図表1－7）。

図表1－6 就業者数の動き



図表1－7 雇用者数の動き



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

(注) 1) 増減数は右目盛。

2) 増減数を表す棒に付されている数字は男女計の各年の対前年増減数。

高齢期（60～69歳）の就業率についてみると、男性は2012年頃から、女性は2007年頃から上昇傾向で推移している（図表1－8）。

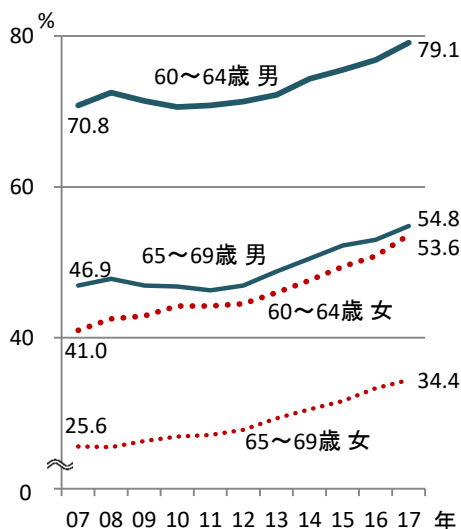
25～59歳女性の就業率をみると、40歳代を除き上昇傾向が続いており、40歳代も2008年から2012年まで低下ないし横ばいで推移したものの、その後は上昇している。上昇は、いわゆるM字型カーブの底であった30歳代や55～59歳で大きい（図表1－9）。

男性就業者数を年齢別にみると、55歳以上はおおむね横ばいで推移していたが2013年以降緩やかに増加している。45～54歳は2011年を底に増加が続き、35～44歳は2012年をピークに緩やかな減少に転じた。15～34歳は減少が続いていたが2015年以降、ほぼ横ばいで

推移している（図表1-10）。

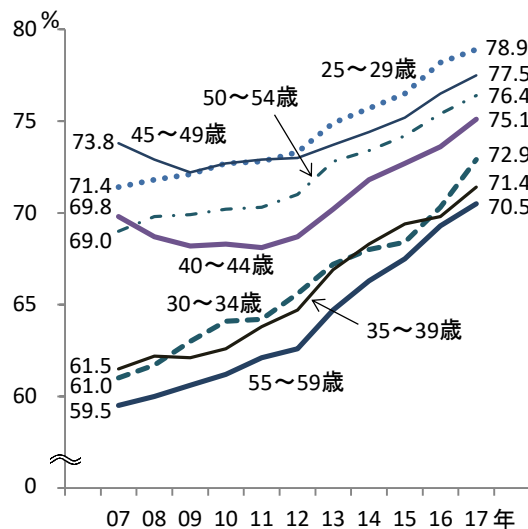
女性就業者数は、55歳以上及び45～54歳で2013年頃から大きく増加している一方で、35～44歳は2014年をピークに減少に転じ、15～34歳は2012年まで減少し、それ以降はおおむね横ばいで推移している（図表1-11）。

図表1-8 高齢期の就業率



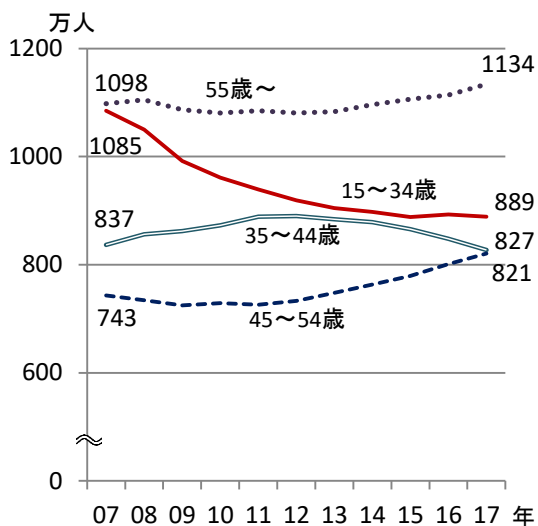
資料出所：総務省統計局「労働力調査」

図表1-9 女性(25～59歳)の就業率



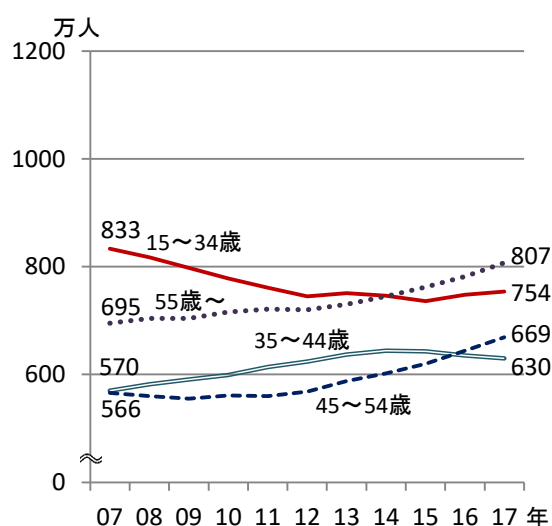
資料出所：総務省統計局「労働力調査」

図表1-10 年齢階級別就業者数（男性）



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

図表1-11 年齢階級別就業者数（女性）



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

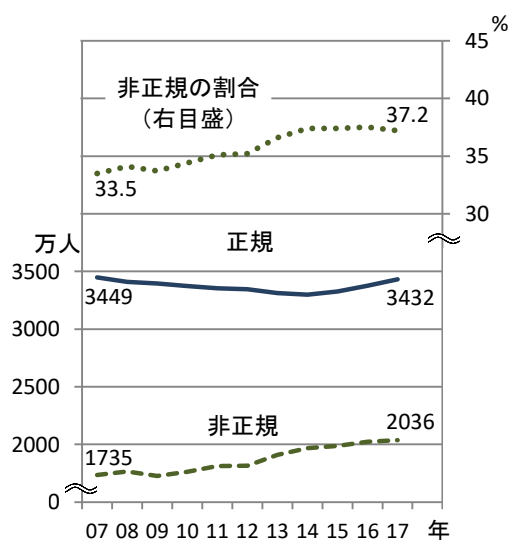
3 雇用形態別（正規・非正規）雇用の動向

次に、雇用形態別に雇用者数の推移をみると、2008年から2014年までは正規雇用が減少した一方で非正規雇用が増加傾向で推移したことから非正規の割合は上昇傾向で推移した。2015年以降は3年連続で正規雇用が増加したため、2014年以降、非正規の割合は、ほぼ横ばいで推移している（図表1-12）。

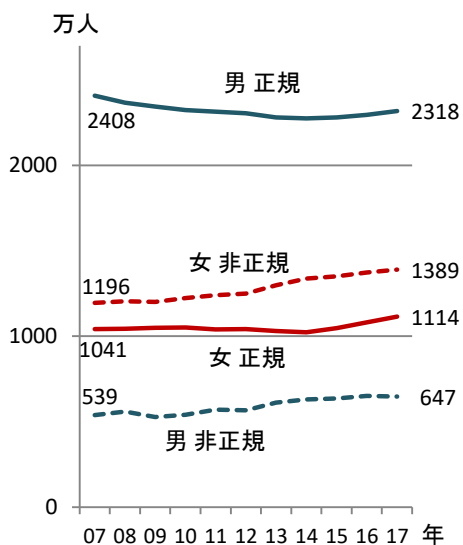
男女別に動向をみると、2008年から2014年までの正規雇用の減少は男性が目立ち、2015年以降の正規雇用の増加は女性が目立っている。また、男女とも非正規雇用は増加傾向で推移しているが、女性の方が増加幅は大きい（図表1-13）。

性・年齢別に非正規の割合をみると、男性では15～24歳や55歳以上で非正規の割合が高いが25～54歳までの各年齢階層では10%前後の水準となっている。女性ではすべての年齢層で非正規雇用の割合が男性より高い割合となっており、年齢が上がるにつれて非正規の割合は高くなっている。特に25～64歳までの各年齢層で非正規割合の男女間の差が大きくなっている（図表1-14）。

図表1-12 正規・非正規雇用の推移



図表1-13 正規・非正規雇用（性別）

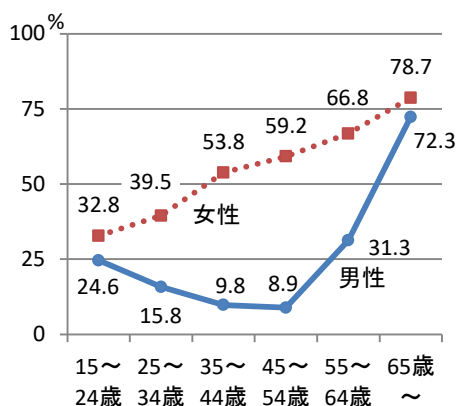


資料出所：総務省統計局「労働力調査」（2012年までは詳細集計、2013年以降は基本集計）

（注）1）「正規」は「正規の職員・従業員」、「非正規」は「非正規の職員・従業員」。ともに、役員を除く雇用者の内訳。

2）「非正規の割合」は正規と非正規の合計に占める非正規の割合。

図表 1-14 性・年齢階級別非正規の割合



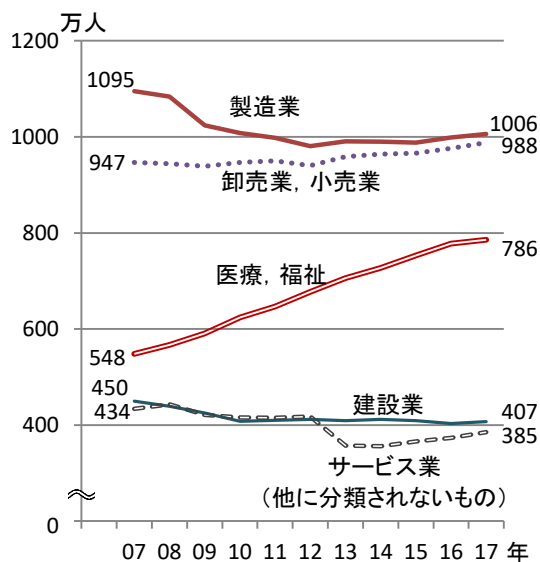
資料出所：総務省統計局「労働力調査」（詳細集計、2016年）

（注）15～24歳は在学中の者を除いた割合。

4 産業別の雇用の動向

主な産業の雇用者数の動きをみると、「製造業」では2012年まで減少していたが、2013年以降はおおむね横ばいで推移している。「卸売業，小売業」は2012年までおおむね横ばいで推移していたが、2013年以降は緩やかに増加している。「医療，福祉」では雇用者数の大幅な伸びが続いている（図表1-15）。

図表 1-15 主な産業の雇用者数の推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

（注）2012年までは派遣労働者を派遣元の「サービス業（他に分類されないもの）」に分類していたが、2013年からは派遣先に分類しているため、産業別雇用者数の時系列比較には注意を要する。

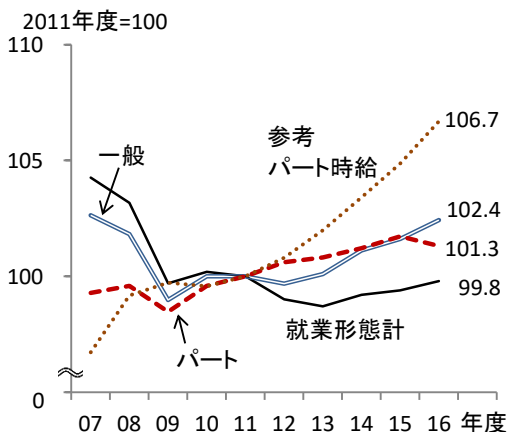
第3節 賃金、労働時間の動向

1 賃金の動き

就業形態計の現金給与総額は2009年度に大きく減少した後、2013年度まで横ばいないし減少傾向で推移したが、2014年度以降は3年度連続で増加している。これを雇用形態別にみると、一般労働者については、就業形態計とおおむね同じ傾向であるが減少幅は小さく、増加幅は大きくなっており、2013年度から2016年度まで4年度連続で増加している。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上昇傾向で推移している（図表1-16）。

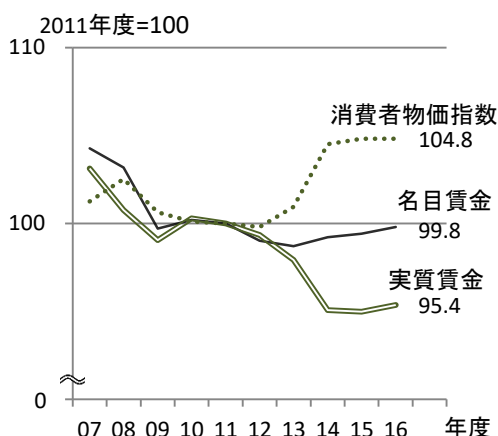
消費活動や消費者物価の動向とも絡んで、実質賃金に対する関心も高まっている。実質賃金の長期的な推移をみると、2011年度から減少が続いていたが2015年度は前年度比0.1%減、2016年度には前年度比0.4%増と2010年度以来の増加となった（図表1-17）。

図表1-16 現金給与総額の動き



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」
 (注) 1) 2015年を100とした指数の値をもとにJILPTにて作成。
 2) 「パート時給」は、パートタイム労働者の所定内給与指数を所定内労働時間指数で除して計算。

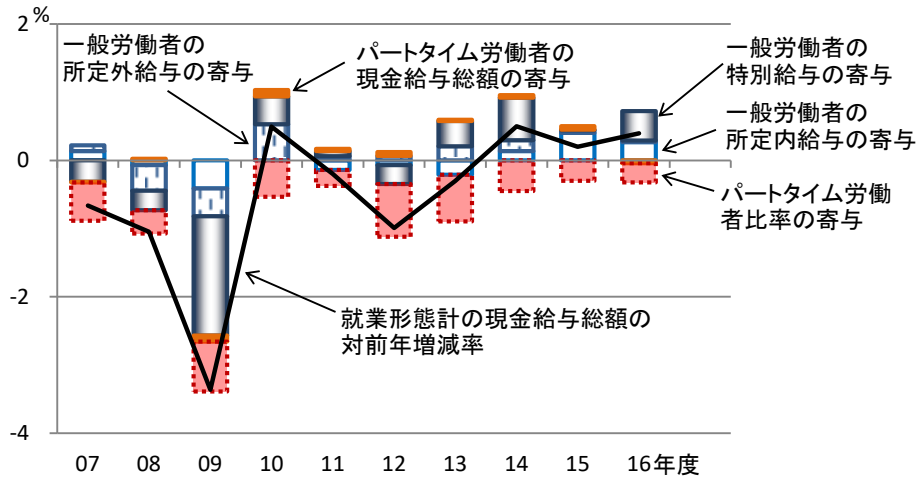
図表1-17 実質賃金の動き (現金給与総額)



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」
 総務省統計局「消費者物価指数」
 (注) 1) 消費者物価指数は、持家の帰属家賃を除く総合。
 2) 2015年を100とした指数の値をもとにJILPTにて作成。

名目賃金（現金給与総額）増減の要因について概観する。現金給与総額の増減率を①一般労働者の所定内給与の寄与、②一般労働者の所定外給与の寄与、③一般労働者の特別給与の寄与、④パートタイム労働者の現金給与総額の寄与、⑤パートタイム労働者比率の寄与に分ける。パートタイム労働者比率の上昇による影響があったものの、2014年度以降は一般労働者の特別給与や所定内給与の増加により現金給与総額は増加している（図表1-18）。

図表 1-18 現金給与総額の増減要因の推移



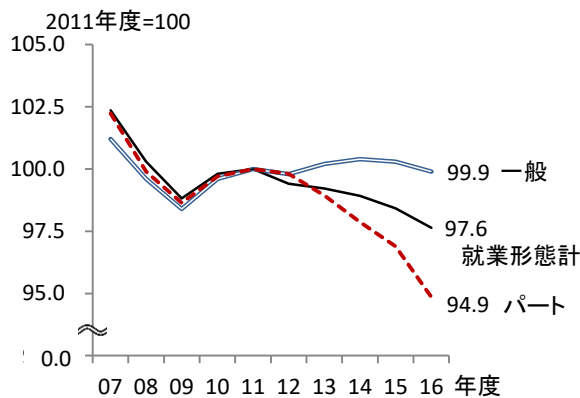
資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注)「平成 29 年版 労働経済の分析 (労働経済白書)」の要因分解手法により、毎月勤労統計調査をもとに JILPT にて作成。

2 総実労働時間の推移

就業形態計の総実労働時間は 2012 年度以降、5 年度連続で減少している。就業形態別にみると、一般労働者は 2009 年度に減少したことを除き、おおむね横ばいで推移している。パートタイム労働者は 2012 年度以降減少傾向で推移している (図表 1-19)。

図表 1-19 総実労働時間の推移



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 2015 年を 100 とした指数の値をもとに JILPT にて作成。

第4節 経済、雇用・労働のまとめ

以上をまとめると、第3期中期目標期間の経済、雇用・労働情勢について次のような点が挙げられる。

- ① 日本経済は緩やかな回復基調が続いている。
- ② 2010年以降、雇用者数の増加、有効求人倍率の上昇、失業率の低下など雇用情勢の改善が続き、企業の人手不足感が高まっている。
- ③ 高齢者や女性の就業率は上昇した。就業者数で見ると、34歳以下は男女とも減少し、堅調な増加がみられたのは45歳以上の女性であった。
- ④ 雇用形態別にみると、減少が続いていた正規雇用が2015年から3年連続で増加した。
- ⑤ 産業別に雇用の動きをみると、「製造業」は2012年度まで減少したが、2013年度以降はおおむね横ばいで推移している。「医療、福祉」は著しく雇用が伸びている。
- ⑥ 賃金は、長期的に低下傾向で推移してきたが、2014年度以降3年度連続で増加した。就業形態別にみると、一般労働者、パートタイム労働者ともにこのところ上昇傾向で推移している。

第2章 第3期中期目標期間における労働政策の動向

第1節 官邸・内閣府等における労働政策の動向

JILPTの第3期中期目標期間である2012年度～2016年度は、その大部分が第2次・第3次安倍内閣と重なる。すなわち、初年度たる2012年度は民主党と国民新党の連立による野田佳彦内閣で始まり、同年12月の衆議院解散総選挙で自由民主党と公明党が大勝して両党連立による第2次安倍晋三内閣に代わった。その後2014年12月の衆議院解散総選挙でも両党が勝利して第3次安倍晋三内閣となった。以下第2次・第3次を通じて単に「安倍内閣」という。

安倍内閣はアベノミクスと称される経済政策の下、デフレ脱却を目標に、大胆な金融政策、機動的な財政政策、民間投資を喚起する成長戦略の「三本の矢」を政策の柱として掲げた。これはケインジアン的な金融財政政策と構造改革路線の結合とみられた。労働政策は第三の矢の一部として、主として産業競争力会議や規制改革会議で議論され、政策化されていった。しかし、2015年10月に第3次安倍第1次改造内閣が発足するとともに、アベノミクスの第2ステージを宣言し、新たに、希望を生み出す強い経済、夢を紡ぐ子育て支援、安心につながる社会保障からなる「新・三本の矢」を掲げ、「一億総活躍社会」を目指すとした。そして、2016年には政策の重点が「働き方改革」に移行し、官邸に設置された働き方改革推進会議が同一労働同一賃金、長時間労働の是正といった労働政策の中核的課題を主導する展開となった。

1 野田内閣期（～2012年12月）

野田内閣は3回の改造を挟んで、2011年9月から2012年12月まで続いた。野田内閣は自公政権時代の経済財政諮問会議に相当する機関として、2011年10月に国家戦略会議を設置した。同会議の議員として経団連、経済同友会の代表と並んで連合の古賀会長も参加しており、政策中枢への労働組合の参画となった。

同会議の議論を踏まえて、2012年7月に『日本再生戦略』が閣議決定された。同戦略は、デフレ脱却と経済活性化に向けて重視すべき政策分野として、モノを動かす、人を動かす、お金を動かすの3つを挙げ、このうち2番目の「人を動かす」では、「働く人がその能力を最も発揮できる産業や職場に移ることができるよう、政策の重点をリーマンショック後の危機対応のための「守りのモード」から、需要の増加が見込まれる分野への新たな就業や起業を拡大する「攻めのモード」にシフトする」と、安倍内閣期の労働移動促進政策の先取りの姿勢が既に示されている。また「公正で働きがいのある就業環境に向け、非正規雇用と正規雇用の均等・均衡処遇の実効性を高め、キャリア形成や正規雇用転換を支援するとともに、政府全体として、女性の活躍を促進するための取組を加速する」と、後の働き方改革にもつながる非正規雇用対策が明示されている。

これより早く 2009 年 10 月に官邸に設置された雇用戦略対話も、労働界、産業界、有識者の三者構成であり、第 3 期の 2012 年 6 月に『若者雇用戦略』を取りまとめた。同戦略は、自ら職業人生を切り拓ける骨太な若者への育ちを社会全体で支援するとし、雇用のミスマッチ解消のために学校とハローワークの完全連結を打ち出すとともに、若者が働き続けられる職場環境の実現などを掲げた。若者雇用対策は 2003 年 6 月の 4 省府による若者自立・挑戦プラン策定以来、省庁をまたいだ政策課題となっていたが、これにより全政府的課題となったと言える。

2 安倍内閣第 1 期（2012 年 12 月～2015 年 9 月）

安倍内閣は 2 回の総選挙や改造を挟んで今日まで続いているが、政策的に見れば 2015 年 10 月の第 3 次安倍第 1 次改造内閣成立の前後で区切ることができる。それ以前はデフレ脱却を目標に、大胆な金融政策、機動的な財政政策、民間投資を喚起する成長戦略の「三本の矢」を政策の柱として掲げた。このうち前二者はケインジアン的な金融財政政策そのものであり、それまでの自公政権期や民主党政権期の経済政策とは対照的な積極的経済政策が「アベノミクス」というキャッチフレーズで打ち出された。一方、第三の矢は旧自公政権期の構造改革路線の復活とみられた。この時期の労働政策は第三の矢の一部として、主として産業競争力会議や規制改革会議で議論され、政策化されていった。なお、自公政権期に労働政策においても重要な役割を果たした経済財政諮問会議も復活したが、その任務はもっぱらマクロ経済政策に限られ、労働政策に対してはほとんど影響を及ぼしていない。

この時期の政権レベルの労働政策は官邸に設置された産業競争力会議の議論が中心となり、これに基づいて毎年 6 月に閣議決定される『日本再興戦略』が基本方針を定め、それに基づいて個々の政策が実施されるという在り方が定着した。もちろん、労働政策においては三者構成の労働政策審議会（労政審）における審議を経由する必要があるが、大きな方向付けは産業競争力会議、日本再興戦略というコースをたどった。また、内閣府に再設置された規制改革会議も、その答申が毎年規制改革実施計画として閣議決定されることにより、労働政策の方向付けに大きな影響を及ぼした。そこで、ここでは両会議の動向を中心にこの時期の政権レベルの労働政策を概観する。

（1）産業競争力会議と日本再興戦略

（7）『日本再興戦略』まで

第 2 次安倍内閣が発足してまもなく、2013 年 1 月には官邸に安倍首相を議長とする産業競争力会議が設置された。政治家以外の民間議員 9 名の内訳は、経営者 6 名、学識者 3 名であり、労働組合は参加していない。同会議では当初、「① “同一労働同一賃金”を実施し、その結果として人材の新陳代謝を行う。その上で、整理解雇を一定の条件にて行うことを可能とする。例えば、解雇人数分の半分以上を 20 代－40 代の外部から採用することを要件付与す

る等、若手・中堅世代の雇用を増やす。② ゆえに有期雇用規制をとりやめる」といった法制的にやや意味不明な提案もされていたが、3月に厚生労働省が提出した資料「成長のための労働政策」には、既に「成熟産業から成長産業への失業なき労働移動」「民間人材ビジネスの活用等によるマッチング機能強化」「多角的な働き方の普及・拡大」といった課題が示されており、その後の労働政策の方向性を示している。

同年6月に閣議決定された『日本再興戦略－JAPAN is BACK－』では、日本産業再興プランの一環として「雇用制度改革・人材力の強化」が挙げられ、

① 行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換（失業なき労働移動の実現）

- ・労働移動支援助成金の抜本的拡充等
- ・若者等の学び直しの支援のための雇用保険制度の見直し
- ・公益財団法人産業雇用安定センターの外向・移籍あっせん機能の強化

② 民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能の強化

- ・ハローワークの求人・求職情報の開放等
- ・トライアル雇用奨励金等の改革・拡充
- ・民間人材ビジネスの更なる活用

③ 多様な働き方の実現

- ・労働時間法制の見直し
- ・研究者等への労働契約法をめぐる課題に関する検討
- ・労働者派遣制度の見直し
- ・「多角的で安心できる働き方」の導入促進
- ・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

④ 女性の活躍推進

- ・女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与等
- ・女性のライフステージに対応した活躍支援
- ・男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備
- ・公務員における女性の採用・登用の拡大等の取組の促進

⑤ 若者・高齢者等の活躍推進

- ・若者の活躍推進
- ・高齢者等の活躍推進

⑥ 大学改革

⑦ グローバル化等に対応する人材力の強化

⑧ 高度外国人材の活用

- ・高度外国人材ポイント制度の見直し

といった項目が列挙された。このうち①と②は外部労働市場の活性化政策ということができ

る。「行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型へ」という考え方は 2001 年雇用対策法改正時と同様であるが、今回は民間人材ビジネスの更なる活用が強調されている点が重要である。

③には、職務等に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進や職業能力の「見える化」促進、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といったことも含まれていたが、安倍内閣第 1 期の労働法政策として注目された規制緩和的諸政策、すなわち労働時間法制の見直し、研究者等への労働契約法をめぐる課題に関する検討、労働者派遣制度の見直しが掲げられていた点が重要である。

④ではまだ管理職比率の数値目標は掲げられていないが、M 字カーブの解消に向け、両立支援への取組が示されている。また⑤の若者の活躍推進と並んで、⑥や⑦では主として教育政策分野における人材育成が強調されており、①や②と相まって職業能力開発を中核とした外部労働市場の活性化という方向性が窺われる。さらに⑧の外国人材の活用はその後拡大していく。

(イ) 『日本再興戦略改訂 2014』まで

産業競争力会議は 2013 年 9 月に 4 つの分科会を設置し、労働問題はそのうちの雇用・人材分科会¹において議論されることとなった。同分科会には後述の規制改革会議雇用ワーキンググループ座長の鶴光太郎氏とかつて規制改革会議や経済財政諮問会議で活躍した八代尚宏氏が参加し、議論の方向付けを行った。同年 12 月の『中間整理～「世界でトップレベルの雇用環境・働き方」の実現を目指して～』は、非常に包括的に労働政策の課題を列挙している。さらに 2014 年になってからは女性活躍推進と外国人材の活用が論点として大幅に拡充され、同年 6 月に『日本再興戦略改訂 2014－未来への挑戦－』が閣議決定された。この 2014 年版日本再興戦略が、安倍内閣第 1 期の労働政策の最も包括的な表現と言える。

同戦略は、総論において「担い手を生み出す」というタイトルの下に「女性の更なる活躍促進」、「働き方改革」、「外国人材の活用」という三本柱を掲げている。もっともここでいう「働き方改革」は、安倍内閣第 2 期におけるそれとやや異なり、規制緩和的色彩が強いものであった。各論では引き続き日本産業再興プランの一環として「雇用制度改革・人材力の強化」が挙げられているが、そのうちまず「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」の項目においては、新たに講ずべき具体的施策として、

i) 働き方改革の実現

- ① 働き過ぎ防止のための取組強化
- ② 時間ではなく成果で評価される制度への改革
- ③ 裁量労働制の新たな枠組みの構築

¹主査：長谷川閑史氏。

- ④ フレックスタイム制の見直し
- ⑤ 職務等を限定した「多様な正社員」の普及・拡大
- ⑥ 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) 予見可能性の高い紛争解決システムの構築
 - ① 「あっせん」「労働審判」「和解」事例の分析
 - ② 透明で客観的な労働紛争解決システムの構築
- iii) 外部労働市場の活性化による失業なき労働移動の実現
 - ① ジョブ・カードの抜本的見直し（ジョブ・カードから「キャリア・パスポート（仮称）」へ）
 - ② 能力評価制度の見直し
 - ③ キャリア・コンサルティングの体制整備
 - ④ 官民協働による外部労働市場のマッチング機能の強化
 - ⑤ 産業界のニーズに合った職業訓練のベスト・ミックスの推進

が示された。このうち、i)②③④といった労働時間規制の緩和政策が 2015 年に国会に提出された労働基準法改正案につながっていくことになる。また ii)は解雇の金銭解決制度を想定したものであるが、JILPT における調査研究と厚生労働省の検討会における検討が行われた。これに対し外部労働市場の活性化に係る iii)の各項目は、比較的速やかに実施されていった。

もう一つの「女性の活躍推進／若者・高齢者等の活躍推進／外国人材の活用」の項目においては、労働政策に係る新たに講ずべき具体的措置として、

- i) 女性の活躍推進
 - ⑥ 女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築
 - ⑦ 企業における女性登用の「見える化」及び両立支援のための働き方見直しの促進
 - ⑧ 国家公務員における女性職員採用・登用の拡大
 - ⑨ 「女性活躍応援プラン（仮称）」等の実施
 - ⑩ キャリア教育の推進、女性研究者・女性技術者等の支援等
 - ⑪ 働き方に中立的な税制・社会保障制度等への見直し（配偶者手当の見直し）
- ii) 若者・高齢者等の活躍推進
 - ① 未来を創る若者の雇用・育成のための総合的対策の推進
 - ② 生涯現役社会の実現に向けた高齢者の活躍促進
 - ③ 人材不足分野における人材確保・育成対策の総合的な推進
- iii) 外国人材の活用
 - ① 高度外国人材受入環境の整備
 - ② 外国人技能実習制度の抜本的な見直し
(持続的成長の観点から緊急に対応が必要な分野における新たな就労制度の検討)
 - ③ 製造業における海外子会社等従業員の内国受入れ

- ④ 女性の活躍推進、家事支援ニーズへの対応のための外国人家事支援人材の活用
- ⑤ 介護分野の国家資格を取得した外国人留学生の活躍支援等
(中長期的な検討等)

が示された。このうち i)⑥⑦の関係で「2020年に指導的地位に占める女性の割合 30%」という数値目標が明示され、これが 2015 年の女性活躍推進法につながっていく。また iii)は 2016 年に成立した技能実習法を始め、近年の外国人労働政策につながっていくことになる。

(ウ) 『日本再興戦略 2015』まで

産業競争力会議は 2014 年 9 月に改めて 4 つのワーキンググループを設置し、労働問題はそのうちの雇用・人材・教育ワーキンググループ²において議論されることとなった。同ワーキンググループは特段報告を取りまとめることはなかったが、『「変革の時代」に対応した高付加価値人材の育成と最大活用に向けて』と題された主査ペーパーでは、「若者・若中高年の職業選択の多様化・早期化」として、実践的な職業教育を行う高等教育機関の制度化、段階的なキャリア教育の確立、インターンシップの充実が挙げられ、「中高年企業人材の最大活用」に続いて、「労働市場インフラの整備」としてキャリア・ドック支援、企業における人材育成の取組促進が挙げられるなど、職業能力開発を中核とした外部労働市場の活性化という方向性が再び明確になっている。

2015 年 6 月に閣議決定された『日本再興戦略改訂 2015—未来への投資・生産性革命—』は、総論において「個人の潜在力の徹底的な磨上げ」の下に、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と並べて、「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」を掲げ、その中に実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の制度化とともに、前年の日本再興戦略を受けて「予見可能性が高い紛争解決システムの構築」も含まれている。

各論では引き続き日本産業再興プランの一環として「雇用制度改革・人材力の強化」が挙げられている。そこで新たに講ずべき具体的施策として挙げられている労働関係の項目は次の通りであり、

2.雇用制度改革・人材力の強化

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・高齢者等の活躍推進／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SSIONAL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き上げのための環境整備

²主査：金丸恭文氏。

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活動等の推進
- 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「職業実践力強化プログラム」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拡充

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

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 (配偶者手当の在り方見直し)

ii) 外国人材の活用

① 高度外国人材受け入れ促進のための取組強化

② 留学生のさらなる受入れ加速化と留学後の活躍支援強化

③ IT・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入れの在り方検討)

見ればわかるように、項目数からいっても「人材力強化」に重点が置かれている。とりわけ教育機関における職業教育の重視が際立っている。一方、前年の働き方改革で顔を出した「働き過ぎ防止」が、女性活躍という文脈に移されて「長時間労働是正」として(なお取組の検討ではあるが)拡充しつつあるのも見逃せない。

(2) 規制改革会議

第2次安倍内閣が発足してまもなく、2013年1月には内閣府に規制改革会議³が設置された。同年3月には4つのワーキンググループの一つとして雇用ワーキンググループが設けられたが、同WGは鶴光太郎氏を座長としつつ、専門委員として水町勇一郎、島田陽一という労働法学者を含む陣容であり、労働法学的に堅固な議論が展開されることとなった。同WGが同年5月にまとめた報告書は「人が動くために」を副題とし、雇用改革の3本柱として①正社員改革、②民間人材ビジネスの規制改革、③セーフティネット・職業教育訓練の整備・強化を掲げつつ、具体的な規制改革項目として次の4つを示した。これら項目はそのまま、同年6月の『規制改革に関する答申～経済再生への突破口～』に盛り込まれ、『規制改革実施計画』として閣議決定された。

① ジョブ型正社員の雇用ルールを整備

② 企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制等労働時間法制の見直し

③ 有料職業紹介事業の規制改革

④ 労働者派遣制度の見直し

その後も雇用WGは熱心に議論を行い、翌年6月の答申を待たずに3つの意見を続々と出している。まず同年10月に『労働者派遣制度に関する規制改革会議の意見』、12月には『ジョブ型正社員の雇用ルール整備に関する意見』と『労働時間規制の見直しに関する意見』を公表した。このうち最後の労働時間に関する意見は、①労働時間の量的上限規制、②休日・休暇取得への強制的取組み、③一律の労働時間管理になじまない労働者に適合した労働時間制度の創設を三位一体改革として実施することを求めるものであり、①はこれまで規制改革

³議長：岡素之氏。

サイドで提起されたことのないラディカルな問題提起であった。

これら意見を踏まえ、2014年6月の『規制改革に関する第2次答申～加速する規制改革～』には、雇用分野として次のような項目が盛り込まれ、『規制改革実施計画』として閣議決定された。

- | |
|---------------------------------|
| ① 多様な働き方の拡大 |
| ア 労働時間規制の見直し－労働時間の新たな適用除外制度の創設－ |
| イ ジョブ型正社員の雇用ルールを整備 |
| ウ 労働者派遣制度の合理化 |
| ② 円滑な労働移動を支えるシステムの整備 |
| ア 有料職業紹介事業等の規制の再構築 |
| イ 労使双方が納得する雇用終了の在り方 |

同時に閣議決定された『日本再興戦略 2014』において「予見可能性の高い紛争解決システムの構築」が挙げられているのと平仄を合わせて「労使双方が納得する雇用終了の在り方」が付け加えられている。

その後も雇用 WG は熱心に議論を続け、2015年に入ってから続けざまに3つの意見を出している。まず同年1月に『雇用仲介事業の規制の再構築』に関する意見』、同年3月に『多様な働き方を実現する規制改革』に関する意見』、『労使双方が納得する雇用終了の在り方』に関する意見』を公表した。

これら意見を踏まえ、2015年6月の『規制改革に関する第3次答申～多様で活力ある日本へ～』には、雇用分野として次のような項目が盛り込まれ、『規制改革実施計画』として閣議決定された。

- | |
|----------------------|
| ① 多様な働き方の実現 |
| ② 円滑な労働移動を支えるシステムの整備 |
| ア 雇用仲介事業の規制の再構築 |
| イ 労使双方が納得する雇用終了の在り方 |

3 安倍内閣第2期（2015年9月～）

2015年9月、安倍晋三首相は自民党総裁選に再選した際の記者会見で2015年からの3年間を「アベノミクスの第2ステージ」と位置づけ、希望を生み出す強い経済、夢を紡ぐ子育て支援、安心につながる社会保障からなる「新・三本の矢」を掲げ、「一億総活躍社会」を目指すと発表した。同年10月の第3次安倍第1次改造内閣発足時には、加藤勝信氏を一億総活躍担当大臣に指名するとともに、安倍首相を議長とする一億総活躍国民会議を設けた。同会議の議論を踏まえて2016年6月には『ニッポン一億総活躍プラン』が閣議決定された。

その後、同年8月の第3次安倍第2次改造内閣発足時には、加藤勝信氏を働き方改革担当大臣に指名するとともに、同年9月には安倍首相を議長とする働き方改革実現会議を設けた。

同会議は同一労働同一賃金や長時間労働の是正など 10 項目にわたる雇用労働問題を議論し、翌 2017 年 3 月に『働き方改革実行計画』が策定された。

このように、この時期の政権レベルの労働政策は官邸に設置された会議体の議論が中心となったという点では安倍内閣第 1 期と同様であるが、第 1 期のそれが日本産業の再興という目標に対する手段の一環として、どちらかといえば規制緩和的な政策方向が主に打ち出されていたのに対し、第 2 期のそれは一億総活躍国民会議においては社会保障政策と並んで労働政策が中心課題となり、さらに働き方改革実現会議においてはほとんどもっぱら労働政策のみが課題となったという点において、それまでに見られない特筆すべき性格を有している。また、働き方改革実現会議には労働界の代表も参加し、その意思決定過程において一定の存在感を示した点でも注目される。

(1) 一億総活躍国民会議とニッポン一億総活躍プラン

2015 年 10 月に設置された一億総活躍国民会議は、政治家以外の有識者議員 15 名のうちに労働界の代表は含まれていないが、労働社会関係の研究者や菊池桃子氏が含まれるなど、働き方改革にシフトする体制となっていた。同年 11 月にはさっそく「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が、その後有識者議員から働き方の見直しに向けた意見が相次ぎ、2016 年 1 月の第 4 回会議では、議長の安倍首相から、一億総活躍プランに働き方改革として「同一労働同一賃金の実現など非正規雇用労働者の待遇改善、定年延長企業の奨励等の高齢者雇用促進、総労働時間抑制等の長時間労働是正」を取り上げることが明らかにされた。

その 1 週間前の第 190 回国会の施政方針演説において、安倍首相は「非正規雇用の皆さんの均衡待遇の確保に取り組みます。短時間労働者への被用者保険の適用を拡大します。正社員化や処遇改善を進める事業者へのキャリアアップ助成金を拡充します。契約社員でも、原則 1 年以上働いていれば、育児休業や介護休業を取得できるようにします。更に、本年取りまとめる「ニッポン一億総活躍プラン」では、同一労働同一賃金の実現に踏み込む考えであります」と述べており、いわばこれは国策となったと受け止められた。

その後も同一労働同一賃金や長時間労働の是正をめぐって意見が交わされ、同年 6 月に『ニッポン一億総活躍プラン』が閣議決定されるに至った。同プランはまず全体の総論に当たる「成長と分配の好循環メカニズムの提示」で、一億総活躍社会の意義を「女性も男性も、お年寄りも若者も、一度失敗を経験した方も、障害や難病のある方も、家庭で、職場で、地域で、誰もが活躍できる全員参加型の社会」と説明している。

各論は 4 つの柱からなり、その冒頭で新・三本の矢の前に「一億総活躍社会の実現に向けた横断的課題である働き方改革の方向」が置かれ、次の 3 項目が示された。

- ・ 同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善
- ・ 長時間労働の是正

・高齢者の就労促進

このうち第1の同一労働同一賃金については、「できない理由はいくらでも挙げることができる。大切なことは、どうやったら実現できるかであり、ここに意識を集中する。」という強い表現がなされている。

各論の残りは、「希望出生率 1.8」、「介護離職ゼロ」、「名目 GDP600 兆円」の新・三本の矢であり、この最後の項目には、「成長を担う人材創出に向けた教育改革」として実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関について開学への準備が、「成長を担う人材創出」の一環として「外国人材の活用」が掲げられている。

(2) 働き方改革実現会議と働き方改革実行計画

安倍内閣第2期の労働政策の中核に位置するのが2016年9月に設置された働き方改革実現会議であろう。同会議は首相を議長とする官邸におかれた会議体が徹頭徹尾労働政策に焦点を当てて審議を行い、労働政策の相当部分を包括するような膨大な『働き方改革実行計画』を策定した点において特筆すべきである。さらにそれまでの官邸、内閣府の会議体と異なり、有識者議員15名中ただ1人とはいえ、労働界の代表が審議に加わっていた点が重要である。

同会議ではまず同一労働同一賃金が主たるテーマとなり、東京大学の水町勇一郎教授の意見を軸として議論が進められ、同年12月には「同一労働同一賃金ガイドライン案」が提示された。2017年に入ってから長時間労働の是正が主たるテーマとなったが、具体的な上限時間をめぐって労使間で意見が折り合わず、この会議体の外部で労使団体間で交渉が行われ、その合意を引き取る形で決着するという展開になった。これは官邸としては想定外の展開であったと思われるが、厳密には三者構成とは言いがたい構成の会議体でありながらも、労働界の代表が参加することによって労使間の交渉プラス公益による調整という三者構成原則に近い意思決定過程に接近したと評価することもできる。

同会議は2017年3月に『働き方改革実行計画』を策定したが、それは各論として11項目に及ぶ極めて包括的なものであり、しかも上記2分野については具体的な法改正の内容を事細かに規定するものとなっており、事実上安倍内閣の労働政策のマニフェスト的な存在となった。

2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

(1) 同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備

(基本的考え方)

(同一労働同一賃金のガイドライン)

- ① 基本給の均等・均衡待遇の確保
- ② 各種手当の均等・均衡待遇の確保
- ③ 福利厚生や教育訓練の均等・均衡待遇の確保
- ④ 派遣労働者の取扱

(法改正の方向性)

- ⑤ 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備
- ⑥ 労働者に対する待遇に関する説明の義務化
- ⑦ 行政による裁判外紛争解決手続の整備
- ⑧ 派遣労働者に関する法整備

(2) 法改正の施行に当たって

(法施行までの準備期間の確保)

(説明会の開催や相談窓口の整備などの支援)

3. 賃金引上げと労働生産性向上

- (1) 企業への賃上げの働きかけや取引条件の改善
- (2) 生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備

4. 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正

(基本的考え方)

(法改正の方向性)

(時間外労働の上限規制)

(パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策)

(勤務間インターバル制度)

(法施行までの準備期間の確保)

(見直し)

(現行の適用除外等の取扱)

(事前に予測できない災害その他事項の取扱)

(取引条件改善など業種ごとの取組の推進)

(企業本社への監督指導等の強化)

(意欲と能力ある労働者の自己実現の支援)

5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

- (1) 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援
- (2) 非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援
- (3) 副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定

6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備

- (1) 女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援などの充実
- (2) 多様な女性活躍の推進
- (3) 就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備

7. 病気の治療と仕事の両立

- (1) 会社の意識改革と受入れ体制の整備
- (2) トライアングル型支援などの推進

- (3) 労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化
- 8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労
 - (1) 子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進
(男性の育児・介護等への参加促進)
 - (2) 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進
- 9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援
 - (1) 転職者の受入れ企業支援や転職者採用の拡大のための指針策定
 - (2) 転職・再就職の拡大に向けた職業能力・職場情報の見える化
- 10. 誰にでもチャンスのある教育環境の整備
- 11. 高齢者の就業促進
- 12. 外国人材の受入れ

(3) 日本再興戦略と未来投資戦略

(7) 『日本再興戦略 2016』まで

上述のように、安倍内閣第2期には労働政策の意思決定中枢は産業競争力会議から一億総活躍国民会議へ、そして働き方改革実現会議へとシフトしたため、第1期において中枢機能を果たした産業競争力会議は副次的な役割に後退した。もっとも、政府全体におけるその役割が後退したわけではない。より産業政策そのものに焦点を絞ったものになったという方が適当であろう。2016年6月に閣議決定された『日本再興戦略 2016—第4次産業革命に向けて—』はその副題の通り、IoT、ビッグデータ、人工知能といった新技術による第4次産業革命の実現を唱っている。

労働関係の項目は「多面的アプローチによる人材の育成・確保等」の下に並べられているが、そのうち「人材力の強化」はますます高等教育機関における職業教育にシフトしている。また「多様な働き手」の期待はより外国人材に向けられている。一方、「働き方改革、雇用制度改革」は同月に閣議決定された『ニッポン一億総活躍プラン』と相当程度に重なっている。

2. 多面的アプローチによる人材の育成・確保等

2-1 人材力の強化

ii) 高等教育等を通じた人材力の強化

- ① 第4次産業革命時代に即した世界トップレベルの人材の輩出
- ② IoT・ビッグデータ・人工知能等を牽引するトップレベル情報人材の育成と高等教育における数理教育の強化
- ③ 実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関
- ④ 「第4次産業革命人材育成推進会議」の開催
- ⑤ 専門職大学院、高等専門学校、専修学校における高度専門職業人等の養成機能の充実

iii) 企業の人材管理の促進

- ① 企業における人材育成等の取組の情報提供の促進
- ② 中高年人材の最大活用
- ③ 未来を創る若者の雇用・育成のための総合的対策の加速化（「セルフ・キャリアドック」の導入・促進等）

2-2 働き方改革、雇用制度改革

i) 働き方改革の実行・実現

- ① 生産性の高い働き方の実現
- ② 高度プロフェッショナル制度の早期創設
- ③ 同一労働同一賃金の実現等
- ④ 長時間労働の是正
- ⑤ 持続的な経済成長に向けた賃金・最低賃金の引上げのための環境整備

ii) 労働市場での見える化の促進

iii) 予見可能性の高い紛争解決システムの構築等

2-3 多様な働き手の参画

i) 女性の活躍推進

- ① ダイバーシティ経営の実践の促進
- ② 待機児童解消に向けた取組強化
- ③ 女性が働きやすい制度等への見直し

ii) 高齢者の活躍推進

iii) 障害者等の活躍推進

iv) 外国人材の活用

- ① 高度外国人材を更に呼び込む入国・在留管理制度の検討
- ② 外国人留学生、海外学生の本邦企業への就職支援強化
- ③ グローバル展開する本邦企業における外国人従業員の受入れ促進
- ④ 在留管理基盤強化と在留資格手続の円滑化・迅速化
- ⑤ 外国人受入れ推進のための生活環境整備

（外国人材受入れの在り方検討）

(イ) 『未来投資戦略 2017』まで

2016年9月には、それまでの産業競争力会議を改組して未来投資会議が設置された。その議論を踏まえて2017年6月に閣議決定された『未来投資戦略 2017－Society 5.0の実現に向けた改革』は、「人材の育成・活用力の強化」に労働関係の項目をまとめているが、さらに人材育成と外国人材に焦点を当てている。

i) 個々の働き手の能力・スキルを向上させる人材育成・人材投資の抜本拡充

- ① IT人材需給を把握する仕組みの構築、第4次産業革命に対応したITスキル標準の改定

- ② 実践的な能力・スキルを養成するための産官学連携したシステムの構築
- ③ 大学等の高等教育機関が「IT・データスキル」育成の重要なプレーヤーとなるための制度改正・政策支援
- ④ 「社会人の生涯学び直し」における「IT・データスキル」等育成の抜本拡充
- ⑤ 産業界をリードする IT 等トップ人材・専門人材の創出
- ⑥ 初等中等教育におけるプログラミング教育等の IT・データ教育の実装
- ii) 生産性・イノベーション力の向上につながる働き方の促進
 - ① 多様で柔軟な働き方の実現
 - ② 賃金引上げと労働生産性向上
 - ③ 経営戦略としてのダイバーシティの実現
 - ④ 女性活躍の更なる促進
 - ⑤ 若者や就職氷河期世代の活躍支援
 - ⑥ 障害者等の就労促進
- iii) 生産性・成長性の高い産業への「人の流れ」を実現する労働市場改革
 - ① 労働市場における「見える化」の促進
 - ② 中高年・高齢者の就業・転職促進
 - ③ 予見可能性の高い紛争解決システムの構築等
- iv) 外国人材の活用
 - ① 高度外国人材の更なる呼び込み
 - ② 生活環境の改善
 - ③ 就労環境の改善
 - ④ 外国人留学生の就職支援
 - ⑤ グローバル展開する本邦企業における外国人従業員の受入れ促進
 - ⑥ 建設及び造船分野における外国人材の活用
 - ⑦ 在留資格手続の円滑化・迅速化等のための在留管理基盤の強化
 - ⑧ 外国人材受入れの在り方検討

(4) 規制改革会議から規制改革推進会議へ

規制改革会議雇用 WG は引き続き議論を進め、2016 年 5 月に『規制改革に関する第 4 次答申～終わりなき挑戦～』には、雇用分野として次のような項目が盛り込まれ、同年 6 月に『規制改革実施計画』として閣議決定された。

- ① 就職・転職が安心してできる仕組みづくり
 - ア 入社前の情報共有の在り方（情報開示）
 - イ 入社前の情報共有の在り方（賃金計算方法等の明示）

- ウ 採用の在り方
- エ インターンシップ活用の推進
- ② 健康・安全・安心に働ける職場づくり
- ア 労働者の健康確保の在り方
- イ 在宅ワーカーの健康確保の在り方
- ウ 法令知識の付与の在り方
- ③ 公平な処遇で活躍できる仕組みづくり
- ア 公平な処遇の在り方
- イ 同一労働同一賃金の実現
- ウ 有期雇用法制の在り方

ここまでで規制改革会議の設置期間が満了し、引き続いて同年9月には内閣府に規制改革推進会議⁴が設置された。従前の雇用ワーキンググループに代わって10月に人材ワーキンググループ⁵が設置されたほか、翌2017年3月には一時的に労働基準監督業務の民間活用タスクフォース⁶も設置された。2017年5月の『規制改革推進に関する第1次答申～明日への扉を開く～』には、人材分野として次のような項目が盛り込まれ、同年6月『規制改革実施計画』として閣議決定された。

- ① 転職先がより見つけやすくなる仕組みづくり
- ア ジョブ型正社員の雇用ルール確立
- イ 職業紹介事業を行う場合における行政手続の簡素化
- ② 転職して不利にならない仕組みづくり
- ア 法定休暇付与の早期化
- ③ 安心して転職できる仕組みづくり
- ア 使用者の労働法知識向上の促進

第2節 厚生労働省等における労働政策の動向

第2節では、労働政策をやや細かく分野別に分けて、それぞれにおいて第3期中に講じられた労働政策の動向を概観する。

1 労働市場政策

(1) 雇用政策研究会

第3期において雇用政策研究会⁷は3回にわたり報告書を取りまとめている。2012年8月

⁴議長：太田弘子氏。

⁵座長：安念潤司氏。

⁶主査：八代尚宏氏。

⁷座長：樋口美雄。

の報告書は「「つくる」「そだてる」「つなぐ」「まもる」雇用政策の推進」を副題に掲げ、「雇用政策の重要な鍵」となる施策の方向性として次のような項目を示した。

1. 緊急雇用対策として効果を発揮してきた「まもる」雇用政策から、今後は、『雇用を「つくる」「そだてる」「つなぐ」政策』に軸足を移行する。
 - ・雇用創出の推進 ～「雇用をつくる」人材～
 - ・働く場の質の向上（雇用管理改善の推進）
 - ・人材育成支援の充実 新産業展開・職種転換等の人材育成支援、人材育成から人材形成へ
 - ・人材マッチング機能の強化
 - ・グローバル人材の育成、海外市場の取り込み支援
2. 個々の地域の雇用に生じた“痛み”に対応するため、「日本の成長を担う産業」を踏まえ、地域の特徴等を活かした新たな地域雇用創出を推進する。
3. 日本の将来を担う若者たちが、自身の夢や目標に向かって邁進し、充実した人生のキャリアを拓くことができるような社会を作り上げる。

政権交代後の2014年2月の報告書は、「雇用政策の将来ビジョン「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」を副題とし、今後の施策の方向性として次のような項目を示した。

1. 「労働市場インフラ」の戦略的強化
 - 能力開発・能力評価制度の整備
 - ・企業内、個人主導などさまざまな機会を捉えた職業能力開発の強化
 - ・能力評価の「ものさし」を整備し、職業能力の「見える化」を推進
 - マッチング機能の強化
 - ・民間人材ビジネスとハローワークが連携し、外部労働市場全体でマッチング機能を最大化
 - ・ハローワークごとの評価制度の導入やハローワークの改革・機能向上
2. 「全員参加の社会」の実現
 - 全員参加の社会にふさわしい働き方の構築
 - ・労働者の希望を生かした多様な働き方の実現
 - ・「時間意識」を高め、「正社員＝いつでも残業」を変える
 - 意欲を高め、すべての人に、仕事を通じた成長の機会を
 - ・教育と雇用をつなぎ、あらゆる状況にある若者にキャリア形成のチャンスを提供（在学中から職業意識の涵養・就職活動時の若者と企業とのマッチング・就職後の定着支援など、総合的かつ体系的な対策が必要）
 - ・高齢者も経済成長の一翼を担う（生涯現役社会を実現すべく、さまざまな活躍の場を創造。高齢者の生活支援・孤立防止など地域の支え手として、企業から地域への移行の架け橋となる取組）

- ・女性の活躍は当たり前という社会へ
(結婚・出産後も継続して働き、離職後も再就職して活躍できるような取組。さらなるポジティブアクション推進のための、実効性のある取組)
 - ・男性の働き方にも多様性・柔軟性を
(それぞれの家庭責任、能力開発意欲などに合わせ、労働時間や勤務形態の選択を可能に)
 - ・障害者などが能力と適性に応じて活躍できる社会を目指して
(障害のある人が障害のない人と同様に、その能力と適性に応じた雇用の場に就いて、地域で自立した生活ができるよう支援)
 - ・さまざまな事情・困難を克服し、就職を目指す人たちを支援
(生活保護受給者、刑務所出所者、社会から孤立し十分な支援が届いていない人たちを支援)
 - ・外国人材の活用により日本の経済活性化を
(高度外国人材の受け入れ・定着に政府全体で取り組む)
3. 良質な雇用機会の創出
- ・産業政策による良質な雇用機会の創出
 - ・製造業は日本の強みであり、今後も成長の一つの軸として育成
 - ・サービス業、介護、建設など労働集約分野で業所管省庁、業界自身による魅力ある職場づくり
4. 企業の強みにつなげる雇用管理の実現
- ・労働者の主体性、内発性を引き出す雇用管理の実現
 - ・企業内の労使コミュニケーションの活性化

さらに 2015 年 12 月には「人口減少下での安定成長を目指して」を副題に、次のような施策の方向性を示している。

1. 人的資本のポテンシャルの最大発揮

労働の質を高めるためには、個々の労働者の生涯を通じた能力開発とともに、労働者がその能力を最大限に発揮できる環境の整備が重要である。景気の回復基調の中で人手不足感の強まっている現在は、特に後者の雇用管理・処遇改善を進める好機である。

【必要な政策】

■ 幼児期から高齢期までの生涯を通じた能力開発

- ・就学前、学校教育段階の学びによる基礎能力の向上
- ・若年期から中高年期に至るまでの主体的なキャリア形成を含めた能力開発と、節目節目におけるキャリアコンサルティングの実施（ジョブカードも活用し推進）
- ・正社員以外の方などへのキャリアアップ支援、正社員化の推進

■ 個々の能力が最大限発揮される環境整備（⇒良質な雇用の実現）

- ・外部労働市場におけるマッチング機能強化などによる人材の最適配置
- ・長時間労働の抑制と「多様で柔軟な働き方」の推進

- ・働きやすい職場環境づくり（公正な処遇、安全衛生管理、ハラスメント対策）

2. 産業・地域の課題に対する積極的な雇用政策

(1) 人材不足分野における対策

「建設業」「運輸、郵便業」「医療、福祉」などにおいては、パートタイム労働者のみならず、正社員等の不足感が強まっている。こうした分野における人材確保対策は、単にこれらの分野の産業施策にとどまらず、社会インフラの維持や安定した経済成長のためにも重要である。

【必要な政策】

- ・労働条件や労働環境などの改善のための、行政と業界団体などとの連携
- ・人材不足を好機と捉え、省力化の取組を通じた技術革新
- ・個別分野（介護・保育・看護・建設・運輸など）の状況に応じた人材確保、労働環境改善、定着促進などの支援

(2) 地域雇用対策

政府全体で地方創生に向けた対策に取り組んでいる中、地域雇用対策については、これまでの「地域間の雇用機会の格差対策」という観点にとどまらず、「人口減少対策」を念頭において実施する必要がある、「人の生活を支える」という視点が重要となる。

【必要な政策】

- ・若年層（進学・就職）、働き盛りの層、シニア層など、それぞれの年齢層に合わせた都市圏から地方への人材還流施策と人材育成施策
- ・今年度に創設された「地方における企業拠点の強化を促進する税制措置」の活用、地域における「働き方改革」の推進などによる良質な雇用の創出
- ・国、地方自治体および民間企業やNPOなど地域の関係者の連携
- ・人口構造や産業集積状況などの地域特性に応じた施策の推進

(2) 労働力需給調整システム

(7) 労働者派遣事業

2010年4月に国会に提出された労働者派遣法改正案は、その後の政治状況のため2年近く塩漬け状態となっていたが、2012年3月に大幅修正の上可決成立した。その附帯決議で現行制度の在り方の見直しが求められ、厚生労働省は同年10月より今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会⁸を開始、政権交代を経て翌2013年8月に報告書を取りまとめた。同月末から労政審労働力需給制度部会⁹で審議が始まり、翌2014年1月に建議を取りまとめた。なおこの間、上述の規制改革会議の意見書(2013年10月)が出されている。

⁸座長：鎌田耕一。

⁹部会長：鎌田耕一。

厚生労働省は同年3月に改正法案を提出したが、2度にわたり廃案になり、2015年3月に提出された法案がようやく同年9月に成立した。なおこの時野党から対案として提出された職務待遇確保法が同一労働同一賃金に向けた動きの一環となった。

2015年改正派遣法は、法制定時からの一般労働者派遣事業(許可制)と特定労働者派遣事業(届出制)の区別を廃止するとともに、1999年改正時からの(26業務か否かという)業務単位での期間制限が、業務に関わりなく適用される個人単位及び派遣先単位の共通ルールに変え、無期雇用派遣労働者には期間制限がなくなった。

2016年からは非正規労働者の同一労働同一賃金が政策課題となり、派遣労働者についても法整備が図られることとされた。

(イ) 雇用仲介事業

規制改革会議が2015年1月に出した意見書「雇用仲介事業の規制の再構築」を受けて、厚生労働省は同年3月より雇用仲介事業等の在り方に関する検討会¹⁰を開始、翌2016年6月に報告書を取りまとめた。同年9月から労政審労働力需給制度部会¹¹で審議が始まり、同年12月に建議が出された。厚生労働省は翌2017年1月に雇用保険法、育児・介護休業法と束ねた職業安定法改正案を国会に提出し、同年3月に成立した。

2017年改正職安法は、外部労働市場の活性化という第3期における大きな方向性の中で、労働条件明示の範囲を拡大するなど求人者規制を強化するとともに、2015年青少年雇用促進法で新規学卒者に限って導入された(労働関係法令違反で処分・公表された)求人不受理の一般化、募集情報提供等提供事業への規制導入など、外部労働市場規制強化の方向を示している。

(ウ) 公共職業安定機関

2013年6月の『日本再興戦略』は、民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能の強化を掲げ、ハローワークの求人・求職情報を民間人材ビジネスや地方自治体に提供するよう求めた。これを受けて、2014年9月から求人情報のオンライン提供が始まった。求職情報は個人情報であるため、厚生労働省はハローワークの求職情報の提供に関する検討会¹²の議論を踏まえ、個人情報抜きで求職情報を閲覧した提供先から求職者に案内を送信し、希望する場合に求職申込みをするという仕組みを、2016年3月から実施している。

また地方分権改革の関係では、2016年5月の一括改正法により職業安定法と雇用対策法が改正され、職安法に「地方公共団体の行う職業紹介」の規定が設けられるとともに、雇対法

¹⁰座長：阿部正浩。

¹¹部会長：鎌田耕一。

¹²座長：鎌田耕一。

に国と地方公共団体との連携の規定が設けられた。

なお上記 2017 年改正職安法は、公共職業安定機関にも求人不受理などいくつかの規定を適用した。

(3) 労働市場のセーフティネット

(7) 雇用保険制度

雇用保険法は 2010 年 3 月に非正規労働者に適用拡大する大改正をした後は、2016 年 3 月に 65 歳以上の者にも適用拡大する改正を、2017 年 3 月には保険料率を 0.2%引き下げ、壮年期の給付日数を微増させる等の改正が行われた。

(イ) 求職者支援制度等

労働サイドの第 2 のセーフティネットである求職者支援法は 2011 年 5 月に成立しているが、厚生サイドの第 2 のセーフティネットである生活困窮者自立支援法は生活保護法改正とともに 2014 年 12 月に成立した。

(4) 一般雇用政策

(7) 雇用政策の方向

2008 年のリーマンショック後、政府は雇用調整助成金の要件を緩和し、その支給額は急増したが、その後の経済状況の回復もあり、2012 年、2013 年と徐々に要件を厳格化し、支給額は減少した。一方、上述の『日本再興戦略』における「行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への転換」を受けて、2014 年度予算以降雇用調整助成金の縮減と労働移動支援助成金の拡大が続いた。

(イ) 地域雇用政策

地域雇用開発促進法は 2007 年改正により導入された自発雇用創造地域において実践型地域雇用創造事業が行われているほか、2013 年度から戦略産業雇用創造プロジェクトを、2016 年度から地域活性化雇用創造プロジェクトを実施している。

また、2008 年のリーマンショック時に失業者への一時的雇用創出として始まった緊急雇用創出事業は、2011 年 3 月の東日本大震災に対する対応として活用された。その後も、地域における雇用創出対策としての色彩を強めながら継続されてきている。

(ウ) 外国人雇用政策

1993 年に創設された研修・技能実習制度は、2009 年入管法改正により労働者たる「技能実習」という在留資格を設けて技能実習制度となったが、なお各方面から問題点の指摘が相次ぎ、また産業競争力会議等から再実習の容認などその拡充が求められたため、2014 年 11

月から技能実習制度の見直しに関する法務省・厚生労働省合同有識者懇談会¹³が開かれ、翌2015年1月報告書が出された。これに基づき同年3月両省共管の単独法として「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律案」が国会に提出され、2016年11月に成立した。これは2年間の再実習を認めるとともに、監理団体と実習実施機関のガバナンスを強化している。

なお技能実習法と同時に提出された入管法改正により、介護という在留資格が新たに設けられた。さらに、国家戦略特区という手法を使って、家事労働者や農業労働者の導入が図られている。

一方、以前から専門的・技術的分野の外国人は積極的に受け入れるという方針があったが、2012年5月、アメリカのグリーンカード制等を参考に、学歴や職歴等のポイントの合計が一定点数を超えた者に在留の優遇資格を与える高度人材ポイント制が導入された。当初は在留資格「特定活動」の下で実施されていたが、2014年6月の入管法改正により、「高度専門職」という在留資格が設けられた。さらに2017年4月には、一定の高度人材には永住許可申請までの期間を5年から1年に短縮する見直しを行った(日本版高度外国人材グリーンカード)。

(5) 特定労働者層の雇用政策

(7) 高齢者雇用政策

例外なき希望者全員65歳までの継続雇用を義務化(正確には65歳定年、定年廃止との選択)する高年齢者雇用安定法改正案は2012年3月に国会に提出され、同年8月に成立し、翌2013年4月に施行された。これにより、それまでの労使協定による対象者限定はできなくなり、(解雇事由等に当たらない限り)事実上65歳までの雇用が法的に保障された。

一方、就業形態の多様化によるなだらかな引退のための仕組みであるシルバー人材センターについては、2015年6月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¹⁴の報告が臨時・短期・軽易という3要件の緩和を提起し、労政審雇用対策基本問題部会¹⁵の審議を経て、2016年3月に週40時間までの業務を可能とする法改正がなされた。

(4) 若年者雇用政策

『日本再興戦略改訂2014』において若者雇用対策の法的整備が唱われたことを受け、2014年9月から労政審雇用対策基本問題部会¹⁶で審議が始まり、その建議を踏まえて翌2015年3月勤労青少年福祉法を全面改正して青少年雇用促進法とする改正案が国会に提出され、同年

¹³座長：多賀谷一照。

¹⁴座長：清家篤。

¹⁵部会長：阿部正浩。

¹⁶部会長：阿部正浩。

9月に成立した。新卒者等が求めた場合に過去3年間の離職者数など一定の雇用情報の提供を義務づけたほか、一定の法違反を繰り返す悪質な求人者の求人者の不受理も規定された。

(ウ) 障害者雇用対策

精神障害者については2005年6月の改正で、雇用義務の対象とはしないが雇用率の算定対象とすることとされていた。2012年8月の障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会¹⁷の報告、2013年3月の労政審障害者雇用分科会¹⁸の意見書に基づき、精神障害者も雇用義務の対象に含める障害者雇用促進法改正案が同年4月に国会に出され、6月に成立した。その施行は5年後の2018年4月である。

一方、国連の障害者権利条約を批准するための障害者差別禁止法制についても、2012年8月の労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会¹⁹の報告、上記2013年3月の労政審障害者雇用分科会の意見書に基づき、同じ障害者雇用促進法改正案で障害者の差別禁止と合理的配慮に関する規定が盛り込まれた。こちらの規定は2016年4月から既に施行されている。なお、同時に雇用以外の分野に関する障害者差別解消推進法も成立している。

(6) 職業能力開発政策

2013年6月の『日本再興戦略』が「行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換」の一環として「若者等の学び直しの支援のための雇用保険制度の見直し」を求めたことを受け、同年5月から労政審雇用保険部会²⁰と職業能力開発分科会²¹で審議が行われた。その報告に基づき、2014年3月に雇用保険法が改正され、教育訓練給付の給付率を20%から40%へ、さらに資格取得の上就職すれば60%まで引き上げた。なお2017年3月の改正で、原則の給付率が50%、資格取得の場合は70%に引き上げられている。

『日本再興戦略』はまた、「多元的で安心できる働き方」の導入促進のため、「業界検定等の能力評価の仕組みを整備し、職業能力の「見える化」を促進する」としていたことから、厚生労働省は同年9月に労働市場政策における職業能力評価制度の在り方に関する研究会²²を設け、2014年3月に報告書をまとめた。さらに、『日本再興戦略2014』がジョブ・カードを抜本的に見直してキャリア・パスポート(仮称)とすることを提起したことから、厚生労働

¹⁷座長：今野浩一郎。

¹⁸分科会長：今野浩一郎。

¹⁹座長：岩村正彦。

²⁰部会長：岩村正彦。

²¹分科会長：小杉礼子。

²²座長：今野浩一郎。

省は2014年5月からキャリア・パスポート(仮称)構想研究会²³を設け、同年11月に報告書をまとめた。名称は「新ジョブ・カード」とされた。

これらと並行して2014年6月から職業能力開発の今後の在り方に関する研究会²⁴でも議論がされ、同年9月に報告書が出されると、労政審職業能力開発分科会²⁵の審議を経て、2015年3月職業能力開発促進法の改正案が上記青少年雇用促進法と束ねて国会に提出され、同年9月に成立に至った。これにより、ジョブ・カードが「職務経歴等記録書」という名称で法制化されるとともに、キャリアコンサルタントの登録制等が規定された。また、対人サービス分野等を対象とした業界検定制度が整備された。

なお、教育行政においても職業教育が注目を集め、2011年1月の中央教育審議会(中教審)答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」の提起が再度復活し、2015年3月の実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の制度化に関する有識者会議²⁶の報告、2016年5月の中教審答申を経て、新たに専門職大学を設ける学校教育法改正案が2017年3月に提出され、同年5月に成立した。また、社会人の学び直し支援の観点から、2015年度から大学等の職業実践力育成プログラムが実施されている。

2 労働条件政策

(1) 労働安全衛生政策

メンタルヘルス対策に関しては、2010年9月の職場におけるメンタルヘルス対策検討会²⁷報告書を受けて、同年12月に労政審安全衛生分科会²⁸が建議をまとめた。一方2010年5月の職場における受動喫煙防止対策に関する検討会²⁹報告書を受けて、同年12月に労政審安全衛生分科会が建議をまとめた。しかし、翌2011年3月の東日本大震災の余波で法案作成は延期された。ようやく同年12月に労働安全衛生法改正案が国会に提出されたが、いずれについても批判が多く、2012年11月の衆議院解散で廃案になった。その後、メンタルヘルス不調の検査がストレスチェックと位置づけ直され、また受動喫煙については禁煙や分煙の義務づけを努力義務とする等の修正を加えて、2014年3月に法案が提出され、6月に成立に至った。

²³座長：今野浩一郎。

²⁴座長：今野浩一郎。

²⁵分科会長：小杉礼子。

²⁶座長：黒田寿二。

²⁷座長：相澤好治。

²⁸分科会長：相澤好治。

²⁹座長：相澤好治。

(2) 労働時間政策

2013年6月の『日本再興戦略』が労働時間法制の見直しを求め、さらに翌2014年6月の『日本再興戦略改訂2014』が「時間ではなく成果で評価される制度への改革」を掲げたことを受けて、2013年9月から労政審労働条件分科会³⁰で始まった審議は、2015年2月に建議にとりまとめられ、同年4月に労働基準法改正案として国会に提出された。その主な内容は、労働時間規制の適用除外として高度プロフェッショナル制度を設けるとともに、企画業務型裁量労働制の対象を提案型営業などに拡大することであったが、その後全く審議されないまま継続審議となった。

一方、2016年になってから一億総活躍国民会議や働き方改革実現会議で長時間労働の是正が大きな柱として打ち出され、厚生労働省の仕事と生活の調和のための時間外労働規制に関する検討会³¹における議論も踏まえ、2017年3月の『働き方改革実行計画』で極めて詳細な時間外・休日労働の上限規制の案が策定された。すなわち、原則の時間外労働の上限を月45時間、年360時間としつつ、特例として年720時間を上回ることはできない上限とし、その範囲内で、休日労働を含んで2～6ヶ月平均で月80時間、単月100時間未満とされた。なお、自動車運転業務、建設事業、医師について例外とされている。

(3) 賃金処遇政策

(7) 最低賃金政策

2007年の最低賃金法改正で生活保護との整合性に配慮する旨が明記されて以来、最低賃金は毎年大幅に引き上げられてきた。これは第3期においても一貫しており、2014年には遂に生活保護との乖離解消という目標を達成したが、その後もさらに大幅引上げが続いている。2016年6月の『ニッポン一億総活躍プラン』では「年率3%程度を目途に、全国加重平均1,000円を目指す」と明記し、これは2017年3月の『働き方改革実行計画』にも引き継がれている。

(4) 労働契約政策

(7) 有期労働契約法制

2012年8月の労働契約法改正により、判例法理の雇止め法理(解雇権濫用法理の類推適用)がやや技巧的な規定ぶりにより法制化(第19条)されたのに併せ、5年経過後の有期契約の無期契約への転換ルール(第18条)が明記された。これは、労働者の無期契約の締結申込みを要件とし、使用者が当該申込みを承諾したものと見なすという法的技巧を用いたものである。

³⁰分科会長：岩村正彦。

³¹座長：荒木尚志。

ところがその後国家戦略特区ワーキンググループで特例措置が要求され、2013年12月の国家戦略特別区域法でその旨が明記されたため、同月労政審に有期雇用特別部会³²を設け、その審議を経て2014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成立し、高度な専門的知識を有する有期契約労働者については無期転換権の発生に要する期間を10年とした。なお併せて定年到達後継続雇用されている高齢者については無期転換の対象外とした。一方、山中伸弥京大教授の発言をきっかけに研究者等への無期転換ルールの適用問題が2013年の『日本再興戦略』に取り上げられ、同年11月に議員立法により「科学技術に関する研究者、技術者」（人文科学も含む）について無期転換権の発生に要する期間が10年とされた。

(イ) 非正規労働者の均等・均衡処遇（同一労働同一賃金）

2012年8月の労働契約法改正により有期契約労働者に係る不合理な労働条件の禁止（第20条）が明記された。これは職務内容や配置の変更等を考慮して期間の定めを理由とする不合理なものであってはならないとするものであり、努力義務ではなく民事上の効力を有する規定である。これと同様の規定が2014年4月のパートタイム労働法改正により同法第8条として明記された。

一方、2014年に提出された労働者派遣法改正案の審議が難航する中で、当時の野党から対案として提出された職務待遇確保法案（同一労働同一賃金推進法案）が与党との修正協議の末2015年9月に成立に至った。これは基本理念や国の責務を定めるだけのプログラム法であるが、その後の法政策に影響を与えた。

2016年に入るとこの問題が官邸主導で一気に推進された。その主たる場は一億総活躍国民会議と働き方改革実現会議であり、その政策的表現は2017年3月の『働き方改革実行計画』である。この間、厚生労働省においても同一労働同一賃金の実現に向けた検討会³³が設置され、その議論が上記実現会議に報告されている。なお法改正の提案に先だって、2016年12月には『同一労働同一賃金ガイドライン案』が提示され、かなり具体的な事例の適否を示している。

(ウ) 解雇法制

2014年6月の『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」という名の下に解雇の金銭解決制度の導入に向けた調査研究が求められ、翌2015年6月の『日本再興戦略改訂2015』ではその具体的検討が求められた。これを受けて、2015

³²座長：岩村正彦。

³³座長：柳川範之。

年 10 月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³⁴が設置され、2017 年 5 月に報告書を取りまとめた。なおこの調査研究は JILPT が担当した。

(エ) 労働契約承継法制

2014 年 12 月から、医療法人や農業協同組合など会社以外の組織の再編に対応するために組織の変動に伴う労働関係に関する研究会³⁵が開催され、2015 年 3 月にこれらにも適用するという中間報告をまとめた。その後、2005 年会社法制定やその後の裁判例の蓄積を踏まえて諸課題を検討し、同年 11 月に一定の方向性を示す報告書をまとめた。2016 年 1 月には組織の変動に伴う労働関係に関する対応方策検討会が設置され、4 月に報告書を取りまとめた。これに基づき、同年 8 月に省令・指針が改正されたが、会社分割に限らず、事業譲渡や合併についても指針レベルで一定の対応を図っている。

(オ) 多様な正社員

規制改革会議が 2013 年 6 月の答申でジョブ型正社員に関する雇用ルールの整備を提起し、同月の『日本再興戦略』に盛り込まれたことを受け、同年 9 月に「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会³⁶が設置され、翌 2014 年 7 月に報告書を取りまとめた。

(5) 非雇用労働政策

今後の在宅就業施策の在り方に関する検討会は 2015 年 3 月の報告書で立法措置については慎重な姿勢を示し、翌 2016 年 3 月の報告書では在宅ワークのガイドラインの見直しを提起した。

3 労働人権政策

(1) 男女雇用機会均等政策

2014 年 6 月の『日本再興戦略改訂 2014』において女性活躍推進が政策課題として打ち出され、「2020 年に指導的地位に占める女性の割合 30%」を実現するために新たな法的枠組を構築すべしとされた。これを受けて厚生労働省と内閣府の立案により女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が 2015 年 8 月に成立した。これにより国、地方自治体及び 300 人以上企業は事業主行動計画の策定公表が義務づけられた。

なお下記 2016 年 3 月の育児・介護休業法の改正に伴い、男女雇用機会均等法についても妊娠・出産に係るハラスメント（いわゆるマタニティハラスメント）への措置義務が規定さ

³⁴座長：荒木尚志。

³⁵座長：荒木尚志。

³⁶座長：今野浩一郎。

れた。

(2) ワーク・ライフ・バランス

厚生労働省は2014年11月に今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会³⁷を再開し、翌2015年8月に報告書を取りまとめた。その後労政審雇用均等分科会³⁸での審議を経て、2016年3月に育児・介護休業法が改正された。介護休業の分割取得や介護による所定外労働の免除請求権、育児休業対象者の拡大など多岐にわたるが、注目を集めたのは有期契約労働者の育児休業取得要件である。また、育児・介護に関わる措置義務も盛り込まれた。

その後2016年8月に閣議決定された「未来への投資を実現する経済対策」において育児休業期間の延長が盛り込まれたため、急遽労政審雇用均等分科会で審議し、2017年3月の改正により、保育所には入れない場合の措置として2歳まで可能とした。

なお2012年2月から治療と職業生活の両立等の支援に関する検討会³⁹が開かれ、同年8月の報告書をもとに、2016年2月治療と職業生活の両立支援に関するガイドラインが作成された。

4 労使関係政策

(1) 集団的労使関係政策

労働組合・労働協約法制については引き続き動きはなかったが、従業員代表制に関しては、厚生労働省自らではないがJILPTに行わせる形で政策の検討を進めた。すなわち2011年11月よりJILPTに「様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集団的労使関係法制に関する研究会」⁴⁰を設置し、2013年7月に報告書を取りまとめた。そこでは、現行の過半数代表制の枠組の中でその機能の強化を図る方策とともに、新たな従業員代表制を整備することも提起されている。

(2) 個別労使関係政策

厚生労働省は2015年10月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⁴¹を設置し、2017年5月に報告書を取りまとめた。解雇の金銭解決制度が主たる争点であったが、労働局あっせん等個別労使紛争解決制度のあり方についても若干の提起がされている。

³⁷座長：佐藤博樹。

³⁸分科会長：田島優子。

³⁹座長：今野浩一郎。

⁴⁰座長：荒木尚志。

⁴¹座長：荒木尚志。

第3章 JILPTにおける労働政策に係る調査研究の成果

第3章では、第2章第2節において分類した分野ごとに、第3期中に取りまとめられたJILPTの調査研究成果を紹介していく。

第1節 労働市場政策

1 雇用政策研究会

厚生労働省の雇用政策研究会における議論に貢献する基礎データとしてJILPTが行っているのが、労働力需給の推計である。第3期において、2012年、2013年、2015年の3回にわたって推計を行った。これらは雇用政策研究会において基礎データとして活用され、同研究会報告書にも多数引用された。

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年版)による政策シミュレーション—』

担当:中野諭

主な推計結果

- 2030年の労働力人口は、ゼロ成長Aで、2010年の労働力人口6,632万人と比較して954万人減少すると見込まれる。一方、経済・雇用政策を講じ、経済成長とともに労働市場への参加が進む場合、慎重Bで732万人減、成長戦略Cで377万人減にそれぞれ減少幅が低下すると推計される。2030年の労働力率は、ゼロ成長Aで54.3%、慎重Bで56.4%と2010年の59.7%から低下するが、成長戦略Cでは59.8%と2010年の水準を維持する結果となる。
- 2030年の就業者数は、2010年の就業者数6,298万人と比較して、ゼロ成長Aで845万人減、慎重Bで620万人減、及び成長戦略Cで213万人減と、それぞれ減少することが見込まれるが、ゼロ成長Aに比べ慎重B及び成長戦略Cでは減少幅が低下する。2030年の就業者数の性別構成については、ゼロ成長A及び慎重Bでは2010年(男57.8%、女42.2%)とほぼ同様であるが、成長戦略Cでは女性の構成比が1.5ポイント上昇するとの結果を得る。2030年での年齢別構成については、人口の高齢化を反映して、60歳以上の者の割合が2010年の18.1%から、ゼロ成長Aで19.5%、慎重B及び成長戦略Cで22.2%といずれも高まると見込まれる。2030年の就業率は、ゼロ成長Aで52.1%、慎重Bで54.3%と2010年の56.7%から低下するが、成長戦略Cでは58.2%に上昇する結果となる。
- 2020年の産業別就業者数は、2010年と比較すると、成長戦略Cで「新成長戦略」及び「日本再生戦略」の成長分野に関連する一般・精密機械器具、電気機械器具、輸送用機械器具、情報通信業、医療・福祉、生活関連サービス、その他の事業サービス、及びその他のサービスにおいて増加すると見込まれる。2030年の産業別就業者数について、2010年と比較すると、増加数が多い産業は医療・福祉(ゼロ成長A:199万人増の855万人、慎重B:272万人増の928万人、成長戦略C:316万人増の972万人)の他、その他のサービスなどである。2030年の製造業全体の就業者数は、2010年の1,060万人から、ゼロ成長Aで226万人減の834万人に減少すると見込まれる。一方、慎重Bでは、188万人減の872万人、成長戦略Cでは、73万人減の987万人と、減少幅が低下する結果となる。2030年の就業者数が2010年と比較して大きく減少する産業は、卸売・小売業などである。
- 政府の成長戦略において具体的な政策目標が掲げられている指標については、「日本再生戦略」における2020年の就業率目標は、男女計・15歳以上計で57%、男女計・20～34歳で77%、男女計20～64歳で80%、60～64歳で63%、及び女性・25～44歳で73%となっているが、経済・雇用政策が適切に実施される成長戦略Cシナリオではこれらの目標

値がすべて達成される結果となっている。また、「新成長戦略」では、できるだけ早期に失業率を3%台まで低下させることを目標としているが、成長戦略 C シナリオでは、2020 年には 3.2%まで低下し、その後も同水準より上昇することのない結果となっている。ゼロ成長 A 及び慎重 B シナリオにおいては、これらの政策目標のいずれも達成されない見込みである。

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 年版)による政策シミュレーション—』

担当:中野諭

主な推計結果

1. 2030 年の労働力人口は、2012 年の 6,555 万人から、ゼロ成長・参加現状では 5,683 万人に減少すると見込まれる。一方、経済・雇用政策を講じ、経済成長とともに労働市場への参加が進む場合、参考・参加漸進で 5,954 万人、経済再生・参加進展で 6,285 万人と、それぞれゼロ成長・参加現状に比べ減少幅が縮小すると推計される。とりわけ経済再生・参加進展では、女性の労働力人口は、2012 年の 2,766 万人から 2030 年には 2,771 万人に増加すると見込まれる。2030 年の労働力率は、2012 年の 59.1%から、ゼロ成長・参加現状では 54.3%、参考・参加漸進では 56.9%とそれぞれ低下すると見込まれる。経済再生・参加進展では、60.1%と 2012 年水準よりも上昇する結果となる。

2. 2030 年の就業者数は、2012 年の 6,270 万人から、ゼロ成長・参加現状では 5,449 万人、参考・参加漸進では 5,725 万人にそれぞれ減少すると見込まれる。経済再生・参加進展では、6,103 万人と他のシナリオと比べ減少幅が縮小すると見込まれる。2030 年の就業者数の性別構成については、ゼロ成長・参加現状では 2012 年(男 57.7%、女 42.3%)とほぼ同様であるが、経済再生・参加進展及び参考・参加漸進では女性の構成比がそれぞれ 0.8 及び 1.9 ポイント上昇するとの結果を得る。とりわけ経済再生・参加進展では、女性の就業者数は、2012 年の 2,654 万人から 2030 年には 2,697 万人に増加すると見込まれる。2030 年での年齢別構成については、人口の高齢化を反映して、60 歳以上の者の割合が 2012 年の 19.0%から、ゼロ成長・参加現状で 19.8%、参考・参加漸進及び経済再生・参加進展で 21.7%といずれも高まると見込まれる。2030 年の就業率は、2012 年の 56.5%から、ゼロ成長・参加現状では 52.1%と低下すると見込まれる。参考・参加漸進では、54.7%と緩やかに低下すると見込まれる。一方、経済再生・参加進展では、58.4%と上昇する結果となる。

3. 「日本再興戦略」では、2020 年の就業率の成果目標として、20~64 歳の就業率 80%、20~34 歳の就業率 78%、60~64 歳の就業率 65%、25~44 歳の女性就業率 73%が掲げられている。経済再生・参加進展では、「日本再興戦略」の就業率成果目標と整合的な状況となることを見込まれる。

4. 2020 年の産業別就業者数は、2012 年と比較すると、経済再生・参加進展で「日本再興戦略」の成長分野に関連する一般・精密機械器具(10 万人増)、電気機械器具(11 万人増)、その他の製造業(12 万人増)、情報通信業(19 万人増)、その他のサービス(28 万人増)で増加する他、その他の事業サービス(5万人増)、並びに、高齢化の進展とともに需要が増大する医療・福祉(144 万人増の 850 万人)において増加すると見込まれる。2030 年の産業別就業者数は、2012 年と比較すると、経済再生・参加進展で、一般・精密機械器具(6万人増)、電気機械器具(1万人増)、情報通信業(33 万人増)、医療・福祉(256 万人増の 962 万人)、その他の事業サービス(15 万人増)及びその他のサービス(55 万人増)において増加すると見込まれる。製造業全体では、経済再生・参加進展で、2020 年に 16 万人増の 1,048 万人、2030 年に 38 万人減の 994 万人と推計される。

主な推計結果

1. 2030年の労働力人口は、2014年の6,587万人から、ゼロ成長・参加現状では5,800万人に減少すると見込まれる。一方、経済・雇用政策を講じ、経済成長とともに労働市場への参加が進む場合である経済再生・参加進展では、6,362万人とゼロ成長・参加現状に比べ減少幅が縮小すると推計される。2030年の労働力率は、2014年の59.4%から、ゼロ成長・参加現状では55.5%に低下すると見込まれる。経済再生・参加進展では、60.8%と2014年水準よりも上昇する結果となる。
2. 2030年の就業者数は、2014年の6,351万人から、ゼロ成長・参加現状では5,561万人に減少すると見込まれる。経済再生・参加進展では、6,169万人とゼロ成長・参加現状と比べ減少幅が縮小すると見込まれる。2030年の就業者数の性別構成については、ゼロ成長・参加現状では2014年(男57.0%、女43.0%)とほぼ同様であるが、経済再生・参加進展では女性の構成比が1.4ポイント上昇するとの結果を得る。2030年での年齢別構成については、人口の高齢化を反映して、60歳以上の者の割合が2014年の19.4%から、ゼロ成長・参加現状で20.3%、経済再生・参加進展で22.8%といずれも高まると見込まれる。2030年の就業率は、2014年の57.3%から、ゼロ成長・参加現状では53.2%に低下すると見込まれる。一方、経済再生・参加進展では、59.0%に上昇する結果となる。
3. 2020年の産業別就業者数は、2014年と比較すると、経済再生・参加進展で「日本再興戦略」の成長分野に関連する農林水産業(14万人増)、一般・精密機械器具(4万人増)、電気機械器具(9万人増)、輸送用機械器具(2万人増)、その他の製造業(11万人増)、情報通信業(25万人増)、その他のサービス(7万人増)で増加する他、高齢化の進展とともに需要が増大する医療・福祉(111万人増)において増加すると見込まれる。2030年の産業別就業者数は、2014年と比較すると、経済再生・参加進展で、情報通信業(36万人増)、医療・福祉(215万人増)及びその他のサービス(21万人増)において増加すると見込まれる。製造業全体では、経済再生・参加進展で、2020年に25万人増の1,029万人、2030年に18万人減の986万人と推計される。
4. 2030年の労働力人口が2014年から減少する変化率の大きな都道府県は、ゼロ成長・参加現状では秋田県(26.7%減)、青森県(23.3%減)、岩手県(20.8%減)などであり、相対的に減少する変化率が小さい都道府県は、沖縄県(5.3%減)、滋賀県(5.4%減)、愛知県(5.4%減)などとなっている。経済再生・参加進展では、2014年から減少する変化率の大きな都道府県は、秋田県(19.8%減)、青森県(15.7%減)、山形県(13.8%減)などであり、2014年から増加する変化率の大きな都道府県は、沖縄県(4.7%増)、滋賀県(3.5%増)、愛知県(3.4%増)などとなっている。
5. 2030年の就業者数が2014年から減少する変化率の大きな都道府県は、ゼロ成長・参加現状では秋田県(27.1%減)、青森県(24.3%減)、高知県(21.8%減)などであり、相対的に減少する変化率が小さい都道府県は、東京都(4.9%減)、愛知県(5.1%減)、沖縄県(6.2%減)などとなっている。経済再生・参加進展では、2014年から減少する変化率の大きな都道府県は、秋田県(19.2%減)、青森県(15.4%減)、山形県(13.6%減)などであり、2014年から増加する変化率の大きな都道府県は、沖縄県(5.4%増)、東京都(4.7%増)、愛知県(4.5%増)などとなっている。

2 労働力需給調整システム

(1) 労働者派遣事業

第3期において大きな政策課題となった労働者派遣制度については、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—』（2013年5月）が、派遣元事業所、派遣先事業所、派遣労働者の調査データを基に、職業経路（キャリアパス）、教育訓練と能力開発、賃金、正社員転換、性差問題、非自発的就業といった働き方やキャリア形成に関するテーマ別分析を行っている。

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—』

担当：小野晶子

主な事実発見

1. 派遣労働者の中には派遣労働という働き方を通じて、非事務系から事務系のキャリア転換を行っている者の存在が伺えた。特に、短大や大学以上の学歴を持つ女性が、派遣労働を非事務職種から事務職種へのステップング・ストーンとして位置づけ、実務経験を就けながら次のキャリアへと進むきっかけを掴もうとする様相が想像される。しかし一方で、非事務系職種の派遣労働に従事する者は、中・高卒の男性が多く、実務経験を積むほどの職業能力を必要としないつなぎの仕事として、労働時間に比して十分な賃金を獲得出来る手段として選択していると考えられる。以上のことから、現状では、派遣労働という働き方は、非事務系職種でスタートした者の事務系キャリアへの転換の場として一定の機能を果たしていると結論付けることができるが、非事務系職種のキャリアの進展については類推の域を出ないものの、極めて厳しいといわざるを得ない。
2. 派遣労働でキャリア開発可能と感じている労働者は比較的職業経験値が低い者である傾向がうかがえる。つまり初期キャリアを培う場として機能していると考えられる。また、派遣先における能力開発は、本人のスキルレベルやキャリア形成に直接的に資するだけでなく、派遣先への仕事の取り組み意欲の向上に大いに寄与していることがわかった。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が重要と考えられがちであるが、実際にはそうではなく、職業能力を形成できる場を構築することの重要性が浮かび上がった。
3. 派遣法の政令 26 業務はしばしば「専門」26 業務と呼ばれることがあるが、比較的専門性の高い研修と推測される職能別研修を実施していたり、能力やスキルのランク分けを実施している派遣会社では、主として「代替的専門業務」（主に医療・介護職）に派遣している傾向がみられた。他方で、政令 26 業務を主とした派遣会社ではこのような関係性はみられないことから、政令 26 業務の専門性は疑われる。
4. 登録型派遣労働者の賃金に注目し、事務職、専門職、製造業務の3つに分類した上で、賃金関数を導出し、賃金（時給額）が何によって規定されるのかを分析してとこと、同じ派遣労働であっても職種別にそれぞれ違った特徴がみられた。特に、交渉要因や仕事の難易度、変化要因が賃金に与える影響は、専門職では大きく賃金に結びついていくが、事務職ではその傾向が薄れ、製造業務ではなくなる。逆に、賃金交渉要因は賃金上昇に関して事務職や製造業務では大きな効果をもたらすことが明らかになった。事務職や製造業務に関しては、定型的な仕事が多く、そもそも働きぶりや仕事内容の変化に対する評価を位置づける賃金テーブルも存在していない。そういった中で仕事の変化を外観的に特定することが難しく、本人が積極的に仕事の変化をアピールして交渉するという、ある意味原始的な個別交渉が賃金上昇に有効に作用するのかもしれない。

5. 引き抜きを行っている派遣先事業所は、業種でいえば金融・保険業、大企業である傾向がみられ、中途や即戦力を重視した採用形態であることが明らかになった。また、引き抜きを行っている派遣先事業所は、より正社員に近い活用を行っている一方で、需要縮減時には雇用調整要員として位置づけるといった様相がみられた。また、引き抜きを行っている事業所で働く労働者は、事務職、主たる生計の担い手ではなく、派遣先での勤続期間が長く、「自分と同じ仕事をしている正社員がいる」と感じている、残業時間が長いなどの傾向がみられた。また、派遣社員の働き方の志向を「仕事」と「生活」に分けて、満足度の分析を行うと、生活中心とした働き方の志向を持つ者においてより不満が強くなる傾向がみられた。

6. これまで注目されてきた女性を中心とする事務系業務と男性を中心とする専門・技術系・製造系業務の収入や雇用の安定性、能力開発の可能性について検討したところ、男性は比較的高い専門・技術系と低い製造業務や軽作業で二分され、賃金(時給・年収)格差が大きい。一方女性も、業務間の賃金格差が小さく、低賃金層に集まっている。雇用の安定性に関して、契約期間と派遣期間についてみると、長期契約(1年以上)・長期派遣(1年以上)の傾向がある男性の専門・技術系と、中期契約(3ヶ月以上1年未満)・長期派遣の傾向がある女性の事務系と、短期・中期・長期分散型の男性中心の製造業務・軽作業に分かれることが明らかになった。キャリア開発の視点からみると、派遣労働でキャリア開発が可能とし、そういった仕事を与えられているのは、無期雇用の常用型派遣で、専門・技術系、若年、高学歴、男性という傾向がみられた。

7. 派遣労働者の就業に対する満足度や継続意思に規定する要因を賃金や契約タイプから、さらに自発的か非自発的就業かという派遣労働者の意識の違いや、派遣労働特有の状況である派遣会社との関係性を考慮しつつ、満足度や継続意思にどのような影響を持つかについて分析したところ、非自発的理由を持って派遣労働で働いている人の派遣労働の満足度と継続意思の規定要因をみると、賃金が高いことが満足につながっているものの、だからといって派遣労働を継続したいと考えている訳ではないことがわかった。非自発的理由により派遣労働で働いている人にとって継続意思を決定づけるのは、より安定的な雇用形態やより長期の契約期間、将来につながる能力開発である。一方、自発的理由により派遣労働で働いている人は、登録型派遣という雇用形態で働いていることに満足しており、契約期間の長短、雇用形態の如何が継続意思に影響を及ぼさない。すなわち、自身の生活とのバランスが取れた柔軟な働き方であるとして派遣労働が支持されていると考えられる。

政策的インプリケーション

1. 非正規雇用で初職をスタートさせた若年者に対するキャリア形成の手段として、派遣労働を踏み石として正社員へと転換させていく方策が必要である。
2. 派遣先企業に対して派遣労働者の育成を推進させる方策が必要:派遣労働者のキャリア形成には派遣先での OJT が有効であり、就業意欲を向上させる手段としても能力開発視点を派遣先の職場に持ってもらう必要がある。
3. 派遣労働者の処遇向上には、派遣元や派遣先との賃金交渉を積極的に行う行動が求められる。一方で、職務遂行や難易度を評価し、段階的な賃金を構築することが必要である。
4. 現在は正社員転換の形態として、引き抜きが多くを占めるが、事前に正社員転換の要件、それまでの期間等を伝え、適正な働き方が担保される必要がある。
5. 非正規労働の政策課題では、調査分析も含め、自発的、非自発的就業を必ず峻別して政策議論を進める必要がある。

なお、本報告書を執筆した小野氏は2012年10月に設置された「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」の委員として労働者派遣事業に係る政策の立案に参画し、同研究会で本報告書の内容を報告している。

(2) 雇用仲介事業

(7) 民間人材ビジネス

前述のとおり、2013年6月の『日本再興戦略』は、民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能の強化を掲げていたことから、JILPTは転職市場における人材ビジネスの現状を分析した。その成果が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』(2015年4月)に取りまとめられている。

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』

担当: 亀島哲

主な事実発見

1. 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、大手企業もこうした動きに対応し、セグメント化を進めている。同時に、決定課金型の求人情報事業等新たなビジネスモデルによる展開が拡大している。
2. 求人情報事業は、一般的には、簡単な情報収集・整理により文書によって求職者に対する情報提供を行う事業としてイメージされるが、事業の持続性を確保するためには、求人情報企業は、掲載求人の充足可能性を高めようとして、求人企業・職場のイメージ形成等を含むより幅広い「事実確認・イメージ形成機能」を担ってきた。さらに、求職者への求人者に求人要件・求人条件の設定に対する支援と調整を行う「求人者に対する支援・調整機能」や給与等の情報を伝達し、相場を形成していく「地域の労働市場相場の形成機能」を派生・発展させてきた。
3. 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、現状の入職時インターネット利用率(就職活動のインターネット利用者は約4割、求人情報サイトの利用者は2割弱)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。求人情報誌の最も大きな特長の一つは、地域の中で自らが応募しようとする仕事を探すときの網羅的な一覧性の高さである。一覧性の高さは、熟練した技能や専門性を持たない求職者層が、一定の地域内で仕事を網羅的に探すときにより有効に働く。加えて、自ら求人情報誌を持ち帰るということで、転職意向が顕在化している人々に対して情報提供を行える媒体ともなっている。
4. 民営職業紹介事業では、職業紹介分野によって動向が異なり、家政婦(夫)、マネキン、調理師といった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(専門職種を含む。)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にある。ホワイトカラー層を中心とするビジネス系の職業紹介事業者では、自社の求人情報サイト及び登録された求職者情報との連動や他企業からの求職者情報の提供が、事業の運営において不可欠な要素となってきている。一部の企業では、職業紹介ではあるが、従来のモデルと違って、求職者と、キャリア・コンサルタント等仲介者が、直接、対面による面接を行わないであっせんを進めていくという「非対面型職業紹介」や郊外の企業に対して直接のあっせんではなく、円滑な採用活動への支援に力点をおく「ライトあっせん」を展開している。

なお、一般登録型以外の職業紹介事業の特徴・傾向としては次のとおりであった。

・サーチ型：高度人材を潜在的な求職者としてあつせんの対象とする点が一般登録型紹介と大きく異なり、サーチ型を展開する企業は好不況に対して比較的安定的であるが、事業の性格上、その対象は限定的なものにとどまる。

・再就職支援型：不況期に事業需要が拡大し、好況期に、縮小する傾向を持つが、大手人材ビジネス企業では、一般登録型職業紹介事業と再就職支援事業との間を、好不況時で人材を異動させることによって対応していた。

紹介予定派遣型：現状では必ずしも転職市場のミスマッチ緩和における期待された事業展開が行われている訳ではないが、今後、改正労働契約法の影響から、有期雇用社員の転職への活用が進展する可能性がある。

政策的インプリケーション

1. 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。
2. 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。
3. より低コストの職業紹介の普及を推進すること。
4. 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。

この関係で、マクロの労働移動や転職市場の実態を明らかにしたのが資料シリーズ No.168『マクロの労働移動、転職市場の実態—既存統計とヒアリング調査より—』（2016年5月）である。

資料シリーズ No.168『マクロの労働移動、転職市場の実態—既存統計とヒアリング調査より—』

担当：小林徹

主な事実発見

1. 産業や職業、企業規模別に労働移動の発生頻度が異なっており、正社員の管理職や専門・技術職ほど労働移動が発生していない。転職経路も異なり、転職が頻繁に発生する分野ほど広告が、頻繁ではない分野ほど民間紹介機関や縁故が活躍している。
2. 正社員のホワイトカラー層の中もさらに3層に分かれている。①若年層と ②高度な専門性を持った壮年層 ③ゼネラリストとして特定の専門分野を持たない壮年層である。それぞれの層では転職支援の活動特徴も異なっており、さらなる労働移動促進のために求められる公的支援の内容も異なる。

政策的インプリケーション

1. マクロの転職市場において、流通される人材は多様。労働移動促進に関する政策のそれぞれごとにターゲットを明確にする必要があると考えられる。
2. 例えば、求人企業から引き合いがある人材も情報流通の問題により移動が実現されていないことから、これを解消する登録型・サーチ型の転職支援利用に対する助成金がヒアリングにおいて求められた。一方で、外部労働市場における市場価値が高くない人材層に対しては、教育など長期的対応が必要であることが指摘される。

(イ) 民営職業紹介業

また同時期に厚生労働省の要請を受けて行われた調査研究の成果も、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』（2015年5月）としてまとめられている。

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』

担当: 渡辺博頭

主な事実発見

1. 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、求人情報サイトの登録者数や民営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。
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、また、サービスの細分化が進んでいる。民営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。

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、民営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を相互補完的に組み合わせることが必要不可欠だと思われる。

(ウ) 求人・求職情報関連事業

また、雇用仲介事業の検討においては、これまで本格的に調査されたことのない求人情報・求職情報関連事業についても検討の対象とされたことから、網羅的なアンケート調査を実施し、その結果を調査シリーズ No.155『求人情報・求職情報関連事業の実態—求人情報・求職情報関連事業に関する調査結果から—』（2016年5月）としてまとめた。

調査シリーズ No.155『求人情報・求職情報関連事業の実態—求人情報・求職情報関連事業に関する調査結果から—』

担当: 亀島哲

主な事実発見

1. 求人情報企業の4割超が求職者情報提供事業、職業紹介事業を実施(派遣事業は2割超)、職業紹介事業の許認可は5割超。
2. 多くの企業で取り扱う求人での非正社員求人(非正社員でも「臨時・アルバイト・パート」が中心)の比重が高い。
3. 求人情報事業の利用媒体は、紙媒体6割超に対して求人情報サイトが8割超と上回っている。

4. 利用する紙媒体では無料求人誌が最も多く、次いで折込広告。有料求人情報誌は1割程度。広告掲載料は10万円未満のものが多く、比較的安価。
5. 求人情報サイトへの掲載も10万円未満のものが多く、紙媒体と同様に比較的安価。
6. 求人情報誌の発行形態としては正社員・非正社員両方向けのものが主流。
7. 求人情報サイトでは、紙媒体と同様に広告掲載料として料金を徴収する伝統的公募型が4割以上と多いが、求職者情報サイトを活用するものの方がより多くなっている。
8. 掲載求人はほとんどの企業が自社受注のものだが、1割は他社受注求人を掲載。
9. 5割超の企業で求職者登録を実施(登録料は無料)、そのうち、8割が外部への提供を行い、1割超は紹介事業者等求人者以外に提供。
10. 登録求職者へのなんらかのサービスをほとんどの求職情報提供企業で実施。「適合する求人の推奨」を6割、「面接日の調整」を5割、「求人者からのスカウトメール送信」を4割が行っていた。
11. 求人情報企業を職業紹介・労働者派遣の実施の有無、広告事業の実施有無で4類型(人材Bz型、広告Bz型、折衷型、専念型)に分類した。
12. 人材Bz型・折衷型に比べ、広告Bz型・折衷型と人材ビジネス系事業、雇用関連サービスの実施割合が高い。
13. 人材Bz型は求人情報サイト利用率が100%、他の3類型は求人情報サイト利用が7割～8割であり、紙媒体の利用では、広告Bz型>折衷型>専念型>人材Bz型となっている。
14. 人材Bz型と折衷型は登録求職者へのサービス(「適合する求人の勧奨」、「面接日の調整」等)の実施割合が高い。

政策的インプリケーション

人材ビジネスの発展と健全な労働市場の形成を図るために次を提案した。

1. 求人情報企業等の事業実態の把握方法の具体化
2. 労働市場で信頼を得るための取組の強化
3. 求職者情報を活用した求人情報事業の展開における職業紹介への移行手続きの明確化
4. 求職者情報活用の進展に伴う求人情報事業関係自主ルールの見直し
5. 業界の自主ルールの幅広い浸透のための仕組みの検討

(I) 諸外国の民間人材ビジネス

さらに、法改正には諸外国の実態把握が不可欠であることから、厚生労働省の要請に基づき、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、中国、韓国といった諸国における民間人材ビジネスについて、とりわけその参入規制の状況に注目して調査した結果が、資料シリーズNo.167『諸外国の民間人材ビジネスに関する調査—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、中国、韓国—』(2016年5月)に取りまとめられている。

資料シリーズ No.167 『諸外国の民間人材ビジネスに関する調査—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、中国、韓国—』

担当: 国際研究部

主な事実発見

1. アメリカについては一般的な認識では規制がないとされているが、それは連邦レベルのことに限ったことであり、州レベ

ルではほとんどの州において労働者派遣や職業紹介の一定の分野について登録制や許可制のほか、各種制度等により規制を設けている。

2. 欧州諸国では「職業紹介」は比較的最近まで政府が独占としてきたが、近年、参入規制を緩和する動向が見られる。ドイツとフランスは労働者派遣に関しては、許可あるいは届出を課す制度となっているのに対して、イギリスにおいては労働者派遣、職業紹介ともに、参入規制を緩和している。

3. 中国と韓国は民間人材ビジネスに関連するほぼ全ての分野について、届出制や許可制、申告制といった何らかの参入規制を設けている。とりわけ、韓国は日本の制度枠組みと同様に事業ごとに規制を設けていることがわかった。

政策的インプリケーション

労働者派遣の参入規制は調査対象となった諸外国の全てにおいて何らかの規制があるのに対して、職業紹介について、特に欧米諸国では原則として参入規制の対象としてない。

これらの結果は厚生労働省の雇用仲介事業等の在り方に関する検討会において報告された。

(3) 公共職業安定機関

JILPT の前身の一つは雇用促進事業団に 1969 年に設置された職業研究所であり、爾来今日に至るまで公共職業安定機関における職業指導、職業紹介に貢献する調査研究を積み重ねてきた。これを担当する「キャリア支援部門」において第 3 期に実施された調査研究は多数に上る。

(7) 職務分析

職務分析は職業安定法制定以来の国の任務であり、職業研究所設置以来の JILPT の業務である。第 3 期においても、資料シリーズ No.116『職務の類似性と職業編成—新たな職業編成に向けた予備的検討—』(2013 年 3 月)、資料シリーズ No.130『職業相関表—2 万人のデータからみた職業の類似性—』(2014 年 3 月)、資料シリーズ No.135『職業の現状と動向—職業動向調査(就業者 Web 調査)結果—』(2014 年 3 月)、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—』(2015 年 5 月)、資料シリーズ No.187『職業情報の整備に関する基礎的研究—マッチング効率の高い職業分類策定のための課題—』(2017 年 3 月)、資料シリーズ No.191『官・民・諸外国の職業分類等の現状と比較』(2017 年 3 月)といった成果が出された。

資料シリーズ No.116『職務の類似性と職業編成—新たな職業編成に向けた予備的検討—』

担当:西澤弘

主な事実発見

1. 労働者機能

労働者機能とは、労働者が職務遂行において何を、どの程度発揮するかを表す概念である。具体的には、労働者が仕事を遂行する際に、情報処理(D 機能)、対人処理(P 機能)、対物処理(T 機能)の各側面においてどのようにしているかを表したものである。

調査では D 機能、P 機能、T 機能のそれぞれについて評価を求め、更に従事している仕事の特徴をもっとよく表す機能

を尋ねた(これを「特徴的労働者機能」という)。DPT の3つの評価値が同じものをひとつのパターンとみなすと、93 種類の DPT パターンが確認できた(可能なパターンは 504 種類)。パターンによっては複数の職業で構成された大きな塊になっているものもあるが、1 職業 1 パターンのものも多くみられた。

特徴的労働者機能の点から職業をみると、D 機能を特徴とする職業は全体の 18.4% (41 職業)、P 機能は 56.0% (125 職業)、T 機能は 25.6% (57 職業)を占めている。D 機能を特徴とする主な職業は技術者や情報処理関係の仕事、P 機能の主な職業は医療関係の仕事、営業職、教員、販売職、サービスの仕事、T 機能の主な職業は製造工、組立工、検査工、作業員などである。

この特徴的労働者機能を大・中分類ごとにまとめると、ひとつの機能に収斂している大分類(販売の職業、保安の職業、生産工程の職業)もあれば、複数の機能によって構成されている大分類もある。事務の職業では D 機能と P 機能が、サービスの職業、輸送・機械運転の職業、建設・電気工事の職業、運搬・清掃・包装等の職業では P 機能と T 機能が、研究者・技術者と専門的職業では DPT の3つの機能がそれぞれ並立している。しかし、複数の特徴的労働者機能によって構成されている大分類の下位の中分類をみると、ひとつの機能にまとまっているものも多く、職業は特徴的労働者機能によって大ざっぱに把握できることが示唆された。

2. 職業自立準備区分

職業自立準備区分とは、労働者が入職後、当該職務の基本業務を一通りこなせるようになるために必要な、知識・技術・技能の習得、情報の獲得、能力の開発にかかる教育・訓練の種類と自立までに要した期間を5つに区分したものである。区分の設定にあたっては学歴を基本にした。

細分類職業の職業自立準備区分を大分類ごとにまとめると、研究者・技術者、専門的職業、事務的職業、販売の職業、サービスの職業、保安の職業には複数の区分が並立し、さまざまな学歴を持つ者が同一職業分野にいることが示唆された。これらの職業分野では学歴と職業との結びつきが緩やかであることを物語っている。

一方、特定の学歴が支配的である職業分野としては次のものが確認できた。生産工程の職業、輸送・機械運転の職業、建設・電気工事の職業、運搬・清掃・包装等の職業はいずれも高校卒者中心の区分 V に該当する職業で構成されていることが判明した。大分類「専門的職業」の保健医療や社会福祉の分野、大分類「サービスの職業」の生活衛生サービスや飲食物調理の分野はいずれも専門学校卒者中心の区分 IV の職業が優勢であった。

職業自立準備区分による職業の弁別力は、4つの大分類(生産工程の職業、輸送・機械運転の職業、建設・電気工事の職業、運搬・清掃・包装等の職業)と4つの中分類(保健医療、社会福祉、生活衛生サービス、飲食物調理)で強く、6つの大分類(研究者・技術者、専門的職業、事務的職業、販売の職業、サービスの職業、保安の職業)で弱いことが明らかになった。

3. 職業移動

職業移動の決定要素には、仕事の内容、必要な資格・免許、他の仕事の経験、収入や勤務地等の労働条件などさまざまなものがある。本研究では、これらの要素をすべてひっくるめて、ふたつの職業間で頻繁に移動が起きている場合には両者の類似性が高く、移動が低調な場合には両者の類似性が低いと仮定した。

分析は、継続(同じ職業を続けている人)、流入(現在の職業に視点を置いて、ひとつ前の、現在の職業とは異なる職業から現在の職業に移動した人を見る見方)、流出(ひとつ前の職業に視点を置いて、ひとつ前の職業から、それとは異なる現在の職業に移動した人を見る見方)の3方向で行った。

回答者の4割強はこれまでずっと同じ職業に従事し、6割弱が複数の職業を経験している。同じ職業に従事している者の比率が50%を超えている職業は、研究者・技術者、専門的職業、建設・電気工事の職業である。

複数の職業を経験している者のうち正社員から正社員への移動であって、かつ他企業の異なる職業に就いている者の移動の方向を大分類レベルで見ると、同一大分類間移動が支配的であった。10個の大分類のうち5つの大分類では流入・流出とも同一大分類間移動が優勢な移動パターンになっていた。それらの大分類は、研究者・技術者、事務的職業、販売の職業、サービスの職業、生産工程の職業である。これら的大分類はその下位の職業間の距離が近く、それぞれ職業の塊としてまとまっていると解釈できる。専門的職業、輸送・機械運転の職業、建設・電気工事の職業では、流入又は流出のどちらか一方で同一大分類間移動が優勢な移動パターンになっていた。したがって、保安の職業と運搬・清掃・包装等の職業を除いて、それ以外の8個の大分類では概ね同一大分類内で移動が行われ、それぞれまとまりを持った職業で構成されていることが確認できた。

4. 類似性指標の総合的評価

労働者機能と職業自立準備区分は、職業の特定の側面に光を当てたものであり、これらの指標による評価は必ずしもひとつの職業の全般的な類似性を表すとは限らない。そうであれば、労働者機能と職業自立準備区分は類似性の基準としてではなく、類似性の一面を表す指標として用いるのが適当だと考えられる。

一方、職業移動は類似性の総合的評価であるとする視点に立つと、10個の大分類のうち5つの大分類で同一職業間移動が最も優勢であり、それに加えて他の3つの大分類でも流入・流出のどちらか一方において同一大分類間移動が最も優勢であったという結果は、現行の職業分類の大分類がそもそも類似性の高い職業で構成されていることの傍証だと考えられる。

このため類似性を重視した職業情報の作成にあたっては、新たな職業編成を目指すのではなく、現行の厚生労働省編職業分類の体系をそのまま用いることとし、細分類レベルの職業に労働者機能と職業自立準備区分に関する情報を追加して職業分類が持つ元々の類似性の要素を補足、補強することが適当であると考えられる。また、職業分類の補助資料として、利用しやすい形で労働者機能、職業自立準備区分、職業移動に関する情報を整理・提供することも必要であろう。

政策的インプリケーション

職業の類似性に関する情報や職業移動の俯瞰的構図に関する情報は、学生・求職者など一般に広く提供することを通じて職業情報の充実に寄与できる。

資料シリーズ No.130 『職業相関表—2万人のデータからみた職業の類似性—』

担当：西澤弘

主な事実発見

1. 労働者機能

人は仕事を遂行するとき、情報(Data)、人(People)、道具・機械(Things)の3つの点において何らかの機能を果たすことが求められる。労働者機能とは、仕事と人との関わり方をこれらの3つの点で評価したものである。D機能には7個、P機能には9個、T機能には8個の類型がある。これら3つの機能の合計24種類のタイプの組み合わせによって労働者機能が表される。調査では、回答者が従事している具体的な仕事について該当するD機能、P機能、T機能のそれぞれの類型を尋ねた。

2. 教育訓練

いかなる職業においても一定程度の水準で職務を遂行するためには、それに必要な知識・スキル・経験が求められる。そのような知識・スキル・経験を獲得する機会は大別すると入職前と入職後に分けられる。調査では同じ職業に従事している者の学歴、入職前の学校教育や実務経験の種類、入職後の教育・訓練の種類、入職後に基本業務を一通りこなせるようになるまでに要した期間に関する情報を収集した。

3. 職業移動

個人ベースでみれば職業移動の理由は千差万別である。同じ職業から移動しても、その移動先は多岐にわたる。これらの移動を大量観察すると、多様性のある反面、ひとつの職業から特定の職業への移動が明確なパターンになって表れることがある。そのような職業移動は、ふたつの職業間の距離が近く、近接性が高いと評価できる。

職業移動には、転出、転入、継続の3つの流れがある。転出は、ひとつ前の職業に視点を置いて、移動した人が現在の職業に就いているかを表す。これに対して転入は、現在の職業に視点を置いて、ひとつ前にどのような職業に従事していた人が入職してきたかを表す。継続は、たとえ勤務先が変わっても、職業は変わらないことを表す。

政策的インプリケーション

本書は、職業の類似性や近接性に関するデータを試行的に整理したものである。職業について専門的知識を持つ者がデータの制約に留意して職業ガイダンスの場で一般的な参考資料、補足情報として使用することが望ましい。

資料シリーズ No.135 『職業の現状と動向—職業動向調査(就業者 Web 調査)結果—』

担当: 松本真作

主な事実発見

1. 調査結果からみた職業の現状

職業の現状や状況に関しては、「ミスがないよう気を使うことが多い」が多く、職業全般にこのような傾向が強いことが示された。職業の現状や状況に関する設問を主成分分析すると、「良い人間関係・人や社会に役立つ」、「自律性・能力発揮・成長」、「キャリアアップ・賃金上昇」、「顧客やミスに気を使う」という仕事の4つの要素が抽出された。この4要素と職業継続希望(「職業をずっと続けたい」との関係を見ると、「良い人間関係・人や社会に役立つ」、「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。職業満足(職業の満足度に関して100を満点として評定してもらった)との関係では「良い人間関係・人や社会に役立つ」、「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、「顧客やミスに気を使う」とはマイナスの関係がみられた。生活面、属性、年収等を加え回帰分析を行うと、職業継続希望に関して生活面の「疲れ・心配」がマイナスの影響、職業満足に関しては、仕事の要素に加えて、「疲れ・心配」がマイナス、年収がプラスに影響していた。

2. 職業の人数等量的変化と内容面の変化

職業の人数等量的な面について、全体的傾向としては、女性の採用が従来と変わらないかやや増えている傾向にある一方、正社員数は変わらないかやや減っており、収入も減少していた。職種別の傾向としては、「専門的職業」が増加傾向にある一方で、「建設・採掘の職業」、「農林漁業の職業」が減少傾向であった。職業の内容面の変化について、全体的傾向としては、従来よりも様々なことを仕事で求められるようになり、対応するために新しいことを学んだり、より高度な技能を身につける必要に迫られていた。この職業の変化に関して主成分分析を行うと、「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」の要素が得られた(主成分分析の成分)。

3. 必要な能力等とその変化

職業に特に必要な行動や能力として、全体としては、「意欲・やる気」、「責任感」、「ミスがないこと」、「前向きな姿勢」、「積極性・主体性」、「集中力」、「注意深さ」、「コミュニケーション能力」、「粘り強さ」、「信頼できること」が必要とされていた。また、最近(ここ5年程度)重要になっている行動や能力では、「ミスがないこと」が一番多く、「意欲・やる気」、「コミュニケーション能力」、「学習力・成長力」、「コンピュータスキル」なども挙げられていた。現在の職業に必要な行動や能力等を主成分分析すると、「マナー・コミュニケーション」、「情報スキル・交渉力・説明力」、「人間的魅力」、「意欲・主体性・熱心さ」、「ミスがないこと・集中力」、「体力・スタミナ・健康」の要素が得られた(主成分分析の成分)。

4. 職業の生活面への影響

職業の生活面への影響に関しては、全体としてはあまり無理は生じていない状況を示す結果であった。これを業種別にみると、「土日祭日等、一般的な休日は、自分も休める」(国/地方自治体等)、「起床、就寝等は比較的規則正しいといえる」(国/地方自治体等)、「三交代制等、勤務時間が通常と異なる」(宿泊業等)などの項目で違いがみられた。また、職種別では「土日祭日等、一般的な休日は、自分も休める」(事務の職業等)、「休日も仕事のことが頭を離れない」(専門的職業等)、「夜間や深夜の勤務となることがある」(建設・採掘の職業等)などに違いがみられた。

生活面の項目を主成分分析したところ、「疲れ・心配」、「不規則・夜間勤務」、「休日に呼び出し等」の3つの要素が得られた(主成分分析の成分)。

余暇の過ごし方についても聞いており、実際に「していること」のうち、「家族と過ごす」、「旅行・行楽」、「学習・自己啓発」で業種による違いが大きかった。また、「家族と過ごす」、「旅行・行楽」、「友人と過ごす」では職業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、どのような業種に所属し、どのような職業に就くかによっても、違いがあることが示された。

5. 変化の軸からの検討、個別職業情報の作成

今回の調査全体をみたとき、主要な変化の軸として、「仕事の高度化」、「対人処理の重要化」、「成果主義化」があると考えられた。そこでこの3つの軸について、どのような要素があり、必要な能力との関係はどうか、生活面への影響はないか、等を検討した。3つの変化の軸についてまず構造を検討すると、仕事の高度化は主成分分析から「テンポ・範囲」(仕事のテンポが速まり、また、仕事の範囲が広がっている)と「専門化」(仕事に高い専門性やスキルが必要になっている)に分かれた。対人処理の重要化では、主成分分析から「対顧客」(顧客に色々とお気をつけよう)と「チーム」(チームでの仕事が必要になっている)に分かれた。成果主義化は主成分分析では1つの要素としてまとまった。必要な能力の変化との関係では、「テンポ・範囲」では「コンピュータスキル」、「ストレスに強いこと」他が重要になっていた。「専門化」では「学習能力・成長力」、「観察力」他が重要になっていた。「対顧客」では「コミュニケーション能力」、「顧客目線・相手の立場から考えられること」他、「チーム」では「協調性・チームワーク」、「コミュニケーション能力」他が重要になっていた。「成果主義化」では「管理能力・マネジメント能力」、「交渉力」他が重要になっていた。変化の生活面への影響に関しては、「テンポ・範囲」、「対顧客」、「成果主義化」が生活面に影響していたが、特に、「成果主義化」は心配が多い、疲れている、休日も仕事のことが頭を離れない等に関係していた。

今回の調査では、職業細分類レベルで学歴、男女比、平均年齢、職業継続年数、年収、雇用形態、転職率、前職、必要な能力やその変化等を整理することもできる。今回収集した中から、代表的な職業に関してこのような個別の職業情報も作成している(「職業プロフィール」の作成)。

政策的インプリケーション

1. 業界や職業に関しては世の中には様々な情報があるが、主観的であったり、断片的であったり、事例的な情報であるものが多い。今回の調査では、職業細分類レベルの細かな職業について、実際のその職業の就業者から直接、仕事の現状や変化に関して多様なデータを収集している。自分の職業に関して、自分の周りではどうかを聞いているが、例えば、この中で、職種別にみた場合、仕事量や人数が減少する職種がある一方で、「専門的職業」は仕事量も人数も増えており、「専門的職業」の女性や30歳以下も増えていた。職業の内容面の変化では、従来よりも様々なことが求められるようになり、新しいことを学んだり、より高度な技能を身につける必要に迫られていた。最近、重要になっている行動や能力では、「ミスがないこと」が一番多くなっていた。仕事が専門的になると各人の判断結果の影響が大きく、ミスがないことが重要になるといえる。

2. 職業の現状や量的変化、質的变化、必要な能力の変化や生活面への影響、等々、職業の現状や変化は学生や転職者にとっても、職業相談や職業紹介等においても重要な情報であり、また、政策判断においても必要な情報であるといえる。データに基づく、公平中立、客観的な職業に関する情報は社会に必要とされている。そして、今後、同様の調査を定期的実施すれば、職業の世界の現状や変化を大量観察によっていち早くとらえることができ、様々な意思決定や判断の基礎となる情報を提供できることにもなる。

また、本研究では、職業の現状や変化に関して、2万6千名を超えるデータより、どのような要素があるか検討し（主成分分析の部分）、職業を継続する希望や職業の満足に対して、様々な要素がどのように関係しているかもみている（回帰分析での検討）。職業の生活面への影響についても検討しており、「仕事の高度化」、「対人処理の重要化」、「成果主義化」のような職業の世界における変化の軸を設定し、それがどのようなもので、必要な能力や生活等にどのように影響しているかもみている。

3. さらに、今回の調査結果に基づいて、職業相談、職業紹介での利用を想定し、今回収集した中から代表的な職業に関して、各職業の具体的な情報を職業プロフィールとして作成している。全体としての傾向や変化だけではなく、調査結果から、職業相談や職業紹介においても利用できる個別職業の情報も作成できることになる。

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

主な事実発見

1. 各職業の仕事の状況

職業や仕事に関して、様々な立場から、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、等々が重要であり、このような要素が、職業の選択、そして定着や離職にも関係していると、しばしば言われてきた。ところがこのような面に関して、広く体系的に情報収集されたことはこれまでない。そこで、ここでは、このような面について、各職業の状況を幅広く捉えられる設問を用意し、データ収集した。

幅広く用意した設問を統計的に検討すると（因子分析）、「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」が他に比べて最も高かった。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比べて高かった。

この4要素に勤め先や基本属性を加え、「継続希望」(「現在の職業をずっと続けていきたいと思う」との関係を見ると(回帰分析)、「良い人間関係・人や社会に役立つこと」、「自律性・能力発揮・達成感・成長」、「キャリアアップ・賃金上昇」、「年収」の順にプラスに影響していた(回帰分析の標準化回帰係数)。職場の良い人間関係や自分の仕事人や社会に役立っているという実感が、その職業を続けていこうという気持ちには重要であり、次に、自律的な仕事で、能力発揮でき、達成感があり、仕事を通じて成長できること、そして、勤続によってキャリアアップし、賃金が上昇していくことが重要であり、これらは年収が高いことよりも重要であるという結果である。

「職業満足」(職業面の満足度を100点満点で評定)との関係では「良い人間関係・人や社会に役立つこと」、「自律性・能力発揮・達成感・成長」、「キャリアアップ・賃金上昇」の順にプラスの影響がみられた(回帰分析の標準化回帰係数)。「継続希望」同様、職場の良い人間関係や自分の仕事人や社会に役立っているという実感、次に、自律的な仕事で、能力発揮でき、達成感があり、仕事を通じて成長できること、そして、勤続によってキャリアアップし、賃金が上昇していくことが、職業の満足に影響している。

2. 職業の人数等量的変化と内容面の変化

職業の世界は常に変化している。仕事が忙しくなり、雇用が増加している職業があるかもしれないし、逆に、仕事がなくなり、雇用も減少している職業もある。また、同じ職業であっても、仕事内容が大きく変化していることも考えられる。同じ職業名ではあるが、仕事が高度化したり、IT化が進んだり、等々は生じていると思われる。そこでここでは、職業の人数等量的変化と仕事の内容面の変化を幅広くとらえる項目を用意し、データを収集した。

仕事の内容面の変化については、その変化をどのようにまとめられるか検討した(因子分析)。その結果、「高度化」(仕事が高度化する)、「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。この6つは相互に独立した動きであり、すべての職業がこのような方向に変化しているわけではないが、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

職業にはそれぞれ、意識、行動面を含め、必要な能力等、要件があるはずである。ところが、これまで、必要なスキルや知識に関しては調査を行ってきたが(労働政策研究・研修機構,2012、他)、意識、行動面を含め幅広く必要な要件を調べたことはない。各職業に必要な能力等の情報は個人にとっても必要であり、社会としても必要な情報である。また、各職業に必要な要件は変化している可能性もあり、必要な要件を押さえておく必要がある。

必要な能力等をどのようにまとめられるか、統計的に検討すると(因子分析)、「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」の相互に独立した5つにまとめることができた。年収が高い者、職位が高い者は、この5つの得点が高かった。また、転職による年収の変化に関しても、転職によって3割以上収入が増加した者はこの5つの得点がいずれも高かった。つまり、この5つは相互に独立しながら、広く仕事に必要なものということができ、収入や職位とも関係するということができる。

必要な能力等は職種によっても異なるはずである。職業中分類別に必要な能力等も示している。

4. 職業の生活面への影響と余暇

それぞれの職業は生活面へ影響していると考えられる。職業の性質上、勤務が夜間になったり、不規則になったり、等々、生活面への影響があるはずである。また、職業が生活面に影響することによって、余暇の過ごし方にも違いがでてくるとも考えられる。職業を選択することが生活や余暇に影響することは、就職を考えている若年や転職を考えている者に必要な情報である。この職業の生活面への影響と職業毎の余暇の過ごし方に関しても、これまで、幅広く、体系的に、実際の就業者から情報収集されたことはない。そこで、ここでは、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。

生活面への影響がどのようにまとめられるか統計的に検討したところ(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(生活を100点満点で評定)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、休日も仕事であったり、休日にも仕事で頭を離れないような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。

政策的インプリケーション

みてきたように、職業の状況とその変化等を具体的に把握し、また、その関係もみている。職業の現状、また、それがどのように満足や継続希望に関係しているか、職業の世界がどのように変化しているか、意識、行動面を含めた仕事に必要な能力、生活の状況、そして生活の状況がどのように満足に関係しているか、等々、政策的にも示唆のある結果と考えている。

資料シリーズ No.187 『職業情報の整備に関する基礎的研究—マッチング効率の高い職業分類策定のための課題—』

担当: 亀島哲

主な事実発見

1. 先行研究、関係文献のレビューにより、厚生労働省編職業分類の改訂が、①職業紹介業務への利用、②日本標準職業分類への準拠、③民間事業者との職業分類の共有化という三つの制約条件の下にあることを確認した。
2. 民間求人情報サイト上の職業分類と厚生労働省編職業分類の定量的分析等により、①大分類においては民間も厚生労働省編職業分類も異なり語が多く弁別性があるが、中分類以下の弁別性は民間が高い、②民間も厚生労働省編職業分類も小分類が300台の職業数であり、求人ニーズは300台の職業数で代替されていると考えられる、③民間は厚生労働省編職業分類と比較して、未知語を多く使用し、また多くの検索語を含み、かつ民間同士の一貫度が高いこと等が明らかになった。
3. 公共職業安定所の求人・求職データの定量的分析により、求人・求職ともに、数の多い職業(細分類)の上位から2～3割までの職業において、全体の求人・求職者の8割をカバーしている。また、事務系のうち会計事務の希望者は経理事務員に最も多く就職しているが、生産関連事務の希望者は事務への就職が多くなく、他の職業へ幅広く就職している。

政策的インプリケーション

1. 民間の求人情報サイトの職業分類体系は、厚生労働省編職業分類より多くの検索語を含み、民間同士で検索語の一致度も高いことから、求職者がキーワードで職業分類を検索する場合に、求人・求職のマッチング効率を高める効果があると考えられる。
2. 厚生労働省編職業分類には活用されていない細分類が多く、職業の細分化だけでなく統合化の検討も進める必要がある。また、充足率が高く就職率の低い職業からその逆の職業へ求職者を誘導するには、それぞれの職業においてどのような進路、職業転換があり得るかについての情報整備が求められる。
3. Web 調査は今後有力な職業情報収集の方法の一つと考えるべきであるが、客観性の確保のために質問項目の精査や他の調査結果との整合性のチェックなどの研究の積み重ねが求められる。

資料シリーズ No.191 『官・民・諸外国の職業分類等の現状と比較』

担当: 上市貞満

主な事実発見

厚生労働省編職業分類と民間、安定所内の求人情報提供端末の職業分類を比較した結果は以下のとおり。

1. 分類の構造、分類項目数

厚生労働省編職業分類の項目数は、各階層において民間8社の分類項目の範囲内にほぼ収まっており、また小分類の項目数は官民ともにほぼ 300 台で共通している。

米国連邦政府共通の職業分類(SOC)は、大分類が 23 項目、中分類が 97 項目、小分類が 461 項目、細分類が 840 項目の4階層である。EU の ESCO の分類体系は、国際労働機関(ILO) の定めた国際標準職業分類の4階層の職業分類に、さらに1階層を加えた5階層になっている。

2. 配列

労働者機能の観点から職業分類の配列を分析すると、厚生労働省編職業分類の配列は、最初に P 機能の管理的職業が配置されており、おおむね D、P、T の順に配置されている。民間の職種分類の配列は、正社員向けでは、最初に P 機能の営業系の項目が配置されている以外はあまり共通点が見られない。民間では、一般的に各分類項目に幅広く D 機能が含まれている。また、民間のアルバイト向けでは、初めに P 機能の販売・サービス系、次いで T 機能の項目が配置されており、全体として正社員向けよりも重なりが少なく分化している傾向が見られる。

また、DPT 機能の割合に着目すると、厚生労働省編職業分類では、T 機能が 5 割を占めるのに対し、民間の正社員向けでは、D 機能と P 機能がともに 4 割強、T 機能が 2 割弱であり、T 機能の割合が最も少ない。アルバイト向けでは、P 機能が 5 割強を占めた。

3. 分類基準

民間の正社員向けでは専門的・技術的職業が 5～9 項目に細分化され、アルバイト向けでは、販売やサービスの職業が細分化されている。SOC でも「専門的・技術的職業」に該当する職種が 9 項目に細分化されており、我が国の民間の正社員向けで見られた傾向と一致している。

厚生労働省編職業分類が主に仕事の類似性に着目して分類されているのに対し、民間では、分類の細かさのバランス、求人数の想定、スキル等から分類されている。

4. 求人情報提供端末の職業分類の設定

安定所内の求人情報提供端末の職業分類は、労働局や安定所ごとに厚生労働省編職業分類と異なる分類体系が設定されている。大分類では、福祉・医療や営業系の項目が独立しており、また項目名に職業名を並列的に複数例示し、分類項目名を見ただけで内容がわかるようにしている。設定にあたっては、スキルや経験をどこで生かせるかという観点で分類されていることが多い。

5. フリーワード検索の活用

官民ともにフリーワードによる求人検索が普及し、横浜安定所の相談窓口では2～3割の求職者がフリーワード検索を行っている。またF社によると職種検索が8割、フリーワード検索が2割くらいの割合である。

米国においては、求人検索はフリーワードと勤務地で行われており、職業分類からの検索は見られなかった。

民間では、こうした動きを職業分類の作成・変更を生かす取組みが始まっているが、安定所においては、Web サイトでの検索を想定した工夫はあまり行われていない。

政策的インプリケーション

1. 現状では、厚生労働省編職業分類と民間の職種分類はそれぞれ異なる。これは厚生労働省編職業分類が日本標準職業分類に準拠しているためであり、その隔たりを一気に解消するのは困難であろう。
2. 厚生労働省編職業分類の改訂にあたり日本標準職業分類との整合性を確保するため、一つの職業に統計用と実務用の2種類の分類コードを付与し、目的に応じて使い分けることが考えられる。ただし、これには、ハローワークシステムの変更が必要であり、技術面、コスト面等からの十分な検討が必要である。
3. 求人・求職者は情報過多の環境の中で“選ぶ喜びから選ぶ大変さ”に直面しており、職業分類の官民共有化によりマッチング精度が向上すれば、双方にメリットがある。
4. 日本標準職業分類に準拠しないマッチングに最適化した分類体系を検討するに当たり、単に日本標準職業分類の配列を変えただけでなく、職業分類の項目名や職業名の言い換え・分割も検討すべきである。
5. 職業分類は、そのツリー構造を提示することにより、職業探索等のナビゲーション機能を有している。フリーワード検索が普及しても、職業分類の役割は引き続き重要である。
6. 米国では職業分類だけでなく、職業の多面的な数値情報をデータベース化し O*NET により提供している。我が国においても、職業分類だけでなく職業に関する多面的な情報を収集し、提供するための研究が必要である。

(イ) 職業相談

職業相談に関しては研究開発成果物が多く出されているが、ここでは研究報告書等の形をとったものとして労働政策研究報告書 No.182 『「職業相談の勘とコツの『見える化』ワークショップ」の研究開発 —認知的タスク分析を取り入れた研修研究—』（2016年5月）を挙げておく。

労働政策研究報告書 No.182 『「職業相談の勘とコツの『見える化』ワークショップ」の研究開発 —認知的タスク分析を取り入れた研修研究—』

担当：榎野潤

主な事実発見

1. 研修プログラムの効果を把握するため、研修プログラムの終了後、参加者を対象としてアンケート調査を実施した。参加者の個人属性別に研修プログラムの効果を把握するため、個人属性を聞く質問項目が含まれているアンケート調査を

実施した研修コースを分析の対象とした。その内訳は、厚生労働省と都道府県労働局の主催が、それぞれ4コース、労働政策研究・研修機構が1コースの合計9コースであり、研修プログラムの参加者総数は191人であった。

2. 研修プログラムの効果として、「研修を体験したことに満足をしているか」(以下「研修への満足感」と言う。)、職業相談における勘やコツをくことばにするヒントが得られたか(以下「認知的タスク分析の理解」と言う。)、職業相談の窓口業務を進める上で、役に立つ情報やノウハウを取得できたか(以下「有用な情報・ノウハウの取得」)を、「あてはまらない」から「あてはまる」までの5段階で尋ねた。その結果、図に示すように、「研修への満足感」、「認知的タスク分析の理解」、「有用な情報・ノウハウの取得」のいずれも、100.0%近くの参加者が肯定的に評価した。参加者は、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、認知的タスク分析を理解できるようになり、職業相談業務に有用な情報・ノウハウを得ることができたと言えよう。認知的タスク分析は、その専門家が実施すると考えられてきたが、これらの結果から、認知的タスクの専門家でなく、職場の同僚同士であっても、認知的タスク分析の活用が可能であることが理解できる。

3. さらに、参加者の個人属性別、グループの編成別、研修プログラムの構成別に、勘コツワークショップの効果を検討した。その結果、各構成別のほとんどのカテゴリーで、全員ないしは、ほとんどの参加者が、肯定的に勘コツワークショップの効果を評価した。

肯定的評価の程度を比較するため、勘コツワークショップの効果について、「あてはまる」の割合を見ると、「研修への満足感」(73.8%)が7割を超え、「認知的タスク分析の理解」(61.8%)は6割程度、「有用な情報・ノウハウの取得」(57.1%)では6割を切り、低かった。肯定的評価の程度は、「研修への満足感」では強いが、「認知的タスク分析の理解」といった知識の習得や、現場に役立つ「有用な情報・ノウハウの取得」となると、弱くなる傾向にあると言えよう。

4. 性別と年齢層別に「あてはまる」の割合を見ると、性別では、「研修への満足感」、「認知的タスク分析の理解」、「有用な情報・ノウハウの取得」で、「女性」が「男性」よりも、それぞれ10.2ポイント、3.7ポイント、13.6ポイント高かった。年齢層別では、「認知的タスク分析の理解」といった知識の習得や、現場に役立つ「有用な情報・ノウハウの取得」で、「40代」(58.0%、50.0%)が、いずれも6割を切っており、他の年齢層が、6割以上もしくは6割程度であるのに対して、特に低かった。これらの情報は、グループにおける性別や年齢層の組み合わせを考える際の材料になると考えられる。たとえば、参加者同士の相乗効果を考えると、「40代」や「男性」の参加者が、グループのなかに、できる限り集中しないようにする配慮も考えられるだろう。

5. 「有用な情報・ノウハウの取得」について、肯定的に回答した181人の参加者に対し、「それは、どのような情報やノウハウですか?」と尋ね、具体的に記入するように求めた。記入率は96.6%であった。その結果、「職業相談の勘コツの気づきや理解」(62.9%)が6割程度と最も多く、ついで「他の職員・職場の情報・ノウハウ」(24.8%)が2割台、「職業相談の勘コツを明確にするノウハウの理解」(15.4%)と「職業相談の勘コツを明確にするメリットの理解」(12.7%)が1割台で続いた。後者の2つは、どちらも勘コツを明らかにするノウハウと関連している。両者のいずれかを回答した「職業相談の勘コツを明確にするノウハウ・メリットの理解」の割合を算出すると、25.1%になり、「他の職員・職場の情報・ノウハウ」と同じ2割台であった。

政策的インプリケーション

ハローワーク等の職員を対象とした研修への活用により、職場における職員一人ひとりが経験的に蓄積した職業相談の暗黙知を共有し、職業相談の質的向上に貢献できる可能性が考えられる。

(ウ) 長期失業者の再就職支援

長期失業者の再就職支援に関しては、厚生労働省の要請に基づき、調査シリーズ No.133 『長期失業者の求職活動と再就職状況』（2015年1月）がその実態を明らかにした。

調査シリーズ No.133 『長期失業者の求職活動と再就職状況』

担当:伊藤実

主な事実発見

1. 分析対象となった長期失業者 531 人に関しては、再就職に成功した者 254 人 (47.8%)、求職活動を続けている者 277 人 (52.2%) となっており、再就職者と求職者がほぼ半々という構成になった。再就職の成功要因を分析したところ、学歴や職歴といったキャリアが、ほとんど影響していないという結果になった。再就職の成否に強く影響したと思われるのは、職業相談やカウンセリングであった。
2. 再就職支援会社が行った職業相談やカウンセリングは、再就職者の 85.4% が「役に立った」と回答しており、再就職に至らなかった求職者も 77.9% は「役に立っている」と回答している。役に立った職業相談やカウンセリングの内容に関して、再就職者の回答率が求職者を上回っている項目は、「面接や自己アピールのやり方を理解し、実践できるようになった」、「職業や職種についての希望を明確にすることができた」、「自分の持っている職業能力を明確にできた」などであった。つまり、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ことを示唆している。
3. 実際、再就職を実現できた要因として回答率が高かったのは、「職務経歴書の書き方や面接の受け方について実践的な指導を受けたこと」、「再就職の希望条件を下げたこと」、「職業相談やカウンセリングを受けて再就職意欲が高まったこと」、「職業相談やカウンセリングを受けて行動計画を作成したこと」などであった。
4. さらに、採用選考の面接時に強調・アピールしたことを比較すると、再就職者は求職者よりも職業経験や職業能力に加えて、入社に対する熱意・やる気、体力・忍耐力といったことも強調する者の割合が高かった。おそらく、採用選考において職業経験や職業能力は、求人企業が想定している一定水準を上回っていれば、採用の可否を決める決定的な要素は、熱意ややる気、体力、人柄といったことを「総合的に勘案して」判断しているものと思われる。
5. ただし、再就職の成功要因に関する再就職者と求職者の回答率の差はそれほど大きなものではなく、再就職に結び付かなかった求職者の中にも、より実践的な職業相談やカウンセリングを受ければ、再就職を実現できる者が多数いるものと思われる。

政策的インプリケーション

1. 今回の調査対象となった長期失業者は、幸いなことに政策的に職業相談やカウンセリングを受けられる環境が整えられていたため、調査対象者の半数近くが再就職に成功している。しかも、再就職に成功した者と実現できなかった者の間に、学歴や職業キャリアによる大きな格差を確認することができなかった。このことは職業相談やカウンセリングのやり方次第で、長期失業者を再就職に導く可能性が高いことを示唆している。
2. ただし、各労働局別の再就職成功率には大きな差が生じており、再就職支援事業を受託した民間職業紹介会社の職業相談・カウンセリング能力に、大きな格差があるものと思われる。支援事業の事後チェックを厳格に行い、優良事業者を選別していく必要がある。
3. 優秀な相談員やカウンセラーは、失業者の考えや思い込みといったことを巧みに引き出す能力、豊富な求人情報や仕事内容に関する情報を的確に提供できる能力、場合によってはキャリアチェンジを決断させる説得力など、多岐に渡る質

の高い実務能力を兼ね備えている。こうした人材を育成するためには、個別企業による人材育成に加えて、行政と業界が協力して相談員やカウンセラーの能力を高める社会的育成システムを、整備・拡充していく必要がある。

(エ) 諸外国の公共職業安定機関

なおこの他に、厚生労働省の要請により諸外国の公共職業安定機関の比較調査も行った。その結果が資料シリーズ No.150『諸外国の公共職業安定機関— イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ—』(2015年5月)である。

資料シリーズ No.150『諸外国の公共職業安定機関— イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ—』

担当: 国際研究部

主な事実発見

1. イギリスの公共職業安定機関ジョブセンター・プラス(Jobcentre Plus)は、雇用年金省(Department for Work and Pensions: DWP)によって設置されている。従来は所管省庁から独立のエージェンシーとして運営されていたが、2011年の組織改編により、雇用年金省の一部門として吸収された。
2. ドイツの公共職業安定機関である連邦雇用エージェンシー(BA)は、連邦直属の行政機関であり、自治管理を行う権利能力を有する公法上の法人(Korperschaft des Offentlichen Rechts)である。BAの前身は、連邦雇用庁で、2003年12月23日に成立したハルトズ第三法に基づき、組織改編が行われて独立法人となった。
3. フランスの職業紹介や失業保険関連の業務を担っている組織は、雇用局(Pole emploi)である。この雇用局はサルコジ政権時の2009年1月、旧・公共職業安定所(ANPE: 国立雇用紹介所)と失業保険制度の運営組織の全国商工業雇用連合(Unedic)及びその地方機関の商工業雇用協会(Assedic)が統合されて創設された組織である。
4. アメリカは、1998年労働力投資法(Workforce Investment Act)により、キャリアカウンセリングと職業訓練サービスを包括的に行うワンストップ・センターへと統合されたアメリカの公共職業安定機関は、事業の民営化のなかでコミュニティ(地域)の利害関係者の意向を重視した事業が展開されているが、成果と予算配分の関連が強くないという課題がある。

政策的インプリケーション

各国によって公共職業安定機関の運営体制に違いはあるものの、各国とも公共職業安定機関を通じた失業者対策や各種の給付業務などを行っていることが明らかになった。

また、現在日本のハローワークについて、国と地方自治体や民間人材ビジネスとの連携についての議論が盛んになされており、諸外国における連携状況など日本の参考となる情報を収集した。

3 労働市場のセーフティネット

(1) 雇用保険制度

(ア) 雇用保険制度の政策評価

雇用保険制度の一般的な政策評価研究としては、第3期中2回にわたって業務統計分析を行っている。資料シリーズ No.119『雇用保険業務統計分析』(2013年5月)と資料シリーズ No.152『雇用保険業務統計分析Ⅱ』(2015年5月)である。

主な事実発見

1. まず、雇用保険事業年報等に掲載されている業務統計を、雇用、賃金の労働統計等とともに分析した。保険料収入、被保険者数、基本手当や雇用継続給付等の各種給付の受給者数や支給額などについて、現行制度発足の 1975 年度以降の動きを中長期的にみる。次いで、収支差と積立金の動きをみた上で、積立金の果たす役割の整理を試みた。給付のうち基本手当は、雇用失業情勢の影響で、年によっては倍近く変動する。そのため、単年度の収支が均衡することが稀である。積立金は、経済変動等によって発生する収支差を長期的に均す役割を果たす。また、ソルベンシー・マージン比率の考え方を雇用保険の積立金に当てはめたとして、どのような計算が考えられるか、考察も行った。さらに、リスク管理の手法の一つであるモンテカルロ・シミュレーションを雇用保険で行うとしたらどのようなものが考えられるか、可能性を探る一環として、試算を試みた。

2. 雇用保険は失業を対象とすることから、経済変動に伴い、基本手当の支給額が大きく変動し、単年度収支に赤字と黒字が生じるのは避けられない。黒字を累積して得る積立金は、雇用失業情勢が悪化して赤字となった際に、安定した給付を維持するための財源である。赤字が続く期間の長さや赤字の大きさを前もって知ることは難しく、各時点での積立金の適当な水準を求めることは難しい。

リスク管理の手法の一つにモンテカルロ・シミュレーションがある。これを雇用保険で行うとしたら、どのようなものが考えられるか、試算してみた。モンテカルロ・シミュレーションは、前提の一部を変えつつシミュレーションを繰り返すことで、起こり得る結果を検証する手法である。料率と離職率について計 11 ケースを設定の上、離職票提出率などを実績に基づく分布に沿って無作為に変えつつ向こう数十年にわたって行うシミュレーションを、各ケース 1,000 回ずつ試みた。

例えば、離職率が実績に基づく時系列モデルによって動くとし（月 1.4%程度を中心に振動、収れん）、料率が現行（二事業分を除く 1,000 分の 10）のまま、というケースでは、2030 年度時点で多くの場合、積立金が枯渇する。料率についていわゆる弾力条項が効き、積立金が年間の失業等給付の 2 倍以下になれば料率は 1,000 分の 14 になるとするケースでは、2035 年度まで積立金が枯渇することはない（わずかではあるが 2016 年度頃から料率が 1,000 分の 14 になる場合がみられる）。

また、民間保険で計算される比率に、ソルベンシー・マージン比率がある。これは 1 年間における‘支払い余力’を示す比率であるが、これを雇用保険の積立金で計算するとした場合の考え方の整理を試みた。

主な事実発見

雇用保険事業年報その他各種統計報告書、政府統計の各 Web サイト等から統計を入手し、時系列変化をみる。総務省「労働力調査」による雇用、失業統計と被保険者数や受給者数の動きを比較するなど、前回「雇用保険業務統計分析」（2013 年）からさらに踏み込んだ。産業別、都道府県別にもみた。また、月次データのあるのが雇用保険データの特徴の一つであり、今回は月次変化についても、系列相互の、或いは他の雇用失業指標、景気変動を表す指標との先行、遅行の状況等をみた。

(イ) 雇用保険受給者の実態

また、2016年雇用保険法改正時の付帯決議に「基本手当の受給者及び受給終了者について、再就職できない理由及び生活の実態を調査すること」が盛り込まれたことを受けて、JILPTが実施した調査研究の成果が調査シリーズ No.168『雇用保険受給者等の就職の実態—雇用保険受給資格取得者実態調査—』（2017年3月）である。

調査シリーズ No.168『雇用保険受給者等の就職の実態—雇用保険受給資格取得者実態調査—』 担当：田原孝明

主な事実発見

1. 全体では雇用保険（失業給付基本手当）の受給期間中に再就職先が見つかった人は4割程度であり、男女で差はあまり見られなかった。一方、受給期間終了後1年以上経過した調査時現在においても再就職先が見つかっていない人が4人に1人程度いた。
2. 受給期間終了後、調査時点までに再就職先が見つかった人に、受給期間中に再就職先が見つからなかった理由を尋ねた結果、該当者数が限定的ではあるものの、概ね「雇用保険の受給終了までの就職にこだわらず、自分に合う仕事をじっくり探したかったため」が4割前後を占め最も多く、次いで「熱心に求職活動を行っていたが、就職に結びつかなかったため」が2～3割程度で多かった。
3. 現在、週20時間以上の雇用労働をしていない人に理由を尋ねたところ、男性では「熱心な求職活動をするも実らず」という人が若年層で53.3%、中年層でも32.1%と多い一方、女性の場合は「妊娠・出産・育児のため」が若年層で64.1%、中年層でも40.5%と大きな比率を占めていた。また、60歳以上の高齢層では「年金受給」や「貯蓄や家族への依存」も高かった。
4. 3の回答者に、現在の具体的な生計維持手段を尋ねたところ、60歳以上層では「年金受給」が非常に多かったが、男性若年層、および女性の60歳未満の層では「配偶者や親に依存」の比率が高かった。これに対して男性の中年層では「アルバイト等」が、50代では「蓄えがあり当面生活可能」が多くなっている。
5. 3の回答者に、今後の就職活動への意識を尋ねたところ、男性の若年層・中年層では「1日でも早く」と考えている人が最も多く、逆に女性の若年層、中年層では「（子育てなど過程の事情や、病気・通学などの個人的な事情のために）当面予定はないが、就職できる状況になれば求職活動を行う」が最も多かった。また男女ともに50代や高齢層では、回答が大きく分散していた。
6. 自己都合で離職した若年層を「男性」「無配偶女性」「有配偶女性」に分けて回答状況を確認してみると、無配偶女性に関しては離職の理由、再就職への切迫感、正社員志向等において同年代の男性に準じる高い水準であり、最終的な再就職率についても男性若年層と同水準であった。

以上から、当初の調査の趣旨であった「再就職できない理由及び生活の実態を調査する」という点について、「男性若年層では熱心に活動しても見つからず、その間、家族などに頼っている人が多いこと」、「男性中年層ではもはや親には頼れずアルバイト等をしながら生活していること」、「女性や高齢者においては「再就職できない」というより貯蓄の存在や家庭の事情等から「再就職しない」人が多いこと」などが明らかとなった。

政策的インプリケーション

1. まず就職活動結果への満足度の分析からは、「本人が満足できる、質の高い再就職を促すためには、性別・年齢に応じたサポートが重要である」ということが言える。具体的には、「自己都合離職者が多い男性若年層では、業種を転換して

の再就職をサポートすること」、「男女とも中年層では、希望する就業形態の実現をサポートすること」、「その他の層では、所要月数を減らすためのサポートをすること」、などが有効と考えられる。

2. 一方、留保賃金の分析からは、「希望条件について柔軟な考え方を持つことが再就職確率を高める上で重要である」ということが言える。具体的には、「希望する給与や業種等の労働条件に関する柔軟な考え方は、たとえそれが自分の都合ではなく現実を踏まえた仕方なくの変更であっても、再就職の実現に寄与する」ことが示唆されている。

3. 上記の2つの政策的インプリケーションは、それぞれ再就職の量と質の促進要因に着目したものだが、特に希望条件という観点から両者を総合すると、「再就職確率を高めるためには、給与や業種等、柔軟な希望条件の変更を促すべきである。しかし、より満足感の高い再就職を促進するためには、中年層の希望就業形態等、可能な限り維持すべき条件もある。」ということになるだろう。希望条件をめぐって、再就職確率と本人の再就職後の満足度はある程度はトレードオフの関係とならざるを得ないが、その中でも特にいかなる要因に注目すべきかが、今回の分析で見えてきたものと考えられる。

(ウ) 高年齢求職者給付金の実態

さらに、2016年改正で適用拡大された高年齢求職者給付金については、調査シリーズ No.147『高年齢求職者給付金に関するアンケート調査』（2016年2月）が、その受給者へのアンケート調査結果をまとめている。

調査シリーズ No.147『高年齢求職者給付金に関するアンケート調査』

担当：田原孝明

主な事実発見

1. 給付金が求職期間中の生活の助けになったか尋ねたところ、「おいになった」が26%、「まあまあなった」が34%で、計6割が生活の助けになったと回答した。
2. 給付金制度の認知経路を尋ねたところ、前の勤め先の退職時の会社説明が約4割を占め最も多かった。ただし従業員数100人未満の事業所では大企業と比較して選択率が8%ポイント程度低かった。
3. 給付金受給時の就業意識を尋ねたところ、「できるだけ早く」という切迫した就業意識を持っていた人は2割弱と限定的であり、半数以上は「急がないで」、「条件の良いところがあれば」といった就業意識だった。
4. 求職活動の時に希望していた雇用形態を尋ねたところ、有効回答の7割超は「パート」「アルバイト」を初めとする非正規職を希望していた。
5. 求職活動内容を複数回答で尋ねたところ、26.2%が「ハローワーク」、21.6%が「親戚や知人」であった。一方、再就職した人に入職経路を択一式で尋ねたところ、1位の「親戚や知人」が3割を占めた。
6. 全体の再就職率は42.7%だった。また、再就職した人で正社員・正職員になった人は4%に留まり、75%が非正規職、週40時間未満の短時間労働という状況であった。
7. 今後の就業希望を尋ねたところ、過半数の人は就業の意思を持っていた。ただし現在の年齢が高いほど、また現在の健康状況が「よくない」人ほど「すでに仕事からは引退している」の比率が高かった。

政策的インプリケーション

1. 給付金は、求職活動中の生活の助けになっていたケースが多く、制度として一定の役割を果たしていたことが示唆された。

2. 給付金の認知経路としては「退職するとき会社から説明された」が最も多いが、従業員 100 人未満の事業所ではその比率が大企業よりも8%ポイント程度低かった。今後給付金の周知、及び認知率の格差を是正するにあたっては、特に100人未満の中小企業の事業主への要請が有効と考えられる。
3. 「すでに仕事からは引退している」という人は70～74歳で37.7%、75歳以上でも56.9%に留まり、程度差はあれ就業意思を失っていない高齢者が少なくないことが分かった。ただし、健康状況が悪くなると同比率が高まることから、健康促進の観点も引き続き重要である。

(I) 諸外国の失業保険制度

なお、諸外国の失業保険制度の調査研究も欧州諸国とアメリカを対象として実施している。前者が資料シリーズ No.143『失業保険制度の国際比較—デンマーク、フランス、ドイツ、スウェーデン』（2014年7月）であり、後者が『米国の失業保険制度』（2016年5月）である。

資料シリーズ No.143『失業保険制度の国際比較—デンマーク、フランス、ドイツ、スウェーデン』 担当: 国際研究部

主な事実発見

1. 失業保険の適用対象について、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る一方で、デンマーク、スウェーデンは任意加入の制度となっている。ただ、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特徴がある。制度の運営についてデンマーク、スウェーデンの失業保険制度の運営には労働組合が強く関与しているほか、フランスでは制度設定について、労働組合と使用者団体が定期的に協議して決定し、組織運営は共管するかたちをとっている。給付期間は保険制度を補完する扶助制度等がある国では長期化する特徴がある。ドイツやフランスには保険制度を補完する扶助制度がある。また、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保険受給権のない失業者の所得保障として機能している。また、通常の労働時間がゼロになる完全失業者のみでなく、労働時間の削減を被った労働者を部分的失業者として扱い、失業給付を適用する制度が4カ国ともある。
2. デンマークの失業保険は労働組合との関係が強く、労働組合加入と同時に組合が運営する失業保険金庫にも加入する場合が多いとされる。財源は保険加入者本人のみの保険料に基づいており、保険料は定額で各失業保険金庫が独自に設定する。受給資格は失業金庫に1年以上加入していることのほか、過去3年間の加入期間(保険料納付期間)中に52週以上就労していることである。失業保険給付の支給期間は、1994年当時までは7年間と非常に長い期間を設定していたが、失業率の高まりとともに財政難に陥り短縮化傾向にある。現在では2年間とされている。社会保障への依存を弱め、再就職へのインセンティブを高める政策をとっている。失業保険給付の適用がない失業者に対する制度として、失業扶助は制度化されていないが、公的扶助による最低生活保障の適用対象となる。
3. フランスでは、受給資格取得までの拠出期間は比較的短く、失業以前の28ヶ月間に4ヶ月(122日)間以上の被保険者期間があり、非自発的失業であること等が要件となる。支給期間は、50歳未満の者は最長24ヶ月の間、50歳以上は最長36ヶ月まで支給される。財源は労使が折半して負担する保険料に基づく。失業保険給付期間を満了した失業者に対しては、財源が全額国庫負担の失業扶助が適用対象となる。支給期間は6ヶ月を単位としているが、条件を満たせば更新し受給は継続できる。
4. ドイツでは、一般的に受給資格取得には保険拠出期間が24ヶ月の就労期間中に12ヶ月間以上必要である。支給期

間は拋出期間と年齢によって異なり、6ヶ月から24ヶ月の間で段階的に決まる。拋出期間が最低の12ヶ月以上では支給期間が6ヶ月間、16ヶ月以上では8ヶ月、20ヶ月以上では10ヶ月、最長の24ヶ月の拋出では12ヶ月となり拋出期間の半分の期間の支給が認められる。また、50歳以上の失業者で30ヶ月以上拋出の場合に15ヶ月間、55歳以上で36ヶ月以上の場合には18ヶ月、58歳以上で48ヶ月以上の場合には24ヶ月の支給期間となる。さらに、特例的時限措置(2014年12月31日まで)として、拋出期間が12ヶ月に満たない者への対応として、6ヶ月間で給付期間3ヶ月、8ヶ月間で4ヶ月、10ヶ月間で5ヶ月となっていた。財源は労使が折半して負担する保険料に基づく。失業保険給付を満了した失業者は、財源が全額国庫負担の失業扶助(失業給付Ⅱ)の適用対象となる。失業給付Ⅱの支給期間は6ヶ月を単位としているが期限はなく、要件を満たせば更新されて受給できる。

5. スウェーデンには任意加入の所得比例保険とともに、国庫負担に基づく基礎保険がある。所得比例保険の受給資格を得るためには、就労要件として12ヶ月の間に6ヶ月以上かつ月80時間以上の就労、または連続した6ヶ月の間に計480時間以上、月50時間以上の就労が必要となる。就労要件に加えて失業保険金庫への加入期間が12ヶ月以上あることが受給には必要である。所得比例保険の支給期間は一律最長300日となっているが、18歳未満の子どもがいる場合は450日まで延長される。財源は加入者からの保険料と国からの補助金による。保険料は各失業保険基金によって異なる。補助金が給付総額の約3分の2を占める。国の補助金の財源は事業主による労働市場税である。失業保険金庫に加入していない者、または失業保険金庫に加入しているが所得比例保険からの給付の受給資格を有しない失業者に対しては、20歳以上という年齢下限制限があるが、基礎保険の給付を受給することができる。給付期間は所得比例保険と同様である。

政策的インプリケーション

調査対象の4カ国の失業に関する保障制度は、給付期間が長いという特徴がある。ドイツとフランスは、労使拋出に基づく失業保険とともに、保険制度の適用とならない失業者を救済する失業扶助からなりたつ。デンマークやスウェーデンは、失業保険の給付期間が長く設定されている。

フランスでの失業保険の給付期間は最長36ヶ月、デンマークは2年間と長く設定されているほか、ドイツの保険制度は12ヶ月で期間が短い、更新可能な扶助制度がある。また、スウェーデンでは300日(18歳未満の子供がいる場合は更に150日)であるが、支給期間を満了した後も失業状態の場合、受給者が就労要件を新規に充足していれば、新たに300日間の支給日数が起算される(これは失業保険給付を受けながらパート就労をする場合である)。

『米国の失業保険制度』

担当: 国際研究部

主な事実発見

1. 米国の失業保険は、使用者と労働者が負担を折半する日本と異なり、全額が使用者負担である。使用者が負担する掛け金は失業保険税とされ、連邦政府、州政府双方が徴収する。連邦失業保険税は多くの場合、主失業保険税を期限内に納付することで控除される。
2. 失業保険の運用や財政は州政府ごとの裁量にまかされる部分が多い。それは、失業保険料率や、失業保険予算の運用、失業保険給付の対象となる失業者の範囲にもおよぶ。失業者の増加や失業期間の長期間により、州政府の財務状況が悪化した場合、連邦政府からの助成が受けられるが、無償ではなく利息が付加された貸与となるが、債務が大きな負担となる場合、連邦政府が付加する利息よりも低利の州債を発行することも可能である。

3. 本報告書の意義、もしくは特徴は、勤労所得税額控除(Earned Income Tax Credit : EITC)、補足的栄養補助プログラム(SNAP)、補足的保障所得(SSI)、貧困家庭一時扶助(TANF)、公的年金(OASDI)といった社会保障制度のなかで包括的に失業保険制度をとらえているところにある。低所得者とその家族においては、失業保険を含めて単一の社会保障制度だけでは、生活することが難しい。各種社会保障制度は支給期間に制限があるため、就労による収入で生計をたてることを目的としていても、それぞれの制度が円滑につながる必要がある。そのために、失業保険は、低賃金労働者、高齢者、就職困難者とその家族の生活を支える社会保障制度のなかで包括的に機能しているのである。補論として、民間シンクタンクによる失業保険制度改革提案の概要をまとめたが、その提案も失業保険制度を低所得者向けの包括的な社会保障制度に位置づけることを求めるものとみることができる。

政策的インプリケーション

失業保険制度における州政府による予算の柔軟な活用や、社会保障制度のなかで生活を支えるという包括的な役割が参考になると思われる。

(2) 求職者支援制度等

求職者支援法附則第 13 条は「政府は、この法律の施行後三年を目途として、この法律の施行の状況等を勘案し、特定求職者の就職に関する支援施策の在り方について総合的に検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする」と規定しており、この検討のための素材として JILPT が実施した調査研究の成果が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—』(2014 年 5 月)である。この調査・分析結果は、労政審能力開発分科会における審議において基礎資料として活用され、今後の求職者支援制度のあり方についての報告書(2013 年 12 月)に反映された。

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—』

担当: 藤本真

主な事実発見

1. 求職者支援訓練は、より多くの職種に共通する基礎能力を習得するための「基礎コース」と、特定の職務に必要な実践能力を習得するための「実践コース」の2つのコースからなる。それぞれのコースの実施機関に、訓練の状況をたずねたところ、いずれも6~7割の実施機関が「訓練内容に対する受講者の評価は高い」と感じている。一方で、「実施のためのコストや労力について、事業所にとっての負担が大きい」、「訓練や就職支援のほか、生活全般への指導など受講者に対するきめ細かな働きかけの必要性が高い」といった課題を認識する機関も6~7割前後と多数を占める。
2. 求職者支援訓練で訓練中に行うこととされているキャリア・コンサルティングについては、73.8%の機関が、受講者1人当たり「3回」というケースが最も多いと回答している。また、訓練期間中に履歴書・エントリーシートの作成に関して行う指導の回数は、受講者1人当たり「3~5回」という機関が55.3%で最も多く、面接指導については、受講者1人当たり「1~2回」が44.9%、「3~5回」が46.6%となっている。受講者の就職支援の取組みとしては、「仕事に就く事や働く事に関する考え方の指導」を実施しているところが約9割と最も多く、同程度の回答割合で「就職先に関する具体的な情報の収集・提供」が続く。

3. 基礎コースの就職実績は、機関内のキャリア・コンサルティングや就職支援の体制整備に関して、(1) キャリア・コンサルタントの研修参加や資格取得を奨励して専門性を高める、(2) キャリア・コンサルタントと講師がよく連携して情報交換する、(3) 必須のコンサルティングを就職支援責任者が行う、(4) 就職相談をしやすい体制を整備する、といった取組みを行っている機関において良かった。また、受講者に対し地域や業界の労働市場情報を的確に提供すること、職場見学を実施すること、面接指導を数多く行うこと、機関の外で開催される合同説明会参加者の募集・引率を行うことが、就職率の向上につながっていた。

4. 実践コースの就職実績向上に対しては、(1) キャリア・コンサルタントの研修参加や資格取得を奨励して専門性を高めること、(2) キャリア・コンサルティングを訓練の開始の序盤、中盤、終盤と一定の間隔をあけて行うこと、(3) 就職相談に訓練担当の講師がそのつど対応すること、(4) キャリア・コンサルタント以外のスタッフが就職支援に協力的であること、といった機関の取組みや状況が寄与している。

また、求人開拓を担当するスタッフを置くこと、機関の外で開催される合同説明会参加者の募集・引率を行うことといった取組みや、地域や業界の労働市場に関する説明・情報提供を行うといった取組み、履歴書・エントリーシートの作成や面接に関する指導を数多く行うことも、実践コースの就職実績の向上につながっている。

政策的インプリケーション

1. 受講者の就職実績を左右する取組みについての分析からは、キャリア・コンサルタントの能力を高めることが、最終的に就職状況の改善に寄与すると推測された。多くの訓練実施機関では登録キャリア・コンサルタントが相談支援を担っているとされるが、登録キャリア・コンサルタントの訓練時間は短く、これを補うような研修機会の充実が求められる。

2. また同じく受講者の就職実績に関する分析からは、受講者に対し地域や業界の労働市場に関する説明や情報の提供を行うことも就職状況の改善に寄与することが推測される。機関がこうした労働市場情報を提供することの重要性について認識を深め、その提供を行うように促すとともに、ハローワークや労働局側も、各機関の訓練状況を理解した上で適宜情報を提供していくことが求められる。

同じく、求職者支援法の制度見直しの検討に資する基礎的な情報の収集・整理を行うため、厚生労働省の要請を受けて行われた調査研究の成果が、労働政策研究報告書 No.181『求職者支援制度利用者調査—訓練前調査・訓練後調査・追跡調査の3時点の縦断調査による検討』(2015年12月)である。本調査研究は、訓練前後のスキル面・意識面等の変化、訓練終了後一定期間を経た後の就職状況への影響などについて、幅広く情報収集するために、「訓練前調査」「訓練後調査」「追跡調査」の3回の調査を実施した点に特徴がある。

労働政策研究報告書 No.181『求職者支援制度利用者調査—訓練前調査・訓練後調査・追跡調査の3時点の縦断調査による検討』

担当: 下村英雄

主な事実発見

1. 調査時点(2012年時点)で女性が7割、男性が3割であり、概して30代では女性が、50~60代では男性が多かった。男性では30~40代の回答者の7割が配偶者や子供のいない単身者であった。女性は30代以降で配偶者がおらず子供がいる割合が約1/4程度あった。

2. 職業訓練期間は3~4ヶ月未満が最も多く5割強であった。また、職業訓練受講給付金を受給した者は約5割であった。訓練分野で最も多かったのは「介護福祉」で約1/4、次いで「基礎コース」「営業・販売・事務」がそれぞれ2割弱と続

いていた。

3. 訓練後に「受講した訓練分野の仕事をこなす自信がついたか」について質問を行った結果、「やや自信がついた」と回答した者が約5割弱、次いで「かなり自信がついた」と回答した者が約1割であった。職業スキル・生活スキルともに「基礎コース」で訓練前後の変化量が大きかった。

4. 訓練終了後に就職先の条件が良くなった者は、女性、若年者、正規就労経験の短い者(または無い者)など、総じて訓練前にあまり良好な条件で働いていなかった可能性の高い者が多く含まれる利用者層が多かった。

政策的インプリケーション

1. 長期的な検討課題として態様別の職業訓練といったテーマは、今後の公的な職業訓練(および就職支援)を拡大していく上で重要であることが示唆された。

2. 求職者支援制度利用の前後でおおむねポジティブな変化がみられており、少なくとも本人の意識面での短期的な変化については、おおむね良い効果が得られることが確認された。なかでも、おもにデータ入力や基本的なパソコン操作を中心とした訓練であるいわゆる「基礎コース」の受講者は、おおむねどのような側面においても訓練前後の変化量が大きかった。また、基礎コースの受講者を中心に、広く生活全般に関するスキル、どの職業にも共通する読み書き計算のような基礎スキル、対人コミュニケーションを含む対人スキル等も、訓練後、大きく向上していた。制度利用そのものが、職業訓練と同時にかなりの部分、有意義な就職支援・キャリア支援になりえていたことが示される。

3. 一般に考えられるよりは、給付金を目的とした制度利用者は少なく、おおむね求職者支援制度の利用者は、職業訓練を受けて職業スキルを身につけることに動機づけられていた。ただし、給付金があることで、職業訓練に専心しうる環境整備がなされて訓練・学習の実効が上がるといった側面は、職業訓練+給付金支給+就職支援の三位一体の施策としての大きな特徴の1つとして示唆される。

4. 求職者支援制度利用者には、一定の割合で、より高度で専門的な職業訓練を時間をかけて学びたかったというニーズが示された。そうした対象層向けに、より高度で専門的な職業訓練の提供の可能性が模索される必要がある。

(3) 生活保護

生活保護受給者の自立支援が政策課題となる中で、その就労支援についての理論研究としてディスカッションペーパー 16-05『生活保護受給者の就労支援の研究—自己制御理論に基づく求職活動支援の研究からの考察—』(2016年10月)をまとめた。

ディスカッションペーパー 16-05『生活保護受給者の就労支援の研究—自己制御理論に基づく求職活動支援の研究からの考察—』

担当: 榎野潤

主な事実発見

(1) 求職活動支援の研究の流れ

求職活動支援の研究の流れを概観すると、①理論の中心は、1970年代の行動学習理論から1980年代以降は計画的行動理論、社会的認知理論、対処行動理論などの認知理論に移行していく。2000年代以降になると、自己制御の観点から求職活動を概念化する研究が一般的となる。②支援の目的は、就職の可能性を高める効果的な求職行動の学習から、積極的かつ持続的な求職行動のため、背景にある認知や動機づけへの働きかけが中心となり、最近では求職活動の自律性の促進へと発展しつつある。③こういった変化に応じて求職活動支援プログラムも、求職活動に有益な知識とス

キルの習得に加え、就職への動機づけの維持・向上のノウハウやストレスへの対処行動の学習などを取り入れようになり、最近では支援対象者自身で感情や行動を制御できるようになる自律性を支援する方向へ向かっている。

(2) 求職活動支援の効果

求職活動の支援研究は、一般の求職者から、障害者や公的扶助等の特別な支援を必要とする就職困難者までと広範な対象で行われている。求職活動支援の効果は、公的扶助等の特別な支援を必要とする求職者や、身体的・精神的障害により働く条件が限定される求職者の方が、一般の求職者に比べ、より大きいことが明らかにされている。

(3) 生保受給者に求められる自己制御

自己制御理論の観点から生保事業の就労支援メニューを研究する意義は、同事業の支援対象者が求職活動において自己制御を特に必要とすると考えられることにある。生保受給者は生活困窮者層であり、その背景には傷病・障害、精神疾患や家庭の事情など様々な問題を単一的、あるいは複合的に抱えていると想像できる。このため、生保受給者は、求職活動や就職に関して制約が多いと推察され、彼らの就職活動や就職の実現には、より緻密な情動や行動の自己制御が求められると言えよう。また、この自己制御は同様な理由により、就職後の定着にも強く求められると考えられる。

(4) 求職活動支援の技法

支援対象者が効果的に求職活動を進めるための「スキル開発」と、その活動を継続するための「動機づけの維持・向上」に大別され、前者は「求職活動のスキルの指導」と「自己提示の改善」へ、後者は「自己効力感の助長」、「自発的積極性の奨励」、「目標設定の促進」、「ソーシャルサポートの獲得」、「ストレスマネジメント」へと、合計7種類の基本構成要素に分類される。求職活動の「スキル開発」と「動機づけの維持・向上」は相互に促進し合う関係にあると考えられる。求職活動のスキルが上達すれば、求職活動に取り組む動機づけも向上し、動機づけが向上すれば求職活動のスキルを活用する機会が増え、そのスキルの習熟につながると考えられる。求職活動支援プログラムに「スキル開発」と「動機づけの維持・向上」の両方を取り入れると就職の実現が促進されることが明らかされている。

(5) 自律型求職活動モデル

これまでの求職活動支援の研究では、その支援の効果として求人への応募や職業相談の回数など求職活動の量にのみ焦点が当てられ、その品質が十分に検討されてこなかった。この背景には、求職活動の量が増えると、就職の可能性が高まるという考え方がある。しかし、現実には活動量が増えてもその品質が高くなければ、就職に結びつく可能性は低くなると考えられる。たとえば、どれだけ多くの求人に応募したとしても、そこで提出された履歴書や職務経歴書の品質が低ければ就職の可能性は低くなる。

こういった問題を解決するため求職活動の品質に焦点を当てた自律型求職活動モデルが提出されている。このモデルでは求職活動の工程を、「目標設定」、目標達成のための「計画立案」、その計画に取り組む「目標追求」、一連の工程を繰り返す「ふり返り」の4つに分け、この4工程の循環によって「工程品質」が向上するに伴い、求職活動の品質が向上すると考える。求職活動の品質とは、「求職活動の成果が、労働市場の需要側(応募先の求人事業所、職業紹介事業者、書類選考・面接試験の審査担当者、採用の担当者、カウンセラーなど)の期待に添うか、もしくは、その期待以上であるか、という観点から概念化したもの」と定義される。たとえば、支援者が面接試験対策のセミナーで模擬面接における支援対象者の言動を評価する際、需要側である求人事業所の採用担当者の視点で考え、どのように応答すれば彼らの期待に応えることができるのか、という判断基準で行う。自己制御の考え方からすると、支援者が需要側の視点を伝えるだけでなく、支援対象者がこういった需要側の視点を取り入れて自身の求職活動を繰り返すことができるようになる支援が必要

となる。

(6) ハローワークでの有効性の検討

労働大学校における自主的参加による課外研修を利用し、ハローワーク職員である参加者 44 人に、求職活動支援の理論の変遷、求職活動の自己制御理論、そして具体的な事例を交えながら自律型求職活動モデルを説明した。その後、アンケート調査により、現場で同モデルの活用が有効かどうかを聞いたところ、9割程度の参加者が肯定的に評価した。また自由記述式で研修の感想を求めたところ、「求職活動は、やらされるのではなく『自分がやらないといけない』」、「離転職を繰り返す求職者や、一つの職場に定着しない求職者に対しては、自ら考え仕事を探すことの支援は有効だ」、「ハローワークの窓口での相談方法が、このモデルに当てはまるため、自然としている相談がモデルと同様であった」などの回答があった。これらの結果から、研修に参加したハローワーク職員のほとんどが自律型求職活動のモデルの活用が有効であると評価しており、その考え方に違和感のないことがわかった。この背景には、相談者は職業相談の窓口から離れると自身で求職活動を進める必要があることから、ハローワーク職員は相談者が自律的に求職活動を進めることができるように、日頃から求職者に働きかけている可能性があると考えられる。

政策的インプリケーション

1. 本報告では、生保事業におけるハローワークの新たな就労支援メニューの研究開発を目的として、欧米の求職活動支援の研究をレビューし、その考え方と技法を整理した。

求職活動支援の考え方は、求職活動に有益な知識とスキルの習得に加え、就職への動機づけの維持・強化のノウハウやストレスの対処方法の学習などを取り入れ、支援対象者自身で感情、思考、行動を自己制御する、求職活動の自律性を促す方向へと変化している。また、求職活動支援プログラムを構成する要素は「スキル開発」と「動機づけの維持・向上」を促す働きかけに大別され、求職活動支援プログラムでは両者を取り入れることにより、求職活動の自律性を促し、就職の実現を促進することが明らかにされている。

2. この求職活動支援の効果は、公的扶助等の特別な支援を必要とする求職者や、身体的・精神的障害により働く条件が限定される求職者の方が、一般の求職者に比べ、求職活動の支援による効果がより大きいことが明らかにされている。

3. これらのことから、求職活動や就職に関して制約が多いと思われる生保受給者の場合、その就職の実現にはより緻密な情動や行動の自己制御が求められることを併せて考えると、欧米の求職活動支援の研究の知見を利用して、生保受給者を対象とした自律的な求職活動を支援する訓練プログラムの開発が効果的であると示唆される。また、この自己制御は生保受給者の就職後の定着にも強く求められることが想像され、同訓練プログラムは定着対策にも効果を発揮すると考えられる。

4. 今後の課題としては、欧米の求職活動支援プログラムの理論と技法を参考にしながら、新たな就労支援メニューを検討・開発することである。その就労支援メニューを試行し、効果を検証しながら改良を重ね、効果が認められるならば、その普及を目的として、訓練プログラムの実施マニュアルの作成、さらには支援者の養成が考えられる。

4 一般雇用政策

(1) 雇用政策の方向

(7) 雇用調整助成金の政策効果

リーマンショック後広範に活用された雇用調整助成金の政策効果を検証する調査研究が JILPT で行われた。まず 2014 年 8 月に調査シリーズ 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』が取りまとめられ、2017 年 1 月に労働政策研究報告書 No.187 『雇用調整助成金の政策効果に関する研究』が公表された。

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』

担当:梅澤真一

主な事実発見

1. 回答事業所におけるリーマン・ショック以降の事業活動の推移とその要因

リーマン・ショック前年の 2007 年(平成 19 年)を 100 として、回答事業所における事業活動の推移を回答していただいた結果を平均値で見ると、2008 年が 92.4、2009 年 82.0、2010 年 84.7、2011 年 87.7、2012 年 94.9 と推移している。60 以下、すなわち 2007 年水準を 4 割以上下回っている事業所の割合をみると、2008 年は 7.5%であったものが 2009 年は 19.9%へ大きく増大し、2010 年以降 19.3%、19.7%、19.5%とほぼ横ばいで推移している。少なくない事業所で厳しい状況が長期にわたって続いたことが窺われる。一方、事業活動が 2007 年比の指数で 91 以上の事業所の割合は、2009 年に 32.3%にまで減少した後、2010 年 32.6%、2011 年 33.8%、2012 年 36.6%と緩やかに増大しており、持ち直しの動きも示されている。

事業活動に急激な落ち込み等があった事業所に事業活動の変化の要因を尋ねた結果をみると、マイナスに影響したとした事業所の割合は、リーマン・ショックが 74.8%、東日本大震災が 50.2%となっている。このほか、「円相場変動」は 35.8%、「取引先の海外シフト」が 31.1%となっている。今回の長期にわたる厳しい状況は、リーマン・ショックを背景とした経済収縮が大きく、また、広範な産業分野に影響を与えたことともに、その後発生した東日本大震災によって、経済的停滞がより長期なものになったことによるものと考えられる。これに対して、円相場の変動や海外シフトといった要因は、マイナスの影響がある一方でプラスの影響も少なくないことが窺われる。

リーマン・ショック後に事業活動に急激な低下があったとする割合は、回答事業所全体では 60.6%となっているが、産業別には、製造業(76.8%)、情報通信業(71.1%)などで特に多くなっている。一方、東日本大震災後については、全体では 44.0%であるが、産業別には宿泊業が 71.4%と際立って高く、次いで飲食サービス業(57.8%)、生活関連サービス・娯楽業(53.2%)、小売業(52.0%)などが相対的に高くなっている。どちらも広範な分野に影響があったが、リーマン・ショック後は輸出や設備投資に関連した分野で、東日本大震災後は内需関連の分野で相対的に大きな影響がみられたことが示されている。

2. 回答事業所におけるリーマン・ショック以降の雇用調整実施状況とその要因

回答事業所においてリーマン・ショック以降に雇用調整を実施した割合をみると、2009 年に 35.4%まで増大し、2010 年 33.6%、2011 年 32.1%と高い水準で推移した後、2012 年 26.1%、2013 年 20.0%と減少に向かった。

実施された雇用調整の方法をみると(複数回答)、リーマン・ショック直後の 2008 年において、「残業規制」などとともに、一方で「非正規の雇止め」や「非正規の解雇」、「希望退職の募集・解雇」といったハードな人員調整を実施した事業所も決して少なくなかった中で、2009 年以降は 6~7 割の非常に多くの事業所において「一時休業」が実施され、そうした

ハードな人員調整の方法は穏やかなものになったことが窺われる。

雇用調整の実施目的をみると、「事業縮小がいつまでか分からないが見通しがつくまで実施」が 47.4%と最も多く、次いで「一時的な事業縮小に伴い、予想回復までの間の実施」が 36.9%と多く、「雇用面で中長期的な課題を改善する一環として実施」は 7.3%となっている。

3. 雇用調整助成金の活用状況

リーマン・ショック以降に雇用調整を実施した事業所のうち雇用調整助成金を受給した事業所に、その活用理由を尋ねた結果(複数回答)をみると、「円滑な雇用調整を図るため」(65.5%)と「助成金がなければ実施できない休業等が実施できる」(55.3%)が多かった。「助成金の要件緩和により使いやすくなった」も 25.8%の事業所が挙げた。

一方、受給しなかった事業所にその理由を尋ねた結果(複数回答)は、「雇用調整助成金の対象となる休業等ではなかったから」が 68.0%と群を抜いて多く、「休業等は実施したものの規模が些少で、わざわざ雇用調整助成金を受給するまでもなかったから」(15.7%)、「売上高等の減少が助成金の要件に達していなかった」(10.5%)など支給要件に該当しないことが窺われるものが多かった。なお、「手続きが面倒だったから」が 20.3%あった。

受給事業所がこの間(2008年12月～2013年3月)に雇用調整助成金を受給した期間の累計月数をみると、1年(12ヶ月)以下が 42.7%、1年を超え2年以内が 26.1%、2年を超え3年以内が 17.3%、3年を超え4年以内が 12.8%、4年を超える事業所は 1.1%となっている。およそ7割程度の事業所が、2年以内の受給であった。これを、事業活動水準の落ち込みの程度別にみると、1年以下の割合は「一度でも40未満」が 34.5%、「一度でも40～60未満」が 37.2%、「一度でも60～80未満」が 41.8%、「一度でも80～100未満」が 51.0%となっており、落ち込みの程度が小さかった事業所ほど1年以下の受給期間で終了している割合が高くなっている。1年超や2年超の割合をみてもほぼ同様の傾向を見て取ることができる。その中で、「一度でも40未満」と「一度でも40～60未満」との間で、例えば2年超の割合をみると、それぞれ 31.2%、35.9%と、大きな差とはいえないものの後の方が受給期間の長い事業所が多くなっている。「一度でも40未満」のようにあまりに大きな落ち込みがあったときは、休業による雇用調整以外のより厳しい方法がより多く採られたのではないかと考えられる。一方で、「一度でも40～60未満」の事業所について、リーマン・ショックおよび東日本大震災の二重の影響を受けたところが相対的に多かった可能性も考えられる。

雇用調整助成金を受給した事業所に休業等の実態について尋ねた結果をみると、まず、休業等の対象に非正規雇用者が含まれていたとする事業所が 40.0%あった。また、休業等の対象の選定方法については、「ほぼ全員を休業の対象としたため、選んでいない」(63.4%)が群を抜いて多く、「業務量が減少している特定の部署を対象として休業させた」(12.5%)、「特定の従業員を対象とせずに、多くの従業員を順番に休業させるようにした」(12.2%)、「原則として特定の従業員を対象として休業させた」(6.7%)などは少なかった。ただし、事業所の規模が大きくなると、「業務量が減少している特定の部署を対象として休業させた」とする割合が高くなるという傾向はみられた(300人以上規模:23.5%)。

雇用調整助成金受給の際に教育訓練を実施したとする事業所(926所)にその目的を尋ねた結果(複数回答)をみると、「既存分野の専門的知識を高めるため」(71.5%)が最も多く、次いで「日常業務の技術の確認のため」(44.5%)、「助成金が活用できるため」(38.3%)、「これまで計画的な教育訓練が実施できなかったため」(28.7%)などとなっている。

4. 雇用調整助成金を受給した事業所と受給していない事業所との比較

2007年を100とした事業活動水準の平均値の推移を受給・非受給事業所間で比較すると、受給事業所は2008年90.2、2009年76.6と両年とも10%程度ないしそれを上回る落ち込みをみているのに対して、非受給事業所では96.2、92.2と相

対的に緩やかな減少で推移している。このように当然ながら、事業活動の落ち込みにかなりの差がみられている。

リーマン・ショック後について、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(表の対角線より下のセル)が40.7%であるのに対して、逆に労働時間数よりも従業員数でより多く調整した事業所(表の対角線より上のセル)は17.0%となっており、労働時間削減により重点を置いた事業所の方が2倍以上多くなっている。一方、非受給事業所について同様に計算すると、労働時間削減重点事業所が8.9%であるのに対して、従業員数削減重点事業所が11.9%とそれほど大きな差ではないものの、後者の方が多くなっている。事業活動が縮小したとき、従業員数(雇用数)の削減よりも当面労働時間の削減による雇用調整を支援するという雇用調整助成金の本旨が活かされたことが窺われる。

雇用調整を実施した事業所におけるその実施目的を受給・非受給事業所間で比較すると、受給事業所は事業回復ないしその見通しがつくまで調整したとする割合が非受給事業所よりかなり高い。一方、「中長期的な課題改善の一環」として実施したとする割合は、非受給事業所が26.2%であるのに対して、受給事業所では5.2%と少なかった。

5. 雇用調整助成金の受給の効果

(受給事業所の主観的評価)受給事業所は、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」と回答している。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。また、「労使関係が悪化する等、厳しい事態をまねいたと思う」も18.8%となっている。一方、「雇用を維持しつつ経済変動を何とか乗り切れたと思う」とする事業所は15.9%となっている(以上、複数回答)。

(雇用調整助成金の「よくない点」「よくない点」を尋ねた結果(複数回答)をみると、無回答や「特にない」の割合(受給事業所:64.1%、非受給事業所:71.6%)が高い中で、受給事業所では「不正受給の温床になりやすい」(16.8%)や「非効率な企業を温存することになる」(10.2%)を挙げるところが相対的に多くなっており、雇用調整助成金の目的や機能に関してではなく、制度の副作用に対する懸念が挙げられている。また、非受給事業所では「不正受給の温床になりやすい」(11.6%)とともに、「事業所が属している業種では活用しにくい」(11.6%)も比較的多く指摘されている。

(今後の雇用見通し)今後の従業員数の見通しを受給・非受給事業所間で比較すると、受給事業所の方が非受給事業所よりも減少方向の割合がわずかに高いものの、「現状維持」(受給事業所:57.1%/非受給事業所:55.2%)や「増加する」(同15.8%/16.0%)などをはじめとして、両グループ間で大きな違いはみられていない。受給事業所の多くは、雇用調整助成金の受給後には、再び安定した雇用状況を取り戻していることが窺われる。

政策的インプリケーション

1. リーマン・ショック後の厳しい経済・雇用情勢の下で、途中に東日本大震災も加わり、長期にわたり雇用調整が実施される中で雇用調整助成金が活用されたが、事業所ごとの受給期間をみると、1年以内が4割強、1年超2年以内が4分の1とせいぜい2年以内が7割近くを占めており、多くの場合、メリハリの利いた活用が行われたことが窺われる。ただし一方で、3年を超えて受給した事業所も14%程度ある。多くが、リーマン・ショックと大震災との影響を二つながら受けた事業所であるとも思われるが、長期にわたり、ただ単に休業が実施されていたのであれば、そのことの政策的意味は議論されてよいと思われる。

2. 受給事業所と非受給事業所とを比較した結果からは、事業活動面でより厳しい事業所において雇用調整助成金が活用されていることはもとより、余剰労働力の調整が受給事業所ではより労働時間削減に重点を置いてなされているのに

対して、未受給事業所ではより人員数削減に重点を置いたものになっている傾向がみられており、雇用調整助成金の趣旨に沿った活用と効果が確認された。また、非受給事業所では中長期的な課題への対応の一環として雇用調整が実施された事業所も少なくないのに対して、受給事業所では、そうした目的での実施は少なくなっている。

今後の雇用見通しをみると、若干の違いはみられるものの、受給事業所と非受給事業所との間で大きな違いはみられず、今後雇用が「増加する」とする割合も遜色ない。多くの事業所では、雇用調整助成金を活用した雇用調整を通して、雇用面の定常性を取り戻していることが窺われる。

3. 受給事業所は、雇用調整助成金の雇用維持効果を高く評価しているが、一方で、懸念される点も指摘している。その多くは「不正受給」や「非効率企業の温存」といった、制度の副作用に対する懸念であり、同時に、雇用調整助成金については、より機動的に一層活用しやすいものにするよう要望もされている。今後、指摘の副作用面への対応のあり方を含めた検討、議論がなされることが望まれる。

4. 今回の事業所アンケート調査から得られたデータは、さらに今後、他の関連データとともに、詳細に分析することを通じて、上述の政策課題に関するものを含め、より多くの政策的インプリケーションを導出することとしている。

労働政策研究報告書 No.187 『雇用調整助成金の政策効果に関する研究』

担当：田原孝明

主な事実発見

<雇調金の雇用への影響(時系列分析)を含むもの>

第2章「データによる雇用調整助成金のマクロ的効果試算及び雇用調整助成金受給事業所と非受給事業所の雇用推移等の実態」(浅尾論文)では、雇調金のマクロ的効果試算について、リーマン・ショック後の平成21年4～6月期において、雇調金がなければ最多離職想定で50万人程度、「緩やか離職」でも40万人程度、それぞれ完全失業者数が増加した可能性が示されている。また、東日本大震災の際には、平成23年4～6月期において、それぞれ40万人程度、30万人程度と試算している。

また、リーマン・ショック後の時期である ① 21年Ⅰ～22年Ⅰ、② 21年Ⅰ～23年Ⅰ、③ 21年Ⅱ～22年Ⅱ、④ 21年Ⅱ～23年Ⅱ、加えて東日本大震災の時期として ⑤ 23年Ⅰ～23年Ⅱの5つの受給期間に着目して集計を行い、① 受給事業所では総じて、非受給事業所に比べて、受給期間中を中心として入職率を相対的に低く抑えていることが窺えること、② 入職率ほどには明確ではないものの受給事業所では、受給期間中を中心に、総じて離職率も相対的に低く抑えていることが窺えることなどを指摘している。

参考集計として、東京労働局から提供された500事業所のデータを集計して分析し、① 支給対象とされた労働者は当該事業所の中核的に必要な部分である場合が多く、出来得る限り雇用を維持しようと努められていること、② 事業環境の好転が望めないなどの状況の下でやむなく解雇に至る場合も少なくないこと、③ 離職が余儀なくされる場合であっても、労働市場の需給状況が非常に悪くなっているときに離職するのではなく需給状況がある程度改善するのを待って離職することができれば、再就職が相対的に容易にすることができることがデータの的にも示されているとしている。

第3章「雇用調整助成金の受給と雇用成長との関係」(神林論文)では、事業所の雇用調整を多角的に調べることを通じて雇調金のメカニズムに新しい視点を提供することを目的に、事業所の雇用成長率を入職と離職にわけ、それぞれについて雇調金との関係を吟味している。

その結果、① 雇調金受給事業所(継続事業所)の雇用変動は、受給終了直後に大きな離職が生じて雇用調整が進む

が、その後はむしろ受給前よりも積極的に採用し、純雇用成長率は増加傾向にあったこと、② 非受給事業所の開業頻度はおしなべて高い一方、受給事業所の廃業が雇調金受給終了後に集中するため、受給事業所の雇用成長率の平均的な回復は相対的には鈍くなり、雇調金受給終了後約1年を必要とすることになることが明らかになったとしている。

第4章「事業所の開廃を通じた雇用調整助成金の効果」(川上論文)は、2008年度から2012年度までの従業者数の変化を、雇用を増加させている事業所、雇用を減少させている事業所、参入事業所、退出事業所の成長率に分解する手法を用いて、雇調金の受給事業所と非受給事業所及び製造業と非製造業との間の雇用変化を分析している。

その結果、2009年の特徴は継続事業所の従業員数の変化による雇用喪失であったのに対し、2011、12年は退出事業所による雇用喪失の寄与が大きいことが明らかになった。また、雇調金の受給事業所と非受給事業所の雇用の変化の違いをみると、製造業は、リーマン・ショックの時期は、受給事業所(期間外)(リーマン・ショックの期間以降も受給を受けた事業所)が最も雇用を減らしておらず、受給事業所(期間内)(リーマン・ショックの期間内のみ受給した事業所)と非受給事業所で多く雇用を減らしていた。リーマン・ショック以降の状況は、リーマン・ショック期に雇用を相対的に減らしていない受給事業所(期間外)が大きく雇用を減らしていることが確認された。また、受給事業所(期間外)が2011年以降で大きく雇用を減らしている背景に、継続事業所の純増加(従業員の増加-減少)及び退出事業所による雇用削減がともに大きいことも示されたとしている。

<雇調金の雇用への影響(計量モデル分析)を含むもの>

第5章「雇用調整に与える雇用調整助成金の効果」(有賀・郭論文)は、JILPTが実施したアンケート調査と厚生労働省より提供を受けた雇用保険業務データを併用して、雇調金が雇用調整に及ぼす影響を検証している。

その結果、① 受給事業所と非受給事業所で、特に入職率が受給事業所で事業活動水準の変化により感応的である一方、離職率では両者に大きな差異はなく、いずれも統計的に有意ではない、② 入職率へのマイナスの効果が、離職率へのマイナスの効果を上回り、ネットで見ると雇用人数変化率の推定値はマイナスになるとしている。

また、受給する傾向が強い事業所にサンプルを限定した推定や、「製造業と非製造業それぞれのサンプリングでの推定」でも、同様の結果となったとしている。

第6章「雇用調整助成金の政策効果」(何論文)は、JILPTが実施した雇調金のアンケート調査データ及び3万事業所の雇調金業務データと雇用保険業務データの結合データを利用して、雇調金の政策効果を経営継続と雇用量の変化という2つの指標に着目して考察している。

その結果、雇調金の受給事業所のほうが廃業率が低く、雇調金の経営継続に対する正の効果が観察されたとしている。雇用量変化に関しては、廃業した事業所を含む場合、受給事業所の方が雇用量が維持されたとしている。また、雇調金が継続事業所の雇用量変化に与える影響を分析した結果、雇調金の受給により、事業所の離職率にはあまり影響を与えなかったが、入職率が抑制され、結果的に雇用量にはマイナスな影響が観察されたとしている。

第7章「雇用調整助成金及びその教育訓練費が雇用維持に与える効果」(張論文)は、主にJILPTのアンケート調査と雇用保険業務データとの結合データを扱い、雇調金およびその教育訓練給付が雇用維持に与える効果を考察している。

その結果、雇調金の受給が外生的な助成率の変化によって一時的に変動し、その月の離職人数が連動して減少する可能性が高いという結果を得た。このため、助成率という内生性を考慮し、雇調金の受給の効果について見ると、雇調金の受給と離職人数(率)との間に強い相関があり、雇調金の離職防止効果が確認されたとしている。また、本研究は雇調金の政策変動(政策改定)が企業の雇用維持に与える影響について、① 教育訓練費が増加すれば、離職人数が減少す

る可能性が高い、② リーマン・ショック後の特例措置は企業側の雇用を確保した傾向が高いとの結論を得たとしている。

<雇調金に関して特定分野の分析を含むもの>

第8章「雇用調整助成金を申請する企業、しない企業」(阿部論文)は、助成金の受給申請の有無に焦点をあて、事業所の助成金申請行動について分析している。

その結果 ① 雇調金の受給が製造業において多いことを裏付ける結果となったこと、② 従業員数には雇調金の申請に影響はしていないこと、③ 事業所の設立年が古いほど雇調金を申請する確率が高くなっていることが明らかになったとしている。また、事業活動水準が低下するにつれて助成金申請の確率は高まるが、その上昇幅は事業活動水準の低下とともに小さくなっていることが示されたとしている。さらに、一時休業や休日・休暇の増加以外の雇用調整方法が実施されている場合には、助成金の申請確率は高まっていないとしている。

第9章「パート・アルバイトも雇用調整助成金対象とした事業所と正社員のみ対象とした事業所との比較」(脇坂・川上論文)は、雇調金の受給状況を見ることで、パートタイム労働者のうちどれだけが、基幹パートで正社員の代替として機能しているかを検証している。

その結果、① 助成金の実施によってパートタイム労働者の中の選別は行われていなかったこと、② 教育訓練の内容として「新規分野進出のための専門知識を高めるため」に訓練が実施されるのは、パートタイム労働者が含まれない事業所の方が多いことが示唆されたとしている。

追加的に 30,000 事業所のデータから得られる正社員以外の労働者情報を用いて同様の分析を実施した結果、① 雇用調整の内容から正社員以外の労働者が必ずしも正社員のバッファーとして機能していないことが示唆されること、② パート・アルバイトも雇調金の対象とした事業所においてベテラン社員が助成の対象となっている傾向がみられ、特に基幹的な業務を担う正社員以外の労働者が助成金の対象として優先されていること、③ 助成金をきっかけにキャリアアップのための教育訓練がなされていること、④ 助成の対象となった正社員以外の労働者は、新しく雇用される正社員以外の労働者では置き換えることができない高度な人材であることが示唆されたとしている。

第10章「東日本大震災の被災事業所における雇用調整助成金の雇用維持効果」(鎌倉論文)は、東日本大震災の被災事業所における雇調金の短期的な雇用維持効果について、2つの研究結果を報告している。

一つ目は、震災による事業活動水準の急激な低下が「あった」と回答している事業所を対象として、震災直後3ヶ月に雇調金を受給した被災事業所と非受給の被災事業所の間で企業属性、ならびに雇用保険の被保険者資格の喪失率の推移について違いを確認した。その結果、① 両群の事業活動水準は震災前の2年間は有意差が無かったが、2011年・2012年には受給被災事業所のほうが非受給被災事業所よりも有意に事業活動水準が低下していたこと、② 雇用保険の被保険者資格の喪失率について、受給被災事業所は非受給被災事業所と比較して2011年3月にマイナス1.6%ポイント、2012年3月にプラス1.2%ポイント、2013年3月にプラス1.0%ポイントとなっており、雇調金の短期的な雇用維持効果を裏付ける重要な知見と考えられるとしている。

もう一つの分析は、先行研究や政策意図から想定される包括的理論モデルを仮定し、これを今回の研究会提供データの範囲内で検証可能な理論モデルに落とし込み、そのデータへの当てはまりを構造方程式モデリングにより確認することで雇調金と雇用保険喪失率の関係性を探っている。その結果、分析モデルのうち、最もデータへの当てはまりが良かったのは、雇調金の量的効果を想定して「効果が有る」と仮定した分析モデルであった。この最も蓋然性の高い分析モデルに

において、雇調金の雇用維持効果の推定結果は有意であったとしている。

政策的インプリケーション

1. 時系列分析により、雇調金の受給事業所は、非受給事業所に比べて、雇用が低調ないし減少で推移している中で、受給期間中を中心として、入職率を相対的に低く抑えるとともに、総じて離職率も相対的に低く抑えていることが指摘された。同時に、雇調金のネガティブな面として「受給終了後に大きな離職が生じている」、「受給事業所の廃業が受給終了後に集中する」ことが指摘された。この指摘は、「雇調金はいたずらに無駄な雇用を温存する」、更には「いわゆるゾンビ企業の延命に手を貸している」、「産業構造の転換を遅らせている」などの批判に通じる面もあると考えられるが、むしろ雇調金によって雇用失業情勢の最も厳しい時期を後ろに分散化させるとともに、雇用失業情勢が少し落ち着いた状態で、円滑な再就職を促進する効果を持つという前向きな効果として捉えることが適当である。
2. 計量モデル分析では、雇調金の受給は、入職率についてマイナスの影響がみられた一方、離職率に関して、受給事業所と非受給事業所の間には有意な差が観察されなかった（離職率に影響を与えていない）。一方、雇調金の受給は離職率を下げ、離職者数を減少させたという結果が得られている。雇調金は不況時における一時的な雇用維持を目的としており、雇調金の離職率に与える影響の分析は重要であるので、より精緻な分析に向けて引き続き検討する必要がある。
3. ① 申請手続きが困難なほど経営状況が厳しい事業所、② 経済の第3次産業化・サービス化に関連する産業・業種、③ 設立年が新しい事業所、④ 規模が零細な事業所など、雇調金の利用が低調な事業所について、実態把握を行うとともに、助成金の周知方法、運用の見直しなどの検討も重要と考えられる。
4. 雇調金の受給終了後も経営状況が改善せず、結果として従業員を解雇する場合もあり得ると思われるが、そのような場合には、雇調金の受給対象の従業員を解雇する場合には、事業主に転職支援を義務付けるなど何らかのフォローアップを行うについても検討に値する。
5. 雇調金の離職防止効果が有意とならなかったが、雇調金の支給要件を大幅緩和することにより、従来想定されていた、不況期の解雇を乗り切るための一時的な助成金という雇調金の政策目的が若干変容してしまうことも考えられるので、支給要件の緩和に当たっては、その緩和により、どのような影響が出てくるか十分に検討した上で決定する必要がある。
6. 今後、大きな予算が予定される施策の実施に当たっては、その後の効果検証を可能とするような仕組みの導入も検討すべき課題と考えられる。

(イ) 雇用促進税制の政策効果

また雇用促進税制の政策効果については、調査シリーズ No.146 『雇用促進税制に関するアンケート調査結果』（2015年9月）がある。

調査シリーズ No.146 『雇用促進税制に関するアンケート調査結果』

担当：調査・解析部

主な事実発見

1. 雇用促進税制の適用状況
雇用促進計画の終了後に雇用促進税制の適用を受けたかどうかを尋ねると、「受けた」が 22.1%、「受けなかった」が 71.2%であった。企業規模別にみると、「受けた」とする割合が「5人未満」で 5.1%、「5～9人」で 13.0%など、特に小さい

規模の企業で適用を「受けた」とする割合が低い。

2. 控除税額

雇用促進税制の適用を受けた企業(n=555)に、控除された税額を尋ねると、回答した企業(n=409)の平均額は1,631,562.3円で、中央値は、532,128.0円となっている。

3. 企業への適用効果

(1) 適用を受けた企業ほど、計画終了後の雇用保険一般被雇用者数が増加

雇用促進計画終了時の雇用保険一般被保険者の増加数について、雇用促進税制の適用状況別にみると、増加数の平均(0人は除き算出)は適用を「受けた」企業で21.0人、「受けなかった」企業で11.0人となり、両者の間で差がみられた。

(2) 適用を受けた企業ほど、新規に労働者を採用し、かつ定着率が高い

雇用促進計画の適用年度中に、労働者を新規採用した割合を雇用促進税制の適用状況別にみると、雇用促進税制の適用を「受けた」企業では94.2%が採用を行い、「受けなかった」企業では「採用しなかった」が19.0%にのぼった。

適用年度中に採用した労働者の定着率(適用年度中に採用した労働者総数を100として、現在も在籍している労働者の割合)をみると、適用を「受けた」企業の定着率の平均は84.3%、「受けなかった」企業では75.4%で、「受けた」企業の方が労働者の定着率が高くなっている。

(3) 適用を受けた企業の3割が当初の採用予定を拡大

雇用促進税制を活用することによって、採用計画などに変化・影響があったかどうかを尋ねた回答結果について、雇用促進税制の適用状況別にみると(複数回答)、適用を「受けた」企業では30.1%が「当初の採用予定人数より多く採用した」と回答した。変化・影響に関する選択肢を1つでも選んだ「何らかの変化・影響があった企業」割合を算出すると、41.3%であった。

4. 今後の利用希望

今後も雇用促進税制を利用したいかについて、雇用促進税制の適用状況別にみると、適用を「受けた」企業では92.1%が「したい」と回答した。

政策的インプリケーション

雇用促進税制の適用を受けた企業の約3割が、当初の予定よりも採用を拡大させるなど、企業の採用活動に対する同税制の一定の影響が観察できた。また、制度活用の前歴がある企業ほど、今後の活用意欲も高いことが明らかになっており、今後も同種の施策が実施される場合、制度へのアクセスのしやすさや、制度周知の充実に努めることで、より一層の制度活用を導き出せる可能性がある。

(2) 中小企業対策

中小企業対策に関しては、資料シリーズ No.140『中小企業の「採用と定着」調査に向けて』(2014年5月)、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—』(2015年5月)、資料シリーズ No.172『中小企業をめぐるヒトの移動概要—「採用と定着」調査・中間報告—』(2016年5月)、労働政策研究報告書 No.195『中小企業における採用と定着』(2017年3月)、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—』(2014年3月)

といった研究成果が出された。

資料シリーズ No.140 『中小企業の「採用と定着」調査に向けて』

担当：中村良二

主な事実発見

(1) 文献サーベイからは、以下のような知見が得られた。

1. 中小企業の採用活動について海外の研究は、1)大企業と比較した場合の中小企業の採用・人材確保活動の影響(アドホックなものになりやすい、非正規や派遣の活用に傾きやすいなど)、2)人材募集の手段における特徴(安価な方法が用いられやすいといった大企業と比べた場合の一般的な傾向と、採用力を高めたい中小企業の活動の特徴)、3)採用候補者の性格や信念などが重視されやすいといった選考過程の特徴などを、主に明らかにしてきた。

また日本の中小企業を対象とした調査研究は、1)業種によって主要な採用・人材確保の方法が大きく異なること、2)企業の人事労務管理に着目すると、内部養成、業績重視、経験依存といった採用・人材確保の基本方針が浮かび上がってくること、3)採用ルートに関して、製造業はサービス業と比べて「公的・公共機関」への依存度がより高いこと、4)採用がうまくいく企業とうまくいかない企業では採用ルートの活用度合いに大きな差は見られず、前者において各種団体に加盟する傾向がより強いこと、などを明らかにしている。

2. 中小企業の人材育成活動について海外の研究は、1)中小企業における人材育成活動が、活動にかかるコストと時間に左右されること、2)中小企業の人材育成活動における「組織社会化」の役割の大きさ、を指摘する。一方、日本の中小企業を対象とした調査研究が明らかにしているのは、1)人材育成の方法により、業種に沿った類型化が可能であること、2)中小企業における人材育成活動の契機は、a)新たな正社員の採用、b)業務遂行やキャリア形成上必要と考えられる公的職業資格の存在、c)管理・監督の役割を担うことができる従業員の確保、と見られること、3)「見える化」や、管理・監督職を対象とした取組みなど、人材育成活動との関連が強い取組みが存在すること、などである。

3. 中小企業の人材確保に関するこれまでの調査研究の課題としては、第1に、中小企業の採用ルートや採用活動の特徴については調査研究が進められているものの、1)採用活動の背景・要因や、2)採用活動の効果といった観点から、調査項目相互の関係を分析・検討したものが少ないことが挙げられる。また第2に、日本企業を対象とした調査研究は、採用活動にしても人材育成活動にしても、中小企業のみを対象とした調査・分析が大半で、同じ問題関心で同時に大企業を調査しているものがほとんど見当たらず、そのために大企業と比べた場合の中小企業の特徴を見出すことができていないことを指摘できる。

(2) 企業ヒアリング調査から

限られた事例ではあるが、製造業、非製造業の数社を対象として聞き取りを行った。

1. 製造業企業では概ね、比較的長期の人材育成に注力している。採用経路(新卒・中途)の違いにかかわらず、自社で長期雇用を前提として内部育成という方針が共通している。さらに、現場の作業者の育成に加えて、部門の管理職の育成にも力点が置かれつつある。人材育成のターゲットが、製造現場や現場のチームをまとめる「自律したリーダー」から、「部門の業務を回せる」人材へと広がりを見せている可能性がある。そのための具体的方法は様々である。

2. 中途採用がより活用されている非製造業の場合では、管理職というよりは、現場で業務を担う一般社員層の育成・定着にその力点が置かれる傾向が見られ、経営理念や事業戦略を共有することが同時に取り組まれている。それらは、企業への帰属意識を高めてもらうことを狙いとしているように思われるが、根本的には中途採用が多く、相対的に移動が盛んであるという状況への対応であろう。

3. 転職を織り込んだ人事管理も見られた。スキルアップを理由に転職することを、会社として特段問題視しない事例である。企業は育てた優秀な社員を囲い込むという単純な図式を描くことが、必ずしも適当ではないことを示している。期限の定めのない契約を結びつつも、その関係は永続的ではないことを、双方(使用者／雇用者)が前提とするケースもあり、今後、可能性の一つとして十分考えられよう。

4. コア人材の確保に関しては、事業部門・内容により、その方法が異なる場合がある。同一企業内であっても、内部育成型の部門と中途採用即戦力型の部門が並存している場合がある。

このように、主として内部から育成するタイプ、外部から調達するタイプ、それらを合わせて用いるタイプなど、いくつかのパターンが見られる。そうしたタイプ分けと、業種別、企業内の部門ごとの検討が必要となろう。

(3) アンケート調査の考え方と枠組み

1. 中小企業における人事管理を、採用と初期定着を中心に検討する。

採用と初期の定着を中心とした人事管理の現状を 1)人材確保・採用の基本的な考え方、2)採用から初期段階の定着に関する施策、3)企業をめぐる外部・経営環境、4)コア人材の定着、一般従業員の定着・離職、人材充足度などの点を中心に検討する。

2. 定着観を中心としながら、人材ニーズを明らかにする。

「どういった企業で、どのような人材が必要とされているのか、定着してほしいと考えられているのか」を明らかにする。それは業歴、業種、規模などにより相当な幅があろう。こうした点を解明することは、中小企業におけるいわゆる日本型雇用慣行を検討することにも通ずる。

3. 必要となる人材のスペックを明らかにする。

中途採用を念頭に置きながら、「どういったスペックの人材を、どのような方法で採用しているのか」を検討する。その際、量的、質的両側面から、コア人材の存在に着目する。

4. 初期定着の検討

人事労務管理施策を、一般従業員とコア人材との間でどのように差異化しているのか、メンターの存在と役割などに着目しながら、検討する。

5. 人材確保の成果

一連の施策の成果・結果として、コア人材や定着してほしい人材が、期待どおりのパフォーマンスを発揮してくれたのか否かを検討する。

政策的インプリケーション

厳しい競争環境の下、業績の向上と共に働きがいある職場を築こうとする中小企業を、雇用・労働、人事管理の側面から支援する方策について検討するための基礎資料を提供する。

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

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、「競合が激しい」、「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。
10. 今後は、「定年まで」(約4割)、「できるだけ長く」(約5割)勤めてほしいと思っている。

〈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。

政策的インプリケーション

厳しい競争環境の下、業績の向上と共に働きがいある職場を築こうとする中小企業を、雇用・労働、人事管理の側面から支援する方策について検討するための基礎資料を提供する。

資料シリーズ No.172 『中小企業をめぐるヒトの移動概要—「採用と定着」調査・中間報告—』

担当: 中村良二

主な事実発見

1. 新規採用、中途採用、そして、退職の状況を見ると、規模別にはより小規模企業で、新規採用ができず中途採用比率が高く、退職率が高い。業種別には新規採用が難しいのが「運輸業・郵便業」、「サービス業」、などであり、中途入職率が高いのは「医療・福祉業」である。「医療・福祉業」では退職率も高い。

・企業調査結果を、採用率と退職率から類型化し、検討した。

2. 創業年が古いほど、タイプⅢ（採用・退職率共に低い）比率が高く、タイプⅠ（採用・退職率共に高い）比率が低い。
3. より小規模企業でタイプⅠ・Ⅳ（高い採用率）が多く、大規模ではタイプⅢ比率が高い。
4. 業種では、医療・福祉、生活関連サービス業、情報通信、運輸業でタイプⅠ比率が高い。一方、不動産業、宿泊・飲食サービス業ではタイプⅢが多い。
5. タイプⅣ（採用率が高く、退職率が低い）が売上高、営業利益で共に「増加」割合が高い。
6. 退職率が高いタイプ（Ⅰ・Ⅱ）では、相対的に「離職は仕方がない」率が高い。
7. 人事管理との関連でみると、タイプⅠでは、いわゆる成果主義的管理の傾向が見られる。
8. 能力開発の責任の所在に関しては、特に情報通信業のタイプⅠ・Ⅱで、個人側との指摘が多い。

・従業員調査結果を、仕事内容・業種の異同から転職類型を設定し、検討した。

9. 「乖離型」（異業種・異なる仕事への転職）では、比較的若く転職回数が少ない層が多い。それまでの経験を活かして転職するというよりも、労働条件の部分に着目して転職している様子が見られる。
10. 「一致型」（同業種・同じ仕事への転職）は「介護関連、医療関連、IT関係」の従事者が多い。
11. 転職理由として「一致型・仕事継続型」（同じ仕事への転職）では、「今までの経験を活かせる」や「自分の能力を発揮できる」が多いのに対して、「業種継続型・乖離型」（違う仕事への転職）では、労働条件を理由に挙げる場合が多い。
12. 異業種からの転職の際には、ハローワークルートを活用したという回答が多い。同業種間の移動では「同じ業界で働いていた人の紹介」が多くなっている。
13. 現在と一つ前の企業とを従業員規模で比較すると、一致型転職者において100人未満規模のなかで移動しているという比率が最も高い。他方、300人以上の大企業から、100人未満規模の企業に転職してきた比率は、乖離型で最も高くなっている。
14. 各類型の転職者を採用する企業の中途採用に関する活動・方針を比較すると、一致型採用企業の中途採用は、専門職や中堅管理職など社内に不足する人材の確保を主な目的として行われている。他方、乖離型採用企業では、量的な労働力の確保や、組織の年齢構成の是正が主な目的となっている。

政策的インプリケーション

厳しい競争環境の下、業績の向上と共に働きがいある職場を築こうとする中小企業を、雇用・労働、人事管理の側面から支援する方策について検討するための基礎資料を提供する。

労働政策研究報告書 No.195 『中小企業における採用と定着』

担当：中村良二

主な事実発見

1. 調査第3期（2011～13年）内の採用と退職の動きを人数からみると、新規採用者では4.92人を採用し、その中で2.25人が退職している。中途採用者では同様に12.92人が採用され、その中で11.01人が退職している。中途採用比率が高いのは、より創業から短い企業、小規模である企業、業種別には「医療・福祉」を筆頭に、「金融業・保険業」、「運輸業・郵便業」などで高い傾向にある。「医療・福祉」や「運輸業・郵便業」では、退職率も高いという結果となっている。
2. 採用と育成の方針に関しては、「育成コストがかかるため、即戦力人材を中途で採用する」という考え方や「即戦力採

用で採用後の能力開発は個人責任」とのイメージが流布しているが、サンプル全体の約4分の1程度が中途採用者のポテンシャルを重視して採用していること、さらに5割強の企業が、採用後の能力開発責任は企業側にあると考えていることが明らかとなった。

人事労務管理全体の方針をみると、「新卒採用に注力し、社員の能力開発の責任は企業側にある」とする企業(全体の約3割)は、「中途採用に注力し、社員の能力開発責任は個人の側にある」(同2割強)よりも、能力開発や福利厚生への取り組みなどでより積極的である。また従業員も、自分の勤務先が「新卒採用に注力し、社員の能力開発投資も長期的視野で行っている」と捉えるほうが会社との関係認識は良好であり積極的である。

3. 管理職への中途採用に関しては、採用実績をみると、管理職層への中途採用の実施している企業は多くはなく、業種では建設業、情報通信業で、比較的新しい企業が多く、規模拡大を目指す、相対的に高い賃金水準を提供している企業である。

管理職確保の方針として「内部育成:生え抜き登用」(約7割)が「外部から登用」(約3割弱)に比べて多数派であり、比較的小規模企業でもその比率が高い。

「内部育成」タイプでも、管理職の中途採用を実施している。そして、いわゆる「日本的雇用慣行」を重視する傾向がみられる。採用した人材には「判断力、リーダーシップ、特定の業務におけるスキル」を求め、公的機関より「友人・知人の紹介」などの採用ルートを重視する傾向がみられる。高い給与や役職など相対的に高い処遇を採用の条件とすることが比較的多い。課題は「求める能力の人材が確保できない」ことである。

4. 転職者が円滑になじむための工夫に関しては、中途採用者が入社直後に「つまづいたこと・困ったこと」の有無で違いをみるとまず、転職先への長期勤続意思が異なっていた。

何らかの困難が「あった」場合には転職先組織である自社に適應できるまでの期間が長くなることが考えられるため、企業側はそうしたことがないようにするためにマネジメント施策を施す必要がある。具体的な項目では、極端に大きな差ではないが、「受け入れに関するサポートを行うこと」や「中途採用者が職場見学する機会を設けること」、「入社後しばらくは人員に余裕がある職場に配属すること」などの施策が初期定着・適應をスムーズにするためには重要である可能性が示唆される。

また、困難が「ない」場合、中途採用者が自身のスキル・知識の重要性を感じることで促進される可能性も示唆されること、採用者が自らを重要と思える職場の雰囲気を感じることで困難が低減される効果も期待できることなどから、こうした点に注力する必要がある。

5. 転職者の転職類型と転職後の能力開発に関しては、調査対象者を前職との仕事の異同と、業種の異同に関する回答から転職類型を設定し検討した。具体的には、「同業種・同様の仕事」から転職:一致型(対象の26.5%。以下同様)、「異業種・同様の仕事」から転職:仕事継続型(24.5%)、「同業種・異なる仕事」から転職:業種継続型(2.3%)、「異業種・異なる仕事」から転職:乖離型(36.6%)である。

転職理由として「一致型」では、「これまでの経験が活かせる」や「自分の能力を発揮できる」が多く、「乖離型」では、労働条件を理由に挙げる場合が多かった。異業種からの転職ではハローワーク・ルートが多い一方で、同業種間の移動では「同じ業界で働いていた人の紹介」が多い。

異業種からの転職では「インターネットなどで情報を収集」が高い一方で、「仕事継続型」では、「転職に関する民間サービスの利用」率が高い。異業種からの転職のほうが難易度が高い。

能力発揮では、以前の勤務先で身につけた能力が今活かすことができているかは、同様の仕事に就いている場合において、肯定的回答比率が高い。

6. 転職者のうち、特定の層、すなわち、現在管理的業務を担当しており、かつ、今の勤務先に勤務して3年以内の者（「即戦力管理業務担当者」）の特徴を検討すると、彼らは現在管理的業務を担当している者の中で約4割弱を占めている。それ以外の中途採用者と際違った差異は多くはないものの、業種をみると、製造業、卸売・小売業、建設業などで多く見られること、特に飲食・サービス業で差異が見られた。勤務先選択では、自らのスキルを活かすことができ、経営者の理念に共鳴するという意味で働きやすい職場を選んでいる。自身のキャリアを成り行きに任せると考えている者は少ない。中途採用者の中では、明確なキャリア意識を持ち、自身の職業生活を送っていて、より、働きがいを重視する層である。

政策的インプリケーション

1. 企業に対しては、初期定着の段階で転職者が「つまづかない」体制を整えることをサポートするため、基本的なマネジメント施策が有用であることをあらためて周知することで、採用におけるミスマッチを低減させる工夫を検討することが重要である。
2. 転職者に対しては、転職パターンとその後の状況・傾向性に関する情報提供が重要である。転職後の能力発揮を考えれば、転職前後で同様の仕事を継続していることが重要である。「異なる」仕事に就くなら、企業側の転職者の能力発揮に対する姿勢が重要となる。
3. 比率として多くはないが、管理職として中途採用されることは、転職を通じて処遇の向上を図る機会を増やすことにつながる可能性があることも有益な情報となろう。
4. 転職後に十分な能力発揮ができるには、転職前後で同様の仕事という継続性が重要である。そうした継続性が保たれるようなマッチング体制の構築と拡大が重要な課題であり、それに関わる官民の新たな連携のあり方や、求人企業・求職者に関する情報の管理と活用のあり方などについての検討が重要である。

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—』

担当：松本真作

主な事実発見

1. ワークシチュエーション（職場や仕事の現状チェック）に関して
ワークシチュエーション（職場や仕事の現状チェック）と企業規模の関係に関しては、「Ⅵ.能力開発・福利厚生・生活サポート」（能力開発、福利厚生、生活サポート等が整っているか）の平均値は、3,001名以上が最も高く、301人～3,000人、31人～300人、30人以下と続き、企業規模順となっている。30人以下は規模が小さいにもかかわらず、「Ⅰ.職務」（仕事に自律性、達成感、成長、意義等が感じられるか）、「Ⅲ.同僚や顧客との関係」（良い人間関係、よいチームワークか）では最も高い値となっていた。「Ⅰ.職務」を構成する下位項目では、「a.達成」、「c.自律性」、「d.参画」、「e.意義」は、30名以下が最も高かった。年齢との関係では、60歳以上がすべての領域において最も高い値となっていた。また、「Ⅰ.職務」は年代による差が開いており、高いものから60歳以上、50歳代、40歳代、30歳代、30歳未満となっていた。
2. コミットメント（職場や仕事への気持ち）に関して
職場や仕事に対する気持ちに関して、組織コミットメント（残留・意欲、情緒的、存続的、規範的）、キャリアコミットメント、

ジョブインボルブメント、全般的職務満足感のそれぞれについて数値化するための測定尺度を用意し、検討を行った。業種や従業員規模、年齢、性別、職種によりコミットメントの高さが異なっていた。規模に関しては、組織コミットメント(存続的:その組織を去ると失うものが多いから留まる)は 3,001 名以上が高いが、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(自分の職務に関する全般的な満足感)は 30 人以下が高かった。また、年代が上がるほど、キャリアコミットメント、ジョブインボルブメント、全般的職務満足感が高くなっていた。ワークシチュエーション I ~ VI の 6 領域(職務、上司やリーダー、同僚や顧客との関係、ビジョン・経営者、処遇・報酬、能力開発・福利厚生・生活サポート)から、7 つのコミットメントを個別に従属変数とした因果関係の分析を行ったところ、全てのコミットメントに対して有意な正の関係を示したのは「能力開発・福利厚生・生活サポート」であった。組織コミットメント:OC(残留・意欲:「組織の目標・規範・価値観の受け入れ、組織のために働きたいとする積極的意欲、組織に留まりたいという強い願望によって特徴づけられる情緒的な愛着」、ポーター他)に対する、ワークシチュエーション I ~ VI の 6 領域の関係をみると、「能力開発・福利厚生・生活サポート」が大きな影響をもつことがわかる。「能力開発・福利厚生・生活サポート」は規模が大きくなると充実すると考えられるが、因果モデルにおいて、規模は 7 つのコミットメントいずれにおいてもそれを高める要因ではなかった。次いでコミットメントと有意な正の関係がみられる傾向にあったのは「職務」であった。「職務」は、キャリアコミットメント、ジョブインボルブメント、全般的職務満足感との強い関係がみられ、職務や専門分野にコミットし、仕事の全般的な満足を得るためには、職務を工夫し、職務内容を充実させることが有効といえる結果であった。

3. ストレス反応(職場や仕事でのストレスをめぐる状況)に関して

ストレス反応は若年ほどネガティブなストレス反応(抑うつ気分、不安、怒り、身体反応)が高いという結果であった。男女では 30 歳未満では男性よりも女性の方がネガティブなストレス反応が高かった。

ワークシチュエーションの 6 領域(同上)とストレス反応の関係では、「同僚や顧客との関係」、「能力開発・福利厚生・生活サポート」が悪いと、ネガティブなストレス反応(抑うつ気分、不安、怒り、身体反応)が高まる。また、「職務」、「同僚や顧客との関係」、「能力開発・福利厚生・生活サポート」が良いと「高揚感」が高まる、という関係がみられた。

4. ヒアリングより

中小企業等のヒアリングでは、会社や組織が小さいことにより、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。開発や制作等、達成感のある仕事が中小企業にもある事例もあった。上記「I.職務」の要素が良いと考えられる事例といえる

政策的インプリケーション

1. 中小企業と大企業を比較し、中小企業において、キャリアコミットメント、ジョブインボルブメント、全般的職務満足感が高いことを見出しているが、今回、Web によりデータ収集した結果においても、同様の結果がみられた。大企業と中小企業では何でも大企業の方が良いイメージがあるが、このような点は中小の方が良いことになる。事例からも中小の方が、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みられ、中小にも開発や制作等、達成感のある仕事がみられた。中小にも良いところはあるといえる結果である。若者としては、中小企業について、「若者応援企業」や厚生労働省から公表される定着率等も確認し、選択肢を広げるとよいといえる。

2. また、組織に留まりたいという「組織コミットメント(残留・意欲)」は「能力開発・福利厚生・生活サポート」が大きく影響していた。「能力開発・福利厚生・生活サポート」を整備、充実することが定着につながるといえる。

(3) 介護労働力政策

(7) 介護労働力の確保政策

介護労働力確保政策に関わっては、労働政策研究報告書 No.168『介護人材需給構造の現状と課題—介護職の安定的な確保に向けて—』（2014年5月）、資料シリーズ No.161『介護人材確保を考える』（2015年10月）、資料シリーズ No.190『介護人材を活かす取組—キャリアアップと賃金—』（2017年3月）がある。

労働政策研究報告書 No.168『介護人材需給構造の現状と課題—介護職の安定的な確保に向けて—』

担当：堀田聡子

主な事実発見

ある一定の介護人材が必要と推計されていることを前提とすると、その確保施策は大きく以下のように分類できる（本研究では、求められる人材の質・量を変化させうる方策については検討していない）。

1. 新たに介護職として入職する者の数を増やす

a) 学卒就職者からの入職者数の拡大

a-1) 介護人材養成を目的とする教育機関への入学を希望する学生を増やす

a-2) 介護人材養成を目的とする教育機関への入学を希望する学生の卒業生のうち介護職として就職する者を増やす

a-3) 介護人材養成を目的としない教育機関の在学生のうち介護職を目指す者を増やす

b) 他職種からの転職入職者及び無業からの入職者拡大

2. 介護職として入職した者の介護分野における就業継続を促す

c) 勤務先事業所における定着を促進する

d) 勤務先事業所を離職した場合でも再び介護職を選択するよう支援する

本報告書では、まず、介護人材の需要と供給について、都道府県別に検討する（第1章・第2章）。介護人材に関する需給の実態分析によると、人口動態とそれに伴う介護サービス受給者数の伸び、サービス提供体制は都道府県別で大きく異なる。また、教育資源の整備状況も都道府県別に違いがあり、需要拡大が見込まれる都市部で少ない。

つづいて第1の施策のうち b) に関係するものとして、離職者訓練制度を取り上げ、その役割と効果を分析する（第3章・第4章）。2年コースは中高年男性等幅広い属性や職業経験を持つ受講生があり、修了後の介護職就職率及び就業継続率ともに高い。訓練期間中に教育内容、とりわけ実習への満足度を高め、介護の仕事にやりがい感を持てるようにできることがカギを握る。

第2の施策のうち d) に関係するものとしては、最初に介護職の専門職意識を高めることも有益となる可能性があり、専門性獲得プロセスが仕事満足感や介護の仕事の継続意思に影響を及ぼすかどうかを確認する（第5章）。これによると、学校で専門教育を受けた経験や他職種の経験は介護の仕事の継続意思の強さとあまり関係がない。専門教育を受けたり、職場で経験を重ねたり、資格取得のための勉強をすることは、現状では職場の実情に対する不満感を高めている可能性がある。働き方については、正規職員よりも短時間非正規職員のほうが仕事満足度も仕事継続意思も高い。

第2の施策のうち c) 及び d) に関連して、つぎに介護職の定着促進あるいは事業所が変わっても介護分野における活躍を続けることに貢献する雇用管理等、上記の分析においては考慮しなかった事業所における取組を検討する（第6章・第7章）。法人内でのキャリア・仕事の展開と就業意識への影響をみると、法人内でのキャリア展開と仕事満足度や就業

継続意向には有意な関係がみられなかった。他方、自分や自分の家族が勤務先のサービスを利用したいと考えている者は満足度が高く、就業継続意向や介護の仕事の継続意向が高い傾向がみられた。離職者のうち約4割を占める入職1年目の者をとりあげてその就業意識を高める採用・定着管理をみたところ、(法人や労働時間・勤務地等ではなく)介護の仕事そのものに魅力や意義を感じて入職すること、指導担当者がいること、一人ひとりの能力や希望に見合った個別的な人事処遇が行われていることは勤続意向を引き上げる。

第2の施策のうち c) 定着促進をはかることは、働きやすい職場づくりの実現をつうじて第1の施策である新たに介護職として入職する人材を増やすことにも貢献するだろう。最後に従来人材確保にかかる議論において十分焦点を当てられてこなかった「採用」を手がかりに人材確保につながる事業所のあり方を分析する(第8章)。これによると従業員の参加のもとに職場内の安定的な人間関係や業務・職場改善を促し、チームや職場の連帯感を高める取組み、訪問介護員の事務所立ち寄りの推進等をつうじた不安や孤立感の解消は、働きがいを感じる訪問介護員による口コミをつうじた採用のしやすさに貢献する。事業所がそのノウハウや人材を地域に還元し、地域社会に開かれた事業所運営を行うこともまた、人材の質・量確保にあたってプラスの影響が確認された。

政策的インプリケーション

1. 現在、厚生労働省が介護人材確保における当面の見通しを公表しているが、介護人材の供給構造の推計について、さらに精査が求められる。とくに学卒就職者、転職および無業からの入職者数の根拠の確認が必要となる。このことは介護人材確保施策の優先順位を検討するうえでも重要となる。
2. 都道府県における介護人材の需給推計、供給構造及び教育資源の整備状況の把握、需給ギャップの量的把握と対策の検討が求められる。市町村にあっても介護人材需給及び確保策により強い関心を持つことが期待される。
3. とりわけ都道府県の主体的取組みが重要となり、都道府県における人材確保に向けた対策の検討・実践とその経過のモニタリング・再検討をはかるマネジメントプロセスを推進することが有効と考えられる。
4. 学卒就職者に関しては、若年人口の減少を踏まえると、介護人材養成を行う教育機関への進学希望者を増やす努力を行うと同時に、入学後に介護職への就職希望を持続できるような仕事へのコミットメントを高める教育内容、あわせて教育効果を高める観点からコース等の規模(定員数)の検討が必要となる。
5. 介護事業所における人材確保や定着促進に資する雇用管理を明らかにすると同時に、転職しても再度介護職を選択することに貢献する専門職意識を高める要因の検討も重要である。これには専門性の獲得プロセスに加え、事業所や職場のマネジメントが影響を及ぼすであろう。
6. 以上の諸課題の検討に向けては、一時点の調査だけでなく、同一個人を追跡するパネル調査が不可欠となる。
7. 介護分野におけるキャリア・アップが推進されている。しかし現状では専門教育、資格取得や職場におけるキャリア展開は必ずしも仕事満足度を高めるものになっていない。介護プロフェッショナルのキャリア段位制度等も活用しながら、事業所全体として介護サービスの質の向上をはかる取組みと連動させながら、一人ひとりの職員との対話に基づきキャリア開発のあり方を検討することが重要となる。
8. 学卒就職者や転職者、無業からの入職者を含めて、仕事を選択する際に介護職が対象に入るようにする取組みはさらに推進の余地がある。介護職従事者は、入職年代や就業経験のばらつきが大きく、就業意識もさまざまであることから、仕事の内容やその意義について、よりきめ細やかな情報発信が求められる。
9. 地域包括ケアシステムの構築に向け、介護事業者には地域社会における住民相互の支えあいや組織化の支援とい

った役割も期待されており、地域社会に開かれた事業所運営が人材確保にも貢献する可能性があるという事実発見の共有と、事例の蓄積、さらなる検討が有効である。

資料シリーズ No.161 『介護人材確保を考える』

担当：堀田聡子

主な事実発見

1. 介護福祉士の就業継続意向

(社会福祉振興・試験センターが 2012 年に実施した「社会福祉士・介護福祉士就労状況調査」の個票データの二次分析)

介護福祉士資格保有者の就業状況、過去の職場経験、入職経路と職場選択理由、就業継続意向を整理したうえ、過去の職場経験と入職経路、職場選択理由、就業継続意向、職場満足度との関係等を検討した。

介護福祉士の就業継続に向けては、男女問わず生涯を通じて働き続けることのできる職場環境の整備、採用時において施設・事業所に関する十分な情報の提供、職場における能力開発の充実、さらに人間関係形成やチームマネジメントができる人材の養成が必要である。

2. 介護福祉士のキャリア移動構造

(社会福祉振興・試験センターが 2012 年に実施した「社会福祉士・介護福祉士就労状況調査」の個票データの二次分析)

過去・現在・将来の希望という3時点での働き方を特定することで、過去のキャリアに関する設問を利用して、介護福祉士資格保有者のキャリアの構造について、直近2年間に起きたキャリア移動と今後2年間に希望するキャリア移動、福祉・介護職の離職理由分布とその後の流出先、未経験者及びそれを含む潜在介護福祉士の福祉・介護職就労希望、潜在介護福祉士の職業選択における重視項目といった観点から検討した。

福祉・介護職が無職へと移りがちな要因は家族や健康問題等であり、職場を変える要因はさまざまな不満や専門性の追求であり、養成施設での教育経験や過去に福祉職場の経験があることが流入を阻んでいる。入職直後の慎重・計画的なサポート、潜在介護福祉士の中でも無職のままの者への働きかけ、離職要因となる法人・事業所の理念や運営のあり方を明示した採用や実践と理念の乖離解消が重要である。

3. 介護人材の資格取得意欲と就業意識

(介護労働安定センターの 2012 年度「介護労働者の就業実態と就業意識調査」の個票データの二次分析)

介護福祉士資格の有無と取得意欲に着目し、介護福祉士資格取得者、今後取得を希望する者、希望しない者のそれぞれについて、属性と就業状況、資格取得と働き方やスキルに関する課題意識、現在の仕事への満足感、就業継続意識等を比較検討した。

資格取得意欲と就業意識に応じた雇用管理として、仕事上の悩みや不満が大きく仕事への満足感が低い傾向にある介護福祉士資格取得者には継続的なフォローアップを、資格取得希望者にはネガティブな経験を乗り越えて資格取得により専門性向上やスキルアップを図る姿勢への支援を、資格取得希望がない者には安定した労働力として長く就業意欲を維持できるような工夫を行うことなどが重要である。

4. 介護職への参入促進

(リクルートキャリア HELPMAN JAPAN プロジェクト「介護サービス業 職業イメージ調査 2014」の個票データの二次分析)

介護サービス業を就職・転職先として考えるのはどんな人々なのか、介護業界やそこで働く人々に対するイメージ・周囲のもつ印象、介護業界の事実認知度と就職・転職志向、そして介護サービス業を就職・転職先候補として思い浮かべ、実際に就職・転職意向があるのはどんな人々かを整理した。

専門性が活かせる・成長可能性がある、持続可能な働き方があるといったイメージを持つ者、周囲の人々がプラスの印象を持っていると認識する者が就職・転職先として介護サービス業を視野に入れる傾向がみられるが、そうしたイメージや印象のもとになる情報はテレビや新聞等を通じてもたらされるものが中心で、介護業界やそこで働く人々についての「事実」は十分に認知されていない。事実を知ることにより就職・転職先として検討するように変化する可能性も示唆され、地域労働市場の実態把握とその実情に応じた効果的な情報提供のあり方(対象・内容・チャンネル)についてさらなる検討の余地がある。

5. 先進地域の事例

都道府県における福祉人材確保対策の例として、岡山県・福岡県における都道府県の行政・社会福祉協議会・事業者・学校関係者等をあげた体制整備と県全体の採用力アップへの取組み、ターゲットを明確にした人材確保で成果をあげる川崎市の取組みを紹介。

政策的インプリケーション

1. 介護の分野で現在働いている介護福祉士の流出防止のためには、職業的満足度(能力開発や給与等)や職場の人間関係・環境の満足度が重要であるが、法人や事業所の理念も離職へと結びつく要因となっている。職場におけるチームマネジメントやマッチングの際の情報提供の工夫が重要である。
2. 介護人材の確保という観点からみると、介護福祉士を増やすだけでなく、資格の有無に関わらず介護の現場を支える労働力の確保も重要である。多様な就業意識を持つ介護職が安定して働き続けることができるよう、個々の介護職のニーズに応じた効果的なフォローアップを行うことが求められる。
3. 介護職への参入促進のためには、介護業界や仕事の実情についての確かなイメージを持てるような情報提供や、募集・採用活動のさらなる工夫と活性化が必要である。

資料シリーズ No.190 『介護人材を活かす取組—キャリアアップと賃金—』

担当:中山明広

主な事実発見

(1) 介護労働者の定着意識と「キャリアアップの仕組み」との関係(「平成 26 年度介護労働実態調査」(介護労働安定センター)の二次分析)

介護労働者を介護職員、訪問介護員に分け、それぞれ正規職員と非正規職員と4つのカテゴリーに区分し、サービス提供責任者を加えた5つのカテゴリーごとに分析を行った。

1. 介護職員については、キャリアアップの仕組みの整備が定着につながる。
 2. 訪問介護員等については、キャリアアップの仕組みの整備と定着の間には見られないが、正規職員については、介護能力を適切に評価する仕組み、非正規職員については、介護能力に見合った仕事への配置が密接な関係がある。
- また、働き方やキャリアについて上司と相談する機会の設定も定着意識と関係がある。

これらについて、訪問介護員等については、ひとつの組織内でキャリアを積んでいく(内部労働市場型の働き方)のではなく、外部労働市場(職能別労働型の働き方)を意識しながら複数の組織でキャリアを積んでいくものが多いことから違い

が生じており、介護職員と訪問介護員とでは、異なったきめ細かな対応が必要。

(2) 介護労働供給と賃金プロフィールとの関係(2012～2015年の「賃金構造基本統計調査」の個票データの二次分析等)

各都道府県の介護サービス職種の求職者比率と福祉施設介護員の賃金水準との間には、賃金水準が一定水準の高さになるまでは正の相関関係が認められることから、介護職種の賃金水準が他職種に比べて低い地域では、賃金水準の引上げが求職者を増やす可能性があること。

4年分のデータを利用し、勤続年数ごとの賃金水準から、ケアマネージャー(正社員・正職員)、ホームヘルパー(正社員・正職員以外)等の賃金プロフィールを抽出し、学歴別の女性労働者と比較した(これら職種は女性比率が高いため)。

ケアマネージャー、ホームヘルパーのプロフィール(地域ブロック別)は同じ就業形態の高専・短大卒者より高い水準にあること、福祉施設介護員のプロフィール(都道府県別)は、高卒者と高専・短大卒者の概ね中間に位置し、一部では高専・短大卒に近い水準にあること。

(3) 介護労働者の定着・満足度を高めるための事業所の取組(全国21事業所等に対するヒアリング調査)

介護労働者の定着・満足度の高いと考えられる介護事業所等の取組を整理した。

1. 賃金制度・評価制度の充実及びキャリアパスの明確化 2. 休暇制度や労働時間等の改善、育児支援などによる働きやすい環境づくり、3. 研修制度や資格取得支援の充実など人材育成——と大きく3つのカテゴリーに分類できること。

人材育成に取り組み姿勢が熱心であること、コミュニケーションを豊かにし、やりがいを感じられる機会を増やすこと等も重要であること。

介護労働者の全てが管理層になることを目標としているわけではなく、介護の現場で技能を磨き上げることや人に満足感や安らぎを与えることこそが喜びであるとする層も少なくないことから、きめ細かな対応が有効であること。

政策的インプリケーション

1. 介護労働者の確保に当たり、介護職員についてはキャリアアップの仕組の整備、訪問介護員については、介護能力を適切に評価する仕組(正規職員)、介護能力に見合った仕事への配置(非正規職員)が定着意識を高める上で有効であり、事業主の取組を促すことが必要であること。

2. 介護職員と訪問介護員ではキャリア形成の仕方が異なること、管理層になることを目標とする層、現場で技能を高めて活躍することを目標とする層などニーズも多様であること等から、介護労働者の確保に当たっては、きめ細かな対応が必要であること。

3. 介護職種の賃金水準が他職種と比較して低い水準にある都道府県では、賃金水準の引上げが求職者を増やす余地があると考えられ、都道府県ごとに実態を踏まえた対応をすることが効果的であること。

4. 都道府県ごとに福祉施設介護員の賃金プロフィールをみると、高卒者と高専、短大卒者の概ね中間に位置するなど、必ずしも低い水準にあるわけではなく、求職者に正しく情報提供することが効果的であること。

(イ) 地域包括ケア

なお、この関係でオランダの地域包括ケアの実態も調査しており、ディスカッションペーパー 12-07『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—』(2013年5月)、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—』（2014年5月）がある。

ディスカッションペーパー 12-07『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—』

担当：堀田聡子

主な事実発見

1. 我が国の地域包括ケアシステムの構成要素に対応する制度及びケア従事者の現状、ケア提供体制と関連政策の変遷を概観のうえ、統合ケアの観点から国際比較可能なカテゴリーを用いてケア提供体制に検討を加えた。さらにケア従事者のなかでまず看護・介護職に焦点をあて、資格構成と資質管理、資格の整備・発展のあり方をみたのち、広くケアの担い手確保・活性化に向けた方策を整理した。
2. 1960年代に脱病院化、70年代以降施設化が進むと同時に、セカンダリケアとプライマリケアの機能分業、一貫してプライマリケア強化、地域医療・予防重視の方針となり、まずプライマリケアの一体性向上がはかられる。福祉国家の拡大が終焉を迎えると「自己責任」と「参加」重視の改革が続き、長期ケアにおいては集中的で高いケアをより安いケアに「代替」しながら「個別仕立てのケア」を実現することが重要となる。こうして医療ケア・社会的ケアセクター内・間の水平的・垂直的統合、住まいと多様なケア・サポートの組み合わせが進展し、伝統的に小規模地域密着の宗教・宗派別非営利組織に実施・運営が委ねられてきたケア提供体制は、世俗化と市場志向の政策のなかで大きく変容を遂げる。90年代は待機リストの拡大、提供者主導で非専門職化したケア、不完全な代替が大きな課題となり、2000年代をつうじて提供主体別・領域別アプローチから機能アプローチへの転換、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ケアを再び地域に根ざしたものにすする努力が重ねられている。昨今改めて多職種によるプライマリケアの充実、地区レベルでの福祉や公衆衛生の役割を強調しつつ、健康増進、自己管理推進と身近な関係のなかでの問題解決を図ることを重視している。
3. ケアセクターにおける統合が進むにつれ、専門職の養成体系見直しの必要性が高まっていたところに、労働市場のニーズと職業教育の結びつきを強め、労働者のエンployアビリティと国際競争力を高めることを目的とした（全産業にわたる）職業教育訓練改革の波が押し寄せる。国レベルの資格枠組みと全国統一の職業資格の整備、中等職業教育と成人教育の一本化に向けた職業教育訓練機関の再編がはかられ、ケアセクターにおいては90年代を通じて地域レベルでのステークホルダー協働による実験プロジェクトをつうじてあらゆる職業の棚卸と分析が行われ、1997年から新しい資格構成が適用された。産業別（ケアに関しては保健・福祉・スポーツセクター横断）の職業教育訓練労働市場知識センターが産業界・教育界のステークホルダーにプラットフォームを提供し、継続的に職業プロフィールと資格プロフィールの見直しを行っている。資格はモジュール認定であり、実地訓練割合が6割以上の働きながら学ぶ見習い訓練ルートも設けられていること、課題は多いものの既得職業経験・訓練の認定制度があること等から、ケアセクターにおいても継続教育に取り組む者が少なくない。
4. 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するだけでなく、ケア提供形態の多様化をつうじてさまざまな主体の参入促進をはかっている。また、さまざまな当事者の自立と参加、当事者力発揮を推進する枠組みがあり、近年は慢性疾患ケアモデルを背景とするセルフマネジメント支援やインフォーマルケア提供者支援にかかる取組みも活発である。社会保障政策全般にわたる生涯参加と自己責任重視の方向性が堅持されるなか、インフォーマルケア提供者支援の重要性はさらに高まっている。

政策的インプリケーション

利用者中心の良質なケアを効率的に提供する体制として地域包括ケアシステムを構築し、その担い手を確保するうえで、オランダの経験から得られる主たる示唆と課題について、「地域を基盤とする」統合とコミュニティデザイン、多職種協働プライマリケアの機能強化、セクター横断の対話に基づく資格構成検討と継続的発展、社会全体のケアワーク力を高めるイノベーションの進化、ケア政策と労働政策の連動という5つの観点からまとめた。

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—』

担当：堀田聡子

主な事実発見

1. 我が国における地域包括ケアシステムは、国際的な潮流においてはコミュニティを基盤とすることを要素として包含した integrated care (統合ケア) という提供体制の変革に焦点をおいたものと理解される。
2. 本報告書は、我が国における地域包括ケアシステムの構築とその担い手にかかる議論、諸外国におけるケア従事者及び統合ケアにかかる政策・研究動向を概観したうえで、我が国の地域包括ケアシステムの構成要素に対応するオランダのケア提供体制と関連政策の変遷、統合ケアの観点から国際比較可能なカテゴリーを用いてケア提供体制の現状に検討を加えた。さらにケア従事者のなかでまず看護・介護職に焦点をあて、資格構成と資質管理、資格の整備・発展のあり方をみたのち、広くケアの担い手確保・活性化に向けた方策を整理した。
3. 1960年代に脱病院化、70年代以降施設化が進むと同時に、セカンダリ・ケアとプライマリ・ケアの機能分業、一貫してプライマリ・ケア強化、地域医療・予防重視の方針となり、まずプライマリ・ケアの一体性向上がはかられる。福祉国家の拡大が終焉を迎えると「自己責任」と「参加」重視の改革が続き、長期ケアにおいては集中的で高いケアをより安いケアに「代替」しながら「個別仕立てのケア」を実現することが重要となる。こうして医療ケア・社会的ケアセクター内・間の水平的・垂直的統合、住まいと多様なケア・サポートの組み合わせが進展し、伝統的に小規模地域密着の宗教・宗派別非営利組織に実施・運営が委ねられてきたケア提供体制は、世俗化と市場志向の政策のなかで大きく変容を遂げる。90年代は待機リストの拡大、提供者主導で非専門職化したケア、不完全な代替が大きな課題となり、2000年代をつうじて提供主体別・領域別アプローチから機能アプローチへの転換、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ケアを再び地域に根ざしたものにする努力が重ねられている。昨今改めて多職種によるプライマリ・ケアの充実、地区レベルでの福祉や公衆衛生の役割を強調しつつ、健康増進、自己管理推進と身近な関係のなかでの問題解決をはかることを重視している。
4. ケアセクターにおける統合が進むにつれ、専門職の養成体系見直しの必要性が高まっていたところに、労働市場のニーズと職業教育の結びつきを強め、労働者のエンployアビリティと国際競争力を高めることを目的とした(全産業にわたる)職業教育訓練改革の波が押し寄せる。国レベルの資格枠組みと全国統一の職業資格の整備、中等職業教育と成人教育の一本化に向けた職業教育訓練機関の再編がはかられ、ケアセクターにおいては90年代をつうじて地域レベルでのステークホルダー協働による実験プロジェクトをつうじてあらゆる職業の棚卸と分析が行われ、1997年から新しい資格構成が適用された。産業別(ケアに関しては保健・福祉・スポーツセクター横断)の職業教育訓練労働市場知識センターが産業界・教育界のステークホルダーにプラットフォームを提供し、継続的に職業プロフィールと資格プロフィールの見直しを行っている。資格はモジュール認定であり、実地訓練割合が6割以上の働きながら学ぶ見習い訓練ルートも設けられ

ていること、課題は多いものの既得職業経験・訓練の認定制度があること等から、ケアセクターにおいても継続教育に取り組む者が少なくない。

5. 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するだけでなく、ケア提供形態の多様化をつうじてさまざまな主体の参入促進をはかっている。また、さまざまな当事者の自立と参加、当事者力発揮を推進する枠組みがあり、近年は慢性疾患ケアモデルを背景とするセルフマネジメント支援やインフォーマルケア提供者支援にかかる取り組みも活発である。社会保障政策全般にわたる生涯参加と自己責任重視の方向性が堅持されるなか、インフォーマルケア提供者支援の重要性はさらに高まっている。

政策的インプリケーション

住民(患者)中心の良質なケアを効率的に提供する体制として地域包括ケアシステムを構築し、その担い手を確保するうえで、オランダの経験から得られる主たる示唆と課題について、「地域を基盤とする」統合とコミュニティデザイン、多職種協働プライマリ・ケアの機能強化、セクター横断の対話に基づく資格構成検討と継続的發展、社会全体のケアワーク力を高めるイノベーションの進化、ケア関連政策と労働政策の連動という5つの観点からまとめた。

(4) 建設労働対策

建設業の人手不足の状況については、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—』(2015年5月)が調査している。

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—』

担当:調査・解析部

主な事実発見

1. 1990年初頭のバブル崩壊後、建設需要・投資は減少の一途をたどり、リーマン・ショックの影響で、廃業や離職が一段と加速した。
2. 建設投資額はピーク時の約半分まで下落し、受注競争が激化した結果、利益率が下がり、建設労働者のさらなる減少を招いた。
3. 東日本大震災後の復興需要のほか、安倍政権以降の公共投資の増大、消費税増税前の駆け込み需要を見込んだ民間部門の建設ラッシュなどで、人手不足が顕在化した。なかでも足元では型枠工と鉄筋工の人手不足が顕著となっている。
4. 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の懸念から、設備投資や人材確保に踏み切れない。
5. 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。

政策的インプリケーション

処遇改善

1. 3Kのイメージが強いことに加え、全産業平均からみても賃金の低さ、労働時間の長さが顕著なだけに、官民が連携し、業界あげての処遇改善を進める必要がある。
2. 資格と処遇がリンクしたキャリアパスの明示などキャリア展望を示すことが人材確保・育成につながる。

若者の入職促進・教育訓練

3. 新規入職者向けの集合訓練の場を設けることで、職場定着にもつながる事例が見られた。

4. 工業高校での出前授業なども人手不足感の強い型枠や鉄筋などの専門工事業への入職促進に貢献している事例がみられる。

災害対応・インフラ維持管理

5. 建設労働者は、老朽化の進むインフラの維持管理・補修、さらに将来起こりうる大規模災害後の復旧・復興要員として欠くべからざる人材となることを考えると、中長線を展望した人材の育成・確保策が求められる。

(5) 地域雇用政策

(7) 地域雇用開発政策

地域雇用開発政策に関しては、資料シリーズ No.151『地域における雇用機会と就業行動』（2015年5月）、調査シリーズ No.152『UIJ ターンの促進・支援と地方の活性化—若年期の地域移動に関する調査結果—』（2016年5月）、資料シリーズ No.188『地方における雇用創出—人材還流の可能性をさぐる—』（2017年3月）と、意欲的な研究成果が続々と出された。

資料シリーズ No.151『地域における雇用機会と就業行動』

担当：高見具広

主な事実発見

1. 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が検証された。

2. 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、賃金・労働時間などの労働条件面の問題を背景とする雇用ミスマッチ（＝希望条件のミスマッチ）が問題化するなど、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開きようとしている。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、U ターンへの期待も大きい。その地域に「選んで入ってくる」U 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. 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、人口減少が目目の課題となっていない場合もあるが、地元出身者のUターンが多くない点はこ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。

調査シリーズ No.152 『UIJターンの促進・支援と地方の活性化—若年期の地域移動に関する調査結果—』

担当：高見具広

主な事実発見

1. 出身地からの転出は、大学・専門学校等への進学や就職に伴う移動が主であり、年齢でいうと18歳時が過半数を占める。転出の理由をみると、「地元には進学を希望する学校がなかった」「地元から通える進学先が限られていた」といった教育機会の地理的偏在と進路選択に大きく依拠し、「親元を離れて暮らしたかった」「都会で生活してみたかった」などの生活上の選択も重なり合った結果、もたらされるものといえる。
2. 地方出身者の出身県へのUターンは、就職や学校卒業をきっかけとして、実家（もしくは実家近く）に戻る移動が主となっている。年齢でいうと22歳時が中心であるが、新卒就職のタイミングを過ぎても、20代は離職や結婚を機としたUターンが少なくない。出身市町村へUターンする（できる）かどうかには、出身市町村の位置づけによる違いも関係する。つまり、同じ地方圏でも大都市部の出身者ほど出身市町村に戻る（戻れる）が、都市部から離れた地域の出身者では、県内の大都市部へのUターンとなるケースが多い。背景には、地元に必要な雇用の受け皿がないことが考えられる。Uターンにあたっての仕事面の気がかりとしては「求人が少ない」「収入が下がってしまう」「希望にかなう仕事が見つからない」などが多く挙げられる。特に女性では、Uターンに際して「求人が少ない」「希望にかなう仕事が見つからない」という気がかりが男性に比べて多い。なお、出身県外に居住している者についても、「出身地に戻りたい」というUターン希望が少なくない。特に、20代を中心とした若年者（35歳未満の者）においてUターン希望が多く、潜在的な支援ニーズの所在を示しているといえる。また、出身地に愛着がある者ほど強いUターン希望をもつほか、出身地を離れる前に地元企業をよく知っていた者ほどUターン希望が強い。そして、Uターンするための行政支援としては、「仕事情報の提供」「転居費用の支援」「無料職業紹介」などが希望されている。
3. 地方移住（Iターン）は、転勤等を機としたものを多く含むが、転職、結婚、就職を機とした移住も多く見られる。なお、就職、転職、転勤等に伴う地方移住者には業種・職種の特徴がみられ、結婚による地方移住者には女性が多いという特徴がみられた。地方移住の年齢については、Uターンよりも幅があるが、就職を機とした移動は22～25歳頃、転職を機とし

た移住は 20 代半ば～30 代後半、結婚を機とした移住は 20 代後半(25～30 歳頃)、転勤等を機とした移動は 20 代後半～30 代が多い。地方に移住した当初の苦勞としては、仕事面よりも、「休日に遊べる場所が乏しかった」「買い物不便だった」「困ったことを相談する人がいなかった」などの生活面の苦勞が多く挙げられるが、女性は、男性に比べて「仕事がなかなか見つからなかった」などの仕事面の苦勞を挙げる人が多くみられた。転職を伴った地方移住者について、地方移住による仕事面・生活面の変化をみると、地方移住に伴い、仕事面では収入低下を伴う場合が少なくないが、通勤の負担低下などによって時間面・精神面でゆとりも生まれ、居住スペースの増加も相まって生活の質向上をもたらす可能性があることがうかがえた。

政策的インプリケーション

地方出身者の Uターンは、初職就職時(22 歳時)に大きなピークがあった。ここから、新卒予定者を対象とした地方就職支援が最も効率的・効果的な Uターン促進策であることがうかがえる。また、初職就職以降も、30 歳頃まで、離職や家庭理由などを機とした Uターンが続いており、地元の仕事に関して継続的に情報提供すること等も、有効な Uターン促進・支援策になる可能性がある。

さらに、出身県外居住者においても「出身地(県・市町村)に戻りたい」という希望(潜在的な Uターン希望)が少なくない。そうした「潜在的 Uターン希望者」にも、「仕事情報の提供」といった就業支援ニーズが多くみられた。そのため、潜在的 Uターン希望者をどのように把握し、どのように継続的な情報提供の仕組みを作るか、今後検討する必要がある。

地方移住に関しては、転勤等のほか、結婚、就職、転職を機としたものが多い。結婚を機に地方に移住するケースも多い女性においては、移住先での職探しの心配・苦勞があり、就業支援のニーズが存在する。ハローワークで支援できる部分が多いことがうかがえた。

最後に、分析からは、地域の雇用機会が個人の Uターン選択にも大きく関わることがうかがえた。つまり、同じ地方圏であっても、大都市部ほど出身市町村への Uターンが起こりやすい一方で、都市部から離れた地域ほど一度転出した個人が Uターンという選択をしにくく、出身県に戻る場合でも県内の大都市部への Uターンとなってしまう。この背景には、地方の中でも大都市部ほど雇用機会の量・質が豊富であることが考えられよう。都市部から離れた地域ほど、進学でいったん外に出た優秀な人材を呼び戻すには、魅力ある雇用機会を創出していくことが切に求められると示唆された。

資料シリーズ No.188 『地方における雇用創出 —人材還流の可能性をさぐる—』

担当: 高見具広

主な事実発見

1. 地域人材流出の背景となっている雇用機会と生活環境の地域差について検討した。そして、雇用機会の面では、賃金水準などの労働条件面のミスマッチ、職種・業種等でみたときの選択肢の乏しさ、地元企業の良さがよく知られていないことなどを背景として、若者を中心とした人材流出が引き起こされていることが、アンケート調査分析、ヒアリング事例の双方からうかがえた。
2. 「実践型地域雇用創造事業」を例に、地域における雇用創出の実践について検討した。地域のニーズに即した効果的な取組み(事業主向け・求職者向けセミナー、商品開発等)は、就職者数、新規雇用者数といった事業期間中の雇用創出効果が上がるばかりでなく、事業期間が終了した後も地域に根付き、様々に展開されている。なお、地域の取組みにあたっては、地域関係者の連携、外部の視点や知恵、実施者の意欲・熱意が、推進力として重要であることがうかがえた。

3. 地方への人材還流の可能性について、地方出身者の U ターン移動を対象に検討した。U ターン(希望)は、親との関係、ライフコース、地元への愛着、地元企業の認知によって形作られる。とりわけ愛着の影響する部分は大きい。高校時代までに地域の「働く場」を知ったことが、地域を転出した後も愛着として残り、U ターン希望を喚起する可能性がうかがえた。

政策的インプリケーション

1. 現在地域の抱えている問題は、産業構造・人口規模など構造的な部分によるところが大きく、雇用面の地域差を解消すること、人の流れを大きく変えることは、個々の地域が対応するには困難な課題であるとも言える。こうした構造的問題を前にして、地域の取組みがすぐに大きな成果を得ることは難しいが、現状を前に諦めるのではなく、まずは状況認識を地域で共有し、何らかの行動を起こそうという姿勢が問われている。

2. 本資料シリーズで検討した厚生労働省委託「実践型地域雇用創造事業」は、直接には雇用創出を目的とする事業である。実施地域では、事業の目標を達成するために、セミナー実施・商品開発に意欲的に取り組み、それぞれ独自の成果を挙げていた。

3. そして、ヒアリング調査の限り、本事業実施の意義は、そうした短期的な雇用創出効果以外にもあることが確認された。端的に述べるならば、本事業は、雇用に関する問題認識を地域で共有し、雇用創出という目的に向けて地域関係者が協働するきっかけをつくっていることに大きな意義があると考えられる。地域の雇用情勢は、雇用機会の「量」に関する数値上の問題(地域間格差等)が解消されつつあるように見えるものの、賃金水準をはじめとした雇用機会の「質」には依然大きな問題を抱え、職種・業種などの面でみて地方ほど就職の選択肢が乏しいこと、地元企業の良さが十分知られていないことなども相まって、若者を中心とした人材流出をもたらしている。そうした人材流出は、地域の産業に深刻な人手不足をもたらすことはもちろん、基盤産業を中心とした地域経済の発展にとっても大きな足枷となっている。そうした構造的問題を地域関係者が認識し、少しでも流れを反転させようと試行錯誤を重ねることの意義は小さくない。

4. では、地方への人材還流の可能性はどこにあるのか。本資料シリーズで検討したように、出身地における雇用機会の量・質は、U ターンの決定や希望に多分に関わると考えられる。その意味で、大都市部ほど有利な位置にあるのは疑い得ない。しかし、仕事の条件面だけで人の移動が決まるものではないことも、言われてきたことである。U ターンには、家族・親族の事情やライフコース選択、地域への愛着なども大いに関わるからである。それらに加えて、地元を離れる前に「働く場」の良さをどのくらい知っていたかが U ターン希望に関わるという本資料シリーズの分析結果は、今後の人材還流施策のあり方へ示唆をもたらそう。分析結果では、U ターンにおいて、「どのような雇用機会があるか」とともに、「どのくらい働く場を知っていたか」が重要な要素であることが示されている。U ターン就職決定の際に親の役割が大きいことと合わせると、まず親に地域の良さ、地元企業の良さを認知してもらうよう働きかけ、進学で転出する子どもへの情報提供を促すことも有効な方策と考えられる。

5. なお、地域雇用や人材流出の問題は、足早の解決を望めるものではない。その意味で、雇用創出や人材還流に短期的な成果はなかなか望みにくい部分もある。しかし、地道な実践の先にしか大きな成果は望めないのもまた事実である。構造的な困難に直面する中でも、強い問題意識をもって刺激的な実践を続ける中で、地域が自らの「生きる道」を見つけ、愛着や誇りを取り戻していく先にこそ、持続的な「働く場」の創出、そして人材還流への道筋が見えてくるものと考えられる。

(イ) 緊急雇用創出事業等

一方、失業者への緊急雇用創出事業についても、平成 24 年度に実施された省内事業仕分けを踏まえ、今後のあるべき雇用創出基金事業の形を探るとともに、緊急時に再び雇用創出基金事業を実施する場合のガイドラインを整備することを目的として、調査シリーズ No.118『雇用創出基金事業の政策効果の検証』（2014 年 5 月）がその効果の検証を行っている。

調査シリーズ No.118『雇用創出基金事業の政策効果の検証』

担当：渡邊博頭

主な事実発見

1. 調査に回答した自治体を実施した雇用創出基金事業全体としての効果をおよそ7割の自治体が肯定的に評価している。自治体では、事業を実施する際に生じた課題に対して、「事業の進捗状況を随時点検し、析出された課題に対応する」「地域の企業や関係組織に事業への協力を依頼する」「委託先に対して調査や監査を実施し、適正な事業執行に努める」といった取組みが行われている。また、事業を実施するにあたり苦労した点として、「基金事業を担当する職員が少なく、事業の管理が難しかった」「事業の委託先として適当な企業や NPO が地域にない(少ない)」などを挙げる自治体が多い。さらに、今後、基金事業を再び実施する場合、国に対して、「基金事業終了後の取組みの財政的支援」「基金事業の成功事例、失敗事例の情報提供」等を求めている
2. ふるさと雇用再生特別基金事業については、事業分野は、「産業振興」「観光」「農林漁業」が多く、およそ8割の自治体がこの事業の成果を肯定的に評価している。その理由は、「地域の実情に即した取組みが可能であるから」「事業によって雇用された方の多くが、委託先での継続雇用につながったから」などである。
3. 緊急雇用事業については、事業内容は「行政需要に係る事業」が多く、事業分野は「環境」「教育・文化」「産業振興」「農林漁業」が多い。7割以上の自治体が緊急雇用事業の成果を肯定的に評価している。その理由は、「地域の実情に即した取組みが可能であるから」「求職者の雇用機会を確保できた事業であること」以外に特に理由はないなどである。
4. 重点分野雇用創造事業・地域人材育成事業については、事業内容では、「行政需要に係る事業」「地域の産業政策、地域活性化に資する事業」「地域の教育・福祉に関する事業」などが、事業分野では、「観光」「農林水産」「地域社会雇用」「教育・研究」が多い。8割近くの自治体がこの事業の成果を肯定的に評価しており、その理由は、「地域の実情に即した取組みが可能であるから」「事業によって雇用された方の多くが、事業を通じて獲得した経験・スキル等により、受託先以外での雇用につながったから」「事業によって雇用された方の多くが、受託先での継続雇用につながったから」などである。

政策的インプリケーション

緊急的に失業者の当面の雇用の場を確保する雇用創出基金事業は高く評価されており、おおむね肯定的な評価ができる。しかし、委託先アンケートからは事業や雇用の継続性について必ずしも十分ではない。自治体からの要請により受託した委託先も少なくなく、これらの委託先では特に事業と雇用の継続性は低い。事業の本来の趣旨にかかわらず、継続雇用が実現されるかどうかは基金事業を成功と評価されるかどうかのひとつのポイントとなっている。また、事業によって雇用された者の経験や技能の蓄積もポイントとなる。基金事業が提供する雇用機会を通じて経験や技能を蓄積することによって、雇用機会の拡大につながる。さらに、委託先の受け皿確保の問題や、本事業と産業政策や地域振興策との連

携については、緊急に雇用創出基金事業などを展開する際の短期的な課題ではなく、緊急時に至らない段階からの中長期的な雇用政策の課題といえる。

(ウ) 東日本大震災の記録

なお第3期におけるJILPTの調査研究の中で特筆すべきものに、東日本大震災記録プロジェクトがある。これは、東日本大震災に伴う雇用・労働面を中心とした事跡を「記録する」ことを重点とし、それを通じて大規模な震災が発生した場合に、どのような対策が必要になるのかを明らかにしようとしたものである。内容は各分野にわたるが、便宜上地域雇用政策の項目に一括紹介する。

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)』(2012年10月) 担当:梅澤眞一

主な事実発見

本書は東日本大震災で生じた出来事の記録と、統計データからみたその影響の分析が中心を成しており、大震災に対する政府の対策、特に労働政策における復旧・復興対策についても、その概要を記録し、被災3県における雇用の現状を分析することに力点が置かれている。ただし巻末に、現在の雇用政策に関する気付きの点、そして過去の震災復興の記録から学ぶべきことなどを何点か取りまとめた。これらが厚生労働省ほか関係省庁の今後の復興対策に何らかの参考となることを期待したい。

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)』(2013年3月) 担当:奥津眞里

主な事実発見

被災地域の9つのセンターでは、大震災発生時に計1,000人以上の人々が活動していた。地震や津波による建物や施設設備の被害は大きかったが、人的被害は防ぎ通した。人的被害を抑え、職業訓練の早期再開を実現させた主な要因は、センターが実践的な職業技能・技術を指導する場であり、人的、物的資源が備わっていたことである。大震災が発生した当時、センターで職業訓練を受講中であった者(当時の訓練生)と、企業等で働いておりセンターの訓練生でなかった者では被災による困難や負担の内容に違いがあり、当時の訓練生の方が情報を的確に得て落ち着いて行動していた様子がある。当時の訓練生は具体的な被災対応がものづくりの専門的技術・技能によって処理されることを目の当たりにし、合理的な集団行動の指導を受けて避難していたことが反映していると思われる。また、大震災前に決まっていた就職について内定取消等はほとんどなく、センターの就職率は大震災後2ヶ月ほどで例年並みに回復した。

政策的インプリケーション

- a. ものづくりの技能が社会の安全・安心の確保に重要かつ不可欠。
- b. センターが離職者訓練として瓦礫処理のための建設重機の操作訓練や除染特別教育を実施することは、地域の早期復興と失業者の再就職促進の効果があると期待される。
- c. 原発関係被災者については賠償金の効果を考慮しつつ再就職意欲の喚起方を早急にたてる必要があること。

主な事実発見

1) 雇用・労働面での対策の概要

東日本大震災に関連した雇用・労働面の施策は、被災者への住宅支援(雇用促進住宅の活用)、職業紹介・求職者支援(避難所等への出張相談、被災者対象求人情報の整備、休業に係る雇用保険の特例給付措置や延長給付、新規学卒者・若年者就職支援など)、求人者・雇用主支援(特別相談窓口の設置、被災者の雇用助成、雇用調整助成金の特別措置、人材育成支援事業の拡充など)、職業能力開発支援(施設の早期復旧、被災地ニーズに対応した公共訓練の拡大、事業主の行う訓練助成の拡充など)、労働安全衛生関連(復旧事業での労災予防、原発事故への対応など)、労災給付の特例措置等多様なものが実施された。

2) 全国企業アンケート調査結果から

全国の企業を対象としたアンケート調査から、多くの企業において、被災事業所に対しては、救援物資の送付や人員の応援派遣などをはじめ企業内支援が行われたこと、被災によって廃止には至らなかったものの一時的に事業規模の縮小を余儀なくされた事業所における事業活動の推移をみると、被災後数ヶ月後には大きな回復をみせ始め、1年程度経過した時点ではほぼ元の水準に戻っているところが多いこと、被災事業所における事業活動の縮小に伴い、半数程度の事業所で余剰人員が発生し、広範な雇用調整が実施されたが、一時的な休業を実施したところが多くを占め、その際には雇用調整助成金が広範に活用されたこと、平成23年夏季の電力使用制限令の発動を中心とする「節電の夏」の影響は、大企業を中心として少なくない企業でみられ、操業・営業時間(帯)や曜日の変更といった対応がとられたところが多かったこと、今回の震災に際しては、義援金の提供や支援物資の送付、災害ボランティア派遣等企業としても広範な支援が実施されたこと、などの結果が得られた。

3) 被災地の労働行政ニーズと労働行政機関の対応

被災地における労働行政機関の対応をみると、発災時の緊急対応としては、その時点の来所者を含めて人身の安全を第一に行動をしたが、行政機関施設自体が被災した場合に救援を早期に受けられなかったところもあり、また、施設に被災者を臨時応急的に収容することとなる場合もあった。その後、震災関係の行政ニーズ(雇用保険、労災保険、雇用調整助成金、不払い賃金の立て替え払いの各申請など)の高まりとともに、臨時の相談窓口の設置や土日対応も行われ、ピーク時には行政現場は繁忙を極めた。また、監督署やハローワークでの対応のほか、避難所や仮設住宅等に出向いての相談等も実施された。その際、全国展開機関の特性を活かして、全国から職員の応援派遣が行われ、また、避難先の遠隔地においても申請受理や就職支援などが実施された。また、復旧・復興事業に伴う労災予防に向けた防塵マスクの配布や安全パトロールなども実施された。

4) 職業能力開発施設における被災対応

被災地における能力開発施設の対応をみると、発災直後は、能力開発施設は通所あるいは施設によっては宿泊する訓練生を抱えているという特性があり、災害発生時にはその安全を確保することも大きな使命となるが、それぞれに施設では最善が尽くされた。また、被災した施設でも別の場所での立ち上げを含め、早期の事業再開を果たすとともに、復旧・復興過程に入ってから被災地のニーズにあった職業訓練コースを新設・拡充も行われた。訓練修了後の就職状況は、震災前の高水準を維持している。

5) 労使の対応

震災直後から、労使は被災した社員・家族への救援、職場・住宅などの復旧支援などに力を注ぎ、連合や日本経団連はその組織力を生かして、かつてない規模で物資・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。

6) 人材派遣会社や NPO の取組—復興を支える被災者雇用

緊急雇用創出基金事業による被災者雇用の創出、たとえば仮設住宅支援員としての雇用が県や市町村で実施されたが、その過程で NPO や人材派遣会社等も大きな役割を担っていた。

政策的インプリケーション

1) 発災直後の緊急対応の時期(被災者の避難所への収容)

現場機関において、上述のような発災時の緊急対応を行うとともに、関連する施策やその手続きに関する周知を行う。中央においては、情勢把握を行いつつ、当該災害の特性を整理し、一定のシミュレーションの下で、既存の政策手段を総動員しながら必要となる政策対応を検討・準備することが重要である。

2) 被災者の生活の仮の安定をめざす時期(避難所から仮設住宅・仮住居へ)

現場機関において、関連する行政ニーズへの対応を行うが、ピーク時には行政現場は繁忙を極めるため、早期・円滑に所要の応援態勢を構築することが重要である。また、中央では、政策・制度について状況に的確に対応した要件緩和をはじめとする政策対応を実施することが重要である。

3) 長期的な視点からも被災者の生活の安定をめざす時期(住宅再建、復興住宅など)

今回の震災においてこの時期は始まったばかりであり、「記録」は今後の課題であるが、現段階においては、各復興計画を注視し、それとの連携を図りながら地域の雇用開発に取り組むこと、被災者からのキャリアに関する相談を親身になって受ける体制を整備すること、長期的な視点から安定した雇用の場を得るためには職業能力開発の果たす役割が大きく、求職者支援制度の活用等が重要となること、などが指摘できる。

ディスカッションペーパー 13-02 『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)』(2013 年7月)

担当:伊藤実

主な事実発見

1. 東北自動車道に沿った内陸部を中心とした製造業は、比較的短期間のうちに復興を成し遂げ、自動車産業やエレクトロニクス産業のサプライチェーンも機能回復している。それに伴って、これらの産業が集積する地域は、労働市場の需給状況が改善し、有効求人倍率が1倍を上回るところも現れてきている。

2. これに対して、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は、大幅に遅れている。復興の遅れは、当初政治の混乱により復興資金の交付が遅れたことによってもたらされたものと思われていたが、国からの財政措置が実現しても、沿岸部の復興は遅々として進まず、いくつかの問題点が浮かび上がってきた。

3. 最大の問題点は、市町村の公共工事に関する専門的人材の極端な不足であった。漁業関連の港湾施設の大半は市町村が管理しており、大規模な復旧工事の積算作業を行える人材が極端に不足したことによって、公共工事の入札が大幅に遅れてしまった。しかも、人材不足の対応策として市町村が講じたのは、全国の市町村からの人材の応援であった。この応援は、大半が短期間の出向人事によるものであり、積算作業等のノウハウがなかなか蓄積しないなどの問題を抱えていた。なお、同じ港湾施設の復興でも、大規模な施設の工事は国が直轄事業として行ったため、比較的短期間のう

ちに完了している。

4. 復興を遅らせている他の要因としては、被災地での極端な建設労働者の不足問題がある。さらに、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。
5. 沿岸部の主要産業である水産加工業は、工場の再開にこぎ着けた段階で、求人を出しても人が集まらないという人手不足問題に直面している。その主な原因は、水産加工業の賃金水準が、非常に低いという問題である。復興工事などに関連した求人の賃金水準は、水産加工業よりも大幅に高く、水産加工業には求職者が集まりにくいという状況が進行している。
6. こうした被災地の復旧・復興を遅らせている問題に対して、いくつかの対応策が考えられる。公共工事に関しては、国と地方の役割分担を見直し、災害といった非常時には国が市町村の公共工事を柔軟に肩代わりできるように、関連する法律の改正が必要である。また、復旧・復興関連の公共工事や補助金などに関連した煩雑な行政手続きも、復興を遅らせる大きな要因となっている。この点に関しても、非常時の行政手続きは平時とは異なった簡潔なものにする必要があり、法改正が必要である。
7. 建設労働者の不足問題に関しては、全国的な規模で労働力の需給調整ができるような新たなシステムの開発が必要である。また、建設機械のオペレーターに関しては、公共職業訓練の大幅な機能強化が必要である。さらに、水産加工業の高付加価値化を進展させる可能性のあるネット販売に関しては、被災地に IT 技術者がほとんどいないため、大都市圏から人材を呼び寄せるための新たな仕組みや助成制度を整備する必要がある。
8. 現状では復興の歩みはかなり遅れているが、新たな試みも多方面で始まっている。公共工事に関しては、地元の建設会社を優先するだけでなく、ゼネコンを活用して全国から建設労働者を集めるといった新たな公共工事の推進方法が導入され始めている。水産加工業では、東京の IT 企業から派遣されたボランティアの専門家によって、漁協や卸業者を介さず直接消費者に販売するネットビジネスを試みる企業が、現れ始めている。農業では、IT 技術を活用した新たなハウス栽培や植物工場を導入する企業が現れてきている。さらに、福島県では、洋上風力発電の実証実験が始まっており、産業化に成功すれば機械設備の量産工場などで大規模な雇用創出が期待されている。

政策的インプリケーション

今回の調査研究では、国と地方自治体の役割分担、行政手続などに関して、平常時の法律を非常時にそのまま適用していることが、復旧・復興を遅らせる主な原因の一つとなっていることを明らかにしており、法律の新たな枠組みが必要なることを示唆している。また、災害時の建設労働者の不足問題、水産加工業の高付加価値化についても、その対応策のあり方を提示している。

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)』(2013 年 8 月)

担当: 浅尾裕

主な事実発見

1. 企業活動への影響

自然災害で一時的に事業活動の全面停止又は縮小を余儀なくされた企業(225 社)にその影響を尋ねてみると(複数回答)、「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、次いで「事業連関(分業関係)を通じて自社の他の事業所の事業活動も縮小を余儀なくされた」16.4%、「企業間連関(サプライ・チェーン)を通じて他の企業の事業活動に相当の影響を与えた」12.4%などとなっている。

産業別にみると、「自社の他事業所でカバー」は卸売業や製造業、小売業で、「分業関係で自社の他事業所も縮小」は狭義サービス業や製造業、卸売業で、「サプライ・チェーンにより他企業に影響」は製造業で、それぞれ相対的に多くの事業所(企業)が指摘した。

また、事業所の所在地(県)別に被災5県についてみると、茨城(45.2%)や宮城(42.2%)を中心として「自社の他事業所でカバー」を挙げるところが多いが、「分業関係で自社の他事業所も縮小」は岩手や福島で、「サプライ・チェーンにより他企業に影響」は福島などで相対的に多くなっている。

2. 雇用・労働面への影響

一時的な事業活動の全面停止又は縮小に伴う従業員の余剰については、「事業所の復旧作業などがあり、従業員の余剰は生じなかった」とするところが 46.7%と半数近くある一方で、過半の事業所で余剰人員が生じたとされている。とはいえ、「一時的に余剰が発生したが、現在余剰は生じていない」とするところが 44.0%を占め、「余剰が発生し、現在もその状態が続いている」とするところは 3.1%にとどまっている。

産業別にみると製造業で、企業規模別には 100 人未満規模を中心にして規模の小さいところで、震災後 1 年以上が経過した調査時点においても余剰がみられている。また、事業所の所在地(県)別には、福島で相対的に多くなっている。

上記の余剰人員が生じた企業(136 社)に対応状況を尋ねると(複数回答)、「一時的な休業(自宅待機、訓練の実施など)」が 54.4%と最も多く、「企業内の他の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%)などが続いている。困難な中での雇用維持への努力をみることができるが、一方で「有期雇用者や派遣労働者の雇止め」(9.6%)や「希望退職の募集」、「指名解雇・整理解雇」、「採用内定者の入職延期(自宅待機など)」(3つとも 5.1%)を実施したところも少ないとはいえない。

余剰人員の対応状況について事業所の所在地(県)別にみると、ケース数が少ないので留意が必要であるが、次のようなデータが得られている。まず余剰人員の対応(雇用調整)状況を見ると、これらの地域においても「一時的な休業」の割合がもっとも高く、とりわけ福島で 62.1%、宮城で 58.1%と6割程度が実施している。次いで多いのが「企業内他事業所への配置転換」であり、3割程度の事業所が実施している。よりハードな方法についてみると、「有期雇用者や派遣労働者の雇止め」が福島で 13.8%、宮城で 11.3%と二桁に達し、さらに「希望退職の募集」をした割合が福島で 13.8%と他の県(例えば宮城では 3.2%)に比べて高くなっている。

一時休業などの実施に伴い関連の雇用施策の活用状況を見ると、雇用調整助成金が岩手で8割、宮城で3分の2、福島で半数の事業所においてそれぞれ活用された。また、雇用保険失業給付の特例給付は、福島の事業所で 12.5%とこれを活用したとする割合が相対的に高くなっている。

3. 原発事故の影響

東京電力福島第一原子力発電所事故による避難区域等(警戒区域・計画的避難区域・緊急時避難準備区域・特定避難勧奨地点)に指定されている地域内の事業所の有無を尋ねた結果をみると、回答企業の 2.5%が当該地域内に事業所があったとしている。実数は68所でありケース数が十分にあるとはいえないので留意してみる必要があるが、当該地域内に事業所があった(ある)企業の産業別構成をみると、製造業が 23.5%を占めもっとも多く、次いで建設業(14.7%)、卸売

業と狭義サービス業(いずれも13.2%)、小売業(11.8%)などとなっている。企業規模別には、1,000人以上規模企業に属する事業所が45.6%と半数近くを占め、次いで100人未満規模(17.6%)、300~499人規模と500~999人規模(いずれも13.2%)、100~299人規模(10.3%)となっている。また、企業(本社)の所在地(ブロック)別には、関東が60.3%を占め、東北は19.1%となっている。

4. 電力問題と風評被害

電力問題や風評被害など震災に伴う間接的な被害を複数回答で尋ねると、「東日本大震災後の消費抑制によるものとみられる売上高の落ち込みがかなりあった」とするところが21.4%、「電力の計画停電や節電のために事業活動を縮小せざるを得なかった」が12.6%、「『風評被害』によるものとみられる売上高の落ち込みがかなりあった」が6.4%などとなり、「特になかった」(52.9%)と「無回答」(9.0%)を除いてみると38.1%と4割程度の企業で何らかの影響があったとしている。

産業別にみると、いずれかの影響を受けたとする割合(100から「特になかった」及び「無回答」を引いた割合)は、宿泊・飲食業(68.5%)、娯楽業(61.3%)、鉱業等(60.0%)、生活関連サービス業(55.5%)、複合サービス業(54.5%)などで高かった。また、全体(産業計)での割合との比較において、「計画停電等」の影響については鉱業等や宿泊・飲食業、生活関連サービス業などで、「消費抑制」の影響については宿泊・飲食業や生活関連サービス業、娯楽業などで、「風評被害」の影響については複合サービス業や宿泊・飲食業、漁業などで、それぞれ相対的にかなり多くなっている

5. 2011年夏季節電の影響

2011年夏季に実施された電力使用制限令やその他の要請に基づく節電の実施に伴い大きな影響を受けた事業所の有無を尋ねた結果をみると、10.3%の企業が大きな影響を受けた事業所があると回答した。また、「節電は実施したが、事業活動には大きな影響はなかった」が61.0%を占めた。一方、「とくに節電は実施しなかった」は16.8%であった。

産業別に大きな影響を受けたとする割合をみると、娯楽業が29.0%でもっとも高く、次いで製造業(18.6%)、宿泊・飲食業(17.9%)、生活関連サービス業(16.7%)の順となっている。また、卸売業や小売業も10%をやや下回るものの相対的に割合が高くなっている。企業規模別にみると、100人未満規模企業が4.8%であるのに対して500~999人規模が19.5%、1,000人以上規模27.0%と規模が大きいところほど大きな影響を受けた事業所があるとする割合が高くなっている。これは、一方において「とくに節電は実施しなかった」とする割合が規模の小さいところほど高くなっていることの反映である面が大きい。電力使用制限令が一定以上の電力量を使用する事業所が対象となっていたことと関連していることが窺われる。

政策的インプリケーション

東日本大震災に伴う企業の雇用・労働面への影響とその対応を調査し、自然災害に加え、原発事故、電力問題や風評被害などの影響についての実態を把握し、復興過程において求められる政策課題を探るとともに、今後大きな災害が発生した際に講じるべき政策対応等の教訓を記録した。

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)』

(2013年8月)

担当: 松本安彦

主な事実発見

1. 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(労働局内の中枢機能の確保、応急的な業務体制の構築、過去の災害時対応ノウハウの迅速な提供、現地の情報・要望の収集・対応体制)」等について記述しているほか、「危機的事態への備えと対応に関する教訓」について整理している。

2. 被災地労働行政機関の「震災発生に伴う業務処理」に関し、i)労働基準監督署関係では労働相談、労災保険・未払賃金立替払、被災地での労働災害防止のための取組等について、ii)公共職業安定所(ハローワーク)関係では雇用保険、雇用調整助成金、職業紹介、学卒内定取消対応等について記述しているほか、「被災者等への情報提供と情報伝播ルート」、「出張相談」、「職員応援、所内体制の弾力化、代行処理、システムの機能強化」等について記述している。また、「非常時への備えと対応に関する教訓(各種制度・運用における非常時用メニューの設定・準備、非常時における選択と集中、非常時を想定した研修等)」について整理している。

3. 震災により変化した労働市場の状況とその対応に関しては、2012年7月ごろまでの状況を中心として、津波被災地(石巻所・大船渡所管内等)における人口流出と雇用保険被保険者の状況、求職者・求人・雇用保険受給者の推移、水産加工業・建設業・小売業・福祉関係等の求人・求職者の動向、仮設住宅と入居者の状況、福島第一原子力発電所事故関係の避難者の状況等について記述しているほか、労働行政の取組(雇用創出基金による事業、仮設住宅への出張相談、雇用保険の延長給付、被災者雇用開発助成金、就職面接会・職場見学会、新規学卒対策、障害者就労支援、「日本はひとつ」しごと協議会など)について記述している。あわせて、埼玉労働局・ハローワークによる福島県からの避難者に対する支援例や、福島第一原子力発電所事故に伴う除染業務等に関する労働力需要等について記述している。

政策的インプリケーション

1. 今後とも被災沿岸地域を支える基幹産業としての役割が期待されている水産加工業については、震災で特に甚大な被害を受けて早期再開と従業員の復帰・確保が課題となっていたが、元従業員の中には、i)元の勤め先の再開を待っている人(つなぎ仕事をしている人を含む)のほかに、ii)生活の本拠が定まらず、被災や仮設住宅入居等に伴う家庭環境・通勤環境の変化などで一時的に働けなくなっている人や働く意欲が低下している人、iii)実質的には引退して年金生活等に入っている人も含まれていると考えられる。また、作業環境や賃金的な要因のほかに、事業所が再開しても「海べり」は敬遠したいという要因や、元従業員は元の職場の「人のつながり」への復帰を求めているという要因も、水産加工従業員の確保に関するポイントとなっていると言われていた。新規参入者を含めた水産加工業の従業員確保に関しては、これらの実情に応じた対応が必要である。

2. また、復旧・復興工事に伴い、被災地の建設業の雇用保険被保険者は震災前よりも大幅に増加していた。建設・土木関係の労働力需給はひっ迫しており、未経験者を含めて全国から労働力が調達されるようになっていたが、これら建設業関係の仕事で地元の求職者が就くことができるものは、資格・経験を要しない臨時的な雇用(「つなぎ仕事」)が中心と言われていた。震災後、若年者や子育て世代の中に、それまでの趨勢以上に被害甚大な被災地を離れる志向・傾向があったが、これについては、資格・経験等のミスマッチ要因以外に、雇用需要増加の多くを非永続的な復旧・復興関係の事業が占めていたこと等との関連が考えられた。結局、復興需要が去った後を見越し、地場の強みを生かした産業の再生・育成や企業誘致がどのように進むか、その状況を見て、若年者や子育て世代の流出・回帰の方向やスピードが変化していくと考えられる。

3. 被災地では、仮設住宅の入居者を含め、求職活動を活発に行ってもなかなか採用されず、気持ちが萎えている人、家族を亡くして気持ちの整理がつかず引きこもってしまう人、自暴自棄・アルコール依存の心配のある人もいる。今

後、義援金等による貯金を取り崩している人がこれらの枯渇に伴って生活に困窮するケースも出てくる恐れがある。また、いずれ復興需要の減少・終息に伴い「つなぎ仕事」の場が枯渇していく中で、これらによって生計を維持してきた人に関する安定した就職に向けた相談・支援のニーズが高まることも予測される。仮設住宅等において、このような形で取り残される恐れのある人の状況を常に把握しつつ、息長く相談・支援の対応をしていくことも重要と考えられる。

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—(JILPT 東日本大震災記録プロジェクト取りまとめ No.7)』(2014 年3月)

担当:奥津真里

主な事実発見

1. ポリテクセンター宮城では、大震災発生時から復旧までの間に人命に関わる被害の発生を食い止めたが、それは、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、解決することで成し遂げた。早期には個人も組織も直前の状況に戻る(=復旧)ことを目指して行動した。
2. 大震災時にポリテクセンター宮城の職業訓練生は、センターの被災による閉鎖で訓練が中止されたが、その後の就職では就職に納得感を得たのは、安定雇用の就職者と受講職種と同じ職種で就職した者であった。安定雇用就職は 21% 弱だったが、被災者のための訓練科・コースには、就職のしやすさよりも被災者が抱く復旧のイメージに合わせた内容が求められた。他方、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。

政策的インプリケーション

大震災後の被災地及び被災者支援を想定した訓練科・コースの設定では、労働市場の需給状況の見通しを踏まえるとともに、被災者と被災企業の復旧希望を受け止めた内容で組み立てることが望まれる。また、被災地では、災害発生の日から長期にわたって被災状態が継続していることを意識した二次災害防止を速やかに講じる必要がある。

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・フロー・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)』(2014 年 12 月)

担当:小野晶子

主な事実発見

1. 宮城県と岩手県の被災市町村の漁業就業率と緊急雇用就業率には相関関係がみられるまた、第一次産業就業率との関係性もみられる。第一次産業が主要産業である地域では、同産業の復旧・復興が第一であるだけでなく、同産業従事者は一般企業の雇用者が受けられた雇用調整助成金制度や失業保険といったセーフティネットから外れている場合が多く、生活をつなぐためにも社会的ニーズが高かったと考えられる。
2. 仙台市といった大都市圏と石巻市や気仙沼市といった地方都市、南三陸町といった小さな町が沿岸部にある宮城県では、緊急雇用就業率に差が見られる。仙台市近郊の多賀城市をはじめとする市町村では雇用ニーズが大きい大都市が近くにあることが影響して自らの自治体内での雇用ニーズが小さい。一方で、南三陸町といった小さな町でも、同自治体内での就業率が高いところでは緊急雇用就業率が高くなる。こういったところでは雇用ニーズを満たさないと人口が流出してしまう恐れがあると考えられる。
3. 大都市圏から離れており、第一次産業が町の中心となっている被災地域の2事例から、緊急雇用創出事業がどのよう

な役割を果たしたかを考察している。同町村では、自町村内での就業率が高く、被災して生業を離れることは町村からの人口流出につながる。漁業、農業従事者は、失業した場合のセーフティネットが弱く、他の職業への転職が難しいこともあり、復興の目処がつくまでの間の生活を保つためには、緊急雇用創出事業のような被災者雇用がなければ立ち行かなくなる。こういった特色を持つ地域にとって、緊急雇用創出事業は住民を地域につなぎ留める大きな役割を果たしたといえる。

一方で、緊急雇用創出事業の被災者の雇用条件については「震災時に被災地に居住あるいは勤務し、失業状態にある者」となっているが、I・U ターンの者や事業に必要な専門家など被災地復興に必要な人材を呼び込むためにも枠組みは柔軟である必要がある。

4. 被災地での緊急雇用創出事業による仮設住宅関連業務を題材に、仕事を創出することによる個人の生活保障（雇用支援）と、仕事によって地域貢献をなすこと（被災地支援）の関係性と調和について考察している。被災地支援と雇用支援の優先関係に関しては、雇用支援よりも被災地支援の側面が強かったと分析される。採用時の選抜に関して、専門的スキルはさほど必要とはされていないものの、コミュニケーション能力などの一般的スキルに関して一定の基準で評価されているケースがほとんどを占めたためである。一方で、就労希望者の生活状況や困窮状況への配慮がみられるケースもあるが、被災地支援を優先した上で、事業実施の余裕のある範囲で雇用支援が配慮されていることが示されている。

5. 被災地支援と雇用支援のジレンマを緩和させる事例として、人材派遣会社やコンサルタント会社など、何らかの形で人材活用ノウハウを持つ事業者が、非営利組織や住民団体と共に採用・研修に関して協力しながら実施しているケースがあげられる。事業実施に関しても人材活用のノウハウの提供は事業負担の軽減につながる。営利組織と非営利組織が提携することにより、CFW 運用の場面では有効性が発揮できる可能性がある。

6. 我々の調査から以下の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ことも明らかになっている。

政策的インプリケーション

1. 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用途の柔軟性である。「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。この事実は、偶然であったとはいえ、極めて重要な事柄であり、見落としてはならない。予期することが難しい自然災害に対しては、それを未然に防ぐことよりも、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。そのためにも、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。

2. 「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。

3. 「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。失業対策のための事業の一義的目的は雇用を作ることであり、その雇用が生まれる事業内容についての縛りは緩い。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。だが、気をつけなければならないのは、その反面で事業自体の実効性に対する審査が甘くなりがちになることである。実施主体である地方自治体は、基金が被災地の復興事業のために有効に使われているか否かを適切に監督する必要があるだろう。

4. 緊急雇用創出事業の被災者の雇用条件は、「震災時に被災地に居住あるいは勤務し、失業状態にある者」となっているが、I・U ターンの者や事業に必要な専門家など被災地復興に必要な人材を呼び込むためにも枠組みは柔軟である必要がある。

5. 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。

6. 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。他方、営利組織のみで運営を行うことは、社会的な役割を営利事業者が担うことへの抵抗感から、社会的批判が寄せられる可能性がある。同じ水準の活動がなされたとしても、非営利組織と株式会社では周囲から受けるイメージが異なる可能性があり、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。

7. 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。ニーズの高い優れた活動については引き続き継続できる制度とすることが望ましい。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、大量の人材を雇用することによって発生する採用や労務管理が発生する。緊急雇用がより効果的に機能するためには、労務管理上の現場の負担をいかに軽減するかが大きな鍵となる。

8. 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。今回の東日本大震災の経験から学ぶことは大きいと思われる。

資料シリーズ No.184 『東日本大震災からの復旧・復興過程と雇用・労働の記録(一般資料整理)―平成 25 年度～28 年度半ばを中心に―(JILPT 東日本大震災記録プロジェクト取りまとめ No.9)』(2017 年3月)

担当:浅尾裕

主な事実発見

今回の資料シリーズにおいては、一般的な統計データやこの間に講じられた政策施策を概観・整理するとともに、それを踏まえて、復旧・復興過程に関するおおまかな段階区分を念頭におきながら、復旧・復興の流れを抽出し、それをフレー

ムワークとして上述の記事・資料における事象を整理して「記録」とした。

被災中小企業等の復旧・復興過程については、被災状況などそれぞれの置かれた状況の下で、① 従前地で再建、② 従前地近くで再建、③ 避難先等県を越えて再建、④ 仮施設での再開を經由して従前地に戻り再開、⑤ 原発避難指示解除前に従前地へ帰還し再開、⑥ 従業員を社内他事業所へ配転し、従業員が配転先に定着、⑦ 再建を模索したが結局のところ事業撤退、などといった多様なケースを整理できた。

政策的インプリケーション

多様な様相を呈する復旧・復興過程に対して、政策実施上の論理を整理しつつ、多様性に的確に対応した対応が求められる。

ディスカッションペーパー 17-01 『東日本大震災からの復旧・復興過程の記録から震災対応を考える—雇用面の政策を中心に—』(2017年3月)

担当: 浅尾裕

主な事実発見

1. 東日本大震災から導かれるもの —JILPT「震災記録プロジェクト」から—

① 復旧・復興過程において、被災者や被災事業者は、それぞれの状況に応じて、態様においても時期においても多様な経過をたどっていること。

② その中でも、次の3点には特に留意することが求められる。

(a) 巨大な津波により、個々の住居の被災を越えて多くの地域で町が面的に流出したことや原発避難に伴い、市町村域を越えた広域的な避難が多くみられたこと。

(b) 広範囲の津波浸水域において、復旧・復興の過程に盛り土・かさ上げや高台移転といったプロセスが不可欠となったことから、「仮設住宅」段階の避難生活を想定以上に長期のものにする一つの要因となったこと。

(c) 併せて原発避難者に向けた町外コミュニティ(仮の町)の建設もあって、上記①の広域避難と上記②の避難の長期化に伴って、元々の居住地域以外において新たな就業の場(=雇用機会)を得ることが必要となったこと。

③ 震災による雇用への影響を整理すると、当該事業所の施設設備の被災のほか、事業主・従業員の被災や避難、電気・水道・ガス等のライフラインや通信の断絶・機能不全などとともに、今回の震災の大きな特徴の一つであった周辺の街の喪失も、商業・サービス分野を中心として事業活動に大きな影響を与える。加えて、サプライチェーンの断絶等により被災事業所の取引先事業所にも影響を与えること、また、大きな災害が発生したことを背景に全体的な消費活動の抑制などや原発事故に伴う風評被害といった影響も小さなものではないと考えられる。これらの影響を通じて事業活動は縮小又は休止され、場合によっては、さらに移転・廃止に至ることとなる。それはまた、雇用にも影響を与え、「余剰」に対する雇用調整が実施されることとなる。

④ 復旧・復興に伴う事業(=労働力需要)をみると、まず、災害がれきの処理や除染といった「後かたづけ」の分野があり、それぞれ必ずしも短期とは限らないにしても期限のある大量の労働力需要が発生する。このほかの「住まい」、「公共インフラ」及び「産業」のそれぞれの復旧・復興の分野については、結局のところ膨大な建設需要につながるものであり、これが建設関連の大量の雇用需要(=求人)となる。また、こうした事業を企画立案し、所要の環境整備等を含めて事業を推進していく人材が必要である。さらに、仮設住宅や災害公営住宅において、見守り・相談といったニーズが発生する。

⑤ 震災に対する労働行政における政策対応は、雇用に関するものに焦点をあてれば、(a) 発災直後の応急対応、(b)

被災事業所における雇用維持支援、(c)緊急応急的な雇用機会創出、及び(d)被災者等のより安定した雇用創出の4つのフェーズないし論点に整理できる。

2. 南海トラフ巨大地震への対応を考える

⑥ 伊豆半島西側付け根あたりから九州太平洋側にかけての「南海トラフ」において発生する巨大地震(南海トラフ巨大地震)は、海溝型地震のメカニズムにより、いつかは確定できないものの発生を避けることはできない。

⑦ 南海トラフ巨大地震に関して、内閣府(防災担当)が公表している震度推計結果によると、最大級の地震が発生したとして、最大震度の7となる可能性のある市町村がある県は、静岡県、愛知県、三重県、兵庫県(淡路島)、和歌山県、四国の4県、九州の宮崎県となっている。また、震度7の市町村があるこれらの県では、一部の県を除きほとんどの市町村が、震度6強以上の強い揺れ(前述のように木造家屋の倒壊のおそれがある)となる結果となっている。また、津波高の推計結果では、最大津波高をみると、高知県、静岡県、東京都島嶼部では 30m を超える津波であるのを始め、三重県、徳島県、愛知県、愛媛県、和歌山県では 20m 以上の津波高になる可能性があるとされている。

⑧ 東日本大震災の際の状況も踏まえて、今後予想される「南海トラフ巨大地震」などの大きな震災への政策対応を考えたとき、発災時に従業員の安全を守ることを中核とした「事業継続計画」(BCP)の作成を企業に促すとともに、津波の襲来が予想されるときは的確な避難を行うことがまず重要である。また、上述のように、(a)発災直後の応急対応、(b)被災事業所における雇用維持支援、(c)緊急応急的な雇用機会創出、及び(d)被災者等のより安定した雇用創出の4つのフェーズに関する政策・施策を必要に応じて時宜的確に講じることが求められる。

(6) 外国人雇用政策

(7) 技能実習制度

技能実習制度の見直しに合わせて、厚生労働省からの要請に基づき、JILPT では本来の制度趣旨を踏まえた技術移転の状況がどのようになっているかを中心に技能実習の実態把握を目的として、帰国技能実習生を対象として帰国後の技能実習制度のフォローアップ調査を実施した。その調査結果を取りまとめたのが調査シリーズ No.144 『帰国技能実習生フォローアップ調査—2014 年度アンケート、インタビュー調査結果—』(2016 年 5 月)である。

調査シリーズ No.144 『帰国技能実習生フォローアップ調査—2014 年度アンケート、インタビュー調査結果—』

担当:渡邊博頭

主な事実発見

(1) アンケート調査の結果、

1. 日本での技能実習が役立ったかどうかを尋ねたところ、「役に立った」という回答が 98.4%、「役に立たなかった」が 1.0%であった。

2. 具体的にどのようなことが役に立ったのか、複数回答で尋ねたところ、「修得した技能」が 69.1% で最も多く、以下、「日本での生活経験」(62.2%)、「日本語能力の修得」(60.8%)、「日本で貯めたお金」(59.4%)などとなっている。

3. 実習期間中に困ったことがあったかどうか尋ねたところ、「困ったことはあった」が 32.0%、「困ったことはなかった」が 67.3% であった。

4. 具体的に困ったこととしては、「家族と離れて寂しかった」が 74.6% で最も多く、以下、「残業が少ない」(21.6%)、「仕事」が

厳しい(きつい)」(18.9%)、「家賃が高い」(16.2%)などが多かった。

5. 帰国後の就業状況を見ると、「雇用されて働いている」が 36.7% で最も多く、以下、「仕事を探している」(23.9%)、「雇用されて働くことが決まっている」(14.7%)、「起業している」(13.5%)などが多い。

6. 帰国後の仕事の内容を見ると、「実習で行った仕事と同じ仕事」(56.5%)が最も多く、以下、「実習と同じ仕事ではないが同種の仕事」(18.7%)、「実習で行った仕事と異なる仕事」(14.4%)などとなっている。

(2) インタビュー調査では、帰国技能実習生は、技能実習での成果について概ね肯定的な評価をしている。それは具体的に「日本人の仕事の仕方や仕事での考え方が勉強になった」「仕事や生活を通じて、対人関係の重要性を学んだ」「経済的に助かった」「視野が広がった」「生活面で自立できるようになった」「日本語の勉強が役立った」などの意見に代表される。一方、技能実習制度について改善してほしいことを希望すると、「日本語研修を徹底してほしい」「日常的に使える日本語を学びたかった」など実用的な日本語研修への要望が多く、さらに経済的事情を反映してか、「実習期間を3年よりも長くしてほしい」という希望を述べる帰国技能実習生も多かった。

また同じく厚生労働省の要請に基づき、実習生を受け入れている実習実施機関を対象に、実習生の受入れの現状や今後の方針についてアンケートと若干の企業ヒアリング調査を実施した。その調査結果を取りまとめたのが調査シリーズ No.157『企業における外国人技能実習生の受入れに関する調査』(2016年5月)である。

調査シリーズ No.157『企業における外国人技能実習生の受入れに関する調査』

担当：渡邊博顕

主な事実発見

1. 技能実習生の受入れ理由は、「一定の人数の労働者を一定期間確保できるから」、「日本人従業員を募集しても応募がないから」、「日本人従業員を採用しても定着が悪いから」などが多い。

2. 技能実習生の送出国は、「中国」、「ベトナム」、「インドネシア」、「フィリピン」などが多い。

3. 技能実習生の選抜要件では、「意欲、やる気」、「健康状態」、「人柄」、「仕事への取組み姿勢」、「年齢」などを挙げる企業が多い。また、選抜要件は職種により異なっており、他の業種に比べて繊維・衣服では「技能レベル」を重視し、長い経験年数を求めている。

4. 技能実習生の配置は、「実習生一人一人の経験や技能レベルを考慮して配置している」、「簡単な作業工程からスタートし、高度な作業工程へと順番に配置している」、「複数の作業工程を経験できるよう、定期的に配置を変えている」などが多い。

5. 技能実習で求められる技能レベルは、日本人の未経験者が「1年未満」でこなせる仕事のレベル、「1年以上2年未満」でこなせるレベルがといった回答が多い。

6. 技能実習生の賃金は、「1年目」「2年目」「3年目」とも所定内給与で「12万円～13万円」「13万円～14万円」が多い。時給では「700円～750円」「800円～850円」が多い。技能実習生の賃金額の決め方は、5割近い事業所・企業が「監理団体が決めた方針にしたがっている」と回答しているが、「独自に決めている」という事業所・企業も4割以上ある。具体的な賃金水準は、「地域別最低賃金のレベルの額」が7割以上で、また、技能や能力によって賃金を加算する仕組みがある事業所・企業が2割弱あった。

7. 技能実習終了時に到達する技能レベルは、「1人前の技能を持った日本人従業員の7～8割くらいのレベル」が4割以上、「1人前の日本人従業員と同等かそれ以上のレベル」が3割以上あった。

8. 技能実習生の配置と実習終了時に到達する技能レベルの関係は、「複数の作業工程を経験できるよう、定期的に配置を変えている」、「実習生一人一人の経験や技能レベルを考慮して配置している」、「簡単な作業工程からスタートし、高度な作業工程へと順番に配置している」という場合に高い技能レベルに達している。

なお、技能検定の上位級受験者は少数であった。

9. 外国人技能実習生と同じ仕事、作業を行っている日本人労働者の所定内給与は、「15～20万円未満」、「10～15万円未満」、「20～25万円未満」などが多く、時給では、「800～850円未満」、「750～800円未満」、「700～750円未満」が多い。

同じ仕事、作業の技能実習生と日本人労働者の賃金を比較すると、全体では日本人労働者の賃金が高い。

10. 過去1年間の技能職の作業員、作業者の募集状況は、「募集した(募集中を含む)」というところが4割で、募集の際に提示した賃金額は、実習生の賃金より約30%高い。

11. 技能実習生と同じ仕事、作業をする従業員を雇うことが可能な賃金額は、正社員では「実習生の賃金の1～3割増しくらい」、「実習生の賃金の3～5割増しくらい」が多い。また、パート・アルバイトでは「実習生の賃金の1～3割増しくらい」、「実習生の賃金と同等の額」が多い。

12. 技能実習生と日本人従業員の弾力性を計算した結果、常用労働者、パート・アルバイトと技能実習生は、ほとんどの業種で補完的な関係にあった。

政策的インプリケーション

今後、技能実習3号が創設され、検定試験合格者が実習期間の延長を認められることになれば受検者数が増加すると思われる。そこで、技能実習生が修得した技能レベルを正しく評価することができるよう、技能検定試験の内容を適宜見直し、合わせて日本語能力試験なども活用することが求められる。企業には、技能検定試験の結果やそのほかの資格の取得状況、仕事や作業の成果に基づいて、技能実習生の技能を適切に評価し、それに応じた報酬を支払うことが求められる。

(イ) 外国人労働者の失業

我が国では高度外国人材とともに定住者や日本人配偶者など身分による在留資格の外国人労働者も受け入れているが、派遣・請負など間接雇用で就労している者が多く、能力開発の機会も乏しく、雇用保険や社会保険への加入率が低いこと、子弟には不就学の者もいることなどの問題が指摘されている。世界同時不況の発生は外国人労働者及びその家族の生活に深刻な影響を及ぼしたことから、外国人労働者の失業に関する情報を整理したのが資料シリーズ No.112『外国人労働者の失業の現状』(2012年11月)である。

資料シリーズ No.112『外国人労働者の失業の現状』

担当: 渡邊博頭

主な事実発見

1. 総務省『平成22年度国勢調査』を観察した結果、(1)日本人(男女別)に比べて外国人の労働力率の方がわずかに高い。(2)日本人の女性に比べて外国人の女性の方が労働力率のM字谷の部分の下がり方が小さい。(3)高齢層の労働力率は日本人より外国人の方が高い。(4)諸外国と同じように、我が国においても日本人より外国人の失業率の方が高い。

2. 外国人を雇用している事業所の業種別寄与度をみると、製造業の縮小が目立つ。企業（事業所）の外国人に対する労働需要は小さく、外国人労働者に対して高い日本語能力を求めているため、日本語能力が低い外国人労働者の就業機会はかなり限定される。生産工程・労務の仕事でもある程度日本語ができることを求める事業所が多く、今後拡大が期待されるサービスの仕事やその他の仕事ではより高い日本語能力が求められる。

3. 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って異なる。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。ただし、こうした結果が一般化可能なのか引き続き検証が必要である。また、外国人若年者には未就業者・失業者が多いが、未就学のまま労働市場に参入したことがその1要因になっていると考えられる。

4. 日系人が非自発的失業の割合が高いのに対して、日本人の配偶者のフィリピン人女性については、自発的失業も少なくない。彼女たちは、子供がいる場合など日本語を使わざるを得ない環境にあり、配偶者が日本人なので本人が失業しても家庭内で収入が補完出来、セーフティネットへのアクセスも（日系人に比べると）容易である。

政策的インプリケーション

これまで外国人労働者に対する就労支援として、仕事に必要な日本語の習得を図るなど職業教育、職業訓練等の推進、日系定住外国人の集住地域のハローワークにおける通訳・相談員の配置、市町村とも連携したワンストップサービスコーナーの運営及び日系定住外国人専門の相談・援助センターの運営など多言語での就職相談、就労の適正化のための取組みとして事業主に対して雇用管理改善指導、日系人就労準備研修事業が実施されてきた。また、緊急雇用対策事業を利用した雇用機会の創出が行われた。しかし、企業（事業所）が期待するようなレベルの日本語能力を外国人が身につけるのは、一時的あるいは短期的な支援では困難で、継続的な取組みが求められる。さらに、外国人が安定して就職・就学できるためには、日本語の習得を含む社会統合施策が必要であり、利害関係者が連携して施策や支援に継続的に取り組む必要がある。

(ウ) 外国人留学生

また、積極的に受け入れる高度人材の卵というべき留学生の日本企業への就職があまり進んでいない状況を踏まえ、留学生の就職活動の現状を明らかにし、日本企業への就職促進を阻害している要因を明らかにするために行われた調査研究の成果が、資料シリーズ No.113 『留学生の就職活動—現状と課題—』（2013年3月）である。

資料シリーズ No.113 『留学生の就職活動—現状と課題—』

担当：渡邊博頭

主な事実発見

1. 留学生就職に対する本格的な取り組みは、企業・大学双方とも、始まったばかりであり、両者とも摺り合わせ段階にあると考えられる。
2. 企業側に求められることとしては、留学生採用情報として「望ましい人物像を、より具体的に明確にすること」である。その上で、採用後は、なるべく早い段階で、将来の具体的なキャリアプランについて、企業側・従業員側の双方で検討の上、納得性を高める工夫をすることが望ましい。企業側の希望どおり、これまでにはない「異質な人材」として採用する限り、そうした資質を活かせる社内の仕組み、特に、現場では中間管理職の指揮命令下に入る訳であり、実際に仕事の指導をする管理職に対する指導・支援も、非常に重要である。

3. 大学に求められることとしては、今後、もし留学生の就職が増えてくるとすれば、大学内部で日常生活を支援する部署（国際センターなど）と就職の支援をする部署（キャリアセンターなど）とが、より密接な連携をとることが必要となろう。また、ハローワークなど、外部行政機関との連携を深めていくことによって、よりスムーズな就職支援に結びつく可能性がある。

4. 企業、大学が双方で、就職をよりスムーズに運ぶ工夫を重ねることで、今後、わが国企業への留学生受け入れは増加していくであろう。留学生本人も含めて、皆が徐々に経験を積んで慣れていくことが重要である。その上で、異質だった人材が一定数・一定比率に達したとき、企業側の人事管理体系、そして、元・留学生の家族を社会で受け入れる体制なども、非常に重要な検討課題となる。

政策的インプリケーション

1. 一つは、就活時期の設定の問題で、就活時期・期間の弾力化により、留学生が多くの企業に出会えるチャンスを増やすためにも、期間の設定は工夫の余地があると思われるが、これらは、企業と業界団体が検討すべき課題であろう。

2. いま一つは、国によるさらなる支援の要望である。今後、留学生倍増を目指すことが国家としての方針であるのなら、留学生の就職に関しても、基本的な枠組みや指針の提示、サポートなども必要であろう。この点は、関係省庁の連携を含め、今後の検討課題であろう。

3. また、ハローワークとの連携も重要であろう。聞き取り対象のある大学では、連携を強化しており、ハローワークの利用の仕方を学生に伝え、外国人雇用サービスセンターの見学なども行っている。キャリアセンターもスタッフが限られて、日本人学生への対応もあるので、留学生たちに対するケアで足りない部分を、こうした連携で補完することが求められよう。

(I) 高度外国人材

さらに、企業が外国人高度人材を確保し、定着させるために、どのような取り組みを行い、どのような課題を抱えているのか、国に求められる政策はどのようなものなのか、そして2012年から導入されたポイント制による優遇制度がどのような効果を持つのかを確認するために行われた調査研究の成果が調査シリーズ 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』（2013年5月）である。

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』

担当：渡邊博頭

主な事実発見

1. 外国人雇用の方針は、外国人を雇用すること自体考えたことがない企業が多く、外国人の高度人材の雇用についても消極的であった。過去3年間の外国人の高度人材の採用実績は、「一度も採用したことがない」という企業が7割、「過去3年間に採用したことがある」と「過去3年間は採用したことがないが、それ以前に採用したことがある」という企業が2割強である。

2. 外国人の高度人材を企業に定着させ、活躍してもらうための施策として、「外国人の特性や語学力を活かした配置・育成」、「仕事や生活の相談ができる体制の整備」、「学校で学んだ専門性を活かした配置・育成」、「職務分担を明確にすること」などの実施比率が高い。

3. 2012年に導入されたポイント制について、9割近い企業ではポイント制の導入を知らなかった。また、ポイント制申請の実績のある企業は、回答企業全体の4%である。高度人材が働くための環境整備とポイント制による出入国管理制度の

優遇措置については、「高度人材が働くための環境整備が有用だと思う」、「どちらかといえば高度人材が働くための環境整備が有用だと思う」という回答が多かった。ただし、「わからない」という企業や外国人の高度人材の採用実績がない企業が多い。

4. 企業が外国人の高度人材に対して期待する人材像は、日本人の高度人材と同様の役割を期待するところが多く、具体的には、大学卒で採用された日本人社員、あるいは、キャリア採用の場合も30歳未満か30歳代の比較的若い年齢層に相当する実務経験、年収である。

政策的インプリケーション

日本経済の再生と成長に寄与する外国人の高度人材を集めるため、ポイント制のような法制度の整備も重要であるが、同時に企業における受入れ環境の整備や社会的な支援の仕組みづくりを合わせて実施していくことが不可欠であると考えられる。法制度の整備と企業の環境整備は代替的ではなく、補完的な機能を果たし、両方の整備に並行して取り組んでいく必要がある。

(オ) 諸外国における外国人労働政策

外国人労働問題については、厚生労働省からの要請を受けて随時諸外国の状況を調査してきている。第3期における成果としては、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—』（2013年3月）、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—』（2014年6月）、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る各種議論に関する調査』（2015年5月）がある。

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—』

担当：国際研究部

主な事実発見

1. 欧州では、グローバル化による市場競争が激化する中で、高齢化による労働力供給不足への懸念が高まり、90年代後半頃から移民政策に変化が現れ始めた。2000年代からこの動きは顕著になり、「望まれる移民」としての高度人材を優遇する一方で、「望まれない移民」である不法労働者を排除し、併せて域外からの新規単純労働力の移入を抑制し、かつ「望まれない移民」を「望まれる移民」につくりかえることを主要な政策とした、いわゆる「選択的移民政策」が生まれた。

2. 背景には、EU第5次拡大による東欧諸国の加盟で、労働力供給、特に中・未熟練労働市場の供給力が飛躍的に増大したことがある。結果的に欧州主要国は、中・未熟練労働市場を域外からの労働者に頼ることなく東欧諸国からの労働者に置き換えていった。

高度人材向けには、EU経済圏としての競争力を強化するという目的から、EUとしての統一のアプローチを開始、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した。現在、イギリス、アイルランド、デンマークの3カ国を除く24カ国が、共通の枠組みで同制度の推進に向けた作業を行っている。

3. 他方、欧州では過去に受入れた外国人労働者らの子孫がその規模を次第に拡大させ、社会における一定のグループ

層を成すようになった。彼らの多くは貧困であり、教育水準が低く、よって就労機会が限定的であるという共通の傾向を持つ。これらのグループの社会適合性を高め、経済に貢献させることを目的に、現在欧州主要各国は、多くの国費を投じ社会統合政策を実施している。

4. 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)戦略を講じつつある。特に少子高齢化の進展の速度が速い国においては、この政策の優先度は高いものとなっている。

政策的インプリケーション

調査の結果、具体的な受入れ方法は異なるが、いずれの国も高度人材の受入れを積極的に推進しつつ、それぞれの経済・雇用、及び政治情勢に応じて、受入れの規制や緩和等を併せて行っていることが明らかになった。

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—』

担当: 国際研究部

主な事実発見

1. 欧州諸国は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、各国における介護は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いる。拡大を続ける欧州連合(EU)は、人の移動の完全自由化をはじめとして様々な分野で統合の動きが進んでいるものの、介護分野に関しては中心的な位置を占めるような単一のモデルはいまだ存在しない。

2. 調査の結果、各国で状況は異なるものの、いずれの国で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ことが明らかになっている。各国は経済・雇用、及び政治情勢に応じて、受入れの規制や緩和を常に変化させており、自国の労働者とバランスをとりながら政策を進めていることが分かった。

政策的インプリケーション

欧州では介護需要の増大により将来的な供給不足が懸念されているが、過去に多くの単純労働力を受け入れ、これが社会統合上の問題につながった経験から、特定分野の規制緩和には慎重である。特に在宅介護サービスについては、市場の不透明性が外国人労働者の不安定就労につながる課題も顕在化しており、こうした点については我が国においても参考となり得る。

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る各種議論に関する調査』

担当: 国際研究部

主な事実発見

1. 外国人労働者は、各国のその時々々の経済情勢や雇用・労働環境に応じて受け入れられてきた。各国とも、当初は受け入れを推進する確固たる理由があり、結果として短期的には経済的な利益をもたらしたともみられるが、その後の経済情勢の変化等によってこの状況は急速に転換している。また、滞在が長期に及ぶ場合、むしろ受け入れ国の社会保障や公共サービスにとってコストとなり得るほか、国内労働者にも直接・間接の影響が及び、さらにはその影響は簡単には解決できない、といった可能性が各国の状況からは示唆される。

2. イギリスでは、外国人労働者の受け入れによる財政への影響に関して、欧州域内・域外の別や入国時期（滞在期間）による差異を踏まえた議論が主流になっている。とりわけ、域内他国から近年流入した労働者については、年齢が若く就業率も高い傾向にあることなどから、相対的に財政への貢献度が高いとみられている。一方、長期にわたり国内に居住している外国人については、マイナスの影響が報告されている。例えば Dustmann and Frattini (2013) は、2001～2011 年における国内の外国人の財政への影響について推計を行っている。これによれば、域外からの外国人については 868 億ポンドの財政へのコスト、域内からの外国人では 90 億ポンドの貢献があった（全体ではおよそ 780 億ポンドのコスト）。
3. ドイツでは、外国人労働者の受け入れの費用便益分析については、経費をどの範囲まで考慮するのかによって結果が大きく異なる。総じて、民間等の調査結果からは、「低資格・無資格者よりも、高資格・専門技能を有する外国人労働者の方がドイツ社会に貢献する」、「社会的に統合していない外国人の方が、社会的に統合している外国人よりも社会的費用がかかる」という点が共通して浮かび上がってくる。なお、外国人は失業率が高く、社会法典第 2 編に基づく給付金の受給者割合も高い。特に EU-2 の同受給者割合が直近ではかなり上昇している。
4. フランスでは、人口拡大や高度人材の増加、季節労働需要の充足の可能性などの観点から、外国人労働者の受け入れが経済成長に貢献するとの議論が複数みられる。また、財政への影響については、多額のコストが生じるとの分析がある一方で、長期的な視点ではプラスとマイナスの双方の効果が考えられ、差し引きした結果としての影響はどちらとも言えない。
5. アメリカでは、期間を定めた就労に関する外国人労働者の受け入れについてマイナスの経済効果が指摘されることはない。外国人労働者の受け入れにおいてコストが問題となるのは、アメリカで生まれたかどうかを問わず、主として不法滞在の状態にある外国人である。特別措置による就労もしくは市民権取得に反対の立場からコストを指摘する側も、賛成の立場から経済効果を指摘する側もそれぞれ存在する。

政策的インプリケーション

各国における外国人労働者の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、個々の労働者の年齢やスキルといった属性のほか、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。各国では、様々な角度からの分析が試みられ、これに基づく議論が継続的に行われている状況にある。

5 特定労働者層の雇用政策

(1) 高齢者雇用政策

(7) 改正高齢法の施行状況

JILPT はまず、2013 年 4 月に施行された 2012 年改正高齢者雇用安定法の施行状況を緊急調査として行った。その結果が調査シリーズ No.121 『改正高年齢者雇用安定法の施行に企業はどう対応したか—「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—』（2014 年 5 月）である。

調査シリーズ No.121 『改正高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—』

担当：調査・解析部

主な事実発見

1. 継続雇用の雇用形態では(複数回答)、7割近くの企業(68.7%)が「自社の正社員以外(嘱託・契約社員・パート等)」をあげ、「自社の正社員」をあげた企業は 45.8%、「グループ・関連会社の正社員以外(嘱託・契約社員・パート等)」が 8.6%、「グループ・関連会社の正社員」が 4.7%。企業規模別にみると、「500～1,000 人未満」と「1,000 人以上」では、「自社の正社員以外(嘱託・契約社員・パート等)」の回答割合が8割を超える。
2. 継続雇用の仕事内容について、もっとも多いケースを選択させたところ、「定年到達時点と同じ仕事内容」が 83.8%、「定年到達時点と違う仕事内容だが、定年前社員も従事している仕事」が 9.9%で、「定年到達時点と違う仕事内容で、定年到達社員に用意された仕事」が 2.2%。
3. 継続雇用の勤務日数・時間の体制を尋ねたところ(複数回答)、「フルタイム(日数も時間も定年前から変わらない)」が 86.0%でもっとも多く、次いで「時間はフルタイムだが日数を減らす(短日数)」の 26.6%、「時間はフルタイムより減るが日数は減らず(短時間)」の 18.2%、「時間も日数もフルタイムより減る(短日数・短時間)」の 18.1%などの順。企業規模別にみると、規模が大きくなるほど多様な勤務形態を用意する企業割合が高くなる傾向がある。
4. 2013年4月の改正高齢法施行への対応や、それに伴う社内組織及び人事・処遇制度等の変更により、どのような影響があったか、あるいは、今後どのような影響が出ると思うか尋ねたところ(複数回答)、「総額人件費の増大」が 26.9%でもっとも多く、2番目は「社員に対する健康面での配慮の責任の増大」(23.9%)。「ベテラン社員の残留による現場力の強化」(23.8%)や、「高齢社員から若・中年層への技能継承の円滑化」(19.3%)といった現場でプラスとなる影響項目も上位にあがった。
5. 聞き取り調査によると、継続雇用者が増加することに伴う人件費の変化に対する受け止め方は企業が置かれた状況によって異なる。A社では、人手不足の状況下で、経験もあり技能も高いベテラン社員を確保できることから、再雇用社員が増えることはむしろプラス面の方が大きいとしている。H社は、再雇用社員にかかる人件費を追加費用と捉えるのではなく、社員全体でみた視点から、「定年直前の社員に比べれば賃金は低いことと、人員構成上、若年社員の人数が多いことから、全体で見れば賃金の内転が起きているだけ」として、マイナスと捉えていない。継続雇用者の増加を人件費増と受け止めるのかどうかは、各企業が置かれた状況に左右される面が大きい。採用への影響でも、A社のような、売上高、人数規模も拡大局面にある企業だと、常に人手不足感が出て再雇用社員の増加が新規採用に直接は影響しない。E社やG社のように、中途採用を積極的に実施している企業では、そもそも新規採用への影響がない。

政策的インプリケーション

2013年4月の改正法の施行後も、企業が採用する高齢者雇用確保措置としては、定年後の継続雇用制度が主流であるが、本調査結果における継続雇用者に定年前と同様の仕事を担わせる割合や、フルタイム勤務を採用する割合の高さから、継続雇用者を積極的に活用していこうとする企業の意欲がうかがえる。一方、法改正の影響として、ベテラン社員の残留による現場力の強化や技能継承の円滑化などプラスと捉える企業も少なくない。高齢社員を積極的かつ有効に活用している企業の好事例を今後も発掘し、他企業の参考に資するよう発信していくことも重要である。

(イ) 高齢者雇用の実態

さらに、2015年から2016年にかけて、JILPTは高齢者雇用に関する調査研究報告書を続々と発行した。すなわち、調査シリーズ No.135『60代の雇用・生活調査』（2015年7月）、調査シリーズ No.149『中高年齢者の転職・再就職調査』（2016年4月）、調査シリーズ No.156『高齢者の雇用に関する調査（企業調査）』（2016年5月）である。そしてこれらを踏まえて包括的な報告書として取りまとめたのが労働政策研究報告書 No.186『労働力不足時代における高齢者雇用』（2016年11月）である。

調査シリーズ No.135『60代の雇用・生活調査』

担当：田原孝明

主な事実発見

1. 60代の不業者のうち26.0%が就業を希望しており、特に、60代前半層の男性の不業者のうち42.9%が就業を希望している。将来の労働力人口の確保が求められる中、就業を希望している60代の高年齢者が多数存在していることが確認されたので、就業希望者に対するマッチング機能の一層の強化が重要であろう。
2. 高年齢者の定年到達後の仕事の内容の変化については、「変わっていない」49.0%（継続雇用者50.7%）が最も多い。一方、高年齢者の定年後の賃金額については、「減少した」41.9%（継続雇用者80.3%）が最も多く、その減少幅は「41～50%」19.1%（継続雇用者24.2%）が最も多くなっている。このような状況に対し、賃金が下がったことについての考えを尋ねたところ（複数回答）、「賃金の低下は仕方がない・やむを得ない」とする人（是認派）は72.6%（継続雇用者68.1%）である一方、「賃金を下げるのはおかしい・下がりすぎだ」という人（否認派）は58.2%（継続雇用者83.1%）と、是認派と否認派が拮抗した状況となっている。

政策的インプリケーション

就業を希望する高年齢者の活用や、高齢者に納得して働いてもらう賃金制度の構築が重要。

調査シリーズ No.149『中高年齢者の転職・再就職調査』

担当：田原孝明

主な事実発見

1. 調査対象者の約6割が転職経験を持っていた。転職経験者内での転職回数平均は、男性が2.4回、女性が2.7回だった。
2. 転職の理由は男性では比較的多様性が見られる一方、女性では「家庭の事情」が約3割を占めていた。この「家庭の事情」には介護、家事・育児、配偶者の転勤等が含まれる。
3. 転職で利用した機関・サービスの複数回答では「縁故」が4割程度で最も多く、「求人情報誌等」が3割強、「ハローワーク」が3割弱と続いた。
4. 転職経験者における転職に要した求職期間は「0ヶ月」が19.8%、「1～2ヶ月」が23.7%、「3～5ヶ月」が13.8%であり、合計で約6割が半年未満であった。求職活動に要した費用は約8割が「0円」であった。
5. 現在の勤め先の選定理由の複数回答では男性と女性で選択した人の比率が変わらない項目が多かったものの、「通勤が便利」と「労働時間、休日等の労働条件が良い」は女性が約4割、男性が2割以下と性差が大きかった。
6. 男性に関しては45歳以上の中高年で転職に際して月の賃金額の平均値が低下していた。これは勤務日数・勤務時間の減少だけでなく労働単価の低下も反映したものと考えられる。一方女性に関しては、男性と同じく月の賃金額が高齢

での転職ほど減少しているものの、1日あたりの勤務時間や月の平均時給の変化は小さく、基本的には月の労働日数の減少が賃金額の減少に反映されたものと解釈できる。

7. 転職結果への満足度については、過半数の人が満足していることが分かった。一方、約2割の人は転職結果に不満を持っていることが分かった。満足度の規定要因としては、60歳未満での転職においては転職に伴う賃金の低下が満足度を低下させる主要な要因であった。一方、60歳以上での転職においては賃金の低下による影響が見られず、「自己適性志向」(i.e. 自分の興味、能力、個性、資格等に合った仕事を選ぶこと)が満足度を高める要因であった。

8. 転職を希望しながら転職しなかった人にその理由を尋ねたところ、男女ともに「新しい環境に不安だったから」が約4割を占め最も多く、男性ではこれに加えて「賃金が下がるから」、「経験・能力を活かせないと思ったから」の選択率も高かった。

9. 現在65歳以上の回答者全体に占める就業者の比率、および回答者全体に占める自営を除く雇用者の比率を見ると、男性に関しては64歳以下での転職経験のある人(就業率37.6%、雇用率24.7%)の方が64歳以下での転職経験のない人(就業率26.5%、雇用率11.0%)よりも高かった。また、直近の転職年齢が高いほど雇用率が高くなっている。

10. 女性についても、64歳以下での転職経験のある人(就業率31.5%、雇用率26.8%)の方が64歳以下での転職経験のない人(就業率19.2%、雇用率14.4%)よりも高く、直近の転職年齢が高いほど就業率・雇用率が高くなっている。ただし女性については専業主婦等、家庭に留まる人も一定数含まれているため、転職経験の有無が65歳以降の就業に及ぼす影響を男性ほど正確に見ることはできない。

11. 今後の転職で希望する雇用形態としては60歳未満の男性は約6割が「正社員」を希望している一方、男性の60歳以降では3割前後、女性全体では6割前後が「パート・アルバイト」を希望していた。

政策的インプリケーション

1. 男女では転職活動の内容はもとより、その背景となる動機や就業意識が一部質的に異なっていることが示されており、この点に配慮した政策が必要と考えられる。

2. 中高年齢者の転職では非正規化・賃金低下など他の年齢層であればネガティブに評価される変化が確認された。ただし男性の60歳以上、および女性全体では本人の希望自体が少日数・短時間を中心とすることから、一概に悪い変化とは言えず、本人の希望が実現していたかどうか注目する必要がある。

3. 転職結果への満足度については、45～54歳、55～59歳での転職の場合には「転職に伴う賃金減少」が満足度を低下させる主要な規定要因であったが、60歳以上での転職の場合には同変数が有意な説明変数とならなかった。常識的に考えれば賃金の低下はある程度普遍的に転職結果への満足度を減少させる要因と想定されるが、この常識が60歳以上の転職には当てはまらないという知見は特に重要である。

4. 64歳以下での転職経験のある現在65歳以上の人のほうが、64歳以下での転職経験のない同年代の人よりも現在の就業率・雇用率が高かった。ただしその結果については、男性の定年退職や自身・家族の健康上の理由、経済的理由等が複合的に作用していると考えられ、今後さらに要因を精査する必要がある。

主な事実発見

1. 60代前半層(60歳以上64歳以下)の継続雇用者の雇用形態(複数回答)は「嘱託・契約社員」(60.7%)が6割を超えており、「正社員」は34.2%であった。
2. 60代前半層の継続雇用者の仕事内容については、「定年前(60歳頃)とまったく同じ仕事」(39.5%)、「定年前(60歳頃)と同じ仕事であるが、責任の重さが変わる」(40.5%)に回答が集中している。
3. 60代前半の自社のフルタイム勤務の継続雇用者について、平均的な年収(ここでいう年収には、企業が支給する賃金・賞与のほか、企業から支給される企業年金、公的給付(在職老齢年金、高齢雇用継続給付)を含む。)を尋ねたところ、「300万円以上400万円未満」(27.1%)が最も多く、回答企業の6割近くは200万円から500万円の間に分布している。
4. 今後の高齢者の賃金制度のあり方について、企業の考え方を見ると、回答企業全体で、肯定的回答(「そう思う」+「ややそう思う」)の割合が最も高かったのは、「定年後の高齢者も、評価制度に基づき賃金を決めるのが望ましい」という見解で56.8%がそのように考えている。「定年後でも仕事と同じなら原則、賃金は下げるべきではない」という見解について肯定的な企業は回答企業全体の3分の1程度(同・34.4%)である。一方で、「会社は雇用確保のために再雇用するのだから、賃金が低下しても構わない」(同・28.2%)、「賃金の原資が限られており、高齢者の賃金が高いままだと現役世代の賃金が下がるので、高齢者の賃金を下げても構わない」(同・33.8%)といった、高齢者の雇用確保、あるいは現役世代の賃金水準の維持を図るために高齢者の賃金を調整してもよいと考える企業がそれぞれ3割前後ある。
5. 希望すれば65歳以降も働き続けられるのかどうか企業に尋ねたところ、回答企業(6,187社)のうち、「65歳以降は希望したら基準に該当した者は働くことができる」が55.5%と最も多く、以下、「65歳以降は働くことができない」が29.6%、「65歳以降も希望者全員が働くことができる」が10.4%となっている。上記結果を従業員規模別に見ていくと、従業員規模が大きいほど、「65歳以降は働くことができない」とする割合が高くなっていることがわかる。反対に、従業員規模の相対的に小さな企業では、「65歳以降は希望したら基準に該当した者は働くことができる」とする割合が高くなっている。
6. 「65歳以降は希望したら基準に該当した者は働くことができる」と回答した企業に対して、その該当基準について尋ねている。「働く意思・意欲があること」(58.9%)が最も多く、続いて「健康上支障がないこと」(58.7%)、「会社が提示する労働条件に合意できること」(45.2%)、「出勤率、勤務態度」(40.7%)、「会社が提示する職務内容に合意できること」(40.1%)等の順番となっている。
7. 65歳以降の高齢者が就いている仕事(職種)についてみると、「専門的・技術的な仕事」(40.1%)、「管理的な仕事」(27.3%)などの回答割合が高い。
8. 65歳直前の賃金水準を100とした場合の66歳時点の賃金水準を見ると、平均的な水準は87.3で、13ポイントほど低下している。また、最も高い水準と最も低い水準では15ポイント程度の差が生じている。
9. 65～69歳層の高齢者について雇用・就業のあり方を企業に聞くと、「基準を設けて適合者を雇用したい」(55.6%)、「健康の維持・管理に注力してほしい」(40.8%)が企業の主な考え方である。

政策的インプリケーション

1. 60代前半層の賃金の在り方が課題となっているが、「高齢期だけでなく若年期も含めた全体としての賃金制度として考えるべき」、「定年後の高齢者も評価制度に基づき賃金を決めるのが望ましい」とする企業が大半を占めており、今後の

60代前半層の賃金設計や高齢継続給付の在り方に参考となると思われる。

2. 65歳以降の継続雇用については、「希望者全員働くことができる」10.4%、「基準該当者は働くことができる」55.5%、「働くことができない」29.6%となっており、特に1,000人以上の大企業では47.7%が働くことができない状況であり、今後の課題と思われる。

労働政策研究報告書 No.186 『労働力不足時代における高齢者雇用』

担当：田原孝明

主な事実発見と政策的インプリケーション

高齢者の雇用・就業をめぐる課題として、「60代前半層を中心とした高齢者の雇用の課題」、「60代後半層以降又は高齢者全般の雇用の課題」、「高齢者の活躍や関連施策の課題」に分けて課題を提起している。具体的には、「60代前半層を中心とした高齢者の雇用の課題」は、65歳までの雇用が義務化された中で、従業員が納得して働き、高い生産性をあげることのできる雇用管理制度を検討していくことが課題としている。また、「60代後半層以降又は高齢者全般の雇用の課題」は、人口減少社会が進展する中で、特に、65歳以降の継続雇用や就職促進による雇用拡大が最も重要な課題としている。さらに、「高齢者の活躍や関連施策の課題」は、①多様な形態による高齢者の活躍、②高齢者の雇用と年金、③高齢者の様々な活躍と健康・介護など、様々な課題が考えられるとしている。

(ウ) 高齢者活躍支援

なお、シルバー人材センターなど雇用以外も含めた高齢者の活躍支援に関しても、資料シリーズ No.182『地域における高齢者の多様な活躍のヒアリング事例—地方公共団体等の取組を中心に—』（2017年3月）がある。

資料シリーズ No.182 『地域における高齢者の多様な活躍のヒアリング事例—地方公共団体等の取組を中心に—』

担当：田原孝明

主な事実発見

1. 東京都

東京都では、都全体の高齢者就労施策に携わっている東京しごと財団の事業、および、板橋区シルバー人材センターの事業について、内容、成果、課題等を報告している。最後に調査全体を総合考察し、(1)東京都は予算規模が大きいため独自の制度的対応を行いやすく、またその必要がある、(2)高齢者の雇用・就労の受け皿は大きい、ミスマッチがある、(3)事業が大規模であるため就職後の状況の全体像を把握しにくい、の3点を、本事例の全体的特徴・課題であると指摘している。

2. 兵庫県・神戸市

兵庫県及び神戸市では、兵庫県の様々な高齢者の起業支援(シニア起業家支援事業、高齢者コミュニティ・ビジネス離陸応援事業、高齢者起業支援事業)、房王寺さくら会(家事生活支援)、神戸市シルバー人材センターを取り上げている。この中で、兵庫県では、計画で74歳までを「現役世代人口」とし現役で多様な形態で働くことを推進しているほか、様々な高齢者の起業支援事業を行っている。神戸市シルバー人材センターでは、「出前託児サービス(ぴよぴよ隊)」等、地域のニーズに即した独自事業を実施している。

3. 島根県

島根県では、ミドル・シニア仕事センター、シルバー人材センター、75歳現役証交付事業、新たな支え合いファンド、シマネスクにびき学園、たすけあい制度事業(NPO 法人たすけあい平田)を取り上げている。この中で、ミドル・シニア仕事センターでは、中高年齢者にターゲットを絞った求人募集、マッチングにより好調な実績に繋がっている。また、新たな支え合いファンドや、たすけあい制度事業(NPO 法人たすけあい平田)は、介護保険事業の新たな総合事業への移行に関連する、高齢者の日常生活支援の取組を行っている。

4. 愛媛県松山市

愛媛県松山市では、松山市シルバー人材センターが、地域人づくり事業を通じて、「セルフプロデュース事業」を実施している。同事業では、高齢者のホワイトカラー層を中心とした就業機会(起業を含む)の提供、UIJ ターン高齢者(移住者)に対する総合的生活支援等、様々な取組が行われている。さらに同センターは、松山市から業務委託を受けることで、より多くの就業機会を高齢者に提供している。松山市では、主に就業という形で、高齢者に活躍する場が提供されている。

5. 三重県名張市

三重県名張市は、急激な高齢化と厳しい財政状況という問題に直面し、高齢者対策が大きな行政課題となっている。こうした状況の中で、同市が活路を見出したのは、地域住民(組織)との協働である。15の地域組織に予算と権限を委譲し、地域の住民が有償ボランティアとして、当該地域に居住する高齢者へのサービスを提供している。また同市では、6つの部署において、地域人づくり事業が展開され、就労や有償ボランティアという形で、高齢者に活躍する機会が提供されている。

6. 秋田県仙北市

秋田県仙北市では、高齢化率がすでに40%を超えている同市檜木内地区において実施されたモデル事業について、市役所の担当者と住民代表の方にヒアリングを実施し、事業の成果と課題を報告している。調査全体の総括として、「地域住民の感情があらゆる取組の成否をわける要因となっている」こと、またそうした傾向は今回の調査対象地域に限らず、全国の高齢化率が深刻な小規模自治体にある程度普遍的に当てはまるであろうとの予測が示されている。

7. 北海道当別町

北海道当別町では、社会福祉法人ゆうゆうに主に焦点を当て、同法人が掲げる「共生型」の理念、および多様な事業の内容と、そこでの高齢者の関わり方や活躍の様子を紹介している。本事例の総括として、「地方で高齢者の多様な働き方を促進するためには、高齢者だけに注目してはならない」という逆説的な教訓や、「若い起業家・経営者の先進的な取組が、若い世代を引き寄せ、雇用を生む」という好循環の加速が有効と考えられること等を指摘している。

政策的インプリケーション

今回のヒアリング調査の結果を大まかに整理すると、各事例の取組は下記の5種類に分類することができる。

1. 労働需給マッチングの取組

⇒ 働きたい高齢者と、高齢者雇用を検討している企業のマッチングを行う。

該当例:東京都、島根県の事例

2. 起業支援の取組

⇒ 高齢者が自らの知識経験を活かし起業できるよう支援を行う。

該当例:兵庫県・神戸市、愛媛県松山市の事例

3. 雇用機会創出の取組

⇒ 雇用の受け皿を増やすための事業を創出する。

該当例：愛媛県松山市、秋田県仙北市の事例

4. シルバー人材センターを通じての就労機会拡大の取組

⇒ 各地方公共団体のシルバー人材センターを核として、就労機会を増やす。

該当例：兵庫県・神戸市、島根県、愛媛県松山市、三重県名張市の事例

5. 住民主体の課題解決の取組

⇒ 行政、NPO、社会福祉法人、民間企業、ボランティア等が連携し、高齢者の日常生活支援等地域の課題の解決を目指す。その中で、地域の高齢者の活躍の場が生じる。

該当例：兵庫県・神戸市、島根県、三重県名張市、秋田県仙北市、北海道当別町の事例

(2) 若年者雇用政策

若年者雇用問題は、JILPT がその前身の日本労働研究機構時代から組織の中核的研究テーマとして取り組んできた課題である。第3期においても、多くの調査研究成果が発行された。ここではそれらをいくつかの小分類で紹介していく。

(7) 若者の雇用状況

まず、若者の雇用状況を調査研究した成果として、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—』（2013年3月）、資料シリーズ No.144『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状②—平成24年版「就業構造基本調査」より—』（2014年9月）、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』（2015年5月）、資料シリーズ No.162『若者の地域移動—長期的動向とマッチングの変化—』（2015年10月）、資料シリーズ No.171『若年者のキャリアと企業による雇用管理の現状：「平成25年若年者雇用実態調査」より』（2016年5月）、調査シリーズ No.164『若年者の離職状況と離職後のキャリア形成（若年者の能力開発と職場への定着に関する調査）』（2017年2月）がある。

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—』

担当：小杉礼子

主な事実発見

1. 離学直後の就業状況は、学歴および離学時期（就職活動時期）の景気の影響を強く受ける。
2. 離学直後に無業や非典型雇用であった場合、30歳代には男性の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。不況時に離学した男性では後の景気回復期に正社員への移行が起こり易いが、離学からの時間が長いと起こりにくい。また学歴が高いほど移行する比率は高い。
3. 「正社員定着」と「他形態から正社員」を比較すると、前者は大企業勤務が多く、平均月収が高く、また社会保険や労働組合への加入率が高い。収入差は20歳代の頃より広がっていた。20歳代の調査では「他形態から正社員」型におい

て非典型雇用経験を評価する傾向がみられたが、本調査で「生活への満足感」の違いをみると「他形態から正社員」のほうが有意に低かった。一旦正社員になってもまた非典型雇用に戻るなどこの間を行き来するケースも少なくなく、非典型雇用と正社員との間の壁はそれほど高くはないが、生活への満足感の得られる正社員との間には壁があると推測される。

4. 過去の「ワークスタイル調査」と接続して疑似パネルとし、現在 30 歳代後半である A 世代、同前半である B 世代の職業キャリアが、現在 20 歳代後半である C 世代、同前半である D 世代にも踏襲されるのかを検討すると、無業・非典型雇用から正社員への移行については、C 世代、D 世代のほうが 20 歳代前半での移行が進んでいないが、B 世代が 30 歳代にかかるときに景気拡大があり移行率が高まっている。

5. 仕事上の「強み」については、もともとスキル・資格志向が高い世代であったが、現在の 20 代に比べて年齢や経験を重ね「自負」を持つ割合が高くなっている。特に正社員転職経験があるもので、スキル・資格についての自信がうかがえる。

6. 「フリーター」から正社員への移行が進んでおり、正社員の「質」という点では課題があるものの、全体としては 30 代をむかえて社会の中でそれぞれ居場所を確保しつつある。しかし全体として大勢を占めるわけではないが、正社員を希望しているが非典型雇用者の状況にある者も存在している。

7. 過去の「フリーター」から正社員への移行経路を見ると、若いときには周囲の紹介や非典型雇用からの登用、学校からの紹介が多かったが、近年移行した者については、数は少ないものの公的機関利用の割合が高い。

8. 現在の 20 代世代は、「就職氷河期」と呼ばれた 30 代世代よりも、フリーター率が高い。

9. 20 代の時にはフリーター共感性が高い世代であったが、全体としては、30 代になって安定を好みかつ現状を肯定する方向の変化を捉えることができる。他方かつてはフリーターと非フリーターの意識はそれほど大きく異ならなかったが、特に男性無業者や男性非典型雇用者においては自らの仕事や生活に対して否定的になっており、30 代における意識の差異の拡大が見出される。20 代ではあまり明確ではなかった就業形態による差異が明確になっている。

10. 過去の相談経験、具体的には学卒(中退)前に卒業(中退)後のことについて相談した経験は、それから時間が経過した、現時点の相談ネットワークのあり方にも影響を与えている可能性が見出された。そして、部分的ないし間接的なつながりにすぎない可能性は残るものの、特に学卒時に正社員・公務員になれなかった人に関して、学卒前の相談経験が、その後のキャリアにおける正社員化に、何らかの形でつながっている可能性も確認された。人に自分のこれからについて相談するという経験は、その時点にだけ意味をもつものではなく、時間の経過を経ても一定の効果を持続的に及ぼす可能性を有している。

11. 雇用問題が「個人の問題」として認知される状態よりも、「社会の問題」として認知されるようになる要因として、第 1 に、「当事者性」が挙げられる。第 2 に、自分自身が仕事をする上での何らかの「強み」を持っていると自認している場合、社会全般の雇用問題についても、自身が実際に仕事をする中での問題についても、問題認知は高まる。逆に「強み」の自認がなく、「努力主義」に対しても否定的である場合、問題認知は弱まる。第 3 に、社会全般の雇用問題に関する認知と、自分自身の仕事経験上の問題認知の間には、プラスの相関が見られる。第 4 に、現在の仕事上の問題を構成する主たる要素として、職場の【労働条件】の劣悪さ、【権力構造】の不合理さ、【ルール】の不明確さという 3 点が見出され、これらは相互に悪循環を形成している。

政策的インプリケーション

(1)「取り残された」30代と、より狭隘化した労働市場を生きる20代に対する、政策的支援の拡充、(2)ハローワークと高校・大学の連携を通じて、多様な移行経路の明示と、企業情報の開示の拡大をはかる(特に就業環境や早期離職について)、(3)在学中における相談機会を充実させる(特に卒業時に非典型雇用になる場合)、(4)定点観測調査の必要性

資料シリーズ No.144 『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状②—平成24年版「就業構造基本調査」より—』

担当:堀有喜衣

主な事実発見と政策的インプリケーション

1. 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。
2. 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。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。
3. 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。
4. 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。
5. 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。

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

主な事実発見

1. 厚生労働省「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。
2. 「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。全体の4割以上が中退を考え始めてから、3ヶ月未満で実際に中退するに至っており、1年以上の期間を要した者は15%程度であった。大学中退者で、中退決定までの期間が長くなる傾向があり、中退を決めるまで半年以上が約4割となっている。中退を決めるまでの相談相手(M.A.)としては、親・保護者

が 79.3%と最も高く、学校の教職員・カウンセラーや学校内外の友人が2割台でそれに続いている。誰にも相談しなかった者は全体の 12.5%で、大学中退者でその割合は高い。次に中退理由(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。特に「家庭・経済的理由」は、大学中退者の女性で4分の1程度と高い。また、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。

3. 「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。また中退理由によって活動開始時期にはばらつきがあり、「進路変更」は活動開始が早く、「病気・ケガ・休養」「人間関係・大学生活不適應」がやや遅かった。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。この理由として自由回答からは、中退者が正社員になるための就職活動の方法が分からないという点や、アルバイトとは言っても中退後はフルタイムに近い労働時間で働くために就職活動の時間を確保することが難しいという理由が挙げられた。また調査時点では「非典型一貫」キャリアが6割あまりを占める。

4. 「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。利用の経緯は、「家族や知人の紹介」、「サポステのチラシやHPで」、「ハローワーク以外の機関の紹介(医療福祉含む)」、「ハローワークからの紹介」が上位に位置しており、卒業者に比べると「学校」という割合は少ない。また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

1. 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。
2. 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」を經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。
3. 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。
4. 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。
5. 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。中退者と一言で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。

資料シリーズ No.162 『若者の地域移動—長期的動向とマッチングの変化—』

担当:堀有喜衣

主な事実発見

1. 若者の地域移動について包括的に把握するために、国立社会保障・人口問題研究所が実施した『第7回 人口移動調査』(2011年実施)の二次利用を通じて、先行研究では十分に分析されてこなかった出身地 O(origin)・進学地 E(education)・初職地 J(first job)の3時点の移動パターンの分析(以下、「O-E-J パターン分析」という)を実施した。O-E-J パターン分析によれば、先行世代に比べると現代の若者の「地方・地元定着」傾向が強まっている。特に高卒者で顕著だが、男性大卒者や女性の専門・短大・高専卒業者においても進学時に都市部に流出しなくなり、男性大卒者でも「地方・地元定着」や U ターン割合が増加している。大学進学時や高卒就職時の地元定着は「学校基本調査」においても確認されるところであるが、高等教育進学者の就職時の地元定着・U ターン傾向が見出される。
2. 高卒者の地域移動について高校就職指導のマッチング機能に着目した分析を行った。第一に、高卒求人不足地域の高校就職指導は、高校生の地方地元定着が強まっているという背景のもと生徒の地域移動に対する水路付けを行っており、生徒が地域移動をする後押しをしていると見られた。第二に、どこからどこに移動するのかという地域移動のパターンは、マッチング機能(高校就職指導)の歴史的経緯に依存する部分が大きく、地域間の結びつきは安定している。第三に、出身地域がどこの都市と結びつくかによって、誰の移動を誘引するか、あるいはどんな仕事に就くことになるかが規定される。工業高校の事例に見られるように、専攻した学科に関連の深い職種よりは、高校が結びついている移動先地域によって就職先(産業や職種)が異なっていた。移動先地域は基本的に安定的であるため、移動先の産業構造によって需要(誰が移動するか、どんな仕事に就くか)が異なることになる。2010年代の地域移動も地域と職種という点でかなり限定された労働市場の中でマッチングがなされていることがうかがえるものの、高知から愛知への地域移動の増加のように、何らかのきっかけで新しい結びつきが生まれることもある。
3. 大学生の進学及び就職における地域移動の状況と大学の就職支援状況について、関係機関に対してインタビュー調査を実施した。大卒者の地域移動について、大学就職指導のマッチング機能に着目した分析を行った。今回対象となったのは国公立大学ということもあるだろうが、大学は基本的に就職活動を学生の「主体性」に任せており、就職地についての指導はほとんどない。また就職活動において親の影響が大きく、特に就職先地域について学生は親の希望を察知し地元就職を考えるようになるが、特にこの傾向は女子学生(とその保護者)に顕著であった。さらに進学のために地域移動をしておらず、地元就職を目指す学生は「視野が狭い」場合もあると大学は認識しており、キャリア教育で揺さぶりをかけるなど働きかけの必要性が認識されていた。なお、地方の学生は就職活動にお金と時間がかかり、「東京に出ようと思いつきながらも、経済的な側面で身動きが取れなくなって近場の就職をする」などやむなく地域に残る傾向もあった。

政策的インプリケーション

現代の若者個人の地域移動という視角から見た場合、都市部でも地方でも地元に着する若者の割合が先行世代よりも増加し、若者の地域移動の選択肢や経路は限定的であるということを前提に労働政策が進められる必要があることが示唆された。この示唆は地域コミュニティの側からみれば若者の流出に焦点付ける現在の視点を補完するという点で、一定の貢献がある。

主な事実発見

1. 若年労働者がいる事業所を「労働者に占める若年者の比率が平均を超えるか否か」×「若年者を全て正社員として雇用しているか否か」によって4つの「若年人材需要類型」に分けたところ、「A:無職・非正規の若年者に正規雇用の機会を広く提供している」事業所層と、「B:若年者が健全かつ安定的にキャリアを形成できる雇用管理を実施している」事業所層とは重ならない傾向がみられた。A: 若年労働者比率が平均を超え非正社員も雇用している「若年中心使い分け型」の事業所は、多くの無職・非正規の若年者を正規雇用しているが、若年正社員に必ずしも長期勤続を期待するとは限らず短期促成する傾向が高く、自己都合退職者が発生しやすい。B: 若年労働者比率が平均を超え全員を正社員として雇用している「若年活躍型」の事業所は、若年正社員を長期雇用・長期育成する傾向が高く、法定労働時間内で働く若年正社員が多い一方で、新卒者中心の採用活動を行う傾向や、フリーター経験をマイナス評価する傾向が強い。
2. 若年正社員の転職希望に影響を持つ要因は、若年者の性別や、勤務する事業所の「若年人材需要類型」によって異なる。職場定着対策の実施は「若年活躍型」と「若年中心使い分け型」の事業所でのみ有意な影響がみられた。若年労働者比率が平均以下で全員を正社員として雇用している「若年少数精鋭型」の事業所や、若年労働者比率が平均以下で非正社員も雇用している「若年正社員希少型」の事業所では影響がみられなかった。
3. 最初の正社員の職を1年未満で離職した場合、現職の正社員比率は男性で 59.5%、女性で 29.0%であった。3年以上勤続後の離職のほうがその比率はやや高いが、女性の大学・大学院卒では逆に早期に離職したほうが高い。初職が非正社員の場合、不本意に同職についた男性では早期に離職したほうが現職の正社員比率は高い。
4. 若年正社員の職業満足度は、企業規模が5～29人・1,000人以上の事業所で高い。また職場定着対策として「仕事の成果に見合った賃金」「職場環境・福利厚生充実」を実施することや、賃上げ、法定労働時間の遵守、長期的な育成方針、OJTだけに頼らない多様な育成方法、などの雇用管理によって向上する可能性がある。

政策的インプリケーション

1. 若年正社員の職場定着向上にむけて事業主向けの雇用管理改善支援を行う際には、若年者の性別や、事業所の「若年人材需要類型」によって効果のある対策が異なる点を考慮すべき。「若年中心使い分け型」の事業所では、勤務先事業所による「職場環境の充実・福利厚生充実」の実施が男性の転職希望を、「仕事と家庭の両立支援」「職場環境の充実・福利厚生充実」の実施が女性の転職希望を抑制する可能性がある一方で、「昇格・昇任基準の明確化」の実施が女性の転職希望を促進する可能性がある。「若年活躍型」の事業所では、「職場環境の充実・福利厚生充実」「成果に見合った賃金」の実施が男性の転職希望を抑制する可能性がある。
2. 不本意に非正規になった若者では、早期に正規雇用に向けての求職活動をするのは正社員就職率を高める可能性が高いことから、非正規雇用在職中でも就職活動がしやすいよう、利用しやすい相談体制や能力開発機会の充実が望まれる。

主な事実発見

1. 学校卒業後初めて正社員として勤務した会社等(以下「初めての正社員勤務先」と略す)を離職した若者には、女性・低学歴層・中退者など労働市場で不利な属性をもつ人が多い。ただし新卒時の円滑な就職と離職とは関係がない。
2. 離職者と勤続者の「初めての正社員勤務先」での経験を比べると、離職者は長時間労働者が多く、採用時に聞いた労働条件と現実とが異なる人が多い。また離職者は、「残業代の不払い」「人手不足」「希望した日に有給休暇が取れない」など多様な職場トラブルの経験者が多く、女性では「結婚・出産・育児・介護を理由に辞めるよういわれた」人の 86.8%が、男性では「暴言・暴力・いじめ・嫌がらせ」を受けた人の 49.5%がその後離職している。
3. 離職者には採用後3ヶ月間に「指示が曖昧なまま放置され、何をしたらよいか分からな」かった人や、「先輩社員と同等の業務を初めからまかせられた」人が多い。また高校卒男性は「歓迎会」をしてもらった場合、専修・短大・高専卒男性は「他事業所・他部署の人に紹介された」場合に勤続傾向が高まるのに対し、低学歴層の女性では若者側から「分からないことがあったとき自分から相談した」「希望の仕事内容や働き方を伝えた」「働きぶりに意見・感想を求めた」場合にむしろ離職傾向が高まることから、上司や先輩社員の側からのコミュニケーションの不足が離職の一因である可能性が示唆された。
4. 「初めての正社員勤務先」の勤続期間が同じである人同士を比べると、男女とも勤続者は採用直後から現在までにあらゆる行動特性への自己評価が高まるのに対し、離職者は自己評価が上がる人と下がる人がいる。
5. 性別・学歴問わず多い離職理由は「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」であり、この理由を挙げた人のうち現在他の会社等で正社員として働いている人は、男女とも労働時間が大幅に短くなっている。また特に男性で「キャリアアップ」「やりたい仕事とは異なる」ことを理由とする人が多く、その人たちはこれらの理由と総合的な転職をした傾向が高いことから、若年期の離職にはよりよい状況を試行錯誤しながら模索するポジティブな一面もあるといえる。一方、女性の離職理由は学歴問わず「結婚・出産」が最多だが、上記2)より会社から強要されたケースも含まれると推察され、額面通りにだけ受け取るべきではない。
6. 「初めての正社員勤務先」離職者の離職後1年間の状況を見ると、男性では正社員として働いていた者が6割弱、正社員以外の雇用形態で働いていた者が約3割で、女性では、正社員は約3割、正社員以外の雇用が4～5割であった。調査時点においては男性では正社員比率がやや高まる一方、女性は正社員も正社員以外の雇用も減少し、もっぱら家族の世話などをしている人が増えた。初めての正社員勤務期間によって就業状況は異なり、短期で離職した人ほどいずれの時点においても正社員割合は小さく、また、現在の勤務先に対する満足感は、1年未満の早期離職をした男性において特に低い傾向がみられた。1年未満の特に早い離職については、その後のキャリアに与える影響も大きいと考えられる。

政策的インプリケーション

1. 離職者の「初めての正社員勤務先」では、長時間労働、採用時の説明と現実の労働条件の齟齬、残業代不払いや暴言・暴力・いじめ、女性の家族形成に伴う離職強要等の職場トラブルが多いといった、法律や社会的倫理に照らして問題といえる状況が起きているケースが比較的多い。雇用主に対して法令遵守・ハラスメント防止に向けての指導・支援を一層進めるとともに、若者に対しても働くためのルール学習やトラブル発生時の相談窓口の具体的な活用方法の教示を、

学校や労働組合、若者支援団体等と連携して更に進めるべきだろう。また転職により長時間労働の解消やキャリアアップを実現できたと思われる若者も少なくないことから、転職も視野に入れたキャリア形成のあり方について広く若者に指導することも重要である。

2. 離職者の「初めての正社員勤務先」では教育訓練や職場でのコミュニケーションが不足している。そのためか、離職者の中には学卒時に正社員として就職しある程度勤続したにもかかわらず、職業能力に対する自己評価が低下した人もいる。雇用主に対して、採用直後の若年正社員を放置せず明確な指示のもと簡単な業務から徐々に難しい業務へと段階的に仕事を任せていくことや、「従業員同士の助け合い」や「会社全体で従業員を育てる雰囲気」など職場のコミュニティ機能の強化が、若年正社員の職場定着につながることを周知するとともに、若年社員の教育訓練に必要なノウハウや資源を提供する支援もあわせて進めることが有益だろう。

3. 学卒時の就職だけでなく、就職後の職場適応や能力開発、正社員経験後の転職においても高卒者は厳しい状況にあるため、再就職支援としては就業機会と能力開発の機会を同時に提供する制度が有効だろう。また高卒者は人間関係を理由に離職する傾向が高く、特に男性は自信喪失による離職が多い上に離職した事実によって自己評価が下がりがちである。さらに高卒男性は悩みがあっても相談しない傾向が、高卒女性は同年代の同僚や友人に相談しない傾向が高く、これらの傾向は新卒3年以内離職者でより顕著である。高卒の若者には高学歴層とは異なる特別な配慮と支援が必要である。勤務先企業や出身校との協力の上、就職活動から職場定着まで長期的な視野で支援を継続する仕組みを構築し、支援者の側から積極的に若者へ働きかけることが効果的だろう。

(イ) 中小企業における若年者雇用支援施策の利用状況

次に、政策効果の検証という観点から、中小企業における若年者雇用支援施策の利用状況を調査した一連の研究成果がある。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）』（2013年3月）、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）』（2013年11月）、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）』（2014年3月）、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』（2014年11月）、資料シリーズ No.163『多様な領域における若年者雇用支援事業の運営状況—事業運営団体ヒアリング調査結果報告—』（2015年10月）である。

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）』

担当：岩脇千裕

主な事実発見

1. 就職面接会：応募を増やす手段としてだけでなく、企業側から若年者へアピールする機会としても活用されている。準備等に要する時間・労力とメリットとのバランスから有益か否かが判断される。業種等を限定した面接会が特に好評を得ていた。

2. ジョブサポーターによる個別支援：ジョブサポーターの助言により求人企業が募集対象者の範囲を広げる、不採用者に再挑戦の機会を提供する等の事例が得られた。求人企業からは、自社の人材要件に合致した人材を選別した上で紹

介されるため効率的に採用活動ができる点が好評である。

3. 試行雇用奨励金および3年以内既卒者トライアル雇用奨励金：両制度とも、(1) 利用しない場合と比べて募集対象者の範囲が拡大する、(2) 採用選考時に応募者の成長可能性を評価する度合いが大きくなる効果が見られた。試行雇用奨励金は、有経験者から「当該業界・職種は未経験だが社会人としては成熟している人」へ募集対象者の範囲が拡大する。3年以内既卒者トライアル雇用奨励金は、有経験者から未経験の若者（新卒者含む）へ募集対象者の範囲が拡大した事例や、新卒者のみを募集していた企業が既卒者も募集対象者に含めるようになった事例が見られた。

政策的インプリケーション

1. 就職面接会：求人企業による活用を促進するには、準備等にかかる実務上の支援と、業種等のカテゴリを限定した面接会の強化が効果的だが、開催地域の人口規模、産業分布や開催時期等に考慮する必要がある。

2. ジョブサポーターによる個別支援：当制度に対する高い評価は、求人企業のジョブサポーター個人に対する信頼に支えられている。今後、個人に対する信頼を組織に対する信頼へと転換していくためには、担当者交代時の引き継ぎや新任ジョブサポーターの育成を強化することが有効だろう。

3. 試行雇用奨励金および3年以内既卒者トライアル雇用奨励金：両制度は上述のような効果を上げる一方、制度がなくても若年者を募集・採用したと思われる企業も利用している。全ての求人企業へ公平に情報提供を行うからには、制度による支援の必要がない企業が制度を利用する事例が一定数現れることは不可避である。ある程度の「無駄」の発生を前提に、できるだけ「無駄」が小さくなるような制度設計のためには、若年者の雇用機会の拡大につながる形で制度を活用した企業がどのような傾向をもつのかを調べる必要がある。

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)』

担当：岩脇千裕

主な事実発見

1. ジョブサポーター等の職員による職業相談：就業経験に乏しい新卒者や卒業間もない既卒者は、30代の求職者と比べて就職活動の進め方自体が分からないことも多く、個々人にジョブサポーター等の担当者が付き職業相談ができる点が高く評価されていた。具体的には自己分析の援助や職業・業界情報の提供、模擬面接や書類添削などの支援を受けていた。一方、職員から求人企業の事業や担当業務の内容を説明されたものの「働き始めてから入社前の認識とのギャップを感じた」人もいた。

2. ハローワーク主催の就職面接会：詳細な利用状況を回答してくれたのは1名のみであった。従来は求人情報誌を使ってきたため応募前に企業の詳しい情報を知ることができなかったが、就職面接会では企業で働く人々と直に接することができるため、「自分と会社の相性を応募前に確認できる」と評価していた。

3. 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金：自ら制度を利用した人はごく一部で、多くは「職員に勧められた」「応募したい求人が偶然制度を適用できるものだった」ため結果的に利用した。「既卒者が応募可能な求人を見つけやすかった」「トライアル期間に会社との相性を確認できた」「制度があったから既卒者でも採用された」と評価される一方、「正社員になれるか不安であった」という人も多い。トライアル期間中にはOJTやOff-JTが実施され、教育訓練の内容に不満をもつ人は少ない。しかし、配置先で前任者からの引継が不足していた点や、具体的な指示がないまま採用直後から既存社員と同等の業務を任された点に困惑した人もいた。

4. 試行雇用奨励金(若年者等トライアル雇用奨励金):全員が無職や非正規雇用の状態で来所し、未経験職種への転職を希望していた。制度を利用して4名が未経験職種へ、1名が前職と同じ職種へ就職した。利用の契機は(3)と同様受動的だが「制度があったから就職できた」と評価する人が多く、企業と個人双方にとってメリットのある制度であると考えられていた。トライアル期間中の教育訓練は、採用直後から既存社員と同等の業務を担当した人と、OJTを中心とする訓練を受けた人がいたが、後者についても新卒者や卒業後間もない既卒者より早い段階で既存社員と同等の業務へと移行していた。

5. 公的職業訓練校:全員が未経験の職種への応募を希望していた。1名は訓練により資格を取得したことが希望職種への就職につながった。もう1名は訓練を受けたことで自分にその職種が向いていないことがわかり、経験を活かす就職活動へ方向転換した。また1名は海外生活が長く雇用保険に未加入であったため、訓練を希望していたが受講できなかった。

政策的インプリケーション

1. 第一に、支援対象者のタイプによって必要な支援が異なることが示唆された。就職活動期間が相当程度経過してから来所することが多い都市部の若年者には、若年者もハローワークを利用できるという認知を拡大させる必要がある。また、求人情報を得る手段が少ない地方都市の若年者に対しては、ハローワークを就職活動の拠点としてより使いやすい場とする工夫が必要である。未就職の既卒者、海外からの帰国者といった個別に異なる課題を持つ若年者には、個々人の状況に合わせた支援が必要である。

2. 第二に、ジョブサポーター制度を更に充実させる必要性が示唆された。ジョブサポーターによるきめ細かな相談は概ね高く評価されているが、ジョブサポーターがより具体的な情報提供を行えるよう、各自の得意分野だけでなく多様な業界・職業について視野を広げるための取り組みを充実させる必要がある。

3. 第三に、若年者の雇用にかかる奨励金制度については、若年者が制度の内容を正確に理解した上で活用できるよう、就業経験の少ない若年者にも分かりやすい説明を強化する必要がある。また「正規雇用へ移行できるか不安だった」という声も多いことから、トライアル期間における教育訓練を充実させるとともに、正規雇用への移行基準を明確化し、若年者本人が認識できるようにする必要がある。

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)』

担当:岩脇千裕

主な事実発見

1. 認知・利用状況と評価

① 「知っている」企業の割合:採用奨励金は5~7割弱、ハローワークが主催する就職面接会(以下「就職面接会」)は4割強、キャリア形成促進助成金、ジョブサポーターによる個別紹介(以下「ジョブサポーター」)、ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練(以下「雇用型訓練」)は2割弱。ジョブ・カード(応募書類として活用)、新卒者就職応援プロジェクトによる職場実習(以下「就職応援プロジェクト」)は1割強。ドリームマッチプロジェクトは1割未満。概ねどの施策も規模が大きいほど、また製造業や情報通信業で高い。

② 「利用した」企業の割合:3年以内既卒者トライアル雇用奨励金・試行雇用奨励金は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。概ねいずれの施策も情報・通信業で高く運輸業で低い傾向。

規模ごとの傾向は施策ごとに異なる。

③「有益であった」と答えた企業の割合：各種採用奨励金は6～7割弱、就職面接会と雇用型訓練は5割強、ジョブサポーターと就職応援プロジェクトは無回答が著しく多い。

2. ハローワークが主催する就職面接会等

「応募増」と「求職者との直接交渉」が主な利用目的。利用率の高い医療・保健衛生・福祉は「利用したが応募がなかった」、大企業や情報・通信は「応募はあったが採用しなかった」傾向が高い。施策に対する評価を高めるのは「採用の成立」と「来場・応募数の多さ」である。

3. ジョブサポーターによる若年者の個別紹介

無回答が多く、「詳細な条件を設定した募集」「社員の定着促進」といった積極的利用理由を挙げる企業は少ない。一方、本施策の評価を高める最大の要因は「条件にあった人を紹介してもらえた」ことで、ただ紹介件数が多いだけでは評価は高まらない。

4. 採用奨励金

全ての奨励金ともに、利用理由は「ハローワーク職員に紹介されたから」「助成金が得られるから」「試用期間中に人材を見極められる」が他に突出し、受給条件を備えた候補者を評価する際に評価基準を「緩めた」企業は2割前後である。トライアル期間満了後の正規雇用への移行率は、3年以内既卒者トライアル雇用奨励金、試用雇用奨励金ともに7割強。

5. ジョブカード制度を活用した雇用型訓練

認知率・利用率ともに低いが無回答は少ない。明確な意思をもって能動的に利用されていると思われる。

政策的インプリケーション

1. ハローワークが主催する就職面接会等については、参加企業の業種や規模によって応募数や採用成否の差がみられる。特定の業種・職種に限定した面接会の実施や、求職者への周知の強化が必要。

2. ジョブサポーターが企業の詳しい求人内容を聞き取った上で条件に合う若者を個別に紹介する取り組みについては、まずは一層の周知と趣旨の浸透が必要。施策への評価を決定するマッチング精度を高めるには、ジョブサポーターによる企業理解・若年者理解のさらなる強化が必要である。

3. 採用奨励金の利用理由として[ハローワーク職員に紹介されたから]が突出したことは受動的な利用が多いことを示唆する。ただし[試用期間中に人材を見極められるから]を挙げる企業も多く、トライアル雇用奨励金の趣旨とその利点(若年者等を有期雇用で試行的に雇用し、育成を経て正規雇用に移行させることを目指す制度。企業にとっては、育成に要する費用負担が軽減される点と、有期雇用期間に正規雇用に適した人材か否か判断できる点に利点がある)を理解した上で利用している企業も少なくない。採用奨励金は、若年者を雇用した企業に経済的メリットが直接もたらされるため高い評価を得ている。一方で、本施策をより有効に運用するためには、受動的な利用を減らし、企業に施策の趣旨を十分理解した上での利用を一層促す努力が必要だろう。

4. 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、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。

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

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」によって決まることが明らかになった。特に「応募の増加」「採用の成立」が重要である。

政策的インプリケーション

1. 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。
2. 雇用支援施策においても、就職活動の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。
3. また、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

動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。

資料シリーズ No.163 『多様な領域における若年者雇用支援事業の運営状況—事業運営団体ヒアリング調査結果報告—』

担当：岩脇千裕

政策的インプリケーション

1. 若年者雇用支援施策の課題解決にむけて

潜在的な支援対象者に支援を届けるには「地域の状況にあった情報伝達網の構築」「キャリア教育支援を通じての雇用支援」「訪問支援とテレコミュニケーションの活用推進」などが有益だろう。また、職場定着支援としては、「若者が育ち長く働ける職場づくり」に臨む企業に対する支援や、学校から職業へと段階的に移行する社会的な仕組み作りのより一層の推進が望まれる。さらに、若者と企業を個別にマッチングする支援を行う上では、支援者の能力開発と組織的情報共有の仕組み作りに今後も取り組み続けるべきである。一方で、迅速かつ精度の高いマッチングに向けて、若者と企業を多様な基準で類型化し、相性のよい組合せや、特に支援を集中すべき層を抽出する取組も有効だろう。

2. 多様な領域の連携による支援の推進にむけて解決すべき課題

・多様な領域が連携を進めるためには、まず各領域内のステークホルダー間の温度差を解消する必要がある。

・全ての事例が、若者の保護者（親）に若年者雇用の現状を的確に認識してもらい協力を求める活動を推進しているが、成人である若年者の雇用支援に、どの程度まで保護者の関与を求めるべきか議論が必要である。

・円滑な連携の推進には、組織間の情報伝達や役割分担、利害調整の業務を担う担当者が重要な役割を果たしている。恒常的な支援の仕組みを構築するためには、安定的な財源の確保とともに、人材の安定的な確保と育成、担当者レベルで構築したノウハウやネットワークを組織レベルで共有する仕組みづくりが必須である。

(ウ) 就職困難な若者の支援

さらに、若年者の中でも特に就職困難者に着目し、就職支援機関における支援の実態を調査した一連の研究成果がある。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—』（2013年6月）、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—』（2014年3月）、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—』（2015年5月）、資料シリーズ No.175 『適性検査を活用した相談ケース記録の分析と考察』（2016年5月）、調査シリーズ No.167 『高等学校の進路指導とキャリアガイダンスの方法に関する調査結果』（2017年3月）である。

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—』

担当：深町珠由

主な事実発見

1. 若年就職支援機関の支援者が一部の来所者に接したときに、就職が決まるまでに時間がかかるのではないかなどの困難性を察知する手がかりについて、4つの観点から整理した。第一は、「本人の置かれた客観的状況・外的環境から察知

される困難性」で、年齢の高さや、本人が外出・交流を避けていた期間の長さ、家庭環境、応募歴の特徴等が挙げられた。第二は、「本人自身の問題から察知される困難性」で、本人の知識面の不足(就職活動の知識、労働市場の知識、マナー違反等)や、適性検査結果による困難性の把握、心理面の問題(自己肯定感の低さ、働くことへの自覚不全、現実逃避等)、思考特徴面の問題(価値観の固定化、思い込みの激しさ、自己理解の不足)等が挙げられた。第三は、「本人と支援者との相談の場で発覚する困難性」で、支援者が来所者の所作や言葉遣い、目線等のように、外見から判断できることもあれば、コミュニケーション上の問題(指示理解の困難、会話不成立等)や、支援者への依存傾向等から把握できることが挙げられた。第四は、「セミナー等の集団行動の中で発覚される困難性」であった。具体的には、本人の受講態度や指示に対する理解度の問題、作業スピードや手先の器用さといった点から就職困難性を察知するというものであった。特にこの第四の点に関しては、適性検査を用いずに、本人の現実的な職業適性を把握する上で有効に機能するという回答が聞かれた。

以上にみられる様々な就職困難性に対し、現場の支援者は基本的な心構えと具体的な対応の工夫をもって対応していた。心構えとしては、傾聴に徹することや、相手との信頼関係の構築に重点を置き、コミュニケーションが苦手な若年者にも話しやすい場を提供するよう努めていた。対応の工夫としては、心理面への働きかけ(褒めることで自尊心回復へつなげる)、本人の抱える課題の整理と提案の役割を担うこと、来所しづらくなって支援が途切れることのないような工夫、本人が「適切な社会経験」を積み上げられるような工夫をすること、支援者への依存防止等の工夫がみられた。

2. 来所者の一部に、障害(特に発達障害)や何らかの精神疾患が疑われる状態で来所する人がいるとの報告があった。その支援や配慮については、所内の臨床心理士等を含む複数の支援者間で検討し、医療機関への紹介が必要かどうかの判断を行っていた。その際に大きな課題となるのが、本人に(障害や疾患等の)自覚がない場合に医療機関への受診を勧める動きがとりづらいこと、医療機関側と就職支援機関側とで「就労可能」判断の見立てが異なる場合に、その後の対応がとりづらくなること等が明らかとなった。

なお、このような来所者に対して求人紹介を行う際の工夫についても回答が得られた。本人の特徴的な特性(こだわり)を得意分野として生かし、「できる作業」を見極めた上で合う企業とマッチングさせるという事例が聞かれた。また、本人の特性に関する「自己紹介書」を作成し、面接を受ける前に企業側に事前提示しておくことが奏功した事例も聞かれた。

3. 若年者の就職困難性は、本人自身が抱える問題や課題に依拠する部分が大きいものの、必ずしもそれだけではなく、周囲の環境や支援者との関わり等が困難性に影響を与える可能性もあり、それらの諸側面を整理した。①は、本人(来所者)の特性に依拠する困難性で、能力面の偏りや知識不足のほか、思考特徴のクセ等も含まれる。②は、本人の外部環境に依拠する困難性で、家庭環境(親子関係等)や生活習慣などが影響する困難性である。③は、支援者の特性に依拠する困難性で、支援者の接し方の特徴や性格、支援の得意・不得意等が影響する。④は、支援者の背景にある環境に依拠する困難性で、支援機関の得意・不得意分野、支援者自身に対する支援体制等が影響する。⑤は、本人と支援者との関係性に依拠する困難性で、相性の問題や信頼関係の程度、相互依存性の程度等が影響を与える。

なお、就職困難性が生じやすい部分とは、見方を変えれば困難性の解消につながる可能性の高い部分でもある。今後、支援者が就職困難性の高いケースに遭遇した場合にこれらの観点をもとに整理・分析することにより、問題解決を期待できる可能性がある。

政策的インプリケーション

就職困難な特徴を持つ一部の若年来所者への支援に関しては、本人がもつ苦手さや不得意さ(コミュニケーション、心理

面での落ち込み等)に配慮した上で、その苦手さによるハードルを下げるような「歩み寄り」(例:傾聴、自尊心回復への働きかけ等)を支援者側が行い、適切な信頼関係を構築しながら進める方法が重要であること。

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—』

担当: 室山晴美

主な事実発見

1. 学生全体に対する集団セミナーとしては、就職活動全般に関わるガイダンス、就職試験対策の模試、エントリーシートの書き方、面接対策等の具体的な講座等の各種の情報が、就職課の職員を含め、学外の専門家、委託業者、ハローワーク職員等を活用して提供されている。
2. 学生への個別相談では、全学校種で、“未内定者に対する相談”が特に丁寧、慎重な対応を心がけているものとして選択率が高かった。また、“メンタルヘルスに問題を抱えた学生”に対する相談は対応が難しいという回答が多かった。個別相談については、大学で7割弱、短期大学で6割弱、高等専門学校と専門学校で4割台が、学外の専門家、委託業者、ハローワーク職員等の外部専門家等を“活用している”と回答した。
3. 適性検査等、テストの実施割合は、大学で7割、高等専門学校で5割、短期大学、専門学校で約4割であった。実施の理由としては「学生が自分自身の適性を理解するために役立てることができるから」が学校種共通で8割～9割の選択率となった。このほか、「職業選択に対する意識を高めることができるから」は大学、短期大学の約7割が選択していた。「教職員が学生の指導や支援をする上で役立てることができるから」という理由は専門学校で高く、7割を超えていた。
4. 学生に利用が勧められている職業情報としては、Web サイト等のインターネットによる情報が他の媒体と比べて多かった。職業情報に期待することとして、全学校種で多かったのは、“就職活動に向けて学生が職業に興味をもつこと”、“就職後、実際にどのような仕事をするか具体的に学生にわかること”であった。求人情報への意見については、学校種で順位に違いがあるが、選択が多かったものとして“OB や OG、卒業生から求人情報をもっと集められるとよい”、“学校をもっと求人情報を集めるとよい”、“公的機関や民間企業が求人情報をもっと収集し、学校に提供するとよい”があげられた。
5. 現在あるいは中長期的に取り組んでいる重点課題として、どの学校種でも“就活意欲の低い学生や就職困難な学生への呼びかけやアプローチ”、“低学年からのキャリアに対する意識づけ”が重視されていた。自ら就職活動を積極的に行う学生と、意欲がなく就職活動ができない学生の二極化が指摘されており、そういった学生への対応が課題となっている。
6. 現在の問題点に関する自由記述を、“学生(学生そのものに関する記述)”、“スタッフ(就職課職員の課題についての記述)”、“連携(教員等学内での連携や学外との連携に関する記述)”、“制度(学校と卒業後の進路、入学前の教育課程等の移行に関する記述)”、“現行プログラム(就職課が提供する各種プログラムについての記述)”という5つに分類したところ、大学と短期大学では“学生”が5割で最も多く、“現行プログラム”、“連携”の順となった。高等専門学校では、“現行プログラム”が4割で最も多く、“制度”が最も少なく、“学生”、“スタッフ”、“連携”は同じ割合となった。専門学校では、“学生”が5割を超え最も多く、次が“現行プログラム”となった。
7. 学校種で回答傾向に違いがあり、卒業後の進路がほぼ定まっている高等専門学校や専門学校と、卒業後の進路が多様な大学、短期大学において、就職支援の内容に違いが見られた。大学のみを対象とした分析でも、規模、進路未決定者の割合によって回答傾向に違いがみられた。

政策的インプリケーション

本調査では、各学校に在学する学生のうち、就職意欲がなかったり、就職がうまくいかないなど、就職活動に困難を感じている学生への支援が課題となっていることがわかった。ハローワーク等への公的なサービスに対しては、求人情報を基盤として、個々の学生に対して個別相談等を通じたアプローチを行い、具体的に支援することへの期待が示唆されている。本調査の結果は、ハローワーク等の公的なサービスが行う直接的な支援のうち、学校にとって必要で効果的な支援内容と方法を検討するための素材として活用されると考えられる。さらに、就職が難しい学生のみならず、学生全体の職業意識の発達を促すためにはどうすればいいかという点に対して、現場からのニーズを踏まえた上での有効な情報提供のあり方、効果的なガイダンスや相談の方法、就職課・キャリアセンターと学校内外との連携や就職支援の体制作りを検討するための素材を提供するものである。

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—』

担当：深町珠由

主な事実発見

1. キャリアセンターでのマッチング機能について、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(場合によっては職員が学生の顔と名前を憶えておき)、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。中には、推薦に近い求人を開拓し、学内選抜を行い、内定辞退しないことを条件に企業に送り込む形でのマッチングも実施していた。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ており、活用できていた。
2. 学内外との連携について、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感じら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。
3. 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。就職非困難なタイプとは、キャリアセンターの支援がなくても自主的に円滑な就職活動ができる学生層(支援不要型)と、キャリアセンター職員のアドバイスを素直に受け止め、順当に就職が決まっていく学生層(受容型)に分けられる。一方、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、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、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。

一方、発達障害・精神障害等の学生や、その傾向が感じら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、結局のところ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」が、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。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。そのため、相談情報の中でも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。

資料シリーズ No.175 『適性検査を活用した相談ケース記録の分析と考察』

担当：深町珠由

主な事実発見

1. GATB 適性能得点の高低と YG 性格検査、就職困難性を示す相談特徴との間には、一部を除いて特に大きな関連性が見出されなかった。すなわち、GATB で測定される能力特徴と、YG 性格検査で測定される性格特徴との間には、直接的な関連性はなく、能力と性格とは別物であると結論づけることができる。同様に、GATB と相談特徴との関連性についても、「動きの遅さ」等といった、運動や作業の状況を示す指標で GATB の運動共応（能力）との関連性が認められたものの、対人関係上の問題や性格特徴面、その他の行動面等については特に大きな関連性は見出されなかった。
2. 相談現場において、GATB の結果を対人関係上の問題や他の相談特徴と結びつけて解釈されるケースが見受けられることがあるが、本研究の量的検討においてはそのような結びつきは統計的に確認されていないため、慎重な解釈が必要と考える。
3. GATB と就職困難性を示唆する相談内容との関連性で、特に結びつきが強くみられたのは、「運動共応（K）」能力の低

さと、「動きの遅さ」に関してである。「動きの遅さ」とは、職場での作業のもたつき等が本人から報告された場合や、相談現場の支援者から見て本人の動作にそのような兆候があった場合を指す

4. 運動共応(K)の高低と YG 性格検査および相談特徴との関連性について、特に、次の二つの側面において影響が現れた。一つは、運動や作業の状況を直接示す指標と運動共応(K)の高低との関連性である。例えば、「動きの遅さ」、「手先の器用さ」といった相談特徴は、運動共応(K)の高低と直接連動することが自然に想像できるが、実際にその仮説を裏付けるような結果が得られた。

5. もう一つは、運動や作業の様子とは直接関連しないが、二次的な影響が現れたとみられるものである。例えば、運動共応(K)の低得点者は、相談の中で本人の不活発な傾向、非社交的な様子が観察される傾向、うつや精神疾患に言及される傾向が多くみられた。この背景として、運動共応が不得意な個人には、普段から「動きの遅さ」や「手先の不器用さ」がみられ、そのことを本人が思い悩んでいる場合に、人との交わりを避けたいという不活発性として現れるという可能性が考えられる。あるいは、本人の本来の性質としては運動共応がそれほど不得意でなかったとしても、うつや精神疾患等にかかったことで一時的に活動量が落ちてしまい、てきぱき動くことが苦手となったために、GATB で実力を発揮できず、得点が伸びなかった可能性も考えられる。

6. 運動共応は、本人が恒常的に持つ能力の一部であり、訓練によって大幅に改善することは一般的に難しいとされる。したがって、相談現場での有効な働きかけとしては、例えば、①社会生活面での活動性をなるべく落とさないようにする、②自尊心に働きかける(例えば、本人の中で相対的に得意とする能力へ目を向ける)こと等の方法が考えられる。

7. 本研究では、全体で 350 件を超すデータが得られ、統計的検定が可能になるなどの量的検討ができたが、一方で、プロフィールの特徴別に分類した場合、一部の特徴に含まれる観測数が少なく、統計的に安定した結果が十分に得られたとは言えない状況にある。そのため、今後も引き続き相談記録の収集を行い、これまで得られた結果の追加検証をしてゆく必要がある。同時に、今後の相談場面に資する要素として、適性面でどのような働きかけをすることが有効かという観点から知見を導出できるよう、さらに分析を深化させるべきだと考える。

政策的インプリケーション

若年就職支援機関の現場では以前から GATB 等の適性検査が活用されており、特に就職困難な層の特性理解のために有効に活用されているが、現場ならではの経験則による知見や解釈は必ずしもデータ検証に裏付けされたものではなく、時に誤った解釈に陥る可能性もゼロではなかった。本研究は、その点において、データ検証による客観的な知見を提供できた点に意義があると考えている。職業相談において、印象深い少数のケースによる誤った経験則を用いることなく、客観的に検証された知見によって目の前のケースに対処することで、職業相談の質の向上に寄与できるものと考えられる。

調査シリーズ No.167 『高等学校の進路指導とキャリアガイダンスの方法に関する調査結果』

担当:室山晴美

主な事実発見

1. 個性尊重の進路指導と偏差値重視の進路指導の考え方と実践について

進路選択にあたって生徒の適性を考慮するなどの個性尊重の進路指導の重要性は理解されているものの実践はそれほどもなく、他方、進学指導や就職指導においては学力や偏差値を基準とした指導の必要性の認識は依然として高い。この結果は 1991 年に公表された入試センターの調査結果と大きく変わらず、90 年代前半から今日までの進学率の上

昇、入試制度の改革、キャリア教育の推進等の様々な背景の変化を受けても、個性尊重の進路指導へのシフトはみられない。

生徒の適性を生かす適切な進路指導の実現が困難である理由を尋ねる設問では、「適性というよりも学力で進路が左右されるのが現実だから」という理由の選択率が最も高く8割程度の肯定があった。続いて、「時間的にも物理的にも生徒一人一人の適性を十分把握できないから」、「適性そのものが何であるか捉えにくいから」、「適性がつかめたとしても適性に応じてどう指導すればよいかわからないから」の順となった。適性把握の困難さや適性に応じた指導の難しさの認識はセンター調査時点よりも本調査の方が高めの傾向を示した。

2. 学校種による進路指導の違い

偏差値重視の進路指導の必要性の認識は普通科での肯定傾向が強く、特に進学率の高い普通科で顕著であった。他方、個性尊重の進路指導の必要性の認識は普通科に比べて総合学科や専門学科で肯定傾向が強く、普通科に比べて総合学科や専門学科では複数の種類の適性検査やガイダンスツールを活用するなど、多面的な適性把握の手法が実施されていた。

どの学校種でも進路希望調査、三者面談・二者面談、進路資料室の設置等は共通に実施率が高かった。他方、普通科と総合学科では、大学進学向けのサービス(大学関係者による説明会の開催、大学受験対策講座等)の実施率が高く、これらは学年全体を対象として実施されていた。公共職業安定所職員による説明会、個別相談、就職試験対策等の就業者向けのサービスについては主に専門学科で多く行われていた。

3. 高等学校の進路指導における課題

「生徒」と「体制」に関わる進路指導の課題のうち肯定(同意)の割合が高かった項目は、「学業成績や、やる気等に関して、意識の高い生徒とそうでない生徒が分かれ、一律の指導が難しいこと(生徒)」と「教師の負担が多く、進路指導の時間が十分にとれないこと(体制)」で選択率は各9割程度であった。続いて肯定が高い順に、「入試制度の多様化や変更にとれない、学校での指導や対策が難しくなっていること(体制)」、「授業についていけないなど学業面で問題を抱える生徒への対応(生徒)」、「友人や教師とのコミュニケーションがとれない生徒への対応(生徒)」となった。

上記の課題の認識について学校種別で検討したところ、「生徒の二極化」と「教師の負担が高く進路指導の時間が不足する」という課題については学校種共通で選択率は高かった。「入試制度の多様化や変更への対応」については、普通科で最も高く選択率が8割を超えた一方で、総合学科、専門学科ではやや低くなり7割程度であった。また、「友人や教師とのコミュニケーションがとれない生徒への対応」については、専門学科と総合学科が9割と高くなっており、普通科は7割程度であった。

政策的インプリケーション

高等学校の進路指導やキャリアガイダンスにおいて、生徒の個性を尊重した進路指導の重要性は理解されつつも実践はそれほど進んでいない。大学受験を視野にいれた進路指導において偏差値が有効な指標であることは確かであるが、それとは別に、指導する側の課題として、生徒の個性を尊重した進路指導のための十分な時間がとれなかったり、適性把握の具体的な方法がわからなかったりという問題もその背景にあると考えられる。高校卒業後、高等教育課程に入学したとしても最終的には職業選択の場面に行き着くことを考えれば、若者が自らの個性を仕事と関連づけて理解できるようにするための学習、経験の機会を増やすことは重要である。そのためには学校と行政が連携して、若年者向けの就職支援機関や職業相談機関の認知度を高め、もっと利用してもらい、高校生を含む若者に対して具体的な情報提供を含め

たキャリアガイダンスの実施やサポート体制の充実をはかることが必要であろう。

(3) 障害者雇用政策

障害者雇用に関しては、同じ厚生労働省所管の独立行政法人である高齢・障害・求職者雇用支援機構の障害者職業総合センター研究部門において調査研究を行っており、JILPTでは研究活動の対象としていない。

6 職業能力開発政策

(1) 企業内職業能力開発

人材育成に関わる調査研究も、JILPTが中核的研究テーマとして取り組んできた課題である。まずは、日本企業における職業能力開発の実態を明らかにしようとした研究結果として、労働政策研究報告書 No.152『働き方と職業能力・キャリア形成—『第2回働くことと学ぶことについての調査』結果より—』(2013年3月)、労働政策研究報告書 No.196『日本企業における人材育成・能力開発・キャリア管理』(2017年3月)がある。

労働政策研究報告書 No.152『働き方と職業能力・キャリア形成—『第2回働くことと学ぶことについての調査』結果より—』

担当:小杉礼子

主な事実発見

1. 本調査ではOJTを多角的に把握することを試みたが、非正社員のうち、日々の仕事の中で指導を受けたり、上司や同僚の仕事のやり方を見て学んだり、担当する仕事のレベルや範囲の拡大を経験したりした者は、正社員に比べて少ない。
2. 非正社員において、担当する仕事の幅が広がったり、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かった。
能力開発機会は勤務先企業の従業員規模のよって異なるが、規模が大きい企業の非正社員は規模の小さな企業の正社員と比べ能力開発機会が小さいとはいえないが、規模の小さな企業の非正社員は能力開発の機会がとくに小さい傾向にあった。
3. 専門性や技能を活かしたいなど仕事内容を重視した働き方を希望する非正社員の場合は、能力開発の機会が多い傾向にあったが、こうした層は、未経験の仕事を経験的に担当したいとする仕事への姿勢や技能向上への高い意欲も高く、こうした姿勢に応じて、仕事の幅の拡大や水準の向上、指導・助言が与えられていると考えられる。他方、今後の働き方について明確な希望を持たない非正社員では、未経験の仕事を担当したいとする姿勢や技能向上への意欲が低く、仕事の変化や指導・助言の機会が限定される傾向があった。後者は、34歳以下の男性非正社員で最も多かった。
4. OJT経験が将来の可能性の拡大(の認識)に繋がるかについて検討すると、女性非正社員では有意な関係がみられなかったが、男性非正社員では、上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶことがプラスの影響を与えていた。
5. 非正社員のうち女性の有配偶者以外、すなわち男性および無配偶の女性非正社員は、将来に明るい見通しを持つ者が少なく、安定した雇用を望む一方、今の仕事は今後のキャリアにつながるとは考えておらず、働き方を変えるための能

力開発に意欲を持つ傾向がみられた。

6. 離学(=卒業と中途退学)後5年間のキャリアに注目すると、2回の転職経験の後、正社員になる類型が最も積極的に自己啓発を行っており、特に女性では、自己啓発の頻度がこの類型と非正社員に長期にとどまる類型を分ける要因となっていた。

7. 非正社員から正社員への移行はリーマンショック以降減少傾向にあるが、特に年齢の高い層での移行が減少した。また前回調査では、内部登用による移行は20歳代後半以降でも比較的機會があったが、高い年齢層で減少傾向がみられた。

8. 中途採用において正社員として採用される確率は、初職が非正規である場合低かった。一方、中途採用後の定着状況をみると、女性では初職の雇用形態との間に有意な関係はないが、男性では初職を早期に離職していたり、初職非正規であった者より、初職正社員でかつ1年以上の初職継続者のほうが中途採用後の離職率は高かった。中途採用において、企業は個人の定着性向を適切に識別することができていない可能性が高い。

9. 女性の就業継続意識や能力向上意欲は、正社員、非正社員とも、職場における能力開発機会の均等化と両立支援の整備の両者が実現できている職場で高い。均等のみが実現できている職場では仕事意欲が相対的に低く、両立のみが実現できている職場では能力向上意欲が相対的に低い。

10. 女性の賃金は Off-JT や自己啓発の実施回数が増えるると増加する傾向があり、就業中断による賃金へのマイナスの影響は、これらの実施によって小さくなった。一方、男女間賃金格差は Off-JT や自己啓発の実施をコントロールしても埋まらなかった。男女間には、仕事を通じた能力開発(OJT)の機会にも大きな差があり、とりわけ有配偶女性で著しかった。仕事の範囲やレベル、仕事上の責任が変化しない仕事に就いている女性が多いことから、企業は訓練、とくに長期育成を目指した訓練の実施に消極的になっていることが示唆され、さらにこのことが男女間の賃金格差につながっている可能性が高い。

政策的インプリケーション

1. 非正社員は OJT を含め職業能力開発の機会が限られている。能力開発機会の拡大のためには、企業内において基幹的な業務への職域拡大を促進することが考えられるが、それは同時に非正社員側の意欲や姿勢にも左右される。企業の非正社員への雇用管理・キャリア管理を改善する施策として、具体的にはジョブ・カード制度のキャリアアップ型等を用いた正社員への登用の促進、非正社員へのキャリア・カウンセリング機会の提供、非正社員と正社員の間の均衡・均等待遇化の促進、非正社員の職域拡大にキャリア形成助成金などを使いやすくする施策などが考えられる。

2. 特に能力開発機会が少ない中小規模企業向けに、これらの政策的支援を活用するために必要な事務処理などを援助する、中間的な支援の仕組みも考慮されるべきであろう。

3. 外部労働市場を通じてのキャリア形成を目指す非正社員も少なくないことから、企業外での能力開発機会の充実も重要である。男性非正社員では、働き方を変えるための自己啓発に比較的長期で経費負担の大きい教育機会を利用する傾向もあった。一定水準の専門性や技能水準を担保するために、高等教育機関などの活用や職業資格取得と結びつけるなど、長期的な訓練で、かつ、企業現場での実践的な学びを核とすることにより企業からの評価を高めるとともに、個人の経費負担も抑えられるような職業訓練システムの設計も、ひとつの方向として考えられる。

4. 女性の能力開発機会も限られている。男女間賃金格差には、就業経験年数ばかりでなく OJT を含む能力開発機会の格差も強く影響していると推測される。中でも有配偶女性の機会が乏しいが、その背後には、深く根付いた性別役割分業

観があると推測される。こうした現状を前提にすれば、両立支援施策と併せて、女性の能力開発を促進する均等施策を推進する必要がある。

5. 女性は企業内での能力開発機会が限定されがちであるため、自己啓発のしやすい環境整備が重要である。キャリア形成助成金の認定コースを女性の視点から見直し、より女性の関心が高い分野への拡充を図ること、また、雇用保険加入期間が短かったり、未加入の就業者に対する自己啓発支援制度の整備も期待される。

労働政策研究報告書 No.196 『日本企業における人材育成・能力開発・キャリア管理』

担当：藤本真

主な事実発見

1. 複線型キャリア管理の取り組みは、海外マーケットを重視しているという企業においては「現在注力」の比率が、国内マーケットを重視しているという企業に比べて約3倍高くなっている。海外マーケットを重視し、海外で事業を展開している企業では、進出先現地における事業管理や、国際的に展開された事業全体の管理の必要性から、管理職に求められる資質やスキルが高度化しているため、管理職や管理職候補については他の社員とは別に能力開発やキャリア形成を管理する動きが起こっているのではないかと推測できる。

一方、社員の自律的キャリア形成促進については、高付加価値化による競争力強化を図る企業、事業のスピーディな展開を図る企業で、トップダウンの意思決定を重視する企業で、取り組みの傾向がより強い。高付加価値化による競争力強化を目指す企業は、高付加価値化の源泉として人材を重視しており、自律的なキャリア形成の促進により、社員が主体的に能力開発を進め、能力を高めていくことを意図していると考えられる。また、事業展開にあたってスピードを重視している企業は、社員の自律的なキャリア形成を促すことにより、会社が必要とする人材を確保するスピードを、事業展開のスピードに沿うように上げていこうとする姿勢がうかがえる。

2. 能力開発に関する人事部門とライン管理職の連携についての人事部門による評価は二分している。そして、「連携できていない」と評価する企業ほど、管理職に対する能力開発に関する知識・ノウハウの提供、能力開発に対する関心の醸成や動機付け、全社的なニーズと連動した能力開発の推進を図ることを課題として認識している。一方、「連携できている」企業では、「会社としての育成・能力開発方針の作成・周知」「求める人材像に関する意識のすり合わせ」「セミナー・研修に関する情報の提供」「部下育成に関する管理職研修」といった取り組みを実施している割合が高い。

能力開発に関する人事部門との連携については、管理職の評価も分かれている。「連携できている」とする管理職は、人事部門が能力開発の支援に関わる幅広い取り組みを実施していると認識し、部下の能力開発の現状を高く評価する傾向にある。

3. 管理職調査によると、部下への育成・能力開発に対する支援ができているとする上司の割合は32.9%であり、多くの上司は、部下への能力開発支援をできていないと認識している。支援ができていないと感じる上司は、とくに「次に目指すべき仕事や役割を示している」、「身につけるべき知識や能力について説明している」といった行動をとる比率が、支援できている上司に比べて低く、育成を行う時間的余裕のなさや、育成のための知識・ノウハウの不足といった課題をより強く感じる傾向にある。

部下である従業員のうち、上司による育成・能力開発に対する支援に満足しているという回答者は約半数である。満足している従業員とそうでない従業員とでは、上司から受けた能力開発支援の内容についての認識の差が大きく、たとえば「仕事のやり方について助言してくれる」では、満足しているとはいえない部下の回答率が35.8%、「仕事に必要な知識を

提供してくれる」の回答率は 23.6%となっており、いずれも満足している部下の回答率より、約 35 ポイントも低い。

4. 企業のホワイトカラー職種を、仕事の内容に基づき「事務系の職種」、「営業・販売系の職種」、「企画・開発系の職種」に分類すると、「事務系の職種」では、仕事に関連する専門的知識を得るなどの Off-JT が有用な能力開発機会となっている。また、上司からの指導・助言なども能力向上に有用と考えられる。また、「営業・販売系の職種」では、Off-JT のほか、「応援などで担当外の仕事を経験する」などの仕事の経験が、有用な能力開発機会となっている。その意味で、労働時間が長いほど能力開発が阻害されるという関係性はみられない。

「企画・開発系の職種」では、会社が指示する Off-JT を受講するだけでは能力開発として十分でない。それは、専門的知識や新しいアイデアが求められる、仕事内容の変化が激しいといった、この職種の性格が背景にあらう。能力向上のためには、本やマニュアルから学習する、社外の友人から情報を得るなど、就業時間外に自ら積極的に活動することが求められる。その点、上司から勤務時間面の配慮がある場合、能力開発が円滑に進みやすい。

政策的インプリケーション

1. 職場の管理職の育成・能力開発面での役割強化や、管理職と企業（人事部門）との連携強化に向けた政策的支援策を構想していくことが必要であらう。具体的には、育成・能力開発に関わる管理職向けの教育研修プログラムに対する金銭的・人的支援や、職場での育成・能力開発に関わる情報収集や評価のために企業が行う体制整備に対する支援（ノウハウの提供や、試行的プログラム実施のための金銭的支援など）などが考えられる。

2. 管理職自身が部下の育成・能力開発により時間を割きたいと考えているにも関わらず、それができていない現状から、管理職を有効にサポートできる「キャリア・コンサルタント」のより一層の活用が求められ、それに向けては、①企業内キャリア・コンサルタントの増加に向けた、養成プログラムの開発・実施、②企業内キャリア・コンサルタントと管理職との連携に関する好事例の収集・分析とその普及、といった政策的支援が考えられる。

3. 今後より重要性が増すとみられる、働く人々が各自の専門性を高めていくような能力開発の推進にあたっては、働く人々が自らの能力開発に自主的に取り組むことができる環境の整備が必要であることから、この環境整備に企業がより取り組みやすくなるように、また職場において整備された制度などがより活発に運用されるように、能力開発のための様々な労働時間上の措置（残業免除、能力開発休暇など）の必要性を訴えたり、強制力を高めたりすることが求められよう。

（２） 労働者のキャリア形成

（ア） 労働者のキャリア形成

また労働者のキャリア形成に関する研究として調査シリーズ No.107 『成人の職業スキル・生活スキル・職業意識』（2013年3月）、資料シリーズ No.169 『職業能力の評価—GATBを用いた13年間のデータの検討—』（2016年5月）がある。

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』

担当：下村英雄

主な事実発見

1. 総じて年齢が高いほど自分の職業スキルに自信をもっており、年齢が若いほど自分の職業スキルに自信がなかった。その他、「大卒者」「高額所得者」「管理的職業従事者」「大企業で働く者」は自分の職業スキルに自信をもっていた。

2. 総じて「女性」「年齢が高い者」「既婚者」「大卒者」は自分の生活スキルに自信をもっていた。特にマナーやルールを守

る、生活リズムを守る、世間話・あいさつ・苦手な人と働くといったベーシックな生活スキルに自信をもっていた。

3. 「特定の分野でいろいろな仕事をたくさん経験してきた」と感じている者は、「特定の分野で1つの仕事を長く経験してきた」「いろいろな分野で1つの仕事を長く経験してきた」「いろいろな分野でいろいろな仕事をたくさん経験してきた」と感じている者に比べて、総じて、自分の職業スキル・生活スキルに自信をもっており、職業意識も良好な水準を保っていることが多かった。従来型のジョブローテーションがスキル形成に一定の有効性をもっていることが示された。

政策的インプリケーション

(1) 若年層の生活スキル

本調査の結果、若年層の職業スキル・ライフスキルが低いことが改めて示された。特に従来、生活スキルに関しては十分な注意が払われてきておらず、今後、よりいっそうの検討が必要となる。例えば、ジョブカード制度における「橋渡し訓練」、地域若者サポートステーションにおける「生活支援等継続支援事業」等、生活スキルに関わる施策のよりいっそうの拡充の可能性を議論する必要がある。

(2) 若年層の職業スキル

若年層は職業スキルも低いだが、この点については、学校教育段階における取り組みも必要となる。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である。ただし、現段階では、職場におけるスキル形成の機会を与えられない若年層を対象に、公的なスキル形成プログラムの提供の必要性は高いものと見る必要がある。若年層を中心に上述した生活スキルと職業特殊スキルのベストミックスを模索する必要がある。

(3) 中高年および女性の職業スキル

中高年および女性の職業スキルのアクティベーション(活性化)も重要となる。本調査の結果、改めて中高年および女性の職業スキルの高さが示された。中高年には一定以上の職業スキルの蓄積があり、中高年が持つ職業スキルの高さを可能な限り有効活用できる道筋を探り、社会全体で中高年の職業スキルを十分に使う方策を考える必要がある。女性についても同様であり、特に、基礎的な生活習慣やルールやマナーを守るといった生活スキル面での一定以上のスキルの高さは、やはり社会全体での有効活用する道筋を考えたい。

(4) 職業能力開発行政におけるキャリアガイダンス施策

上述の示唆は、いずれも従来以上に職業能力開発と一体化したキャリアガイダンス施策の展開を求めるものであり、職業能力開発行政におけるキャリアガイダンスのあり方を今後とも十分に検討していく必要がある。

資料シリーズ No.169 『職業能力の評価—GATB を用いた 13 年間のデータの検討—』

担当: 室山晴美

主な事実発見

<中学生、高校生の GATB の得点からみた職業能力の変化と特徴>

1. GATB の適性能に関して、1983 年に集められた規準データと比較した結果、書記的知覚や形態知覚については、直近の 2013 年度のデータは 1983 年時点のデータよりも得点が高かったが、知的能力、空間判断力、運動共応は中学生、高校生ともに低くなった。全体として中学生よりも高校生に得点の低下傾向がみられ、高校生では知的能力、言語能力、数理能力も低めとなった。

2. 適性能の長期的な得点の推移としては、中学生と高校生で違いがあり、中学生は全体として 1983 年時点の中学生の適性能の水準と比べて大きな変化は見られなかった。高校生については、書記的知覚、形態知覚、言語能力については

平均的な水準が維持されているが、その他の適性能に関しては、平均的な範囲ではあるものの、低めの水準で推移しているものもみられた。特に空間判断力については、近年、一貫して右下がり傾向がみられた。

3. 高校生の学科(総合・普通科、商業科、工業科、農林水産科)と GATB の適性能との関連をみた結果、どの学科でも一番高い適性能は書記的知覚で、次が形態知覚となった。数理能力や空間判断力はどの学科でも低めとなった。学科の中で全体として得点が高かったのは商業科で、特に書記的知覚の得点が高かった。

<大学、短期大学、専門学校生の GATB の得点からみた職業能力の変化と特徴>

1. 大学、短大、専門学校のグループでも全体として経年的に高い水準を示したのは書記的知覚、言語能力であった。大学、短大、専門学校生の適性能得点の全般的な水準は高校生の水準よりも高めとなった。

2. 近年、短大女子、専門学校男女のグループにおいては、数理能力と運動共応に関して適性能得点の低下傾向がみられた。空間判断力についても緩やかな下降傾向がみられた。

3. 専門学校生の専門分野と GATB の得点との関係を検討した結果、適性能のうち、書記的知覚、言語能力、形態知覚は学科グループによらず、共通に高めの得点を示した。また、学科グループに応じて得点が高くなる適性能に違いがみられた。

<成人における GATB の得点からみた職業能力の変化と特徴について>

20 歳代から 60 歳代までの成人の GATB の適性能得点の水準を検討した結果、紙筆検査と器具検査の両方において加齢による影響がみられ、適性能得点は 50 歳代、60 歳代で低下する傾向があった。他方、20 歳代、30 歳代と得点がほとんど変わらない適性能もあった。加齢による影響が大きかったのは形態知覚や書記的知覚で、加齢による影響が少なかった適性能は数理能力、運動共応であった。

政策的インプリケーション

若年者から中高年齢者までの幅広い年齢層に対し、GATB という同一の規準を用いて測定された長期的な職業能力の変化と特徴を捉えた結果、若年者においては以前に比べて数理能力や空間判断力等の適性能において低下傾向がみられたので、それらの能力水準の推移については今後も長期的な観点から経過をみる必要がある。中高年齢者に関しては、加齢の影響を受けて特に 50 歳代、60 歳代で低下する適性能もあるが、40 歳代までとほぼ同ような水準で維持される適性能もあるので、就業継続に向けては、過去の経験を活かして影響を受けにくい能力を使うような職種を選んだり、加齢の影響を軽減できるような条件を検討したりすることの必要性が示唆された。

(イ) 企業内プロフェッショナルのキャリア形成

この関連で、企業内プロフェッショナルのキャリア形成に絞って研究した結果が資料シリーズ No.178『企業内プロフェッショナルのキャリア形成—知的財産管理と企業法務の分野から—』(2016 年 5 月)、資料シリーズ No.192『企業内プロフェッショナルのキャリア形成 II—社外学習、専門職制度等に係るインタビュー調査—』(2017 年 3 月)がある。

主な事実発見

20 世紀以降、伝統的プロフェッショナルの要件に必ずしも合致しない新興プロフェッショナルが拡大するとともに、プロフェッショナルの企業・組織への取り込み・内部化が進展してきた。こうした企業・組織で活躍するプロフェッショナルが「企業内プロフェッショナル」である。

本研究では、宮下(2001)の組織内プロフェッショナルの定義を土台にして、改めて企業内プロフェッショナルの特徴を次のように整理した。

＜企業内プロフェッショナルの特徴＞

1. 組織成員性: 企業・組織の一員として活動するものであること。
2. 一定の職務自律性: 仕事と組織のどちらにもコミットメントし、一般的組織人に比べ職務の自律性が高いこと(ただし、伝統的プロフェッショナルには劣る。)
3. 組織中心性: 所属企業・組織において、職位等に関わらず中心的位置にあり、担当職務の意思決定に中心的な役割を果たし得ること。
4. 高度な専門性: 所属企業・組織において活用する高い専門性を有し、その専門性は、企業を超えて社会的に通用する(汎用性の高い)ものであること。
5. エキスパートとの区別性: 専門性の高さ・広さ・汎用性等から、いわゆる専任職・エキスパートと区別されるものであること。

企業で活躍するプロフェッショナル人材に対する需要は高まっている中で、企業内プロフェッショナルがどのように、そのプロフェッショナルとしての専門性を軸にした能力とキャリアを形成するのかを明らかにすることが、今後の企業・社会のシステムの改善を検討するための重要なポイントとなる。

本研究では、これまであまり研究されてこなかった企業の管理スタッフに位置づけられる、知的財産分野と企業法務分野を対象に、次のリサーチ・クエッションをもとに研究を行った。

＜リサーチ・クエッション＞

1. 企業内プロフェッショナルの本質: 企業管理分野のスタッフ職が、プロフェッショナルたり得る本質(中核的要件)はどのようなものであるか。
2. 企業内プロフェッショナルの基盤: 上記①はどのような基盤(姿勢、習慣、基礎スキル・知識等)から形成されていったのか。
3. 企業内プロフェッショナルのキャリア: 上記②や①を育むキャリアとは、どのようなものか。

先に整理した企業内プロフェッショナルの特徴に該当する人々を対象とするインタビュー調査結果を、木下(2003)の開発した修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ(M-GTA)により分析した。以下は、その結果の概要である。

＜企業内プロフェッショナルの本質＞

1. 第一に、プロフェッショナルである前に《組織人性》が先立つこと。

【前提となる組織人としての活動】が重視され、組織人としての活動が行えないのであれば、企業内プロフェッショナルであることはできない。企業内プロフェッショナルは、組織人性を前提として関係部署をクライアントとして、その満足を得ら

れるよう、【組織内でのクライアント志向】によって仕事を行う。

企業内での《プロフェッショナルとしての専門性》は、《組織人性》と《マネジメントとの関係性》を前提として発揮される。

2. 第二に、《組織人性》を前提としながら、一般のホワイトカラーやエキスパートとの違いは、【多様な領域や場面に対応できる専門性】と【未知の事案に対する確かな判断軸】を中核とする《プロフェッショナルとしての専門性》があること。

【組織でのクライアント志向】から、【業務対象・相手についての理解】を持つ。そして、狭い範囲の業務処理にとどまらない、様々な職務経験を通じ【多様な領域や場面に対応できる専門性】を形成するとともに、【未知の事案に対する確かな判断軸】の形成が促される。特に【未知の事案に対する確かな判断軸】はプロフェッショナルたり得る専門性の核心といえるものであり、他社でも通用する知識・スキルは汎用性を土台にししながら、それを超えてその人ならではの【汎用性から独自性に至るレベル】に向かう。

<企業内プロフェッショナルの基盤>

1. 第一に、組織人としての活動は、《基礎となるビジネス・スキルの形成》によって適切なものとなり、一方、プロフェッショナルとしての活動は、《専門知識の習得》がなければ不可能であること。その中で、企業内プロフェッショナルにとって、【社内外の情報収集・調整・交渉のスキル】、【中核となる専門知識の習得】の2つは、特に必須の基礎といえるものである。

2. 第二に、《基礎となるビジネス・スキル》、《専門知識の習得》の背景にあつて、これらを形成・促進する大きな要因の一つが《基礎となる姿勢・習慣》における【成長をめざした自己変革の姿勢】にあること。

3. 第三に、【成長をめざした自己変革の姿勢】とともに、《基礎となるビジネス・スキル》、《専門知識の習得》を形成・促進する大きな要因として、《実務で育まれる実践性》における【実務で育まれる活きた知識・スキル】と【知識と実践・経験のバランス】があるということ。

<企業内プロフェッショナルのキャリア>

1. 第一に、企業内プロフェッショナルのキャリアは、《専門職務前の準備状態》、《一人前へのステップ》、《プロフェッショナルへのステップ》とつながっていくが、一人前へのステップで<企業内プロフェッショナルの基盤>を形成しておくことが求められること。

なお、年数を経て専門分野に就く場合に、その仕事に十分適応できるかどうかは、【専門分野への潜在的関心・興味】があり、かつ、専門分野に就く前からその仕事に関する知識ややり方がある程度身につけているという【専門分野配属でないときの準備状態の深まり】が見られるかどうか大きなポイントとなる。

2. 第二に、《一人前へのステップ》から《プロフェッショナルへのステップ》において、【プロフェッショナルへの深く広い過程】を歩むことによって、【多様な業務経験・知識の統合】を進め、《マネジメントとの関係性》をしっかりと持った《組織人性》を前提として、《プロフェッショナルとしての専門性》を発揮するようになること。

3. 第三に、《一人前へのステップ》、《プロフェッショナルへのステップ》を通じて、《組織・人事がキャリアに与える影響》における【ジョブ・ローテーションの影響】を特に考慮する必要があること。

《一人前へのステップ》では、その期間において、<企業内プロフェッショナルの基盤>を形成できるかどうか重要なポイントになり、企業・人事においてはそのようなジョブ・ローテーションとなっているかどうか確認する必要がある。組織内にプロフェッショナル人材が少ないこともあって、そのことに無理解でプロフェッショナルとなっていくのに抑制的な働きかけをすることもあつた。こうしたことが【後進プロフェッショナル育成システムの不透明性】をもたらしている。

《プロフェッショナルへのステップ》では、【プロフェッショナルへの深く広い過程】を歩むことによって、【多様な業務経験・知識の統合】を進め、《マネジメントとの関係性》をしっかりと持った《組織人性》を前提として、《プロフェッショナルとしての専門性》を発揮するようになるが、このための核となる【多様な領域や場面に対応できる専門性】、【未知の事案に対する確かな判断軸】を養えるジョブ・ローテーションが行われるかどうか重要なポイントになる。

4. 第四に、企業内プロフェッショナルであるために、【キャリアの主体的選択】は不可欠なものであろうということ。なんらかの節目において、自らのキャリアを見直し、【キャリアの主体的選択】を行っている。プロフェッショナルにとって、【成長をめざした自己変革の姿勢】を背景とする【キャリアの主体的選択】は、不可欠なものとなっている。

多くの大企業では、日本的雇用システムとして【長期勤続に有利な人事制度】をとっており、プロフェッショナルとしての能力を活かせなくても、定年までその企業にとどまった方がよいという誘因が強い。プロフェッショナルとして生きるための【キャリアの主体的選択】を避けることによって、《プロフェッショナルとしての専門性》を伴わないエキスパートにとどまる人々を増やすことにつながるという側面もある。プロフェッショナルへの【キャリアの主体的選択】が自然な形でなされ、それが尊重される制度の設計・運営が鍵となろう。

政策的インプリケーション

企業で活躍するプロフェッショナル人材に対する需要は高まっている中で、企業内プロフェッショナルがどのように、そのプロフェッショナルとしての専門性を軸にした能力とキャリアを形成するのかを明らかにすることが、今後の企業・社会のシステムの改善を検討するための重要なポイントとなる。

資料シリーズ No.192 『企業内プロフェッショナルのキャリア形成Ⅱ—社外学習、専門職制度等に係るインタビュー調査—』

担当: 上市貞満

主な事実発見

I. 職種別の自己啓発の状況

1. 自己啓発を行っている割合は高い順に、「医療・介護、教育関係の専門職」(46.0%)、研究、技術、開発、設計等」(37.8%)、「総務、広報、人事・労務等」(34.9%)。事務系の職種の中では、「総務、広報、人事・労務等」や「会計、経理、財務、法務等」が、「その他の一般事務等」よりも自己啓発を行っている割合が高いが、それだけ高い専門性を求められていることが考えられる。

2. 自己啓発の方法として多い順に、「自学・自習」(65.3%)、「その他の講習会やセミナーの傍聴」(28.1%)、「自主的な勉強会や研修会への参加」(27.9%)、「通信教育の受講」(23.4%)。「公的な職業能力開発講座の受講」は 6.7%と少ない。「大学・大学院の講座の受講」はさらに少なく 1.9%。

3. 自己啓発を行う上での課題では、職種間で大きな違いはみられず、「時間の確保が難しい」(55.6%)と「費用負担がかかる・大きい」(33.1%)で大部分を占めた。

II. 民間ビジネススクールによる企業内プロフェッショナル育成の可能性と課題

民間ビジネススクールの一つであり、企業内プロフェッショナル職種に関連性が深いと考えられる領域で先進的な学習プログラムを幅広く開講している慶應丸の内シティキャンパス(慶應 MCC)の受講者を対象にインタビュー調査を行い、そのデータを分析した。

1. 慶應 MCC は、経営企画職や人事・人材育成職の企業内プロフェッショナルの学習の場として機能している反面、マー

ケティング職の企業内プロフェッショナルの専門性を深める役割は、マーケティング領域に特化して教育・研究事業を行う専門団体にて行われている可能性がある。また、次世代を担う経営リーダー（経営のプロ）を志向する者にとって有益な学習の場になりうる。

2. 調査対象者 10 名（A～J）のインタビューデータの定性的コーディングにより、五つの学習効果が確認され、こうした効果が異業種の社員との豊富なディスカッション等によってもたらされていることがインタビュー内容から示唆された。

3. 慶應 MCC 運営事務局からの聞き取りでは、慶應 MCC での学習を契機に、さらに大学院での体系的・発展的な学習を目指す者の存在も確認でき、民間ビジネススクールは社会人大学院（MBA プログラム）の潜在的な顧客層を開拓している可能性も示唆される。

Ⅲ. 企業内プロフェッショナルの人的資本の蓄積、および専門職制度の有効性と課題

分析は、調査対象者 24 名（A～X）のインタビューデータの定性的コーディングにより行った。

1. 企業内プロフェッショナルの技能の育成は、OJT、Off-JT という従来型の枠組みだけでは不十分である。すなわち、企業内プロフェッショナルの技能は、「経験領域の統合による全体観」と「ハイジェネリックスキル」に大別できるが、その技能は、「複数領域での経験、ローテーション」、「社内での逸脱行動」、「暗黙知をはらむ社内人脈の構築」、「社内塾、マネージャー活動」、「社外最新情報（形式知）の収集」、「暗黙知をはらむ社外人脈の構築」、「社外専門職集団との交流」などの経験により培われている。このうち「複数領域での経験、ローテーション」は従来の OJT、「社外最新情報（形式知）の収集」は従来の自己啓発に該当するが、その他の経験は従来の OJT、Off-JT の育成枠組みでは捉えきれない内容である。

2. 企業内プロフェッショナルにおける専門職集団への準拠性、職業倫理、役割コンフリクトについては、一部の例外を除き、専門職集団への準拠性、職業倫理を強く有さない。その理由として、プロフェッショナルが社外の学習資源の必要性を認識していないことや、組織全体の離職率が低いことが考えられる。

3. 調査対象各社の専門職制度は、高度専門職の任用を厳格に行っており、専門職が管理職になれなかった者の処遇の仕組みと認識されない制度にしている。専門職制度が効果を発揮するには、専門職が孤立してしまわないように、常にラインと交流する工夫を埋め込む必要がある。具体的には、ラインからの限定的なリソース（人材・資金・設備など）を高度専門職に付与する、高度専門職が試行的に行うプロジェクトには、リソースを付与し高度専門職をプロジェクトリーダーにするなどの工夫である。

4. プロフェッショナルはエキスパート比較して、事業目標への貢献意識が存在し、広い専門領域に基づくハイジェネリックスキルを有している。

政策的インプリケーション

1. 我が国のビジネススクール（大学院）の中心が「総合型 MBA」であり、諸外国のビジネススクールに比べて学位の修得と特定職種の結びつきが高くはないことを踏まえると、人事・人材育成、マーケティングなど、特定職種に関する専門知識を深く習得する際には、総合的なビジネススクール（大学院）を活用するよりも、特定職種の教育に強みをもつ民間ビジネススクールや専門団体を活用した方が、教育効果が高い可能性がある。

2. 今回の調査で確認された学習効果が、異業種の社員との豊富なディスカッション等によってもたらされていることが示唆されたことから、次世代リーダー（経営のプロ）の育成に取り組む際には、それを自社内だけで完結させるのではなく、民間ビジネススクール等を活用した社外学習の場などを設定し、他社の次世代リーダー候補者とのディスカッションの機

会を盛り込むなどの工夫も有用であると考えられる。

3. 民間ビジネススクールが社会人大学院(MBA プログラム)の潜在的な顧客層を開拓している可能性も示唆されることから、優れた経営教育を行う民間教育機関と国内の社会人大学院(MBA プログラム)と単位互換を前提とした連携を図るなど、社会人が大学院にチャレンジしやすい環境の整備が求められる。
4. 企業内プロフェッショナル(関連する領域を経験し、ハイジェネリックスキルを習得し、事業目標への高い貢献意識を持つ)を人材育成の目標に設定することにより、より多くのプロフェッショナル人材を効率的に育成できる。
5. 「社内での逸脱行動」と「社内外の人脈構築による暗黙知の獲得」を可能にする企業文化の維持が必要である。
6. 社外の専門職集団の組織化のための公的な支援が必要であり、公的な職業能力開発において、専門職集団の形成支援をメニューに加えてはどうか。
7. 高度専門職の担当業務をライン業務と必要以上に分離せず、ライン業務と密接な関係を維持する方向で高度専門職を設計する必要がある。
8. 受講日の残業免除や受講費用の補助があれば、さらに民間ビジネススクールの利用が進むと思われるので、事業主の取組みの拡大が望まれる。
9. 慶應 MCC の学習プログラムは、雇用保険の教育訓練給付の対象講座に指定されていないが、教育訓練効果の高い民間ビジネススクールの講座については、習得目標や成果についての一層の客観化が図られた上で、指定基準を緩和して対象講座に指定することができれば、費用負担の軽減につながる。

(3) キャリアコンサルティング

キャリアコンサルティングは 2015 年改正で職業能力開発促進法に明記されるなどこの間の政策の基軸であったが、JILPT の研究においても多くの成果が生み出された。若者に係るものは前述 5 (2) (ウ) で触れたが、それ以外のもはここでまとめておく。まず、欧州におけるキャリアガイダンス政策の紹介として、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—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—』(2014 年 3 月)、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職場でのキャリア開発—就業者を支援するキャリアガイダンスのレビュー』(2014 年 3 月)、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—傾向と課題— [欧州委員会レポートの翻訳及び解説]』(2014 年 3 月) がある。さらに、キャリアコンサルティングの実態を明らかにしたものが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的特質—自由記述調査およびインタビュー調査結果—』(2015 年 5 月) と、労働政策研究報告書 No.191 『キャリアコンサルティングの実態、効果および潜在的ニーズ—相談経験者 1,117 名等の調査結果より』(2017 年 3 月) である。

主な事実発見

欧州では、従来、おもにマッチング施策の一環として捉えられてきたキャリアガイダンスから、生涯にわたって個人主導のキャリア発達を支援する生涯キャリアガイダンスへとパラダイムシフトしようとしている。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」が求められるようになった。具体的には、以下に示す5つの重点領域が定められた。

1. 生涯ガイダンスシステムの実現

一般に、生涯学習とキャリアガイダンスという構想は「公共善を個人の責任にする新自由主義イデオロギーと倫理に基づいている」と批判されがちである。しかしながら、生涯キャリアガイダンスは、変化の激しい不安定な社会にあって、学習とキャリアを自らコントロールできる力を与えることが目的であり、ともすれば個人に負担がかかりやすい状況を防ぎ、適切に対応できるようにするためにこそ、キャリアガイダンスを提供すべきであるとする。したがって、欧州市民は必要な時に必要な場所でガイダンスサービスを受ける法的権利があることが強調される。こうした議論を受けて、ヨーロッパ各国で生涯ガイダンスシステムへの移行を行っている途上にあり、政府内における教育セクターと労働市場セクターの連携、全国—地域間の連携など、共通の目標のもとで可能な連携をとり、シームレスなガイダンス体制を整備しようとしている。

2. ガイダンスへのアクセスの拡大

生涯ガイダンスシステムの整備にあたって、どうすればより多くの人々にガイダンスを提供できるかが重要な論点となっている。そのためにまず議論されているのは ICT を利用したセルフヘルプ型サービス(自己啓発支援)の拡大であり(一方で、デジタルリテラシー格差も指摘されている)、その他、各国で行われた好事例としてフリーダイヤル、コールセンター方式等も挙げられている。また、自己啓発支援をベースに、キャリアガイダンスの提供拠点を拡大し、多様な地域でサービスが受けられるようにすること、スキルチェック、先行学習経験の認証(APL)等を行ってスキルバランスを把握した上で継続的職業教育訓練(CVET)に結びつけることも模索されている。アクセス拡大のための媒体として、企業(職場)も念頭に置かれているが実際には難しく、むしろ労働組合や職能団体、経済団体などの中間組織に対する期待が高い。その他、公的なキャリアガイダンスサービスを1つのブランドのもとで展開し、広報を行うマーケティングの議論にも触れられている。

3. 質保証のメカニズムの強化

おもにファンディングおよびアカウンタビリティの観点からキャリアガイダンスの質保証の議論が多くなされるようになってきている。現在、質保証を十分に行っている国はなく、現在検討途上にある議論であるが、特に問題視されているのは、従来の質保証の視点がトップダウンで導入される傾向が強かった点である。そのため、利用者中心の視点をいかに取り入れられるかをめぐる議論がある。また、特に質保証の視点が不十分なのは労働市場セクターのキャリアガイダンスであり、質保証に向けた何らかの基準策定についても触れている。

4. 学習とキャリアを自ら管理する能力の強化

学習とキャリアを自ら管理できる能力を習得させることが重要な目標の1つとされるが、その際、特に重視されているのがメタスキルである。特に、キャリア意識の持ち方、キャリア形成の方法といったスキルが注目されている。ただし、一般にこれらの取り組みは教育セクターでは重視されるものの、PES などの労働市場セクターのガイダンスでは十分ではなく、今

後の課題とされている。また、教育セクターにおいても VET(職業教育)を受けている若者では、かえってメタスキルが重視されない面があり、課題として挙げられている。

5. 全国・地域レベルでのキャリア政策策定と体制の整備

全国レベルのフォーラム、協議会などの設立による関係者の連携の他、そうした連携の中心として職能団体や研究機関にも一定の期待が寄せられている。その他、日本では従前より力を入れてきたガイダンス実践者の初期・継続教育の論点が指摘されている。欧州ならではの議論として、国を超えたガイダンスサービスの連携も議論されている。

政策的インプリケーション

本研究成果は海外文献の翻訳であり、今後の政策立案および政策検討にあたっての基礎資料を提供するものであるが、日本のキャリアガイダンス施策と関連づけた場合、以下の諸点において若干の政策的な示唆がなされる。

第一に、生涯にわたって個人主導のキャリア発達を支援する生涯キャリアガイダンスというパラダイムの重要性が示唆される。

第二に、生涯ガイダンスシステムの実現にあたって、欧州では、人々には必要な時に必要な場所でガイダンスサービスを受ける法的権利があることが強調されることが多く、こうした認識のもと政府内の各セクターの連携、全国—地域間の連携など可能な連携をとるべきことが示唆されており、日本においても参照したい。

第三に、より多くの人々にガイダンスを提供するために、日本においても、従来以上に ICT を利用したセルフヘルプ型サービス(自己啓発支援)の拡大を企図すべきであることが示唆される。あわせて、労働組合や職能団体、経済団体などの中間組織を介したキャリアガイダンスの可能性も検討することが望まれる。

第四に、欧州では、職業能力開発の一環として、自らのキャリアを管理できる能力等のメタスキルの習得にも一定の注意を払っている。日本においても従来以上の関心をもって改めて検討すべきである。

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職場でのキャリア開発—就業者を支援するキャリアガイダンスのレビュー』

担当: 下村英雄

主な事実発見

職場内のキャリアガイダンスに対する関心は欧州においても高く、特にキャリアガイダンスのアクセス拡大の方策の1つとして職場におけるキャリアガイダンスは常に期待されている。しかしながら、欧州においても職場内のキャリアガイダンスは必ずしも普及している訳ではなく、ここでは少ない先進的な事例を収集することによって職場におけるキャリアガイダンスには何がいかに可能なのかについて検討を行っている。おもに、1.雇用主による実践、2.中間組織の役割、3.公共政策の役割の3つの観点から論じている。

1. 雇用主による実践

職場でのキャリアガイダンスは、エリート層を対象に特別に提供されるもの、一般層を対象に人事管理の一環として提供されるもの、その他の対象層向けの自己啓発支援の3つに分けて論じられる。一般に、職場においては「不利な境遇にあるグループ」を対象としたキャリアガイダンスは提供されないことが多い。また、中小企業においても十分に提供されない。特に問題となるのは、雇用主がキャリアガイダンスの効果を疑問視するのみならず、従業員の側でも雇用主主導のプログラムに不信を抱く場合があることである。職場では専門的なキャリアガイダンスが導入しにくいことから、社内で行われるインフォーマルなコミュニケーションをキャリア支援として活用しようという動向も若干ながらある。企業内にキャリアカウ

ンセリング等の有資格者を特別に雇っている例は少なく、企業内で提供されているキャリアガイダンスの質保証の議論も十分にはなされていない。

2. 中間組織の役割

職場内のキャリアガイダンスと同様かそれ以上の期待をもって議論されているのは中間組織の役割である。欧州で想定している中間組織とは、労働組合、雇用主団体、職能団体と業界団体など、幅が広い。労働組合が一定のキャリアガイダンスを提供している事例は、いずれも、キャリアガイダンスが単体としてあるのではなく、組合員のスキル開発ニーズおよび訓練ニーズを背景に、スキルアップ支援、教育訓練支援の一環として、ボランティアの相談者がカウンセリング等のキャリアガイダンスを提供している。特に、低熟練労働者へのキャリアガイダンスの提供ルートとして期待が高い。雇用主団体によるキャリアガイダンスについては、ウェブサイトでの情報提供の他、各地にある商工会議所等の情報センターでガイダンスサービスを提供した事例が紹介されている。職能団体および業界団体は、特定の職業のための資格試験、訓練、能力開発を手がけていることが多く、その一環としてキャリアガイダンスが提供される場合がある。

3. 公共政策の役割

就業者を対象とした公的機関によるキャリアガイダンスサービスの最も成功した事例とみなされているのは、フランスのCIBC(合同職業能力評価センター)とイギリスのランダイレクトの取り組みである。CIBC は公的な職業能力認証の仕組みであり、個別相談、グループワーク、個別ワーク等の手法を用いて長期間にわたって職業能力の評価を行う過程で、十分なキャリアガイダンスが提供される。この取り組みは、その後、ヨーロッパ各国の職業能力評価+キャリアガイダンスの仕組みに影響を与えたとされる。また、ランダイレクトは、コールセンターと Web ベースのサービスの好事例とされている。ランダイレクトそのものは、生涯学習、成人教育訓練のためのウェブサイト上の公的な情報サイトであるが、そこに併設された電話ガイダンスの仕組みが好評を博し、イギリス全土で広範に利用された。現在、キャリアガイダンスの取り組みは、マッチング施策の一環としてよりは、むしろスキル施策の一環として考えられており、そのため、成人の学習促進のための取り組みと関連付けられている。なお、在職者向けのキャリアガイダンスとして公的な予算が直接投じられた取り組みとしては、ベルギーの公共職業安定組織(VDAB)が紹介されている。特に、中小企業向けにキャリアアドバイスサービスを行った事例が紹介されている。

政策的インプリケーション

本研究成果は海外文献の翻訳であり、今後の政策立案および政策検討にあたっての基礎資料を提供するものであるが、日本のキャリアガイダンス施策と関連づけた場合、以下の諸点において若干の政策的な示唆がなされる。

第一に、日本では、企業内・職場内におけるキャリアガイダンスに対する関心が高いが、欧州の検討においても好事例は少なく、上述したような課題が多く指摘されている。概して企業内における専門的なキャリアガイダンスは一定の条件下で成立するものと捉えられており、今後も継続して検討が必要な領域と考えられている。

第二に、むしろ注目されているのは中間組織の役割であり、この点については、労働組合、雇用主団体、職能団体、業界団体などを介したキャリアガイダンスの可能性については、日本でも、従来以上に検討を行うべきことが示唆される。

第三に、企業内・職場内のキャリアガイダンスにおいても公的機関の役割は重要であることが示唆されるが、特に、フランスの公的な職業能力認証+キャリアガイダンスの仕組み、イギリスのコールセンターと Web ベースのキャリアガイダンスサービス、ベルギーの公共職業安定機関による企業に対するキャリアアドバイスサービスなどの事例は示唆的である。

主な事実発見

本資料シリーズは、欧州委員会が作成した「欧州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—傾向と課題—」の全訳(本編)に、監訳者による解説等を添えたものである。

EU は、雇用、社会的保護、教育、若年者及び訓練のような加盟各国の権限に属する領域において、情報交流や取組の比較によって加盟国相互で学びあいながら、共同で策定された達成目標に向けた取組を進めている。本編及び本編以後の各種レポート(本資料シリーズ中の【巻末参考】で要旨を紹介)は、欧州委員会を中心に行われている公共雇用サービス機関(Public Employment Services, PES、日本では公共職業安定所(ハローワーク)に当たる。)に関する情報交流や相互比較の成果であるとともに、欧州における雇用・キャリア等に関する実践レベルでの取組状況・課題を概観するための格好の文献群となっている。

これらの文献群の中では、本編が公共雇用サービス機関に関する最も広範かつ体系的で、これら文献群の基点となったものであり、後続のレポートはさらに個別テーマに絞ったレポートとなっている。

また、これらの中では、「キャリアガイダンス」の他、「個別的雇用サービス」、「アクティベーション」、「フレキシキュリティ」、「ユース・ギャランティー」のような、欧州における政策手法や政策パッケージとして重要なキーワードが取り上げられ、PESという「実践の場」の視点を通して、その取組の方向や状況がレポートされている。

【本編の概要と特徴】

本編の「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—傾向と課題—」は、欧州連合の機関である欧州委員会の雇用・社会問題・機会均等総局が2005年に公表した“Career Guidance in Europe’s Public Employment Services—trends and challenges”の全訳である。

本編レポートは、先行の調査研究で得られた知見を土台としつつ、ヨーロッパ28カ国へのアンケート調査及び7カ国への実地調査を行うことにより、ヨーロッパ諸国の公共雇用サービス機関が従前からの職業紹介、失業保険給付等の機能の中に、又はこれらに加え、個別的サービスアプローチやキャリアガイダンス(の要素)を導入しようとした試みを中心として、PESサービスの状況・変化・課題等についての広範な調査結果をとりまとめたものである。試行錯誤の状況も含めた実践レベルのレポートであり、組織体制やスタッフに関することにも踏み込んでいる。

その調査・分析・記述のいずれにおいても、単に理想論を展開したり、公式発表的な状況を並べ立てたりするのではなく、各国の公共雇用サービス機関に共通の本質的ジレンマ(組織資源が制約されている中で、場合によっては相矛盾する目標・ミッション間の最適なバランスを追求することの必要性・重要性)を直視しつつ、数多くの事例収集を通じて、実践レベルの現状や課題・論点を偏りなく把握しようとしており、この点にこそ、本編レポートの大きな価値や意味があると思われる。

政策的インプリケーション

本資料シリーズで紹介しているような、海外諸国における公共雇用サービス機関における実践レベルの動向を知ること、我が国における公共雇用サービスをより良いものとするための参考としたり、海外での実情を知ること国内議論が重心を失って浮遊しないためのアンカー(碇)とすることなどが期待できる。

たとえば、本編レポートの重要なテーマの一つである「個別的サービスアプローチ」の導入や、セルフサービスの導入を伴うサービスの層化は、日本のハローワークにおいても連綿として取り組まれてきたポイントであるが、運用の細部やスタッフの役割分担・スキル確保等について、本資料シリーズは実践レベルの参考材料を提供している。

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的特質—自由記述調査およびインタビュー調査結果—』

担当：下村英雄

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、リファアーする)、(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ついては、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といった方向性で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。

労働政策研究報告書 No.191 『キャリアコンサルティングの実態、効果および潜在的ニーズ—相談経験者 1,117 名等の調査結果より』

担当: 下村英雄

主な事実発見

1. 調査の全回答者 9,950 名のうち、キャリアコンサルティング経験者は 1,117 名で全体の 11.2%であった。個人属性との関連を検討した結果、キャリアコンサルティング経験者は、(1)基本的に年齢が若い層が多かった。(2)大卒ホワイトカラーで大企業で正規就労を長期間にわたって継続してきたと解釈される層が多かった。(3)本人の職業やキャリアに対する意識(現在の満足感、自分のキャリア、キャリア計画、職業能力に対する意識等)が高い者が多かった。

2. 過去のキャリアコンサルティング経験が現在の状況に与える影響を検討した結果、キャリアコンサルティング経験者は、(1)転職経験がある者が多かった。(2)総じて現在の働き方の面で良好であった。具体的には、現在、従業員規模が大きい勤務先で働き、役職に就き、年収が高かった。(3)総じてキャリア意識が高かった。具体的には、現在の生活に満足し、生涯のキャリア計画は将来の仕事やキャリアに備えて自分で立て、他社でも通用する職業能力を持ち、自発的に職業能力に取り組む者が多かった。ただし、キャリアコンサルティング経験と現在の状況に単純な因果関係を想定することは厳密には難しく、キャリアに対する関心とキャリアコンサルティングを受けた経験には、ある種の循環的な因果関係があると推測された。

3. キャリアコンサルティングの相談内容のうち上位3位は「転職」「仕事内容」「自分の職業の向き不向き」であった。相談内容は、相談場所・機関と密接に関連していた。概して、企業の中では「モチベーション・アップ」や「配置転換・出向・転籍」「職場内外の人間関係」、企業の外では「転職」の相談が多かった。学校では「就職活動」「進学・留学」の相談、公的機関では「学校卒業後の就職活動の相談」が多かった。相談内容は、相談担当者とも関連がみられた。キャリア相談の専門家は「転職」の相談、それ以外の相談の専門家は「人間関係」「精神面の不調」、その他の関連する担当者は「学生時代の就職活動」の相談内容が多かった。

4. 相談場所・機関については、大まかに「企業内」「企業外」「公的機関」の3つの類型に分類して整理することが可能であった。すなわち、(1)大企業に勤める者、正規就労者、勤続年数が長い者、役職者、年収が高い者は、相談場所・機関が「企業内」であることが多かった。(2)中小企業に勤める者、非正規就労者、勤続年数が短い者、役職なし、年収が低い者は、相談場所・機関が「公的機関」であることが多かった。(3)自発的なキャリア計画・能力向上に関心があり、転職志向・独立志向を持つ者は、相談場所・期間が「企業外」であることが多かった。

5. キャリアコンサルティングの効果について、(1)キャリアコンサルティング経験者は、概してキャリアコンサルティングによ

って問題は解決し、キャリアや職業生活は変化し、相談して良かった、役立ったと受け止めていた。(2)キャリアコンサルティングの結果、どのような面で変化したかをたずねた結果、「将来のことがはっきりした」「就職できた」「仕事を変った、転職した」が上位3位であった。(3)概して「キャリアに関する相談の専門家」に相談した者で「問題は解決した」「カウンセラーに助けをもらいながら自分で解決した」「キャリアや職業生活は変化した」の回答が多かった。また、賃金が「高くなった」、労働時間が「短くなった」との回答が多かった。さらに相談して「とても良かった」「とても役立った」との回答が多かった。

6. キャリアコンサルティング未経験者を対象に相談ニーズを検討した結果、(1)年齢によって相談ニーズは大きく異なっていた。例えば、20代後半では29.3%が相談したいと回答するなど、20代から30代前半で相談ニーズは高かった。(2)具体的に相談したい内容も年齢によって異なっていた。概して20～30代では相談したい内容が多かったが、20代では就職活動や進学・留学、職場の同僚や上司との人間関係、精神面の病気についてのニーズが大きく、30代では職業能力開発や職業生活設計、昇進などのキャリア関連の相談内容のニーズが大きかった。(3)長時間労働と相談ニーズとの関連も深かった。長時間労働に象徴される働き方の問題とキャリアコンサルティングの関わりについては、今後、より一層の問題関心が持たれる必要があること等を示唆した。

政策的インプリケーション

1. キャリアコンサルティング経験者は、おもに20代～30代前半に多く、その相談内容はもっぱら転職であった。今後、キャリアコンサルティング施策を考えるにあたって、その具体的な利用者層イメージとして若年就労者の転職をより一層強調して考慮する必要がある。

2. キャリアコンサルティング経験のある者は、現在、昇進し、年収が高く、総じてキャリア意識も高い。ただし、本来、資質に恵まれキャリア意識が高い者であった可能性も高く、そうした対象層がキャリアコンサルティングを選好することによって、より一層本人のキャリア面に良い影響を与えるという良循環を考えることができる。一方、そうした循環のうちにない者に対しては、キャリアコンサルティングを含むキャリア形成支援施策はキャリア形成の良循環をもたらす機会となる可能性があり、キャリアコンサルティング等の環境整備をより一層充実させる必要がある。

3. キャリアや職業に関する相談の経験のある者に対して、その相談内容等をたずねた結果、「30歳前後の企業外のキャリアカウンセラーによる転職の相談」が多かった。自由記述内容等からその全員が実際に転職をするのではなく、試みに転職相談を受けるものまで含むことが推察されるが、一方で、転職を希望するこの年代層に対するキャリアコンサルティング施策の側からの政策的な介入支援を従来、十分に意識されておらず、今後、より一層「30歳前後の転職を希望する就労者」に対するキャリアコンサルティングのあり方、アプローチを考える必要がある。

4. キャリアコンサルティングは、実際に経験した者にとってはおおむね効果があると感じられていたが、なかでも「就職」「自分の職業の向き不向き」「資格取得」「能力開発」「将来のキャリア計画」「キャリア開発」などの職業やキャリアに直結した内容の場合、より有益であったと評価されやすい。一方で、職場の人間関係、精神面の病気・不調は、職業やキャリアの相談の枠内で持ち込まれる場合があるにも関わらず、現状では対応が十分ではなく、今後の課題となる。

5. 概して、キャリアに関する相談の専門家に相談した場合、より効果が高いが、一方で自由記述では、カウンセラーの質やスキルのばらつきに関するネガティブな側面についても指摘されており、キャリアコンサルタントの質向上の議論と並行して注視すべきである。

6. キャリアコンサルティングを経験したことがない者のうち、年代が若い層では一定のニーズがあり、20代後半では約3

割に達する。基本的に大企業に勤務する若年正社員でニーズが高いが、一方で、長時間労働他の働き方の問題を抱え、かつ、会社側から適切に扱われていない、相談窓口がないといった場合には、より相談ニーズが高い。長時間労働に象徴される働き方の問題とキャリアコンサルティングの関わりについては今後、より一層の問題関心が持たれるべきである。

(4) ものづくり企業の人材育成

次に、日本企業の中でもとりわけものづくり企業における人材育成に関する調査結果がいくつか出されている。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』(2014年5月)、調査シリーズ No.126 『ものづくり企業の新事業展開と人材育成に関する調査』(2016年2月)、調査シリーズ No.165 『ものづくり企業の経営戦略と人材育成に関する調査』(2017年3月)、調査シリーズ No.166 『ものづくり産業における労働生産性向上に向けた人材確保、定着、育成等に関する調査結果』(2017年3月)である。

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』 担当:調査・解析部

主な事実発見

1. 高年齢技能者の活用

ものづくり企業に対し、60歳以上の高年齢技能者を活用するメリットを聞いたところ、「若い人に熟練技能を伝承・継承できる」が約7割(70.8%)でトップ。これに僅差で「熟練技能が確保でき、品質を維持できる」(69.2%)が続いた。

また、ものづくり企業に対し、60歳以上の高年齢技能者が製造現場で働き続けることでどのような課題が生じるかを聞いたところ、「300～999人」「1,000人以上」の大企業では「若い技能系正社員の雇用・配置が難しくなる」との回答割合がトップで4割台を占めた。一方、「300人未満」の中小企業では「健康面での維持・管理が難しい」との回答がもっとも多く約3割(28.2%)となった。

2. 女性技能者の活用

現在、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%で、「進める予定はない」とする企業の45.1%を下回るものの、「進めていないが、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であることがわかった。

すでに女性技能者の活用を進めているものづくり企業では、女性技能者の活躍を妨げる要因として、約4割(39.6%)が「家事や育児の負担を考慮する必要がある」をあげた。さらに「活躍を望む女性が少ない」(31.8%)「残業・出張・転勤をさせにくい」(25.1%)とする回答も目立った。一方、現在は活用を進めていないものの、今後進めたいと考えている企業では「女性技能者に向いている仕事が少ない」「女性技能者の確保が難しい」の回答割合が高く、ともに4割となった。

3. 技能系非正社員の活用

ものづくり企業に対し、非正規雇用の技能者の活用方針を聞いたところ、パート・アルバイトなど企業と直接雇用関係がある技能者(以下、「直接雇用非正社員」という。)については、約6割(62.2%)が「積極的に活用したい」と回答。一方、直接雇用関係がない派遣・請負の技能者(以下、「非直接雇用非正社員」)については、「積極的に活用したくない」が約6割(57.8%)を占め、「積極的に活用したい」(38.5%)を上回った。

政策的インプリケーション

1. 高年齢技能者の活用

ものづくり企業において、若手技能者への技能の伝承がうまくいっているかどうか聞いたところ、約6割(56.1%)が「うまくいっている」(「非常にうまくいっている」と「おおむねうまくいっている」の合計)と回答した一方で、「うまくいっていない」(「あまりうまくいっていない」と「まったくうまくいっていない」の合計)も約4割(38.6%)あった。

「うまくいっていない」と回答した企業に対し、その理由を聞いたところ、「ノウハウや技能伝承・継承方法がはっきりしていないから」、「技能やノウハウを伝承するための時間的・人的余力がないから」がそれぞれ約50%と他の選択肢に比べ、高い割合を示している。

こうした状況への対応策としては、豊富な知識と経験を有する高年齢技能者を教育担当として活用することが有効と思われるが、彼らが実際に担当している仕事内容を見ると、「他の技能者の教育担当としての仕事」は、従業員規模「1,000人以上」の大企業では、52.4%と高い割合を示しているものの、999人以下の企業では、約2割と低い水準に止まっているのが現状である。

教育担当役として高年齢技能者の活用促進に向けては、行政が伝承すべき技能の体系化・マニュアル化を支援することなどが有効と思われる。

2. 女性技能者の活用

調査対象企業を女性の活用度合別にみた場合、全体の35.6%を占めているのが、すでに女性技能者の活用を「進めている」層だ。この層について、活用の妨げとなっている要因をみると、「家事や育児の負担を考慮する必要がある」(39.6%)、「活躍を望む女性が少ない」(31.8%)が上位二位を占めている。前者について、仕事と家庭の両立支援策の導入をより一層推進すると同時に後者については、女性活躍のロールモデルとなる人材の確保、キャリアカウンセリングの実施といった企業内における環境整備の支援が有効であろう。

一方、現状では女性の活用を「進めていないが、今後進めたいと考えている」層については、全体に占める割合は16.6%と高くないものの活用に対する意欲はあることから、阻害要因さえ取り除いてやれば、活用を広げやすい層といえる。

この層について、阻害要因をみると、「女性技能者に向いている仕事が少ない」「女性技能者の確保が難しい」の回答割合が約4割と高く、女性技能者の受け入れ段階でつまづいていることがうかがえる。

「女性技能者に向いている仕事が少ない」については、一見女性向きでないとと思われるプレス作業を女性に任せている事例もある。こうしたケースはまだ少ないものの、今後、女性が働きやすい職場環境の整備を進めるとともに、事業主への意識啓発を行い、思い込みを排することで、女性向きでないとされている作業においても女性活用が広がる可能性がある。

もう一つの阻害要因である「女性技能者の確保が難しい」については、製造業という言葉から連想されがちな「3K(きつい、汚い、危険)」のイメージが影響してか、ものづくり企業において、女性の採用が思うように進まない実態がうかがえる。とくに大企業に比べて、知名度の低い中小企業ほど採用が困難になっている。

これを改善するためには、女性が働きやすい職場環境を整備するとともに、インターンシップをはじめ、あらゆる手段を通じ、ものづくりの魅力をアピールできるよう支援していくことが有効だろう。

女性技能者の活用を「進める予定はない」とする45.1%の層で、「女性技能者に向いている仕事が少ない」が阻害要因としてもっとも回答割合が高く、43.9%を占めている。この中には、危険を伴う作業など実際に女性向きではない作業も含ま

れていると思われるが、多くの作業については前述したとおり、職場環境の整備や事業主への意識啓発により一定程度の改善が期待される。

3. 技能系非正社員の活用

技能系非正社員を対象とした教育訓練やキャリア形成支援の取り組み状況を見ると、「正社員を指導者とするなどして実施した計画的OJT」、「職場での改善提案・QCサークルの奨励」、「採用時の社内研修の受講」をあげる割合は高い一方で、「定期的な社内研修の実施」、「社外研修の受講」、「自己啓発活動の奨励・支援」、「キャリアに関する相談の機会の設置」は低い水準に止まっている。

また、直接雇用非正社員のみを実施している取り組みを従業員規模別にみると、「自己啓発活動の奨励・支援」、「キャリアに関する相談の機会の設置」は300人以上の大企業に比べ、300人未満の中小企業では、取り組む割合が低くなっている。

このように技能系非正社員に対する教育訓練やキャリア形成支援の機会は必ずしも十分とはいえない状況にあるが、その背景には技能系非正社員の定着率が低く、企業側にとって教育訓練投資のインセンティブが働かないことにあると思われる。

行政は、こうした技能系非正社員に対し、労働者自身が自分のキャリアについて考えながら、能力開発できるようキャリアコンサルティングの機会を提供することが必要である。

調査シリーズ No.126 『ものづくり企業の新事業展開と人材育成に関する調査』

担当：調査・解析部

主な事実発見

1. 最近10年間に「新事業を展開したことがある、または展開中」と回答したものづくり企業の割合は約3割(28.9%)、「新事業の展開を検討中」(15.4%)も合わせると4割強(44.3%)の企業が新事業展開に積極的であることがわかった。

2. 育成・能力開発の方針の違いによる新規事業展開への影響をみると、「人材育成・能力開発についてとくに方針を決めていない」人材育成に消極的な企業から、「個々の従業員が当面の仕事をこなすため必要な能力を身につけることを目的に能力開発を行っている」企業、「今いる人材を前提にその能力をもう1段アップできるよう能力開発を行っている」人材育成に積極的な企業、さらに「数年先の事業展開を考慮して、その時必要となる人材を想定しながら能力開発を行っている」と積極的かつ戦略的に人材育成を考えている企業まで、各段階にある企業それぞれの新規事業展開の状況は、積極度合が高まるほど「新規事業を展開したことがある、または展開中」の割合が高まっている(20.1%→25.8%→30.3%→34.1%)。逆に、積極度合が低くなるほど「新規事業を展開しておらず、展開する予定もない」割合は高くなっている(46.5%→53.7%→60.2%→63.9%)。

3. 新事業を展開した企業の約半数(46.9%)が健康・医療・福祉関連分野、新エネルギー・環境関連分野などいわゆる「成長産業」を含む新たな産業分野へ進出。新事業展開を検討中の企業でも約4割(43.0%)が新たな産業分野への進出を見込んでいる。

新事業を展開した企業にその評価(経営への影響)を聞いたところ、約6割(58.7%)の企業は、「よい影響があった」と回答している。とくに従業員規模が小さいほど、「よい影響があった」の回答割合が高くなっており、「1,000人以上」では約3割(29.4%)なのに対し、「300人未満」では約6割(60.4%)となっている。新事業展開の評価について、技能系正社員を対象とした教育訓練の成果との関係でみると、教育の「成果があがった」と回答した企業では、「よい影響があった」の割合

が、「成果があがらなかった」とする企業よりも約 10 ポイント高くなっている。

政策的インプリケーション

新規事業を展開した企業割合は、人材育成に積極的で成果を挙げている企業で高くなっている。また、新事業を展開した企業に対し、どのようなことが課題となったか聞いたところ、「新事業を担う人材の確保が困難」をあげる企業の割合が 46.1%とほぼ半数を占め、人材の確保・育成の重要性が示されている。新事業の展開を検討中の企業や展開する予定がない企業でも、「新事業を担う人材の確保が困難」をあげる割合がそれぞれ 43.0%、38.5%と高く、人材の確保・育成が新事業展開の大きな障壁となっていることがわかる。このことから、中小企業等の新規事業展開を助け、製造業の活力を維持するためには、人材の確保・育成に関する支援が必要不可欠といえる。

調査シリーズ No.165 『ものづくり企業の経営戦略と人材育成に関する調査』

担当：調査・解析部

主な事実発見

1. 自社の強みについて聞いたところ(複数回答)、「高度な熟練技能を持っている」ことを強みだとする企業割合が 33.8%と最も高く、次いで「極めて短い納期に対応できる」(31.0%)、「優良企業の下請企業の主力となっている」(24.1%)、「他社の参入が難しい製品・サービスを提供している」(21.8%)、「狭い市場で高いシェアを誇っている」(18.4%)など。
2. 企業の人材の特徴をタイプ分けすると、「ベテランの技能者が多く、熟練技能者集団に近い」企業が 45.4%と半数近くを占め、「比較的簡単な作業をこなす労働集約的な作業者集団に近い」企業が 35.7%、「研究者・技術者の割合が高く、研究技術者集団に近い」企業が 9.0%。規模が小さいほど「ベテランの技能者が多く、熟練技能者集団に近い」企業割合が高くなっている。
3. 主力製品づくりのキーパーソンに「高精度の加工・組立ができる熟練技能者」をあげる企業が 20.5%と最も高く、次いで「工場管理・作業者の指導ができる工場管理者層」(17.1%)、「生産現場の監督ができるリーダー的技能者」(16.4%)など。技能系人材をあげる企業(49.3%)が技術系人材(23.3%)を大幅に上回っており、熟練技能工が経営を支えている様子がうかがえる。「熟練技能者」の役割については「これまでの経験や熟練技能を活かして、新しい加工・組立技術を確立した」が 40.5%と最も高く、「これまでの経験や熟練技能を活かして、新しい製品の開発に貢献した」(17.2%)が続いている。この「新製品開発」では、「新製品開発ができる研究職・開発職」に次ぐ2番手となっており、「熟練技能者」の貢献度の高さが伺われる結果となっている。
4. 経営を支えるものづくり人材をどのように確保するかについて、約9割(88.7%)の企業が中途もしくは新卒を自前で育成するとしており、能力開発に積極的な姿勢を示している。従業員規模別にみても差はなく、どの規模階層も約9割が自前で人材を育成するとしている。自社の強みを「ある製品・サービス分野で国際的に高いシェアを持っている」「海外のメーカー向けに機械や部品を供給している」などとするグローバル競争企業でも、過半数が「新卒者を採用して自社で育成」するとしている(それぞれ 64.3%、55.4%)。

政策的インプリケーション

調査結果により、わが国製造業、中でも中小企業において、熟練技能労働者が経営を支える主力製品作りのキーパーソンであり、その「高度な熟練技能」が「加工・組立の新技术の確立」や「新製品開発」のうえで大きな役割を果たしている実態が明らかになった。このことから、激しい国際競争に晒され苦戦しているわが国製造業を復活させるためには、このような高付加価値を生み出す人材を確保し、育成に力を入れることが必要不可欠であり、民間企業における企業内訓練の

高度化とともに、公的な教育訓練の充実・拡充や高度化が求められている。

調査シリーズ No.166 『ものづくり産業における労働生産性向上に向けた人材確保、定着、育成等に関する調査結果』

担当：調査・解析部

主な事実発見

労働生産性向上の取り組みを進めるために、5割を超えるものづくり企業が「人材確保、育成・能力開発」にかかわる施策を実施。

労働生産性が3年前に比べて向上した企業や、労働生産性が他社よりも高いと認識している企業の方が、新卒採用、中途採用のいずれにおいても、「3年後定着率」(入社して3年経過したあとも退職せずに勤務している社員の割合)が8割以上の企業割合が高かった。

ものづくり人材に対する教育訓練の取り組みにおいて、成果があがっている企業の方が、成果があがっていない企業よりも、労働生産性が3年前に比べて向上した、また、他社よりも労働生産性が高いと回答する企業割合が高い。

約6割の企業が女性のものづくり人材の今後の活用に積極的な姿勢を示している。

政策的インプリケーション

人材育成・能力開発、労働生産性向上、女性の活用を含む多様な人材活用に向けた取り組みは、互いに好影響を及ぼし合う関係がある様子もうかがえる。中小企業も含めたわが国製造業の労働生産性向上に向け、引き続き従業員に対する積極的な人材育成・能力開発の取り組みが欠かせない。

なお、ものづくり産業に関しては、企業の海外展開の実態も調査し、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～』(2013年5月)として取りまとめている。

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～』

担当：調査・解析部

主な事実発見

(1) 海外事業展開の動機

調査した企業のなかには、当初の進出形態について「単独型」もあれば「取引先に同調型」もありさまざま。ただし、進出形態にかかわらず、進出後は「現地での取引を拡大させていかなければならない」という意見で一致。海外展開の理由も「海外市場が拡大しているから」とのコメントが多い。

(2) 海外進出と国内雇用

海外での取引が増えるほど、国内の仕事も増えていく(国内雇用が減ることはない)というコメントが多く聞かれた。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。海外での取引が、国内での取引拡大につながるケースもある

(3) 国内と現地でのビジネスの関係、役割区分

海外での事業と国内事業は代替関係にあるわけではなく、例えば、現地の製造拠点は現地の需要に対応しているなど、役割分担ができあがっている。自動車の国内と現地の設計・開発部門の役割分担をみると、ヒアリング企業では国内が中心的な機能を依然として有している。

(4) 海外展開によるプラスの効果

現地(マーケット)の成長を取り込むことができ、取引も拡大する。人材面では、事業の幅が海外にまで広がり、個人の仕事の幅も広がるので、国内従業員の成長につながるとの見方がある。国内での人材獲得力の強化につながったと認識する企業もあった。

(5) 人材面での示唆

海外に派遣させる人材の選考では、積極性を評価する企業が多い。現地では、現地に合った人材育成が必要であることや、現地人材の育成には時間がかかることなどが示唆された。ある企業では、海外派遣と人材育成をリンクさせて、ある程度、計画的に海外への長期出張・赴任を実施している。

(6) 海外展開に向けた人材確保。育成面での具体的な取り組み事例

多くの企業が、新卒採用人材は当初からグローバル要員と位置づけている。管理職では、大手を中心にグローバル人事格付け制度やグローバル対応の幹部教育体制の整備などが進んでいる。

(7) 海外展開に伴う人材面での課題

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。また、現地の経営については、積極的に主導権を現地にシフトさせることを進めているが(経営の現地化)、企業統治や製造レベルの維持などの面で、それに伴うマイナス面もあり、そのジレンマの状況におかれることも。

(8) 国内空洞化懸念への見解

国内で製造していた製造ライン(国内で行っていた事業)について、国内を閉鎖し、それを海外に移管するという意味で空洞化を捉えるならば、今回の結果からは、海外展開が進展すると空洞化が進むという単純な見方のコメントは聞かれなかった。各社の事例をみると、むしろマザー工場の機能を意図的に国内に残していると言ったほうが適切。ある企業では、国内本体が人材供給センターとしての役割を強めていたことが分かった。

政策的インプリケーション

調査結果から、4つのポイントを指摘することができる。1つは、「企業が海外で成功することは国内事業の維持につながる」ということである。

では、成功するには何が必要か。今回ヒアリングした企業はどれも各マーケットでトップシェアを誇る製品を握っていることからいえるように、海外での成功を握る鍵は「技術力」だということである。技術力が必要だということを裏返せば、その高い技術と高度な品質の製品づくりの礎となる「人材」の育成に、企業は注力しなくてはならない。この技術力と人材育成が必要な点が2つめのポイントである。

3つめは、経営・人材面に関することであり、国内も、現地法人も、ともに成長・発展していくための取り組みをすることが必要だということである。現地経営を尊重しながら、本社(国内)の経営のグローバル対応を図っていかなくてはならない。具体的には、企業理念を浸透させることや、日本でしか通用しない経営からの脱却などである。また、繰り返すが、国内と現地の両方の人材育成の強化が必要である。ものづくり産業では、現地工場での品質・技術水準を向上させるとともに、国内もさらなるレベルアップの努力を続けていく必要がある。でなければ国内はマザー工場の役割を果たせない。

最後の4つめが、中小企業の海外展開をサポートする方策が必要だという点である。技術的には十分、海外進出できる実力があっても、そのノウハウがない企業も多いと考えられる。こうした企業への支援の方策として、例えば、現地情報(労使関係など労働事情に関する最新の情報、最新の税制・法律改正などの情報)を提供したり、海外展開支援を担う大

企業OBを活用したりすることが考えられる。単独進出が難しい企業には、工業団地へのグループ(複数の企業)での進出や、数社で現地法人を設立しての進出などがよい前例となる。こうした支援において、行政の果たすべき役割は大きい。

福井県では、企業の海外展開の支援窓口を一本化するワンストップサービスを実現。窓口には民間出身者を配置して実践的なアドバイスも可能にしている。

(5) ジョブ・カード制度

次に、労働政策に直接関わる研究として、ジョブ・カード制度の政策効果を検証した労働政策研究報告書 No.153『ジョブ・カード制度における雇成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—』(2013年3月)が挙げられる。

労働政策研究報告書 No.153『ジョブ・カード制度における雇成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—』

担当:小杉礼子

主な事実発見

- 雇成型訓練受講者は、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、求職者に対する追跡調査から確認された。雇成型訓練は雇用への橋渡しという役割は果たしていると考えられる。また、委託訓練活用型デュアル訓練、その他公的訓練の受講者との比較においても、就職確率、正社員就職確率は高く、企業に雇われながら訓練を受けるという実践的な訓練方式も一定の効果があると考えられる。
- 賃金面では、雇成型訓練受講者の月収は他のカテゴリーの者(訓練非受講者、他の公的訓練の受講者、委託訓練型デュアルの受講者)の月収に比べて、第2回調査時点では統計的に有意に高かった。しかし、第3回以降は統計的に有意な差は観察されず、雇成型訓練の訓練量あるいは質の面で改善の余地があると考えられる。
- 仕事の満足度の諸側面のうち、キャリアの見通しに関しては、雇成型訓練受講者は他の比較グループと比べて統計的に有意により満足度が高まり、かつその効果は時間が経過しても残っていた。
- 企業ヒアリング調査から、雇成型訓練を実施していた企業のうち、新たな採用などの需要がない場合を除けば、半数が制度を活用し続けていた。助成金の削減は制度活用を止める理由のひとつではあるが、制度の運用面での問題を感じていたところに助成率低下が重なることで、「割に合わない」という感覚からの利用断念が多かった。一方で、新たな企業に対して制度の利用を促進する上では、助成金(額)の役割は大きかった。
- 雇成型訓練の効果として、①採用や新人育成における課題(即戦力しか採用できない、新人教育をおこなう余裕がない)が解消され、より効果的な採用・育成ができたという声があるほか、②訓練生は採用後の仕事ぶりやスキルの伸びが大きい、訓練生以外の従業員にも刺激になりその意識や仕事ぶりが向上した、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にれた、などの波及的な効果が見られた。制度活用をやめた企業でも、人材育成の仕組みとして、同制度の考え方が定着する傾向があった。
- 制度の運用上の課題としては、①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、②訓練のチェックが助成金の適正な支給のための形式的なものになってしまっていること、③本制度がトライアル雇用などの雇用対策と同列に理解されがちであり広報に課題があること、などが指摘された。

政策的インプリケーション

1. 基本型訓練には求職者を雇用に結びつける効果があることがみとめられた。雇用型の訓練を今後とも拡充していくことが望まれる。ただし、その雇用が長期的な安定にはつながらない場合があることも示唆されたので、訓練後の状況についての継続的な調査を行い、マッチングや訓練期間などの問題がないかを検討する必要がある。
2. 煩雑な事務や厳格なスケジュール管理など、企業にとって負担感のある制度であることが指摘された。また、訓練成果ではなく、計画通りの事業遂行をチェックするという仕組みにも不満があった。本訓練が小規模企業で多く行われていることから、こうした負担感・不満が特に大きいのではないかと推測される。企業負担を軽減するためには、訓練計画の作成や事務を補助し、場合によっては訓練成果を第三者として測れるような職業訓練の専門家が必要ではないだろうか。こうした「訓練コンサルタント」となる人材の育成、活用を検討する必要がある。
3. この制度が、実質的には中小企業に入職訓練を提供する仕組みとして機能していること、さらに、より広く企業内に人材育成システムを根付かせる契機となっていることを評価するべきである。中小企業の人材育成支援を制度の目標のひとつとして掲げること、また、制度の普及のための広報においても、職業訓練の制度であるという性格を強調すべきである。トライアル雇用など他の政策と差別化した広報戦略が望まれる。

(6) 人材育成に係る情報提供

また、『日本再興戦略改訂 2015』で「企業における人材育成等の取組の情報提供の促進」が提起されたことを受け、厚生労働省の要請に応じて調査シリーズ No.158『企業の人材育成・教育訓練等の広報及び情報の公表に関する調査』結果概要』（2016年8月）をとりまとめた。

調査シリーズ No.158『企業の人材育成・教育訓練等の広報及び情報の公表に関する調査』結果概要』

担当：金崎幸子

主な事実発見

1. 上場企業における人材育成情報の広報・公開状況を見ると、「募集採用のための人材育成資料・情報」のみを広報している企業 47.7%、「募集採用のための人材育成資料・情報」と「一般向けの人材育成資料・情報」について両方とも広報を行っている企業 25.4%、いずれも広報していない企業 23.1%、「一般向けの人材育成資料・情報」についてのみ広報している企業が 1.5%となっている。すなわち、「募集採用のための人材育成資料・情報」については回答企業の4社に3社（73.1%）が広報しているのに対し、「一般向けの人材育成資料・情報」について広報しているのは4社に1社程度（26.9%）である。
ただし、一般への情報公開・広報が進んでいる企業ほど調査への回答率が高いと推測されることから、「一般向けの人材育成資料・情報」について広報している企業の割合は、実際にはより低い割合である可能性が高いと考えられる。
2. 一般向け広報を行っている企業の割合は、創立後 50 年以上を経過している歴史の古い企業、大企業（1,000 人以上規模）、外国資本が入っている企業において高い。
3. 一般向けの人材育成情報の広報を開始した時期は 2005 年が最も多い。広報を始めたきっかけとしては、企業への信頼・イメージアップ、CSR 報告書の作成、優秀な人材確保などをあげる企業が多い。広報媒体としては、ホームページ、CSR 報告書などが主なものである。
4. 広報を行っている内容としては、「社内の人材育成・教育訓練の体系・実施体制」、「人材育成方針・人材育成計画」、

「社内での OFF-JT について」、「OJT の進め方」、「個々の従業員のキャリア形成、能力開発を重視した人事制度」、「自己啓発への支援」などが多い。

5. 一般向け広報に期待した効果、得られた効果としては、「企業のイメージを高める」、「優秀な人材の確保」などをあげる企業の比率が高い。人材確保への効果があったと考える企業では、職業能力開発の仕組みや支援について積極的な情報発信を行っている傾向がある。

6. 一般向け広報を行っていない企業のうち、今後について「検討中・準備中」が 18.9%、「予定なし」が 81.1%と、8割は今後も広報を予定していない。その理由として、「募集・採用以外で広報等を行う取組を検討したことがない」、「募集採用や従業員向けに行うだけで十分」と考えられており、一般向け広報の必要性を感じていない企業が多い。

7. 情報公開全般についての基本的スタンスをみると、人材育成情報の公開状況による差が大きく、一般向け広報を行っている企業での積極姿勢、いずれも広報していない企業の開示度の低さが目立つ。

8. 従業員の採用・雇用等に関する方針や能力開発に関する方針について、人材育成情報の公開状況別に特徴的な傾向がみられ、一般向け広報を行っている企業においては、長期雇用維持、新卒採用重視、専門人材の内部育成、企業主体の能力開発といった方針をとる比率が他の類型より高い。

9. 教育訓練費と教育訓練に費やす時間の動向について、人材育成情報の公開状況別に差がみられ、特に正社員に関して差が大きい。OFF-JT の費用、自己啓発支援の費用、訓練に費やす時間のいずれに関しても、一般向け広報を行っている企業で過去3年間に「増加した」とする比率が高く、いずれも広報を行っていない企業において「実績なし」の比率が高い。

10. 企業の人材育成施策・教育訓練の内容について、人材育成情報の公開状況別に差がみられ、これまで実施してきた取組に関しては、いずれの項目も、一般向け人材情報を広報している企業→募集採用向け情報のみ広報している企業→いずれも広報していない企業の順に実施率が低くなっている。今後重視する取組に関しては、実施している取組に比べて類型間の差が小さく、いずれの類型でも、中核人材の育成を中心とする人材育成力の底上げが共通の課題となっていることがうかがえる。

政策的インプリケーション

1. 人材育成等に関する情報の一般向けの広報について、2005 年以降、取組企業が増加しつつあるものの、募集採用のための広報に比べて、まだ一般化していないのが現状である。この背景には、多くの企業にとって、一般向け広報の必要性やメリットが感じられていないことがある。

2. 一方、人材育成情報の公開状況により、「一般向け広報を実施している企業」、「募集採用向け情報のみ広報している企業」、「いずれも広報していない企業」の類型に分けて、職業能力開発の実施状況や人材育成施策への姿勢を見ると、情報公開類型により大きな差がみられる。一般向け広報を行っている企業では、能力開発などの施策の幅広い項目において実施率が高く、教育訓練の費用や時間も増加傾向にあるが、広報を行っていない企業では全般に施策の実施率が低い。

3. 企業内の能力開発や人材育成の実態は、外部からはわかりにくいものの一つではあるが、このように、公開されている内容自体から得られる情報だけでなく、情報公開に対する企業のスタンスという外形的な指標からも、人材育成への企業の姿勢がある程度類推できる可能性がある。情報公開の状況が企業に対する評価として広く認識され、ひいては人材確保にもつながることとなれば、情報を利用する応募者だけでなく、企業自身にとってもメリットとなることが期待される。

(7) 能力評価と職業資格

(7) 能力評価

一方、能力評価関係では、『日本再興戦略』が業界検定の整備を求めたことを受けて行った研究の成果が資料シリーズ No.193『対人サービス職等の分野における能力評価の試み～業界団体等の取り組みを中心に～』（2017年3月）である。

資料シリーズ No.193『対人サービス職等の分野における能力評価の試み～業界団体等の取り組みを中心に～』

担当：藤本真

主な事実発見

1. 対人サービス職の職業能力評価、とりわけ資格認定制度や検定制度においては、知識のレベルを問う評価に加えて、対人場面での行動の評価が組み込まれているケースがよく見られる。対人場面の行動評価の方法としては、試験の中で実技試験を行うという方法（葬祭ディレクター技能審査協会の「葬祭ディレクター技能審査制度」、日本ショッピングセンター協会の「SC接客マイスター資格」、日本エステティック協会の「認定エステティシャン資格」、新日本スーパーマーケット協会の「チェッカー技能検定」など）と、評価を実施する組織が評価者を養成・認定し、その評価者が各職場において被評価者の働き振りを評価するという方法（シルバーサービス振興会の「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」）がある。
2. 試験による能力評価を大規模に行う場合、数多くの会場や試験スタッフをいかに確保するかという点が大きな課題となる。特に実技系の試験を大規模に行う場合には、多くの評価者（試験現場での採点官）が必要になる。例えば司会や幕張といった実技試験を行う葬祭ディレクター技能審査の場合、試験ごとに約800人のスタッフを動員している。
3. 新日本スーパーマーケット協会が実施する能力検定「S検」のうち、小売・流通業界に携わる者として身につけておくべき業界一般知識・商品知識・計数管理の基礎を有しているかを問う「ベーシック2級」の試験は、新入社員、パートタイム、アルバイトを主な受験者として想定しており、協会が設けている専用ホームページにおいて、随時ウェブ受験が可能となっている。
4. 今回事例として取り上げたほとんどの団体・組織が、運営・策定している職業能力評価の仕組みが、業界に属する企業やそこで働く人々によって、どのように活用されているかについては、個別事例のエピソードを一定数蓄積した形でしか把握していない。業界に属する企業が、採用、配置、評価、処遇といった人事労務管理の場面で職業能力評価の仕組みをいかに活用しているのか、あるいは資格認定や検定の取得が、業界で働く人々の賃金や役職などにどのように影響しているのかといった点について、自前で定量的なデータを有する団体・組織はほとんど見当たらなかった。

政策的インプリケーション

1. 対人場面での行動の評価が重要な役割を占める対人サービス職等の能力評価では、そうした行動の評価を行う多数の評価者をいかに確保するかが、制度の運営にあたって重要な課題となる。制度の確立に向けて業界団体や組織をサポートする国や公的機関は、目処が立てられるような指導や財政的支援などを行うことが求められる。
2. 評価制度の安定的な運営に向けて、当該業界で働く人々を養成する専門学校を活用することも考えられる。活用には2つの方法があり、1つは試験会場や評価（採点）実施場所として専門学校を活用すること、もう1つは専門学校が実施する一定のカリキュラム（とりわけ実習系のカリキュラム）の修了を、試験実施に替えることである。
3. 対人サービス分野は多くの非正規労働者が就業しており、この分野で職業能力評価制度を確立することの重要な目

的の1つは、彼らのキャリアアップの実現にある。非正規労働者の活発な制度活用をもたらすには、制度を活用する際の障害をできるだけ取り除くための取り組みが求められる。障害を取り除く取り組みと1つとしては、新日本スーパーマーケット協会の「S検」で行われているウェブ受験の整備が考えられる。こうした受験環境は非正規労働者の受験をより容易にすると考えられ、ウェブ受験が妥当とされるレベルや、不正受験への対応などを十分に検討した上で、「業界検定」など国や公的機関が関与する職業能力評価制度の大半については、一定レベルまでウェブ受験の体制を準備するという取り組みもありえよう。

4. 企業内キャリアアップや同一業種・職種内企業間の労働移動の場面で活用される職業能力評価制度を確立していく上では、採用やキャリア管理における制度の活用状況、あるいは業界で働く個人のキャリアに与える制度活用の影響について、大量かつ継続的にデータを収集する必要がある。ただ、現状は、調査・分析を専門に担当する部署・スタッフを設けられるほど、多人数のスタッフを擁する業界団体はごく少なく、他事業にかけなければならない資源や労力との兼ね合いを考慮すると、仮にデータを収集・分析したいという意向が業界団体にあったとしても、その実現は容易ではないとみられる。こうした事情を踏まえると国や公的機関が、データの収集・分析に関し制度の運営主体である業界団体をノウハウ提供の面や財政面で支援していくことや、シンクタンクなどと連携したデータの収集・分析システムの構築にあたって支援していくことなどを、政策的支援として考えることができる。

5. 厚生労働省の「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」報告書でも指摘されているように、製品・サービスの顧客に対する配慮は、労働市場において有効な職業能力評価制度を構築していくにあたっては、非常に重要な観点であり、今回取り上げた事例でも顧客にとっての必要性が高いと考えられる能力評価制度は、業界内に広く普及している。こうしたことを念頭に、職業能力評価制度を運営する業界団体等や、それをサポートする国・公的機関が連携して、職業能力評価制度に対するニーズの高い領域を掘り起こす取り組みも、労働市場インフラとして有効な職業能力評価制度の確立を図るという目的から、検討の余地があるものと思われる。

(イ) 職業資格

この関係で、職業資格に関わる調査研究を紹介しておく。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）』（2014年10月）と調査シリーズ 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』（2015年5月）である。

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

主な事実発見

1. 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。
2. 資格取得に関して課題となったこと、苦勞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。
3. 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、「積極的に応援してくれた」は4人に1人である。

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。

4. 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。

5. 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。

6. 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」と思うこととしては、「専門能力や知識が向上したこと」が多い。

7. 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

1. 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な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。

2. 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。

3. 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「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ことが必要である。

4. 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。

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

主な事実発見

1. 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

イブを見出すことができる。

2. 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。

3. 従業員の大学院、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てみたところ、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

1. 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。

2. 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。

(ウ) 諸外国の能力評価

なお諸外国の能力評価制度については、NVQ などが政策的に注目されているイギリスの職業能力評価制度の調査研究を行った。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』(2014年5月)である。

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』

担当：国際研究部

主な事実発見

1. イギリスにおける 1980 年代半ばの全国職業資格(NVQ)導入には、当時の膨大かつ雑多な資格や認定証による混乱状態を是正し、職業資格の標準化と質の確保を図ることが目的とされていた。職場での仕事内容を職務基準として詳細に規定し、これを遂行する能力を評価する手法が用いられたことで、制度導入の主目的である規格化が図られた。

2. NVQの取得者は特に1990年代末から拡大し、導入から2012年までの30年弱の間にのべ985万人が資格取得に至った。この間、大きな政策目標として掲げられた資格取得層の拡大は、経済にはより良質な労働力を、また教育課程で成功が得られなかった低技能・低資格層には階層移動の利益をもたらす得る方策として捉えられていた。職場における実際の仕事が職務基準によって表現しやすく、資格取得が職務遂行能力の向上につながりやすいとみられる分野では、職業資格の利用が進んだ。アプレンティスシップに代表されるように、入職から数年間で「一人前」に仕事をするために要する技能の訓練が、職務基準によって構造化された資格の取得という形で行われ、また公的補助の対象ともなり得ることは、雇用主にとっても一定の利用価値を意味していた(いる)とみられる。また政府機関による企業調査では、職務レベルの高い求人ほど、雇用主が応募者の能力を評価する上で資格を重視していたとの結果も報告されている。

3. また資格取得者の側でも、職業資格は賃金や職務内容の改善、あるいはより良い仕事への転職の可能性を開くものとして積極的に捉えられていることが、各種調査からは窺える。現実には、資格取得が期待した効果を生まない場合も、あるいは取得した資格の効果が転職によって損なわれる場合もあるが、必ずしもそうした直接的な利益に結びつかない場合でも、例えば仕事上の能力や知識の向上など、彼らの資格に対する期待はそれなりに大きい。あるいは失業者等についても、ジョブセンター・プラス(公共職業紹介機関)経由では比較的限定された訓練機会しか提供されていないが、自主的な参加が多くみられる。

しかし一方で、詳細な規格化による硬直性や、資格取得の自己目的化による雇用主の技能需要への対応の失敗など、職務遂行能力ベースの資格制度や教育訓練体制には批判もあり、結果としてより柔軟な制度への揺り戻しが生じている。資格・単位枠組み(QCF)の導入による、資格取得プロセスや資格の作成に関する手続き等に関する柔軟化は、そのひとつである。導入以降、資格取得件数は全般的に拡大し、雇用主の反応も総じて良好といえる。小単位の訓練の蓄積による資格取得が可能となったこと、職務内容の変化に対応しやすくなったことなどが利点として挙げられる。ただしその柔軟性ゆえに、導入から数年を経て、既に資格内容や訓練の品質に関する不安の声も聞かれ始めている。人材不足の解消に向けた貢献の度合いや、労働者の技能水準の向上に対する効果の如何については、今後明らかになるとみられる。

4. さらに現在は、個々の雇用主の技能需要により即した形での訓練の促進に向けて、支援制度の見直しが進められている。訓練内容の決定を可能な限り雇用主に委ね、必ずしも資格を前提としない訓練の実施(従業員の能力開発)に対して助成を行う手法への転換が図られている。

5. こうした変化を背景として、雇用主に対する従業員の資格取得促進策として従来実施されていた「トレイン・トゥ・ゲイン」のような施策は、現在は実施されておらず、情報提供を通じた支援が主体となっている。雇用主が、職業資格の取得を通じた従業員の能力開発を検討する場合は、営利・非営利の訓練プロバイダや専門組織、継続教育カレッジなどに相談している。また個人に対しては、2012年に導入された全国キャリアサービスにより、訓練コースに関する情報提供や面談によるカウンセリング等が提供されているとみられるが、具体的な支援内容やその効果は目下のところ明らかではない。

政策的インプリケーション

調査の結果、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された。ただし同時に、能力の向上や雇用に結びついていないといった批判も生じており、政策的には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。

(8) 公共職業訓練

(7) 委託訓練の実態

一方、公共職業訓練に関しても委託訓練の実態について調査研究を行った。調査シリーズ No.154『離職者訓練（委託訓練）に関する調査研究—訓練施設・訓練受講者のアンケート調査結果—』（2016年5月）がその成果である。

調査シリーズ No.154『離職者訓練(委託訓練)に関する調査研究—訓練施設・訓練受講者のアンケート調査結果—』

担当:藤本真

主な事実発見

(1) 訓練施設調査

1. 組織形態と教職員数

訓練施設を運営する組織の形態は、「株式会社」が約半数を占め、次いで「株式会社以外の事業主(有限会社、個人事業主など)」が14.1%、「専修学校・各種学校」が13.8%となっている。教職員数規模は、10～19人の施設が28.1%、5～9人の施設が25.5%となっており、教職員30人以上の施設は2割弱であった。

教員・講師・インストラクターについて正社員以外の比率を算出してみたところ、15.8%の回答施設は、教員・講師・インストラクターの全員が、正社員以外の雇用・就業形態で働いており、こうした施設も含めて、教員・講師・インストラクターの半分以上が正社員以外で占められているという施設の比率は、59.2%に達している。

2. コースの立案・作成に際しての情報収集

コースの立案・作成にあたって、企業や産業界のニーズに関する情報を収集する取組みを、「すべてのコースについて実施」しているのは56.1%、「一部のコースについて実施」しているのは15.6%であった。「ハローワーク・労働局から収集」、「企業での就業経験があるなどで、業界の事情に詳しい事業所の講師やスタッフから収集」が、主な情報収集手段となっており、収集した情報は、「訓練内容(カリキュラム)の決定」、「訓練目標(仕上がり像)の決定」、「就職支援の進め方の決定」に用いるという施設が多数を占める。

3. 就職支援のための効果的な取組み

受講者に対する就職支援の取組みについて、就職に効果的なものがあると答えたのは全回答施設の89.5%にあたる538施設であった。この538施設に効果的な取組みを2つまで挙げてもらった。最も多くの施設が効果的な取組みとして挙げたのは「求人情報の収集・提供」(55.2%)で、「仕事に就く事や働く事に関する考え方の指導」が約4割でこれに続き、以下、「企業等と呼んでの業界・企業説明会」(25.8%)、「職場見学」(19.5%)、「地域や業界の労働市場に関する説明・情報の提供」(15.6%)となっている。

4. 訓練運営に関する評価

各施設で実施している委託訓練について、訓練そのものについては、87.7%がうまくいっている(「非常にうまくいっている」+「うまくいっている」と評価している。また、受講者に対する就職支援についてうまくいっていると回答したところも75.7%で、さらに地域の企業や産業界のニーズに見合った人材の育成・能力開発についてできている(「できている」+「ある程度できている」と答えた施設も7割を超えている。

ただ、これらの項目とは対照的に収支状況については、順調である(「非常に順調である」+「順調である」とする施設は26.3%にとどまっており、苦しい(「やや苦しい」+「非常に苦しい」と答えた施設(38.6%)のほうが多い。

(2) 受講者・受講中調査

1. 受講者のプロフィール

受講者受講中調査の回答者 6,846 人のうち、約8割を女性が占めている。男性、女性のそれぞれについて年齢別構成を見てみると、女性は 30 歳台が最も多く 32.5%、次いで 40 歳台 26.6%である。男性も 30 歳台が最も多く、20 歳台、40 歳台が2割程度ずつ受講しており、女性に比べて 50 歳台、60 歳台の受講者の割合が高い。

回答者自身が家計の主な担い手であるか否かを尋ねたところ、最も回答が多かったのは、「あなた以外の生計の主な担い手と同居」で、回答者の約3分の2(65.5%)を占めた。生計の主な担い手(一人暮らしを含む)であるという回答者の比率は 30.5%であった。

2. 受講のきっかけと受講しているコース分野

訓練受講の理由で最も多いのは、「新しい分野の仕事にチャレンジしたいから」というもので 58.8%、次いで「資格が取れるから」が 54.9%、「今持っている知識、スキルをよりいっそう向上させたいから」が 39.2%、「費用がかからないから」が 37.5%であった。

受講する人が最も多かったコース分野は「OA・パソコン関連」(39.0%)で、以下「介護・福祉関連」、「経理・財務関連」、「医療・看護関連」、「IT 関連」の順に多かった。

(3) 受講者・受講後調査

1. 伸びたスキル・知識、役に立った就職支援

訓練を修了あるいは訓練中に就職した受講者(4,234 人)に、訓練の受講により身に付いた能力・知識・スキルについて尋ねたところ、9割超は「基礎的なレベルの専門知識・スキル」を挙げ、次いで「達成意欲・チャレンジ精神」(37.7%)、「働く意欲・態度」(35.8%)といった、意欲や態度の面を挙げる回答者がそれぞれ4割弱いた。これらに続いて回答が多かったのは、「コミュニケーション能力」(27.7%)や「チーム・グループで働く能力」(20.9%)といった対人スキル・能力であった。また訓練中に受けた支援や指導の中で、就職にあたって役に立ったと比較的多くの回答者が考えているのは、「履歴書、エントリーシートの作成指導」(68.7%)、「面接指導」(49.7%)、「求人情報の提供」(33.4%)「キャリア・コンサルティング」(33.3%)、「地域や業界の労働事情に関する情報提供」(22.4%)などである。

2. 現在の勤務先での仕事内容、雇用・就業形態

訓練受講後就職をし、現在も就業し続けている 3,430 人のうち、最も多くの人に従事していたのは、「事務の仕事」(36.3%)であり、次いで「介護関係の仕事」(19.0%)となっている。現在自分が従事している仕事は受講したコースの内容に関連したものであるかを尋ねたところ、約6割は関連があると回答した。

現在の雇用・就業形態は「パート・アルバイト」であるという回答者が 34.0%と最も多い。次いで「正社員」が 30.1%、「契約・嘱託社員」17.8%、「派遣・請負社員」11.4%となっている。「パート・アルバイト」の比率は男性では 18.5%、女性では 37.2%で、女性における比率が男性における比率の約2倍となっている。

3. 訓練受講前と比べての仕事の変化

訓練受講をはさんで仕事に関わる状況の変化について、賃金・収入は高くなった(「高くなった」+「やや高くなった」と考える回答者は約4分の1で、仕事のレベルと求められる責任については、いずれも半数弱の回答者が高くなったと答えた。長期的なキャリアの見通しは、43.0%が受講前に比べて立つようになった(「立つようになった」+「やや立つようになった」と考えており、仕事と家庭の両立は 46.8%がやりやすくなった(「やりやすくなった」+「やややりやすくなった」と感じ

ている。

政策的インプリケーション

1. 訓練施設調査では、多くの施設が訓練そのものや就職支援の取組みについてはうまくいっていると評価しているのに対し、収支状況については順調と考える施設が少数にとどまることが明らかとなった。こうした課題は、どのような訓練施設に生じやすく、また課題の有無と関連している取組みは何かについて、分析による知見を得ることで、訓練施設が訓練の改善を図りやすくするための取組みや環境整備についての検討が可能になるものと思われる。
2. 受講者の受講後調査から、多くの受講者が訓練によって新たに身に付いた能力やスキルがあると感じていること、また、受講前と比べて仕事のレベルやキャリアの見通しの点で好転したと感じる受講者が比較的多かった。こうした、受講者の能力やスキルの向上、訓練受講後の仕事に関する状況の好転をもたらすのは、訓練施設のどのような取組みかといった点について分析を進めることで、受講者にとってより有意義な委託訓練のあり方について示唆が得られるものと思われる。

(イ) 諸外国の公共職業訓練

公共職業訓練については諸外国の実情も、資料シリーズ No.176『北欧の公共職業訓練制度と実態』(2016年5月)、資料シリーズ No.194『諸外国における教育訓練制度—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス—』(2017年3月)として取りまとめられている。

資料シリーズ No.176『北欧の公共職業訓練制度と実態』

担当:国際研究部

主な事実発見

1. 北欧諸国における公共職業教育訓練は、公教育の一環として普通教育と並んで実施されているものであり、国民に保障された権利である。このため、原則として無償で提供され、また主な提供機関は国・地方自治体が所有・運営する公的教育機関である。ただし、一部の教育は、民間の教育機関によって有償(あるいは政府からの補助)で実施されており、同様に職業訓練についても、一部は民間のプロバイダによって提供されている。また、後期中等教育終了後の中等後教育／継続教育や高等教育については、民間のプロバイダによる提供比率が高まる傾向にある。教育訓練の期間中、受講者には所得補償制度があるほか、職場訓練を含む場合、受け入れ先になる雇用主から賃金が支払われるのが一般的である。一方、雇用主に対しても、学校における訓練のため訓練生／従業員が不在の期間中に、相応の賃金額が償還される仕組みもある。
2. 各国では、職業教育と普通教育の融合または職業教育における普通教育の要素の拡大が図られてきた。この点から各国の制度を考察すると、最も融合の度合いが高いスウェーデンの制度と、最も分離的なデンマークの制度の中間に、フィンランドおよびノルウェーの制度があると言える。大まかには、スウェーデン型では普通教育の要素が、またデンマーク型では職業教育の要素が、それぞれ強い傾向にある。ただし、近年の制度改革では、スウェーデンで職業教育が見直され、デンマークでは普通教育寄りの制度が新設されるなど、揺り戻しとも見られる状況も生じている。
3. なお各国とも、職業訓練の実施には、労使の代表等の参加による委員会組織が全国・地方自治体あるいは業種レベルで設置され、実施主体や訓練機関と連携している。こうした組織は、労働市場における技能需要の状況の把握や、提供すべき職業訓練の内容、資格の改廃、実施状況のモニター、プロバイダの認定、あるいは資格試験の内容やその実施、資格の授与まで、多岐にわたる役割を担っている。

政策的インプリケーション

各国における職業訓練は、教育制度の中で重要な位置を占めており、提供手法等は異なるものの、中央政府あるいは地方自治体の責任として原則無償で実施されている。各国では、技能需要に即した訓練内容の策定をはじめ、より効果的な実施に向けた取り組みが継続的に行われている状況にある。

資料シリーズ No.194 『諸外国における教育訓練制度—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス—』

担当：国際研究部

主な事実発見

1. 各国における教育訓練政策の状況からは、職業訓練の位置づけの多様性が改めて確認された。特にアメリカと欧州各国の間には、主な対象者や訓練を通じて獲得される技能に関する理解に違いがあると考えられる。
2. アメリカでは、制度の形成過程において、低所得者や低スキルの者、マイノリティ、求職者といった層への支援策としての訓練の提供が主眼とされてきた。近年は、対象層の拡大が図られているものの、依然としてこうした層の支援が優先課題に位置づけられている。各地域には、職業訓練のみならず、求職者と雇用主のマッチングやキャリアガイダンスなども含むサービス提供の中心を担う公的な委員会組織が設置され（過半数を企業からの委員が構成）、関係組織とのパートナーシップにより、連邦政府の予算で訓練を含む各種サービスが実施される。訓練の成果を測定する指標は、雇用に結びついた度合いにその重点が置かれる。また、若年者については、学校教育における職業教育の役割が大きいが、学校外で提供される職業訓練プログラムは、やはり社会的に不利な状況にある者に対象が限定される。
3. 一方、欧州では、資格制度を基盤として、職業訓練を通じて獲得される技能が重視される傾向にあり、若年層から成人まで、広範な層による参加がうかがえる。ただし、ここでもその状況は各国で異なる。たとえばドイツでは、中世の徒弟制度を起源とする職業訓練が、政府や労使などの関係者による連携を通じて発展してきた。教育課程における早期の段階で分岐点が設けられ、職業的なコースに進む者には、いわゆる「デュアルシステム」（実地訓練と学習を併行して行う）を中核として、長期にわたる訓練が提供される。訓練の修了資格は、就職やより高度な職業訓練に進むための要件とされ、社会的な認知度は高いといえる。全国あるいは州レベルで、政労使の参加による委員会組織が、技能需要に即した教育訓練の内容や職種別の資格の更新を担っている。
4. フランスでも、職業資格が技能に関する指標として非常に重視されており、その有無や等級が、就職の可否や労働条件を左右しうる。国が管轄する職業資格の取得を目的とした多様なレベルの職業訓練課程が、義務教育修了後の各段階に対応する形で地域圏（自治体）によって運営されており、主に国民教育省の管轄する教育機関がその提供を担う。また、主に学校を離れた在職者や失業者・求職者に対して提供される継続職業教育訓練は、労使の設置する公的機関あるいは国、地域圏が担い、企業や訓練機関等が提供している。なお、国民には勤続年数に応じて一定の時間数の職業訓練の受講が権利として保証されており、その蓄積や利用の状況は、職業訓練個人口座の制度によって管理されている。
5. 他方、イギリスでも従来は、資格制度を基盤とした教育訓練政策が実施されてきた。低資格層を中心に、公的補助により資格取得が促進され、またより柔軟な資格の開発や取得を可能とする資格制度の再編が図られた。しかし、新たな制度はその有効性に疑問符が付され、結果として導入からわずか数年で廃止された。職業資格と雇用主の技能需要の乖離や、取得のための制度の複雑さに関する批判は根強く、近年の制度改革においては、むしろ資格の位置付けは後退している。雇用主の技能需要をより直接的に反映できる訓練の手法として、アプレンティスシップ（企業における見習い

訓練)の拡充が掲げられ、またその財源として、4月からは負担金制度が導入される。頻繁な制度改革により、未だ試行錯誤が続いている状況にあるといえる。

政策的インプリケーション

職業訓練の位置づけや性質の違いが、各国の今後の人材の需給にどのような影響を及ぼすのか、継続的に観察する必要がある。

また、社会的困窮者のためのソーシャル・インパクト・ボンドの海外状況を資料シリーズ No.189『ソーシャル・インパクト・ボンドの動向に係る海外事情調査— イギリス、アメリカ—』(2017年3月)としてまとめている。

資料シリーズ No.189『ソーシャル・インパクト・ボンドの動向に係る海外事情調査— イギリス、アメリカ—』

担当:調査部(海外情報担当)

主な事実発見

1. イギリスにおいては労働分野を対象に特化した事例はなく、刑余者の再犯防止、ホームレス支援、児童・若者支援など、予防的あるいは実験的な事業の実施に活用されている。典型的には、中央省庁が基金を設置しており、中間支援組織によるソーシャル・インパクト・ボンドの提案、発行、投資の呼びかけに非営利組織が応え、投資には民間基金が用いられるという仕組みになっている。イギリスにおけるソーシャル・インパクト・ボンドは、休眠口座の資金をはじめ、民間基金が投資資金としての役割を担っている。その多くが、従来から各分野で専門的な社会的サービスを提供する大小さまざまなサービス・プロバイダに資金を提供してきた。サービス・プロバイダにとって、ソーシャル・インパクト・ボンドからの資金を用いるメリットは、資金調達を中間支援組織が担うために、①サービス提供に必要な資金調達の負担から開放、ないし負担が軽減されること、②事業の開始に先立って資金が得られること、また場合によって③他の基金や寄付金に比べ長期間(継続性があり、ある程度予見可能性が高い)かつ自由度が高くなるといったことがあげられる。一方で、失敗のリスクを民間資金にシフトする代わりに成功時のリターンを保証するための評価における負担に耐えうるサービス・プロバイダ以外は淘汰される可能性がある。

2. 一方、アメリカでは、連邦労働省が教育訓練予算のなかにソーシャル・インパクト・ボンドを位置づけている事例がみられる。連邦労働省は、2014年労働力革新機会法(WIOA: Workforce Innovation and Opportunity Act)の創設にともない助成金を支給する事業の成果に関する客観的な評価指標を導入しつつある。助成金を支給する連邦労働省や事業を実施する州政府にとって、ソーシャル・インパクト・ボンドは、成功報酬型の助成金支給方法であるペイ・フォー・サクセスプログラムと変わらないものであり、外部委託契約の形式の違いという程度の認識に留まっている。これは、アメリカにおける公的教育訓練が助成金の支給を基本としていることに基づく。事業を担うサービス・プロバイダの運営予算は、歴史的にみて、連邦政府のみならず、民間寄付金財団からの助成金も運営予算のなかで大きな割合を占めており、連邦政府、民間寄付金財団の区別なく、事業成果に関する評価を受けてきたという背景がある。ソーシャル・インパクト・ボンドはスケールメリットと継続性に利点がある。この二点を可能にするため、十分なスタッフの規模やソーシャル・インパクト・ボンド以外の安定した予算確保手段をもつサービス・プロバイダが存在するか、もしくは育成できるかが重要と思われる。資金集め団体である中間支援組織に、機関投資家、もしくは小口投資家から潤沢な資金が集まるか、中間支援組織が複数のサービス・プロバイダとのネットワークをもっているかどうか、事業立ち上げにおいて重要である。実施する事業がすべて計測可能であるわけではない。ソーシャル・インパクト・ボンドには被験者とそうでない者との比較から景気環境に左右されな

い客観的なデータ収集が欠かせない。職業訓練においては、就職率のみならず、訓練受講者の継続的な追跡調査が必要である。アメリカではそのようなデータは未整備だが、中間支援組織と大学研究機関等において、評価手法やデータ収集が検討されているが、途上である。

政策的インプリケーション

1. イギリスでは従来、十分なサービスが実施されてこなかった領域における、予防的(=成果が判明するまで比較的長期間を要する)、実験的(=エビデンスの蓄積がなく、有効な手法が確立されていない)事業でソーシャル・インパクト・ボンドが活用されている。

2. アメリカの事例では、サービス・プロバイダの成長、サービス・プロバイダ間のネットワークの形成、被験者とそうでない者の継続的な客観的なデータ収集、評価可能な事業とそうでない事業との切り分け、現行で実施している事業における社会的インパクトを与えることができる評価方法の検討、社会的事業における民間寄付金財団の成長および社会的エートスの醸成等の前提条件があった。こうした条件がどの程度あてはまるかどうかについての検討が求められる。

第2節 労働条件政策

1 労働安全衛生政策

労働安全衛生に関しては、同じ厚生労働省所管の独立行政法人である労働者健康安全機構の労働安全衛生総合研究所において調査研究を行っており、JILPTでは研究活動の対象としていない。

2 労働時間政策

第3期において労働時間政策が大きく揺れ動いたことを反映して、JILPTにおける調査研究においても労働時間政策に関わるテーマがいくつも取り上げられた。

(1) 裁量労働制と勤務間インターバル制

まず、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—裁量労働制、勤務間インターバル制を中心に—』(2013年5月)が、裁量労働制と勤務間インターバル制を導入している先進事例を収集した。

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—裁量労働制、勤務間インターバル制を中心に—』

担当:池添弘邦

主な事実発見

(1) 裁量労働制

A. 制度導入の実績

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。みなし時間は、通常の所定労働時間とほぼ同じである。所定時間に加え、残業相当分の時間を加えてみなし時間としている企業もある。時間管理については、従業員に裁量を認めない企業、認める企業双方ある。しかし、いずれの場合でも、従業員の健康管理には細心の注意を払っている。

B. 制度導入の経緯

企画業務型は、企業の競争環境が激しくなる中で、効率的に従業員に働いてもらい、生産性を上げるため、また、従業員の働き方の見直しを進めるために導入されている。制度適用者の給与に関しては、年功要素は皆無か希薄である。労働組合のある企業では、労使協議で最終的に制度導入について合意することが一般的なようである。その結果、労使委員会は形式的なものにとどまるようである。運用開始に際しては、適用対象者とその管理者向けに、人事部、労働組合のある企業では労組の各々が詳細に説明し、制度導入に係る理解を得る努力を行っている。

C. 制度導入後の変化

効率的に働くこと、職務遂行に対する従業員のモチベーションの向上、個々人の働き方の見直しに寄与しているようである。目標管理・業績管理制度を併せて導入することで、従業員にとっては、より高く評価される可能性が広がる。その前提として、あるいは同時に、従業員の意識改革が重要である。事業運営全般の見直しの中で制度を導入することで、導入の効果も上がるようである。実労働時間は、概ねみなし時間内に収まっているが、長時間労働削減策を同時に推進する企業が多い。非常に精緻な時間管理システムを導入している企業もある。

D. 行政への要望

適用対象業務を緩やかにしてもらいたい、あるいは具体化してもらいたいとの要望が聞かれた。また、制度導入手続を簡素化してもらいたいとの要望もあった。この点、労働組合との合意があれば、個別労使に委ねる制度がよいとの意見が聞かれた。制度改革に際しては、企業の競争力の維持も重要であり、現状に合ったマクロの観点から労働法政策を考える必要があるとの意見が聞かれた。関連して、企業のグローバル展開に対応した法制度が必要とも述べられていた。さらに、発注企業と受注企業との関係を含めて法制度を整備する必要があるとの意見があった。なお、政策論議においては、労使間で現実的な議論をしてもらいたいという意見が聞かれた。

(2) 勤務間インターバル制

A. 制度導入の実績

インターバル時間数は、7時間から、最低で20時間超など、業種・業態・職種により様々であった。その根拠も、就業規則や労使協定、労働協約、覚書、実行ベースなど様々であった。また、規定の効力も、努力規定から厳格規定まで様々であった。さらに、全従業員を対象とする企業もあれば、特定職種にのみ適用される企業もあり様々であった。

B. 制度導入の経緯

長時間労働の傾向のある企業が、その削減の一環として導入している場合が多いようである。しかし、裁量労働制を導入している企業では、相容れないとして導入(適用)していない企業もある。運輸系企業では、改善基準告示に対応するため導入している。食品サービス業では、労働環境改善等に資するとの考えから導入している。医療業では、看護師の長時間労働削減とともに、夜勤時間の短縮、医療現場での事故防止等も含めシフトの組み方の工夫を通じて勤務間隔を空けていた。シフト体制を組む建設現場作業員については、作業員の長時間労働、またそのための疲弊感が強く、安全面での問題があるため、導入している。

C. 制度導入後の変化

一概には言えないようだが、従業員の疲労回復には貢献しているようである。

D. 行政への要望

事業運営への影響や、個別企業における柔軟な働き方の推進の現状などを考慮してもらいたいとの意見が聞かれた。長

時間労働や休み(年休など)が取りにくい企業・職場に目を向けて政策を検討してはどうかとの意見が聞かれた。また、企業の実務・実態を踏まえた上で、労使間で現実的な政策議論をしてもらいたいとの意見が聞かれた。

政策的インプリケーション

1. 裁量労働制については、事業運営における多面的な取組み(従業員の意識改革、評価制度、長時間労働の抑制・削減等労働時間管理の在り方)の選択肢の一つとして位置付ける現実的な政策議論の必要性が考えられる。労働組合のある企業では事前の労使協議が行われているため、適用・手続要件を再検討する方向での現実的な政策議論の必要性も考えられる。また、企業運営のグローバル化、企業間関係等の視点を踏まえた現実的な政策議論の必要性もあると考えられる。
2. 勤務間インターバル制については、業種、業態、職種等、労働者の働き方の実態を考慮した上で、長時間労働の予防、抑止策の一つの選択肢として、現実的政策議論の必要性があると考えられる。
3. なお、いずれの制度についても、個別労使における創意工夫を阻害しない行政によるサポート的政策議論の必要性があると考えられる。

その後、裁量労働制の運用実態と要望を把握するために、事業所側と労働者側の双方への調査を行った結果が、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』(2014年5月)と調査シリーズ 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』(2014年5月)である。

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』

担当:池添弘邦

主な事実発見

1. 裁量労働制導入の効果として、「効率よく仕事を進めるように従業員の意識が変わった」が57.6%と最も高い割合で回答されている。
2. 今後の裁量労働制について、72.0%が「今のままでよい」と回答しているが、「変更すべき」という回答も25.9%みられる。
3. 裁量労働制の対象業務の範囲について、「現行制度のままでよい」が多いが(専門業務型67.9%、企画業務型40.8%)、「狭い」という回答もそれぞれ17.0%、21.6%みられる。「狭い」と回答した事業場のうち、専門業務型については「広く対象として認めるべき」(82.2%)、「労使に委ねるべき」(48.7%)と回答し、企画業務型については「労使委員会で合意できれば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%)、「『主として』従事していればよいこととすべき」(31.1%)と回答した。
4. 裁量労働制の法令上の手続については、「現行制度でよい」が多いが(専門業務型74.0%、企画業務型38.2%)、「有用でない手続があり、煩雑である」という回答もそれぞれ13.7%、28.9%みられる。有用でない煩雑な手続としては、専門業務型については「労使協定の届出」(82.6%)、「労使協定の締結」(48.4%)が挙げられ、企画業務型については「報告の作成・届出」(68.7%)「決議届の作成・届出」(52.1%)が挙げられた。

政策的インプリケーション

現行裁量労働制導入の効果や要望や現行要件に対する満足度・要望に関する結果のほか、裁量労働制の運用に関して詳細なデータを含む本調査結果は、今後の政策や運用実務の在り方などを検討するうえで豊富な情報を提供すると考えられる。

主な事実発見

1. 裁量労働制が適用されている労働者の満足度は、概ね7割前後と高いと考えられるが、2割から3割の労働者は不満を持っている。
2. 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。
3. 今後の裁量労働制について尋ねたところ、概ね7割前後が「今のままでよい」と回答しているが、2割から3割の労働者は「変えたほうがよい」と回答している。
4. 裁量労働制の対象業務の範囲については、「現行制度でよい」が多いが(専門業務型 66.8%、企画業務型 69.3%)、「狭い」という回答もそれぞれ 4.9%、7.5%みられる。「狭い」と回答した労働者のうち、専門業務型については「使用者が具体的な指示をすることが困難かで判断」(50.4%)、「対象業務の範囲は労使に委ねるべき」(32.3%)と回答し、企画業務型については「対象業務の限定は不要である」(49.4%)、「対象業務の範囲は労使に委ねるべき」(44.8%)と回答した。

政策的インプリケーション

現行裁量労働制が導入され適用されていることへの満足度や不満点、制度要件の具体的要望のほか、裁量労働制が適用されていることに関する詳細なデータを含む本調査結果は、今後の政策や運用実務の在り方などを検討するうえで豊富な情報を提供すると考えられる。

(2) テレワークの実態

また新たな働き方として注目を集めているテレワークの実態についても同様に企業と従業員双方への調査を行った結果が、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)』(2015年5月)である。

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

主な事実発見

1. 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。
 2. 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、複数回答で、「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%)で顕著である。
 3. 「終日在宅勤務」では、回答割合の高い順に、「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%)などとなっている。
- 「1日の一部在宅勤務」では、回答割合の高い順に、「家庭生活を両立させる従業員への対応」と「従業員の移動時間の短縮・効率化」(ともに 44.9%)、「従業員のゆとりと健康的な生活の確保」(32.7%)、「創造的業務の効率・生産性の向

上」(30.6%)などとなっている。

4. テレワークには、上記のとおり、一定の効果が認められるものの、課題は多岐にわたっているようである。

5. 「終日在宅勤務」では、「進捗状況などの管理が難しい」(36.4%)、「労働時間の管理が難しい」(30.9%)、「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」(ともに 27.3%)、「評価が難しい」(18.2%)などとなっている。

6. 「1日の一部在宅勤務」では、「労働時間の管理が難しい」(42.0%)、「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」(ともに 28.0%)、「進捗状況などの管理が難しい」(26.0%)などとなっている。

7. 「モバイルワーク」では、「情報セキュリティの確保に問題がある」(42.3%)、「労働時間の管理が難しい」(40.3%)、「機器のコストがかかる」(25.5%)などとなっている。

次に、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%であった。

8. 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。

9. 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%などとなっている。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業員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。

(3) 長時間労働問題

また長時間労働問題に対し、企業の雇用管理の変化の実態を調査したものが調査シリーズ No.148 『「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」結果 および「労働時間や働き方のニーズに関する調査」結果—より効率的な働き方の実現に向けて、企業の雇用管理はどう変わろうとしているのか—』(2016年3月)である。

調査シリーズ No.148 『「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」結果 および「労働時間や働き方のニーズに関する調査」結果—より効率的な働き方の実現に向けて、企業の雇用管理はどう変わろうとしているのか—』

担当:調査・解析部

主な事実発見

年間総実労働時間の今後の方向性について尋ねると、「現状通りで良い」が約半数(49.2%)を占めたものの、「短縮していく」とする企業も半数弱(45.7%)みられた。具体的な方法としては(複数回答)、「所定外労働時間の短縮」が79.7%にのぼり、これに「年次有給休暇の取得率の引上げ」(47.2%)等が続く。年間総実労働時間を「短縮してきた(していく)」理由としては(複数回答)、「働き過ぎを防止するため(メンタルヘルス不全者の削減や健康の確保等)」や「労働生産性を向上させるため(より効率の良い働き方を追求するため)」「仕事と家庭の両立など時短は社会的な要請となっているため」等が多くなっている。

正社員の働き方を多様化・柔軟化することへの賛否を尋ねると、41.6%の企業及び59.2%の労働者が「賛成(どちらかというも含む)」と回答した。また、始業時刻を8時等へシフトさせ、17~18時頃には必ず退社できるようにする「朝型勤務」については、20.4%の企業が「今後、検討余地がある」、30.9%の労働者が「希望する」と回答した。同様に、「短時間正社員制度」について「今後、検討余地がある」企業は29.2%で、「希望する」労働者は27.4%、「(より柔軟な)フレックスタイム制」については「今後、検討余地がある」企業が32.6%で、「希望する」労働者が39.3%などとなった。

労働者調査で、基本的に18時頃には退社できるようになったら何をしたいか尋ねたところ、多かった順に、①心身の休養・リフレッシュ(64.0%)、②自身の趣味(57.8%)、③家族との団欒(51.0%)、④同僚や友人との懇親会(34.3%)、⑤家事、育児(30.6%)等があがった。

企業調査で、労働生産性(従業員一人当たりの付加価値)を(さらに)高めるために必要なものを尋ねると(複数回答)、「仕事内容の見直し(ムダな業務の削減)」がトップ(63.1%)で、これに「仕事の進め方の見直し(決裁プロセスの簡素化、会議の短縮化等)」(48.7%)が続いた。一方、労働者調査で、仕事の効率性を高めるために必要なもの(複数回答)のトップは「組織間・従業員間の業務配分のムラをなくす」(54.6%)で、次いで「人員数を増やす」(30.0%)、「仕事中心の職場風土や社会慣行を見直す」(26.2%)などとなった。

政策的インプリケーション

今回の調査によると、週実労働時間が長い人ほど健康不安は高く、健康不安が高い人ほど能力の発揮度合いに対する自己評価も、低下する傾向がみられる。また、年次有給休暇が取得しやすい職場ほど、入社3年後の人材定着率は高く、売上高経常利益率も高い傾向にある。こうしたなか、企業にとっては長時間労働問題を、「所定外労働時間の削減」と「年次有給休暇の取得促進」の両面から、一体的に改善していくことが喫緊の課題となっている。

一方、改善に向けた取り組みを行っているにも関わらず、その効果を実感できない企業も少なくない背景には、原因と対策の不一致や、人手不足状態を解消(緩和)しないままでの取り組み、といった矛盾もみられる。そのうえで、所定外労働時間が実際に「短縮された」企業や、年次有給休暇の取得日数が実際に「増えた」企業に共通する特徴としては、経営トップからの呼び掛け等により取り組みを全社的に位置づけるとともに、事前の届け出や計画的な付与、目標の設定等といった、管理的な手法を用いて取り組みを進めている様子が浮き彫りとなった。

(4) 正社員の労働負荷

なお長時間労働に限らず、いわゆる若者の使い捨て企業問題の文脈で正社員の労働負荷の問題を取り上げたのが調査シリーズ No.136『正社員の労働負荷と職場の現状に関する調査』(2015年3月)である。

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

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。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。

3 賃金処遇政策

(1) 最低賃金政策

厚生労働省の要請により、近年大幅な引上げが続いている最低賃金の雇用への影響を調査した結果が調査シリーズ 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—』(2013年3月)である。

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—』

担当:梅澤真一

主な事実発見

1. 企業に働く労働者で最も低い賃金額を正社員、パート・アルバイト別に尋ねた結果を、平成22年度地域別最低賃金と比較したところ、正社員については、同最低賃金額より200円以上高い企業が最も多く(56.5%)、最低賃金額に近い企業の割合は低いが、パート・アルバイトの場合には、最も多いのは「50～99円高い」(22.1%)で、次いで「200円以上高

い」(21.9%)となっており、乖離幅が10円未満とする企業は13.5%となっている。

2. 企業が所在する都道府県の地域別最低賃金の額を尋ねたところ、73.0%の企業は「金額を知っている」と回答した。

3. 労働者の賃金決定に当たって、企業は経験年数や仕事の困難度、同一職種の従業員の賃金相場などを重視しており、最低賃金を重視する割合は低くなっている。ただし、パート・アルバイトの賃金決定の場合には、地域別最低賃金を重視する割合が相対的に高くなっている。さらに、企業のうち従業員の最も低い賃金水準が平成22年度地域別最低賃金額に近い企業では、正社員についても地域別最低賃金を重視する企業の割合が相対的に高くなっている。

4. 平成22年4月から24年4月にかけての雇用量的変動状況を、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ランク区分別に見たところ、いずれのランクも、雇用量的増減率別の企業分布はほぼ同じとなっており、企業の雇用量的増減にランク区分による差は見られない。

政策的インプリケーション

企業において最も低い賃金の実態、企業による最低賃金の認識及び重視度、最低賃金引上げへの対応、企業経営上の課題とそれに対する取組等について、アンケート調査の結果を紹介するとともに、企業で最も低い賃金と平成22年度地域別最低賃金額との乖離幅に着目した独自の分析等も行っており、最低賃金に関する検討に資する情報を提供している。

また、2007年の最低賃金法改正後の労働者の賃金の変化を調査した結果が資料シリーズ No.177『2007年の最低賃金法改正後の労働者の賃金の状況』（2016年5月）である。

資料シリーズ No.177『2007年の最低賃金法改正後の労働者の賃金の状況』

担当：高橋陽子

主な事実発見

1. 2008年以降の最低賃金の引上げは、一般労働者の賃金には大きな影響を与えていないが、パートタイム労働者の賃金に影響を与えている。特に、近年の都市部を中心とする大幅な最低賃金の引上げを受けて、目安制度におけるランクがAランクの都道府県において、パートタイム労働者の賃金分布にスパイクが見られるようになった。

2. 2005年から2014年の賃金センサスの個別データを利用して、2008年以降の最低賃金の上昇が賃金分位の低い労働者の賃金を底上げし、日本全体の賃金格差を縮小する効果を持つことを確認した。

政策的インプリケーション

中央最低賃金審議会目安制度のあり方に関する全員協議会等で利用

さらに、厚生労働省の要請により諸外国の最低賃金制度の運用実態を調査した結果が資料シリーズ No.181『諸外国における最低賃金制度の運用に関する調査—イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ—』（2017年3月）である。

資料シリーズ No.181『諸外国における最低賃金制度の運用に関する調査—イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ—』

担当：調査部(海外情報担当)

主な事実発見

調査の結果、いずれの国においても、搾取や賃金ダンピングから労働者を守るために法定最低賃金が導入されており、政労使が何らかの形でその決定、改定に関与をしていた。また、その周知、履行確保については、各国とも体制の違いはあるものの、最低賃金の実施に必須のものとして取り組んでいることが明らかになった。

政策的インプリケーション

最低賃金の周知や履行確保(取締り)は、どの省庁管轄組織が担当するかによって、その位置づけや性質が異なる。それが、最低賃金の運用にどのような影響を及ぼすのか、継続的に観察する必要がある。

(2) 賃金制度

企業の賃金制度に関しては、厚生労働省の要請により企業における諸手当の支給実態を調査した結果を調査シリーズ No.127『企業の諸手当等の人事処遇制度に関する調査』(2014年8月)としてまとめている。

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』

担当:調査・解析部

主な事実発見

期間を定めずに雇われている常用労働者について諸手当制度がある企業割合は、「通勤手当など」が 89.8%と最も高く、次いで、「役付手当など」「家族手当、扶養手当、育児支援手当など」などの順となっている。一方、パートタイム労働者について諸手当制度がある企業割合は、「通勤手当など」が 76.4%と最も高く、次いで、「業績手当など」が 15.4%、「役付手当など」が 10.5%、「技能手当、技術(資格)手当など」が 10.4%などとなっている。

期間を定めずに雇われている常用労働者の諸手当制度について、期間を定めずに雇われている常用労働者規模別にみると、規模が大きくなるほど、「精皆勤手当、出勤手当など」を除き、いずれの諸手当制度のある割合もおおむね高くなる。なお、「通勤手当など」について企業全体の全常用労働者規模別にみると、小規模企業にあたる30人未満企業でも、通勤手当制度がある割合は 88.0%となっている

パートタイム労働者の諸手当制度について、パートタイム労働者規模別にみると、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」などの割合がおおむね高い。

1人あたりの通勤手当の月単位の支給金額(=支給総額/実支給者数)を算出したところ、期間を定めずに雇われている常用労働者の平均値は 12,447 円、パートタイム労働者の平均値は 7,710 円となっている。

通勤手当がない企業について、通勤手当がない理由を尋ねたところ、「交通費がかからない範囲での通勤圏で働ける者のみを採用しているから」が 30.2%で最も高く、次いで、「交通費は基本給に含められており、通勤手当として支給していないから」(25.8%)、「自動車通勤が主であるため交通費の算定が困難だから」(14.3%)、「正社員以外には通勤手当を支給しないこととしているから」(12.3%)などとなっている。

政策的インプリケーション

通勤手当等の手当については、30人未満の小規模企業について、企業の支給実態の基礎的データの把握がいままでなされていなかったが、今回の調査により、小規模企業においても、通勤手当制度がある企業割合が高いことが明らかとなった。

一方、賃金制度の変遷をたどりつつ、賃上げとの関係で重要な事実発見を行い問題を提起したのがディスカッションペーパー 16-03『人事・賃金制度の変遷に関する一考察と今後の研究課題』(2016年3月)である。

主な事実発見

変遷の特徴を示すと、まず次の基本的な特徴は維持されている。すなわち、査定付きの昇給・昇格の下で年功賃金カーブが形成されることは、維持されている。一方、成果主義以降の変化として、①制度を構築する上で経営管理の要素を考慮する部分が増したこと(制度設計思想の供給サイドから需要サイドへの転換)、②賃金表において、従来の積み上げ型に加えて、ゾーン別昇給表が登場したことを挙げている。以上より、基本的な特徴は維持しつつ、制度は時代に適合するかたちで変化していることを指摘している。加えて、一般社員層にも降給があることから、諸外国よりも厳しい制度であることも指摘している。

また、春闘において、ベースアップとも定期昇給とも言えない賃上げが、実施されており、場合によってはその賃上げ効果が将来的に消えることも指摘している。以上から窺われることは、春闘というものが、もはや定期昇給とベースアップという教科書的な理解では、正しく把握できない可能性があることである。その意味でも、春闘で妥結された賃上げが、個別企業の賃金表にいかなる形で反映されるのかを確認することは、重要な作業だと考えられる。

政策的インプリケーション

成果主義以降、従来の積み上げ型の賃金表に加えて、等級レンジ内の1つの水準に賃金が収斂するようなゾーン別昇給が登場している。この賃金表は、年功賃金カーブを寝かせる機能を持っていると思われる。

成果主義以降、マクロ賃金(春闘)とミクロ賃金論(賃金制度)の繋がりは、そう単純な関係ではない可能性があることが示唆された。成果主義以降、春闘における労使交渉によってもたらされる賃上げ効果が、将来的に消える可能性があることから、労使交渉によって合意される賃上げの方法が、将来的な賃金水準に及ぼす影響が増している可能性が窺われた。

4 労働契約政策

(1) 非正規労働政策

第3期は非正規労働問題が労働政策の焦点となり、さまざまな政策が講じられていった時期である。JILPTにおいても、部門横断的に非正規労働問題の調査研究に取り組んだ。なお、派遣労働者も非正規労働者の重要な一部であるが、労働市場政策の項目で取り上げている。

(7) 壮年非正規労働者

日本で非正規労働者問題が注目を集めるようになった2000年代前半期には、就職氷河期世代が「年長フリーター」と呼ばれるなどまだ若年者対策の枠組で論じられていたが、2010年代には30代後半から40代になり、壮年と呼ばれる年代層になった。これを受けて、JILPTでは「壮年非正規」をキーワードに、一連の調査研究を進めていった。その成果が、資料シリーズ No.126 『壮年期の非正規労働—個人ヒアリング調査から—』(2013年9月)、労働政策研究報告書 No.164 『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究—現状分析を中心として—』(2014年5月)、調査シリーズ No.143 『日本人の職業キャリアと働き方—JILPT「職業キャリアと働き方に関するアンケート」調査結果より—』(2015年6月)、労働政策研究報告

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)、調査シリーズ No.160『壮年期の正社員転換—JILPT「5年前と現在の仕事と生活に関するアンケート」調査結果より—』(2016年11月)、労働政策研究報告書 No.188『壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究—正社員転換を中心として—』(2017年3月)である。

資料シリーズ No.126『壮年期の非正規労働—個人ヒアリング調査から—』

担当:高橋康二

主な事実発見

(1) 非正規労働をするに至った原因

調査対象者(A)(B)へのヒアリングから、かれらが壮年期に非正規労働をするに至った原因を分析すると、次のようになる。

第1に、集計・分析対象者23名のうち、初職が非正規労働であった人は9名であった。

第2に、初職が正社員であった14名のうちの11名は、学校経由または大学在学中の就職活動で就職先を決めていた。すなわち、壮年非正規労働者の約半数は、学校から職業への移行という点においては、いわば「一般的」な過程を経ている。

第3に、それゆえ、かれらが正社員の仕事を辞めた理由・経緯を理解することが不可欠である。ヒアリングからは、会社都合退職のほか、長時間労働・業務上疾病、理不尽な労働条件(過大なノルマなど)といった事情が浮かび上がる。

第4に、かれらが非正規労働を続けている理由、正社員転換をためらう理由を理解することも必要である。ヒアリングからは、「正社員＝長時間労働」というイメージが普及していること、自身の疾病が関係していること、転職活動に金銭面だけでなく心理面でも様々な負担がかかること、などが指摘できる。

(2) 仕事と生活の実態

調査対象者(A)へのヒアリングから、壮年非正規労働者の仕事と生活の実態をまとめると、次のようになる。

第1に、フルタイムで働いていても、調査対象となった壮年非正規労働者の平均年収は200万円台半ばであった。また、昇給制度が適用されていない場合も多い。(ただし、小さくないレンジで昇給が行われているケースも一部にある。)

第2に、全体的に見て、壮年非正規労働者の仕事満足度は低い。不満の内実としては、雇用が不安定であること、賃金が低いこと、他の雇用・就業形態の従業員との賃金格差があること、社会保険に加入できないこと、などがあげられた。

第3に、壮年非正規労働者の過半数は1人暮らしをしており、預貯金が10万円未満と回答した人も多かった。他方で、両親と同居しており、ある程度の預貯金、株式保有をしている人も、少数ながらいた。

第4に、生活満足度は幅広く分布しているが、どちらかと言えば不満を抱いている人が多い。

(3) キャリアアップをするための条件

調査対象者(B)へのヒアリングから、正社員への転換が壮年非正規労働者の仕事と生活にプラスの変化をもたらす場合が多いことが読み取れた。そのことを踏まえ、壮年非正規労働者がキャリアアップをするための条件をまとめると、次のようになる。

第1に、正社員転換の要因として自社内でのOJTを指摘することもできるが、該当事例は少数であった。

第2に、これに対し、正社員に転換する上でより重要だと考えられるのは、職業資格の取得、同一職種での実務経験、成長産業(医療・福祉分野、IT分野)への転職、などである。

第3に、正社員に転換することで、労働条件が総合的にみて低下した事例も(10件のうち)2件あった。

第4に、非正規労働のままでキャリアアップを実現していた事例も一部に見られた。そこでは、会社が非正規労働者のスキルを把握し、スキルアップにともない仕事のレベルと賃金を上げていく仕組み、配属先を決めるにあたり本人と会社スタッフが相談する仕組みがあった。

(4)「若年非正規労働」研究と「壮年非正規労働」研究

以上から、「若年非正規労働」の研究と「壮年非正規労働」の研究とでは、今後の研究で取り上げるべき論点が異なると考えられる。

政策的インプリケーション

今回のヒアリング調査は、今後の研究のための仮説を構築することを目的として行われたが、そこから大まかな政策の方向性を導き出すならば、次のようになる。

第1に、壮年非正規労働者が非正規労働をするに至った原因を顧みるに、正社員の働き方の改善が求められる。具体的には、長時間労働の抑制、ワーク・ライフ・バランス施策の拡充(特に、自身の病気・ケガの治療と両立できるような就業環境の整備)が求められる。

第2に、(正社員の働き方の改善が求められることはたしかであるが、他方で)正社員への転換支援が欠かせない。具体的には、資格制度についての情報提供、資格取得に対する金銭的な補助、生活費補助による全日制学校への通学促進、それらの補助の仕組みを非正規労働者に周知すること、非正規労働者に対するキャリアコンサルティングなどが有効だと考えられる。

第3に、非正規労働のままであっても一定程度のキャリアアップが可能であることを示す事例もあった。具体的には、そのような会社では、非正規労働者に対する丁寧なスキル管理、キャリア管理が行われていた。このような人事管理を普及するためにも、非正規労働者の人事管理の好事例の収集・周知などが求められる。

第4に、正社員への転換支援、非正規労働のままであるキャリアアップの促進と並行しつつ、より多面的な働き方の普及が求められる。具体的には、いわゆる「多様な正社員」の雇用区分(特に、労働時間限定正社員)の普及が求められるとともに、同一企業内で期間の定めのない雇用契約に転換すること(無期社員への転換)の重要性が理解される必要がある。

労働政策研究報告書 No.164 『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究—現状分析を中心として—』

担当:高橋康二

主な事実発見

1. 既婚女性を除いてみると、壮年非正規労働者は、若年非正規労働者よりも消極的な理由から非正規労働を選択していることが多い。そして、自らが家計の担い手である場合が多いにもかかわらず、正規労働者とは異なり若年期から壮年期にかけて職務が高度化せず、賃金・年収も上がりにくい。そのため、若年非正規労働者よりも貧困に陥りやすく、生活に対する不満が強い。また、年齢が高いこともあり健康問題を抱えている場合も多い。
2. 分析から、教育訓練(Off-JT)受講が非正規労働者の賃金を高めていること、正社員転換制度があると非正規労働者の賃金が高まるとともに、非正規労働者が将来への希望や仕事面の目標を持ちやすくなることが明らかになった。これらの効果は、若年非正規労働者に限定されず、壮年非正規労働者においても確認できる。

3. 壮年非正規労働者の場合、無期雇用であることが生活満足度を高めている。また、昇給があると積極的にスキル形成行動を行うようになる。
4. 専門的・技術的な職種、資格を要するサービス職の壮年非正規労働者は、職務レベルが高い、教育訓練が充実している、賃金・年収が高いといった点で、非正規労働者のなかで相対的に質の高い雇用についている。また、「専門知識・スキルを求められる業務」を与えられることは、壮年非正規労働者のスキル形成行動を促す効果を持つ。

政策的インプリケーション

1. 直面している困難の大きさ、そしてそれが労働市場における正規・非正規の格差を通じて生じていることを踏まえるならば、壮年非正規労働者も、若年非正規労働者と同様に労働政策の対象として位置づける必要がある。
2. 企業による非正規労働者への能力開発を支援し、正規転換を促すことが、若年非正規労働者の場合だけでなく、壮年非正規労働者にとっても、有効な政策になりうる。
3. ただし、壮年非正規労働者の勤務先では、若年非正規労働者の勤務先ほど教育訓練が充実しておらず、正社員転換制度も整っていない。そこで、無期転換や昇給といった処遇改善策により本人の生活を安定させ、スキル向上を通じて企業にもメリットをもたらす好循環を作ることが重要となる。ただし、これらの処遇改善策を企業に求めるにあたり、企業規模によってもととの導入・普及状況が異なる点に注意が必要である。具体的には、昇給については大企業ほど導入している傾向があるため、特に中小企業での導入促進が、無期雇用については中小企業において普及している傾向があるため、特に大企業での普及促進が重要となる。
4. 資格を要するサービス職など、(準)専門職への転換の促進が求められる。もっとも、これらの職種に転換することで正規労働者になりやすくなるとは限らないが、公的な職業訓練を通じてこれら(準)専門職への転換を促進することは、壮年非正規労働者が直面する困難を軽減する上で、現実的かつ有効な政策となりうると思われる。

調査シリーズ No.143 『日本人の職業キャリアと働き方—JILPT「職業キャリアと働き方に関するアンケート」調査結果より—』

担当: 高橋康二

主な事実発見

1. 正規雇用と非正規雇用を比較すると、正規雇用は非正規雇用よりも勤続年数が長く、雇用の安定性に満足しており、賃金・収入が高く、教育訓練機会が多い反面、週実労働時間が長く、労働時間・休日・休暇に対する満足度が低く、仕事において不安・悩み・ストレスを感じる傾向、病気になる危険を感じる傾向、けがをする危険を感じる傾向があった。他方、企業規模による違いに注目すると、大企業や官公庁において勤続年数が長く、雇用の安定性に満足しており、賃金・収入が高く、教育訓練機会が多い傾向が明確に示された。この傾向は、特に正規雇用の場合にはっきりしていた。それゆえ、各企業規模内で正規雇用と非正規雇用を比較すると、特に大企業と官公庁において、実態面の労働条件について大きな雇用形態間格差が確認された。
2. 女性有業者は年齢が高いほど非正規雇用率が高かった。それは、主として結婚の影響によるものであるが、未婚女性有業者に限定しても、同年代の男性有業者より非正規雇用率は高かった。また、正規雇用の場合、「専門知識・スキルを求められる業務」など熟練業務へのかかわりは男女で違いがなかったが、「部下やスタッフを管理する業務」など企業・組織の中核的業務へのかかわりには男女差があった。他方で、正規雇用の女性の仕事負担感は「男性並み」であった。以上を踏まえ、正規雇用の女性について、企業・組織の中核的業務へのかかわりと意識の関係を分析すると、男性

の場合とは異なり、中核的業務にかかわることで仕事満足度、正規雇用継続希望が高まらないことが示された。しかし、ワーク・ライフ・バランスが維持できている状態であれば、中核的業務にかかわることで仕事満足度、正規雇用継続希望ともに高まることが示された。

3. 非正規雇用労働者のうち、有配偶女性は、「自分の都合のよい時間に働けるから」など積極的な理由から非正規雇用労働を選択しており、仕事満足度が高く、正社員転換希望が弱かった。これに対し、男性と無配偶女性は「正社員として働ける会社になかったから」など消極的な理由から非正規雇用労働を選択しており、仕事満足度が低く、正社員転換希望が強かった。また、男性、無配偶女性それぞれにおいて、若年よりも壮年の方が消極的な理由から非正規雇用労働を選択している傾向が強かった。

4. 改めて指摘するまでもなく、男女で年齢推移による雇用形態や職種の変化の仕方が大きく異なる。調査対象者の職業キャリアを集計すると、女性ではいわゆる「M字型カーブ」が確認できたのに対し、男性では年齢が高くなるとともに正規・非正規雇用ともに減少し、自営が増え無業はあまり変化しない形状が確認できた。なお、未婚女性に限ると、就業率が「M字型カーブ」を描くことはなかったが、20代半ばから30代半ばにかけて非正規雇用率は高まっていた。また、学歴によって雇用形態、企業規模、職種が大きく異なっていた。大卒以上の場合、若年の正規雇用率が高く、年齢が高くなるとともに正規雇用率が低下する傾向は弱く、勤務先の企業規模が大きく、専門・技術職や管理職、営業職が多かった。さらに、年齢が高くなるとともに管理職が増える傾向は、大卒以上の場合にのみ確認された。

5. 非正規雇用から正規雇用に転換した者の多くは、企業規模の下方移動を経験していた。また、正規雇用への転換者の転換先の業種・職種構成をみると、医療・福祉業、運輸業、小売業、飲食サービス業や販売職、運輸・通信・保安職、資格を要するサービス職、資格を要しないサービス職が(正規雇用の業種・職種構成と比べて)大きかった。この傾向は特に医療・福祉業や資格を要しないサービス職で顕著であったが、資格を要しないサービス職や飲食サービス業は、正規雇用から非正規雇用への転換者の流入先となっている様子も確認された。

政策的インプリケーション

1. 女性が正規雇用で企業・組織の中核的業務を担いつつ定着的に働くことが求められる。しかし、企業・組織の中核的業務に携わる女性は、仕事と生活の両立が難しく、必ずしもその業務を長く続けられないことも懸念される。企業・組織において女性の中核的業務への参画を進めるにあたっては、仕事と生活の両立への配慮、長時間・不規則労働の抑制をともなう必要がある。

2. 女性の職業キャリアにかかわるもう1つの課題は、若年期に正規雇用を離職した女性が、非正規雇用労働者の供給源となっていることである。非正規雇用労働者の供給源の大部分は既婚女性であるが、未婚女性の場合でも、同年代の男性より非正規雇用率ははるかに高く、また、20代半ばから30代半ばにかけて非正規雇用率が高まる傾向が読み取れた。

3. 非正規雇用労働の実態および本人による評価を総合的に見たところ、非正規雇用労働者の大半を占める既婚女性でもなく、昨今その対策が拡充されつつある若年者でもない、壮年男性、壮年未婚(あるいは無配偶)女性の非正規雇用労働者が、大きな課題に直面していることが分かった。これらの人々が安定した職業キャリアを歩んでいくためにどのような政策的支援が必要か、実態に基づいて検討していく必要がある。

4. 非正規雇用労働者の職業キャリアの安定を図る上で、正規雇用への転換が重要であることは言うまでもない。この点に関連して、非正規雇用から正規雇用への転換者の移動パターンの分析から、中小企業や、医療・福祉業が、転換者の

受入先となりやすいことが明らかになった。ただし、平均的に見るならば、大企業と中小企業とで労働条件格差が存在するの事実である。現状において非正規雇用から正規雇用への転換先となっているこれらの職場の労働条件や労務管理の実態について、情報を収集していく必要がある。

5. 非大卒者が、大卒以上の者と比べて正規雇用に就きにくく、大企業に入りにくいなど、良好な雇用機会に与りにくいことが示された。これらの事実から、既に取り組まれていることではあるが、義務教育、中等教育段階でのキャリア教育の重要性などが、改めて確認できる。

労働政策研究報告書 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—』

担当：高橋康二

主な事実発見

1. 壮年非正規雇用労働者は、同年代の正規雇用労働者と比べて担当する職務の難易度、年収の水準が著しく低い傾向にある。男性・無配偶女性については、等価所得が低く生活に対する不満が強いこと、不本意な理由で非正規雇用労働をしている場合が多いこと、仕事満足度も低いことが確認された。加えて、男性・無配偶女性の壮年「不本意」非正規雇用労働者は、若年「不本意」非正規雇用労働者よりも仕事と生活の両面で大きな課題に直面していた。

2. 男性・無配偶女性の壮年非正規雇用労働者の多くは、若年期には正規雇用で働いていた。そのことを踏まえて、人々が正規雇用を辞めて非正規雇用へ就くメカニズムを探ったところ、過去の職場で過重労働の経験、ハラスメントを受けた経験があるとする者ほど非正規雇用へ転じやすいことが示唆された。また、仕事に関連した「病気・けが」の経験により壮年期に非正規雇用労働者となりやすくなることも示唆された。

3. 男性・無配偶女性の壮年非正規雇用労働者の正規雇用への転換希望率は、若年非正規雇用労働者のそれと比べて変わらない。そして分析によれば、30歳時点で非正規雇用・無業であっても、過去に正規雇用で働いた経験がある者については、職業資格の取得や自己啓発によって、その後に正規雇用へ転換できる可能性が高まることが示された。また、必ずしも壮年期に限定されないが、転職経路として「ハローワーク」を利用することが、非正規雇用から正規雇用への転職を起こりやすくすることも示された。

4. ただし、非正規雇用から正規雇用へ移行するにあたり、転職にしても内部登用にしても、その可能性が比較的大きいのは20歳代までの若い年齢層であることが示された。また、30歳以降の正規雇用への転換は職種や業種が限定される傾向にあること、年齢が高い非正規雇用労働者の正規雇用への転換については、仮に成功したとしても、それに伴う収入増加が小さいことが示された。他方、必ずしも分厚く堅固なものとは言えないが、非正規雇用の労働市場のなかには、同一の職種を継続することで収入を高めていく道筋があること、同一職種経験年数が同じであったとしても、その間に会社の費用で研修を受講していた者ほど収入が高まることも示された。

政策的インプリケーション

1. 特に男性・無配偶女性について見ると、壮年非正規雇用労働者は、若年非正規雇用労働者に比べれば人数こそ少ないものの、仕事と生活の両面でより大きな困難に直面している。これらの人々が低い収入のまま職業キャリアを終えたり、その際に年金加入期間が十分でなかったりすれば、当人の老後の生活はもとより、社会保障制度の観点から見ても、将来に大きな禍根を残すことになる。それらの観点から、壮年非正規雇用労働者を労働政策の対象として位置づける必要性は極めて高い。なお、壮年非正規雇用労働者の仕事と生活の実態は、職種や非正規雇用労働を選択した理由

などにより大きく異なっており、その支援施策を講じる際には、対象者を適切に絞り込み、支援を必要としている者により多くの支援が届くよう工夫する必要がある。

2. 正社員の職場環境、働き方を改善することで、壮年非正規雇用労働者の増加を抑制できる可能性がある。逆に言えば、ハラスメントなどの職場内トラブル発生を放置していると、壮年非正規雇用労働者が増加する可能性もある。それらに加えて、病気やけがを負った者が不利にならないようにするためにも、治療と職業生活の両立の推進や、一時的な短時間勤務制度に限定されない短時間正社員制度の導入の推進も求められる。

3. 壮年非正規雇用労働者についても、若年非正規雇用労働者と同様、正規雇用への転換支援を基本軸として政策を講じるべきであろう。たとえば、キャリアアップ助成金の「正規雇用等転換コース」において年齢が高い非正規雇用労働者に係わる助成率を上乗せすることに加え、同じく「人材育成コース」において非正規雇用労働者の資格取得も助成対象とすること（かつ、年齢が高い非正規雇用労働者に係わる助成率を上乗せすること）、などを検討してもよい。また、独力で転職活動を続けている非正規雇用労働者がいるならば、ハローワークの利用を促進していくことも有効である。

4. いずれにせよ、正規雇用への転換を希望する者については、できるだけ早期に転換できるように支援した方がよい。しかし、労働行政として正規雇用への転換支援を基本軸とするべきことには変わりはないが、現実には、壮年期に正規雇用へ転換することが難しい人々がいることにも留意する必要がある。それらの層を念頭に置かなければ、キャリアコンサルティングや技能検定・職業能力評価基準の活用などを通じてそのキャリアを的確に方向付けること、企業における非正規雇用労働者への研修実施を支援することなどにより、少しでも収入が高まるよう誘導することが求められる。

調査シリーズ No.160 『壮年期の正社員転換—JILPT「5年前と現在の仕事と生活に関するアンケート」調査結果より—』

担当：高橋康二

主な事実発見

1. 男性ほど、年齢が若い者ほど、高学歴者ほど、5年前の時点で契約社員・嘱託として働いていた者ほど、専門的・技術的職業従事者だった者ほど、初職が正社員だった者ほど、調査時点（現在）において正社員になっていることが多い（＝正社員転換しやすい）。

2. それらの基本属性をコントロールした上で、過去5年間の行動・経験として、①職業資格の取得などスキルアップのための勉強をすること、②ハローワークを利用すること、③勤務先から正社員登用の打診を受けることが、正社員転換率を高めていることが確認された。

3. ①職業資格の取得などスキルアップのための勉強をする傾向にあるのは男性、高学歴者、契約社員・嘱託として働いていた者、不本意な理由から非正規雇用で働いていた者であった。自由回答から、この形での正社員転換の要諦は、資格のように目に見えるものでスキルを証明することだと考えられる。②ハローワークを利用する傾向にあるのは男性と無配偶女性、不本意な理由から非正規雇用で働いていた者、初職が正社員だった者であった。自由回答から、その際にはより多くの企業に応募することが重要である旨が窺える。③勤務先から正社員登用の打診を受ける傾向にあるのは男性、高学歴者、契約社員・嘱託として働いていた者、不本意な理由から非正規雇用で働いていたわけではない者、初職が正社員だった者であった。自由回答から、仕事への取り組み姿勢や職場での人間関係が重要である旨が窺える。

4. 正社員に転換した者は、労働時間は長くなるが、時間あたり賃金も高くなっていた。また、仕事満足度、仕事のやりがい、スキルアップの機会が大きく増すとともに、本人の回顧によれば、生活満足度も大幅に高まっていた。そして非正規

雇用から正社員に転換することを希望する者に対して、「努力」や「あきらめないこと」の重要性を説く者もあった。なお、一部に、正社員特有の負担の存在、正社員転換により労働条件が低下したことを訴える者もいた。

5. 現在も非正規雇用を継続している者のうち、男性と無配偶女性の5割前後、有配偶女性の3割程度は正社員に転換することを希望していた。そして、希望が実現しない理由としては、「知識・スキル・経験が足りないから」を挙げる者が多いが、なかには「何をすればよいかわからないから」、「就職・転職活動をしている余裕がないから」を挙げる者もいた。また、非正規雇用継続者の意識からは、正社員転換の難しさゆえ、それをあきらめてしまった者も一定数いることが窺えた。

政策的インプリケーション

1. 壮年期の正社員転換は、賃金・収入の上昇、仕事や生活の満足度向上など、本人に大きなメリットをもたらしていることが示された。もっとも、5年間で正社員転換率は、男性の場合でも約2割であり、決して高くないが、上述のメリットに鑑みるならば、壮年の非正規雇用労働者についても正社員転換率を高めていけるよう、引き続き政策資源を投下していく必要がある。

2. 正社員転換率の高低に着目すると、低学歴者や初職が非正規雇用だった者の正社員転換率の低さが目立った。職業安定行政、職業能力開発行政において、彼らへの重点的な支援が求められる。

3. スキルアップのための勉強（特に職業資格の取得）の有効性が、改めて確認された。それらの取り組みへの支援・補助が、引き続き求められる。ただし、職業資格の取得による正社員転換は、どちらかと言うと高学歴者に開かれた道という側面がある。

4. ハローワークの利用が正社員転換率を高めることが示された。非正規雇用労働者の正社員転換を進める上で、ハローワークでの職業紹介が果たす役割は大きい。ただし、初職が非正規雇用だった者のハローワーク利用率が低いなど、公的サポートを必要としているはずの者がそれにアクセスできていないという問題も同時に見出された。彼らに対する、ハローワークの利用の促進が必要である。

5. 勤務先から正社員登用の打診を受けて正社員になるというケースが、一定程度存在することが示された。内部労働市場における正社員転換と外部労働市場における正社員転換の性格の違いを理解するためにも、内部労働市場における正社員転換（すなわち内部登用）の実施状況と選考メカニズムについての実態把握が引き続き求められる。そのことが、政策資源の効率的な配分につながると考えられる。

6. 非正規雇用を継続している者のなかには、かつては正社員転換を希望していたにもかかわらず、正社員転換の難しさゆえに、それをあきらめてしまった者が一定数存在すると考えられる。他方、正社員転換者からの「アドバイス」には、「努力」や「あきらめないこと」の重要性を説くものも多い。一般的な表現をするならば、正社員転換を希望する非正規雇用労働者が、正社員になるための取り組みを継続できるような環境を作ることが必要だと言える。

7. 契約社員・嘱託など、いわゆるフルタイム型の非正規雇用からの正社員転換が多いことが示された。また、パート・アルバイトから契約社員に転換した場合には、少なからず賃金・収入が上昇することも確認された。本調査シリーズでは、主として正社員転換に焦点を当ててきたが、現実的な問題として、正社員転換を希望する非正規雇用労働者の全員がすぐに正社員になれるとは限らない。非正規雇用労働者が確実にキャリアアップを図っていくためにも、労働契約法に沿った「無期転換」、目下議論がなされている「同一労働同一賃金」に加えて、非正規雇用のなかでの雇用形態間移動の実態を把握し、その上方移動を支援するという考え方も重要である。

主な事実発見

1. 5年前の時点で30～39歳で非正規雇用であった人のうち、相対的に若い人ほど、学歴が高い人ほど、初職が正社員であった人ほど、5年前の時点で契約社員・嘱託であった人ほど、5年前の時点で不本意非正規であった人ほど、正社員転換率が高かった。また、それらをコントロールした上で、正社員転換率を高める要因を探ったところ、過去5年間に職業資格取得のための勉強をしていたこと、ハローワークを利用していたこと、勤務先から正社員登用の打診・誘いを受けたこと、が見出された。
2. 職業資格取得のための勉強をする傾向にあるのは、男性、高学歴者、5年前に不本意非正規であった人であった。それらの勉強を経て正社員転換した人には、正社員転換者全体と比べて男性、相対的に若い人、高学歴者が多かった。転換前後の賃金をみると、正社員転換者全体と比べて増加率が高めであった。彼らの実際の資格保有状況をみたところ、高い割合で「現在の仕事と関連する資格」を保有しており、福祉関係、現業関係の資格取得を通じて、文字通り非正規雇用からのキャリアアップを果たしていると思われるケースが多数含まれていた。
3. ハローワークを利用する傾向にあるのは、男性、無配偶女性、相対的に若い人、初職が正社員であった人、5年前に不本意非正規であった人であった。それを経て正社員転換した人には、正社員転換者全体と比べて低学歴者、不本意非正規であった人が多く、転換先は中小企業が多かった。転職経路としてハローワークを利用することそれ自体の効果を検証しても、やはり正社員転換率が有意に高いことが確認された。ただし、転換先に中小企業が多いことも関係してか、転換後の賃金水準は低めであることも確認された。
4. 正社員登用の打診・誘いを受ける傾向にあるのは、男性、相対的に若い人、高学歴者、5年前に不本意非正規でなかった人であった。それらを経て正社員転換した人には、正社員転換者全体と比べて高学歴者、初職が正社員であった人、不本意非正規ではなかった人が多かった。これと関連して、外部転換と内部登用のメカニズムの違いを探ったところ、外部転換のメカニズムは、企業規模の下方移動と若干の不確実性を伴った、不本意非正規雇用労働者のキャリアアップ行動として理解することができるのに対し、内部登用のメカニズムは、大企業に典型的にみられる、非正規雇用労働者への訓練と評価を伴った「内部化のプロセス」として理解することができた。
5. 男性について、「不本意非正規」であった人と「不本意非正規」でなかった人とで、正社員転換の実態がどう異なるのかを分析したところ、正社員転換率、それを高める要因に大きな違いはなかった。他方、「不本意非正規」からの正社員転換は、職業移動、産業移動、そして企業規模の下方移動を伴うことが多かった。また、職務レベルや時間あたり賃金をみると、相対的に低い状態から相対的に低い状態への上昇と捉えられるが、生活全体の満足度や将来の生活見通しをみるならば、「不本意非正規」であったか否かによる当初の満足度、見通しの差が、正社員転換により大幅に解消されていることが示唆された。
6. 高い年齢で正社員転換した男性の婚姻率は、正社員一貫タイプの男性と比べて低かった。その際、賃金や家計をコントロールしても、正社員転換年齢が婚姻率に与える負の効果は残った。また、高い年齢で正社員転換した男性は、婚姻率が低いと、有子率も低かった。さらに、高い年齢で正社員転換した男性は、正社員一貫タイプの男性と比べて生活満足度も低く、これには高い年齢で正社員転換した男性の賃金や婚姻率が低いことが関係していた。男性に関して、婚姻や子の出生、生活満足度といった生活面の指標に着目すると、年齢が高くなってから正社員転換しても、正社員一貫

タイプの男性と同じにはならないことが示された。

7. 正社員として働いている時の職場の状況が、その後の非正規雇用への転換にどのような影響を与えているかを分析したところ、性別、年齢階層別、婚姻状態別に、非正規雇用への転換を促している要因が異なることが明らかにされた。具体的には、若年期においては年休を取得できないこと、職場でのいじめ・心身不調が非正規雇用への転換を促していること、壮年期の男性については職場環境の問題よりも会社都合での離職が非正規雇用への転換をもたらしていること、壮年期の無配偶者女性については職場でのいじめ・心身不調が、壮年期の有配偶者では年休を取得できないことが非正規雇用への転換をもたらしていることが確認された。

政策的インプリケーション

1. 低学歴者や初職が非正規雇用であった人の正社員転換率の低さが目立つ。職業安定行政、職業能力開発行政の基本的な方向性として、彼らを重点的に支援することが望まれる。

2. 職業資格の取得のための支援施策が求められる。職業資格の取得を通じた正社員転換は、賃金増加率も高いことから、それらの支援施策は、壮年非正規雇用労働者の正社員転換を促進する上で中心に位置づけられてよい。ただし、職業資格の取得のための取り組みをしているのは主として高学歴者であることから、低学歴者を含めた幅広い層への動機付けにも注力する必要がある。ちなみに、低学歴者であっても、職業資格の取得が正社員転換率を高める効果は十分にある。また、それらの支援を効果的に行っていくためにも、職業・産業構造のどの部分で職業資格の取得を通じた正社員転換が起こっているのかについて、引き続き、調査研究が求められる。

3. ハローワークを利用して正社員転換した場合、転換先に中小企業が多いことも関係してか、転換後の賃金水準は高くないが、正社員転換できる確率は、他の転職経路を利用した場合と比べて統計的に有意に高い。ハローワークは、文字通り労働市場のセーフティネットとしての役割を果たしていると評価でき、壮年非正規雇用労働者の正社員転換を促進する上で、ハローワークが中核拠点となるべきことは疑い得ない。ちなみに、ハローワークを利用する傾向があるのは初職が正社員であった人であるが、初職が非正規雇用であった人もハローワークを利用すれば正社員転換率が高まることから、彼ら呼び込んでいくことも重要である。

4. 内部登用は、大企業を中心として、非正規雇用労働者への訓練と評価を伴って行われている。よって、内部登用を促進するための前提として、非正規育成型の人事管理が普及する必要がある。目下、代表的な内部登用促進施策であるキャリアアップ助成金には、「正社員化コース」の他に、「人材育成コース」、「処遇改善コース」があるが、人材育成、処遇改善、正社員化の3つが補完的関係にあることを踏まえて、非正規雇用に関する制度設計や助成金等の運用・改訂に臨んでいく必要がある。

5. 壮年の不本意非正規雇用労働者は、雇用形態の面のみならず、職業や産業といった仕事内容の面でも「不本意」な状態にある場合が多いと理解する必要がある。厚生労働省では、「正社員転換・待遇改善実現プラン」において不本意非正規率削減の数値目標を設定しているが、その達成に向けては、本人が希望する仕事内容だけに限定せず、労働市場の動向を見据えて幅広い視点から適職を探索する——すなわち、適切な職業移動、産業移動を視野に入れて正社員転換を支援していく——必要がある。その意味で、キャリアコンサルティング、能力開発、マッチングの連携が欠かせない。

6. 壮年非正規雇用労働者の正社員転換を促進すべきことは言うまでもないが、他方で、婚姻や子の出生を希望する男性の非正規雇用労働者の存在を念頭に置くならば、できるだけ若いうちに正社員転換した方がよいと言える。上記に

て、壮年の不本意非正規雇用労働者を念頭に置いて、適切な職業移動、産業移動を視野に入れて正社員転換を支援する必要性に触れたが、正社員転換を「急ぐ」場合には、若年非正規雇用労働者の正社員転換を支援する際にも、そのような発想を持ち込む必要がある。

7. 壮年非正規雇用労働者の増加を抑制するという観点からは、正社員から非正規雇用に転換する要因が、性別、年齢階層別、婚姻状態別に異なるという事実が重要である。男女ともに若年期に非正規雇用に転換する際には、年休が取得できないこと、職場でのいじめ・心身不調が影響していた。これらは、近年の若年者雇用対策において、過重労働の重点監督や、採用活動時の職場情報の公開に重きが置かれていることに実証的根拠を与えるものである。他方、壮年男性が非正規雇用に転換する際には、非自発的離職が影響していた。彼らに対しては、離職直後に集中的に正社員就職を支援することや、仮に失業直後に非正規雇用で働くことがあるとしてもその状態が長期化しないよう継続的にサポートすること、などが求められる。

(イ) 働き方の二極化

なお、以上の一連の研究の一環ではあるが、内容的に正社員の労働負荷の問題などより広範なテーマを取り扱っているのが労働政策研究報告書 No.185『働き方の二極化と正社員—JILPT アンケート調査二次分析結果—』（2016年11月）である。経緯的にこの節で紹介しておくが、労働時間政策へのインプリケーションという観点からしても極めて重要な貢献がなされている。

労働政策研究報告書 No.185『働き方の二極化と正社員—JILPT アンケート調査二次分析結果—』 担当:高橋康二

主な事実発見

1. 正社員転換先の特徴、転換後の就業実態

正社員転換を内部転換(内部登用)と外部転換(外部採用)に分けると、内部転換を実施している事業所は、非正規雇用労働者への能力開発を積極的に行なっていた。また、正社員転換後の仕事に求められる技能レベル、賃金水準は、外部転換者より内部転換者の方が高かった。他方、正社員と非正規雇用者労働者の賃金格差が小さい事業所ほど外部採用に積極的であり、実際に外部転換者は中小企業に多く分布していた。

正社員転換の意味合いが男女で異なっていた。具体的には、女性の場合、男性と比べて正社員への転換が起こりにくいだけでなく、正社員転換後も早期に離職しやすいこと、女性の正社員転換者は女性の新卒者と比べても離職しやすいことが明らかになった。

正社員転換者の仕事に求められる技能レベル、賃金水準は、新卒で正社員となっている者と比べて低かったが、労働時間は、必ずしも長いわけではなかった。

2. 人事管理・産業特性と正社員の労働負荷

賃金およびその上昇幅の規定要因の分析から、正社員、特に若手正社員に対する人事管理のありようが、産業ごとに大きく異なっていることが確認された。そのこともあってか、若手正社員の心理的負荷を高めている労働負荷の内容が、産業ごとに異なっていた。具体的には、「教育、学習支援業」においては、業務量や責任感に起因する長時間残業が、「宿泊業、飲食サービス業」においては、最低限の休日・休暇を確保できない状況が、「金融業、保険業」においては、成果管理にともなう問題が指摘された。

若年の雇用吸収先として期待が持てる産業であるが、正社員の残業の多さ、若年正社員の離職率の高さ、正社員のメンタルヘルス不調者の多さが懸念される情報通信業における、長時間残業の要因とその影響が明らかにされた。具体的には、他産業と比べて情報通信業においては、仕事の「量」の多さ、およびそれを労働者自身でコントロールできない状況に起因して長時間残業が発生しており、そのことにより仕事に対するモチベーションが低下するとともに、労働者が離職するリスクが高まっていることが示された。また、情報通信業は個人業績の評価が賃金上昇に大きな影響を与える産業であるが、成果・業績による月給変動の可能性が長時間労働の発生に関与していた。

長時間労働の発生には人事管理のあり方が影響を与えていることも明らかにされた。具体的には、正社員の目標達成に向けた「指導・管理」の頻度、「最低評価をされた正社員への措置」の厳しさなど、成果主義人事の運用面での厳しさが労働時間に影響していることが示された。また、労働者が仕事の量をコントロールできない状況が長時間労働をもたらしていることも、改めて確認された。

3. 限定正社員の活用・就業実態

仕事の定型性や労働時間、賃金面において、限定正社員は無限定正社員と非正規雇用労働者の中間にあった。そして、限定正社員の仕事に対する満足度を、無限定正社員のそれと比べると、賃金、仕事内容、能力開発に対する満足度は無限定正社員の方が高いが、労働時間に対する満足度は限定正社員の方が高かった。

正社員転換者が限定正社員になりやすいこと、逆に言えば限定正社員の雇用区分が彼らの受入れ先としての役割を果たしている可能性があることが示唆された。そして、限定正社員の仕事に対する満足度を分析したところ、非正規雇用から正社員転換により限定正社員になった者は、そうでない限定正社員よりも、賃金、労働時間、仕事内容、能力開発機会に対する満足度が高かった。

企業における限定正社員の存在・導入が、周辺労働力の再編成を意味しているのか、基幹労働力の働き方の多様化を意味しているのかについては、職種によって答えが大きく異なっていた。具体的には、「事務職」、「生産・技能職」の限定正社員の場合は、管理職へのキャリアパスが伸びておらず周辺労働力の再編成としての側面が強く、「営業職」の限定正社員の場合は、それが伸びており基幹労働力の働き方の多様化の側面が強かった。他方、「接客・サービス職」の場合は、非正規雇用から管理職への移動が連続的に可能であり、その中間地点の働き方として限定正社員の雇用区分が導入されていると考えられる。

政策的インプリケーション

1. 正社員転換の推進

正社員転換の質を高める上で、内部転換の仕組みに優越性がある点に注目する必要がある。具体的には、キャリアアップ助成金など既存の制度を用いて内部登用による正社員転換を一層推進していくことが求められる。また、トライアル雇用奨励金、ジョブカード制度や、ハローワークによる求人開拓などを通じて外部転換(外部採用)を支援・促進する際には、それらの量を増やすことに加えて、仕事に求められる技能レベルや賃金水準の高い優良企業等の門戸を広げるよう働きかけていくことも求められる。

女性の正社員転換者が転換先に定着しにくい傾向が示されたが、その背景として、女性正社員の職務レベル、賃金水準の低さが関係している可能性がある。企業や組織での女性の活躍が求められる中で、女性が非正規雇用に滞留してしまう現状を改めていくためにも、正社員の職場における男女間での職務レベルの格差、それに伴う賃金の格差の是正が求められる。

正社員になると長時間労働に直面するとの不安などから、正社員転換を躊躇している非正規雇用労働者は少なくないと考えられる。彼らに対し、正社員転換者の働き方についての適切な情報を提供することも求められる。

2. 正社員の労働負荷の抑制

労働負荷を抑制する方策に関しては、法律による労働時間の規制が中心であり、その必要性は疑い得ないが、それを補強する形で、労働負荷の内容や発生メカニズムが産業ごとに異なることを踏まえた方策も求められる。いわば、労働時間が「どのくらい長いのか」に加えて「どのように長いのか」という「労働時間の質的側面」にも目を配る必要がある。

長時間労働・残業を抑制する上では、法律による規制に加えて、新しい労務管理手法の導入実態およびそれが労働時間に与える影響、そもそも労働者が仕事の量をコントロールできない状況がなぜ発生しているのかなどについての調査研究が、引き続き求められる。

3. 限定正社員制度の普及

限定正社員制度の普及が、正社員の働き方の多様化と非正規雇用労働者の正社員転換の促進という2つの目的に適うことが、改めて確認された。厚生労働省では、限定正社員制度の導入を推進すべく、実態調査、法的位置づけの検討、好事例の収集などに取り組んでいるが、これらの取り組みは維持されるべきである。

他方、限定正社員制度の存在・導入が、企業内での労働者のキャリアに与える影響を明らかにするためには、「限定正社員」という形式的な特徴にとらわれず、その背後にある企業内の労働力活用の実態も注視する必要がある。限定正社員制度に関する実態調査、好事例の収集などに取り組む際に、そのような視点を取り入れていく必要がある。

4. 労働市場の望ましい姿

本報告書が提示する、働き方の二極化を解消するための諸方策が志向している労働市場の姿を総体として見ると、労働負荷が重い仕事に就く労働者が減り、職務レベルの高い仕事に就く労働者が増えるベクトルが浮かび上がる。

(ウ) 非正規化の実態

これに対してややマクロ的に日本の労働市場における非正規化の実態を示したのが労働政策研究報告書 No.161『雇用の多様化の変遷<そのⅢ>：2003・2007・2010—厚生労働省「多様化調査」の特別集計より—』（2013年11月）であり、その後の正規化の状況を探ったのが資料シリーズ 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』（2015年3月）である。

労働政策研究報告書 No.161『雇用の多様化の変遷<そのⅢ>：2003・2007・2010—厚生労働省「多様化調査」の特別集計より—』

担当：浅尾裕

主な事実発見

1. 平成15年から22年までの雇用の非正規化の進展については、平成15年（非正規の割合：34.6%）から平成19年（同37.8%）にかけてはかなりみられたが、平成22年（同38.7%）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引き続きみられた一方で、派遣労働者の割合が平成15年に比べ19年には倍増したものの22年ではかなり低下した。派遣の動きは製造業でとくに顕著であり、前半における増加は製造業務派遣の解禁を、後半の減少はリーマンショック後の縮小をそれぞれ反映していると考えられる。

2. 事業所が非正規を活用する理由については、契約社員は「専門業務への対応」や「即戦力の人材確保」など、派遣労働者は「業務の柔軟な対応」や「コスト削減」などが挙げられる。

働者は「即戦力の人材確保」や「景気変動の雇用調整」など、パートタイム労働者（以下「パート」という。）は「賃金やその他の労務コスト節約」、「日や週の中の繁閑対応」などを挙げる事業所が多く、その順位にもあまり変化はないが、平成19年には派遣労働者で「正社員を確保難」、パートで「長い営業時間」が上位に来ていた。景気拡大期においては、労務コストや雇用調整といった理由のほか形態特有の就業態様に基づく理由がより前面に出る傾向が垣間見られた。

3. 非正規雇用者の形態ごとの年齢構成については、契約社員や嘱託社員で60歳以上の比率が上昇している。事業所の高齢者雇用対応の増大を反映していると考えられる。派遣労働者では、20歳代の比率が低下傾向にある一方、30歳代や40歳代の比率に上昇傾向がみられる。派遣で働く人々の年齢の高まりが窺われる。

4. 非正規雇用者が現在の形態を選択した理由については、フルタイム型の非正規では「正社員としての雇用機会がなかった」を挙げる比率が高いが、それ以外には「専門的な資格・技能の活用」が多く、また、女性では「家計の補助」を挙げる比率も高い。一方、パートでは、「自分の都合のよい時間に働ける」の比率が高い。

5. 職業生活全体の満足度については、平成15年から19年にかけて低下し、22年にかけては横ばいないし上昇のパターンが総じてみられている。なお、正社員の満足度はこの間上昇傾向にあった。

6. 平成15年から同19年への変化に比べ同19年から同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。なお、パートへの転換は減少している。また、60～64歳層の嘱託社員は、他の形態よりも満足度も相対的に高い。高齢者雇用安定法による雇用確保措置の導入を背景として60～64歳層の雇用継続はほぼ成功裏に行われたといえる。一方、60～64歳層の嘱託社員における経年変化では、満足度はやや低下しているといえる。雇用継続に当たって、賃金面の調整は行われたものの、その他の就業条件や就業環境は先行的に実施されていた制度がほぼ踏襲されており、大きな変化は生じなかったことに起因するところが大きいことが窺われる。今後は、仕事の内容や労働時間などの就業条件・環境面でも所要の対応が求められる部分もあるといえる。また、賃金面の調整についても、一定水準の確保は必要となろう。

7. 改正「パート労働法」の施行を背景として、パートに対して福利厚生施設等の利用や能力開発関係を中心に制度適用に相当の進展がみられ、正社員への登用制度の普及も進んでいる。また、均等・均衡待遇に関しても、一定程度の改善がみられている。その一方で、正社員とパートとの「職務分離」とみられる動きも窺われ、「正社員を重要業務に特化するため」を理由にパートを活用している事業所では、正社員との賃金格差が平成15年の74.0から同22年には73.5へやや拡大していると試算された。また、フルタイム型の非正規雇用である契約社員の活用が進む中で、パートの比較対照の「通常の労働者」として契約社員を捉えているのではないかとみられる動きもみられる。

8. 製造業務派遣の解禁は、折からの輸出主導型の景気回復を背景として、高卒男性、さらにはその若年層を中心として、量的に拡大した雇用機会を提供した。賃金面でも、非正規雇用形態で「物の製造業務」に就く場合において、パートや臨時的雇用者（＝短期のアルバイト就業）に比べれば、それを上回るものであった。しかしながら、正社員の雇用機会がないことから非自発的に派遣労働形態を選択した層が多く、正社員との比較において相対的に劣位にあることはもとより、契約社員と比べても賃金が見劣りする状況となり、労働時間も相対的に長いなど、質的な就業条件・環境には納得感ないし満足感が得られにくいものであった。また、提供された「物の製造業務」の仕事には、簡単に責任の小さい仕事である場合もみられ、キャリア形成に展望を持ちにくいものであったことも推測された。とはいえ、リーマンショック以降、製造業務派遣の雇用は大きく縮小したが、平成22年においては満足度も回復してきており、その雇用には一定の平準化といつてよい状況も窺われる。

9. 賃金関数を推計することによりパートの賃金に関して分析し、次のような結果が得られた。正社員とパートとの賃金格差は、両者の労働時間の長さの差は当然として、年齢とともに賃金が増加する賃金増加率の差、勤続年数の差、昇進・昇格制度をはじめとした各種制度の適用割合の差などが大きな要因となっていることが示された。個人属性に関する差異の中でも勤続年数の違いが大きな要因となっている。仕事の内容・やりがい、会社の教育訓練・能力開発のあり方、正社員との人間関係などの不満が高まると、女性パートは別の会社で働きたいという確率が高まることも析出されており、女性パートの勤続年数を延ばすためには、こうした不満を解消する取り組みが重要であるといえる。

10. 有期契約労働者の就業実態や満足度に対して、事業所の活用理由がどのような影響を与えているのかについて分析し、次のような結果が得られた。「専門的業務」を理由として活用している場合、雇用の安定性や賃金、定着性が高く、総じて満足度も高い。また、「即戦力」を理由としている場合、雇用の安定性や賃金は高いが定着性は低く、「仕事の内容・やりがい」の満足度が高い。これらの理由は総じてプラスの方向に働いているといえる。一方、「賃金節約」を理由としている場合、定着性は高いが、賃金は低く、満足度は多くの項目において低くなっている。また、「臨時・季節的」を理由としている場合、雇用の安定性、賃金、定着性いずれも低く、「福利厚生」、「教育訓練・能力開発のあり方」の満足度が低い。これらの理由は総じてマイナスの方向に働いているといえる。

11. 非正規雇用者をめぐる不本意性の一つとして「不完全就業」を取り上げ、追加就業を希望する短時間就業者の実態と要因を分析し、次のような結果が得られた。夫のいる女性は、現在の労働時間を増やすことは望まない傾向があるが、子どもがいると週 35 時間を超えない範囲で労働時間を増やすことを望む傾向が高くなる。また、40 歳以上の女性の場合、家計の担い手(生計維持者)は、労働時間を増やすことを望む傾向がある。40 歳以上の無配偶の女性は、フルタイム就業を望んでいながら不本意に短時間就業(非自発的パート就業)を行っている可能性が高いといえる。このほか、不完全就業者は、総じて満足度が低くなっていることが示された。

12. 事業所における非正規の各形態の比率について、社会保険等の各種制度の適用の有無によってどのような違いがみられるかを分析し、様々な結果が得られた。平成 22 年調査を用いた分析結果によれば、例えば雇用保険制度をパートタイム労働者に適用している事業所は、パートタイム労働者比率が高く、将来も同比率を高めることが見込まれる。また、契約・嘱託社員へ厚生年金を適用する事業所ほどこれらの労働者比率が高く、将来もこれらの比率を高めると見込まれることから窺えるように、フルタイム、あるいはそれに準ずる労働時間の非正規雇用者については、社会保険の適用による労働コスト増から雇用量を減らすのではなく、適切に社会保険を負担して活用するという結果になった。社会保険の適用による労働コスト増が、必ずしも将来の非正規雇用者比率を下げるとは限らないといえる。また、非正規雇用者に社内教育訓練制度を適用する事業所は、その比率が現状で相対的に高く、将来も同比率を高めると見込まれる。一方、自己啓発活動に対する援助制度を適用する事業所は、現状では正社員比率が高く、非正規雇用比率は低い。したがって、非正規雇用者比率を高めようとする事業所は、教育訓練制度は適用するものの、自己啓発援助制度までは適用しない傾向にあるといえる、などである。

政策的インプリケーション

1. この研究の眼目の一つは、代表性のしっかりした政府統計データの特別集計を通じて、この間における非正規雇用の動向を再確認することである。近年のように非正規雇用が一般化ないし普遍化した段階においては、非正規形態の従業員を量的に活用するだけの単なる「コスト・カット」の時期は過ぎ、正規雇用の社員と非正規形態の従業員とを問わず、どのようにその能力を高めて引き出し、企業の業績につなげ、それを従業員の処遇にも適切に反映させていくかが重要な

時期となっているといえる。

2. 例えば、高齢者の当面の雇用継続が多くの場合「嘱託社員」という形態において実現されたが、今後は賃金調整だけでなく労働時間をはじめ就業条件・環境の整備が課題となるであろうこと、パートタイム労働者の均等・均衡待遇（処遇）を推進する際において正社員との業務分離の動きや契約社員等のフルタイム型の非正規形態との照応により対応しようとしている動きが示唆され、所要の考え方の整理の検討が求められること、派遣労働については製造業務派遣における就業環境の整備が課題であるとともに、いわゆる請負労働を含めた広範な非正規形態との連関を考慮する必要があることなど、近年のトピックスを受けた個々の形態における政策課題を指摘できる。

3. 非正規雇用に関する政策推進に当たっては、所定の視点からセグメントに分けて課題を整理することが重要である。これまで、パート型とフルタイム型との区分、いわゆる非自発的就業といった区分軸が示されてきているが、それとともに、事業所側の活用理由による区分や従業員側の家族構成や生計維持者かどうかによる区分の重要性もあらためて確認できた。

4. 社会保険をはじめとする各種制度の適用が非正規の雇用に関与する影響については、コスト論だけで想定されるような単純なものではないことが確認された。関係者の対応意識なども含め、的確な実態把握が求められる。

5. 今回の研究から直接に導き出されるものでは必ずしもないが、労働政策の検討に当たっては働き方の多様化を念頭に置くことが必要であること、労使のコミュニケーションを通じて正規と非正規とを通じた企業における雇用・就業ルールが決定されることの重要性などが指摘できる。

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』

担当：浅尾裕

主な事実発見

○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

1. 雇用形態別の雇用者数（＝マクロ的な雇用ポートフォリオ）の推移をみると、平成9年（1997年）頃までは正規も非正規のどちらも増加していたものが、それ以降は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。この時期には、非正規の正社員登用制度の導入が進むとともに、少なくない企業で非正規雇用者を一括して正規雇用とする動きもみられた。この時期は、非正規雇用の正規転換が高まった「第1ラウンド」であったといえることができる。

2. しかしながら、リーマン・ショックに伴う金融危機の発生等により、その動きはいったん頓挫することを余儀なくされた。

3. その後平成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、非正規雇用者の正規化に本格的に着手する企業も出てきた。すなわち、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。

○非正規の正規転換等に積極的に取り組んでいる企業に対するヒアリング調査からは、次のような特徴点を挙げる事ができる。

1. 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。3区分化は、雇用形態にグラデーションをつくる形で行われている。この結果、（従来型の正規雇用者と新しいタイプの正規雇用者を合わせた）正規雇用者数は概ね増加し、その雇用者数全体に占める割合も高まっている。他方、従来型の非正規雇用者数は減少

し、その割合も低下している。

2. 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ことがある。新たな雇用コースとしては、職域(「期待役割」)や就業先の地域など一定の限定が設けられたいわゆる「〇〇限定正社員」となっている。非正規の登用先としての「限定正社員」制度がかなり普及し始めていることが窺われる。

3. 改正労働契約法(第18条)への対応が背景となっているところがみられている。周知のように、有期契約で5年を超えて継続して雇用された非正規雇用者が希望すれば、それ以降は期間の定めのない雇用へ移行させなければならないこととされた。法律上は、平成30年から適用事案が生じることとなっているが、それに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。

○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としては、

1. 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%と最も多いが、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。産業別には、「学術研究、専門・技術サービス業」(48.4%)や「情報通信業」(41.4%)などで増加を見込む事業所の割合が特に高くなっている。また、正社員増加見込みは、正社員の不足感の高まりや非正規の正規雇用登用の制度・実績があることと関連していることが示されている。

2. 今後3年間における正社員数の期待増減数を現在の正社員数に対する比率でみると、10%以下増が18.6%、10%超20%以下増が10.2%、20%超増が6.7%となっているのに対して、10%以下減が3.5%、10%超減が2.9%と増加が減少を上回っている(期待増減数無回答を除く事業所割合)。この回答をもとに加重平均により平均増減率を試算すると、全体では3.67%増となり、産業別には、回答事業所数が少ない産業を除いてみて、「学術研究、専門・技術サービス業」(10.12%増)や「飲食物品小売業」(7.69%増)、「情報通信業」(7.67%増)、などで高くなっている。

3. 今後における非正規から正規雇用への登用の予測は、「変わらない」とする事業所が53.2%と最も多いが、増加を見込む事業所も21.6%あり、減少を見込む事業所(3.6%)を大きく上回っている。また、過去1年間に登用実績のあった事業所(増加予測36.3%)だけでなく、実績のなかった事業所(同15.5%)でも登用の増加を予測している事業所が少なくない。

シミュレーションによる雇用ポートフォリオの展望としては、

4. 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。

5. 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。

6. さらに、上記雇用形態構成割合固定ケースの推計をベースに、第2章の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

1. 「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棹さす施策の総合的・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棹さす(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。

2. 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。

パートタイム労働者、有期契約労働者について、さらにセグメントを分けて特定の種類の労働者に関する実態調査もこの間いくつか行われた。

(I) 無期パートタイム労働者

無期パートタイム労働者については調査シリーズ 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—』(2013年5月)がある。

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—』

担当:調査・解析部

主な事実発見

1. 今回の調査では、原則として期間の定めがない無期労働契約の短時間労働者について、(これまで混同されることの多かった)短時間正社員や定年再雇用パートなどと明確に区分した上で、その活用状況を把握した。その結果、社会的にみれば無期パートを雇用している事業所は中小規模、有期パートを雇用している事業所は大規模に多く、いずれの事業所規模でも無期パートと有期パートを両方雇用しているケースは1割程度にとどまっており、大半は無期パートのみを雇用しているか、有期パートのみであるかに大別されている様子が浮き彫りになった。

2. 事業所はなぜ、無期パートを活用しているのか。「無期労働契約にしている理由」(複数回答)について、大規模事業所では「契約概念が明確でないときに雇い入れたから」や「無回答」(よく分からない・理由はないと解釈できる)が多くなっている。大規模事業所における無期パートは、一部のパートに残存する特別な処遇区分である可能性がある。一方、中小規模の事業所でも「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」が少なからず挙げられている。しかし、無期労働契約にしている理由の上位は「長期勤続を期待しているから」や「恒常的・定常的な業務に就かせているから」である。中小規模を中心に、無期労働契約を有期労働契約とは異なるものとして、意図して活用している様子が窺える。

3. 無期パートの雇用管理は、有期パートのそれとどう異なるのか。調査結果を全体として眺めると、両者はそう大きく異なるわけではない。だが、それは無期パートのみあるいは有期パートのみを雇用している事業所の影響を多分に受けて

いるためであり、無期・有期パートをともに雇用している事業所に限ると、また違った様相が浮かび上がってくる。すなわち、無期パートは正社員と同じ業務や責任、人材活用下に置かれている割合が相対的に高く、その分、時間換算賃金が「正社員より高い」か「同じ(賃金差はない)」である割合や実際の賃金水準、昇給、賞与、退職金の支給割合などが有期パートを上回っているようである。また、正社員への転換機会も相対的にひらかれており、結果として平均勤続年数は、有期パートが3.64年のところ、無期パートは6.85年と顕著に長くなっている。

4. 短時間労働者自身の処遇の受け止め方に、無期・有期労働契約で何か違いはあるのだろうか。無期・有期パートの雇用状況別に、現在の仕事や会社に対する満足度を比較すると、無期パートの方が有期パートより仕事や会社に対する満足度が相対的に高くなっている。この傾向は、個人属性や就労理由、パート就労収入の家計依存度を揃えてみても変わらない。通常は不満が高いとされる「正社員としての働き口が見つからなかった」ケースでも、満足度を高める結果となっている。無期パートは無期労働契約である分、やはり雇用不安の低減効果があると言えそうである。そしてそれは、どうも有期労働契約の反復更新による、実態としての長期勤続では得られない効果のようである。このことは、基本的に中長期の雇用を予定しながら無期雇用へ移行させていない理由を「現状で特段、支障がないから」などとしてきた事業所にとって、短時間労働者の雇用管理の今後のあり方を考える上での示唆的な結果となろう。

政策的インプリケーション

1. 今回の調査結果を基に、有期労働法制が短時間労働に与える影響・効果を考えるとき、無期労働契約への転換が進んだ場合にその結果として、正社員と比較した賃金水準の納得性や仕事・会社に対する満足度が改善する余地があり、少なくとも短時間労働者に対しては有効な雇用管理方策となり得る可能性が示唆された。それは、有期労働契約の反復更新による、実態としての長期勤続では得られない効果のようであり、無期パートの仕事・会社に対する満足度合いは、有期パートの10年以上の長期勤続をも上回るものとなっている。このことは基本的に中長期の雇用を予定しながら無期雇用へ移行させていない理由を「現状で特段、支障がないから(＝特に理由はない)」などとしている事業所にとって、今後の労働契約管理のあり方を考える上での示唆的な結果となろう。

2. 改正労働契約法の施行に伴い、契約更新上限や勤続年数上限を設けるといった回避行動も危惧されている。今回の調査結果をみると、何らかの上限がある事業所では、上限がない事業所より、短時間労働者の満足度が有意に低くなっている。すなわち、回避行動は有期パートの不満を徒に高めかねず、結果として職場の就労意欲を削ぐ恐れもあることから、パートの活用戦略に照らして慎重に判断することが賢明と言えるだろう。

(オ) 高度専門的有期契約労働者

また、高度専門的有期契約労働者については、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』(2014年10月)がある。

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

主な事実発見

1. 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(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)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1,075万円以上が半数弱(47.9%)を占めた。

2. 「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分かった。

3. 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、(i)極めて特殊で高い専門性を持つ人材を雇用する場合や、(ii)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

1. 高度な専門的知識等を有し、一定の年収を得る有期契約労働者を、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った。特例の設定に当たっては、その多様性や特殊性に配慮してもらいたい、とする企業ニーズが聴かれた。

2. 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、(契約満了時に備えて)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。また、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も示していく必要性が示唆された。

(カ) 労働契約法改正への対応

有期契約労働者の無期転換に係る2012年労働契約法改正への企業の対応状況については、2018年4月に対象者が発生し始めることからそれまでの間定期的に調査してきている。すなわち、調査シリーズ No.122『改正労働契約法に企業はどう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—』(2014年5月)、調査シリーズ No.151『改正労働契約法とその特例に、企業はどう対応しようとしているのか—多様な正社員の活用状況・見通しは、どうなっているのか—「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—』(2016年5月)である。

調査シリーズ No.122『改正労働契約法に企業はどう対応しようとしているのか—「高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—』

担当：調査・解析部

主な事実発見

1. 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ると、調査時点では「対応方針は未定・分からない」とする企業が最多だったものの、次いで多かったのは「通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」であり、「適性を見ながら5年を超える前に無期契約にしていく」や「雇入れの段階から無期契約にする」と合わせると、何らかの形で無期契約にしていく意向の企業が、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%にのぼった。
2. 何らかの形で無期契約にしていく意向があるとした企業に対し、どのような形で無期契約にするか尋ねると、フルタイム契約労働者及びパートタイム契約労働者とも、「(新たな区分は設けず)各人の有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま、契約だけ無期へ移行させる」割合がもっとも多かった(それぞれ 33.0%、42.0%)。次いで、フルタイム契約労働者では「既存の正社員区分に転換する」(25.9%)、パートタイム契約労働者では「正社員以外の既存の無期契約区分に転換する」(16.2%)の順に多く、正社員以外の無期契約区分を活用する割合は、既存・新設を合わせてフルタイム契約労働者で 25.0%、パートタイム契約労働者では 26.7%となった。
3. 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ると、フルタイム契約労働者あるいはパートタイム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」及び「今後の見直しを検討している」割合は合わせても1割程度にとどまり、「見直しを行うかどうかを含めて方針未定」が半数弱、「見直し予定はない(現状通りで問題ない)」が3社に1社超にのぼった。
4. 今般の労働契約法の改正を契機に、①有期契約の反復更新に係る上限を設定する企業が増えるのではない、②正社員への転換制度・慣行に影響が及ぶのではない、③有期契約労働者の活用自体が縮小するのではない、などと懸念された反作用は、少なくとも調査時点では限定的であることも確認された。

政策的インプリケーション

1. 労働契約法が改正されたことに対する企業の認知度は高いが、内容についてはさらに浸透させていく必要がある。改正内容の認知度は、対応方針の明確化に寄与することから、無期転換申込権発生前後の混乱を避けるためにも、できるだけ速やかに浸透させることが重要である。
2. 調査時点では、無期転換ルールを回避しようとする企業は6~7社に1社程度と多くなく、また、改正労働契約法に伴い契約の更新回数上限や勤続年数上限等を新設した企業も限定的であることが判明した。とはいえ、未だ対応方針を決めかねている企業も少なくない。今後も適宜、同様の調査を行いながら、引き続き動向を注視していく必要がある。
3. 今回の調査では、改正労働契約法が概ね前向きに受け止められている様子が浮き彫りになった。だが、今後、雇用調整が必要になった場合の対処方法や、正社員と有期契約労働者間の仕事や労働条件のバランスの図り方などが、課題になるとみている企業も多い。無期化区分の雇用管理上の留意点や、モデルとなるような事例について、政策的に示していく必要性が改めて示唆された。

調査シリーズ No.151 『改正労働契約法とその特例に、企業はどう対応しようとしているのか 多様な正社員の活用状況・見通しは、どうなっているのか—「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—』

担当：調査・解析部

主な事実発見

- フルタイム契約労働者を雇用している企業、あるいはパートタイム契約労働者を雇用している企業を対象に、有期契約を反復更新して通算5年を超えた場合、労働者の申込みに基づき期間の定めのない労働契約（無期契約）に転換できるルール（第18条）について、どのような対応を検討しているか尋ねると、いずれも「通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」がもっとも多く（フルタイム契約労働者を雇用している企業で45.4%、パートタイム契約労働者で50.8%）、これに「対応方針は未定・分からない」（同順に23.9%、26.9%）、「有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく」（同順に19.6%、11.1%）、「有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく」（同順に6.0%、5.8%）等が続いた。
- 前回調査と比較して、「対応方針は未定・分からない」とする企業や、無回答の割合が減少するとともに、「有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく」と回答した企業の割合が半減し、その分、何らかの形（通算5年から+5年を超える前に+雇入れの段階から）で無期契約にしていく企業の割合が、フルタイム契約労働者で23.9ポイント増の計66.1%、パートタイム契約労働者では27.6ポイント増の計63.1%と大幅に増大する結果となった。
- 2015年4月に施行された「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」では、①高度な専門的知識等を有する有期契約労働者や、②定年後、引き続いて雇用される高齢の有期契約労働者について、その能力が有効に発揮されるような雇用管理上の措置に係る計画を申請し、都道府県労働局長に認定されれば、改正労働契約法に伴う無期転換申込権が一定期間、発生しないこととする特例が規定された。
- 全有効回答企業を対象に、こうした特例が設けられたことを知っているか尋ねると、「内容まで知っている」企業が18.3%みられる一方、「規定されたことは知っているが、内容まではよく分からない」が4割を超え（40.7%）、「知らない・分からない」も1/3超（33.7%）等となった。
- そのうえで現在、定年再雇用者を雇用している企業（81.9%）を対象に、特例の活用意向を尋ねると、「活用予定はない」が約6割（60.6%）となる一方、「既に計画を申請した」企業も1.9%みられ、「今後、活用予定・検討余地がある」企業が1/3を超えた（33.4%）。また、特例の「活用予定はない」とした企業を対象に、定年再雇用者の無期転換権にどう対応する意向かについても尋ねると「特段、何もしない（希望者は恐らくいない）」が半数弱（45.9%）となったのに対し、「通算5年を超えないよう契約管理する」企業も4割弱（37.2%）みられ、これに「就業規則や労働契約書で第二定年を規定する」（11.1%）等が続いた。
- 「多様な正社員」区分を今後、新たに導入（既にある場合は増員）する予定があるか尋ねると、73.9%の企業が「導入（増員）の予定はない」とする一方、「多様な正社員区分を今後、新たに導入（増員）する予定がある」とする企業も、2割程度（20.4%）みられ。なお、これを雇用者の規模別にみると、導入（増員）予定がある企業割合は大規模になるほど高く、1,000人以上で37.2%となっている。また、主な業種別では、「宿泊業、飲食サービス業」や「医療・福祉」「生活関連サービス業、娯楽業」等で「導入（増員）予定」が多い。
- 多様な正社員区分を導入（増員）する理由としては（複数回答）、「景気回復や少子高齢化等に伴い、必要な労働力の確保に対する危機感が高まっているから」（52.8%）がもっとも多い。次いで、「非正社員からの転換を促し、優秀な人材を

確保(囲込み)したいから」(36.6%)、「もっと女性や若者を採用・活用したいから」(31.8%)、「正社員の働き方を見直すため(長時間労働やメンタルヘルスの改善等)」(28.7%)等となっている。

8. 一方、多様な正社員区分の導入(増員)の予定はないとした企業についても、その理由(複数回答)を尋ねると、「労務管理が煩雑・複雑になる」(52.7%)、「区分間の仕事や処遇・労働条件のバランスの取り方が難しい」(49.2%)が多く挙げられ、これに「正社員と非正社員の違いが分かり難くなる」(30.2%)、「多様な正社員に対する従業員ニーズが見極めにくい」(23.3%)、「事業所数や事業範囲等が限定されている(多様な働き方を形成し難い)」(20.1%)等が続いた。

政策的インプリケーション

1. 無期転換ルールへの対応方針については、前回調査に比べて無回答の割合等が減少し、その分、何らかの形で無期契約にしていくと回答した企業が大幅に厚みを増したものの、改正労働契約法の内容までの認知度は未だ約6割にとどまっており、対応方針は「未定・分からない」企業も、フルタイムあるいはパートタイム契約労働者を雇用する企業の各1/4程度みられた。対応方針を決める上で必要な支援には、「他社の事例・取組についての紹介」や「法の詳細についての情報提供」等が挙げられている。転換申込権の対象者が始まる2018年4月以降に向けて、こうした施策の挺入れを通じた一層の普及・啓発が求められる。

2. 改正労働契約法の特例への対応に関しては、有期雇用特別措置法の施行から3ヶ月を経過した時点での調査だったこともあり、内容までの認知度は1/6超にとどまった。また、1/3超の企業が、定年再雇用有期に係る特例を「活用のため既に計画を申請した/今後、活用予定・検討余地がある」としたものの、その1/4超は関係する労働者(労働組合等)からの意見聴取を「行っていない・今後行う予定もない」としている。特例の活用には、雇用管理に係る適切な措置の実施と、関係労働者の理解・協力を得る努力が求められるだけに、そうした意識啓発も含めた同法の普及が課題となっている。

3. 多様な正社員をめぐるのは、「景気回復や少子高齢化等に伴う必要な労働力の確保に対する危機感」や「非正社員からの転換による優秀な人材の確保(囲込み)」等を目的として、今後、新たに導入(既にある場合は増員)する予定の企業が2割程度あるとの見通しが明らかになった。しかしながら、その導入(増員)に当たっては、「区分間の仕事や処遇・労働条件のバランスの取り方が難しい」ことや「労務管理が煩雑・複雑になる」ことのほか、(1)「多様な正社員」区分の限定性や処遇・労働条件等に係る、就業規則での規定率や本人への明示率が半数程度にとどまっていること、(2)事業所閉鎖等に伴う雇用上の取扱いについては、(就業規則や内規等での)規定率が7割を超える一方、「分からない・考えたことがない」ないし無回答となった企業も少なくないこと、(3)無限定正社員・多様な正社員間における転換制度・慣行の導入率は6割程度あるが、転換できる方向性など詳細については無回答(不明とみられる)企業も少なくないことなど、未だ多くの課題が残されている様子も浮き彫りになった。無期転換を含めた多様な正社員の拡大が、「正規-非正規の二極化の緩和」や「ワーク・ライフ・バランスの確保」等に資するものとなるよう、「多様な無期契約労働者」間でどう、処遇・労働条件のバランスを図っていくかも含めて、先導的なモデルを提示するなどしながら、併せて取り組みを進めていくことが重要だろう。

(キ) 雇用ポートフォリオと正社員登用

非正規労働者については第3期において様々な観点からの調査研究が行われたが、正社員を含めた人材ポートフォリオの観点が重要であり、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—定性的分析による実証研究—』(2014年5月)や調査シリーズ 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)』(2014年12月)が取り上げた。またその重要なポイントとして正社員登用の問題があり、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—』(2014年5月)が取り上げた。

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—定性的分析による実証研究—』 担当:前浦穂高

主な事実発見

1. 調査対象企業では、本社人事部が正社員を中心に管理し、それ以外の非正規労働者は事業所や職場が管理を行う。また雇用形態別に管理が行われているため、雇用ポートフォリオを編成するには、どの雇用形態に位置づけられるかが重要となる。そしてその位置づけは、雇用形態別の人数(枠)によって決まる。雇用形態別の人数(枠)を決定するのは、責任センターである。責任センターとは、組織の責任者が何に対して責任を持つのかを示したものである。
2. 上記の責任センターによって、要員数と人件費予算の決定方法(アプローチ)が異なる。責任センターの種類と要員数・人件費予算の決定方法との対応関係を示している。収入センターと設計された費用センターでは、売上高の予測を基に、次年度の業務量を見込んで要員数と人件費予算が決める。これは業務アプローチと呼ばれる。裁量的費用センターでは、経営判断によって要員数と人件費予算が決定される。これは戦略アプローチである。利益センターでは、主に利益の確保を前提に(利益を確保できる範囲で)、要員数と人件費予算が決定される。これは財務アプローチである。
3. 決定された要員数と人件費予算が事業所や職場におろされる過程で、非正規労働者の活用が検討され、組織の雇用ポートフォリオが編成される。その結果として、責任センター別に、雇用ポートフォリオ編成の特徴がみられる。
4. 収入センターでは、売上高の予測から業務量を見込んで、その業務量をこなすために必要な要員数を導き出す。人件費予算は売上高に人件費比率をかけるか、要員数に雇用形態別の単価をかけて算出される。ただし業務量は変動することがあるため、雇用ポートフォリオは、その状況に応じて、アドホックに編成される。
5. 設計された費用センターでは、業務を受注する段階で、必要な業務量と予算額が決定される。そのため設計された費用センターでは、計画通りに業務を遂行することと、計画に定められたコストの遵守が求められるなかで、雇用ポートフォリオが編成される。
6. 裁量的費用センターでは、必要な費用額を合理的に計算できず、経営者の判断によって、要員数と人件費予算が決定される。具体的には、前年度の人員体制をベースに、要員数と人件費予算が決定される。そのため、短期的な業績変動に対応する形でコスト削減を要請されることはほとんどなく、雇用ポートフォリオ編成が変動することは基本的にない。
7. 利益センターでは、財務指標(特に利益目標)を重視し、その目標を達成するために、要員数と人件費予算が決定される。そのため事業所や職場では、与えられた予算の範囲内で、非正規労働者の活用が検討され、雇用ポートフォリオが編成される。

政策的インプリケーション

1. 正社員登用の可能性である。日本企業の雇用ポートフォリオは、主に財務(利益など)、業務量、戦略のいずれかによって編成される。そのため非正規労働者から正社員への登用を目的として、人材育成に力を入れても、正社員登用につながるとは限らない。正社員枠は、スキルとは別の論理(財務、業務量、戦略)によって決定されるからである。正社員登用の可能性(正社員枠)を拡大するには、非正規労働者の登用先として、限定正社員を活用することが考えられる。

2. 均衡処遇の実現である。これまでは、雇用区分と業務内容、処遇の水準が対応し、それが組織内の秩序を形成していたため、雇用形態の違いによって、処遇に対する納得性が得られていた。しかし非正規労働者の活用が進み、正社員の業務の一部を担うなどの職域の拡大が発生すると、処遇に対する納得性が失われる可能性がある。こうした問題を未然に防ぐためには、非正規労働者に発言機会を与え、企業もしくは労働組合が職場の働く実態を定期的にチェックする必要がある。

3. 非正規労働者の人材育成である。非正規労働者の人材育成の重要性は、組織内外でキャリアアップすることにある。ただし非正規労働者の人材育成は、企業の必要性に応じて行われる。非正規労働者に教育訓練機会を確保し、マクロの人的資源形成を促進するためには、企業内で行われる教育訓練を尊重しながらも、官民が協力し合っ、非正規労働者の人材育成について真剣に取り組む必要がある。

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

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、次年度の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。

今後の事業所における登用見込みは、「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。

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—』

担当：小野晶子

主な事実発見

1. 非正規雇用のポートフォリオは、「直接雇用型」、「直・間混合型」、「委託・分業型」の3つに類型化できる。「直接雇用型」では、人材ポートフォリオで正社員比率が低いケースがみられ、これらの職場は少数の正社員と多数のパート・アルバイトで要員が編成されている。パートやアルバイトが中心となる「直接雇用型」は、経済制約的理由から人件費を圧縮するためや、日、週、月での繁閑に対応するために活用するところが多くみられる一方で、法制度に関する影響から、近年、派遣労働の活用から直接雇用に切り替えているケースがみられた。
2. 「直・間混合型」では、派遣労働を入職ルートとして機能させ、後に直接雇用に変換するケースがみられ、事業所の根幹となる事業に従事する派遣社員は、契約社員を経て正社員への登用ルートにつながるケースが多い。一方、後方業務やコールセンターなど、根幹でない事業として分業されて、間接雇用化している場合は、登用にはつながらない。このことは「委託・分業型」と通じており、派遣労働と業務請負会社の社員とが非正規雇用の中心となる職場では、分業化が進んでおり、ほとんど正社員登用がなくなる。
3. 正社員比率が20～50%程度と低いケースでは、現在の正社員数に対して「不足」感を感じている。その中で、今後正社員を増やす見込みがあるところは、非正規雇用者も含めて、人材の確保に苦慮しているところである。これらの事業所の特性を一言で言えば「肉体的に楽ではない仕事」が中心であり、労働供給側が需要に反応しづらい業務である。一方、正社員数に「不足」感を感じていながらも、今後も現状維持やさらに減らす意向を持つ企業・事業所では、近年の業績悪化がみられ、正社員を採用するには、業績が立ち直ることが不可欠となる。ただ、小売業やファストフードなど、業績に関係なく恒常的に店舗利益の導出のために正社員比率を抑制している業種では、今後も正社員への需要は横ばいか減少傾向にあると推測される。
4. 正社員登用は恒常的に実施している企業・事業所と、一過的に実施したところに分けられる。恒常的に実施しているところでは、正社員は新卒よりも中途採用や内部登用といったルートで確保されていて、地域採用枠があったり、事業所が実質的に採用権限を持っていたりする場合が多い。こういったケースでは、企業・事業所の正社員数に占める登用者数の割合が高い。
5. 正社員登用の対象者の属性をみると、男女で特徴が表れる。男性の場合は、現業職と技術職であり、リーダー職や工程管理などの責任が課される内容となる。年齢は20～30歳代と女性に比べて若年に偏る。女性の場合は、店舗での接客などがある職種や事務職が中心で、リーダー職や従前の仕事を踏襲しながら習熟度を上げていく傾向にある。年齢は20～40歳代と幅広く、どちらかといえば子育て後に入職してくる場合が多い。

6. 正社員登用を行っている企業・事業所の正社員へ乗り入れ時の賃金をみると、月給レベルでは登用前後で大きく変動しないように設定されているケースがほとんどである。年収レベルで見れば、非正規雇用の時に支給されていなかった、あるいは少額だった賞与分での上昇がみられる。多くのケースで登用直前の非正規雇用時の年収は、250万円程度であり、それに50万円程度の賞与が加算されて、300万円程度になるというのが本調査からみえたイメージである。

7. 正社員登用を実施しているケースの中には、正社員と非正規雇用の業務と賃金が大幅に重複しているケースがみられる(「均等待遇モデル」)。このケースでは、従前の業務をそのまま踏襲し正社員に移っており、正社員登用が頻繁で量的に多い。賃金は、一般的な正社員の賃金体系とは異なり、職種別賃金となっていて、業務内容に伴って変動する(業務が変わらなければ変動しない)。他方、多くのケースは非正規雇用が正社員の下位の階層として位置づけられており(「雇用形態階層モデル」)、正社員に登用されるとリーダー職に就くなど、ステップが上がることを前提に正社員登用への要件が厳しく、狭き門となっている状況がみられる。賃金面からみると、乗り入れ側の正社員の賃金が職能資格制度で決定されていて、勤続年数に従ってある程度上昇傾向にあり、総額人件費のコントロールの観点からも量的に多く登用するのが難しい状況であることが推察される。

政策的インプリケーション

以上のことから、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挙げられる。地域採用での現業職のニーズは大きいとみられ、地域拠点が独自に正社員の採用権限(枠)を持つことで、正社員登用が活発になると思われる。特に男性については、本社が採用するホワイトカラー層とは別のニーズが地域特色豊かにあると思われる。産業特性的には、非正規雇用を多く活用している小売業や飲食サービス業等においては、非正規雇用への教育訓練や正社員登用制度が整っているが、量的に正社員登用数が多いとはいえない。これは恒常的に正社員数を抑制して非正規雇用を活用する経営モデルが根底にあることを考えれば自明のことでもある。正社員を雇用することが、コスト面での大きなハードルと考えているところは、労働契約法の有期法制の影響から、今後、非正規雇用と同様の労働条件を踏襲して、雇用期間を無期化するという流れが加速するかもしれない。これを「正社員」と名称付けするかは各社の判断であろうが、「正社員」の雇用区分が多様化することが予測される。

(7) 社会保険の適用問題

非正規労働者については労働政策だけでなく、社会保険の適用拡大問題も大きな政策 이슈となったことから、厚生労働省の要請により調査した結果が調査シリーズ 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—』(2013年8月)である。

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—』

担当:調査・解析部

主な事実発見

1. 短時間労働者を雇用している、または今後、雇用する可能性があると回答した事業所を対象に、社会保険が適用拡大された場合、短時間労働者の雇用のあり方や雇用管理を見直すか聞いたところ、「既に見直した」が3.8%、「今後、見

直す(と思う)」が 53.9%、「特に何もしない(と思う)」が 37.3%などとなった。

2. 「既に見直した」あるいは「今後、見直す(と思う)」場合の具体的な見直し内容(複数回答)については、「適用拡大要件にできるだけ該当しないよう所定労働時間を短くし、その分より多くの短時間労働者を雇用」が 32.6%、「短時間労働者の人材を厳選し、一人ひとりにもっと長時間働いてもらい雇用数を抑制」が 30.5%と多い。このほか、「適用拡大要件にできるだけ該当しないよう、賃金設定や年収水準設定を見直し」が 24.3%、「労働時間や賃金水準等での見直しは難しいので、短時間労働者の雇用管理に係る全体的なコスト削減を検討(教育訓練費用や福利厚生等の圧縮等)」が 14.4%、「短時間労働者はできるだけ定年再雇用を活用」が 13.3%、「できるだけ正社員を採用」が 13.0%、「短時間労働者を正社員へ転換」が 11.7%、「派遣労働者や業務委託等に切り換え」が 10.4%——などとなっている。

3. 社会保険の加入状況について有効回答のあった短時間労働者で現在、国民年金の第1号あるいは第3号被保険者であるか、加入していない者を対象に、厚生年金・健康保険の被保険者(国民年金の第2号被保険者)となることを希望するか聞くと、「希望する」割合が 26.5%で、「希望しない」割合は 72.0%だった。「希望する」割合を現在の社会保険の加入状況別にみると、国民年金の第1号被保険者で 50.0%、国民年金の第3号被保険者では 21.4%などとなっている。

4. 社会保険の加入状況について有効回答のあった短時間労働者で現在、国民年金の第1号あるいは第3号被保険者であるか、加入していない者を対象に、社会保険の適用要件が拡大された場合、現在の働き方を変更するか聞くと、「変えると思う」短時間労働者が 61.8%、「変えることはないと思う」が 35.9%などとなった。

5. 「変えると思う」場合の具体的な内容(複数回答)としては、「適用されるよう、かつ手取り収入が増えるよう働く時間を増やす」が 26.7%で、以下、「適用されるよう働く時間を増やすが、手取り収入が減らない程度の時間増に抑える」が 15.6%、「適用にならないよう働く時間を減らす」が 14.5%、「正社員として働く」が 8.7%、「分からない・何とも言えない」が 8.0%——などとなった(ただし無回答(36.3%)が多い点に留意が必要である)。

6. 社会保険の適用要件が拡大された場合に、現在の働き方を「変えると思う」とし、その具体的な内容として「適用されるよう、かつ手取り収入が増えるよう働く」あるいは「適用されるよう働く時間を増やすが、手取り収入が減らない程度の時間増に抑える」と回答した短時間労働者を対象に、会社から社会保険が適用されないよう、労働時間を短くすることを求められた場合の対応についても聞いた。その結果(複数回答)、「現在の会社を辞めて、厚生年金・健康保険の適用対象になることのできる他の会社を探す」が 29.6%、「分からない・何とも言えない」が 29.3%、「受け容れる(現在の会社で働き続ける)」が 26.7%、「正社員にしてもらえるよう交渉する」が 10.4%——などとなった。

政策的インプリケーション

今回の調査結果を基にすると、社会保険の適用拡大に伴い短時間労働という働き方は今後、長時間化する層と短時間化する層に、さらに二極化が進むと予測される。そして、長時間化する層については、より高度な業務や責任を任されるようになる可能性が指摘されていることから、処遇や労働条件が適切に確保されるか注視していく必要がある。一方、短時間化する層については、現状より所定労働時間が断片化される分、軽易な業務を任されるようになる可能性が考えられる。これらの層については特に、結果として能力向上の機会不足などに陥らぬよう、充分注意していかなければならない。なお、週 20 時間未満になることで、雇用保険の対象から外れる短時間労働者が増える可能性がある点にも留意する必要がある。

(ケ) 海外の状況

海外の状況については、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—』（2015年5月）が韓国の非正規労働政策を詳述している。

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—』

担当：呉学殊

主な事実発見

1. 2007年に施行された非正規労働者保護関連法の主要内容は、次のとおりである。第1に、使用者が契約社員やパート労働者を2年以上雇い続けると期間の定めのない雇用としたとする「2年みなし規定」、第2に、パート労働者に所定外労働をさせるためには本人の同意を得ること、その拒否を理由に不利益取り扱いをすることを禁止するとともに、契約労働者、パート労働者との雇用契約の際には労働条件の書面開示を義務付けた。前者の違反の際には2年以下の懲役または約100万円以下の罰金、後者の違反は50万円の過怠料が賦課される。第3に、2年を超えて派遣労働者を雇い続けた場合、直接雇用をしなければならず、その際、労働条件は同種・類似業務労働者がいる場合、それと同水準、いない場合派遣の時を下回ってはならない。第4に、契約社員、パート労働者、派遣社員の非正規労働者の従事する業務に新たな採用をするときには彼らを優先的に雇用すること、第5に、非正規労働者が当該事業所で類似・同種業務に従事している通常労働者に比べて非合理的な差別を受けた場合、その是正を労働委員会に申請することができる。その立証責任は使用者側にある。使用者が、正当な理由がないのに、労働委員会の是正命令に従わない場合、1,000万円の過怠料を賦課される。そして、第6に、労働委員会は差別是正の申請を受けた場合、原則60日以内に命令等の決定を下さなければならないというものであった。

2. 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、正社員転換か無期転換を行っている。特に、公的機関は、常時・持続的な業務についている労働者に対し、積極的に無期転換を行うとともに、処遇改善に積極的である。代表的なのはソウル市である。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て、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。代表的な組織化対象労働者は、学校の非正規労働者、大学の清掃労働者、自治体の非正規労働者、ケーブル設置関係下請労働者、大手スーパー非正規労働者である。

3. 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。

政策的インプリケーション

非正規労働者問題の解決に向けて政府はいつそのリーダーシップを発揮し、労働組合は積極的に組織化をすすめていくことが必要であろう。また、企業も協調的な労使関係を活用し、非正規労働者問題解決に取り組むことが求められる。

(2) 多様な正社員

第3期には非正規労働問題との関連で多様な正社員が注目されたことから、その実態の調査や解雇判例の分析が行われた。すなわち、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』（2013年5月）と資料シリーズ No.145 『多様な正社員に関する

解雇判例の分析』（2014年10月）である。

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』

担当：西村純

主な事実発見

1. 限定正社員は、製造業と比較して、金融・保険業、不動産、物品賃貸業、医療、福祉分野に多い。また、業務で見ると事務業務、および現業業務に多い。

2. 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」が相殺されていることが示唆された。そして、非正社員から限定正社員への登用が行われていない事業所に限定するならば、職種に限定があることによるメリット、勤務地に限定があることによるメリットが確認された。

具体的には、勤務地限定正社員の「現在の生活全体」に対する満足度が、他の社員区分（限定のない正社員、非正社員からの登用が行われている事業所に勤務する勤務地限定正社員、非正社員）と比べて高くなっている。職種限定正社員についても、「仕事の内容・やりがい」について同様の傾向が見られた。これらから、非正社員から限定正社員への登用が行われていない事業所に限定するならば、限定正社員区分は、多様な働き方を実現していると結論づけられる。

3. 企業が正社員を対象として、限定正社員区分の導入・改革を行う背景には、(イ)正社員の要員不足に伴う女性社員の活躍推進、(ロ)無限定正社員区分に属する正社員の異動範囲の拡大、(ハ)国内製造拠点の維持の3つがある。(イ)の場合は、社内にいる一般職女性社員が改革の対象となり、(ロ)や(ハ)を背景とした場合、改革の対象は全社員となるが、勤務地限定正社員区分を選択する社員の多くは、現業に携わる高卒の社員、もしくは、定型事務業務を行っている女性社員となる。

4. 一般職女性を対象とした場合、職域の拡大に伴い、企業内での到達可能職位が上昇するとともに、実際に管理職登用も進んでいる。その結果、限定正社員区分に属する女性社員に、内部昇進型のキャリアパスが形成されている。一方で、現業に携わる勤務地限定正社員は、制度上において勤務地の範囲が限定されることで、課長以上への管理職登用が困難になっている。この場合、管理職登用の時点で、無限定正社員区分への転換が必要となっている。

5. 社員区分間の転換については、全ての事例で双方向の転換は不可能ではない。ただし、区分間の流動性は高くはないことも共通している。

6. また、対象事例における限定正社員区分の採用は、新卒採用がメインであり、非正社員からの登用を伴う中途採用は、主たる人材調達方法としては考えられていない。

7. 処遇については、月例給の基本給に該当するところに給与差が設けられることが多かった。

8. 限定正社員の導入がもたらす社員側へのメリットとしては、勤務地が制度上において明確に規定されることによる、社員の安心感の向上が挙げられる。一方、企業側へのメリットとしては、人材活用面で(1)人件費の抑制による人件費コストの効率化と(2)人材配置面での効率化を挙げることができる。後者は、具体的には、(イ)限定正社員の配置の柔軟性を高め収益に直結する業務への配置を容易にすること、および、(ロ)限定正社員にも社内のキャリアパスを設け、社内の昇進を巡る競争環境を維持することを通して、人材配置面での効率化がもたらされている。

9. また、限定正社員区分の導入・改革は、無限定正社員区分のより効率的な活用を目的として実施されている場合もある。大きくは、無限定正社員区分に属する正社員の異動範囲を広げることが、その目的となっている。また、このことに加えて、限れたケースではあるものの、無限定正社員区分に属する正社員の社内の初期キャリアパスにおける選抜強化に

繋がっている場合もある。

10. 勤務地限定正社員区分の導入に伴い、大きく次の3つの課題が生じている。1つは、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つは、拠点統合時に社員の不満をより高めること、3つは、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、である。

11. なお、拠点集約を経験し、勤務地限定社員区分を廃止した製造 F 社は、大卒文系の正社員のキャリア開発においても、職種を一定程度限定することを開始している。その背景として、(1) グローバル展開が進む中で、人事制度を世界標準に近づけるため、(2) シニア雇用への対応のための2つのことが挙げられる。

12. 単一企業における社内にいる既存の正社員を対象とした社員区分改革を経年的に見てみると、全社員を対象とした改革の場合、勤務地限定正社員区分を選択した正社員の勤務地の範囲、および、業務内容には大きな変化は見られなかった。その一方で、一般職女性社員を対象とした社員区分改革は、彼女達の担当業務の限定を緩め、無限定正社員区分である総合職に接近させることを促している。

以上から、全社員を対象とした場合における「働かせ方」の不変性、その一方で女性社員を対象とした場合における「働かせ方」の収斂傾向より、勤務地限定正社員区分の導入に伴い、勤務地限定正社員区分に属することとなった正社員の働き方は、無限定正社員区分に属している正社員に近づく傾向が強いと言える。このことから、勤務地限定正社員区分は、どちらかというと「正社員の働かせ方」を収斂させていることが窺われる。

13. 事例によると、勤務地限定正社員区分が社員側に与えるメリットとして安心感の向上が挙げられている。この点を上記の経年的な変化と併せて考えると、働く側である社員にとっての働き方の多様性の維持と、働かせる側の企業にとっての同質性を持った社員群の維持という一見すると相反する機能が、同時に達成されている状況にあるのが、現時点での勤務地限定正社員区分の様相のようである。この点から、それぞれの異なる要望を実現する機能を有しているという意味で、勤務地限定正社員区分は、企業側と社員側双方にとってメリットのある社員区分だと言える。

14. 平成23年度に実施したヒアリング調査注) に基づくと、一定数以上の非正社員の登用先となった限定正社員の中にも、2つのパターンがある。1つは、非正社員から限定正社員の登用が継続して進められる場合であり、2つは、ある時点で非正社員の限定正社員への登用が一括して行われた後は、その後は新卒採用がメインとなる場合である。

いずれの場合も、登用の対象となるのは、基幹化が進んでいた非正社員であった。しかし、質的基幹化において、両者には相違点があった。継続的に登用が実施される場合、基幹作業化(本社採用の無限定正社員区分との業務の重なり)が見られる一方で、非定型(管理)作業化(非正社員としての社内でのキャリアパスの構築、管理要素の強い業務の担当)については進んでいなかった。逆に、一括登用後に新卒採用がメインとなる場合、基幹作業化は進まない一方で、非定型作業化は進んでいた。

15. 少なくとも勤務地限定正社員区分は、社員側に対して、次のようなメリットがあった。まず、(1) 正社員を対象として導入された場合、多様な働き方を実現できるという面でメリットがある。次に、(2) 非正社員の登用が実施されている場合、雇用の安定を確保できるという意味でメリットがある。

と同時に、企業側にとっても、(1) 正社員を対象に勤務地限定正社員区分を導入した場合、収益に直結する業務への社員の円滑な配置を実現できるという点、および、正社員にかかる人件費を抑制できるという点で、メリットがある。(2) 非正社員の正社員登用先として活用する場合、労働市場の状況に左右されずに、必要な質の人材を安定的に調達できるという点で、メリットがある。

16. ただし、導入の際には、拠点立地政策などの事業構造転換や他社との取引契約の形態など、人事管理以外の中長期的な経営戦略や事業展開を考慮に入れた上で、導入の判断を下す必要がある。

17. 限定正社員区分に期待されていることは、非正社員の登用の促進、および正社員のワーク・ライフ・バランスの促進であるが、限定正社員区分だからといって、一様に、非正社員の登用が進み、かつ、多様な働き方を実現できているわけではない。

したがって、現存する限定正社員区分はそれらのニーズを同時に満たすというよりは、(ア)非正社員の登用が期待される「限定正社員区分①」と(イ)多様な働き方の実現が期待される「限定正社員区分②」の2つに分かれて存在している可能性が高いと考えられる。

政策的インプリケーション

1. 限定正社員区分をめぐる議論は、非正社員の正社員登用の促進を目的とする場合と、正社員の多様な働き方の実現を目的とする場合の2つに分けて論じる必要があると考えられる。

2. 少なくとも社内にいる既存の正社員を対象に導入された勤務地限定正社員区分は、社員にとっては多様な働き方を実現できるという点で、企業にとっては、それまで業務が限定されていた社員の職域を拡大し、柔軟な配置転換を実現できるという点で、双方にとってメリットがある。ただし、勤務地限定正社員区分を導入する際は、技能や人件費コストの視点のみではなく、経営戦略や企業間取引形態の特性なども考慮に入れる必要がある。

3. 勤務地限定正社員が多様な働き方を維持するためのポイントとして、以下のことを挙げることができる。まず、異動頻度において無限定正社員区分と勤務地限定正社員区分の違いを明確化することである。このことが、勤務地限定正社員の安心感を一層高め、処遇差への不満を相殺することに繋がると思われる。それと同時に、勤務地限定正社員の仕事への意欲を向上させる施策を実施することである。職域拡大や職位の上昇など、仕事への意欲を向上させる施策は、処遇差への不満を抑制する効果が期待できると推察される。

4. 事例の1つであるF社の取り組みから、グローバル統一の人事制度の構築やシニア雇用といった、今後、日本企業の多くが直面するであろう人事管理上の課題の対策の1つとして、職種に限定のある正社員は、有効な手立てとなりうる可能性がある。この場合、必ずしも職種限定正社員区分を設けずとも、事実上の職種限定正社員として活用するという道筋も選択肢としてあると考えられる。その際には、社員に対して、職種に限定があることを明示することや、本人が希望しない限り、その職種の変更は、基本的には行わないことが重要になるとと思われる。

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

主な事実発見

1. 整理解雇

a. 限定性の有無について、裁判例は、職種(職務)の限定が問題とされる事案および勤務地の限定が問題とされる事案の双方について、契約書または就業規則といった書面上の記載よりも、採用の経緯(とりわけ、使用者側の当該労働者にかかる採用の動機・目的)または就労の実態(現に特定の業務に従事し続けてきているのか否か、他の業務に従事したことがあるのか否か、また他の業務にも従事していたとすればその頻度はどの程度であったか等)に着目して、当該雇用関係における限定性の有無・程度について判断する傾向がみられた。

b. 限定性が法律判断に与える影響について、まず、限定があることのゆえに、整理解雇法理の適用を否定する旨を一

般論として述べる裁判例は存在せず、むしろ、限定性がある場合についても、整理解雇法理またはこれに準拠した枠組みを用いて判断を行う裁判例が多いという傾向が見られた。これに関連して、「限定性が存在することのゆえに、いわゆる解雇回避努力義務が限定されるわけではない」旨を述べる裁判例もみられる。

c. 個別の事例における具体的な判断において、限定性の影響が看取できる事例のうち、最も多く見られるのは、解雇回避努力の履行についての判断への影響であり、当該労働者にかかる限定性の帰結として、使用者の解雇回避努力としての配転等を検討すべき範囲を限定するというものである。ただし、こうした事例については、職務(職種)の限定から配転等を検討すべき範囲の限定を直截に導いているケースはむしろ少なく、多くのケースにおいては、客観的に配転が困難な事情の存在等と合わせて、解雇回避努力の範囲を限定する判断を導いている点に留意する必要がある。

d. c.で述べたように、職務(職種)を限定して就労していた労働者については、結果としてその職務能力等に限界が生じ、解雇回避のための配置転換等が客観的に困難となる状況が生じるところであり、このような場合については、使用者がとりうる解雇回避措置としての配置転換等の余地が限定されることとなる。しかし、このような場合であっても、当該事案における人員削減の必要性の程度、あるいは当該企業全体としての経営状況等を考慮した上で、解雇回避のための配置転換を可能とするために必要な教育訓練等を行う努力を使用者に対して求める裁判例も見られる。

e. 上述のとおり、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みを用いるまたはこれに準じた判断を行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する点に留意する必要がある(具体的には、子会社・関連会社・海外現地法人の代表取締役にな就任する目的で締結された雇用契約であったケースで、当該事業からの撤退を理由に解雇された事案等)。

2. 能力不足解雇

a. 能力不足解雇事案では、もっぱら職務(職種)の限定が問題となっているところ、限定の有無・程度の判断にあたっては、整理解雇事案と比較すると、採用の経緯に係る判断要素に着目する例が多数を占めている点特徴的である。とりわけ、労働者本人の学歴・職歴・能力、募集広告への記載内容、使用者側が当該労働者を採用するに至った動機・目的、当該職務(職種)に期待される能力についての労働者側の認識、労働者自らによる当該職務(職種)に期待される能力等を有していることについての説明等に注目して、労働契約当事者らにおいて当該労働者が行う職務(職種)を限定する意思を有していたか否かを判断する傾向にある。

b. 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み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。

c. 解雇事由該当性あるいは解雇権濫用の有無に係る具体的判断をみると、限定性の影響が幾つかのパターンにおいて看取できるところ、裁判例のなかで最も多く見られたのは、当該限定されている職務(職種)に求められる能力あるいは期待の高さに即して、就業規則上の解雇事由該当性を労働者側にとって厳格に(=解雇事由該当性が認められやすい方向で)判断するというものである。

d. 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。また、能力の低下が労働災害に起因している事案においては、職務(職種)について明示の限定があったとしても、解雇回避努力義務の範囲は縮減されないことを説く裁判例もある。

e. このほか、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教育訓練措置の実施を不要とするものがみられたほか、医師のように高度に専門的な職種に限定されて雇用された労働者について、使用者が事前の注意、指導や警告を行っていないとも解雇の有効性を認める裁判例もみられた。

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る点に留意すべきである。

なおこれに関連して、大卒新規採用における地域限定社員の状況を調査した調査シリーズ No.137『企業の地方拠点における採用活動に関する調査』(2015年3月)がある。

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

主な事実発見

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が明らかになった。
2. 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。

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。しかし、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。

3. アンケート調査にて勤務地限定社員の募集・採用経路をたずねたところ、「Web の採用窓口」、「大学の就職課」が主として活用されており、「ハローワーク」を活用している企業は少なかった。地元の人材紹介機関であるハローワークが、勤務地限定社員の採用において、十分に活用されていない現状が確認された。

政策的インプリケーション

1. まず何よりも、大卒新人を対象とした勤務地限定社員制度の普及が望まれる。この点に関連して、厚生労働省は2014年7月に『『多様な正社員』の普及・拡大のための有識者懇談会報告書』を公表し、その人事管理に関するガイドラインを示している。それらに加え、今回の調査研究からは、企業が、勤務地限定社員と勤務地に限定のない社員の役割の違いを明確化するとともに、役割の違いやそれに付随するキャリア、賃金の違いについて募集・採用段階で正確に学生に伝えていくことの重要性も示唆される。

2. 大学進学率が上昇するとともに、若年の非正規雇用労働者比率が依然として高水準であるなかで、仮にかつて高卒者や非正規雇用労働者が担当していた職種であっても、地元で就職活動をして地元で就職することを希望している大卒者にとっては、魅力的に映ることが十分に考えられる。よって、労働行政としても、それが具体的にどのような職種であるのかを、企業内でのキャリアや労働条件の特徴と合わせて情報収集し、大学生に向けて発信していくことを検討してよいだろう。

3. 労働行政としては、ハローワークにおいて、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とともに、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。さらに踏み込んで、大企業の地元事業所における勤務地限定社員の採用にあたっては、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。

(3) 解雇法制

第3期に政策課題として論じられた中でも解雇等の雇用紛争に関わる問題は、政府の成長戦略において直接その調査研究が求められ、これを受ける形で JILPT における調査研究が進められたという点において、特筆すべきものがある。第2章第1節で述べたように、『「日本再興戦略」改訂2014』は、「予見可能性の高い紛争解決システムの構築」という項目において、次のように調査研究の実施を求めた。

① 「あっせん」「労働審判」「和解」事例の分析

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・整理については、本年度中に、労働者の雇用上の属性、賃金水準、企業規模などの各要素と解決金額との関係を可能な限り明らかにする。分析結果を踏まえ、活用可能なツールを1年以内に整備する。

② 透明で客観的な労働紛争解決システムの構築

主要先進国において判決による金銭救済ができる仕組みが各国の雇用システムの実態に応じて整備されていることを踏まえ、今年度中に「あっせん」等事例の分析とともに諸外国の関係制度・運用に関する調査研究を行い、その結果を踏まえ、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。

厚生労働省はJILPTに対してこの調査研究を行うよう要請し、JILPTは直ちに実施した。その結果が、①については労働政策研究報告書 No.174『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』（2015年4月）、②については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—その法的構造と実態に関する調査研究』（2015年3月）、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』（2015年3月）、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』（2015年5月）である。

労働政策研究報告書 No.174『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』

担当：濱口桂一郎

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%、労働審判は正社員 75.7%、直用非正規 21.0%、和解は正社員 79.8%、直用非正規 19.2%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 (以下、あっせんについては合意が成立した事案に限る。)

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。

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、いずれも下表に見るように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ヶ月分、労働審判は4.4ヶ月分、和解は6.8ヶ月分であり、後者ほど高くなっているが、いずれも下表に見るように散らばりが大きくなっている。

政策的インプリケーション

本調査研究を行うもととなった「日本再興戦略」改訂2014(平成26年6月24日閣議決定)においては、あっせん、労働審判及び和解の事例分析を行うことと並んで、「分析結果を踏まえ、活用可能なツールを1年以内に整備する」とされている。本調査研究結果をもとに、厚生労働省はこのツールを開発し、一般の利用に供することを予定しており、直接的にはかかる形で政策に貢献することが期待される。

さらに、同戦略で調査研究が求められ、JILPTにおいて実施された諸外国における紛争解決システムの研究成果と合わせて、同戦略で目標とされている「予見可能性の高い紛争解決システムの構築」に貢献することが期待される。

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—その法的構造と実態に関する調査研究』

担当: 山本陽大

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。(但し、連邦労働裁判所は、使用者が申立てを行う場合には、解消事由の存在を厳格に解釈している。)

このように、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、またそれゆえに解消判決を求めす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、それによれば月給額の12ヶ月分を上限に裁判官が裁量によって金額を決定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. ところで、ドイツにおいては、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。もっとも、1970年代および1980年代の議論は、主に(後述する)社会計画制度の存在が不平等をもたらしているとの問題意識のもと、経営上の事由に基づく解雇の事案一般における労働者の使用者に対する補償金請求手段が論じられるにとどまり、存続保護法としての解雇制限法の本質および解雇無効原則自体は、正面から議論の対象とはされてこなかった。

しかし、2000年代に入ると、かかる社会計画制度の不平等性を批判する議論に加え、存続保護思想に基づく解雇無効原則と、現実の解雇紛争処理実務は乖離している(「理論と実務の乖離」)がゆえに、被解雇労働者に対する金銭補償を法的ルールとして正面から認めるべきとする議論と、解雇法制に金銭補償による労働契約関係の終了を可能とする手段を導入することで、解雇に伴う使用者側のコスト予測可能性を高めようとする議論が、新たに登場することとなる。

そして、これら3つの議論が合流することで、1970年代および80年代とは異なり、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、最もドラスティックなものとしては、解雇無効原則を放棄し、金銭補償を解雇ルールの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。

ただ、結局のところ、かかる方向性での解雇規制改革論は、現実には法改正に結実することはなかったわけであるが、これら2000年代初頭の時期における改革論者らが有していた問題意識自体は、当時のドイツ連邦政府にも共有され、かかる問題意識を背景に、解雇制限法へ1a条が新たに導入されることとなる。

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。ドイツにおいては、解雇制限法4条によって、解雇訴訟の出訴期間が、解雇通知の到達から3週間以内に制限されており、かかる期間を徒過した場合には、当該解雇は有効とみなされることとなっているが、かかる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。また、かかる補償金額の算定のために、勤続年数×月給額×0.5という算定式が法律上のルールとして採り入れられることとなった。

もっとも、かかる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てしまったがために、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、それゆえに、実務においてもほとんど利用されてはいない。

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、いずれも現実社会において利用されることは稀となっている。しかし他方、ドイツにおいて、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ているかといえば、実はこれも極めて稀な現象であって、むしろドイツの解雇紛争は、現在でも、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。また、そこでの補償金額については、法律等に明記されているわけではないが、実務上の算定式が存在しており、それによれば、当該労働者の勤続年数×月給額×0.5という算定式を用いることが、実務上既に確立しており、これをベースとしたうえで、各事案ごとの諸事情を考慮しつつ、最終的な補償金額が算定されることとなっている。

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、ドイツにおける解雇をめぐる「法の世界」と「事実の世界」は乖離してはいるものの、法の世界には、事実の世界における解雇紛争処理の安定性を下支え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。

かか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は、年齢 × 勤続年数 × 月給額を一定の係数で除するという算定式が用いられている。そして、策定された社会計画は、事業所協定としての効力を有し、関係労働者に対して直接に適用されるため、当該労働者は社会計画に基づき算定された補償金の請求権を、使用者に対して取得することとなる。かかる社会計画制度の特徴は、事業所変更に伴う解雇が有効であるか否かに関わらず、労働者が金銭補償を得ることができる制度であるという点にある。

なお、上記の事業所委員会の共同決定権は、同意権としての性質を有するため、使用者と事業所委員会との間での合意が成立しない場合であっても、仲裁委員会が裁定という形で社会計画の策定について判断を行うため、社会計画自体は、その要件が充足されている以上は必ず策定される。

但し、上記の通り、社会計画制度は、あくまで事業所委員会の存在を前提としている。しかし、現在のドイツにおける事業所委員会の設置率は年々（緩やかにではあるが）低下傾向にあることからすれば、それに伴って、社会計画が策定される事例も減少傾向にあることが推察される。

政策的インプリケーション

公表結果は、厚生労働省資料として各種政府会議で活用される予定である。

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』

担当：細川良

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 prohibe）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、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、当該解雇をめぐって将来生じうる訴訟に備えるためのプロセスであるとされるもっとも、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の法定解雇手続は、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、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%程度に留まっている。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、さらに、最高裁にあたる破毀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、とりわけ集団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、集団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。

5. 2008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が、その重要な背景として存在している点を、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。

政策的インプリケーション

公表結果は厚生労働省資料として各種政府会議で活用される予定である。

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観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。

なおこの外に、解雇法制の国際比較として資料シリーズ No.142 『欧州諸国の解雇法制—デンマーク、ギリシャ、イタリア、スペインに関する調査—』（2014 年 8 月）もまとめている。

資料シリーズ No.142 『欧州諸国の解雇法制—デンマーク、ギリシャ、イタリア、スペインに関する調査—』

担当：国際研究部

主な事実発見

2008 年の世界金融危機に続く 2010 年の欧州ソブリン危機は欧州各国の経済に大きな影響を与えた。特に危機の影響が色濃かった南欧諸国を中心に、各国で労働市場改革が進められその一環として解雇規制の見直しがなされた。

各国別に見ると、デンマークでは解雇の規制に関して、現在労使からの改正要請はない。2013 年になり労働組合等から改正要求があったが、これは競業避止義務についてであり、解雇部分に関しての改正要求ではなかった。これは、デンマークの労働市場政策がフレキシキュリティー(Flexicurity)に基づくものであり、労使は現行の制度を概ね支持しているものと考えられる。

ギリシャでは、労働法が 2010 年初めより広範に変更されてきた。IMF およびユーロ圏加盟国からギリシャが受けてきた財政支援に関連して、ギリシャ政府が行った公約は、ギリシャにおける労働市場の規制への大幅な介入を許した。これらの介入にはさらなる不定型雇用の推進や解雇規制の緩和も含まれている。また、主に団体協約による伝統的な賃金制度を廃止し、部門レベルや職業レベルの協約からの広範な逸脱を許容するなど、団体協約法や団体交渉制度にも大きな影響を及ぼしている。

イタリアでは、2012 年の労働市場改革法による解雇法制の改正が、それまで「聖域」とみられ、労働組合の反対などにより実現が極めて困難だとみられてきた労働者憲章法 18 条の改正がなされた。しかし労働組合の反発が強かったこともあり、改正によってできた制度は違法解雇時の救済を4つの型に分類するという複雑なもので、その複雑さゆえに改正後の新制度はどの救済を得るのかをめぐる紛争を惹起するという側面も持つことになった。また、紛争の結果は裁判官の判断に委ねられる部分が大きく、今回の改正がどれほど実質的に労働市場に影響を与え得るのかについては、現在のところ不明である。

スペインでは、労働市場改革の方向性を経営者団体は肯定的に受け止めている。一方の労働者側は猛反発を示しており、2大労組の呼びかけによる 24 時間のゼネストには各地で数万人から数十万人規模の参加者が集まった。労使が対立する中で為された 2012 年の「労働市場改革」であるが、硬直した労働市場の柔軟化 (flexibilidad) に多少寄与することはあっても、失業率の改善には結びつかないだろうというのが当初からの予測であった。事実、2011 年に 21.65%、2012 年には 25.0%であった失業率は、2013 年に 26.4%、2014 年は 26.3%と高い水準で推移している。経済発展を優先するあまり、弱者保護を主眼とするはずの労働法が目的から次第に乖離していることについては、学説からの批判もなされている。

政策的インプリケーション

経済危機の影響から欧州各国で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。各国における改革に対する労使の対応も様々であり、その影響で本来の改革の趣旨から離れ、手続き的な変更で終える場合もあり得る。よって、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。

(4) 労働契約承継法制

企業組織変動に伴う労働契約承継法制の審議のために、厚生労働省の要請に基づいて行われた調査結果が調査シリーズ No.163『組織変動に伴う労働関係上の諸問題に関する調査—企業アンケート調査・労働組合アンケート調査編—』（2017 年 1 月）である。

調査シリーズ No.163『組織変動に伴う労働関係上の諸問題に関する調査—企業アンケート調査・労働組合アンケート調査編—』

担当：渡邊博頭

主な事実発見

1. 会社分割

1.1 企業調査

(1) 過去3年間に 21 社が会社分割を経験し、その目的は「グループ内の組織再編」「本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため」などが多い。分割方法は、新設分割の「事業単位の分割」、吸収分割の「事業単位の分割」が多く、承

継会社等との関係は「以前から存続するグループ内の企業」「会社分割に伴い新たにグループ化された企業」が多い。

(2) 移籍の対象の労働者は「承継される事業に「主として従事」していた労働者」が多く、移籍の方法は「会社法及び労働契約承継法による移籍」と「いわゆる転籍合意方式」がほぼ同数である。

(3) 「労働組合等と事前に協議した」という回答が多く、協議の時期は「約1ヶ月前」「2ヶ月より前」、協議した事項は「会社分割をする背景及び理由」、「会社分割後の労働者の労働条件」「会社分割後の分割会社及び承継会社等の債務の履行に関する事項」がそれぞれ多い。

1.2 労働組合調査

(1) 会社分割を経験した労働組合は、分割会社で29組合、承継会社で20組合、設立会社で11組合であった(以下、承継会社、設立会社を併せて「承継会社等」と記述)。

(2) 移籍の対象は、分割会社、承継会社等とも「承継される事業に「主として従事」していた組合員(労働者)」「承継される事業に「従として従事」していた組合員(労働者)」で、移籍の方法は、「会社法及び労働契約承継法による移籍」が「いわゆる転籍合意方式」より多い。組合員との協議や通知の実施状況は、「労働組合が対象者を代理して協議した」が多く、協議した事項は「会社分割後の労働者の労働条件について」「労働者の労働契約の承継の有無」、「会社分割後に労働者が勤務することになる会社の概要」などである。

(3) 会社分割に関する協議等は、「会社と事前に協議した」「会社と協議はしなかったが、事前通知・提供があった」が多く、時期は「2ヶ月より前」「約1ヶ月前」が多い。

2. 事業譲渡

2.1 企業調査

(1) 事業譲渡は、譲渡企業として44社、譲受企業として92社が経験している。譲渡の目的は、「グループ内の組織再編のため」「不採算部門を切り離し、経営効率を高めるため」などで、譲渡企業と譲受企業との関係は、「グループ外の企業」「以前から存在するグループ内の企業」がそれぞれ多い。

(2) 労働者は主に転籍で採用されており、また、転籍又は出向について同意を取ったところが多い。

2.2 労働組合調査

(1) 譲渡会社の労働組合として事業譲渡を経験したところが29組合、譲受企業として経験したところが20組合であった。譲渡の目的は、「グループ内の組織再編のため」「本業に経営資源を集中し、経営効率を高めるため」などが多い。譲渡企業、譲受企業は、「グループ外の企業」「以前から存在するグループ内の企業」「当該事業譲渡に伴い新たにグループ化された企業」が多い。

(2) 「移籍した組合員がいた」と回答した組合が6割以上で、譲渡企業、譲受企業とも「主に転籍で採用された」が多い。

(3) 会社との協議の状況は、「会社と事前に協議した」「会社と協議はしなかったが、事前通知・提供があった」「協議・通知・提供は行われなかった」が多い。

3. 合併

3.1 企業調査

(1) 過去3年に合併を経験した企業は94社で、合併の目的は、「企業規模を拡大して経営効率を高めるため」「拠点や生産設備等集約し効率を高めるため」などである。合併の相手企業の属性は、「以前から存在するグループ内の企業」が多い。

(2) 「労働組合と協議した」企業が多いが、「社員組織と協議はしなかったが、通知・提供した」企業もある。協議等の時期は、「2ヶ月より前」が半数であった。

(3) 合併先に移籍した労働者がいた企業は 55 社で、合併前後で同一の賃金額を維持されたところが多く、年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利が全て承継されたところが多い。

3.2 労働組合調査

(1) 合併会社の労働組合として 40 組合、被合併企業の組合として7組合が合併を経験している。合併の目的は、「企業規模を拡大して経営効率を高めるため」「拠点や生産設備等集約し能率を高めるため」などで、合併相手は、「以前から存在するグループ内の企業」「グループ外の企業」などが多い。

(2) 合併前後で同一の賃金額を維持したところが多く、年次有給休暇、その他の休暇、労働時間等の権利は全て維持されたところが多かった。

(3) 会社との協議の実施状況は、「会社と事前に協議した」「会社と協議はしなかったが、事前通知・提供があった」などが多く、協議の時期は「2ヶ月より前」「約2ヶ月前」「数日前」などである。

政策的インプリケーション

厚生労働省「組織の変動に伴う労働関係に関する対応方策検討会」にて活用。

(5) 企業の人事管理

労働契約政策を根底で左右するものとしての企業の人事管理のありかたについても、第3期を通じて繰り返し調査研究が行われた。調査シリーズ No.104 『「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査」結果—企業の人材活用は今後、どう変わるのか—』(2012年12月)、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—』(2013年12月)、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—』(2015年2月)、調査シリーズ No.162 『「人材(人手)不足の現状等に関する調査」(企業調査)結果 及び「働き方のあり方等に関する調査」(労働者調査)結果』(2016年12月)がその結果である。

調査シリーズ No.104 『「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査」結果—企業の人材活用は今後、どう変わるのか—』

担当:調査・解析部

主な事実発見

1. 社員の減少傾向に一定の歯止め

この3年間ににおける正社員・非正社員の人数の推移については、【正社員・非正社員とも増加・横ばい】となった企業(33.7%)がもっとも多い。次いで【正社員が減少し非正社員は増加・横ばい】の企業(12.5%)で、【正社員は増加・横ばいで非正社員が減少】した企業(4.6%)を8ポイント程度上回った。

3年後の見通しでも、引き続き【正社員・非正社員とも増加・横ばい】とみる企業(39.7%)がもっとも多い。ただ、今後3年間はこれまでとは様相が異なり、【正社員が減少し非正社員は増加・横ばい】とみる企業(6.8%)がほぼ半減し、代わりに

【正社員・非正社員とも増加・横ばい】と【正社員が増加・横ばいで非正社員は減少】とみる企業(5.9%)が増加する。

正社員・非正社員比率の観点から再分類すると、この3年間でもっとも多かったのは【非正社員比率を高めてきた】企業群(17.8%)で、これに【正社員・非正社員とも増加】した企業(13.5%)、【正社員・非正社員とも横ばい】の企業(11.0%)と続き、もっとも少ないのが【正社員比率を高めてきた】企業群(8.6%)である。

3年後の見通しでもっとも多いのは【正社員・非正社員とも横ばい】の企業(19.8%)である。これに【正社員比率を高める】企業(12.3%)、【非正社員比率を高める】企業(11.3%)、【正社員・非正社員とも増加】の企業(9.0%)——と続く。

すなわち、今後は【非正社員比率を高める】企業が後退し、【正社員比率を高める】企業が増加して両者が拮抗する見通しで、総じてこの間進展してきた正社員比率の減少傾向に、向こう3年間で一定の歯止めがかかることが予想される。

正社員・非正社員の人数の増減を雇用形態別に詳しくみると、過去3年間、また現在から3年後のいずれでも【横ばい】とする企業がもっとも多い。増加と減少の割合の差に着目して整理すると、3年前からこれまでは正社員数が減少する一方、非正社員数は定年再雇用・嘱託が大幅に増加したほか、派遣労働者を除くすべての雇用形態で増加してきたことが分かる。

3年後をみると、正社員数が増加傾向に転じるほか、非正社員数も全体として増加基調にあるものの、雇用形態別には定年再雇用・嘱託とパートタイム労働者が中心で、それ以外は横ばい、ないしは減少の見通しである。こうした変化は、同様の設問がある2006年調査時点の結果から経年比較するとさらに顕著で、正社員回帰に転じる兆しをも窺わせる。

2. 正社員・非正社員とも根強い長期雇用志向

一方、雇用をめぐる考え方を聞いたところ、正社員については「長期雇用を維持すべき」に「賛成」あるいは「どちらかという賛成」の企業(80.2%)が、「正社員も柔軟に雇用調整しやすくすべき」に「賛成」あるいは「どちらかという賛成」の企業(15.3%)を大きく上回った。また、非正社員についても、「出来る限り長く雇用する方がメリットある」(68.6%)が、「非正社員は人材の新陳代謝を促進する方がメリットがある」(17.0%)を大きく上回り、正社員・非正社員とも長期雇用が望ましいと考える企業が多数を占めている。

非正社員の職務・処遇のあり方については意見が分かれたものの、「非正社員にもより基幹的・重要な職務を任せ正社員の処遇との分配のあり方を見直すべき」(37.4%)より、「非正社員と正社員の職務は明確に分離し正社員の処遇との違いも維持すべき」(44.7%)が多くなっている。非正社員の能力開発では、「非正社員自ら行うべき」とする割合(23.6%)より、「非正社員も重要な戦力として企業も積極的に能力開発を行うべき」とする割合(60.5%)が高い。

高齢者の雇用延長と若年者の新規採用の関係をめぐっては、「(年齢構成是正や技能伝承で)補完的な関係にある」とする企業(50.9%)が、「高齢者を雇用延長すると若年新規採用は抑制せざるを得ない」(35.4%)を上回った。

政策的インプリケーション

1. 非正社員比率が(団塊世代の定年再雇用等への流入もあって)35.1%まで高まるなか、1998年に71.6%に達した労働分配率も足下2010年は68.0%まで低下した。また、団塊世代も本年から65歳に入り始め、労働力の確保が今後、深刻な課題として先鋭化してくる。そうしたなか、派遣労働法や労働契約法の改正、パート労働者に対する社会保険の適用拡大など、非正規労働法制も大きな転換点を迎えている。

2. 今回の調査結果は、企業が競争力の源泉は人材であるとの原点に立ち返り、持続的・発展的な経営を支える雇用基盤を整えようとしている動きを描き出したものと捉えられる。結局のところ、日本企業の正社員重視・長期雇用重視の姿勢は一貫している、といった単純な話に帰結するわけではないが、こうした兆しを前向きに捉えつつ、今後の企業経営と

雇用のあり方をめぐる動向を注視する必要がある。

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—』

担当：調査・解析部

主な事実発見

<アンケート調査結果より>

1. 本調査では現在、「新たな収益源の獲得(新規市場進出を含む)」や「顧客ニーズの変化」「成長分野への戦略的な投資」「市場の成熟(需要の頭打ち)」「(自社にない技術・ノウハウを持つ)人材の確保」などを理由に、向こう3年間に事業再編を実施しようとしている企業が38.6%にのぼるほか、主力事業を現在のものから転換しようとしている企業も17.1%あることなどを明らかにした。アベノミクスによる経済活性化に向けた期待感を捉え、企業が今後、積極的な事業展開に打って出ようとする姿勢を浮かび上がらせたと言える。今後の事業再編は、国内の雇用者総数の「増加に寄与する(と思う)」企業が半数を超えており(55.8%) (cf:「減少に寄与する(と思う)」9.0%)、事業展開が今後の雇用増にプラスに働く可能性も示唆された。

2. こうした変化などを背景に、企業における人材の採用・育成、雇用管理戦略も変わろうとしている。正社員に求める能力・資質について尋ねると(複数回答)、上位から「リーダーシップ、統率・実行力」(52.1%)、「専門的な知識・技能、資格」(49.9%)、「業務を完遂する責任感」(49.7%)、「(部下等の)管理、指導・育成力」(49.4%)などがあがった。さらに、これまでと今後を比較すると、「ストレスコントロール力」や「事業や戦略の企画・立案力」「新たな付加価値の創造力」「グローバルな視野や国際コミュニケーション能力」「コスト意識・財務センス」などが顕著に上昇しており、今後、正社員に求められる能力・資質としての位置づけが高まっていることが分かる。また、若年者の新規採用に当たっても、即戦力とポテンシャル(潜在能力)を「どちらも同じくらい重視」しつつ、これまでの「即戦力重視」優勢から「ポテンシャル重視」優勢へ転換しようとしている。

3. そうした中で今、自社の競争力を高めるために強化すべきものとして「人材の能力・資質を高める育成体系」(52.9%)に対する注目度合いが高まっている。これに「顧客ニーズへの対応力(提案力含む)」(45.5%)、「従業員の意欲を引き出す人事・処遇制度」(39.5%)などが続く。また、従業員の持てる能力を最大限発揮させるのに重要な雇用管理事項として、上位から「能力・成果等の評価に見合った昇格・昇進や賃金アップ」(60.2%)、「上司と部下のコミュニケーションや職場の人間関係の円滑化」(51.6%)、「安定した(安心して働ける)雇用環境の整備」(51.0%)などがあがっている。企業経営において今、これらをいかに挺入れするかが重要な課題になっている様子が浮き彫りになった。

<ヒアリング調査結果より>

ヒアリング調査企業では、海外進出を含む多様な事業展開に伴い、社員の意欲、関心に応じて選択してもらう応募型研修や、人事異動に直結させる選抜研修などを拡充してきた・しようとしている経緯があった。また、雇用管理上、喫緊の課題になっていることとしては、過去の新卒採用抑制に伴う技能継承の断絶期への対応、パブル入社組人材の活性化、管理職でない中高齢人材や役職定年者が65歳まで働きがいを持てる仕組みづくりなどがあり、いずれの企業も「従業員の意欲を引き出す人事・処遇制度」の構築に向けた制度改定を行っていた。アンケート調査結果を、こうした個別事例で確認することができた。

政策的インプリケーション

新規事業の開始や海外進出など、企業の積極的な事業展開姿勢を背景に、企業における人材の採用・育成、雇用管理戦略も今、業種や規模に係わらず「人材の能力・資質を高める育成体系」の強化や、「能力・成果等の評価に見合った昇格・昇進や賃金アップ」を重視する方向へ変化しようとしている。政府が6月に策定した『日本再興戦略』に合致する方向性であり、企業が積極的な事業展開とともに人材投資の必要性を見つめ直すなか、労働政策上でも人材力の強化——すべての人材が能力を高め、それを存分に発揮できる社会を構築するための環境整備等が求められている。

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—』

担当：調査・解析部

主な事実発見

① 人材活用の今後の見直しの方向性

1. 雇用に対する考え方

雇用に対する考え方について、対照的な組み合わせをいくつか示し、それぞれどちらに当てはまるかを尋ねたところ、正社員については引き続き「長期雇用は維持する」企業が9割弱(88.8%)を占め、「柔軟に雇用調整していく」(2.0%)を大きく上回った。

非正社員に対する考え方も同様で、「できるだけ長く雇用する」考えの企業が約3分の2社(65.4%)にのぼったのに対し、「非正社員は人材の入れ代わりを促進する」は6.2%にとどまった。そのうえで、今後の要員管理については、「賃金・労働時間の柔軟な調整が重要」と考える企業が約半数(48.6%)で、「雇用者数の柔軟な調整が重要」とする企業(12.1%)を大きく上回った。

2. 雇用ポートフォリオの変化

従業員全体に占める【無期契約の社員】割合の、向こう5年間の増減見通しを尋ねると、「横ばいで推移する(増減はほとんどない)」とみる企業が30.7%となったものの、「現状より(やや)増加する(と思う)」企業も26.6%で4社に1社を超えた。また、【無期契約の社員】割合が「現状より(やや)増加する(と思う)」と予測した企業に対し、さらに同社員に占める正社員(限定正社員を含む)の割合の増減見通しを尋ねたところ、最多は「現状より(やや)増加する(と思う)」企業で約6割(59.9%)にのぼった。次いで、無期契約の社員割合は増えるが、正社員割合は「横ばいで推移する(増減はほとんどない)」とみる企業(16.1%)が多く、これに無期契約の社員割合は増えるものの、正社員割合は「現状より(やや)減少する(と思う)」との回答(11.6%)が続いた。

3. 多様な正社員の可能性

既存の正社員より働き方を限定したり、非正社員より働き方を拡大しつつ処遇も改善するなどして、社会的に「多様な正社員」(いわゆる「限定正社員」)層を形成していこうとする議論があることを踏まえ、自社における「多様な正社員」の可能性をどう考えるか尋ねたところ、2割弱(19.1%)の企業が「多様な正社員区分を新設(既にある場合は拡充)することを検討し得る」と回答した。業種別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」や「金融業、保険業」「情報通信業」「生活関連サービス業、娯楽業」などで4社に1社を超え、従業員規模別では「1,000人以上」で3割強(1万人以上では半数弱)にのぼった。「多様な正社員区分を新設(拡充)することを検討し得る」理由としては(複数回答)、多い順に「改正労働契約法による通算5年勤続後の無期転換に対応しなければならないから」(44.3%)、「少子高齢化が進展するなか、必要な労働力をいかに確保するかに危機感を持っているから」(42.7%)、「働き方や処遇等を限定した多様な正社員なら雇用の余地があ

るから」および「非正社員からの転換を促進し、優秀な人材を確保することができるから」(ともに 41.7%)などとなった。

② 管理職マネジメントのあり方の変化

1. 管理職の育成・登用上、近年感じている課題

管理職の育成・登用上、近年感じている課題を尋ねると(複数回答)、「世代等により管理職候補者の能力・資質にムラがある(質的確保が困難な世代がある)」が最多で、半数を超えた(52.9%)。

2. 早期選抜の実施状況

将来の管理職や経営幹部の育成を目的にした「早期選抜」の実施状況を尋ねると、「行っておらず、導入予定もない」企業が約6割(58.9%)を占めた。現に「行っている」企業は6社に1社程度(15.4%)にとどまったものの、「導入を検討中」(22.1%)と合わせると4割弱(37.5%)にのぼる。これを海外事業を「展開している」企業(全体の 17.1%)だけで見ると、早期選抜の実施率は4社に1社を超えており(26.2%)、「導入を検討中」(25.0%)と合わせると半数超(51.2%)を占めている。早期選抜者を対象に実施している育成メニューについては(複数回答)、「多様な経験を育むための優先的な配置転換(国内転勤含む)」(53.9%)、「特別なプロジェクトや中枢部門への配置など重要な仕事の経験」(51.9%)、「経営幹部との対話や幹部から直接、経営哲学を学ぶ機会」(48.7%)などが上位にあがった。これらを一般的な管理職に対する実施率と比較すると、優先配置については 21.4 ポイント、重要な仕事経験は 29.8 ポイント、幹部との対話では 17.5 ポイントの大きな差が開いた。正社員の間でも、早期選抜者に選ばれるかどうかで、その後の経験機会に大きな格差を生じる様子が浮き彫りになっている。

政策的インプリケーション

1. 雇用者に占める非正規の職員・従業員比率が四半世紀でほぼ倍増し、直近では 37.9%まで高まるなか、今回の調査では向こう5年間に(無限定)正社員や限定正社員といった【無期契約の社員】への「揺戻し」が図られる可能性が示唆された。

2. 少子高齢化に伴う労働力人口の減少への対応と、経済の持続的成長による経済の好循環との両立が喫緊の課題となる中で、労働生産性の向上が必須となっている。本調査では、就労意欲を高める人材マネジメントとはどのようなものかについて考察し、雇用管理事項や人材育成項目として何を実施するか、また、それらをどう組み合わせるかによって、従業員の就労意欲や人材の定着率も左右される可能性があることを指摘した。

調査シリーズ No.162 『「人材(人手)不足の現状等に関する調査」(企業調査)結果 及び「働き方のあり方等に関する調査」(労働者調査)結果』

担当:調査部(政策課題担当)

主な事実発見

1. 人材(人手)不足を生じている企業(52.1%)に、人材(人手)不足が企業経営に及ぼしている影響について尋ねると、何らかの影響があるとする割合が約3分の2にのぼり、具体的には(複数回答)、「需要の増加に対応できない」や「技術・ノウハウの着実な伝承が困難になっている」「事業運営上に支障を来している」「募集賃金の上昇や既存人材の処遇改善、時間外労働の増大等で人件費が増加している」等が多く挙げた。

2. 人材(人手)不足が職場に及ぼしている影響としては(複数回答)、「時間外労働の増加や休暇取得数の減少」が約7割にのぼった。次いで「従業員間の人間関係や職場の雰囲気悪化」や「教育訓練や能力開発機会の減少」「従業員の労働意欲の低下」「離職の増加」等が挙げられ、何らかの影響があるとする企業が9割を超えた。

3. 人材(人手)不足を生じている企業に、これを緩和するための対策への取組状況を尋ねると、61.9%の企業が「取り組んでいる」と回答した。具体的には(複数回答)、「中途採用を強化する(採用チャネルの多様化、応募要件の緩和等含む)」や「採用対象の拡大を図る」のほか、「新卒採用を強化する(通年採用化、新卒定義の拡大、インターンシップの受け入れ強化等含む)」「業務の効率化を進める(無駄な業務の削減、仕事の分担・進め方の見直し等)」「募集賃金を引き上げる」「定年の延長や再雇用等による雇用延長を進める」等が多く挙げられた。
4. こうしたなか、人材(人手)不足を緩和するための対策に既に「取り組んでいる」企業に、これまでのところどの程度、効果があったかを尋ねると、「大いに効果があった(人材不足がかなり緩和された)」が 0.9%、「一定の効果があった(人材不足がやや緩和された)」が 39.3%で、計約4割が「効果があった」とする一方、「(未だ)実感できるような効果はない(よく分からない含む)」とする企業も約6割(59.3%)にのぼった。
5. 一方、労働者調査で、自身の職場における人材(人手)の過不足感と業務量やストレス等の関係を調べると、人材(人手)の不足感をより強く感じている労働者ほど、1年前と比較して自身の業務量が「かなり増えた」あるいは「やや増えた」とする割合が高くなっている。また、自身の能力等に照らして、業務量が「かなり多い(多すぎる)」ないし「どちらかといえば多い」とする割合も高い。
6. こうしたなか、職場の人材(人手)が「かなり不足している」とする労働者では、3人に1人以上がストレスを「強く感じて」おり、「やや感じている」と合わせて8割を超えている(なお、職場の人材(人手)が「過剰である」と感じている労働者でも同程度に、ストレスが高い点には留意する必要がある)。また、人材(人手)の不足感をより強く感じている労働者ほど、「役職や専門性に係わらず、もっと良い処遇・労働条件であれば転職したい」や「専門性を追求できるなら、現在の勤務先にはこだわらない」など、転職等を志向する割合が高く、職場の人材(人手)が「かなり不足している」と感じている労働者で約3割にのぼっている。

政策的インプリケーション

1. 人材(人手)不足が企業経営や職場に及ぼしている影響が浮き彫りになった。人材(人手)不足を生じている企業の7割以上が、いっそうの深刻化や慢性的な継続を予想しており、何らかの対策を講じる必要性が高まっている。
2. 人材(人手)が不足している企業のうち、これを緩和するための対策に既に「取り組んでいる」割合は6割を超えるが、「(未だ)実感できるような効果はない(よく分からない含む)」とする回答も少なくない。人材(人手)不足を緩和するための対策に取り組み、効果があったとする企業群では、「中途採用の強化」や「新卒採用の強化」にとどまらず、「非正社員から正社員への登用」など採用方法の多様化等に取り組んでいる割合が高い。また、「業務の効率化を進める」ことや「非正社員の活用を進める」こと、「社内人材の多能工化(教育訓練・能力開発)を進める」こと、「周辺業務の外部委託化を進める」ことなど、業務自体のあり方や分担・配分の見直し等にも踏み込んでいることが分かる。
3. 人材(人手)不足は業績向上のネックにもなることから、今後、更なる人材(人手)不足に伴い、「教育訓練・能力開発」の強化や「省力化投資(機械化、自動化、IT化等)」「営業時間の短縮」等を検討する企業も出てくるとみられる。人口減少下における経済の持続的な成長に向けて、企業が必要な労働力をどう確保していくのか、引き続きその動向を注視する必要がある。

また、企業の人材ニーズについても、調査シリーズ No.161 『企業の人材ニーズ等に関する調査』(2016年12月)が探っている。

主な事実発見

1. 企業の採用・育成方針

正社員の長期雇用を維持すべきと考える企業は多いが、今後は柔軟に調整すべきと考える企業がやや増える可能性がある。また、非正社員もできるだけ長く雇用すべきと考える企業の割合が高いが、今後は新陳代謝を促進すべきと考える企業がやや増える可能性がある。

新卒採用と中途採用のいずれを重視すべきかについて、どちらともいえない企業が多いが、「29人以下」の企業では中途採用を重視すべきと考える企業の割合が高い。また、「30人以上」の企業では新卒採用を重視すべきと考える企業の割合が高い。

「1,000人以上」の企業を除き、従業員規模が大きな企業ほど正社員の能力開発は企業が中心と考える企業の割合が高い。非正社員の能力開発については、企業と本人のいずれかが中心になるといえない企業が多い。ただし、「500人以上」の企業は、非正社員の能力開発は企業が中心と考える企業の割合が高い。

正社員採用においてポテンシャル(採用後の成長)を重視する年齢として、「25～29歳」を挙げる企業の割合が高い。これまでと比較し、今後は「30歳以上」を挙げる企業の割合が若干高まる。

2. 人材の過剰・不足感

従業員規模、業種によらず、従業員が不足していると答える企業の割合が高い。特に、「宿泊・飲食サービス」、「情報通信」、「運輸・郵便」、「建設」で不足している。

雇用形態別に見ると、従業員規模によらず、正社員・非正社員ともに不足していると答える企業が多い。特に従業員規模が大きな企業ほど、非正社員が不足している。

年齢別に見ると、従業員規模によらず、「25～34歳」の従業員が不足していると答える企業の割合が高い。一方、「24歳以下」、「35～44歳」は過不足なしと答える企業の割合が高い(ただし、不足も多い)。「45歳以上」も過不足なしと答える企業の割合が高いが、過不足なし以外では不足よりも過剰と答える企業の割合が高くなっている。

3. 新規学卒者の募集・採用

従業員規模が大きな企業ほど、調査時点からさかのぼって過去1年間に新規学卒者の募集・採用を実施したと答える企業の割合が高い。特に、「電気・ガス・熱供給・水道」、「運輸・郵便」、「不動産・物品賃貸」、「サービス業」を除く産業で新規学卒者の募集・採用を実施した企業の割合が高い。

従業員規模が大きな企業ほど、調査時点で新規学卒者の募集を考えていると答える企業の割合が高い。特に、「宿泊・飲食サービス」、「建設」、「情報通信」、「医療・福祉」で新規学卒者の募集を考えている企業の割合が高くなっている。

4. 新規学卒者以外の募集・採用

従業員規模によらず、過去1年間に正社員の中途採用の募集・採用を実施した企業の割合が高い。雇用形態別に見ると、従業員規模が大きな企業ほど、新規学卒者以外向けに「契約社員・嘱託」、「パート・アルバイト」、「派遣社員」の募集・採用を実施した企業の割合が高くなる。

従業員規模が大きな企業ほど、過去1年間に定年退職者の再雇用やパート等から正社員への転換を実施した企業の割合が高い。特に、「宿泊・飲食サービス」、「医療・福祉」では、いずれも実施した企業の割合が高くなっている。

雇用形態によらず、従業員規模が大きな企業ほど調査時点で採用を考えている企業の割合が高い。ただし、「契約社

員・嘱託」の採用を考えている企業の割合は相対的に低い。

5. 職種別に見た募集・採用

「専門・技術的職業」、「事務的職業」については、過去1年間に募集・採用(活用)のいずれも実施した企業の割合が高い。その他の職業では、募集・採用(活用)のいずれも実施しない企業の割合が高くなっている。

調査時点では、「専門・技術的職業」の採用(活用)を考えている企業の割合が高い。

政策的インプリケーション

求職者の希望する職種や雇用形態と求人のをマッチさせることで円滑な労働移動を支援する方策を考える上で、求人側の企業の人材ニーズの実態がわかる情報は有益である。

またその中でも特に、次世代幹部人材の発掘と育成に着目した研究成果として、労働政策研究報告書 No.194『次世代幹部人材の発掘と育成に関する研究 事業をグローバルに展開する製造企業を中心に』(2017年3月)がある。

労働政策研究報告書 No.194『次世代幹部人材の発掘と育成に関する研究 事業をグローバルに展開する製造企業を中心に』

担当:西村純

主な事実発見

1. 各事例ともより良い内部調達の仕組みを構築すべく取り組んでいた。ただし、重点的な対象には若干の違いがある。まず、(1)国内と海外の双方を重視し、制度改革を進めているタイプ(製造A社、B社)、(2)どちらかと言えば国内を重視し、制度改革を実施しているタイプ(製造D社、E社)、(3)海外を重視し、制度改革を実施しているタイプ(部品メーカーC社)。
2. 一方、制度改革の内容については、いずれの事例も将来の幹部候補群のようなものを形成し、彼らや彼女らに対して、育成をかけていこうとしている。ただし、その候補群の形成の方法にも若干の違いがあった。(1)人を軸、すなわち、社内にいる実力があろう、もしくは、興味深そうな人材を見つけ出しポテンシャル層として把握していく中で人材群が作られていく方法、(2)ポジション(ポスト)を軸にその後継候補を人材群とする方法、(3)社員区分や資格等級を基礎に人材群を設ける方法の3つの方法があった。事例によっては、複数の方法を組み合わせて実施している。(1)と(2)の双方を利用しているが、どちらかと言うと(1)を進めて行こうとしている例として、製造A社とB社が、(2)を中心に行っている例として、部品メーカーC社の海外と製造E社が、(3)を中心に行っている例として、部品メーカーC社国内と製造D社がそれぞれ挙げられる。この3つであるが、どちらかと言うと(3)が古くからのスタイルであり、(1)や(2)が新たに出てきたスタイルと言えよう。
3. 各事例とも、その方法や程度は異なるものの、将来の幹部候補人材群、すなわち、タレントプールを設けていた。共通の傾向として、対象を絞ることで一つのクラスターを形成し、そのクラスターに対して優先的に育成機会を提供しようとしている。これは、ポジション軸であれ、人軸であれ共通している。
4. それぞれの把握方法において共通することとして、少なくともポテンシャル人材については、長期的な計画を立てて育成しようとする傾向が見られる。人を軸とした場合、A社やB社のように、最高到達点が組織階層の上の方まで(将来の役員クラス)伸びていけそうな社員を見つけだし、その最高到達点に実際に届くような育成が行われている(ようとしている)。一方で、ポジションを軸とした場合も、E社で見られたように、10年先の次々世代までその対象を伸ばし、人材育成を試みようとしている。このように、計画などを立て、長期的なスパンで人材を育成しようとしている点は、共通する事柄のよ

うに思われる。また、本体企業だけではなく、企業グループも含めて人材活用を進めていこうとしている点も一つ共通する流れとして見ても良いと思われる。

5. 事例の中からいくつか変化の兆しのようなものを読み取ることもできる。以下、昇進慣行と自社の考え方の浸透の2つについて、事例から読み取れることを記しておきたい。第1に、昇進慣行について。社員区分や資格等級によらない人を軸とした取り組みは、ポジションを軸とした場合よりも、既に企業内で構築されている昇進慣行を変化させようとする意図が強いようである。第2に、自社の考え方の浸透について。日本の人材育成は、新卒という白い布を内部育成を通じて、自社色に染めていくと言われている。いわゆる「白い布仮説」である。こうした慣行は、自社の考え方の浸透にとって効率的であると言われてきた。これにかかわり、いくつかの事例では、海外現地採用の外国人を海外拠点における幹部候補として本気で活用しようとしている。この動きは、本体のみならずグループ企業の人材も含めた人材活用に向けた取り組みと言えるとともに、新卒採用者以外からも積極的に幹部人材を調達しようとしていると言える。その際に見られる特徴として、自社の社員への同質化に向けた取り組みが実施されている。一方、本国においては、将来の幹部候補というコア社員内において、自社の色に染まりきらない異質性を持った人材の育成が進められようとしている。以上の点を考えると、自社の色を持ちつつも、その色に染まりきらない人材の育成が試みられようとしていると言えるかもしれない。

政策的インプリケーション

1. 人材発掘について。人材発掘のポイントは、人選の際にどれだけ多様な視点を加えることができるかにあると思われる。部門長による縦のラインだけではない視点からも人材を探していく必要があると言えよう。また、部門と人事双方において、人事評価だけでは見えてこない優秀層の発掘を心がけることも重要なことだと思われる。A社やC社では、人事評価に凸凹がある人材も、候補として選ぶよう心がけていた。B社もポテンシャル人材を選ぶ際に、「スケール感」というものを考慮に入れていた。減点方式のみではなく、加点要素も踏まえた上で人材の発掘に取り組んで行く必要があると思われる。

2. 配置転換の実施について。配置転換を通じたOJTによる育成という点について総論では賛成していても、実際に実施するとなるとそう上手く行くものではない。一つの対策として育成にかかわる事柄を議論する会議体の実施が挙げられる。その際に重要なことは、同僚によるプレッシャーが適度にかかる場とすることであろう。通常、異動が上手く実施されないのは、後釜が育っていないことによる部分が大きいと思われる。例えば、会議の場でそうした後釜を作っていない者に対して、同僚からプレッシャーをかけられるような場を作ることができれば、育成を主眼とした配置転換が進むことに繋がる可能性がある。また、人材交流を目的とした会議の実施も一つの施策として考えられる。同じレベルの人材を交換するという条件をかけることで、優秀人材同士の異動が活発になるかもしれない。この方法は、スペックの細かな設定と、人材同士の正確な比較を可能にすることにより、日々の業務の効率性を一方の当事者が失うことなく、当事者間同士で人材交流を活性化する途を開くものではある。ただし、細かなスペックを設定するが故に、当事者同士の交渉にかかる労力を高めると共に、結果として合意にいたらないということに繋がる危険もある。制度によって得られる効果と、その際に生じる交渉などの非金銭的なコストを上手く均衡させるような運用が望まれるといえよう。

3. 人材の発掘や配置転換を通じた育成を実施していくためには、全社を巻き込んだ取り組みが重要になるとと思われる。対象が会社全体であるか、特定の部門であるかに関わらず、会社のトップ層を巻き込んだ取り組みが重要であると思われる。

5 非雇用労働政策

(1) 諸外国の在宅就業

在宅労働については、厚生労働省の要請により諸外国の状況を資料シリーズ No.117『諸外国における在宅形態の就業に関する調査』（2013年6月）として取りまとめている。

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』

担当：国際研究部

主な事実発見

各国における在宅労働は、伝統的には物の加工に関する請負的な形態（わが国の家内労働）が主流であったが、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。これに伴い、従来の経済従属性の強い働き方と、より専門性・独立性の高い自営的な働き方の境界や、こうした労働に従事する層の労働法上の位置づけが曖昧化する傾向にあるとみられる。しかし、在宅という働き方に付随する問題として、概してその実態は把握されにくい。

アメリカでは、在宅労働が規制緩和を経て原則自由化されるに至った1980年代を境に、論点が大きく様変わりした。自由化後も続く不法な在宅労働者の増加や、雇用関係の曖昧な在宅労働者の増加を背景に、時間管理の自由度の高さや仕事と家庭の両立といった従来の議論から、社会保障制度の不備や企業側の責任の不明確さ、雇用関係の有無による法律の境界の不透明さなどが論点とされるようになっていく。現状では、雇用されているか自営かを問わず経済の実態に即して労災補償と公正労働基準法が適用される一方で、雇用関係を前提とする全国労働関係法、失業保険は適用外とされることが多い。また、企業負担による社会保障システムが一般的であるため、在宅形態の就業を行う労働者の半数を占める自営業者は年金や健康保険も対象外となっている。

イギリスでは、IT機器を用いた在宅労働者は増加しているとみられるが、実態はほとんど明らかになっておらず、保護法制などの議論の中心は未だに伝統的な在宅労働者（家内労働者）にある。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、労働法上の権利が全く異なる「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、労働者自身も自らの権利について理解しにくい状況にある。しかし、権利保護の必要性をめぐる議論はむしろ縮小傾向にあり、最低賃金制度の適用に関する進展を除けば、法整備も進んでいない。

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」、あるいは「見せかけの自営業者」のいずれかとみなして、家内労働法や労働契約法、労働保護法などの適用を通じて法的に保護している。このため、さらなる法整備は必要とされていないとみられる。

政策的インプリケーション

調査の結果、各国では在宅就業を行う者の増加に伴い、低い就業条件や低収入といった問題に直面する層が拡大しているとみられるものの、その実態の把握を含め、法制度による対応は前回調査時点から進展しておらず、依然として各国での対応は様々な視点から様々になされており、統一的に在宅形態の就業をとらえて対応している状況にはないことが明らかとなった。

(2) 職場の分断化と非典型就労組織

ところで、非雇用労働問題が世間で注目を集めるようになったのは第3期の終わり頃からであり、むしろ第4期における重点テーマの一つであるが、JILPTではそれに先駆ける形で、

外国の状況を紹介する形でいくつかの研究結果を出してきている。それがディスカッションペーパー 16-02『職場の分断化現象—問題提起と日米両国の現段階の法的対応—』（2016年3月）と労働政策研究報告書 No.190『欧州の新たな非典型就労組織に関する研究』（2017年3月）である。

ディスカッションペーパー 16-02『職場の分断化現象—問題提起と日米両国の現段階の法的対応—』 担当: 仲琦

主な事実発見

1. 職場の分断化現象は企業の「中核的競争力 (core competency)」への追求から始まり、情報通信や労働者の管理・監督方法の革新によって現実化していった。
2. アメリカでは、労務給付を必要とする大企業に相応の使用責任を負わせるべきと主張する学説がある。
3. 日本においては、従前から職場の分断化現象が利用されてきたが、近年におけるその利用拡大と新たな利用形態の出現には、従来の法理による対応が追いついていない。

政策的インプリケーション

これまでは業務処理請負、労働者派遣、親子会社といった契約形態別に対応してきたが、本稿に挙げられた間接雇用、あるいは雇用以外の労働力利用形態には、大企業側の人事コスト削減と、契約上の使用者責任潜脱という共通の目的が存在している。今後は、契約形態や就労場所を超えた俯瞰的な視点からの考察が必要となろう。

労働政策研究報告書 No.190『欧州の新たな非典型就労組織に関する研究』

担当: 仲琦

主な事実発見

1. 中核的競争力を追求するという企業戦略の転換と、革新的な技術の導入は欧州の就労形態にも多大な影響をもたらした。大きく話題にされていることを確認した。
2. 欧州に出現した新たな就労形態の定義、運用、当事者の特徴、利用の促進要因と阻害要因、労働市場と就労者の労働条件に及ぼす影響を紹介した。
3. 就労形態に影響をもたらす新たな技術と、Uber 運転手の労働者性判断に関するイギリスの裁判例を紹介した。

政策的インプリケーション

1. 日本においても、今後、革新的な技術の利用が大いに進展し、生産やサービスのあり方に大きな影響が及ぶことも予想される。労働法の保護が及ばない個人請負業者、フリーランサーの増加が予想されるが、彼らにはどのような法的保護や規制を与えるべきかを検討する必要がある。
2. 欧米とは違って、日本は従前から下請系列システム、重層請負等の形で非典型的な就労組織をある程度利用してきた。その利用に対する法的規制も、ある程度整備されている。新たな就労形態の下で就労する者に及ぼす法規制を検討する際に、従前から存在してきた労働法の拡張、応用とは全く異なる法的保護の仕組みを考案する必要があるのか、それともこれを今までの法的規制の延長線上の問題として考えるべきか、検討する必要がある

(3) NPO 法人の働き方

なおボランティア労働の多い NPO 法人の働き方については、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―』(2015年5月)、労働政策研究報告書 No.183『NPOの就労に関する研究―恒常的成長と震災を機とした変化を捉える―』(2016年5月)が詳しく調査している。

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

主な事実発見

1. 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。
2. NPO法人に有給職員が存在し始めるのは、財政規模が「500～1,000万円」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。
3. 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。一方、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。
4. 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。
5. 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。
6. 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。
7. NPO法人の「正規職員」の年間給与額は、「平均的な人」の平均値で約260万円である。一般企業の一般労働者の平均と比べると依然低い値である。しかし、10年前に比べると、一般企業ではほとんど変化がないが、NPO法人の賃金は改善傾向にあり、その差は縮小しており、今後さらなる改善が期待される。「非正規職員」の時給はほぼ市場の賃金と変わらない状況にある。
8. 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>

1. 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。

2. 支援事業の規模の平均額をみると、「東北3県」のNPO法人では、2011年度は約595万円、2012年度は約896万円、2013年度は約1,298万円と上昇傾向にあるが、「それ以外」の地域では300万円程度で横ばいとなっている。支援事業の資金体制は、「東北3県」のNPO法人では企業や行政、助成団体からの助成金など外部資金の割合が高い傾向があり、逆に「団体の独自資金」の割合が低くなっている。一方で、支援活動を行っている団体が強化している運営戦略が「自主財源を増やす」ことであることから、安定した事業を行える財政基盤を作ることを目標としていることがわかる。
3. 団体の人員構成を「東北3県」のNPO法人をみると、人数の総数は約52人、「正規職員」数が約4人、「非正規職員」が3.49人、有給職員の割合は約15%となっている。「それ以外」の地域に比べて人数の総数が多く、「正規職員」数が約1人多い。
4. 支援事業で採用した有給職員数は「東北3県」のNPO法人では2011年度～2013年度にかけて約1名採用している。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。採用した人の雇用契約は1年以上の長期である割合が高く、今後の雇用の見込みも「本人に離職の意思がない限り継続」とする割合が高く、比較的安定した雇用が提供できていると考えられる。また、今後、増やしたい活動形態として、被災地支援を行っている団体や、「東北3県」の団体では「正規職員」をあげている。
5. 震災支援活動中の怪我などの災害への対策についてみると、有給職員に関しては労災保険で対応しており、「有償ボランティア」に関してはボランティア保険に加入している割合が高いが、無償ボランティアに関しては「特に何も加入していない」割合が高くなっており、安全対策が十分とは言えない状況にある。ボランティア活動中の怪我や病気に対して国や行政が補償することに対して「必要」とする割合が6割を超える。また、災害ボランティアの派遣や支援を国や行政が積極的に行うことについて、「よいと思う」とする割合が8割近くに上る。
6. 「東北3県」のNPO法人の「正規職員」の実労働時間は「それ以外」地域に比べて長くなっている。平均の年収は約222万円で、東北3県の一般企業の労働者に比べて低くなっている。「非正規職員」の時給は857円で、東北3県の短時間労働者に比べて若干低い値となっている。
7. 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。

労働政策研究報告書 No.183 『NPOの就労に関する研究—恒常的成長と震災を機とした変化を捉える—』

担当:小野晶子

主な事実発見

1. NPOにおける雇用創出の可能性について

第2章では、NPO法人の労働市場の規模を推計するという試みに挑戦しており、その規模を1つの産業セクターに見立てるとどのくらいになるかを検証している。その結果、NPO法人の有給職員およびボランティアが1年間に生み出す付加価値は合計8,921億円と推計された。この規模を他の産業セクターと比較すると「移動電気通信業(携帯電話事業等)」や「損害保険業」を上回る。今後NPO法人数の拡大より1団体あたりの人員数が拡大していくことが見込まれ、それには依

然として零細な経営状態を改善していくことが必要である。

第3章では、NPO 法人の1団体あたりの有給職員数が増加してきている要因を鑑み、有給職員数の規定要因を団体調査から探索している。その結果、この10年の有給職員の増加は主に人口規模の小さい地方でみられ、特に正規職員に関しては、市場賃金の低い地域で多い傾向がみられている。逆に非正規職員は、市場賃金の高い地域で多くなっている。NPO全体の賃金水準は依然として低いが、市場賃金の低い地域であれば、よりNPOの賃金に近接することが考えられ、NPOも働く場所として選択されうる可能性がある。NPO法人も正規職員を獲得しやすくなることが考えられる。また、地方行政と協働関係(補助金や事業委託など)にある場合、有給職員が多くなる傾向がみられている。

第4章では、賃金構造の分析を行っている。賃金関数からは、10年前の調査同様に人的資本要因が賃金水準に与える影響は小さいと指摘されている。また、これまでの先行研究同様に活動年数と賃金の関係性は統計的に確認されていない。他方、確認されたのは、年齢と性別の賃金に与える影響である。年齢が高くなるほど、そして男性で、賃金が高くなるという結果が出ている。特に年功的なのは男性で、正規職員で、傾向が強くみられる。これまでNPOの賃金分析で見られなかった発見であり、NPOの賃金が一般労働市場と少しずつ接近しつつあるのではないかと感じさせる。

2. 活動者の継続意思とキャリアの変化について

第4章では、賃金が有給職員の継続意思にどの程度影響を持つかについて分析している。それによると賃金の絶対額の多少は継続意思には影響を与えず、平均賃金との差が大きかったり、賃金上昇していたりという相対的な賃金要因が活動継続につながる事が明らかになった。

第5章では、若年・壮年層の活動動機と継続意思の関係を分析している。消費的動機に関わる「理念・活動目的への共感」については、理論モデルの想定としては、この動機が強いほど継続意思が強くなる。結果も仮説通りだが、高齢層よりも若年・壮年層においてその傾向がより強くみられた。また、投資的動機である「知識・技術・経験の獲得」については、NPOで得た人的資本を将来的に他で活かすことを考えると、同動機が強いほど継続意思は弱くなるという理論モデルとなる。結果は、若年・壮年層では継続意思が弱くなり、モデル想定と合致しているが、興味深いのは高齢層での同動機と継続意思の強さであり、高齢層ではこれまでのキャリアとは別の新しい経験を望んでいることが示唆された。

第6章では、高齢者のセカンドキャリアの展開の観点から、活動開始年齢と活動への関与度について分析を行っている。その結果、活動開始年齢の低さが「組織全体」の運営・管理や活動時間を増加させる効果を持っており、活動開始年齢を60歳から55歳にすることで65歳時のNPO活動への関与の確率が2倍になることが明らかになった。

第7章では、NPO活動における「バーンアウト」状態とされる心理状況の要因を分析している。「バーンアウト」とは、「燃え尽きた」ように仕事に対する意欲を失い、休職・離職に至る症状のことである。この状態を測定する指標として、「情緒的消耗感」と「個人的達成感の低下」という2つを使っている。「情緒的消耗感」は、端的にいうと「精神的に疲れ果てた」状態であり、「個人的達成感の低下」は、仕事を通じたやりがいを失っている状態である。例えば、長時間労働の場合は、「情緒的消耗感」は高くなるが、「個人的達成感」は低下しない。ところが、「活動をやめたい」と思っているグループでは、「情緒的消耗感」だけでなく、「個人的達成感の低下」も著しく高くなる事が明らかになった。つまり、離職行動は、何の達成感もないままに疲れ果てた末に出る行動であり、逆にいえば、クタクタに疲れたとしても達成感に満ち溢れていたり、さして達成感はないがそれほど疲れないのであれば、活動を継続するということが出来たろう。

3. 東日本大震災とNPOの支援活動について

第8章では、NPO活動者の働き方や意識の変化が震災を契機とした一時的なものなのか、それとも「構造変化」ともいう

べき継続性を持つものなのかを論じている。結論としては、近年 NPO で活動を始めた人や被災地で活動する人の「労働者」としての意識の高まりを感じさせるといえる。ただ、NPO の活動継続が「構造変化」というほどの持続性があるかどうかには疑問があり、活動者の継続意思が団体要因よりも意識要因で強く規定されていることから「気持ちのみで支えられた活動は脆弱であり、持続性に乏しい」としている。

第9章では、東日本大震災の支援活動を行った NPO 法人の財務状況と雇用の関係に注目している。被災地で活動する NPO の財政状態をみると、ほとんどの団体で震災から3年間は年間収入が拡大しており、雇用数も全国比で大きくなっている。特に、震災後に立ち上がった NPO については、その財源のほとんどが補助金や助成金といった外部資金となっている。また、復興支援事業を実施している NPO では、年間収入が大きくなるにつれてより多くの有給役員・正規職員が配置される傾向にある。ただ、これまでの災害復興の過程で、短期的に流入する巨額の復興事業の資金が、復旧に目途が立った頃には減少していくことを挙げ、阪神淡路大震災をみても復興は短期間に終わらないことを指摘し、息の長い支援の必要性を説いている。

第10章では、東日本大震災の支援活動の NPO への影響について分析している。その結果、被災地で寄付を含む支援活動を行った NPO は、被災地に近いという結果が挙げられ、「地の利」が重要であることが挙げられている。ゆえに、平時から近隣レベルでの支援を想定したシステム、協力体制を探ることが求められる。さらに、NPO 同士の協力関係が強い団体ほど支援活動を行っている傾向がみられる。また、支援活動を行った NPO では、正規職員数、ボランティア数が増加するのみならず減少する傾向も確認されており、支援活動を通じて人的資源がより流動化する傾向がみられる。これは、一時的な外部資金の流入により雇用が増加しても不安定な状態であると考えられる。

第11章では、災害時のボランティアのあり方について論じている。災害復興時には全国から多くのボランティアを集め、いかに活用するかを考える必要がある。日本にはボランティア活動の保護や補償に関する法律はなく、活動時にはボランティア保険に入ることが推奨されるが、被災地で活動している人の約半数が未加入のまま活動を行っている。当調査では、国や行政がボランティアを募集、派遣することや、ボランティアに対して補償制度を充実させることについて8割以上が肯定的に捉えていることが明らかになっている。本章では、独、仏、米のボランティア活動時の補償制度や募集方法を紹介し、日本への展開の必要性について論じている。

第3節 労働人権政策

1 男女雇用機会均等政策

第3期における男女雇用機会均等政策に係る調査研究としては、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—インタビュー・レコード』（2014年5月）、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』（2015年5月）、調査シリーズ No.150『妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査結果』（2016年5月）がある。

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—インタビュー・レコード』

担当：国際研究部

主な事実発見

(1)「選択と集中」によるグローバル展開型、(2)ローカル市場優先型、(3)顧客適応型の三つに分類して分析した。

(1)「選択と集中」によるグローバル展開型は、2000年代に入りグローバル化の速度を速めるなかで、女性を含めた多

様な人材を統合する経営の必要性が高まっている。国境を超えた競争が激しさを増すなかで、すべての従業員が経営者の視点を持って業務にあたることや、従業員の能力を最大限に発揮させるために、能力育成や公正な評価の仕組みの整備が進んでおり、女性の活用や登用もその一つとして位置づけられるようになっている。

(2) ローカル市場優先型では、本国、もしくはグローバル・レベルで目標値が設定される形で取り組みが促されていることや、ローカル市場の顧客が多様性を持つようになっていることから、企業内に多様性を取り込んでいく必要性が高まっていることなどから、女性の活躍を促進する施策が展開されている。賃金制度、職務記述と職務グレード、評価制度などは、グローバル・レベルで多様な人材を統合するための公正さを担保した仕組みとなっており、それらが女性の活用推進や登用にも効果的に機能している。一方で、労働市場に占める女性労働者の割合など、ローカル市場の特性に影響を受ける部分も大きい。

(3) 顧客適応型は、主要な顧客である日本企業とともに海外進出や常駐するといった経営を行うため日本企業の影響が強いが、女性の活躍を促進する施策は本国企業のイニシアチブのもとで進んでいる。

政策的インプリケーション

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ということが、調査対象企業の共通した特徴である。グローバル展開における戦略の違いにより切実さに温度差はあるが、女性を含めた多様な人材の能力を最大限に発揮させることが、企業の競争力にとって不可欠であるという認識は共通している。

「働き続ける」ための支援とは、柔軟な働き方を提示するだけでなく、フォーマルな仕組みのなかで評価される能力の獲得方法や、インフォーマルな仕組みのなかで評価される人的なネットワークの構築方法を習得させることを含む。フォーマルな仕組みが多様な人材に配慮した公正なものとなっていることは言うまでもないが、職務や評価などのうえで、明文化されていないインフォーマルな仕組みについても、情報を共有することが全体としての公正さを担保することにつながっている。何がフォーマルか、インフォーマルであるかについては、賃金、職務、評価、採用などの制度が、日本企業と異なっていることを考慮しなければならないものの、本調査結果から得られる女性の活躍促進に向けての示唆であろう。

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』

担当: 永田有

主な事実発見

1. 女性社員の妊娠・出産時までの就業継続の状況を正社員、非正社員の別にみると、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「出産後も働き続ける女性はほとんどいない」(44.0%)、「出産後も働き続ける女性が大多数だ」(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。

2. 2014(平成26)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(管理職以上への登用の途が広く開かれている採用区分)についてみると女性は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(課長相当職以上)に占める女性の割合(10.7%)を上回っている。常用労働者数100人以上企業に限ってみると、総合職等採用者に占める女性の割合は39.7%であった(100人以上企業での課長相当職以上に占める女性の割合は5.2%)。

3. 部門ごとに男女の配置の状況を見ると、いずれの職場にも男女とも1割を超えて配置している企業が多い部門は「人事・総務・経理」、「調査・広報」、「企画」で、約6割の企業が男女とも1割を超えて(バランスよく)配置している部門である。一方、男女とも1割を超えて配置している企業割合が低い部門は「生産(建設、運輸、物流を含む)」、「販売・サービス」、「営業」で、約7割の企業が男女どちらかを9割以上(偏って)配置している部門となっている。

女性が9割以上配置されている職場がある企業は「人事・総務・経理」、「販売・サービス」で比較的多く、「人事・総務・経理」では男性が9割以上の職場がある企業割合よりも高い、女性が偏って配置されやすい部門となっている。また、「販売・サービス」は男性が9割以上の職場がある企業も約4割あり、女性、男性それぞれが偏って配置される職場がある部門となっている。

男性が9割以上の職場がある企業割合は、「生産」、「営業」で6割を超えており、「研究・開発・設計」でも5割を超えている。

最近5年間に女性の配置が拡大している部門としては「営業」(8.4%)、「人事・総務・経理」(7.4%)、「販売・サービス」(4.9%)の順で多く、「営業」部門は男性に偏った配置をする企業割合が高い一方で、女性の配置も進んでいる。

4. 男女いずれかの配置が9割以上となっている職場の割合が5年前と比べて増えている企業割合、減っている企業割合はともに4.6%であった。

「増えている企業」について、その理由(複数回答)をみると「業務の性格上いずれかの性に向いている職場が増えてきたため」(42.1%)、「男女がそれぞれ特性を活かした職場で活躍してもらうことが会社の方針であるため」(20.7%)、「採用数は特に絞りでないが、採用者がいずれかの性に偏るようになったため」(20.0%)の順で多く挙げられている。

一方、「減っている企業」では「採用数は特に増えていないが、採用者の男女バランスがとれてきたため」(43.8%)、「業務の性格上どちらの性でも能力が発揮できる職場が増えてきたため」(29.3%)、「採用数が増えたために、多くの職場に男女とも配置できるようになったため」(23.1%)が比較的多く挙げられている。

5. 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(複数回答)をみると、「管理職世代の女性(管理職登用の可能性のある職種)の採用が少なかった(30%未満)」(24.0%)、「管理職世代の女性(管理職登用の可能性のある職種)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(管理職登用の可能性のある職種)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く、次いで「業務の難易度が増す。責任が重くなることを女性が望まない(時間外や夜間・休日の勤務によるものを除く)」(17.5%)であった。

一方、「取引先・顧客等が、女性管理職を希望しない」(0.9%)、「全国転勤が求められるため女性が希望しない」(2.6%)などの理由は少ない。

女性の割合が30%未満の役職がある理由として「管理職世代の女性(管理職登用の可能性のある職種)の採用が少なかった(30%未満)」、「管理職世代の女性(管理職登用の可能性のある職種)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」、「管理職世代の女性(管理職登用の可能性のある職種)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」のいずれか(採用・育成・継続就業の課題)を選んだ企業について、管理職登用の可能性がある職種の管理職の手前(係長等)の世代の女性の採用・育成・継続就業の状況をみると、その世代においても「採用数が30%を下回っている(注2)」(53.0%)、「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成されていない」(34.3%)、「継続就業率は依然として低く、もうじき管理職に

なる世代がのこっていない」(21.2%)とする企業がそうでない企業を上回っており、特に女性の採用者数が少ないことについて、係長世代においても課題は解消されていない。

6. 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年間でさらに前の5年間と比較すると、学卒採用者、中途採用者、男性、女性いずれも昇進者が増えた企業割合が減った企業割合を上回る中で、男性中途採用者での増加、男性学卒採用者からの減少が比較的多く、女性については男性ほど昇進者数の変化がみられない。

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。

7. 女性の採用、登用、育児休業取得者割合等について実績を公表している企業割合は「採用者に占める女性割合」(4.7%)、「育児休業取得者の割合」と「所定外労働時間数」(2.8%)の順となっている。目標を設定している企業割合は実績を公表している企業割合を上回り、「所定外労働時間数」(7.1%)、「男女別の勤続年数」(4.7%)等となっているが、設定した目標を公表している企業割合は最も高い「育児休業取得者の割合」でも0.6%である。

実績を公表している媒体(複数回答)としては、「就職情報のサイト(リクナビ等)」(64.8%)が際だって多く、次いで「自社のホームページ」(23.2%)の順となっている。

8. 女性の活躍推進に向けた4つの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5年間に導入した企業割合(6.4%)は「出産・子育て等で退職した元社員の女性を非正社員として再雇用する制度」(5.5%)よりも多く、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(複数回答)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。

2. 5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。

調査シリーズ No.150 『妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査結果』

担当：永田有

主な事実発見

1. 就業規則等に明文化された育児休業制度がある企業では、ない企業に比べ出産後も働き続ける女性が多く、有期契約労働者について育児休業制度を取得できる者が明確化されている企業では、されていない企業に比べ、出産後も働き続ける有期契約労働者が多い。
2. 妊娠、出産、未就学児の育児を経験した勤務先において、妊娠等を理由とする不利益取扱い等の経験率は、正社員で22.3%。契約社員やパートタイマーでは正社員より低いが、派遣労働者では正社員より高い。妊娠等を理由とする不利益取扱い等は上司だけではなく同僚からも行われ、男性だけでなく女性からも行われている。
3. 妊娠等を理由とする不利益取扱い等防止対策に取り組んでいる企業では、取り組んでいない企業よりも経験率が低くなるばかりでなく、出産後も働き続ける女性の割合が高くなる傾向がある。
4. セクシュアルハラスメントの経験率は正社員で 34.7%と非正社員より高く、規模別には大規模ほど高い。態様としては「容姿や年齢、身体的特徴について話題にされた」が多く、行為者は妊娠等を理由とする不利益取扱い等に比べて女性から受ける割合は総じて低い。
5. セクシュアルハラスメント防止対策に取り組んでいる企業はおよそ6割であるが、規模 100～999 人では9割以上、1,000 人以上では全ての企業が取り組んでいるのに対し、10～99 人では半数強の企業しか取り組んでいない。

政策的インプリケーション

出産後の継続就業率を高めるために、育児休業制度の明文化や、有期契約労働者について育児休業制度を取得できる者を明確化することが有効である。

妊娠等を理由とする不利益取扱い等は、上司だけではなく同僚からも行われていることから、事業主ばかりでなく上司・同僚からの行為を防止することが求められ、また、派遣労働者の経験率が高いことから、派遣先もまた事業主とみなして防止措置義務を適用することが適当と考えられる。

妊娠等を理由とする不利益取扱い等防止対策、セクシュアルハラスメント防止対策とも、規模の小さな企業における取組を推進していくことが必要である。

なお、男女均等政策の前提としての女性の労働参加に関するマクロ経済的分析として、デイスカッションペーパー 16-04 『女性の労働参加の進展がマクロ経済に与える影響—マクロ経済モデルによる試算—』（2016年7月）がある。

ディスカッションペーパー 16-04 『女性の労働参加の進展がマクロ経済に与える影響—マクロ経済モデルによる試算

—』

担当：中野諭

主な事実発見

女性の労働参加が進むケースでは、女性の労働参加が現状（2014年）のまま進まないケースと比較し、将来、消費やGDPが増加することが確認された。

政策的インプリケーション

中長期的な労働行政を立案する、あるいは政府の推進する「女性活用」や「一億総活躍」の具体的な政策を検討する際の基礎情報となることが期待される。

2 ワーク・ライフ・バランス

第3期において、育児、介護等と仕事の両立に関わる領域は、JILPTがもっとも力を入れて取り組んだ分野の一つである。

(1) キャリアと両立支援

まず、男女雇用均等政策とワーク・ライフ・バランス政策の双方に関わる調査研究として、調査シリーズ No.106『男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果』（2013年3月）、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—』（2014年3月）、労働政策研究報告書 No.192『育児・介護と職業キャリア—女性活躍と男性の家庭生活—』（2017年3月）、調査シリーズ No.169『企業の人材活用と男女のキャリア』（2017年3月）がある。

調査シリーズ No.106 『男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果』

担当：鈴木一光

主な事実発見

1. 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（両者の合計数 13 個）と企業全体の反応について比較してみると、300人以上規模、100～299人規模ともに、これらの施策の取り組み数が多い企業の方が、「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」、「職場が活性化した」、「雰囲気よくなった」や「女性の役職者が増えた」などで、「そう思う（計）」の企業割合が高まっており、これらの施策にある程度取り組んだ企業において一定の効果が出ていることが伺える。

このように、女性正社員の活躍のための施策とポジティブ・アクションの取り組みについて、「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」や「女性の役職者が増えた」など評価されていることなどから、女性役職者の登用や活躍を図っていく上で、これらの施策についてさらなる取り組みが求められる。

2. 次世代法に基づく、一般事業主行動計画の作成の有無と両立支援策などの整備による企業全体の反応の違いを比較してみると、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」、「雰囲気よくなった」や「職場が活性化した」などで「そう思う（計）」の割合が高くなっている。

また、一般事業主行動計画を作成している企業の内、くるみんマークの認定の有無と両立支援策などの整備による企業

全体の反応の違いを比較してみると、300人以上規模の企業では、一般事業主行動計画の作成の有無と同様に、くろみんマーク認定企業の方が受け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」、「雰囲気よくなった」や「職場が活性化した」などで「そう思う(計)」の割合が高くなっている。

このことは、次世代法に基づく一般事業主行動計画を作成している企業の方が、さらにはくろみんマークの認定を受けている企業の方が、両立支援策の整備に関して積極的な効果を見出している状況にあるといえる。

政策的インプリケーション

女性役職者の登用を図るためには、企業におけるポジティブ・アクション等の一層の取り組みが求められること。

次世代法に基づく一般事業主行動計画の作成の企業の方が、さらにはくろみんマーク認定企業の方が、両立支援策の整備に関して積極的な効果を見出していることなどから、両立支援策の充実や女性の継続就業を図る上で、企業が積極的に一般事業主行動計画を作成し、くろみんマークの認定を受ける取り組みは重要であること。

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—』

担当:鈴木一光

主な事実発見

1. 女性管理職は、男性に比して「未婚」の割合がかなり高く、さらに「有配偶・子なし」、「離死別」の割合も高い。有配偶で子どもがいる女性管理職は約3割に過ぎない(男性7~8割)。管理職の労働時間は男女とも同じくらいであるが、夫婦ともに正社員で、小学生以下の子どもがいる女性管理職は、夫婦間の家事育児分担60%以上(女性のほうがより多く分担している)が7~9割程度と高い割合を占める。女性管理職は、家事・育児の重い負担も担いながら働いている人がほとんどである。

2. ポジティブ・アクションに積極的に取り組むかどうかには、経営者の経営状況の認識は概ね影響をせず、女性を活用しようという意思が重要である。また、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おり、企業にとって両立支援策(制度)などとセットで実施していくことが受け入れやすい。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。

3. 「女性正社員の活躍のための施策」(女性活躍推進)の各施策については、女性の役職者登用を始め、女性の継続就業、さらには「女性のモチベーションが上がった」など女性の活躍を後押しするような間接的な影響も感じられている。育児休業制度を始めとした両立支援制度については、女性の継続就業を始め、「雰囲気よくなった」や「女性のモチベーションが上がった」など女性の活躍を後押しするような間接的な影響も感じられている。

4. 女性の昇進意欲や仕事のやりがいを高める上で、企業の施策導入の効果は限定的であり、職場における取り組み、とりわけ上司のマネジメントが重要である。企業が女性活躍の施策を実施する際には、その取り組み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り組みも重要である。

5. さらに、女性の昇進意欲に関しては、今後大卒女性の採用を増やすことや、係長・主任に積極的に昇進させることが、将来の管理職増加に向けた昇進意欲の相対的な向上につながる。

3年超えても可能といった手厚すぎる育児休業制度が昇進意欲を低下させる可能性もある。

また、シングルマザーの昇進意欲が高く、シングルマザーの意欲が実際の能力発揮に繋がるよう、独りで子どもを育てる

この費用や負担を軽減するなどのサポートが必要である。

6. 法定の育児休業期間(12ヶ月)以内の育児休業取得は女性正社員の管理職登用に影響を与えないが、13ヶ月以上の育児休業を取った女性は、休暇を取らなかった有子女性に比べて管理職登用の確率が低下する。

7. 昇進の「早い企業」ほど女性管理職が多い。また、WLB(ファミリー・フレンドリー)施策は女性管理職を多くし、「遅い昇進」企業で導入も利用も多くなる。

8. 「早い昇進」企業でWLB(ファミリー・フレンドリー)施策に熱心な企業で最も女性管理職が多くなるが、「遅い昇進」企業でもWLB施策を定着させていけば、女性管理職が増えることが予想される。また、ポジティブ・アクション(女性管理職登用促進措置)を組み合わせると、さらによいことが分かった。

政策的インプリケーション

1. 女性管理職登用を図っていくためには、経営者の意識改革を図り、両立支援策とポジティブ・アクション(女性活躍推進)の取り組みを上手く組み合わせて取り組んでいくことが重要である。特に、ポジティブ・アクションの取り組みに関しては、女性の昇進意欲や「仕事のやりがい」という側面などから、従業員が認識する形で進めることが重要である。

2. また、「仕事と家庭の両立」の問題については、妊娠・出産・育児期などの女性の就業継続の面で注目されてきたが、女性の就業継続だけでなく、就業継続が可能になった女性の活躍や昇進といった側面からも、男性の働き方の改革と合わせて、「仕事と家庭の両立」の問題に対応した取り組みが重要となる。

労働政策研究報告書 No.192 『育児・介護と職業キャリア—女性活躍と男性の家庭生活—』

担当:池田心豪

主な事実発見

1. 99年改正均等法施行の前後で女性のキャリアは異なる。99年均等法前にキャリアを開始した世代の女性は正規雇用でも初職勤務先で管理職になる割合は低く、転職先で管理職になっている。99年均等法施行後の世代は、初職正規雇用の就業継続率が上昇する一方で非正規雇用率も上昇している。

2. 昨今は新卒入社試験における女性の成績の良さが採用比率の上昇に結びついており、女性採用比率の高い企業は女性の管理職昇進割合が高い。だが、転職(事業所を移る異動)は女性のキャリアにマイナスの影響を及ぼしている。

3. 女性の中でも配偶者との離死別者や未婚者はキャリアアップ意欲が高い。未婚者は収入への志向性は高いが、昇進意欲は高くない。離死別者は昇進意欲も高いが、仕事と家族的責任のコンフリクトを感じる割合も高い。

4. 男性の働き方においては、基幹的職務の残業削減が女性の管理職昇進につながる。育児休業については1ヶ月以上の長期休業を取得した男性において、その後の妻のフルタイム就業割合と男性自身の労働時間短縮割合が高い。一方、シフト勤務や日曜の勤務など、非典型的な勤務時間がある男性は育児参加度が低く、妻のフルタイム就業割合も低い。

5. 男性介護者は女性よりも離職割合や介護のために仕事を休む割合が低い。だが、介護が原因の健康状態悪化によって重大な過失や事故を起こすリスクが相対的に高い。

政策的インプリケーション

出産退職をモデルとした就業継続支援だけでなく、仕事をやめていない労働者がよりよく仕事と家庭の両立を図ることができるような支援、いわば「在職者支援」を含む多様な両立課題に対応した支援が重要になりつつある。具体的な論点としては、(1)管理職候補となる女性正社員の量的確保、(2)男性の長期育児休業と育児生活に対応した働き方改革、

(3)介護者のプレゼンティーズムへの対応について課題を掘り下げることが重要である。

調査シリーズ No.169 『企業の人材活用と男女のキャリア』

担当:池田心豪

主な事実発見

1. 99年改正均等法施行の前後で女性のキャリアは異なる。99年均等法前にキャリアを開始した世代の女性は正規雇用でも初職勤務先で管理職になる割合は低く、転職先で管理職になっている。99年均等法施行後の世代は、初職正規雇用の就業継続率が上昇する一方で非正規雇用率も上昇している。
2. 昨今は新卒入社試験における女性の成績の良さが採用比率の上昇に結びついており、女性採用比率の高い企業は女性の管理職昇進割合が高い。だが、転勤(事業所を移る異動)は女性のキャリアにマイナスの影響を及ぼしている。

政策的インプリケーション

出産退職をモデルとした就業継続支援だけでなく、仕事をやめていない労働者がよりよく仕事と家庭の両立を図ることができるような支援、いわば「在職者支援」を含む多様な両立課題に対応した支援が重要になりつつある。

(2) 男性のワーク・ライフ・バランス

もともと女性政策の色彩が強かったワーク・ライフ・バランス政策において、男性労働者の働き方が焦点になってきたのも第3期の特徴であった。この観点からの調査研究として、資料シリーズ No.118『男性の育児・介護と働き方—今後の研究のための論点整理—』(2013年5月)、資料シリーズ No.136『父親の働き方と家庭生活—ヒアリング調査結果報告—』(2014年5月)がある。

資料シリーズ No.118 『男性の育児・介護と働き方—今後の研究のための論点整理—』

担当:池田心豪

主な事実発見

1. 介護のために退職したり、休暇・休業を取得したりする労働者だけでなく、仕事を休まずに介護との両立を図る労働者も、介護疲労の蓄積等による仕事の能率低下など、両立困難に直面している可能性がある。
2. 男性労働者の育児参加においては、これまでも指摘されてきたことではあるが、1日あたりの労働時間が長いことが大きな阻害要因である。加えて、既存研究では注目されてこなかった点であるが、土曜日、日曜日や祝日の勤務も、男性の育児参加を低くし、仕事と家庭生活の両立に関する悩みの種となっていることが分析結果から示唆される。
3. 家庭生活との両立を支援する労働時間管理の問題としては、勤務する時間や場所の柔軟性を高めることの重要性がたびたび指摘される。しかしながら分析結果によれば、そうした柔軟性の高い働き方が、現状において家庭生活にプラスに作用しているとはいえない。男性が自宅に仕事を持ち帰るのは、家庭生活のためというより、仕事自体の必要性による持ち帰り残業という面が強い。特に成果を厳しく求められる環境下での在宅就業は家庭生活の時間を侵食し、家事・育児にはマイナスである。
4. WLB 支援制度利用経験がありかつ高いキャリア意識を有する要因を職場の特徴や WLB 支援制度との関係に着目した結果、キャリアの向上を図る上で、男性は多様な働き方にかかわる制度を多用し、女性は WLB に理解ある上司や職場の連携を重視するといった男女の違いがある。

政策的インプリケーション

1. 仕事と介護の両立においては、重い介護負担に手当てをすることだけでなく、介護負担が軽いうちに事態の悪化を予防する観点から支援を拡充することも重要。特に外から見えにくい介護疲労への対応は重要な課題であり、この観点から企業の両立支援制度と介護サービスの拡充を図ることが重要。
2. 男性の育児参加においては、長時間労働の是正が依然として大きな課題であるが、一日の労働時間の長さのみを問題にするのではなく、メリハリの利いた働き方を進め、土日・祝日にはしっかり休んで家族と過ごす時間を持つようになることが重要。
3. 労働者が育児・介護と仕事の両立を円滑に図ることができるために、職務遂行の裁量性を高めることは有効。ただし、この裁量性が、両立支援として実質的に機能するためには、成果の管理を厳しくしすぎないことが重要。
4. 加えて重要なのは、育児・介護との両立を重視するあまり、労働者のキャリア意識が低下しないようにすること。この点について、今後の社会的仕組みや役割の変化により変化する可能性はあるものの、現時点では効果的な企業の取り組みは男女で異なることに留意し、男女がともに高いキャリア意識を維持できる人事制度を構築することが重要。

資料シリーズ No.136 『父親の働き方と家庭生活—ヒアリング調査結果報告—』

担当：池田心豪

主な事実発見

1. 男性の育児休業は家事・育児に対する理解を深め、その後の妻との分担を円滑なものにする契機となりうる。妻の産後1ヶ月や妻の復職時に休業のニーズはあるが、休業にともなう収入の減少は切実な問題である。
2. 育児参加に積極的な男性は、家族関係が希薄になる働き方として、長時間労働と単身赴任には否定的であり、働き方を変えるため転職する可能性もある。
3. 家庭での役割関係によって就業ニーズに多様性がある。妻と家事・育児を分担している男性は、平日に家事・育児の時間を確保できる働き方を望む。一方、家事・育児は主に妻が担っているものの、自身と妻の精神的な充足を目的に家事・育児を担う男性は、土日や祝日に家族と過ごす時間をつくるために休日の確保を重視する。
4. 育児に積極的な意識の裏返しとして、父親不在の「昭和の家庭」に対する否定的意識がある。仕事をしっかりとし、子どもとも向き合うことが「働くお父さん」の理想。

政策的インプリケーション

1. 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ヶ月の妻の支援を想定した短期間の所得保障や、妻が低所得者の労働者を対象とした所得保障の充実が効果的。
2. だが、育児休業を取ることができても、長時間労働や単身赴任など、育児参加が恒常的に阻害される働き方がある場合、これを回避するために転職する可能性がある。特に単身赴任は転職と結びつく可能性が高い。育児・介護休業法が定める転居転勤配慮義務の実効性を確保するなど、育児期の転居転勤に関するルールづくりが課題。
3. 長時間労働対策は引き続き重要な課題であるが、効率的に労働者が家族との時間を確保するためには、仕事の進め方の裁量性を高めるとともに、平日の働き方の見直しと休日確保のどちらに重きをおくか、労働者のニーズを踏まえることが重要。
4. 育児に積極的な男性は、家族関係が良好であることによる精神的安定や、職業経験を育児に生かそうとする意識から、仕事も前向きな意欲をもっている可能性がある。その意味で、男性の育児参加支援は、労働生産性向上に結びつくといえる。

(3) 育児と仕事

育児と仕事をめぐっても多くの調査研究が行われたが、特に子育て世帯の実態を調査したものとして、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）』（2013年4月）、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—』（2013年6月）、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—』（2014年5月）、資料シリーズ No.146『子育て世帯のウェルビーイング—母親と子どもを中心に—』（2015年2月）、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）』（2015年7月）、調査シリーズ No.159『子育て世帯の追跡調査（第2回：2015年）—生活変化を4年間追跡—』（2016年9月）がある。

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）』 担当：周燕飛

主な事実発見

1. 金銭的援助を望む保護者が全体の 67.7%～75.2%に達し、「児童(子ども)手当の増額」、「年少扶養控除の復活」、「乳幼児医療費助成期間の延長」を期待する保護者がとくに多い。保育サービスの充実を望む保護者も全体の 26.2%～50.3%を占めており、「休日保育、延長保育等サービスの多様化」、「病時・病後児保育の充実」および「保育所の増設・受入児童数の増加」を求める意見が多かった。一方、育児休業制度の法定期間の延長を望む保護者は全体の1割未満となっている。
2. 導入が義務化されている3歳未満の子どもを育てている有業母親の短時間勤務の利用率を見ると、ふたり親世帯では16.8%(正社員は26.1%)となっているが、母子世帯では4.2%と低い水準である。
3. 何らかの職業資格を持つ母親は全体の6割に上る。保有資格が仕事に役に立った割合をみると、看護師(91.4%)、歯科衛生士(85.7%)、保育士・幼稚園教諭(64.8%)、介護福祉士(73.8%)、准看護師(59.5%)など医療・福祉・介護系資格の活用率は高いことが分かる。一方、簿記資格(37.7%)、語学関連資格(31.7%)、医療事務(42.7%)等語学・事務系資格の活用率が相対的に低い。
4. (母方)祖母の就業スタイルが母親の仕事選好に関係している。母親に自身が3歳、6歳、12歳だった頃の祖母の働き方をたずねた上、その3時点の就業有無から祖母の就業スタイルを「就業継続型」(3時点とも就業)、「専業主婦型」(3時点とも無業)および「中間型」に分けてみた。「継続就業型」祖母を持つ母親が第1子出産後に1年以内に職場復帰した者の割合が34.4%で、「専業主婦型」祖母を持つ母親に比べてその割合が約2倍である。
5. 稼ぐ力よりも家事・育児の分担割合が父親としての評価上重要な加点要素である。家事・育児の半分以上を分担している父親に対して、母親の評価が「良い父親」(67.7%)または「まあまあ良い父親」(20.3%)となっている。一方、家事・育児を全く分担していない父親に対して、母親の評価が「普通」(41.4%)または「あまり良くない父親」(32.3%)となっている。「良い父親」の評価をもらっている父親の割合は、(父親の)年収が600万円以上層(34.4%)と600万円未満層(32.3%)でほとんど同じである。

政策的インプリケーション

子育て世帯のニーズを見据えて、経済的支援と保育サービスをより充実させる必要がある。母親（とくにシングルマザー）の短時間勤務制度の利用率が低い。制度利用期間中の収入減少分に対する補助金の導入が利用率の向上につながると考えられる。

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—』

担当：周燕飛

主な事実発見

1. 中国や米国に比べ、日本の育児期女性の職場進出はまだまだ伸びる余地がある。しかし、それはいくつかの高いハードルの克服を前提としなければならない。育児休業制度のさらなる充実、待機児童の多い都市部での保育所整備や、夫や祖父母の家事・育児援助の確保策等を講じることが引き続き必要だが、それだけでは不十分である。「男女役割分業の慣習」と「日本的雇用慣行」という古い均衡状態を打破し、「夫婦共働き家庭」と「男女雇用均等」が結び付く新しい均衡状態を作り出さなければならないと考えられる。
2. 育児期女性の職場進出は、児童に負の影響を与えることが懸念されているが、本報告書の分析によると、そのような心配には合理的根拠が見当たらない。むしろ母親が外で働いた方が、子どもの自立性を高める効果が期待できる。また有業母親の家庭では、子どもへの学習塾等教育投資が多く、子どもの健康状態や学業成績も良い傾向を示している。すなわち、育児期女性の職場進出は、日本の GDP 増大につながるだけでなく、子どもの視点からみてもメリットが多い。
3. とはいえ、シングルマザーの場合、職場進出の是非についてより多角的な視点が必要である。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、一人二役で子育てもしなければならず、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。こうしたシングルマザーにとって、職場進出だけでは貧困からの脱出が難しく、児童扶養手当をはじめとする公的支援の継続、離別父親から養育費徴収の強化も重要である。就業はシングルマザーの(精神的)ディストレスをさらに高めたのではないかと懸念されたものの、影響がないことも実証分析で明らかになった。

政策的インプリケーション

育児期女性の職場進出を促進するためには、育児休業制度のさらなる充実、待機児童の多い都市部での保育所整備や、夫や祖父母の家事・育児援助の確保策等を講じることが引き続き必要である。

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—』

担当：周燕飛

主な事実発見

1. 2011年調査時に比べて今回調査の年収で10%超の増加があった世帯が全体の4割強を占めている。子育て世帯の平均年収が上昇しており、ふたり親世帯を中心に、暮らし向きに改善の傾向が見られた。
2. 女性の就業収入が子育て世帯の経済状況の浮揚を決めている、と言っても過言ではない。年収が10%超上昇した世帯の場合、母親の平均就業年収が46.8万円(ふたり親世帯)～58.3万円(母子世帯)増加している。一方、年収が10%超減少した世帯の場合、母親の就業年収が15.4万円(母子世帯)～56.8万円(ふたり親世帯)減少していた。
3. 残念ながら、夫の家事時間数は、妻の就業時間数の変化に追いついていない。妻の就業時間数が10%以上(時間数にして週あたり平均10時間)増加した世帯でも、夫の家事時間数は週あたり平均28分の増でしかない。富裕層を含め、家事のアウトソーシングが子育て世帯の間であまり広がっていない中、女性に賃金労働と家事労働の二重負担が集中す

る傾向がある。

4. また、子育て中の女性の中には、自己啓発や専門資格の取得を通じて能力開発を行う者が少なくない。母親の4人に1人は職業能力を高めるために自己啓発に取り組んでいる。とくに母子世帯や短大卒以上学歴層の母親は、自身の能力開発に熱心である。母子世帯の32.2%、短大卒以上層の29.4%が過去1、2年間に自己啓発に取り組んでいた。また、母子世帯の15.9%、短大卒以上層の9.3%が、新たな専門資格を取得していた。

5. 継続就業中の母親について年収の増減をみると、「自己啓発あり」と回答したグループは平均37万円増、「自己啓発なし」グループは平均16万円増で、「自己啓発あり」グループの年収増加幅が大きい。また、「新規資格取得なし」のグループは平均23万円増であるが、医療・福祉関連資格の「新規資格取得あり」グループは平均48万円増となっている。

政策的インプリケーション

働く子育て女性の家事負担を軽減するために、家事のアウトソーシングを促進する施策が必要である。世帯所得が一定水準以下の子育て女性に対して、自己啓発や専門資格取得に関する情報提供、助言および経済的支援が有効な貧困対策として期待できる。

資料シリーズ No.146 『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

主な事実発見

1. 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、ワーク・ライフ・コンフリクト(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ティング・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。

2. 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。

3. 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な影響を与え、それら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。

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)』

担当:周燕飛

主な事実発見

1. ひとり親世帯と多子世帯の暮らし向きはより厳しい。現在の暮らし向きのゆとり感をたずねたところ、子育て世帯の13.7%(ふたり親世帯 11.8%、ひとり親世帯 27.3%)は暮らし向きが「大変苦しい」と回答している。子ども数で見ると、「子1人」世帯の 12.4%、「子2人」世帯の 13.0%、「子3人以上」世帯の 17.0%は暮らし向きが「大変苦しい」と回答しており、多子世帯の暮らし向きは比較的厳しい状況にあることが分かる。
2. ふたり親世帯の低所得世帯比率は減少傾向であるが、ひとり親世帯は逆に増加している。税込所得 300 万円未満の低所得世帯は、ふたり親世帯の 4.6%を占めており、第1回調査(7.2%)と第2回調査(6.0%)と比べて減少傾向にある。一方、ひとり親世帯の 59.9%が低所得世帯であり、第1回調査(52.8%)と第2回調査(48.0%)時より増えている。
3. 子どもの妊娠や出産を機に仕事をやめる母親が依然として多い。2割の母親は、第1子の妊娠判明直前(t1)ですでに無職状態にいる。t1 では有業であったが、出産3ヶ月後または1年後に無職となった「出産退職」の母親は、全体の43.1%を占めている。一方、妊娠・出産前後に「就業継続」した母親は、32.7%である。そのうち、妊娠前有業だった母親の出産後就業継続率は、43.1%となる。
4. 子育て中の女性全体では、これまでに育児休業制度を利用したことがある者の割合(育休経験率)は、21.1%であるが、「2010-14年」に第1子を出産した女性の育休経験率は 35.1%に達している。女性全体の育休経験率は、第1回(2011)調査(17.8%)と第2回(2012)調査(19.6%)に続き、上昇傾向にある。
5. 子育て女性全体の時短経験率は 8.4%、前回調査から 2.9 ポイント上昇している。有業母親のうち、現在短時間勤務制度を利用中の者は 4.3%である。時短利用中の比率が高いのは、2010年以降に第1子を出産した有業母親(15.7%)と末子が3歳未満の有業母親(14.3%)である。
6. 6歳未満の子どもを育てている世帯の保育所利用率は 38.5%であり、一番下の子どもが現に保育所を利用しておらず、認可保育所を申し込んだが入所できなかった保育待機世帯は、5.1%である。認可保育所の待機率がとくに高いのは、低年齢児童のいる世帯(0歳児 11.4%、1歳児 6.4%、2歳児 2.7%、3歳児 4.1%)である。
7. 保護者が望む公的支援の1位は「金銭的援助」、2位は「保育サービス」である。ふたり親に比べて、ひとり親は「金銭的支援」を選ぶ割合が高く(82.2% vs.74.9%)、「保育サービス」(43.1%vs.51.4%)と「休業・休暇の期間延長」(9.3% vs.16.2%)を選ぶ割合は低い。高学歴層に比べて低学歴層は、「金銭的支援」を選ぶ割合が高く(79.8%vs.72.8%)、「保育サービス」(43.7%vs.55.2%)と「休業・休暇の期間延長」(11.0%vs.18.5%)を選ぶ割合は低い。

政策的インプリケーション

子育て世帯、とくにひとり親世帯と多子世帯への所得再分配を強化する必要がある。

0歳児と1歳児の認可保育所待機率がとくに高く、新たな受け入れ策を検討すべきである。

主な事実発見

1. 子どもの成長に伴い、母親の有業率が顕著に上昇している。ふたり親世帯の母親の有業率は Wave1 の 62.7%から Wave3 の 74.5%へと、11.8 ポイント上がっている。「専業主婦」を続けている母親は、全体の2割未満である。Wave1期から Wave3期までの間に、就業状態が「無職」から「パート等」に変化した母親の割合は、母子世帯が 6.6%、ふたり親世帯が 16.3%を占めている。
2. 自己啓発は、その内容によって、就業にもたらす効果が異なる。「(再)就職の準備に関する学習」を行った者は、労働供給の増加がより顕著である。「語学の学習」を行った継続就業者は、収入の上昇幅が比較的大きい。一方、「資格取得のための学習」を行った者は、労働供給の増加と収入の上昇がともに顕著である。
3. 専門資格の新規取得も、取得資格の種類によって、就業にもたらす効果が異なる。「教育・事務関係資格」の新規取得者は、労働供給の増加がより顕著である。「実用系資格」を新規取得した継続就業者は、収入の上昇幅が比較的大きい。一方、「医療・福祉関連資格」の新規取得者は、労働供給の増加と収入の上昇がともに顕著である。

政策的インプリケーション

子どもの成長に伴い、母親の有業率が顕著に上昇しているが、就業状態が「無職」から「正社員」に変化した母親が非常に少ない。子育て女性に、正社員の労働市場に再エントリーできる環境の整備が必要である。

子育て女性に対して、自己啓発や専門資格取得に関する情報、助言および経済的支援を提供することが女性活躍の推進策として期待できる。

なお、このコロンナリイ的研究として、専業主婦世帯の問題を取り上げたディスカッションペーパー 12-08 『専業主婦世帯の収入二極化と貧困問題』(2012年10月)がある。

ディスカッションペーパー 12-08 『専業主婦世帯の収入二極化と貧困問題』

主な事実発見

1. JILPT「子育て世帯全国調査 2011」の個票データに基づく本論文の分析によると、貧困ながらも専業主婦でいる子育て女性の大半は、本人が直面している市場賃金が低く、家事・育児活動の市場価値が相対的に高いことに起因する合理的選択の結果である。主要な結果をまとめると、(1)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;(2)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;(3)そして、3歳未満の子どもを持つ主婦の就業確率が 39.5%ポイント低下する。
2. ただし、貧困専業主婦の中にも、5人に1人は今すぐに働きたいのに、不本意ながら専業主婦でいる。働きたいのに、働けない社会環境的要素として、認可保育所不足が一因だと考えられる。200人以上の規模の待機児童を抱える都市部では、貧困なのに専業主婦となるリスクが高くなっている。また、多くの主婦が望む時間的に融通の利く仕事の求人が少ないという労働需要側の要因もある。

政策的インプリケーション

1. 専業主婦世帯の貧困を解消する手段として、主婦の就労が有効だと考えられる。調査では、8割強の貧困専業主婦は早かれ遅かれ働きたいと考えているようである。そこで、仮に彼女たちが全員パート就業(JILPT調査ベースでパート平均年収 94万円と想定)できていれば、専業主婦世帯全体の貧困率が、最大で 5.6 ポイント(12.4%→6.8%)下がるとみられる。

2. 貧困層の専業主婦が働くための環境整備として、保育所不足が深刻な都市部を中心に認可保育所を拡充させることや、働く時間に融通の利く仕事の求人を増やすよう企業や公共団体等に働きかけることが必要不可欠である。また、貧困層の専業主婦が直面している市場賃金を高めることも、彼女らの職場進出につながるであろう。具体的には、無料職業訓練の提供、専門資格取得への支援等の手段が有効だと考えられる。

(4) 介護と仕事

第3期にはそれまでに比べて介護と仕事の両立を正面から対象にした調査研究も増えた。すなわち、ディスカッションペーパー 13-01『仕事と介護の両立支援の新たな課題—介護疲労への対応を—』(2013年3月)、労働政策研究報告書 No.170『仕事と介護の両立』(2015年5月)、調査シリーズ No.153『介護者の就業と離職に関する調査』(2016年5月)である。

ディスカッションペーパー 13-01『仕事と介護の両立支援の新たな課題—介護疲労への対応を—』 担当:池田心豪

主な事実発見

1. 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。
2. しかし、こうした物理的な時間のやり繰りとは別の次元で、認知症介護にともなう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。
3. 物理的に勤務時間の調整を必要とする日中の介護だけでなく、介護による体調悪化もまた年休取得確率を高める。

政策的インプリケーション

物理的な時間のやり繰りだけでなく、介護者の健康管理の観点から有効な両立支援のあり方を検討することは今後の重要な課題。

労働政策研究報告書 No.170『仕事と介護の両立』

担当:池田心豪

主な事実発見

1. 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つつある。
2. 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。だが、何ヶ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。
3. 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。
4. 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。

政策的インプリケーション

1. 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
2. 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

調査シリーズ No.153 『介護者の就業と離職に関する調査』

担当：池田心豪

主な事実発見

1. 施設介護を含む全介護期間の平均は 39.5 ヶ月であり、10 年を超えるケースもあるが、在宅介護に限ればその平均は 18 ヶ月。在宅介護期間が3年を超えると介護発生当時の勤務先を勤め続ける同一就業継続率は低下する。
2. 介護発生当時の勤務先に介護休業制度がある場合は介護終了まで同じ勤務先で仕事を続ける割合（同一就業継続率）が高い。法定を超える介護休業制度については分割取得が可能である方が同一就業継続率は高くなる。だが、在宅介護期間が3年を超えると介護休業制度の有無による同一就業継続率の差はみられなくなる。
3. 在宅介護期間が3年以内であれば、介護発生時の勤務先に短時間勤務制度や始業・終業時刻の繰上げ、所定外労働免除の制度がある場合に同一就業継続率は高くなる。在宅介護期間が3年を超えた場合は、1日の作業量やスケジュールの裁量がある場合の同一就業継続率が高い。

政策的インプリケーション

平成 28 年 3 月に成立した改正育児・介護休業法によって、介護休業の分割取得を可能にしたこと、勤務時間短縮等の措置の期間を3年に拡大したこと、所定外労働免除を新設したことは介護離職を抑制する効果が期待できる。だが、在宅介護期間が3年を超える場合の対応についてはさらなる議論が必要である。

（5） 治療と仕事

第3期には新たな政策課題としての治療と仕事の両立が登場し、厚生労働省の要請を受けてさっそく調査を行った。その結果が調査シリーズ 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』（2013年11月）、資料シリーズ No.164 『メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立に関するヒアリング調査』（2015年12月）である。

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』

担当：調査・解析部

主な事実発見

1. 通常の年次有給休暇以外で、連続して1ヶ月以上、従業員が私傷病時に利用できる休暇・休職・休業する制度（慣行を含む。以下「病気休職制度」とする）があるのは、91.9%。そのうち、就業規則等の規定状況は、「規定されている」が 77.7%で、「規定されていない」は 9.7%となっている。病気休職制度の非正社員への適用状況は、「非正社員には適用されない」が 48.5%と最も高く、「すべての非正社員に適用される」が 31.1%、「一部に適用されている者がいる」が 14.5%となっている。
2. 現在（調査時点）の病気休職制度を利用した休職者人数の平均値は 0.74 人となっている。分布をみると、「0人」が

63.2%と割合がもっとも高く、次いで「1人」が 16.5%、「2人」が 6.4%となっている。「1人以上計」(休職者がいる企業)は 28.4%となっている。疾病別の内訳人数をみると、平均値は、「メンタルヘルス」(0.37 人)がもっとも高く、次いで、「その他の身体疾患」(0.18 人)、「がん」(0.09 人)などとなっている。過去3年間でみると、病気休職制度の休職者人数(新規利用人数)は、平均値が 2.88 人であり、休職者1人以上の割合(すなわち休職者がいる企業割合)は 52.0%となっている。

3. 継続就業のパターンでは、正社員の場合、「退職・計」(「休職期間中(もしくは復職直後)に退職している」「休職を経て復職後、しばらく勤務した後に退職している」「休職をせずに退職している」の合計)の割合は、「メンタルヘルス」が 27.0%でもっとも高い。「休職をせずに退職している」割合は「難病」がもっとも高く、次いで「脳血管疾患」「B型肝炎もしくはC型肝炎」などとなっている。正社員と非正社員を比較すると、「休職をせずに退職している」割合は、いずれの疾病でも正社員に比べ非正社員のほうが高い。

4. 今後3年間程度でみた疾病への対策を経営・労務管理上の重要課題と考えるかについては、「重要」「最重要課題」「どちらかといえば重要課題」の合計)とする割合が「メンタルヘルス」で 72.2%ともっとも高くなっており、次いで「糖尿病・高血圧等の生活習慣病」「がん」「心疾患」などとなっている。メンタルヘルスや私傷病の治療と仕事を両立させるための課題でもっとも多かったのは、「休職者の復帰後の仕事の与え方、配置」で 55.6%となっており、次いで、「代替要員の確保が困難」「再発防止」「休業期間中の給与の保障が困難」などとなっている。

政策的インプリケーション

慣習を含めるとほとんどの企業に病気休職制度がある。過去3年間でみると、病気休職者がいる企業は半数に及ぶ。とく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。病気休職を経ても退職する割合は他の疾病に比べ高い傾向にある。メンタルヘルス対策は、経営課題としても重要視されているが、休職復帰後の仕事の与え方や代替要員の確保、再発防止など、職場復帰にかかわる課題への支援が必要となっている。

資料シリーズ No.164 『メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立に関するヒアリング調査』

担当:調査・解析部

主な事実発見

1. 健康診断で異常所見がでた場合の措置として、ほとんどの企業が人事部門から当該社員に通知し、再検査を求めている。ただし、通院治療を継続しているか等のフォローアップまではしていない場合が多い。
2. 常時 50 人以上の労働者を使用する事業所を有する企業は、すべて産業医を選任。産業医に委託されている業務としては、すべての企業で共通しているのは、安全衛生委員会開催時等に来訪するなど、月に1回程度訪問。
3. 産業医以外の相談受付体制として、①医療従事者(看護師、カウンセラー等)の常駐・相談受付、②社内相談窓口(人事・総務、社内専用部署)、③外部相談窓口(委託)——の三つのルートがみられた。とくに、大企業で社外相談窓口などのルートがあり、全般的には、利用者数が多いわけではないが、特定の人物により何度も活用されているとの認識があり、不満や悩みの相談先のルートの確保を評価する企業もある。
4. 過去3年間の休職者・退職者をみると、身体疾患では、とくに、がん、脳血管疾患、心疾患での休職者は高齢層(50 歳代以上)に多い。メンタルヘルス不調の休職者の年齢属性では、若年層(とくに勤続の短い層)に多いとの認識を抱く企業が一部にみられた。若年層にみられることから、ストレス耐性の弱さに原因があるとする企業もある。また、近時のメンタルヘルス疾患に対する社会的認知度の高まりが、相談体制の充実と相まって、相談者を増やしたとの見解を示す企業

もあった。

5. 休職前に積立休暇(失効年休積立制度)、長期の欠勤期間がある企業など、疾病に長期療養ができる企業では、疾患が軽度であるほど、休職前に職場復帰する者がみられる。ただし、身体疾患に比べ、精神疾患のほうが治療期間が長い傾向にあった。疾患が軽度であるほど、早期の復帰がしやすいことから、いずれの企業も、早期発見・早期治療が職場復帰で有益であることを指摘していた。疾患が重度で長期療養の期間が長くなるほど、主に大企業で、職場復帰するまでに回復せず、休職期間満了となるケースもみられる。それゆえ、年休・積立休暇(有給)の取得段階、もしくは欠勤期間(無給・傷病手当金)までに、早期復帰するよう促している企業もみられた。疾病の早期発見・早期治療につながる相談体制の整備やラインケア、セルフケアが重要とする企業もある。

政策的インプリケーション

大企業を中心として、長期療養ができる企業(失効年休積立制度や長期の欠勤期間がある企業)においても、重度の疾患の場合、休職期間満了で退職する者がいることから、疾病の早期発見、早期治療が重要である。そのためには、相談体制の整備やラインケア、セルフケアの強化が望まれる。

(6) 転勤

転勤問題も第3期にクローズアップされた課題である。JILPTでは厚生労働省の要請に基づき資料シリーズ No.179『企業における転勤の実態に関するヒアリング調査』(2016年11月)をとりまとめた。

資料シリーズ No.179『企業における転勤の実態に関するヒアリング調査』

担当:調査部(政策課題担当)

主な事実発見

1. 全国的に拠点網が整備されている企業では、転勤が発生しやすく、企業買収・合併などで拠点数が増加傾向にある企業では、転勤の必要性が高まっている。全国に支社等を網羅している企業のなかには、ブロック別の採用・人事管理方針を有する企業や勤務地限定社員制度を有する企業がある。
2. 転勤が多い企業のなかには、勤務地限定社員制度を有する企業がある。総合職で勤務地限定がかかっているため、仕事内容では全国転勤型と勤務地限定型では同じ。転勤のリスクプレミアムとして、全国転勤型に比べて賃金格差がある。多様な人材確保(女性の地域での採用、ライフスタイルに合わせた雇用・定着化など)が導入理由として目立つ。地域限定型のまま課長職に就ける企業が多い。全国転勤型から地域限定型への転換ができる企業もある。転換は、ライフステージに合わせた働き方として転換条件・基準なしとする企業や、病気・育児・介護などの該当理由の合致を条件とする企業がある。
3. 転勤を求める理由は、人事ローテーション(欠員補充含む)の結果や、人材育成、本人・組織の活性化、経営幹部育成をあげる企業が多い。
4. 国内転勤の特徴としては、①ジョブ・ローテーションがあり、どの年齢層でも転勤がある企業がある一方で、②若年育成の観点から入社後一定期間に転勤が少なく、30~40代中心で転勤が多い企業、③若年・中堅期までに転勤が多く、それ以降はホームタウンに定住化する企業、④転勤頻度の低い企業で中堅期以降にマネージャー職を中心に転勤がみられる企業——などがみられた。性別・未既婚の特徴をみると、女性の転勤者は少ないとする企業が多い。女性も転勤しているが、未婚者中心とする企業が目立つ。既婚者(育児期)に対しては、本人希望等を踏まえ、家庭の事情への配慮が

行われている面もある。ただし、家庭の事情で女性既婚者の転勤が難しい場合でも、異動対象から外しているわけではなく、本人居住地と異動先を考慮して、子育てと両立できる範囲の異動を行うなどの工夫をしている企業が目立つ。

5. 海外転勤では、基本的に、語学など適性がある者を派遣している。性別では、派遣者の多くが男性である。海外派遣先が現地法人や支店等であることから、ローカル社員の管理のためマネジメント職を派遣することが多い(例えば、50歳以上層など高齢層)。また、30～40代の即戦力(プレーヤー)も派遣している。近年、若年研修の意味から1～2年の短期派遣をするケースも増えている。海外転勤者数の変化では、増加(微増)・横ばいの企業がほとんどである。現地化が進んでいる地域は、現地法人のローカル社員の育成が進んでおり、高コストの日本人(マネジャー層)を配置する必要性が減っている。そのため、現地化が進んだ地域での派遣人数は減少傾向にある。しかし、アジアを中心に拠点数が増加し、派遣人数も増えていることから、トータルではやや純増か横ばいの認識が強い。

6. 転勤配慮については、病気関係(本人・親の介護等)や介護(本人しかみることができない場合)、女性の育児等の家庭の事情でも配慮する企業がある。なお、女性の社会進出が進む中で、夫婦共働きへの配慮(配偶者の転勤関係含む)を求める要望もみられた。

政策的インプリケーション

企業の人事管理上、一定の転勤が行われることは避けられない面があるが、無用な転勤を縮減するとともに、他方で、転勤に伴う不効用をできる限り縮減するよう人事管理上の工夫をすることが政策的に期待される。その際には、転勤対象の選定の適正化や、転勤者の家族問題に対する支援、転勤が女性に対する実質的なガラスシーリングとならないよう配慮などが重要である。

(7) 労働市場参加との関係

直接的にはワーク・ライフ・バランスに関する研究ではないが、労働力供給の規定要因を探るといふ観点からの研究として、資料シリーズ No.160『労働力需給の推計のための基礎研究—「社会生活基本調査」を用いたマイクロデータ分析—』(2015年7月)がある。

資料シリーズ No.160『労働力需給の推計のための基礎研究—「社会生活基本調査」を用いたマイクロデータ分析—』

担当:中野諭

主な事実発見

1. 夫の家事分担比率(夫婦の家事時間計に占める夫の家事時間の割合)の1%ポイント上昇が妻の就業確率及び労働市場参加確率を高める効果(限界効果)は、女性の労働力率のM字カーブの谷付近の年代、つまり25～44歳の妻で相対的に大きくなる。とりわけ、25～29歳及び30～34歳の妻の就業確率及び労働市場参加確率を高める効果の大きさが顕著である。

2. インターネットの活用は15～64歳、特に25～44歳の活用者の労働市場参加率及び仕事に就くための学習・研究の実施確率を高め、無業確率を低下させる。さらに、2006年についてインターネットの内容別の影響を見ると、「電子メールの利用」、「情報検索及びニュース等の情報入手」、「画像・動画、音楽データ、ソフトウェアの入手」は労働市場参加確率を高め、無業確率を低下させる。ただし、「掲示板・チャットの利用」は、労働市場参加確率に有意な影響をもたず、無業確率を高める。

3. 1996年以降(男性が介護者の場合は2001年以降)、65歳以上の要介護者の存在は、15～64歳の介護者の就業確

率及び労働市場参加確率を下げ、無業確率を高める傾向がある。年齢階級別に見ると、とりわけ35～54歳において、65歳以上の要介護者の存在が介護者の就業確率を低下させ、無業確率を高めている。従来は女性が介護の中心的役割を担っていたが、徐々に男性の介護者も増加しつつある状況のなかで、65歳以上の要介護者の存在は女性のみならず男性の就業を抑制する要因となることが窺える。

4. 統計的学習手法による予測を実施した結果、同じ調査年においても、異なる調査年においても就業状態の予測に関する全体としてのパフォーマンスの良さが確認されている。カーネル法を入れるなど一般化線形推計法を用いることによって、労働力供給の推計に利用できる可能性がある。

政策的インプリケーション

1) 夫が家事分担率を高めることが可能な環境の整備は、妻の労働市場参加を促進させる可能性があること、2) インターネットの活用が可能な環境の整備は、若年層を中心に労働市場への参加に資する可能性があること、3) 高齢の要介護者の存在は男女ともに中堅層を中心に就業の抑制要因となる可能性があることが定量的に示された。

(8) 諸外国のワーク・ライフ・バランス

最後に、ワーク・ライフ・バランスに関する国際比較研究として資料シリーズ No.186『ヨーロッパの育児・介護休業制度』（2017年3月）がある。

資料シリーズ No.186『ヨーロッパの育児・介護休業制度』

担当：池田心豪

主な事実発見

1. 父親の育児休業取得率が高いヨーロッパ4カ国に比べて、日本の休業制度は、家族にとって父親が取得しないと保育の担い手のない期間が生じる設計になっていないこと、また休業給付が低率であることから、父親の取得のインセンティブが低い可能性が示唆される。
2. 改正が相次いだドイツ介護保険制度では在宅介護を優先する原則が維持されており、介護手当に一定の意義が認められる。
3. こうした在宅介護優先原則のもと、ドイツでは仕事と介護の両立を目的とした介護休業法制の改正と整備を進めている。
4. イギリスには、介護のための長期的な休暇の権利はない。一方で、介護を含むワーク・ライフ・バランス支援として、働き方の柔軟性をより認める方向に進んでいる。加えて、介護者側のニーズ調査や介護者自身が支援を受ける権利を認めるなど、介護者の立場に立った施策を進めている。

政策的インプリケーション

1. 父親の育児休業取得率を高めるためには、給付率の上昇に加えて、父親の取得の義務化、または家族にとっての父親の育児休業取得の必要性を高める制度設計が求められる。
2. 在宅介護優先のために、被保険者およびその家族への相談援助が必要となる。
3. 介護のため労働時間を削減した場合の所得保障が、介護離職を抑制し、仕事との両立を支える一つの方策ともなり得る。
4. 家族等を介護するための長期的な休暇制度の整備ではなく、労働者の働き方(勤務制度)改善に重点を置くことが働く介護者のワーク・ライフ・バランスをより一層支え得るという視点も有効である。また、今後は、介護者であるからこそ保

護されるべき法的権利があるという観点も検討の必要があり得る。

3 その他の労働人権政策

(1) LGBT

近年関心の高まってきている LGBT（レズビアン、ゲイ、バイセクシュアルおよびトランスジェンダー）については、国内企業の事例調査を『LGBT の就労に関する企業等の取組事例』（2017年3月）、諸外国の状況を『諸外国の LGBT の就労をめぐる状況』（2016年5月）として取りまとめている。

『LGBT の就労に関する企業等の取組事例』

担当：調査部(政策課題担当)

主な事実発見

1. 事例の中には、経営トップの後押しを受けて、従業員がカミングアウトしたと思われるケースや、当事者が LGBT 関連施策の提案を行ったケースも見られた。経営者が LGBT を支援していこうとする姿勢やメッセージは、当事者が安心して働く上での重要な拠りどころとなり、とりわけ経営者と従業員との距離が近い(直接対話の場があるような)企業ではより有効だと考えられる。

2. LGBT に対する職場の理解を深めるためには、研修等を通じて従業員全員の意識の底上げを図ることが有効である。研修後にアンケートをとり、施策に反映した企業もあった。また、対人サービスを行っている企業では、社内向けの研修のほかに、顧客対応の実践的な研修も行い、必要に応じて内容を工夫している企業もある。研修は、どの企業でも取り入れやすい手法の一つだと言えよう。

3. 同性パートナーを配偶者と同等に扱う社内制度については、既に導入している企業が 10 社中 5 社、導入を予定している企業が 1 社、検討中が 4 社であった。導入している企業の中には、配偶者として認める条件として公的書類を必要とする企業、当事者の申請のみで認められる企業、また事実婚を含めて認めている企業などがあり、社員のパートナーに対する会社の捉え方には多少の差が見られた。

どのような手続きにせよ、同性パートナー制度の導入は、LGB(レズビアン、ゲイ、バイセクシャル)従業員のモチベーション向上に寄与し、企業としても有能な人材を幅広く確保する手段になり得ると考えられる。ただし、留保すべきは、制度を整えてもカミングアウトしない人も少なからずいるということである。

4. トランスジェンダーが求職時／就労時に直面する問題は、履歴書の性別欄の記載や、自認する性の服装や髪型での勤務、トイレ・更衣室の使用、健康診断の受診、ホルモン治療や性別適合手術のための休暇等、多岐にわたる。トランスジェンダーといっても、生まれた性の外見を残している人、ホルモン治療等で自認する性の外見に近づいている人、更に適合手術を受けて戸籍も性別変更した人など、様々である。それ故、企業がトランスジェンダーに対応・配慮することは、個々の置かれた状況や職場の環境によっても異なってくる。

ヒアリングした中でも、トランスジェンダー従業員から寄せられた相談に対しては、本人の意向を確認し、その都度、個別に対応しているのが現状であった。特に困難だと思われた事例は、トランスジェンダーが派遣先やテナント(店舗)など自社の外で働く場合である。たとえ社内の環境を整備しても、そうした場所では派遣先企業や入居施設の規則に従わなければならない、自社の努力だけでは解決できない。LGBT がどこでも安心して働けるためには、個々の職場や企業の取組が広がり、ひいては社会全体の意識が変わっていくことが求められよう。

政策的インプリケーション

近年、LGBT に対する社会的関心が高まりつつあるが、LGBT の就労に関して取り組んでいる企業はまだまだ少ないのが現状である。インタビュー調査した 10 事例からは、LGBT への差別禁止や理解促進に向けて、研修等を通じた職場の意識の底上げを図っている実態が把握できた。企業が広く啓発活動の推進に取り組めるような支援をすることが政策的に期待される。

『諸外国の LGBT の就労をめぐる状況』

担当：国際研究部

主な事実発見

1. LGBT 労働者の就労実態に関するいくつかの調査からは、LGBT 労働者が採用、処遇、昇進、あるいは解雇といった様々な局面での差別や、職場におけるハラスメントなどに直面しやすい状況にあることが窺える。こうした状況が賃金水準などに影響している可能性が容易に推測されるが、例えばアメリカにおける調査では、同性愛者と異性愛者の賃金水準の差に関する傾向が男性と女性で異なる(男性の同性愛者は異性愛者より賃金水準が低い、女性はその逆)など、その関係は必ずしも一様ではない。また、例えばトランスジェンダーの労働者は、レズビアンやゲイあるいはバイセクシャルより不利な状況にあることがデータなどから示唆されるが、影響関係は不明である。

2. 法整備の状況を見ると、EU では 2000 年の EU 雇用指令及び 2004 年の財・サービスへのアクセスと供給に関する差別禁止指令において、保護の対象とすべき特性として、性、人種などとならんで性的指向、性別再指定が規定された。これに基づき、欧州各国では国内法の整備が行われ、現在は雇用を含む広い分野で差別禁止法制が施行されている。一方、アメリカにおいては、連邦、州、自治体の各レベルで法整備状況が異なり、連邦法では LGBT に対する雇用上の差別禁止は明文化されていないものの、州法および自治体法による保護が人口の約半数を性的指向による雇用上の差別から保護している。また連邦レベルでも、連邦裁判所や雇用機会均等委員会などで、LGBT 差別を「性差別」として認めるケースが見られる。

3. LGBT 従業員の平等な取り扱いに関する企業の取り組みは、多岐にわたる。職場における差別やいじめの防止、社会保障・医療に関する福利厚生制度や休暇制度の適用などでの平等な取り扱い、またより積極的な取り組みとして、LGBT 従業員を中心としたネットワークの設置などが実施されている。さらに、対外的な施策として、例えば地域の LGBT コミュニティなどへの金銭的あるいは人的支援(ボランティアに参加等)や、取引先に LGBT に関するポリシーの採用を求めることなどがある。

4. なお、アメリカに関して取り上げた好事例では、こうした取り組みを企業で進めるにあたっては、継続的な実施を支える社内の仕組み作りが重要であることが示唆されている。同時に、役員レベルのリーダーシップの発揮が大きな役割を果たしていると推測される。

各国政府や自治体、あるいは公的機関では、LGBT に関する啓発活動や差別禁止に関する法制度の周知、実態に関する調査研究などが行われている。また、アメリカとフランスでは、差別に関する申し立てを受ける公的機関が設置されており、ドイツでも、差別を受けた者の保護等を目的とした公的機関がある。加えて、ドイツでは LGBT の採用に積極的な雇用主と求職者のマッチングをはかるイベントも実施されている。

5. 一方、LGBT の権利保護を目的とする NPO も、多様な領域で活動を行っており、これには福祉や教育といった分野も含まれる。雇用に関連した活動としては、各種のガイダンスや調査などを通じた啓発活動のほか、LGBT 従業員に対する

均等・支援策に関する好事例の評価・表彰制度や、個別企業に対する支援を通じた取り組みの活性化、さらに求職者に対する就職支援、ウェブサイト等を通じた求職者と求人とのマッチングなどが実施されている。

政策的インプリケーション

各国では、法制度の整備にとどまらず、政府、自治体、公的機関、また企業や NPO などが各レベルで多様な取り組みを行っている。

第4節 労使関係政策

1 労使関係法制

直接労使関係法制の改定に関わりうる問題としては、いわゆるスト規制法における電機事業の争議規制に関する海外の状況の調査として、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—』（2015年3月）がある。

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—』

担当：国際研究部

主な事実発見

1. 電気事業等を含めた公益事業の労働争議に対して、国レベルでの規制がある国、州や地方レベルでの規制がある国、また、法令により規制している国、法令による規制はほとんどない国、あるいは法令による規制はないが、判例等から判断している国——など、規制の形は国によって様々である。さらに、電気事業の運営形態についても、当該5か国の中には、純然たる国営（公営）——すなわち職員は公務員——により運営されている国はなかったが、実質は国の所有による公社的な、国の関与を残す運営形態をとるところから、完全に民営化させているところまで、様々である。
2. 規制の形がどうであれ、また、運営体制がどうであれ、国民の生活に必須の電気を提供するという事業であるということから、法令によるのか、判例によるのか、あるいはまた、労使間の取り決めによるのか等の違いはあるものの、国民の生活に必須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、公益事業に限定したものではなくとも、なんらかの形で存在している—ただし、そのシステムが実際に電気事業において発動されたことがあるかどうかは別にして—一点は、この5か国に共通している。また、法令で規制している国についても、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争議行為を規制しているものではなく、あくまでも、公益事業という枠組みで、その中のひとつに電気事業も含めて、規制しているものであった。

政策的インプリケーション

法令、判例、労使間の取り決め等の違いはあるものの、国民の生活に必須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、公益事業に限定したものではなくとも、なんらかの形で存在している点は、この5か国に共通していることが明らかになった。また、法令で規制している国についても、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争議行為を規制しているものではなく、あくまでも、公益事業という枠組みで、その中のひとつに電気事業も含めて、規制しているものであった。

2 労使関係の実態

(1) 労使コミュニケーション

公的には集团的労使関係に係る政策の動きはなかったが、将来における労使関係システムの検討のために引き続き労使コミュニケーションを中心とする労使関係の実態調査を行った。その結果が、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—』（2013年5月）、ディスカッションペーパー 14-03『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—』（2014年12月）である。

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—』

担当：呉学殊

主な事実発見

1. 中小企業では、朝礼、日報、部門会議、社長質問会、経営チェックシート、経営指針発表会など多様な労使コミュニケーションが行われている。労使コミュニケーションの種類は各社各様であり、また、労使コミュニケーションの円滑化を決断した背景も異なる。労使コミュニケーションの効果を3つの側面で確認することが出来る。第1に、企業内効果として、企業の持続的な発展・利益創出・収益体質の向上、労働生産性の向上、対外環境適応力の向上、定着率の向上（離職率の低下）等を挙げることが出来る。

第2に、労働者効果として、仕事の進め方、設備の導入、残業の決定、人事評価などにおいて企業からの権限委譲の下、労働者が自主性・自発性を発揮し、自分の能力や可能性を最大限発揮し、自己実現を果たしている。

第3に、企業外効果として、労働者の働きやすい職場環境の醸成とワーク・ライフ・バランス等の推進により、少子高齢化や非正規労働者・雇用問題の解消、そして旺盛な社会貢献等を果たしている。

2. 以上のような労使コミュニケーションを生み出すための要件としては次のような「3K2S」が必要である。第1に、社長が労使コミュニケーションの重要性を認識し、それを本格的に行おうとする決断（Ketsudan）、第2に、企業の本経営情報を一般従業員に開示する経営情報の完全公開（Koukai）、第3に、従業員の自主性・自発性が発揮できるように、社長の権限を従業員に委譲する権限委譲（Kengenijou）、第4に、労使が相手の存在を自分と等しく認める労使の相互尊重（SougoSonnchou）、そして、第5に、言動の一致、相手の言動の予見可能性が見える相互信頼（SougoShinrai）である。

3. さらに、労使コミュニケーションが、その効果をより多く生み出していく好循環の実現には、使用者の半労働者化、労働者の半経営者化が求められる。使用者（社長）は、従業員が就業規則に従うように、自らの行動や報酬を明らかにして守り、従業員からのチェックを受ける「使用者の半労働者化」が進むと、従業員は、社長・会社を信頼し、会社の利益＝自分達の利益という認識の下、働く意欲と能力、チームワーク等の労働の質を高めるとともに、視野を会社全体に広げて判断するという「労働者の半経営者化」が進む。それにより、企業の持続的な維持・発展が実現し、社長も従業員もウィン・ウィンすることが出来る。

政策的インプリケーション

労使コミュニケーションの円滑化は、企業内、労働者、企業外の効果を生み出しているが、日本では、それを体系的に律する法律は存在しない。労使コミュニケーションの効果に鑑みると、それを個別企業の労使の自主性に任せておくことは、その資源性の発揮を逸する機会費用が大きい。それを防ぐためには、労使コミュニケーションの構造、協議内容や役割、担い手の選出などを律するといった労使コミュニケーションのシステム化を促す政策対応・法律制定が望まれる。

主な事実発見

1. 一般企業社長票(872 票)の調査結果を中心に主な事実についてまとめてみると、次のとおりである。現在、日本では、集团的労使関係の希薄化・形骸化が進んでいる。第1に、集团的労使関係の重要な担い手である労働組合が存在する企業の割合は18.4%、過半数組合のある企業は12.5%に過ぎなかった。

第2に、過半数組合のない企業では、従業員過半数代表者が36協定等を締結することになっているが、その代表者の資格や選出の実態が労働基準法の施行規則・通達の要件を満たしておらず、形骸化している。残業協定の締結の際に労働者側の当事者は、その59.5%が従業員過半数代表者であったが、上記の施行規則・通達の資格・選出要件を満たしている企業の割合は35.7%に過ぎなかった。過半数組合のある企業12.5%を含めると48.2%企業のみに正当な集团的労使関係が成り立っており、残りの5割強の企業はそうではない。

第3に、企業が、賃金改定の際に、労働者集団から意見を聴取する割合は、22.5%(労働組合との会合12.2%、労使協議機関との会合6.7%、従業員組織との会合3.6%)に過ぎない。労働者個人との会合17.8%(従業員と業務上の会合・人事面談8.4%、業務外の会合3.3%、そして監督職との会合6.1%)を含めて一般労働者から意見を聴取するのは40.3%に過ぎない。賃金改定の従業員意見聴取の実態からみても集团的労使関係は希薄しているといわざるをえない。

2. 一方、労使コミュニケーションの経営資源性が明らかになった。労使コミュニケーションに大きな影響を及ぼす社長の労使コミュニケーションに対する基本方針を見ると、次の4つのタイプに分けることが出来る。次のA、B意見のどちらに近いかを回答して頂いた結果、「Aの意見に近い」(「肯定型」とする)が26.5%、「どちらかといえばAの意見に近い」(「やや肯定型」)44.4%、「どちらかといえばBの意見に近い」(「やや否定型」)22.0%、「Bの意見に近い」(「否定型」)4.9%であった。

3. 労使コミュニケーションに対する社長の基本方針4つのタイプを用いて分析した結果、次のことが明らかになった。まず、第1に、「肯定型」がリーマンショック経営危機を「完全に克服した」の割合が最も高く、それに「克服中である」を含めた割合も59.0%と残りのタイプより約3%ポイント多い。他方、「否定型」は、「経営危機が悪化している」の割合が23.8%と他のタイプより顕著に多い。

「肯定型」の克服(「完全に克服した」+「克服中である」)の割合が最も高い要因(他のタイプより多い割合)を探てみると、「危機を乗り越えるために会社との一体感をもつように促した」、「従業員に経営に対する意見を求めた」、それに「『雇用は守る』と言って従業員を安心させた」と「賃金・一時金のカットに理解を求めた」という労使コミュニケーション措置をとったことが挙げられる。「否定型」が他のタイプより顕著に多いのは、「特に何もしなかった」であり、逆に少ないのは、「業務の効率化を従業員に促した」、「危機を乗り越えるために会社との一体感をもつように促した」と「『雇用は守る』と言って従業員を安心させた」であった。労使コミュニケーションが危機克服状況にかかわっているといえよう。

第2に、肯定型ほど、職場の雰囲気良好であり、また、積極的な社員活用方針を持っている。具体的にみると、従業員の自主性発揮、仕事上の助け合い、率直な発言等働きやすく自分の能力を発揮しやすい職場の雰囲気があった。また、会社の情報を社員と最大限共有しながら、社員への権限委譲と配置・異動の際の従業員意思の尊重が見られるといったよき社員活用方針をもっている。そして、従業員から多くの協力を得ている。

第3に、勤続とともに賃金が上がる年功賃金の傾向があるが、その程度は正社員に比べて低いものの、肯定型ほど多く非正規労働者にも現れている。そういう意味で、非正規労働者の上がらない低い賃金や正社員との格差という非正規労

働者の社会的な問題を発生させないのではないかとみられる。

第4に、最近、議論が再燃している従業員代表制の立法化に対し、社長は賛成 18.3%（「賛成」+「どちらかといえば賛成」）より反対 24.1%（「反対」+「どちらかといえば反対」）が多かったが、従業員過半数代表者は反対（14.1%）より賛成（25.6%）が多かった。概ね肯定型ほど賛成の割合が多くなったが、賛成の理由としては、経営側情報の従業員への正確な伝達、従業員側意見や要望の正確な把握、そして労使間の意見調整が多く挙げられた。

政策的インプリケーション

現行の従業員過半数代表制の問題点を解消して労使コミュニケーションの経営資源性を多く発揮し、企業の発展と働きやすい職場環境の醸成を図っていくために、従業員代表制の法制化論議を本格的に進めていくことが肝要である。

（2）非正規労働者の組織化

上述のように第3期は非正規労働問題が国政の重要課題となり、JILPTにおいても部門横断的に取り組んだ研究課題であるが、労使関係面からは非正規労働者の組織化が大きなテーマであった。その結果が、ディスカッションペーパー 15-01『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—』（2015年3月）、資料シリーズ No.174『非正規労働者の組織化と労働組合機能に関する研究』（2016年5月）、調査シリーズ No.170『非正規労働者の組織化とその効果—アンケート調査による分析—』（2017年3月）である。

ディスカッションペーパー 15-01『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—』 担当：前浦穂高

主な事実発見

1. 産業別組合（以下、産別）の迅速な対応とその後の苦悩である。いずれの産別も、パートタイマーが1960年代に登場すると、1970年前後には、パートタイマーの組織化を検討し始め、その方針を策定する等、パートタイマーの組織化に取り組み出した。ただし、その動きは一部の先進的な組合（単組）の取り組みにとどまり、即座に全体的な取り組みに発展し、大きな成果を得るまでには至らなかった。その背景には、産別内で、組織化方針や組合員の権利義務、組合員の範囲等について意思統一を図るのに、試行錯誤の時間を要したということがあった。
2. 単組は組織化の必要性を感じなければ、取り組まないということである。パートタイマーの組織化が、産別の後押しのもと、本格的な取り組みに発展し、大きな成果を得たのは2000年以降である。その当時は、流通部門を中心に、職場の従業員全体に占めるパートタイマーの割合が高まった時期であり、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、組織防衛等の観点から、産別を中心に危機感が広がり、産別に促される形でパートタイマーの組織化が進められた。

政策的インプリケーション

1. 組織化の成果が出るまでには時間がかかるということである。各産別は、パートタイマーが登場すると、組織化の方針を策定したが、その成果を得るまでには多くの時間を要した。今後の集团的労使関係のあり方を検討する際には、推定組織率だけにとらわれずに、組織化のプロセスとその活動の困難さ、組織化の効果等を踏まえて、慎重に判断する必要がある。
2. 産別の機能である。産別は、36協定締結の際の過半数代表となり得るか、組織防衛等の観点から、単組が危機的状況に陥りかねないことを察知し、傘下組合に対して、非正規労働者の組織化に取り組むよう、発破をかける等の対応をし

ている。また非正規労働者が働く実態について定期的に調査を行うとともに、法律の施行や改正、経済環境の変化に対応するために、組織化の方針や組合員の範囲を見直す等の対応も行っている。非正規労働者の組織化をスムーズに進め、成果をあげるためには、産別を中心として、非正規労働者の実態を把握し、環境変化に迅速に対応することが必要である。

3. 労働組合は非正規労働者の発言機構として有効に機能することである。非正規労働者を組織化した組合は、非正規労働者の処遇改善に取り組んだり、正社員との処遇格差を縮小させたりしている。それゆえ、労働組合は、非正規労働者の発言機構として有効に機能している。

資料シリーズ No.174 『非正規労働者の組織化と労働組合機能に関する研究』

担当：前浦穂高

主な事実発見

1. 非正規労働者の雇用の確保である。日本の労働組合は、組合員の雇用の確保を最優先してきた。非正規労働者を組織化すると、その機能が非正規労働者にも発揮される。ある組合は、パートタイマー組合員に対しても、事業所閉鎖の際の手続きを定め、労使で雇いを確保するために取り組むことになっている。ある組合は、会社から事業所閉鎖の提案を受けた際、労使で1,000人を超える組合員の個人面談を行い、出来る限り、組合員の希望に沿う形で雇いを守った。
2. 処遇改善である。労働組合は、非正規労働者を組織化すると、非正規労働者の処遇改善に取り組む。その内容は、賃金制度の整備、賃上げ、福利厚生適用等、多岐にわたる。
3. 組織化活動の波及である。これは、グループ企業の労働組合に見られることであるが、グループ内の組合が非正規労働者の組織化に取り組むと、その経験がグループ内の他の組合に共有され、組織化活動がグループ内に波及していく。

政策的インプリケーション

本稿では、均衡処遇が実現された状態を、「従業員区分間の処遇格差に対して、それぞれの従業員区分の労働者が概ね納得している状態」と考える。この定義に即して考えると、本稿で取り上げた労働組合は、全てではないが、非正規労働者の不満に耳を傾け、処遇改善に取り組む中で、本稿のいう均衡処遇を実現すると考えられる。

本稿のいう均衡処遇を実現するには、非正規労働者が組合運営に関与し、賃金制度を公開すること(組合内で賃金制度に関する情報を共有すること)が必要であり、その結果として、両者の賃金制度が接近していくことで、労働者の納得が得られるものと考えられる。

調査シリーズ No.170 『非正規労働者の組織化とその効果—アンケート調査による分析—』

担当：前浦穂高

主な事実発見

1. 非正規労働者の組織化の背景である。その背景について、非正規労働者比率(非正規労働者が従業員全体に占める割合)と組織化の対象となる非正規労働者の業務内容の2つの側面から見ると、非正規労働者比率が高い事業所(企業)であるほど、組織化される可能性が高く、組織化の対象となる非正規労働者は、より正社員に近い仕事を担当する非正規労働者である可能性が高いことがわかった。前者は、非正規労働者の量的な重要性(量的基幹化)であり、後者は、非正規労働者の質的な重要性(質的基幹化)を示す。ただし組織化の理由には、非正規労働者の基幹化以外に、①非正規労働者の労働条件の向上、②非正規労働者の雇用の維持、③正社員と非正規労働者のコミュニケーションの向上

もあり、組織化の背景を基幹化だけで説明するのは困難である。

2. 組織化が進む余地である。未組織組合の中には、組織化を検討している組合（未組織・組織化検討中組合）が存在するほか、非正規労働者を組織化した組合（組織化組合）の3割程度が更なる組織化を検討している。他方で、未組織組合で組織化の取組を行っていない組合（未組織・組織化未実施組合）の多くは組織化を検討しないと回答している。今後、非正規労働者の組織化がどの程度進展を見せるかは、未組織組合の多くが組織化の必要性を認識し、取り組むかにかかっている。

3. 組織化の効果である。労働組合は、非正規労働者を組織化すると、多様なチャンネルを通じて、非正規組合員の意見を収集したり、彼(彼女)らの処遇改善を実現する等、非正規組合員のため活動を行ったりする。補章では、傾向スコア・マッチング法を用いて、非正規労働者を組織化することによる非正規労働者の処遇改善効果を検証している。組織化によって、非正規労働者の処遇改善が実現される割合が高まる可能性があることが明らかとなった。労働組合は、非正規労働者の組織化を通し、その発言機構（組合員の意見を代弁する組織）としての機能を果たし得る。

政策的インプリケーション

1. 本報告書の政策的インプリケーションは、労働組合が非正規労働者を組織化すると、労働組合は正社員組合員と非正規組合員の利害を調整し、「組織内の均衡処遇」を実現する可能性があるということである。

2. 労働組合が正社員と非正規労働者の賃金格差に対して、どのような方針を持っているかを見ると、非正規労働者を組織化した組合は、両者の賃金格差を縮める必要性を感じているのに対し、未組織組合は、両者の賃金格差を容認するか、その方針を決めていない。こうした意識の差は、労働組合が正社員と非正規労働者間の賃金格差を是正する取組を行うか否かにつながると考えられる。

3. そのうえで、正社員と非正規労働者の賃金格差を是正するための取組の1つとして、正社員と非正規労働者の賃金制度を公開することがあげられる。正社員と非正規労働者間の適切な賃金格差を設定する（均衡処遇の実現）には、両者の仕事と賃金制度の違いを理解する必要があるからである。

4. 正社員と非正規労働者の賃金制度の公開状況を見ると、組織化・非正規組合員存在組合は、正社員と非正規労働者の賃金制度について、非正規労働者を含め、広く従業員や組合員に公開している。逆に、未組織組合では、正社員の賃金制度については、正社員のみに開示する割合が高く、非正規労働者の賃金制度については、開示していない割合が高い。

5. これらの調査結果を踏まえると、労働組合は非正規労働者の組織化を通じて、正社員と非正規労働者の賃金格差の是正を組合の方針に組み込み、両者の賃金制度に関する情報共有を促す。そして、非正規労働者の処遇改善が行われる過程において、組織内で「適切な」処遇格差のありようを議論することにつながっていくものと考えられる。その先にあるのは、「組織内の均衡処遇」の実現ではないだろうか。

3 個別労働紛争

本章第2節4「労働契約政策」の(3)「解雇法制」の項で取り上げた労働政策研究報告書 No.174『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』が第3期における包括的な成果であるが、その他に近年個別労働紛争の中でも急増しているいじめ・嫌がらせ問題に絞って分析を行ったものとして資料シリーズ 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—』(2015 年 6 月)がある。

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

主な事実発見

1. 申請人の性別・雇用形態、被申請人の業種

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。

2. いじめの行為者

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。

3. いじめの行為

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、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く、108.1%(重複計上のため、100%を超えている)の申請人が行為を経験した。さらに8つの大分類を 20 の中分類と 66 の小分類に分けて、それぞれ集計した。中分類のなかでもっとも割合が高かった行為は、「精神的な攻撃」における「主に業務に関連した不適切な発言」であり 61.6%の申請人が経験していた。小分類のなかでもっとも割合が高かった行為は、「精神的な攻撃」の「主に業務に関連しない不適切な発言」のなかの「暴言、脅しの発言、嫌味、礼を失した発言、一方的非難、怒声等」であり 43.3%であった。

4. いじめによる申請人のメンタルヘルスへの影響及びあっせん申請前後の雇用の状況

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。

5. あっせん手続きの日数、終了区分

あっせん受理から終了までの日数は、92.2%が 60 日以下で終了した。あっせん後、合意に至ったケースは 37.6%であり、過半数にあたる 56.4%があっせん打ち切りとなっていた。

6. あっせんの請求内容・合意内容

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認識・主張される行為の多様性

ワーキング・グループが示した6つの行為類型は、これまでに争われたいじめに関する裁判例をもとに作成したものであったため(当時は事案の内容が明らかになっているものとしては裁判例しか存在しなかった)、日本の職場で一般的に行われているいじめの実態を反映した行為類型とは言いがたい側面があった。一方、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。あっせん申請人から主張され、我々が資料から抽出することができた 879 のいじめ行為に基づき、ワーキング・グループが作成した6つの行為類型に2つ追加し、8つの類型(大分類)とし、それを 20 の中分類、66 の小分類に分けることができた。日本の職場で行われているいじめの実態に近い行為の類型として、今後の職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントに関する政策の基礎的資料になると考える。

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

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。諸外国の先行研究(たとえば、イギリスの研究(Hoel, Seehan, Cooper and Einarsen, 2011)ではいじめ 1 件のトータルコスト(いじめによる欠勤、正式な調査費用、対外イメージへの影響、離職の結果としての新たな人材採用などのコスト等を含む)は 28,109 ポンド、日本円で約 411 万円と推計)を踏まえると、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

3. 一定の差別事由に関連するいじめ・嫌がらせの存在

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る。

なお、欧州各国では、EU の指令に基づき、一定の差別事由に関連するハラスメントについての法規定を持っている。イギリスにおいても、年齢、障害、性別再指定(性自認)(gender reassignment)人種、宗教又は信条、性別、性的指向(sexualorientation)といった差別事由(イギリスでは「保護特性 protected characteristics」という)に関連する望まれない行為(unwanted conduct)を行い、その行為が相手の尊厳(dignity)を侵害する、又は、相手に脅迫的な(intimidating)、敵意のある(hostile)、品位を傷つける(degrading)、屈辱的な(humiliating)、若しくは不快な環境(offensive environment)を生じさせる目的又は効果を持つ場合にはハラスメントとみなし、禁止されるということが、包括的な差別禁止法である 2010 年平等法(Equality Act2010)に規定されている(26 条1項)。このような諸外国の動向からも、以上の示唆は法政策上重要な課題であると考え

4 諸外国の労使関係

(1) 欧州3カ国（独仏瑞）の労使関係システム

第3期における労使関係研究の中心は海外の状況の解明に置かれた。とりわけ、ドイツ、フランス、スウェーデンという欧州3カ国の労使関係システムの実情を明らかにすることに精力が注がれた。以下、刊行順に見ていく。

このプロジェクトはまずドイツとフランスの2カ国を対象に始まった。その初年度の成果が労働政策研究報告書 No.157『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）（第2巻フランス編）』（2013年3月）である。その後スウェーデンが加わって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—（「規範設定に係る集団的労使関係のあり方研究プロジェクト」スウェーデン編）』（2014年5月）が出され、3年目には揃って労働政策研究報告書 No.177『企業・事業所レベルにおける集団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』（2015年5月）、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』（2015年5月）、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「規範設定に係る集団的労使関係のあり方研究プロジェクト」スウェーデン編』（2015年5月）を出した。

労働政策研究報告書 No.157『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）（第2巻フランス編）』

担当：山本陽大・細川良

主な事実発見

(1) ドイツの産業別協約

ドイツにおいては、法律上、労働協約は労働組合員に対してのみ直接適用されることとなっているが（労働協約法3条1項）、実務上は、非組合員と使用者との個別労働契約のなかで、当該非組合員に対して、組合員に適用されている労働協約を適用する旨の条項（援用条項）が置かれることで、非組合員に対しても間接的に労働協約を適用するという取り扱いが頻繁に置かれている。そして、ドイツの統計を見ると、このような労働協約の直接的・間接的適用により、現在でも旧西ドイツ地域において約7割、旧東ドイツ地域でも約6割の労働者が、産業別労働協約が定める労働条件のもとで就労している。このことからすれば、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その適用下に置いているのであって、労働関係における規範設定に当たり、なお重要な地位を占めているものと評価することができる。

もともと、このような協約適用率は、近年一貫して低下傾向にある。これには、産業別労働組合・使用者団体の組織率低下、使用者団体内における「協約に拘束されない構成員」の増加、企業別労働協約の増加、開放条項の多用、一般的拘束力宣言を受けた労働協約数の増加など、様々な要因が作用している。これらの要因を検討したところによれば、ドイツにおいて産業別労働協約が保持していた企業横断的な労働条件規制力は、従来に比べれば着実に弱体化しており、我が国においてもつとに指摘されてきたドイツにおける産業別労働協約の「危機」や「動揺」は現在もなお進行中であるといえる。

特に、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「分権化」との関連では、かかる分権化には、2つの傾向が指摘できる。1つは企業別労働協約の締結による労働条件規制であり、もう1つは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を通じた労働条件規制である。本研究では、とりわけ後者に着目し、金属産業およびサービス産業（小売業）の労働協約を採り上げ、実際に産業別労働協約がどの程度開放条項を置き、事業所内労使関係（事業所委員会と個別使用者間の労使関係）に労働条件規制権限を委ねているのかを明らかにした。それによれば、金属産業においては、週所定労働時間の配分・延長や、土曜労働、労働時間口座制の導入、週 10 時間・月 20 時間を上限とする時間外労働時間、操業短縮の実施、深夜労働および日曜祝祭日労働の実施など、主に労働時間に関する事項を中心に労働者の重要な利害に関わる開放条項が複数存在する。また、賃金関係でも、協約が定めているのは異なる賃金等級や格付手続きを事業所協定により定める旨の開放条項や、労働協約による賃金引上げが企業の経営危機をもたらす場合、使用者と事業所委員会は、協約当事者に対して、当該事業所に関して特別な取り扱いをするよう、提案することができる旨の開放条項があり、事業所パートナーに対してかなり分権化の途を開いている。これに対して、小売業の労働協約についてみると、労働者の重要な利害に関わるものとしては、52 週間の範囲内で平均的週労働時間が 37.5 時間となる限りにおいて、週所定労働時間の変形を認める変形労働時間制や、パートタイム労働者の労働時間の配分を原則5日から6日へ延長することを、事業所協定によって行うことができるという開放条項が存在する程度であり、金属産業に比べて、開放条項の数が極めて少ない。それゆえ、小売業においては事業所協定の締結による労働条件規制権限の分権化の余地に乏しいといえようが、他方で企業別協約の締結による分権化が生じている可能性はなお残されている。

(2) フランスの産業別協約

1. フランスにおいては、労働組合が当該産業における職業（労働者全体）の代表であると位置づけられ、職業（産業）単位で労働条件を規律してきたというその歴史的経緯も影響し、近年における企業内労使交渉を促進する政策にもかかわらず、現在においてもなお（特に中小企業、および中小企業が多い産業において）企業内の労使関係が十分に成熟しておらず、労働条件決定には、企業別協約・協定との一定の役割分担を前提に、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いる。その証左の1つとして、産業別労働協約の規定内容が非常に細かく、労働者にとって自身が適用される産業別ないし職種別労働協約の規定内容が非常に重要となっており、産業別ないし職種別労働協約は、とりわけ、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。

2. ただし、フランスの産業別労働協約は、あくまでも産業別の「最低基準」を設定するものであるもので、当該産業における大企業（あるいは中企業）、また地位の高い労働者（管理職等）については企業別協約ないし個別の契約により、労働条件が上乘せられるあるいは独自に決定されているケースが多く、これに対し、従業員 200 人未満の小規模企業においては、1. でも述べたとおり、企業内の交渉が実体的にはほとんど存在しない結果、産業別ないし職種別労働協約に定める労働条件がほぼそのまま適用されているケースが多い。この結果、具体的には大企業における労働者と小企業における労働者とはおおよそ1:2~1:3程度の賃金の差異が生じている。

3. 2004 年の法改正により、企業別協約による産業別労働協約・協定の適用除外制度が導入され、企業別協約によって産業別労働協約の定める労働条件を不利益に変更することができないとする、いわゆる「有利原則」に基づいた労働協約の「階層性」は、制度上は突き崩された。しかし、その実態をみると、企業別協約による産業別労働協約の適用除外の仕組みはほとんど利用されておらず、すなわち現状においては「有利原則の撤廃」は象徴的意味を有するにとどまり、企業単位で労働条件を決定するといういわゆる労働条件決定の「分権化」はほとんど進んでいないのが実情である。その

背景には、フランスにおける企業別交渉(労使関係)の基盤の脆弱性、特に中小企業における使用者の(企業別)労使交渉に対する忌避に加え、労働組合のみならず、使用者側においても、産業レベルで労働条件の最低基準をコントロールすることの重要性が今なお(産業別の使用者団体を中心に)一定の支持を受けていることがある。ただし、政府の方針およびフランス経団連の方針として、企業別交渉の基盤を整備する法政策の推進が検討されており、企業別交渉の基盤整備の促進により、こうした状況が変化していくのか、今後注目していく必要がある。

政策的インプリケーション

今後の集团的労使関係システムの在り方など、マクロ的政策の議論において基礎資料として活用されることが期待される。

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)』

担当:西村純

主な事実発見

1. 労使関係の構造は、組合の単一構造となっている。この点で、組合と事業所委員会からなるドイツのような二重構造にはなっていない。
2. また、地域レベルの産別協約というものも存在していない。産別協約はあくまで、中央組織で締結されるセントラルアグリーメント(セクター協約)のみとなっている。
3. 組織率は、90年初頭と比べると、低下傾向にあるものの、6割以上をキープしている。また、製造業に関してみると、その低下率は低く8割近い水準を維持している。協約適用率は、依然として高く、ブルーカラーでは91%にのぼる。
4. 産別協約が適用される同一事業所内に組合員、および、非組合員がいる場合、非組合員にも、その内容が適用される。もし、そうしなければ差別にあたるということもあり、このような方法がとられている。
5. 協約間関係(産別協約と企業レベルで締結されるローカル協約)については、「ノーマランダバーカン(Normerande Verkan; 以下 NV)」というルールがある。NVと見なされる事項については、産別協約の内容が、ローカル(企業)レベルでもそのまま適用される。NVでない事項については、ローカル協約によって、産別協約の内容を変更することができる。賃上げ率は、NVではないため、企業レベルの労使交渉で、産別協約の内容を変更できる。
6. しかしながら、実際には、産別協約の内容を下回るような内容の協約を、企業レベルで締結することはできない。この点は、企業レベルの組合(クラブ)の交渉力による部分が大きい。
7. 一方、産別協約は、賃金に関して非常にラフな規定しか設けていない。職務の価格に関する規定という点から、産別協約の内容を吟味すれば、必ずしも精緻な規定を設けているわけではないと考えられる。V社組合代表の言葉を借りると「企業は独自の賃金システムを持っており、独自の賃金表(tariff)を持っている。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」。
8. また、ブルーカラーにも能力査定が導入されている。しかし、組合は、そうした変動給部分を、賃金を安定的、かつ、集团的に上げていくための道具として活用している。能力査定は、組合からの要望で導入される場合もある(A社)。以上のことから、変動給の導入は、組合を弱体化させるというよりは、活性化していると考えられる。一般的に言われるような、能力査定が組合の団結力を低下させることには繋がっていないことが窺われる。
9. 整理解雇の人選については、雇用保護法で定められている先任権規定に基づき、対象者が自動的に選定されている

わけではない。先任権規定を厳格に適用しては、実際の業務が立ち行かなくなるということを、組合自身も分かっており、無理な適用を経営に主張することはしていない。

10. 整理解雇の人数や人選は、現場の労使交渉を経て、決定している。その全てが、経営の自由であるわけでもなければ、その全てが法律の規定である先任権に従って実施されているわけでもない。労使双方の要望が合致するよう、適度な内容で合意形成がなされ、実施されている。

11. そして、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。経営は、こうした度重なる交渉に応じる負担を引き受けることと引き換えに、解雇者の選定において自らの意図を一定程度反映させることができるようになっている。

12. こうした密な労使交渉が行われる理由は、もし、組合と人員削減の人数や人選について合意できなければ、法律にある先任権規定が自動的に適用されることになるからである。

13. 失業対策に関して、産別組合の地域支部が果たしている役割が実は大きい可能性が示唆された。

政策的インプリケーション

1. 産別協約に基づいた集团的労使関係システムを維持する上で、企業レベル(主に事業所もしくは職場)の労働組合が果たしている役割は少なくない。この点は、産業レベルにおいて集团的労使関係システムを構築したとしても、企業レベルの組合の役割が小さくなるわけではないことを示唆していると思われる。

2. 一方で、産業レベルの労使関係に参加することで、経営側は一定の金銭的メリット(保険料の企業負担分の控除、職場で過度の賃上げ要求を行う労働者の発言の抑制など)を享受している。このことから、集团的労使関係システムは、労使双方にメリットがあるような形で構築されなければならないと考えられる。

3. 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。法律の具体的な規定が、その逸脱規定と合わさって、企業内において労使の真摯な交渉を促すことに寄与しているという事実は、企業内に形成された発言機構の実効性の担保を考える上で、興味深い知見だと思われる。

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』

担当：山本陽大

主な事実発見

I. ドイツにおける事業所内労使関係システムの現状

まず本報告書の第一章においては、ドイツにおける事業所内労使関係を支える事業所組織法上の規制内容について概観したうえで、かかる労使関係の担い手であるところの事業所委員会(Betriebsrat)の組織運営、事業所内労働条件決定、および産別協約が定める開放条項の利用の実態について、筆者が2013年の7月および9月にヒアリング調査を行った、金属電機産業に属するC社A事業所およびD社B事業所における事業所委員会を採り上げ、検討を行った。

(1) 事業所組織法に基づく事業所委員会の労働条件規整権限

それによればまず、ドイツの二元的労使関係システムのもとでは、事業所内の民主的選挙手続に基づく従業員代表機関である事業所委員会に対しても、事業所組織法に基づいて共同決定権が付与され、労働関係に対する規範設定(集团的労働条件決定)を行うことが可能となっている。特に、事業所内秩序や労働時間の配分等のいわゆる社会的事項(事

業所組織法87条1項)に関する規整に関しては、事業所委員会には同意権としての共同決定権が付与され、使用者と完全に同権的な地位に位置付けられており、かかる事項については、使用者は一方的な決定を行うことはできないこととされている。そのうえで、共同決定の対象事項について、使用者と事業所委員会との間で合意に至った場合には、事業所協定が締結され、かかる事業所協定は当該事業所に属する全ての労働者に対して、規範的効力をもって適用されることとなっている。

(2) 労働組合との関係

もっとも、ドイツにおいては憲法上(基本法9条3項)、労働組合こそが労働者代表の中心に位置付けられていることから、事業所委員会が労働組合、特に産業別労働組合の企業横断的な労働条件規整力を侵食することのないよう、事業所組織法上も労働組合が事業所委員会に対して優位に位置付けられている。このことを最も端的に示しているのが事業所組織法77条3項1文が定める「協約優位原則(Tarifvorrangsprinzip)」である。かかる原則により、ドイツにおいては、現に労働協約によって規整されている労働条件、あるいは協約で規整されるのが通常となっている労働条件については、事業所協定の対象とすることができない。事業所協定によって、事業所レベルで、協約規整とは異なる柔軟な労働条件規整を行うことが可能となるのは、産別協約が開放条項(Öffnungsklausel)を置くことで、これを許容している場合に限定されている。また、このほかにも事業所組織法上、事業所委員会の活動に対しては、労働組合の様々な支援や監督のための権限が認められている。

(3) 企業内組合支部的役割を果たす事業所委員会

このことから分かるように、ドイツにおいては、労働者の自発的加入意思に基づく団結体である労働組合と、事業所内民主的選挙手続に基づいて強制的に当該事業所における全労働者を代表する事業所委員会とでは、法的にはその性格を完全に峻別されている。もっとも、伝統的なドイツ二元的労使関係のもとでは、両者は非常に協調的關係にあることは、日本においても早くから紹介されてきた。すなわち、従来から事業所委員会の委員はその大多数が産別組合の組合員でもあり、また、比較的大規模な事業所においては産別組合の職場委員(Vertauensleute)が活動しており、事業所委員会の決定を各職場の労働者に伝達し、また逆に職場の声を吸い上げ事業所委員会に伝達する役割を担っている。このように、事業所委員会は従来、その実態としては産別組合の企業内組合支部的役割を果たしてきたといえる。

(4) 事業所委員会および事業所内労働条件規整の実態-ヒアリング調査から

そしてまた、筆者がヒアリング調査を行ったC社A事業所およびD社B事業所では、かかるドイツ二元的労使関係の基本構造が、現在なお維持されていた。すなわち、これらの事業所においては、組合組織率が比較的高く、また事業所委員会委員も大多数が組合員であり、更にその下で、産別組合に所属する多数の職場委員が、事業所委員会をサポートするという、産別組合と事業所委員会の非常に緊密な関係を見て取ることができた。

そのうえで、C社A事業所およびD社B事業所における事業所内労働条件決定の実態をみるに、基本的労働条件を一括して規定している各事業所の就業規則によれば、賃金額や週所定労働時間等の実質的労働条件については、産別協約による規整に依拠しつつ、他方で事業所内秩序等、共同決定権の対象となっている社会的事項については、同就業規則中で詳細な規範設定が行われており、協約によって規制されるべき事項と、事業所協定によって規制されるべき事項の役割分担が、上記・2つの事業所においては、まずは就業規則をもって明確に区別されていることが明らかとなった。

(5) 柔軟な労働条件規整の実態-ヒアリング調査から

また、本研究の目的の1つには、特に協約政策の柱となる賃金および労働時間に関して、ドイツにおける事業所内労使

当事者が上記でみた産別協約上の開放条項を利用しているのか否か、利用しているとすればそれに基づいてどのように柔軟な労働条件規整を行っているのかを検証することにあつたわけであるが、この点に関するC社A事業所およびD社B事業所における各事業所委員会委員へのヒアリングによれば、いずれの事業所においても、開放条項は「利用していない。」との回答であった。もっとも、企業・事業所レベルでの柔軟な労働条件規整が全く行われていないわけではなく、C社A事業所・D社B事業所のいずれにおいても、労働時間(特に、週所定労働時間の延長)に関しては、産別協約とは異なる規整が行われていた。

しかし、それはあくまで開放条項を利用したものではなく、産別レベルの労使当事者たる産別組合および使用者団体が、C社およびD社に適用対象を限定して、産別協約上の労働時間規整を変更するという、“補充的労働協約(Ergänzungstarifvertrag)”の締結によって行われているものであった。かかる方法による柔軟な労働条件規整は、事業所委員会および使用者が開放条項を利用してこれを行うよりも、産別組合および使用者団体自身が締結当事者となるぶん、産別レベルからの強いコントロールが及んでいるものと解される。

なお、C社A事業所およびD社B事業所では利用されていなかったが、両事業所に適用されている金属電機産業バーデン・ヴュルテンベルク協約地域の産別協約は、賃金の額自体に関しても、事業所レベルでの柔軟な規整を行うことを認める規定を置いている。しかし、ここでもやはり逸脱のツールとしては、上記の補充的労働協約をもって行うこととされており、事業所委員会と使用者のみによって、産別協約上の規整から逸脱することはできないこととなっている。

このようにみてゆくと、確かにドイツにおいては、賃金および労働時間の領域につき、産別協約上の規定のみに拠っているわけではなく、企業・事業所レベルでの柔軟な労働条件規整という現象は生じてはいる。しかし、少なくとも、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これを行うことは、現実的には困難な実態があるように思われる。とりわけ、上記でみたような補充的労働協約を用いる場合には、規整権限自体はなお産別レベルの労使当事者が保持し続けているのであるから、このような形でのドイツにおける労働条件規整の柔軟化という現象は、「分権化(Dezentralisierung)」という用語をもって表現するには必ずしも適切ではなく、むしろ産別労使当事者による労働条件規整の「個別企業・事業所化」と表現したほうが、実態をよりの確に示しているといえよう。

II. ドイツにおける企業別労働協約をめぐる法理論と実態

続いて、第二章では、ドイツにおける企業別労働協約に対し、法理論と実態の両側面から検討を行った。

(1) 企業別労働協約をめぐる法理論

この点につき、まず法理論的側面についていえば、通説および判例の立場によれば、ドイツにおいて個別使用者は、社会的実力(sozial Mächtigkeit)の有無、使用者団体への加盟の有無、および加盟使用者団体の規約中における企業別協約締結禁止条項の有無に関わらず、労働組合と企業別協約を締結する能力(協約締結能力[Tariffähigkeit])が認められている。また、労働組合側は、使用者団体と締結している産別協約から生じる相対的平和義務に抵触しない限りにおいて、使用者団体に加盟している個別使用者に対しても、企業別協約の締結を求めて争議行為を行うことが可能となっている。ましてや、個別使用者が使用者団体に加盟していない場合に、これが可能であることはいうまでもない。それゆえ、ドイツにおいては、労働組合が個別使用者と企業別協約を締結するに際しては、特段の法律上の制約は無いと評価されてよい。

(2) 分権化のツールとしての企業別労働協約?—ヒアリング調査から

そのうえで、実態に目を向けると、ドイツにおいてはまず、フォルクス・ワーゲンに代表される幾つかの大規模企業において、伝統的に企業別協約が用いられてきた。もっとも、そこでは産別協約よりも有利な労働条件規整が行われるのが通常であるから、産別協約の企業横断的な労働条件規整力を危殆化させるような意味での分権化現象はそこでは見受けられない。

他方で、ドイツにおいては 1990 年以降、従業員数 200～499 人程度で、使用者団体に加盟していない、あるいは使用者団体を脱退した中規模企業が、産別組合と企業別協約を締結する例が増加しており、こちらは確かに、従来のドイツ集团的労使関係システムには見られなかった変化ではある。とはいえ、筆者のヒアリング調査による限り、そこで締結される企業別協約は、実態としてそのほとんどが承認協約 (Anerkennungstarifvertrag) なのであって、産別協約が定める内容から大幅に逸脱する形で労働条件規整を行うツールとして機能しているわけではない。従って、従来に比べ、現在のドイツにおいては企業別協約を用いた労働条件規整権限の分権化現象が進んでいると評価するとしても、このような形での分権化は、あくまで産別組合によって「コントロールされた分権化 (kontrollierte Dezentralisierung)」と表現すべきものである点には注意を要しよう。

このようにみると、ドイツにおいて今後、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という問題については、現時点では否定的に回答しておくのが適切といえる。

Ⅲ. ドイツにおける集团的労使関係をめぐる法政策上の動向

最後に、第三章では、2013 年 11 月にキリスト教民主社会同盟 (CDU/CSU) と社会民主党 (SPD) との間で締結された連立協定に基づき、現在、第三次メルケル政権下で推し進められている、ドイツの集团的労使関係をめぐる各法政策につき、検討を行った。

(1) 法定最低賃金制度の施行

かかる法政策としてまず挙げられるのが、2014 年 8 月 11 日の協約自治強化法 (Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie) に基づいて、2015 年 1 月 1 日から施行されている最低賃金法 (Mindestlohngesetz) である。同法は、ドイツにおいて初めての全国一律に適用される法定最低賃金制度を規定するものであり、これによって 2015 年 1 月 1 日以降、ドイツにおいて労働者を雇用する全ての使用者は、法定された最低賃金額 (2016 年 12 月 31 日までは、1 時間当たり 8.50 ユーロ) 以上の賃金の支払いを義務付けられている。かつてのドイツにおいて、二元的労使関係システムのもと産別協約が広く労働者をカバーしてきた時代にあつては、このような法定最低賃金制度は不要とされてきたが、1990 年以降に始まる産別組合および使用者団体の組織率の低下や、「協約が適用されないメンバー資格 (OT メンバー)」を選択する企業の増加等を受けて、産別協約の適用率が著しく低下し、低賃金で就労する労働者層が増加したことが、かかる最低賃金法制定の背景となっている。

(2) 一般的拘束力宣言制度の改正

また同じく、2014 年 8 月 11 日の協約自治強化法により、一般的拘束力宣言制度を定める労働協約法 5 条が改正され、これまでよりも実体的要件が緩和された。具体的には、従来の 50% 基準要件が廃止され、「公共の利益にとって必要と考慮される場合」という広範な要件へと変更されている。周知の通り、従来、一般的拘束力宣言制度が適切に機能してきたことが、ドイツの産別協約が高い適用率を維持してきた一因であったわけであるが、上記でみたように、使用者団体の組織率が低下し、また OT メンバー企業が増加するなかで、これまでの 50% 基準要件を充たすことができない場面が増えたことが、かかる改正の背景となっている。

(3) 協約単一原則の立法化

更に、ドイツにおいては 2014 年 12 月に、これまで判例法であった「協約単一 (Tarifeinheit) 原則」を立法化するための法案が閣議決定されている。これは、1つの事業所において複数の労働組合により締結された複数の労働協約が競合している場合(「協約衝突(Tarifkollision)」現象)に、当該事業所において、これらの協約のうち労働者の多数に適用されている協約のみを適用することとし、それ以外の協約の適用を排除しようとするものである。

この点につき、従来ドイツにおいては、労働組合のナショナル・センターであるドイツ労働総同盟(DGB)の産業別組織原則(Industrieverbandsprinzip)ゆえに、1つの産業を管轄する労働組合は1つに限定されてきたため、労働組合間での対立は回避されてきた。しかし、2000 年以降になると、パイロットや機関士、医師など特定の専門職に就く労働者が専門職労働組合(Spartengewerkschaften)を結成し、独自の協約政策を展開する動きがみられるようになったことで、上記のような協約衝突現象が生じることとなった。また、連邦労働裁判所も 2010 年以降になると1事業所における複数協約状態を認めるようになったため、産別労使団体はこれまでに協約単一原則を立法化すべきことを強く求めてきたわけであるが、かかる要求が、このたび連立協定中に明記されたことで、実現の運びとなりつつある。また、かかる協約単一原則の立法化は、同時に専門職労働組合が行う争議行為の適法性にも波及するであろうことが予想されている。

(4) ドイツ集团的労使関係法政策をめぐる2つの方向性

このようにみると、これらの法政策のうち一般的拘束力宣言制度の改正および協約単一原則の立法化は、伝統的なドイツの協約システムに対する国家の「支援」としての方向性を有するが、法定最低賃金制度の導入は、(協約自治強化の名の下に行われているのであるが)国家による「介入」としての方向性を有する。従って、今後、協約自治保障(基本法9条3項)と法定最低賃金制度の関係につき、理論的な整序がドイツにおいては求められているといえる。

IV. まとめ

以上を要するに、本研究の目的に対応させていえば、筆者のヒアリング調査による限り、現代ドイツにおける集团的労使関係システム全体のなかでは、労働条件規整の柔軟化という現象は、「個別企業・事業所化」の範囲に留まるか、あるいは「分権化」によるものであるとしても、その際にはあくまで産別組合によるコントロールが及んでいるものであるため、産別レベルでの労働条件規整権限にとり、さほどに深刻な問題とは捉えられてはいないようである。しかし、その一方でドイツにおいてはそもそも労働協約や事業所協定による保護の範囲外にある層が年々増大しており、筆者がヒアリングを行った労使団体および研究者のいずれにおいても、むしろこちらのほうがシリアスなテーマとして問題視されていた。それゆえに、現在の第三次メルケル政権下においては、国家が、これまで労働協約が担ってきた労働条件の最低基準設定機能を一部を引き受けるとともに、協約システム自体に対しても積極的なサポートに乗り出している状況にあるというのが、ドイツ集团的労使関係(法制)をめぐる現状となっている。

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』

担当: 細川良

主な事実発見

1. フランスにおいては、歴史的に労使当事者の間での対話の伝統が存在せず、法律による規律が非常に強かったという点があげられる。このことは、労働組合の組織力の脆弱性による側面も大きく作用しており、現実には、フランスにおいては 1968 年以前においては、企業内に組合支部を設置することができない状況にあった。1968 年以前においても、企業レベルでの交渉は国営企業(および大企業)を中心に存在してはいたものの、それはあくまでも従業員代表者との協議であ

って、そこで締結される協定は、法律上の労働協約としての性質を有するものではなかった。

2. フランスにおける企業レベルでの交渉は、法律による交渉事項の義務付けという手法を通じて活性化の途をたどることとなった。すなわち、1982年のオール法は、賃金、労働時間等の基本的な労働条件について、年次交渉事項として毎年の交渉を義務付ける制度を確立し、これを契機として企業レベルでの交渉および協定の締結は大幅に増加することとなった。現に1980年代前半においては年に5,000件ほどしか存在しなかった企業別協定は、現在では35,000から40,000件にまで増加している。このように、立法政策の支援のもとで、企業レベルでの交渉および協定の締結の活性化がなされてきたということが、フランスにおける企業レベルでの交渉および協定についての重要な特徴の1つである。

3. フランスにおける伝統的な有利原則を前提に、企業別協定は、法律および「職業の法」としての産業別協約による規範を前提に、これに労働条件の上積みをするのがその基本的な機能として予定されている。他方、1980～90年代における経済状況、賃金決定の個別化の進展と言った要因により、従来は個別の労働条件決定に対して一定の直接的な影響力を有していた、産業レベルでの交渉および協約の役割が、労働条件の最低基準の確保としての色彩をより強くしていき、企業レベルでの交渉が十分に機能するだけの労使交渉の基盤を有する企業-すなわち、労働組合が企業内に十分な組織的基盤を有している、主として大企業-においては、産業レベルの交渉および協約によって定められる条件を大きく上回る労働条件が、企業レベルでの交渉および協定によって定められていくこととなった。

4. 2004年にフィヨン法による有利原則の廃止が行われたものの、同法によってその可能性が大幅に拡大された(一般的に可能となった)、企業別協定による産業別協約の適用除外制度は、実際にはあまり使われていないのが実情である。その背景には、フランスにおける企業レベルの交渉は、一部の大企業を除き、あくまでもオール法以降の立法政策による、義務的交渉事項を中心とした立法政策の主導のもとで拡大したものであって、企業レベルにおける労使の自治的な対話は、それほど拡大していないことが要因であることが指摘できる。他方で、このような労使対話の基盤が確立している(巨)大企業にあつては、そもそも産業別労働協約が定める(最低条件としての)基準とは大きく異なる労働条件が、フィヨン法の以前から企業レベルでの交渉および協定を通じて決定される状況が既に確立している。結果、適用除外交渉が可能となるような労使の基盤が存在する大企業にあつても、適用除外協定の締結そのものが必要とされない状況が形成されている。かくして、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、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、フランスの伝統的は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といえる。

5. もっとも、フランスにおいても産業レベルの労使、産業レベルでの交渉および協約の影響が、徐々に低下している状況自体は存在している。

すなわち、まず上述した大企業を中心とした2004年法以前からの企業レベルの交渉および協定による(主として賃金についての)労働条件決定の確立は、裏返せば、労働条件の一部についてとはいえ、もはや産業レベルでの交渉および協定が、これらの企業および労働者にとっては、強い影響力を及ぼすことができなくなっているという事実を示していることになる。また、その結果としての産業内における大企業の労働者と中小規模の企業の労働者との労働条件の格差の拡大は、労使双方における組織内の利害対立を生み出すこととなり、産業レベルでの交渉の機能を低下させる危険性をはらんでいる。

6. 最後に、労働条件決定以外の領域における企業内における決定権限の拡大という点を指摘する必要がある。すなわ

ち、近年、企業委員会等の従業員代表機関が果たす役割が、伝統的に認められてきた福利厚生に関する事項にとどまらず、企業の経営状況に関するさまざまな情報提供、協議の実施という機能を果たすようになってきている。

企業委員会等の委員の選出のプロセスから、その多くは企業内組合支部の組合員によって占められているのが実態であり、従業員代表機関が労働組合（企業内組合支部）にその役割を取って代わるということは、通常は想定されにくい。しかし、こうした企業委員会等の権限の拡大によって、企業内における重要な経営・決定事項に関する企業内組合の役割が拡大されることとなり、そのことは結果として産業レベルの労使、および彼らによる交渉のプレゼンスを相対的に引き下げる可能性は想定される場所である。

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「規範設定に係る集団的労使関係のあり方研究プロジェクト」スウェーデン編』

担当：西村純

主な事実発見

1. 企業レベルにおける交渉アクターは、事業所がクラブ（企業レベルにおける組合）によって組織されている場合は、クラブと使用者側の代表が主たるアクターとなる。一方で、クラブがない場合、産業別組合の地域支部（Local Branch）の「交渉人」が、使用者側の代表とそこで働いている組合員のために、交渉を行う。
2. 職種別賃金表のようなものが産業別協約内において規定されているわけではない。IF-Metall（機械・金属産業組合）も産業別協約において詳細な規定は必要ないと考えている。
3. そのため、企業は独自の賃金制度を構築し、その制度に基づいて労働者の賃金が決まる。クラブがあり、かつ、資格等級制度があるようなV社T事業所の場合、月例給のうち、全員に一律に支払われる給与項目に関する賃上げは、クラブと使用者側の代表との間で行われる交渉を通して、決定されている。
4. ブルーカラーの月例給にも査定が導入されている。査定の運用において、組合はモニタリングに加えて、交渉主体としての機能も維持している。例えば、V社T事業所のメンテナンスワーカーにおいては、組合員の評価点や評価点に応じて決定される昇給額は、各部門毎に作られる組合員の評価グループと部門の上司の間で決定されている。また、昇給額の決定の際には、組合員間の賃金格差の是正も念頭に置きつつ交渉が実施されている。
5. 総じてこの査定部分は、組合員にとっては賃上げのための貴重な要素となっている。V社T事業所のプロダクションワーカーにおいては、ほぼ全員が得られる最大限の昇給を受け取っている。A社B事業所の組合代表の言葉を借りれば、こうした査定部分の昇給要素は「賃金を上げるブースター」となっている。
6. クラブがない場合、その地域を管轄している地域支部（Local Branch）の「交渉人」が、職場まで赴き交渉を行う。こうした交渉が行われるのは数人から数十人の規模の企業が多いという。
7. クラブがない場合、次の3つのパターンで賃金が決定される場合が多い。1つは、個人の賃金に、合意した賃上げ率をかける方法である。2つは、全員に同じ昇給額を適用する方法である。3つは、上司と部下の面談で具体的な昇給額が決定する場合である。この場合、そこで働く組合員個人が上司と合意できなければ、「交渉人」がその決定過程に参加し、昇給額を決定する。その際、地域支部は使用者側、組合員側双方の言い分を聞きつつ、お互いが納得できる賃金を提案するように努めている。
8. 近年、賃金に関する具体的な規定を設けない Figureless 協約の導入が進みつつある。機械・金属産業においても、大卒エンジニア組合と機械工業経営者連盟との間でそうした協約が締結されている。この協約の下では、基本的には、企

業内の労使が合意できれば、どのような賃上げ率で合意しても問題はない。ただし、協約の文言には具体的には記されていないが、個別企業内において労使が合意できなかった場合の賃上げ率の下限が、設定されていた。また、その下限の設定において、産業横断的なレベルが一定の役割を果たしていた。

9. 経済的理由による整理解雇の人選については、クラブがある場合、ない場合、すなわち、企業規模によらず、いずれのケースにおいても雇用保護法における先任権が自動的に適用されているわけではなく、交渉を通じて人選が行われている。その際には、組合も事業の操業を維持することができるような形で、合意することに努める一方で、使用者側も無理に自らの主張を押し通すわけではない。

10. 使用者側がそうした交渉に応じるのは、雇用保護法にある先任権規定を逸脱するためには、組合と整理解雇の人数や人選について合意する必要があるためだと考えられる。

11. 経済的理由による整理解雇の対象者は、労使が自主的に取り組んでいる TSL 制度を利用し、次の職場を探している。したがって、現在スウェーデンでは、公共サービスと労使によって提供されるサービスのミックスによって、失業者支援が実施されていると言える。

12. TSL 制度の特徴を指摘すると、大きく3つある。1つは、民間人材サービス企業を活用していることである。それらの企業を利用するのは、彼らの持つネットワークは広大で、多くの求人企業に対する情報を持っているからである。彼らのネットワークを利用することで、失業者と求人企業の早期のマッチングを試みている。2つは、とはいえ、民間に任せっぱなしにしているわけではないことである。制度の運用において、組合がかなりの程度関与している。例えば組合は、サービスへの参入業者に対する評価の主体となることで、良好なサービスを提供する業者のみを残そうとしている。また、3つは、このサービスが、実際に失業となる以前から提供されていることである。通常、整理解雇の実施までに、予告期間として一定の期間が与えられる。公的サービスはその期間は利用できない。一方、TSL 制度は、その期間内からサービスを開始することができる。こうした取り組みは、実際に整理解雇の対象となったとしても、失業を経験することなく次の職場に移ることを可能にしている面がある。

政策的インプリケーション

1. 産業別協約に基づいた集团的労使関係システムを維持する上で、企業レベル(主に事業所もしくは職場)の労働組合が果たしている役割は小さくない。この点は、集团的労使関係システムを構築したとしても、企業レベルにおいて組合の役割が小さくなるわけではないことを示唆していると思われる。

2. 経済的な理由による整理解雇時の労使交渉の分析から、先任権規定が、実は、事業所内の真摯な労使交渉を促していることが明らかとなった。法律における具体的な規定が、その逸脱規定と合わさって、企業内において労使の真摯な交渉を促すことに寄与しているという事実は、企業内に形成された発言機構の実効性の担保を考える上で、興味深い知見だと思われる。

3. 個別企業における雇用と、公的な失業者支援サービスの間に、労使自らが運営するセーフティーネットが存在していた。この点は、仮に、セーフティーネットにおける1層目を企業における雇用、2層目を公的サービスとすると、労使当事者によって講じられる1.5層目のセーフティーネットと見なすこともできよう。その際、1.5層目は、民間人材サービス企業を利用することで支援が展開されていたのであるが、その運営において、労使が深く関与していた。この点は、労働政策を考える上で、興味深い知見であると考えられる。

以上の成果を踏まえて、3カ国をまとめて論じたのが労働政策研究報告書 No.184『現代先進諸国の労働協約システム—まとめと論点』（2016年5月）である。その後、再度各国別に近年の状況を取りまとめたのが労働政策研究報告書 No.193『ドイツにおける集団的労使関係システムの現代的展開—その法的構造と規範設定の実態に関する調査研究』（2017年3月）とディスカッションペーパー 17-02『スウェーデンにおける労働移動を通じた雇用維持—労使による再就職支援システムを中心に—』（2017年3月）である。

労働政策研究報告書 No.184『現代先進諸国の労働協約システム—まとめと論点』 担当：山本陽大、細川良、西村純

主な事実発見

本研究により、各国における労働協約システムおよびそれに基づく規範設定の共通点と相違点が、以下の通りに明らかとなった。

消極的な国家の関与型(ドイツ・スウェーデン)

ドイツとスウェーデンは、いくつかの共通する点が見られる。1つは、フランスと比べると、国家の関与が限定的なことである。2つは、産業別協約が、労働条件の最低基準を定める以上の意味を、持っていることである。ドイツでは、産業別協約において決められる賃金等級は、そのまま企業の賃金等級となる。スウェーデンでは、産業別協約は、最低賃金に加えて、事業所における平均賃上げ率に関する規定も設けている。このように、産業別協約は、企業の人事・賃金制度に対して、単に最低基準を設定している以上の意味を持っている。

しかしながら、どのレベルに労働条件決定の主要なステージを置くのかという点で、両国には相違が見られる。ドイツは産業レベルであり、スウェーデンは企業レベルである。賃金に関わる協約の具体的な内容は、この点を如実に表す。スウェーデンでは、賃金等級の数や賃率、企業レベルで決められている。ドイツでは、産業レベルで決められている。能力査定制度もしかりである。スウェーデンでは、この部分の賃金は、企業レベルで決められている。ドイツでは、産業レベルで決められている。

とはいえ、この相違の根底には、共通部分もあると思われる。すなわち、労働組合が組織化できる末端のレベルに、労働条件決定の主要なステージが置かれているという点で、両国は共通している。

積極的な国家の関与型(フランス)

その一方で、フランスの産業別協約は、労働条件の最低水準を定めているものである。その意味では、個別企業の賃金等級や等級毎の賃率に対して、産業別協約が直接的な規定を必ずしも設けているとは言えない部分がある。この点は、ドイツやスウェーデンとは異なる部分である。

また、その規範設定において、国家の果たしている役割が、他の2カ国と比べると大きい。近年見られる、最低賃金の改定が、協約賃率の改定に影響を及ぼす場合もあることは、フランスの特徴を一層際立たせるものだと思う。また、能力査定部分への組合の関与の弱さから、上記の2カ国に比べると、組合の団結力維持に対する関心の低さが窺われる。

主な事実発見

I ドイツにおける産業別労働協約は、現在にあってどの程度の労働条件規整力を保持しているのか。

ドイツにおける集団的労使関係システム(とりわけ、労働協約システム)においては、歴史的に労働組合および使用者団体が産業別に組織され、また協約交渉(団体交渉)も産業単位で行われてきたことから、労働協約も伝統的には産業別労働協約として締結され、企業横断的に適用されることで、当該産業における最低労働条件を規整する機能を果たしてきた。ドイツ法上、労働協約の法的効力(協約拘束力[労働協約法3条1項]、および規範的効力[同法4条1項1文])は直接的には、当該協約締結当事者の構成員(労働組合員・使用者団体加盟企業)に対してのみ及ぶこととされているが、一定の場合には一般的拘束力宣言制度(労働協約法5条)によって、当該協約の適用範囲下にある非組合員ないし使用者団体非加盟企業に対しても、その法的効力が及ぶこととなっている。そして、かつては産別組合・使用者団体双方ともに、比較的組織率が高く、また上記一般的拘束力宣言制度も活用されてきたことから、ドイツの産別協約は、伝統的には当該産業における労働者・使用者を広くカバーしてきた。

もっとも、1990年以降、産別労使団体双方の組織率が低下し、またそれに伴って一般的拘束力宣言制度にも機能低下が生じたことで、法的な意味での産別協約の直接的な拘束率は、かつてのそれよりもかなり低下している。しかしながら、ドイツにおいては実務レベルに目を向けると、使用者側が産別協約に拘束されていれば、当該事業所内における非組合員に対しても、いわゆる援用条項によって当該産別協約上の労働条件水準を適用したり、また協約に直接拘束されていない使用者であっても、産別協約に準拠した形で労働者の労働条件を決定するといった取り扱い(産別協約の間接的な適用)が広く行われているとされる。現に統計をみると、産別協約(団体協約)の拘束を受けている使用者に雇用されている従業員の割合という意味での協約拘束率は、なお50%を超えており、また協約に拘束されていないが、上記にいう協約への準拠によって労働条件を決定している使用者に雇用される従業員の割合をも含めると、ドイツにおける産別協約(団体協約)の拘束率は、依然として70%を超えているという結果が示されているのも、上記のようなドイツにおける実態が背景にあるものと解される。

以上を総じて言い表すならば、ドイツにおいては(直接的な適用か、間接的な適用かはさて置くとして、)いわば“労働協約によって裏付けられた(tarifgestützte)”労働条件が、労働関係に対する規範設定、ないし労働条件決定に当たって、いまなお高いプレゼンスを誇っているものと評価することができる。

II 産業レベルから、事業所・企業レベルへの労働条件規整権限の「分権化」現象は、実態として、どの程度進んでいるのか。

もっとも、産業レベルの労使関係によって締結され、当該産業における労働条件を企業横断的、ないし集権的に規整する産業別労働協約に対しては、1990年以降になるとその下方硬直性が指摘され、「分権化」の必要性が叫ばれるようになる。そして、かかる分権化という現象には、労働条件の実質的な規整権限が、i)産別協約から、事業所委員会および個別使用者による労使関係、およびかかる事業所内労使関係(事業所パートナー)によって締結される事業所協定へと移行しつつあるという意味のものと、ii)労働組合と個別使用者による労使関係、およびかかる労使関係によって締結される企業別労働協約へと移行しつつあるという意味のものとの2種類が考えられうるが、本報告書での検討によれば、こ

れら i)・ii)についてはそれぞれ、現状、次のような状況にあることが明らかとなった。

すなわち、まず i)についていえば、幾つかの産別協約を素材として分析を行ったところ、現在のドイツの産別協約においては、事業所パートナーが事業所協定によって、協約が定める労働条件水準からの逸脱することを認める規定(開放条項)も幾つか存在しており、それによって、確かに企業・事業所レベルでの柔軟な労働条件規整の余地が開かれてはいる。しかし、それと同時に、これら開放条項の利用のための要件や許される逸脱の範囲についても、産別協約自体のなかで厳格に設定されており、それによって現在のドイツにおける「分権化」現象というのは、あくまで産業レベルの労使関係(産別組合-使用者団体)によって「コントロールされた分権化(kontrollierte Dezentralisierung)」と評すべきものとなっていることが明らかとなった。また、これと並んで、上記・産別協約のうち幾つかのものにおいては、企業・事業所レベルでの柔軟な労働条件規整というのは、事業所パートナーをアクターとする事業所協定ではなく、産別組合自身の手による企業関係的団体協約や企業別協約によって、(既に産別協約の適用下にある)個々の企業・事業所について、その具体的状況に合わせて特別の規整を行うという意味での、労働条件規整の「個別企業・事業所化」をもって実現することとされており、また実際にこのような手段によって柔軟な労働条件規整を図っている事業所があることも同時に明らかとなった。

一方、ii)についていえば、確かに現在ドイツにおいて企業別協約を締結する企業数は増えてきており、この点はいかつて見られなかった変化であるけれども、かかる企業別協約が締結される例においては、あくまで産別組合が主体となって、産別協約による拘束を受けていない(あるいはそれから逃亡しようとする)中小規模の企業と、いわゆる承認協約(Anerkennungstarifvertrag)を締結するというパターンが多くを占めているというのが実態であって、必ずしも産別協約が定める内容から大幅に逸脱する形で労働条件規整を行うツールとして企業別協約が機能しているというわけではないことが、明らかとなった。

以上のことからすれば、確かに現在のドイツにおいて、労働条件規整権限の産業レベルから企業・事業所レベルへの分権化という現象が、全く見られないということでは決して無いけれども、しかしこれをもって産業レベルでの労使関係が保持してきた労働条件規整権限を空洞化させるような要因とまで評価することは、尚早であるように思われる。

Ⅲ 集团的労使関係システムを対象とした現在のドイツの立法政策は、どのように推し進められ、またそれをめぐって、どのような議論が展開されているのか。

とはいえ、「分権化」の問題に関してはそうであるとしても、とりわけ 1990 年代を起点に生じた社会的・経済的な環境変化(産業構造の変化、就労形態の多様化、経済のグローバル化、公共部門の民営化など)を受けて、ドイツの労働協約システムはややもすれば「弱体化(Schwachung)」と称されるほどにダイナミックな変貌をみせた。そして、それはとりわけ a)産別協約の拘束率の低下と低賃金労働者層の増加(また、それに伴う社会保障負担の増加)、および b)専門職労働組合の台頭を契機とする「一事業所一協約」の動揺と、協約交渉・適用の複線化(また、それに伴う[特に交通系の産業における]ストライキの増加)という形で顕在化したために、2013 年以降の大連立政権(第三次メルケル政権)のもとでは、その発足に先立って締結された連立協定に基づいて、様々な法政策が積極的かつ迅速に推し進められることとなった。

すなわち、a)については、2014 年 8 月の協約自治強化法により、まずは労働協約法が改正され、産別協約の拘束率向上を狙って、一般的拘束力宣言制度(労働協約法 5 条)の実体的要件が緩和されるとともに、協約がそもそも存在しないセクターにおける低賃金労働者層を保護するために、2015 年 1 月より全国一律の法定最低賃金制度が施行された。また、b)の問題については、2015 年 7 月の協約単一法に基づき、連邦労働裁判所によっていちどは放棄された協約単一原則が、労働協約法 4a 条として(部分的に形を変えて)立法化され、それによって伝統的な一事業所一協約が復活することと

なった。

この点につき、協約自治が憲法レベル(基本法9条3項)で保障されているドイツにおいては、それが実効的に機能するための基盤を整備することが、国家の責務とされてきた。そのようななかで、現在の第三次メルケル政権は、かかる憲法上の要請をも受けて、一般的拘束力宣言制度の要件緩和と協約単一原則の立法化という法政策により、伝統的な協約システムの機能を取り戻そうとするとともに、法定最低賃金制度の法政策によって伝統的に労働協約が果たしてきた機能の一部を国家自らが引き受けようとしているものと評価することができる。これら、一連の法政策が、いずれも「協約自治の強化(Starkung der Tarifautonomie)」という命題のもとで行われているのも、かかる認識が連邦政府の側にあるためであろう。

もっとも、これらの法政策のうち法定最低賃金制度に関しては、論者の間ではおおむね肯定的に評価されているものの、一部には、協約締結能力論(判例)が果たしてきた機能を意識しつつ、「協約に開かれた法規」が認められていない点を捉え、協約自治への介入の相当性につき疑問を呈する向きがあるとともに、協約単一原則(労働協約法 4a 条)に対しては、(上記・専門職労働組合をはじめ)事業所内における少数組合の協約自治を含む団結の自由(基本法 9 条 3 項)に対する不当な介入であるとして、特に労働法学説において、その合憲性が強く疑われている状況にある。

ディスカッションペーパー 17-02 『スウェーデンにおける労働移動を通じた雇用維持—労使による再就職支援システムを中心に—』

担当:西村純

主な事実発見

1. 労働力の価格の維持・向上にかかわり、スウェーデンでは産業別協約によって、厳格な賃上げ相場が設定されている。これは、企業規模や企業の経営状況にかかわらず、協約が適用される全ての企業が守らなければならない水準として設定されている。
2. とはいえ、産業別協約は、個人への分配に対しては、特に厳格な規定は設けていない。実際の賃金額は、個別企業内における労使交渉によって決められるべきだと考えられている。
3. そのような賃金決定の下、企業内での雇用維持にかかわっても、組合は交渉当事者として、積極的に関与していた。
4. 労働移動を通じた雇用維持についても、労使による自主的な取り組みが実施されている。民間ブルーカラー、民間ホワイトカラー、地方公務員などそれぞれのグループで独自の基金が設けられて、サービスが提供されている。
5. 加えて、民間ブルーカラーを対象とした TSL システムを見てみると、その利用者のうち、サービス提供終了後に、労働市場プログラムや公共職業紹介所に行っている者は、ごく僅かとなっている。このことから、経済的理由による整理解雇の対象となった者のうちの多くが、このサービスによって次の職場に移っていることが分かる。
6. 移動までの期間であるが、おおむね1年以内に8割のクライアント(サービス利用者)が、次の職場に移っている。
7. 再就職支援サービスの質の維持および向上において、労使は一定の役割を果たしている。サービス供給主体であるサプライヤー企業の評価や進捗管理において、ナショナルセンターの労使や産業別組合が果たしている役割は、小さくない。

政策的インプリケーション

企業による雇用を第1層のセーフティーネット、そして、公的サービスによる労働市場政策を第2層のセーフティーネットとすると、本稿で取り上げた TSL システムは、第 1.5 層のセーフティーネットと言える。この 1.5 層目のセーフティーネットは、

解雇の予告期間中からサービスが開始され、より早期の職場復帰の実現に寄与している。

また、この 1.5 層目のセーフティーネットと、第2層目のセーフティーネットは、重なり合っている部分がある。つまり、整理解雇の対象となった労働者は、ある時点で、労使の自主的な労働移動サービスと公的サービスの双方によるセーフティーネットを享受する権利を有することになる。福祉サービスの汽水域領域と言えよう。そして、この公私双方のサービスを受ける権利を有する汽水域を経た後、公的サービスを中心とした支援が実施されていくことになるわけである。このように、企業による雇用と公的サービスによる再就職支援の間には、労使当事者による橋渡し期間が存在している。

(2) 中国進出日系企業

なお、海外の労働状況については、それぞれの政策トピックごとに調査研究が行われ報告書が取りまとめられているが、中国進出日系企業という切り口からの分析も資料シリーズ No.121『中国進出日系企業の基礎的研究』(2013年5月)と資料シリーズ No.158『中国進出日系企業の基礎的研究Ⅱ』(2015年5月)、資料シリーズ No.185『中国進出日系企業の研究』(2017年3月)があり、便宜上ここに紹介しておく。

資料シリーズ No.121『中国進出日系企業の基礎的研究』

担当:中村良二

主な事実発見

1. 中国社会全体で社会的な中間集団の空白化が進み、社会的な調整能力が減少している。
2. 階層や都市-農村の間の格差が拡大し、それらが次世代の格差を再生産している。職場においては、代表的な中間集団であった工会も十分には機能していない。
3. 非正規雇用の増加など、雇用形態の多様化が進むと共に、沿海部の労働力不足による賃上げ圧力や、若年労働者の権利意識の増大などから、これまでの雇用システムが変容を迫られている。
4. 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ことについての検討はさらに進める必要がある。その理由は、これまでも日系企業が現地化を促進してもなお、欧米企業と比べた場合、その人事管理システムが魅力的ではないことなどが指摘されてきた。しかしながら、単なるストライキにとどまらずなぜ暴動にまで展開したのか、そして、地域によりなぜここまで大きな差異が生じたのかを含め、日系企業に関わる問題をより広い視野から検討していく必要がある。

政策的インプリケーション

アジア地域、中でも中国の動向情報は、わが国の雇用・労働の状況を考える際不可欠の情報となっており、労働政策の企画・立案などのための基礎情報として活用されることが期待される。

資料シリーズ No.158『中国進出日系企業の基礎的研究Ⅱ』

担当:中村良二

主な事実発見

- (1) 中国全体、大連地区での日系企業の動向は以下のとおりである。
 1. 中国を相対的にみれば、日系企業全体の事業展開は、未だ約半数が「拡大」を志向している。
ただ、大連地区を中心に「縮小・撤退」の比率が増加している。
 2. 「撤退」のシナリオが現実のものとなっているが、特に製造企業では、その際の「経済補償金」、「税務登録の抹消」手

続きに、相当な手間とコストがかかっている。

3. 人件費の高騰が続いている。過去5年間では、年間14～15%の増加となっている。

4. 離職率は、ワーカーレベルで年間3割程度、ホワイト人材で1割程度である。景気の低迷もあり、移動はやや沈静化している。

5. また、景気低迷の影響も関係し、地方政府がこれまで採ってきた優遇施策を撤廃しつつある。

(2) 日系企業に対するヒアリング調査からは、以下のような知見が得られた。

1. 日系企業の対応戦略は、明確にその方針が分かれつつある。一つには、従来型の「本社の指示どおり作って、日本に運ぶ」方針である。いま一つは、「基本的には、すべて現地で判断する。本社と連携はしつつも、中国市場で売り、そこで利益を出す」ことを目指す方針である。

2. 具体的な対応策としては、これまで事業展開をしていたエリアから「移動するか否か」である。

移動するのは、より低い人件費を求めての移動である。中国国内であれば、より内陸部を目指し、国外であれば、ベトナムなど東南アジアへ向かうパターンがある。移動しない場合には、「いかに人件費コストを抑制するか」が喫緊の課題であり、それに取り組んでいる。

3. コスト削減策の一つが、工会を通じた従業員との対話である。「なぜ、企業側の対応がそうなるのか」について、従業員とデータを共有し、自ら考えさせる。「競争に負けたら、企業そのものがなくなってしまう」ことを理解・自覚させる。効率化は必須であり、人員の縮小、「自動化の推進」が進んでいる。

4. 「協調的な労使関係」へ？

給与が毎年上がるのは、従業員側が要求すると同時に、地区工会からの指示があるためである。そうした状況への対応策の一つが「工会の組合化」であり、工会との連携を密にして、経営全体を考える機会を増やす試みが広がりつつある。

5. 「なぜ中国なのか、これからも中国なのか」が、あらためて問われている。「チャイナ・プラス・ワン」、あるいは「オンリー・チャイナ」をめぐる、企業戦略がさらに分かれつつある。中国社会そのものもさらに急速に変化し多様化している。

6. コストダウンと現地化・従業員の育成のジレンマ

日本からの派遣人員が削減され減少することにより、上級管理職の育成にまで、十分に手が回っていない。「指示待ち管理職」の増加も、一つには、これまでの仕事の与え方が原因である可能性もある。

7. 徹底した現地化も一方で進んでいる

現地スタッフが総経理となる事例や、これまでとは異なる配置（部長：中方、副部長：日方）も増えつつある。いずれにせよ、「自分の会社だ」という意識がなければ、現地スタッフは一生懸命働かない。

8. 相対的な日系企業の給与水準が低下

「もっとも優秀な層は国家官僚に。次が、欧米系・地場企業。日系はその次の第三グループ」

(3) ストライキに関する文献研究により、以下のような点が明らかとなった。

日系企業や欧米系企業のストライキにおいて、労働者側に、法律顧問として専門家が加わるケースが現れている。そして、かつては、より経営側に近い立場にあった工会も、従業員の利益を代表しないことを非難され、戦略を転換する事例が出ている。

そうしたストライキの後には、賃金の集団交渉体制が確立し、民主選挙で選出された工会代表が交渉で力を増すという

事例や、さらには、「スト参加者解雇は違法」という判例も出ている。

政策的インプリケーション

アジア地域、中でも中国の動向情報は、わが国の雇用・労働の状況を考える際不可欠の情報となっており、労働政策の企画・立案などのための基礎情報として活用されることが期待される。

資料シリーズ No.185 『中国進出日系企業の研究』

担当：中村良二

主な事実発見

1. 中国社会をマクロに捉えると、以下のような様相をみることができる。様々な集団が組織化されつつある一方で、政治・行政面においては強い管理体制が敷かれている状況にある。ただ、その中でも、驚異的な経済成長を支えた農村からの第一で稼ぎ世代が次世代に変わっていく際、単に賃金のみならず、豊かな生活を望む傾向をみることができる。一定範囲内の自由度と上からの管理体制の狭間で、中国社会は変動している。

2. 現地・本社からみる日系企業の動向は以下のとおりである。

①中国を相対的にみれば、日系企業全体の事業展開は、未だ約半数が「拡大」を志向しているものの、「縮小・撤退」の比率が増加し、人件費の高騰が続いている。また、景気低迷の影響も関係し、地方政府がこれまで採ってきた優遇施策を撤廃しつつある。

②そうした事態に、日系企業は「現在、そして、今後なぜ中国でのオペレーションを続けるのか」という点を明確にし、戦略を再構築・再編成する必要に迫られている。その一つが協調的な労使関係の構築であり、また、本来の意味でのヒトの現地化である。

③本社からみた場合の問題は、まずは日本側から派遣するスタッフをいか育成していくのかである。本来、育成の場となる国内の拠点が減少する中で、いかなる手順で育成するのが課題である。

④現地スタッフについては、より上級の管理職を育成する際、管理職が担うべき職務のあり方をいかに伝えていくのか、その手順や方法を再検討する必要に迫られている。ただ、その基盤となるのは十分なコミュニケーションである。

⑤赴任経験者へのヒアリングから浮かび上がってくるのは、より根本的な課題である。すなわち、日系企業はこれまで「進出先に適した本来の進出のモデル」を真剣に考えてこなかったのではないかと問題提起はきわめて重要である。日系企業はまさに今、そうした「国際経営の形」という点から、今後のヒトの現地化を含めた、経営全体の現地化を本格的に考えていく段階に入っている。

3. 労使関係に関する研究により、以下のような点が明らかとなった。

労働争議の件数をみれば増加傾向にあるものの、日系企業に限定した場合、やや沈静化の傾向をみることができる。

労働争議に関するこれまでの代表的な事例をみると、本来の「労使関係」が想定しにくい関係性がみられ、さらに地方政府がそうした争議に関わる構図をみることができる。ただ、そうした争議に対して、従業員の権利意識の向上にも伴い、より対話を重視した穏やかな協議により收拾を図ろうとする兆しも見え始めている。

政策的インプリケーション

アジア地域、中でも中国の動向情報は、わが国の雇用・労働の状況を考える際不可欠の情報となっており、労働政策の企画・立案などのための基礎情報として活用されることが期待される。

第4章 JILPTにおける研究成果の普及と第4期の課題

第1節 第3期プロジェクト研究シリーズの刊行

以上、第3章で細かく見てきた第3期におけるJILPTの調査研究成果は、もとより（ディスカッションペーパーを除き）印刷物として刊行されるとともに、全てJILPTのホームページ上にPDFファイルとして掲載され、労働政策に関心ある全ての人々が読むことができる。しかしながら、これら研究成果は一本一本とっても量的にかなりの分量がある上、1つの分野だけでも毎年報告書が連続的に出されており、専門家でない限り、なかなか1つの分野だけでも通読するのは難しいのが実情である。そこで、JILPTはその当初から、中期目標期間ごとに「プロジェクト研究シリーズ」と称して、研究分野ごとの成果をわかりやすく取りまとめた書籍を一般読者向けに刊行してきている。

第3期中期目標期間の研究成果についても、2017年に入ってから順次刊行してきており、本節ではその概要を紹介しておく。

第3期プロジェクト研究シリーズ No.1『非正規雇用の待遇差解消に向けて』

- 序章 非正規雇用の諸問題と本書のねらい（小野晶子）
- 第1章 非正規化の要因を事業特性や雇用特性から考える（小野晶子）
- 第2章 なぜ正規・非正規雇用者間の賃金格差が生じるのか（馬欣欣）
- 第3章 非正規雇用者の能力開発（阿部正浩）
- 第4章 どのような人事制度下で働いている非正規雇用者が将来に希望を持っているのか（森山智彦）
- 第5章 転職による正社員転換と雇用の安定（高橋康二）
- 第6章 非正規雇用者の組織化と発言効果（前浦穂高）
- 結章 非正規雇用の待遇差の解消にむけて：まとめと政策示唆（小野晶子）

第3期プロジェクト研究シリーズ No.2『人口減少社会における高齢者雇用』

- 序章 高齢者雇用の現状と課題（田原孝明）
〈60代前半層を中心とした高齢者の雇用の課題〉
- 第1章 「実質65歳定年制」時代の定年制（今野浩一郎）
- 第2章 60代前半継続雇用者の企業における役割と人事労務管理（藤本真）
〈60代後半層以降又は高齢者全般の雇用の課題〉
- 第3章 65歳以降の就業・雇用を考える—職業生涯の総決算とセグメント（浅尾裕）
- 第4章 65歳以降の継続的な就業の可否を規定する企業要因の検討（鎌倉哲史）
〈高齢者の活躍や関連施策の課題〉
- 第5章 年金支給開始年齢引上げに伴う就業率上昇と所得の空白—厚生労働省「中高者縦断調査（2014年）」に基づく分析（山田篤裕）

第6章	中高年齢者におけるNPO活動の継続意欲の決定要因分析（馬欣欣）
第7章	高齢者の就業と健康・介護（三村国雄）
終章	各章の概要と今後の課題（田原孝明）

第3期プロジェクト研究シリーズ No.3 『「個人化」される若者のキャリア』

序章	「個人化」される若者のキャリア（堀有喜衣）
第1章	戦後における若年者雇用政策の展開（金崎幸子）
第2章	大学等中退者の移行プロセス―「個人化」される移行の課題―（堀有喜衣）
第3章	ニートの背景としての世帯と親の状況：国際的な議論と日本の実態（小杉礼子）
第4章	新卒採用正社員の早期転職希望の背景（岩脇千裕）
第5章	早期離職後の職業キャリア（小杉礼子）
終章	「個人化」される若者のキャリアへの支援（堀有喜衣）

第3期プロジェクト研究シリーズ No.4 『日本的雇用システムのゆくえ』

序章	問題設定と概要（高橋康二）
第1章	総論―基礎的指標による日本的雇用システムの概観（高橋康二）
第2章	若者のキャリア―学校から職業への移行における変化（堀有喜衣）
第3章	雇用システムと高年齢者雇用（浅尾裕）
第4章	日本的雇用システムと女性のキャリア―管理職昇進を中心に（池田心豪）
第5章	雇用ポートフォリオと正社員の賃金管理（荻野登・高橋康二）
第6章	日本企業における能力開発・キャリア管理（藤本真）
第7章	職場におけるキャリア形成支援の動向（下村英雄）
補論	高度専門人材の人事管理―個別企業の競争力の視点を中心に（山崎憲・奥田栄二）
終章	結論と次の研究課題（高橋康二）

第3期プロジェクト研究シリーズ No.5 『現代先進諸国の労使関係システム』

序章	団結と参加―労使関係システムの諸類型―（濱口桂一郎）
第1章	ドイツ―第三次メルケル政権下における集团的労使関係法政策―（山本陽大）
第2章	フランス―労働協約システムの歴史的形成と現代的展開―（細川良）
第3章	スウェーデン 企業内の労使交渉を重視した労使関係―スウェーデンの賃金交渉を素材に―（西村純）

第3期プロジェクト研究シリーズ No.6

『若年者就職支援とキャリアガイダンス—個人特性に配慮した進路選択の現状と課題—』

- 序章 若者の雇用環境の現状と問題（深町珠由）
- 第1部 若年者への就職支援とキャリアガイダンスの実態と方法
 - 第1章 高等学校における進路指導とキャリアガイダンス（室山晴美）
 - 第2章 高等教育課程における就職支援とキャリアガイダンス（室山晴美）
- 第II部 若年就職困難者に対する支援とキャリアガイダンス
 - 第3章 大学キャリアセンターにおける支援の実態（深町珠由）
 - 第4章 若年者向け就職支援機関における支援の実態（深町珠由）
- 終章 多様化する若年者の進路と現代に求められるキャリアガイダンスとは（深町珠由）

第3期プロジェクト研究シリーズ No.7

『生涯にわたるキャリア支援—労働市場のインフラとしてのキャリア支援—』

- 序章 生涯にわたるキャリア支援の諸問題と本書のねらい（上市貞満）
- 第1章 職業構造の変化と現状—長期的な趨勢と就業者5万人の調査から有望な職業、輝く仕事（松本真作）
- 第2章 生涯にわたるスキル形成（下村英雄）
- 第3章 キャリア支援の国内外の動向（下村英雄）
- 第4章 企業内でのキャリアコンサルティングの展開（下村英雄）
- 第5章 企業内プロフェッショナルと専門職制度（上市貞満）
- 第6章 職業相談・紹介プロセスと求職者支援（榎野潤）
- 第7章 職業相談におけるアクションリサーチ—「職業相談の勘とコツの『見える化』ワークショップ」の研究開発（榎野潤）
- 第8章 求職者支援制度によるキャリア支援（下村英雄）
- 第9章 外部労働市場におけるキャリアコンサルティング（下村英雄）
- 第10章 労働市場インフラとしての職業分類の課題（上市貞満）
- 終章 生涯にわたるキャリア支援：まとめと政策示唆（上市貞満）

第3期プロジェクト研究シリーズ No.8『次代を創る地域雇用政策』

- 序章 地域における雇用失業状況と地域雇用政策の流れ（渡邊博頭）
- 第1章 不況時の公共における地域雇用創出—基金事業の効果の検証—（渡邊博頭）
- 第2章 地域雇用問題の現在—地域間格差と人材流出—（高見具広）
- 第3章 地域の雇用創出・活性化に向けての方策（高見具広）
- 第4章 地方への人材還流の可能性を考える（高見具広）
- 第5章 都道府県の労働力需給の試算—労働力需給の推計（2015年版）を踏まえて—（中野諭）

第3期プロジェクト研究シリーズ No.9 『非典型化する家族と女性のキャリア』

序章 女性の活躍と多様化（池田心豪）

第I部 女性活躍とワーク・ライフ・バランス

第1章 女性の初期キャリア：男女別コーホート間比較から（酒井計史）

第2章 育休取得は管理職登用の妨げとなっているか（周燕飛）

第3章 「性別職務分離」の現在形—昇進意欲の男女差を手がかりに考える—（高見具広）

第II部 主婦の貧困問題

第4章 貧困専業主婦がなぜ生まれたのか（周燕飛）

第5章 若年出産、婚前妊娠の母親と子ども（阿部彩）

第6章 子育て期の母親に求められている支援策（坂口尚文）

第III部 シングル女性の仕事と生活

第7章 シングルマザーは働いていてもなぜ貧困か（大石亜希子）

第8章 未婚女性労働者のキャリアパターンと就業継続要因（大風薫）

第9章 壮年非正規雇用シングル女性の働き方と生活満足（池田心豪）

終章 包摂的女性労働政策に向けて（池田心豪）

以上のうち、No.4の『日本的雇用システムのゆくえ』は、第3期において刊行した報告書等を一般向けにわかりやすく書き直したものではなく、第3期の途中（2014年度）からスタートした「雇用システムと法プロジェクト」の主たる研究成果である。このプロジェクトは第4期においても引き続き重点課題として取り組んでいくこととしている。

第2節 第4期における調査研究の方向性

1 第4期における労働政策の動向

政策研究機関としてのJILPTは、いうまでもなくその時々の労働政策の動向に機敏に対応して調査研究を行っていく必要がある。第3章で詳述した調査研究成果が、第2章で略述した官邸・内閣府や厚生労働省における労働政策にいかに対応しているかを見れば、そのことは明らかであろう。それゆえ、第4期における調査研究の方向性も、その期間において政府の労働政策がどのように展開していくかによって大きく左右されることになる。5年間という中期目標期間は、ひとまとまりの調査研究を完結するという観点からは適切な期間設定であるが、労働政策そのものは必ずしもその期間的区切りに従って展開するわけではない。従って、大きな政策の方向性という観点からは、事後的にはそれと異なる展開を見せることは常にあり得るわけであるが、当面第4期の開始時点においては、その時点における労働政策の方向性を将来に外挿することにより、調査研究の方向性を設定することとせざるを得ない。

その観点からすると、第3期の終了間際の2017年3月28日に策定された『働き方改革実

行計画』は、その内容の包括性からしても、第4期の労働政策の主たる指針と見ることができし、第4期の相当期間にわたってその延長線上で労働政策が企画立案実施されていくと考えていいと思われる。実行計画の概要を再度掲げると次のようになる。

2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

(1) 同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備

(基本的考え方)

(同一労働同一賃金のガイドライン)

- ① 基本給の均等・均衡待遇の確保
- ② 各種手当の均等・均衡待遇の確保
- ③ 福利厚生や教育訓練の均等・均衡待遇の確保
- ④ 派遣労働者の取扱

(法改正の方向性)

- ① 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備
- ② 労働者に対する待遇に関する説明の義務化
- ③ 行政による裁判外紛争解決手続の整備
- ④ 派遣労働者に関する法整備

(2) 法改正の施行に当たって

(法施行までの準備期間の確保)

(説明会の開催や相談窓口の整備などの支援)

3. 賃金引上げと労働生産性向上

(1) 企業への賃上げの働きかけや取引条件の改善

(2) 生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備

4. 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正

(基本的考え方)

(法改正の方向性)

(時間外労働の上限規制)

(パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策)

(勤務間インターバル制度)

(法施行までの準備期間の確保)

(見直し)

(現行の適用除外等の取扱)

(事前に予測できない災害その他事項の取扱)

(取引条件改善など業種ごとの取組の推進)

(企業本社への監督指導等の強化)

(意欲と能力ある労働者の自己実現の支援)

5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備
 - (1) 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援
 - (2) 非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援
 - (3) 副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定
6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備
 - (1) 女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援などの充実
 - (2) 多様な女性活躍の推進
 - (3) 就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備
7. 病気の治療と仕事の両立
 - (1) 会社の意識改革と受入れ体制の整備
 - (2) トライアングル型支援などの推進
 - (3) 労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化
8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労
 - (1) 子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進
(男性の育児・介護等への参加促進)
 - (2) 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進
9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援
 - (1) 転職者の受入れ企業支援や転職者採用の拡大のための指針策定
 - (2) 転職・再就職の拡大に向けた職業能力・職場情報の見える化
10. 誰にでもチャンスのある教育環境の整備
11. 高齢者の就業促進
12. 外国人材の受入れ

いずれにしても、これら領域が第4期を通じてもお国政の重要課題として注目される分野であることに変わりはなく、これらに係る調査研究はなお一層重要なものであり続けられると思われる。

2 新たな雇用・就業形態に係る調査研究

一方、実行計画に挙げられている中で2017年度に進展した政策課題としては、「柔軟な働き方がしやすい環境整備」がある。同年10月に設置された「柔軟な働き方に関する検討会」は同年12月に報告書に併せて雇用型テレワークのガイドライン、自営型テレワークのガイドライン、兼業・副業のガイドラインの案を示した。さらに同じ2017年10月には「雇用類似の働き方に関する検討会」も立ち上げ、雇用類似の働き方に関する法的保護の在り方について検討していくことになっている。この領域は第4期においてはその重要性がますます高まり、労働政策の最先端領域として注目を集めていくことが予想される。JILPTとしてもかかる情勢に対応し、調査研究を行っていく必要がある。

3 労働政策の基底としての雇用システムに関する調査研究

一方、実行計画それ自体には必ずしも政策課題として姿を表しているわけではないが、それら全ての背後にあって労働政策の基本理念に関わっているのが、日本型雇用システムをどのように考えるかという問題である。大きな法改正事項として打ち出されている同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善にしる、長時間労働の是正にしる、正社員の働き方と非正規労働者の在り方は日本型雇用システムの盾の両面であり、このことは第3期の代表的な研究成果である労働政策研究報告書 No.185『働き方の二極化と正社員—JILPT アンケート調査二次分析結果—』においてくっきりと示されているところでもある。

その意味では、政策研究機関としての JILPT は単に政策課題として土俵の上にのぼせられたテーマを個別に扱うだけではなく、その基底にあって雇用社会の在り方を規定して雇用システムの実情と、その今後の推移の行方を中心的課題として研究していく必要がある。かかる考え方に基づき、前述したように第3期の途中(2014年度)から既存の研究プロジェクトに追加する形で「雇用システムと法」プロジェクトが開始され、第3期終了後であるが、第3期プロジェクト研究シリーズ No.4『日本的雇用システムのゆくえ』を刊行したところである。

第4期には独立の部門横断的テーマとして「雇用システムに関する研究」が設定され、具体的に「産業構造と人口構造の変化に対応した雇用システムのあり方に関する研究」を行っていくこととしている。

産業構造と人口構造の変化に対応した雇用システムのあり方に関する研究

本研究の目的は、雇用システムの実態について、その背後にある規定要因も含めて、その実態を明らかにすることである。近年日本企業を取り巻く環境の変化により、雇用システムの改革を説く議論があとを絶たない。しかしながら、新しい雇用・労働のルールを展望する出口は見えていない。また、個別の労働政策においては新しい働き方を模索する試みが行われているものの、全体を見通す「軸」のようなものは見えていない状況にある。本プロジェクトを通じて、現状の雇用システムに関する情報を収集し、労使双方にとってメリットの大きい雇用システムの構築に繋がるような提言を行いたい。