

JILPT

成果の概要 2014

平成26年度



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

CONTENTS

第 1 章 調査研究成果	
調査研究成果一覧	2
1. 総合政策部門	4
2. 経済社会と労働部門	23
3. 人材育成部門	28
4. キャリア支援部門	41
5. 企業と雇用部門	59
6. 労使関係部門	77
7. 国際研究部	102
8. 調査・解析部	112
第 2 章 国際共同研究等	
	123
第 3 章 調査研究成果の普及	
Business Labor Trend 掲載記事	125
労働政策フォーラム開催記録	127
統計情報の提供	130

調査研究成果一覧

1.総合政策部門			
1	JILPT東日本大震災記録プロジェクト取りまとめNo.8 復旧・復興期の被災者雇用 —緊急雇用創出事業が果たした役割を「キャッシュ・フォー・ワーク」の視点からみる—	労働政策研究報告書No.169	4
2	雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査	調査シリーズNo.123	7
3	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)	調査シリーズNo.134	11
4	正社員の労働負荷と職場の現状に関する調査	調査シリーズNo.136	13
5	企業の地方拠点における採用活動に関する調査	調査シリーズNo.137	15
6	NPO法人の活動と働き方に関する調査(団体調査・個人調査) —東日本大震災復興支援活動も視野に入れて—	調査シリーズNo.139	17
7	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	資料シリーズNo.148	20
2.経済社会と労働部門			
8	長期失業者の求職活動と再就職状況	調査シリーズNo.133	23
9	地域における雇用機会と就業行動	資料シリーズNo.151	25
10	入職経路の変化と民営職業紹介業に関する調査	資料シリーズNo.159	27
3.人材育成部門			
11	職業資格の取得とキャリア形成に関する調査(WEB調査結果の概要)	調査シリーズNo.129	28
12	若年者雇用支援施策の現状と更なる発展に向けての課題 ハローワーク求人企業「若年者雇用支援施策の利用状況に関する調査」より	調査シリーズNo.131	31
13	大学等中退者の就労と意識に関する研究	調査シリーズNo.138	34
14	企業における資格・検定等の活用、大学院・大学等の受講支援に関する調査	調査シリーズNo.142	37
15	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—	資料シリーズNo.144	39
4.キャリア支援部門			
16	企業内キャリア・コンサルティングとその日本の特質 —自由記述調査およびインタビュー調査結果	労働政策研究報告書No.171	41
17	転職市場における人材ビジネスの展開	労働政策研究報告書No.175	43
18	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—	労働政策研究報告書No.176	47
19	職業相談の研修研究と実践 —認知的タスク分析の手法を取り入れたグループワークの開発—	ディスカッションペーパー15-02	51
20	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—	資料シリーズNo.156	53
21	キャリア・インサイトを使った職業相談と就職支援—システムの有効活用に向けて—	研究開発成果物	55
22	経営組織の診断と活性化のためのチェックリスト —HRMチェックリスト利用活用マニュアル—(改訂増補版)	研究開発成果物	57
5.企業と雇用部門			
23	仕事と介護の両立	労働政策研究報告書No.170	59
24	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)	労働政策研究報告書No.179	61
25	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	調査シリーズNo.132	64

調査研究成果一覧

26	情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果(企業調査結果・従業員調査結果)	調査シリーズNo.140	68
27	中小企業の「採用と定着」調査結果—速報版—	調査シリーズNo.141	71
28	子育て世帯のウェルビーイング—母親と子どもを中心に—	資料シリーズNo.146	72
29	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	資料シリーズNo.157	74
30	中国進出日系企業の基礎的研究Ⅱ	資料シリーズNo.158	75
6.労使関係部門			
31	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	労働政策研究報告書No.172	77
32	フランスにおける解雇にかかる法システムの現状	労働政策研究報告書No.173	79
33	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	労働政策研究報告書No.174	81
34	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	労働政策研究報告書No.177	83
35	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—	労働政策研究報告書No.178	87
36	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—	ディスカッションペーパー14-03	89
37	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—	ディスカッションペーパー15-01	92
38	多様な正社員に関する解雇判例の分析	資料シリーズNo.145	94
39	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—	資料シリーズNo.154	97
40	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—	資料シリーズNo.155	101
7.国際研究部			
41	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—	資料シリーズNo.142	102
42	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	資料シリーズNo.143	104
43	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—	資料シリーズNo.147	107
44	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—	資料シリーズNo.150	109
45	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	資料シリーズNo.153	110
8.調査・解析部			
46	企業の諸手当等の人事処遇制度に関する調査	調査シリーズNo.127	112
47	「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—	調査シリーズNo.128	114
48	「高度の専門的知識等を有する有期契約労働者に関する実態調査」結果	調査シリーズNo.130	118
49	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—	資料シリーズNo.149	120
50	雇用保険業務統計分析Ⅱ	資料シリーズNo.152	121

1. 総合政策部門

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

労働政策研究報告書 No.169 / 平成26年12月刊行

担当：小野晶子

◆ 研究の区分

プロジェクト研究

◆ 研究の目的

本プロジェクト研究は、東日本大震災の被災地の雇用・労働面への影響とそれへの政策対応について、記録の視点から実態把握を行うものである。7つの研究グループのうち本グループでは「キャッシュ・フォー・ワーク (Cash For Work; CFW)」をキーワードとしている。CFWは「労働対価による支援」という意味を持つ。その起源は、途上国支援を行う国際協力 NGO にあり、被災者自らが働くことで収入を得て生活できるだけでなく、被災地域の復興を推し進め、被災者の連帯や絆を深め、心のケアにまで副次的効果があるといわれている。

一方、東日本大震災の被災地域では国の基金事業である「緊急雇用創出事業」が被災者雇用を活用され、平成23～26年度雇用者数合計は約10万人に達している。緊急雇用創出事業は、リーマンショック後に経済が急激に冷え込んだ時期の失業者のための対策として作られたものだが、震災後に被災失業者の支援策として展開されており、図らずともCFWの理念と通底するところがある。

本研究では、緊急雇用創出事業の被災地での活用実態を事例を通して明らかにし、将来的に起こるとされ

る大災害時の被災者雇用支援策がいかにあるべきかを整理して提言する。

◆ 研究の方法

ヒアリング調査（電話、メールによる事前調査）、緊急雇用創出事業の実績データ(平成23年度)の分析

◆ 研究期間

平成24～26年度

◆ 研究担当者

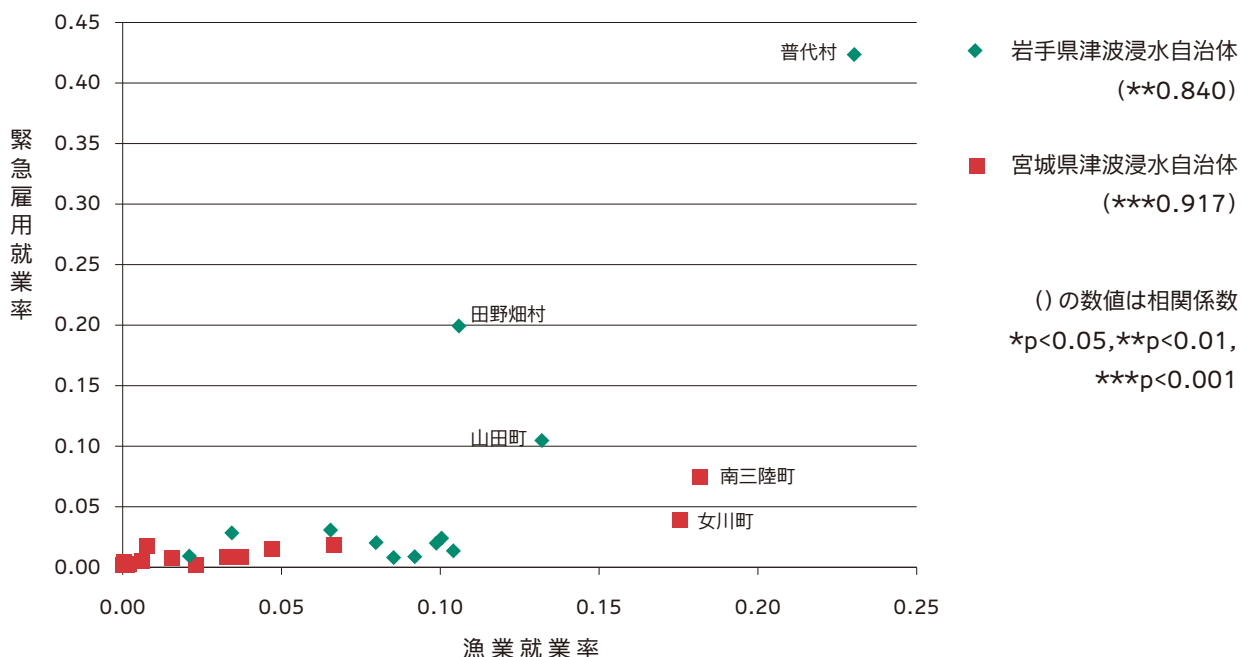
小野晶子 主任研究員

◆ 主な事実発見

(第2章)

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(図表)。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。

図表 漁業就業率と緊急雇用就業率の関係



1. 総合政策部門

労働政策研究報告書 No.169

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。

(第3章)

第3章は、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。

(第4章)

第4章は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、専門的技能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技能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。

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。

(第5章)

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**(第3章)**

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。

「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。

「用途の柔軟性」は、いかに多くの分野で雇用が生まれ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

1. 総合政策部門

労働政策研究報告書 No.169

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。

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。

(第4章)

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）の関係を調和させることが期待されるが、実際には、雇用支援よりも被災地支援の側面が強く、就労困難者向けの支援は限定的なものになりがちである。よって、CFWとは別の枠組みで生活保障がなされる必要があると考えられる。

雇用支援と被災地支援のジレンマを緩和させるには、非営利組織が営利組織と提携することにより、人材活用のノウハウや水準の高い研修プログラムなどを得て、有効性を発揮できる可能性がある。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。

(第5章)

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。

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。

政策への貢献

今後の大災害時復旧・復興期の被災者雇用対策のあり方に貢献できると考えられる。

関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.162『東日本大震災と職業訓練の現場—ポリテクセンター宮城の被災から復旧・復興までの記録—労働行政機関の対応等調査報告（JILPT 東日本大震災記録プロジェクト取りまとめ No.7）』（2014年）
- 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）
- 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）
- 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）
- 労働政策研究報告書 No.156『東日本大震災と雇用・労働の記録—震災記録プロジェクト第1次取りまとめ報告書—（JILPT 東日本大震災記録プロジェクト取りまとめ No.3）』（2013年）
- 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）
- 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）

1. 総合政策部門

雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査

調査シリーズ No.123 / 平成26年8月刊行

担当：浅尾 裕

◆ 研究の区分

プロジェクト研究

◆ 研究の目的

リーマン・ショック以降の不況下において、雇用調整助成金が広範にわたり活用された状況を受けて、その効果はもとより問題点も含めて評価・検証しておくための調査研究を、厚生労働省（担当：職業安定局雇用開発課（現：雇用開発企画課））からの全面的な協力の下に、当機構において実施することとした。この調査シリーズは、その調査研究の一環として実施したアンケート調査結果概要をとりまとめたものである。

◆ 研究の方法

今回実施したアンケート調査（「雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査」）の概要は、以下のとおりである。

- 調査対象：全国の事業所 15,000 所（リーマン・ショック後に雇用調整助成金を受給した事業所 7,500 所、受給していない事業所 7,500 所）
- 調査時期：平成25年6～7月
- 有効回答：5,952 所（有効回収率：39.7%）（受給した事業所 3,612 所、受給していない事業所 2,333 所、不明 7 所）

（注）上記のような抽出を行った結果、回答事業所については、産業としては建設業や製造業、情報通信業などが相対的に多く、卸売・小売業や宿泊・飲食サービス業などは相対的に少なくなっており、また、小規模事業所が多くなっていることなどには留意が必要である。

◆ 研究期間

平成24年～26年度（継続中）

◆ 研究担当者

浅尾 裕 特任研究員／統括研究員
梅澤真一 統括研究員

◆ 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（57.85%）、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

1. 総合政策部門

調査シリーズ No.123

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、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けつ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%ともっとも多く、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

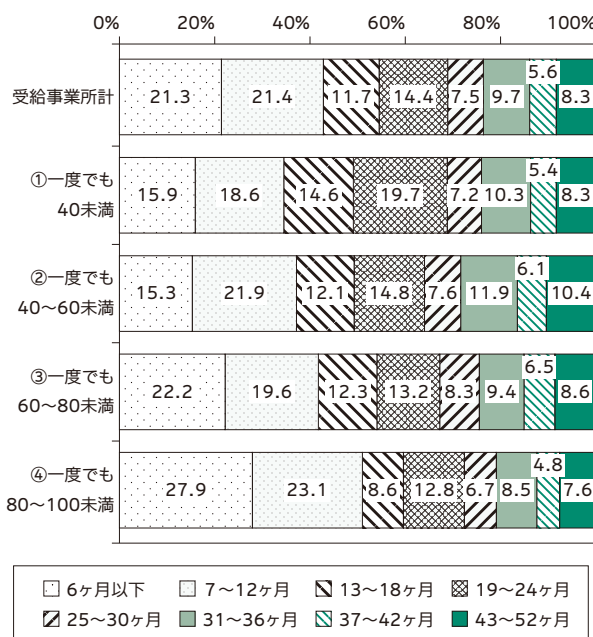
成金がなければ実施できない休業等が実施できる」（55.3%）が多かった。「助成金の要件緩和により使いやすくなった」も25.8%の事業所が挙げた。

- 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はしなかったから」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（図表1）、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

図表1 受給事業所の累積受給月数階級別構成比（事業活動水準別）



注1) 設立日2007年以前の事業所について集計。
 注2) 「一度でも40未満」とは、2007年を100とした事業活動水準が、2008～2012年の各年において、1度でも40未満となったことのある事業所である。「40～60未満」等についても同様である。また、相互に排反するよう、例えば②には①の事業所は除いてあり、以下同様である。

1. 総合政策部門

調査シリーズ No.123

図表2 リーマン・ショック後における従業員数・労働時間の減少割合クロス集計（雇用調整助成金の受給経験の有無別）

①受給事業所（N=2,610）（%）

		労働時間減少割合						計
		50%以上	25～50%未満	10～25%未満	5～10%未満	5%未満	減らさなかった	
従業員減少割合	50%以上	2.8	1.0	0.7	0.2	0.1	0.5	5.4
	25～50%未満	0.8	4.9	2.4	0.7	0.3	1.5	10.6
	10～25%未満	0.8	2.7	5.8	1.9	0.6	2.3	14.1
	5～10%未満	0.4	1.5	2.1	2.1	1.0	1.4	8.4
	0～5%未満	0.6	1.3	1.9	1.3	1.6	2.5	9.3
	なし	2.7	7.7	9.7	4.8	2.3	25.1	52.3
	計	8.2	19.1	22.5	11.0	5.9	33.3	100.0

②非受給事業所（N=1,060）（%）

		労働時間減少割合						計
		50%以上	25～50%未満	10～25%未満	5～10%未満	5%未満	減らさなかった	
従業員減少割合	50%以上	0.5	0.1	0.6	0.0	0.0	0.9	2.1
	25～50%未満	0.4	1.7	0.8	0.2	0.1	1.5	4.6
	10～25%未満	0.1	0.6	2.5	1.3	0.2	2.1	6.7
	5～10%未満	0.1	0.2	0.5	0.9	0.7	1.2	3.6
	0～5%未満	0.1	0.3	0.2	0.2	1.2	2.3	4.2
	なし	0.4	1.3	1.7	1.8	1.1	72.5	78.8
	計	1.5	4.2	6.1	4.4	3.3	80.5	100.0

(注) 設立が平成20年(2008年)8月以前の事業所について集計した。割合は、「無回答」を除いて計算した。

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った傾向はみられた(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%)がもっとも多く、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(図表2)、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「特になし」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

1. 総合政策部門

調査シリーズ No.123

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

- 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るとすれば、そのことの政策的意味は議論されてよいと思われる。
- 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。
- 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。

- 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。

◆ 政策への貢献

リーマン・ショック以降の経済変動下において、雇用調整助成金が果たした効果や機能を整理することを通じて、そのあり方を検討する際の基礎データを提供するとともに、次に来るべき大きな経済変動に直面したときの速やかな対応に関して多くの示唆を与えることが期待される。

◆ 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.10『雇用調整助成金受給事業所の経営と雇用』(2005年)

1. 総合政策部門

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)

調査シリーズ No.134 / 平成26年12月刊行

担当：小野晶子

研究の区分

プロジェクト研究

研究の目的

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

研究の方法

アンケート調査（事業所調査および従業員調査）

研究期間

平成26年1月20日～2月12日

研究担当者

小野晶子 主任研究員

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。（本文表3-2）
- 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。（本文図3-3）
- 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。（本文表3-3）

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。（本文図3-2）
- 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。（本文表3-3）
- 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（図表1）。
- 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。（本文表7-2群）

図表1 非正規従業員の仕事の変化（事業所票）（本文表4-8より転載）

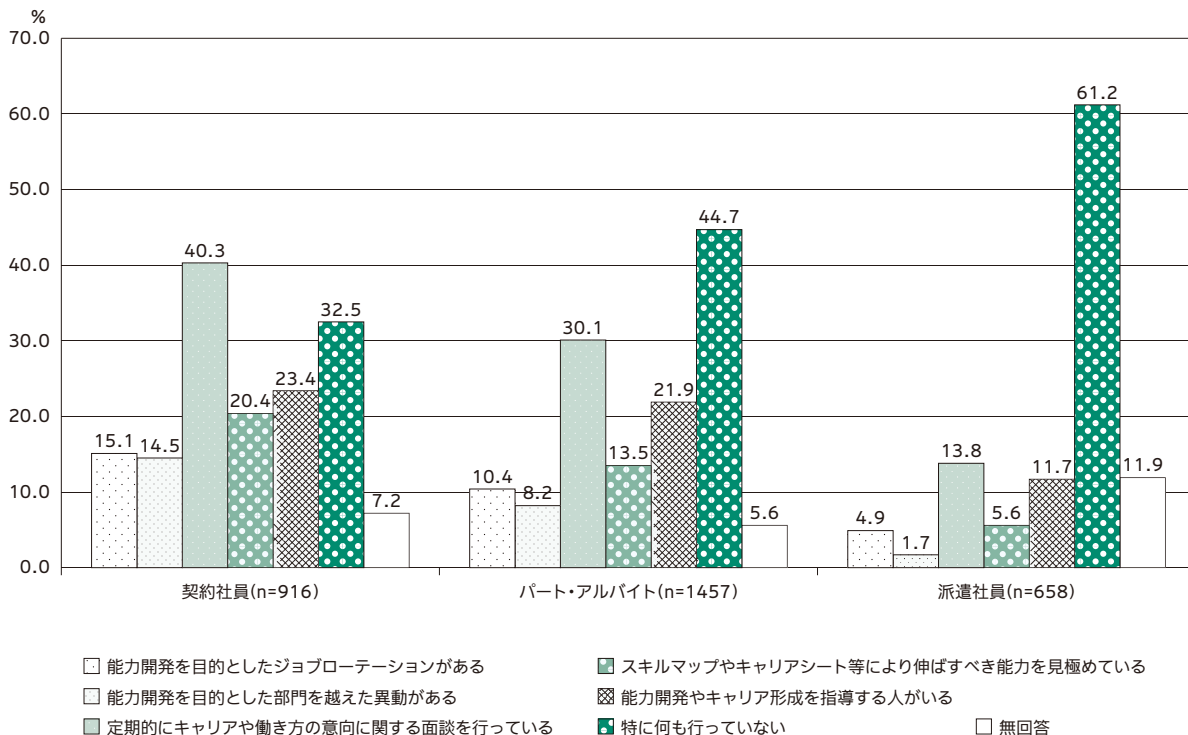
	n	仕事の範囲				仕事の内容				仕事の量			
		広がった	変わらない	狭まった	無回答	高度になった	変わらない	簡単になった	無回答	増えた	変わらない	減った	無回答
全体	1,979 100.0	289 14.6	1,366 69.0	9 0.5	315 15.9	295 14.9	1,353 68.4	8 0.4	323 16.3	377 19.1	1,242 62.8	35 1.8	325 16.4
正社員数（企業）													
100人未満	407	13.0	67.8	0.2	18.9	15.5	65.4	-	19.2	17.7	60.7	2.0	19.7
100～299人	775	12.9	73.2	0.3	13.7	13.9	71.4	0.3	14.5	16.8	66.3	2.5	14.5
300～999人	488	15.8	68.6	0.8	14.8	16.8	67.4	0.8	15.0	20.3	63.3	1.4	15.0
1000人以上	275	21.5	62.9	0.7	14.9	14.9	69.5	0.7	14.9	27.3	57.5	0.4	14.9
正社員比率 (正社員数 / 従業員数全体 * 100)													
2割未満	222	18.9	71.6	0.5	9.0	19.4	71.6	0.5	8.6	25.2	63.5	2.3	9.0
2～5割未満	342	20.5	73.1	-	6.4	21.9	70.8	0.6	6.7	26.0	67.0	0.3	6.7
5～8割未満	576	16.0	77.6	1.2	5.2	17.7	75.7	0.7	5.9	22.6	68.6	2.8	6.1
8割以上	839	10.1	60.8	0.1	29.0	8.9	61.5	0.1	29.4	12.2	56.9	1.5	29.4
正社員登用制度の有無													
あり	714	19.7	75.6	0.4	4.2	22.0	73.2	0.4	4.3	25.5	68.9	1.0	4.6
なし	977	14.0	80.1	0.5	5.3	13.1	80.6	0.4	5.9	18.7	72.7	2.7	5.9

注) 同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。

1. 総合政策部門

調査シリーズ No.134

図表2 非正規従業員に実施している能力開発（複数回答、事業所票）（本文図5-1より転載）



- 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。（本文表 15-4）

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。（図表2）
- 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（本文表 5-1）、今後さらに力を入れていく方針がみとれる（本文表 5-7）。

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。（本文表 10-1）
- 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。（本文表 10-2）
- 登用実績がある事業所にきいたところ、登用後の配属部門は登用前と同じである割合が8割を超え、登用後の年収の傾向は「1割程度上がる」が40.4%、「2割以上上がる」が38.4%で、合わせると78.8%となる。（本文図 10-2 群）
- 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。（本文図 10-5 群）職種は「事務職」、「医療福祉・教育関係の専門職」の割合が高い（本文図 10-6）。

- 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（本文表 10-6）。

政策への貢献

非正規雇用関連法政策。

関連の研究成果

- 資料シリーズ No.137 『非正規従業員の企業・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）

1. 総合政策部門

正社員の労働負荷と職場の現状に関する調査

調査シリーズ No.136 / 平成27年3月刊行

担当：小野晶子

研究の区分

プロジェクト研究

研究の目的

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

研究の方法

インターネットによるモニターアンケート調査

研究期間

平成26年度

研究担当者

奥田栄二 主任調査員補佐
小野晶子 主任研究員

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。（図表1、図表2、本文図表2-15、2-17）
- 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（本文図表5-4）。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（本文図表5-6）。また、「大量離職大量採用」と「使い捨て」

図表1 求人情報と労働条件との間のギャップ 「提示された条件よりも悪い」割合（単位=%）

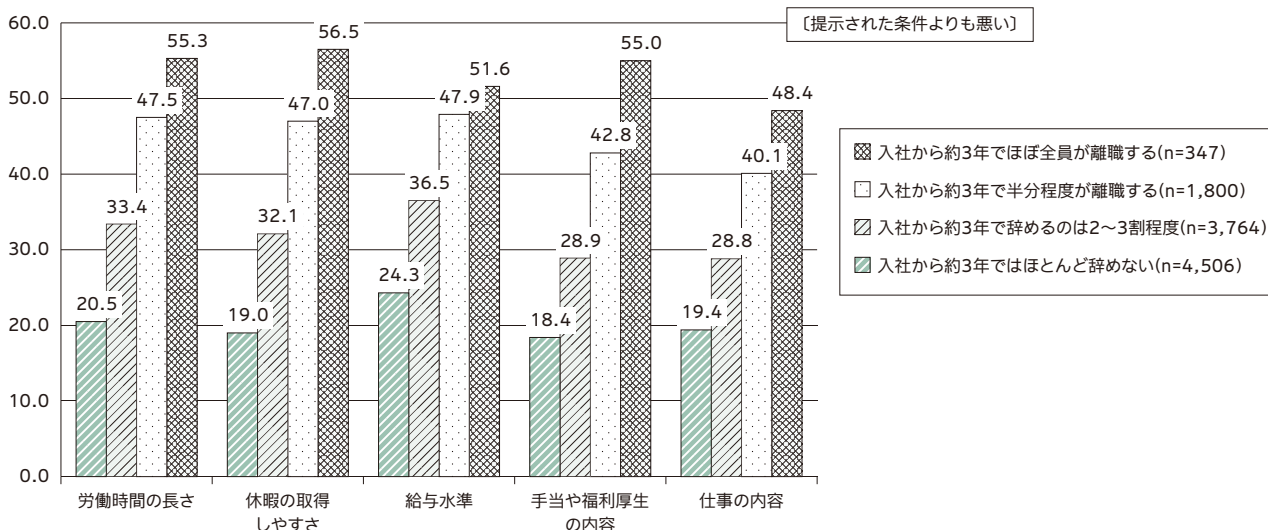
	n	提示された条件よりも悪い				
		労働時間の長さ	休暇の取得しやすさ	給与水準	手当や福利厚生 の内容	仕事の内容
全体	10,417	31.0	29.8	33.7	27.6	27.4
正社員の 状況						
長時間労働をする人が多い	4,713	47.0	40.0	38.4	32.3	36.2
休みを取れない人が多い	4,154	47.1	50.9	43.0	37.4	38.6
大量離職と大量採用が繰り返されている	742	57.5	51.9	55.1	50.0	51.6
精神的に不調になり辞める人が多い	1,763	51.8	44.5	47.4	39.1	49.2
セクハラ・パワハラが横行している	935	51.8	50.8	52.0	46.7	54.5
ノルマ・目標管理が厳しい	1,112	54.2	49.2	44.6	38.0	50.3
苛烈に働かせられ、使い捨てにされる	600	64.3	59.5	55.7	54.7	60.2
深夜に突然呼び出される	415	47.7	45.1	44.3	34.5	43.1
入社3年未満で管理職に抜擢される人がいる	694	43.2	41.8	40.9	37.3	36.0
同一業種の他企業に比べて賃金レベルが低い	2,037	41.2	39.1	64.5	48.6	39.9
不払い残業がある	1,662	57.6	51.4	52.8	46.9	47.4
給与の支払いが遅れる	161	42.2	44.7	51.6	54.7	41.6
販促や売上達成のための自己負担が大きい	410	59.5	55.1	55.9	41.7	55.1
社会保険に加入していない正社員がいる	196	46.9	48.0	48.5	50.0	31.1
産休・育休・介護休業が取れない	1,099	44.6	54.0	47.2	49.0	37.7
人事査定が低い者に対し退職勧奨している	288	43.8	43.1	54.2	42.7	45.5
上記に該当するものはない	2,827	10.6	10.0	17.9	12.1	10.8

※上位5位までの項目に網。

1. 総合政策部門

調査シリーズ No.136

図表2 正社員の離職状況別に見た求人情報と労働条件とのギャップ「提示された条件よりも悪い」割合（単位=%）



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（本文図表 5-7）。

- 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（本文図表 7-2）、また、持ち帰り残業の割合も高い（本文図表 7-6）。しかし、残業申請率は低い状況にある（本文図表 7-3、7-4）。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（本文図表 8-1）。
- 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（本文図表 9-2）。

◆ 関連の研究成果

- 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）

1. 総合政策部門

企業の地方拠点における採用活動に関する調査

調査シリーズ No.137 / 平成27年3月刊行

担当：高橋康二、西村 純

研究の区分

緊急調査

研究の目的

- ①全国展開をしている大企業における、大卒新人の採用活動の実態を調査すること
- ②地元（地方）での就職を希望する大学生等が地元にとどまりながら、全国展開をしている企業へ採用され職業生活を全うできる可能性を探ること
- ③その際に、労働行政（特に職業安定行政）としてどのような支援が必要かを示すこと

研究の方法

研究会 アンケート調査 ヒアリング調査

研究期間

平成25～26年度

研究担当者

高橋康二 研究員
西村 純 研究員
荻野 登 調査・解析部部長

主な事実発見

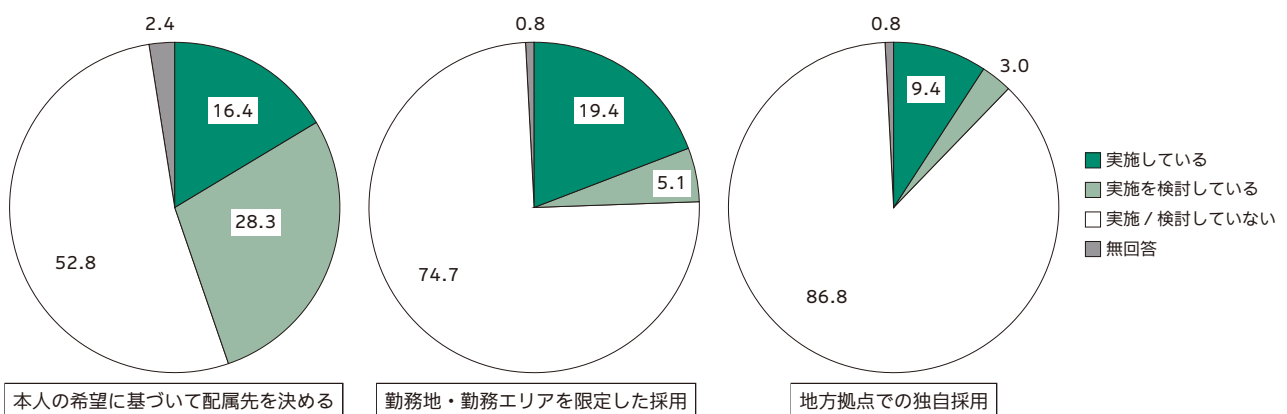
第1に、長期勤続を重視する伝統的な日本企業においては、採用した大卒新人について、必ずしも本人の希望に基づいて配属先を決める仕組みを整えていないことが明らかになった（図表1・左）。

第2に、それゆえに、地元での就職を希望する大学生のためには、勤務地・勤務エリアを限定した採用、すなわち勤務地限定社員制度の普及が求められる。しかし、アンケート調査によれば、勤務地限定社員の採用であっても、7割以上の企業において本社人事担当部門に採用権限があることが分かった（図表2）。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。

第3に、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。

図表1 大卒新人の採用・配属形態の単純集計（N=371, %）

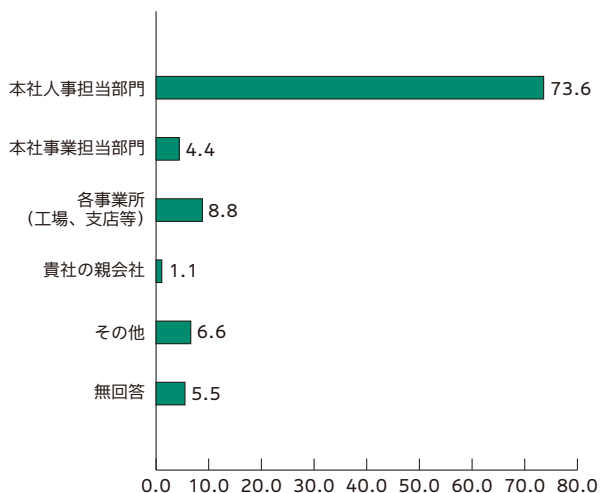


出所：本文11頁、図表2-2-1をグラフ化。

1. 総合政策部門

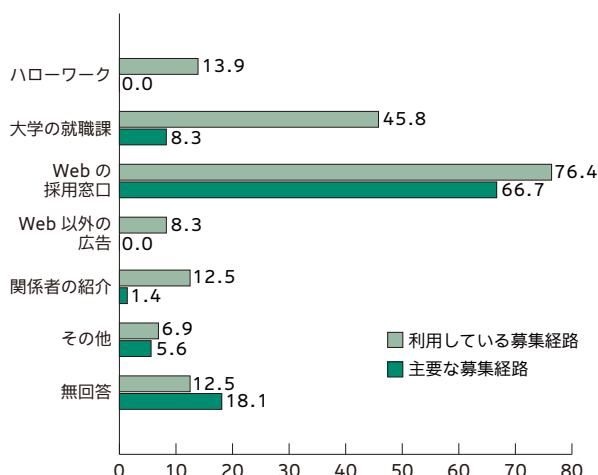
調査シリーズ No.137

図表2 勤務地限定社員の採用権限の所在 (N=91, %)



出所：本文20頁、図表2-4-12より。

図表3 勤務地限定社員の募集・採用経路 (N=72, %)



出所：本文21頁、図表2-4-13より。

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。

第3に、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。

政策への貢献

地方創生に向けた各種取り組み、若年者雇用対策等において、資料として活用されることが期待される。

政策的インプリケーション

第1に、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。

第2に、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

1. 総合政策部門

NPO 法人の活動と働き方に関する調査（団体調査・個人調査）

— 東日本大震災復興支援活動も視野に入れて —

調査シリーズ No.139 / 平成27年5月刊行

担当：小野晶子

研究の区分

プロジェクト研究

研究の目的

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

研究の方法

アンケート調査（事業所調査および従業員調査）

研究期間

平成25～26年度

研究担当者

小野晶子 主任研究員

主な事実発見

〈NPO 法人の活動と働き方について〉

- NPO 法人の人員構成は、人数の総数が45人程度で、うち有給職員が約2割を占めている。JILPT(2004)と比較すると、人数総数は倍近くに増え、有給職員が占める割合も大きくなっている。背景には、NPO 法人の財政規模が大きくなってきていることがある。
- NPO 法人に有給職員が存在し始めるのは、財政規模が「500～1000万円」を境としている。その後、財政規模が1,000万円増えるごとに「正規職員」が約1人増えるといったペースで増加する。
- NPO 法人の人員構成の特徴は、中高齢者が多いことである。約半数のNPO 法人で定年退職者が活動している。定年退職者は男性である傾向がある。60歳以上の活動者に絞ってみると、男性は活動開始年齢の平均が53歳と遅く、ボランティアとして活動している。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。
- NPO 法人での有給職員の採用は、この3年間で平均的に1団体あたり約3人あり、離職人数が約1人であることを考えれば、有給職員数が増加していると推測される。
- 有給職員の採用ルートは、「職場や仕事を通じた紹介」や「地域の友人・知人からの紹介」が中心で

図表1 年間収入別にみた不足している人材の順位（団体調査、複数回答）

【今回調査】

	1～999万円	1,000～4,999万円	5,000～9,999万円	1億円以上
1位	年齢の若い人 (38.7%)	専門の知識や経験が豊富な人 (43.5%)	専門の知識や経験が豊富な人 (56.3%)	専門の知識や経験が豊富な人 (46.1%)
2位	資金集めが得意な人 (36.0%)	年齢の若い人 (41.7%)	年齢の若い人 (36.3%)	団体運営全般ができる人 (41.3%)
3位	団体運営全般ができる人 (30.9%)	企画能力に優れている人 (33.9%)	団体運営全般ができる人 (36.0%)	年齢の若い人 (39.3%)

【2004年調査】

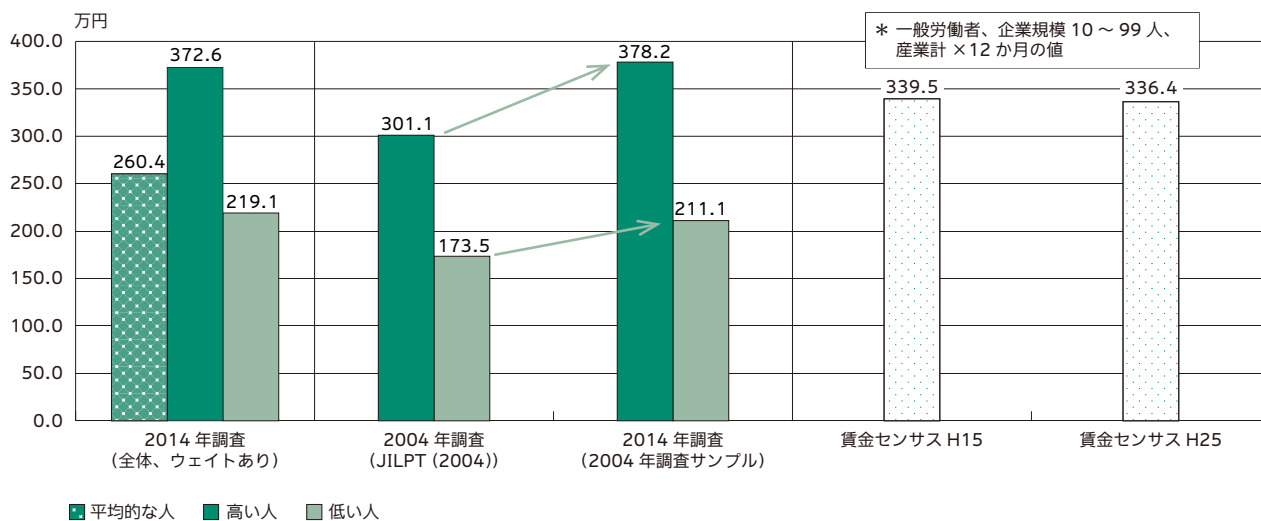
	1～999万円	1,000～4,999万円	5,000～9,999万円	1億円以上
1位	資金集めが得意な人 (57.8%)	専門の知識や経験が豊富な人 (51.8%)	専門の知識や経験が豊富な人 (62.2%)	資金集めが得意な人 (52.4%)
2位	会計・経理に明るい人 (50.0%)	企画能力に優れている人 (50.0%)	企画能力に優れている人 (同率1位 62.2%)	専門の知識や経験が豊富な人 (47.6%)
3位	企画能力に優れている人 (48.0%)	資金集めが得意な人 (45.3%)	資金集めが得意な人 (45.3%)	年齢の若い人 (42.9%)

データ出所) JILPT(2004) p.329 付属統計表より

1. 総合政策部門

調査シリーズ No.139

図表2 正規職員の年間給与額（団体調査、平均値）



あるが、「ハローワークを通じての公募」の割合が JILPT (2004) に比べて増加しており、入職ルートとしてハローワークの役割が大きくなってきているようである。

- NPO 法人で今後増やしたい活動形態は、「無償その他ボランティア」「正規職員」「非正規職員」であるが、すでに有給職員がいる団体では、さらに有給職員を増やしたいという意向がある。現在不足している人材は「年齢が若い人」が財政規模に関係なく割合が高く、この傾向は 10 年前の調査ではみられない。また、今後の人材活用上の課題からも「後継者探し、後継者育成」が際立って高く、高齢化を背景に多くの団体で世代交代を必要としている時期にきていとも考えられる（図表 1：表 2-1-11）。
- 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（図表 2：本文図 2-4-1）。「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。
- NPO 法人で活動している人たちの活動動機で最も高いものは「人の役に立ち、社会や地域に貢献するため」である。また、活動を通じて得られたもので最も高いのも「人の役に立ち社会や地域に貢献できている」であり、活動の根本には社会貢献の気持ちがある。動機や意識を「消費的」と「投資的」に分けてみると、ボランティアは「消費的」動機や意識が強く、有給職員は「投資的」な動機や意識が強い傾向がみられる。

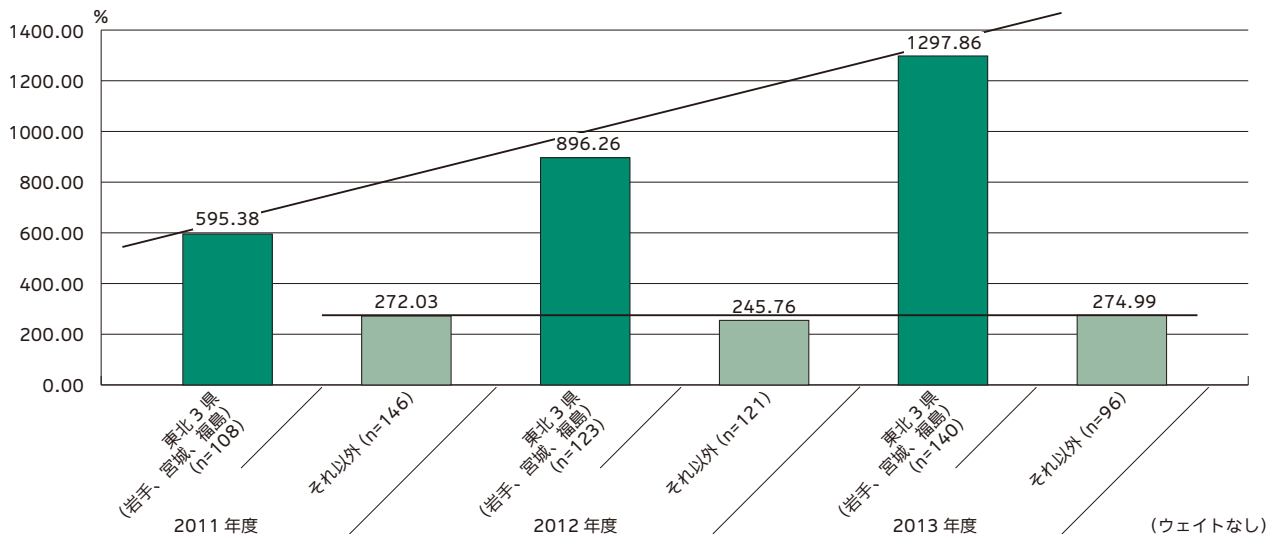
〈東日本大震災復興支援活動に関して〉

- 全国の NPO 法人のうち、東日本大震災への復興支援活動を行った団体は 43% に上る。比較的認証年が古い団体や、規模が大きな団体で支援活動を行った割合が高くなっている。「東北 3 県」では被災地での活動の割合が高く、「それ以外」の地域では「支援物資や寄付金送金」の活動が中心となっている。
- 支援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 1298 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（図表 3：本文図 3-1-4）。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目標としていることがわかる。
- 団体の人員構成を「東北 3 県」の NPO 法人でみると、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。
- 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

1. 総合政策部門

調査シリーズ No.139

図表3 「東北3県」と「それ以外」の地域のNPO法人の支援事業規模の推移



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。

- 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割近くになる。
- 「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。
- 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。

政策への貢献

- 非営利組織での働き方やボランティア活動などの社会活動に関する政策
- 東日本大震災復興に関する政策

関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.60『NPOの有給職員とボランティア—その働き方と意識—』(2006年)
- 労働政策研究報告書 No.12『就業形態の多様化と社会労働政策—個人業務委託とNPO就業を中心として—』(2004年)

1. 総合政策部門

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

資料シリーズ No.148 / 平成27年3月刊行

担当：浅尾 裕

研究の区分

プロジェクト研究

研究の目的

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

研究の方法

①非正規雇用者の正規登用等に取り組む企業等に対するヒアリング調査、②2014年2月に実施したアンケート調査結果データの集計分析、③JILPTが行った労働力需給推計結果をベースとして中期的な形態別雇用構造の変化を展望するシミュレーションの実施、といった取組みを行い、その結果をとりまとめた。

研究期間

平成26年度

研究担当者

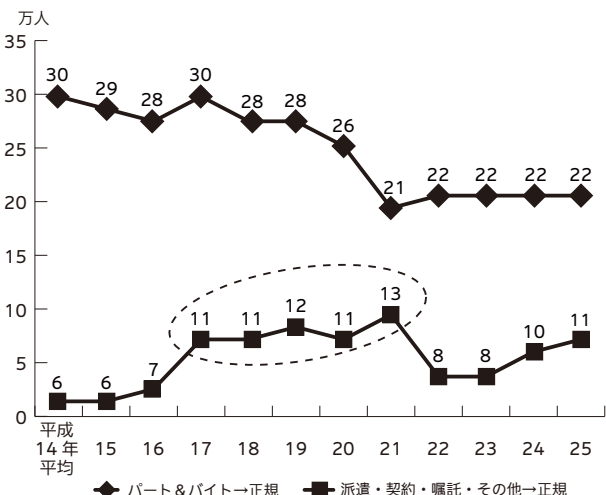
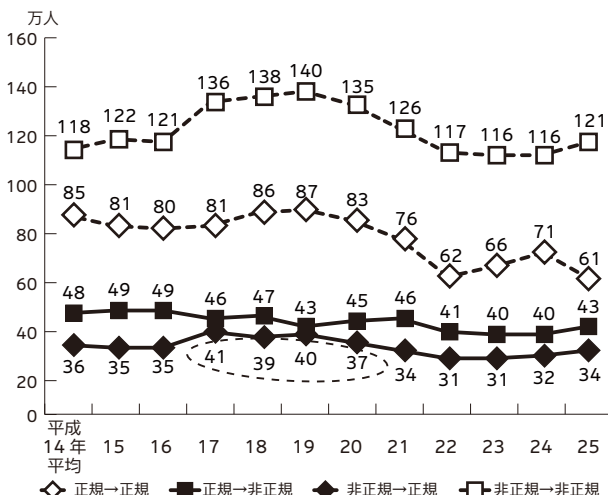
浅尾 裕 特任研究員
 荻野 登 調査・解析部長
 中野 諭 研究員
 石原典明 調査・解析部解析担当部長

主な事実発見

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

- 雇用形態別の雇用者数（＝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（図表1）。
- 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。
- 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。

図表1 離職・転職を通じた雇用形態間の移動の動向—過去1年間において離職を経験した者の前職・現職の雇用形態間の移動—



資料：総務省統計局「労働力調査・詳細集計」

1. 総合政策部門

資料シリーズ No.148

2) ヒアリング調査による雇用ポートフォリオの現状と今後の方針

- 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を行った結果、次のような動きがみられた。
 - ◇ 日本郵政 (JP) …従来の「一般職」を「地域基幹職」に移行させるとともに、勤務地と職種を限定した「(新)一般職」を新設し、契約社員からも大量に登用。
 - ◇ 全日空 (ANA) …これまで契約社員であった客室乗務員を正社員化し、また、今後は客室乗務員の採用をすべて正社員採用とする。
 - ◇ コープさっぽろ…契約社員を正社員化する雇用区分として「エリア職員」を新設。
 - ◇ ファンケル…店舗勤務の正社員について職種・勤務地限定の社員区分を設定するとともに、契約社員の当該 (限定) 正社員への登用を積極的に推進。
 - ◇ 帝国ホテル…1996年の契約社員の「エリア社員」制度創設以降、様々な変遷を経て地域限定の正社員制度となった。また、パート社員から当該地域限定の正社員への登用も制度化。

図表2 産業別に見る今後3年における事業所の正社員の期待増減率

	期待増減率	事業所数
2 建設業	6.18	110
3 製造業	2.04	352
4 電気・ガス・熱供給・水道業	2.63	8
5 情報通信業	7.67	21
6 運輸業、郵便業	2.08	111
7 卸売業	4.47	79
8 織物・衣服・身の回り品小売業	0.80	9
9 飲食物品小売業	7.69	44
10 小売業 (8,9 除く)	3.07	58
11 金融・保険業	3.31	57
12 不動産業、物品賃貸業	0.00	6
13 学術研究、専門・技術サービス業	10.12	26
14 宿泊業、飲食サービス業	6.32	77
15 生活関連サービス業	8.93	10
16 娯楽業	0.26	23
17 教育、学習支援業	0.46	49
18 医療、福祉	5.13	262
19 複合サービス事業 (郵便局・協同組合)	0.19	15
20 職業紹介・労働者派遣業	8.05	7
21 サービス業 (他に分類されないもの)	5.37	148
22 その他	3.22	55
無回答 (産業分類)	1.27	20
合計	3.67	1,547
不明	-	362
非該当	-	9
無回答 (今後3年間の正社員の変化予測)	-	26
無回答 (今後3年間の正社員の期待増減数)	-	35

(加重平均値、単位：％ (事業所数を除く))

注) 正社員の期待変化率とは、今後3年間の正社員数の期待増減数/2014年1月1日の正社員数である。2014年1月1日の正社員数をウエイトとする加重平均値である。

- また、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、非正規雇用者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。

3) アンケート調査に基づく雇用ポートフォリオの現状と今後の動向

- 今後3年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。
- 今後3年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見ると、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、

1. 総合政策部門

資料シリーズ No.148

図表3 主なシミュレーション結果のまとめ

①産業別形態割合アプローチ

		2013年実績	2020年試算結果	増減差
トレンド延長ケース (これまでの非正規化が継続)	非正規割合 (%)	36.6	40.2	+3.6ポイント
	正社員数 (万人)	3,302	3,165	-137万人
2013年に固定ケース (非正規化が今以上進展しない)	非正規割合 (%)	36.6	36.2	-0.4ポイント
	正社員数 (万人)	3,302	3,378	+76万人
さらにアンケート調査による正社員 増加見込みを反映したケース	非正規割合 (%)	36.6	34.6	-2.0ポイント
	正社員数 (万人)	3,302	3,464	+162万人

②性・年齢階級別形態割合アプローチ

		2013年実績	2020年試算結果	増減差
トレンド延長ケース (これまでの非正規化が継続)	非正規割合 (%)	36.6	41.0	+4.4ポイント
	正社員数 (万人)	3,302	3,167	-135万人
2013年に固定ケース (非正規化が今以上進展しない)	非正規割合 (%)	36.6	37.8	+1.2ポイント
	正社員数 (万人)	3,302	3,333	+31万人

(注) 基礎とした労働需給推計は、経済・雇用環境についてもっとも順調に推移した「経済再生・参加進展」のケースの推定である。

専門・技術サービス業(10.12%増)や「飲食料
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。

- 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%ともっとも多いが、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。

4) シミュレーションによる雇用ポートフォリオの展望

- 労働力の需要側のトレンドを反映したシミュレーションとして、産業ごとのこれまでの雇用形態構成割合の傾向を将来に延長して得られた推計では、非正規割合(役員を除く雇用者に占める割合)は、推計の足もと年(2013年)の36.6%が2020年には40%程度まで上昇し、もっとも就業状況が良好なケースであっても正社員はその間に140万人弱程度減少すると試算された。これに対し、従来のトレンドが止まり、産業ごとの雇用形態構成割合が2013年程度のままで推移するとすれば(雇用形態構成割合固定ケース。ただし就業者に占める雇用者の割合は過去のトレンドで上昇すると仮定。)、正社員は同期間に76万人弱程度増加すると試算された。
- 労働力の供給側のトレンドを反映したシミュレーションとして、性・年齢階級ごとのこれまでの雇用形態構成割合の傾向を将来に延長して得られた推計では、非正規割合は2020年には41%程度まで上昇し、もっとも就業状況が良好なケースであっても正社員はその間に140万人弱程度減少すると試算された。これに対し、就業者に占める雇用者の割合はこれまでのトレンドで推移するものの、性・年齢階級ごとの雇用形態構成割合は2013年程度のままで推移するとすれば、正社員は同期間に30万人程度増加すると試算された。

- さらに、上記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

- 「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。
- 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。

◆ 政策への貢献

正規・非正規の雇用ポートフォリオに関する展望を示すとともに、非正規から正規への転換等に関連した論点を整理することを通じて、政策論議の活性化に向けた基礎資料となることが期待される。

◆ 関連の研究成果

- 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)

2. 経済社会と労働部門

長期失業者の求職活動と再就職状況

調査シリーズ No.133 / 平成27年1月刊行

担当：伊藤 実

研究の区分

プロジェクト研究

研究の目的

本調査研究は、失業期間が1年以上に及ぶ長期失業者を調査対象とし、失業の契機・理由、求職活動の実態、再就職状況などについて、その実態を広範囲に分析・解明することを目的として行われた。最も注目したのは、再就職の成功要因を分析することによって、国が民間事業者に委託した再就職支援事業（長期失業者等総合支援事業）の政策効果を明らかにすることである。

研究期間

平成25年度

研究担当者

伊藤 実 前・特任研究員

主な事実発見

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

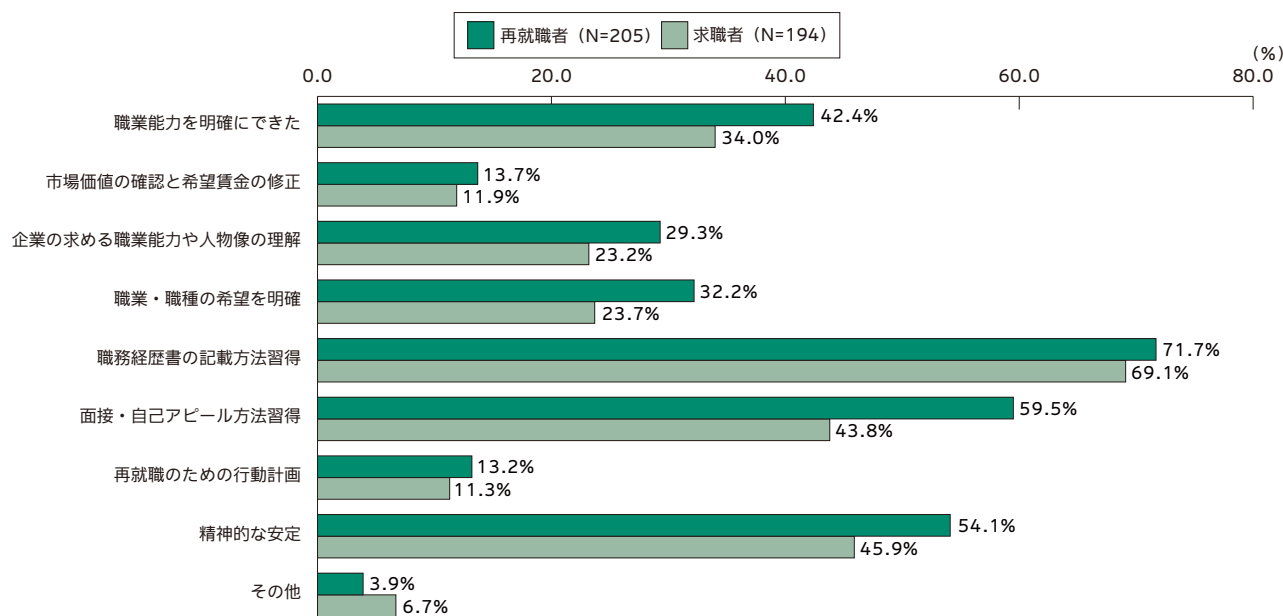
続けている者277人（52.2%）となっており、再就職者と求職者がほぼ半々という構成になった。再就職の成功要因を分析したところ、学歴や職歴といったキャリアが、ほとんど影響していないという結果になった。再就職の成否に強く影響したと思われるのは、職業相談やカウンセリングであった。

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（図表1）。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。

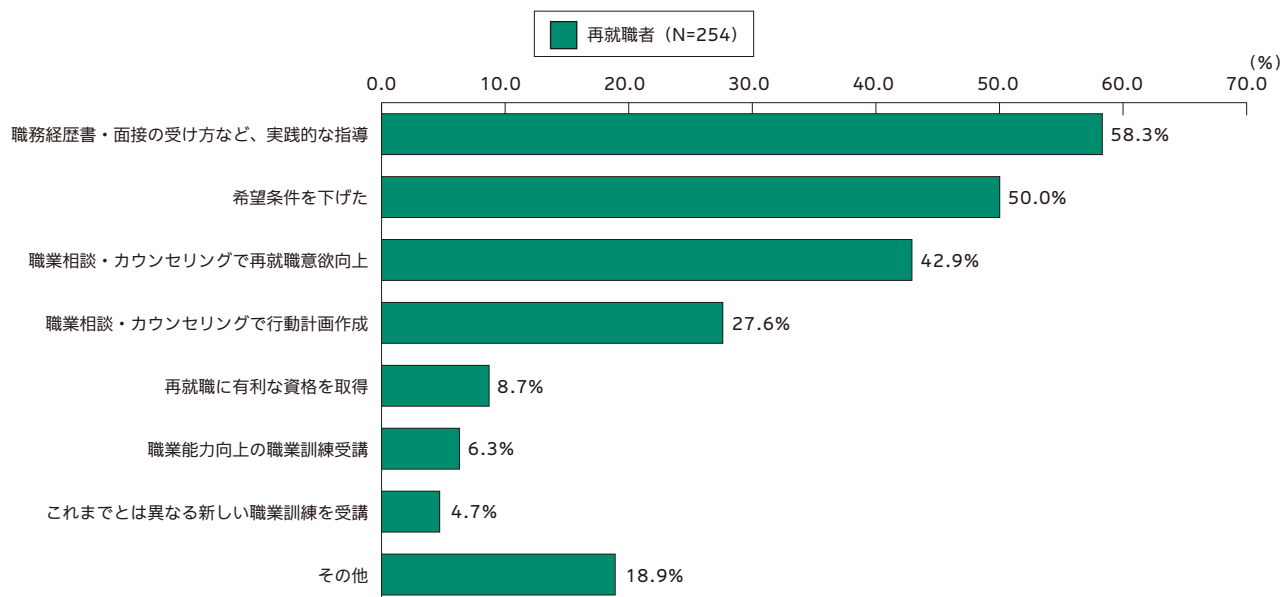
実際、再就職を実現できた要因として回答率が高かったのは、「職務経歴書の書き方や面接の受け方について実践的な指導を受けたこと」、「再就職の希望条件を下げたこと」、「職業相談やカウンセリングを受けて再就職意欲が高まったこと」、「職業相談やカウンセリングを受けて行動計画を作成したこと」などであった（図表2）。

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

図表1 役に立った職業相談やカウンセリングの具体的内容（複数回答）



図表2 再就職が実現できた要因（全て選択）



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。

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

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。

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。

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。

◆ 政策への貢献

既に実施されている長期失業者の再就職支援事業について、その政策的効果を確認するとともに、問題点も明らかにすることができた。今後の政策立案に関して、参考資料になるものと思われる。

◆ 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.22 『長期失業者の求職活動と就業意識』（2006年）

2. 経済社会と労働部門

地域における雇用機会と就業行動

資料シリーズ No.151 / 平成27年5月刊行

担当：高見具広

研究の区分

プロジェクト研究

研究の目的

わが国全体でみると景気回復傾向が鮮明になりつつある今日でも、その水準には地域差が残る。こうした中、2014年12月に「まち・ひと・しごと創生総合戦略」が策定されるなど、地方創生が政府全体の重点課題となっている。そこでは、地域からの若年者流出とそれに伴う地域の衰退が問題視され、若年者の地元定着や大都市圏からのUIターン促進が重要な論点になっている。そして、若年者の定着・還流のためにも、地方に質の高い雇用機会を創ることが求められており、地域雇用政策の重要性はいっそう高まっているといえる。

そこで、本研究は、地域の雇用機会や若年者定着に関する実態を把握するとともに、雇用創出や就労支援の取組みについて、地域人口の構成や変動の視点も交えて考察を行った。

研究の方法

ヒアリング調査、統計解析

研究期間

平成26年度

研究担当者

高見具広 研究員

主な事実発見

(1) 地域の雇用創出力を高める要因

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

図表1 ヒアリング調査地域一覧

地域名	地域の特徴	ヒアリング機関
北海道東神楽町、東川町 〔+旭川市〕	<ul style="list-style-type: none"> 人口は東神楽町 9,292 人、東川町 7,859 人で増加傾向 農業（稲作）が基幹産業。旭川市への通勤率も高い 宅地造成、住宅建築支援、子育て支援、まちづくりの取組み 	ハローワーク旭川 東神楽町役場 東川町役場
石川県能美市 〔+小松市〕	<ul style="list-style-type: none"> 人口 48,680 人で増加傾向 製造業集積（生産用機械器具、繊維、電子部品・デバイスなど） 「ワーク・イン・レジデンス制度」で、手に職を持つ人の移住促進に取り組む 	ハローワーク小松 能美市役所 「ワーク・イン・レジデンス制度」活用者（個人）
長野県岡谷市 〔+諏訪市〕	<ul style="list-style-type: none"> 人口 52,841 人、人口はやや減少傾向 精密加工の製造業集積。諏訪市など諏訪地域一帯が経済圏・生活圏 地元の中小製造業振興、UIターン促進で積極的な取組み 	ハローワーク諏訪岡谷出張所 岡谷市役所
鳥取県 鳥取県鳥取市	<ul style="list-style-type: none"> 人口は、鳥取県 588,667 人、鳥取市 197,449 人で近年やや減少傾向 電子部品・デバイス関連の製造業が集積 企業の事業再編等による大量離職に際し、就業支援・雇用確保の取組み 成長戦略の策定と雇用創出の中長期的取組み 移住促進に積極的。子育て環境 PR、移住支援メニュー充実 	鳥取労働局 鳥取県庁 鳥取市役所
高知県本山町、土佐町 〔+高知市〕	<ul style="list-style-type: none"> 高知県北部中央（嶺北地域）に位置し、林野率が高い中山間地域 人口は本山町 4,103 人、土佐町 4,358 人で人口減少傾向 農林業が基幹産業。活性化に取り組む 移住促進に熱心。地域の移住者団体の活動も寄与 	ハローワーク高知 本山町役場 土佐町役場 NPO 法人れいほく田舎暮らしネットワーク（移住者団体）
長崎県小値賀町 〔+佐世保市〕	<ul style="list-style-type: none"> 長崎県五島列島の北端に位置する離島 人口 2,849 人で減少傾向 農業・漁業が基幹産業 観光、農業の振興策が若年者の UI ターンに寄与 	ハローワーク佐世保 小値賀町役場 小値賀町雇用創造協議会 おぢかアイランドツーリズム
宮崎県綾町 〔+宮崎市〕	<ul style="list-style-type: none"> 宮崎県中西部の中山間地域。農業が基幹産業 人口 7,224 人で大きな変動なし 照葉樹林の保全、有機農業など長年の地域づくりに特徴 就農希望者、工芸家を中心に移住者多い 	ハローワーク宮崎 綾町役場
沖縄県 沖縄県うるま市	<ul style="list-style-type: none"> 人口は沖縄県 1,392,818 人、うるま市 116,979 人で増加傾向 雇用情勢厳しく、労働環境改善も課題 若年層が定着・流入。出身者の地元志向も強い うるま市に「沖縄 IT 津梁パーク」設置。雇用創出に取り組む 	沖縄労働局 沖縄県庁 うるま市役所

注 1: 人口は 2010 年国勢調査の数値に基づく

注 2: 〔+〇〇市〕とは、調査対象の自治体を管轄するハローワークでの聞き取りにおいて雇用情勢等を把握した、その管轄区域内にある中心都市を指す

図表2 事例地域における地域雇用の状況・課題と取組み
—地理的位置づけによる相違—

	地方都市	都市部から離れた農村地域	郊外的位置づけを あわせ持つ農村地域
状況・課題	雇用機会の質に課題 (=希望条件のミスマッチ/ 大卒者の雇用機会不足) 県外進学者の Uターン課題	雇用機会の量が不足 「帰りたくても 帰れない」	近隣からの流入あり (Uターン問題は潜在) 雇用創出に固執せず
取組みの方向	雇用の質改善 マッチングの 工夫と充実 Uターン促進策	雇用機会の創出 (=地域資源の再認識と 活用) Iターンへの 期待と促進	子育て支援など 生活環境充実 魅力ある「まちづくり」 とアピール コミュニティ意識醸成

(2) 地方都市における状況・課題と取組みの方向

地方圏におけるヒアリング調査の結果、地域雇用の状況や抱えている課題、取組みの方向性が、地域の地理的な位置づけや産業構造によって大きく異なるという事実発見を得た（ヒアリング調査地域は、図表1を参照）。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

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

域の魅力が再発見されることは、地元の意識変革にもつながり、場合によってはUターンまで促せるなど、地域への貢献は小さくない。

(4) 郊外的位置づけをあわせ持つ農村地域

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

以上、ヒアリング結果に基づけば、「地域雇用の状況・課題」と「取組みの方向」に関して、地理的位置づけによる相違は、図表2のように暫定的に整理できよう。

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っそう求められる。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。

関連の研究成果

- 調査シリーズ No.101 『地方自治体における雇用創出への取組みと課題』（2012年）
- プロジェクト研究シリーズ No.1 『地域雇用創出の新潮流—統計分析と実態調査から見えてくる地域の実態』（2007年）

2. 経済社会と労働部門

入職経路の変化と民営職業紹介業に関する調査

資料シリーズ No.159 / 平成27年5月刊行

担当：渡邊博顕

◆ 研究の区分

プロジェクト研究

◆ 研究の目的

本書では、入職経路のうち、民営職業紹介が増加してきた要因を明らかにするため、求人サイドの要因、求職者サイドの要因、マッチング関連の要因に分けて検討した。

◆ 研究の方法

公表統計の観察、先行研究の展望、民営職業紹介業のコンサルタントへのインタビュー調査

◆ 研究期間

平成25年度

◆ 研究担当者

渡邊博顕 統括研究員

◆ 主な事実発見

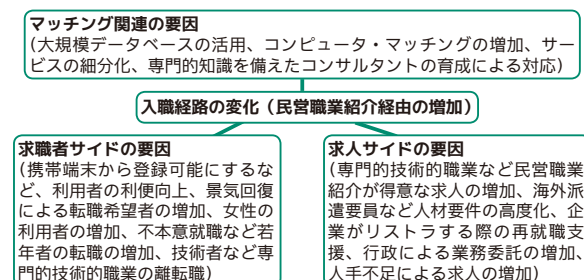
- 『雇用動向調査』によると、民営職業紹介を経由した入職者は、入職者全体の中では、人数、比率ともわずかであるが、人数、比率ともに増加傾向で推移している。
- 先行研究では、民営職業紹介業を含む人材紹介業の成長は、規制緩和、インターネットによる技術革新、外資系企業や海外からの求人などを背景として成長してきたこと、また、民営職業紹介は、就職に有利な属性を持つ転職者に利用される入職経路で、大都市圏が中心であること、さらに、公共職業紹介と民営職業紹介は棲み分けが進んでいる、といったことなどが明らかにされている。
- インタビュー調査の結果、需要サイド（企業）の要因として、近年の人手不足を背景に、民営職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。
- 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。

- 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。

以上のことは、下の図表のようにまとめることができる。とりわけ、インタビュー取材では、求人サイドの要因がより強調された。

図表 民営職業紹介経路の入職者増加の要因



◆ 政策的インプリケーション

今後雇用の拡大が期待できる分野のうち、専門的技術的分野の人材については、外部労働市場が比較的整っていると考えられる。したがって、人材が企業間移動する際、民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ていくことが必要不可欠と思われる。

◆ 関連の研究成果

- 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）
- 労働政策研究報告書 No.37 『ホワイトカラー有料職業紹介事業の運営と紹介業務従事者に関する事例研究』（2005年）

3. 人材育成部門

職業資格の取得とキャリア形成に関する調査
(WEB 調査結果の概要)

調査シリーズ No.129 / 平成 26 年 10 月刊行

担当：金崎幸子

研究の区分

緊急調査

研究の目的

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

研究の方法

WEB モニターへのアンケート調査 (2014 年 3 月実施)。有効回答数 職業資格所持者 8,316 人、職業資格取得を希望する未所持者 1,011 人。

研究期間

平成 25 ~ 26 年度

研究担当者

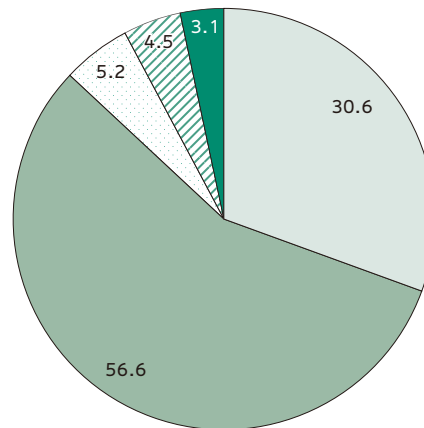
金崎幸子 統括研究員
小杉礼子 特任フェロー
藤本 真 副主任研究員

主な事実発見

- 資格取得の時期は、働きながら資格を取得した人が 6 割弱、在学中が 3 割、仕事を辞めて、または求職活動をしながら取得した人が合わせて 1 割という構成になっている (図表 1)。
- 資格取得に関して課題となったこと、苦労したことを取得時期別にみると、働きながら資格を取得した人では「仕事との両立」、在学中に取得した人と仕事を辞めて取得に専念した人は「費用の負担」、求職活動中に取得した人は「資格が実際に役立たわらない」を最も多くあげている (図表 2)。
- 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 (図表 3)。
- 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。

図表 1 資格取得時期

n=8,316 (%)



在学中あるいは卒業直後に取得 働きながら資格を取得
 それまでの仕事を辞めて学習に専念し、資格を取得
 求職活動をしながら資格を取得 (職業訓練を受講した場合を含む)
 その他

図表 2 資格取得に関して課題となったこと、苦労したこと (取得時期別)

MA n=8,316

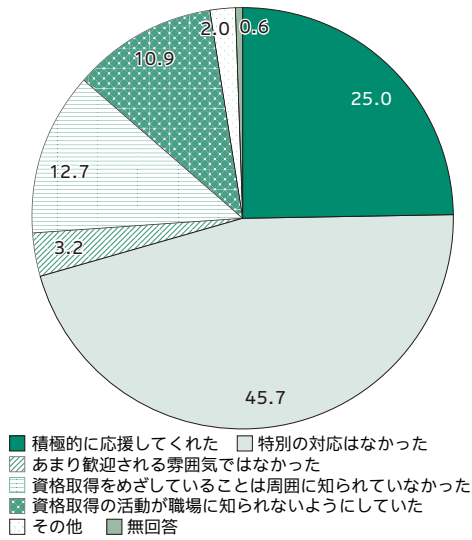
課題	在学中あるいは卒業直後に取得	働きながら資格を取得	それまでの仕事を辞めて学習に専念し、資格を取得	求職活動をしながら資格を取得 (職業訓練を受講した場合を含む)	その他	合計
学費、教材費など費用の負担	20.2	10.6	26.6	15.8	10.9	14.6
勉強や通学のための時間	19.4	19.1	18.8	13.1	12.8	18.7
仕事との両立	4.0	40.1	9.0	7.2	7.4	25.0
家事、育児など家庭との両立	0.5	6.4	11.8	11.0	30.4	5.8
学習内容や学習の進め方がよくわからない	5.7	6.0	9.3	6.4	6.2	6.1
資格が実際に役に立つかわからない	6.9	7.3	14.4	21.7	15.2	8.5
近くに適当な学校・教育訓練機関がない	3.5	2.8	5.3	4.8	3.9	3.2
学校や教育機関がどの程度信頼できるかわからない	2.1	1.1	3.9	4.0	1.9	1.7
相談相手やアドバイザーがない	2.6	4.4	6.5	5.6	6.2	4.0
その他	1.9	1.9	3.5	4.3	7.4	2.3
特になし	56.6	40.1	34.3	42.2	41.2	45.0
合計	100	100	100	100	100	100
n	2,544	4,709	432	374	257	8,316

3. 人材育成部門

調査シリーズ No.129

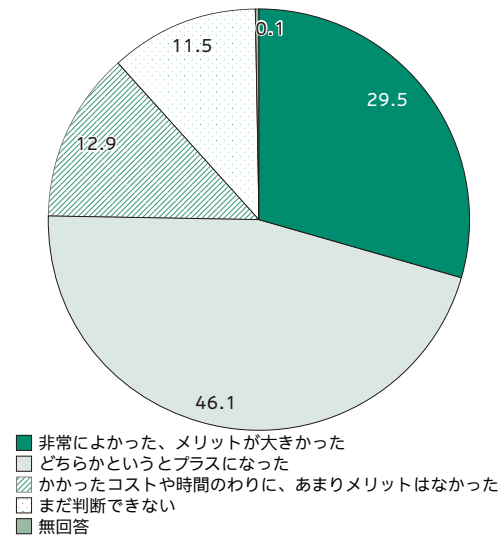
図表3 資格取得の活動をしていることへの職場の対応

(在職中に資格取得した人 n=4,709)



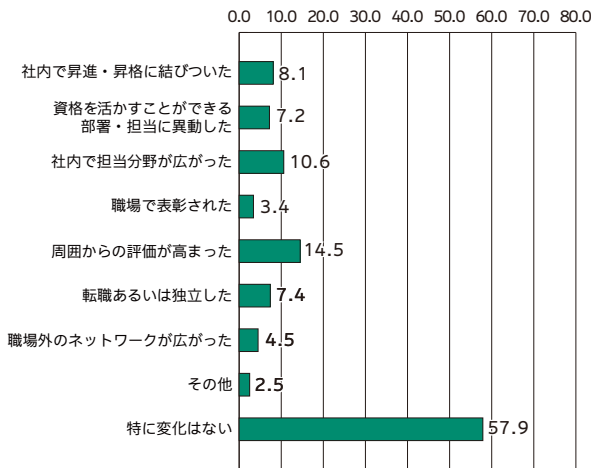
図表6 資格を取得したことについての総合的評価

n=8,316 (%)



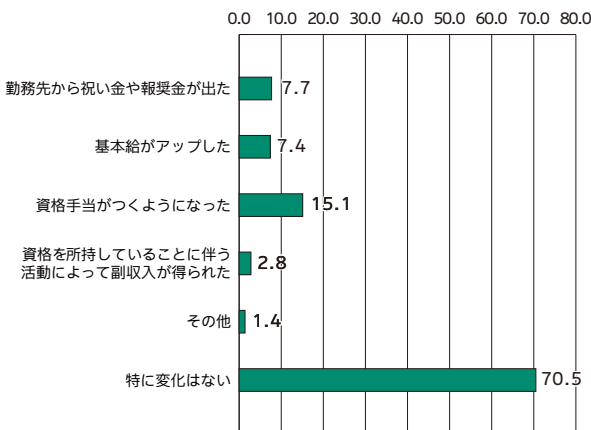
図表4 資格取得による働き方や処遇の変化

MA n=4,709 (%)



図表5 資格取得による収入面の変化

MA n=4,709 (%)



- 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(図表4、5)。中長期的な職業生活設計の見直しに関しても、「特に見直したいと思ったことはない」が6割超と多い。
- 仕事を辞めて資格取得に専念した人及び求職活動中に資格を取得した人にたずねた就職活動への資格取得の効果は、「資格を活かせる仕事に就くことができた」が半数強である。このうち仕事を辞めて学習に専念した人では資格を活かせる仕事に就くことができた割合が約3人に2人であるが、求職活動中に取得した人では3人に1人程度にとどまる。
- 資格を取得したことについての総合的評価は4人に3人が肯定的評価(「非常によかった」、「どちらかというプラスになった」)である(図表6)。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。
- 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。
- 85の資格区分について、収集したデータに基づくプロフィールを作成した。

◆ 政策的インプリケーション

- 働きながら資格を取得した人においては「仕事との両立」が最も大きな課題となっている。職場の側では、資格取得の活動に特別の対応をしないというケースが多く、支援制度を設けている企業も必ずしも多くはないが、制度がある場合の利用率は高い。働きながら資格を取得する人の最大の課題である「仕事との両立」が図られるよう、学習しやすい環境への配慮が進むことが望まれる。
- 職業資格を取得したことにより、働き方や処遇、収入面で変化があったという人、資格の取得と関連して職業生活設計を見直したいと考えた人は、必ずしも多くはない。在職中の資格取得が職場においてもっと評価されるようになれば、個人の主体的な職業能力開発や職業生活設計への反映に向けた意欲も高まるのではないかと考えられる。
- 新たな就職をめざす場合の職業資格の効果について、半数以上の人々が「資格を活かせる仕事に就くことができた」と評価している。ただし、求職活動中に資格を取得した人に限定すると、「資格を取得したことは就職活動に効果がなかった」という人が2割強、結果的に就職しなかった人が約4人に1人いる。求職中に資格を取得した人は、就職活動に役立てたいと考え、取得が比較的容易な資格を選択する傾向がみられるが、自分の適性・志向や地域の労働市場の状況に照らして有効な選択となっているか、適切な助言や情報提供を受けられるよう支援していくことが必要である。
- これから資格を取得したいと考えている人は、資格取得に関してさまざまな課題を感じており、特に30～40代の中年層においては、費用の負担、時間の確保、仕事との両立など、資格取得のための活動に伴う生活への影響を心配する人が多い。費用補助や両立への配慮といった資格取得活動全般への支援や、それぞれの資格に関する具体的な情報提供が重要である。

◆ 政策への貢献

2014年10月から拡充された教育訓練給付の「専門実践教育訓練」受講希望者に対するキャリア・コンサルティングを実施するための資料として活用されている。

3. 人材育成部門

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

調査シリーズ No.131 / 平成26年11月刊行

担当：岩脇千裕

研究の区分

プロジェクト研究

研究の目的

本調査は、ハローワーク求人企業に対して実施した、若年者雇用支援施策の利用状況およびそれら施策を用いて採用した若年者の雇用管理実態に関するアンケート調査である。本調査の結果のうち、回答企業における施策活用状況についてはJILPT調査シリーズNo.117にて報告済みである。これに対して本報告は、施策を利用して採用された若年者の雇用管理実態を中心に取りまとめている。本報告の目的は、以下の二点である。調査結果は今後の若年者雇用支援施策の改善に向けての参考資料とする。

- ①若年者雇用の改善に向けて政府が取り組んできた様々な若年者雇用支援施策について、企業による若年者の採用・育成等にもたらした影響を明らかにする。
- ②多様な状況にある若年者を雇用・育成する場として期待される中小企業の若年者雇用の実態を分析し、若年者の採用、育成、定着に関する企業側の課題を抽出する。

研究の方法

調査対象：2011年4月1日～7日、9月1日～7日、2012年2月1日～7日の3期間のいずれかにおいて、ハローワークへ若年者を募集対象とする常勤の求人票を提出した全国の企業から10,000社を抽出した。回答は採用担当者に依頼した。

調査期間：平成25年1月～2月（原則として1月1日時点の状況を調査）

調査方法：質問紙調査（郵送式）

有効回収数：3,787社（有効回収率 37.9%）

研究期間

平成24～26年度

研究担当者

岩脇千裕 副主任研究員

主な事実発見

第1部 若年者雇用支援施策の影響・効果の検討

(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（図表1）。

(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「他社と関わり合いながら課題に取り組む行動（他社との協働）」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（図表2）。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「試用雇用奨励金（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。

3. 人材育成部門

調査シリーズ No.131

図表1 実務経験の重視傾向を規定する要因についてのロジスティック回帰分析（従属変数：重視する=1，重視しない=0）

	モデル1			モデル2			モデル3			モデル4		
	B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)
従業員規模 log	-.008		.992	.053		1.054	.035		1.036	.016		1.016
〔業種ダミー ref: その他の業種〕												
建設	.200		1.222	.230		1.258	.244		1.277	.194		1.214
製造	.003		1.003	.036		1.036	.022		1.022	.028		1.028
情報・通信	.162		1.175	.161		1.174	.188		1.207	.206		1.229
卸売・小売	.023		1.023	.084		1.087	.109		1.116	.110		1.116
サービス	.415		1.515	.460		1.584	.450		1.568	.535		1.708
医療・保健衛生・福祉	.373		1.452	.382		1.466	.346		1.413	.381		1.464
〔職種ダミー ref: その他の職種〕												
事務	-.199		.819	-.205		.814	-.196		.822	-.186		.831
営業	-.718	†	.488	-.726	†	.484	-.716	†	.489	-.686		.503
生産工程・労務	.282		1.326	.255		1.290	.299		1.348	.294		1.342
情報処理 (SE等)	.348		1.416	.491		1.633	.547		1.727	.587		1.798
技術職 (SE以外)	.246		1.279	.258		1.294	.307		1.359	.366		1.442
福祉・介護職	.179		1.196	.123		1.131	.150		1.162	.119		1.126
サービス職 (介護以外)	-.093		.911	-.106		.900	-.078		.925	-.099		.906
専門職 (福祉以外)	.081		1.085	.110		1.116	.166		1.181	.199		1.220
〔正社員採用方針ダミー ref: 比較的新卒・比較的中途〕												
新卒採用中心				-.657	†	0.518	-.630	†	0.532	-.559		0.572
中途採用中心				.384	*	1.468	.366	*	1.442	.251		1.286
〔募集契機ダミー ref: 欠員の発生 + その他〕												
増員の要請							.310	†	1.363	.337	†	1.400
長期的視点での人材確保・育成							-.158		0.854	-.190		0.827
〔若年者雇用支援施策ダミー ref: その他の制度〕												
3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金										-.658	*	.518
3年以内既卒者トライアル雇用奨励金										-.400	*	.671
試用雇用奨励金										.149		1.161
ハローワーク主催の就職面接会等										.051		1.053
定数	-2.154	***	.116	-2.340	***	.096	-2.339	***	.096	-2.137	***	.118
-2 対数尤度	1076.631			1054.458			1049.431			1033.228		
χ^2	17.305			27.151	†		31.639	*		47.842	**	
Nagelkerke R2 乗	.022			.035			.041			.062		
N	1444			1427			1425			1425		

*** p<0.001 ** p<0.01 *p<0.05 † p<0.1

図表2 雇用支援施策を利用した採用された若年者の行動特性得点の変化

		自律的行動得点		他者との協働得点	
		入社3ヶ月後	調査時点	入社3ヶ月後	調査時点
3年以内既卒者トライアル雇用奨励金	平均値	8.6	10.8	7.7	9.7
	S.D.	2.19	2.16	2.07	2.30
	N	364	363	366	363
試用雇用奨励金 (若年者等トライアル雇用奨励金)	平均値	8.6	10.7	7.7	9.6
	S.D.	2.25	2.10	2.09	2.28
	N	447	452	442	444
ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練	平均値	8.8	11.3	7.5	10.4
	S.D.	1.97	1.98	1.97	2.15
	N	40	40	40	39
キャリア形成促進助成金 (訓練等給付金)	平均値	8.3	11.1	7.5	10.2
	S.D.	2.15	2.02	1.93	2.24
	N	49	49	49	49
「Aさん」全体	平均値	8.5	10.8	7.7	9.7
	S.D.	2.20	2.16	2.07	2.29
	N	1,005	1,005	1,003	1,000

3. 人材育成部門

調査シリーズ No.131

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。

第II部 ハローワーク求人企業における雇用管理の実態

(1) 採用方針（新卒採用と中途採用）と若年者の戦力化
新卒採用を重視する企業と中途採用を重視する企業の特徴と、若年者の戦力化の状況を分析した。その結果、「新卒採用重視」の企業の方が人材確保の成果が高く、定着向上策の実施率や支援施策の利用率も高いが、新卒採用をしなくても、採用時の見極めや教育訓練の充実、勤続の促進により若年層を戦力化できることが明らかになった。

(2) 若年者の採用・育成におけるジェンダー差
企業の女性活用状況を、「従業員に占める女性割合」と「女性従業員に占める正社員割合」により4タイプに類型化し、雇用管理面の特徴を分析した。その結果、「女性積極活用タイプ」（従業員に占める女性比率が高く女性従業員に占める正社員比率も高い）の企業では、正社員の定着に向けたさまざまな取組みが行われる傾向があり、若年者の育成方法に男女差が少ないことが明らかになった。

(3) 非正社員の業務高度化
従業員規模と非正社員比率によって企業を類型化し、非正社員の採用や、非正社員に任せる業務内容の高度化に関する方向性を分析した。その結果、非正社員が現在いない企業では、今後も非正社員を増やしたり業務を高度化させたりする意向が見られなかった。また、非正社員に任せる業務を高度化している企業と高度化していない企業とでは、正社員に対する雇用管理のあり方に違いがみられた。

政策的インプリケーション

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

雇用支援施策においても、就職活動の段階別の支援だけでなく、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。

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、若年者が働きやすく職業能力を伸ばせる職場を増やしていくための雇用管理のあり方について検討していくことが必要である。

政策への貢献

本調査シリーズは既存の若年者雇用支援施策の活用状況と企業の雇用管理への影響を把握・評価し、今後の雇用管理改善施策やその他若年者雇用支援施策の検討に貢献するものと思われる。

関連の研究成果

- 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）
- 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）
- 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報告）』（2013年）

3. 人材育成部門

大学等中退者の就労と意識に関する研究

調査シリーズ No.138 / 平成27年5月刊行

担当：堀有喜衣

研究の区分

プロジェクト研究

研究の目的

これまで把握されてこなかった大学等中退者の就労状況と意識について明らかにする。

研究の方法

厚生労働省「21世紀成年者縦断調査」(「14年調査」・「24年調査」)の2つの調査時点が異なるデータを活用しており、調査方法その他については厚生労働省のHPを参照)および「サポステ調査」(若者自立支援中央センターが2014年2月～3月に実施し、当機構は調査票の作成および分析を担当。全国の全てのサポステにおいて、登録時が2012年10月から12月であったすべての利用者について、サポステの支援者が回答)の二次分析・ハローワーク調査(ハローワークに来所した全国の大学等中退者に対して、ハローワークの相談員から質問紙調査への協力を依頼。1095名の有効票を得た)・インタビュー調査(大学等3校)。

研究期間

平成26～27年度

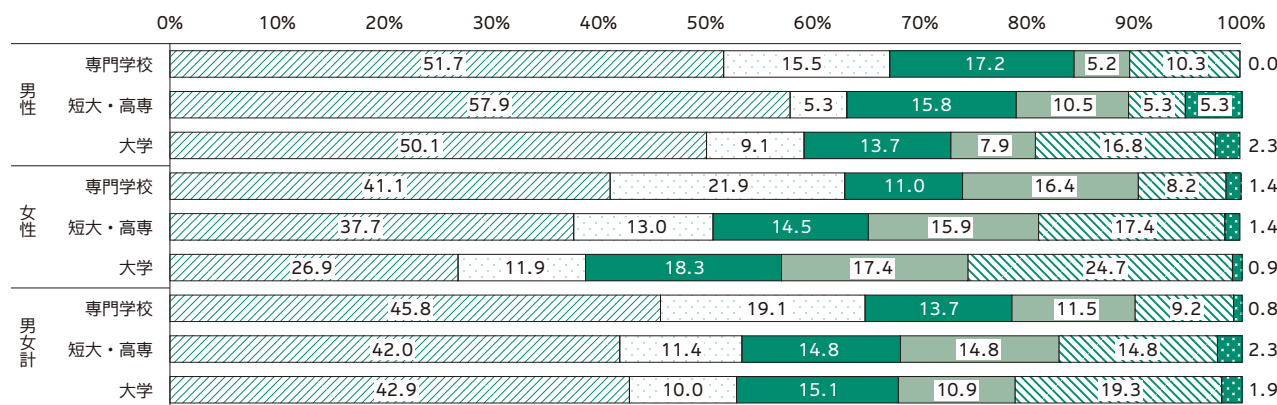
研究担当者

堀有喜衣 主任研究員
小杉礼子 特任フェロー

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.)

図表1 最も重要な中退理由

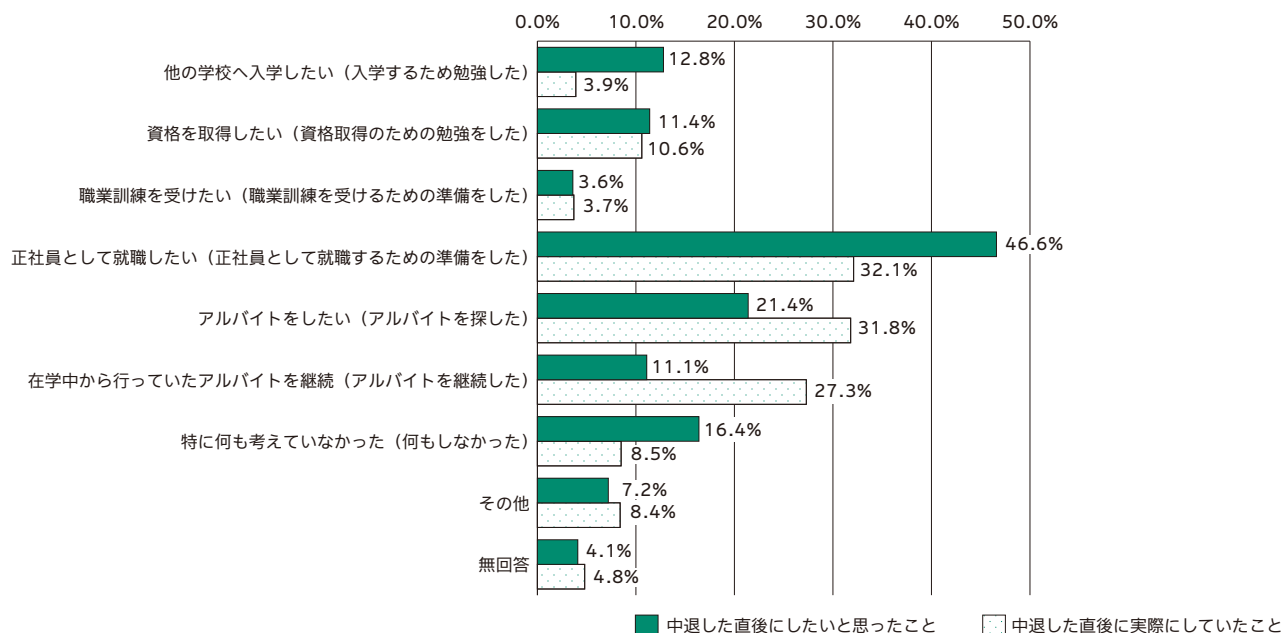


学業不振・無関心
 人間関係・大学生活不応
 進路変更
 病気・ケガ・休養
 家庭・経済的理由(妊娠出産含)
 特に何もない・その他

3. 人材育成部門

調査シリーズ No.138

図表2 中退した直後にしたいと思ったことと実際にしていたこと（複数回答）



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(図表1)、「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・大学生活不適応」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。さらに図表2によると、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にはその進路が継続される傾向がある。

3. 人材育成部門

調査シリーズ No.138

◆ 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」を経由して公的支援機関に来所していない。中退時における学校と公的支援機関の連携は当事者のニーズも高くかつ現実的な選択肢として進める必要がある。
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生よりもかなり大きな課題を抱えており、利用の経緯もハローワークやハローワーク以外の支援機関の紹介という割合が高い。中退者と言っても多様であり、個々のニーズに応じた支援が求められる。

◆ 政策への貢献

若年者雇用施策の立案に活用されている。

◆ 関連の研究成果

- 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)
- 労働政策研究報告書 No.148『大都市の若者の就業行動と意識の展開—「第3回若者のワークスタイル調査」から—』(2012年)

3. 人材育成部門

企業における資格・検定等の活用、大学院・大学等の受講支援に関する調査

調査シリーズ No.142 / 平成27年5月刊行

担当：藤本 真

研究の区分

プロジェクト研究

研究の目的

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

研究の方法

2014年1～2月にかけて、アンケート調査「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」を実施。農林漁業と公務を除く常用雇用者100人以上の9,976社を調査対象とし、1,475社から有効な回答を得た（有効回答率：14.8%）。

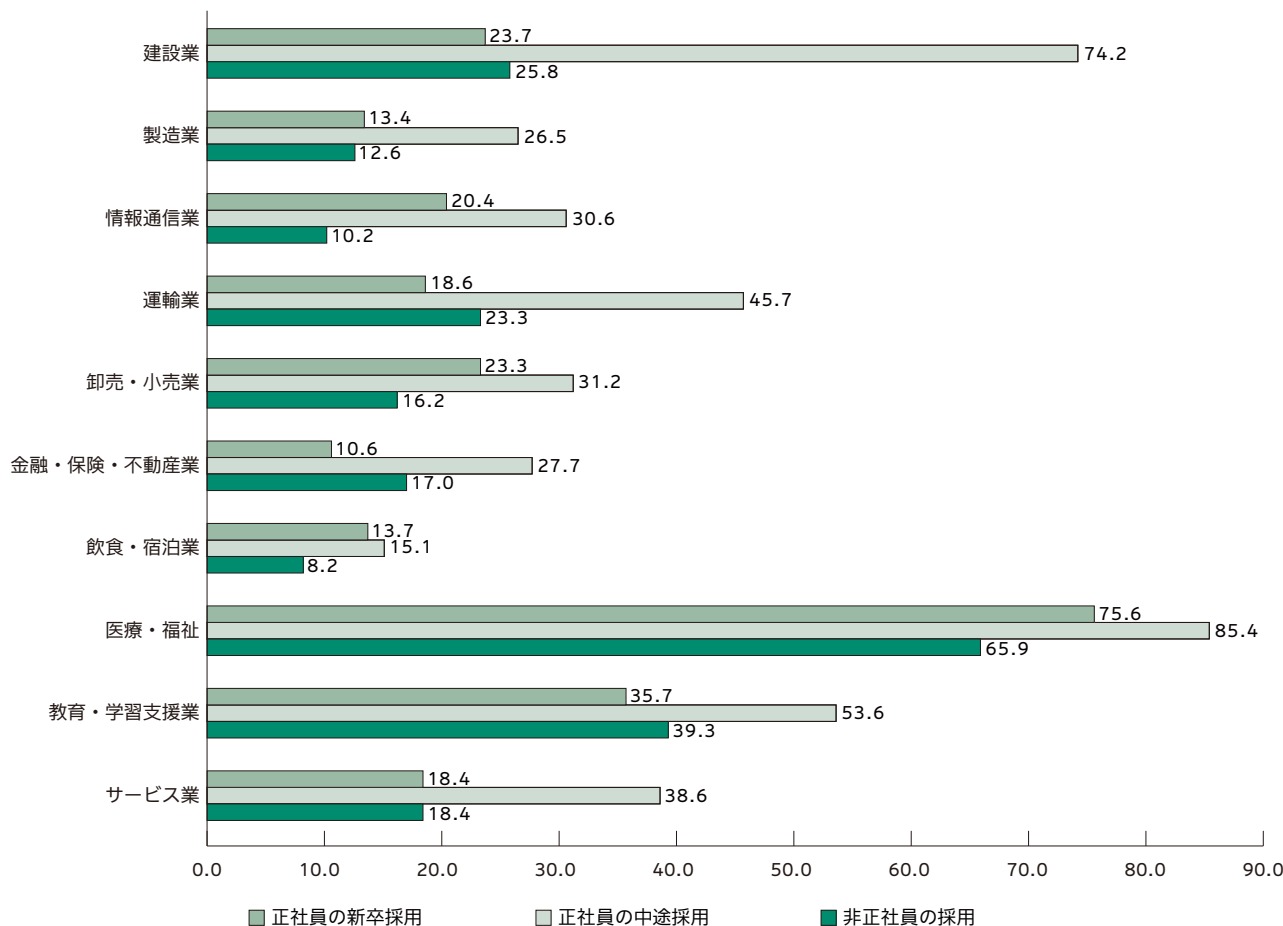
研究期間

平成25～26年度

研究担当者

藤本 真 副主任研究員

図表1 採用にあたって「資格・検定の所持」を重視する企業の割合：業種別（単位：%）



3. 人材育成部門

調査シリーズ No.142

◆ 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つのタイプ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(図表1)。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「評価は特になし」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事ができる」(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。

◆ 政策への貢献

平成26年3月の雇用保険法の改正により拡充された、「専門実践教育訓練給付制度」(平成26年10月1日より施行)の対象資格・講座に関する検討において、基礎資料として活用された。

◆ 関連の研究成果

- 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)
- 労働政策研究報告書 No.121『我が国における職業に関する資格の分析—Web免許資格調査から—』(2010年)

3. 人材育成部門

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—

資料シリーズ No.144 / 平成26年9月刊行

担当：堀有喜衣

◆ 研究の区分

プロジェクト研究

◆ 研究の目的

2007年実施の『就業構造基本調査』と比較し、若者の就業状況についての変化を探る。

◆ 研究の方法

総務省統計局が2012年に実施した『就業構造基本調査』の二次分析を実施し、すでにとりまとめた『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状—平成19年度「就業構造基本調査」特別集計より—』（資料シリーズ No.61）と比較可能なかたちで分析を行った。

◆ 研究期間

平成25～26年度

◆ 研究担当者

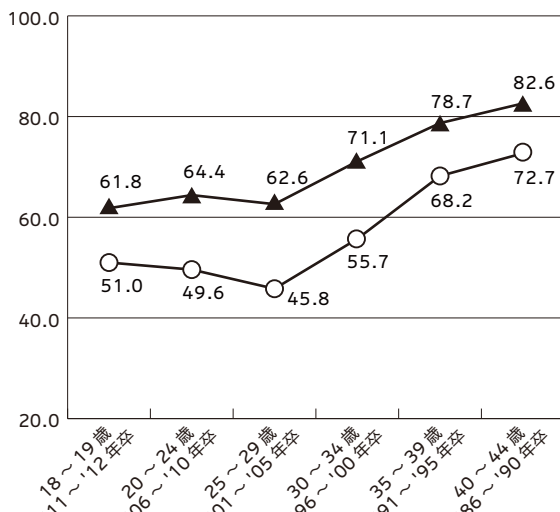
堀有喜衣 主任研究員
小杉礼子 特任フェロー

◆ 主な事実発見・政策的インプリケーション

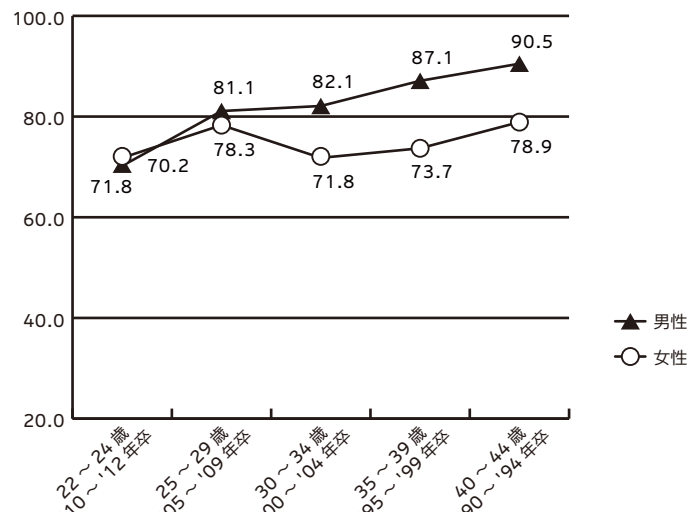
- 2007年と比べると、非求職無業者が長期滞留化する可能性が見出されており、かつ離職からの期間が長くなると活動意欲が低下することから、離職1年以内の働きかけが重要である。
- 初職正社員での移行が減少していることから（図表）、2つの点が指摘できる。
第一に、高卒については、職業訓練の周知・活用のいっそうの促進である。労働政策研究・研修機構（2010）によれば、就職指導担当者のうち4割程度しか職業訓練等についての情報を生徒に周知していない。就職指導担当者への働きかけが求められる。
第二に、高卒学歴には、大学等中退者が含まれていることが、初職正社員率を押し下げていることも推測できる。高等教育進学率が高まるにつれて、中退者の数も増加している。大学等中退者に対する政策的な支援も必要である。
- 非典型から正社員への移行には、2年以上非正規前職、初職正社員経験、自己啓発の効果が見られることから、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。

図表 初職正社員比率の変化（高卒、大卒）

①高卒



②大卒



3. 人材育成部門

資料シリーズ No.144

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。

◆ 政策への貢献

労働政策審議会資料として活用
(職業安定分科会雇用対策基本問題部会)

◆ 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.61『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状—平成19年度「就業構造基本調査」より—』(2009年)

4. キャリア支援部門

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—

労働政策研究報告書 No.171 / 平成27年5月刊行

担当：下村英雄

研究の区分

プロジェクト研究

研究の目的

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

研究の方法

本研究では、自由記述調査とインタビュー調査を実施した（どちらも2014年3～4月実施）。自由記述調査では、キャリア・コンサルタント43名から、①おもにキャリア・コンサルタントとして活動している企業等の概要、②従業員個人にとって有効だった事例、③組織にとって有効だった事例について記述を求めた。④その他、キャリア・コンサルティングを企業に普及させていく上での課題や、その解決のために必要なこと、重要なこと、政策的に行うべきことについても情報収集を行った。各設問とも1,000字以上の記述を求めた。インタビュー調査では、大企業で働くキャリア・コンサルタントおよび企業領域で働くフリーのキャリア・コンサルタントにインタビューを行った。10社前後の大企業もしくは大企業子会社の事例について総計20名前後のキャリア・コンサルタントに話を聞いた。1回のインタビューはおおむね1時間半前後であった。上述した自由記述調査とおおむね同様の内容の他、企業内キャリア・コンサルティングの特徴や自社における進め方、企業内で働くキャリア・コンサルタントに求められる能力、企業内の他の部署や制度との連携など、幅広いテーマについて多岐にわたって情報収集を行った。

研究期間

平成25～26年度

研究担当者

下村英雄 主任研究員

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。

図表1 企業内キャリア・コンサルティングの体制と運営

	要点1	要点2
①人事部門との連携	現在でも、守秘義務の問題をめぐって人事部門からは完全に独立した存在であるべきとの議論はある。	ただし、現状では企業内で有効に機能するためには、人事部門の中であって独立性を保つのが望ましいとされる。
②様々な従業員支援部門との連携	企業内には様々な従業員支援部門があるが、現状で最も密な連携をとっているのは産業医などの健康管理部門であり、看護師・保健師・臨床心理士・カウンセラーなど様々な専門家と連携をとる。	そのため、企業内の様々な関連部署との連携・コーディネートスキルのスキルも重要となる。
③アウトプレースメント機能との連携	アウトプレースメント的な機能との厳密な切り分けは強く意識されているが、連携をとる必要がある場合には、本人の意思確認、社内活用可能性の検討などいくつかのステップを踏む。	アウトプレースメントと連携するキャリア・コンサルティングは概して難しく相当の技量を要する。
④上司に対する支援	取り扱う相談内容によってはクライアントの理解を得て上司に連絡をとって支援を行う。その過程で上司そのものに支援を提供する必要がある場合がある。	この延長線上に職場全体を支援する組織介入・組織開発の取り組みがある。個人を取り巻く環境への介入についてのスキルも求められる。
⑤キャリア研修との連携	宿泊型のキャリア研修の夜の時間帯に相談を行うのが一般的であるが、後日、一定期間を経た後に行うこともある。	年別別のキャリア研修の要所に相談が組み込まれる形が1つの形となっている。
⑥その他のキャリア形成支援施策との関わり	社内公募制度・FA制度・目標管理制度などの様々なキャリア形成支援施策との関連が指摘されるが、これら社内の様々な制度の説明も相談場面ではよく行われる。	こうした諸制度を前提として企業内キャリア・コンサルティングは成立している面がある。
⑦企業内キャリア・コンサルティングの普及に向けて	普及に向けて、ライン長、マネージャー、チームリーダー層に体験してもらうのが重要であるが、何より経営層の理解が必須となる。	相談に対する一般の理解が進まないなか、公的な表彰制度などは意味がある。

4. キャリア支援部門

労働政策研究報告書 No.171

図表2 企業内キャリア・コンサルティングのプロセス



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。

政策への貢献

キャリア・コンサルティング施策を中心に、幅広くキャリア形成支援政策および職業能力開発政策に資するものと思われる。なお、本研究の一部は、厚生労働省キャリア形成支援室による「キャリア・コンサルティング研究会」などで資料として活用された。

関連の研究成果

- 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）
- 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）

4. キャリア支援部門

転職市場における人材ビジネスの展開

労働政策研究報告書 No.175 / 平成27年4月刊行

担当：亀島 哲

研究の区分

プロジェクト研究

研究の目的

本研究は、プロジェクト研究「生涯にわたるキャリア形成支援と就職促進に関する調査研究」の中で実施する「職業動向と職業移動に関する調査研究」の一環として、転職市場における人材ビジネスの現状を分析し、その機能と構造の概要を示すことによって、失業なき労働移動実現のための労働市場政策立案に資することを目的としている。

研究の方法

次の方法を組み合わせた。

- ア 既存調査結果及び先行研究の整理・分析
- イ 人材ビジネス関係団体及び人材ビジネス企業に対するヒアリング調査(入手した資料の整理を含む)
 - 1. 人材ビジネス関係団体 3 団体
 - 2. 人材ビジネス企業 17 社
- ウ インターネット上で公開されている人材ビジネス企業に関する情報

研究期間

平成26年度

研究担当者

亀島 哲 統括研究員

主な事実発見

(1) 転職市場の動向

リーマンショック後、転職数は大幅に減少(2010年はピークの06-07年時比18.2%減)しているが、その減少は、15歳~34歳の若年層によるところが大きく、35歳以上層では、リーマンショック後も転職者数の減少が見られない。このことから、リーマン後の不況期の転職市場では35歳以上層、特に中堅層(35歳~44歳)の比重が増大している。逆にそれまでの好況期では若年層の比重が増大する様子が窺える。

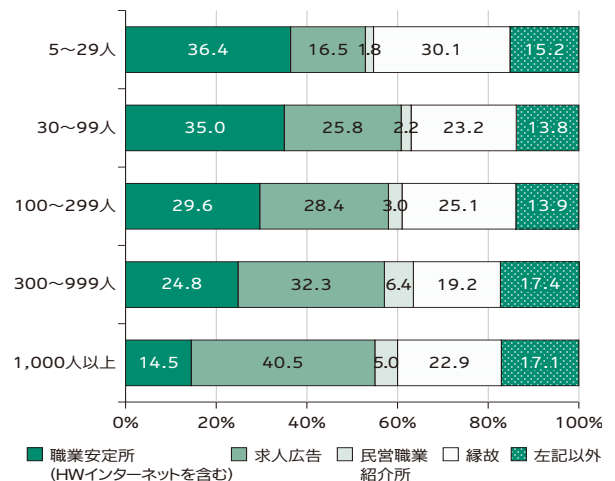
入職経路を見ると、求人情報(求人広告)28.5%、ハローワーク26.5%、縁故24.2%で、入職経路全体の約8割を占め、求人情報の影響が大きい。一方、民営職業紹介所経由は3.5%にとどまり、転職市場に占めるシェアは小さい。

企業規模別に入職経路を見ると、入職した企業規模が大きくなるに従い、求人情報の割合が高まり、小さくなるほどハローワークの割合が高まるといった相補的な関係が見られる(図表1)。また、入職産業・職業別に見ても、ハローワークと求人情報ではシェア順位の高い分野(得意分野)での重なりは比較的少なく、市場の中で、一定の棲み分けがなされている様子が窺える。

年齢別入職経路割合を見ると、ハローワークでは比較的維持されている45歳以上層の入職割合が人材ビジネス(求人情報+民営職業紹介所)では大きくその割合を下げている。

また、好況期に転職者が増える状況において、増加するのが、主に若年層であることから、転職市場において、人材ビジネスは未だ中高年齢層を十分に取り込めていない状況が窺える。

図表1 企業規模別に入職経路割合



出所) 厚生労働省「雇用動向調査結果」(2012)から独自に作成。

4. キャリア支援部門

労働政策研究報告書 No.175

図表2 求人情報事業と職業紹介事業の各区分

求人情報事業		職業紹介事業
紙媒体	新聞広告	一般登録型 サーチ型 再就職支援型 紹介予定派遣型
	折込広告	
	求人情報誌（無料）	
	求人情報誌（有料）	
求人情報サイト	公募型	伝統的公募型
		発展的公募型
	成功報酬型	決定課金型
		職業紹介連動型
求職者情報の活用	他業者求人提携型	

(2) 転職市場における人材ビジネスの事業区分

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

本研究において整理した求人情報事業と職業紹介事業の各区分は図表2のとおりである。

(3) 転職市場における人材ビジネスの現状

ア リーマンショック後の人材ビジネス

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。

イ 求人情報事業の持つ幅広い機能

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。

ウ 求人情報サイトによる事業の展開

若い世代ほど新規大学等卒業時の就職活動でのネット利用が常態化していたことにより、転職活動においても求人情報サイトによって応募企業を選択する方法にも慣れており、都市部でのホワイトカラー層における求人情報サイト利用の高まりの背景となっている。

求職者から見ると、求人情報サイトの利用には、①無料での利用時間の自由さ等利便性の向上と主体的な転職活動の拡大、求職者情報登録による応募可能性の拡大といった利点がある。

求人情報サイトにおいては、こうした利便性をさらに向上させる求職者支援の仕組みを進展させ、求人への応募可能性を向上し、求人充足に結びつくよう工夫を施してきている。

求人情報サイトの事業展開において、求職者がそのサイトへアクセスすることが何より重要である。求人情報各社では、インターネット上の広告手法に加え、さらに検索上の優位性を確保するため、各社は、転職市場において、自らが優位に立つことができるよう、市場をセグメント化し、そこに特化した形で事業展開を行うといった傾向を強めている。

求人情報サイトの普及に伴い、応募状況等のプロセスを求人情報企業において管理できるという認知が求人者側に広がったことにより、充足可能性を高める具体策を期待するようになり、こうしたニーズに対応した様々なオプション機能が求人情報サイト運営において一般化されてきている。適合可能性のある求人候補を提示して応募を勧奨するレコメンド（応募提案）機能や登録された求職者のプロフィールをもとにメールを送るスカウト・メール・サービスが拡大した。

蓄積されていくビッグデータとの関連付けによるマッチング精度の向上を図るとともに、求職者支援として、職務経歴書作成支援等キャリア・コンサルティングサービスの提供も広く行われるようになった。

このようにして蓄積される求職者情報を自らの職業紹介事業と連動させる取組みを多くの求人情報企業で行うとともに、さらに、登録された求職者情報を提携する他の職業紹介事業者にも提供される仕組みが広がっている。

登録された求職者情報は、個人情報として、求人情報企業内では、個人情報保護法に基づいて管理されており、当該企業内で設けている個人情報管理規約をウェブサイト上で掲示している。

一方、他社への求職者情報の提供については、情報サイト上での利用規約に基づく同意手続きにおいて行われるのが一般的である。しかし、他社へ提供された後の求職者情報の扱いについて、求人情報業界の中で一般化されたコンセンサスはない。

エ 求人情報誌等紙媒体と地方における事業展開

都心の求人情報企業の多くでは、求職登録サイトを併設した求人情報サイトによる事業展開を行うようになってきているが、入職時インターネット利用率（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。

求人情報誌等の紙媒体が、依然として大きなシェアを持つ理由として、求人企業側が媒体として理解しやすいという点が挙げられる。特に、地方での求人募集や販売業・サービス業といった業種での求人募集では、求人企業側から紙媒体を使った求人情報提供を望む声が強いの。

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。

都心ではあまり見かけなくなった有料求人情報誌だが、地方では、未だに多く活用されている。有料誌は、お金を払って読む価値がある媒体として地域の信頼を得ており、その信頼性の元は地域における営業力を活用した、地域での求人確保の網羅性と実際に職場を見ている情報の確かさを基礎としている。また、求人者側でも、自らのお金を払って求人情報誌を買って応募してくる求職者を好意的に見る。

新聞広告や折り込み広告では、新聞読者層に応じた潜在的求職者の掘り起こしといった他の媒体にはない特長を持つ。また、新聞広告や折り込み広告への新規参入は簡単ではないため、このこと自体が求人情報企業の大きな経営資源となっている。

求人情報誌等の紙媒体が、今後、人材ビジネスの中で、どのように位置づけられていくかについては、見解が分かれており、一方は、依然として紙媒体の利便性・特長から根強く、求められ続けるとし、他方は、時間の経過とともに減少していくとしている。こうした見解の違いが、今後の人材ビジネスの展開の違いに結びついていくと思われる。

インターネットを軸にした新たなビジネスは、地方展開が遅れる傾向にあるが、そのこと以上に都心と地方で大きく異なるのが、営業スタイル・基盤である。

地方で求人情報事業のシェアを持つ企業では、その地域で営業員が数多くの地域の企業・事業者を直接訪問することによって作られてきた強力な営業基盤を持っており、地元の企業と求職者からの信頼の循環が

長年の間に形成されてきている。

さらに、地方では、高い専門性、職業的熟練を求め、求人需要の比重が低く、また、都心ほど、正社員と非正社員の取り扱いの区分が明確ではない様子もあり、こうしたことが、幅広く網羅的に地域内の求人を一覧しやすい求人情報誌をより有効に機能させる。

一方、都心企業の多くが、地方展開への投資効果に懸念を持ち、特に、ネット上での求人情報サイトを中心にした事業展開との兼ね合いから紙媒体でのシェア拡大については消極的である。

このように、地域の労働需要の特性の下に、求人情報誌の持つ特長とより適合する地方求人情報企業の営業スタイル・基盤が結びつくことによって、地域の中で高いシェアの確保につながっている。

オ 民営職業紹介事業の展開

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。

職業紹介事業は、その事業の性格として、キャリア・コンサルタント等人手をかけることが必要とされ、そのため、成功報酬も採用者の年収の3割程度といったように、1人当たりの費用は高めに設定されている。しかし、人材ビジネス各社は、求人件数が増える労働市場の逼迫期においても、その後起こる緩和期を想定して、人手を多くして事業を拡大していくことに対して慎重な姿勢をとっており、求人情報事業との連動・提携と併せて、職業紹介自体についても、より簡易で低コストであっせん効率を高める手法が導入されるようになってきている。

一部の企業では、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っ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。

4. キャリア支援部門

労働政策研究報告書 No.175

- 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。

カ 転職市場におけるマッチングの方向性

女性の転職に関しては、人材ビジネスの一層の発展が期待できるが、雇用政策の上で課題となっている多くの分野は、人材ビジネスにおいても効率が悪い、取組みの難しい分野と見なされている。人材ビジネスでの効率の悪さは、収入を得る先である企業からの求人が少ないことや求人自体はあってもマッチング（就職・採用）率が低いことによって生じる。効率の悪いと見なされている分野では、コストを低く抑えることを一層考慮したビジネス展開を行うことが必要になる。

転職市場において、専門性、職業経験や身につけたスキル・熟練（以下「スペック」という。）により「現在、何ができるか」を重視したマッチングポリシーと、現在のスペックよりも職業への潜在的適応性により「これから何ができるようになるか」を重視したマッチングポリシーの二つが見られる。

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

スペック重視の分野として、医療系、技術系、専門分野いくつかの職業分野が挙げられた。

薬剤師、看護師等の医療分野では、10年程度の間、特に、求人情報・求職者情報サイトを通じた転職プロセスが大きく進展し、大きくシェアを伸ばした。しかし、医療関係では人的なつながりが機能するところも依然として大きく、縁故等による転職も、引き続き大きな影響を保っている。

現在は、売り手市場（需要超過）の状況にあり、求職者側が就職先、条件を選ぶという側面が強いことから、求職者の意向を強く酌んだあっせん機能の充実によって、この分野の転職・再就職は一層活発化する可能性は高い。

また、IT・ウェブ系の技術者をはじめ、工学系の技術者では、スペックを重視した需要も根強く、リーマンショック後、求人需要が低迷していた金融系専門職も、そうし

たスペックを持つ者に対する需要が高まってきている。

いわゆるホワイトカラー系の職業でも、経理、財務、法務といったバックオフィス系（管理部門系）職種ではスペックを求められるようになってきている。

営業・販売職や専門性を求められない事務職では、業界・社風に合うといった人物的要素、仕事を進める上で基礎となるスタイルがより求められ、転職先も業種横断的であるが、こうした可能性重視の求人・採用は、若年層を主体とするものである。

一方で、求人需要が高まった現在でも、求人企業の要求するスペック等の緩和はあまり進んでいない。

特に、スペックを求める求人の要件の厳しさにおいて、年齢が大きく影響している。求人企業が採用する際の上限年齢の見えない壁が存在するが、その上限年齢自体は全体の労働人口の高齢化に従って、少しずつ引き上げられている。しかし、年齢が上がるほどに、採用されるポジションも高く、スペック要件はより厳しくなり、即戦力として就職後より短期間で成果を求められるようになる。こうした即戦力としての厳しいスペックに該当する人々は限られることから、十分にスペック該当しなくても、ポテンシャル（潜在力）の高い、より若年の層から採用することになる。加えて、同職種であっても、年齢が高くなると他業種から転職がより難しいものになることが、40歳代後半以降層の就職・採用をより難しいものにしていく。

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

◆ 政策的インプリケーション

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。

4. キャリア支援部門

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—

労働政策研究報告書 No.176 / 平成27年5月刊行

担当：松本真作

研究の区分

プロジェクト研究

研究の目的

個人が就職や転職を考える際、また、就職の支援や政策の検討において、職業の現状や変化に関して情報収集する必要があるが、これまで、幅広い職業に関して実際の就業者から、直接、大規模に、情報収集することはできなかった。最近、数百万人という Web 調査モニターを有する調査会社が出てきていることから、細かく職業を特定し、現状や変化に関して情報収集することが可能となってきている。当機構ではこの Web 調査の方法を活用し、これまで興味、価値観等比較的变化の少ない項目の情報収集を行ってきたが、今回は変化が大きいと考えられる項目、これまで情報収集してこなかった項目に関して情報収集した。具体的には、職業の現状や変化、求められる要件（能力）や職業の生活への影響等、体系的に情報収集し、これまでの情報収集と併せて、全体として、職業の状況を捉えようとした。

研究の方法

今回の調査では、厚生労働省編職業分類の職業細分類で職業を特定し、職業毎に偏りが無いようデータを収集した。全体の収集数は2013年には26,586名、2014年には27,074名収集であり、2014年の回答者から2013年も回答した者（1,652名、3.1%）を除くと、2014年は25,422名となり、2年の合計では52,008名となる。これを厚生労働省編職業分類の職業細分類で見ると、100名以上収集は192職業、50名以上収集が259職業、20名以上収集が365職業となっている。

調査項目としては、職業の増加減少等量的変化、職業の内容面の変化、職業の現状、職業面の満足度、現在の職業に必要な意識、行動を含めた能力、仕事の生活への影響、生活面の満足度、休日や余暇の過ごし方、現在の職業からの収入、勤務先、回答者属性、等々である。

研究期間

平成24～26年度

研究担当者

松本真作 特任研究員

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」が他に較べて最も高かった。しかしながら、専門的職業は「顧客やミスに気をつかうこと」も比較的高かった。「キャリアアップ・賃金上昇」は、研究者・技術者が他の職種と較べて高かった。

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」との関係性をみると（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が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が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。

4. キャリア支援部門

労働政策研究報告書 No.176

図表1 内容面の変化に関する分析結果（主成分抽出、直交回転、52,008名）

	成分1	成分2	成分3	成分4	成分5	成分6
自分の職業では、より高い専門性や高度なスキルが求められるようになっている	0.785	0.016	0.118	0.203	0.094	0.038
自分の職業では、仕事をするために、新しいことを学ぶ必要が増えている	0.747	0.019	0.139	0.253	0.103	0.040
自分の職業では以前よりも各人の創意工夫が求められるようになっている	0.670	0.053	0.123	0.162	0.029	0.038
自分の職業では、様々なことをしなくてはならない等仕事の範囲が広がっている	0.611	-0.074	0.320	0.019	0.167	-0.151
自分の職業では経験から得られるカン・コツやノウハウが以前より重要になっている	0.607	0.004	-0.030	0.207	0.007	-0.039
自分の職業では、仕事の変化が早くなりついて行くのが難しくなっている	0.536	0.118	0.343	0.104	0.059	0.206
自分の職業では、仕事特定の分野に特化、専門化してきている	0.516	-0.016	0.003	0.006	0.141	0.256
自分の職業では仕事のテンポ・サイクルが速くなっている	0.502	0.025	0.385	-0.137	0.219	-0.032
自分の職業では後継者不足や技能・ノウハウの伝承が問題になっている	0.467	0.072	0.162	0.130	0.012	0.047
自分の職業では、IT（PC、情報機器、ネット）の利用活用が重要になっている	0.436	0.149	0.183	0.268	0.078	0.274
自分の職業では、よりレベルの高い英語力が必要になっている	0.099	0.890	0.109	0.039	0.103	0.064
自分の職業では、英語、中国語以外の外国語が必要になっている	-0.042	0.866	0.069	0.038	0.064	0.130
自分の職業では、仕事で英語を使うことが多くなっている	0.118	0.866	0.104	0.049	0.104	0.055
自分の職業では、中国語が必要なことが多くなっている	-0.042	0.862	0.092	0.026	0.059	0.109
自分の職業では、成果を数字で求められるようになった	0.172	0.106	0.793	0.190	0.031	0.079
自分の職業では、より短期間で成果を求められるようになった	0.248	0.113	0.767	0.147	0.051	0.032
自分の職業では、評価が以前よりも厳しくなっている	0.204	0.047	0.740	0.199	0.042	0.031
自分の職業では、評価が行われ、それが給与や報酬に反映されるようになった	0.075	0.154	0.559	0.147	0.094	0.197
自分の職業では、顧客との関係で神経を使うことが多くなっている	0.221	-0.035	0.285	0.736	0.056	-0.075
自分の職業では、人脈を広げることが仕事をする上で重要になっている	0.323	0.140	0.115	0.689	0.141	0.084
自分の職業では、顧客との間でトラブル処理が重要になっている	0.144	0.000	0.358	0.681	0.050	-0.022
自分の職業では、同業他社や関係者との情報交換が重要になっている	0.298	0.115	0.028	0.630	0.306	0.093
自分の職業では、関係者とチームで働くことが多くなっている	0.184	0.174	0.111	0.179	0.894	0.049
自分の職業では、関係者とチームで働くことが重要になっている	0.203	0.152	0.113	0.209	0.889	0.029
自分の職業ではIT化、機械化等により、より心身の負担が軽減している	0.064	0.135	-0.009	0.066	0.023	0.767
自分の職業では作業の自動化により、必要人員が減少している	-0.023	0.175	0.132	-0.017	-0.041	0.744
自分の職業では以前よりもマニュアル化、定式化が進んでいる	0.198	-0.086	0.278	-0.135	0.218	0.442
自分の職業では、ソーシャルメディア等ネットでの人と人とのつながりが重要になっている	0.164	0.407	0.019	0.330	-0.040	0.417
寄与率	14.8	12.3	10.5	8.9	6.9	6.6
累積寄与率	14.8	27.1	37.6	46.6	53.5	60.0

(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、仕事が無くなり、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(図表1)。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

4. キャリア支援部門

労働政策研究報告書 No.176

図表2 必要な能力の分析結果（主成分抽出、直交回転、27,074名）

	成分1	成分2	成分3	成分4	成分5
ねばり強さ（最後までやりとげること）	0.754	0.235	0.210	0.135	0.104
責任感・まじめさ	0.746	-0.002	0.217	0.325	0.105
意欲・積極性	0.708	0.300	0.246	0.194	0.039
注意深さ・ミスがないこと	0.708	-0.126	0.100	0.272	0.214
自発性（仕事に関して自ら自発的に行動する）	0.703	0.320	0.254	0.181	0.046
信頼感・誠実さ	0.691	0.049	0.260	0.398	0.081
柔軟性（状況変化に応じて柔軟に対応できる）	0.681	0.134	0.244	0.355	0.090
向上心・探究心	0.661	0.375	0.287	0.148	0.109
スピード（てきぱきと仕事を処理できる）	0.650	0.043	0.043	0.268	0.285
体力・スタミナ	0.544	0.206	-0.106	0.415	0.137
ストレス耐性（ストレスに強いこと）	0.542	0.159	0.152	0.394	0.141
基盤スキル（広く様々なことを、正確に、早くできる）	0.525	0.050	0.456	0.187	0.357
協調性（メンバーと協力的に仕事ができる）	0.477	0.178	0.121	0.475	0.130
段取りのスキル（仕事の手順等を的確に計画できる）	0.470	0.186	0.325	0.188	0.404
ビジネス創造（新たなビジネスを創造する、起業を含む）	0.015	0.807	0.084	0.141	0.244
革新性（新たなモノ、サービス、方法等を作り出す）	0.125	0.807	0.128	0.126	0.236
戦略性（将来を見越し戦略的、計画的にことを進める）	0.165	0.779	0.277	0.126	0.203
客観視（情勢や自分を事実に基づき客観的にとらえられる）	0.263	0.608	0.454	0.190	0.149
資金管理スキル（必要経費の算出、決算等資金を管理する能力）	-0.039	0.548	0.094	0.187	0.530
リーダーシップ（メンバーの意見をまとめ、リードする）	0.301	0.522	0.134	0.341	0.165
交渉力（説得や交渉ができる）	0.156	0.518	0.509	0.288	0.159
的確な予測（仕事に関係する変化の今後を予測できる）	0.434	0.489	0.471	0.106	0.144
言語スキル：口頭（わかり易く正確に話せる）	0.222	0.114	0.682	0.412	0.253
説明力（わかり易く説明できる）	0.315	0.299	0.654	0.304	0.122
言語スキル：文章（わかり易く正確な文章を書ける）	0.098	0.241	0.647	0.258	0.359
情報収集（仕事に関係する情報を常に収集している）	0.311	0.526	0.543	0.092	0.165
状況変化の把握（仕事に関係する変化はすぐにそれを認識できる）	0.478	0.404	0.538	0.109	0.132
学習スキル（新しいことを学び、身につけることができる）	0.467	0.168	0.512	0.165	0.363
的確な決定（情報を総合し、的確に決定ができる）	0.454	0.483	0.495	0.106	0.154
問題発見力（複雑な状況や背景にある問題点をみつけられる）	0.490	0.422	0.494	0.085	0.160
身だしなみ・清潔感	0.252	0.109	0.147	0.780	0.019
社会常識・マナー	0.399	0.089	0.263	0.685	0.085
人に好かれること	0.305	0.228	0.222	0.672	-0.004
社会人、職業人としての自覚	0.507	0.150	0.223	0.580	0.133
現在の職業に特有の態度・行動（「〇〇らしさ」等）	0.325	0.263	0.107	0.576	0.123
ヒューマンスキル（良い人間関係となることが得意である）	0.270	0.176	0.475	0.550	0.215
テクニカルスキル（機械や機器の操作が得意である）	0.266	0.098	0.069	-0.012	0.747
コンピュータスキル（コンピュータが得意である）	0.074	0.270	0.276	0.014	0.686
モノ等管理スキル（仕事に必要な資材、材料等々を管理できる）	0.175	0.326	0.104	0.186	0.644
数理スキル（数字に強く、数量的な処理が正確で早い）	0.155	0.263	0.299	0.091	0.630
寄与率	20.461	13.535	12.169	11.350	8.543
累積寄与率	20.461	33.996	46.164	57.514	66.057

独立した5つにまとめることができた（図表2）。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つは相互に独立していながら、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ことも考えられる。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、休日にも仕事が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。

◆ 政策への貢献

職業の状況とその変化は、政策の検討において、基本的な情報の一つといえる。漠然としたイメージや印象として語られることが多いが、実際の就業者から、大規模な情報収集を行った本調査研究の結果は、様々な判断の根拠の一つになりうるものと考えている。

◆ 関連の研究成果

- 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）
- 労働政策研究報告書 No.146 『職務構造に関する研究―職業の数値解析と職業移動からの検討―』（2012年）
- 労働政策研究報告書 No.121 『我が国における職業に関する資格の分析― Web 免許資格調査から―』（2010年）

4. キャリア支援部門

職業相談の研修研究と実践

— 認知的タスク分析の手法を取り入れたグループワークの開発 —

ディスカッションペーパー 15-02 / 平成27年3月刊行

担当：榎野 潤

研究の区分

プロジェクト研究

研究の目的

本研究の目的は、アクション・リサーチ (action research; Lewin, K., 1948) の考え方に倣い、研究→訓練→実践のサイクルを回していくことにより、職業相談の担当者（以下「職員」という。）を対象とした効果的な研修プログラムを研究開発し、実践を通して、ハローワーク等の職業相談の更なる改善を進めていくことにある。

研究の方法

本研究では、まず、職業相談の研修プログラムへの認知的タスク分析の応用を検討した（研究）。認知的タスク分析とは、仕事における働く人の判断や選択などの「心の働き」に焦点を当てた分析手法である。

ついで、認知的タスク分析の考え方と手法を取り入れ、職員同士で職業相談における重要な判断と選択を共有化する研修プログラムを開発し、ハローワーク等の職員を対象とした研修コースで、この研修プログラムを実施した（訓練）。

研修プログラムの参加者を対象としたアンケート調査を実施し、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、職員がどの程度、得ることができたかを聞き、現場を想定した研修プログラムの有用性を検討した（実践）。

研究期間

平成24～28年度

研究担当者

榎野 潤 主任研究員

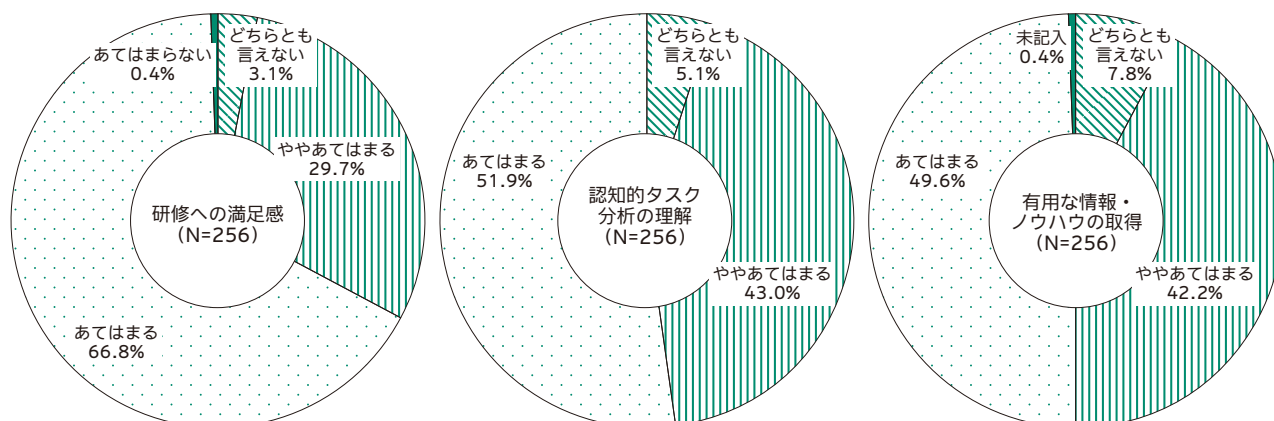
主な事実発見

研修プログラムの効果を検討するため、2012年度から2014年度にかけて、厚生労働省、都道府県労働局、地方自治体就業支援機関、独立行政法人労働政策研究・研修機構等の主催の15の研修コースで研修プログラムを実施した。研修の参加者総数は294人であった。

研修プログラムの効果を測定するため、研修プログラムの終了後、研修の参加者を対象にアンケート調査を実施した。アンケート調査では、研修プログラムの効果として、「この研修を体験したことに満足している（以下「研修への満足感」という。）」、「職業相談の勘やコツを言葉にするためのヒントを得ることができた（以下「認知的タスク分析の理解」という。）」、「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得ることができた（以下「有用な情報・ノウハウの取得」という。）」等を聞いた。

その結果、「研修への満足感」は、「あてはまる」が66.8%、「ややあてはまる」が29.7%、「どちらとも言えない」が3.1%、「あてはまらない」が0.4%であった。ほぼ参加者全員が、肯定的に研修プログラムを評価していた。

図表 研修プログラムの効果



4. キャリア支援部門

ディスカッションペーパー 15-02

「認知的タスク分析の理解」は、「あてはまる」が51.9%、「ややあてはまる」が43.0%、「どちらとも言えない」が5.1%であった。ほぼ参加者全員が、肯定的に研修プログラムを評価していた。

「有用な情報・ノウハウの取得」は、「あてはまる」が49.6%、「ややあてはまる」が42.2%、「どちらとも言えない」が7.8%であった。ほぼ参加者全員が、肯定的に研修プログラムを評価していた。

これらの結果から、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やノウハウを得ることができたと言えよう。

◆ 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ある。

◆ 政策への貢献

- 平成26年9月5日に、厚生労働省において、ハローワークにおける就職支援ナビゲーターを対象とした「リーダーナビ養成研修」が実施された。この研修では、就職支援ナビゲーターの技能やノウハウの共有、向上を目的として、本研究で開発された認知的タスク分析の手法を取り入れたグループワークが実施された。
- 平成26年度厚生労働省委託事業「生活困窮者の就労準備状況判断支援ツール開発事業」において、福祉事務所等からハローワークに対して支援要請されている生活保護受給者等の一般就労に向けた準備状況を判断するための着眼点や基準等を調査する際、本研究で研究された認知的タスク分析の手法が活用された。同事業の成果である「ハローワークでの円滑な支援のための生活困窮者の就労準備状況チェックリスト」と、同チェックリストの「活用マニュアル」の開発に貢献した。

◆ 関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.107 『職業相談におけるアクション・リサーチ』（2009年）
- 労働政策研究報告書 No.91 『職業相談におけるカウンセリング技法の研究』（2007年）

4. キャリア支援部門

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—

資料シリーズ No.156 / 平成27年5月刊行

担当：深町珠由

◆ 研究の区分

プロジェクト研究

◆ 研究の目的

大学キャリアセンターは、大学生もしくは大卒者が若年者就職支援機関に来所する前段階で活用する就職支援機関である。利用者である学生が有効に活用できれば就職への大きな後押しが得られる一方で、有効活用できない学生やうまく関われない学生は就職支援の対象からこぼれ落ちてしまい、自己流の判断によって就職困難に陥ったり、就職後の定着が難しくなる可能性がある。本研究では、大学キャリアセンターでの支援の流れを中心に、支援者から見た困難学生の特徴、利用へのつながりやすさや、キャリアセンター以外の人材や組織との連携等について、ヒアリング調査によって実態を把握することを目的とする。

◆ 研究の方法

ヒアリング調査 研究会での検討

◆ 研究期間

平成26～28年度

◆ 研究担当者

深町珠由 副主任研究員
室山晴美 統括研究員

◆ 主な事実発見

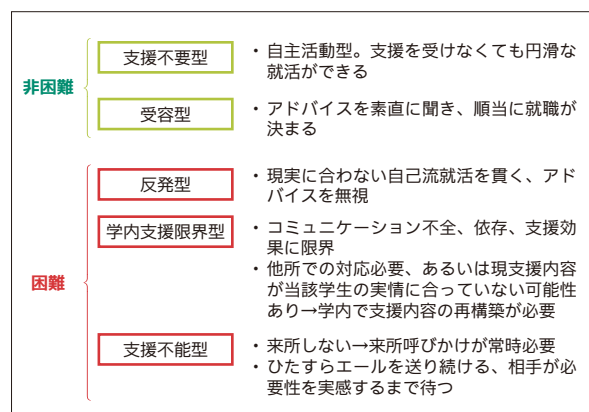
ここでは、①キャリアセンターでのマッチング機能と活用、②学内外との連携、③就職困難学生の特徴と分類について述べる。

第一に、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。

第二に、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。

第三に、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（図表1）。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

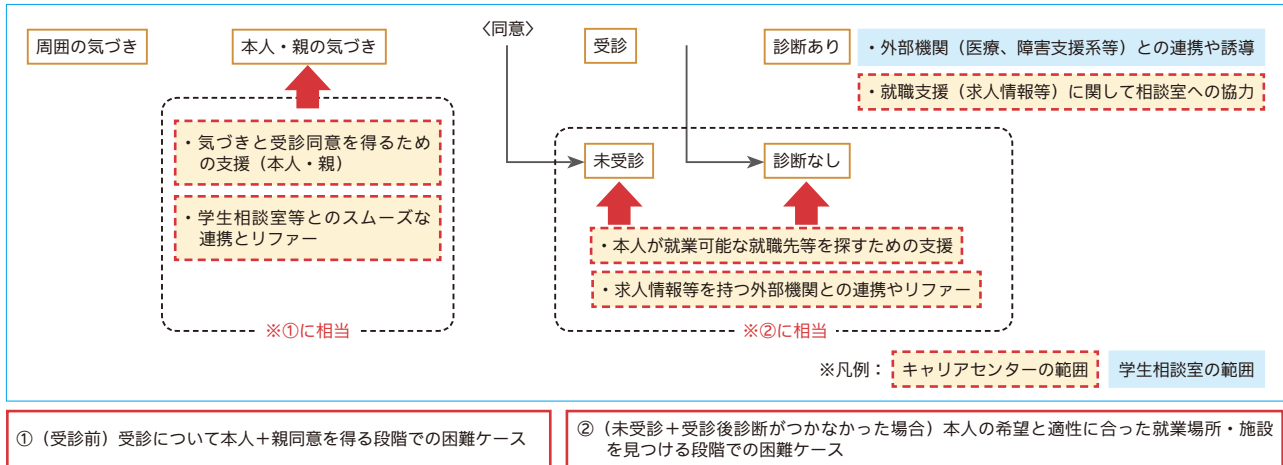
図表1 困難性を軸にしたキャリアセンター支援対象学生の分類（一般学生）



4. キャリア支援部門

資料シリーズ No.156

図表2 キャリアセンター目線による、障害に近い特性を持つ学生への就職支援の流れと困難性



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(図表2)。一つは、医療機関の受診前の段階で、本人と親に受診についての同意を得る段階での困難性である。もう一つは、受診を希望しなかった場合や受診しても診断がつかなかった場合に、本人の希望と適性に合った就業場所や訓練先等を見つける段階での困難性である。第一の困難性では、キャリアセンターが学内他部署(学生相談室等)とスムーズに連携することが重要となるが、連携の段階で困難が生じる場合もある。第二の困難性では、障害に近い特性を持つ人が働けるような就業場所や訓練先の情報を知る外部支援機関や企業との連携が不可欠であるが、学生個人の状態はケースバイケースであり、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で互いの情報を蛸壺化することは、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。

政策への貢献

現時点で直接的な貢献や活用の予定はないが、若年者就職支援機関に続いて大学キャリアセンターの来室者が抱える困難性の実態が明らかにされたことは、政策対象者である若年求職者層の多様性の把握と明確化につながるものと思われる。

関連の研究成果

- 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)
- 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』(2013年)

4. キャリア支援部門

キャリア・インサイトを使った職業相談と就職支援 —システムの有効活用に向けて—

研究開発成果物

担当：室山晴美

研究の区分

プロジェクト研究

研究の目的

キャリア・インサイトは、利用者が一人でパソコンを使いながら適性評価を中心としたキャリアガイダンスのプロセスを経験できるCACGs (Computer Assisted Careers Guidance System) である。

2014年6月には、若者とミッド・キャリア層を含む幅広い年齢層に適用できるキャリア・インサイト（統合版）が公表された。本研究は、キャリア・インサイトが職業相談や就職支援において有効に活用されるための資料提供を目的として実施された。キャリア・インサイトの適性評価尺度の解釈に必要な統計的な基礎資料が提示されるほか、職業相談の現場から集めた活用に関するアンケート結果や訪問調査での聞き取り内容に基づき、キャリア・インサイトの有効な活用方法が検討される。

研究期間

平成24～26年度

研究担当者

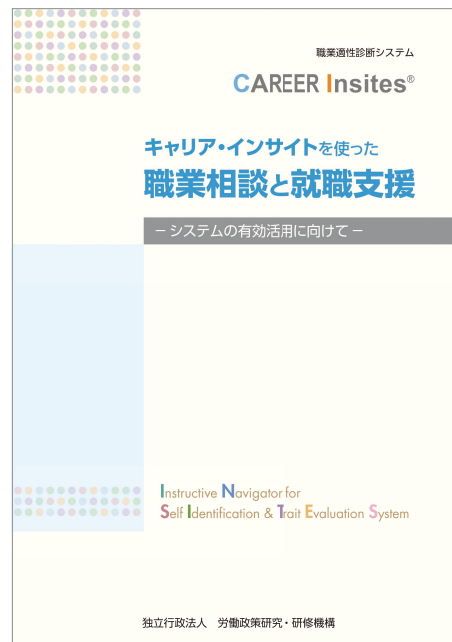
室山晴美 統括研究員
松本真作 副統括研究員
深町珠由 副主任研究員

研究の方法

本成果の前半では、キャリア・インサイトの考え方や基本的な使い方、適性評価尺度の解説が行われ、後半では、キャリア・インサイトを実際に活用している職業相談施設へのアンケート調査やヒアリング調査の内容からシステムの具体的な活用方法が検討される。

後半部分に記載されているキャリア・インサイトの活用に関するアンケート調査およびヒアリング調査の方法は次の通りである。

①アンケート調査：平成24年度～25年度にキャリア・インサイトの試行運用に参加した公共職業安定所102箇所を対象とした。キャリア・インサイト導入後、約半年を経過した時点でアンケートへの記入と提出を依頼した。86箇所(84%)から提出があった。



②訪問によるヒアリング調査：アンケートに回答があった施設のうち、活用が進んでいると思われる施設や、具体的なケースが記載されていた施設に対して、訪問の上、ヒアリング調査を実施した（平成25年度6施設、平成26年度10施設）。

主な結果

キャリア・インサイトの活用に関して、相談の現場から寄せられたアンケートへの回答やヒアリングでの聞き取り内容をまとめたところ、システムの有効性（利用が有効な場合、有効でない場合）や有効活用をはかるための条件について、下記のような結果が得られた。

- ①システムの有効活用の有無について：試行運用の結果からみると、キャリア・インサイトはハローワーク等の職業紹介・相談施設において総じて有効に活用されていた。
- ②キャリア・インサイトの有効性、メリットについて：相談担当者、求職者のそれぞれからみて次のような点が挙げられる。
 - 〈相談担当者からみた有効性、メリット〉
 - 職種を絞れない求職者に対して、個性を効率的に把握し、多面的な観点から理解するための資料を得ることができる。
 - 相談が効率よくできる（客観的なデータで示すので納得してもらいやすくなり、相談がしやすくなる）。

4. キャリア支援部門

研究開発成果物（キャリア・インサイト）

- 口下手な人や個別相談に気後れするタイプの人などの求職者に対しても、話のきっかけとなるので、その後の相談を円滑に進められる。
- 〈求職者からみた有効性、メリット〉
- 自己理解を深め、担当者から適切な支援を受けられる可能性を広げられる。
 - 自己PRや職務経歴書など応募書類作成の素材として活用することができる。
 - 若年者については、自己理解の促進のほか、職業意識を高めたり、就職への意欲を高める等の動機づけも期待できる。
- ③キャリア・インサイトの適用でも利用効果が見られにくいケースについて：前職でのネガティブな経験をひきずっているケース、現状認識が甘い人等、適性理解の他に何らかの問題を抱えているような求職者の場合には、キャリア・インサイトの利用効果がみられないことがある。さらに、利用後の結果の説明を受けていない場合には、具体的な職種選択を含む、就職に向けた行動計画が利用者に認識されないままになるケースも起こりうる。
- ④有効活用をはかるための条件について：キャリア・インサイトは利用者が一人で使うことができるシステムであるが、実施後の解説と相談は得られた結果を実際の就職や職業選択に結びつける上で重要な役割を果たす。システムを有効に活用している施設の多くは、利用後の説明と相談を丁寧に行っていることから、キャリア・インサイトで得られた結果を現実の求人や職業訓練の方向と結びつけていけるような担当者の育成が重要な課題となる。

この他に、職業相談機関の担当者がキャリア・インサイトを使っている相談場面、対象者、解釈の方法や実際の相談事例（好事例や難しい事例）なども掲載されている。

◆ 活用と貢献

キャリア・インサイトの試行運用の実施は、当初はシステムの開発段階の過程で始まったものだが、試行から継続して本格運用となり、現時点では全国の41都道府県、232施設（公共職業安定所等）が参加し、今後も新規施設への導入が進められる予定となっている。

キャリア・インサイト導入施設へのアンケート調査やヒアリング調査の結果をみると、職業相談の中で有効に活用されているケースも多く紹介されていることから、今後も職業相談の現場で求職者への支援メニューの一つとして役立てられていくことが期待できる。

◆ 関連の研究開発成果

- 『キャリア・インサイト CD-ROM、利用の手引』（2013年）
- 資料シリーズ No.73 『若年求職者の適性評価—キャリア・インサイトの利用記録を用いて—』（2010年）
- 『キャリア・インサイト MC 活用の手引』（2009年）
- ディスカッションペーパー 08-01 『CACGsの運用と利用方法の検討—「キャリア・インサイト D版」の利用記録の分析を通して—』（2008年）
- プロジェクト研究シリーズ No.8 『ミッド・キャリア層の再就職支援—新たなガイダンス・ツールの開発』（2007年）

職業適性診断システム：キャリア・インサイトのオープニング画面



4. キャリア支援部門

経営組織の診断と活性化のためのチェックリスト — HRM チェックリスト利用活用マニュアル— (改訂増補版)

研究開発成果物

担当：松本真作

研究の区分

プロジェクト研究

研究の目的

本研究は、企業の雇用管理の改善を通じて、組織の活性化と企業経営の発展に資することを目的にスタートし、その中で HRM チェックリストを開発してきた。HRM チェックリストのような雇用管理の診断ツールは、コンサルティング会社等にはあるが、中小企業で利用できるもの、また、内容やデータが公開されているものはない。そして、このような診断ツールによって職場や会社が良くなれば、それは会社や職場にとって良いことであると同時に、そこに働く個人や従業員にとってもプラスとなるものである。より良い職場になることによって、人材が集まり企業が発展していくことは、社会にとっても望ましいことである。また、測定尺度の研究開発は、その分野におけるデータ蓄積の基盤となるものでもある。標準となる測定尺度があることによって、研究面においてデータの蓄積が進み、実務面においても客観的な情報を集めることができる。このように測定尺度の開発は実務面にも研究面にも貢献できるものといえる。

研究の方法

HRM チェックリストは個人用・従業員用として、職場や仕事の状況を従業員が全員で評価、チェックするものと、会社用・人事担当用として、経営層や人事担当者が、企業業績や人材マネジメントを自らチェックするものから構成されている(図表1)。

「HRM チェックリスト(個人用・従業員用)」の「ワークシチュエーション」では職場や仕事の現状をある程度、客観的に従業員に評価してもらっている。「コミットメント」では組織コミットメント organizational commitment、ジョブインボルブメント job involvement、キャリアコミットメント career commitment、仕事・生活での全般的満足感をみている。「ココロと体の健康チェック」ではストレス反応をみている。

「HRM チェックリスト(会社用・人事担当用)」は経営層あるいは人事担当が自ら評価するチェックリストであるが、現在の組織業績を自ら評価する「組織業績診断チェックリスト」と、人材マネジメントそれぞれの施策内容と実施状況を確認するための「雇用管理施策チェックリスト」の二つがある。

HRM チェックリストは用紙によるデータ収集を続

け、約200社、約12,000名のデータが集まっている。また、Webモニターにより別途、約2,000社と約15,000名のデータを収集した。合計すると会社票は計約2,200社、個人票は約27,000名となる。今回、HRM チェックリストの設問を一部見直し、新項目にするとともに、Webでの収集等、これまでに収集してきたデータを併せて提供することとし、第二版として改訂増補版のマニュアルを作成した。

研究期間

平成25～26年度

研究担当者

松本真作 特任研究員

研究の内容

本研究の目的はマニュアルの改訂であったが、本チェックリストによりデータ収集した結果、興味深い結果が得られている。

従業員30名以下の小規模企業は、従業員の評価としては、「貴社の資産」、「貴社の売上(過去3年間)」、「貴社の利益(過去3年間)」は他の従業員規模の企業と較べて減少しており、「今後の貴社の成長性」、「環境変化への企業としての対応」、「貴社の製品やサービスの市場での競争力」も他の規模の企業と較べて低かった。ところが、「ワークシチュエーションのI職務」、「ジョブインボルブメント」、「キャリアコミットメント」、「全般的職務満足感」、「組織コミットメント(残留意欲)」、「組織コミットメント(情緒的)」、「組織コミットメント(規範的)」は、他の規模の会社と較べて高かった。このことは、小さい会社は自律性があり能力発揮でき、成長できる、あるいは、小さな会社は出入りが容易であり、自分の好きな会社に留まっている、また、小さな会社では自分が経営層やそれに近い立場であったり、会社が小さいことにより会社との力関係がバランスしている、等々が影響していると考えられる。

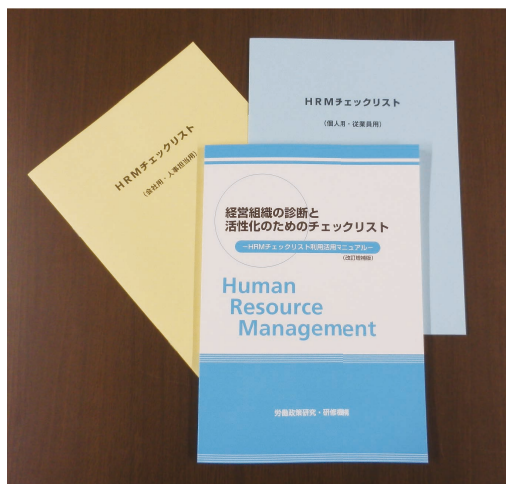
ストレス反応と他の変数との因果関係を検討すると(図表2)、「職務」が良いと(達成感がある、成長できる、自律性がある等)、ポジティブなストレス反応(高揚感)が高まる。同僚や顧客との関係が良いと、ネガティブなストレス反応(抑うつ気分、不安、怒り、身体反応)が低下する。年齢が高いとネガティブ反応が低下する。能力開発・福利厚生・生活サポートが良いとネガティ

4. キャリア支援部門

研究開発成果物（HRM チェックリスト）

ブなストレス反応が低下し、同僚や顧客との関係が良いとポジティブなストレス反応が上昇する、等の関係がみられた。企業規模、性別のストレス反応への影響は以上に較べると小さかった。

図表1 HRM チェックリストのマニュアルと用紙



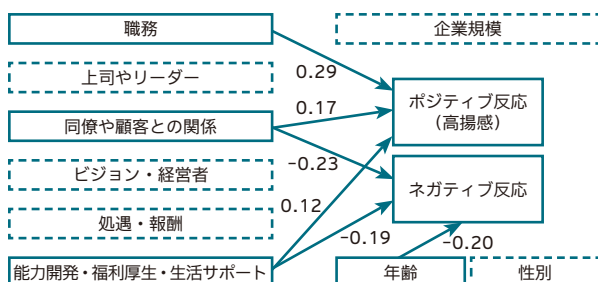
活用と貢献

以上より、経営組織の活性化やストレスに関しては、職務（仕事の進め方）や人間関係が大きな要因となっていることになる。職務や人間関係は小規模な企業でも様々な工夫により改善は可能である。小規模な企業は必要な人材が集まらない、定着しない、とするところが多いが、職務と人間関係の影響が大きいことは、人材の採用、定着、動機づけ等のヒントになることと考えられる。

本チェックリストの普及と活用によって、中小企業の人材の採用、定着、動機づけ等に関して、改善が図られることが期待され、このことは中小企業を支援する政策にも資するものといえる。

HRM チェックリストの客観的な測定手段により、職務、人間関係、またその他の様々な側面を確認し、自社の良い点、改善すべき点を的確に確認することは、中小企業に限らず、人材の獲得や組織の活性化には必要なことであり、このような改善によって、会社が発展し、雇用が伸び、ひいては産業や社会の発展にも繋がることと期待される。

図表2 ストレス反応への影響（パス図、15,186名）



関連の研究開発成果

- 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)
- 労働政策研究報告書 No.147 『中小企業における人材の採用と定着—人が集まる求人、生きいきとした職場/アイトラッキング、HRM チェックリスト他から—』(2012年)
- 日本労働研究機構 (JIL) 調査研究報告書 No.161 『組織の診断と活性化のための基盤尺度の研究開発—HRM チェックリストの開発と利用・活用—』(2003年)
- 日本労働研究機構 (JIL) 調査研究報告書 No.124 『雇用管理業務支援のための尺度・チェックリストの開発—HRM (Human Resource Management) チェックリスト—』(1999年)

5. 企業と雇用部門

仕事と介護の両立

労働政策研究報告書 No.170 / 平成27年5月刊行

担当：池田心豪

研究の区分

プロジェクト研究

研究の目的

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

研究の方法

アンケート調査。調査の概要は以下のとおり。

- 調査対象
同居および別居の家族・親族を介護している20～59歳の男女2,000名
- 主な調査項目
 - ・介護開始時と介護状況（要介護者の状態、本人の介護役割、介護負担等）
 - ・介護開始時の就業状況（労働時間、異動、離転職、両立支援制度等）
 - ・現在の介護状況（要介護者の状態、本人の介護役割、介護負担等）
 - ・現在の就業状況（職務の性質、仕事のパフォーマンス、両立支援制度等）
- 調査法：調査票の配付と回収方法
調査会社の登録モニターに対するWEBアンケート調査。
- 回収結果
2000件の有効回答が得られるまで、調査会社の登録モニターに調査協力を依頼。なお、回答者の属性

の偏りを補正するため、性・年齢別の就業率・雇用形態割合と男女別の職業分布が、「平成24年度就業構造基本調査」（総務省）において家族の介護をしている者の構成比率に近似するように2000件を比例配分して回収。

- 調査実施時期
2014年9月19日（金）～10月1日（水）
- 調査委託先
株式会社日本リサーチセンター

研究期間

平成26年度

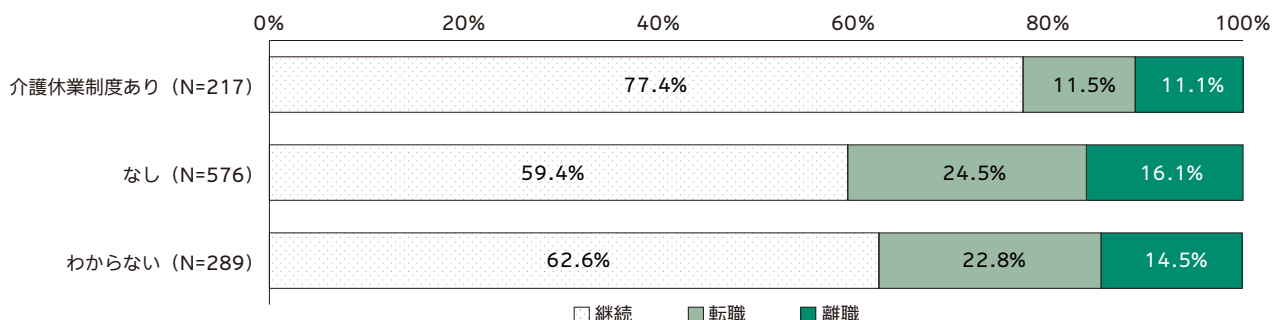
研究担当者

池田心豪 副主任研究員

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（図表1）。だが、何か月もの長期にわたる休業のニーズは低い。介護者の多くは、短期の休業や休暇、残業のない働き方、就業時間中の中抜けなど、必要に応じて柔軟に働き方を調整する方法で仕事と介護の両立を図っている。
- (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

図表1 介護開始時勤務先の離転職割合—介護開始時勤務先の介護休業制度の有無別—



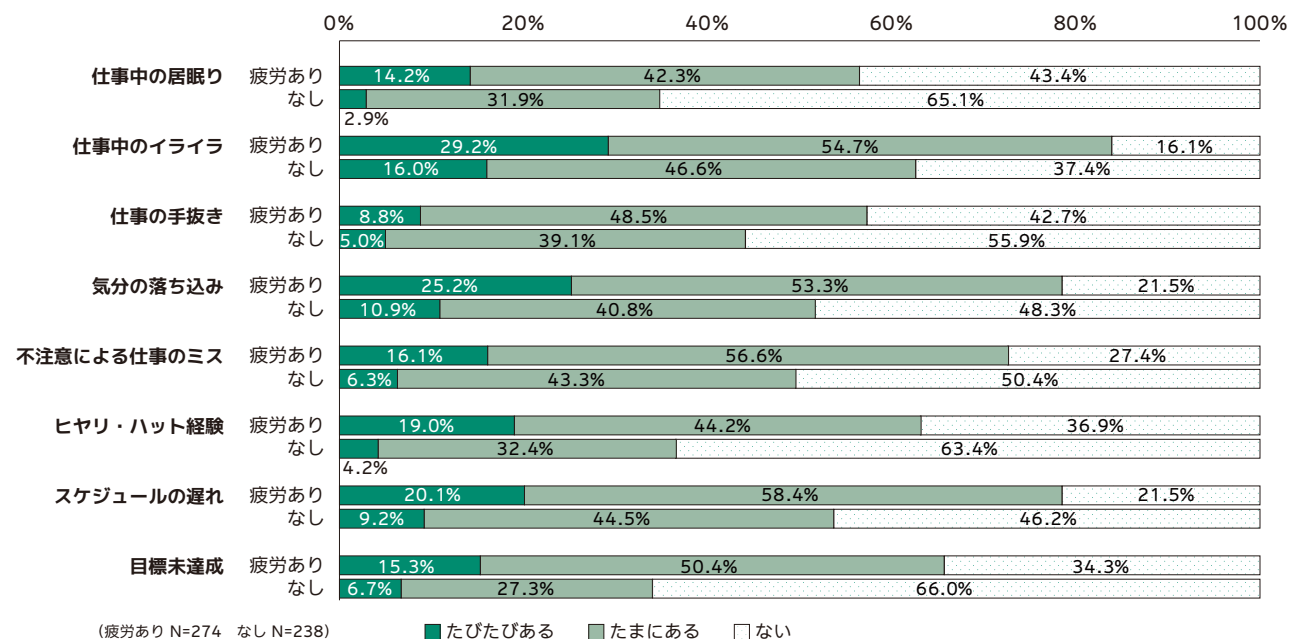
継続：介護開始時と同じ勤務先で現在就業
 転職：介護開始時と別の勤務先で現在就業
 離職：介護開始時の勤務先を辞めて現在非就業

分析対象：2000年4月以降介護開始かつ介護開始時雇用

5. 企業と雇用部門

労働政策研究報告書 No.170

図表2 仕事の能率低下に係る諸経験割合—介護による肉体的な疲労の有無別—



分析対象：2000年4月以降介護開始かつ現職正規雇用

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、仕事中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・事故を起こしそうになる「ヒヤリ・ハット経験」といった作業の正確性の問題、スケジュールの遅れや目標未達成といった仕事の成果の問題のそれぞれにおいて、仕事に好ましくない影響を及ぼしている（図表2）。

政策的インプリケーション

今後の仕事と介護の両立支援の課題として、以下のようなインプリケーションを得ることができる。

- (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、従業員介護の実態を会社が把握する仕組みの構築

政策への貢献

平成27年1月23日「第4回今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会」で調査結果を報告。

関連の研究成果

- 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）
- 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）
- 労働政策研究報告書 No.73『介護休業制度の利用拡大に向けて—ドイツとアメリカを中心に—「介護休業制度の利用状況等に関する研究」報告書』（2006年）

5. 企業と雇用部門

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)

労働政策研究報告書 No.179 / 平成27年5月刊行

担当：西村 純

研究の区分

プロジェクト研究

研究の目的

現代日本においては、労働法制上労働協約が就業規則に優越する法規範として位置づけられているにもかかわらず、企業別組合中心の中でその存在感は希薄であり、使用者が定める就業規則が法規範の中心的存在となっている。これに対し、欧州諸国では全国や産業レベルで締結される労働協約が国家法と企業レベルを媒介する重要な法規範として労働社会を規制している。ただし、近年事業所協定や企業協約への分権化が指摘されている。

そこで、産業レベル労働協約が中心である欧州諸国を中心に、現代先進諸国における規範設定に係る集团的労使関係の在り方（国、産業レベルの団体交渉、労働協約とその拡張適用、企業レベルの協議交渉等）について実証的かつ包括的に研究し、これからの日本の労働社会の在り方に関するマクロ的議論の素材とする。

かかるプロジェクト研究の中で、本調査研究では、特に、下記の事柄に注目し、調査を実施した。

- ①労働力の集团的取引が今なお維持されている国における労使関係の実態の解明
- ②中でも特に、スウェーデン・モデルにおけるコアとなる賃金決定・労働移動のルールの解明（図表1）

図表1 着目すべきルールと具体的な調査項目について

スウェーデン・モデル	着目すべきルール	具体的な項目
連帯主義的賃金政策	●賃金のルール ●賃金の決まり方	●産業と企業二つの関係性 ●産業別協約における賃金規定 ●企業レベルにおける賃金決定 ●変動部分の決定方法
積極的労働市場政策	●労働移動のルール ●企業退出の方法 ●新たな雇用先にたどりつくまでの方法	●退出とマッチング機能 ●整理解雇の方法 ●整理解雇対象者に対して実施される労使のサポート ●職業訓練制度（特に、需要予測／供給調整）

研究の方法

現地調査、文献サーベイ、研究会の開催

研究期間

平成24～27年度

研究担当者

西村 純 研究員

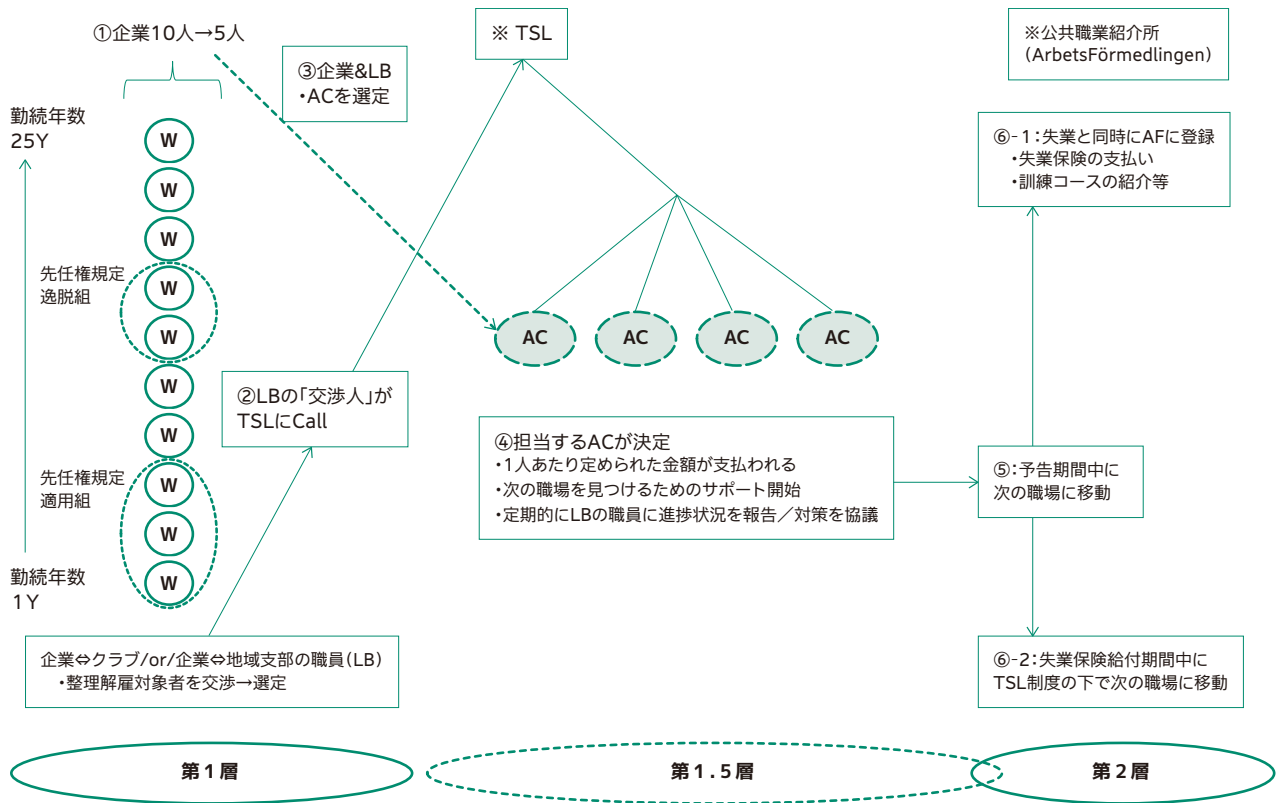
主な事実発見

- 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的な場合が多い。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。

5. 企業と雇用部門

労働政策研究報告書 No.179

図表2 失業者支援制度の概要 (TSL 制度と公共職業紹介所)



注) (W) は労働者。(AC) は民間人材サービス企業。

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 Figure-less 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(図表2)。

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

5. 企業と雇用部門

労働政策研究報告書 No.179

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団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、集団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（図表2）。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。

◆ 政策への貢献

雇用システムや集団的労使関係システムの在り方といったマクロ的政策課題について、政府、労働組合、使用者団体といったILO三者構成原則に基づく各政策主体が構想を検討する上での基礎資料としての活用が期待される。

◆ 関連の研究成果

- 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）
- 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）

- 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』（2014年）
- 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』（2013年）
- 労働政策レポート No.10『団結と参加—労使関係法政策の近現代史』（2013年）

5. 企業と雇用部門

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

調査シリーズ No.132 / 平成27年5月刊行

担当：永田 有

◆ 研究の区分

緊急調査

◆ 研究の目的

女性の管理職登用の促進に有効と考えられるポジティブ・アクションへの取り組みの実態と背景を明らかにするため、以下の点を明らかにすることを目的とする。

- ①男女を偏って配置する職場がある企業割合、その増減と理由。
- ②男女中途採用者の管理職登用の状況。
- ③女性の活用指標についての実績公表、目標設定・公表の状況。
- ④再雇用・中途採用・正社員転換制度の導入状況。等

◆ 研究の方法

企業6,000社に対するアンケート調査。
〈アンケート調査の詳細〉

対象は、民間信用調査会社所有の企業データベースを母集団とし、平成21年経済センサス基礎調査の構成比に基づき、産業・規模別に層化無作為抽出した全国の従業員10人以上の企業6,000社。平成26年8月12日～25日（4月1日時点の状況を把握）に実査し、1,528社（25.5%）から有効回答を得た。

◆ 研究期間

平成26年度

◆ 研究担当者

永田 有 統括研究員

◆ 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

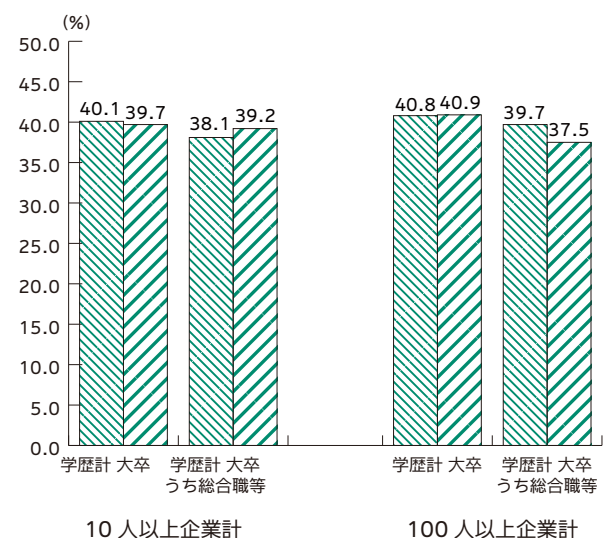
き続ける女性が「大多数」か「ほとんどいない」かに二極分化している状況がみられる。

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^{注1}）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%）（図表1）。

注1: コース別雇用管理制度を導入していない企業を含む。また、転居を伴う転動がない又は一定地域内のみ転動があるいわゆる「地域限定型」の総合職等を含んでいる。

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

図表1 2014年春卒業の新規学卒採用者の女性の割合

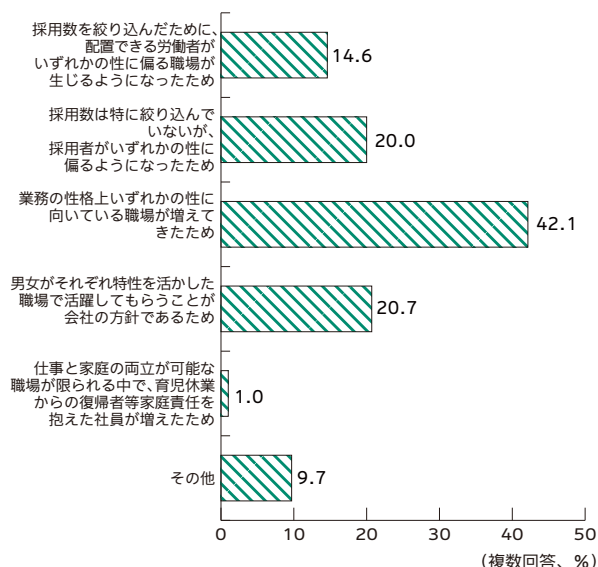


5. 企業と雇用部門

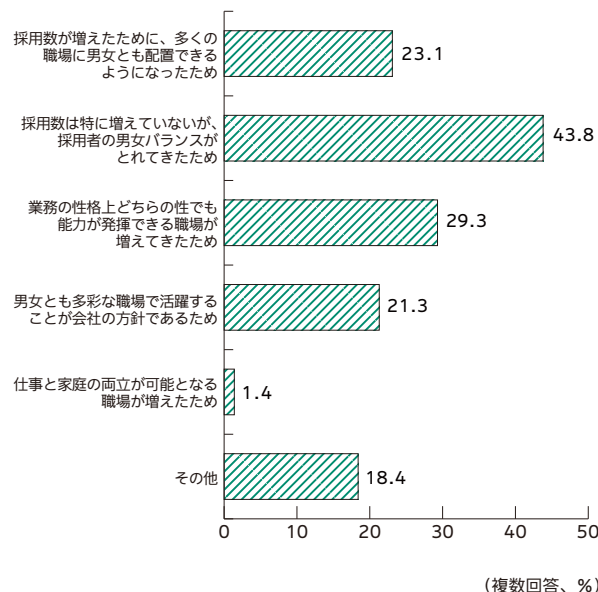
調査シリーズ No.132

図表2 男女いずれかの社員が9割以上を占める配置となっている「職場」の割合の増減

①「増えている」理由



②「減っている」理由



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%)、「採用数は特に絞り込んでいないが、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(図表2)。

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(図表3-1)。

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・継続就業の状況を見ると、その世代においても

5. 企業と雇用部門

調査シリーズ No.132

「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(図表3-2)。

注2: 管理職の手前(係長等)の世代が学卒採用された当時の女性比率が30%を下回っていた企業。

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年間をさらに前の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

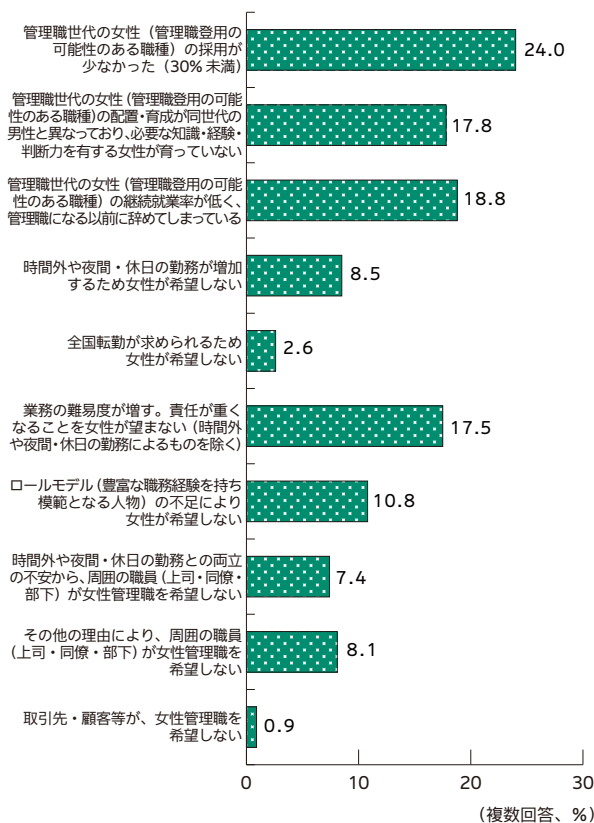
は男性に比べ短い勤続年数で昇進している(図表4)。

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。

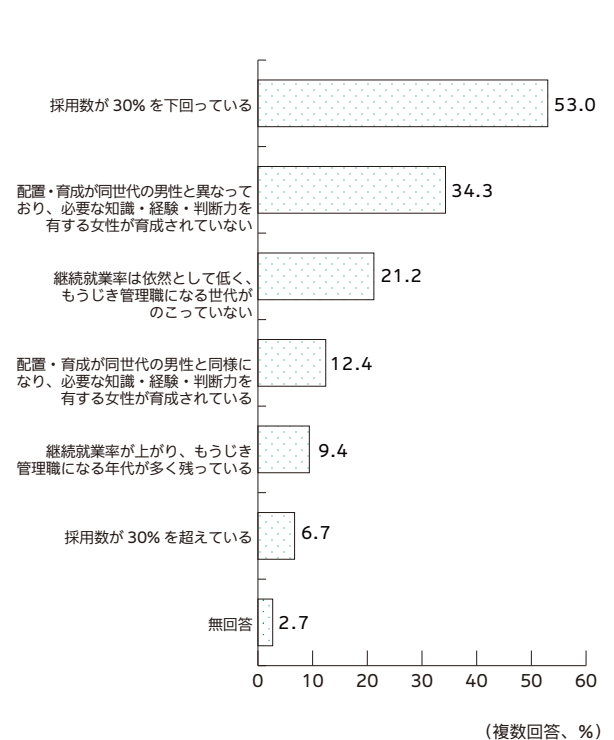
実績を公表している媒体(複数回答)としては、「就職情報のサイト(リクナビ等)」(64.8%)が際だって多く、次いで「自社のホームページ」(23.2%)の順となっている。

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

図表3-1 女性の割合が30%未満の役職がある理由



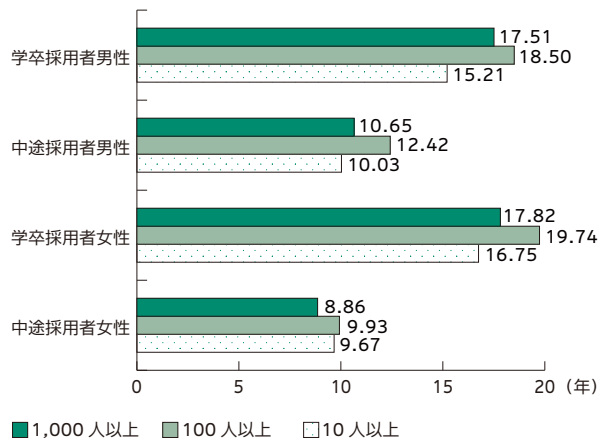
図表3-2 管理職の手前(係長等)の世代の女性(管理職登用の可能性のある職種)の採用・育成・継続就業状況



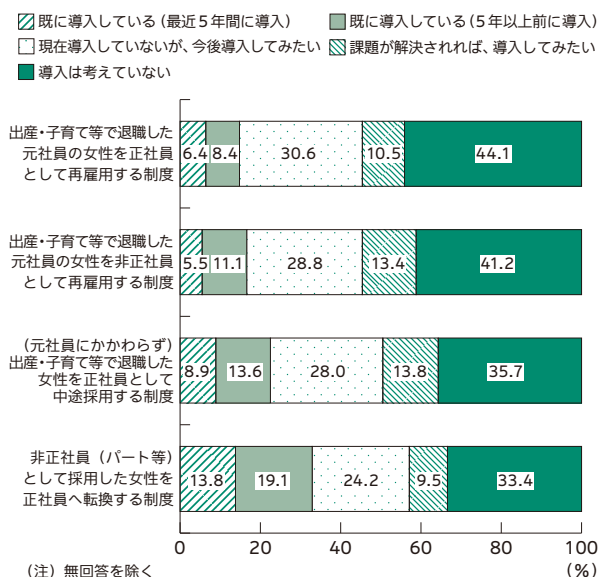
5. 企業と雇用部門

調査シリーズ No.132

図表4 課長相当職昇進者の昇進時平均勤続年数



図表5 女性の活躍推進のための制度導入状況



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(図表5)。

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。

- 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。
- 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。
- 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。

政策への貢献

厚生労働省労働政策審議会・雇用均等分科会において活用されるなど、女性の管理職の登用を図るための施策の検討資料となる。

関連の研究成果

- 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)一分析編一』(2014年)
- 資料シリーズ No.105『大企業における女性管理職登用の実態と課題認識』(2012年)
- 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一第1分冊 本編、第2分冊 従業員調査データ編一』(2012年)

5. 企業と雇用部門

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

調査シリーズ No.140 / 平成27年5月刊行

担当：池添弘邦

研究の区分

プロジェクト研究

研究の目的

在宅勤務等テレワークの広がり及びその雇用管理や働き方の実態等の現状を明らかにすること。

研究の方法

企業およびその従業員に対する質問紙調査。

平成21年経済センサスに基づいて、民間信用調査会社の企業データベースから、産業大分類別、従業員規模別に割り付けて無作為抽出した、従業員規模1人以上の日本全国の1万企業および調査対象企業で働いているテレワーカー（企業において在宅勤務等テレワークに従事している者）を含む従業員6万人が対象（調査票の配布方法は、調査対象の各企業に、企業調査票とともに従業員調査票を6部（6名分）同封して送付し、企業にその従業員に対して配布を依頼。従業員調査票について、基本的に、非正規を含む常用の従業員のうち、「在宅勤務者」「モバイルワーカー」「その他の一般従業員」のそれぞれ2名ずつに配布するよう企業に依頼。「在宅勤務者」「モバイルワーカー」がいる場合はそれらを優先して配布し、いない場合、その分を「その他の一般従業員」に配布するよう依頼）。

回収率および回収票数は、企業調査が16.6%（1,661票）、従業員調査が9.1%（5,451票）、企業調査と従業員調査でマッチング可能な割合および票数は、企業調査で13.8%（1,384票）、従業員調査で8.4%（5,058票）。

研究期間

平成26年度

研究担当者

池添弘邦 主任研究員
高見具広 研究員

主な事実発見

企業調査結果から、在宅勤務やモバイルワークなどのテレワークを実施している割合をみると、「制度として実施」している割合は、「在宅勤務」で1.7%、「テレワーク全般」で3.5%であった。また、「裁量・習慣として実施」している割合は、「在宅勤務」で5.6%、「テレワーク全般」で13.2%となっている（図表1）。

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（図表2）、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。

「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。

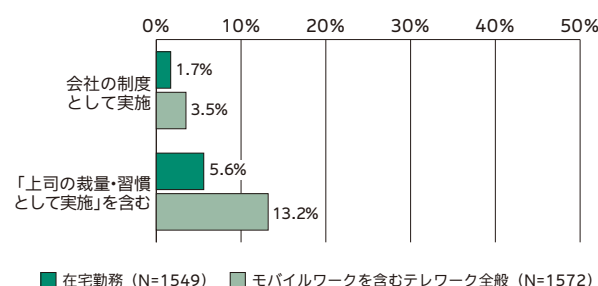
「1日の一部在宅勤務」では、回答割合の高い順に、「家庭生活を両立させる従業員への対応」と「従業員の移動時間の短縮・効率化」（ともに44.9%）、「従業員のゆとりと健康的な生活の確保」（32.7%）、「創造的業務の効率・生産性の向上」（30.6%）などとなっている。

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（図表3）。

「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。

「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。

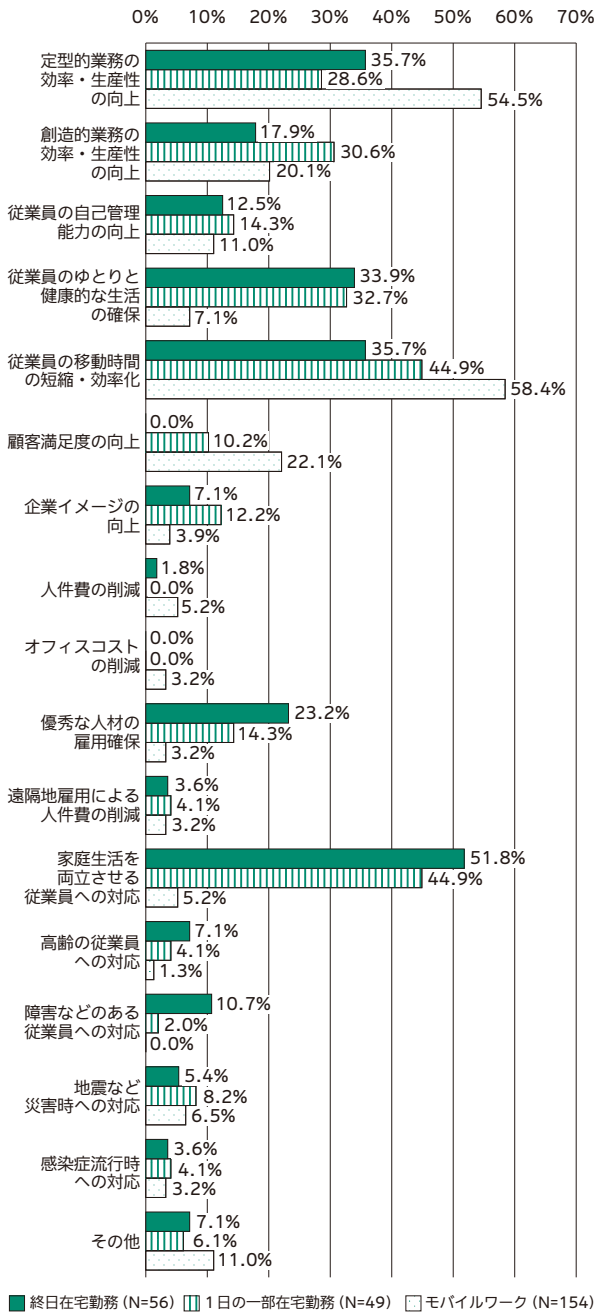
図表1 テレワークの実施割合



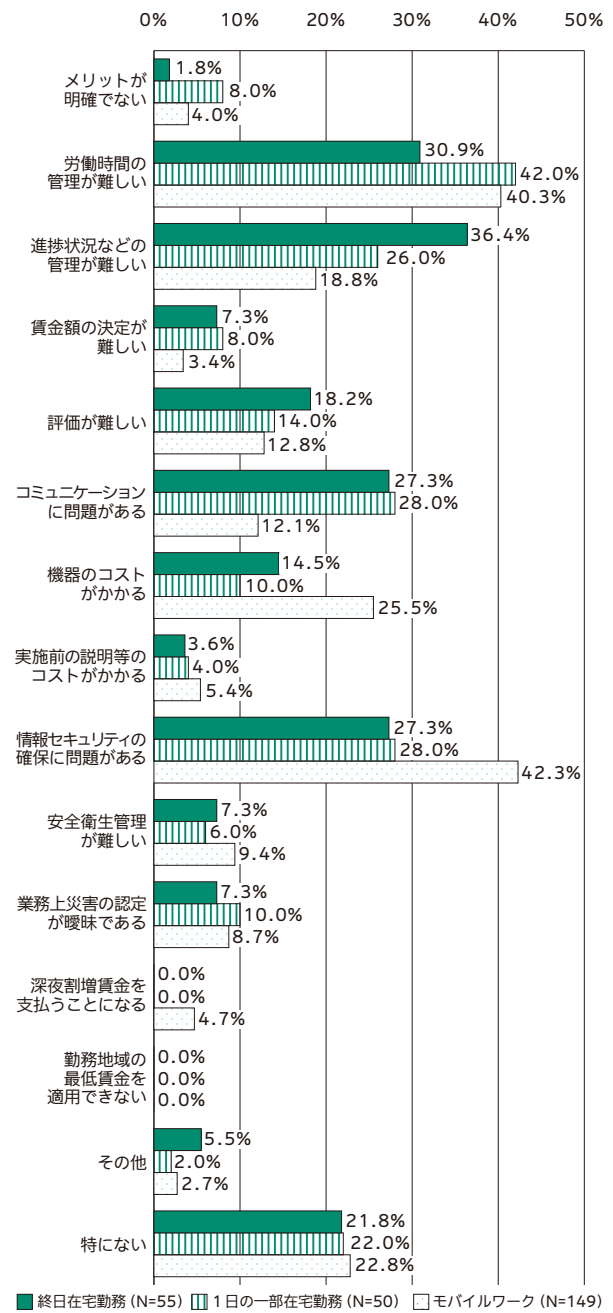
5. 企業と雇用部門

調査シリーズ No.140

図表2 テレワーク実施の効果（複数回答）



図表3 テレワーク実施の問題・課題（複数回答）



「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（図表4）。

実際にテレワークを行っている従業員が考えるテレワークのメリットは、複数回答で、「仕事の生産性・効率性が向上する」が54.4%と群を抜いて高い割合となっている（図表5）。その他、「通勤による負担が少ない」が17.4%、「顧客サービスが向上する」が

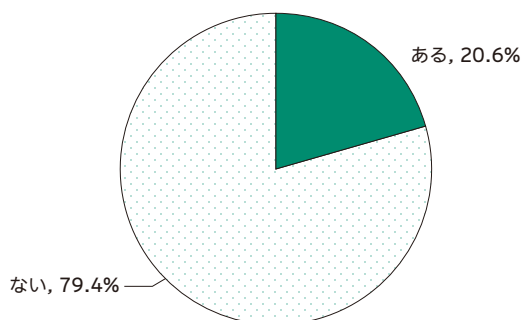
16.5%、「ストレスが減り心のゆとりが持てる」が15.2%などとなっている。テレワークは、仕事の面でも生活や心身の面でもメリットがあると考えられているようである。

テレワークのデメリットについて、図表6から複数回答で見ると、「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

5. 企業と雇用部門

調査シリーズ No.140

図表4 テレワークをすることがあるか N=5,384



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、中長期的にわたり継続的に行っていくことが重要であると考えられる。

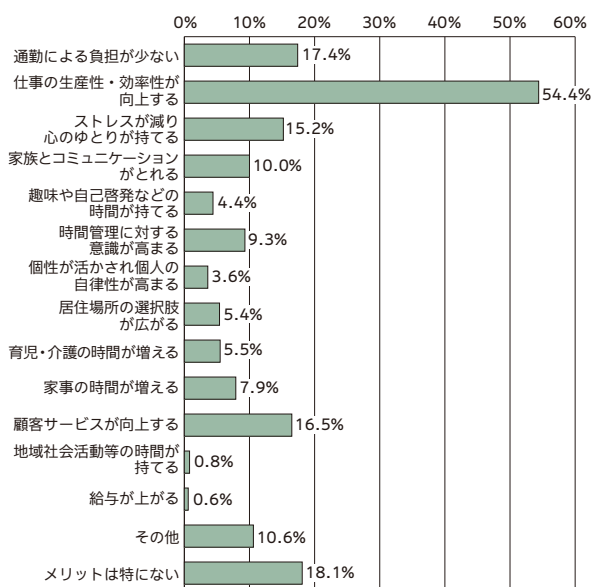
政策への貢献

テレワークの推進を政策的に議論する上での基礎的資料となり得る。

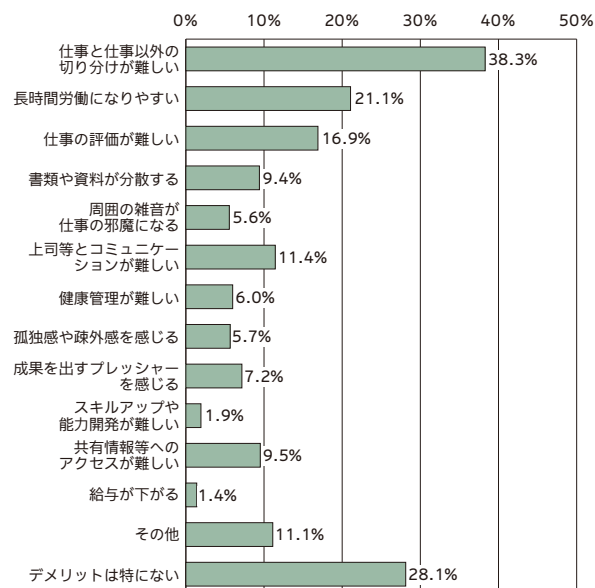
関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.106 『働く場所と時間の多様性に関する調査研究』(2009年)
- 調査シリーズ No.50 『企業のテレワークの実態に関する調査結果』(2008年)

図表5 テレワークのメリット (複数回答) N=949



図表6 テレワークのデメリット (複数回答) N=935



5. 企業と雇用部門

中小企業の「採用と定着」調査結果 —速報版—

調査シリーズ No.141 / 平成27年5月刊行

担当：中村良二

研究の区分

プロジェクト研究

研究の目的

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

研究の方法

アンケート調査の実施

研究期間

平成26年度

研究担当者

中村良二 主任研究員
藤本 真 副主任研究員
西村 純 研究員

主な事実発見

(1) アンケート調査からは、以下のような知見が得られた。

〈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3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。

関連の研究成果

- 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. 企業と雇用部門

子育て世帯のウェルビーイング —母親と子どもを中心に—

資料シリーズ No.146 / 平成27年2月刊行

担当：周 燕飛

研究の区分

プロジェクト研究

研究の目的

母親の就業と子どものウェルビーイングとの関係については、未知の部分が多い。例えば、出産後にどのタイミングで仕事に復帰すれば、子どもへの影響を最低限に抑えることができるのか。確かな答えがあれば、育児休業期間の検討が可能となる。母親の就業時間、就業形態と子どものウェルビーイングとの関係についても多くの謎が残っている。

JILPTでは、プロジェクト研究「子育て中の女性の就業に関する調査研究」の一環として、2011年と2012年に「子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査」(略称:「子育て世帯全国調査」)を行った。本資料シリーズは、その再分析の結果を中心に、母親の就業パターンが、母親自身および子どものウェルビーイングにどのような影響を及ぼしているのか等について、総合的に分析したものである。

本資料シリーズは、大きく3つのパートに分けられる。パート1(第1～3章)は、子どものウェルビーイングについての研究成果である。パート2(第4～5章)は、母親のウェルビーイングにフォーカスした議論である。パート3(第6章)は、母親が望む子育て・就業支援についての分析である。

研究の方法

JILPT「子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査」(略称:「子育て世帯全国調査」(2011・2012年調査))の再分析。

研究期間

平成24～26年度

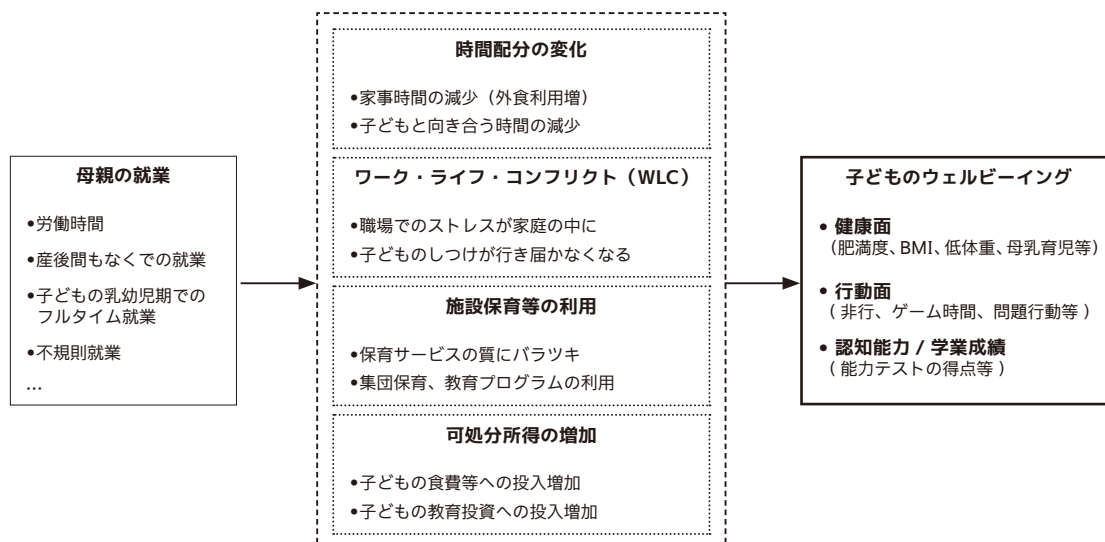
研究担当者

周 燕飛 副主任研究員

主な事実発見

母親の就業が子どものウェルビーイングに最終的にどのような影響を与えるのかは、子育て時間の減少、WLC等による「負の効果」と、可処分所得の増加、集団保育でのペアレンティング・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(図表1)。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(第1章)。

図表1 母親の就業が子どもに影響を及ぼす主な経路



出所：Ashlesha et al.(2014)、Johnson et al.(2012)、Blau and Grossberg(1992)を参考しながら筆者が作成。

5. 企業と雇用部門

資料シリーズ No.146

図表2 母親が子どもと過ごす時間の分布

	母子世帯 (N=490)			二親世帯 (N=915)		
	合計	日中のみ	非典型時間帯労働	合計	日中のみ	非典型時間帯労働
6時間以上	12.2	13.5	8.7	25.7	27.0	19.9
4-6時間	31.8	34.3	24.6	31.6	33.7	22.2
2-4時間	37.1	36.8	38.1	29.4	28.4	33.9
1-2時間	11.0	9.1	16.7	9.0	7.4	15.8
1時間未満	6.1	4.7	10.3	3.5	2.6	7.6
ほとんどない	1.6	1.7	1.6	0.8	0.8	0.6
無回答	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.0
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

注：「日中のみ」は日中のみ働いている場合を指し、「非典型時間帯労働」は早朝・夜間・深夜のいずれかに働いている場合を指す。

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（図表2）。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（第2章）。

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。（第3章）。

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。

政策への貢献

本研究成果は、女性の活用と子育て支援に係る政策立案の基礎資料としての活用が期待される。

関連の研究成果

- 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）
- 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）
- 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）
- 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）
- 調査シリーズ No.95 『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年）

5. 企業と雇用部門

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

資料シリーズ No.157 / 平成27年5月刊行

担当：池添弘邦

◆ 研究の区分

課題研究

◆ 研究の目的

現在の政策において議論されている、予見可能性の高い紛争解決システムの構築および透明で客観的な労働紛争解決システムの構築に係る論議に資すること。

◆ 研究の方法

アメリカの法制度等調査、現地ヒアリング調査。

◆ 研究期間

平成25～26年度

◆ 研究担当者

池添弘邦 主任研究員

◆ 主な事実発見

【雇用仲裁】

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

【解雇紛争解決】

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

軟かつ迅速な手続の下で、解決額の概ねの相場観が形成されていると考える余地がある。

◆ 政策的インプリケーション

【雇用仲裁】

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

【解雇紛争解決】

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

◆ 政策への貢献

現行日本の労働紛争解決システムについては、現在議論されている政策に関し多方面から様々な主張がなされているところ、本資料シリーズは、様々な主張から成る議論に対し、実態的検討に基づいた客観的素材を提供するものと思われる。

◆ 関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.174 『労働局あつせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析』（2015年）
- 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）
- 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）
- 労働政策研究報告書 No.86 『「企業内紛争処理システムの整備支援に関する調査研究」中間報告書』（2007年）
- 荒木尚志・山川隆一・労働政策研究・研修機構編 『諸外国における労働契約法制』（2006年）
- 日本労働研究機構（JIL）資料シリーズ No.129 『諸外国における解雇のルールと紛争解決の実態』（2003年）

5. 企業と雇用部門

中国進出日系企業の基礎的研究Ⅱ

資料シリーズ No.158 / 平成27年5月刊行

担当：中村良二

◆ 研究の区分

プロジェクト研究

◆ 研究の目的

今後、よりいっそうアジア、とりわけ中国との関係が円滑に緊密化し、わが国の経済状況に寄与するものとなるよう、正確な情報収集が必要である。中国社会の全体的な変容の構図と、その中で進出日系企業が直面する問題を検討するため、中国でオペレーションを続行する企業に対してヒアリング調査を実施する。その結果と共に本社のグローバル戦略をはじめ、より広い視野から検討することを通じて、日系企業の現状と課題を整理する。

◆ 研究の方法

文献研究 ヒアリング調査

◆ 研究期間

平成26年度

◆ 研究担当者

中村良二 主任研究員

◆ 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のと同時に、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」

5. 企業と雇用部門

資料シリーズ No.158

(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。

◆ 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.121 『中国進出日系企業の基礎
的研究』（2013年）

6. 労使関係部門

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

労働政策研究報告書 No.172 / 平成27年3月刊行

担当：山本陽大

◆ 研究の区分

課題研究

◆ 研究の目的

ドイツにおける解雇の金銭解決制度を比較法的分析の対象として採り上げ、同制度の法的構造とドイツ国内における利用実態を網羅的に明らかにする。

◆ 研究の方法

文献調査 現地ヒアリング調査

◆ 研究期間

平成26年度

◆ 研究担当者

山本陽大 研究員

◆ 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、解雇制限法のみならず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

6. 労使関係部門

労働政策研究報告書 No.172

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だけのために、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、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している側面があることが指摘できる。

⑥なお、以上に加え、ドイツにおいては従業員代表機関である事業所委員会が存在しており、かつ常時21人以上を雇用している事業所において、事業所閉鎖や合併、会社分割等の事業所変更により、一定規模以上の人員削減が予定される場合には、当該事業所委員会には、使用者と、当該解雇によって生じ

る経済的不利益を補償・緩和するために、「社会計画」を策定することについての共同決定権が生ずる。

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。

◆ 政策への貢献

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。

◆ 関連の研究成果

- 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）
- 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）
- 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）
- 労働政策研究報告書 No.69 『ドイツにおける労働市場改革—その評価と展望—』（2006年）
- 労働政策研究報告書 No.39 『「諸外国の労働契約法制に関する調査研究」報告書』（2005年）
- 資料シリーズ No.129 『諸外国における解雇のルールと紛争解決の実態—ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ—』（2003年）

6. 労使関係部門

フランスにおける解雇にかかる法システムの現状

労働政策研究報告書 No.173 / 平成27年5月刊行

担当：細川 良

研究の区分

課題研究

研究の目的

我が国においては、不当な解雇は、いわゆる解雇権濫用法理により無効とされるという法理が伝統的に定着してきた（現：労働契約法16条）。他方で、2006年に運用が開始された労働審判制度、および2001年からの個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律にもとづくあっせん等の紛争解決制度の実務においては、多くの（解雇にかかる）紛争が、何らかの形で使用者から労働者に対して金銭を支払うという形式で処理をされていることが明らかとなっている。そして、近年、裁判所における民事訴訟においても、不当な解雇について、労働者からの損害賠償請求を認める判決が散見されるようになってきている。こうした状況下において、労働法学においても、解雇紛争について金銭の支払いという救済方法の可能性を検討する論考が少なからずみられるところである。

このような問題を考察するにあたって、諸外国における状況について調査分析を行うことは、議論にあたっての基礎的な素材として一般に有用であると考えられる。フランスにおいては、法制度上、後述するように、我が国における取扱いとは異なり、濫用的解雇（不当解雇）については原則として不当解雇補償金（*indemnité de rupture abusive*）等の賠償金の支払いにより救済を行うこととしている。その上で、一定の場合に、解雇無効、およびそれに伴う復職を認めることとしている。このように、不当な解雇に対する救済を、金銭の支払いという形で行うことを基本とするフランスの法システムのあり方、またその実務における状況を分析することは、比較法的観点からの基礎的研究として意義があろう。

そこで、本報告書では、フランスにおける解雇等の労働契約の解約にかかる制度を網羅的に整理し、その実務的運用を明らかにするとともに、近年のこの問題にかかる法政策の動向についても、その一端を明らかとすることを目的としたい。

研究の方法

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

研究期間

平成26年度

研究担当者

細川 良 研究員

主な事実発見

1. フランスの解雇法制の第1の特徴として、禁止される解雇（*licenciement prohibé*）と、不当解雇（濫用的解雇：*licenciement abusive*）を区分している点が挙げられる。すなわち、保護されるべき労働者（被保護労働者）、あるいは個人の自由および労働者の基本権の侵害にかかる解雇については、これを禁止し、補償金の支払いという不当解雇に対する救済とは別に、復職の選択の可能性を制度上設けている。もっとも、こうした禁止される解雇についても、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、このような手続きを法定化した趣旨は、第一に、熟慮期間を設定し、（使用者に）解雇が真に必要なかどうかを考えさせる（解雇を思いとどまらせる）こと、および第二に、当該解雇をめぐる将来生じうる訴訟に備えるためのプロセスであるとされる。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

6. 労使関係部門

労働政策研究報告書 No.173

ができよう。もっとも、こうした法定の解雇手続が、紛争の予防という観点から、何らの機能も果たしていないというわけではなく、こうした制度が整えられていることによって、少なくとも機会主義的な解雇を予防するという間接的な機能が存在していることも、併せて指摘できる。

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

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

また、この法律上の救済方法が金銭の支払いと定められていることが、かえって紛争の長期化をもたらしている可能性がある。すなわち、フランスにおいては解雇にかぎらず労働に係る紛争は、基本的に労働裁判所において解決が図られることになるが、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ちりとりとられている結果として、解雇がなされた後の紛争については抑制されているという可能性も指摘できよう。

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。

政策への貢献

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。

関連の研究成果

- 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）
- 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）
- 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）
- 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）
- 労働政策研究報告書 No.39 『「諸外国の労働契約法制に関する調査研究」報告書』（2005年）

6. 労使関係部門

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

労働政策研究報告書 No.174 / 平成27年4月刊行

担当：濱口桂一郎

研究の区分

課題研究

研究の目的

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

研究の方法

調査対象事案は以下のとおり。

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

※あっせんについては、任意の制度であるため、あっせん申請の相手方が不参加を表明した場合や打ち切りの場合、解決に至らずに終了することがある。もっとも、あっせんの解決率は上昇傾向にあり、合意成立に至った事案の比率は、2008年度は30.2%であったが、2012年度には38.0%であった。

注）都道府県労働局のあっせん事例は個別労働関係紛争事案全体について、労働審判の調停・審判事案及び裁判上の和解事案は金銭目的以外の事案全体について調査しているため、解雇等の雇用終了事案のほか、労働条件引下げや退職勧奨、配置転換等の事案が調査対象に含まれている。

研究期間

平成26年度

研究担当者

濱口桂一郎 主席統括研究員
高橋陽子 研究員

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。

6. 労使関係部門

労働政策研究報告書 No.174

図表1 解決金額（あっせん2012年度）

	件数	%
1-5万円未満	38	12.1
5万-10万円未満	42	13.4
10万-20万円未満	89	28.4
20万-30万円未満	47	15.0
30万-40万円未満	32	10.2
40万-50万円未満	17	5.4
50万-100万円未満	29	9.3
100万-200万円未満	17	5.4
200万-300万円未満	2	0.6
300万-500万円未満	-	-
500万-1000万円未満	-	-
1000万-2000万円未満	-	-
2000万円以上	-	-
計	313	100.0

図表2 解決金額（労働審判）

	件数	%
1-5万円未満	-	-
5万-10万円未満	11	2.5
10万-20万円未満	13	3.0
20万-30万円未満	22	5.1
30万-40万円未満	17	3.9
40万-50万円未満	18	4.1
50万-100万円未満	103	23.7
100万-200万円未満	117	27.0
200万-300万円未満	45	10.4
300万-500万円未満	42	9.7
500万-1000万円未満	27	6.2
1000万-2000万円未満	14	3.2
2000万円以上	5	1.2
計	434	100.0

図表3 解決金額（和解）

	件数	%
1-5万円未満	-	-
5万-10万円未満	1	0.6
10万-20万円未満	10	5.7
20万-30万円未満	1	0.6
30万-40万円未満	3	1.7
40万-50万円未満	4	2.3
50万-100万円未満	25	14.4
100万-200万円未満	36	20.7
200万-300万円未満	21	12.1
300万-500万円未満	27	15.5
500万-1000万円未満	27	15.5
1000万-2000万円未満	9	5.2
2000万円以上	10	5.7
計	174	100.0

図表4 月収表示の解決金額（あっせん2012年度）

	件数	%
1月分未満	115	43.6
1-2月分未満	71	26.9
2-3月分未満	33	12.5
3-4月分未満	23	8.7
4-5月分未満	9	3.4
5-6月分未満	5	1.9
6-9月分未満	7	2.7
9-12月分未満	1	0.4
12-24月分未満	-	-
24月分以上	-	-
計	264	100.0

図表5 月収表示の解決金額（労働審判）

	件数	%
1月分未満	32	7.4
1-2月分未満	40	9.2
2-3月分未満	57	13.1
3-4月分未満	63	14.5
4-5月分未満	45	10.4
5-6月分未満	46	10.6
6-9月分未満	77	17.7
9-12月分未満	20	4.6
12-24月分未満	37	8.5
24月分以上	17	3.9
計	434	100.0

図表6 月収表示の解決金額（和解）

	件数	%
1月分未満	12	6.9
1-2月分未満	18	10.4
2-3月分未満	14	8.1
3-4月分未満	12	6.9
4-5月分未満	12	6.9
5-6月分未満	7	4.0
6-9月分未満	27	15.6
9-12月分未満	26	15.0
12-24月分未満	29	16.8
24月分以上	16	9.2
計	173	100.0

(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の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、いずれも図表1～3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か月分、労働審判は4.4か月分、和解は6.8か月分であり、後者ほど高くなっているが、いずれも図表4～6に見るように散らばりが大きくなっている。

◆ 政策への貢献

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。

◆ 関連の研究成果

- 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）
- 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）
- 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）

6. 労使関係部門

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

労働政策研究報告書 No.177 / 平成27年5月刊行

担当：山本陽大

研究の区分

プロジェクト研究

研究の目的

ドイツにおける企業・事業所レベルにおける集团的労使関係システム、およびそれに基づく事業所協定や企業別労働協約をツールとした集团的労働条件決定（規範設定）の実相に迫るとともに、労働条件規整権限の産業レベルから企業・事業所レベルへの移行という「分権化」の実態を明らかにする。

研究の方法

文献調査 現地ヒアリング調査

研究期間

平成26年度

研究担当者

山本陽大 研究員

主な事実発見

1. 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られている。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関係にあることは、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。

6. 労使関係部門

労働政策研究報告書 No.177

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（Anerkennungsstarifvertrag）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っては、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思慮される場合」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。

〔追記〕

なお、Ⅲ. (3) でみた協約単一法案は、本報告書刊行後の2015年5月22日にドイツ連邦議会において可決されたことを付言しておく。

◆ 政策への貢献

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。

◆ 関連の研究成果

- 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—』(2015年)
- 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)
- 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』(2014年)
- 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・フランスの産業別労働協約—(第1巻ドイツ編、第2巻フランス編)』(2013年)
- 労働政策レポート No.10『団結と参加—労使関係法政策の近現代史』(2013年)
- 労働政策研究報告書 No.55『労働関係の変化と法システムのあり方』(2006年)
- 労働政策研究報告書 No.L-9『諸外国における集团的労使紛争処理の制度と実態—ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ』(2004年)

6. 労使関係部門

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—

労働政策研究報告書 No.178 / 平成27年5月刊行

担当：細川 良

◆ 研究の区分

プロジェクト研究

◆ 研究の目的

フランスにおいて、企業別労働協約はどの程度重要性を維持し、どの程度企業・事業所レベルへの分権化が進んでいるのかを明らかにする。

◆ 研究の方法

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

◆ 研究期間

平成26年度

◆ 研究担当者

細川 良 研究員

◆ 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行うこと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、企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、企業レベルで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での交渉は、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）大企業にあっては、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っては、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。

6. 労使関係部門

労働政策研究報告書 No.178

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ところである。

政策への貢献

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。

関連の研究成果

- 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—』(2015年)
- 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—』(2015年)
- 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)
- 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』(2015年)
- 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』(2013年)
- 労働政策レポート No.10 『団結と参加—労使関係法政策の近現代史』(2013年)
- 労働政策研究報告書 No.55 『労働関係の変化と法システムのあり方』(2006年)
- 労働政策研究報告書 No.L-9 『諸外国における集团的労使紛争処理の制度と実態—ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ—』(2004年)

6. 労使関係部門

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—

ディスカッションペーパー 14-03 / 平成26年12月刊行

担当：呉 学殊

◆ 研究の区分

プロジェクト研究

◆ 研究の目的

労働条件をめぐる労使コミュニケーションの実態を明らかにし、労使コミュニケーションの円滑化に必要な課題を示すこと。

◆ 研究の方法

アンケート調査。企業の社長と従業員過半数代表者に対し、2012年11月～12月にアンケート調査を行った。調査の対象企業は、一般企業と労使コミュニケーションを重んじる経営者団体といわれる中小企業家同友会の会員企業（以下、同友会という）である。回収票と回収率は、社長票の場合、1,517票 9.9%（一般企業 872票 9.3%、同友会 645票 11.0%）、従業員の過半数代表者票の場合、1,348票 8.8%（一般企業 802票 8.5%、同友会 546票 9.3%）であった。過半数組合のない企業では、従業員の過半数代表者が36協定（「時間外・休日労働協定」）等を締結する重要な役割を果たすが、それに対する本格的な調査は、この調査が初めてであろう。

◆ 研究期間

平成24～25年度

◆ 研究担当者

呉 学殊 主任研究員
前浦穂高 研究員

◆ 主な事実発見

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^{注1}を満たしておらず、形骸化してい

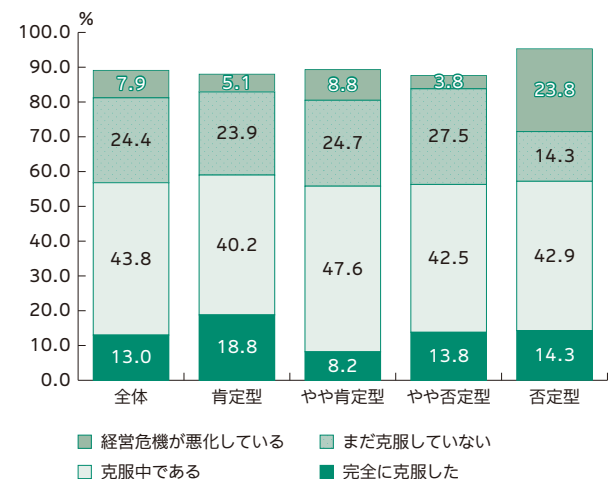
る。残業協定の締結の際に労働者側の当事者は、その59.5%が従業員過半数代表者であったが、上記の施行規則・通達の資格・選出要件を満たしている企業の割合は35.7%^{注2}に過ぎなかった。過半数組合のある企業12.5%を含めると48.2%企業のみには正当な集团的労使関係が成り立っており、残りの5割強の企業はそうではない。

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^{注3}。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。

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できる。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。

Aの意見：企業は一般従業員の意向や要望を十分に把握して経営を行うべきだ
Bの意見：経営は経営者が行うもので、経営について一般従業員の要望をあえて聞く必要はない

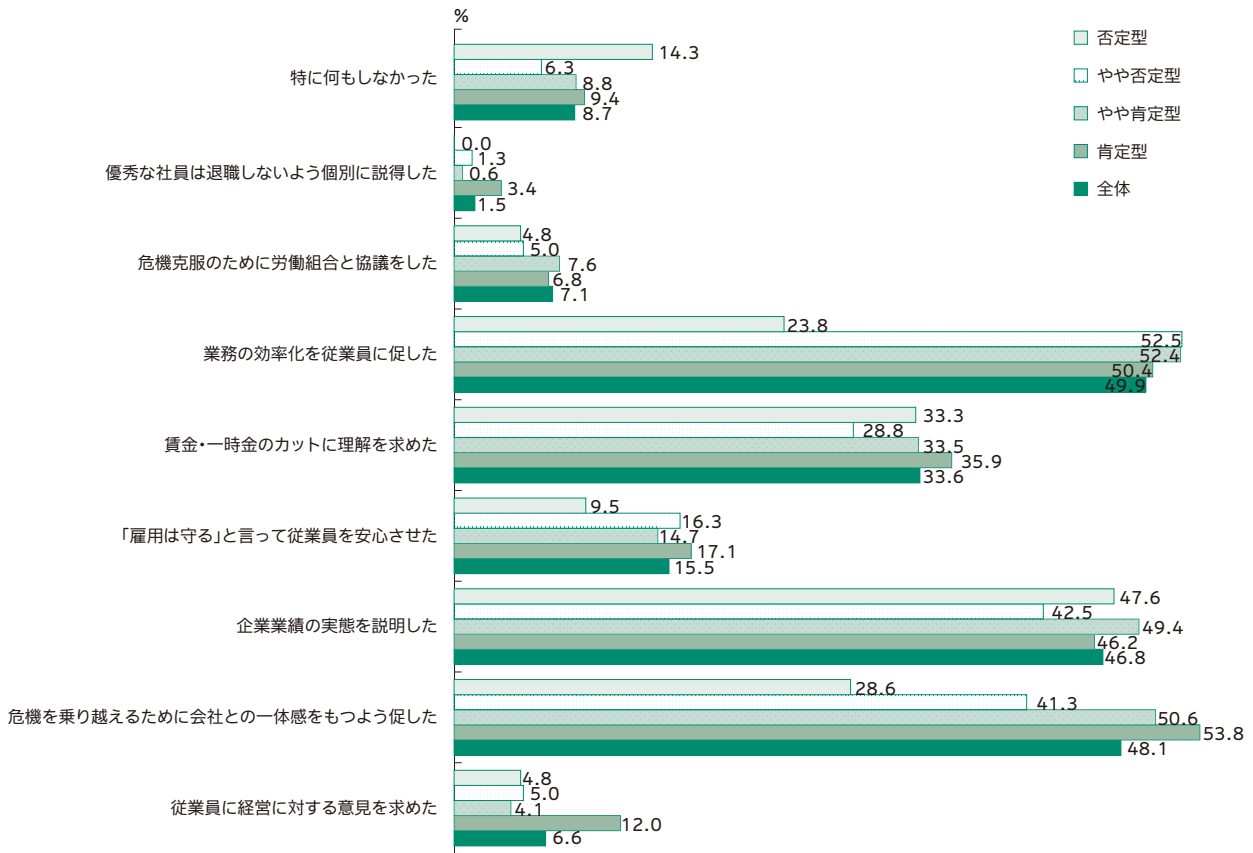
図表1 労使コミュニケーション基本方針4タイプとリーマンショック経営危機克服状況（単位：%）



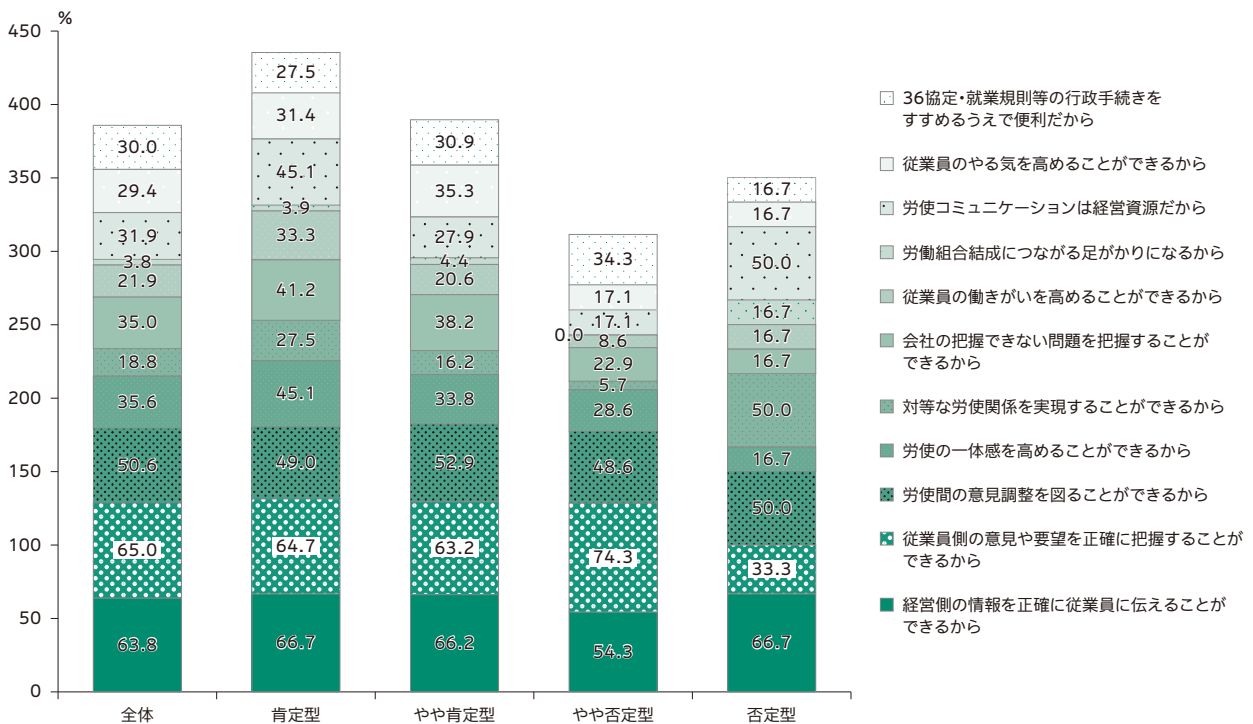
6. 労使関係部門

ディスカッションペーパー 14-03

図表2 リーマンショック経営危機克服の措置（複数回答、単位：%）



図表3 従業員代表制の法制化賛成理由（複数回答、単位：%）



6. 労使関係部門

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60.0%と残りのタイプより3～5%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(図表1参照)。

「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)を探ってみると、「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(図表2参照)。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であった。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(図表3参照)。

脚注

1. 具体的には次のとおりである。すなわち、施行規則6条や通達(平成11・3・31基発第169号)によると、過半数代表者となる者の要件として、「労基法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者ではないこと」、「法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であること」が定められており、同通達では、「挙手等」の「等」には、「労働者の話し合い、持ち回り決議等、労働者の過半数が当該者の選任を指示していることが明確になる民主的手続が該当する」と記されている。
2. 回答企業872社から過半数組合のある企業12.5%(109社)を差し引いた値の中で選出手続きが民主主義的であると見られる「投票」、「挙手」、「口頭」、「身振り」、「その他」の合計272社が占める割合である。そこには、代表者が課長以上の管理職に当たると回答した企業の108社(20.8%、その内訳は、部長・次長クラス以上10.4%、課長クラス10.4%)の一部も含まれていると見られる。そのために、その値(35.7%)は最大値である。
3. そのほかは、従業員から意見を「特に聞いていない」(39.3%)、聞いても「管理職」(20.6%)に留めている。

政策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。

関連研究成果

- 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)

6. 労使関係部門

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—

ディスカッションペーパー 15-01 / 平成27年3月刊行

担当：前浦穂高

研究の区分

プロジェクト研究

研究の目的

本研究は、パートタイマーを中心とする非正規労働者の組織化がいつ頃から取り生まれ、どのように展開され、現在に至っているのかを明らかにすることを目的とする。

研究の方法

本研究では、産業別組合の資料、関連する文献・資料、当事者へのインタビュー調査等を用いて、歴史分析を行っている。

研究期間

平成26年度

研究担当者

前浦穂高 研究員

主な事実発見

主な事実発見は、2つある。1つめは、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（図表1）。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つめは、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（図表2、3）。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が、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。

図表1 分析結果の概要

	ゼンセン同盟	商業労連	電機労連
組織化の検討開始時期	1967年	1970年には、組織化の方針を持っていた。	1960年代後半
組織化進展の時期	2002年頃	2000年代	不明

出所：本稿の分析結果より。

注1. 上記の時期は、労働政策研究・研修機構に所蔵されている資料に基づく。機構に所蔵されていない新たな資料が出てきた場合、表中に示した時期が変わることがある。

注2. 上記の産別の名称は変更されたが、本稿では、それぞれの産別全体を指す場合、表中の名称で統一している。以下同じ。

図表2 新規加盟労働者総数に占める非正規労働者の割合（ゼンセン同盟）

非正規労働者比率						
2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年
19.9%	51.0%	62.4%	46.7%	48.0%	64.4%	33.6%
2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年
57.7%	57.0%	29.1%	29.4%	59.5%	46.0%	60.8%

出所：p.34の表2-10より。

注1. 非正規労働者比率とは、新規加盟労働者総数のうち、非正規労働者の人数が占める割合を指す。

注2. 2013年度の数値については、UIゼンセン同盟からUAゼンセンに切り替わる過程で組織化された数値を足し込んだため、資料の数値と一致しない。

図表3 全組合員数に占めるパートタイマー組合員の割合（商業労連）

パート比率						
2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年
17.7%	22.0%	24.5%	29.0%	33.2%	34.0%	35.5%
2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年
38.4%	41.6%	44.4%	46.1%	52.1%	-	-

出所：p.58の表3-11を一部修正。

注1. パート比率とは、パートタイマーの人数を、フルタイマーとパートタイマーを合計した人数（全組合員数）で除したものである。

注2. 2013年から「-」となっているが、これは2012年に商業労連（当時JSD）がUIゼンセン同盟と合併したことによる。2013年以降のデータは、ゼンセン同盟（図表2）に含まれる。

政策的インプリケーション

本研究の政策的インプリケーションとして、以下の3点をあげておく。

第1に、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。

第2に、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

6. 労使関係部門

ディスカッションペーパー 15-01

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。

第3に、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。

政策への貢献

政策への貢献として、以下の2点を指摘しておく。

第1に、今後の集团的労使関係のありようを議論する際の判断材料を提供することである。労働組合の推定組織率の低下ばかりに注目が集まるが、その裏側では、産別を中心に地道な組織化が行われてきた。今後の集团的労使関係のありようを模索する際には、そうしたプロセスやその活動の困難さ、組織化の効果等を十分理解し、慎重に判断する必要がある。

第2に、均衡処遇を実現するための1つの手段として、労働組合の活用が考えられることである。労働組合は、組織化をすれば、非正規労働者の処遇改善等に取り組む。こうした取り組みは、正社員と非正規労働者の処遇格差を縮小させ、均衡処遇の実現により一層近づけるものと考えられる。

関連の研究成果

- 調査シリーズ No.96 『非正規労働者の組織化に関するヒアリング調査』（2012年）
- 労働政策研究報告書 No.48 『パートタイマーの組織化に関する労働組合の取組み』（2006年）
- 資料シリーズ No.9 『パートタイマーの組織化と労働条件設定に関する事例調査報告』（2005年）
- 調査研究報告書 No.30 『チェーンストア業界における雇用の多様化と労使関係』（1992年）

6. 労使関係部門

多様な正社員に関する解雇判例の分析

資料シリーズ No.145 / 平成26年10月刊行

担当：細川 良、山本陽大

▼ 研究の区分

プロジェクト研究

▼ 研究の目的

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

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

▼ 研究の方法

本研究で、分析対象としたのは、原則として、以下のⅠ、ⅡおよびⅢに該当する裁判例であって、『労働判例』、『労働経済判例速報』および『労働関係民事裁判例集』のいずれかに掲載されているものである（なお、直近の裁判例については『労働判例ジャーナル』に要旨が掲載されているものを含む）。

- I. 最高裁レベルで解雇権濫用法理が確立したとされる高知放送事件最高裁判決（最判 昭和52・1・31 労判268号17頁）以降から、平成25年9月1日までに判決・決定が言い渡された解雇にかかる裁判例であること。
- II. 整理解雇（変更解約告知を含む）および能力不足解雇の事案であること（なお、請求の形式については、地位確認請求、損害賠償請求、地位保全の仮処分等、当該解雇の法的有効性が問題となるものに限る）。
- III. 当該労働者の職務（職種）ないし勤務地が限定されている事案であること（なお、職務〔職種〕お

よび勤務地につき、契約書面等において明示的に限定が付されている例のみならず、かかる明示が無くとも、採用の経緯や、就労の実態等からみて何らかの形で限定が付されていることを前提に、裁判所が判断を行っているものと解しうる例を含む）。

以上の方針のもと、本研究ではまず、分析対象となる裁判例を収集すべく、判例データベースである『LEX/DB』を用いて、上記・Ⅰに該当する裁判例の検索を行った。かかる作業により、計3,355件の裁判例が得られたため、続いてこれらを1件ずつ精査することにより、上記・ⅡおよびⅢに該当する裁判例を抽出した。

その結果、61件（内訳：整理解雇事案34件、能力不足解雇事案26件、整理解雇および能力不足解雇事案1件）が、上記・Ⅰ～Ⅲ全てに該当する裁判例として得られたため、各裁判例の要点を取り纏めた個票および整理表を作成するとともに、裁判所による法的判断の傾向につき分析を行った。

▼ 研究期間

平成25年度

▼ 研究担当者

細川 良 研究員
山本陽大 研究員

▼ 主な事実発見

1 整理解雇

- ① 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。
- ② 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

6. 労使関係部門

資料シリーズ No.145

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。

- ③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。
- ④③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。
- ⑤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就任を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

- ①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が特徴的である。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着目して、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。
- ②能力不足解雇事案においては、整理解雇法理のような一般的な判断枠組が確立しているというわけではないことから、限定性が問題となる事案についても、特段一般論を述べることなく、端的に（就業規則上の）解雇事由該当性あるいは解雇権濫用の有無について判断を行う裁判例が圧倒的多数を占めている。
- ③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な判断をみると、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。
- ④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。
- ⑤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

6. 労使関係部門

資料シリーズ No.145

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かなく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・運用にあたっては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されうる点に留意すべきである。

◆ 政策への貢献

厚生労働省労働基準局『「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会報告書』の資料として活用された。

同懇談会第10回会合において、本研究内容について報告を行った。

◆ 関連の研究成果

- 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）
- 資料シリーズ No.107 『「多様な正社員」の人事管理—企業ヒアリング調査から—』（2012年）

6. 労使関係部門

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—

資料シリーズ No.154 / 平成27年6月刊行

担当：内藤 忍

研究の区分

プロジェクト研究

研究の目的

職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントをめぐる紛争が顕在化する事態を受け、ここ10年の間に、職場いじめに関する全国的なアンケート調査がいくつか実施されてきた。東証1部上場企業の209社から回答を得た中央労働災害防止協会の調査(2005)、全日本自治団体労働組合(以下、自治労)の組合員62,243名から回答を得た自治労の調査(2010)、主に大企業175社から回答を得た株式会社クオレ・シー・キューブパワー・ハラスメント研究会の調査(2011)、全国9,000名の男女から回答を得たインターネット調査と全国4,580社から回答を得た企業調査からなる厚生労働省(以下、厚労省)の調査(2012)である。また、JILPTは2008年度の4都道府県労働局における全あっせん1,144件を調査したことがあり、うち260件のいじめあっせん事案の内容を分析した調査もある(JILPT2010)。

これらの調査を通じ、基礎的な事実はわかってきたが、未だ実態や解決のあり方については解明されていない点が多い。その一つが、いじめの行為であった。例えば、2012年に発表された厚労省調査では、2011年度に行われた厚労省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」の提言及び「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ」(以下、ワーキング・グループ)の報告において示された「職場のパワーハラスメントの行為類型」を元に、受けた行為を労働者に尋ねているが、そもそも同行為類型は、それまでの裁判例を元に作成したものであり、職場で通常起こりうるいじめ・嫌がらせ紛争を想定したものではなく、それらを類型化するために適した類型であったかどうか不明であった。

そこで、本調査研究では、裁判や労働審判より件数も多く、より様々な行為について相談されていると思われる都道府県労働局におけるいじめ・嫌がらせのあっせん事案を対象にして、いじめの実態をより職場の現実に近い形でとらえることを目的として、既存の調査で得られた知見を踏まえつつ、内容を調査・分析することにした。また、労働局におけるあっせん事案を分析対象にすることにより、労働局におけるいじめ・嫌がらせ事案のあっせん処理についても調査することが可能となった。

研究の方法

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

数値化した情報は、いじめ・嫌がらせの実態に関する情報とあっせん手続きに関する情報に分類される。いじめ・嫌がらせの実態に関する情報内容を列挙すると、申請人(主に労働者)の性別・年齢・雇用形態、行為者の職位、申請人の所属する企業の規模・業種・労働組合の有無、申請人の他の申請内容、いじめの行為類型(大分類・中分類・小分類)、会社等への相談の有無、いじめによる申請人のメンタルヘルスへの影響、申請人のあっせん申請前後の雇用の状況である。

あっせん手続きに関する情報内容は、あっせん申請の端緒、あっせん手続きにかかった日数、あっせん手続きの終了区分、申請人の請求内容(金銭の場合はその金額)、合意内容(金銭合意の場合はその金額)、会社側の行為の認否状況、あっせん手続きにおける代理人・補佐人の状況であった。

分析方法としては、単純集計表とクロス集計表を作成し、数量的把握を行い、また、個別の事案については質的把握も行うべく、事例としての記述も行った。

上記情報のうち、申請人が受けたと主張するいじめ行為(全879件)については、ワーキング・グループが作成した6つの行為類型をベースにしながら、これらに分類できないと思われる行為については新しい分類を作成し、類型化した。また、全879の行為を参考に、この8類型(大分類)以外に、新たに、中分類(20項目)・小分類(66項目)も作成し、全879件につきそれぞれ類型化した。

研究期間

平成24～26年度

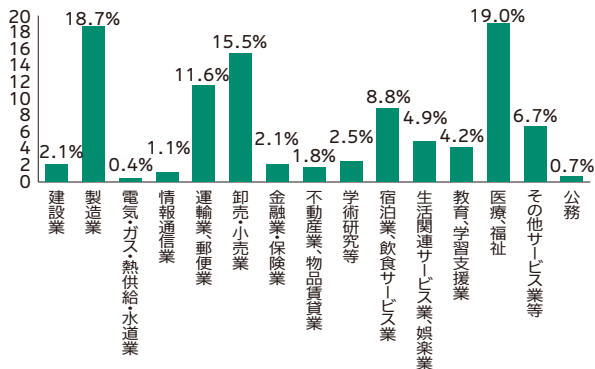
研究担当者

内藤 忍 副主任研究員

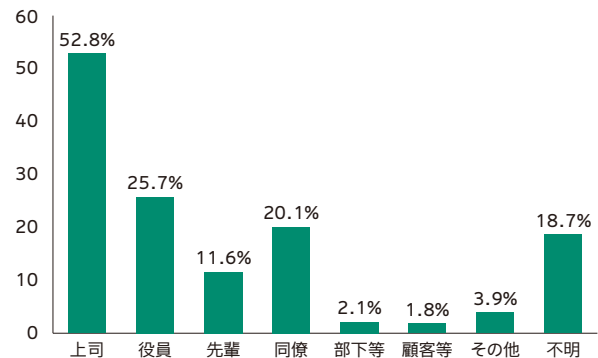
6. 労使関係部門

資料シリーズ No.154

図表1 いじめあっせん事案における被申請人の業種



図表2 いじめのあっせん事案におけるいじめの行為者（重複計上）



◆ 主な事実発見

- 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（図表1）。
- 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（図表2）。
- 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」の割合がもっとも多く、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（図表3）。
- 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。

- 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。
- 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。

6. 労使関係部門

資料シリーズ No.154

図表3 いじめ行為類型小分類（重複計上）

大分類	中分類	小分類	行為数	%
1. 身体的な攻撃	1. 直接的身体的な攻撃	1. 直接的暴行	25	8.8%
		2. 物の投げつけ	7	2.5%
		3. つかむ	8	2.8%
		4. 軟禁	5	1.8%
	2. 物理的な脅し	5. 身の危険を感じさせる行為	6	2.1%
		6. 威圧的態度	15	5.3%
		7. 所有物への攻撃	3	1.1%
	3. その他	8. その他	8	2.8%
2. 精神的な攻撃	1. 主に業務に関連した不適切な発言	1. 不適切な叱責・文句・注意	82	28.9%
		2. 退職を勧奨するような発言	52	18.3%
		3. ぬれぎぬ・いいがかり	30	10.6%
		4. 過度な口出し・管理	5	1.8%
		5. 精神的な攻撃となる不平等な扱い	3	1.1%
		6. せかす・あおる	3	1.1%
	2. 主に業務に関連しない不適切な発言	7. 暴言、脅しの発言、嫌味、礼を失した発言、一方的非難、怒声等	123	43.3%
		8. 不適切な呼び名	6	2.1%
		9. その他	3	1.1%
3. 人間関係からの切り離し	1. 能動的な切り離し	1. マイナスの評価の流布	29	10.2%
		2. コミュニケーションの阻止	7	2.5%
		3. 切り離し目的の異動・配転	5	1.8%
		4. さらしもの	13	4.6%
		5. 切り離し目的のぬれぎぬ・いいがかり	8	2.8%
	2. 受動的な切り離し	6. 無視	41	14.4%
		7. 切り離し目的の情報の不提供	10	3.5%
		8. 切り離し目的の不平等な扱い	1	0.4%
	3. 冷たい態度	9. ぞんざいな扱い	14	4.9%
		10. 上司等が（業務改善等に関する）意見・提案をきかない、約束の反故	5	1.8%
		11. 部下等が指示・命令・依頼等を聞かない	1	0.4%
		12. その他	3	1.1%
4. 過大な要求	1. 事実上遂行不可能な要求	1. (能力や経験を超える) 無理な指示、(能力や経験を超える職務となる) 異動・配転	30	10.6%
		2. 業務遂行を困難にする情報の不提供	21	7.4%
		3. 錯綜した業務指示（一個人によるもの・複数人によるもの）	20	7.0%
		4. (病気、けが等の際の) 配慮に欠ける対応	9	3.2%
		5. 協力を必要とする業務の非協力	4	1.4%
	2. 遂行可能だが心情的に抵抗のある要求・行為	6. 屈辱的な指示、屈辱的な異動・配転	13	4.6%
		7. 業務と無関係の行為者の私事の強制	4	1.4%
		8. 過大な要求となる過度な口出し・管理	16	5.6%
		9. 不適切な始末書等を書かせる業務命令	5	1.8%
		10. 過大な要求となる不平等な扱い	3	1.1%
3. 法的に不適切な要求	11. 違法な内容の指示	8	2.8%	
	12. 契約外の指示	6	2.1%	
5. 過小な要求	1. 仕事を与えないこと	1. 業務の取り上げ・不提供	27	9.5%
		2. ツール・リソース・情報を与えないことによる事実上の仕事の取り上げ	6	2.1%
		3. 機会の取り上げ	5	1.8%
		4. 過小な要求となる労働日・労働時間の短縮	3	1.1%
	2. 程度の低い仕事を命じること	5. 能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じること、程度の低い職務となる異動・配転	5	1.8%
		6. 契約外の程度の低い仕事の指示	1	0.4%
6. 個の侵害	1. 私的なことに関わる不適切な発言	1. 個人の特徴、病気、障害、年齢等に関する不適切な発言（差別的発言を含む）	25	8.8%
		2. 私生活への干渉	17	6.0%
		3. 個人情報等の言いふらし	10	3.5%
	2. 私的なことに立ち入る管理	4. 休憩時間への干渉、時間外での強要	14	4.9%
		5. 所持品のチェック	5	1.8%
		6. 私生活の監視	2	0.7%
		7. 盗聴	1	0.4%
3. その他	8. その他	3	1.1%	
7. 経済的な攻撃	1. 経済的不利益を与えること	1. 経済的不利益・制裁	14	4.9%
		2. 不当な評価（降格等）	7	2.5%
		3. 成果の取り上げ・成果を上げる機会の取り上げ	5	1.8%
		4. 事実上の解雇となる雇用の終了	9	3.2%
		5. 労働日・労働時間の短縮、残業禁止命令	8	2.8%
2. 労働者の権利を行使させないこと	6. 権利の剥奪	12	4.2%	
	7. 権利に関わる問い合わせに応じないこと	8	2.8%	
8. その他		1. 嫌がらせ	20	7.0%
		2. 申請人がいじめと主張するセクハラ	3	1.1%
		3. その他	7	2.5%
行為不明		1. 行為不明	2	0.7%
行為合計			879	
総事案数			284	

6. 労使関係部門

資料シリーズ No.154

政策的インプリケーション

- 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。

- 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る。

- 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（sexual orientation）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 Act 2010）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られる。

政策への貢献

厚生労働省の「働きやすい職場環境形成事業」及び「個別労働紛争解決援助」において活用予定。

関連の研究成果

- 資料シリーズ No.100『職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント対策に関する労使ヒアリング調査—予防・解決に向けた労使の取組み—』（2012年）
- 労働政策研究報告書 No.123『個別労働関係紛争処理事案の内容分析—雇用終了、いじめ・嫌がらせ、労働条件引下げ及び三者間労務提供関係—』（2010年）

6. 労使関係部門

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—

資料シリーズ No.155 / 平成27年5月刊行

担当：呉 学殊

◆ 研究の区分

プロジェクト研究

◆ 研究の目的

非正規労働者問題の解決に向けた韓国の政労使の対応を研究することによって、韓国の労働情報を提供するとともに日本の問題解決に示唆を与えること。

◆ 研究の方法

文献研究
韓国の労働委員会や裁判の判例研究
現地ヒアリング調査

◆ 研究期間

平成24～26年度

◆ 研究担当者

呉 学殊 主任研究員

◆ 主な事実発見

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、1000万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。

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。

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も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。

◆ 政策への貢献

日本の政労使は、深刻な非正規労働者問題の解決に向けて、話し合いをすすめていく際に、韓国の取り組みから示唆を得てほしい。特に、政府主導の下、公的機関が非正規労働者の雇用安定と処遇改善を行っている韓国から得られる示唆は少なくないとみられる。具体的には、公的部門の非正規労働者実態把握、常時・持続的な業務についている非正規労働者の雇用安定、正社員と非正規労働者との処遇格差の是正、格差是正における労働基準監督官の役割強化等である。

7. 国際研究部

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—

資料シリーズ No.142 / 平成26年8月刊行

担当：国際研究部

研究の区分

課題研究

研究の目的

近年、イタリア、スペイン等の欧州諸国における労働市場改革や解雇規制の見直しの動きが我が国でも大きな関心を集めている。解雇規制については、わが国においても規制を見直すべきとの主張が国会等の場でなされることがあるが、解雇規制の緩和は労働者及び国民生活に重大な影響を及ぼすことから慎重な対応が必要である。このような視点に立ち、デンマーク、ギリシャ、イタリア、スペインを対象に、これらの国の解雇規制の現状及び近年の見直しの動き等を把握することを目的に調査を実施した。併せてこれら諸国が加盟するEUにおける解雇規制の現況を概観した。

研究の方法

文献サーベイ

研究期間

平成25年度

図表1 解雇手当の上限

解雇手当の上限	国名
1 カ月	ブルガリア
3 カ月	チェコ（経済的解雇）、デンマーク、エストニア、ポーランド
4 カ月	ベルギー、ラトビア
6 カ月	ハンガリー、リトアニア
8 カ月	リヒテンシュタイン
10 カ月	スロバキア
12 カ月	チェコ（能力不足解雇）、ルクセンブルク、スペイン（経済的解雇）、（旧）オーストリア
24 カ月	ギリシャ
42 カ月	スペイン（不当解雇）
上限なし	キプロス、フランス、オランダ
その他	アイルランド：31,200ユーロ。 イギリス：1週あたり380で上限30週、20年。上限額は11,800ポンド。

出所：序章より

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

図表2 争訟提起可能期間

期間	国
5 日	ポルトガル
7 日	ポーランド
2 週間	オーストリア、ノルウェー（使用者との交渉要求）、スウェーデン（無効の訴え）
20 日	スペイン
3 週間	ドイツ
30 日 1 か月	エストニア、ハンガリー、ルーマニア、スロベニア ラトビア、リトアニア
60 日 2 か月	イタリア、ポルトガル（個別解雇） ブルガリア、チェコ、オランダ、ノルウェー（無効と損害賠償の訴え）、スロバキア
3 か月	ギリシャ、ルクセンブルク、イギリス
4 か月	マルタ、ノルウェー（無効の訴え）、スウェーデン（損害賠償の訴え）
180 日	リヒテンシュタイン
6 か月	アイルランド、オランダ、ノルウェー（損害賠償のみの訴え）、 ポルトガル（集団解雇）
270 日	イタリア
1 年	ベルギー、ルクセンブルク
2 年	フィンランド
5 年	フランス

出所：序章より

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。

◆ 政策への貢献

わが国においても解雇規制を巡る議論は今後引き続き検討され得る課題であるため、欧州各国から得られた知見は、係る議論の参考となることが想定される。

◆ 関連の研究成果

- 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』(2013年)
- 資料シリーズ No.67 『政労使三者構成の政策検討に係る制度・慣行に関する調査—ILO・仏・独・蘭・英・EU調査—』(2010年)

7. 国際研究部

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—

資料シリーズ No.143 / 平成26年7月刊行

担当：国際研究部

◆ 研究の区分

課題研究

◆ 研究の目的

日本の雇用保険制度の完全失業者に占める受給者実人員の割合が20%程度で推移していることがILO等から指摘されている。日本の雇用保険制度は、原則として直近2年間に1年以上の被保険者期間を有する者であって、公共職業安定所で失業の認定を受けた者であることを受給資格決定に当たっての要件としているほか、離職時の事情に応じた給付制限期間が設けられている。このような資格決定の仕組みが受給者実人員に影響を及ぼしているのか、欧州諸外国の失業保険等の制度を調査対象として、特に受給資格決定の仕組みについて国際比較を行う。

◆ 研究の方法

文献調査及び専門家へのインタビュー

◆ 研究期間

平成25年度

◆ 主な事実発見

調査対象である4カ国の失業保険等の制度は、各国それぞれの社会的背景や労使関係上の歴史的経緯を反映しているため、運営主体や財源、適用対象や支給条件等は各国ごとに多様である。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。各国の制度の特徴をまとめると、以下のとおりになる。

図表1 4カ国の失業保険制度の概要

	デンマーク	フランス	ドイツ	スウェーデン
失業者に関する数値の出所	統計局 (Statistics Denmark) 失業者数	INSEE (国立統計経済研究所)・失業者数 Pôle emploi (雇用局)・求職者数	BA (連邦雇用エージェンシー)・登録失業者数	SCB (中央統計局)・労働力調査・失業者数 公共職業紹介所・求職者数 (完全失業者、職業訓練参加者)
失業保険制度	失業保険	雇用復帰支援手当 (ARE)	失業給付 I	失業保険
加入資格条件	賃労働により賃金を得ている就労者。任意加入	全被用者を対象とする強制加入	全従属的就労者を対象とする強制加入	失業保険金庫の対象職種・業種での就労。任意加入
受給資格条件	(1) 失業金庫に1年以上加入していること (2) 過去3年間の加入期間中一保険料納付期間一に52週以上就労していること (3) 新規学卒者は、訓練修了後2週間以内に失業金庫に申請すれば、卒業後1カ月を経過して失業状態にある場合に失業手当が支給される。	(1) 失業保険制度に一定期間加入していること - 50歳未満： 離職直前28カ月間で122日(610時間)以上 - 50歳以上： 離職直前36カ月間で122日(610時間)以上 (2) 正当な理由がなく自己都合退職(辞職)した者ではないこと (3) 就労活動に必要な身体能力があること (4) 雇用局に求職者として登録されていること (5) 求職活動を、実際に、かつ継続的に行っていること(再就職活動の指針となる「個別就職計画 (PPAE : Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi)」に従って行う必要がある) (6) 原則として、60歳未満であること	(1) 実際に失業状態にあること - 就業機会の喪失、当該喪失の解消へ向けた努力、職業紹介への応諾、という3点の有無を基準に判断。 (2) 雇用エージェンシー (AA) に対する失業の申請があること (3) 一定期間、保険料納付義務のある雇用に就いていること - 離職前2年間のうち、少なくとも12カ月間の保険料納付が必要(時限的な特例措置あり)。	(1) 基本的要件 ①使用者のために1日3時間、週平均17時間以上の就労が可能であること ②公共職業紹介所に求職者登録をしていること ③その他の点で自らを労働市場の事由に委ねること (2) 就労要件 ①失業前12カ月間に6カ月以上かつ月80時間以上の就労をしたこと ②①を満たさないときには、失業前12カ月間の連続した6カ月間に計480時間以上、月50時間以上の就労をしたこと (3) 加入者要件：失業保険金庫への加入期間が12カ月以上あること 基礎給付は(1)(2)、所得比例給付は(1)～(3)の充足が必要

7. 国際研究部

資料シリーズ No.143

図表2 4カ国の失業扶助制度等の概要

	デンマーク	フランス	ドイツ	スウェーデン
補足的な失業補償制度(失業扶助制度)	-	連帯失業手当 (ASS)	失業給付Ⅱ	活動手当および発展給付
受給資格条件	-	原則失業給付(雇用復帰支援手当(ARE))の受給期間を満了した長期失業者。自発的にASSの受給を選択した50歳以上のARE対象者。	(1) 満15歳以上65歳未満であること、 (2) 稼働能力(Erwerbsfähigkeit)があること、 (3) 要扶助性(Hilfenbedürftigkeit)があること、 (4) 国内居住があることの4点(これらの要件を充足する限り、失業給付Ⅰ受給者であっても、非登録失業者であっても、受給が可能)。	支給対象となる労働市場政策プログラムに参加すること。失業保険給付の受給権者が参加する場合、失業保険給付に代えて活動手当を支給。 一部のプログラムについては、18歳以上25歳未満で失業保険給付受給権を欠く参加者に、活動手当に代えて発展給付を支給。
部分的失業	失業保険で対応	部分的就業(Chômage partiel)	操業短縮労働者助成金	失業保険で対応
休業補償		失業保険の対象ではない(親保険から親手当を支給)	失業保険の対象ではない(両親手当：一連邦政府が財源を全額負担)	失業保険の対象ではない(親保険から親手当を支給)

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。

フランスでは、受給資格取得までの抛却期間は比較的短く、失業以前の28カ月間に4カ月(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カ月の間、50歳以上は最長36カ月まで支給される。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カ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。

ドイツでは、一般的に受給資格取得には保険抛却期間が24カ月の就労期間中に12カ月間以上必要である。支給期間は抛却期間と年齢によって異なり、6カ月から24カ月の間で段階的に決まる。抛却期間が最低の12カ月以上では支給期間が6カ月間、16カ月以上では8カ月、20カ月以上では10カ月、最長の24カ月の抛却では12カ月となり抛却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カ月以上抛却の場合に15カ月間、55歳以上で36カ月以上の場合に18カ月、58歳以上で48カ

月以上の場合は24カ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、抛却期間が12カ月に満たない者への対応として、6カ月間で給付期間3カ月、8カ月間で4カ月、10カ月間で5カ月となっていた。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カ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。

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カ月の間に6カ月以上かつ月80時間以上の就労、または連続した6カ月の間に計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カ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、労使抛却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カ月、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カ月で期間が短い、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）。

◆ 政策への貢献

雇用保険制度に関する労働政策の方針や計画に反映する予定

◆ 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.70 『ドイツ・フランス・イギリスの失業扶助制度に関する調査』（2010年）
- 日本労働研究機構（JIL）特別レポート Vol.6 『フランスの失業保険制度と職業訓練政策— Welfare to Work の観点から—』（2003年）

7. 国際研究部

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—

資料シリーズ No.147 / 平成27年3月刊行

担当：国際研究部

研究の区分

緊急調査

研究の目的

近年、電力システム改革を踏まえた電気事業の争議規制の在り方について検討が進められている。そこで、平成26年8月に設置された「労働政策審議会電気事業及び石炭鉱業における争議行為の方法の規制に関する法律の在り方に関する部会」の議論に資するよう、イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ、韓国の電気事業の争議規制に関する調査を実施した。

研究の方法

文献サーベイ

研究期間

平成26年度

主な事実発見

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、完全に民営化しているところまで、様々である。

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。

図表 アメリカの電気産業における近年の労働争議の事例

2012年10月5日

ミシシッピ州ポート・ギブソン、グランド・ガルフ原子力カステーション

ロックアウト：United Government Security Officers of America Local 36

警備会社および他の発電施設からリプレースメント要員が送り込まれた。

9月30日の労働協約の期限切れに伴い、企業側がより柔軟性を高めた運用をしようとしたことが原因。

2012年6月20日

マサチューセッツ州プリマス、ピルグリム原子力発電所（Entergy Corp）

ロックアウト期間2週間：Utility Workers Union of American Local 369

健康保険コストの維持及びヘルスケアオプションの拡充に関する組合員投票、および労働協約締結までの間、組合側はピケをはる。

マサチューセッツ州選出、ケリー上院議員が労使がともに交渉テーブルにつくよう求める声明。

マサチューセッツ州検事総長が高等裁判所に、原子力規制委員会（NRC; Nuclear Regulatory Committee）が周辺コミュニティに対して安全配慮を滞りなく行うように求めた。検事総長は福島第一原発事故に関連して、安全上に懸念を持っているとコメント。

2011年3月18日

ハワイ州 Hawaiian Electric Co.

労働協約締結に伴うストライキ：3月4日～18日（18日に協約締結）国際電気工組合（IBEW）Local 1260、1300人

賃上げ、健康保険の自己負担増額、年金の改善についての交渉が決裂し、労働組合がストライキに突入。これに対し HECO（Hawaiian Electric Co.）は幹部や非組合員を動員して業務にあたったが、暴風雨により停電が発生。ストライキ中であったために復旧作業が遅れ、数日間停電となり、オアフ島、マウイ島等の8,000の世帯、事業所に影響を及ぼした。

Neil Abercrombie 州知事は交渉を再開するよう促す。

◆ 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。

◆ 政策への貢献

わが国における電気事業の争議規制の在り方に関する議論において、諸外国から得られた知見が、係る議論の参考とされた。本調査報告を基に要請元が作成した資料が、平成26年11月26日、第3回労働政策審議会（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在り方に関する部会）に提出された。

7. 国際研究部

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—

資料シリーズ No.150 / 平成27年5月刊行

担当：国際研究部

研究の区分

課題研究

研究の目的

主要諸外国（英米独仏）の公共職業安定機関の組織・体制やパフォーマンス等に関する調査を行い、日本のハローワークの業務改善に資する情報を収集する。

研究の方法

文献サーベイ

研究期間

平成26年度

主な事実発見

- 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。
- 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（Körperschaft des Öffentlichen Rechts）である。BAの前身は、連邦雇用庁で、2003年12月23日に成立したハルツ第三法に基づき、組織改編が行われて独立法人となった。
- 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（Pôle 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（Unédic）及びその地方機関の商工業雇用協会（Assédic）が統合されて創設された組織である。
- 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。

図表1 求職者向けサービスの種類及び方法

サービス	対象・期間	提供方法	協力組織
個別カウンセリング	若年者は最長9カ月間、その他は最長12カ月	対面	なし
ジョブクラブ		対面	地域コミュニティの市民ボランティア
スキル評価		対面	あり
セルフサービス		オンライン	—
起業支援		対面	あり
就職支援のための補助（面接のための交通費、仕事道具等の購入費の提供）		対面	なし
ワーク・プログラム	長期失業者等	該当せず（手法は民間プロバイダーに一任）	あり

出所：第1章 イギリスより

図表2 雇用局スタッフ総数及び直接クライアントに対応するスタッフ総数

本局の雇用局スタッフ総数（フルタイム換算）	2,391.21人
地域及び現地事務所の雇用局スタッフ総数（フルタイム換算）	46,768.49人
地域事務所のカウンセラー	84.7%

出所：第3章 フランスより

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。

政策への貢献

わが国におけるハローワークの業務改善や組織の在り方等の検討において、各国から得られた知見は、係る議論の参考となることが想定される。

7. 国際研究部

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

資料シリーズ No.153 / 平成27年5月刊行

担当：国際研究部

研究の区分

プロジェクト研究

研究の目的

諸外国における外国人労働者の受け入れに関して、受け入れ施策の概要、受け入れに伴う財政コスト及びマクロ経済への影響に関する政府・シンクタンク等による推計、また公共サービス等への影響についての議論等を調査する。

研究の方法

文献調査

研究期間

平成26年度

主な事実発見

- 外国人労働者は、各国のその時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。
- 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（図表1参照）。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)。

- 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、図表2は、外国人やEU出身者の地域別の労働市場の状況を示している。これによると、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。
- 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。
- 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。

図表1 出身別、入国時期別の財政への影響に関する推計結果
(イギリス、2001～2011年)

	財政への影響 (百万ポンド)	一人当たり・年額 (ポンド)
国内出生者	-624,120	-1,087
EEA 出生者	8,978	436
うち 2001 年以降に入国	22,106	2,732
2001 年より前に入国	-13,128	-1,052
EEA 域外出生者	-86,820	-1,471
うち 2001 年以降に入国	2,942	162
2001 年より前に入国	-89,762	-2,198

出所：Migration Advisory Committee (2014) “Migrants in low-skilled work: The growth of EU and non-EU labour in low-skilled jobs and its impact on the UK” (Dustmann, C. and T. Frattini (2013) “The Fiscal Effects of Immigration to the UK” の推計に基づく)

7. 国際研究部

資料シリーズ No.153

図表2 ドイツの労働市場に関する統計(出身地域別)

	EU-2 (ブルガリア・ルーマニア)	EU-8 (エストニア、ラトビア、 リトアニア、ポーランド、 スロヴェニア、スロヴァ キア、チェコ、ハンガリー)	EU-4 (ギリシャ、イタリア、 ポルトガル、スペイン)	外国人 (ドイツ人以外)	ドイツ人
失業率(単位:%)					
2013年9月	9.1	10	11.2	15.2	7.7
2014年9月	9.1	9.9	11.1	14.7	7.5
社会法典第2編(※1)の受給者(単位:人)					
2013年8月	38,801	94,348	121,945	1,198,730	6,129,169
2014年8月	68,677	110,652	134,755	1,268,465	6,087,951
社会法典第2編(※1)の受給者の割合(単位:%)					
2013年8月	10	10.6	11	16	7.5
2014年8月	13.7	11.1	11.6	16	7.4
仕事をしながら社会法典第2編(※1)を受給する者の割合(単位:%)(※2)					
2013年7月	4.9	5.4	6.8	9.3	3.5
2014年7月	6.5	5.6	7.2	9.2	3.4

※1 社会法典第2編に基づく給付は、主に長期失業者とそのパートナー等の生活保障を目的としている。

求職者本人に「失業手当II」を、同一世帯の就労能力のない家族に「社会手当」を給付する。同手当は、生活するために最低限必要とされる衣食住等の費用のうち、収入などで賄えない分が給付される。単身者(成人)1人当たりの標準月額額は2015年1月1日時点で月額399ユーロとなっている。「失業手当」の一種ではあるが、失業者の生活を保障しながら就労を支援するため、手当を受けながら仕事をすることができる。

※2 各人口群の雇用労働者全体のうち、社会法典第2編に基づく給付金を受給している雇用労働者、いわゆる上乗せ(最低限度の生活に必要な基準を満たさない収入を、国が手当の形で補う)受給者の比率。

出所:IAB(2014)。

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
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。

政策への貢献

外国人労働者の受け入れ政策をめぐる今後の議論の基礎資料となることが想定される。

関連の研究成果

- 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)
- 労働政策研究報告書 No.59 『欧州における外国人労働者受入れ制度と社会統合—独・仏・英・伊・蘭5カ国比較調査—』(2006年)

8. 調査・解析部

企業の諸手当等の人事処遇制度に関する調査

調査シリーズ No.127 / 平成26年8月刊行

担当：調査・解析部

研究の区分

緊急調査

研究の目的

本調査は、今まで明らかになっていなかった小規模企業を含めた諸手当の支給実態について把握することを目的としている。

研究の方法

郵送による調査票の配布・回収。常用労働者1人以上を雇用している全国の民間企業20,000社（農林漁業、公務除く）を対象に産業・規模別に層化無作為抽出。調査実施期間は2013年9月11日から9月27日。有効回収数：7,409件／有効回収率：37.0%。

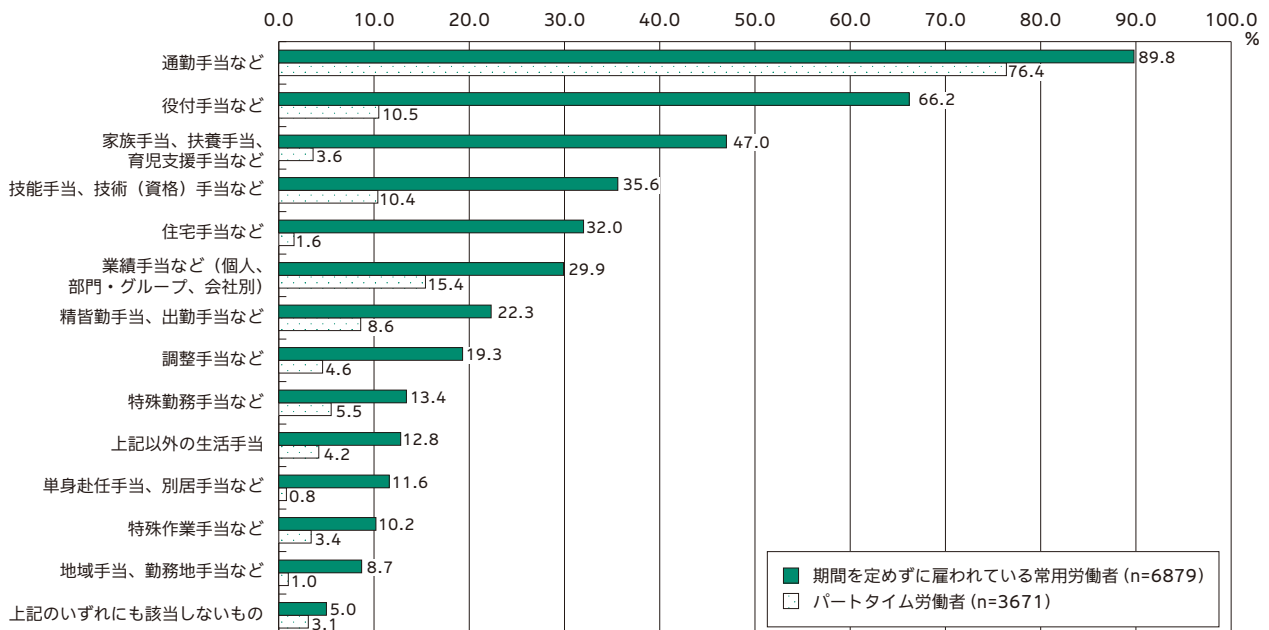
研究期間

平成25年度

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（図表1）。
- 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。

図表1 諸手当の制度がある企業割合（単位＝%）（1人以上対象）

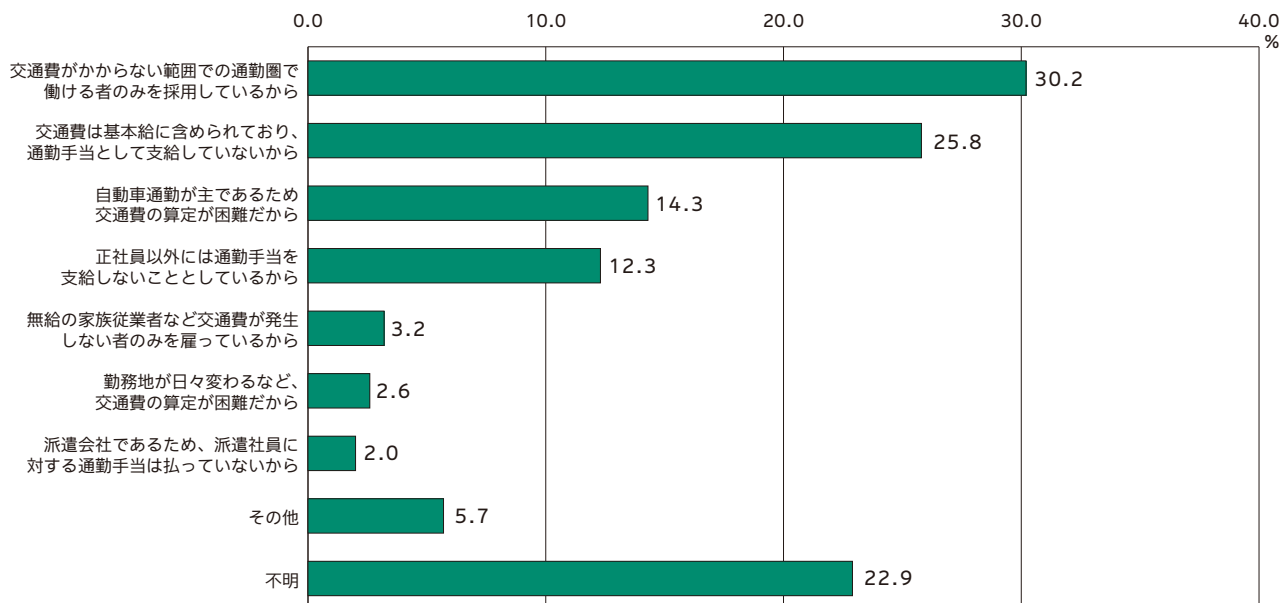


※「期間を定めずに雇われている常用労働者」について、当該就業形態が1人以上の企業を対象に集計。「パートタイム労働者」について、当該就業形態が1人以上の企業を対象に集計。

8. 調査・解析部

調査シリーズ No.127

図表2 通勤手当がない理由（複数回答、n=1,513、単位=%）



※期間を定めずに雇われている常用労働者、パートタイム労働者の両方もしくはいずれかで通勤手当がない企業を対象に集計。

- 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%でもっとも高く、次いで、「交通費は基本給に含まれており、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（図表2）。

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。

政策への貢献

社会保険料・労働保険料の保険料の算定対象については、特に、小規模な企業における通勤手当をはじめとする諸手当の支給実態を把握するための基礎的データを提供した。

8. 調査・解析部

「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—

調査シリーズ No.128 / 平成27年2月刊行

担当：調査・解析部

研究の区分

緊急調査

研究の目的

本調査は、企業の動向を把握するため、毎年テーマを変えながら実施しているもの。今回は、少子高齢化等に伴い労働力人口が減少するなか、①人材活用の今後の見直しの方向性、②管理職マネジメントや職業キャリア形成のあり方の変化、③雇用管理や人材育成の実施状況とその課題—などをテーマに設定した。

研究の方法

企業とそこで働く正社員ミドルマネジャーを対象に、アンケート調査を実施した。調査対象は、民間信用調査機関が所有する企業データベースを母集団として、産業・規模別に層化無作為抽出した、全国における従業員規模100人以上の企業1万社と、そこで働く正社員ミドルマネジャー5万人である。有効回収数は、企業1,003社(10.0%)、正社員ミドルマネジャー4,227人(8.5%)だった。

研究期間

平成25～26年度

主な事実発見

①人材活用の今後の見直しの方向性

● 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(図表1)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。

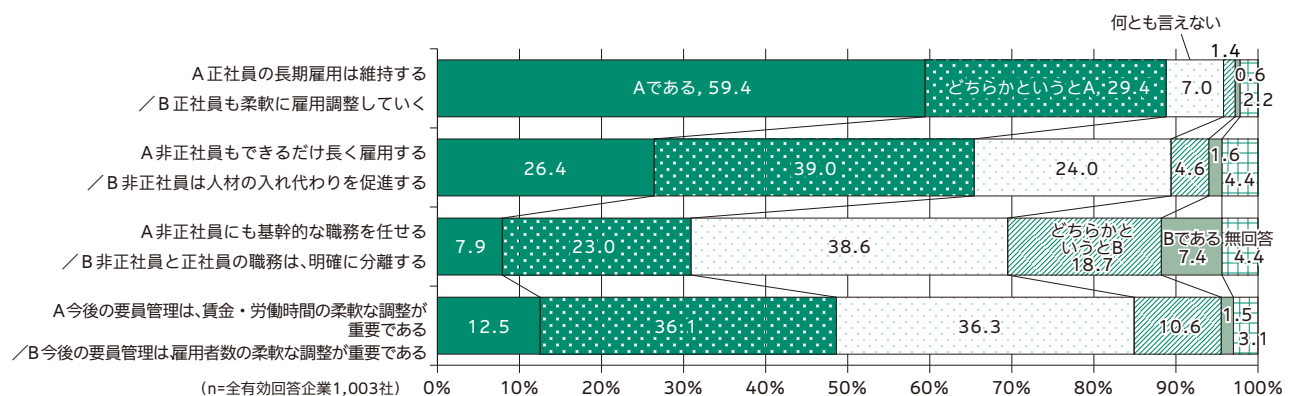
そのうえで、今後の要員管理については、「賃金・労働時間の柔軟な調整が重要」と考える企業が約半数(48.6%)で、「雇用者数の柔軟な調整が重要」とする企業(12.1%)を大きく上回った。

● 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(図表2)。

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

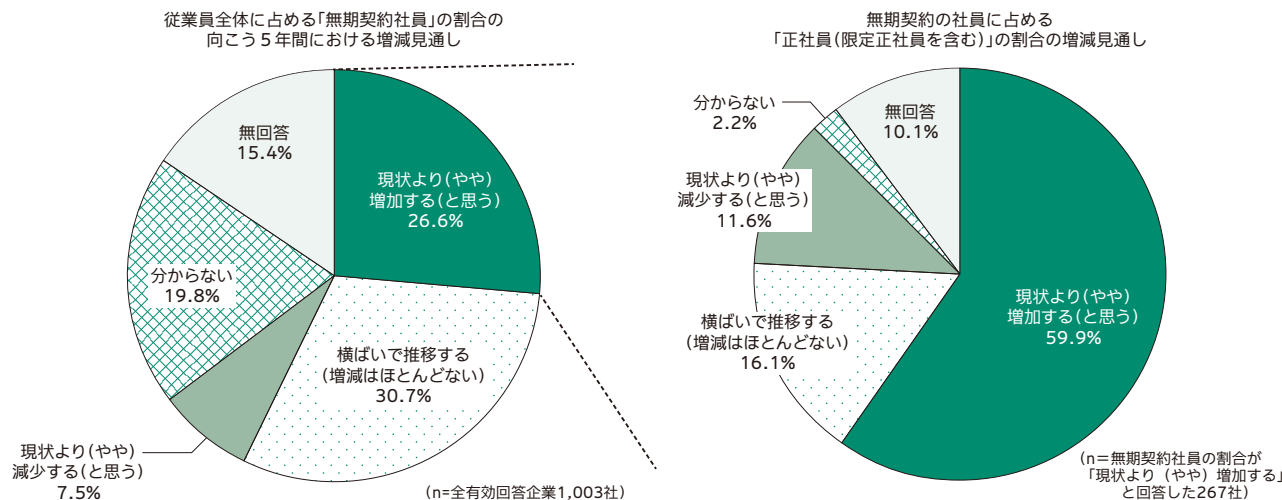
図表1 雇用に関する考え方



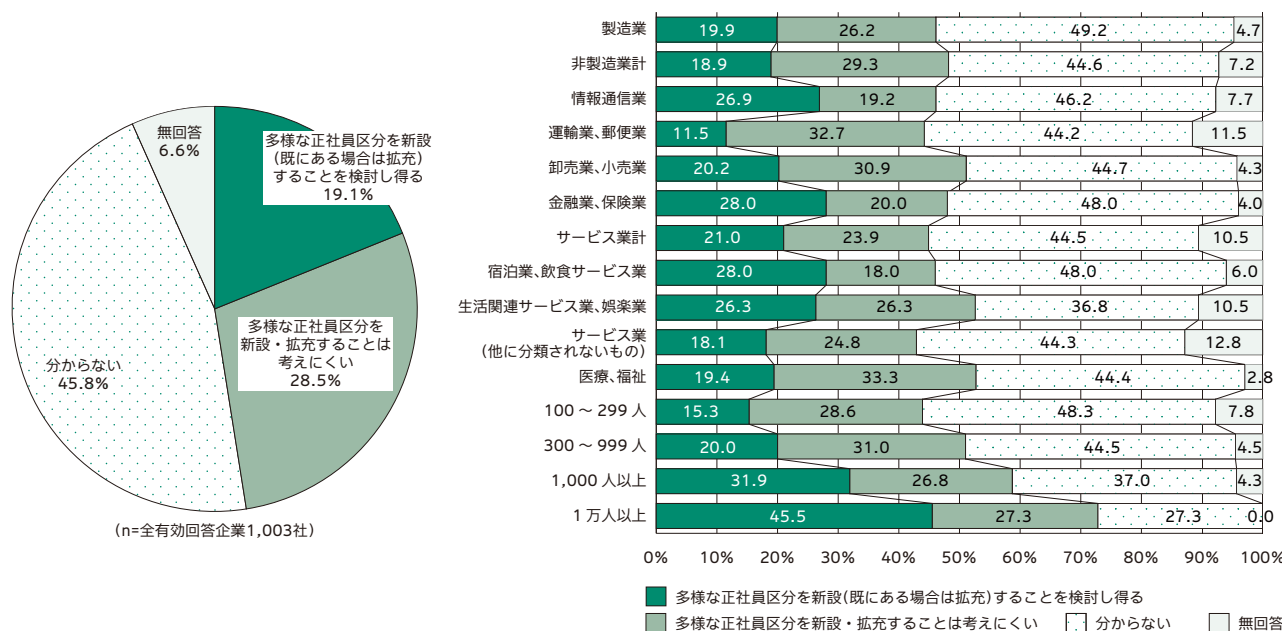
8. 調査・解析部

調査シリーズ No.128

図表2 向こう5年間における無期契約の社員割合と正社員割合の増減見通し



図表3 多様な正社員を新設・拡充する可能性



は「現状より(やや)減少する(と思う)」との回答(11.6%)が続いた。

● 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(図表3)

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

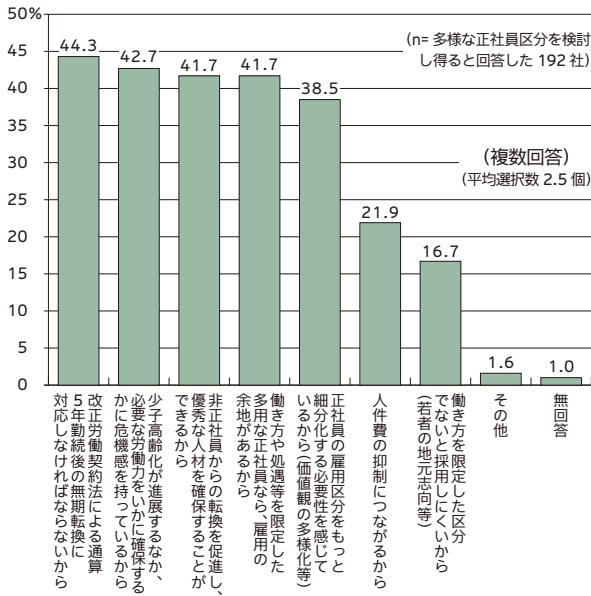
では「1,000人以上」で3割強(1万人以上では半数弱)にのびた。

「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(図表4)。

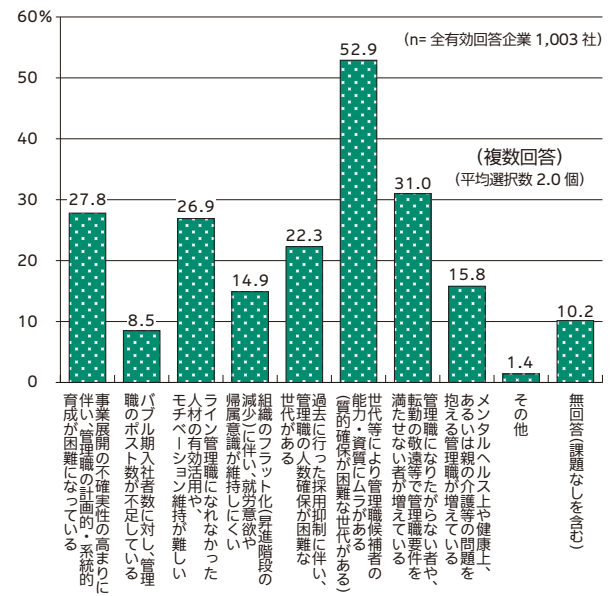
8. 調査・解析部

調査シリーズ No.128

図表4 多様な正社員の新設・拡充を検討し得る理由



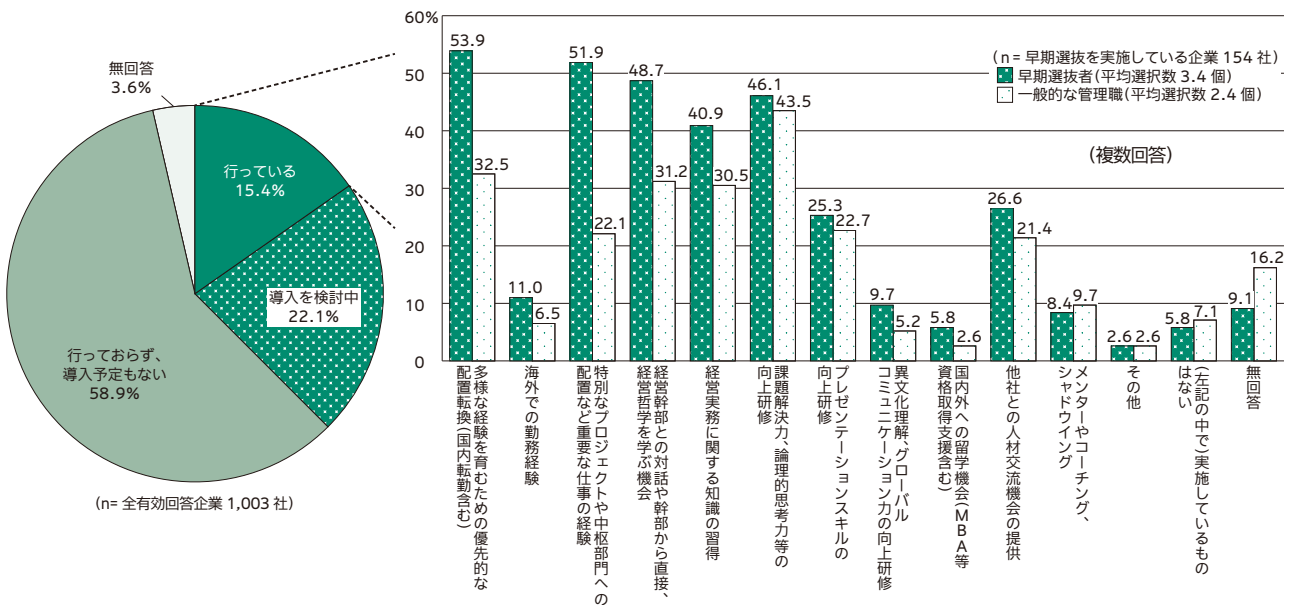
図表5 管理職の育成・登用上、近年感じている課題



図表6 早期選抜の実施状況とその内容

将来の管理職や経営幹部の育成を目的とした「早期選抜」の実施状況

早期選抜者に実施している育成メニュー



②管理職マネジメントのあり方の変化

● 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%) (図表5)。

● 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とした「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(図表6)。

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

- 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。
- 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。

◆ 政策への貢献

- 内閣府規制改革会議 第27回雇用ワーキング・グループの参考資料として引用
- 「平成26年版 労働経済の分析」で多数引用
- 第1回 雇用政策研究会の資料として引用
- 経済の好循環実現に向けた政労使会議(第2回)の労働者側委員提出資料として引用

◆ 関連の研究成果

- 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—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)
- 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)

8. 調査・解析部

「高度の専門的知識等を有する有期契約労働者に関する実態調査」結果

調査シリーズ No.130 / 平成26年10月刊行

担当：調査・解析部

研究の区分

緊急調査

研究の目的

高度の専門的知識等を有し、一定の年収を得ている有期契約労働者の活用実態等を把握する。

研究の方法

アンケート調査^{※1}及びインタビュー調査^{※2}を実施。

※1：大規模企業100社を対象に、平成26年2～5月に実査。48社の有効回答を集計。

※2：アンケート調査の回答企業から6社を訪問し、8職種11事例等を収集。

研究期間

平成25～26年度

主な事実発見

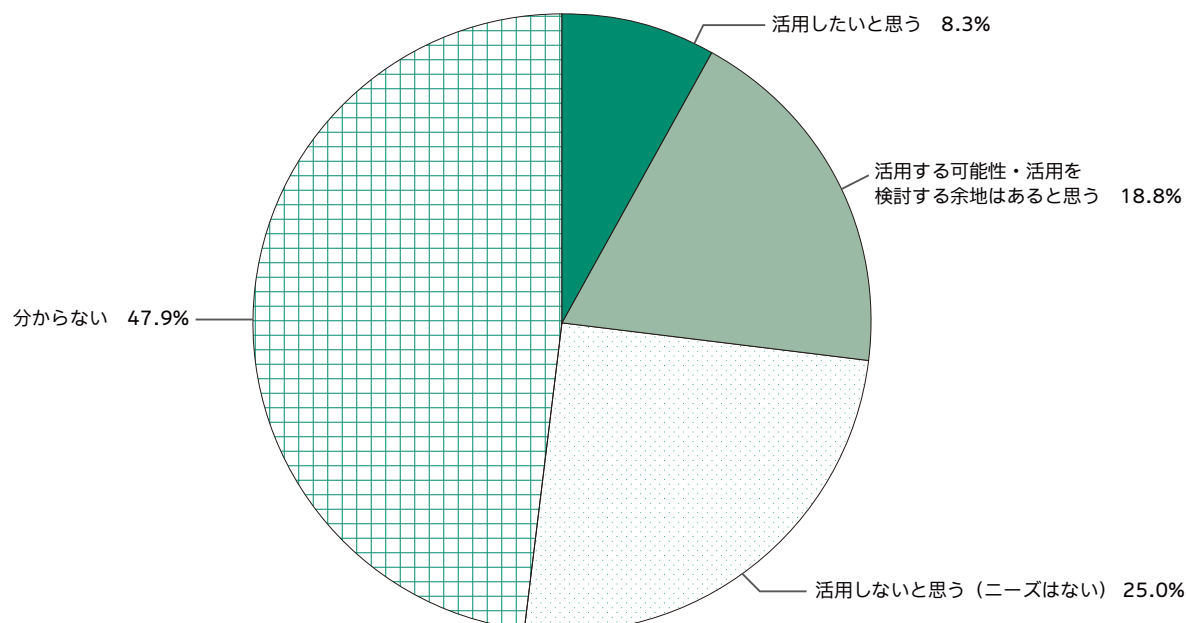
- アンケート調査で「高度の専門的知識等を有し、一定の年収（※）を得ている有期契約労働者」の雇用経験がある企業を対象に、具体的な内容を尋ねると、

医師（産業医等）、薬剤師、通訳・翻訳、弁護士、公認会計士、社会保険労務士、一級建築士、技術士、土木・建築技術者、機械・電気技術者、特許発明者、デザイナー、アナリスト、システムエンジニア、アドバイザー、プロジェクトマネジャー、スポーツ選手、その他（研究・開発エンジニア、特殊なセールス等）などがあがった（外国人も含まれている）。契約期間は1年が多いが、勤続は最長15年にのぼり（平均5.2年）、平均年収の水準観としては1,075万円以上が半数弱（47.9%）を占めた。

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

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

図表 高度の専門的知識等を有する有期契約労働者に係る無期転換ルールの特例が設けられた場合の活用ニーズ



- 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) 定年近くの高年齢だが高い専門性を持つ人材を雇用する場合などに、活用が期待できそうである。

◆ 政策的インプリケーション

高度な専門的知識等を有し、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。

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。

◆ 政策への貢献

労働政策審議会労働条件分科会有期雇用特別部会(平成26年12月18日)資料等のほか、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第3条に基づく基本指針(「事業主が行う特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置に関する基本的な指針」)に引用された。

◆ 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.122『改正労働契約法に企業はどうか』(2014年)

8. 調査・解析部

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—

資料シリーズ No.149 / 平成27年5月刊行

担当：調査・解析部

研究の区分

緊急調査

研究の目的

建設業における全国的な人材不足が指摘されるなか、東京オリンピック開催などに向けた建設需要の拡大が見込まれている。こうした実情を踏まえ、建設現場の人手不足の状況、需給見通し、人材確保・育成策などについて、建設事業主団体、専門工事業団体、労働組合、認定職業訓練校等にヒアリング調査を実施し、課題を抽出する。

研究の方法

ヒアリング調査の実施（10箇所）

建設業事業主団体（1団体）、専門工事業団体（管工事、鳶、型枠、鉄筋の4団体）、総合建設業者（1社）、職業訓練機関（公共職業訓練校1校、認定職業訓練校2校）、産業別労働組合（1組織）

研究期間

平成25～26年度

主な事実発見

- 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。
- 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。
- 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。
- 人手不足が進行しているにもかかわらず、東京五輪後の需要見通しが立たず、再び建設市場が縮小するのではないかと懸念から、設備投資や人材確保に踏み切れない。
- 建設労働者の4割弱が55歳以上で60歳以上の高齢層も多く、今後こうした層の大量退職が始まる。

政策的インプリケーション**処遇改善**

- 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。
- 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

- 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。
- 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

- 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기를展望した人材の育成・確保策が求められる。

政策への貢献

厚生労働省職業安定局建設・港湾対策室の予算事業に反映。

8. 調査・解析部

雇用保険業務統計分析Ⅱ

資料シリーズ No.152 / 平成27年5月刊行

担当：調査・解析部

研究の区分

課題研究

研究の目的

雇用関連の統計指標としての雇用保険データの活用拡大の可能性を探るため、適用・給付等のさまざまなデータについて、他の経済統計との関係も含めて動きを分析する。

研究の方法

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。

研究期間

平成26年度

主な事実発見

報告書は年度統計と月次統計の2章からなり、年度統計は中長期的な動きをみる観点から、月次統計は月々の短期的な動きをみる観点から、それぞれまとめてある。被保険者数や各種失業等給付の動きをほぼ網羅的にみた。

以下、月次統計の章から、特徴的な結果をいくつか選び紹介する。

1. 被保険者数と労働力調査による雇用者数

被保険者数の動きを総務省「労働力調査」による雇用者数の動きと比べると、

- 雇用者数よりも総じて遅行
- 雇用者数に比べてなめらかに変動
- 増加トレンドがある（増加トレンドについては第1章で詳述）（図表1）

2. 被保険者資格喪失者数（一般被保険者）—喪失理由により動きが逆

事業主都合

不況期に増加（1997～98年、2001年、2008年後半）、回復・拡大期に減少（1999～2000年、2002年～2006年）（図表2）

事業主都合以外

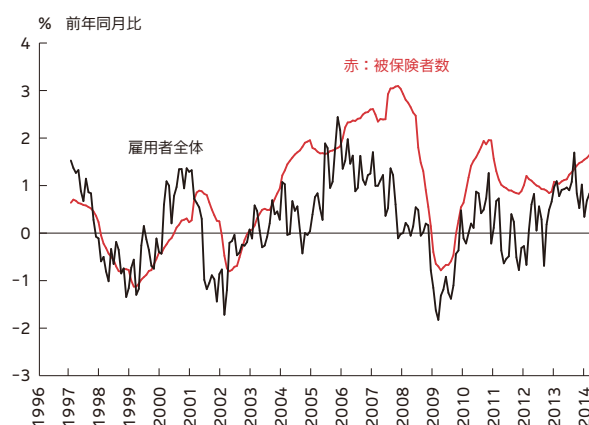
景気回復・拡大期に増加、不況期に減少（図表3）

3. 事業主都合の資格喪失は、景気動向指数と比較すると、逆サイクルで、やや先行して動く（図表4）。

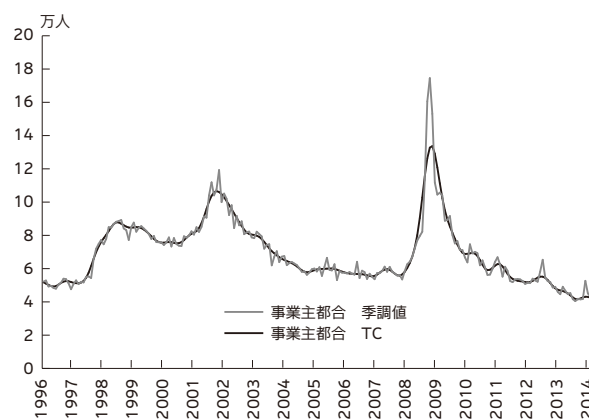
4. 事業主都合の資格喪失者数に1月程度遅れて、特定受給資格の初回受給者数が動く（図表5）。

5. 事業主都合以外の資格喪失は、求人に連動し、遅れて動く（図表6）。

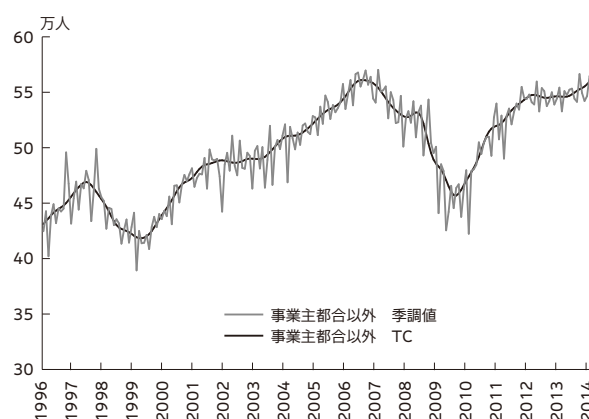
図表1 被保険者数と労働力調査による雇用者数（前年同月比）



図表2 事業主都合 資格喪失者数 季節調整値と TC 要素



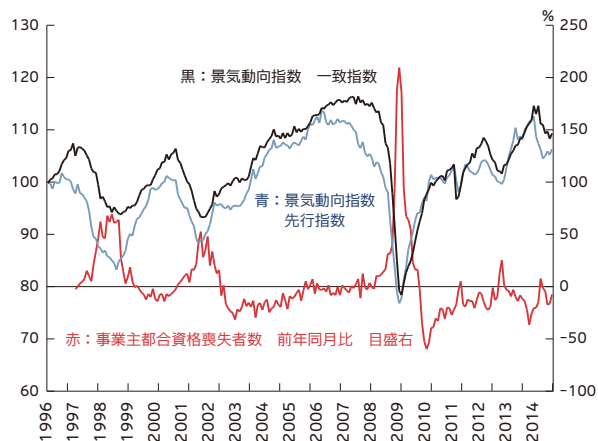
図表3 事業主都合以外 資格喪失者数 季節調整値と TC 要素



8. 調査・解析部

資料シリーズ No.152

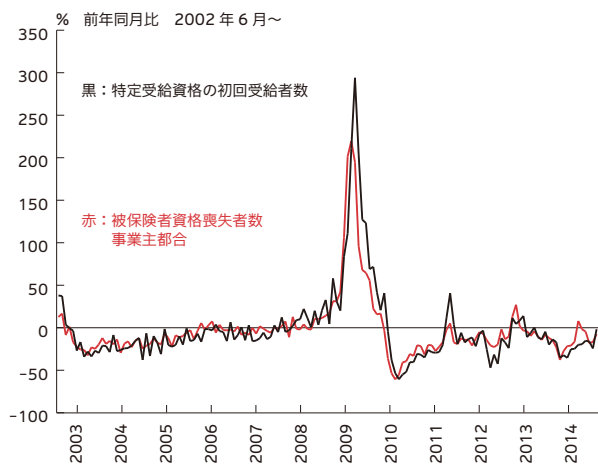
図表4 事業主都合の資格喪失者数(前年同月比)と景気動向指数



内閣府「景気動向指数」前年同月比と景気動向指数の水準との相関係数

先行指数	-0.647996
一致指数	-0.543315
遅行指数	0.013631

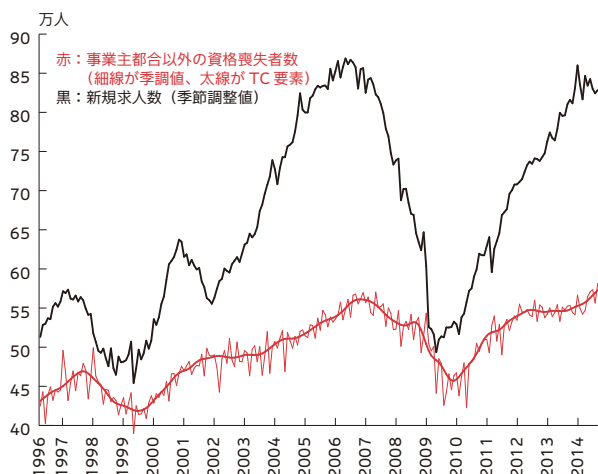
図表5 事業主都合の資格喪失者数と特定受給資格の初回受給者数(前年同月比)



前年同月比の相関係数

当月	0.9011
1月前	0.9543
2月前	0.8982
3月前	0.7747

図表6 事業主都合以外の資格喪失者数と新規求人数



政策的インプリケーション

被保険者数や基本手当受給者数の統計は、動きに景気との相関が認められ、経済指標として活用が期待できる。

政策への貢献

被保険者や失業等給付についてほぼ網羅的にみており、それぞれの特徴をできる限り露わにしているので、政策企画立案や日常業務の基礎資料としての活用はもとより、経済の動きをみるうえで雇用保険データを使う際の参考資料として活用いただけるものとする。

関連の研究成果

- 資料シリーズ No.119 『雇用保険業務統計分析』(2013年)
- 労働政策レポート No.7『労働市場のセーフティネット』(2010年)

◆ 国際比較労働法セミナー

欧米を中心とする諸外国の労働問題に関する直近の課題とそれに関連した研究動向を把握する目的で「国際比較労働問題セミナー」を2年に一度開催している。

平成26年度

- 欧米等諸外国の労働分野の研究者を招き、27年2月に東京でセミナー（ILOと共催）を開催した。「個別労働紛争の予防・解決制度の効率性・実効性」に関する各国の現状と課題、法制度や政策について、日本と諸外国との国際比較を行うとともに、外部の研究者等を交えて議論を行った。
- 主な参加者
イギリス：ベンジャミン・ジョーンズ
／オックスフォード大学
ドイツ：ベルント・バース／ゲテ大学（論文のみ）
スウェーデン：ジェニー・ジュレン・ヴォティニウス
／ルンド大学
フランス：アリソン・フィオレンティノ
／オーベルニュ大学
イタリア：イラーリオ・アルヴィノ／ミラノ大学
スペイン：アドラシオン・グアマン・エルナンデス
／バレンシア大学
オーストラリア：アンソニー・フォーサイス
／RMIT大学
カナダ：ステファニー・バーンスタイン
／ケベック大学
アメリカ：アーロン・アレグア／ニューヨーク大学
日本：山川隆一／東京大学大学院
荒木尚志／東京大学大学院

他



◆ 日韓ワークショップ

国際的な観点での政策的知見の発見や調査研究の深化に資する目的で、韓国労働研究院（KLI）と毎年1回、両国に共通する政策課題をテーマにワークショップを開催し、両研究機関の研究者等による報告と討議を行っている。

平成26年度

- テーマ「高齢者雇用問題：日韓比較」
- 報告論文（JILPT）
「日本における高齢者雇用及び関連する諸制度の推移と課題—一定年延長と雇用継続措置を中心として—」
浅尾 裕／統括研究員
「改正高年齢者雇用安定法の施行に企業はどう対応したのか— JILPT「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」結果を中心に—」
荒川創太／主任調査員補佐

◆ 北東アジア労働フォーラム

北東アジア地域における労働問題研究機関のネットワークを構築するため、中国労働社会保障研究院（CALSS）、韓国労働研究院（KLI）と毎年1回、共通の研究課題をテーマに研究ワークショップを開催し、各研究機関の研究者による報告と討議を行っている。

平成26年度

- テーマ「最近の賃金動向と最低賃金制度」
- 報告論文（JILPT）
「日本における賃金の実情と政策」
山越敬一／理事
「春闘を中心とした賃上げの動向—賃金相場の波及システムとデフレ脱却に向けた課題」
荻野 登／調査解析部長

◆ 海外労働情報研究会

労働政策研究に資する海外労働情報の収集を目的として、内外の研究者、専門家を招いて随時開催している。

平成26年度

- 第1回「イタリアの介護分野に従事する外国人労働者について」
講師：宮崎理枝／大月短期大学教授
- 第2回「ドイツ・ハartz改革の功罪」
講師：モニカ・ゾンマー／ドイツ大使館参事官
- 第3回「ドイツの最低賃金制度と女性労働」
講師：ハルトムート・ザイフェルト／ドイツWSI顧問

- 第4回「分社化、下請け化、外注化、フランチャイズ化
…分断される企業組織と労働法」
講師：マシュウ・フィンキン／イリノイ大学教授
- 第5回「アメリカと欧州の雇用システムと労働法政策」
講師：荒木尚志／東京大学大学院教授

◆ 多様なプログラムへの参加

OECD-LEED(地域経済・雇用開発プログラム) パートナーシップ・クラブ

世界各国の約40の研究機関、研究者が参加しているOECD-LEEDパートナーシップ・クラブに参加し、地域雇用に関する各国事例などの情報収集を行い、プロジェクト研究の基礎資料として活用している。

EU 財団の研究機関ネットワーク

EU 財団 (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) の主宰する研究機関ネットワークに参加し、EU加盟国の労使関係研究動向等に関する情報を収集している。

◆ 研究者の招へい・派遣

労働政策研究に資する目的で、プロジェクト研究等との関連が強く、当該分野において優れた知見を有する海外研究者等を招へいし、相互の研究成果の交換・活用、ネットワークの形成を図っている。また、海外の労働政策や労働問題の調査研究等を目的に当機構研究員を海外に派遣している。

平成26年度

- 招へい
クムディネイ・ディサナヤケ／コロボ大学
上級講師 (スリランカ)
研究テーマ：「日本における非正規雇用の人的資源管理マネジメント」
他1名
- 派遣
高橋康二／研究員
用務：「米国社会学会2014年次大会」研究発表
派遣先：サンフランシスコ (米国)
他

◆ 我が国の労働政策、調査研究等の情報の海外への発信

労働政策研究に資することを目的に、当機構の研究成果等を活用して、日本の労働事情、労使関係や労働政策に関する英文情報を整備し、印刷物、ホームページにより海外の研究機関等に提供している。

- 日本の労働問題に関する最近の状況やデータとその分析をまとめた英文「日本の労働問題と分析」を研究員等の執筆により作成。
- 日本の主要な労働統計を欧米主要国と比較する英文統計資料を作成。
- 外国人研究者等に日本の労働政策研究に関する情報を提供する目的で英文雑誌「Japan Labor Review」(季刊)を発行。

平成26年度 Japan Labor Review の特集テーマ

春号：Transition from School to Working Life for Japanese University Students

夏号：Japan's High Economic Growth and Labor

秋号：Labor and Family Formation

冬号：The Outlook for Employment of Persons with Disabilities in Japan

- 研究成果を外国の研究者等に紹介する目的で、『労働政策研究報告書』のサマリーを英訳してホームページに掲載。



2015年
3月号

改めて賃金を問い直す——賃金体系と今季労使交渉の課題

JILPT 調査などからみた賃金体系の現状と課題

〈有識者アンケート〉 賃金体系・制度・評価の運用と課題

川口大司 笹島芳雄 高原暢恭 早川行雄 肥後文雄

2015 春季労使交渉 労働側の要求動向と特徴

経団連『2015年版経営労働政策委員会報告』の概要

過去3年間に半数弱の企業が賃金制度改定を実施——BLM 特別調査

【トピックス】 電気事業に係るスト規制法の今後の在り方を提言——労政審部会報告

2015年
2月号

若者の採用・活用・定着——地域での就労機会の拡大に向けて

地方大学の学生の地元就職への道筋——本社一括でない大卒新人採用の実態調査から

労政審部会が示す新たな若年雇用対策案と労働組合による実態把握

北海道、広島、福岡での若年人材の誘致と地元定着に向けた取り組み

——地域シンクタンク・モニターからのレポート

【トピックス】 賃上げ実施・予定が前年比3.8ポイント増の83.6%に——厚労省調査

【海外労働事情】 低賃金労働の拡大とその防止をめぐる議論——イギリス

2015年
1月号

正規雇用化への新たな動向——始まる「第2ラウンド」

正規・非正規雇用動向の局面認識——正規化の「第2ラウンド」の到来と課題

有期契約労働者の正社員化と処遇改善の先進事例

——モロゾフ ルミネ 東京信用金庫 トヨタ労組 生協労連

改正労働契約法への対応を考える——JILPT 労働政策フォーラム in 大阪から

強まる人手不足感、教育訓練投資に下げ止まりの兆し——BLM 特別調査

〈特別企画〉 平成26年 労働経済の年間分析

【海外労働事情】 中国の賃金体系と最低賃金制度

2014年
12月号

日本人の働き方はどうなっているのか——JILPT 第2回就業実態総合調査から

「仕事が生きがい」と考える働き盛り層の女性が目立つ

日本人の就業実態に関する総合調査——10年、14年調査の二時点比較

〈総合調査特別テーマ〉 働く人のメンタルヘルスとパワーハラスメントの実情

〈有識者アンケート〉 職場におけるハラスメント・メンタルヘルスの課題と対策

今野浩一郎 金子雅臣 亀田高志 加茂善仁 神林龍 久保真人 夏目誠

水島郁子 水谷英夫 宮城まり子 山岡順太郎

【連載】 日本マイクロソフトの社員の成長を重視した人材開発の仕組み

2014年
11月号

高齢者の社会参加をどう進めるか——セカンドライフの充実を求めて

労働政策フォーラム 高齢者の多様な働き方と社会参加の実現に向けて

〈基調講演〉 生涯現役社会の実現を目指して

〈事例報告〉 ダイキン工業、高齢社、柏市・UR・東大共同プロジェクト

〈パネルディスカッション〉

【スペシャルトピックス】 来春闘は「物価動向」や「業界全体の業績」が検討ポイント——BLM組合調査

【トピックス】 女性の活躍推進に関する法律案要綱を妥当と答申——労政審

【海外労働事情】 ハルトツ改革の功罪——ドイツ

2014年
10月号

欧州諸国の労働協約システム——労働条件決定と労使関係

いま、ヨーロッパ諸国の労働協約を分析する意味

ドイツにおける産業別労働協約システムの現在

フランスにおける産業別労働協約システムの基本構造とその現状

スウェーデンの労使関係——労働力取引の実態から

〈特別企画〉 2014年賃金交渉・協議の最終集計——中小企業・非正規雇用への相場波及と今後の課題

【トピックス】 連合が「過半数代表制」の適切な運用に向けた考え方を整理

【海外労働事情】 イギリス 低技能職種への外国人労働者流入の影響

平成26年度

2014年
9月号

成長分野における技能者の育成——ものづくり産業を支える人材の確保

ものづくり企業の新事業展開と人材育成に関する調査

〈事例紹介〉 新事業を展開する企業——協和精工 サンテック ハリキ精工

〈特別企画〉 建設労働者の人材確保と育成

——城東職業能力開発センター江戸川校 鈴木職業訓練校 広島建設アカデミー

〈スペシャルピックアップ〉 管理職マネジメントの変容と課題

【トピックス】 最低賃金/2年連続で全ランク10円以上を答申

【海外労働事情】 ドイツ 年金支給開始年齢を65歳から63歳へ一部引き下げ

2014年
8月号

企業の雇用ポートフォリオの変容——限定正社員と正規登用を中心に

非正規雇用者の正社員登用の可能性

非正規雇用者の活用と正社員登用の状況

企業における雇用ポートフォリオのあり方は今、どう変わろうとしているのか

【連載】 非正規社員をめぐる雇用管理と制度改定——ANA コープさっぽろ ファンケル 西友

【トピックス】 「世界でトップレベルの雇用環境を」——政府が成長戦略を決定

【海外労働事情】 イギリス 就労者の貧困への懸念の高まり

2014年
7月号

グローバル人材の確保・育成——企業の人事戦略からみえてくるもの

労働政策フォーラム 日本型グローバル人事のこれから

〈基調講演〉 真のグローバルカンパニーを目指して 日立製作所

〈報告〉 コマツ、SAP ジャパン

〈パネルディスカッション〉

調査結果 製造業のグローバル展開に伴う技能者の育成

研究成果 企業における高度外国人材の活用と就業

【トピックス】 首相が新たな労働時間制度の選択肢を示すよう指示

【海外労働事情】 イギリス 待機労働契約の規制をめぐる議論

2014年
6月号

有期労働契約法制の新たな展開——改正労契法の課題と対応

労働政策フォーラム 24年改正労働契約法への対応を考える

〈基調講演〉 改正労働契約法への対応から見えてくるもの

〈調査報告〉 有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査結果

〈事例報告〉 ダスキン労働組合、三越伊勢丹

〈パネルディスカッション〉

インタビュー調査 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

【トピックス】 改正パートタイム労働法が成立

【海外労働事情】 韓国 雇用労働部が「賃金体系改編マニュアル」を発行

2014年
5月号

2014 労使交渉と残された課題——今春の「賃上げ動向」を踏まえて

復活した「賃上げ」と「春闘」の変質

主要100社の賃上げ・一時金回答

中堅・中小の賃上げ回答と特徴点

流通・小売、食品関係の賃上げ状況

パート、契約社員の賃上げ動向

【トピックス】 企業が能力開発に支出する費用が上昇の見込み

【海外労働事情】 イギリス 最低賃金がインフレ率を上回る引き上げ

2014年
4月号

多様化する雇用就業——その変化と実態

〈総論〉 非正規雇用の鳥瞰図と社会政策

正社員とパートタイム労働者の賃金格差

壮年期の非正規労働——個人ヒアリング調査から

有期契約労働者の活用理由と働き方・満足度

第2特集 東日本大震災から3年——現地の課題と海外からの教訓

【連載】 日本郵政グループの新たな人事・給与制度

【海外労働事情】 フランスにおける雇用保護法制の動向

2015年
3月

若者と向き合うキャリアガイダンス—ツールの活用・実践の現場から—

第1部

〈基調報告〉

「場面に応じたツールの活用」

室山晴美 統括研究員

〈事例報告〉

(1) ハローワーク池袋

久富木未希子 ハローワーク池袋学生支援コーナージョブサポーター

(2) 愛知県労働協会

中道明弘 愛知県労働協会あいち労働総合支援フロア相談員

(3) 日本体育大学

本間啓二 日本体育大学体育学部教授

〈パネルディスカッション〉

第2部

〈VRTカード講習会〉

室山晴美 統括研究員

深町珠由 副主任研究員



2015年
3月

多様な社員の活用を企業の成長力に

〈基調講演〉

「労働力減少時代への雇用システム改革～多様な人材の能力発揮のために～」

山田 久 日本総合研究所チーフエコノミスト

〈事例報告〉

(1) イオンリテール株式会社

石塚幸男 イオンリテール株式会社取締役専務執行役員

(2) 株式会社クレディセゾン

武田雅子 株式会社クレディセゾン取締役（戦略人事部・CS推進室管掌）

(3) 日本アイ・ビー・エム株式会社

平林正樹 日本アイ・ビー・エム株式会社人事・労務・次長

〈パネルディスカッション〉「多様な社員を企業成長にいかにか活かすか」

パネリスト：

石塚幸男 武田雅子 平林正樹

コメンテーター：

山田 久

コーディネーター：

今野浩一郎 学習院大学経済学部教授



平成26年度

2014年
11月**改正労働契約法への対応を考える（大阪開催）**

〈基調講演〉

「改正労働契約法への対応から見てくるもの」
菅野和夫 理事長

〈調査報告〉

「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より—」
渡辺木綿子 主任調査員補佐

〈事例報告〉

- (1) 全国生協労働組合連合会
北口明代 全国生協労働組合連合会中央執行委員長
- (2) 株式会社帝国ホテル
古谷厚史 株式会社帝国ホテル執行役員人事部長

〈パネルディスカッション〉

パネリスト：

- | | |
|-------|---------------------------|
| 北本修二 | 北本法律事務所弁護士／連合大阪法曹団代表幹事 |
| 上原康夫 | 井上・上原法律事務所弁護士／連合大阪法曹団事務局長 |
| 松下守男 | 松下法律事務所弁護士／経営法曹会議常任幹事 |
| 竹林竜太郎 | 竹林・畑・中川・福島法律事務所弁護士 |
| 濱口桂一郎 | 主席統括研究員 |

コーディネーター：

菅野和夫

2014年
9月**高齢者の多様な働き方と社会参加の実現に向けて**

〈基調講演〉

「生涯現役社会の実現を目指して」
清家 篤 慶應義塾長

〈事例報告〉

- (1) ダイキン工業株式会社—企業の継続雇用の取組み—
藏本秀志 ダイキン工業株式会社人事本部人事・労政・労務グループ担当課長
- (2) 株式会社高齢社—高齢者派遣事業の取組み—
有我昌時 株式会社高齢社取締役
(株式会社かじワン代表取締役社長)
- (3) 柏市・UR・東大共同プロジェクト『セカンドライフ支援事業』—地域の取組み—
前田展弘 ニッセイ基礎研究所主任研究員
(東京大学高齢社会総合研究機構客員研究員)

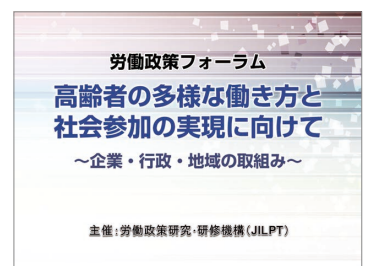
〈パネルディスカッション〉

パネリスト：

藏本秀志 有我昌時 前田展弘

コーディネーター：

伊藤 実 公益社団法人全国求人情報協会理事



2014年6月 **アンダークラス化する若年女性 Part2 ～支援の現場から～**

〈基調講演〉

「労働と家庭からの排除～アンダークラス化する若年女性問題～」
宮本みち子 放送大学副学長／日本学術会議連携会員

〈現場からの報告〉

「『よりそいホットライン』の活動を通じて」
遠藤智子 一般社団法人社会的包摂サポートセンター事務局長
「豊中におけるパーソナルサポート事業の活動を通じて」
白水崇真子 一般社団法人キャリアブリッジ代表理事
「若年女性の就労体験カフェの活動を通じて」
小園弥生 男女共同参画センター横浜南管理事業課長

〈講演〉

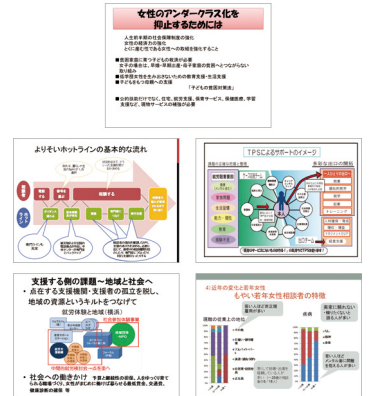
「女性の貧困問題の構造」
丸山里美 立命館大学産業社会学部准教授

〈パネルディスカッション〉

パネリスト：
宮本みち子 遠藤智子 白水崇真子 小園弥生 丸山里美

コメンテーター：
山田昌弘 中央大学文学部教授／日本学術会議連携会員
金井淑子 立正大学文学部教授／日本学術会議連携会員

コーディネーター：
小杉礼子 特任フェロー／日本学術会議連携会員



2014年4月 **日本型グローバル人事のこれから**

〈基調講演〉

「真のグローバルカンパニーを目指してーグローバル人財戦略とその実行ー」
山口岳男 株式会社日立総合経営研修所取締役社長
(株式会社日立製作所人財統括本部兼任)

〈報告〉

「コマツのグローバル人材育成」
荒井秀明 株式会社小松製作所コマツウェイ総合研修センター所長付
「SAP自身のグローバル人事ー欧米企業の人事戦略 これまでと今後」
南和気 SAP ジャパン株式会社人事／人財ソリューション部長

〈コメント〉

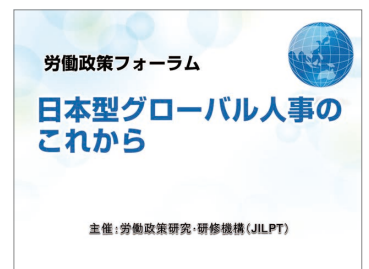
「グローバル人事のかぞえ歌ー現場と学問を架橋する立場からー」
杉浦正和 早稲田大学ビジネススクール教授

〈パネルディスカッション〉

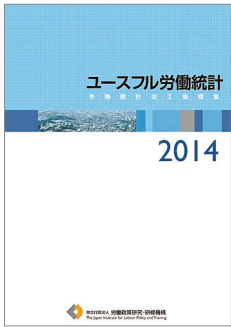
パネリスト：
山口岳男 荒井秀明 南和気

コメンテーター：
杉浦正和 早稲田大学ビジネススクール教授

コーディネーター：
守島基博 一橋大学大学院商学研究科教授



平成26年度



ユースフル労働統計 労働統計加工指標集 2014

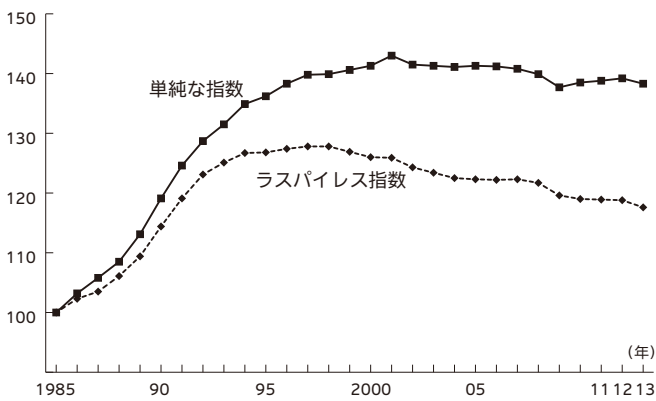
「労働統計加工指標集」とは各種労働統計の調査結果を素材にして、それらを組み合わせる新しい統計指標にし、その計算方法と結果を紹介したものです。

2014年版は、労働に関する分野を大きく21のカテゴリーに分け、カテゴリーごとに関連する指標を整理し、52の指標を紹介しています。

〈主な指標〉

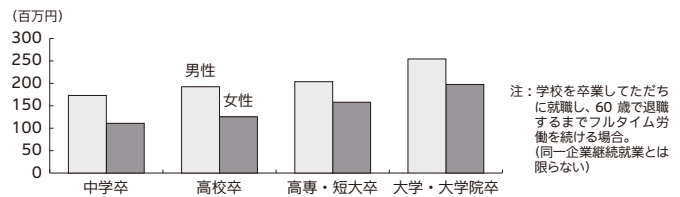
- ◎賃金コスト指数 ◎労働の質指標 ◎フリーター数、若年無業者数 ◎出向労働者比率
- ◎雇用形態別失業率 ◎均衡失業率、需要不足失業率 ◎転職希望率
- ◎所定内給与の賃金格差 ◎ラスパイレズ賃金指数 ◎就業形態別賃金格差
- ◎転職による賃金変動D.I. ◎部長・課長比率 ◎生涯賃金 ◎生涯労働時間 など

ラスパイレズ賃金指数の推移 産業計 (1985=100)



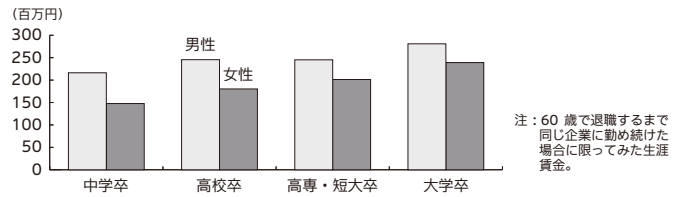
資料：「賃金構造基本統計調査」

生涯賃金 (60歳まで、退職金を含まない、2012年)



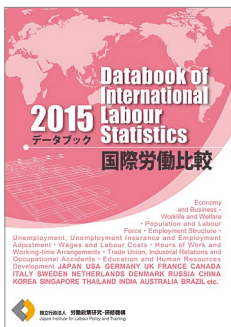
注：学校を卒業してただちに就職し、60歳で退職するまでフルタイム労働を続ける場合。(同一企業継続就業とは限らない)

同一企業型の生涯賃金 (60歳まで、退職金を含まない、2012年)



注：60歳で退職するまで同じ企業に勤め続けた場合に限りみた生涯賃金。

資料：「賃金構造基本統計調査」



データブック国際労働比較 2015

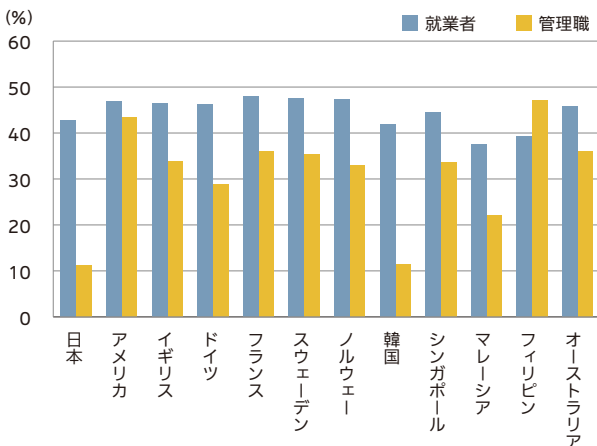
労働に関する各種統計指標及び統計数値を理解する上で参考となる制度を、国際比較が可能な資料集として編集・作成したものです。

2015年版は、28の「グラフと解説」、135の「統計・制度表」を掲載しています。

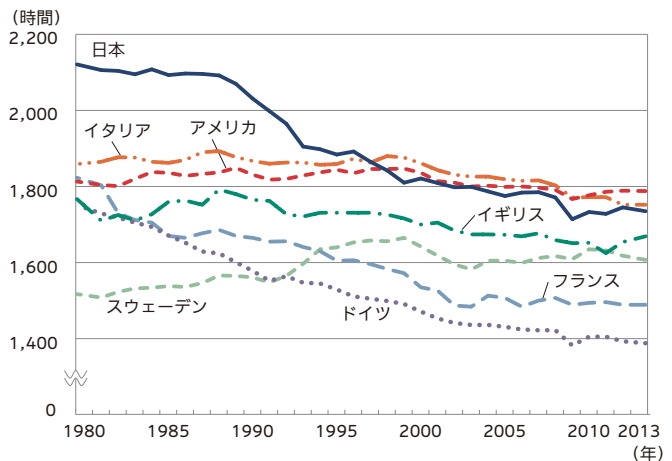
〈目次〉

- | | | |
|-------------|-----------------|-------------------|
| 1. 経済・経営 | 4. 失業・失業保険・雇用調整 | 7. 労働組合・労使関係・労働災害 |
| 2. 人口・労働力人口 | 5. 賃金・労働費用 | 8. 教育・職業能力開発 |
| 3. 就業構造 | 6. 労働時間・労働時間制度 | 9. 勤労者生活・福祉 |

就業者及び管理職に占める女性の割合 (2013年)



一人当たり平均年間総実労働時間 (就業者)



報告書等の全文はホームページでご覧になれます。

<http://www.jil.go.jp/institute/index.html>