



JILPT 成果の概要 2018 平成30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

目次

成果の概要 2018（平成 30 年度）

第 I 章 プロジェクト研究の成果

5

中期目標期間（平成 29 年度～令和 3 年度）において実施する中長期的な労働政策の課題に関する研究の成果です。

1 雇用システムに関する研究【部門横断】

(1) 日本企業のグローバル戦略に関する研究

調査シリーズ No.190 ————— 6

2 人口・雇用構造の変化等に対応した労働・雇用政策のあり方に関する研究【雇用構造と政策部門】

(2) 高齢者の多様な活躍に関する取組 II—地方自治体等の事例—

資料シリーズ No.212 ————— 8

(3) 生涯現役を見据えたパラレルキャリアと社会貢献活動—企業人の座談会（ヒアリング調査）から—

資料シリーズ No.215 ————— 9

3 技術革新等に伴う雇用・労働の今後のあり方に関する研究【経済社会と労働部門】

(4) 人々は、いつ、どこで仕事をする時にスマートフォンやパソコンなどを使用するのか—「社会生活基本調査」

個票データによる観察—

ディスカッションペーパー 19-01 ————— 11

(5) 生産性の上昇が労働需要に与えるマクロ影響評価（II）—一般均衡フィードバックによる構造変革の複製と外挿—

ディスカッションペーパー 19-03 ————— 13

(6) 近年の技術革新と雇用に関わる諸外国の政策動向

資料シリーズ No.205 ————— 15

(7) 労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018 年度版）による将来推計—

資料シリーズ No.209 ————— 17

4 働き方改革の中の労働者と企業の行動戦略に関する研究【働き方と雇用環境部門】

(8) シングルマザーへの就業支援事業の効果—高等職業訓練促進給付金に注目して—

ディスカッションペーパー 19-04 ————— 19

(9) 仕事・働き方の自律性と労働時間—社会的な観点からの論点整理

ディスカッションペーパー 19-06 ————— 21

5 多様なニーズに対応した職業能力開発に関する研究【人材育成部門】

(10) 「日本の高卒就職システム」の現在—1997 年・2007 年・2017 年の事例調査から—

労働政策研究報告書 No.201 ————— 23

(11) IT 関連教育訓練の現状に関する調査～教育訓練実施事業者・教育訓練受講者のアンケート調査結果～

調査シリーズ No.188 ————— 25

(12) 民間教育訓練プロバイダーの活動

調査シリーズ No.189 ————— 28

(13) 若年者の離職状況と離職後のキャリア形成 II（第 2 回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査）

調査シリーズ No.191 ————— 30

6 全員参加型の社会実現に向けたキャリア形成支援に関する研究【キャリア支援部門】

(14) 職業訓練及びキャリアコンサルティングの統計的手法による効果検証

労働政策レポート No.12 ————— 33

(15) 職業レディネス・テスト第 3 版の尺度の信頼性および換算規準の妥当性に関する検討

ディスカッションペーパー 18-06 ————— 36

(16) 職業分類作業部会報告 I—小分類項目の見直し— 資料シリーズ No.213	39
---	----

7 労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する研究【労使関係部門】

(17) 中国におけるシェアリング・エコノミー下の「新たな就労形態」と就労者保護—その光と影— 労働政策研究報告書 No.202	41
(18) “労働 4.0”とドイツ労働法—Krause 鑑定意見をを中心に— ディスカッションペーパー 19-02	42
(19) 性的マイノリティの自殺・うつによる社会的損失の試算と非当事者との収入格差に関するサーベイ ディスカッションペーパー 19-05	43
(20) フランス労働法改革の意義と労使関係への影響 資料シリーズ No.211	44

第Ⅱ章 課題研究・緊急調査の成果 47

厚生労働省の要請に基づき、直近の政策ニーズに対応した調査研究の成果です。

(1) 企業の人的資産情報の「見える化」に関する研究 調査シリーズ No.185	48
(2) 「独立自営業者」の就業実態 調査シリーズ No.187	52
(3) 日米における自営業主数の計測 ディスカッションペーパー 18-07	56
(4) 労働法の人的適用対象の比較法的考察 資料シリーズ No.214	58
(5) 職場のパワーハラスメントに関するヒアリング調査結果 資料シリーズ No.216	60

第Ⅲ章 労働情報の収集・整理の成果 63

調査部で実施した国内及び海外の労働情報に関する各種調査の成果です。

(1) 病気の治療と仕事の両立に関する実態調査（WEB 患者調査） 調査シリーズ No.180	64
(2) 病気の治療と仕事の両立に関する実態調査（企業調査） 調査シリーズ No.181	66
(3) 「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査」及び「社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」結果 調査シリーズ No.182	68
(4) ものづくり産業における労働生産性向上に向けた人材育成と能力開発に関する調査結果 調査シリーズ No.183	71
(5) 多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査（企業調査・労働者調査） 調査シリーズ No.184	73
(6) 過半数労働組合および過半数代表者に関する調査 調査シリーズ No.186	75
(7) 職業訓練の効果測定制度に関する調査研究—アメリカ— 資料シリーズ No.206	78
(8) 諸外国における外国人材受入制度—非高度人材の位置づけ— —イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ、韓国、台湾、シンガポール— 資料シリーズ No.207	80

(9) 諸外国における女性活躍・雇用均等にかかる情報公表等について—フランス、ドイツ、イギリス、カナダ— 資料シリーズ No.208	82
(10) 企業における福利厚生施策の実態に関する調査—ヒアリング結果— 資料シリーズ No.210	84

第IV章 研究成果の普及・情報発信 85

研究成果について、ホームページに全文を公開するとともに、各種媒体、セミナー等を通じて情報発信に努めています。

(1) 出版物	86
(2) 政策論点レポート	86
(3) 月刊誌「日本労働研究雑誌」	87
(4) 月刊誌「ビジネス・レーパー・トレンド」	88
(5) 英文情報誌「Japan Labor Issues」	90
(6) 統計情報の提供	92
(7) 労働政策フォーラム	94
(8) 国際セミナー、共催シンポジウム・ワークショップ	96

プロジェクト研究 の成果

調査シリーズ No.190

日本企業のグローバル戦略に関する研究

平成31年3月刊行

担当：中村良二

研究の区分

- プロジェクト研究「雇用システムに関する研究」

研究の目的

本研究の目的は、わが国企業が現在、どのような認識からいかなるグローバル戦略を選択し、その際、どういった課題を抱えているのかを探ることにある。

周知のとおり、AIやITを中心とした技術革新が仕事の進め方そのものを根本から変え、さらに、わが国国内と国外との関係も急速に変えつつある中で、現在から今後にわたり、海外関係、とりわけアジア地域との関係緊密化がいつそう進展することは確実であろう。その際、わが国の雇用や労働、そして、経済社会全体の発展に寄与するような方向性を検討するためには、グローバル化の中でのわが国企業の戦略と、海外、とりわけ、アジアの国々の経済・労働社会に関する適確な状況把握がぜひとも必要である。

わが国企業がグローバルに事業展開をする中で、現在から今後、短期的、中長期的にどういった戦略を採用し遂行しようとしているのであろうか。今後の雇用システムの中で重要な一つの要素となるわが国企業のグローバル戦略を検討することが本書の目的である。

研究の方法

- アンケート調査結果の分析
- 期間：2018年9月18日～10月12日
- 対象：東京証券取引所一部・二部に上場する2,608社
- 回収数（率）：171票（6.6%）

研究期間

平成29～30年度

研究担当者

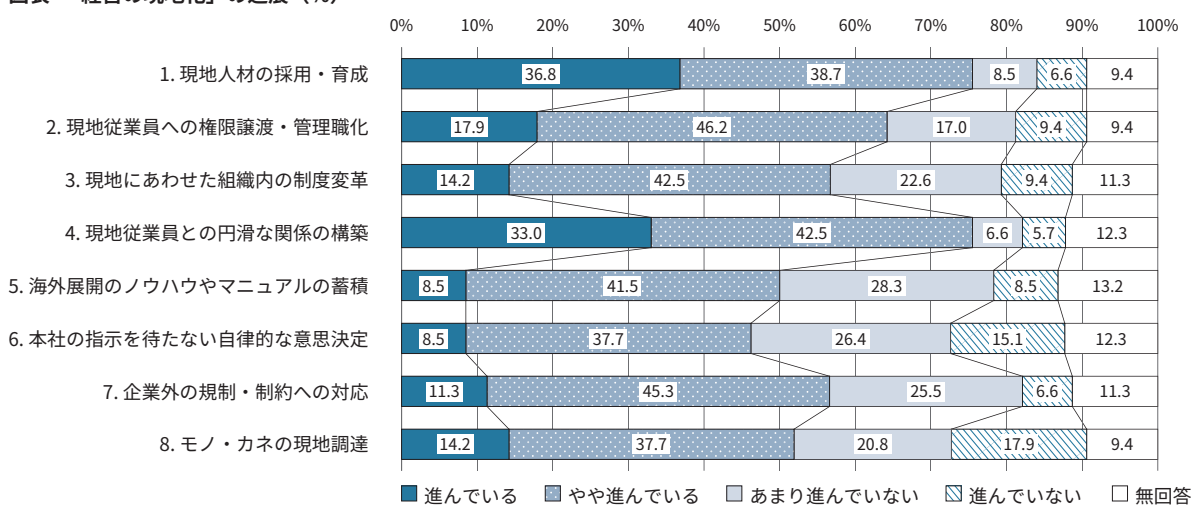
中村良二 副統括研究員

主な事実発見

1 本社と現地法人との関係性

- ① 決定権限に関しては、おおまかに言えば、「基本的には本社が決定」という企業が、約6割を占める。その中で、「現地側の裁量が多い」のが、約1/3となっている。この「現地側の裁量が多い」のは、社歴の長い企業、非製造業よりも製造業企業が多い。
- ② 本社と現地側のコミュニケーション全般に関しては、「うまくいっている」との認識が、約7割で見られる。製造業の大多数が「うまくいっている」と認識しているのに対し、非製造業では、半数を超える水準に留まっている。
- ③ 本社の承認を受けずに現地で決定できるのは、「部材・サービスの主な購入先の変更」、「製品・サービス・商品の主な販売先の変更」の2点と考えられる。
- ④ 中国でのビジネスを展開する際の経営上のメリットは、現地市場の規模が大きく、今後の市場の発展が見込めるためである。非製造業に比べ、製造業の指摘率が高い。
- ⑤ その際、経営課題としては、人件費の高騰、競合企業の台頭があげられる。非製造業においては、「優秀な人材の確保」、「新規顧客の開拓」が製造業に比べて高い。

図表 「経営の現地化」の進展 (%)



- ⑥人材の採用については、製造業ではホワイトカラーに関して人材確保競争が問題であり、非製造業ではホワイトカラーでは、優秀な人材の応募がないことがあげられる。
- ⑦人材の流出に関しては、かつて取りざたされたほどの緊急課題とはみられていない。ただ、先ほどの人材採用の問題とも関連して、より社歴の短い企業、今後拡大を目指す企業では、部長層、中堅層などの流出が問題となっている。
- ⑧現地化の状況の現地人材の採用・育成、現地従業員との円滑な関係などについて、製造業では肯定的な回答が全般的にみられる一方で、非製造業では否定的な回答が多くみられた。
- ⑨今後の発展のために重要な要素としては、やはり、ヒトに関して、現地人材の採用・育成、現地従業員への権限委譲・管理職化があげられる。

2 内なるグローバル化

「内なるグローバル化」志向を示す変数は、互いに強く相関していた。一例を挙げると、グローバル化の推進に前向きな企業ほどグローバル人材の確保・育成には満足していない傾向や、実際にグローバル人材や中核的役割を担う外国人を雇用している企業ほど外国人雇用に明確なビジョンをもっており、また外国人に対する偏見や雇用の困難を感じていない傾向がみられた。

(企業の属性を説明変数とする重回帰分析の結果)

- ①創業年数が短いほど、グローバル化は必要だと考えていた。
- ②従業員数が多い企業は、(1) 同じ能力ならば外国人よりも日本人を採用したい、(2) 外国人労働者は今後増えていこうと考える傾向があった。
- ③売上高が多い企業には、(1) 同じ能力ならば日本人を採用するとは限らない、(2) グローバル化対応は早急に行うべき、(3) 外国人労働者の増加は望ましい、(4) 外国人雇用のために企業のシステムを変える必要があるなどと「内なるグローバル化」への肯定的な傾向がみられた一方で、(5) 外国人雇用は難しいことであるとも感じていた。
- ④外国人社員を雇う企業は、(1) よりグローバル化の必要性を感じており、(2) グローバル化対策を早急に行うべきだという意識や、(3) 中核的な役割を担う外国人を現在雇っており、(4) 将来的にも中核的な役割を担う外国人を雇いたいとする態度、さらには(5) 外国人雇用の積極的な理由があり、(6) 優秀な留学生を労働力としたいなどの「内なるグローバル化」に対する積極的な姿勢がみられた。その一方で、こうした企業には、(7) 外国人を異なる存在として扱うべきではない、(8) 外国人は日本人より離職しやすいとみなしていた。

- ⑤海外現地法人のある企業には、そうでない企業に比べて(1) グローバル化の必要性を感じ、(2) グローバル化対策を早急に行うべきだと考える傾向が見出された。
- ⑥広範囲に海外展開している企業は、(1) グローバル化の必要性を感じ、(2) グローバル人材を育成・確保できていると感じていた。また(3) 外国人を管理職に登用する必要があるとも考えており、(4) 外国人に企業内の新たな役割を期待していた。ほかにも(5) 優秀な留学生を労働力としたい、(6) 同じ能力ならば日本人を採用するとは限らないなどの「内なるグローバル化」志向がみられた。
- ⑦非製造業に比べると、製造業は(1) グローバル化対策を早急に行うべきだと考える一方で、(2) 外国人を採用する必要性を感じていないことが明らかになった。
- ⑧新入社員にグローバルな能力を求めるほど、(1) グローバル化の必要性、(2) 外国人の採用・管理職化の必要性を感じており、(3) 優秀な留学生を労働力としたい、さらには(4) 同じ能力ならば日本人を採用するとは限らないと考える傾向があった。

政策的インプリケーション

わが国企業のグローバル展開に関する情報を収集し、政策立案のための基礎的データを提供する。

関連の研究成果

- 資料シリーズ No.185 『中国進出日系企業の研究』(2017年)
- 調査シリーズ No.24 『第4回日系グローバル企業の人材マネジメント調査結果』(2006年)

資料シリーズ No.212

高齢者の多様な活躍に関する取組Ⅱ

—地方自治体等の事例—

平成31年3月刊行

担当：大隈俊弥

研究の区分

- プロジェクト研究「人口・雇用構造の変化等に対応した労働・雇用政策のあり方に関する研究」

研究の目的

高齢者の活躍を支援する地方自治体等の取組の好事例を収集し、政策への反映等を通じて、地域レベルでの生涯現役社会の実現に資するものとする。

研究の方法

ヒアリング調査（7自治体等）

※山形市（山形県）、袋井市（静岡県）、米子市（鳥取県）、山梨県、愛知県、富山県、徳島県

研究期間

平成30年度

研究担当者

中山明広 統括研究員
大隈俊弥 統括研究員

主な事実発見

厚生労働省の生涯現役促進地域連携事業を実施している7自治体等にヒアリングを実施し、それぞれの地域の課題に対応した特徴のある取組を収集した。

また、各自治体等の取組を通じて、次のような整理を行うことが可能である。

- ①生涯現役促進地域連携事業を実施する自治体のほとんどは生きがいの就労をターゲットとしており、高齢者の利用する媒体や施設等に着目して事業を周知しているケースが多いこと。
- ②自治体による周知の取組によって情報を得た高齢者のゲートウェイとなるのが、各種ワンストップセンターやセミナーであること。ワンストップセンターは選択型（来所者が生きがいの就労、ボランティアなど様々な進路を選択可能）と集中型（生活相談など様々な目的の来所者を就労に結びつけることが可能）に分類でき、セミナーは啓発型（就労に対する考え方を变えるもの、過去の地位等からの脱却を促すもの、高齢者の強みを自覚させるもの等）と専門

型（専門知識等を付与するもの）に分類できること。

- ③高齢者のニーズと地域資源等に由来する地域の就労機会との間には隔たりがあるのが通常であり、そのギャップを埋めるためにコーディネータの果たす役割が大きいこと。実際に、就労機会を高齢者のニーズに合わせる取組（業務の切出し、ワークシェアリング、作業負担の軽減）と高齢者の意識改革につながる取組の双方が行われていること。

政策的インプリケーション

地方自治体による高齢者の活躍支援の取組については、生涯現役促進地域連携事業を通じ、相当数の地方自治体に拡大していくことが政府の方針とされているところであり、先行する好事例を収集することにより、地方自治体への周知啓発に当たってのポイントが明確になることが期待できる。

政策への貢献

研究結果を厚生労働省に提供することとしており、地方自治体等による取組の普及促進、生涯現役促進地域連携事業の改善等に活用できるものとする。

関連の研究成果

- 資料シリーズ No.198『高齢者の多様な活躍に関する取組—地方自治体等の事例—』（2018年）
- 資料シリーズ No.182『地域における高齢者の多様な活躍のヒアリング事例—地方公共団体等の取組を中心に—』（2017年）

資料シリーズ No.215

生涯現役を見据えたパラレルキャリアと社会貢献活動

—企業人の座談会（ヒアリング調査）から—

令和元年 5 月刊行

担当：小野晶子

研究の区分

- プロジェクト研究「人口・雇用構造の変化等に対応した労働・雇用政策のあり方に関する研究」

研究の目的

本研究は「人生 100 年時代」を見据え、雇用や賃労働で働くことを超えて、社会貢献活動も「就労」の視野に入れながら生涯キャリアをいかに作るかを考えていくものである。本報告書は、企業に勤める従業員に対し、自身のキャリアとボランティアや社会貢献活動の関わりについて座談会形式で調査した内容を収録している。

これまでの研究からは、定年退職後からボランティア活動を始める人よりも、現役で働いている頃から携わっている人の方が、高齢期での関わり方やアクティブ度が高くなることを指摘していた。つまり、スムーズにセカンドキャリアに軸足を移していくには、なるべく早い段階から行動することが重要といえる。

現役時代から、来るセカンドキャリアを見据えて準備するとなると、助走時期が必要になる。ドラッカーは著書の中で「パラレルキャリア」を提唱しており、これは本業の仕事の他に、NPO などの非営利活動で働くことにより、会社や家庭とは別の「もう一つのコミュニティ」を持ち、より広い視野や経験、より精神的に豊かな生き方が出来るという考え方である。

定年退職を迎え、就業からリタイアすると生活は一変する。40-44 歳の壮年期男性（図表 1）と 60-64 歳の無職の高齢期男性（図表 2）の生活時間を 24 時間でみると、リタイア後の高齢者は、テレビやラジオを視聴する時間が大幅に増えていることがわかる。テレビ、ラジオを視聴すること自体が悪いわけではないが、やはり生活の中心はそれらよりも、コミュニティの中で充実した社会生活を送ることが望ましいだろう。

研究の方法

本研究は、調査協力企業 2 社において座談会形式（グループヒアリング調査）で行った。調査協力企業は、大手商社 A 社、大手金融機関 B 社である。ヒアリングは年齢階層別に 5～9 名、各社 5 グループで構成し、65 名（A 社 30 名、B 社 35 名）が参加した。調査は、就業時間中に 2 時間程度時間を得て、各グループ 1 回ずつ、計 10 回実施した。

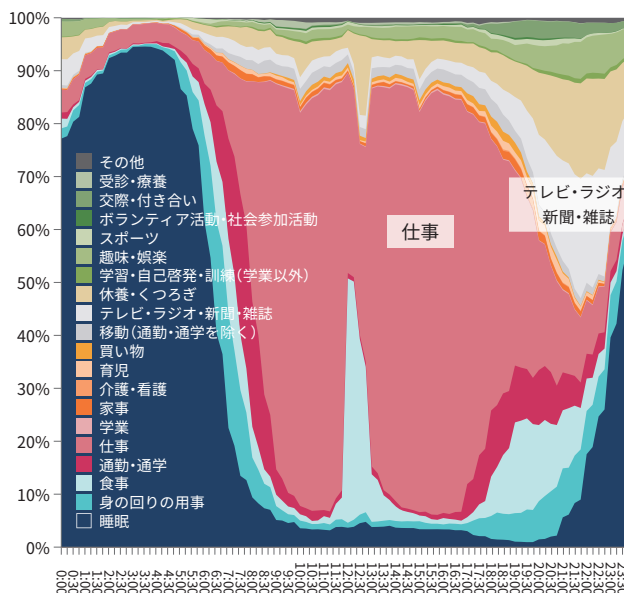
研究期間

平成 29～30 年度

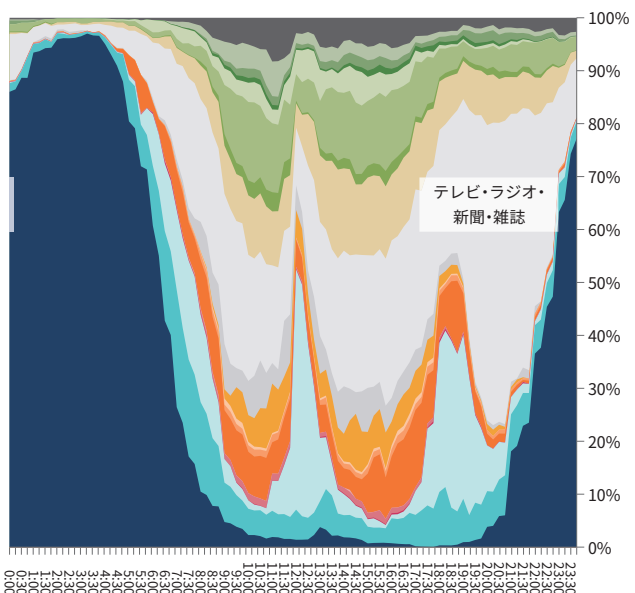
研究担当者

小野晶子 主任研究員

図表 1 男性 40-44 歳の生活時間（40-44 歳男性、n=4,973）



図表 2 男性無業者 60-64 歳の生活時間（60-64 歳男性、n=1,058）



資料出所：平成 28 年「社会生活基本調査」総務省

主な事実発見

- ① 企業人のボランティアや社会貢献活動の経験については、子供の学校や幼稚園でのPTAや、スポーツチームのサポートやコーチ、自治会活動などを、ボランティアの自覚なく行っている人が多い。東日本大震災の被災地支援活動については、それぞれの企業が呼びかけて行ったボランティア活動のインパクトは大きく、企業人に響くことがわかった。たとえ自費であったとしても、企業が仲介したりアレンジする活動の訴求力は高い。
- ② PTA や地元のスポーツチームのサポートやコーチ、自治会活動などの身近な活動は、地域に溶け込むきっかけになっている。特に都市部に住む男性の場合、定年退職後に地域とのつながりが持てないことが問題とされるが、働きながらも身近にあるこういった活動に参加することで一気に地域のつながりが広がる可能性がある。会社側もこういった身近な活動でボランティア休暇が使えるなどの支援策があれば、地域に活動基盤が出来、男性も定年退職後にもどっていける場所ができるようになるかもしれない。
- ③ ボランティアや社会貢献活動に参加したきっかけについては、「環境」「誘い」「経験、共感、恩返し」が関係しており、「環境」として家庭や学校教育でボランティア活動をやった経験や、海外留学、在留経験、キリスト教徒であることがベースにある場合、ボランティア活動を行う可能性が高くなるようだ。さらに、家族や友人、同僚の誘いがあったり、習い事や地域のつながりで駆り出されたり、上司や顧客から誘われるといった身近な人からの「誘い」がきっかけという人もかなり多い。
- ④ ボランティア活動から得られたものについては、心の充足ややりがい、仲間、つながりの拡大など、いわゆる一般的なボランティア活動から得られるような効用もあるが、企業人の特徴として、「経験値の拡大」や「仕事やキャリアに役立つ」という話が多く聞かれた。
- ⑤ ボランティア活動へのハードルは、仕事だけでなく子育てや介護が忙しいことを挙げる人が多かった。また、NPO やボランティアのイメージや印象が悪い、距離を感じるという人もおり、こういった活動をやっている人が身近にいないなど、縁遠い人ほどネガティブなイメージを持っていると感じた。一方で、やりたいけれど、NPO やボランティア団体の情報がない、どうやって探したらいいのかわからないといった声や、会社や職場がボランティア活動をする雰囲気でないなど、対策を取ることで改善出来るようなハードルもあった。
- ⑥ パラレルキャリアについては、55 歳以上と 55 歳未満の人ではイメージの持ち方が少し違うようであ

る。55 歳以上では、多くの人が定年退職後の働き方と再雇用制度を視野にいれており、「人生 100 年」と言われる中、再雇用中をセカンドキャリアへの「助走期間」として位置づけ、兼業規定を緩和して欲しいという要望が多く出ていた。

- ⑦ ボランティアや社会貢献活動に対する会社の支援策については、ある程度明確に打ち出された。まず、会社はきっかけ作りを担い、ボランティア情報やボランティアプログラムを紹介することである。信用できる NPO をイントラネット上で紹介し、自分の生活時間や好みに合った活動を選び申し込むことが出来れば、飛躍的に参加ハードルが低くなるだろう。次に、ボランティア活動を根付かせるためには、社内の雰囲気を作っていくことが必須である。上層部や上司が率先して活動し、それが当たり前になるような雰囲気を作ることで、ボランティア参加プログラムに合せて、ボランティア休暇を使うことを求めるなど職場全体の意識変革を促すことである。このことは、働き方改革で残業時間が飛躍的に減ったことと同じロジックであり、若い人ほど会社では弱い立場のため、なかなかボランティアに行きたいといえる状況にない。むしろ半強制的に行けと言われた方が行きやすいという声も多かった。

政策的インプリケーション

「人生 100 年時代」の働き方は、いかに自立的にキャリアを作っていくかにかかっている。本人は、現役時代から会社以外のコミュニティを複数持つておくこと、企業側は兼業、副業禁止規定を見直すなど、パラレルキャリアを作りやすい支援を行うことである。パラレルキャリアは、よりダイバーシティな考え方や生き方を得られる可能性を秘めており、人材育成的な見地からみても有用な取組みになるだろう。

関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.183 『NPO の就労に関する研究—恒常的成長と震災を機とした変化を捉える—』(2016 年)
- 労働政策研究報告書 No.142 『高齢者の社会貢献活動に関する研究—定量的分析と定性的分析から—』(2012 年)

ディスカッションペーパー 19-01

人々は、いつ、どこで仕事をする時にスマートフォンやパソコンなどを使用するのか

— 「社会生活基本調査」 個票データによる観察 —

平成 31 年 2 月刊行

担当：中野 諭

研究の区分

- プロジェクト研究「技術革新等に伴う雇用・労働の今後のあり方に関する研究」

研究の目的

「人々はいつ、どこで仕事をし、またその仕事においてスマートフォンやパソコンなどを使用しているのか」、その実態を明らかにすること。

研究の方法

総務省「平成 28 年（2016）年社会生活基本調査」の調査票 B の個票データを個人属性（年齢、性別、配偶関係、ふだん就業状態）、時間帯、行動を執った場所（自宅か自宅以外か）、スマートフォンやパソコンなどの使用の有無、行動種類の別に集計する。

研究期間

平成 30 年度

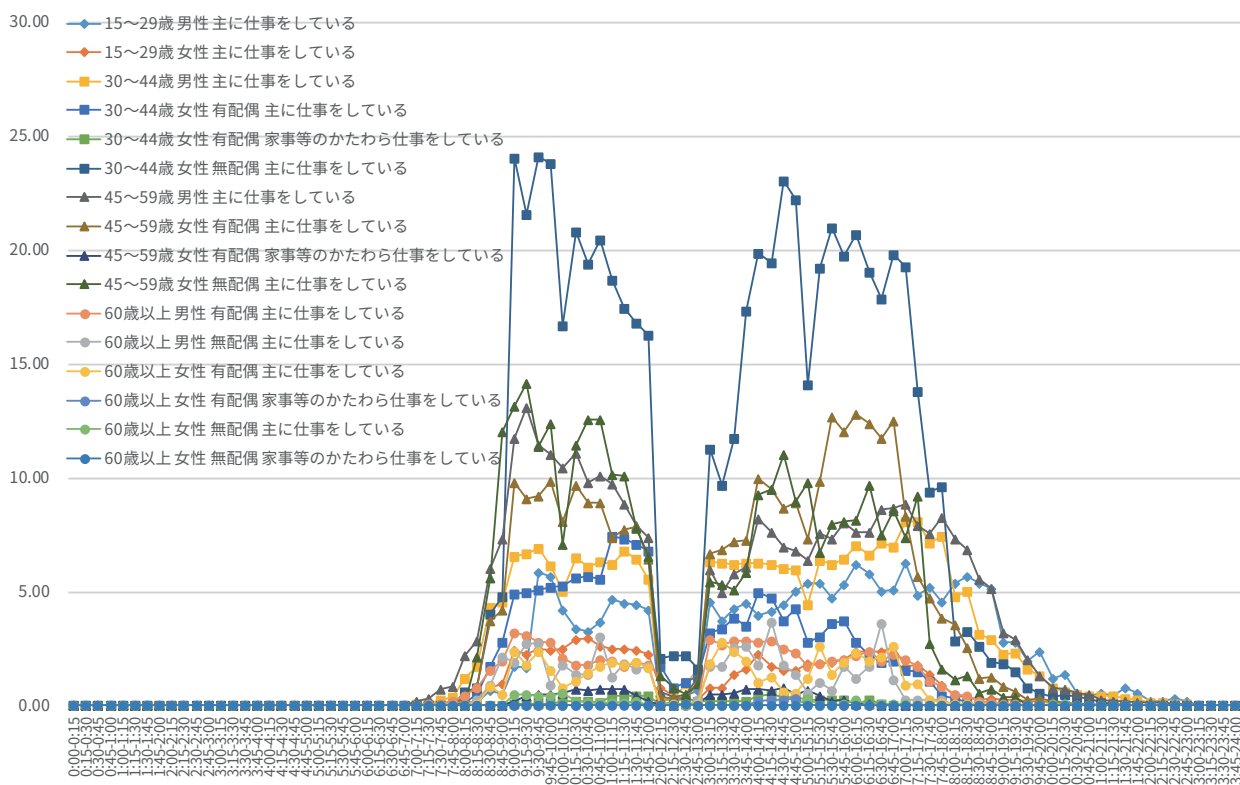
研究担当者

中野 諭 副主任研究員

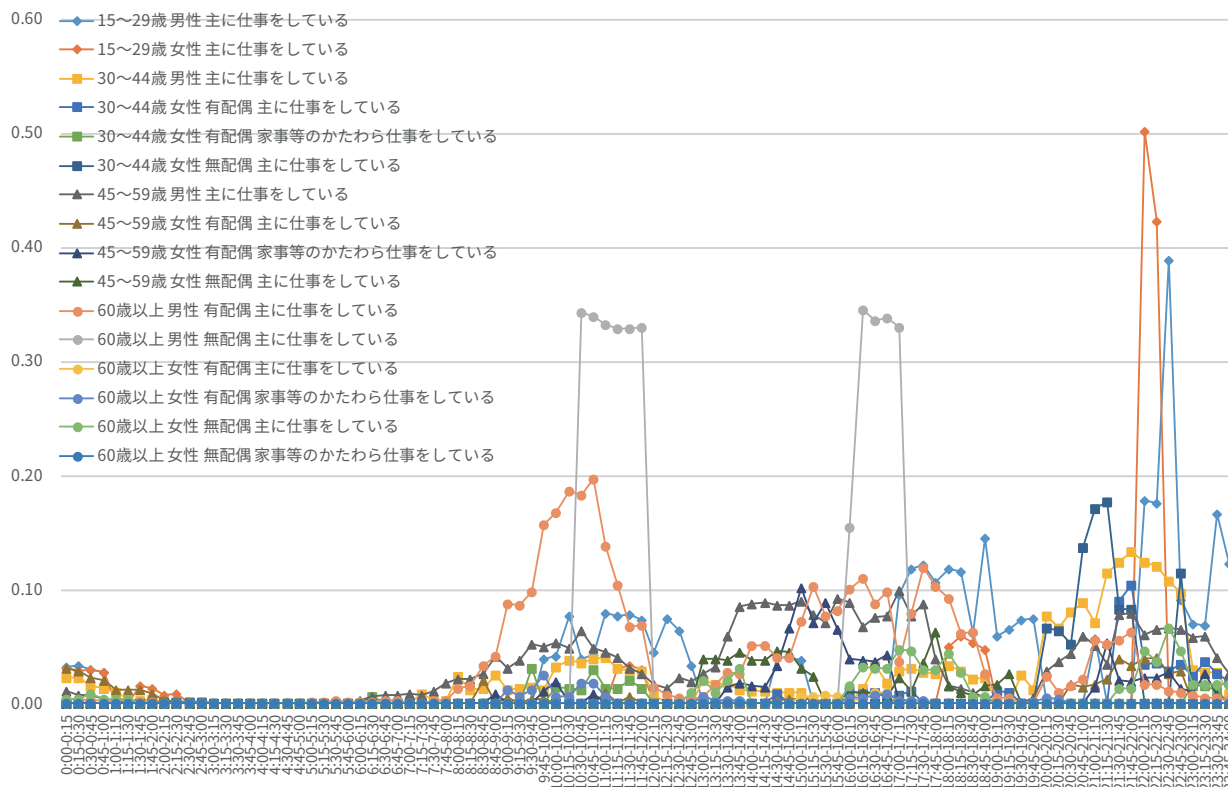
主な観察結果

- 性別、年齢、配偶関係、ふだんの就業状態によって、つまりライフステージ、ライフスタイルの違いによって、副業、スマートフォンやパソコンなどを使用した仕事のパターンが異なる。
- 年齢が高くなるほど、とりわけ 60 歳以上の個人について、平日の副業の行動者率が相対的に高い。「行動者率」とは、人口に占める当該行動（ここでは副業）を執る個人の割合）また、主な仕事の行動者率が低くなる早朝および夜間に副業の行動者率が必ずしも高くなるわけではない。
- 土日の副業の特徴は、60 歳以上の年齢階級と比べ、それ未満の副業の行動者率が相対的に高い、もしくは同水準であることである。ただし、早朝や夜間に副業の行動者率が必ずしも高くないことは、平日と同様である。
- 副業を含む仕事の行動者率が高くなる平日の 9 時～12 時および 13 時～17 時に概して自宅外でスマート

図表 1 自宅外でスマートフォン・パソコンを使用して仕事をする行動者率（平日、単位：%）



図表2 自宅でスマートフォン・パソコンを使用して仕事をする行動者率（土日、単位：%）



フォン・パソコンを使用して仕事をする行動者率が高くなる（図表1）。とりわけ、30～44歳でふだん主に仕事をしている女性（無配偶）、ふだん主に仕事をしている45～59歳の男性および女性（有配偶）で行動者率が相対的に高くなっている。

- ふだん主に仕事をしている45～59歳の女性（無配偶）および60歳以上の男性（有配偶）では、平日に自宅でスマートフォン・パソコンを使用して仕事をする者が確認されるが、その行動者率は高くない。
- 副業を含む仕事の行動者率が平日よりも低くなる土日では、自宅外でスマートフォン・パソコンを使用して仕事をする行動者率も相対的に低い。ただし、自宅外でスマートフォン・パソコンを使用して仕事をする行動者率が高くなる時間帯は、平日と同様である。自宅外でスマートフォン・パソコンを使用して仕事をする行動者率が相対的に高いのは、15～29歳でふだん主に仕事をしている女性、ふだん主に仕事をしている30～44歳の男性および女性（無配偶）である。
- 土日に自宅でスマートフォン・パソコンを使用して仕事をする行動者率は、平日と比べ相対的に高い（図表2）。とくに、ふだん主に仕事をしている60歳以上および15～29歳の男性で行動者率が高い。

政策的インプリケーション

本研究における観察ではスマートフォンやパソコンなどの使用が就業場所や労働時間の制約を大幅に緩和する状況は確認されなかったが、仮に情報通信機器によってこれらの制約を緩和できれば、人々のライフステージやライフスタイルに即したより快適な働き方が実現する可能性がある。

政策への貢献

人々のライフステージやライフスタイルに即したより快適な働き方を模索するための基礎資料となることが期待される。

ディスカッションペーパー 19-03

生産性の上昇が労働需要に与えるマクロ影響評価（Ⅱ）

—一般均衡フィードバックによる構造変革の複製と外挿—

平成 31 年 2 月刊行

担当：中野 諭

研究の区分

- プロジェクト研究「技術革新等に伴う雇用・労働の今後のあり方に関する研究」

研究の目的

本研究の目的は、一般均衡モデルを用いたシミュレーションによって、生産性ショックが部門別の労働需要（労働投入）に与える影響を評価することである。とくに、ディスカッションペーパー 18-03 の経済モデルについて、消費者行動を内生化する点で精緻化している。

研究の方法

総務省「平成 12-17-23 年接続産業連関表」における 2000 年、2005 年、2011 年の取引額データを用いて、カスケード型 CES 生産関数（完全な直列入れ子型の CES 生産関数）および多要素 CES 効用関数のパラメータを推定する。次に、一般均衡モデルを作成して、ある 1 つの部門の生産性のみ 1% 上昇させる生産性ショックを与えた場合の労働投入の変化を部門別に推計し、変化の大きな部門の抽出を行う。

研究期間

平成 30 年度

研究担当者

中野 諭 副主任研究員

主な推計結果

- 各部門の生産性を 1% 上昇した際に日本全体で見ると労働投入の減少率（事前の労働投入計に対する比率）が高い部門を見ると、サプライチェーンの上流に位置するサービス部門が多い（図表 1）。ただし、ディスカッションペーパー 18-03 の結果とはやや傾向が異なり、中・下流に位置する部門や製造業部門も含まれる。
- もっとも減少率の高いのは、上流に位置する貸自動車業（弾力性は -1.371）である。同様に、情報通信（固定電気通信、移動電気通信、その他の電気通信、映像・音声・文字情報制作業、情報サービス）、対事業所サービス（労働者派遣サービス、広告、自動車整備、機械修理）、運輸（道路貨物輸送、道路輸送施設提供、ハイヤー・タクシー、バス）、商業（小売）、廃棄物

図表 1 部門別生産性 1% 上昇にともなう労働投入の変化（減少率上位 50 部門、単位：%）

労働投入の変化（一国全体）		労働投入の変化（一国全体）	
1 貸自動車業	-1.371	26 木材チップ	-0.007
2 固定電気通信	-0.389	27 廃棄物処理（産業）	-0.007
3 紙製衛生材料・用品	-0.284	28 建築用金属製品	-0.007
4 移動電気通信	-0.118	29 プラスチック製品	-0.006
5 がん具	-0.109	30 映像・音声・文字情報制作業	-0.006
6 その他の電気通信	-0.097	31 印刷・製版・製本	-0.006
7 特用林産物（狩猟業を含む。）	-0.096	32 情報サービス	-0.006
8 その他の電気機械器具	-0.088	33 機械修理	-0.006
9 合成ゴム	-0.077	34 ポンプ・圧縮機	-0.005
10 その他の木製品	-0.070	35 熱硬化性樹脂	-0.005
11 労働者派遣サービス	-0.061	36 対家計民間非営利団体（別掲を除く。）★	-0.004
12 板ガラス・安全ガラス	-0.040	37 建設補修	-0.004
13 小売	-0.039	38 生命保険	-0.004
14 洋紙・和紙	-0.038	39 その他の通信サービス	-0.004
15 道路貨物輸送（自家輸送を除く。）	-0.034	40 医療（入院外診療）	-0.004
16 ゼラチン・接着剤	-0.022	41 旅行・その他の運輸付帯サービス	-0.003
17 塩・干・くん製品	-0.021	42 ビール類	-0.003
18 医薬品	-0.021	43 ガス・石油機器・暖房機器	-0.003
19 道路輸送施設提供	-0.019	44 ハイヤー・タクシー	-0.003
20 企業内研究開発	-0.017	45 医療（入院診療）	-0.003
21 パルプ	-0.015	46 製材	-0.003
22 飲食サービス	-0.015	47 乗用車	-0.003
23 広告	-0.013	48 その他の教育訓練機関（産業）	-0.003
24 自動車整備	-0.013	49 ソーダ工業製品	-0.003
25 学校教育（私立）★	-0.010	50 バス	-0.003

注：★は、生産活動の主体が対家計民間非営利サービス生産者であることを示す。

図表2 「小売」部門の生産性1%上昇にともなう労働投入の変化（減少率および増加率上位30部門、単位：%）

減少率上位30部門		増加率上位30部門		
1	小売	-0.0832	印刷・製版・製本	0.0065
2	パルプ	-0.0009	道路貨物輸送（自家輸送を除く。）	0.0048
3	建物サービス	-0.0008	卸売	0.0038
4	法務・財務・会計サービス	-0.0007	非住宅建築（非木造）	0.0018
5	石炭・原油・天然ガス	-0.0007	住宅建築（木造）	0.0015
6	洋紙・和紙	-0.0006	住宅建築（非木造）	0.0014
7	その他の対事業所サービス	-0.0005	飲食サービス	0.0014
8	広告	-0.0004	道路関係公共事業	0.0013
9	不動産仲介・管理業	-0.0003	社会福祉（非営利）★	0.0010
10	事業用電力	-0.0003	野菜	0.0010
11	不動産賃貸業	-0.0003	公務（地方）★★	0.0010
12	新聞	-0.0003	河川・下水道・その他の公共事業	0.0009
13	自家発電	-0.0002	その他のパルプ・紙・紙加工品	0.0008
14	筆記具・文具	-0.0002	その他の電子部品	0.0008
15	そう菜・すし・弁当	-0.0002	その他の土木建設	0.0006
16	労働者派遣サービス	-0.0002	自動車整備	0.0006
17	インターネット附随サービス	-0.0002	身辺細貨品	0.0006
18	トラック・バス・その他の自動車	-0.0002	学校教育（国公立）★★	0.0005
19	木材チップ	-0.0002	生命保険	0.0005
20	段ボール箱	-0.0002	自動車部品	0.0005
21	バス	-0.0002	冠婚葬祭業	0.0004
22	建設補修	-0.0002	宿泊業	0.0004
23	貸自動車業	-0.0001	対家計民間非営利団体（別掲を除く。）★	0.0004
24	都市ガス	-0.0001	プラスチック製品	0.0004
25	企業内研究開発	-0.0001	自然科学研究機関（国公立）★★	0.0004
26	素材	-0.0001	倉庫	0.0004
27	映像・音声・文字情報制作業	-0.0001	土木建築サービス	0.0004
28	育林	-0.0001	下水道★★	0.0004
29	保健衛生（産業）	-0.0001	織物製衣服	0.0004
30	紙製衛生材料・用品	-0.0001	自然科学研究機関（産業）	0.0004

注1:事前の労働投入計に対する変化率

注2:★および★★は、生産活動の主体がそれぞれ対家計民間非営利サービス生産者および政府サービス生産者であることを示す。

処理（産業）、建設補修などといった、上流に位置する、つまり多くの部門で中間財として投入されるサービス業部門が労働投入の減少率が高い上位部門に入っている。

- 一方で、上流（特用林産物（狩猟業を含む）、その他の木製品、洋紙・和紙など）、中間（紙製衛生材料・用品、その他の電気機械器具、合成ゴム、板ガラス・安全ガラスなど）および下流（がん具、ビール類、乗用車など）に位置する製造業部門、および下流に位置する専門的なサービス業部門（飲食サービス、学校教育（私立）、生命保険、医療（入院外・入院診療）など）も、労働投入の減少率が高い上位部門に含まれている。
- 図表1で労働投入の減少率の高い部門の1つとして挙げられている「小売」部門を例に、「小売」部門の生産性が1%上昇した場合の労働投入の減少率および増加率（事前の労働投入計に対する変化率を部門別に分割したもの）のそれぞれ上位30部門を抽出した（図表2）。
- 労働投入の減少率が高最も高いのは自部門である「小売（-0.0832%）」であり、「パルプ（-0.0009%）」、「建物サービス（-0.0008%）」、「法務・財務・会計サービス（-0.0007%）」、「石炭・原油・天然ガス（-0.0007%）」が続いている。
- 一方、労働投入の増加率が高最も高いのは「印刷・製版・製本（0.0065%）」であり、「道路貨物輸送（自

家輸送を除く。）（0.0048%）」、「卸売（0.0038%）」、「非住宅建築（非木造）（0.0018%）」、「住宅建築（木造）（0.0015%）」が続く。

政策的インプリケーション

生産性上昇を支援する対象の選定、および生産性の上昇によって労働需要の減少する産業部門から増加する産業部門への労働移動の支援する方策を考える上で、生産性の上昇が一国全体の労働需要に与える影響の大きな産業部門が何であり、具体的にどの産業部門の労働需要に与える影響が大きいかかわかる情報は有益である。

政策への貢献

生産性上昇の支援や産業部門間の労働移動支援のための政策を検討する際の基礎資料となることが期待される。

関連の研究成果

- ディスカッションペーパー 18-03 『生産性の上昇が労働需要に与えるマクロ影響評価—カスケード型CES生産関数によるシミュレーション—』（2018年）

資料シリーズ No.205

近年の技術革新と雇用に関わる諸外国の政策動向

平成 30 年 6 月刊行

担当:中野 諭

研究の区分

- プロジェクト研究「技術革新等に伴う雇用・労働の今後のあり方に関する研究」

研究の目的

本研究の目的は、技術革新が雇用にもたらす影響に関する近年の学術的な議論及び技術革新が雇用を取り巻く環境を変化させていく状況の中で近年諸外国が講じている政策動向を把握することである。

研究の方法

文献調査、有識者に対するヒアリング調査

研究期間

平成 29 年度

研究担当者

中野 諭 副主任研究員
山崎 憲 調査部主任調査員
飯田恵子 調査部主任調査員補佐
北澤 謙 調査部主任調査員補佐
樋口英夫 調査部主任調査員補佐
石井和広 調査部前主任調査員補佐

主な事実発見

■ アメリカの動向

アメリカにおける技術革新の議論は、①産業ロボット、②AI、③インダストリアル・インターネット、④プラットフォームビジネス（シェアリング・エコノミー）の4点ある。

先行研究の特徴としては、技術革新は雇用減と同時に雇用増ももたらすが、自動的に雇用減になるわけではない社会、経済、法制度などの存在を意識している。また、雇用増については経済政策の担う役割を重視する。一方、技術革新とスキルの関連では、高スキル、低スキルの二極分化が進み、賃金も二極化がすすむとする先行研究がある一方で、中程度のスキルも新たに登場するとの見方がある。

政府は、技術革新の中でもAIについて人間の担う仕事を置き換えてしまうのではなくコラボレーションへ

向かうべきとする立場をとる。また、AIが人間の行う判断を代行するのであれば、正義、公正、説明責任などを担保することやAI技術者に対する倫理教育の必要性、規制、AIに対応した学校教育の取り組み、インターネット環境による格差の是正などを指摘している。

プラットフォームビジネス（シェアリング・エコノミー）の進展に関しては、雇われない労働が拡大するとの指摘がある一方で、実態は下請け元請け関係の拡大との見方もあり、行政機関は社会保障税負担の見地から、下請け元請け関係の是正のための介入を行っている事例がみられる。

■ ドイツの動向

EUの欧州経済戦略「Europe 2020」を受け、ドイツでも2010年に「ハイテク戦略2020」が策定された。同戦略プロジェクトの1つが「インダストリー4.0」である。製造業を中心にあらゆる分野のデジタル化を進め、AIやIoT等を徹底活用することで飛躍的に生産効率を高め、第4次産業革命を起こそうとするものである。「インダストリー4.0」への注目度が増すにつれて、「第4次産業革命が起こると人々の働き方はどのように変わるのか」という点にも関心が集まるようになった。そこで、連邦労働社会省（BMAS）は2015年4月、「労働4.0」という対話プロセスを立ち上げた。その成果をまとめたものが、2016年11月に発刊された「白書労働4.0」である。

「労働4.0」も「インダストリー4.0」の構想と同様に、全く未知の制度や政策アイデアを提案しているわけではなく、既存の制度や政策を個別に改善・応用することで、デジタル化時代に適応した労働・社会政策の実現を目指している。

なお、デジタル化がマクロレベルの雇用に与える影響については、オックスフォード大学のフレイとオズボーンらの試算が引用されることが多い。それによると、アメリカでは20年以内に雇用全体の47%が自動化されるリスクが高いとされる。しかし、この試算についてドイツでは懐疑的な見方をする研究機関が多い。政府の委託を受けた欧州経済研究センター（ZEW）の分析では、「活動の一部は自動化されるかもしれないが、その職業全体が自動化されるということはあまりない。こうした点を考慮した場合、自動化（失業）リスクがあるのは、ドイツの労働者全体の12%のみ」とする予測を出している。

ドイツ政府は「技術革新が与える雇用への影響」についてはそれほど悲観的な立場を取っておらず、継続職業訓練の強化や労使関係の安定化を図りつつ、持続可能な社会経済発展と安定した社会保障制度等の再構築に解を見いだそうとしている。

■ フランスの動向

政府による報告は、フランス戦略庁、雇用方向性評議会によるものがあり、自動化が雇用減だけをもたらすわけではないことを指摘した。フランス戦略庁（France Stratégie）が公表した報告書では、雇用労働者の15%に相当する340万人（2013年）の職が自動化できる一方で、40%近くに相当する910万人の職の自動化が難しいとした。その上で、職場の自動化は雇用の喪失をまねくだけでなく、生産性の向上により企業の投資をもたらす、ひいては雇用拡大に繋がると指摘している。雇用方向性評議会は、自動化の進展によって10%未満の職が喪失する可能性があるが、既存の職の半分程度は、失われるのではなく変化しうる可能性があるとした。

民間シンクタンクのマッキンゼー・グローバル研究所の報告書は、過去15年間にインターネットの発展で50万人の雇用がフランスから失われる一方、同時に120万人の雇用が創出されたと指摘した。一方、ローラン・ベルガー研究所は、経済のデジタル化、情報通信産業の発展に従い今後20年間で自動化される可能性が高い職種に就いている労働者が全体の42%に上るとし、自動化が可能な職種は、肉体的労働だけでなく管理部門や知的な業務を行う職種にも及び、2025年までに300万人の雇用が失われる可能性があるとして推計した。

フランスでは、ルノー社工場における自動化や生産システムの改革など、製造業のみならず、配車、食事の配達、家事代行、移動（タクシー）など、デジタル・プラットフォームに基づくシェアリング・エコノミーが拡大の途上にある。こうした状況のなか、「対人サービス振興及び社会的団結の諸施策に関する2005年7月26日法」により、家事労働者を雇用労働へ区分変更する動きや、デジタル・プラットフォームを活用したビジネスを展開する企業が引き起こす問題の解決に取り組む組織が生まれ、デジタル・プラットフォームのなかで請負として働くことで、社会保障や労働基準法の適用から除外される労働者を保護する動きがみられるようになってきている。

■ イギリスの動向

イギリスでは、自動化・AI分野の経済的な利益が意識されてはいたものの、政策的対応はこれまで消極的なものにとどまっており、業界とのパートナーシップに基づく成長支援や普及促進策が、2017年末ようやく端緒をついたところである。この間、議会などでは、その普及がもたらす利益と併せて、社会的、倫理的な影響をめぐる議論が続いており、利用促進と併せて、基準設定や望ましい規制のあり方などを協議し、政府に提言を行う組織の必要性がいわれている。政府もそうした意見を認め、委員会組織を設置する意向を示している。

自動化やAIの普及に伴い、既存の雇用は少なからず代替のリスクに直面するとする分析は多いが、想定

される生産性の向上や、賃金の改善、仕事内容の変化（単純作業の減少）あるいは追加的な需要を通じた新たな雇用の創出などの利益により、その影響は一定程度相殺されるとの見方が一般的である。ただし、新たな技術に対応した人材育成が課題として指摘されているほか、こうした利益の公正な配分には政策的介入が必要との議論もある。

デジタル経済の進展により、人々の働き方の変化が顕著に表れている分野の一つとして、シェアリング・エコノミーをめぐる動向が注視されている。プラットフォームを介した働き方は、企業と労働者の双方に柔軟性を提供する反面、労働者の側に所得の不安定さや、労働者としての権利が保証されないといった問題も生じさせており、既存の法制度の見直しなど、対応の必要性が議論されているところである。

■ 中国の動向

中国政府は労働集約型産業を主体とする成長モデルからの脱却をめざす観点から、AI関連産業を今後の経済成長を牽引するものと重視し、近年その振興策を次々と打ち出している。2017年7月には「2030年までにAI（人工知能）技術を世界最先端の水準に引き上げ、関連産業を含め10兆元を超える市場規模に発展させる」という計画を発表した。AI産業の発展を担う人材の育成に取り組むことも盛り込んでいる。

科学技術の発展は新たな産業、雇用を生み出す一方で、機械化、合理化によって必要なくなった雇用を削減する側面もあることが民間企業の報告書やマスメディアの報道等で指摘されている。政府はAIの普及で代替されるような職種に就いている労働者が失業しないよう、職種転換などの訓練に力を入れる考えを示している。

中国では情報通信技術の発展を活用したシェアリング・エコノミーの発展が目覚ましい。シェアリング・エコノミーが普及する中で、労働契約を結ばずに、報酬を得て利用者にサービスを提供する就業者が増加している。こうした人々を現在の労働法や社会保障はカバーしきれず、その権利の保護をめぐる裁判になるケースが生じている。

政策的インプリケーション

技術革新が雇用に与える影響を諸外国がどのように受けとめ、対応しているかといった情報は、日本において技術革新が雇用に与える影響への対応策を考える上で参考になるものと思われる。

政策への貢献

政府の「生産性革命」の検討材料、および今後の雇用政策の基礎資料となることが期待される。

資料シリーズ No.209

労働力需給の推計

—労働力需給モデル（2018 年度版）による将来推計—

平成 31 年 3 月刊行

担当：井嶋俊幸

研究の区分

- プロジェクト研究「技術革新等に伴う雇用・労働の今後のあり方に関する研究」

研究の目的

少子高齢化等、経済社会の構造変化が労働・雇用情勢に与える影響を把握するために、マクロモデルに基づいて労働需要及び供給に関する推計を行う。

研究の方法

労働力需給に関するマクロ計量経済モデルを構築し、経済・雇用政策が適切に実施された場合を含めた次のシナリオにわけてシミュレーションを行った。外部研究者を含む労働力需給推計研究会を開催し、推計の想定、方法及び結果の妥当性の検証を行った。

1. 成長実現・労働参加進展シナリオ：各種の経済・雇用政策を適切に講ずることにより、経済成長と、若者、女性、高齢者等の労働市場への参加が進むシナリオ（経済成長と労働参加が進むケース）
2. ベースライン・労働参加漸進シナリオ：各種の経済・雇用政策をある程度講ずることにより、経済成長と、

若者、女性、高齢者等の労働市場への参加が一定程度進むシナリオ（経済成長と労働参加が一定程度進むケース）

3. ゼロ成長・労働参加現状シナリオ：ゼロ成長に近い経済成長で、性・年齢階級別の労働力率が現在（2017 年）と同じ水準で推移すると仮定したシナリオ（経済成長と労働参加が進まないケース）

研究期間

平成 29 ～ 30 年度

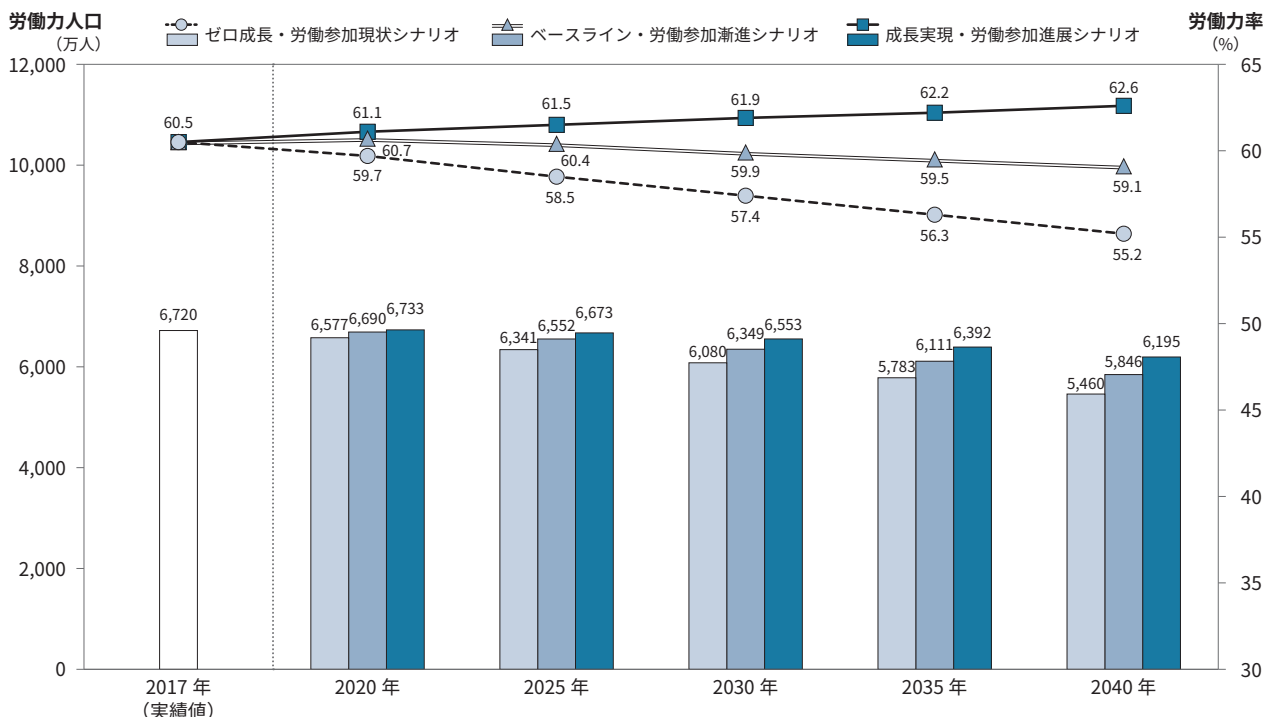
研究担当者

井嶋俊幸 統括研究員

主な事実発見

1. 2040 年の労働力人口は、2017 年の 6,720 万人から、ゼロ成長・参加現状シナリオでは 5,460 万人に減少すると見込まれる。一方、ベースライン・参加漸進シナリオでは 5,846 万人、成長実現・参加進展シナリオでは 6,195 万人と、ゼロ成長・参加現状シナリオに比べ減少幅が縮小すると推計される（図表 1）。

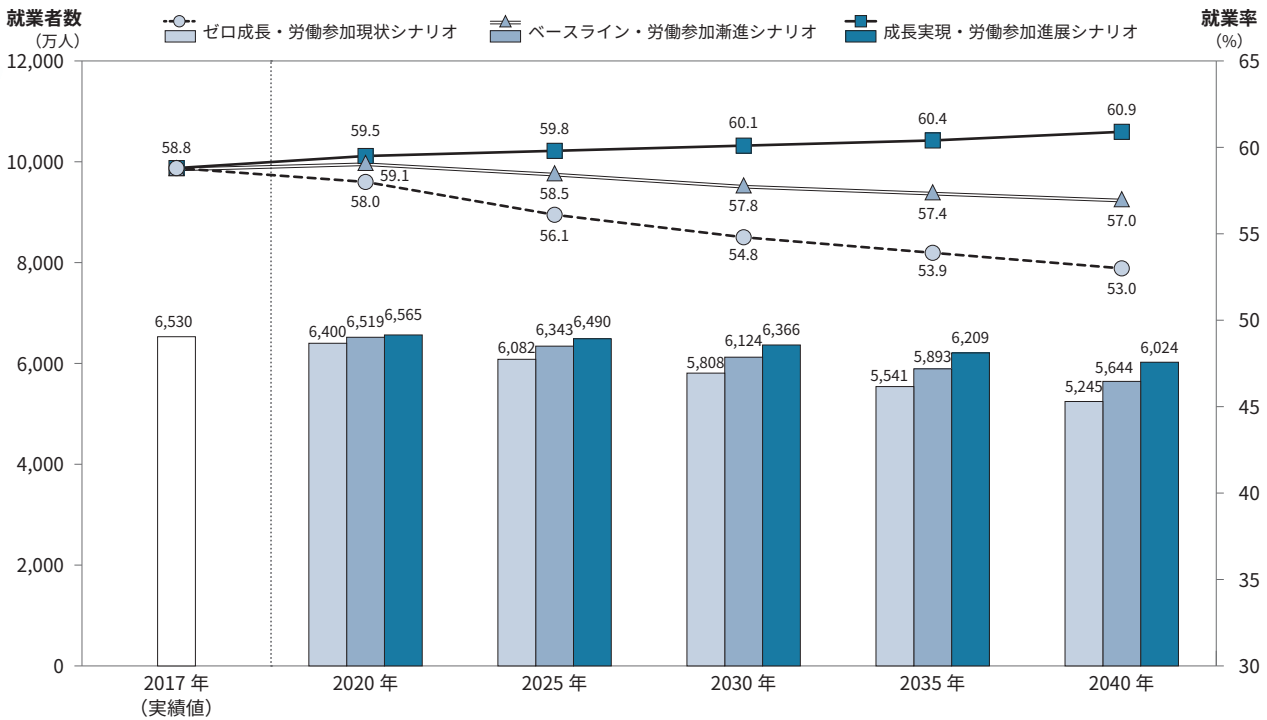
図表 1 労働力人口と労働力率の見通し



資料出所：2017 年実績値は総務省「労働力調査」、2020 年以降は（独）労働政策研究・研修機構推計。

注：推計は、（独）労働政策研究・研修機構が、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成 29 年推計）：出生中位・死亡中位推計」を用いて行ったもの。

図表2 就業者数と就業率の見通し



資料出所：2017年実績値は総務省「労働力調査」、2020年以降は（独）労働政策研究・研修機構推計。

注：推計は、（独）労働政策研究・研修機構が、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）：出生中位・死亡中位推計」を用いて行ったもの。

- 2040年の就業者数は、2017年の6,530万人から、ゼロ成長・参加現状シナリオでは5,245万人に減少すると見込まれる。一方、ベースライン・参加漸進シナリオでは5,644万人、成長実現・参加進展シナリオでは6,024万人と、ゼロ成長・参加現状シナリオと比べ減少幅が縮小すると見込まれる（図表2）。
- 2040年の産業別就業者数は、医療・福祉では、2017年の807万人と比べ、ゼロ成長・参加現状シナリオで910万人（103万人増）、ベースライン・参加漸進シナリオで927万人（120万人増）、成長実現・参加進展シナリオで974万人（167万人増）といずれのシナリオにおいても増加することが見込まれる。製造業全体では、2017年の1,009万人から、ゼロ成長・参加現状シナリオで803万人（206万人減）と減少することが見込まれる。一方、ベースライン・参加漸進シナリオでは910万人（99万人減）と減少幅が縮小し、成長実現・参加進展シナリオでは1,011万人（2万人増）であり、1,000万人以上の就業者数が維持されると見込まれる。

関連の研究成果

- 資料シリーズ No.166 『労働力需給の推計—新たな全国推計（2015年版）を踏まえた都道府県別試算—』（2016年）

政策的インプリケーション

中長期的な労働政策立案のための基礎資料となる予定である。

政策への貢献

雇用政策研究会において活用された。

ディスカッションペーパー 19-04

シングルマザーへの就業支援事業の効果

—高等職業訓練促進給付金に注目して—

平成 31 年 3 月刊行

担当：周 燕飛

研究の区分

- プロジェクト研究「働き方改革の中の労働者と企業の行動戦略に関する研究」

研究の目的

JILPT「子育て世帯全国調査（2011、2012、2014、2016）」の個票データを用いて、ひとり親を対象とする「高等職業訓練促進給付金事業」が利用者の所得に与える影響を検証した。

研究の方法

アンケート調査の二次分析

研究期間

平成 30 年度

研究担当者

周 燕飛 主任研究員

主な事実発見

専門資格の取得を通じてシングルマザーの「働いても貧困」という問題の解決を目指して、関連施策と合わせて一人当たり総額で最大 435 万円が給付される「高等職業訓練促進給付金事業」（以下「高職訓練給付金事業」）は、近年高い注目を集めている。

本稿は、JILPT「子育て世帯全国調査（2011、2012、2014、2016）」の個票データを用いて、当該事業が受給者の賃金に与える影響を検証した。OLS 推定や標本選択誤差を考慮した Heckman 推定のほか、ランダム振り分けではないというセルフ・セレクションの問題に対処した傾向スコア加重一般線形化モデル（GLM）推定が用いられている。

いずれの推定モデルも、その賃金へのプラスの効果を捉えることはできなかった。高額な給付金であるにもかかわらず、同事業を利用した専門資格の取得はシングルマザーの賃金を直接に高めていることが確認されなかった（図表）。

一方、高職訓練給付金事業の利用に、専門資格の取得確率を高める効果は確かに確認できる。非受給者に比べて、訓練受給者は看護師・准看護師の取得確率が

11.1%～14.9% ポイント高く、それ以外の医療・福祉関連資格の取得確率が 5.4% 高いのである。訓練受給の終了者（2014、2016 年調査のみ）に限ってみれば、訓練受給は看護師・准看護師資格の取得確率を 15.3%～22.6% ポイントも高めている。

また、看護師・准看護師等専門資格の取得が賃金を高める効果も確認できる。専門資格を持っていない者に比べて、看護師・准看護師資格の保有者の賃金が 33.2% 高く、就業年収が 57.6% 高い。看護師・准看護師以外の医療・福祉関連資格の保有が時間あたり賃金に影響を与えないものの、就業年収にはプラス 15.3% の効果がある。

その意味では、高職訓練給付金事業が目指している「訓練受給→専門資格取得→正社員化→賃金上昇」という方向性は間違いではないと思われる。「訓練受給

図表 訓練受給が賃金への直接的効果

上段係数 / 下段 SE

	(1) 最小二乗法 (OLS)	(2) Heckman	(3) 傾向スコア加重 GLM
訓練受給あり	0.0922 0.075	0.0968 0.081	0.0153 0.069
年齢	0.0133 0.022	0.0074 0.021	-0.0524 0.054
年齢の 2 乗	-0.0001 0.000	0.0000 0.000	0.0006 0.001
勤続年数	0.0197*** 0.006	0.0187*** 0.006	0.0120 0.018
勤続年数の 2 乗	0.0002 0.000	0.0002 0.000	0.0005 0.001
最終学歴 - 高校 (Base: 中学校)	-0.0425 0.048	-0.0581 0.055	0.0381 0.095
短大・高専・各種学校	0.0823* 0.050	0.0624 0.058	0.0955 0.087
大学 (院)	0.3125*** 0.066	0.2892*** 0.071	0.1594 0.102
調査 2 年前は全く就業しなかった	-0.1930** 0.092	-0.1946 0.163	0.0002 0.147
調査 3 年前は全く就業しなかった	-0.1281* 0.073	-0.1097 0.069	-0.3309** 0.140
子ども数	-0.029* 0.016	-0.026 0.017	0.045 0.057
定数項	6.4350*** 0.437	6.5732*** 0.438	8.1115*** 1.467
地域、調査年	Yes	Yes	Yes
標本サイズ	1,514	2,008	1,453
Rho: corr(u_1, u_2)		-0.075 0.224	
修正済み決定係数	0.1840		

出所: JILPT「子育て世帯全国調査 2011、2012、2014、2016」を用いた推定結果。
注 1: 被説明変数は、時間あたり賃金の対数値である。OLS モデル、GLM モデル（リンク関数=log、誤差構造=ガンマ分布）は、就業収入ゼロの標本を除いた推定対象である。Heckman モデルは就業収入ゼロの標本を含む推定結果であるが、第 1 段階の就業選択関数の推定結果は省略されている。

注 2: *p 値 <0.1、**p 値 <0.05、***p 値 <0.01。

→賃金上昇」という直接的な効果が確認できない理由として、「資格を取得できなかった脱落者の発生」、「正社員から非正社員への逆移動」、「低収益の訓練コースの選択」および「キャリアの漂流」等が考えられる。そのうち、筆者は「キャリアの漂流」現象がとくに影響していると感じている。筆者らが行ったシングルマザーに対するヒアリング調査では、やりたい仕事が決まらない、一つの職業を長く継続できないなど、いわゆる「キャリア漂流中」に職業能力開発を受ける母親が多く、その場合に訓練成果は収入上昇に繋がらなかったケースが目立っていた。

政策的インプリケーション

高職訓練給付金事業の賃金効果を高めるためには、訓練前に受給者に対する体系的なキャリア・カウンセリングの実施や、志望業界・職種でのインターンを体験させる等の施策をさらに強化していく必要があると思われる。とくに、畑違いの未経験業界に転職することを狙う訓練受給は、人的資本形成に不利であるため慎重に検討すべきであろう。未経験業界の資格を取得して就職できても、職場環境や体力面等では不慮なことが原因で仕事を継続できないケースがしばしば報告されているからである。訓練の賃金効果を高めるためには、職業経験や既有資格を生かした訓練コースを選択できるよう、助言やサポート体制を拡充すべきである。

政策への貢献

本研究成果は、シングルマザーへの就業支援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.175 『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 2016（第4回子育て世帯全国調査）』（2017年）
- 調査シリーズ No.145 『子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査 2014（第3回子育て世帯全国調査）』（2015年）
- 研究双書 『母子世帯のワーク・ライフと経済的自立』（2014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）
- 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）
- 労働政策研究報告書 No.140 『シングルマザーの就業と経済的自立』（2012年）

ディスカッションペーパー 19-06

仕事・働き方の自律性と労働時間

—社会的な観点からの論点整理

平成 31 年 3 月刊行

担当：高見具広

研究の区分

- プロジェクト研究「働き方改革の中の労働者と企業の行動戦略に関する研究」

研究の目的

本稿は、既存研究の文献レビューに基づき、仕事・働き方の自律性と労働時間について、社会的な観点から論点整理を行うものである。

長時間労働の是正、健康やワーク・ライフ・バランスの確保、多様な人材の活躍などの観点から、ホワイトカラー労働における今後の労働時間（管理）のあり方を考えるにあたり、働く者が時間配分を柔軟に調整・配分できる仕組みや、そうした柔軟性を担保するための仕事の自律性（裁量性）は、考察すべきテーマであろう。本稿は、既存研究の文献レビューから、このテーマについて仮説的な整理を行うものである。

研究の方法

既存研究の文献レビュー

研究期間

平成 30 年度

研究担当者

高見具広 研究員

主な事実発見

社会的な労働研究では、「自律性」が鍵概念として扱われてきた。仕事の自律性（裁量性）は、目の前の仕事の内容や進め方を自分でやりくりできる程度に関わる。そして、仕事の自律性や裁量性といった概念で、使用者（会社や上司）の管理様式によって、労働者個々が仕事で自由を行使できる余地がどのように制約を受けるかに着目してきた。

労働時間との関係では、自分や家庭の都合に合わせて始業・終業時刻を柔軟に変えられるなど、労働時間の配分・調整を柔軟に行えることが、ワーク・ライフ・バランス上メリットであると実証されてきた。特に育児・介護等との両立局面で、時間的な柔軟性の効果が示されてきた。仕事の自律性は、そうした労働時間配

分・調整の柔軟性を担保する資源といえる。

一方で、労働時間管理が緩やかな場合に「働きすぎ」のリスクがあるという指摘もあり、検討を要する。「働きすぎ」となるひとつの背景は、仕事量の決め方に裁量が乏しい場合である。そして、過重なノルマを課されるならば、いくら仕事の進め方に裁量性があっても過重労働に陥ることになりかねない。こうした仕事量に関する裁量の不足が、問題としてまず指摘できる。

加えて、会社組織の中では評価・昇進を意識することから自由でなく、そのために長時間労働になることが指摘される。組織内行動の方向付け（組織文化やコミットメント、昇進競争等）が強い場合、働き方の自由度が高いといっても、実質的には働き方の選択肢が制約されよう。

さらには、会社・上司との関係で仕事の自律性が高くても、顧客都合に即応して働くことが求められる場合、多忙な状態になりがちである。こうした場合むしろ、会社・上司が個々の従業員の業務の状況や時間を適切に把握・管理することで、顧客都合の働き方に対して一定の歯止め（壁）となるなど、働きやすさを確保する役目を果たすことが求められる。

自律的な働き方は、場合によっては、仕事と仕事以外の境界が曖昧になることにもつながる。既存研究からは、特に男性や職業的地位の高い者で境界が曖昧になり、家庭生活上の問題が（状況として）生じやすいことが示される。ただ、問題が主観的に認識されるかはまた別のことであり、働きすぎの「問題」をどうとらえるかによって導かれる結論は異なりうる。

政策的インプリケーション

本稿の整理からは、まず、仕事・働き方の自律性の意義が再確認される。それは、労働時間の柔軟な配分・調整を容易にする資源であり、当人の主観的認識（働く時間をどう意味づけるか）にもポジティブな影響をもたらす。この点、企業においては、自律性を制約する要素（過大なノルマ、顧客の過度な要求）を制御するマネジメントが求められる。

それとともに、自律的な働き方自体がもたらしうるものにも目配りが必要だ。本稿で検討したように、特定の制約を想定しなくても、自宅に仕事を持ち帰る、休日でも仕事関係の連絡を頻繁にとる、家族と過ごしていても仕事のことを考えるなど、仕事と仕事以外の境界があいまいになり、仕事に区切りがつきにくい状態にもなりうるからだ。それは実質的には仕事領域の拡張が起こっていると言える。そういう状況を評価す

る際に難しいのは、本人が主観的には問題（例えばコンフリクトやストレス）を認識していない場合があることである。とはいえ、過重労働防止の観点からは、健康や家庭生活上の障害が目に見えて起こるまでその働き方を問題視しないのでは不十分と考える。このような形の「働きすぎ」を防ぐには、企業における細心の仕事管理（個々の仕事量と進捗の把握・管理）が求められるのはもちろんのこと、働く者個人においても、仕事と仕事以外の時間を意識的に区切るような心がけも問われてこよう。

政策への貢献

長時間労働削減等の政策立案のための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.140 『情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果(企業調査結果・従業員調査結果)』(2015年)
- 調査シリーズ No.125 『裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果 労働者調査結果』(2014年)
- 調査シリーズ No.124 『裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果 事業場調査結果』(2014年)

労働政策研究報告書 No.201

「日本の高卒就職システム」の現在

— 1997年・2007年・2017年の事例調査から —

平成 30 年 9 月刊行

担当：堀有喜衣

研究の区分

- プロジェクト研究「多様なニーズに対応した職業能力開発に関する研究」

研究の目的

「日本の高卒就職システム」（「推薦指定校制」「一人一社制」）に基づき、高校と企業との継続的・安定的関係である「実績関係」の中で生徒が就職を決定していく仕組み）の変化を明らかにする。

研究の方法

インタビュー調査

研究期間

平成 29 ～ 30 年度

研究担当者

堀有喜衣 主任研究員

主な事実発見

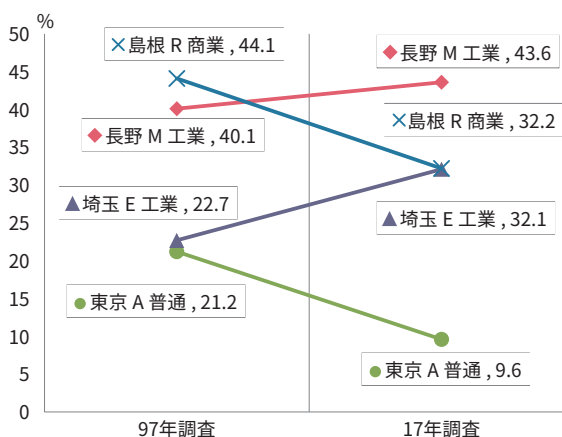
〈日本の高卒就職システムの現在〉

「推薦指定校制」「一人一社制」に基づき、高校と企業との継続的・安定的関係である「実績関係」の中で生徒が就職を決定していく「日本の高卒就職システム」は時代に合わせて相当に調整（アップデート）された。「推薦指定校制」「一人一社制」という仕組みはおおむね維持されながらも、高卒就職のマッチングプロセスは生徒の納得性を高め、ミスマッチによる早期離職を避けようとする方向に変化していた。具体的には事前の校内選考が限定化し、高校は応募先選択過程における多様な情報提供（インターンシップ・校内での企業説明会・経済団体主催の生徒と産業界との交流会等・キャリア教育）を行うことに力を入れていた。また SNS やラインにより結びつく部活の先輩からの情報、またインターネット情報からの影響が拡大しており、生徒の応募先選択過程における「主体性」は高まる傾向にある。なおこの 10 年間の変化として、発達障害・外国籍の生徒の就職支援に対するニーズが高まっていた。

〈高校と企業との継続的な関係〉

高校と企業との継続的な関係性は弱くなっている。図表 1 によれば、非単発採用企業比率（観察期間中に採用のあった企業のうち、2 回以上採用のある企業の割合を算出した指標）が高いほど、高校と企業との継続性が高いことになるが、普通高校・商業高校では継続性は減少しており、工業高校では維持されている。労働市場類型に関わらず、学科の影響が大きい。

図表 1 非単発採用企業比率
（観察期間中に 2 回以上採用を行った企業の割合）



資料出所：図表 3-2（本文 p.56）より作成

注：97 年調査：80 年代後半から 90 年代後半の就職者

17 年調査：2000 年代後半から 2010 年代後半の就職者

17 年就職者人数・観察期間：長野 M 工業（149 人：10 年）

埼玉 E 工業（121 人：5 年）

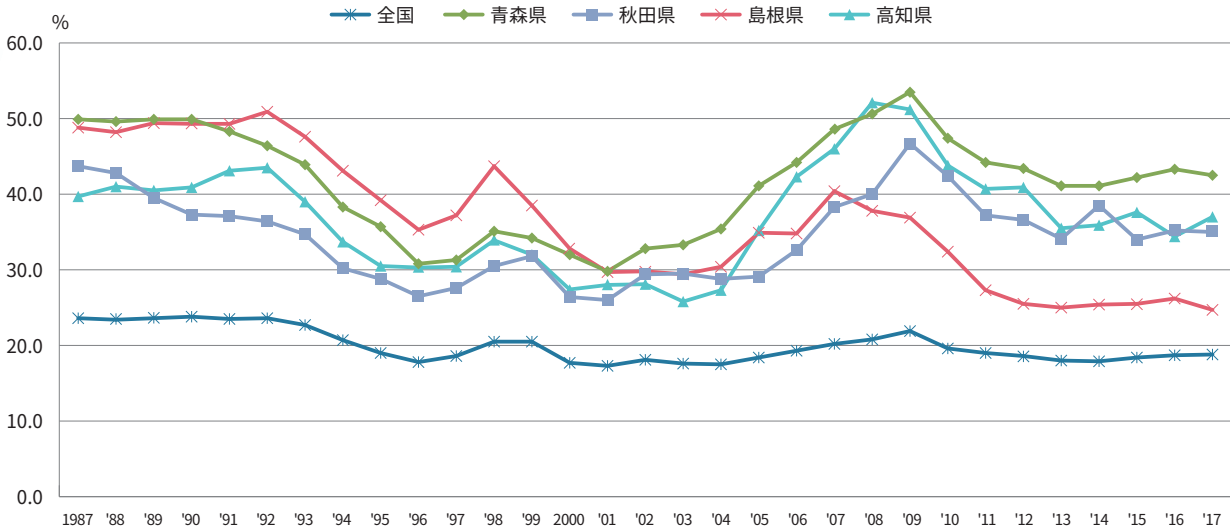
島根 R 商業（30 人：8 年）

東京 A 普通（22 人：10 年）

〈高卒労働市場のマクロ的变化〉

- 現在の高卒の求人増加は、建設と介護の需要の増加で説明でき、製造業求人はあまり伸びていない。また高卒就職者の 4 割は普通科出身者であり、少子化により専門学科が総合学科に再編され、特に商業科出身者が減少している。男性の就職先職種は工業科ではほぼ生産工程等であり、普通科は半数が生産工程である。女性は商業では事務職が半数弱、普通科はサービスと生産工程となっている。
- 景気回復は県外就職に結びつくものであったが、今回は地元定着が進んだ。これはリーマンショック以前の好景気の時期とは対照的である。輸出型製造業にかわって、今回の高卒求人を押し上げているのは建設・介護であり、地域を超えた求人が少ないという労働力需要の違いがある。
- 今回対象となった 7 地域を①県外移動、②需給状況、③求人内容の 3 点から、流入地域（東京・埼玉）、バランス地域（長野）、流出地域（秋田・島根・青森・高知）の高卒労働市場 3 類型に分類した。いずれ

図表2 流出地域における県外就職割合の推移 (%)



資料出所：文部科学省「学校基本調査」(各年度)

の地域でも人手不足状況にあったが、流出地域では求人が増加するだけでなく求職者も減少していることが求人倍率を引き上げていた。流出地域でも建設・介護の求人が増加して相対的に製造業求人の割合が低下しており、建設や介護求人の増加は地元完結型の就職を増加させることが見込まれる。

また流出地域での地元定就職傾向が進んでいる(図表2)。県内就職を促進するため「(流入地域より遅い傾向があった)地元企業の求人票提出時期を早める働きかけ」が行われたことが効を奏した側面もある。

〈高卒採用企業の採用パターンの変化〉

- 企業調査から高卒の採用パターンを3つに整理した。パターンAは高卒者の「質」には問題ないが、景気変動によって採用を抑制することもある企業であり、事例の多数を占めた。
- パターンBは高卒者の「質」が低下していると認識し、そのまま採用を抑制した企業と、にもかかわらず採用を再開(しようと)する企業がある。採用を再開(しようと)した企業には、大卒技能工を採用したところ処遇が難しく高卒者に回帰しようとする企業や、大卒採用の未充足等により採用した高卒者が企業の人材育成方針のおかげで定着していることから、より積極的に高卒者を採用している企業があった。
- パターンCはよい大卒者の採用は困難だが「質」の高い高卒者を採用できているという認識から、高卒技能職を技術者へと抜擢するという新しい人事制度を作ったというケースであった。

政策的インプリケーション

- ①「日本の高卒就職システム」の変化を踏まえた労働政策の展開
- ②学校やハローワーク経由以外の職場情報の読み方に関する支援
- ③生徒が企業に直接接触できる機会の充実に対するハローワークの支援の拡大
- ④特別な支援を要する生徒への対応の拡充
- ⑤高校の就職指導担当者の変化に対する補完的支援の充実

政策への貢献

- 高卒者等への就職支援施策の分析・企画・立案等に活用予定。
- 一人一社制のあり方について議論する際の基礎資料として活用予定。

関連の研究成果

- 資料シリーズ No.162 『若者の地域移動—長期的動向とマッチングの変化—』(2015年)
- 労働政策研究報告書 No.97 『「日本の高卒就職システム」の変容と模索』(2008年)
- 日本労働研究機構・調査研究報告書 No.114 『新規高卒労働市場の変化と職業への移行の支援』(1998年)

調査シリーズ No.188

IT 関連教育訓練の現状に関する調査

～教育訓練実施事業者・教育訓練受講者のアンケート調査結果～

平成 31 年 3 月刊行

担当：藤本 真

研究の区分

- プロジェクト研究「多様なニーズに対応した職業能力開発に関する研究」

研究の目的

2017 年 6 月に発表された「未来投資戦略」は、「長期停滞を打破し、中長期的な成長を実現していく鍵は、近年急激に起きている第 4 次産業革命（IoT、ビッグデータ、人工知能（AI）、ロボット、シェアリングエコノミー等）のイノベーションを、あらゆる産業や社会生活に取り入れることにより、様々な社会課題を解決する「Society 5.0」を実現することにある」とし、「Society 5.0」の実現に向けた道筋や、そこで必要な取組みを示している。

こうした動きを踏まえ、本研究では、IT を基盤とするイノベーションの社会的な活用にあたって今後より一層必要性・重要性が増すと考えられる、主に社会人を対象とした IT 関連の教育訓練の現状について調査・分析を行い、社会的・政策的な課題について検討した。

研究の方法

1. IT 関連の教育訓練を実施する事業者を対象とするアンケート調査の実施・集計・分析

IT 関連分野の教育訓練（研修・セミナー・通信教育講座など）について、a. 供給（提供）の実態、b. 供給（提供）をめぐる質向上などに向けた取り組み、c. 供給（提供）における課題、などを把握する目的で実施した。

調査対象は、調査前の情報収集から、IT 関連の教育訓練を実施している事業者が相対的に多いと予想された、①ソフトウェア業、②情報処理・提供サービス業、③インターネット附随サービス業、④専修・各種学校、⑤教養・技能教授業の各産業に該当する従業員 10 人以上の企業と、IT 関連の諸団体で、計 9,976 事業者。調査期間は 2018 年 2 月 10 日から 3 月 9 日で、2,970 事業者から有効回答を得た（有効回答率：29.8%）。

2. IT 関連の教育訓練を受講する社会人を対象としたアンケート調査の実施・集計・分析

IT 関連分野の教育訓練について、①受講の現状、②受講の目的、③受講による能力開発・キャリア形成上の効果、④受講における課題などを把握する目的で実施。

調査対象は、IT 関連の教育訓練を、調査時点までの 3 年間のうちに受講した 20 歳以上の正社員 / 非正社員 5,000 人を、楽天リサーチ株式会社（現・楽天インサイト株式会社）が有する Web モニターから選抜した。調査期間は 2018 年 3 月 9 日～3 月 12 日である。

研究期間

平成 29 ～ 30 年度

研究担当者

藤本 真 主任研究員

主な事実発見

1. IT 関連の教育事業を調査時点で実施していたのは、回答事業者全体の 6.5% にあたる 192 事業者である。事業者の従業員規模別に集計してみると、100 人未満の規模の事業者では実施率が 5 ～ 7% 程度であるのに対し、100 ～ 299 人規模の事業者では 10% を超え、300 人以上の事業者では 14.4% となっている。IT 関連の教育事業は、従業員規模が 3 ケタに達するような規模の大きい事業者の方がより取り組みやすいことをうかがわせる。
2. IT 関連教育訓練を実施している 192 事業者のうち、2017 年に対面型講義（研修・セミナーなど）を実施していたのは 169 事業者である。最も実施した事業者が多かったのは「プログラミング」（55.6%、169 事業者における比率、以下同）で、半数以上の事業者が実施している。以下、「セキュリティ」（37.9%）、「ソフトウェア・アプリケーション」（34.3%）、「システム開発」（34.3%）、「Web デザイン / Web 開発」（30.8%）と続く。

経済産業省が創設した IT 関連スキルのレベルを示す基準「IT スキル標準」（以下、「ITSS」）に沿う形で、実施されている対面型講義のレベルを事業者に見ると、ITSS レベル 1 相当の講義を実施した事業者が 74.0% で、同様にレベル 2 相当の講義の実施率が 58.6%、レベル 3 相当の講義の実施率が 49.7%、レベル 4 相当の講義の実施率が 31.4% となっている。最も受講者の多かったレベルとしては、レベル 1 相当を挙げる事業者が 44.4% で最も多く、以下、レベル 3 相当（20.1%）、レベル 2 相当（19.5%）と続く。
3. 一方、2017 年に通信教育の IT 教育訓練を実施した

図表 1 業種別の実施率に大きな差が見られる対面型講義の分野 (単位: %)

	n	セキュリティ	ネットワーク	OS・サーバー	データベース	Web デザイン/ Web 開発	ソフトウェア・ アプリケーション
ソフトウェア業	63	15.9	11.1	6.3	20.6	15.9	33.3
情報処理・提供サービス業	24	45.8	29.2	29.2	20.8	16.7	4.2
専修・各種学校	31	54.8	54.8	41.9	48.4	58.1	54.8

図表 2 受講費用に対する支援の有無 (複数回答、回答者全体、年齢別、勤務先規模別、雇用形態別) (単位: %)

	n	勤務先の補助や 支援制度を利用 した	国の教育訓練給 付金を利用した	公的職業訓練(公 共職業訓練、求 職者支援訓練な ど)を利用した	学校、団体、公 的機関などから の奨学金を利用 した	その他	利用していない
回答者全体	5000	57.6	6.6	4.7	1.6	0.9	33.6
【年齢】							
29 歳以下	392	57.7	10.7	9.7	5.6	0.8	26.3
30 歳代	1278	60.2	9.9	6.1	2.1	0.6	28.7
40 歳代	1694	58.4	5.9	3.8	1.2	0.9	34.0
50 歳代	1327	56.6	3.4	2.9	0.6	1.3	37.5
60 歳以上	309	47.2	5.5	5.2	0.6	0.3	44.0
【勤務先従業員規模】							
9 人以下	427	29.3	9.8	6.8	2.1	1.4	55.0
10～29 人	326	46.3	8.0	6.7	2.8	0.0	42.0
30～49 人	238	53.4	6.7	9.2	2.5	1.3	31.9
50～99 人	455	54.5	9.5	7.7	2.6	0.7	34.5
100～299 人	705	56.7	7.1	6.4	1.4	0.7	33.5
300 人以上	2849	64.3	5.4	2.9	1.2	0.9	29.4
【勤務先での雇用形態】							
正社員	4296	61.8	6.3	3.7	1.6	0.9	31.1
契約社員	294	38.8	9.2	10.2	1.4	0.7	43.5
嘱託	78	43.6	14.1	9.0	1.3	1.3	33.3
パートタイマー・アルバイト	220	28.2	8.6	15.9	3.2	0.5	47.7

のは 32 事業者である。実施している事業者が比較的多い分野は、「プログラミング」(43.8%、32 事業者における実施率、以下同)、「Web デザイン / Web 開発」、「ネットワーク」、「セキュリティ」(いずれも 31.3%)、「システム開発」、「ソフトウェア・アプリケーション」(いずれも 28.1%) などである。

32 事業者のうち、ITSS レベル 1 相当の講義を実施した事業者が 81.3% で、同様にレベル 2 相当の講義の実施率が 56.3%、レベル 3 相当の講義の実施率が 56.3%、レベル 4 相当の講義の実施率が 37.5% であった。最も受講者の多かったレベルとしては、レベル 1 を挙げる事業者が 34.4% で最も多く、以下レベル 2(31.3%)、レベル 3 (18.8%) と続く。

4. 対面型講義を実施している業者の主な業種別に IT 各分野の実施率を集計してみると、業種によって実施率に大きく差の出る分野が散見される。図表 1 に挙げた 6 分野に共通しているのは、第 1 に専修・各種学校での実施率が 40～50% 台に達しており、ソフトウェア業や情報処理・サービス業における実施率に比べてかなり高くなっていることである。第 2 は対面型講義を実施する事業者の中で最も多数を占めるソフトウェア業での実施率が、「ソフトウェア・アプリケーション」分野を除いては集計を行った 3 業種中最も低く、実施率そのものの数字もさほど高くない点である。
5. 受講費用に対する支援策を活用した受講者の比率を、勤務先の従業員規模別に集計したところ、従

業員 9 人以下の企業に勤務している受講者は、受講費用に対する支援策を「利用していない」比率が 55.0% と、全体に比べて 20 ポイント以上上昇する。勤務先が 10～29 人規模の回答者も「利用していない」比率が全体に比べて 10 ポイント近く高い。従業員の教育訓練に対する財政的支援が相対的に得られにくい小零細企業の現状から影響を受けていると言えよう。また雇用形態別の違いも大きい(図表 2)。

政策的インプリケーション

1. 現状、IT 関連の教育訓練に取り組んでいる事業者は回答事業者の 6.5% で、今後関わっていきたく考える事業者は 22.4% なので、IT 関連の教育訓練のプロバイダーは、その裾野を今後広げていく可能性はある。ただ一方で、現状は小規模事業者による参入はより困難であると考えられ、裾野をより円滑に拡大していくためには、事業者に対する支援(直接的支援、あるいは教育訓練給付金制度を通じた支援)や、共同事業体(コンソーシアム)形式によるプロバイダー運営の推進、などといった施策が求められるだろう。
2. ITSS レベルの観点からみると、現在行われている IT 関連教育訓練はレベル 1・2 といった、より低いレベルのものが多数を占めており、レベルが高くなるほど実施する事業者が少数になっていく。この結果からは、現状ではレベルの高い教育訓練は受講者がより少なく経済的な採算が合わないことが推測さ

れ、より高度なレベルの IT 教育訓練に対するニーズが高まるまでのつなぎとして、今以上に積極的に ITSS レベル 3・4 相当の教育訓練を支援する必要がある。また、ITSS レベル 5 以上のスキルを養成する訓練機関は、より公営に近い形で運営する方が望ましいと考えられる。

3. 小零細企業の勤務者や、正社員以外の雇用形態で働く勤労者は、IT 関連教育訓練の受講にあたって、勤務先からの金銭的支援を受けていない傾向がより強い。一方で、これらの勤務者・勤労者は教育訓練給付制度を利用する傾向は強まるが、勤務先からの支援の不足を補うほど十分に活用しているとは言えず、結果として受講にあたって金銭的支援を受けない傾向がより強い。

こうした勤務者・勤労者に対する、教育訓練給付制度のより一層の周知や、あるいは給付の増額による利用の拡大などを図る必要がある。

政策への貢献

民間教育訓練プロバイダーの活動に対する支援や指導にあたっての基礎的資料として活用される予定。

関連の研究成果

- 調査シリーズ No.73 『社会人を対象とした教育関連活動・事業の運営と品質管理』（2010 年）
- 労働政策研究報告書 No.53 『我が国の職業能力開発の現状と今後の方向 プロジェクト研究「能力開発に関する労働市場の基盤整備のあり方に関する研究」—中間報告—』（2006 年）
- 労働政策研究報告書 No.43 『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査—教育訓練サービス市場の第二次調査—』（2005 年）
- 労働政策研究報告書 No.24 『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査—教育訓練サービス市場の第一次調査—』（2005 年）

調査シリーズ No.189

民間教育訓練プロバイダーの活動

平成31年3月刊行

担当：藤本 真

研究の区分

- プロジェクト研究「多様なニーズに対応した職業能力開発に関する研究」

研究の目的

主に社会人向けに教育訓練サービスを提供する「教育訓練プロバイダー」の活動状況を把握し、教育訓練サービスの供給構造を明らかにしようとする取り組みは、2004～2007年の第1期中期計画において当機構で実施してきた。その後、現在に至るまでのあいだに、離職者訓練の民間委託の大幅な進展、基本的には委託を受けた民間教育訓練機関により実施される求職者支援制度の発足、職業訓練サービスの質向上に対する意識の高まり、教育訓練給付の拡充など、教育訓練サービスの供給をめぐる環境は大きく変化した。

本調査では、以上のような環境変化の中での教育訓練プロバイダーの活動について実態を把握し、教育訓練サービスの供給構造の解明を改めて進め、民間教育訓練プロバイダーを活用した各種能力開発推進施策の検討につなげることを目的としている。

研究の方法

アンケート調査『教育訓練活動に関する調査』の実施（2016年2～3月）。対象は社会人を対象とした教育訓練サービスを提供している組織及び提供している可能性の高い組織（①+②）：9,986組織。

- ① a. 株式会社・有限会社・合名会社・合資会社、b. 財団法人・社団法人、c. 職業訓練法人、d. 商工会議所・商工会、e. 協同組合・商工組合、f. 任意団体、g. 専修学校・各種学校、h. 医療法人・社会福祉法人、i. NPO法人
- ② 大学（国公立・私立）、短大（国公立・私立）、高専

研究期間

平成27～30年度

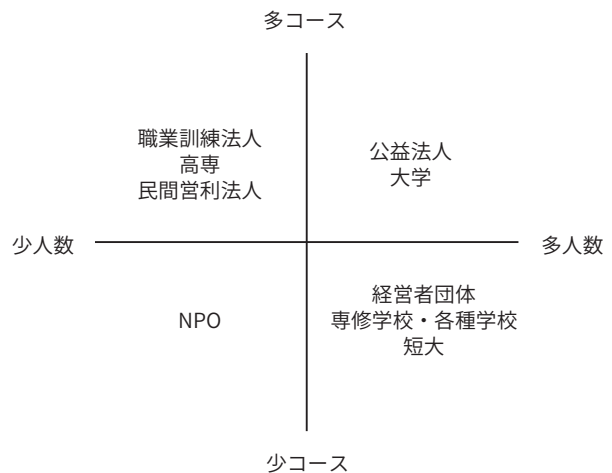
研究担当者

藤本 真 主任研究員

主な事実発見

1. 対面型の講義形式である講習会・セミナーについて、1コース当たりの人数の傾向と、延べコース数の中央値を用いて各組織形態の教育訓練プロバイダーを整理してみると、図表1のように示すことができる。

図表1 コース数と1コース当たりの受講者数の傾向による民間教育訓練プロバイダーの分類



比較的多数のコースを実施し、それぞれのコースの受講者も多い傾向にあるのは、公益法人、大学である。一方、同じく比較的多数のコースを実施しながら、各コースの受講者数は少ないのは、職業訓練法人、高専、民間訓練法人である。

1コース当たりの受講者数は多数ではあるものの実施するコースは比較的少ないのが、経営者団体、専修学校・各種学校、短大で、コースの数も1コース当たりの受講者数も比較的少ない傾向にあるのがNPOである。

2. 最も多く実施されている短期（開催期間1ヶ月未満）の対面型講義について、各組織形態のプロバイダーが実施するコースを分野別に集計してみたところ、民間営利法人はOA・コンピュータの比重が他の組織形態に比べて高く、経営者団体は「マネジメント」分野の比重が比較的高い。また、公益法人・高専は「技術・技能」分野の占める比重が、職業訓練法人のコースは「資格取得研修」の占める比重が相対的に高い。専修・各種学校、NPOは「医療・看護・福祉」の比重が相対的に高く、大学、短大は「教養・趣味」分野の比重が高い（図表2）。
3. 同じく短期コースについて、どのような雇用・就業上の地位にある人が受講しているかを集計してみると、民間営利法人、公益法人、職業訓練法人、高専

図表2 短期コースで実施しているコースの分野（複数回答）（単位：％）

	n	新入社員研修	マネジメント	語学研修	営業・販売	技術・技能	医療・看護・福祉	経理・財務	人事・労務	品質・安全に係る研修	OA・コンピュータ	資格取得研修	趣味・教養など	その他	無回答
集計した短期コース合計	2218	6.2	10.2	1.2	3.8	14.1	9.1	6.5	1.6	1.5	11.1	12.8	8.7	9.3	3.9
民間営利法人	367	6.3	6.8	1.9	2.7	4.9	6.0	0.5	1.6	1.6	31.1	23.2	4.4	5.2	3.8
経営者団体	635	9.0	20.8	0.6	10.4	10.7	0.5	18.0	3.9	2.2	5.8	3.1	1.9	9.0	4.1
公益法人	308	4.2	4.9	0.6	1.3	26.9	13.0	5.5	0.0	2.9	3.9	11.4	7.5	11.7	6.2
職業訓練法人	202	7.4	5.4	0.0	0.5	22.3	0.0	1.0	0.0	1.0	16.8	37.6	4.0	2.5	1.5
NPO法人	86	3.5	3.5	1.2	0.0	10.5	26.7	0.0	1.2	0.0	14.0	8.1	8.1	19.8	3.5
専修・各種学校	89	6.7	0.0	5.6	0.0	23.6	25.8	1.1	0.0	0.0	14.6	10.1	5.6	2.2	4.5
大学	315	0.6	4.8	1.9	0.3	7.9	22.5	2.2	0.6	0.0	2.2	5.7	30.2	18.1	2.9
短大	53	0.0	0.0	3.8	0.0	7.5	20.8	1.9	0.0	0.0	3.8	17.0	30.2	5.7	9.4
高専	51	0.0	2.0	0.0	0.0	60.8	0.0	0.0	0.0	0.0	9.8	3.9	17.6	5.9	0.0

図表3 短期コースを受講している人（複数回答）（単位：％）

	n	大企業サラリーマン	中小企業サラリーマン	公務員・団体職員	自営業・自由業	パート・アルバイト	主婦、学生	離職者、無職者	特に対象は決まっていない	その他	無回答
集計した短期コース合計	2218	23.3	55.2	24.8	47.7	19.7	23.1	26.5	1.1	0.5	3.8
民間営利法人	367	27.8	60.2	23.4	31.3	29.7	28.6	43.1	0.3	0.3	5.2
経営者団体	635	7.2	45.2	7.9	71.8	5.4	5.5	2.8	0.8	0.0	2.8
公益法人	308	33.1	62.7	26.9	42.2	16.9	15.9	25.3	1.0	0.6	3.9
職業訓練法人	202	15.3	77.2	10.4	41.6	17.3	12.9	26.2	1.0	0.0	3.0
NPO法人	86	23.3	41.9	29.1	37.2	22.1	34.9	48.8	0.0	0.0	10.5
専修・各種学校	89	18.0	48.3	25.8	36.0	27.0	38.2	25.8	0.0	0.0	3.4
大学	315	37.1	46.0	57.8	43.5	33.0	51.4	46.7	4.4	1.9	2.9
短大	53	26.4	34.0	64.2	35.8	41.5	66.0	50.9	0.0	0.0	1.9
高専	51	68.6	84.3	56.9	52.9	35.3	45.1	37.3	0.0	0.0	0.0

は「中小企業サラリーマン」を対象としたコースの占める比重が最も高く、大学は「公務員・団体職員」、短大は「主婦、学生」、NPO法人は「離職者、無業者」が受講するコースの割合が最も高い。経営者団体の実施するコースでは、「自営業・自由業」の受講するコースの割合がとりわけ高かった（図表3）。

4. 離職者訓練、求職者支援訓練ともに、他の形態に比べて実施率が高いのは、民間営利法人、専門学校・各種学校、職業訓練法人である。対照的に、公益法人、経営者団体、大学などには、公共職業訓練を手がけている組織がほとんど見られない。

政策的インプリケーション

1. 公共訓練の受託機会の拡大や、教育訓練給付の充実などは、教育訓練サービスの提供を主な事業とする民間営利法人の、品質に対する関心・取り組みを高めているが、一方でコスト面での問題も抱えつつある。取り組みに見合う収益があがっているか、あるいは取り組みを可能にする収益を維持し続けられるかに留意する必要がある。
2. 公益法人や経営者団体は、主に中小企業サラリーマンや自営業・自由業層の教育訓練において一定の役割を果たしている。しかし、公益法人・経営者団体の教育訓練機会の提供は、本来の事業と並行して行われることが多いため、品質の向上などに関心がむきにくい。今後、公益法人・経営者団体を通じて提供される教育訓練の充実をどのように図るかのさらなる検討が求められる。

政策への貢献

民間教育訓練プロバイダーの活動に対する支援や指導にあたっての基礎的資料として活用される予定。

関連の研究結果

- 調査シリーズ No.73 『社会人を対象とした教育関連活動・事業の運営と品質管理』（2010年）
- 労働政策研究報告書 No.53 『我が国の職業能力開発の現状と今後の方向 プロジェクト研究「能力開発に関する労働市場の基盤整備のあり方に関する研究—中間報告—』（2006年）
- 労働政策研究報告書 No.43 『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査—教育訓練サービス市場の第二次調査—』（2005年）
- 労働政策研究報告書 No.24 『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査—教育訓練サービス市場の第一次調査—』（2005年）

調査シリーズ No.191

若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ

(第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査)

平成31年3月刊行

担当：岩脇千裕

研究の区分

- プロジェクト研究「多様なニーズに対応した職業能力開発に関する研究」

研究の目的

新卒一括採用制度が根強く残る日本社会では、就労経験が十分ではない新卒者以外の若者が応募できる正社員の求人は量的にも質的にも限られている。こうした機会の格差は、入職後の労働条件や教育訓練、職場環境などの違いにつながり、ゆくゆくは職場への定着/離職にも影響を及ぼすのではないだろうか。また、正社員の仕事を早期に離職した人とある程度経験を積んでから離職した人とは、離職に至った経緯や理由、離職後のキャリア形成状況も異なるのではないだろうか。

本研究はこれらの問いに取り組むことによって、若者が安定的かつ健全にキャリアを形成できる職場・社会のあり方を探索することを目的とする。具体的には、「第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」の結果を元に、若者が初めて正社員として勤務した会社等（以下「初めての正社員勤務先」）を離職した背景を、新卒者（卒業月またはその翌月に就職）と既卒者（卒業月の翌々月以降に就職）とで比較する。さらには、離職に至った経緯や理由、離職後のキャリア形成状況を、「初めての正社員勤務先」での勤続期間が異なるグループ間で比較する。

研究の方法

平成30年8月に、以下の条件をすべて満たす若者を対象とするWebモニター調査を実施した。回答者6,357名の中から、平成24年版「就業構造基本調査」に基づき性・年齢層・学歴による割り付けを行い、5,631名を分析対象として抽出した。

調査対象

- ① 生年月：1984年4月～1998年3月生まれ（2018年4月2日時点で20～33歳）。
- ② 職歴：正社員として勤務した経験が1回以上ある人。
- ③ 最終学歴：高校、短期大学、高等専門学校、専修学校（専門課程）、大学、大学院修士課程を卒業・修了した人。

調査項目 2016年に実施した同名調査を踏襲した。さらに近年の「働き方」に対する関心の高まりを考慮し、「給与」「労働時間制度」「労働時間・空間・職務の限定性」などを追加した。また離職後のキャリアについてもより詳細に尋ねる項目を追加した。

研究期間

平成30年度

研究担当者

岩脇千裕 副主任研究員

中山明広 統括研究員

主な事実発見

1. 新卒時の就職の可否と、「初めての正社員勤務先」を離職した人の割合（離職率）との関係は性・学歴によって異なる。おおむね、既卒者の中で最も離職率が高いのは卒業から1年以内に就職した人である。その背景としては、就労経験は新卒者と同程度であるのに経験豊富な転職希望者と並び主体的に就職活動を行わねばならないこと、既卒者が利用しがちな応募経路は不正確な情報を含む傾向があり、入

図表1 卒業から入職までに要した期間別「初めての正社員勤務先」離職率（性、学歴別） 単位：％ N：実数

就職に要した期間	男性		女性	
	離職率	N	離職率	N
高校卒 全体	42.9	977	71.1	640
新卒就職者	39.0	670	71.3	425
既卒就職者	52.1	290	70.9	206
卒業翌々月～1年以内	56.9	51	87.1	31
1年超～3年以内	63.9	83	75.7	74
3年超	44.2	156	62.4	101
学び直し層	41.2	17	-	9
専門・短大・高専卒 全体	42.0	448	66.9	815
新卒就職者	41.7	345	68.4	637
既卒就職者	39.3	84	57.9	145
卒業翌々月～1年以内	54.2	24	54.3	46
1年超～3年以内	38.2	34	70.1	67
3年超	26.9	26	37.5	32
学び直し層	57.9	19	75.8	33
大学・大学院卒 全体	27.9	1,689	45.3	1,062
新卒就職者	27.4	1,381	44.1	898
既卒就職者	28.7	282	51.3	150
卒業翌々月～1年以内	37.5	80	64.2	53
1年超～3年以内	25.3	154	46.3	67
3年超	25.0	48	40.0	30
学び直し層	42.3	26	57.1	14
全学歴 全体	34.6	3,114	58.8	2,517
新卒就職者	32.7	2,396	57.9	1,960
既卒就職者	40.4	656	61.3	501
卒業翌々月～1年以内	46.5	155	66.2	130
1年超～3年以内	38.7	271	64.4	208
3年超	38.3	230	53.4	163
学び直し層	46.8	62	69.6	56

※離職率＝離職者数÷各経歴総人数

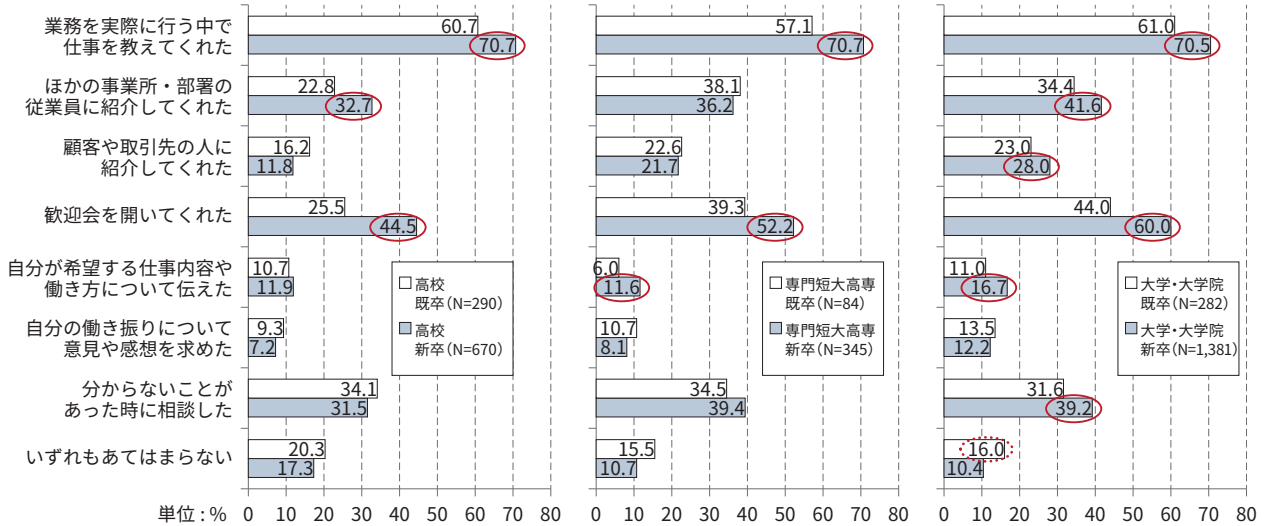
※学歴全体の離職率より5ポイント以上の差で大きい場合網掛、小さい場合を斜体と下線で示した

※Nが11に満たない場合は離職率を示さず「-」とした

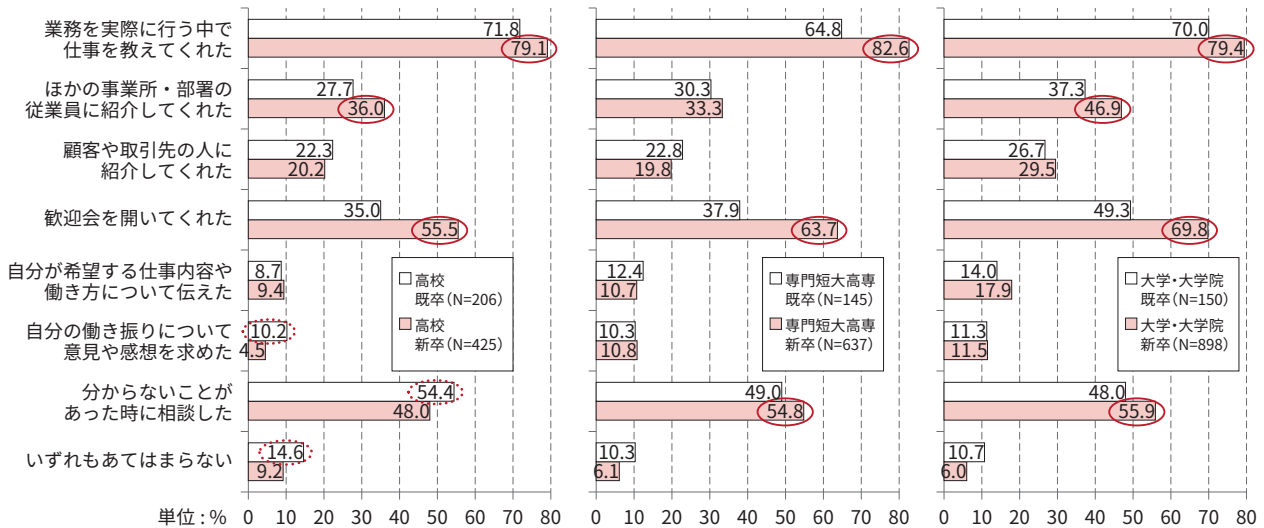
※高校卒には専門学校中退、短大・高専中退、大学中退を、大学卒には大学院中退を含む

図表2 「初めての正社員勤務先」入職後3ヶ月間に経験した職場でのコミュニケーション (MA, 性・学歴・経歴別)

A) 男性



B) 女性

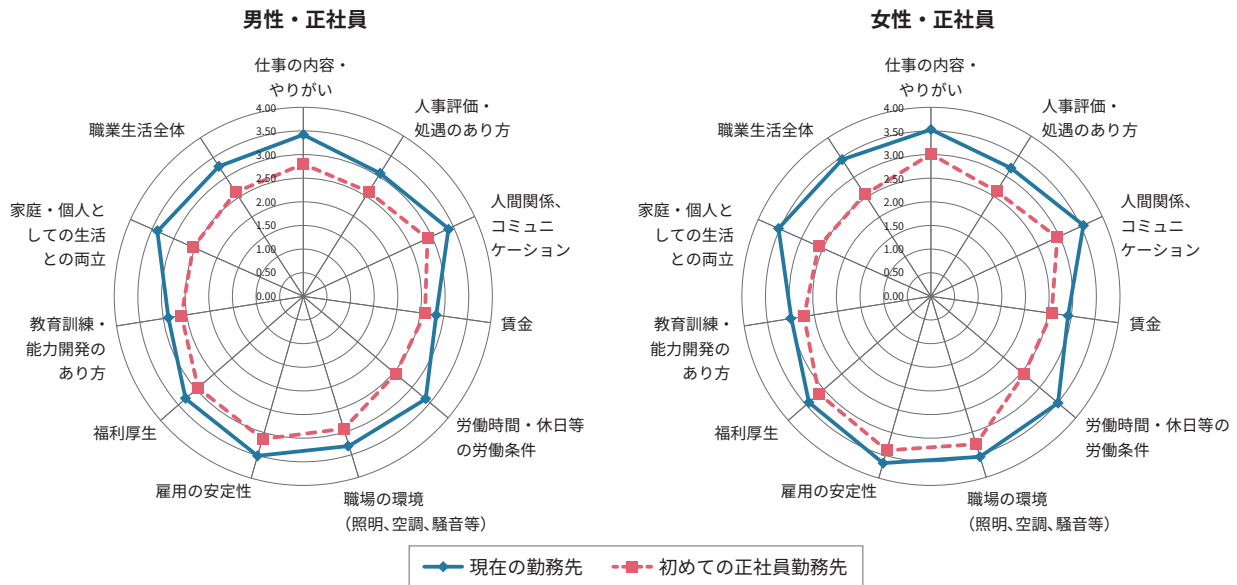


※「あてはまる」と答えた人の割合が5ポイント以上、新卒就職者の方が高い場合を実線で、既卒就職者の方が高い場合を点線で囲った。

- 職前に得た情報と実際の労働条件が異なることは離職の要因になることなどが考えられる。
- 既卒者は、新卒3年以内離職率が高い産業（小売業、サービス業、医療福祉、教育学習支援など）や中小企業、同じ学歴の新卒者があまり就かない職種（その多くは離職傾向と関連が強い）に就職する傾向がある。さらに既卒者は、「短期間に何人もの従業員が採用されては辞めていく」「業務の中で法令倫理違反が行われている」といった特徴をもつ企業に就職する傾向があるが、これらの社風・企業体質が離職傾向に及ぼす影響力は新卒者ほどではない。
 - 新卒者と比べて既卒者では、研修等の教育訓練や上司・先輩から働きかけるコミュニケーションが不足しがちであり、指示が曖昧なまま放置された人や、初めから先輩と同等の仕事を任せられた人の割合が高い。こうした扱いは概ね離職傾向と関連するが、既卒者では勤続傾向と関連する場合もある。反対に、新卒者では勤続傾向と関連する教育訓練や職場コミュニケーションが、既卒者では離職傾向と関連

- する場合もある。
- 若者の職務遂行能力は、性・学歴・離職の有無に関わらず、長く働くほど向上する。勤続期間が短いうちは企業側の期待水準に到達できない若者が離職し、勤続期間が長くなると能力の高い人がキャリアアップのために離職していくため、勤続期間が長くなるほど離職者と勤続者の能力水準は拮抗し、勤続3～5年を超えると離職者の方が高くなる。
 - 「初めての正社員勤務先」を離職した人のうち、調査時点で正社員に転職している人は、「初めての正社員勤務先」を離職した理由となった事柄（賃金額、労働時間、職業生活への満足度）が現在の勤務先では改善している。例えば「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」ため離職した人の離職直前の週あたり実労働時間の平均は、男性で57.2時間、女性で52.5時間だが、彼・彼女らのうち調査時点で正社員に転職している人の現在の勤務先での週あたり実労働時間の平均は、男性で47.0時間、女性で42.0時間と大幅に短くなっている。

図表3 「現在の勤務先」と「初めての正社員勤務先」での職業生活の諸側面に対する満足感
(満足=5、やや満足=4、どちらでもない=3、やや不満=2、不満=1とした時の平均値)



政策的インプリケーション

1. 既卒者の年齢や職務遂行能力、就労経験等は個人差が大きく、新卒者と同じ扱いが職場定着に有効とは限らない。まずは既卒者の多様性を把握・整理するため、新卒者と同様に就職状況、離職率などを定期的に調査し、データを蓄積する必要がある。また、学校の支援を離れた既卒者の就職活動プロセスは新卒者と大いに異なり、なかでも応募経路の多様性に由来する情報の正確性に問題がある。民間の職業紹介サービス、インターネットの求人サイト、求人広告などについても、提供情報の正確さを義務づけ、ミスマッチを防ぐことが必要だろう。
2. 既卒者は新卒者の3年以内離職率が高い産業や中小企業、離職リスクの高い特徴（労働者の入れ替わりが激しい、法令・倫理違反がある、長時間労働、教育訓練が少ない）のある企業へ就職する傾向がある。一方、既卒者の中でも年齢が高く就労経験豊富な者は、不適切な雇用管理への耐性が高く、問題が生じても表に現れにくい。しかし、たとえ若者自身が受け入れたとしても不適切な雇用管理状態が続くことは、若者自身の心身の健康を損なうだけでなく、長期的には従業員の疲弊により企業活動も負の影響を受ける。若者本人に対してだけでなく、若者を雇用する企業に対しても適切な雇用管理を行うよう指導や助言が必要である。
3. 将来的に離職するか否かに関わらず、働き続けること自体が若者の職務遂行能力を向上させる。しかし能力水準が低い若者は自信を失い早期離職する傾向がある。若者自身が不本意に離職する事態を防ぐためには、雇用管理改善に加えて、採用時のマッチング向上、能力開発促進、育成を見据えた業務の計画

的配分、入職後初期に相談できる企業外窓口の設置などが効果的であろう。一方、離職後に正社員へ転職できた人たちの中には、前職での問題点を解決できた人も少なくないことから、キャリアアップ等の前向きな理由による転職や、希望の労働条件を獲得するための転職は、積極的に支援していくことが大切である。

関連の研究成果

- プロジェクト研究シリーズ No.3 『「個人化」される若者のキャリア』第4章「新卒採用正社員の早期転職希望の背景」(2017年)
- 調査シリーズ No.164 『若年者の離職状況と離職後のキャリア形成(若年者の能力開発と職場への定着に関する調査)』(2017年)
- 調査シリーズ No.36 『若年者の離職理由と職場定着に関する調査』(2007年)

労働政策レポート No.12

職業訓練及びキャリアコンサルティングの統計的手法による効果検証

平成 31 年 3 月刊行

担当：下村英雄

研究の区分

- プロジェクト研究「全員参加型の社会実現に向けたキャリア形成支援に関する研究」

研究の目的

職業訓練及びキャリアコンサルティングについては、これまで継続的にその効果の検討・検証が求められてきた。現在、先進各国において、職業訓練及びキャリアコンサルティングを含むキャリアガイダンス施策を一定のエビデンスに基づいて議論しようとする動向がみられるが、それらの動向をふまえて、本研究では、既存データの再分析による職業訓練及びキャリアコンサルティングの効果を検討することを目的とした。

特に、本研究では、職業訓練及びキャリアコンサルティングの効果を検証するにあたって、おもに行動計量学（心理学）における傾向スコア・マッチングの手法を用いた先行研究を参照した。傾向スコア・マッチングによって職業訓練の受講者・非受講者、キャリアコンサルティングの経験者・非経験者の属性や特徴を均質化することができ、職業訓練及びキャリアコンサルティングが就職・満足感・収入などに与える影響を、相当程度まで、職業訓練及びキャリアコンサルティングそのものに一意に求めることが可能となる。

なお、本研究は、厚生労働省より要請のあった「職業訓練・キャリアコンサルティングの統計的手法による効果検証」に応えたものであり、データの提供その他の協力を受け、今後の職業訓練施策及びキャリアコンサルティング施策に資するべく行われたものである。

研究の方法

本研究のうち、職業訓練の効果に関する検証は、訓練受講者と訓練を受講していない者を含む求職者のそれぞれについて、ハローワークの業務システムである「ハローワークシステム」において作成・保有されている(1) 求職台帳、(2) 適用事業所台帳等の雇用保険業務に関する台帳から、部分的に情報を抽出し、これらを雇用保険の被保険者番号により接続させたデータを用いた。

キャリアコンサルティングの効果に関する検証は、労働政策研究・研修機構（2017）のデータを用いた。このデータは、約 1 万人の大規模調査を実施し、キャリアコンサルティングを経験したことがある者とない者を分けるスクリーニング項目を用意して、「キャリア

コンサルティング経験者」と「キャリアコンサルティング未経験者」に群分けを行った点に特徴がある。

どちらのデータについても傾向スコア・マッチングの手法を用いて、職業訓練の受講群・非受講群およびキャリアコンサルティングの経験群・非経験群の属性を一定程度均質にして比較を行った。

研究期間

平成 30 年度

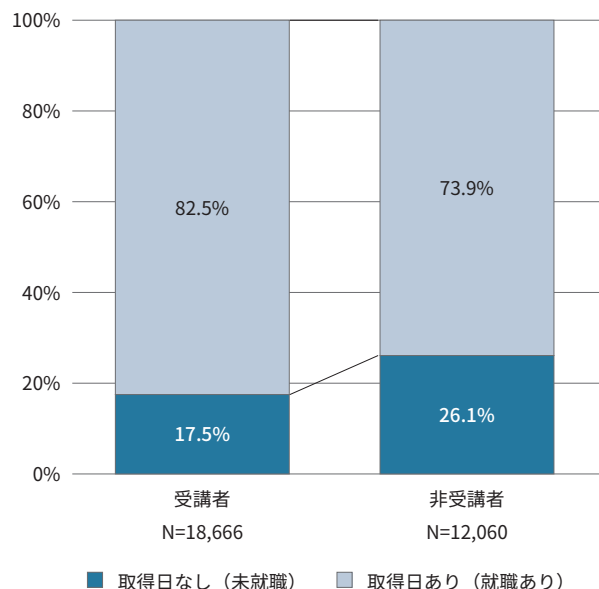
研究担当者

下村英雄 主任研究員

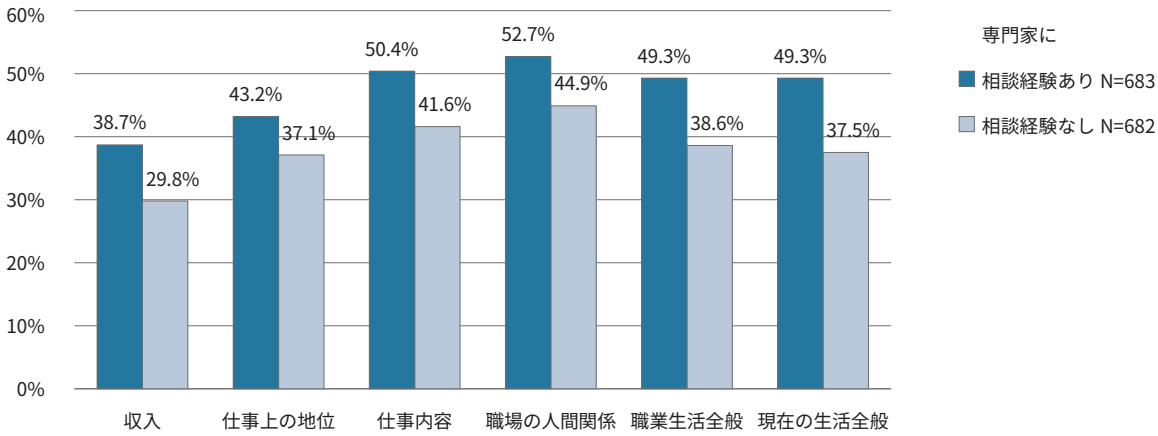
主な事実発見

- ① 本研究の検討の結果、職業訓練の受講者は非受講者に比べて、(1) 就職率が高い（図表 1）、(2) 前職の賃金が低かった場合、就職先の賃金が高い、(3) 「社会保険・社会福祉・介護事業」「その他の事業サービス業」等の産業に就職する割合が高かった。また、(4) 職業訓練の受講の有無によって就職後の定着状況は変わらないが、受講者の方がやや離職が多かった。
- ② キャリアコンサルティングの経験者は非経験者に比べて、(1) 総じて満足感が高い（図表 2）、(2) 職業能力に自信がある、(3) 転職経験を一定にした場合には収入が高かった。

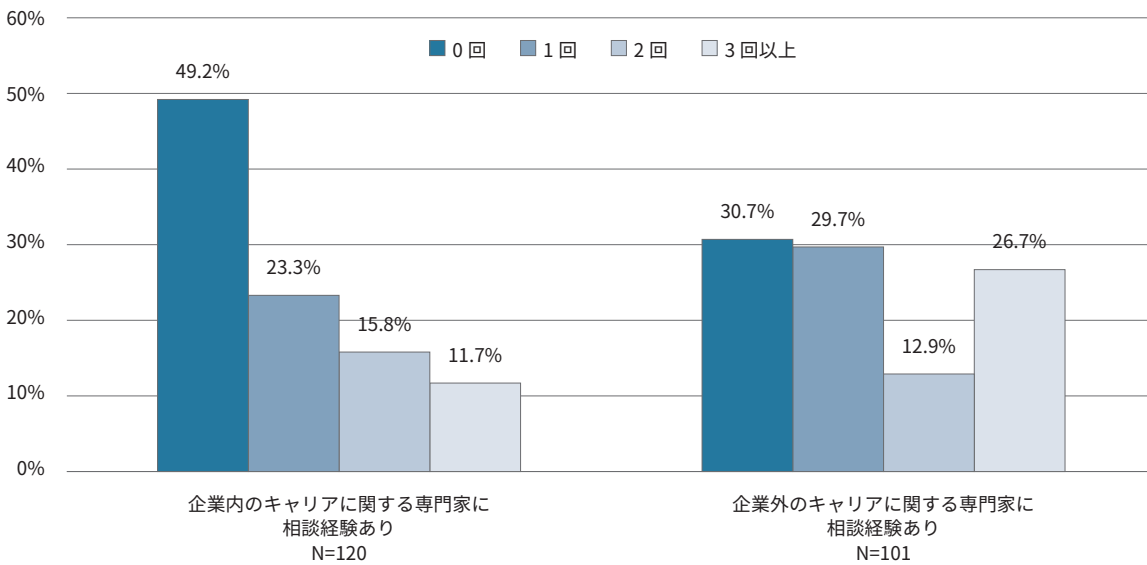
図表 1 訓練受講者・非受講者別の雇用保険被保険者資格取得日の有無（就職の有無）



図表2 キャリアの専門家への相談経験の有無別の各側面に対する満足感



図表3 企業内・企業外のキャリアの専門家への相談経験の有無別の転職回数



③「企業内のキャリアに関する専門家へ相談経験あり」と「企業外のキャリアに関する専門家へ相談経験あり」の比較を傾向スコア・マッチングの手法を用いた同様の手続きによって行った結果、企業外のキャリアコンサルティングでは転職が多かったが、企業内のキャリアコンサルティングでは転職が少なかった（図表3）。

政策的インプリケーション

①職業訓練に関しては、第一に、就職率の向上に一定の効果がみられた一方、就職後の離職者も一定程度みられた。このことから職業訓練に就職率向上の効果は認められるものの、それとは別に就職後の定着を高める方策を検討する必要があることを指摘できる。第二に、求職者の状況や特性に応じて適切な職業訓練があり、従来以上に、求職者の個人属性にあった職業訓練の提供を考える必要性が示された。その際、現状においても職業訓練とキャリアコンサルティングの相乗効果を意識した取り組みはハ

ローワークでなされているが、今後、よりいっそう推進させていくべきであることが示唆される。第三に、これも従来からなされている職業訓練手法の継続的な検討が課題となるが、学校教育、企業研修などと比べて、職業訓練はその教授法が十分に議論されることが少ないため、いつどこで誰にどのように実施した際により効果があるのかという「learner-centered pedagogies（受講者中心の教授法）」の視点からさらに精緻な検討の必要性が示される。

②キャリアコンサルティングに関しては、第一に、その後の満足感や収入等に一定の良い効果が示される一方で、キャリアコンサルティングと転職には密接な関連がみられており、この両者の関連を重視すべきことが示唆される。人のキャリアにとって大きな節目となる転職ではキャリアコンサルティングが結びつくことが多いと想定すべきであることが示される。第二に、企業内外のキャリアコンサルティング経験を比較した場合、企業内キャリアコンサルティングの経験の方が転職が少なかった。一般に、企業におけるキャリアコンサルティング導入の議論で

は社内の有能な人材が流出することを危惧することが多い。今回の結果から、むしろ社内に適切に相談の受け皿を作らない場合、企業外に相談の場を求めため、かえって人材の流出につながるものが考察される。第三に、キャリアコンサルティング施策の議論は、従来からエビデンスに基づいた施策の展開よりは、むしろキャリアコンサルティングの理想像を措定する規範的な視点からの議論が多かった。今後は、日本でも様々なエビデンスを重視すべきであることが示唆される。

政策への貢献

職業訓練施策及びキャリアコンサルティング施策を中心に、幅広く人材開発行政に資する。

関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.200 『キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査』(2018年)
- 労働政策研究報告書 No.191 『キャリアコンサルティングの実態、効果および潜在的ニーズ—相談経験者1,117名等の調査結果より』(2017年)
- 労働政策研究報告書 No.171 『企業内キャリア・コンサルティングとその日本の特質—自由記述調査およびインタビュー調査結果—』(2015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)
- 調査シリーズ No.107 『成人の職業スキル・生活スキル・職業意識』(2013年)

ディスカッションペーパー 18-06

職業レディネス・テスト第3版の尺度の信頼性および換算規準の妥当性に関する検討

平成30年10月刊行

担当：室山晴美

研究の区分

- プロジェクト研究「全員参加型の社会実現に向けたキャリア形成支援に関する研究」

研究の目的

「職業レディネス・テスト第3版」は、2006年の公表から10年以上が経過し、心理検査におけるテスト・スタンダードの観点から改訂の必要性を検討する時期を迎えた。そこで本研究では、検査を構成している3つの下位検査（A検査：職業興味、B検査：基礎的志向性、C検査：職務遂行の自信度）に関する尺度としての信頼性および第3版で用いられている中学生、高校生の換算規準の妥当性の検討を行った。

研究の方法

(1) 分析データ

2007年4月から2017年7月までに全国から集められた中学生3万8,622名、高校生2万1,733名の「職業レディネス・テスト第3版」の回答記録が分析された。

(2) 検査の構成

A検査（職業興味）とC検査（職務遂行の自信度）は個別職業の職務内容を記述する54項目で構成される。54項目は、現実的（R）、研究的（I）、芸術的（A）、社会的（S）、企業的（E）、慣習的（C）の6つの職業領域に分かれており、一つの領域には9項目が含まれる。各項目についてA検査では興味（「やりたい」「どちらともいえない」「やりたくない」）、C検査では自信の程度（「自信がある」「どちらともいえない」「自信がない」）を3件法で回答する。B検査は日常生活での行動傾向や態度に関わる64項目に対して「あてはまる」「あてはまらない」の2件法で回答する（1～0点で採点）。64項目は3つの志向性で構成され、対情報志向（D志向）、対人志向（P志向）を測定する項目は各24項目、対物志向（T志向）には16項目がある。

(3) 分析方法

尺度としての信頼性の検討に関しては、3つの下位検査ごとに各検査を構成する項目への回答を用いて因子分析と信頼性係数の算出が行われた。換算規準の妥当性に関しては、A検査とC検査で得られる6つの領域（RIASEC）、B検査で得られる3つの志向性（DPT）ごとに、中学生、高校生それぞれの男女別の合計得点の平均値の水準と経年変化が検討された。今回のデータの分析結果は、「職業レディネス・テスト第3版」

の開発時に集められた標準化データの値や傾向と比較検討された。

研究期間

平成29～33年度

研究担当者

室山晴美 理事
深町珠由 主任研究員
鎌倉哲史 研究員
松原亜矢子 統括研究員

主な事実発見

1. 3つの下位検査における信頼性の検討

中学生、高校生別に各検査への回答を得点化し因子分析を行ったところ、A検査とB検査で、本来の想定とは異なる因子にも負荷量が高い項目がみられたものの、全体としては第3版の因子構造は概ね維持されていることがわかった。

ずれがみられた点として、A検査（職業興味）において、企業的領域（E）の1～2項目が芸術的領域（A）にも高い負荷量を示したことがあげられる。中学生では、企業的領域（E）の項目である「客を集めるため、広告や催し物などを企画する」が芸術的領域（A）にも高い負荷量を示した。また、高校生では上記項目に

図表1 各検査の下位尺度ごとの信頼性係数（クロンバックの α 係数）

対象		中学生	高校生	参考
下位検査 / 領域・志向性		今回のデータによる α 係数	今回のデータによる α 係数	第3版作成時の α 係数
A検査	R領域	.87	.88	.89
	I領域	.88	.88	.89
	A領域	.85	.85	.85
	S領域	.84	.84	.85
	E領域	.83	.83	.83
B検査	C領域	.86	.87	.87
	D志向	.81	.81	.81
	P志向	.86	.86	.85
C検査	T志向	.80	.80	.80
	R領域	.88	.89	.90
	I領域	.90	.89	.91
	A領域	.86	.85	.85
	S領域	.85	.85	.85
C検査	E領域	.85	.85	.86
	C領域	.88	.88	.89

※第3版作成時のクロンバックの α 係数は中学と高校あわせて28,070名で算出されている（第3版の手引に掲載されている）。

加えて「世の中のできごとをいち早く取材し、新聞にその記事を書く」も芸術的領域 (A) に高い負荷量を示した。ただし、これらの項目も C 検査 (職務遂行の自信度) では、本来、想定されている企業の領域 (E) の因子にまとまった。また、B 検査 (基礎的志向性) では高校生生のデータで、対物志向 (T 志向) の項目である「自然公園やアスレチックに行くのが好きだ」が対人志向 (P) にも高い負荷量を示した。C 検査 (職務遂行の自信度) については中学生、高校生ともに第 3 版開発時との因子構造上のずれはなかった。

他方、A 検査と C 検査の RIASEC の各領域と B 検査の DPT の各志向性を測定する項目を用いてそれぞれ合計得点を算出し、信頼性係数を算出したところ、中学生、高校生ともに第 3 版開発時と同程度の高い値が得られた (図表 1)。

2. 「職業レディネス・テスト第 3 版」の換算規準の妥当性の検討

中学生、高校生生の男女別に年度をこみにして各検査、下位尺度ごとの合計得点の平均値を算出し、「職業レディネス・テスト第 3 版」の作成時に得られた中学生、高校生の平均値と比較した (図表 2)。

「職業レディネス・テスト」では各領域の合計得点を換算表で標準得点に変換するが、その際の換算規準は 1 点刻みとなっている。そこで、本研究のデータで算出した平均値と第 3 版作成時に算出した平均値の差が 1.0 以上となっている尺度を検討した。A 検査に関しては、中学生、高校生の男女ともに平均値として 1.0 以上の差がみられた領域はなく、興味の得点による領域の順位も今回のデータと第 3 版のデータでほぼ一致した。B 検査に関しても、中学生、高校生の男女ともに平均値で 1.0 以上の差がみられた志向性はな

かった。C 検査では、中学女子の芸術的領域 (A) の得点が今回のデータで第 3 版作成時よりも 1.05 大きかった。また、高校女子の今回のデータの慣習的領域 (C) の得点が第 3 版作成時よりも 1.08 小さかった。

一方で、中学、高校の男女別に 6 領域、3 志向性の平均値を 2007 年度から 2017 年度までの長期的な水準でみたところ、どのグループの得点も概ね同じ水準で推移していた。上記の平均値で示された C 検査における中学女子の芸術的領域 (A) の高さと同様高校女子の慣習的領域 (C) の低さも 2007 年度から同じ水準で推移しているため、今回の得点は近年にかけての一定の上昇や下降による変化とは考えにくく、データの特性に影響されている可能性が考えられた。そこで、全体の結果を総合的に検討し、一部の領域において第 3 版作成時との得点の差がみられたものの、換算規準の変更が必要になるほどの問題とは考えにくいという結論に至った。

3. 上記を踏まえた改訂の必要性の検討

上記を踏まえた結果、「職業レディネス・テスト第 3 版」の信頼性、妥当性は今のところ維持されており、現時点においては検査の全面改訂や換算規準の見直しが必要となるほどの大きな問題は生じていないと解釈した。なお、今回の結果で尺度構成上のずれがみられた項目および第 3 版開発時の標準化データの値との得点差がみられた下位尺度については、今後の継続的な観察の必要性が指摘された。

図表 2 各下位尺度の中学生、高校生の男女別平均値 (mean) と標準偏差 (SD)

下位検査 / 領域	男子 (中学生)				女子 (中学生)				男子 (高校生)				女子 (高校生)			
	今回データ (n=20,023)		第 3 版作成時 (n=5,596)		今回データ (n=18,599)		第 3 版作成時 (n=5,370)		今回データ (n=10,907)		第 3 版作成時 (n=8,409)		今回データ (n=10,826)		第 3 版作成時 (n=8,695)	
	mean	SD	mean	SD	mean	SD	mean	SD	mean	SD	mean	SD	mean	SD	mean	SD
A 検査	R 領域	7.67 (4.79)	8.13 (4.86)	2.93 (3.48)	2.71 (3.40)	8.14 (4.94)	8.08 (4.98)	2.95 (3.68)	2.96 (3.66)							
	I 領域	6.20 (5.00)	6.39 (4.95)	3.68 (4.35)	3.43 (4.13)	4.80 (4.57)	5.37 (4.78)	2.83 (3.93)	3.06 (4.04)							
	A 領域	5.64 (4.38)	5.23 (4.26)	9.12 (4.94)	8.48 (4.80)	5.72 (4.53)	5.62 (4.44)	7.50 (4.96)	7.20 (4.78)							
	S 領域	4.54 (3.98)	4.60 (3.90)	7.85 (4.69)	8.35 (4.56)	5.00 (4.23)	4.98 (4.14)	7.64 (4.70)	8.16 (4.59)							
	E 領域	6.65 (4.57)	6.49 (4.49)	6.55 (4.53)	6.19 (4.26)	5.84 (4.42)	6.21 (4.47)	5.30 (4.33)	5.75 (4.27)							
	C 領域	5.13 (4.42)	4.88 (4.33)	4.65 (4.35)	5.07 (4.45)	4.77 (4.37)	4.79 (4.33)	4.86 (4.61)	5.48 (4.67)							
B 検査	D 志向	10.40 (5.18)	9.98 (5.19)	10.84 (4.78)	10.50 (4.72)	10.38 (5.13)	10.53 (5.13)	10.39 (4.76)	10.54 (4.80)							
	P 志向	14.38 (5.33)	13.79 (5.27)	15.56 (4.80)	15.95 (4.55)	13.74 (5.31)	13.42 (5.23)	14.69 (4.79)	15.25 (4.69)							
	T 志向	8.11 (3.96)	7.87 (3.96)	7.57 (3.78)	7.13 (3.73)	7.66 (3.95)	7.54 (3.96)	7.16 (3.73)	6.93 (3.78)							
C 検査	R 領域	7.82 (5.11)	8.04 (5.05)	2.91 (3.59)	2.54 (3.33)	7.79 (5.12)	8.12 (5.05)	2.73 (3.56)	2.95 (3.63)							
	I 領域	5.67 (5.12)	5.79 (5.00)	3.27 (4.26)	2.88 (3.88)	4.06 (4.41)	4.95 (4.70)	2.35 (3.61)	2.64 (3.70)							
	A 領域	5.14 (4.49)	4.60 (4.16)	7.98 (4.96)	6.93 (4.67)	4.87 (4.41)	4.62 (4.12)	6.28 (4.74)	5.38 (4.36)							
	S 領域	5.24 (4.50)	4.93 (4.14)	8.33 (4.98)	8.14 (4.65)	5.43 (4.60)	5.55 (4.40)	7.76 (4.88)	8.07 (4.64)							
	E 領域	5.97 (4.81)	5.56 (4.61)	5.45 (4.51)	4.93 (4.23)	4.85 (4.40)	5.15 (4.42)	4.15 (4.07)	4.36 (4.00)							
	C 領域	5.90 (5.09)	5.35 (4.86)	5.20 (4.85)	5.26 (4.73)	5.18 (4.84)	5.69 (4.88)	5.09 (4.87)	6.17 (4.87)							

※A 検査と C 検査の RIASEC はそれぞれに含まれる 9 項目の合計得点 (0~18 点) の平均値。B 検査の D 志向と P 志向は各 24 項目の合計得点 (0~24) の平均値、T 志向は 16 項目の合計得点 (0~16 点) の平均値である。

政策的インプリケーション

本研究でとりあげた「職業レディネス・テスト」は、一般販売されていると同時に、厚生労働省から公共職業安定所を通して中学校、高等学校の希望校に無償で配布され、進路指導や就職支援、あるいはキャリア教育の場面で生徒の自己理解と進路選択を促進するために活用されるツールとして大きな役割を果たしている。加えて近年は、大学、短大、専門学校等の高等教育課程での実施も広がっており、若年者の職業意識の形成や進路選択に役立てられている。

本研究では改訂作業の一環として、検査の信頼性と妥当性の検証を行ったが、「職業レディネス・テスト」を現場の利用者に安心して使い続けてもらうためにこの検証過程は不可欠であり、本研究で得られた結果は「職業レディネス・テスト」の普及と利用の基盤となる資料として位置づけられる。

政策への貢献

「職業レディネス・テスト」の改訂作業に伴い、本稿の結果は「手引」の中に記載され、検査の信頼性と妥当性を実証する基礎資料となる。

関連の研究成果

- 調査シリーズ No.167 『高等学校の進路指導とキャリアガイダンスの方法に関する調査結果』(2017年)
- 労働政策研究報告書 No.87 『中学生、高校生の職業レディネスの発達—職業レディネス・テスト標準化調査の分析を通して—』(2007年)
- 研究開発成果物『職業レディネス・テスト第3版手引、問題用紙、回答用紙、結果の見方・生かし方』(2006年)

資料シリーズ No.213

職業分類作業部会報告 I

—小分類項目の見直し—

平成 31 年 3 月刊行

担当：西浦 希

研究の区分

- プロジェクト研究「全員参加型の社会実現に向けたキャリア形成支援に関する研究」

研究の目的

現行の厚生労働省編職業分類（2011 年 6 月改定）は改定から 7 年以上が経過し、この間の産業構造、職業構造の変化等に伴い、求人・求職者の職業認識と職業分類との乖離が生じている分野もみられる。また、統計上の整合性を保つ観点から日本標準職業分類の体系に準拠して作成されているため、求人・求職のマッチングに最適化されていないなどの課題が生じている。このため、厚生労働省編職業分類の次期改定のあり方について研究を行う。

研究の方法

労働政策研究・研修機構では、厚生労働省から職業分類の次期改定に関する研究の要請を受けて、2017 年度から 4 年計画で職業分類の改定を進めている（図表 1）。

4 年計画の 2 年目にあたる本年度は、官民の委員で構成される職業分類作業部会を設置し、昨年度決定された改定の方向性を踏まえて、小分類項目の見直し作業を実施した。

図表 1 厚生労働省編職業分類改定のスケジュール

年度	実施事項	
2017	職業分類改訂委員会において、改定の方向性を決定	
2018	職業分類作業部会を設置し、新職業分類表を作成	①小・細分類項目の改廃、新設に関する検討 ②小分類項目名に関する検討
2019		①大・中分類項目の見直し案の作成 ②小分類項目の調整 ③大・中・小分類項目ごとの職業解説及び例示職業名（該当職業、非該当職業）の作成・検討
2020	新職業分類表にあわせた職業名索引を編集	

↓
新職業分類表及び新職業名索引を公表

研究期間

平成 30 年度

研究担当者

西浦 希 主任研究員

主な事実発見・政策的インプリケーション

1. 作業方針

小分類項目の見直しは、昨年度決定した改定方針に基づき、以下の作業方針に基づいて実施した。

(1) 小・細分類項目共通の原則

日本標準職業分類と原則として対応がとれること。特に、一般職業紹介状況（職業安定業務統計）で使用される中分類項目以上のレベルでの対応を重視。

(2) 小分類項目の見直しにあたっての作業方針

ア. 日本標準職業分類に対応する小分類項目については、原則として残す。

イ. ただし、求人数が千件未満であり、①から③の場合に該当しなければ、廃止して統合。

①国勢調査職業分類において、当該小分類項目が統合されていない場合

②別の中分類項目に位置づけられている小分類項目であり、統合すると日本標準職業分類との対応や一般職業紹介状況（職業安定業務統計）の連続性が中分類レベル以上で確保できなくなる場合

③資格が明確に分かれており、求人も独自の職種名となっていることが多い等、小分類項目を分けておいた方がマッチングしやすいと考えられる場合
ウ. 小分類項目を新設・分割する場合は、次の①②を考慮。

①ハローワーク調査結果

②一定程度の求人数が見込まれること

エ. 小分類項目を新設する場合も、別の中分類項目に位置づけられている職業の一部を統合して一つの小分類項目として新設することは原則として行わない。

(3) 細分類項目及び厚生労働省編職業分類独自の小分類項目の見直しにあたっての作業方針

ア. 細分類項目については、原則として廃止する。

イ. ただし、次の①②に該当する場合は小分類項目に格上げ。

①求人数が多い場合

②求職者数が多い場合

ウ. イに該当しない場合でも、次の①②を考慮して、必要に応じて小分類に格上げ。

①大・中分類項目内における割合やバランス

②ハローワーク調査結果等、マッチングの観点での必要性

図表 2 小分類項目数の比較

大分類	現行の厚生労働省編職業分類の 小分類項目数（細分類項目数）		改定案の 小分類項目数	日本標準職業分類の 小分類項目数
A（管理的職業）	6	(11)	6	10
B（専門的・技術的職業）	93	(177)	111	91
C（事務的職業）	27	(57)	32	26
D（販売の職業）	20	(50)	35	19
E（サービスの職業）	34	(67)	52	32
F（保安の職業）	8	(13)	9	11
G（農林漁業の職業）	12	(35)	14	12
H（生産工程の職業）	105	(340)	83	69
I（輸送・機械運転の職業）	23	(48)	29	22
J（建設・採掘の職業）	24	(52)	24	22
K（運搬・清掃・包装等の職業）	17	(42)	23	14
L（分類不能の職業）	-	-	-	1
合計	369	(892)	418	329

(4) 小分類項目名の見直しにあたっての作業方針

ア.日本標準職業分類の小分類項目に対応して設定されている小分類項目については、原則として、日本標準職業分類に使用されている名称に合わせる。ただし、職業紹介業務での実務利用の観点から労働市場で一般的に使用されている名称にも配慮。

イ.厚生労働省編職業分類の独自の小分類項目については、仕事の範囲、労働市場で一般的に使用されている名称、厚生労働省編職業分類利用者（ハローワーク、職業紹介事業者、求人者、求職者等）が共通理解を得られやすい名称を考慮して検討。

2. 小分類項目の見直し結果

1の作業方針に基づいて見直し作業を実施した結果、今年度の作業部会での見直しの前後で、小分類項目数を比較すると、図表2のとおりであった。

細分類項目のうち、求人が多いもの等を小分類に格上げしているため、全体の傾向としては、改定案の小分類項目数は、現行の小分類項目よりは多く、細分類項目よりは少なくなっている。

ただし、小分類項目はこれで確定したわけではなく、来年度の大・中分類項目の見直しの中で調整を行っていくことに留意されたい。

政策への貢献

厚生労働省編職業分類の改定に活用される。

関連の研究成果

- 資料シリーズ No.200 『職業分類改訂委員会報告』（2018年）
- 資料シリーズ No.191 『官・民・諸外国の職業分類等の現状と比較』（2017年）
- 資料シリーズ No.187 『職業情報の整備に関する基礎的研究—マッチング効率の高い職業分類策定のための課題—』（2017年）
- 資料シリーズ No.130 『職業相関表—2万人のデータからみた職業の類似性—』（2014年）
- 資料シリーズ No.116 『職務の類似性と職業編成—新たな職業編成に向けた予備的検討—』（2013年）
- 資料シリーズ No.101 『職業分類の改訂記録—厚生労働省編職業分類の2011年改訂—』（2012年）
- 資料シリーズ No.64 『職業分類の改訂に関する研究Ⅱ—分類項目の改訂—』（2010年）
- 資料シリーズ No.54 『職業分類の改訂に関する研究Ⅰ—細分類項目の見直しを中心に—』（2009年）
- 資料シリーズ No.35 『職業分類研究会報告』（2008年）
- 資料シリーズ No.31 『ハローワークにおける職業分類の運用に関する調査報告』（2007年）

労働政策研究報告書 No.202

中国におけるシェアリング・エコノミー下の「新たな就労形態」と就労者保護

—その光と影—

平成 31 年 3 月刊行

担当：仲 琦

研究の区分

- プロジェクト研究「労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する研究」

研究の目的

中国におけるシェアリング・エコノミー下の「新たな就労形態」と就労者保護について下記の観点から、実態を把握しその現状と課題を明らかにすることを試みた。

- ①「中国労働法」と「中国労働契約法」の立法背景
- ②中国労働法、中国労働契約法の性質及び民法との関係
- ③シェアリング・エコノミーの下での就労者保護
- ④保護の前提となる労働者認定基準

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 30 年度

研究担当者

仲 琦 研究員

主な事実発見

- 中国労働法の立法は、トップダウン型の政策の産物であり、労働者保護の必要性から生まれたものではないこと。
- 労働者や労働関係の法的定義がないこと。
- 労働法規制は経済の発展と社会の安定を保障することを目的とすること。
- 中国の場合、シェアリング・エコノミーの下での就労者保護は、当事者を労働者として認定すべきかどうかという入口のところで激しい論争を繰り返していること。
- 一旦労働者性を認め、入口に入ると、労働保護法全般の手厚い保護を受けることになるため、入口を狭くする必要があると判断されたこと。
- 労働者のレベル分けや、「准労働者」という第三のカテゴリを立てるかどうかに関する議論は、労働保護法を部分的に適用させることで、より多くの「就労者」を保護対象にしようとする試みであること。

政策的インプリケーション

- 中国の労働法規制の出発点、規制の目的が日本と違うことを常に念頭に置く必要があること。
- 労働者保護の水準を高く設定しすぎると、関連規制の適用範囲を狭める傾向は自然に生じてしまうこと。
- シェアリング・エコノミーという概念から様々な新たな就労形態が生まれたが、遊休資源を有し、それを「シェアリング」しようとするシェアリング・エコノミーの本来の当事者について、彼らを労働法規制の適用対象から外そうとする議論があること。

政策への貢献

中国における新たな就労形態に対する法的対応の特徴を分析し、中国の労働法規制の独特性と立法経緯を解析した。新たな就労形態に関する政策制定の参考になる。

関連の研究成果

- ディスカッションペーパー 18-04 『中国におけるシェアリング・エコノミーの利用状況と労働法上の問題』（2018 年）
- 労働政策報告書 No.190 『欧州の新たな非典型就労組織に関する研究』（2017 年）

ディスカッションペーパー 19-02

“労働 4.0”とドイツ労働法

— Krause 鑑定意見を中心に

平成 31 年 2 月刊行

担当：山本陽大

研究の区分

- プロジェクト研究「労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する研究」

研究の目的

第四次産業革命により生じる雇用社会の変化と、それに対応するための新たな労働法政策のあり方について、ドイツ労働法学における議論の到達点を明らかにする。

研究の方法

現地調査
文献サーベイ
研究会開催

研究期間

平成 30 年度

研究担当者

山本陽大 副主任研究員

主な事実発見

第四次産業革命によって、雇用社会はどのように変化し、またそれによってどのような新たな雇用・労働法政策が必要とされるのであろうか（いわゆる“労働 4.0”をめぐる議論）。本稿は、第 71 回ドイツ法曹大会に提出された、Rüdiger Krause 教授による鑑定意見『雇用社会のデジタル化—課題と規制の必要性』を素材として、かかる問いに対するドイツ労働法学における議論の到達点を明らかにすることを目的とするものである。本稿における検討の結果、ドイツにおいては、第四次産業革命（雇用社会のデジタル化）は、労働法の規制領域のなかでも特に、労働時間法・年次有給休暇法・労働安全衛生法・労働者個人情報（データ）保護法・集团的労使関係法・自営的就業者保護法の各分野に対して重要な影響を及ぼし、従って立法政策による対応の可否およびその在り方が議論されていることが明らかとなった。

政策的インプリケーション

Krause 鑑定意見において提示されている個々の立法政策上の議論自体、我が国にとって多くの点で示唆的であるが、第四次産業革命の文脈においても雇用・労働法政策形成にかかる基本姿勢として、「エビデンスに基づいた政策形成（EBPM）」がなされるべきこと、またその具体的形成に当たっては、既存の労働法令をめぐる解釈論との関係性を常に意識すべきことを、同鑑定意見から、まずは学ぶべきであるように思われる。

政策への貢献

厚生労働省をはじめ、各種政府会議で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

- ディスカッション・ペーパー 18-02 『第四次産業革命による雇用社会の変化と労働法政策上の課題—ドイツにおける“労働 4.0”をめぐる議論から日本は何を学ぶべきか?』（2018 年）

ディスカッションペーパー 19-05

性的マイノリティの自殺・うつによる社会的損失の試算と非当事者との収入格差に関するサーベイ

平成 31 年 3 月刊行

担当：内藤 忍

研究の区分

- プロジェクト研究「労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する研究」

研究の目的

職場でのいじめ、ハラスメントを中心とした社会的困難の実態把握の一環として、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントに加え、特定の差別事由に関連するハラスメント、具体的には SOGI ハラスメント（性的指向・性自認に関わるハラスメント）の被害を受ける可能性がある LGBT（レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダー）を対象とした社会的困難の整理、およびそれに伴う社会的費用の試算を行うこと。

研究の方法

外部専門家によって構成される研究会において、LGBT の直面する社会的困難を整理する。その困難の費用推計に向けた先行研究のサーベイを実施し、とくに自殺・うつによる社会的損失に関する先行研究（金子・佐藤（2010））の成果を用いて、LGBT の自殺・うつによる社会的損失の簡易的な試算を行う。

なお、自殺・うつの社会的損失には、①自殺死亡による稼働所得の減少、②うつ病による自殺と休業による労災補償給付の増加、③うつ病による休業による賃金所得の減少、④うつ病がきっかけとなって失業することによる求職者給付の増加、⑤うつ病がきっかけとなって生活保護を受給することによる給付の増加および⑥うつ病による医療費の増加（国民医療費ベース）が含まれる。また、社会的損失は、金子・佐藤（2010）の自殺者・うつ患者 1 人当たり社会的損失額に、本研究で推計した LGBT の自殺者・うつ患者数を乗じて試算している。

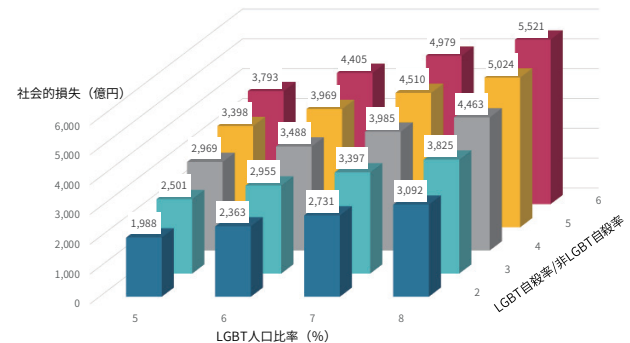
研究期間

平成 30 年度

研究担当者

内藤 忍 副主任研究員
中野 諭 副主任研究員

図表 LGBT の自殺・うつによる社会的損失の試算値（暫定）



注：LGBT自殺率/非LGBT自殺率とは、LGBTと非LGBTの自殺率の相対比を指す。

主な推計・観察結果

- LGBT 人口比率（日本の人口に占める LGBT の比率）や自殺率の想定によって幅はあるが、LGBT の自殺・うつによる社会的損失の試算値（暫定）は 1,988 ～ 5,521 億円（うち、差別など LGBT 固有の社会的困難によるものは 994 ～ 4,186 億円）となった（図表）。
- 海外の先行研究によれば、レズビアンの収入は異性愛女性より相対的に高く（レズビアンプレミアム）、ゲイ男性の収入は異性愛男性より低い傾向（ゲイペナルティ）があるが、その収入差は先行研究によってばらつきが大きいことが確認された。ただし、日本での研究事例はほぼなく、日本ではゲイ男性同様、レズビアンも異性愛女性より収入が低いという成果が存在する。

政策的インプリケーション

LGBT の自殺やうつ対策や、これの一因となる職場のいじめ、ハラスメント対策を積極的に実施することで大きな経済的損失を回避できる可能性がある。

政策への貢献

LGBT に対するいじめ、ハラスメント等の国の政策的対応の根拠や企業の取り組みの動機になる。

関連の研究成果

- 報告書『LGBT の就労に関する企業等の取組事例』（2017 年）
- 諸外国に関する報告書『諸外国の LGBT の就労をめぐる状況』（2016 年）
- 資料シリーズ No.154『職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントの実態—個別労働紛争解決制度における 2011 年度のあっせん事案を対象に一』（2015 年）

資料シリーズ No.211

フランス労働法改革の意義と労使関係への影響

平成31年3月刊行

担当：細川 良

研究の区分

- プロジェクト研究「労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する研究」

研究の目的

フランスにおいては、近年、伝統的なフランス的労使関係システムの機能不全が指摘され、大規模な改革が立て続けに行われ、また現在もそれが試みられているところである。たとえば、2000年代以降のいわゆる「有利原則の撤廃」と「労働組合の代表性システムの改革」、伝統的に否定されてきた「集団的決定による個別的労働契約の変更手段」の模索などがその代表的なものとしてあげられる。

こうしたフランスにおける取組は、確かに日本とフランスが置かれている状況の差異、あるいは社会的な基盤等の違いに留保しなければならないのは事実であるが、他方で、日本が直面する雇用関係を巡る課題と、共通点が多く見られるようになってきていることも事実である。また、フランスの近年の取り組みを見ると、伝統的なフランス的労使関係システム（すなわち、日本、あるいは同じ欧州の中にあるドイツと比べても大きく異なるものとみられてきたもの）から、むしろ日本あるいはドイツにおいてとられてきたシステムへの接近とも評価できる要素を見て取れる。このような状況に鑑みれば、フランスにおける経験は、日本における上記の課題（とりわけ、従業員代表制度の法制化の是非を中心とした、集団的労使関係システムの再構築）を考えるに当たり、多くの政策的示唆を与えるものと期待できる。

そこで、本研究においては、2016年から2017年にかけて行われた一連の労働法改革について、それまでの歴史的な経緯や社会的背景を踏まえつつ、その内容と意義と確認するとともに、今後の労使関係に与える影響を明らかにすることを試みた。

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29～30年度

研究担当者

細川 良 副主任研究員

主な事実発見

2016年から2017年にかけてのフランスの労働法改革、とりわけ2017年にマクロン政権の下で実施された改革の主な内容は、(1) 団体交渉・労働協約システムの改革、(2) 解雇法の改革、(3) 従業員代表機関の再編、に整理される。本成果においては、このうち(1)および(2)について主に検討対象とした。結果明らかとなったのは以下の内容である。

1. 労働法改革の内容

(1) 団体交渉・労働協約システムの改革

団体交渉・労働協約システムの改革は、第一に、労働協約における部門（産業）レベルと企業レベルの関係の再構築である。これにより、部門（産業）別協約に対する企業別協定の優位がより明確にされた。第二に、企業別協定の有効性に関する「過半数原則」の強化である。伝統的なフランスのシステムでは、「代表的労働組合」が1つでも協約・協定に署名すれば発効するとされていたが、2000年代以降、徐々に持ち込まれるようになった「過半数原則」が確立され、協約・協定の発効には「過半数の支持を受けた組合の署名」または「従業員の直接投票（レフェランダム）による過半数の支持」が必要となった。これに関連して、零細企業においてレフェランダムを通じた使用者の提案に基づく協定の成立が可能となった点も重要である。第三に、企業別協定による労働契約の修正の可能性が事実上拡大された。従来、フランスでは民法の伝統である契約の個別性により、協約・協定等の集団的規範によって個別の労働契約を変更することは認められてこなかった。2013年以降、例外的に「雇用維持協定」に限り、これにもとづく労働契約の変更を拒否することが「解雇事由」となるとされてきたが、今回の改革により、その範囲が拡大されるとともに、協定にもとづく労働契約の変更の拒否が「『正当な』解雇事由」となるとされた。この結果、協定にもとづく労働契約を迫られた労働者は、変更を受け入れるか解雇されるかの二択を迫られることとなる。

(2) 解雇法の改革

解雇法の改革は、第一に、普通解雇、とりわけ解雇紛争にかかる改革である。ここでは、解雇通知における解雇理由の明確化、不当解雇にかかる補償金の上限

設定、解雇訴訟にかかる「時効」の短縮が実施された。これらはいずれも、紛争における争点の明確化や紛争解決時のコストの予測可能性の向上等、解雇にかかる法的安定性の向上を目的とするものと説明されている。第二に経済的解雇にかかる改革である。ここでは、経済的解雇の定義の明確化、再配置義務の範囲の縮小、集団協定に基づく合意解約（≒希望退職）の創設がなされた。これらの改革もまた、経済的解雇にかかる予測可能性の向上、および企業の再構築（リストラクチャリング）にかかる手法についての選択肢の増加を目的としたものと説明されている。

2. 改革の背景

フランス労働法改革の背景としては、以下のような点が指摘できる。第一に、今回の改革は、企業別協定の重視、中小零細企業における交渉・協定締結の促進といった、1980年代以降（特に2000年代以降）にフランスでとられてきた集団的労使関係に関する法政策のさらなる促進と位置付けることができる。第二に、対外的な事情が挙げられる。すなわち、フランスは（とりわけEUの財政規律問題との関係で）「労働市場改革」の必要に迫られており、このことは、たとえば解雇法改革における「安定化」の強調、部門別協定の拡張適用制度に関する「制限」の導入に加え、政府が「労働法改革」の対外的な広報に力を入れていることからもうかがうことができる。

3. 改革の意義と影響

フランス労働法改革の影響について、法学者や労働組合関係者からは、おおむね以下のような批判・懸念が示されている。第一に、従来部門別協約が担ってきた「最低基準の設定（ソーシャルダンピングの防止）」機能が後退することへの懸念、第二に、「直接民主主義」の強調が、代表（労働組合）を通じて集団的規範を設定するというフランスの伝統および1946年憲法が定める「参加権」と矛盾すること、第三に、労働契約の個別性に対する協約・協定の侵襲は、理論的には「契約の個別性」というフランス法の伝統と矛盾するものであり、実務的には労働条件の不利益変更に対する「最後の砦」が消失したことを意味すること、第四に、解雇の容易化および労働者の訴訟による抵抗の可能性の低下である。このほか、零細企業におけるレフェランダム（Lettre de motivation）の導入については、結果として使用者による「一方的労働条件決定」を正当化する手段として用いられる可能性が指摘されている。

このように見ると、フランス労働法改革は、「従来の伝統を覆す、決定的な変化」のようにも見える。しかし、第一に、改革の内容の多くは、1980年代以降の改革の延長線という色彩を有するものも事実であること、第二に、あくまでも「労使」の決定による適用除外・分権化の方式を基礎としていること（したがって、組

合は、不利益な協定には容易には署名できないこと）、第三に、労働組合のみならず、使用者団体および企業（とりわけ中小企業）からも、従来部門別協約が担ってきた「市場の健全性の確保（ソーシャルダンピングの防止）」を評価し、必ずしも企業レベルの規範設定の徹底、およびそれによる競争の激化を望まない声も聞かれたことから、今回の改革を受けて、（見た目のインパクトほどには）劇的な変化は直には生じない可能性も高いように思われる。今後のフランスの労使関係の動向を引き続き検証していく必要がある。

政策的インプリケーション

フランスの労働法改革については、マクロン大統領のパーソナリティもあり、高い注目を集めている一方、非常に単純化した捉え方をされている側面も少なくないように思われる。しかしながら、労働法改革の意義と政策的インプリケーションを考える上では、「改革」の見た目のインパクトではなく、フランスにおける歴史的・社会的文脈および（国際的）政治的文脈に留意しつつ、それが「実際にどのような影響をもたらすか」を慎重に分析する必要あることをまず指摘する必要がある。

具体的な政策についてのインプリケーションについて、解雇法の改革については前提としての解雇法制が日本と大きく異なることから、単純な比較は困難である。他方、集団的労使関係システムにかかる改革については、今後の日本における集団的労使関係法制のあり方を考えるにあたり、「直接」民主主義の手法か、「代表を通じた」民主主義の手法のいずれが望ましいか、集団的規範設定システムの「担い手」の正当性をどのように担保するのかを考えるうえで、フランスの経験および今後の動向も参考にしうと思われる。

政策への貢献

厚生労働省資料として、各種政府会議で活用されることが期待される。

関連の研究成果

- 第3期プロジェクト研究シリーズ No.5 『現代先進諸国の労使関係システム』（2017年）
- 労働政策研究報告書 No.184 『現代先進諸国の労働協約システム—まとめと論点—』（2016年）
- 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.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.157 『現代先進諸国の労働協約システム—ドイツ・フランスの産業別協約—（第2巻フランス編）』（2013年）

課題研究・緊急調査 の成果

調査シリーズ No.185

企業の人的資産情報の「見える化」に関する研究

平成 30 年 12 月刊行

担当：中村良二

研究の区分

- 課題研究「企業の人的資本情報の『見える化』に関する調査研究」

研究の目的

近年、投資家の行動が変化しつつある。中長期的な企業価値を評価し、投資判断の際に、ESG（環境、社会、ガバナンスなど）非財務情報を組み込もうとしている。非財務情報の中で、どのような項目（残業時間、WLB、多様な人材活用など）を考慮し、それが企業業績、投資パフォーマンスといかなる関連があるのかを明らかにする。「企業が人的資本に関する情報開示を進め、残業時間削減や WLB に積極的に取り組む企業が投資家に選ばれる」という好循環を生み出せば、「働き方改革」の推進にも資する。ここでは、i) 投資家が投資判断の際、考慮する非財務情報・項目、ii) 非財務情報の考慮が企業業績と連動するのを探る。

研究の方法

アンケート調査結果の分析、パネルデータの分析

- ①企業調査
 - 期間：2018 年 1 月 27 日～2 月 19 日
 - 対象：東京証券取引所に上場する 3,583 社
 - 回収数（率）：216 票（6.0%）
- ②機関投資家調査
 - 期間：2018 年 1 月 27 日～2 月 19 日
 - 対象：「適格機関投資家」リスト（金融庁）掲載の投資家 1,946 件（個人と外国企業を除く。2017 年 11 月 16 日現在）
 - 回収数（率）：170 票（8.7%）
- ③個人投資家調査
 - 期間：2018 年 1 月 26 日～31 日
 - 対象：調査会社のモニター登録会員を対象にした WEB 調査
 - サンプル数：3,130 票

研究期間

平成 29 ～ 30 年度

研究担当者

- 中村良二 副統括研究員
- 関家ちさと 研究員

主な事実発見

1 企業の情報開示の概況

1) 施策の実施と情報開示との関係

代表的な施策・制度から人事分野の情報開示状況を見ると、各々の施策の実施と情報の間には、多くの企業が取り組んでいる施策だから情報を開示する企業が多くなるという関係にはない（図表 1 参照）。

高齢者活用、障害者活用以外の施策については、実施企業比率の低い施策ほど情報開示企業比率が高い。情報開示が最も進んでいる施策は「女性社員活用」であり、それに続くのが「仕事・介護両立支援」と「仕事・育児両立支援」である。「女性社員活用」で最も問題になることが仕事と育児の両立支援であることを考え合わせると、WLB 関連が最も開示の進んでいる人事分野といえよう。それに対して「有休取得促進」と「残業削減」の労働時間分野をみると、取組状況は WLB 関連と遜色がないものの、情報開示はやや遅れている。

一方で、全く異なる動きをしているのが、「女性社員活用」を除いたダイバーシティ分野であり、実施企業比率の高低にかかわらず情報開示が遅れている分野である。その典型が「非正社員活用」であり、6 割の企業が取り組んでいるにもかかわらず、その情報を開示している企業は 15.2% と、他の施策に比べて著しく少ない。また「高齢者活用」、「障害者雇用」を開示している企業は、同施策を実施している企業の 4 分の 1 程度にとどまる。

2) 情報提供対象者の特徴

「主な情報提供対象者」に関しては、全ての施策を通して「特定していない」と「人材募集対象者」が主要な対象者になっている。そのなかで「人材募集対象者」を第一にあげている施策は労働時間分野の「有休取得促進」「残業削減」とダイバーシティ分野の「非正社員活用」「高齢者活用」であり、とくに正社員を念頭に入れると、企業は人材確保のために労働時間に関わる情報を開示することを重視していることが分かる。それに対して「特定していない」を第一にあげているのは「障害者活用」とともに、「仕事・育児両立支援」「仕事・介護両立支援」「女性社員活用」「残業

図表 1 企業の情報開示の概況

人事分野	人事施策	実施企業比率 (%) ※1	「実施企業」における情報開示について			
			情報開示企業比率 (%)	開示企業における開示の状況		
				主な情報提供対象者 (%) ※3	情報開示に積極的な企業の特徴	(施策効果指標との関係) 積極開示企業の特徴 《効果指標》 ※4
労働時間	有給取得促進※1	85.2 (71.8)	39.1	人材募集対象者 51.4 特定なし 44.4	大手企業、東証1部上場、高外国資本比率、高機関投資家比率	HP企業、P改善企業 《有給取得率》
	残業削減※1	90.7 (84.7)	33.2	人材募集対象者 47.7 特定なし 47.7	大手企業、東証1部上場、高外国資本比率、高機関投資家比率	P改善企業 《週平均残業時間》
ワークライフバランス	仕事・育児両立支援※1	90.3 (79.6)	43.6	特定なし 54.7 人材募集対象者 38.7 株主 22.7 顧客 21.3	大手企業、東証1部上場、高外国資本比率、高機関投資家比率	— 《育児休業者の復職率》
	仕事・介護両立支援※1	81.5 (58.3)	45.8	特定なし 66.7 人材募集対象者 22.2 株主 22.2	大手企業、東証1部上場、高外国資本比率、高機関投資家比率	— 《介護休業者の復職率》
ダイバーシティ	女性社員活用※1	77.8 (63.4)	54.1	特定なし 55.7 人材募集対象者 29.1 株主 26.6	大手企業、東証1部上場、高外国資本比率、高機関投資家比率	P改善企業 《女性管理職比率》
	非正社員活用※2	61.1	15.2	人材募集対象者 45.0 特定なし 35.0	高外国資本比率、高機関投資家比率	— 《正社員転換者数》
	高齢者活用※2	28.2	27.9	人材募集対象者 47.1 株主 35.3 特定なし 35.3 グループ企業 29.4	東証1部上場、高外国資本比率	
	障害者活用※2	80.1	26.6	特定なし 43.5 株主 32.6 顧客 30.4 人材募集対象者 28.3	大手企業、東証1部上場、高外国資本比率、高機関投資家比率	P改善企業 《障害者雇用率》

※1: 人事施策に「積極的」「ある程度積極的」「あまり積極的でない」の合計比率。括弧内は「積極的」+「ある程度積極的」の比率。
 ※2: 非正社員活用は「正社員転換制度」でみているので実施企業比率は「正社員転換制度」を行っている企業の比率である。高齢者活用は「定年延長、定年制廃止」でみているので実施企業比率は「定年延長、定年制廃止」を行っている企業の比率である。「障害者活用」は障害者雇用率でみているので、実施企業比率は障害者を雇用している企業の比率である。
 ※3: 表中の数値は各項目の回答企業比率であり、表中には回答率20%以上の項目を示してある。
 ※4: 欄中のHP企業は「効果指標からみてパフォーマンスの高い企業」、P改善企業はパフォーマンスの改善がみられる企業を指している。

削減」のワークライフバランスに関わる施策群であり、これら施策の情報開示は特定の対象者に対応するというより、企業の社会的評判の向上をはかるために行われていると考えられる。

もう一つの注目される対象者は上記二者に次いで指摘の多い「株主」である。「株主」が主要な対象者として指摘されている施策は、「仕事・育児両立支援」「仕事・介護両立支援」「女性社員活用」「高齢者活用」「障害者活用」であり、ほぼ第一の対象者として「特定していない」をあげた施策と等しい。企業の社会的評判の向上をはかる情報開示を行うさいには、「株主」がかなりの程度意識されていることがうかがえる。

3) 情報開示に積極的な企業の特徴

情報開示に積極的な企業に関しては、施策を超えて共通した傾向がみられ、企業規模では大手企業で、上場先市場では東証1部に上場している企業で、資本構成では外国資本比率と機関投資家比率の大きい企業で、情報開示が積極的に行われている。

さらに施策効果指標（この指標の詳細については図表1を参照）との関連をみると、企業は施策効果水準が高いからというより、施策効果が改善されたから情報開示を行う傾向が強く、その傾向は「有休取得促進」「残業時間削減」「女性社員活用」「障害者活用」でみられる。

2 機関投資家にとっての情報開示

ここでは、日本株への投資について述べる。外国株への投資に関しても、傾向はほぼ同じである。

1) 投資を決定するために考慮する経営指標

機関投資家が投資を決定するために考慮する経営指標をみると、「成長性」、「収益性」がもっとも重要である。「考慮する」、「どちらかといえば考慮する」の2つを合わせると、ほぼ100%に近い。その一方で、「非財務情報」は、「どちらかといえば考慮する」も含めて、6割強の水準にある。

IR情報のうち、参考にする項目・実際に役立った項目も同様で、「業績、財務情報」、「事業内容」などである。

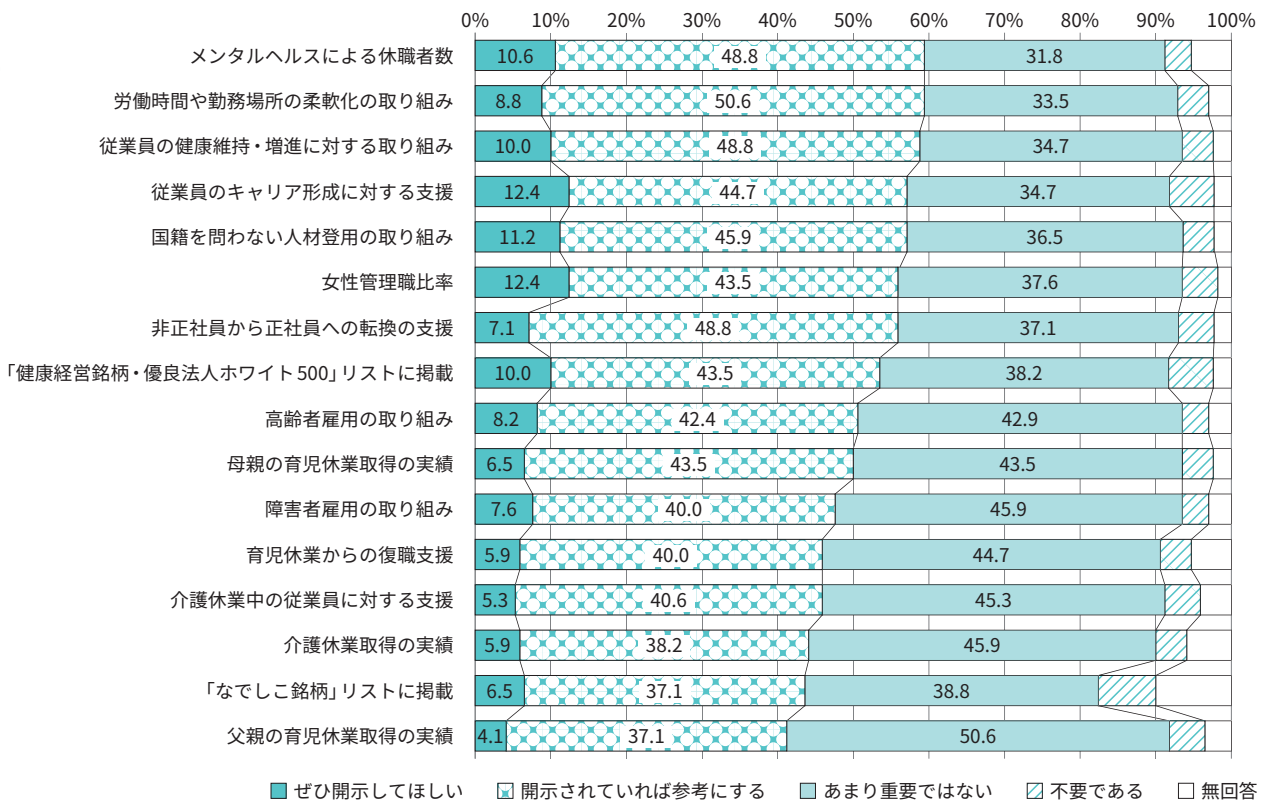
2) CSR情報・働き方や人材活用などに関する情報

この点に関しては、そもそも関心の度合いが低い。関心を集めているのは、「事件や事故、不祥事」など、マイナス・ネガティブな情報である。それに比べると、プラス・ポジティブな情報は注目度が低いものの、「投資信託、投資法人」や設立年の新しい企業では、相対的に高い。

3) 開示してほしい情報

そうした現状にあって、開示してほしいと思っている人事施策やCSR活動に関する情報についてみると、

図表2 開示してほしい人事施策・CSR情報 (%)



相対的に関心が高いのは、「メンタルヘルスによる休職者数」、「労働時間、勤務場所の柔軟化」、「従業員の健康維持・増進」、「従業員のキャリア形成」である。まずはこうした「働きやすさ、キャリア支援、安全・健康」などへの取り組みに対する関心が高い。

その次に、「国籍を問わない人材登用の仕組み」などダイバーシティへの取り組みが続く。ワークライフバランス関連では、「母親の育児休業取得の実績」がトップとなっている（図表2参照）。

こうした状況は、個人投資家に関しても、ほぼ同様であった。

3 情報開示を考慮した女性活躍推進と企業業績の関係

1) 従業員女性比率と企業業績の関係について

従業員女性比率と企業業績との間には有意な関係性はなく、従業員女性比率の上昇が企業業績を高めるとはいえない。しかし、従業員女性比率の上昇は2年程度の時間差でTFPを高める可能性がある。

従業員女性比率を年齢層別に分析すると、30歳代従業員女性比率はROAと有意に負の関係に、TFPと有意に正の関係にある。つまり結婚や出産を機に離職するケースの多い30歳代の女性労働者が増えると、離職しにくい環境を整備するコストがかかるため短期的には利益率が低下するが、長期的には、離職が減り人的資産投資のリターンが回収でき生産性が向上する

と考えられる。つまり、企業が長期的に生産性を高めるには、30歳代の女性従業員が離職しにくい環境の整備を進めることが必要になる。

2) 女性の管理職昇進と企業業績の関係

通常の固定効果モデルや変量効果モデルを利用した分析では、管理職女性比率と企業業績の間には有意な関係がみられないものの、サンプル・セレクション・バイアスを修正すると、管理職女性比率の上昇が有意にTFPを高めている。また女性管理職登用率の上昇はROAやTFPを有意に高めることが頑健に示された。さらに管理職女性比率と女性管理職登用率は15%の水準を上回ることによって生産性向上を生んでいる。

これらをまとめると、第一に、従業員女性比率を高めるだけでは当期のROAやTFPは向上しないが、生産性の高い女性労働者を管理職に登用することや、30歳代の女性労働力の活用を積極的かつ継続的に進めることが長期的に生産性を高めることになる。これは、女性の賃金が不当に低くなっていることを前提とした使用者差別仮説とは矛盾する結果であり、日本の労働市場において使用者差別が小さくなっていることを示している。また、管理職女性比率や女性管理職登用率は企業業績と有意な関係があることから、女性活躍推進状況を捉える「見える化」指標として有用である。

4 「人的資産の情報開示」が企業価値に与える影響

人的資産の開示と企業価値の関係を Pooled OLS で分析すると、「情報開示スコア」と企業価値の間に正の有意な関係がみられる。しかし、企業の固定効果を考慮した分析を行うと、両者間には有意な関係はみられない。

同様に人的資産情報を開示している企業における人的資産の状況と企業価値の関係を Pooled OLS で分析すると、女性活躍推進との関連ではほとんどの変数が正で有意であるが、とくに、30歳未満女性労働者比率より30歳以上女性労働者比率が、女性労働者比率よりも管理職などのキャリアとして働く女性の比率が高い企業で企業価値の高い傾向がみられる。同様にワークライフバランスと労務管理施策の状況との関連では、有休取得率、社内公募、国外留学が正で有意、国内留学は負で有意である。しかし固定効果モデルで分析すると、女性活躍推進との関連ではどの変数も、ワークライフバランスと労務管理施策との関連ではほとんどの変数が有意でない。

政策的インプリケーション

「人的資産の情報開示」の仕組みが効果的に形成・実施されるための考え方を提言した。

- ①「人的資産の情報開示」は、情報の「出し手」と「受け手」双方に「効果的」で仕組みが機能する。

「情報の出し手」である企業にとっては、「経営上のメリットにつながる」ことが効果的である一方で、情報の「受け手」は多様であり、それぞれ「効果的」と思う内容は異なる。

- ②「人的資産の情報開示」が機能するためには、企業が「効果的」と考えて情報を開示している受け手と「人的資産の情報開示」を求める受け手が一致（「開示対象者の一致性の条件」）した上で、「出し手、受け手」双方に「効果的」な情報が開示されて、はじめて機能する（「情報内容の一致性の条件」）。
- ③企業の情報開示戦略の現状は、施策に「取り組んでいる」と情報を「開示している」は、必ずしも一致していない。一方で、投資家の情報開示戦略では、「投資の際、考慮する」のは、収益性、成長性など圧倒的に財務関連指標であり、ESGなどは、あまり考慮していない。ただ、中核的役割ではないが、「補完」的役割は果たしている。
- ④「開示対象者の一致性の条件」に関しては、現在、「開示対象者の一致性の条件」が、弱い形で成立している。そのため、「人材資産の情報開示」の仕組みを構築するには、1) 対象者をより広げ、「一致性条件」をみたしているか、確認し、2) 「弱い形で成立」をより「強い形で成立」へ改善することが必要となる。

「企業の長期的成長・発展には、人的資産の向上

はきわめて重要」は、広く確認済みであるので、望ましい方向としては、「投資家は、投資決定に際し、人的資産情報を重視する、企業は、投資家を重要な開示対象として位置づけること」であり、そう変えるように促すことが政策上の課題である。

- ⑤「内容の一致性の条件」に関しては、情報の出し手（企業）と受け手（投資家）間に、「効果的と考える情報」の乖離を解消することが重要である。
- ⑥「人的資産の情報開示」の効果的な仕組みを構築するためには、こうした知見を体系的に積み重ね、投資家に知らせること、企業も、業績向上のために人的資産向上の戦略を練り上げ、投資家へ発信することが必要となる。

長期的に考えれば、「人的資産の向上は企業業績を高め、投資家の投資パフォーマンスを高める」という正しい情報が伝われば、投資家はより積極的に人的資産情報を入手し活用する可能性がある。「開示対象者・情報内容の一致性の条件」が、この仕組みが機能するための基盤である。支援する政策は、こうした視点により形成・実施される必要があり、さらなる研究の積み重ねが必要である。

政策への貢献

「企業の人的情報に関する情報開示ガイドライン（仮称）」を策定する際の基礎情報を提供した。

調査シリーズ No.187

「独立自営業者」の就業実態

平成31年3月刊行

担当：西村 純、前浦穂高

研究の区分

- 課題研究「雇用類似の就業形態に関する研究」

研究の目的

雇用されない形で業務を依頼され、かつ自身も人を雇わずに、報酬を得ている者（「独立自営業者」）の就業実態及び必要な保護や支援の必要性について検討する。

研究の方法

インターネット調査。調査対象は、2017年の1年間に自営業、フリーランス、個人事業主、クラウドワーカーとして、仕事をして収入を得ていた者（①農林業の仕事をしている者、②人を雇用している者、③個人商店主は除く）。本調査ではこれらの対象を「独立自営業者」としている。調査期間は、2017年12月15日から12月26日。回収数は8,256件。

研究期間

平成29～30年度

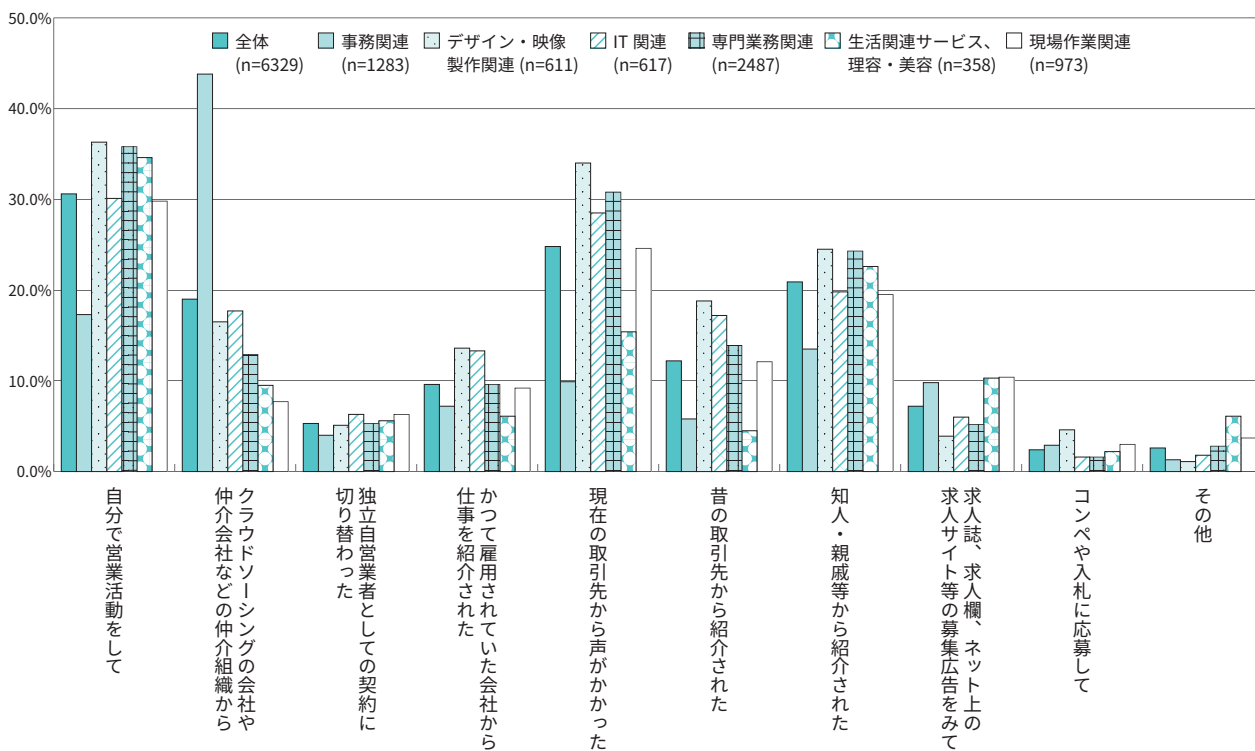
研究担当者

西村 純 副主任研究員
前浦穂高 副主任研究員

主な事実発見

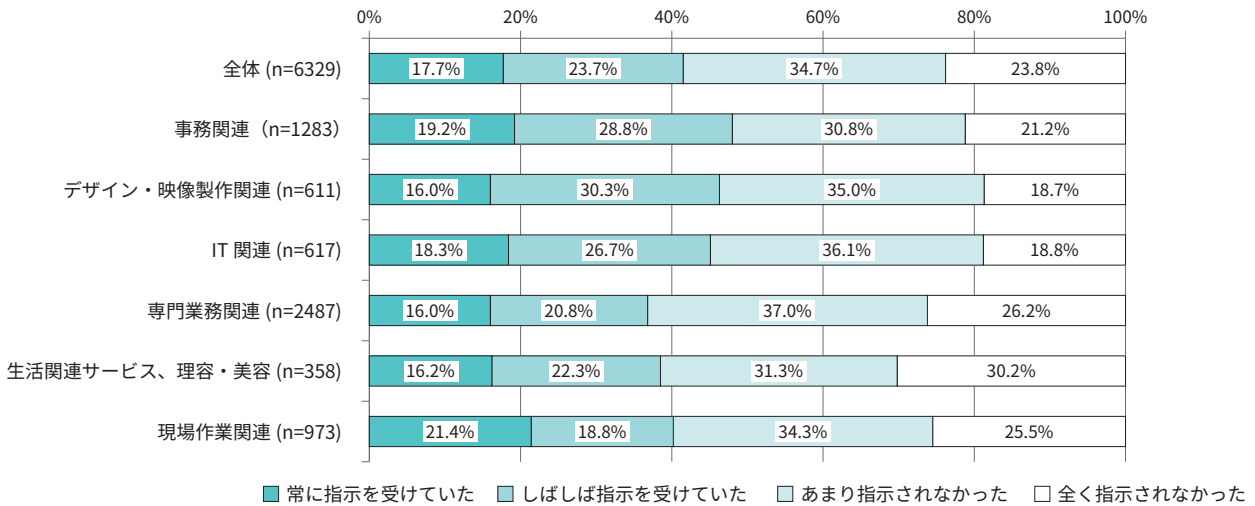
- ①仕事の受注方法について見てみると、対象サンプル全体では「自分で営業活動をして」、「現在の取引先から声がかかった」、「知人・親戚等から紹介された」が上位の三つに挙げられている。仕事別に見てみると「デザイン・映像製作関連」は、上位三つの方法によって仕事を受注していると答えた割合がいずれの場合であっても最も高い。また、仕事別に見た場合の受注方法の特徴として、「事務関連」は他の仕事に比べるとクラウドソーシングの会社や仲介企業などの仲介組織を活用している傾向が窺われる（図表1）。
- ②作業内容や範囲に関する取引先からの指示の有無について見てみると、対象サンプル全体としては、6割弱が指示を受けていない傾向にある（「全く指示されなかった」と「あまり指示されなかった」の合計：図表2）。この点について主な仕事別に見てみると、六つの仕事の中でより指示を受けない傾向にあるのは、「専門業務関連」であり、一方、指示を受ける

図表1 受注方法（仕事別）



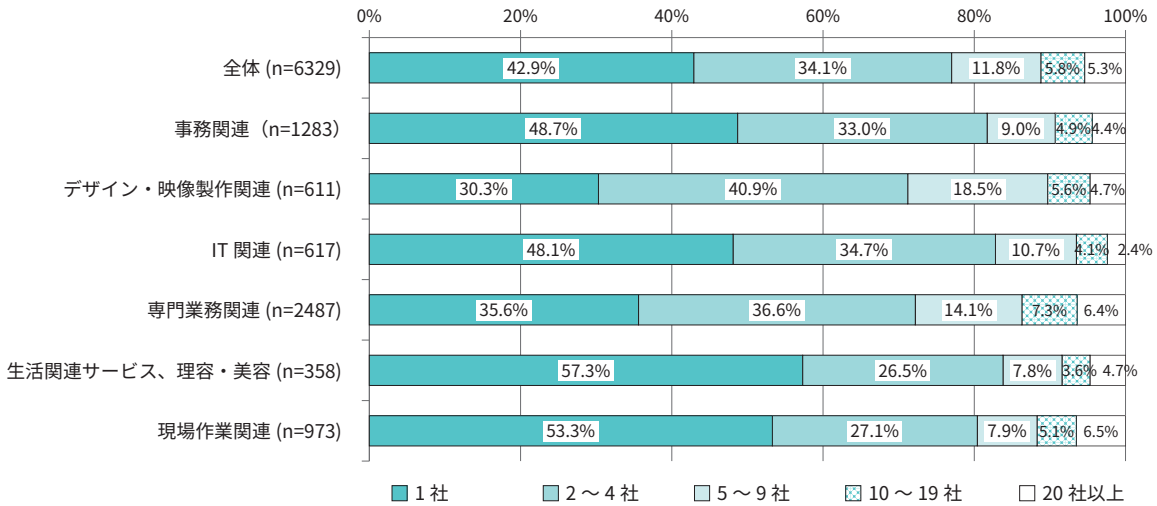
注1: 無回答144サンプル(2.3%)については、図表に表記していない。
注2: 一般消費者のみに対して業務やサービスを提供していた者を除く6,329サンプルが対象。

図表 2 作業内容・範囲に関する取引先からの指示の頻度（仕事別）



注 1: 一般消費者のみに対して業務やサービスを提供していた者を除く 6,329 サンプルが対象。

図表 3 取引社数（仕事別）



注 1: 一般消費者のみに対して業務やサービスを提供していた者を除く 6,329 サンプルが対象。

傾向にあるのは、「事務関連」、「デザイン・映像製作関連」、「IT 関連」となっている。

- ③取引社数は、「1社」と「2～4社」の割合が高かった。「独立自営業者」は、多数の企業と取引するというよりは、特定の企業と取引をしていることが窺われる（図表 3）。
- ④1年間の報酬総額について見てみると、200万円未満の割合が6割を超えている。仕事別に見ると、特に「事務関連」が低い。専業/兼業別に見ると、「兼業（独立自営業が副業）」は、専業や兼業（独立自営業が本業）に比べると、報酬総額が低い傾向にある。
- ⑤「独立自営業者」になった理由の上位三つは、「自分のペースで働く時間を決められることができたから」、「収入を増やしたかったから」、「自分の夢の実現やキャリアアップのため」となっている。この点について専業と兼業別に見てみると、「専業」と「兼業（独立自営業が本業）」は、「自分のペースで働く時間を決められることができたから」が最

も多かった回答で、「兼業（独立自営業が副業）」は、「収入を増やしたかったから」が最も多かった回答となっている。

- ⑥今後（約3年後）のキャリア展望について見てみると、「独立自営業者としての仕事を専業とする」の割合が最も高く、これに「独立自営業者の仕事を兼業とする」、「分からない」が続く。「独立自営業者」を辞めようと考えている者は、1割未満となっている。専業/兼業別に今後のキャリア展望について見てみると、独立自営業が本業の兼業「独立自営業者」の中には、将来的に専業「独立自営業者」への移行を考えている者が一定数存在している（「兼業（独立自営業が本業）」33.5%: 図表 4）。
- ⑦専業「独立自営業者」の「独立自営業者」になる前のキャリアを見てみると、雇用労働者であった者が多いことが窺われる。「正社員・正規職員」と答えた者は、6割を超えており、「非正規雇用・非正規職員」と併せると8割弱に上る。

図表4 今後（約3年後）のキャリア展望のまとめ

	独立自営業者としての 仕事を専業とする	独立自営業者としての 仕事を兼業とする	独立自営業者としての 仕事をやめる	分からない	計
専業 (n=4083)	52.9%	13.0%	8.2%	25.9%	100%
兼業 (独立自営業者が本業) (n=1335)	33.5%	34.7%	8.5%	23.4%	100%
兼業 (独立自営業者が副業) (n=2838)	12.5%	49.0%	9.4%	29.0%	100%

図表5 整備・充実を求める保護施策（MA）（仕事別）（列％）

	事務関連	デザイン・ 映像製作 関連	IT 関連	専門業務 関連	生活関連 サービス、 理容・美容	現場作業 関連	全体
n	1560	731	705	3266	741	1253	8256
取引相手との契約内容の書面化の義務付け	25.6%	26.3%	32.5%	23.1%	17.1%	16.2%	23.1%
取引相手との契約内容の決定や変更の手続き（プロセス）の明確化	21.5%	23.8%	27.8%	18.3%	13.6%	13.1%	19.0%
仲間同士で集まり、取引相手と契約内容について交渉し取り決めることに関するルール	9.9%	10.3%	13.3%	8.5%	9.2%	9.9%	9.6%
取引相手からの報酬支払い時期の遅延や減額を禁止するルール	17.8%	21.5%	20.7%	13.4%	11.1%	11.5%	15.1%
取引相手が、不正を告発した独立自営業者に対して、不利益な取り扱いを禁止すること	11.1%	14.1%	16.2%	9.0%	7.6%	8.1%	10.2%
公的機関において、予め、自身が法律上の労働者として保護対象となるのかを確認できる制度	9.8%	12.4%	14.5%	7.7%	9.0%	6.5%	9.0%
取引相手が、正当な理由なしに契約を終了させることを禁止するルール	14.1%	20.8%	18.2%	13.1%	9.2%	10.1%	13.6%
独立自営業者が過重労働とならないよう、取引相手に発注量や納期期間に関する基準を定めたルール	7.7%	11.6%	13.8%	6.1%	4.9%	6.1%	7.4%
独立自営業者の仕事について、最低限支払われるべき報酬額を定めたルール	14.2%	22.2%	18.6%	15.1%	9.9%	11.1%	14.8%
取引相手に対して、作業スペースの安全確保を行うことを定めたルール	5.0%	5.6%	7.8%	3.8%	4.0%	5.7%	4.8%
作業中に生じた怪我や病気について、取引相手が加入する保険から補償を受けることができるルール	8.9%	13.7%	16.9%	10.3%	10.4%	12.1%	11.2%
トラブルがあった場合に、相談できる窓口やわずかな費用で解決できる制度	19.7%	25.7%	28.5%	20.5%	19.6%	14.8%	20.6%
妊娠中や育児・介護中の独立自営業者に対して不利益な取り扱いを禁止するルール	8.8%	11.5%	9.5%	6.2%	7.4%	3.4%	7.1%
その他	0.6%	1.0%	2.0%	0.9%	0.7%	1.0%	0.9%
特に必要な事柄はない	35.7%	37.9%	33.6%	44.4%	50.5%	52.5%	43.0%

- ⑧「独立自営業者」として必要なスキルを身につけた場所について見てみると、上位三つは、「会社（以前の会社を含め）での経験、研修及び勉強会」、「特にない」、「関連書籍等を使って自学自習」となっている。
- ⑨サンプル全体の傾向として約半数の者はトラブルを経験していない。仕事別の傾向を見てみると、「事務関連」は、六つの仕事の中ではトラブルを経験している傾向がある。一方、トラブルを経験しない仕事としては、「専門業務関連」が挙げられる。
- ⑩2017年にトラブルを経験したサンプル全体の傾向として、「作業内容・範囲についてもめた」、「仕様を一方的に変更された」、「一方的に作業期間・納品日を変更された」が経験したトラブルの上位三つとなっている。
- ⑪トラブル解決の困難さについて確認すると、2017年にトラブルを経験した者のうち、「全て解決した」が6割以上のトラブルは、「作業内容・範囲についてもめた」、「一方的に作業期間・納品日を変更された」、「報酬の支払いが遅れた・期日に支払われなかつ

- た」、「予定外の経費負担を求められた」となっている。逆に「全て解決した」が4割以下のものは、「報酬が支払われなかった・一方的に減額された」、「自分の案が無断で使われた」、「セクハラ・パワハラ等の嫌がらせを受けた」となっている。
- ⑫「独立自営業者」を続ける上での問題点について確認してみると、サンプル全体で上位に挙げられている三つは、「収入が不安定、低い」、「仕事を失った時の失業保険のようなものがない」、「仕事が原因で怪我や病気をした時の労災保険のようなものがない」となっている。
- ⑬整備・充実を望む保護施策について、サンプル全体のニーズを見てみると、上位三つは、「特に必要な事柄はない」、「取引相手との契約内容の書面化の義務付け」、「トラブルがあった場合に、相談できる窓口や僅かな費用で解決できる制度」となっている（図表5）。
- ⑭労働法上の「労働者」の判断基準を参考にスコア（「労働者性スコア」）を算出し、その働き方別に「独立自営業者」の特徴を確認すると、働き方が労働者に

近い（「労働者性スコア」が高い）と思われる「独立自営業者」は、そうではない働き方の「独立自営業者」に比べると、次のような特徴を持っていることが窺われる。すなわち、「中・高卒」が多く、「生活関連サービス、理容・美容」や「現場作業関連」の仕事に携わっており、収入アップを目的として「独立自営業者」という働き方を選択しているケースが多い。そうした働き方が労働者に近い「独立自営業者」は、他の者でも代替可能な業務を提供していることが窺われる。そのような業務の提供に必要なスキルは、自然に身につけたか、もしくは、企業内での訓練や高校、専門学校、大学などの教育機関で身につけている場合が多い。

- ⑮本調査結果より、サンプル全体の「独立自営業者」と比較した際の「クラウドワーカー」の特徴として、次のような点が浮かび上がってくる。すなわち、女性が多く、主たる生計の担い手ではない者が多い。兼業として「独立自営業者」の仕事に携わっている者が多い。従事している主な仕事は、「事務関連」が多く、収入アップを目的として「独立自営業者」という働き方を選択している。そうした「クラウドワーカー」は、他の人でもできるような業務を提供している。取引先から作業場所や作業時間についての指示は受けないが、作業内容や進め方については指示を受ける傾向がある。このような特徴を持つ業務の提供に必要なスキルは、自然に身につけている場合が多いようである。

政策的インプリケーション

- ①本調査より兼業「独立自営業者」の中には、将来的に専業「独立自営業者」への移行を考えている者が一定数存在していた。この点を考慮すると、そうしたステップアップの支援に必要な政策を検討することは、働く側のニーズに沿った政策展開の実現に繋がっていくと思われる。その際には支援の内容もさることながら、支援実施主体や経費負担主体についても検討していく必要があると思われる。
- ②必要なスキルの獲得場所を確認してみると、企業での経験が上位に挙げられていた。少なくとも本調査で得られたサンプルの回答に基づくと、将来的にフリーランスなどの働き方を選択するとしても、企業での経験は重要なことが窺われる。多様な働き方の実現を検討する際には、スキルを養成する場としての企業の存在を無視してはならないと思われる。
- ③本調査では整備や充実を望む保護施策について確認したわけであるが、その際に上位にあげられていた項目として安価な紛争処理機関の充実があった。現状の紛争処理機関に加えて、より安価な調停や斡旋機関を充実することは、「独立自営業者」のニーズに沿った支援の充実に関わるとと思われる。

政策への貢献

厚生労働省「雇用類似の働き方に関する検討会」での議論、および、報告書において活用。

関連の研究成果

- ディスカッションペーパー 18-07 『日米における自営業主数の計測』（2018年）
- ディスカッションペーパー 18-02 『第四次産業革命による雇用社会の変化と労働法政策上の課題—ドイツにおける“労働 4.0”をめぐる議論から日本は何を学ぶべきか?』（2018年）
- 資料シリーズ No.10 『女性の在宅・SOHOワーカーの実態に関する事例ヒアリング調査—労働者・事業者性の分類と経年変化—』（2005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）

ディスカッションペーパー 18-07 日米における自営業主数の計測

平成 30 年 12 月刊行

担当：高橋陽子

研究の区分

- 緊急調査「雇用類似の就業形態」に係る実態調査

研究の目的

自営業主数、特にプラットフォームの数の推計

研究の方法

先行研究レビュー、ウェブ・アンケート調査を用いた自営業主の推計

研究期間

平成 29 ~ 30 年度

研究担当者

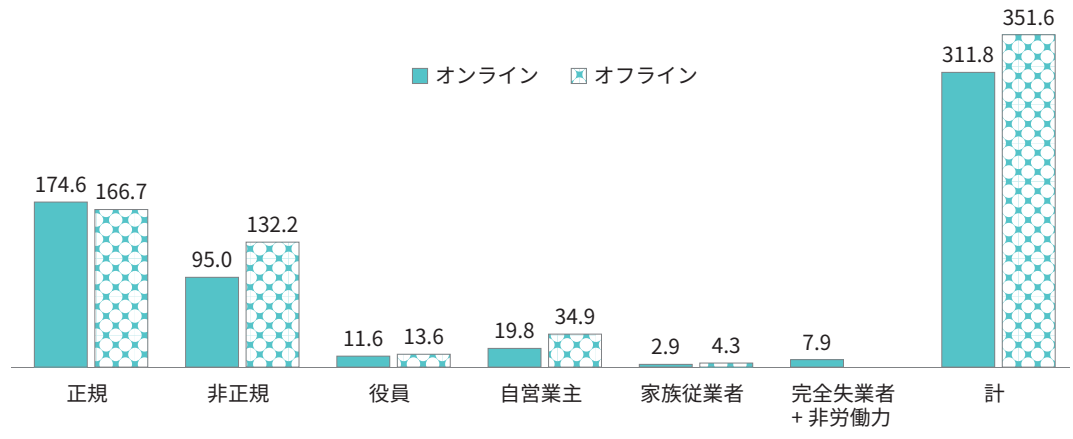
高橋陽子 研究員

主な事実発見

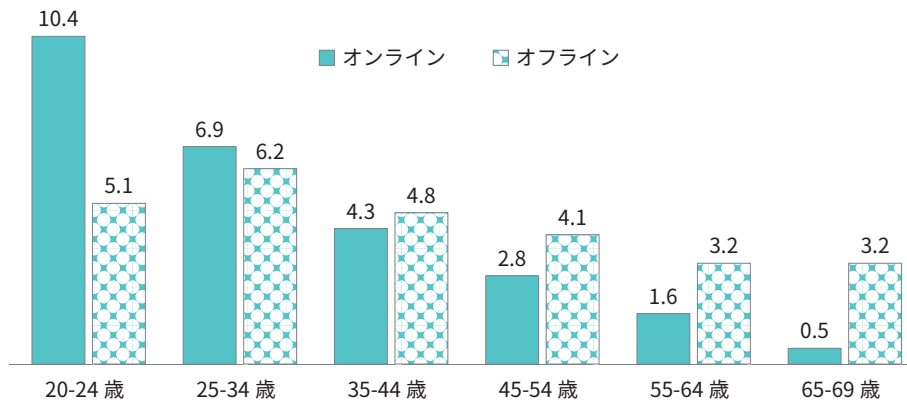
- 総務省統計局の労働力調査によれば、1950年代から日本の自営業主は一貫して減少し続けている。2017年の自営業主は528万人である。
- 日本の労働力調査に相当する Current Population Survey (CPS) によれば、アメリカにおいても自営業主は減少傾向にある。一方で、納税データによれば自営業主として納税する者は増えており、CPSが自営業主を正確に把握できていないのではないかと指摘されている。

- 2017年5月、アメリカ労働統計局（BLS: Bureau of Labor Statistics）はCPSの追加調査を実施し、典型的な自営業主であるインディペンデント・コントラクターがこの10年間で増えていないことを確認し、一方で、新しい働き方であるオンライン・プラットフォームが160.9万人存在するという推計結果を公表した。ただし、これは調査週1週間の人数であり、オンライン・プラットフォームはある週に働き、その翌週は働かないというように、散発的に働く特徴があるため、実態を過少に評価している可能性があるとしてBLS自ら指摘している。
- JILPTは、労働力調査が把握していないオンライン・プラットフォームなどの自営業主の数を推計するために2017年4月に「雇われない働き方調査」を行った。その結果、労働力調査が把握していない自営業主、あるいは自営業主に類する雇用でない働き方をする者が467.0万人程度存在する可能性が示された。
- この調査によれば、2017年4月時点の日本のオンライン・プラットフォームの数は311.8万人である。また、オフラインの仲介会社を通じて仕事を得るオフライン・プラットフォームは351.6万人である。このうち、労働力調査で把握されていないオンライン・プラットフォームは280.5万人、オフライン・プラットフォームは303.4万人である。
- オンライン・プラットフォームのうち174.6万人（全体の55.1%）は、本業で正規の従業員の仕事を持っており、本業の傍ら、プラットフォームを介して仕事を得ている。
- その他、オンライン・プラットフォームの仕事は、オフライン・プラットフォームの仕事に比べて若年層で普及しているなどの特徴も明らかとなった。

図表1 本業の就業形態別オンライン、オフライン・プラットフォーム数（万人）



図表2 年齢別オンライン、オフライン・プラットフォーム比率 (%)



政策的インプリケーション

今後、新しい就労形態に関する政策の検討に活用されることを期待する。

政策への貢献

柔軟な働き方について議論する際の資料として活用。

資料シリーズ No.214

労働法の人的適用対象の比較法的考察

平成 31 年 3 月刊行

担当：濱口桂一郎、池添弘邦、細川 良

研究の区分

- 緊急調査「諸外国における雇用類似の働き方に係る法制度」

研究の目的

「働き方改革実行計画」（平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定）において、雇用類似の働き方については、順次実態を把握し、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について、法的保護の必要性を含めて中長期的に検討するとされている。このような状況下で、JILPT では厚生労働省の要請を受け、諸外国における労働法の人的適用対象のあり方に関する比較法的研究を行った。

研究の方法

文献サーベイ

研究期間

平成 29 ～ 30 年度

研究担当者

- 濱口桂一郎 研究所長
- 池添弘邦 主任研究員
- 細川 良 副主任研究員

主な事実発見

- イギリスの労働者性の判断基準は、コモンローにおいて使用者責任の有無を決定するために発展してきた基準であり、現在でも指揮命令の欠如が労働者性（雇用契約性）を否定するとされている。一方 1960 年代以来、当該労働供給者が自己の計算において事業を行う者といえるかという経済的実態の観点も考慮して総合的に判断されるようになった。1980 年代には、継続性のない一回的・単発的な労働供給契約による労働供給者（casual worker）の労働者性が否定されることとなり、これが後に「就労者」概念を生み出すこととなる。1990 年代には、労働供給者が自身の労働を提供することが労働者性の必要条件とされ、実務では代替者による労働供給を認める旨の契約条項を入れることにより当該労働供給者

の労働者性を否定することを狙う例が見られる。

なお 1997 年労働党政権以降、主として上記労働者性を否定された casual worker を包摂するために設けられた概念が就労者（worker）であり、その要件は契約者自身による労働供給と契約の相手方が専門職の依頼人や当該人によって営まれる事業の顧客でないことである。なお近年のギグ・エコノミーに対応して、2017 年のテイラー報告書は就労者概念を依存的契約者に変え、その判断においては自身による労働供給は重視せず、指揮命令基準をより重視すべきと提言している。

- フランスでは、破産院の判例により指示、統制、制裁という 3 要素によって労働契約の性質決定の有無を判断するという手法が維持されている。労働契約の性質決定に当たっては、法的関係としての「法的従属」ではなく、事実としての「従属的地位」が基準となっている。経済的依存は、労働契約の基準としては退けられているが、従属の証明に寄与する考慮要素ではある。他方、組織への組み込みを基準とする考え方は明確に退けられている。

一方、立法により雇用類似の働き方について労働法の適用領域を拡大する規定が存在し、一定の職業の契約を労働契約と同一視するものとして、家内労働者、外交商業代理人、新聞記者、興業役者があり、一定の就労者に対し労働法典の一定部分の適用を認めるものとして、労働者でない支配人等について労働時間や賃金、解雇に関する規定が適用される。近年の新たな就労形態としては、疑似派遣型独立労働者やプラットフォーム型就労者があり、後者については 2016 年の労働法改革により保護するためのいくつかの規定が設けられた。

- アメリカでは、コモンローに由来するコントロールテストと、公正労働基準法で用いられている経済的実態テストがある。現在では経済的実態テストが用いられる根拠法令は公正労働基準法のみであり、大多数の立法においてはコントロールテストで労働者が否かが決められている。なお、差別禁止法における労働者性判断に際しては、両者をミックスしたハイブリッドテストが用いられるケースもある。さらに、州労災補償法においては、就業者が行う職務が使用者の事業の不可欠な一部をなしているか否かによって就業者を労災保証法上の労働者であるかを判断する業務相関性テストを用いる州がある。

現在、プラットフォーム・ビジネスにおける働き方に含まれる独立契約者や請負といった非労働者に係る問題への対処として、就業者の誤分類を是正し

ようという動きがある。すなわち、本来であれば法的には労働者として扱われてしかるべき就業者が非労働者として分類されてしまうために、労働者として扱われていれば給与から源泉徴収される連邦保険税を政府は徴収し損ねてしまい、税収確保が困難になるという現実的な問題への対処である。また、州や地方自治体レベルで非労働者に係る条例を定める動きもある。

政策的インプリケーション

各国とも、判例法理に基づく従来の労働者性の判断基準を維持しつつ、近年のプラットフォーム就労に対応すべく新たな立法の試みや誤分類是正の動きが見られ、類似の状況にある日本にも参考になる点が少なくない。

政策への貢献

厚生労働省をはじめ、今後の雇用類似の働き方に係る政策論議に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.67 『「労働者」の法的概念に関する比較法研究』（2006年）

資料シリーズ No.216

職場のパワーハラスメントに関するヒアリング調査結果

令和元年6月刊行

担当：望月知子

研究の区分

- 緊急調査「職場のパワーハラスメントの具体例の収集・分析について」

研究の目的

現在、社会問題化しているパワーハラスメント、カスタマーハラスメントにおいて、企業は業種、規模、業務内容等により、企業内で知識と経験を蓄積し、独自の対策を講じている。中小企業では、マンパワーの不足等のため、十分な対応ができていない。また、ハラスメント体質が残っている業種がある。顧客や取引先からの著しい迷惑行為については、消費者の権利保護という考え方が誤解されており、十分な対応ができていない。このような状況下で、JILPTでは厚生労働省の要請を受け、職場のパワーハラスメントの具体例の収集・分析を行った。

研究の方法

ヒアリング調査、書面調査

研究期間

平成30年度

研究担当者

望月知子 統括研究員 ※肩書きは調査実施時点

主な事実発見

- パワーハラスメントについて、企業活動に対する阻害要因、経営に対する重大なリスク要因と認識されており、多くの企業で取り組みが進められている。
- 多くの企業では、パワーハラスメントを禁止行為として就業規則等の社内規定に明記している。
- 社内のコミュニケーションの円滑化、ストレスチェックの活用により、パワーハラスメントの発生要因を解消しようという試みが行われている。
- 企業内の相談窓口等では、パワーハラスメントに特化せず、セクシュアルハラスメント、公益通報などと一体化して窓口を設けている例が多くみられた。また、セクシュアルハラスメントや公益通報者保護法に則した体制整備を行っている企業もみられた。

- パワーハラスメントの事象が生じたときに、事実関係の確認等は、本社人事部などの第三者が行っている例が多くみられた。
- 通報者のプライバシー保護、不利益取扱いの禁止等は、多くの企業が社内規定や広報で周知し、配慮されている。二次被害の防止についても、事案の調査を行っていることを周囲に知られないように調査範囲を限定するなど、配慮がみられている。一方で、匿名通報については、多くの企業で受け付けているものの、事実関係を確認する上で障害となることから、本人の同意を得た上で、顕名としている例が多くみられた。
- パワーハラスメントの6類型では、以下のような特徴があった。
 - ①身体的攻撃の事例は少なく、問題行為と認識されている。
 - ②精神的な攻撃の事例が多く、暴言を吐く、大勢の前で叱責する、執拗に叱責を繰り返すなどの事例がみられた。
 - ③人間関係からの切り離しは、懇親会や打ち合わせに呼ばない、外国籍の人にとって気になるような発言をするといった事例がみられた。
 - ④過大な要求は、目標達成のために過度な要求をする、休日出勤を強いられるほどの業務を与えといった事例がみられた。
 - ⑤過小な要求は、プロジェクトに参加できない、役職に見合った仕事を与えないという事例もみられた。
 - ⑥個の侵害は、プライベートを詮索する、悪気なく飲み会に誘う、自宅に呼んで私用をさせるなどの事例がみられた。パワーハラスメントととられないよう、平日の飲み会への誘いを禁止している事例もみられた。
- これらの事例は一般化して分類しているものも多く、実際には、暴力行為と暴言、個の侵害とセクシュアルハラスメントなど複合的に発生している例がみられた。
- 多くの企業では、被害者の希望を聞いて、納得が得られるように対処していた。
- 加害者が業務上の指導の範囲内と認識していても、被害者はパワーハラスメントと認識するなど、被害者と加害者の言い分の相違がみられるという意見が多く聞かれた。
- 中小企業では事例の蓄積やマンパワーが十分でなく、経営者自身がパワーハラスメントの対応に当たっている。また、社員が休業することによる経営上のリスクも大きく、大企業のように、被害者と加

害者を引き離すといった対応を取ることが難しい。

- パワーハラスメントかどうか判断に迷うような事案について、前例を参照するとともに、顧問弁護士や社会保険労務士に世間相場を確認するという意見が多くみられた。
- 顧客や取引先からの著しい迷惑行為については、業態により、有無、対応に大きな違いがみられた。ひたすら消費者の理解を求めるしかないなど、抜本的な解決策となっていない事例もみられた。
- 顧客や取引先からの著しい迷惑行為について、社員が一人で抱え込まないようにし、まずは上司に相談し、組織的に対応するようにしているという企業が多かった。
- 顧客や取引先からの著しい迷惑行為について、小売業を中心に顧客第一主義のあり方の見直し、迷惑行為への対応に当たって根拠となるようなものや業界指針を求める意見があった。また、顧客や取引先からの著しい迷惑行為が問題となっていることを世の中に周知すべきという意見があった。

政策的インプリケーション

- 企業は、すでに立法化されているセクシュアルハラスメント、公益通報者保護制度などと一体的にパワーハラスメントについて対応を取っており、今後、立法化に際してはこのような制度との整合性が求められる。相談者にとっても、相談内容によって窓口が変わるよりも、自分が相談したい窓口を選び、包括的に悩みの相談をできるというメリットがある。
- 企業によって社内の事例の蓄積に差がみられることから、国からの積極的な情報提供が求められる。とりわけ、中小企業では経営者の考え方によってパワーハラスメントへの対応が異なってくる可能性があり、経営者がパワーハラスメントの対応を重視していなければ問題が放置される可能性もある。このため、中小企業経営者への情報提供や支援が必要である。
- 厚生労働省「あかるい職場応援団」のHPを参照している窓口担当者が多く、事例の充実などにより、より情報提供することができる。
- 顧客や取引先からの著しい迷惑行為は態様が様々であり、業法による規制や業界ごとの自主的な取り組みが有効な場合もある。また、消費者教育など、労働政策にとどまらない連携的な政策が必要である。

政策への貢献

- 第6回労働政策審議会雇用環境・均等分科会（平成30年9月25日）及び第8回労働政策審議会雇用環境・均等分科会（平成30年10月17日）資料への引用

- 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案」の検討に活用

関連の研究成果

- 資料シリーズ No.154 『職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントの実態—個別労働紛争解決制度における2011年度のあっせん事案を対象に一』（2015年）
- 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）

労働情報の収集・整理 の成果

調査シリーズ No.180

病気の治療と仕事の両立に関する実態調査 (WEB 患者調査)

平成 30 年 7 月刊行

担当：調査部 (政策課題担当)

研究の区分

- 情報収集「病気の治療と仕事の両立に関する実態調査」(要請)

研究の目的

働き方改革の議論の中で、治療と仕事の両立に係る支援の強化が求められていることから、「働き方改革実行計画」(平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定)を踏まえ、がん患者・難病患者等(がん・脳血管疾患・心疾患・肝炎・糖尿病・難病[※])の就労実態を把握する必要があるため、個人 web 患者調査を行った。本調査は、労働基準局安全衛生部、職業安定局の要請研究である。

※本調査の「難病」とは、障害者総合支援法の対象疾病にあたるもの。

研究の方法

インターネット調査(スクリーニング調査・本調査)。調査対象は、調査会社に登録しているインターネット調査登録モニターのうち、全国の年齢 15 歳以上 64 歳以下の就労者の男女で、調査会社が保有する過去 5 年間の疾患パネル(がん・脳血管疾患・心疾患・肝炎・糖尿病・難病等)に登録のある者。同社の登録モニターを対象にスクリーニング調査(SC 調査)を実施し、該当する調査対象(過去 5 年間にがん・脳血管疾患・心疾患・肝炎・糖尿病・難病の病気治療をした者(経過観察含む))のみが本調査に回答する方式。調査実施時期は 2017 年 11 月 2 日～11 月 15 日。回収数は本調査が 7,694 件(SC:19,959 件)。

研究期間

平成 29 年度

主な事実発見

疾患罹患時に雇用者だった者の治療と仕事の両立状況

- 過去 5 年間の病気治療(経過観察を含む)において、雇用者の疾患罹患時に在籍した会社で治療していた主な疾患(単一回答)については、糖尿病が 34.3%でもっとも割合が高く、次いで、がん(19.8%)、難病(17.6%)、心疾患(15.9%)、脳血管疾患(6.3%)、肝炎(6.0%)となっている。罹患した疾患の通院頻度(疾患罹患後から 1 年間の間での平均)は、いずれの疾患も、「月 1 回程度」の割合がもっとも高く、

次いで、「3 カ月に 1 回程度」の割合も高い。

- 勤め先への相談・報告(複数回答)は、全体で、「所属長・上司」が 63.2%でもっとも多く、次いで、「同僚」が 29.4%、「人事労務担当者」が 12.4%、「産業医」が 12.2%などとなっている。「勤め先には一切相談・報告しなかった」は 26.9%だった。
- 治療・療養のために連続 2 週間以上の休み(休暇又は休職。以下「休職期間」と略)の取得状況では、「取得した」が 30.9%、「取得していない」が 51.9%、「そもそも休職制度がない・適用されない」が 17.2%となっている。会社籍時の主な疾患別にみると、「取得した」とする割合が高いのは、脳血管疾患(56.9%)、がん(53.5%)などとなっている。一方、糖尿病(14.0%)は、「取得した」とする割合が他の疾患に比べて低い。
- 取得した休職期間は、「1 カ月程度」が 31.5%ともっとも割合が高く、次いで、「2 週間程度」が 26.3%、「2 カ月程度」が 13.6%、「3 カ月程度」が 9.4%などとなっている。「3 カ月以下・計」(「2 週間程度」「1 カ月程度」「2 カ月程度」「3 カ月程度」の合計)は 80.8%となっている。
- 休職から「復職した」とする者を対象として、復職後の勤め先による働き方の見直しの状況(複数回答)については、具体的な見直し内容をみると、「残業・休日労働の制限・禁止」(17.1%)、「所定内労働時間の短縮」(16.7%)、「業務量の削減」(15.9%)、「仕事内容を変更した(軽微な作業に就ける等)」(13.3%)などとなっている。
- 疾患罹患後、疾患を罹患した際の勤め先の退職状況では、「現在も同じ勤め先で勤務を続けている」(78.3%)とする者がもっとも割合が高い(「現在も同じ勤め先で休職中」は 1.0%)。一方、退職関係の回答についてみると、「依願退職した」(14.7%)、「会社側からの退職勧奨により退職した」(3.6%)、「解雇された」(1.7%)、「休職期間満了により退職した」(0.7%)となっている。「退職・計」(「依願退職した」「休職期間満了により退職した」「会社側からの退職勧奨により退職した」「解雇された」の合計)の割合は 20.7%である。退職した者の退職理由(複数回答)では、疾患に関連する退職理由として、「仕事を続ける自信がなくなった」(23.3%)がもっとも多く、次いで、「会社や同僚、仕事関係の人々に迷惑をかけると思った」(15.7%)、「治療・療養に専念するため」(14.6%)、「治療や静養に必要な休みをとることが難しかった」(12.9%)、「残業が多い職場だったから」(10.7%)などが続く(図表 1)。

図表 1 勤め先の退職理由 (MA、単位 =%)

	n	治療・療養に専念するため	仕事を続ける自信がなくなった	会社や同僚、仕事関係の人々に迷惑をかけると思った	残業が多い職場だったから	治療や静養に必要な休みをとることが難しかった	職場から勧められたから	家族から勧められたから	解雇された	その他	疾患とは関係なく、転職した	特にな	
全体	1469	14.6	23.3	15.7	10.7	12.9	8.2	4.1	8.1	8.9	29.1	10.1	
会社	288	21.2	21.5	20.8	11.1	17.4	8.7	3.5	8.3	10.8	22.2	8.7	
在籍時の 主な疾患	がん	200	9.0	27.5	16.0	12.5	11.5	8.0	4.5	8.5	10.0	24.5	10.0
	心疾患	101	13.9	26.7	16.8	14.9	8.9	20.8	5.0	9.9	8.9	20.8	7.9
	脳血管疾患	88	17.0	22.7	15.9	10.2	12.5	6.8	8.0	5.7	5.7	31.8	11.4
	肝炎	436	6.7	13.8	6.4	7.1	9.2	7.3	2.1	8.5	8.3	38.5	14.4
	糖尿病	356	21.9	33.4	22.2	12.6	16.0	5.9	5.6	7.3	8.4	27.2	6.5
	難病												

※疾患の治療開始時に雇用者だった者のうち、勤め先を退職した者（「依願退職した」「休職期間満了により退職した」「会社側からの退職勧奨により退職した」「解雇された」）を対象に集計。

求職活動の状況

- 疾患に罹患し、求職活動をした者（雇用者で退職後、求職活動をした者と、非雇用者で求職活動をした者）において、求職活動の際に治療（経過観察・治療終了を含む）していた主な疾患（求職活動時の主な疾患）は、糖尿病が28.7%でもっとも割合が高く、次いで、難病（26.3%）、がん（18.1%）、心疾患（13.2%）、脳血管疾患（7.4%）、肝炎（6.5%）となっている。求職活動をした者の求職活動開始時の疾患治療状況をみると、「通院治療中」が58.8%と6割を占めてもっとも割合が高く、次いで、「経過観察中」が30.6%、「治療が終了した」が10.6%となっている。
- 求職活動を始めた理由（複数回答）は、「生活を維持するため」が80.0%ともっとも多く、次いで、「治療費を稼ぐため」（27.9%）、「社会や人との接点を持っていたいから」（17.3%）、「自分の能力を活かしたいから」（15.9%）、「疾患の治療が落ち着き働けるようになったから」（13.2%）、「働くことが生きがいだから」（11.8%）などとなっている。
- 求職活動で利用・活用した機関・媒体（複数回答）は、「ハローワーク」が61.4%ともっとも多く、次いで、「インターネットの就職・求人情報」（45.8%）、「求人情報誌、新聞、チラシなど」（31.2%）、「縁故（友人、知人等）」（19.0%）、「民間就職支援サービス」（15.8%）などとなっている。
- 就職希望先への求職活動時の疾患申告の状況では、「伝えた」が48.0%、「全く伝えなかった」が52.0%で、両者は半々の状態である。求職活動時の疾患治療状況別にみると、「伝えた」とする割合は、「治療が終了した」者に比べて、「経過観察中」や「通院治療中」の方が高い。求職活動での不安（複数回答）では、具体的な不安内容をみると、「病歴を伝えると採用につながらないのではないか」が43.3%ともっとも多く、続いて、「病気の

治療状況を企業側にどこまで伝えたらよいかわからない」（31.3%）、「会社に配慮を申し出ることが困難」（18.5%）、「治療のための休暇取得の必要性を言いづらい」（16.9%）などとなっている。

- 求職活動を経て、就職・再就職の有無では、「就職・再就職できた」者が79.8%で、「就職・再就職できなかった」が9.9%、「現在、求職活動中」が10.4%となっている。「就職・再就職できた」者の就職先の就業形態をみると、「正社員」が41.9%でもっとも割合が高く、次いで、「パート・アルバイト」が28.4%、「契約社員」が21.3%、「派遣社員」が8.4%となっている。正社員が4割である一方、非正社員（契約社員、パート・アルバイト、派遣社員の合計）は58.1%と6割弱を占めている。

政策的インプリケーション

求職活動時の疾患治療状況では、「通院治療中」が多く、求職活動での不安では、病歴の伝達で悩みを抱えている者も多い。求職活動の支援強化が望まれる。

政策への貢献

働き方改革の議論の中で、治療と仕事の両立に係る支援の強化が求められていることから、働き方改革実行計画を踏まえ、現状を踏まえた政策を検討していくための基礎資料を提供した。

関連の研究成果

- 資料シリーズ No.164 『メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立に関するヒアリング調査』（2015年）

調査シリーズ No.181

病気の治療と仕事の両立に関する実態調査（企業調査）

平成 30 年 7 月刊行

担当：調査部（政策課題担当）

研究の区分

- 情報収集「病気の治療と仕事の両立に関する実態調査」（要請）

研究の目的

働き方改革の議論の中で、治療と仕事の両立に係る支援の強化が求められていることから、「働き方改革実行計画」（平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定）を踏まえ、がん患者等（がん・脳血管疾患・心疾患・肝炎・糖尿病・難病^{*}。以下、「該当疾患」と略す）の就労実態を把握する必要があるため、企業調査を行った。本調査は、労働基準局安全衛生部、職業安定局の要請研究である。

^{*}本調査の「難病」とは、障害者総合支援法の対象疾病にあたるもの。

研究の方法

アンケート調査。調査方法は、郵送配布、郵送回収。調査対象は、産業別（16 区分）・従業員規模別（6 区分）に単純無作為抽出した全国の従業員規模 10 人以上の企業 20,000 社（農林漁業、公務に属する企業を除く）。回収された調査票のデータは、産業別・規模別に全国の企業数（総務庁統計局「経済センサス」（H26 年基礎調査）結果を利用）に一致するように復元を行った。調査実施期間は、2017 年 10 月 20 日～11 月 8 日。有効回答票は 7471 社（有効回答率：37.4%）。

研究期間

平成 29 年度

主な事実発見

- 産業保健スタッフ（産業医、保健師、看護師など）の有無（複数回答）は、「専属の産業医がいる」が 6.4%、「嘱託の産業医がいる」が 20.5%、「保健師がいる」が 3.1%、「看護師がいる」が 6.9% などとなり、「産業保健スタッフはいない」は 67.5% となっている。正社員規模別にみると、「産業保健スタッフはいない」とする割合は、規模が小さくなるほど高くなる傾向にある。産業保健スタッフがいる企業での社員に対するサポート内容（複数回答）は、「健康診断等の結果を踏まえたフォローアップ」が 73.1% ともっとも多く、次いで、「社員からの相談受付」（56.3%）、「職場環境整備に関する人事部門・上司への助言」（35.0%）、「長時間労働者等の健康指導」（34.5%）、「休職や復職にあたっての面談」（31.8%）、「医療機関（主治医等）との連絡・情報交換」（25.0%）、「休職者に対する定期的な面談やフォロー」（17.6%）などとなっている。
- 健康経営（「従業員の健康増進を重視し、健康管理を経営課題として捉え、その実践を図ることで従業員の健康の維持・増進と会社の生産性向上を目指す経営手法」）の取り組み状況では、「すでに取り組んでいる」が 15.2%、「現在、検討中」が 28.1% となっており、「取り組んでいない」が 53.9% となっている。正社員規模別にみると、規模が大きくなるほど、「すでに取り組んでいる」「現在、検討中」の割合が高くなる。
- 健康保険組合等保険者との連携状況（従業員の健康保持・増進の取り組みを推進するために、健保組合等の保険者が保有する自社の従業員の健康状態に係るデータを活用する等）については、健保組合等の保険者と「連携することがある」が 30.3% となっており、「連携したことはない」が 67.5% となっている。これを正社員規模別にみると、規模が大きくなるほど、健保組合等の保険者と「連携することがある」とする割合が高くなる。
- 治療と仕事の両立支援制度の課題（複数回答）については、「休職者の代替要員・復帰部署の人員の増加が難しい」が 54.3% ともっとも多く、次いで、「休職期間中の給与保障が困難」（48.9%）、「治療と仕事を両立するための制度が十分でない」（42.2%）、「治療のための休みをとりやすい体制確保が困難」（30.4%）などとなっている。
- 疾患の罹患者を雇用するための必要な支援（複数回答）については、「罹患者が休業取得した場合の代替要員確保に対する助成」が 54.2% ともっとも多く、次いで、「雇入れに対する助成」も 47.2% となっており、これらの支援について半数の企業が必要との認識を示している。
- 過去 3 年間で該当疾患（がん、脳血管疾患、心疾患、肝炎、糖尿病、難病）を罹患している社員の有無については、疾患罹患者が「いる」とする企業割合は、「糖尿病」（25.2%）、「がん」（24.3%）、「心疾患」（10.7%）、「脳血管疾患」（8.3%）、「難病」（8.0%）、「肝炎」（4.6%）となっている。正社員規模別にみると、いずれの該当疾患においても、おおむね規模が大きくなるほど、疾患罹患者が「いる」とする割合が高くなる傾向にある。

図表 復職の際の配慮措置 (MA、単位=%)

	復職の際の配慮措置									
	所定内労働時間の短縮	残業・休日労働の制限・禁止	配置を変更した(所属部署の変更等)	仕事内容を変更した(軽微な作業に就ける等)	業務量の削減	役職を解いた	就業形態を変更した(正社員からパート等に転換)	疾患治療についての職場の理解の促進	その他	働き方の変更はほとんどしない
(a) がん	34.4	31.2	17.4	29.6	37.3	7.9	5.4	23.6	2.2	17.7
(b) 脳血管疾患	34.7	31.5	28.8	36.9	43.8	6.2	5.7	21.8	6.4	12.7
(c) 心疾患	25.7	32.4	23.3	30.7	38.0	7.3	4.3	22.4	2.0	20.5
(d) 肝炎	19.4	21.2	20.0	25.7	34.3	3.8	5.9	23.7	4.1	34.7
(e) 糖尿病	23.3	20.6	18.1	21.6	21.4	4.6	3.7	15.1	1.4	45.7
(f) 難病	29.6	34.5	25.5	31.4	34.9	5.3	8.7	28.8	2.0	22.1

※各種該当疾患 (a) がん、(b) 脳血管疾患、(c) 心疾患、(d) 肝炎、(e) 糖尿病、(f) 難病) それぞれについて、疾患罹患者が「いる」とする企業を対象に、本設問の選択肢「休職者・復職者が少ないためわからない」及び無回答を除き集計。

- 疾患罹患者がいる企業を対象に、疾患に罹患した社員が、疾患ごとに、休職をする者が多いか、休職することなく通院治療をする者が多いか（疾患を罹患した社員の休職状況）については、「糖尿病」と「肝炎」は「ほとんどが休職することなく通院治療」とする割合がもっとも高い（「糖尿病」89.0%、「肝炎」71.0%）。一方、「脳血管疾患」「がん」については、「ほとんどが休職を経て治療している」がもっとも割合が高く（「脳血管疾患」56.9%、「がん」48.7%）、次いで、「ほとんどが休職することなく通院治療」とする割合も高い。
- 休職期間について「休職者・復職者が少ないためわからない」及び無回答を除いて集計したところ、「糖尿病」「肝炎」「心疾患」は、「1カ月程度」（「糖尿病」72.5%、「肝炎」57.5%、「心疾患」49.9%）がもっとも割合が高い。「がん」と「脳血管疾患」は、「1カ月程度」「3カ月程度」がともに2割程度と高いものの、「6カ月程度」「6カ月超～12カ月未満」「1年程度」もそれぞれ1割前後みられる。また、「難病」も、「1カ月程度」が33.0%ともっとも割合が高く、次いで、「3カ月程度」となっているが、続いて「1年程度」「6カ月程度」となっており、比較的長期の休職期間をあげる企業もみられる。
- 疾患に罹患した社員が休職をした場合の配慮措置（複数回答）については、「休職者・復職者が少ないためわからない」及び無回答を除いて集計したところ、「働き方の変更はほとんどしない」とする割合が高いのは、「糖尿病」（45.7%）、「肝炎」（34.7%）となっている。具体的な働き方の見直し措置としては、いずれの疾患においても、「業務量の削減」「残業・休日労働の制限・禁止」「所定内労働時間の短縮」「仕事内容を変更した（軽微な作業に就ける等）」などが上位となっている（図表）。

政策的インプリケーション

治療と仕事の両立支援制度の課題では、休職者の代替要員・復帰部署の人員の増加について困難を感じている企業が半数を占める。一方、必要な支援として、「罹患者が休業取得した場合の代替要員確保に対する助成」も半数を占めており、治療や休職による罹患者の欠員への対策に企業が課題を抱えていることがうかがえる。

政策への貢献

働き方改革の議論の中で、治療と仕事の両立に係る支援の強化が求められていることから、働き方改革実行計画を踏まえ、現状を踏まえた政策を検討していくための基礎資料を提供した。

関連の研究成果

- 資料シリーズ No.164 『メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立に関するヒアリング調査』（2015年）

調査シリーズ No.182

「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査」及び「社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」結果

平成 30 年 8 月刊行

担当：調査部（政策課題担当）

研究の区分

- 情報収集「短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大が労働市場に与える影響調査」（要請）

研究の目的

2016 年 10 月 1 日より、常時の雇用者規模が 501 人以上の企業で、社会保険（厚生年金・健康保険）の適用範囲が、①週の所定労働時間が 20 時間以上、②月額賃金が 8.8 万円以上、③雇用（見込み）期間が 1 年以上のすべての要件を満たし、学生でない短時間労働者に拡大された。また、2017 年 4 月 1 日からは、500 人以下の企業についても労使合意に基づき企業単位で、同様の短時間労働者に対する適用拡大が選択できるようになった。こうした制度改正を巡る、事業所とそこで働く短時間労働者の対応状況等を明らかにするため、「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査」（事業所調査）及び「社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」（短時間労働者調査）

を実施した。また、併行してインタビュー調査も行い、個別企業労使による具体的な対応事例を把握した。

研究の方法

アンケート調査（郵送法）及びインタビュー調査

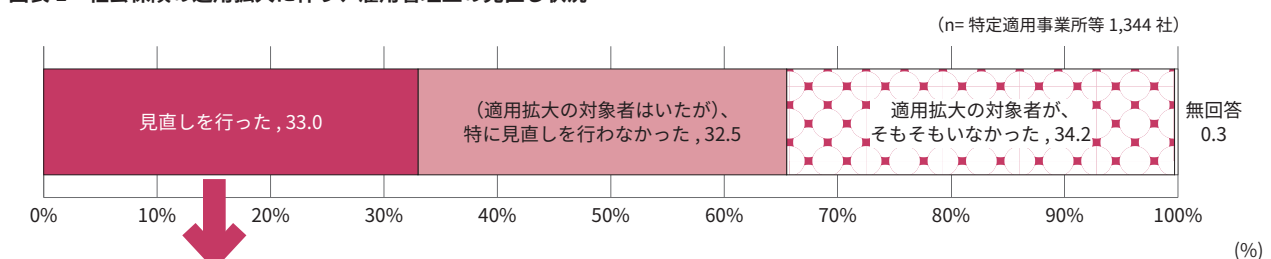
研究期間

平成 29 ～ 30 年度

主な事実発見

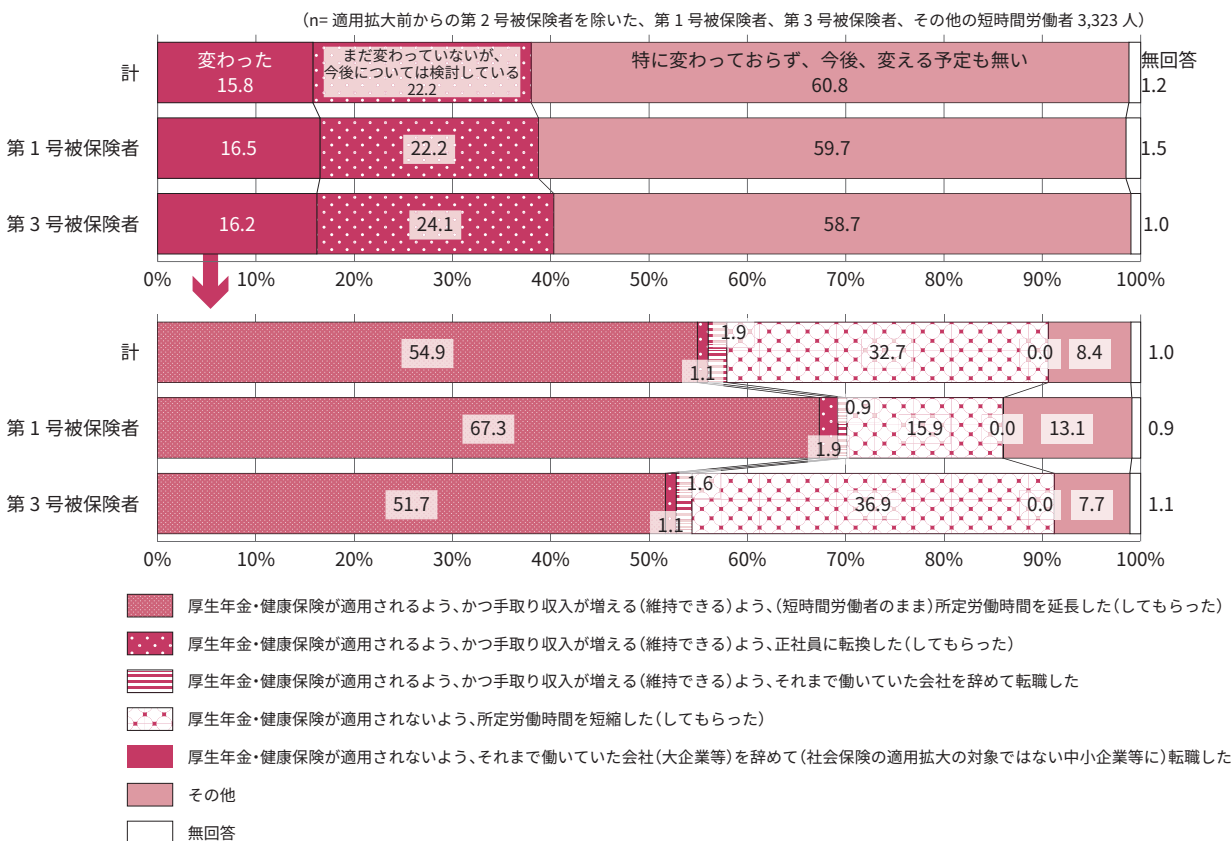
- 社会保険の今般の適用拡大が義務づけられた「特定適用事業所等」（常時の雇用者規模が 501 人以上の企業に属する事業所であるか、規模を問わず国や地方公共団体の事業所）を対象に、雇用管理上、何らかの見直しを行ったか尋ねると、「見直しを行った」事業所と「特に見直しを行わなかった」事業所の割合がともに 1/3 程度となった（図表 1）。また、「見

図表 1 社会保険の適用拡大に伴う、雇用管理上の見直し状況



具体的な見直し内容（複数回答）	適用拡大策に相当		適用回避策に相当			
	割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)		
既存の対象者について	新たな適用拡大に伴い、対象者の所定労働時間を延長した（これに伴い、短時間労働者の雇用者数を抑制した等も含む）			57.6	24.6	
	新たな適用拡大に伴い、対象者を正社員（短時間正社員を含む）へ転換した			15.3	1.8	
	新たな適用を回避するため、対象者の所定労働時間を短縮した（これに伴い、短時間労働者の雇用者数が増大した等も含む）			66.1	39.3	
新たな雇用者について	新たな適用を回避するため、対象者の月額賃金（年収）の水準設定を引き下げた			3.6	0.7	
	新規求人に当たり、所定労働時間を（従前の設定より）延長した			5.4	0.9	
	新規求人に当たっては、出来るだけ正社員（短時間正社員を含む）で採用するようにした			3.2	0.5	
	新規求人に当たり、所定労働時間を（従前の設定より）短縮した			15.8	2.5	
	新規求人に当たり、月額賃金（年収）の水準設定を引き下げた			1.6	-	
	新規求人に当たり、雇用見込み期間を 1 年未満に抑制した			0.2	-	
業務のあり方等について	出来るだけ、（適用除外の）学生を活用するようにした			1.4	-	
	出来るだけ、70 歳以上の高齢者を活用するようにした			0.2	0.2	
	短時間労働者に任せていた業務を、派遣労働者の活用や業務委託に切り換えた			1.8	0.7	
その他	短時間労働者に任せていた業務を、省力化（機械化・自動化等）した			1.8	0.5	
	短時間労働者に任せていた業務（事業）の全部または一部を廃止した（海外移転を含む）			0.7	-	
	適用拡大に伴い、短時間労働者の福利厚生等を充実させた			7.4	4.3	
適用拡大に伴い、（短時間）労働者の福利厚生等を圧縮した			-	-		
その他				11.1	9.9	
無回答				2.3	14.2	
平均選択数（個）					2.0	-

図表2 社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化



直しを行った」事業所に、具体的にはどのような見直しを行ったか尋ねると(複数回答)、「新たな適用を回避するため、対象者の所定労働時間を短縮した」(66.1%)や「新たな適用拡大に伴い、対象者の所定労働時間を延長した」(57.6%)との回答が多く、これに「新規求人に当たり、所定労働時間を短縮した」(15.8%)や「新たな適用拡大に伴い、対象者を正社員へ転換した」(15.3%)等が続いた。見直し内容を、いわゆる適用拡大策と適用回避策に分類して回答傾向を見ると、適用回避策を実施した事業所の割合が69.5%に対し、適用拡大策を実施した事業所の割合は63.2%と算出された。両者の組合せ状況は、適用回避策のみが21.7%、適用拡大策のみが15.3%に対し、両方とも実施が47.9%となった。

■ 全有効回答労働者のうち、適用拡大前からの第2号被保険者を除いた第1号被保険者、第3号被保険者、その他の短時間労働者を対象に、社会保険の適用拡大に伴う働き方の変更状況を見ると、自身の働き方が「変わった」とする割合は15.8%で、「まだ変わっていないが、今後については検討している」が22.2%、「特に変わっておらず、今後、変える予定も無い」が60.8%等となった(図表2)。働き方が「変わった」場合の具体的な内容としては、「厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える(維持できる)よう、所定労働時間を延長した(し

てもらった)」が最多で半数を超え(54.9%)、これに「厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮した(してもらった)」(32.7%)等が続いた。

なお、社会保険に加入した理由を尋ねると(複数回答)、「もっと働いて収入を増やしたい(維持したい)から」(44.9%)がもっとも多く、これに「将来の年金額を増やしたいから」(44.3%)、「会社側から言われたから」(32.8%)、「保険料の負担が軽くなるから」(22.6%)等が続いた(図表3)。一方、社会保険に加入しなかった理由(複数回答)としては、「配偶者控除を受けられなくなるから」(54.7%)が最上位に挙がり、次いで「健康保険の扶養から外れるから」(50.6%)、「手取り収入が減少するから」(49.4%)等の順となった。

政策的インプリケーション

■ 社会保険の適用拡大から9ヶ月、制度特例の施行からは3ヶ月を経過した時点での状況把握に過ぎないが、調査結果を通じ、今般の適用拡大を前向きに受け止めた事業所や短時間労働者も少なくない現状を明らかにすることが出来た。その背景として、事業所側では緩やかな景気回復が続き、人手不足が深刻化しているタイミングで適用拡大が発効された

図表3 社会保険に加入した・しなかった理由

(%)			
厚生年金・健康保険に加入した理由（複数回答）	計	第1号被保険者	第3号被保険者
もっと働いて収入を増やしたい（維持したい）から	44.9	32.0	50.7
将来の年金額を増やしたいから	44.3	46.7	42.0
会社側から言われたから	32.8	41.3	31.2
保険料の負担が軽くなるから	22.6	49.3	12.7
周囲の人（家族や同僚等）に勧められたから	10.2	10.7	10.2
医療給付（傷病や出産時の手当金）が充実するから	6.9	6.7	5.4
（育児や介護の負担、病気の軽減等で）より長く働けるようになったから	4.9	4.0	5.9
障がい・遺族年金が充実するから	1.0	2.7	0.5
その他	7.2	5.3	7.8
無回答	1.3	4.0	0.5
平均選択数（個）	1.8	2.1	1.7

(%)			
厚生年金・健康保険に加入しなかった理由（複数回答）	計	第1号被保険者	第3号被保険者
配偶者控除を受けられなくなるから	54.7	11.8	65.5
健康保険の扶養から外れるから	50.6	5.9	61.9
手取り収入が減少するから	49.4	23.5	55.4
配偶者の会社から手当（配偶者手当や家族手当等）が支給されない恐れがあるから	29.7	5.9	36.0
（自身で保険料を納めて）加入するメリットが分からないから	28.5	5.9	32.4
（育児や介護、病気等の事情で）働く時間を増やせないから	16.9	17.6	18.0
会社側から言われたから	11.0	29.4	9.4
周囲の人（家族や同僚等）に勧められたから	4.1	-	4.3
周囲の動向を見てから、加入をどうするか決めようと思っているから	1.7	11.8	0.7
会社側に（社会保険に加入したいという）希望を言い難かったから	1.7	-	2.2
その他	4.7	5.9	2.2
無回答	7.6	-	5.8
平均選択数（個）	2.7	1.2	3.1

ことが、プラスに寄与した可能性等が示唆された。一方、短時間労働者側でも第1号被保険者等は「保険料の負担が軽くなるから」等、また、第3号被保険者等は「もっと働いて収入を増やしたい（維持したい）から」等の理由で、社会保険への加入を志向した様子も浮き彫りになった。

- 一方、社会保険の適用を回避した理由として、事業所側から「短時間労働者自身が希望していない」こと等が指摘されるなか、短時間労働者側からは「配偶者控除を受けられなくなるから」や「健康保険の扶養から外れるから」「手取り収入が減少するから」等の回答が多く寄せられ、税扶養の基準と近接していることや、健康保険とのセット加入であること等が、ネックになった様子も窺えた。
- なお、自身が働くのを辞めると「日々の生活が維持できなくなる」短時間労働者ほど、今般の適用拡大に際しても社会保険が適用されるように働き方を変更したのに対し、家計に余裕がある人ほど適用を回避した傾向も浮かび上がった。短時間労働者の間でも、自身が働くのを辞めると「日々の生活が維持できなくなる」との回答が、第2号被保険者以外（第1号被保険者、第3号被保険者、その他）に占める割合で約3割にのぼっている。適用回避の余地は、不公平感（逆進性）の助長にも繋がりがかねない点に留意する必要があると言えるだろう。

政策への貢献

- 第1回社会保障審議会年金部会（平成30年4月4日開催）資料として引用
- 第4回社会保障審議会年金部会（平成30年9月14日開催）資料として引用
- 第196回国会（常会）答弁書第141号（平成30年6月26日）に引用

調査シリーズ No.183

ものづくり産業における労働生産性向上に向けた人材育成と能力開発に関する調査結果

平成 30 年 10 月刊行

担当：調査部（政策課題担当）

研究の区分

- 情報収集「ものづくり産業における労働生産性向上に向けた人材育成と能力開発に関する調査」（要請）

研究の目的

平成 29 年 6 月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針 2017～人材への投資を通じた生産性向上～」では、働き方改革のほか、人材投資を通じた生涯現役社会の実現や人材への投資による生産性の向上等を柱に掲げている。基本方針は、今後本格化する人口減少・少子高齢化は必ずしもピンチや重荷ではないと述べるとともに、労働力の減少は生産性、創造性の向上の機会でもあると指摘して、Society5.0（超スマート社会）の実現に欠かせない投資が起き、経済社会の生産性向上に向けた好循環が生じることを期待する。一方、内閣官房が同月にまとめた「未来投資戦略 2017～Society5.0 の実現に向けた改革～」は、第 4 次産業革命に対応できる人材投資等を進めるとしており、IT 人材に焦点を当てる。人手不足が深刻化し、若者のものづくり離れも進むものづくり産業においても、限られた人材の中でどのように一人ひとりの能力を高めて生産性の向上につなげるかといった課題がある。そこで、ものづくり産業における労働生産性向上に向けた人材育成の取り組みの実態等を企業アンケートにより把握する。

研究の方法

企業アンケート調査（郵送方式）

調査対象は、全国の日本標準産業分類（平成 25（2013）年 10 月改訂）による項目「E 製造業」に分類される企業のうち、プラスチック製品製造業、鉄鋼業、非鉄金属製造業、金属製品製造業、はん用機械器具製造業、生産用機械器具製造業、業務用機械器具製造業、電子部品・デバイス・電子回路製造業、電気機械器具製造業、情報通信機械器具製造業、輸送用機械器具製造業に属する従業員数 30 人以上の企業 20,000 社。

平成 26（2014）年経済センサス基礎調査（確報）での企業分布に従い、民間信用調査機関所有の企業データベースから業種・規模別に層化無作為抽出した。

研究期間

平成 29～30 年度

主な事実発見

人材育成・能力開発の方針が社内に浸透している企業では、7 割弱が育成の成果があがっていると実感

人材育成・能力開発の方針が、社内に浸透していると認識している企業と、浸透していないと認識している企業とで、人材育成・能力開発の取り組みの成果の状況が異なるのか確認したところ、浸透していると認識している企業（「認識している」+「やや認識している」）では、成果があがっていると認識している企業（「あがっている」+「ややあがっている」）の割合は 7 割弱（66.5%）にのぼるのに対し、浸透していないと認識している企業（「あまり浸透していない」+「浸透していない」）では 2 割程度（22.7%）にとどまる（図表 1）。

図表 1 人材育成・能力開発方針の社内での浸透度別にみた人材育成・能力開発の成果の状況

単位：%

	n	成果があがっている	ある程度成果があがっている	あまり成果があがっていない	成果があがっていない	無回答	成果があがっていると認識している企業	成果があがっていないと認識している企業
計	4,432	3.6	50.5	40.8	3.1	2.0	54.1	43.9
浸透している	261	23.4	64.4	10.3	-	1.9	87.7	10.3
ある程度浸透している	2,843	3.2	61.3	32.7	1.1	1.7	64.5	33.8
あまり浸透していない	1,137	0.6	22.2	68.1	6.8	2.4	22.8	74.8
浸透していない	68	-	22.1	41.2	36.8	-	22.1	77.9
無回答	123	2.4	46.3	40.7	4.9	5.7	48.8	45.5
浸透していると認識している企業	3,104	4.9	61.6	30.8	1.0	1.7	66.5	31.8
浸透していないと認識している企業	1,205	0.6	22.2	66.6	8.5	2.2	22.7	75.0

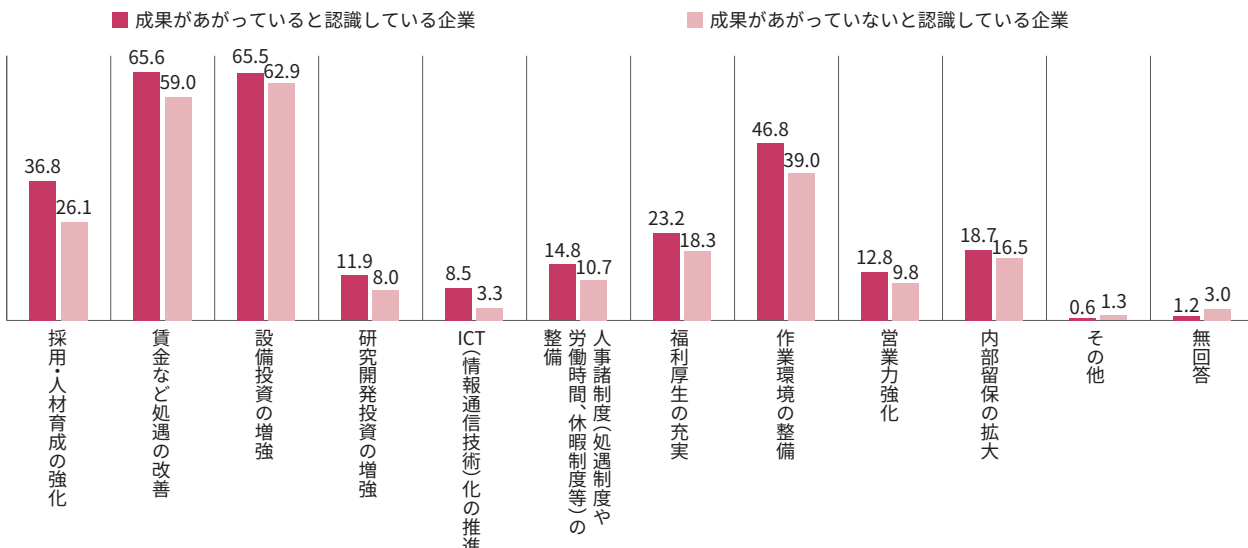
図表2 労働生産性の状況別にみた人材育成・能力開発方針の社内への浸透度

単位：%

	n	浸透している	ある程度浸透している	あまり浸透していない	浸透していない	無回答	浸透していると認識している企業	浸透していないと認識している企業
生産性が高いと認識している企業	1,319	10.4	69.7	16.1	0.8	3.0	80.1	16.9
生産性が低いと認識している企業	1,119	3.0	53.7	37.8	2.7	2.8	56.7	40.5

図表3 人材育成・能力開発で成果があがっている企業とあがっていない企業との、労働生産性向上分の配分先の違い

単位：%



労働生産性が高いと認識している企業では人材育成・能力開発方針が社内に浸透

人材育成・能力開発方針の浸透度が労働生産性の状況によってどのように異なるのか確認したところ、生産性が高いと認識している企業（「高い」+「やや高い」）では、人材育成・能力開発方針が浸透していると認識している割合が8割（80.1%）に達し、かつ、生産性が低いと認識している企業（「やや低い」+「低い」）の同割合（56.7%）よりも20ポイント以上高い。（図表2）。

人材育成・能力開発で成果があがっている企業の方が、労働生産性の向上分を再び人材に投資しようとする姿勢が強い様子がうかがえる

人材育成・能力開発で【成果があがっていると認識している企業】と【成果があがっていないと認識している企業】との間で、労働生産性向上分の配分先（複数回答）を比べてみたところ、「採用・人材育成の強化」をあげる企業割合で最も差が大きくなっており、成果があがっていると認識している企業の方が10.7ポイント、割合が高い（36.8%に対し、26.1%）（図表3）。

政策的インプリケーション

労働生産性が高いと認識している企業では、人材育成・能力開発の方針が社内により浸透しており、方針が浸透している企業ほど人材育成、能力開発で成果をあげている傾向が確認できる。生産性向上につながる

競争力のある技術などの確立のためにも、引き続き、ものづくり産業においては人材の確保・育成が重要である。

政策への貢献

「平成29年度ものづくり基盤技術の振興施策」（平成30年版ものづくり白書）に活用。人材開発行政にかかる政策立案のための基礎資料として活用される。

関連の研究成果

- 調査シリーズ No.177 『ものづくり産業を支える企業の労働生産性向上に向けた人材確保・育成に関する調査結果』（2017年）
- 調査シリーズ No.166 『ものづくり産業における労働生産性向上に向けた人材確保、定着、育成等に関する調査結果』（2017年）
- 調査シリーズ No.165 『ものづくり企業の経営戦略と人材育成に関する調査』（2017年）
- 調査シリーズ No.126 『ものづくり企業の新事業展開と人材育成に関する調査』（2016年）
- 調査シリーズ No.103 『ものづくり現場における若年技能者及び中核的技能者の確保・育成に関する調査』（2013年）

調査シリーズ No.184

多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査 (企業調査・労働者調査)

平成 30 年 11 月刊行

担当：調査部（政策課題担当）

研究の区分

- 情報収集「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査（企業調査・労働者調査）」（要請）

研究の目的

近年、企業において女性・高齢者・外国人材等の活用が進む中、職場における人材の多様性が高まっている。これらを踏まえ、多様な人材一人ひとりの能力が発揮され、いきいきと働き続けられる職場環境の構築に向けた人材マネジメントに関する諸課題を明らかにすることを目的として、企業・労働者アンケート調査を行った。本調査は、厚生労働省労働政策担当参事官室の要請に基づき実施したものである。

研究の方法

アンケート調査

- 調査方法：郵送配布、郵送回収。
企業調査では、信用調査機関の企業データベースにより、産業・従業員規模別に層化無作為抽出。
- 調査対象：【企業調査】全国の従業員 100 人以上の企業 12,000 社（農林漁業、公務除く）。
【労働者調査】調査対象企業で正社員 8 人に配付（計 96,000 人）。
- 調査期間：2018 年 2 月 14 日～3 月 2 日。
- 有効回収数：【企業調査】有効回収数 2,260 件（有効回収率：18.8%）。
【労働者調査】有効回収数 12,355 件（有効回収率：12.9%）。

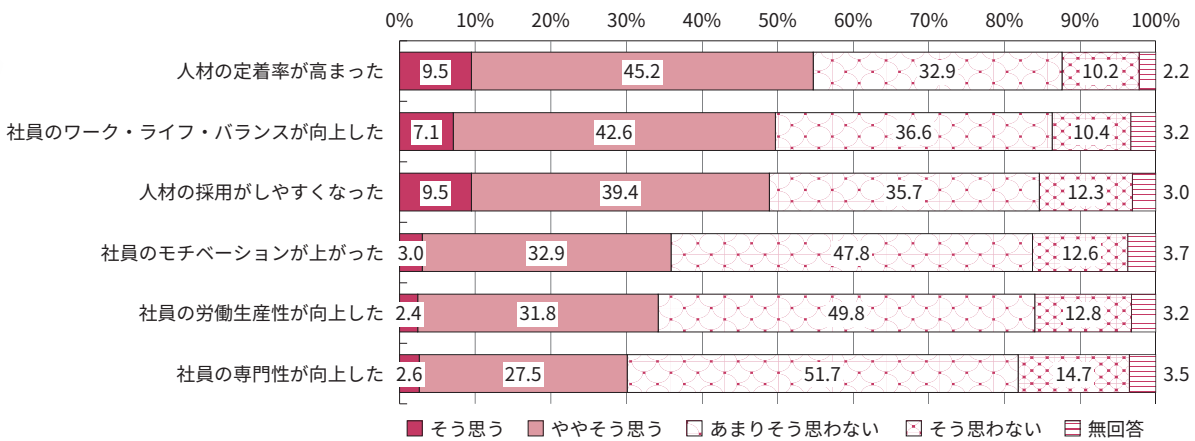
研究期間

平成 30 年度

主な事実発見

- 企業調査では、雇用人員の過不足状況は、正社員で「不足・計」（「大いに不足」「やや不足」の合計）が 59.7%と 6 割弱を占める。正社員の人材の種類ごとに、「不足・計」の割合をみると、「現場の技能労働者」が 64.4%でもっとも高く、次いで、「社内の人材マネジメントを担う中核的な管理職」（56.5%）、「社内の IT 化を推進する人材」（56.4%）、「マーケティングや営業の専門人材」（47.9%）、「財務や法務の専門人材」（45.9%）、「研究開発等を支える高度人材」（33.2%）、「海外展開に必要な国際人材」（26.0%）となっている。
- 企業調査では、性別、年齢、国籍、雇用形態、職種等の観点から、① 5 年前と現在の比較（これまで）でみると、社内人材の多様化が「多様化推進・計」（「多様化が大幅に推進」「多様化がやや推進」の合計）は、48.5%と約半数を占めている。一方、② 現在と 5 年先の比較（今後）では、「多様化推進・計」が 63.0%と、今後のほうが、14.5 ポイント高くなっている。
- 企業調査では、過去 5 年間における限定正社員という働き方を導入したことによる効果について、各項目での肯定的割合（「そう思う」「ややそう思う」の合計）は、「人材の定着率が高まった」（54.7%）がもっとも割合が高く、次いで、「社員のワーク・ライフ・バランスが向上した」（49.7%）、「人材の採用がしやすくなった」（48.9%）、「社員のモチベーションが上がった」（35.9%）、「社員の労働生産性が向上した」（34.2%）、「社員の専門性が向上した」（30.1%）となっている（図表）。
- 労働者調査では、勤め先企業の働き方が「限定正社員」とする者で、いわゆる正社員と就労状況・処遇・昇進を比較して、不満が「ある」とする割合は 31.1%となっている。不満が「ある」とする者の具体的な事柄としては、「不合理な賃金差がある」が 56.6%でもっとも多く、次いで、「共有がしっかりととれない情報が多い」（36.8%）、「不合理な昇進スピードの差がある」（33.5%）などとなっている。
- 企業調査では、高度専門人材の採用企業において、5 年前と現在を比較した高度専門人材の活用の効果について、各項目での肯定的割合（「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の合計）は、「イノベーションが促進された」（44.0%）がもっとも割合が高く、次いで、「労働生産性が向上した」（40.3%）、「企業収益が改善した」（39.9%）、「社員のモチベーションが向上した」（37.4%）、「海外市場で稼ぐ力が向上した」（14.0%）となっている。
- 企業調査では、「副業・兼業の許可する予定はない」が 75.8%ともっとも割合が高く、「副業・兼業を許可している」は 11.2%、「副業・兼業の許可を検討している」が 8.4%である。副業・兼業を許可している理由（複数回答）は、「従業員の収入増加につながるため」が 53.6%ともっとも多い。一方、「副

図表 過去5年間に限正社員という働き方を導入したことによる効果 (n=462、SA、単位=%)【企業調査】



※限定正社員がいる企業を対象に集計。

業・兼業の許可する予定はない」とする企業の副業・兼業を許可しない理由（複数回答）は、「過重労働となり、本業に支障をきたすため」が82.7%と最も多く、次いで、「労働時間の管理・把握が困難になる」（45.3%）、「職場の他の従業員の業務負担が増大する懸念があるため」（35.2%）などとなっている。

- 労働者調査で、今後、5年先を見据えて副業・兼業の実施に積極的な者（「新しくはじめたい」「機会・時間を増やしたい」と回答した者）は37.0%と4割弱を占めている。副業・兼業を望む理由（3つまでの複数回答）は、「収入を増やしたいから」が85.1%でもっとも多く、次いで、「自分が活躍できる場を広げたいから」（53.5%）、「様々な分野における人脈を構築したいから」（41.7%）、「組織外の知識や技術を積極的に取り込むため（オープン・イノベーションを重視）」（36.6%）などとなっている。
- 一方、労働者調査で、今後、5年先を見据えて、副業・兼業の実施に消極的な者（副業・兼業を「するつもりはない」「機会・時間を減らしたい」と回答した者）に対して、副業・兼業を望まない理由（3つまでの複数回答）を尋ねたところ、「過重労働となり、本業に支障をきたすため」が61.6%と最も多い。

政策的インプリケーション

性別、年齢、国籍、雇用形態、職種等の観点からみた社内人材の多様化は進展しており、とくに、女性や高齢者の採用意欲も高い。規模が大きくなるほど、限定正社員など多様な正社員の活用もみられ、採用・定着面での効果をあげる企業も多い。今後、多様な人材の雇用管理や人材育成の在り方を検討する必要がある。

政策への貢献

平成30年版 労働経済白書での基礎的データの提供。

調査シリーズ No.186

過半数労働組合および過半数代表者に関する調査

平成 30 年 12 月刊行

担当：調査部（政策課題担当）

研究の区分

- 情報収集「過半数代表者に関する実態調査」（要請）

研究の目的

近年、労働組合組織率の低下傾向が続く一方、労働関係法令上の「過半数代表」（事業場における過半数労働組合または過半数代表者）の役割が拡大してきている。本調査は、事業場における「過半数代表」の選出状況や過半数代表者の選出方法等の実態を把握するため実施するものである。

研究の方法

事業所に対するアンケート調査*

※全国の常用雇用者 2 人以上の（農林漁業、公務を除く）2 万事業所を対象に調査票を配付し、7,299 事業所の有効票を回収。有効回収率 36.5%。なおウェイトバック集計後の本調査の集計対象は 6,458 事業所である。

研究期間

平成 29 ～ 30 年度

主な事実発見

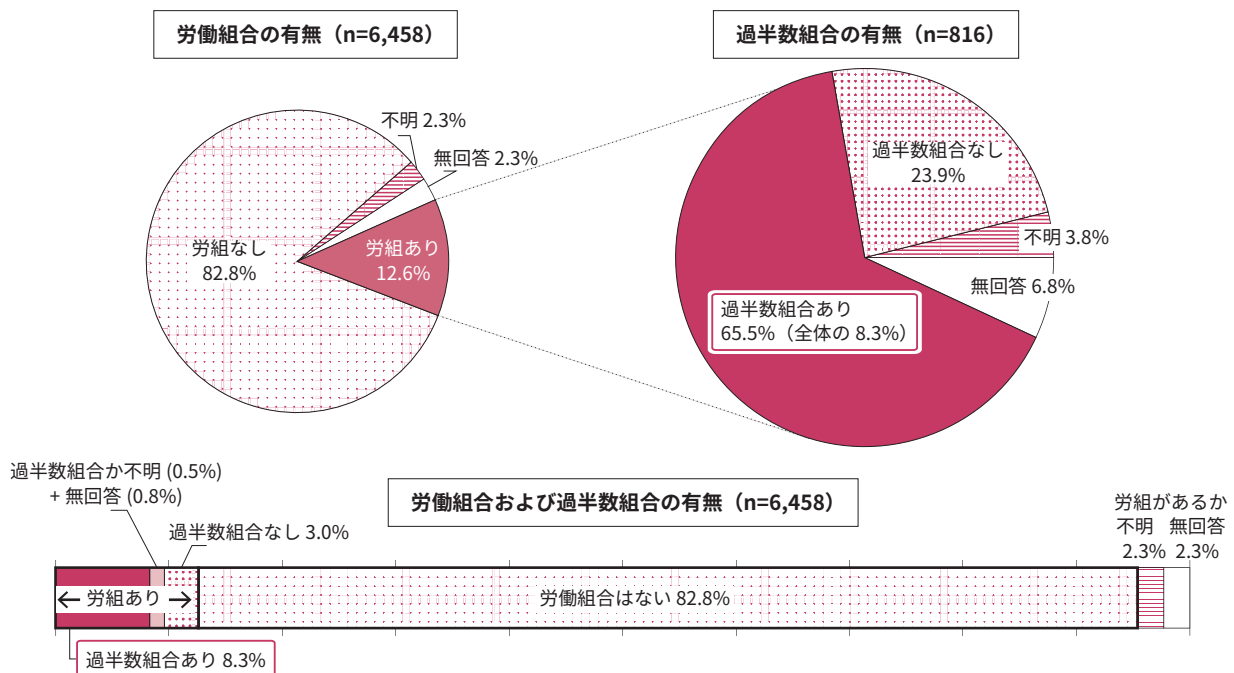
労働組合の状況

- 事業所における労働組合の状況は、「労働組合がある」が 12.6%（「労働組合が 1 つある」11.9%+「労働組合が 2 つ以上ある」0.8%）、「労働組合はない」が 82.8%、「わからない」が 2.3%、「無回答」が 2.3% だった。
- 労働組合がある事業所のうち、1 つあるのが 9 割以上（93.8%）を占め、2 つ以上あるのは 6.1% である。
- 労働組合がある事業所のうち、「過半数労働組合がある」割合は 65.5% であり、全体の 8.3% を占める（図表 1）。

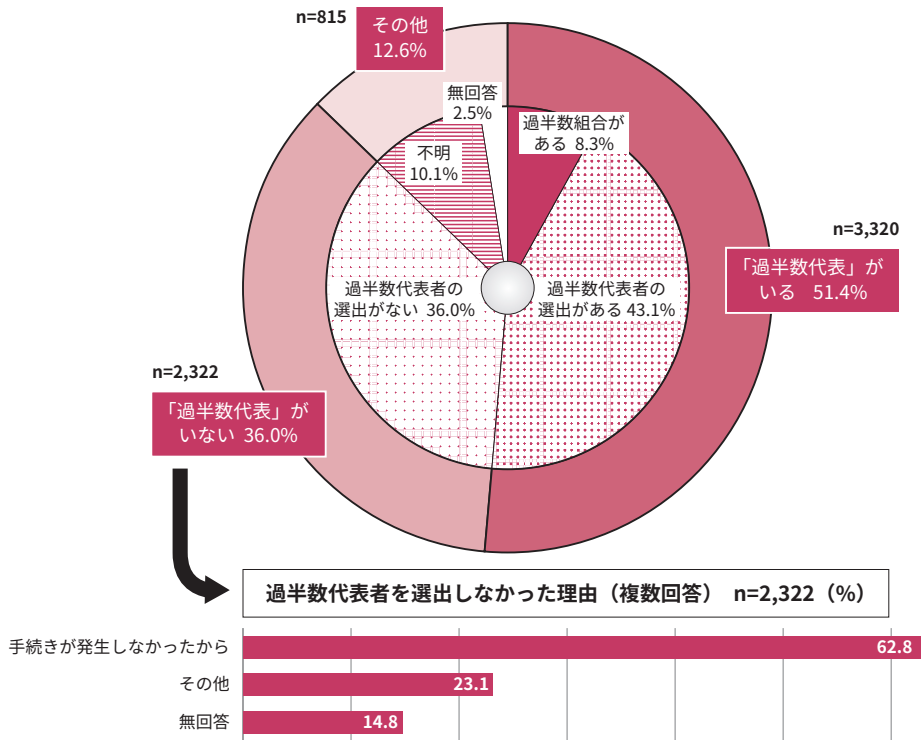
「過半数代表」の状況

- 過去 3 年間に、「過半数代表者を選出したことがある」事業所は 43.1%、「過半数代表者を選出したことがない」事業所は 36.0%、「不明（選出したことがあるか分からない）」が 10.1%、「無回答」が 2.5% だった。
- 「過半数代表（事業場における過半数労働組合または過半数代表者）」が「いる」のは全体の 51.4%、「いない」が 36.0% などとなった（図表 2）。
- 事業所規模別にみると、「過半数代表」がいる割合は、「9 人以下」35.7%、「10 ～ 29 人」69.5%、「30 ～ 99 人」

図表 1 労働組合の有無、過半数労働組合の有無 (%)



図表2 「過半数代表」の選出状況 (n=6,458, %)



図表3 「過半数代表」を利用した制度・事業所規模別 (n=6,458, %)

事業所・従業員規模	手続きを行ったことがある	労使協定							意見聴取			その他		手続きを行ったことがない	無回答		
		(1) 賃金の一部控除	(2) 変形労働時間の導入 (1週間、1か月、1年単位)	(3) フレックスタイム制の導入	(4) 時間外および休日労働 (いわゆる36協定)	(5) 専門業務型裁量労働制の導入	(6) 年次有給休暇の時間単位・計画的付与	(7) 育児・介護休業をすることができない労働者に關する定め等育児・介護休業法に基づくもの	(8) 就業規則の作成または変更	(9) (特別) 安全衛生改善計画の作成	(10) 労働者派遣法に定める派遣受け入れ期間の延長	(11) 企画業務型裁量労働制導入に必要な労使委員会の委員の指名	(12) 安全委員会・衛生委員会・安全衛生委員会の委員の推薦			(1)~(12)以外の手続	
全体	100.0	54.1	8.0	16.6	2.5	44.1	0.8	9.2	12.6	33.2	2.3	1.3	0.3	4.8	0.8	36.3	9.7
4人以下	100.0	33.5	3.7	9.1	2.1	25.8	0.2	5.4	7.1	16.0	2.0	0.4	0.4	1.7	1.0	52.6	14.0
5~9人	100.0	43.8	6.2	13.3	1.8	33.3	0.5	8.3	8.9	24.7	2.0	0.5	0.1	2.5	0.7	44.6	11.6
10~29人	100.0	71.9	9.9	23.1	2.3	60.1	1.1	10.7	15.5	46.7	1.7	1.8	0.3	3.6	0.6	22.1	6.0
30~99人	100.0	85.0	17.1	27.5	5.1	74.4	1.9	15.8	26.1	61.7	4.9	2.7	0.7	17.9	1.2	11.4	3.6
100~299人	100.0	92.4	22.8	24.9	7.9	84.6	3.7	22.0	35.3	69.5	7.9	8.8	1.7	33.7	1.8	5.0	2.6
300人以上	100.0	95.0	30.2	25.6	17.7	90.6	13.0	29.8	41.5	78.1	10.4	15.9	5.4	42.9	2.8	3.3	1.6
9人以下	100.0	39.1	5.0	11.3	1.9	29.9	0.4	7.0	8.1	20.7	2.0	0.5	0.2	2.2	0.8	48.3	12.7
29人以下	100.0	49.8	6.6	15.2	2.0	39.7	0.6	8.2	10.5	29.2	1.9	0.9	0.2	2.6	0.7	39.7	10.5
10人以上	100.0	76.1	12.4	24.2	3.4	64.9	1.5	12.6	19.2	51.6	2.8	2.5	0.5	8.7	0.8	18.6	5.2
30人以上	100.0	86.5	18.5	27.0	6.0	76.6	2.6	17.3	28.2	63.6	5.6	4.2	1.0	21.4	1.4	10.1	3.4

85.5%、「100~299人」92.7%、「300~999人」94.3%など、事業所や企業規模が大きくなるほど高くなる。

過半数代表者の選出方法・選出頻度・職位

■ 過半数代表者を選出したことがある事業所に選出方法を尋ねたところ、「投票や挙手」30.9%、「信任」22.0%、「話し合い」17.9%、「親睦会の代表者等、

特定の者が自動的になる」6.2%、「使用者（事業主や会社）が指名」21.4%、「その他」0.3%、「無回答」1.3%となった。

■ 過半数代表者を選出したことがある事業所に選出の頻度を尋ねたところ、「過半数代表者が必要な都度」が76.2%、「任期を決めて選出」が18.9%、「その他」3.5%、「無回答」1.4%であり、4分の3以上が「必要な都度」、過半数代表者を選出している。

- 過半数代表者を選出したことがある事業所に過半数代表者の職位を尋ねたところ、「一般の従業員」が49.4%、「係長・主任・職長・班長クラス」が33.5%、「課長クラス」が5.9%、「部長クラス」が2.9%、「工場長、支店長クラス」が4.6%、「非正社員」が1.5% などとなった。

「過半数代表」を利用した制度

- 図表3に記載されている様々な制度の手続きにおいて、過去3年間に「過半数代表」と労使協定を締結したり、「過半数代表」から意見聴取等をしたことがあるか否かを尋ねたところ、54.1%が「手続きを行ったことがある」と回答。「手続きを行ったことがない」は36.3%、「無回答」は9.7%だった。
- 「手続きを行ったことがある」と回答した具体的な手続き（複数回答）は、「時間外および休日労働（いわゆる36協定）」（44.1%）が最も高く、「就業規則の作成または変更（意見聴取）」（33.2%）、「変形労働時間の導入（労使協定）」（16.6%）、「育児・介護休業をすることができない労働者に関する定め等、育児・介護休業法に基づくもの（労使協定）」（12.6%）、「年次有給休暇の時間単位・計画的付与（労使協定）」（9.2%）などの順だった。

政策的インプリケーション

2018年には働き方改革関連法案が成立し、引き続き様々な場面において労使の十分な話し合いの必要性が高まっている。労働組合組織率は低下しているが、労働組合がある事業所では、その約3分の2が過半数労働組合である。また、「過半数代表」の選出状況や「過半数代表」を利用した労使協定の締結等の状況は、事業所規模や所属企業規模の違いにより大きく異なることが明らかとなった。過半数代表者の選出方法・職位については、使用者が指名、課長・部長クラス等の問題なものが一定数あり、適正な選出に向けた対応が求められている。

政策への貢献

政策検討の基礎資料として活用予定。

資料シリーズ No.206

職業訓練の効果測定制度に関する調査研究

—アメリカ—

平成 30 年 6 月刊行

担当：調査部（海外情報担当）

研究の区分

- 情報収集「諸外国における職業訓練の効果測定制度に関する調査研究」（要請）

研究の目的

本調査は、厚生労働省の要請に基づき、公的職業訓練の効果をより的確に把握するために、従来までの就職率に加えて、定着率などの多面的な指標について検討するため、新しい評価方法を導入しつつある米国の先進事例を調査した。米国は 2014 年労働力革新機会法（WIOA）において、景気動向の変化などの影響を排除した客観的な評価指標の確立を試みているが、前提条件としてどのようなことが必要なのか、また実際に機能しているのかについて、連邦労働省、連邦教育省、ミシガン州政府について調査をおこなった。

研究の方法

現地調査、文献サーベイ

研究期間

平成 29 年度

主な事実発見

公的職業訓練の効果を考察するうえにおいて、アメリカは失業対策から事業主のニーズに応えるものへと

シフトしてきたという前提を確認する必要がある。連邦政府の役割は各州が実施する職業訓練プログラムに対する助成金の管理であり、職業訓練の実施はプロバイダーへと委託される。連邦政府は個別のプログラムを評価するのではなく、州政府の実施する職業訓練のパフォーマンスを評価することになる。実際の職業訓練内容は、事業主や地域コミュニティのニーズに基づいて策定されるため、評価項目には「就職率」「雇用残存率」「平均賃金」などがあるものの、訓練した結果として身につく能力が事業主のニーズとミスマッチを起こす可能性が低い。

したがって、事業主のニーズと労働者の供給を合致させることが重要であり、そのために職業訓練プログラムを実施する地理的な範囲を小規模にするとともに、事業主、地域コミュニティ、職業訓練プロバイダー、学校（高校）、コミュニティカレッジ、労働組合等との連携が密接に行われるという基盤をつくっている。

政策的インプリケーション

公的職業訓練の効果を事業主のニーズから捉えた場合、地理的な範囲を小規模にするとともに、密接な連携を行うことでミスマッチを防ぐことが効果的である。

政策への貢献

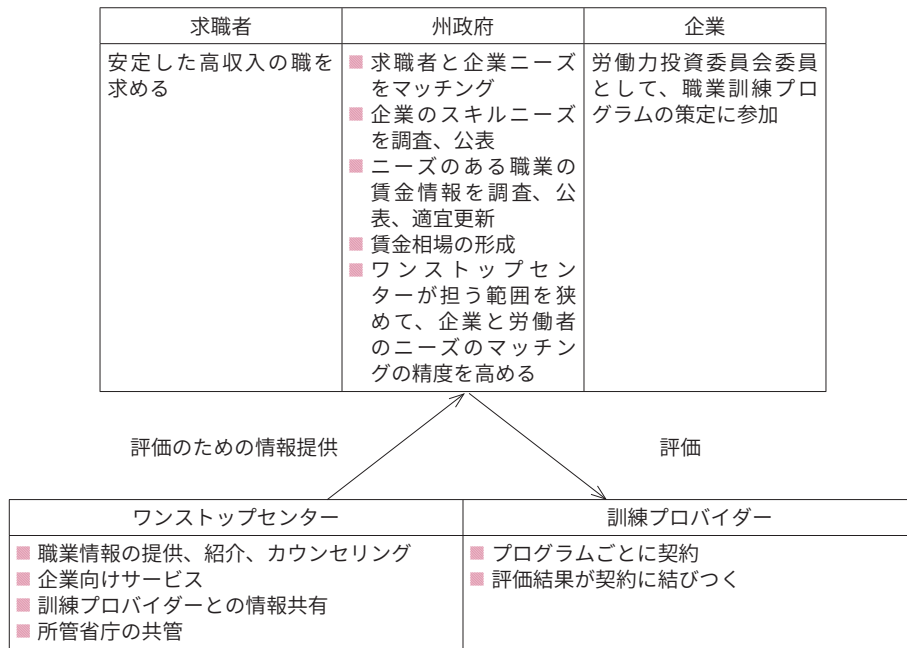
わが国における公的職業訓練の効果の把握のための参考として活用される予定。

図表 1 連邦政府、実施主体（州政府）による評価の違い

	連邦労働省	連邦教育省	州政府
根拠法	2014 年労働力革新・機会法 (WIOA)	Perkins Act	
対象	求職者	中高等の中等教育 (Secondary School) およびその後の大学、コミュニティカレッジ、工科大学 (Tech College) 等の中等後教育	
評価	政策評価	政策評価	プログラム評価
評価対象	州政府	州政府	個別プログラム（訓練プロバイダー）
評価姿勢	単年度の結果で大きな予算増減がでないよう配慮	単年度の結果で大きな予算増減がでないよう配慮	ワンストップセンターの意見を参考に訓練プロバイダーの成果を評価・継続契約のための参考資料とする。

（出所）インタビュー結果に基づき著者作成

図表2 州政府による企業、求職者ニーズのマッチング



(出所) インタビュー結果に基づき著者作成

関連の研究成果

- 資料シリーズ No.194 『諸外国における教育訓練制度—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス—』(2017年)
- 資料シリーズ No.189 『ソーシャル・インパクト・ボンドの動向に係る海外事情調査—イギリス、アメリカ—』(2017年)
- 海外労働情報 2014 『労働力開発とコミュニティ・オーガナイズング』(2014年)

資料シリーズ No.207

諸外国における外国人材受入制度—非高度人材の位置づけ—

—イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ、韓国、台湾、シンガポール—

平成 30 年 9 月刊行

担当：調査部（海外情報担当）

研究の区分

- 情報収集「諸外国における外国人労働者の受け入れについて」（要請）

研究の目的

諸外国（イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ、韓国、台湾、シンガポール）における非高度人材の受入制度（特に受入分野、雇用許可制、制度フロー、労働市場テスト、行政の組織体制、受入人数枠の設定方法、国内外における評価、外国人雇用税に関する事項など）について、情報収集を行う。

研究の方法

文献サーベイ

研究期間

平成 30 年度

主な事実発見

- 各国の労働市場における非熟練労働者の位置づけ・管理体制。

- 欧州諸国の状況を見ると、過去の受け入れ経験および EU 第 5 次拡大により EU 域内に非熟練労働力の供給源を得ていることから、域外からの非熟練労働者については、流入を極めて制限しながら、慎重な政策で一貫している。
- アジアにおける非熟練労働者の受け入れ期間については、長期化する方向で改正されている。
- アジアにおける非熟練労働者の受け入れ規模（枠・人数）については、拡大する方向にある。
- アジアにおける非熟練労働者の受け入れに関しては、いずれも受け入れ枠（総量）を調整するシステムが存在する。

政策的インプリケーション

外国人の受け入れ制度における非熟練労働者スキームの位置付けは国によって異なる。また、受け入れの期間、規模も国によって異なる。アジアにおける非熟練労働者の受け入れについては、まだ一定の時間が経過していないことから、評価することは難しい。他方、欧州における受け入れについては一定の時間が経過しており、社会統合政策などの施策は参考となり得る。

政策への貢献

厚生労働省における外国人受入政策の企画立案に貢献すると考える。

図表 1 イギリスの非高度人材の位置づけ

区分	階層	レベル	業種（職種）	スキーム
高度技術者 経済発展に貢献する高度なスキルを持つ者	Tier 1	高度	科学者、企業家、起業家、投資家、学卒起業家	ポイント制
			一般	停止（2011 年）
			就学後就労	停止（2012 年）
専門技術者 国内で不足している技能を持つ者	Tier 2	専門	看護師、教員、スポーツ選手、企業内異動、宗教家	ポイント制：雇用許可制（労働市場テスト有）
			エンジニア、科学者、IT 技術者、看護師、シェフ	ポイント制：労働力不足職種リスト（労働市場テスト免除）*2018 年 4 月現在 34 職種
非熟練労働者 技能職種の不足に応じて人数を制限して入国する者	Tier 3	非熟練	不足職種	停止中
学生	Tier 4			ポイント制：受け入れ許可制
他の短期労働者、若者交流プログラム等	Tier 5			ポイント制

図表 2 韓国の非高度人材の位置づけ

区分	レベル	業種（職種）	スキーム	規模
専門職	高度	教授（E-1）、会話指導（E-2）、研究（E-3）、技術指導（E-4）、専門職業（E-5）、芸術興業（E-6）、特定活動（E-7: 企業役員、経営管理者、大学学長、金融管理者、情報通信管理者、IT 技術者、デザイナー等）	在留資格	4.8 万人 (2016 年)
非専門職	非熟練	非専門就業（E-9: 製造業、農畜産業、漁業、サービス業（リサイクル、冷凍倉庫等 5 業種））、訪問就業（H-2: 一般雇用許可制で就業できる業種の他、飲食店、介護、清掃等のサービス業等、合計 38 業種）、船員就業（E-10）	雇用許可制	54.9 万人 (2016 年)

関連の研究成果

- 資料シリーズ No.153 『諸外国における外国人受け入れ制度の概要と影響をめぐる各種議論に関する調査』（2015 年）
- 資料シリーズ No.139 『欧州諸国における介護分野に従事する外国人労働者—ドイツ、イタリア、スウェーデン、イギリス、フランス 5 カ国調査—』（2014 年）
- 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）

資料シリーズ No.208

諸外国における女性活躍・雇用均等にかかる情報公表等について

—フランス、ドイツ、イギリス、カナダ—

平成 31 年 2 月刊行

担当：調査部（海外情報担当）

研究の区分

- 情報収集「諸外国における女性活躍・雇用均等に係る情報公開等について」（要請）

また、その中でも特に、各国の「男女間賃金格差の是正策」に重点を置いた調査を行った。

研究の目的

諸外国（フランス、ドイツ、イギリス、カナダ）における女性活躍にかかる情報公開等の仕組み、女性活躍、男女平等に関する取り組みの状況把握を目的とした。

研究の方法

文献サーベイ

研究期間

平成 30 年度

図表 1 フランス：2014 年における性別による年収

単位：ユーロ

	全体		管理職		中間管理職		職位なし		職人	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
1 期	2,090	3,050	9,680	13,520	5,200	7,220	1,670	1,320	1,030	2,670
中間	16,920	20,170	31,130	38,040	21,970	25,020	14,300	15,480	11,520	17,600
9 期	32,220	41,930	56,330	76,000	32,520	38,490	23,480	27,820	20,450	26,480

自営業者ではない、賃金を支払われる社長を含む
INSEE PREMIÈRE N° 1436 No 1436 の統計資料を用いて筆者作成
出所：INSEE

図表 2 イギリス：職種別・業種別時間当たり賃金額および賃金格差（2017 年）

	時間当たり賃金 (£) *1				賃金格差 (対男性フル、%)	
	男性フル	男性パート	女性フル	女性パート	女性フル	女性パート
計	14.48	8.76	13.16	9.21	9.1	36.4
職種別						
経営・管理・上級職	22.62	14.98	19.28	13.36	14.8	40.9
専門職	21.30	21.13	18.91	19.43	11.2	8.8
準専門職・技術職	16.69	13.01	14.67	12.12	12.1	27.4
管理事務・秘書職	11.99	9.57	11.24	9.95	6.3	17.0
熟練職	12.44	8.11	9.36	8.15	24.8	34.5
看護・娯楽・その他サービス職	9.89	8.71	9.19	8.90	7.1	10.0
販売・顧客サービス職	9.62	7.85	9.27	7.91	3.6	17.8
加工・プラント・機械操作職	10.84	8.35	8.65	8.09	20.2	25.4
非熟練職	9.21	7.55	8.06	7.74	12.5	16.0
業種別						
農業・林業・水産業	9.70	8.70	8.56	8.50	11.8	12.4
鉱業・採掘業	17.12	x	19.66	x	-14.8	x
製造業	14.11	9.87	11.60	9.59	17.8	32.0
電気・ガス・熱供給業	19.73	11.96	15.79	12.27	20.0	37.8
水道・廃棄物処理業	12.80	9.43	13.27	10.94	-3.7	14.5
建設業	14.15	10.00	13.00	10.00	8.1	29.3
卸売・小売業・自動車・バイク修理業	11.65	8.00	10.27	8.00	11.8	31.3
運輸・倉庫業	12.76	10.23	12.86	10.30	-0.8	19.3
宿泊・飲食業	9.08	7.50	8.51	7.50	6.3	17.4
情報通信業	19.82	13.14	16.77	10.94	15.4	44.8
金融保険業	24.41	12.44	16.87	12.17	30.9	50.1
不動産業	14.37	10.26	13.08	10.00	9.0	30.4
専門・科学・技術サービス業	18.95	13.55	15.33	11.85	19.1	37.5
事務・補助サービス業	11.00	8.41	10.40	8.41	5.5	23.5
公務・防衛	16.95	13.78	15.18	11.40	10.4	32.7
教育	18.31	15.00	15.95	9.94	12.9	45.7
医療・介護	14.99	11.18	12.71	10.60	15.2	29.3
芸術・娯楽・レクリエーション	12.02	8.40	10.73	8.41	10.7	30.0
その他サービス	13.19	9.70	11.41	8.40	13.5	36.3
雇主としての世帯活動等 *2	10.01	8.50	10.99	9.20	-9.8	8.1

*1 時間当たり賃金額は 2017 年の速報値、時間外労働を含まない給与額の中央値による。

*2 世帯における自家利用可否かを区別できない財・サービスの生産活動を含む。

出所：Office for National Statistics (2017) "Annual Survey of Hours and Earnings: 2017 provisional and 2016 revised results"

主な事実発見

各国とも政策導入の経緯や制度は異なるものの、男女賃金格差の是正に関して、「賃金の透明化（企業による情報開示）」を重視していることが明らかになった。

政策的インプリケーション

男女の給与の透明化に関する施策については、すでに EU で先行導入していた国の政策評価等をもとに、主な重点ポイントを EU 財団が分析している。このような政策分析は参考となり得る。

政策への貢献

- 第 7 回 労働政策審議会雇用環境・均等分科会「女性の活躍の推進のための対策について」【資料 3】「諸外国の機会均等及び女性活躍推進に関する取組」で提供資料が一部活用された。
- 第 8 回 労働政策審議会雇用環境・均等分科会「パワーハラスメント防止対策等について」【資料 3】「諸外国のセクシュアルハラスメント及びハラスメント対策」で提供資料が一部活用された。

関連の研究成果

- 資料シリーズ No.197 『諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策—スウェーデン、フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ、韓国—』(2018 年)
- 資料シリーズ No.103 『諸外国における職務評価を通じた均等賃金促進の取り組みに関する調査』(2012 年)
- 資料シリーズ No.84 『ワーク・ライフ・バランスに関する企業の自主的な取り組みを促すための支援策—フランス・ドイツ・スウェーデン・イギリス・アメリカ比較—』(2011 年)
- 資料シリーズ No.71 『アメリカとスウェーデンにおけるポジティブ・アクションの取組状況』(2010 年)

資料シリーズ No.210

企業における福利厚生施策の実態に関する調査

—ヒアリング結果—

平成31年3月刊行

担当：調査部（政策課題担当）

研究の区分

- 情報収集「今後の勤労者の福利厚生のあり方について」（要請）

研究の目的

法定外福利厚生施策の実施について、現状を把握するため、ヒアリングによる事例収集を実施した。法定外福利厚生施策全般の実施状況を把握するほか、企業・法人の規模や業種による特徴を把握することが主な目的であり、とくに小規模企業・法人の状況を中心に事例把握を行った。併せて、企業および従業員のニーズ、アウトソーシング・カフェテリアプランの導入状況、非正規従業員に対する施策の適用状況の把握に努めた。事例についてはできる限り好事例となる要素を重視した。

研究の方法

平成29年度に実施した「今後の勤労者の福利厚生のあり方について」調査において、アンケート調査（10人以上規模の企業と、その企業で働く従業員が対象）を実施し、そのうえで、事例収集ヒアリングとサービス提供者（業界）ヒアリングを行った。全国規模の業界ヒアリングは、福利厚生事業会社最大手のベネフィットワン（同社がもつ「ヒューマンキャピタル研究所」の情報として大手5社の情報を併せて把握）と、9人以下の超零細企業が主なサービス提供先である中小企業勤労者福祉サービスセンター（以下「サービスセンター」）の多くを会員としている全福センターを対象に実施した。同年度はこのほか、アンケート調査回答企業（法人）1社、サービスセンター2カ所およびその会員企業2社の計5カ所にヒアリングを行った。

平成30年度第一四半期、この追加調査として、主に「9人以下の超零細企業及びサービスセンター」へのヒアリングを行った。アンケート調査回答企業3社、サービスセンター5カ所およびその会員企業5社にヒアリングを実施し、前年度と合わせて、合計20カ所（内訳：業界ヒアリング2カ所、アンケート調査回答企業・法人4カ所、サービスセンター7カ所およびその会員企業・法人7カ所）を対象としたヒアリング調査となった。

研究期間

平成30年度

主な事実発見

1. **業界ヒアリング** 大手企業のアウトソーサー（受託企業）を中心として、アウトソーシング、カフェテリアプランの受託が伸びており、企業・法人ユーザーはこれらを活用しつつ福利厚生メニューの再構築を進めている。一方、全国の中小企業勤労者福祉センターは利益を上げることが目的とせず会員企業への給付・サービスを充実させているが、広告宣伝にコストをかけられず、広報・周知や情報提供が課題となっている。
2. **アンケート回答企業（法人）** 規模、事業内容、企業立地、従業員構成、経営方針などにより、福利厚生施策に特徴がみられる。なお、このうち企業（法人）として健康保険組合1カ所を対象としており、ここでは被保険者向けの「健康管理」に該当するメニューの実施状況も聴取して、同関連施策について健康保険組合が担う役割について確認した。
3. **サービスセンターおよびその会員企業（法人）** サービスセンターの入会金・会費、提供サービス内容はそれぞれに多くのバリエーションがある。主に市を中心とする自治体単位（複数の自治体を含む）で設立されており、規模が大きい、あるいはカバーする地域の加入率が高いとスケールメリットが生じる。センターの運営に対する自治体の関与・協力、地域の産業や企業の特徴などによっても運営の状況は異なる。また、センター幹部・職員の運営やサービス内容に対する創意工夫や熱意が、加入率増加・維持に寄与している。サービスセンターの会員企業（法人）（概ね10人未満・10人以上規模を含む）は、経営者自らが各センターのサービス提供を受け、加入している各センター事務局とのコミュニケーションを重ねて、従業員の福利厚生充実に取り組んでいる。

政策的インプリケーション

前項で述べたように、企業（法人）においては規模、事業内容、企業立地、従業員構成、経営方針などにより大きな差がみられ、今回収集した事例が、これらを踏まえて福利厚生施策の立案・実施の参考となることを想定している。また、とくに中小企業については、サービスセンター等のサービス提供者を含めた関係者にとって役立つことを期待している。

研究成果の普及 ・情報発信

2018年度に発行された主な

■ 出版物

日本の労働法政策

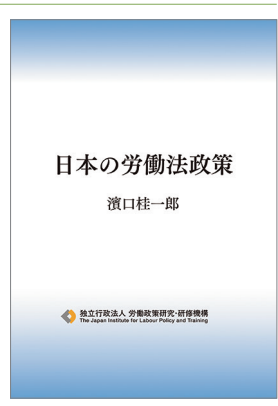
2018年10月30日刊行 A5判 1,074頁 濱口桂一郎〔著〕 3,889円＋税

労働政策関係者の座右の書

日本の労働政策の歴史、基本思想、決定プロセス、体系、個々の制度内容、実施機構、等を余すところなく考察した労働政策の体系書。働き方改革関連法の深い理解のためにも必読。

目次

- 第1部 労働法政策序説 / 第2部 労働市場法政策 / 第3部 労働条件法政策 / 第4部 労働人権法政策 / 第5部 労使関係法政策 / 付章 船員労働法政策



海外調査シリーズ3

カンボジアの労働・雇用・社会—日系進出企業の投資環境—

2019年2月刊行 A5判 296頁 労働政策研究・研修機構〔編〕 2,000円＋税

アジア地域の労働・雇用・社会を進出日系企業の視点から調査した「JILPT 海外調査シリーズ」の第3作

メコン地域の中央に位置する南部経済回廊の要衝の地。内戦や地雷というかつての負のイメージから脱却し、タイやベトナムとともに共同体の一角として存在感を増すカンボジア。そのカンボジアに進出する日系企業が円滑な経営を行うために必要な労働・雇用・社会の情報を収集しました。

カンボジアの社会経済の特質、労働市場、労働法制、労使関係、社会保障などの情報を網羅的に整理した、カンボジアの労働情勢を正しく理解するための1冊です。

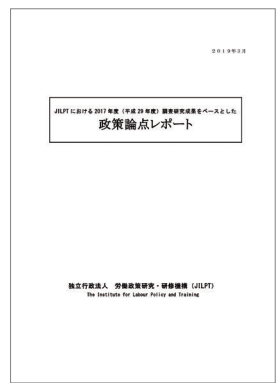


JILPTにおける2017年度（平成29年度）調査研究成果をベースとした

■ 政策論点レポート

概要

このレポートは、2017年度においてJILPTが取りまとめた調査研究成果をベースにしている。2017年度は第4期の初年度であったこともあり、調査研究成果の数はそれほど多くはないが、いくつか注目に値する研究成果を出している。



2019年3月

執筆担当者

- 濱口桂一郎 研究所長
- 井嶋 俊幸 調査部統計解析担当部長

目次

- はじめに
- 第1章 対象期間における労働経済の動向
- 第2章 2017年度における労働政策の動向
- 第3章 JILPTにおける労働政策に係る調査研究の成果
- 第4章 JILPTにおける研究成果の普及と今後の課題

月刊誌「日本労働研究雑誌」

第一線で活躍中の研究者・専門家による質の高い論文を掲載するレフェリー制の専門研究雑誌。毎月テーマを決め、論文を掲載。2018年度のテーマは以下の通り。

2019年2・3月号

学界展望：労働調査研究の現在

2016～18年に刊行された調査報告書の業績を振り返り、どのような知見が見出され、その中からどのような雇用・労働の問題を考えていけばよいか、4人の研究者が座談会形式で論じている。

2019年特別号

2018年労働政策研究会議報告

2018年6月に開催された「労働政策研究会議」の報告論文等を掲載。(2018年労働政策研究会議準備委員会責任編集) 総括テーマは、「従業員の発言システムをめぐる現状と政策課題—労働者代表制を手掛かりに」。

2019年1月号

働き方改革シリーズ2 労働時間

「働き方改革シリーズ」2回目。時間外労働の上限の法定化や、いわゆる高度プロフェッショナル制度の導入など、労働時間規制にかかる改革について取り上げている。

2018年12月号

働き方改革シリーズ1 同一労働同一賃金

「働き方改革シリーズ」を3回に分けて掲載。第1回は非正規労働者(パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者)の不合理な待遇を禁止する、いわゆる「同一労働同一賃金」を取りあげた。

2018年11月号

ディアログ 労働判例この1年の争点 特集 民法と労働法の交錯

毎年恒例のディアログは、現在、労働法の分野でどんな案件がどのように問題になっているのか、身近に感じられる企画であり、特集は民法との関係でみた労働法の意義等について考察を行う論稿を取り上げた。

2018年10月号

男性労働

男性労働はどの程度変わったのか、男性は変化のなかでどのような困難や新たな可能性を経験しているのか、など働き手としての男性の現在に迫る諸論考を集めた。

2018年9月号

人事部の役割・機能と歴史

組織としての人事部に焦点をあて、人事部が人事機能を経営層やラインとの間でどのように分担しているのか、人事部の役割について国の制度や社会的条件がどのような影響を与えているかなどを歴史的变化をふまえて検討。

2018年8月号

職業と労働市場

労働を対象とした社会科学諸分野の研究における職業の位置づけと知見の整理を通じて、近年の日本の労働市場の特徴や変化の方向性、ならびに政策課題を検討。

2018年7月号

グローバル化と労働市場—マクロ・ミクロの影響

グローバル化が労働市場に与える影響について、マクロからミクロレベルまで幅広く捉えている。

2018年6月号

休職と復職—その実態と課題

仕事をもちながら休むこと、休業・休職とその復帰(復職)に焦点をあて、我が国の現状や労働研究における課題を様々な角度から捉えている。

2018年5月号

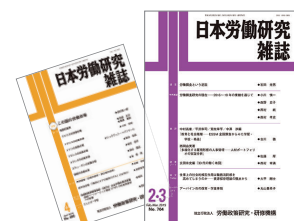
高等教育における人材育成の費用負担—どのように次世代を育てるのか

高等教育のありよう、高学歴化が労働に及ぼす影響について、高学歴社会における高等教育の費用負担という観点からアプローチしている。

2018年4月号

この国の労働市場

諸外国の労働市場の全体像を掴みやすく解説した初学者向け特集。アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、オランダ、スウェーデン、韓国を取りあげ、さらに、その国の国際的な位置づけがよくわかるよう横断的論考を掲載。



月刊誌「ビジネス・レーバー・トレンド」 Business Labor Trend

研究員などによる研究成果の解説に加え、独自の取材をベースに、毎月の特集では、労働の現場で今、起きていることの全体像を抽出。問題解決に向けた選択肢も提示。2018年度は研究成果等を活用し、次のとおり特集テーマを設定。

2019年3月号 就職支援とキャリア教育



- **シンポジウム** JILPT・日本キャリア教育学会 共催シンポジウム
- **スペシャルトピック** 高度プロフェッショナル制度に関わる省令案要綱、指針案をおおむね妥当と答申
- **トピックス** 労働組合 / パートタイム労働者の労働組合員数、推定組織率とも過去最高に
- **フォーカス** 新しい就業形態—労働規制および権利利益保障—第16回北東アジアフォーラムから
- **海外労働事情** イギリス EU 離脱後の移民制度案
- **地域シンクタンク・モニター調査** 2018年第3四半期実績および第4四半期の見通し

2019年1・2月号 働き方改革の課題と展望



- **労働政策フォーラム** 働き方改革の実現に向けて—労使で乗り越える課題
- **スペシャルトピック** 働き方改革関連法の同一労働同一賃金に関する省令案要綱・指針案を了承—労働政策審議会
- **特別企画** 地方自治体におけるメンタルヘルス不調者への取り組み
- **トピックス** 労働運動 / 「働くことを軸とする安心社会」の時代に合わせた深化を
- **海外労働事情** アメリカ新規学卒一括採用など日本と類似する大学就職活動支援
- **寄稿** 第20回 ILO 国際統計家会議に参加して

2018年12月号 テレワークの人事管理



- **労働政策フォーラム** 働き方改革とテレワーク
- **JILPT 調査** AI や IoT などの技術革新は雇用にどのような影響を与えるのか
- **スペシャルトピック** 教職員、IT 産業、医療等の調査・分析結果を公表—過労死等防止対策白書 労働者派遣法の平成 27 年改正後の状況を把握—厚労省「派遣労働者実態調査」
- **トピックス** 高齢者雇用 / 65 歳以降の継続雇用に向けた検討始まる
- **海外労働事情** ドイツ ギグワーカーの労働者性—「ライダー」は自営か労働者か
- **連載** 賃金・人事処遇制度と運用実態をめぐる新たな潮流 (第 32 回)

2018年11月号 多様な人材とマネジメント



- **JILPT 調査** 多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査 諸外国における外国人材受入制度—非高度人材の位置づけ
- **事例取材** 限定正社員と外国人材の活用に取り組む企業
- **BLM 特別調査** 企業における限定正社員と高度外国人材の活用状況
- **スペシャルトピック** 「働き方の多様化に応じた人材育成の在り方」について分析—平成30年版 労働経済白書
- **トピックス** 女性白書 / 女性活躍推進法に基づく取組状況を公表—『働く女性の実情』
- **海外労働事情** 韓国 労働時間の上限を週 52 時間に制限する改正勤労基準法に関する評価

2018年10月号 仕事と家庭の両立



- **労働政策フォーラム** 仕事と家庭の両立支援のあり方を考える
- **JILPT 調査** 諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策
- **スペシャルトピック** 改定答申は全都道府県で 20 円超え—全国加重平均は 874 円に
- **トピックス** 働き方改革 / AI 等の技術革新など、進化する時代のなかでの課題を提言—労働政策審議会基本部会 賃上げ / 5 年連続で 2% 程度の賃上げを実施—政労使の今春の最終集計
- **海外労働事情** アメリカ ホワイトカラー・エグゼンプション制度改正遅々として進まず
- **連載** 賃金・人事処遇制度と運用実態をめぐる新たな潮流 (第 31 回)

2018年8・9月号 福利厚生トレンド



- JILPT 調査 「企業における福利厚生施策の実態に関する調査」(企業・従業員)
- インタビュー JILPT 調査から見る福利厚生の現状・課題・方向性
- ヒアリング調査 サービス提供者のヒアリング調査
- 海外の新動向 定期賞与と福利厚生費の一部を算入範囲に含める最低賃金法の改正—韓国
- 連載 賃金・人事処遇制度と運用実態をめぐる新たな潮流 (第30回)
- スペシャルトピック 公務労働者の労働基本権や労働者への暴力・ハラスメントを防止する条約・勧告等を審議—第107回ILO総会
- トピックス 労働法 / 「働き方改革関連法」が可決・成立—省令などを労政審で議論

2018年7月号 多様な選考・採用機会の拡大に向けて



- 検討会報告 「多様な選考・採用機会の拡大に向けた検討会」報告書
- JILPT 調査 企業の多様な採用とそれに対する学生のニーズの実態
- 資料 「若者雇用促進法に基づく指針」の改正
- スペシャルトピック 「勤務間インターバル制度」の普及に向けた数値目標を初めて設定—過労死等の防止対策大綱見直し案
- トピックス 就職 / 調査開始以降で過去最高を記録—大学等卒業者の就職状況
- フォーカス 〈韓国〉労働時間規制の上限を原則週52時間へ

2018年6月号 雇用類似の働き方



- 研究成果 独立自営業者の就業実態と意識
中国におけるシェアリング・エコノミーの利用状況と労働法上の問題
クラウドワーカーの保護のために労働組合は何をなし得るか?—ドイツにおける二つの取り組み例から
- スペシャルトピック 厚生労働省が「雇用類似の働き方に関する検討会」報告書を公表—労働政策審議会労働政策基本部会で保護等のあり方を
- 海外労働事情 ドイツ 第四次メルケル政権が発足—連立協定における労働政策のロードマップ

2018年5月号 改正労働契約法と企業の対応



- 労働政策フォーラム 改正労働契約法と処遇改善
- 研究成果 「多様な雇用」に対応した賃金・処遇に向けて—『賃金格差』から賃金を考える」PART II
- スペシャルトピック 「実効性のある職場のパワーハラスメント防止対策」を提言—厚労省「パワハラ防止対策検討会」報告
- トピックス 両立支援 / 「男女がともに育児をし、女性が輝ける社会の実現」を提言—厚労省研究会報告
- 海外労働事情 イギリス EU 離脱と労働力不足

2018年4月号 若者雇用を取り巻く現状



- 労働政策フォーラム 若者雇用の質的变化を考える
- 北東アジアフォーラム 中国、韓国における若年雇用問題の現状
- 事例取材 組合員ニーズを踏まえた産業別組合の取り組み—より良い人材の確保と職場で起きる問題の解消を目指して
- トピックス 賃金 / 女性の賃金が過去最高、男女間の賃金格差は過去最小に—厚労省調査
- 海外労働事情 アメリカ ギグ・エコノミーで働く労働者は予想に反して少数に留まる
- 招聘研究員レポート 個別の道で発展した日韓の自動車産業

■ 英文情報誌「Japan Labor Issues」

2017年8月創刊。読む場所を選ばない電子版英文ジャーナル。刻々と変わりゆく日本の労働問題を世界に向けて発信中。
2018年度は以下の号を刊行。

2019年3・4月号 Vol.3, No.13, March-April 2019 SPECIAL ISSUE

特別号 [論文特集] 日本の労働事情を海外に紹介するという観点から編集委員会が主に『日本労働研究雑誌』掲載論文の中から選び、著者が外国人読者を念頭にリライトした論文を2号にわたり掲載。

- 非正規労働者の不合理な取扱いに対する日本の法規制
神吉知郁子（立教大学准教授）
- 1980年代半ば以降の日本の雇用共稼ぎはなぜ増加したか
大石亜希子（千葉大学大学院教授）
- 「専門職大学」の制度化——新しい教育機関生成の背景と日本の課題
金子元久（筑波大学特命教授）



2019年1・2月号 Vol.3, No.12, January-February 2019 SPECIAL ISSUE

特別号

- 追悼 人間の偽善を見抜くユーモアの感覚——ドーア先生ご逝去を悼んで 稲上毅（東京大学名誉教授）
[論文特集]
- 企業コミュニティと日本的雇用システムの変容 山下充（明治大学准教授）
- 日本の労働組合法におけるコンビニ・オーナーの労働者性 橋本陽子（学習院大学教授）
- 誰が副業を持っているのか？——日本のインターネット調査を用いた副業保有の実証分析
川上淳之（東洋大学准教授）

2018年12月号 Vol.2, No.11, December 2018

- **Trends** Key Topic: 2018 春季労使交渉——賃上げは5年連続で2%超、最賃は3年連続で3%超引上げ
- **Research** 日本企業における性別職務分離——昇進意欲の男女差を手がかりに考える 高見具広（研究員）
- **Judgments and Orders** 定年退職後に再雇用された有期契約労働者と正規労働者との間の賃金格差は、不合理なものとして違法となるか——長澤運輸事件（最高裁第二小法廷 2018年6月1日判決）
細川良（副主任研究員）
- **Series: Japan's Employment System and Public Policy 2017-2022**
日本企業における能力開発とキャリア形成 II 従業員のキャリア形成に対する日本企業のコミットメント
藤本真（主任研究員）

■ Statistical Indicators

2018年11月号 Vol.2, No.10, November 2018

- **Trends** News: 「働き方改革関連法」が可決・成立——省令・指針などを労政審で議論
- **Research** 日本型雇用システムと解雇権濫用法理の形成 濱口桂一郎（研究所長）
- **Judgments and Orders** 割増賃金が組み込まれた年俸賃金制度における割増賃金支払の適否
——医療法人社団康心会事件（最高裁第二小法廷 2017年7月7日判決） 池添弘邦（主任研究員）
- **Series: Japan's Employment System and Public Policy 2017-2022**
日本企業における能力開発とキャリア形成 I 企業内での能力開発
藤本真（主任研究員）

■ Statistical Indicators

- **Trends** Key Topic: イノベーションの促進とワーク・ライフ・バランスの実現に向けた課題／平成29年版労働経済白書
- **Research** 産業と女性管理職——女性活躍を進めるヒント 永田有（前・統括研究員）
- **Judgments and Orders**
コース別雇用制度と男女差別——東和工業事件（名古屋高裁金沢支部2017年4月27日判決） 濱口桂一郎（研究所長）
- **Series:Japan's Employment System and Public Policy 2017-2022**
日本における雇用関係の終了Ⅲ 定年制 池添弘邦（主任研究員）
- **Statistical Indicators**

特別号 [イベント特集] 「第2回国際比較労働政策セミナー」（2018年3月28~29日開催）に参加した、アジア諸国の若手研究者によるカントリーレポートを収録。

- Japan's Married Stay-at-Home Mothers in Poverty Yanfei ZHOU (Japan)
- The Dynamics of Minimum Wage in Indonesia's Manpower System Ikomatussuniah (Indonesia)
- Wages Policy in the Current Context of Industrial Relation in Vietnam Phuong Hien NGUYEN (Vietnam)
- A Brief Analysis on the Influence of ICT Change on China's Labor Market Xiaomeng ZHOU (China)
- Employment Contract in Cambodia: A Focus on Rules Transforming Fixed-duration to Undetermined Duration Contract Kanharith NOP (Cambodia)
- The Policy Responses to Changes in Employment Structure and Forms in Myanmar Thatoe Nay NAING (Myanmar)
- Are Long Working Hours in Japan Becoming Invisible? Examining the Effects of ICT-based "Spatial Flexibility" on Workloads Tomohiro TAKAMI (Japan)
- Thailand Policies for the Age of Rapid Technology Change Praewa MANPONSRI (Thailand)
- Technological Innovation and Its Challenges to Taiwan's Employment Law: Telework as an Example Bo-Shone FU (Taiwan)
- Changes in Employment Structure in Malaysia: The Way Forward Beatrice Fui Yee LIM (Malaysia)
- Narrowing the Gaps among Workers: Changes in Korea Sukhwan CHOI (Korea)
- The Destiny of Web Platform Workers in China: Employees, Nothing or a "Third Option"? Hui YU (China)
- Trade Union Strategy and Responses to Changes in Employment Structure and Forms in India Manoranjan DHAL (India)
- A System "On Life Support"? The Changing Employment Landscape and Collective Bargaining in Australia Ingrid LANDAU (Australia)

- **Trends** News: 年間分析 2017年の労働経済 厚生労働省政策統括官付労働政策担当参事官室
- **Research** 産業と女性管理職——女性活躍を進めるヒント 永田有（統括研究員）
- **Judgments and Orders** 正社員との労働条件の相違と労契法20条違反の成否
——日本郵便（時給制契約社員ら）事件（東京地裁2017年9月14日判決） 細川良（副主任研究員）
- **Series:Japan's Employment System and Public Policy 2017-2022**
日本における雇用関係の終了Ⅱ 解雇と雇止め 池添弘邦（主任研究員）
- **Statistical Indicators**

統計情報の提供

JILPT データ・アーカイブ

調査・研究で収集したアンケート調査の個票データを、特定の個人又は法人その他の団体の識別ができないようにし、機構外部の研究者等の方々も、労働者の福祉の増進や経済の発展に資するような統計的分析・研究に利用できるようデータリストをホームページに公開。

(2009年11月開始)



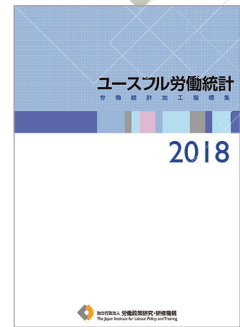
- **利用実績** 公開本数 79本 (6本)
- 利用件数 115件 (13件)
- 利用データ本数 167件 (16件) ※ () 内は 2018 年度実績

■ 2018 年度 公開データ

調査名	調査担当部門(当時)	調査実施時期	成果物及び刊行時期
企業の人材育成・教育訓練等の広報及び情報の公表に関する調査	人材育成	2016年2月	調査シリーズ No.158 (2016年8月)
高年齢求職者給付金に関するアンケート調査	総合政策	2015年6月	調査シリーズ No.147 (2016年2月)
高年齢者の雇用に関する調査(企業調査)	総合政策	2015年7月	調査シリーズ No.156 (2016年5月)
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	企業と雇用	2014年10月	調査シリーズ No.140 (2015年5月)
60代の雇用・生活調査	総合政策	2014年7月	調査シリーズ No.135 (2015年7月)
雇用保険受給資格取得者実態調査	総合政策	2016年8月	調査シリーズ No.168 (2017年3月)

■ 2018 年度 利用データ

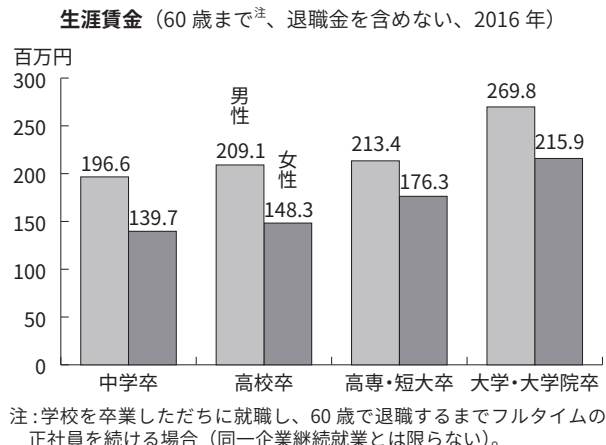
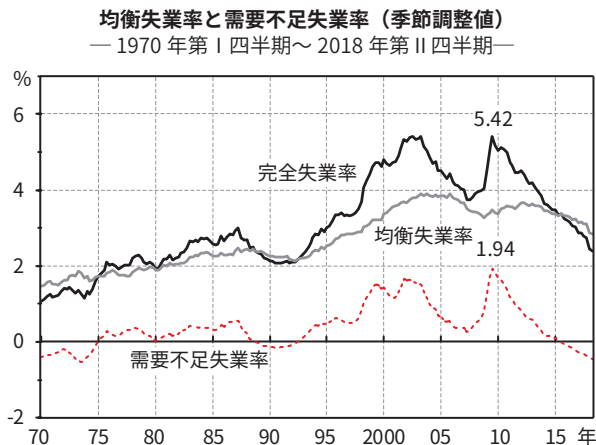
No.	調査名	利用回数
1	男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査(調査シリーズ No.106)	7
2	多様な就業形態に関する実態調査(調査シリーズ No.86)	3
3	日本企業における留学生の就労に関する調査(調査シリーズ No.57)	2
4	短時間労働者実態調査(調査シリーズ No.88)	1
5	外国人留学生の採用に関する調査(調査シリーズ No.42)	1
6	大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査	1
7	第2回大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査	1
	合計	16



『ユースフル労働統計』は、既存の労働統計から新しい統計指標を計算する方法と結果を紹介する資料集。2018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、55の指標を紹介。

■ 主な指標

- ◎フリーター数、若年無業者数 ◎雇用形態別失業率
- ◎就業、失業、非労働力人口間の移動 ◎均衡失業率、需要不足失業率 ◎所定内給与の賃金格差
- ◎ラスパイレス賃金指数 ◎部長・課長比率 ◎長時間雇用者割合 ◎共働き世帯数 ◎生涯賃金 など



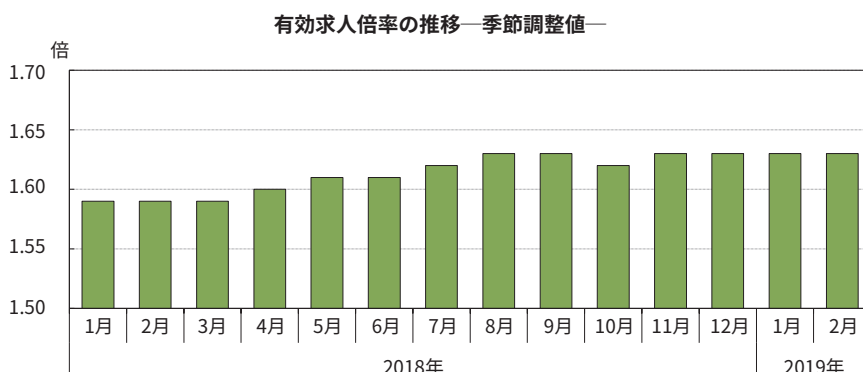
■ 主要労働統計指標

主要労働統計指標は、35の労働に関する各種統計指標を7つのカテゴリーに整理し、その時点の景気の動向、生産の動向、雇用・失業の動向などのトピックとともに原則月1回取りまとめ。



■ 目次

- トピックス（景気、生産、雇用・失業、賃金・労働時間、物価、勤労者家計の動向）
1. 経済、経営（国民経済計算 / 生産、出荷、在庫 / 貿易、国際収支 / 企業経営、分配率 他）
 2. 人口、雇用、失業（就業者、雇用者 / 雇用形態別雇用者 / 常用雇用指数 / 職業紹介—求人倍率 他）
 3. 賃金水準（賃金水準の動向 / 実収賃金 欧米の動向 / 初任給 / 賃上げ / 賞与）
 4. 労働時間（総実・所定内労働時間 / 所定外労働時間）
 5. 労働災害（労働災害発生状況）
 6. 勤労者生活（家計—家計所得 / 家計—消費支出 / 国民負担率）
 7. 労働組合、労使関係（労使関係 / 諸外国の労働組合組織率の動向）



資料出所：厚生労働省「一般職業紹介状況」

労働政策フォーラム

労働・雇用の分野における様々な政策課題を取り上げ、広範な労働関係者間での政策議論の活性化に貢献することを目的として開催。2018年度は研究成果等を活用し、次のとおり開催した。

2019年3月25日 第102回 デジタルエコノミーの進展と働き方の変化



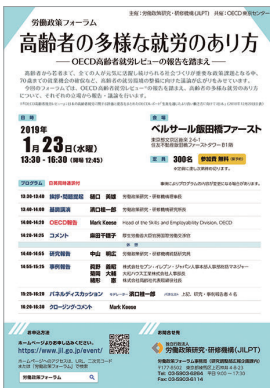
■プログラム

1. 挨拶 樋口美雄（理事長）
2. 問題提起 濱口桂一郎（研究所長）
3. 研究報告 山本陽大（副主任研究員）
4. 事例報告 株式会社ベイシア、フジモト HD 株式会社、パーソルテンプスタッフ株式会社
5. パネルディスカッション

■講演者（登壇順）

- 上記3名
 重田憲司（株式会社ベイシア執行役員流通技術研究所所長）
 塚本隆広（フジモト HD 株式会社情報システム室企画・管理担当課長）
 矢頭慎太郎（パーソルテンプスタッフ株式会社業務改革推進部 RPA 推進室室長）

2019年1月23日 第101回 高齢者の多様な就労のあり方—OECD 高齢者就労レビューの報告を踏まえ—



■プログラム

1. 挨拶・問題提起 樋口美雄（理事長）
2. 基調講演 濱口桂一郎（研究所長）
3. 報告 Mark Keese (Head of the Skills and Employability Division, OECD)
4. コメント 麻田千穂子（厚生労働省大臣官房国際労働交渉官）
5. 研究報告 中山明広（統括研究員）
6. 事例報告 株式会社セブン-イレブン・ジャパン、大和ハウス工業株式会社、株式会社高齢社
7. パネルディスカッション
8. クロージング・コメント

■講演者（登壇順）

- 上記5名
 眞野義昭（株式会社セブン-イレブン・ジャパン人事部人事部総括マネジャー）
 菊岡大輔（大和ハウス工業株式会社人事部長）
 緒形 憲（株式会社高齢社代表取締役社長）

2018年11月29日 第100回 働き方改革の実現に向けて—労使で乗り越える課題—



■プログラム

1. 基調講演 樋口美雄（理事長）
2. 事例報告（企業事例）全日本空輸株式会社、カルビー株式会社（労働組合）SCSK ユニオン、味の素労働組合
3. 報告 佐藤博樹（中央大学大学院戦略経営研究科教授）
4. パネルディスカッション

■講演者（登壇順）

- 上記2名
 蟹江謙悟（全日本空輸株式会社人財戦略室労政部担当部長）
 中村有佑（カルビー株式会社人事総務部海外人事ビジネスパートナー）
 深井英明（SCSK ユニオン中央執行委員長）
 前田修平（味の素労働組合事務局長）

2018年10月30日 第99回 中小企業の人材確保・育成一人が定着して活躍する職場をめざしてー



■プログラム

1. 基調講演 藤本 真（主任研究員）
2. 事例報告 株式会社グランディア芳泉、株式会社たまゆら、大起産業株式会社、三幸製菓株式会社
3. パネルディスカッション

■講演者（登壇順）

- 藤本 真（主任研究員）
 山口賢司（株式会社グランディア芳泉代表取締役専務）
 松村紘一（株式会社たまゆら代表取締役）
 二宮俊介（大起産業株式会社経営改革推進室兼総務部）
 柴田光章（三幸製菓株式会社人事部人事課主任）

2018年9月26日 第98回 働き方改革とテレワーク



■プログラム

1. 基調講演 小倉一哉（早稲田大学商学学術院教授）
2. 研究報告 池添弘邦（主任研究員）
3. 事例報告 日本航空株式会社、損害保険ジャパン日本興亜株式会社、味の素株式会社
4. パネルディスカッション

■講演者（登壇順）

- 小倉一哉（早稲田大学商学学術院教授）
 池添弘邦（主任研究員）
 神谷昌克（日本航空株式会社人財本部人財戦略部ワークスタイル変革推進グループグループ長）
 高田剛毅（損害保険ジャパン日本興亜株式会社人事部企画グループ特命課長）
 古賀吉晃（味の素株式会社人事部労政グループ兼グローバル人事部）
 濱口桂一郎（研究所長）

2018年5月29日 第97回 仕事と家庭の両立支援のあり方を考える



■プログラム

1. 基調講演 池田心豪（主任研究員）
2. 調査報告 飯田恵子（主任調査員補佐）
3. 事例報告 日本生命保険相互会社、大成建設株式会社、SCSK 株式会社
4. パネルディスカッション

■講演者（登壇順）

- 池田心豪（主任研究員）
 飯田恵子（主任調査員補佐）
 梶原織梨江（日本生命保険相互会社人材開発部輝き推進室室長）
 塩入徹弥（大成建設株式会社管理本部人事部部長）
 酒井大介（SCSK 株式会社人事グループ人事企画部長）

国際セミナー、共催シンポジウム・ワークショップ

海外研究者・機関等とのネットワークの形成のため、国際セミナー・ワークショップを開催。

国際比較労働政策セミナー

近年のグローバル化により労働問題が共通化する中、労働政策の企画立案においても労働に関する国際比較研究の重要性が増している。米国及びアジア諸国の研究者が参加し、各国に共通する政策課題について国際比較研究的アプローチにより議論する「第3回国際比較労働政策セミナー」を開催した。



- 日時 2019年3月4～5日
- 場所 労働政策研究・研修機構3階ホール
- テーマ 女性と仕事の未来——女性雇用政策に関する各国対応状況

■ 報告論文 (JILPT)

- ▶ Women's Employment Status and Family Responsibility in Japan: Focusing on Breadwinner Role
池田心豪 (主任研究員)
- ▶ Marriage, Parenthood and the Gender Wage Gap: Evidence from Japan
何芳 (研究員)

■ 主な参加者 世界11カ国から多くの研究者が参加

- ▶ アメリカ Janice Bellace (国際労働・社会保障法学会会長)
- ▶ 中国 Jin Song (中国社会科学院世界経済・政治研究所准教授)
- ▶ 韓国 Selim Choi (韓国労働研究院副研究委員)
- ▶ マレーシア Beatrice Fui Yee Lim (マレーシア・サバ大学主任講師)
- ▶ フィリピン Ma. Christina Epetia (フィリピン大学経済学部主任講師)
- ▶ ブルネイ Norainie Ahmad (ブルネイ・ダルサラーム大学講師)
- ▶ シンガポール Aliya Hamid Rao (シンガポール経営大学准教授)
- ▶ ベトナム Trang Thi Kieu Tran (ハノイ法科大学講師)
- ▶ 台湾 Yu-Fan Chiu (国立交通大学准教授)
- ▶ オーストラリア Adriana Orifici (モナッシュ大学経営大学院講師)
- ▶ 日本 大沢真知子 (日本女子大学教授)
荒木尚志 (東京大学大学院教授)
伊岐典子 (21世紀職業財団会長)
神吉知郁子 (立教大学准教授) 他

JILPT・EHESS/FFJ 共催ワークショップ

JILPT・フランス国立社会科学高等研究院/日仏財団(EHESS/FFJ)共催、在日フランス大使館後援で、働き方改革の論点を中心に、賃金、労働時間、休憩・休暇、福利厚生などが労働生産性に与える影響や仕事満足度との関係について、日本とフランスの状況を労使の視点を交えて比較検討し、労働生産性や仕事満足度を向上させるための方策について議論するワークショップを開催。

- 日時 2019年3月15日
- 場所 ベルサール御成門タワー
- テーマ 働き方改革・生産性向上・well-being at work 一日仏比較・労使の視点から

■ プログラム

- ▶ **挨拶** 樋口美雄（理事長）、Christel PÉRIDON（在日フランス大使館公使）
- ▶ **基調講演**
労働組織および労働者の脆弱性— OECD 成人スキル調査から—
Nathalie GREENAN（フランス雇用労働問題研究所（CEET） 所長）
働き方改革における長時間労働是正 山本 勲（慶應義塾大学商学部教授）
フランスにおける就業日の昼休み：幸福の一要素と捉えられるか？
France CAILLAVET（フランス食・社会科学研究所（INRA/ALISS） 上級研究員）
- ▶ **パネルディスカッション**
モデレーター 濱口桂一郎（研究所長）
パネリスト 山本 勲、Nathalie GREENAN、France CAILLAVET
古賀伸明（連合総合生活開発研究所理事長）
岩田喜美枝（キリンホールディングス株式会社、住友商事株式会社 社外取締役）
Sébastien LECHEVALIER（フランス国立社会科学高等研究院 / 日仏財団（EHESS/FFJ） 理事長）

JILPT・日本キャリア教育学会 共催シンポジウム



日本キャリア教育学会 第40回研究大会「学問を超えるキャリア教育の地平」のプレ企画の1つとして開催。JILPTが開発してきた検査やツール（GATB、職業レディネス・テスト、OHBYカード）を取り上げ、開発者の視点から若者の就職支援やキャリア教育における検査の有効な活用について考察した。

- **日時** 2018年12月7日
- **場所** 大隈記念講堂 大講堂
- **テーマ** ツールを用いた就職支援とキャリア教育

■ プログラム

- ▶ **問題提起** 就職支援・キャリア教育における検査やツールの役割 室山晴美（理事）
- ▶ **話題提供**
職業適性検査の実施を考える——厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）の活用をもとに
深町珠由（主任研究員）
職業レディネス・テストの機能と活用
室山晴美（理事）
OHBYカードの活用——「カード式職業情報ツール」の開発と展開
菰田孝行（東京医科大学教育IRセンター）
- ▶ **パネルディスカッション**
パネリスト 深町珠由、室山晴美、菰田孝行
指定討論者 本間啓二（日本体育大学教授）
モデレーター 安達智子（大阪教育大学准教授）

報告書等の全文はホームページでご覧になれます。

<https://www.jil.go.jp/institute/>

