



JILPT 成果の概要 2019 令和元年度



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 2019（令和元年度）

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) 副業の保有と転職、賃金の関係—パネルデータを用いた実証分析—

ディスカッションペーパー 20-03 ————— 6

(2) 日本企業のグローバル戦略に関する研究 (2)

資料シリーズ No.229 ————— 9

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】

(3) 年金保険の労働法政策

労働政策レポート No.13 ————— 11

(4) 人生 100 年時代の企業人と社会貢献活動に関する調査

調査シリーズ No.197 ————— 13

(5) 高年齢者の雇用に関する調査（企業調査）

調査シリーズ No.198 ————— 16

(6) 60 代の雇用・生活調査

調査シリーズ No.199 ————— 18

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】

(7) 生産性の上昇が労働需要に与えるマクロ影響評価（III）—カスケード型 CES 関数の応用—

ディスカッションペーパー 20-01 ————— 19

(8) 労働力需給の推計—全国推計（2018 年度版）を踏まえた都道府県別試算—

資料シリーズ No.222 ————— 21

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】

(9) 再家族化する介護と仕事の両立—2016 年改正育児・介護休業法とその先の課題—

労働政策研究報告書 No.204 ————— 24

(10) 労働協約を通じた派遣労働者の賃金決定—スウェーデンの事例から

ディスカッションペーパー 20-04 ————— 26

(11) 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 2018（第 5 回子育て世帯全国調査）

調査シリーズ No.192 ————— 28

(12) 女性活躍と両立支援に関する調査

調査シリーズ No.196 ————— 30

(13) 家族の介護と就業に関する調査

調査シリーズ No.200 ————— 32

(14) 過重負荷による労災認定事案の研究 その 1

資料シリーズ No.223 ————— 34

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】

(15) 若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状③—平成 29 年版「就業構造基本調査」より—

資料シリーズ No.217 ————— 37

(16) 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（ヒアリング調査）

資料シリーズ No.221 ————— 39

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】

(17) 求職活動支援の研究—自律型求職活動モデルの実用可能性の検討— 労働政策研究報告書 No.203	41
(18) フリースクール・サポート校等における進路指導・キャリアガイダンスに関する調査結果 調査シリーズ No.201	44
(19) ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング—企業領域におけるキャリア・プランニングツールとしての機能を中心として— 資料シリーズ No.226	48
(20) 職業情報提供サイト（日本版 O-NET）のインプットデータ開発に関する研究 資料シリーズ No.227	51
(21) 職業分類作業部会報告 II—厚生労働省編職業分類・分類項目表の見直し— 資料シリーズ No.228	53
(22) 職業レディネス・テストの改訂に関する研究—大学生等の就職支援のための尺度の開発— 資料シリーズ No.230	56

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】

(23) イギリス労働法政策における Good Work Plan — Good Work Plan に至る背景とその具体的内容 ディスカッションペーパー 20-02	59
(24) 現代ドイツ労働法令集 I —個別的労働関係法— 資料シリーズ No.225	60
(25) 中国のプラットフォーム就労関連裁判例の整理と分析 資料シリーズ No.231	61

第Ⅱ章 課題研究・緊急調査の成果

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) 「居住地と就業地に関する実態調査」とその二次分析 ディスカッションペーパー 19-07	64
(2) OECD Database による公共職業訓練政策の国際比較—公共職業訓練費に注目して— 資料シリーズ No.220	67
(3) パワーハラスメントに関連する主な裁判例の分析 資料シリーズ No.224	70

第Ⅲ章 労働情報の収集・整理の成果

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) 人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査（企業調査・労働者調査） 調査シリーズ No.193	72
(2) ものづくり産業における技能継承の現状と課題に関する調査結果 調査シリーズ No.194	74
(3) 「企業における退職金等の状況や財形貯蓄の活用状況に関する実態調査（企業調査）」および「勤労者の財産形成に関する調査（従業員調査）」 調査シリーズ No.195	78
(4) 「無期転換ルールへの対応状況等に関する調査」結果 調査シリーズ No.202	80
(5) 病気の治療と仕事の両立に関するヒアリング調査（企業調査・患者調査） 資料シリーズ No.218	83
(6) 諸外国における家内労働制度—ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ— 資料シリーズ No.219	85

第IV章 研究成果の普及・情報発信

87

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	88
(2) 政策論点レポート	88
(3) 月刊誌「日本労働研究雑誌」	89
(4) 月刊誌「ビジネス・レーバー・トレンド」	90
(5) 英文情報誌「Japan Labor Issues」	92
(6) メールマガジン労働情報	94
(7) ホームページ	95
(8) 統計情報の提供	96
(9) 労働政策フォーラム	98
(10) 国際セミナー	100

プロジェクト研究 の成果

ディスカッションペーパー 20-03 副業の保有と転職、賃金の関係

—パネルデータを用いた実証分析—

令和2年3月刊行

担当：何 芳

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」

研究担当者

何 芳 研究員

研究の目的

日本では、政策的に副業・兼業を普及促進させようとする動きが見られるが、副業を持つことの効果に関する実証研究はあまり蓄積されていない。本稿は、「日本家計パネル調査」を用いて、副業の保有とその後の転職、本業の賃金率との関係について考察した。

主な事実発見

本稿は、「日本家計パネル調査」を用いて、雇用者に限定して、誰が副業をしているのかを確認した後、副業の保有とその後の転職、本業の賃金率との関係について分析を行った。分析では、パネルデータの特徴を生かし、パネルプロビット変量効果モデルとパネル固定効果モデルを用いた。また、性別と正規・非正規の雇用形態によって、副業保有の意思決定と副業経験の効果が異なると考えられるため、性別と雇用形態に基づきサブサンプルに分けて推定を行った。さらに、副業禁止と副業可の企業に勤める労働者との間には、そもそも労働所得、労働時間などに関して違いが存在すると基本集計で確認できたため、頑健性のチェックも兼ねて、副業可のサンプルのみを利用した分析も行った。分析の結果、以下のことが確認された。

研究の方法

パネル調査データの二次分析

研究期間

令和元年度

図表1 推定結果：誰が副業をしているのか？ (Random-effects probit regression)

被説明変数： 1= 昨年1年間に 副業をした	全サンプル				正規雇用者				非正規雇用者			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
	全体	副業可	全体	副業可	全体	副業可	全体	副業可	全体	副業可	全体	副業可
非正規雇用者	0.527*** (0.169)	-0.121 (0.189)	0.530*** (0.122)	0.110 (0.135)								
本業の対数賃金率	-0.521*** (0.119)	-0.430*** (0.137)	-0.220** (0.0885)	0.0284 (0.0969)	-0.423*** (0.156)	-0.377** (0.188)	-0.685*** (0.216)	-0.0897 (0.260)	-0.470** (0.211)	-0.498** (0.233)	-0.0705 (0.103)	0.0387 (0.112)
本業の週労働時間	-0.0203*** (0.00432)	-0.0186*** (0.00502)	-0.00792*** (0.00307)	-0.000356 (0.00338)	-0.0168*** (0.00589)	-0.0169** (0.00715)	-0.0230** (0.00925)	-0.00624 (0.0114)	-0.0185** (0.00799)	-0.0169** (0.00829)	-0.00603* (0.00340)	-0.000890 (0.00364)
Wald chi2	209.960	148.320	219.000	161.470	145.310	118.750	107.430	56.390	80.870	65.730	160.120	145.310
Prob > chi2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.164	0.002	0.045	0.000	0.000
Observations	14,349	4,622	13,603	8,769	13,259	3,829	4,170	1,306	1,090	793	9,342	7,422
Number of id	2,775	1,453	2,945	2,338	2,601	1,262	1,080	535	393	315	2,222	1,995

出所：JHPS/KHPS(2008-2018)より筆者推定。
注：すべての推定では、勤務時間制度、現職の継続意欲、勤続年数、勤続年数の自乗値、産業、企業規模、配偶者の有無、配偶者正規雇用、6歳未満子どもの有無、22歳以下で就学前と就学中の子どもの数、学歴、年齢階級、持ち家の有無、親との同居の有無、市郡規模、年次をコントロールしている。

図表2 推定結果：前期の副業経験と転職の関係 (Random-effects probit regression)

被説明変数：1=1年前の会社・ 経営組織から転職した	前期正規雇用者				前期非正規雇用者			
	男性		女性		男性		女性	
	全体	副業可	全体	副業可	全体	副業可	全体	副業可
副業をした [前期]	0.327** (0.135)	0.311** (0.135)	0.220 (0.198)	0.154 (0.221)	0.265 (0.209)	0.230 (0.222)	0.215*** (0.0763)	0.196** (0.0765)
副業可 [前期]	0.127* (0.0719)		0.278** (0.111)		-0.0835 (0.174)		0.0877 (0.0684)	
Wald chi2	300.600	130.720	187.750	79.130	60.180	60.580	428.280	355.64
Prob > chi2	0.000	0.000	0.000	0.001	0.078	0.060	0.000	0.000
Observations	12,502	3,645	3,885	1,228	1,002	732	8,745	6,955
Number of id	2,494	1,217	1,038	513	372	299	2,129	1,891

出所：JHPS/KHPS(2008-2018)より筆者推定。
注：すべての推定では、本業の対数賃金率 [前期]、本業の週労働時間 [前期]、現職の継続意欲 [前期]、産業 [前期]、企業規模 [前期]、学歴、年齢階級、配偶者の有無 [前期]、配偶者正規雇用 [前期]、6歳未満子どもの有無 [前期]、22歳以下で就学前と就学中の子どもの数 [前期]、親との同居の有無 [前期]、持ち家の有無 [前期]、市郡規模 [前期]、年次をコントロールしている。

- (1) 全体で見ると、男女ともに、正規雇用者と比べ、非正規雇用者のほうが副業を持つ傾向にある。しかし、副業が許可されている者に限定すると、雇用形態による副業保有確率の差が確認できなかった(図表1)。
- (2) 男性では、雇用形態を問わず、本業における賃金率が低く、労働時間が短い場合、副業を持つ傾向にある。女性では、正規雇用者に関して、全体のサンプルを用いた分析では、本業における賃金率が低く、労働時間が短い場合、副業を持つ傾向にあることが確認されたが、副業が許可されている者に限定すると、本業の賃金率と週労働時間と副業保有確率との関係性が確認できなかった(図表1)。
- (3) 副業経験と転職の関係については、男性の正規雇用者と女性の非正規雇用者に関して、前期の副業経験は転職確率を高めることが確認された(図表2)。また、男性の正規雇用者に関して、2期前に副業をせず、前期に副業をした「新規副業」者は、過去2期ともに副業をしなかった人や2期前に副業をしたが、前期にしなかった人と比べ、その後の転職確率は有意に高くなることが確認された。転職を労働市場の流動性の代理指標として考える場合、副業経験は労働市場の流動性を高めていることになる。

- (4) 前期副業経験と本業の賃金の関係について、男性の正規雇用者について、副業経験は転職経由で、本業の賃金を高める効果があることが観察されたが、他のグループについては、有意な結果が観察されなかった(図表3)。過去2期の副業経験のパターンと本業の賃金率との関係について、男性の正規雇用者を用いた分析では、2期前に副業をせず、前期に副業をした者が、今期の賃金率が有意に高まったことが確認できた。

政策的インプリケーション

副業・兼業の普及促進は、労働市場の流動性や仕事と労働者のマッチングの質を高める効果を持つことが期待される。また、転職経由で男性の正規雇用者の本業の賃金を高める効果がある。ただ、現時点では、日本における多くの企業では、副業を禁止しており、副業が禁止されている労働者と副業が許可されている労働者の間にそもそも賃金水準と労働時間に関して違いが存在するため、本稿の分析で確認された副業の効果は、現段階の情勢を反映した結果であり、普及促進に伴う副業の効果は、さらなる検証が必要である。

図表3 推定結果：転職した場合の副業経験と賃金の関係

前期正規雇用者	男性				女性			
	全体		副業可		全体		副業可	
	OLS	Fixed effects	OLS	Fixed effects	OLS	Fixed effects	OLS	Fixed effects
被説明変数：本業の対数賃金率	係数値		係数値		係数値		係数値	
この1年間に転職した	-0.178*** (0.0325)	-0.0968*** (0.0277)	-0.165*** (0.0483)	-0.0984** (0.0498)	-0.228*** (0.0397)	-0.0943** (0.0443)	-0.267*** (0.0627)	-0.0486 (0.0899)
副業をした [前期]	0.0663** (0.0300)	0.0168 (0.0341)	0.0522* (0.0303)	0.0390 (0.0453)	-0.0421 (0.0448)	-0.0713 (0.0550)	-0.0149 (0.0456)	-0.0892 (0.0734)
副業 [前期] × 転職ダミー	0.336*** (0.120)	0.264*** (0.0926)	0.327*** (0.125)	0.299*** (0.114)	0.146 (0.122)	0.156 (0.145)	0.181 (0.131)	-0.0501 (0.186)
副業可 [前期]	-0.0467*** (0.0125)	-0.00369 (0.0146)			-0.0237 (0.0218)	0.0167 (0.0263)		
R-squared	0.200	0.024	0.223	0.034	0.170	0.018	0.165	0.049
F 検定	F(2674, 11344) = 3.83 Prob > F = 0.0000		F(1349, 2749) = 3.01 Prob > F = 0.0000		F(1091, 3084) = 3.47 Prob > F = 0.0000		F(563, 748) = 2.58 Prob > F = 0.0000	
Observations	14,069		4,147		4,226		1,359	
Number of id	2,675		1,350		1,092		564	

前期非正規雇用者	男性				女性			
	全体		副業可		全体		副業可	
	OLS	Fixed effects	OLS	Fixed effects	OLS	Fixed effects	OLS	Fixed effects
被説明変数：本業の対数賃金率	係数値		係数値		係数値		係数値	
この1年間に転職した	-0.0233 (0.0503)	0.0631 (0.0667)	-0.0682 (0.0562)	0.00646 (0.0812)	-0.0434*** (0.0161)	-0.0232 (0.0150)	-0.0423** (0.0179)	-0.0307* (0.0162)
副業をした [前期]	0.0390 (0.0544)	-0.00352 (0.0659)	0.0355 (0.0538)	0.0123 (0.0667)	0.0243 (0.0155)	0.00694 (0.0161)	0.0252 (0.0154)	0.00633 (0.0160)
副業 [前期] × 転職ダミー	0.0408 (0.128)	0.136 (0.133)	0.0725 (0.128)	0.201 (0.141)	0.0534 (0.0494)	0.0418 (0.0393)	0.0563 (0.0496)	0.0748* (0.0395)
副業可 [前期]	-0.0113 (0.0374)	0.00714 (0.0492)			-0.0408*** (0.0105)	-0.0175 (0.0127)		
R-squared	0.156	0.103	0.178	0.104	0.114	0.023	0.111	0.025
F 検定	F(417, 663) = 2.94 Prob > F = 0.0000		F(326, 443) = 3.23 Prob > F = 0.0000		F(2150, 7072) = 3.60 Prob > F = 0.0000		F(1916, 5431) = 3.48 Prob > F = 0.0000	
Observations	1,129		816		9,273		7,397	
Number of id	418		327		2,151		1,917	

出所：JHPS/KHPS(2006-2018)より筆者推定。

注：すべての推定では、勤続年数、勤続年数の自乗項、職種、産業、企業規模、年齢階級、配偶者の有無、親との同居の有無、市郡規模、年次をコントロールしている。OLSモデルを用いた推定では、学歴もコントロールしている。

政策への貢献

副業関連政策の検討に有益な情報を提供することができると考えられる。

関連の研究成果

- 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）』（2018年）
- 調査シリーズ No.55 『副業者の就労に関する調査』（2009年）

資料シリーズ No.229

日本企業のグローバル戦略に関する研究 (2)

令和 2 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

ヒアリング調査結果の分析
期間：2019 年 6 月～11 月
対象：上場企業 9 社

研究期間

平成 29 ～令和 3 年度

研究担当者

中村良二 特任研究員

主な事実発見

1. 人事管理全体にわたる問題点、およびコア人材の育成、タレントマネジメント

- ① 今後の経営を考えるうえで大前提となるのは、「技術進歩、環境変化のスピードは、現在もそうであるが今後ますます速くなり、その中で継続的に『変革』

が必要である。そしてその際、ダイバーシティの進展への対応が必須となっている」という点である。

- ② 将来の経営を安定的に継続することができる人材と、まったく新しいイノベーションを生み出すことが可能となる人材の双方を育成することが重要である。
- ③ コア人材・経営人材の育成に関しては、より早い段階から、将来の経営人材を念頭においた育成の仕組みが必須であり、可視化も含め、その仕組みを整備する企業が増えている。
- ④ 早い段階から「選抜組」を育てると同時に、その時点で「選抜されなかった」従業員がモチベーションを下げることのないように対処することが必要となる。
- ⑤ 人材活用の効率化は、場合によっては、組織構造として採用されてきた事業部制の仕組みと人事の仕組みとの関連性にも変化をもたらす可能性がある。
- ⑥ 「ヒトの現地化」は、以前に比べ相当進展し、フェーズが変わってきている。現地はローカル・スタッフに任せることが基本となりつつある。
- ⑦ コミュニケーション言語として英語の使用は当然のこととなりつつあるが、暗黙知となっている部分など、より立ち入った内容を正確に伝えるためには、日本語が用いられることが多い。日本語は「壁」となり得る。
- ⑧ コア人材とは、ほぼ将来の経営を担うことができる人材を指す。キーワードは「変革」であり、そのために「課題形成し、その達成をリードできる」ことがイメージされている。
- ⑨ 優秀人材の育成には、二段階以上の人材のプール・研修という体制を取る企業が多い。その際、企業が意識しているのは「修羅場経験」の重要性である。
- ⑩ 海外拠点も含めたグループ全体の職務グレードをグローバルに統一し人事管理を行うことを目指す企業は多いが、人事情報に対する見方が国により異なるなど、実施に向けてのハードルが高い。
- ⑪ 海外拠点における人材育成では、拠点ごとの育成を進めると共に、その中の優秀層を日本本社に引き、一定期間、研修させる企業が確実に増えつつある。

2. 外国人従業員、グローバル化

- ① 日本国内の本社でホワイトカラーに相当する外国人を雇用することは、グローバル化への対応やダイバーシティの観点から肯定的に捉えられているものの、そのために外国人を日本人とは別様に採用ないしは育成しようとする事例はほとんど見られなかった。
- ② 調査対象となった 9 社は、総じてグローバル化に先進的な対応をみせる企業であるが、そうした企業

でも外国人を本格的に採用し始めたのは諸に
ばかりである。

- ③「グローバル人材」の定義は企業によって異なり、
統一的な像が結ばれているわけではなかった。
- ④概してグローバル人材とは、企業の基幹人材を兼ね
る概念であり、多様性の尊重や言語・異文化理解能
力、国際的なリーダーシップなどを備えた人物だと
考えられていた。
- ⑤こうしたグローバル人材は今後必要になるが、現在
は十分に雇用できていないという企業の認識は共通
してみられた。
- ⑥企業のグローバル化については、すべての企業が同
じイメージを想起しているわけではないが、調査対
象企業の語りからいくつかの理念型が導かれた。具
体的には、企業のシステムを世界規模で均一化する
こと、日本本社の中核機能を維持しながら他にも拠
点を設けて多元化すること、本社から自律的に世界
規模で経営を現地化することという3つの理念型
が、今回のインタビュー調査から明らかになった。
- ⑦グローバル化に関する認識は、今後の組織づくりの
構想とも強く関連していた。

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

- 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』(2019年)
- 資料シリーズ No.185 『中国進出日系企業の研究』
(2017年)
- 資料シリーズ 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)

労働政策レポート No.13

年金保険の労働法政策

令和 2 年 1 月刊行

担当：濱口桂一郎

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

年金制度改正の主たる論点である短時間労働者への適用拡大や受給開始時期の選択幅拡大等について、関連事項も含めて歴史的にその経緯の詳細を跡づけ、年金法政策と労働法政策との関連性を明らかにすること。

研究の方法

文献調査

研究期間

令和元年度

研究担当者

濱口桂一郎 労働政策研究所長

主な事実発見

厳密な意味での新たな事実発見はない。厚生年金保険法には元々臨時日雇労働者の適用除外は存在したが、短時間労働者は適用除外されていなかった。1980 年の課長内翰でこれが適用除外されたが、その背景には日経連の要望、雇用保険法の取扱い、健康保険法における被扶養者の扱い等があった。21 世紀以降、非正規労働者の均等均衡処遇が労働政策の課題となる中で、短時間労働者への厚生年金の適用拡大が繰り返し試みられ、2012 年改正で実現したがなお多くの中小企業が除外されており、その拡大が目指されている。

政策的インプリケーション

短時間労働者の多数を占める主婦パートの低処遇の社会的背景として指摘される社会保険における適用除外や第 3 号被保険者問題について、その歴史的経緯を明らかにすることにより、政策論議の素材として政労使その他の研究者によって活用されうる。

政策への貢献

政策当局にとっては個別的には（おそらく）既知の事実の集積であるが、労働政策と社会保障政策の関係を歴史的にこうした形でまとめたものは存在せず、有用と思われる。

関連の研究成果

- 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』（2018 年）
- 労働政策レポート No.7 『労働市場のセーフティネット』（2010 年）

年表

年	社会保障法政策	労働法政策
1922	4月：健康保険法成立	
1926	6月：健康保険法施行令成立	
1927	1月：健康保険法施行	
1934	健康保険法改正	
1936		6月：退職積立金及退職手当法成立
1939	3月：船員保険法成立、4月：職員健康保険法成立、健康保険法改正	
1940	健康保険法施行令改正	
1941	2月：労働者年金保険法成立	
1942	健康保険法改正（被扶養者）	
1944	2月：労働者年金保険法改正（厚生年金保険法へ）	
1947	4月：厚生年金保険法改正・健康保険法改正（業務上災害給付の移管等）	4月：労働基準法・労働者災害補償保険法成立、11月：失業保険法成立
1948	7月：厚生年金保険法改正（報酬月額）、12月：社会保障制度審議会設置法成立	
1949	7月：保発第74号	
1950	11月：保文発第3082号	1月：職発第49号（臨時内職的）
1953	8月：厚生年金保険法改正（適用範囲の拡大）	
1954	5月：厚生年金保険法全部改正（男子支給開始60歳等）	
1956	7月：保文発第5114号	
1957	健康保険法改正（被扶養者の範囲）	
1959	4月：国民年金法成立	
1961	11月：日経連要望（調整年金）	
1965	6月：厚生年金保険法改正（厚生年金基金、高在労）	
1968		6月：失保発第69号（4分の3要件）
1969	厚生年金保険法改正（低在労、適用事業所見直し規定）	
1970	3月：日経連要望（女子パート適用除外）	
1973		9月：雇用対策法改正（定年延長援助）
1977	4月：保発第9号	
1980	6月：3課長内翰	
1985	4月：国民年金法・厚生年金保険法改正（基礎年金、第3号被保険者、女子支給開始60歳等、支給繰下げ、高在老廃止）	
1986		4月：高齢者雇用安定法（60歳定年努力義務等）
1989	国民年金法・厚生年金保険法改正（学生強制加入（定額部分65歳支給開始は削除））	6月：高齢者雇用安定法改正（65歳再雇用努力義務）
1991		5月：育児休業法成立
1993		6月：パート労働法成立（均衡）
1994	国民年金法・厚生年金保険法改正（定額部分65歳支給開始、基礎年金の繰上げ、低在労段階化、育児期間保険料本人負担分免除）	6月：高齢者雇用安定法改正（60歳定年義務、65歳継続雇用努力義務）、雇用保険法改正（高齢者雇用継続給付、育児休業給付）
1998	4月：日経連要望（代行返上）、10月：年金審議会意見（第3号被保険者、パート労働者等）	
2000	3月：国民年金法・厚生年金保険法改正（報酬比例部分65歳支給開始、学生納付特例制度、厚生年金の繰上げ、繰下げは廃止、高在労復活、育児期間保険料免除）	5月：高齢者雇用安定法改正（65歳雇用確保措置努力義務）
2001	6月：確定拠出年金法成立、確定給付企業年金法成立、12月：女性のライフスタイル年金検討会報告（第3号被保険者、パート労働者、育児期間等）	11月：育児・介護休業法改正（勤務時間短縮措置）
2004	国民年金法・厚生年金保険法改正（保険料の上限固定・給付水準の自動調整、繰下げ復活、低在労改正、育児期間配慮措置拡大（パート労働者については先送り））	6月：高齢者雇用安定法改正（65歳雇用確保措置義務（労使協定による例外））
2006	国民年金法・厚生年金保険法改正（高在労拡大）	
2007	被用者年金制度の一元化を図るための厚生年金保険法改正案（パート労働者への適用拡大）を提出	5月：パート労働法改正（一部差別禁止）
2009	2007年法案廃案	
2010	12月：管企発1215第2号	
2012	8月：公的年金の財政基盤及び最低保障機能の強化のための年金法改正（パート労働者への第1次適用拡大、産休配慮措置）	8月：高齢者雇用安定法改正（65歳雇用確保措置義務）
2013	6月：公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための年金法改正（厚生年金基金の廃止、運用3号の解決）、10月：社会保障改革プログラム法	
2016	6月：確定拠出年金法改正（加入者拡大）、12月：公的年金制度の持続可能性の向上を図るための年金法改正（パート労働者への第2次適用拡大）	
2019	9月：働き方多様化社会保険懇談会取りまとめ、社会保障審議会年金部会で審議、12月：「議論の整理」取りまとめ	6月：成長戦略実行計画（70歳就業機会確保）、労働政策審議会雇用対策基本問題部会で審議、12月：報告

調査シリーズ No.197

人生100年時代の企業人と社会貢献活動に関する調査

令和2年3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

高齢社会が本格到来し、65歳以降も社会において活躍し続けたいと願う高齢者が増えている。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、自営、開業、特に社会貢献活動も「就労」の視野に入れながら、人生の最終期においても生きがいを感じることが出来る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『人生100年時代の企業人と社会貢献活動に関するアンケート』調査の集計結果を収録している。本調査は企業人のボランティアや社会貢献活動（パラレルキャリア）が定年後のセカンドキャリアを構築する上での基軸となりうるという仮説を持って実施している。

研究の方法

本調査は、(1) 企業5社調査（以下、企業調査という）と(2) ウェブモニター調査（以下、モニター調査という）の2種類で構成されている。

(1) 企業調査は、協力企業5社に所属する正社員および役員、定年後の再雇用者を対象としている。各企業の担当者から調査対象者に対して、アンケート調査のURLを添付したメールを送信し、調査サイトから回答する。調査対象者数は41,200、回収数は11,788、回収率は28.6%。

(2) モニター調査は、以下の条件でスクリーニングをかけて実施した。

- 従業員1,000人以上の大企業に勤める正社員
- 農林漁業、公務を除く業種で働く者
- いわゆる「ホワイトカラー」職種に従事する者：「日本標準職業分類」の、A 管理的職業従事者、B 専門的・技術的職業従事者、C 事務従事者、D 販売従事者に該当する者

また、下記のように観察数の割付けが近づくよう回答の打ち切りを行っている。

- 男女比は5:5。
- 年齢階層は、35歳未満、35～44歳、45～54歳、55歳以上の4階層とし、各年齢階層につき1,000人、合計4,000人の回収を目標とした。

モニター調査の回収数は3,831、男性54.4%、女性45.7%の比率となっている。

研究期間

平成30年度

研究担当者

小野晶子 主任研究員

主な事実発見

1. 企業で働く人のボランティアや社会貢献活動参加について

- ボランティアや社会貢献活動への参加経験がある割合は、企業調査で約6割、モニター調査では約4割であった。
- ボランティアや社会貢献活動への参加経験の割合を年齢階層別にみると、比較的若い階層において、小学校から大学までの学生時代に経験している割合が高くなっている（図表1）。この約20年の間に、阪神・淡路大震災をはじめとする災害の度重なる発生や、経済不況による貧困や格差問題が深刻になっており、こうした社会を背景に、学校教育の現場でもボランティアや社会貢献活動が取組まれてきていることが影響していると思われる。
- ボランティアや社会貢献活動を経験した人の活動から得られたものについて、5順序尺度の平均値をみると35歳未満のグループで高い（図表2）。若年層において、活動を通じて知識や技術、経験を獲得し、仕事に役立てるといったスキルの循環を実感しているようである。
- 今後ボランティア活動に参加したいと「思う」人の割合は、モニター調査では35.9%、企業調査では59.0%となっている。年齢が高い層で「思う」の割合が高くなる。
- ボランティア経験がある人は、ない人に比べ、今後ボランティア活動を希望する割合が20～30ポイント高い。
- 仕事の満足度が高い人ほど、今後のボランティア参加希望の割合が高い。特に、「賃金、収入」や「労働時間、休日、休暇」において満足とする人での参加希望割合が高い。金銭的、時間的な余裕が活動参加意識を高めるに重要であることがわかる。

- 企業に求められる支援内容として、ボランティアや社会貢献活動を行うための時間確保に対する支援、すなわち、「ボランティア休暇などが与えられる」「副業・兼業禁止の規定が緩和される」「就業時間中にボランティアを行うことが認められる」などへの期待が比較的高い（図表3）。

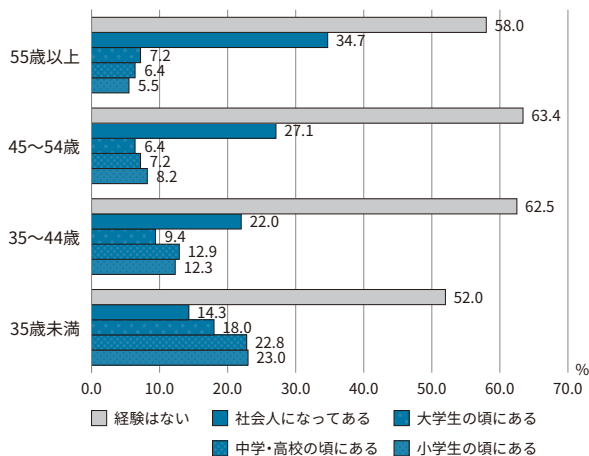
2. 企業人の「得意なこと、苦手なこと」と社会貢献活動

- 本調査は、職種に依存しない汎用性の高い仕事関連

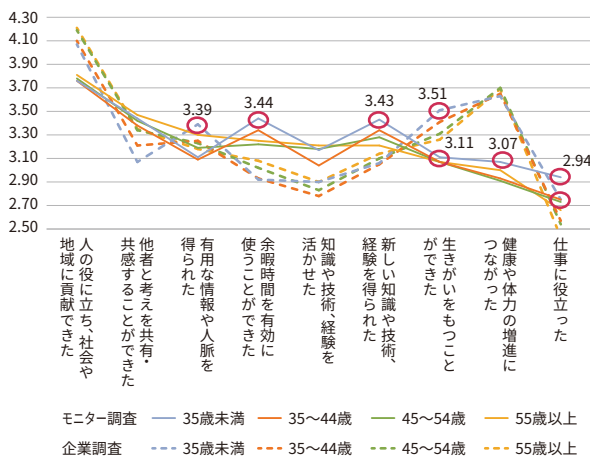
スキルを「得意なこと・苦手なこと」として聞いている。これらのスキル25項目は、「人間関係」「課題遂行」「リーダーシップ」「共同作業」「アンラーニング」の5種に分類している。

- ボランティア経験を「学生のみ」「社会人のみ」「学生+社会人」「なし」に分類し、5種のスキルの5尺度の平均得点を比較すると、いずれかの時期にボランティアを経験した人よりも「なし」と回答した人の得点が低い傾向にある（図表4）。

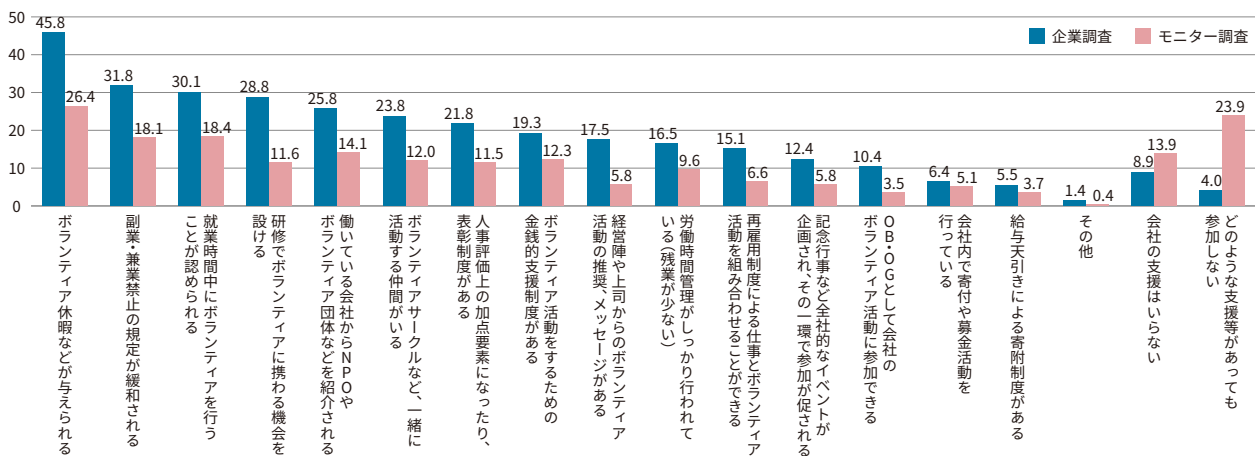
図表1 年齢階層別にみたボランティアや社会貢献活動経験の割合



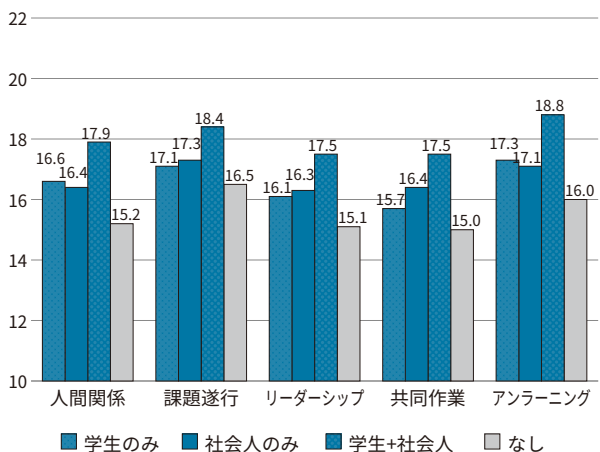
図表2 年齢階層別ボランティア活動で得られたもの（5順序尺度の平均値比較）



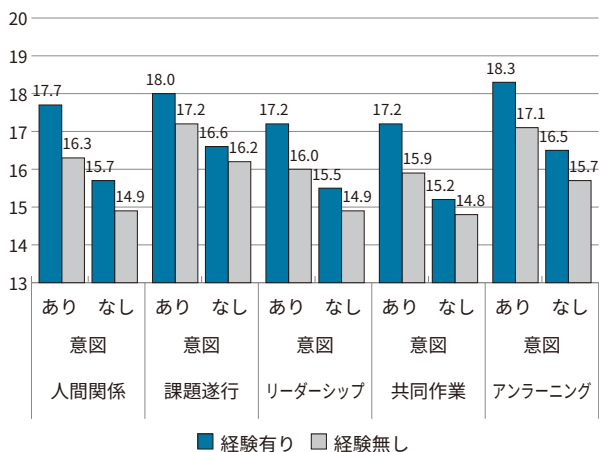
図表3 会社に求める活動支援策



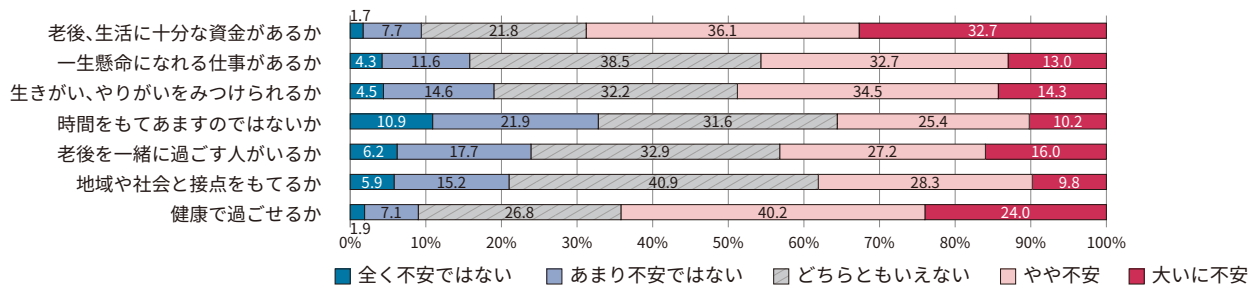
図表4 ボランティア経験の分類ごとの5種のスキル得点平均値（モニター調査）



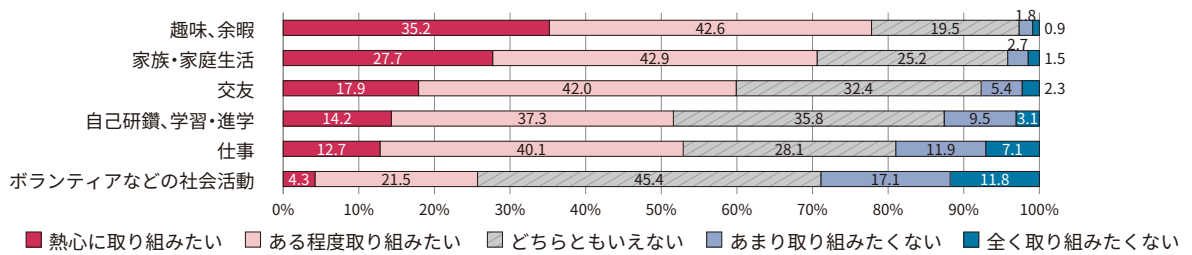
図表5 今後のボランティア意図と過去のボランティア経験ごとの5種のスキル得点（モニター調査）



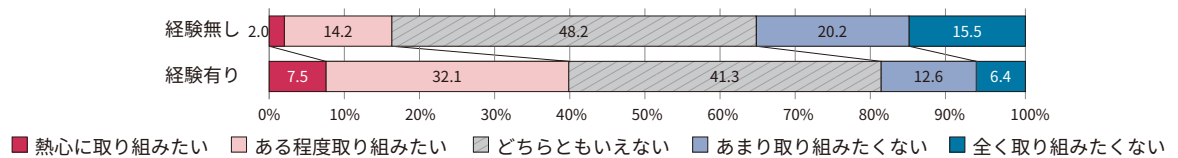
図表6 老後の不安（モニター調査）



図表7 定年退職後にどの程度とり組みたいか（モニター調査）



図表8 ボランティア経験と退職後のボランティア・社会貢献希望（モニター調査）



- 今後のボランティア活動希望が「あり」の方が、5種のスキル得点が高い傾向がある（図表5）。

3. 老後の不安の諸要因

- 本調査では老後の不安を7項目、5段階で尋ねている。「老後、生活に十分な資金があるか」「健康で過ごせるか」の項目で不安傾向が高い（図表6）。いずれの項目でも年齢階層別にみると、55歳未満の年齢階層で不安傾向が高い。
- 定年退職後に取り組みたい活動は、「趣味、余暇」と「家族・家庭生活」の割合が高い。「ボランティアなどの社会活動」は、取り組みたい割合はモニター調査で、3割弱である（図表7）。
- ボランティア経験がある人の方が、ない人よりも、定年退職後に「ボランティアなどの社会活動」に取り組みたいとする割合が高い。現役在職中からボランティアや社会貢献活動に関わることで、定年後、老後のボランティア活動への意欲や関心を高める可能性がある（図表8）。

政策的インプリケーション

- ボランティアや社会貢献活動への参加は、企業で働く本人の平行キャリアやセカンドキャリアになるだけでなく、そのキャリア意識やスキルの向上は企業活動にも資すると考えられる。

- 企業がボランティアや社会貢献活動を推進するにあたって最も重要なことは、時間確保に対する支援を行うことである。
- 現役在職中にボランティア活動を行うきっかけがあれば、定年退職後、老後の生活の中でボランティア活動参加への意欲につながる。定年退職後も意欲的に社会参加をしていく人材の育成には、在職中からの取組みが必要である。

政策への貢献

高齢者の就労、平行キャリアやセカンドキャリアのあり方についての政策議論の基礎資料。

関連の研究成果

- 資料シリーズ No.215 『生涯現役を見据えた平行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—』（2019年）
- 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）

調査シリーズ No.198

高年齢者の雇用に関する調査（企業調査）

令和2年3月刊行

担当：森山智彦

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

日本は人口減少社会を迎えており、労働力を確保・維持するために、働く意欲と能力のある高年齢者が年齢を問わず働くことができる社会へと歩みを進めている。それを背景に、「一億総活躍プラン」及び「働き方改革実行計画」では、高齢者就業の実態を調査し、継続雇用延長・定年引き上げに係る制度のあり方を再検討することとされている。

当該検討を行うため、現行の高年齢者雇用安定法の下で、企業はどのように高年齢者の雇用管理を行っているか、どのような意向を持っているかを把握することが、本調査の目的である。高年齢者の雇用に関しては、厚生労働省『高年齢者の雇用状況』による実態把握も行われているが、この調査は雇用確保措置や定年制といった制度の把握に特化している。それに対して、本調査は高年齢者の雇用状況や雇用管理の実態、企業の意向について、継続雇用と中途採用を分け、さらに年齢層別（60代前半層、60代後半層、70代前半層）

に詳細に尋ねている点が特徴である。また、2015年にも本調査とほぼ同様の質問紙を用いて調査を実施しており（以下「2015年調査」と記述。調査シリーズNo.156）、4年間の変化が把握できる点も本調査の特徴である。

研究の方法

常用労働者50人以上を雇用している企業20,000社（農林、漁業、鉱業、複合サービス業、公務は除く）を対象とするアンケート調査を実施し、結果の集計を行った。対象企業の抽出にあたっては、東京商工リサーチが保有する企業データベースに基づき、「経済センサス」（H26年基礎調査）の産業・従業員規模に合わせて比例割当層化無作為抽出法を用いた。実査は令和元年5月20日から6月30日にかけて郵送で行い、令和元年5月1日時点の状況について回答することとした。有効回収数は5,891、有効回収率は29.5%である。

研究期間

平成30～令和元年度

図表1 定年前後での仕事の変化（業種別・従業員規模別、単位：%）

	n	定年前とまったく同じ仕事	定年前と同じ仕事であるが、責任の重さが軽くなる	定年前と同じ仕事であるが、責任の重さが重くなる	定年前と一部異なる仕事	定年前とまったく異なる仕事	その他	無回答
合計	5891	44.2	38.4	0.4	5.6	0.5	0.7	10.1
【業種】								
建設業	382	51.0	38.5	0.5	2.9	0.3	1.0	5.8
一般機械器具製造業	188	34.6	53.7	0.0	5.9	0.0	1.6	4.3
輸送用機械器具製造業	151	38.4	47.0	1.3	6.0	0.0	0.7	6.6
精密機械器具製造業	117	38.5	48.7	0.0	4.3	0.9	0.0	7.7
電気機械器具製造業	152	36.2	49.3	0.0	7.2	0.7	0.0	6.6
その他の製造業	739	33.7	52.0	0.4	7.6	0.8	0.3	5.3
電気・ガス・熱供給・水道業	24	25.0	58.3	0.0	4.2	4.2	0.0	8.3
情報通信業	170	30.0	24.1	0.6	3.5	1.8	0.6	39.4
運輸業	468	61.3	25.0	0.0	4.9	0.4	1.3	7.1
卸売・小売業	843	36.2	45.8	0.8	6.2	0.8	0.6	9.6
金融・保険業	56	23.2	46.4	0.0	10.7	0.0	1.8	17.9
不動産業	60	41.7	31.7	0.0	5.0	1.7	1.7	18.3
飲食業・宿泊業	235	41.3	35.7	0.0	3.4	1.7	1.3	16.6
医療・福祉	1140	55.2	31.2	0.3	4.4	0.0	0.4	8.6
教育・学習支援業	241	45.6	34.4	0.0	10.4	0.8	0.8	7.9
サービス業	706	44.2	32.9	0.3	5.2	0.4	1.3	15.7
その他	30	43.3	30.0	0.0	16.7	0.0	3.3	6.7
【従業員数】								
100人未満	2771	47.0	34.0	0.4	5.0	0.5	0.9	12.2
100人～299人	2131	43.8	41.3	0.3	5.8	0.5	0.6	7.7
300人～999人	694	35.9	48.1	0.4	6.9	0.6	0.6	7.5
1000人以上	167	34.1	44.3	0.0	8.4	1.8	1.8	9.6

研究担当者

森山智彦 研究員

主な事実発見

定年制や継続雇用制度はほとんどすべての企業で設けられている。60代前半の継続雇用者の雇用形態は、「嘱託・契約社員」が57.9%、「正社員」が41.6%、「パート・アルバイト」が25.1%となっているが、2015年調査時と比べると、労働力不足の産業を中心に正社員継続雇用者の比率が若干増加している。正社員としての継続雇用率が高い産業では、定年前後の仕事が変わらないのに対して、嘱託・契約社員の継続雇用率が高い産業では、同一の仕事内容だが責任の重さが軽くなる傾向がある。また2015年調査時と比べると、定年前後の仕事内容が変わらないとする企業の比率が増加している。

65歳以降の高年齢者が希望すれば全員働くことができる企業は全体の21.8%、基準該当者が働くことができる企業は58.0%、働くことができない企業は17.3%である。運輸業や飲食業・宿泊業、医療・福祉、サービス業、建設業では希望者全員が働き続けられる企業の割合が高いのに対して、金融・保険業と情報通信業は半数以上の企業が希望の有無にかかわらず働けない。

また、65歳以降も働くことができる企業のうち、84.0%の企業は実際に雇用している。この割合は2015年調査時より若干高まっている。職種面では、専門・技術職を雇用している企業が45.5%を占めている。65歳以降の継続雇用の基準として多くの企業が挙げたのは、健康上支障がないことや働く意思・意欲があること、会社が提示する労働条件に合意できること、会社が提示する職務内容に合意できること、出勤率、勤務態度である。

60代後半層を対象とする雇用確保措置を実施または予定している企業は、全体の46.0%である。また、70歳以上対象の措置を実施・予定しているのは、そのうち56.6%である。雇用確保措置を実施する場合に必要となる取組みとして多く挙げられたのは、「継続雇用者の処遇改定」や「健康確保措置」、「全社的な人事制度・賃金制度の見直し」である。一方、雇用確保措置の予定がない企業は、「従業員の世代交代のため」、「病気や労災事故のリスクが高いため」、「一般的に引退時期と考える」といった理由で特段の措置を行わないとしていた。

以上より、高年齢者に対してある程度「多様な働き方」が提供されていると同時に、高年齢者を50代までとあまり変わらない戦力として位置づけている企業が増加していることが窺える。

政策的インプリケーション

働く意欲と能力のある高年齢者が年齢を問わず働くことができる仕組みを構築するためには、専門的スキルの養成と労働需要に応じたマッチング機能を高めること、及び健康面のリスクを抑え、企業に対する雇用への動機づけを高めることが有効だと考えられる。

政策への貢献

- 高年齢雇用に関する政策の企画立案、実施等に当たっての基礎資料となることが期待される。
- 労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会で結果の一部（速報値）を資料配付。

関連の研究成果

- 調査シリーズ No.156 『高年齢者の雇用に関する調査（企業調査）』（2016年）
- 調査シリーズ No.135 『60代の雇用・生活調査』（2015年）
- 調査シリーズ No.75 『高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査』（2010年）
- 調査シリーズ No.67 『高齢者の雇用・採用に関する調査』（2010年）

調査シリーズ No.199

60代の雇用・生活調査

令和2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

現行の高年齢者雇用安定法の下での高年齢者雇用確保措置の実施状況や、高齢者の就業・生活に関する実態を把握すること。

※これまでも5年程度の間隔で、60代の個人を対象として就業・生活に関する現状や意識など幅広い項目についての実態を把握する調査を実施している。

研究の方法

アンケート調査

- 調査対象は60～69歳の5,000人（個人を対象）。
- 住民基本台帳から層化二段系統抽出法により抽出、訪問留め置き法。
- 調査時期は令和元年7～8月。有効回答2,883人（有効回答率57.7%）。

研究期間

平成30～令和元年度

研究担当者

大隈俊弥 統括研究員
関家ちさと 研究員

主な事実発見

60代の就業状況

- 健康な人は69.4%、介護が必要な家族がいない人は79.9%、経済的に安定している人は74.2%を占める。
- 2019年6月時点で、収入を伴う仕事をしていた人は、59.0%（60代前半70.2%、男性69.1%）で、このうち会社や団体等に所属している者が76.5%を占める。
- 平均勤務日数は18.8日、平均1日当たり労働時間は6.9時間である。
- 体力低下による仕事への不都合等を感じている者は25.5%である。

今後の就業希望等

- 60代前半・後半にかかわらず今後の就業を希望するものは半数以上を占める。ただし、「まだ決めていない。わからない」者も3割弱存在する。
- 高齢者雇用の仕組みについては、今後「希望すれば何歳まででも働ける仕組み」を望む意見が最も多い（41.7%）。
- 高齢期の職業生活に向けた取組みについては、「特に取り組んだことはない」（65.4%）が最も多い。

前回の「60代の雇用生活調査」（2014年実施）との比較。

- 60代の高齢者における就業者の割合が上昇。就業者のうち、雇用者の割合が上昇し、自営の割合は低下。
- 男性60～64歳層の「正社員」及び「普通勤務（フルタイム）」の割合が上昇。
- 定年経験者のうち、定年直後に就業していた者の割合が上昇。
- 定年未経験者のうち、「定年前退職」の割合が低下、「現在も勤務」の割合が増加。
- 60代前半層の者のうち、65歳以降も働きたいとする者が増加。

政策的インプリケーション

高齢者の多様なニーズに対応した65歳以降の就業機会の確保が重要。

50歳以降の高齢者のスキル・ノウハウの棚卸しや能力開発の促進が重要。

政策への貢献

高齢者雇用に関する政策の企画立案、実施等に当たっての基礎資料となることが期待される。

労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会で結果の一部（速報値）を資料配付。

関連の研究成果

- 調査シリーズ No.156『高年齢者の雇用に関する調査（企業調査）』（2016年）
- 調査シリーズ No.135『60代の雇用・生活調査』（2015年）
- 調査シリーズ No.75『高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査』（2010年）
- 調査シリーズ No.67『高齢者の雇用・採用に関する調査』（2010年）

ディスカッションペーパー 20-01

生産性の上昇が労働需要に与えるマクロ影響評価（Ⅲ）

—カスケード型 CES 関数の応用—

令和 2 年 3 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。また、労働増加的な技術進歩パラメータの計測によって、労働投入のより純粋な効率を部門別に評価することである。

研究の方法

ディスカッションペーパー 19-03 の一般均衡モデルにおいて賃金を内生化した後、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。また、カスケード型 CES 単位費用関数を応用し、回帰分析によって労働増加的な技術進歩パラメータを部門別に計測する。

研究期間

令和元年度

研究担当者

中野 諭 副主任研究員

主な推計結果

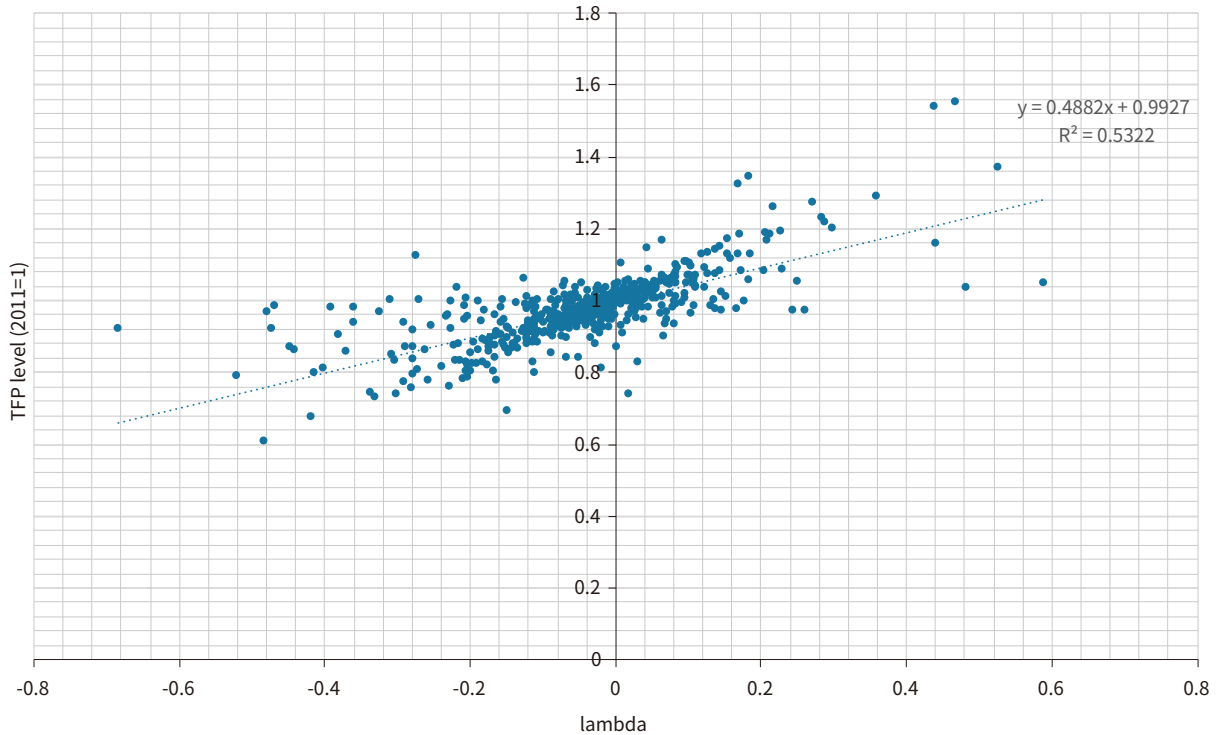
- 各部門の生産性を 1% 上昇した際に日本全体で見ると労働投入の減少率（事前の労働投入計に対する比率）が高い部門を見ると、サプライチェーンの上流に位置するサービス部門が多く、中・下流に位置する部門や製造業部門も含まれる（図表 1）。ただし、賃金を外生的に扱っているディスカッションペーパー 19-03 の結果と比較すると、減少率の水準（生産性上昇の影響）が小さくなっている。
- 一国全体（内生部門計）では、2011 年を基準として 2012～2015 年のいずれの年次も計測された労働増加的な技術進歩パラメータはマイナスであり、この期間では 2011 年よりも労働投入の効率が低下していることを意味する。同期間に第 1 次産業部

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	-0.397	26 木材チップ	-0.002
2 固定電気通信	-0.112	27 廃棄物処理（産業）	-0.002
3 紙製衛生材料・用品	-0.082	28 建築用金属製品	-0.002
4 移動電気通信	-0.034	29 プラスチック製品	-0.002
5 がん具	-0.032	30 映像・音声・文字情報制作業	-0.002
6 その他の電気通信	-0.028	31 印刷・製版・製本	-0.002
7 特用林産物（狩猟業を含む。）	-0.028	32 情報サービス	-0.002
8 その他の電気機械器具	-0.026	33 機械修理	-0.002
9 合成ゴム	-0.022	34 ポンプ・圧縮機	-0.002
10 その他の木製品	-0.020	35 熱硬化性樹脂	-0.001
11 労働者派遣サービス	-0.018	36 対家計民間非営利団体（別掲を除く。）★	-0.001
12 板ガラス・安全ガラス	-0.012	37 建設補修	-0.001
13 小売	-0.011	38 生命保険	-0.001
14 洋紙・和紙	-0.011	39 その他の通信サービス	-0.001
15 道路貨物輸送（自家輸送を除く。）	-0.010	40 医療（入院外診療）	-0.001
16 ゼラチン・接着剤	-0.006	41 旅行・その他の運輸付帯サービス	-0.001
17 塩・干・くん製品	-0.006	42 ビール類	-0.001
18 医薬品	-0.006	43 ガス・石油機器・暖厨房機器	-0.001
19 道路輸送施設提供	-0.005	44 ハイヤー・タクシー	-0.001
20 企業内研究開発	-0.005	45 医療（入院診療）	-0.001
21 パルプ	-0.004	46 製材	-0.001
22 飲食サービス	-0.004	47 乗用車	-0.001
23 広告	-0.004	48 その他の教育訓練機関（産業）	-0.001
24 自動車整備	-0.004	49 ソーダ工業製品	-0.001
25 学校教育（私立）★	-0.003	50 バス	-0.001

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 労働増加的な技術進歩パラメータ lambda と TFP (Törnqvist 指数) (2012 ~ 2015 年)



注: 2011 年を基準年とする (2011 年の lambda=0、TFP=1)。

門では、農林水産業部門の労働増加的な技術進歩パラメータがプラスになる傾向があるのに対し、鉱業部門のそれはマイナスになる傾向がある。また、第 2 次産業部門では対象とした約 6 ~ 7 割の部門で、第 3 次産業部門では約 8 ~ 9 割の部門で、それぞれ労働増加的な技術進歩パラメータがマイナスで計測された。

- 労働増加的な技術進歩パラメータは TFP や労働生産性 (産出 / 労働投入) とプラスの相関があり、純粋に労働投入の効率を評価した指標がすべての投入物の効率を評価した TFP と同様の傾向を示すことが確認された (図表 2)。

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。また、労働投入の純粋な効率を表す技術進歩パラメータは、政策目標として TFP や労働生産性に代わる生産性指標になりうる。

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 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——』 (2019 年)
- 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.222

労働力需給の推計

—全国推計（2018年度版）を踏まえた都道府県別試算—

令和2年3月刊行

担当：下島 敦

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し、今後の雇用政策の企画・立案に資することを目的として、当機構はマクロモデルに基づく労働力需給に関する定量的な見通しの継続的な推計を行ってきた。今回は、労働力需給推計（2018年度全国版）に基づき都道府県別推計を実施することにより、地域の労働経済の分析に寄与することを目的とした。

研究の方法

労働力需給推計（2018年度全国版）の結果及びその推計モデルを用いて、全国版と同じ3つのシナリオによる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。

研究期間

令和元年度

研究担当者

井嶋俊幸 前 統括研究員
下島 敦 統括研究員

主な事実発見

1. 労働力人口

2040年の労働力人口は、成長実現・労働参加進展シナリオでは一部の都県を除いて2017年から減少する。2017年から増加する都県は、東京都（7.0%増）、沖縄県（3.3%増）、愛知県（0.1%増）となっており、2017年から減少する変化率の大きな県は、秋田県（32.7%減）、青森県（28.1%減）、福島県（23.6%減）などとなっている。ゼロ成長・労働参加現状シナリオではいずれの都道府県でも減少するが、相対的に2017年から減少する変化率が小さい都県は、東京都（4.7%減）、沖縄県（8.4%減）、愛知県（11.2%減）

などとなっており、2017年から減少する変化率の大きな県は、秋田県（41.3%減）、青森県（37.5%減）、福島県（33.1%減）などとなっている（図表1）。

2. 就業者数

2040年の就業者数は、成長実現・労働参加進展シナリオでは一部の都県を除いて2017年から減少する。2017年から増加する都県は、東京都（6.4%増）、沖縄県（4.6%増）、愛知県（0.3%増）となっており、2017年から減少する変化率の大きな県は、秋田県（31.9%減）、青森県（26.8%減）、福島県（23.4%減）などとなっている。ゼロ成長・労働参加現状シナリオではいずれの都道府県でも減少するが、相対的に2017年から減少する変化率が小さい都県は、東京都（6.7%減）、沖縄県（8.4%減）、愛知県（12.3%減）などとなっており、2017年から減少する変化率の大きな県は、秋田県（41.2%減）、青森県（37.0%減）、福島県（33.6%減）などとなっている（図表2）。

政策的インプリケーション

東京都では、将来見込まれる労働力供給の顕著な集中に対し、トレンドで見込まれる労働力需要では追いつかない可能性がある。他の道府県においても、労働力人口が減少するケースが多い中で、それ以上の就業者数の減少が見込まれる場合がある。これらの都道府県では、将来の産業構成をどのように変化させ、魅力ある労働力需要をいかにして拡大していくのかということが問題となってくると思われる。

政策への貢献

雇用政策の企画・立案及び地域における労働力需給構造の変化に関する分析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.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—』（2019年）
- 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）

図表1 都道府県別労働力人口の概要(単位:万人、変化率は%)

	2017年	2020年				2030年				2040年			
		成長実現	ゼロ成長	2017年からの 変化率		成長実現	ゼロ成長	2017年からの 変化率		成長実現	ゼロ成長	2017年からの 変化率	
				成長実現	ゼロ成長			成長実現	ゼロ成長			成長実現	ゼロ成長
全国	6,720.4	6,732.9	6,577.3	0.2	-2.1	6,553.2	6,080.3	-2.5	-9.5	6,195.2	5,459.9	-7.8	-18.8
北海道	266.4	262.7	255.9	-1.4	-3.9	242.6	223.4	-8.9	-16.1	218.2	189.7	-18.1	-28.8
青森県	66.6	64.9	63.4	-2.5	-4.8	56.9	52.3	-14.5	-21.4	47.9	41.6	-28.1	-37.5
岩手県	66.6	65.6	64.1	-1.6	-3.8	59.7	55.3	-10.5	-17.0	52.5	46.4	-21.2	-30.4
宮城県	122.3	121.7	118.8	-0.5	-2.9	114.4	106.0	-6.5	-13.3	103.3	90.9	-15.5	-25.6
秋田県	50.6	48.8	47.7	-3.5	-5.8	41.5	38.2	-18.0	-24.5	34.1	29.7	-32.7	-41.3
山形県	58.3	57.3	56.1	-1.7	-3.8	51.6	48.1	-11.4	-17.5	45.1	40.1	-22.5	-31.1
福島県	100.0	98.0	95.7	-2.1	-4.4	88.0	81.2	-12.1	-18.8	76.5	67.0	-23.6	-33.1
茨城県	151.9	151.3	147.6	-0.4	-2.8	142.8	131.9	-6.0	-13.2	130.0	113.5	-14.4	-25.2
栃木県	104.8	104.9	102.4	0.2	-2.2	100.3	92.8	-4.3	-11.4	92.8	81.7	-11.4	-22.1
群馬県	103.7	103.5	101.1	-0.2	-2.5	99.0	91.8	-4.5	-11.5	91.4	80.4	-11.8	-22.5
埼玉県	394.2	396.5	387.3	0.6	-1.8	394.7	366.1	0.1	-7.1	380.2	334.1	-3.5	-15.3
千葉県	333.2	335.3	327.5	0.6	-1.7	331.8	307.6	-0.4	-7.7	317.9	279.2	-4.6	-16.2
東京都	796.3	810.4	793.1	1.8	-0.4	845.4	789.8	6.2	-0.8	851.7	759.3	7.0	-4.7
神奈川県	495.5	500.2	489.0	0.9	-1.3	500.3	464.8	1.0	-6.2	481.4	423.5	-2.8	-14.5
新潟県	119.6	118.4	115.9	-1.0	-3.1	109.6	102.0	-8.4	-14.7	98.6	87.5	-17.5	-26.8
富山県	56.4	56.0	54.8	-0.8	-2.8	52.8	49.5	-6.4	-12.4	48.5	43.4	-14.0	-23.2
石川県	61.8	61.5	60.3	-0.4	-2.4	59.2	55.5	-4.1	-10.2	55.6	49.8	-10.1	-19.5
福井県	42.2	41.8	41.0	-0.8	-2.7	39.4	37.0	-6.5	-12.4	36.4	32.6	-13.8	-22.6
山梨県	44.1	43.4	42.4	-1.5	-3.7	39.8	36.8	-9.6	-16.4	35.3	31.0	-19.9	-29.7
長野県	111.6	111.1	108.7	-0.5	-2.6	105.2	97.9	-5.7	-12.2	96.7	85.7	-13.3	-23.2
岐阜県	106.8	106.1	103.8	-0.6	-2.8	100.2	93.2	-6.2	-12.7	91.9	81.4	-13.9	-23.8
静岡県	197.3	196.4	192.0	-0.5	-2.7	187.1	173.8	-5.2	-11.9	173.4	153.1	-12.1	-22.4
愛知県	412.0	417.5	408.4	1.4	-0.9	422.4	393.7	2.5	-4.4	412.3	365.8	0.1	-11.2
三重県	94.7	94.4	92.3	-0.3	-2.6	90.2	83.6	-4.8	-11.8	83.5	73.5	-11.8	-22.4
滋賀県	74.3	75.0	73.3	1.0	-1.3	74.6	69.5	0.5	-6.5	71.8	63.5	-3.4	-14.5
京都府	136.0	136.0	132.8	0.0	-2.4	132.1	122.2	-2.9	-10.1	124.0	108.6	-8.8	-20.2
大阪府	457.7	460.3	449.4	0.6	-1.8	450.1	416.9	-1.7	-8.9	422.9	370.3	-7.6	-19.1
兵庫県	277.3	278.4	271.5	0.4	-2.1	269.0	248.3	-3.0	-10.5	251.0	218.8	-9.5	-21.1
奈良県	64.7	64.0	62.4	-1.0	-3.6	59.1	54.3	-8.7	-16.1	52.8	45.7	-18.3	-29.4
和歌山県	47.2	47.1	45.9	-0.3	-2.9	43.6	40.0	-7.7	-15.2	39.5	34.3	-16.4	-27.3
鳥取県	29.7	29.5	28.8	-0.8	-2.9	27.8	25.8	-6.5	-12.9	25.8	22.9	-13.1	-22.7
島根県	35.5	35.2	34.4	-0.9	-3.0	33.0	30.8	-7.2	-13.4	30.6	27.4	-13.7	-22.9
岡山県	97.7	98.3	95.9	0.6	-1.8	96.5	89.5	-1.2	-8.3	92.5	81.7	-5.2	-16.4
広島県	146.7	147.7	144.2	0.7	-1.7	145.2	134.7	-1.0	-8.2	139.4	123.0	-5.0	-16.2
山口県	68.6	67.9	66.2	-0.9	-3.4	63.7	58.8	-7.1	-14.3	58.7	51.5	-14.3	-24.9
徳島県	37.2	36.6	35.7	-1.5	-4.0	33.8	31.1	-9.1	-16.4	30.3	26.4	-18.4	-28.9
香川県	49.2	49.2	48.0	0.0	-2.4	47.5	43.9	-3.5	-10.7	44.6	39.2	-9.4	-20.3
愛媛県	68.2	67.6	65.9	-0.9	-3.5	63.0	58.0	-7.6	-15.0	57.3	50.0	-16.0	-26.7
高知県	36.3	35.5	34.7	-2.1	-4.3	32.3	29.9	-11.0	-17.6	28.7	25.3	-20.8	-30.3
福岡県	265.0	267.3	260.7	0.9	-1.6	265.0	245.1	0.0	-7.5	257.4	226.3	-2.9	-14.6
佐賀県	43.5	43.2	42.3	-0.6	-2.7	40.9	38.1	-5.9	-12.4	38.3	34.1	-12.0	-21.6
長崎県	68.4	67.4	65.7	-1.4	-3.9	61.3	56.5	-10.3	-17.3	55.1	48.3	-19.4	-29.3
熊本県	91.4	90.9	88.8	-0.6	-2.8	86.2	80.0	-5.7	-12.5	81.1	72.0	-11.3	-21.3
大分県	58.6	58.2	56.8	-0.8	-3.2	54.7	50.6	-6.8	-13.8	50.8	44.8	-13.3	-23.6
宮崎県	56.1	55.2	54.0	-1.6	-3.9	50.7	47.0	-9.6	-16.2	46.3	41.0	-17.5	-27.0
鹿児島県	82.5	80.8	78.8	-2.0	-4.4	73.6	67.8	-10.7	-17.8	66.7	58.5	-19.1	-29.1
沖縄県	71.8	73.5	71.8	2.4	0.0	74.6	69.3	3.9	-3.4	74.1	65.7	3.3	-8.4

注:「成長実現」:成長実現・労働参加進展シナリオ、「ゼロ成長」:ゼロ成長・労働参加現状シナリオ

図表2 都道府県別就業者数の概要 (単位:万人、変化率は%)

	2017年	2020年				2030年				2040年			
		成長実現	ゼロ成長	2017年からの 変化率		成長実現	ゼロ成長	2017年からの 変化率		成長実現	ゼロ成長	2017年からの 変化率	
				成長実現	ゼロ成長			成長実現	ゼロ成長			成長実現	ゼロ成長
全国	6,530.4	6,565.3	6,400.0	0.5	-2.0	6,365.8	5,808.0	-2.5	-11.1	6,024.3	5,244.6	-7.7	-19.7
北海道	257.6	255.2	248.2	-1.0	-3.7	235.0	213.2	-8.8	-17.2	211.8	182.4	-17.8	-29.2
青森県	64.1	63.4	61.7	-1.1	-3.7	55.5	50.3	-13.4	-21.5	46.9	40.4	-26.8	-37.0
岩手県	65.2	64.1	62.5	-1.6	-4.0	58.2	53.2	-10.6	-18.4	51.4	44.9	-21.1	-31.1
宮城県	118.6	118.4	115.4	-0.2	-2.7	111.1	101.4	-6.3	-14.5	100.8	87.8	-15.0	-26.0
秋田県	49.1	47.9	46.6	-2.6	-5.1	40.6	36.9	-17.3	-25.0	33.5	28.9	-31.9	-41.2
山形県	57.0	56.0	54.7	-1.8	-4.1	50.4	46.2	-11.7	-19.0	44.1	38.8	-22.5	-31.9
福島県	97.6	95.6	93.2	-2.1	-4.5	85.7	78.0	-12.2	-20.1	74.8	64.8	-23.4	-33.6
茨城県	147.7	148.0	144.1	0.2	-2.5	139.2	126.6	-5.7	-14.3	127.1	109.8	-14.0	-25.7
栃木県	102.1	102.7	100.0	0.6	-2.1	97.7	89.0	-4.3	-12.8	90.5	78.7	-11.3	-22.9
群馬県	101.4	101.5	99.0	0.1	-2.4	96.7	88.3	-4.6	-12.9	89.4	77.8	-11.8	-23.3
埼玉県	382.5	385.6	375.8	0.8	-1.7	381.9	348.2	-0.1	-8.9	367.9	319.4	-3.8	-16.5
千葉県	323.9	326.2	317.9	0.7	-1.8	321.0	292.5	-0.9	-9.7	307.4	266.8	-5.1	-17.6
東京都	772.6	784.8	766.1	1.6	-0.8	816.2	746.5	5.6	-3.4	822.3	720.8	6.4	-6.7
神奈川県	481.1	486.9	474.8	1.2	-1.3	485.7	442.6	1.0	-8.0	468.1	406.2	-2.7	-15.6
新潟県	115.9	116.4	113.7	0.4	-1.9	107.4	98.5	-7.4	-15.1	96.8	85.0	-16.5	-26.7
富山県	55.0	54.9	53.7	-0.1	-2.4	51.7	47.6	-6.1	-13.5	47.6	42.0	-13.6	-23.7
石川県	60.5	60.3	58.9	-0.4	-2.6	57.8	53.2	-4.5	-12.0	54.3	48.0	-10.2	-20.7
福井県	41.4	41.0	40.1	-0.8	-2.9	38.6	35.6	-6.5	-13.9	35.8	31.7	-13.5	-23.4
山梨県	42.9	42.5	41.4	-1.1	-3.5	38.9	35.4	-9.5	-17.5	34.6	30.0	-19.5	-30.1
長野県	109.0	108.8	106.3	-0.2	-2.5	102.6	94.1	-5.9	-13.7	94.4	82.7	-13.4	-24.1
岐阜県	104.3	104.1	101.6	-0.2	-2.6	97.9	89.6	-6.1	-14.1	90.0	78.7	-13.7	-24.5
静岡県	192.4	192.5	187.7	0.0	-2.4	182.4	166.8	-5.2	-13.3	169.0	147.5	-12.2	-23.3
愛知県	401.8	409.8	399.8	2.0	-0.5	412.6	377.8	2.7	-6.0	402.9	352.6	0.3	-12.3
三重県	93.0	92.6	90.3	-0.4	-2.9	88.1	80.3	-5.3	-13.6	81.6	71.0	-12.2	-23.6
滋賀県	72.7	73.1	71.2	0.5	-2.0	72.5	66.4	-0.3	-8.7	70.0	61.1	-3.8	-15.9
京都府	132.2	132.2	128.8	0.0	-2.6	127.5	116.2	-3.5	-12.1	119.8	103.8	-9.4	-21.5
大阪府	442.1	449.4	437.8	1.6	-1.0	437.1	398.4	-1.1	-9.9	411.5	356.3	-6.9	-19.4
兵庫県	269.4	271.1	263.8	0.6	-2.1	260.9	237.1	-3.1	-12.0	244.1	210.4	-9.4	-21.9
奈良県	62.8	62.3	60.6	-0.8	-3.5	57.3	51.8	-8.8	-17.5	51.3	44.0	-18.3	-30.0
和歌山県	46.4	45.9	44.6	-1.1	-3.8	42.4	38.3	-8.7	-17.4	38.5	33.1	-17.1	-28.7
鳥取県	29.1	28.8	28.1	-0.9	-3.3	27.0	24.8	-7.1	-14.8	25.1	22.1	-13.7	-24.1
島根県	35.0	34.4	33.7	-1.7	-3.9	32.1	29.5	-8.3	-15.8	29.8	26.3	-14.8	-24.8
岡山県	95.0	96.3	93.9	1.4	-1.1	94.1	86.0	-0.9	-9.5	90.2	78.7	-5.1	-17.1
広島県	142.7	144.8	141.1	1.5	-1.2	141.5	129.2	-0.8	-9.5	135.8	118.4	-4.9	-17.0
山口県	66.8	66.4	64.6	-0.5	-3.2	61.9	56.3	-7.4	-15.8	57.0	49.4	-14.7	-26.0
徳島県	36.1	35.8	34.8	-0.8	-3.4	33.0	29.9	-8.6	-17.1	29.8	25.7	-17.5	-28.9
香川県	47.7	47.8	46.6	0.2	-2.4	45.9	41.8	-3.8	-12.4	43.2	37.5	-9.5	-21.4
愛媛県	66.3	65.7	63.9	-0.9	-3.6	61.0	55.4	-7.9	-16.5	55.6	48.0	-16.1	-27.6
高知県	34.9	34.6	33.8	-0.9	-3.3	31.3	28.6	-10.2	-18.1	27.9	24.3	-20.1	-30.5
福岡県	255.6	260.9	253.9	2.1	-0.7	257.6	234.6	0.8	-8.2	250.4	217.8	-2.1	-14.8
佐賀県	42.5	42.1	41.1	-1.0	-3.4	39.8	36.5	-6.4	-14.3	37.3	32.8	-12.3	-22.8
長崎県	66.4	65.6	63.8	-1.3	-3.9	59.6	54.1	-10.3	-18.6	53.6	46.6	-19.3	-29.9
熊本県	88.5	88.8	86.6	0.4	-2.1	83.9	76.7	-5.1	-13.3	78.9	69.2	-10.8	-21.7
大分県	57.1	56.6	55.1	-1.0	-3.6	52.9	48.2	-7.3	-15.6	49.3	42.9	-13.8	-24.9
宮崎県	55.0	53.8	52.4	-2.2	-4.6	49.3	45.0	-10.3	-18.1	45.1	39.4	-18.0	-28.3
鹿児島県	80.0	78.7	76.6	-1.6	-4.3	71.6	65.1	-10.5	-18.7	65.0	56.5	-18.8	-29.5
沖縄県	69.1	71.3	69.5	3.1	0.5	72.4	66.2	4.7	-4.2	72.3	63.3	4.6	-8.4

注:「成長実現」:成長実現・労働参加進展シナリオ、「ゼロ成長」:ゼロ成長・労働参加現状シナリオ

労働政策研究報告書 No.204

再家族化する介護と仕事の両立支援

— 2016年改正育児・介護休業法とその先の課題 —

令和2年3月刊行

担当：池田心豪

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

2016年改正（2017年1月施行）の育児・介護休業法における仕事と介護の両立支援制度の改定を踏まえて、今後のさらなる仕事と介護の両立支援の課題を明らかにするため、介護離職や家族介護者の就業実態を調査する。

研究の方法

アンケート調査

- 調査対象：2000年4月以降に家族の介護を経験し、次の条件のいずれかに該当する男女

- ①現在介護をしており、現在の年齢が20～69歳の者
- ②すでに介護を終了しており、要介護状態終了時点の年齢が20～69歳の者

※同居だけでなく、別居や施設での介護も含む。

- 調査方法等

- ①抽出：調査会社保有の登録モニターから、指定した回収条件を満たすようにサンプルを抽出し、指定した回収数になるまでモニターに回答依頼を行う。また、そのために対象者の属性を把握するスクリーニング調査を行う。
- ②調査票の配付・回収：インターネットを使用してブラウザ等の画面で質問の回答を得る。

- 回収数 4,000件

研究期間

平成29～令和元年度

研究担当者

池田心豪 主任研究員

主な事実発見

- (1)【両立支援制度と働き方の離職抑制効果】法定の両立支援制度の相関関係をコントロールすると介護休業制度に有意な離職抑制効果がある。
- (2)【改正育児・介護休業法の浸透状況】改正法を知っている介護者は今後の就業継続見込みが高い。だが、改正法の認知割合は高いといえず、介護休暇や短時間勤務、所定外労働免除の制度理解が浸透しているとはいえない。
- (3)【介護への関わり方と勤務時間短縮ニーズ】短時間勤務や所定外労働免除の背景には、入浴・食事・排泄等の日常的介助を家族が担うことを望ましいとする意識がある（図表1）。だが、要介護者の自立を重視する意識の広がり、そのニーズを下げている（図表2）。
- (4)【働く介護者のウェルビーイングと離職意向】現在就業している介護者の離職意向について「続けられない」という人と「わからない」という人は傾向が異なっており、「わからない」という人はうつ傾向があったり、相談相手がいなかったりという課題がある。
- (5)【配偶関係と就業継続見込み】有配偶者は要介護者との関係、家族・親族による相談、私生活を話せる職場の雰囲気、就業継続見込みに影響しているが、無配偶者は仕事の時間に合った介護サービスや、自分以外に同じ仕事を担当する人の有無が就業継続見込みに影響している。
- (6)【若年介護者の結婚問題】30代、40代での介護発生は女性の結婚確率を有意に低下させる。介護施設の利用は、女性のみならず、男性の結婚確率にもプラスで有意な影響を与えている。

図表1 家族と外部の専門家の望ましい介護役割

	すべて家族	家族中心	家族と専門家が半分ずつ	専門家中心	すべて専門家	N
入浴・食事等の日常生活	19.5%	22.5%	14.3%	23.5%	20.1%	671
買い物や通院等の外出	37.3%	27.1%	12.8%	12.4%	10.4%	671
入退院等の手続き	43.2%	30.6%	10.9%	8.6%	6.7%	671
治療方針の判断	31.6%	30.0%	15.6%	13.3%	9.5%	671
相談相手	22.5%	34.9%	24.9%	11.3%	6.4%	671

図表2 要介護者とのかわり方別 短時間勤務とその必要性の有無割合 —家族と外部の専門家の介護役割意識別—

		短時間勤務の有無				短時間勤務の必要性有無		
		短時間勤務している	していない	所定労働時間不定	N	必要ある	必要ない	N
全体	献身的	17.2%	66.5%	16.3%	209	26.6%	73.4%	139
	自立重視	7.8%	77.5%	14.7%	423	18.0%	82.0%	328
日常生活の介護								
家族主義	献身的	23.7%	63.4%	12.9%	93	44.1%	55.9%	59
	自立重視	6.3%	81.6%	12.1%	174	14.8%	85.2%	142
中立	献身的	21.7%	60.9%	17.4%	23	21.4%	78.6%	14
	自立重視	9.0%	76.1%	14.9%	67	25.5%	74.5%	51
脱家族主義	献身的	9.7%	71.0%	19.4%	93	12.1%	87.9%	66
	自立重視	8.8%	74.2%	17.0%	182	18.5%	81.5%	135

家族主義：「すべて家族」「家族が中心」 脱家族主義：「すべて専門家」「専門家中心」 中立：「半分ずつ」
 献身的：不自由がないように何でも手助けする 自立重視：なるべく手助けしないで要介護者自身にさせる

政策的インプリケーション

仕事と介護の両立支援は、労働時間管理(休暇・休業、勤務時間短縮)や介護サービス(在宅、施設)、健康管理、経済的支援等のハードウェアと、上司・同僚や家族との人間関係、相談相手・情報提供元のようなソフトウェアに分けられる。介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能にするためには、ハードだけでなくソフトの支援も重要である。今後はシングル介護者の増加により、ハードの整備が一層切実になる。だが、人手不足や財政制約によってハードを拡充できない場合には、ハードとソフトをどのように組み合わせて効果的な支援ができるか、検討を重ねる必要がある。

政策への貢献

育児・介護休業法の見直し等、仕事と介護の両立支援政策を検討する上での基礎資料となりうる。

関連の研究成果

- 調査シリーズ No.200 『家族の介護と就業に関する調査』(2020年)
- 調査シリーズ No.153 『介護者の就業と離職に関する調査』(2016年)
- 労働政策研究報告書 No.170 『仕事と介護の両立』(2015年)
- 労働政策研究報告書 No.73 『介護休業制度の利用拡大に向けて—「介護休業制度の利用状況等に関する研究」報告書—』(2006年)

ディスカッションペーパー 20-04 労働協約を通じた派遣労働者の賃金決定

—スウェーデンの事例から

令和2年3月刊行

担当：西村 純、前浦穂高

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」

研究担当者

- 西村 純 副主任研究員
- 前浦穂高 副主任研究員

研究の目的

スウェーデンにおける派遣労働者の賃金決定のルールを明らかにし、得られた知見から労使による自主的なルール形成を考える際に重要だと思われることを指摘する。

主な事実発見

第一に、スウェーデンでは労働者派遣法において定められている正規雇用と非正規雇用の均等待遇のルールについて、労働協約による逸脱が認められている。そして実際に労働協約が締結され、法律の規定とは異なるルールが定められている。

研究の方法

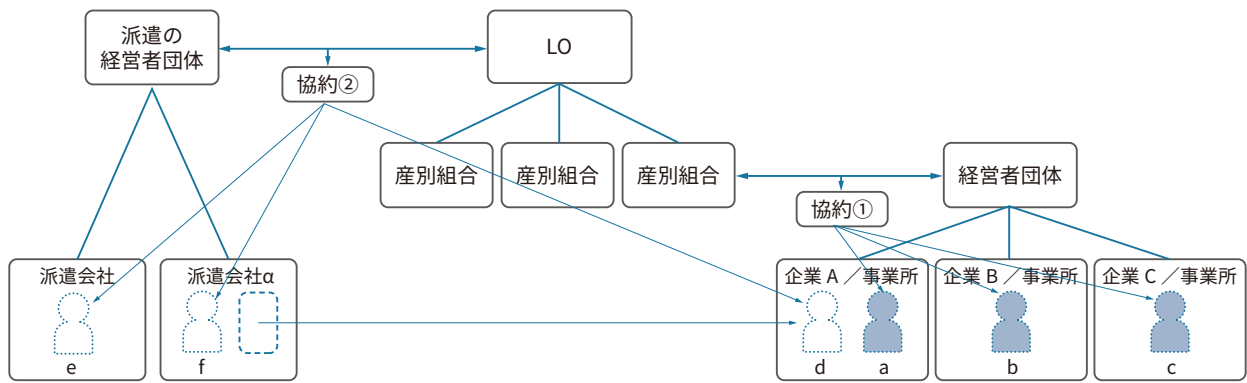
文献調査、聞き取り調査、研究会の開催

第二に、その際の労働者側の協約締結当事者はナショナルセンターであるLOとなっている。図表1のように、派遣先企業の労働者に適用される労働協約は産別協約（協約①）である一方で、派遣労働者には全国協約（協約②）が適用されている。労働者派遣が民間に開放された93年から10年たたないうちに、ナショナルセンターは労働協約を締結し、派遣労働者の活用にかかわるルールを定めている。産業横断的なルールを作ることで、労働市場に一律のルールを適用することに取り組んだわけである。

研究期間

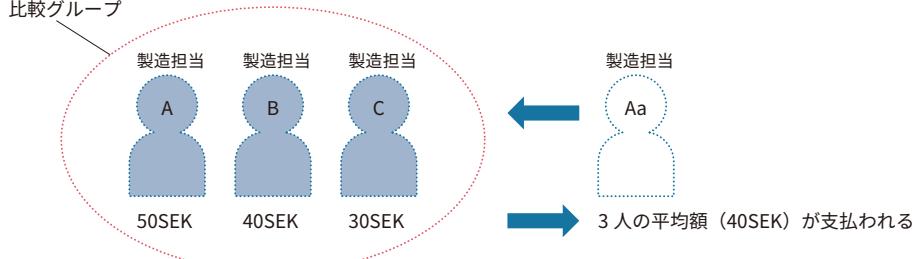
平成30～令和元年度

図表1 派遣労働者に適用される労働協約と派遣先社員に適用される労働協約



出所：ヒアリング調査より作成。

図表2 労働協約のルール（GFLルール）



※網掛が派遣先の労働者、白抜きが派遣労働者。

出所：ヒアリング調査より筆者作成。

第三に、実際に派遣労働者の賃金は、労働者派遣法の規定ではなく労働協約のルールに基づいて決められている。派遣労働者の協約適用率は97%となっている。このことから、多くの派遣労働者の賃金は、協約のルールに基づいて決定されていることが分かる。

第四に、ブルーカラーにおける派遣労働者の賃金は、労働協約のルール（GFLルール）に基づき決められている。具体的には、派遣労働者が派遣される派遣先企業における比較対象グループの社員の平均賃金が、派遣労働者の賃金となる（図表2）。その際、比較対象グループは、派遣先企業の社員の担当する職務ではなく、派遣先企業の職場を単位として設定されている。ここから、労組のナショナルセンターと派遣元の経営者団体が締結する労働協約を通じて、派遣労働者の賃金が、派遣先企業の賃金制度や賃金水準に基づいて決められていることが分かる。

第五に、比較対象グループの平均賃金を派遣労働者の賃金としているため、派遣労働者の賃金と同じ仕事を行っている派遣先の社員の賃金を上回ることがある。こうした賃金の逆転現象について、派遣先企業の組合員から組合に対して苦情が出ることがある。その際、組合は、正社員と派遣労働者の雇用保障の程度が異なることを理由に、その状況を受け入れるよう派遣先企業の組合員を説得している。

政策的インプリケーション

日本におけるインプリケーションとして、労使による自主的なルール形成を考える際に重要だと思われることを指摘する。

第一に、ルールの作成において、関係当事者の負担の低減を考慮するようなルールを検討することが重要であると思われる。スウェーデンでは、労使間の交渉や折衝、および、ルールの履行確認にかかる負担を低減するようなルールが形成されている。具体的には、比較グループの設定から職務という要素を取り除くことで、派遣労働者と同じ仕事に従事する社員を探し、確定する際に生じる交渉や折衝の手間を省いている。このように、職務やその内容に固執しない関係当事者の負担を減らすようなルールの設計を検討するのの一つの手だと思われる。

第二に、事業の特徴に基づいて、ルールを形成するレベルを検討することも重要であると思われる。本稿の内容から、正社員は産業レベルで対応するのに対し、派遣労働者は全国レベルで対応するという違いが見られた。その違いを生み出す背景には、労働者派遣業の特徴が考慮されていることがあげられる。派遣会社は様々な業種に労働者を派遣しており、それゆえ派遣労働者は特定の業種にとどまらず、複数の産業にまたがって派遣される。もし産業レベルでルールを設定すると、派遣先の産業が変わる場合、異なるルールが

適用されることになる。派遣会社の事業の進め方や派遣労働者の働き方を加味して、正社員に適用される交渉体制に固執することなく、適切なレベルで自主的なルール設計を行うことを検討しても良いと思われる。

第三に、自主的なルールを作成し、運用できる環境を労使当事者が構築することが重要であると思われる。例えば労使で合意したルールの履行確保を担保できるような体制の整備、また、その前提として、企業内で対等な関係で労使が議論できるような体制の確保などであり、これらの整備がなければ、自主的なルール設定による労働条件決定は、困難になると思われるからである。

政策への貢献

- 労働政策の効果的、効率的な推進にかかわる基礎的情報の提供

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）

調査シリーズ No.192

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 2018

(第5回子育て世帯全国調査)

令和元年10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

本調査は、2011年、2012年、2014年と2016年に
行われた第1回、第2回、第3回と第4回「子ども
のいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調
査」(略称: 子育て世帯全国調査) に続く第5回調査
である。

子育て世帯の生活状況と保護者の就業実態などを調
査し、今後の保護者の仕事に対する支援策のあり方等
を検討するための基礎資料を収集することが主な目的
である。

研究の方法

- ①調査対象の母集団: 末子が18歳未満のふたり親世帯またはひとり親世帯(全国)(※いずれも核家族世帯に限らず、親族との同居世帯を含む)
- ②調査方法: 訪問留置き回収法
- ③標本数: ふたり親世帯2,000 ひとり親世帯2,000
- ④標本抽出方法: 住民基本台帳から層化二段無作為抽出
- ⑤調査期間: 2018年11月～12月(原則として11月1日時点の状況を調査)
- ⑥有効回収数: 1,974票
(内訳) ふたり親世帯1,267票、母子世帯653票、父子世帯54票、その他世帯0票
- ⑦有効回収率(世帯計): 49.4%

研究期間

平成29～令和3年度

研究担当者

周 燕飛 主任研究員

主な事実発見

■ 母子世帯の貧困率は5割超え、13%が「ディープ・プア」世帯

可処分所得が厚生労働省公表の貧困線を下回っている世帯の割合は、母子世帯では51.4%、父子世帯では22.9%、ふたり親世帯では5.9%となっている。可処分所得が貧困線の50%を満たさない「ディープ・プア(Deep Poor)」世帯の割合は、母子世帯が13.3%、父子世帯が8.6%、ふたり親世帯が0.5%である(図表1)。

■ 子どもが小さい家庭よりも、子どもが大きい家庭の母子世帯は困窮している

母子世帯の場合、子どもの年齢が高い世帯ほど、経済的困窮度が高い。暮らし向きが「大変苦しい」と回答した母子世帯の割合は、末子が「0～5歳」層では21.4%、「6～11歳」層では23.0%、「12～14歳」層では27.9%、「15～17歳」層では29.4%となっており、末子の年齢上昇とともに、経済的困窮を感じている世帯の割合が上昇傾向にある。

■ 父親の就業時間が60時間超えの場合、母親のフルタイム就業率が顕著に低下

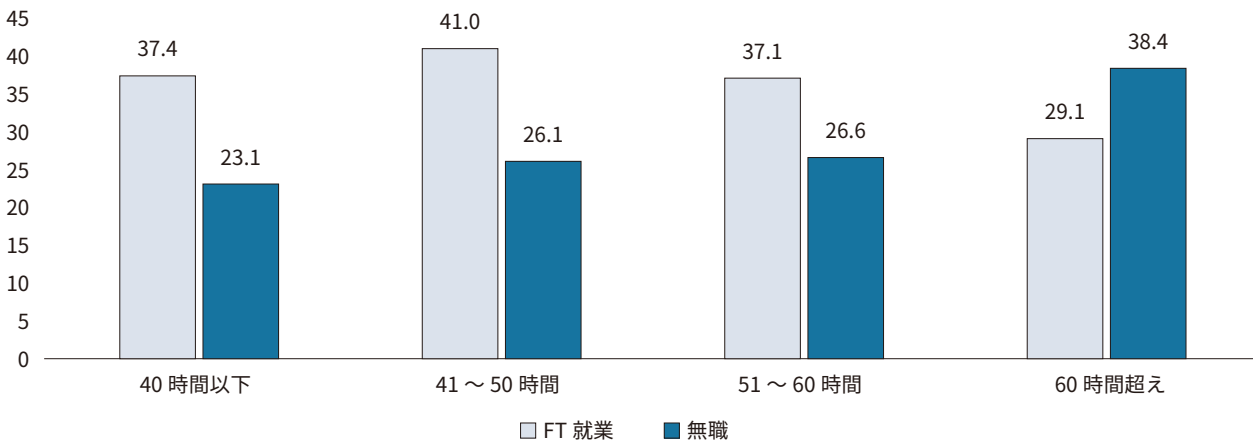
ふたり親世帯の場合、夫の週あたり就業時間が60時間を超えると、妻のフルタイム(FT)就業率が顕著に低下する。夫の週あたり就業時間が60時間以下であれば、妻のFT就業率がおおむね4割前後で推移

図表1 相対的貧困率

	ディープ・プア率 (可処分所得 < 貧困線の50%)			貧困率 (可処分所得 < 貧困線)			UK基準貧困率 (可処分所得 < 貧困線の120%)		
	母子世帯	父子世帯	ふたり親世帯	母子世帯	父子世帯	ふたり親世帯	母子世帯	父子世帯	ふたり親世帯
第1回(2011)	16.7	0.0	2.2	46.6	2.2	10.7	62.6	13.3	18.7
第2回(2012)	9.1	0.0	0.2	44.8	3.3	7.2	58.7	10.0	14.2
第3回(2014)	19.5	9.4	1.0	57.0	28.1	7.7	65.3	37.5	13.9
第4回(2016)	13.2	4.3	0.2	47.0	10.6	6.2	61.4	14.9	11.8
第5回(2018)	13.3	8.6	0.5	51.4	22.9	5.9	61.7	40.0	11.3

※不詳を除いた集計値である。貧困線は厚生労働省の公表値(2012と2015年名目値)通り、単身世帯では122万円、2人世帯では173万円、3人世帯では211万円、4人世帯では約244万円である。

図表2 夫の就業時間数別、妻のFT就業率と無職率(%)



しているのに対して、60時間を超えると、妻のFT就業率が3割に急落している(図表2)。

■ **離別父親の44%は子どもとの交流が「全くない」**

過去の1年間、非同居父親と子どもとの面会や会話等交流の頻度は、「年に数回以上」の割合は、母子世帯の離別父親が37.3%、ふたり親世帯の単身赴任父親が93.8%である。離別父親の44.2%は子どもとの交流が「全くない」状態であり、そのうち離婚5年以上の離別父親の半数以上(51.6%)が子どもと交流なしの状態である。

■ **母子世帯では娘よりも息子は学業不振が深刻**

小中高校生の第1子が学校での学業成績が「(まあまあ)良好」(4点以上)である割合は、母子世帯33.0%、父子世帯36.7%、ふたり親世帯46.0%である。ふたり親世帯の場合、4点以上の良い学業成績を挙げている子どもの割合は、小学生も中学生も、男子(息子)も女子(娘)も同じく4～5割程度となっている。一方、母子世帯の場合、娘は息子より学業成績が明らかに良い。その差は小学生の段階では5ポイントほどであるが、中高生の段階になると18ポイントまでに広がっている。

■ **「金銭的支援」の拡充を望むふたり親世帯が増加し、全体の8割弱に**

育児と就業を両立する上で、拡充してほしい公的支援についてたずねると、「児童手当の増額」、「乳幼児医療費助成期間の延長」、「職業訓練を受ける際の金銭的援助」、「年少扶養控除の復活」といった「金銭的援助」の拡充を望む保護者ももっとも多く、そのいずれかを選択した保護者の割合は、母子世帯79.2%、父子世帯76.9%、ふたり親世帯78.6%となっている。ふたり親世帯は「金銭的支援」を選ぶ割合が、前回調査より5ポイントも上昇し、母子世帯と並ぶ8割前後の水準となっている。

政策的インプリケーション

- ①「ディープ・プア」世帯や、子どもが大きい家庭の母子世帯に対する支援をさらに検討する必要がある。
- ②父親の就業時間は60時間超えや不規則である場合、母親の無職率が上昇する。女性の就業を促進するためには、父親の働き方も変える必要がある。

政策への貢献

子育て世帯への就業・経済支援のあり方において、本調査研究の結果が貴重な基礎資料となる。

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.159 『子育て世帯の追跡調査(第2回:2015年)―生活変化を4年間追跡―』(2016年)
- 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)
- 資料シリーズ No.146 『子育て世帯のウェルビーイング―母親と子どもを中心に―』(2015年)
- 調査シリーズ No.115 『子育て世帯の追跡調査(第1回:2013年)―2011・2012年調査との比較―』(2014年)
- 労働政策研究報告書 No.159 『子育てと仕事の狭間にいる女性たち―JILPT子育て世帯全国調査2011の再分析―』(2013年)
- 調査シリーズ No.109 『子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査2012(第2回子育て世帯全国調査)』(2013年)
- 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)

調査シリーズ No.196 女性活躍と両立支援に関する調査

令和2年3月刊行

担当：池田心豪

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

2016年施行の女性活躍推進法と2017年施行の育児・介護休業法の企業・従業員への浸透状況を把握し、今後の女性労働政策の課題を検討する。

研究の方法

- アンケート調査（企業・従業員）
- 調査対象：全国の常用労働者30人以上の企業15,000社。
※企業規模別に「30-99人」「100-299人」「300人以上」の3層に分けて、各層について日本標準産業分類に基づく16大産業注の構成比（平成26年「経済センサス」に基づく産業構成比）となるよう、各層5,000社ずつ抽出
注：厚生労働省「雇用均等調査」と同じ設計になるよう考慮した。
- 従業員調査：調査対象となった企業に勤務する新人（平成29年入社）または20・30代の正社員。
※「30-99人」は男女2名ずつ計4名、「100-299人」と「300人以上」の企業は男女4名ずつ計8名に配布を依頼

- 回収：
（企業）
30-99人 784票（15.7%） 100-299人 989票（19.8%）
300人以上 1281票（25.6%）
（従業員）
30-99人 2598票 100-299人 5874票 300人以上 8187票

研究期間

平成30～31年度

研究担当者

池田心豪 主任研究員

主な事実発見

現在の日本企業における女性活躍状況は、産業ごとに概ね4グループに分けられる。
第1グループは、製造業や建設業が代表的であるが、女性の採用に課題のある産業である。このグループは、女性管理職比率が低く、女性の昇進がない企業の割合も高いが、そもそも常用労働者に占める女性比率が低く、管理職候補となる女性人材のプールを拡大することが課題。

図表1 企業調査（300人以上企業のみ）産業別 数値目標を定めた取組み（複数回答）

グループ	1) 女性社員の採用に関すること	2) 女性社員の継続就業・職場風土に関すること	3) 長時間労働に関すること	4) 女性社員の配置に関すること	5) 女性社員の育成や教育訓練に関すること	6) 女性社員の評価に関すること	7) 女性社員の登用に関すること（女性管理職比率を含む）	8) 女性社員の多様なキャリアパスに関すること	9) 男女社員の賃金格差に関すること	10) その他	無回答
1	鉱業、採石業、砂利採取業 (1)	100.0%	-	-	-	-	100.0%	-	-	-	-
	建設業 (38)	55.3%	21.1%	15.8%	13.2%	13.2%	10.5%	34.2%	13.2%	7.9%	7.9%
	製造業 (203)	49.3%	11.8%	12.8%	11.3%	10.3%	3.0%	44.8%	5.4%	0.5%	18.7%
	電気・ガス・熱供給・水道業 (4)	75.0%	25.0%	50.0%	-	-	-	50.0%	-	-	-
	学術研究、専門・技術サービス業 (30)	53.3%	10.0%	13.3%	10.0%	3.3%	-	53.3%	6.7%	-	6.7%
	運輸業、郵便業 (68)	41.2%	11.8%	14.7%	7.4%	5.9%	2.9%	36.8%	5.9%	-	22.1%
2	卸売業 (65)	33.8%	10.8%	20.0%	3.1%	10.8%	3.1%	49.2%	7.7%	3.1%	16.9%
	小売業 (116)	34.5%	14.7%	24.1%	12.9%	14.7%	5.2%	50.9%	10.3%	2.6%	20.7%
	金融業、保険業 (57)	8.8%	8.8%	8.8%	15.8%	26.3%	1.8%	84.2%	15.8%	-	8.8%
	不動産業、物品賃貸業 (17)	52.9%	23.5%	29.4%	11.8%	35.3%	5.9%	35.3%	11.8%	5.9%	11.8%
3	宿泊業、飲食サービス業 (30)	33.3%	26.7%	20.0%	16.7%	13.3%	13.3%	70.0%	10.0%	6.7%	3.3%
	生活関連サービス業、娯楽業 (35)	14.3%	17.1%	22.9%	8.6%	17.1%	5.7%	40.0%	5.7%	2.9%	34.3%
	教育、学習支援業 (85)	35.3%	14.1%	9.4%	4.7%	10.6%	1.2%	83.5%	3.5%	-	2.4%
	医療、福祉 (234)	7.3%	23.5%	18.8%	4.7%	8.1%	4.7%	36.8%	6.0%	2.6%	2.1%
	複合サービス事業 (51)	11.8%	15.7%	7.8%	3.9%	9.8%	3.9%	72.5%	5.9%	-	15.7%
4	情報通信業 (33)	36.4%	12.1%	24.2%	-	12.1%	3.0%	66.7%	6.1%	3.0%	-
	サービス業（他に分類されない）(66)	33.3%	15.2%	19.7%	19.7%	15.2%	3.0%	53.0%	12.1%	3.0%	1.5%
	合計 (1133)	30.6%	15.9%	16.8%	9.0%	11.7%	4.0%	51.1%	7.5%	1.9%	0.9%

第2グループは、小売業や金融・保険業が代表的であるが、女性の登用に課題がある。このグループは常用労働者に占める女性比率も女性管理職比率も中程度。

第3グループは、医療・福祉業や宿泊・飲食サービスに典型的だが、常用労働者に占める女性比率と女性管理職比率がともに高い。これらの産業では、既に女性登用が十分に進んでいて、女性活躍推進法の枠組みでは課題が見いだせていない可能性がある。

第4グループは女性比率も女性管理職比率も中程度であり、登用に課題があるという意味では第2グループに近いが、情報通信業のように、長時間労働の問題が女性活躍を阻害している。

政策的インプリケーション

女性活躍推進法の枠組みが最も適用しやすいのは第2グループだが、すべての産業で女性活躍が進むためには他の3グループに適した政策も重要。女性活躍推進法の枠組みが最も適用しやすいのは第2グループだが、すべての産業で女性活躍が進むためには他の3グループに適した政策も重要。

政策への貢献

女性活躍推進法 2019 年改正の基礎資料として活用された。

関連の研究成果

- 調査シリーズ No.169『企業の人材活用と男女のキャリア』（2017年）

調査シリーズ No.200

家族の介護と就業に関する調査

令和2年3月刊行

担当：池田心豪

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

2016年改正（2017年1月施行）の育児・介護休業法における仕事と介護の両立支援制度の改定を踏まえて、今後のさらなる仕事と介護の両立支援の課題を明らかにするため、介護離職や家族介護者の就業実態を調査する。

研究の方法

アンケート調査

- 調査対象：2000年4月以降に家族の介護を経験し、次の条件のいずれかに該当する男女

- ①現在介護をしており、現在の年齢が20～69歳の者
- ②すでに介護を終了しており、要介護状態終了時点の年齢が20～69歳の者

※同居だけでなく、別居や施設での介護も含む。

- 調査方法等

- ①抽出：調査会社保有の登録モニターから、指定した回収条件を満たすようにサンプルを抽出し、指定した回収数になるまでモニターに回答依頼を行う。また、そのために対象者の属性を把握するスクリーニング調査を行う。

- ②調査票の配付・回収：インターネットを使用してブラウザ等の画面で回答を得る。

- 回収数 4,000件

研究期間

平成29～令和元年度

研究担当者

池田心豪 主任研究員

主な事実発見

- (1)要介護状態発生から介護終了までの離職率を両立支援制度の有無別に比較すると、介護休業制度「あり」は「なし・わからない」に比べて、介護期間が3年を超えても離職率が高くない。勤務先の制度において介護休業を分割取得できる場合は特に離職率が低い。
- (2)所定外労働免除や短時間勤務制度・フレックスタイム制・時差出勤制度がある場合も介護期間が3年を超える場合の離職率は「なし・わからない」に比べて低い。介護期間「3年超」で短時間勤務をする割合は、介護の疲労やストレスがある場合に高い(図表1)。

図表1 介護の健康への影響の有無別 現在の短時間勤務の有無とニーズ

	短時間勤務の有無				短時間勤務の必要性		
	短時間勤務している	短時間勤務していない	所定労働時間不定	N	必要ある	必要ない	N
▼介護による肉体的疲労あり							
3年以内	19.1%	68.5%	12.3%	162	34.2%	65.8%	111
3年超	24.2%	62.6%	13.2%	190	35.3%	64.7%	119
▼なし							
3年以内	7.3%	79.0%	13.7%	219	6.9%	93.1%	173
3年超	7.5%	73.2%	19.3%	228	7.8%	92.2%	167
▼介護による精神的ストレスあり							
3年以内	15.3%	72.3%	12.4%	242	25.7%	74.3%	175
3年超	19.5%	66.0%	14.5%	256	27.8%	72.2%	169
▼なし							
3年以内	7.2%	78.4%	14.4%	139	4.6%	95.4%	109
3年超	8.0%	72.2%	19.8%	162	6.8%	93.2%	117
▼介護による病気やケガあり							
3年以内	33.3%	52.4%	14.3%	63	60.6%	39.4%	33
3年超	30.9%	56.8%	12.3%	81	32.6%	67.4%	46
▼なし							
3年以内	8.2%	78.9%	12.9%	318	12.0%	88.0%	251
3年超	11.3%	71.2%	17.5%	337	16.7%	83.3%	240

政策的インプリケーション

介護の長期化にともなう離職を効果的に抑制するためには、仕事と介護の時間配分だけでなく、介護者の健康にも目を向けて両立支援を整備することが重要。

政策への貢献

育児・介護休業法の見直し等、仕事と介護の両立支援政策を検討する上での基礎資料となりうる。

関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.204 『再家族化する介護と仕事の両立』(2020年)
- 調査シリーズ No.153 『介護者の就業と離職に関する調査』(2016年)
- 労働政策研究報告書 No.170 『仕事と介護の両立』(2015年)
- 労働政策研究報告書 No.73 『介護休業制度の利用拡大に向けて―「介護休業制度の利用状況等に関する研究」報告書一』(2006年)

※労働政策研究報告書 No.204 は本調査シリーズのデータを詳細に分析したものである。

資料シリーズ No.223

過重負荷による労災認定事案の研究 その1

令和2年3月刊行

担当：池添弘邦

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

本研究は、過労死・過労自殺等の業務上災害が、なぜ、どのようにして発生するのかを、労働や職場の視点、すなわち職務遂行や職場管理等の社会科学的視点から明らかにすることを目的とする。具体的には、労働時間の長さに着目しつつも、その背景には様々な、職場・業務の事情や物理的・心理的負荷が複雑に絡み合っており、過労死・過労自殺等の過重労働が生じていると考えられるところ、個別事案における労働災害発生の主な要因を明らかにしようと試みるものである。

研究の方法

独立行政法人 労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所 過労死等防止調査研究センターが保有する資料を基に調査研究を行った。下記研究担当者は、①上記資料を基に作成されたデータベースに依拠した定量的な労災認定事案全体の傾向把握、②発症年代・職種、時間外労働時間数を考慮して一定の基準で抽出した脳・心臓疾患事案の事例分析、③若年層の精神障害事案（かつ生存事案）における記述内容の質的分析（業務負荷に関する被災者本人の問題認識と、職場の上司・同僚等の事実認識・評価を照らし合わせ、事案の経過における被災者の業務負荷や職場の状況についての把握と分析）を行った。

※なお、以下では、脳・心臓疾患事案を「脳心事案」と、精神障害事案を「精神事案」と表記する。

研究期間

平成30年度

研究担当者

池添弘邦 主任研究員
高見具広 副主任研究員

主な事実発見

「第1章 脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災認定事案の研究」では、「研究の方法」に示した①②に

ついて調査研究を行った。

定量的検討からは以下の知見が得られた。

性別では、脳心事案では男性の割合が非常に高い。精神事案では反対に、女性の割合が男性の半分ほどにまで高くなっている。

業種別では、脳心事案では「運輸業・郵便業」、「卸売業・小売業」、「製造業」、「建設業」、「宿泊業・飲食サービス業」、「医療・福祉」の、精神事案では、「運輸業・郵便業」、「卸売業・小売業」、「製造業」、「医療・福祉」の割合が高い。

職種別では、脳心事案では、「輸送・機械運転従事者」、「専門的・技術的職業従事者」、「販売従事者」、「サービス職業従事者」、「管理的職業従事者」、「事務従事者」の、精神事案では、「専門的・技術的職業従事者」、「販売従事者」、「サービス職業従事者」、「事務従事者」、「生産工程従事者」の割合が高い。

脳心事案について、業種別に見た時間外労働時間との関係では、とりわけ「宿泊業・飲食サービス業」の「120時間以上」の時間外労働時間の割合が高い。また、職種別に見た時間外労働時間数との関係では、「サービス職業従事者」について「120時間以上」の割合が高い。

精神事案については、「月80時間以上の時間外労働を行った」の出現率が低いが、「30代」と「50代」の出現率が相対的に高い。業種別では、「運輸業・郵便業」、「建設業」、「宿泊業・飲食サービス業」、「生活関連サービス業・娯楽業」、「不動産・物品賃貸業」、「複合サービス事業」の割合が高く、職種別では、「輸送・機械運転従事者」、「専門的・技術的職業従事者」、「サービス職業従事者」、「管理的職業従事者」、「運搬・清掃・包装等従事者」の割合が高い。

定性的検討からは以下の知見が得られた（図表1）。

第一に、多くの事案で時間外労働時間数がかなり長く、これが過重負荷に寄与したと考えられる。

第二に、職場（構造）における被災者の位置づけからは、上長や専門家といった職責・職位の質的側面と、その立場におかれる者の業務の広範さという業務の量的増大とが相まって、過重な業務負荷をもたらしているのではないかと推察される。

第三に、被災者の性質・性格が過労死等に寄与している面があるのではないかと考えられる。

第四に、日々の勤務時間の管理について、客観的な記録媒体によって労働時間管理がなされていても過労死等が発生していることを考えれば、自己申告による労働時間管理は、過労死等発生事案に関しては方策の一つとして有益とは言えないと評価しうる可能性がある。

図表 1 第 1 章で取り上げた過労死等(脳・心臓疾患) 事案の概要

事例	属性・疾病	仕事内容・事実関係	職場構造・職場での位置づけ	勤務形態(正規・非正規、労働時間管理)	労働時間管理の方法	発症前6か月の時間外労働の状況	協定時間と実時間の状況	過半数労組の有無	既往歴(健康診断結果)
1	発症時 20 代、女性、医療・福祉、専門技術職(保育士)、小脳出血、生存。	被災者は、園児の日常的な保育の他、関連業務でも主導的役割を担っていた。発症4か月前に、同僚のパートへの変更等により、休日の研修や講演会への参加が増え始めた。この頃から、保育園でインフルエンザ等が流行し、職員不足になった結果、業務量が増大し、自宅に持ち帰って作業していた。発症前1か月前は、同僚が体調不良で10日ほど休暇を取ったため、この間被災者はリーダーの役割を担い、後輩の管理もしなければならなかった。発症直前は、園内行事のため連日残業している。発症前1か月の総労働時間数は253時間36分、時間外労働は102時間23分である。なお、同僚、家族によると、被災者は1人で仕事をしていたタイプであり、職人気質であった。仕事の手伝いなど自ら依頼せず、一人で抱え込むタイプの性格であった。	被災者は、主に3歳未満児の担当保育士として就労していた。3歳未満児のクラスには、被災者の先輩保育士が1名、後輩の保育士が5名いた。	正規。1年単位変形労働時間制。日勤。所定労働時間は1日8時間で、隔週週休2日制。	出勤簿、月間勤務表により行われているが、事業場として労働者の始業・終業時刻の把握は一切行われていない。	発症前1か月:102.4時間、発症前2か月:55.5時間、発症前3か月:34.3時間、発症前4か月:58.9時間、発症前5か月:58.7時間、発症前6か月:61.8時間。	36協定なし。	なし。	肥満、高脂血症。友人や同僚等によると、頭痛と息切れ、ふらつきなどの自訴があり、発症日も頭痛を訴えていた。
2	発症時 30 代、男性、専門技術職(保育士)、専門技術職、脳出血、生存。	被災者は、災害復旧支援のために災害現場で災害査定のため、測量、設計、積算の書類審査の各業務に従事していた。被災者は、専門家の大半を一人でこなしていた。審査件数が多く、期間の制約があった。審査書類不備への対応や指導に時間がかかった。審査書類が膨大な時間外労働が生じていた。休日でもなかった。被災者は指導的立場にあり、助言等による精神的緊張・負担が高かった。被害規模が高額な案件の審査を運らしていたことから相当なショックを受けていた。被災者が行っていた業務の労働密度は非常に高かった。被災直前は4か月余り単身赴任でホテル住まいをしていた。	主幹。所属事業場の人員は6名。被災者の下には嘱託職員が2名のみ。ただし被災時は先の町役場で勤務していた。	正規。通常の労働時間。日勤9時～18時、完全週休2日制。	自己申告による業務月報により管理。出先の職員の確認と押印を以て勤務先へ提出していた。	発症前1か月:98.0時間、発症前2か月:163.5時間、発症前3か月:143.5時間、発症前4か月:130.5時間、発症前5か月:46.0時間、発症前6か月:1.3時間。	36協定は、1日4時間、1か月20時間、1年180時間。特別事項により6回を限度に1か月30時間まで延長可能。1日の延長時間は、1か月のうち5日に限り6時間まで。被災者の時間外労働は特別事項限度時間を超えていた。	あり。なお、過労労働や割増賃金の不足について組合が特設の活動を行った実績はない。	高血圧。
3	発症時 30 代、男性、医療・福祉、専門技術職(医師)、前交通動脈からのくも膜下出血、前交通動脈瘤、高血圧性緊急症、生存。	被災者は医師として、入院・外来患者の診療・検査を担当していた。当直勤務の場合は病院に待機し外来救急の対応を行う。他に専門科の当番(平日・土日・日中・夜間の急変・急患対応)も定期的に担当していた。当番でない休日でも、患者の急変や死亡等により処置や電子カルテの記録の他、処置翌日のデータ確認のための出勤もあり、不規則な勤務であった。他病院への出張もあった。震災により近隣医療施設が甚大な被害を受けたため、救急患者が従前の2倍以上になったが、十分な医師数が確保できないため、昼夜を問わず外来・入院・救急患者の対応に追われていた。	勤務医。被災者の所属事業場の人員は982名。	正規。日勤、準夜当直勤務。	ICカード及び時間外勤務命令簿により行われている。所定労働時間は1日7時間45分、1週間38時間45分。完全週休2日制。休憩時間は実際には15分程度しかとれず、食事をしながら検査を行うこともあった。	発症前1か月:66.6時間、発症前2か月:88.4時間、発症前3か月:72.0時間、発症前4か月:63.9時間、発症前5か月:76.8時間、発症前6か月:92.4時間。	36協定は、1日5時間、1月45時間、1年360時間。6回を限度として1か月120時間まで延長可、1年990時間まで延長可。	なし。	不明。
4	発症時 30 代、男性、医療・福祉、管理職(副施設長)、急性心筋梗塞、死亡。	被災者の日常業務は、福祉施設職員の業務遂行管理業務、施設利用者への各種対応業務、施設維持管理業務、業者等との対外業務、その他総務全般業務。発症前4か月の平均労働時間数は105.9時間であり、発症2か月前と3か月前は休日が1日もなく就労している。事業主によると、被災者の仕事振りは、真面目で責任感も強く、誠実に仕事に没頭していた。	副施設長。所属事業所の人員は69名で、入所施設部門、通所施設部門、訪問介護施設部門、その他に分かれている。	正規。被災労働者は副施設長であり、事業場では管理監督者と位置付けられる。事業主は管理監督者の労働時間は管理していないとしていた。	IDカードにより労働時間を記録・管理している。	発症前1か月:90.7時間、発症前2か月:183.2時間、発症前3か月:110.9時間、発症前4か月:39.0時間(入職から発症日までの期間が4か月)	36協定の届け出なし。	なし。	高血圧症、糖尿病。
5	発症時 40 代、男性、卸小売業、営業・販売仕入れ・店長、くも膜下出血、死亡。	業務用酒類の仕入れ・販売、野菜・果物の仕入れ・陳列・販売、得意先への配達、商品の発注など店舗運営。	店長、店舗運営営業全般。家族での経営にパート従業員を加えて運営する小売店舗の店長。妻が代表取締役で、被災者はその下に位置付けられている。	正規。適用された労働時間制度なし。定休日は正月3日が日を除いてなかった。平日は6時45分に仕入れ又は配達に向かい、日曜日は店舗で8時から始業。各曜日とも20時間の閉店後は20時半頃まで用務を済ませて帰る。	タイムカード等なし。	発症1か月前:142.3時間、発症2か月前:193.2時間、発症3か月前:226.3時間、発症4か月前:227.5時間、発症5か月前:227.5時間、発症6か月前:227.5時間。	協定なしと史料。	なしと史料。	なし(健康診断受診の有無は不明)。
6	発症時 40 代、男性、卸小売業、FCコンビニエンスストア店長、心筋梗塞、生存。	コンビニエンスストア店舗の運営全般。売上金の精算、レジ接客、商品発注、売場の見直し、防犯対策、ミーティング等。	店長、FC事業主(中小事業主の特別加入者)。	事業主。そのためシフトは決まっていなかったが、原則14時から26時まで勤務。	本人の申告。事業主のため管理されていない。	発症前6か月毎月ほぼ200.0時間。アルバイトの証言では少なくとも発症前3年程度にわたり恒定的に時間外労働があり、休日が確保されていない状態。発症前2週間の時間外労働は44時間、連続勤務で休日なく、業務遂行中の休憩・休息も取っていないかった。	協定なしと史料。	なしと史料。	糖尿病、中性脂肪・LDLコレステロール・HbA1c・ヘモグロビン値の過多。
7	発症時 40 代、男性、医療・福祉、サービス職(営業)、虚血性心疾患、死亡。	被災者の勤務先は臨床・検体等各種検査を行っており、被災者は所属営業所で営業活動の他、集配やそのスケジュール作成を行っていた。休みの者の代走も行ってた。妻の申述では、日々の長時間労働、休日出勤もあり、休暇も少なかった上、欠員が生じたため長時間労働はさらに酷くなった。24時間待機体制のため、深夜・休日にもかかわらず緊急依頼があることもあり、帰宅後も作業された状態であった。発症前の6か月、夜間に医療機関へ検査物集荷が91日と、営業活動での医療機関への訪問を21日行っていたと報告された。	係長。所属事業所の人員は13名。正社員営業職が営業所長含めて7名、昼時間帯にパート3名、夜時間帯に検体集荷を行うパート3名。	正規。日勤。正社員の所定労働時間は実働7.75時間、1年単位の労働時間制を採用。所定休日は毎日曜日の他、各月で1-2日設定されるリフトオフ日を定め、営業所内でシフトを組み取得。	手書きの勤務時間管理簿に出退勤時刻を自己申告で記載する方法で、夜集荷に従事した回数や、その他付随業務に従事した回数も記載する様式。	発症前1か月:82.3時間、発症前2か月:99.1時間、発症前3か月:130.8時間、発症前4か月:134.8時間、発症前5か月:149.2時間、発症前6か月:143.8時間。	36協定は、1日4時間、1月42時間、1年320時間であり、特別事項の上限時間は、年6回を限度に1月60時間、1年450時間。発症前6か月の時間外労働は1か月あたり123時間であり協定の上限を超えている。	なし。	いずれも心電図指摘による。フルガタ症候群(投薬処方のみで終診)、高血圧症および心室性脳外収縮(高血圧薬処方)、狭心症疑い(投薬治療なし)。
8	発症時 50 代、男性、運輸業、貨物自動車運転手、脳梗塞、生存。	鶏卵の配達。事業所や農場、複数の配達先を行き来し、配達物や仕荷物の積み下ろしを行っていた。帰庫後は車両の点検と積み下ろしをしていた。	運行・整備者及びそれら代務者の下に各運転手が位置付けられ業務に従事している。	正社員と史料。就業規則には変形労働時間制の記載があるが実際には採用されていない。貨物自動車の運転手であるため、明確な勤務時間制度はなかった。週休1日制(被災者の場合基本的には土曜日)。日勤。	デジタルタイムカード。	発症前6か月間は毎月概ね240時間超から260時間。発症前2週間に休日を挟んで7日以上連続勤務を行っており、かつ、勤務中に休憩時間はなく、拘束時間(平均15時間以上)の全てが労働時間であった。	36協定はあるが被災者は業務役員ゆえ不適用とされていた。	なし。	高血圧症、糖尿病、尿蛋白陽性、虚血性変化。
9	発症時 50 代、男性、宿泊飲食サービス、管理職(総支配人)、くも膜下出血の疑い、死亡。	勤務するホテルの各部署の統括業務(集客・コスト・施設維持・物流管理の各管理、人事業務、取引先交渉など)。被災者は午前7時半に出勤し、宿泊客の見回り・見送り、事務仕事、幹部打合せを行い、午後1時半から、館内監視・点検、宿泊客出迎、事務仕事を行っていた。夕刻以降は2時半から食事作業対応の監視・応援業務を行い、後に事務処理と翌日の業務の確認を午後8時半に退社していた。妻の申述によれば、被災者は宿泊予約及び勤務シフトの状況からあまり休日を取っていないかった。	総支配人(従業員業務役員。業務執行権のない取締役)。ホテル各部署を統括しつつ、上位の業務執行権を有する取締役から指揮命令を受けて勤務。組織上上位から5番目地位。労働者性あり。	正規。従業員業務役員であったため、日々の出退勤の管理は行われていなかった。なお、実労働時間の算定は被災者使用PCの起動及び終了時刻から算出。	従業員業務役員であったため、日々の出退勤の管理は行われていなかった。なお、実労働時間の算定は被災者使用PCの起動及び終了時刻から算出。	発症前1か月:159.2時間、発症前2か月:139.1時間、発症前3か月:136.3時間、発症前4か月:145.1時間、発症前5か月:142.0時間、発症前6か月:175.3時間。	36協定はあるが被災者は業務役員ゆえ不適用とされていた。	なし。	高血圧症、尿蛋白陽性、貧血。
10	発症時 60 代、男性、心筋梗塞、死亡。	製造されたコンクリート部材の納品前検査業務。下請けが行った作業の検査・監督業務。下請けの作業状況に合わせて立ち会うため、時間外労働が増加していた。被災前6か月の時間外労働は毎月100時間を超えていた。理由は人手不足。本件被災は恒常的な長時間労働に起因する過労と評価されている。	課長級社員(定年退職後に雇用を継続していた嘱託社員)。管理監督者扱い。	非正規。所定8時から17時、週休1日制、1年単位の変形労働時間制が適用されていた。	本人の申告。被災者は管理監督者として労働時間管理は本人に任せられていた。出退勤管理は自己申告により提出するのみで勤務先は一切管理していなかった。	発症前1か月:166.0時間、発症前2か月:186.5時間、発症前3か月:191.5時間、発症前4か月:129.5時間、発症前5か月:148.0時間、発症前6か月:124.5時間。発症前2週間の継続した長時間労働。発症前1週間の時間外労働は32.5時間、発症前2週間は65.5時間。	36協定は存在するが、特別事項の限度時間は1か月200時間、被災者の時間外労働はその範囲内に収まっているが、年6回の限度を超えていた。	なし。	脳梗塞、高脂血症、高血圧症、頸椎後縦靭帯骨化症、糖尿病検査再検査、心電図検査再検査、血糖値再検査、尿酸値再検査。

※本表は、資料シリーズ p.29 以下に掲げた第 1-9 表である。

図表2 第2章で取り上げた精神障害（発病時年齢39歳以下・生存事案）の労災認定事案の例（※抜粋）

事例No	性別	年齢	業種・職種	勤続年数	事案の概要 [上段：経緯と認識、下段：疾患名、認定された出来事、時間外労働数] (※時間外労働①～⑥は、発症前〇カ月（各数字）の時間外労働数（時間）を表す）
1	男性	20代	宿泊業、飲食サービス業 サービス職業従事者	1～3年目	調理師見習。店舗異動（転居転勤）後、朝8、9時から深夜0時頃までの恒常的な長時間労働に加え、指導係の調理師から「なぜできないのか」といわれたり、ミスを問いつめられたり、叩かれたりした。朝仕事に行くのが怖くなり、何もかも投げ出してしまい気持ちから、寮で飛び降りた（自殺未遂）。店長によると、その指導係は、厳しい指導はしていたが、早く一人前になってもらいたいという一生懸命さからと認識。 適応障害 時間外労働（強）、上司トラブル（中）、転勤（中） 時間外労働（①126、②130、③148、④148、⑤95、⑥56）
2	女性	30代	不動産業、物品賃貸業 販売従事者	4～9年目	不動産営業職。休日や自宅でも資料作成する必要があり、連続勤務、長時間労働となった。過重なノルマ、上司からの人格否定の発言も負荷に。腹痛などを訴え受診。会社によると、休日勤務や持ち帰り残業は指示していない。また、売上目標はあるが、高い目標ではなく、未達成でも叱責・ペナルティがあるわけではないという。また、上司は強い言葉で叱責することもあるが、他の人にも同様に行っているという。 その他の不安障害 連続勤務（中）、時間外労働（強）、いじめ（中）、達成困難なノルマ（弱） 時間外労働（①112、②103、③110、④85、⑤94、⑥99）
3	男性	30代	卸売業・小売業 事務従事者	10年以上	マネージャー職。製品の不具合に関する取引先への対応で、数ヶ月にわたって深夜・休日勤務を含む長時間労働に。当初、本人は体調変化を気にせず、部下は「表情硬い」と異変を感じていた。病院に行こうと思った矢先に身体動かさず。会社と面談、休職に。被災者が受けていた取引先のタイトな要求、プレッシャーは、上司・同僚も事実と認識。また、被災者は優秀な社員で責任感が強く、無理をしたものと認識。 適応障害 仕事内容・量の変化（強） 時間外労働（①156、②35、③72、④122、⑤20、⑥25）

注1: 認定された具体的出来事について: 「達成困難なノルマ=8、達成困難なノルマが課された」「仕事内容・量の変化=15、仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」「時間外労働=16、1か月に80時間以上の時間外労働を行った」「連続勤務=17、2週間以上にわたって連続勤務を行った」「転勤=22、転勤をした」「いじめ=29、(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」「上司トラブル=30、上司とのトラブルがあった」
注2: 雇用形態が正社員であり、勤務先の従業員規模が10人以上の事案に限定している。また、仕事の量や質、長時間労働などが主要な負荷である事案（過重労働事案）を検討対象としている。
注3: 時間外労働数は、小数点以下を切り捨てて表示している。
※本表は、資料シリーズ p.47, 第2-3表からの抜粋である。

第五に、36協定の有無、実時間と協定時間の乖離である。36協定が存在しない事例は論外として、36協定が存在する事例では実労働時間が協定で定めた時間を超えているため、このような事案では36協定において時間外労働の上限を定めることが意味をなしていない。

「第2章 精神障害の労災認定事案における記述内容の研究」では、「研究の方法」に示した③の調査研究を行った。検討の結果、以下の知見が得られた（主な事案を抜粋して図表2に掲記）。

第一に、初期キャリアにおける仕事・職場適応局面での問題が見いだされる。ただ、労災認定事案では時間外労働時間が総じて長いことから、通常の組織適応の議論には還元できない。むしろ、職場において長時間労働を伴う仕事のやり方が当然視されていることに問題がある。

第二に、業務責任・達成義務の捉え方が焦点になる事例からは、業務分担のあり方が問われる。職場の認識では強い達成義務がなくとも被災者がノルマと感じ、心理的負荷の要因となっているケースが見られる。被災者の仕事への貢献意欲が高く、責任感が強いケースも多いほか、それが時に、周囲は頼りにならないという意識も伴い、業務を1人で抱えてしまったと周囲から認められるケースもある。

第三に、有能な社員に業務負荷が偏ったり、サポートの乏しい中で困難な業務に従事したりしたことが発病に関わる体調悪化をもたらす事例がある。キャリアを積み、能力が高いと評価されている社員であるからこそ、その心理的負荷が周囲から見えなくなっている例があることを示している。

第四に、長時間労働や夜勤は、多くの場合、睡眠不足や不眠などの睡眠の阻害を通じて、体調悪化をもたらしている。時間外労働に関しては、会社・上司の残

業命令によらず、被災者が強い業務責任や達成義務を感じたことで、長時間労働に陥った例も見られる。

第五に、体調の異変認識について、被災者においては、医療機関の受診以前より何らかの体調変化を認識していることも少なくないが、会社の上司・同僚は必ずしも異変（精神障害に関わる体調変化）として認識していなかったケースも多い。

政策的インプリケーション

「第1章 脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災認定事案の研究」のうち、定量的検討からは、発症時年代別、業種別、職種別で特に検討すべきカテゴリが示された。また、定性的検討からは、①時間外労働（長時間労働）の削減、②職位・職責に伴う過重労働の軽減、③労働者本人の性格や気質を考慮した労務管理、④勤務時間管理について、客観的な記録方法、実効性ある自己申告制の検討、⑤36協定の適正かつ実効性ある運用が示唆された。

「第2章 精神障害の労災認定事案における記述内容の研究」からは、業務に起因する精神的負荷の軽減や精神障害発症を予防するためには、会社の常識や業界の慣例にとらわれず、長時間労働の是正や適正な職務分担の在り方など、会社や上司による職場の労働環境の改善や職場風土の見直しの必要性が示唆される。

政策への貢献

過労死・過労自殺防止対策のほか長時間労働抑制など関連する諸問題の政策の企画・立案に貢献するものである。

資料シリーズ No.217

若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状③

—平成29年版「就業構造基本調査」より—

令和元年6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

若者の就業状況・キャリア・職業能力開発について整理する。また「就職氷河期世代」の状況についても併せて整理する。

研究の方法

総務省統計局「就業構造基本調査」の二次分析

研究期間

平成30年度～令和元年度

研究担当者

堀有喜衣 主任研究員
小杉礼子 研究顧問

主な事実発見

本資料シリーズの内容は多岐にわたるが、本成果の概要では「就職氷河期世代」についてのみ要点を取りまとめることとする。「就職氷河期世代」は、政策的には1993年～2004年に卒業を迎えた世代とされることが多く、本資料シリーズで活用している調査においては、調査実施時に大卒者は概ね35-46歳に、高卒

者は31-42歳に分布している。なおカッコ内は本文の図表番号である。

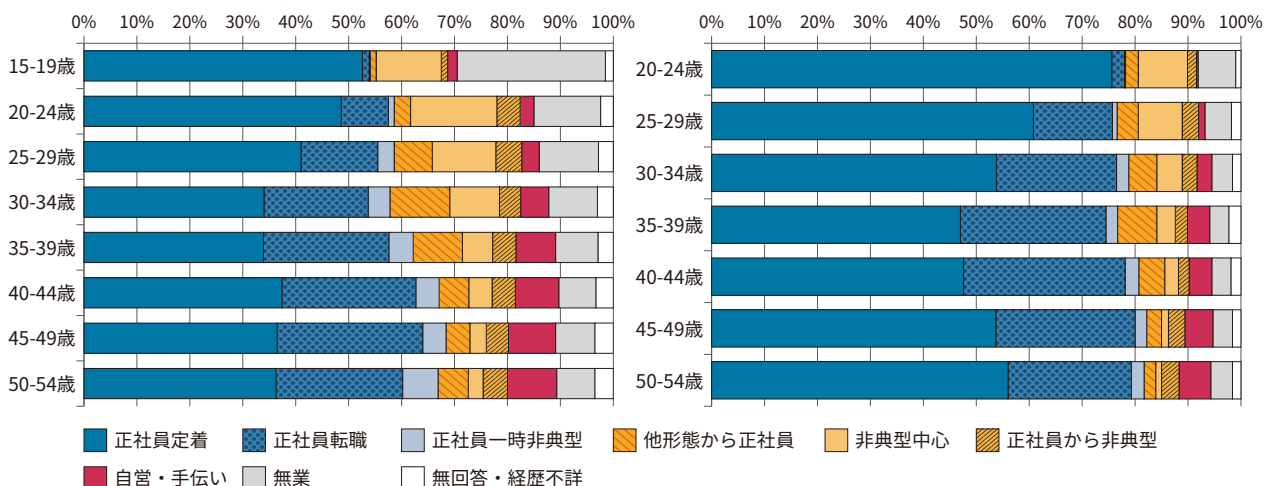
フリーターの推移を確認すると（図表2-27）、20代前半にピークを迎えてその後減少するというのはどの世代でも同じだが、景気状況によってそのタイミングは異なり、「就職氷河期世代」は正社員への移行のタイミングが遅い。むしろ35-44歳になっている「就職氷河期フリーター」（本文では「年齢超えフリーター」）は若い時期に比べて量的にかなり減少しているのだが、人口サイズが大きいため、現状では一定数はまだまとまって存在している。

次に正社員以外の雇用から正社員への移行率をみると（図表2-44）、35-39歳層、40-44歳層においても、2007年や2012年の同じ年齢層と比較して高くなっている。他方で現在フリーターである者の就業継続・転職希望を見ると（図表2-29）、35-44歳にあたる層の就業継続希望は高く、転職希望は低くなっている。先ほどの結果と考え合わせると、すでに正社員に移行できる状況にある者はかなり正社員に移行しており、「就職氷河期フリーター」においては何らかの理由があってフリーターを継続している者が一定数を占めている可能性が高い。

ところで非求職無業者数の推移についてはフリーターのように景気の影響は大きくなく、景気とは別の問題であることがうかがえる。35-44歳の非求職無業者38.9万人のうち、就業希望があるのは16.4万人である。就業希望の有無にかかわらず、求職活動をしない理由として最も多いのが「病気・けがのため」である（図表3-8、3-11）。

さて「就職氷河期世代」の非求職無業者の世帯収入についてみると、非求職無業者が世帯主の場合には年金・恩給がおよそ4割弱を占めている（図表3-23）。

図表1 性・学歴・年齢別キャリア類型（在学中、および専業主婦（夫）を除く）抜粋



図表 2 正社員のキャリア別労働時間・収入（在学中を除く、実測値）35-44 歳 抜粋

就業形態		男性		
		週労働時間（時間）	年収（万円）	時間当たり収入（円）
正社員定着	平均値	47.4	530.7	2,575
	N(人)	25,258	25,581	25,129
正社員転職	平均値	47.8	453.6	2,180
	N(人)	16,709	16,910	16,654
正社員一時非典型	平均値	47.7	380.5	1,817
	N(人)	2,266	2,306	2,257
他形態から正社員	平均値	47.9	400.7	1,904
	N(人)	4,012	4,083	3,997
合計	平均値	47.6	484.5	2,338
	N(人)	49,284	49,906	48,959

注：ウエイトバック前の実測値による。週労働時間は、「だいたい規則的に」または「年間 200 日以上」働いている場合のみ。時間当たり収入は年収 / (週労働時間 × 50 週) で求めた。

さらに非求職無業者が「子」である場合の世帯主の主な収入の種類は（図表 3-27）、「子」が 15-34 歳の若者である場合には「賃金・給料」が 7 割を占めるが、「子」が 35-44 歳になると「賃金・給料」の割合は 2 割に落ち込み、「年金・恩給」が 7 割に迫る。また世帯全体の収入額も大きく減少する（図表 3-28）。世帯主である親の年金で「就職氷河期世代」の非求職無業者と親が何とか暮らしている状況が浮かび上がる。

最後に「就職氷河期世代」は初職だけでなくその後の職業キャリアが不安定であることが指摘されている。本資料シリーズの分析結果からもそのことは裏付けられるが、男性のみ傾向を指摘する。男性の職業キャリアを見ると（図表 1）、高卒者の場合には 30-34 歳、35-39 歳、大卒者の場合には 35-39 歳、40-44 歳において、「正社員定着」割合が低く、「他形態から正社員」が多くなっている。先行世代と比べても、そして若い世代と比べても特徴的である。

新卒で正社員になれなくても後から正社員になれば問題はないようにも思われるが、キャリア別の収入の違いは大きい（図表 2）。男性の 35-44 歳の年間収入の平均は「正社員定着」が 530.7 万円であるのに対して、「他形態から正社員」は 400.7 万円とかなり差がある。初職の状況が後から正社員になった場合においても影響を及ぼし続けていることが分かる。

政策的インプリケーション

「就職氷河期世代」の 3 つの特徴を、現在正社員層、フリーター層、非求職無業者層のそれぞれについて指摘したい。

第一に、先行世代や若い世代に比べて「就職氷河期世代」は現在正社員である者であっても、正社員転職者や後から正社員になった層の割合が大きく、後から正社員になった者については正社員定着者に比べて収入も低い。

第二に、フリーターについては正社員への移行は進み、現状の人手不足の中でフリーターという人は何らかの理由があってアルバイトを継続している人も多い

ものと推測される。正社員化も重要であるが、非正規雇用の「質」の向上や雇用の安定化も期待される。

第三に、非求職無業者については課題がかなり大きいため、就労だけでなく福祉との連携や、さらには世帯全体を視野に入れた支援も重要である。就職氷河期世代は量的に多いので課題は大きいですが、続く世代でも同様の困難を抱える人が存在する。今後の日本社会の継続的な課題となる。

政策への貢献

若年者雇用政策にて活用予定。

関連の研究成果

- 資料シリーズ No.144『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状②—平成 24 年版「就業構造基本調査」より—』（2014 年）
- 資料シリーズ No.61『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状—平成 19 年版「就業構造基本調査」特別集計より—』（2009 年）

資料シリーズ No.221

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（ヒアリング調査）

令和2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

近年のわが国では、若者の職場への定着促進が重要な政策課題として位置付けられている。この課題に対して労働政策研究・研修機構（以下「JILPT」）は、若者が最終学歴の学校を卒業後初めて正社員として勤務した会社（以下「初めての正社員勤務先」）を離職した背景と離職後のキャリア形成状況を把握するため、2016年と2018年の2回に渡り、若者を対象とするWebモニター調査（アンケート調査）を実施した（調査シリーズ No.164、No.191）。さらに2018年調査では、アンケート調査回答者の中から「初めての正社員勤務先」を勤続3年以内に離職した「早期離職者」を30人選び、ヒアリング調査を実施した。本報告はこのヒアリング調査の結果をとりまとめたものである。

研究の方法

- 以下の3つの条件に該当するモニターを対象に、2018年9月にアンケート調査を依頼した。
 - ①2018年4月2日時点で20歳～33歳（1984年4月～1998年3月生まれ）。
 - ②高校、専門学校、短期大学、高等専門学校、大学、大学院修士課程を卒業・修了した。
 - ③正社員として勤務した経験が1回以上ある。
- アンケート調査の回答者から、図表1の条件に基づき「初めての正社員勤務先」を勤続3年以内に離職した早期離職者を30人選出してヒアリング調査を実施し、中学校在学時から調査時点に至るまでの長期的なキャリアについて尋ねた。

研究期間

平成30～令和3年度

研究担当者

岩脇千裕 主任研究員
大隈俊弥 統括研究員
金崎幸子 元研究所長
小杉礼子 研究顧問

主な事実発見

- 「初めての正社員勤務先」における早期離職の背景
 - 企業が正確な職業情報を提供したつもりでも入職後にミスマッチが発生した
 - 採用選考時に若者に過大な期待を抱かせる曖昧な言動があった。
 - 採用担当部門が伝えた公式情報と現場での運営とのズレ。
 - 情報の解釈の仕方が若者と企業とで異なる。
 - 若者が雇用契約の内容を確認しないまま入職した。
 - 若者の知識・経験不足に起因する根拠のない自信や思い込み。
 - 職場で法令違反や倫理的に不適切な行為が放置されていた
 - 経営資源不足・達成困難な目標設定→法令・倫理を犯しても短期的業績の達成を優先。
 - 労働者自身が職場の「空気を読んで」行為に荷担してしまう。
 - 不適切な行為をした人が有能な場合、離職されると困るため、被害者が「和を乱す」存在として扱われる。
 - 若者が通報・相談しない。
- マネジメントの不行き届きが若者の採用・育成に影響
 - 人事部門と現場とが情報を共有・協働していない。

図表1 ヒアリング調査対象者の選定基準

		正社員移行層	進路多様層
		12名(男7,女5)	18名(男10,女8)
アンケート調査回答	初職離職後1年間の状況(MA)	正社員	正社員以外。「家族の世話」のみ選択した女性を除く
	調査時の居住都道府県	東京、埼玉、千葉、神奈川、群馬、栃木、茨城	
	「初めての正社員勤務先」での勤続期間	3年以内	
	「初めての正社員勤務先」を離職してから2018年9月までの経過期間	2年超～7年以内	

図表 2 早期離職後のキャリアの 5 類型

- ① **すぐ正社員** (9人)
在職中に求職活動を行い、内定を獲得し、離職直後に正社員として転職した若者
- ② **求職・非正規を経て正社員** (3人)
離職後に求職活動を始め、1年以内に正社員として転職して1年以上勤続した若者
- ③ **正社員移行後早期離職** (3人)
離職後1年以内に正社員として転職したが2つ目の「正社員勤務先」を短期間(2週間～3ヶ月間)に離職した若者
- ④ **非正規継続** (10人)
離職後1年間に、非正規の仕事に継続的に従事した若者
- ⑤ **療養後に訓練・非正規** (6人)
離職する前後に長期間(3ヶ月～2年)療養した後、非正規の仕事または職業訓練をした若者

- 配属後の教育が現場任せで部署や上司ごとの当たり外れが大きい。
- 上司・先輩と若者間のコミュニケーション不足。
- 業務過多・人手不足で人材配置に余裕がない。
- 業務配分が属人的でお互いに助け合えない。
- 個人単位の成果主義で短期的成果を求める→上司・先輩が若者を敵視・お荷物扱い。

2. 早期離職後のキャリア形成

早期離職者の離職後のキャリアは5類型に分類できる(図表2)。これらを分ける要因は以下のとおりである。

- (1) 入職時および離職時(転職活動時)の社会変動や景況変化。
- (2) 若者本人の属性(性・学歴・居住地)。
 - 高学歴者は戦略的・主体的にキャリアを形成する傾向。
 - 都市部の大卒男性は「正社員」として転職するたびに前職での問題が改善されていく傾向。
 - 女性・非大卒・非都市部の若者は「正社員」の賃金の低さや労働条件の厳しさを背景に、非典型的なキャリアを選択する傾向。非正規職の掛け持ち、副業、独立起業、投資などでキャリアの補強を試みる人もいる。
- (3) 正社員志向の人でも一つの組織で勤め上げることを目指す人は少ない。
- (4) 「初めての正社員勤務先」で心身にダメージを受けた人は離職後のキャリア形成が困難。
 - 彼・彼女らが冷静な判断をするには、一定期間の療養と信頼できる人からの客観的な視点の提供が必要。
 - 療養せず性急に「正社員」を目指す、むしろ失業期間が長期化する恐れがある。

政策的インプリケーション

若者の不本意な早期離職を防止し安定的なキャリア形成を支援するには以下の取組が必要。

(1) 企業・職場

- 採用選考から配属後の教育まで、人事部門と現場が協働して方針・プログラムを作成・運営。
- (特に新人を配置した現場での) 人材配置・業務配分の適正化。
- 行き過ぎた成果主義の改善(チーム単位で評価・短期的成果を求めない)。
- あらゆる職階の従業員に対する「働くことのルール」「コンプライアンス」研修。
- 若者と上司・先輩、現場と人事部門とのコミュニケーション活性化。

(2) 学校・行政

- 離職を含む長期的キャリアを考えさせるキャリア教育。
- キャリア教育へ「シティズンシップ教育」「ライフ・キャリア」の視点を導入。
- 若者が自身の状況を「問題」と認識できるように啓発。
- 入職前の若者に、職場トラブル等発生時の具体的な対処法や相談窓口を案内。
- 心身にダメージを受けた若者が、家族の経済的・精神的支援を得られない場合でも、十分に療養した上で段階的に就労へと移行できるよう支援する。
- 非正規職の掛け持ち・副業等の働き方に対する労働基準の責任の所在や、個人事業主の労働者性についてルールを明確化。

関連の研究成果

- 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)』(2019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)
- 第3期プロジェクト研究シリーズ No.3 『「個人化」される若者のキャリア』(2017年)

労働政策研究報告書 No.203

求職活動支援の研究

—自律型求職活動モデルの実用可能性の検討—

令和2年1月刊行

担当：榎野 潤

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

本研究の目的は、心理学の観点から、求職活動における自律性の重要性を明らかにし、この自律性を促すための研修プログラムを開発することにある。

本研究を進めるに当たり、欧米（主にアメリカ、オランダ、フィンランドの3カ国）で精力的に行われている求職活動支援（job search interventions）の研究を参考とした。求職活動支援とは、求職者が雇用を探したり、早期に雇用の機会を得ることを支援する目的で開発された研修プログラムである（Liu, Wang, & Huang, 2014）。

そして、求職活動の自律性を促す研修プログラムを開発する手がかりとして、自律型求職活動モデル（cyclical self-regulatory model of job search process quality: Van Hooft, Wanberg, & Van Hoyer, 2013）に注目した。同モデルは処方箋モデルであり、望ましい求職活動の基準を示すものである。処方箋モデルの活用により、求職者は自身の求職行動のどこをどのように変えればよいのか、そして職員は求職者に対し、どのような支援をすればよいかが理解できるようになることが想定されている。

研究の方法

ハローワークにおける自律型求職活動モデルの実用可能性を検討する際、研修研究の枠組みのもと、アクションリサーチに準ずる方法（以下「準アクションリサーチ」という。）を採用した。研修研究とは、労働大学校における労働行政機関の担当者を対象とした研修において、研究員による研究成果を研修に反映させ、研修内容の充実を図り、その結果をさらに研究に活用していく、当機構の事業である（労働政策研究・研修機構, 2017）。

アクションリサーチの創始者である Lewin（1946）は、『実践（action）』、『研究（research）』、『研修（training）』は一つの三角形のようなものであり、どれか一つでも欠けてはならない（p.42）と述べた。そして、具体的に現場で理論を展開するには研修が必要であり、研究、研修、実践が三位一体となってアクションリサーチを進めていくことを提唱した。

本報告における準アクションリサーチの手順は次の通りである。

①研究

実験計画に基づく実証的な求職活動支援の研究は、1970年代の後半から始まったと考えられるが、これに先行する求職活動の研究、さらに、これらの研究のルーツとなる1930年前後の大恐慌時代の失業研究まで遡って調べ、失業者及び求職者の支援に関する心理学の視点を考察する。

こういった歴史を踏まえた上で、求職活動支援の研究の特徴を調べ、代表的な求職活動支援プログラムと、その研究の背景にある求職者像を検討する。

2000年代以降、自己制御理論が、求職活動及び求職活動支援の研究を統合する枠組みとなった（Kanfer et al., 2001）。自己制御理論の観点から求職活動支援を研究する意義を検討し、他の求職活動支援に関わる理論との関連性を調べる。そして、求職活動の自律性を生み出す心理的メカニズムを考察し、本研究の枠組みとなる自律型求職活動モデルを検討する。

②研修

①をもとに、自律型求職活動モデルを紹介する研修プログラムを作成し、労働大学校における職員の自主的参加による課外研修であるイブニングセッションの時間を利用して実施する。また、職業指導・紹介業務における求職者の自律性を促す「ちょっとした表現上の心がけや言葉遣いの工夫」をまとめた職業相談・紹介TIPs（労働政策研究・研修機構, 2009）を作成し、労働大学校における職員を対象とした研修コースの研修プログラムに組み込む。

③実践

本来のアクションリサーチの実践では、②で作成した研修プログラムに参加した職員が、自律型求職活動モデルを活用して、研修プログラムを実施したり、職業相談・紹介業務において同TIPsを実践することである。それから、一定の期間を置いた後、求職者のその後の就業状態などを追跡するアンケート調査を実施して、同モデルの効果を検証する。今回は準アクションリサーチであり、②で作成した研修プログラムに参加した職員を対象としたアンケート調査を実施し、研修プログラムと職業相談・紹介TIPsの有用性の評価を求め、それらの評価の結果から、ハローワークにおける自律型求職活動モデルの実用可能性を検討する。

研究期間

平成 28 ～令和元年度

研究担当者

松原 亜矢子 統括研究員
榎野 潤 副統括研究員

主な事実発見

ハローワークにおける自律型求職活動モデルの実用可能性を検討するため、労働大学のイブニングセッション¹を利用し、同モデルの考え方やノウハウを解説する2種類の研修プログラム「生保受給者の就労支援」と「就職支援研究の最前線」を実施し、アンケート調査により、ハローワーク職員である参加者を対象として、職業相談・紹介業務を進める上で、同モデルが有効かどうかを尋ねた。その結果、両研修プログラムともに、ほとんどの参加者が自律型求職活動モデルの考え方を理解し、職業相談・紹介業務を進める上で有用な情報・ノウハウを得ることができたと回答した（図表 1、2 参照）。

自律型求職活動モデルの実用可能性を検討するため、同モデルが示す望ましい求職活動の基準を、職業

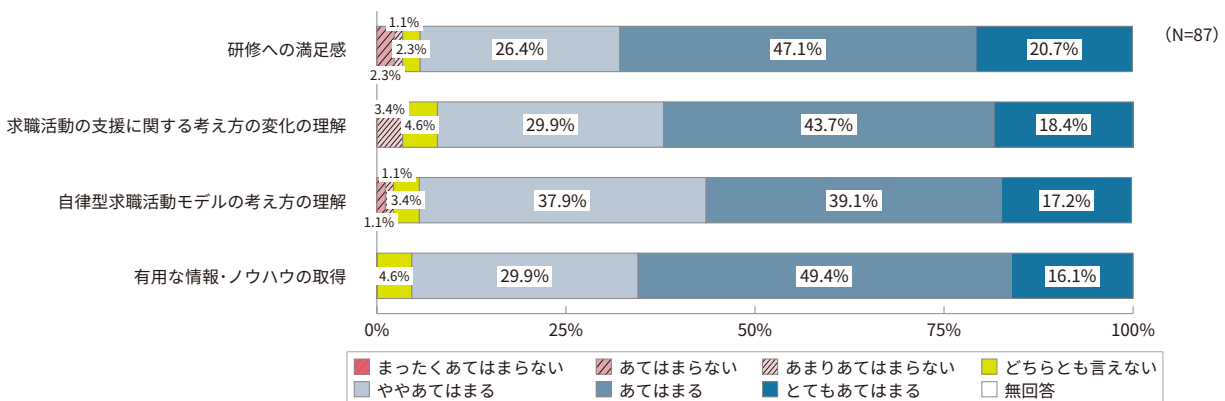
相談・紹介業務でのノウハウへと落とし込んだ職業相談TIPs¹を作成し、その評価を研修生に求めた。その結果、いずれのTIPsでも、ほぼ全員が現場で有用であると評価した（図表 3 参照）。現場での活用については、8つのTIPs中6つのTIPsで、いずれも過半数の研修生が活用は困難ではないと評価し、残りの2つのTIPsは、求職者に自身の焦りや直面している問題に気づきを促すTIPsであり、活用は困難であるという評価が過半数を超えた（図表 4 参照）。

これらの結果から、ほとんどの参加者から、自律型求職活動モデルの現場での実用可能性は、ほぼ認められたと言える。

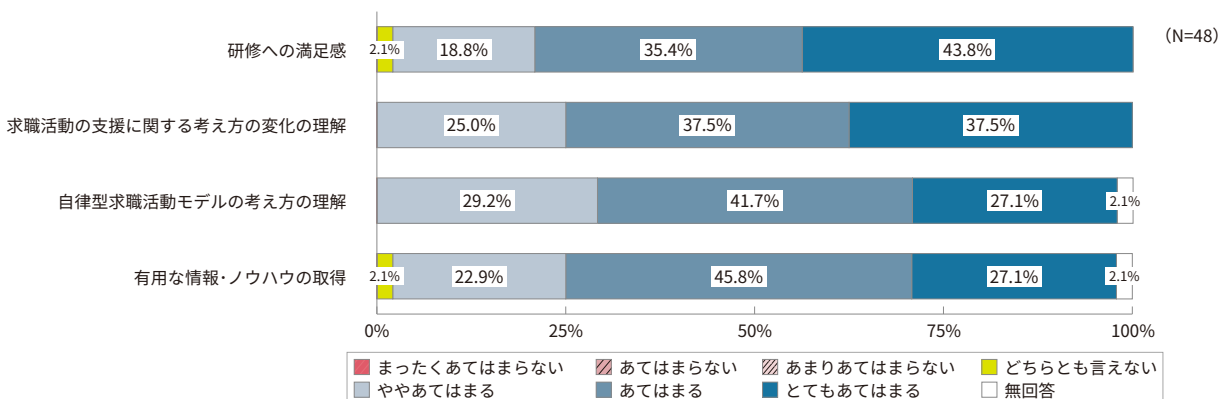
政策的インプリケーション

本研究の結果から、現場での自律型求職活動モデルの実用可能性の手応えをつかむことができた。今後の課題としては、求職者を対象とした自律型求職活動モデルに基づく求職活動支援プログラムの開発にある。このため、イブニングセッションの機会などを利用し、ハローワーク職員である研修生に協力をお願いし、求職者の立場から同プログラムを評価する機会をつくり、その結果をもとに、よりよい研修プログラムへと洗練させていくことが重要である。

図表 1 イブニングセッション「生保受給者の就労支援」の評価

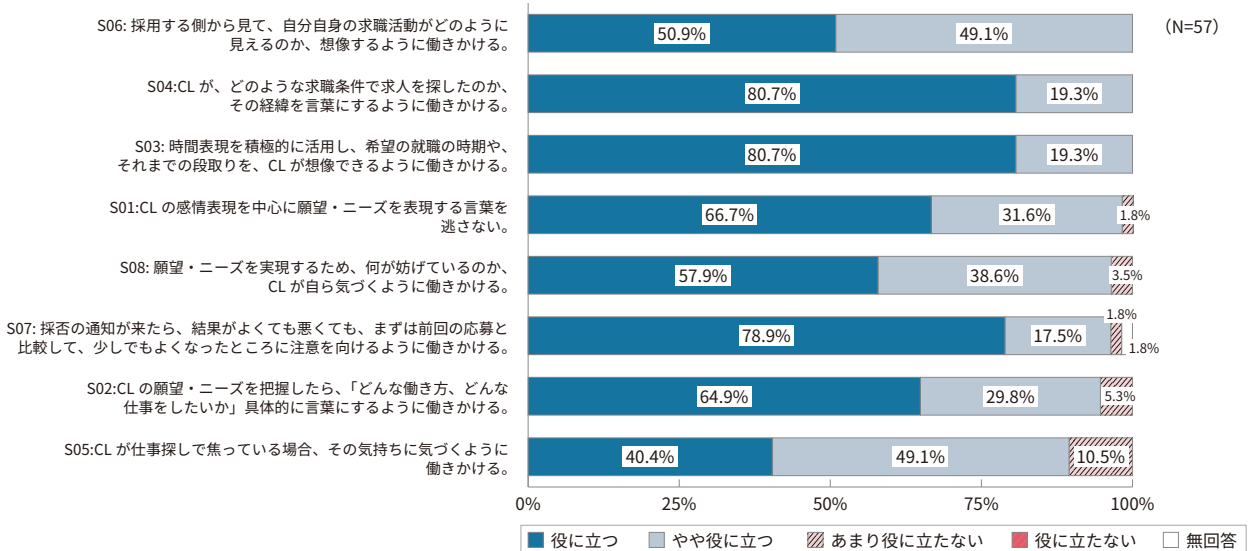


図表 2 イブニングセッション「就職支援研究の最前線」の評価

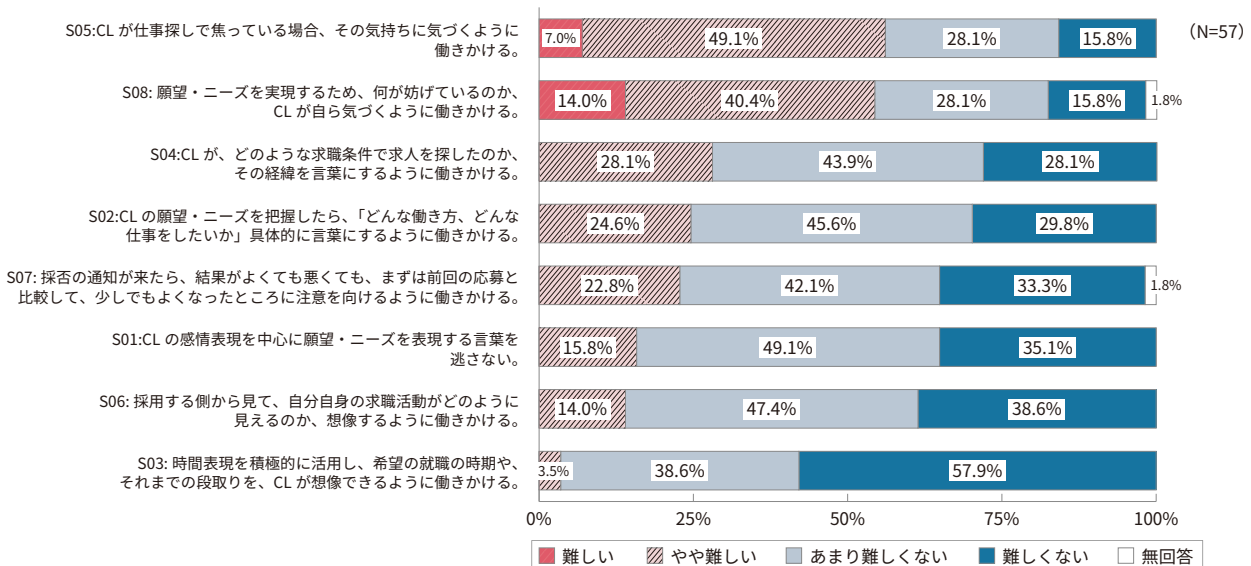


1 職業相談TIPsは、「職業相談・紹介でのちょっとした表現上の心がけや言葉遣いの工夫」（労働政策研究・研修機構,2017b:p.61）と定義され、職員が求職者とのやりとりの中で活用できる具体的なノウハウを表現しものである。

図表3 職業相談TIPsの現場での有用性



図表4 職業相談TIPsの活用の困難性



その上で、ハローワークにおける初回講習や求職活動支援セミナーなどで試行的に同プログラムを実施し、アンケート調査などを利用して、求職者から評価を収集し、プログラムの改訂を続けていく必要がある。このアンケート調査の結果がよい場合は、プログラムのマニュアルを開発し、ハローワークで広く実施できるように普及活動を進めていくことになる。

政策への貢献

求職活動支援の研究を日本に紹介することにより、次の二つの効果が期待される。まず、研修プログラムの研究開発に関わる方法論の理解を通して、この領域の研究の活性化を促すことである。そして、これまで日本ではあまり紹介されて来なかった求職活動支援に関わる理論の導入により、ハローワーク職員の現場での経験を体系的に整理し、実践的な知識として職場に効率的にノウハウを蓄積できるようになることである。

関連の研究成果

- 研修実施マニュアル Ver.1.0 『ここがポイント！求職活動マインド～希望の就職を目指して～』（2019年）
- 労働政策研究報告書 No.198 『職業相談・紹介業務の逐語記録を活用した研修プログラムの研究開発—問題解決アプローチの視点から—』（2017年）
- ディスカッションペーパー 16-05 『生活保護受給者の就労支援の研究—自己制御理論に基づく求職活動支援の研究からの考察—』（2016年）
- 労働政策研究報告書 No.107 『職業相談におけるアクションリサーチ プロジェクト研究「労働市場における需給調整機能・キャリア支援機能の強化に関する研究開発」』（2009年）
- 労働政策研究報告書 No.91 『職業相談におけるカウンセリング技法の研究』（2007年）

調査シリーズ No.201

フリースクール・サポート校等における進路指導・キャリアガイダンスに関する調査結果

令和2年3月刊行

担当：深町珠由

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

従来型の学校になじめずに不登校となった生徒の進路として存在するフリースクールやサポート校等の施設において、特に高校生に相当する年代（中学卒業後の15～19歳）の生徒に対する、キャリア支援や進路指導等の実態を明らかにすることを目的とする。

研究の方法

アンケート調査

実査期間：平成30年4月～5月

有効回答数：120校（回収率31.3%）

研究期間

平成29～令和元年度

研究担当者

深町珠由 主任研究員

主な事実発見

(1) 回答校・回答者の属性に関する特徴

- 回答校（施設）の運営主体は特定非営利活動法人（NPO法人）が4割程度で、活動名称を「フリースクール」と称する施設が半数程度あり、通所型が9割程度を占めていた。地域特性では、東京を含めた関東地方が最も多かった。2000年以降にサービス提供を開始した施設からの回答が半数以上を占めた。財政面の特徴として、「1万円～5万円未満」の入会金を設定し、月額会費が「1万円～5万円未満」かかる施設が半数程度あった。団体運営に関して財政的な支援を特に受けていない施設が半数程度あった。
- 生徒の対象年齢に制限を設けている施設は8割以上あり、年齢制限の下限は学齢期（6～7歳）を境にするとの回答が最も多く、年齢制限の上限は特に設けていないとの回答が最も多かった。施設の所属（登録）人数について、中学卒業後の15～19歳の年代の生徒が1名以上所属する施設での回答値を

平均すると19.73人、1日平均来室人数は8.24人であった。障がいのある生徒については9割以上の施設で受入実績があり、特に発達障害の様々な特徴を持つ生徒の受入が多いことが示された。

- 施設の開室日は平日中心の週5日が最も多かった。電車・バス等の公共交通機関を使って比較的近場から通うケースが最も多かった。生徒の平均在籍期間は「1年以上3年未満」との回答が5割を超えた。
 - 施設で働く人材については、少数精鋭の常勤有給スタッフの活用と、一定規模の非常勤有給スタッフの活用が進んでいた。スタッフの主な職歴として、教育職（中学・高校の教員、塾講師）が半数近くあり、一般企業勤務経験者がそれに続いた。本調査に回答したスタッフの経歴は、5年未満の経験の浅いスタッフから15年以上のベテランまで様々であった。回答者の大半は、フリースクール等への通学経験や勤務経験がなく、企業勤務経験者や教育職経験者が多かった。回答者の大半は生徒や保護者との相談業務や見学者対応を行っているが、その他にも仕事内容が多岐にわたっており、業務の多さと施設の財政面に悩みを感じていた。
 - 生徒の学校復帰に関するスタッフの考え方について、それを目標とするのではなく生徒の自主性に任せる姿勢をとるが、基礎学力は重視したいと考えていた。スタッフの学歴や学校歴、大学入試等に対する考え方を、労働政策研究・研修機構（2017）で実施した高校進路指導担当教員の回答結果と比較したところ、偏差値の高い大学が生徒の将来に有利との考え方については、高校教員が概ねそのように考えているのに対し、フリースクール等のスタッフには否定的な見解が多く、両者で大きく意見が異なっていた。生徒の個性を發揮できるような多様な入試制度に関する意見では、フリースクール等のスタッフは高校教員よりも賛成の回答が多かった。
- ### (2) 施設の具体的活動について
- 「個別の学習」（通信制高校の勉強のサポート等）は回答施設の9割以上で実施されており、「個別の相談・カウンセリング」が次に多かった。施設側が受けている個別相談の内容で最近増えているものは、発達障害に関する相談と、進路相談（進学先、就職先について）という傾向があった。相談に関する今後の課題として、外部の専門機関との連携の推進が最も多く挙げられていた。
 - 生徒が抱える様々な課題については、施設として対応ができているとの回答が9割近くに上った。施

設の教育方針や環境が合わずに途中退会する場合、その後の進路で最も多かったのが、進学や受験準備という進路であった。一方で、進学も就職もせずに自宅にいるとの回答も一定割合おり、施設を中途退会した場合の不安定な状況も示唆された（図表 1）。スタッフ側から見た保護者が抱える悩みに関する回答では、保護者が最も心配しているのは我が子の将来の自立についてであった。

図表 1 フリースクール等退会後の進路状況（複数回答）

	度数	%
上級学校への進学・受験やその準備	43	58.1
就職（アルバイト・派遣等）	27	36.5
通学も就職もせずに自宅にいる	25	33.8
他の（正規の）学校へ転・編入	22	29.7
元の学校へ戻る	21	28.4
就職（正社員）	10	13.5
得意な領域を極めるための活動・勉強に専念	9	12.2
他のフリースクールへ転校	8	10.8
ボランティアの仕事に従事	6	8.1
資格取得（学校通学を含む）	6	8.1
海外留学	4	5.4
退会後の動向はスタッフには全くわからない	4	5.4
その他	1	1.4

※無回答：3

- 卒業生への追跡調査について、実施に前向きな施設が約 7 割に上った。卒業生への支援内容で最も多く挙げられていたのは、生活上の悩み相談、進学相談、学習相談といった、様々なトピックの寄り添い型の支援であった。
- 外部機関等との連携の状況については、卒業生個人との連携や、他の NPO・ボランティア団体との連携という回答が多かった。連携の効果に対する施設側の評価は概ね高かった。人手が足りないのでやむを得ず連携で人手を補うという考えではなく、生徒への質の高い支援を目的として、連携という手段を積極的に用いていた。今後の連携にも前向きな姿勢を示す施設が大多数であった。

(3) フリースクール等における進路指導の実際

- 結論として、フリースクール等では「進路指導」や「進路相談」と銘打った指導や相談が必ずしも明示的には実施されておらず、個別対応で行われている傾向があった。進路指導の個々の項目に関して、フリースクール等での実施率は高校よりも低く、進路相談や進路指導を全く行っていない施設もごく一部に存在していた（図表 2）。一方で、各施設における進路指導の推進状況や、スタッフ自身による進路指導のあり方については、ある程度進められているとの認識に立つ施設が多かった。進路決定に関して生徒が持ちやすい課題や問題点について尋ねたところ、情報や条件の偏り、進路意識や意欲の低下が課題とし

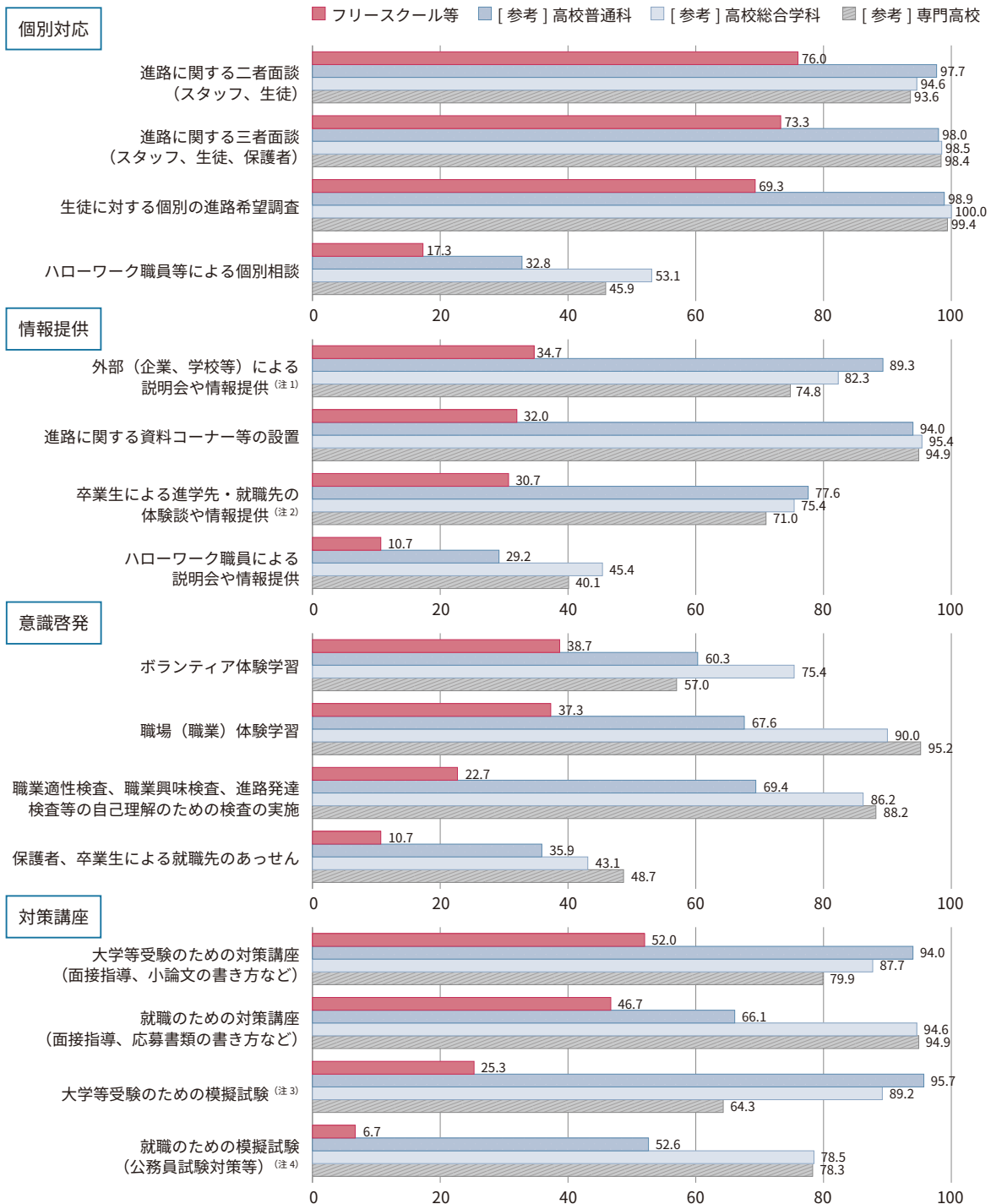
て挙げられた。さらに、進路指導における悩みとして、フリースクール等では生徒の進路選択を現実問題として考える以前に、精神面や日常生活の困難さへの対処が必要で時間がかかる点が指摘されていた。

- 大学等選びで最も重視している観点（偏差値以外）は、生徒の希望に合った大学であることと、学内のフォロー体制の充実や、交通の利便性、学費の安さといった学生自身及び家庭にとってのメリットも重視されていた。フリースクール等では生徒の多様な個性を受け止められるような入試制度が重視される一方で、卒業後の就職状況や大学で提供される学術レベル等への重視度は相対的に低く、その点は高校調査の傾向と異なっていた。
- 「適性」の概念には、「興味」や「意欲」が含まれるほか、フリースクール等では、「学力」や「得意教科科目」が「適性」に含まれると考える割合が高校教員の回答割合よりも低かった。フリースクール等での適性把握の方法は、調査や検査等のツールを利用するよりも、スタッフによる直接的な面接や観察が中心であった。適性把握の必要性については、フリースクール等も高校と同程度に認識されており、実践状況についても一定程度進んでいるとの認識が得られた。もし適性に合わない進路を選ぶ生徒がいた場合は強く指導するのではなく、本人の意向を重視した指導を行う姿勢が示されていた。
- 進路選択に対する支援や指導において今後重視したい点については、生徒の生活全般の支援や保護者との連携強化、スタッフのカウンセリング力向上といった、支援者としての総合力を向上させる取り組みが挙げられた。今後の取り組み予定として、生徒に対する基本的支援方針（自主性尊重、気持ちの受け止めや寄り添い等）を言及する施設が多かった。

(4) フリースクール等における具体的な支援事例の紹介

調査回答校の一部に協力を依頼し、補足的なヒアリング調査（サポート校、フリースクールの 2 事例）を実施した。両施設とも設立経緯や教育方針、教育内容等は大きく異なっているが、共通して確認されたことは、子ども・若者に対して、信頼関係が十分に構築された教員が柔軟な個別支援・個別指導を行っていることであった。それぞれの生徒が抱える事情に合わせて、学習や生活上の困難を乗り越えるための措置がとられていた。進路指導やキャリア支援は、必ずしも系統立って行われているわけではなかったが、信頼関係のある教員との個別相談の中に包含されて実施されていた。すなわち、日常の教育活動の中に、進路指導やキャリア支援が一体化して溶け込まれているために、進路指導・キャリア支援の実態が表面化しにくい構図になっていることが示唆された。

図表2 進路指導の各内容に関する実施割合（複数回答）



※無回答件数：本調査3、高校調査18

注1:高校調査では、「大学関係者による講演会・説明会」と「企業関係者による講演会・説明会」の2項目で尋ねていた。当グラフ上は「大学関係者による講演会・説明会」の値のみ掲載した。

注2:高校調査では、「卒業生による受験体験談や大学紹介」という表記を用いた。

注3:高校調査では、「大学等受験のための模擬試験（業者テスト）」という表記を用いた。

注4:高校調査では、「就職のための模擬試験（業者テスト：公務員試験等含む）」という表記を用いた。

政策的インプリケーション

高校生に相当する年代の生徒を指導するフリースクール等の場合、進路指導と特別に銘打ってなくても、日常の学習支援や生活支援の延長線上に、進路指導的な活動が行われていた。施設のスタッフによると、生徒も保護者も将来の進路や自立に関心を抱いているとの報告もあり、施設側も、生徒の将来の進路へ向け

た指導を重視したいとの意向も明らかとなった。進路指導に関するリソースとして、近隣のハローワーク、地域若者サポートステーション等の公的な就職支援機関との連携が有効と考えられるが、現状では、フリースクール等の施設側と、就職支援機関側においてお互いの領域に対する情報不足の側面も大きいと思われ、今後の伸びしろも多く残されていると言える。

フリースクール等は、一般的な高校と比較すると規

模も小さく、当事者である生徒や保護者でなければ具体的な様子や活動実態をなかなかうかがい知ることができない。例えば、地域の就職支援機関からフリースクール等へ積極的にアプローチすることで、フリースクール等の在校生だけでなく、施設を離れてゆく生徒（卒業だけでなく中退も）に関する情報を共有し、支援策を共に検討することで、フリースクール等の若者へのキャリア支援の充実に貢献できるのではないかと考える。さらに、新たな進路先での適応に悩む卒業生や、フリースクール等を中退する生徒に対しても、目先の進路にとらわれずに長期的な視野による人生設計を支援するという方向性で、キャリア・コンサルティングの専門人材による支援も有効ではないかと考えられる。キャリア・コンサルティングの専門人材側においても、フリースクール等というフィールドに対して、今後より一層の理解と関心をもつことが併せて必要と思われる。

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）

資料シリーズ No.226

ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング

—企業領域におけるキャリア・プランニングツールとしての機能を中心として—

令和2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

厚生労働省が2015年より推進している新ジョブ・カードは、雇用型訓練を活用する企業においては一定の実績がみられる一方、キャリア・プランニングツールとしての活用は、現時点では十分に普及しているとは言いがたい。そのため、従来から「キャリア・プラン作成補助シート」「ジョブ・カード作成マニュアル」「ジョブ・カード活用ガイド」「ジョブ・カード講習テキスト」等を作成し、普及啓発に努めてきたが、未だその活用は限定的なものに留まる。そこで、ジョブ・カードのキャリア・プランニングツールとしての機能を広くアピールしていくために、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングがどのような効果をもたらすのか、また、企業領域においていかに効果的に活用されているのか等、ジョブ・カードのキャリア・プランニングツールとしての活用について総合的に明

らかにすることを目的とした。特に、キャリアコンサルティング、セルフ・キャリアドック他の各種キャリア形成支援施策の相互の関連及びその具体的な活用実態に着目し、企業領域におけるキャリア・プランニングツールとしてのジョブ・カードの活用に伴う困難や課題を明らかにし、ジョブ・カード制度を含むキャリア形成支援施策及び企業領域のキャリア形成支援の今後の可能性を探ることを目的とした。

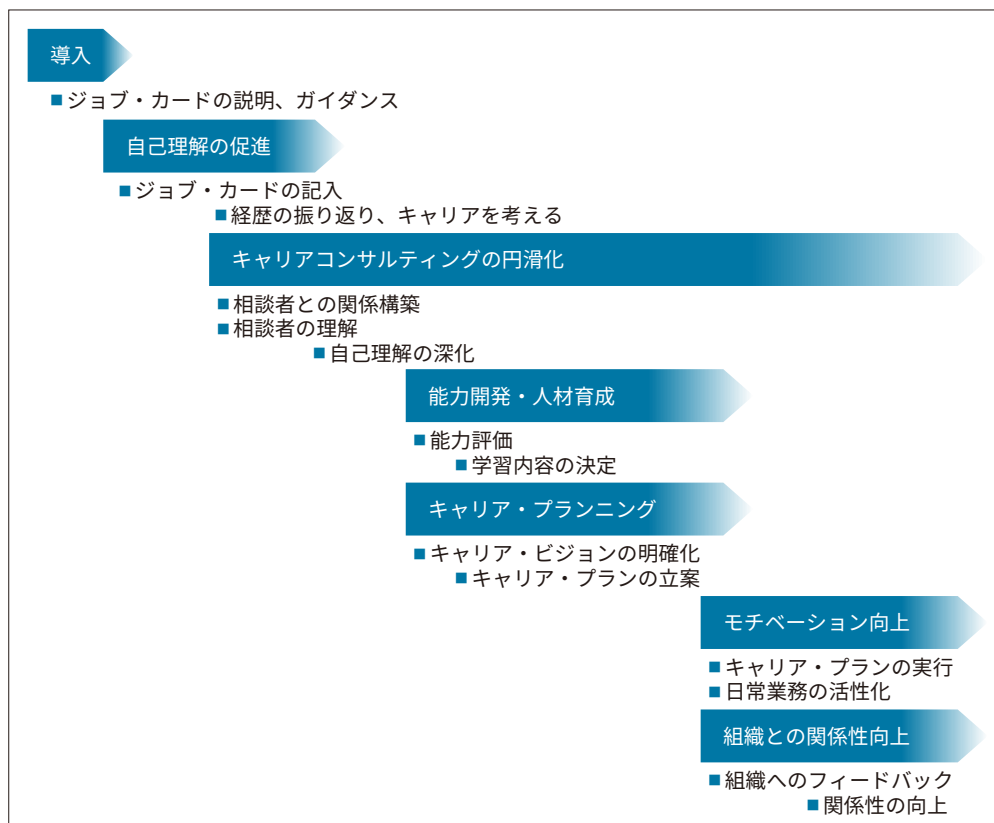
研究の方法

インタビュー調査。主にセルフ・キャリアドックその他の企業領域のキャリアコンサルティングの取り組みにおいてジョブ・カードを活用した経験を一定程度以上に有するキャリアコンサルタント15名を対象とした有識者ヒアリング。令和元年5月から7月にかけて実施した。

研究期間

令和元年度

図表1 企業領域のキャリアコンサルティングにおけるジョブ・カード活用の位置づけ



研究担当者

下村英雄 主任研究員
松原亜矢子 統括研究員

主な事実発見

1. 企業におけるジョブ・カード活用には、①自己理解の促進、②キャリアコンサルティングの円滑化、③キャリア・プランニング、④モチベーション向上、⑤能力開発・人材育成、⑥組織との関係性向上の6カテゴリを見出すことができ、キャリアコンサルティングの流れの中で位置づけて捉えることができた（図表1）。企業にジョブ・カードを導入するには、経営者及び対象従業員にその用途や意味についての丁寧な説明をしたり、キャリア形成や記入方法についてのガイダンスを実施するなど、十分な説明やガイダンスをする必要性が示された。企業におけるジョブ・カードの活用方法は単なる職業の棚卸し以上のものがあり、特に「組織との関係性向上」のための組織へのフィードバック・ツールとしての活用が認められた点は新たな可能性が示唆される。
2. 企業領域でキャリアコンサルティングの導入が進み始め、現在、多くの先進的な企業の試行錯誤の中から、企業でキャリアコンサルティングをより効果的に進めるために必要となるコンピテンシー（知識・

技能、態度）が明確になりつつあることが示された。一方で、カウンセリングスキルの向上を中心課題としつつ、ジョブ・カードの活用や、セルフ・キャリアドックの導入を推進することが、多様なスキルを併せ持つキャリアコンサルタントの育成に繋がることを示された。例えば、経験の浅いキャリアコンサルタントが熟練のキャリアコンサルタントと協働することで、カウンセリングスキル以外のスキル習得に資する振り返りの視点を得ていた。

3. 臨床心理学的な観点からキャリア課題の外在化^{*}について検討した。その結果、(1) キャリア課題の外在化の難しさとして、キャリアについて話すことがない、キャリアの話は会社に言いにくいという認識があるなど、外在化機会がないことや抵抗感の存在が明らかになった。(2) また外在化以前にキャリア意識をもつ段階にも困難さがあることが確認され、キャリア課題の外在化は発達の段階を経ていることが想定された。(3) キャリア課題の外在化の個人にとっての効果は、目標が明確になる、納得感が高まり不満が減る、より深いキャリア意識を持つなどだった。また他者や組織にとっての効果は、従業員と経営者の相互作用によるキャリア意識の高まり、組織の活性化、企業と従業員の相互理解の深まりだった。(4) その他、アセスメントの重要性等の論点についても考察を行った。

※ここでは、クライアント自身が潜在的にもつキャリア意識をクライ

図表2 企業領域でジョブ・カードを用いたキャリアコンサルティングに必要なコンピテンシー

企業内の面談に必要な能力	企業内のキャリア開発資源を利用する知識・技能 ジョブ・カードを利用できる知識・技能 キャリアコンサルタントとしてのアイデンティティ（自己概念）
職業能力開発に必要な能力	職業能力評価基準に関する知識・技能 企業へのフィードバックスキル グループアプローチスキル
キャリアコンサルティングに必要な汎用的能力	他の専門職と効果的に協働できる能力 分析力、提案力 社会情勢、労働情勢等の情報収集力 倫理観・価値観

図表3 ジョブ・カードとキャリアコンサルティング及びセルフ・キャリアドックとの関わり

①ジョブ・カードとキャリアコンサルティング	<ul style="list-style-type: none"> ■ ジョブ・カードはキャリアコンサルティングを行う際にあつた方が良い。 ■ 経験を聞くきっかけ、質問のきっかけになる。クライアントと話をするきっかけになる。 ■ クライアントとの関係構築に負担がかからない。 ■ 話の内容が整理されているため効果的な相談が可能となる。 ■ 半構造化されているため、相談のプロセス全体をコントロールしやすい。 ■ ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングは効果的である。
②ジョブ・カード本体に関する指摘	<ul style="list-style-type: none"> ■ 一定の様式が公的な施策として準備されている点が重要である。 ■ 「キャリア・プランシート」「キャリア・プラン作成補助シート」が活用しやすい。 ■ 自己分析を促し、自己理解を深める機能を果たしている。 ■ 「生涯を通じたキャリア・プランニング」のツールとして有効活用できる。 ■ 共通フォーマットとして様々なコミュニケーションのツールとなる。 ■ 振り返る機会を持たなかった人に有効。モチベーションを上げる。
③セルフ・キャリアドックとジョブ・カード	<ul style="list-style-type: none"> ■ 企業内でジョブ・カードを活用した相談の多くは、セルフ・キャリアドックで行われている。 ■ セルフ・キャリアドック、ジョブ・カード、キャリアコンサルティングは助成金によって結び付けられている。 ■ 助成金の要件改定後もセルフ・キャリアドックやキャリアコンサルティングがある程度続く等、所期の目的を一定程度達成している。 ■ 企業へのフィードバックに工夫がなされるなど、企業との関わり合いが進展している。

メントの外に表出し、可視化する過程を「キャリア課題の外在化」と呼ぶ

4. ジョブ・カードについて、キャリアコンサルティング、セルフ・キャリアドック等の各種キャリア形成支援施策との関わりで検討した結果、(1) ジョブ・カードとキャリアコンサルティングは密接な関係があり、話をするきっかけになる、関係構築に負担がかからない、相談のプロセス全体をコントロールしやすいなど、両者を組み合わせることが効果的であること、(2) ジョブ・カードは一定の様式が公的な施策として準備されている点もさることながら、自己理解を深め、キャリア・プランニングを行い得る点で有効活用でき、共通フォーマットとして様々なコミュニケーションのツールとなること、(3) セルフ・キャリアドックを通じてキャリアコンサルタントと企業との関わりが進展していること、助成金によって結びついている面はあるが、助成金の要件改訂後も一定程度は継続されている場合があり、ある程度まで所期の目的を達成していることなどが示された。

政策的インプリケーション

(1) キャリア形成支援施策全般について

ジョブ・カード、キャリアコンサルティング、セルフ・キャリアドックの各種の取り組みは、それぞれキャリア支援のツール、人材、枠組みを提供しており、いずれも所期の目的を一定程度まで達していた。特に、ジョブ・カードが無料で提供されることにより、キャリアコンサルティングで使用されるツールのミニマムを規定し、日本のキャリア形成支援施策全体の底上げに寄与している点は重視される。OECD等の国際機関における先進国のキャリアガイダンス施策の議論では、従来、主に公費によって提供されてきたキャリアガイダンスの費用を縮減すべく、民間セクターにおいてキャリアガイダンスを提供することが継続的に検討されてきた。その際、国や自治体他の公的機関が広く社会全体で利用可能なキャリアガイダンスのスキームを提供し、インフラの整備を行うことが重視されてきた。日本のキャリア形成支援施策の動向も、そうした先進各国の政策動向と軌を一にするものであり、一定の効果がみられていた。

(2) 企業領域のキャリア形成支援について

上記の動向のもと、近年、日本のキャリア形成支援施策では、個人を対象としたキャリア形成支援とは別に、企業を対象としたキャリア形成支援が推進されている。キャリア・プランニングツールとしてのジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングについても、セルフ・キャリアドックの経験の蓄積に伴って様々な可能性が指摘された。第一線のキャリアコンサルタントによって企業の課題を解決するための各種の方策が提案されているが、なかでも企業に対する有益

なフィードバックへの注力などの新たな展開がみられている。また、企業内の人材関連のデータベースとして人材情報を蓄積し、各場面で有効活用する可能性なども指摘されている。一方で、個人のキャリア形成支援と企業にメリットのあるキャリア形成支援には齟齬も感じられており、特に、企業内で従業員の相談を行うことで生じる守秘義務の問題は、厳密な法的な定めが設けられた後はより先鋭化した課題となっている。

(3) 日本の雇用環境とキャリア形成支援

90年代の個人主導のキャリア形成の動向を受けて、2001年に整備・普及が開始されたキャリアコンサルティングであるが、2015年の新ジョブ・カード制度、2016年のセルフ・キャリアドック制度と企業領域に拡大し、キャリア形成支援施策としてまとまりのある形に展開してきた。その効果は一定程度みられるが、企業内のキャリア形成支援施策は日本型雇用システムと親和性が高く（労働政策研究・研修機構、2015「企業内キャリア・コンサルティングとその日本の特質」）、比較的長期の雇用に対する期待を前提に、主に内部労働市場における調整を念頭において整備されることは改めて考慮しておきたい。従って、今後、長期雇用の前提が著しく崩れると見る場合には、企業は長期的な人材育成に対する動機を失い、キャリア形成支援の一定以上の普及拡大には困難が予想される。その場合、職業生活全体に占める転職の比重は大きくなり、外部労働市場におけるキャリア形成支援施策が改めて重要となる。今後、企業領域のキャリア形成支援施策に従来同様の関心を持ちつつも、あわせて離職者を想定したキャリア形成支援施策にも継続的に問題意識を持つ必要性が示唆される。

政策への貢献

ジョブ・カード、キャリアコンサルティング、セルフ・キャリアドック等の各種キャリア形成施策を中心に幅広く人材開発行政に資することが期待される。

関連の研究成果

- 労働政策レポート Vol.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』（2019年）
- 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.227

職業情報提供サイト（日本版 O-NET）のインプットデータ開発に関する研究

令和 2 年 3 月刊行

担当：鎌倉哲史

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

本研究は平成 29 年 3 月 28 日に働き方改革実現会議で決定された「働き方改革実行計画」に盛り込まれ、厚生労働省が令和 2 年 3 月に公開した「職業情報提供サイト（日本版 O-NET）」（以下「日本版 O-NET」という。）に関わる研究である。

職業情報の提供は、労働市場にある様々な職業や新しい仕事を「見える化」することにより、学生、求職者の進路選択や就職活動、在職者、人事担当者にとっては人事異動、人事配置、教育訓練プランの作成等に資するものである。さらに、ハローワーク、民間職業紹介事業者等のキャリアコンサルタントの方々に汎く活用いただくことで、個別の企業のみならず労働市場全体の中で、ミスマッチをなくし、人材配置の最適化、労働移動の円滑化等の効率的な実現をめざすものである。

この日本版 O-NET の構築にあたって、サイトで提供する職業情報のデータ（以下「インプットデータ」という。）を開発するため、平成 30 年度、および令和元年度の 2 か年にわたり当機構はこれまで培ってきた職業情報や職業適性に関する研究、過去の情報資産等を活かした調査研究等を実施した。

研究の方法

収集する職業情報は、主に文章で職業を記述した「職業解説」と職業に求められるスキルレベルや知識の重要度等を職業間で比較可能な数値で示した「数値情報」で構成する。

職業情報の収集にあたっては、厚生労働省・経済産業省の実務担当者を中心に外部有識者、当機構研究員で構成した「インプットデータ研究会」を設置し、職業情報を収集する約 500 職業の選定、取得する数値情報の項目及び取得方法等を決定した。

職業情報のうち職業解説については、作成にあたり外部調査機関にも委託し情報収集のための文献等調査（インターネット、参考文献等による情報収集・調査）及び関係団体、企業等への訪問ヒアリング調査を実施した。

職業の数値情報の収集では、各職業の就業者を対象とした Web 就業者調査を平成 30 年 12 月、令和元年 11 月にそれぞれ実施した。1 職業について約 60 名の就業者の回答収集を目標に調査を実施し、結果的には約 26,000 人の有効回答を得ることができた。

職業情報の収集に先立ち、日本版 O-NET の主な利用者と想定されるキャリアコンサルタント等を対象に、職業情報に対するニーズを把握するヒアリング調査を平成 30 年 6～8 月に実施した。

また、令和元年度に職業情報の収集を行う約 250 職業の選定等の参考とするため「IT 関係」、「製造関係」について業界動向、職業の変化等を把握するヒアリング調査を平成 30 年 10～11 月に実施した。

研究期間

平成 30～令和元年度

研究担当者

松原亜矢子 統括研究員

鎌倉哲史 研究員

松本真作 特任研究員

図表 1 数値情報の 7 つの情報領域

職業興味	6 項目	どのような興味の人が向いているか	全職業で共通の項目
仕事価値観	10 項目	どのような点で満足感を得やすいか	
スキル	39 項目	どのようなスキルのレベルが求められるか	
知識	33 項目	どのような知識が重要か	
仕事の性質	23 項目	どのような環境で仕事をするか	
教育と訓練	4 項目	入職前、および入職後にどの程度教育や訓練が必要か	
タスク実施率	7～24 項目	どのようなタスクを実施しているか	職業ごとに異なる項目

図表 2 職業興味 6 項目の代表的な職業（設問概要：どのような興味の人が向いているか？）

現実的	研究的	芸術的	社会的	企業的	慣習的
機械、道具を使ったり、モノ（動植物を含む）を対象とした具体的で実際の仕事や活動が好きな人。	研究や調査のような研究的、探索的な仕事や活動が好きな人。	音楽、デザイン、絵画、文学等、芸術的な仕事や活動が好きな人。	人と接したり、人に奉仕したりする仕事や活動が好きな人。	企画、立案したり、組織の運営や経営等の仕事や活動が好きな人。	定型的な方式や規則、慣習を重視し、それに従って行う仕事や活動が好きな人。
インダストリアルデザイナー	医学研究者	イラストレーター	エステティシャン	IR 広報担当	栄養士
花き栽培者	インダストリアルデザイナー	インダストリアルデザイナー	家庭裁判所調査官	経営コンサルタント	クリーニング師
義肢装具士	学芸員	映像編集者	客室乗務員	検察官	航空自衛官
航空整備士	検察官	音楽教室講師	キャリアカウンセラー / キャリアコンサルタント	広告営業	国家公務員（行政事務）
自動車整備士	細胞検査士	ジュエリーデザイナー	言語聴覚士	公認会計士	自動車教習指導員
船舶機関士	情報工学研究者	ネイリスト	検察官	中小企業診断士	司法書士
造園工	バイオテクノロジー研究者	フラワーショップ店員	助産師	フランチャイズチェーン・スーパーバイザー	鉄道運転計画・運行管理
大工	ファンドマネージャー	フラワーデザイナー	ハンバーガーショップ店長	放送ディレクター	電車運転士
農業技術者	分析化学技術者	メイクアップアーティスト	保健師	保健師	入国警備官
録音エンジニア	薬学研究者	録音エンジニア	麻薬取締官	ホテル・旅館支配人	ハンバーガーショップ店長

主な事実発見

2 年にわたり訪問等調査と Web 就業者調査等の実施により約 500 の職業について職業解説と数値情報を作成し厚生労働省に情報提供した。職業解説は、職業ごとに具体的な職務の内容、入職経路、労働条件の特徴等について記述するとともに、関係団体、関係資格について掲載している。数値情報は、図表 1 の項目についてその職業の就業者アンケート調査結果から平均値等を算出して職業固有の情報としている。図表 2 では、Web 就業者調査結果から職業興味の 6 項目で特に平均値が高かった代表的な職業を例示する。

政策への貢献

厚生労働省が開発・運営する日本版 O-NET のサービス提供にあたって、当機構で収集した職業情報（インプットデータ）がコンテンツとして活用される。

関連の研究成果

- 資料シリーズ No.203 『仕事の世界の見える化に向けて—職業情報提供サイト（日本版 O-NET）の基本構想に関する研究—』（2018 年）

資料シリーズ No.228

職業分類作業部会報告 II

—厚生労働省編職業分類・分類項目表の見直し—

令和 2 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)(以下「職業分類」という。)は改定から8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年計画で改定を進めている(図表1)。

4年計画の3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(以下「作業部会」という。)を設置し、主に分類項目表の見直し作業を行った。

分類項目表の改定案については、6労働局に対してヒアリング調査(以下「ハローワークヒアリング調査」という。)を実施し、労働局及びハローワークの意見を踏まえつつ、作業部会で議論を実施した。

研究期間

令和元年度

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

(1) 大分類項目

日本標準職業分類での統計の表示を妨げない範囲で、職務の類似性よりも、求職者・求人者にとっての探しやすさ等、職業紹介業務におけるマッチング上の必要性を優先して設定した。

- ① 現行の大分類項目と対応した形で設定【新大分類 A、C、D、F、G、H、J】
- ② 現行の大分類項目を分割【新大分類 B1、B2】
- ③ 現行の大分類に含まれる職業の一部を組み替えて設定
 - 異なる大分類項目に属する職業同士を統合して新たな大分類項目を設定【新大分類 BE1、BE2、BE3】
 - 異なる大分類に属する職業の一部を移動させて大分類項目を設定【新大分類 I、K】

(2) 中分類項目

日本標準職業分類と対応する数字をとるため、現行の職業分類(大・中分類項目は日本標準職業分類の体系と一致)において異なる中分類項目に位置づけられている職業同士を組み合わせる新たな中分類項目とすることは、マッチングの観点から必要であり、かつ統計的な影響がほとんどないと考えられる場合にのみ限定して行った。一方で、現行の中分類項目の分割、名称変更、配置の変更などは積極的に実施した。

(3) 小分類項目

昨年度(2018年度)、作業部会で見直しを行ったところであるが、本年度は主に次の観点から検討を行い、追加的に見直しを行った。

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	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	職業分類作業部会を設置し、新職業分類項目表を作成 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内容説明及び例示職業名(該当職業、非該当職業)の作成・検討
2020	新分類項目表にあわせた職業名索引を編集 内容説明及び例示職業名の作成・精査 日本標準職業分類との対応表の作成

図表2 分類項目表の見直しの全体像

現行					改定案				
大分類項目	新規 求人数 (千人)	中分類 項目数	小分類 項目数	細分類 項目数	大分類項目	新規 求人数 (千人)	中分類 項目数	小分類 項目数	細分類 項目数
A 管理的職業	46	4	6	11	A 管理的職業	46	3	7	
B 専門的・技術的職業	1,982	20	93	177	B1 研究・技術の職業	563	8	39	
					B2 法務・経営・文化芸術等の専門的職業	86	9	27	
					BE1 医療・看護・保健の職業	871	8	27	
					BE2 保育・教育の職業	354	4	17	
C 事務的職業	1,070	7	27	57	C 事務的職業	1,057	11	32	
D 販売の職業	1,207	3	20	50	D 販売・営業の職業	1,220	5	36	
E サービスの職業	2,541	8	34	67	BE3 福祉・介護の職業	1,163	3	15	
F 保安の職業	309	3	8	13	E サービスの職業	1,486	7	41	
G 農林漁業の職業	75	3	12	35	F 警備・保安の職業	308	5	9	
H 生産工程の職業	1,042	11	105	340	G 農林漁業の職業	75	3	14	
I 輸送・機械運転の職業	544	5	23	48	H 製造・修理・塗装・製図等の職業	1,042	16	93	
J 建設・採掘の職業	435	5	24	52	I 配送・輸送・機械運転の職業	707	8	32	
K 運搬・清掃・包装等の職業	994	4	17	42	J 建設・土木・電気工事の職業	435	5	24	
					K 運搬・清掃・包装・選別等の職業	830	5	21	
計	11	10,245	73	369	計	15	10,243	100	434

- ①ハローワークヒアリング調査における意見を踏まえた修正
- ②外国人の受入れ14分野における継続的な業務統計の把握の必要性を踏まえた修正
- ③大分類項目、中分類項目の変更に伴う修正

2. 分類項目表の見直し結果

分類項目表の見直しの前後で、大・中・小分類項目数と大分類項目に含まれる職業の新規求人数を比較すると、図表2のとおりであった。

細分類項目をなくしたこともあり、大・中・小分類項目全てにおいて、項目数は増加している。

項目数の増加割合をみると、大・中分類項目は約1.4倍であるのに対し、小分類項目は約1.2倍となっている。この結果、上位にある大・中分類項目においてある程度職業の絞り込みができるようになったのではないかと考えられる。また、上位の大分類項目から順に職業を探していく際の探しやすさを考慮すると、特定の大分類項目に中分類項目や小分類項目が集中していることはマッチングの妨げとなると考えられるが、改定案では、大分類B及び大分類Eについて、新大分類B1、B2、BE1、BE2、BE3、Eに分割することによって、中分類項目数や新規求人数といった点で、現行と比較して大分類項目ごとの偏りを分散することができたと考えている。

3. 今後の課題

ハローワークヒアリング調査では、多くの貴重なご意見をいただいた一方で、改定案の体系全般については、現行の職業分類と比べ職業紹介業務という観点から使いやすいものになっているという評価であり、マッチングに適した職業分類という課題についてはある程度達成されたものと考えている。

来年度に残された課題の一つ目は大・中・小分類項目の内容説明の作成・精査である。主な仕事や当該項目に含まれる仕事と含まれない仕事、類似・関連する仕事、職業名の例示などを職業紹介業務等労働力需給調整に携わる実務者にわかりやすいよう記述していくことが重要である。小分類項目については、今年度の作業部会でも一定程度検討を行ってきたが、大・中分類項目の内容説明を作成するとともに、小分類項目の内容説明も含めさらに精査する必要がある。

もう一つは、職業名索引の作成である。現実の職業の多様性に対応するためには、ハローワークはもちろん民間の労働力需給調整機関で使用されている職種名も含め、広く職業名を採録する必要がある。

これら二つの作業を終えて、来年度末に職業分類表及び職業名索引の改定が完了する予定である。

政策への貢献

厚生労働省による労働法政策立案の際に参照されることが期待される。

関連の研究成果

- 資料シリーズ No.213 『職業分類作業部会報告Ⅰ—小分類項目の見直し—』(2019年)
- 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一』(2014年)

- 資料シリーズ No.116 『職務の類似性と職業編成一
新たな職業編成に向けた予備的検討一』(2013年)
- 資料シリーズ No.101 『職業分類の改訂記録一厚生
労働省編職業分類の2011年改訂一』(2012年)
- 資料シリーズ No.64 『職業分類の改訂に関する研究
II一分類項目の改訂一』(2010年)
- 資料シリーズ No.54 『職業分類の改訂に関する研究
I一分類項目の見直しを中心にして一』(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)

資料シリーズ No.230

職業レディネス・テストの改訂に関する研究

—大学生等の就職支援のための尺度の開発—

令和2年3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」は、中学校、高等学校を中心に進路や職業選択への準備度を測る検査として広く活用されてきたが、近年、大学等の高等教育課程の在学者や30歳代前半程度までの若年層への適用のニーズが増えてきた。そこで、このほど「職業レディネス・テスト第3版」の改訂にあわせ、現行版の検査が想定している対象者を広げ、大学生等の若年者に対する就職支援に活用できるような尺度を新規に追加することをめざして研究を行った。

研究の方法

- (1) **調査** Web モニター調査により、18歳から34歳までの男女各1,200名、合計2,400名のデータを集めた。年齢の区分として、①18歳から20歳、②21歳から25歳、③26歳から30歳、④31歳から34歳という4つの年齢グループを設け、各グループ別に男女それぞれ300名ずつの回答を得た。学歴条件としては高等学校卒業以上とした。データの確認の過程で条件に合致しなかった7名を除外し、分析には男性1,198名、女性1,195名の回答を用いた。回答者の平均年齢は男性が25.95歳、女性が25.89歳である。
- (2) **調査票の構成** 回答者の属性に関するフェイスシート項目のほか、新規尺度を作成するために「働くことについての考え方・基本的態度」、「性格特性や思考特徴」、「生活態度などを含む基本的な生活特性」という3つの特性を捉えるための項目が組み込まれた。この他に新規追加尺度との関連を調べ、概念の妥当性を検証するための尺度として、職業レディネス・テスト第3版の3つの下位検査、コンピュータによるキャリアガイダンス・システムである“キャリア・インサイト”の能力評価および価値観評価、Rosenberg(1965)により開発された自尊心尺度も合わせて実施された。調査項目数は全体で461項目であり、新規追加尺度は各項目の記述が自分にあてはまるかどうかを5段階評定で回答してもらう形式となっている。
- (3) **分析方法** 下位尺度ごとに探索的因子分析を行い、

作成した項目が想定したまとまりに分かれるかどうかを検討した上で、因子に分かれた項目ごとに主成分分析を行った。主成分分析の結果から、各尺度につき6項目から8項目の項目を選択し、信頼性係数の算出を行った。各尺度の項目選定の後、尺度ごとに合計得点を算出し、男女間、在学者と在職者間の平均値の違いを検定したほか、新規追加尺度間や職業レディネス・テスト第3版の下位尺度得点、他の既存の検査得点との関連を調べ、測定されている概念の妥当性について検討した。

研究期間

平成29～令和3年度

研究担当者

室山晴美 理事
深町珠由 主任研究員

主な事実発見

1. 新規追加尺度の構成と信頼性の検討

- ① 新規追加尺度の構成：職業レディネス・テストに追加して実施する若者向けの新しい尺度として、「仕事選び基準尺度」（働くことについての考え方・基本的態度を捉えるもの）、「基礎的性格特性尺度」（性格特性や思考特徴を捉えるもの）、「基礎的生活特性尺度」（生活態度などを含む基本的な生活特性を捉えるもの）が作成された（6項目版、7項目版、8項目版を選定）。
- ② 各尺度の構成と内容：「仕事選び基準尺度」としては「自己成長」「社会貢献」「経済性」「地位」「仕事と生活のバランス」「主体的進路選択」の6つの下位尺度、「基礎的性格特性尺度」には「気持ちの切り替え」「外界への積極性」の2つの下位尺度、「基礎的生活特性尺度」には「社会生活への心構え」という下位尺度が組み込まれた。したがって最終的に新規追加尺度は3つの概念、9つの下位尺度で構成された（図表1）。9つの下位尺度の項目数別信頼性係数（クロンバックの α 係数）は.80以上の高い値となった（図表2）。

2. 新規追加尺度による各特性の測定結果

- ① 下位尺度における回答者の平均値
9つの下位尺度について各項目の5段階評価の回

図表 1 各下位尺度の内容

尺度名	下位尺度名	各下位尺度が示す内容
仕事選び基準尺度	自己成長	自らの能力や興味を発揮できる職業を選択し、仕事を通して自身を向上させることに関心をもつこと。
	社会貢献	職業を通じて国や地域社会などの多くの人々のために役立ち、貢献するような活動に関心をもつこと。
	地位	上昇志向が強く、仕事で成功して、高い地位を獲得することを志向すること。
	経済性	職業に就くことによって得られる収入、生活の安定、経済生活の向上といった点を重視すること。
	仕事と生活のバランス	仕事と仕事以外の生活を切り離して考え、どちらかに偏ることなく時間を使うことを志向すること。
	主体的進路選択	職業を選択するとき、周囲の人の考えや意見よりも、自分自身で積極的に選ぶとする傾向が強いこと。
基礎的性格特性尺度	気持ちの切り替え	失敗や困難な場面に際し、極端に落ち込むことなく気持ちを切り替えて前向きに対処することができること。
	外界への積極性	新しい物事や状況に積極的に関わろうとする気持ちをもっていること。
基礎的生活特性尺度	社会生活への心構え	社会生活を円滑に送るために必要な自己管理、周囲との調和に向けた意識をもっていること。

図表 2 各下位尺度の項目数別信頼性係数 (α係数)

下位尺度名	項目数	自己成長	社会貢献	経済性	地位	仕事と生活のバランス	主体的進路選択	気持ちの切り替え	外界への積極性	社会生活への心構え
		α係数	6項目	.89	.92	.83	.89	.83	.82	.88
	7項目	.91	.93	.86	.90	.86	.83	.89	.82	.83
	8項目	.91	.94	.86	.92	.87	.84	.90	.82	.85

※信頼性係数は6項目版、7項目版、8項目版でそれぞれ算出した。

答を0点から4点で得点化し、8項目版での合計得点の平均値（得点の範囲0～32点）をグラフにしたものが図表3（男女比較）と図表4（在学者、在職者比較）である。

図表3をみると9つの尺度それぞれの平均値の高さは男性、女性ともに「仕事と生活のバランス」が最も高く、「社会生活への心構え」、「主体的進路選択」が21点以上となった。男女ともに低かったのは「地位」と「気持ちの切り替え」だった。男女間での平均値の違いをみると、「地位」、「気持ちの切り替え」、「社会貢献」、「自己成長」で男性の平均値が女性よりも高かった ($p<.001$)。「社会生活への心構え」、「仕事と生活のバランス」については、女性の方が男性よりも高めであった。

図表4の各尺度の平均値の相対的な高さは男女別で集計したときと変わらないが、在学者・在職者間での違いをみると、「自己成長」、「社会貢献」、「地位」、「主体的進路選択」に関する平均値の違いが大きかった ($p<.001$)。在職者に比べ在学者において職業や仕事に前向きに取り組みたいという姿勢が強くみられる結果となった。

②下位尺度間の関連性の検討

各尺度項目の合計得点を用いて、同じ項目数の尺度間で相関係数を求めた（図表5）。サンプルサイズが大きいためすべての値が有意となっているが、その中で.30以上の値が得られたものに網掛けを施した。基礎的性格特性の「外界への積極性」は仕事

選び基準尺度の多くの下位尺度や基礎的生活特性の「社会生活への心構え」と比較的強い正の相関を示した。仕事選び基準尺度の「仕事と生活のバランス」、基礎的性格特性の「気持ちの切り替え」については他の尺度との関連性はそれほど高くはないことが示された。

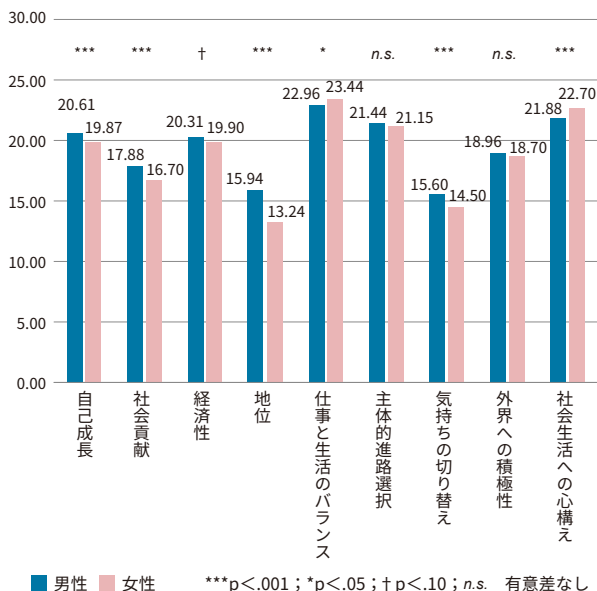
3. 上記を踏まえた検査としての実用化に向けた検討

高卒後、高等教育課程に在学する者や30歳代前半程度までの若者を想定した「職業レディネス・テスト」の新規追加尺度の原案が作成された。今後はこの尺度を一つの検査として構造化し、進路指導や就職支援の場で試行的に実施することによって、「職業レディネス・テスト」と合わせたときの活用や解釈の方法、効果的な利用方法についての検討を進めることが課題となっている。

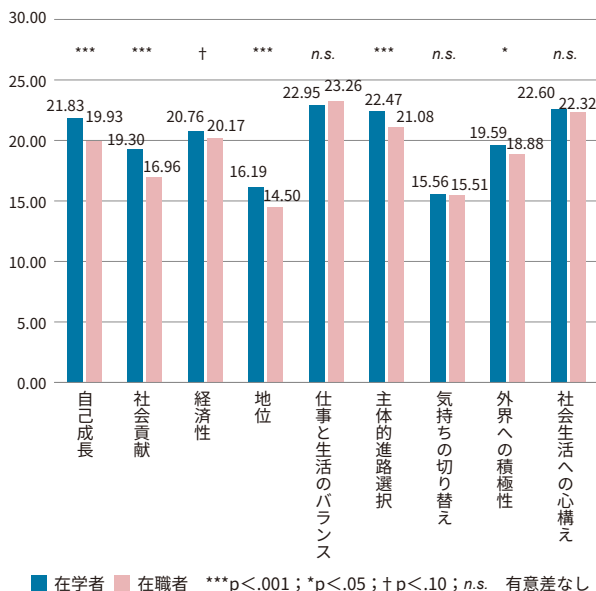
政策的インプリケーション

本研究で開発された新規追加尺度は、これまで、「職業レディネス・テスト」が扱ってきた「やりたいこと（職業興味）」や「できること（職務遂行の自信度）」という適性の側面だけでなく、若者が自らの仕事選びの基準や就業に関連する基本的性格特性、生活特性を総合的に考えて職業選択という課題に取り組めるような就職支援ツールとして、若年者の職業相談や進路指導に役立てることができる。

図表3 8項目版の各下位尺度得点平均値の男女比較



図表4 8項目版の各下位尺度得点平均値の在学者・在職者比較



図表5 仕事選び基準尺度、基礎的性格特性、基礎的生活特性尺度間の相関係数 (Pearson の r)

		仕事選び基準尺度					基礎的性格特性尺度			基礎的生活特性尺度
		自己成長	社会貢献	経済性	地位	仕事と生活のバランス	主体的進路選択	気持ちの切り替え	外界への積極性	社会生活への心構え
気持ちの切り替え	6項目	.308 ***	.314 ***	.232 ***	.341 ***	.047 *	.229 ***	1		
	7項目	.328 ***	.331 ***	.241 ***	.357 ***	.045 *	.271 ***	1		
	8項目	.313 ***	.338 ***	.231 ***	.370 ***	.042 *	.258 ***	1		
外界への積極性	6項目	.653 ***	.518 ***	.437 ***	.384 ***	.292 ***	.574 ***	.529 ***	1	
	7項目	.654 ***	.527 ***	.417 ***	.374 ***	.297 ***	.579 ***	.572 ***	1	
	8項目	.667 ***	.554 ***	.439 ***	.436 ***	.288 ***	.586 ***	.575 ***	1	
社会生活への心構え	6項目	.466 ***	.341 ***	.367 ***	.153 ***	.453 ***	.495 ***	.243 ***	.559 ***	1
	7項目	.492 ***	.365 ***	.372 ***	.148 ***	.470 ***	.531 ***	.244 ***	.577 ***	1
	8項目	.494 ***	.342 ***	.411 ***	.147 ***	.494 ***	.547 ***	.223 ***	.550 ***	1

***p < .001, **p < .01, *p < .05
5.0 ≤ r (太字) 4.0 ≤ r < 5.0 3.0 ≤ r < 4.0

政策への貢献

職業レディネス・テストとともに公共職業安定所や若年者向けの相談機関での職業紹介・就職支援に用いられる。

関連の研究成果

- 研究開発成果物『職業レディネス・テスト [第3版] 一大学、短期大学、専門学校等での実施のためのガイドブック』(2013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)

ディスカッションペーパー 20-02

イギリス労働法政策における Good Work Plan

— Good Work Plan に至る背景とその具体的内容

令和 2 年 3 月刊行

担当：滝原啓允

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

プラットフォームを介在させた働き方の出現、人工知能などによる技術革新、非典型雇用の増加といった社会的変容を経験する中、各国は様々な労働法政策を展開させつつある。そうした中において、本研究は、イギリス政府による政策文書である Good Work Plan (2018 年 12 月) を素材とし、同国における労働（雇用）法政策につき紹介をなすものである。すなわち、本研究は、当該文書が如何なる背景のもと、どのようなことを念頭に策定されたものなのか明らかにしつつ、また同文書が提案する具体的な労働法政策について紹介することを、主な目的とする。

研究の方法

文献サーベイ 研究会開催

研究期間

令和元年度

研究担当者

滝原啓允 研究員

主な事実発見

上記目的のもと、本研究は、① EU 離脱、②プラットフォーム・エコノミーの進展とクラウドワークの登場、③雇用上の法的地位と税制・社会保障、④ゼロ時間契約・派遣労働といった諸課題を主な背景として、それら全部またはその一部を念頭とし解決を図ろうとする政策文書が複数積み重なる中、それら諸課題に対する一定の解決策を示したものとして、Good Work Plan を位置付けた。

また、Good Work Plan が提案する具体的な法政策は多岐にわたるが、それを例示するに、予見可能かつ安定的な契約を要請する権利、派遣労働者へのスウェーデン型適用除外の廃止、2004 年被用者への情報提供・協議規則の改正、雇用上の地位に係る立法、

雇用審判所の改革といったところとなる。しかし、それらの一部は、未だ青写真の段階にある。

政策的インプリケーション

一連の課題に対し、good work という標語のもと、広範な法政策を展開しようとするイギリスの姿勢それ自体は、参酌に値するであろう。

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。

資料シリーズ No.225

現代ドイツ労働法令集 I

—個別的労働関係法—

令和2年3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

日本の労働法政策の立案・形成過程においては、諸外国（特にアメリカ・イギリス・フランス・ドイツ）の労働法制が参照されることが通例となっている。なかでも、伝統的に我が国の労働法の形成に大きな影響を与えてきたドイツの労働法制がどのような規制を行っているのかについて、調査研究が実施されることが少なくない。またその際、立法政策に関しては、最終的に条文の形式をもってこれを表現する必要があることから、ドイツの各労働法令における条文の規定振りにについても、大きな関心が払われている。

これまでにドイツの労働法令に関するまとまった邦語訳としては、1953年に、当時の労働大臣官房労働統計調査部と国立国会図書館調査立法考査局によって編纂された『ドイツ労働法令集 I・II』がある。しかし、同書の刊行から既に70年近く経過しており、また、同書においては、集団的労使関係法の分野に属する法令が中心であったのに対し、その後のドイツにおいては（まさに本資料シリーズが対象とする）個別的労働関係法の分野が大きな発展を見せている。

そこで、JILPTでは、『ドイツ労働法令集』のいわば up date 版として、『現代ドイツ労働法令集』を刊行することとした。本資料シリーズでは、その第一弾として、ドイツにおける労働法令のうち個別的労働関係法に属するものの邦語訳を提供する。

研究の方法

翻訳
文献調査

研究期間

令和元年度

研究担当者

山本陽大 副主任研究員

政策への貢献

ドイツにおける個別的労働関係法の分野に属する諸法令の邦語訳が、今後、厚生労働省による労働法政策立案の際に参照されることが期待される。

資料シリーズ No.231

中国のプラットフォーム就労関連裁判例の整理と分析

令和 2 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

日本におけるプラットフォーム・エコミー関連業態の今後の展開を予測し、新たな就労形態の下での当事者関係に対する規制のあり方を検討するために、中国におけるプラットフォーム就労関連裁判例を整理・分析した。

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

令和元年度

研究担当者

仲 琦 研究員

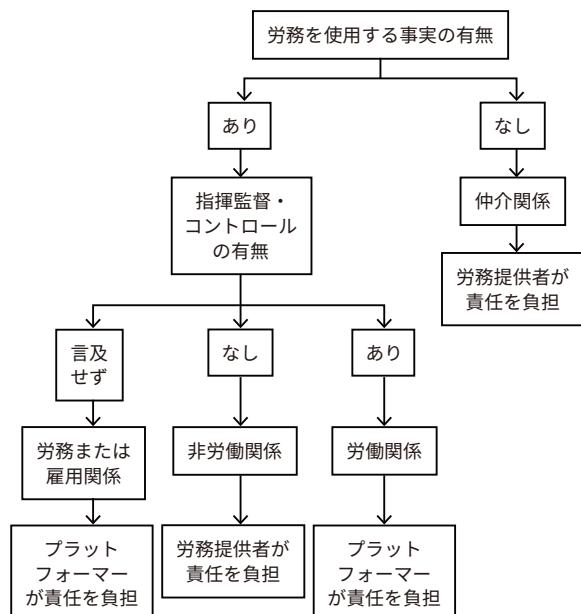
主な事実発見

1. 中国の場合、裁判実務上、プラットフォーム就労について原則として労働・雇用関係の成立を認めないが、交通事故等の場合、例外的にその成立を認め、プラットフォーム運営者に責任を負わせる状況にある。
2. 労務提供者や依頼主から費用を徴収することなく、外部からの融資で事業運営を維持するプラットフォーム運営者があるが、彼らは労務提供者から利益を得ていないという事実を利用し、使用者責任から逃れようとする傾向にある。
3. とりわけ地方都市において、プラットフォーム運営者は現地で代理商を立て、使用者責任を肩代わりさせることがある。

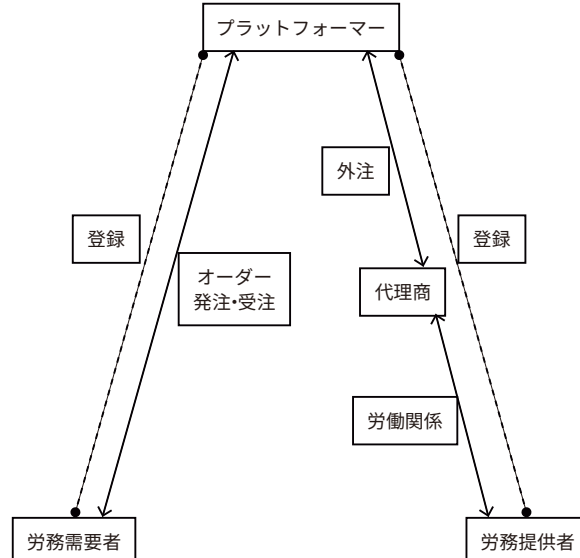
政策的インプリケーション

1. 場合によっては、労務提供者から利益を上げていなくても、プラットフォーム運営者の使用者性を認定できる理論構成を模索する必要がある。
2. プラットフォーム企業が大きくなり、市場を寡占または独占すると、労働関係の認定によって人件費が増加し、プラットフォーム企業が倒産することによる大量失業問題を顧慮する必要がある。
3. プラットフォーム運営者が地域ごとに代理商を立て、派遣または請負の形を取り、自分の代わりに代理商に労務提供者を雇用してもらう場合、使用者責任の認定をどのようにすべきかを検討する必要がある。

図表 1 プラットフォーム就労関連裁判例の論理構成



図表 2 代理商を利用する場合のプラットフォーム就労関係



課題研究・緊急調査 の成果

ディスカッションペーパー 19-07

「居住地と就業地に関する実態調査」とその二次分析

令和元年 12 月刊行

担当：高橋陽子

研究の区分

■ 緊急調査

研究の目的

JILPT は厚生労働省の要請の下、労働者の居住地と就業地が異なる理由について実態を把握すべく「居住地と就業地に関する実態調査」を行った。本ディスカッションペーパーでは、本調査の結果を紹介するとともに、調査データを再利用し、最低賃金と地域移動、賃金と学業に関する二次分析を行った。

研究の方法

ウェブモニター調査

研究期間

平成 29 ～令和元年度

研究担当者

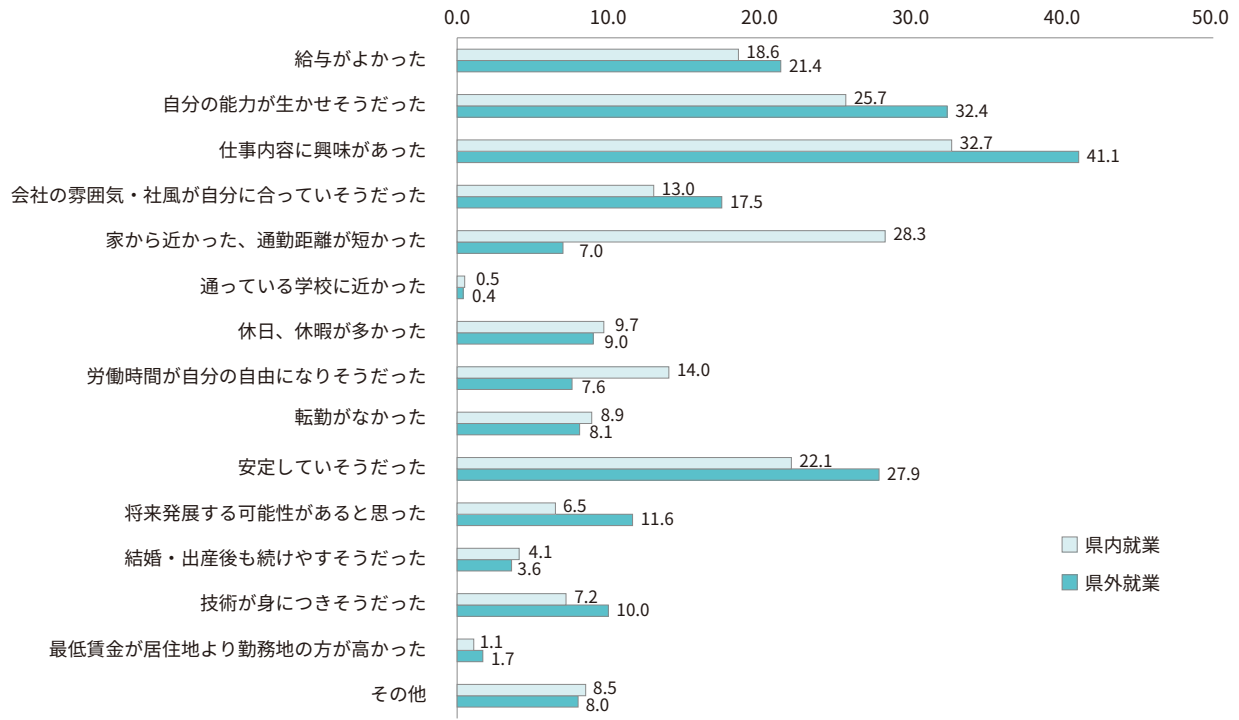
高橋陽子 研究員

主な事実発見

「居住地と就業地に関する実態調査」の結果

- 労働者の居住地と就業地が異なる理由について知るために、県外就業者になぜ現在勤務する企業（就業地）を選んだのか、企業選択理由をたずねた。比較対象として、県内労働者にも同じ質問をたずねている（図表 1）。
- 県内就業者は県外就業者よりも「家から近かった、通勤距離が短かった」、「労働時間が自分の自由になりそうだった」という理由を多く選択し、通勤時間や労働時間の裁量など、より時間に重きを置いて就業先を決める傾向が見て取れる。
- 一方、県外就業者は「仕事内容に興味があった」「自分の能力が生かせそうだった」「安定していそうだった」「将来発展する可能性があると思った」「会社の雰囲気・社風が自分に合っていそうだった」などの選択肢を県内労働者より多く選んでおり、県内就業者よりも仕事の内容、企業の安定性・将来性を重視して就業先を決める傾向がある。
- この傾向は、県内就業者にパートタイマーが多く含まれることが影響している可能性があるため、正社員とパートタイマーを分けて検証したが、県内就業者は、正社員であっても通勤時間や労働時間の裁量をより重視し、県外就業者が仕事の内容や企業の安定性・将来性をより重視する傾向に変わりはなかった。

図表 1 県内・県外就業別、企業選択理由 (%)



「最低賃金と就業地選択」

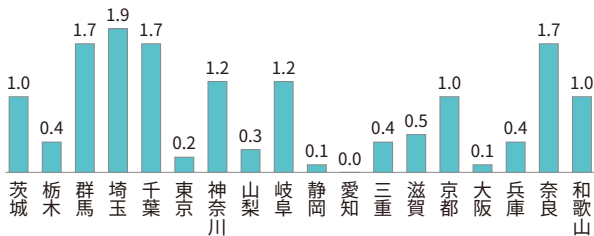
- 国勢調査から居住地とは異なる都道府県への就業が多い首都圏、中京圏、近畿圏の3つの地域（18県）を調査対象に限定し、ウェブアンケート調査を実施した結果、居住する都道府県よりも最低賃金が高いことを理由に他県に就業する雇用者は、3地域の実雇用者のうち0.7%程度であることがわかった。
- 雇用者に占める最低賃金を理由とする県外就業率は都道府県によって異なり、埼玉、群馬、千葉、奈良で相対的に高い。一方、栃木や静岡、三重、滋賀、兵庫などは近隣に最低賃金の高い都道府県があるが、最低賃金による県外就業率は低い。最低賃金を理由とする県外就業率の多寡は各県の交通事情や通勤可能圏内における産業立地等に依存すると考えられる（図表2）。
- 通常の県外就業は正社員が8割を占めるのに対し、最低賃金差を理由とする県外就業率は、正社員よりも派遣労働者や契約社員・嘱託で高い傾向がある。
- 最低賃金水準近傍の時給で働く雇用者にはパートタイマーが多いが、パートタイマーは他の雇用形態に比べて最低賃金差を理由とする県外就業比率が低い。これは、パートタイマーの通勤時間制約が厳しいことに起因すると考えられる（図表3）。
- 本調査を用いて、最低賃金の都道府県格差と県外就業の関係を検証したところ、都道府県格差には県外就業を促す効果が確認されたが、決して大きなもの

ではなかった。これは、最低賃金から最も影響を受ける雇用形態であろうパートタイマーの通勤時間制約が大きいためであり、現状の最低賃金の都道府県間格差はパートタイマーの通勤時間を伸ばす程の誘引となっていないと考えられる。なお、最低賃金差を理由とする県外就業が通勤時間を引き伸ばす効果は、2015年意向の推定結果においてのみ確認され、その伸長効果は約7.5分である。

「賃金と学業」

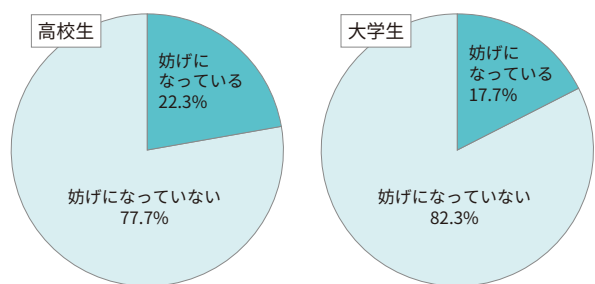
- 本調査を用いて、高校生や大学生のアルバイト就業率を推計した。高校生の就業率は学科によって異なり、普通科21.9%、工業高校21.7%、商業高校40.2%、その他高校40.1%である。高校生計は25.4%、大学生は83.0%、いずれも女性の方が就業率が高い。
- 労働力調査によれば、2010年代に通学のかたわら仕事をする学生は急増している。
- アルバイトが勉強の妨げになっていると自覚する高校生は22.3%、大学生は17.7%である（図表4）。
- 最低賃金の目安ランクごとに高校生と大学生の時給（中央値）（図表5）をみると、高校生の時給はまさに最低賃金水準の近傍にあり、大学生の時給は最低賃金水準より100円程度高い。このため、最低賃金は生徒・学生の時給を引き上げ、また就業確率も高める可能性がある。

図表2 都道府県別最賃越境率（%）

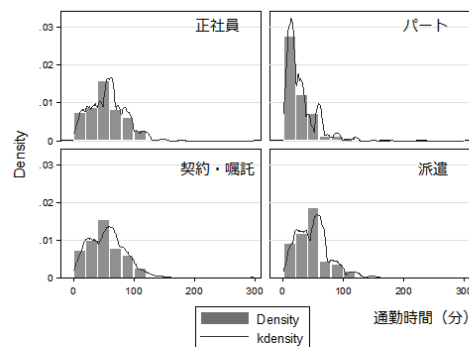


都道府県別 2015 年以降入職者のうち最賃越境者 / 都道府県別全雇用者（県内就業者 + 県外就業者）

図表4 アルバイトが勉強の妨げになっている（%）

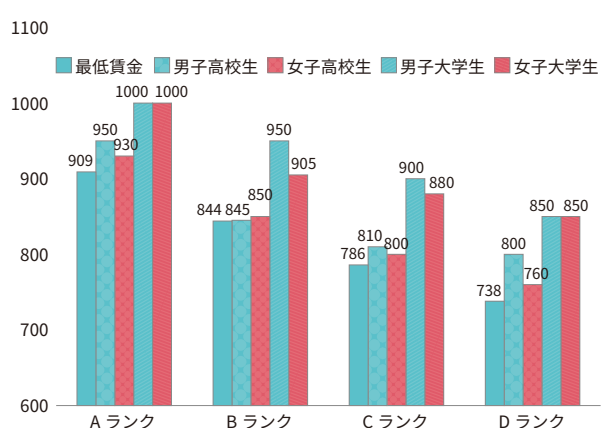


図表3 雇用形態別・通勤時間の分布



注: kdensity はカーネル密度関数である。通勤時間のような連続変数の分布がどのような形状しているか示すために用いられる推定方法である。サンプリング調査では観測されなかったデータの密度も推定できるという利点がある。

図表5 最低賃金の目安ランクと時給（中央値）（円）



- 本調査を用いて、高校生や大学生のアルバイト時給の上昇と労働時間、勉強時間の関係を検証した。その結果、時給の上昇に伴い、高校生は労働時間を変化させないが、大学生は労働時間を減少させた。また1%の賃金の上昇は、高校生の勉強時間を3.87%減らし、大学生は5.98%増加させた。つまり、高校生は時給の上昇によって余暇時間を増加させ、勉強時間を減らすのに対し、大学生は労働時間を短くし、その時間を勉強に当てるといった行動の違いが見取れる。高校生については、時給の上昇による勉強時間の減少を防ぐよう、家庭や学校において、アルバイトに関する指導がこれまで以上に重視される必要があるだろう。

政策への貢献

最低賃金と地域移動、年少者の就労について議論する際の基礎資料として活用されることを期待する。

関連の研究成果

- 資料シリーズ No.177 『2007年の最低賃金法改正後の労働者の賃金の状況』（2016年）
- 労働政策研究報告書 No.62 『諸外国における年少労働者の深夜業の実態についての研究—演劇子役等に従事する児童の労働の実態—』（2006年）

資料シリーズ No.220

OECD Database による公共職業訓練政策の国際比較

—公共職業訓練費に注目して—

令和元年 11 月刊行

担当：関家ちさと

研究の区分

- 課題研究「職業訓練の国際比較調査」

研究の目的

OECD Database 「GDP に占める労働市場政策への公的支出」では、GDP に占める労働市場政策の割合を国際比較しているが、このうち「職業訓練」について、他国に比べ日本の数値が相対的に低いことから、このデータが妥当性を欠くのではないかとの指摘が一部からあった。

この疑問に答えるために、本研究では主に、同データがどのような公的支出を対象としているかを明らかにしたうえで、同データを用いて国際比較を行ううえで、どのような点に留意するべきかを検討する。さらに日本の労働市場政策と公共職業訓練政策について、体系的に整理し、国際比較を行う上で新たなデータ整理の仕方を提案する。以上を踏まえて、イギリス、ドイツ、フランス、オランダ、スウェーデン、アメリカ

の6カ国との比較から、日本の労働市場政策と公共職業訓練政策の特徴を明らかにする。

研究の方法

- European Commission. (2018) *Labour market policy statistics Methodology 2018* の文献サーベイ
- OECD Database “Public expenditure and participant stocks on LMP” のデータ分析
- 厚生労働省の雇用政策と能力開発政策の体系的な整理と、公共職業訓練費の試算

研究期間

平成 30 年度

研究担当者

関家ちさと 研究員

図表 1 日本の労働市場政策と OECD Database との対応関係 (2019 年 7 月時点)

1. 公共職業サービス			<ul style="list-style-type: none"> ■ 公共職業安定所 (ハローワーク) ■ 地域若者サポートステーション ■ ジョブカフェ
2. 職業訓練			■ 公共職業訓練政策
4. 雇用インセンティブ	企業への助成や支援	雇用促進	<ul style="list-style-type: none"> ■ トライアル雇用助成金 ■ 特定求職者雇用開発助成金 ■ 労働移動支援助成金 ■ 中途採用等支援助成金 ■ 地域雇用開発助成金 ■ 通年雇用助成金
		雇用維持	■ 雇用調整助成金
		従業員の処遇改善	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人材確保等支援助成金 ■ 時間外労働等改善助成金 ■ ユースエール認定制度 ■ 65 歳超雇用推進助成金 ■ キャリアアップ助成金 ■ 両立支援等助成金
	個人の就職活動と就業継続への支援		<ul style="list-style-type: none"> ■ 就職促進給付 ■ 雇用継続給付
5. 保護及び援助雇用とリハビリテーション	障害者を雇用する企業への助成・支援		<ul style="list-style-type: none"> ■ 障害者雇用安定助成金 ■ 障害者雇用納付金制度に基づく助成金 ■ 職場適応援助者 (ジョブコーチ)
	障害者の就職関連の相談窓口		■ 地域障害者職業センター
6. 直接的な雇用創出			<ul style="list-style-type: none"> ■ チャレンジ雇用 ■ 地域活性化雇用創造プロジェクト ■ 地域創生人材育成事業 ■ 地域雇用活性化推進事業
7. 起業支援			-
8. 失業者向けの補償	求職者給付		<ul style="list-style-type: none"> ■ 一般被保険者に対する求職者給付 ■ 高年齢求職者給付 ■ 特例一時金 ■ 日雇労働求職者給付金
9. 早期退職			-

出所：OECD Database の定める労働市場政策の各政策分野の定義にしたがって、厚生労働省の雇用政策を筆者が分類した。

主な事実発見

- OECD Database が扱う「労働市場政策」とは、卒業資格や技能のない若年者と、失業者、求職者、失業リスクのある在職者に対象者を限定した政策と定義される。「労働市場政策」は、「1. 公共職業サービス」、「2. 職業訓練」、「4. 雇用インセンティブ」、「5. 保護及び援助雇用とリハビリテーション」、「6. 直接的な雇用創出」、「7. 起業支援」、「8. 失業者向けの補償」、「9. 早期退職」の8つの政策分野で構成される。
- なお、同データベースを用いて国際比較を行う際は、つぎの点に留意する必要がある。第一に「失業リスクのある在職者」の範囲が、国によって異なるため、労働市場政策に含める政策の範囲も国によって異なること。第二に、日本は中央政府の支出額を、フランスは中央政府とともに地方政府やその他の社会基金も含めた支出額を報告しているように、中央政府以外の一般政府の支出の計上の有無にもばらつきがあること。第三に、国によって8つの政策分野に何の個別政策を含めるかの整理の仕方が異なることである。
- OECD Database の8つの政策分野と、日本の厚生労働省が実施する雇用政策との対応関係は図表1の

通りである。各国の労働市場政策の特徴をみると、いずれの国も「1. 公共職業サービス」と「8. 失業者向けの補償」が、政策参加者数と労働市場政策総額に占める割合の両面で上位を占めている。

- 2019年7月時点で、厚生労働省が実施する公共職業訓練政策について、図表2の通り体系的に整理し、個別政策の概要をまとめた。さらに OECD Database の枠組みに従って日本の公共職業訓練政策を整理し、公共職業訓練費を試算した。
- 各国の公共職業訓練政策の特徴はつぎの通りである。まず、訓練方法から訓練費の内訳をみると、日本、ドイツ、フランス、イギリスの4カ国は、「施設内訓練」と「その他の訓練費」が支出のほとんどを占める。これに対して、アメリカは「施設内訓練」と「移行訓練」、オランダは「施設内訓練」と「見習い制」が8割～9割を占めており、他国では0%～1割程度と構成比の低い「移行訓練」や「見習い制」の割合が4割～5割と高い点で特徴的である。このほか、スウェーデンは、「施設内訓練」が94.2%と、訓練支出のほとんどを占めている。
- つぎに訓練支出の「支払い先」をみると、日本、イギリス、スウェーデンは「サービスプロバイダーへの支払い」が6割以上を占めており、「雇用主への支払い」が極めて少ない点で共通している。この一

図表2 日本の公共職業訓練政策体系（2019年7月時点）

公共職業訓練事業	公共職業訓練 (雇用保険の受給者等)	施設内訓練	学卒者訓練
			離職者訓練
			在職者訓練
			障害者訓練
			指導員訓練
	委託訓練	離職者訓練	
			障害者訓練
	求職者支援訓練 (雇用保険の受給者以外)	委託訓練	生産性向上支援訓練
職業能力評価・技能振興事業	個人の職業能力評価のためのインフラ整備		職業能力評価基準
			ジョブ・カード制度
			キャリアコンサルタント登録制度
			技能検定制度
	社内検定認定制度		
	優れた技能の維持・継承・発展のための制度		技能競技大会
	若年技能者人材育成支援等事業（ものづくりマイスター制度）		
	卓越した技能者（現代の名工）表彰制度		
企業等への支援事業	社内訓練を行う企業への支援	企業への経済的支援	キャリア健診
			グッドキャリア企業アワード
	教育訓練プロバイダーへの支援		認定職業訓練
			人材開発支援助成金 (障害者職業能力開発コースはプロバイダーへの経済的支援、それ以外のコースは社内訓練を行う企業への経済的支援である)
教育訓練給付事業（個人への経済的支援）			職業訓練サービスガイドラインと、適合事業所認定
			一般教育訓練給付金
			専門実践教育訓練給付金
			教育訓練支援給付金

出所：公共職業訓練の枠組みについては、今野（2007）p.315の図表11-6-2を参考に、厚生労働省の公共職業訓練政策を筆者が分類した。

方、ドイツとオランダは「個人への支払い」、「雇用主への支払い」、「サービスプロバイダーへの支払い」の3者の割合が同程度である。特徴的なのはフランスであり、「個人への支払い」が訓練費の6割を占める。

政策的インプリケーション

- OECD Database が対象とする労働市場政策の特徴と、同データベースを用いて国際比較を行う上での留意点を明らかにした。
- OECD Database の労働市場政策の定義にしたがって、厚生労働省の雇用政策と OECD Database における政策分野との対応関係を整理した。この分類方法は、日本政府が今後 OECD へ労働市場政策のデータを提出する際に、一つの方向性を示すものである。
- これまで体系的に整理されることの少なかった、日本の公共職業訓練政策を体系化し、個別政策の概要をまとめた。
- 日本の公共職業訓練政策を OECD Database の枠組みに従って整理し、同政策の費用を試算した。これによって公共職業訓練政策費による国際比較が可能になった。
- こうした試算によって、今後日本が他国との比較を行ううえでは、どのようなデータ整理が必要であるかを明らかにした。

政策への貢献

- 第2回「今後の人材開発政策の在り方に関する研究会」（2019年10月31日開催）にて一部報告

関連の研究成果

- 『データブック国際労働比較 2018』（2018年）
- 資料シリーズ No.57 『欧米諸国における公共職業訓練制度と実態—仏・独・英・米4カ国比較調査—』（2009年）

資料シリーズ No.224

パワーハラスメントに関連する主な裁判例の分析

令和2年3月刊行

担当：滝原啓允

研究の区分

- 緊急調査

研究の目的

職場における「パワーハラスメント」に関する紛争は増加の一途を辿っており、パワーハラスメントそれ自体は、重要な政策課題の一つとして認識がなされている。

そうした課題に対処するため、具体的にどのような紛争が存在し、また如何に判断がなされているのかについて、一定の収集と分析をなすことは有用と解される。当該課題に係る具体的な認識なくして、適切な対処を導くことはできないからである。網羅的な収集が可能な紛争類型は、法的紛争、とりわけ裁判所により終局的な解決が図られた紛争であると考えられるが、現在のところ、パワーハラスメントに関連する裁判例について一定の基準のもとそれらを収集し分析する研究はほとんど見られない。

そのため、労働政策研究・研修機構では、緊急調査として、パワーハラスメントに関連する主な裁判例について収集し、その判断傾向につき、一定の分析をなすこととした。

研究の方法

本研究における分析対象裁判例は、下記の基準 (1) および (2) によって、選定したものである。

- (1) 判例データベース (TKC) を用い、キーワードを「パワーハラスメント」・「パワハラ」・「嫌がらせ」・「いじめ」とし、裁判日を平成 15 年 1 月 1 日から平成 31 年 4 月 1 日とし、掲載誌を労働判例・労働経済判例速報として、書誌検索した結果から、行為者の法的責任そしてその使用者の法的責任が問われるなどパワーハラスメントの存否ないしその評価が主な争点 (ないし主な争点の一つ) となった事案であって、評釈がなされた事案もしくは主だった労働法の基本書・体系書において言及がなされた事案、またはパワーハラスメントについて一定の規範が示された事案を選定した。
- (2) また、上記 (1) によって拾われなかった (上記検索から漏れるなどした) 事案であっても、パワーハラスメント事案などとして、主だった労働法の基本書・体系書の複数において言及がなされた事案で、上記裁判日の範囲内の事案については本研究の検討対象とした。

研究期間

令和元年度

研究担当者

滝原啓允 研究員

主な事実発見

- (1) 分析対象裁判例においては、行為者の不法行為責任を問うもの、使用者の不法行為責任 (一般不法行為責任もしくは使用者責任、またはその双方) を問うもの、使用者の債務不履行責任を問うもののほか、会社法 350 条責任を問うものが見られ、公務事案では国家賠償法 1 条 1 項責任が問われるなどしている。また、債務不履行が問われる場合、安全配慮義務や職場環境配慮義務といった付随義務違反が問われている。
- (2) 分析対象裁判例の全てが、「精神的な攻撃」がなされたと解される (あるいは少なくとも原告がそのように主張している) 事案である。
- (3) 「精神的な攻撃」のみがなされたと解される事案であっても、認容事案が複数見られる。
- (4) 認容事案において「身体的な攻撃」がなされたと解される事案が相当数見られる一方で、棄却事案において「身体的な攻撃」がなされたと解される事案は見当たらない。
- (5) 棄却事案のうち一定数は、いずれも被行為者 (原告側) に一定の問題行動があったと解される事案である。とはいえ、認容事案においても被行為者 (原告側) に問題行動があったと解される事案が相当数見られる。
- (6) 分析対象裁判例においては、それぞれの事案に即し、様々な要素が考慮され (「考慮要素」)、その判断に、一定の影響を与えるなどしている。そうした考慮要素は、多岐にわたるが、一定数の事案に見られたものとして、「言動の内容・態様」、「被行為者の属性・心身の状況」、「被行為者の問題行動の有無とその内容・程度」などが挙げられる。

政策への貢献

第 18 回労働政策審議会雇用環境・均等分科会 (令和元年 9 月 18 日) において、本研究の整理表 (本研究成果物第 3 章) が資料として活用された。

労働情報の収集・整理 の成果

調査シリーズ No.193

人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査（企業調査・労働者調査）

令和2年1月刊行

担当：調査部（政策課題担当）

研究の区分

- 情報収集

研究の目的

近年、人手不足が顕在化している。働き方改革関連法の施行が迫る中、人手の過不足が労働者の働き方と与える影響や、企業の人材マネジメントとの関係で生じてい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（現・政策統括室）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。調査方法は、郵送配付、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・従業員規模別に抽出。

- 調査対象：（企業調査）全国の従業員20人以上の企業2万社。（労働者調査）調査対象企業を通じて、そこで雇用されている正社員を対象に、10万1,846人分（20～299人以下：5枚、300～999人：6枚、1,000人以上：8枚）の調査票配付。
- 調査期間：2019年3月1日～3月20日。
- 有効回収数：企業調査が4,599件（有効回収率：23.0%）、労働者調査が有効回収数16,752件（有効回収率：16.4%）（以下、「正社員調査」と略す）

研究期間

平成30年度

主な事実発見

（企業調査）

- 企業調査で、雇用人員の過不足状況（各項目について「該当者なし」及び無回答を除き集計）では、従業員全体では、「不足・計」（「大いに不足」「やや不足」の合計）が66.5%、「適当」が29.1%、「過剰・計」（「大いに過剰」「やや過剰」の合計）が4.4%となっている。正社員と非正社員の過不足状況を見ると、「不足・計」の割合は、正社員が64.6%、非正社員が30.1%となっており、非正社員に比べ正社員のほうが、「不足・計」の割合は高い。正社員について、人材の種類ごとに、「不足・計」の割合をみると（「該

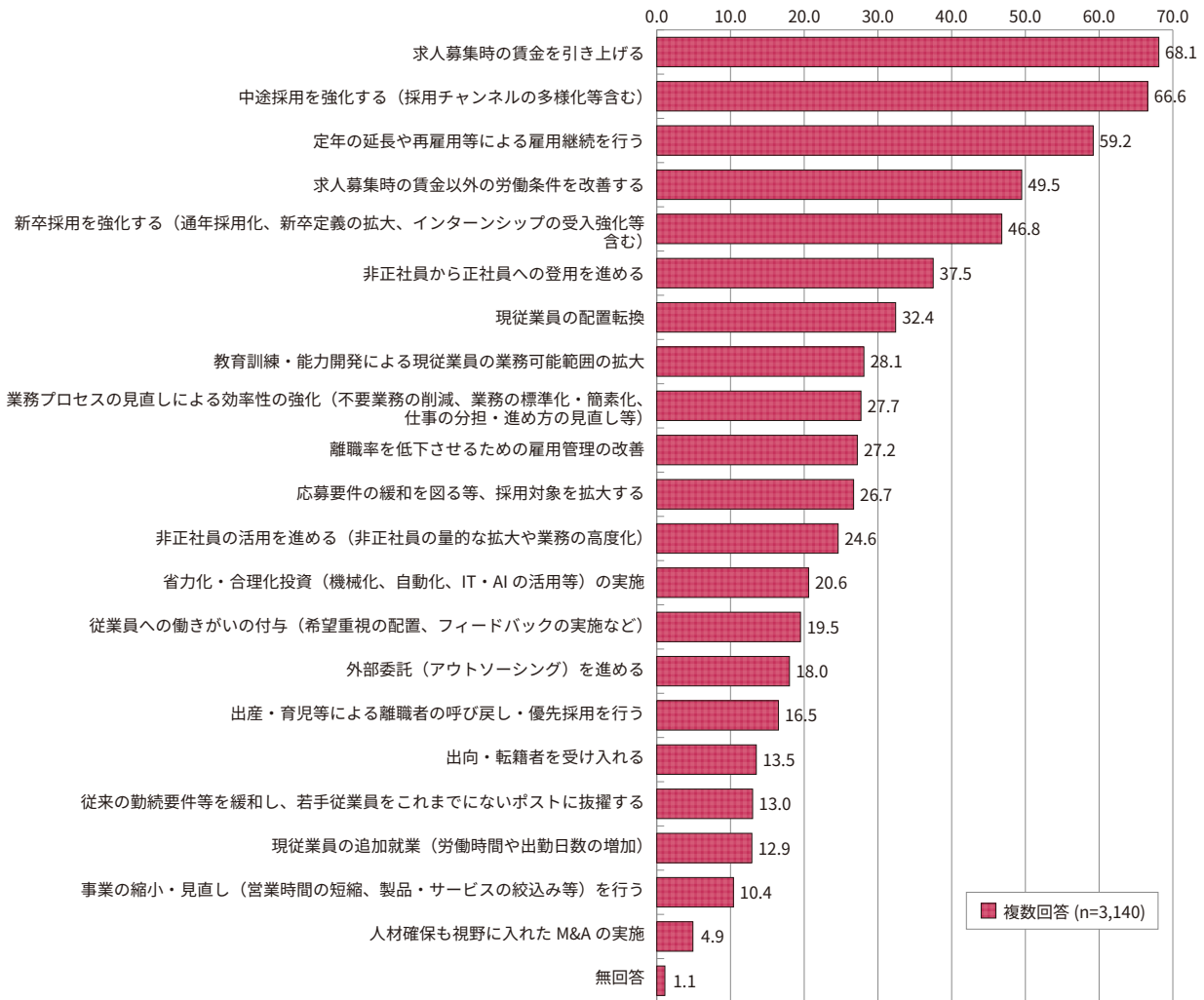
当なし」無回答を除いた各種人材がいる企業において）、「現場の技能労働者」が67.5%でもっとも高く、次いで、「研究開発等を支える高度人材」（64.6%）、「システム・アプリケーション等を開発する専門人材」（56.6%）などとなっている。

- 「従業員不足企業」（従業員全体に関して、「大いに不足」「やや不足」と回答した企業）の雇用人員（人手）が不足している理由（複数回答）は、「新規の人材獲得が困難になっている」が64.4%ともっとも多く、次いで、「従業員の自発的な離職の増加」（35.2%）、「景気の回復に伴う事業の拡大（事業所の新設や受注・販売量の増加等）」（28.2%）などとなっている。
- 「従業員不足企業」における「会社経営への影響がある・ありうる」とする企業において、会社経営への具体的な影響（見込み含む）では、「既存事業の運営への支障（対応遅れやミスの発生、財・サービスの品質の低下、クレームの増加など）」が42.2%ともっとも多く、次いで、「技術・ノウハウの伝承の困難化（後継者の確保・育成がおぼつかない）」（39.4%）、「既存事業における新規需要増加への対応不可（受注や営業時間の延長の見送り・先送りなど）」（33.5%）、「余力以上の人件費の高騰（求人募集賃金の上昇、既存従業員の処遇改善の影響など）」（26.7%）などとなっている。
- 3年前から現在まで（過去3年間）の人手不足を緩和するための対策の取組については、「人手不足緩和策に積極的」な企業割合（「取り組んできた」62.8%と「未だ取り組んでいないが、近く取り組む予定」5.5%の合計）は約7割となっている。「人手不足緩和策に積極的」な企業に対して、人手不足緩和策の取組内容（予定を含む）を尋ねたところ（複数回答）、「求人募集時の賃金を引き上げる」（68.1%）、「中途採用を強化する（採用チャンネルの多様化等含む）」（66.6%）、「定年の延長や再雇用等による雇用継続を行う」（59.2%）が6割前後で上位となっており、以下、「求人募集時の賃金以外の労働条件を改善する」（49.5%）、「新卒採用を強化する（通年採用化、新卒定義の拡大、インターシップの受入強化等含む）」（46.8%）、「非正社員から正社員への登用を進める」（37.5%）などとなっている（図表）。

（正社員調査）

- 正社員調査では、職場全体に関して「大いに不足」「やや不足」と回答した者における雇用人員（人手）が

図表 人手不足を緩和するための対策（MA、単位=%）【企業調査】



※3年前から現在まで、人手不足を緩和するための対策に「取り組んできた」「未だ取り組んでいないが、近く取り組む予定」とする企業を対象に集計。

不足している理由（複数回答）は、「新規の人材獲得が困難になっている」が68.4%と最も多く、次いで、「従業員の自発的な離職の増加」（45.3%）、「必要なスキル・知識を持った人材が社内にはいない」（33.7%）、「業務プロセスの見直しができていない」（33.4%）、「雇用管理（能力開発を含む）の見直しができていない」（29.0%）などとなっている。

- 「職場で雇用人員が不足しているとする者」（職場全体、(a) 正社員、(b) 非正社員のいずれかに、「大いに不足」「やや不足」と回答した者）で、「人手不足が職場環境への影響がある・ありうる」とする者を対象に、職場環境の影響を尋ねたところ、マイナスの影響であるA計（「Aである」「どちらかというA」の合計）についてみると、「残業時間の増加、休暇取得数の減少」があるとする割合が85.8%と最も高く、次いで、「従業員の働きがいや意欲の低下」（78.4%）、「離職者の増加」（75.9%）、「能力開発機会の減少」（75.0%）、「将来不安の高まりやキャリア展望の不透明化」（72.9%）、「職場の雰囲気悪化」（66.6%）、「メンタルヘルスの悪化等による休職者の増加」（65.0%）、「従業員間の人間関係の

悪化」（64.3%）、「労働災害・事故発生の頻度の増加」（51.1%）となっている。

政策的インプリケーション

人手不足は会社経営・職場いずれにも影響を与えている。人手不足緩和策の企業の取組では、採用の強化だけでなく、賃金・その他の労働条件の向上に取り組む企業があり、高齢者の再雇用や非正社員の登用に取り組む企業もみられる。労働者側は、不足理由として、採用困難・離職の増加だけでなく、業務プロセスや雇用管理の見直しの不十分さをあげている。採用困難な状況が継続しているほど、業務プロセスや雇用管理などの見直しを促進する必要がある。

政策への貢献

令和元年版 労働経済白書での基礎的データの提供。

調査シリーズ No.194

ものづくり産業における技能継承の現状と課題に関する調査結果

令和2年2月刊行

担当：調査部（政策課題担当）

研究の区分

■ 情報収集

研究の目的

ものづくり産業において熟練技能は事業の中核を支えるものであり、その技能の継承が円滑に行われなければ、ものづくり産業全体が衰退することになりかねない。平成28年度能力開発基本調査によると、製造業において技能継承の問題があると回答した事業所は54.7%と産業全体の35.4%に比べて高い水準にある。団塊の世代が定年を迎えた2007年の51.6%を上回っており、ものづくりの技能継承は、より深刻化している。技能継承における課題としては、①技能の伝え手の問題、②技能の受け手の問題、③技能の「見える化」の問題などが考えられるが、こうした点も含め、その課題についてさらに検討を進める必要がある。そこで、ものづくり産業における技能継承の現状と課題等を把握するために企業アンケート調査を実施した。

研究の方法

企業アンケート調査（郵送方式）。

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、〔繊維工業〕〔パルプ・紙・紙加工品製造業〕〔印刷・同関連業〕〔化学工業〕〔石油製品・石炭製品製造業〕〔プラスチック製品製造業〕〔ゴム製品製造業〕〔なめし革・同製品・毛皮製造業〕〔窯業・土石製品製造業〕〔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2万社。

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（東京商工リサーチ）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30～令和元年度

図表1 技能継承をどの程度、重要だと考えるか

（単位：％）

	n	重要	やや重要	それほど重要でない	重要でない	無回答
計	5,867	66.4	28.4	2.8	0.5	1.8
【業種】						
繊維工業	334	64.7	27.2	3.0	1.5	3.6
パルプ・紙・紙加工品製造業	213	60.6	30.0	7.5	0.5	1.4
印刷・同関連業	369	62.3	33.3	2.4	0.3	1.6
化学工業	242	66.5	26.0	5.4	-	2.1
石油製品・石炭製品製造業	20	65.0	30.0	-	-	5.0
プラスチック製品製造業	496	62.9	33.1	2.4	0.4	1.2
ゴム製品製造業	98	65.3	28.6	4.1	1.0	1.0
なめし革・同製品・毛皮製造業	17	47.1	47.1	-	5.9	-
窯業・土石製品製造業	268	56.0	35.8	5.2	0.7	2.2
鉄鋼業	219	75.3	22.4	1.4	-	0.9
非鉄金属製造業	173	74.6	21.4	1.2	0.6	2.3
金属製品製造業	547	64.4	30.2	1.8	0.7	2.9
はん用機械器具製造業	285	73.7	22.5	1.8	1.1	1.1
生産用機械器具製造業	583	75.6	21.3	1.5	0.2	1.4
業務用機械器具製造業	148	68.2	30.4	-	0.7	0.7
電子部品・デバイス・電子回路製造業	246	59.3	36.2	2.8	0.8	0.8
電気機械器具製造業	586	66.2	29.2	2.2	0.2	2.2
情報通信機械器具製造業	39	66.7	25.6	5.1	-	2.6
輸送用機械器具製造業	680	68.2	26.9	2.8	0.4	1.6
その他	301	63.5	28.2	6.0	0.3	2.0
無回答	3	66.7	33.3	-	-	-
【従業員規模】						
49人以下	2,121	64.2	29.2	3.6	0.6	2.5
50人～99人	2,080	66.9	28.5	2.8	0.3	1.5
100人～299人	1,311	66.8	28.8	2.1	0.8	1.5
300人以上	354	76.0	22.0	0.8	-	1.1
無回答	1	100.0	-	-	-	-

主な事実発見

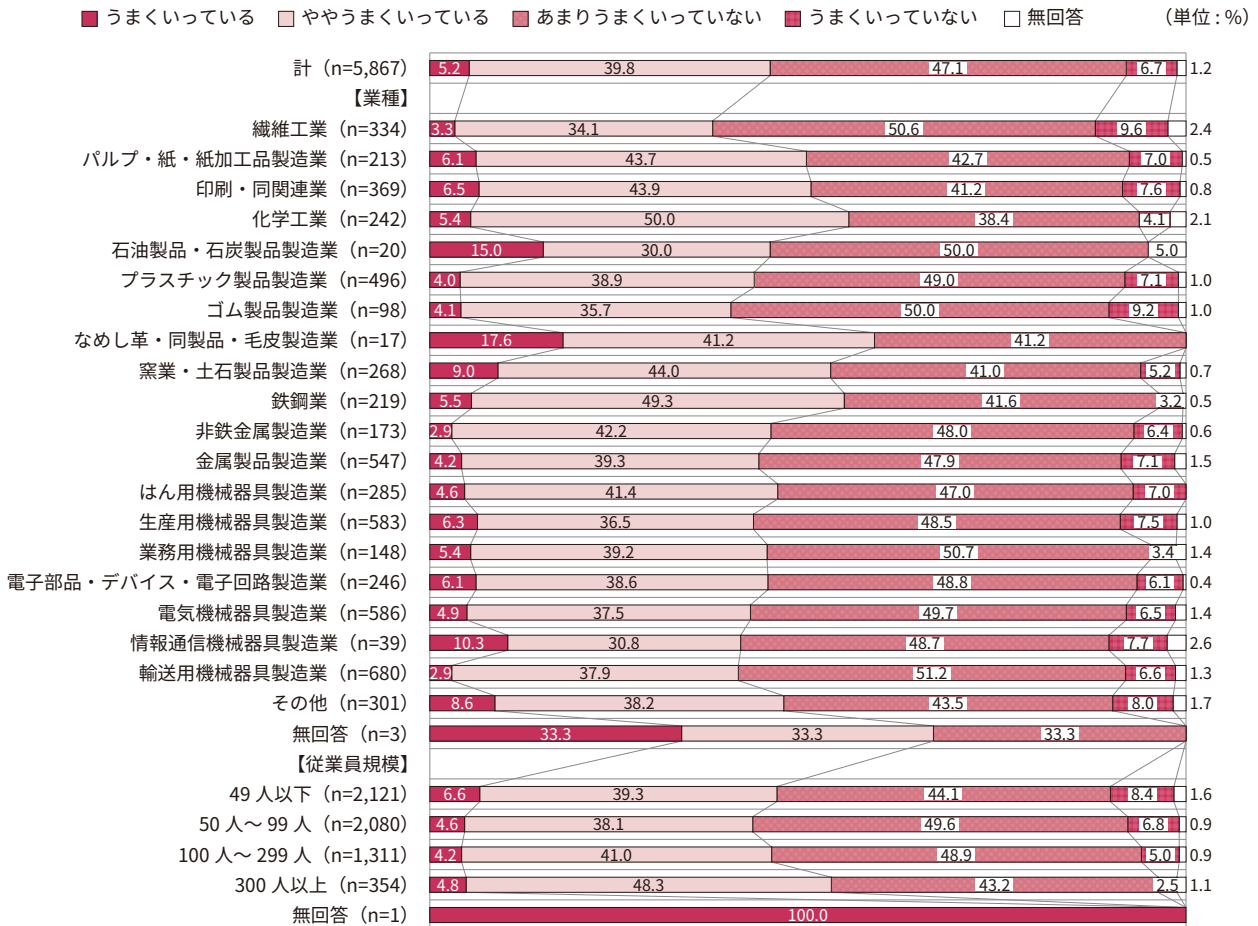
大多数の企業が技能継承を重要と認識するものの、うまくいっている企業は半数弱

技能継承をどの程度、重要だと考えるか尋ねたところ、「重要」が66.4%、「やや重要」が28.4%、「それほど重要でない」が2.8%、「重要でない」が0.5%で、大半の企業が「重要」「やや重要」との認識を示した（図表1）。

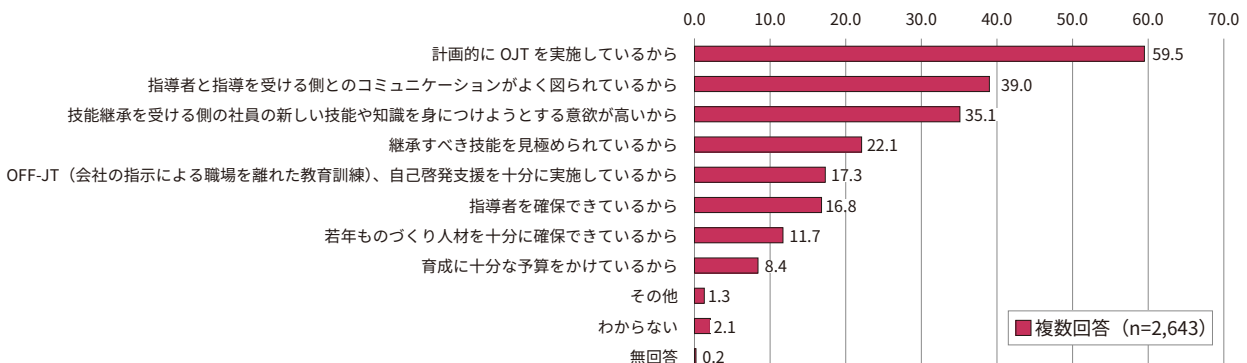
技能継承が会社としてうまくいっているか尋ねたところ、「うまくいっている」が5.2%、「ややうまくいっている」が39.8%、「あまりうまくいっていない」が47.1%、「うまくいっていない」が6.7%で、「うまくいっている」「ややうまくいっている」と回答した企業が5割弱となっている（図表2）。

「うまくいっている」「ややうまくいっている」と回答した企業（n=2,643）に、うまくいっている理由を尋ねると（複数回答）、「計画的にOJTを実施しているから」（59.5%）が最も回答割合が高く、次いで「指導者と指導を受ける側とのコミュニケーションがよく図られているから」（39.0%）、「技能継承を受ける側の社員の新しい技能や知識を身につけようとする意欲が高いから」（35.1%）、「継承すべき技能を見極められているから」（22.1%）、「OFF-JT（会社の指示による職場を離れた教育訓練）、自己啓発支援を十分に実施しているから」（17.3%）などの順となっている（図表3）。

図表2 技能継承が会社としてうまくいっているか



図表3 技能継承がうまくいっている理由（複数回答）



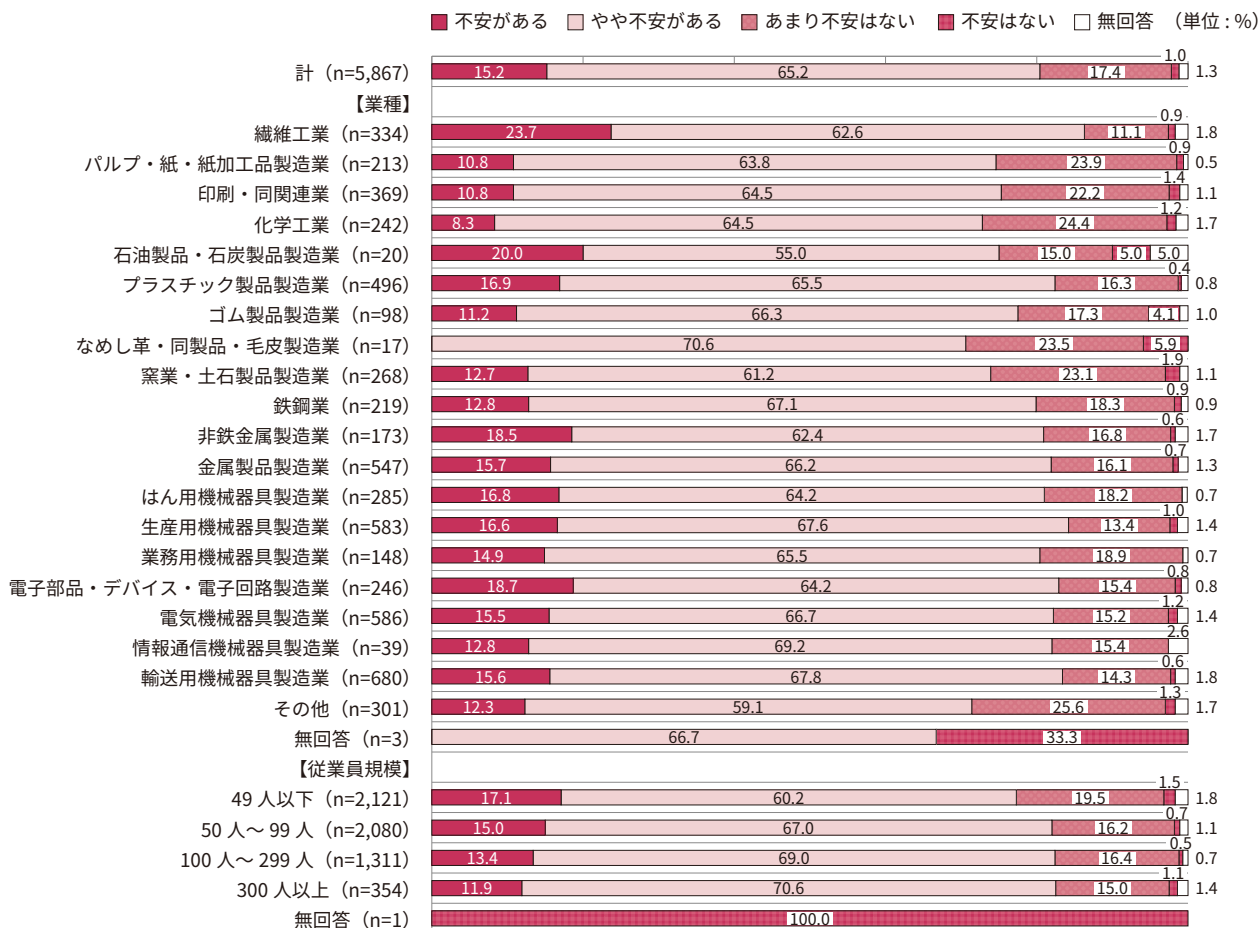
約 8 割のものづくり企業が将来の技能継承を不安視

将来の技能継承について、どのように考えているか尋ねたところ、「不安がある」が 15.2%、「やや不安がある」が 65.2%、「あまり不安はない」が 17.4%、「不安はない」が 1.0% で、全体として約 8 割の企業が不安を感じているとした（図表 4）。

採用・定着が順調な企業などが、技能継承がうまくいっている企業割合が高い

過去 5 年間のものづくり人材の採用に対する評価、ものづくり人材の定着状況（同業同規模の他社との比較）、一人前といえる技能者になるまでの人材育成・能力開発の取り組みに対する評価別に、技能継承に対する評価についての回答結果をみたところ、採用が「うまくいっている」企業では、技能継承が「うまくいっている」「ややうまくいっている」割合は 8 割以

図表 4 将来の技能継承について、どのように考えているか



図表 5 技能継承が会社としてうまくいっているか（過去 5 年間のものづくり人材の採用に対する評価、ものづくり人材の定着状況に対する評価、ものづくり人材が一人前になるまでの育成・能力開発の取り組みに対する評価別）

	n	技能継承に対する評価					
		うまくいっている	ややうまくいっている	あまりうまくいっていない	うまくいっていない	無回答	
計	5,867	5.2	39.8	47.1	6.7	1.2	
採用に対する評価	うまくいっている	215	34.0	49.3	15.8	0.9	-
	まあまあうまくいっている	2,415	6.4	59.1	31.4	2.4	0.7
	あまりうまくいっていない	2,441	1.5	26.7	65.3	5.4	1.1
	うまくいっていない	672	4.9	14.4	50.0	28.6	2.1
	無回答	124	9.7	41.9	30.6	8.1	9.7
定着に対する評価	よい	801	15.0	54.6	26.5	3.1	0.9
	ややよい	1,367	4.9	51.0	40.5	3.2	0.4
	同じ程度	2,745	3.8	37.4	51.4	6.3	1.1
	やや悪い	698	1.6	19.1	66.6	11.7	1.0
	悪い	150	1.3	6.7	52.0	39.3	0.7
無回答	106	4.7	30.2	40.6	9.4	15.1	
一人前までの育成の成果	うまくいっている	395	37.2	54.9	6.8	0.5	0.5
	ややうまくいっている	2,854	5.0	64.5	28.1	1.5	0.8
	あまりうまくいっていない	2,305	0.5	10.9	78.9	8.7	1.0
	うまくいっていない	225	-	1.8	36.0	61.8	0.4
	無回答	88	9.1	25.0	36.4	9.1	20.5

上、定着状況が「よい」企業では同割合が7割近く、人材育成・能力開発の取り組みが「うまくいっている」企業では、同割合が9割超におよんだ（図表5）。

政策的インプリケーション

人材育成・能力開発がうまくいっている企業ほど、技能継承についてもうまくいっている企業割合が高いことから、引き続き、企業の人材開発に対する行政側の支援は重要である。

政策への貢献

「平成30年度ものづくり基盤技術の振興施策」（令和元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.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』（2018年）
- 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.195

「企業における退職金等の状況や財形貯蓄の活用状況に関する実態調査（企業調査）」および「勤労者の財産形成に関する調査（従業員調査）」

令和2年3月刊行

担当：調査部（統計解析担当）

研究の区分

■ 情報収集

研究の目的

我が国における高齢化や職業生活が長期化する中、企業等における退職金制度の実態や勤労者財産形成促進制度の利用状況等について、現状を詳しく把握するために調査した。なお、本調査は厚生労働省雇用環境・均等局勤労者生活課からの要請により実施したものである。

研究の方法

アンケート調査（企業・従業員調査）。調査対象は、平成28年経済センサス・活動調査の企業分布に従い、民間信用調査機関所有の企業情報データベースから産業・規模別に層化無作為抽出した従業員規模10人以上の企業10,000社。および、その企業に勤務する従業員39,421人（企業規模に応じて29人以下の企業には3枚、30～299人の企業には5枚、300人以上の企業には12枚の従業員票を配布）。調査方法は郵

送配布、郵送回収。調査期間は令和元年5月17日～6月14日。調査時点は平成31年4月30日現在。

研究期間

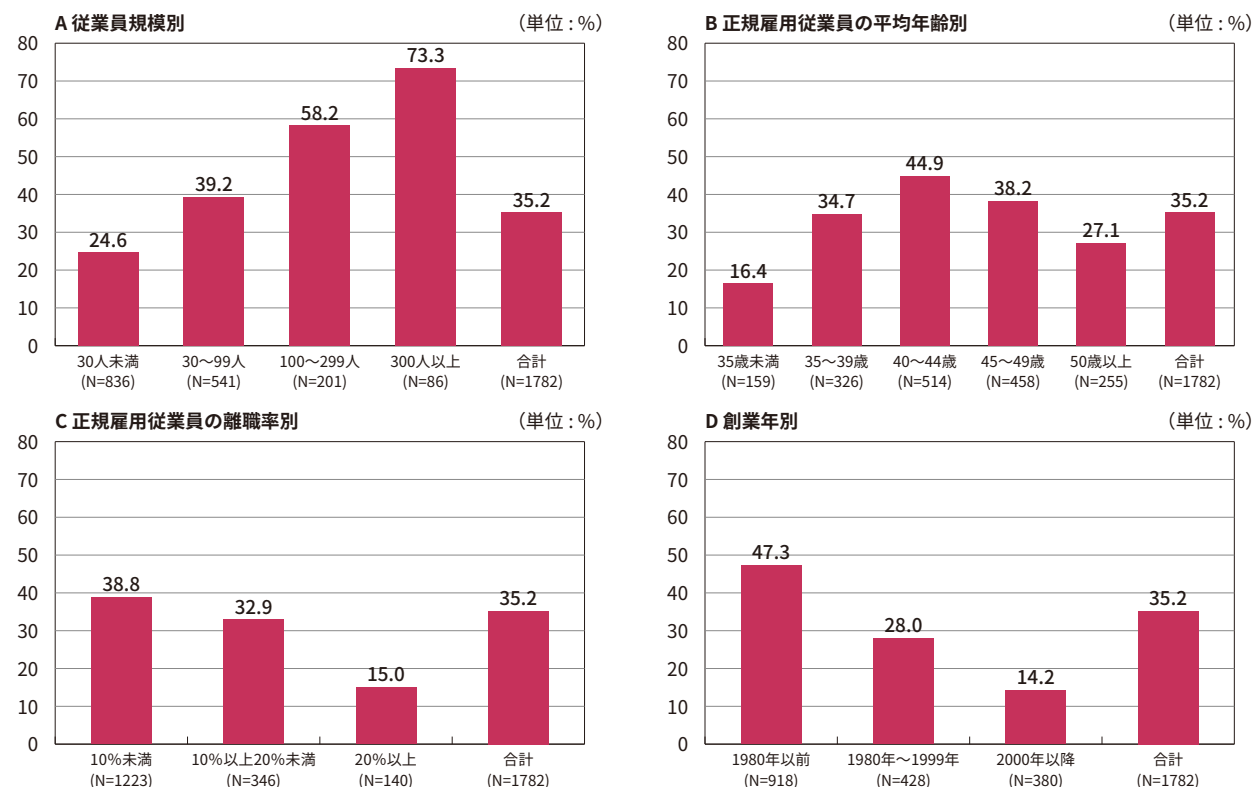
平成30～令和元年度

主な事実発見

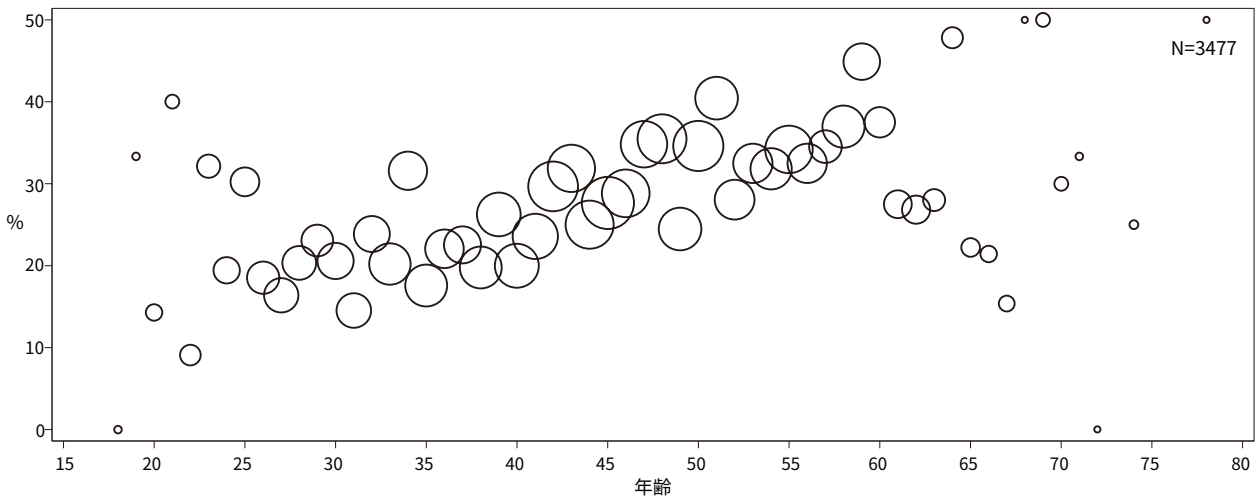
企業調査によれば、一般財形、年金財形、住宅財形の各財形貯蓄制度のうち、いずれか一つでも導入している企業は全体の35.2%であった。従業員規模別にみると、300人以上の企業では73.3%が導入している一方で、30人未満の企業では24.6%に留まっているなど、従業員規模が大きいほど導入が進んでいる状況にあった。（図表1-A）

正規雇用従業員の平均年齢別にみると、40代前半の企業において導入が最も進んでいる状況であった（図表1-B）。正規雇用従業員の離職率別にみると、離職率が20%を超える企業での導入は15.0%に留まっているが、離職率が10%未満の企業では38.8%が導入しており、離職率が低い企業ほど導入が進んでいる状況にあった（図表1-C）。創業年別にみると、2000年

図表1 財形貯蓄制度の導入率

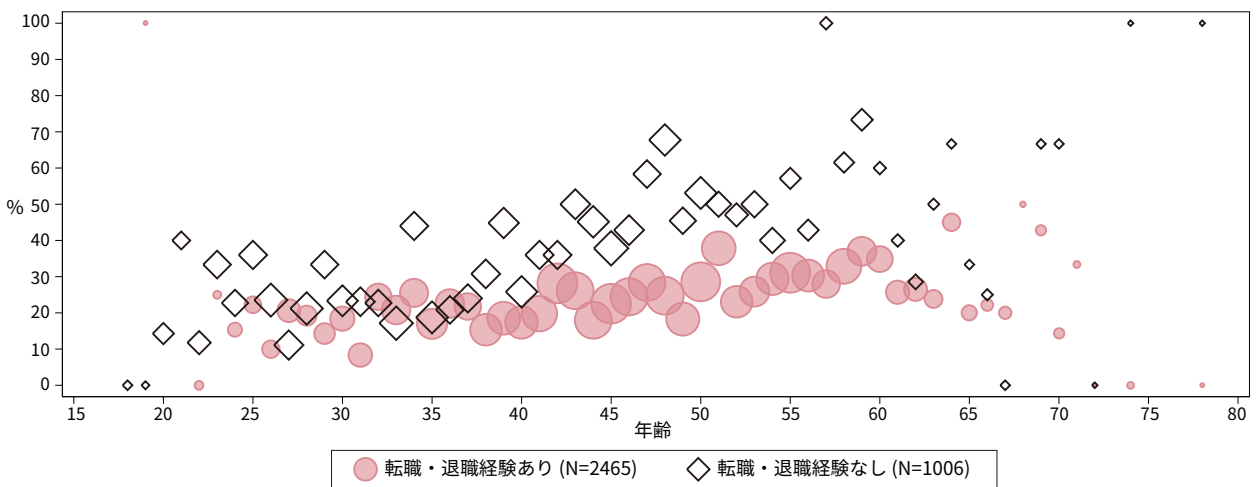


図表 2 財形貯蓄制度を利用したことがある人の割合（年齢別）



注：図中の記号の大きさは、各年齢でのサンプルサイズの大きさを示している。正規雇用社員を対象に集計。

図表 3 財形貯蓄制度を利用したことがある人の割合（年齢別および転職・退職経験の有無別）



注：図中の記号の大きさは、各年齢でのサンプルサイズの大きさを示している。正規雇用社員を対象に集計。

以降の企業での導入は 14.2% に留まっている一方で、1980 年以前の企業では 47.3% が導入しており、創業年が古い企業ほど導入が進んでいる状況にあった（図表 1-D）。

従業員調査によれば、正規雇用社員の年齢別での財形貯蓄制度の利用状況は、40 歳未満では明確な傾向はみられなかったが、40 歳から 60 歳にかけては高齢なほど利用したことがある人の割合が高い傾向にあった（図表 2）。年齢による利用状況の差異を、更に退職・転職経験の有無によって区分して比較すると、35 歳頃までは両者に明確な差異はみられなかったが、35 歳以降では退職・転職経験がある人ほど利用経験が低い傾向にあった（図表 3）。

政策的インプリケーション

従業員規模が大きい企業ほど財形貯蓄制度の導入が進んでいる傾向にある。財形貯蓄制度の利用状況は就業形態、年齢、転職・退職経験の有無などによって差異がみられる。財形貯蓄制度を利用する理由として、

「給与天引きにより簡単に貯蓄できる」ことを挙げる人が多く、勤労者の容易な貯蓄手段の一つとして機能している。一方、比較的規模の小さい企業や新しい企業、若い従業員の間で普及していない実態がある。特に、企業側・労働者側の双方から、制度利用に際する事務手続きの簡素化を望む声が挙がっており、これらは今後の課題と思われる。

政策への貢献

第 20 回労働政策審議会勤労者生活分科会で活用。

関連の研究成果

- 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—』（2019 年）

調査シリーズ No.202

「無期転換ルールへの対応状況等に関する調査」結果

令和2年5月刊行

担当：調査部（政策課題担当）

研究の区分

■ 情報収集

研究の目的

2013年4月より改正労働契約法が全面的に施行され、有期労働契約が更新されて通算5年を超えた場合には、有期契約労働者自身の申込みにより、「無期労働契約（期間の定めのない契約）」へ転換できるとする、いわゆる「無期転換ルール（労働契約法第18条）」が導入された。これに基づき2018年4月から本格的に、有期契約労働者の無期転換申込権が発生すると見込まれている。また、同法の附則第3条では、施行後8年を経過した場合の第18条の施行状況を勘案した検討等も規定されている。こうした中、企業等とそこで働く有期契約労働者及び無期労働契約への転換者を対象に、アンケート調査を行い喫緊の対応動向等を把握した。

研究の方法

企業等[※]2万社と、そこで働く有期契約労働者及び無期労働契約への転換者約5.5万人。

※「平成28年経済センサス活動調査」の企業等情報（「会社企業」と「それ以外の法人」。農林漁業と公務を除く。常用雇用者10人以上）を母集団として、産業・規模別に層化無作為抽出。

研究期間

平成30～令和元年度

主な事実発見

1. 企業等に対する調査結果より

有期契約労働者を雇用している（定年後の再雇用者のみを除く）企業等（n=1,858）を対象に、無期転換ルールに対応するうえで課題になっていることがあるか尋ねると（複数回答）、割合が高い順に、①「有期労働契約と無期転換後、正社員との仕事や働き方、賃金・労働条件のバランスと納得感の醸成」（26.3%）、②「業務量の変動等に伴う人員数や労働時間、労働条件等の

図表1 無期転換ルールに対応するうえでの課題

何らかの課題がある計	（複数回答）										
	業務量の変動等に伴う人員数や労働時間、労働条件等の調整	事業の再編（事業所閉鎖等）に伴う雇用調整のあり方	無期転換後のモチベーションを維持するための方策	正社員の新規採用に対する影響（無期転換者の増加に伴う新規採用枠の縮小等）	無期転換後のあり方（統合・整理を含む）	有期労働契約と無期転換後、正社員との仕事や働き方、賃金・労働条件のバランスと納得感の醸成	契約管理や就業規則の複雑化と社内（当事者や管理者等）への周知・浸透	（定年後再雇用者以外の）高齢者の取扱い	定年後再雇用者（特例活用）とそれ以外の高齢者の取扱いの違いに係る不公平感（無期転換機会等）		
有期契約労働者を雇用している（定年後の再雇用者のみを除く）企業等計（n=1,858）	63.6	21.7	7.7	10.3	9.9	11.8	26.3	17.7	14.9	9.1	
雇用者の規模	29人以下（n=665）	53.7	22.0	5.7	7.5	9.9	8.0	19.4	11.9	10.8	7.4
	30～99人（n=669）	67.0	22.7	7.6	11.4	9.9	11.2	30.5	17.6	15.7	9.4
	100～299人（n=311）	68.5	21.5	8.4	11.9	10.6	15.8	27.0	19.9	20.9	13.8
	300～999人（n=157）	76.4	17.2	10.8	12.7	8.3	19.7	28.7	29.3	17.2	7.0
	1,000人以上（n=56）	76.8	21.4	19.6	14.3	10.7	19.6	48.2	42.9	14.3	5.4

何らかの課題がある計	（複数回答）										特に課題はない	無回答	
	定年のあり方	（無期転換ルールの回避等による）人手不足の深刻化や優秀な人材の流出	（無期転換ルールの回避等による）企業イメージの悪化	人件費の増加とそれに見合う生産性の向上	有期契約労働者の活用（あり方・考え方の見直し（人事制度改定を含む）	訴訟リスクの高まり（有期契約労働者とのコミュニケーションの強化を含む）	派遣労働者の取扱い	障がいをもつ労働者の取扱い	外国人労働者の取扱い	その他			
有期契約労働者を雇用している（定年後の再雇用者のみを除く）企業等計（n=1,858）	19.8	2.7	0.8	18.6	11.5	3.1	3.7	3.1	2.4	1.0	27.1	9.3	
雇用者の規模	29人以下（n=665）	15.5	2.9	1.1	18.2	8.6	2.7	2.3	1.1	1.2	31.7	14.6	
	30～99人（n=669）	20.3	3.3	0.9	20.5	12.3	3.0	3.9	2.2	2.8	25.3	7.8	
	100～299人（n=311）	25.7	1.9	-	17.7	12.9	2.3	6.4	5.5	3.2	25.1	6.4	
	300～999人（n=157）	22.3	1.9	0.6	14.6	15.9	1.9	2.5	7.6	2.5	1.3	21.7	1.9
	1,000人以上（n=56）	23.2	1.8	1.8	16.1	17.9	17.9	5.4	12.5	7.1	1.8	21.4	1.8

図表2 無期転換ルールに基づく転換希望とその理由

(%)

有期契約労働者計 (n=3,074)		希望する	希望しない	分からない	無回答
年齢層別	満29歳以下 (n=230)	35.7	24.8	35.7	3.9
	満30歳台 (n=478)	31.6	25.3	36.2	6.9
	満40歳台 (n=719)	31.2	28.1	35.6	5.1
	満50歳台 (n=608)	29.4	31.1	34.0	5.4
	満60歳以上 (n=920)	17.3	45.9	32.1	4.8

		希望する理由 (複数回答) (%)									
		雇用不安がなくなるから	長期的なキャリア形成の見通しや、将来的な生活設計が立てやすくなるから	その後の賃金・労働条件の改善が期待できるから	法定された権利だから	労働組合等、他者にすすめられたから	社会的な信用が高まるから	会社の中核メンバーになれるから	その他	無回答	
有期契約労働者計 (n=818)		83.7	39.9	27.3	16.1	0.9	13.2	3.3	2.7	1.5	
年齢層別	満29歳以下 (n=82)	81.7	50.0	31.7	11.0	-	14.6	4.9	1.2	1.2	
	満30歳台 (n=151)	80.8	49.7	31.1	12.6	1.3	19.2	5.3	3.3	2.0	
	満40歳台 (n=224)	82.6	42.4	30.4	14.3	0.4	13.4	3.6	1.8	1.3	
	満50歳台 (n=179)	87.7	26.3	25.7	20.7	1.7	11.2	2.8	2.8	2.2	
	満60歳以上 (n=159)	83.0	38.4	18.2	18.9	-	9.4	0.6	3.1	0.6	

		希望しない理由 (複数回答) (%)														
		契約期間だけ無くなって意味がないから	責任や残業等、負担が高まりそうだから	辞めにくくなるから (長く働くつもりはないから)	現状でも雇用は比較的、安定しているから	失業保険の受給等で、不利になると聞いたから	制度や手続きがよく分からないから	会社側に希望を伝えるにくいから	無期労働契約ではなく、正社員になりたいから (無期労働契約に移行してしまうと、正社員になりにくくなる恐れがあるから)	学生だから (他の会社に就職するから)	高齢だから、定年後の再雇用者だから	育児・介護休業等の後、正社員に復帰するから	他に本業や副業があるから	現状に不満はないから	その他	無回答
有期契約労働者計 (n=1,018)		27.5	20.0	20.2	28.6	2.3	6.9	4.0	6.6	0.8	31.7	0.9	1.6	25.3	3.2	1.6
年齢層別	満29歳以下 (n=57)	33.3	35.1	38.6	15.8	-	10.5	3.5	29.8	12.3	-	1.8	-	15.8	3.5	-
	満30歳台 (n=121)	37.2	28.9	33.1	34.7	2.5	6.6	5.8	15.7	-	-	4.1	3.3	17.4	4.1	2.5
	満40歳台 (n=202)	41.6	23.8	17.8	30.2	2.5	8.9	5.9	10.9	0.5	0.5	1.5	1.5	30.7	5.9	3.0
	満50歳台 (n=189)	34.4	24.9	17.5	30.7	4.8	10.6	4.8	3.7	-	8.5	-	2.1	33.3	4.8	1.6
	満60歳以上 (n=422)	14.0	11.1	15.9	27.3	1.4	4.3	2.6	0.2	-	70.6	-	1.2	23.0	1.2	0.7

調整」(21.7%)、③「定年のあり方」(19.8%)、④「人件費の増加とそれに見合う生産性の向上」(18.6%)、⑤「契約管理や就業規則の複雑化と社内(当事者や管理者等)への周知・浸透」(17.7%)、⑥「(定年後再雇用者以外の)高齢者の取扱い」(14.9%)等が挙げられた。総じて、何らかの課題があるとする企業等の割合は63.6%と算出され、「特に課題はない」との回答は27.1%となった(図表1)。

こうした結果を規模別にみると、①や⑤については特に大規模企業等で割合が高く、「1,000人以上」でともに4割を超えている。また、⑤のほか、「有期契約労働者の活用のあり方・考え方の見直し(人事制度改定を含む)」や「事業の再編(事業所閉鎖)等に伴う雇用調整のあり方」「無期転換後のモチベーションを維持するための方策」等を挙げた割合は、大規模企業等になるほど高まる傾向が見て取れる。一方、②や④等については、規模に依らず一定の回答割合が見られ、大規模・小規模企業等ともに共通する課題となっている様子が見える。

2. 労働者に対する調査より

①無期転換申込権の状態

「有期契約労働者計」(n=3,074)を対象に、現在の

会社で無期労働契約(正社員を含む)への移行(無期転換)を申込み権利がどのような状態にあるか尋ねると、「無期労働契約に申込み権利が発生し、既に移行を申し込んだ」とする割合が3.1%で、「無期労働契約に申込み権利は発生したが、移行は申し込んでいない」割合が14.8%、また、「無期労働契約に申込み権利は発生していない」割合が31.4%で、自身の権利の状態が「分からない」割合が44.1%等となった。

②無期転換ルールに基づく転換希望とその理由

法定では原則、現行の働き方や賃金・労働条件のまま、契約期間の定めだけがなくなることを明記した上で、無期転換ルール(【更新等により有期労働契約が通算5年を超えた場合に、労働者自身の申込みにより、無期労働契約へ移行(無期転換)されるもの】と説明)に基づき、「無期労働契約(期間の定めのない契約)」へ転換することを希望するか尋ねると、「有期契約労働者計」(n=3,074)のうち「希望する」割合が26.6%に対し、「希望しない」割合は33.1%で、「分からない」との回答が34.6%等となった(図表2)。

そのうえで、「希望する」場合(n=818)の理由としては(複数回答)、①「雇用不安がなくなるから」の割合がもっとも高く(83.7%)、これに、②「長期

的なキャリア形成の見通しや、将来的な生活設計が立てやすくなるから」(39.9%)や、③「その後の賃金・労働条件の改善が期待できるから」(27.3%)、④「法定された権利だから」(16.1%)、⑤「社会的な信用が高まるから」(13.2%)等が続いた。

一方、「希望しない」場合(n=1,018)の理由としては(複数回答)、割合が高い順に、(1)「高齢だから、定年後の再雇用者だから」(31.7%)、(2)「現状でも雇用は比較的、安定しているから」(28.6%)、(3)「契約期間だけ無くなっても意味がないから」(27.5%)、(4)「現状に不満はないから」(25.3%)、(5)「辞めにくくなるから(長く働くつもりはないから)」(20.2%)、(6)「責任や残業等、負荷が高まりそうだから」(20.0%)等となった。

こうした結果を年齢層別にみると、若年層ほど「希望する」割合が高まり、「満29歳以下」で35.7%となっている。これに対し、年齢層が上昇するほど「希望しない」割合が高まり、「満60歳以上」で45.9%となっている。そのうえで、「希望する」理由として(複数回答)、①はどの年齢層でも8割を超えてもっとも高い。一方、「希望しない」理由として(複数回答)、(1)は「満60歳以上」で特に高い。また、(5)～(6)のほか、(8)「無期労働契約ではなく、正社員になりたいから(無期労働契約に移行してしまうと、正社員になりにくくなる恐れがあるから)」については、若年層ほど概ね高まる傾向が見て取れる。

政策への貢献

- 内閣府 規制改革推進会議 第6回・雇用・人づくりワーキング・グループ(2020年2月25日開催)の討議資料

関連の研究成果

- 調査シリーズ No.171 『「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」結果』(2017年)
- 資料シリーズ No.195 『「改正労働契約法への対応状況に関するインタビュー調査」結果』(2017年)
- 調査シリーズ No.151 『「改正労働契約法とその特例に、企業はどう対応しようとしているのか多様な正社員の活用状況・見通しは、どうなっているのか—「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」結果—』(2016年)
- 調査シリーズ No.122 『「改正労働契約法に企業はどう対応しようとしているのか—「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果—』(2014年)

資料シリーズ No.218

病気の治療と仕事の両立に関するヒアリング調査（企業調査・患者調査）

令和元年 8 月刊行

担当：調査部（政策課題担当）

研究の区分

- 情報収集

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、企業ヒアリング調査及び、患者ヒアリング調査を行った。

本調査は、厚生労働省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

- 企業ヒアリング調査：「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 29 年度）において、ヒアリング調査に協力可能と回答した企業を中心に調査対象を選定した。調査対象は大企業 9 社（業種：建設業 1 社、運輸業 2 社、製造業 3 社、情報通信業 1 社、小売業 1 社、飲食サービス業 1 社）。
- 患者ヒアリング調査：「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 29 年度）の回答者（がん、脳血管疾患、心疾患、糖尿病、肝炎、難病——等の疾患経験がある者）から選定した。調査対象は 20 人（がん、脳血管疾患、心疾患、糖尿病、肝炎、難病）。

研究期間

平成 30 年度

主な事実発見

（企業ヒアリング調査）

- 産業保健スタッフ体制では、産業医は、通常の相談受付のほか、要管理者・過重労働者や復帰者の面談なども実施している。一方、保健師等（保健師、看護師等）を雇用している企業もある。保健師等の役割としては、事業所内に常駐していることから、勤務中に体調不良を訴えた者の看護や怪我をした者の手当てのほか、社員への健康指導、健康相談に加え、

健康診断での有所見者のフォローアップや産業医の健康指導のための基礎資料作り（長時間労働者のリストアップ等）も行っている。

- 健康診断で、人間ドックやがん検診などのオプション検査の受診勧奨をしている企業もある（早期発見に役立つがん検診の強化）。健康診断で異常所見が出た場合の対処（フォローアップ）としては、いずれの企業も、要精密検査・要受診の対象者に対して受診勧奨を行っている。健保組合の連携（コラボヘルス）により、重傷化を防ぐための予防措置も強化している企業もある。
- 休職から復職するのに際して、本人の復帰意思と主治医の就業可能とする診断書に依拠している。これらを踏まえ、産業医面談や復職検討委員会（産業医や人事部門と職場（上司）等）を通じて復職可否が判断される。復帰時には、産業医の指導の下、残業不可・出張不可などの就業上の配慮をする場合がある。
- 企業の疾患罹患者の特徴として、罹患者数ではメンタルヘルスが多くを占めている。休職者は職場復帰する者が多いとのイメージである。身体疾患では、がんや脳血管疾患などで休職に至る場合もあるが、短期の手術入院で治療する場合も多く、年休等（有給休暇）の範囲内、あるいは欠勤期間中に治療自体は終わり、休職に至る前に職場復帰ができている、とする企業も多い。ただし、脳卒中、心疾患の場合、後遺症が残るほどの重篤な症状の場合、リハビリテーションが必要になるため、休職期間満了寸前まで休業する者も見られる。心疾患、肝炎、糖尿病、難病については、大半が年休を活用して、通院治療を受ける場合が多く、休職に至るケースはまれ、としている。なお、休職に至る者は重症化しているケースであり、半年～1 年等の長期の休業期間を要し、休職期間満了に至るケースもみられる。
- 病気の治療と仕事の両立での効果的な施策として、①長期の休職期間などの会社を休める制度、通院しやすい休暇制度（時間単位年休やフレックスタイム制度等の柔軟な労働時間制度）、②早期発見のためのがん検診等の強化や、健康診断での有所見者に対するフォローアップ、③予防重視の健康指導対策を打つための健保組合の健康情報データの分析、④医療知識を有した人材（保健師等の専門職）の配置（常勤）——などがあげられた。

（患者ヒアリング調査）

- 疾患治療の特徴として、疾患発症時は、外科手術や投薬治療等で入院を要するケースが多いが、早期発

見の場合、がんや難病等のいずれの疾患も短期入院で治療が終わっている。ただし、がんで進行度が高い場合等で、長期（1年程度）の入院を要するケースもある。退院後は、定期検査（経過観察）が続く（とくに脳血管疾患や心疾患、糖尿病、難病では投薬治療が継続）。

- 会社側の復帰後の対応としては、配属先は原職復帰とするケースが多い。ただし、配属部署が原職復帰でも、会社側の配慮として、業務内容を変更するケースはある（業務負荷軽減のため、営業職→内勤）。配置・業務の変更以外での具体的な配慮内容としては、残業禁止や出張禁止等を設けることが多い。とくに、化学的治療の副作用や後遺症がある場合に企業の配慮がなされている。
- 就業継続ができた理由としては、身体疾患の治療の場合、入院治療時に一定期間の療養（入院）と、退院後の通院治療が必要となることから、長期の休職期間と通院の保障がなされることなどがあげられている。また、会社側の配慮があった者については、業務・働き方の見直しを評価している者も多い。なお、疾患罹患により退職した理由としては、休職期間満了か、依願退職による退職が多い。とくに非正社員では、休職制度の適用がないことや、契約期間満了などによる退職が目立つ。
- 疾患に罹患し退職した後の求職活動では、疾患罹患を伝えたことが不採用の原因とする者もいるが、身体疾患罹患者の年齢層が高いこと（40代後半層）による難しさを感じている者もいる。採用された雇用形態では非正社員が多い。非正社員での採用で困難を感じる者は比較的少ない。採用された理由は、人手不足の結果とする者が多い。
- 患者が求める両立支援策としては、①転職しやすい制度の構築（疾患罹患向けに求人の増加（派遣含む）、疾患について面接等で上手く伝える仕組み等）、②公的支援（高額療養費制度や医療費助成、リハビリ施設の充実等）、③会社側の両立支援（長期の休職制度（休めること）、傷病休暇の法定化や通院目的の年休取得促進に関わる指針、短時間勤務、テレワーク等）——などがあげられた。

政策的インプリケーション

大企業を中心として、長期療養ができる企業（失効年休積立制度や長期の欠勤期間がある企業）においても、重度の疾患の場合、休職期間満了で退職する者がいることから、疾病の早期発見、早期治療が重要である。そのためには、医療知識のある産業医や保健師等の知見が得られる仕組み作りが重要である。また、早期発見や予防の観点から、健康診断等により疾患の検出能力を高める仕組みも必要となっている。

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

- 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）』（2018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）』（2018年）

資料シリーズ No.219

諸外国における家内労働制度

—ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ—

令和元年 10 月刊行

担当：調査部（海外情報担当）

研究の区分

- 情報収集

研究の目的

雇用類似の働き方の保護に関する検討に関連して、家内労働法改正が議論される可能性があることから、諸外国（ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ）の家内労働制度とその運用の実態について調査を行う。併せて、各国における雇用類似の働き方に関する議論について紹介する。

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

- わが国の家内労働制度に近い制度を実施している国はドイツのみ。他の 3 カ国のうち、フランスでは、労働法典の例外的な適用（特別規定）という位置づけで、家内労働を含む在宅就労に対する保護を規定している。一方、アメリカでは従来、家内労働は特定業種でのみ認められていたが、現在は原則として自由化されている。イギリスにも、家内労働者の保護に関する固有の法律や制度は存在しない。
- ドイツでは、特別法に基づく家内労働制度が実施されている。委託者と家内労働従事者（家内労働者、家内事業者、同等の者）の双方が規制対象となり、個別契約等による適用除外や、法的保護の放棄は認められない。また家内労働者が原料および補助材料を自ら調達する場合も、家内労働者としての資格には影響しない。委託者には、初回委託時の行政管区庁への届け出のほか、家内労働従事者や仲介人のリストの作成と委託場所での掲示、半年ごとの更新などが義務付けられている。なお、対象業務は従来、物品の製造加工とされていたが、情報・サービス業の発達に対応した 1970 年代の制度改正により、事務労働（データ入力等）に拡大されている。
- 一方、フランスでは、労働法典の立法趣旨が雇用契約を締結する被用者の保護を目的とするものである

ことを前提として、特別規定により「被用者と同等扱い」とする形で、在宅就労者の保護がはかられている。労働監督局への届け出のほか、業務委託に際して書面による委託内容（仕事内容や量、作業時間、報酬額等）の提示などが義務づけられている。ドイツと同様、かつては衣服製造や皮革製造などの家内労働が対象とされていたが、累次の裁判例などを受けて、非工業分野の知的労働への適用拡大が進んだ。

- イギリスでは、家内労働者の法的区分が曖昧で、委託者によって自営業者として扱われることも多いとされ、このため法的な権利が必ずしも保障されない傾向にある。例外的に、最低賃金制度においては出来高払いの労働者に対する公正な報酬支払が規定されている。このほか、裁判等で就労実態が自営業者に該当しないと判断される場合、被用者または労働者（雇用契約はないが、従属的な就労者）としての権利が認められる。
 - アメリカでは従来、家内労働は婦人アパレル産業や織物外衣産業などの繊維加工、宝飾品製造など 7 業種に限り、かつ従事者に特別な事情（障害等）がある場合のみこれを認める許可制が設けられていたが、1980 年代の規制緩和により、委託者の届け出に基づく認証制に移行、従事者に関する規制は廃止された。家内労働は法律上、雇用労働として扱われる。契約上は業務請負の形をとる場合であっても、経済の実態からみて請負先と従属的な関係があるときみなされれば、雇用労働として公正労働基準法及び安全衛生法が適用され得る。
 - 各国では、家内労働従事者に対する保護の一環として、報酬に関する最低基準を設けている。水準等の設定に関する手法は、公的機関による決定や、労働協約による場合、あるいは最低賃金制度に盛り込まれるなど、国によっても異なる。このほか、安全衛生や社会保障制度の適用の有無など、家内労働従事者に対する法制度上の保護に関する各国の状況は、必ずしも一様ではない。
 - 各国における家内労働の状況を統計等により把握することは難しいものの、従来型の物品の製造・加工の委託については減少傾向にあることが推測される。これには、情報技術の普及などによる在宅就労の内容の変化や、また女性の労働市場への参加拡大などの影響が指摘されている。従来型の在宅労働の担い手の減少と並行して、業務量の縮小や工場労働への移行、あるいは海外の生産者への委託による代替が進んだと考えられる。
- 一方、情報技術の進展は、ネットワークを介した

新たな働き方を生み出しており、これに関連して、仕事としての不安定さや、報酬の低さなどが指摘され、就労者の権利保護の問題が各国で議論されている。提供されるサービスの内容自体は、必ずしも新しくはないものの、プラットフォーム等を介してサービス等の提供者と受容者の柔軟で効率的なマッチングが容易になったことにより、サービス提供者とその受容者、これを仲介する中間事業者の間の関係や、各主体の責任の所在が曖昧かつ複雑化していることが問題の背景となっているとみられる。形式上はサービス提供者と受容者の間での契約関係に基づく取引として扱いつつ、実質的には中間事業者がサービス提供者を使用しているとして、サービス提供者に労働者として一定の権利を認めるとする判断が、複数の裁判において示されている。

- このように、雇用労働者に近いいわゆる雇用類似の就労者の法的区分は、各国の労働法の枠組みによっても異なるものの、雇用契約に基づく労働と、自らの事業として行う労働の中間として位置付けて、一定の保護の対象とするという考え方が複数の国で実施あるいは検討されている。こうした働き方は、従事する業務などによっても多様であり、このため実態に即した保護の適用を可能とする柔軟さが必要と考えられる。ただし同時に、法的保護の適用に関する柔軟性から、適用の可否自体が曖昧になる場合、制度の実効性が担保されない可能性がある。

政策的インプリケーション

雇用類似の働き方は多様であり、柔軟な保護の適用が必要と考えられる。

政策への貢献

雇用類似の働き方に関する保護について議論する際の資料として活用されることを期待する。

関連の研究成果

- 資料シリーズ No.117 『諸外国における在宅形態の就業に関する調査』（2013年）
- 労働政策研究報告書 No.5 『欧米における在宅ワークの実態と日本への示唆—アメリカ、イギリス、ドイツの実態から—』（2004年）

研究成果の普及 ・情報発信

2019年度に発行された主な

■ 出版物

研究双書

企業組織再編の実像 労使関係の最前線

2019年9月30日刊行 A5判 324頁 呉学殊 [著] 3,500円 + 税

企業組織再編を生かす企業経営と労使関係のあり方を模索

企業の労使からの生の声に基づき再編の実像を明らかにした事例調査・研究の決定版！本論の7事例と補論の5事例から企業組織再編の望ましいあり方を示す。

目次

- 第1部 研究の趣旨・目的と方法 / 第2部 企業組織再編と労使関係（7事例）
- 第3部 結論—企業組織再編における労使関係メリットの最大化に向けて— / 【補論】企業組織再編への労働組合の対応と課題



海外調査シリーズ 4

ラオスの労働・雇用・社会—日系進出企業の投資環境—

2020年3月30日刊行 A5判 259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4作

海に接しない内陸国^{ランドロック}のラオスが、タイ、ベトナム、中国、カンボジア、ミャンマーの5カ国と経済回廊^{リンク}を通じて連結する。メコン地域の要衝の地を目指して動き出す。そのようなラオス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・社会に関する情報を収集した。労働法制を中心とする規制や、労働市場、職業教育制度といったラオスに進出する企業が必要とする情報を網羅。労働・雇用・社会について多角的にわかりやすく解説。最新の労働情勢を正しく理解するための決定版。



JILPTにおける2018年度（平成30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

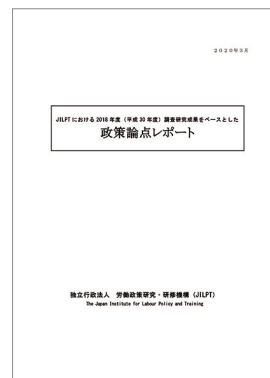
このレポートは、2018年度においてJILPTが取りまとめた調査研究成果をベースにしている。2018年度は第4期の第2年度目であり、いくつか注目に値する研究成果を出している。

執筆担当者

濱口桂一郎 研究所長
下島 敦 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 2018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



2020年3月

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。2019年度のテーマは以下の通り。

2020年2・3月号

学界展望 **労働法理論の現在** 特集 **産業としての就職活動**

就職活動ビジネスの台頭・拡大が大学や学生、企業という就職活動を取り巻く主要なアクターに及ぼす影響について、過去からの変遷と最近の動向、それらが提起する労働問題を考察した。

2020年特別号

2019年労働政策研究会議報告

日本労使関係研究協会が2019年6月に開催した「2019年労働政策研究会議」での報告論文などを掲載した特別号。総括テーマは、「外国人労働者をめぐる政策課題」。

2020年1月号

特集1 **行動経済学と労働研究** 特集2 **AIは働き方をどのように変えるのか**

特集1は、進展著しい行動経済学の労働研究における位置付けと、今後の動向を展望したうえで、労働研究との関係から学術的な広がりを探る。特集2は、座談会を企画して、AIの導入が現に職場と働き方に及ぼしている影響とその可能性を議論する。

2019年12月号

アクティベーション政策の動向と実際

「アクティベーション」政策の変遷を振り返り、その内容を整理し、社会保険制度や公的扶助の「受給者」に対する取り扱いを起点に、スウェーデン、デンマーク、ドイツ、イギリス、日本を素材に、「アクティベーション」政策の実際と課題について紹介する。

2019年11月号

ディアログ **労働判例この1年の争点** 特集 **ハラスメント**

パワーハラスメント防止のための規定が、初めて法律（労働施策総合推進法）に新設された中で、ハラスメントとはいったい何であり、どのように法制化されているのか、また、どのような社会や文脈で起こり得るのかを検討する。

2019年10月号

解雇の救済

解雇の救済のあり方について、労働組合の具体的な取組みを紹介するとともに、労働の現場や各研究領域でどのように解雇の影響が把握され、救済が論じられてきたのかを改めて俯瞰する。

2019年9月号

労働組合は何をやっているのか？

中長期的な視点から、労働組合が環境変化に対してどのような取り組みを行ってきたのかを検討するとともに、労働組合の取り組みが労働組合員や広く一般の労働者にとってどのような意味をもたらしてきたのかを考える。

2019年8月号

変わるワークプレイス・変わる働き方

ワークプレイスのこれまでの変遷と現状を振り返った上で、近年関心が高まりつつあるテレワークやオフィスにおける席の自由度を題材として取り上げ、その可能性と課題を整理した。複数の学問領域からのワークプレイス研究も紹介している。

2019年7月号

観光産業の雇用と労働

観光産業のなかでもホテル・旅館などの宿泊業を中心とした雇用・労働問題に焦点を当て、当該産業の人材確保や労働生産性、大学教育・就職、人材育成、労働者の就業意識、労働環境、労使関係などの課題と対策を多面的に検討する。

2019年6月号

保育・育児と就業に関する実証エビデンス

保育・育児と就業の関係を取り上げ、労働市場及び保育サービス市場における政策とその帰結の間の因果関係の識別に真摯に取り組んだ経済学者の最新の研究成果を中心に構成されている。

2019年5月号

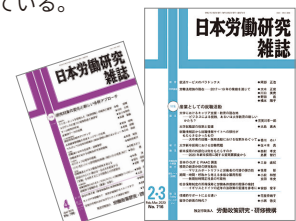
働き方改革シリーズ3 **その他の実行計画**

「働き方改革シリーズ」の最終回。女性・若者・高齢者だけでなく誰もが柔軟な働き方を選択できる労働市場を実現できるような働き方改革が進むのか、方針と今後の展望について論考する。

2019年4月号

研究対象の変化と新しい分析アプローチ

各分野における最近の研究傾向と研究方法の展開を紹介し、各分野を専門とする研究者だけでなく、他の分野の研究者にも勉強になるように解説している。



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。2019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。

2020年3月号 女性の活躍促進



- 労働政策フォーラム 女性のキャリア形成を考える——就業形態・継続就業をめぐる課題と展望
- 組合調査 構成組織、地方連合会における女性の労働組合への参画に関する調査
- クローズアップ 改正法の施行や労働関連法案の提出相次ぐ
- スペシャルピック 職場のパワーハラスメントに関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針を新設
- トピックス 働く女性 / 情報公表の強化等は2020年6月より施行へ——改正女性活躍推進法
- フォーカス 労働時間とワーク・ライフ・バランス——第17回北東アジア労働フォーラムから
- 海外労働事情 OECD/年金制度の持続可能性——図表で見る年金2019年版

2020年1・2月号 多様で柔軟な働き方



- 労働政策フォーラム 労働時間・働き方の日独比較
- JILPT 調査 人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査（企業・労働者調査）
- BLM 労働組合調査 回答のあった単組全てで「働き方改革」のメニューが課題に
- トピックス 賃金「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」企業割合が過去最高に
- 寄稿 ミャンマーの労働安全衛生法制定の意義
- 海外労働事情 アメリカ / 世界規模の製造台数の減少と電気自動車シフトが影響——2019年全米自動車労組協約改定
- BLM 定例調査 2019年7~9月期の業況実績と10~12月期の業況見通し

2019年12月号 ものづくり現場の技能継承



- JILPT 調査 円滑な技能継承につながる人材の採用・定着・育成の取り組み
- 事例取材 現場技能者の人材育成と技能継承に積極的に取り組むものづくり企業
- 連載 働く人のモチベーション向上につながる職場環境改善の取り組み（第1回）
- 労働政策フォーラム 「就職氷河期世代」の現在・過去・未来
- トピックス 就労条件 / 勤務間インターバル制度の導入は3.7%、導入予定・検討は15.3%に上昇
- 海外労働事情 イギリス / フードバンク利用者の増加に社会保障給付制度が影響

2019年11月号 無期転換ルールへの対応



- JILPT 調査 無期転換ルールに企業等とそこで働く労働者はどう対応しているのか
- 事例取材 改正労働契約法を踏まえて有期契約労働者の処遇改善に取り組む企業
- インタビュー 無期雇用派遣を最も注力するサービスの一つに
- スペシャルピック 人手不足下での「働き方」をめぐる課題を分析——労働経済白書
- トピックス 建設業とメディア業界の調査・分析結果を公表——過労死等防止対策白書
- 海外労働事情 フランス / 出生率の高さと移民の関係
- BLM 定例調査 2019年第2四半期（4~6月期）の業況実績と第3四半期（7~9月期）の業況見通し

2019年10月号 職場のハラスメント対策



- 有識者からの提言 パワーハラスメントを防ぐために求められるもの
- 事例取材 職場環境の改善によるハラスメント防止の取り組み
- JILPT 調査 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」から
- スペシャルピック 全国加重平均は昨年度を27円上回る901円東京、神奈川で全国初の1,000円超え——地域別最低賃金の改定額
- トピックス 雇用管理 / 男性の育児休業取得率は過去最高の6.16%に——厚労省調査
- 海外労働事情 ドイツ / デジタル化時代の変化に備える——「国家継続訓練戦略」を採択

2019年8・9月号 健康増進につながる働き方改革



- JILPT・EHESS/FFJ 共催ワークショップ 働き方改革・生産性向上・well-being at work
——日仏比較・労使の視点から
- 取材 働く人の健康に目配りした働き方の見直しを進める企業の取り組み
- スペシャルトピック 外国人を雇用するうえでの留意点とは——「外国人雇用管理セミナー」より
- トピックス 労働相談「いじめ・嫌がらせ」に関する民事上の個別労働紛争の相談件数が7年連続トップ
- 海外労働事情 ILO/ 創立 100 周年記念宣言や初のハラスメント禁止条約を採択——第 108 回年次総会
- BLM 定例調査 2019 年 1~3 月期の業況実績と 2019 年 4~6 月期の業況見通し

2019年7月号 デジタル技術革新が労働に与える影響



- 労働政策フォーラム デジタルエコノミーの進展と働き方の変化
- JILPT 調査 AI 等の技術革新が雇用・労働に与える影響に関するヒアリング調査
- スペシャルトピック フリーランス・副業による創業の促進や、IoT・AI を活用した生産性向上の取組等を提言——2019 年版中小企業白書・小規模企業白書
- 特別企画 2019 春闘における労働側の賃金水準重視の取り組み
- トピックス 就業状況 / 母の有職割合が平成 13 年調査より 11.6 ポイント増加
- 海外労働事情 韓国 / 雇用労働部が最低賃金決定制度の改編案を発表

2019年6月号 治療と就労の両立



- JILPT 調査 病気の治療と仕事の両立に関する実態調査
- 資料 事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン——厚生労働省
- トピックス 高プロ制度の施行にあたり労組としての対応方針を確認——連合
- フォーカス デジタル化とドイツ労働市場の発展
- 海外労働事情 中国 / 社会保険料率の引き下げ政策を継続

2019年5月号 高齢者雇用の環境整備



- 労働政策フォーラム 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
- 取材 労働界の高齢者雇用に対する動き——連合の考え方と 19 春闘での産別労組の取り組み
- BLM 調査 目立つ非正規労働者の処遇を正社員に近づける取り組み
- スペシャルトピック 医師の時間外労働規制の在り方、労働時間の短縮策などとりまとめ
——医師の働き方改革検討会
- トピックス 障がい者 / 雇用者数が 50 万人、実雇用率が 2% を超えて過去最高に——厚生省集計
- 海外労働事情 イギリス / コンピュータによる代替リスクの高い雇用は 150 万人分——統計局

2019年4月号 中小企業の人事管理



- 労働政策フォーラム 中小企業の人材確保・育成——人が定着して活躍する職場をめざして
- JILPT 調査 中小企業の人材確保と育成の現状——ものづくり産業を対象とする企業アンケート調査結果から
- トピックス 障がい者 / 意見書を踏まえ、障害者雇用促進法の改正に係る法律案要綱を諮問・答申
- 海外労働事情 フランス / 不当解雇補償額の法定上限を超える支払命令の判決
- 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 33 回)

■ 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。
2019年度は以下の号を刊行。

2020年3・4月号 Vol.4, No.22, March-April 2020

2019年12月・2020年1月号 Vol.4, No.20, December 2019-January 2020

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(2019年12月・2020年1月号, 3・4月号)にわたり掲載。



- 日本における雇用によらない働き方をめぐる法的問題
鎌田耕一 (東洋大学名誉教授)
- 日本における正社員と非正社員の賃金格差——人事管理論からの検討
島貫智行 (一橋大学教授)
- 日本における労働市場の潜在構造と雇用形態が賃金に与える影響——Finite Mixture Modelを用いた潜在クラス分析
鈴木恭子 (東京大学大学院博士課程)
- 日本の「就職氷河期世代」の現在——学校から職業への不安定な移行が及ぼす影響についての検討から
堀有喜衣 (主任研究員)
- 現代日本における男性1人働きモデルの揺らぎとその影響
- 高等教育費負担の国際比較と日本の課題

小笠原祐子 (日本大学教授)
小林雅之 (東京大学名誉教授)

2020年2月号 Vol.4, No.21, February 2020

- **Trends** 連合結成から30年——日本の労働運動の課題と展望 荻野登 (リサーチフェロー)
- **Book Review** 北川章臣・太田聡一・照山博司 著『The Changing Japanese Labor Market——Theory and Evidence』(『日本労働研究雑誌』2019年8月号掲載) アーサー・サカモト (テキサスA&M大学教授)
- **Judgments and Orders** 「パワーハラスメント」に関する法的責任とその範囲——フクダ電子長野販売事件 (東京高裁2017年10月18日判決) 滝原啓允 (研究員)
- **Series:Japan's Employment System and Public Policy 2017-2022**
福利厚生 中村良二 (特任研究員)
- **Statistical Indicators**

2019年11月号 Vol.3, No.19, November 2019

- **Trends(1)** 厚労省「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」中間整理
- **Trends(2)** AI等の導入に向けた中長期的な政策課題——労政審基本部会報告書
- **Research** 長期雇用に関する社会規範を考える——第1回～第7回「勤労生活に関する調査」より 高橋康二 (副主任研究員)
- **Judgments and Orders** 成果主義・能力主義への変更を伴う就業規則変更の拘束力——トライグループ事件 (東京地裁2018年2月22日判決) 仲琦 (研究員)
- **Series:Japan's Employment System and Public Policy 2017-2022**
日本の過重労働の現在を問うII 「働きすぎ」社会はどこに向かうのか 高見具広 (副主任研究員)
- **Statistical Indicators**

2019年10月号 Vol.3, No.18, October 2019

- **Trends** 連合の賃上げ集計からみた2019春闘 荻野登 (リサーチフェロー)
- **Research** 雇用類似の働き方に対する日本の政策 濱口桂一郎 (研究所長)
- **Judgments and Orders** 地方公共団体によるチェック・オフ廃止通告の支配介入該当性——国・中労委 (大阪市〔チェック・オフ〕) 事件 (東京高裁2018年8月30日判決) 山本陽大 (副主任研究員)
- **Series:Japan's Employment System and Public Policy 2017-2022**
日本の過重労働の現在を問うII 「働きすぎ」はなぜ起こるのか 高見具広 (副主任研究員)
- **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」(2019年3月4~5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。

- A Review of China's Urban Gender Wage Gap from 1995 to 2013 Jin SONG (China)
- Gender Wage Gap in Korea in Lifecycle Perspective Selim CHOI (Korea)
- Women Left Behind? Closing the Gender Gap in Malaysia Beatrice Fui Yee LIM (Malaysia)
- Explaining the Gender Gap in Labor Force Participation in the Philippines
Ma. Christina F. EPETIA (Philippines)
- Policy Implications for Working Women in Brunei Norainie AHMAD (Brunei)
- Women's Employment Status and Family Responsibility in Japan: Focusing on the Breadwinner Role
Shingou IKEDA (Japan)
- Work-life Experiences, Policies, and Challenges in Singapore Aliya Hamid RAO (Singapore)
- The Labour Rights of Women in Vietnam Trang Thi Kieu TRAN (Vietnam)
- Legal Policies on Gender Equal Pay in Taiwan Yu-Fan CHIU (Taiwan)
- The Promotion of Gender Equality at Work in Australia through Law and Policy: A Work in Progress
Adriana ORIFICI (Australia)

2019年7月号 Vol.3, No.16, July 2019

- **Trends** 労働施策総合推進法に基づく基本方針を策定——厚生労働省
- **Research** 日本における子どものいる専業主婦の貧困と収入の二極化Ⅱ
専業主婦はなぜ働かないことを選択するのか 周燕飛 (主任研究員)
- **Judgments and Orders** 委託先企業従業員による営業秘密(顧客情報)漏洩——ベネッセコーポレーション
顧客情報漏洩刑事事件(東京高裁2017年3月21日判決) 池添弘邦 (主任研究員)
- **Series:Japan's Employment System and Public Policy 2017-2022**
日本の過重労働の現在を問うⅠ 日本の労働時間はどう変わってきたか 高見具広 (副主任研究員)
- **Statistical Indicators**

2019年6月号 Vol.3, No.15, June 2019

- **Trends** 働き方の多様化に応じた人材育成の在り方——2018年版労働経済白書
- **Research** 日本における子どものいる専業主婦の貧困と収入の二極化Ⅰ 日本の専業主婦の歴史的展望
周燕飛 (主任研究員)
- **Judgments and Orders** 従業員の育児休業からの復帰に係る使用者の配慮——ジャパンビジネスラボ事件
(東京地裁2018年9月11日判決) 細川良 (青山学院大学法学部教授、元JILPT副主任研究員)
- **Series:Japan's Employment System and Public Policy 2017-2022**
日本のワークライフバランスⅡ 介護休暇制度見直し後の課題は何か 池田心豪 (主任研究員)
- **Statistical Indicators**

2019年5月号 Vol.3, No.14, May 2019

- **Trends** 日本の外国人労働者受入れ政策はどう変わってきたか 濱口桂一郎 (研究所長)
- **Research** 「日本的高卒就職システム」の現在——1997年・2007年・2017年の事例調査から
堀有喜衣 (主任研究員)
- **Judgments and Orders** 商業代理人の労働者性——ベルコ事件(札幌地裁2018年9月28日判決)
濱口桂一郎 (研究所長)
- **Series:Japan's Employment System and Public Policy 2017-2022**
日本のワークライフバランスⅠ なぜ女性は出産・育児期に退職するのか 池田心豪 (主任研究員)
- **Statistical Indicators**

メールマガジン労働情報

JILPT の研究成果、人事労務管理情報、行政・労働組合の動向、イベント情報など、雇用・労働分野の最新情報を毎週 2 回（水曜、金曜）、タイムリーに配信。登録は無料。

1500 号記念企画

「メールマガジン労働情報」は、2003 年に配信を開始し、2019 年 6 月 14 日号の配信で 1500 号に達した。これを記念した特別企画として、JILPT 研究員による労働問題・労働政策の課題をめぐる小論やエッセーを連載形式で掲載した。

- 第 1 回「雇用類似の働き方」
(研究所長 濱口桂一郎、6 月 14 日掲載)
- 第 2 回「外国人材を受け入れるということ」
(研究所副所長 天瀬光二、6 月 21 日掲載)
- 第 3 回「過去最高の女性就業率：その裏を読む」
(主任研究員 周燕飛、6 月 28 日掲載)
- 第 4 回「就職氷河期世代・フリーター・ニート」
(研究顧問 小杉礼子、7 月 5 日掲載)

メールマガジン労働情報1500号記念企画

おかげさまで通巻1500号!

労働情報

「メールマガジン労働情報」は、平成15年に配信を開始し、今回の配信で1500号となります。これを記念した特別企画として、JILPT研究員による労働問題・労働政策の課題を巡る小論やエッセーを連載形式でお届けします。これからも旬の労働情報を配信してまいりますので、引き続きのご愛読・ご支援のほどよろしくお願ひ申し上げます。

「メールマガジン労働情報」編集部

第 1 回 2019年6月14日	● 雇用類似の働き方	濱口 桂一郎 JILPT研究所 所長
第 2 回 2019年6月21日	● 外国人材を受け入れるということ	天瀬 光二 JILPT研究所 副所長
第 3 回 2019年6月28日	● 過去最高の女性就業率：その裏を読む	周 燕飛 JILPT主任研究員
第 4 回 2019年7月5日	● 就職氷河期世代・フリーター・ニート	小杉 礼子 JILPT研究顧問

特別号

JILPT の最近の研究成果等をテーマ別に紹介することを目的として、特別号を配信。

- ① 第 1489 号 (2019 年 5 月 8 日)
 - 「雇用類似の働き方、新しい就労形態」、「キャリア形成、教育訓練」、「高齢者雇用」、「諸外国における労働法制・制度」
- ② 第 1516 号 (2019 年 8 月 9 日)
 - 「雇用類似の働き方」、「外国人材の受入れ」、「女性の就業状況、仕事と家庭の両立」、「就職氷河期世代・フリーター・ニート」
- ③ 第 1554 号 (2020 年 1 月 8 日)
 - 「社会保障政策、退職金・財形貯蓄、福利厚生」、「人材マネジメント」、「ワークライフバランス、両立支援」、「諸外国における労働法制・動向」

通常号

以下のコンテンツを中心に、JILPT の研究成果、雇用・労働分野の最新情報を週 2 回配信。

- **機構の研究成果情報、新型コロナウイルス感染症関連情報**
- **機構のイベント・講座** フォーラム、東京労働大学講座の開催案内など
- **行政** 厚生労働省の労働関連記者発表資料など
- **統計** 労働関連の統計調査結果
- **労使** 労働組合や使用者団体の政策提言・賃上げ結果
- **動向** 調査研究機関の労働関連動向調査の結果
- **企業** 企業の最新の人事関連制度の紹介
- **海外** 欧米・アジア・国際機関の最近の労働情報の紹介
- **判例命令** 労働関連裁判の判決、中央労働委員会の不当労働行為事件に係る命令
- **法令** 労働関連の法律、政令、省令、告示
- **イベント** 各種団体主催のセミナー・講座の案内

ホームページ

調査研究成果、国内・海外の労働情報、統計情報、データベース、刊行物、イベント・講座情報等をホームページで提供。

The screenshot shows the JILPT homepage with several key features highlighted by numbered callouts:

- 1** 最新の成果 (Latest Research Results): Located in the top left navigation area.
- 2** 最新の労働情報 (Latest Labor Information): Located in the top left navigation area.
- 3** 東京労働大学講座情報 (Tokyo University of Labour Studies Course Information): Located in the top right navigation area.
- 4** イベント情報 (Event Information): Located in the top right navigation area.
- 5** 各種刊行物 (Various Publications): Located in the top right navigation area.
- 6** メールマガジン労働情報 (Labor Information Newsletter): Located in the bottom right navigation area.

1 最新の成果

JILPT が取り組んだ調査研究の成果を掲載報告書等は全文を閲覧可能

2 最新の労働情報

国内・海外別に情報をまとめ最新トピックを掲載各種統計データも随時更新し掲載

3 東京労働大学講座情報

総合講座をはじめ、専門講座など各種講座情報を掲載

4 イベント情報

労働政策フォーラムやワークショップなど各種イベント情報を掲載

5 各種刊行物

月刊誌「日本労働研究雑誌」や「ビジネス・レーパー・トレンド」をはじめ新刊やおススメの刊行物を紹介

6 メールマガジン労働情報

人事労務管理情報、行政・労働組合の動向、イベント情報、労働判例・命令など雇用労働分野の最新ニュースを毎週2回(水・金)配信中。登録は無料

New 新型コロナウイルス感染症関連情報

2020年3月に特集ページを新設

掲載コンテンツ

- JILPT 研究員等による緊急コラム
- 新型コロナウイルスの影響に関する JILPT による調査結果 (個人調査・企業調査)
- 調査結果等の二次分析など、エビデンスに基づく論考: 「リサーチアイ」
- 新型コロナが雇用・就業・失業に与える影響 (国内統計・国際比較統計)
- 国内労働事情 (BLM 調査、政府による支援策、労使団体等の情報)
- 海外労働情報 (欧州諸国の動向、有識者コラム)

英語サイト「Novel Coronavirus (COVID-19)」を開設し、海外への情報発信も実施。

統計情報の提供

JILPT データ・アーカイブ

- **利用実績** 公開本数 100 本 (21 本)
- 利用件数 135 件 (20 件)
- 利用データ本数 205 件 (38 件)
- ※ () 内は 2019 年度実績



■ 2019 年度 公開データ

調査名	調査実施時期	成果物
NPO 法人の活動と働き方に関する調査 (団体・個人調査)	2014 年 7 月	調査シリーズ No.139
中小企業における県外労働者の採用・活用とコア人材に関する調査	2010 年 1 月	調査シリーズ No.76
採用・配置・昇進とポジティブ・アクションに関する調査	2014 年 8 月	調査シリーズ No.132
ものづくり企業の新事業展開と人材育成に関する調査	2013 年 11 月	調査シリーズ No.126
多様な就業形態と人材ポートフォリオに関する実態調査 (事業所・従業員調査)	2014 年 1 月	調査シリーズ No.134
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	2011 年 10 月	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 (第 2 回子育て世帯全国調査)	2012 年 11 月	調査シリーズ No.109
第 1 回子育て世帯の追跡調査	2013 年 11 月	調査シリーズ No.115
第 2 回子育て世帯の追跡調査	2015 年 11 月	調査シリーズ No.159
第 2 回日本人の就業実態に関する総合調査	2014 年 1 月	国内労働情報 2016
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 年 11 月	調査シリーズ No.145
中高年齢者の転職・再就職調査	2015 年 1 月	調査シリーズ No.149
構造変化の中での企業経営と人材のあり方に関する調査	2013 年 2 月	調査シリーズ No.111
職業キャリアと生活に関する調査	2015 年 8 月	調査シリーズ No.169
妊婦等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査	2013 年 2 月	調査シリーズ No.150
正社員の労働負荷と職場の現状に関する調査	2014 年 3 月	調査シリーズ No.136
人材 (人手) 不足の現状等に関する調査 (企業調査) 及び働き方のあり方等に関する調査 (労働者調査)	2015 年 12 月	調査シリーズ No.162
ものづくり企業の経営戦略と人材育成に関する調査	2014 年 11 月	調査シリーズ No.165
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	2015 年 11 月	調査シリーズ No.166
企業の転勤の実態に関する調査	2016 年 8 月	調査シリーズ No.174
キャリアコンサルティングおよびキャリア形成支援施策に関する大規模調査	2016 年 9 月	労働政策研究報告書 No.191

■ 2019 年度 利用データ

No.	調査名	利用回数
1	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)	1
2	第 1 回勤労生活に関する調査 (資料シリーズ No.139)	2
3	第 2 回勤労生活に関する調査 (資料シリーズ No.140)	2
4	第 3 回勤労生活に関する調査 (資料シリーズ No.141)	2
5	第 4 回勤労生活に関する調査 (調査シリーズ No.4)	2
6	第 5 回勤労生活に関する調査 (調査シリーズ No.41)	2
7	第 6 回勤労生活に関する調査 (国内労働情報 2013)	2
8	働くことと学ぶことについての調査	1
9	第 2 回働くことと学ぶことについての調査 (就業者調査) (非就業者調査)	1
10	高齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査	1
11	高齢者の雇用に関する調査 (企業調査)	2
12	「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)	2
13	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 (調査シリーズ No.140)	1
14	今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査	1
15	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	1
16	ものづくり企業の新事業展開と人材育成に関する調査	1
17	「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)	1
18	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	1
19	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 (第 2 回子育て世帯全国調査)	1
20	第 1 回子育て世帯の追跡調査	1
21	第 2 回子育て世帯の追跡調査	1
22	職業キャリアと働き方に関するアンケート	1
23	仕事と家庭の両立支援にかかる調査	1
24	平成 21 年度日本人の就業実態に関する総合調査 (調査シリーズ No.89-1)	2
25	第 2 回日本人の就業実態に関する総合調査 (国内労働情報 2016)	1
26	職業キャリアと生活に関する調査 (調査シリーズ No.169)	1
27	第 2 回働くことと学ぶことについての調査 (労働政策研究報告書 NO.152)	1
28	人材 (人手) 不足の現状等に関する調査 (企業調査) 及び働き方のあり方等に関する調査 (労働者調査) (調査シリーズ No.162)	1
29	企業の転勤の実態に関する調査 (調査シリーズ No.174)	1
	合計	38

ユースフル労働統計 労働統計加工指標集 2019

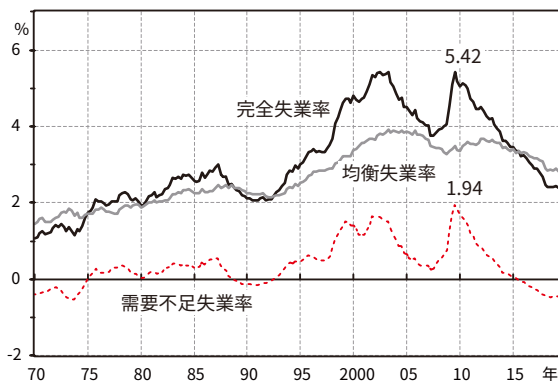
『ユースフル労働統計』は、既存の労働統計から新しい統計指標を計算する方法と結果を紹介する資料集。2019年版は、労働に関する分野を大きく21のカテゴリーに分け、カテゴリーごとに関連する指標を整理し、55の指標を紹介。



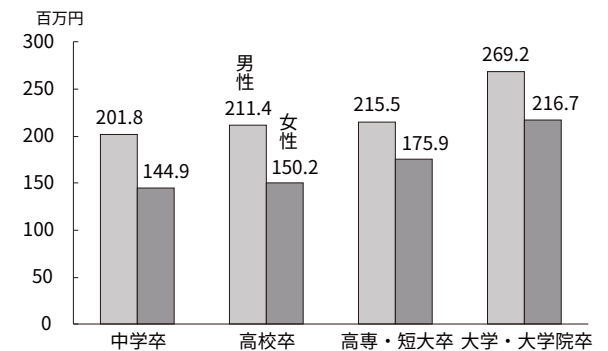
主な指標

- ◎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

均衡失業率と需要不足失業率（季節調整値）
— 1970年第Ⅰ四半期～2019年第Ⅱ四半期—



生涯賃金（60歳まで^注、退職金を含めない、2017年）



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

データブック国際労働比較 2019

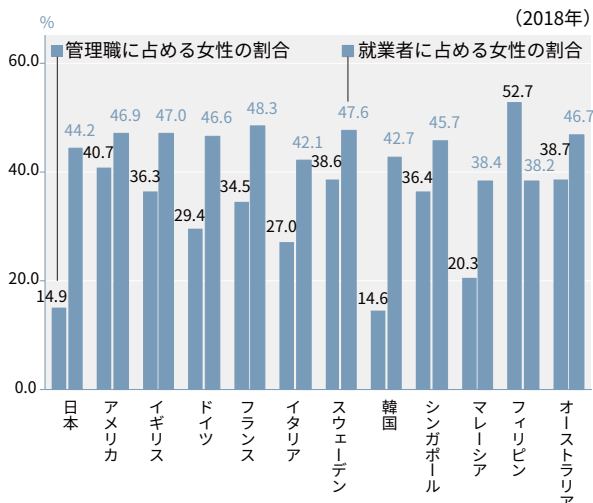
『データブック国際労働比較』は、労働に関する各種統計指標及び統計数値を理解する上で参考となる制度を、国際比較が可能な資料集として編集・作成したものです。2019年版は、27の「グラフと解説」、122の「統計表」、19の「制度表」を盛り込んでいます。



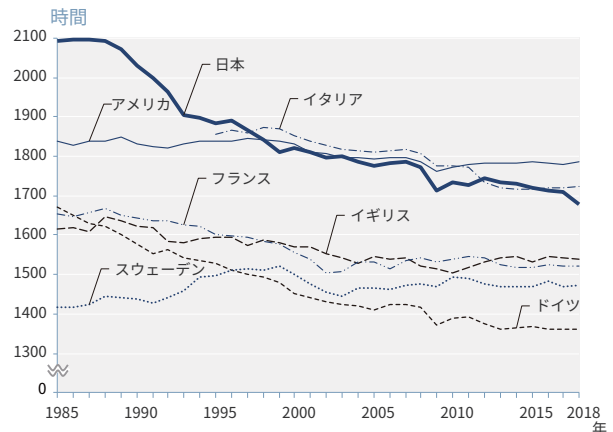
目次

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

就業者及び管理職に占める女性の割合



一人当たり平均年間総実労働時間（就業者）



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。2019年度は研究成果等を活用し、次のとおり開催した。

2020年2月13日 第108回 若者の離職と職場定着について考える



■プログラム

1. 挨拶 樋口美雄（理事長）
2. 研究報告 1 深町珠由（主任研究員）
3. 研究報告 2 岩脇千裕（主任研究員）
4. 事例報告 亜細亜大学、東京新卒応援ハローワーク、エム・ビー・エーインターナショナル株式会社
5. パネルディスカッション

■講演者（登壇順）

- 上記3名
 福井太郎（亜細亜大学キャリアセンター 主幹）
 星野亜弓（新宿公共職業安定所東京新卒応援ハローワーク 室長）
 杉橋光博（エム・ビー・エーインターナショナル株式会社 代表取締役）

2020年1月10日 第107回 職場のパワーハラスメントを考える—予防と解決に向けて—



■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 望月知子（山口県宇部市政策広報室長 / 前 統括研究員）
4. 事例報告 UA ゼンセン、丸文通商株式会社、東京労働局
5. パネルディスカッション

■講演者（登壇順）

- 上記3名
 松井 健（UA ゼンセン 常任中央執行委員（政策・労働条件局長））
 越野智明（丸文通商株式会社 取締役 管理本部長）
 戸谷和彦（東京労働局 雇用環境・均等部指導課長）

2019年11月5日 第106回 女性のキャリア形成を考える—就業形態・継続就業をめぐる課題と展望—



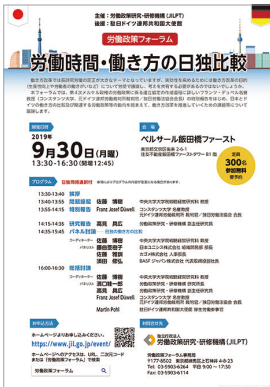
■プログラム

1. 挨拶 樋口美雄（理事長）
2. 基調講演 労働関係図書優秀賞受賞者記念講演 脇坂 明（学習院大学経済学部 教授）
3. 研究報告 周 燕飛（主任研究員）
4. 事例報告 三州製菓株式会社、明治安田生命保険相互会社、明治大学女性のためのスマートキャリアプログラム
5. パネルディスカッション

■講演者（登壇順）

- 上記3名
 齊之平伸一（三州製菓株式会社 代表取締役社長）
 村上治也（明治安田生命保険相互会社 人事部ダイバーシティ推進室 主席スタッフ）
 小川智由（明治大学女性のためのスマートキャリアプログラム プログラムコーディネータ 明治大学商学部教授）

2019年9月30日 第105回 労働時間・働き方の日独比較



濱口桂一郎 (研究所長)

■プログラム

1. 挨拶 樋口美雄 (理事長)
2. 問題提起 佐藤博樹 (中央大学大学院戦略経営研究科 教授)
3. 特別報告 Franz Josef Düwell (コンスタンツ大学 名誉教授, 元ドイツ連邦労働裁判所 裁判官/独日労働法協会 会長)
4. 研究報告 高見具広 (副主任研究員)
5. パネル討論——日独の働き方の比較
6. 総括討論

■講演者 (登壇順)

- 上記3名
 藤曲亜樹子 (日本ユニシス株式会社 組織開発部 部長)
 佐藤雅訓 (カゴメ株式会社 人事部長)
 須田修弘 (BASF ジャパン株式会社 代表取締役副社長)
 Martin Pohl (駐日ドイツ連邦共和国大使館 厚生労働参事官)

2019年7月25日 第104回 「就職氷河期世代」の現在・過去・未来



■プログラム

1. 挨拶 樋口美雄 (理事長)
2. 問題提起 堀有喜衣 (主任研究員)
3. 基調講演 玄田有史 (東京大学社会科学研究所 教授)
4. 事例報告 一般社団法人 釧路社会的企業創造協議会、NPO 法人 青少年自立援助センター、NPO 法人 HELLOlife
5. パネルディスカッション
6. 総括

■講演者 (登壇順)

- 上記2名
 櫛部武俊 (一般社団法人 釧路社会的企業創造協議会 副代表)
 河野久忠 (NPO 法人 青少年自立援助センター 常務理事)
 古市邦人 (NPO 法人 HELLOlife 事務局長)
 小杉礼子 (研究顧問)

2019年6月28日 第103回 治療と仕事の両立支援



■プログラム

1. 基調講演 木谷 宏 (県立広島大学大学院 経営管理研究科 教授)
2. 研究報告 奥田栄二 (主任調査員)
3. 事例報告 伊藤忠商事株式会社、ハローワーク飯田橋、株式会社松下産業
4. パネルディスカッション

■講演者 (登壇順)

- 上記2名
 西川大輔 (伊藤忠商事株式会社 人事・総務部 企画統轄室 室長)
 岡田 晃 (ハローワーク飯田橋 専門援助第一部門 就職ナビゲーター (長期療養担当))
 齋藤朋子 (株式会社松下産業 ヒューマンリソースセンター センター長)

国際セミナー

海外研究者・機関等とのネットワークの形成のため、次のフォーラムを開催。

北東アジア労働フォーラム

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



- 日時 2019年11月29日
- 場所 プラザホテル（韓国・ソウル）
- テーマ 労働時間とワーク・ライフ・バランス
- 主催
 - 韓国：韓国労働研究院（KLI）
 - 中国：中国労働社会保障科学研究院（CALSS）
 - 日本：労働政策研究・研修機構（JILPT）

■ プログラム

▶ 開会挨拶

ペ・キュウシク（KLI 院長）、王俊舫（CALSS 副院長）、樋口美雄（理事長）

▶ 第1セッション

座長：王俊舫（CALSS 副院長）

韓国の労働時間短縮：現状と課題

キム・スンテク（KLI 前任研究委員）

現代日本における「働きすぎ」の所在—健康と家庭生活の観点から—

高見具広（副主任研究員）

プラットフォーム労働における労働時間の問題

曹佳（CALSS 補助研究員）

討論 コメンテーター：呉学殊（副統括研究員）

▶ 第2セッション

座長：樋口美雄（理事長）

中国の労働時間：法律の規定、現状および政策提案

田大洲（CALSS 補助研究員）

改正労働時間法制の意義と課題

池添邦弘（主任研究員）

労働時間とワーク・ライフ・バランス法制の現状と課題

キム・グンジュ（KLI 研究委員）

討論 コメンテーター：田大洲（CALSS 補助研究員）

▶ 総括討論

座長：ペ・キュウシク（KLI 院長）

各国2名の討論者によるディスカッション

▶ 閉会挨拶

樋口美雄（理事長）、王俊舫（CALSS 副院長）、ペ・キュウシク（KLI 院長）



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/>

