



# JILPT

労働政策研究・研修機構

## 成果の概要

# 2022

令和4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



# JILPT 成果の概要 2022 (令和 4 年度)

## 目次

### 第 1 章 プロジェクト研究の成果

3

中期目標期間（令和 4～8 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 労働市場とセーフティネットに関する研究

- (01) 『コロナ禍・中長期における賃金の動向と賃金の上方硬直性に係る論点整理』 ディスカッションペーパー 22-10 ..... 4
- (02) 『暮らしと意識に関する NHK・JILPT 共同調査』 調査シリーズ No.228 ..... 6
- (03) 『就業形態・年収と節約傾向の関係』 ディスカッションペーパー 23-05 ..... 8

#### 2 職業構造・キャリア形成支援に関する研究

- (04) 『「job tag」（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（2021 年度）』  
資料シリーズ No.260 ..... 10
- (05) 『企業のキャリア形成支援施策導入における現状と課題』 労働政策研究報告書 No.223 ..... 12
- (06) 『Web 提供型の簡易版職業適性評価ツール：G テストの検査拡充に係るプロトタイプ開発報告』 資料シリーズ No.264 ..... 15

#### 3 技術革新と人材開発に関する研究

- (07) 『縮む日本の中間層：『国民生活基礎調査』を用いた中間所得層に関する分析』 ディスカッションペーパー 23-03 ..... 17
- (08) 『デジタル人材の能力開発・キャリア形成に関する調査研究  
—「デジタル人材」「IT 人材」をめぐる先行研究等のレビューに基づく考察・検討—』 資料シリーズ No.268 ..... 20

#### 4 多様な人材と活躍に関する研究

- (09) 『企業で働く人のボランティアと社会貢献活動—パラレルキャリアの可能性—』 労働政策研究報告書 No.225 ..... 22
- (10) 『「若年既卒者の雇用動向」：厚生労働省「雇用動向調査」二次分析』 資料シリーズ No.266 ..... 27
- (11) 『業務の男女差と男女間賃金格差の関連—個人レベルのタスクスコアを用いた—考察—』 ディスカッションペーパー 23-02 ..... 29

#### 5 多様な働き方と処遇に関する研究

- (12) 『「サービス化」の下での人材マネジメント—企業ヒアリング調査から—』 資料シリーズ No.257 ..... 31
- (13) 『製造業における AI 技術の活用が職場に与える影響—OECD 共同研究—』 資料シリーズ No.262 ..... 33
- (14) 『過重負荷による労災認定事案の研究 その 4』 資料シリーズ No.267 ..... 35

#### 6 多様な働き方とルールに関する研究

- (15) 『現代イギリス労働法政策の展開』 労働政策研究報告書 No.224 ..... 37
- (16) 『労働市場仲介ビジネスの法政策—職業紹介法・職業安定法の一世紀—』 労働政策レポート No.14 ..... 38
- (17) 『職場における感染症拡大防止をめぐる法政策—コロナ禍におけるドイツ労働法の形成と展開』  
ディスカッションペーパー 23-01 ..... 39
- (18) 『看護師、介護職員、保育士、幼稚園教諭を対象とした処遇改善事業の有効性の検討に向けて  
—先行研究レビューを手がかりとして—』 ディスカッションペーパー 23-04 ..... 40

#### 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

- (19) 『「へこたれない仕事探し—失業中の求職者を対象とした求職活動支援の研究—』 資料シリーズ No.261 ..... 43
- (20) 『第 5 回改定厚生労働省編職業分類 職業分類表 改定の経緯とその内容 / 職業名索引』 研究開発成果物 ..... 46

#### 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

- (21) 『COVID-19 下における非正規雇用者の雇用管理と労働条件—接客サービスを行う非正規雇用者を中心に—』  
資料シリーズ No.263 ..... 48

## 第2章 課題研究・緊急調査の成果

51

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。

- (01) 『雇用調整助成金の支給実態—リーマン・ショックからコロナ禍1年目にかけて—』 資料シリーズ No.265 ..... 52
- (02) 『労働審判及び裁判上の和解における雇用終了事案の比較分析』 労働政策研究報告書 No.226 ..... 54
- (03) 『新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における休業等に関する実態調査  
—労基法第26条の休業手当、及びシフト制労働者の休業手当に着目して—』 調査シリーズ No.226 ..... 56
- (04) 『「シフト制勤務」で働く非正規労働者の実態等に関する調査結果』 調査シリーズ No.227 ..... 59
- (05) 『韓国の非正規労働政策の展開と課題—正社員転換を中心に—』 資料シリーズ No.258 ..... 62

## 第3章 労働情報の収集・整理の成果

65

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。

- (01) 『欧米諸国におけるデジタル技術の進展を踏まえた公的職業訓練に関する調査—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス—』  
資料シリーズ No.259 ..... 66
- (02) 『諸外国の雇用維持政策—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス—』 海外労働情報 22-10 ..... 69

## 第4章 研究成果の普及・情報発信

71

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。

- (01) プロジェクト研究シリーズ ..... 72
- (02) 政策論点レポート ..... 73
- (03) その他出版物（ブックレット・単行本） ..... 73
- (04) 日本労働研究雑誌 ..... 74
- (05) ビジネス・レーバー・トレンド ..... 75
- (06) Japan Labor Issues ..... 76
- (07) メールマガジン労働情報 ..... 78
- (08) ホームページ ..... 79
- (09) 統計情報の提供 ..... 80
- (10) JILPT コロナプロジェクト関連イベント ..... 83
- (11) 労働政策フォーラム ..... 86
- (12) 国際ワークショップ ..... 88

第 1 章

プロジェクト研究  
の成果

# コロナ禍・中長期における賃金の動向と賃金の上方硬直性に係る論点整理

研究区分: プロジェクト研究「労働市場とセーフティネットに関する研究」

サブテーマ「労働市場の情勢に関する分析」

研究期間: 令和4年度

## ● 研究の目的

本稿では、コロナ禍と中長期における賃金の動向を多角的に分析するとともに、賃金の上方硬直性に係る論点を整理した。我が国では、「人手不足にもかかわらず、賃金が上がっていないのではないか」といった疑問が、昨今の大きな関心事項の一つとなっている。今後、アフターコロナに向けてフェーズが本格的に移行していく際、コロナ禍において潜在化していた人手不足の課題が顕在化・深刻化し、労働需給の逼迫化が懸念される中で、賃金をめぐる状況や賃金の上方硬直性に係る論点について、認識の共通化を図るための材料を整理し、今後の政策の議論に資することが目的である。

## ● 研究の方法

文献サーベイ、公的統計等の分析

## ● 主な事実発見 / 政策的インプリケーション

コロナ禍の動きは、2022年前後を境に様相が異なる

- 2021年12月以前の全産業の動向をみると、一般労働者の「時間当たり賃金」は、2020年度中も緩やかに増加したが、2021年度に入ると特別給与（賞与）などの影響により減少し、その後、横ばい圏内で推移した。パート労働者の「時間当たり賃金」は、2020年度中も緩やかに増加し、2021年度に入ると一時的に減少したが、再び増加した。他方、一般労働者・パート労働者ともに、「総実労働時間」が2020年5月に大きく減少し、依然として前々年より低い水準にあり、「賃金総額」を押し下げた。
- 2022年1月以降の全産業の動向をみると、一般労働者・パート労働者ともに「総実労働時間」はおおむね横ばい圏内で推移している中で、建設業や医療、福祉などで賃上げに向けた施策支援が講じられていることもあり、「時間当たり賃金」が増加している。このため、一般労働者の「賃金総額」は増加しており、パート労働者の「賃金総額」はおおむね横ばい圏内で推移している。

## 今後の賃金動向の分析に当たっての視点

- ①ウクライナ・ロシア問題による世界情勢の悪化や、円安方向への急激な為替変動によって、エネルギーコストや原材料費が高騰しており、消費者物価の上昇に伴って、賃金の実質的な購買力が低下すること（実質賃金の減少）が懸念され、引き続き注視が必要である。

- ②一般労働者・パート労働者ともに、多くの産業において、総実労働時間はコロナ禍以前の水準にまで戻っていない。コロナ禍での経験を踏まえ、アフターコロナにおいて企業の事業活動の在り方に変化が生じ、労働者の働き方にも影響する可能性がある中で、今後、総実労働時間は、コロナ禍以前の水準に戻っていくのか、又は、減少した水準で構造的変化として維持されるのか、「賃金総額」への影響といった観点からも引き続き注視が必要である。

なお、仮に総実労働時間が減少した水準で構造的変化として維持され、「賃金総額」を押し下げる場合であっても、ワーク・ライフ・バランスを選好する者は、働く際のwell-beingを向上させている可能性があることに留意が必要である。

- ③ 2022年2月以降の労働力調査では、非労働力人口や完全失業者数が減少し、雇用者数が増加傾向にある。毎月勤労統計調査では、一般労働者・パート労働者計の実質賃金の変化分に対し、パート労働者の構成比はプラス寄与（相対的に賃金水準の低いパート労働者の減少による平均値の押し上げ）が続いているが、今後、変化が生じる可能性が示唆される中で、足下において、新たに雇用された者（転職も含む）の産業・職業・雇用形態などの特性が、コロナ禍以前からどのように変化し、賃金の動向に影響を与えているのか、引き続き分析・注視が必要である。
- ④パート労働者については、労働需給の逼迫化などにより時間当たり賃金が増加した場合、収入を一定の金額に抑えるために、総実労働時間を減少させることで調整しようとする動きが生じ、「賃金総額」の増加として現れにくい面があることに留意が必要である。

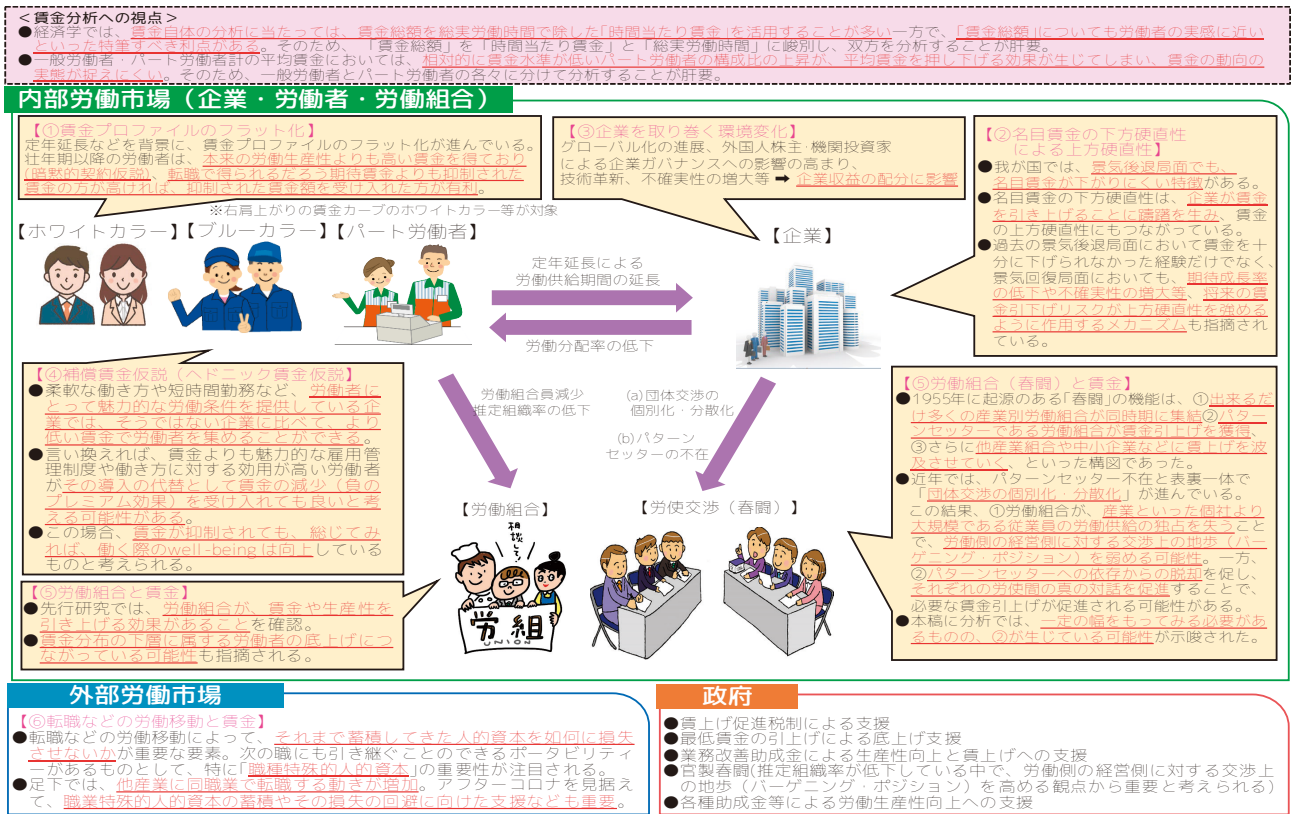
**2013年以降の景気回復局面における一般労働者の「時間当たり賃金」は、1990年代後半と比較すると、抑制的な賃金の上がり方であり、賃金に上方硬直性（上がりにくさ）が生じている**

- 中長期的な賃金動向、特に2013年以降の景気回復局面に着目すると、一般労働者・パート労働者ともに「総実労働時間」の減少がみられた中で、「時間当たり賃金」は増加していた。しかし、一般労働者の「時間当たり賃金」は、1990年代後半と比較すると、抑制的な賃金の上がり方であったと評価でき、賃金に上方硬直性（上がりにくさ）が生じているといえる。

**賃金の上方硬直性は「複合的な要因」であり、多岐にわたる論点がある**

- 本稿では、賃金の上方硬直性に関連する6つの論点（①賃金

本稿における賃金の上方硬直性に関する考察の視座（イメージ図）



プロファイルのフラット化、②名目賃金の下方硬直性もたらす上方硬直性、③企業を取り巻く環境変化（グローバル化の進展、外国人株主・機関投資家による企業ガバナンスへの影響の高まり、技術革新、不確実性の増大等）、④「ワーク・ライフ・バランス施策と補償賃金仮説（ヘドニック賃金仮説）」、⑤「労働組合と賃金」、⑥「転職などの労働移動と賃金」について、先行研究をサーベイして得られた知見のポイントを整理するとともに、活用できる公表データの範囲で、当該知見に資するような足下の状況を分析し、いくつかのインプリケーションをまとめた。

賃金の上方硬直性に係る論点は多岐にわたり、「複合的な要因」だと考えられるため、今後とも先行研究の知見をいかした丁寧な議論が肝要である。

● 政策への貢献

新型コロナウイルス感染症が経済社会・労働市場へ与えた影響を検討する際の基礎資料となることが期待される。

● 研究担当者

戸田卓宏 主任研究員 ※所属・肩書は執筆時点

● 関連の研究成果

- レポート『コロナ禍における学生アルバイトをめぐる動向について一月間就業時間の増加の一方で、減少後の水準にとどまるアルバイト総報酬—』（2022年）
- レポート『コロナ禍における非労働力人口の動向に係る特徴について—リーマンショック前後・コロナ初期・夏以降の直近4ヶ月間の比較—』（2021年）
- レポート『新型コロナウイルスの感染拡大の影響を受け続けた雇用動向について—長引くコロナの影響を受け、就業を希望しない非労働力人口が増加—』（2021年）

# 暮らしと意識に関する NHK・JILPT 共同調査

研究区分: プロジェクト研究「労働市場とセーフティネットに関する研究」

サブテーマ「格差・ウェルビーイング・セーフティネット・労働環境に関する研究」

研究期間: 令和4年度

## ● 研究の目的

アンケート調査を通じて、日本における所得環境とそれに伴う人々の暮らし向きや意識の変化、将来の見通しや社会に関する考え方などを把握する。

リサーチクエスション: 1) 若い世代ほど親より経済的に豊かになれないのか。2) 親より経済的に豊かになれないことが社会的にどのような負の影響を与えるのか。3) かつて「一億総中流」という言葉があったが、人々は何を持って中流の暮らしと考えているのか。4) 年齢、学歴、性別などの個人属性別にみて、イメージする「中流の暮らし」と実際の暮らしにどのような乖離があるのか。5) 生活水準を指標にした場合、人々は自分がどの階層にあると考えているのか。

## ● 研究の方法

NHK からの協力依頼を受けて、調査会社の登録モニターを対象とした WEB 調査を実施。調査概要は、以下の通り。

調査対象: 日本における 20~69 歳の男女

調査対象の抽出: 「国勢調査」(2020) の性別、年齢、就業形態、居住地域の構造に比例するように行った。具体的に、性別×年齢階級(5階級)×就業形態(正規・非正規・自営業等・無業の4区分)×居住地域(8ブロック)の320セルで、サンプルの割り付けを行った。

調査時期: 2022年7月29日~2022年8月1日、2022年

8月1日現在の状況について調査。

有効回答数: 5,370人

## ● 主な事実発見

本調査で明らかになったこと:

### 1. イメージする「中流の暮らし」について

1.1 イメージする「中流の暮らし」を送るのに必要な年収  
有配偶者は「600万円以上」と「800万円以上」、無配偶者は「400万円以上」と「600万円以上」の категорияに回答が集中し、各々「600万円以上」の割合がもっとも高い(図表1)。

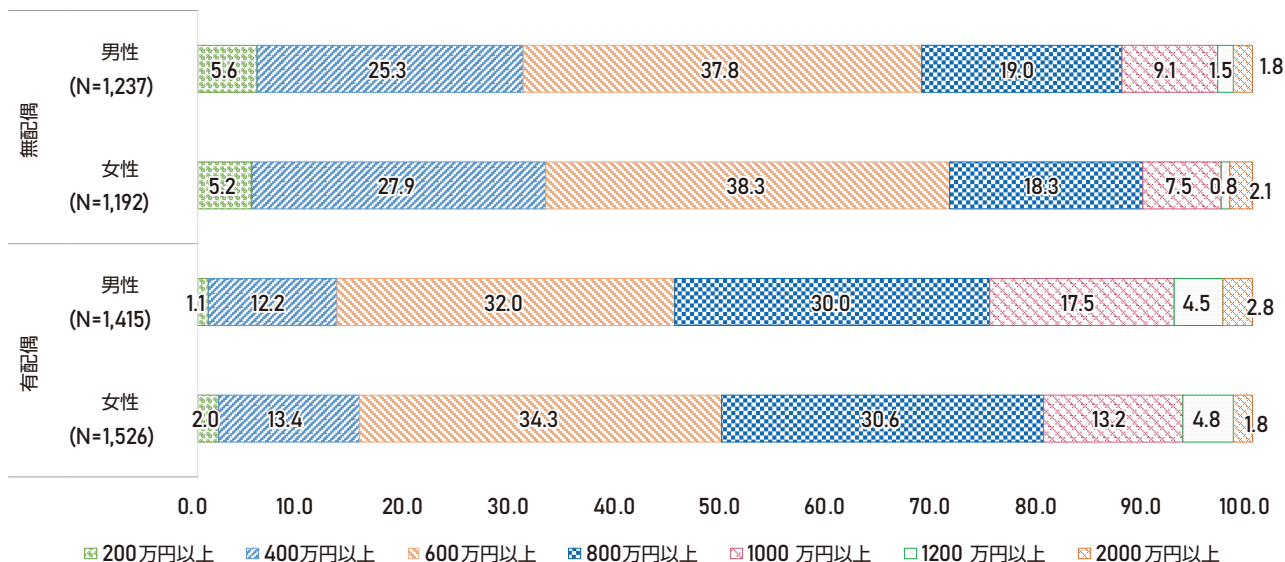
1.2 イメージする「中流の暮らし」に当てはまる条件(複数回答)  
世帯主が正社員(63.0%)、持ち家(61.2%)、自家用車(59.5%)が「中流の暮らし」の条件として多く選択。

1.3 イメージする「中流の暮らし」をしているか  
過半数(55.7%)は「中流より下の暮らしをしている」、4割弱(38.4%)は「中流の暮らしをしている」と回答。

### 2. 階層帰属意識

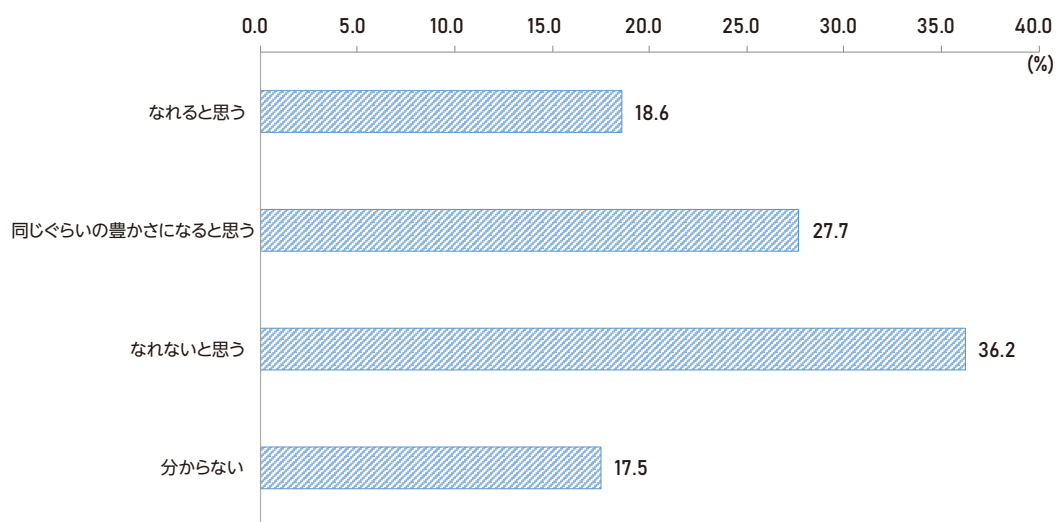
生活水準に関する階層帰属意識では、全体の55.3%が中間層と回答しており、学歴が高いほど中間層と回答する割合が高く、下位層と回答する割合が低い。20代と40代は、他の年齢階級と比べ、中間層と回答する割合が低く、下位層と回答する割合が高い。

図表1 性、配偶状態別にみたイメージする「中流の暮らし」を送るのに必要な年収(%)





図表2 親より経済的に豊かになれると思うか



### 3. 現在の生活水準の感じ方

現在の生活水準について、過半数（56.7%）は暮らしに余裕はないと回答。

### 4. 現在の消費スタイル

現在の消費スタイルについて、約1割は「節約を最優先に、生活を切り詰めている」、6割弱は「節約のため、無駄な消費をしない」と回答。

### 5. 項目ごとの消費行動

節約する項目は衣服（71.3%）、食料品（64.9%）の順に割合が高く、もともと支出していない項目は書籍の購入・教育（24.2%）、交際費（16.1%）、娯楽・レジャー（12.5%）の順に割合が高い。

### 6. 将来の暮らし向きの見通し

自分の将来の暮らし向きの見通しについて、53.2%は「今の暮らし向きを維持できる」、37.2%は「今より暮らし向きは悪くなる」と回答。

### 7. 理想とする働き方、所得と実現するための条件

「同じ会社で長く働き続ける（終身雇用）」が過半数（50.5%）と最も高く、実現するためにもっとも必要なことは「仕事と生活の両立支援」（29.4%）が約3割と最も高い。

### 8. 努力に対する考え

努力さえすれば誰でも豊かになれることができるかについては3分の2（65.6%）が「思わない」と回答。

### 9. よい人生を送るための条件

もっとも割合が高い「真面目に努力すること」は若い世代ほど重視していない。

### 10. 親より経済的に豊かになれると思うか

「なれないと思う」割合が4割弱。30~40代や非正規雇用者・フリーランスで相対的に高い（図表2）。

### 11. 親より経済的に豊かになれない理由

親より経済的に豊かになれない理由は、「親の時代と景気が異なるから」が約6割で最も高く、給与水準の違い、生活コストの上昇、雇用形態が異なることが次ぐ。

### 12. 親より経済的に豊かになれないことの影響

親より経済的に豊かになれないと思う個人は、「日本では、努

力さえすれば誰でも豊かになれることができる」と考える割合が約25.8%と低く、「自分ひとりが活動しても社会は変わらない」と考える割合が5割弱と高い。

#### ● 政策的インプリケーション

本調査は、「格差、セーフティネットと政策効果に関する研究」の一環として実施したものであり、人々の意識面も含めた「中流」の実態を明らかにしている。すなわち、「中流の崩壊」に伴い、人々の暮らし向きが変化すると共に、将来の見通しや社会に関する考え方などの意識面にも負の影響をもたらし、消費行動にも影響を与えている。また、親より経済的に豊かになれないと感じる人や、努力しても豊かになれないと思う人、将来の見通しに対して不安を持つ人が多くいることが確認された。このように、現在の日本の大きな課題となっている「賃金が上がらない」、「国民全体が貧しくなっているのではないか」といった所得環境が社会に及ぼす影響の実態が明らかになることで、人々が希望を持てる社会を構築するためにも、政策的に所得格差や貧困問題に優先的に取り組むことの重要性を示唆していると考えられる。

#### ● 政策への貢献

- 日本の格差問題や階層問題の関連政策を検討する際の基礎資料となりうる。
- 令和4年9月18日、「NHKスペシャル“中流危機”を越えて「第1回 企業依存を抜け出せるか」」で調査結果（集計表）が引用された。
- 令和4年12月8日、OECD-JILPT 共催ハイレベルラウンドテーブル「不平等は問題か：人々は日本における経済格差と社会移動をどう捉えているか」の中で、日本の格差についてのプレゼンテーションにおいて分析結果を紹介した。

#### ● 研究担当者

- 何 芳 研究員
- 中井雅之 元 主席統括研究員
- 高見具広 主任研究員

## 就業形態・年収と節約傾向の関係

研究区分: プロジェクト研究「労働市場とセーフティネットに関する研究」

サブテーマ「格差・ウェルビーイング・セーフティネット・労働環境に関する研究」

研究期間: 令和4年度

### ● 研究の目的

本稿は、「暮らしと意識に関する NHK・JILPT 共同調査」において、回答者が自己評価した消費スタイルの情報を利用して、消費の節約傾向が、就業形態や年収により、どのように異なるか分析を行い、消費面から格差問題にアプローチする。

### ● 研究の方法

調査データの二次分析

### ● 主な事実発見

実証分析では、まず最初に、節約しているか否かのプロビット分析を行い、次に、節約の程度を順序プロビットモデルで分析した。

「節約を最優先に、生活を切り詰めている」ことを節約していることと定義して分析した結果、以下の傾向が確認された(図表1)。**【1】** 年収の節約傾向への影響をコントロールしない場合、正規雇用者の個人と比べて、非正規・フリーランスの個人が節約する確率は7.0%ポイント、無業の個人が節約する確率は11.4%ポイント高い(A1)。**【2】** 年収の節約傾向への影響をコントロールする場合、就業形態と節約傾向の関係は、配偶状態によって異なる傾向が見られた(A5~A6, A8~A9)。特に、無配偶者の場合、非正規・フリーランスや無業の個人が節約する確率は、正規雇用者の個人と比べて、有意に高い(A5~A6)。**【3】** 個人年収の節約傾向への影響に関しては、無配偶者の場合、400万円未満までの年収階級、有配偶者の場合、すべての年収階級において、年収階級が低いほど節約する確率が有意に高い(A5, A8)。**【4】** 世帯年収の節約傾向への影響に関しては、無

図表1 推計結果: 就業形態・収入の「生活を切り詰める」確率への影響 (プロビット分析)

被説明変数: 1= 節約を最優先に、生活を切り詰めている	全サンプル			無配偶			有配偶		
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9
	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果
就業形態: 正規雇用 (ref.)									
非正規・フリーランス	0.0696*** (0.0122)	0.0175 (0.0144)	0.0472*** (0.0123)	0.106*** (0.0172)	0.0500*** (0.0193)	0.0820*** (0.0175)	0.0355* (0.0202)	-0.0276 (0.0239)	0.00746 (0.0195)
無業	0.114*** (0.0137)	0.0465*** (0.0173)	0.0866*** (0.0137)	0.173*** (0.0207)	0.0982*** (0.0253)	0.146*** (0.0214)	0.0683*** (0.0210)	-0.00496 (0.0250)	0.0341* (0.0199)
その他	0.0425** (0.0187)	0.0161 (0.0183)	0.0344* (0.0179)	0.0786*** (0.0279)	0.0429 (0.0267)	0.0701*** (0.0265)	0.00947 (0.0250)	-0.0129 (0.0247)	-0.000276 (0.0239)
個人年収: 600万円以上 (ref.)									
200万円未満		0.145*** (0.0216)			0.171*** (0.0391)			0.163*** (0.0281)	
200~400万円未満		0.0942*** (0.0192)			0.115*** (0.0368)			0.0914*** (0.0217)	
400~600万円未満		0.0490** (0.0198)			0.0388 (0.0397)			0.0560*** (0.0204)	
世帯年収: 800万円以上 (ref.)									
400万円未満			0.139*** (0.0186)			0.113*** (0.0343)			0.142*** (0.0216)
400~600万円未満			0.0652*** (0.0187)			0.0207 (0.0372)			0.0792*** (0.0196)
600~800万円未満			0.0311 (0.0203)			0.00753 (0.0429)			0.0351* (0.0204)
分からない			0.0669*** (0.0183)			0.0356 (0.0357)			0.0726*** (0.0194)
サンプルサイズ	4,056	4,056	4,056	1,984	1,984	1,984	2,072	2,072	2,072

注1: 平均限界効果 (AME: Average marginal effects) を算出している。

注2: すべての推計では、15歳時の家庭の生活水準ダミー、持ち家ダミー、子どもありダミー、子どもの数、男性ダミー、年齢階級ダミー、学歴ダミー、地域ブロックダミー、全サンプルを用いた推計では有配偶ダミーも説明変数として入れている。

注3: 括弧には、ロバスト標準誤差を示す。

注4: \*, \*\*, \*\*\* は、有意水準10%、5%、1%を表す。

図表 2 推計結果：就業形態・年収の「節約する」確率への影響

被説明変数：1=節約する（「節約のため、無駄な消費をしない」；「節約を最優先に、生活を切り詰めている」）	全サンプル			無配偶			有配偶		
	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9
	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果
就業形態：正規雇用（ref.）									
非正規・フリーランス	0.116*** (0.0182)	0.0333 (0.0221)	0.0887*** (0.0186)	0.116*** (0.0237)	0.0298 (0.0273)	0.0850*** (0.0247)	0.138*** (0.0294)	0.0441 (0.0366)	0.102*** (0.0296)
無業	0.152*** (0.0230)	0.0500* (0.0288)	0.118*** (0.0235)	0.239*** (0.0366)	0.121*** (0.0420)	0.201*** (0.0375)	0.126*** (0.0326)	0.0236 (0.0426)	0.0810** (0.0333)
その他	0.0115 (0.0284)	-0.0167 (0.0283)	0.00699 (0.0279)	0.0673 (0.0416)	0.0301 (0.0411)	0.0626 (0.0407)	-0.0391 (0.0392)	-0.0634 (0.0391)	-0.0457 (0.0384)
個人年収：600万円以上（ref.）									
200万円未満		0.237*** (0.0286)			0.272*** (0.0415)			0.269*** (0.0441)	
200~400万円未満		0.184*** (0.0237)			0.201*** (0.0357)			0.206*** (0.0345)	
400~600万円未満		0.0970*** (0.0228)			0.0854** (0.0378)			0.122*** (0.0291)	
世帯年収：800万円以上（ref.）									
400万円未満			0.209*** (0.0248)			0.160*** (0.0384)			0.234*** (0.0399)
400~600万円未満			0.125*** (0.0228)			0.0480 (0.0403)			0.181*** (0.0292)
600~800万円未満			0.0582** (0.0238)			0.0230 (0.0465)			0.0739*** (0.0278)
分からない			0.0951*** (0.0227)			0.0698* (0.0388)			0.0945*** (0.0287)
サンプルサイズ	4,056	4,056	4,056	1,984	1,984	1,984	2,072	2,072	2,072

注：図表1の注と内容は同じ。

配偶者の場合、「800万円以上」と比べ、「400万円未満」は有意に高いが（A6）、有配偶者の場合、年収階級が低いほど節約する確率が有意に高い（A9）。【5】その他の個人属性の節約傾向への影響に関しては、男性は女性より、無配偶者は有配偶者より節約する確率が高い。また、15歳時の家庭の生活水準が「暮らしに余裕は全くなかった」個人や、無配偶者の場合は子どもがいる個人も節約する確率が有意に高い。

また、「節約のため、無駄な消費をしない」、「節約を最優先に、生活を切り詰めている」ことをまとめて節約していることと定義して分析した結果、以下の傾向が確認された（図表2）。

【1】年収の節約傾向への影響をコントロールしない場合、正規雇用者の個人と比べて、非正規・フリーランスの個人が節約する確率は11.6%ポイント、無業の個人が節約する確率は15.2%ポイント高い（B1）。就業形態による節約傾向の差は、「節約を最優先に、生活を切り詰めている」ことを「節約している」と定義した場合より大きいことが確認された。【2】個人年収の節約傾向への影響をコントロールする場合、無配偶者の場合、無業の個人が節約する確率は、正規雇用者の個人と比べて、有意に高い（B5）。世帯年収の節約傾向への影響をコントロールする場合、配偶状態を問わず、正規雇用者の個人と比べて、非正規・フリーランスや無業の個人が節約する確率は有意に高い（B6、B9）。【3】個人年収の節約傾向への影響に関しては、配偶状態を問わず、年収階級が低いほど節約する確率が有意に高い（B5、B8）。【4】世帯年収の節約傾向への影響に関しては、無配偶者の場合、「800万円以上」と比べ、「400万円未満」は有意に高いが、有配偶者の場合、年収階級が低い

ほど節約する確率が有意に高い（B6、B9）。【5】その他の個人属性の節約傾向への影響に関しては、節約する確率が有意に高いのは、15歳時の家庭の生活水準が厳しかった個人、有配偶男性、無配偶者の場合は子どもがいる個人である。

### ● 政策的インプリケーション

本稿の分析から、就業形態や年収の節約傾向への影響が確認された。政策的インプリケーションとしては、労働市場における就業形態の違いと所得格差は、消費面の格差に直接つながることが確認され、所得格差や貧困問題に取り組むことの重要性が改めて確認された。

### ● 政策への貢献

日本の貧困問題、格差問題の関連政策を検討する際の基礎資料となりうる。

### ● 研究担当者

何 芳 研究員

### ● 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.228 『暮らしと意識に関する NHK・JILPT 共同調査』（2023年）
- 記者発表 『「暮らしと意識に関する NHK・JILPT 共同調査」（一次集計）結果の概要』（2022年）

# 「job tag」(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(2021年度)

研究区分：プロジェクト研究「職業構造・キャリア形成支援に関する研究」

サブテーマ「職業構造・職務分析(日本版O-NET含む)に関する研究」

研究期間：令和3年度

## ● 研究の目的

2018年度と2019年度に当機構が初期開発し、2020年度に「仕事の内容」等を追加開発した職業情報のデータセットについて、2021年度は既存7領域のうち「仕事価値観」領域の新項目での情報再取得と、「スキル」領域の情報更新を主たる目的とした。また、AIの普及と関連する就業不安について特別調査を併せて実施した。

## ● 研究の方法

企業・団体等へのヒアリング調査、およびWebモニターを用いた就業者調査(Web調査の実査期間：2022年1~2月、スクリーニング後の有効回答数：2万1,332件)

## ● 主な事実発見

本研究の主たる目的である公共の職業情報インフラの作成については事実発見という考え方は馴染まないが、職業大分類ごとに集約してデータを整理したところ、概ね各大分類の特徴と合致する結果が得られた。たとえば「スキル」については、全ての職業群で「読解力」「傾聴力」「説明力」は共通に一定のレベルが求められる一方、管理的な仕事では「説得」「交渉」「指導」等の対人的スキルが、生産工程の仕事では「クオリティチェック」が、輸送・機械運転の仕事では「操作と制御」がそれぞれの群内で平均値上位となっている(図表1)。

一方、AIの普及に関連する就業不安についての特別調査ではすべての職業群で「AIという言葉を知っていて、何となく意味も知っている」が最も比率が高かった(図表2左列)。テクノロジーの詳細はともかく、我が国での概念としての認知度自体

図表1 スキル領域の職業大分類別の平均値・標準偏差

(全39項目のうち、いずれかの職業群で平均値が上位5位以内、もしくは平均値4.00以上となる13項目のみ抜粋)

職業大分類	該当職業数	SK1	SK2	SK3	SK4	SK15	SK16	SK17	SK18	SK19	SK24	SK28	SK32	SK36
		読解力	傾聴力	文章力	説明力	他者の反応の理解	他者との調整	説得	交渉	指導	道具、機器、設備の選択	操作と制御	クオリティチェック	時間管理
A 管理的な仕事	8	<b>4.38</b> (0.18)	<b>4.80</b> (0.37)	<b>4.34</b> (0.27)	<b>4.37</b> (0.22)	4.07 (0.38)	<b>4.26</b> (0.34)	4.20 (0.32)	4.16 (0.40)	4.23 (0.41)	3.12 (0.32)	2.09 (0.26)	2.40 (0.36)	4.09 (0.60)
B 専門的・技術的な仕事	154	<b>4.57</b> (0.62)	<b>4.81</b> (0.59)	<b>4.41</b> (0.66)	<b>4.54</b> (0.56)	3.99 (0.61)	4.02 (0.56)	3.86 (0.59)	3.65 (0.62)	<b>4.04</b> (0.59)	3.23 (0.77)	2.33 (0.83)	2.75 (0.98)	3.47 (0.51)
C 事務の仕事	47	<b>3.86</b> (0.65)	<b>4.35</b> (0.61)	<b>3.87</b> (0.70)	<b>3.97</b> (0.64)	3.38 (0.65)	<b>3.46</b> (0.84)	3.31 (0.81)	3.20 (0.82)	3.44 (0.71)	2.17 (0.67)	1.72 (0.57)	2.00 (0.64)	2.93 (0.79)
D 販売の仕事	39	<b>3.40</b> (0.55)	<b>4.15</b> (0.51)	<b>3.28</b> (0.62)	<b>3.63</b> (0.61)	<b>3.16</b> (0.50)	2.88 (0.77)	2.99 (0.74)	3.06 (0.84)	3.16 (0.53)	2.05 (0.65)	1.59 (0.44)	1.75 (0.54)	2.55 (0.68)
E サービスの仕事	41	<b>3.14</b> (0.60)	<b>4.04</b> (0.75)	2.88 (0.65)	<b>3.43</b> (0.73)	<b>3.14</b> (0.70)	2.73 (0.65)	2.69 (0.67)	2.48 (0.66)	<b>2.98</b> (0.54)	2.14 (0.59)	1.41 (0.40)	1.69 (0.43)	2.53 (0.70)
F 保安の仕事	11	<b>3.81</b> (0.68)	<b>4.43</b> (0.73)	<b>3.83</b> (0.73)	<b>3.94</b> (0.66)	3.44 (0.66)	3.58 (0.74)	3.57 (0.90)	3.19 (0.77)	<b>3.98</b> (0.79)	2.74 (0.74)	2.49 (0.74)	2.26 (0.68)	3.12 (0.68)
G 農林漁業の仕事	8	<b>2.89</b> (0.29)	<b>3.16</b> (0.33)	2.40 (0.39)	<b>2.86</b> (0.36)	2.32 (0.33)	2.54 (0.28)	2.15 (0.31)	2.24 (0.34)	2.71 (0.39)	<b>3.02</b> (0.45)	2.33 (0.49)	2.13 (0.29)	2.34 (0.34)
H 生産工程の仕事	59	<b>3.10</b> (0.58)	<b>3.25</b> (0.58)	2.75 (0.56)	<b>2.97</b> (0.57)	2.55 (0.46)	2.66 (0.53)	2.37 (0.48)	2.28 (0.49)	<b>2.94</b> (0.44)	2.80 (0.59)	2.51 (0.63)	<b>2.82</b> (0.55)	2.47 (0.49)
I 輸送・機械運転の仕事	19	<b>2.94</b> (0.67)	<b>3.40</b> (0.65)	2.62 (0.63)	<b>2.94</b> (0.58)	2.53 (0.58)	2.42 (0.70)	2.21 (0.66)	2.13 (0.68)	<b>2.78</b> (0.77)	2.30 (0.77)	<b>2.91</b> (1.05)	1.87 (0.82)	2.42 (0.63)
J 建設・採掘の仕事	13	<b>3.24</b> (0.46)	<b>3.58</b> (0.41)	2.78 (0.40)	<b>3.20</b> (0.40)	2.74 (0.38)	3.08 (0.46)	2.75 (0.49)	2.82 (0.47)	<b>3.27</b> (0.44)	<b>3.39</b> (0.55)	2.14 (0.45)	2.36 (0.56)	2.45 (0.45)
K 運搬・清掃・包装等の仕事	20	<b>2.22</b> (0.39)	<b>2.56</b> (0.56)	1.95 (0.42)	<b>2.33</b> (0.55)	<b>2.01</b> (0.50)	1.99 (0.57)	1.77 (0.55)	1.71 (0.51)	<b>2.25</b> (0.63)	1.69 (0.62)	1.35 (0.44)	1.35 (0.57)	1.86 (0.52)
全体	419	<b>3.75</b> (0.93)	<b>4.15</b> (0.90)	<b>3.56</b> (1.01)	<b>3.79</b> (0.91)	3.31 (0.86)	3.30 (0.91)	3.15 (0.93)	3.02 (0.91)	<b>3.44</b> (0.81)	2.70 (0.86)	2.10 (0.80)	2.33 (0.89)	2.91 (0.78)

\*各職業群で平均値が高かった上位5項目を太字に、平均値が4.00以上のセルを網掛けにしている。

図表 2 AI 理解度の回答分布、および AI 関連就業不安の職業大分類別の平均値・標準偏差、多重比較結果

職業大分類	該当職業数	AI 理解度 「AI という言葉を……」				「AI の普及によって 私の現在の職業では……」			AI 関連 就業不安得点 (3 項目の加算値)	群間の 多重比較
		全く聞いた ことがなく、 意味も知ら ない	聞いたこと はあるが、 意味は知ら ない	知っていて、 何となく意 味も知って いる	知っていて、 意味を理解 している	仕事が減るか もしれない	収入・賃金が 減るかもしれ ない	就業者数が減 るかもしれな い		
A 管理的な仕事	8	1.6% (0.65)	3.2% (2.86)	48.1% (7.51)	47.1% (8.77)	1.92 <sup>a,b</sup> (0.48)	1.75 <sup>b</sup> (0.35)	2.00 <sup>a</sup> (0.49)	5.67 (1.30)	>J
B 専門的・技術的な仕事	154	0.9% (2.03)	4.9% (4.32)	49.6% (14.49)	44.6% (16.55)	1.73 <sup>b</sup> (0.41)	1.70 <sup>b</sup> (0.38)	1.77 <sup>a</sup> (0.42)	5.20 (1.18)	>J <C,D
C 事務の仕事	47	0.9% (1.27)	7.1% (5.03)	56.2% (9.82)	35.8% (12.53)	2.14 <sup>a</sup> (0.33)	2.02 <sup>b</sup> (0.31)	2.16 <sup>a</sup> (0.32)	6.32 (0.94)	>B,E,F,G,H,J,K
D 販売の仕事	39	1.0% (1.61)	9.9% (5.52)	59.5% (8.26)	29.6% (11.26)	1.97 <sup>b</sup> (0.41)	1.94 <sup>b</sup> (0.34)	2.04 <sup>a</sup> (0.39)	5.94 (1.12)	>B,D,F,G,J,K
E サービスの仕事	41	1.9% (2.38)	11.1% (4.79)	59.6% (8.04)	27.4% (10.11)	1.46 <sup>b</sup> (0.41)	1.52 <sup>a</sup> (0.41)	1.55 <sup>a</sup> (0.45)	4.52 (1.25)	<C,D
F 保安の仕事	11	1.5% (1.57)	7.2% (4.59)	58.0% (10.12)	33.4% (10.62)	1.55 <sup>-</sup> (0.25)	1.39 <sup>-</sup> (0.23)	1.51 <sup>-</sup> (0.28)	4.45 (0.68)	<C,D
G 農林漁業の仕事	8	1.2% (1.39)	11.2% (4.52)	54.0% (7.22)	33.6% (4.22)	1.31 <sup>-</sup> (0.43)	1.28 <sup>-</sup> (0.27)	1.34 <sup>-</sup> (0.37)	3.93 (1.05)	<C,D
H 生産工程の仕事	59	2.0% (2.51)	11.5% (6.06)	57.9% (9.00)	28.6% (9.45)	1.74 <sup>b</sup> (0.35)	1.72 <sup>b</sup> (0.32)	1.81 <sup>a</sup> (0.34)	5.27 (0.99)	>J <C
I 輸送・機械運転の仕事	19	2.6% (2.67)	12.1% (5.91)	59.3% (7.69)	26.0% (9.65)	1.79 <sup>-</sup> (0.48)	1.77 <sup>-</sup> (0.48)	1.84 <sup>-</sup> (0.52)	5.40 (1.46)	>J
J 建設・採掘の仕事	13	1.9% (2.63)	12.7% (6.06)	62.2% (10.47)	23.3% (7.79)	1.08 <sup>b</sup> (0.31)	1.20 <sup>a</sup> (0.28)	1.18 <sup>a</sup> (0.31)	3.46 (0.89)	<A,B,C,D,H,I,K
K 運搬・清掃・包装等の仕事	20	3.0% (2.64)	14.0% (5.81)	57.1% (7.41)	25.8% (9.43)	1.56 <sup>b</sup> (0.27)	1.62 <sup>a</sup> (0.24)	1.67 <sup>a</sup> (0.28)	4.85 (0.77)	>J <C,D
全体	419	1.4% (2.15)	8.3% (5.92)	54.9% (11.98)	35.4% (15.10)	1.74 <sup>b</sup> (0.44)	1.71 <sup>c</sup> (0.40)	1.79 <sup>a</sup> (0.44)	5.24 (1.26)	

※各職業群で比率または平均値が最も高かった項目を網掛けにしている。

※就業不安 3 項目の多重比較の結果、有意差が見られた場合には高群から順にアルファベットを、有意差が無いペアには同じアルファベットを付している。「-」は、有意差のあるペアが無かったことを示す。

※群間の多重比較は Holm 法で全体 5% に有意水準を調整した上で対比較（マンホイットニーの U 検定）を実施し、有意差が見られた場合にどの群よりも高かった (>) のか、低かった (<) のかを表す。

が高まっている様子が窺われる。

AI 関連の就業不安に関する 3 項目を尋ねた結果、および同 3 項目の加算得点の平均値を図表 2 の中列に示す。3 項目の多重比較を行ったところ、全体では不安得点は「就業者数」>「仕事」>「収入・賃金」の順で有意差が見られた。職業群単位で見ると、A、B、C、D、E、H、J、K の 8 群にて「就業者数」の得点が「仕事」、「収入・賃金」のいずれか、または両方よりも有意に高い。したがって全体としては「AI 普及によって就業者数が減るのではないか」との不安が比較的高いことが示唆される。

就業不安 3 項目の加算得点を「AI 関連就業不安得点」として 11 群間の多重比較を実施した結果が図表 2 の最右列である。大まかにまとめれば「C 事務の仕事」と「D 販売の仕事」は AI 関連就業不安得点が多く他の群より有意に高く、逆に「J 建設・採掘の仕事」は多くの他群より有意に低い (i.e. あまり不安に感じていない)。その他の 8 群は中間程度、と整理できる。

### ● 政策への貢献

作成したデータの一部は厚生労働省が開発・運営する「job tag」(職業情報提供サイト(日本版 O-NET))に収録され、全国のキャリア教育、キャリア支援の現場で活用されることが期待される。

### ● 研究担当者

田中 歩 統括研究員  
鎌倉哲史 研究員

### ● 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.240 『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(2020 年度)』(2021 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』(2020 年)

## 企業のキャリア形成支援施策導入における現状と課題

研究区分：プロジェクト研究「職業構造・キャリア形成支援に関する研究」

サブテーマ「キャリア形成・相談支援・支援ツール開発に関する研究」

研究期間：令和3~4年度

### ● 研究の目的

企業におけるキャリアコンサルティングのよりいっそうの普及推進を検討するにあたっては、その実態把握及び制度設計に係るエビデンスを継続的かつ綿密に収集することが必要となる。かかる問題意識から厚生労働省キャリア形成支援室による要請を受け、企業におけるキャリアコンサルティングの活用状況に関する調査を実施した。その際、企業におけるキャリアコンサルティングの導入状況の他、企業内の各種キャリア形成支援施策、企業属性及び経営状況など、様々な関連事項についてもあわせて検討を行った。特に、企業内の能力開発の特徴・課題・費用（予算）等との関連を検討することで、企業内の能力開発及びキャリア支援全般について詳しい実態把握を行うことを目的とした。調査をもとに企業のキャリア形成支援全般および能力開発・人材育成全般に関する示唆を行い、最終的に企業におけるキャリアコンサルティングについて新たな視点から示唆・提言を行うこととした。

### ● 研究の方法

- (1) 調査対象：東京商工リサーチが保有する企業データベースから、総務省「経済センサス - 活動調査」(2016年)の産業・事業所規模の分布に基づいて、産業(16区分)・従業員規模(5区分)別に層化無作為抽出した従業員規模30人以上の全国の企業20,000社(農林漁業、公務除く)を対象とした企業調査。なお、30人未満の企業についても回答があった場合には比較のため調査に含めた。
- (2) 調査方法：郵送法による配布・回収。
- (3) 調査項目：
  - 企業属性(業種、創業年、従業員数、海外事業所展開、資本関係、正社員比率、女性正社員比率、45歳以上比率等)
  - 現在と3年前の変化(売上高、経常利益、総人件費、全従業員数、うち正社員数、新卒正社員採用数、中途正社員採用数、従業員の離職率、新入社員の定着率等)
  - キャリア形成支援施策(事業内職業能力開発計画、職業能力開発推進者、職業能力開発推進者はキャリアコンサルタントか否か、キャリアコンサルティング、セルフ・キャリアドック、ジョブ・カードの導入状況等)
  - 能力開発の特徴(能力開発に対する積極性、能力開発の責任主体、能力開発の方針等)
  - 人材育成の取り組み(人材育成の実態、人材に関する重要テーマ・経営課題、予算等)
  - キャリア研修(対象層、参加方法、講師、プログラム内容等)

- キャリア相談(相談の有無、担当組織、担当者の配置・人数・資格、担当業務等)

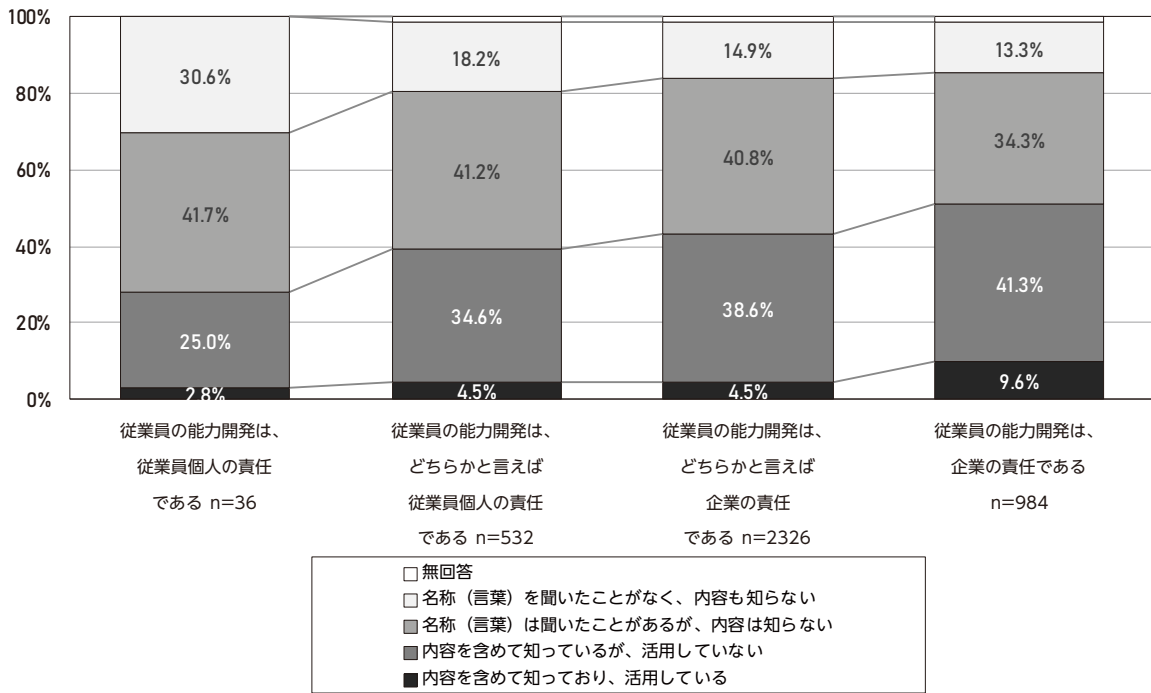
- (4) 実施時期：令和4年1月実査(1月5日調査票発送。1月31日締め切り。2月1日到着分までを回収)。
- (5) 回収数：3,951通(回収率19.8%)。なお、目標回収率は15%として、全社に対するはがきによる督促状の発送を行った。

### ● 主な事実発見

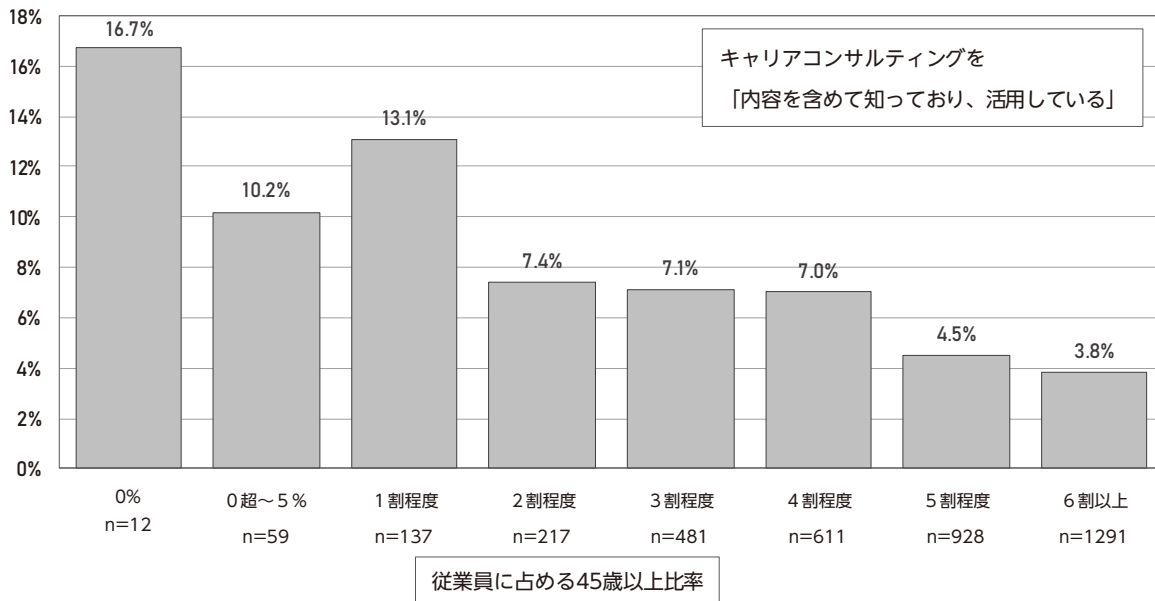
本調査の結果のうち、キャリア形成支援施策、キャリア研修、キャリア相談に関連する主な事実発見は以下のとおりである。

- (1) 事業内職業能力開発計画を全ての事業所で作成している企業は2割弱、職業能力開発推進者を全ての事業所で選任している企業は1割弱、キャリアコンサルティング、セルフ・キャリアドック、ジョブ・カードを、それぞれ内容を含めて知っており活用している企業は数%から5%程度であった。その際、①従業員の能力開発に積極的である企業、能力開発を企業の責任であるとする企業、能力開発に長期的な方針を持つ企業では各種キャリア形成支援施策の導入率が高かった(図表1)。②また、従来から知られているとおり、従業員数が多いほど、各種キャリア支援施策の導入率が高かった。③さらに、キャリアコンサルティングの認知及び活用と関連が深い要因として「従業員に占める45歳以上比率」及び「直近3年間の新卒正社員採用数の増加」が挙げられた(図表2)。なお、キャリアコンサルティングの導入率について、本調査は「企業調査」であったため企業全体の全社的な取り組みについて回答を求める形となっており、「事業所調査」でキャリアコンサルティングの導入率をたずねる職業能力開発基本調査より低めの回答になっていることに留意されたい。
- (2) キャリア研修について、概して、①能力開発に対して積極的な企業であるほど、②中長期的な能力開発方針をもつ企業ほど、③従業員数が多いほど、④45歳以上比率が少ない企業ほど、若手社員を対象とした研修、必須の研修、3日以上キャリア研修が多く、一部を社外講師に委託する機会が多かった。また、キャリアに関する講義他の様々なプログラムを取り上げ、研修後も参加者全員にフォローアップの機会を設けていた。
- (3) キャリア相談のしくみが大規模かつ専門的に行われている企業は限定的であった。特に、①キャリア相談を担当する部署の半数以上はキャリア支援専門の部署ではない人事部門が担っていた。②担当者の半数以上は他業務と兼任していた。③約4割の企業で担当者は1名であった。④キャリアコンサルタント資格を有する担当者がある企業は全体の1割程度で

図表1 能力開発の責任主体別にみたキャリアコンサルティングの認知及び活用



図表2 従業員に占める45歳以上比率別にみたキャリアコンサルティングの認知及び活用



あった（図表3）。企業属性別にみると、①従業員数の多い会社では担当者が複数名であることが多かった。②従業員数が1000人以上の企業では約3割の企業にキャリアコンサルタント資格を有する担当者がいた。③45歳以上比率の低い企業ほどキャリアコンサルタント資格を有する担当者がいる割合が高かった。④3年前と比較して新卒正社員採用者数が増加している企業は、相談担当者の人数が多かった。企業内のキャリア相談のしきみを持つ企業においても、よりいっそう充実した環境整備の余地があることが示唆される。

(4) キャリア相談のしきみの無い企業の特徴として、①販売やサービスの業種、②従業員数が少ない、③創業年が古い、④従業員に占める45歳以上比率が多い、⑤3年前と比較して、売上高、総人件費、従業員数、中途正社員採用数、新入社員定着率が減少・低下し、離職率が増加している企業が多かつ

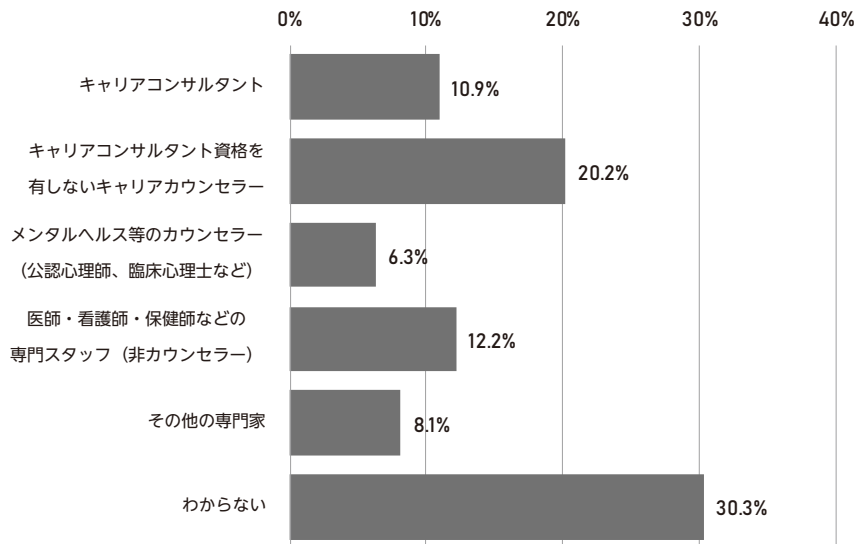
た。キャリア相談を行っていない理由は「労働者からの希望がない」が最も多かった。キャリア相談を導入する条件としては「従業員のニーズがあれば導入する」が最も多かった。今後、キャリアコンサルティングを実施したいかについては「わからない」が最も多かった。その理由としては「キャリアコンサルティング以外に、もっと優先して解決すべき課題がある」が最も多かった。

● 政策的インプリケーション

企業内キャリアコンサルティングを含む企業のキャリア形成支援全般に関する本調査結果に基づく示唆は以下の3点に整理される。

第一に、企業の従業員に対する能力開発の意欲は高い一方、キャリアコンサルティング、ジョブ・カード、セルフ・キャリ

図表3 キャリア相談のしくみがある企業における相談担当者の資格（複数回答）



アドック等の各種キャリア形成支援施策の導入率は低く、一定のギャップがみられた。しかしながら両者には関連性も示されており、従業員の能力開発に積極的な企業、従業員の能力開発は企業の責任であると考えている企業、長期的な能力開発方針を持つ企業ほど、キャリア形成支援施策の導入の割合は高かった。これらの結果から、積極的な能力開発に対する意欲をもつ企業に対して、各種キャリア形成支援施策の導入を推進する余地は十分にあり、したがって、企業等に対するよりいっそうの啓発普及が求められることが示唆される。

第二に、本調査結果全般を通じて、企業におけるキャリア形成支援施策と関連の深い要因がいくつか示された。1つは従来からよく知られている従業員数であり、従業員数が多いほど各種キャリア支援施策の導入率は高かった。その他に「従業員に占める45歳以上比率」及び「新卒正社員採用数の増加」と関連が示された。すなわち45歳以上比率が低いほど、また新卒正社員採用数が直近3年間で増えているほど各種キャリア形成支援施策の導入率は高かった。現状では企業のキャリア形成支援施策とは基本的に企業内の若年従業員を対象とした施策である可能性を指摘でき、今後のキャリア形成支援施策の普及促進の方策として若年層の人材育成・教育訓練という面を強調することが考えられる。一方、中高年を対象としたキャリア形成支援策を導入するための企業のインセンティブをいかに確保するかは、今後も大きな課題として残される。

第三に、キャリア相談を行わない企業の特徴について分析した結果、キャリア相談を行わない最も多い理由は「労働者からの希望がない」ことであった。また、今後、キャリア相談を導入する条件として「従業員のニーズがあれば導入する」が最も多かった。これらの結果は、キャリア相談に対する労働者からの希望やニーズが実際に少ないという表面的な解釈の他に、労働者の相談希望やニーズを企業側で十分に酌み取れていない可能性、労働者の相談希望やニーズが企業内のキャリア相談で解決する内容のものではない可能性などもあり、今後、慎重な検討を要する。特に、労働者一般の相談希望やニーズの具体的な内容あるいはその背景にあるキャリア観・キャリア意識等につい

ては引き続き検討する必要性が示唆される。

● 政策への貢献

厚生労働省における「キャリアコンサルティング登録制度等に関する検討会」他の各種キャリア形成支援に係る会議・研究会等で資料として活用予定。

● 研究担当者

下村英雄 副統括研究員

● 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.250『先進各国のキャリア関連資格及びキャリア支援のオンライン化に関する研究』（2022年）
- 調査シリーズ No.208『就業者のライフキャリア意識調査—仕事、学習、生活に対する意識』（2021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—』（2020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）



# Web 提供型の簡易版職業適性評価ツール： G テストの検査拡充に係るプロトタイプ開発報告

研究区分：プロジェクト研究「職業構造・キャリア形成支援に関する研究」

サブテーマ「キャリア形成・相談支援・支援ツール開発に関する研究」

研究期間：令和3~4年度

## ● 研究の目的

社会活動におけるデジタル化やオンラインツールの普及が加速する中、就職支援の現場でもオンラインツールやサービスへの期待が高まっている。厚生労働省の「職業情報提供サイト(日本版 O-NET)」(愛称: job tag) では、2022年3月のサイトリニューアルで様々な自己理解支援ツールの公表が始まり、その一つに「簡易版職業適性テスト(Gテスト)」(当機構での呼称: 簡易版 G テスト)がある。これは、当機構が厚生労働省職業安定局首席職業指導官室から要請を受けて開発したプロトタイプをもとにしたシステムだが、今般、簡易版 G テストの拡充版として検査の追加開発が要請された。本報告は、その開発過程と検査の基本的性質等の分析結果について報告することを目的としている。

## ● 研究の方法

プログラム開発・Web モニター調査・オンライン実験・研究会開催

※ Web モニター調査について

実査期間：2021年12月~2022年1月、

対象：20~64歳の一般就業者、有効回答数：11,043件

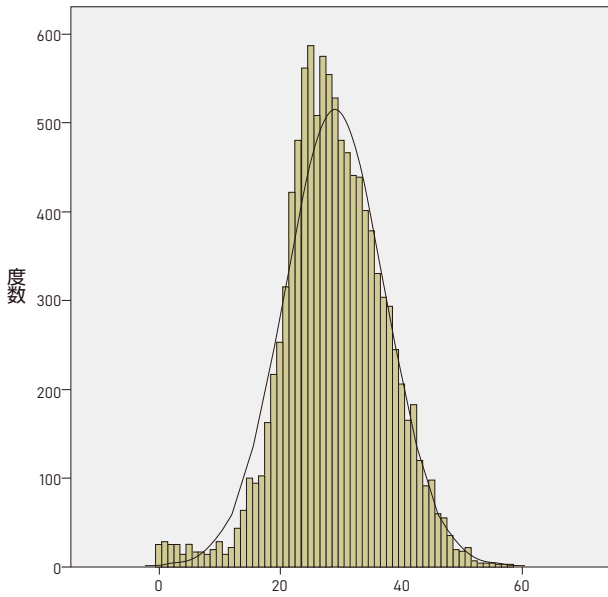
## ● 主な事実発見

● 2022年3月に厚生労働省の job tag 上で公開された「簡易版職業適性テスト」(簡易版 G テスト)には、厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)の紙筆検査で測定される適性能の中から、S(空間判断力)、V(言語能力)、N(数理能力)の3種類の検査を Web 化したものが搭載されている。開発にあたっては、事前に各 Web 検査の基本的性質(分布等)を確認し、job tag の職業名と接続する仕組みを設計し、搭載していた(詳細は、当機構の資料シリーズ No.244 を参照)。そこで、今回開発する拡充版では、その他の適性能として、Q(書記的知覚)、P(形態知覚)、K(運動共応)に関する検査の Web 化に着手した。Qに関しては、オリジナルの GATB 検査4(名詞比較検査)と同一設問を Web 化した。Pに関しては、オリジナルの GATB 検査5(図柄照合検査)の設問で使用されている図柄を刷新した Web 検査を開発した。さらに、その新検査の測定機能をチェックする目的で、GATB 検査5と同一図柄による Web 検査も実験的に開発した。Kに関しては、オリジナルの GATB で K を測定する円打点検査と記号記入検査が Web 化に馴染まないため、K(運

動共応)が意味する本来の動作に立ち返り、それを可能とするような動作性検査の開発を試み、結果として、オリジナル GATB とは形状も動作も全く異なる新検査(頂点移動検査)を開発した。

- Q、P、Kに関する Web 検査を、データ収集目的のシステム(Gテスト知覚編)として組み上げて、Web モニターである一般就業者(20~64歳)を対象に、検査解答データの収集を行った(調査の有効回答数は11043件)。収集したデータについて、検査の基本的性質(分布の形状、年齢段階別の得点推移等)を確認し、オリジナルの GATB 紙筆検査との比較を行った。結果として、全般的に、Web 化された検査はオリジナルの GATB よりも得点が低くなる傾向がみられたものの、分布の形状に問題はなく、オリジナル GATB の測定対象との適切な重なりが示唆された。Pの図柄照合検査に関しては、新しい図柄による検査と元の図柄を使った検査を比較し、測定対象の適切な重なりがあることから、新検査が元検査から代替可能と示唆された。Kの頂点移動検査に関しては、分布の形状から個人の何らかの能力差を測定できることが示されたが、測定対象となる概念については追加的検討が必要と判断された。
- Web 検査の信頼性は、同一人物に同じ検査を2回受検した場合の得点状況を比較する方法(再テスト法)によって検証した。その結果、Qの名詞比較検査は.784(N=100)、Pの図柄照合検査(新検査)は.753(N=99)、Kの頂点移動検査は.665(N=100)という相関係数(信頼性係数)が得られた。妥当性の検証に関しては、同一人物に Web 検査とそれに対応する紙筆検査を受検し、その得点状況を比較することによって確認した。QとPに関しては、オリジナルの紙筆検査と類似性が高いため、両検査間の相関係数(妥当性係数)が一定程度以上確認されたが、Kはオリジナルの紙筆検査とは全く異なる形状の検査だったため、単純な相関係数の算出では関連性を見出すことが難しかった。
- G テストは job tag の職業検索に使用するツールであるため、今回開発した Web 検査を、簡易版 G テストの追加検査として実装するための検討を行った。QとPの新検査に関しては、職業検索の機能を検討できる段階にあると考えたが、Kの新検査は測定概念についてさらなる情報収集が必要と判断し、今回は実装を見送ることにした。そこで、簡易版 G テストで測定される S、V、Nに加え、今回の Q、P の合計5検査を使い、職業との接続方法を検討した。結果として、これまでの簡易版 G テストの接続方法(S、V、Nを使用した方

図表1 書記的知覚 (Q) を構成する名詞比較検査の粗点合計のヒストグラム (分布)



法)を維持し、各職業グループへの接続が行われた後で、Q、Pの得点を加味した職業リストを提示する方法で実装することになった。さらに、拡充版のGテストでは、全5検査の実施を必須とするのではなく、従来の簡易版Gテストの3検査だけでも結果が出る機能をそのまま残し、「ベーシック版」と位置付けた。全検査を実施する場合は「アドバンス版」として実施することで、新検査の得点を加味した職業リストが提示されるように設計した。以上の開発によって、2023年3月公開用の最終版プロトタイプを完成させた。

今後の課題として、今回実装を見送ったKの検査の性質に関する追加的検討や、応用面として、Gテストの相談場面における有効な活用方法に関する知見の収集といった課題が考えられる。

**● 政策的インプリケーション**

本研究で開発されたプロトタイプとプログラムソースをもとに、job tag 上での自己理解支援ツールの実装を適切に進めることができる。

**● 政策への貢献**

本報告に書かれたシステムは、厚生労働省において一般公開用に改修された後、「職業情報提供サイト (日本版 O-NET) (愛称: job tag) 上に 2023 年 3 月より公開中。

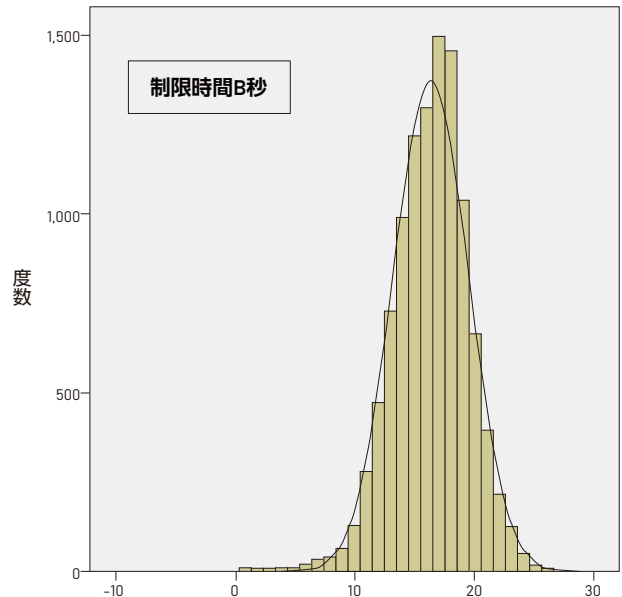
**● 研究担当者**

深町珠由 主任研究員

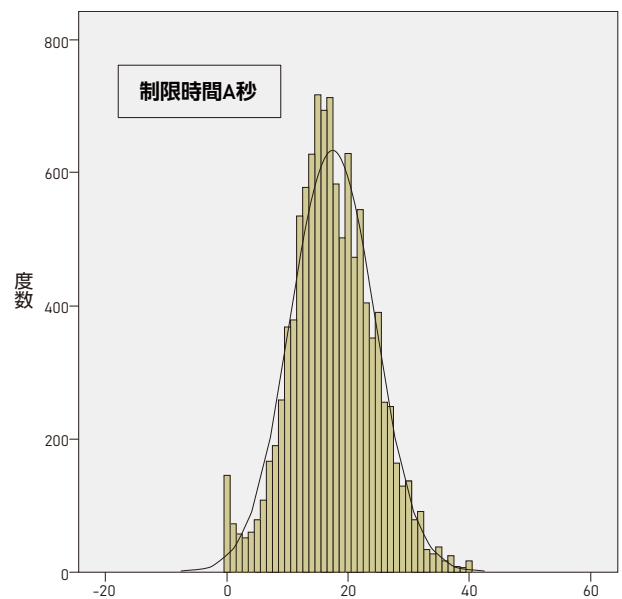
**● 関連の研究成果**

- 資料シリーズ No.244 『Web 提供型の簡易版職業適性評価ツール: 簡易版 G テスト (仮称) のプロトタイプ開発に係る報告』 (2021 年)

図表2 形態知覚 (P) を構成する図柄照合検査 (新検査) の粗点合計のヒストグラム (分布)



図表3 運動共応 (K) を構成する頂点移動検査 (K) の粗点合計のヒストグラム (分布)



# 縮む日本の中間層： 『国民生活基礎調査』を用いた中間所得層に関する分析

研究区分：プロジェクト研究「技術革新と人材開発に関する研究」

サブテーマ「技術革新と人材育成に関する研究」

研究期間：令和 4 年度

### ● 研究の目的

日本の中間層の割合の推移を確認するとともに、その変化の背景にある要因を明らかにし、中間層割合の上昇に資する政策について検討すること。

### ● 研究の方法

厚生労働省「国民生活基礎調査」個票データを用いた集計。

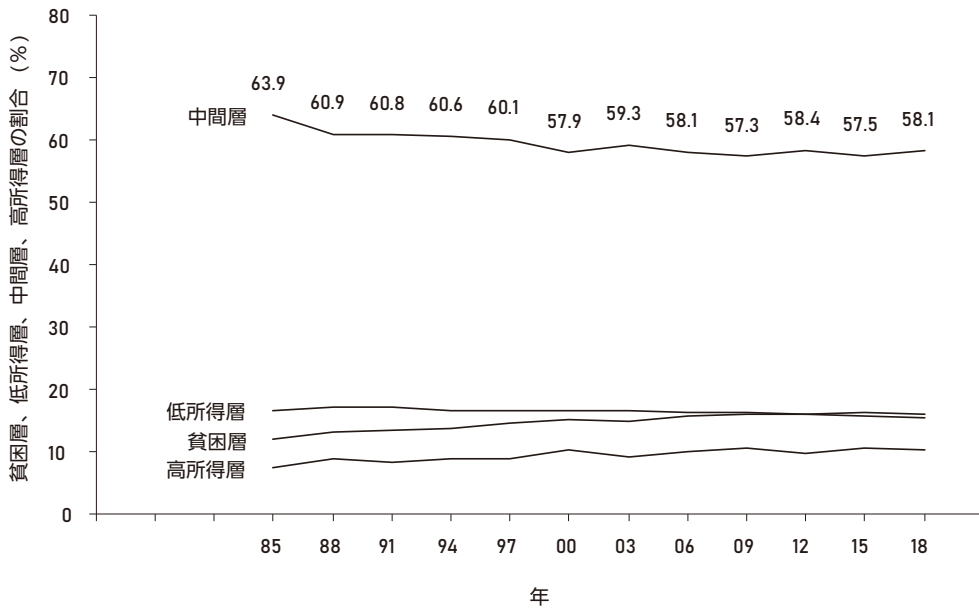
### ● 主な事実発見

1) 『国民生活基礎調査』の個票データを用いて計算した結果、1985~2018年の間に日本の中間層の割合は低下していた。特に1985年から2000年までの低下が大きい。2003年以降、割合は安定的に推移している(図表1)。ただし、中間層として区分される範囲をある年で固定した上で中間層の割合の推移を確認すると、2003年以降も中間層の割合が低下しているケースがある。

2) 国際比較すると、『国民生活基礎調査』を用いて計算した日本の中間層の割合はOECD平均よりも小さい。ただし『全国消費実態調査』を用いた先行研究の計算結果は、日本の中間層の割合がOECD平均よりも大きいことを示している(図表2)。使用する統計によって他国と順序が入れ替わることに注意が必要である。また、1980年代~2010年代にかけての中間層の割合の低下幅は、『国民生活基礎調査』を用いた計算結果によれば、OECD平均の低下幅より大きい(図表3)。

3) 中間層の割合が変化する背景について、就業の有無、高齢化、家族構成変化の観点から検証した。結果、①中間層の割合が高い非引退世帯のシェアが低下し、中間層の割合の低い引退世帯のシェアが上昇したことが、人口全体で見た中間層の割合の低下に大きく寄与している、②世帯内に就業者が一人でもいると、就業者がいない世帯と比べて中間層の割合が高い、ことがわかった。賃上げなど、個人ベースで見た労働所得の引き上げについて検討することに加えて、世帯ベースでの所得向上を促進する施策への配慮が必要である。

図表1 中間層の推移



資料出所：『国民生活基礎調査』個票データより筆者ら計算。

注1：中間層等は、等価可処分所得に基づき定義されている。

注2：貧困層、低所得層、中間層、高所得層の範囲は以下の通り。

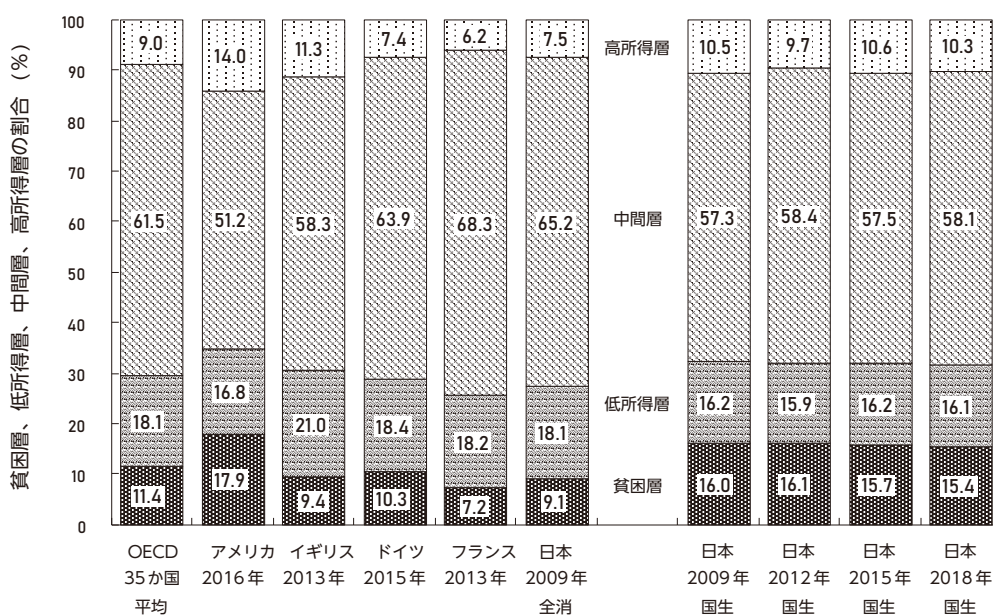
貧困層の範囲 = 等価可処分所得で測った中位所得の50%未満

低所得層の範囲 = 等価可処分所得で測った中位所得の50%以上75%未満

中間層の範囲 = 等価可処分所得で測った中位所得の75%以上200%未満

高所得層の範囲 = 等価可処分所得で測った中位所得の200%以上

図表2 中間層の国際比較



資料出所：OECD35か国平均、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、日本の『全消』については、OECD(2019)、Figure2.1より引用。日本の『国生』については、『国民生活基礎調査』個票データより筆者ら計算。

注1：中間層等は、等価可処分所得に基づき定義されている。

注2：貧困層、低所得層、中間層、高所得層の範囲は以下の通り。

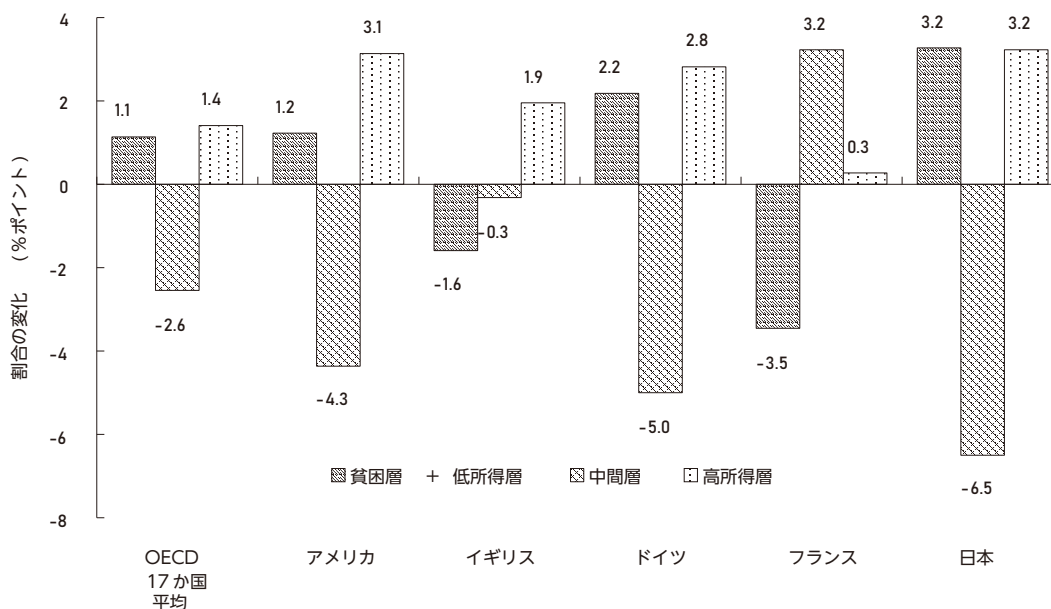
貧困層の範囲 = 等価可処分所得で測った中位所得の50%未満

低所得層の範囲 = 等価可処分所得で測った中位所得の50%以上75%未満

中間層の範囲 = 等価可処分所得で測った中位所得の75%以上200%未満

高所得層の範囲 = 等価可処分所得で測った中位所得の200%以上

図表3 中間層の変化の国際比較 (1980年代から2010年代にかけて)



資料出所：OECD17か国平均、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスについては、OECD(2019)、Figure2.4より引用。

日本については、『国民生活基礎調査』個票データより筆者ら計算。

注1：中間層等は等価可処分所得に基づき定義されている。

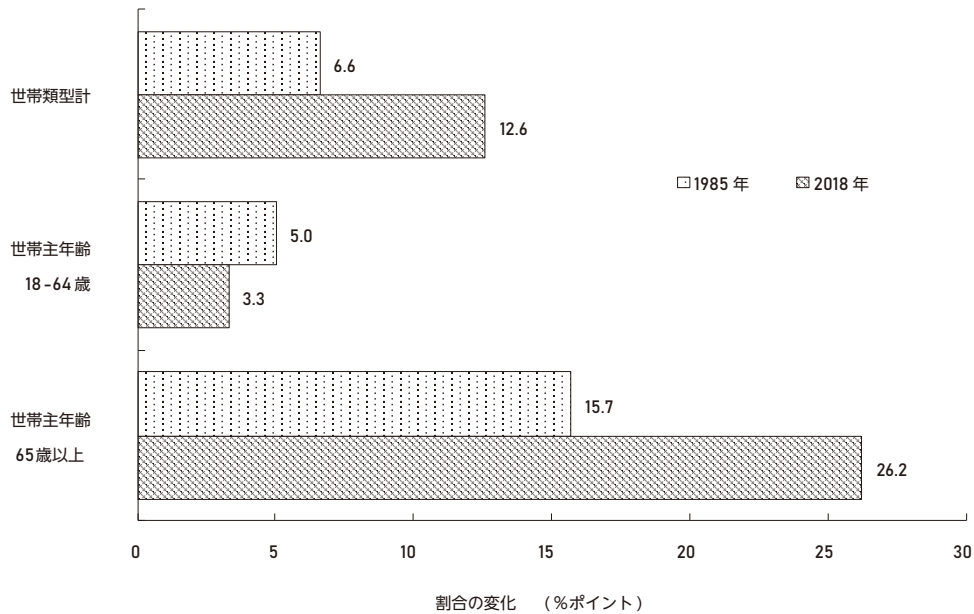
注2：貧困層 + 低所得層、中間層、高所得層の範囲は以下の通り。

貧困層 + 低所得層の範囲 = 等価可処分所得で測った中位所得の75%未満

中間層の範囲 = 等価可処分所得で測った中位所得の75%以上200%未満

高所得層の範囲 = 等価可処分所得で測った中位所得の200%以上

図表 4 再分配による中間層の変化



資料出所：『国民生活基礎調査』個票データより筆者ら計算。表 4 より作成。

4) 税や社会保障による再分配は、中間層の割合を引き上げる効果を持つ。引き上げ効果は引退世帯で大きく、非引退世帯で相対的に小さい。非引退世帯における引き上げ効果は、1985年より2018年の方が縮小している（図表4）。

#### ● 政策的インプリケーション

個人ベースの労働所得の上昇に加えて、世帯ベースでの所得向上に着目した政策の必要性などについて指摘した。

#### ● 政策への貢献

労働政策立案のための基礎資料の提供。

#### ● 研究担当者

高橋陽子 副主任研究員

#### ● 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.228 『暮らしと意識に関するNHK・JILPT 共同調査』（2023年）

# デジタル人材の能力開発・キャリア形成に関する調査研究

## —「デジタル人材」「IT人材」をめぐる先行研究等のレビューに基づく考察・検討—

研究区分：プロジェクト研究「技術革新と人材開発に関する研究」

サブテーマ「デジタル人材の能力開発に関する研究」

研究期間：令和4年度

### ● 研究の目的

プロジェクト研究「デジタル人材の能力開発・キャリア形成に関する調査研究」は、日本の「デジタル化」を支える「デジタル人材」の能力開発・キャリア形成、およびデジタル化が進行する状況下での人材育成・能力開発における現状の把握分析から、それぞれにおける課題を明らかにし、政策的対応の方向性・内容について検討することを目的とする。具体的な調査研究活動としては、①これまで十分に実態把握や分析が進んでこなかった、「デジタル人材」育成に関する企業の取組み、ならびその取組みに影響を与えうる各社の事業活動や人的資源管理、②「デジタル人材」と目される人材の能力開発やキャリアに関わる活動を把握・分析することを予定している。

しかしながら、「デジタル人材」という用語は、近年急速に人口に膾炙する一方で、それゆえに意味内容が多様・曖昧化している。本書では、調査研究における問題意識と対象を明確化するために、「デジタル人材」をはじめとしてデジタル化に関わる人材についてのこれまでの調査・研究結果をレビューし、何が明らかにされてきたのかを改めて振り返るとともに、今後の「デジタル人材」の調査・研究にあたって求められる観点や検討課題についての考察を行った。

### ● 研究の方法

先行調査・研究、政策資料のレビュー

### ● 主な事実発見

- DXに対応するまたはDXを推進する人材としての「デジタル人材」に関しては、多くの企業が、DXを事業運営面で主導する人材と、DXを技術面で支える人材の双方について、不足感を感じている現状を各種調査の結果から読み取ることができる。  
また、既存の調査結果からは、企業におけるDXが進展するほど、「アーキテクト」や「データサイエンティスト」といった、ITの専門的スキル・知識を持つ人材へのニーズが高まるとともに、ITのシステムや製品を活用して各現場で仕事をする人材の重要性も高まることが推測される（図表1）。
- 「デジタル人材」と同様、デジタル化に関わる人材として取り上げられる「IT人材」については、先行調査研究のレビューから、①事業戦略上必要なIT人材については、IT企業、ユーザー企業ともに9割が量・質両面での不足を感じており、こうした状況は2020年前後の数年間続いていること、②IT企業におけるIT人材確保の方法は、新卒採用、中途採用、外部人材の活用がメインであり、ユーザー企業でも同様の方法がメインになっているが、IT企業に比べると活用度が低いこと、③IT関連産業に属する各企業にとって、IT人材の育成・能力開発はとりわけ重要な人事課題として取り組まれてきたこと、④多くのIT技術者がスキルアップに対し興味と関心を示して前向きである一方、スキルアップに対する興味や関心の裏に自らの能力やキャリアに関する不安や展望が開けない思いを抱えているといった状況がうかがえること（図表

図表1

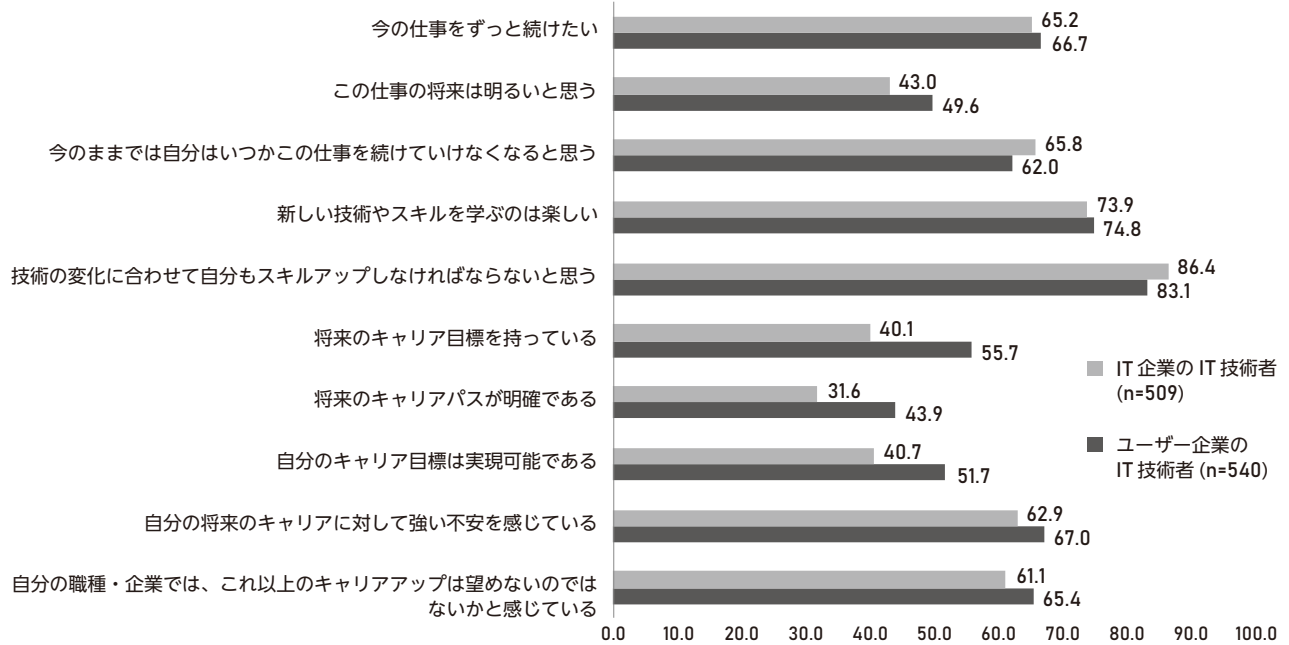
	全社DXリーダー	全社DX企画・推進者	現場DXリーダー	現場DX企画・推進者	アーキテクト
回答全体 (n=1061)	52.8	61.7	57.8	53.8	37.8
全社的に推進している (n=445)	59.8	69.2	65.8	61.1	51.7
一部部署等で推進している (n=231)	47.2	58.4	56.3	53.7	36.8
取り組み検討中 (n=239)	51.9	54.8	53.6	50.2	22.6
情報収集段階 (n=146)	41.8	55.5	42.5	37.7	21.9

	データサイエンティスト	エンジニア	現場のデジタル活用人材	その他	分からない
回答全体 (n=1061)	39.5	39.2	27.9	0.9	3.0
全社的に推進している (n=445)	50.8	47.6	34.6	1.3	2.7
一部部署等で推進している (n=231)	37.7	37.7	27.3	0.9	3.9
取り組み検討中 (n=239)	28.9	34.3	23.8	0.4	2.5
情報収集段階 (n=146)	25.3	24.0	15.1	0.7	3.4

出所：パーソルプロセス & テクノロジー株式会社（2021）「デジタル人材育成に関する調査」より。

図表 2



出所：IPA(2016)「IT人材動向調査・IT技術者調査」より作成。各事項について「よくあてはまる」、「どちらかと言えばあてはまる」の回答割合の合計を示している。

- 2)、といった知見を確認することができる。
3. 先行調査研究のレビューを基に、「デジタル人材」と「IT人材」の関係について検討すると、まず、より先端的なデジタル技術の活用（IoT、AI、ビッグデータなど）に対応できる「IT人材」が「デジタル人材」として注目された。さらにそうしたデジタル技術の活用を企業経営のより広い範囲において実現していこうとする動きのなかで、事業や業務の運営や企業経営全般におけるデジタル技術の活用を支える人材や、デジタル技術が普及した就業環境下で業務を遂行する人材もまた「デジタル人材」として捉えられるようになってきている。
4. 本書では「リスクリング」という、デジタル化やDXの必要性が社会的に強調される中で、「デジタル人材」とともに急速に注目されるようになった現象・取組みについて、近年のアンケート調査を中心に現状を概観した。企業調査からは、DX推進とリスクリングへの取組みとの間には一定の相関がみられること、個人調査からは、リスクリングやデジタル・リスクリングに取り組む程度は職種によって大きな差が見られること、勤務先の人事労務管理や所属部門の上司のマネジメントのあり方がリスクリングへの取組みに影響をあたえることといった知見が得られている。

### ● 政策的インプリケーション

既存の政策方針や調査研究において見出された「デジタル人材」や「IT人材」のタイプは、①デジタル環境を「つくる人材」と「つかう人材」という軸と、②所属する企業がIT企業か非IT企業かという軸の2軸によって形成される人材タイプの中に位置づけることができる。また、こうした位置づけにより、今後の調査研究における優先的な対象についての検討や、導きうる政策的インプリケーションについての考察も可能となる。

### ● 政策への貢献

デジタル化およびDXが進行する状況下での能力開発およびキャリア形成の支援に資する政策を検討するための基礎資料として用いられる。

### ● 研究担当者

藤本 真 主任研究員

### ● 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.262 『製造業における AI 技術の活用が職場に与える影響－OECD 共同研究－』（2023 年）
- 資料シリーズ No.253 『金融業における AI 技術の活用が職場に与える影響－OECD 共同研究－』（2022 年）
- 調査シリーズ No.218 『ものづくり産業における DX（デジタルトランスフォーメーション）に対応した人材の確保・育成や働き方に関する調査結果』（2022 年）
- 調査シリーズ No.210 『新しいデジタル技術導入と労使コミュニケーションに関する研究』（2021 年）
- 調査シリーズ No.204 『デジタル技術の進展に対応したのものづくり人材の確保・育成に関する調査結果』（2020 年）

# 企業で働く人のボランティアと社会貢献活動 —パラレルキャリアの可能性—

研究区分：プロジェクト研究「多様な人材と活躍に関する研究」

サブテーマ「多様な人材と活躍に関する研究」

研究期間：令和4年度

## ● 研究の目的

本報告書の研究目的は、企業で働く人でボランティアや社会貢献活動に参加している人はどのような特徴があるのか、将来的に参加したいと思う人はどのような人で、企業に何を望んでいるのかを明らかにし、企業が媒介者となって活動を推進していくにはどのような方向に進んでいけばいいのかを分析することにある。本報告書は、JILPTが2018年、2019年に実施した『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』調査のデータを用い、より深めたテーマに従って二次分析を行っている。

序章では、企業ボランティアに関する先行研究から、その定義や歴史的背景、効果や課題について論じ、日本の企業ボランティアや社会貢献活動が進むべき方向を示す。また、本報告書で使用した調査の概要を説明する。第1章では、ボランティアや社会貢献活動への参加希望の要因を探り、特に過去のボランティア経験や現在の仕事との関係性をみる。第2章では、世代別男女別にボランティア参加への傾向を探り、単線型のキャリアが活動参加によって補完的なキャリアになりえるのかについて考察している。第3章では、現役世代が抱く老後に対する様々な不安と社会貢献活動への参加の関係性を分析している。第4章は、会社で働く人の職務遂行スキルとボランティア参加との関係性をみている。第5章は、ボランティアやNPOに対するイメージとボランティア参加との関係性をみている。なお、第4章と第5章は心理学的アプローチに依っている。第6章は企業で働く人のボランティアの動機と活動継続やその頻度に注目し、企業と従業員双方にとってプラスになるような施策について考察している。終章では、各章の知見をまとめ、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、従業員への支援策とインプリケーションを示している。

## ● 研究の方法

本報告書の分析にあたっては、JILPTが実施した『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』調査のデータを用いている。調査データは「企業6社従業員調査」(以下、「企業調査」と称する)と一般的な大企業に勤める従業員の「ウェブモニター調査」(以下、「モニター調査」と称する)の2つを比較分析することにより、それぞれの傾向と一般性を示すことに努めている。企業調査の回収数は全体で16,015件、モニター調査は3,831件である。

## ● 主な事実発見

### 1. (第1章)「ボランティア経験は将来的なボランティア活動につながるか—仕事や働き方との関係を踏まえた考察—」

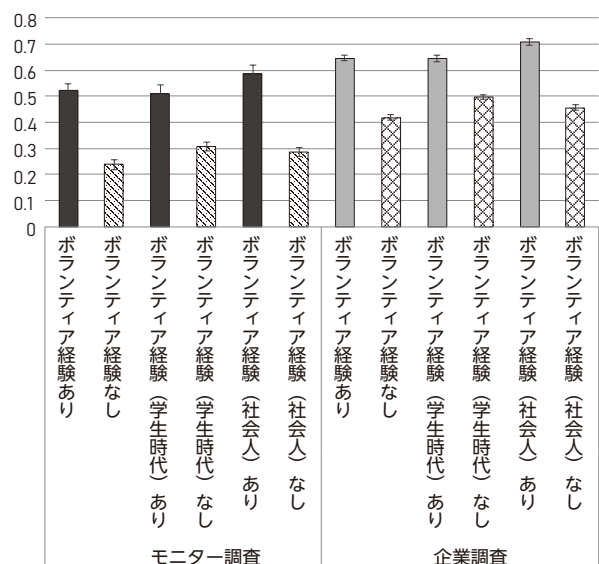
第1章では、将来的なボランティア参加につながる要因をボランティア経験、仕事や働き方から分析している。ボランティア経験者の属性の分析結果では、女性、子供がいる、年齢は若いほど経験があるという傾向が見えている。特に学生時代のボランティアは20、30代の若年層に経験者が多い。将来的なボランティア参加希望者の属性の傾向を分析したところ、女性、壮年および高年層の傾向がみられた。

働き方との関係をみると、ボランティア参加を希望する人は概ね残業時間が長い傾向があり、仕事の満足度(賃金・収入や労働時間、休日・休暇)が高い人や、会社から自分自身が高く評価されていると感じている人ほどボランティア参加希望の確率が高い。

ボランティア経験が将来的なボランティア参加希望に与える影響をみると、ボランティア経験がある人は、活動参加を希望する確率が2~3割増し、特に社会人になってからの経験の影響が大きいことが明らかになった(図表1)。

また、ボランティア経験がある人の中で、そのきっかけが自発的だった人の方が、義務的だった人に比べて将来的なボランティア参加希望の確率を高め、逆に義務的だった人の参加確率は、ボランティア経験がない人とほとんど変わらないという結果となった。

図表1 ボランティア経験とボランティア参加希望(予測値)





## 2. (第2章)「ファーストキャリアありきの社会貢献活動からの“脱却”—若者世代・ロスジェネ世代・バブル世代の男女に注目して—

第2章では、これまで学卒後に就職し（ファーストキャリア）、その職場で勤め上げて定年退職を迎えるという単線型のキャリアが変化しつつある日本の状況を踏まえ、世代の分析軸を「若者世代」「ロスジェネ世代」「バブル世代」の男女に区分し、ボランティアや社会貢献活動への移行の可能性について検討している。

分析結果からは、①企業調査とモニター調査については、企業調査の対象者のほうにゆとりがある分、仕事にエネルギーを注ぎつつも社会貢献活動にはより前向きであることがうかがえた。とはいえ、両調査ともに、仕事の充実や定年退職後までを見越したキャリア展望が、社会貢献活動に振り向ける意欲をも高めているという点では共通していた。

②若者世代・ロスジェネ世代・バブル世代の代代的な特徴としては、バブル世代は、何事にもやる気を見せる側面があり、それに対して、ロスジェネ世代はどちらかというと控え目で、若者世代も目先の仕事中心の生活で、そこまで社会貢献活動に対して他世代とは異なったスタンスを示しているわけではなかった。

③男性・女性については、従来から言及されている通り、女性のほうが社会貢献活動には積極的であった。

生活のために仕事することで精いっぱいの人、子育て時期の人、若年、中年層の参加意欲は低い。世代でみると、社会情勢的に何事も消極的にならざるを得なかった「ロスジェネ世代」は社会貢献活動に対しても消極的で、高齢期を迎える前に実効性のある支援が求められている。本章の分析対象者は全般的に安定した就労・仕事に恵まれている。ファーストキャリアが比

較的充実していて、ゆとりのある企業とその従業員から「社会貢献事業」への道筋を切り開いていくことは、高齢化し続ける社会全体のニーズにも合致したソリューションである。

## 3. (第3章)「老後不安と社会貢献活動への参加」

第3章では、老後の不安と社会貢献活動への参加との関係性を分析している。分析では、老後の不安の種類とその強さが社会貢献活動を行う動機となるのか、参加タイミングはどのようになっているのかに注目している。データは老後が視野に入りつつある40~60歳未満の企業調査とモニター調査を使っている。

分析結果から、「一生懸命になれる仕事があるか」に対して老後不安を感じる人ほど、社会貢献活動に取り組みたいと思っており、また、「社会との接点を持てるかどうか」に老後不安をより感じる人ほど、社会活動に取り組みたいと思っている（図表2）。活動開始時期に注目すると、「数年のうちに」活動したいと考えている。しかし、取り組みたいと思う人の活動開始時期に統計的に有意な違いは観察されなかった。

「一生懸命になれる仕事があるかどうか」に対して老後不安をより感じる人は、「知識や技術、経験を生かすため」だけでなく「仕事に役立つ能力を得るため」に参加したいと考えていることが示唆され、仕事に役立つ能力を得るために、平均的にはより早い段階（「定年退職前後」ではなく「数年のうちに」）で社会貢献活動に参加しようと考えていることが明らかになった。

## 4. (第4章)「企業人の職務関連スキルとボランティアの関係」

第4章では、企業で働く人が業務を遂行していく上で、汎用的に有用であるとされるスキル（職務関連スキル）について、属性やボランティア経験とどのような関係性があるのかをみている。職務関連スキルは25項目（例えば「仕事を指示、委任す

図表2 老後に対する不安の程度と定年退職後に積極的に取り組みたい内容との関係（企業調査）

	係数					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	仕事	家族・家庭生活	交友	趣味・余暇	自己研鑽・学習・進学	社会活動
老後不安：生活するに十分な資金があるかどうか	0.093*** (0.017)	0.034 (0.022)	0.065*** (0.019)	0.075*** (0.023)	0.033* (0.017)	0.020 (0.017)
老後不安：一生懸命になれる仕事があるかどうか	0.326*** (0.020)	0.061*** (0.024)	0.044** (0.021)	-0.014 (0.026)	0.150*** (0.019)	0.108*** (0.019)
老後不安：生きがい、やりがいを見つけれられるかどうか	-0.056*** (0.022)	-0.033 (0.027)	-0.042* (0.023)	-0.056** (0.028)	-0.061*** (0.021)	-0.030 (0.021)
老後不安：時間を持て余すのではないか	0.019 (0.018)	-0.006 (0.023)	-0.013 (0.019)	-0.048* (0.025)	-0.058*** (0.018)	-0.021 (0.018)
老後不安：老後と一緒に過ごす人がいるかどうか	0.000 (0.018)	-0.184*** (0.022)	-0.002 (0.019)	0.013 (0.025)	0.012 (0.017)	0.008 (0.017)
老後不安：地域コミュニティ等、社会との接点を持てるかどうか	-0.015 (0.020)	0.041* (0.024)	0.073*** (0.022)	0.033 (0.028)	0.051*** (0.019)	0.071*** (0.019)
老後不安：健康で過ごせるかどうか	0.003 (0.020)	0.117*** (0.024)	0.015 (0.022)	0.092*** (0.026)	-0.005 (0.019)	-0.003 (0.019)
誤差項間の相関						
家族・家庭生活	0.331*** (0.024)					
交友	0.282*** (0.022)	0.543*** (0.026)				
趣味・余暇	0.173*** (0.025)	0.497*** (0.030)	0.699*** (0.029)			
自己研鑽・学習・進学	0.258*** (0.020)	0.288*** (0.022)	0.395*** (0.021)	0.457*** (0.024)		
社会活動	0.156*** (0.019)	0.258*** (0.023)	0.340*** (0.021)	0.326*** (0.024)	0.500*** (0.020)	
サンプルサイズ	7,845					

ること」「人のサポートをすること」等)から成っており、調査対象者が主観的にそのスキルが「得意」か「苦手」かで5段階で回答している。職務関連スキルは因子分析により、「業務推進」「対人関係」「アンラーニング」「自己管理」の4つに分類された。

分析結果からは、男性では「業務推進」、女性では「自己管理」のスキルを得意とする傾向がみられた。ボランティアや社会貢献活動との関係を見ると、こういった活動を行った経験があるグループは、スキルの「得意」とする評価が高くなることが示された。年齢階層でみると、その影響はより明確で、特に35歳未満の男性の「対人関係」スキルでは、活動経験が有ることが「得意」評価を高めていた(図表3)。活動を行った時期でみると、学生時代だけでなく社会人になってからも活動経験がある場合にスキル評価が高くなる。さらに、活動の中でなんらかの成果を見出した人は、そうでない人に比べて高く評価することがわかった。

企業で働く人の職務関連スキルについて、男性は「業務推進」、女性では「自己管理」のスキルを得意とする傾向がみられた。ボランティアや社会貢献活動の経験があるグループは、ないグループに比べて、スキルの「得意」とする評価が高くなることが示された。年齢階層でみると、その影響はより明確で、特に35歳未満の男性の「対人関係」スキルでは、活動経験が有ることが「得意」評価を高めていた。

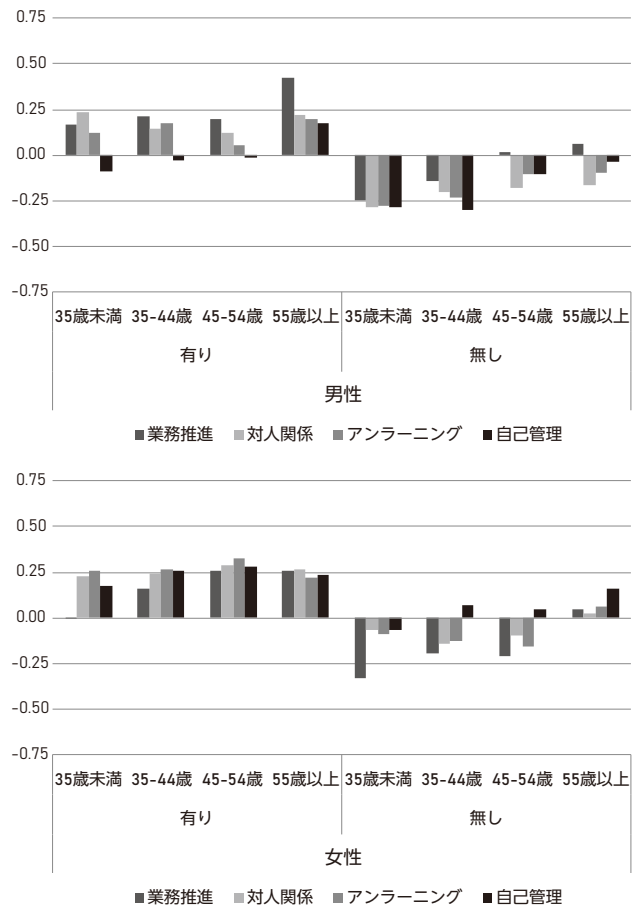
### 5. (第5章)「企業人が持つNPOに対するイメージと社会貢献活動への参加」

第5章では、NPOやボランティアに対して抱くイメージの心理的影響が参加行動に影響しているのではないかという仮説から、自身が働く会社とNPOやボランティア団体に対してのイメージを測定し、属性やボランティア経験と将来的な活動参加の希望の有無、活動参加のマッチングシステムの利用等との関係の傾向をSD(セマンティック・ディファレンシャル)法で分析を行っている。設問群は因子分析により、「親しみやすさ」因子と「仕事意識」因子の2つに分解され、基本的には自社がいずれの因子においても上回る状況となっている。

NPOへのイメージは、ボランティア経験があるグループでは、NPOに対する「親しみやすさ」が高い傾向がみられた。また、将来的なボランティア参加希望との関係を見ると、参加を希望するグループでも「親しみやすさ」が高い傾向がみられている。

ボランティア等を紹介・マッチングしてくれるシステムを利用するかという問いに対しては、a. 公的機関(国や自治体)、b. NPO、公的法人等、c. 民間のインターネットサイト、d. 現在働いている会社と比較検討を行った。d. 現在働いている会社からの提供があった場合に「利用する」と回答している回答者においては、自分の会社に対しての「親しみやすさ」が高く、ボランティアやNPO等に対する「親しみやすさ」が最も低いことがわかる(図表4)。これを踏まえると、ボランティアやNPOに対する「親しみやすさ」が低い群に対しても、所属する会社からの紹介・マッチングシステムが提供されれば、効果的な参加が促進される可能性もある。これは、社会心理学的な認知的齟齬性理論による説明とも一致している。あまり親しみがない

図表3 社会貢献活動・年齢階層・男女ごとのスキル意識



ボランティアやNPOに対しても、親近性が高い自分の所属する会社からの紹介がなされることで、親近性が高くなることが予想される。

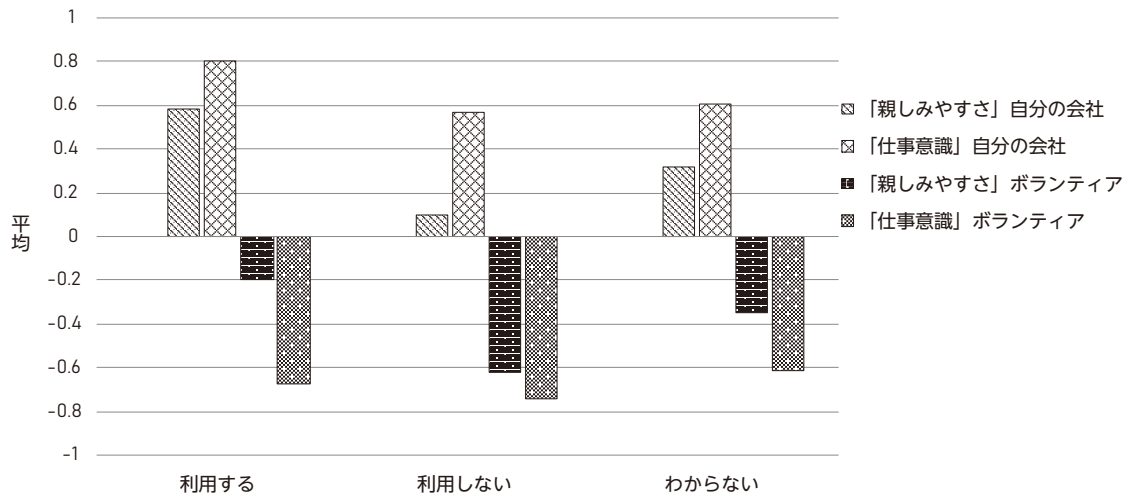
### 6. (第6章)「企業の社会貢献・ボランティア活動の推進とマッチングの課題—活動継続と活動頻度と活動分野に注目して—」

第6章では、近年の企業の社会的責任が重視される中で、企業で働く個人が社会に対する意識やボランティアの動機をいかに有し、活動継続することができているかという点に注目している。さらに、企業と従業員、双方にとってプラスになるような環境の構築と施策について考察している。分析ではボランティア活動の継続とその頻度に注目している。

活動成果と活動継続と頻度の関係性についての分析結果からは、ボランティア活動を行うことによって得られる成果によって活動の継続と頻度に大きな影響を与えうることが示された。利己的・利他的、投資的・消費的なさまざまな理由が参加継続や活動頻度との正の関係を有していることがうかがえ、従業員の立場や現在の目標などを考慮した形での企業ボランティアを検討することが推進に寄与すると考えられる。

従業員が会社からどのような支援策を希望しているかについて、活動頻度別にみると、年間活動日数が長いグループと短いグループで明らかな違いがみられている。長いグループでは、「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」「経営陣や上司からのボランティア活動の推奨、メッセージがある」「人事評価上の加点要素になったり、表彰制度がある」「労働時間管理がしっかり行われている(残業が少ない)」「ボランティア活動をするための金銭的支援制度がある」

図表 4 現在働いている会社からの紹介・マッチングがあれば利用するかによる比較



Q25\_4 あなたは公的機関や会社からボランティアや社会貢献活動を紹介・マッチングしてくれるシステムが提供されれば利用しますか。／現在働いている会社からの紹介・マッチング (単数回答)

といった、ボランティア活動と仕事とのバランスを考慮する傾向がある。一方、活動頻度の低い人においては、「研修でボランティアに携わる機会を設ける」「ボランティアサークルなど、一緒に活動する仲間がいる」「記念行事など全社的なイベントが企画され、その一環で参加が促される」「会社内で寄付や募金活動を行っている」など、参加の入口や周囲の仲間といったボランティア活動を行う環境を期待する声が大きいと言える。

このように、企業ボランティアを進めるにあたって、社員の動機や社内評価など、細部に配慮しつつ、生きがいや社会貢献を行うことの意欲を高めたり、仕事へのモチベーションやスキルを向上させることができるような詳細なプログラムの構築と評価が必要である。

### 7. (終章)「企業人の社会貢献活動とボランティアの支援策とその方向性を考える」

終章では、これまでの各章の分析から得た研究示唆をまとめ、それらを踏まえ企業人が望むボランティアや社会貢献活動の支援策について追加的な分析を加え、企業が社会貢献活動を進める上で考慮すべきことについて考察している。

追加的分析では、ボランティア経験の有無とボランティア参加希望の有無を交差させた4つのカテゴリを作成し、それぞれのタイプのグループがどのような支援策を望んでいるかを考察した。分析結果からは、ボランティアの「経験×参加希望」の4タイプのうち、「経験あり×希望あり」のグループで様々な支援を求める傾向が高く、ボランティアや社会貢献活動を経験して、より実質的な支援を求める傾向がみられた。一方で、「経験なし×希望あり」のグループでは、「NPO等紹介」「研修」「サークル、活動仲間」が高い傾向がみられ、活動を始める足がかりの支援策を求められていると思われる。

#### ● 政策的インプリケーション

企業で働く人のボランティアや社会貢献活動は「パラレルキャリア」の一端であり、視野を広げ、新たな経験や挑戦ができる機会である。若年層の従業員にとっては視野を広め、新しい知識や経験を得る機会ともなる。日本では高齢者も新しいこ

とを学びたいという意欲は強く、人的投資的動機が高齢者でも高いというのが1つの特徴でもあり、社会参加を通じて新しいことに挑戦できる、定年退職前にパラレルキャリアを実践できるしくみをつくることは、老後の「生きがい」や「やりがい」のある生活にもつながるはずである。

企業ボランティアプログラムを作るにあたっては、企業はまず自社の従業員の活動に対する考えや方向性の把握に努め、従業員が主体となってボトムアップでアイデアを出すなどの企画段階から参加を促すシステムを作ることや、多様な形で社会貢献活動に携わることができるような活動の選択肢があることが望まれる。

ボランティア経験は次のボランティア参加につながりやすい。ボランティア未経験者であっても、自分の会社から紹介されるNPO等の活動であれば参加する傾向にあることが今回の研究から明らかになった。NPOやボランティアに親和性がなくても自社への信頼がこういった活動の精神的な入口となっている。一歩目のボランティア活動のきっかけは重要で、避けたいのは義務感や義理である。仕事と同じようにトップダウンで参加を強要することは、モチベーションを下げるだけでなく却って将来的な参加確率を下げかねない。「ボランティア」の言葉の通り、自発性を伴う行動に基づくという観点からのスタートが求められる。

#### ● 政策への貢献

政策提言として貢献する。

#### ● 研究担当者

小野晶子 副統括研究員  
古俣誠司 リサーチアソシエイト

#### ● 関連の研究成果

- 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』(2020年)
- 資料シリーズ No.215『生涯現役を見据えたパラレルキャリア』

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)

- 調査シリーズ No.139『NPO 法人の活動と働き方に関する調査（団体調査・個人調査）—東日本大震災復興支援活動も視野に入れて—』(2015年)
- 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)

# 若年既卒者の雇用動向

## —厚生労働省「雇用動向調査」二次分析—

研究区分: プロジェクト研究「多様な人材と活躍に関する研究」

サブテーマ「多様な人材と活躍に関する研究」

研究期間: 令和4年度

### ● 研究の目的

新規学卒一括採用の慣行が根強いわが国では、新卒時の安定的な職業への移行の可否によってその後の中長期的なキャリアが大きく左右される。そのため近年、若者が卒業後も安定的な職業へ移行できる機会を広げるべく様々な対策が進められている。本研究は、それらの既卒者支援の発展にむけての基礎資料として、雇用期間に定めのない一般労働者（以下「正社員」）として入職するまでの経緯や入職先での状況に、新卒就職者と既卒就職者との間でどのような違いがあるのか、また既卒者の中でも就業経験や個人属性によってどのような違いがあるのか、情報を収集し精査することを目的とする。

### ● 研究の方法

厚生労働省「雇用動向調査」の平成26年（2014年）～令和2年（2020年）の上半期（1月～6月）・下半期（7月～12月）の事業所調査、入職者調査、離職者調査について、計14回分の個票情報の使用許可を得た。そのうち本資料シリーズでは、事業所調査と入職者調査の7年間の累積データをウェイトバックし復元値を二次分析した。

### ● 主な事実発見

● 2014年から2020年の累積データを集計した結果、新卒者の定期採用が行われる上期に新卒者または卒業後3年以内既

卒者を正社員として採用した事業所のうち、7割強が新卒者を採用し、約3割が3年以内既卒者を採用していた。上期と下期を合算して年間での比率を算出すると、約6割が新卒者を採用し、約5割が3年以内既卒者を採用していた。

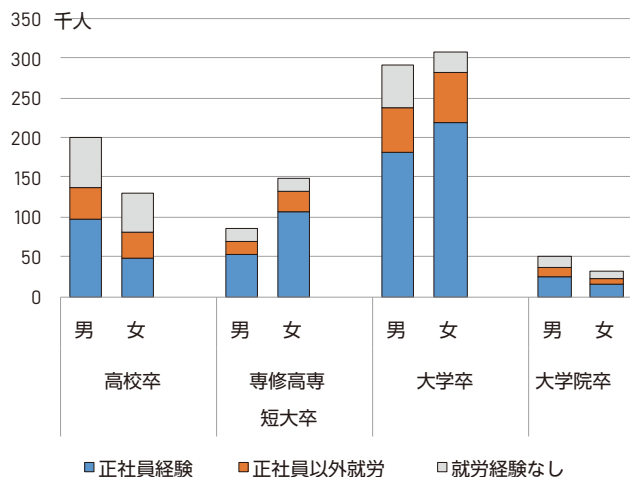
- 学歴計で見ると3年以内既卒者を採用した事業所数は上期と下期とで同程度だが、大学卒および専門学校卒の3年以内既卒者を採用した事業所数は上期、高校卒の3年以内既卒者を採用した事業所数は下期の方が多い。
- 新卒就職者も3年以内既卒就職者も約半数を大学卒が占めるため、若者全体の雇用動向には大学卒の動向が色濃く反映される。しかし性・学歴別に年間の若年入職者に占める3年以内既卒就職者の比率をみると男女とも高校卒が突出して高い。また3年以内既卒就職者の入職先事業所の特徴や入職までの経緯は、性・学歴や就労経験、入職時期によって多様である。
- 非大卒の3年以内既卒就職者は就労経験がない場合、卒業後も学校経由で入職する傾向がある。一方で、大学卒の3年以内既卒就職者は就労経験がない場合も広告経由が最も多い。高学歴者が在学中の就職活動時から求人情報を活用しているのに対し高校生は情報収集に慣れていないことや、専修・高専・短大には職業に直結した専門教育を行う学校が多いため、学校と企業の関係が密であることが背景にあると思われる。
- 3年以内既卒就職者のうち前職がある人について前職離職から現職入職までの期間を性・学歴間で比べると、大学卒男性では3分の1強が15日未満という短期間に現職へ転じた。対

図表1 正社員への若年入職者に占める新卒就職者と3年以内既卒就職者の構成比（2014年～2020年累計、性・学歴別）

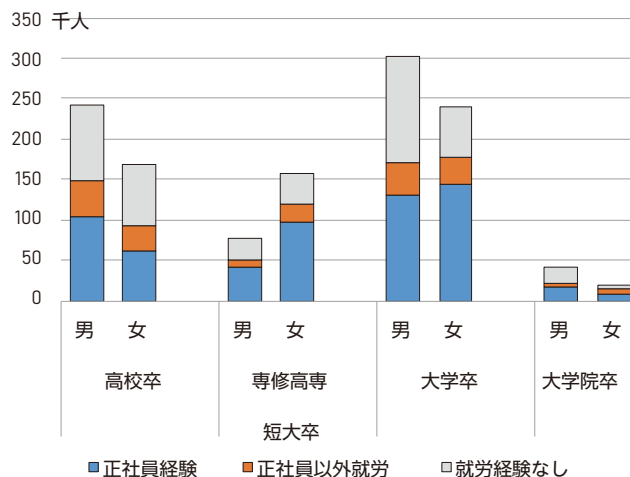
		(Nはケース数、単位:%)						
		高校卒	専修学校 専門課程卒	高専・ 短大卒	大学卒	大学院卒	学歴計	
男	上期	新卒就職者	63.9	70.3	73.7	70.2	77.5	69.2
		3年以内既卒就職者	16.3	16.8	9.6	14.6	12.3	15.0
	下期	3年以内既卒就職者	19.8	12.9	16.7	15.1	10.2	15.8
		N(千人)	<b>1,222.9</b>	<b>445.8</b>	<b>114.4</b>	<b>1,994.6</b>	<b>403.7</b>	<b>4,181.4</b>
女	上期	新卒就職者	59.9	70.4	66.9	71.7	62.3	68.4
		3年以内既卒就職者	17.6	14.9	15.2	15.9	23.6	16.3
	下期	3年以内既卒就職者	22.5	14.7	18.0	12.4	14.2	15.4
		N(千人)	<b>744.9</b>	<b>640.7</b>	<b>350.8</b>	<b>1,939.2</b>	<b>137.6</b>	<b>3,813.3</b>
男女計	上期	新卒就職者	62.4	70.4	68.5	71.0	73.7	68.8
		3年以内既卒就職者	16.8	15.7	13.8	15.2	15.2	15.6
	下期	3年以内既卒就職者	20.8	14.0	17.6	13.8	11.2	15.6
		N(千人)	<b>1,967.9</b>	<b>1,086.5</b>	<b>465.1</b>	<b>3,933.8</b>	<b>541.3</b>	<b>7,994.6</b>

図表 2 3年以内既卒就職者の入職前の就業経験 (2014年~2020年累計、入職時期・性・学歴別)

①上期 (1~6月) 若年入職者



②下期 (7~12月) 若年入職者計



照的に高卒男性で15日未満と答えた人は4分の1に過ぎない。若い高卒男性は、転職先の内定を得てから離職するという計画的行動をとる人が少ない可能性がある。

● 政策的インプリケーション

既卒者への支援を設計する際は、人口規模の上で主要な対象者となる大学卒と、困難度が高い非大卒層 (特に高校卒) の両者をカバーできるよう注意を払う必要がある。また、下記のような学歴ごとに異なる特徴にも配慮が必要である。

学校と職業との関連度

- 専門学校卒や高専・短大卒は学校で学ぶ内容と職業とが強く関連しているため、学歴ごとではなく、目指す職業別に支援を行うことが既卒者支援においても有効だろう。

採用時期

- 高校既卒者は欠員補充等の個別の労働需要による求人が多い下期に採用される傾向がある。年度途中で高校既卒者を雇用する事業所に公的訓練や若者を孤立させないための支援を提供することが、職場定着支援として有効だろう。
- 専門学校既卒者は新卒者の定期採用が行われる上期に採用される傾向がある。定期採用では就職できなかった層を支援するには、専門学校卒への労働需要を持つ事業所に、定期採用に限らず広く応募機会を設けるよう呼びかける必要がある。

入職経路

- 若さゆえ経験が少ない高校既卒者は、情報収集や計画的な転職活動に不慣れなので、情報提供と併せて相談機関としてのハローワークの役割が期待される。
- 非大卒層は卒業後も学校の支援を受ける傾向があるので、既卒者が応募可能な求人情報など卒業後の就職活動に有益な情報を、学校経由でも伝えていくことが効果的な支援につながる可能性が高い。

● 政策への貢献

若年労働者の能力開発や職場定着にむけての支援対策、および若年労働者を雇用する事業主に対する雇用管理改善支援対策を立案する際の資料を提供する。

● 研究担当者

岩脇千裕 主任研究員  
小杉礼子 研究顧問

● 関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.214 『非典型的キャリアをたどる若者の困難と支援に関する研究』 (2022年)
- 資料シリーズ No.236 『若年者のキャリアと企業による雇用の現状「平成30年若年者雇用実態調査」より』 (2021年)
- 調査シリーズ No.191 『若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ (第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査)』 (2019年)

# 業務の男女差と男女間賃金格差の関連

—個人レベルのタスクスコアを用いた—考察—

研究区分: プロジェクト研究「多様な人材と活躍に関する研究」

サブテーマ「多様な人材と活躍に関する研究」

研究期間: 令和4年度

## ● 研究の目的

2022年は男女間賃金格差に関心が集まった年であった。同年7月には女性活躍推進法の省令改正が行われ、301人以上の企業に対しては「男女の賃金の差異」の公表が義務付けられた。こうしたなかで、どのようなメカニズムのもとで男女間賃金格差が生じているのかということにも関心が集まっている。

これまでの男女間賃金格差の研究は、伝統的に労働市場における機会の男女格差に注目し、勤続年数と役職の男女差が賃金格差の主要な要因であると指摘してきた。しかしながら、今日に至るまで方法論的な限界もあり、業務の男女差に着目して男女間賃金格差を検討する研究は多くなかった。近年は、社会科学全般において「タスク(業務)」に着目する研究が増加している。これらの研究は、労働経済学を中心として発展してきた、格差に対する産業・職業構造の変化の影響を「タスクスコア」というよりミクロなレベルで評価する「タスク・アプローチ」という理論枠組みに依拠している。しかしながら、「タスク・アプローチ」を男女間賃金格差へ応用する研究はあまり多くない。

そこで、本稿では、個人レベルでのタスク(業務)を測定している最新のデータを活用し、業務の男女格差が男女間賃金格差にどの程度寄与しているかを明らかにする。

## ● 研究の方法

以下の調査の2次分析を行った。

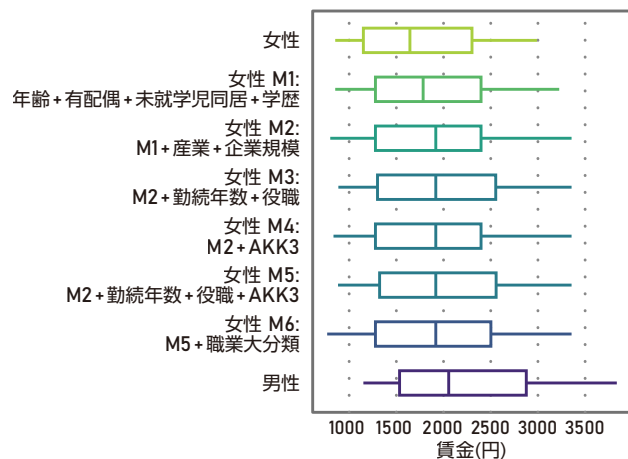
- 『職業と生活に関する調査』(職業生活調査) JILPT (2019)
  - » 調査シリーズ No.220『職業と生活に関する調査』
- 『自動化技術の普及による雇用の代替可能性に関する個人調査』(自動化調査) JILPT (2021)
  - » 調査シリーズ No.225『自動化技術の普及による雇用の代替可能性に関する個人調査』

## ● 主な事実発見

分析の結果次のことがわかった。

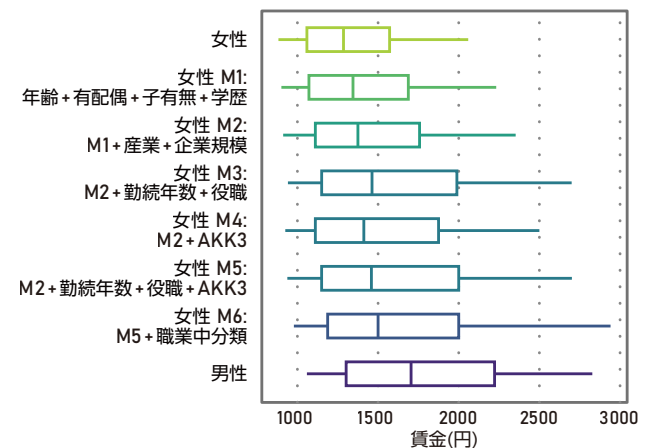
1. 中央値でみたときの男女間賃金格差のうち、独立変数の分布の違いによって説明できる部分は職業生活調査で約67%、自動化調査では約51%である。また、職業生活調査における分布効果は賃金分布の上位及び下位では30%強にまで低下する。
2. 男女間賃金格差に対する業務(タスク、図表中のAKK3)の男女差の直接的な影響は、勤続年数や役職と比較して、特に大きいわけではない。「男性の方が抽象タスクスコアが高く、抽象タスクスコアが高いほど賃金も高い」という性別・タスク及びタスク・賃金の関連が記述的には観察されたが、業務の男女差を縮小することが直接的に男女間賃金格差を是正する程度はかなり小さい。
3. 勤続年数と役職の固有の効果は主に賃金分布の上位で観察される。勤続年数と役職の男女差を是正した場合に生じる変化は女性の賃金分布の上位の上昇である。

図表1 各変数の分布が男性と同一であると仮定した場合の、女性の反実仮想的な賃金分布(職業生活調査)



出所: 職業生活調査より筆者作成。

図表2 各変数の分布が男性と同一であると仮定した場合の、女性の反実仮想的な賃金分布(自動化調査)



出所: 自動化調査より筆者作成。

したがって、本稿の主たる問いである「業務の男女格差が男女間賃金格差にどの程度寄与しているか」に対する答えは「業務の男女格差の直接的な寄与は小さい」となる。つまり、今この瞬間に業務の男女格差を是正することが直ちに男女間賃金格差の縮小につながるわけではない。むしろ、そういった男女間賃金格差の瞬間的な縮小につながる要因としては、従来から指摘されている勤続年数と役職のほうが重要である。

### ● 政策的インプリケーション

第1に、業務の男女差の是正は、直接的には男女間賃金格差の縮小には結びつかない。しかし、抽象タスクスコアと役職には関連があることから、抽象的業務への従事が中核的ポストの登用につながっているのか、中核的ポストへの登用が抽象的業務への従事を促すのかについては別途検討の余地がある。男女均等に向けた介入において業務の男女差の是正に取り組むべきかについて完全に否定はできないものの、勤続年数や役職の男女差の是正以上に優先されるものではないと結論づけられる。第2に、女性の就業継続・管理職登用は女性の賃金分布の上位を上昇させる。すなわち、賃金分布下位での男女格差の是正には従来とは異なるアプローチが必要であることが示唆される。

### ● 政策への貢献

男女間賃金格差問題の基礎資料とする。

### ● 研究担当者

田上皓大 研究員

### ● 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.225『自動化技術の普及による雇用の代替可能性に関する個人調査』（2022年）
- 調査シリーズ No.220『職業と生活に関する調査』（2022年）
- ディスカッションペーパー 21-11『日本版 O-NET の数値情報を使用した応用研究の可能性：タスクのトレンド分析を一例として』（2021年）
- 資料シリーズ No.75『男女間賃金格差の経済分析』（2010年）
- 労働政策レポート No.6『男女間賃金格差問題読本—「説明されるべきもの」から「女性従業員の活躍度を示す指標」へ—』（2009年）
- 調査シリーズ No.52『変化する賃金・雇用制度と男女間賃金格差に関する検討のための基礎調査結果—「企業の賃金・雇用制度調査」と「労使トップ層意識調査」—』（2009年）
- ディスカッションペーパー 08-09『労働市場の分断と男女賃金格差』（2008年）



# 「サービス化」の下での人材マネジメント

## —企業ヒアリング調査から—

研究区分: プロジェクト研究「多様な働き方と処遇に関する研究」

サブテーマ「労働時間・賃金等人事管理に関する研究」

研究期間: 平成31年度～令和4年度

### ● 研究の目的

現在生じている環境変化の1つとして、「サービス化」に着目し、「サービス化」と人事管理の変化に関する知見の蓄積を目指した。具体的には次の2つの「サービス化」を取り上げて、その知見の蓄積を目指した。1つは産業構造の面からみた「サービス化」である。製造業で働く労働者が減少し、第三次産業で働く者が増加している。サービス業における労働市場や人事管理に関する知見を蓄積する必要があると考え、調査を実施した。

もう1つは、事業の「サービス化」である。近年、製造業を含む第二次産業において、IoTを通じたソリューションサービスの展開など、いわゆる事業をこれまでの「モノ」の製造販売で儲ける仕組みから、「サービス」の提供で儲ける仕組みへと転換しようとする動きが見られる。事業の転換に伴う人事管理の変化についての知見を蓄積する必要があると考え、調査を実施した。

### ● 研究の方法

企業ヒアリング調査、文献調査

### ● 主な事実発見

(1) 事業の「サービス化」に伴う人事管理の変化として、第1章から3章の知見に基づく、①長期雇用慣行は持続されていると考えられること。ただし、②その内部で変化も生じていることが示唆される。例えば、情報通信業のA社では、組織の基準に基づいた処遇水準が適用される正社員区分と市場の水準が適用される正社員区分（専門人材用の社員区分）の2つの社員区分が併存していた。このような形での一国二制度の構築は、内部で生じている新たな動きと言えるかもしれない。

また、総合家電大手のB社では、内部人材の配置のルールを変えようとしている動きが見られた。その人材のパフォーマンスのみを見るのではなく、将来の可能性（ポテンシャル）も踏まえた人材配置を行っていくようとしている。過去のパフォーマンスに加えて、将来の伸びしろ（ポテンシャル）も踏まえて、経営リーダー層の抜擢を行おうとしている。単に、昇進年数の早期化に留まらない、人材を選ぶ際のルールの変更が試みられている。もっとも、そのための適切な評価基準の設定については模索中であることも窺われた。候補生グループから入れ替わりの対象となった従業員のモチベーション維持への配慮といった問題の解決には、選ばれる基準の明確化が求められると思われる。「将来の伸びしろ（ポテンシャル）」

を測る基準の設定の成否が、こうした実績とポテンシャルの双方を加味した抜擢人事が従業員に受容されるかどうかのポイントになってくると思われる。

その他、IT企業C社では、協力会社との協働関係の再構築の中で、組織と市場の間の混合形態（ハイブリッド）を作り出し、新たな事業開発に取り組んでいる。特定の協力会社と中長期的な関係を構築することで、新規事業に要請される開発速度の維持に努めている。その際には、C社は協力会社の社員の教育投資にかかるコストを負担している。

(2) 第三次産業における人事管理について見てみると、まず、第4章の知見から、人材サービス業においても①社長や事業本部長クラスといった企業の階層の中でも上位層に位置づけられるポジションへの調達は、内部登用が主流であることが示唆される。ただしその際には、②早期選抜も積極的に実施されている。と同時に③中途採用による人材確保も積極的に行われている。これらの指摘は、①内部登用という側面を見れば日本的な人事管理と類似しているとも見てとれるが、②早期選抜や③中途採用といった側面を見ると、非日本的とも見てとれる。いずれにせよ、製造大企業で言われてきたような典型的な日本の雇用慣行において指摘されてきたような人材活用とは異なる特徴を有していることは、確かなようである。

また、第5章では、①コンテンツ産業において職種別労働市場が形成されており、特定の職種を単位に、より高い企業ランクに上がっていくようなキャリアが存在していることが指摘されている。そして、その際には、処遇の上昇というよりは、雇用の安定が優先されることもあるようである。その一方で、②新規の事業として行われるマルチメディア展開においては、新卒採用を通じた人材確保が目指されていることも指摘されている。1つのコンテンツを多様な分野に展開していく上で、長期雇用を想定した人材が馴染むのかもしれない。事業スパンの長期化と扱う分野の多様性から、その事業の中核を担う人材を内部で育てて確保しようとしている傾向が窺える。

もっとも、この場合、一部の限定された領域のみ新卒採用と内部育成が発生するという意味で、企業内の傍流として長期雇用に基づいた人材の内部調達という仕組みが生まれつつあるのかもしれない。いずれにせよ、コンテンツ産業においても製造大企業で言われてきたような典型的な日本の雇用慣行とは異なる特徴の人材活用が実践されているようである。

(3) 事業の「サービス化」に伴う労働組合の対応について見てみると、第1章の知見より、必要な人材の外部から調達や内

部の人材のリテンションに必要な人事管理の構築のために、労働組合もその制度設計に協力していた。

その際、既存の総合職に適用される人事制度と専門人材に適用される人事制度の間に軋轢が生じないようにしつつ、専門人材の確保のために必要な外部労働市場でも競争力を保てるような人事制度の設計が目指されていた。このように、集団的な労使関係は、必ずしも新たな人事制度の導入を阻害するわけではなく、企業内において2つの異なるルールの併存を可能にすることに貢献している面もある。もちろん、労働組合の存在が変化の幅を緩やかにする面もあるが、在籍する社員の不満を許容できる範囲内に抑えつつ変化を生み出していく上で、企業別組合が一定の役割を果たしていることは見逃してはならないと思われる。

### ● 政策的インプリケーション

- (1) 第1章から第3章の知見に基づくと、元々日本的な雇用慣行の下で人材を活用していたと考えられる企業は、自社の雇用慣行そのものの転換を目指しているわけではないと言える。既存の雇用慣行を維持しつつ、時代に適応するために社内の人材活用のルールの改良を目指していると言える。一方、第三次産業を取り扱った第4章や第5章の知見に基づくと、日本的な特徴を有しつつ、非日本的な特徴も見られた。このことから、異なる雇用慣行が併存している可能性が示唆される。つまり、片方がもう片方にとって代わるという二者択一ではなく、棲み分けが行われている可能性がある。
- (2) 第2章の知見に基づくと、企業内部における人材の選抜方法に変化が生じていた。本人が出したパフォーマンスだけではなく、ポテンシャルも重視するという、選抜基準の変更が見られた。これまで企業の人事制度の特徴を捉える基準として「仕事基準」と「人基準」があったが、上記の事実は、「仕事」や「人」とは異なる基準での把握の必要性を示唆していると言える。「仕事」と「人」とは異なる視点に基づいて、企業の人事制度の把握を試みるのが求められているのではないだろうか。
- (3) 第1章の知見に基づくと、新規事業への進出に伴う人事制度改革においても、企業別組合を基礎とした企業内の労使コミュニケーションが一定程度寄与していることが示唆される。新たな人事制度の構築を円滑に進めるうえで、労使コミュニケーションが有している可能性を今一度考えてみる必要があると思われる。
- (4) 第三次産業の人事管理を調査した結果から、流動人材を活用する人事管理モデルが存在することが示唆される。加えて、コンテンツ産業の例にみられたように、同一業界内におけるよりランクの高い企業へと上方移動するような流動もあるようである。もっとも、その際には、当該流動人材は必ずしも年収の上昇を求めているのではなく、雇用の安定が志向されている場合もある。より高いセーフティネットを求めての移動と言えるかもしれない。流動人材が企業に活力をもたらす尖った人材ばかりなのかと問われると、必ずしもそうではない人材もいる可能性がある。こうした実際に流動している人材の特徴を踏まえた上で、雇用改革に関する議論を展開する

必要があると思われる。

### ● 政策への貢献

労働政策の効果的、効率的な推進（ハローワーク等現場活用を含む）に活用予定。

### ● 研究担当者

西村 純 副主任研究員  
藤本 真 主任研究員  
前浦穂高 副主任研究員

### ● 関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.210『長期雇用社会のゆくえ—脱工業化と未婚化の帰結—』（2021年）
- 労働政策研究報告書 No.221『変わる雇用社会とその活力—産業構造と人口構造に対応した働き方の課題—』（2022年）
- 労働政策研究報告書 No.220『「長期勤続システム」の可能性—中途採用と新規事業開発に着目して—』（2022年）
- 労働政策研究報告書 No.212『企業の賃金決定に関する研究』（2022年）
- ディスカッションペーパー 21-10『日本企業における人事制度改革の30年史』（2021年）
- 第3期プロジェクト研究シリーズ No.4『日本的雇用システムのゆくえ』（2017年）
- 第1期プロジェクト研究シリーズ No.5『日本の企業と雇用—長期雇用と成果主義のゆくえ』（2007年）

# 製造業における AI 技術の活用が職場に与える影響

## — OECD 共同研究 —

研究区分: プロジェクト研究「多様な働き方と処遇に関する研究」

サブテーマ「労働時間・賃金等人事管理に関する研究」

研究期間: 令和3~4年度

### ● 研究の目的

本研究の目的は、製造業5社の事例を通して、職場における AI 技術の活用実態を明らかにすることである。

主な研究課題として、AI 技術の機能とは何か、AI 技術は従業員のタスクをどのように変化させたのか、AI 技術は仕事を代替しているのか、それとも補完しているのか、そして AI 技術の開発・運用をめぐる労使間の話し合いはどのようになされたのかなどを追究した。

### ● 研究の方法

ヒアリング調査

### ● 主な事実発見

#### (1) AI 技術の概要

AI 技術の概要を整理したものが図表1である。AI 技術の機能は多様である。製造ラインのトラブルの復旧案を提示する機能 (E 社)、社内公募におけるマッチング度合いをレコメンドする機能 (F 社)、国外のウェブサイトと製品やサービスの受注との関連度を算出する機能 (G 社)、外観検査における良否判定をおこなう機能 (H 社、I 社) とに区分できる。

導入時期をみても、すでに活用から4年目の技術 (E 社) と活用間もない1年~2年の技術 (F 社、G 社、H 社、I 社) とがみられる。

また、導入職場と活用する従業員層を整理すると、製造ラインの保全従業員層が活用している技術 (E 社)、全職場に導入されているが、活用しているのは一部の従業員に留まっている技術 (F 社)、マーケティング部門 (以下「MK 部門」という) の特定の従業員が活用している技術 (G 社)、製造ラインの外観検査を担当する数名の従業員が活用している技術 (H 社、I 社) とに分けられる。

#### (2) 共通してみられた事実発見

AI 技術の機能、導入時期、導入職場と活用する従業員層に違いがあるものの、各社において共通してみられた事実発見は以下の通りである。

第一に、AI 技術を活用する従業員のタスクの一部は減少している。

第二に、AI 技術は彼らの仕事を代替するものではなく、彼らの仕事を補完するものであった。

第三に、AI 技術は一定の業務効率化をもたらしている。

第四に、開発者には AI 技術に関する新たなスキルと知識が要請されている。

第五に、その開発者の採用数は増加傾向にある。

第六に、AI 技術は従業員の賃金に影響を与えていない。

第七に、AI 技術の開発や運用をめぐる労使協議は実施されていない。AI 技術を活用する部門内での話し合いもしくは個別従業員との話し合いはなされている。とはいえ、労使協議においては、AI 技術などのデジタル技術の推進を含む中期経営計画をめぐる協議・説明はなされている。

#### (3) 個別事例にみられた事実発見

各事例において個別にみられた事実発見は以下の通りである。

第一に、従業員の日常の仕事内容において、業務効率化による他業務への注力化 (E 社、I 社)、トラブル対応範囲の拡大 (E 社)、新たな分析業務の創出 (G 社) がみられた。

第二に、製造ラインにおける AI 技術の活用については、生産性の向上がみられた (E 社、H 社、I 社)。

第三に、開発者を除く、AI 技術を活用する従業員層の新たなスキルや知識として、AI 技術の操作スキル (E 社、G 社、H 社)、分析スキル (G 社)、AI 技術の導入をめぐる開発部門と製造部門との部門間の調整スキル (H 社) がみられた。

第四に、MK 部門の従業員が増加傾向にある (G 社)。ここでは IT 情報産業からの人材の移動がみられた。

図表1 AI 技術の概要

製造業	AI 技術の機能	導入時期	導入職場	従業員層
E 社 (鉄鋼)	ライントラブル復旧案を提示	2018 年	製造ライン	保全従業員
F 社 (電機)	社内公募マッチングレコメンド	2020 年	全職場	一部従業員
G 社 (制御機器)	ウェブサイトと受注の関連度	2021 年	MK 部門	特定従業員
H 社 (電気機械)	外観検査における良否判定	2021 年	製造ライン	検査員
I 社 (計測機器)	外観検査における良否判定	2021 年	製造ライン	検査員

第五に、人を対象とした AI 技術の活用については、データの取り扱いや倫理的懸念の検討がなされていた（F 社、I 社）。

#### (4) 主な論点

主な論点として、次の諸点を挙げた。

第一に、AI 技術の普及による雇用増減への影響に関して、開発者が増加傾向にあるが、同時に、新たな業務を担う従業員層の増減についても注視する必要がある。

第二に、製造業においても AI 技術は仕事を代替するものではなく補完するものであったが、派遣従業員などの非正規従業員を含めた検討が必要である。

第三に、新たなスキルと知識の獲得のあり方として、職場を軸とした人材育成や中途採用を通じ人材の獲得が試みられており、さらに中途採用については同一産業からの移動と他産業からの移動というパターンがみられた。人材育成やその獲得方法はより詳細に観察される必要がある。

第四に、人を対象とする AI 技術の活用の際には、倫理的懸念への対応がより重要であると考えられる。

第五に、労使関係が果たすべき役割は依然として重要である。現段階では AI 技術が組合員の雇用に影響を与えるものではないため、AI 技術の開発、導入、運用をめぐる労使協議は実施されていない。しかし、AI 技術が従業員の雇用に影響を与えうる段階になった際、その合意形成に向けた労使の果たす役割は大きい。

#### ● 政策への貢献

AI 技術などのデジタル技術の普及に対応する、今後の労働政策のあり方に資する基礎資料の提供に貢献しうる。

#### ● 研究担当者

天瀬光二 副所長  
新井栄三 調査部長  
岩月真也 研究員  
荻野 登 リサーチフェロー  
呉 学殊 統括研究員  
小松恭子 研究員  
松上隆明 リサーチアソシエイト  
森山智彦 研究員

#### ● 関連の研究成果

- 記者発表『ものづくり産業のデジタル技術活用と人材確保・育成に関する調査』結果（2022 年）
- 資料シリーズ No.253『金融業における AI 技術の活用が職場に与える影響— OECD 共同研究—』（2022 年）
- 調査シリーズ No.218『ものづくり産業における DX（デジタルトランスフォーメーション）に対応した人材の確保・育成や働き方に関する調査結果』（2022 年）
- 調査シリーズ No.210『新しいデジタル技術導入と労使コミュニケーションに関する研究』（2021 年）

## 過重負荷による労災認定事案の研究 その4

研究区分: プロジェクト研究「多様な働き方と処遇に関する研究」

サブテーマ「労働時間・賃金等人事管理に関する研究」

研究期間: 令和3年度

### ● 研究の目的

本研究は、過労死・過労自殺等過重負荷を通じた業務上災害の発生機序を、職務遂行や職場管理等の視点から明らかにすることを目的に行われるものである。

### ● 研究の方法

下記研究担当者は、①令和元年度の研究における裁量労働制適用者の業務上認定事案26事案を定性的に検討した結果から得られた結論を一般化しうるかを、既存データを用いた定量的な分析によって検討した。具体的には、労働政策研究・研修機構が2013年に実施した「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査」(労働者調査及び事業場調査)を通じて収集・整理したデータのうち、主に労働者調査結果のデータを用いて検討している(第1章「裁量労働制適用者の労働時間と働き方: JILPT調査データを用いた基礎的検討—裁量労働制適用者の業務上認定事案から読み取れる論点に則して—)。また、②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行政資料を基に、平成24~30年度における労災認定事案を対象に、労働時間の認定例を検討し、事業場における労働時間の把握・管理のあり方について考察した。具体的には、精神障害・生存事案を対象とし、「調査復命書」における「労働時間を認定した根拠」欄、及び、事案の内容に応じて「業務による心理的負荷の有無及びその内容」欄を検討した(第2章「過労死等の事案における労働時間の認定に関する事例研究」)。

なお、本研究では、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。また、それぞれの労災認定基準の表記に従い、脳心事案については「発症」と、精神事案については「発病」と表記する。

### ● 主な事実発見

第1章「裁量労働制適用者の労働時間と働き方: JILPT調査データを用いた基礎的検討」は、上記①について調査研究を行ったものである。その結果、

- (1) 裁量労働制適用者の実労働時間は、適用される労働時間制度別に見ても比較的長い。裁量労働制の種別では、企画型よりも専門型の方が長い。またその傾向は、出退勤管理の状況や管理職の管理の状況で比べた場合、労働者が自律的に業務を遂行していても、会社・上司又は取引先・顧客との関係があっても、変わりがない。
- (2) 事業場外みなし制や労働時間の適用除外と同様に、元々の

- 労働時間管理の縛りが比較的緩い制度ほど、労働時間や勤務時間外の仕事関係の連絡等、仕事の負荷が高い傾向にある。
- (3) 全体として、仕事の目標や業務の遂行方法の決定方法で、取引先または顧客と相談しつつ自ら決定する場合に労働時間が相対的に長いことや、上司への状況報告の頻度が高いほうが労働時間が長いなど、裁量労働制適用の有無にかかわらず、職場内外の仕事関係者との関わり合いが濃い働き方をしている場合、実労働時間が長い傾向にある。裁量労働制に即すと、実際の職務遂行上、真に自己裁量ある働き方をしていないと言える。
  - (4) その一方で、仕事と余暇のバランスで仕事へのウェイトが高いほうが労働時間が長く、仕事に熱中して時間を忘れてしまう頻度が高いと労働時間も長いなど、裁量労働制適用者に限らず、仕事や会社に対する労働者の意識が実労働時間を長くしている。したがって、法制度に則した職場での労働時間制度の運用のみならず、労働者側の意識を変えていく方策を政策・実務の両面において検討することも、長時間労働、ひいては過重負荷の軽減につながるのではないかと考えられる。

第2章「過労死等の事案における労働時間の認定に関する事例研究」は、上記②について調査研究を行ったものである。その結果、残業時間の過少申告、タイムカード打刻のない残業・休日出勤、持ち帰り残業など、事業場の把握していた労働時間と請求人の主張する労働時間との間に乖離が見られる場合があり、事業場において実労働時間が正確に把握されていたかが論点となる。また、管理監督者扱いの者や専門的業務の従事者等について労働時間管理を行っていなかった例や、出勤簿への押印によって出勤有無の確認のみが行われていた例も見られる。さらには、タイムカード等をもとに労働時間が記録されていても、その時間の業務性や労働密度に対して事業場が疑義を呈する例もある。上記のケースでは、労災認定過程において、関係者聴取や客観的資料に基づいて労働時間の認定が行われている。労災認定事案は、事業場における労働時間の把握・管理に係る論点を指し示す。労働時間管理が行われていなかった事案のほか、形式的には始業・終業時刻や時間外労働の管理が行われている場合でも、適正な業務量・スケジュールでなければ、実際は、業務の必要性から労働者の自己判断等による時間外労働が発生し、長時間労働となって労働者の健康が損なわれることがある。

### ● 政策的インプリケーション

第1章「裁量労働制適用者の労働時間と働き方: JILPT調査データを用いた基礎的検討」では、裁量労働制適用者、特に専門業務型は、他の労働時間制度と比べて、比較的労働時間が長

く、負荷の高い労働環境にあることが分かった。その一方で、職場での仕事の管理との関係など、裁量労働制適用者に特有の傾向は、あまり見られなかった。今後は、"働き方"それ自体の在り方について幅広い視点から、過労死・過労自殺等労災保険事故の予防策が検討される必要があるのではないか。

第2章「過労死等の事案における労働時間の認定に関する事例研究」によれば、過労死等を防止するための企業の労務管理として、労働時間の形式的な把握・管理だけでは不十分である。客観的な記録を基礎とした労働時間の適正な把握が求められるのはもちろんであるが、それだけでなく、長時間労働防止、労働者の健康確保のためには、適正な業務量、業務スケジュールであるかどうかなど、業務負荷の適切な配分や、労働者が過重な負荷を抱えないための進捗管理が求められる。

### ● 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過重労働に関連する諸問題にかかる政策の企画・立案に貢献するものである。

### ● 研究担当者

池添弘邦 副統括研究員

高見具広 主任研究員

藤本隆史 リサーチアソシエイト

### ● 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.246『過重負荷による労災認定事案の研究 その3』（2021年）
- 資料シリーズ No.234『過重負荷による労災認定事案の研究 その2』（2020年）
- 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』（2020年）

## 現代イギリス労働法政策の展開

研究区分: プロジェクト研究「多様な働き方とルールに関する研究」

サブテーマ「多様な / 新たな働き方と労働法施策に関する研究」

研究期間: 令和4年度

### ● 研究の目的

本研究は、現在イギリス政府によってなされている労働法政策の淵源である Taylor Review と Good Work Plan を中心に、その対極に立つ政策文書 (Manifesto for Labour Law, Rolling out the Manifesto for Labour Law) や関連する政策文書 (労働・年金委員会による報告書、労働・年金及びビジネス・エネルギー・産業委員会による報告書、Industrial Strategy) などについても具体的に紹介し、それらによる提案事項につき論じつつ研究者による反応も確認することとし、もって、現代イギリスにおける労働法政策の展開を明らかに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

### ● 主な事実発見

イギリス労働法における多岐にわたる論点を本研究で扱うこととなったが、その中であって、とりわけ日本でも問題となっている論点として、雇用上の法的地位に係る問題を挙げることができる。イギリスでは雇用上の法的地位について3分法 (とはいえ被用者は労働者に含まれる) が採られているが、それをどうにか維持しようとし、あるいはそれを前提とするのが Taylor Review や Good Work Plan の立場であり、自己の計算に基づいて事業を営んでいる個人を唯一の例外として「単一の法的地位」を主張 (2分法の採用を主張) するのが Manifesto for Labour Law や Rolling out the Manifesto for Labour Law の立場であった。今後の政治的動向によっては、2分法が採用される可能性もないわけではない。

かかるようなイギリスの議論は、いかなる保護をどこまでの人々に及ぼすかという根源的な問いについての議論であることを、改めて認識させるものであった。どちらかといえば、2分法を主張するようなドラスティックな立場に理論的妥当性があるようにも思われるが、その反面において、それがどこまでイギリス実社会における様々な要請に答えられるかは未知でもあり、また、「単一の法的地位」への該当性についての議論の深化も再度必要になるところ、複眼的にはいずれが最適解なのか不明ともいえる。

ところで、2022年7月に発表された政府による応答文書では、Good Work Plan が雇用上の法的地位についてのテストの明確性を改善するための立法をなし雇用上の諸権利と税制との

整合性を図ると約したことを確認しつつも、新たな立法による利益よりもそれに伴うリスクの方が大きいし、そうした改革は企業が新型コロナウイルスのパンデミックからの回復に注力しているときにコストと不確実性を生じさせるなどとして、制度的な見直しを見送る旨が示されている。

よって、当分の間は雇用上の法的地位に関する制度的な見直しは行われないものとみられるが、仮に政権交代が生じた場合など、Manifesto for Labour Law や Rolling out the Manifesto for Labour Law に示された提案事項が実現する可能性があり、今後もその動向を注視する必要がある。

### ● 政策的インプリケーション

イギリスにおける法政策に係る議論は様々な示唆を与え得る。大きな議論の枠組みでは、雇用上の法的地位に係る問題について、日本では3分法の可能性を探る議論も存在するところ、3分法 (但し、被用者は労働者に含まれる) を採るイギリスにおいて2分法の採用を主張するような議論が存在しているという点は示唆的といえる (とはいえ、イギリスにおける3分法は、イギリス固有の事情から生じたものであり、独特の法構造となっている点には留意が必要である)。

### ● 政策への貢献

厚生労働省をはじめ、各種政府会議で資料として活用されることが期待される。

### ● 研究担当者

滝原啓允 研究員

### ● 関連の研究成果

- ディスカッションペーパー 21-05『イギリス労働法政策の現代的展開— Taylor Review の概要と同報告書による勧告の具体的内容』(2021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』(2020年)

# 労働市場仲介ビジネスの法政策

## —職業紹介法・職業安定法の一世紀—

研究区分: プロジェクト研究「多様な働き方とルールに関する研究」

サブテーマ「多様な / 新たな働き方と労働法施策に関する研究」

研究期間: 令和4年度

### ● 研究の目的

約一世紀にわたる労働市場仲介ビジネスに対する規制の有為転変の歴史をたどり、職業安定法の将来像を考える上で役立つ情報を提供する。

### ● 研究の方法

文献調査

### ● 主な事実発見

労働市場仲介ビジネスに対する法政策は、ILO 条約に沿って容認から規制、禁止へ、その後再度規制、容認へと転換してきた。その中で GHQ の労働者供給事業禁止政策によって家政婦が有料職業紹介事業に移行したため、家事使用人とされてしまった。また、1980 年代に問題となった求人誌規制はいったん消えた後、近年になって募集情報提供事業規制として登場した。

### ● 政策的インプリケーション

家政婦の位置づけについて政策的検討の素材となり得る。

### ● 研究担当者

濱口桂一郎 労働政策研究所長

図表 1940 年の労務供給事業の供給業者数と所属労務者数

職種	供給業者数	所属労務者数
人夫	842	39,717
家政婦	700	24,643
雑役	504	24,780
職夫	265	28,770
仲仕	189	5,858
附添婦	146	7,443
看護婦	64	2,360
土工	60	5,235
大工	29	616
自動車運転手	27	1,810
湯屋従業人	23	3,401
妓夫妓女	13	3,392
料理人	8	405
店員	8	68
メッセンジャー	4	516
左官	3	34
其の他	141	2,758
計	3,026	151,806



# 職場における感染症拡大防止をめぐる法政策

## —コロナ禍におけるドイツ労働法の形成と展開

研究区分: プロジェクト研究「多様な働き方とルールに関する研究」  
 サブテーマ「多様な / 新たな働き方と労働法施策に関する研究」  
 研究期間: 令和4年度

### ● 研究の目的

職場における感染症の拡大防止という政策課題について、コロナ禍において積極的な立法措置が講じられてきたドイツ法の分析・検討を通じて、日本の労働法政策への示唆を得る。

### ● 研究の方法

文献調査

### ● 主な事実発見

ドイツでは、コロナ禍における職場での感染症の拡大防止という政策課題について、まずはコロナ労働保護規則によって、①在宅勤務の実施、②事業所内における接触機会低減措置、③マスクの提供・着用、④検査の提供、⑤リスクアセスメント（危険可能性評価の実施と衛生計画の策定）、⑥ワクチン接種の支援という6つの領域を対象とした規制が行われてきた。また、それと並んで、感染症予防法も、i)在宅勤務の申出および受入義務、ii)事業所における3Gルール、iii)医療・介護等施設における免疫証明義務、およびiv)医療・介護等施設におけるマスク着用・検査証明義務という形での規制を行っている（いた）。このようなドイツ法の経験からすれば、日本でも今後、職場における感染症の拡大防止という政策課題に関してより積極的な法政策を講ずべきとの前提に立った場合には、a)労働安全衛生法中に、使用者に対し各職場において感染防止措置を講じることを義務付ける規定を設けつつ、各職場の実状に即して適切な措置を選択しうよう、行政が指針を定めることが考えられる。また、b)感染症蔓延下において在宅勤務の実施についてより積極的な法的規律を行う場合には、労使合意に基づく実施へと誘導するような規制が望ましい。更に、c)労働者一般に対しワクチン接種を強制するような法規制は、憲法の諸規定に照らし正当化が困難であるとともに、その対象を医療・介護従事者に限るとしても、規制にかかる立法事実の有無や、ワクチンの有効性・副反応のリスクといった点で、慎重な検討を要する。

### ● 政策的インプリケーション

「主な事実発見」を参照。

### ● 政策への貢献

現段階では未定だが、今後、新興感染症の流行下における職場での感染拡大防止をめぐる法政策のあり方を検討するに当たり、厚生労働省をはじめとする関係各省において参照されるこ

とが期待される。

### ● 研究担当者

山本陽大 主任研究員

### ● 関連の研究成果

- 山本陽大 JILPT リサーチアイ第75回「医療・介護従事者に対するワクチン接種証明義務は有効か？—感染症予防法20a条の施行停止を求める仮命令申立てに関するドイツ連邦憲法裁判所2022年2月10日決定」（2022年）
- 山本陽大 JILPT リサーチアイ第74回「職場における感染防止をめぐる法政策—ドイツにおけるコロナ労働保護規則の変遷を追う」（2022年）
- 濱口桂一郎 ブックレット『新型コロナウイルスと労働政策の未来』（2020年）

# 看護師、介護職員、保育士、幼稚園教諭を対象とした 処遇改善事業の有効性の検討に向けて—先行研究レビューを手がかりとして

研究区分：プロジェクト研究「多様な働き方とルールに関する研究」

サブテーマ「労使関係・労使コミュニケーションに関する研究」

研究期間：令和4年度

## ● 研究の目的

看護師、介護職員、保育士、幼稚園教諭を対象とした処遇改善事業の有効性について、離職に関する先行研究サーベイから検討する。

## ● 研究の方法

文献サーベイ

## ● 主な事実発見

本稿の目的は、看護師、介護職員、保育士、幼稚園教諭（以下、医療・福祉・教育サービス職種）を対象とした処遇改善事業の有効性について、離職に関する先行研究サーベイから検討することにある。具体的には、医療・福祉・教育サービス職種の離職理由に賃金があるのかどうか、同職種について、賃金による離職抑制効果が見られるのかどうかを検討する。加えて、先行研究レビューの結果を、今後実施予定のヒアリング調査に活用することも検討する。

上記4職種が提供するサービスに対するニーズは、今後も高まることが予想されているが、サービスを提供する人材は不足している。有効求人倍率や充足率を確認すると、いずれの職種も職業計に比べ、有効求人倍率は高く、充足率は低い状況にある。

医療・福祉・教育サービス職種については、継続的な賃上げを目的とした処遇改善事業が行われてきた。この処遇改善事業には2つのタイプがある。1つ目は、事業所に処遇改善方法の決定を委ねる事業、2つ目は、処遇改善事業の提供を受けるために、一定の要件を満たすことが求められる事業である。1つ目の事業の特徴は、具体的な処遇改善方法（対象者の範囲と具体的な処遇改善額の決定など）の決定を事業所に委ねることにより、2つ目の事業の特徴は、事業の適用を受けるための要件を設定し、より多くの要件を満たせば、より多くの補助金が支給されることにある。どちらも対象職種の賃上げを目的としたものであるが、2つ目の事業には、人事制度や職場環境等の整備、キャリアアップの仕組みの導入等が含まれている。処遇改善事業には、継続的な賃上げという目的だけでなく、人材を定着させるという狙いがあると考えられる。

ただし、医療・福祉・教育サービス職種は、先行研究によって、報酬などにより経済的に動機付けされるとは限らないことが指摘されている。処遇改善事業によって、賃上げを行っても、人材が定着するとは限らない。加えて、管見の限りでは、処遇改善事業の効果を分析した先行研究は、分析対象が介護職員に

限定されていること、その分析は処遇改善事業によって、介護職員の賃上げが行われたかどうかには焦点が当てられており、その結果、人材が定着したかどうかについては分析を行っていないという現状である。

ここに、人材の定着という観点を含め、処遇改善事業の効果を検証する必要性が生じる。ただし、この点については、今後実施予定のヒアリング調査を通じて検証を行うことにしている。そこで、本稿では、先行研究レビューを通じて、可能な限り、処遇改善事業によって、賃上げのみならず、離職が抑制されるのかどうかを検討している。

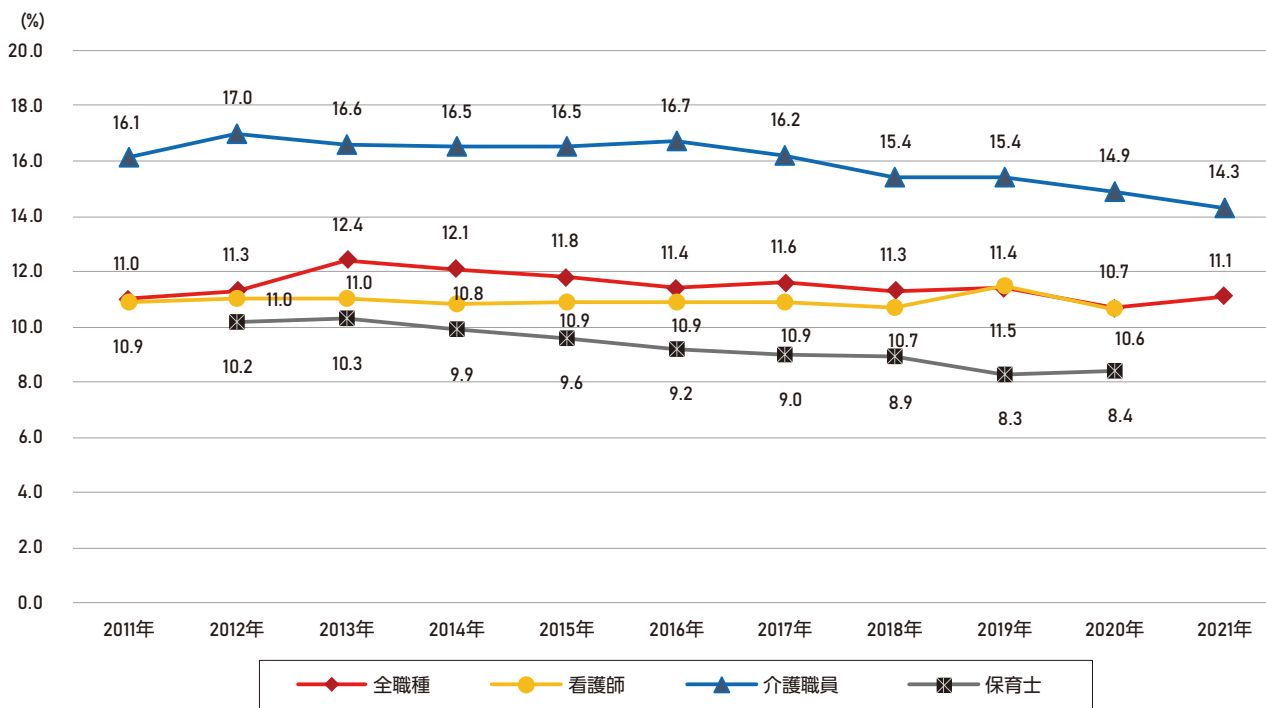
## 1. 離職率の推移と賃金水準の推移

処遇改善事業実施以降の医療・福祉・教育サービス職種の離職率の推移と賃金水準の推移を確認する。図表1は、医療・福祉・教育サービス職種（幼稚園教諭を除く）の離職率の推移を示している。これによると、介護職員は2013年から、保育士は2014年から離職率が低下傾向を示していることがわかる。その一方で、看護師の離職率には低下傾向は見られない。介護職員には2012年度から、保育士には2013年度から処遇改善事業が行われており、ここに処遇改善事業の効果が出ている可能性が考えられる。なお、看護師に処遇改善事業が行われるのは2022年からである。看護師については、処遇改善事業の効果は見られない。

図表2の医療・福祉・教育サービス職種の賃金水準の推移を確認する。図表2のデータは、2012年の賃金構造基本統計書の「きまって支給される現金給与総額」（一般労働者、10人以上、男女計、学歴計）を分母とし、それ以降の各職種の現金給与総額を除いた数値である。2012年の金額を上回る場合は、数値は100を超える。

職業計の賃金水準は、2015年から2019年にかけて、102~103%で推移しているものの、2020年に低下し2021年に再び上昇している。各職種の賃金水準を見ると、職業計とは異なる動きをしている。ホームヘルパーと福祉施設介護員は2013年から、保育士は2014年から、幼稚園教諭は2013年から、看護師は2019年から上昇傾向を示している。介護職員には2012年度から、保育士と幼稚園教諭には2013年度から処遇改善事業が行われており、賃金水準の上昇が見られる時期は、処遇改善事業の開始時期とある程度一致する。このことから、この3つの職種については、処遇改善事業によって、賃金は上昇した可能性があると考えられる。

図表1 医療・福祉・教育サービス職種の離職率の推移 (2011年~2021年、%)

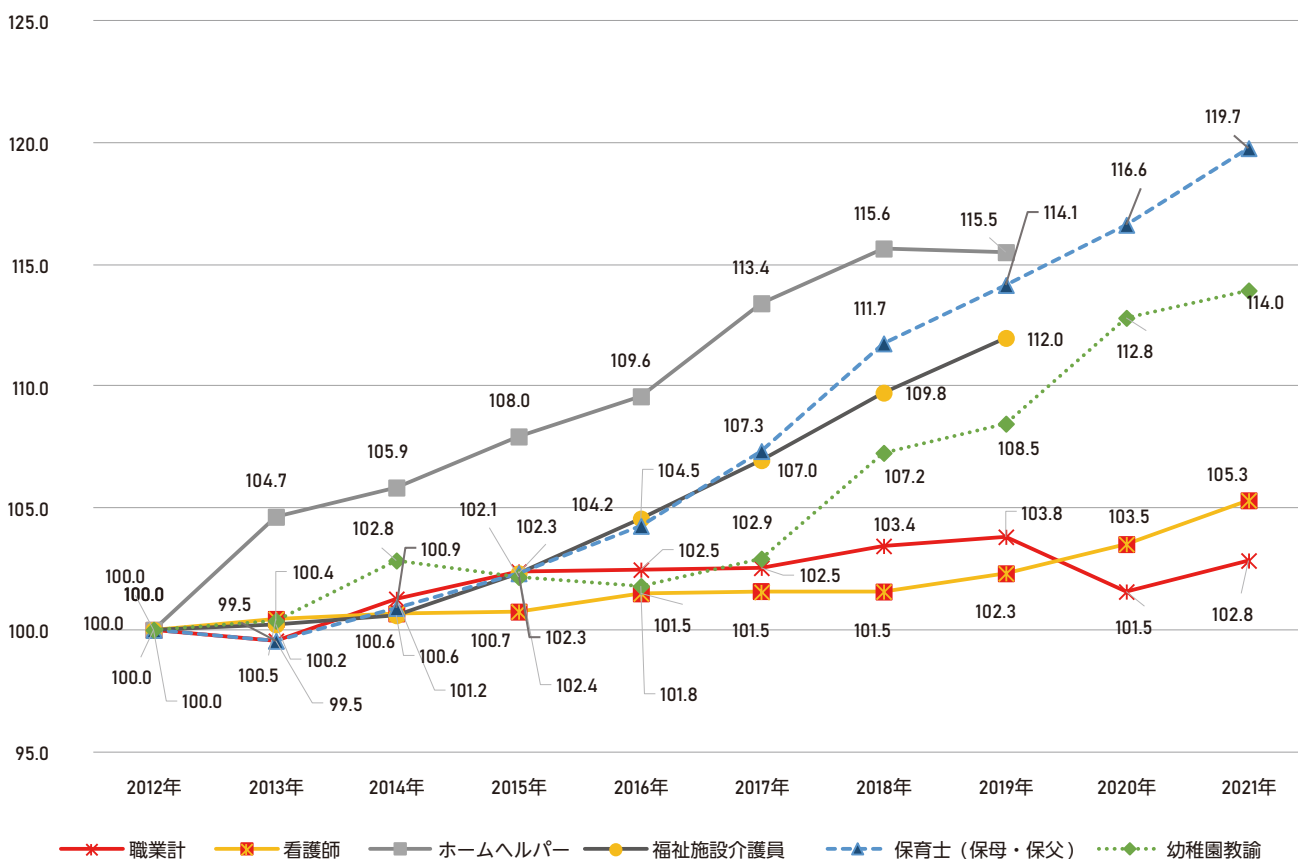


出所：厚生労働省『雇用動向調査』（各年版）および公益社団法人日本看護協会『調査結果』（2018年・2021年・2022年）、厚生労働省『社会福祉施設等調査』（平成24年～令和元年）、公益財団法人介護労働安定センター『令和3年度『介護労働実態調査』結果の概要について』より作成。

注1：幼稚園教諭については、データが得られなかったため除外している。

注2：看護師と保育士の離職率のデータは正規職員である。介護職員の離職率は、訪問介護員と介護職員の2職種をあわせたもので、非正規労働者（有期雇用者）を含む。訪問介護員とは、介護保険法の指定を受けた訪問介護事業所で働き、高齢者等の家庭を訪問して家事などの生活援助、入浴などの身体介護を行う者を指し、介護職員とは、訪問介護以外の介護保険の指定介護事業所で働き、直接介護を行う者を指す。

図表2 医療・福祉・教育サービス職種の賃金水準の推移 (2012年~2021年、%)



出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』（平成24～令和3年）より作成。

注：ホームヘルパーと福祉施設介護員については、令和2年から職種の定義が変更されたため、2019年までのデータを取り上げている。

## 2. 先行研究レビューの成果

医療・福祉・教育サービス職種の離職に関する先行研究レビューの成果を整理すると、以下の2点を指摘することができる。

第1に、医療・福祉・教育サービス職種の離職理由の1つに、賃金があげられていることである。医療・福祉・教育サービス職種についても、継続的な賃上げを行えば、離職が抑制される可能性はある。ただし、これらの職種に見られる主な離職理由は、「賃金」以外に、「労働条件」、「人間関係」、「職場環境」、「ライフイベント」がある。継続的な賃上げを行えば、「賃金」を理由とする離職を抑制できるかもしれないが、「賃金」以外の要因による離職は残る可能性がある。

第2に、賃金による離職抑制効果である。医療・福祉・教育サービス職種を対象に、賃金による離職抑制効果に関わる先行研究を見ると、いずれの職種についても、賃金の離職抑制効果を認める研究もあれば、その効果を認めない研究も存在する。したがって、医療・福祉・教育サービス職種に限ってみると、賃金による離職抑制効果があるかどうかについて、結論は得られていないのが現状である。したがって、継続的な賃上げを目的とした処遇改善事業によって、人材の定着が進むとは限らないといえる。

このように、先行研究レビューを通じて、離職理由と賃金による離職抑制効果の2点から、医療・福祉・教育サービス職種を対象とした処遇改善事業の有効性を検討してきたが、処遇改善事業の効果が見られる余地はあるものの、現段階では、その結論を出すことは困難な状況にあるといえる。

## 3. ヒアリング調査への示唆

先行研究レビューの成果を、今後実施予定のヒアリング調査への活用を検討する。それが、以下の3点である。

第1に、処遇改善事業の効果を検証した先行研究の課題である。既述のとおり、先行研究が抱える課題は2点ある。1つ目は、先行研究の分析対象が介護職員に限定されていることである。介護職員以外の処遇改善事業の効果は検証されていないため、他の職種を含め、処遇改善事業の効果を検証する必要がある。2つ目は、先行研究の分析上の課題である。先行研究は、処遇改善事業によって、対象職種の賃金が上がったかどうかを焦点を当てているものの、当該職種の人材が定着したかどうかについては分析を行っていない。今後実施予定のヒアリング調査では、実際の処遇改善の実態に加え、人材が定着したかどうかを調査する予定である。こうした分析を行うことができれば、医療・福祉・教育サービス職を対象とした処遇改善事業の効果の検証を進めるだけでなく、賃上げによる離職抑制効果の研究が抱える課題（結論が得られていない）の克服につながるのではないかと考えられる。

第2に、職種別に見られる離職の特徴を活かして調査を設計することである。看護師の離職の特徴は、新人看護師と中堅看護師といったキャリア段階によって、離職理由が異なることにある。介護職員の離職の特徴は、事業所規模や経営主体によって離職率が異なること、全ての年齢層で職場の人間関係を理由とした離職が多いことにある。また、介護サービスは身体に負担のかかる作業が多いことから、介護職員の健康管理の重要性

が指摘されている。身体への負担は、提供するサービスの種類やサービス受給者の重症度によって異なると考えられることから、提供するサービスを考慮する必要がある。保育士と幼稚園教諭の離職の特徴は、専門職ゆえに保育観や指導方法の違い、価値観の押し付けに起因するものが多く、それがストレスになり離職につながるものが指摘されている。また、幼稚園教諭の離職理由については、公立であるか私立であるかの組織形態による差異が指摘されている。

第3に、事業の特徴を踏まえて調査を実施することである。処遇改善事業には、事業所に処遇改善方法の決定を委ねる事業、処遇改善事業の提供を受けるために、一定の要件を満たすことが求められる事業の2つがある。1つ目の事業については、事業所によって、処遇改善方法は異なることが考えられることから、処遇改善のパターンに応じて、調査対象を選定する必要がある。2つ目の事業については、複数の事業があり、事業によっては、複数の事業の適用を受けている可能性がある。加えて、同一事業でも事業が求める要件にレベルが設定されている。それゆえ、適用を受けている事業数や事業が求める要件の達成状況を考慮して調査を設計する必要がある。

### ● 政策への貢献

既存の施策の実施状況の把握及びその評価 / EBPM の推進への貢献に活用予定。

### ● 研究担当者

前浦穂高 副主任研究員

### ● 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.190 『介護人材を活かす取組—キャリアアップと賃金—』 (2017年)
- 資料シリーズ No.161 『介護人材確保を考える』 (2015年)
- 労働政策研究報告書 No.168 『介護人材需給構造の現状と課題—介護職の安定的な確保に向けて—』 (2014年)
- 労働政策研究報告書 No.113 『介護分野における労働者の確保等に関する研究』 (2009年)

# へこたれない仕事探し

## —失業中の求職者を対象とした求職活動支援の研究—

研究区分: 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」

サブテーマ「職業相談・紹介技法と求職活動の支援に関する研究」

研究期間: 令和2~3年度

### ● 研究の目的

本研究の目的は、失業中の求職者が再就職を実現するため、仕事探しをしていて、つらい経験をしたり、うまくいかないことがあっても、あきらめず粘り強く仕事探しを続けることができるようになることにある。このため、心理学の知見を利用して、オンラインでの再就職支援プログラム「希望の就職が実現する秘訣—へこたれない仕事探し—」(以下「へこたれない研修」と言う。)を開発し、民間調査会社に委託して募集した117人の失業中の求職者を対象として、へこたれない研修及びモニター調査を実施し、その効果を検証した。

### ● 研究の方法

#### ①へこたれない研修の開発

へこたれない研修はオランダの研究者グループが開発した習得目標志向性研修 (learning goal orientation training) を参考としている (Van Hooft & Noordzij, 2009; Noordzij, Van Hooft, Van Mierlo, Van Dam & Born, 2013)。この研修は、参加者が自己調整 (self-regulation)、つまり「自ら考えて動く」仕事探し<sup>1</sup>ができるようになることを目的とする。

習得目標志向性研修では、トレーナーは参加者に対し、就職できたかどうかといった仕事探しの結果に注意を向けるよりも、そのプロセスにおいて、仕事探しに関連したノウハウを習得したり、知識を学ぶことなど、自分自身の成長に注意を向けるように働きかける。この働きかけにより、書類選考で落とされたり、採用面接で不調に終わるなど、採用する側から拒絶されても、その経験を新たなノウハウや知識を習得する機会と捉えることができるようになる。その結果、再就職の可能性を高めることが現場実験から実証されている (Van Hooft et al., 2009; Noordzij et al., 2013)。

本研究は、この習得目標志向性研修を、ハローワークでの活用を想定し、現場で実施が可能な再就職支援セミナーとするため、次の3点を中心に変更した。

1. 習得目標志向性研修は対面でのグループワークが中心だが、コロナ禍の影響により、対面での研修の実施が難しいことから、オンラインでの研修プログラムへと変更した。

2. 習得目標志向性研修は、1週間の期間を空けて2回実施する、全体で6時間の研修プログラムだが、ハローワークで実施する際、参加者の負担が大き過ぎることが考えられる。このため、1回1時間の研修プログラムへと大幅に期間と時間を短縮した。
3. 習得目標志向性研修は、仕事探しを通して自分自身が成長するプロセスに注意を向ける方法として、トレーナーと参加者の1対1のカウンセリングをベースとしたグループワークだが、より効率性を重視し、参加者一人一人が個別のワークに従事する集合研修へと、その実施方法を簡便にした。

#### ②モニター調査の実施

モニター調査ではへこたれない研修を含め3種類の研修プログラムを実施した。成功体験を思い出し、それらの体験を分析することにより、自分自身の長所や強みを理解する「仕事の経験から長所や強みを見つけよう!」研修プログラム(以下「成功体験ワークショップ」と言う。)、履歴書の書き方、そして採用する側にアピールできる志望動機の見つけ方の習得を目的とした「知ってトクする履歴書の書き方—グッとくる志望の動機を書こう!」研修プログラム(以下「履歴書作成指導研修」と言う。)、そして、へこたれない研修である。

実験計画としては、へこたれない研修を実験群とし、成功体験ワークショップを比較群とした。履歴書作成指導研修は、ハローワークで一般的に実施されている就職支援セミナーであることから統制群とした。

いずれの研修も2021年9月下旬に2週間をかけてオンラインで実施した。研修プログラムの時間は60分程度だが、オンラインでの実施のため、その準備や研修後のアンケート調査の説明も含め、所要時間は90分とした。

アンケート調査は全体で6回実施した。その内訳は、モニター調査の対象候補者を選択するためのモニター簡易調査、研修プログラムの参加前、参加の直後、そして研修プログラムの実施日から2週間後、4カ月後、6カ月後の計6回の回答を求めた。調査に要する標準時間はいずれも15分程度であり、すべてWeb調査で実施した。

1 詳しくは、JILPT資料シリーズNo.241『自ら考えて動く仕事探し—求職活動支援の研究—』(労働政策研究・研修機構, 2021)を参照のこと。

## ● 主な事実発見

### ①再就職の成功

変数減少法による二項ロジスティック回帰分析の結果、へこたれない研修は、成功体験ワークショップや履歴書作成指導研修といった従来型の研修プログラムと比較して、再就職の成功の可能性が高くなることが示唆された。

再就職の成功は、求人への応募、面接試験の受験、内定の通知、就職の有無の4つの指標から検討した。へこたれない研修だけが内定の通知の有無において、その効果が有意に認められた。他の再就職の成功の指標は、いずれの研修プログラムも有意な効果が認められなかった（図表1参照）。

内定の通知を受けることは、求人への応募や面接試験の受験と比較して、どれだけ求職活動をしたかといった“量”よりも、どのような求職活動をしたのかといった“質”が重要であることが考えられる。このため、へこたれない研修は求職活動の質を高めることにより、内定の通知を受けることに効果を発揮したことが考えられる。

### ②求職活動意図と求職活動実績

反復測定分散分析の結果、研修前と研修直後で比較すると、求

職活動実績（調査時点より前の2週間の間、実際に実施した求職行動の頻度を測定）はいずれの研修プログラムも、その効果は有意ではなかったが、求職活動意図（調査時点以降の2週間の間、仕事探しをしようと思う意志の強さを測定）については、いずれの研修プログラムも効果が有意であった（図表2参照）。これらの結果から、参加者は今回の研修に参加することによって求職活動意図は強くなったが、その意図が求職活動実績として行動化に至らなかったことになる。

この原因の一つとして、コロナ禍の影響により、求職活動意図は高くても行動化の機会が制限され、求職活動実績へと反映されなかったことが考えられる。その一方で、へこたれない研修は唯一、内定を受けることに効果を発揮したことから、求職活動の質は上がっていたことが考えられる。

### ③目標志向性と認知的自己調整機能

反復測定分散分析の結果、研修前と研修直後で比較して、へこたれない研修は有意にマスタリー目標志向性（自分自身の成長に注意を向ける傾向）が高くなる一方で、パフォーマンス回避目標志向性（結果がうまくいかないことを恐れ積極的に行動しない傾向）は低くなった。パフォーマンス接近目標志向性（結果を出すため積極的に行動する傾向）には有意な違いが認めら

図表1 変数減少法による二項ロジスティック回帰分析の結果

モデルとして残った独立変数	従属変数 求人への応募の有無	面接試験の受験の有無	内定の通知の有無
性別			
年齢層			○*
求職活動実績	○**	○**	
へこたれない研修			○*
成功体験ワークショップ	○†		
履歴書の作成指導研修			

内定の通知の有無に対して、変数減少法による二項ロジスティック回帰分析をかけた。従属変数として、①内定の通知を受けたかどうかを選択し、独立変数として、性別（女性=1、男性=0）、年齢層（30代=1、40代=2、50代=3）、求職活動実績（項目平均値）、へこたれない研修（参加=1、不参加=0）、成功体験ワークショップ（参加=1、不参加=0）、履歴書作成指導研修（参加=1、不参加=0）を投入した。

† p<.10. \* p<.05. \*\* p<.01

図表2 研修プログラム間の心理的メカニズムの違い

	へこたれない研修	成功体験ワークショップ	履歴書作成指導研修
<b>目標志向性</b>			
マスタリー目標志向性	+	+	
パフォーマンス接近目標志向性			
パフォーマンス回避目標志向性	-		
<b>認知的自己調整機能</b>			
失敗からの学習	+	+	+
戦略の意識化	+		
求職活動自己効力感	+		
<b>求職行動関連</b>			
求職活動意図	+	+	+
求職活動実績			

注：研修内容（参加者間3水準）×測定時（参加者内2水準）の2要因の反復測定分散分析を行い、測定時の主効果が有意であった研修プログラムを対象に、Bonferroniの方法による多重比較を行い、有意な違いが認められた心理的メカニズムと求職活動実績の結果を整理したものである。+は研修前よりも研修直後に項目平均値が有意に上がった変数であり、-は研修前よりも研修直後の項目平均値が有意に下がった変数である。

れなかった（図表 2 参照）。これらの結果は、習得目標志向性研修の効果を検証する研究の結果と齟齬のないものであった（Noordzij et al., 2013）。

習得目標志向性研修のワークでは、参加者が仕事探しにおいて自分自身の成長に注意が向くようにするため、成長目標を立て方を学び、実際に成長目標を立てる課題を体験する。これに対し、へこたれない研修では、参加者が仕事探し成長シートを活用して、求職活動のプロセスで身に付けることができたり学べることに注意を向けるといったより簡便な方法で習得目標志向性研修と同様な効果があったと考えられる。

認知的自己調整機能については、失敗をしてもそこから学ぶ「失敗からの学習」、現状のやり方だけでなく、もっとよいやり方はないかと幅広く戦略を意識する「戦略の意識化」、効果的な求職活動ができるという信念である「求職活動自己効力感」の3つの観点から検討した。反復測定分散分析の結果、研修前と研修直後で比較して、へこたれない研修は、いずれの認知的自己調整機能も有意に高くなった（図表 2 参照）。

#### 【引用文献】

- Van Hooft, E. A., & Noordzij, G. (2009). The effects of goal orientation on job search and reemployment: a field experiment among unemployed job seekers. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1581-1590.
- Noordzij, G., Van Hooft, E. A., Van Mierlo, H., Van Dam, A., & Born, M. P. (2013). The effects of a learning - goal orientation training on self - regulation: A field experiment among unemployed job seekers. *Personnel Psychology*, 66(3), 723-755.
- 労働政策研究・研修機構. (2021). 自ら考えて動く仕事探し—求職活動支援の研究—. 労働政策研究・研修機構.

### ● 政策的インプリケーション

へこたれない研修の参加者は、仕事探しがうまくいなくても、その経験から学ぼうとする姿勢が強くなるとともに、失敗を怖れず、今までとは違った仕事の探し方に挑戦する気持ちが強くなり、自信を深めるようになるなど、自ら考えて動く仕事探しのプロセスを促進することが明らかにされた。また、成功体験ワークショップや履歴書作成指導研修といった従来型の研修プログラムと比較して、再就職の成功の可能性が高くなることも示唆された。ただし、へこたれない研修が再就職の成功の可能性に及ぼす影響については、失業中の求職者の前職の就業形態や勤務形態等のキャリアに関連する要因も考慮に入れて検討する必要がある。今回の実験では研修の参加者を無作為に3種類の研修プログラムに振り分けたが、その参加者のキャリアについては偏りがあり、実験条件としては必ずしも均質なグループではなかった問題が指摘できる。

### ● 政策への貢献

当機構では厚生労働省から求職者の早期再就職を目的とした就職支援セミナーの研究開発の依頼を受けていた。この依頼を受け、へこたれない研修を厚生労働省と共同で開発した。

### ● 研究担当者

榎野 潤 統括研究員

### ● 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.241 『自ら考えて動く仕事探し—求職活動支援の研究—』 (2021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—』 (2020年)
- 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)
- 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)

# COVID-19 下における非正規雇用者の雇用管理と労働条件

—接客サービスを行う非正規雇用者を中心に—

研究区分：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」

サブテーマ「労働時間・賃金等の人事管理に関する調査研究」

研究期間：令和3年度

## ● 研究の目的

コロナ下における非正規雇用者の雇用管理と労働条件の実態を明らかにする。

## ● 研究の方法

ヒアリング調査

## ● 主な事実発見

本稿の分析課題は、①事業縮小時における非正規雇用者の数量調整、②非正規雇用者が労働条件変更を受け入れたかどうか（労働条件の変更を受け入れるか、離職をするか）、③事業再開又は通常の事業運営状態に戻す際の非正規雇用者の数量調整、④労働組合の取り組みの4点である。調査対象は、図表1のスーパーA社、百貨店B社、シティホテルC社、飲食サービスD社の4社と、図表2のパートタイマー10名である。

### 1. 事業縮小時における非正規雇用者の数量調整

事業縮小時では、調査対象企業は、パートタイマーの解雇を行わず、労働時間調整（休業と営業時間短縮）と店舗閉店を行った。労働時間調整の方法は企業によって異なるものの、同一企業内では、基本的に全てのパートタイマーに共通した対応が採られた。

休業は、B社、C社、D社の3社で実施された。この3社は雇用調整助成金を活用し、非正規雇用者の休業期間中の賃金を保障した。営業時間短縮の具体的な対応方法を見ると、A社は、勤務日数を維持したまま、1日の労働時間で調整を行った。B社とC社は、1日の労働時間を維持したまま、勤務日数を削減して労働時間を調整した。D社では、パートタイマーの多くは1日の労働時間と勤務日数の両方で調整を行った。

店舗閉店はD社で行われた。D社は、閉店対象となった店舗の従業員に対して、労働条件を維持したまま自社の近隣店舗に異動するよう打診をしたが、多くのパートタイマーは離職を選択した。

### 2. 非正規雇用者の労働条件変更を受け入れたかどうか

労働条件変更を打診されたパートタイマー6名の反応を見ると、3つのパターンが見られた。1つ目は、労働条件の変更を納得して受け入れたパターン、2つ目は、労働条件の変更に納得していないが仕方なく受け入れたパターン、3つ目は、労働条件の変更には納得しているわけではないが、不満もなく受け入

図表1 調査対象企業の対応

企業	営業時間短縮	休業	店舗閉店	雇用調整助成金の活用
スーパーA社	○	×	×	×
百貨店B社	○	○	×	○
シティホテルC社	○	○	×	○
飲食サービスD社	○	○	○	○

出所：インタビュー調査より執筆者作成。

注1：○は「あり」、×は「なし」を意味する。

注2：本稿の営業時間短縮には、営業時間はそのまま従業員労働時間を短縮するケースも含む。

図表2 パートタイマーへの労働条件変更の打診の有無と反応

	所属	労働条件変更の打診の有無	労働条件変更の受け入れの有無
パートタイマーa	スーパーA社	×	-
パートタイマーb	スーパーA社	×	-
パートタイマーc	スーパーA社	×	-
パートタイマーd	スーパーA社	○	○
パートタイマーe	シティホテルC社	○	○
パートタイマーf	シティホテルC社	○	○
パートタイマーg	飲食サービスD社	×	-
パートタイマーh	飲食サービスD社	○	○
パートタイマーi	飲食サービスD社	○	○
パートタイマーj	飲食サービスD社	○	○

出所：各パートタイマーへのヒアリング調査より執筆者作成。

注1：○は「あり」、×は「なし」を示す。

注2：B社については、非正規雇用者の調査を実施していない。

れたパターンである。

次に、離職を選択したパートタイマーの反応を見る。労働条件の変更を打診されたパートタイマーに離職者が出たのはC社とD社である。パートタイマーの反応は、生活苦などからやむを得ず離職を選択したパターンと、そうした事情もなく離職を選択したパターンの2つに分かれた。同じ離職という行動でも、労働条件変更の反応に違いが見られた。

### 3. 事業再開又は通常の事業運営状態に戻す際の非正規雇用者の数量調整

C社とD社では、労働時間の調整を行った際に離職を選択したパートタイマーが出た。そのため両社では、事業再開又は通常の事業運営状態に戻す際に、下記の2つの問題が見られた。



第1に、事業回復に伴う業務量の増加に応じた人材確保の問題である。D社はパートタイマーを十分確保できなかったために、コロナ前の営業時間に戻す体制を組めず、やむを得ず営業時間短縮を続けていた。C社では、勤務日数の削減を打診した際に、パートタイマーの2割程度が離職を選択した。C社の業務量はコロナ前の状況に戻りつつあったため、人材確保が問題となった。

第2に、D社の一部の店舗において、パートタイマーに混乱が生じた。事業再開又は通常の事業運営状態に戻す際に、フリーターが優先的にシフトに入る一方で、学生アルバイトはなかなかシフトに入れないという状況が発生した。加えて、店長が営業時間短縮の説明を十分行わなかったこともあり、一部の店舗では、学生アルバイトを中心にパートタイマーに混乱が生じた。

#### 4. 労働組合の取り組み

本稿の調査対象企業のうち、労働組合があるのは3社（A社・B社・D社）である。この3社の労働組合はパートタイマーを組織化している。3社の労働組合の取り組みを見ると、パートタイマーの雇用や労働条件の維持に貢献している。A社では、パートタイマーの雇用維持を前提に、パートタイマーと契約している労働時間を維持するよう労使合意していた。B社は、従業員の雇用と労働条件の維持が大原則という下で、パートタイマーの雇用や労働条件を維持している。D社では店舗閉鎖が行われたが、組合は閉店の対象となった店舗の従業員への説明と新しい仕事の斡旋を会社に要求した。D社労組は、その場に立ち会うとともに、新しい仕事が斡旋されたかどうかの確認も行っている。また、D社労組は、事業再開又は通常の事業運営状態に戻す際に、特定のパートタイマーが優先的にシフトに入ることが無いよう会社に要請を行っている。

#### ● 政策的インプリケーション

本稿の政策的インプリケーションは、パートタイマーの離職への対応、集团的労使関係の機能の2点である。

#### 1. パートタイマーの離職への対応

パートタイマーの離職への対応については、本稿の調査結果から、①責任者が十分説明すること、②一定水準の労働条件を確保することの2点を指摘している。労働条件の変更を受け入れたパートタイマーには、責任者から十分な説明を受けたという共通点が見られた。ただし、責任者が十分な説明を行っても、パートタイマーに労働条件の変更を受け入れてもらえるとは限らない。離職を選択したパートタイマーには、生活苦などからやむを得ず離職を選択した者が含まれていたからである。見方を変えれば、このようなパートタイマーにより良い労働条件を提示すれば、離職することはなかったと考えられる。そのため、労働条件を変更する際に、一定水準の労働条件をどのように設定するかが問われる。その際に大事なことは、企業が一方的に労働条件を設定するのではなく、労働者の意見を踏まえて決定することである。企業と労働者が労働条件の変更について話し合うことで、労使双方が受容しやすい労働条件を設定しやすくなると考えられる。

#### 2. 集团的労使関係の機能

調査対象企業のうち、労働組合があるのはA社、B社、D社の3社である。調査対象企業では、主に以下の4つの機能が見られた。

第1に、非正規雇用者の雇用と労働条件維持への貢献である。3社の組合は、非正規雇用者の雇用と労働条件の維持を会社に求めた。会社は雇用調整助成金を活用するなどして、非正規雇用者の雇用と労働条件の維持に努めた。

第2に、B社の組織内の公平性への対応である。B社では、第1波（2020年4月上旬から2020年5月下旬、以下同じ）と第4波（2021年4月下旬から2021年6月中旬、以下同じ）の休業の際に、一部の売場のみ営業を行ったため、出勤する従業員と休業する従業員が生まれた。第1波の際には、出勤した従業員の感染リスク対応のために、通勤と勤務に対して特殊勤務手当を支給した。第4波の際には、出勤した従業員と休業した従業員との間で、休業日（特例休暇）の取得日数に格差が生じた。B社は、従業員間に生じた不公平感を解消するために、休業日の取得日数の格差是正に取り組んでいる。

第3に、コロナ対応である。これには、A社の一時金支給と感染予防への貢献が該当する。一時金には、特別感謝金と感染症対策補助金がある。特別感謝金は全従業員に報いるための慰労金であり、感染症対策補助金は従業員本人と家族の感染予防のための補助金である。これらの一時金は、組合の要求を受けて会社が支給を決定した。感染予防への貢献については、会社が設置した感染対策本部に組合役員が参加して組合員の意見を発言するとともに、A社の労使はマスクや消毒液を配布するなどの対応も行っている。

第4に、D社の適切な店舗運営への貢献である。D社労組は、正社員の労働時間の適正化を会社に申し入れている。正社員の労働時間の適正化には、店長のサービス残業の抑制と所定労働時間の達成という意味がある。組合の申し入れには、店長の労働時間の適正化を通じて、適切な店舗運営を実現するという意味がある。D社は組合と同じ考え方を持っており、労働時間のデータを基に確認を行い、問題があれば是正するなどしている。

#### ● 政策への貢献

労働政策の効果的、効率的な推進（ハローワーク等現場活用を含む）に活用予定。

#### ● 研究担当者

前浦穂高 副主任研究員

#### ● 関連の研究成果

- ディスカッションペーパー 21-04『コロナショックと非正規雇用者—2020年夏までの状況を中心に—』（2021年）

## 第5回改定 厚生労働省編職業分類 職業分類表 改定の経緯とその内容 / 職業名索引

研究区分：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」

サブテーマ「職業情報、就職支援ツール等の整備・活用に関する研究」

研究期間：平成29～令和4年度

### ● 職業分類表 改定の経緯とその内容

#### 改定の背景

厚生労働省は、職業安定法第15条の規定にもとづいて公共職業安定所における職業指導や職業相談などの職業紹介業務に共通して使用する職業分類を定めている。この職業分類は、全国の公共職業安定所で使われているだけでなく、労働・雇用に関連する施策、業務統計など厚生労働省の各種業務における職業の基準としても用いられている。1953年に当時の労働省によって初めて作成され、1965年には大・中・小・細分類の4段階分類のうち大・中分類の項目を日本標準職業分類の分類項目にあわせる改定が行われた。その後、1986年、1999年、2011年には主に社会経済情勢の変化等に伴う職業構造の変化を職業分類表に反映させるための改定が行われた。

今回の改定の背景としては、2011年改定の職業分類が改定から一定年数が経過し、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の乖離が生じている分野がみられ、マッチング上の課題も散見されていたことがある。今回の改定は、これらの課題を踏まえ、日本標準職業分類に準拠して作成されていた職業分類を、統計という観点においては日本標準職業分類に対応させつつ、求人・求職のマッチングをより円滑に行えるようにするという観点から行われたものである。

労働政策研究・研修機構は、厚生労働省から職業分類の改定に関する研究要請を受けて、2017年度から職業分類の改定作業に本格的に着手し、2021年度に改定案をとりまとめた。同改定案は厚生労働省の労働政策審議会職業安定分科会に報告され、2022年4月に新職業分類が公表された。

#### 改定の内容

大分類の見直しでは、マッチングの観点から、旧大分類の異なる複数の項目を統合して新たな分類項目を設定した。また、項目名をわかりやすいものとなるよう見直した。中分類の見直しでは、旧大分類の変更、労働市場の変化、マッチングの観点などから分類項目の新設、分割、名称変更を行った。小分類の見直しでは、旧小分類と旧細分類を統合し、新たな分類項目を設定するとともに、旧小分類を分割・細分化した。

改定後の分類項目の数は図表1のとおりである。

### ● 職業名索引

#### 改定の背景

厚生労働省は、職業安定法第15条の規定にもとづいて公共職業安定所における職業指導や職業相談などの職業紹介業務に共通して使用する職業分類を定めている。この職業分類は、1953年に当時の労働省によって初めて作成され、1965年の改定では分類体系を大・中・小・細分類の4段階とし、細分類の各項目に例示職業名を掲載する形が確立した。職業名索引が作成されたのは、この改定時からである。その後、1986年、1999年、2011年に行われた職業分類の改定では、職業分類表の改定とともに職業名索引の見直しが行われた。

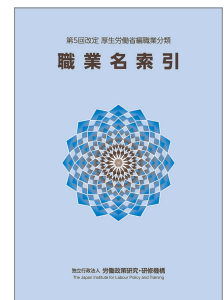
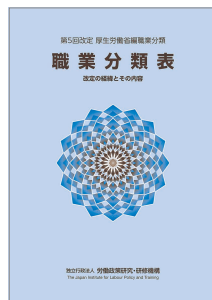
職業名索引は、公共職業安定所の職業紹介業務で使用する職業分類表の補助資料として作成されている。職業紹介業務では、求人・求職の円滑なマッチング等のために個別職業を職業分類体系上の項目に的確に位置づけることが求められる。その位置づけを判断する際の指針となるものが職業名索引である。

労働政策研究・研修機構は、厚生労働省から職業分類の改定に関する研究要請を受けて、2017年度から職業分類の改定作業に着手し、新職業分類表の公表に合わせて職業名索引を作成した。

#### 改定の内容

職業名索引の改定に当たり、新たに採録する職業名は、公共職業安定所の求人票データや公共職業安定所における職業分類の運用等に関する調査結果等の情報源から収集した。収集した職業名には新職業分類番号を付与し、これらの職業名と2011年改定職業名索引に掲載された職業名を対象にして、重複している職業名の整理や表記の統一などを行い、最終的に統合台帳に残った職業名の数は18,725である。

索引に掲載されている職業名の数は図表2のとおりである。



図表1 大分類項目の構成及び大・中・小分類の分類項目数

大分類	中分類	小分類
01 管理的職業	3	6
02 研究・技術の職業	8	40
03 法務・経営・文化芸術等の専門的職業	9	26
04 医療・看護・保健の職業	8	27
05 保育・教育の職業	4	17
06 事務的職業	11	33
07 販売・営業の職業	5	36
08 福祉・介護の職業	3	17
09 サービスの職業	7	43
10 警備・保安の職業	5	9
11 農林漁業の職業	3	14
12 製造・修理・塗装・製図等の職業	15	95
13 配送・輸送・機械運転の職業	8	32
14 建設・土木・電気工事の職業	5	24
15 運搬・清掃・包装・選別等の職業	5	21
(計)	15	440

図表2 職業名の数

大分類項目	
01 管理的職業	336
02 研究・技術の職業	1,442
03 法務・経営・文化芸術等の専門的職業	769
04 医療・看護・保健の職業	292
05 保育・教育の職業	315
06 事務的職業	685
07 販売・営業の職業	561
08 福祉・介護の職業	167
09 サービスの職業	905
10 警備・保安の職業	255
11 農林漁業の職業	547
12 製造・修理・塗装・製図等の職業	9,941
13 配送・輸送・機械運転の職業	919
14 建設・土木・電気工事の職業	973
15 運搬・清掃・包装・選別等の職業	618
計	18,725



第 2 章

課題研究・緊急調査  
の成果

## 雇用調整助成金の支給実態

## —リーマン・ショックからコロナ禍1年目にかけて—

研究区分：課題研究「新型コロナウイルス感染症の影響に伴う雇用調整助成金の特例措置の効果検証に関する研究」

研究期間：令和4年度

## ● 研究の目的

2008年1月~2021年1月の雇用調整助成金（雇調金）、2020年3月~2021年1月の緊急雇用安定助成金（緊安金）の支給の推移と傾向を記述的に分析し、コロナ下における雇調金・緊安金の支給の特徴を掘むとともに、今後の研究（雇用保険データも含めた分析、アンケート調査の詳細分析等）のための基礎資料とする。

## ● 研究の方法

雇調金及び緊安金の申請時に事業所から取得している行政記録情報（雇用調整助成金システムデータ及び一般助成金システムデータ）の特別集計。

## ● 主な事実発見

第1に、リーマン・ショック、東日本大震災期（2008年12月~2013年11月）、平常期（2013年12月~2020年1月）、コロナ期（2020年2月~2021年1月）をそれぞれⅠ期、Ⅱ期、Ⅲ期として雇用調整助成金の1ヶ月あたりの支給件数や支給金額を見ると、Ⅰ期は約3万9千件、222億円、Ⅱ期は1500件弱、5億円に対して、Ⅲ期は約16万件、2136億円に上る。1件あたりの支給金額も、Ⅰ期（約57万円）やⅡ期（約31万円）に対して、Ⅲ期（約133万円）は2倍以上である（図表1）。コロナ禍初期においては、緊急事態宣言の発出に伴う経済活動の停滞により、GDPや有効求人倍率は大幅に落ち込んだが、リーマン・ショックや東日本大震災の時期に比べて雇用調整助成金が大量に支給された。その結果、休業者は激増したものの、その後の失業の大幅増にはつながらなかったと考えられる。

図表1 3期区分と雇用調整助成金の支給事業所数等

		Ⅰ (60ヶ月)	Ⅱ (73ヶ月)	Ⅲ (12ヶ月)
		2008年12月 ~2013年11月	2013年12月 ~2020年1月	2020年2月 ~2021年1月
事業所数	合計	145548	17421	411318
	1ヶ月あたり	2426	239	34277
件数	合計	2321948	107759	1924081
	1ヶ月あたり	38699	1476	160340
金額(億円)	合計	13315	333	25630
	1ヶ月あたり	222	5	2136
1件あたりの支給額(万円)		57	31	133

注：集計対象は雇用調整助成金が支給された全事業所。

第2に、雇用調整助成金の支給件数等を産業別に見ると、Ⅰ期とⅡ期は全体の半数以上を製造業が占めている。Ⅲ期においてはやはり製造業への支給が最も多いが、その割合は3割に満たない。その一方で、対人サービス産業（宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業等）が占める割合は、Ⅰ期やⅡ期よりも高くなっている。特に、産業中分類別に見ると飲食店の支給件数が際立ち、洗濯・理容・美容・浴場業や医療業、専門サービス業（他に分類されないもの）への支給も相対的に多くなっている。1件あたりの支給金額は、航空運輸業が顕著に高い。

第3に、雇用保険適用事業所に占める雇用調整助成金受給事業所の割合を計算すると、Ⅰ期は製造業の24.9%、情報通信業の14.8%の事業所が受給しているのに対し、Ⅲ期は宿泊業・飲食サービス業の約4割、生活関連サービス業、娯楽業や製造業の約3割、運輸業、郵便業の約1/4、情報通信業や卸売・小売

図表2 産業大分類別、雇用保険適用事業所に占める雇用調整助成金受給事業所の割合(各期)

	(単位:%)		
	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ
農業、林業	0.9	0.1	2.7
漁業	1.3	0.1	5.1
鉱業、採石業、砂利採取業	11.6	1.5	6.3
建設業	6.2	0.6	9.1
製造業	24.9	3.6	30.8
電気・ガス・熱供給・水道業	2.3	0.1	5.3
情報通信業	14.8	1.0	18.9
運輸業、郵便業	10.7	0.6	25.2
卸売業、小売業	3.6	0.5	17.1
金融業、保険業	0.8	0.1	7.3
不動産業、物品賃貸業	2.0	0.2	15.3
学術研究、専門・技術サービス業	4.1	0.4	13.4
宿泊業、飲食サービス業	2.2	0.3	40.3
生活関連サービス業、娯楽業	2.2	0.3	34.8
教育、学習支援業	1.0	0.2	17.1
医療、福祉	0.5	0.1	10.9
複合サービス事業	0.8	0.1	3.0
サービス業	3.7	0.3	13.7
公務	0.0	0.0	0.5
分類不能の産業	3.1	0.1	18.6
全国計	7.1	0.8	17.9

注1：集計対象は雇用保険が適用されている全事業所。

注2：各期の受給事業所割合 = 各期で一度でも雇用調整助成金が支給された事業所数 / 雇用保険適用事業所数の年度平均 × 100。

注3：「雇用保険適用事業所数の年度平均」について、Ⅰ期は2009年度~2013年度、Ⅱ期は2014年度~2019年度の平均、Ⅲ期は2020年度を採用した。

資料出所：各期の雇用保険適用事業所数は、厚生労働省「雇用保険事業年報」より。

業、教育、学習支援業の2割弱が受給していることが分かる。Ⅲ期においては、Ⅰ期と比べ、サービス分野の業種の受給割合が極めて高いが、同時に製造業や運輸業、郵便業の受給割合も高くなっている（図表2）。

第4に、雇用調整助成金システムデータのみを用いて、Ⅲ期における1ヶ月ごとの支給実態を休業発生終了日（判定期間終了日）を基準として集計した。その結果、支給件数や支給金額に関して、判定期間終了日は2020年4~6月に集中しており、6月以降なだらかに下降していることが分かった。他方、支給決定日を基準として集計すると、支給件数では10月に、支給金額では8月にピークがきている。

第5に、雇用調整助成金システムデータのみを用いて、Ⅲ期における1ヶ月ごとの支給件数の推移をみると、2020年3月、4月は宿泊業・飲食サービス業が約2割を占め最も割合が高いが、6月以降は1割強で推移している。サービス分野の業種は全体的に5月までの支給がやや多く、6月に低下している。一方で、製造業への支給件数や支給金額は、5月以降全産業の中で最も高い。また、2020年2月から2021年1月の間に雇用調整助成金を受給した延べ月数を見ると、全体の半数強は3ヶ月以下だが、7、8ヶ月と比較的長期間受給している事業所も、全体の2割弱を占める。産業別にみると、製造業は長期間受給している事業所の割合がやや高いのに対して、生活関連サービス業、娯楽業や医療・福祉は、短期間だけ受給している事業所の割合が高い。

### ● 政策的インプリケーション

第1に、コロナ期の雇調金の支給実態は、同じく大規模な特例措置が講じられたリーマン・ショック、東日本大震災期のそれと比べて、明確に異なるものである。具体的には、支給がより大規模であり、対人サービス産業（宿泊業・飲食サービス業など）を始め支給の対象となった産業の幅が広く、東京など人流が大きく抑制された都市部の事業所への支給が中心であった。

第2に、他方で、コロナ期の雇調金の支給実態を仔細に見ると、その内部に多様性があることも読み取れる。ひとつは、支給・受給のタイミングや期間に関する多様性である。コロナ禍で最も大きな打撃を受けたと考えられる宿泊業・飲食サービス業は、コロナ禍初期において支給件数に占める割合が高くなっていた。これに対し、製造業は、2020年5月以降、支給件数、支給金額に占める割合が最も高くなっている。また、製造業は長期間受給している事業所の割合がやや高い。

第3に、支給金額が非常に大きい事業所が一部に存在することも、コロナ期の雇調金の支給実態の多様性を表している。コロナ期における1件あたりの支給金額を見ると、航空運輸業、鉄道業といった交通インフラ産業において極めて大きくなっている。コロナ禍により人の移動が抑制されたため、大規模な交通インフラ事業所において、大量の休業が発生したものと考えられる。

### ● 政策への貢献

2022年度第3回雇用政策研究会にて提供済み。

### ● 研究担当者

高橋康二 主任研究員

森山智彦 研究員

### ● 関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.187 『雇用調整助成金の政策効果に関する研究』（2017年）
- 調査シリーズ No.123 『雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査』（2014年）
- 資料シリーズ No.99 『雇用調整助成金による雇用維持機能の量的効果に関する一考察』（2012年）
- 調査シリーズ No.10 『雇用調整助成金受給事業所の経営と雇用』（2005年）

# 労働審判及び裁判上の和解における雇用終了事案の比較分析

研究区分：緊急調査

研究期間：令和3~4年度

## ● 研究の目的

解雇無効時の金銭救済制度について、厚生労働省「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会」が令和4年4月に報告書を取りまとめ、同月より労働政策審議会労働条件政策分科会における審議が始まったところであるが、同分科会における審議に資するため、厚生労働省からの緊急調査依頼に基づき、平成26年にJILPTが実施した調査（平成調査）に倣って調査を行った。

## ● 研究の方法

令和2~3年の2年間に終局した労働審判の調停・審判事案、裁判上の和解事案、計1200件程度について、1地裁本庁内にて閲覧し、その場で調査項目についてデータ入力する。

そのデータをもとに、労働者の属性、企業の属性、時間的コスト、請求金額等請求内容、解決内容・金額等について分析するとともに、解決金額の決定に影響を及ぼす要因等について分析・考察する。

今回の調査対象：

- 労働審判：2020,2021年（暦年）に1地裁で調停又は審判（異議申立てがないものに限る。）で終局した労働審判事案（「金銭を目的とするもの以外・地位確認」）785件（平成調査は4地裁452件）。
- 裁判上の和解：2020,2021年（暦年）に1地裁で和解で終局した労働関係民事訴訟事案（「金銭を目的とするもの以外・地位確認」）282件（平成調査は4地裁193件）。

## ● 主な事実発見

### 1 労働者の属性

#### (1) 性別

裁判上の和解では男性に係る案件が174件（61.7%）、女性に係る案件が108件（38.3%）であり、労働審判でも男性に係る案件が494件（62.9%）、女性に係る案件が291件（37.1%）と、いずれも男性6割強、女性4割弱という比率になっている。前回の平成調査との比較では、今回、女性比率が急激に上昇したことが分かる。

#### (2) 勤続期間

平成調査と令和調査の間で最も大きな落差を示しているのが労働者の勤続期間である。このわずか7~8年の間に、裁判上の和解においても労働審判においても勤続期間はほぼ半減している。

#### (3) 役職

平成調査と令和調査であまり大きな変化は観察できない。裁

判上の和解ではいずれにおいても役職なしが8割弱であり、部長・工場長級が1割弱、課長・店長級が7%程度である。また労働審判においては、役職なしが9割弱から8割強へ若干減少し、その分部長・工場長級と課長・店長級が若干増えている。

#### (4) 雇用形態

裁判上の和解、労働審判いずれも無期が8割弱と多数を占め、有期が2割弱であり、派遣は2%弱にとどまる。

#### (5) 賃金月額

賃金月額の分布は、前回よりも若干上昇している。裁判上の和解においては、平成調査では20万円台が最も多かったが、令和調査では30万円台が最も多い。また労働審判においては、平成調査でも令和調査でも20万円台が最も多いことには変わりはないが、その前後の分布状況が大きく高額の方にシフトしている。

## 2 企業規模（従業員数）

裁判上の和解も労働審判も想像以上に中小零細企業の労働者が活用しているという事実が明らかになった。

## 3 時間的コスト

訴訟の提起や労働審判の申立から解決までの制度利用に係る期間は、前者の方が後者よりも相当長期にわたるという傾向は平成調査と令和調査で変わらない。しかしながらそのいずれにおいても、平成調査よりも令和調査においてやや長期化の傾向が見られる。

また、制度利用に係る期間の長期化に伴って、解決に要した期間も若干長期化の傾向が見られる。

## 4 請求金額

中央値で見た場合、裁判上の和解における総請求金額は約840万円であるのに対して、労働審判における総請求金額は約290万円である。

## 5 解決内容と解決金額

### (1) 解決内容

解決内容を雇用存続の有無と金銭解決の有無で見ると、裁判上の和解で272件（96.5%）、労働審判で758件（96.6%）と、いずれも96%以上が雇用存続せずに金銭解決しており、これが圧倒的大部分を占めている。

### (2) 解決金額

平成調査に比べて、令和調査では裁判上の和解と労働審判のいずれも解決金額がかなり上昇している。



図表1 解決金額の分布（和解令和）

	件数	%
1-5 万円未満	-	-
5 万 -10 万円未満	2	0.7
10 万 -20 万円未満	7	2.5
20 万 -30 万円未満	4	1.5
30 万 -40 万円未満	4	1.5
40 万 -50 万円未満	2	0.7
50 万 -100 万円未満	33	12
100 万 -200 万円未満	54	19.6
200 万 -300 万円未満	28	10.2
300 万 -500 万円未満	54	19.6
500 万 -1000 万円未満	45	16.4
1000 万 -2000 万円未満	26	9.5
2000 万 -3000 万円未満	6	2.2
3000 万 -5000 万円未満	6	2.2
5000 万円以上	4	1.5
計	275	100
平均値 (円)	6,134,219	
中央値 (円)	3,000,000	
第1四分位 (円)	1,200,000	
第3四分位 (円)	6,000,000	

図表2 解決金額の分布（審判令和）

	件数	%
1-5 万円未満	1	0.1
5 万 -10 万円未満	4	0.5
10 万 -20 万円未満	13	1.7
20 万 -30 万円未満	16	2.1
30 万 -40 万円未満	23	3
40 万 -50 万円未満	25	3.3
50 万 -100 万円未満	149	19.6
100 万 -200 万円未満	219	28.9
200 万 -300 万円未満	109	14.4
300 万 -500 万円未満	107	14.1
500 万 -1000 万円未満	62	8.2
1000 万 -2000 万円未満	19	2.5
2000 万 -3000 万円未満	7	0.9
3000 万 -5000 万円未満	3	0.4
5000 万円以上	2	0.3
計	759	100
平均値 (円)	2,852,637	
中央値 (円)	1,500,000	
第1四分位 (円)	800,000	
第3四分位 (円)	3,000,000	

● 政策的インプリケーション

労働政策審議会労働条件分科会における審議の素材となる。

● 政策への貢献

労働政策審議会労働条件分科会において厚生労働省事務局より報告。

● 研究担当者

濱口桂一郎 労働政策研究所長  
藤澤美穂 統括研究員（研究当時）

● 関連の研究成果

- 研究双書『解雇の金銭解決制度に関する研究—その基礎と構造をめぐる日・独比較法的考察』（2021年）
- 資料シリーズ No.157 『アメリカにおける個別労働紛争の解決に関する調査結果』（2015年）
- 労働政策研究報告書 No.174 『労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析』（2015年）
- 労働政策研究報告書 No.173 『フランスにおける解雇にかかる法システムの現状』（2015年）
- 労働政策研究報告書 No.172 『ドイツにおける解雇の金銭解決制度—その法的構造と実態に関する調査研究』（2015年）

# 新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における 休業等に関する実態調査

—労基法第26条の休業手当及びシフト制労働者の休業手当に着目して—

研究区分：緊急調査  
研究期間：令和3~4年度

## ● 研究の目的

新型コロナウイルスの感染拡大の影響により、企業の休業等が増加、長期化する中で、企業における労基法第26条の休業手当について、通常時の算定方法の定め方などの制度内容とともに、新型コロナウイルス感染拡大の影響等による制度変更の有無、支払いの状況等について実態を把握するため、企業アンケート調査を実施した。また、本調査では、新型コロナウイルス感染拡大の影響で、シフトカットされても、休業手当が支払われない等、シフト制という労働契約の在り方に対する、政策上の課題もあることから、当該シフト制労働者の雇用管理の実態についても調査した。本調査は、厚生労働省労働基準局の要請に基づく要請研究である。

## ● 研究の方法

企業アンケート調査。調査方法は、郵送による調査票の配布・回収。調査対象は、全国の従業員数100人以上の企業20,000社。企業調査では、企業（法人）の抽出に当たって、「平成28

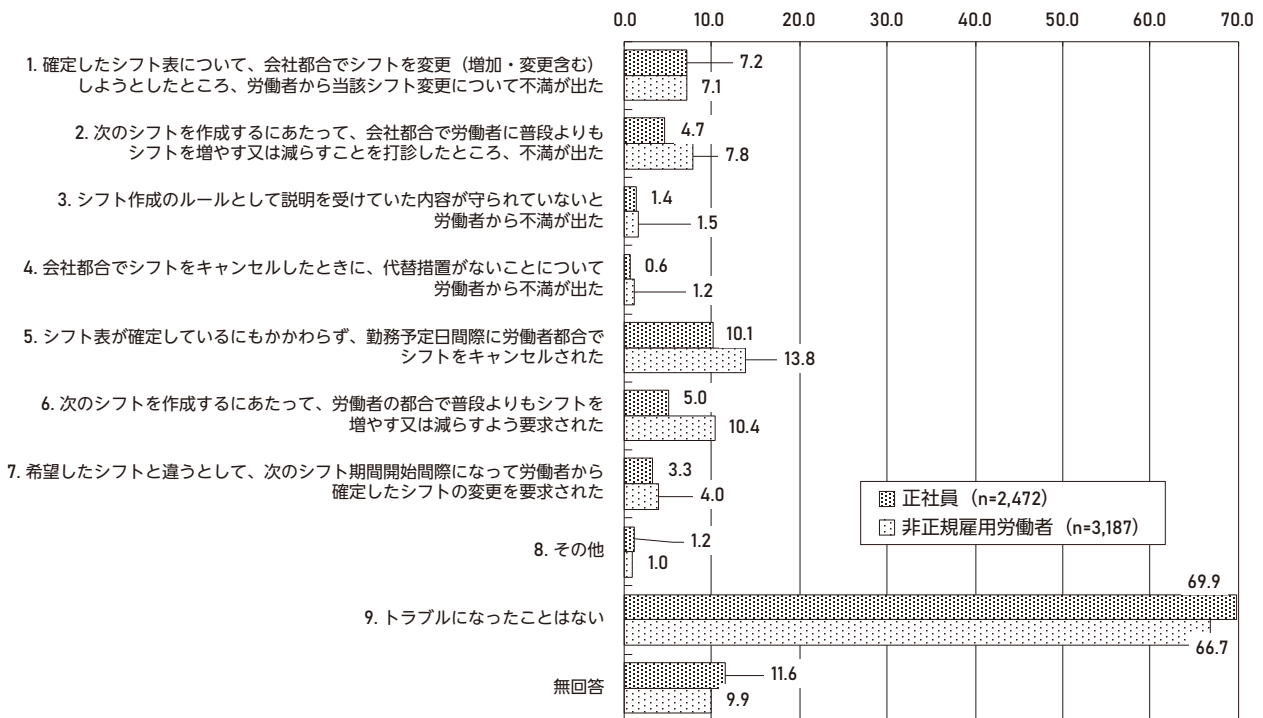
年経済センサス活動調査」の「産業」「規模」の分布に合わせて、民間信用調査機関の企業データベースから層化無作為抽出した企業に調査票を配布。調査期間、2021年8月27日~9月10日。有効回収数：7,797件（有効回収率：39.0%）。

## ● 主な事実発見

### 1. シフト制に関する労働契約について

●本調査における「シフト制労働者」がいる企業の割合は43.5%（本調査設問で、選択肢3「勤務日数や勤務時間数は決めているが、具体的な勤務日や勤務時間は一定期間ごとのシフト表等で決める労働者」、選択肢4「勤務日数や勤務時間数は決めておらず、単に、具体的な勤務日や勤務時間を一定の期間ごとのシフト表等で決める労働者」、選択肢5「勤務するかどうかは、前日や当日等に1日単位で、会社から打診する労働者」のいずれかを選択した企業）となっている。「シフト制労働者」において、シフトを作成するにあたっての、当該労働者の希望や意見の聴取等に関するルールの有無については、正社員、非正規雇用労働者いずれも、「シフト案を作成

図表1 直近2年間における「シフト制労働者」との間でトラブルの有無、原因（MA、単位=%）



※正社員、非正規雇用労働者それぞれについて、シフト制労働者がいる企業を対象に集計。

する前に労働者の希望を聞く」とする企業割合が7割台などとなっており、ルールについて「特になし」とする企業割合は少数である。労働条件明示の際に、労働者の希望や意見の聴取等に関するルールについて、当該労働者に示しているかについては、正社員、非正規雇用労働者いずれも、「あらかじめ口頭のみで説明している」とする企業割合が5割程度で最も高く、次いで、「あらかじめ文書等で明示している」は3割前後となっており、「あらかじめ明示していない」は1割程度となっている。

- 直近2年間で、シフト確定後の事業主都合によるシフトの一部又は全部のキャンセルについては、「キャンセルしたことがある」とする企業割合は、正社員で34.5%、非正規雇用労働者では37.7%となっている。「キャンセルしたことがある」企業でのシフト確定後に、事業主の都合でシフトをキャンセルする場合に代替措置としては、正社員、非正規雇用労働者いずれに対しても、「代わりの勤務日（シフト）を用意している」とする企業割合が最も高い（正社員53.9%、非正規雇用労働者46.8%）。
- 直近2年間の「シフト制労働者」とのトラブルの有無とトラブルの原因（複数回答）では、「トラブルになったことはない」とする企業割合が、正社員で69.9%、非正規雇用労働者で66.7%と過半数を占めている。何らかのトラブルがあった割合は、正社員で18.5%、非正規雇用労働者で23.4%となっている（図表1）。

## 2. 新型コロナウイルス感染症の発生・感染拡大期における休業等の手当の支給状況

### (1) 休業等の手当の支給状況

- 今般の新型コロナウイルス感染症の影響で、「休業を命じたことがある」企業割合が68.3%、「休業を命じたことはない」が30.8%となっている。「休業を命じたことがある」企業割合を業種別（n=30以上、「その他」除く）にみると、「宿泊業、飲食サービス業」が97.2%と最も高く、次いで、「生活関連サービス業、娯楽業」（91.6%）、「製造業」（72.9%）、「運輸業、郵便業」（71.1%）、「医療、福祉」（70.1%）などが続く。従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど、労働者に「休業を命じたことがある」企業の割合が高くなる傾向にある（図表2）。労働者に「休業を命じたことがある」とする企業の休業の理由は、「従業員に感染者や濃厚接触者が出たため」が50.6%と最も高く、次いで、「売上、利用客の減少」が31.7%、「国や地方自治体からの指示、要請への対応」が31.3%、「取引先の休業」が11.9%などとなっている。
- 休業させた労働者に対する休業等に伴う手当の支払い状況については、「全員に支払った」は89.6%と9割弱を占めており、「一部の人に支払った」は4.9%、「支払わなかった」は5.4%とそれぞれ少数である。
- 休業等に伴う手当を「全員に支払った」「一部の人に支払った」とする企業（休業等に伴う手当を支払った企業）における雇用調整助成金の申請状況は、「雇用調整助成金の申請を行った企業」（「支払った手当の全額について申請した」（44.1%）と「一部のみ申請した」（14.0%）の合計）の割合

は58.1%となっており、「申請しなかった」は39.3%となっている。

### (2) シフトを削減された労働者に対する「休業等に伴う手当」の支払い状況

- 今般の新型コロナウイルス感染症の影響を受けて、2020年1月以降の「シフト制労働者」の出勤日数・時間（シフト）の削減の有無については、「シフト制労働者」がいる企業において、シフトの削減が「あった」とする企業割合は、正社員で29.3%、非正規雇用労働者で36.5%となっており、正社員に比べて非正規雇用労働者の方が高い。シフトを削減された労働者に対する「休業等に伴う手当」の支払い状況については、正社員で、「全員に支払った」とする企業割合が88.6%と9割弱を占め、「一部の労働者に支払った」は4.0%、「全く支払っていない」は4.6%とそれぞれ少数である。非正規雇用労働者では、「全員に支払った」は77.7%と8割弱を占め、「一部の労働者に支払った」は9.0%、「全く支払っていない」は11.3%となっている。非正規雇用労働者の方が、「全く支払っていない」「一部の労働者に支払った」の割合が高い。
- シフトを削減された労働者に対する休業等に伴う手当を「全員に支払った」「一部の労働者に支払った」とする企業での、

図表2 労働者に休業を命じたことの有無（SA、単位=%）

	n	休業を命じたことがある	休業を命じたことはない	無回答
合計	7,797	68.3	30.8	0.9
<b>&lt;業種&gt;</b>				
鉱業、採石業、砂利採取業	4	25.0	75.0	-
建設業	341	50.1	49.3	0.6
製造業	1,552	72.9	26.4	0.6
電気・ガス・熱供給・水道業	29	51.7	44.8	3.4
情報通信業	226	38.9	58.4	2.7
運輸業、郵便業	589	71.1	28.5	0.3
卸売業、小売業	1,104	66.5	32.8	0.7
金融業、保険業	145	60.7	39.3	-
不動産、物品賃貸業	67	49.3	47.8	3.0
学術研究、専門・技術サービス業	111	51.4	45.9	2.7
宿泊業、飲食サービス業	320	97.2	1.9	0.9
生活関連サービス業、娯楽業	178	91.6	8.4	-
教育、学習支援業	341	58.9	39.9	1.2
医療、福祉	1,815	70.1	28.7	1.3
複合サービス事業（郵便局、農業組合など）	97	60.8	38.1	1.0
サービス業（他に分類されないもの）	813	66.9	32.3	0.7
その他	65	52.3	46.2	1.5
<b>&lt;従業員規模&gt;</b>				
100人未満	393	59.3	39.4	1.3
100~299人	4,583	65.0	34.0	1.0
300~999人	2,073	73.7	25.7	0.6
1000人以上	686	78.4	20.7	0.9

※表側の業種（n=30以上、「その他」除く）において、「休業を命じたことがある」とする上位5位の業種に網。

雇用調整助成金の申請状況では、「支払った手当の全額について申請した」が正社員で 59.1%、非正規雇用労働者では 53.4%、「一部のみ申請した」が正社員で 14.9%、非正規雇用労働者では 17.6% となっており、「申請しなかった」は、正社員で 22.7%、非正規雇用労働者では 25.6% となっている。

### 3. 休業手当等の規定、算定方法について

- 現在の就業規則（賃金規程など別規程を含む）に、労基法第 26 条の休業手当 について規定があるか（以下、「労基法第 26 条の休業手当規定の有無」という）については、「規定がある」が 56.9%、「規定はないが支払うことがある」が 27.0%、「休業手当の支払いは想定しておらず規定もない」が 14.7% となっている。
- 労基法第 26 条の休業手当の支払額の算定方法は、「平均賃金の 60% 以上」が 54.8% と最も高く、次いで、「通常どおりの賃金を、減額せずに支給する」が 20.3%、「1 日当たりの賃金額の 60% 以上」が 14.1% などとなっている。これを労基法第 26 条の休業手当規定の有無別にみると、「規定がある」企業では、「平均賃金の 60% 以上」が 62.6%、「1 日当たりの賃金額の 60% 以上」が 13.8%、「通常どおりの賃金を、減額せずに支給する」が 15.1% となっている。一方、「規定はないが支払うことがある」企業では、「平均賃金の 60% 以上」が 38.2%、「1 日当たりの賃金額の 60% 以上」が 14.9%、「通常どおりの賃金を、減額せずに支給する」が 31.4% となっている。

#### ● 政策的インプリケーション

新型コロナウイルスの感染拡大の影響により、休業を余儀なくされる企業等が増加し、休業等に伴う手当の支給等がなされていた。「シフト制労働者」についても、シフト削減をした労働者に対する休業等に伴う手当の支給もなされている。雇用調整助成金の活用もなされており、雇用調整助成金の特例措置を含め政府の政策が雇用維持に一定の効果を与えたことが示唆される。

#### ● 政策への貢献

企業における労基法 26 条の休業等に伴う手当の制度内容、支給状況、及び、シフト制労働者のシフト削減に伴う休業等に伴う手当の支給状況等について、厚生労働省に基礎的データの提供。

#### ● 研究担当者

郡司正人 元・調査部長（現・リサーチフェロー）  
奥田栄二 調査部 主任調査員

# 「シフト制勤務」で働く非正規労働者の実態等に関する調査結果

研究区分：緊急調査

研究期間：令和3年度

## ● 研究の目的

「シフト制勤務」で働く非正規労働者がどういった雇用管理の下、どのような働き方をしているのか等の実態を把握するため、本調査を行った。

## ● 研究の方法

本調査では、「非正規労働者に対する Web アンケート調査」とその回答者から抽出した「『シフト制勤務』で働く非正規労働者に対するヒアリング調査」、また、「『シフト制勤務』を活用する企業の労使に対するヒアリング調査」を実施した。

このうち、「非正規労働者に対する Web アンケート調査」については、調査会社に登録されているインターネット調査モニター会員を対象に「スクリーニング調査」を行い、「就業構造基本調査」の性別×年齢階層別×地域ブロック別の人数分布（学歴、婚姻状況も勘案）に基づき、層化割付された15~69歳の「非正規労働者」1万人分の「本調査」回答を収集した（実査期間2021年9月10日~16日）。

## ● 主な事実発見

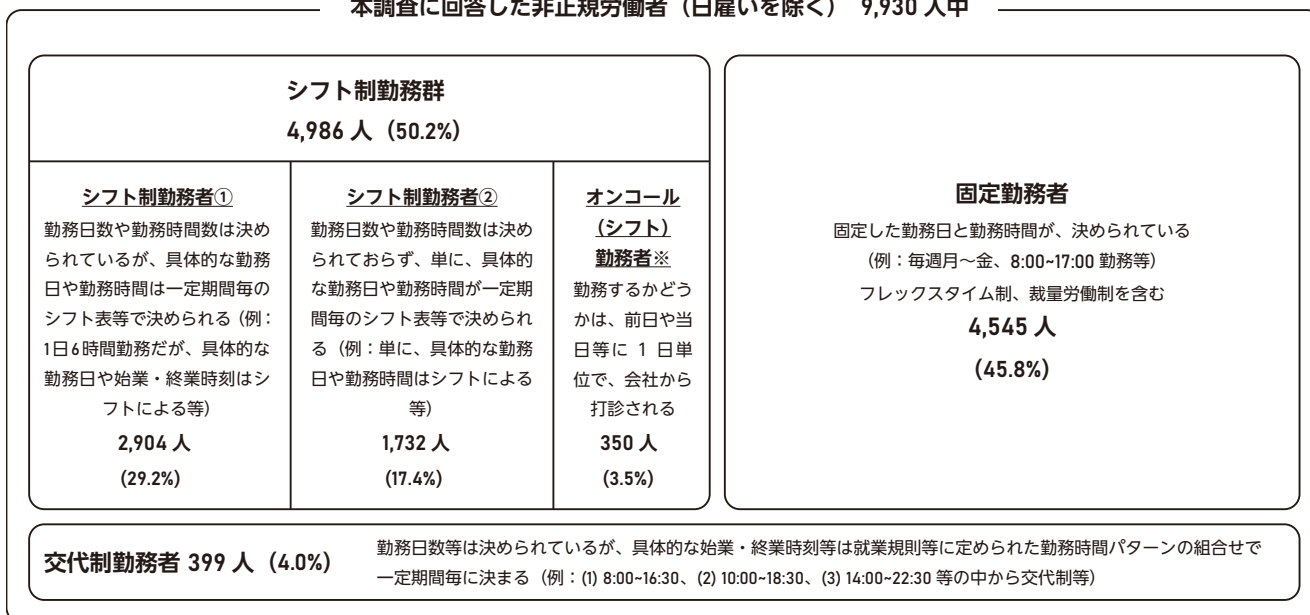
●本調査に回答した【非正規労働者（日雇いを除く）】計9,930人を対象に、現在の勤務日や勤務時間がどのように決められているか（勤務のタイプ）について尋ねると、「固定勤務者：

固定した勤務日と勤務時間が、決められている」割合が45.8%、「交代制勤務者：勤務日数等は決められているが、具体的な始業・終業時刻等は就業規則等に定められた勤務時間パターンの組合せで一定期間毎に決まる」が4.0%に対し、「シフト制勤務者①：勤務日数や勤務時間数は決められているが、具体的な勤務日や勤務時間は一定期間毎のシフト表等で決められる」が29.2%、「シフト制勤務者②：勤務日数や勤務時間数は決められておらず、単に、具体的な勤務日や勤務時間が一定期間毎のシフト表等で決められる」が17.4%、「オンコール（シフト）勤務者：勤務するかどうかは、前日や当日等に1日単位で、会社から打診される」が3.5%となった（図表1）。

●現在の勤め先の主な業種を勤務のタイプ別にみると、【固定勤務者】（n=4,545）では「製造業」が19.8%等、【交代制勤務者】（n=399）でも「製造業」が21.8%、「サービス業計」が20.1%等に対し、【シフト制勤務群】（n=4,986）では、「サービス業計」が28.1%、「卸売業、小売業」が22.6%等となった。同様に、現在の仕事の種類（職種）について、【固定勤務者】では「事務的な仕事」が35.4%等、【交代制勤務者】では「サービスの仕事」が22.3%、「生産工程の仕事」が19.0%等に対し、【シフト制勤務群】では「サービスの仕事」が27.3%、「販売の仕事」が23.7%等となった（図表2）。

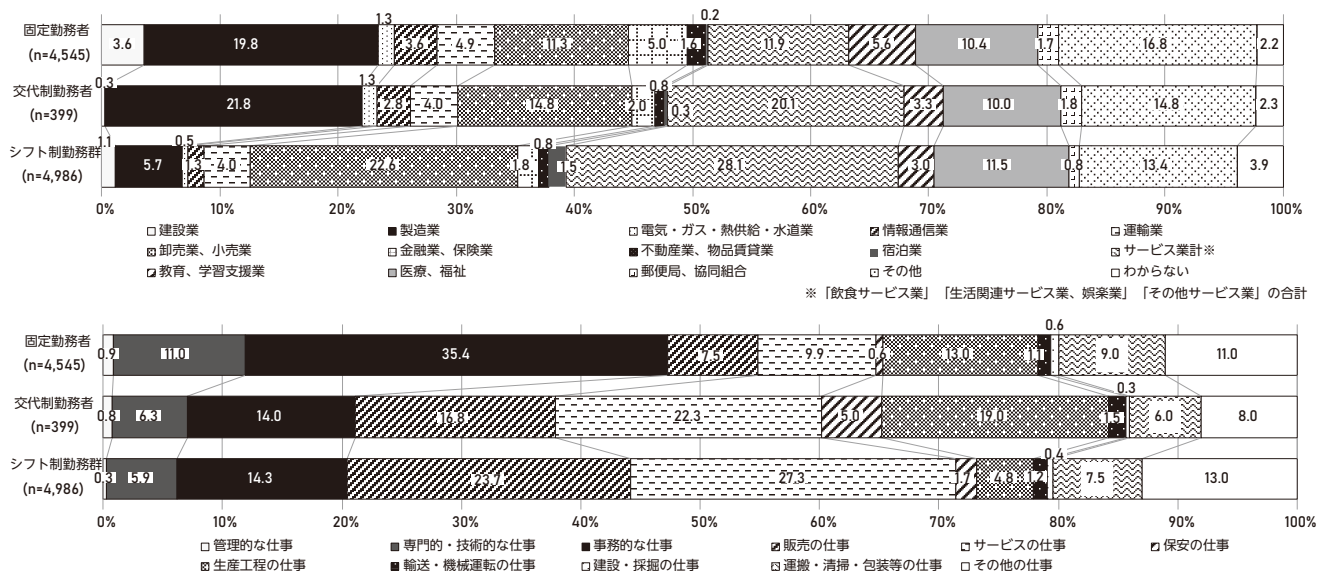
図表1 非正規労働者の勤務日や勤務時間の規定状況

本調査に回答した非正規労働者（日雇いを除く） 9,930人中



※本調査では、web アンケート調査上の回答しやすさ（分かりやすさ）の観点からそうように称したものの。

図表2 現在の勤め先の主な業種と現在の仕事の種類（職種）

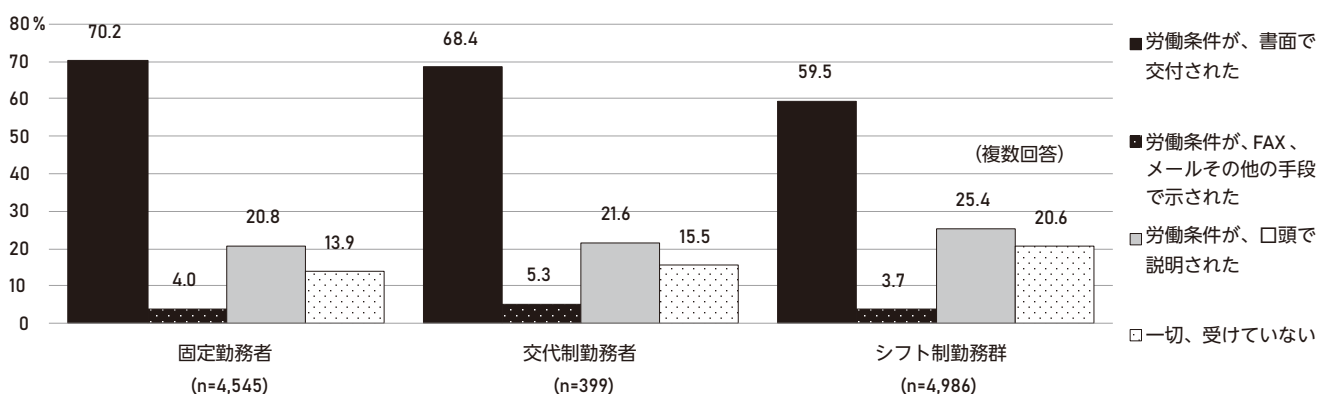


- 現在の勤め先で働き始めるに当たっての労働条件の明示状況について（複数回答）、「労働条件が、書面で交付された」割合は、【固定勤務者】が70.2%、【交代制勤務者】が68.4%、【シフト制勤務群】が59.5%で、明示を「一切、受けていない」は、同順に13.9%、15.5%、20.6%となった（図表3）。
- 直近3ヶ月間でみた実際の1週間当たりの平均勤務時間数（残業含む）について、【固定勤務者】では「35時間以上～40時間未満」が23.9%、「30時間以上～35時間未満」が17.9%等、【交代制勤務者】では「30時間以上～35時間未満」が19.8%、「35時間以上～40時間未満」が19.3%等に対し、【シフト制勤務群】では「15時間以上～20時間未満」が17.9%、「20時間以上～25時間未満」が16.6%等となり、【固定勤務者】や【交代制勤務者】と比べて短時間の分布傾向が見られた。
- 直近3ヶ月間に経験したことのある勤務時間帯について（複数回答）、【固定勤務者】では「早朝（8時以降～10時前）」～「午後（14時以降～16時前）」にかけての日中の回答割合が高いのに対し、【交代制勤務者】や【シフト制勤務群】ではそれ以外の、「早朝（6時以降～8時前）」や「夕方（18時以降～20時前）」～「深夜～明け方（24時以降～翌日の6時前）」にかけても一定の回答割合が見られた。
- 直近3ヶ月間の平均月収について、【固定勤務者】では「5万

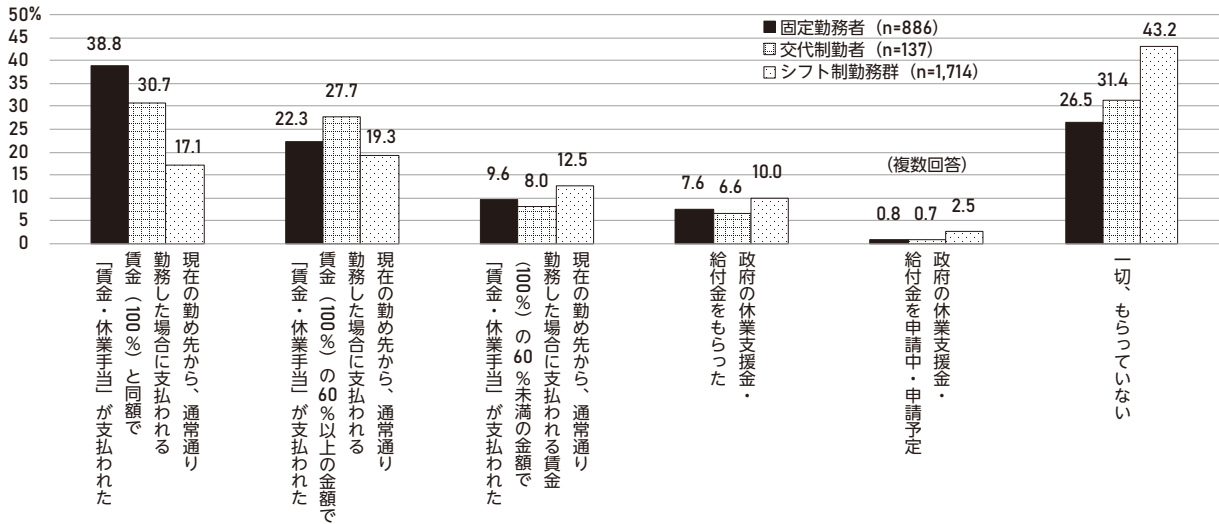
円以上～10万円未満」が28.2%、「10万円以上～15万円未満」が25.6%、「15万円以上～20万円未満」が19.5%等、【交代制勤務者】では「10万円以上～15万円未満」が25.6%、「5万円以上～10万円未満」が22.1%、「15万円以上～20万円未満」が21.3%等に対し、【シフト制勤務群】では「5万円以上～10万円未満」が43.2%、「10万円以上～15万円未満」が22.1%等となり、【固定勤務者】や【交代制勤務者】と比べてより低位の分布傾向が見られた。

- 新型コロナウイルス感染症の発生以降、現在の勤め先から何らかの休業（待機）を命じられた経験がある割合は、【固定勤務者】で計19.5%に対し、【交代制勤務者】で計28.1%、【シフト制勤務群】で計25.7%となった。また、【交代制勤務者あるいはシフト制勤務群】を対象に、新型コロナウイルス感染症の発生以降、現在の勤め先から勤務時間数等を減らされた（いわゆるシフトカット）経験がある割合は、【交代制勤務者】で計24.3%、【シフト制勤務群】で計26.9%となった。こうしたなか、休業（待機）を命じられた経験や勤務時間数等が減らされた（いわゆるシフトカット）経験がある者を対象に、現在の勤め先から賃金や休業手当が支給されたか、あるいは政府が本人に直接支給する「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」を受給したかについて尋ねると（複数回答）、【固定勤務者】では「現在の勤め先から、通常通

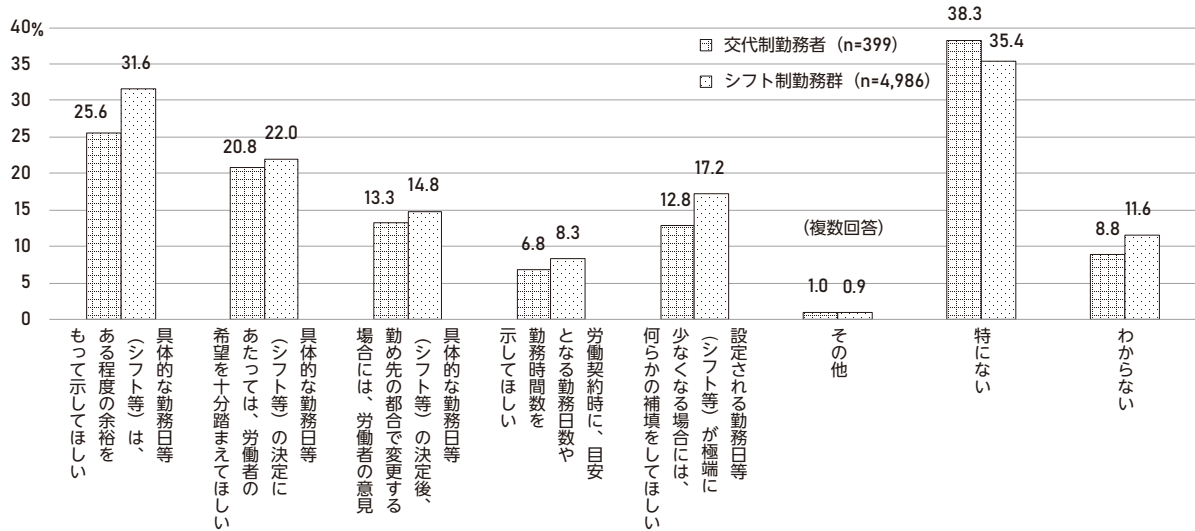
図表3 現在の勤め先で働き始めるに当たっての労働条件の明示状況



図表 4 勤務のタイプ別にみた休業（待機）を命じられた経験や、いわゆるシフトカット経験に対する現在の勤め先からの休業手当等の支給状況や政府の支援金・給付金の受給状況



図表 5 シフト制という働き方をより良いものにするために改善して欲しいこと



り勤務した場合に支払われる賃金（100％）と同額で『賃金・休業手当』が支払われた」が38.8％、「現在の勤め先から、通常通り勤務した場合に支払われる賃金（100％）の60％以上の金額で『賃金・休業手当』が支払われた」が22.3％で、「一切、もらっていない」割合は26.5％となった（図表4）。同様に、【交代制勤務者】でも「現在の勤め先から、通常通り勤務した場合に支払われる賃金（100％）と同額で『賃金・休業手当』が支払われた」が30.7％、「現在の勤め先から、通常通り勤務した場合に支払われる賃金（100％）の60％以上の金額で『賃金・休業手当』が支払われた」が27.7％で、「一切、もらっていない」割合は31.4％となっている。これに対し、【シフト制勤務群】では「現在の勤め先から、通常通り勤務した場合に支払われる賃金（100％）の60％以上の金額で『賃金・休業手当』が支払われた」が19.3％、「現在の勤め先から、通常通り勤務した場合に支払われる賃金（100％）と同額で『賃金・休業手当』が支払われた」が17.1％で、「一切、もらっていない」割合は43.2％となった。

- 【交代制勤務者あるいはシフト制勤務群】を対象に、自身の「シフト制（交代制含む）」という働き方をより良いものにす

るためにどのようなことを改善して欲しいか尋ねると、「特になし」との回答が【交代制勤務者】で38.3％、【シフト制勤務群】でも35.4％となった。その上で、具体的な要望が挙げられた中では（複数回答）、「具体的な勤務日等（シフト等）は、ある程度の余裕をもって示してほしい」（【交代制勤務者】25.6％、【シフト制勤務群】31.6％）が最多となり、次いで「具体的な勤務日等（シフト等）の決定にあたっては、労働者の希望を十分踏まえてほしい」（20.8％、22.0％）、「設定される勤務日等（シフト等）が極端に少なくなる場合には、何らかの補填をしてほしい」（12.8％、17.2％）等となった（図表5）。

● 研究担当者

- 新井栄三 調査部長
- 渡邊木綿子 調査部 主任調査員
- 多和田知実 調査部 調査員

# 韓国の非正規労働政策の展開と課題

## —正社員転換を中心に—

研究区分：緊急調査

研究期間：令和2~3年度

### ● 研究の目的

労働契約法第18条に規定する無期転換ルールについては、労働契約法の一部を改正する法律（平成24年法律第56号）の附則において、施行後8年経過後（令和3年4月以降）に、その施行の状況を勘案しつつ検討を加えることとする旨の検討規定が設けられている。また、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議（参）において、労働契約法第18条の無期転換権を行使した労働者について、労働契約法による無期転換の状況等を踏まえ、必要な検討を加えることとされている。

本研究は、当該検討規定等を踏まえた検討に活用することを目的として、無期転換制度がある韓国を対象に、無期転換制度や有期労働契約に関する規制の内容や運用状況等の把握を図るものである。

なお、最近、韓国では「無期転換」という用語はあまり使われていない。それは、雇用契約期限を無期にするだけでは大きな政策的意味がなく、正社員並みの雇用安定・処遇改善等をはかっていくことが求められているという趣旨からであり、特に、文在寅大統領の時代、「無期転換」はほとんど使われず代わりに「正社員転換（韓国語「正規職転換」）」という用語が一般的に使われた。それを反映してタイトルの副題をつけた。

### ● 研究の方法

文献調査（調査対象事例の担当者から提供された資料・文献を含む）

### ● 主な事実発見

韓国では、1997年の経済危機からの急回復の過程で、非正規労働者が急増した。非正規労働者の雇用不安、低い賃金や福利厚生などの労働条件、低い社会保険加入率などの問題が社会的にクローズアップされた。こうした非正規労働者問題の解決を目指して2007年から制定・施行されたのが非正規労働者保護関連法（「期間制及び短時間労働者保護等に関する法律」（制定法）、「派遣労働者保護等に関する法律」（改正法）、「労働委員会法」（改正法））である。

同関連法の中で、主要内容は「2年みなし規定（いわゆる無期転換ルール）」と差別の禁止・是正である。前者は、使用者が2年を越えて引き続き期間制（有期契約）労働者を使用する場合、期間の定めのない労働契約を締結したとみなすものであり、後者は、使用者が、非正規労働者に対し、同種・類似業務に従事している通常労働者に比べて差別的処遇を禁止するとともに、

当該非正規労働者が差別の是正を労働委員会に申請することができ、立証責任は使用者側にあるというものである。

無期転換ルールは、合法の派遣労働を含めて有期契約労働者に適用されるだけでなく、派遣対象業務ではない不法派遣にも適用された。無期転換ルールに対する企業の対応はどうだったのか。雇用期間2年超過の有期契約労働者に対する企業の対応は、年によって大きく変わっているが、2010年から2020年までの11年間（雇用労働省「事業体期間制勤労者現況調査」結果）を平均すると、雇用終了41.7%、正社員転換21.5%、継続雇用36.7%である（図表1参照）。

継続雇用は無期転換ルールにより期間の定めのない労働契約を締結したとみなされるので、雇用の安定は図られたといえる。それに正社員転換まで含めると、約6割の有期契約労働者の雇用安定が図られたものと見られる。無期転換ルールが非正規労働者（特に、期間制（有期契約）労働者）の割合の増減にどれほどの影響を及ぼしてきたかはわからないが、2003年以降、非正規労働者の割合が30%前半で推移しており、そのうち、期間制労働者の割合は10%前半と安定的に推移している。無期転換ルールを含めた非正規労働政策は、非正規労働者の割合の増加を抑制したと解釈できるのではないか。それには300人以上の大企業が毎年雇用形態を労働行政のHPに登録し、公開されている雇用形態公示制の役割も一定程度あると見られる。なお、時間当たり賃金における正規労働者と非正規労働者間の格差も徐々に縮小している。

2017年に就任した文在寅大統領は、「韓国社会の二極化の解消及び雇用・福祉・経済成長の好循環構造作り」にむけては、公共部門が先頭立って、正社員転換と差別の改善を推進する必要がある」といい、就任後初めての訪問先としてC社を選んだ。そこで「公共部門非正規ゼロ宣言」を行った。韓国政府は、「公共部門非正規労働者の正社員転換推進計画」を作り、公共部門を3つに分けて段階的に正社員転換を進めた。年間9か月以上で常時・持続的なものとして今後も2年以上続く業務についている非正規労働者を正社員に転換するものであった。第1段階は中央政府、自治体、公共機関、地方公企業、国公立教育機関がその対象であったが、2021年6月現在、898公共部門の機関で197,745人、転換対象労働者の97.0%が転換を完了した（図表2参照）。第2段階は自治体の出資機関、公共機関及び地方公企業の子会社であるが、2019年1月末現在、正社員転換が完了したのが1864人で対象者の11.7%である。第3段階は民間委託機関・会社であったが、委託事業の87.2%が自治体の固有事務であり、また、委託事業の内容も極めて多様であり、専門性の高いこともあって、中央から一律的な正社員転換



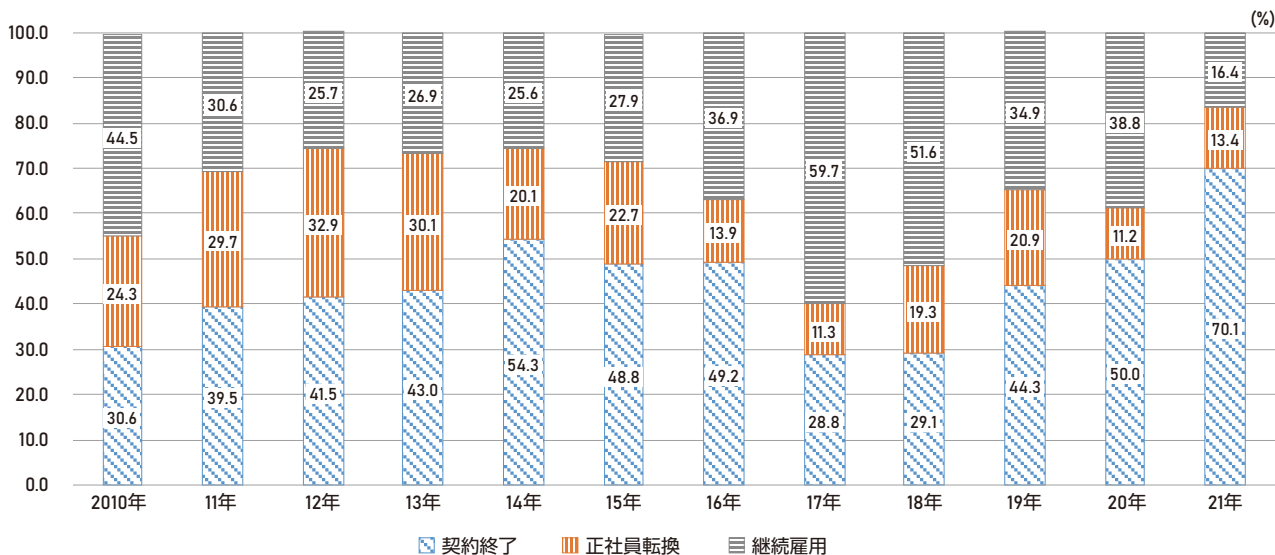
の基準を設けて、拘束力のある指針を示すことには限界があると判断した。そのために、一律の正社員転換ではなく、「民間委託労働者労働条件の保護ガイドライン」を策定し、受託機関・会社がそれを守ることを前提に契約を締結することにした。同ガイドラインには、委託労働者の雇用維持・承継、労働条件の保護、労使コミュニケーションの円滑化、事業費支出の透明性などの8つの項目が含まれている。同ガイドラインにより、正社員転換されなくても雇用の安定と労働条件の保護が図られて

いくと期待されている。

近年、韓国で最も注目された正社員転換の事例はH社とC社であった。H社は韓国最大手自動車メーカーとして生産・販売台数が世界の4~5位である。労使合意による特別雇用、また、同社独自の正社員転換（新規採用の形）により、約1万人弱の構内下請労働者が正社員転換となった。闘争の産物とも言われる成果であった。

またC社は、韓国を代表する国際空港を運営する会社であ

図表1 契約満了者（雇用期間2年超過）への企業対応（単位：%）



注1: 2010年は5月から12月までの平均、2021年は1月から6月までの平均である。そのため、2021年は、1年間のものではないので、参考データに留めたい。

注2: 2013年までは毎月調査、2014年から16年までは四半期ごとに、17年からは前期と後期に調査を行った。

注3: 各年のパーセントは、筆者がその時の毎月、あるいは四半期、半期ごとのパーセントを合計して平均したものである。

出所: 雇用労働省「事業体期間制勤労者現況調査」各年

図表2 公共部門の正社員転換推進実績（第1段階）

合計	部門	総人員	常時・持統	計画人員 (A)	転換決定 (B)		転換完了 (C)					
					割合 (B/A)	割合 (C/B)	転換採用 (D)		競争採用 (E)			
							割合 (D/C)	割合 (E/C)				
総合計 (期間制 + 派遣用役)	合計	415,602	315,832	174,935	201,745	(115.3%)	195,745	(97.0%)	163,648	(83.6%)	32,097	(16.4%)
	中央行政機関	36,706	30,214	21,054	23,291	(110.6%)	23,960	(102.9%)	22,472	(93.8%)	1,488	(6.2%)
	地方自治団体	83,953	51,215	25,263	25,710	(101.8%)	25,583	(99.5%)	20,832	(81.4%)	4,751	(18.6%)
	教育機関	125,423	84,656	25,061	37,789	(150.8%)	36,450	(96.5%)	33,512	(91.9%)	2,938	(8.1%)
	公共機関	151,489	134,852	96,030	107,241	(111.7%)	102,138	(95.2%)	80,991	(79.3%)	21,147	(20.7%)
	地方公企業	18,031	14,895	7,527	7,714	(102.5%)	7,614	(98.7%)	5,841	(76.7%)	1,773	(23.3%)
期間制	合計	245,826	151,802	72,354	73,787	(102.0%)	73,259	(99.3%)	62,117	(84.8%)	11,142	(15.2%)
	中央行政機関	20,627	14,548	9,693	11,644	(120.1%)	11,850	(101.8%)	10,932	(92.3%)	918	(7.7%)
	地方自治団体	70,561	38,487	18,992	19,502	(102.7%)	19,448	(99.7%)	15,809	(81.3%)	3,639	(18.7%)
	教育機関	96,148	56,446	13,939	12,696	(91.1%)	12,168	(95.8%)	11,229	(92.3%)	939	(7.7%)
	公共機関	47,267	33,826	26,154	26,407	(101.0%)	26,147	(99.0%)	21,249	(81.3%)	4,898	(18.7%)
	地方公企業	11,223	8,495	3,576	3,538	(98.9%)	3,646	(103.1%)	2,898	(79.5%)	748	(20.5%)
派遣用役	合計	169,776	164,030	102,581	127,958	(124.7%)	122,486	(95.7%)	101,531	(82.9%)	20,955	(17.1%)
	中央行政機関	16,079	15,666	11,361	11,647	(102.5%)	12,110	(104.0%)	11,540	(95.3%)	570	(4.7%)
	地方自治団体	13,392	12,728	6,271	6,208	(99.0%)	6,135	(98.8%)	5,023	(81.9%)	1,112	(18.1%)
	教育機関	29,275	28,210	11,122	25,093	(225.6%)	24,282	(96.8%)	22,283	(91.8%)	1,999	(8.2%)
	公共機関	104,222	101,026	69,876	80,834	(115.7%)	75,991	(94.0%)	59,742	(78.6%)	16,249	(21.4%)
	地方公企業	6,808	6,400	3,951	4,176	(105.7%)	3,968	(95.0%)	2,943	(74.2%)	1,025	(25.8%)

出所: 雇用労働省 (2021) 「公共部門第1段階機関正社員転換推進実績資料 (第7次)」

る。大統領の「非正規労働者ゼロ宣言」により、C社の委託先労働者の正社員転換が進み、最終的には、2017年12月労使の合意により、ほとんどの委託先労働者がC社100%出資の3つの子会社に正社員として採用されることになった。その過程で、「公正」の問題が韓国社会に大論争となった。

H社とC社の両事例の正社員転換は当該非正規労働者の主体的な行動と労働組合の運動が政府政策または裁判の判決の後押しを受けながら実現した側面が強いと言える。

正社員転換に関する最高裁の主要判例についても分析した。期間制法の「2年みなし規定（無期転換）」導入により、企業は2年以内であれば解雇・雇止めを自由にできるのではないかという恐れもあったが、最高裁の判決では雇用契約更新への期待権はその法律によって影響を受けないと判示された。むしろ、同法の労働者保護という趣旨にそって、期待権を積極的に肯定する判決が多くなった。さらには、期間制法上「2年みなし規定（無期転換）」の対象外となっている高齢者の雇い止めに対しても更新期待権を認める判決もあった。また、無期転換を認めるだけでなく、無期契約転換者に正社員の就業規則の適用を命じる判決もあった。無期転換及び差別禁止・差別是正を積極的に認めたのである。以上の判決は直接雇用の事件であったが、間接雇用（派遣・請負）に対しても、直接雇用（正社員転換）を命じる判決も見られる。いずれも偽装請負・不法派遣状態の下にあった派遣・請負労働者の直接雇用（正社員転換）を命じたのである。

韓国政府は、2020年12月、「全国雇用保険ロードマップ」を策定し、雇用保険の対象ではなかった特雇（いわゆる「雇用類似」または「個人事業主」）、芸能従事者、自営業者に対し、保険料支援を用いながら雇用保険加入対象を広げてセーフティネットの強化を図っている。加入対象となった芸能従事者の中で1年の間約10万人弱、特雇の場合、半年で約56万人が雇用保険に加入した。

以上、韓国政府の非正規労働政策とその結果、判例分析、事例分析などの核心内容についてみてきたが、政策の意義として非正規労働者の割合増加の全般的な抑制、正社員転換・無期転換による雇用の安定及び処遇の改善、特に政府の公共部門の積極的な正社員転換とその実績、非正規労働者保護という非正規関連法の趣旨にあう最高裁の正社員転換・無期転換判決、そして、正社員転換における当該労働者の主体的な行動及び労働組合の役割の重要性を確認することができる（詳細内容は本文）。

しかし、以上の政策の意義が認められるが、依然として非正規労働者の割合は減っておらず、また、正規と非正規との賃金格差による労働市場の二極化も解消されていない。そして、政府の積極的な正社員転換政策が思わぬ「公正」の論争に発展し、公共部門における正社員転換の拡大や民間企業への普及にブレーキがかかった。多くの国民から歓迎される正社員転換のあり方を模索して実践していくことが大きな課題として残った。

### ● 政策的インプリケーション

近年、日本でも非正規労働者問題の解決に向けて政策が進められている。働き方改革の1つである、いわゆる「同一労働同一賃金」政策（同政策の施行は2020年度（中小企業の場合

2021年度）をはじめ、無期転換ルール（2013年度から施行、2018年度から適用）、公的部門における会計年度任用職員制度（2020年度より導入）、そして岸田首相がかかげている「勤労者皆保険」などいずれも非正規労働者問題解決につながる政策であり、今後、どのような政策効果が現れるのか注目される。また、非正規労働者問題解決に向けては、政府の政策だけでなく当事者や労働組合の主体的な取組みも重要である。政策効果最大化に向けてのさらなる政策の検討、及び当事者、労働組合等の取組みに際し、本資料シリーズが何らかの示唆となることを期待する。

### ● 政策への貢献

厚生労働省の無期転換ルールへの政策検討・対応への参考資料。

### ● 研究担当者

呉 学殊 統括研究員

### ● 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.155 『韓国における労働政策の展開と政労使の対応—非正規労働者問題の解決を中心に—』（2015年）

第 3 章

労働情報の収集・整理  
の成果

# 欧米諸国におけるデジタル技術の進展を踏まえた 公的職業訓練に関する調査

## —アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス—

研究区分: 情報収集

研究期間: 令和3~4年度

### ● 研究の目的

ウィズコロナ・ポストコロナの状況下で公的職業訓練を含めた人材育成政策の重要性が高まっていることを踏まえ、欧米諸国におけるデジタル技術の進展を踏まえた公的職業訓練をはじめとする人材育成施策の動向や現状、課題等について調査することを目的とする。対象国は、イギリス、アメリカ、ドイツ、フランスの4カ国として、次の諸点について情報収集を行う。

- 公共職業訓練制度の概要 (初期職業訓練・継続職業訓練ほか)
- デジタル技術の進展を踏まえた公的人材育成施策
  - 現状と課題 (産業構造の変化を見据えた政府の中長期計画の概要等)
  - 政府が支援するデジタル分野の人材育成の対象、レベル、支援内容 (公的職業訓練、企業への支援、個人への支援別に)
  - ウィズコロナ・ポストコロナを踏まえた追加的施策

### ● 研究の方法

文献サーベイ

### ● 主な事実発見

本調査は、政府や公的機関が運営する職業訓練プログラムの他、民間組織が実施するプログラムに対して公的に支援されて

いる訓練プログラムを「公的職業訓練」として捉え、デジタル技術の進展を踏まえた訓練プログラムの特徴を明らかにした。調査の中心となるスキル・技能レベルは、ミドルレベルからローレベル=エントリーレベルである。また、調査対象となる訓練参加者は、求職者、失業者、在職者、就業経験のない新規学卒者であるが、場合によっては就業前の学校教育で実施されている訓練プログラムも含まれている。

アメリカに公的な職業訓練施設はなく、訓練は大学やコミュニティカレッジ、民間事業者等で行われる。連邦政府または州等の地域政府は、これらの施設で訓練を行う個人や企業に助成金等を支給する形で国民に訓練機会を提供している。「デジタル人材の育成」に関する公的職業訓練もこうした枠組みの中で実施される。

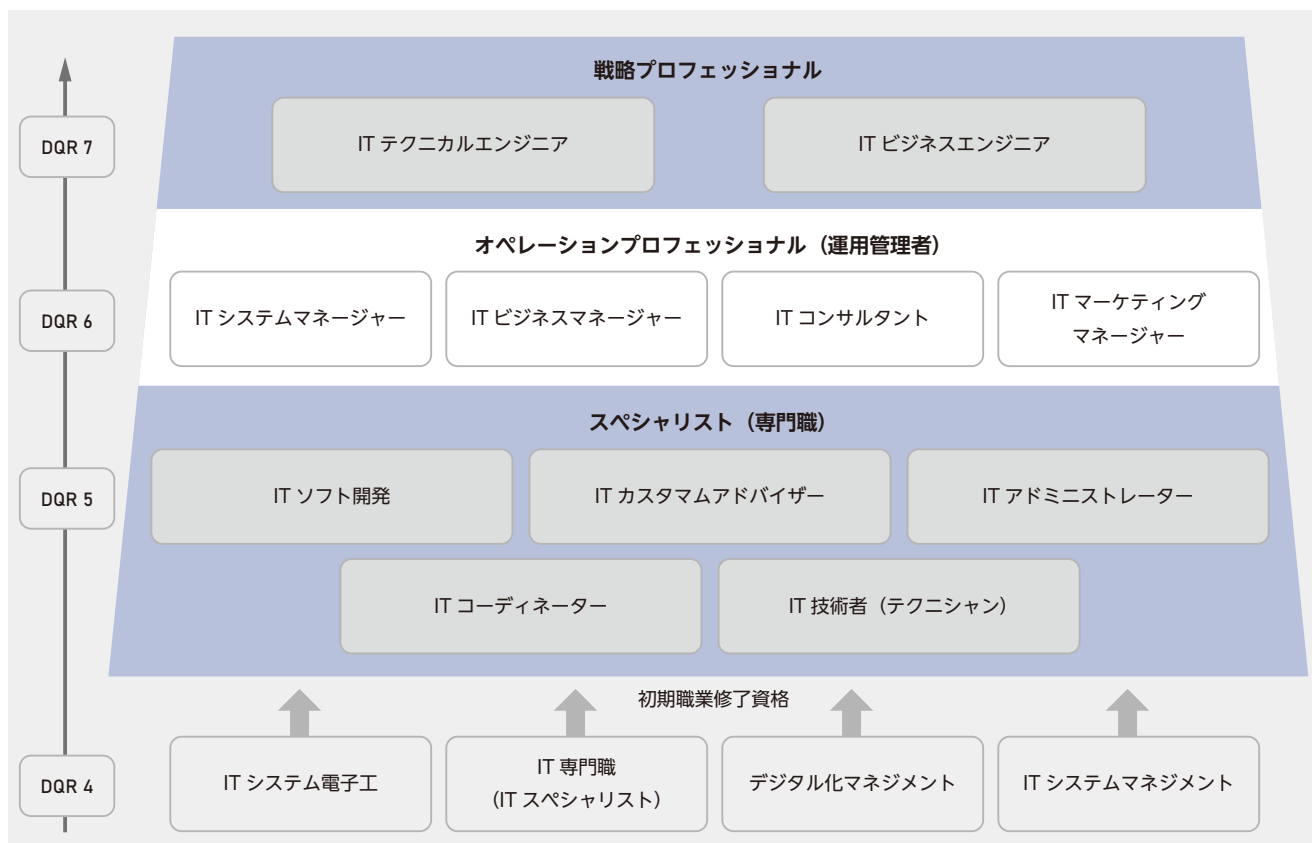
バイデン政権は2021年3月に「米国雇用計画」を発表し、労働者の能力開発支援にあたって「人種・ジェンダーによる不平等をなくし、低所得で十分なサービスが行き届いていないコミュニティや、高校卒業前の学生が高給の職業に就くためのキャリアパスを構築する」ことを主眼とする政策を推進する方針を示した。技術革新や産業構造の変化に対応するとともに、デジタル技術を使用できるかどうかで生活や就労に格差が生じることを防ぐ観点から、デジタル・スキルの取得やデジタル人材の育成に取り組んでいく姿勢を強めている。

図表1 デジタル・スキルの類型

スキルの種類	デジタルスキルの類型	スキルの内容	典型的な職種
基本 (baseline)	プロダクティビティ・ソフト	プロダクティビティ・ソフト (ワード、エクセル、経営資源管理、プロジェクトマネジメント、SAP) のスキル	事務職、顧客サービス
特殊 (specific)	ソフトウェアおよびプログラミング	プログラム言語 (Java、SQL、Python 等)	プログラマー、ソフトウェア開発者、データベース管理者
	コンピュータ及びネットワークサポート	コンピュータシステム、ネットワークの設置、サポート、管理	ネットワーク管理者、ソフトウェア開発者、IT ユーザーサポート技術者
	データ分析	データ分析ツール (R、Stata、Big Data、Data Science など)	経営コンサルタント、エコノミスト、統計専門家、経営アナリスト
	デジタルデザイン	デジタルプロダクション、グラフィックデザイン、オンライン広告のスキル	マーケティング準専門職、グラフィックデザイナー
	CRM (顧客関係管理)	CRM ソフト (Salesforce、Microsoft Dynamics 等)	販売職、マーケティング準専門職、顧客サービスマネージャー
	デジタルマーケティング	デジタルマーケティング技術 (ソーシャルメディアプラットフォーム等)、分析ツール (Google Analytics 等)	販売・マーケティング専門職、マーケティング準専門職、人事担当者
	機械・製造技術	機械加工・エンジニアリングソフト・ツール (CNC 機械加工、CAD)	機械オペレーター、土木技術者、品質管理・計画技術者

出所: Department for Digital, Culture, Media and Sports (2019)

図表 2 IT 関連の訓練と資格



出所：BIBB (2021) をもとに作成。

一方、各州等では全米 50 州のうち 23 州及びワシントン D.C. が「デジタル・スキル・ギャップに対処するための総合的な計画」を策定し、デジタル・スキルの育成に向けた取り組みを強めている。計画の策定にあたっては各地の行政、経済界、労働界、教育界の代表者らが参加する委員会等が「将来の仕事の変化」を踏まえて、現場のニーズに適う政策を実現する試みがなされている。

イギリスにおける公的職業訓練の主な対象者は、若年層と低資格層（および失業者）であり、中等教育修了相当のレベルの資格までが、主な補助の範囲となっている。デジタル・スキルは、近年、英語や数学とならんで習得が必須の分野と位置付けられ、教育機関において関連資格に関する訓練の提供が進められている。デジタル産業に限らず広範な業種での就労に必要な能力と捉えられており、公的職業訓練はその基礎となるスキルを提供している。また、デジタルデバイドの恐れのある低資格層に対しては、生活や就労に要する基礎的デジタル・スキルを習得するための訓練が無料で提供されている。一方で、デジタル産業で即戦力となりうる人材を育成するためには、より高度な知識や能力が求められるが、職業教育はそうしたスキル需要に応えきれていないとの指摘もある。デジタル・文化・メディア・スポーツ省は、求人情報の分析に基づいて雇用主のデジタル・スキル需要を類型化（図表 1 参照）した上で、求職者は基礎的スキルに留まらず、特殊スキルを習得すべきであると分析している。

ドイツにおける公的職業訓練は、若者を対象とする「初期職業訓練」と初期訓練修了者や社会人等を対象とする「継続職業

訓練」の 2 つに大別することができる。また、こうした職業訓練は、一義的には企業（使用者）が自ら責任と費用を持ち、現場重視の実学主義によって人材育成を行っている。職業訓練には、「教育」という観点が多く含まれるため、連邦教育研究省や所管の連邦教育訓練機構、州政府や地域の商工会議所、当該産業を管轄する連邦経済技術省が担う役割が大きい。しかし、近年のデジタル化の進展により労働環境が大きく変わる中で、その流れに取り残されるリスクがある弱者に対する支援や継続訓練に政策的焦点が当たるようになり、労働社会省や地域の雇用エージェンシー（職業安定機関）が果たす役割が従来よりも相対的に大きくなっている。

ドイツの場合、「デジタル化の進展を踏まえた人材育成」という文脈の主眼は、「デジタル分野の人材育成」ではなく、「デジタル化によって失業の恐れがある者」や「訓練機会の少ない低技能労働者や中小企業労使」に対する継続訓練の参加支援に力が置かれている。「デジタル分野の人材育成」については、全職種の訓練に共通する学習項目である「標準職業プロフィール項目」に、「デジタル化した労働環境」という分野が 2021 年 8 月から新たに加わる等、職種を問わない訓練生全員に対する基礎的なデジタル知識の習得と底上げに重点が置かれている。IT 関連の職業資格は、連邦教育訓練機構によって初期職業資格から戦略プロフェッショナルまで、それぞれの資格に応じた職業訓練が設けられている（図表 2 参照）。

フランスにおける公的職業訓練には、学校教育における資格取得のための課程、学卒者（若年者）に対する見習訓練制度、失業者（求職者）に対する失業手当の給付を受けながらの職業訓

練プログラム、在職者に対する職業訓練個人口座制度に則った講座の受講などがある。デジタル人材を育成する公的職業訓練は、既存の資格の中にデジタル関連の専攻が付加される形で施策が推進されている。

フランスにおけるデジタル化の推進戦略における人材育成は、2008年に策定された「デジタルフランス 2012」の具体策の中に盛り込まれた。学校教育および学卒間もない若年者を対象とする初期教育訓練を企業の人材ニーズに適合させるため、既存の職業分野とデジタル専門分野を連携させた訓練コースの設置が基本方針として示されている。デジタル人材の育成を目的とする公的職業訓練は、基礎的な技能レベルでは、既存の職業教育修了証および職業バカロレアの専攻の中にデジタルシステムに関する訓練が設けられている。中程度の技能レベルでは、バカロレア取得後3年以上の経験に基づくデジタル関連の資格が設けられており、デジタル分野の訓練を専門とする見習訓練センターなどで課程を修了することによって資格が得られる。また、情報通信分野の職業訓練を受ける者に対して、職業訓練個人口座の残高が不足している場合、国が支援する措置が取られているほか、電子機器やロボット等の新産業分野を支援する職業訓練のための投資プランが発表されている。

### ● 政策への貢献

『第11次職業能力開発基本計画』の実施にあたって、あるいは、「新しい資本主義」の重要な柱の一つである『デジタル田園都市国家構想』における職業訓練のデジタル分野の重点化に関して、政策の検討に参考資料として活用されることを想定。

### ● 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.233 『諸外国の民間教育訓練機関について—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—』(2020年)
- 資料シリーズ No.194 『諸外国における教育訓練制度—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス—』(2017年)
- 資料シリーズ No.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)

# 諸外国の雇用維持政策

## —アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス—

研究区分: 情報収集

研究期間: 令和2~4年度

### ● 概要

2020年春、新型コロナウイルス(COVID-19)の感染は瞬く間に世界中に拡大した。感染拡大を食い止めるため各国政府は人の移動を制限するなど経済は一時停止状態となり、雇用にも深刻な影響が及んだ。各国政府は大規模な失業を防ぐための緊急雇用対策を打ち出したが、ここで雇用対策の中心的役割を担ったのは、各国の雇用維持スキームであった。

本資料では、コロナショック下の欧米主要国(アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス)においてとられた雇用・労働関連対策を論じる。特に、今回のコロナショックにおいて、雇用・労働関連対策の中心的役割を担った各国の雇用維持スキームに着目し、各国の政策プロセス等を調査した。

### ● 主な内容

- 危機下における雇用維持政策
- 各国の雇用維持スキーム
- 雇用維持スキームの利用状況と推移
- 雇用維持スキームに対する各国の支出額
- 雇用維持スキームの財源比較
- スキームの特例措置の終了と労働市場
- 雇用維持スキームの特定産業に対する特例措置等
- 各国編

#### アメリカ

操業短縮補償(STC)、給与保護プログラム(PPP)、特定産業に対する雇用維持支援制度、コロナ禍における雇用維持政策の評価と課題

#### イギリス

制度、コロナショック下における雇用維持スキームの評価

#### ドイツ

制度、コロナ禍における特例措置、コロナ禍における雇用維持スキームの評価

#### フランス

制度、コロナ禍における制度の変遷、コロナショック下における雇用維持政策の評価





第 4 章

研究成果の普及・情報  
発信

## プロジェクト研究シリーズ

多様な調査・分析をもとに現代の雇用・労働問題を探求した全7巻

第4期中期目標期間を通じて取り組んだ我が国が直面する中長期的な労働政策の課題に係る研究の成果を全7冊の単行書として取りまとめた。各種調査やデータの分析結果等に基づき、それぞれの雇用・労働問題の実態や今後の課題等を明らかにする。

### No.1



#### 70歳就業時代における高齢者雇用

高齢者の働き方の現状と課題を分析し、70歳までの就業確保の義務化に向けた政策が社会にどのような影響をもたらすかを論じている。

2022年3月31日刊行

### No.5

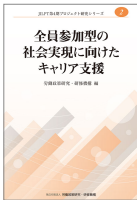
#### 日本社会の変容と若者のキャリア形成

近年の日本の産業構造の変容は、若者のキャリア形成にどのような影響を与えたのか。プロジェクトで実施した多彩な調査研究の成果を総合的に検討し、新しい分析を加えて整理した。

2022年12月27日刊行



### No.2



#### 全員参加型の社会実現に向けたキャリア支援

職業情報提供サイト（日本版O-NET）の開発及び同サイトに提供する就職支援ツールの検討、並びに労働者のキャリア形成とその支援のあり方について多方面から把握・分析。

2022年3月31日刊行

### No.6

#### 雇用流動化と日本経済—ホワイトカラーの採用と転職

サービス経済時代の雇用システムを問う—企業の事例調査による質的な実態把握と個人の職業移動の定量的な分析を接合し、日本の労働市場で進行しつつある正社員の雇用流動化の評価を試みた。

2023年3月28日刊行



### No.3



#### 第四次産業革命と労働法政策—“労働4.0”をめぐるドイツ法の動向からみた日本法の課題

ドイツにおける“労働4.0”をめぐる議論・立法動向の分析を通じて日本との比較法的考察を行い、わが国における第四次産業革命下での労働法政策の現状についての評価と課題を提示。

2022年3月31日刊行

### No.7

#### 働き方改革、働き過ぎの、「今」—課題解消の手掛かりを求めて

働き方改革を推し進め、働き過ぎを解消するためには、何が必要なのか？本書は、アンケート調査結果と行政資料に基づいて、働き方改革と働き過ぎの「今」を分析して、職場で生じている諸課題の解消に向けた手掛かりを探求しようとする研究の成果を掲載している。

2023年3月30日刊行



### No.4



#### 介護離職の構造—育児・介護休業法と両立支援ニーズ

介護休業の取得者はなぜ少ないのか？現行法が想定する仕事と介護の生活時間配分の問題から守備範囲を広げて介護者の健康や人間関係の問題にも対応可能な両立支援制度の考え方を示している。

2023年3月14日刊行



# 政策論点レポート



● 概要

このレポートは、JILPTが行った様々な調査研究成果から示唆される政策課題や政策方向といった政策的インプリケーションについて、現時点における問題意識から整理して提示しようとするもの。今回は、第4期中期目標期間(2017年度~2021年度)の5年間を総体として取り上げている。

● 執筆担当者

濱口桂一郎 研究所長  
調査部 (統計解析担当)

● 目次

はじめに

第1章 第4期中期目標期間の労働経済の動向

第1節 日本経済の動向

第2節 雇用失業の動き

第3節 賃金、労働時間の動向

第4節 経済、雇用・労働のまとめ

第2章 第4期中期計画期間における労働政策の動向

第1節 官邸・内閣府等における労働政策の動向

第2節 厚生労働省等における労働政策の動向

第3章 JILPTにおける労働政策に係る調査研究の成果

第1節 労働市場政策

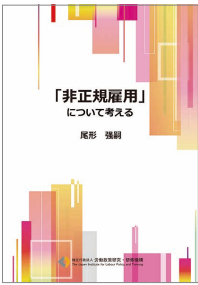
第2節 労働条件政策

第3節 労働人権政策

第4節 労使関係政策

JILPTが出版するその他の出版物

## ブックレット



「非正規雇用」について考える

2023年3月刊行 A4判 162頁  
尾形強嗣 [著]  
定価：1,430円 (本体1,300円)

非正規雇用の概念、歴史、背景をたどり、現状を踏まえて未来のビジョンを探る1冊。

● 目次

序章 コロナ禍の直撃を受けた非正規雇用の人々

I 「非正規雇用」とは何か

II 非正規雇用活用の歴史と現在

III 非正規雇用を選択する理由・背景

IV 非正規雇用の問題点

V 非正規雇用に関する国の対策 (沿革)

VI 非正規雇用対策の現在

VII 非正規雇用にビジョンはあるか

資料編

## 単行本



新・EUの労働法政策

2022年4月刊行 A5判 892頁  
濱口桂一郎 [著]  
定価：4,180円 (本体3,800円)

EU労働法の形成と発展の歴史を詳述し、全分野にわたって解説した実務家必読の書

シフト制やプラットフォーム労働など、日本の労働法政策にも大きな示唆を与える1冊。

● 目次

第1章 EU労働法の枠組みの発展

第2章 労使関係法政策

第3章 労働条件法政策

第4章 労働人権法政策

第5章 その他の労働関連法政策

# 日本労働研究雑誌

2022年度テーマ

2022年4月号 (No.741)

## 労働統計の現在とこれから

10の「政府統計」と5つの「統計(データ)タイプ」を取り上げ、各統計の特徴や使い方、統計を利活用した代表的な研究事例などについて網羅的に紹介。

2022年5月号 (No.742)

## 教育機関における職業能力の形成

労働市場との接続に教育機関がこれまで果たしてきた役割と今後の展望を、国際比較から日本の特質・課題を整理するとともに、産学連携・教育改革の事例などから多面的に論じた。

2022年6月号 (No.743)

## 産業の変化と人事管理・労使関係

人事制度と労使関係に焦点をあて、産業構成の変遷を整理するとともに、事例調査による産業別労働組合の機能と変化の考察、企業横断的労働協約に関する法的側面からの検討など、様々な視点から論じた。

2022年7月号 (No.744)

## 日本的雇用慣行の中の外国人労働者

### —エビデンスに基づいた議論

日本における外国人労働者をめぐる冷静な議論に資するため、各分野の研究者・専門家による客観的なエビデンスに基づいた論考を紹介。

2022年8月号 (No.745)

## 働く人の心の健康と障害

働く人の心の健康問題に焦点をあてて、メンタルヘルス不調から精神障害までを射程に含め、一体的・俯瞰的な観点を考慮に入れつつ、働く人の心の健康問題の総合的理解を試みた。

2022年9月号 (No.746)

## 住むことと働くこと

転勤と通勤に焦点をあて、住むことと働くことに付随する労働問題を検討するため、人的資源管理、法学、経済学それぞれの観点からの論稿を揃えた。

2022年10月号 (No.747)

## 労使関係における集団の意義

労使関係において「集団」のもつ意義や役割について、集団性をもつ多様な労使コミュニケーションの実態を捉えつつその展望を探った。

2022年11月号 (No.748)

## ディアログ：労働判例この1年の争点

### 特集：公的職業訓練の今日的課題

ディアログでは、労働法の研究者2名の対談形式により、この1年の注目すべき重要な労働判例を10件取り上げた。特集では日本における公的職業訓練の現状と論点を政策評価と制度的な課題にフォーカスして整理した。

2022年12月号 (No.749)

## 自然災害が労働に与える影響

自然災害が労働市場や労働者に与える影響を確認し、学術研究として捉えるべき問題を整理した。

2023年1月号 (No.750)

## シングルの生活とキャリア

多様なシングル労働者の現状と課題を概観し、これまで非典型とされてきたシングルという現象を通して、人々のキャリアおよび社会保障政策・施策のあり方について再検討した。

2023年2・3月号 (No.751)

## 学界展望：労働法理論の現在

### 公募特集：雇用環境・均等政策の効果と課題

学界展望では、2020年から2022年の業績を通じて、この3年間の労働法理論の動向を振り返ったうえで、注目すべき文献を取り上げ、その意義や理論的な位置づけあるいは課題などを議論。公募特集では「雇用環境・均等政策の効果と課題」に関する論文等を紹介。

2023年特別号 (No.752)

## 2022年労働政策研究会議報告

### 2022年労働政策研究会議準備委員会責任編集

日本労使関係研究協会が2022年11月に開催した「2022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、「労働時間管理の今後のあり方について」。



# ビジネス・レーパー・トレンド

## 2022 年度テーマ

2022 年 5 月号より紙の発行を終了し、デジタル提供（無料）に移行

### 2022 年 4 月号

#### 同一労働同一賃金をめぐる課題

- 労働政策フォーラム 多様な働き方を考える
- ビジネス・レーパー・モニター調査
- 組合調査
- スペシャルトピック
- トピックス
- 海外労働事情 イギリス / アメリカ / ドイツ 他

### 2022 年 5 月号

#### 副業・兼業が秘める可能性

- 企業取材
- 労働政策フォーラム 副業について考える
- 資料 2022 年第 4 回経済財政諮問会議
- 地域シンクタンク・モニター特別調査 / 定例調査
- スペシャルトピック / 国内トピックス
- 海外労働事情 アメリカ / ドイツ 他

### 2022 年 6 月号

#### 賃上げは実現できたのか—— 2022 春闘の最新状況

- 春闘取材 全体の賃上げ状況 / 主要企業の賃上げ など
- ビジネス・レーパー・モニター調査  
＜産別・単組調査 2022 年度第 1 回＞
- 国内トピックス
- 海外労働事情 アメリカ / ドイツ / フランス / 中国 他

### 2022 年 7 月号

#### ハラスメントのない職場をつくる

- 労働政策フォーラム 職場環境の改善—ハラスメント対策
- 取材 労働組合の取り組み事例 / 全労金と KDDI 労働組合
- 業界の動き / 行政の動き
- ビジネス・レーパー・モニター特別調査 / 定例調査
- 岸田政権の当面の政策方針
- スペシャルトピック / 国内トピックス / 海外労働事情

### 2022 年 8・9 月号

#### 働く女性の健康を支える

- 企業・団体取材 大塚製薬 / With Midwife 他 2 社
- 労組調査 / 行政の対応
- 労働政策フォーラム ワーク・ライフ・バランス研究の新局面—データ活用基盤の整備に向けて—
- 地域シンクタンク・モニター定例調査 / 特別調査
- スペシャルトピック / 国内トピックス
- フォーカス / 海外労働事情 韓国 / アメリカ / ドイツ 他

### 2022 年 10 月号

#### リスキング・リカレント学習の現在（いま）

- 企業・教育機関取材
- ビジネス・レーパー・モニター特別調査 / 定例調査
- 行政の動向
- 2022 年の賃上げの最終結果
- スペシャルトピック / 国内トピックス
- フォーカス / 海外労働事情 デンマーク / 韓国 他

### 2022 年 11 月号

#### キャリア採用に向かう企業

- 企業取材 東京海上日動火災 / 森永乳業 / オープンワーク
- 労働政策フォーラム 転職と中途採用について考える
- 地域シンクタンク・モニター定例調査
- 地方自治体への取材 山形県 / 長野県 / 神戸市
- スペシャルトピック / 国内トピックス
- 海外労働事情 アメリカ / フランス / 中国 他

### 2022 年 12 月号

#### どうしたら若者を労働組合活動に巻き込めるか

- 労働組合取材 イオン九州 / 全矢崎 / 自治労長野 他
- ビジネス・レーパー・モニター特別調査 / 定例調査
- 連合の取り組み
- スペシャルトピック / 国内トピックス
- 海外労働事情 イギリス / ドイツ / 中国 他

### 2023 年 1・2 月号

#### 主体的なキャリア形成を支援する

- 労働政策フォーラム 働く人のキャリア支援を考える
- 労働経済白書 2022 年版労働経済白書
- JILPT 調査 デジタル化（DX）に向けたものづくり企業の  
人材開発の最新動向
- スペシャルトピック / 国内トピックス / 海外労働事情
- ビジネス・レーパー・モニター定例調査

### 2023 年 3 月号

#### 70 歳まで働ける職場をつくる

- 労働政策フォーラム 高齢者の雇用・就業について考える
- 地域シンクタンク・モニター特別調査 / 定例調査
- 高齢者雇用の近年の動向
- スペシャルトピック / 国内トピックス
- フォーカス / 海外労働事情 OECD / 韓国 / アメリカ 他

# Japan Labor Issues

2022 年度刊行

## 2022 年 7 月号 Vol.6, No.38, July 2022 (2022 年 6 月 25 日刊行)

- **Trends** 男性の育児休業取得率が 12.65% で過去最高に  
——厚労省「2020 年度雇用均等基本調査」
- **Research** フリーランスの労働法政策 濱口桂一郎 (研究所長)
- **Judgments and Orders**  
性同一性障害である職員に対するトイレ使用制限等の適法性  
——国・人事院 (経産省職員) 事件 (東京高裁 2021.5.27 判決) 池添弘邦 (副統括研究員)
- **Series: Japan's Employment System and Public Policy**  
日本の雇用政策 (総論) 濱口桂一郎 (研究所長)
- **Statistical Indicators**



## 2022 年 10 月号 Vol.6, No.39, October 2022 (2022 年 9 月 25 日刊行)

- **Research** コロナ禍における仕事・生活とメンタルヘルス——感染不安と生活不安の中で 高見具広 (主任研究員)
- **Judgments and Orders**  
労働組合法 18 条に基づく労働協約の地域的拡張適用——2021 年 9 月 22 日厚生労働大臣決定 山本陽大 (主任研究員)
- **Series: Japan's Employment System and Public Policy**  
日本の高齢者の就業と雇用対策 森山智彦 (研究員)
- **Statistical Indicators**

## 2022 年特別号 Vol.6, No.40, November 2022, Special Issue (2022 年 10 月 25 日刊行)

特別企画 [イベント特集] 「第 5 回国際比較労働政策セミナー」(2022 年 3 月 9 日、オンライン開催) 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 (以下発表順)。

- **日本** 「日本における新型コロナウイルス感染症の労働市場への影響と政策対応」 高橋康二 (主任研究員)
- **インド** 「インドの非公式部門の社会的保護制度の強化——コロナ危機から得た教訓」  
ラディカ・カプール (インド国際経済関係研究所 上席客員フェロー)
- **インドネシア** 「コロナ禍のインドネシアにおける社会保障と失業の動向」  
イク・ファリーダ (ファリーダ法律事務所 所長, インドネシア労働法コンサルタント協会 会長)
- **マレーシア** 「新型コロナウイルス感染症がマレーシアの労働市場に与えた影響と政策対応」  
ベアトリス・リム (マレーシア・サバ大学 主任講師)
- **オーストラリア** 「新型コロナウイルス感染症とオーストラリアの労働法規制——影響、政策対応と今後の方向性」  
アドリアーナ・オリフィシ (モナシュ大学ビジネススクール商法・税務学部 講師)
- **中国** 「再生力とその強化: 中国の労働市場における新型コロナウイルス感染症対策と政策の有効性」  
ティエンユエ・ワン (王天玉) (中国社会科学院法学研究所 准教授)
- **韓国** 「自由と引き換えの社会保障——韓国で働く人々のための法に関する新たな見識」  
ソックアン・チェ (崔碩桓) (ソウル国立大学校法学部 助教授)
- **ニュージーランド** 「さらなるプレッシャー——ニュージーランドにおける新型コロナウイルス感染症が労働者と労働法に与えた影響の検証」  
ドーン・ダンカン (ニュージーランド・オタゴ 大学講師)
- **フィリピン** 「フィリピン労働市場におけるコロナ禍の影響の緩和」  
ロナリー・アスンシオン (フィリピン大学ディルマン校労働・産業関係学研究科 研究科長)
- **台湾** 「台湾における新型コロナウイルス感染症と労働法」 ジョ・エンネイ (徐婉寧) (国立台湾大学法律学院 教授)

●Special Feature on Research Papers (I)

特別企画 [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掲載 (1回目)。

- 日本人の働く意味の変化——国際比較の視点から 米田幸弘 (和光大学 准教授)
- 日本における大学生のインターンシップの歴史的背景や近年の変化とその課題——「教育目的」と「就職・採用目的」の視点で 亀野淳 (北海道大学高等教育推進機構 教授)

●Research 「暮らしと意識に関する NHK・JILPT 共同調査」(一次集計) 結果の概要

●Judgments and Orders

複数使用者の下で長時間就業・連続勤務する者に対する使用者の安全配慮義務・注意義務違反の成否  
——大器キャリアキャストینگ事件 (大阪地裁 2021.10.28 日判決)

池添弘邦 (副統括研究員)

●Series: Japan's Employment System and Public Policy

日本の若年者の就業と雇用政策

堀有喜衣 (副統括研究員)

●Statistical Indicators

●Special Feature on Research Papers (II)

特別企画 [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掲載 (2回目)。

- 日本企業の賃金決定に関する研究 西村純 (副主任研究員)
- 日本における高年齢者の雇用確保と企業側の調整 梶谷真也 (京都産業大学 准教授)

●Trends 2022年春季労使交渉(春闘)の特徴と課題

荻野登 (リサーチフェロー)

●Judgments and Orders

偽装請負と派遣法 40 条の 6 第 1 項 5 号の派遣先による労働契約申込みみなし規定——東リ事件  
(大阪高裁 2021年11月4日判決)

仲琦 (研究員)

●Series: Japan's Employment System and Public Policy

日本の男女間賃金格差はどのように生じているのか

田上皓大 (研究員)

●Statistical Indicators

## メールマガジン労働情報

### ● 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 1772 号 (2022 年 5 月 11 日)

「JILPT データ・アーカイブ」、「賃金」、「高齢者雇用」、「職業情報 / キャリア形成支援」、「諸外国の労働法政策・制度」

#### ②第 1798 号 (2022 年 8 月 10 日)

「ワーク・ライフ・バランス」、「労働時間・管理職の働き方」、「健康・メンタルヘルス」、「若年者雇用」

#### ③第 1834 号 (2023 年 1 月 6 日)

「緊急コラム」、「コロナ禍における意識・価値観」、「女性の雇用・就業」、「外国人労働者」、「職場におけるハラスメント」

### ● 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、タイムリーに配信。

#### ● 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

### ■ □ — 【メールマガジン労働情報 / No. 1834】

特別号：JILPT 研究成果等のご紹介

— 2023 年 1 月 6 日発行 — □ ■

本年も「メールマガジン労働情報」をどうぞよろしくお願いたします。本号は特別号として、最新の緊急コラムの他、「コロナ禍における意識・価値観」「女性の雇用・就業」「外国人労働者」「職場におけるハラスメント」のテーマ別に、JILPT の関連の調査研究成果等をご紹介します。

◆緊急コラム #30 「新型コロナ下における休業者の動向—職場の理由による休業が減少し、個人的な理由による休業が増加—」（主席統括研究員 中井 雅之）

2020 年 4 月の最初の緊急事態宣言とともに激増し、5 月、6 月と大幅に減少した休業者については、その後は感染拡大の波により感染者が増加した後には一時的に休業者が増加する傾向にあるように見えながら、概ねコロナ前の水準で推移している。2022 年 11 月時点でも 187 万人となるなど、200 万人を挟む水準となっているが、長期的にみるとどのように推移してきたのだろうか。  
<https://www.jil.go.jp/tokusyu/covid-19/column/030.html>

◇緊急コラム #027 「新型コロナの長期化で先行き不透明な雇用動向」（2021 年 5 月）  
<https://www.jil.go.jp/tokusyu/covid-19/column/027.html>

◇緊急コラム #025 「新型コロナの影響を受けた 2020 年の雇用動向」（2020 年 12 月）  
<https://www.jil.go.jp/tokusyu/covid-19/column/025.html>

◇緊急コラム #022 「コロナショックの雇用面への影響は、特定の層に集中—女性、非正規の雇用動向を引き続き注視—」（2020 年 10 月）  
<https://www.jil.go.jp/tokusyu/covid-19/column/022.html>

### ■ コロナ禍における意識・価値観 ■

◆緊急コラム #29 「コロナ禍における社会規範と価値観の多様化」（理事長 樋口 美雄）

コロナ禍において友人と話しをすると、必ずと言ってよいほど話題に上るのが政府の取るべき危機対応策である。ある人は「感染拡大防止のために政府は国民に外出を禁止すべきだ」と言う。その一方で別の人は、「いやむしろ経済を活性化させる必要がある。飲食店の休業要請を解き、GoTo トラベル、GoTo イートを実施し、入国規制を緩和して、人の往來を自由にすべきだ」と主張する。  
<https://www.jil.go.jp/tokusyu/covid-19/column/029.html>

※「WORK & LIFE 世界の労働」2022 年第 6 号より転載。本コラムは日本 ILO 協議会より転載許可を得て掲載しております。  
（「WORK & LIFE 世界の労働」ウェブサイト）  
<https://iloj.org/book.html>

#### ◆NHK との共同調査

記者発表「暮らしと意識に関する NHK・JILPT 共同調査」（一次集計）結果の概要」（2022 年 9 月）

JILPT では、人々の暮らし向きの様子や中流に関するイメージ、社会に関する考えなどを把握するため、NHK との共同企画による「暮らしと意識に関する調査」を 2022 年 7 月～8 月に実施しました。一次集計の結果、「中流の暮らし」を送るのに必要な年収を尋ねるところ、有配偶者は「600 万円以上」と「800 万円以上」、無配偶者は「400 万円以上」と「600 万円以上」とする

メールマガジン特別号サンプル➡



# ホームページ



## 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 JILPT データ・アーカイブ

アンケート調査の個票データを公開・提供

## 3 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

## 4 東京労働大学講座情報

総合講座、専門講座をはじめ、特別講座など  
各種講座情報を掲載

## 5 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

## 6 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

## 7 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、海外  
の労働情報、イベント情報など雇用労働分野の最新  
ニュースを毎週 2 回（水・金）配信

### ★各種特設ページ

#### 厚生労働省 職業情報提供サイト（日本版 O-NET）【愛称：jobtag】 関連の JILPT 調査研究成果

2023 年 3 月開設。jobtag に実装されている職業情報データベースや職業興味・適性検査の開発経緯・過程等を取りまとめた研究成果や、数値情報を用いた二次分析の成果等を紹介している。

### ※過去の特設ページ

#### 賃金引き上げに関する最新の動向や調査事例等

労使交渉・協議（春闘）の動向等について取り纏めるとともに、成長と分配の好循環に向けて、労働生産性の向上等を通じ、積極的な賃金引き上げに繋げている取組事例を収集し紹介。

#### 新型コロナウイルス感染症関連情報

新型コロナウイルス感染症拡大の雇用・就業への影響についての研究成果や国内外の関連情報を紹介。

## 統計情報の提供

### JILPT データ・アーカイブ

JILPT では、労働政策上重要な研究対象（若年者、高齢者等）への継続的なアンケート調査（基幹アンケート調査）や、特定の政策課題やテーマに関する企業や労働者を対象とした時宜に応じたアンケート調査を行っている。それらの調査で回収した個票データを秘匿処理した上で公開・提供（2009年11月から提供開始）。

#### ●2022年度 利用実績

公開本数	28本（148本）
利用承認件数	23件（197件）
利用承認データ本数	34件（300件）

※ () 内は累計

#### ●2022年度 公開データ

No.	調査名	調査実施時期	成果物
1	労働時間管理と効率的な働き方に関する調査及び労働時間や働き方のニーズに関する調査	2015年1月	調査シリーズ No.148
2	改正労働契約法とその特例への対応状況等に関するアンケート調査及び多様な正社員の活用状況に関する調査	2016年10月	調査シリーズ No.171
3	5年前と現在の仕事と生活に関するアンケート調査	2015年12月	調査シリーズ No.160
4	就業者 Web 職業動向調査	2013年10月 2014年10月	労働政策研究報告書 No.176
5	短時間労働者の多様な実態に関する調査	2012年7月	調査シリーズ No.105 調査シリーズ No.114
6	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及び勤労者の財産形成に関する調査	2019年5月	調査シリーズ No.195
7	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	2018年11月	調査シリーズ No.194
8	独立自営業者の就業実態調査	2017年12月	調査シリーズ No.187
9	女性活躍と両立支援に関する調査	2018年1月	調査シリーズ No.196
10	デジタル技術の進展に対応したもののづくり人材の確保・育成に関する調査	2019年11月	調査シリーズ No.204
11	事業所における労働者の休養、清潔保持等に関する調査	2020年1月	調査シリーズ No.205
12	ものづくり産業における DX に対応した人材の確保・育成や働き方に関する調査	2020年12月	調査シリーズ No.218
13	無期転換ルールへの対応状況等に関する調査	2018年11月	調査シリーズ No.202
14	同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査	2020年10月	調査シリーズ No.214
15	人生100年時代の企業人と社会貢献活動に関する調査	2018年11月	調査シリーズ No.197
16	年次有給休暇の取得に関するアンケート調査	2020年1月	調査シリーズ No.211
17	「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の活用状況等に関する調査	2019年7月	調査シリーズ No.207-1 調査シリーズ No.207-2
18	働く人の仕事と健康、管理職の職場マネジメントに関する調査	2020年11月	調査シリーズ No.222
19	就業者のライフキャリア意識調査－仕事、学習、生活に対する意識	2019年11月 2020年11月	調査シリーズ No.208 資料シリーズ No.250
20	60代の雇用・生活調査	2019年7月	調査シリーズ No.199
21	人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査（労働者調査）	2020年9月	調査シリーズ No.217
22	管理職の働き方に関する調査	2020年10月	調査シリーズ No.212
23	非正規労働者の処遇改善の実態に関するアンケート調査	2016年7月	調査シリーズ No.170
24	人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査（企業調査）	2020年9月	調査シリーズ No.216
25	企業における福利厚生施策の実態に関する調査（企業調査及び従業員調査）	2017年10月	調査シリーズ No.203
26	働くことの特性に関する調査	2019年2月	資料シリーズ No.230
27	自動化技術の普及による雇用の代替可能性に関する個人調査	2021年10月	調査シリーズ No.225
28	家族の介護と就業に関する調査	2019年2月	調査シリーズ No.200

●2022 度 利用データ

調査名	利用回数
企業内の育成・能力開発、キャリア管理に関する調査	4
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）	1
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3回子育て世帯全国調査）	1
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）	2
第5回子育て世帯全国調査	1
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	3
企業の転勤の実態に関する調査	3
女性活躍と両立支援に関する調査	1
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	1
人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査	2
人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査（労働者調査）	1
高齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査	1
改正労働契約法とその特例への対応状況等に関するアンケート調査及び多様な正社員の活用状況に関する調査	1
60代の雇用・生活調査	1
「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の活用状況等に関する調査	1
NPO 法人の活動と働き方に関する調査（団体・個人調査）—東日本大震災復興支援活動も視野に入れて	1
人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査	1
職業と生活に関する調査	1
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
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
第2回子育て世帯の追跡調査	1
第1回子育て世帯の追跡調査	1
管理職の働き方に関する調査	1
メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立支援に関する調査	1
大卒新人採用の多様化に関する実態調査	1
合計	34

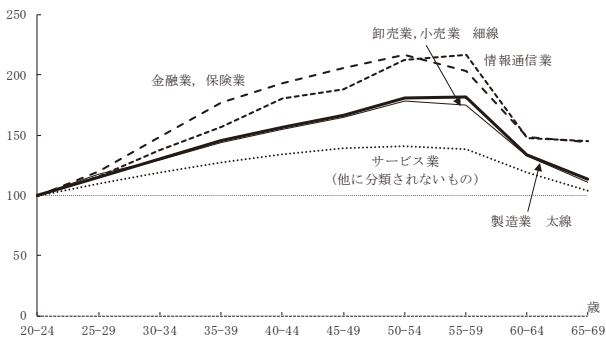
既存の労働統計から新しい統計指標を計算する方法と結果を紹介する資料集。労働に関する 55 の指標を取り上げ、21 のカテゴリーに分けて掲げるとともに、各カテゴリーを概説。



**主な指標**

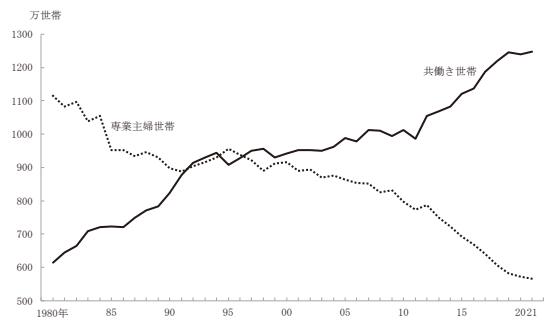
- ◎労働分配率 ◎パートタイム労働者比率 ◎産業別雇用失業率 ◎UV 分析関連指標 ◎所定内給与の賃金格差 ◎ラスパイレス賃金指数 ◎ジニ係数 ◎女性役職者割合 ◎長時間雇用者割合 ◎共働き世帯数 ◎生涯賃金 など

図 13-2 年齢間賃金格差指数（産業別、20～24 歳=100、2021 年）



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

図 20-4 共働き世帯と専業主婦世帯



資料：総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」（2002 年以降）、「労働力調査特別調査」（2001 年以前）  
注：2011 年は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国結果。

データブック国際労働比較 2023

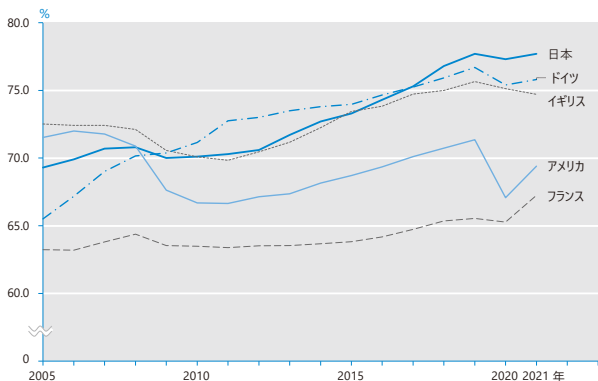
世界の経済情勢、雇用情勢を踏まえ、政策課題の共通化がますます進む労働問題、雇用問題について、日本と諸外国の実態がわかりやすく理解できるよう編集した国際比較統計集。



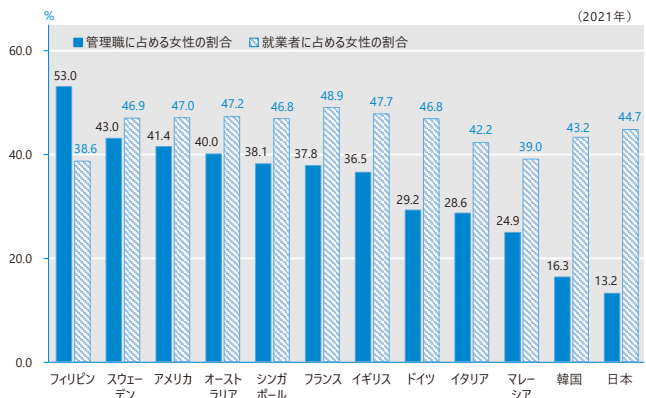
**主な指標**

- ◎雇用者報酬 ◎労働力率 ◎就業率 ◎産業別就業者数 ◎管理職に占める女性の割合 ◎就業者に占める短時間労働者の割合 ◎パートタイム（短時間）労働者の賃金水準 ◎最低賃金額の推移 ◎一人当たり平均年間総実労働時間 ◎労働組合組織率 など

2-5 就業率



3-3 就業者及び管理職に占める女性の割合



## JILPT コロナプロジェクト関連イベント

### ワークショップ「検証・コロナ禍の日本の仕事—われわれはコロナから何を学んだか」

JILPT が 2020 年 3 月から 2022 年 3 月までの約 2 年間にわたって実施してきたコロナプロジェクトの連続パネル調査（個人調査・企業調査）の二次分析についての研究報告、及びコメント・リプライ形式でのワークショップを開催。パネル調査のデータを利用し、新たな視点も加えながら、経済学・社会学といった分野で活躍中の 12 名の研究者より研究報告があった。

- 日 時 2022 年 9 月 5 日
- 開催方式 オンライン形式
- 主 催 労働政策研究・研修機構（JILPT）

#### ●プログラム

##### ■開会挨拶

樋口美雄（理事長）

##### ■第 1 部 個人の多様化（意識・就業形態・就業条件）

「コロナ禍での正規転換—女性雇用者の正規比率上昇に注目して—」

周 燕飛（日本女子大学人間社会学部教授）

「コロナ禍における生活困窮と支援制度、政策評価」

長松奈美江（関西学院大学社会学部教授）

「コロナ禍のフリーランス継続—支援制度とデジタル化に着目して—」

仲 修平（明治学院大学社会学部准教授）

コメント・討論

コメンテーター：大竹文雄（大阪大学感染症総合教育研究拠点特任教授）

##### ■第 2 部 企業の多様化（技術革新・人材育成・働き方・採用と雇用調整）

「コロナ流行初期にとられた政府による企業支援策が長期的な企業パフォーマンスに与える影響」

福田 皓（慶應義塾大学大学院商学研究科博士課程），山本 勲（慶應義塾大学商学部教授）

「新型コロナ流行期における将来見通しの不確実性と雇用行動—企業パネルデータによる分析」

小林 徹（高崎経済大学経済学部准教授）

コメント・討論

コメンテーター：山本 勲（慶應義塾大学商学部教授）

##### ■第 3 部 労働市場の多様化（賃金格差・流動化格差）

「コロナショック後の所得格差—格差は拡大したのか？ 縮小したのか？—」

黒川すみれ（福岡県立大学人間社会学部講師）

「コロナ禍の働き方変化とウェルビーイング—労働時間減少とテレワークに着目して—」

高見具広（主任研究員），山本雄三（九州国際大学現代ビジネス学部准教授）

「コロナショックにおける「レジリエンス」—回復の軌跡における異質性—」

鈴木恭子（研究員）

「テレワークは転職を増やすのか？」

大竹文雄（大阪大学感染症総合教育研究拠点特任教授），加藤大貴（大阪大学経済学研究科特任研究員）

コメント・討論

コメンテーター：周 燕飛（日本女子大学人間社会学部教授）

##### ■閉会挨拶（総括コメント）

樋口美雄（理事長）

書籍が刊行されました！

## 検証・コロナ期日本の働き方—意識・行動変化と雇用政策の課題

### 短期間で激変した個人・企業のデジタル化・多様化の軌跡を追う！

コロナウイルス蔓延から3年。この間、人々の働き方やウェルビーイング（幸福度）に対する意識、企業の経営マインド、新技術の導入など、経済社会に広汎な影響を及ぼした。何が変わり、何が変わらなかったのか。専門家がさまざまな角度から変化の軌跡と雇用・労働政策の課題を明示した、わが国コロナ期労働市場の総合的分析。

- 「コロナ」は人々の働き方や生活意識、企業経営、労働市場に何をもたらしたのか？個人と企業の連続したパネル調査から、災禍前後の変化を読み解く。
- コロナ禍が国民に与えた影響は様々だが、各種格差の固定化や人々の意識変化については、回復過程でのより詳細な研究が必要となっている。この状況を受けて本書では、経済社会における多様化の進展状況を分析。労働市場での格差拡大、将来に対する不確実性への不安拡大の実態について詳らかにする。



樋口美雄 / 労働政策研究・研修機構 編  
慶應義塾大学出版会  
2023年3月29日刊行

### 目次

#### 第Ⅰ部 パネルデータで見るコロナ期日本の労働市場の軌跡

- 第1章 コロナ禍における労働力をめぐる動向（戸田）
- 第2章 企業経営の動向と経済の概要（中井・前田）
- 第3章 コロナ禍に伴う働き方や意識の変化（渡邊・多和田）
- 第4章 雇用労働者における労働時間・収入の変動（高見・山本雄）

#### 第Ⅱ部 パネルデータによる労働市場・働き方の変容と政策効果の検証

- [パート1] 個人の多様化と変化（就業形態・就業条件・リスクに対する意識）
    - 第5章 コロナ禍での正規転換（周）
    - 第6章 コロナ禍での生活困難と支援制度の役割（長松）
    - 第7章 自営業者の事業継続と生活・失職に対する不安（仲）
  - [パート2] 企業の多様化と変化（採用と雇用調整、技術革新）
    - 第8章 コロナ流行初期の企業支援策と中期的な企業パフォーマンス（福田・山本勲）
    - 第9章 コロナ期の将来見通しの不確実性と雇用行動（小林）
    - 第10章 コロナ禍でどのような企業が新技術導入を行ったか（荻島・権・児玉）
  - [パート3] 労働市場の多様化と変化（所得、労働時間、生活・仕事満足度）
    - 第11章 コロナショック後の所得変動（黒川）
    - 第12章 コロナ期の働き方の変化とウェルビーイング（高見・山本雄）
    - 第13章 コロナショックにおける「レジリエンス」（鈴木）
    - 第14章 テレワークは転職を増やすのか（加藤・大竹）
- 終章 全体の総括と雇用に関する政策提言（樋口）

## セミナー「コロナ期日本の働き方、家計のレジリエンス格差」

コロナプロジェクトの連続パネル調査（個人調査・企業調査）の二次分析等の研究成果を取りまとめた書籍の紹介、コロナ禍で注目されてきたウェルビーイング、レジリエンス、格差についての研究報告、研究成果を踏まえた今回のパンデミックの特徴・教訓等について議論するため、慶應義塾大学経済学部附属経済研究所パネルデータ設計・解析センターとの共催によりオンラインによるセミナーを開催。

- 日 時 2023年3月17日
- 開催方式 オンライン形式
- 主 催 労働政策研究・研修機構（JILPT）  
慶應義塾大学経済学部附属経済研究所パネルデータ設計・解析センター（PDRC）

### ●プログラム

#### ■開会

#### ■パート1『コロナ禍と家計のレジリエンス格差』

山本 勲・石井加代子・樋口美雄【編著】令和5年3月刊行、慶應義塾大学出版会

##### □書籍の概要紹介

山本 勲（慶應義塾大学商学部教授）

##### □研究報告

「子育て支援とレジリエンス：休園・休校のストレスへの影響」

直井道生（慶應義塾大学経済学部教授）

「コロナ禍におけるウェルビーイング格差」

石井加代子（慶應義塾大学経済学部特任准教授）

質疑応答

#### ■パート2『検証・コロナ期日本の働き方意識・行動変化と雇用政策の課題』

樋口美雄 / 労働政策研究・研修機構【編】令和5年3月刊行、慶應義塾大学出版会

##### □書籍の概要紹介

樋口美雄（理事長）

##### □研究報告

「コロナ禍の働き方変化とウェルビーイング」

高見具広（主任研究員）

「コロナショックにおける「レジリエンス」」

鈴木恭子（研究員）

質疑応答

#### ■閉会挨拶

「教訓・残された課題」

樋口美雄（理事長）、山本 勲（慶應義塾大学商学部教授）

# 労働政策フォーラム

2022 年度テーマ ※全てオンライン開催

## 第121回

### 転職と中途採用について考える—キャリア採用の取組を中心に



2022年7月22日-26日

#### ●プログラム

1. 開会挨拶 樋口美雄 (理事長)
2. 研究報告 藤本 真 (主任研究員)
3. 事例紹介 湖池屋、三井化学、ジェイ エイ シー リクルートメント
4. パネルディスカッション

#### ●講演者 (登壇順)

上記2名

八代茂裕 (株式会社湖池屋 経営管理本部人事部長 シニアスペシャリスト)

大倉奈々 (株式会社湖池屋 経営管理本部人事部長 人材マネジメント課)

樋山義裕 (三井化学株式会社 人事部 人材グループ 採用チームリーダー)

黒澤敏浩 (株式会社ジェイ エイ シー リクルートメント

事業推進部 事業推進チーム プリンシパルアナリスト)

中村天江 (連合総合生活開発研究所 主幹研究員)

## 第122回

### 働く人のキャリア支援を考える—これからのキャリアコンサルティングはどうあるべきか



2022年9月12日

#### ●プログラム

1. 開会挨拶 樋口美雄 (理事長)
2. 基調講演 國分一行 (厚生労働省 人材開発統括官キャリア形成支援室長)
3. 研究報告 下村英雄 (副統括研究員)
4. 事例紹介 TIS、東京経済大学、キャリアコンサルタント、立命館大学
5. パネルディスカッション

#### ●講演者 (登壇順)

上記3名

田口愛味子 (TIS 株式会社 人事本部人事部長 / 人材戦略部主査)

小山健太 (東京経済大学 コミュニケーション学部 准教授

一般社団法人グローバルタレントデベロップメント協会 代表理事)

大泉多美子 (国家資格キャリアコンサルタント、公認心理師、臨床心理士)

古田克利 (立命館大学大学院 テクノロジー・マネジメント研究科 准教授)

下村英雄 (副統括研究員)

## 第123回

### 高齢者の雇用・就業について考える



2022年12月7日-12日

#### ●プログラム

1. 開会挨拶 樋口美雄 (理事長)
2. 研究報告 藤本 真 (主任研究員)
3. 事例紹介 住友電設、太陽生命、ベイシア
4. パネルディスカッション

#### ●講演者 (登壇順)

上記2名

●藤原知広 (住友電設株式会社 人事部長)

●陶山浩一郎 (太陽生命保険株式会社 人事部長)

●割石正紀 (株式会社ベイシア 人事・総務法務事業部長)

●鹿生治行 (高齢・障害・求職者雇用支援機構 雇用推進・研究部 上席研究役)



## 日本の人事制度・賃金制度「改革」

労働関係図書優秀賞記念企画



2023年2月6日-9日

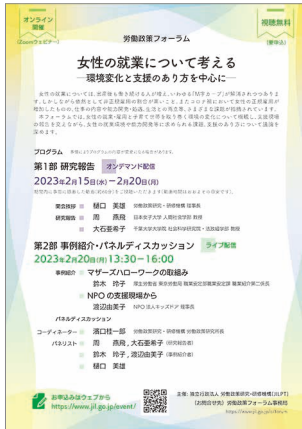
### ●プログラム

1. 開会挨拶 樋口美雄 (理事長)
2. 記念講演 梅崎 修 (法政大学 キャリアデザイン学部 教授)  
青木宏之 (香川大学 経済学部 教授)
3. コメント 荻野 登 (リサーチフェロー)
4. 事例紹介 みずほフィナンシャルグループ、リクルートスタッフィング
5. パネルディスカッション

### ●講演者 (登壇順)

- 上記4名  
 人見 誠 (株式会社みずほフィナンシャルグループ 執行理事 人事業務部長)  
 中西 敦 (株式会社リクルートスタッフィング 人事部長)  
 濱口桂一郎 (労働政策研究所長)

## 女性の就業について考える—環境変化と支援のあり方を中心に—



2023年2月15日-20日

### ●プログラム

1. 開会挨拶 樋口美雄 (理事長)
2. 研究報告 周 燕飛 (日本女子大学 人間社会学部 教授)  
大石亜希子 (千葉大学大学院 社会科学研究院・法政経学部 教授)
3. 事例紹介 マザーズハローワーク、キッズドア
4. パネルディスカッション

### ●講演者 (登壇順)

- 上記3名  
 鈴木玲子 (厚生労働省 東京労働局 職業安定部職業安定課 職業紹介第二係長)  
 渡辺由美子 (NPO 法人キッズドア 理事長)  
 濱口桂一郎 (労働政策研究所長)

## 労働と健康—職場環境の改善と労働者の健康確保を考える—



2023年3月15日-20日

### ●プログラム

1. 開会挨拶 樋口美雄 (理事長)
2. 研究報告 高見具広 (主任研究員)
3. 事例紹介 NTT 東日本、富士通ゼネラル
4. 報告 山本晴義 (横浜労災病院勤労者メンタルヘルスセンター長)
5. パネルディスカッション

### ●講演者 (登壇順)

- 上記3名  
 大野香織 (東日本電信電話株式会社 総務人事部 サステナビリティ推進担当部長)  
 佐藤光弘 (株式会社富士通ゼネラル 健康経営推進部長 (兼) 人事統括部 主席部長  
 一般社団法人 社会的健康戦略研究所 理事)  
 高橋正也 (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長)

## 国際ワークショップ

### 日韓ワークショップ

日韓両国に共通する労働政策課題を取り上げて議論し、相互の研究の深化を図ることを目的に、韓国労働研究院（KLI）と共催で「日韓ワークショップ」を開催している。2022年度（第20回）では、「高齢労働者のための労働市場政策」をテーマに、韓国における60歳定年義務化（2016年）以降の高齢者の就業状況の変化や課題、日本における高齢者雇用の動向、両国における高齢者雇用対策の現状等について報告し、議論を行った。

- 日 時 2022年6月15日
- 開催方式 オンライン形式
- テ ー マ 高齢労働者のための労働市場政策
- 主 催 韓国：韓国労働研究院（KLI）  
日本：労働政策研究・研修機構（JILPT）

#### ●プログラム

##### ■開会挨拶

ファン・ドクスン（KLI 院長）、樋口美雄（JILPT 理事長）

##### ■セッション1

「60歳定年義務化以降の労働市場の変化」

ソン・ジェミン（KLI リサーチ・フェロー）

「韓国の高齢者労働市場政策の現状と論点」

イ・スンホ（KLI アソシエイト・リサーチ・フェロー）

質疑応答

##### ■セッション2

「日本の高齢者雇用対策について」

志村幸久（JILPT 理事）

「日本企業における65歳までの雇用維持体制～その要因と影響～」

藤本 真（JILPT 主任研究員）

質疑応答

##### ■総括討論

座長：パク・ジェソン（KLI 国際協力情報室長）

##### ■閉会挨拶

樋口美雄（理事長）

ファン・ドクスン（KLI 院長）

## 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、中国労働社会保障科学研究院（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。2022年度（第20回）では、「プラットフォーム労働者：労働市場と労使関係」をテーマに、3カ国におけるプラットフォーム労働の普及と労働者の現状などに関する研究成果を持ち寄り、今後の課題等について議論した。

- 日 時 2022年11月24日
- 開催方式 オンライン形式
- テ ー マ プラットフォーム労働者：労働市場と労使関係
- 主 催 韓国：韓国労働研究院（KLI）
- 共 催 日本：労働政策研究・研修機構（JILPT）  
中国：中国労働社会保障科学研究院（CALSS）

### ●プログラム

#### ■開会挨拶

キム・スンテク（KLI 副院長）、樋口美雄（JILPT 理事長）、莫 榮（CALSS 院長）

#### ■セッション1 座長：パク・ジェソン（KLI シニアリサーチフェロー）

「プラットフォーム資本主義時代の労働」

チャン・ジヨン（KLI シニアリサーチフェロー）

「フリーランスの労働法政策」

志村幸久（JILPT 理事）

「プラットフォームにおける柔軟な就業の発展を支援し、規範化する」

曹 佳（CALSS 就業創業研究室副研究員）

討論

ノ・セリ（KLI リサーチフェロー）

呉 学殊（JILPT 統括研究員）

李 天国（CALSS 労働人事争議研究室主任研究員）

#### ■セッション2 座長：パク・ジェソン（KLI シニアリサーチフェロー）

「韓国のマイクロタスク・ギグワーカー」

イ・サンジュン（KLI アソシエイト・リサーチフェロー）

「プラットフォーム労働者への評価に関する問題」

滝原啓允（JILPT 研究員）

「中国のフードデリバリー配達プラットフォーム上の第三種労働者」

李 文静（CALSS 労働と社会保障法治研究室副主任）

討論 / 総括討論

イ・スンヨル（KLI シニアリサーチフェロー）

仲 琦（JILPT 副主任研究員）

王 文珍（CALSS 労働と社会保障法治研究室主任、研究員）

#### ■閉会挨拶

樋口美雄（JILPT 理事長）、莫 榮（CALSS 院長）、キム・スンテク（KLI 副院長）

## 国際比較労働政策セミナー

国・地域ごとの抱える課題についての知見の共有を図るとともに、各国の研究者・研究機関とのネットワークの形成に努めることを目的として、毎年、「国際比較労働政策セミナー」を開催している。2022年度（第6回）では、「格差社会の現状と課題—ポストコロナ時代に向けた社会分断の克服」をテーマに、各国における現状と課題を比較検討し、今後の労働政策の方向性について議論した。

- 日 時 2023年3月8日
- 開催方式 オンライン形式
- テ ー マ 格差社会の現状と課題—ポストコロナ時代に向けた社会分断の克服
- 主 催 労働政策研究・研修機構（JILPT）

### ●プログラム

#### ■開会挨拶

樋口美雄（JILPT 理事長）

#### ■基調講演

マリア・エミリア・カサス・バアモンテ<sup>※</sup>（国際労働法社会保障法学会（ISLSSL）会長）

ミシェル・トゥッチオ（OECD 雇用労働社会問題局スキル・就業課エコノミスト）

#### ■セッション1 座長：神吉知郁子（東京大学大学院法学政治学研究科准教授）

研究報告① ドーン・ダンカ（ニュージーランド）

研究報告② ティエンユウ・ワン（中国）

研究報告③ ウー・ジョア・イー（台湾）

研究報告④ ドミニク・アレン（オーストラリア）

研究報告⑤ ロナーリー・アスンシオン（フィリピン）

#### ■セッション2 座長：原ひろみ（明治大学政治経済学部准教授）

研究報告⑥ 小松恭子（日本・JILPT）

研究報告⑦ リン・キム（韓国）

研究報告⑧ イク・ファリーダ（インドネシア）

研究報告⑨ リー・ホクア（マレーシア）

#### ■総括セッション

座長：荒木尚志（東京大学大学院法学政治学研究科教授）





報告書等の全文は  
ホームページで  
ご覧になれます



[www.jil.go.jp/institute](http://www.jil.go.jp/institute)