

平成27年3月

JILPTにおける平成25年度調査研究成果をベースとした

# 政策論点レポート

調査研究成果における政策インプリケーションと政策課題

執筆：JILPT 労働政策研究所長（代行） 浅尾 裕

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



この「JILPT 政策論点レポート」は、労働政策研究・研修機構（JILPT）が平成 25 年度においてとりまとめた調査研究成果をベースとして、その中から特に重要であると思われる政策的インプリケーションを抽出し、整理したものである。

こうした「レポート」の作成は、JILPT の第 3 期中期目標期間から開始した取組の一つで、JILPT に期待される「研究と政策との橋渡し機能」の一層の充実を図ることとともに、広く政策論議が活性化されることを狙いとしている。

こうした取組を通じて、JILPT の調査研究成果がより広く知られるとともに、我が国の労働面の課題の解決に向け、少しでも役立つことがあれば望外の喜びである。

## 目 次

|  |           |
|--|-----------|
| はじめに   | 1         |
| <b>第 1 章 最近における経済及び雇用情勢並びに労働政策の概観</b>        | <b>6</b>  |
| <b>第 1 節 最近における経済動向の概観</b>                   | <b>6</b>  |
| 1. 国内総生産（GDP）の推移                             | 6         |
| 2. 実質 GDP の変動要因（需要項目別寄与度）                    | 7         |
| 3. 経済変動の実体的性格 - 民間消費と外需に注目 -                 | 9         |
| 4. 製造業生産活動の動向                                | 18        |
| 5. CPI（消費者物価指数）の動向                           | 20        |
| 6. 国民経済労働生産性の動向                              | 20        |
| 7. この節のまとめ（経済動向の概観）                          | 25        |
| <b>第 2 節 最近における雇用・労働動向の概観</b>                | <b>26</b> |
| 1. 雇用に関する基礎的指標の動向                            | 26        |
| 2. 正規・非正規雇用の動向                               | 29        |
| 3. 産業別の雇用動向                                  | 32        |
| 4. 失業の動向                                     | 33        |
| 5. 労働力需給指標の動向                                | 35        |
| 6. 賃金、労働時間の動向                                | 36        |
| 7. 最近の雇用・労働の動向のまとめ                           | 43        |
| <b>第 3 節 最近における労働政策動向の概観</b>                 | <b>44</b> |
| 1. 最近において成立した労働法                             | 44        |
| 2. 政府の基本的な政策文書 「日本再興戦略 2014」                 | 48        |
| 3. 最近における労働政策の動向概観 「再興戦略」を踏まえて               | 50        |
| <b>第 2 章 平成 25 年度における JILPT の主な調査研究成果の紹介</b> | <b>57</b> |
| <b>第 1 節 労働政策の基本的枠組となる労働力需給推計結果</b>          | <b>58</b> |
| <b>第 2 節 非正規雇用、多様な働き方に関する主な調査研究成果</b>        | <b>58</b> |

|      |   |     |
|------|---|-----|
| 第3節  | 女性の就業・活躍促進や仕事と家庭生活との両立に関する<br>主な調査研究成果                  | 66  |
| 第4節  | 若年者の雇用促進に関する主な調査研究成果                                    | 71  |
| 第5節  | 介護労働力の確保に関する主な調査研究成果                                    | 79  |
| 第6節  | 職業移動や能力開発等に関する主な調査研究成果                                  | 83  |
| 第7節  | 労働時間や労働者の健康と職業生活に関する主な調査研究成果                            | 90  |
| 第8節  | 各種政策の影響、効果に関する主な調査研究成果                                  | 93  |
| 第3章  | 平成25年度 JILPT 調査研究成果から提起される現下及び今後<br>における主要な政策課題と政策対応の方向 | 102 |
| 1.   | 現時点の雇用・労働をめぐる状況認識                                       | 102 |
| 2.   | 「全員参加の社会」の実現のためのターゲット層に関する論題                            | 106 |
| 3.   | 正規・非正規雇用をめぐる論題  | 108 |
| 4.   | 職業及び職業移動に関する論題  | 110 |
| 5.   | 労働時間等の就業条件等に関する論題                                       | 111 |
| おわりに |   | 112 |

## 平成 25 年度の調査研究成果をベースとした 「JILPT 政策論点レポート」

### はじめに

この「JILPT政策論点レポート」は、第3期中期目標期間（以下「第3期」という。）から開始した取組の一つで、JILPT（労働政策研究・研修機構）が行った様々な調査研究成果から示唆される政策課題や政策方向といった政策的インプリケーションについて、現時点における問題意識から整理して提示しようとするものである。この取組は、JILPTに期待される「研究と政策との橋渡し機能」の一層の充実を図ることとともに、広く政策論議の活性化に資することを狙いとしている<sup>1</sup>。

これを受けて、第3期の初年度である平成24年度には、JILPTが第2期（期間：平成19年度～23年度）においてとりまとめた調査研究成果をベースとして、当該レポートをとりまとめた<sup>2</sup>。それは、一つの試作的性格のものであった。また、平成25年度においては、中期計画の趣旨に沿って、JILPTが平成24年度においてとりまとめた調査研究成果をベースとし、その中から特に重要であると思われる政策的インプリケーションを抽出し、整理して「レポート」作成し、公表した（平成26年3月）。今回作成・公表するこの「レポート」は、前回と同様に、前年度である平成25年度の調査研究成果をベースとしてとりまとめたものであり、いわば平成26年度版の「JILPT政策論点レポート」となる。

ここに取り上げられた論点や政策提言は、このレポートの作成者の現時点での問題意識に沿って行われている<sup>3</sup>。個々の調査研究担当者の意図に必ずしも合致するものばかりでなく、ある場合には、それを超えて展開されていることもあることに留意いただきたい。記述に当たっては、読み物としてより平易なものとするを旨とした。そのため、調査研究に求められる厳密な論証にはあまり触れずに、結果だけを紹介することとなっている面がある<sup>4</sup>。また、前回の「レポート」がやや大部のものとなった反省から、今回はできるだけコンパクトなものにすることをめざしたが、多様な政策課題への対処が求められる中であって、要点のみの記述に努めたものの、今回のレポートもかなりのボリュームのものになってしまっている。目次などを参照されて、興味をもたれた箇所からまずは読まれることもよいと思われる。

今回の「レポート」も、いまだ一つの試作的取組という性格が強いと理解いただきたい。

<sup>1</sup> JILPTの第3期中期計画では、「労働政策を取り巻く現状や機構における調査研究の成果を踏まえ、毎年度、政策の検討課題・論点を抽出した上で、政策提言に係るレポートを新たに作成し、厚生労働省に提示するとともに、ホームページで公表を行うなど、政策提言機能の強化を図る」（第2の4の（2）後段）とされている。

<sup>2</sup> 中長期的な労働政策上の課題の整理に重点を置いてとりまとめ、平成25年3月にJILPTホームページに掲載した。

<sup>3</sup> 筆者は、経済学や経営学をベースとする者であり、当然にその視点からの整理となることも留意いただきたい。

<sup>4</sup> この点も、研究者としてみたとき、個々の調査研究担当者にとって必ずしも満足のものではないと思われる。したがって、関心を引かれた調査研究成果があれば、是非ともそれぞれの報告書等にもアクセスし、お読みいただければ幸いである。なお、JILPTの調査研究成果は、すべてホームページに掲載されている。

作成方法やプロセスを含めて今後検討を加え、第3期中における実践を通じて改良を重ねていき、そうした中でより完成された取組となり、それ以降定着させていくことが望まれる。

こうした取組を通じて、JILPTの調査研究成果がより広く知られるとともに、我が国の労働面の課題の解決に向け、少しでも役立つことがあれば望外の喜びである。

### **（平成25年におけるJILPT調査研究活動の概要）**

前回（平成25年度版）の「レポート」では、第3期について初めてとりまとめる「レポート」であったことから、序論を設けて、JILPT第3期における調査研究活動の全体像についてやや詳細に記述した。JILPTの調査研究の全体的な状況に関心のある方は、前年度の「レポート」を参照いただくこととして、今回の「レポート」では、ここで簡単に平成25年度の調査研究活動について簡略に紹介することにとどめたい。

平成25年度において、JILPTでは、6つのプロジェクト研究にそれぞれ3つずつのサブテーマを設定し合計18本のサブテーマのプロジェクト研究を推進することのほか、厚生労働省からの要請に基づく「課題研究」として5つのテーマ、より短期に求められる「緊急調査」として11のテーマに取り組んだ（図表・序 1）。

この結果、一部に報告書等の公表が平成26年度に入ってから（概ね5月まで）となったもの、また、前年度に取り組んだ調査研究で公表が平成25年度に入ってから（概ね6月以降）となったものも含めて、労働政策研究報告書9件、研究開発成果物3件、労働政策レポート1件、調査シリーズ14件、資料シリーズ17件、ディスカッションペーパー3件の合計47件の調査研究成果を公表した<sup>5</sup>。

### **（このレポートで取り上げる調査研究成果とレポートの構成）**

今回のレポートでは、その成果のうち半数強に当たる27件（次ページの一覧表を参照されたい。）を取り上げて、そこから読み取れる政策的インプリケーションや政策論点を整理し、提示することとしたい。

このレポートの構成は、前年度と同様、まず第1章で政府統計の基礎的なデータによって最近における経済と雇用の動向を概観する。そうすることで、このレポートで提示しようとする政策課題をもたらしている社会経済的背景がよりよく理解されることが期待される。また、第1章では、併せて最近の労働政策の動向についても簡単に整理している。次いで、第2章では、上記27本の調査研究成果を8つのジャンルに分類して、その概要を紹介する。そのうえで、続く第3章において、第2章で提示された政策インプリケーションを踏まえて、主に中期的な視点からみて、今後労働政策に求められる政策論点を総合的に提示することとしたい。

これらは、冒頭にも述べたように、このレポートの作成者の現時点（執筆時点）での問題

---

<sup>5</sup> JILPTにおける調査研究に係る公表成果物としては、本文に挙げた類型のほか、国際共同研究（ワークショップ）の報告書（英文での報告書「JILPT Report」を含む。）月刊誌「ビジネス・レーパー・トレンド」やホームページに掲載される内外の労働情報などがある。これらの全体像の概略は、ホームページに毎年アップされている「JILPT調査研究成果の概要」（<http://www.jil.go.jp/institute/pamphlet/index.htm>）を参照されたい。

意識に沿って行われたものであり、むしろ議論の出発点的なたたき台として扱われるべきものであることを改めて強調しておきたい。

図表・序 1 平成25年度JILPT調査研究テーマ

| 研究テーマ    |  |   |
|----------|--|---|
|          | プロジェクト研究テーマ  | サブテーマ   |
| プロジェクト研究 | 1 非正規労働者施策等戦略的労働・雇用政策のあり方に関する調査研究                            | 1 総合的労働・雇用政策プロジェクト                                    |
|          |  | 2 東日本大震災からの復旧・復興と雇用・労働に関するJILPT調査研究プロジェクト(震災記録プロジェクト) |
|          |  | 3 正規・非正規の多様な働き方に関する調査研究                               |
|          | 2 我が国を取り巻く経済・社会環境の変化に応じた雇用・労働のあり方についての調査研究                   | 4 東アジアの労働社会プロジェクト                                     |
|          |  | 5 労働力需給推計に関する研究                                       |
|          |  | 6 労働力需給構造の変化と雇用・労働プロジェクト                              |
|          | 3 経済・社会の変化に応じた職業能力開発システムのあり方についての調査研究                        | 7 能力開発施策のあり方に関する調査研究                                  |
|          |  | 8 企業内外の能力開発・キャリア形成のあり方に関する調査研究                        |
|          |  | 9 若年者の職業への円滑な移行に関する調査研究                               |
|          | 4 生涯にわたるキャリア形成支援と就職促進に関する調査研究                                | 10 生涯にわたるキャリア形成支援に関する調査研究                             |
|          |  | 11 就職困難者等の特性把握と就職支援に関する調査研究                           |
|          |  | 12 就職・採用実現のためのマッチングとコンサルティングに関する調査研究                  |
|          | 5 企業の雇用システム・人事戦略と雇用ルールの整備等を通じた雇用の質の向上、ディーセント・ワークの実現についての調査研究 | 13 企業経営と人事戦略に関する調査研究プロジェクト                            |
|          |  | 14 女性の活躍促進に関する調査研究プロジェクト                              |
|          |  | 15 仕事と生活に関する調査研究                                      |
|          | 6 労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する調査研究                               | 16 規範設定に係る集团的労使関係のあり方研究プロジェクト                         |
|          |  | 17 従業員代表制実態調査研究プロジェクト                                 |
|          |  | 18 職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する研究                                |
| 課題研究     | 1 入職経路の変化と民営職業紹介の現状に関する調査                                    |   |
|          | 2 欧州諸国の解雇規制が雇用に与える影響の把握                                      |   |
|          | 3 雇用保険の受給資格決定に関する国際比較  |   |
|          | 4 諸外国の外部労働市場における能力評価指標の活用の実態について                             |   |
|          | 5 米国等における個別企業の女性の活躍状況に関する調査                                  |   |
| 緊急調査     | 1 労働法制の見直しに伴う企業の対応状況に関する調査                                   |   |
|          | 2 企業の地方拠点における人員確保  |   |
|          | 3 資格等に関する企業ニーズ調査   |   |
|          | 4 成長戦略を支える中小企業におけるものづくり人材の確保・育成                              |   |
|          | 5 企業の人材マネジメントと労働者の職業キャリア形成に関する調査                             |   |
|          | 6 諸外国における外国人労働者の就業実態と影響等の調査(介護等福祉労働者編)                       |   |
|          | 7 建設労働者に関する分析  |   |
|          | 8 地域若者サポートステーション事業の有効性の調査                                    |   |
|          | 9 キャリア形成の実状に係る調査研究   |   |
|          | 10 諸外国における公共職業安定所の求職情報の公開等の仕組み及び組織運営について                     |   |
|          | 11 高度の専門的知識等を有する有期契約労働者に関する実態調査                              |   |

## このレポートで取り上げた調査研究成果と<概要>コラム掲載ページ一覧

### <労働力需給の推計>

1. 資料シリーズ 129 「労働力需給の推計 労働力需給モデル(2013年版)による政策シミュレーション」(p59)

### <非正規雇用関係>

2. 労働政策研究報告書 161 「雇用の多様化の変遷<その>:2003・2007・2010 厚生労働省「多様化調査」の特別集計より」(p61)
3. 労働政策研究報告書 164 「壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究 現状分析を中心として」(p62)
4. 資料シリーズ 137 「非正規雇用者の企業・職場における活用と正社員登用の可能性 事業所ヒアリング調査からの分析」(p64)
5. 労働政策研究報告書 166 「雇用ポートフォリオ編成のメカニズム 定性的分析による実証研究」(p65)

### <女性の活躍促進、仕事と家庭生活との両立関係>

6. 調査シリーズ 119 「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果(2) 分析編」(p67)
7. 資料シリーズ 138 「グローバル企業における女性の活躍促進 インタビュー・レコード」(p68)
8. 調査シリーズ 115 「子育て世帯の追跡調査(第1回:2013年) 2011・2012年調査との比較」(p70)
9. 資料シリーズ 136 「父親の働き方と家庭生活 ヒアリング調査結果報告」(p71)

### <若年者の雇用促進関係>

10. 資料シリーズ 128 「中小企業における若年者雇用支援施策の利用状況(若年社員ヒアリング調査報告)」(p73)
11. 調査シリーズ 117 「若年者雇用支援施策の利用状況に関する調査(ハローワーク求人企業アンケート調査)」(p74)
12. 調査シリーズ 116 「大学・短期大学・高等専門学校・専門学校におけるキャリアガイダンスと就職支援の方法 就職課・キャリアセンターに対する調査結果」(p76)
13. 資料シリーズ 134 「中小企業と若年人材 HRMチェックリスト、関連資料、企業ヒアリングより採用、定着、動機づけに関わる要因の検討」(p77)
14. 研究開発成果物『『職業レディネス・テスト第3版 大学、短期大学、専門学校等での実施のためのガイドブック』、『職業レディネス・テスト第3版 大学生等のための職業リスト』の作成」(p79)

### <介護人材確保関係>

15. 労働政策研究報告書 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 」（p81）

16．資料シリーズ 139 「欧州諸国における介護分野に従事する外国人労働者 ドイツ、イタリア、スウェーデン、イギリス、フランス5カ国調査 」（p82）

#### < 職業や職業転換、能力開発等に関する基礎研究 >

17．資料シリーズ 135 「職業の現状と動向 職業動向調査（就業者 Web 調査）結果 」（p85）

18．資料シリーズ 130 「職業相関表 2万人のデータからみた職業の類似性」（p86）

19．研究開発成果物 「求職者の職種転換を支援する職業相談技法の紹介 キャリア・ストーリー・アプローチの視点から」（p88）

20．資料シリーズ 141 「イギリスにおける能力評価指標の活用実態に関する調査」（p89）

#### < 労働者の健康関係 >

21．調査シリーズ 124 「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果 事業場調査結果」（p91）

22．調査シリーズ 125 「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果 労働者調査結果」（p92）

23．調査シリーズ 112 「メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立支援に関する調査」（p94）

#### < 政策の効果等関係 >

24．労働政策研究報告書 163 「求職者支援制度に関する調査研究 訓練実施機関についての調査・分析 」（p95）

25．調査シリーズ 121 「改正高年齢者雇用安定法の施行に企業はどう対応したか 「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果 」（p97）

26．調査シリーズ 122 「改正労働契約法に企業はどう対応しようとしているのか 「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果 」（p99）

27．調査シリーズ 114 「「社会保険の適用拡大が短時間労働に与える影響調査」結果 短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に伴い、事業所や労働者はどのように対応する意向なのか 」（p101）

## 第1章 最近における経済及び雇用情勢並びに労働政策の概観

この章では、近年における経済と雇用の動向を政府統計を用いて概観するとともに、労働政策に関する動向も概観整理する。

近年の経済や雇用の動向は、平成20年9月のリーマンショックと同23年3月の東日本大震災とを契機とする2度の大きな経済変動を経験した後、平成25年に入って経済情勢が目立った改善がみられ、雇用情勢も労働需給関係を示す指標を中心に順調に改善してきた。その中で、平成26年は、経済が均してみれば総じて横ばいであったのに対して、雇用情勢はその量的側面において堅調に推移したと総括することができるように思われる。

なお、この章は、経済や雇用の動向に関する本格的な分析を意図したものではなく、基軸的な指標データの動きを確認することを通して、大枠としての動向を整理したものである。また、この章に限らず、評価に属する部分は研究者としての筆者の個人的な判断や見解に拠っており、JILPTをはじめいかなる組織・団体のそれを示すものではない。

### 第1節 最近における経済動向の概観

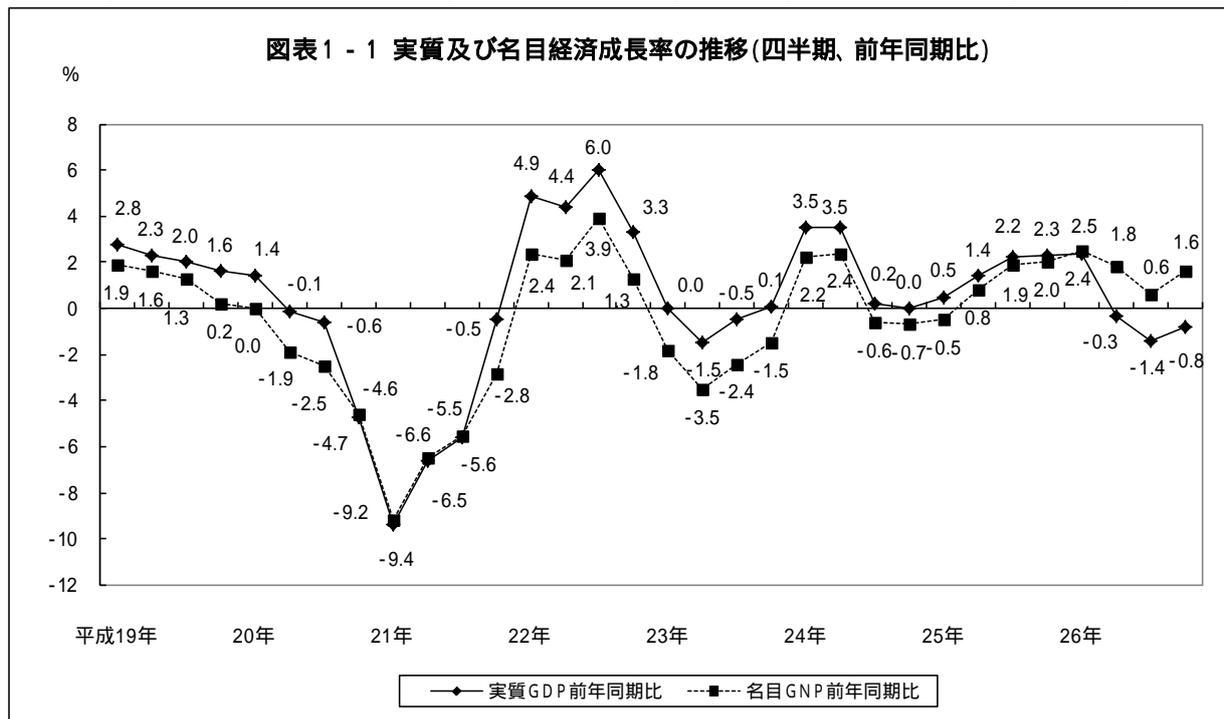
#### 1. 国内総生産（GDP）の推移

図表1-1は、平成19年以降の四半期別の国内総生産（GDP）の実質と名目での前年同期比を示したものである<sup>6</sup>。両者の違いは、GDPデフレ・タすなわち経済全体の総合的な物価水準の動きを反映しており、近年は実質成長率が名目成長率を上回っており、全体の物価水準が低下傾向にあったことが示されていた。しかし、平成22年において2%ポイント以上乖離していたものが、乖離幅は徐々に縮小し、とりわけ平成25年に入って以降それが顕著になり、平成26年に入って名目の方が実質よりも高くなっている。執筆時点で最新のデータである平成26年10~12月期（2次速報）では2.4%ポイント名目が実質を上回っており、いわゆるデフレ脱却に向け着実な歩みがみられている。

この間のGDPに示された経済の動向は、平成20年秋のリーマンショックに端を発する世界的金融危機及び平成23年3月の東日本大震災の二つによって、経済収縮とその反動的回復という大きな波を特徴としていることは周知のことである。その後平成24年の前半において、実質で3%強の比較的高い増加（成長）がみられたが、年後半にはいわゆる欧州政府債務危機等を背景として、経済の回復に足踏みがみられた。その後平成25年に入ってから

<sup>6</sup> GDPの四半期動向については、季節調整済み前期比（の年率）をみるのが一般的であるが、ここでは原数の前年同期比でみている。いろいろな考えがあってよいが、このレポートの筆者は、こと雇用や労働といった事象をデータとしてみる場合、特別な目的がある場合は別として、前月比や前期比のような短期の変動でみることにあまり意義がないと考えており、せいぜい1年前と比べた前年同月（期）比でみるのが適当であると考えている。したがって、経済動向関係の指標も、一つの推計であるとの性格を持つ季節調整値をわざわざ使う必要はなく、原系列の前年同期比をみることで十分であると考えている。

は4～6月期以降順調な拡大を示した。しかしながら、平成26年に入って1～3月期に実質で2.4%増、名目で2.5%増と増加幅を拡大させた後、4～6月期以降名目は前年同期を上回っている一方で実質は下回って推移した。なお、平成26年全体の前年比は実質が微減の保ち合い(0.0%減)、名目が1.6%増となっている。四半期別ではかなりの変動がみられたものの、年を均してみれば平成26年の実質GDPは前年比横ばいであったといえる。



資料：内閣府社会経済総合研究所「国民経済計算」

(注) リーマンショックのあった平成20年第 四半期及び東日本大震災の発生した同23年第 四半期にそれぞれ「」マークを付けている。

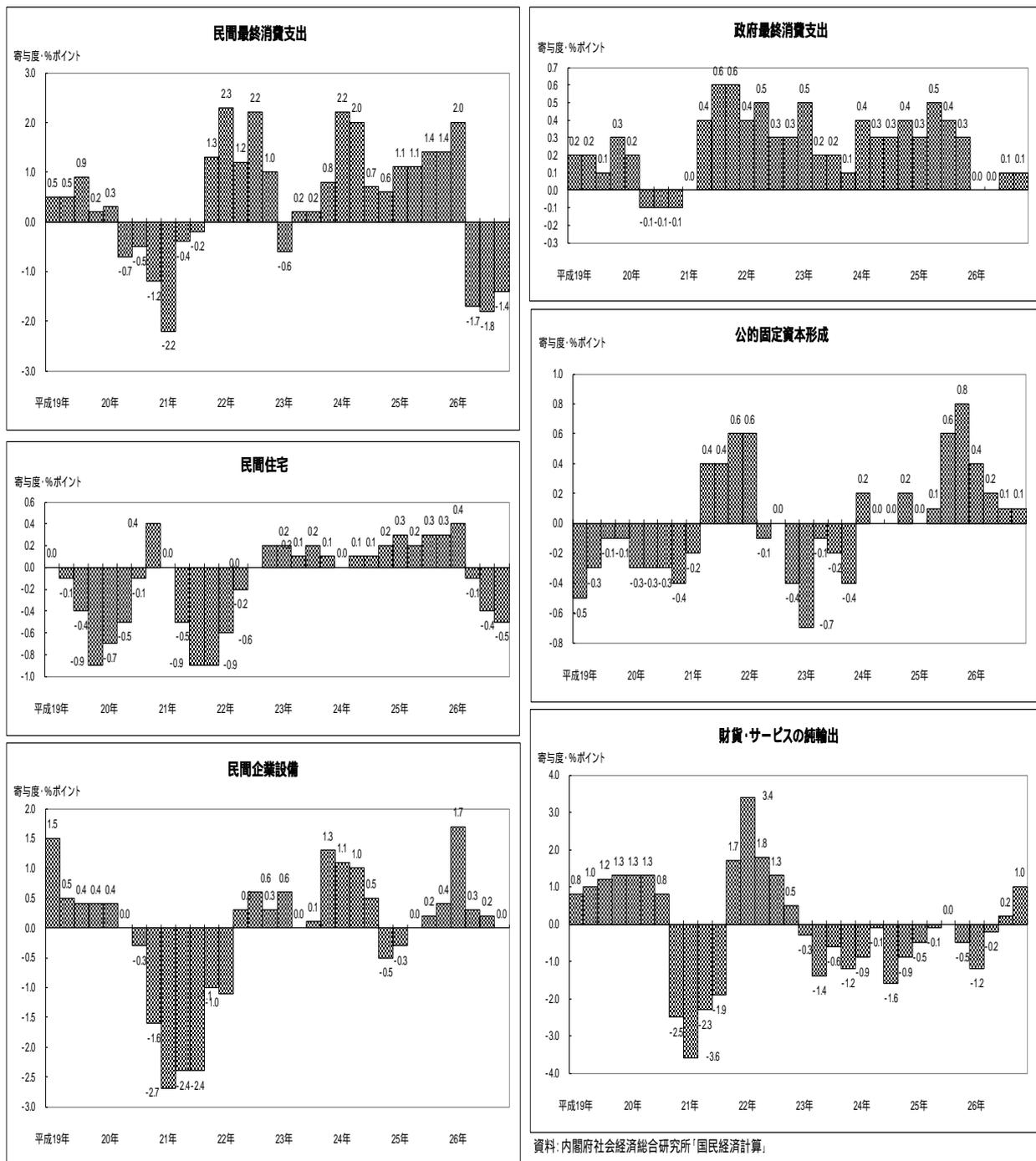
## 2 . 実質 GDP の変動要因 ( 需要項目別寄与度 )

図表1 - 2は、上でみた実質GDPの前年同期比に対するその内訳である需要項目別の寄与度をみたものである。このデータによって実質GDPの変動の要因を推測することができる。

平成24年以降の動きをみると、同年の前半は前年の震災に伴う落ち込みの反動という要素が強く、民間最終消費支出(同年1～3月期：2.2%ポイント、4～6月期：2.0%ポイント)や民間企業設備(それぞれ1.1%ポイント、1.0%ポイント)が比較的高い寄与度を示した。年後半に入って、外需(財貨・サービスの純輸出)が7～9月期にマイナス1.6%ポイントとかなりの減少寄与となり、一方、年前半には高い増加寄与となっていた民間最終消費支出(0.7%ポイント)及び民間企業設備(0.5%ポイント)の寄与度が縮小し、その後も低迷して推移した。その結果、平成24年後半から同25年年初にかけて実質GDPが低迷したと

いうことができる。その後、平成 25 年の 4 ~ 6 月期以降外需のマイナス寄与が続いているものの縮小傾向となるとともに、民間最終消費のプラス寄与が順調に拡大し、また、震災復興も含めた公的固定資本形成（公共投資）が相当の増加となったこともあって、実質 GDP の増加幅が拡大している。こうしてみる限りにおいて、平成 25 年に入って以降の景気回復・拡大は、外需が牽引したのではなく、消費や公共投資といった内需によるものということができそうである。

図表1-2 実質GDP前年同期比に対する需要項目別寄与度



資料：内閣府社会経済総合研究所「国民経済計算」

平成 26 年に入って以降をみると、1～3 月期には民間最終消費（2.0%ポイント）、民間企業設備（1.7%ポイント）、民間住宅（0.4%ポイント）いずれもがかなりの増加寄与となる一方、外需（-1.2%ポイント）はやや大きな減少寄与となり、この期の実質GDP増は民間内需によるものであったことがわかる<sup>7</sup>。その後4～6 月期以降は、民間最終消費が1.5%ポイント前後のGDP前年比に対するマイナス寄与で推移したのをはじめ、民間住宅もマイナス寄与でその幅も大きくなって推移した。また、民間企業設備は増加寄与も小幅なものから10～12 月期には増加寄与をなくしている<sup>8</sup>。一方、外需（財貨・サービスの純輸出）は、1～3 月期の1.2%ポイントのマイナス寄与から10～12 月期の1.0%ポイントのプラス寄与まで増加の方向に転じた。

### 3．経済変動の実体的性格 - 民間消費と外需に注目 -

前回のレポート同様、民間消費と外需について、さらにデータをみておこう。雇用情勢との関連で経済動向をみる場合には、経済変動の実体的性格に注視する必要があり、実体経済は根源的な需要、すなわち民間消費と外需に基本的には規定されると考えられるからであるが、また、上述のように平成 26 年の経済の全体的な動きにおいて、この2つの需要項目が大きな要因となっているからでもある<sup>9</sup>。

#### （1）民間消費の変動

##### （国内家計最終消費支出の財・サービス別寄与度）

図表1-3は、GDPの需要項目をさらに細分し、民間消費のうち国内家計最終消費支出の財・サービス別に実質GDPの前年同期比に対する寄与度をみたものである。

これによれば、民間最終消費支出における平成 26 年1～3 月期までの相対的に大きな増加と4～6 月期以降のかなりの減少は、とりわけ耐久財や半耐久財でみられていることがみてとれる<sup>10</sup>。すなわち、耐久財は平成 25 年10～12 月期1.6%ポイント、26 年1～3 月期1.3%ポイントとかなり大きな増加寄与を示した後、4～6 月期は小幅な減少寄与にとどまったものの、7～9 月期、10～12 月期とも0.6%ポイントのかなり大きな減少寄与となった。

<sup>7</sup> 消費税増税前の対応行動（いわゆる「駆け込み需要」）によるものであるといえるが、その対応行動はこの期に特に強くでたことは間違いなさであろうが、対応行動自体はその前の平成 25 年後半の段階から始まっていたと考えることができると思われる。

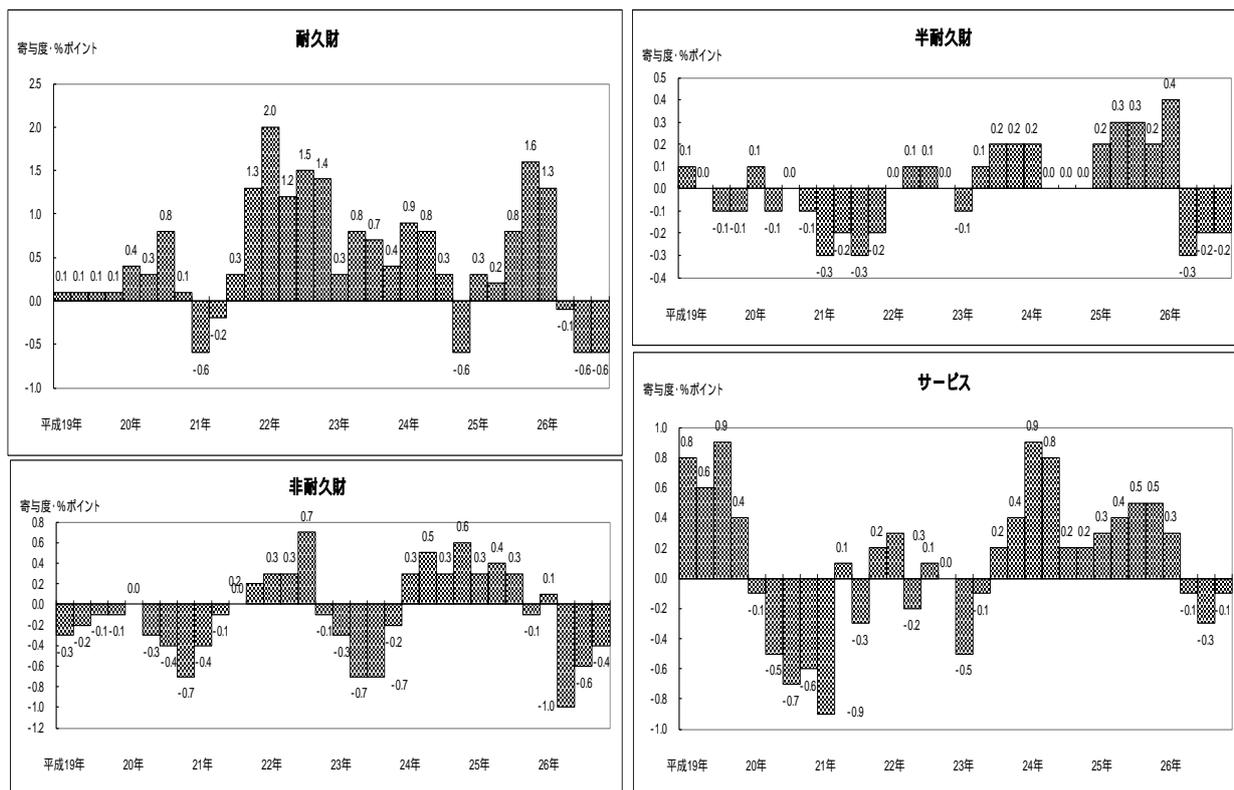
<sup>8</sup> 平成 26 年4～6 月期以降の動きは直前までの「駆け込み需要」の反動によるところが大きいと考えられるが、消費需要が期をおかずにその影響が現れるのに対して、住宅や企業設備投資については一定の期において生産活動の状況を示すGDPに対して影響が出てくることは留意する必要がある。

<sup>9</sup> 経済活動の根源的な目的は、人々の生活に必要な財・サービスの提供にあるとすれば、民間消費が根源的な需要である。また、一国の経済にとっては、外需も根源的な需要に準じたものといえる。なお、歴史的な発展拡大期にある経済にあっては、公共インフラを含めた資本蓄積自体がこの根源的な需要とは相対的に独立して行われるが、成熟した経済においては、資本蓄積は根源的な需要の誘発需要としての側面が強くなる。ただし、ベーシックな経済活動の下支えという視点においては、各種インフラの更新投資が不可欠であると見込まれる今後においては、公共投資も重要な役割を果たすこととなる。できるならば、長期的な計画の下で、民間経済活動の変動を相殺するような形での執行がなされ、経済の安定をもたらすことが期待される。

<sup>10</sup> 「半耐久財」とは、もっとも典型的なものは衣服であり、「耐久財」と同様に、耐用年数は1年以上であるが使用期間が比較的短いもの等とされている。

半耐久財も寄与度の幅はそれほど大きなものではないが、26年1～3月期の0.4%ポイント増加寄与から4～6月期には0.3%ポイントの減少寄与に転じている。また、サービス支出でも同様の動きがみられ、さらに非耐久財では26年1～3月期(0.1%ポイント増加寄与)にも大きな増加はあまりみられない中で4～6月期にやや大きめの減少寄与(-1.0%ポイント)となるなど低迷して推移した<sup>11</sup>。

図表1-3 実質GDP前年同期比に対する需要項目別寄与度(国内家計最終消費支出の財・サービス別)



資料:内閣府社会経済総合研究所「国民経済計算」

(年齢別にみた消費の動向……「家計調査」から)

図表1-4は、おおまかな傾向を示す試算的な意味合いのものであるが、消費支出動向において、年齢別にどのような動きがみられるのかを示そうとするものである。これは、総務省統計局「家計調査」の2人以上世帯データから、消費支出額に調整集計世帯数を乗じて集計的な消費支出額を試算し、その増減が世帯主の年齢でみただの年齢層の寄与が大きいのかをみたものである<sup>12</sup>。図表では、年齢計での集計的消費支出額の増減率に対して、それぞれの年齢層の世帯において消費支出が増減したことによる寄与度とその年齢層の世帯数が増減し

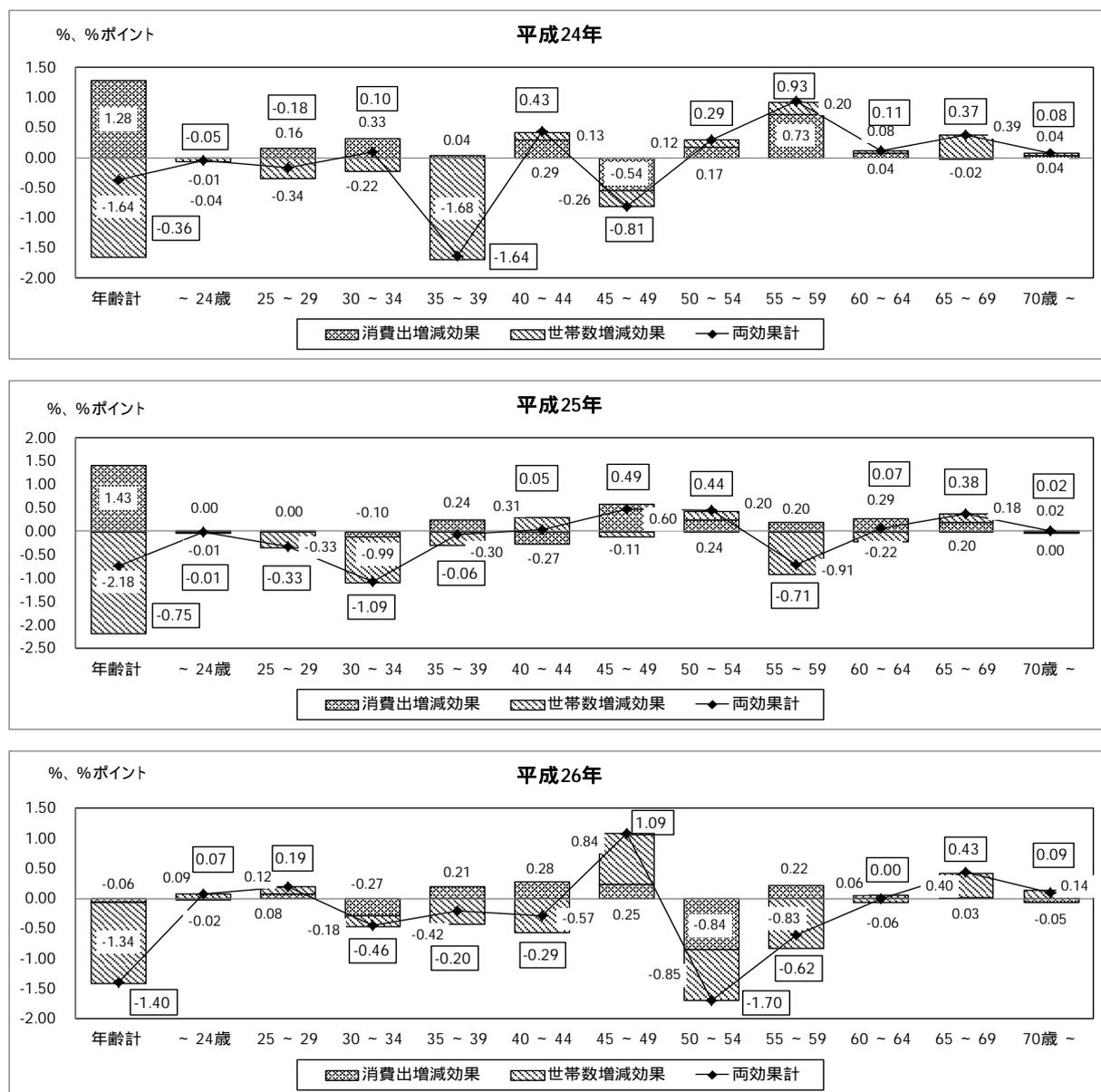
<sup>11</sup> ひとつの解釈として私見を述べるならば、勤労者を中心に所得環境が総じて改善されない中で、物価の上昇に追いついていないことが平成26年春以降の消費低迷の主因であって、「駆け込み需要の反動」という面は思われるほど大きくないのではないかと考えられる。

<sup>12</sup> もとより家計調査上の調整集計世帯数はウェイトバックのウェイトとするためのものであり、ここでのような使い方は必ずしも適当であるとはいえない。全体の消費額の水準ではなく年齢間の比較に重点を置いてみるのが望まれる。

たことによる寄与度とが棒グラフで示されている。折れ線グラフは、両方の寄与度を合算したものである。

これをみると、この3年間のデータでみる限りにおいて、総じて60歳台の世帯主が60歳台の世帯による消費の下支えといってもよい動きがみてとれる。すなわち、必ずしも大きな幅ではないものの、世帯当たりの消費額が増加しているとともに、後半層である65～69歳層におけるいわゆる団塊の世代を背景とした世帯数の増大があつて、総じて消費支出を増加

図表1-4 集計的消費支出額の増減と世帯主の年齢別寄与度(2人以上世帯)



資料：総務省統計局「家計調査」から試算。

(注) 集計的消費支出額とは、「家計調査」データから消費支出額に調整集計世帯数を乗じたものである。求めた集計的消費支出額の増減率を算出するとともに、それに対する世帯主年齢別に消費支出額・世帯数の変動による寄与度を試算した。

させる方向での寄与を続けている<sup>13</sup>。また、平成26年に注目すれば、20歳台の若年層や45～49歳層でも増加寄与がみられている。後者の年齢層はいわゆる「団塊ジュニア」の人口構成のコブがこの年齢層に到達し始めたことによる世帯数の増大がかなり効いているといえる<sup>14</sup>。

## (2) 外需の変動 - 輸出入の動向

つぎに、外需の動きをみてみよう。図1-5は、財務省「貿易統計」から近年の輸出入額（一部速報値を含む。以下同じ。）の推移をみたものである。中期的にみると、概ね輸出額が輸入額を上回って、すなわち出超で推移していたものが、東日本大震災に襲われた2011年（平成23年）前半期を画期として、輸入額が輸出額を上回る入超に転じ、その後入超幅が拡大傾向にあったが、2014年（平成26年）後半には入超額は横ばいないし減少気味で推移した<sup>15</sup>。

輸出入額の前年同期比の推移をみても、2013年（平成25年）に入って、それまで低迷していた輸出額も前年水準を上回って推移するようになり、輸出入とも増加幅も拡大する中で輸出よりも輸入の増加率の方が高い状態が続いた。それが、2014年後半には、輸出入いずれも増加幅が縮小する中で輸出の増加率が輸入のそれを上回るようになった。

年ベースで中期的に輸出入の動きを確認しておく、2010年（平成22年）までは輸出入の前年比は上下しながらもほぼ平行で推移していたものが、2011年及び2012年に輸入がそれぞれ12.1%増、3.8%増と増加を続ける一方、輸出が両年とも2.7%減となったことがその後の入超基調となる契機であったことがわかる<sup>16</sup>。その後、2013年には輸出も増加に転じたが、2014年までのところ年間では輸入の増加率（5.7%増）の方が輸出のそれ（4.8%）を上回っている。こうした動きの背景の一つを簡単にみるために、年ベースの輸出入の動きを相手先地域別と品目別にみておきたい<sup>17</sup>。

<sup>13</sup> 試算加工前のそれぞれのデータを掲げておく（前年比/%）次の表のとおりである。

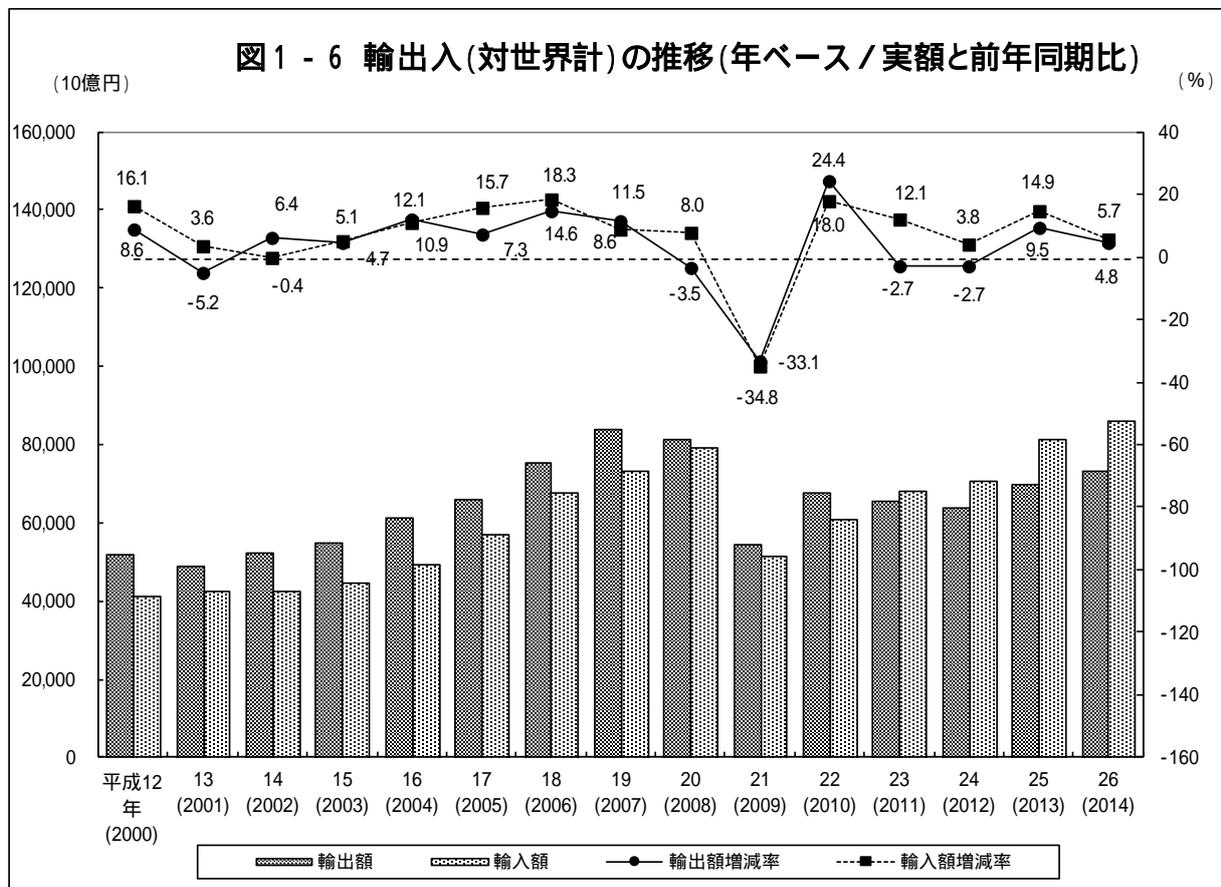
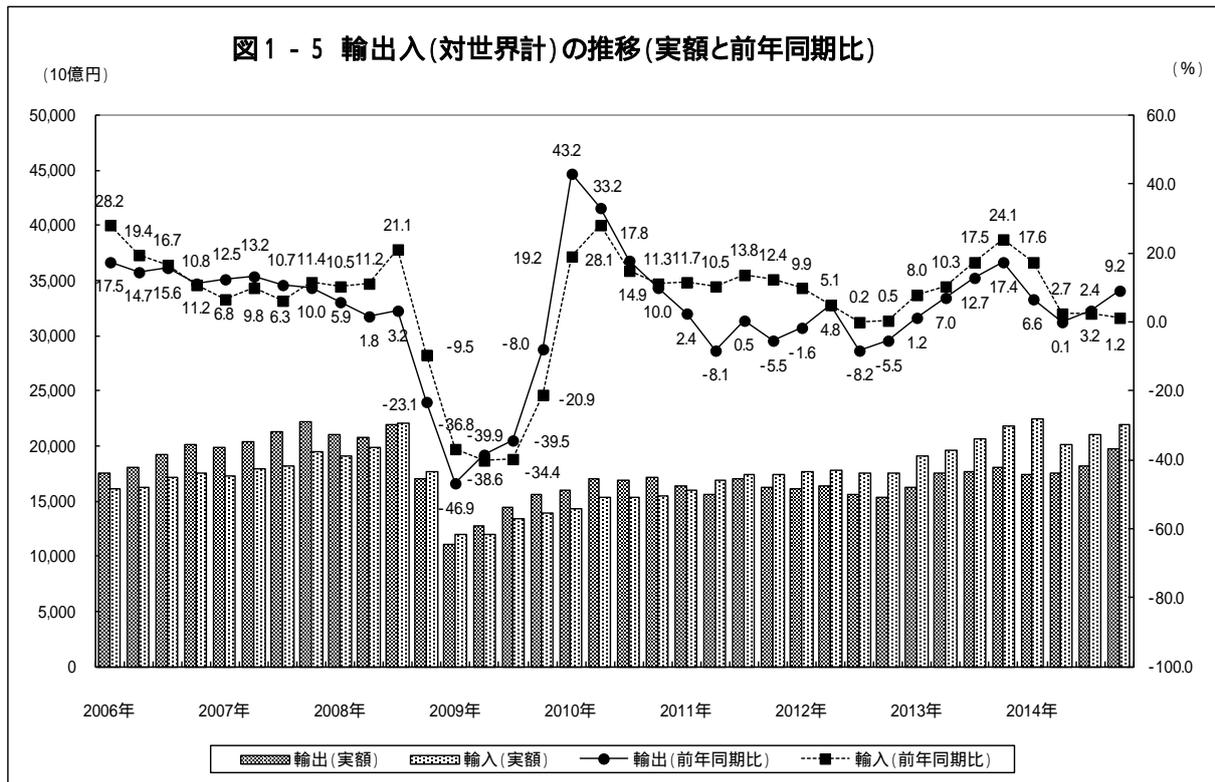
|       | 60～64歳 |         | 65～69歳 |         |
|-------|--------|---------|--------|---------|
|       | 消費支出額  | 調整集計世帯数 | 消費支出額  | 調整集計世帯数 |
| 平成24年 | 0.7    | 0.3     | 0.7    | 12.1    |
| 25    | 2.5    | -1.9    | 2.5    | 4.9     |
| 26    | 0.5    | -0.5    | 0.5    | 10.0    |

<sup>14</sup> これだけのデータで何か言うことは慎重でなければならないが、今回の消費税の引き上げの目的は社会保障制度の充実にあることは間違いないところであり、子育て世代、高齢者、若者などが主な対象である。これらの層の生活基盤の確保・充実が行われることを通じて、わが国経済の課題の一つである消費を軸とした内需型の構造の形成に対しても一定の効果を持つことが期待される。本文で触れた動きの中に、その端緒が現れているとも考えることができる。

<sup>15</sup> ちなみに図1-5のデータから計算される入超額をみると、平成25年1～3月期から順に、2.8兆円、2.0兆円、2.9兆円、3.7兆円、5.1兆円、2.6兆円、2.9兆円、そして26年10～12月期には2.3兆円と推移している。

<sup>16</sup> 東日本大震災やタイの洪水被害等によるサプライチェーンの寸断による輸出力の一時的な低下が想起される。

<sup>17</sup> 地域別と品目別とをクロスしてその動向をみるのがよりよいが、このペーパーの趣旨を超えるので、他の機会における課題としておきたい。



### （地域・国別の動き）

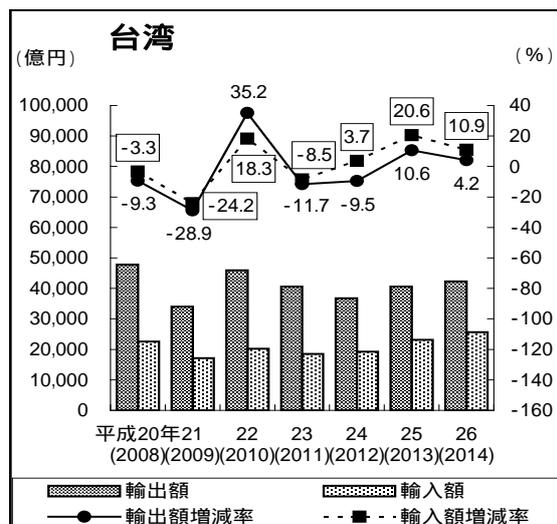
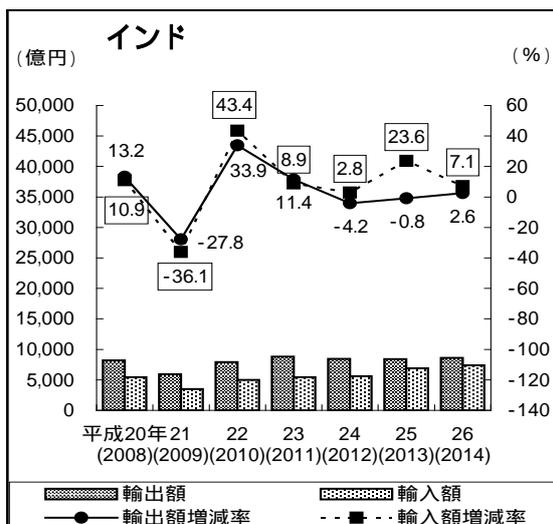
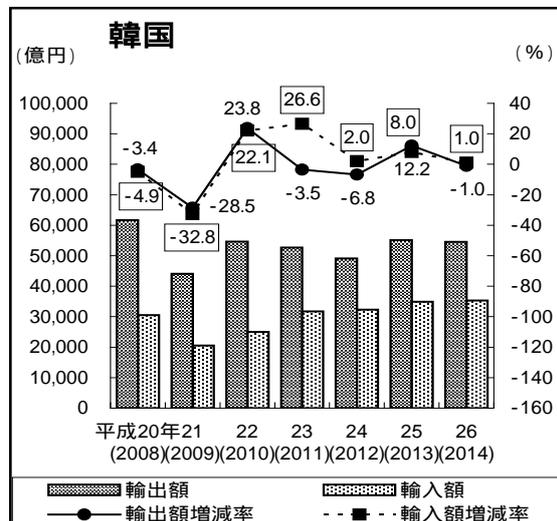
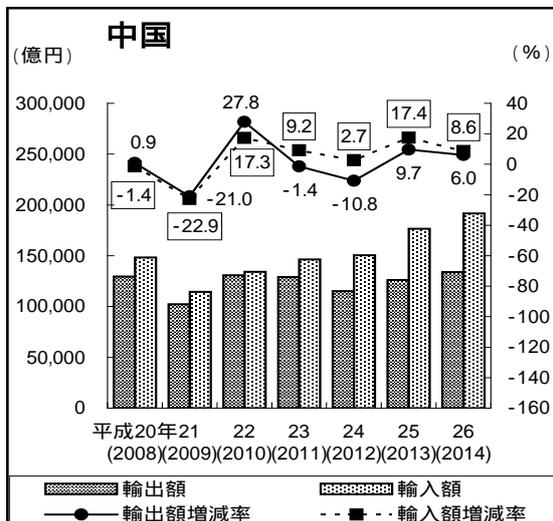
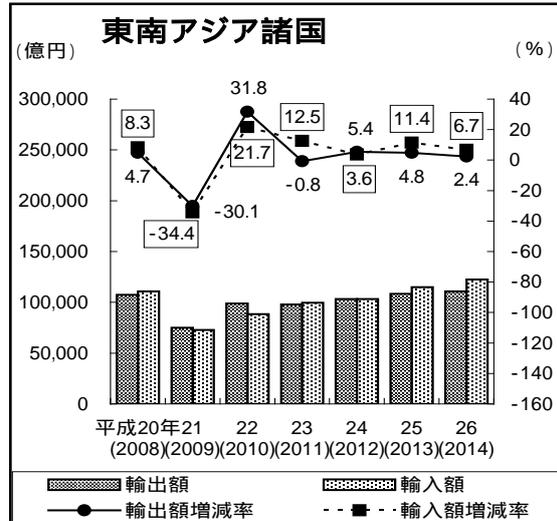
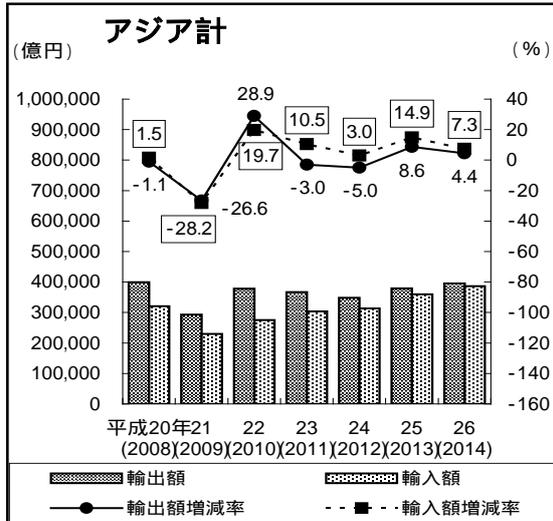
図表 1 - 7 は、地域別のアジアに関するデータである。アジア計では 2014 年でも輸出が輸入を上回る出超ではあるが、近年輸出よりも輸入の増加率の方が大きく、年々出超幅は小さくなってきている。なお、リーマンショックの際の動きをみると、2009 年に輸出がかなり減少したものの、2010 年には反動的に増加となり、2008 年の 95% 程度の水準にまで戻っていた。アジアの中で主な国をとりだしてみると、中国との間に入超幅が大きく、また、入超幅が拡大している。また、東南アジア諸国とでは 2012 年までは出超であったものが、2013 年以降は入超に転じ、2013 年、2014 年とも輸入の増加率が輸出のそれを上回っている。一方、韓国、インド、台湾については、現在までのところ出超であるが、近年は同様に輸入の増加率が輸出のそれを上回っている。

つぎに、図表 1 - 8 はアジア以外の地域についてみたものである。まず、北米、その中の米国については、もとより年々上下するものの輸出入の増減率はほぼ同程度で推移しており、かなりな出超が維持されている。一方、西欧についてみると、近年、輸入の増加率が輸出のそれを上回っている年が多く、2011 年まで出超であったものが 2012 年には入超に転じ、その後も入超で推移している。また、中東をみると、大幅な入超が続く中で、同様に輸入の増加率が輸出のそれを上回っている年が多くなっている。とりわけ、東日本大震災のあった 2011 年に大きな輸入増（23.5%）があり、また 2013 年もかなりの輸入増（15.7%）があった。なお、2014 年（平成 26 年）は、輸入は小さな増加（1.0%）にとどまった。これらの地域については、リーマンショックに際して 2009 年に輸出が大きく減少した後、2010 年の反動増は比較的緩やかなものにとどまり、米国では徐々に戻ってきてはいるものの、総じて 2008 年の水準に比べかなり低い水準に輸出はとどまっているといえることができる。

### （品目分類別の動き）

図表 1 - 9 及び図表 1 - 10 が、地域別と同様に品目分類別にみたものである。概観すると、輸出額が少なく輸入額が大きく上回っているのが食料品、原料品、鉱物性燃料であり、それ以外の分類（「その他」を除く）では逆に輸出額が輸入額を上回っている。まず、後者の方に属するものをみると、分類によって出超額には大小があるものの、近年おしなべて輸入額の増加率が輸出のそれを上回って推移しており、とりわけ電気器機で輸出の増加が相対的に低調である一方で輸出がかなりの幅で増加したことから出超額が小さくなってきている。また、各分類の輸出額について、化学製品以外の分類ではリーマンショックのあった 2008 年（平成 20 年）の水準をいまだ下回っているのがみてとれる。その要因にはいろいろなものがあるが、一つの要因として、この期間にリーマンショックや東日本大震災がある中にもかかわらず 2012 年まで外国為替レートが円高基調で推移していたことがあると考えられる。為替レートは 2013 年に入って以降円安基調に反転し、2015 年春の現在で 110 円台後半と 2007 年当時の水準にまでもどしている。したがって、海外諸国の経済情勢に大きな変動が生じないとなれば、これら出超基調にある品目分類を中心として、2008 年当時の水準の回復に向か

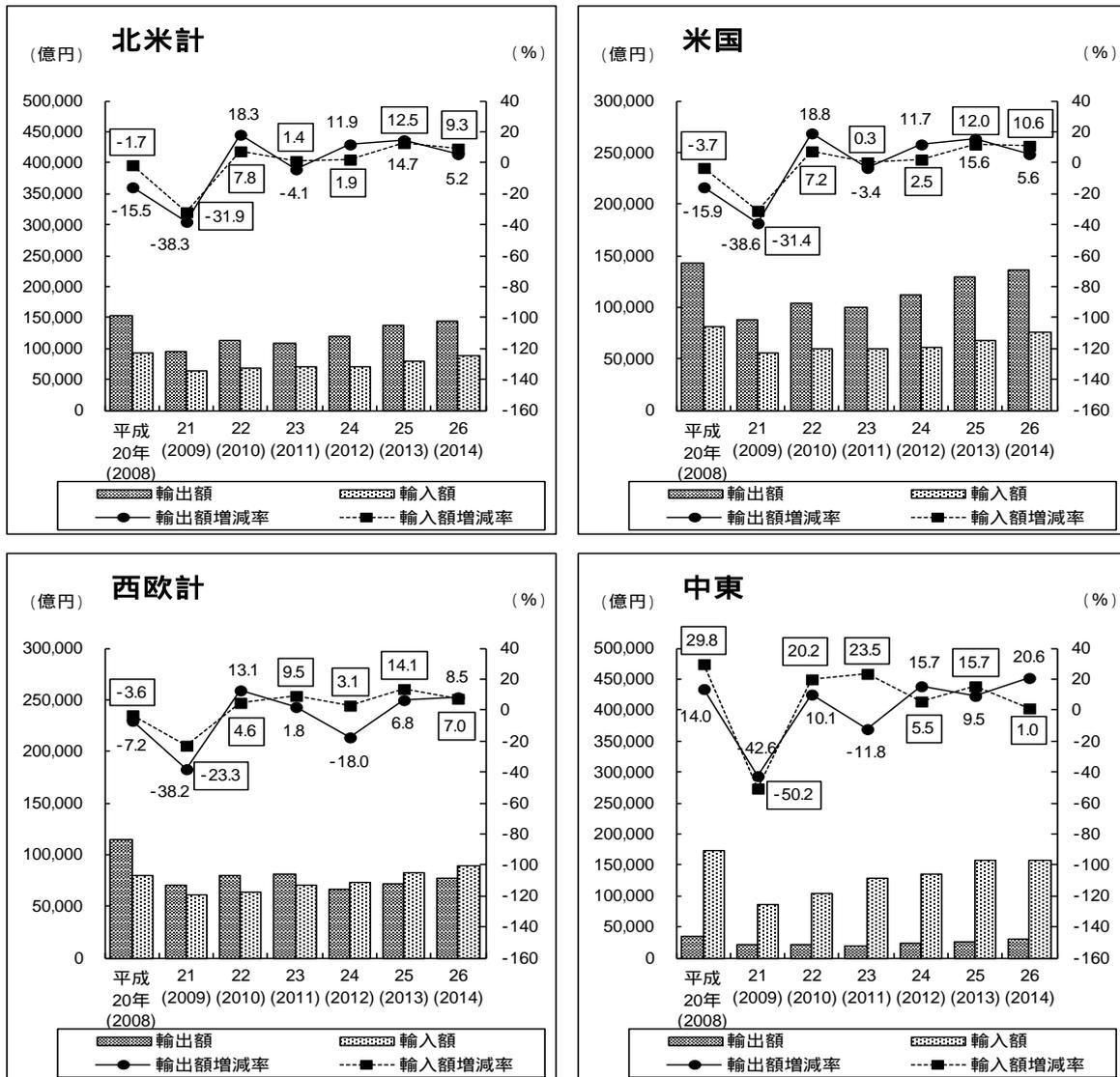
図表1-7 国・地域別輸出入額の推移(アジア)



資料:財務省「貿易統計」から計算。

- (注) 1. 増減率データ値が  $\square$  で囲まれている方が輸入額である。  
 2. 輸出入額(左軸)の目盛がそれぞれ異なることに留意されたい。  
 3. 東南アジアには、東ティモールを含めている。

図表 1 - 8 国・地域別輸出入額の推移(アジア外)



資料: 財務省「貿易統計」から計算。

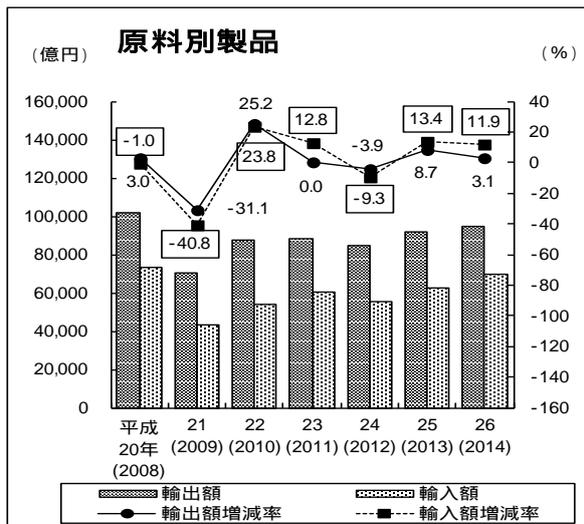
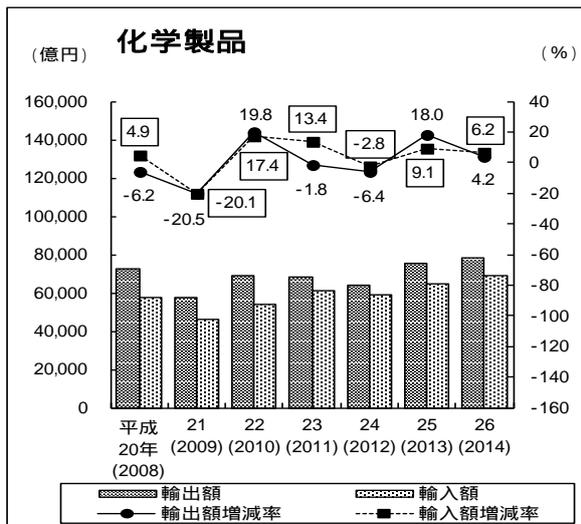
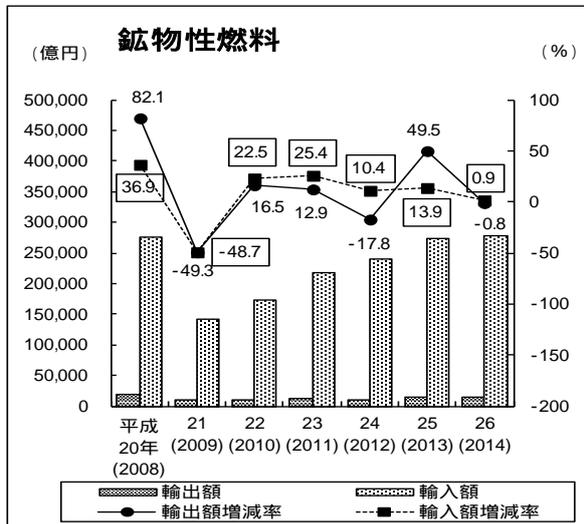
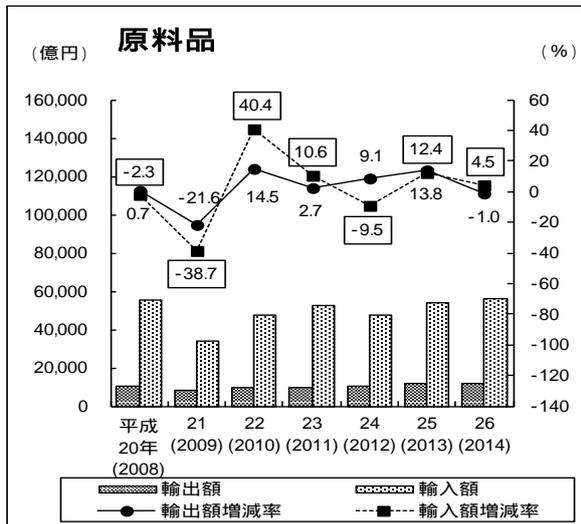
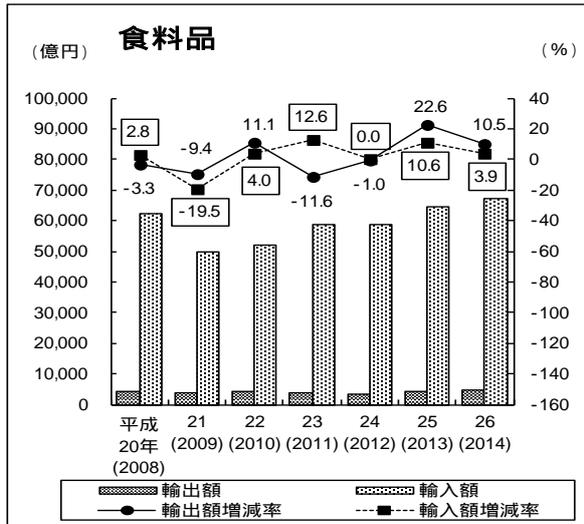
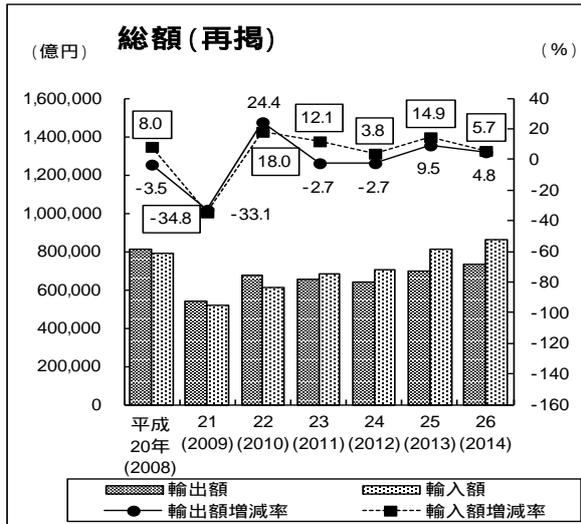
- (注) 1. 増減率データ値が「」で囲まれている方が輸入額である。  
 2. 輸出入額(左軸)の目盛がそれぞれ異なることに留意されたい。

ってしばらくの間増加基調で推移することが期待される。

つぎに、大きな輸入超過基調にある3分類のうち鉱物性燃料についてみると、2010年以降輸出額が2桁の増加率で増加してきたが、2014年には0.9%の微増にとどまった。図表1-2でみたように、実質GDPの増減に対して純輸出が減少要素から増加要素に転じたことの影響の一つに鉱物性燃料の輸入額の落ち着きがあったことが確認される。今後とも同様の傾向で推移することが望まれる。なお、食料品の輸出入をみると、大幅な入超であることには変わりがないものの、2013年、2014年と輸出の増加率が輸入のそれをかなり上回っている。この分野でも輸出の拡大に取り組む余地があることが示されている。

これまで、わが国経済の変動において、外需(輸出)に牽引されて回復を迎えることが多かったのに対して、近年はむしろ外需が低迷し、成長を押しとどめる要因ともなっていた。

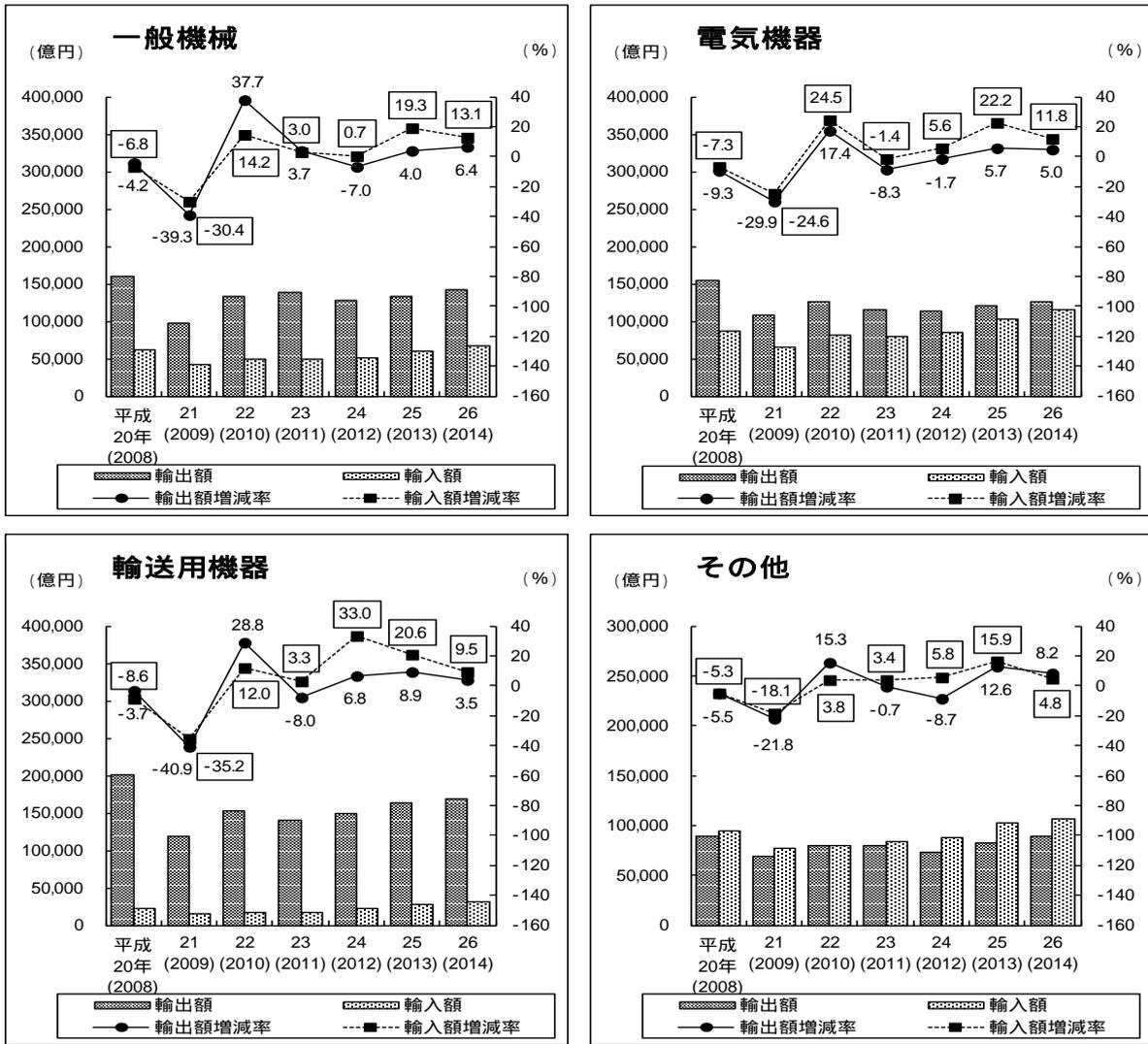
図表1-9 品目分類別輸出入額の推移(1)



資料: 財務省「貿易統計」から計算。

- (注) 1. 増減率データ値が「」で囲まれている方が輸入額である。  
 2. 輸出入額(左軸)の目盛がそれぞれ異なることに留意されたい。また、鉱物性燃料では増減率(右軸)の目盛も他とは異なっている。  
 3. 「原料別製品」とは、鉄鋼、非鉄金属、繊維製品をはじめ機械類や「その他」に分類されるもの以外の製品類を集約した分類である。

図表1 - 10 品目分類別輸出入額の推移(2)



資料：財務省「貿易統計」から計算。  
 (注) 1. 増減率データ値が「」で囲まれている方が輸入額である。  
 2. 輸出入額(左軸)の目盛がそれぞれ異なることに留意されたい。

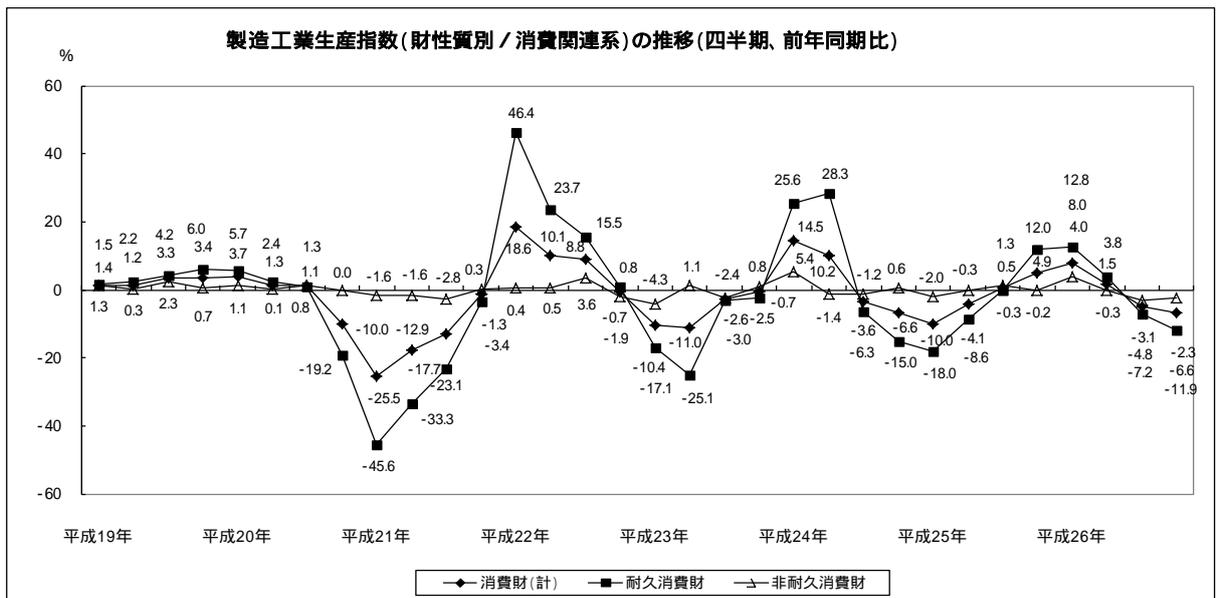
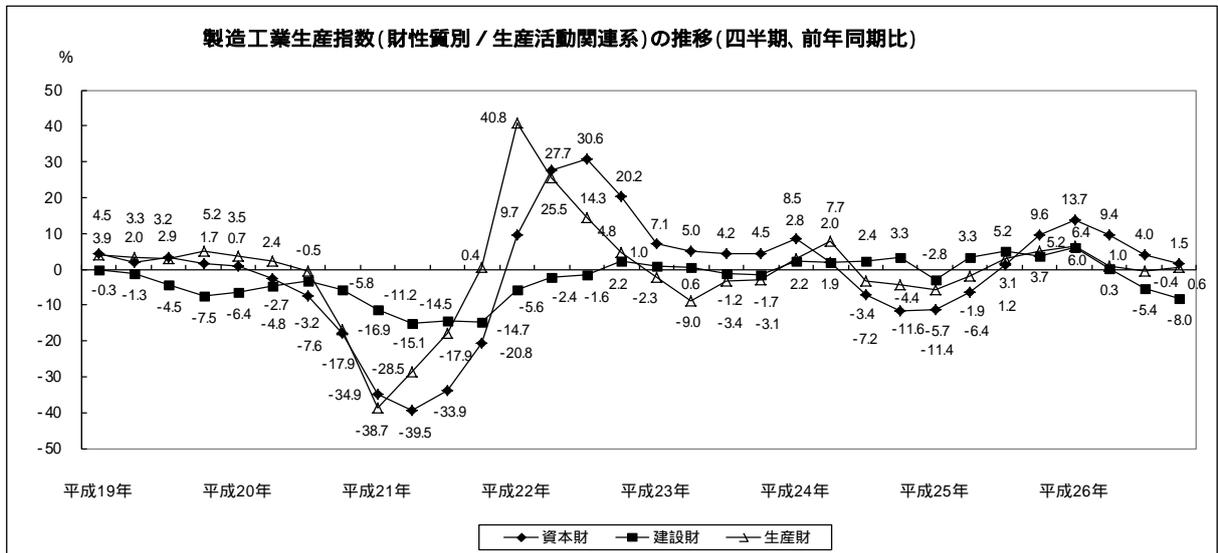
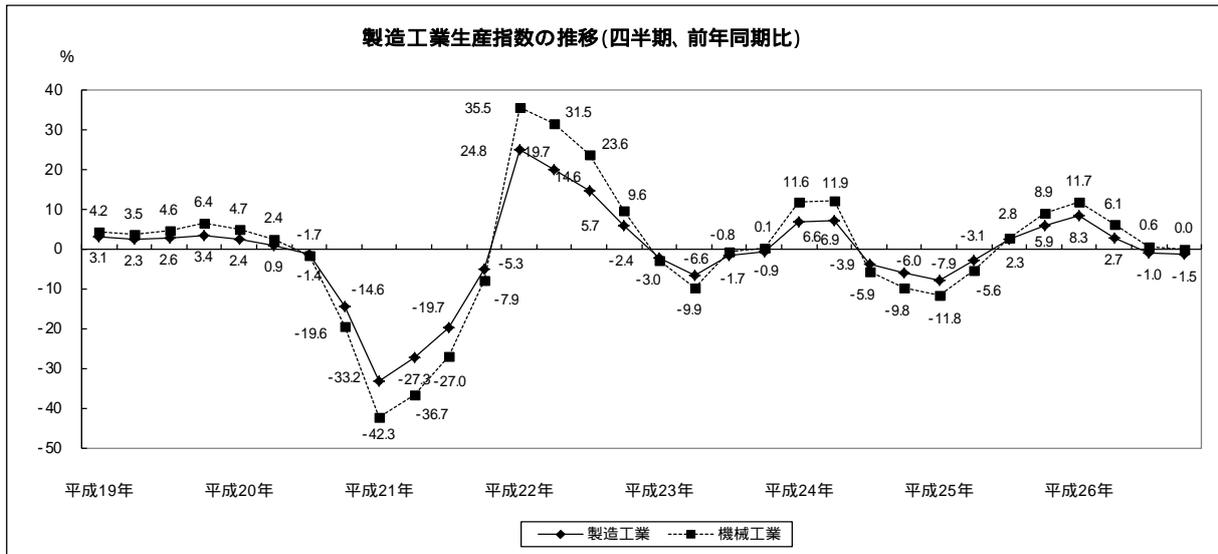
しかしながら、2014年後半以降外需が回復基調に転じており、輸出入の動向からも当面この傾向が続くことが窺われる。もとより、かつてのような大幅な貿易黒字基調となるわけもなく、また、望ましいとも思われないが、近年のような入超基調ではなく、少なくとも輸出入がほぼ均衡している状態で推移するようになり、GDPの変動に総じて中立的な要素となることが当面望まれる。

#### 4. 製造業生産活動の動向

GDPすなわち国民経済計算ベースで経済のマクロ的な動きはやや詳しくみたので、製造業生産動向については、簡単にみておこう。

図表1 - 10(上段のグラフ)は、経済産業省「鉱工業生産統計」の生産指数の前年同期比の推移をみたものである。平成24年後半から25年年初にかけて製造業の生産は前年を下回

図表1 - 11 鉱工業生産指数の推移



資料: 経済産業省「鉱工業生産統計」

(注) リーマンショックのあった平成20年第 四半期及び東日本大震災の発生した同23年第 四半期にそれぞれ「」マークを付けている。

って推移していたものが、同年後半に増加に転じ、増加幅を拡大させて推移したが、平成 26 年 4～6 月期以降増加幅は縮小に転じた。10～12 月期の前年同期比は製造業全体で 1.5% 減、機械工業では 0.0% の保ち合いとなっている。年後半を中心に製造業の生産活動は総じて停滞したことが示されている。なお、年平均でみると、製造業計では 2.0% 増、機械工業では 4.5% 増となった。

生産の動向を財の性質別にみると（図表 1 - 10 の中段及び下段のグラフ）、いずれも平成 25 年後半から前年同期比で増加に転じてその後増加幅が拡大し、26 年 1～3 月期に増加幅の直近のピークを示した後、同年 4～6 月期以降増加幅は縮小したが、前年同期比で減少に転じたものと増加域にとどまっているものとがあった。26 年 10～12 月期においても最も減少幅が大きかったのは耐久消費財生産（11.9% 減）であり、次いで建設財生産（8.0% 減）となっている。一方、資本財生産は 1.5% 増と増加域にあり、また、生産財生産（0.6% 増）も水面上にとどまった。

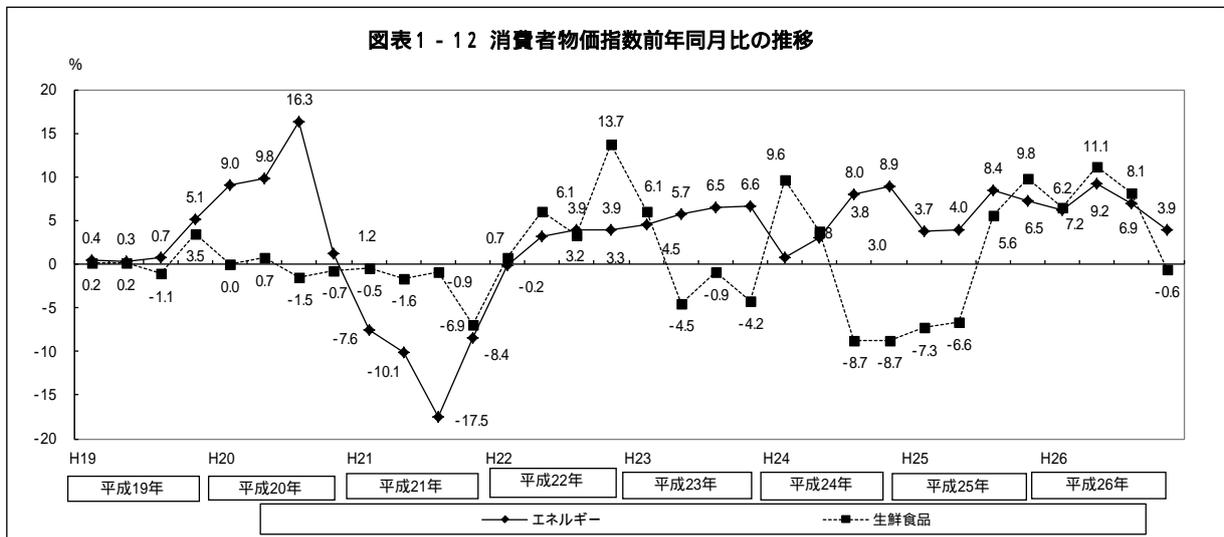
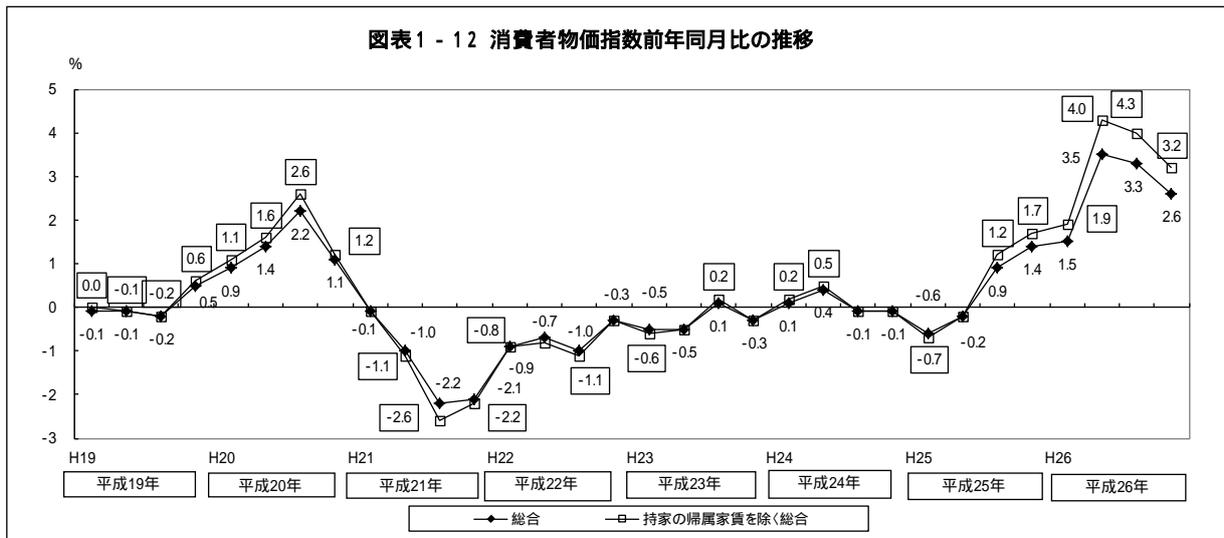
## 5 . CPI（消費者物価指数）の動向

消費者物価は、経済の動きを示す総合的な指標の一つであると同時に、賃金等を実質化する際のデフレーターでもある。図表 1 - 12 は、総務省統計局「消費者物価指数」の前年同期比の推移をみたものである。これをみると、平成 25 年後半に前年同期比で上昇に転じ、平成 26 年 1～3 月期は 1.5% 上昇となり、消費税率が引き上げられた同年 4～6 月期には 3.3% となり、その後年後半は上昇幅をやや縮小させて推移した。なお、最近において、賃金等を実質化する際に用いられる「持家の帰属家賃を除く総合」の上昇率が総合指数のそれを上回って推移している<sup>18</sup>。しばしば消費者物価の変動の大きな要因となるエネルギー価格と生鮮食品価格との動きをみると、エネルギー価格が平成 22 年以降上昇傾向にあり、平成 25 年から 26 年にかけても同様に上昇して推移したこと、また、生鮮食品価格についても、前年同期には下落していたこともあって、平成 25 年から 26 年にかけてかなりの上昇となった。これらの物価上昇の影響も全体の消費者物価を押し上げた要因の一つであったことには留意する必要がある。その後、平成 26 年後半には生鮮食品価格が 10～12 月期には 0.6% の下落に転じているのをはじめ、これらの物価の上昇幅は沈静化しており、これも要因の一つとなって、全体の消費者物価の上昇幅も縮小している。

## 6 . 国民経済労働生産性の動向

雇用・労働の動向を基礎的に規定する経済動向の概観の最後として、GDP をとらえる国民経済計算において提供されるデータを用いて、労働生産性の動向を概観することとしたい。

<sup>18</sup> 帰属家賃（消費者物価に占めるウェイト：15.6%）は、原則として持家住居の周辺地域の賃貸住宅の家賃動向などに規定されるが、家賃は契約により一定期間固定されて決められるため、消費税率の引き上げがあっても同時に引き上げられることはあまりないので、帰属家賃を含めないと消費税率引き上げ後しばらくは相対的に物価の上昇率は高くなる。

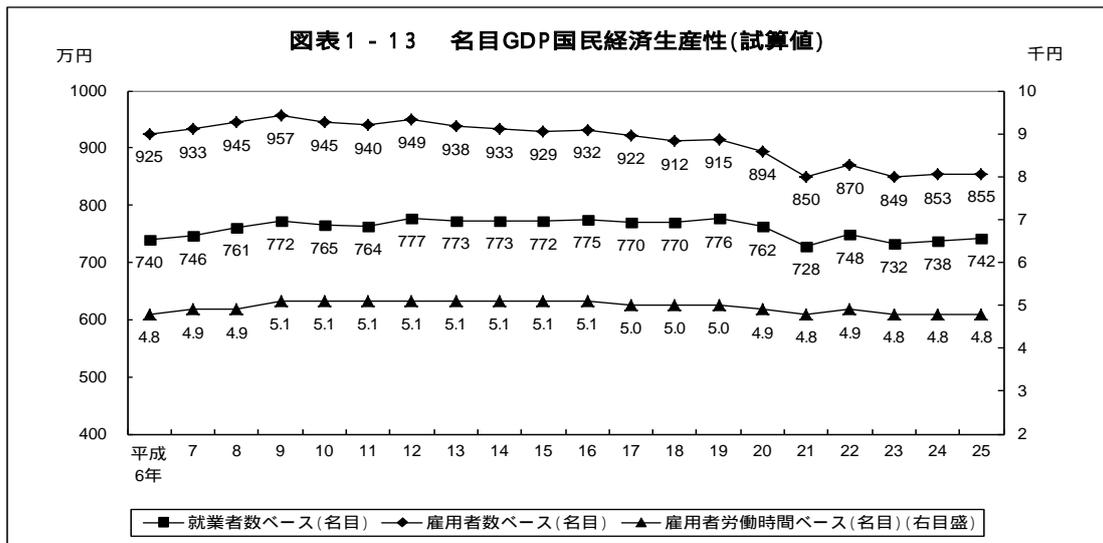


データ: 総務省統計局「消費者物価指数」  
 (注) 上段の「持家の帰属家賃を除く総合」のデータ値を 〇で囲んでいる。それが無い期は総合と同じ値である。

当該計算には、経済活動別（おおむね産業別と同義と考えてよい）の就業者数・雇業者数・雇業者1人当たり労働時間数が推計・公表されている。同じ統計体系において経済活動量とそれを支える労働力量がとらえられている。今回、これを用いて、国民経済計算ベースの労働生産性を試算してみた。すなわち、GDP（実質・名目）を就業者数、雇業者数及び雇業者数に労働時間数を乗じて算出した総労働時間数でそれぞれ除して得られるものを、それぞれ就業者ベース、雇業者数ベース及び雇業者労働時間ベースの生産性とした<sup>19</sup>。ただし、データは平成25年までである。また、あくまでおおまかな傾向をみるための試算結果であることに留意されたい。

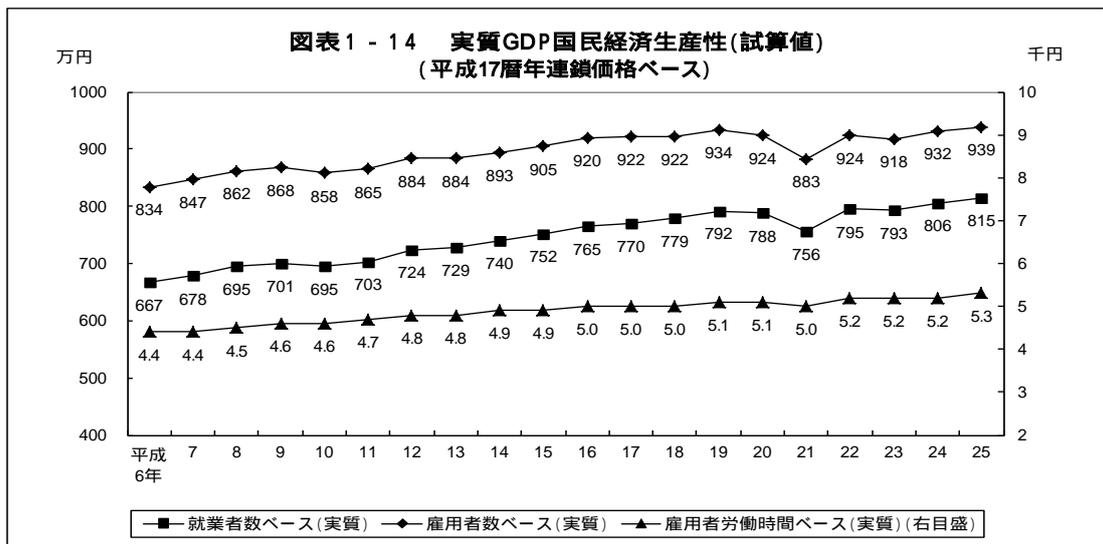
図表 1 - 13 と図表 1 - 14 は、試算の結果である生産性の推移をみたものである。まず、

<sup>19</sup> もとより経済活動には、雇業者によって担われていない部分もあるので試算された雇業者ベースの生産性の水準は相対的に過大となっている。また、そもそも労働力以外の生産要素の寄与で生産されている部分もある。こうしたこともあるので、試算結果については、水準ではなく時系列的な推移などを重点的にみることが適当であろう。



資料: 内閣府社会経済総合研究所「国民経済計算」から試算。

(注) 名目GDPを「国民経済計算」上推計されている就業者数、雇用者数及び雇用者数に労働時間数を乗じたもので単純に除して求めたものであり、おおまかな傾向をみるための試算値として以上の意味はない。



資料: 内閣府社会経済総合研究所「国民経済計算」から試算。

(注) 実質GDPを「国民経済計算」上推計されている就業者数、雇用者数及び雇用者数に労働時間数を乗じたもので単純に除して求めたものであり、おおまかな傾向をみるための試算値として以上の意味はない。

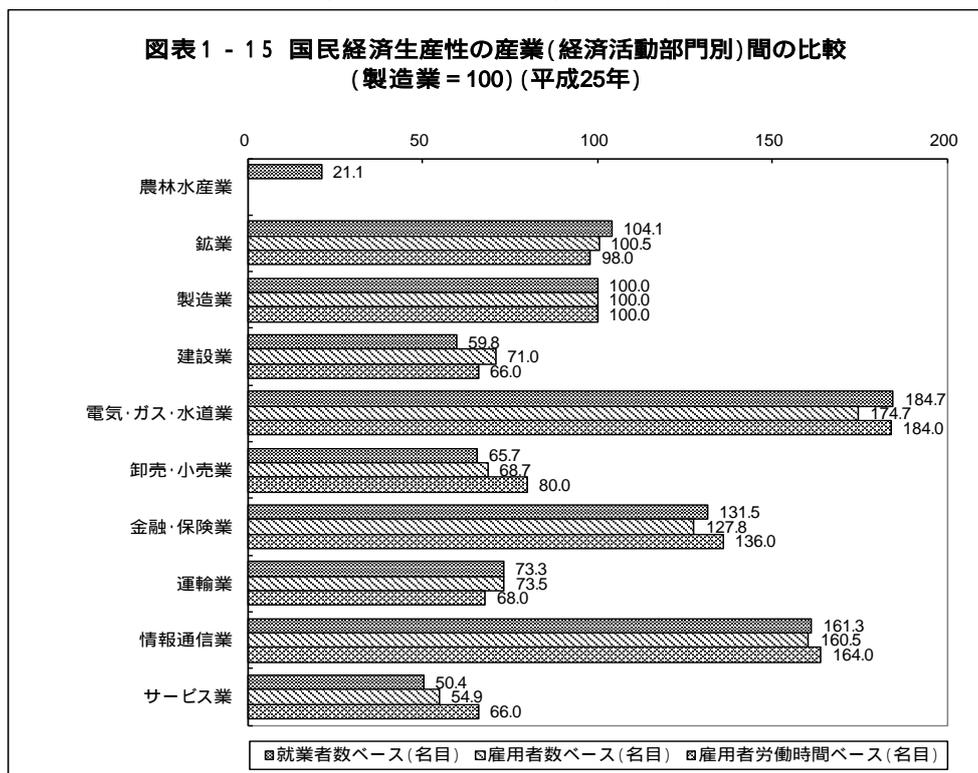
図表 1 - 13 により名目 GDP の生産性をみると、就業者数ベースの生産性は平成 10 年代を通じてほぼ横ばいで推移し、リーマショックのあった平成 20 年及び 21 年に 6% 程度低下した後、22 年にやや戻し、23 年には再び低下したが、24 年、25 年は緩やかに上昇している。一方、雇用者数ベースの生産性は、平成 10 年代に入って以降緩やかな低下傾向を示して推移し、同様に平成 20 年及び 21 年に 7% 程度低下した後、22 年の戻しの上昇及び 23 年の低下があったものの、ほぼ横ばい域で推している。また、雇用者労働時間ベースの生産性は、総じて横ばい域で推移しているが、わずかずつながらやや低下気味といえる。これに対して図表 1 - 14 の実質 GDP の生産性をみると、いずれのベースの生産性も総じて上昇基調で推移している。すなわち、実質の生産性は、この間も緩やかながら上昇してきているものの、

その分以上に生産された財・サービスの価格低下があったことから、とりわけ雇用者ベースでみた価値生産性の低迷となって現れてきたということが出来る。

なお、実質生産性の試算値から、平成10年から25年までの15年間における生産性の上昇率を計算すると、就業者数ベースは17.3%、雇用者数ベースは9.4%、雇用者労働時間ベースは15.2%となっている。雇用の非正規化の進展による雇用者1人当たり労働時間数の減少により、人数ベースの雇用者の生産性の上昇が相対的に低く算出されるものの、労働時間ベースの生産性は就業者数ベースの生産性と遜色ない伸びを示しているといえる。しかし一方、就業者ベースに比べ雇用者ベースの生産性の伸びがわずかではあるが小さくなっていることには、何らかの課題が潜んでいることも窺われる。

**(名目 GDP = 価値生産性の経済部門間比較)**

今回試算した国民経済生産性のデータから得られた結果のいくつかを紹介しておこう。図表1-15は、直近のデータである平成25年について産業別(経済活動別)の生産性を製造業のそれを100として示したものである。この図からは主に2つのことが読み取れる。一つは、産業間の生産性の相対関係である。生産性が製造業を上回っている産業は電気・ガス・水道業、情報通信業、金融・保険業があり<sup>20</sup>、一方、農林水産業、サービス業、建設業、卸



資料: 内閣府社会経済総合研究所「国民経済計算」から試算。

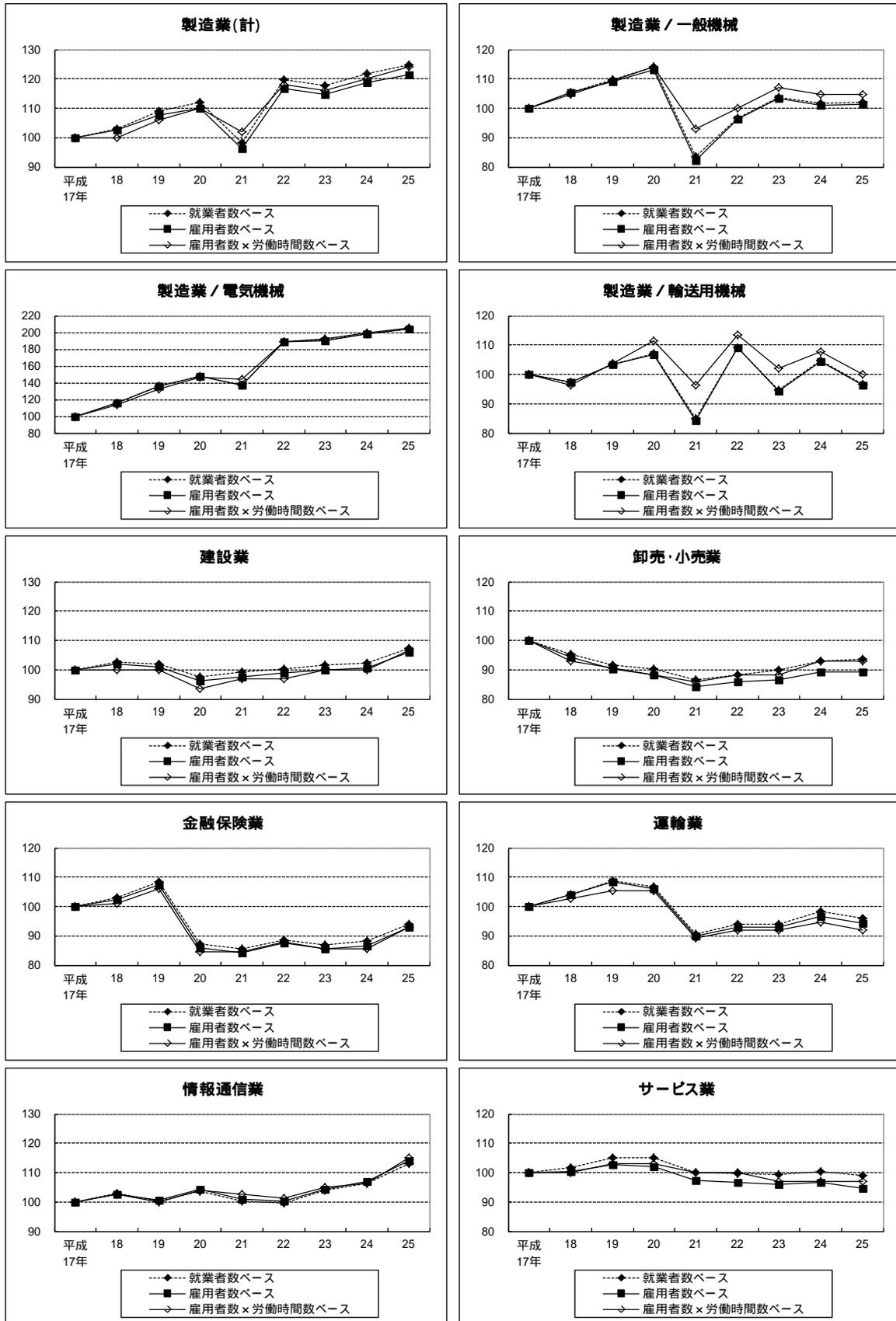
(注) ここでの生産性は、名目GDPを「国民経済計算」上推計されている就業者数、雇用者数及び雇用者数に労働時間数を乗じたもので単純に除して求めたものであり、おおまかな傾向をみるための試算値として以上の意味はない。

農林水産業について雇用者数をベースとしたものは、とりわけ誤解を与えるので割愛した。

不動産業については、格段に大きな水準となるので掲載していない。

<sup>20</sup> 不動産業も製造業を大きく上回る産業である。ちなみに、就業者数ベースで604.5と試算される。

図表1 - 16 産業(経済活動部門)別生産性の推移(実質、平成17年 = 100)



資料:内閣府社会経済総合研究所「国民経済計算」から試算。

売・小売業、運輸業は製造業より低くなっている。もう一つは、各産業における3つのベースの生産性の違いから示唆されるものである。例えば卸売・小売業は、就業者数ベースでは65.7と製造業の3分の2程度の実質生産性であるが、雇用者労働時間ベースでは80.0と8割まで接近する。サービス業も同様のことがみられる。産業間の相対関係を変えるところまではいかないものの、頭数による生産性でみる場合と労働時間数を加味した場合とはかなりの違いがあることも念頭に置く必要がある。

図表1-16は、産業ごとの実質生産性の推移を指数（平成17年=100）で表したものである。詳細な解説は省略するが、生産性がかなり上昇している産業の筆頭は製造業（就業者数ベースでみて平成25年の指数：124.8）であり、その中でも電気機械（同203.8）や図には掲示していないが石油・石炭製品（同135.6）の上昇が目立っている。一方、一般機械や輸送用機械製造業の実質生産性は、リーマショックに際しての上下はあるもののほぼ横ばい域で推移している。つぎに緩やかであるが堅調に生産性が上昇しているのが、情報通信業（同113.0）であり、また建設業（同107.3）も上昇してきている。これら以外の産業では平成17年の水準を下回っているが、その中で、卸売・小売業は平成21年まで低下していたが、それ以降は緩やかな上昇に転じて推移している。また、80台半ばで推移していた金融保険業も平成25年には相対的に大きな上昇（5.8ポイント）を示した。一方、サービス業はほぼ横ばい、総じて弱含みで推移している。

## 7. この節のまとめ（経済動向の概観）

平成25年に入ってそれまでの低迷を脱し、明確な回復・拡大基調となった経済活動について、平成26年の動向は1～3月期に大きく拡大したが、その後は減少傾向で推移した。そうした変化はあるものの、年を均してみれば平成26年はほぼ横ばいであったと総括できると思われる。ちなみに、年ベースの実質GDPは0.0%のほぼ横ばいであり、需要項目別には、民間最終消費支出が1.2%減（実質GDPに対する増減寄与度：0.7%ポイント）、民間住宅5.2%減（同0.1%ポイント）、民間企業設備4.1%増（同0.5%ポイント）、公的資本形成3.7%増（同0.2%ポイント）、外需17.7%増（同0.3%ポイント）となった。

とはいえ、設備投資が緩やかながら堅調であり、外需が増加寄与に転じたほか、やや低迷している消費需要も物価上昇が一巡するとともに回復が見込まれるなどから、今後の動向については明るい方向にあると考えることができる。また、労働生産性も上昇に転じている産業部門が少なくなく、動意がみられる。海外要因に起因する大きな経済変動が生起することがない限り、今後しばらくわが国の経済情勢は良好に推移することが見込まれる<sup>21</sup>。

<sup>21</sup> もっとも平成27年半ばくらいまでは、前年の変動の反動的な動きがでることから、ややジグザグした経済指標が出されることが予想される。短期的な変動に過剰反応をすることなく、大勢を把握するよう努めることが求められよう。

## 第2節 最近における雇用・労働動向の概観

上述のように、平成26年の経済情勢は均してみればほぼ横ばいと総括できると考えられる。その中で、雇用情勢はかなり良好な状況で推移したといえる。以下、データを挙げてみておこう。

### 1. 雇用に関する基礎的指標の動向

図表2-1(1~3)は、労働力に関する基礎的指標(年平均データ)の推移を示したものである<sup>22</sup>。ここでは、基礎的指標として労働力率、就業率及び完全失業率の三つを掲げている<sup>23</sup>。平成25年以降を中心にみておきたい。

まず男女計・年齢計についてみると、労働力率は平成24年から26年まで59.1% 59.3% 59.4%と推移した。平成20年以降緩やかな低下を示していた労働力率であるが、同25年には0.2%ポイントの上昇に転じ、同26年もわずかながら上昇となった。就業率は、同様にみて56.5% 56.9% 57.3%と推移しており、平成25年に0.4%ポイントの上昇に転じ、同26年も0.4%ポイント上昇と堅調に推移した。完全失業率は、4.3% 4.0% 3.6%と推移しており、平成25年の0.3%ポイント低下から同26年は0.4%ポイント低下とさらに低下幅が大きくなった。平成25年、26年と続けて、労働力率と就業率とがともに上昇する中で労働力率の上昇を就業率の上昇が上回ったことによる失業率の低下となった。平成26年は、25年に続き、又はそれを上回る改善の動きがみられているといえる(図表2-1の1)。

つぎに、男女別・年齢階層別にみておきたい

若年層(20代)をみると、緩やかながら堅調な改善の動きがみられている(図表2-1の1)。

男性については、20~24歳層の就業率は、平成24年から26年にかけて、61.5% 62.4% 63.5%と推移し、とりわけ25年(0.9%ポイント)、26年(1.1%ポイント)と比較的大きな上昇が続いた。25~29歳層でも、同時期に87.0% 87.2% 88.3%と推移し、平成26年は比較的大きな上昇となった。また、完全失業率も20~24歳層では8.8% 7.9% 7.3%と順調に低下し、25~29歳層も6.8% 7.0% 5.6%と推移し、平成26年は比較的大きく低下した。平成25年については緩慢な改善にとどまっていた25~29歳層を含めて、平成26年は順調な改善がみられた。

一方、女性の若年層については、20~24歳層の就業率は、63.5% 66.0% 65.8%と推移し、平成25年の比較的大きな上昇(2.5%ポイント)の後、同26年はわずかながら低下となったが、労働力率も低下したことから完全失業率は、1.0%ポイント低下となった平成25

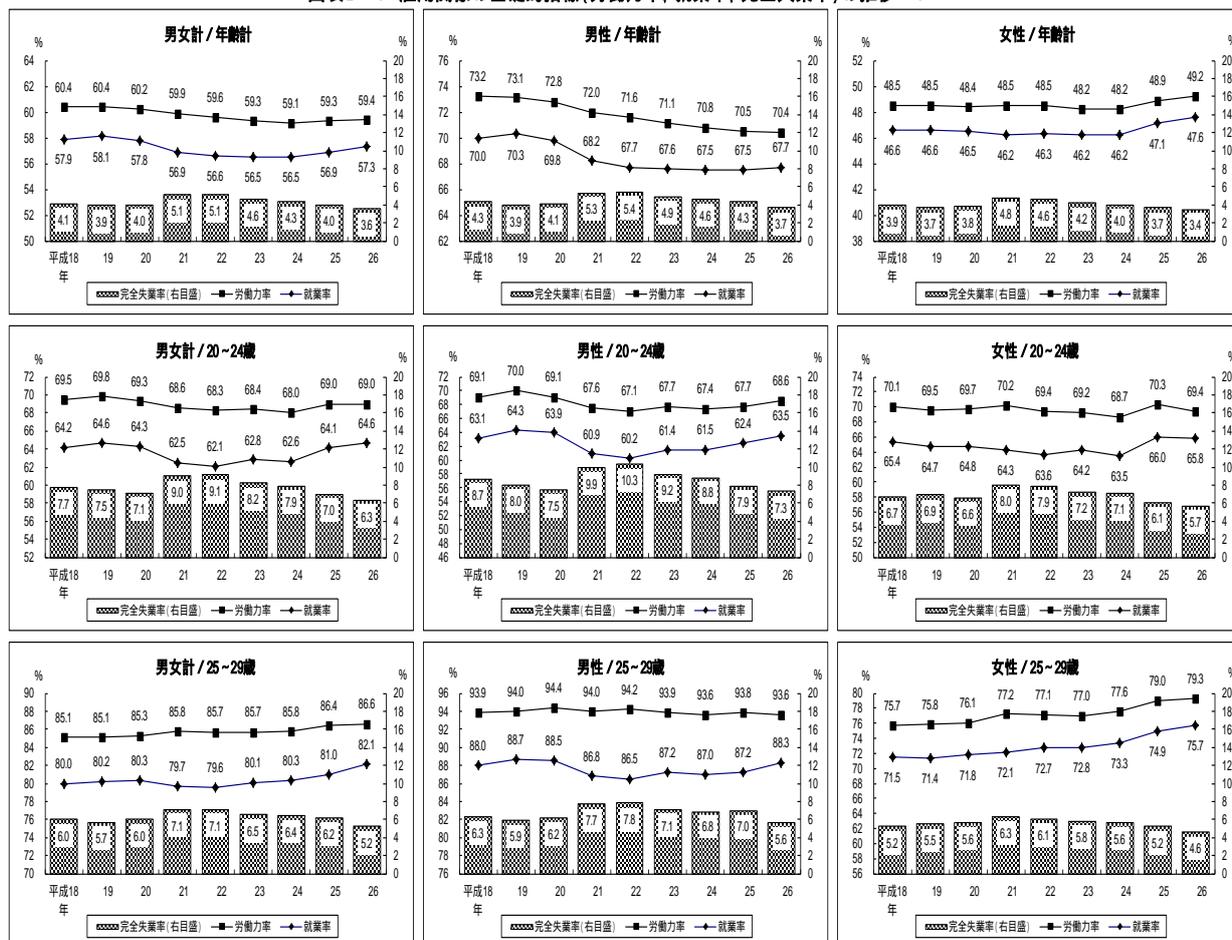
<sup>22</sup> なお、平成23年の数値は、東日本大震災の影響により岩手・宮城・福島の3県について調査実施が困難となった時期があり、総務省統計局が補完推計を行い公表したデータである。以下同じ。

<sup>23</sup> 労働力率は人々のうち働こうとする人の割合であり、就業意欲の状態を示す。就業率は人々のうち現に仕事に就いている割合であり、雇用面からみた経済のパフォーマンスを示す。完全失業率は働こうとする人の中で仕事を得られていない人の割合であり、雇用政策の視点から重要な指標である。

年の 6.1%からさらに 5.7%へと低下した。25～29 歳層では、就業率（73.3% 74.9% 75.7%）が順調に上昇するとともに、労働力率も上昇する中で完全失業率（5.6% 5.2% 4.6%）が低下している。

このように若年層では、比較的大きな改善がみられているが、新規学卒採用を中心として若年労働市場の好転によるものと考えられる。そうした好環境の下で、これからの社会を担う若年層の就業の改善が着実に進むよう一層の取組みの重要性が確認される。

図表 2-1 雇用関係の基礎的指標（労働力率、就業率、完全失業率）の推移 1



資料：総務省統計局「労働力調査」

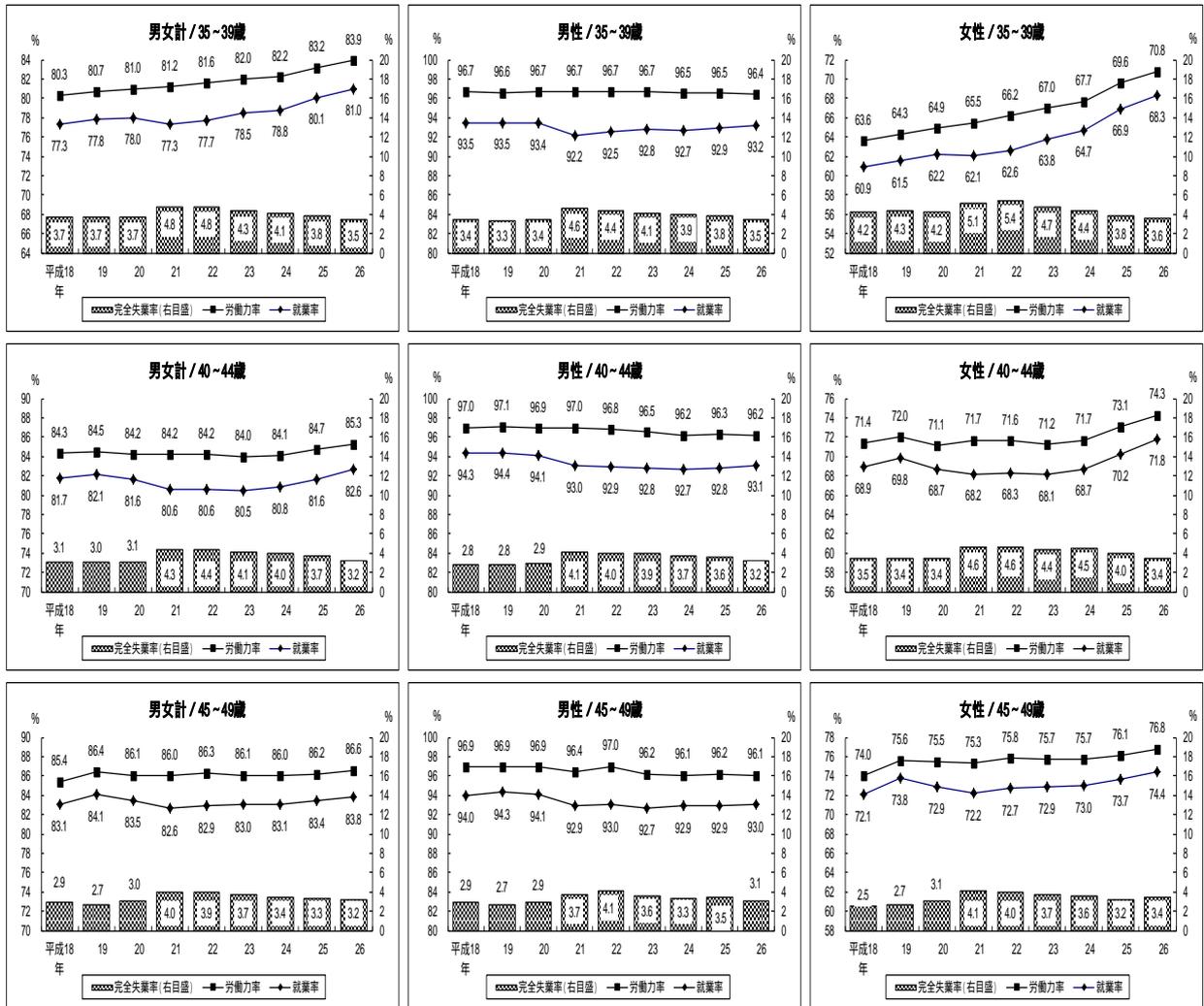
中堅の年代層（30代後半から40代）については、社会での一層の活躍が期待される女性の動向が注目される。すなわち、出産・子育て期の女性の就業状況がマクロ的に示される指標である。まず 35～39 歳層をみると、労働力率が堅調に上昇している（67.7% 69.5% 70.8%）中で就業率（64.7% 66.9% 68.3%）も同様に上昇し、完全失業率（4.4% 3.8% 3.6%）が順調に低下している。また、40～44 歳層をみても、同様の改善傾向がみられている。45～49 歳層についても、水準や改善幅は異なるものの総じて改善傾向がみられているが、平成 26 年の完全失業率はわずかながら上昇（3.2%から 3.4%へ 0.2%ポイント上昇）と

なった(図表2-1の2)。

このように、中堅年代層の女性の就業状況は、改善をみせている。今後ともこの方向を堅持するとともに、量的な面だけでなく、その活躍促進に観点から質的な面での改善を図っていくことが課題といえる。

一方、中堅年代層の男性については、労働力率が90%台後半でほぼ横ばいで推移する中で、リーマンショックを背景に就業率が平成20年から21年にかけて1%ポイント強低下した後、ほぼ横ばいで推移してきていたが、平成25年にはわずかながら上昇の動きがみられている。この層は、さまざまな意味で生活を基盤的に支えるべき層であり、一方で、課題を抱える人々を把握することの困難な層でもあるが、経済が好転する中で今後の推移が注目される。

図表2-1 雇用関係の基礎的指標(労働力率、就業率、完全失業率)の推移 2



資料: 総務省統計局「労働力調査」

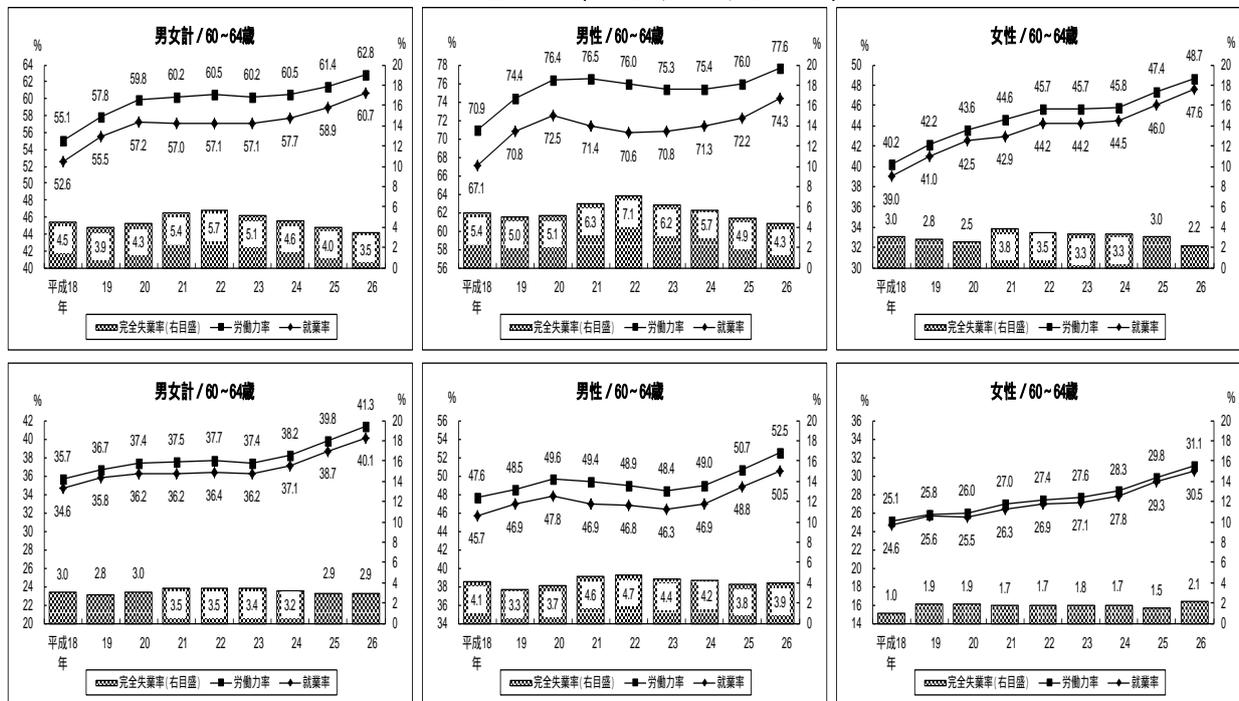
高齢層のうち60~64歳層をみると、男性については、労働力率が75.4% 76.0% 77.6%と上昇傾向を示し、就業率も比較的順調に上昇(71.3% 72.2% 74.3%)しており、完全失業率は平成26年には4.3%にまで低下している。女性についても、水準や改善幅は異

なるものの、やはり同様の傾向がみられている（図表2-1の3）。

また、65～69歳層についてみると、労働力率や就業率の水準が60～64歳層に比べてかなり低いことには留意する必要があるが、以前から上昇傾向にあった女性のそれらの率の上昇幅が平成25年以降やや大きくなっていると同時に、男性についても平成25年、26年とやや大きな上昇がみられている。

60歳台の高年齢層について人口（男女計）の動きをみると、平成23年をピーク（1,058万人）に減少に転じており、代わって65～69歳層は平成23年以降790万人 809万人 861万人 905万人と増加してきている。65～69歳層の就業者数は平成26年で363万人とかなりのボリュームの就業者がおり、その就業環境に関して課題がないかどうか検討する必要がある。

図表2-1 雇用関係の基礎的指標（労働力率、就業率、完全失業率）の推移 3



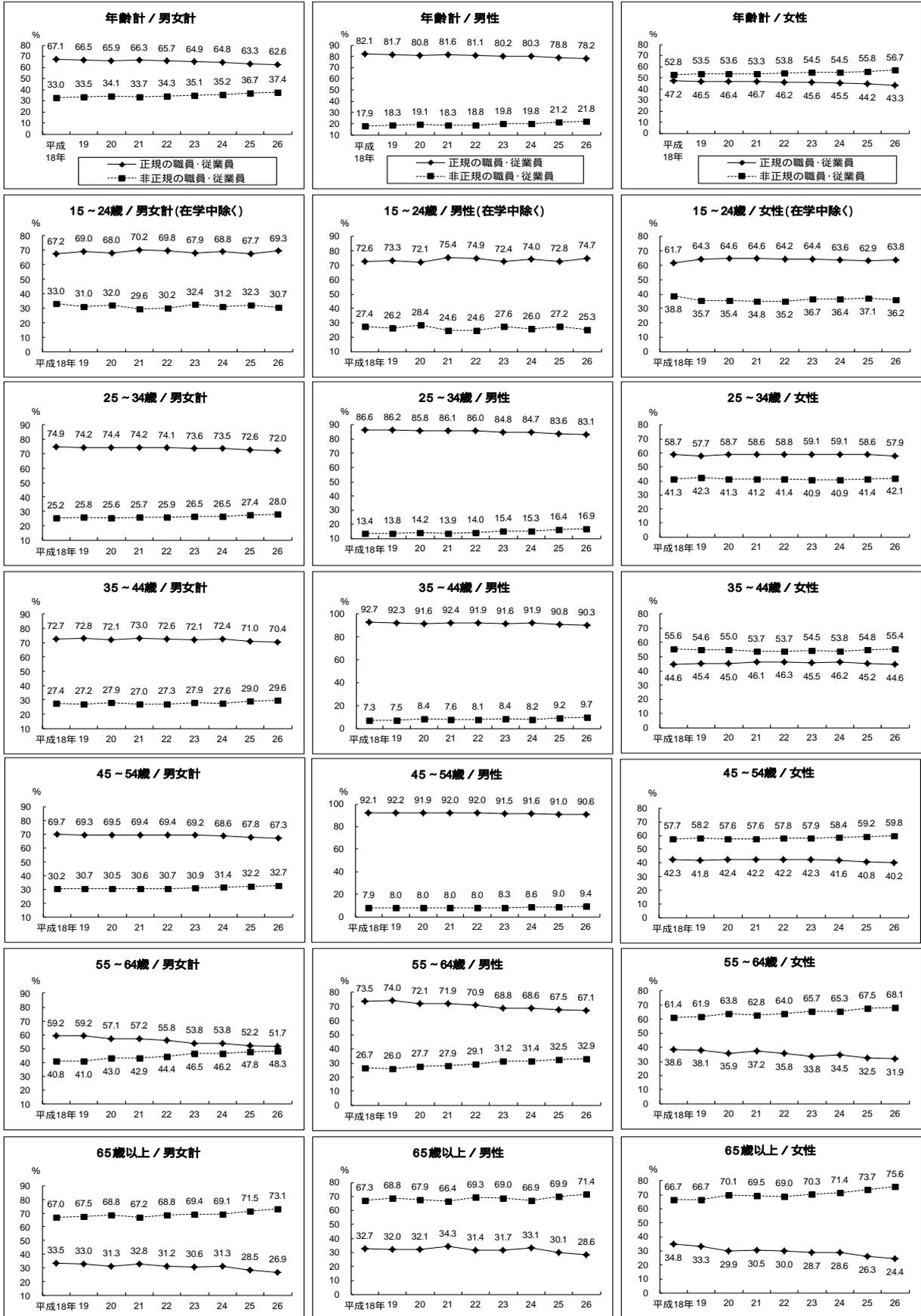
資料：総務省統計局「労働力調査」

## 2. 正規・非正規雇用の動向

図表2-2は、平成18年から26年まで役員を除く雇用者に占める正規・非正規別の構成比を年平均ベースで図示したものである。非正規雇用については、パート、契約社員、派遣などの形態別にみる必要があるが、ここでは総論として正規・非正規に大別した割合のみをみておくこととしたい<sup>24</sup>。

<sup>24</sup> 「労働力調査」では、雇用形態は、職場の呼称をベースとして調査されている。また、以下では、特に断りのない限り、長期的なデータが利用できる「労働力調査」の詳細集計結果を用いている。なお、雇用形態に関する調査は、平成25年から、同調査の基礎調査票の中に盛り込まれ、基本集計ベースのものも毎月公表されている。両者のベース間には、調査方法上等に若干の違いがあり、データにも微小の違いがある。

図表2-2 正規・非正規割合の推移



資料：総務省統計局「労働力調査・詳細集計」

まず年齢計・男女計をみると、この間においても雇用の非正規化が進展していることがみてとれる。平成 26 年も非正規割合は前年の 36.7%から 37.4%へと 0.7%ポイント上昇した。上昇幅は前年(1.5%ポイント)を下回ってはいるものの、根強い非正規化の動きがみられた。「非正規が 4 割の時代」に近づいたといえる。一方、そうした中でも実数でみると、役員を除く雇用者数が平成 24 年以降 5,154 万人 5,201 万人 5,240 万人と推移する中で、非正規が 1,813 万人 1,906 万人 1,962 万人と推移し、平成 25 年の 93 万人(5.1%)増、同 26 年 56 万人(2.9%)増と 26 年は増加幅を縮小させている。一方、正規は 3,340 万人 3,294 万人 3,278 万人と推移し、それぞれ 46 万人(1.4%)減、16 万人(0.5%)減と 26 年は減少幅を縮小させている<sup>25</sup>。

次いで、年齢別にみておこう。ただし、10 歳刻みの年齢別で集計されたデータによっている。

若年についてみると、新規学卒の動向を色濃く反映していると考えられる 15~24 歳層(在学中を除く)では、非正規割合は男性で 20%台後半、女性では 30%台後半の水準でほぼ横ばいで推移しているが、男性では正規割合が平成 24 年以降 74.0% 72.8% 74.7%と推移し、平成 25 年の低下分を上回って 26 年は上昇した。女性でも 63.6% 62.9% 63.8%と推移し、同様に正規割合は上昇した。新規学卒採用を中心とする若年者をめぐる雇用環境の改善を反映していると考えられる。一方、職業への定着期である 25~34 歳層では、男性の非正規割合には「堅調な」上昇がみられ(15.3% 16.4% 16.9%)、また、女性にも非正規割合の上昇がみられている(40.9% 41.4% 42.1%)。一概にいうことはできないが、このところの情勢の好転も、この年齢層には十分及んでいない可能性が示唆されている。

中堅の年代層の女性についてみると、正規よりも非正規での就業が多いという特徴に変化はみられていないが、35~44 歳層では、平成 24 年までは緩やかながら非正規割合が低下し、正規割合が上昇する傾向がみられていたものが、平成 25 年には非正規割合が上昇(1.0%ポイント)に転じ、26 年も上昇(0.6%ポイント)が続いた。また、45~54 歳層の非正規割合も 58%前後のほぼ横ばいで推移していたものが、平成 25 年には同様に上昇(0.8%ポイント)に転じ、26 年も上昇(0.6%ポイント)が続いた。中堅年代層の女性の就業面での本格的な活躍のために、なお一層取組みが必要なことが窺われている。

高年齢層の引退期(前半)に当たる 55 歳~64 歳層についてみると、男女とも正規割合の低下、非正規割合の上昇が傾向的に続いている<sup>26</sup>。

<sup>25</sup> さらに平成 26 年について四半期別に正規雇用者の前年同期差をみると、1~3 月期以降 58 万人減、14 万人減、10 万人増、2 万人減となっている。年後半には人数ベースでは正規雇用の減少に歯止めがかかり、やがて増加に転じる兆しも窺われている。

<sup>26</sup> この年齢層で増加している非正規雇用は「契約社員・嘱託」であり、そのほか女性では「パート」も増加している。

### 3. 産業別の雇用動向

つぎに、産業別に雇用者数の動きを概観しておこう（図表2-3）<sup>27</sup>。

近年の推移をみると、雇用者総数は平成14年の5,331万人から同26年には5,595万人と緩やかに増加している。男女別にみると、女性の雇用者数は、平成14年の2,161万人から同26年の2,436万人へと275万人増加しているのに対して、男性は同じ期間に3,170万人から3,159万人へと11万人減少している。女性中心の、さらには上述の非正規中心の雇用増であったということが出来る。以上のような近年における雇用動向を確認したうえで、最近の動きに注目すれば、雇用者総数は平成25年49万人(0.9%)増、同26年42万人(0.8%)増と2年連続で比較的大きな増加となった。これを男女別にみると、女性がそれぞれ49万人増、30万人増と増加を続け、平成25年には1万人減となっていた男性雇用者数も平成26年には12万人増と増加し、男女とも増加となった。

図表2-3 主な産業別雇用者数の推移

|       |       | (万人) |      |       |     |       |         |         |         |            |                 |             |               |          |       |                   |                  |
|-------|-------|------|------|-------|-----|-------|---------|---------|---------|------------|-----------------|-------------|---------------|----------|-------|-------------------|------------------|
|       |       | 総数   | 農林漁業 | 建設業   | 製造業 | 情報通信業 | 運輸業、郵便業 | 卸売業、小売業 | 金融業、保険業 | 不動産業、物品賃貸業 | 学術研究、専門・技術サービス業 | 宿泊業、飲食サービス業 | 生活関連サービス業、娯楽業 | 教育、学習支援業 | 医療、福祉 | サービス業(他に分類されないもの) | 公務(他に分類されるものを除く) |
| 【男女計】 |       |      |      |       |     |       |         |         |         |            |                 |             |               |          |       |                   |                  |
| 平成14年 | 5,331 | 48   | 504  | 1,111 | 154 | 308   | 944     | 161     | 87      | 153        | 301             | 178         | 247           | 440      | 330   | 217               |                  |
| 15    | 5,335 | 48   | 493  | 1,091 | 158 | 315   | 939     | 154     | 86      | 151        | 298             | 174         | 246           | 469      | 335   | 227               |                  |
| 16    | 5,355 | 43   | 476  | 1,066 | 166 | 307   | 933     | 152     | 86      | 154        | 295             | 174         | 249           | 498      | 366   | 233               |                  |
| 17    | 5,393 | 43   | 458  | 1,059 | 169 | 302   | 940     | 151     | 89      | 154        | 295             | 173         | 254           | 515      | 401   | 229               |                  |
| 18    | 5,478 | 49   | 453  | 1,084 | 174 | 310   | 942     | 149     | 94      | 151        | 293             | 181         | 255           | 537      | 426   | 223               |                  |
| 19    | 5,537 | 53   | 450  | 1,095 | 185 | 315   | 947     | 149     | 99      | 148        | 301             | 175         | 254           | 548      | 434   | 228               |                  |
| 20    | 5,546 | 54   | 439  | 1,084 | 182 | 327   | 944     | 159     | 98      | 149        | 300             | 178         | 259           | 567      | 443   | 225               |                  |
| 21    | 5,489 | 58   | 425  | 1,024 | 186 | 335   | 939     | 161     | 97      | 147        | 307             | 183         | 262           | 591      | 421   | 225               |                  |
| 22    | 5,500 | 60   | 408  | 1,008 | 189 | 338   | 947     | 158     | 96      | 151        | 315             | 182         | 263           | 623      | 416   | 223               |                  |
| 23    | 5,508 | 60   | 409  | 997   | 184 | 336   | 949     | 157     | 99      | 160        | 314             | 184         | 267           | 647      | 415   | 222               |                  |
| 24    | 5,504 | 57   | 411  | 980   | 180 | 326   | 938     | 159     | 98      | 157        | 311             | 184         | 267           | 676      | 418   | 224               |                  |
| 25    | 5,553 | 58   | 408  | 989   | 184 | 326   | 956     | 160     | 98      | 158        | 320             | 186         | 273           | 704      | 356   | 228               |                  |
| 26    | 5,595 | 61   | 410  | 987   | 194 | 323   | 961     | 149     | 101     | 163        | 323             | 179         | 274           | 724      | 354   | 234               |                  |
| 【男性】  |       |      |      |       |     |       |         |         |         |            |                 |             |               |          |       |                   |                  |
| 平成14年 | 3,170 | 29   | 428  | 752   | 110 | 258   | 484     | 78      | 55      | 101        | 117             | 74          | 121           | 91       | 198   | 170               |                  |
| 15    | 3,158 | 28   | 418  | 740   | 116 | 263   | 478     | 76      | 54      | 101        | 114             | 73          | 123           | 96       | 196   | 179               |                  |
| 16    | 3,152 | 26   | 404  | 728   | 121 | 257   | 471     | 73      | 55      | 102        | 113             | 73          | 122           | 103      | 214   | 185               |                  |
| 17    | 3,164 | 27   | 391  | 731   | 125 | 250   | 469     | 74      | 57      | 103        | 115             | 72          | 120           | 107      | 235   | 180               |                  |
| 18    | 3,198 | 29   | 385  | 747   | 129 | 256   | 465     | 73      | 62      | 100        | 111             | 76          | 121           | 114      | 247   | 175               |                  |
| 19    | 3,235 | 30   | 381  | 764   | 138 | 260   | 469     | 73      | 65      | 96         | 114             | 71          | 123           | 118      | 251   | 177               |                  |
| 20    | 3,226 | 31   | 372  | 760   | 137 | 268   | 470     | 76      | 63      | 97         | 113             | 73          | 123           | 123      | 255   | 173               |                  |
| 21    | 3,169 | 32   | 360  | 726   | 140 | 272   | 462     | 77      | 62      | 97         | 114             | 74          | 124           | 129      | 241   | 172               |                  |
| 22    | 3,159 | 34   | 347  | 713   | 143 | 274   | 469     | 74      | 62      | 100        | 119             | 73          | 124           | 137      | 241   | 170               |                  |
| 23    | 3,161 | 36   | 348  | 706   | 136 | 275   | 468     | 75      | 63      | 107        | 116             | 76          | 125           | 146      | 241   | 171               |                  |
| 24    | 3,148 | 35   | 349  | 698   | 134 | 267   | 461     | 74      | 63      | 102        | 115             | 77          | 125           | 155      | 243   | 170               |                  |
| 25    | 3,147 | 35   | 345  | 703   | 135 | 265   | 463     | 73      | 62      | 102        | 115             | 77          | 128           | 160      | 219   | 171               |                  |
| 26    | 3,159 | 37   | 345  | 700   | 144 | 260   | 462     | 68      | 64      | 106        | 117             | 73          | 128           | 166      | 217   | 172               |                  |
| 【女性】  |       |      |      |       |     |       |         |         |         |            |                 |             |               |          |       |                   |                  |
| 平成14年 | 2,161 | 18   | 77   | 359   | 44  | 50    | 460     | 83      | 32      | 52         | 185             | 103         | 126           | 348      | 133   | 47                |                  |
| 15    | 2,177 | 19   | 75   | 351   | 43  | 52    | 461     | 78      | 32      | 50         | 184             | 102         | 124           | 373      | 140   | 47                |                  |
| 16    | 2,203 | 17   | 72   | 338   | 44  | 51    | 462     | 79      | 32      | 52         | 183             | 101         | 127           | 395      | 152   | 48                |                  |
| 17    | 2,229 | 17   | 67   | 328   | 44  | 53    | 471     | 77      | 32      | 51         | 180             | 101         | 134           | 408      | 166   | 49                |                  |
| 18    | 2,279 | 21   | 68   | 336   | 45  | 55    | 476     | 76      | 33      | 52         | 182             | 105         | 134           | 423      | 179   | 47                |                  |
| 19    | 2,302 | 23   | 69   | 332   | 47  | 55    | 478     | 77      | 34      | 52         | 187             | 103         | 131           | 430      | 183   | 51                |                  |
| 20    | 2,320 | 23   | 67   | 324   | 45  | 60    | 474     | 82      | 35      | 53         | 187             | 105         | 136           | 444      | 188   | 51                |                  |
| 21    | 2,321 | 27   | 66   | 299   | 46  | 63    | 476     | 84      | 35      | 51         | 193             | 109         | 138           | 461      | 180   | 52                |                  |
| 22    | 2,342 | 27   | 62   | 295   | 46  | 64    | 477     | 83      | 35      | 53         | 196             | 109         | 139           | 486      | 175   | 52                |                  |
| 23    | 2,347 | 24   | 62   | 292   | 47  | 62    | 481     | 83      | 35      | 54         | 198             | 109         | 142           | 500      | 173   | 51                |                  |
| 24    | 2,357 | 22   | 62   | 282   | 46  | 59    | 477     | 85      | 35      | 54         | 196             | 107         | 143           | 521      | 175   | 54                |                  |
| 25    | 2,406 | 23   | 63   | 286   | 48  | 61    | 493     | 87      | 36      | 56         | 205             | 109         | 145           | 544      | 138   | 58                |                  |
| 26    | 2,436 | 25   | 65   | 287   | 50  | 62    | 498     | 81      | 37      | 56         | 206             | 106         | 146           | 559      | 137   | 63                |                  |

資料 総務省統計局「労働力調査」

(注) 労働者派遣事業所の派遣社員について、平成25年から従来の派遣先産業(他に分離されないサービス業)ではなく派遣先の産業で分類されることとなったので留意が必要である。

<sup>27</sup> 以下のデータの雇用者には、会社・法人等の役員も含まれている。なお、この第12回改訂の産業分類の接続データは、平成14年以降について公表されている。

産業別の雇用者数をみると、伸びの程度の違いは別として男女を問わず雇用者数が増えている産業として、「医療・福祉」(平成14年：440万人 同26年724万人)、「サービス業(他に分類されないもの)」(同330万人 354万人)、「運輸業、郵便業」(同308万人 323万人)などがあり、また、水準は大きくないものの「農林漁業」(同48万人 61万人)も増加している。また、男性中心に雇用者数が増加している産業に「情報通信業」(男性雇用者：同110万人 144万人)があり、また、「不動産業、物品賃貸業」(同55万人 64万人)もやや男性中心の雇用増であるといえる。一方、女性中心に増加している産業に「卸売業、小売業」(女性雇用者：同460万人 498万人)や「宿泊業、飲食サービス業」(同185万人 206万人)、「教育、学習支援業」(同126万人 146万人)などがある。また、「公務(他に分類されるものを除く。)」も女性でやや増加がみられている。一方、第二次産業の「建設業」(同504万人 410万人)や「製造業」(同1,111万人 987万人)では減少傾向であり、上に掲げた産業以外の第三次産業の「生活関連サービス業、娯楽業」(同178万人 179万人)、「学術研究、専門・技術サービス業」(同153万人 163万人)ではわずかの増加ないしほぼ横ばいにとどまっている。

産業別にみて、「医療・福祉」の雇用増が目立っており、また、「卸売業、小売業」や「宿泊業、飲食サービス業」での増大など、女性ないし非正規雇用中心の増大をもたらす背景が垣間見られている。

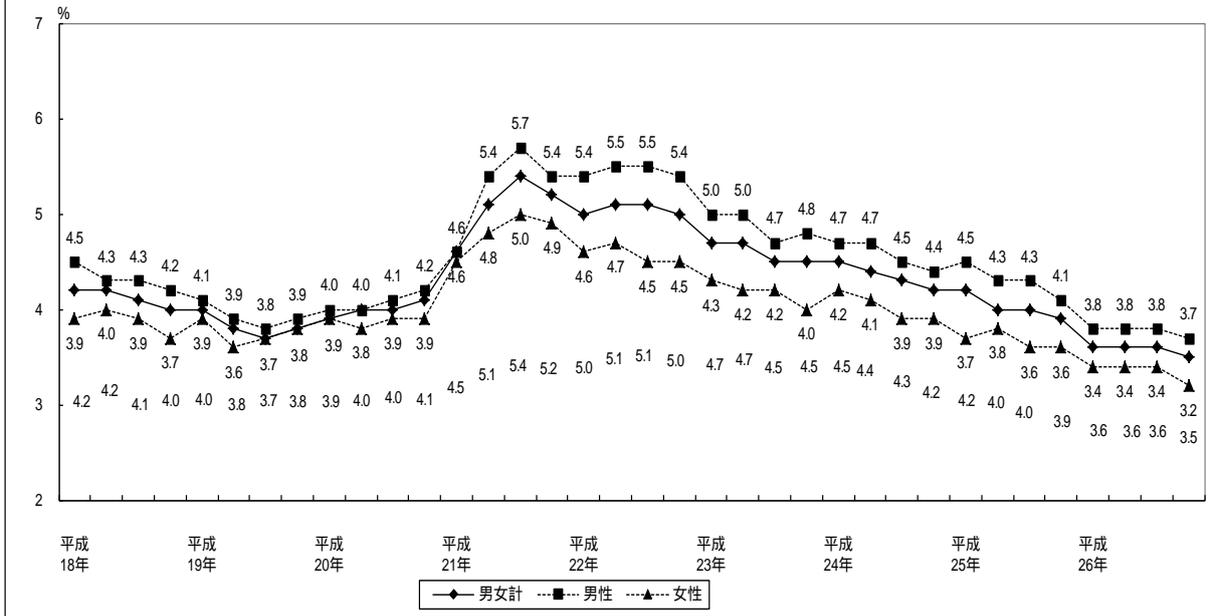
以上のような近年における産業別の雇用動向を確認したうえで、最近の動きに注目すれば、「医療・福祉」(平成24年：676万人 同26年：724万人)、「卸売業、小売業」(938万人 961万人)、「情報通信業」(180万人 194万人)、「農林漁業」(57万人 61万人)が増加を続けるとともに、「教育、学習支援業」(267万人 274万人)や「学術研究、専門技術サービス業」(157万人 163万人)、「宿泊業、飲食サービス業」(311万人 323万人)などでも増加がみられている。また、雇用者数に減少傾向がみられている製造業(980万人 987万人)や「建設業」(411万人 410万人)においても、減少傾向からの底入れ的な動きもみられている。

少なくとも、ここ2年間の雇用の好調な動きは広範な産業分野で生じていることが窺われる。

#### 4. 失業の動向

完全失業率(季節調整値)の推移を簡単に確認しておこう(図表2-4)。リーマンショック後の平成21年7~9月期に直近のピークである5.4%を記録して以降、完全失業率は徐々に低下傾向で推移してきている。最近においては、平成25年10~12月期に3.9%と3%台に低下して以降も平成26年中は総じて低下傾向で推移し、同年10~12月期は3.5%となった。これは、さかのぼれば直近平成9年1~3月期と同水準である。

図表2 - 4 男女別完全失業率(季節調整値)の推移



資料 総務省統計局「労働力調査」

(注) データの値で項目軸(横軸)にもっとも近いものが男女計のデータである。

( 求職理由別失業者の動向 )

失業に関するデータとしてもう一つ、求職理由別の動きを簡単に確認しておきたい(図表2 - 5)。非自発的な離職による完全失業者は、平成21年の146万人を直近のピークとしてその後減少してきており、平成25年には90万人(前年差12万人減)、26年73万人(17万人減)と推移し、かなり減少している。この減少は、非自発的離職の内訳である「勤め先や事業の都合」による失業者の減少が中心であるが、それとともに近年は「定年又は雇用契約の満了」による失業者も減少している。また、それ以外の「自発的な離職」、「学卒未就職」、

図表2 - 5 求職理由別完全失業者数

(万人)

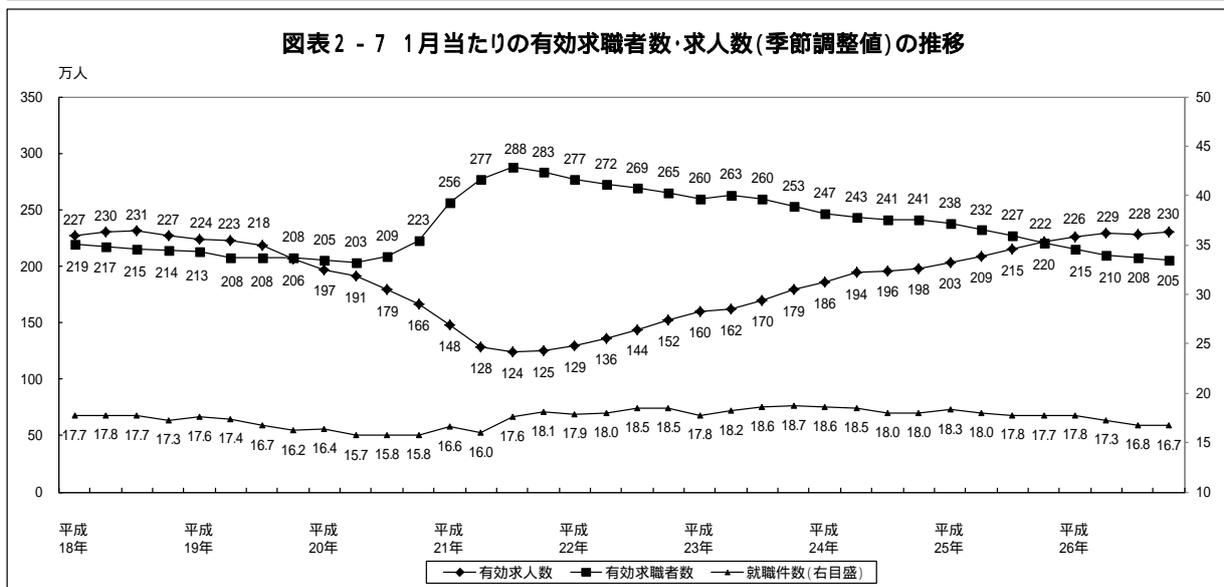
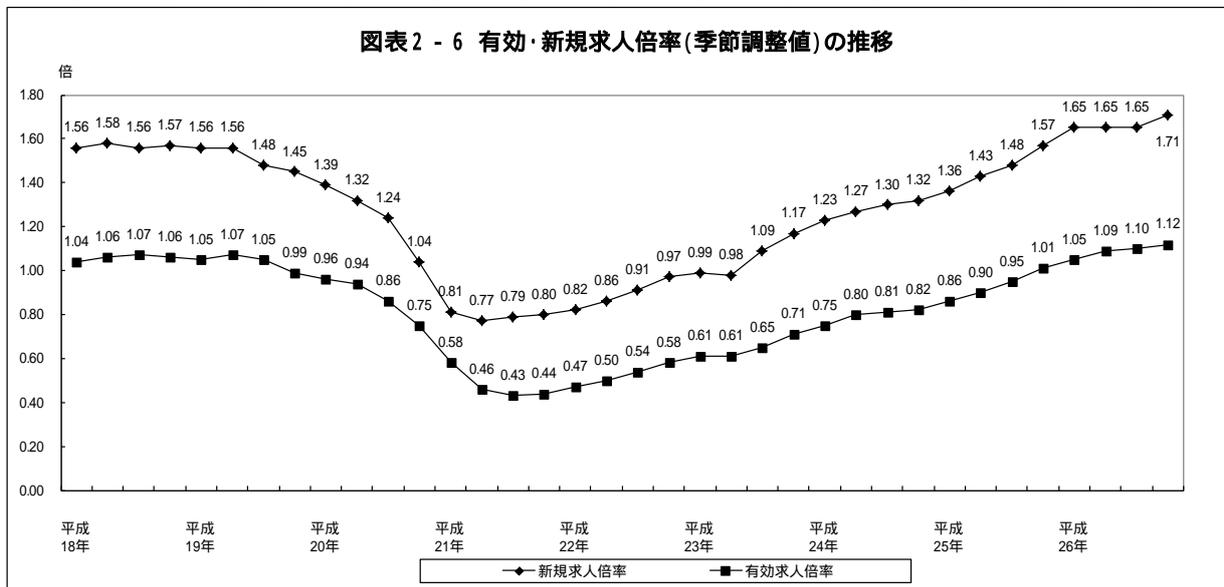
| 年     | 総数  | 非自発的な離職 | 非自発的な離職の内訳    |             | 自発的な離職 | 学卒未就職 | うち収入を得る必要が生じたから | その他 |
|-------|-----|---------|---------------|-------------|--------|-------|-----------------|-----|
|       |     |         | うち定年又は雇用契約の満了 | うち勤め先や事業の都合 |        |       |                 |     |
| 平成14年 | 359 | 151     | 36            | 115         | 115    | 18    | 40              | 30  |
| 15    | 350 | 146     | 38            | 108         | 113    | 20    | 42              | 27  |
| 16    | 313 | 118     | 32            | 86          | 106    | 18    | 42              | 27  |
| 17    | 294 | 100     | 28            | 72          | 110    | 16    | 39              | 26  |
| 18    | 275 | 88      | 25            | 64          | 106    | 14    | 37              | 26  |
| 19    | 257 | 83      | 24            | 59          | 98     | 12    | 35              | 25  |
| 20    | 265 | 88      | 26            | 62          | 100    | 10    | 37              | 25  |
| 21    | 336 | 146     | 36            | 110         | 103    | 13    | 45              | 25  |
| 22    | 334 | 138     | 36            | 102         | 104    | 15    | 46              | 25  |
| 23    | 302 | 114     | 33            | 81          | 102    | 16    | 40              | 26  |
| 24    | 285 | 102     | 32            | 70          | 101    | 16    | 37              | 24  |
| 25    | 265 | 90      | 29            | 61          | 96     | 15    | 34              | 25  |
| 26    | 236 | 73      | 26            | 47          | 90     | 12    | 33              | 23  |

資料 総務省統計局「労働力調査」

「収入を得る必要が生じたから」による失業者数も、減少している。完全失業者の減少は、求職理由からみても、全般的に生じていることが窺われる。

### 5. 労働力需給指標の動向

労働力需給の基本的な指標として、求人倍率（求人数 / 求職者数。季節調整値）の動きを確認しておこう（図表2 - 6）。各月でハローワークに新たに申し込みのあった求人と求職の比率である新規求人倍率をみると、平成 21 年 4 ~ 6 月期をボトムにその後堅調に上昇を続けてきており、平成 26 年に入って 1.65 倍の横ばいで推移していたが、同年 10 ~ 12 月期は 1.71 倍へと上昇した。また、各月において有効であった求人と求職の比率である有効求人倍率は、新規求人倍率より 0.1 数ポイント程度低い水準となるが、推移としてはほぼ同じ形状



データ：厚生労働省「職業安定業務統計」

のグラフとなる<sup>28</sup>。有効求人倍率も順調に上昇してきており、平成26年に入っても緩やかに上昇を続け同年10～12月期には1.12倍となった。新規、有効とも、平成バブルの余韻が残る平成3年頃までさかのぼらなければみられない水準である。

図表2-7は、有効求人倍率の基礎となる有効求人数と有効求職数及び就職件数の推移をみたものである。データは、季節調整値で1月当たりの万人で表示されている。有効求人数は平成21年7～9月期の124万人を直近のボトム、有効求職者数は同期の288万人を直近のピークにして、前者は増加、後者は減少を続けてきており、平成25年10～12月期以降有効求人数が有効求職者数を上回って推移している。一方、就職件数（ハローワークの紹介によるもの）は、平成21年7～9月期以降18万人前後で推移してきたが、平成25年に入って以降減少傾向となっている。これには有効求職者数の減少に伴うところが大きいと思われる<sup>29</sup>。

労働力需給は本格的な引き締まりの局面に入ったといえそうである。ただし、平成26年に入って新規及び有効の求人数に頭打ちがみられており、今後において、これまでのような傾向がさらにみられるかどうか、事態の推移をみる必要がある。

## 6. 賃金、労働時間の動向

最近における賃金と労働時間の推移を概括的に確認しておこう。

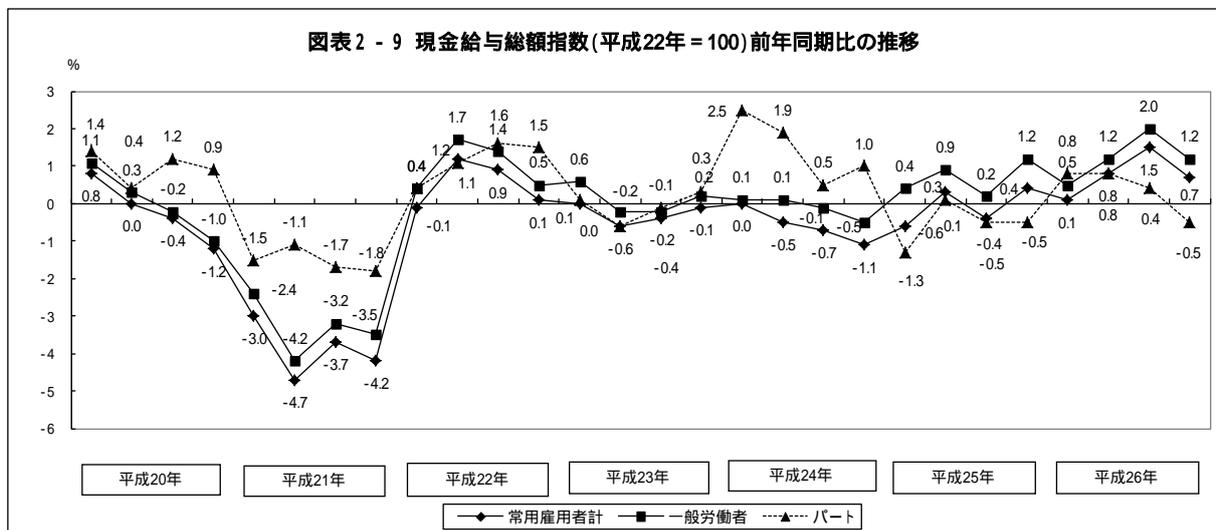
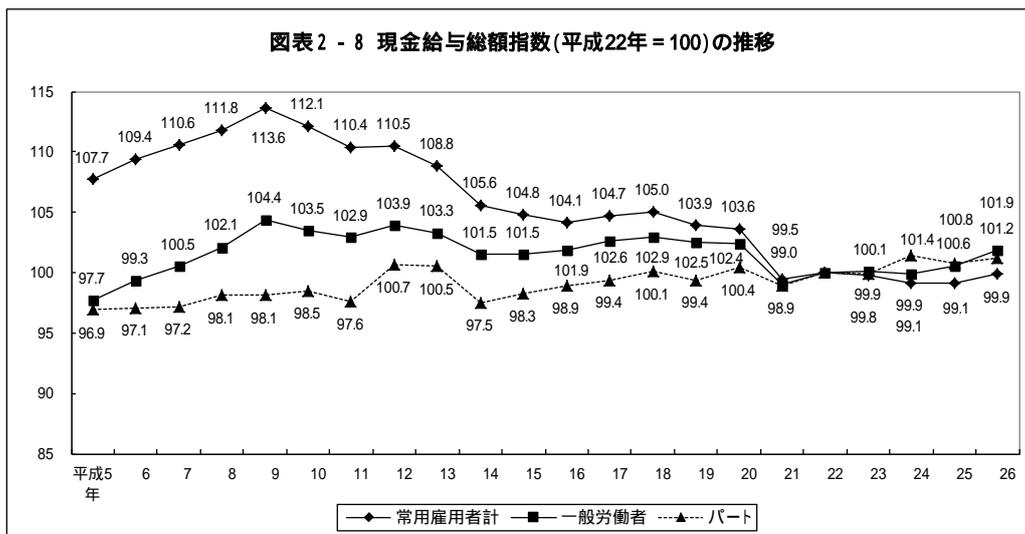
### (1) 賃金の推移

#### (現金給与総額)

図表2-8は、やや長期に、現金給与総額指数（平成22年=100）の推移を雇用形態別にみたものである。常用雇用者計をみると、平成9年（113.6）をピークに平成16年（104.1）まで10ポイント近く低下した後、平成17、18年と前年をわずかながら上まわって推移する局面があったものの、平成19年には低下に戻り、同20年から21年にかけて比較的大きく低下（103.6→99.5）した後、ここ4年間は100弱で推移してきたが、平成26年は99.9と前年（99.1）を上回り、0.8%増となった。一方、雇用形態別の指数をみると、常用雇用者計でみたときほどの大きな変動、とりわけ平成9年から16年にかけての大きな低下は、雇用形態別にはみられない。すなわち、この間における現金給与総額指数の大きな低下は、雇用形態間のウェイトの変化（パートのウェイトの上昇）によるところが大きかったことがわかる。しかしながら、平成26年については、フルタイム型の一般労働者（1.3%増）、パート

<sup>28</sup> 上昇から低下、あるいは低下から上昇への転換点は、新規求人倍率の方が有効求人倍率よりも先行する傾向がある。ちなみに、リーマンショックに際しての急激な低下の後、上昇への転換点（ボトム）は新規が平成21年4～6月期であるのに対して、有効は1期後の同年7～9月期であった。

<sup>29</sup> ちなみに、就職件数を有効求職者数で割って算出される就職率は、平成21年7～9月期の5.7%から緩やかな上昇傾向にあり、平成25年4～6月期以降8%前後の横ばい域で推移している。なお、求人数は求人事業主1件で何人の求人でも受け付けることができ、また、求職数は来所した求職者1人につき1件の受付ができる。これに対して、就職件数は、紹介（及び企業の採用）という積極的な行為が伴わなければならないことから、ハローワークの施設的・人間的な制約が働きやすいことに留意が必要である。ある限界を超えて就職件数を増やすためには、職業紹介を行う施設や人員を増やす必要がある。



データ：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

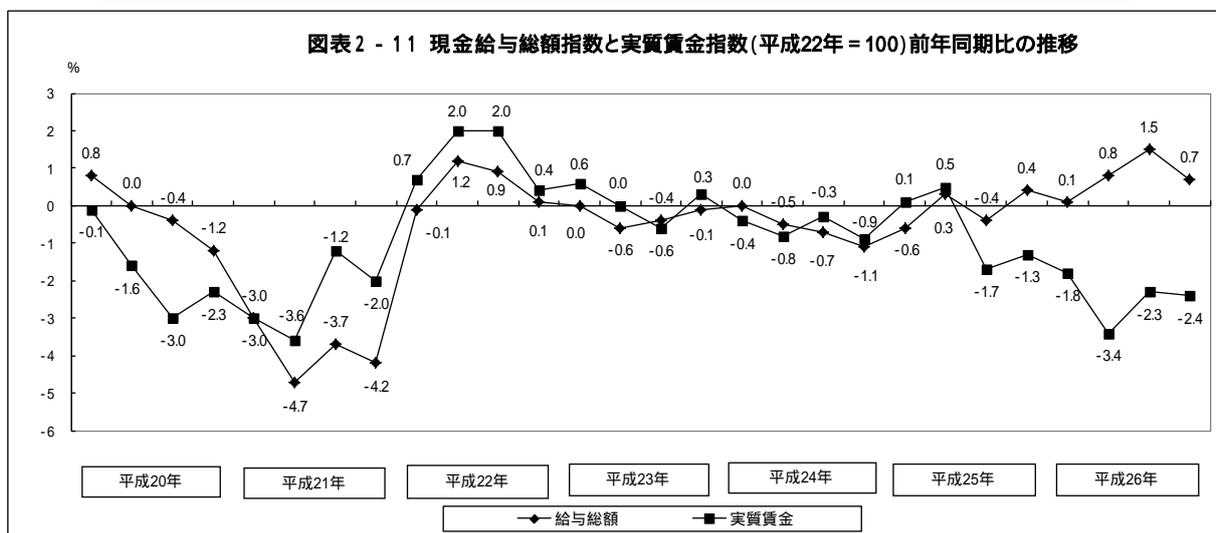
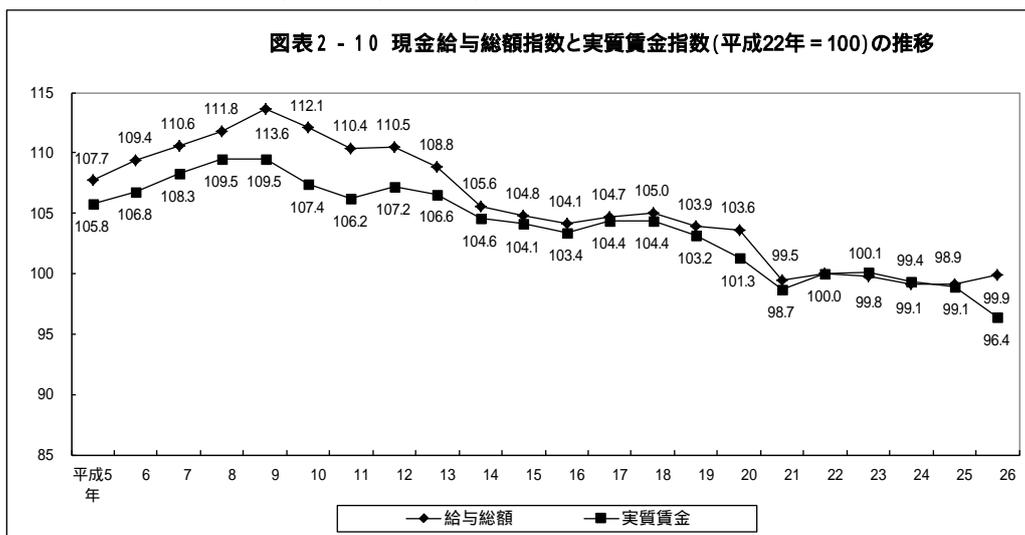
(0.4%増)とも増加している。

図表 2 - 10 は、近年における現金給与総額指数の推移を四半期別の前年同期比でみたものである。最近の動きのみ触れると、常用雇用者計の賃金総額は、平成 25 年 10～12 月期以降前年同期を上回って推移している。雇用形態別にみて、一般労働者は平成 25 年に入って前年を上回って推移しており、また、期によって上下しているものの総じて増加幅もやや拡大している。また、パートの賃金総額は変動が大きく傾向がつかみづらいが、少なくとも平成 25 年に比べて平成 26 年は、総じて増加基調であったといえる。

### (実質賃金)

消費者物価の動向とも絡んで、平成 26 年は実質賃金に対する関心も高まった。そこで、そのデータを簡単にみると、消費者物価の安定ないし低下傾向から、平成 21 年以降(名目の)賃金総額よりも実質賃金の増加率(減少率)のほうが大きい(小さい)状況が続いていたが、平成 25 年後半以降賃金総額は前年同期を上回るようになる一方、実質賃金は前年同

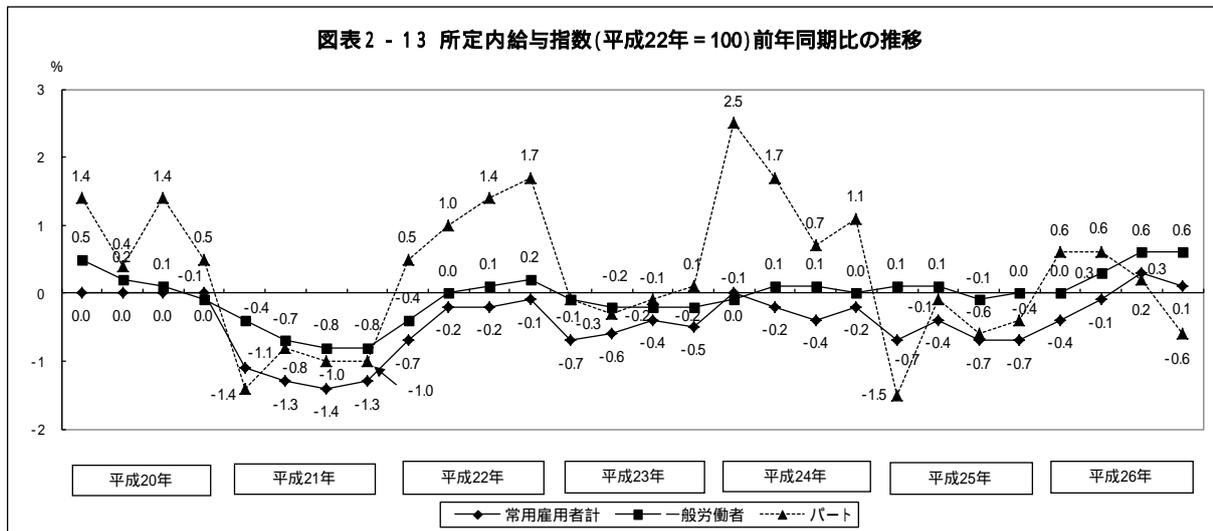
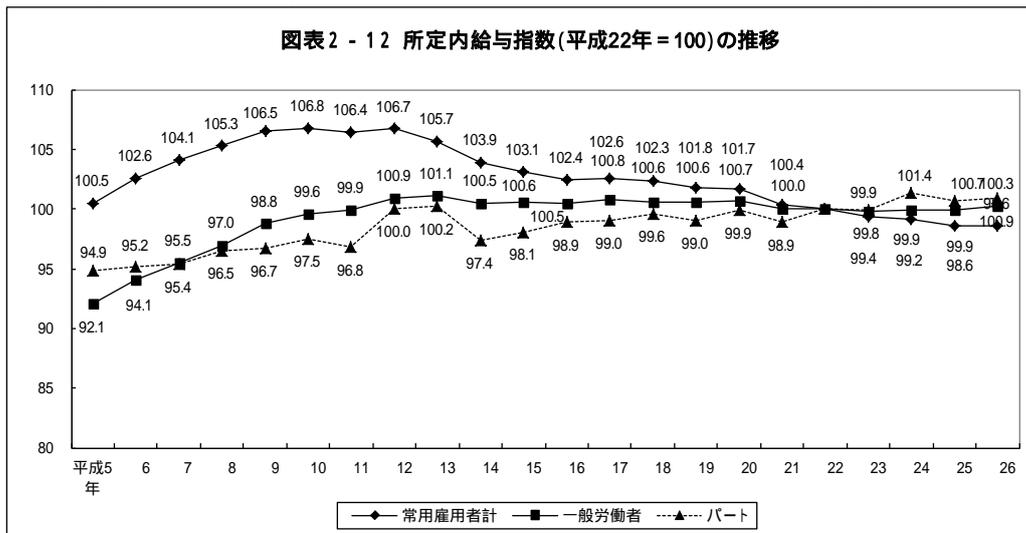
期を下回って推移している。年平均では、平成 25 年、26 年について賃金総額は前年比 0.0%、0.8% 増と推移したのに対して、実質賃金は 0.5% 減、2.5% 減となり、両者の乖離幅が拡大した。ただし、平成 26 年 4～6 月期に 3.4% 減と実質賃金はかなりの減少となつてはいるものの、両者の乖離は消費税増税前の平成 25 年後半から生じており、前述のように生鮮食品価格の動向に大きく影響されている面もあること、実質賃金を算出する際に用いられる持家の帰属家賃を除く総合の物価指数が消費者物価相互指数に比べ上昇率が高めにしていることなどには留意する必要がある。



データ：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

### (所定内給与)

つぎに、賃金のベースとなる所定内給与の推移を確認してみよう。図表 2 - 12 は、年平均の指数の推移をみたものである。常用雇用者計では平成 10 年 (106.8) をピークに平成 12 年 (106.7) から同 16 年 (102.4) にかけてやや大きく低下し、その後緩やかに低下傾向を



データ：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

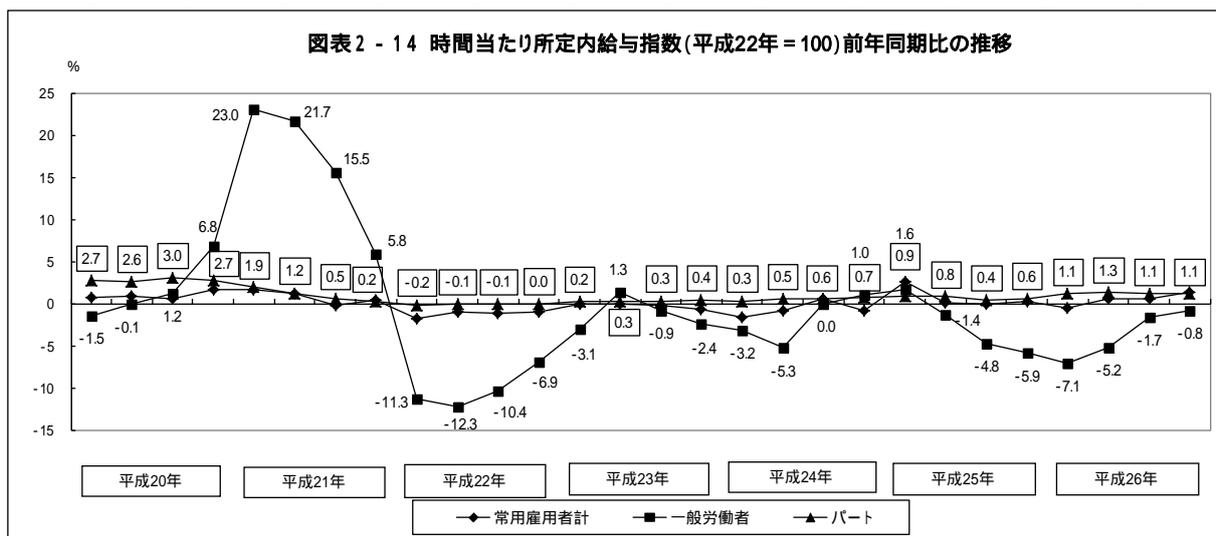
続けている。しかしながら、これも雇用形態間のウェイトの変化によるところが大きく、雇用形態別の所定内給与指数にはそのような大きな変化がみられていない。ただし、一般労働者について、平成 14 年頃から同 20 年まで 100.6 前後でほぼ横ばいで推移していたものが、その後平成 23 年にかけてやや低下したことは、団塊の世代の 60 歳台入りが背景にあるものと注目される。また、パート賃金はやや大きな変動がみられる年もあるものの、総じて緩やかな上昇基調にあることが読みとれる。このような長期的な推移の中で平成 26 年は、常用雇用者計では保ち合い(0.0%増)となったが、一般労働者が 0.4%増、パートも 0.2%増と両形態とも上昇した。

図表 2 - 13 は、四半期別の前年同期比をみたものである。最近の動きのみ触れると、一般労働者は平成 24 年、25 年と前年同期とほぼ同水準で推移していたものが、26 年の 4 ~ 6 月期(0.3%増)以降増加に転じ、その後増加幅もやや大きくなっている。一方、パートは、平成 24 年は前年同期をかなり上回っていたが、平成 25 年には逆に前年同期を下回るなどやや

振幅の大きい動きとなっているが、平成 26 年に入って各四半期 0.8%増 0.8%増 0.2%増 0.6%減と前半は比較的安定した増加を示した後、年後半は増加幅の縮小から小幅ながら減少に転じた。

### (時間当たり所定内賃金)

パートの賃金は、時間給で決められている場合が多く、労働時間の動きをとりわけ強く反映していることには留意が必要である。労働時間については次の(2)でみるが、ここでは一つの試みとして、所定内給与指数を所定内労働時間指数で除して「時間当たり所定内賃金指数」とでもいったものを試算し、その増減率をみることにしたい。その結果が、図表 2 - 14 に示されている。これをみると、所定内給与指数では上でみたように大きな変動のあったパート賃金が、時間当たりでは極めて安定して推移を示しているのがみてとれる<sup>30</sup>。そのうえで近年の動きをみると、パートの時間当たり賃金は、平成 25 年後半には前年同期比で 0.4 ~ 0.6%増であったのに対して 26 年は 1%をやや上回る増加幅で推移しており、堅調な上昇が窺われている。



データ：厚生労働省「毎月勤労統計調査」から試算。

(注) 時間当たり所定内給与指数は、(所定内給与指数) / (所定内労働時間指数) × 100で求めた。

で囲んであるのがパートのデータ値である。なお、常用雇用者計のデータ値は、表示していない。

## (2) 実労働時間の推移

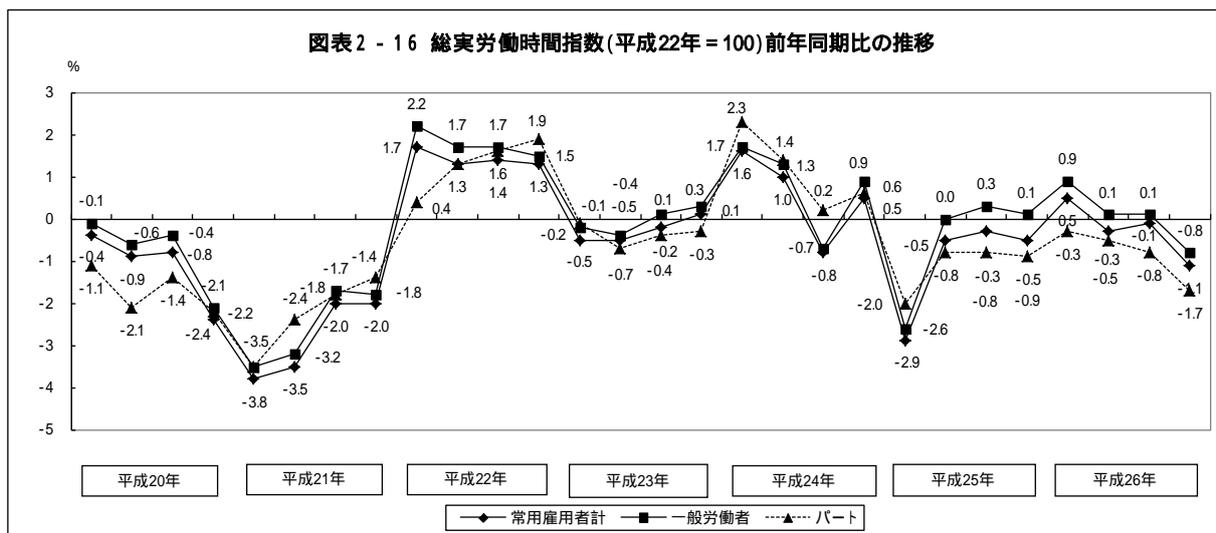
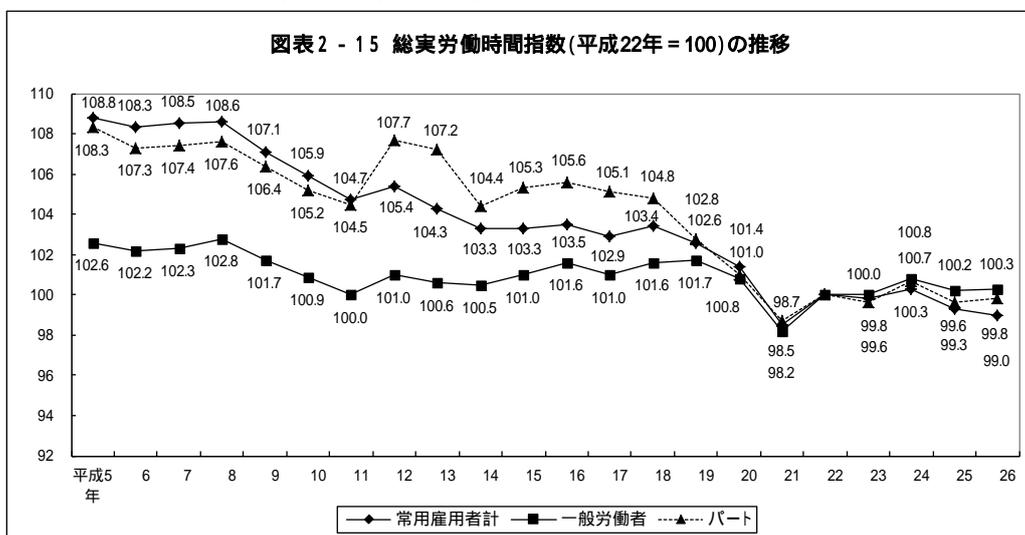
### (総実労働時間の推移)

図表 2 - 15 は、やや長期に、総実労働時間指数(平成 22 年 = 100)の推移を雇用形態別にみたものである。常用雇用者計をみると、総実労働時間は傾向的に減少傾向で推移していることが窺われるが、ここ数年はほぼ横ばい域で推移している。その中で、雇用形態別の指数をみると、一般労働者も減少してはいるものの緩やかな減少であり、とりわけ平成 10 年代はほぼ横ばいで推移しており、平成 21 年にやや大きく落ち込んだ後同 22 年以降は小さく

<sup>30</sup> 一般労働者については、逆に振幅の大きな変動がみられる。これは、月給制が多い一般労働者については、労働時間の増減が直接的には賃金額に影響しないことによるものと考えられる。

変動しながらほぼ同水準で推移している。一方、パートは、一般労働者に比べて比較的大きく減少を示している。平成 26 年については、一般労働者は 0.1% 増、パートは 0.8% 減となり、常用雇用者計では 0.3% 減となった。

図表 2 - 16 は、四半期別の前年同期比をみたものである。最近の動きのみ触れると、総実労働時間は、平成 24 年後半から同 25 年年初にかけて前年同期比減少傾向で推移し、同年 4 ~ 6 月期以降一般労働者は前年同期比保ち合いなしの微増傾向、パートはやや減少して推移し、常用雇用者計では 0.3 ~ 0.5% 程度の減少を示す中で、平成 26 年に入って 1 ~ 3 月期に一般労働者 (0.9% 増) を中心にやや大きめの増加となったものの、その後は 25 年と同様の増減状況に戻り、10 ~ 12 月期にはパートが減少幅を拡大し、また、一般労働者も減少となった。



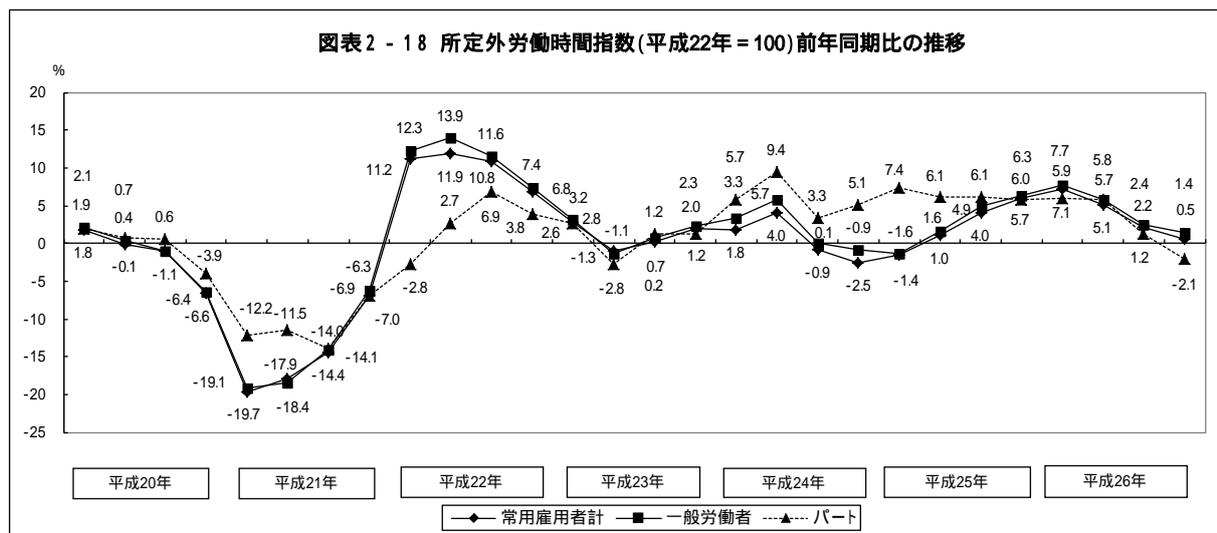
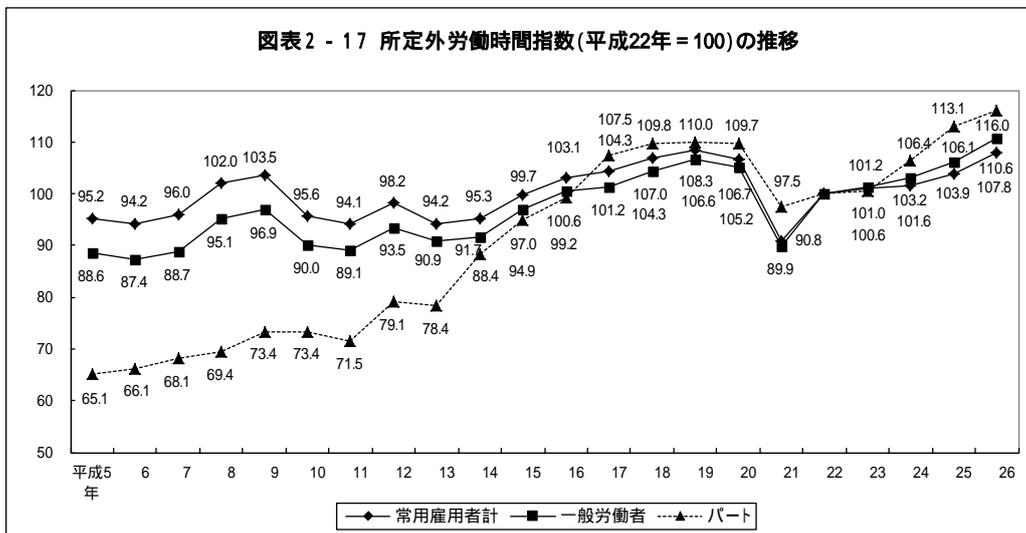
データ: 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

### (所定外労働時間の推移)

景気の動向をより反映する所定外労働時間の推移について、やや長期の年ベースでは図

表2 - 17 のようになっている。図では長期的に増加傾向にあるようにもみられるが、図示以前の平成2年の常用雇用者計は132.7であったことには留意する必要がある。ただし、パートで所定外労働時間が増加基調にあるということはできると思われる<sup>31</sup>。

図表2 - 18 により四半期別の前年同期比の最近の動きをみると、常用雇用者計では平成24年後半から25年年初にかけて前年同期を下回っていた。その後、同年4～6月期以降増加に転じ、また増加幅も拡大し平成26年1～3月期には7.1%増となった。4～6月期以降増加幅は縮小したものの10～12月期でも前年同期比増加(0.5%増)と増加を維持している。一般労働者もほぼ同様の動きとなっている一方、パートは平成24年以降前年同期比増加で推移してきていたが、平成26年後半には増加幅が目立って縮小し、10～12月期には前年同期比減少(2.1%減)となった。



データ: 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

<sup>31</sup> 上述のようにパートの総実労働時間が減少傾向を示す一方で所定外労働時間が増加基調にあることは、所定労働時間のかなり短い層のウェイトが増している一方で、比較的所定外労働時間の長いパートが一部いることが推測され、パートの所定外時間労働(パートの残業)の性格について、検討が求められているともいえる。

### (賃金・労働時間の動向のまとめ)

平成 24 年後半を中心に賃金・労働時間にはやや軟調な動きがみられたが、平成 25 年に入って、賃金には増加の動きがみられるようになった。とはいえ、同年中はベース賃金である所定内給与は総じてほぼ横ばいであり、賃金の増加は主に所定外労働時間の増加により、また、4～6 月期と 10～12 月期に現金給与総額が前年同期比増加となっていることから推測されるように、賞与の増加によったものといえる。平成 26 年に入ってもこの動きが続くとともに、春季賃上げ交渉後の 4～6 月期以降、所定内給与も前年を上回って推移するようになった。また、労働時間も所定外労働時間を中心に平成 25 年後半以降増加となった。パートでは、時間当たり賃金の堅調な増加がみられた。ただし、消費者物価の上昇から、平成 25 年後半以降実質賃金はやや大きな低下となっており、平成 27 年春季賃上げ交渉結果を含め、今後の動きが注目される。

### 7. 最近の雇用・労働の動向のまとめ

以上をまとめれば、最近の雇用・労働をめぐる動向について、次のような点が挙げられる。経済の動きを総じて反映して、最近の雇用動向には明らかな改善の動きがみられている。若年層でも、平成 25 年において出遅れ感のあった男性の 25～29 歳層を含めて、比較的大きな改善がみられている。

産業別に雇用の動きをみると、「医療・福祉」の堅調な雇用増の継続、「卸売業、小売業」や「宿泊業、飲食サービス業」での増大など、これまでの女性ないし非正規雇用中心の増大とともに、広範な産業で雇用増やこれまでの雇用減少傾向からの底入れがみられている。

完全失業率は 3% 台半ばにまで改善がみられ、有効求人倍率も 1 倍をかなり上回るまでに改善が進み、労働力需給は本格的な引き締まりの局面に入っている。

雇用面の改善は、引き続き非正規雇用中心の雇用増がみられるが、その中で正規雇用にも増加の兆しがみられるようになっている。労働力需給の引き締まりの中で、今後は雇用構造面や就業環境等の質的な面での改善・向上が望まれる。

賃金・労働時間にも改善の動きがみられるが、雇用者の所得の実質的な改善にはつながっていない面がみられる。今後、非正規雇用者も含めて、ベース賃金部分の改善に伴う所得環境の一層の好転とともに、併せて長時間労働の解消や仕事における裁量度の増大等が期待される。

### 第3節 最近における労働政策動向の概観

本節では、経済・雇用情勢とともに、労働をめぐる政策論点を抽出する際に念頭におくことが求められる現にとられ、又はとられようとしている労働政策の要点について、最近の動向を概観する。

#### 1. 最近において成立した労働法

まず、労働に関する政策の基礎ないし根拠となる法律（一部改正を含む。）について、最近において成立したものを整理しておこう。

##### （1）有期労働契約に関するもの

###### a. 「労働契約法」の一部改正

「労働契約法」について、有期労働契約に関して次のような規定を盛り込む一部改正が平成24年に行われ、同25年4月1日から施行された。

###### 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換

有期労働契約が反復更新されて5年を超えることとなった場合は、労働者が無期労働契約の締結を申し込んだときは、使用者はそれを承諾したものとみなされる。その際の労働条件は、別段の定めがある部分を除き、従前と同一のものとすることとされている。

###### 有期労働契約の更新等に係る雇止め法理

有期契約労働が反復更新により無期労働契約と異なる状態にある場合、有期労働契約の期間満了後の更新期待に合理的な理由があると認められる場合のいずれかであるときは、使用者の雇止めが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、従前の労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなされる。

###### 有期契約労働であることによる不合理な労働条件の禁止

有期労働契約労働者の労働条件が、期間の定めがあることにより無期労働契約労働者の労働条件と相違する場合において、当該労働条件の相違は、労働者の職務の内容や配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとされた。

このうち については、施行日以後に契約期間の初日のある有期労働契約から適用されることとされており、したがって、早くとも平成30年4月1日以降に無期転換事案が生じることとなっており、実際にどのような対応が行われることになるかも含め、現在はいわば「準備期間」にあるといえることができる。

###### b. 無期転換5年ルールの特例 1 / 研究開発能力強化法等の一部改正

平成25年12月に「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律」及び「大学の教員等の任期に関する法律」が改正され、科学技術に関する研究者又は技術者等研究開発に従事する者等及び大学の教員等で有期契約に基づく者については、「労働契約法」の特例が規定され、上記aの の無期転換申込権の発生に係る期間の「5年」を「10年」とされることとなった。施行は、平成26年4月1日

ある。

### **c . 無期転換 5 年ルールの特例 2 / 専門的有期雇用労働者等特別措置法**

平成 26 年 11 月「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」が制定され、5 年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く高度専門的知識等を有する者で年間賃金額が一定額以上であること等一定の要件を満たす有期雇用労働者については当該期間（10 年を上限とする）、また、定年後引き続き有期契約で継続雇用される高齢者については定年後引き続き雇用されている期間は、それぞれ無期転換申込権は発生しないこととする特例が設けられた。この場合、それぞれの特性に応じた雇用管理に関する措置についての計画が事業主により作成され、適当である旨の厚生労働大臣の認定を受けていなければならない。施行は、平成 27 年 4 月 1 日である。

## **( 2 ) パートタイム労働者に関するもの**

### **a . パートタイム労働法の改正**

平成 26 年 4 月「パートタイム労働法」( 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律 ) について、次のような改正が行われた。施行は、平成 27 年 4 月 1 日である。

#### **パートタイム労働者の待遇の原則の規定**

パートタイム労働者( 法律上の用語は「短時間労働者」)の待遇について、フルタイム労働者( 法律上の用語は「通常の労働者」)の待遇と相違する場合は、その相違は職務の内容、人材活用の仕組み( 配置の変更の範囲 )、その他の事情を考慮して不合理なものであってはならないとする規定が新設された。

#### **差別的取扱い禁止対象の範囲の拡大**

パートタイム労働者であることを理由として、待遇についてフルタイム労働者と差別的取扱いをしてはならないこととされる対象である「フルタイム労働者と『同視すべき』パートタイム労働者」である要件を、職務の内容の同一性と人材活用の仕組みの同一性の 2 つとし、これまであった無期労働契約であることは削除された。

#### **パートタイム労働者の納得性を高めるための措置**

事業主は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、法が定めるパートタイム労働者の雇用管理の改善等に関する措置の内容を説明しなければならないこととされた。

#### **雇用管理改善等に関する措置に違反している事業主の公表制度の創設**

雇用管理改善等に関する措置の規定に違反している事業主に対する厚生労働大臣の是正勧告に従わなかった場合に、厚生労働大臣は、その旨を公表できることとされた。

### **b . パートタイム労働者に対する被用者社会保険の適用拡大**

平成 24 年 8 月「厚生年金保険法」及び「健康保険法」が改正され、その中で両保険の適用対象となるパートタイム労働者への範囲が拡大された。施行は、平成 28 年 10 月 1 日である。すなわち、従前は週の所定労働時間が 30 時間以上であることが適用対象の要件とされ

ていたが、それとともに、この改正により 週の所定労働時間が 20 時間以上であること、  
継続して 1 年以上の勤務が見込まれること、 月額賃金が 8 万 8 千円（年収 106 万円）以上であること、 学生・生徒でないこと、 501 人以上の規模に雇用されていること、の要件すべてに該当するパートタイム労働者が適用対象とされ、範囲が拡大された。

### （ 3 ）女性の就業促進、活躍促進に関するもの

#### a . 次世代育成支援法の期限延長等

次代を担う子供の健全な育成を図り、子育てしやすい環境の整備に向けて事業主に行動計画の策定を求める「次世代育成支援対策推進法」について、平成 26 年 4 月に改正され、平成 27 年 3 月 31 日までとされていた同法の有効期限が 10 年間延長されるとともに、雇用環境の整備に関して適切な行動計画を策定し実施しており、その実施状況が優良であること等の認定を行う新たな制度（特例認定制度）が創設された。施行は、平成 27 年 4 月 1 日である。

#### b . 育児休業給付の充実 雇用保険法の改正（その 1）

平成 26 年 3 月、雇用保険法が改正され、育児休業給付（育児休業期間中に休業開始前賃金の一定割合を支給）の給付割合について、これまで休業開始前賃金の 50%であったものを、休業開始後 180 日間に限り 67%に引き上げられた。平成 26 年 4 月 1 日に施行された。

### （ 4 ）高年齢者の雇用確保措置義務の完成 高年齢者雇用安定法の改正

平成 24 年 8 月、高年齢者雇用安定法（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律）が改正され、希望する高年齢者が 65 歳になるまでの雇用の確保を事業主に義務づける高年齢者雇用確保措置について、これまで認められていた継続雇用制度の対象とする高年齢者を労使協定により定める基準で限定できる仕組みを廃止し、希望者全員を対象とすることされた。その際、継続雇用制度にはグループ企業での雇用確保が含まれることが明記された。また、雇用確保措置義務に関する勧告に従わない企業を公表する規定が盛り込まれた。平成 25 年 4 月 1 日に施行された。

### （ 5 ）職業能力開発支援の充実 雇用保険法の改正（その 2）

平成 26 年 3 月の雇用保険法の改正においては、上述の育児休業給付に係る改正と併せて、職業能力開発支援に係る次の改正も行われた<sup>32</sup>。平成 26 年 10 月 1 日に施行された。

#### 職業訓練給付金の拡充

厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講した場合に支給される教育訓練給付（受講費用の 2 割、上限 10 万円）について、中長期的なキャリア形成を支援するため、専門的・実践的

<sup>32</sup> この雇用保険法の改正においては、ここに紹介した事項以外にも就業促進手当の拡充等が行われたが、詳細は割愛したい。

な教育訓練として厚生労働大臣が指定する講座を受講した場合において給付割合及び上限の額を引き上げ、さらに資格取得等により就職に結びついた場合にはさらに給付割合を追加して引き上げることとするなど拡充する。

#### 教育訓練支援給付金の創設

45歳未満の離職者が上記の教育訓練を受講する場合に、当該訓練期間中の失業している期間について、離職前賃金に基づき算出した額(基本手当の半額)を給付することとされた。これは、平成30年度までの暫定措置とされている。

### (6) 障害者の雇用促進 障害者雇用促進法の改正

平成25年6月、障害者雇用促進法(障害者の雇用の促進等に関する法律)が改正され、障害者に対する募集・採用における均等な機会の付与及び雇用上の差別の禁止、のために支障となっている事情を改善するための障害の特性に配慮した必要な措置を講ずることを事業主に義務づける(事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなることを除く)、雇用する障害者からの苦情を自主的に解決する事業主の努力義務、法定雇用率の算定基礎の見直し、法の施策の対象となる障害者の範囲の明確化、などが行われた。施行期日は、は公布日、～は平成28年4月1日、は平成30年4月1日となっている。

### (7) 労働安全衛生の推進 労働安全衛生法の改正

平成26年6月、化学物質による健康被害が問題となった胆管がんの事案など最近の労働災害の状況を踏まえて、労働災害を未然に防止するための仕組みを充実するため、労働安全衛生法が改正され、特別規制の対象とされていない化学物質のうち一定のリスクがあるもの等について事業者には危険性・有害性の調査(リスクアセスメント)義務づけ、医師、保健師等による労働者のストレスチェックの実施を事業主に義務づける(従業員50人未満の事業場は当分の間努力義務)ことなど、ストレスチェック制度の創設、受動喫煙防止に関し適切な措置を講じることが努力義務とする、重大な労働災害を繰り返す企業に対する改善計画の作成指示等及び従わない企業への勧告・企業名の公表制度など改善を図らせる仕組みの創設、危険性の高い機械の製造等に係る検査機関で外国に立地するものも登録を受けられることとする、一部の規制・届出見直し、などが行われた。施行期日は、政令によって公布日からそれぞれ一定の範囲内(は6月、からは1年、は1年6月、は2年)で政令により定められることとされ、は平成26年12月1日、からは平成27年6月1日、は平成27年12月1日とそれぞれ定められた(は、執筆現在未定。)

なお、これらの最近成立した法律のほか、これまでの国会に提出されたものの成立には至らず、継続した課題となっているものに労働者派遣法、女性活躍推進法がある。

## 2. 政府の基本的な政策文書 「日本再興戦略 2014」

労働面を含めて、現在、政府が重点的に取り組むべき課題と施策の方向を示した基本的な文書として、平成 26 年 6 月に閣議決定された「日本再興戦略 改訂 2014 - 未来への挑戦」がある<sup>33</sup>。ここでは、この文書（以下「再興戦略」という。）に基づき、現在の労働政策上の重要な課題を整理しておきたい<sup>34</sup>。

「再興戦略」では、「第一 総論」において戦略の基本的な考え方を提示しているが、その（改訂戦略における鍵となる施策）に「2. 担い手を生み出す～女性の活躍促進と働き方改革」とする項をたて、その中で、「人口減少社会への突入を前に、女性や高齢者が働きやすく、また、意欲と能力のある若者が将来に希望が持てるような環境を作ることで、いかにして労働力人口を維持し、また労働生産性を上げていけるかどうかが、日本が成長を持続していけるかどうかの鍵を握っている。」(p8)と述べている。その上で、これらに関する「鍵となる施策」として次の3つを挙げている(p9)。

女性活躍のための環境整備（放課後児童クラブ等の拡充等）

柔軟で多様な働き方の実現（成果で評価する労働時間制度の創設等）

外国人が日本で活躍できる社会へ（技能実習制度の拡充等）」(p9)

「再興戦略」は、続く「第二 3つのアクションプラン」の「2. 雇用制度改革・人材力の強化」(p35以下)の中で、既に進捗をみているものを含めて、次のような施策に取り組むとしている。

### ① 失業なき労働移動の実現 / マッチング機能の強化 / 多様な働き方の実現に向けた施策

（既に推進している施策）

a. 雇用調整助成金から労働移動支援助成金への抜本的なシフト

b. ハローワークの求人・求職情報を（民間人材ビジネス等へ）開放

c. 多様な働き方の実現に向けた検討の開始等

（働き方改革の実現）

d. 働き過ぎ防止のための取組強化

e. 時間ではなく成果で評価される制度への改革

f. 裁量労働制の新たな枠組みの構築

g. フレックスタイム制の見直し

h. 職務等を限定した「多様な正社員」の普及・拡大

i. 持続的な経済成長に向けた最低賃金の引上げのための環境整備

（予見可能性の高い紛争解決システムの構築）

<sup>33</sup> 「再興戦略」は、本年（平成 27 年）6 月において再度改訂されることが予定されているので、留意が必要である。

<sup>34</sup> 政府の基本的な政策方向を示すものとしては、規制改革会議や産業競争力会議など内閣府の各種会議からの答申、報告、提言などが出されているが、その内容は、項目としては総じて「再興戦略」に盛り込まれているので、ここでは「再興戦略」のみ取り上げることとした。

- j . 「あっせん」「労働審判」「和解」事例の分析
- k . 透明で客観的な労働紛争解決システムの構築  
(外部労働市場の活性化による失業なき労働移動の実現)
- l . ジョブ・カードの抜本的見直し
- m . 能力評価制度の見直し
- n . キャリア・コンサルティングの体制整備
- o . 官民協働による外部労働市場のマッチング機能の強化
- p . 産業界のニーズに合った職業訓練のベスト・ミックスの推進

2 女性の活躍推進 / 若者・高齢者等の活躍推進 / 外国人材の活用  
(既に推進している施策)

- a . 「待機児童解消加速化プラン」を着実に実施
- b . 女性の登用状況が見える化 / 仕事と子育ての両立支援を強化
- c . 若年・高齢者等の活躍促進に向けた環境を整備
- d . 高度外国人材の受け入れ要件を緩和
- e . 建設及び造船分野における外国人材の活用  
(女性の活躍推進)  
〔育児・家事支援環境の拡充〕
- f . 「放課後子ども総合プラン」
- g . 保育士確保対策の着実な実施
- h . 子育て支援員(仮称)の創設
- i . 安価で安心な家事支援サービスの実現
- j . 女性の活躍推進・家事支援ニーズへの対応のための外国人家事支援人材の活用  
〔企業等における女性の登用を促進するための環境整備〕
- k . 女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築
- l . 企業における女性登用の「見える化」及び両立支援のための働き方見直しの促進
- m . 国家公務員における女性職員採用・登用の拡大
- n . 「女性活躍応援プラン(仮称)」等の実施
- o . キャリア教育の推進、女性研究者・女性技術者等の支援等  
〔働き方に中立的な税制・社会保障制度等への見直し〕
- p . 働き方に中立的な税制・社会保障制度等への見直し  
(若者・高齢者等の活躍推進)
- q . 未来を創る若者の雇用・育成のための総合的対策の推進
- r . 生涯現役社会の実現に向けた高齢者の活躍促進
- s . 人材不足分野における人材確保・育成対策の総合的な推進  
(外国人材の活用)

- t . 高度外国人材受入環境の整備
- u . 外国人技能実習制度の抜本的な見直し  
〔持続的成長の観点から緊急に対応が必要な分野における新たな就労制度の検討〕
- v . 製造業における海外子会社等従業員の国内受入れ
- w . 女性の活躍推進、家事支援ニーズへの対応のための外国人家事支援人材の活用
- x . 介護分野の国家資格を取得した外国人留学生の活躍支援等

以上のように、「再興戦略」には、労働分野についても重要な政策課題と多様な施策の推進が盛り込まれており、労使等関係者の理解と協力を得ながら、それらの施策の着実な実施が図られている。

### 3 . 最近における労働政策の動向概観 「再興戦略」を踏まえて

この項では、最近における労働政策の動向を概観する。とはいえ、労働政策・施策を網羅的に紹介することを目的とするものではなく、現在の政策課題とそれに対してどのような政策方向が取り組まれようとなされ、又は検討されているのかに焦点を当てて整理することとしたい。このような意図を前提とすれば、具体的には、予定されている法改正、労働面における政策立案の要であり、公益及び労使の三者で構成されている労働政策審議会の建議や答申、政策・施策の検討のために厚生労働省で開催される研究会等の報告などをベースとして、記述を進めることとしたい。

また、今回の「レポート」では、上述の「再興戦略」で挙げられている政策課題と施策を念頭におきつつ、JILPTの研究領域や第2章で紹介することとなる平成25年度における調査研究成果との関係も考慮して、以下の7項目に整理してみた。したがって、重要な政策課題であって触れられていないものもあると思われるが、それらは次回以降のレポートに向けた今後の課題としておきたい。

#### 3 - 1 雇用政策に関する総合的検討

厚生労働省の雇用政策研究会は、労働力需給推計の手法を活用した政策シミュレーションを含め、日本の成長を支えるために雇用政策には何が求められ、何をすべきか、という観点から、今後5年程度の間重点的に実施すべき雇用政策の方向性について検討を重ね、平成26年2月6日に「仕事を通じた一人ひとりの成長と、社会全体の成長の好循環を目指して」を副題（＝雇用政策の将来ビジョン）とした報告書を取りまとめた。これを受けて、厚生労働省では、平成26年4月1日「雇用政策基本方針」を全部改正し、公表した。

ここでは、ビジョンの実現に向け、社会全体での人材の最適配置・最大活用、人口減少に対する危機意識をもって「全員参加の社会」を実現の2つを軸として取り組むとし、そのための雇用政策の基本的な方向性として、次のような施策を挙げている。

- 1 「労働市場インフラ」の戦略的強化・・・人的資本の質の向上と職業能力の「見える化」、民間人材ビジネスを含めたマッチング機能の強化、失業なき労働移動のための一体的な支援
- 2 個人の成長と意欲を企業の強みにつなげる雇用管理の実現
- 3 「全員参加の社会」の実現に向けて・・・全員参加の社会にふさわしい多様な働き方の構築、若年者、高齢者、女性、障害者などすべての人の意欲を高め、仕事を通じた成長の機会を得ることができるようにする
- 4 良質な雇用の創出・・・産業政策による積極的な雇用機会の創出、人手不足産業の雇用環境の改善、地域の雇用機会の確保

### 3 - 2 非正規雇用に関する課題への対応

非正規雇用に関する課題については、上の「雇用政策基本方針」の中で、正規・非正規の二分法をやめ非正規雇用者としてひとくくりせずにそれぞれの層に応じて適切に対応するとともに、非正規形態で働き続けることを希望する層については、能力開発を進め、希望に応じてキャリアアップのための支援を行うとの方向が示されている。非正規雇用に関しては、これまでの多くの審議会建議や研究会報告、政策文書が出されてきているが、最近にまとめられたものには、次のものがある。なお、非正規雇用のに関する課題は、各層を横断する問題であり、若年者、女性などの対象層別や職業能力開発など他の項目に掲げた政策の中にも非正規雇用に関する政策でもあることが少なくないことには留意が必要である。

#### （「多様な正社員」の普及・拡大）

「日本再興戦略」（平成 25 年 6 月閣議決定）などを踏まえ、平成 25 年 9 月から「多様な正社員」の雇用管理をめぐる課題について検討してきた厚生労働省の「「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会」は、平成 26 年 7 月 30 日、報告書を取りまとめた。

報告書では、「多様な正社員」の円滑な活用のために留意すべき事項と促進するための方策が提言されている。「多様な正社員」（勤務地限定、職務限定、勤務時間限定）の効果的な活用が期待できるケースを整理するとともに、労働者に対する限定の内容の明示、事業所閉鎖や職務の廃止等への対応、非正規雇用から「多様な正社員」への転換、均衡処遇、正社員の働き方の見直し、人材育成・職業能力評価、制度導入等に当たっての労使コミュニケーションといった事項について、検討と講ずべき方策が示されている。

#### （改正パートタイム労働法の施行と対策基本指針の策定）

上述のように、平成 26 年 4 月に「パートタイム労働法」が改正され、同 27 年 4 月 1 日から施行されるところであるが、その一環として同法第 5 条の「短時間労働者対策基本方針」の改訂（制定）を行うべく、平成 27 年 3 月 4 日に労働政策審議会に対してその案が諮問され、同日「妥当である」との答申が行われた。その内容をみると、パートタイム労働者をめ

ぐる課題として、均等・均衡待遇の一層の確保、不明確になりやすい労働条件に対する納得性の向上、フルタイムへの転換や希望に応じたキャリアアップが図られる必要があることなどが挙げられ、改正パートタイム労働法等関係法令の適切な履行確保等を図ること等が基本方針として挙げられている。同方針は、平成 27 年 3 月 26 日付けで告示された。

#### **（労働者派遣法の改正案）**

法改正としては、特定労働者派遣事業を含めすべての労働者派遣事業を許可制とすること、従来の業務による区分でなく派遣で働く人を無期雇用か有期雇用かで区分してその保護等のための施策を充実することなどをめざす労働者派遣法（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律）の改正案が平成 27 年 3 月国会に提出され、この通常国会での成立をめざすとされている。

### **3 - 3 女性の就業・活躍促進に関する課題への対応**

女性の活躍の推進は、「再興戦略」において最重要の課題のひとつとされており、その中でいろいろな施策とともに「2020 年に指導的地位に占める女性の割合 30%」を目標として「新たな法的枠組みの構築」が盛り込まれている。これを踏まえ、労働政策審議会は、雇用均等分科会で検討を行い、平成 26 年 9 月に「女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築について」と題する建議をとりまとめた。これを受けて、厚生労働省が所管である一般事業主に関する部分の法案をとりまとめ、同審議会の議を経たうえで、内閣府等関係府省との共管により、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」が先の臨時国会に提出されたが、衆議院が解散されたことから廃案となった。この法案も、平成 27 年の通常国会へ再提出されることとなっている。法案では、国が策定する指針に即して、一般事業主は、女性の活躍推進に関する事業主行動計画（記載事項：計画期間、達成しようとする定量的目標、女性の活躍の推進に関する取組の内容、実施時期）を定め、厚生労働大臣に届け出なければならない（300 人以下の企業は努力義務）ことなどが規定されている。これらの施行は、平成 28 年 4 月 1 日が予定されている。

### **3 - 4 若年者や高齢者の雇用促進に関する課題への対応**

#### **（若年者の雇用促進）**

「再興戦略」において、若年者の雇用対策の社会全体での推進が重要な取組の一つとされ、その中で「法的整備が必要なものについては、次期通常国会への法案提出を目指す」とされた。労働政策審議会では、職業安定分科会雇用対策基本問題部会及び職業能力開発分科会においてそれぞれ議論が重ねられ、平成 27 年 1 月 23 日「若者の雇用対策の充実等について」とする建議をとりまとめた。これを受けて厚生労働省は「勤労青少年福祉法」（「青少年の雇用の促進等に関する法律」に題名を変更）や「職業能力開発促進法」等を改正する法律案をとりまとめ、通常国会に提出されることとなった。これが成立すれば、種々の施策に関する

規定が整備されることとなるが、例えば次のようなものがある。

「青少年雇用促進法」における円滑な就職実現に向けた取組の促進

- 1 新卒者の募集を行う企業に幅広い職場情報（募集・採用の状況、労働時間等の状況、職業能力開発・向上の状況など）の提供を努力義務とし、応募者から求められたときは、提供しなければならないとすること
- 2 一定の労働関係法令違反の求人者について、ハローワークは新卒者の求人を受理しないことができること
- 3 若年者に係る雇用管理が優良な中小企業（300人以下企業）の厚生労働大臣による認定制度を設けること

「職業能力開発促進法」の一部を改正し、ジョブカード（職務経歴等記録書）の普及・促進、キャリアコンサルトの登録制の創設、対人サービス分野を対象とした技能検定制度の整備。

「職業安定法」の一部を改正し、ハローワークが学校と連携して職業指導等を行う対象として学校中退者を追加すること。

#### （高年齢者の雇用・就業促進）

高年齢者の雇用・就業促進については、上述のとおり、平成25年4月施行の高年齢者雇用安定法の改正により、希望する高年齢者がすべて65歳まで雇用継続される仕組みが整備されたところであり、今後は65歳以上の高年齢者の雇用・就業の促進に重点が移行することとなる。このため、平成27年2月に厚生労働省は「生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会」を開催して検討を開始し、同年年末までには報告をとりまとめることとされている。

### 3-5 外国人労働に関する課題への対応

#### （高度外国人材の活用など）

「再興戦略」においては、外国人材の活用が重要な課題の一つとなっている。高度外国人材の活用については、在留資格に係るポイント制の活用などとともに、例えば、平成26年4月には「高度外国人材活用のための実践マニュアル～活用・定着で悩んでいる方へ～」を作成し、企業における高度外国人材活用促進のための参考として活用を図っている。

また、同年4月には、施行された国家戦略特別区域法に基づき、新規開業直後の企業及びグローバル企業等が我が国の雇用ルールを的確に理解し、予見可能性を高めるとともに、労働関係の紛争を生じることなく事業展開することが容易となるよう、「雇用指針」が定められ、公表された。

#### （外国人技能実習制度の法制化）

「再興戦略」において重要な取組の一つとされた「外国人技能実習制度の抜本的な見直し」に関しては、法務省・厚生労働省合同の有識者懇談会が改正され、平成27年1月に報告書

が出され、これを受けて法律案のとりまとめが行われた。また、労働政策審議会の議論も経たうえて、平成 27 年 3 月に、法務省と共同で「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律案」が国会に提出された。同法案の内容は、技能実習制度の適正化として、基本理念や関係者の責務規定、基本方針の策定、実習生ごとに作成する技能実習計画を認定制とすること、実習実施者を届出制とすること、監理団体を許可制とすること、技能実習生に対する人権侵害行為等について禁止規定を設けること、外国人技能実習機構（認可法人）の新設などを行い所要の規定が整備される。また、実習制度の拡充として、優秀な実習実施者・監理団体に限って、4 年目、5 年目の技能実習を行うことができることとなるとされている。

### 3 - 6 介護労働力の確保に関する課題への対応

「再興戦略」において、「人材不足分野における人材確保・育成対策の総合的な推進」が重要な取組の一つとして挙げられている。なかでも、今後の急速な高齢化の中で介護労働力の育成・確保はとりわけ重要な課題となっている。このため、例えば、平成 26 年 8 月には「雇用管理改善（魅力ある職場づくり）キャンペーン」が行われ、介護労働における雇用管理の改善に関する周知・啓発活動が取り込まれるなどしている。

また、平成 26 年 8 月には厚生労働省の「人材不足分野等における人材確保・育成対策推進会議」が対策の全体増をとりまとめ、公表した（公表は同年 9 月）。その中では、介護、保育、看護、建設を「重点 4 分野」と位置づけ、雇用管理改善、潜在有資格者対策及び能力開発の 3 つの視点から課題と対策が整理されている。各分野に共通するもののほか、介護労働力の確保に関しては介護報酬における「介護職員処遇改善加算」の実施などが示されている。

さらに、介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律に基づく「介護雇用管理改善等計画」について、新たに平成 27 年度から 32 年度までを計画期間とする計画の策定が進められている。平成 27 年 3 月に労働政策審議会に諮問された案によると、介護職員の職場定着を一層図り、その離職率について全産業との乖離をできる限り縮小する、教育・研修計画の立案を促し、60%以上の事業所で立てているようにする、などの目標の下で、雇用管理の改善、職業能力の開発・向上に向けた施策を実施することが示されている。

### 3 - 7 職業移動、職業能力開発に関する課題への対応

「再興戦略」においては、「外部労働市場の活性化による失業なき労働移動の実現」が重要課題の一つとされている。そのためには、職業能力開発及び評価制度が大きな役割を担うこととなる。

#### （総合的な検討）

平成 26 年 9 月、厚生労働省の「職業能力開発の今後の在り方に関する研究会」は、職業能力開発の今後の在り方について報告書を取りまとめた。そのポイントは、次のとおりであ

る。

#### 職業能力開発の現状・課題

我が国を持続的な成長軌道に乗せるために若者をはじめとした人材力の強化が不可欠であることをはじめ、職業能力開発の必要性が高まっているが職業訓練にかかる費用・時間等は減少傾向であること、また、職業訓練に対する投資の不確実性の増大、予算や時間的な制約により職業訓練の実施・提供が不十分となっている。このため、人材の最適配置を図り、その能力を最大限活かしていけるよう、職業訓練や職業能力評価制度等の労働市場インフラの整備が必要である。

#### 今後の職業能力開発に対する観点

若年層を中心に増加している非正規雇用労働者、育児等でキャリアブランクがある女性、中小企業に雇用されている者等に対する重点的な支援が求められ、一方で産業構造の変化、IT化等技術革新、国際化の進展等に対応した、職業訓練の計画、ノウハウの蓄積、訓練提供機関の育成が必要である。また、職業人生の長期化・多様化に合わせ、若年期から中高年齢期までにおける職業能力開発の強化が重要である。

#### 具体的な取組

職業能力評価制度の構築、職業人生を通じた個人主導のキャリア形成支援（キャリア・コンサルタントの養成等、ジョブ・カードの見直しを踏まえた同制度の着実な普及・促進など）、産業界のニーズや職業訓練の効果を踏まえた職業訓練の推進、若者に対する職業的自立・職業能力開発のための支援の強化などに取り組むことが重要である。

#### （ジョブ・カード制度の見直し）

厚生労働省では、「キャリア・パスポート（仮称）構想研究会」を平成26年5月から開催し、ジョブ・カード制度の見直しと新たな「キャリア・パスポート（仮称）」制度の構想の検討を進めてきたが、同年12月に「ジョブ・カードの見直しに関するとりまとめ」と題する報告書を取りまとめられた。そこでは、ジョブ・カードを個人が生涯活用するキャリア・プランニング及び能力証明のツールとして活用できるものとしていくとの基本的な理念が示されたうえで、具体的な見直しの方向が提言されている。

新たなジョブ・カード制度は、前述の青少年雇用促進法と関連した職業能力開発促進法の改正案により、国はその様式を定め、普及に努めなければならないとされている。

### 3 - 8 労働時間や労働者の健康増進に関する課題への対応

「再興戦略」においては、多様な働き方の実現に向けた働き方改革の中で、働き過ぎ防止のための取組強化、時間ではなく成果で評価される制度への改革、裁量労働制の新たな枠組みの構築、フレックスタイム制の見直しといった取組を掲げている。こうしたこととともに、現下の労働時間をめぐる諸課題に対応するため、労働政策審議会労働条件分科会において検討を重ね、平成27年2月に「今後の労働時間法制等の在り方について」の建議を取りま

とめた。これを受けて、厚生労働省では「労働基準法等の一部を改正する法律案要綱」をとりまとめ、労働政策審議会に諮問された、労働者代表委員からの意見付きではあるが「おおむね妥当」との答申を得た。今後法律案にとりまとめ、平成 27 年の通常国会への提出が予定されている。法案要綱によれば、次のような改正が図られている。

中小企業における月 60 時間超の時間外労働への割増賃金率の適用猶予措置の廃止（平成 31 年 4 月 1 日施行）

健康確保のために時間外労働に対する指導の強化

年次有給休暇の取得促進（年 10 日以上年次有給休暇が付与されている労働者に対して、そのうちの 5 日について、使用者は毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。）

フレックスタイム制の見直し（「清算期間」の上限を 1 か月から 3 か月に延長する。併せて、1 か月の 1 週平均 50 時間を超える労働時間については、当該月における割増賃金の支払い対象とする。）

企画業務型裁量労働制の見直し（対象業務に「事業運営に関する事項について企画、立案調査及び分析を行い、その成果を活用して裁量的に PDCA を回す業務」と「課題解決型提案営業」とを追加するとともに、対象者の健康・福祉確保措置の充実等の見直しを行う。）

特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設（職務の範囲が明確で一定の年収要件（少なくとも 1,000 万円以上）を満たす労働者が、高度な専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置等を講じること、本人の同意や委員会の決議などを要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その労働者に対し、必ず医師による面接指導を実施しなければならないこととする（労働安全衛生法の改正））。

企業単位での労使の自主的な取組の促進（企業単位での労働時間等の設定改善に関する労使の取組を促進するため、企業全体を通じて設置する労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に関する労使協定に代えることができることとする（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の改正））。

施行期日は、 を除き、平成 28 年 4 月 1 日とすることとされている。

## 第2章 平成25年度におけるJILPTの主な調査研究成果の紹介

この章では、前章での考察も踏まえて、JILPTの平成25年度における主要な調査研究成果を紹介する<sup>1</sup>。「日本再興戦略」等で示された雇用・労働をめぐる重要課題を念頭におきながら、平成25年度においてとりまとめられた調査研究成果として紹介できるものとして、次のような節立てにより整理することとしたい。なお、「日本再興戦略」等で示された重要課題で今回の「レポート」で取り上げることのできなかったものについては、現在調査研究の進行途上のものも多く、26年度以降の成果として、次回以降の「レポート」で紹介できるものとする。

まず第1節において、労働政策の基本的な枠組みに関する調査研究として労働力需給の将来推計（シミュレーション）を取り上げたうえで、近年において雇用の大きな部分を占めるとともに、種々の課題を投げかけている非正規雇用や多様な働き方に関する調査研究成果を取り上げ（第2節）、次いで、女性の就業・活躍促進や仕事と家庭生活との両立（第3節）、若年者の雇用促進（第4節）といった対象別の政策課題に関するものを取り上げる。続いて、今後労働力確保が特に求められる介護労働力に関する成果（第5節）、成長戦略上の重要な大きな政策課題の一つである職業移動や能力開発等に関する成果（第6節）、労働時間や労働者の健康と職業生活に関する成果（第7節）をそれぞれ取り上げる。そして、平成25年度においてとりまとめられた成果の中にあって特に紹介したいものとして、各種の政策の影響や効果に関する一連の成果（第8節）を紹介する。

冒頭で紹介したように平成25年度における調査研究成果として、労働政策研究報告書、資料シリーズ、調査シリーズ、労働政策レポート、ディスカッションペーパー、研究開発成果物など合計47本ある中から、以下では27本の成果について紹介している。以下の本文では、このレポートの筆者の問題意識に基づいて、それぞれの成果が示唆する政策的インプリケーションを中心に記述することとし<sup>2</sup>、それぞれの概要については、原則として研究の目的と方法、主な事実発見、政策的インプリケーション及び関連図表をコラム形式で原則1ページにまとめ掲載している<sup>3</sup>。

なお、次章（第3章）においては、これらの調査研究成果を受けて、現下及び今後において重要と考えられる政策課題や対応の方向を提言的にまとめて提示することとしたい。

<sup>1</sup> 平成25年度においてとりまとめた調査研究成果が対象であるが、概ね平成26年6月頃までに刊行されたものを取り上げている。

<sup>2</sup> そこに記す政策的インプリケーション等もこのコラムの筆者の問題意識に基づいて解釈したものもあり、必ずしも当該成果自体に書かれているものではない場合も少なくない。とりわけ以下の文中において「さらにいえば」として記述する部分は特にそうしたものである。なお、コラム形式でまとめた概要については、それぞれの成果の担当者が原案を作成したものに筆者が最小限の加筆を行ったものである。

<sup>3</sup> この概要を通して興味や関心をもたれたならば、それぞれの報告書等を是非読まれることをお勧めしたい。一般的に、研究を理解する（承認する、しないにかかわらず）ためには、原文を読むことが不可欠であるということのほか、この「レポート」では書ききれない様々な知見や論考が見出されると思われるからでもある。

## 第1節 労働政策の基本的枠組みとなる労働力需給推計結果

### <労働力の需給推計のシミュレーション>

今後の人口動向をベースとして、基本的な経済社会に関する政府目標との整合性を考慮しながら、今後における労働力需給の見通しを三つのケースでシミュレーションした結果をとりまとめたものが資料シリーズ 129（<概要1>）である。

これは、平成24年度に実施した労働力需給推計について、その後25年6月に作成された政府の「日本再興戦略」（第1章第3節の2.で概観したものの一つ前のバージョン）の成果目標を踏まえて再推計したものである。平成24年度推計と同様、少子高齢化の下で今後労働力供給の減少が見込まれるが、的確な経済運営と労働面の政策対応が行われるならば（経済再生・参加進展シナリオ）、若年者、女性、高齢者の就業参加の進展により、現状で見込まれる労働力供給の減少はわずかにとどまり、就業者総数の減少もほとんど生じることなく推移できることが示されている。その場合は、「日本再興戦略」で2020年の成果目標とされた就業率（20～64歳：80%、20～34歳：78%、60～64歳：65%、25～44歳の女性：73%）も達成可能なことが示された<sup>4</sup>。もとよりこうした大枠が示されたことは当然に重要であるとしても、労働面での的確な政策対応により就業の量的・質的促進が行われることはもとより、そこでは戦略的な産業部門等における就業・雇用増が想定されており、そうした部門が求める人材をどのように育成していくかなど、併せて重要な視点・課題を読み取ることも重要であると思われる。

## 第2節 非正規雇用、多様な働き方に関する主な調査研究成果

近年におけるわが国雇用のもっとも顕著な特徴の一つがその非正規化の進展であり、人々が多様な形態の下で就業していることは、それ自身が政策課題であると同時に、他の領域の政策課題に対処しようとする際にも常に念頭に置いておく必要がある基礎的事象ともなっている。これまで、パートや契約社員、派遣労働者といった形態別の研究や政策検討が行われてきたが、近年においては、「多様な働き方の実現」の観点もあって、正規雇用も含めた総合的な調査研究も求められている。JILPTにおいては、こうした認識の下で様々な調査研究に取り組んできているが、平成25年度においては次のような成果がとりまとめられた。

### <総合的な動向分析>

就業形態に関し、統計的な代表性がしっかりと確保されている政府統計の一つである厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の特別集計（平成15年、19年及び22年の3回分）により、この間の非正規雇用の動向を捉えるとともに、現在の問題意識に基づいた所要の分析を行ったものが、労働政策研究報告書 161（<概要2>）である。

非正規化の動向に関する分析からは、当該期間において、契約社員や嘱託社員、派遣労働

<sup>4</sup> ちなみに、「労働力調査」により平成26年におけるこれらの年齢層の就業率の実績値を挙げれば、20～64歳：77.5%、20～34歳：76.1%、60～64歳：60.7%、25～44歳の女性：70.8%となっている。

< 調査研究成果概要1 > 資料シリーズ 129

「労働力需給の推計 労働力需給モデル(2013年版)による政策シミュレーション」  
(平成26年5月)

担当 中野諭

研究の目的と方法

- ・ 経済構造、労働力需要・供給構造の変化に関する分析の基礎資料として、労働力需給に関するシミュレーション結果を提供することを目的とした。
- ・ 政府の「日本再興戦略」(2013年6月14日閣議決定)の成果目標を踏まえ、将来の性・年齢階級別労働力人口及び就業者数、並びに産業別就業者数について、3つのシナリオ(経済再生・労働参加進展シナリオ(経済成長と労働参加が適切に進むケース)、参考・労働参加漸進シナリオ(経済成長と労働参加が一定程度進むケース)、ゼロ成長・労働参加現状シナリオ(経済成長と労働参加が適切に進まないケース)にわけて計量経済モデルによるシミュレーションを実施した。

主な事実発見(推計結果)

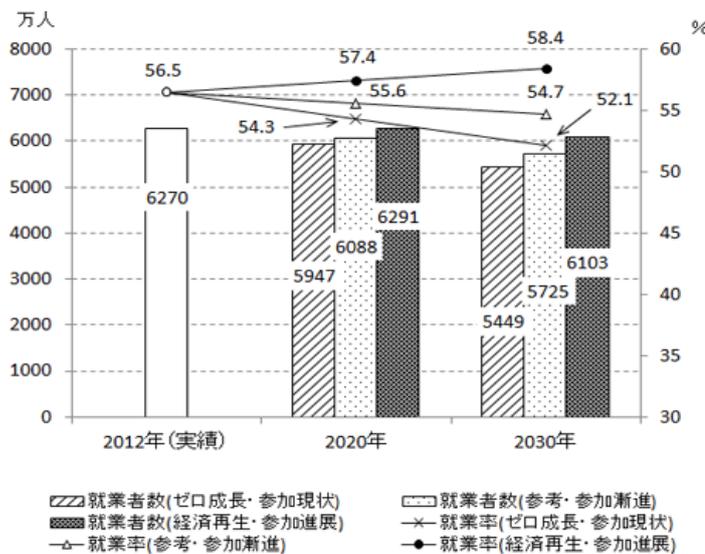
2030年の労働力人口は、2012年の6,555万人から、ゼロ成長・参加現状では5,683万人に減少すると見込まれる。一方、経済・雇用政策を講じ、経済成長とともに労働市場への参加が進む場合、参考・参加漸進で5,954万人、経済再生・参加進展で6,285万人と、それぞれゼロ成長・参加現状に比べ減少幅が縮小すると推計される。とりわけ経済再生・参加進展では、女性の労働力人口は、2012年の2,766万人から2030年には2,771万人に増加すると見込まれる。2030年の労働力率は、2012年の59.1%から、ゼロ成長・参加現状では54.3%、参考・参加漸進では56.9%とそれぞれ低下すると見込まれる。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

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

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

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

図表 就業者数及び就業率(右軸)の推移



(注) 2012年実績値は総務省統計局「労働力調査」、2020年及び2030年は推計値。

者といったフルタイム型の非正規の割合の上昇がみられる中で、平成 16 年の製造業務派遣の解禁によるその増大とその後のリーマンショックによる縮小、定年後雇用継続の進展による高齢者における形態の変化、均等・均衡処遇の導入に伴うパートの就業環境の変化などについて、政策の一定の効果・影響をこうした総合的な調査結果からも確認するとともに、今後の課題も提示している。また、現在の問題意識に基づいたテーマ別の分析結果からは、

非正規雇用を活用する事業所の活用理由の違いが非正規雇用者の就業環境や就業意識に違いをもたらしている可能性、女性を中心とした、「隠れた失業」ともいえる労働時間の増加を希望する非正規雇用者について、配偶者や子どもの有無などによってその希望に違いがみられるとともに、総じて現在の仕事満足度が低いことなど、社会保険制度や福利厚生制度の適用と事業所の非正規雇用活用状況の関係を分析したところ、直線的な関係というよりもその関係は多様であること、などの結果が示されている。これらの結果からは、非正規雇用に関する政策の推進に当たっては、所定の視点からセグメントに分けて課題を整理することが重要であるが、パート型とフルタイム型との区分やいわゆる非自発的就業といった区分軸とともに、事業所側の活用理由による区分や従業員側の家族構成や生計維持者がどうかによる区分の重要性もあらためて確認できた、としている。

#### < 壮年非正規雇用者の実態分析 >

1990 年代の後半の「就職氷河期」と呼ばれる時期の初期に学校を卒業した世代が 30 歳台後半から 40 歳台になろうとしているが、この世代ではその前の世代に比べて非正規雇用者の割合が高くなっており、雇用・労働上の大きな問題の一つとなっている。JILPT では、こうした層を「壮年非正規」と呼び、そうなるに至った原因、その仕事と生活の実態及び今後に向けた政策課題を明らかにすることを目的とした研究を進めている。平成 24 年度については主に壮年非正規雇用者に対するヒアリング調査結果がとりまとめられたところであるが、平成 25 年度において、比較対象としての若年世代を含め 25～44 歳の人々を対象とした大規模なアンケート調査を実施した。その結果から、まずは非正規雇用者の仕事と生活の実態に関する分析を行い、とりまとめたものが労働政策研究報告書 164（< 概要 3 >）である。

分析からは、壮年非正規雇用者において厳しい状況にある人が少なくないことが確認されたが、その中でも、教育訓練（Off-JT）の受講、正社員転換制度があることが賃金を高めるとともに、将来への希望や仕事の目標を持ちやすくすること、非正規でも有期でなく無期雇用であることが生活満足度高めること、昇給が行われることが積極的な技能形成を促すこと、といった点も明らかとされた。

これらの分析結果から、30 歳台の前半までの若年層とともに、壮年非正規雇用者についても積極的な政策対象として位置づけ、能力開発の支援、正社員登用や少なくとも無期雇用への転換、昇給等の処遇の改善等を促進していくことが重要であるとされている。また、さらには、このことは、今後中長期的なわが国経済社会の安定的な発展にとっても欠かせない重要な課題であると考えられる。

< 調査研究成果概要2 > 労働政策研究報告書 161

「雇用の多様化の変遷<その> : 2003・2007・2010 厚生労働省「多様化調査」の特別集計より」  
(平成25年11月)

担当 浅尾裕、堀春彦、高橋康二、中野諭

研究の目的と方法

近年の雇用労働の大きな特徴の一つである非正規化の進展に関して、この面の総合的な政府統計の一つである厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の特別集計(平成15年、19年及び22年の3回分)により、この間の非正規雇用の動向を捉えるとともに、ときどきの問題意識に基づいた所要の分析を行い、政策的なインプリケーションを導出することを目的とした。

主な事実発見

(平成15年～22年における雇用の多様化の変遷) 平成15年から22年までの雇用の非正規化の進展については、平成15年(非正規の割合: 34.6%)から平成19年(同37.8%)にかけてはかなりみられたが、平成22年(同38.7%)にかけては小幅にとどまった。この間、契約社員や嘱託社員といったフルタイム型の非正規の割合の上昇が引き続きみられた一方で、派遣労働者の割合が平成15年に比べ19年には倍増したものの22年ではかなり低下した。派遣の動きは製造業でとくに顕著であり、前半における増加は製造業務派遣の解禁を、後半の減少はリーマンショック後の縮小をそれぞれ反映していると考えられる。

(雇用継続措置導入を背景とした60歳前半層の嘱託社員の動向) 60～64歳層の嘱託社員は、他の形態よりも満足度も相対的に高い。高齢者雇用安定法による雇用確保措置の導入を背景として60～64歳層の雇用継続はほぼ成功裏に行われたといえる。一方、雇用継続に当たって賃金面の調整は行われたものの、その他の就業条件や就業環境は先行的に実施されていた制度がほぼ踏襲されており、大きな変化は生じなかった。今後は、仕事の内容や労働時間などの就業条件・環境面でも所要の対応が求められる。また、賃金についても、一定水準の確保は必要となる。

(製造業務派遣解禁とリーマンショックとを背景とした製造業務派遣の動向) 製造業務派遣の解禁は、折からの景気回復を背景として、高卒男性など若年層を中心として量的に拡大した雇用機会を提供し、賃金面でも、パートや臨時的雇用者(=短期のアルバイト就業)に比べれば上回るものであった。しかしながら、正社員の雇用機会がないことから非自発的に派遣労働形態を選択した層が多く、正社員との比較において相対的に劣位にあることはもとより、契約社員と比べても賃金が見劣りする状況となり、労働時間も相対的に長いなど、質的な就業条件・環境には納得感ないし満足感が得られにくいものであった。また、キャリア形成に展望を持ちにくいものであったことも推測された。とはいえ、リーマンショック以降、製造業務派遣の雇用は大きく縮小したが、平成22年においては満足度も回復してきており、その雇用には一定の平準化といってよい状況も窺われる。

(事業所の活用理由の違いを背景とした有期契約労働者の就業実態と意識) 有期契約労働者の就業実態や満足度に対して、事業所の活用理由がどのような影響を与えているのかについて分析し、次のような結果が得られた。「専門的業務」を理由として活用している場合、雇用の安定性や賃金、定着性が高く、総じて満足度も高い。また、「即戦力」を理由としている場合、雇用の安定性や賃金は高いが定着性は低く、「仕事の内容・やりがい」の満足度が高い。これらの理由は総じてプラスの方向に働いているといえる。一方、「賃金節約」を理由としている場合、定着性は高いが、賃金は低く、満足度は多くの項目において低くなっている。また、「臨時・季節的」を理由としている場合、雇用の安定性、賃金、定着性いずれも低く、「福利厚生」、「教育訓練・能力開発のあり方」の満足度が低い。これらの理由は総じてマイナスの方向に働いているといえる(図表参照)。

(労働時間の増加を希望する非正規雇用者の実態と要因 - 「隠れた失業」) 非正規雇用者をめぐる不本意性の一つとして「不完全就業」を取り上げ、追加就業を希望する短時間就業者の実態と要因を分析した結果、夫のいる女性は現在の労働時間を増やすことは望まない傾向があるが、子どもがいると週35時間を超えない範囲で労働時間を増やすことを望む傾向が高くなる。また、40歳以上の女性の場合、家計の担い手(生計維持者)は、労働時間を増やすことを望む傾向がある。40歳以上の無配偶の女性は、フルタイム就業を望んでいながら不本意に短時間就業(非自発的パート就業)を行っている可能性が高いといえる。また、不完全就業者は総じて満足度が低くなっている。

政策的インプリケーション

- 近年のように非正規雇用が一般化ないし普遍化した段階においては、非正規形態の従業員を量的に活用するだけの単なる「コスト・カット」の時期は過ぎ、正規雇用の社員と非正規形態の従業員とを問わず、どのようにその能力を高めて引き出し、企業の業績につなげ、それを従業員の処遇にも適切に反映させていくかが重要な時期となっているといえる。
- 非正規雇用に関する政策推進に当たっては、所定の視点からセグメントに分けて課題を整理することが重要である。これまで、パート型とフルタイム型との区分、いわゆる非自発的就業といった区分軸が示されてきているが、それとともに、事業所側の活用理由による区分や従業員側の家族構成や生計維持者かどうかによる区分の重要性もあらためて確認できた。
- 今回の研究から直接に導き出されるものでは必ずしもないが、労働政策の検討に当たっては働き方の多様化を念頭に置くことが必要であること、労使のコミュニケーションを通じて正規と非正規とを通じた企業における雇用・就業ルールが決定されることの重要性などが指摘できる。

図表 有期契約労働者の活用理由がその就業実態や満足度に与える影響に関する回帰分析結果のまとめ

|                     | 就業実態 |      |         |      | 就業意識(満足度)  |     |               |             |       |                     |                |                           |        |      |               |        |
|---------------------|------|------|---------|------|------------|-----|---------------|-------------|-------|---------------------|----------------|---------------------------|--------|------|---------------|--------|
|                     | 契約期間 | 賃金総額 | 時間あたり賃金 | 勤務期間 | 仕事の内容・やりがい | 賃金  | 労働時間・休日等の労働条件 | 人事評価・処遇のあり方 | 職場の環境 | 正社員との人間関係・コミュニケーション | 職場での指揮命令系統の明確化 | 正社員以外の労働者との人間関係・コミュニケーション | 雇用の安定性 | 福利厚生 | 教育訓練・能力開発のあり方 | 職業生活全体 |
| 正社員を確保できないため        | **   |      |         |      |            |     |               |             |       |                     |                |                           |        |      |               |        |
| 正社員を重要業務に特化させるため    |      | ---  | -       | +++  |            | --- | ---           |             |       |                     |                |                           |        |      | ---           | -      |
| 専門的業務に対応するため        | +++  | +++  | +++     | **   | **         | +++ | **            | +++         |       |                     | **             |                           |        | +++  | +++           | +++    |
| 即戦力・能力のある人材を確保するため  | **   | +++  | ++      |      | **         |     |               | +++         |       |                     | **             |                           |        |      |               |        |
| 景気変動に応じて雇用量を調節するため  | ---  |      | +       |      |            |     |               |             |       |                     |                |                           | ---    |      |               |        |
| 長・営業(残業)時間に対応するため   | ---  |      | -       |      |            |     |               |             |       |                     |                |                           |        |      |               |        |
| 1日・週の中の仕事の期間に対応するため | ---  | ---  | ---     | +++  |            | +   |               |             |       |                     |                |                           | +      |      |               |        |
| 臨時・季節的業務量の変化に対応するため | ---  | ---  | ---     | ---  |            |     |               |             |       |                     |                |                           |        | ---  | ---           | ---    |
| 賃金の節約のため            | ---  | ---  | ---     | **   | -          | --- | ---           | ---         |       |                     | ---            | ---                       | ---    | ---  | ---           | ---    |
| 賃金以外の労務コスト節約のため     | ---  | ---  | ---     | ---  |            |     |               |             |       |                     |                |                           |        |      |               |        |
| 高齢者の再雇用対策のため        | +++  | **   | +++     | ---  |            | --- | ---           | ---         |       |                     | ---            | +                         | ++     |      |               |        |
| 正社員の育児・介護休業対策の代替のため | ---  | ---  | ---     | ---  |            |     |               |             | +     | +                   |                |                           | ---    |      |               |        |
| その他                 | **   | +    |         | -    |            |     |               |             |       |                     |                |                           | -      |      |               |        |

(注) +++は正に0.1%水準有意、++は正に1%水準有意、+は正に5%水準有意、---は負に0.1%水準有意、--は負に1%水準有意、-は負に5%水準有意であることを示す。

< 調査研究成果概要3 > 労働政策研究報告書 164

「壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究」(平成26年5月)

担当 高橋康二、堀春彦、池田心豪

研究の目的と方法

- ・ 若年非正規労働者の増加が問題視されてから20年以上が経ち、最初に「就職氷河期」と呼ばれた時期に学校を卒業した者が40歳前後に差しかかるなか、35～44歳層の非正規労働者が増加している。
- ・ 本研究は、25～34歳層(若年)の非正規労働者と対置させて、35～44歳層(壮年)の非正規労働者を「壮年非正規労働者」と呼び、(1)かれらが非正規労働をするに至る原因、(2)その仕事と生活の現状、(3)そこからキャリアアップするための条件を明らかにすることを目的とするものである。
- ・ 平成25年7月～8月に、全国アンケート調査「職業キャリアと働き方に関するアンケート」(面接法と訪問留置法を併用)を実施した。調査対象は全国の25～44歳の10,000名(25～34歳3,000名、35～44歳7,000名)で、有効回収数は4,970(有効回収率49.7%)であった。本報告書は、アンケート調査結果に基づき、壮年非正規労働者の仕事と生活の現状を、主として若年非正規労働者や壮年正規労働者との比較により分析した。

主な事実発見

既婚女性を除いてみると、壮年非正規労働者は、若年非正規労働者よりも消極的な理由から非正規労働を選択していることが多い(図表1)。そして、自らが家計の担い手である場合が多いにもかかわらず、正規労働者とは異なり若年期から壮年期にかけて職務が高度化せず、賃金・年収も上がりにくい。そのため、若年非正規労働者よりも貧困に陥りやすく(図表2)、生活に対する不満が強い。また、年齢が高いにもあり健康問題を抱えている場合も多い。

分析から、教育訓練(Off-JT)受講が非正規労働者の賃金を高めていること、正社員転換制度があると非正規労働者の賃金が高まるとともに、非正規労働者が将来への希望や仕事面の目標を持ちやすくなることが明らかになった。これらの効果は、若年非正規労働者に限定されず、壮年非正規労働者においても確認できる。

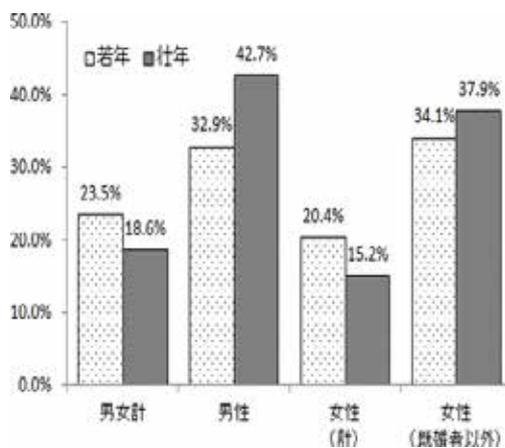
壮年非正規労働者の場合、無期雇用であることが生活満足度を高めている。また、昇給があると積極的にスキル形成行動を行うようになる。

専門的・技術的な職種、資格を要するサービス職の壮年非正規労働者は、職務レベルが高い、教育訓練が充実している、賃金・年収が高いといった点で、非正規労働者のなかで相対的に質の高い雇用についている。また、「専門知識・スキルを求められる業務」を与えられることは、壮年非正規労働者のスキル形成行動を促す効果を持つ。

政策的インプリケーション

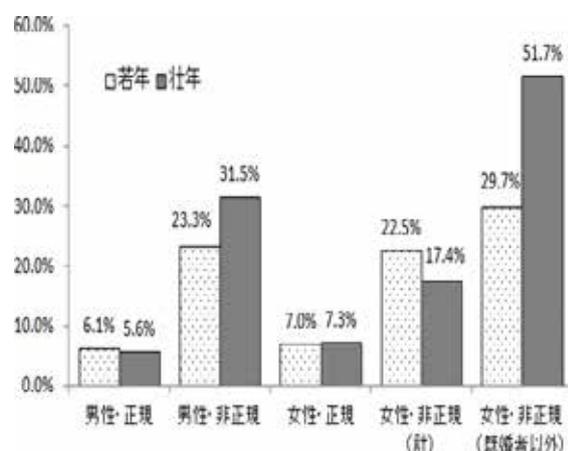
- ・ 直面している困難の大きさ、そしてそれが労働市場における正規・非正規の格差を通じて生じていることを踏まえるならば、壮年非正規労働者も、若年非正規労働者と同様に労働政策の対象として位置づける必要がある。
- ・ 企業による非正規労働者への能力開発を支援し、正規転換を促すことが、若年非正規労働者の場合だけでなく、壮年非正規労働者にとっても、有効な政策になりうる。
- ・ ただし、壮年非正規労働者の勤務先では、若年非正規労働者の勤務先ほど教育訓練が充実しておらず、正社員転換制度も整っていない。そこで、無期転換や昇給といった処遇改善策により本人の生活を安定させ、スキル向上を通じて企業にもメリットをもたらす好循環を作ることが重要となる。ただし、これらの処遇改善策を企業に求めるにあたり、企業規模によってもとの導入・普及状況が異なる点に注意が必要である。具体的には、昇給については大企業ほど導入している傾向があるため、特に中小企業での導入促進が、無期雇用については中小企業において普及している傾向があるため、特に大企業での普及促進が重要となる。
- ・ 資格を要するサービス職など、(準)専門職への転換の促進が求められる。もっとも、これらの職種に転換することで正規労働者になりやすくなるとは限らないが、公的な職業訓練を通じてこれら(準)専門職への転換を促進することは、壮年非正規労働者が直面する困難を軽減する上で、現実的かつ有効な政策となりうると考えられる。

図表1 不本意非正規労働者の割合



注: 非正規労働者のうち、現在の働き方を選んだ理由として「正社員として働ける会社になかったから」を挙げた者の割合を示す。

図表2 正規・非正規労働者の貧困率( )



注: 等価世帯所得が、雇用労働者の等価世帯所得の中央値以下である割合を示す。厚生労働省が公表している貧困率とは算出方法が異なる。

### < 企業の人材ポートフォリオ戦略を基礎とした非正規雇用の活用実態と正社員登用 >

非正規雇用の実態、その課題や政策方向をとらえるためには、企業・事業所におけるその活用の実態と今後の戦略（＝人材ポートフォリオ戦略）の把握を欠かすことができない。この面での基礎的情報の把握をめざして、企業・事業所に対するヒアリング調査を行い、その結果をとりまとめたものが資料シリーズ 137（＜概要4＞）である。

ヒアリング結果を分析・考察し、まず、内外の人材を活用する視点からは企業の人材ポートフォリオは、「直接雇用型」（典型例：正社員＋パート・バイト）、「直・間混合型」（派遣労働者を活用）及び「委託・分業型」（派遣労働者と業務請負会社社員とを活用）の3つに類型化できるとし、それぞれの類型における非正規雇用の特徴を整理している。また、非正規雇用の正社員登用を中心とした分析では、正社員と非正規雇用者との間で業務が完全に分離されておらず、仕事の領域とともに賃金のレンジにも重複部分がある場合に登用が積極的に実施されていること、また、登用を恒常的に実施しているところと一過的に実施したところがある中で、恒常的に実施している企業・事業所では登用が正社員確保のルートの一つとなっており、地域採用枠など事業所に実質的な採用権限がある場合が多い、としている。

こうした結果から、地域採用の進展により非正規雇用者の地域限定正社員への登用拡大が想定される一方、正社員の中の多様化に結びつくことの可能性などを指摘している。さらにいえば、業務や賃金レンジの重複が正社員登用を促す要因であるとすれば、正規と非正規間における合理的でない差異がある処遇をしないようにしていくことの重要性も示唆しているように思われる。

### < 経営戦略からみた雇用ポートフォリオの編制メカニズム >

企業の戦略的な正規・非正規の雇用形態の組合せを「雇用ポートフォリオ」と呼び、企業ヒアリング調査を通じてその編制の実態を明らかにすることを目的として実施してきた調査研究の結果をとりまとめたものが労働政策研究報告書 166（＜概要5＞）である。

この研究は、雇用ポートフォリオが企業の経営戦略との密接な関連の下で形成されるという視点ないし仮説に基づくものであるが、具体的には当該事業所が経営戦略上どのような責任センターであるかによって雇用ポートフォリオの決定方法（アプローチ）が異なる傾向があることを検証しようとしたものであり、ヒアリング調査によって一応の対応関係が見出されたとしている。

政策の視点からさらにいえば、多くの企業が正社員の人員管理を本社（人事部）が行う一方、非正規雇用の人員管理は事業所やさらに下位の部門によって行われる構造にある中で、雇用ポートフォリオの決定方法の実際が示されていること、正規雇用への登用を含めて非正規雇用者の雇用の安定や処遇改善のためには、企業経営の状況によっても大きく左右されることが確認されており、タイミング（好機）を計りつつ的確な政策努力を傾注することが効果的であること、などが示唆されていると思われる。

## < 調査研究成果概要4 > 資料シリーズ 137

### 「非正規雇用者の企業・職場における活用と正社員登用の可能性」(平成26年5月)

担当 小野晶子、奥田栄二、前浦穂高

#### 研究の目的と方法

- 非正規雇用者の企業、事業所での活用と焦点を当て、職場の人材ポートフォリオの実態や正社員登用の可能性を探索することをめざす。その際、非正規雇用者の活用、特に正社員への登用実態を把握するとともに、同一組織内の正社員の動向にも注意を払い、いくつかの仮説を念頭におきながら正社員の賃金制度と採用、人員管理上の権限の所在にも注目した。
- 研究方法はヒアリング調査であり、対象は、製造業、金融・保険業、運輸業、卸売業、小売業、情報通信業、飲食サービス業、生活関連サービス業、医療・福祉の19企業・事業所。

#### 主な事実発見

非正規雇用のポートフォリオは、「直接雇用型」、「直・間混合型」、「委託・分業型」の3つに類型化できる。

「直接雇用型」では、人材ポートフォリオで正社員比率が低いケースがみられ、これらの職場は少数の正社員と多数のパート・アルバイトで要員が編成されている。「直・間混合型」では、派遣労働を入職ルートとして機能させ、後に直接雇用へ転換するケースがみられ、事業所の根幹となる事業に従事する派遣社員は、契約社員を経て正社員への登用ルートにつながるケースが多い。一方、後方業務やコールセンターなど根幹でない事業として分業されて、間接雇用化している場合は、登用にはつながらない。このことは「委託・分業型」と通じており、派遣労働と業務請負会社の社員とが非正規雇用の中心となる職場では、分業化が進んでおり、ほとんど正社員登用がなくなる。

正社員登用は恒常的に実施している企業・事業所と、一過的に実施したところに分けられる。恒常的に実施しているところでは、正社員は新卒よりも中途採用や内部登用といったルートで確保されていて、地域採用枠があったり、事業所が実質的に採用権限を持っていたりするケースが多い。こういったケースでは、企業・事業所の正社員数に占める登用者数の割合が高い。

正社員登用の対象者の属性をみると、男性の場合は、現業職と技術職であり、リーダー職や工程管理などの責任が課される内容となる。年齢は20～30歳代と女性に比べて若年に偏る。女性の場合は、店舗での接客などがある職種や事務職が中心で、リーダー職や従前の仕事を踏襲しながら習熟度を上げていく傾向にある。年齢は20～40歳代と幅広く、どちらかといえば子育て後に入職してくるケースが多い。

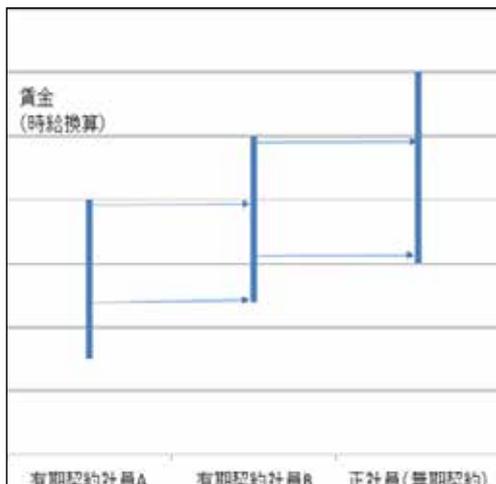
正社員登用を行っている企業・事業所の正社員へ乗り入れ時の賃金をみると、月給レベルでは登用前後で大きく変動しないように設定されているケースがほとんどである。年収レベルで見れば、非正規雇用の時に支給されていなかった、あるいは少額だった賞与分での上昇がみられる。

正社員登用を実施しているケースの中には、正社員と非正規雇用の業務と賃金が大幅に重複しているケースがみられる(「均等待遇モデル」(図表1))。このケースでは、従前の業務をそのまま踏襲し正社員に移っており、正社員登用が頻繁で量的に多い。他方、多くのケースは非正規雇用が正社員の下位の階層として位置づけられており(「雇用形態階層モデル」(図表2))、正社員に登用されるとリーダー職に就く(など、ステップが上がることを前提に正社員登用への要件が厳しく、狭き門となっている状況がみられる。

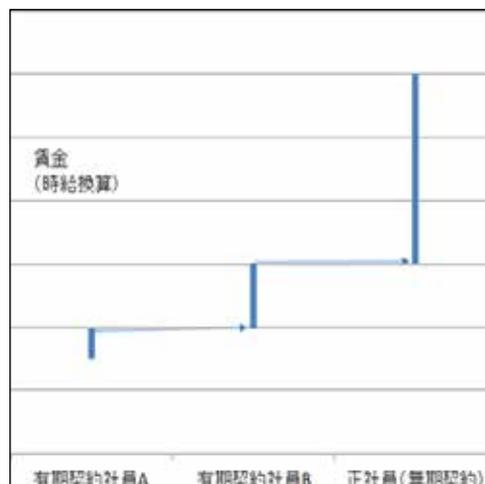
#### 政策的インプリケーション

- 正社員登用を積極的に実施している企業の特色として、非正規雇用者と正社員の業務が完全に分業化しておらず、乗り入れできる「汽水域」的な仕事の領域と賃金レンジの重複部分があることが挙げられる。地域採用での現業職のニーズは大きいとみられ、地域拠点が独自に正社員の採用権限(枠)を持つことで、正社員登用が活発になると思われる。特に男性については、本社が採用するホワイトカラー層とは別のニーズが地域特色豊かにあると思われる。
- 正社員を雇用することが、コスト面での大きなハードルと考えている企業の場合は、労働契約法の有期法制の下、今後、非正規雇用と同様の労働条件を踏襲して、雇用期間を無期化するという流れが加速するかもしれない。「正社員」の雇用区分が多様化することが予測される。

図表1 均等待遇モデル



図表2 雇用形態階層モデル



< 調査研究成果概要 5 > 労働政策研究報告書 166  
「雇用ポートフォリオ編成のメカニズム」(平成26年5月)

担当 前浦穂高 野村かずみ

研究の目的と方法

企業の人事担当者、事業所の責任者、労働組合幹部などにインタビュー調査を実施した事例調査を通じて、企業や事業所・職場の雇用ポートフォリオ(複数の雇用形態の組み合わせ)編成の実態の解明をめざした。本報告書では、最終的に15事例の分析を行った。

主な事実発見

調査対象企業では、本社人事部が正社員を中心に管理し、それ以外の非正規労働者は事業所や職場が管理を行う。雇用形態別の人数(枠)を決定するのは、その事業所がどのような責任センターであるかに左右される(図表1)。責任センターとは、組織の責任者が何に対して責任を持つのかを示したものである。

上記の責任センターによって、要員数と人件費予算の決定方法(アプローチ)が異なる(図表2)。収入センターや設計された費用センターでは、売上高の予測を基に次年度の業務量を見込んで要員数と人件費予算が決められる(業務アプローチ)。裁量的費用センターでは、経営判断によって要員数と人件費予算が決定される(戦略アプローチ)。利益センターでは、主に利益の確保を前提に(利益を確保できる範囲で)、要員数と人件費予算が決定される(財務アプローチ)。

決定された要員数と人件費予算が事業所や職場におろされる過程で、非正規労働者の活用が検討され、組織の雇用ポートフォリオが編成される。その結果として、責任センター別に、雇用ポートフォリオ編成の特徴がみられる。

収入センターでは、売上高の予測から業務量を見込んで、その業務量に必要な要員数を導き出す。人件費予算は売上高に人件費比率をかけるか、要員数に雇用形態別の単価をかけて算出される。ただし業務量は変動することがあるため、雇用ポートフォリオは、その状況に応じて、アドホックに編成される。

設計された費用センターでは、業務を受注する段階で、必要な業務量と予算額が決定される。そのため計画通りに業務を遂行すること、計画に定められたコストの遵守が求められるなかで、雇用ポートフォリオが編成される。

裁量的費用センターでは、必要な費用額を合理的に計算できず、経営者の判断によって、要員数と人件費予算が決定される。具体的には、前年度の人員体制をベースに、要員数と人件費予算が決定される。そのため短期的な業績変動に対応する形でコスト削減を要請されることはほとんどなく、雇用ポートフォリオ編成が変動することは基本的にない。

利益センターでは、財務指標(特に利益目標)を重視し、その目標を達成するために、要員数と人件費予算が決定される。そのため事業所や職場では、与えられた予算の範囲内で非正規労働者の活用が検討され、雇用ポートフォリオが編成される。

政策的インプリケーション

- 雇用ポートフォリオは、主に財務(利益など)、業務量、戦略のいずれかによって編成され、正社員枠は、スキルとは別の論理(財務、業務量、戦略)によって決定されるから、人材育成が必ずしも正社員登用につながるとは限らない。正社員登用の可能性(正社員枠)を拡大するため、非正規労働者の登用先として限定正社員を活用することが考えられる。
- 雇用区分と業務内容、処遇の水準が対応し、それが処遇に対する納得性が得られていたが、非正規労働者の活用が進み、正社員の業務の一部を担うなど職域が拡大すると、納得性が失われる可能性がある。こうした問題を未然に防ぐためには、非正規労働者に発言機会を与え、企業もしくは労働組合が職場の働く実態を定期的にチェックする必要がある。
- 非正規労働者の人材育成の重要性は、組織内外でキャリアアップすることにある。非正規労働者の人材育成は企業の必要性に応じて行われことを踏まえつつ、企業内で行われる教育訓練を尊重しながらも、官民が協力し合って、非正規労働者の人材育成について真剣に取り組む必要がある。

図表1 責任センターの種類

| 種類          | 内容  | 財務的指標(例示)                   |
|-------------|---|-----------------------------|
| 収入センター      | お金で測られたアウトプットに責任を持つ。  | 売上高                         |
| 設計された費用センター | 一定のアウトプットを産出するために必要な労働力、材料、電力などに必要な費用を合理的に算出した額(エネルギー費などの合計)に責任を持つ。 | 費用(労務費、材料費、部品費、エネルギー費などの合計) |
| 裁量的費用センター   | 必要な費用額は合理的に計算できず、経営者の判断によって決められる。                                   | 費用は、財務的指標にはならない。            |
| 利益センター      | お金で測られた収入から費用を引いた利益に責任を持つ。  | 利益額                         |
| 投資センター      | 一定の投資に対して得られた利益に責任を持つ。  | 投資利益率                       |

出所: 中村・石田編(2005)及び中村(2006)p.196を一部修正。

図表2 責任センターと要員数・人件費予算の決定方法の対応関係

| 責任センター         | 要員数・人件費予算の決定方法の内容                      |
|----------------|--|
| 収入センター         | 発生する業務量をしっかりとこなすために要員を算出する(業務アプローチ)。   |
| 設計された費用センター    |  |
| 裁量的費用センター      | 会社の投資を考慮して、経営判断によって要員を決定していく(戦略アプローチ)。 |
| 利益センター(投資センター) | きちんと利益が出るようにするために要員を算出する(財務アプローチ)。     |

出所: 高原(2012)および調査結果より。

### 第3節 女性の就業・活躍促進や仕事と家庭生活との両立に関する主な調査研究成果

仕事と家庭生活との両立を通じた女性の就業促進とともに、職場における女性の活躍を推進することは、政府の「再興戦略」においても挙げられているように、もっとも重要な政策課題の一つとなっている。JILPTにおいては、この面の調査研究をいくつか推進しているが、平成25年度においては次のような成果がとりまとめられた。

#### <女性の管理職登用をはじめとする女性の活躍促進に関する課題分析>

平成24年に実施した企業とその従業員を対象として実施したアンケート調査について、同年度（調査シリーズ106としてとりまとめ）に引き続いてさらに分析を加え、女性の管理職登用を図るうえでの課題等について分析し、とりまとめたものが調査シリーズ119（<概要6>）である。

分析の結果、女性が管理職となること促進しようとするれば、経営者の意識改革を進めるもとで、ポジティブ・アクションに積極的に取り組むことが重要であり、その際には、仕事と家庭生活との両立支援のための取組みとの連携をとり、また、女性の昇進意欲や「仕事のやりがい」といった意識を醸成することや女性が管理職として活躍することに対する意義について男女を問わず従業員の認識を高めることも併せて重要であることが示されている。一方、法定の育児休業期間を大きく上回るようなあまりに長い期間の育児休業の取得は、女性の就業意欲や昇進意欲を却って減退させる可能性が示唆されている。また、シングルマザーの昇進意欲が高い面があり、それがその能力発揮に繋がるよう配慮する必要性も指摘されている。

さらにいえば、それぞれの企業には管理職となるために必要とされる要件やルールがあり、一般的にはそれには一定の年数の能力開発とその確認が求められると考えられる。現在のところ管理職となっている女性は少ないものの、その一歩手前の層は増大していると思われる。それは、この調査シリーズの中でも「早い昇進の企業」で女性管理職が多くなっていることにも現れている。したがって、この好機を活かして政策努力を傾注するならば、数年といった期間で飛躍的な効果が現れる可能性を秘めていると想定される<sup>5</sup>。

#### <グローバル企業における女性の活躍促進の取組み調査>

女性の活躍促進の面で先進的な取組みが行われていると考えられるグローバルに展開する欧米企業について、その日本法人を対象としたヒアリング調査により、その取組み事例をとりまとめたものが資料シリーズ138（<概要7>）である。

そこでは、種々の取組みが紹介されているが、出産、子育てなど女性の特殊性を理解しつつも、その能力を最大限に発揮することで競争力の向上に資するという、「働き続ける」ための支援を行っているということが、調査対象企業の共通した特徴である、と整理されている。わが国についても、女性の就業継続の促進の段階から、管理職への就任をはじめ女性の活躍

<sup>5</sup> あまり注目されることがないが、「労働力調査」のデータで「役員」に占める女性の割合を計算すると、平成26年で24.3%となっている。多分大多数が中小企業であると思われるが、わが国の経営層に占める女性の割合はけっして低いとはいえないといえる。

< 調査研究成果概要 6 > 調査シリーズ 119

「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果(2) - 分析編 - 」(平成26年3月)

担当 鈴木一光、周燕飛

研究の目的と方法

女性の管理職登用を図る上での課題について、平成24年度に実施した企業及びその従業員を対象としたアンケート調査「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」の再分析を通じて、女性の昇進意欲をめぐる問題を含めて明らかにすることを目的とする。(調査については、調査シリーズ106を参照されたい。)

主な事実発見

女性管理職は、男性に比して「未婚」の割合がかなり高く、さらに「有配偶・子なし」、「離死別」の割合も高い。有配偶で子どものいる女性管理職は約3割に過ぎない(男性7～8割)。管理職の労働時間は男女とも同じくらいであるが、夫婦ともに正社員で、小学生以下の子どものいる女性管理職は、夫婦間の家事育児分担60%以上(女性のほうがより多く分担している)が7～9割程度と高い割合を占める。女性管理職は、家事・育児の重い負担も抱いながら働いている人がほとんどである。

ポジティブ・アクションに積極的に取り組むかどうかには、経営者の経営状況の認識は概ね影響をせず、女性を活用しようという意思が重要である。また、両立支援策(制度)を積極的に導入している企業ほどポジティブ・アクションにも積極的に取り組んでいる。300人以上規模の企業では、「小売業」や「金融保険業」などでポジティブ・アクションに積極的に取り組んでおり、業種単位でニーズを把握し、普及・啓発を行うことが重要である。

「女性正社員の活躍のための施策」(女性活躍推進)の各施策については、女性の役職者登用を始め、女性の継続就業、さらには「女性のモチベーションが上がった」など女性の活躍を後押しするような間接的な影響も感じられている(図表)。育児休業制度を始めとした両立支援制度については、女性の継続就業を始め、「雰囲気よくなった」や「女性のモチベーションが上がった」など女性の活躍を後押しするような間接的な影響も感じられている。

女性の昇進意欲や仕事のやりがいを高める上で、企業の施策導入の効果は限定的であり、職場における取り組み、とりわけ上司のマネジメントが重要である。

法定の育児休業期間(12ヶ月)以内の育児休業取得は女性正社員の管理職登用に影響を与えないが、13ヶ月以上の育児休業を取った女性は、休暇を取らなかった有子女性に比べて管理職登用の確率が低下する。

また、3年を超えても可能といった手厚すぎる育児休業制度が昇進意欲を低下させる可能性もある。

シングルマザーの昇進意欲が高く、シングルマザーの意欲が実際の能力発揮に繋がるよう、独りで子どもを育てることの費用や負担を軽減するなどのサポートが必要である。

昇進の「早い企業」ほど女性管理職が多い。また、WLB(ファミリー・フレンドリー)施策は女性管理職を多くする。「早い昇進」企業でWLB施策に熱心な企業で最も女性管理職が多くなるが、「遅い昇進」企業でもWLB施策を定着させていけば、女性管理職が増えることが予想される。また、ポジティブ・アクション(女性管理職登用促進措置)を組み合わせると、さらによいことが分かった。

政策的インプリケーション

女性管理職登用を図っていくためには、経営者の意識改革を図り、両立支援策とポジティブ・アクション(女性活躍推進)の取り組みを上手く組み合わせることで取り組んでいくことが重要である。特に、ポジティブ・アクションの取り組みに関しては、女性の昇進意欲や「仕事のやりがい」という側面などから、従業員が認識する形で進めることが重要である。

「仕事と家庭の両立」の問題については、妊娠・出産・育児期などの女性の就業継続の面で注目されてきたが、女性の就業継続だけでなく、就業継続が可能になった女性の活躍や昇進といった側面からも、男性の働き方の改革と合わせて、「仕事と家庭の両立」の問題に対応した取り組みが重要となる。

図表 女性正社員の活躍のための施策別企業全体の反応(「そう思う」+「ややそう思う」の割合)

|                        |          | (%)      |         |             |            |                 |        |
|------------------------|----------|----------|---------|-------------|------------|-----------------|--------|
|                        |          | 意欲がよくなった | 職場が活性化し | 女性の労働時間が伸びた | 女性の役職者が増えた | 女性のモチベーションが上がった | 合計(平均) |
| <b>(100～299人)</b>      |          |          |         |             |            |                 |        |
| 女性採用比率の向上のための措置        | 現在実施している | 36.3     | 38.2    | 35.0        | 24.2       | 35.0            | 157    |
|                        | (実施→実施済) | 17.0     | 15.1    | 19.7        | 8.7        | 18.3            | 476    |
| 特定職務への女性の配置比率の向上のための措置 | 現在実施している | 19.9     | 23.1    | 15.3        | 14.8       | 19.7            | 140    |
|                        | (実施→実施済) | 37.1     | 39.3    | 39.3        | 27.1       | 35.0            | 140    |
| 女性専用の相談窓口の設置           | 現在実施している | 12.3     | 15.3    | 19.0        | 9.2        | 18.8            | 490    |
|                        | (実施→実施済) | 19.8     | 24.0    | 20.3        | 17.9       | 16.2            | 111    |
| 管理職の男性や同僚男性に対する啓発      | 現在実施している | 27.0     | 26.1    | 32.4        | 19.0       | 30.6            | 511    |
|                        | (実施→実施済) | 20.6     | 19.2    | 21.3        | 11.7       | 20.4            | 520    |
| 女性に対するメンターなどの助言者の配置・実施 | 現在実施している | 6.4      | 6.9     | 11.1        | 6.3        | 10.2            | 256    |
|                        | (実施→実施済) | 39.4     | 42.2    | 37.5        | 35.2       | 45.3            | 589    |
| 人事考課基準の明確化             | 現在実施している | 17.3     | 23.6    | 27.6        | 17.7       | 27.3            | 589    |
|                        | (実施→実施済) | 20.7     | 18.8    | 10.8        | 17.3       | 18.0            | 62     |
| 女性の役職者への登用を促進するための措置   | 現在実施している | 41.9     | 40.3    | 33.9        | 19.4       | 40.3            | 570    |
|                        | (実施→実施済) | 19.5     | 19.2    | 21.8        | 12.1       | 20.0            | 570    |
| 合計                     | 現在実施している | 22.4     | 22.1    | 12.1        | 7.3        | 20.3            | 480    |
|                        | (実施→実施済) | 20.8     | 20.6    | 24.0        | 12.9       | 22.9            | 153    |
| <b>(300人以上)</b>        | 現在実施している | 24.8     | 20.9    | 22.2        | 13.7       | 20.9            | 153    |
|                        | (実施→実施済) | -4.0     | -0.3    | 1.8         | -0.8       | 2.0             | 103    |
| 女性採用比率の向上のための措置        | 現在実施している | 41.7     | 44.7    | 41.7        | 39.8       | 44.7            | 530    |
|                        | (実施→実施済) | 17.9     | 16.2    | 20.2        | 8.3        | 18.3            | 530    |
| 特定職務への女性の配置比率の向上のための措置 | 現在実施している | 23.8     | 28.5    | 21.5        | 21.5       | 26.4            | 438    |
|                        | (実施→実施済) | 31.8     | 30.8    | 23.5        | 13.3       | 22.4            | 296    |
| 女性専用の相談窓口の設置           | 現在実施している | 42.6     | 43.9    | 39.2        | 32.4       | 43.9            | 296    |
|                        | (実施→実施済) | 17.5     | 21.1    | 26.3        | 17.3       | 26.8            | 560    |
| 管理職の男性や同僚男性に対する啓発      | 現在実施している | 28.1     | 22.9    | 11.9        | 15.1       | 17.1            | 201    |
|                        | (実施→実施済) | 40.3     | 47.9    | 39.6        | 33.9       | 45.9            | 495    |
| 女性に対するメンターなどの助言者の配置・実施 | 現在実施している | 22.0     | 27.6    | 28.6        | 19.2       | 29.7            | 236    |
|                        | (実施→実施済) | 18.3     | 24.4    | 10.2        | 14.8       | 17.1            | 236    |
| 人事考課基準の明確化             | 現在実施している | 35.2     | 39.1    | 41.9        | 29.0       | 43.6            | 422    |
|                        | (実施→実施済) | 22.8     | 25.7    | 26.0        | 20.7       | 28.6            | 422    |
| 女性の役職者への登用を促進するための措置   | 現在実施している | 12.4     | 12.4    | 13.9        | 7.3        | 13.9            | 256    |
|                        | (実施→実施済) | 38.7     | 42.2    | 37.5        | 35.2       | 45.3            | 589    |
| 合計                     | 現在実施している | 20.7     | 23.6    | 27.6        | 17.7       | 27.3            | 589    |
|                        | (実施→実施済) | 18.0     | 18.8    | 10.8        | 17.3       | 18.0            | 130    |
| 女性に対するメンターなどの助言者の配置・実施 | 現在実施している | 43.1     | 47.7    | 40.5        | 39.2       | 50.9            | 327    |
|                        | (実施→実施済) | 23.0     | 25.4    | 27.0        | 19.5       | 29.3            | 327    |
| 人事考課基準の明確化             | 現在実施している | 20.1     | 22.3    | 21.5        | 10.7       | 21.5            | 457    |
|                        | (実施→実施済) | 28.0     | 29.7    | 32.0        | 24.4       | 34.6            | 657    |
| 女性の役職者への登用を促進するための措置   | 現在実施している | 20.5     | 27.0    | 25.5        | 17.5       | 26.5            | 300    |
|                        | (実施→実施済) | 7.5      | 7.7     | 6.7         | 6.9        | 8.1             | 232    |
| 合計                     | 現在実施している | 47.4     | 50.4    | 42.7        | 50.0       | 53.9            | 629    |
|                        | (実施→実施済) | 16.4     | 21.0    | 25.5        | 12.6       | 24.6            | 629    |
| 合計                     | 現在実施している | 29.0     | 29.4    | 17.1        | 32.4       | 29.3            | 863    |
|                        | (実施→実施済) | 26.3     | 20.9    | 30.4        | 27.7       | 32.6            | 863    |

## < 調査研究成果概要7 > 資料シリーズ 138

### 「グローバル企業における女性の活躍促進 - インタビュー・レコード -」(平成26年5月)

担当 山崎憲

#### 研究の目的と方法

- ・ グローバルに経営を展開する欧米企業による、女性の管理職登用を含めたダイバーシティ・マネージメントの取り組み事例を調査し、同じくグローバルな経営戦略を考える日本企業における女性の活躍を促進するための参考資料とする。
- ・ アメリカで発行されている無料雑誌、Working Mother誌が実施している「働く母親ベスト100企業(Working Mother 100 Best Companies)」、全国女性役員連盟(NAFE; The National Association for Female Executives)による、女性役員・管理職登用における上位50社のランキング、投資顧問会社によるダイバーシティ経営への対応状況の格付け(A Survey of Corporate Diversity Practices of the S&P 100)、ドイツ家庭省による女性進出度ランキング、ファミリー・フレンドリー企業部門厚生労働大臣賞などを参考に選定した次のグローバル企業6社の日本法人を対象に、ヒアリング調査を行った。

日本GE株式会社  
デュポン株式会社  
アクセンチュア株式会社  
ジョンソン・エンド・ジョンソン株式会社  
コストコホールセールジャパン株式会社  
ポッシュ株式会社

- ・ 女性だけでなく多様な人材を統合するダイバーシティ・マネージメントに関する取組みのほか、企業特性、組織構造、人的資源管理などを包括的に整理した。

#### 主な事実発見

グローバル展開のタイプごとに特徴を整理すると、次のようになる。

【「選択と集中」によるグローバル展開型】 2000年代に入りグローバル化の速度を速めるなかで、女性を含めた多様な人材を統合する経営の必要性が高まっている。国境を越えた競争が激しさを増すなかで、すべての従業員が経営者の視点を持って業務にあたることや、従業員の能力を最大限に発揮させるために、能力育成や公正な評価の仕組みの整備が進んでおり、女性の活用や登用もその一つとして位置づけられるようになってきている。

【ローカル市場優先型】 本国、もしくはグローバル・レベルで目標値が設定される形で取り組みが促されていることや、ローカル市場の顧客が多様性を持つようになってきていることから、企業内に多様性を取り込んでいく必要性が高まっていることなどから、女性の活躍を促進する施策が展開されている。賃金制度、職務記述と職務グレード、評価制度などは、グローバル・レベルで多様な人材を統合するための公正さを担保した仕組みとなっており、それらが女性の活用推進や登用にも効果的に機能している。一方で、労働市場に占める女性労働者の割合など、ローカル市場の特性に影響を受ける部分も大きい。

【顧客適応型】 主要な顧客である日本企業とともに海外進出や常駐するといった経営を行うため日本企業の影響が強いが、女性の活躍を促進する施策は本国企業のイニシアチブのもとで進んでいる。

女性の活躍・登用の促進に向けた課題と取組みは、次の3つが挙げられる。

企業経営における競争環境が厳しさを増す中で、女性の能力をどのようにすれば最大限に活用することができるか……責任のあるポストをステップ・ダウンすることから、同じペースで働き続けるという幅のなかで、さまざまな選択肢を用意すると同時に、同じペースで働き続けることができるための支援策を充実させる。

かなりハードルの高いポストへ昇格するための意欲を喚起することと、そこへ向けたフォーマル、インフォーマル面の情報をどのように提供すればよいか……メンター制度や研修、女性従業員を対象としたネットワークを通じたロール・

モデルの紹介や体験談の共有などを複合的に組み合わせて、フォーマル、インフォーマルな情報提供と意欲喚起を行っている。併せて、男性従業員にも女性のライフ・ステージと働き方についての情報を伝えることで、女性の活躍・登用を推進する文化を醸成している。

労働市場で女性比率が低い職種でどのように女性比率を高めることができるか……採用に際して応募者の女性比率を高めるとともに、企業内で女性比率が低い職種へ女性従業員の異動を促している。加えて、女性比率が低い職種でも、女性が働きやすさを感じることができる取り組みを行っている。

#### 政策的インプリケーション

- ・ 出産、子育てというライフ・ステージを持つ女性の特殊性を理解しつつ、能力を最大限に発揮することで競争力の向上に資するという、「働き続ける」ための支援を行っているということが、調査対象企業の共通した特徴である。グローバル展開における戦略の違いにより切実に温度差はあるが、女性を含めた多様な人材の能力を最大限に発揮させることが、企業の競争力にとって不可欠であるという認識は共通している。
- ・ 「働き続ける」ための支援とは、柔軟な働き方を提示するだけでなく、フォーマルな仕組みのなかで評価される能力の獲得方法や、インフォーマルな仕組みのなかで評価される人的なネットワークの構築方法を習得させることを含む。フォーマルな仕組みが多様な人材に配慮した公正なものとなっていることは言うまでもないが、職務や評価などのうえで、明文化されていないインフォーマルな仕組みについても、情報を共有することが全体としての公正さを担保することにつながっている。何がフォーマルか、インフォーマルであるかについては、賃金、職務、評価、採用などの制度が、日本企業と異なっていることを考慮しなければならないものの、本調査結果から得られる女性の活躍促進に向けての示唆であろう。

の促進により重点を置く段階へと移行することが求められているといえる。

#### <子育て世帯の追跡調査>

子育て世帯の主に女性の就業促進は、引き続き大きな課題の一つとなっている。そのための実態把握と課題の抽出のために、第3期において継続的な調査を行いデータの収集・分析を進めている。平成25年度においては、平成25年11～12月に実施した「子育て世帯の追跡調査（第1回）」の結果をとりまとめたのが調査シリーズ115（<概要8>）である。

2011年に実施した調査（初回）と今回の調査の両方に回答した世帯のデータの分析結果から、年収に10%超の増加があった世帯が全体の4割強を占めており、ふたり親世帯を中心に、暮らし向きに改善の傾向が見られた。それは、母親（妻）がこの間に就業を開始するなどしたことが大きな要因となっており、女性の就業収入が子育て世帯の経済状況の浮揚を決めていると言っても過言ではないことが示された、としている。その一方で、母親（妻）の就業時間が増加した場合でも、夫の家事時間の増加はわずかなものにとどまっており、母親（妻）に仕事と家事との二重負担は集中していることが確認された。また、母子世帯や短大卒以上学歴層の母親を中心に、子育て中の女性の中には、自己啓発や専門資格の取得を通じて能力開発を行う者が少なくないことも明らかとなった。このような結果からは、女性の就業促進に向け、仕事と家庭生活との両立支援や夫の家事分担を一層進めることの必要性が示されている。

この調査は、追跡調査という手法によってこれまで漠然と想定されていたことをデータ的に明らかにするところにおおきな意義がある。今後の調査や分析の進展に注目していただきたい。

#### <男性の働き方と家庭生活>

男性の育児参加を支援するための課題を明らかにすることを目的として、育児期にある男性労働者を対象に聴き取り調査を実施した結果をまとめたものが、資料シリーズ136（<概要9>）である。

男性の育児休業は家事・育児に対する理解を深め、その後の妻との分担を円滑なものにする契機となり得るとされる。現在のところ、妻の産後1か月や妻の復職時に休業のニーズはあるが、一方で、休業にともなう収入の減少は切実な問題であるとのことであった。また、家庭での役割関係によって就業ニーズに多様性があり、妻と家事・育児を分担している男性は、平日に家事・育児の時間を確保できる働き方を望む一方、家事・育児は主に妻が担っている中で、精神的な充足を目的に家事・育児を担う男性は、土日や祝日に家族と過ごす時間をつくるために休日の確保を重視する。いずれにしても、育児参加している男性は、仕事をしっかりとし、子どもとも向き合うことが「働くお父さん」の理想となっている。

このような結果からは、積極的に育児休業を取得する男性が増えるためには、休業中の所得保障の充実が重要であること、仕事の進め方の裁量性を高めるとともに、平日の働き方の見直しと休日確保のどちらに重きをおくか、労働者のニーズを踏まえることが重要であ

ること、育児に積極的な男性は、仕事も前向きな意欲をもっている可能性があり、男性の育児参加支援は労働生産性向上に結びつくといえること、などの政策インプリケーションがあるとされている。

< 調査研究成果概要8 > 調査シリーズ 115

「子育て世帯の追跡調査(第1回:2013年) - 2011・2012年調査との比較」(平成26年5月)

担当 周燕飛

研究の目的と方法

- ・「子育て世帯の追跡調査」は、過去にJILPTのアンケート調査に協力が得られた子育て世帯を対象に、複数時点にわたって、その生活状況や保護者(主に母親)の就業実態などを調査したものである。
- ・同一世帯に対する追跡調査を行うことにより、さまざまなイベント(出産、育児休業、資格取得等)が就業等に与える影響をより正確に計測することが可能となる。本調査の結果は、子育て世帯の今後の仕事に対する支援策のあり方を検討するための基礎資料として活用される予定である。
- ・(調査の概要) 調査方法:訪問留置回収法 調査期間:2013年11月~12月  
調査対象:JILPT「子育て世帯全国調査2011、2012」対象世帯の一部  
有効回収数/回収率:1,321世帯/86.6%

主な事実発見

2011年調査時と比べて今回調査の年収で10%超の増加があった世帯が全体の4割強を占めている。子育て世帯の平均年収が上昇しており、ふたり親世帯を中心に、暮らし向きに改善の傾向が見られた。その中で、女性の就業収入が子育て世帯の経済状況の浮揚を決めている、と言っても過言ではない。年収が10%超上昇した世帯の場合、母親の平均就業年収が46.8万円(ふたり親世帯)~58.3万円(母子世帯)増加している。一方、年収が10%超減少した世帯の場合、母親の就業年収が15.4万円(母子世帯)~56.8万円(ふたり親世帯)減少していた(図表)。

夫の家事時間数は、妻の就業時間数の変化に追いついていない。妻の就業時間数が10%以上(時間数にして週あたり平均10時間)増加した世帯でも、夫の家事時間数は週あたり平均28分の増でしかない。女性に賃金労働と家事労働の二重負担が集中する傾向がある。富裕層を含め、家事のアウトソーシングが子育て世帯の間であまり広がっていない中、女性に賃金労働と家事労働の二重負担が集中する傾向がある。

子育て中の女性の中には、自己啓発や専門資格の取得を通じて能力開発を行う者が少ない。母親の4人に1人は職業能力を高めるために自己啓発に取り組んでいる。とくに母子世帯や短大卒以上学歴層の母親は、自身の能力開発に熱心である。母子世帯の32.2%、短大卒以上層の29.4%が過去1、2年間に自己啓発に取り組んでいた。また、母子世帯の15.9%、短大卒以上層の9.3%が、新たな専門資格を取得していた。

継続就業中の母親について年収の増減をみると、「自己啓発あり」と回答したグループは平均37万円増、「自己啓発なし」グループは平均16万円増で、「自己啓発あり」グループの年収増加幅が大きい。また、「新規資格取得なし」のグループは平均23万円増であるが、医療・福祉関連資格の「新規資格取得あり」グループは平均48万円増となっている。

政策的インプリケーション

- ・世帯所得が一定水準以下の子育て女性に対して、自己啓発や専門資格取得に関する情報提供、助言および経済的支援が有効な貧困対策として期待できる。
- ・働く子育て女性の家事負担を軽減するために、家事のアウトソーシングを促進する施策が必要である。

図表 年収が大幅にアップ・ダウンした世帯の母親の就業率と就業年収(万円)

|                 | 母子世帯    |       | ふたり親世帯  |       | 母子+ふたり親世帯 |       |
|-----------------|---------|-------|---------|-------|-----------|-------|
| (世帯年収が10%以上アップ) | (現在-初回) |       | (現在-初回) |       | (現在-初回)   |       |
| 母親の就業率(現在)      | 93.0%   | 0.0%  | 69.6%   | 6.3%  | 72.2%     | 5.1%  |
| 母親の就業率(初回)      | 93.0%   |       | 63.3%   |       | 67.2%     |       |
| 母親の就業年収(現在)     | 247.2   | 58.3  | 171.2   | 46.8  | 177.2     | 46.1  |
| 母親の就業年収(初回)     | 189.0   |       | 124.4   |       | 131.1     |       |
| N               | 86      |       | 283     |       | 361       |       |
| (世帯年収が10%以上ダウン) | (現在-初回) |       | (現在-初回) |       | (現在-初回)   |       |
| 母親の就業率(現在)      | 93.2%   | 2.7%  | 69.0%   | 2.8%  | 73.3%     | 2.8%  |
| 母親の就業率(初回)      | 90.5%   |       | 66.2%   |       | 70.5%     |       |
| 母親の就業年収(現在)     | 219.2   | -15.4 | 125.5   | -56.8 | 138.3     | -50.3 |
| 母親の就業年収(初回)     | 234.6   |       | 182.3   |       | 188.6     |       |
| N               | 74      |       | 145     |       | 212       |       |

## ＜調査研究成果概要9＞ 資料シリーズ 136

「父親の働き方と家庭生活 ヒアリング調査結果報告」(平成26年5月)

担当 池田心豪

### 研究の目的と方法

- 家庭や職場における男女の関係性の観点から、男性の育児参加支援の課題を明らかにすることを目的に、育児期の男性労働者を対象とするヒアリング調査を実施した結果をとりまとめた。

### 主な事実発見

男性の育児休業は家事・育児に対する理解を深め、その後の妻との分担を円滑なものにする契機となりうる。妻の産後1か月や妻の復職時に休業のニーズはあるが、休業にともなう収入の減少は切実な問題である。

育児参加に積極的な男性は、家族関係が希薄になる働き方として、長時間労働と単身赴任には否定的であり、働き方を変えるため転職する可能性もある。

家庭での役割関係によって就業ニーズに多様性がある。妻と家事・育児を分担している男性は、平日に家事・育児の時間を確保できる働き方を望む。一方、家事・育児は主に妻が担っているものの、自身と妻の精神的な充足を目的に家事・育児を担う男性は、土日や祝日に家族と過ごす時間をつくるために休日の確保を重視する。

育児に積極的な意識の裏返しとして、父親不在の「昭和の家庭」に対する否定的意識がある。仕事をしっかりとし、子どもとも向き合うことが「働くお父さん」の理想。

### 政策的インプリケーション

- 積極的に育児休業を取得する男性が増えるためには、産後1か月の妻の支援を想定した短期間の所得保障や、妻が低所得者の労働者を対象とした所得保障の充実が効果的。
- 育児休業を取ることができても、長時間労働や単身赴任など、育児参加が恒常的に阻害される働き方がある場合、これを回避するために転職する可能性がある。特に単身赴任は転職と結びつく可能性が高い。育児・介護休業法が定める転居転勤配慮義務の実効性を確保するなど、育児期の転居転勤に関するルールづくりが課題。
- 長時間労働対策は引き続き重要な課題であるが、効率的に労働者が家族との時間を確保できるためには、仕事の進め方の裁量性を高めるとともに、平日の働き方の見直しと休日確保のどちらに重きをおくか、労働者のニーズを踏まえることが重要。
- 育児に積極的な男性は、家族関係が良好であることによる精神的安定や、職業経験を育児に生かそうとする意識から、仕事も前向きな意欲をもっている可能性がある。その意味で、男性の育児参加支援は、労働生産性向上に結びつくといえる。

## 第4節 若年者の雇用促進に関する主な調査研究成果

若年者の雇用促進は、「再興戦略」においても重要な課題の一つとして挙げられ、上述のように、各種施策や若年者の職業選択を円滑にするための仕組みの創設等を盛り込んだ立法が図られようとしている。JILPTにおいては、この面の調査研究をこれまでも多彩に実施してきたが、平成25年度には次のような成果がとりまとめられた。

### ＜若年者雇用支援施策の利用状況調査研究(1) 中小企業の若年社員聴き取り調査結果＞

種々の若年者雇用支援施策(職業相談、就職面接会、雇用奨励金制度、公的職業訓練)の利用状況に関する調査研究の一環として、そうした支援施策を利用して就職した中小企業の若年社員を対象とした聴き取り調査を行った結果をとりまとめたものが、資料シリーズ128(＜概要10＞)である。

そこでは、それぞれの支援策を活用した経験に基づく評価や課題が聴き取られているが、その結果からは、若年者にとってハローワークがより身近な存在となるよう、関係機関とも連携しながら、イメージの醸成を含めた周知を図っていくことの重要性が確認されるとともに、各種施策について、ジョブサポーターについて、そのきめ細かな相談は概ね高く評価されているものの、ジョブサポーターがより具体的な情報提供を行えるよう、多様な業界・

職業について視野を広げるための取組みを充実させる必要があること、雇用に係る奨励金制度については、若年者が制度の内容を正確に理解した上で活用できるよう分かりやすい説明を強化する必要があること、また、トライアル期間における教育訓練を充実させるとともに、正規雇用への移行基準を明確化し、若年者本人が認識できるようにする必要があること、職業資格の取得を含めて、より広範に必要な確かな職業訓練を受けられるようにする必要があること、などが示されている。

#### <若年者雇用支援施策の利用状況調査研究(2) 求人企業アンケート調査結果>

上と同様の調査研究の一環として、ハローワークに求人を申し込んだ企業(求人企業)を対象にして実施したアンケート調査の結果をとりまとめたものが、調査シリーズ 117(〈概要 11〉)である。

調査においては、若年者雇用支援のための各種施策について、求人企業の認知度と利用状況、その評価が示されているが、採用に係る奨励金やハローワーク主催の就職面接会の認知度が高い一方、ジョブサポーター制度やジョブ・カード制度などは相対的に低くなっている。採用活動に直接関係する施策の認知度が高く、企業が感じる必要性にばらつきがあると思われるものの認知度が相対的に低くなっているものと考えられるが、一層の周知が求められる面もあるといえる。それぞれの施策を利用した企業の評価は、採用奨励金で高いほか、就職面接会やジョブ・カード制度に係る雇用型訓練も相対的に評価されている。また、各種施策について、求人企業の活用動機や活用態様がまとめられており、雇用奨励金に係るトライアル期間満了後に正規雇用への移行率が高いこと、ジョブ・カード制度に係る雇用型訓練の活用状況も良好であることが示されている。

こうした結果からは、就職面接会について、採用へつながることが評価を左右するので、より多くの参加に向けてとりわけ求職者への周知の強化や業種・職種を限定した面接会の実施も一案であること、ジョブサポーターについて、施策への評価を決定するマッチング精度を高めるには、ジョブサポーターによる企業理解・若年者理解のさらなる強化が必要であること、ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練について、利用企業からは一定の評価を得ており、認知度を上げる努力が必要であること、などの政策インプリケーションがあるとしている。

さらに留意すべき点をいえば、当面の認知度や活用度合の高低に必要以上に拘泥することは抑制的であるべきであると思われる。もとより認知度を高める努力は不可欠であるが、一方で、上述のように認知度や活用度合は、それぞれの施策が持っている性格の違いによっている面もあることにも留意する必要がある。認知度等よりも、活用された場合における施策目的の達成度合をより重視することが求められる場合もあると思われる。

## < 調査研究成果概要10 > 資料シリーズ 128

### 「中小企業における若年者雇用支援施策の利用状況(若年社員ヒアリング調査報告)」

(平成25年11月)

担当 岩脇千裕

#### 研究の目的と方法

- ・ 近年実施されてきた若年者雇用支援施策を利用して就職した若年社員(30歳以上の正社員経験をもつ5名及び新卒者又は卒業後3年以内の既卒者16名)を対象にヒアリング調査を行った結果をとりまとめたものである。
- ・ 調査の目的は、若年者による支援施策の利用状況、およびそれらの施策が、若年者の就職活動・キャリア形成に及ぼした影響・効果について、現状を把握し事例を収集することにある。

採用担当者に対するヒアリング調査結果は、資料シリーズ 115(平成25年3月)として既刊。

#### 主な事実発見

**ハローワークに対する認識と来所の契機**.....30歳以上の正社員経験者にとってハローワークは求職のための重要なインフラであり、利用するのは当然と考えられていた。一方、新卒者・卒後3年以内既卒者では、就職活動初期にはハローワークを中高年用の施設と思っていた人が多いが、友人、家族、学校、マスメディア等を通じて新卒者も利用できることを認識した。

また、新卒者・既卒者の来所の契機は就職活動を行った都市の規模によって異なる。都市部では、在学中はインターネットや学校による支援を活用するが、就職活動がある程度経過してから「大手企業の募集が締め切られ求人が減少した」「卒業により学校の支援が受けられない」「既卒者が応募可能な求人を見つけられない」といった理由から、新たな求人情報や相談相手を求めてハローワークに来所していた。一方、地方小都市では求人情報を得る手段が少ないため、就職活動初期からハローワークを主に利用した人もいた。また地元での就職を希望する人にとって地域の求人が豊富なハローワークは重要な情報源となっている。

#### 各支援施策の主な活用状況

**ジョブサポーター等の職員による職業相談**: 就業経験に乏しい新卒者や卒業間もない既卒者は、30代の求職者と比べて就職活動の進め方自体が分からないことも多く、個々人にジョブサポーター等の担当者が付き職業相談ができる点が高く評価されていた。一方、職員から求人企業の事業や担当業務の内容を説明されたものの「働き始めてから入社前の認識とのギャップを感じた」人もいた。

**ハローワーク主催の就職面接会**: 従来は求人情報誌を使ってきたため応募前に企業の詳しい情報を知ることができなかったが、就職面接会では企業で働く人々と直接接することができるため、「自分と会社の相性を応募前に確認できる」と評価していた。

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

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

**公的職業訓練校**: 受講した全員(3名)が未経験の職種への応募を希望していた。1名は訓練により資格を取得したことが希望職種への就職につながった。もう1名は訓練を受けたことで自分にその職種が向いていないことがわかり、経験を活かす就職活動へ方向転換した。また1名は海外生活が長く雇用保険に未加入であったため、訓練を希望していたが受講できなかった。

**支援を活用して就職した若年者の職場への定着**.....ほぼ全員が勤続希望であった。しかし新卒者・既卒者の中には「給与額や労働時間が厳しい」「業務内容が入社前の期待と異なる」ことや、「具体的な指示がない」「上司や先輩に声をかけづらい」「将来の展望が描けない」といった環境から転職を示唆する人もいた。女性は結婚・出産後も勤続を希望するが「可能かどうか分からない」と答える人が多い。ステップアップのための転職が一般的な業界であるため、遠い将来には転職もありえるという回答もあった。

#### 政策的インプリケーション

- ・ 支援対象者のタイプによって必要な支援が異なることが示唆された。就職活動期間が相当程度経過してから来所することが多い都市部の若年者には、若年者もハローワークを利用できるという認知を拡大させる必要がある。また、求人情報を得る手段が少ない地方都市の若年者に対しては、ハローワークを就職活動の拠点としてより使いやすい場とする工夫が必要である。未就職の既卒者、海外からの帰国者といった個別に異なる課題を持つ若年者には、個々人の状況に合わせた支援が必要である。
- ・ ジョブサポーター制度を更に充実させる必要性が示唆された。ジョブサポーターによるきめ細かな相談は概ね高く評価されているが、ジョブサポーターがより具体的な情報提供を行えるよう、各自の得意分野だけでなく多様な業界・職業について視野を広げるための取り組みを充実させる必要がある。
- ・ 若年者の雇用にかかる奨励金制度については、若年者が制度の内容を正確に理解した上で活用できるよう、就業経験の少ない若年者にも分かりやすい説明を強化する必要がある。また「正規雇用へ移行できるか不安だった」という声も多いため、トライアル期間における教育訓練を充実させるとともに、正規雇用への移行基準を明確化し、若年者本人が認識できるようにする必要がある。

< 調査研究成果概要 11 > 調査シリーズ 117

「若年者雇用支援施策の利用状況に関する調査(ハローワーク求人企業アンケート調査)」  
(平成26年3月)

担当 岩脇千裕、金崎幸子

研究の目的と方法

- ハローワーク求人企業に対するアンケート調査の結果の概要を速報としてまとめたものである。本調査の目的は、政府による近年の若年者雇用支援施策の認知・利用状況、およびこれら施策に対する評価を把握することにある。
- 調査対象: 2011年4月1日～7日、9月1日～7日、2012年2月1日～7日の3期間のいずれかにおいて、ハローワークへ支援策等の活用により若年者を主な募集対象とする常勤の求人票を提出した全国の企業から10000社を抽出。回答は採用担当者に依頼した。
- 調査期間: 平成25年1月～2月(原則として1月1日時点の状況を調査)
- 調査方法: 質問紙調査(郵送式)
- 有効回収数: 3,787社(有効回収率 37.9%)

主な事実発見

認知・利用状況と評価

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

「利用した」企業の割合は、3年以内既卒者トライアル雇用奨励金・試行雇用奨励金は3割強、3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金・就職面接会は約2割、他は1割未満。概ねいずれの施策も情報・通信業で高く運輸業で低い傾向。規模ごとの傾向は施策ごとに異なる。

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

制度別の特徴

- ハローワークが主催する就職面接会等……「応募増」と「求職者との直接交渉」が主な利用目的。利用率の高い医療・保健衛生・福祉は「利用したが応募がなかった」、大企業や情報・通信は「応募はあったが採用しなかった」傾向が高い。施策に対する評価を高めるのは「採用の成立」と「来場・応募数の多さ」である。
- ジョブサポーターによる若年者の個別紹介……無回答が多く、「詳細な条件を設定した募集」「社員の定着促進」といった積極的な理由を挙げる企業は少ない。一方、本施策の評価を高める最大の要因は「条件にあった人を紹介してもらえた」ことで、ただ紹介件数が多いだけでは評価は高まらない。
- 採用奨励金……全ての奨励金ともに、利用理由は「ハローワーク職員に紹介されたから」「助成金が得られるから」「試用期間中に人材を見極められるが他に突出し、受給条件を備えた候補者を評価する際に評価基準を「緩めた」企業は2割前後である。トライアル期間満了後の正規雇用への移行率は、3年以内既卒者トライアル雇用奨励金、試行雇用奨励金ともに7割強。
- ジョブカード制度を活用した雇用型訓練……認知率・利用率ともに低いが無回答は少ない。明確な意思をもって能動的に利用されていると思われる。

政策的インプリケーション

- 制度ごとの課題を整理すると、
- ハローワークが主催する就職面接会等……参加企業の業種や規模によって応募数や採用成否の差がみられる。特定の業種・職種に限定した面接会の実施や、求職者への周知の強化が必要。
- ジョブサポーターが企業の詳しい求人内容を聞き取った上で条件に合う若者を個別に紹介する取り組み……一層の周知と趣旨の浸透が必要。施策への評価を決定するマッチング精度を高めるには、ジョブサポーターによる企業理解・若年者理解のさらなる強化が必要である。
- 採用奨励金……利用理由として「試用期間中に人材を見極められるから」を挙げる企業も多く、トライアル雇用奨励金の趣旨とその利点(企業にとっては、育成に要する費用負担が軽減される点や有期雇用期間に正規雇用に適した人材が否か判断できる点に利点がある)を理解した上で利用している企業も少なくない。本施策をより有効に運用するためには、企業に施策の趣旨を十分理解した上での利用を一層促す努力が必要だろう。
- ジョブカード制度を活用した雇用型訓練……認知率・利用率は低いが、利用企業からは一定の評価を得ている。認知率を上げる努力が必要である。

図表1 各若年者雇用支援施策を「知っている」企業の割合 (N=3787)



図表2 各若年者雇用支援施策の認知状況別にみた「利用した」企業の割合



### < 大学等におけるキャリアガイダンスと就職支援 >

新規学卒者の円滑な職業選択と就職の促進に向けて、学校における職業教育、キャリアガイダンスの役割に対する期待が高まっている。このため、大学・短期大学・高等専門学校・専門学校における具体的なキャリアガイダンスや就職支援の方法を明らかにすることを目的に、これらの学校（就職支援担当部署やキャリアセンター）を対象としたアンケート調査を実施し、その結果をとりまとめたものが調査シリーズ 116（< 概要 12 >）である。

これらの学校が行っている支援には、まず、全体的な情報提供としてガイダンスやセミナーのような一堂に集めた形での情報提供の場で実施されるものがあり、就職活動全般に関わるガイダンス、就職試験対策の模試、エントリーシートの書き方、面接対策等の具体的な講座等の各種の情報が提供されている。その際、学外の専門家、委託業者、ハローワーク職員等を活用して行う場合もある。個々の学生への支援としては、未内定者に対する相談が特に丁寧、慎重な対応を心がけているものとして多くのところで実施されている。個別相談についても、学外の専門家、委託業者、ハローワーク職員等の外部専門家等を活用しているところが少なくなかった。現在あるいは中長期的に取り組んでいる重点課題としては、「就活意欲の低い学生や就職困難な学生への呼びかけやアプローチ」、「低学年からのキャリアに対する意識づけ」が重視されていた。学生の二極化が指摘されており、意欲がなく就職活動ができない学生への対応が課題となっている。また、大学に関して、進路未決定者率の低い学校ほど「就職課・キャリアセンターの運営に教員が積極的に関与している」という結果が得られているとされている。

なお、学校の種別によらず共通するところも多い反面、入学時から卒業後の進路や職業が方向付けられている場合が多い高等専門学校や専門学校とその他の学校とでキャリア意識の啓発や職業理解等といった面で必要な支援が異なる面もみられている。

こうした結果から、個別相談の必要性の高まりとその担当者の専門生・スキルの向上、職業に関して一連のプログラムとしての学生への教育的な働きかけの必要性と教育課程における位置づけ、支援やサービスの提供体制の問題、といった課題が指摘されている。さらには、労働政策として、ハローワーク等と教育機関との連携の在り方の検討が求められるといえよう。

### < 中小企業における若年者の定着に向けた示唆 >

中小企業における若年者の採用と定着を図ることは重要な課題の一つとなっている。これに関して、企業ヒアリング、これまでの関連調査等の収集と整理（職場や仕事の状況に関する HRM チェックリストによるデータの数値化・分析を含む。）さらに、Web 調査（2013 年 3 月実施）によるデータの収集・分析を行い、中小企業を中心として、若者等の採用、定着、動機づけに関わる要因について検討を行った結果をとりまとめたものが、資料シリーズ 134（< 概要 13 >）である。

分析の結果、小規模企業において、ワークシチュエーション（職場や仕事の現状チェック）

< 調査研究成果概要12 > 調査シリーズ 116

「大学・短期大学・高等専門学校・専門学校におけるキャリアガイダンスと就職支援の方法  
就職課・キャリアセンターに対する調査結果」  
(平成26年3月)

担当 室山晴美、深町珠由、松本真作

研究の目的と方法

- 大学・短期大学・高等専門学校・専門学校における具体的なキャリアガイダンスや就職支援の方法を明らかにすることを目的にアンケート調査を実施。
- 調査対象：大学(1,071箇所)、短期大学(370箇所)、高等専門学校(62箇所)、専門学校(341箇所)に調査票を郵送した。(専門学校以外は全数調査)
- 回収率：大学63.5%、短期大学51.2%、高等専門学校89.5%、専門学校23.3%
- 実査期間：平成25年8月下旬～9月中旬

主な事実発見

学生全体に対する集団セミナーとしては、就職活動全般に関わるガイダンス、就職試験対策の模試、エントリーシートの書き方、面接対策等の具体的な講座等の各種の情報が、就職課の職員を含め、学外の専門家、委託業者、ハローワーク職員等を活用して提供されている。

学生への個別相談では、全学校種で、「未内定者に対する相談」が特に丁寧、慎重な対応を心がけているものとして選択率が高かった。また、「メンタルヘルスに問題を抱えた学生」に対する相談は対応が難しいという回答が多かった。個別相談については、大学で7割弱、短期大学で6割弱、高等専門学校と専門学校で4割台が、学外の専門家、委託業者、ハローワーク職員等の外部専門家等を「活用している」と回答した。

適性検査等、テストの実施割合は、大学で7割、高等専門学校で5割、短期大学、専門学校で約4割であった。実施の理由としては「学生が自分自身の適性を理解するために役立てることができるから」が学校種共通で8割～9割の選択率となった。このほか、「職業選択に対する意識を高めることができるから」は大学、短期大学の約7割が選択していた。「教職員が学生の指導や支援をする上で役立てることができるから」という理由は専門学校で高く、7割を超えていた。

学生に利用が動められている職業情報としては、Webサイト等のインターネットによる情報が他の媒体と比べて多かった。職業情報に期待することとして、全学校種で多かったのは、「就職活動に向けて学生が職業に興味をもつこと」、「就職後、実際にどのような仕事をするか具体的に学生にわかること」であった。求人情報への意見については、学校種で順位に違いがあるが、選択が多かったものとして「OBやOG、卒業生から求人情報をもっと集められるとよい」、「学校がもっと求人情報を集めるとよい」、「公的機関や民間企業が求人情報をもっと収集し、学校に提供するとよい」があげられた。

現在あるいは中長期的に取り組んでいる重点課題として、どの学校種でも「就活意欲の低い学生や就職困難な学生への呼びかけやアプローチ」、「低学年からのキャリアに対する意識づけ」が重視されていた。自ら就職活動を積極的に行う学生と、意欲がなく就職活動ができない学生の二極化が指摘されており、そういった学生への対応が課題となっている(図表)。

政策的インプリケーション

- 近年、新卒応援ハローワーク、わかものハローワークなどの公的な職業相談機関が学生や若年者の就職支援に力を注いでいる。本研究は、そういった状況の中で、教育機関が学生の就職支援に向けて公的サービスをどのように利用しているのか、あるいは教育機関の就職課・キャリアセンターが抱えている課題は何かを明らかにすることで、若年者の就職支援に役立つ公的サービスはどのようなものか、また、ノウハウを適切に提供するにはどのようにするのがよいか等の手がかりとなる資料を提供している。

図表 現在あるいは中長期的に重点的に取り組んでいる課題(複数選択可)

| 重点的に取り組んでいる課題                   | 大学  |      | 短大  |      | 高専 |      | 専門学校 |      |
|---------------------------------|-----|------|-----|------|----|------|------|------|
|                                 | 度数  | %    | 度数  | %    | 度数 | %    | 度数   | %    |
| 1 就職課・キャリアセンター利用の促進             | 342 | 75.5 | 121 | 68.8 | 9  | 17.7 | 31   | 40.3 |
| 2 低学年からのキャリアに対する意識づけ            | 357 | 78.8 | 124 | 70.5 | 40 | 78.4 | 39   | 50.7 |
| 3 インターンシップの充実                   | 256 | 56.5 | 56  | 31.8 | 26 | 51.0 | 22   | 28.6 |
| 4 学校独自のキャリア教育プログラムの開発や充実        | 170 | 37.5 | 47  | 26.7 | 18 | 35.3 | 19   | 24.7 |
| 5 就活意欲の低い学生や就職困難な学生への呼びかけやアプローチ | 308 | 68.0 | 127 | 72.2 | 24 | 47.1 | 44   | 57.1 |
| 6 就職率のアップ                       | 271 | 59.8 | 92  | 52.3 | 12 | 23.5 | 52   | 67.5 |
| 7 個別相談体制の充実                     | 278 | 61.4 | 114 | 64.8 | 14 | 27.5 | 41   | 53.3 |
| 8 卒業生への情報提供・サービスの開始や充実          | 135 | 29.8 | 48  | 27.3 | 8  | 15.7 | 32   | 41.6 |
| 9 保護者への情報提供・サービスの開始や充実          | 143 | 31.6 | 45  | 25.6 | 8  | 15.7 | 15   | 19.5 |
| 10 教育情報産業関連の企業・業者との連携や活用        | 76  | 16.8 | 31  | 17.6 | 10 | 19.6 | 13   | 16.9 |
| 11 他大学・教育機関などとのネットワークの確立や充実     | 91  | 20.1 | 21  | 11.9 | 2  | 3.9  | 1    | 1.3  |
| 12 学内のキャリア支援サービスのネットワーク化やその充実   | 150 | 33.1 | 51  | 29.0 | 11 | 21.6 | 14   | 18.2 |
| 13 専門教育とキャリア教育の融合               | 129 | 28.5 | 42  | 23.9 | 15 | 29.4 | 19   | 24.7 |
| 14 キャリア教育に向けた、教職員に対する意識啓発       | 198 | 43.7 | 60  | 34.1 | 12 | 23.5 | 22   | 28.6 |
| 15 学生の個人情報把握と整備                 | 195 | 43.1 | 85  | 48.3 | 7  | 13.7 | 29   | 37.7 |
| 16 センタースタッフのスキルアップ              | 205 | 45.3 | 56  | 31.8 | 8  | 15.7 | 15   | 19.5 |
| 17 その他                          | 16  | 3.5  | 1   | 0.6  | 4  | 7.8  | 1    | 1.3  |
| 欠損値                             | 9   |      | 1   |      | 0  |      | 0    |      |

< 調査研究成果概要13 > 資料シリーズ 134

「中小企業と若年人材 HRMチェックリスト、関連資料、企業ヒアリングより採用、定着、動機づけに関わる要因の検討」

(平成26年3月)

担当 松本真作

研究の目的と方法

- 大卒の就職が厳しい中であっても、中小企業は必要な若年を確保できない状況が続いている。また、採用できても定着が問題となることもある。ここでポイントの一つとなるのは、採用した若者が生きいきと活躍できる職場かどうかという点である。そのような職場であることは、若者の採用や定着、持てる能力の十全な発揮にもつながる。中小企業が必要な人材を確保し、その人材が活躍し、企業の業績が伸び、成長することは、中小企業にとって望ましいことであり、これによってさらに雇用が増えれば、我が国の経済や雇用にとっても望ましいこととなる。本研究では中小企業を中心として、若者等の採用、定着、動機づけに関わる要因について検討を行い、中小企業とそれを支援する行政に資する研究をめざす。
- 研究の方法は、採用、定着、職場の活性化等に関する企業ヒアリング、これまでの関連調査等の収集と整理、また、職場や仕事の状況をHRMチェックリストによるデータを数値化し、分析した。さらに、Web調査(2013年3月実施)により年齢5段階×規模4段階、計20区分のそれぞれに600名、計12,000名のデータを収集し、分析した。調査実施は2013年3月である。

主な事実発見

【ワークシチュエーション(職場や仕事の現状チェック)に関して】 ワークシチュエーション(職場や仕事の現状チェック)に関しては、「能力開発・福利厚生・生活サポート」(能力開発、福利厚生、生活サポート等が整っているか)の平均値は、3,001名以上が最も高く、企業規模が小さくなるほど低くなっている。一方、「職務」(仕事に自律性、達成感、成長、意義等が感じられるか)、「同僚や顧客との関係」(良い人間関係、よいチームワークか)では、30人以下が規模が小さいにもかかわらず、最も高い値となっていた。

ワークシチュエーションには、職務、上司やリーダー、同僚や顧客との関係、ビジョン・経営者、処遇・報酬、能力開発・福利厚生・生活サポートの6つの領域を設定している。

【コミットメント(職場や仕事への気持ち)に関して】 組織コミットメント(存続的:その組織を去ると失うものが多いから留まる)は3,001名以上が高いが、キャリアコミットメント(自分の専門分野を重要と思い、それに留まりたいと思う度合い)、ジョインボルブメント(仕事を重要と思い、仕事に没頭している度合い)、全般的職務満足感(自分の職務に関する全般的な満足感)は30人以下が高かった。

因果関係の分析を行ったところ、ワークシチュエーションの6領域において、7つすべてのコミットメントに対して有意な正の関係を示したのは「能力開発・福利厚生・生活サポート」であった。次いでコミットメントと有意な正の関係がみられる傾向にあったのは「職務」であった。「職務」は、キャリアコミットメント、ジョインボルブメント、全般的職務満足感との強い関係がみられ、職務や専門分野にコミットし、仕事の全般的な満足を得るためには、職務を工夫し、職務内容を充実させることが有効といえる結果であった(図表)。

コミットメントについては、4つの組織コミットメント(残留・意欲、情緒的、存続的、規範的)、キャリアコミットメント、ジョインボルブメント、全般的職務満足感の7つを設定している。

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

中小企業等のヒアリングでは、会社や組織が小さいことによって、裁量権があり、広い範囲のまとまった仕事を任される事例が多かった。開発や制作等、達成感のある仕事も中小企業にもある事例もあった。上記「職務」の要素が良いと考えられる事例といえる。

政策的インプリケーション

- 先行研究でも中小企業において、キャリアコミットメント、ジョインボルブメント、全般的職務満足感が高いことを見出しているが、今回のWebによりデータ収集した結果においても、同様の結果がみられた。大企業と中小企業では何でも大企業の方が良いイメージがあるが、このような点は中小の方が良いことになる。事例からも中小の方が、裁量権があり、広い範囲のまとまった仕事を任される事例がみられ、中小にも開発や制作等、達成感のある仕事がある。若者が中小企業にも選択肢を広げることが重要といえる。

図表 ワークシチュエーションと組織コミットメント:OC(残留・意欲)の関係(共分散構造分析の結果)



の面で「職務」(仕事に自律性、達成感、成長、意義等が感じられるか)「同僚や顧客との関係」(良い人間関係、よいチームワークか)の領域では、相対的に良好であることが示された。また、コミットメント(職場や仕事への気持ち)の面でも、キャリアコミットメント(自分の専門分野を重要と思い、それに留まりたいと思う度合い)ジョブインボルブメント(仕事を重要と思い、仕事に没頭している度合い)全般的職務満足感(自分の職務に関する全般的な満足感)の領域は、相対的に良好であることが示された。さらに、因果関係の分析を行った結果、仕事の全般的な満足を得るためには、職務を工夫し、職務内容を充実させることが有効といえる結果であった。

中小企業等のヒアリングでは、会社や組織が小さいことによって、裁量権があり、広い範囲のまとまった仕事を任される事例が多かった。開発や制作等、達成感のある仕事が中小企業にもある事例もあった。これらは、上記「職務」の要素が良いと考えられる事例といえる。

このような結果から、中小企業において、仕事の進め方をはじめとして「職務」を工夫することによって、若年者を惹きつけ、若年者が生きいきと活躍する会社や職場になることが示唆されているといえる、としている。

#### <就職支援の一環として職業的な志向性を探ること>

新規学卒者をはじめとする若年者の就職支援の過程においては、職業への志向性に関する自己理解が求められるが、その形成を支援する手段の一つとして、中学生、高校生を中心に広く活用されてきているものに「職業レディネス・テスト」がある。近年、高等教育課程への入学者が多様化していることを背景として、高校生よりも上の年齢層での本検査の実施希望が多くなっている。そこで、大学生など、高校生よりも年齢の高い対象者に対して職業レディネス・テストを実施する場合の適用可能性についてデータに基づいて検証し、実施の際の留意点を明らかにすることを目的とした研究を行うとともに、その結果に基づき、大学等で職業レディネス・テストを実施する場合のガイドブック等(<概要 14>)にとりまとめて実践的な用に供している。

大学生等を対象として職業レディネス・テストを実施する場合の適用可能性の検証に当たっては、大学、短期大学、専門学校に在籍する学生に「職業レディネス・テスト(第3版)」を実施したデータを使い、各下位検査について大学生等と高校生の平均値の比較を行った。続いて、高校生の基準値と最も離れていた大学生のデータで仮基準を作成し、各下位検査の大学生の個人毎の粗点を高校生の基準と大学生の基準で換算し、それぞれの上位領域がどの程度一致するかを分析した。その分析の結果、一部の結果の解釈に留意すれば、大学生等へ適用しても個人の興味や職務遂行の自信度の解釈に大きな誤りが起こる可能性は低いことが確認できたことから、大学生等に職業レディネス・テストを実施するための実施者向けの補足資料として、「大学、短期大学、専門学校等での実施のためのガイドブック」を作成したものである。今後、キャリアガイダンス等の場において、大学生等の職業意識、自己認識の形成のために行われる支援の中での活用が期待される。

## < 調査研究成果概要14 > 研究開発成果物

「職業レディネス・テスト第3版 大学、短期大学、専門学校等での実施のためのガイドブック」、  
「職業レディネス・テスト第3版 大学生等のための職業リスト」の作成（平成26年3月）

担当 室山晴美

### 研究の目的と方法

- 職業レディネス・テストは主に中学生、高校生の職業への準備度を職業志向性と基礎的志向性の両面から総合的に捉えることを目的として開発された検査である。ところが、近年、高等教育課程への入学者が多様化していることを背景として、大学、短期大学、専門学校等、高校生よりも上の年令層での本検査の実施希望が多くなっている。これまで本検査は、職業経験の少ない者や全くない者、職業に対する知識が乏しい者については20歳前後であっても適用しても差し支えないとされてきたが、これはあくまでも便宜上の運用であり、データに基づいた検証は行われていない。そこで、本研究は、大学生など、高校生よりも年令の高い対象者に対して職業レディネス・テストを実施する場合の適用可能性についてデータに基づいて検証し、実施の際の留意点を明らかにすることを目的とした。あわせて、大学生等が職業レディネス・テストの結果を十分に活用できるようにするため、従来のワークシートに記載されている中学生、高校生向けの職業リストとは別に、大学生等が参照するための職業リストを作成した。

### 主な開発内容

「大学、短期大学、専門学校等での実施のためのガイドブック」の作成.....

大学、短期大学、専門学校の在学生(1～2年生を中心に計4,898名)に職業レディネス・テスト第3版を実施したデータを使い、各下位検査について大学生等と高校生の平均値の比較を行った。続いて、高校生の基準値と最も離れていた大学生のデータで仮基準を作成し、各下位検査の大学生の個人毎の粗点を高校生の基準と大学生の基準で換算し、それぞれの上位領域がどの程度一致するかを分析した。その結果、大学生等に高校生の基準を用いて結果を整理する場合には、職業興味等のプロフィールが全体に高めの傾向となる点について留意すべきことが示された。他方、大学生のデータに基づいて大学生用の仮基準を作成し、高校生の基準と大学生の仮基準の両方で大学生個人別のプロフィールを作成したところ、上位領域の一致度は高かった。そこで、個人のプロフィールの上位領域を解釈する場合には、大学生に高校生の基準を用いた場合でも、解釈を大きく変えるような誤った結果が得られる可能性は低いことが確認できた。

このような分析結果を踏まえて、大学生等に職業レディネス・テストを実施するための実施者向けの補足資料として、「大学、短期大学、専門学校等での実施のためのガイドブック」を作成し、公表した。

「大学生等のための職業リスト」の作成.....

職業レディネス・テスト第3版のワークシートである「結果の見方・生かし方」に掲載されている職業名に加えて、大学生等が関心もちそうな職業名を幅広くテストの結果と照合することができるよう、VPI職業興味検査、キャリア・インサイト、旧キャリアマトリックスに記載がある職業名の中から候補を選び、全部で305個の職業名が興味領域に対応して参照できる資料を作成した。

### 政策的貢献

- 職業レディネス・テストは、従来、公共職業安定所を通して、中学校・高等学校の実施希望校に無償で提供され、生徒の進路指導や就職先の選定に役立てられてきた。本研究で確認された結果から、一部の結果の解釈に留意すれば、大学生等へ検査を適用しても個人の興味や職務遂行の自信度の解釈に大きな誤りが起こる可能性は低いことが確認できたため、今後、大学等における検査の活用が進み、幅広い年令層への就職支援に向けた活用が可能となったと考えられる。

## 第5節 介護労働力の確保に関する主な調査研究成果

今後の急速な高齢化の中で介護労働力の育成・確保はとりわけ重要な課題となっている。JILPTでもこれまで介護労働に関する調査研究を行ってきたが、平成25年においては、次のような成果のとりまとめが行われた。

### < 介護人材の需給構造に関する研究 >

今後必要となる大量の介護人材（介護職）を確保する課題に関して、介護保険サービス事業所・介護福祉士養成施設・訓練生を対象とするアンケート調査の個票データの二次分析等を通じて、今後必要となる介護人材を確保するためにどのような取組みが求められるかについての検討に資する分析結果をとりまとめたものが労働政策研究報告書 168（< 概要 15 >）である。

ここでは、まず、介護人材の需給について都道府県別に検討した結果、需給の状況や介護人材の供給を担う教育資源の整備状況に都道府県によって大きな違いがあることを確認し、今後さらに都道府県等ごとの需給状況、とりわけ供給構造の違いについての精査とその結果への対応が求められるとしている。また、介護人材の確保に関する課題として、介護職への他職種から転職入職者及び無業からの入職者拡大、離職した場合でも再び介護職を選択することを促す支援、勤務先事業所における定着を促進するなど就業継続、そして介護事業所における的確な採用の確保、の4つについて分析を行っている。この課題について離職者訓練をとりあげて分析した結果、2年コースが相対的に修了後の介護職就職率及び就業継続率ともに高いことなどが示されるとともに、訓練期間中の教育内容、とりわけ実習への満足度を高め、介護の仕事にやりがい感を持てるようにできることが重要である。この課題については、介護職の専門職意識を高めることも有益となる可能性があるが、現状では、専門教育を受けたり、職場で経験を重ねたり、資格取得のための勉強をすることは、職場の実情に対する不満感を高めている可能性があることが示されている。また、働き方については、正規職員よりも短時間非正規職員の方が仕事満足度も仕事継続意思も高いとされている。この課題については、自分や自分の家族が勤務先のサービスを利用したいと考えている者ほど満足度が高く、就業継続意向や介護の仕事の継続意向が高い傾向がみられており、介護サービスの質の向上をはかる取組みと連動させながら、一人ひとりの職員との対話に基づきキャリア開発のあり方を検討することが重要となる、としている。また、入職1年目の者に対する調査結果の分析からは、介護の仕事そのものに魅力や意義を感じて入職すること、指導担当者がいること、一人ひとりの能力や希望に見合った個別的な人事処遇が行われていることが勤続意向を引き上げることが示されている。この採用に関する課題については、職場内の安定的な人間関係や業務・職場改善を促し、チームや職場の連帯感を高める取組み、訪問介護員の事務所立ち寄りの推進等による不安や孤立感の解消は、働きがいを感じる訪問介護員による口コミをつうじた採用のしやすさに貢献する等としている。

このように、介護労働力を確保するためには、もとより賃金等の処遇や雇用管理が適正に整備されていることが必要不可欠であるが、それと同時に、介護事業所の行う介護事業自体を魅力あるものにしていくことも人材確保につながることを示唆されている。

#### **<介護福祉分野における外国人労働者の活用 欧州諸国の例>**

介護福祉分野への外国人材の受入れ・活用の推進が議論されていることを受けて、ドイツ、イタリア、スウェーデンを中心に、欧州5カ国で実施されている介護福祉労働者の受入れ制度・実態について、各種資料、文献により情報の収集・整理・検討を行い、とりまとめたものが資料シリーズ139（<概要16>）である。

ここでは、次のような情報ないし実態が示されている。まず、欧州諸国は、労働力不足等の介護分野において共通した課題に直面していたにもかかわらず、各国における介護はそれぞれ独自の発展を遂げたため、各国の制度は多様なものとなっている。例えば5カ国のうち

## < 調査研究成果概要 15 > 労働政策研究報告書 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」 (平成26年5月)

担当 堀田聡子、金崎幸子、堀有喜衣、小杉礼子

#### 研究の目的と方法

- 人口構成の高齢化を背景として、持続可能な医療・介護保険制度等の運営とサービス提供体制の構築、その担い手である医療・介護従事者の確保が喫緊の課題となっている。とくに、介護サービスの担い手である介護人材(介護職)への需要が拡大し、2025年には、介護職が2012年度の149万人(推計値)を大幅に上回る237～249万人程度必要と推計されている。本研究は、上記の推計と現状の供給量を踏まえ、今後必要となる介護人材を確保するためにどのような取組みが求められるかについての実証的な検討に向けた予備的考察を行うものである。
- 研究方法は、文献調査、公表統計の整理、介護保険サービス事業所・介護職・介護分野の離職者訓練を実施する介護福祉士養成施設・訓練生を対象とするアンケート調査の個票データの二次分析である。

#### 主な事実発見

介護人材の需給について都道府県別に検討すると、人口動態とそれに伴う介護サービス受給者数の伸び、サービス提供体制は都道府県別で大きく異なる。また、教育資源の整備状況も都道府県別に違いがあり、需要拡大が見込まれる都市部で少ない。

政策課題<他職種からの転職入職者及び無業からの入職者拡大>に関して、離職者訓練制度を取り上げ、その役割と効果を分析すると、2年コースは中高年男性等幅広い属性や職業経験を持つ受講生があり、修了後の介護職就職率及び就業継続率ともに高い。訓練期間中に教育内容、とりわけ実習への満足度を高め、介護の仕事にやりがい感を持てるようにできることがカギを握る。

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

政策課題<勤務先事業所における定着を促進するなど就業継続>に関して、介護職の定着促進あるいは事業所が変わっても介護分野における活躍を続けることに貢献する雇用管理等、上記の分析においては考慮しなかった事業所における取組みを検討すると、自分や自分の家族が勤務先のサービスを利用したいと考えている者は満足度が高く、就業継続意向や介護の仕事の継続意向が高い傾向がみられた。離職者のうち約4割を占める入職1年目の者をとりあげてその就業意識を高める採用・定着管理をみたところ、介護の仕事そのものに魅力や意義を感じて入職すること、指導担当がいること、一人ひとりの能力や希望に見合った個別的人事処遇が行われていることは勤続意向を引き上げる。

定着促進を図ることは、働きやすい職場づくりの実現を通じて新たに介護職として入職する人材を増やすことにも貢献すると思われる。

最後に従来人材確保にかかる議論において十分焦点を当てられてこなかった「採用」を手がかりに人材確保につながる事業所のあり方を分析すると、従業員の参加のもとに職場内の安定的な人間関係や業務・職場改善を促し、チームや職場の連帯感を高める取組み、訪問介護員の事務所立ち寄りの推進等をつうじた不安や孤立感の解消は、働きがいを感じる訪問介護員による口コミをつうじた採用のしやすさに貢献する。事業所がそのノウハウや人材を地域に還元し、地域社会に開かれた事業所運営を行うこともまた、人材の質・量確保にあたってプラスの影響が確認された。

#### 政策的インプリケーション

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

< 調査研究成果概要 16 > 資料シリーズ 139

「欧州諸国における介護分野に従事する外国人労働者

ドイツ、イタリア、スウェーデン、イギリス、フランス5カ国調査」 (平成26年6月)

研究の目的と方法

担当 国際研究部

現在、少子高齢化による労働者不足、および介護サービスへの需要増加の懸念等から、政府主催の会議や国会等の場において、介護福祉労働者を含む外国人材の受入れを推進すべきとの主張がなされることがあるが、外国人労働者の受入れは労働市場及び国民生活に影響を及ぼすことから、慎重な検討が必要である。このような視点に立ち、ドイツ、イタリア、スウェーデンを中心に、欧州諸国で実施されている介護福祉労働者の受入れ制度・実態について、各種資料、文献により情報の収集・整理・検討を行い、とりまとめた。

主な事実発見

欧州諸国は介護分野において共通した課題に直面していたにもかかわらず、各国における介護はそれぞれ独自の発展を遂げたため、各国の制度は多様なものとなっている(図表)。拡大を続ける欧州連合(EU)は、人の移動の完全自由化をはじめとして様々な分野で統合の動きが進んでいるものの、介護分野に関しては中心的な位置を占めるような単一のモデルはいまだ存在しない。

各国で状況は異なるものの、いずれの国でも介護福祉労働に従事する外国人・移民は増加傾向にあり、彼らに対する処遇のあり方や国内労働市場に及ぼす影響等が議論的となっていることが明らかになっている。各国は経済・雇用、及び政治情勢に応じて、受入れの規制や緩和を常に変化させており、自国の労働者とバランスをとりながら政策を進めている。

政策的インプリケーション

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

図表 総表 欧州諸国における介護分野に従事する外国人労働者の特徴<一部抜粋>

|           | ドイツ  | イタリア  | スウェーデン  | イギリス  | フランス   |
|-----------|--|---|---|---|--|
| 労働条件・就労環境 | <ul style="list-style-type: none"> <li>公式的就労については、労働者送り出し法(AEntG)に基づき、国内・国外労働者関係なく、特定部門最低賃金等の労働条件が強制的に適用。</li> <li>介護労働者の最低賃金は東ドイツ地域で7.5ユーロ、西ドイツ地域で8.5ユーロ(2010年)。</li> <li>近年24時間型の在宅介護サービス事業が増加、これに従事するインフォーマル就労が拡大しており、労働条件・就労環境の把握が困難になっている。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>労働協約に基づき家事・ケア労働を4階層に区分し、それぞれで最低賃金を規定(通いの場合時給4.7~7.1ユーロ)。ただし合法的な労働契約を有するケースは全体の2割。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>低賃金、高い非正規率など、スウェーデン生まれの者と比較すると概して悪い。</li> <li>高齢外国人労働者の言語を解する場合、その高齢者に「貼り付けられて」燃え尽き、休職も多い。</li> <li>ムスリム女性に対しては、ベール・礼拝などの宗教上の習慣に職場レベルでの配慮もある。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>イギリス人労働者に比較して、公共部門より民間部門での就業比率が高い。</li> <li>賃金水準を国内労働者と比較すると、従来からの外国人労働者ではほとんど違いがないが、近年の外国人労働者は低賃金の傾向。</li> <li>労働時間は近年の外国人労働者のほうが長く、パートタイム就労の場合は資格取得の訓練受講者が多い。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>非正規労働が多く、労働条件が不安定であることが一般的。</li> <li>家事労働に関する労働協約により、5階層(2009年の協約まで)から12階層(2010年の協約から、現行は2012年の協約)に区分。それぞれで最低賃金を規定。</li> <li>(低技能:時給9.49ユーロ、高技能:時給14.87ユーロ)。この他、対人サービスに関する全国労働協約が3つある。</li> </ul> |

介護保険制度があるのはドイツとフランスの2カ国であること、介護に従事するために必要な資格制度もさまざまであり、関連の資格はあるものの従事するために特に必要とされる資格はないとする国(スウェーデン、フランス)もあるとしている。

つぎに外国人労働者の受入れに関しては、欧州連合(EU)は、人の移動の完全自由化をはじめとして様々な分野で統合の動きが進んでいるものの、介護分野に関しては中心的な位

置を占めるような単一のモデルはいまだ存在しない。介護分野の外国人労働者の移動は EU / EEA 域内については原則自由である一方、域外については、イギリスでは 2012 年 6 月以降新規受入れは不可とされていたり、スウェーデンでは雇用契約のオファーがあることが条件とされ、フランスではクオータ制が採用されていたり、と各国で状況は異なる。いずれの国でも介護福祉労働に従事する外国人・移民は増加傾向にあり、彼らに対する処遇のあり方や国内労働市場に及ぼす影響等が議論的となっている。各国は経済・雇用、及び政治情勢に応じて、受入れの規制や緩和を常に変化させており、自国の労働者とバランスをとりながら政策を進めている、としている。

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

## 第 6 節 職業移動や能力開発等に関する主な調査研究成果

「再興戦略」においては、「外部労働市場の活性化による失業なき労働移動の実現」が重要課題の一つとされている。そのためには、職業能力開発及び評価制度が大きな役割を担うこととなる。以下、これらに関連する JILPT の調査研究成果を紹介しよう。

### < 職業の現状と動向 >

外部労働市場を通じて円滑な労働移動を実現するためには、職業やその動向に関する基礎的な情報を整備し、職業意識の形成や職業選択を支える、具体的な求人情報とは区別された確かな職業情報を提供・活用する基盤を整備しておくことが求められる。このため、JILPT では近年、Web 調査により職業に関する情報を当該職業に従事している人から収集する取組を行い、貴重なデータを得てきている。その手法を用いて、これまで必ずしも十分に情報収集してこなかった、仕事の進め方、能力発揮、人間関係、キャリアアップ、いわゆるコンピテンシー的な要素を含めた必要な能力、生活への影響等とともに、リアルタイムの各職業の現状や変化を捉えることを目的として実施した調査結果を分析してとりまとめたものが資料シリーズ 135 ( < 概要 17 > ) である。

調査とその分析の結果、職業の現状や状況に関する設問を主成分分析すると、「良い人間関係・人や社会に役立つ」、「自律性・能力発揮・成長」、「キャリアアップ・賃金上昇」、「顧客やミスに気をを使う」という仕事の 4 つの要素が抽出された。同様に、職業の内容面の変化については、「高度化」、「語学力」、「成果主義」、「顧客や同業者との関係」、「チームワーク」、「機械化・自動化」の要素が得られた。また、職業に特に必要な行動や能力について、最近(ここ 5 年程度)重要になっている行動や能力として、「ミスがないこと」が一番多く、「意欲・やる気」、「コミュニケーション能力」、「学習力・成長力」、「コンピュータスキル」など

も挙げられていた。

また、詳細にここで記述することはできないが、職業相談・職業紹介での活用を想定して、個別の 47 の職業に焦点を当ててそのプロフィールを描く試みも行われている（資料シリーズ第 9 章：職業相談・職業紹介における活用のための一定の条件下での職業の抽出と職業プロフィールの記述）。さらにいえば、今後、より多くの職業について、このように職業相談あるいは職業紹介の場での活用を想定した情報に整備することが望まれると考える。

#### < 職業の類似性 >

職業理解を深めるためには、職業の独自性だけでなく、他の職業との共通性や類似性に関する視点を持つことも重要である。上と同様に、Web 調査により収集したデータから、既存の個別職業に関する情報を補足・補強するとともに、職業の相互比較を可能にするため、職業横断的な 3 つの指標（労働者機能、教育訓練、職業移動）について情報を収集し、それを職業データ集の形に整理・編集したものが資料シリーズ 130（< 概要 18 >）である。

< 労働者機能 > とは、仕事と人との関わり方を、仕事を遂行するとき機能を果たすことが求められる情報（Data）、人（People）、道具・機械（Things）の 3 つの点において評価したものである。D 機能には 7 個、P 機能には 9 個、T 機能には 8 個の類型があるとし、これらの合計 24 種類のタイプの組み合わせによって労働者機能が表される。

< 教育訓練 > とは、職業において求められる必要な知識・スキル・経験を獲得する機会という側面であり、その情報（要素）として、学歴、入職前の学校教育や実務経験の種類、入職後の教育・訓練の種類、入職後に基本業務を一通りこなせるようになるまでに要した期間に関するデータを収集した。

< 職業移動 > とは、職業移動の大量観察を通して、ある職業から特定の職業への移動が明確なパターンになって表れている場合、ふたつの職業間の距離が近く、近接性が高いと評価したものである。

資料シリーズ 130 では、以上のデータを 職業別、指標別の二通りで整理・編集して提示している。訪問介護職を例にとると、労働者機能別分類では特徴的 D P T 機能は P 機能であり、そのうち「世話をする、サービスを提供する、補助する」機能がもっとも求められる。こうした機能の分類には、施設介護員や保育などのほか、例えばホテル・旅館接客員、ウェ이터・ウェイトレスなどが含まれる。また、教育訓練別の区分では、訪問介護職は職業自立準備区分が（高卒者中心の職業（次いで大卒者が多い））に区分される。職業移動については、転出先としてケアマネージャーや施設介護職員などがあり、転入元には総務事務員や一般事務員などがあるとされる。こうした情報が各職業について得ることが出来る。

職業移動の基盤となる職業理解に必要な職業に関する情報が提示されているが、さらにいえば、職業相談・職業紹介の場においてより活用されやすい形での提供や活用方法の手引きのようなものが考えられてよいと思われる

< 調査研究成果概要17 > 資料シリーズ 135

「職業の現状と動向 職業動向調査(就業者Web調査)結果」(平成26年3月)

担当 松本真作

研究の目的と方法

- 当機構ではこれまで職業に関する情報をWeb調査から収集してきており、また、関連する団体等のヒアリングを行い、業界や職業の構造的な変化やダイナミックな動向に関する情報収集も行ってきた。ここでは、これまで必ずしも十分に情報収集してこなかった、仕事の進め方、能力発揮、人間関係、キャリアアップ、また、いわゆるコンピテンシー的な要素を含めた必要な能力、生活への影響等とともに、リアルタイムの各職業の現状や変化を捉えることとした。職業の現場の現状や変化をこのように数値の形で捉えようとするのは、これまでにならぬ試みであり、Web調査の特徴を生かした新たな職業情報の収集方法といえる。これによって、よりタイムリーな職業や職場の状況や変化が把握でき、それを提供できることになる。
- 調査は、厚生労働省編職業分類の細分類(566職業)より調査対象を選定し、これを類似していると考えられる職業を集約し200職業としたうえで、この集約200職業のそれぞれにおいて回答者が120名になることを目標にデータ収集した。調査実施は2013年10月であり、集約200職業に対して、26,586名のデータを回収した。

主な事実発見

【調査結果からみた職業の現状】 職業の現状や状況に関する設問を主成分分析すると、「良い人間関係・人や社会に役立」、「自律性・能力発揮・成長」、「キャリアアップ・賃金上昇」、「顧客やミスに気をを使う」という仕事の4つの要素が抽出された。この4要素と職業継続希望との関係を見ると、「良い人間関係・人や社会に役立」、「自律性・能力発揮・成長」、「キャリアアップ・賃金上昇」の順にプラスの関係がみられた。職業満足度との関係でも同様であったが、一方で「顧客やミスに気をを使う」とはマイナスの関係がみられた。また、生活面、属性、年収等を加え回帰分析を行うと、職業継続希望に関して生活面の「疲れ・心配」がマイナスの影響、職業満足に関しては、仕事の要素に加えて、「疲れ・心配」がマイナス、年収がプラスに影響していた。

【職業の内容面の変化】 全体的傾向としては、従来よりも様々なことを仕事で求められるようになり、対応するために新しいことを学んだり、より高度な技能を身につける必要に迫られていた。この職業の変化に関して主成分分析を行うと、「高度化」、「語学力」、「成果主義」、「顧客や同業者との関係」、「チームワーク」、「機械化・自動化」の要素が得られた。

【必要な能力等とその変化】 職業に特に必要な行動や能力として、全体としては、「意欲・やる気」、「責任感」、「ミスがないこと」、「前向きな姿勢」、「積極性・主体性」、「集中力」、「注意深さ」、「コミュニケーション能力」、「粘り強さ」、「信頼できること」が必要とされていた。また、最近(ここ5年程度)重要になっている行動や能力では、「ミスがないこと」が一番多く、「意欲・やる気」、「コミュニケーション能力」、「学習力・成長力」、「コンピュータスキル」なども挙げられていた。

【職業の生活面への影響】 職業の生活面への影響に関しては、全体としてはあまり無理は生じていない状況を示す結果であったが、職種別では「土日祭日等、一般的な休日は、自分も休める(事務の職業等)」、「休日も仕事のことが頭を離れない(専門的職業等)」、「夜間や深夜の勤務となることがある(建設・採掘の職業等)」などに違いがみられた。

今回の調査全体をみたと、主要な変化の軸として、「仕事の高度化」、「対人処理の重要化」、「成果主義化」があると考えられた。3つの変化の軸についてまず構造を検討すると(主成分分析)、仕事の高度化は「テンポ・範囲」(仕事のテンポが速まり、また、仕事の範囲が広がっている)と「専門化」(仕事に高い専門性やスキルが必要になっている)に、対人処理の重要化は「対顧客」(顧客に色々とお気をつけよう)と「チーム」(チームでの仕事が必要になっている)にそれぞれ分かれ、成果主義化は主成分分析では1つの要素としてまとまった。これら5つの要素の変化と生活面への影響との関連をみると、「テンポ・範囲」、「対顧客」、「成果主義化」が生活面に影響しており、特に「成果主義化」は心配が多い、疲れている、休日でも仕事のことが頭を離れない等に関係していた(図表)。

政策的インプリケーション

- 職業の現状や量的変化、質的变化、必要な能力の変化や生活面への影響、等々、職業の現状や変化は学生や転職者にとっても、職業相談や職業紹介等においても重要な情報であり、また、政策判断においても必要な情報であるといえる。データに基づく、公平中立、客観的な職業に関する情報は社会が必要とされている。そして、今後、同様の調査を定期的を実施すれば、職業の世界の現状や変化を大量観察によっていち早くとらえることができ、様々な意思決定や判断の基礎となる情報を提供できることにもなる。
- 今回の調査結果に基づいて、職業相談、職業紹介での利用を想定し、今回収集した中から代表的な職業に関して、各職業の具体的な情報を職業プロフィールとして作成している。全体としての傾向や変化だけではなく、調査結果から、職業相談や職業紹介においても利用できる個別職業の情報も作成できる。

図表 職業の変化の軸と生活面への影響他(相関係数、26,586名)

|                                       | テンポ・<br>範囲 | 専門化    | 対顧客    | チーム    | 成果<br>主義化 |
|---------------------------------------|------------|--------|--------|--------|-----------|
| 休日は趣味や自分のしたいことを<br>できる                | -0.056     | 0.018  | -0.068 | -0.002 | -0.092    |
| 土日祭日等、一般的な休日は、自分<br>も休める              | 0.036      | 0.025  | -0.117 | 0.093  | -0.013    |
| 休日も急に仕事で呼び出されること<br>が月に何回もある          | 0.084      | 0.086  | 0.177  | 0.068  | 0.164     |
| 休日も仕事のことが頭を離れない                       | 0.245      | 0.181  | 0.273  | 0.131  | 0.277     |
| 起床、就寝等は比較的規則正しいと<br>いえる               | -0.028     | 0.045  | -0.037 | 0.018  | -0.066    |
| 最近(ここ1、2年)、生活時間が不規則<br>になっている         | 0.105      | 0.052  | 0.127  | 0.062  | 0.171     |
| 夜間や深夜の勤務となることがある<br>三交代制等、勤務時間が通常と異なる | 0.097      | 0.030  | 0.077  | 0.079  | 0.144     |
| 最近(ここ1、2年)、心や気持ちの面<br>で心配が多い          | 0.194      | 0.099  | 0.226  | 0.048  | 0.239     |
| 最近(ここ1、2年)、体の健康面で心<br>配が多い            | 0.166      | 0.100  | 0.195  | 0.042  | 0.208     |
| 最近(ここ1、2年)、疲れている                      | 0.216      | 0.108  | 0.212  | 0.065  | 0.223     |
| 最近(ここ1、2年)、睡眠時間が短い                    | 0.180      | 0.075  | 0.152  | 0.063  | 0.214     |
| 疲れ・心配                                 | 0.232      | 0.125  | 0.216  | 0.068  | 0.250     |
| 不規則・夜間勤務                              | -0.008     | -0.047 | 0.011  | 0.005  | 0.046     |
| 休日に呼び出し等                              | 0.101      | 0.085  | 0.198  | 0.046  | 0.160     |
| 生活満足(10段階)                            | -0.021     | 0.065  | -0.058 | 0.085  | -0.069    |
| 就業時間                                  | -0.005     | -0.022 | 0.063  | -0.03  | 0.000     |
| 職業                                    | 0.276      | 0.080  | 0.139  | 0.147  | 0.252     |

< 調査研究成果概要 18 > 資料シリーズ 130

「職業相関表 2万人のデータからみた職業の類似性」(平成26年3月)

担当 西澤弘

研究の目的と方法

- 職業を理解するという事は、職業選択を迫られる求職者や就職活動中の学生だけではなく、職業紹介担当者や学校の進路指導担当者にとっても重要な課題である。職業にはそれぞれ他の職業と区別される独自性ととも、他の職業と共通する面や類似する面がある。職業理解を深めるためには、職業の独自性だけではなく、他の職業との共通性や類似性に関する視点を持つことも重要である。本研究では、既存の個別職業に関する情報を補足・補強するとともに、職業の相互比較を可能にするため、職業横断的な3つの指標(労働者機能、教育訓練、職業移動)について情報を収集し、それを職業データ集の形に整理・編集した。
- 職業に関する調査(Web調査)を2回実施し、必要なデータを収集した。  
第1回調査.....厚生労働省編職業の細分類に基づいて設定した527の職業のいずれかに従事している在職者を回答対象として、平成24年9～10月に実施し、223の職業においてそれぞれ20人以上の回答者を確保した。(回答者計9,458人)。  
第2回調査.....厚生労働省編職業の細分類に基づいて設定した555の職業のいずれかに従事している在職者を回答対象として、平成25年6月に実施し、447の職業においてそれぞれ30人以上の回答者を確保した。(回答者計13,855人)。  
調査終了後、回答内容を確認し、選択した職業と記述した仕事内容の一致しないものは集計対象から除外した。このため2回の調査で合計20人以上の回答者を確保できた職業は408(回答者計20,862人)となった。

主な事実発見

【収集した情報】

< 労働者機能 > 人は仕事を遂行するとき、情報(Data)、人(People)、道具・機械(Things)の3つの点において何らかの機能を果たすことが求められる。労働者機能とは、仕事と人との関わり方をこれらの3つの点で評価したものである。D機能には7個、P機能には9個、T機能には8個の類型がある。これら3つの機能の合計24種類のタイプの組み合わせによって労働者機能が表される。

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

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

【データの整理・編集】 次の2通りの方法でデータを整理・編集した。

< 職業別の整理・編集 > 集計対象の408職業を厚生労働省編職業分類の分類番号順に配列し、それぞれの職業に各指標のデータを掲載した。(下図参照)

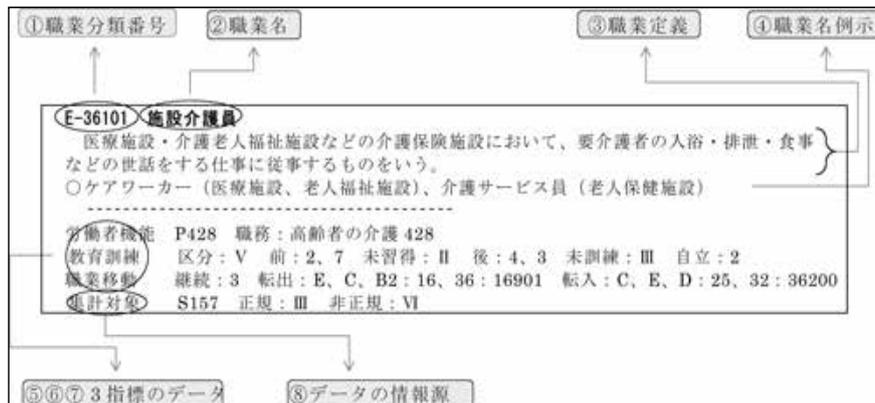
< 指標別の整理・編集 > 類似している職業や共通点のある職業の固まりを容易に把握できるように指標ごとに408職業を区分・配列した。

訪問介護職を例にとると、労働者機能別分類では特徴的DPT機能はP機能であり、そのうち「世話をする、サービスを提供する、補助する」機能をもっとも求められ、この分類には、施設介護員や保育などのほか、例えばホテル・旅館接客員、ウェーター・ウェイトレスなども含まれる。また、教育訓練別の区分では、職業自立準備区分が(高卒者中心の職業(次いで大卒者が多い))に区分される。職業移動については、転出先としてケアマネージャーや施設介護職員などがあり、転入元には総務事務員や一般事務員などがあるとされる。こうした情報が各職業について得ることが出来る。

政策的インプリケーション

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

職業別の整理・編集の例(施設介護員)



### < 職種転換を支援する職業相談技法 >

JILPT には、労働問題に関する調査研究を行う機能とともに、労働関係行政職員を対象とした実践的な研修を行う機能も持っている。〈概要 19〉は、後者の機能の一環として行われる職業相談に従事するハローワークの職員を対象とした研修のための教材として、前者の機能を担う研究部門が開発したテキストである。

当該研修では、求職者と職業相談の担当者のやりとりを網羅的に記録した逐語記録教材を利用し、それを分析することを通じて行われる。このテキストでは、職種転換が求められる事例として、（当初希望の）事務職以外の仕事も探す気持ちになった 40 代女性求職者、（希望の職種がないという）地元の求人状況を理解し始めた 60 代男性求職者、希望する職種を広げて求人を探す 30 代男性求職者の 3 事例を取り上げている。

このテキストの目的は、職業相談の窓口における求職者の職種転換を支援する職業相談技法の紹介にあるが、その拠って立つ考え方は、キャリア発達の 3 つのモデル（機械モデル、有機体モデル、コンテクスト主義）のうち出来事の変化、流れを重視するコンテクスト主義が職業相談過程においてもっとも適用可能性が高いとし、ストーリーの形成を促し、その下での活動と試行錯誤を通じてより現実的な就職活動に導くというものである。JILPT の前身である職業研究所以来の職業相談に関する専門的技法研究の蓄積と新たな展開に基づく研究成果といえる。

さらにいえば、これは労働関係行政職員研修用教材として開発されたものであるが、拠って立つ考え方を中心として、ハローワーク以外の職業相談に関連した機関においても、機関が持つ性格や相談におけるシチュエーションなどの違いに配慮するならば、十分活用が可能なものであると考えられる。

### < 英国の能力評価指標の活用実態 >

若年者の就職促進、既就業者の円滑な職業移動の実現、その他いろいろな課題に関連して、人々がもつ職業に関する能力の評価システムとその活用に対する関心が高まっている。そこで、この面において先進的な取組みが行われているといわれている英国の職業資格制度について調査した結果をとりまとめたものが資料シリーズ 141（〈概要 20〉）である。

それによれば、1980 年代半ばの全国職業資格（NVQ）では、職場での仕事内容を職務基準として詳細に規定し、これを遂行する能力を公的な評価者が評価する手法が用いられ、制度導入の主目的である規格化が図られた。NVQ は一定の評価を得ていたが、一方で、詳細な規格化による硬直性や資格取得の自己目的化による雇用主の技能需要への対応の失敗などもあり、結果としてより柔軟な制度への揺り戻しが生じている。2009 年の資格・単位枠組み（QCF）の導入による資格取得プロセスや資格の作成に関する手続き等に関する柔軟化は、その一つであり、導入以降、資格取得件数は全般的に拡大し、雇用主の反応も総じて良好とされる。さらに現在は、個々の雇用主の技能需要により即した形での訓練の促進に向けて、支援制度の見直しが進められている。訓練内容の決定を可能な限り雇用主に委ね、必ずしも

資格を前提としない訓練の実施（従業員の能力開発）に対して助成を行う手法への転換が図られている。資格とそれに基づく評価制度は、一定の効果をもつものではあるが、一方で、

< 調査研究成果概要 19 > 研究開発成果物(研修テキスト)

「求職者の職種転換を支援する職業相談技法の紹介  
キャリア・ストーリー・アプローチの視点から」 (平成26年4月)

担当 榎野潤

研究の目的と方法

- このテキストの目的は、職業相談の窓口における、求職者の職種転換を支援する職業相談技法の紹介にある。
- 職種転換を視野に入れた職業相談において発言上の工夫を示すには、相談の流れのなかで、テクニックを表現する必要がある。そこで、1回の職業相談について、その始めから終わりまで、求職者と職業相談の担当者のやりとりを記録した逐語記録教材を作成し、そのやりとりの流れのなかでテクニックを示すようにした。
- 逐語記録教材は、事務職以外の仕事も探す気持ちになった40代女性求職者、地元の求人状況を理解し始めた60代男性求職者、希望する職種を広げて求人を探す30代男性求職者の3事例を作成した。事例ごとに、ワークシートと解説編がある。
- 逐語記録の作成にあたっては、労働大学校で職業相談の経験が長い研修生から提供された事例を複数組み合わせ、職業相談の担当者、求職者、求人事業、地名などの個人、組織、場所などを特定できる言葉を、アルファベットの文字等で置き換え、特定はできないが区別できるようにした。その他にも、求職者の年齢、失業の期間、仕事の経験、求人事業所の特徴、日時などの設定を、相談の流れを変えない程度で変更した。

活用と効果の可能性

労働大学校において、この逐語記録教材を活用した研修プログラムを実験的に8回実施し、104人の研修生が参加した。研修プログラムの効果についてアンケート調査を実施したところ、92.3%が研修プログラムに満足し、95.2%が逐語記録を活用して職業相談を検討するメリットを実感し、87.5%が職業相談に役立つ情報やノウハウを取得できたと、それぞれ回答しており、逐語記録教材を活用した研修プログラムの効果が確認された。

【基礎的な考え方】 キャリア発達モデル(下図参照)のうち、職業相談過程において適用可能性がより高いと考えられる「コンテキスト主義」に基づき、キャリア・ストーリーの構築・再構築を通じてそれに合った職業・求人選択を支援していく。

|            | 機械モデル   | 有機体モデル   | コンテキスト主義  |
|------------|---|--|---|
| モデルの説明     | 発達を機械に例えるモデル。機械は複数の部品から構成されている。一つひとつの部品は独立して機能しており、それらの機能が合わさり、一つの機械として機能する。<br>機械の動きを理解しようとするならば、部品一つひとつの動きに分解すればよい。 | 発達を特定の行動の変化というように部分的に見るのではなく、まとまりがあり、それ自体で完結する個人という視点から捉える。個人としての全体性を尊重し、それを構成する部分へと分解することはできない。 | コンテキスト主義では、私たちの世界にある物事を歴史的出来事として捉える。<br>歴史的出来事は常に変化し続ける。だから、完全な法則性や一貫性を見出すことはできない。<br>歴史的出来事の変化には、様々なレベルがある。一つのレベルの変化であっても、全体へと波及する。<br>個人も歴史的出来事の真ただ中にあり、常に変化し続ける。<br>時間の流れに沿って、これまでの変化を追い、その延長線上で、これからの出来事が起こる可能性を確率的に検討する。 |
| 発達の考え方     | 個人の行動は誰にでも当てはまる共通の要素へと分解することができる。<br>機械は外からの刺激がないと動かないように、発達も外からの刺激を受けて促される。  | 個人の中に成長しようとする内発的力があり、時間の経過とともにそれが発現する。<br>個人が環境から影響を受けるよりも、能動的に環境をつくり出すことを強調する。                  | 個人は特定の社会的生態環境において発達する。社会的生態環境は、物質的環境、文化、人種、民族、地域、学校、家族などの多重のコンテキストから構成され、個人が、コンテキストについて、より幅広い、分化した、そして妥当な考えを獲得していくこと。<br>個人が、コンテキストの特質を明らかにし、コンテキストを維持したり、あるいは再構成していくこと。  |
| 職業発達理論への転用 | 職業発達は複数の特性から把握される。この特性は観察者によって左右されることのない客観的な指標によって測定できる。職業発達は、環境との相互作用により、特性間の強弱が明解になり、分化していく過程である(特性・因子理論)。          | 個人は自分自身について様々な知覚をしている。これらの知覚を体制化している自己概念を、職業という社会的な役割を通して実現させていくことが職業発達である(職業発達理論)。              | 個人が過去、現在の仕事上の出来事を解釈することにより、未来の見通しを立てる、つまりキャリアのストーリーをつくる。ついで、そのストーリーをもとに活動することを通して、ストーリーを壊し、そして、つくり直すというプロセスを繰り返す。この繰り返しにより、自分自身の置かれている環境に対する理解を深めていく(キャリア・ストーリー・アプローチ)。   |

注) JILPT(2011)の図(p.5)を、Vondracek, Lerner, &Schulenberg(1986),Savickas(2013a),榎野(2014)をもとに改訂。

< 調査研究成果概要 20 > 資料シリーズ 141

「イギリスにおける能力評価指標の活用実態に関する調査」(平成26年5月)

担当 国際研究部

研究の目的と方法

- 職業能力評価制度について先進的な取組が行われているイギリスの職業資格制度(QCF、NVQ)について、資格取得の状況や取得者の企業内での昇進・昇格・賃金等処遇や転職時の採用に与える影響を調査する。  
 NVQ: National Vocational Qualifications (1986年導入)  
 QCF: Qualifications and Credit Framework (2009年導入)
- 文献・資料調査とともに、現地ヒアリング調査による。

主な事実発見

イギリスにおける1980年代半ばの全国職業資格(NVQ)導入には、当時の膨大かつ雑多な資格や認定証による混乱状態を是正し、職業資格の標準化と質の確保を図ることが目的とされていた。職場での仕事内容を職務基準として詳細に規定し、これを遂行する能力を評価する手法が用いられたことで、制度導入の主目的である規格化がはかられた。

NVQの取得者は特に1990年代末から拡大し、導入から2012年までの30年弱の間に約985万人が資格取得に至った。この間、大きな政策目標として掲げられた資格取得層の拡大は、経済にはより良質な労働力を、また教育課程で成功が得られなかった低技能・低資格層には階層移動の利益をもたらし得る方策として捉えられていた。職場における実際の仕事が職務基準によって表現しやすく、資格取得が職務遂行能力の向上につながりやすいとみられる分野では、職業資格の利用が進んだ。アプレンティスシップに代表されるように、入職から数年間で「一人前」に仕事をするために要する技能の訓練が、職務基準によって構造化された資格の取得という形で行われ、また公的補助の対象ともなり得ることは、雇用主にとっても一定の利用価値を意味していた(いる)とみられる。また政府機関による企業調査では、職務レベルの高い求人ほど、雇用主が応募者の能力を評価する上で資格を重視していたとの結果も報告されている。

また資格取得者の側でも、職業資格は賃金や職務内容の改善、あるいはより良い仕事への転職の可能性を開くものとして積極的に捉えられていることが、各種調査からは窺える。現実には、資格取得が期待した効果を生まない場合も、あるいは取得した資格の効果も転職によって損なわれる場合もあるが、必ずしもそうした直接的な利益に結びつかない場合でも、例えば仕事上の能力や知識の向上など、彼らの資格に対する期待はそれなりに大きい。あるいは失業者等についても、ジョブセンター・プラス(公共職業紹介機関)経由では比較的限定された訓練機会しか提供されていないが、自主的な参加が多くみられる。

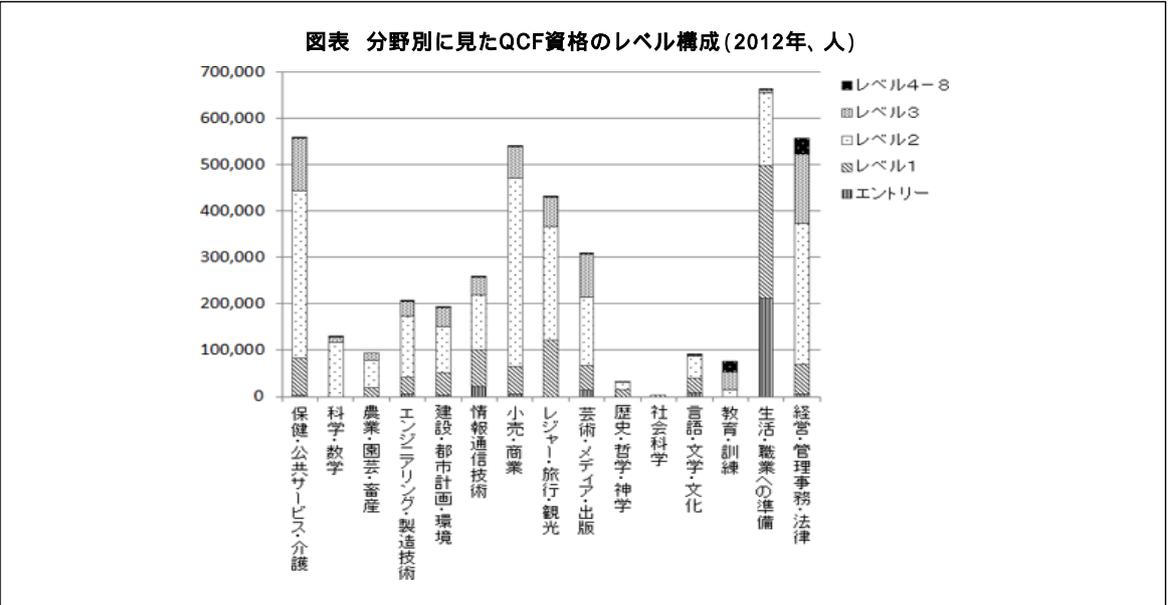
しかし一方で、詳細な規格化による硬直性や、資格取得の自己目的化による雇用主の技能需要への対応の失敗など、職務遂行能力ベースの資格制度や教育訓練体制には批判もあり、結果としてより柔軟な制度への揺り戻しが生じている。資格・単位枠組み(QCF)の導入による、資格取得プロセスや資格の作成に関する手続き等に関する柔軟化は、そのひとつである。導入以降、資格取得件数は全般的に拡大し、雇用主の反応も総じて良好といえる。小単位の訓練の蓄積による資格取得が可能となったこと、職務内容の変化に対応しやすくなったことなどが利点として挙げられる。ただしその柔軟性ゆえに、導入から数年を経て、既に資格内容や訓練の品質に関する不安の声も聞かれ始めている。人材不足の解消に向けた貢献の度合いや、労働者の技能水準の向上に対する効果の如何については、今後明らかになるとみられる。

さらに現在は、個々の雇用主の技能需要により即した形での訓練の促進に向けて、支援制度の見直しが進められている。訓練内容の決定を可能な限り雇用主に委ね、必ずしも資格を前提としない訓練の実施(従業員の能力開発)に対して助成を行う手法への転換が図られている。

こうした変化を背景として、雇用主に対する従業員の資格取得促進策として従来実施されていた「トレイン・トゥ・ゲイン」のような施策は、現在は実施されず、情報提供を通じた支援が主体となっている。雇用主が、職業資格の取得を通じた従業員の能力開発を検討する場合は、営利・非営利の訓練プロバイダや専門組織、継続教育カレッジなどに相談している。また個人に対しては、2012年に導入された全国キャリアサービスにより、訓練コースに関する情報提供や面談によるカウンセリング等が提供されているとみられるが、具体的な支援内容やその効果は目下のところ明らかではない。

政策的インプリケーション

- 調査の結果、職業資格は雇用主・資格取得者から一定の評価を得ており、企業内での処遇や採用等にも影響を及ぼしうる位置づけにあることが確認された。ただし同時に、能力の向上や雇用に結びついていないといった批判も生じており、政策的には職業資格を必ずしも軸としない能力開発支援策が試みられつつある。



必ずしもそれに適合しない職業や職場もあり、一つの制度ですべてを包含できるわけではなく、不断の試行錯誤の取組みをする中で有効な資格や評価制度が形成されることが示唆されている。

## 第7節 労働時間や労働者の健康と職業生活に関する主な調査研究成果

「再興戦略」においては、多様な働き方の実現に向けた働き方改革の中で、働き過ぎ防止のための取組強化、時間ではなく成果で評価される制度への改革、裁量労働制の新たな枠組みの構築、フレックスタイム制の見直しといった取組を掲げている。また、こうした課題が取り上げられる背景には、効率性の向上とともに、働く人々の健康の確保増進への配慮があるものと考えられる。これらに関連するもので、平成25年度においてとりまとめられた調査研究成果には、次のようなものがある。

### <裁量労働制の実態に関する調査結果>

主に裁量労働制の実態や要望を把握するために、事業場とそこで働く労働者を対象にアンケート調査を実施し、その結果をとりまとめたものが、それぞれ調査シリーズ124（〈概要21〉）と同125（〈概要22〉）である。

まず、事業場調査の結果からは、裁量労働制を導入している事業場において、その導入の効果として「効率よく仕事を進めるように従業員の意識が変わった」を挙げる事業場が半数を上回り、また、3割近くが「従業員のモチベーションが向上した」としている。また、労働者調査の結果から、裁量労働制が適用されている労働者の7割が満足としているが、一方、それ以外の不満とする労働者では、「労働時間が長い」や「業務量が過大」などが不満な点として挙げられている。裁量制度の今後については、事業場、労働者とも7割程度が「今のままでよい」と回答している。裁量労働制の制度面の評価や要望について、まず対象業務の範囲をみると、事業場、労働者とも多くが「現行制度のままでよい」としているが、事業場において「狭い」とする回答もやや多くみられている（専門業務型で17.0%、企画業務型で21.6%）。

各調査シリーズではこうした詳細なデータが示されており、これらの結果は、裁量労働制度のあり方を検討する際の基礎的な資料となるものであるが、その際、現に導入されている制度については概ね現行でよいと考えられたり、満足とする場合が多くなりがちであったりすること、また、総じて専門業務型に比べ企画業務型の使い勝手がよくないとの指摘が相対的に多いことに留意する必要があるものと思われる。

### <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>

労働者が治療と就労の両立ができないために、療養後の職場復帰を断念するケースや、復帰後に就労を継続できず離職せざるを得ない状況に陥るケースが生じているといわれている。このため、企業における労働者の治療（私傷病も含む）のための勤務条件・制度の導入状況、相談体制等の支援状況、労働者の職場復帰状況等を把握するため実施した調査の結果をとり

< 調査研究成果概要 21 > 調査シリーズ 124

「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果 事業場調査結果」(平成26年5月)

担当 池添弘邦 高見具広

**研究の目的と方法**

- 弾力的労働時間制度を中心とした労働時間制度について事業場およびそこで働く労働者の実態や要望を把握するためにアンケート調査を実施。(厚生労働省からの要請に基づく調査)
- 次の2つの抽出方法による事業場(合計13,000場)を対象として、平成25年11月中旬～12月中旬に実施。  
 厚生労働省抽出分:厚生労働省が無作為抽出した5,414事業場(専門業務型裁量労働制導入事業場3,159、企画業務型裁量労働制導入事業場2,255)  
 事業所データベース抽出分:民間調査会社の事業所データベースに登録されている全国の常用労働者30人以上規模の事業場のうち産業大分類別・従業員規模別に経済センサスに基づいて割り付け無作為抽出した7,586事業所  
 有効回収率は、厚生労働省抽出分が29.8%(1,614票)、事業所DB抽出分が32.0%(2,428票)。

**主な事実発見**

裁量労働制導入の効果として、「効率よく仕事を進めるように従業員の意識が変わった」が57.6%と最も高い割合で回答されている(図表)。

今後の裁量労働制について、72.0%が「今のままでよい」と回答しているが、「変更すべき」という回答も25.9%みられる。

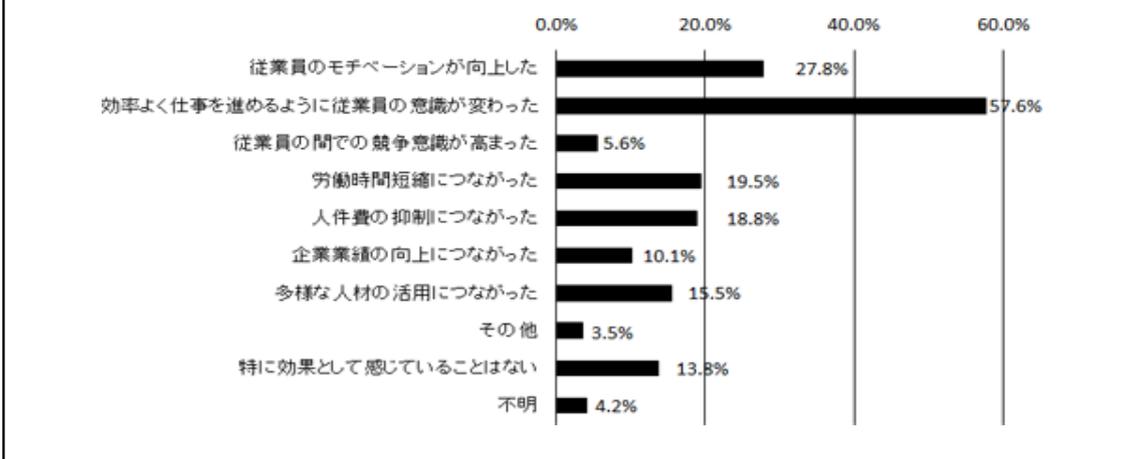
裁量労働制の対象業務の範囲について、「現行制度のままでよい」が多いが(専門業務型67.9%、企画業務型40.8%)、「狭い」という回答もそれぞれ17.0%、21.6%みられる。「狭い」と回答した事業場のうち、専門業務型については「広く対象として認めるべき」(82.2%)、「労使に委ねるべき」(48.7%)と回答し、企画業務型については「労使委員会で合意できれば対象業務として認めるべき」(72.5%)、「対象業務の要件を拡大すべき」(59.4%)、「『主として』従事していればよいこととすべき」(31.1%)と回答した。

裁量労働制の法令上の手続については、「現行制度でよい」が多いが(専門業務型74.0%、企画業務型38.2%)、「有用でない手続があり、煩雑である」という回答もそれぞれ13.7%、28.9%みられる。有用でない煩雑な手続としては、専門業務型については「労使協定の届出」(82.6%)、「労使協定の締結」(48.4%)が挙げられ、企画業務型については「報告の作成・届出」(68.7%)「決議届の作成・届出」(52.1%)が挙げられた。

**政策的インプリケーション**

- 現行裁量労働制導入の効果や要望や現行要件に対する満足度・要望に関する結果のほか、裁量労働制の運用に関して詳細なデータを含む本調査結果は、今後の政策や運用実務の在り方などを検討するうえで豊富な情報を提供すると考えられる。

図表 裁量労働制導入の効果(厚労省抽出分 複数回答 % n=1534)



< 調査研究成果概要 2.2 > 調査シリーズ 125

「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果 労働者調査結果」(平成26年5月)

担当 池添弘邦 高見具広

研究の目的と方法

- 弾力的労働時間制度を中心とした労働時間制度について事業場およびそこで働く労働者の実態や要望を把握するためにアンケート調査を実施。(厚生労働省からの要請に基づく調査)
- 次の2つの抽出方法による労働者(合計130,000人)を対象として、平成25年11月中旬～12月中旬に実施。  
 厚生労働省抽出分:厚生労働省が無作為抽出した5,414事業場(専門業務型裁量労働制導入事業場3,159、企画業務型裁量労働制導入事業場2,255)で働く労働者で、適用される労働時間制度の区分(専門業務型裁量労働制適用者、企画業務型裁量労働制適用者、フレックスタイム制適用者、管理監督者、その他一般労働者各2人)に応じた一事業場当たり計10人の常用正社員、合計54,140人の労働者  
 事業所データベース抽出分:民間調査会社の事業所データベースに登録されている全国の常用労働者30人以上規模の事業場のうち産業大分類別・従業員規模別に経済センサスに基づいて割り付け無作為抽出した7,586事業所で働く上記からの労働時間制度区分別に一事業所当たり各2人計10人合計75,860人の労働者  
 有効回収率は、厚労省抽出分が18.5%(10,023票)、事業所DB抽出分が17.1%(12,983票)。

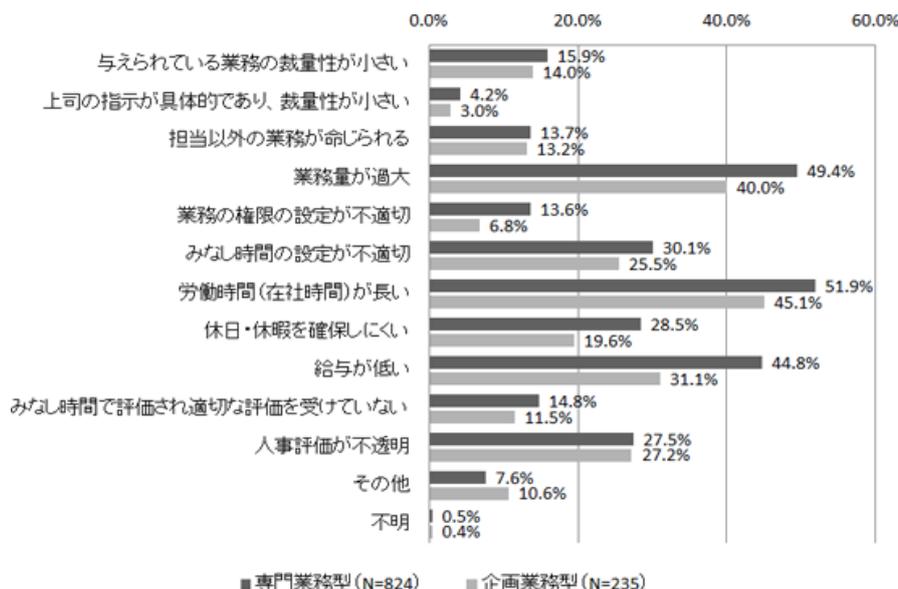
主な事実発見

裁量労働制が適用されている労働者の満足度は、概ね7割前後と高いと考えられるが、2割から3割の労働者は不満を持っている。  
 不満な点としては、「労働時間(在社時間)が長い」、「業務量が過大」、「給与が低い」が比較的高い回答割合となっている(図表)。  
 今後の裁量労働制について尋ねたところ、概ね7割前後が「今のままでよい」と回答しているが、2割から3割の労働者は「変えたほうがよい」と回答している。  
 裁量労働制の対象業務の範囲については、「現行制度でよい」が多いが(専門業務型66.8%、企画業務型69.3%)、「狭い」という回答もそれぞれ4.9%、7.5%みられる。「狭い」と回答した労働者のうち、専門業務型については「使用者が具体的な指示をすることが困難か判断」(50.4%)、「対象業務の範囲は労使に委ねるべき」(32.3%)と回答し、企画業務型については「対象業務の限定は不要である」(49.4%)、「対象業務の範囲は労使に委ねるべき」(44.8%)と回答した。

政策的インプリケーション

現行裁量労働制が導入され適用されていることへの満足度や不満点、制度要件の具体的要望のほか、裁量労働制が適用されていることに関する詳細なデータを含む本調査結果は、今後の政策や運用実務の在り方などを検討するうえで豊富な情報を提供すると考えられる。

図表 裁量労働制の適用に不満な点(複数回答) 適用されている裁量労働制別 (厚労省抽出分)



まとめたものが、調査シリーズ 112 ( < 概要 23 > ) である。

調査結果からは、9 割を超える企業で、慣行によるものを含めて、通常の年次有給休暇以外で、連続して1 ヶ月以上、従業員が私傷病時に利用できる休暇・休職・休業する制度(「病欠休職制度」)があるとしている。ただし、そのうち半数近くが「非正社員には適用されない」としている。

調査時点で休職者がいる企業は 28.4% ( 過去 3 年間では 52.0% ) で、その疾病別の内訳人数をみると、「メンタルヘルス」(1 企業当たりの平均で 0.37 人) がもっとも高く、次いで、「その他の身体疾患」(0.18 人)、「がん」(0.09 人) などとなっている。

これらの疾病罹患者のその後は、正社員の場合、休職をせずに、あるいは休職期間中やその復帰後に退職したとする割合は、「メンタルヘルス」が 27.0% でもっとも高い。また、「休職をせずに退職している」割合は「難病」がもっとも高く、次いで「脳血管疾患」「B 型肝炎もしくは C 型肝炎」などとなっている。

正社員と非正社員を比較すると、「休職をせずに退職している」割合は、いずれの疾病でも正社員に比べ非正社員のほうが高い。

今後 3 年間程度でみた疾病への対策を経営・労務管理上の重要課題と考えるかについては、「重要」(「最重要課題」「どちらかといえば重要課題」の合計) とする割合が「メンタルヘルス」で 72.2% ともっとも高くなっており、次いで「糖尿病・高血圧等の生活習慣病」「がん」「心疾患」などとなっている。また、休職者の復帰後の仕事の与え方、配置、「代替要員の確保が困難」、「再発防止」、「休業期間中の給与の保障が困難」など治療と仕事の両立のための課題として挙げられている。

## 第 8 節 各種政策の影響、効果に関する主な調査研究成果

労働に関する政策研究を担う JILPT としては、新たな政策の企画立案に資する調査研究の実施とともに、実施された政策の影響や効果に関する調査研究も一つの大きな役割(ジャンル)となっている。こうした調査研究には、過去に実施された政策の影響・効果に関する調査研究とともに、法律等の改正が行われたものの施行期日がまだ到来していない場合において、対象となった企業等がこれにどのように対応しようとしているかについての調査・分析などが含まれる。こうした政策の影響・効果に関する調査研究は、近年ニーズが増大しており、ここまでで紹介してきた調査研究成果の中にもそうした性格をもつものが少なくないが、それらのほか、平成 25 年においてとりまとめた成果には、次のようなものがある。

### < 求職者支援制度に係る訓練実施機関に関する調査研究 >

平成 23 年 10 月から施行された求職者支援法(職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律)に基づく求職者支援制度について、施行後 3 年を目途とした検討に向けて、この施策において中心的な役割を果たす訓練実施機関を対象として、(1) 訓練実施プロセスの管理、(2) 就職支援活動などについて、アンケート調査・ヒアリング調査を通じて

< 調査研究成果概要 23 > 調査シリーズ 112

「メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立支援に関する調査」(平成25年11月)

担当 調査・解析部

研究の目的と方法

- 作業関連疾患(脳・心臓疾患、精神疾患、腰痛等筋骨格系疾患、がんなど)が増加する一方、労働者が治療と就労の両立ができないために、療養後の職場復帰を断念する、あるいは、復帰後に就労を継続できず離職せざるを得ない状況に陥るケースが生じていると言われている。企業における労働者の治療(私傷病も含む)のための勤務条件・制度の導入状況、相談体制等の支援状況、労働者の職場復帰状況等を把握するため、本調査を実施した。
- 調査方法は、郵送による調査票の配布・回収。常用労働者50人以上を雇用している全国の民間企業20,000社(農林漁業・公務除く)を対象に、産業規模別に層化無作為抽出。調査実施時期は、平成24年(2012年)11月16日～11月30日。有効回収数:5,904件(有効回収率:29.5%)。

主な事実発見

通常の年次有給休暇以外で、連続して1ヵ月以上、従業員が私傷病時に利用できる休暇・休職・休業する制度(慣行を含む)、以下「病気休職制度」とする)があるのは、91.9%。そのうち、就業規則等の規定状況は、「規定されている」が77.7%で、「規定されていない」は9.7%となっている。病気休職制度の非正社員への適用状況は、「非正社員には適用されない」が48.5%と最も高く、「すべての非正社員に適用される」が31.1%、「一部に適用されている者がある」が14.5%となっている。

現在(調査時点)の病気休職制度を利用した休職者人数の平均値は0.74人となっている。分布をみると、「0人」が63.2%と割合がもっとも高く、次いで「1人」が16.5%、「2人」が6.4%となっている。「1人以上計」(休職者がいる企業)は28.4%となっている。疾病別の内訳人数をみると、平均値は、「メンタルヘルス」(0.37人)がもっとも高く、次いで、「その他の身体疾患」(0.18人)、「がん」(0.09人)などとなっている。過去3年間でみると、病気休職制度の休職者人数(新規利用人数)は、平均値が2.88人であり、休職者1人以上の割合(すなわち休職者がいる企業割合)は52.0%となっている。

継続就業のパターンでは、正社員の場合、「退職・計」(「休職期間中(もしくは復職直後)に退職している」「休職を経て復職後、しばらく勤務した後に退職している」「休職をせずに退職している」の合計)の割合は、「メンタルヘルス」が27.0%と最も高い。「休職をせずに退職している」割合は「難病」が最も高く、次いで「脳血管疾患」「B型肝炎もしくはC型肝炎」などとなっている。正社員と非正社員を比較すると、「休職をせずに退職している」割合は、いずれの疾病でも正社員に比べ非正社員のほうが高い(図表)。

今後3年間程度でみた疾病への対策を経営・労務管理上の重要課題と考えるかについては、「重要」(「最重要課題」)とどちらかといえば重要課題の合計)とする割合が「メンタルヘルス」で72.2%と最も高くなっており、次いで「糖尿病・高血圧等の生活習慣病」「がん」「心疾患」などとなっている。メンタルヘルスや私傷病の治療と仕事を両立させるための課題でもっとも多かったのは、「休職者の復帰後の仕事の与え方、配置」で55.6%となっており、次いで、「代替要員の確保が困難」「再発防止」「休業期間中の給与の保障が困難」などとなっている。

政策的インプリケーション

- 慣習を含めるとほとんどの企業に病気休職制度がある。過去3年間でみると、病気休職者がいる企業は半数に及ぶ。とくにメンタルヘルスの病気休職者を抱えている企業の割合が高い。病気休職を経ても退職する割合は他の疾病に比べ高い傾向にある。メンタルヘルス対策は、経営課題としても重要視されているが、休職復帰後の仕事の与え方や代替要員の確保、再発防止など、職場復帰にかかわる課題への支援が必要となっている。

図表 メンタルヘルスや私傷病に罹患した社員が出た場合の継続就業の状況のパターン(%)

|      | n                | 継続就労のパターン  |   |   |   |  |   |  |   | 継続就業・退職               |             |
|------|------------------|--|---|---|---|--|---|--|---|-----------------------|-------------|
|      |                  | てが院休<br>いる治職<br>療を<br>経<br>て<br>て<br>け<br>な<br>通 | いに院休<br>る治職<br>療を<br>経<br>て<br>て<br>け<br>な<br>通 | 継続へ休<br>し直も職<br>を<br>経<br>て<br>て<br>け<br>な<br>通 | に<br>く<br>期<br>間<br>中<br>に<br>は<br>中<br>途<br>退<br>職 | 職<br>務<br>を<br>し<br>し<br>し<br>て<br>ば<br>復<br>職 | 退<br>休<br>職<br>を<br>し<br>て<br>せ<br>ず<br>に | 続<br>し<br>て<br>治<br>療<br>を<br>受<br>け<br>ず<br>に | て<br>期<br>間<br>中<br>に<br>退<br>職<br>し<br>て<br>復<br>職 | 計<br>続<br>続<br>就<br>業 | 退<br>職<br>計 |
| 正社員  | (a)メンタルヘルス       | 2908   | 53.0  | 5.2   | 13.0  | 10.5   | 3.5                                       | 9.7  | 5.1   | 73.0                  | 27.0        |
|      | (b)がん            | 2168   | 60.1  | 1.7   | 10.6  | 6.4  | 3.7                                       | 12.6   | 4.9   | 79.3                  | 20.7        |
|      | (c)B型肝炎もしくはC型肝炎  | 674  | 54.3  | 1.6   | 3.1   | 2.4  | 4.3                                       | 32.2   | 2.1   | 90.2                  | 9.8         |
|      | (d)脳血管疾患         | 1085   | 59.7  | 1.9   | 12.0  | 4.6  | 5.8                                       | 12.9   | 3.0   | 77.6                  | 22.4        |
|      | (e)心疾患           | 1164   | 59.0  | 1.2   | 3.4   | 3.5  | 3.2                                       | 27.9   | 1.8   | 89.9                  | 10.1        |
|      | (f)糖尿病・高血圧等の生活習慣 | 2219   | 33.0  | 0.7   | 1.2   | 1.3  | 1.2                                       | 61.6   | 1.0   | 96.3                  | 3.7         |
|      | (g)難病            | 747  | 49.8  | 0.7   | 10.6  | 5.5  | 6.3                                       | 22.1   | 5.1   | 77.6                  | 22.4        |
|      | (h)その他の身体疾患      | 1910   | 56.2  | 6.8   | 2.9   | 2.9  | 1.6                                       | 28.2   | 1.4   | 82.6                  | 7.4         |
| 非正社員 | (a)メンタルヘルス       | 961  | 35.4  | 1.7   | 14.8  | 8.5  | 22.7                                      | 14.4   | 2.6   | 54.0                  | 46.0        |
|      | (b)がん            | 871  | 43.2  | 1.3   | 11.5  | 7.3  | 20.2                                      | 13.3   | 3.2   | 61.0                  | 39.0        |
|      | (c)B型肝炎もしくはC型肝炎  | 348  | 38.8  | 1.1   | 5.7   | 3.4  | 23.6                                      | 25.0   | 2.3   | 67.2                  | 32.8        |
|      | (d)脳血管疾患         | 494  | 38.3  | 1.4   | 11.5  | 3.4  | 27.7                                      | 14.8   | 2.8   | 57.3                  | 42.7        |
|      | (e)心疾患           | 535  | 40.9  | 0.7   | 6.4   | 3.2  | 20.4                                      | 26.2   | 2.2   | 70.1                  | 29.9        |
|      | (f)糖尿病・高血圧等の生活習慣 | 1072   | 26.2  | 0.4   | 2.1   | 1.5  | 7.0                                       | 61.6   | 1.2   | 89.4                  | 10.6        |
|      | (g)難病            | 356  | 34.6  | 0.3   | 8.4   | 3.9  | 28.4                                      | 21.6   | 2.8   | 59.3                  | 40.7        |
|      | (h)その他の身体疾患      | 888  | 42.3  | 5.2   | 3.4   | 3.0  | 12.3                                      | 32.1   | 1.6   | 81.2                  | 18.8        |

正社員は「当該疾病者を把握していないのでわからない」及び無回答を除き集計。非正社員は「非正社員がない」「当該疾病を把握していないのでわからない」及び無回答を除き集計。

< 調査研究成果概要24 > 労働政策研究報告書 163

「求職者支援制度に関する調査研究 訓練実施機関についての調査・分析」 (平成26年5月)

担当 藤本真、小杉礼子、金崎幸子

研究の目的と方法

- 平成23年10月から施行された求職者支援法(職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律)に基づく求職者支援制度は、施行後3年を目途として、施行状況を踏まえた検討を行うことが法に規定されている(求職者支援法附則第13条第1項)。その検討に向けて、本調査研究は訓練の実施や求職者の就職支援において中心的な役割を果たす訓練実施機関を対象とし、(1)訓練実施プロセスの管理、(2)就職支援活動などについて、アンケート調査・ヒアリング調査を通じて実態を把握の上、調査結果を基とした分析を試みた。
- アンケート調査:平成24年4～9月の間に終了した求職者支援訓練を実施していた全機関を対象に、平成24年11月に実施。  
有効回答数1,376(有効回答率:53.7%)
- インタビュー調査:17の機関に対して、平成24年11月～平成25年3月に実施。

主な事実発見

求職者支援訓練は、より多くの職種に共通する基礎能力を習得するための「基礎コース」と、特定の職務に必要な実践能力を習得するための「実践コース」の2つの種類のコースからなる。それぞれのコースの実施機関に、訓練の状況をたずねたところ、いずれも6～7割の実施機関が「訓練内容に対する受講者の評価は高い」と感じている。一方で、「実施のためのコストや労力について、事業所にとっての負担が大きい」、「訓練や就職支援のほか、生活全般への指導など受講者に対するきめ細かな働きかけの必要性が高い」といった課題を認識する機関も6～7割前後と多数を占める。

求職者支援訓練で訓練中に行うこととされているキャリア・コンサルティングについては、73.8%の機関が、受講者1人当たり「3回」というケースが最も多いと回答している。また、訓練期間中に履歴書・エントリーシートの作成に関して行う指導の回数は、受講者1人当たり「3～5回」という機関が55.3%で最も多く、面接指導については、受講者1人当たり「1～2回」が44.9%、「3～5回」が46.6%となっている。受講者の就職支援の取組みとしては、「仕事に就く事や働く事に関する考え方の指導」を実施しているところが約9割と最も多く、同程度の回答割合で「就職先に関する具体的な情報の収集・提供」が続く(図表)。

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

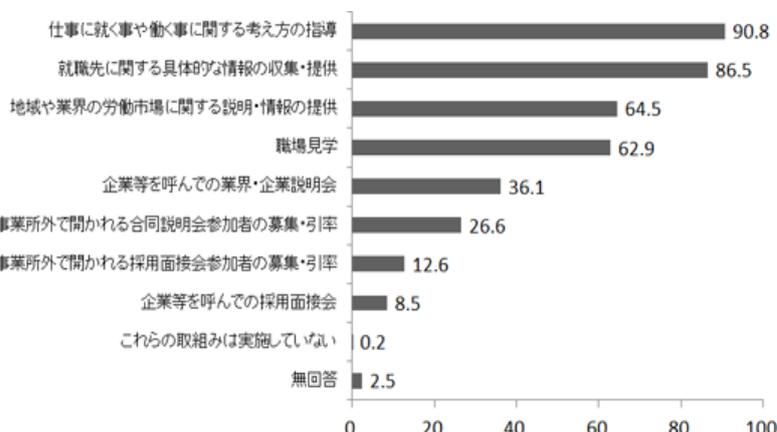
実践コースの就職実績向上に対しては、(1)キャリア・コンサルタントの研修参加や資格取得を奨励して専門性を高めること、(2)キャリア・コンサルティングを訓練の開始の序盤、中盤、終盤と一定の間隔をあけて行なうこと、(3)就職相談に訓練担当の講師がそのつど対応すること、(4)キャリア・コンサルタント以外のスタッフが就職支援に協力的であること、といった機関の取組みや状況が寄与している。

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

政策的インプリケーション

- 受講者の就職実績を左右する取組みについての分析からは、キャリア・コンサルタントの能力を高めることが、最終的に就職状況の改善に寄与すると推測された。多くの訓練実施機関では登録キャリア・コンサルタントが相談支援を担っていると思われるが、登録キャリア・コンサルタントの訓練時間は短く、これを補うような研修機会の充実が求められる。
- また同じく受講者の就職実績に関する分析からは、受講者に対し地域や業界の労働市場に関する説明や情報の提供を行うことも就職状況の改善に寄与することが推測される。機関がこうした労働市場情報を提供することの重要性について認識を深め、その提供を行うように促すとともに、ハローワークや労働局側も、各機関の訓練状況を理解した上で適宜情報を提供していくことが求められる。

図表 受講者の就職支援の取組み(複数回答、単位:%)



実態を把握し、分析を試みた結果をとりまとめたものが労働政策研究報告書 163 ( < 概要 24 > ) である。

求職者支援制度は、新規学卒者等の若年者、再就業を希望する女性、非正規雇用者などで雇用保険の受給資格もたない人々(特定求職者)を対象に、生活を保障するための一定の手当を支給しながら職業訓練(求職者支援訓練)を受講してもらい、円滑な就職の実現を図ろうとする支援制度である。その施策の中核である求職者支援訓練は、より多くの職種に共通する基礎能力を習得するための「基礎コース」と、特定の職務に必要な実践能力を習得するための「実践コース」の2つの種類のコースからなる。

訓練等の実施状況については、6～7割の実施機関が「訓練内容に対する受講者の評価は高い」と感じている一方で、「実施のためのコストや労力について、事業所にとっての負担が大きい」、「訓練や就職支援のほか、生活全般への指導など受講者に対するきめ細かな働きかけの必要性が高い」といった課題を認識する機関も多数を占めること、訓練中に行うこととされているキャリア・コンサルティングのほか、履歴書・エントリーシートの作成や面接指導などとともに、受講者の就職支援の取組みとして「仕事に就く事や働く事に関する考え方の指導」や「就職先に関する具体的な情報の収集・提供」を実施しているところが9割程度と多いこと、などが示された。

訓練生の就職実績については、積極的なキャリア・コンサルティングの実施が効果的であるととともに、基礎コースでは、受講者に対する地域や業界の労働市場情報の的確な提供、職場見学や面接指導の実施、機関外で開催される合同説明会への参加勧誘等を行うことも就職率の向上につながっていた。実践コースでも、求人開拓を担当するスタッフを置くことや、機関外で開催される合同説明会への参加勧誘といった取組み、履歴書・エントリーシートの作成や面接に関する指導を数多く行うことも、就職実績の向上につながっている。

こうした結果からは、キャリア・コンサルタントの能力を高めることが、最終的に就職状況の改善に寄与すると推測されるとし、多くの訓練実施機関では登録キャリア・コンサルタントが相談支援を担っていると思われるが、登録キャリア・コンサルタントの訓練時間は短く、これを補うような研修機会の充実が求められる。また、訓練実施機関が受講者に対して労働市場情報を提供することの重要性について認識を深め、その提供を促すとともに、ハローワークや労働局側も、各機関の訓練状況を理解した上で適宜情報を提供していくことが求められる、としている。

#### <平成 25 年施行改正高年齢者雇用安定法に対する企業の対応>

第1章第3節の1.の(4)(46 ページ)のとおり、改正高年齢者雇用安定法が平成 25 年 4 月に施行されたが、これに対して企業がどのように対処したかを調査した結果をとりまとめたものが調査シリーズ 121 ( < 概要 25 > ) である。

そこでは、次のような結果が示されている。まず、法改正への対応前と対応後とでの各雇用確保措置の導入割合は、「定年の定め廃止(定年がない)」はほとんど変化がなかったが、

< 調査研究成果概要 25 > 調査シリーズ 121

「改正高年齢者雇用安定法の施行に企業はどう対応したか  
 「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果  
 (平成26年5月)

担当 調査・解析部

研究の目的と方法

- 平成25年4月に施行された改正高年齢者雇用安定法に対する企業の対応状況(高年齢者雇用確保措置の整備状況等)や人事労務管理制度等への影響についてアンケート調査と聞き取り調査を実施した。
- アンケート調査は、常用労働者50人以上を雇用している全国の民間企業20,000社(農林漁業、鉱業、公務を除く)を対象(産業・規模別に層化無作為抽出)として、平成25年(2013年)7月26日～8月31日に実施。有効回収数:7,179件(有効回収率:35.9%)。
- 聞き取り調査は、アンケート調査に回答した企業の中から9社を選定して実施。

主な事実発見

【法改正への対応後の高年齢者雇用確保措置の状況】

法改正への【対応後】の雇用確保措置の状況を見ると、「定年の定め廃止(定年がない)」と回答した企業が1.8%、「65歳以上への定年の引上げ」が12.9%、「60歳～64歳までのいずれかの年齢による定年と、定年後の継続雇用制度」が83.0%、「その他」が0.8%。

【各雇用確保措置の導入割合、法改正への【対応前】と【対応後】での比較】

各雇用確保措置の導入割合、法改正への【対応前】と【対応後】での違いをみると、「定年の定め廃止(定年がない)」の回答割合は1.9%(対応前) 1.8%(対応後)とほとんど変化がなかったが、「65歳以上への定年の引上げ」は10.0%(対応前) 12.9%(対応後)と2.9ポイント増加。一方、「60歳～64歳までのいずれかの年齢による定年と、定年後の継続雇用制度」は87.1%(対応前) 83.0%(対応後)と4.1ポイント低下した。

【継続雇用者の雇用形態】

継続雇用者の雇用形態では(複数回答)、7割近くの企業(68.7%)が「自社の正社員以外(嘱託・契約社員・パート等)」をあげ、「自社の正社員」をあげた企業は45.8%、「グループ・関連会社の正社員以外(嘱託・契約社員・パート等)」が8.6%、「グループ・関連会社の正社員」が4.7%。企業規模別にみると、「500～1000人未満」と「1000人以上」では、「自社の正社員以外(嘱託・契約社員・パート等)」の回答割合が8割を超える。

【継続雇用者の仕事内容】

継続雇用者の仕事内容について、もっとも多いケースを選択させたところ、「定年到達時点と同じ仕事内容」が83.8%、「定年到達時点と違う仕事内容だが、定年前社員も従事している仕事」が9.9%で、「定年到達時点と違う仕事内容で、定年到達社員に用意された仕事」が2.2%。

【継続雇用者の勤務日数・時間の体制】

継続雇用者の勤務日数・時間の体制を尋ねたところ(複数回答)、「フルタイム(日数も時間も定年前から変わらない)」が86.0%でもっとも多く、次いで「時間はフルタイムだが日数を減らす(短日数)」の26.6%、「時間はフルタイムより減るが日数は減らず(短時間)」の18.2%、「時間も日数もフルタイムより減る(短日数・短時間)」の18.1%などの順。企業規模別にみると、規模が大きくなるほど多様な勤務形態を用意する企業割合が高くなる傾向がある。

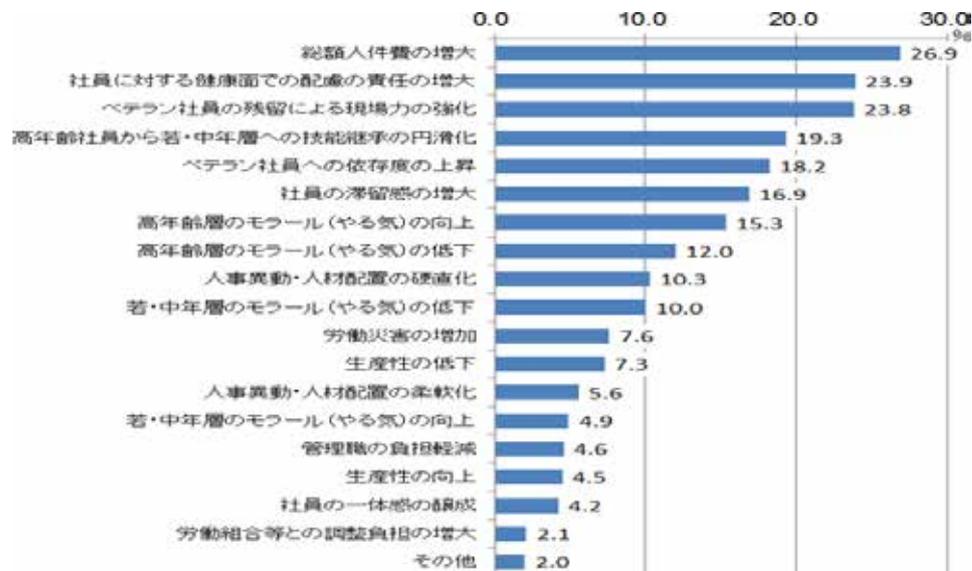
【改正法やそれに伴う人事制度等の変更による影響】

2013年4月の改正高年齢法施行への対応や、それに伴う社内組織及び人事・処遇制度等の変更により、どのような影響があったか、あるいは、今後どのような影響が出ると思うか尋ねたところ(複数回答)、「総額人件費の増大」が26.9%でもっとも多く、2番目は「社員に対する健康面での配慮の責任の増大」(23.9%)、「ベテラン社員の残留による現場力の強化」(23.8%)や、「高年齢社員から若・中年層への技能継承の円滑化」(19.3%)といった現場でプラスとなる影響項目も上位にあがった(図表)。

政策的インプリケーション

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

図表 法対応や人事制度等変更による影響(今後の見通し含む)(複数回答 n=7179 単位:%)



「65歳以上への定年の引上げ」は10.0% 12.9%と増加した一方、「定年後の65歳までの継続雇用制度」は87.1% 83.0%と減少した。大きなものではないが、65歳以上への定年延長が進展したことが示されている。

また、継続雇用者について、その仕事内容は、「定年到達時点と同じ仕事内容」である場合が多い(83.8%)こと、勤務日数・時間は、「フルタイム(日数も時間も定年前から変わらない)」が多い(86.0%)ことなどが示されている。

改正高齢法施行への対応やそれに伴う社内組織及び人事・処遇制度等の変更による影響については、「総額人件費の増大」(26.9%)、「社員に対する健康面での配慮の責任の増大」(23.9%)などがある一方、「ベテラン社員の残留による現場力の強化」(23.8%)や「高年齢社員から若・中年層への技能継承の円滑化」(19.3%)といった現場でプラスとなる影響も少なくない企業が挙げた。

これらの結果から、高年齢社員を積極的かつ有効に活用している企業の好事例を今後も発掘し、発信していくことが重要である、としている。

#### <改正労働契約法における有期労働法制に対する企業の対応>

第1章第3節の1.(1)(44ページ)のとおり、改正労働契約法が25年4月1日から施行された。ただし、いわゆる無期転換5年ルールは、実質的には平成30年4月以降に適用例が現れるところであり、この間の企業の対応が特に注目される。この点に関して、アンケート調査(上記の改正高年齢者雇用安定法に関する調査と同じ調査)と企業からの聴き取り調査を実施し、その結果をとりまとめたものが調査シリーズ122である。

ここでは、次のような結果が示されている。まず、無期転換ルールへの対応方針については、調査時点では「対応方針は未定・分からない」がもっとも多いものの、次いで多かったのは「通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」であり、これを含め何らかの形で無期契約にしていく意向の企業が、フルタイム契約労働者で42.2%、パートタイム契約労働者で35.5%にのぼっている。その際、どのような形で無期契約にするか尋ねると、「(新たな区分は設けず)各人の有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま契約だけ無期へ移行させる」割合がもっとも多く、次いで、フルタイム契約労働者では「既存の正社員区分に転換する」(25.9%)、パートタイム契約労働者では「正社員以外の既存の無期契約区分に転換する」(16.2%)などが多かった。また、正社員以外の無期契約区分を活用する割合は、既存・新設を合わせてフルタイム契約労働者で25.0%、パートタイム契約労働者では26.7%となった。

また、改正労働契約法における有期・無期契約労働者間の不合理な労働条件の相違禁止ルールへの対応に関しても調査されているが、ここでの記述では割愛する。

これらの結果を受けて、調査シリーズでは、今般の労働契約法の改正を契機に、有期契約の反復更新に係る上限を設定する企業が増える、正社員への転換制度・慣行に影響が及ぶ、有期契約労働者の活用自体が縮小する、などと懸念された反作用は、少なくとも調査

< 調査研究成果概要 26 > 調査シリーズ 122

「改正労働契約法に企業はどう対応しようとしているのか  
「高齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果  
(平成26年5月)

担当 調査・解析部

研究の目的と方法

- 改正労働契約法(平成25年4月施行)に企業はどのように対応しようとしているのか、アンケート調査及び聴き取り調査により、有期契約労働者の雇用管理にどういった影響が及び得るのかを把握する。
- アンケート調査: 常用労働者を50人以上雇用する全国の企業2万社を対象に平成25年(2013年)7月26日～8月31日に実施。  
7,179社の有効回収。(調査シリーズ 121と共通)
- 聴き取り調査: 建設、製造、小売、サービス(外食、ホテル)の大手企業7社及び1教育機関を対象に平成25年10月から同26年1月にかけて実施。

主な事実発見

改正労働契約法における無期転換ルール(第18条)への対応方針を尋ねると、調査時点では「対応方針は未定・分からない」とする企業が最多だったものの、次いで多かったのは「通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」であり、「適性を見ながら5年を超える前に無期契約にしてい」や「雇入れの段階から無期契約にする」と合わせると、何らかの形で無期契約にしてい意向の企業が、フルタイム契約労働者で42.2%、パートタイム契約労働者で35.5%にのぼった(図表)。

何らかの形で無期契約にしてい意向があるとした企業に対し、どのような形で無期契約にするか尋ねると、フルタイム契約労働者及びパートタイム契約労働者とも、「(新たな区分は設けず)各人の有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま、契約だけ無期へ移行させる」割合がもっとも多かった(それぞれ33.0%、42.0%)。次いで、フルタイム契約労働者では「既存の正社員区分に転換する」(25.9%)、パートタイム契約労働者では「正社員以外の既存の無期契約区分に転換する」(16.2%)の順に多く、正社員以外の無期契約区分を活用する割合は、既存・新設を合わせてフルタイム契約労働者で25.0%、パートタイム契約労働者では26.7%となった。

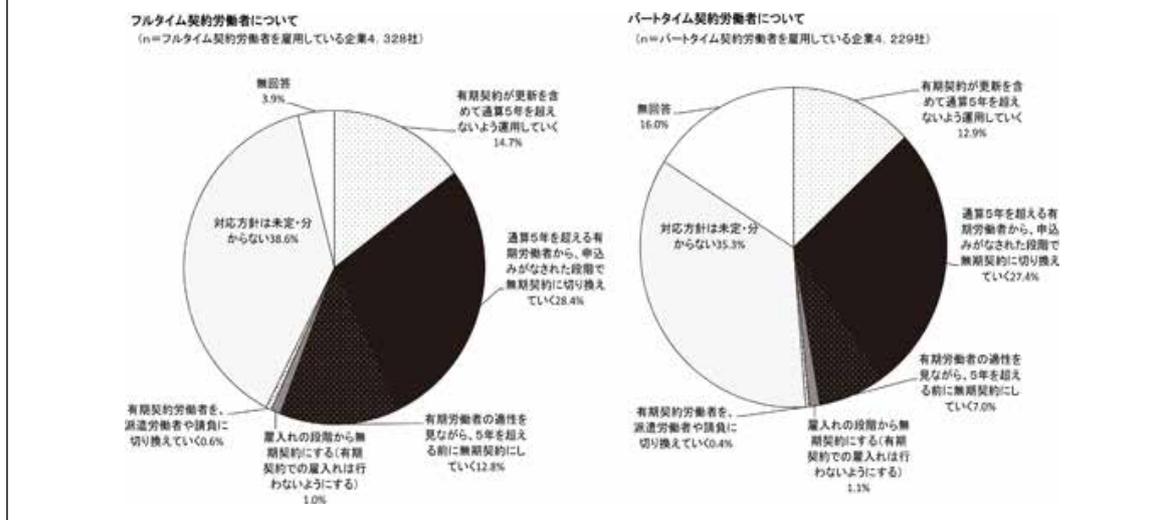
改正労働契約法における有期・無期契約労働者間の不合理な労働条件の相違禁止ルール(第20条)に対応するため、雇用管理上で何らかの見直しを行ったか尋ねると、フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を雇用している企業のうち、「既に見直しを行った」及び「今後の見直しを検討している」割合は合わせても1割程度にとどまり、「見直しを行うかどうかを含めて方針未定」が半数弱、「見直し予定はない(現状通りで問題ない)」が3社に1社超にのぼった。

今般の労働契約法の改正を契機に、有期契約の反復更新に係る上限を設定する企業が増えるのではないが、正社員への転換制度・慣行に影響が及ぶのではないが、有期契約労働者の活用自体が縮小するのではないが、などと懸念された反作用は、少なくとも調査時点では限定的であることも確認された。

政策的インプリケーション

- 労働契約法が改正されたことに対する企業の認知度は高いが、内容についてはさらに浸透させていく必要がある。改正内容の認知度は、対応方針の明確化に寄与することから、無期転換申込権発生前後の混乱を避けるためにも、できるだけ速やかに浸透させることが重要である。
- 調査時点では、無期転換ルールを回避しようとする企業は6～7社に1社程度と多くなく、また、改正労働契約法に伴い契約の更新回数上限や勤続年数上限等を新設した企業も限定的であることが判明した。とはいえ、未だ対応方針を決めかねている企業も少なくない。今後も適宜、同様の調査を行いながら、引き続き動向を注視していく必要がある。
- 今回の調査では、改正労働契約法が概ね前向きに受け止められている様子が浮き彫りになった。だが、今後、雇用調整が必要になった場合の対処方法や、正社員と有期契約労働者間の仕事や労働条件のバランスの図り方などが、課題になるとみている企業も多い。無期化区分の雇用管理上の留意点や、モデルとなるような事例について、政策的に示していく必要性が改めて示唆された。

図表 無期転換ルールにどのような対応を検討しているか



時点では限定的であることも確認された、としている。一方で、未だ対応方針を決めかねている企業も少なくなく、今後も引き続き動向を注視していく必要があるとともに、無期化区分の雇用管理上の留意点や、モデルとなるような事例について、政策的に示していく必要性が改めて示唆された、としている。

#### < 社会保険が適用されるパートタイム労働者の範囲の拡大への企業の対応 >

第1章第3節の1.の(2)のb(44ページ)のとおり、健康保険や厚生年金に係る法改正が行われ、平成28年10月1日からこれらの社会保険の対象となるパートタイム労働者の範囲が拡大されることとされた。これに対して企業やそこで働くパートタイム労働者がどのように対応しようとしているのか調査した結果をとりまとめたものが調査シリーズ 114 (< 概要 >) である。

そこでは、次のような結果が示されている。まず、事業所調査の結果からは、半数超の事業所がパートタイム労働者の雇用管理等を「見直す」と回答しており、所定労働時間の長時間化を図る事業所と短時間化を図る事業所がいずれも約3割程度あり、また、「要件にできるだけ該当しないよう賃金設定や年収水準設定を見直し」が24.3%、「パートタイム労働者の雇用管理に係る全体的なコスト削減を検討(教育訓練費用や福利厚生等の圧縮等)」が14.4%などとなっている。

ついで、パートタイム労働者に対する調査結果からは、厚生年金・健康保険への加入を希望する割合は、国民年金の第1号被保険者で約5割、第3号被保険者では約2割となっている。また、社会保険の適用要件が拡大された場合、現在の働き方を変更するか尋ねた結果は、「変えると思う」が6割強あり、その場合、「適用されるよう、かつ手取り収入が増えるよう働く時間を増やす」が26.7%、「適用されるよう働く時間を増やすが、手取り収入が減らない程度の時間増に抑える」が15.6%、「適用にならないよう働く時間を減らす」が14.5%、「正社員として働く」が8.7%などであった。

こうした調査結果を受けて、社会保険の適用拡大に伴って長時間化する層と短時間化する層に二極化が進むと予測される。そして、長時間化する層は、より高度な業務や責任を任されるようになる可能性が指摘されており、適切な処遇が確保されるか注視していく必要がある。一方、短時間化する層は、現状より所定労働時間が断片化され、軽易な業務を任されるようになる可能性が考えられる。これらの層については特に、結果として能力向上の機会不足などに陥らぬよう、十分注意していかなければならない、としている。

さらにいえば、被用者保険の適用が免れないのであれば、パートタイム労働者の活用を見直し、より重要な業務を担って貰おうとする積極的な企業に対して、それを支援するような施策の充実が検討されてよいと思われる。また、パートタイム労働者において、被用者保険が適用されることのメリットが必ずしも十分に認識されていない面が窺われるので、分かりやすい形で周知していくことも望まれる。

＜調査研究成果概要27＞ 調査シリーズ 114

「社会保険の適用拡大が短時間労働に与える影響調査」結果  
 短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に伴い、事業所や労働者はどのように対応する意向なのか  
 (平成25年8月)

担当 調査・解析部

研究の目的と方法

- 社会保険の適用拡大が短時間労働者の雇用管理に及ぼす影響や、社会保険が適用拡大された場合の短時間労働者の対応意向等を探るため、事業所とそこで雇用されている短時間労働者を対象にアンケート調査を実施した。また、社会保険の適用拡大の対象となる短時間労働者が多いとされる業種については、より具体的な状況を把握するため、企業及び労働組合に対するインタビュー調査も行った。
- アンケート調査：全国の常用労働者5人以上の事業所15,000社(民間信用調査機関が所有するデータベースを母集団とし、産業・規模別に層化無作為抽出)を対象として、2012年7月12日～8月31日に実施。事業所アンケート調査とともに、同事業所で雇用されている短時間労働者を対象とした労働者アンケート調査票の配布も依頼。有効回答は、事業所票3,591(有効回収率23.9%)、労働者票5,317(有効回収率8.5%)。インタビュー調査：小売業(総合スーパー及び百貨店)、外食サービス業、宿泊サービス業、介護サービス業、運輸・郵便業における3企業5労組を対象として実施。

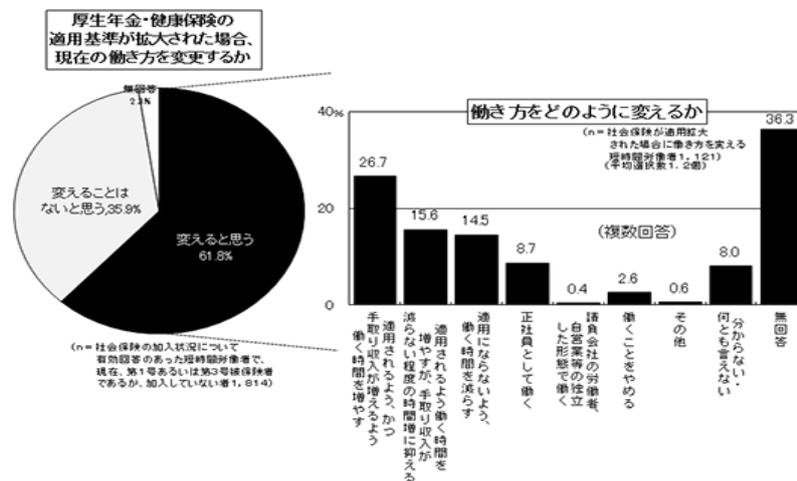
主な事実発見

- ＜事業所調査：半数超の事業所が、社会保険が適用拡大されたら短時間労働者の雇用管理等を「見直す」と回答＞  
 短時間労働者を雇用している、又は今後雇用する可能性があると回答した事業所を対象に、社会保険が適用拡大された場合、短時間労働者の雇用のあり方や雇用管理を見直すか尋ねたところ、「既に見直した」が3.8%、「今後、見直す(と思う)」が53.9%、「特に何もしない(と思う)」が37.3%などとなった。
- ＜事業所調査：所定労働時間の長時間化を図る事業所と、短時間化を図る事業所がいずれも約3割＞  
 「既に見直した」あるいは「今後、見直す(と思う)」場合の具体的な見直し内容(複数回答)については、「適用拡大要件にできるだけ該当しないよう所定労働時間を短くし、その分より多くの短時間労働者を雇用」が32.6%、「短時間労働者の人材を厳選し、一人ひとりにもっと長時間働いてもらい雇用数を抑制」が30.5%と多い。このほか、「適用拡大要件にできるだけ該当しないよう、賃金設定や年収水準設定を見直し」が24.3%、「労働時間や賃金水準等での見直しは難しいので、短時間労働者の雇用管理に係る全体的なコスト削減を検討(教育訓練費用や福利厚生等の圧縮等)」が14.4%などとなっている。
- ＜短時間労働者調査：厚生年金・健康保険の被保険者として加入することを「希望する」短時間労働者は、国民年金の第1号被保険者で約5割、第3号被保険者では約2割＞  
 社会保険の加入状況について有効回答のあった短時間労働者で現在、国民年金の第1号あるいは第3号被保険者であるか、加入していない者を対象に、厚生年金・健康保険の被保険者(国民年金の第2号被保険者)となることへの希望については、「希望する」割合が26.5%で、「希望しない」割合は72.0%だった。「希望する」割合を現在の社会保険の加入状況別にみると、国民年金の第1号被保険者で50.0%、国民年金の第3号被保険者では21.4%などとなっている。
- ＜短時間労働者調査：6割超の短時間労働者が、社会保険が適用拡大されたら働き方を「変えると思う」と回答＞  
 社会保険の加入状況について有効回答のあった短時間労働者で、現在国民年金の第1号あるいは第3号被保険者又は加入していない者を対象に、社会保険の適用要件が拡大された場合、現在の働き方を変更するか聞くと、「変えると思う」短時間労働者が61.8%、「変えることはないと思う」が35.9%などとなった。  
 「変えると思う」場合の具体的な内容(複数回答)としては、「適用されるよう、かつ手取り収入が増えるよう働く時間を増やす」が26.7%、「適用されるよう働く時間を増やすが、手取り収入が減らない程度の時間増に抑える」が15.6%、「適用にならないよう働く時間を減らす」が14.5%、「正社員として働く」が8.7%などとなった(ただし無回答(36.3%)が多い点に留意が必要である)(図表参照)。

政策的インプリケーション

- 今回の調査結果を基にすると、社会保険の適用拡大に伴い短時間労働という働き方は今後、長時間化する層と短時間化する層に、さらに二極化が進むと予測される。そして、長時間化する層については、より高度な業務や責任を任せられるようになる可能性が指摘されていることから、処遇や労働条件が適切に確保されるが注視していく必要がある。一方、短時間化する層については、現状より所定労働時間が断片化される分、軽易な業務を任せられるようになる可能性が考えられる。これらの層については特に、結果として能力向上の機会不足などに陥らぬよう、充分注意していかねばならない。なお、週20時間未満になることで、雇用保険の対象から外れる短時間労働者が増える可能性がある点にも留意する必要がある。

図表 社会保険の適用要件が拡大された場合に働き方を変更する意向(パートタイム労働者)



### 第3章 平成25年度 JILPT 調査研究成果から提起される現下 及び今後における主要な政策課題と政策対応の方向

この第3章では、第2章で紹介した平成25年度における調査研究成果をベースとして、このレポートの基本的な目的である現下及び今後の労働政策上の課題と政策方向に関するインプリケーション（示唆）すなわち政策論点を整理して提示することである。しかしながら、平成25年度はJILPTの第3期中期目標期間の途中の年度であり、まとめられた調査研究成果には中間的な性格のものが多く、体系的に整理された形で政策論点を提示するためには、さらなる調査研究と検討とを必要とするものが多いことは否めない。したがって、以下の論述も多くが現段階での中間的な論点提示にとどまっているものとご理解いただきたい。

今回のレポートも、前年度のそれ同様、まずは政策論点整理の基礎として、第1章でみた現下の雇用・労働情勢の動向を踏まえ、平成27年度を迎えようとしている現時点の状況認識を簡潔に展望することとしたい（第1節）。その上で、「全員参加の社会」に関する視点を中心として、そこから抽出される論題に関する政策論点を平成25年度の調査研究成果をベースに整理していくこととしたい（第2節以下）。

なお、レポートをなるべくコンパクトなものにしたいと冒頭に記したが、既に前年度にせまるボリュームになってしまっている。したがって、この第3章は要点だけを記述するように一層努め、少しでもその意図を実現したい。

#### 1. 現時点の雇用・労働をめぐる状況認識

第1章において経済や雇用・労働に関する基礎的な指標でみたように、我が国経済は、平成25年に入って明確な改善傾向を示している。平成26年は、主に4月の消費税率の引き上げに伴う変動がみられ、経済活動はマクロの視点からは総じてほぼ横ばいであったといえるが、その中であって雇用・失業情勢は堅調で良好な推移をみせており、久しぶりに労働力需給は引き締まりの状況となっている。これは、足もとの経済情勢もさることながら、今後における経済活動に対する良好な期待が企業に生じていることの反映であると考えられる<sup>1</sup>。雇用状況は、現在の経済活動の状況ばかりでなく、今後のその見通しに大きな影響を受けるものである。こうした経済の順調さは、外的な突発的な変動が生じない限り、今後ともしばらくは継続する可能性が高いと考えられる<sup>2</sup>。また、現在の良好な雇用情勢については、団塊の世代が60歳台後半に移行し、実際に労働市場からの引退し始めたことも、大きな背景の一つとなっていると考える。これは、筆者が「静かな2013年問題」と呼んでいる構造的な要

<sup>1</sup> 企業業績も総じて好調である。企業業績についてのデータの確認が必要であるが、他日を期したい。

<sup>2</sup> ただし、労働行政としては、外的要因による突発的な基調変化の可能性には、不断に備えておかななくてはならないと考える。特に、急激な落ち込みがあった場合に、いかに素早く対処できるかどうか、その後の状況が必要以上に悪化することを防げるかどうかを左右する。

困である。

経済に関する良好な将来見通し（期待）を背景とした労働力需給の引き締めの中で、雇用・労働面に生起することが予想される事象や課題を整理すると、次のような点を挙げることができる。

新規学卒をはじめとして、企業の採用意欲が高まる。採用意欲は全般的に高まるが、事業活動の拡大が一時的なものにとどまるものではなく、より長い期間における水準上昇が見込まれることから、とりわけ正規雇用での採用意欲が高まる。また、既雇用の非正規雇用の正規転換も進む。

労働条件の中でもっともセンシティブな賃金が上昇する。一般に賃金水準は、労働契約によって決められており一定の固定性があるが、労働力需給の引き締めとともに、有期労働契約のように頻りに契約が取り交わされる（更新される）層の賃金にまず上昇がみられるようになり、次いで採用時の賃金、さらには既雇用の正規雇用者についてもベースとなる賃金水準が引き上げられることとなる<sup>3</sup>。企業にとっても、より長い期間における事業活動の拡大、収益の増大が見込まれることから、一定の賃上げに応じる条件が備わっている。

経済に関する良好な将来見通し（期待）を背景とした事業活動の増大がある場合には、いわゆる省力化投資が活発となる。省力化投資がなされるまでの間に増大していた労働時間（主に所定外労働時間）も減少に向かうこととなる。また、この省力化投資が働く人（従業員）への配慮を伴っている場合には、職場環境の改善にもつながっていく<sup>4</sup>。

省力化投資とも関連しながら、従業員の能力開発や就業環境の改善のための取組み（人的資源関連投資）も進むことが想定される。これには、非正規雇用の正規転換、子育て期の女性労働者等の活用・活躍に向けたものなども含まれる。

以上のような対応ができない企業、さらにはある程度の対応をした企業であっても、極度の人手不足に陥る企業（あるいは産業）が出現すること<sup>5</sup>。

総括していえば、労働力需給の引き締めの中で、雇用や労働の質的な改善が進むこととなる傾向が生じる。ただし、それらは自動的に達成されるものではなく、人々の取組みの結果として実現されるものであることには留意しなければならない。経済社会情勢に沿った人々の取組みを促すことも重要な政策・施策のあるべき姿である。この時期において、雇用

<sup>3</sup> 平成 26 年、27 年と 2 年続けて、春季賃上げ交渉においてベース賃金の引き上げが争点となり、結果としてかなりの賃上げで妥結していることは周知のことである。この点については本稿では取り上げないでおきたいが、一部に「官制春闘」と揶揄する向きもあるが、企業にも賃上げのための経営的条件が備わっていたうえでのことであったのであって、妥結額等は労使が真摯に話し合っで見出されたものである。

<sup>4</sup> サービス生産も含めて考えた生産活動は、機械設備、建物等の施設などの一定の固定的な環境・条件の中で労働することにより行われていると考えることができる。あるときの事業活動の増加が一時的なものと想定されるときは、そうした固定的な環境・条件は変えないで労働時間や期限付きの雇用の増大で対処するにとどめることとなる。一方、事業活動の増大が一定の恒常的なものであると想定するときは、それに見合った最適の固定的環境・条件にするための投資が行われるとともに、雇用構成の調整と労働が行われることとなると考えることができる。

<sup>5</sup> この文脈の中で、若年者、女性、高齢者、はたまた外国人労働者の活用が議論されることがあるとすれば、それは筋違いというものであろう。

や労働の質的な改善に向けて積極的な施策対応が望まれる。

### （労働生産性について - 物的生産性から付加価値生産性へ）

このレポートの第1章では、非常に初歩的なものであるが、国民経済労働生産性の動きをやや詳細にみた。それは、雇用や労働の質的な改善が労働生産性の増大と密接に関係しているからである。平成25年までのデータでは、近年、労働生産性にも下げ止まりから上昇の兆しがあった。平成26年については、今後出されるデータを待つほかないが、GDPが総じて前年とほぼ同じ水準にある一方で雇用が増大していることから、労働時間の減少がある程度相殺するものの、計算上算出される国民経済労働生産性はやや減少することが想定される。しかしながら、平成27年になって経済活動が順調な拡大基調を示すようになれば、国民経済労働生産性も再び増加を示すものと考えられ、今後の推移が注目される。

さて、ここで労働生産性について若干の基礎的な点を確認しておきたい。すなわち、労働生産性には物的生産性と、価値ないし付加価値生産性の2通りがあるということであり、また、労働生産性の水準としては、技術的に規定される生産性（ここでは「能力生産性」と称しておきたい。）と統計データ等から結果的に計算される実現生産性との2通りがあるということである。この点で、第1章でみたものは実現生産性であるといえる。能力生産性は、上述のような省力化投資を含む企業の設備投資や経済活動を支える公共インフラの整備状況、そしてそれらを的確に活用できる働く人々の広義の技能形成によって規定されて、どちらかといえば物理的・技術的に決まるものである<sup>6</sup>。一方で、一定の水準の能力生産性があったとしても、それに見合った生産物（サービスを含む。以下同じ。）に対する需要がなければそれを効果的に発揮することができず実現生産性は能力生産性の水準を下回る。逆に、当該需要が能力生産性に見合う水準を上回っているときは、ある程度の限界内ではあるが、実現生産性が能力生産性の水準を上回ることがあり得る。ここでの論点の一つは、最近の動きは別として、近年の労働生産性の低迷を能力生産性そのものの低迷とみるのか、それとも経済の需要不足による実現生産性の低迷という側面が強いとみるのか、という点である。どちらとみるかによって、政策方向が異なることとなる<sup>7</sup>。

また、物的生産性と価値ないし付加価値生産性に関連した論点を提示しておこう。物的生産性が国民の物的な豊かさを平均的に示すものであることは確かであるが、一方で、それは1人の労働者がどれくらいの資源を使用しているかを示す指標でもある。環境問題や資源の制約等に思いを致すとすれば、必ずしも高ければ高いほどよいというわけではないと思われる。加えて、重点が二次産業から三次産業へと移行している経済にあっては、物的生産性よりも（付加）価値生産性の方がより重要になっていると考えられる。ここで価値とは、名目、すなわち価格によって表現されるほかないものである。生産物の需要者が当該生産物に

<sup>6</sup> 労働の視点からは、的確な能力開発、人材育成の重要性を特に強調しておきたい。

<sup>7</sup> 筆者は、どちらかといえば後者の見方に近いが、確証があるわけではない。ただし、中長期的な能力生産性の増強の必要性も十分認識している。

関する評価を貨幣額で表現したもの、平たくいえば当該生産物から得られる効用に対して需要者が支払ってもよいと考える貨幣額を反映したものである<sup>8</sup>。付加価値生産性というときの付加価値とは、当該生産活動によって原燃材料に付け加えられた価値であり、平たくいえば、〔生産物の価格〕から〔生産物1単位当たりの原燃材料費〕を差し引いたものである。したがって、供給者としての企業及びその労使としては、何らかの工夫をすることによって需要者にとっての効用＝価格を高めるか、生産の効率化によって単位当たり原燃材料費を引き下げるかによって、付加価値生産性を高めることができる<sup>9</sup>。

労働ないし労働者の視点から付加価値生産性を考えたとき、その生産に従事する従業員に対して少なくとも実質賃金を維持できるだけの生産性が確保されていることが一つのメルクマールとなる。すなわち、消費者物価の上昇率が付加価値生産性上昇率の評価基準となるといえる。もとより後者が前者を上回って、いわゆる実質生産性が上昇していることが望ましいことはいうまでもないが、少なくとも消費者物価の上昇率と同程度の率の付加価値生産性の上昇があることが第一関門となるといえる。

とはいえ、この関門をすべての企業が供給者としての工夫や取組みによって達成できるとは限らない。サービス生産を考えたとき、そこには他の生産活動をサポートするサービス(事業支援サービス)と、人々の消費活動をサポートするサービスとに大きく2つに分けることができ、さらに後者は人々の労働力の再生産をサポートするサービス(労働力再生産関連サービス)と純然たる消費をサポートするサービス(純粋消費サービス)とに分類できる<sup>10</sup>。前二者は当該サービス自体が需要者の所得を高める蓋然性を持っているが、純粋消費サービスには原理的にはそのような機能がない。したがって、そこでは、供給者としての企業及びその労使の取組みで付加価値生産性を高めることには限界があるといわざるを得ず、人々の一般的な所得上昇に期待するところが大きいところである<sup>11</sup>。

いずれにしろ、デフレ経済から脱却し、消費者物価に緩やかで適度な上昇がみられるようになれば、付加価値生産性の上昇傾向が生じることになる。その中で、デフレの下で硬直化していた価格(賃金を含む。)が変動するようになり、市場の価格メカニズムを通して様々な問題への対応がより容易となっていくことはいえると思われる<sup>12</sup>。労働政策も、「いつやるの、今でしょ!」の状況である。

---

<sup>8</sup> 貨幣の価値、すなわち貨幣価値の変動を考慮しなければならないが、ここでは割愛しておく。

<sup>9</sup> 需要者の効用＝価格を高めるといふとき、生産物に何ら変化がなくとも需要者の側で所得が増大するとか、他の代替物の価格が上昇するとかによってもその価格は高まり得る。また、原燃材料の価格も別の要因によって低下することは往々にしてあることにも留意が必要である。ただし、これらは、生産者としての企業及び労使が関与できない事情の変化である。

<sup>10</sup> これらは機能に基づく分類であって、活動や業務の種類による分類ではない。同種の活動であっても、異なるサービス類型に該当することに留意が必要である。

<sup>11</sup> 第1章でみた産業別(経済部門別)の生産性の大きな違いの背景には、このような事情があると考えられる。

<sup>12</sup> 例えば、正規・非正規間の賃金格差の緩和に関しても、賃金水準を変更する中で対応することは、そうでない場合に比べて格段に容易になるものと考えられる。

## 2. 「全員参加の社会」の実現のためのターゲット層に関する論題

「全員参加の社会」の実現が重要な課題の一つとなっている。ここでは、そのターゲット層である女性の就業・活躍推進と若年者の雇用促進を論題としたい<sup>13</sup>。いずれも、平成 27 年の通常国会に関連の法案が出されており、それらの成立を期するとともに、成立後の円滑な施行が待たれるところである。以下、第 2 章で紹介した平成 25 年度の JILPT 調査研究成果から、実態面から政策論点を提示しておきたい。

### (1) 女性の就業・活躍推進に関する論題

#### (女性の管理職登用)

女性の就業・活躍推進については、女性の管理職登用に対する関心が高まっている。昨年のこのレポートでも指摘したが、平成 11 年に改正施行された男女雇用機会均等法において採用・配置に関する差別禁止が義務化されて本年で 16 年となる。調査シリーズ 119 (<概要 6 > / p67) の調査結果でも、企業において課長相当職へ昇進するまでの期間は、300 人以上規模企業でみて、平均的な場合で 10~14 年目が 15.6% であるのに対して 15~19 年目は 28.5% とかなり多くなっている。100~299 人規模企業でもそれぞれ 15.8%、25.6% とほぼ同様の傾向となっている。したがって、現在は管理職ではないもののやがて昇進時期となる女性がかかりいることが窺われる。このことは、現在女性の管理職(調査では「役職者」)が少ない理由として「可能性のある女性はあるが在職年数など満たしていない」を挙げる企業が 300 人以上規模企業で 33.3%、100~299 人規模企業で 27.4% と少なくないことにも現れている。この機を逃すことなく、いわゆる管理職予備軍に対する積極的な働きかけ、彼女らが管理職になる際に不安に感じていることの把握とその解消に向けた取組み等が求められ、是非とも多くの女性が管理職となることにつなげることが求められる。その際、それら施策等を「ポジティブ・アクション」として社内計画化することも考えられてよい。

いずれにしても、資料シリーズ 138 (<概要 7 > / p68) におけるグローバル企業における女性の活躍推進策をみた際にも述べたように、わが国の企業も、女性の就業継続の促進の段階から、管理職への就任をはじめ女性の活躍推進により重点を置く段階へと移行することが求められていることを十分認識する必要がある。

#### (男性の家事分担の課題)

調査シリーズ 115 (<概要 8 > / p70) で示されているように、現在において女性の就業は家計の面からも不可欠なものとなっているが、女性が働くことは仕事と家事の二重の負担が女性に集中することとなる場合がほとんどである。このため、女性はパートタイム労働を中心とする非正規雇用での就業となりがちであり、また、管理職への就任に対する不安の大

<sup>13</sup> 高齢者については、残念ながら平成 25 年度において紹介すべき調査研究成果はなかったので、割愛したい。ただし、平成 26 年度においては既に 60 代を対象とした調査も終了しており、次年度のレポートでは取り上げることになるものとする。

きな要素の一つとなっている<sup>14</sup>。これに対しては、女性自身の両立ができやすくするための支援策がさまざまに講じられているが、女性の就業ないし子育て期における就業継続を促進することとともに、とりわけ管理職登用など職場で女性が活躍することを推進するためには、子育てを含めた家事負担が女性(妻)だけに集中することは大きな課題であると考えられる。管理職とは、良きにつけ悪きにつけ、他の人をカバーし、また、相談を受けそれに応えることが大きな業務の一つとなるという面があり、どうしても時間に柔軟性が、しかも突発的に求められることがあることは否定できない。このため、管理職の働き方そのものを見直したり、他の人を管理しない形での専門職的な働き方を導入したりすることも一つの方向であるが、それにも限界があると考えられる。また、保育サービスや家事代行サービスが時間面でより柔軟に提供されるようになることも一つの方向であり、かなりの部分がそれで解決されることも考えられる。とはいえ、こうした解決方向をより確実なものとするためにも、男性(夫)も育児・子育てを含む家事をできれば日常的に分担するようになっていくことが重要である。

育児を積極的に担っている男性も徐々にではあるが、増えている。その一端を示したのが、資料シリーズ 136(〈概要9〉/p71)である。そこでは、男性が育児などの家事を担うようになるためには、男性労働者自身の働き方の見直しが必要とされ、仕事の進め方の裁量性を高めることの重要性を指摘している。また、男性の育児休業取得を促進するためには、休業中の所得保障の充実が重要としている。この点において、平成26年3月改正雇用保険法により、育児休業給付の賃金保障割合が6カ月に限って50%から67%に暫定的ではあるが引き上げられたことは効果的であると思われる<sup>15</sup>。

## (2) 若年者をめぐる論題

### (マッチング現場の重要性と中小企業支援)

若年者の雇用促進に関しては、最近における雇用情勢の全般的な良好さの中で、それを実際の就職と安定的な雇用につなげていくことが重要な課題である。その観点から、この間に講じられた若年者の雇用支援施策の利用状況に関する一連の調査結果(資料シリーズ 128(〈概要10〉/p73)、調査シリーズ 117(〈概要11〉/p74))は、大きな示唆を与えるものと思われる<sup>16</sup>。

良好な雇用情勢の下で、学卒就職をめぐる状況の好調さが必要以上に取りざたされると、

---

<sup>14</sup> 上述の管理職登用に関する調査結果をみると、女性一般従業員が管理職への昇進を望まない理由として、「仕事を家庭の両立が困難になる」を挙げた割合は、300人以上規模企業で40.0%、100~299人規模企業で32.8%と他の理由よりもかなり多くの方が挙げている。

<sup>15</sup> なお、一方で、長期の育児休業は女性の活躍促進にとっては逆の効果を持つという指摘もあることには留意しなければならないが、今回の措置が休業開始後6カ月に限っての引き上げであったことはこの面で有意義であると思われる(調査シリーズ 119(〈概要6〉/p67)参照)。

<sup>16</sup> 平成26年度の成果となるのでこのレポートでは取り上げていないが、調査シリーズ 131「若年者雇用支援施策の現状と更なる発展に向けての課題 ハローワーク求人企業「若年者雇用支援施策の利用状況に関する調査」より」(平成26年11月)も参照されたい。これは、このレポートで紹介した調査シリーズ 117(〈概要11〉)の続編に当たるものである。

就職希望者の側での大企業志向が頭をもたげてくることが懸念される。大企業の学卒採用が増加していることは確かであるとしても、一方で、就職を希望する学卒者の全員が大企業やいわゆる就職銘柄企業に就職できるわけではないことも確かである。就職戦線が好調な今こそ、ハローワーク主催の採用面接会や企業説明会などを通じて、地元の優良な雇用先となっている中小企業の情報が就職希望者に届くようにすることが求められる。その際、資料シリーズ 134 ( < 概要 13 > / p77 ) で示唆されているように、就職における中小企業の相対的な強みが「仕事に自律性、達成感、成長、意義等が感じられるか」や「良い人間関係」などにあることにも注目し、そうした面でのそれぞれの企業での特徴が伝わるような工夫がなされることも重要であろう。また、中小企業にとって、採用後それほどの期間をおかずに退職されるような事態となることは、相対的に大きな痛手となるところであり、トライアル雇用あるいは雇用型訓練などの試行的な雇用の下で就職者の適性などを確認する(就職者にとっては働きやすく、働きがいのある職場かどうかを確認する)ための支援措置を有効に活用することなどが重要であると思われる。

こうしたマッチング現場を担うハローワークの地道ともいえる取組に、今回制定されようとしている青年雇用促進法により新たに設けられる措置が付け加わることを通じて、若年者の雇用促進の実が上がるものと期待される。

#### (ハローワークと大学等との連携の強化)

大学等のキャリアガイダンスや就職支援の実情等を調査した調査シリーズ 116 ( < 概要 12 > / p76 ) によれば、大学等の就職支援担当部署やキャリアセンター等とハローワークがさまざまな連携を取っていることが示されている。とりわけ、集団的な就職ガイダンスの場面と意欲がなく就職活動ができない学生への対応の場面とにおいて、外部の就職専門機関として協力しており、また、これらの場面でさらに連携を深めることが必要であると思われる。

### 3 . 正規・非正規雇用をめぐる論題

正規・非正規をめぐる論題については、前回のレポートでもやや詳細に記述したので、今回は要点のみにとどめたい。今回の経済と雇用との基調変化、好転の下で、当面次の点が注目されるものと思われる。

減少を続けてきた正規雇用者数が増加に転じるか。

非正規の正規転換が進むのか。

これらが進展するとしても、増加する正規雇用に質的な変化はないのか。

正規雇用者とともに非正規雇用者の労働条件や就業環境に改善がみられるか。

といった点である。第1章で最近の統計を概観する中では、については、平成 26 年は転換点であるとみられるような動きとなっていた。すなわち、年平均では、正規雇用者数は前年差 16 万人減と減少幅は縮小したもののいまだ減少となっているが、四半期別にみると 1 ~ 3 月期から順に前年同期差は 58 万人減、14 万人減、10 万人増、2 万人減と推移しており、

増加を示す期も出てきた<sup>17</sup>。今後を断定的にいうことはできないが、現下の情勢を考えると、「正規も非正規も増」の時期の到来は確実なように思われる<sup>18</sup>。また、<sup>17</sup>については、パートタイム労働者の所定内賃金だけのデータではあるが一定の改善が窺われている。これは、事態の推移を注視しつつ、今後確認する必要のある課題である。

### （人材ポートフォリオの視点）

JILPTにおける非正規雇用研究は、パートタイム労働者や派遣労働者といった一つ形態に関する調査研究とともに、どちらかといえば、非正規雇用として括られるいろいろな雇用・就業形態、場合によっては正規も含めた形態を総合的にとらえ、その構成の決まり方や変化、非正規から正規への転換を中心とする形態転換について焦点を当てた調査研究を行ってきた。資料シリーズ 137（＜概要4＞/p64）はそうしたものの一つであり、十分なものではないが、上述の<sup>17</sup>や<sup>18</sup>の論点にある程度の見通しを与える。そこでは、すでに紹介したように、非正規雇用者の正社員登用を中心とした分析で、正社員と非正規雇用者との間で業務が完全に分離されておらず、仕事の領域とともに賃金のレンジにも重複部分がある場合に登用が積極的に実施されていること、また、地域採用の進展により非正規雇用者の地域限定正社員への登用拡大が想定される一方、正社員の中の多様化に結びつくことの可能性などを指摘している。これは、平成25年に行われた企業ヒアリングの結果をとりまとめたものであるが、その時点で既に非正規から正規への転換が進むこと、その際、地域限定の正社員への転換も一つの流れになり得ることが示されているといえる。

### （残される壮年非正規の課題）

現在まで続く急速な雇用の非正規化の流れは、1990年代半ばないし平成1桁台後半から始まったと考えられ、20年余の経過をたどってきた。それは、一面でこの間の経済・雇用情勢の悪化・低迷、厳しさの継続による面があるが、一方で、就業する側のニーズの変化に対応した面もあると考えるべきである。その過程で、種々の問題や課題が生じ、それに対していまだ十分とはいえないまでも、労使において、あるいは政策において様々な対応が行われてきたし、現在のその努力が続けられている。そうした中で、次のような流れが一つの方向性として考えられるようになってきているように思われる。すなわち、非正規雇用者はその時点での様々な事情から非正規雇用者として働いており、その中で自らの就業ニーズに合った働き方として当面ないし長期にわたって非正規形態での雇用を継続していきたいと考える人々がいる一方で、正規雇用とりわけ雇用不安の小さい無期雇用の下での就業に変わることを希望する人々もいる。また、企業としても、ときどきの状況に応じてその活用理由を背景

<sup>17</sup> さらに、平成27年1月分をみると、正規雇用者は前年同月差で31万人増となり、非正規雇用の33万人増に匹敵する増加となっている。ただし、1カ月だけで判断するのは尚早であるので、今後の推移を注目することとしたい。

<sup>18</sup> このような足もとの動向の把握と展望は、政府統計の動態統計により行われるのがもっとも適切であり、JILPTの調査研究では必ずしも得意とするところでないが、形態別雇用の動向についてはJILPT「ビジネス・レーパー・トレンド」2015年1月号に「正規・非正規雇用動向の局面認識」と題する小論で筆者が簡単に展望しているので、参照いただければありがたい。

として正規・非正規の組合せを図っており、条件が合うのであれば非正規雇用者の正規登用もあり得る選択肢の一つであると考えるところも少なくない。したがって、正規転換を希望する人々については、それに見合った能力開発も含めてできる限りその実現に向けて政策努力を行うこと（希望者の正規化促進） その中でとりわけ無期雇用への転換を希望する人々については、一定期間の勤続の中でその適性を見極められる限りにおいてその希望を尊重するようにすること（無期化ルール） 非正規雇用で就業を希望する人々については、キャリア形成にも配慮しつつ、その就業条件・就業環境の整備を図っていくこと（非正規の就業環境整備） 非正規雇用者であることを理由として、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度とそれらの内容、配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるような取扱いはしないようにすること（均等・均衡処遇の推進） の 4 つを柱として必要な政策・施策を推進していくことが重要となっている。

こうした方向が進む中で、念頭に置くことが求められることの一つに、いわゆる壮年非正規問題を挙げることができる。現在 40 歳前後の層は、急速な非正規化の進展が始まった初期にちょうど新規学卒の時期を迎えた世代であり、キャリアの初期から継続して非正規就業で来ている層、キャリアの初期に正規雇用を経験したもののいずれかの段階で非正規雇用となった層などさまざまであるが、労働政策研究報告書 164（＜概要 3＞ / p62）にあるように様々な問題を抱えている。これから、中高年齢期を迎えようとしている現在、上述の 4 つの方向を踏まえつつ、また、ジョブ・カード制度や各種支援策施策を活用しつつ、彼/彼女らの雇用・生活の安定が図られていくことが望まれる。

#### 4．職業及び職業移動に関する論題

リーマンショックを契機とした急激な経済の収縮とその後における厳しい雇用情勢が継続しているような時期にあっては、失業情勢を過度に悪化させないために、また、企業の中長期的な効率を確保するためにも、事業の中期的な見通し、したがって雇用の見通しがつくまでの間は、休業等も含めた時間的労働調整によりできる限り雇用を維持することが望ましく、その方向での政策努力が求められる。一方、最近のように労働力需給が引き締まり基調になったときには、労働力＝人材を効果的に活用することができなくなった企業からはその転出と、より効果的に活用できる企業における転入を促すことに政策の軸足を移すことが求められる。

このことは、働く側からみれば、労働移動、すなわち雇用先の移動ということになり、また職種転換を伴うことも少なくない。前回のこの「レポート」で中長期的な課題類型としてこの問題を整理して提示したように、わが国の雇用システムを考えたとき、なかなか短期間での対応が困難な課題でもある。というのは、客観的に労働移動のための条件があることと、実際に労働移動が起こることとの間にはかなりの距離があるといわなければならない。前回も指摘したが、雇用先の移動、まして職種転換が実現するためには、まずもって、人々が転

職や職種転換をある程度の確信を持って希望するようにならないが、人々が情報として簡便に得られる要素（例えば賃金）の比較だけによって労働移動を決意するとは限らないからである<sup>19</sup>。

労働移動を促進するためには、その決意を促すことにつながるような職業に関する情報を整備し、提供することが必要不可欠である。資料シリーズ 135（＜概要 17＞ / p85）や資料シリーズ 130（概要 18 / p86）は、この面に関する調査研究である。この仕事をしている人は別のある仕事に移ったことが少なくない、といった情報であるが、単にそうした例があるというだけではなく、人々と職業との関係や人々の持つ機能や能力に基づき、移動が相対的に多くなっている背景要因も知ることができるようになる可能性が示されている。こうした広い意味での情報も含めて職業相談の現場で提供されることも試みられてもよいと考えられる。そのうえで、必要な能力開発等が実施され、具体的な求人企業選択へとつながっていくものと考えられる。

## 5．労働時間等の就業条件等に関する論題

労働時間に関しては、「再興戦略」において「多様な働き方の実現に向けた施策」として、働き過ぎの防止のための取組強化とともに、「時間ではなく成果で評価される制度への改革」、「裁量労働制の新たな枠組みの構築」、「フレックスタイム制の見直し」が重要項目として挙げられている。これを受けて、平成 27 年の通常国会に関連の法案が国会に提出されている。

当面は、この法案が成立することを期するとともに、成立後は、当該改正事項等が活用されて、長時間労働の解消や多様な働き方実現に向けて適切に運営実施されることが望まれる。その際、調査シリーズ 124 及び同 125（＜概要 21＞及び＜概要 22＞ / p91・92）にあるように、裁量労働制について「労働時間が長い」、「業務量が過大」といった不満が適用労働者から多く聴かれていることから、これらの働き方が「働き過ぎ」の要因の一つになることのないよう、さらに労使をはじめとする関係者の適切な対応を期待したい。

また、裁量労働制は、みなし労働時間の一種であり、すなわち当該業務を遂行するために必要な労働時間が見込まれたうえで、それに応じた賃金が支払われるものであり、依然として労働時間が賃金算定の基礎にある。これと異なり、今回新たに導入される特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）は、当該業務の対価をトータルとして評価するものであり、労働時間とは切り離され、成果を直接評価するものとなっている。とはいえ、後者にあっても、働く人の高度な裁量の下で業務が行われることが前提とされていると考えられるものであり、高度な裁量性の実現・確保に向けて、今後労使をはじめとする関係者の適切な対応を期待したい。

---

<sup>19</sup> さらにまた、求人情報をはじめとして提供される情報に対する信頼度も高いとはいえない状況にある。「情報で出されている条件と実際の条件は違う」という声はよく聞かれる。

## おわりに

以上で、今回のレポートは一応閉じることとしたい。

冒頭で述べたように、この「レポート」は、JILPT が平成 25 年度においてとりまとめた調査研究成果の中から、筆者の現時点での問題意識に沿って特に重要であると思われる政策的インプリケーションを抽出し、整理して作成したものである。一つの試論であり、あり得る「レポート」の中の一つの形を提示した性格のものであり、別の視点や問題意識を持つ人が著せば、別の内容になったであろう。

上述したように、平成 25 年度という第 3 期の 2 年度目にとりまとめられた調査研究成果をベースとしたこともあって、未整理で序論的な内容の多いレポートになっていることは否定できない。併せて、平成 25 年、26 年が雇用・労働にとって転機とも思われるような時期にあったことも、確とした記述ができにくかったことも要因の一つである。それでも、ここに示された政策論点が、活発な政策論議を促し、政策の検討や企画に少しでも参考になるところがあれば、望外の喜びである。

来年度以降、回を重ねることにより、より充実し、体系的な政策論点の提示ができていくものと思われる。また、JILPT 内部においては、このレポート作成のあり方について検討していくことも予定している。やがて、力量感のあるレポートをお届けできるように努めていきたいと考えている。