



JILPT 成果の概要 2021 令和3年度



独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT)
The Japan Institute for Labour Policy and Training

目次

成果の概要 2021（令和3年度）

第I章 プロジェクト研究の成果

5

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

0 新型コロナウイルスによる経済、雇用・就業への影響、及び経済、雇用・労働対策とその効果についての分析に関する研究【部門横断】

- (1) コロナ禍における所得変動と所得格差
ディスカッションペーパー 22-03 6
- (2) コロナショックの産業間多様性と企業が見出した活路—ポストコロナの経済社会の変革に向けて—
ディスカッションペーパー 22-06 8
- (3) ウイズコロナ・ポストコロナの働き方—テレワークを中心としたヒアリング調査—
資料シリーズ No.242 10

1 雇用システムに関する研究【部門横断】

- (4) 「長期勤続システム」の可能性—中途採用と新規事業開発に着目して—
労働政策研究報告書 No.220 12
- (5) 変わる雇用社会とその活力—産業構造と人口構造に対応した働き方の課題
労働政策研究報告書 No.221 15
- (6) 日本の外国人労働者と労働市場構造：これまでの整理とこれからの論点
ディスカッションペーパー 22-07 17
- (7) 職業と生活に関する調査
調査シリーズ No.220 19
- (8) グローバル人材の採用と育成—日本企業のグローバル戦略に関する研究(3)—
調査シリーズ No.223 20

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

- (9) 70歳就業時代の展望と課題—企業の継続雇用体制と個人のキャリアに関する実証分析—
労働政策研究報告書 No.211 23
- (10) 派遣労働をめぐる政策効果の実証分析
労働政策研究報告書 No.218 26
- (11) 派遣労働者の同一労働同一賃金ルール施行状況とコロナ禍における就業状況に関する調査
調査シリーズ No.219 30

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

- (12) 『賃金構造基本統計調査』、『就業構造基本調査』を利用した労働投入計測の精緻化
ディスカッションペーパー 22-02 34
- (13) コロナ禍が雇用に与える影響—地域差に着目して—
ディスカッションペーパー 22-04 36
- (14) 地域移動の移動パターンと賃金
ディスカッションペーパー 22-09 38
- (15) 自動化技術の普及による雇用の代替可能性に関する個人調査
調査シリーズ No.225 41

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

- (16) 企業の賃金決定に関する研究
労働政策研究報告書 No.212 44

(17) 労働時間の研究—個人調査結果の分析— 労働政策研究報告書 No.217	47
(18) 諸外国における雇用型テレワークに関する法制度等の調査研究 労働政策研究報告書 No.219	51
(19) 企業の賃金決定と労使関係に関する今後の研究課題に関する一考察—自動車製造 A 社の事例研究を通じて— ディスカッションペーパー 22-08	54
(20) 働く人の仕事と健康、管理職の職場マネジメントに関する調査結果 調査シリーズ No.222	56
(21) 「労働時間制度に関する調査結果」の分析 資料シリーズ No.245	61
(22) 過重負荷による労災認定事案の研究 その 3 資料シリーズ No.246	66
(23) 管理職ヒアリング調査結果—管理職の働き方と職場マネジメント— 資料シリーズ No.254	70
5 多様なニーズに対応した職業能力開発に関する研究【人材育成部門】	
(24) 大都市の若者の就業行動と意識の変容—「第 5 回若者のワークスタイル調査」から— 労働政策研究報告書 No.213	73
(25) 非典型的キャリアをたどる若者の困難と支援に関する研究 労働政策研究報告書 No.214	75
(26) ミドルエイジ層の転職と能力開発・キャリア形成 労働政策研究報告書 No.215	78
(27) ミドルエイジ層の転職と能力開発・キャリア形成～転職者アンケート調査結果～ 調査シリーズ No.215	81
(28) 委託離職者訓練に関する分析～訓練施設の取組みと受講における効果から～ 資料シリーズ No.243	84
(29) ミドルエイジ層の転職と能力開発・キャリア形成—ミドルエイジ層の転職に関わる人々のインタビュー調査記録— 資料シリーズ No.252	86
(30) ものづくり中小企業における在職者訓練の役割と今後の方向性～生産性向上支援訓練の活用事例からみる～ 資料シリーズ No.255	89
6 全員参加型の社会実現に向けたキャリア形成支援に関する研究【キャリア支援部門】	
(31) 転職行動の男女差：転職前後のタスク距離と賃金変化に着目して ディスカッションペーパー 22-05	92
(32) 職業情報提供サイト（日本版 O-NET）のインプットデータ開発に関する研究（2020 年度） 資料シリーズ No.240	95
(33) 自ら考えて動く仕事探し—求職活動支援の研究— 資料シリーズ No.241	97
(34) 先進各国のキャリア関連資格及びキャリア支援のオンライン化に関する研究 資料シリーズ No.250	101
(35) 職業レディネス・テストの改訂に関する研究 II—高等教育課程在学者の進路選択に関連した特性の理解— 資料シリーズ No.251	104
7 労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する研究【労使関係部門】	
(36) 中国の新たな就労形態に関する法規制と労働者性判断基準に関する研究 労働政策研究報告書 No.222	106
(37) 金融業における AI 技術の活用が職場に与える影響—OECD 共同研究— 資料シリーズ No.253	107

第Ⅱ章 課題研究・緊急調査の成果

109

厚生労働省の要請に基づき、直近の政策ニーズに対応した調査研究の成果です。

(1) 諸外国におけるハラスメントに係る法制	
労働政策研究報告書 No.216	110
(2) 最低賃金近傍で働く労働者比率に関する指標の国際比較による検討	
ディスカッションペーパー 22-01	112
(3) 新しいデジタル技術導入と労使コミュニケーションに関する研究	
調査シリーズ No.210	115
(4) 管理職の働き方に関する調査	
調査シリーズ No.212	117
(5) 「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査」(企業に対するアンケート調査及びヒアリング調査) 結果	
調査シリーズ No.214	120
(6) 新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方の実態に関する調査(企業調査、労働者 WEB 調査)	
調査シリーズ No.221	123
(7) Web 提供型の簡易版職業適性評価ツール: 簡易版 G テスト(仮称)のプロトタイプ開発に係る報告	
資料シリーズ No.244	126

第Ⅲ章 労働情報の収集・整理の成果

129

調査部で実施した国内及び海外の労働情報に関する各種調査の成果です。

(1) 年次有給休暇の取得に関するアンケート調査(企業調査・労働者調査)	
調査シリーズ No.211	130
(2) 次世代育成支援対策推進法の施行状況に関する調査	
調査シリーズ No.213	133
(3) 人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査(企業調査)	
調査シリーズ No.216	137
(4) 人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査(労働者調査)	
調査シリーズ No.217	139
(5) ものづくり産業における DX(デジタルトランスフォーメーション)に対応した人材の確保・育成や働き方に関する調査結果	
調査シリーズ No.218	141
(6) 多様化する労働契約の在り方に関する調査(企業調査、労働者 WEB 調査)	
調査シリーズ No.224	144
(7) コロナ禍における諸外国の最低賃金引き上げ状況に関する調査—イギリス、フランス、ドイツ、アメリカ、韓国—	
資料シリーズ No.239	147
(8) わが国の福利厚生の導入と利用の実態とその諸要因、そして有効性の検証—『企業における福利厚生施策の実態に関する調査』(2017) 二次分析—	
資料シリーズ No.247	149
(9) 諸外国の労働時間法制とホワイトカラー労働者への適用に関する調査—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—	
資料シリーズ No.248	151
(10) 諸外国における外国人労働者受入制度に関する調査—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、オランダ、オーストラリア、韓国、EU—	
資料シリーズ No.249	153

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

(1) プロジェクト研究シリーズ	158
(2) 政策論点レポート	158
(3) 出版物	159
(4) 月刊誌「日本労働研究雑誌」	161
(5) 月刊誌「ビジネス・レーバー・トレンド」	162
(6) 英文情報誌「Japan Labor Issues」	164
(7) メールマガジン労働情報	166
(8) ホームページ	167
(9) 統計情報の提供	168
(10) コロナプロジェクトワークショップ	170
(11) 労働政策フォーラム	172
(12) 国際セミナー	174

プロジェクト研究 の成果

ディスカッションペーパー 22-03

コロナ禍における所得変動と所得格差

令和4年2月刊行

担当：高見具広

研究の区分

- プロジェクト研究「雇用システムに関する研究」サブテーマ「新型コロナウイルスによる経済、雇用・就業への影響、及び経済、雇用・労働対策とその効果についての分析に関する研究」

研究の目的

新型コロナウイルス禍（コロナ禍）における所得変動と所得格差について、JILPTが実施した個人アンケート調査（2021年6月実施）のデータをもとに検討した。

研究の方法

労働政策研究・研修機構が実施した「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」（2021年6月実施）の個票データ分析。

研究期間

令和3年度

研究担当者

高見具広 副主任研究員

主な事実発見

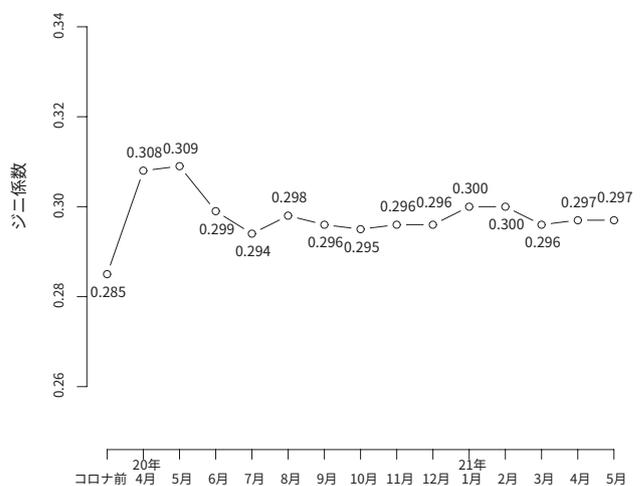
月収（コロナ前通常月および2020年4月～2021年5月の各月における月収）に関するジニ係数の推移を見ると、2020年度を通してコロナ前通常月の水準を上回っており、コロナ禍において雇用労働者の所得格差が拡大した可能性がうかがえた（図表1）。

なお、格差の形については、低所得層の所得減少／高所得層の所得増加という、「コロナ前の所得階層に基づく二極化」の図式では説明しきれないものであった。例えば、2020年5月、2021年1月時点の月収の分布は、コロナ前と比較すると、20万円台半ばにあった分布の山がやや低くなり、低収入層など裾野部分が拡大する傾向が見られるなど、中間的な所得層の一部で収入が落ち込む形で、被雇用者の収入の分散が大きくなった様子がうかがえた（図表2）。年収についても、2019年から2020年にかけて、全体の分布が大きく変わらない中、収入が減少した者の割合も小さくない

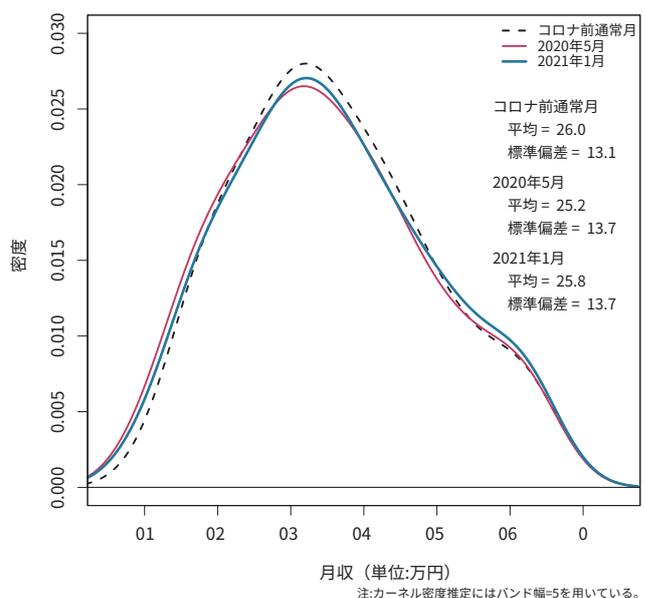
など、労働者個々のレベルでは所得変動が観測された（図表3）。

属性別の収入変化を見ると、男女格差、雇用形態間格差、業種間格差、職種間格差、居住地域間格差が確認された。このうち、雇用形態間の格差に関しては、2020年4～5月の時期における非正規雇用への大きな打撃とともに、正社員における長期的な収入減少も確認され、残業削減の長期化や賞与の減少等にもなる収入減少と推測された。

図表1 月収のジニ係数の推移



図表2 月収分布の密度推定（コロナ前、2020年5月、2021年1月）



図表3 2020年における個人年収の変化－2019年個人年収別－

		増加	変化なし	減少	N
合計		12.2%	77.0%	10.8%	1689
2019年 個人年収	200万円未満	13.8%	82.3%	4.0%	378
	200万円以上 300万円未満	14.3%	77.6%	8.1%	259
	300万円以上 400万円未満	7.0%	82.6%	10.5%	258
	400万円以上 500万円未満	14.0%	78.2%	7.8%	257
	500万円以上 600万円未満	8.6%	72.0%	19.4%	186
	600万円以上 700万円未満	16.9%	68.5%	14.5%	124
	700万円以上 800万円未満	15.0%	66.2%	18.8%	80
	800万円以上 900万円未満	11.7%	61.7%	26.7%	60
	900万円以上 1000万円未満	8.6%	71.4%	20.0%	35
	1000万円以上	7.7%	78.8%	13.5%	52

注：「変化なし」には、調査票における同一カテゴリー内で年収が変動したケースが含まれる。

政策的インプリケーション

コロナ禍における労働者の所得変動には、経済ショックを受けた日本企業の雇用調整や、感染拡大下における就業抑制等の動きが反映されている。所得格差の是正等の政策対応を適宜行うことが求められる。

政策への貢献

労働条件の安定など、今後の雇用政策における企画・立案の基礎資料として活用が期待される。

関連の研究成果

- JILPT リサーチアイ第48回「コロナ下の労働時間変動を読み解く－7月にかけての局面変化、回復遅れの所在－」（2020年10月27日掲載）

ディスカッションペーパー 22-06

コロナショックの産業間多様性と企業が見出した活路

—ポストコロナの経済社会の変革に向けて—

令和4年3月刊行

担当：田上皓大

研究の区分

- プロジェクト研究「雇用システムに関する研究」
サブテーマ「新型コロナウイルスによる経済、雇用・就業への影響、及び経済、雇用・労働対策とその効果についての分析に関する研究」

研究の目的

コロナショックが企業の事業経営と雇用の状況にいかなる影響を与えたのかを検討する。具体的には、①産業別の多様性、②企業間での共通一貫性、③企業の主観的意識という観点から、企業における事業経営・人員不足・在宅勤務について分析を行う。特に③企業の主観的意識という観点に関して企業の「今後の事業計画（の予定）」がコロナショックのもとでどのように作用していたのかを明らかにする。

研究の方法

労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルスの感染症が企業経営に及ぼす影響に関するアンケート調査（企業パネル調査）」の二次分析及び、民間調査や公的統計データの集計表の分析を行う。

研究期間

令和3年度

研究担当者

田上皓大 研究員

主な事実発見

1. 企業の事業経営・人員不足の状況・在宅勤務の実施へのコロナショックの影響は産業間で多様である。さらに、コロナショック下における企業の見直しに関しても産業間の多様性が存在する。コロナショックのもとでの産業間の多様性をまとめると図表1のとおりである。
2. 産業などの属性に関わらず企業に共通する時系列なトレンドとして、時間とともに次第に事業経営が好転し、人員不足が高まり、在宅勤務を実施しなくなるという傾向がある。
3. 産業などの属性に関わらず、ビジネスチャンス

を探したり、生き残りのための活路を見出すために事業拡大等に取り組んでいる企業ほど、コロナショックにおいても人員不足であり、在宅勤務を実施している傾向がある（図表2）。さらに、そのような企業ほど、デジタル化関連の変革を実施しており、こうした変革が今後社会的促進されると考えている傾向がある（図表3）。

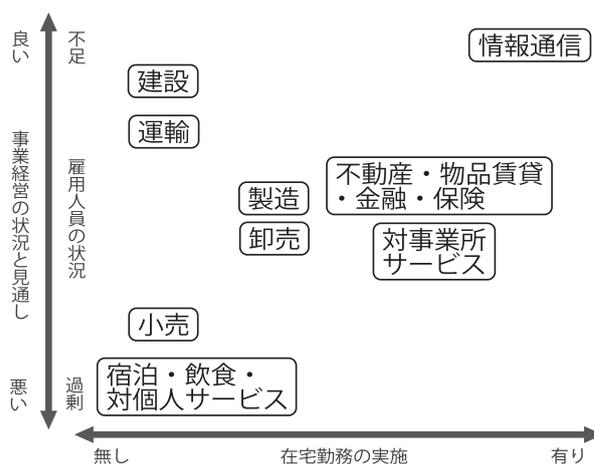
政策的インプリケーション

- コロナショックは必ずしもすべての企業の事業経営にネガティブな影響を与えたわけではなく、産業ごとに異なっている。今後の事業計画の見直しという点でも産業間で差異がみられており、パンデミックの長期化によって産業間の格差が拡大しうることを示唆される。
- しかしながら、ビジネスチャンスを探したり、生き残りのための活路を見出すために事業拡大等に取り組む、またデジタル化・DX関連の変革にも積極的に挑戦しようとしている企業も少なくない。すなわち、コロナショックという逆境を克服しようとする企業のインセンティブやモチベーションを活かしていくことが重要である。そして、こうしたことは、景気や家計、雇用へのネガティブな影響に注目されがちなコロナショックが、むしろ今後の経済社会の変革に向けてのターニングポイントになりうることを示唆している。

政策への貢献

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

図表1 コロナショックのもとでの産業間多様性



図表2 今後の事業計画と人員不足・在宅勤務（抜粋）

	人員不足ダミー				在宅勤務の実施経験ダミー			
	第2回	第3回	第4回	第5回	第2回	第3回	第4回	第5回
業績回復までの期間 (ref:すでに回復・悪化していない)								
1年以内に回復	-0.138 *	-0.086 *	-0.078 *	-0.086 *	0.057	0.052 *	0.031	0.004
回復まで1年以上	-0.097 *	-0.028	-0.077 *	-0.087 *	0.079 +	0.025	0.017	-0.022
わからない	-0.082 +	-0.023	-0.085 *	-0.108 *	0.013	0.022	-0.031	-0.031
雇用維持可能期間 (ref:1年超・予定必要なし)								
雇用調整実施・3ヵ月以内	-0.074	-0.092 *	-0.072 *	-0.115 *	0.022	-0.062 *	-0.034	-0.046
3ヵ月超1年以内	-0.080 *	-0.061 *	-0.084 *	-0.094 *	0.012	0.016	0.021	0.004
今後の事業計画 (ref:現行体制)								
業務拡大・新規事業	0.104 *	0.046 *	0.059 *	0.081 *	0.025	0.049 *	0.047 *	0.067 *
業務縮小（廃業）	0.031	0.001	-0.049	-0.053	-0.076	-0.054	-0.061 +	-0.013
わからない	-0.055	-0.062 *	0.019	0.047	-0.130 *	-0.075 *	-0.019	-0.094 *
N	1229	2518	3206	2806	1229	2518	3206	2806

注:本文中の図表からの抜粋。ロジットモデルの平均限界効果(Average Marginal Effects)を表示。統制変数:産業、地域、企業規模、資本金規模、事業の休止経験ダミー、営業短縮経験ダミー、雇用調整経験ダミー、売上・生産額等の変化の平均、人件費の変化の平均
+ p<0.10, * p<0.05

図表3 今後の事業計画とデジタル化関連の変革（抜粋）

	これまでに実施したもの			今後促進され则认为られるもの		
	デジタル トランスフォー メーション	DX 推進のための 組織再編	デジタル活用の 視点からの 業務プロセスの 見直し	デジタル トランスフォー メーション	DX 推進のための 組織再編	デジタル活用の 視点からの 業務プロセスの 見直し
雇用人員の状況 (ref:適正)						
過剰	-0.023	-0.028 *	0.024	-0.063 *	-0.044 +	-0.012
不足	-0.002	0.000	0.028 +	-0.032	-0.007	-0.020
在宅勤務の実施経験ダミー	0.053 *	0.025 *	0.092 *	0.116 *	0.110 *	0.144 *
今後の事業計画 (ref:現行体制)						
業務拡大・新規事業	0.053 *	0.021 *	0.066 *	0.137 *	0.143 *	0.110 *
業務縮小（廃業）	-0.006	0.021	0.038	-0.036	0.005	-0.064
わからない	-0.054 *	-0.009	-0.050 *	-0.182 *	-0.117 *	-0.184 *
N	3138	3138	3138	2779	2779	2779

注:本文中の図表からの抜粋。ロジットモデルの平均限界効果(Average Marginal Effects)を表示。統制変数:産業、地域、企業規模、資本金規模、事業の休止経験ダミー、営業短縮経験ダミー、雇用調整経験ダミー、売上・生産額等の変化の平均、人件費の変化の平均、業績回復までの期間、雇用維持可能期間
+ p<0.10, * p<0.05

関連の研究成果

- レポート「コロナ禍における非労働力人口の動向に係る特徴について—リーマンショック前後・コロナ初期・夏以降の直近4ヶ月間の比較—」(2021年)
- レポート「新型コロナの感染拡大の影響を受け続けた雇用動向について—長引くコロナの影響を受け、就業を希望しない非労働力人口が増加—」(2021年)
- JILPT リサーチアイ第68回「企業の感染防止対策」(2021年)
- 記者発表『「第5回 新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」(一次集計)結果』(2021年)
- 記者発表『「第4回 新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」(一次集計)結果』(2021年)
- 記者発表『「第3回 新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」(一次集計)結果』(2021年)

- 記者発表『「第2回 新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」(一次集計)結果』(2020年)
- 記者発表『「第1回 新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」(一次集計)結果』(2020年)

資料シリーズ No.242

ウィズコロナ・ポストコロナの働き方

—テレワークを中心としたヒアリング調査—

令和3年10月刊行

担当：藤澤美穂

研究の区分

- プロジェクト研究「雇用システムに関する研究」

研究の目的

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、2020年4月には全国に緊急事態宣言が発令されるなど、企業を取り巻く環境が大きく変化している。感染拡大防止を図りながら企業活動を進める中で、上記緊急事態宣言期間中にはテレワークが急速に広がった。

このように2020年4月の緊急事態宣言により急速に拡大したテレワークであるが、実際に企業ではどのように実施されていたのか、緊急事態宣言解除後はどうなっているのか、またそうした一連の取組・経験を通じて企業はテレワークのメリットや課題をどうとらえ、今後どうしようと考えているのか、さらにテレワークに限らず、今後の働き方についてどのように展望しているのか、大手企業・労働組合に協力を依頼し、協力を承諾いただいた14の企業・労働組合にヒアリング調査を行ったものである。

研究の方法

ヒアリング調査

研究期間

令和2年度

研究担当者

藤澤美穂 統括研究員

荻野 登 リサーチフェロー

渡邊木綿子 主任調査員

主な事実発見

- ほとんどの企業において、新型コロナウイルス感染症の拡大以前よりテレワークが実施されていたが、2020年4月の緊急事態宣言下では、それまでに構築していたテレワークの枠組を超えるような形で緊急的な対応を迫られることになった。

その経験が、その後の制度上のテレワークの拡大を後押ししたり、これまで必ずしも見えなかったテレワークの課題などを顕在化させることとなり、テ

レワーク自体の制度の精査・見直しや、関連する制度の検討等幅広い取組に着手するなど、試行錯誤しながら、それぞれの企業にとってよりよい形でのテレワークや、テレワークだけにとどまらない働き方全般について模索していた。

テレワークをどう位置づけ、どう進めていくかは、働く場所の制約を受けない働き方をどう考えるかにつながり、在宅勤務やサテライトオフィス勤務などの具体的な制度設計にとどまらず、ひいては転勤、単身赴任のあり方の見直し、さらにはオフィスのあり方の見直しまで進んでいくこととなる。

- テレワークがニューノーマルになるかどうかについては、半数の企業が、少なくとも後退はしないだろうが無理のない形でテレワークと出勤を組み合わせたハイブリッドのスタイルで定着する姿を描いていた。

その組み合わせ方も当然のことながら企業によってさまざま、これまでの取組による素地、テレワークによる生産性向上への寄与度、社員間のコミュニケーションの状況などを見極めながら、どのような組み合わせが最適かを判断していくとしていた。

- テレワークの対象とすることや実施が困難な職種・部門等について、企業によっていろいろ指摘があったが、一方で、これまでの対面からオンラインに切り替えるだけでなく付加価値をつけることでスムーズに対応しているとする企業もあり、知恵を絞って対応している状況も見られた。
- テレワークの目的として全ての企業が掲げる一方で、多くの企業が課題としても挙げていた「生産性」については、実際効果があったとする企業とまだ効果が見えないとする企業は、数的には同程度であったが、効果があったとする企業では、新型コロナウイルス感染症の拡大以前から取り組んできたことが生産性の維持・向上につながっているとの指摘が多かった。テレワークで生産性が必ずしも直ちに上がるわけではなく、一定の時間をかけての取組や、何かもう一捻り（ヒアリングでは、例えば仕事の進捗状況の見える化や、時間ではなく成果を重視した働き方など）を加えることが有効だということを示唆する。

また生産性について、企業によって考え方が異なり、生産性向上をテレワークの目的としながらも、目指す具体的な姿は企業ごとにさまざまとも言える。

政策的インプリケーション

- テレワークの課題として最も多くの企業が挙げていた「コミュニケーション不足への対応」について

は、いくつかのパターンで対応策も講じられていた。パーフェクトと評価されている対策はなかったものの、工夫を凝らし、具体的な対策を講じている企業と、重要課題だという認識にとどまっている企業と半々であり、具体策を模索している企業に向けて、事例・好事例の提供も有効と考えられる。

- 新たな働き方をめぐる政策要望としては、労働時間制度をはじめ労働法制の見直しを挙げる企業が多かった。今後、労働時間制度の在り方を検討する際には、テレワークの推進という観点も含めて行われることが重要と考える。
- 政策要望として、脱ハンコ化、ペーパーレス化を挙げた企業も複数あったが、社会全体で関係者が一緒に取り組んでいくことで実現できるともいえる。新型コロナウイルス感染症の拡大という状況はどの企業にも共通の課題であり、今後の新たな働き方を模索する上では、他企業をはじめ広く関係者が情報共有し、連携していくことも重要であろう。

政策への貢献

テレワークに関する政策を検討する際の参考資料を提供する。

関連の研究成果

- 第1回～第4回「新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」(2020～2021年)
- ブックレット『テレワーク コロナ禍における政労使の取組』(2021年)
- JILPT リサーチアイ第51回「「ニューノーマル」へシフトする企業——テレワークに関する大手14社へのヒアリング調査から」(2020年)

労働政策研究報告書 No.220

「長期勤続システム」の可能性—中途採用と新規事業開発に着目して—

令和4年3月刊行

担当：西村 純

研究の区分

- プロジェクト研究「雇用システムに関する研究」

研究の目的

大企業のホワイトカラーを対象に、長期勤続（新卒採用を基本に、人材を長期に抱えて活用する）を前提とした雇用システムを「長期勤続システム」とし、その現状と可能性を探る。

研究の方法

文献調査、ヒアリング調査。

研究期間

平成29～令和3年度

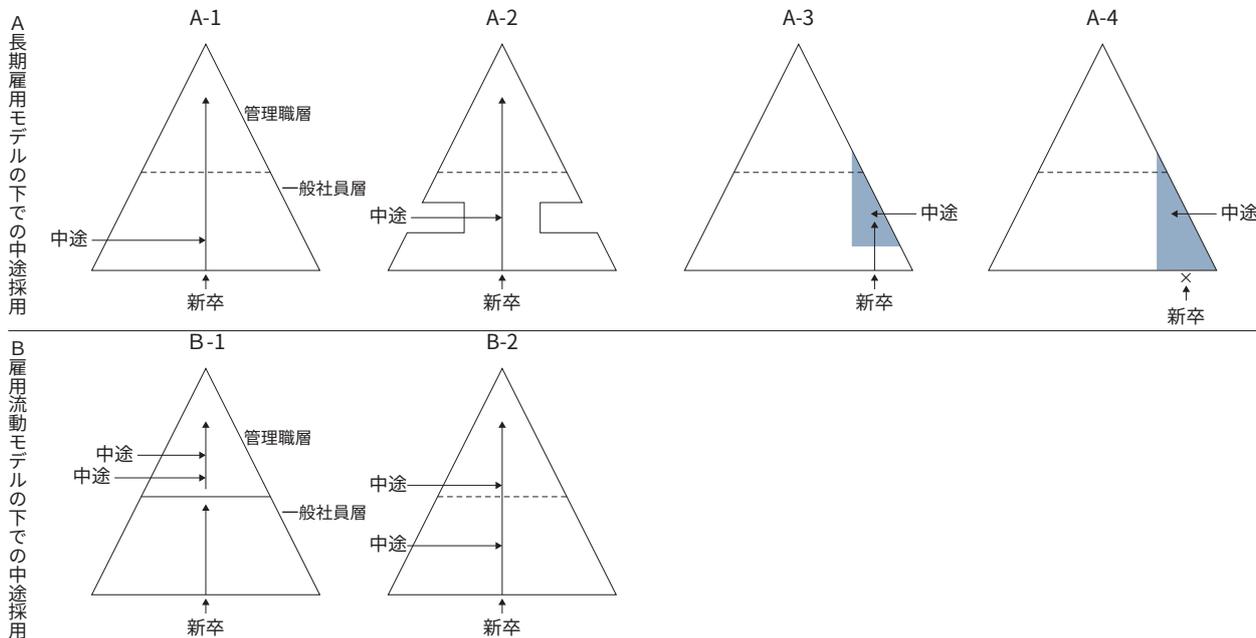
研究担当者

西村 純 副主任研究員
藤本 真 主任研究員

主な事実発見

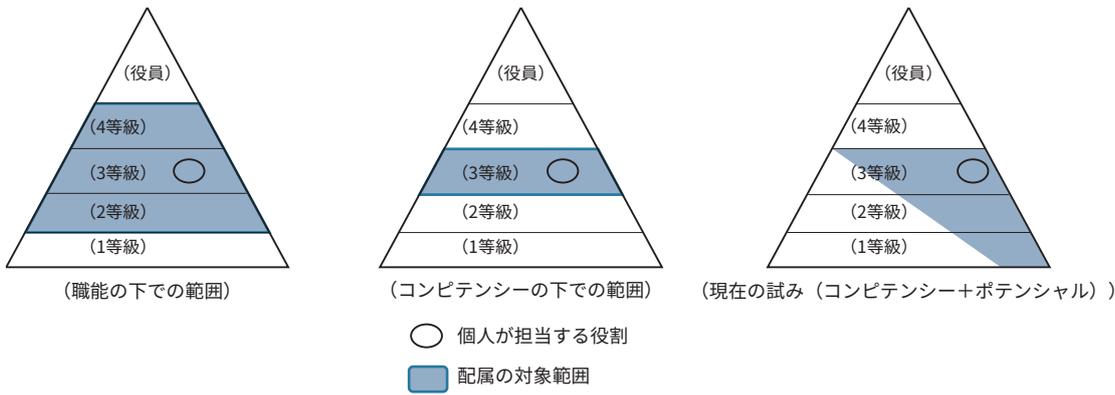
1. 企業の中途採用ニーズから中途採用をパターン化すると、「A-1 新卒補充」、「A-2 年齢構成の歪みの是正」、「A-3 新卒が育つまでの補完」、「A-4 補助的なニーズ」、「B-1 中途管理職を恒常的に活用していく」、「B-2 新卒と中途を分け隔てなく扱う」の6つがあることが発見された（図表1）。このうち、Aに該当するパターンは、「長期雇用モデル」の中で実施されている中途採用であり、Bに該当するパターンは、「雇用流動モデル」の中で実施されている中途採用と位置づけられる。
2. 中途採用者の増加が、「長期雇用モデル」から「雇用流動モデル」への転換を推し進めているわけではなかった。中途採用者数を増加させている一方で、Aの「長期雇用モデル」からBの「雇用流動モデル」に自社の人材活用を転換させようという動きは、少なくとも事例企業からは見られなかった。この2つは、今後もそれぞれが独立して、併存していくと考えられる。このことから、「長期勤続システム」のもとで人材を活用している企業は、他のシステムへの移行を目指しているわけではないことが窺われる（中途採用（Buy）は、「長期勤続システム」を支える新卒採用の補完、もしくは、ニッチな領域での利用に留まっている）。その意味で、今後も「長期勤続システム」は、維持されると考えられる。

図表1 中途採用のパターン



出所：執筆者作成。

図表2 能力観別に見た人材選抜のルール



出所：執筆者作成。

- 一方で、中核的な役割を担う社員を継続的に外部から調達し、活用している企業もあるが、元々そういう人事管理の企業であった。例えば、一部のサービス業の企業において「B-1 中途管理職を恒常的に活用していく」に該当する企業があった。このことは、「雇用流動モデル」がサービス業の企業において確かに存在していることを示唆する。その意味では、今後の産業構造の動向いかなんでは、「雇用流動モデル」の人材活用が主流になってくる可能性もある。
- 日本企業の弱点とされる新製品や新サービス開発といった失敗のリスクの高い事業活動に携わる社員に適用される人事管理を見ると、①人事方針としての長期雇用、②能力に基づいた等級制度の下での役職のランクと社員等級上のランクの分離、③行動を重視した評価の実施、④社内や社外との交流の活性化、⑤年齢や勤続年数を問わない新規事業責任者への抜擢の実施が挙げられる。各事例とも人事制度は能力主義の改良と言え、その意味で長期雇用と改良型の能力主義の下で人材を活用しようとしている。各事例ともゼロからアイデアを出す人材を中途採用によって確保しようとしているわけではない。そのなかで、処遇で大きな差をつけることは選択しない一方で、配置における抜擢は進めようとしているようである。
- 成果を重視するような評価制度は、個人のリスク回避行動の抑制において有効に機能しない危険があるため、成果よりも行動を重視することが選択されている。その一方で、望ましい人材にリスクの高い「探求」行動を担わせる上で、企業は選抜の仕組みを工夫している。各事例ともその濃淡はあるものの、新たな事業の開発に繋がるアイデアを有している人材を選抜し、彼に事業を育てる責任者としてのポジションや権限を与えようとしていた。その際、企業内で蓄積された過去の実績に加えて、未来のポテンシャルを判断の要素に加えようとしている。
- 「長期勤続システム」を維持しつつ企業は新たな能力観として、「職能」や「コンピテンシー」とは異

なる「ポテンシャル」を重視した人材活用を進めようとしている。現代において重視されつつある新たな能力観と言える。能力観の変化に伴い選抜の対象にも変化が生じていることが示唆された（図表2）。「コンピテンシー（成果主義の能力観）」によって、「職能（職能主義の能力観）」が有していた非効率性（上位等級の者が下位等級の役割を担うことによって生じるコスト負担）を回避しつつ、「ポテンシャル」という未来の可能性も考慮に加えることで、「コンピテンシー」によって失われつつあった「職能」が持っていた効率性、すなわち、下位等級からの抜擢を容易にする環境を整えようとしている。

7. 役職と等級の分離や成果よりも行動を重視するといったこれまでの日本が導入してきたものに近い性質を持つ人事管理は、既存事業のオペレーションを担う現業と新規事業開発を担うファウンダーの双方に対して、適した制度となっているようである。その際、ファウンダーに対しては、かつての1980年代にブルーカラーを対象に言われていたような職場内のローテーションを通じた能力開発というよりは、儲けの種を蒔いて育てていくことができるポテンシャルを潜在的に有した人材の活動を妨げないために導入されている面がある。つまり、制度の原則は同じでも、その運用を柔軟に変更しながら制度が活用されていると言える。いずれにせよ、こうした両極に位置づけられると考えられる役割の双方をカバーできるという性質を考えると、既存事業と新規事業の2つを組織内に抱える企業において、能力主義の部分的改良という選択は、一定の合理性があると考えられる。二兎を追える以上、こうした制度を維持することが非効率的であるとは必ずしも言えない部分があると思われる。以上より、事業活動の変革をもたらすことが期待されるような活動を企業内で持続させる上で、能力主義に基づく人事制度は一定の合理性を有していると言える。

政策的インプリケーション

- 「長期雇用モデル」の根強さと一部の業種において存在する「雇用流動モデル」の人材活用は、併存している状況にあると考えられる。この構造を念頭に、雇用をめぐる議論を行っていくべきだと考えられる。
- 企業は「能力観」の転換を伴いながら人事制度の改訂を継続している。企業の「能力観」の推移を把握した上で、必要な支援策を検討していく必要があると考えられる。

政策への貢献

労働政策の効果的、効率的な推進（ハローワーク等現場活用を含む）に活用予定。

関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.221 『変わる雇用社会とその活力—産業構造と人口構造に対応した働き方の課題—』（2022年）
- ディスカッションペーパー 21-10 『日本企業における人事制度改革の30年史』（2021年）
- 労働政策研究報告書 No.210 『長期雇用社会のゆくえ—脱工業化と未婚化の帰結—』（2021年）
- 第3期プロジェクト研究シリーズ No.4 『日本的雇用システムのゆくえ』（2017年）
- 第1期プロジェクト研究シリーズ No.5 『日本の企業と雇用—長期雇用と成果主義のゆくえ』（2007年）
- 労働政策研究報告書 No.61 『現代日本企業の人材マネジメント プロジェクト研究「企業の経営戦略と人事処遇制度等の総合的分析」中間とりまとめ』（2006年）

労働政策研究報告書 No.221

変わる雇用社会とその活力

—産業構造と人口構造に対応した働き方の課題

令和 4 年 3 月刊行

担当：池田心豪

研究の区分

- プロジェクト研究「雇用システムに関する研究」

研究の目的

第 3 期プロジェクト研究シリーズ『日本の雇用システムのゆくえ』の続編として、日本の雇用慣行の中でも長期雇用に焦点を当て、今後も長期雇用が存続する可能性を検討し、存続する条件と崩壊する条件を明らかにすること。

研究の方法

企業の人事労務管理を対象とした企業調査班と個人の就業行動に着目した個人調査班に分かれて、労働需要と労働供給の両面から研究を行う。本報告書を作成した個人調査班においては、全国 25～64 歳の男女を対象とした個人アンケート調査を実施した。

研究期間

平成 29～令和 3 年度

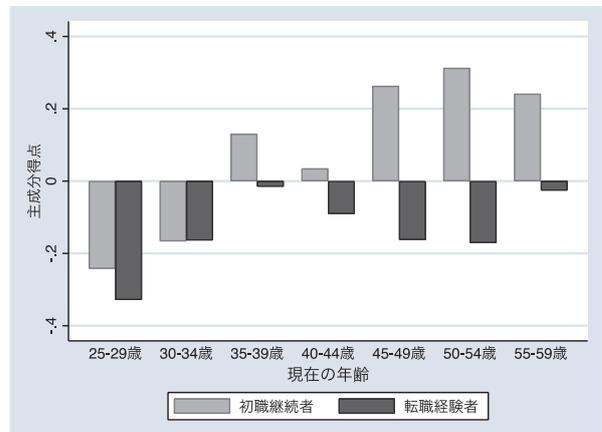
研究担当者

池田心豪 主任研究員

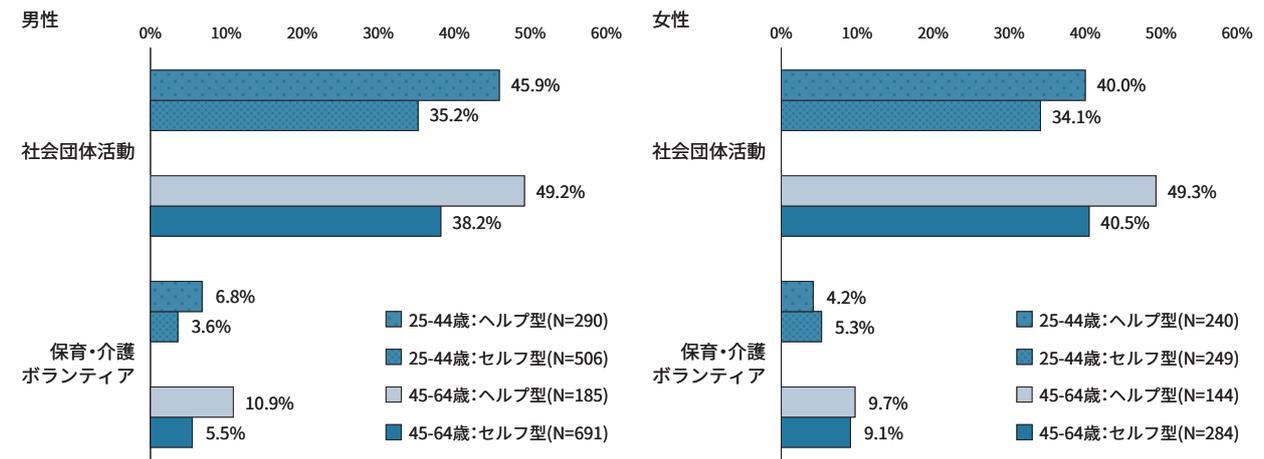
主な事実発見

1. 中高年期の収入、管理・育成的なタスク、グローバル化に対応した業務といった面で、ホワイトカラーは長期勤続型のキャリアが今日でも主流であるといえる。一方、ブルーカラーの運転・操作のような手仕事は 50 代になっても転職経験が生きる可能性がある（図表 1）。
2. 役職昇進意欲、自己啓発、新しい知識・技能の学習の割合は年齢を重ねると低下するが、高学歴層やホワイトカラー層はその傾向が緩やかである。自己啓発については、女性比率の高い広義の専門サービス業（医療・福祉・教育・専門・技術サービス）の労働者において他者交流的な学習活動が活発。
3. 中高年期には、地域活動やボランティアのような社会団体活動への参加率が高まる。だが、人付き合いにおいてなるべく人に頼らず自分のことは自分でするという自立的な中高年は社会団体活動に参加しない傾向にある（図表 2）。

図表 1 年齢別 管理・育成タスクの主成分得点



図表 2 性・年齢別 人との付き合い方別 社会的活動実施割合



政策的インプリケーション

1. 日本の雇用社会の上位階層を占めているのは依然として生え抜きの長期勤続層であり、これに取って代わる雇用流動層は確認されない。その意味で、日本社会は今日でも長期勤続のメリットが大きい長期雇用社会であるといえる。
2. 中高年層がマジョリティになる今後の雇用社会では誰もが意欲的にキャリアを追求するわけではなく、アクティブ層とノンアクティブ層に分化する。こうした変化に対応して活力ある労働市場をつくるためには、若年層がマジョリティであった時代からの発想の転換が必要である。
3. 学歴や職業といった階層的地位の高さがアクティブ層とノンアクティブ層の分化を規定している側面はあるが、他者との交流機会が活力の源泉になっていることに着目することで、中高年期のアクティブ層を拡大して行ける可能性がある。

政策への貢献

今後の労働政策を考える上での前提となる知識・情報を提供しうる。

関連の研究成果

- ディスカッションペーパー 21-10 『日本企業における人事制度改革の30年史』（2021年）
- 労働政策研究報告書 No.210 『長期雇用社会のゆくえ—脱工業化と未婚化の帰結—』（2021年）
- 第3期プロジェクト研究シリーズ No.4 『日本的雇用システムのゆくえ』（2017年）

ディスカッションペーパー 22-07

日本の外国人労働者と労働市場構造：これまでの整理とこれからの論点

令和 4 年 3 月刊行

担当：山口 壘

研究の区分

- プロジェクト研究「雇用システムに関する研究」

研究の目的

外国人労働者の雇用・就労に関するここ 30 年間の動向を整理し、近年の外国人労働者をめぐる政策の転換を受けた変化の方向と新たな論点を提示する。また労働市場の位置づけについては、日経連・雇用ポートフォリオモデルにおける 3 つの雇用タイプ（長期蓄積能力活用型、高度専門能力活用型、雇用柔軟型）を援用して要約をおこなう。

研究の方法

文献サーベイ。

研究期間

令和 3 年度

研究担当者

山口 壘 研究員

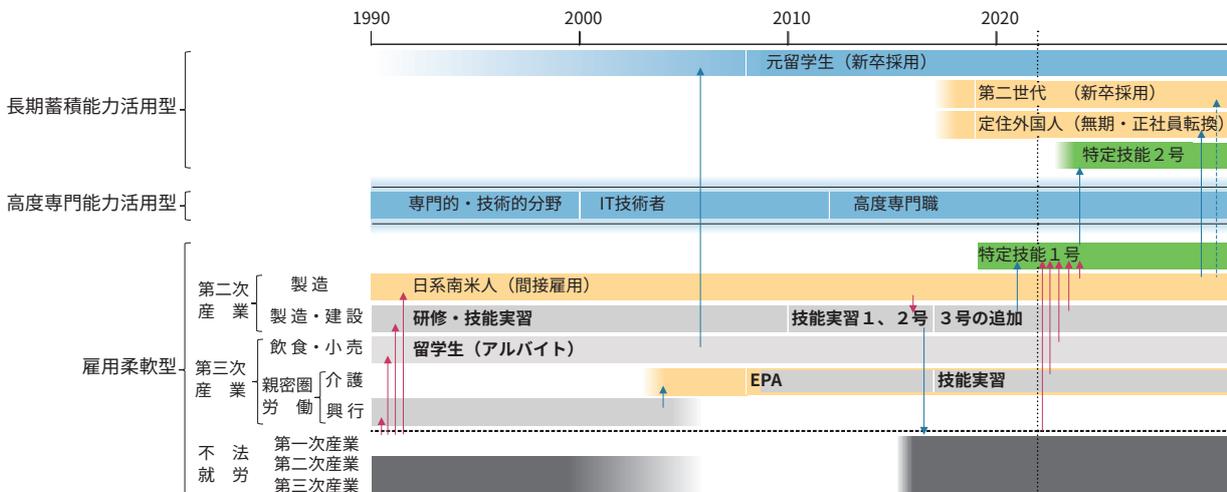
主な事実発見

1989 年の改正入管法成立（1990 年施行）以降の主要な外国人労働者カテゴリー別の動向は、図表 1 に整理した。

近年の外国人労働者をめぐる政策の転換を受け、今後は外国人労働者が日本で安定した雇用を享受できる機会が十分に開かれることがますます重要になると考えられる。実態を観察のうえ労働政策の観点から規制や支援が求められることとして、本稿では次の点を挙げた。

- 長期蓄積能力活用型については、日本企業に就職する元留学生と外国にルーツを持つ子どもが挙げられる。両者は新卒採用を経て日本の労働市場に参入できることで共通するが、日本企業に就職する元留学生の場合は「定着」（新卒採用を経て労働市場に参入した後の雇用・就労）が、外国にルーツを持つ子どもの場合は「参入」（新卒採用に至るまでのプロセス）が注目すべきポイントとなる。
- 雇用柔軟型については、長期蓄積能力活用型への移行可能性が鍵となる。具体的には「技能実習」、「特定技能 1 号」から長期蓄積能力活用型として見込まれる「特定技能 2 号」への移行、また非正規雇用の定住外国人の処遇改善（無期転換・正社員登用）である。

図表 1 日本における外国人労働市場の変遷とこれからの整理：日経連・雇用ポートフォリオモデルを援用した整理



↑ ↓：世代内移動（点線は世代間移動）
 ↑ ↓：機能的代替
 太字：教育及び教育訓練に関するルート

※図中には、政策／研究上重要だと思われる外国人労働者カテゴリーとその動向を示している。

※政策上重要な時期は、白線で示している。

※3 つの労働市場セクターは日経連のモデルに倣い「長期勤続」⇄「定着」⇄「短期勤続」「移動」を縦軸として配置している。ただしセクター内での高低は、この限りではない。

- 高度専門能力活用型については、日本の労働市場のなかに当該セクターそのものが確立することで、よりスムーズな受け入れと活用が図られていくものと思われる。
- 加えてほとんどの外国人労働者カテゴリーの入国・入職に際して観察される媒介主体に注目し、実態を観察のうえ適切な政策的対応をおこなう必要性も指摘した。

政策的インプリケーション

「主な事実発見」に同じ。

政策への貢献

外国人雇用対策の在り方を検討する際の基礎資料としての活用が期待される。

調査シリーズ No.220

職業と生活に関する調査

令和 4 年 3 月刊行

担当：池田心豪

研究の区分

- プロジェクト研究「雇用システムに関する研究」

研究の目的

第 3 期プロジェクト研究シリーズ『日本的雇用システムのゆくえ』の続編として、日本的雇用慣行の中でも長期雇用に焦点を当て、今後も長期雇用が存続する可能性を検討し、存続する条件と崩壊する条件を明らかにすること。

研究の方法

企業の人事労務管理を対象とした企業調査班と個人の就業行動に着目した個人調査班に分かれて、労働需要と労働供給の両面から研究を行う。本報告書を作成した個人調査班においては、全国 25～64 歳の男女を対象とした個人アンケート調査を実施した。

研究期間

平成 29～令和 3 年度

研究担当者

池田心豪 主任研究員

主な事実発見

1. 女性は「55-64 歳」に比べて「45-54 歳」「35-44 歳」の転職経験なしの割合が高い。「45-54 歳」の大学卒業時には男女雇用機会均等法や育児・介護休業法が整備された世代にあたり、その前の世代よりも、初職の就業継続の割合があがっている結果でないかと考えられる（図表 1）。
2. 勤務先企業での勤続意向には男女差がある。男性では転職経験のない層で定年まで「働きたい」という割合が最も高い。女性は「転職 2 回以上」で最も割合が高い（図表 2）。

政策的インプリケーション

男性の長期勤続傾向にはコーホート間で目立った差はなく、長期雇用慣行は根強いといえる。女性も男女雇

図表 1 [初職・現職とも正規雇用者] 性別・年齢別・離転職状況

	離転職状況			
	現職のみ (転職なし)	転職 1 回	転職 2 回 以上	経歴不明
計 (1484)	50.7%	24.0%	25.1%	0.2%
25-34 歳 (275)	70.5%	17.5%	11.6%	0.4%
男性 35-44 歳 (408)	45.8%	27.7%	26.5%	-
45-54 歳 (503)	48.3%	22.1%	29.2%	0.4%
55-64 歳 (298)	43.0%	28.2%	28.9%	-
計 (789)	38.3%	25.3%	36.0%	0.4%
25-34 歳 (189)	55.6%	30.2%	14.3%	-
女性 35-44 歳 (214)	36.0%	26.6%	36.9%	0.5%
45-54 歳 (251)	34.7%	19.5%	45.4%	0.4%
55-64 歳 (135)	24.4%	27.4%	47.4%	0.7%

図表 2 [正規雇用者] 性別・離転職状況別・定年までの勤続意向

	現在の勤務先での定年（もしくは可能な限り）までの勤続意向			
	働きた い	働きた くない	わから ない	無回答
男性 現職のみ(転職なし)(802)	66.5%	12.8%	19.8%	0.9%
転職 1 回 (443)	59.4%	14.9%	24.6%	1.1%
転職 2 回以上 (453)	51.7%	17.2%	30.9%	0.2%
経歴不明 (24)	45.8%	4.2%	16.7%	33.3%
女性 現職のみ(転職なし)(329)	53.2%	17.3%	28.6%	0.9%
転職 1 回 (244)	48.4%	24.2%	27.0%	0.4%
転職 2 回以上 (358)	57.8%	18.7%	22.9%	0.6%
経歴不明 (12)	25.0%	16.7%	16.7%	41.7%

用機会均等法や育児・介護休業法といった政策の後押しにより、長期雇用に包摂されつつあることがうかがえる。

政策への貢献

分析編として刊行している以下の労働政策研究報告書とともに、今後の労働政策を考える上での前提となる知識・情報を提供しうる。

- 『長期雇用社会のゆくえ—脱工業化と未婚化の帰結—』(No.210、2021 年)
- 『変わる雇用社会とその活力—産業構造と人口構造に対応した働き方の課題—』(No.221、2022 年)

関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.221『変わる雇用社会とその活力—産業構造と人口構造に対応した働き方の課題—』(2022 年)
- 労働政策研究報告書 No.210『長期雇用社会のゆくえ—脱工業化と未婚化の帰結—』(2021 年)
- 第 3 期プロジェクト研究シリーズ No.4『日本的雇用システムのゆくえ』(2017 年)

調査シリーズ No.223

グローバル人材の採用と育成

—日本企業のグローバル戦略に関する研究(3)—

令和4年3月刊行

担当：中村良二

研究の区分

- プロジェクト研究「雇用システムに関する研究」

研究の目的

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

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

わが国企業がグローバルに事業展開をする中で、現在から今後、短期的、中長期的にどういった戦略を採用し遂行しようとしていくのかを検討することが非常に重要となってきている。中でも、ダイバーシティが進む中、現在から今後に向けて必要となる人材を以下に確保・育成し、将来の経営人材へとつなげるのかは、企業により最重要課題の一つである。こうした点を中心として、今後の雇用システムの中で重要な一つの要素となるわが国企業のグローバル戦略を検討することが本書の目的である。

研究の方法

アンケート調査結果の分析

- 期間：2020年6月29日～8月6日
- 対象：自社営業所、または何らかの資本・人的関係があると判断できる企業が海外に存在する企業10,000社
- 回収数（率）：776票（7.8%）

研究期間

平成29年～令和3年度

研究担当者

中村良二 特任研究員

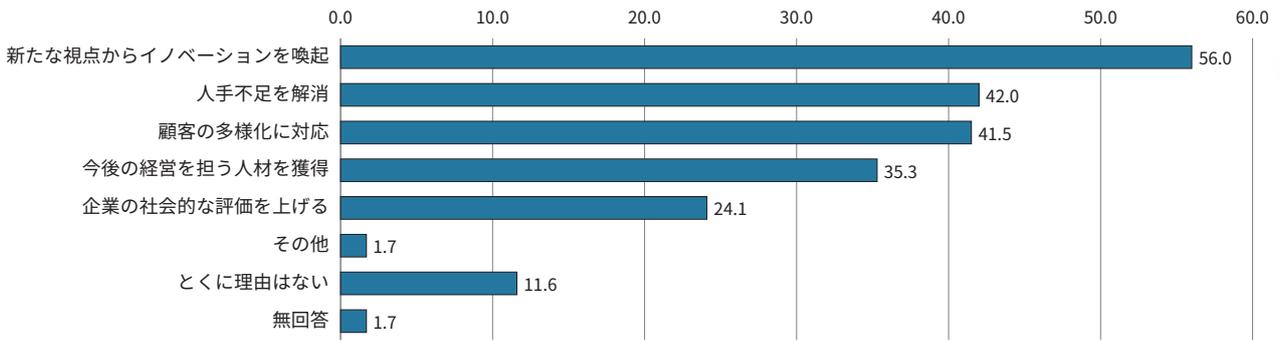
主な事実発見

1 調査結果概要

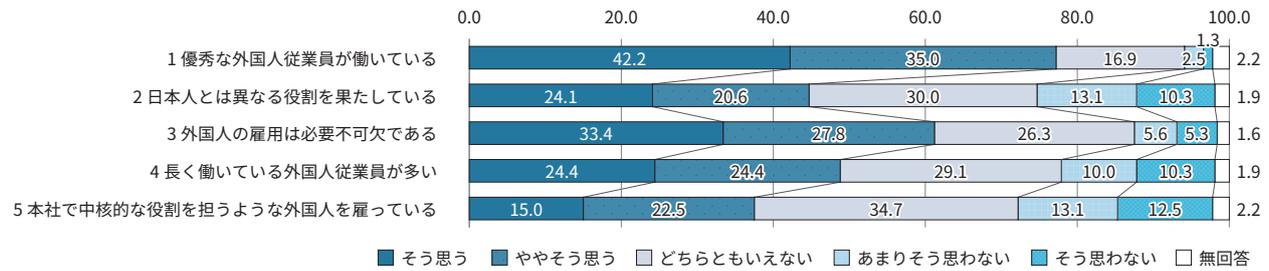
- ①今回調査した企業は、海外に拠点を持つ、もしくは、海外での事業展開をしている企業であるが、その全体の中では、きわめて規模が小さな企業となっている。そのため、基本的な雇用制度をはじめそこからみえる企業像は、まさに中小規模企業の特徴と重なっている。
- ②育成に関しては、コア人材を選抜する範囲は、本社内か日本国内の従業員が想定されている。求める能力は、主体性・積極性、責任感・使命感、リーダーシップである。
- ③採用に関して特徴的と思われるのは、基幹社員を主として中途市場から採用しようとしている企業が多いことである。そうした状況からも、選抜の時期は定めないという企業が多数を占める。
- ④ダイバーシティ人材に関しては、積極性の有無はともあれ、「取り組んでいる」との回答が過半数となっている。一方で、取り組んでいないとの回答も半数近くある。対象としては、女性、外国人が多い。
- ⑤外国人正社員を雇用する企業は4割強であり、その理由は、「新たな視点からのイノベーション」が過半数で第1位である。第2、3位は「人手不足の解消」、「顧客の多様化対応」が続く。働きぶりに関する評価は概ね肯定的であり、「定着は重要」で、そのために「企業のシステムを変えていく必要がある」と考えているものの、「管理職への登用」することまでは至っていない。
- ⑥コロナと経営に関しては、コロナ禍で経営方針が「変化した」が約2/3と多数を占めるが、どちらかといえば「安定している」が6割ほどとなっている。人事施策、組織構造、経営戦略への影響については、大多数は「変わっていない」。気温的には「変える必要がない」と考えているためである。
- ⑦事業の海外展開に関しては、実施しているのが4割という回答であった。その期間は相対的に長くはない。拠点の雇用者数も小規模で、「10人以下」が4割強を占める。一方で、業績は好調な企業が全体の約半数となっている。

海外展開をしている国・地域、拠点の数は1国・1箇所が5割超と、もっとも多い。拠点の経営管理体制に関しては、意思決定のイニシアティブは本社が取るほうが6割と多く、経営資源の配置では、本社と拠点とがほぼ同じ水準にある。経営戦略の方向性としては、大多数がその拠点の状況に合わせてと

図表1 ダイバーシティ人材・外国人正社員を雇用する理由



図表2 外国人人材についての考え



いう結果になっていた。

決定権限の所在に関しては、現地側が同時に判断・決定できるのは、部材・サービスの「購入先、販売先の変更」に留まっている。

拠点の経営人材に関しては、日本本社からの派遣が半数弱と最も多いが、現地従業員からの内部登用も全体の1/4ほどとなっている。本社-現地間の意思疎通は、大多数がうまくいっていると考え、使用言語は日本語が多い。重要案件については、コロナ禍以前では本社からの出張が最も多かったが、コロナ以降はウェブ会議が多くなっている。

- ⑧海外拠点は、国・都市共に、中国、東南アジア地域が多い。そうした展開によるメリットは、市場規模の大きさや発展性、低廉な労働力である。デメリットとしては、人件費の高騰、従業員の教育・訓練の不足が上げられている。

今後の展望に関しては、現状維持が1/3でもっとも多い。拡大・縮小が1割ほどである。事業を行っている場合には、拡大志向が4割、現状維持が5割ほどである。今後の人事施策、組織構造、経営戦略については、「変える必要がない」が最も多く、「変える必要があるが、まだ変えていない」が続いている。

また、コア人材・ダイバーシティ人材の捉え方、外国人雇用について明らかとなった諸点は、以下のとおりである。

- ①コア人材の区分について、それぞれの属性変数と有意になったのは創業年数（有意水準10%。カッコ内の数値は有意水準。以下同様）と業種（1%）であった。また、どこまでの範囲で所属する人材をコア人

材とみなすのかについては、創業年数（5%）、業種（5%）、従業員数（1%）、売上高（1%）、海外拠点の有無（1%）がそれぞれ統計的に有意であった。

- ②コア人材に対して求める能力について、創業年数の新しい企業ほど英語力（1%）、英語以外の語学力（10%）を求める一方、リーダーシップ（5%）は求めない傾向がみられた。非製造業に比べて製造業の企業は状況把握能力（10%）を求める一方、英語以外の語学力（10%）は求めない傾向があった。従業員数に関しては、企業規模が大きいほどコミュニケーション能力（5%）、チャレンジ精神（10%）、リーダーシップ（1%）を求めていた。売上高に関しても、売上高の多い企業ほどコミュニケーション能力（準1%）やチャレンジ精神（1%）、課題遂行能力（1%）、状況把握能力（5%）、リーダーシップ（1%）を求め、主体性・積極性（5%）や英語以外の語学力（5%）を求めない。海外拠点のある企業の方が、異文化理解能力（1%）を求めるが、リーダーシップ（10%）は求めない傾向があった。
- ③コア人材の採用方法が有意に異なるのは、創業年数（1%）、従業員数（1%）、売上高（1%）であった。またキャリアの選抜時点に関して有意な関連がみられたのは、創業年数（1%）と売上高（10%）であった。
- ④コア人材の育成で重視する点について、いくつかの国内拠点での経験を積むことが重要だと有意に回答したのは、非製造業（1%）と売上高の多い企業（1%）であった。いくつかの海外拠点で経験を積むことが重要だという質問に有意差がみられたのは、売上高（1%）と海外拠点の有無（1%）であった。本社内での部署異動をとまなう経験を重要だという質問

に有意差がみられたのは、創業年数（5%）、製造業（1%）、従業員数（1%）、売上高（1%）であった。本社内の特定部署での経験を重視する傾向は、従業員数（5%）、売上高（1%）、海外拠点の有無（10%）に有意な差がみられた。

- ⑤ダイバーシティ人材の採用に対する積極性については、創業年数、従業員数、売上高、海外拠点の有無が、それぞれ1%水準で統計的に有意だった。今後のダイバーシティ人材に対する必要性という点においては、従業員数、売上高、海外拠点の有無という3つの変数が1%水準で統計的な有意を示していた。
- ⑥外国人正社員の有無は、業種（5%）、企業規模（1%）、売上高（1%）、海外拠点の有無（1%）がそれぞれ統計的に有意であった。
- ⑦外国人材の雇用理由について、イノベーションの喚起と答える傾向があったのは海外拠点のある企業（1%）であり、顧客の多様化に対応するためと答える傾向があったのは非製造業（1%）や海外拠点のある企業（10%）であった。社会的な評価を上げると答える傾向があったのは非製造業（10%）であり、特に理由なく外国人を雇用すると答えたのは海外拠点のない企業（10%）であった。
- ⑧自社で働く外国人正社員に対する意識として、製造業に比べて非製造業の方が、自社では優秀な外国人を雇っている（5%）、日本人とは異なる役割を果たしている（1%）、本社のなかで中核的な役割を担う外国人を雇っている（5%）と肯定的に回答する有意な傾向があった。売上高に関しては、日本人とは異なる役割を果たしている（5%）、外国人雇用は自社にとって必要不可欠だ（5%）という回答項目に有意な差が見られた。海外拠点の有無に関しても、自社では優秀な外国人を雇っている（5%）という回答項目に有意な差が見られた。
- ⑨今後の外国人雇用に関する意識については、創業年数の少ない企業に、「外国人を多く採用していきたい」（1%）、「外国人を多く管理職に登用していきたい」（1%）、「このような外国人を雇用したいという明確なイメージをもっている」（1%）、「優秀な外国人を定着させることは企業にとって重要な要素だと思う」（5%）、「外国人を雇用するための積極的な理由がある」（5%）と回答する傾向があった。業種に関しては、製造業の方が管理職への登用に対して肯定的に捉える傾向（5%）があった。従業員数で見ると、従業員の多い企業のほうが外国人を多く採用したい（10%）と考えるが、管理職化にはやや否定的（5%）な傾向が確認された。売上高、海外拠点の有無は、今後の外国人雇用に関する質問すべてにおいて統計的に有意な関連がみられた。

政策的インプリケーション

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

関連の研究成果

- 資料シリーズ No.229 『日本企業のグローバル戦略に関する研究(2)』（2020年）
- 調査シリーズ No.190 『日本企業のグローバル戦略に関する研究』（2019年）

労働政策研究報告書 No.211

70 歳就業時代の展望と課題

—企業の継続雇用体制と個人のキャリアに関する実証分析—

令和 3 年 6 月刊行

担当：森山智彦

研究の区分

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

研究の目的

65 歳までの雇用・労働が社会的に普及し、70 歳までの就業機会の確保が求められる中で、企業はどのような人事管理施策を行い、またそれが個人の働き方にどう影響しているかに注目した計量分析と議論を展開した。次の 2 点が本報告書全体の特徴である。

- ①60 代前半の継続雇用に関する調査・研究を踏まえて、65 歳以降の雇用・就業に向けた現状と課題を体系的に明らかにした点。
- ②上記課題に対して、企業視点（第 2 章～第 5 章）と労働者視点（第 6 章、第 7 章）の双方からアプローチした点。

研究の方法

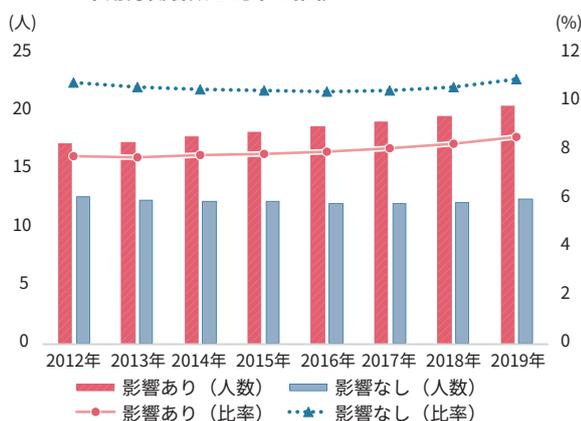
以下の個票データを用いた二次分析。

- 第 2 章 厚生労働省「高齢者の雇用状況」
- 第 3 章～第 5 章 「高齢者の雇用に関する調査(企業調査)」
- 第 6 章、第 7 章 「60 代の雇用・生活調査」

研究期間

令和 2 年度

図表 1 2013 年法改正の影響の有無別、60～64 歳の常用労働者数と比率の推移



出典：「高齢者の雇用状況」より集計。

研究担当者

久保雅裕 統括研究員
森山智彦 研究員
藤本 真 主任研究員

主な事実発見

1. 2013 年施行の改正高年齢者雇用安定法の影響（企業分析）

65 歳までの継続雇用の対象を原則希望者全員とした 2013 年施行の法改正の影響を受けた企業の傾向として、情報通信業や金融・保険業、学術研究、専門・技術サービス業、卸売・小売業、常用労働者数が多い企業、組合のある企業という特徴が挙げられた。そして、2013 年法改正の影響を受けた企業群では、2012 年からの 7 年間で 60～64 歳の常用労働者数、比率ともに増加していた（図表 1）。厳密に分析すると、法改正が行われなかったと仮定した場合に比べて、60～64 歳の常用労働者数が 7 年間で 1 企業あたり約 2.7 人、64 歳までの全常用労働者に占める比率が約 0.8% 増加していた。

2. 2010 年代における 65 歳以上の常用労働者比率の増加（企業分析）

2010 年代は 60 代前半層よりも 65 歳以上の労働者の増加が顕著だった。特に、運輸業や郵便業、飲食サービスなどの対人サービス業、組合が組織されていない企業、そして中小企業で、65 歳以上の常用労働者比率の増加率が高かった。

3. 60 代前半層の賃金と雇用確保措置、賃金配分に対する考え方、就業継続体制との関係（企業分析）

企業の 60 代前半層の平均賃金は、定年延長を採用している企業が継続雇用を採用している企業よりも 12.8% 高かった。また、定年延長採用企業のほうが、高齢者の賃金引き下げに批判的であり、全体としての賃金・評価制度に基づく賃金決定を志向する傾向があった。他方、過去の賃金や現在の職務・人的資本を重視する企業は、60 代前半の平均賃金が相対的に高いのに対して、在職老齢年金や高齢者雇用継続給付の受給状況を最も重視する企業は平均賃金が低かった。

4. 企業における継続雇用体制のタイプと 60 代前半層の雇用面の課題（企業分析）

60 代前半の継続雇用体制を、以下の 3 タイプに

図表2 65歳までの雇用継続体制と60代前半層の雇用における諸課題（二項ロジスティック分析）

	従業員の Well-Being に関わるもの				Organization Performance に関わるもの					
	若・壮年層のモラルが低下する		高齢者の労働意欲が低い		若年者が採用できず年齢構成がいびつになる		人件費負担が増す		高齢従業員の生産性が低い	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
【60歳代前半の雇用体制】 (ref.60歳定年制+変化)										
60歳定年制+無変化	-0.232	0.793	-0.589	0.555 ***	-0.086	0.918	-0.022	0.979	-0.157	0.855
65歳定年制	-0.621	0.538 *	-0.794	0.452 ***	-0.344	0.709 **	0.098	1.104	-0.143	0.866
定数	-3.182	0.042 ***	-2.184	0.113 ***	-1.161	0.313 ***	-2.340	0.096 ***	-2.069	0.126 ***
-2対数尤度	1503.439		3033.694		4405.697		3055.673		2601.790	
Nagelkerke R2 乗	0.028		0.037		0.015		0.018		0.014	
N	4321									

出典：「高齢者の雇用に関する調査（企業調査）」より集計。

注1：*** p<.001, ** p<.01, * p<.05。

注2：統制変数：従業員規模、業種。

整理した。

- ①「60歳定年制+変化」タイプ：60歳定年を境に仕事上の責任や仕事内容が変わる
- ②「60歳定年制+無変化」タイプ：60歳定年を境とした仕事上の責任や仕事内容の変化はない
- ③「65歳定年制」タイプ

60代前半層の雇用面の課題等に関して、①に比べて、②や③は60代以上の従業員の労働意欲の低下という課題が、③は若・壮年層のモラル低下という課題が指摘されにくかった（図表2）。また、①は「技能やノウハウの継承」に配慮している企業が多いのに対して、②、③は配慮していない企業が多かった。さらに賃金との関係については、仕事の責任が軽くなる場合は4.2%、異なる仕事に従事する場合は6.6%、60代前半層の平均賃金が低かった。

5. 継続雇用体制のタイプ、人事管理施策と65歳以上の受け入れ体制との関係（企業分析）

65歳以降も働くことができる体制がとられているかを上記3タイプで比較したところ、①はそのような体制がとられにくかった。それに対して、③はとられやすく、希望者全員が働ける企業も多く、実際の雇用確率も高かった。さらに、個別面接や評価等の人事管理施策が、65歳以降の雇用の際に従業員の選抜に

つながっていることが示唆された他、高齢雇用継続給付を受給する従業員の賃金の調整度合いが高い企業ほど、65歳以降も働くことができる確率が高かった。

6. 60歳（定年）前後における仕事内容や責任の変化と仕事満足度、就業継続意向との関係（個人分析）

60歳前後で仕事内容に変化が生じた人は、変わらない人よりも、仕事に対する満足度が高かった（図表3）。他方、責任の変化の有無と仕事満足度との間、並びに仕事内容や責任の変化と明確な就業継続意向を持つこととの間には、有意な関連がなかった。

7. 60代前半の労働者における就業理由の多様性とキャリア（個人分析）

60～64歳男性の就業理由は、4タイプに分けられた（(i)「生活維持」のみ、(ii)「生活維持」+「いきがい」、(iii)「頼まれた」、(iv)「健康に良い」+「時間余裕」+「いきがい」）。そして、55歳時に所属していた企業の規模が小さいほど、(i)のみになりやすいのに対して、55歳時に大企業、官公庁の正社員だった男性や貯蓄額に余裕がある男性は(ii)になりやすいことがわかった。他方、55歳以降のキャリアの違いは、それぞれのタイプへの所属とあまり関係がなかった。

図表3 60歳又は定年到達を挟んでの仕事の継続・変化と仕事に対する満足度との関係（OLS）

	β	t値
【定年または60歳に到達した際の仕事・責任の変化（ref.変わっていない）】		
同じ業務分野だが責任が変わった	0.060	1.025
業務内容が変わった	0.117	2.077 *
定数	0.844	
R2 乗	0.229	
調整済み R2 乗	0.128	
N	327	

出典：「60代の雇用・生活調査」より集計。

注1：* p<.05。

注2：統制変数：性別、年齢、就業理由、仕事内容、雇用形態、月収、従業員の体力等に関する会社側の配慮の有無、従業員規模、業種。

政策的インプリケーション

1. 70歳までの就業機会確保の義務化が促進された際の企業の対応

70歳までの就業機会の確保が促進された場合、企業は65歳の雇用義務化時と同様の行動を採ると予想される。65歳以上の就業は、需要に対して労働力の供給が不足している産業を中心に既にある程度伸びている。その上で就業確保を義務化すれば、金融業等や中堅・大企業、組合が組織化されている企業が、何らかの方法で65歳以降の継続雇用を図る体制を整備することもあるだろう。ただし、市場全体の影響を測る際は、世代効果と影響を受ける企業の数に留意しなければならない。

2. 65歳以降の雇用・就業機会の拡大に向けた人事労務管理

継続雇用が促進されると、各企業は人件費負担を考慮し、高齢従業員への賃金や仕事内容等を工夫するなどの対応を迫られることになる。仮に65歳以降の就業機会の更なる拡大を目標とするなら、60歳前後で仕事内容や責任を変化させる体制から、変化を伴わない雇用継続のあり方へと変えていくことが重要である。そのためには、高齢者に対して「技能やノウハウの継承」という役割を強調しすぎないことや、年齢に関わらず評価等に即して賃金を決定していく制度の導入が効果的だと考えられる。

3. 公的給付

高齢者の賃金水準決定において公的給付を重視する企業は、他の企業に比べて平均賃金が低いものの、高齢者の雇用率が高く、65歳以降も働ける体制を採る傾向がある。したがって、65歳以降の雇用・就業機会を拡大するという観点からすると、高齢雇用継続給付は、負担能力が低い企業の高齢従業員に対する所得保障を充実させるため、今後も必要である。

4. 60歳（定年）前後で仕事等を変えることは是非か（企業、個人双方の視点から）

60歳（定年）前後で仕事等を変えることが是非かという問いへの回答は、何を目標とするかによって異なる。65歳以降の雇用機会を拡大するという社会的課題の解決を重視する観点からすると、60歳前後で仕事内容を変えずに従業員を雇用し続けることは望ましい。反対に、高齢者個人の仕事満足度に注目すると、60歳前後の仕事内容に変化がないことと満足度には負の関連があり、被雇用者の立場からは必ずしも望ましいとは言えない。

5. 高齢期の格差

高齢期の就業・キャリアの格差が、現役期のキャリアに強く規定されることを示した研究は散見されるが、本報告書の分析結果から、現役期のキャリアが高齢期の就業理由や定年前後の移行を含む高齢期キャリアにも影響していることがわかった。一方で、高齢期の就業理由と60歳以降のキャリアとは関連が見られないことから、高齢期のキャリアの変遷は、格差に大きく影響するものではないとも言える。

政策への貢献

高齢者雇用や就業機会の確保に関する政策の企画立案、実施等に当たっての基礎資料となることが期待される。

関連の研究成果

- 調査シリーズ No.199 『60代の雇用・生活調査』（2020年）
- 調査シリーズ No.198 『高齢者の雇用に関する調査（企業調査）』（2020年）
- 労働政策研究報告書 No.186 『労働力不足時代における高齢者雇用』（2016年）
- 労働政策研究報告書 No.120 『継続雇用等をめぐる高齢者就業の現状と課題』（2010年）

労働政策研究報告書 No.218

派遣労働をめぐる政策効果の実証分析

令和4年3月刊行

担当：小野晶子

研究の区分

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

研究の目的

本報告書は、労働者派遣法において2015年（平成27年）のキャリア形成支援と雇用安定措置、2018年（平成30年）の同一労働同一賃金、2014年（平成26年）から開始された優良派遣事業者認定制度といった、派遣労働をめぐる法政策の効果について検証する。使用するデータは、2019年度と2020年度に実施した派遣元事業所を対象とした調査を元としている。2015年改正から5年経過したタイミングと、同一労働同一賃金施行前後の状況を把握するために2年にわたり、同一事業所に向けて実施した。本報告書の構成は次のようになっている。

第1章と第2章は同一労働同一賃金の法政策の効果について、賃金をアウトカムとして捉え分析している。派遣先均等・均衡方式と労使協定方式はどちらが有効に機能しているのか。手当等の適用がどういった事業所で拡充し、どういった特徴があり、その上で賃金への影響を探っている。

第3章は、キャリア形成支援を取り上げ、賃金や派遣料金に効果が表れてきているのかを分析している。2015年改正で派遣労働者のキャリア形成支援が義務付けられてから5年経ち、キャリア形成支援に積極的な事業所はどのような取組みをしているのか、こういった事業所は賃金や派遣料金は高いのかを検証する。

第4章は、優良派遣事業者認定制度を取り上げる。認定を取得している派遣元事業主は、キャリア形成支援、雇用安定措置、同一労働同一賃金といった法政策に対してどのような雇用管理を実践し、また派遣労働者の定着や派遣マージン率の確保という成果を得られているのかを検証する。

第5章は、派遣労働がコロナ禍の影響をどの程度を受け、雇用が減少したのか。コロナ前の雇用安定措置の本格施行で無期転換した派遣労働者がいる事業所はどのような傾向を持ち、雇用はどうなったのかを検証する。

研究の方法

本報告書の分析に使用するデータは、2019年9月に実施した「派遣労働者の人事処遇制度とキャリア形成に関する調査」（19年度調査という）と、2021年

2月に実施した「派遣労働者の同一労働同一賃金ルール施行状況とコロナ禍における就業状況に関する調査」（20年度調査という）によっている。

19年度調査時点で、労働者派遣事業を開始後2年以上の事業所を調査対象とし、両調査とも同じ調査対象となっている。調査対象事業所数は23,805件で、19年度調査は、有効回収数は7,366件（30.9%）、20年度調査は8,389件（35.2%）である。

この調査の特徴は、事業所のIDによってマッチングデータを作成できることであり、両調査に回答したサンプルは4,161件である。

研究期間

令和元～3年度

研究担当者

小野晶子 副統括研究員

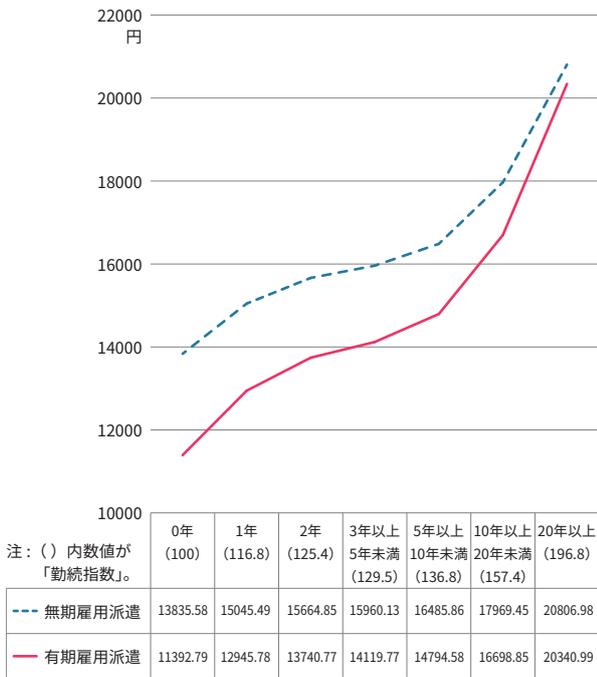
主な事実発見

1. 同一労働同一賃金を見据えた賃金と派遣料金の変化：手当等の適用が賃金に与える影響（第1章）

同章では、同一労働同一賃金施行に伴って賃金と派遣料金がどのように変わるのかを検討している。また、手当等の適用が拡充される中、これらの適用が賃金や派遣料金にどのような影響を与えるのかを探索している。分析結果から以下のことが明らかになっている。

- ①派遣先均等・均衡方式よりも労使協定方式を選択した事業所の方が賃金、派遣料金、マージン率共に高い傾向にある。賃金に職務内容、能力、成果といった項目が反映されている場合、賃金、派遣料金が高くなる。また、派遣元での勤続年数が高いと賃金、派遣料金が高くなる関係が観察された（図表1）。
- ②手当等と賃金、派遣料金との関係については、「役職手当」を適用している事業所では賃金が高い傾向がみられ、「賞与」を適用している事業所では賃金、派遣料金、マージン率共に高い傾向にある。
- ③「退職金」の適用に関しては、有期雇用派遣と無期雇用派遣で傾向が大きく異なっており、有期雇用派遣労働者に対する退職金や、同一労働同一賃金施行以降に適用となった退職金に関しては、これまでの「退職金」が表す性格、すなわち長期キャリアのインセンティブとしての長期給に分類されるもの、とは異なる性格のものが適用されている可能性がある

図表1 「勤続指数」と無期雇用派遣、有期雇用派遣の賃金予測値



ことが明らかになった。

2. 派遣の同一労働同一賃金、派遣先均等・均衡方式と労使協定方式の効果（第2章）

第2章では、同一労働同一賃金の推進によって、派遣労働者の賃金は増えたのか、派遣先均等・均衡方式と労使協定方式のどちらが賃上げに有効なのかを検証し、労使協定方式の有効性と課題を論じている。分析結果から以下のことが明らかになっている。

- ①同一労働同一賃金の施行後、調査全体の傾向をみると半数以上の派遣元で賃金が増えたと回答している。多変量解析により賃金を増やす要因をみたところ、労使協定方式を選択した事業所のほうが派遣先均等・均衡方式を選択した事業所よりも賃金が上がっている（図表2）。
- ②賃金の引上げには原資となる派遣料金の引き上げが重要となる。派遣労働者の賃上げには、派遣元の賃金表の整備は非有意だが、派遣料金表の整備は有意にプラスの影響を及ぼすことを明らかにしている。
- ③労使協定の締結相手が、「過半数代表者が派遣労働者」の場合に賃上げの確率が高くなり、過半数組合と締結する場合には賃金が増えにくいことを明らかにしている。これは過半数組合ではメンバー構成において派遣労働者が少ない傾向があり、派遣労働者の賃上げに取組むインセンティブが弱いと指摘している。

3. キャリア形成支援が派遣料金や賃金に及ぼす影響：付加価値を高める目的意識との関係（第3章）

第3章では、2015年（平成27年）の派遣法改正で実施に至った派遣労働者のキャリア形成支援で義務

図表2 派遣労働者の賃金を増やす要因

	分析①	
	係数	標準誤差
主力事業_専門・技術系	-.596 ***	.115
主力事業_事務系	.871 ***	.128
主力事業_製造業務系	.447 ***	.118
主力事業_医療・福祉系	-.509 **	.190
主力事業_日雇い等のスポット	.806 **	.299
主力事業_その他	-.141	.118
有期雇用派遣労働者数	.001 ***	0.000
無期雇用派遣労働者数	.003 ***	.001
派遣先の数	.002 ***	0.000
派遣先の企業規模	-.074 ***	.014
資本系	.224 **	.070
派遣先での研修	.025 †	.015
派遣先均等・均衡方式	.737 ***	.182
労使協定方式	.939 ***	.154
2方式併用	1.688 ***	.188
サンプル・サイズ	7036	
-2対数尤度	14726.192	
CoxとSnell疑似決定係数	.147	
Nagelkerke疑似決定係数	.162	

※派遣労働者の賃金変化を被説明変数とする順序ロジスティック回帰
 ※リファレンスグループは、主力事業は「販売・サービス系」、同一労働同一賃金の方式は「わからない」がリファレンスグループ
 ※有意水準は ***0.1%、**1%、*5%、†10%

化された研修や、体系的なキャリア形成支援が、その後の賃金や派遣料金に影響しているかどうかを分析している。付加価値を高める効果があるとする事業所と、派遣労働者のキャリア形成支援の利用割合の分析結果からは、以下のことが明らかになった。

- ①通常、会社が投下する能力開発はある一定の期間を以て回収するため、勤続年数とは強い関係がある。派遣労働者のキャリア形成支援の利用割合と事業所の平均勤続年数には関係性がみられた。一方、付加価値を高める効果があるとする事業所では、勤続年数と教育訓練機会の提供に関係がないことが明らかになった。付加価値を高める効果があるとする事業所ではキャリアラダーや能力評価が賃金や派遣料金に反映、連動していることがわかっており、推測の域を出ないが、勤続の期間に関係なく能力開発に投じた費用を回収するしくみがあるのかもしれない。
- ②派遣労働者のキャリア形成支援の利用割合が高い事業所では「専門・技術系」の傾向がみられたが、付加価値を高める効果があるとする事業所の事業分野は「専門・技術系」に限らず、「製造系」や「販売・サービス系」の事業所においてもキャリア形成支援が付加価値を高める効果を持つと感じている。
- ③キャリア形成支援が付加価値を高める効果を持つとする事業所や、キャリア形成支援の利用割合が高い事業所では、法で求めているレベルを超えて運用されている。例えば、キャリアコンサルタントが稼働中の派遣労働者全員を対象に面談しているといったことである。
- ④また、こういった事業所では、キャリア意識やインセンティブを刺激するしくみを作っている。こういったしくみは派遣労働者が能動的に能力開発を行う動

図表3 優良派遣事業者の認定と同一労働同一賃金の実施状況

	同一労働同一賃金の実施状況			
	「ほぼ完璧に実施」～「実施できていない」		「ほぼ完璧に実施」とそれ以外	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差
派遣事業開始年	0.006 *	0.003	-0.001 ***	0.000
資本形態（資本系グループ会社=1）	-0.065	0.092	-0.208 †	0.121
主たる事業（専門・技術系業務派遣=1）	0.404 ***	0.052	0.329 ***	0.065
所在地（関東=1）	0.143 **	0.050	0.079	0.063
無期雇用派遣労働者数	0.003 **	0.001	0.000	0.001
有期雇用派遣労働者数	0.002 **	0.001	0.002 *	0.001
取引先の派遣先事業所数	0.000	0.001	-0.001	0.002
優良派遣事業者の認定（有=1）	0.188 †	0.112	0.287 *	0.132
-2 対数尤度	12,245.044		6,265.550	
カイ 2 乗	90.756 ***		1,519.879 ***	
Cox & Snell	0.016		0.237	
N	5,616		5,616	

注：† p<0.1, *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

機につながり、好循環を生んでいる可能性がある。

キャリア形成支援が付加価値を高める効果があると
する事業所では賃金が高く、キャリア形成支援の利用
割合が高い事業所では賃金、派遣料金、マージン率
が高い水準にあることが明らかになった。

4. 優良派遣事業者認定制度と派遣元事業主の雇用管理（第4章）

第4章では、優良派遣事業者認定制度に注目し、派遣元事業主がキャリア形成支援、雇用安定措置、同一労働同一賃金といった法政策に対してどのような雇用管理を実践しているかを分析し、以下のことが明らかになっている。

- ①派遣労働者のキャリア形成支援に関して、認定事業所は無認定事業所に比べて、キャリアコンサルタント資格保持者を多く配置し、キャリアラダーを派遣料金の交渉時に利用している傾向があり、派遣労働者の能力開発やキャリア形成支援に積極的に取り組んでいる。
- ②雇用安定措置に関して、認定事業所は無認定事業所に比べて、第2号措置として有期雇用派遣労働者のまま新しい派遣先で就業する措置よりも、無期雇用派遣労働者に転換し同じ派遣先の同じ部署で就業する措置を講ずる傾向が強く、派遣労働者の無期雇用化に取り組んでいる。
- ③同一労働同一賃金に関して、認定事業所は無認定事業所に比べて、同一労働同一賃金をほぼ完璧に実施していると回答する割合が多い傾向があり、同一労働同一賃金の水準をより高く設定して実施していることが確認された（図表3）。

これらの分析結果から、優良派遣事業者の認定を取得している派遣元事業主は、取得していない派遣元事業主と比較して、総じて法政策に即した雇用管理を実践しており、労働者派遣サービスの質向上に寄与する行動をとっていることが確認された。ただし、そうした雇用管理が無期雇用派遣労働者の定着には一定の効

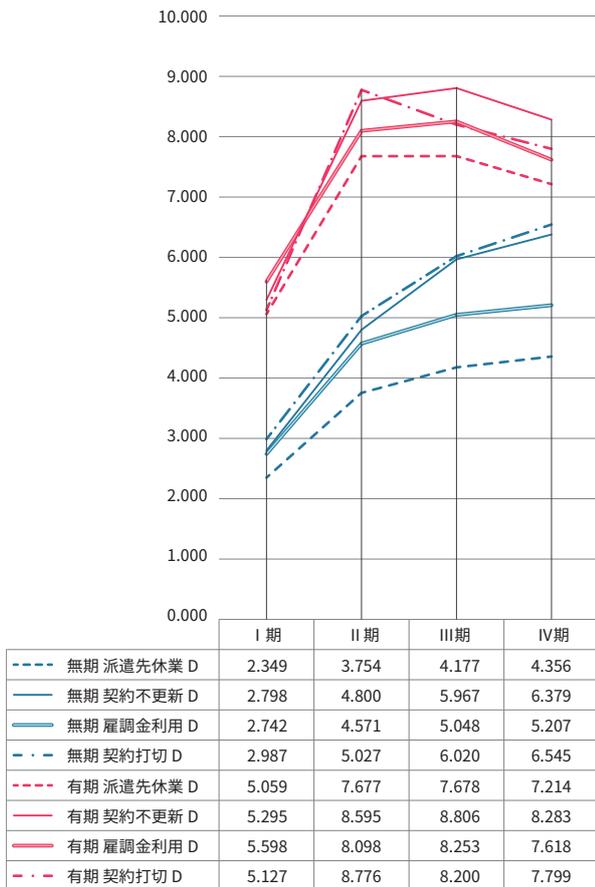
果があることは類推できるものの、有期雇用派遣労働者の定着や派遣マージン率の確保といった効果までには至っていないことも確認された。

5. コロナ禍が派遣労働に与えた影響：雇用安定措置で無期雇用転換した事業所のその後（第5章）

第5章では、コロナ禍が派遣労働に与えた影響を分析している。また、2017年度から2018年度にかけて大幅増加した無期雇用派遣労働者の雇用が、コロナ禍の中で継続しているのかを検証する。分析の結果、以下のことが明らかになった。

- ①コロナ禍の影響を大きく受けたのは、主な事業分野が「製造系」「販売・サービス系」の事業所、地域は中部地方、派遣先は「製造業」「卸売・小売」「飲食店・宿泊業」、中小零細企業であった。
- ②有期雇用派遣の前年同月比の雇用減少率は、無期雇用派遣のおよそ倍で、四半期の第Ⅱ期（2020年4～6月）にピークがあり、第Ⅲ期（2020年7～9月）まで微増してその後減少に転じている。一方、無期雇用派遣の場合は、第Ⅱ期に急激に上昇するが、その後減少に転ずることはなく、Ⅳ期（2020年10～12月）までじわじわと高まっている（図表4）。今回の分析で派遣労働の中でも有期雇用と無期雇用で雇用調整の動きが異なることが明らかになった。
- ③2017年度から2018年度にかけて無期雇用派遣を増加させた事業所の特徴は、雇用安定措置の施行に伴って無期転換させていること、主な事業分野が「事務系」、派遣労働者数が多い、有期雇用比率が高いことが明らかになった。
- ④このグループ（「無期増加あり」）の雇用減少率を推計するとⅢ期以降、減少率が下がっていく傾向となった。これは、コロナ禍のインパクトを受けた事業所が主に「製造系」や「販売・サービス系」であるのに対し、「無期増加あり」のグループは「事務系」であること、2015年度改正に多くの費用を投入していることから、長期的な回収を見込んで短期的なインパクトに対しては非弾力的である可能性が示された。

図表4 2020年四半期の派遣労働者減少の予測値とコロナ禍のインパクト



注：数値は、該当するコロナ・インパクトが1となった場合の派遣労働者の対前年度減少率の予測値。

政策的インプリケーション

- 派遣労働者の同一労働同一賃金の施行に伴い、能力評価や勤続年数の上昇が賃金上昇の要因となっている。労使協定方式が持つ、一般労働者の市場賃金との均衡を保つしくみが鍵となっている。
- 派遣労働者の同一労働同一賃金において、賃金上昇に労使協定方式がより寄与していることを考えると、労使協定方式を発展させて派遣労働者の賃金を増やしていくことが有効である。そのためには、3つの方向性がある。第1に当事者である派遣労働者を労使協定締結の過半数代表者にすること、第2に派遣元の労働組合が派遣労働者の処遇改善を推進すること、第3に派遣事業者それぞれではなく、横断的な労働協約によって処遇改善を目指すことである。
- より積極的なキャリア形成支援は、賃金を上昇させ、付加価値を高める。派遣労働者が能動的にキャリア形成に取り組むしくみが必要である。
- 優良派遣事業者の認定を取得している派遣元事業主は、取得していない派遣元事業主と比較して、総じて法政策に即した雇用管理を実践しているが、当該派遣元事業主の成果への影響は限定的であるといえる。優良派遣事業者の認定が派遣元事業主の労働者派遣サービスの質を示す指標となっていることを社

会的に啓蒙し、認定取得の意義が派遣労働者と派遣先企業に広く認識されることが必要である。

- 瞬間的な景気の波に反応して雇用調整が行われる有期雇用派遣と異なり、無期雇用派遣の調整スピードは比較的遅いと考えられるが、コロナ禍が1年を超えて企業業績に負の影響を与え続けるなら、今後無期雇用派遣の雇用調整の動きが拡大してくる可能性もある。今後どのような推移を辿るのかさらなる観察と対処が必要である。

政策への貢献

派遣法の改正、政策提言として貢献する。

関連の研究成果

- 調査シリーズ No.219 『派遣労働者の同一労働同一賃金ルール施行状況とコロナ禍における就業状況に関する調査』（2022年）
- 調査シリーズ No.209 『派遣元事業所のキャリア形成支援と雇用安定措置「派遣労働者の人事処遇制度とキャリア形成に関する調査」』（2021年）
- 第3期プロジェクト研究シリーズ No.1 『非正規雇用の待遇差解消に向けて』（2017年）
- 労働政策研究報告書 No.160 『派遣労働者の働き方とキャリアの実態—派遣労働者・派遣先・派遣元調査からの多面的分析—』（2013年）
- 第2期プロジェクト研究シリーズ No.3 『非正規就業の実態とその政策課題—非正規雇用とキャリア形成均衡・均等処遇を中心に』（第3章）「派遣労働者のキャリア—能力開発・賃金・正社員転換の実態—」（2012年）
- 調査シリーズ No.78 『人材派遣会社におけるキャリア管理に関する調査（派遣元調査）』（2010年）
- 労働政策研究報告書 No.124 『人材派遣会社におけるキャリア管理—ヒアリング調査から登録型派遣労働者のキャリア形成の可能性を考える—』（2010年）

調査シリーズ No.219

派遣労働者の同一労働同一賃金ルール施行状況とコロナ禍における就業状況に関する調査

令和4年3月刊行

担当：小野晶子

研究の区分

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

研究の目的

本調査は、派遣労働における同一労働同一賃金施行の状況と新型コロナウイルス感染拡大下の就業状況を、派遣元事業所調査から掴むことを目的とする。

同一労働同一賃金が2020年4月に施行された。本調査（20年度調査）では、施行前の状況を把握した前回調査（19年度調査）と、施行後の状況との比較分析を行う。また、2020年初頭からの新型コロナウイルス感染拡大下における派遣労働への影響と、雇用対策の状況を把握する。

研究の方法

派遣元事業所へのアンケート調査による。調査対象は、2019年度調査と同じである。

調査期間：2021年2月1日～3月20日

調査対象事業所数：23,805件

有効回収数：8,389件

有効回収率：35.2%

研究期間

令和元～3年度

研究担当者

小野晶子 副統括研究員

主な事実発見

1. 賃金と派遣料金の傾向について：賃金よりも派遣料金の上昇が顕著

2018年度（19年度調査）の数値と比較すると、賃金は平均値で514.35円、中央値で864.0円増加しており、平均値で見ると3.3%上昇している。派遣料金は平均値で2,816.97円、平均値の上昇率は11.7%で賃金より大きい。

2. 同一労働同一賃金実施状況について

〈賃金決定方式は「労使協定方式」が8割以上を占める〉

派遣労働者の待遇を決定する方式として、「派遣先均等・均衡方式」、「労使協定方式」のいずれかの方式によって決めることになっているが、派遣元事業所の83.3%が「労使協定方式」のみ、5.7%が「派遣先均等・均衡方式」のみ、4.0%が「2方式併用」（3選択肢の合計）となっており、大半が「労使協定方式」によって派遣労働者の待遇を決定している。

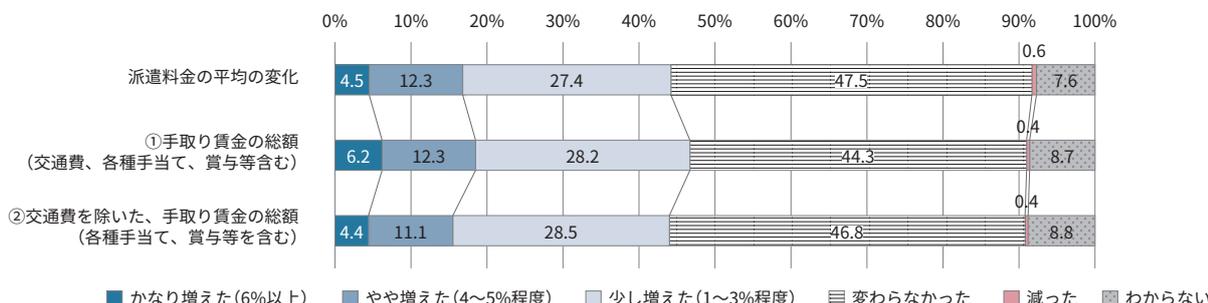
〈賃金総額が「増えた」とする派遣元事業所が約半数、「労使協定方式」を選択した事業所で「増えた」とする割合が高い。〉

同一労働同一賃金施行後の賃金と派遣料金について、約半数の事業所で「増えた」、もう半分が「変わらなかった」が占め、「減った」割合は極めて少なく1%未満であった（図表1）。また、「派遣先均等・均衡方式」を選択した事業所よりも「労使協定方式」を選択した事業所で「増えた」の合計が、派遣料金では8.7ポイント、賃金（交通費を除く）で10ポイント高くなっている。

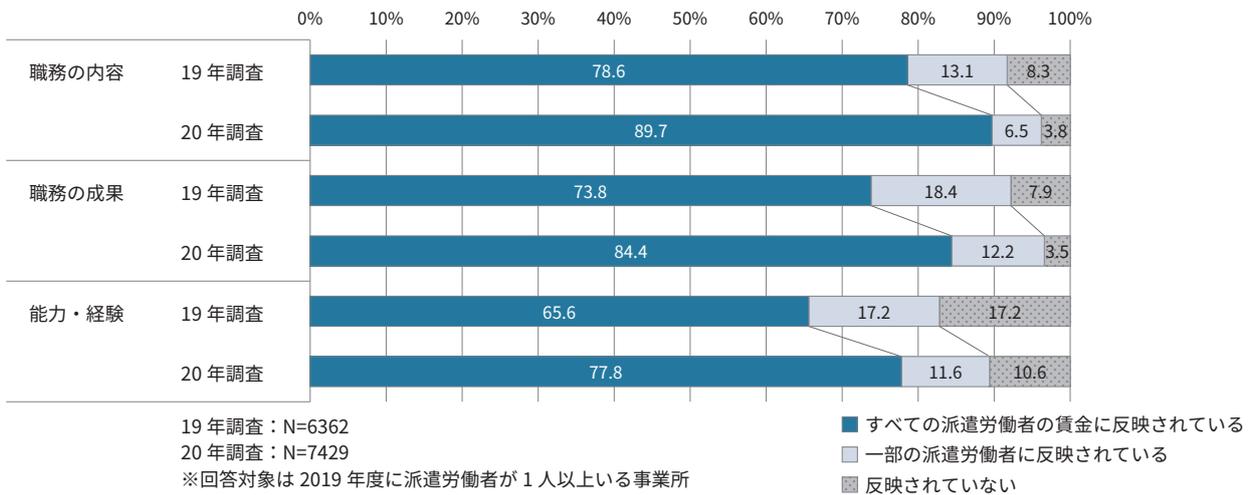
〈能力や成果の賃金への反映割合が上昇〉

19年度調査から20年度調査への変化をみると、「職務の内容」「能力・経験」「職務の成果」ともに、賃金に反映されているとする割合が10ポイント以上増えている（図表2）。同一労働同一賃金施行の影響により、

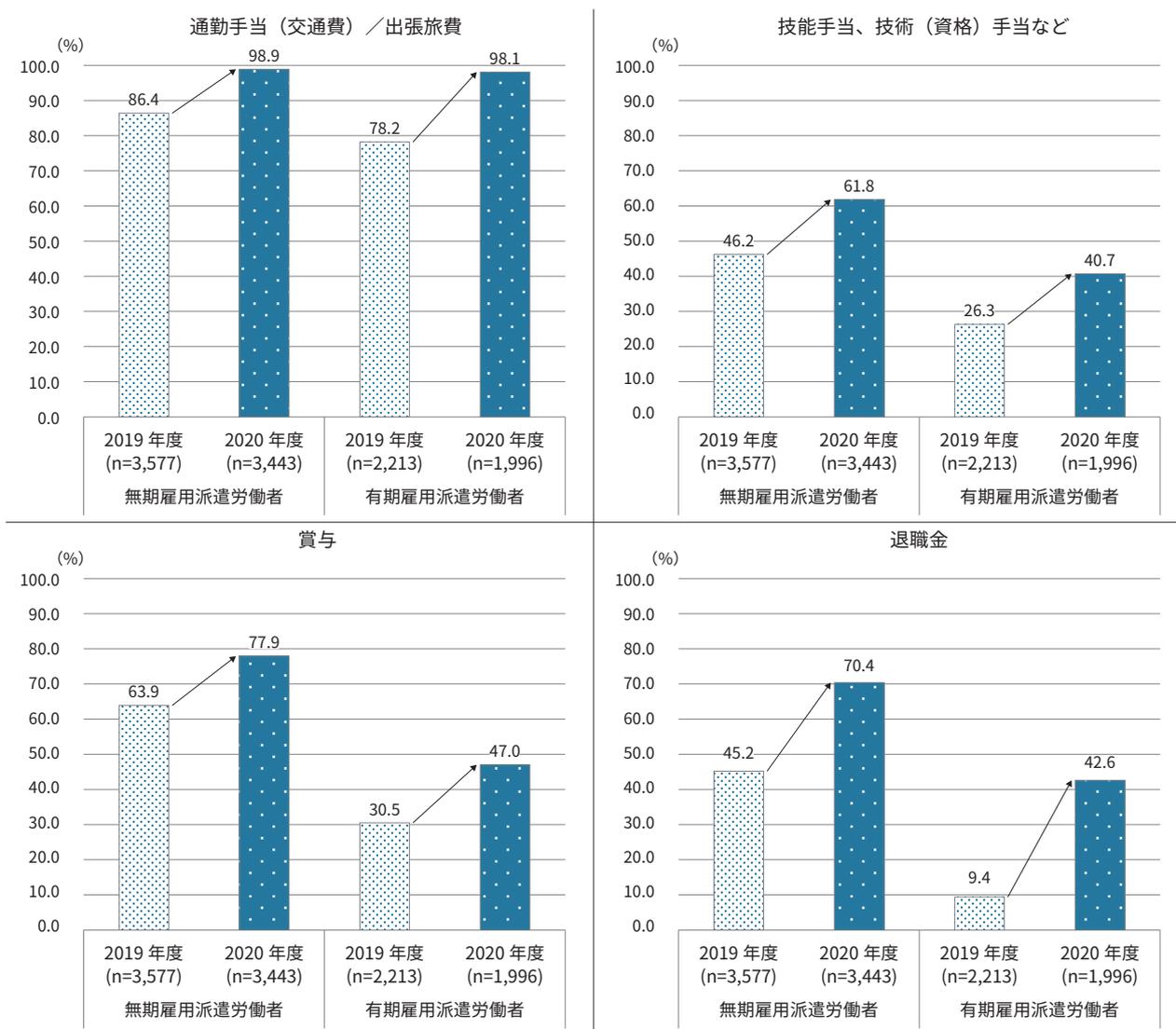
図表1 派遣料金と賃金水準の変化



図表2 職務内容、能力、成果の賃金への反映



図表3 手当等の変化（通勤手当、技能手当、賞与、退職金）



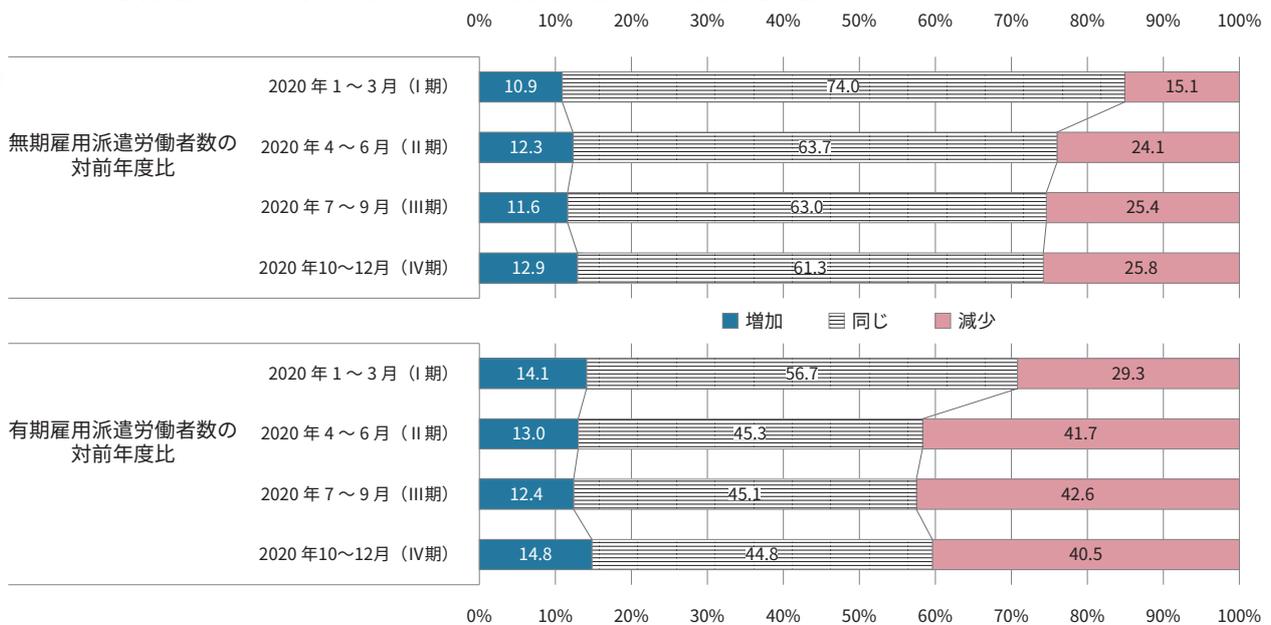
この1年で急激に能力評価制度や賃金表が整備されたと考えられる。

〈手当類で適用割合が高まったのは、通勤手当、技能手当、賞与、退職金〉

同一労働同一賃金の施行により、19年度調査と20年度調査を比較すると多くの手当等で適用割合が増え

ている。無期雇用派遣の方が有期雇用派遣に比べて適用割合が高く、最も適用割合が高いのは「通勤手当」で、上昇幅が大きいのは、「退職金」である。その他、「賞与」や「技能手当」などの職務関連手当の適用割合が上昇している（図表3）。

図表4 派遣労働者数の増減、事業所割合（上図：無期雇用派遣、下図：有期雇用派遣）



〈過半数代表者を派遣労働者から選出している事業所は約半数〉

同一労働同一賃金の賃金決定方式で「労使協定方式」を採用した場合、派遣元は労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と労使協定を締結し、派遣労働者の待遇を決定しなければならない。ほとんどの事業所では過半数代表者を選出しており、派遣労働者を代表者として選出している事業所は51.8%となっている。

〈派遣先均等・均衡方式を選択した理由と課題〉

同一労働同一賃金の賃金決定方式で「派遣先均等・均衡方式」を採用した事業所は1割に満たない。これらの事業所で「派遣先均等・均衡方式」を選択した理由は、「取引している派遣先の数が少ないから」が46.5%で最も高い。派遣先均等・均衡方式を採用した事業所に課題を聞いたところ、「ルールが複雑すぎて、派遣先への説明が難しい」が30.3%、「派遣先から情報提供されるまでに時間がかかる」が30.1%となっている。

3. コロナ禍の派遣労働への影響について

〈有期雇用派遣労働者の急激な減少と無期雇用派遣労働者のじわじわ続く減少〉

派遣労働者の2020年1月～12月の四半期ごとの前年比の増減をみると、全体的に有期雇用派遣で「減少」したとする事業所割合が高くなっている。四半期でみると、有期雇用派遣はII期（2020年4～6月）のコロナ禍のインパクトに即応して減少割合が急激に高まり、その後の回復もみられるものの、無期雇用派遣では期が深まるにつれ「減少」割合がじわじわと高まっている（図表4）。

〈「製造系」と「販売・サービス系」減少が顕著、それに関連した業務も減少〉

四半期のII期（2020年4～6月）、IV期（2020年10～12月）について派遣労働者数の増減を「主な事業」でみると、「製造系」や「販売・サービス系」では無期、有期雇用派遣労働者ともに「減少」とする事業所割合が高く、また、派遣労働者が減少した職種をみたら、「製品製造・加工処理従事者」、「接客・給仕職業従事者」、「機械組立従事者」、「飲食物調理従事者」、「商品販売従事者」、「製品検査従事者」と、上位を製造系業務や接客、販売、飲食等の業務が占めており、コロナ禍の影響がこれらの職種に強く出ている。

〈雇用調整助成金を利用した事業所は全体の約3割、4月から約4か月利用〉

雇用調整助成金を利用した派遣元事業所は全体の約3割（29.2%）、「利用した」割合が高いのは、「製造系」と「販売・サービス系」であった。雇用調整助成金を利用し始めた月は「4月」が圧倒的に多く、1人あたりの利用した月数は、平均値が4.58か月（中央値4か月）となっている。

〈休業になった派遣先が「ある」とした事業所は全体の約3分の1〉

休業になった派遣先が「ある（あった）」割合は36.5%で、「主な事業」別でみると、「製造系」で72.4%と圧倒的に割合が高く、次に「販売・サービス系」が58.9%となっている。派遣先が休業になった時、平均賃金の6割を超えて支払うケースが全体の66.8%と過半数となっている。

〈コロナ禍の影響により派遣先都合で契約を打ち切られた労働者がいる事業所は全体の約1割、契約不更新は約3割〉

契約打ち切りになった労働者が「いる」派遣元事業所は13.1%で、「製造系」「販売・サービス系」で契約打ち切りになった労働者がいる事業所割合が高い。一方、コロナ禍の影響で派遣先との契約が不更新と

なつたと推測される案件が「ある」とした派遣元事業所は26.3%となっている。有期雇用派遣労働者がいる事業所では、契約不更新が「ある」割合が高く、「製造系」「販売・サービス系」で割合が高い。

政策的インプリケーション

- 派遣労働の同一労働同一賃金施行により、賃金と派遣料金の引き上げの効果がみられ、特に「労使協定方式」を選択した事業所での引き上げ効果が高い。また、能力・成果等の賃金への反映や手当等の適用が拡大してきており、約8割の派遣元事業所が選択している「労使協定方式」の影響が大きいと考えられる。
- コロナ禍での有期雇用派遣と無期雇用派遣では雇用減少のスピードが異なる。有期雇用派遣は雇用の調整弁としてより弾力的に時々の需給の増減に対応するが、無期雇用派遣は徐々に減少していく傾向にあり、より長期的な視野で雇用動向を観察する必要がある。

政策への貢献

派遣法の改正、政策提言の根拠となる資料として貢献する。

関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.218 『派遣労働をめぐる政策効果の実証分析』（2022年）
- 調査シリーズ No.209 『派遣元事業所のキャリア形成支援と雇用安定措置「派遣労働者の人事処遇制度とキャリア形成に関する調査」』（2021年）
- 第3期プロジェクト研究シリーズ No.1 『非正規雇用の待遇差解消に向けて』（2017年）
- 労働政策研究報告書 No.160 『派遣労働者の働き方とキャリアの実態—派遣労働者・派遣先・派遣元調査からの多面的分析—』（2013年）
- 第2期プロジェクト研究シリーズ No.3 『非正規就業の実態とその政策課題—非正規雇用とキャリア形成、均衡・均等処遇を中心に』（第3章）「派遣労働者のキャリア—能力開発・賃金・正社員転換の実態—」（2012年）
- 調査シリーズ No.78 『人材派遣会社におけるキャリア管理に関する調査（派遣元調査）』（2010年）
- 労働政策研究報告書 No.124 『人材派遣会社におけるキャリア管理—ヒアリング調査から登録型派遣労働者のキャリア形成の可能性を考える—』（2010年）

ディスカッションペーパー 22-02

『賃金構造基本統計調査』、『就業構造基本調査』を利用した労働投入計測の精緻化

令和4年2月刊行

担当：高橋陽子

研究の区分

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

研究の目的

SNA ベースで労働生産性や TFP を計算する際の労働の質指数の作成・データの提供。

研究の方法

『賃金構造基本統計調査』、『就業構造基本調査』の個票データを用いた分析。

研究期間

令和2～3年度

研究担当者

高橋陽子 副主任研究員

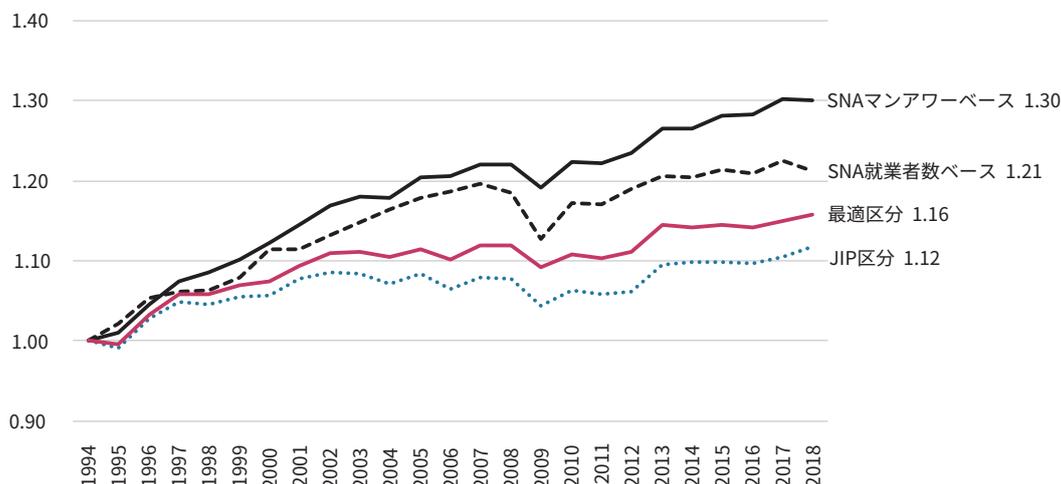
主な事実発見

- TFP（全要素生産性）の計測に必要な労働投入としては、就業者数や総労働時間ではなく労働投入指数を用いることが標準的だが、国民経済計算（SNA）には労働投入指数が掲載されていない。本稿では、SNA ベースで利用可能な労働投入指数を『賃金構造基本統計調査』や『就業構造基本調査』

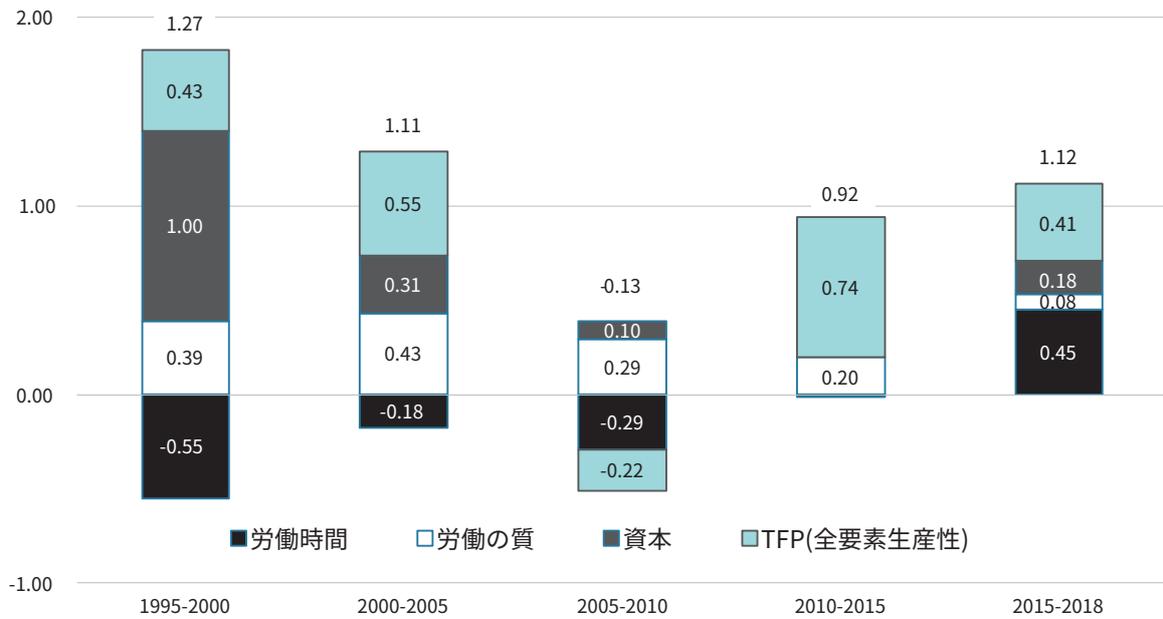
の個票を利用して計測した。

- 労働投入指数を計測するには、労働者を労働サービスの質の違いに基づいて適切な属性グループに分割する必要がある。ここでは Bosler et al. (2016) の方法に準拠し、日本において労働の質指数を計測する上で最も適した属性分類を探索した。その結果、性・地位（一般労働者、短時間労働者、自営業主）別に、年齢6区分・学歴2区分・勤続年数6区分・企業規模4区分に分割する場合を「最適区分」とした。
- 「最適区分」の他、5つの属性区分を設定し、各ケースの労働投入指数を推計すると、2018年では約6.5%ポイントの幅が存在することがわかった。この幅を就業者数で換算すると、最小のケースと最大のケースでは約420万人の差に相当する。
- 属性の区切り方によって幅が生じる労働投入指数を使い、労働生産性や TFP を計測すれば、それらの値にも幅が生じる。1994-2018年の労働生産性は、SNA（総労働時間）ベースでは1.30倍上昇したが、「最適区分」では1.16倍と、より低い上昇にとどまることがわかった（図表1）。
- 同様に、TFPについても区分によって0.29～0.45と大きな幅が生じる。
- 「最適区分」による労働投入指数と JIP データベースを用いて、1995年から2018年の成長会計を行うと、時短の影響で2010年までは、労働時間の寄与がマイナスで推移していたが、2015-2018年には短時間労働者の増加により寄与が増加している。労働の質の寄与は一貫して低下しているが、それ以上に資本の寄与の低下が激しい。また、TFPは、リーマンショックを含む期間（2005-2010年）を除き、ほぼ一定である（図表2）。

図表1 労働生産性指数（1994年=1）



図表 2 日本の成長会計（最適区分による）



- 労働投入の測り方次第で、労働生産性や TFP の計測結果に大きな幅が生じることから、生産性に関して議論する際には、適切な区分による労働投入指数を用いることが重要である。

政策的インプリケーション

労働生産性向上に関連する政策を検討する際に、労働投入の測り方によって、労働生産性や TFP の計測結果に幅が生じるため、どのような労働投入指数を利用するかについては慎重に検討する必要があることを示した。

政策への貢献

労働生産性向上に関連する政策を検討する際の基礎資料の提供。

ディスカッションペーパー 22-04 コロナ禍が雇用に与える影響

—地域差に着目して—

令和4年3月刊行

担当：何 芳

研究の区分

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

研究の目的

緊急事態宣言の実施と感染拡大が雇用の悪化に直接つながるか、大都市のある都道府県とない県の間でコロナによる雇用への影響に違いがあるかを検証する。

研究の方法

調査データの二次分析。

研究期間

令和3年度

研究担当者

何 芳 研究員

主な事実発見

本稿は、個人の就業形態の月次変化が把握できるパネル調査の個票データと都道府県ごとの緊急事態宣言の実施状況と感染状況の月次データを結合し、緊急事態宣言の実施と感染拡大が雇用の悪化に直接つながるかを検証した。分析では、コロナの影響の地域差に着目し、大都市のある都道府県とない県の間でコロナに

図表1 推計結果：緊急事態宣言と感染拡大が正規雇用者の雇用に与える影響

	全国	大都市のある都道府県	大都市のない県	全国	大都市のある都道府県	大都市のない県	全国	大都市のある都道府県	大都市のない県
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9
当月末の就業形態： 1= 正規雇用が維持されなかった	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果
緊急事態宣言の実施状況									
前月の県内緊急事態宣言日数	-0.000147 (0.000136)	-6.38e-05 (0.000142)	-0.000252 (0.000308)				-0.000149 (0.000136)	-8.44e-05 (0.000142)	-0.000195 (0.000343)
前月県内緊急事態宣言あり	0.00553** (0.00232)	0.00361 (0.00244)	0.00870* (0.00449)				0.00535** (0.00234)	0.00395 (0.00241)	0.00653 (0.00503)
前々月末までの県内緊急事態宣言日数	-1.03e-05 (6.46e-05)	-2.13e-05 (7.95e-05)	0.000280** (0.000136)				-3.56e-05 (6.82e-05)	-7.08e-05 (9.07e-05)	0.000259* (0.000136)
感染状況（人口10万人当たり、対数値）									
前月の県内新規感染者数				-0.00206*** (0.000701)	-0.00215*** (0.000822)	-0.00105 (0.00119)	-0.00204*** (0.000760)	-0.00232** (0.000991)	-0.000956 (0.00125)
前々月末までの県内累積感染者数				0.000677 (0.00115)	-0.000780 (0.00129)	0.00381* (0.00226)	0.000265 (0.00113)	-0.00124 (0.00131)	0.00326 (0.00232)
サンプルサイズ	43,502	31,459	12,043	43,502	31,459	12,043	43,502	31,459	12,043

注：すべての推計では、2020年4月1日からの経過月数、同月の標準失業率、女性ダミー、年齢階級ダミー、大学・大学院卒ダミー、有配偶ダミー、6歳未満子どもありダミー、地域ブロックダミー、2020年4月1日時点の業種ダミー、職種ダミー、地域ブロックダミー×2020年4月1日からの経過月数の交差項も説明変数として入れている。

図表2 推計結果：緊急事態宣言と感染拡大が非正規雇用者の雇用に与える影響

	全国	大都市のある都道府県	大都市のない県	全国	大都市のある都道府県	大都市のない県	全国	大都市のある都道府県	大都市のない県
	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9
当月末の就業形態： 1= 無業	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果
緊急事態宣言の実施状況									
前月の県内緊急事態宣言日数	-0.000155 (0.000258)	-9.31e-06 (0.000287)	-0.000924 (0.000743)				-0.000155 (0.000260)	-6.97e-06 (0.000286)	-0.00117 (0.000862)
前月県内緊急事態宣言あり	0.00669 (0.00493)	0.00174 (0.00560)	0.0227** (0.00889)				0.00744 (0.00499)	0.00224 (0.00568)	0.0265*** (0.0101)
前々月末までの県内緊急事態宣言日数	-0.000109 (7.68e-05)	-0.000113 (8.12e-05)	-0.000350 (0.000332)				-9.01e-05 (6.90e-05)	-0.000105 (7.18e-05)	-0.000331 (0.000344)
感染状況（人口10万人当たり、対数値）									
前月の県内新規感染者数				0.00123 (0.00117)	0.000737 (0.00147)	0.00254 (0.00212)	0.00127 (0.00114)	0.000544 (0.00143)	0.00268 (0.00212)
前々月末までの県内累積感染者数				-0.00102 (0.00148)	-0.000956 (0.00179)	0.000263 (0.00388)	-0.00180 (0.00148)	-0.00149 (0.00178)	-0.00141 (0.00413)
サンプルサイズ	19,200	14,585	4,615	19,200	14,585	4,615	19,200	14,585	4,615

注：図表1の注と内容は同じ。

よる雇用への影響に違いがあるかを検証した。雇用形態によりコロナの影響に違いが生じる可能性があることを確認するため、2020年4月1日時点で正規雇用者で且つ前々月末にも正規雇用の個人と2020年4月1日時点で非正規雇用者で且つ前々月末にも非正規雇用の個人に分けて、グループごとに推計を行った。正規雇用者であった個人のサンプルを用いた推計では「正規雇用が維持されなかった」、非正規雇用者であった個人のサンプルを用いた推計では「無業」を、雇用の悪化を示す指標として用いた。

プロビット分析で推計した結果、緊急事態宣言の実施は、大都市のない県では、正規雇用者と非正規雇用の双方の雇用の悪化につながることや、緊急事態宣言の実施による大都市のない県の正規雇用者の雇用への影響は長期的なものであることが確認された（図表1、図表2）。時間の経過に伴い、緊急事態宣言が雇用に与える影響に違いがあることを確認するため、2020年6月～2020年12月と2021年1月～2021年6月の期間別にも推計を行った。その結果、第1回緊急事態宣言の実施による雇用の悪化が観察されたが、2021年5月までの第2回と第3回緊急事態宣言と雇用悪化の間には一貫した関係性が観察されなかった。感染拡大の影響に関して、前月の人口10万人当たりの県内新規感染者数と前々月末までの人口10万人当たりの県内累積感染者数を指標として用いて推計した結果、感染拡大が雇用の悪化に直接つながることは確認されなかった。

政策的インプリケーション

本稿の分析から、コロナのパンデミックによる雇用の悪化は、大都市のある都道府県より大都市のない県で顕著に確認され、パンデミックがなかなか収束しない中で、コロナの影響の地域差に配慮した地域雇用政策を強化する必要があると思われる。

政策への貢献

コロナ対策や地域雇用の関連政策を検討する際の基礎資料となりうる。

関連の研究成果

- ディスカッションペーパー 21-09 『コロナショックと女性の雇用危機』（2021年）
- ディスカッションペーパー 21-04 『コロナショックと非正規雇用者：2020年夏までの状況を中心に』（2021年）
- ディスカッションペーパー 21-01 『緊急事態宣言（2020年4～5月）下の在宅勤務の検証』（2020年）

ディスカッションペーパー 22-09

地域移動の移動パターンと賃金

令和4年4月刊行

担当:何 芳

研究の区分

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

研究の目的

本稿は、総務省「就業構造基本調査」の個票データを用いて、労働指標の1つである賃金に着目し、地域移動の影響を計測する。具体的には、県をまたぐ地域移動や大都市圏と地方圏のどちらに居住しているか、地域移動をした場合、大都市圏と地方圏のどちらからの移動か、移動先が大都市圏か地方圏かといった地域移動の移動パターンの違いによって、労働者個人の賃金にどのような違いをもたらしているのかを考察する。

研究の方法

調査データの二次分析。

研究期間

令和3年度

研究担当者

何 芳 研究員

主な事実発見

本稿は「就業構造基本調査」の個票データを用いて、過去1年間の地域移動の有無に着目し、地域移動と賃金の関係、地域移動の移動パターンと賃金の関係について、分析を行った。個人属性によって、移動後の賃金に違いをもたらす可能性があるかを確認するため、全サンプルに加え、年齢、学歴、移動前の雇用形態に基づき作成したグループごとにも推定を行った。分析では、OLS（最小二乗法）とサンプル・セレクションを考慮したヘックマン2段階推定の両方を実施し、分析対象を1年前に有業であった25歳～59歳の雇用者に限定した。

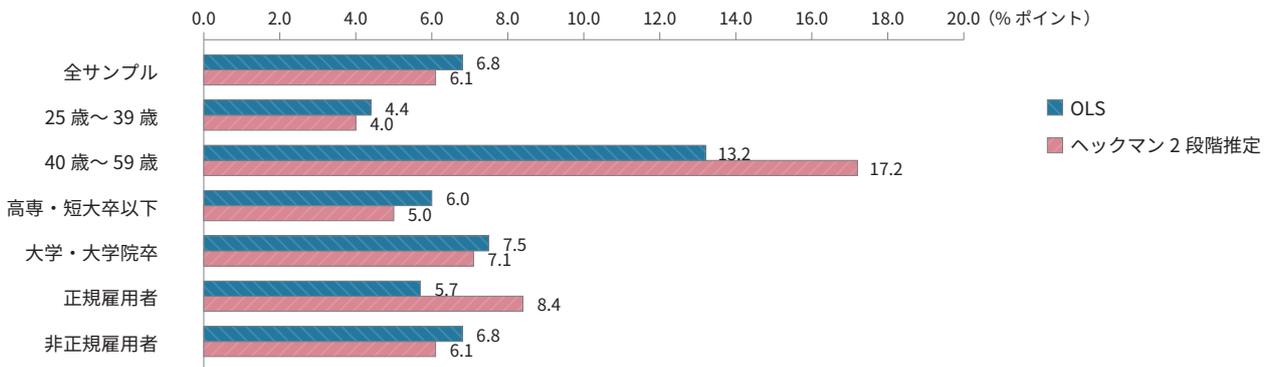
計量分析で個人属性をコントロールした結果、「地域移動をした」個人の賃金が統計的に有意に高いことは、OLSとヘックマン2段階推定の両方から確認された。地域移動をした個人は、移動しなかった個人と

比べ、全サンプルを用いたヘックマン2段階推定では、賃金が6.1%ポイント高いと計測されたが、属性ごとに地域移動をした個人としなかった個人には異なる賃金差が計測されている。地域移動をした個人としなかった個人の賃金差は、「25歳～39歳」のグループでは4.0%ポイント、「40歳～59歳」のグループでは17.2%ポイント、正規雇用者のグループでは8.4%ポイント、非正規雇用者のグループでは6.1%、高専・短大卒以下のグループでは5.0%ポイント、大学・大学院卒のグループでは7.1%ポイントであると観察された。地域移動をした個人としなかった個人の賃金差を地域移動に伴う経済的便益だと考える場合、「40歳～59歳」のグループの地域移動に伴う賃金差が大きい理由は、この年齢層の個人は家族を持つことが多く、若年層より移動コストが高いため、地域移動に伴う経済的便益が大きい場合に、地域移動が決定される傾向にあることが原因の1つであると推測する。

地域移動の移動パターンと賃金の関係の分析において、全サンプルを用いたヘックマン2段階推定では、「移動せず地方圏に居住」の個人と比べ、「大都市圏内で移動」の個人は18.9%ポイント、「地方圏から大都市圏へ移動」と「移動せず大都市圏に居住」の個人は11.6%ポイント、「大都市圏から地方圏へ移動」の個人は8.2%ポイント、「地方圏内で移動」の個人は6.2%ポイント賃金が高い。個人属性によって、移動パターンと賃金の関係にも違いがある。「高専・短大卒以下」と非正規雇用者の個人は、大都市圏へ移動、あるいは居住する場合、相対的に高い賃金が得られる。それに対して、「大学・大学院卒」や正規雇用者の個人は、「大都市圏から地方圏へ移動」の場合は「移動せず大都市圏に居住」や「地方圏から大都市圏へ移動」の場合より高い賃金を得ている。そして、「地方圏から大都市圏へ移動」の場合は、「移動せず大都市圏に居住」の場合より低い賃金を得ている。「40歳～59歳」の個人は、「大都市圏から地方圏へ移動」の場合は「移動せず大都市圏に居住」の場合より賃金が高い。

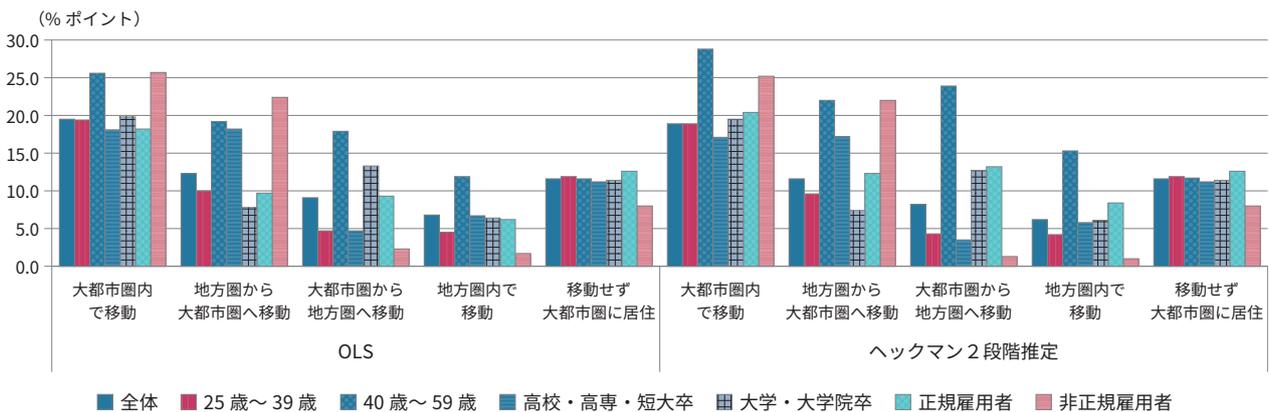
最後に、過去1年間に地域移動をした個人のサンプルに限定して、移動理由に基づき作成したグループごとに推定を行った。「仕事につくため」の地域移動では、移動先が大都市圏の場合、賃金が高い傾向があるが、「転勤のため」の地域移動では、「大都市圏から地方圏へ移動」の場合は、「地方圏から大都市圏へ移動」の場合より高い賃金を得ている。「家族の都合」の地域移動では、移動先が大都市圏であることは、賃金に強く影響を与える。

図表1 県をまたぐ地域移動と賃金の関係



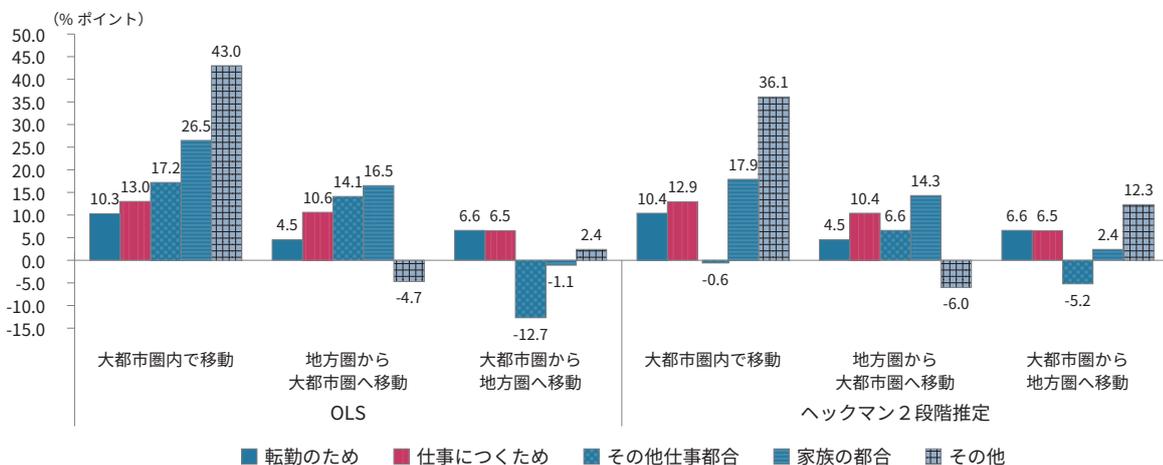
注：計量分析の結果をもとに、「地域移動」ダミーの係数値を対数ポイントから%ポイントに変換した値に基づき作成。

図表2 地域移動の移動パターンと賃金の関係



注：計量分析の結果をもとに、「移動せず地方圏に居住」をレファレンス・グループとした地域移動の移動パターンダミーの係数値を対数ポイントから%ポイントに変換した値に基づき作成。

図表3 移動理由別に見た地域移動の移動パターンと賃金の関係



注：計量分析の結果をもとに、「地方圏内で移動」をレファレンス・グループとした地域移動の移動パターンダミーの係数値を対数ポイントから%ポイントに変換した値に基づき作成。

政策的インプリケーション

大都市圏、特に東京圏の人口一極集中が起こっており、地方の過疎化が懸念されているが、高専・短大卒以下の学歴を持つ個人や非正規雇用者の個人などの労働市場において弱い立場に置かれやすい個人、また家族都合で地域移動をする個人にとって、大都市圏に居住、あるいは移動することは、労働市場における状況の改善につながることもある。地方移住

(UJI ターン) の促進や人材の誘致を考える際には、大都市圏に居住する場合に得られた経済的便益の損失を埋め合わせられるような便益の提供を検討する必要があると思われる。

政策への貢献

人口の地域分布や地域移動の関連政策を検討する際の基礎資料となりうる。

関連の研究成果

- 資料シリーズ No.188 『地方における雇用創出—人材還流の可能性を探る—』 (2017年)
- 調査シリーズ No.152 『UIJ ターンの促進・支援と地方の活性化—若年期の地域移動に関する調査結果—』 (2016年)
- 資料シリーズ No.162 『若者の地域移動—長期的動向とマッチングの変化—』 (2015年)
- 資料シリーズ No.151 『地域における雇用機会と就業行動』 (2015年)

調査シリーズ No.225

自動化技術の普及による雇用の代替可能性に関する個人調査

令和 4 年 3 月刊行

担当：森山智彦

研究の区分

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

研究の目的

自動化確率の指標の精度を高めることを目的として実施された「自動化による職業リスク指標作成のための個人調査」のデータを記述的に分析した。この調査の特徴は、① 27,000 強の個人からデータを収集しているため、OECD 等の先行研究と同様に個人を単位とした自動化確率やタスクの分析が可能となる点、② Frey and Osborne (2017) や Autor and Handel (2013) で用いられた質問項目を忠実に再現することで、それぞれの概念や定義に基づく分析と議論が可能となる点、③ PIAAC データでは考慮されていない雇用形態や役職、従業員規模、キャリアのタイプなどを調査することで、日本の雇用制度に即した分析を行うことができる点の 3 つである。

研究の方法

調査会社のモニター登録会員を対象にしたインターネット調査を実施。調査概要は、以下の通り。

- 対象：就業者（全国の 15～74 歳。全業種、全職種を含む。自営業、家族従業者、アルバイト学生、就労ビザがある場合の外国人等含む。）
- 期間：令和 3 年 10 月 12 日～10 月 31 日
- スクリーニング調査：2015 年の『国勢調査』の分類に基づき、40 産業×11 職業に区分し、各セルの回収目標件数を 60 に設定。実査の中で、回収目標件数に満たないセルについては、職種間での回収数の調整を実施。
- 回収数：27,287

研究期間

令和 2～3 年度

研究担当者

森山智彦 研究員
高橋陽子 副主任研究員
奥田栄二 主任調査員

主な事実発見

① Autor and Handel タスクと就業状況やキャリアの関係

Autor and Handel (2013) の定義に基づく 4 つのタスク（非定型分析タスク、非定型相互タスク、定型タスク、手仕事タスク）と就業状況等の関係を分析した。その結果、全体的には、就業状況やキャリア等と非定型分析タスク、非定型相互タスクとの関係は同様の傾向が、手仕事タスクはそれら 2 つとは反対の傾向が見られ、定型タスクは就業状況等とあまり関連がなかった。非定型分析タスクや非定型相互タスクの平均値は、職業では専門・技術職、従業上の地位では正規雇用者や役員が高く、労務職や輸送・機械運転職、そして非正規雇用者が低い。また、役職の高さ、OJT などの教育訓練期間、業務に求められるコンピュータ（PC）スキルや情報通信技術（ICT）の利用頻度と正の関連が見られた。また、非定型分析タスクは、勤務先の従業員規模や勤続年数との正相関が見られるという特徴がある一方、非定型相互タスクは販売職が高く、生産工程職が低いという特徴も見られた。

他方、手仕事タスクは労務職、生産工程職、生活衛生サービス職が高く、事務職や管理職は低い。非正規雇用者、中でもパート・アルバイトや家族従業者は、手仕事タスクの平均値が高く、民間企業の従業員規模や役職の高さ、自己啓発にかかる時間、PC スキル、ICT 等の利用頻度と負の相関が確認された。

② Frey and Osborne タスクと就業状況やキャリアの関係

Frey and Osborne (2017) の定義に即した 3 つのタスク（認知・操作タスク、創造性タスク、社会知性タスク）と就業状況等の関係を分析した。全体的には、創造性タスクと社会知性タスクは就業状況に対して同様の傾向を示していた。それらの平均値は、管理職や専門・技術職が高く、労務職、農林漁業関連職、輸送・機械運転職は低い。また、役員や正規雇用者の平均が相対的に高く、勤務先の従業員規模や役職、教育訓練期間、自己啓発にかかる時間、PC スキルや ICT の利用頻度と正相関が見られた。社会知性タスクは、勤続年数とのプラスの関連性も確認された。

他方、認知・操作タスクは生産工程職が高く、輸送・機械運転職や保安職、事務職が低い。また、役員や正規雇用者、自営業者、自由業者はこのタスクスコアが平均的に高く、非正規雇用者は低い。OJT の期間とタスクとの間に正の関連は確認されたものの、勤務先

の従業員規模や勤続年数、役職、PCスキル等とは明確な関連性がなかった。

③自動化確率と就業状況やキャリアの関係

Nedelkoska and Quintini (2018) に準拠し、雇用の代替可能性を表す自動化確率を算出した上で、就業状況等との関係を分析した。その結果、自動化確率の平均値は46.7%、中央値は49.9%であり、低リスク（自動化確率30%未満）は全体の20.0%、高リスク（自動化確率70%以上）は10.0%を占めていた（図表1）。また、正規雇用者の自動化確率の分布は形状が比較的なだらかであるのに対して、非正規雇用者は、50%以上60%未満が占める比率が顕著に高く、非正規全体の4割弱を占めた。

自動化確率は、専門的・技術的知識を要する職業が平均的に低く、消費者向けの産業で働く販売職やサービス職、農林漁業関連職が高い。また、役員や正規雇用者は低く、非正規雇用者と自営業者、家族従業者は高い。特に正規雇用者に関して、勤務先の従業員規模や勤続年数、役職の高さと負の相関がある。また雇用形態に関わらず、OJT等の教育訓練期間や自己啓発にかける時間、PCスキルのレベル、ICT等の利用頻度ともマイナスの相関がある。

④タスクや自動化確率が収入に与える影響

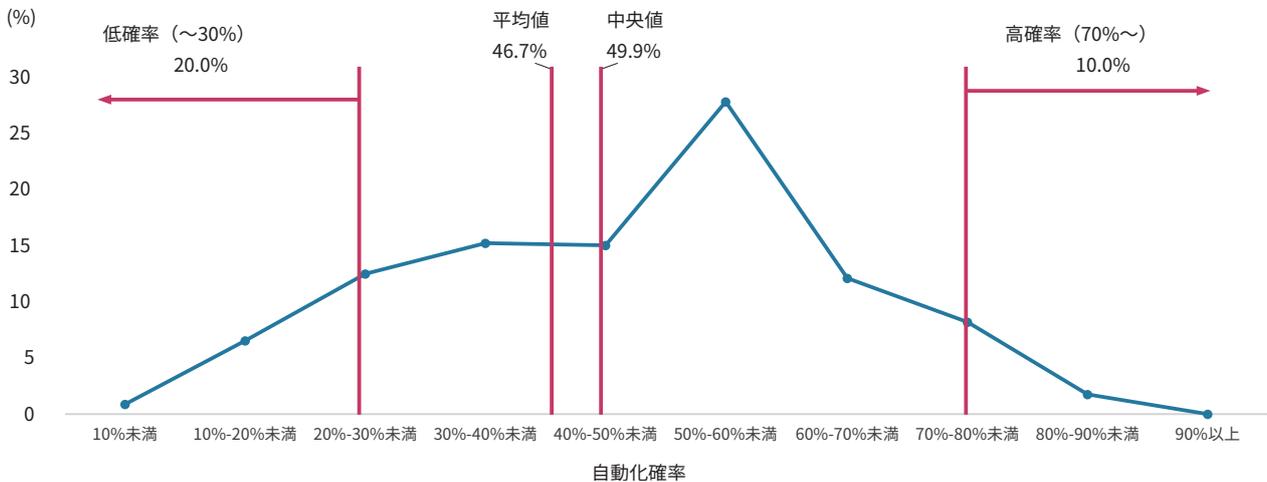
Autor and Handel タスクや Frey and Osborne タスク、自動化確率と月収の関係を最小二乗法によって推定した結果、非定型分析タスクと非定型相互タスク、そして創造性タスクと社会知性タスクは収入にプラスの影響を及ぼしている。それに対して、定型タスクと手仕事タスク、そして認知・操作タスクは収入にマイナス方向に作用している。また、業務の自動化確率が高いほど、収入は低い（図表2）。

これらの関連性は、労働時間や個人属性、就業状況に関する変数を統計的に統制しても、強い影響力が残存する。すなわち、タスクや自動化確率は、収入に対して、就業状況等では説明できない独自の効果を持っているものと解釈できる。

参考文献

- Autor, D. H. & Handel, M. (2013) "Putting Tasks to the Test: Human Capital, Job Tasks, and Wages," *Journal of Labor Economics* 31 (2), S59-S96.
- Frey, C. B. & Osborne, M. A. (2017). "The future of employment: How susceptible are jobs to computerization?" *Technological Forecasting & Social Change*, 114, 254-280.

図表1 自動化確率の分布、平均値、中央値



図表2 自動化確率と収入に関する多変量解析（最小二乗法）

	モデル1		モデル2		モデル3		モデル4	
	B	S.E	B	S.E	B	S.E	B	S.E
自動化確率	-1.669 ***	0.028	-1.375 ***	0.027	-0.963 ***	0.026	-0.315 ***	0.025
労働時間（月あたり）				✓		✓		✓
性別						✓		✓
年齢						✓		✓
年齢2乗						✓		✓
最終学歴						✓		✓
従業上の地位								✓
職業								✓
産業								✓
従業員規模								✓
役職								✓
N	25477							
調整済 R ²	0.119		0.236		0.353		0.506	

注：*** p<.001

- Nedelkoska, L. & Quintini, G. (2018) “Automation, skill use and training,” OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No.202.

政策的インプリケーション

雇用の代替可能性（自動化確率）が70%以上の高リスク層が占める比率は全体の10.0%である点から、市場全体として、技術革新による雇用の喪失が生じる可能性は大きくない。また、タスクや自動化確率が、収入に対して就業状況や個人属性等では説明できない独自の効果を持っている点は、タスクに注目した転職・再就職支援や教育訓練が有効である可能性を示唆するものである。

政策への貢献

自動化技術の導入が働き方にもたらす影響を把握することで、労働力需給推計や転職・再就職支援に関する政策の基礎資料となることが期待される。

関連の研究成果

- 資料シリーズ No.209 『労働力需給の推計—労働力需給モデル(2018年度版)による将来推計—』(2019年)

労働政策研究報告書 No.212
企業の賃金決定に関する研究

令和4年2月刊行

担当：西村 純

研究の区分

- プロジェクト研究「働き方改革の中の労働者と企業の行動戦略に関する研究」

研究の目的

今後のよりよい賃金決定の仕組みの実現に寄与すべく、日本企業における人事・賃金制度の実態とその制度の下での賃上げの実態について明らかにする。

研究の方法

文献調査、ヒアリング調査。

研究期間

平成29～令和3年度

研究担当者

西村 純 副主任研究員
 前浦穂高 副主任研究員

主な事実発見

- ①現在の仕事内容と格付けされる等級に一定の関係

を持たせていた企業は、15社中7社あった（図表1参照）。一般社員層においても、格付けの際に現在の仕事内容を重視する企業が一定数存在する。成果主義の弊害が指摘された2000年代半ば以降から2010年代においても、こうした現在の仕事内容と格付けされる等級の関係性を強めようとする動きは維持されている。ただし、労働市場における職務価値を格付けの基準としていた企業は少数であった。言い換えると、企業横断的に通用するような外部労働市場での職務価値に基づいているというよりは、事業運営主体としての企業自身の観点から、ポストや個人の業務内容の序列を設計し、それに基づいて社員の格付けを行おうとしている。

- ②多くの企業において、基本給における主たる賃金表として、かつての「積み上げ型」の賃金表ではない賃金表が導入されている。シングルレートや「ゾーン別昇給表」など、資格等級ごとにあるべき賃金水準が設定されているような賃金表の導入が進んでいる（図表2参照）。このことから、成果に応じて賃金をドラスティックに変動させるというよりは、格付けされる資格等級が同じであれば受け取る賃金額も変化しない、もしくは資格等級において設定された標準的な賃金水準付近に収まるようなかたちに賃金表が変容している。つまり、変動ではなく固定の要素が強まっていると言える。とはいえ、その際のあるべき賃金水準は、外部労働市場など企業外で横断的に形成される相場に基づいて設定されるという

図表1 事例企業の社員格付け制度の呼称と特徴

企業名	自動車製造 A社	機械製造 B社	電機メーカー C社	電機メーカー D社	繊維業 E社	電気機器製造 F社	情報通信 G社	スーパー H社
制度導入年	2000年代	2000年代	2010年代	2000年代	2000年代	2010年代	2010年代	2010年代
社員格付けの呼称	等級制度	職能資格制度	仕事等級	職務制度	職能等級	資格制度	職能資格制度	資格制度
社員格付けの実態	現在の業務内容（ホワイトカラー）	評価の積み上げ	役割の大きさ	役割の大きさ	評価の積み上げ	評価の積み上げ	評価の積み上げ	評価の積み上げ+試験
現在の仕事との結びつき	強	弱	強	強	弱	弱	弱	弱

企業名	スーパー I社	百貨店 J社	保険業 K社	金融サービス L社	家電量販店 M社	ドラッグストア N社	ホームセンター O社
制度導入年	2000年代	2010年代	2010年代	2010年代	2010年代	2010年代	1990年代
社員格付けの呼称	資格制度	ステージグレード	職務に基づいたグレード	役割等級制度	資格等級制度	職能資格制度	職位職層制度
社員格付けの実態	試験	評価の積み上げ+現在のポスト	現在の職務	役割の大きさ	評価の積み上げ+現在のポスト	評価の積み上げ	評価の積み上げ+試験
現在の仕事との結びつき	弱	中	強	強	中	弱	弱

注：現在の仕事との結びつきにおける「強」、「中」、「弱」は事例間の相対的な比較に基づく。
 出所：ヒアリングより執筆者作成。

図表2 基本給の特徴

	自動車製造 A社	機械製造 B社	電機メーカー C社	電機メーカー D社	繊維業 E社	電気機器製造 F社	情報通信 G社	スーパー H社
基本給の構成	本給	本給(年齢)、 職能給、 成績給	本給	役割給	本給(年齢給)、 職能給	本給	資格給、 職能給、 成果給(一部 の上位等級)	職務職能給、 年齢給、 地域給
基本給の主たる賃金表の特徴	ゾーン別 昇給表	シングル レート (職能給)	ゾーン別 昇給表	範囲給 洗い替え	積み上げ	ゾーン別 昇給表	シングル レート	積み上げ
シングルレート/「ゾーン別 昇給」/範囲給洗い替えの賃 金表が基本給に占める割合	100%	4割～ 4割6分程度	100%	100%	—	100%	4割～ 5割強	—

	スーパー I社	百貨店 J社	保険業 K社	金融サービス L社	家電量販店 M社	ドラッグ ストアN社	ホームセン ターO社
基本給の構成	資格給、 能力給	成果給	職務給	役割給	職務給、 資格給	職能給	年齢給、 職能給(係長 以上は役割給)
基本給の主たる賃金表の特徴	シングル レート	ゾーン別 昇給表	ゾーン別 昇給表	積み上げ	範囲給 洗い替え	積み上げ	積み上げ
シングルレート/「ゾーン別 昇給」/範囲給洗い替えの賃 金表が基本給に占める割合	8割強～ 9割強	100%	100%	—	7割強～ 8割程度	—	—

出所：ヒアリングより執筆者作成。

よりは、自社の過去の賃金水準なども加味しつつ企業独自で設けられている場合が多く、企業内の賃金と外部労働市場の相場の間で一定の距離を保とうとする日本的な特徴は、今なお維持されている。

- ③企業の「ベースアップ(以下ベア)」について確認してみると、全ての事例において「ベア」が実施されているわけではなかった。個社の状況や労使としての課題意識に基づいて、「ベア」を実施しない選択を行っている事例もあった。「ベア」実施企業について確認すると、「ベア」の配分において個別化が進んでいる傾向が見られた。その背景には、「ベア」部分の賃上げが、社員全体の生活水準の向上というよりは、職場が抱える課題解決や社員の働きぶりに応じた昇給額の確保に活用されていることが挙げられる。このように、「ベア」自体の目的に変化が生じていることが窺われる。
- ④賞与(一時金)交渉について見てみると、代表的な決定方法としては「業績連動方式」と「月数交渉方式」の2つがあった。2014年以降に「月数交渉方式」から「業績連動方式」に変更した事例もあり、「業績連動方式」を採用する企業が増加していることが窺われる。これら2つに該当しない方式を採用している企業もあったことを考慮すると、賞与(一時金)の交渉においても、多様化が進んでいることが窺われる。とはいえ、いずれの方式であっても、ミニマムの水準が設定されており、従来からあった賞与(一時金)の安定性は維持されている。
- ⑤この間の地域別最賃の上昇に伴い地域の賃金相場が上昇する中でパートタイマーの賃金管理について見てみると、事例企業の中には課題に直面しているものもある(った)。1つの課題として、評価反映

部分の昇給が相場の上昇によって相殺されてしまうという問題が発生していた。こうした課題に対して、企業の労使は、(ア)地域相場の変動を受ける賃金項目と社員の働きぶりを反映させる賃金項目を切り分ける、(イ)能力反映部分の支払時期を調整することなどを通じて、直面する課題に対応しようとしている。企業内の人材マネジメントの効率性を損なわないようにしつつ、労働市場全体の賃金の底上げを実現する上で、労使が一定の役割を果たしている。

政策的インプリケーション

- ①賃金には大きく「インセンティブの側面」と「生活給の側面」の2つの機能があると考えられる。この2つの機能を損なわずに両立できるような環境を整備していく必要がある。正社員の賃金が労働市場からの影響をあまり受けない中で組織のルールに基づいて決定されている以上、組織の中で労使がよく話し合える環境を整備していく必要があると思われる。
- ②賃金にかかわる政策をより実りあるものにする上でも、企業内の労使が果たす役割は小さくない。企業内の労使によってパートタイマーの賃金において「インセンティブの側面」が維持されつつ、地域別最低賃金の上昇による賃金の底上げが実現されていた。このように、賃金の持つ2つの機能を損なうことなく、望ましい賃金政策を展開する上で、企業内の労使がよく話し合える体制の整備が求められていると思われる。

政策への貢献

労働政策の効果的、効率的な推進（ハローワーク等現場活用を含む）に活用予定。

関連の研究成果

- ディスカッションペーパー 16-03 『人事・賃金制度の変遷に関する一考察と今後の研究課題』(2016年)
- 調査シリーズ No.28 『主要企業における賃金制度改革の変遷に関する調査～大手電機メーカーにみる1990年代以降の賃金制度改定（Ⅱ）～』(2007年)
- 調査シリーズ No.23 『主要企業における賃金制度改革の変遷に関する調査～大手電機メーカーにみる1990年代以降の賃金制度改定（Ⅰ）～』(2006年)

労働政策研究報告書 No.217

労働時間の研究—個人調査結果の分析—

令和 4 年 3 月刊行

担当：池添弘邦

研究の区分

- プロジェクト研究「働き方改革の中の労働者と企業の行動戦略に関する研究」

研究の目的

労働時間を軸に、働く人々の就業状態や健康、管理職による職場マネジメントの実態等を明らかにすることを通じて、労働時間や職場マネジメントの在り方、過重労働の予防や働く人々の健康確保に資する方策を分析するため。

研究の方法

個人アンケート調査結果の二次分析。

研究期間

令和 3 年度

研究担当者

池添弘邦 副統括研究員
高見具広 副主任研究員

主な事実発見

「労働時間と働き方に影響する諸要因の分析」（第 2 章）では、正社員を対象に、勤務時間制度や管理職の諸属性が労働時間に与える影響、及び働き方改革の取り組みが仕事や働き方に与えた変化などについて考察している。

勤務時間制度については、「通常の勤務時間制度」に対して、「裁量労働等」と「管理監督者扱い」は労働時間が長い。勤務時間制度の表面的な柔軟性は、実際には労働時間を長くしており、あまり柔軟ではないことが分かった。

管理職に関する属性は、労働時間に明確に有意な影響を与えているという結果は得られなかった。ただし、非管理職と比較すれば、多くの管理職は労働時間が長いという結果もある。

働き方改革の取り組みでは、「翌日の出勤時刻を遅くする」「ペーパーワークを減らす」「会議を見直す」「進捗管理や情報共有をする」は、良好な結果となった。他方で、「ノー残業デー」「声を掛けて退勤を促す」「強制消灯・強制施錠する」「長時間労働の者に注意を促す」「管理職自身が働く時間を減らす」「成果で評価される仕組み」「業務量を減らす」「業務配分のムラをなくす」「在宅勤務・テレワーク」「管理職研修」「無理な発注を改める」などについては、運用の仕方、実際の状況の如何によって、働き方改革が意図する所とは逆の（マ

図表 1 働き方改革の取り組み（Q34、Q35）が仕事や働き方（Q36）に与える影響のまとめ

		Q36_1 残業が 減った	Q36_2 業務量が 減った	Q36_3 仕事の効 率が上 がった	Q36_6 無理な要 求が少 なくなった	Q36_7 業務量が 増えた	Q36_8 業務配分 のムラが 大き くなった	Q36_9 給料が下 がった	Q36_10 休憩時間 が減った / 休暇 を取れな くなった	Q36_11 サービス 残業や持 ち帰りの 仕事が増 えた
働き方改革 の取り組み (労働時間・ 休暇)	Q34_1 ノー残業デー	**	*		▲**					
	Q34_2 翌日の出勤時刻を遅くする		**	**	**					
	Q34_3 声を掛けて退勤を促す	**	**	**	**	+		+		**
	Q34_4 強制消灯・強制施錠する				*	**	**		*	
	Q34_5 長時間労働の者に注意を促す	*				**	**	**		*
	Q34_6 年次有給休暇の取得を推進する		▲+			*	*	*		
	Q34_7 管理職自身が働く時間を減らす		**						+	
	Q34_8 成果で評価される仕組み		▲**	*						
働き方改革 の取り組み (職場管理・ 業務遂行)	Q35_1 業務量を減らす	**	**	**	**	*			▲+	
	Q35_2 ペーパーワークを減らす	*	**	*	*					
	Q35_3 会議を見直す	**		**	**					
	Q35_4 業務配分のムラをなくす		**	**	**	*	**			
	Q35_5 進捗管理や情報共有をする	*		**	*					
	Q35_6 在宅勤務・テレワーク			**	+	*		**		*
	Q35_7 管理職研修				*	*	*			
	Q35_8 無理な発注を改める		+		**	+	+	+	*	+
	Q35_9 明文化して周知徹底する			+						**

注 1: JILPT2020 調査より、正社員のみを対象とした分析結果である。

注 2: 図表 2-5-1 付 1 から図表 2-5-1 付 9 までの結果をまとめたものである。

注 3: ** は 1% 未満、* は 5% 未満、+ は 10% 未満で統計的に有意であることを示す。なお係数値がマイナスものに▲をつけた。

イナス) 効果をもたらす可能性もある (図表 1)。

「管理職の職場マネジメント時間の不足要因について」(第 3 章) では、組織における管理職が置かれている現状・課題として、主にマネジメント時間が不足する要因を分析している。

全体を通して、マネジメント時間の不足に影響している主な要因は、そもそも業務量が多いこと、業務量に対して適切な人員配置がなされていないこと、上司が業務量の調整を怠っていること、部下がこなせない業務の肩代わりをしていること、そして管理職自身が時間制約を意識しているかどうかなどである。部下をうまく育成することは、管理職自身のマネジメント時間の確保とともに、職場の生産性を上げることにもつながる (図表 2)。

「職場管理と労働時間」(第 4 章) では、労働時間の問題を考える上で重要と思われる職場の管理に関する幾つかの点について、特に実労働時間 (2020 年 10 月の 1 か月間) の長さとの関係から分布や傾向を見て検討している。取り上げている論点は、①出退勤管

理、② 36 協定、③ 残業 (所定時間外労働)、④ 上司による職場の管理、⑤ 残業代の決まり方・支払われ方 (固定残業代制)、⑥ 仕事と生活に対する労働者の意識、である。

出退勤管理の有無や方法は、労働時間の長さに影響を与えていない。出退勤管理を適正に行うこと、また、その結果得られた実労働時間の記録は、長時間労働や過重労働の抑制のために活用される必要がある。

36 協定が定める時間外労働時間数の長さは、かえって労働時間を長くしている可能性がある (図表 3)。36 協定の適正な運用がなされる必要がある。

残業理由は、上司の業務管理や労働者本人の意識に依存している。上司の適切な業務管理、労働者本人が持つ意識を変える必要がある。

上司の部下に対する業務指示は部下の労働時間の長さを規定する。上司たる管理職位者の適切な職場管理が求められる。

固定残業代制における相当する残業時間の長さは、労働時間の長さに影響している可能性がある。労働時

図表 2 マネジメントに使う時間の不足要因 (仕事の特性)

被説明変数: マネジメントに使う時間が足りているか 方法: 順序ロジスティック回帰分析

説明変数 (基準変数)	全体		課長相当		部長相当	
	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差
年収 (600 万円未満)						
600-999 万円	0.063	0.152	-0.081	0.218	0.884	0.381 *
業種 (製造業)						
卸売業・小売業	0.149	0.226	-0.191	0.332	1.111	0.524 *
金融業・保険業	0.202	0.257	-0.173	0.361	1.339	0.537 *
飲食・宿泊・娯楽業	0.663	0.321 *	1.285	0.449 **	-0.530	0.841
医療、福祉	1.192	0.324 **	0.906	0.529	2.239	0.832 **
その他サービス	0.419	0.207 *	0.561	0.301	0.875	0.464
その他	0.640	0.291 *	0.736	0.424	1.314	0.651 *
公務	0.136	0.487	-0.776	0.677	2.803	1.411 *
従業員規模 (100 人未満)						
100 ~ 499 人	0.342	0.183	0.904	0.282 *	-0.088	0.409
ブレイング比率	0.006	0.003 *	0.003	0.004	0.011	0.006
月間実労働時間	0.005	0.002 **	0.001	0.003	0.011	0.004 **
仕事以外の時間も大切	-0.477	0.165 **	-0.379	0.242	-0.399	0.367
仕事の特性						
仕事の範囲や目標が明確	-0.267	0.100 **	-0.487	0.142 **	0.333	0.234
会社以外の場所でも遂行可能	0.138	0.067 *	0.113	0.098	0.057	0.163
取引先や顧客の対応が多い	-0.057	0.074	0.045	0.106	-0.325	0.182
締切り・納期がタイトな仕事が多い	0.226	0.092 *	0.266	0.139	0.239	0.231
拘束時間が長い	0.093	0.090	-0.029	0.129	0.207	0.222
出張が多い	-0.088	0.076	0.061	0.115	-0.305	0.168
作業環境が過酷	-0.205	0.086 *	-0.204	0.131	-0.477	0.177 **
非常にたくさんの仕事をしなければならない	0.209	0.110	0.093	0.172	0.385	0.267
時間内に仕事が処理しきれない	0.749	0.114 **	0.679	0.171 **	1.304	0.286 **
一生懸命働かなければならない	0.221	0.109 *	0.338	0.162 *	-0.557	0.277 *
かなり注意を集中する必要がある	-0.170	0.106	-0.186	0.163	-0.202	0.254
高度の技術や知識が必要なむずかしい仕事だ	-0.006	0.099	-0.068	0.141	-0.145	0.225
いつも仕事のことを考えていなければならない	0.142	0.101	0.258	0.152	0.713	0.267 **
からだを大変よく使う仕事だ	0.074	0.088	0.164	0.134	-0.032	0.198
自分のペースで仕事ができる	-0.372	0.099 **	-0.193	0.150	-0.463	0.228 *
仕事の順番・やり方を決めることができる	-0.064	0.119	-0.189	0.170	-0.722	0.296 *
職場の方針に自分の意見を反映できる	0.062	0.110	0.012	0.159	0.481	0.260
χ ² 乗値	499.620		209.757		186.620	
-2 対数尤度	2016.141		969.340		431.259	
Cox と Snell	0.322		0.303		0.446	
Nagelkerke	0.375		0.349		0.520	
N	1288		580		316	

注 1: ** は 1% 水準、* は 5% 水準で有意。

注 2: 基本モデルの変数については、有意な結果のみ示した。

図表 3 36 協定が定める時間外労働時間数（通常）（Q22SQ1_1）のカテゴリと実労働時間（Q15.2020年10月）カテゴリのクロス表

実労働時間（→）	160時間未満	160～180時間未満	180～200時間未満	200～240時間未満	240時間以上	合計	N	平均時間
36 協定時間外労働時間数（↓）								
45 時間未満	16.1%	37.4%	22.4%	19.0%	5.1%	100.0%	1097	178.9
45 時間	13.8%	31.3%	23.5%	25.6%	5.8%	100.0%	947	183.4
45 時間超 80 時間未満	17.3%	29.4%	17.3%	25.4%	10.7%	100.0%	197	187.3
80 時間以上	15.3%	29.8%	20.4%	22.9%	11.6%	100.0%	275	187.2
合計	15.3%	33.6%	22.2%	22.4%	6.5%	100.0%	2516	182.2

図表 4 固定残業代時間数カテゴリ（Q21SQ）と実労働時間（Q15.2020年10月）カテゴリのクロス表

実労働時間（→）	160時間未満	160～180時間未満	180～200時間未満	200～240時間未満	240時間以上	合計	N	平均時間
固定残業代時間数（↓）								
20 時間未満	15.1%	36.0%	21.5%	20.4%	7.0%	100.0%	186	182.2
20～40 時間未満	10.8%	33.7%	28.0%	21.9%	5.7%	100.0%	279	182.2
40～60 時間未満	12.2%	22.6%	20.0%	37.4%	7.8%	100.0%	115	188.0
60 時間以上	5.6%	27.8%	11.1%	38.9%	16.7%	100.0%	18	198.3
合計	12.2%	32.1%	23.9%	24.9%	6.9%	100.0%	598	183.8

注：固定残業代時間数の設問で 101 時間以上の回答は除外している。

図表 5 メンタルヘルス（K6 スコア 5 点以上）の規定要因

	Model 1			Model 2		
	係数	標準誤差	限界効果	係数	標準誤差	限界効果
年齢	-.033 ***	.003	-.007	-.030 ***	.003	-.006
女性	.009	.059	.002	-.002	.060	-.000
配偶者あり	-.186 ***	.053	-.038	-.178 **	.054	-.034
役職 (ref. 一般社員)						
主任～課長代理相当	.162 *	.066	.033	.090	.068	.017
課長相当以上	.011	.095	.002	-.042	.098	-.008
勤続年数	-.002	.004	-.001	-.003	.004	-.001
転職経験 (ref. 転職なし)						
転職 1 回	.119 †	.066	.024	.074	.068	.014
転職 2 回以上	.191 **	.071	.039	.102	.073	.020
出来事類型 (ref. 負荷イベントなし)						
類型 1 (過重ノルマ中心)				1.431 ***	.129	.274
類型 3 (長時間労働中心)				.703 ***	.114	.135
類型 4 (パワーハラスメント中心)				1.471 ***	.103	.281
類型 5 (役割・地位変化中心)				1.167 ***	.129	.223
類型 6 (仕事量・質変化単独)				.708 ***	.109	.136
類型 7 (全般的な負荷認識)				2.902 ***	.437	.555
類型 8 (顧客トラブル中心)				1.036 ***	.131	.198
χ ² 乗値		1434.311			1938.236	
-2 対数尤度		10301.201			9797.276	
McFadden pseudo-R ²		0.122			0.165	
N		8682			8682	

注 1: ***p<.001; **p<.01; *p<.05; † p<.10. 頑健標準誤差を表示。

注 2: 業種、職種、身体的な疾患の有無、首尾一貫感覚、睡眠時間、生活上のストレスフルイベントの有無をコントロールしている。

間実務において適切な残業時間数を設定する必要がある（図表 4）。

労働者本人の仕事や生活に対する意識は労働時間の長さを規定する。労働者の意識を変えていく必要がある。

「メンタルヘルスに関わる業務負荷」（第 5 章）では、メンタルヘルス不調にかかわる業務負荷を考察している。

メンタルヘルス不調には、長時間労働、過重なノルマ、パワーハラスメント、顧客クレーム等の業務上の出来事が関係する。こうした出来事については、特定の出来事が単独で心理的負荷を生じさせるほか、複数の出来事を経験することでストレス要因となる場合もある。そのため、業務上の出来事経験にかかわる類型構築を行い、「業務負荷イベントなし」類型を含む 8 類型を析出した。その上で、ストレスフルな出来事の種類によるメンタルヘルスへの影響を検討した。

出来事経験で見た業務負荷の有無・内容には、年齢

等の属性のほか、業種・職種などの職業特性、役職、転職経験などのキャリア特性が関係する。特に、若年者、主任～課長代理相当の者、転職 2 回以上の者に、特定のストレスフルな出来事が経験されやすいことが示された。メンタルヘルスの状態にも、年齢、役職、転職有無による違いがあるが、それは、そうした属性の者が、業務において強いストレスを伴う出来事を経験しやすいことによって説明される部分があった（図表 5）。

政策的インプリケーション

柔軟な勤務時間制度は柔軟な働き方を可能としていくわけではなく、他の勤務時間制度と比べるとむしろ実労働時間を長くしている。業務の量と質、また、業務遂行状況の管理の重要性を想起させる。

働き方改革による職場の業務改善は、取り入れる事柄によって、また、関連する他の事柄との関係で、所期の目的を達成し得ない場合がありうる。導入した事柄の運用の仕方や、同時に導入する事柄との関係を、業務や職場の状況に合わせて工夫する必要があるであろう。

管理職、特に課長や部長の中間管理職の実労働時間は他の職位者と比較して相対的に長い。立場上、マネジメントとプレイヤーを両立させる必要はあるものの、業務量の調整とその負担を受け入れうる適正な人員配置が必要となろう。この点、要員と予算の権限を管理職に与えることを考える必要がある。加えて、部下（若手）をよく育成することを企業として考えることも、管理職の負担を減らし、実労働時間を削減することに貢献するであろう。

職場管理の視点からは、出退勤管理を適正に行うこと、36協定を適正に運用すること、上司（管理職）は適切に、部門員への業務指示、部門員の業務管理を行い、部門員が持つ意識を変えること、固定残業代制における相当する残業時間の長さは実労働時間の長さに影響している可能性があるため、労働時間実務において適切な残業時間数を設定する必要があることを指摘できる。

メンタルヘルスは、個人の生活習慣や性格特性等、業務以外の要素がかかわる部分もあり、私生活やプライベートの領域に対しては労務管理が難しいが、メンタルヘルスにおいて業務上のストレス要因もきわめて重要であり、職務ストレスの低減が働く者の健康にとって重要である。また、過重労働を論じる場合に長時間労働が焦点化されがちであるが、メンタルヘルスにかかわる業務負荷は労働時間の長さばかりではない。多様な業務負荷要因に十分注意し、働く者の健康を阻害しうる労働環境を是正していくことが切に求められる。

政策への貢献

労働時間に関係する制度政策における議論への貢献。

関連の研究成果

- 資料シリーズ No.254 『管理職ヒアリング調査結果—管理職の働き方と職場マネジメント—』(2022年)
- 調査シリーズ No.222 『働く人の仕事と健康、管理職の職場マネジメントに関する調査結果』(2022年)
- 労働政策研究報告書 No.128 『仕事特性・個人特性と労働時間』(2011年)
- 労働政策研究報告書 No.106 『働く場所と時間の多様性に関する調査研究』(2009年)

労働政策研究報告書 No.219

諸外国における雇用型テレワークに関する法制度等の調査研究

令和 4 年 3 月刊行

担当：池添弘邦

研究の区分

- プロジェクト研究「働き方改革の中の労働者と企業の行動戦略に関する研究」

研究の目的

コロナ禍における諸外国の雇用型テレワークに関する法制度及び実態の動向について調査研究を実施し、今後の日本において雇用型テレワークの政策的・法制度的検討を行う上で参考となりうる基礎的情報を収集し、整理・検討すること。

研究の方法

ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ、EU/IL0 を対象とした、文献等による情報の収集・整理・検討。

研究期間

令和 2 ～ 3 年度

研究担当者

池添弘邦 副統括研究員
山本陽大 副主任研究員
滝原啓允 研究員
濱口桂一郎 研究所長

主な事実発見

第一章「ドイツ」

ドイツにおいては、新型コロナウイルス感染症拡大以前から、テレワークの開始・終了、ホームオフィスの設置、賃金、労働時間、労働安全衛生、労災補償、データ保護、集团的労使関係といった、テレワークに関して生じる労務管理上の問題について幅広く、既存の労働関係法令の解釈又は立法政策上の問題として議論されてきた。そこでの特徴は、特にテレワークが労働者の自宅（ホームオフィス）において行われる場合には、ドイツにおいては基本法上、労働者には「住居の不可侵」が保障される一方、それによって、使用者は事業所での就労におけるのと同様のコントロールを労働者のホームオフィスに対して及ぼすことが困難であることから、かかる労・使の利益状況を考慮した解釈論や立法政策が展開されてきた点にある。従って、

例えば、使用者は原則として労働者に対してホームオフィスでの就労を命じることはできないと解されつつ、労働安全衛生にかかる法規制については、労働者のホームオフィスに対する適用は、その一部のみに限定されている。

もっとも、このような状況は、コロナ禍においては一部変化しており、現在では感染症予防法の規定によって、労働者がその職務を在宅で行うことができる場合には、使用者はテレワークでの就労を申し出なければならないが、労働者も正当な理由がない限り、かかる申し出を受け入れるべきことが義務付けられ、この限りで労働者の「住居の不可侵」は従来よりも制約されている。また、ドイツでは、コロナ禍以前から、雇用社会のデジタル化等を背景に、(在宅でのテレワークを含む) モバイルワークをめぐる立法政策論が活発に展開されており、これまでに政府レベルでは、①モバイルワークの実施に関して使用者と協議を行いうる権利を労働者に付与すべきこと、②モバイルワークで就労する労働者の全労働時間の記録義務を使用者に課すべきこと、③在宅テレワークで就労する労働者に関して、労災保険制度による保護の範囲を拡張すべきこと、④モバイルワーク時における労働条件等について、事業所委員会へ共同決定権を付与すべきことが、それぞれ提案されてきた。そしてこのうち、③及び④については、2021 年 6 月の事業所委員会現代化法によって、立法政策として既に現実のものとなっている。

第二章「フランス」

テレワークの実施やテレワーク中の権利義務関係をめぐるフランスの法規範は、労働法典の規定及びテレワークに関する 2 つの全国職協定によって形成されている。また、使用者がテレワークを実施するに当たっては、労働組合との間で企業協定を締結し、労働法典及び全国職協定の規律を更に具体化するルールを設けることが推奨されており、新型コロナウイルス禍において、テレワークに関する企業協定を締結する例が増加している。

フランスでは、テレワークは労働者及び使用者の双方にとって任意のものでなければならないとされており、感染症の蔓延等の特別な場合を除き、使用者には労働者に対しテレワークによる就労を一方向的に命じる権限はない。労働者にもテレワークによる就労を使用者に請求する権利はないが、一定の要件をみたま労働者からのテレワークの申請を使用者が拒否する場合には、その理由を説明することが義務付けられている。また、使用者が憲章又は集団協定に基づいてテレワー

クを実施する場合には、テレワークへの移行条件やテレワークからの復帰条件、使用者が労働者に通常接触できる時間帯等の所定の事項を必ず記載しなければならない。現行法上は、使用者が憲章又は集団協定を策定せずにテレワークを個別に実施することも許容されているが、2020年の全国職際協定は、労働組合との間で集団協定を締結し、一般的な枠組みをあらかじめ定めた上でテレワークを実施することを強く推奨している。

テレワーク中の労働者には、事業所内で労務を遂行する労働者との権利が保障されている。費用負担、労働時間、安全衛生・労災保険、監視・モニタリング及び集団的労使関係に関する一般的な規制はテレワークの場面でも適用されるが、それぞれの具体的な適用に当たって考慮されるべき事項等をめぐっては、全国職際協定が一定の指針を示している。また、テレワークを実施する使用者はテレワーカーとの関係において、テレワークのないポストへの配置・再配置の優先権を認め、かかるポストの空き状況について情報提供する義務や、労働者の就業の条件や負荷を議題とする面談を実施する義務等の特別な義務を負っている。

第三章「イギリス」

イギリスでは、新型コロナウイルスの流行前から、専門性の高い産業や高い情報通信技術を有しているものと推定される産業において、テレワークが比較的高い割合で実施されていた。新型コロナウイルスの流行下においては、より高い資格や経験を必要とする職業であるほどテレワークの実施割合が高くなっていた。他方、対面でなければ仕事の大半が成り立たないような産業や職種においては、新型コロナウイルスの流行前であっても流行下であっても、テレワークの実施割合は低いものとなっている。結局、産業の特性や職業の性質により、テレワークの可否が左右される傾向にある。

イギリスには、フレキシブルな働き方を要請する権利が存在し、テレワークを希望する被用者は同権利の行使により雇用条件変更（通常勤務からテレワーク勤務への変更）が可能である。使用者側において当該要請を拒否する場合に一定の事由（①追加費用の負担、②顧客の需要に対応する能力への悪影響、③現在の従業員の間で業務を再編成できないこと、④従業員の追加採用ができないこと、⑤品質への悪影響、⑥業績への悪影響、⑦被用者が働こうとする期間における仕事が少ないこと、⑧組織の改変を計画していること、⑨その他所管大臣が規則で定める理由のいずれか）に該当している必要があるという点は、イギリス法における特徴の一つである。

第四章「アメリカ」

アメリカでは、COVID-19の拡大前からテレワーク

が活用されてきたが、COVID-19の拡大によって、テレワークは更に活用されていた。しかし、テレワークを規制する法制度は見られず、したがって実務上は、既存法令の枠内で対処されている。他方、公務部門（連邦政府職員）では、過去20年超にわたり法令に基づきテレワークが推進されてきた。

公正労働基準法は労働の許容を雇用を含むとしているため、使用者はテレワーカーの実労働時間を把握することを要する。職業安全衛生法上の「雇用の場所」には自宅も含まれるため、使用者は自宅での就労環境についても危険がないようにするのがリスク回避としてベターとされる。労災補償法（州制定法）は、災害が雇用から生じ、かつ、雇用の過程において生じた場合は補償の対象としているため、テレワーカーの自宅における行動の公私の区別が問題となる。差別禁止事由に該当する属性の者に対し他の属性の者と異なってテレワークを命じないこと（あるいは命じること）は差別に該当しうる。障害者差別ではテレワークの合理的配慮該当性が問題とされる。なお、正規・非正規差別規制はない。連邦政府職員のテレワークは、Telework Enhancement Act of 2010により推進されている。Office of Personnel ManagementがGuide to Telework in the Federal Government（2011.4）を作成し管理運営している。

第五章「EU / ILO」

ILOによればテレワークは3段階で進化してきている。第1世代はホームオフィス、第2世代はモバイルオフィス、第3世代はバーチャルオフィスであり、これは「いつでもどこでも働く」段階である。

コロナ禍でEUでもテレワークが急速に拡大したが、学歴、職種等による階層格差が大きい。

EUではテレワークを対象とする拘束力ある法令はないが、2002年にEUレベル労使団体間で締結されたテレワーク協約があり、テレワークの自発性、雇用条件、データ保護、プライバシー等々について規定している。本協約のEU法上の法的性格については問題がある。本協約は加盟国レベルでは、国内労働協約への一般的拘束力の付与、一般的拘束力のない国内協約、協約未満の労使文書、国レベルの立法等、さまざまな形で実施されている。なお2020年にはEUレベル労使団体によりデジタル化自律協約が締結された。

テレワークに関連を有するEU法令としては、安全衛生指令、労働時間指令、ワークライフバランス指令、透明で予見可能な労働条件指令がある。このうち労働時間指令に関しては、近年EU司法裁判所によって、一定の自宅待機時間も労働時間に該当するという2018年のMatzak判決、使用者は労働者ごとに毎日実労働時間を記録しなければならないという2019年のCCOO判決等、テレワークに影響の大きい判決が下されている。

最近の動向としては、欧州議会の2021年決議が、「つながらない権利」をEU指令として制定することを求めており、欧州労連も同様の立場に立っている。現在「つながらない権利」を規定する加盟国は、フランス、イタリア、ベルギー、スペインはじめ数カ国に上る。

政策的インプリケーション

上記各国の動向にかかる情報は、今後も継続すると考えられる感染症対策下での働き方に関する政策的実務的検討に資すると思われる。

政策への貢献

厚労省検討会への情報提供等。

関連の研究成果

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

ディスカッションペーパー 22-08

企業の賃金決定と労使関係に関する今後の研究課題に関する一考察

—自動車製造 A 社の事例研究を通じて—

令和 4 年 3 月刊行

担当：西村 純

研究の区分

- プロジェクト研究「働き方改革の中の労働者と企業の行動戦略に関する研究」

研究の目的

企業における賃金決定のルールとその下で展開されている労使関係の実態を明らかにすることを通じて、今後の研究課題を検討する。

研究の方法

文献調査、ヒアリング調査。

研究期間

平成 29 ～令和 3 年度

研究担当者

西村 純 副主任研究員

主な事実発見

1. 事例企業では配属先における仕事内容やその時に従事している職務に要する能力のレベルと格付けされる等級のリンクが強く意識された制度が導入されていた。ただし、仕事内容とのリンクを重視する際の仕事とは「期待職務」であり、当人の有するポテンシャルなども考慮しつつ、仕事の輪郭が形成されている。
2. 賃金表は、各等級において一定以上の水準を境に、その昇給幅が抑制されるようなかたちに変更されている（図表 1）。時間の経過とともに変化するパフォーマンスの上昇曲線と実際の昇給額が大きく乖離することのないような賃金表が設計されている。
3. 賞与の固定部分の比率はこの間も維持されており、変動部分を増やすような動きは見られなかった。それに加えて、賞与の月数についても安定化傾向が見られた（図表 2）。
4. 「ベースアップ」の配分において、個別化が進んでいた。そして、それに伴い組合の対労働者への対応において、配分方法に関する労働者への事前説明が一層重視されるようになってきている。

5. 事例分析に基づいた事実発見から、今後の検討課題として、①社員格付け制度の変化を考える上で、「仕事」や「人」という従来の視点とは異なる基準に基づいた検討の必要性、②安定性を有した賞与の機能について、生活給以外の要因についての解明、③「ベースアップ」配分の個別化に伴う労対立への対応方法に関する知見の蓄積の必要性があると考えられる。

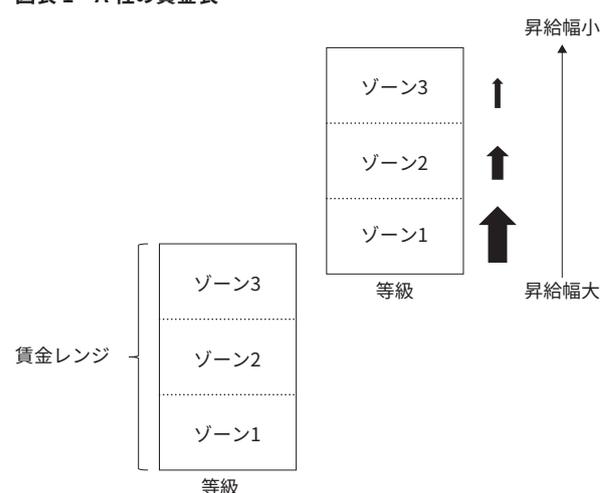
政策的インプリケーション

事例より、企業が望むような働き方を従業員から引き出すための適切なモチベーション管理の実現において、労使による賃金交渉の重要性が増していることが示唆される。企業内の労使関係を充実させるために、いかにして労使の一方の当事者たりえる労働者の代表組織をつくり出すことができるような環境を整えていくのか。このことを検討していく必要があると考えられる。

政策への貢献

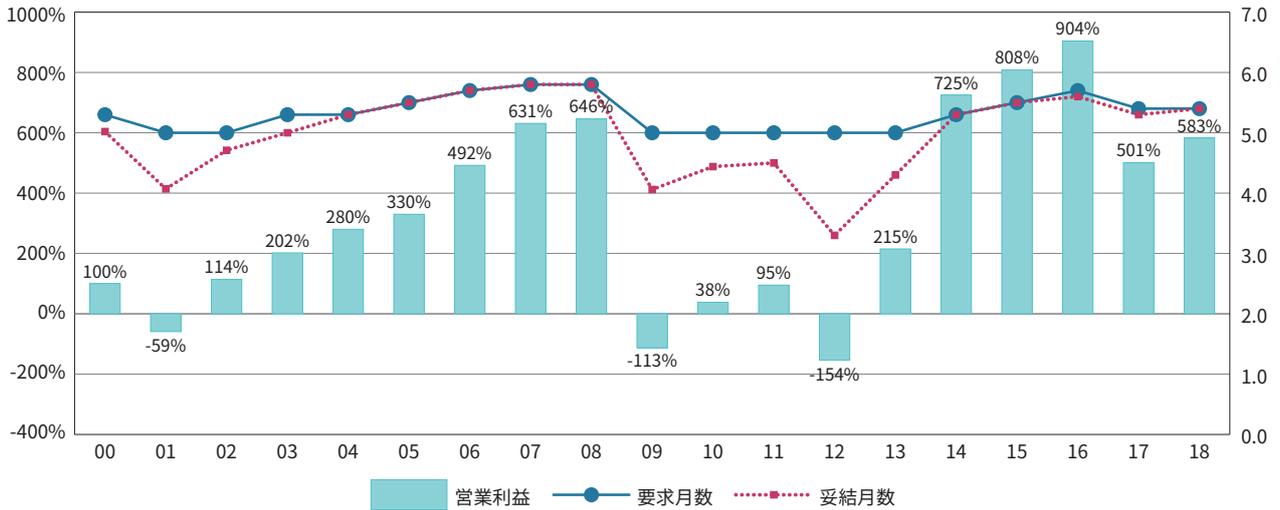
労働政策の効果的、効率的な推進（ハローワーク等現場活用を含む）に活用予定。

図表 1 A 社の賃金表



出所：A 社提供資料および聞き取りに基づき筆者作成。

図表 2 営業利益の推移と要求／妥結月数



注：営業利益は 00 年の営業利益額を 100 とした際の増減率。
 出所：A 社提供資料に基づき筆者作成。

関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.212 『企業の賃金決定に関する研究』（2022 年）
- ディスカッションペーパー 16-03 『人事・賃金制度の変遷に関する一考察と今後の研究課題』（2016 年）
- 調査シリーズ No.28 『主要企業における賃金制度改革の変遷に関する調査～大手電機メーカーにみる 1990 年代以降の賃金制度改定（II）～』（2007 年）
- 調査シリーズ No.23 『主要企業における賃金制度改革の変遷に関する調査～大手電機メーカーにみる 1990 年代以降の賃金制度改定（I）～』（2006 年）

調査シリーズ No.222

働く人の仕事と健康、管理職の職場マネジメントに関する調査結果

令和4年3月刊行

担当：池添弘邦

研究の区分

- プロジェクト研究「働き方改革の中の労働者と企業の行動戦略に関する研究」

研究の目的

労働時間を軸に、働く人々の就業状態や健康、管理職による職場マネジメントの実態等を明らかにすることを通じて、労働時間や職場マネジメントの在り方、過重労働の予防や働く人々の健康確保に資する方策を分析すべく実施したものを。

研究の方法

調査方法は、調査会社が保有する個人登録モニターに対する Web 調査であり、回答者には、PC 等のブラウザを通じて回答を求めた。

調査対象は、回答時に日本国内で収入を得る仕事を有する自営業者等を除く 20～65 歳で、週所定労働時間が 35 時間以上の者。回収目標は 10,000 サンプル。

本調査では管理職者のサンプルを収集する必要性から、賃金構造基本統計調査に基づき、男女別で 20 歳代から 60 歳代ごとに、管理職×大卒、管理職×大卒

以外、管理職以外×大卒、管理職以外×大卒以外の 4 種を割り付けた。したがって、割り付けたセルは計 40。実査の過程で目標サイズに不足するセルが生じた場合は、年齢や学歴が近似する別のセルに再割り当てを行った。なお、賃金構造基本統計調査に基づく限り、業種・職種による割り付けは不能であるため、大卒か大卒以外かの最終学歴により業種・職種は分散されうると推定した。

調査項目は概略、フェース項目、職場の状況、職場のマネジメント、労働時間、就業や生活に関する意識、健康状態等。

調査実施期間は、令和 2 年 11 月下旬から同年 12 月上旬の約 2 週間。

回収の結果、有効回答サンプルは 10,998。

研究期間

令和 2～3 年度

研究担当者

池添弘邦 副統括研究員
高見具広 副主任研究員
藤本隆史 リサーチアソシエイト

図表 2-2-9 勤務時間制度 (Q13) 別に見た総労働時間 (Q15) のクロス表

	160 時間未満	160~180 時間未満	180~200 時間未満	200~240 時間未満	240 時間以上	合計	(N)	平均 (時間)
通常の勤務時間制度	18.7%	41.7%	16.9%	17.0%	5.7%	100.0%	(7,202)	177.7
フレックスタイム制	16.6%	36.1%	21.3%	20.2%	5.8%	100.0%	(1,497)	180.3
変形労働時間制	14.1%	37.6%	21.3%	20.4%	6.6%	100.0%	(319)	183.0
交替制	18.6%	42.2%	19.9%	14.1%	5.2%	100.0%	(618)	176.6
事業場外労働のみなし	12.9%	27.1%	22.9%	27.1%	10.0%	100.0%	(70)	188.6
裁量労働制	10.9%	30.8%	23.9%	23.4%	10.9%	100.0%	(201)	186.9
管理監督者扱い	13.7%	27.7%	19.0%	28.0%	11.7%	100.0%	(343)	190.1
その他	28.6%	14.3%	21.4%	28.6%	7.1%	100.0%	(14)	179.4
わからない	22.2%	37.8%	13.3%	16.7%	10.0%	100.0%	(90)	182.8
合計	18.0%	40.0%	18.1%	18.0%	6.0%	100.0%	(10,354)	178.9

注：総労働時間は「2020 年 10 月に主な勤務先で実際に働いた労働時間」であり、手当の有無にかかわらず残業・休日出勤、在宅勤務・持ち帰り仕事の時間を含む。ただし、副業の時間を除く。

図表 2-2-10 勤務時間制度 (Q13) 別に見た残業の頻度 (Q18) のクロス表

	ほとんど毎日	週に 3~4 日	週に 1~2 日	ほとんどない	合計	(N)
通常の勤務時間制度	19.8%	13.6%	19.5%	47.2%	100.0%	(7,623)
フレックスタイム制	26.7%	24.6%	21.5%	27.3%	100.0%	(1,617)
変形労働時間制	25.4%	16.6%	23.7%	34.3%	100.0%	(338)
交替制	18.0%	14.1%	24.5%	43.4%	100.0%	(645)
事業場外労働のみなし	37.0%	16.4%	17.8%	28.8%	100.0%	(73)
裁量労働制	36.1%	26.3%	16.1%	21.5%	100.0%	(205)
管理監督者扱い	36.0%	15.6%	16.5%	31.8%	100.0%	(358)
その他	17.6%	17.6%	23.5%	41.2%	100.0%	(17)
わからない	9.8%	9.8%	13.1%	67.2%	100.0%	(122)
合計	21.7%	15.6%	19.9%	42.8%	100.0%	(10,998)

図表 3-1-1 業種別 (F7) 企業の働き方改革 (Q34, 労働時間・休暇, 多重回答)

	(残業削減の周知啓発)	ノー残業デーの推進	は翌日の出勤時刻を遅くする	残業した社員・職員に声を掛けて退勤を促す	残業している社員・職員に声掛けて退勤を促す	一定の時間に職場を強制消灯・強制施錠する	長時間労働の者やその上司に注意を促す	長時間労働の者やその上司に注意を促す	年次有給休暇の取得を推進する(または取りやすくする)	給付率を向上させる	管理職自身が働く時間を減らしたり、年次有給休暇を取得する	みを取り入れる	成果で評価される仕組みを取り入れる	その他	特になし	もともと労働時間・休暇に課題はない	わからない	合計	N
建設業	34.5%	6.2%	15.8%	6.9%	18.3%	27.0%	9.3%	7.1%	0.0%	24.9%	9.9%	6.8%	100.0%	634					
製造業	38.4%	7.1%	15.2%	7.4%	23.8%	35.3%	10.5%	9.7%	0.1%	20.7%	5.9%	10.1%	100.0%	2762					
情報通信業	38.2%	8.1%	16.1%	9.3%	25.4%	36.7%	14.4%	11.6%	0.0%	18.7%	9.2%	8.7%	100.0%	905					
運輸業・郵便業	20.0%	6.3%	14.6%	3.9%	15.6%	28.9%	9.3%	7.0%	0.3%	25.2%	10.7%	10.4%	100.0%	616					
卸売業・小売業	26.8%	6.3%	16.9%	8.4%	17.5%	28.1%	10.0%	7.8%	0.5%	28.0%	9.0%	7.4%	100.0%	1096					
金融業・保険業	50.1%	7.7%	21.5%	14.4%	19.7%	42.2%	13.4%	9.8%	0.3%	14.4%	5.5%	9.0%	100.0%	633					
専門サービス業・教育	30.0%	6.5%	15.1%	5.8%	14.4%	28.6%	9.7%	6.4%	0.0%	23.9%	7.7%	10.0%	100.0%	703					
飲食・宿泊・娯楽業	17.3%	9.0%	21.7%	6.4%	18.4%	25.0%	8.1%	9.6%	0.4%	24.8%	10.1%	10.5%	100.0%	456					
医療・福祉	15.0%	7.2%	17.7%	3.6%	9.2%	24.9%	7.4%	7.5%	0.1%	31.0%	10.3%	10.5%	100.0%	775					
その他サービス	24.8%	7.3%	14.5%	5.4%	17.1%	26.2%	9.0%	6.7%	0.1%	26.4%	10.4%	10.8%	100.0%	1382					
公務	58.5%	4.9%	20.6%	10.1%	19.0%	44.2%	14.4%	7.0%	0.5%	11.7%	4.9%	8.4%	100.0%	631					
その他	29.4%	10.9%	18.8%	8.1%	17.8%	35.1%	12.1%	8.4%	0.5%	23.5%	7.4%	8.9%	100.0%	405					
合計	32.7%	7.1%	16.6%	7.4%	19.1%	32.0%	10.5%	8.4%	0.2%	22.8%	8.1%	9.5%	100.0%	10998					

図表 3-1-8 業種別 (F7) 企業の働き方改革 (Q35, 職場管理・業務遂行, 多重回答)

	業務量を減らす	ペーパーワークを減らす	会議の長さ、回数、開催時間帯を見直す	業務配分のムラをなくす	職員の業務をお互いに見えるようにして、進捗管理や情報共有を促す	在宅勤務・テレワークを積極的に活用する	管理職に職場マネジメント研修を行う	取引先や顧客に対して無理な発注を改めようとしている	組織の取組みを明文化して社員・職員に周知徹底する	その他	特になし	もともと職場管理・業務遂行に課題はない	わからない	合計	N
建設業	15.3%	19.6%	16.6%	15.5%	12.1%	11.5%	8.4%	5.2%	8.7%	0.0%	31.7%	10.1%	9.6%	100.0%	634
製造業	17.4%	18.6%	22.1%	16.6%	11.7%	18.7%	9.5%	4.2%	7.5%	0.1%	26.8%	5.5%	13.5%	100.0%	2762
情報通信業	16.7%	22.1%	19.8%	13.7%	14.1%	33.8%	10.7%	3.2%	7.6%	0.1%	21.1%	7.3%	9.8%	100.0%	905
運輸業・郵便業	14.0%	12.7%	11.4%	16.4%	9.4%	8.6%	6.8%	3.4%	5.8%	0.6%	32.8%	8.9%	14.9%	100.0%	616
卸売業・小売業	14.1%	18.6%	13.8%	15.9%	10.7%	11.8%	6.9%	4.2%	6.6%	0.3%	32.8%	9.2%	9.2%	100.0%	1096
金融業・保険業	21.3%	31.4%	24.3%	17.1%	13.6%	23.5%	13.6%	1.7%	9.8%	0.0%	19.7%	4.6%	11.8%	100.0%	633
専門サービス業・教育	17.1%	17.1%	20.8%	10.5%	11.0%	13.4%	6.5%	2.4%	5.0%	0.0%	29.4%	7.5%	10.8%	100.0%	703
飲食・宿泊・娯楽業	14.7%	20.0%	13.4%	16.4%	11.8%	11.6%	5.5%	3.5%	6.6%	0.4%	26.3%	9.0%	12.7%	100.0%	456
医療・福祉	15.2%	12.8%	13.3%	14.1%	10.5%	4.0%	5.2%	1.3%	7.1%	0.1%	33.9%	10.1%	11.5%	100.0%	775
その他サービス	14.7%	19.5%	15.0%	13.0%	11.2%	12.7%	7.9%	3.1%	6.5%	0.2%	30.1%	8.5%	12.9%	100.0%	1382
公務	22.0%	17.6%	19.3%	14.1%	12.8%	10.0%	10.9%	2.1%	8.7%	0.2%	27.3%	4.9%	10.0%	100.0%	631
その他	14.6%	19.5%	19.5%	16.5%	14.3%	22.2%	7.4%	4.2%	7.9%	0.2%	27.7%	8.1%	10.6%	100.0%	405
合計	16.5%	19.0%	18.1%	15.1%	11.8%	15.8%	8.5%	3.4%	7.3%	0.2%	28.3%	7.5%	11.8%	100.0%	10998

図表 3-1-15 業種別 (F7) 企業の働き方改革による変化 (Q36, 多重回答)

	残業が減った	こなすべき業務量が減った	仕事の効率が上がった	職場でお互いに協力し合うようになった	所定の休日や年次有給休暇を取れるようになった	(納期など) が少なくなった	取引先や顧客からの無理な要求	こなすべき業務量が増えた	業務配分のムラが大きくなった	給料が下がった	休憩時間が減った/休憩を取れなくなった	サービス残業や持ち帰りの仕事が増えた	その他	特になし	わからない	合計	N
建設業	13.9%	6.8%	10.1%	9.0%	10.3%	2.5%	5.2%	4.1%	3.9%	2.5%	2.4%	0.5%	51.7%	8.4%	100.0%	634	
製造業	19.0%	5.4%	10.8%	9.1%	11.8%	2.1%	8.0%	4.7%	8.8%	3.7%	3.3%	0.3%	41.3%	11.7%	100.0%	2762	
情報通信業	18.5%	5.6%	9.3%	7.4%	9.9%	2.2%	6.9%	5.3%	5.4%	2.8%	3.6%	0.0%	45.9%	9.6%	100.0%	905	
運輸業・郵便業	17.4%	5.0%	6.5%	7.5%	9.9%	2.1%	6.0%	4.1%	11.4%	3.6%	2.3%	0.3%	45.0%	11.2%	100.0%	616	
卸売業・小売業	19.0%	4.7%	9.7%	9.8%	13.4%	2.0%	7.3%	4.2%	7.5%	3.8%	3.0%	0.3%	46.0%	8.6%	100.0%	1096	
金融業・保険業	20.4%	6.5%	13.6%	10.9%	12.3%	2.2%	7.0%	4.7%	6.5%	2.4%	2.1%	0.5%	41.5%	10.6%	100.0%	633	
専門サービス業・教育	11.2%	4.7%	7.4%	8.8%	9.7%	1.8%	5.3%	3.3%	4.3%	4.1%	4.7%	0.4%	53.6%	8.4%	100.0%	703	
飲食・宿泊・娯楽業	15.6%	8.3%	9.4%	11.4%	15.1%	2.0%	9.4%	3.7%	10.5%	4.8%	3.3%	0.2%	37.7%	11.8%	100.0%	456	
医療・福祉	9.0%	5.0%	7.1%	9.9%	10.8%	1.8%	6.8%	3.1%	5.3%	3.4%	3.5%	0.4%	48.6%	11.2%	100.0%	775	
その他サービス	12.4%	4.8%	9.2%	8.8%	9.0%	2.3%	6.7%	4.7%	5.9%	2.2%	2.7%	0.1%	49.3%	11.3%	100.0%	1382	
公務	11.3%	4.4%	6.8%	9.4%	9.0%	1.0%	7.1%	4.3%	4.9%	2.7%	4.1%	0.3%	47.5%	10.8%	100.0%	631	
その他	13.1%	6.2%	12.3%	9.9%	16.3%	3.0%	6.7%	4.4%	5.4%	2.2%	2.5%	0.2%	46.7%	10.1%	100.0%	405	
合計	15.8%	5.4%	9.5%	9.2%	11.2%	2.1%	7.0%	4.4%	6.9%	3.2%	3.1%	0.3%	45.7%	10.5%	100.0%	10998	

図表 4-1-3 役職 (F18) 別に見たプレイング業務に使う時間 (Q3A) のクロス表

	足りている	やや足りない	全く足りない	合計	(N)
課長相当 (ライン職)	45.5%	39.9%	14.6%	100.0%	(609)
部長相当 (ライン職)	51.5%	36.5%	12.0%	100.0%	(342)
支社長・事業部長相当	55.9%	34.2%	9.9%	100.0%	(111)
役員相当	69.0%	25.2%	5.8%	100.0%	(310)
合計	53.1%	35.3%	11.6%	100.0%	(1372)

図表 4-1-4 役職 (F18) 別に見たマネジメントに使う時間 (Q3B) のクロス表

	足りている	やや足りない	全く足りない	合計	(N)
課長相当 (ライン職)	39.4%	44.8%	15.8%	100.0%	(609)
部長相当 (ライン職)	52.9%	33.0%	14.0%	100.0%	(342)
支社長・事業部長相当	42.3%	43.2%	14.4%	100.0%	(111)
役員相当	70.0%	24.5%	5.5%	100.0%	(310)
合計	49.9%	37.2%	12.9%	100.0%	(1372)

図表 5-1-4 メンタルヘルス (K6 スコア) (Q51_1~6) (%)

		K6 スコア 0~4 点	K6 スコア 5~9 点	K6 スコア 10~12 点	K6 スコア 13~24 点	K6 スコア 5 点以上 (合計)	(N)	
合計		58.2%	17.6%	11.1%	13.1%	41.8%	10998	
性別	男性	59.2%	16.9%	11.2%	12.7%	40.8%	7105	
	女性	56.2%	18.8%	11.1%	13.9%	43.8%	3893	
年齢層	20 代	43.3%	17.9%	15.1%	23.7%	56.7%	1932	
	30 代	49.7%	19.3%	13.0%	18.0%	50.3%	2395	
	40 代	59.5%	17.2%	11.1%	12.2%	40.5%	2849	
	50 代	66.8%	17.1%	9.5%	6.6%	33.2%	2431	
	60 代	75.6%	15.7%	5.3%	3.4%	24.4%	1391	
配偶関係	配偶者あり	63.1%	16.1%	10.1%	10.7%	36.9%	5828	
	配偶者なし	52.6%	19.2%	12.3%	15.9%	47.4%	5170	
雇用形態	正社員	58.0%	17.4%	11.2%	13.3%	42.0%	9426	
	正社員以外	58.8%	18.7%	10.4%	12.0%	41.2%	1572	
業種	建設業	60.4%	16.7%	11.2%	11.7%	39.6%	634	
	製造業	59.3%	16.8%	10.7%	13.2%	40.7%	2762	
	情報通信業	62.4%	16.4%	11.5%	9.7%	37.6%	905	
	運輸業・郵便業	59.9%	19.0%	9.4%	11.7%	40.1%	616	
	卸売業・小売業	57.8%	18.2%	11.3%	12.6%	42.2%	1096	
	金融業・保険業	58.5%	18.0%	11.1%	12.5%	41.5%	633	
	専門サービス業・教育	58.3%	18.6%	11.7%	11.4%	41.7%	703	
	飲食・宿泊・娯楽業	53.3%	18.6%	13.6%	14.5%	46.7%	456	
	医療・福祉	53.2%	17.3%	13.0%	16.5%	46.8%	775	
	その他サービス業	55.6%	18.1%	11.1%	15.2%	44.4%	1382	
	公務	58.3%	16.3%	10.0%	15.4%	41.7%	631	
	その他	58.0%	20.5%	9.9%	11.6%	42.0%	405	
	職種	管理的職業	66.6%	15.6%	8.7%	9.1%	33.4%	1958
専門的・技術的職業		58.0%	17.0%	11.4%	13.5%	42.0%	2115	
事務		56.7%	18.5%	11.0%	13.9%	43.3%	3003	
販売		54.2%	18.6%	13.1%	14.1%	45.8%	1088	
サービス職業		49.1%	18.9%	14.9%	17.1%	50.9%	811	
生産工程		56.7%	17.5%	11.8%	13.9%	43.3%	1061	
輸送・機械運転		58.5%	18.6%	7.7%	15.3%	41.5%	183	
建設・採掘		63.9%	14.5%	9.6%	12.0%	36.1%	166	
運搬・清掃・包装		53.3%	21.3%	10.7%	14.8%	46.7%	244	
その他		62.1%	17.1%	10.0%	10.8%	37.9%	369	
役職		一般社員	55.1%	18.0%	11.9%	15.0%	44.9%	6790
		主任～課長代理相当	58.0%	18.3%	11.7%	12.0%	42.0%	1982
		課長相当以上	67.7%	15.6%	8.2%	8.5%	32.3%	2226
1 か月の実労働時間	160 時間未満	60.9%	16.4%	10.5%	12.1%	39.1%	1861	
	160~180 時間未満	60.4%	17.2%	11.3%	11.0%	39.6%	4138	
	180~200 時間未満	59.0%	18.3%	10.1%	12.6%	41.0%	1870	
	200~240 時間未満	56.0%	19.2%	11.0%	13.9%	44.0%	1859	
	240 時間以上	54.3%	16.8%	12.8%	16.1%	45.7%	626	

ように大きく二つの役割を持つ役職者は、一般に「管理監督者」として労働時間規制の適用を除外される法的地位にあるが、調査結果を見ると、部長以下の特にスタッフ管理職は、管理監督者該当性に疑いがある状況にある。職場マネジメントに関しては、役員未満は忙しく、職場管理について苦勞が多い。月当たり実労働時間との関係では、ライン職の課長は実労働時間が長い傾向にあり、また、残業についても、比較的多い傾向が見られる。こうしたことは、職場マネジメントについて「積極的に取り組んでいる」とこと関係がある可能性が考えられる。年休取得状況の点からは、職

位が高いほど取得しない（あるいは取得できない）傾向が見て取れる。

「仕事・働き方と健康状態」（第 5 章）では、属性や実労働時間の長さによる心身の健康状態や睡眠、また、それらの仕事や生活への影響、過重負荷に対する認識について検討している。身体的健康状態については、自覚症状を認識している者は 3 割弱ほどあり（腰等の痛み、頭痛等）、健康診断についても、受診者の約 4 割に異常が見られ（脂質、BMI、血圧等）これらは就業環境と関係している可能性も考えられる。メンタルヘルスについては、4 割超に不調（K6 スコア 5

点以上)が見られ、年齢、配偶者の有無、業種、職種、役職、実労働時間と関係している可能性がある(図表5-1-4)。睡眠状況に関しては、年齢や実労働時間による差があるようである。また、睡眠不足は、運輸等の業種でも見られ、業務との関連性も考えられる。睡眠不足の理由は、私的理由が多いが、残業の頻度や長さ、あるいは通勤時間の長さとの関連がありそうである。こうした健康状態や睡眠状況は、業務や家庭生活上の問題とも関連があると見られるが、表出する問題の認識としては、不注意による仕事のミスとして現れ、また、ワーク・ライフ・バランスの阻害の認識としては、若年層や長時間労働の層で割合が高くなっている。過重労働の認識としては、仕事の質・量の変化、パワハラを受けたこと、役割・地位が変化したこと、長時間労働を行ったこと等が原因となっているようである。ただ、こうしたことは、年齢、業種、職種、役職によって相違が見られる状況にある。

政策的インプリケーション

労働時間の長さが仕事と生活の様々な面に影響を与えることを考慮に入れた上で、政策や実務の在り方を考えていく必要がある。

政策への貢献

政策を検討する際の基礎的資料とされうる。

関連の研究成果

- 資料シリーズ No.254 『管理職ヒアリング調査結果—管理職の働き方と職場マネジメント—』(2022年)
- 労働政策研究報告書 No.217 『労働時間の研究—個人調査結果の分析—』(2022年)
- 労働政策研究報告書 No.128 『仕事特性・個人特性と労働時間』(2011年)
- 労働政策研究報告書 No.106 『働く場所と時間の多様性に関する調査研究』(2009年)

資料シリーズ No.245

「労働時間制度に関する調査結果」の分析

令和 3 年 12 月刊行

担当：池添弘邦

研究の区分

- プロジェクト研究「働き方改革の中の労働者と企業の行動戦略に関する研究」

研究の目的

裁量労働制を軸とした労働時間法制度の人事実務における運用等の課題を把握し検討すること。

研究の方法

厚生労働省抽出分事業場と一般データベース抽出分事業場の二つのサンプルに対する質問紙調査票郵送法。事業場票は人事等担当者が回答・返送し、労働者票は人事等担当者を通じて配布のうえ労働者本人が回答し直接返送。調査時期は平成 25 年 11 月中旬から同年 12 月中旬。有効回収率は厚労省抽出分事業場：29.8% (1,614 票)、厚労省抽出分事業場労働者：18.5% (10,023 票)、事業場 DB 抽出分事業場：32.0% (2,428 票)、事業場 DB 抽出分事業場労働者：17.1% (12,983 票)。

研究期間

平成 27 年度

研究担当者

池添弘邦 副統括研究員
高見具広 副主任研究員

主な事実発見

第 1 章では、現行法令から導出された「管理監督者」の要件である、①「職務内容、責任と権限」、②「勤務態様」、③「賃金等の待遇」、及び裁量労働制の要件である、④「自律性・裁量性」が管理職や裁量労働制適用労働者の労働時間に与える影響を考察した。

分析結果を要約すると、管理職に関する分析では、上記②「勤務態様」のあり方が管理職の労働時間に対して重要な影響を与えていることがわかった。また、裁量労働制適用労働者に対して、上記④「自律性・裁量性」は明確な影響を与えていないが、裁量労働制の適用それ自体が労働時間を長くしていた。この結果は、裁量労働制の適用労働者が、実際には裁量をもって労

図表 1-5 管理職の労働時間に影響する要因

被説明変数：月間総労働時間（対数値） 方法：OLS		N=2732 F(26, 2705)=21.34 (p<0.000) adj.R-squared=0.162		
説明変数		係数	標準誤差	β
管理職 {一律=1, 非一律=0}		-0.025	0.009 **	-0.052
年収（対数）		-0.002	0.000 **	-0.107
「自分で仕事のペースや手順を変えられる」{あてはまらない=1～あてはまる=4}		-0.010	0.004 *	-0.049
「一人でこなせる仕事が多い」{あてはまらない=1～あてはまる=4}		-0.001	0.004	-0.003
仕事と余暇のバランス {余暇志向=1～仕事志向=5}		0.022	0.005 **	0.089
仕事への思い入れ {RG: 思い入れない}	会社のために尽力	-0.008	0.013	-0.023
	人並みに	-0.012	0.013	-0.035
過去 3 年間の企業業績 {低下している=1～上昇している=5}		0.006	0.003 *	0.042
働いていることの満足度 {不満=1～満足=5}		-0.014	0.003 **	-0.102
仕事の切迫感 {全くない=2～よくある=8}		0.032	0.002 **	0.255
性別 {男性=1, 女性=0}		0.043	0.010 **	0.083
年齢		-0.019	0.010	-0.043
学歴 {RG: 中・高卒}	専修・短大卒	-0.004	0.008	-0.012
	大卒以上	0.011	0.010	0.024
勤続年数 {年}		0.000	0.000	0.007
職種 {RG: 一般事務職系}	営業職系	0.030	0.010 **	0.057
	専門職系	0.020	0.007 **	0.054
	技能職系	0.021	0.008 *	0.049
企業規模 {RG: 99 人以下}	100～499 人	-0.019	0.007 *	-0.058
	500 人以上	0.000	0.010	0.000
業種 {RG: 製造業}	建設業	-0.023	0.016	-0.026
	通信・運輸業	-0.009	0.011	-0.016
	流通・飲食業	-0.007	0.011	-0.014
	金融・不動産業	-0.017	0.015	-0.021
	学術・教育・医療業	-0.044	0.008 **	-0.126
	その他サービス業	-0.050	0.010 **	-0.103
定数		5.141	0.068 **	.

資料出所：2013 調査の個票データより筆者集計。注 1：管理職は一般事業所調査、裁量労働制は裁量労働制適用事業所調査を使用した。
注 2：無回答を除外した。注 3：月間総労働時間が 120 時間未満のケースは除外した。注 4：**は P<0.01、*は P<0.05、+は P<0.1。
注 5：RG はダミー変数のリファレンスグループを示す。

図表 1-6 裁量労働制適用労働者の労働時間に影響する要因

被説明変数：月間総労働時間（対数値） 方法：OLS		N=5437 F(27, 5409)=49.34 (p<0.000) adj.R-squared=0.194		
説明変数		係数	標準誤差	β
裁量労働制 {裁量労働制=1, 裁量労働制以外=0}		0.025	0.005 **	0.077
年収（対数）		0.028	0.007 **	0.074
「自分で仕事のペースや手順を変えられる」 {あてはまらない=1～あてはまる=4}		-0.004	0.003	-0.020
「一人でこなせる仕事が多い」 {あてはまらない=1～あてはまる=4}		0.001	0.003	0.006
仕事と余暇のバランス {余暇志向=1～仕事志向=5}		0.022	0.003 **	0.096
仕事への思い入れ {RG: 思い入れない}	会社のために尽力	0.015	0.007 *	0.046
	人並みに	0.010	0.007	0.030
過去3年間の企業業績 {低下している=1～上昇している=5}		0.005	0.002 **	0.032
働いていることの満足度 {不満=1～満足=5}		-0.011	0.002 **	-0.075
仕事の切迫感 {全くない=2～よくある=8}		0.028	0.002 **	0.231
管理職 {課長以上=1, 課長未満=0}		0.018	0.006 **	0.041
性別 {男性=1, 女性=0}		0.045	0.005 **	0.129
年齢		-0.002	0.000 **	-0.103
学歴 {RG: 中・高卒}	専修・短大卒	-0.001	0.007	-0.003
	大卒以上	-0.003	0.006	-0.007
勤続年数 {年}		-0.001	0.000 *	-0.049
職種 {RG: 一般事務職系}	営業職系	0.023	0.007 **	0.048
	専門職系	0.035	0.005 **	0.108
	技能職系	0.018	0.009 *	0.028
企業規模 {RG: 99人以下}	100～499人	-0.000	0.005	-0.000
	500人以上	0.001	0.006	0.002
業種 {RG: 製造業}	建設業	0.057	0.015 **	0.047
	通信・運輸業	-0.022	0.006 **	-0.054
	流通・飲食業	-0.051	0.010 **	-0.065
	金融・不動産業	0.009	0.009	0.013
	学術・教育・医療業	-0.001	0.006	-0.002
	その他サービス業	-0.019	0.007 *	-0.036
定数		4.892	0.040 **	.

資料出所：2013調査の個票データより筆者集計。注1：管理職は一般事業所調査、裁量労働制は裁量労働制適用事業所調査を使用した。
注2：無回答を除外した。注3：月間総労働時間が120時間未満のケースは除外した。注4：**はP<0.01、*はP<0.05、+はP<0.1。
注5：RGはダミー変数のリファレンスグループを示す。

働時間を決められていないという、運用上の問題がある可能性を示唆している。（図表 1-5, 1-6 参照）

第2章では、仕事の特性と個人の特性に着目しつつ、裁量労働制が適用されている労働者の裁量労働制の適用を受けていることの満足度に影響する要因を分析している。要約すると次のようになる。

裁量労働制という働き方には、「自分で仕事のペー

スや手順を変えられる」や「会社以外の場所でも仕事ができる」など裁量性・自律性のある柔軟な働き方ができることがプラスとなるが、「締切り・納期がタイトな仕事が多い」ので、「時間に追われている感覚がある」という負の側面をもたらす傾向もある。その一方で、裁量性・自律性のある柔軟な働き方ができることが「仕事に熱中して時間を忘れてしまうことがある」

図表 2-28 職務満足度の要因分析の結果のまとめ

	裁量労働制適用 に対する満足度	労働生活全般の 満足度	裁量労働制適用 の満足度		労働生活全般の 満足度	
			専門 業務型	企画 業務型	専門 業務型	企画 業務型
性別ダミー		-	+		-	
職種 (RG: 一般事務職系)	営業職系	-		-		
	専門職系	-		-		
	技能職系	-		-		
年収（対数）	+	+	+		+	
年齢	+	-	+		-	-
勤続年数	-	-	-		-	-
月間総労働時間	-	-	-		-	-
仕事の性質 [あてはまらない=1～ あてはまる=4]	「仕事の範囲や目標がはっきりしている」	+	+	+	+	+
	「自分で仕事のペースや手順を変えられる」	+	+	+	+	+
	「一人でこなせる仕事が多い」					
	「取引先や顧客の対応が多い」					
	「社内の他の部門との連携・調整が多い」		+			-
	「企画・判断を求められる仕事が多い」					+
精神状態 [全くない=1 ～よくある=4]	「会議や打ち合わせが多い」					
	「会社以外の場所でも仕事ができる」	+		+	+	
	「求められる仕事量（ノルマ）が多い」	-	-	-		-
	「締切り・納期がタイトな仕事が多い」	-	-	-		-
仕事と余暇のバランス (余暇志向=1～仕事志向=5)	+	+	+		+	+
会社への思い入れ (RG: 思い入れない)	会社のために尽力	+	+	+	+	+
	人並みに		+			+

注：RGはダミー変数のリファレンス・グループを示す。

につながっている可能性もある。また、仕事に生きがいを感じるなど仕事志向が強いことや、職場に対する帰属感が高いことは、やりがいを持てる仕事や働きやすい職場環境があつてのことと言えるのではないかな。

裁量労働制に限らず、働き方に対する満足度を高めるには、仕事の負荷を抑えつつ仕事の性質に応じたやりがいを醸成する環境を整えるということが求められる。そのためには、仕事の配分の仕方など管理職の管理能力が問われる。個々の労働者の働き方や時間管理の問題について、管理職の在り方についても検討する必要がある。また、仕事に対するポジティブな側面に着目した時間管理も求められる。(図表 2-28 参照)

第3章では、裁量労働制が適用される者の働き方や仕事の特徴を踏まえ、働く者の健康確保、特に休息时间(終業から始業までの時間)確保のあり方について検討した。分析結果をまとめると次のようになる。

- ①一定の睡眠時間は健康確保にとって重要である。労働時間が長い場合のほか、深夜労働や自宅での仕事が増える場合にも、睡眠時間の確保が難しくなる。
- ②裁量労働制、特に専門業務型裁量労働制が適用されるような専門的業務の中には、深夜労働、休日労働、自宅での仕事を伴う業務もみられ、休息時間の確保に課題がある。
- ③勤め先で一律の出勤時刻が設定されていると、睡眠時間の確保が難しくなる場合がある。特に、深夜労働を伴いがちな業務では、翌日の出勤時刻が決められていると、最低限の休息时间さえも奪う可能性がある。法の趣旨を活かし、出退勤時刻を柔軟に設定できることが、健康確保の観点から重要である。
- ④深夜・休日労働がある者、睡眠時間が短い者ほど、会社の健康・福祉確保措置に対する追加的ニーズをもっている。特に、一定時間以上の勤務や休日労働が行われた場合の特別休暇・代償休日の付与など、自身の仕事の進め方にあわせて休息時間を確保できる措置の必要性が高い。

(図表 3-16, 3-17 参照)

第4章では、裁量労働制の導入・運用・普及について、どのような問題があるのかを検討し、裁量労働制がよく機能していくための政策的実務的課題を検討した。検討結果をまとめると以下のようになる。

- 裁量労働制不導入の理由について考えるとき、従業員規模と業種の特徴を考慮した対応を検討する必要があること、
 - 裁量制導入効果については、さまざまな異なる導入効果に着目した促進策を検討していく必要があること、
- また、裁量制導入効果を高めるために検討した導入効果の背景事情については、
- 幅広く明確な裁量労働制導入目的は意識改革効果を高めること、
 - 多様な長時間労働削減策の併存がより効果的である

図表 3-16 睡眠時間の規定要因(順序ロジスティック回帰分析)

分析対象	裁量労働制適用者	
	係数(B)	標準誤差
年齢	-0.13	.008
女性(基準:男性)	-2.17	.113
最終学歴(基準:中学・高校卒)		
専門・短大・高専卒	-3.87	.181 *
大学卒	.095	.157
大学院卒	.219	.185
業種(基準:製造業)		
情報通信業	-1.88	.129
金融・保険・不動産業	-2.80	.212
学術研究・専門・技術サービス業	.130	.124
教育・学習支援業	.945	.232 **
その他サービス業	-3.26	.151 *
事業所の正社員規模(基準:300人以上)		
30人未満	.373	.138 **
30~99人	.304	.124 **
100~299人	.196	.125
職種(基準:事務職)		
営業・販売・サービス職	-0.75	.183
専門職	.112	.166
技能・労務職	.141	.277
その他	.363	.214
役職あり	.137	.090
勤続年数	.004	.007
年収(基準:500万円未満)		
500~700万円未満	-2.50	.118 *
700~900万円未満	-4.62	.144 **
900万円以上	-0.92	.204
専門業務型裁量労働制(基準:企画業務型)	-0.54	.146
1ヵ月の総実労働時間	-0.010	.001 **
深夜労働頻度	-3.10	.051 **
自宅での仕事の頻度	-0.91	.044 *
一律の出退勤時刻あり	-3.83	.087 **
χ^2 乗値		232.682 **
-2対数尤度		5110.05
Cox-Snell R2乗		0.101
Nagelkerke R2乗		0.11
N		2,196

**1%水準で有意,*5%水準で有意。

- 能力・仕事・成果による評価の方が意識改革効果が高いこと、
 - 裁量労働制適用者に対する特別手当があり、手当の評価は成果で行い、金額が一定額以上だと導入効果が高まること、
 - 専門業務型と企画業務型では、出退勤の自由度について効果の現れ方が異なるため、状況を見極めて慎重に検討すべきこと、
 - 業務遂行指示方法・期限設定方法・進捗状況把握については、管理者の緩やかな関与(裁量制適用者・管理者間のコミュニケーション)がある場合は導入効果がより高まること、
- が分かった。

なお、導入の際の課題としては、主として、労働時間管理、行政手続関係、労使委員会運営関係が挙げられる。(図表 4-3 ~ 4-6 参照)

政策的インプリケーション

上記「主な事実発見」記載のとおり。

政策への貢献

労働時間法政策に関する論議への貢献。

図表 3-17 会社の健康・福祉確保措置への納得感の規定要因（二項ロジスティック回帰分析）

分析対象	裁量労働制適用者					
	モデル 1			モデル 2		
	係数 (B)	標準誤差	Exp (B)	係数 (B)	標準誤差	Exp (B)
年齢	.009	.011	1.009	.005	.012	1.005
女性（基準：男性）	-.103	.144	.902	-.072	.156	.931
最終学歴（基準：中学・高校卒）						
専門・短大・高専卒	-.596	.260	.551 *	-.509	.275	.601
大学卒	-.831	.235	.436 **	-.766	.247	.465 **
大学院卒	-.934	.265	.393 **	-.804	.281	.448 **
業種（基準：製造業）						
情報通信業	-.147	.164	.863	-.228	.180	.796
金融・保険・不動産業	-.525	.285	.591	-.614	.316	.541
学術研究・専門・技術サービス業	-.018	.160	.982	-.121	.171	.886
教育・学習支援業	-.106	.286	.899	-.101	.324	.904
その他サービス業	-.188	.193	.829	-.242	.207	.785
事業所の正社員規模（基準：300人以上）						
30人未満	-.101	.180	.904	.042	.200	1.043
30～99人	-.385	.161	.681 *	-.350	.171	.705 *
100～299人	-.101	.167	.904	-.006	.180	.994
職種（基準：事務職）						
営業・販売・サービス職	.085	.269	1.089	.027	.286	1.027
専門職	-.267	.234	.766	-.229	.253	.796
技能・労務職	-.544	.353	.580	-.314	.377	.730
その他	.423	.300	1.527	.512	.323	1.668
役職あり	.187	.116	1.205	.217	.123	1.243
勤続年数	-.042	.010	.959 **	-.039	.012	.962 **
年収（基準：500万円未満）						
500～700万円未満	.126	.148	1.134	.180	.163	1.197
700～900万円未満	.292	.186	1.339	.304	.203	1.356
900万円以上	.574	.283	1.775 *	.582	.302	1.789
専門業務型裁量労働制適用（基準：企画業務型）	-.310	.198	.734	-.236	.221	.790
1ヶ月の総実労働時間	-.007	.002	.993 **	-.005	.002	.995 **
深夜労働頻度	-.166	.069	.847 *	-.183	.073	.833 *
休日労働頻度	-.239	.042	.787 **	-.241	.045	.786 **
自宅での仕事の頻度	-.052	.056	.949	-.030	.060	.970
一律の出退勤時刻あり	-.349	.113	.705 **	-.358	.122	.699 **
睡眠時間（基準：7時間以上）						
5時間未満	-.574	.221	.563 **	-.529	.235	.589 *
5～6時間未満	-.224	.159	.799	-.224	.171	.799
6～7時間未満	-.070	.143	.933	-.053	.153	.948
定期的な特別休暇付与				.281	.172	1.325
一定時間以上の勤務・休日労働が行われた場合の特別休暇・代償休日付与				.276	.117	1.318 *
年休連続取得を含む休暇取得促進措置				.085	.121	1.089
心と体の健康相談窓口の設置				.025	.135	1.025
定期健康診断以外の健康診断実施				.188	.128	1.207
裁量労働制が適用されない部署への配置転換				-.080	.167	.924
産業医等による助言・指導、保健指導の実施				-.059	.141	.942
定数	5.741	.584	311.479 **	4.993	.646	147.306 **
χ2乗値		261.171	**		232.98	**
-2対数尤度		2263.939			2003.157	
Cox-Snell R2乗		0.113			0.113	
Nagelkerke R2乗		0.165			0.166	
N		2179			1935	

**1%水準で有意,*5%水準で有意。

図表 4-3 従業員（正社員）規模別、裁量労働制不導入理由（複数回答）

*無回答は除外

	対象とならう 業務がない	対象業務に常 態として従事 していない	労働者から 反対がある	法令上の要件 が煩雑	手続きが煩雑	フレックスタ イム制を活用 している	法的効果 が少ない	その他	わからない	合計	(N)
99人以下	79.5%	15.8%	4.2%	4.7%	5.5%	3.2%	4.2%	3.2%	2.1%	100.0%	(380)
100-499人以下	58.6%	18.1%	10.2%	10.1%	4.7%	8.6%	13.9%	7.4%	1.8%	100.0%	(596)
500人以上	49.2%	14.3%	10.1%	17.1%	13.2%	20.5%	17.8%	9.7%	2.3%	100.0%	(258)
合計	63.0%	16.6%	8.3%	9.9%	6.7%	9.4%	11.8%	6.6%	2.0%	100.0%	(1234)

図表 4-4 業種別、裁量労働制不導入理由（複数回答）

*無回答は除外

	対象とならう 業務がない	対象業務に常 態として従事 していない	労働者から 反対がある	法令上の要件 が煩雑	手続きが煩雑	フレックスタ イム制を活用 している	法的効果 が少ない	その他	わからない	合計	(N)
建設業	64.3%	14.3%	11.9%	7.1%	11.9%	4.8%	7.1%	7.1%	0.0%	100.0%	(42)
製造業	51.5%	10.5%	14.5%	16.6%	8.3%	19.3%	19.0%	8.8%	1.9%	100.0%	(373)
通信・運輸業	54.2%	16.8%	5.3%	14.5%	9.2%	10.7%	19.8%	5.3%	3.1%	100.0%	(131)
流通・飲食業	75.5%	15.7%	2.5%	8.8%	9.4%	3.1%	10.7%	5.0%	1.3%	100.0%	(159)
金融・不動産業	70.5%	16.7%	5.1%	5.1%	5.1%	3.8%	5.1%	3.8%	2.6%	100.0%	(78)
学術・教育・医療業	70.6%	16.9%	7.2%	4.1%	3.8%	4.7%	8.1%	6.3%	2.8%	100.0%	(320)
その他サービス業	64.4%	31.3%	5.6%	6.9%	3.8%	5.0%	3.1%	5.6%	1.9%	100.0%	(160)
合計	62.9%	16.5%	8.4%	10.0%	6.7%	9.4%	12.0%	6.6%	2.1%	100.0%	(1263)

図表 4-5 従業員（正社員）規模別、裁量労働制導入効果（複数回答）

* 無回答は除外

	従業員 のモチ ベーションが 向上した											
99 人以下	27.0%	59.1%	4.8%	22.2%	20.1%	9.8%	14.2%	3.0%	14.6%	100.0%	(810)	
100-499 人以下	26.7%	59.1%	6.5%	17.9%	21.8%	12.4%	17.4%	3.6%	16.3%	100.0%	(386)	
500 人以上	33.3%	63.6%	8.9%	18.7%	16.0%	12.0%	23.6%	6.2%	11.1%	100.0%	(225)	
合計	27.9%	59.8%	5.9%	20.5%	19.9%	10.8%	16.5%	3.7%	14.5%	100.0%	(1421)	

図表 4-6 業種別、裁量労働制導入効果（複数回答）

* 無回答は除外

	従業員 のモチ ベーションが 向上した											
建設業	29.2%	62.5%	8.3%	37.5%	29.2%	12.5%	8.3%	0.0%	12.5%	100.0%	(24)	
製造業	38.1%	71.2%	7.5%	17.7%	14.5%	10.0%	15.0%	3.6%	8.6%	100.0%	(441)	
通信・運輸業	31.5%	58.8%	5.0%	24.3%	27.3%	12.5%	26.4%	3.9%	9.8%	100.0%	(337)	
流通・飲食業	18.0%	74.0%	4.0%	26.0%	16.0%	18.0%	20.0%	0.0%	16.0%	100.0%	(50)	
金融・不動産業	14.0%	62.8%	16.3%	26.7%	7.0%	8.1%	5.8%	0.0%	22.1%	100.0%	(86)	
学術・教育・医療業	21.4%	48.4%	2.2%	14.0%	19.2%	8.2%	11.8%	6.0%	22.3%	100.0%	(364)	
その他サービス業	25.3%	52.7%	6.7%	26.0%	26.0%	12.0%	13.3%	1.3%	18.7%	100.0%	(150)	
合計	28.8%	60.1%	5.9%	20.3%	19.7%	10.5%	16.2%	3.7%	14.5%	100.0%	(1452)	

関連の研究成果

- 資料シリーズ No.246 『過重負荷による労災認定事案の研究 その3』（2021年）
- 資料シリーズ No.234 『過重負荷による労災認定事案の研究 その2』（2020年）
- 資料シリーズ No.223 『過重負荷による労災認定事案の研究 その1』（2020年）

資料シリーズ No.246

過重負荷による労災認定事案の研究 その3

令和3年12月刊行

担当：池添弘邦

研究の区分

- プロジェクト研究「働き方改革の中の労働者と企業の行動戦略に関する研究」

研究の目的

本研究は、過労死・過労自殺等過重負荷を通じた業務上災害の発生機序を、労働や職場の視点から明らかにすることを目的に行われるものである。具体的には、労働時間の長さを中心としつつ、その背景には様々な業務の事情や負荷、心理的負荷が複雑に絡み合って業務上災害が生じていると考えられるところ、定量的に傾向を把握し、また、個別事案の主な要因を解明し類型化などを試みるものである。

研究の方法

独立行政法人 労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所 過労死等防止調査研究センターが保有する行政資料を基に調査研究を行った。下記研究担当者は、①職場管理における実務的課題及び法制度運用上の課題の提示に向けた研究を行った。この際、既存のデータセットを基礎として新たな変数を整理するなどしたうえで定量的検討を行い、加えて、抽出条件を絞ったうえで個別事案を取り上げて定性的検討を行った。また、②業務上認定された精神障害の労災認定事案（うち、自殺以外の事案（生存事案））において、特別な出来事「極度の長時間労働」に該当するケースを対象に、その事案特性に関する集計及び調査復命書等の記述内容の分析を行った。（なお、以下では、脳・心臓疾患事案を「脳心事案」と、精神障害事案を「精神事案」と、また、各認定基準の表記に従い、脳心事案については「発症」と、精神事案については「発病」と表記する。）

研究期間

令和2年度

研究担当者

池添弘邦 副統括研究員
高見具広 副主任研究員

主な事実発見

第1章「職場管理の観点から見た労災認定事案の検討」は、上記①について調査研究を行ったものである。その結果、職位が上がると長時間労働など過重な負荷がかかること（図表 1-29, 1-33～35. 本文中の図表番号。以下同じ。）、実労働時間の客観的な記録方法であるタイムカードが活用されていても労働時間の長さには影響がないと考えられること（図表 1-30, 1-36～38）、労働組合の存在は長時間労働の抑制に効果がある可能性があるものの（図表 1-31, 1-39～41）、個別事案を見る限り労働組合は長時間労働・過重負荷の予防・抑制に関与していないこと、過半数従業員代表は36協定の締結に関与するのみで実質的に“代表”としての意義を果たしていないこと（図表 1-32, 1-42～44）、36協定が締結されている場合であっても、検討した事案の限りで、当該協定が定める時間数を超える時間外労働が行われている事案が存在することが分かった。

第2章「精神障害の労災認定事案における「極度の長時間労働」事案の検討」は、上記②について調査研究を行ったものである。労災認定事案に係る調査復命書記載の「労働時間集計表」をもとに、発病前1か月間の労働時間の状況（拘束時間、就業時間帯、休日取得状況等）を検討するとともに、長時間労働となった要因を、精神障害を発病した労働者本人の仕事の状況（業務量や進め方）、会社・上司による仕事管理、労働時間管理の観点から考察している。併せて、精神障害発病に至る本人の心理的負荷の認識、上司・同僚等の事実認識を検討し、長時間労働による精神障害労災認定事案を読み解いている。

「極度の長時間労働」が認定された71事案（検討対象期間における全数）を分析した結果、相当数の事案で、頻繁な深夜労働や、休日がきわめて少ない連続勤務の実態が確認された。また、長時間労働になった要因については、出退勤管理や時間外労働に係る自己申告制の運用等に伴い労働時間が正確に把握されていなかった事案や、管理監督者扱い等に伴って労働時間の状況の把握が疎かになっていた事案、実労働時間は把握されていたものの、実効性のある長時間労働対策が行われていなかった事案が見られた。さらに、長時間労働を防げなかった理由として、関係者の申述からは、人手不足や繁忙期に伴う膨大な業務量、業態的に長い営業時間、顧客都合によるタイトな納期・スケジュール、専門性・個別性の高い業務特性、業務責任者であったこと（店長や管理職等）、本人の仕事の進

図表 1-29 職位別、時間外労働時間数（月・最長 / 脳心事案）

職位	時間外労働時間数（月・最長）				合計
	100時間未満	100-120時間未満	120-140時間未満	140時間以上	
一般	191 25.0%	218 28.5%	145 19.0%	210 27.5%	764 100.0%
主任	32 26.7%	35 29.2%	24 20.0%	29 24.2%	120 100.0%
係長	36 24.2%	32 21.5%	40 26.8%	41 27.5%	149 100.0%
課長	49 21.6%	61 26.9%	43 18.9%	74 32.6%	227 100.0%
部長	34 28.6%	28 23.5%	27 22.7%	30 25.2%	119 100.0%
役員	6 46.2%	3 23.1%	1 7.7%	3 23.1%	13 100.0%
合計	348 25.0%	377 27.1%	280 20.1%	387 27.8%	1392 100.0%

注：各セルの上段が度数（N）、下段が割合（%）である。

図表 1-33 職位別、極度の長時間労働の有無（精神事案）

職位	極度の心理的 負荷 なし 極度の長時間 労働 なし	極度の心理的 負荷 なし 極度の長時間 労働 あり	極度の心理的 負荷 あり 極度の長時間 労働 なし	不明	合計
	一般	318 68.4%	32 6.9%		
主任	46 75.4%	10 16.4%	3 4.9%	2 3.3%	61 100.0%
係長	40 75.5%	8 15.1%	1 1.9%	4 7.5%	53 100.0%
課長	43 75.4%	10 17.5%	3 5.3%	1 1.8%	57 100.0%
部長	26 81.3%	4 12.5%	1 3.1%	1 3.1%	32 100.0%
不明	23 63.9%	0 0.0%	10 27.8%	3 8.3%	36 100.0%
合計	496 70.5%	64 9.1%	120 17.0%	24 3.4%	704 100.0%

注：各セルの上段が度数（N）、下段が割合（%）である。

図表 1-34 職位別、恒常的長時間労働の有無（精神事案）

職位	恒常的長時間労働 なし	恒常的長時間労働 あり	不明	合計
一般	284 61.1%	126 27.1%	55 11.8%	465 100.0%
主任	23 37.7%	30 49.2%	8 13.1%	61 100.0%
係長	15 28.3%	29 54.7%	9 17.0%	53 100.0%
課長	21 36.8%	32 56.1%	4 7.0%	57 100.0%
部長	10 31.3%	20 62.5%	2 6.3%	32 100.0%
不明	22 61.1%	4 11.1%	10 27.8%	36 100.0%
合計	375 53.3%	241 34.2%	88 12.5%	704 100.0%

注：各セルの上段が度数（N）、下段が割合（%）である。

図表 1-35 職位別、月 80 時間以上の時間外労働の有無（精神事案）

職位	時間外労働なし	時間外労働あり	合計
一般	302 91.8%	27 8.2%	329 100.0%
主任	36 83.7%	7 16.3%	43 100.0%
係長	29 72.5%	11 27.5%	40 100.0%
課長	31 83.8%	6 16.2%	37 100.0%
部長	19 90.5%	2 9.5%	21 100.0%
不明	27 96.4%	1 3.6%	28 100.0%
合計	444 89.2%	54 10.8%	498 100.0%

注：各セルの上段が度数（N）、下段が割合（%）である。

図表 1-30 出退勤管理の方法別、時間外労働時間数（月・最長 / 脳心事案）

出退勤 管理の方法	時間外労働時間数（月・最長）				合計
	100時間 未満	100-120時間 未満	120-140時間 未満	140時間 以上	
タイム カード	110 25.8%	106 24.8%	89 20.8%	122 28.6%	427 100.0%
出勤簿	104 27.7%	105 27.9%	76 20.2%	91 24.2%	376 100.0%
管理者に よる確認	52 21.1%	79 32.1%	41 16.7%	74 30.1%	246 100.0%
本人の 申告	87 24.8%	96 27.4%	71 20.2%	97 27.6%	351 100.0%
サンプル サイズ	269 25.6%	283 27.0%	213 20.3%	284 27.1%	1049 100.0%

注：各セルの上段が度数（N）、下段が割合（%）である。方法の重複あり。したがって、合計はサンプルサイズと一致しない。

図表 1-36 出退勤管理の方法別、極度の長時間労働の有無（精神事案）

出退勤 管理の方法	極度の心理的 負荷 なし 極度の長時間 労働 なし	極度の心理的 負荷 なし 極度の長時間 労働 あり	極度の心理的 負荷 あり 極度の長時間 労働 なし	不明	合計
	タイム カード	500 75.0%	54 8.1%		
出勤簿	372 69.5%	45 8.4%	74 13.8%	44 8.2%	535 100.0%
管理者に よる確認	205 73.7%	28 10.1%	33 11.9%	12 4.3%	278 100.0%
本人の 申告	302 76.3%	56 14.1%	27 6.8%	11 2.8%	396 100.0%
サンプル サイズ	1081 73.3%	134 9.1%	170 11.5%	90 6.1%	1475 100.0%

注：各セルの上段が度数（N）、下段が割合（%）である。方法の重複あり。したがって、合計はサンプルサイズと一致しない。

図表 1-37 出退勤管理の方法別、恒常的長時間労働の有無（精神事案）

出退勤 管理の方法	恒常的長時間労働 なし	恒常的長時間労働 あり	不明	合計
タイム カード	359 53.8%	249 37.3%	59 8.8%	667 100.0%
出勤簿	303 56.6%	175 32.7%	57 10.7%	535 100.0%
管理者に よる確認	142 51.1%	108 38.8%	28 10.1%	278 100.0%
本人の 申告	147 37.1%	210 53.0%	39 9.8%	396 100.0%
サンプル サイズ	759 51.5%	567 38.4%	149 10.1%	1475 100.0%

注：各セルの上段が度数（N）、下段が割合（%）である。方法の重複あり。したがって、合計はサンプルサイズと一致しない。

図表 1-38 出退勤管理の方法別、月 80 時間以上の時間外労働の有無（精神事案）

出退勤管理の方法	時間外労働なし	時間外労働あり	合計
タイムカード	435 89.1%	53 10.9%	488 100.0%
出勤簿	346 91.8%	31 8.2%	377 100.0%
管理者による確認	194 91.1%	19 8.9%	213 100.0%
本人の申告	258 85.4%	44 14.6%	302 100.0%
サンプルサイズ	965 89.0%	119 11.0%	1084 100.0%

注：各セルの上段が度数（N）、下段が割合（%）である。方法の重複あり。したがって、合計はサンプルサイズと一致しない。

図表 1-31 労組等の有無別、時間外労働時間数 (月・最長 / 脳心事案)

労組等の有無	時間外労働時間数 (月・最長)				合計
	100時間未満	100-120時間未満	120-140時間未満	140時間以上	
労組なし・過半数従業員代表なし	27 22.5%	30 25.0%	25 20.8%	38 31.7%	120 100.0%
労組なし・過半数従業員代表あり	159 21.7%	212 28.9%	153 20.8%	210 28.6%	734 100.0%
労組あり(過半数なし)	20 26.0%	29 37.7%	11 14.3%	17 22.1%	77 100.0%
過半数労組あり	42 30.0%	33 23.6%	31 22.1%	34 24.3%	140 100.0%
合計	248 23.2%	304 28.4%	220 20.5%	299 27.9%	1071 100.0%

注:各セルの上段が度数(N)、下段が割合(%)である。

図表 1-39 労組等の有無別、極度の長時間労働の有無 (精神事案)

労組等の有無	極度の心理的 負担なし 極度の長時間 労働なし	極度の心理的 負担なし 極度の長時間 労働あり	極度の心理的 負担あり 極度の長時間 労働なし	不明	合計
	労組なし・過半数従業員代表なし	57 80.3%	7 9.9%		
労組なし・過半数従業員代表あり	352 73.3%	78 16.3%	17 3.5%	33 6.9%	480 100.0%
労組あり(過半数なし)	60 75.9%	9 11.4%	2 2.5%	8 10.1%	79 100.0%
過半数労組あり	68 73.9%	15 16.3%	6 6.5%	3 3.3%	92 100.0%
合計	537 74.4%	109 15.1%	31 4.3%	45 6.2%	722 100.0%

注:各セルの上段が度数(N)、下段が割合(%)である。

図表 1-40 労組等の有無別、恒常的長時間労働の有無 (精神事案)

労組等の有無	恒常的長時間 労働なし	恒常的長時間 労働あり	不明	合計
	労組なし・過半数従業員代表なし	23 32.4%		
労組なし・過半数従業員代表あり	124 25.8%	295 61.5%	61 12.7%	480 100.0%
労組あり(過半数なし)	24 30.4%	46 58.2%	9 11.4%	79 100.0%
過半数労組あり	28 30.4%	54 58.7%	10 10.9%	92 100.0%
合計	199 27.6%	437 60.5%	86 11.9%	722 100.0%

注:各セルの上段が度数(N)、下段が割合(%)である。

図表 1-41 労組等の有無別、月80時間以上の時間外労働の有無 (精神事案)

労組等の有無	時間外労働 なし	時間外労働 あり	合計
	労組なし・過半数従業員代表なし	45 75.0%	
労組なし・過半数従業員代表あり	294 78.6%	80 21.4%	374 100.0%
労組あり(過半数なし)	47 85.5%	8 14.5%	55 100.0%
過半数労組あり	68 89.5%	8 10.5%	76 100.0%
合計	454 80.4%	111 19.6%	565 100.0%

注:各セルの上段が度数(N)、下段が割合(%)である。

図表 1-32 36協定の有無別、時間外労働時間数 (月・最長 / 脳心事案)

協定の有無	時間外労働時間数 (月・最長)				合計
	100時間未満	100-120時間未満	120-140時間未満	140時間以上	
なし	156 29.4%	133 25.1%	97 18.3%	144 27.2%	530 100.0%
あり	209 23.2%	254 28.2%	188 20.9%	249 27.7%	900 100.0%
合計	365 25.5%	387 27.1%	285 19.9%	393 27.5%	1430 100.0%

注:各セルの上段が度数(N)、下段が割合(%)である。

図表 1-42 36協定の有無別、極度の長時間労働の有無 (精神事案)

協定の有無	極度の心理的 負担なし 極度の長時間 労働なし	極度の心理的 負担なし 極度の長時間 労働あり	極度の心理的 負担あり 極度の長時間 労働なし	不明	合計
	なし	897 71.5%	57 4.5%		
あり	469 73.2%	104 16.2%	24 3.7%	44 6.9%	641 100.0%
合計	1366 72.0%	161 8.5%	244 12.9%	125 6.6%	1896 100.0%

注:各セルの上段が度数(N)、下段が割合(%)である。

図表 1-43 36協定の有無別、恒常的長時間労働の有無 (精神事案)

協定の有無	恒常的長時間 労働なし	恒常的長時間 労働あり	不明	合計
	なし	815 64.9%		
あり	168 26.2%	391 61.0%	82 12.8%	641 100.0%
合計	983 51.8%	698 36.8%	215 11.3%	1896 100.0%

注:各セルの上段が度数(N)、下段が割合(%)である。

図表 1-44 36協定の有無別、月80時間以上の時間外労働の有無 (精神事案)

協定の有無	時間外労働なし	時間外労働あり	合計
	なし	804 95.0%	
あり	400 80.0%	100 20.0%	500 100.0%
合計	1204 89.5%	142 10.5%	1346 100.0%

注:各セルの上段が度数(N)、下段が割合(%)である。

め方や性格特性が関わることが示された。そして、こうした長時間労働の状況等によって、心身の極度の疲弊、消耗を来し、精神障害発病の原因となっていたことが、各事案の記述内容から確認された。

政策的インプリケーション

第1章「職場管理の観点から見た労災認定事案の検

討」では、過労死・過労自殺等の労災事故の予防に当たっては、管理職をして管理業務を行わせるべきこと、またそのために職場において業務改善等を行う必要があること、タイムカード等客観的な出退勤管理方法を長時間労働・過重負荷の予防・抑制に活用すべきこと、労働組合はその存在意義たる労働条件の維持改善を果たすべく、長時間労働・過重労働の予防・抑制に取り組むべきこと、過半数従業員代表についてはその責務

の重大さから本質的な“代表”として制度政策上位置付けるべく議論すること、使用者においては36協定を労働時間管理の自主的規制としてよく認識し適切に運用すべきこと、を結論として述べている。

第2章「精神障害の労災認定事案における「極度の長時間労働」事案の検討」では、上記の分析から、長時間労働を当然視する職場風土を見直す等、過労死等を予防するための労務管理（労働時間管理、仕事・職場管理）が求められる、と結論付けている。

政策への貢献

過労死・過労自殺防止対策のほか、長時間労働抑制など過重労働に関連する諸問題にかかる政策の企画・立案に貢献するものである。

関連の研究成果

- 資料シリーズ No.234 『過重負荷による労災認定事案の研究 その2』（2020年）
- 資料シリーズ No.223 『過重負荷による労災認定事案の研究 その1』（2020年）

資料シリーズ No.254

管理職ヒアリング調査結果

—管理職の働き方と職場マネジメント—

令和4年3月刊行

担当：池添弘邦

研究の区分

- プロジェクト研究「働き方改革の中の労働者と企業の行動戦略に関する研究」

研究の目的

働き方改革が進められ、労働時間に関する法律制度も改正されたが、それを実行するのは個別企業や職場である。先行する諸研究にかんがみると、業務の分担や采配を担う管理職にこそ、労働時間をはじめとした職場にかかわる様々な問題に対処しうる重要な鍵があると考えられる。そこで本調査は、管理職者に対してヒアリング調査を行うことで、管理職自身の働き方や職場管理の実情を把握し、今後の実務的政策的課題の参考となり得る諸情報の獲得を試みた。

研究の方法

調査会社が保有するウェブモニターから、従業員規模・業種・職種・管理職経験年数などを基に抽出した管理職50人に対するヒアリング調査。20人については2019年3月に、30人については2019年11月から2020年1月にかけてヒアリングを行った。ヒアリング事項は、概略、①職場・自身のこと（仕事や労働時間）、②部下の方々との関係（部下の管理）、③管理職としての会社との関係（権限や職場の管理）、④制度政策に対する意見・職場での苦勞、の4点である。ヒアリング調査対象者は図表1-1参照。

研究期間

令和元～3年度

研究担当者

池添弘邦 副統括研究員
高見具広 副主任研究員
藤本隆史 リサーチアソシエイト

主な事実発見

管理職自身の働き方（管理職ヒアリング調査結果・第2章）については、プレイングマネージャーであることが多く、特に管理業務が多いことによって多忙となり、労働時間も長い傾向にあった。会社以外でも

仕事をこなさなければいけない状況にあることも垣間見られた。また、予算・人員等に関する自身への権限の不足が、業務効率化等を進める上での課題として認識されていた。

担当部門業務のマネジメント（管理職ヒアリング調査結果・第2章）については、進捗管理の「見える化」を行い、部下が抱えている業務の進捗状況を共有することで、業務分担が偏らないようにするなどの工夫が行われている。また、部下の労働時間管理について、部下の残業時間を日頃から把握するとともに、残業削減の観点から、残業・休日出勤に係る管理の徹底、業務の平準化を図っている例が見られた。部下管理に関しては、人事評価や育成のほか、メンタルヘルスなどの健康管理にも留意されていた。その際、特定の者への業務の集中などが課題として認識されていた。

管理職は、担当部署の業務管理のほか、部下の業務分担や進捗の管理、残業等の労働時間管理、評価や育成など多様な役割を担っている。その中で、業務成果や効率化を目指して、様々な創意工夫を行なっている。一方、管理職自身の働き方においては、長時間労働になりやすいことがうかがえた。現場管理職の担っている役割の大きさと同時に、その負荷の重さも確認された。特に、会社の働き方改革（残業削減）の動きの中で、管理職の業務負荷が増え、労働時間が長くなっている面がある。また、業務成果の達成や業務効率化に励みながらも、権限不足から歯がゆい思いもするなど、中間管理職としての苦勞や苦悩がうかがえた。

働き方改革の取組み（管理職ヒアリング調査結果・第3章）は、事例によって差があるが、ここ数年で急速に進んできた。働き方改革は、経営層、人事部によって主導された例が多かった。

働き方改革による労働時間管理の変化として、定時退勤の徹底、労働時間の把握・管理方法の厳格化、残業の上限時間に係る管理、強制消灯等の物理的措置などが行われた。あわせて、業務の棚卸し、RPA（Robotic Process Automation）や業務システムの活用、会議時間の短縮・効率化や、業務分担の見直しなど、業務遂行方法の見直しが図られている。

こうした取組みによって、一般社員の残業時間の減少、業務の効率化などの効果が見られた事例が複数あった。一方、課題もうかがえた。ひとつには管理職の負担増加である。それは、労働時間管理の厳格化にともなう業務負担や、部下の業務の肩代わりなどによるものであった。また、残業代の削減に対する不満の声も聞かれた。さらには、持ち帰り残業の増加といった形で労働負荷が生じていることもうかがえた。

図表 1-1 ヒアリングリスト

事例番号	ヒアリング年月日	性別	年代	業種・職業	職位(役職)	管理している部門	会社全体の従業員規模	勤続年数	管理職経験年数	部下の人数	労働組合の有無
1	H31.3.2	男	50代	教材の製造・販売【営業】	部長相当	営業・販売部門	1～99人	5年以上	5年以上	6人以上	ない
2	H31.3.2	女	30代	衣料品小売【管理職】	部長相当	商品・サービス企画部門	500人以上	5年以上	5年以上	6人以上	ない
3	H31.3.7	男	50代	飲料機器の卸売【資材購買】	部長相当	購買・調達・物流部門	1～99人	5年以上	5年以上	6人以上	ない
4	H31.3.7	男	50代	衣料品卸小売【小売営業】	部長相当	営業・販売部門	100～499人	5年以上	5年以上	6人以上	ない
5	H31.3.7	男	50代	建設【設計】	部長相当	製造・施工部門	500人以上	5年以上	5年以上	6人以上	ある
6	H31.3.8	男	50代	情報処理関連【ITコンサルタント】	部長相当	商品・サービス企画部門	100～499人	5年以上	5年以上	6人以上	ある
7	H31.3.9	男	50代	IT【管理職】	課長相当	サービス提供部門	100～499人	5年以上	5年以上	6人以上	ない
8	H31.3.9	男	50代	非鉄製造【管理職】	部長相当	研究・開発部門	500人以上	5年以上	5年以上	6人以上	ある
9	H31.3.9	男	30代	会計サービス【財務・経理】	部長相当	経理・財務部門	1～99人	5年以上	5年以上	3～5人	ある
10	H31.3.10	男	50代	宿泊【接客サービス】	課長相当	サービス提供部門	500人以上	5年以上	5年以上	6人以上	ある
11	H31.3.10	女	40代	機械メーカー【経営企画】	課長相当	経営企画部門	500人以上	5年以上	3年以上5年未満	6人以上	ある
12	H31.3.10	男	50代	繊維製品製造【営業】	課長相当	営業・販売部門	100～499人	5年以上	5年以上	6人以上	ある
13	H31.3.15	男	50代	車関係の部品製造【営業】	部長相当	研究・開発部門	500人以上	5年以上	5年以上	6人以上	ある
14	H31.3.16	男	50代	電気機器製造【設計】	課長相当	研究・開発部門	1～99人	5年以上	5年以上	3～5人	ない
15	H31.3.16	女	40代	情報サービス【SE】	課長相当	サービス提供部門	100～499人	5年以上	5年以上	3～5人	ない
16	H31.3.16	男	40代	ソフトウェア関係【エンジニア】	課長相当	製造・施工部門	100～499人	5年以上	5年以上	6人以上	ない
17	H31.3.17	男	50代	非鉄金属製造【管理職】	課長相当	製造・施工部門	500人以上	5年以上	5年以上	6人以上	ある
18	H31.3.17	男	50代	進学塾【塾講師】	部長相当	その他	1～99人	5年以上	5年以上	6人以上	ない
19	H31.3.21	男	50代	建築設計【設計】	部長相当	その他	1～99人	5年以上	5年以上	6人以上	ない
20	H31.3.29	男	50代	福祉介護【経営】	部長相当	経営企画部門	500人以上	5年以上	5年以上	6人以上	ない
21	R1.11.18	男	50代	金融【経営企画】	課長相当	経営企画部門	100～499人	5年以上	5年以上	6人以上	ある
22	R1.11.19	女	50代	金融【営業】	課長相当	営業・販売部門	500人以上	5年以上	5年以上	6人以上	ある
23	R1.11.25	男	40代	企業サポート【法人営業】	部長相当	営業・販売部門	100～499人	5年以上	5年以上	6人以上	ない
24	R1.11.25	男	60代	運輸【経営企画】	部長相当	経営企画部門	500人以上	5年以上	5年以上	3～5人	ある
25	R1.11.26	男	50代	電気機器製造【情報システム】	課長相当	その他(情報システム)	500人以上	5年以上	5年以上	3～5人	ある
26	R1.12.2	男	40代	アルミニウム製品の施工等【管理職】	課長相当	営業・販売部門	100～499人	5年以上	5年以上	6人以上	ない
27	R1.12.6	女	50代	情報サービス【企画】	課長相当	商品・サービス企画部門	500人以上	5年以上	3年以上5年未満	3～5人	ある
28	R1.12.7	男	50代	旅行【法人営業】	課長相当	営業・販売部門	500人以上	5年以上	5年以上	6人以上	ある
29	R1.12.7	男	40代	福祉サービス【障害者支援】	課長相当	サービス提供部門	100～499人	5年以上	5年以上	6人以上	ない
30	R1.12.9	男	50代	素材の開発【営業開発】	部長相当	営業・販売部門	1～99人	5年以上	5年以上	3～5人	ない
31	R1.12.10	男	40代	IT【SE】	部長相当	製造・施工部門	1～99人	5年以上	5年以上	6人以上	ない
32	R1.12.13	男	50代	飲食サービス【営業統括】	部長相当	営業・販売部門	500人以上	5年以上	5年以上	6人以上	ない
33	R1.12.14	男	50代	建築(内装工事全般)【営業】	部長相当	営業・販売部門	1～99人	5年以上	5年以上	6人以上	ない
34	R1.12.14	女	40代	飲料製造【研究開発】	課長相当	商品・サービス企画部門	500人以上	5年以上	5年以上	3～5人	ある
35	R1.12.16	男	50代	教育関係【経営企画】	部長相当	経営企画部門	500人以上	5年以上	5年以上	6人以上	ない
36	R1.12.17	男	50代	運輸【購買】	課長相当	購買・調達・物流部門	500人以上	5年以上	5年以上	6人以上	ある
37	R1.12.20	男	50代	建設【設計管理】	課長相当	製造・施工部門	500人以上	5年以上	5年以上	6人以上	ある
38	R1.12.21	男	50代	建設【SE】	課長相当	その他	500人以上	5年以上	5年以上	6人以上	ある
39	R1.12.21	男	50代	電気機器製造【生産管理】	部長相当	経営企画部門	500人以上	5年以上	5年以上	6人以上	ある
40	R1.12.23	男	50代	エネルギー商社【管理】	部長相当	経営企画部門	500人以上	5年以上	5年以上	6人以上	ある
41	R2.1.6	男	50代	外食産業【管理職】	部長相当	サービス提供部門	500人以上	5年以上	5年以上	6人以上	ある
42	R2.1.7	女	40代	化粧品製造販売【営業企画】	課長相当	営業・販売部門	500人以上	5年以上	3年以上5年未満	3～5人	ある
43	R2.1.14	女	40代	建設【経理】	課長相当	総務部門	100～499人	5年以上	5年以上	6人以上	ある
44	R2.1.17	男	50代	医療機器【営業】	課長相当	営業・販売部門	100～499人	5年以上	5年以上	6人以上	ある
45	R2.1.20	男	50代	運輸【営業】	課長相当	営業・販売部門	100～499人	5年以上	5年以上	6人以上	ある
46	R2.1.21	男	50代	教育【事務】	課長相当	経営企画部門	1～99人	5年以上	5年以上	6人以上	ない
47	R2.1.23	男	40代	情報サービス【営業管理】	課長相当	商品・サービス企画部門	1～99人	5年以上	5年以上	6人以上	ない
48	R2.1.24	男	50代	金融【事務】	課長相当	サービス提供部門	100～499人	5年以上	5年以上	6人以上	ない
49	R2.1.25	男	50代	食品製造【事務】	課長相当	購買・調達・物流部門	100～499人	5年以上	5年以上	6人以上	ない
50	R2.1.30	男	50代	文化関係【営業】	部長相当	営業・販売部門	1～99人	5年以上	5年以上	6人以上	ない

注: 属性は、調査対象者を抽出する際のものであり、個々人の具体的な属性を表すものではない。これは、調査対象者の特定を避けるための一律の取扱いである。

働き方改革の目的は、単なる一般社員の残業削減にとどまるものではない。仮に一般社員の残業が短縮された場合でも、業務の見直しが進まなければ、管理職の業務負担が増加するなど、別の形での労働負荷となって現れる可能性がある。ヒアリングを行った管理職が所属する企業においては、依然として業務量や忙しさを課題としている例が少なくなく、その背景として、業務の性質、顧客都合、職場風土などが挙げられた。日々の業務量・進め方や職場風土を会社全体で見直すことが、持続可能な働き方の見直しにつながると考えられる。

政策的インプリケーション

職場管理のキーパーソンである管理職の働き方や過重な業務負担を軽減する方策を政策的実務的に検討することを足掛かりとして、企業・職場での業務改善・働き方改革をより実りあるものとする。

政策への貢献

働き方改革をより実りあるものとするための政策論議に貢献しうる。

関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.217 『労働時間の研究—個人調査結果の分析—』(2022年)
- 調査シリーズ No.222 『働く人の仕事と健康、管理職の職場マネジメントに関する調査結果』(2022年)
- 労働政策研究報告書 No.128 『仕事特性・個人特性と労働時間』(2011年)
- 労働政策研究報告書 No.106 『働く場所と時間の多様性に関する調査研究』(2009年)

労働政策研究報告書 No.213

大都市の若者の就業行動と意識の変容

—「第5回 若者のワークスタイル調査」から—

令和4年3月刊行

担当：堀有喜衣

研究の区分

- プロジェクト研究「多様なニーズに対応した職業能力開発に関する研究」

研究の目的

この20年間の若者の働き方や意識の変化について把握し、最新の状況を位置づけること。

研究の方法

アンケート調査（住民基本台帳から無作為に抽出された東京都の若者8000人に対して郵送にて調査を依頼。回答は郵送とWEBを併用。）回収率39.5%。

研究期間

令和2～3年度

研究担当者

堀有喜衣 副統括研究員

主な事実発見

正社員転換者の減少

この5年間の雇用状況の良さを反映して、離学直後から正社員の者が高卒女性や中退者を除くと増加し、相対的に離学直後に正社員ではない状態の者の割合が減少した。他方で離学直後に正社員でなかった者がそ

の後正社員に転換する割合は男性で特に減少した。

次に、非正規雇用を継続している者の職業意識をみると、やりたい仕事なら正社員でもフリーターでもこだわらないとする者や、うつや障害などで働きづらさを感じたことがあるという割合が高くなっている。また非正規雇用の中でもフリーターについては、経年的にフリーターから正社員になろうとする割合はこの5年間減少している。非正規雇用を継続している者の中には、理由があって継続している者が一定数を占めていることが推測できる。

若者の職業意識の変化

この20年間の若者の職業意識については、フリーター共感が低下し、「堅実化」の状況が継続してきた。しかし第5回調査は傾向が大きく変化した。

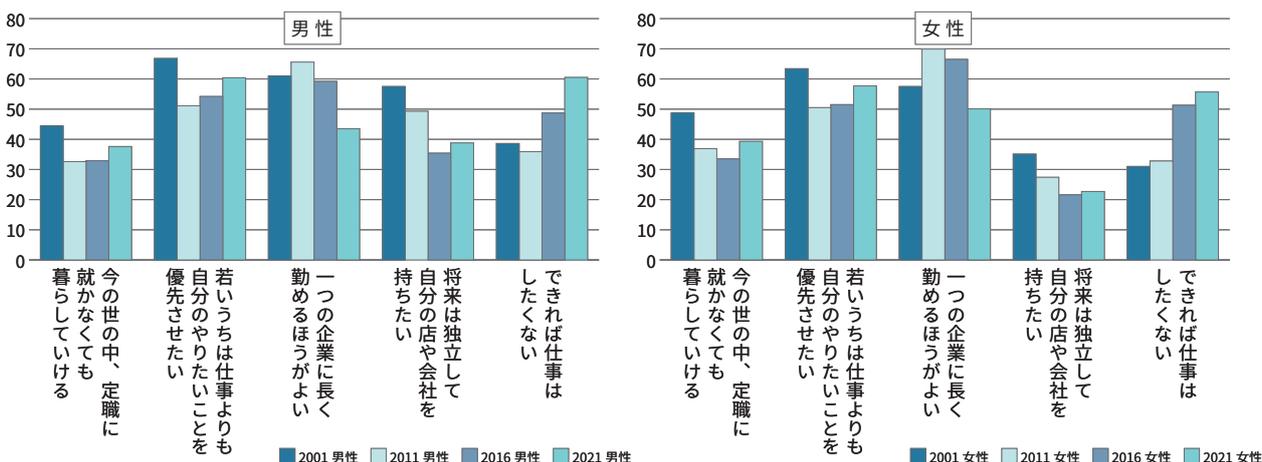
男女ともにフリーター共感意識（「今の世の中、定職に就かなくても暮らしていける」「若いうちは自分のやりたいことを優先させたい」）は低下傾向にあったが反転した。一社志向（「一つの企業に長く勤める方がよい」）は大きく低下したが、独立志向は下げ止まったままである。他方で仕事離れ（「できれば仕事はしたくない」）が大きく上昇した。特に仕事離れと「堅実化」傾向の弱まりはこの20年間の観察において大きな変化と捉えることができる（図表1）。

正社員定着者・転職者の意識の変化

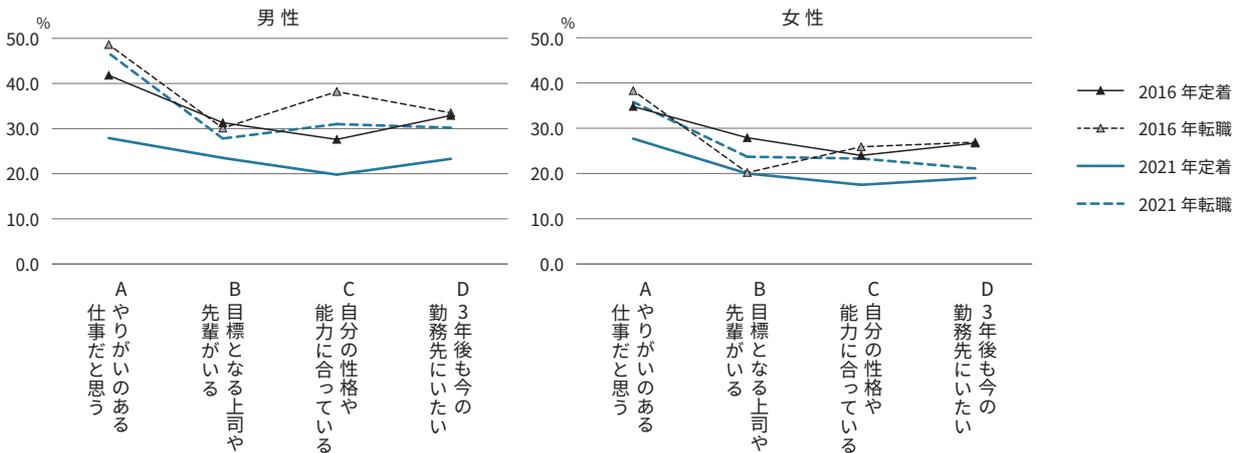
今回調査で今ひとつ特徴的な点として、正社員定着者のやりがいの低下がみられた。

以下は正社員のキャリア別・現職への評価であるが、2021年の正社員定着者の様々な観点からみた職場でのやりがいは、正社員転職者よりもあきらかに低い。

図表1 若者の職業意識の変化（抜粋）



図表2 正社員のキャリア別・現職への評価



2016年調査でもその兆候はみられたものの、よりはっきりした傾向となっている（図表2）。

さらに職業意識の面からみても、正社員定着者は、一社志向こそ高いものの、独立志向もフリーランス志向も弱くなっており、やりがいを感じないながらも定着するという将来展望になっている。

この若年正社員のやりがい低下の背景についての解釈は困難ではあるが、この5年間、若者全体における仕事離れが広がっているものの、早期離職ではない転職者の割合も高まっていた。転職者では、転職過程でのキャリア探索を経て「自分に向いている仕事かわからない」は低下するが、他方で定着者の中で「自分に向いている仕事かわからない」という迷いを感じる者が増加するなど、迷いの中で現在の仕事のやりがいを感じにくくなり、また、今後の勤務先でのキャリアに見通しを持ってなくなっているものと解釈した。

政策的インプリケーション

- ①若い非正規雇用者の変化に対応した支援：正社員になれないので非正規で働いているわけではない若者層は支援機関を訪れるモチベーションは高いとは言えないため、今まで以上に学校を含む公的機関の網目をさらに広げ、連携とリファラーを中心に進めることが肝要である。とはいえ景気が悪化すればフリーター層は増加するとともに、内実も変化することはまちがいない。景気悪化局面への備えも必要である。
- ②若年正社員に対する支援：職業意識の変化（「堅実化」傾向の低下、「一社志向」減少、「仕事離れ」増加、独立志向低下）が若者全体で進行している。正社員転職者の増加により、正社員定着者での迷いが高まりやすくなっているものの、次の新しいキャリア像は不在である。こうした状況下においては、若手の正社員についての支援を拡充することが効果的であろう（セルフ・キャリアドッグ）。特に自己理解など若者ならではの支援内容の充実が鍵になる。さらにはキャリア教育においても、新卒時に正社員

になることをある種のゴールとして置いてきた側面があったが、就職時点だけでなくその先まで視野に入れたアプローチも今後は求められるようになるだろう。

政策への貢献

政策立案のための基礎資料に貢献。

関連の研究成果

- 資料シリーズ No.237 『変化するフリーターの意識と実態—新型コロナ感染症拡大の影響を視野に入れたインタビュー調査から—』（2021年）
- 労働政策研究報告書 No.199 『大都市の若者の就業行動と意識の分化—「第4回 若者のワークスタイル調査」から—』（2017年）
- 労働政策研究報告書 No.154 『大都市における30代の働き方と意識—「ワークスタイル調査」による20代との比較から—』（2013年）
- 労働政策研究報告書 No.148 『大都市の若者の就業行動と意識の展開—「第3回 若者のワークスタイル調査」から—』（2012年）
- 労働政策研究報告書 No.108 『地方の若者の就業行動と移行過程』（2009年）
- 労働政策研究報告書 No.72 『大都市の若者の就業行動と移行過程—包括的な移行支援にむけて—』（2006年）
- 調査研究報告書 No.146 『大都市の若者の就業行動と意識—広がるフリーター経験と共感—』（2001年）, 旧・日本労働研究機構

労働政策研究報告書 No.214

非典型的キャリアをたどる若者の困難と支援に関する研究

令和 4 年 3 月刊行

担当：岩脇千裕

研究の区分

- プロジェクト研究「多様なニーズに対応した職業能力開発に関する研究」

研究の目的

わが国では、新卒時に安定した職業へ移行し長期的な企業内訓練と柔軟な配置転換により職務遂行能力を伸ばしていくキャリアが典型的なものとして捉えられてきた。しかし、こうしたキャリアを実現せしめて来た日本の雇用システムが見直されつつある今日、同システムに適合的でない雇用管理の下で働く若者のキャリア形成の状況と課題を明らかにする必要がある。

本報告の目的は、労働政策研究・研修機構がプロジェクト研究「若年者の雇用の質とキャリア形成のあり方に関する研究」において実施した以下の調査研究成果を、上記の問題意識に基づき「学歴」を軸に再分析することで、各学歴の若者のキャリア形成上の課題とその背景を明らかにし、支援に向けて提言を行うことにある。

研究の方法

以下の 2 つの調査結果を再分析する。

- ① JILPT「第 2 回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」Web モニター調査

回答者：20～33 歳（2018 年 4 月 1 日時点）の正社員経験のある高卒～修士卒

※調査シリーズ No.191、資料シリーズ No.221 参照

- ② 厚生労働省「平成 30 年若年者雇用実態調査」（二次分析）

回答者

事業所調査：全国の常用労働者 5 人以上の事業所
個人調査：上記に就業する 15～34 歳の若年労働者

※資料シリーズ No.236 参照

研究期間

平成 30 年～令和 3 年度

研究担当者

岩脇千裕 主任研究員

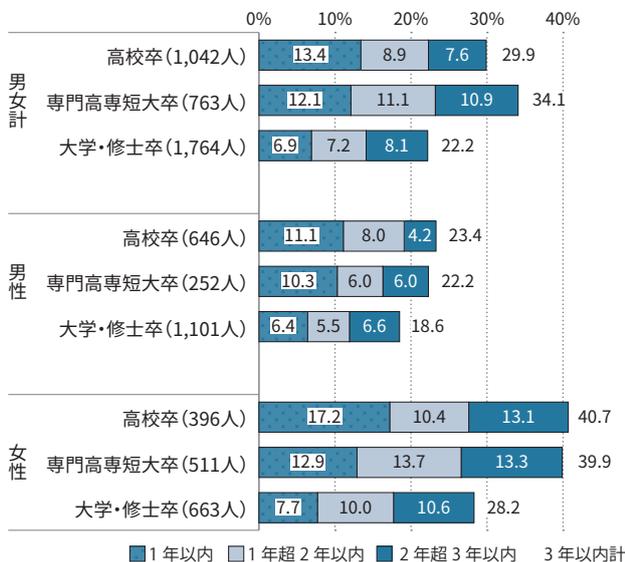
小杉礼子 研究顧問

主な事実発見

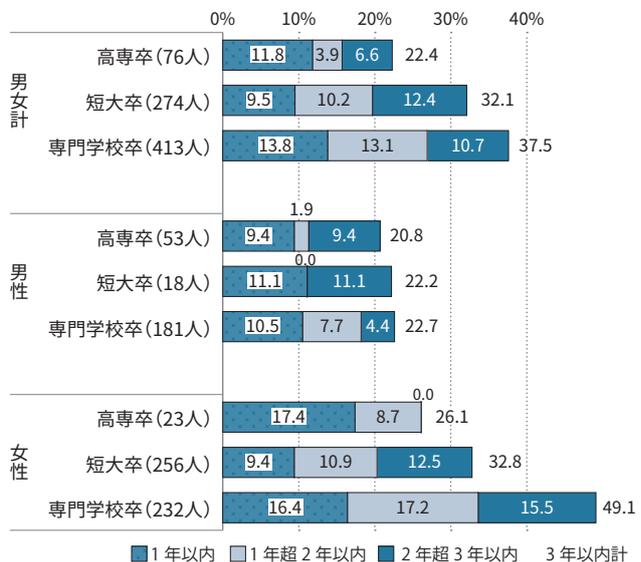
- (1) 新規学卒者の性・学歴別就職後 3 年以内離職率は専門学校卒の女性で最も高い。雇用主が長期雇用や企業内訓練に消極的であることや、若者自身の転職・独立志向や専門家志向は、専門学校新卒者の就職後 3 年以内離職と有意な関連がない。彼らの離職の最大の要因は、初任給から給与が減額されたまたは変

図表 1 性・学歴別新規学卒者就職後 3 年以内離職率

① 全学歴



② 専門高専短大卒の内訳



出所：JILPT（2019）「第 2 回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」より作成

化がないことや、長時間労働等を伴う急速な昇給を経験したことである。

- (2) 大学を卒業後、非正規や無業を経た後に正社員へ移行した既卒採用正社員は、同学歴の新卒採用正社員と比べて、女性は初任給から給与が減額される傾向が、男性は初任給から給与額が変化しない傾向と仕事内容が限定されている傾向がある。初任給から給与が減額されるまたは変化しないことは、既卒者の離職確率を高める強力な要因になっている。
- (3) 高卒者は大卒者に比べて初職での仕事や働くことの悩みの相談相手の幅が狭い。こうした社会的ネットワークの幅の狭さは、離職後も変わらない可能性

が高い。高卒者は大卒者に比べて初職就職までの社会経験は乏しく、初職就職先を決めるプロセスも学校の支援を受けてのものであった経緯を考えると、初職離職後の進路選択のための情報収集も偏ったものになりがちと思われる。

- (4) 大学院修了後に非正社員となった若者がさらに低所得層になった確率は、男性では専門技術職以外の職業に就いた場合に、女性では高学歴層ならば「備えていて当然」の「マナー・社会常識」を雇用主が育成目標に掲げている場合に高い。彼らは「教育過剰」の状態にあると推察され、経済的困難に加えて専門的スキルの劣化が危ぶまれる。

図表 2 大学既卒者の初職の特徴を明らかにするためのロジスティック回帰分析

従属変数：初職へ正社員として採用された経緯 (既卒者=1、新卒者=0)			大卒若年正社員							
			男性			女性				
-2 対数尤度 χ^2 Nagelkerke R2 乗 N			1033.863			643.863				
			144.083 ***			128.567 ***				
			.175			.227				
			1,324			960				
			B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)		
個人属性	専攻 1)ref: 社会科学	人文科学	.255		1.290	.083		1.087		
		教育	.160		1.173	-.125		.882		
		工学	.067		1.069	-1.125		.325		
		農学	-.248		.780	-1.468		.230		
		理学	.198		1.219	-.364		.695		
		医療、保健、看護	-.254		.776	-.274		.760		
		家政				.096		1.101		
	芸術				.328		1.389			
	卒業コーホート ref: 2015年3月～2018年8月卒(調査時点)	ポストロスト期(2007年3月～2010年2月卒)	.510 *		1.665	1.061 **		2.889		
		第二ロスト期(2010年3月～2015年2月卒)	.363		1.437	.941 ***		2.563		
卒業時の年齢層 ref: 21～22歳		.703 ***		2.020	1.036 ***		2.819			
初職属性	企業規模 ref: 100～999人	100人未満	.841 ***		2.319	.474 *		1.607		
		1,000人以上+官公營	-.726 **		.484	-1.381 ***		.251		
	産業 2)ref: 製造業	建設	-.391		.676	.365		1.441		
		電気ガス熱供給水道	.332		1.394					
		情報通信	-.425		.654	-.411		.663		
		運輸業・郵便業	.138		1.148	2.140 **		8.501		
		卸売業	-.697		.498	.302		1.353		
		小売業	.225		1.252	-.469		.626		
		金融・保険	-.636		.530	-.237		.789		
		不動産業・物品賃貸業	.424		1.528	.743		2.102		
		学術・専門技術サービス業	.586		1.796	.960		2.612		
		宿泊飲食	1.857 ***		6.404	1.238 *		3.449		
		生活関連サービス・娯楽業				.464		1.591		
		教育・学習支援	.503		1.654	-.128		.880		
		医療・福祉	.119		1.127	-.035		.966		
		その他サービス	.371		1.449	.718		2.049		
		公務(学校・病院・福祉施設除く)	1.542 ***		4.676	1.818 **		6.159		
		日本の雇用システム	年功的賃金 年間平均昇給額※1 ref: 1万円未満/年	減額	.169		1.184	.821 *		2.272
				変化なし	.490 *		1.633	.334		1.397
職務の内容・範囲の限定性	1万円以上/年		.350		1.419	.024		1.024		
	職種が特定されている		.401 *		1.493	.137		1.147		
企業内訓練の実施 長期勤続への期待	初職在職中の社風※2 ref: 該当なし	配置転換はない	.303		1.354	-.063		.939		
		「会社全体で、積極的に従業員を育てていこう」	-.106		.900	-.077		.926		
		「若いうちは失敗が多くても、将来的に会社の役にたてればいい」	.011		1.011	-.057		.945		
定数			-2.455 ***		.086	-2.566 ***		.077		

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05 1) ケース数が10以下の専攻(男性の家政、芸術、その他、女性のその他)を分析から除外。2) ケース数が10以下の産業(男女の鉱業・採石業・砂利採取業、複合サービス事業、その他、男性の生活関連サービス業・娯楽業、女性の電気・ガス・熱供給・水道業)を分析から除外。

※1 図表 3-3-2 参照。※2 離職者は離職時点、勤続者は調査時点の労働条件。※3 「あてはまる」=5、「ややあてはまる」=4、「どちらでもない」=3、「ややあてはまらない」=2、「あてはまらない」=1に換算。文末の「という雰囲気がある」を省略した。

出所：JILPT (2019)「第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」より作成

政策的インプリケーション

- (1) 専門学校新卒者の就職後3年以内離職は、女性は労働時間の短縮、男性は経営層と一般従業員の交流や入職直後の丁寧な説明により抑制できる可能性が示唆されたが、その影響力は賃金の支払われ方の影響力に比べて極めて小さい。まずは賃金等の基本的な労働条件の改善が必要である。
- (2) 大学卒業までのキャリアが非典型的であることが新卒時の正社員への移行可能性を低下させ、女性では既卒者として正社員になった場合の離職確率をも高める。若者の安定雇用への移行と職場定着を目標に予防的支援を行うには、若者の在学中の経験から就職活動、安定雇用への移行、職場定着まで含む初期キャリア形成過程の全体を射程に入れた調査研究を実施する必要がある。
- (3) 高卒離職者はハローワークと公共職業訓練を比較的多く活用するので、公的支援が高卒離職者の弱点（社会的ネットワークの乏しさ）を補える可能性は高い。若者対象のハローワークで実施中の個別のキャリアコンサルティングは、高卒離職者を対象とする場合は特に丁寧に時間をかけて行うべきだろう。また公共職業訓練や求職者支援訓練、教育訓練給付金制度などの活用についてもわかりやすく積極的に伝えることが重要だろう。
- (4) 大学院修了後、無業・非正規雇用から正規雇用かつ非低所得層に辿り着いた者は、大学卒で同様の経路を辿った者よりも、移行過程で先生や先輩の意見を参考にし、学校の職業指導の効用を高く評価する者の割合が高い。大学院卒非正規雇用者に対しては、大学が主体となり教員や先輩等の人脈を卒業後も利用できる仕組みを作るなどの支援を行うことが有効だろう。

政策への貢献

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

関連の研究成果

- 資料シリーズ No.236 『若年者のキャリアと企業による雇用管理の現状「平成30年若年者雇用実態調査」より』（2021年）
- 資料シリーズ No.221 『若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ 第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査（ヒアリング調査）』（2020年）
- 調査シリーズ No.191 『若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ（第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査）』（2019年）

労働政策研究報告書 No.215

ミドルエイジ層の転職と能力開発・キャリア形成

令和4年3月刊行

担当：藤本 真

研究の区分

- プロジェクト研究「多様なニーズに対応した職業能力開発に関する研究」

研究の目的

「経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）2019」では、「全世代型社会保障」に向けた改革の一環として、中途採用・経験者採用の促進が謳われた。実態としてもフルタイム労働者の転職が増加傾向にあり、大企業への転職や、若年層・シニア層に比べて定着的とみられてきた「ミドルエイジ」層の転職が増加している。

ミドルエイジ層の転職の増加は、日本企業におけるいわゆる「長期安定雇用」の体制や対象に少しずつ変化が生じつつあることを示唆している可能性がある。今後の雇用体制のあり方を展望する上でも、また「骨太の方針」で掲げられた中途採用・経験者採用の促進を図っていく上でも、ミドルエイジ層の転職に関する実態把握が必要であると考え、調査研究を企画・実施した。本書では、転職全体やミドルエイジ層の転職の動向、および日本における転職についての先行研究を念頭に置いたうえで分析課題を設定し、2020年12月に労働政策研究・研修機構が実施した「ミドルエイジ層の転職と能力開発・キャリア形成に関するアンケート調査」の再分析を行った。

研究の方法

アンケート調査の再分析。

研究期間

平成29～令和3年度

研究担当者

藤本 真 主任研究員

主な事実発見

1. 転職活動や能力開発・キャリア形成活動と、賃金・役職・スキルや知識の活用度といった転職結果との関連についての分析では、転職活動にあたって「仕事上の友人・知人」との接触頻度がより高いほど、役職レベルが上がる可能性が有意に高くなるという結果が示された。また、転職後のスキル・知識の活用度においても、転職時の「仕事上の友人・知人」との接触頻度が上がるほど高くなるという関係が見られた（図表1）。
2. 職業上の資格・免許の保有は、賃金上昇、役職レベルの向上、スキル・知識の活用度とのいずれとも、統計的に有意な正の相関あるいは正の相関の傾向が認められた。過去3年間に仕事に関わるスキルや能力向上のための取組みを行うことは、自身のスキル・知識の活用度に関する転職者のより高い評価と結びついていた（図表1）。
3. 転職先の取組みや、転職者個人の変化に対する姿勢が転職後の組織再適応にもたらす影響についての分析では、①新人の適応を促進するために組織が実施する「オンボーディング施策」を受けた者ほど組織社会化成果が高く、組織への愛着や定着意欲が高いこと、②よりアンラーニング志向（新たな環境・変化に対して前向きな姿勢を持つこと）の強い転職者は、より高い組織社会化成果が認められ、組織への愛着的コミットメントや定着意思もより高いことが示された（図表2）。
4. 転居を伴う転職を行ったミドルエイジ転職者についての分析からは、①転居を伴う転職を行う転職者に占める女性の割合は、転居なしの転職を行った転職者に占める女性の割合の半分程度であること、②転居を伴う転職を行った転職者のうち、東京圏外から東京圏へと移動してきた「上京型」の転職者は、自分のキャリアを伸ばせる環境を求めて、転居を伴う転職を実行していると考えられること、③東京圏から東京圏外への転居を伴う転職を実施した「UIJターン型」の転職者は、ミドルエイジ層の中でも比較的高齢で、管理職に移行するなど新たな活躍の場を地方の中小企業に求めている傾向が見られることが明らかとなった。
5. 転職者と勤続者の比較分析によると、転職者の方がワーク・エンゲージメントの平均値が高く、仕事成果に対する自己評価もより高いこと、また、自身のキャリアを自分の責任によって決定している意識や、組織の枠にとらわれずに働くことに意義を感じ

るといった、いわゆる「自律的キャリア観」を持つ傾向がより強い。

図表1 転職先におけるスキル・知識の活用度と転職活動・能力開発 / キャリア形成に向けた活動
(順序ロジスティック回帰分析)

	B	Wald
【コンタクトの状況】		
ハローワーク	-0.057	0.965
紙媒体	0.011	0.035
勤務先ホームページ	0.048	1.018
勤務先以外ホームページ	0.065	1.773
家族・親戚	-0.028	0.230
仕事上の知人・友人	0.142	7.879 **
仕事以外の知人・友人	-0.062	0.891
就職説明会	-0.281	8.609 **
出身学校・出身学校の関係者	-0.049	0.099
業界団体・同業者団体	0.285	5.601 *
民間の職業紹介機関	0.131	8.940 **
前職の親会社・関連会社	-0.322	7.405 **
現職の親会社・関連会社	0.134	1.580
前職または現職の取引先	0.099	0.993
【インターネットの利用】		
転職サイト登録・直接応募型	0.162	2.269
転職サイト登録・エージェント型	0.052	0.208
転職サイト登録・スカウト型	-0.145	1.416
ハローワーク・インターネットサービス利用	-0.005	0.002
【能力開発・キャリア形成に関わる活動】		
仕事に関わるスキルや能力向上のための取り組み (過去3年間)	0.414	24.448 ***
職業上の資格・免許の所有	0.533	35.242 ***
直近転職時のキャリア・コンサルタント / アドバイザー活用	0.088	0.619
年齢	0.020	5.508 *
性別 (男性=1)	0.069	0.423
【最終学歴 (ref. 高卒)】		
高専	0.553	3.650 +
短大	-0.014	0.004
専門学校	0.132	0.706
大学・理系	0.222	2.133
大学・文系	0.308	4.998 *
大学院・理系	0.218	1.396
大学院・文系	0.208	0.681
配偶者あり	-0.059	0.313
子供あり	0.282	8.147 **
【担当している職種 (ref. 事務職)】		
管理職	0.204	1.722
専門・技術職	0.343	9.033 **
営業職	0.113	0.714
販売職	0.312	1.448
【役職 (ref. 役職なし)】		
部長相当以上	0.845	22.764 ***
課長相当	0.439	12.354 ***
係長相当	0.390	12.309 ***
【前職の業務パターン (ref. 単一部門で単一業務を経験)】		
単一部門で多業務を経験	-0.028	0.095
複数部門で関連業務を経験	-0.203	2.583
複数部門で多業務を経験	-0.195	2.318
【勤務先の業種 (ref. 製造業)】		
建設	-0.284	2.335
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.985	7.147 **
情報通信	-0.182	1.556
運輸・郵便	-0.256	1.024
卸売・小売	0.125	0.558
金融・保険	-0.368	4.234 *
不動産・物品賃貸	-0.462	3.836 +
学術研究・専門技術サービス	0.509	4.800
宿泊・飲食・生活関連・娯楽	0.098	0.138
教育・学習支援	-0.066	0.063
医療・福祉	-0.208	2.115
サービス・複合サービス	-0.126	0.660
【勤務先の業種 (ref. 50～99人)】		
100～299人	-0.038	0.117
300～499人	-0.195	1.868
500～999人	-0.080	0.321
1000～2999人	0.091	0.410
3000～4999人	0.117	0.323
5000～9999人	0.059	0.072
10000人以上	0.339	4.451 *
勤務先が外資系	0.090	0.381
勤務先に労働組合あり	-0.103	1.124
異業種間転職	-0.089	1.021
会社都合退職	-0.141	1.629
直近転職時にアプローチした会社の数	-0.130	16.495 ***
-2対数尤度		5979.921
Nagelkerke R2 乗		0.152
N		2475

***<.001 **<.01 *<.05 +<.1

図表 2 組織社会化成果を従属変数とする重回帰分析結果

	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4		Model 5	
	β	p	β	p	β	p	β	p	β	p
定数		***		***		***		***		***
女性ダミー	.009		-.011		.006		.017		.010	
最終学歴カテゴリ	-.004		-.013		-.024		-.011		-.024	
配偶者ありダミー	.052	**	.053	**	.047	**	.049	**	.036	*
農林水産・鉱業ダミー	.019		.021		.023		.018		.017	
建設業ダミー	.009		.019		.016		.015		.006	
製造業ダミー	.044		.050		.021		.041		.031	
電気・ガス・水道ダミー	.009		.008		.008		.007		.013	
情報通信業ダミー	.013		.025		.002		.019		.005	
運輸・郵便ダミー	.011		.005		.014		.012		.019	
卸売・小売業ダミー	.054		.055	+	.057	+	.063	+	.048	
金融・保険業ダミー	.030		.034		.023		.032		.027	
不動産ダミー	.007		.010		.008		.006		.007	
学術サービス・教育ダミー	-.002		.002		-.009		.001		-.002	
宿泊・飲食ダミー	.028		.024		.023		.027		.027	
医療福祉ダミー	.032		.030		.031		.039		.022	
サービス業ダミー	.017		.028		.013		.019		.015	
外資企業ダミー	.021		.021		-.008		.015		.003	
部長相当職ダミー	.119	***	.135	***	.109	***	.117	***	.087	***
課長・係長相当職ダミー	.088	***	.096	***	.058	***	.074	***	.059	***
オンボーディング施策：人間関係			.248	***						
オンボーディング施策：公式的サポート					.307	***				
オンボーディング施策：中途採用に特化したサポート							.176	***		
アンラーニング志向									.337	***
R ² (調整済み)	.024		.084		.114		.054		.134	
R ² 変化量 (Model1 → Model2, 3, 4, 5)			.060	***	.091	***	.030	***	.110	***
N					4195					

※ 1 βは標準化係数

※ 2 *** p < .001, ** p < .01, * p < .05, + p < .10

政策的インプリケーション

- 「仕事上の友人・知人」との接触頻度がより高いと、役職レベルの上昇や、転職先におけるより高いスキル・経験の活用度につながる可能性が高まることから、例えば「仕事上の友人・知人」とのつながりを活用した「リファラル採用」の手法を促進するための企業・業界・同職種従事者間における環境・体制の整備は、これまでの経験やキャリアを活かすことができるミドルエイジ層の転職を増やしていくことに貢献すると考えられる。
- スキルや能力向上のための取組みは、転職者が自ら培ってきたスキルや経験の有用性を実感する上で大きな役割を果たしており、転職を考える労働者、あるいは転職をした労働者が、自分が効果的だと考えるタイミングで必要な能力開発を実施するための社会的・政策的な支援が求められる。
- 職業上の資格・免許の保有は、賃金上昇、役職レベルの向上、より高いスキル・知識の活用度のいずれにも結び付きやすい。この分析結果を踏まえると、例えばハローワークに寄せられた求人、あるいは民間の職業紹介機関に寄せられた求人から、業種毎・職種毎にニーズの高い職業上の資格・免許をデータベースとして整理することなどは、ミドルエイジ層の転職において有効な支援になると考えられる。
- 転職先における取組みと、転職者の意欲や組織に対するコミットメントとの関連の分析からは、わが国においてその重要性が十分に周知されているとは言い難いオンボーディング施策について、周知する

ことの必要性が示唆される。さらに周知が進んだ段階で、オンボーディング施策導入への政策的支援を検討することも必要だろう。

政策への貢献

能力開発およびキャリア形成の支援に資する政策を検討するための基礎資料として用いられる。

関連の研究成果

- ディスカッションペーパー 22-05 『転職行動の男女差：転職前後のタスク距離と賃金変化に着目して』（2022年）
- 資料シリーズ No.252 『ミドルエイジ層の転職と能力開発・キャリア形成～ミドルエイジ層の転職をめぐるインタビュー調査記録～』（2022年）
- 調査シリーズ No.215 『ミドルエイジ層の転職と能力開発・キャリア形成～転職者アンケート調査結果～』（2021年）
- 資料シリーズ No.168 『マクロの労働移動、転職市場の実態—既存統計とヒアリング調査より—』（2016年）
- 調査シリーズ No.149 『中高年齢者の転職・再就職調査』（2016年）
- 労働政策研究報告書 No.175 『転職市場における人材ビジネスの展開』（2015年）

調査シリーズ No.215

ミドルエイジ層の転職と能力開発・キャリア形成

～転職者アンケート調査結果～

令和 3 年 11 月刊行

担当：藤本 真

研究の区分

- プロジェクト研究「多様なニーズに対応した職業能力開発に関する研究」

研究の目的

「経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）2019」では、「全世代型社会保障」に向けた改革の一環として、中途採用・経験者採用の促進が謳われた。実態としてもフルタイム労働者の転職が増加傾向にあり、大企業への転職や、若年層・シニア層に比べて定着的とみられてきた「ミドルエイジ」層の転職が増加している。

ミドルエイジ層の転職の増加は、日本企業におけるいわゆる「長期安定雇用」の体制や対象に少しずつ変化が生じつつあることを示唆している可能性がある。今後の雇用体制のあり方を展望する上でも、また「骨太の方針」で掲げられた中途採用・経験者採用の促進を図っていく上でも、ミドルエイジ層の転職に関する実態把握が必要であると考え、調査研究を企画・実施した。本書は、2020 年 12 月に実施した転職者を対象とするアンケート調査を基に、ミドルエイジ転職者の転職活動や転職先における状況、能力開発やキャリア展望における特徴を、主に性別・年齢別のクロス集計の結果から明らかにしたものである。

研究の方法

アンケート調査（2020 年 12 月実施）の集計・分析
※アンケート調査は web モニターを対象に 2020 年 12 月 1～15 日にかけて実施。

- ① 2018～2020 年の間に転職をした 30～54 歳のホワイトカラー・フルタイム雇用者 4205 人
- ② 転職の経験がない 30～54 歳のホワイトカラー・フルタイム雇用者 2498 人の回答を得た。

研究期間

平成 29～令和 3 年度

研究担当者

藤本 真 主任研究員
小松恭子 研究員
山口 壘 研究員

主な事実発見

(1) 転職活動

1. 転職の契機となる前職からの離職理由について、回答した転職者の 8 割強を占める自己都合での離職者に尋ねたところ、性別、年齢層、担当職種に関わりなく、「満足のいく仕事内容ではなかったため」という回答が 3～4 割を占め、35 歳以上の年齢層では、男女を問わず、回答の比率が最も高かった（図表 1）。
2. 転職の決め手となった情報は、「民間の職業紹介機関」から得られたという回答が最も多く（19.8%）、以下「ハローワーク」（13.1%）、「現在の勤務先のホームページ」（10.7%）と続く。「民間の職業紹介機関」で決め手となる情報を得たという比率は、総じて男性回答者の方が高く、逆に「ハローワーク」で決め手となる情報を得たとする回答は総じて女性の方が高い。
3. インターネットの転職サイトに「登録した」という転職回答者は 39.1%であった。男性も女性もより若い年齢層ほど、「登録した」回答者の比率が上がり、特に女性回答者では年齢層間の差がより顕著となる。また、男性回答者は「エージェント型」（= キャリアアドバイザーと面談し、いくつか紹介された求人に応募するという形式の転職サイト）に登録した比率が女性回答者よりも高く、「直接応募型」（= サイトにある求人を自分で探して直接応募する形式の転職サイト）は、女性回答者の方が登録した比率が高かった。

(2) 転職後の状況

1. 転職者の転職前後の勤務先における業種の異同について集計してみると、男性転職者では、30～34 歳層で異業種間転職が 4 割を超え、他の年齢層に比べてやや高くなるが、35 歳以上の年齢層では概ね同業種間転職が 65% 程度、異業種間転職が 35% 前後となっている。女性は同業種間転職が 53～60% 程度、異業種間転職が 38～45% 程度であり、男性に比べると異業種間転職の比率が総じて高い。
2. 転職前後の月収の変化について、性別・年齢層別に集計を行ったところ、男性転職者では 45 歳以降の年齢層で「20% 超低下」の比率が、より若い年齢層に比べて高くなっていき、50～54 歳層では約 15% に達する。女性転職者は、年齢と分布との一貫した関係が見られず、また年齢層間の分布の違いもさほど大きくない。

図表1 前職の離職理由（自己都合離職者、複数回答）

（単位：％）

	全体	内容ではなかったため	満足のない仕事	能力・実績が正当に評価されなかったため	賃金が低かったため	労働条件（賃金以外）が良かったため	人間関係がうまくいかなかったため	会社の将来に不安を感じたため	結婚・出産・育児のため	親等の介護のため	病気・ケガのため	色々な会社で経験を積みたため	色々な会社で経験を積みたため	前職のままでキャリアが頭打ちになるため	その他
自己都合退職者計	3448	36.0	21.2	27.9	21.8	21.8	23.5	4.9	2.2	3.8	10.3	13.0	7.5		
男性	男性計	2126	38.3	25.4	28.9	21.1	21.2	27.7	2.7	2.2	3.2	10.3	16.0	5.7	
	30~34歳	212	37.3	23.6	40.1	25.0	23.1	23.6	8.0	0.9	1.9	7.1	13.7	4.2	
	35~39歳	189	45.5	22.8	32.3	21.2	19.0	24.9	4.8	0.5	2.1	13.2	18.5	3.7	
	40~44歳	611	37.8	26.0	30.0	22.6	20.8	27.8	2.9	1.5	3.4	13.1	17.8	4.7	
	45~49歳	605	36.4	27.3	30.1	21.0	21.8	30.6	1.7	3.3	3.5	9.1	15.7	6.0	
	50~54歳	509	38.9	24.4	20.2	17.7	21.0	26.7	0.8	2.9	3.7	8.8	14.1	7.9	
女性	女性計	1322	32.3	14.3	26.2	23.0	22.8	16.7	8.4	2.3	4.8	10.3	8.2	10.4	
	30~34歳	195	36.4	16.9	36.9	22.1	26.7	18.5	15.4	2.6	4.6	13.8	6.2	5.1	
	35~39歳	117	27.4	12.8	23.9	23.1	27.4	16.2	12.8	0.0	5.1	15.4	8.5	6.0	
	40~44歳	410	31.0	13.7	25.4	22.4	19.5	16.1	9.3	1.2	4.9	10.5	10.5	11.7	
	45~49歳	380	33.7	15.0	22.6	23.9	25.0	17.9	5.0	3.9	3.9	7.9	8.7	10.8	
	50~54歳	220	31.4	12.7	25.9	23.2	19.5	14.5	4.1	2.3	5.9	8.2	5.0	14.5	
【担当職種】															
管理職	411	37.5	27.3	26.5	17.5	17.0	29.4	2.4	2.2	1.2	14.8	18.5	5.4		
専門・技術職	1231	34.8	23.2	27.9	22.7	22.7	24.0	5.7	2.1	3.5	11.3	15.4	6.9		
事務職	1235	35.0	15.9	26.6	21.3	22.2	20.2	5.8	2.1	5.1	8.7	9.6	9.6		
営業職	407	41.5	25.1	32.7	24.3	19.7	27.3	2.9	2.2	2.7	9.6	12.3	4.9		
販売職	164	35.4	20.7	28.7	23.8	29.9	19.5	3.0	4.3	6.1	5.5	9.1	7.9		

3. これまでの職業経験で身につけた知識・スキルを転職先で活かすことができているかを尋ねたところ、転職者全体では、26.3％が「非常に活かしている」、45.9％が「活かしている」と回答した。男性回答者はより高い年齢層ほど、「非常に活かしている」の比率が高くなるが、女性回答者ではそうした傾向が見られない。また「非常に活かしている」と回答する比率は職種間の差が顕著で、管理職では約4割に達するのに対し、事務職では2割弱にとどまっている（図表2）。

4. 転職先が職場になじむようにと行ってくれた取組みをどの程度経験しているかという質問に対する回答選択肢の平均値を、知識・スキルの活用度合いが異なる転職者毎に算出してみると、男性転職者は集計したすべての年齢層において、知識・スキルの活用度合いによる平均値の差が統計的に有意であり、女性の転職者では、40歳以上の年齢層において、活用度合いによる平均値の差が統計的に有意であった。男性・女性いずれにおいても統計的に有意な差が見られた年齢層は、「活かしている」という回答者で、回答した選択肢数の平均値が最も高かった。

(3) 転職者と勤続者（転職未経験者）の比較

1. ワーク・エンゲージメントの状況（「活力」・「熱意」・「没頭」）を尋ねる質問の回答結果を、転職者と勤続者と比べると、40歳以上の男性では、転職者のほうが、より高いワーク・エンゲージメントを示す傾向にある。

図表2 これまでの職業経験で身につけた知識・スキルを活かすことができているか

（単位：％）

	計	非常に活かしている	活かしている	どちらともいえない	あまり活かしていない	全く活かしていない	
転職回答者計	4205	26.3	45.9	17.3	5.8	4.8	
男性	男性計	2582	30.3	45.2	15.3	5.3	4.0
	30~34歳	236	18.2	50.4	18.2	5.9	7.2
	35~39歳	208	24.0	40.4	22.6	7.7	5.3
	40~44歳	699	29.8	45.8	15.7	5.3	3.4
	45~49歳	741	32.8	44.3	14.3	4.9	3.8
	50~54歳	698	34.1	45.3	12.8	4.7	3.2
女性	女性計	1623	19.8	47.0	20.4	6.7	6.0
	30~34歳	213	16.4	49.8	22.1	6.1	5.6
	35~39歳	139	17.3	49.6	23.7	3.6	5.8
	40~44歳	506	21.1	44.3	19.6	7.5	7.5
	45~49歳	472	19.3	47.5	21.6	6.6	5.1
	50~54歳	293	22.2	47.8	17.1	7.5	5.5
管理職	481	39.3	45.7	10.0	3.7	1.2	
専門・技術職	1458	30.7	46.4	14.3	4.7	3.8	
事務職	1569	17.8	45.1	22.9	7.8	6.4	
営業職	489	27.8	45.0	17.2	5.1	4.9	
販売職	208	25.0	51.0	12.0	5.3	6.7	

2. 過去3年の仕事に関わるスキルや能力を向上させるための取組みについては、男性の45歳以上の層、女性の35～39歳層で、転職者の方が勤続者よりも実施する傾向が強かった。

政策的インプリケーション

1. クロス集計の結果から、ミドルエイジ層における転職のメリットとして、仕事に関わる能力開発を促すこと、また、仕事に対する前向きな姿勢を引き出すことを推測することができる。ただ、実際の転職では、転職のプロセスにおいても転職後の状況においても様々な課題があり、能力開発活動や仕事に対する前向きな姿勢は、それらの課題を解決した上で実現するものとも考えられる。転職者の能力開発活動や仕事に対する前向きな姿勢を、こういった要件の下であれば、より促進することができるのかを明らかにしていくことが、有効な転職支援策を検討する上で必要となる。
2. 今回の調査では、転職先で自らの知識・スキルをより活用できていると感じている転職者ほど、勤務先が職場になじむようにと行ってくれた取組みをより多く経験する傾向があることがわかった。ただ、そうした取組みを経験していない転職者も少なからず存在し、その割合は年齢層が高くなるほど高まる。今後は、以上のような転職先の取組みとミドルエイジ転職者の状況との関連に関わる分析をさらに進めて、各企業において転職者の活躍・定着に向けて求められる取組みの内容を明らかにしていくとともに、そうした企業の取組みを促進するための支援策について検討を重ねていく必要がある。

政策への貢献

能力開発およびキャリア形成の支援に資する政策を検討するための基礎資料として用いられる。

関連の研究成果

- 資料シリーズ No.168 『マクロの労働移動、転職市場の実態—既存統計とヒアリング調査より—』(2016年)
- 調査シリーズ No.149 『中高年齢者の転職・再就職調査』(2016年)
- 労働政策研究報告書 No.175 『転職市場における人材ビジネスの展開』(2015年)

資料シリーズ No.243

委託離職者訓練に関する分析

～訓練施設の取組みと受講における効果から～

令和3年11月刊行

担当：藤本 真

研究の区分

- プロジェクト研究「多様なニーズに対応した職業能力開発に関する研究」

研究の目的

離職者向けの公共職業訓練のうち、国や地方自治体から業務委託を受けた民間の企業・法人などによって行われる「委託訓練」の受講者は、離職者訓練受講者の約7割を占め、コロナ禍の下での労働市場の状況や、就職氷河期世代のキャリア再形成といった政策課題を背景に、重要性が高まっている。

本書では、訓練施設と訓練受講者を対象に実施したアンケート調査の結果を、委託離職者訓練の多様性、受講者の就職に対する訓練施設の取り組みの効果、委託離職者訓練の収支状況という3つの観点から分析し、実践上の示唆を引き出すことを試みた。

研究の方法

アンケート調査の再分析、先行調査研究の検討

研究期間

令和元年～3年度

研究担当者

藤本 真 主任研究員

主な事実発見

- 委託離職者訓練の中で受講者がとりわけ多い主要訓練コース分野の中には、ITや介護といった、今後も労働需要が堅調であることが見込まれる産業・職業に関わるコースが含まれる。

ITや介護の離職者訓練は、それまで従事してきた仕事とは異なる仕事に従事するための準備機会として機能している。介護関連のコースの場合、訓練前に介護の仕事をしていたという受講者は1割に満たず、IT関連のコースでも訓練前にIT関連の仕事をしていた受講者は1割をやや超える程度であった。受講の動機としては、IT関連コースも介護・福祉関連コースも、約3分の2の受講者が「新しい分野の仕事の分野にチャレンジしたいから」と回答し、受講により身についた能力・知識・スキルとしては、いずれのコースの9割以上の受講者が、「基礎的なレベルの専門的知識・スキル」を挙げる（図表1）。

- 委託訓練受講者の就職と訓練施設の取り組みとの関連について分析を行ったところ、訓練施設が特定の業界団体と情報交換・連携をすることが、受講者の就職可能性を高めること、業界団体や地域の経営者団体との情報交換や連携が正社員として就職できる可能性を高めることがわかった。また、受講後の就職可能性は、ハローワークに職員が出向く頻度がより高い訓練施設や、就職支援の取組みとして、地域や業界の労働市場に関する説明・情報の提供を行っている訓練施設の受講者においてより高くなっていた。
- アンケート調査では、委託離職者訓練の運営に係る収支状況が「苦しい」と回答する施設が4割にも上っていた。この収支状況と訓練実施施設の属性や取組みとの関連を分析したところ、施設のスタッフ数と

図表1 主要訓練コース受講者の訓練受講動機

(単位：%)

	回答受講者全体	OA・パソコン関連	介護・福祉関連	経理・財務関連	医療・看護関連	IT関連
n	6846	2668	1424	877	644	526
前の会社の仕事と関係ないが、就職するには良さそうだから	35.4	38.2	33.9	37.1	44.7	28.9
新しい分野の仕事にチャレンジしたいから	58.8	50.7	64.1	56.7	68.9	68.8
訓練を受けないと、正社員として就職できないから	9.4	9.2	12.4	10.3	9.9	8.4
今持っている知識、スキルが、訓練を受けないと通用しなくなるから	10.2	14.5	4.4	11.2	5.0	12.2
今持っている知識、スキルをより一層向上させたいから	39.2	51.2	15.8	47.0	19.7	45.8
訓練と一緒に就職に対する支援も受けられるから	29.2	28.9	31.9	27.9	32.1	27.2
費用がかからないから	37.5	37.4	39.4	38.2	36.8	39.7
資格が取れるから	54.9	54.1	69.9	54.4	66.5	36.3
訓練手当が支給できるから	22.3	22.3	20.5	24.2	20.7	24.3

受講者数との関係が収支状況に影響を与えており、スタッフ数に比べて受講者数が少なすぎても多すぎても、収支が苦しくなる可能性が高まることが明らかとなった。また、受講者の就職を支援するための取組みや、就職を実現するための他組織・機関との連携の取組みの中には、実施により収支状況が苦しくなる可能性が高まるものが見られた（図表2）。

政策的インプリケーション

1. 訓練受講者の就職や、あるいは正社員としての就職の可能性を高めることにつながっている、訓練施設の取組みは、業界や地域における企業の活動の中にいかに委託訓練を位置づけていくかが重要であることを示唆している。求められる資格や新規就業者に対するニーズなどをきっかけとして、訓練施設と業界内・地域内の企業群とが「出口＝就職」に関する認識をすり合わせ、ハローワークはその認識を裏付ける情報を提供し、訓練施設側は認識や情報を基に、訓練や指導、就職支援を実施するといったことを、恒常的に繰り返すことができる環境・体制の整備が、委託訓練の領域においても求められる。
2. ITや介護といった訓練コースを中心に、職種転換のための準備機会として委託訓練が果たしてきた機能は、コロナ禍の雇用情勢の下で、これまで以上に重要性・必要性が高まっていると考えられ、より多くの人々によって活用できるように取組みが進められるべきであろう。また、訓練を担う講師人材の確保においても様々な配慮（講師の処遇改善、講師の確保に関わる規定の見直しなど）が欠かせない。
3. 委託訓練によってキャリア・チェンジのための基礎の養成は可能であるが、受講者がその基礎を足場に中長期的なキャリアを形成し、キャリア・チェンジを成し遂げるようにするには、さらなる配慮や取組みが必要となる。委託離職者訓練の受講者が、訓練によって身につけた基礎を足場としたキャリア形成を実現していく上で重要と思われるのは、中長期的な人材の育成・確保に対する企業のニーズであり、訓練施設がより確実にこうしたニーズを把握できるような機会の形成が求められる。
4. 委託訓練の持続可能性をより高めていくには、制度を支える訓練施設の収支状況に配慮する必要がある。本書の分析結果は、訓練施設が収支面で苦境に陥らないよう、委託離職者訓練の運営に必要な作業・取組みや、そうした作業・取組みを実施していく上で適切な人員構成、費用をかけずに就職実績を上げることができる取組みなどを、離職者訓練を委託する都道府県などが、訓練を受託する民間事業者に明示・説明していく必要があることを示唆している。

図表2 委託離職者訓練の収支状況に関する二項ロジスティック回帰分析

	B	Exp (B)
【施設総スタッフ数】 (レファレンス・グループ:4人以下)		
5~9人	-0.047	0.954
10~19人	-0.124	0.883
20~29人	-0.469	0.626
30人以上	-0.199	0.820
【施設スタッフ1人当たりの受講者数】 (レファレンス・グループ:3人以上5人未満)		
3人未満	0.842	2.320 **
5人以上	0.747	2.111 *
【実施しているコース分野】		
OAに関する知識・スキル	0.389	1.476
経理・財務に関する知識・スキル	0.071	1.073
IT関連	0.213	1.238
介護・福祉に関する知識・スキル	0.277	1.320
医療・看護に関する知識・スキル	-0.21	0.810
建築・建設・土木に関する知識・スキル	0.475	1.608
デザイン・インテリアに関する知識・スキル	0.641	1.898 +
【実施している就職支援の取組み】		
職場見学	-0.341	0.711
事業所外で開かれる採用面接会参加者の募集・引率	0.374	1.454
【受講者の就職に関し、情報交換や連携を行っている機関】		
民間企業（職業紹介会社、人材派遣会社以外）	0.143	1.154
職業紹介会社	0.558	1.747 *
人材派遣会社	-0.077	0.926
【訓練実施施設の組織形態】 (レファレンス・グループ:有限会社、個人事業主など)		
株式会社	-0.119	0.888
事業主団体	-0.774	0.461
専修・各種学校	-0.372	0.689
大学等	0.537	1.710
公益法人等	-0.353	0.703
社会福祉法人	1.400	4.055
職業訓練法人	-1.182	0.307 *
NPO	0.576	1.779
定数	-1.393	0.248 **
-2対数尤度		650.508
Nagelkerke R2 乗		0.129
N		522

**<.01 *<.05 +<.1

注:被説明変数は、委託離職者訓練の収支状況が苦しいか否かで、「苦しい」と回答した場合には1、そうでない場合には0の値を取るダミー変数である。

政策への貢献

委託離職者訓練の内容や運営に関わる検討の際の基礎資料として活用される。

関連の研究成果

- 調査シリーズ No.154 『離職者訓練（委託訓練）に関する調査研究—訓練施設・訓練受講者のアンケート調査結果—』（2016年）

資料シリーズ No.252

ミドルエイジ層の転職と能力開発・キャリア形成

—ミドルエイジ層の転職に関わる人々のインタビュー調査記録—

令和4年3月刊行

担当：藤本 真

研究の区分

- プロジェクト研究「多様なニーズに対応した職業能力開発に関する研究」

研究の目的

「経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）2019」では、「全世代型社会保障」に向けた改革の一環として、中途採用・経験者採用の促進が謳われた。実態としてもフルタイム労働者の転職が増加傾向にあり、大企業への転職や、若年層・シニア層に比べて定着的とみられてきた「ミドルエイジ」層の転職が増加している。

ミドルエイジ層の転職の増加は、日本企業におけるいわゆる「長期安定雇用」の体制や対象に少しずつ変化が生じつつあることを示唆している可能性がある。今後の雇用体制のあり方を展望する上でも、また「骨太の方針」で掲げられた中途採用・経験者採用の促進を図っていく上でも、ミドルエイジ層の転職に関する実態把握が必要であると考え、調査研究を企画・実施した。本書は、アンケート調査では把握できない点をインタビュー調査によって捉え、ミドルエイジ層の転職に関する理解をより深めようと試みたものである。

研究の方法

インタビュー調査

※ミドルエイジ層（35～54歳）の転職経験者、企業の中途採用担当者、人材サービス企業のマッチング業務担当者・計47人を対象としている。

研究期間

令和3年度

研究担当者

藤本 真 主任研究員

主な事実発見

1. 未経験でも処遇が低下しない、あるいは一定量の雇用機会があるというのは30歳前半までであり、35歳以上の転職では、プロジェクトなどを推進した経験や管理職・事業経営の経験、特定領域にお

る一定程度以上の経験や専門性などがないと、仕事内容の面で満足できる雇用機会を得ることや処遇の維持を図ることは難しい。こうした状況は転職経験者のインタビュー調査からも、企業の中途採用担当者・人材サービス企業のマッチング担当者のインタビュー調査からもうかがうことができる。

2. ただし、プロジェクトなどを推進した経験や、管理職・事業経営の経験、特定領域における一定程度以上の経験や専門性があれば、ICT（情報通信技術）の普及・発展により、そうした経験や専門性を求める企業を見つけることが容易になったため、35歳を超えていても、1か月程度以内の短期間で、転職者自身のニーズや経験に合った転職先が見つかり、内定を得ることができる可能性が高い。
3. 直近転職の理由について、インタビュー調査の対象とした転職経験者の多くが、前職において、自分が望む働き方ができなくなったことや、キャリアの見通しが描けなくなったことを挙げている。こうした状況の要因としては、①勤務していた組織・職場の雰囲気・慣行と自身の考え方や働き方に関する希望とのミスマッチ、②勤務していた組織において、業績悪化や経営再編などによる人員削減が行われたこと、③勤務していた組織の方針変化による自身の所属部署や仕事の位置づけの変化、④意欲的に取り組んできた仕事からの異動、⑤これまで従事してきた仕事の担当期間が長く、成長を実感できなくなったこと、などが指摘されている。
4. また直近転職の理由としては、長時間労働や職場での人間関係による心身のコンディション悪化や、仕事と家庭生活との調整・両立も挙げられている。
5. 男女の転職経験者共に勤務先の業種が変わったという人は半数を超えているが、仕事の内容が変わったという人は少数にとどまる。仕事が変わったというケースも、転職前までに担当していた仕事に新しい仕事加わったか、逆に担当する仕事の範囲が狭まったというケースがほとんどであり、ミドルエイジ層の転職においては、仕事内容における継続性が高いことがうかがえる。
6. ミドルエイジ層が対象となる企業側の求人は、さほど細かく定められていないことがしばしばあり、そうした場合は、企業の人材ニーズと、採用候補者の経験やキャリアとの相互作用により、採用後に担当する業務や役割が決まる。ただ、こうしたケースでは、担当する業務や役割の内容が、転職者が求人を目にした際に想定していたものとは異なり、入社した後に、これまで蓄積してきた経験やキャリアが

活かせないと転職者が感じてしまうこともある。

- ほとんどのケースで、ミドルエイジ層の転職者は、前職と同レベル以上の処遇を望んでいる。ただ、そうした場合でも、前職勤務先と転職先の賃金水準の違いや、転職先における転職者の位置づけ（同年齢層・同レベルの役職の既存従業員との比較による位置づけなど）が影響して、前職よりも賃金が下がることも珍しくない。

政策的インプリケーション

- スキルや経験の十分な発揮が難しくなった時に、ミドルエイジ層が培ってきたスキル・経験を改めて活かすことができる転職先を見つけるうえで有効な転職プロセス・転職ルートについての検討と、そう

したプロセス・ルートの実現を容易にするための支援が求められる。

- 転職後の処遇や役割は、転職先の受け入れ態勢によるところが大きい。ミドルエイジ層のスキル・経験の活性化につながる受け入れのあり方やオンボーディング施策（新しく入った従業員の組織適応を促進する企業の取組）について検討するとともに、新しく受け入れたミドルエイジ層のスキル・経験の活性化を図る企業に対する支援の内容を考察する必要がある。

政策への貢献

能力開発およびキャリア形成の支援に資する政策を検討するための基礎資料として用いられる。

図表1 ミドルエイジ層転職経験者インタビュー調査対象者の概要：男性転職経験者

No.	直近転職時期	直近転職時期の年齢	転職先(現勤務先)の業種	直近転職における勤務先業種の変化	転職先(現勤務先)の規模	直近転職における勤務先規模の変化	転職先(現勤務先)での担当職種	直近転職における担当職種の変化	転職先(現勤務先)の所在地	直近転職に伴う勤務先の地域移動
1	2020年1月	30歳台後半	ソフトウェア製造・販売業	あり	500~999人	小	営業職	あり	東海地方	なし
2	2018年8月	30歳台後半	社会保険労務士事務所	なし	50~99人	大	専門・技術職(社労士業務)、事務・管理職	なし	首都圏	なし
3	2015年下半期	30歳台後半	コンサルティング業	なし	3000~4999人	大	専門・技術職(コンサルティング職)、事務・管理職	あり(加)	首都圏	なし
4	2021年6月	30歳台後半	情報サービス業	あり	300~499人	大	事務・管理職(人事)	あり	首都圏	なし
5	2010年11月	30歳台後半	人材サービス業	あり	100~299人	大	専門・技術職(企画・広報・マーケティング)、事務・管理職	あり(加)	首都圏	なし
6	2019年9月	30歳台後半	専門サービス業	なし	50~99人	小	専門・技術職(社労士業務)	なし	首都圏	なし
7	2019年8月	30歳台後半	NPO(地域支援)	あり	10~29人	無	専門・技術職、事務・管理職	なし	首都圏	なし
8	2016年4月	30歳台後半	電機製造・販売	あり	10000人以上	大	事務・管理職(人事)	なし	近畿地方	あり
9	2021年6月	40歳台前半	医薬関連サービス	あり	5000~9999人	大	事務・管理職(人事)	なし	首都圏	なし
10	2019年8月	40歳台前半	製造業	あり	100~299人	小	事務・管理職(人事)	なし	首都圏	なし
11	2017年1月	40歳台前半	財団法人(環境関連)	あり	100~299人	大	専門・技術職、事務・管理職	なし	首都圏	なし
12	2011年1月	40歳台後半	専門・技術サービス業	あり	50~99人	小	専門職(コンサルティング)、事務・管理職	あり(加)	首都圏	なし
13	2019年3月	40歳台後半	建設サービス業	あり	50~99人	小	事務・管理	なし	首都圏	なし
14	2019年2月	40歳台後半	金融業	あり	500~999人	小	事務・管理職(人事)	なし	首都圏	なし
15	2021年7月	50歳台前半	住宅製造・販売	あり	100~299人	小	事務・管理職	なし	東海地方	なし
16	2019年4月	50歳台前半	金融業	あり	1000~2999人	大	専門・技術職、事務・管理職	なし	東北地方	あり

図表2 ミドルエイジ層転職経験者インタビュー調査対象者の概要：女性転職経験者

No.	直近転職時期	直近転職時期の年齢	転職先(現勤務先)の業種	直近転職における勤務先業種の変化	転職先(現勤務先)の規模	直近転職における勤務先規模の変化	転職先(現勤務先)での担当職種	直近転職における担当職種の変化	転職先(現勤務先)の所在地	直近転職に伴う勤務先の地域移動
1	2019年8月	30歳台後半	住宅関連サービス	あり	1000~2999人	大	事務職(総務)	あり	近畿地方	なし
2	2020年8月	30歳台後半	情報システム開発業	あり	100~299人	大	事務・管理職(人事)	なし	首都圏	なし
3	2020年9月	40歳台前半	コンサルティング・情報サービス	あり	50~99人	大	専門・技術職	あり	首都圏	なし
4	2019年8月	40歳台前半	インフラ関連小売業	あり	100~299人	大	事務・管理職(人事)	なし	首都圏	なし
5	2020年12月	40歳台前半	食品製造・販売	あり	1000~2999人	大	事務・管理職(人事)	なし	首都圏	なし
6	2017年12月	40歳台前半	人材派遣業	あり	5000~9999人	大	事務・管理職(人事・総務)	なし	首都圏	なし
7	2020年8月	40歳台後半	人材サービス業	あり	50~99人	小	営業職、事務・管理職	なし	首都圏	なし
8	2018年8月	40歳台後半	電子機器メーカー	あり	1000~2999人	小	事務・管理職(総務)	なし	首都圏	なし
9	2018年12月	40歳台後半	人材紹介業	あり	500~999人	小	営業職、事務・管理職	なし	首都圏	なし
10	2021年9月	40歳台後半	情報サービス業	あり	1000~2999人	大	専門・技術職(調査分析業務)	あり(減)	首都圏	なし
11	2021年1月	40歳台後半	金融業	あり	3000~4999人	大	事務・管理職(人事)	なし	九州地方	あり
12	2019年3月	40歳台後半	社団法人	なし	10~29人	大	事務・管理職	なし	首都圏	なし
13	2020年10月	50歳台前半	人材紹介業	なし	4人以下	小	専門・技術職	なし	首都圏	なし

関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.215 『ミドルエイジ層の転職と脳力開発・キャリア形成』(2022年)
- ディスカッションペーパー 22-05 『転職行動の男女差：転職前後のタスク距離と賃金変化に着目して』(2022年)
- 調査シリーズ No.215 『ミドルエイジ層の転職と能力開発・キャリア形成～転職者アンケート調査結果～』(2021年)
- 資料シリーズ No.168 『マクロの労働移動、転職市場の実態—既存統計とヒアリング調査より—』(2016年)
- 調査シリーズ No.149 『中高年齢者の転職・再就職調査』(2016年)
- 労働政策研究報告書 No.175 『転職市場における人材ビジネスの展開』(2015年)

資料シリーズ No.255

ものづくり中小企業における在職者訓練の役割と今後の方向性

～生産性向上支援訓練の活用事例からみる～

令和4年3月刊行

担当：関家ちさと

研究の区分

- プロジェクト研究「多様なニーズに対応した職業能力開発に関する研究」

研究の目的

日本経済の成長を支えてきたものづくり産業は、就業者数の減少や第4次産業革命を受け、人材確保・育成の面で厳しい状況に晒されている。日本経済を牽引してきたものづくり産業の人材育成力の低下は、中長期的な日本経済全体の競争力低下につながると考えられることから、ものづくり産業の能力開発を政策的に支援する必要性は増している。

そこで本研究では、ものづくり中小企業の人材育成を支援する中心的な政策である在職者訓練、とくに独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下、JEED）が提供する生産性向上支援訓練に焦点をあて、次の目的のもと研究を行った。

- ①生産性向上支援訓練はものづくり中小企業においてどのように活用されているか。
- ②企業はなぜOJTや他のOff-JTではなく生産性向上支援訓練を利用するのか。
- ③どのような企業が生産性向上支援訓練を利用しているのか。
- ④企業は生産性向上支援訓練に対してどのような要望を持っているのか。
- ⑤生産性向上支援訓練の活用方法と、昨年度研究した、もう一つの在職者訓練である「能力開発セミナー」の活用方法にはどのような違いがあり、両訓練から構成される在職者訓練は、どのように企業の能力開発を支援しているか。
- ⑥以上を踏まえて、在職者訓練は今後どのように強化・拡充していくべきかを検討する。

研究の方法

以上の研究目的に基づき、①生産性向上支援訓練を提供するJEEDと、②生産性向上支援訓練を受講したものづくり中小企業14社、③左記企業の受講を支援したJEEDの事業主相談員（以下、相談員）12名へのヒアリング調査を行った。

研究期間

令和3年度

研究担当者

関家ちさと 研究員

主な事実発見

第一に、生産性向上支援訓練がどのように活用されているかを明らかにするため、各社が「どの職種や職務階層の社員を（受講者）、どのように育成する目的で（受講目的）、生産性向上支援訓練を活用しているか」を基準に、生産性向上支援訓練の活用方法を分類し、「活用パターン」として抽出した。抽出された活用パターンと定義は図表1のとおりである。

- a. 役割理解パターンは、管理職や職場リーダー層の役割を明確化できていない企業において、その役割を明らかにし、関連するスキルを提供することで組織内のコミュニケーションを円滑にし、経営者と一般社員の意思統一を図れるよう支援している。
- b. 職場改善パターンは、生産性向上に取り組みたい企業において、業務改善のための様々な分析方法や手法を、自社の実態に合わせた形にカスタマイズして提供することで、受講企業が受講内容をすぐに実践し、業務改善に取り組めるよう支援している。

図表1 活用パターンの抽出と定義

活用パターン		受講目的
役割理解パターン	管理職	社員が役職に応じた役割を理解するとともに、関連するスキルを習得することで、組織内のコミュニケーションを円滑にし、経営層と一般社員の意思統一を図り、まとまりある組織を形成することを目的とする。
	非管理職	
職場改善パターン		業務改善のための分析方法や改善方法を学ぶことで、職場全体の意識を高めたり、職場レベルで仕事の進め方の見直しや、業務効率化を図ることを目的とする。

第二に企業が「生産性向上支援訓練を利用する理由」をみると、中小企業が主な育成方法とするOJTでは、指導の内容や質にばらつきが生じるため、社員の理解や認識にも差が生まれるとの課題がある。こうした課題に対して生産性向上支援訓練は、社内で開催できることから、社員全員で正しい知識を共有でき、全社的に知識の均一化を図ることが出来る。

また他のOff-JTでない理由としても、社内で開催できることが主要な要因として挙げられた。社内開催によって、①受講者が現場を離れる時間を短縮でき、生産への影響を抑えられる。さらに、②一般的な社外研修のように受講者を選別することなく対象となる受講者全員で受講できるため、社内全体で正しい知識を

学び、共通認識を形成することができる。

第三に、「企業特性と生産性向上支援訓練の実施との関係性」については、活用パターンと企業属性との間に明確な関連性を見いだせなかった。この点については、調査項目を再検討する必要がある。

第四に、「生産性向上支援訓練への要望」としては、多くの企業が要望なしとする一方、受講方法や受講人数の要件緩和等に関する要望が挙げられた。

第五に、「生産性向上支援訓練と能力開発セミナーの違い」は、図表2のように整理することができる。

「訓練内容」は、能力開発セミナーがものづくり関連の高度な技術を提供するのに対し、生産性向上支援訓練は組織マネジメントの円滑化や業務改善のためのノウハウを提供している。「対象者」は、いずれの訓練も、ものづくりに携わる勤続年数の浅い社員から職場リーダー、管理職までの全職務階層である。

「主な提供方法」については、能力開発セミナーがレディメイドコース、生産性向上支援訓練がオーダーコースである。前者はポリテクセンター等の実習場で開催され、コース内容や訓練時間等が予め決められているコースである。後者は自社会議室等で開催され、コース内容や訓練時間等を自社の要望に合わせてカスタマイズできるコースである。

「OJTとの関係」をみると、能力開発セミナーの場合はOJTで自社固有の技術を学んだのちに、能力開発セミナーでその基盤となる理論を幅広く学ぶことで、知識・技術の定着と向上を図っており、OJTと能力開発セミナーは補完的な関係にある。生産性向上支援訓練も同様で、OJTで日頃の業務に直結した仕事の仕方を学んだのちに、生産性向上支援訓練でその基盤となる理論を幅広く学ぶとともに、OJTによって生じる指導内容のばらつきを均す。このようにOJTとの関係においては、いずれの訓練もOJTと補完的な関係を築いている。

「他のOff-JTとの違い」（各訓練を利用する理由）をみると、能力開発セミナーは実習時間が長く実践的である点と、受講しやすい価格である点が挙げられている。これに対して生産性向上支援訓練は、社内で開催できるため正しい知識を受講者全員で共有し、社内で共通認識を形成できる点と、自社の実態に合った内容にカスタマイズできるため、より実践的な内容にできる点、受講しやすい価格である点が挙げられる。このことから両訓練は、実践的な内容である点と、受講しやすい価格である点で共通している。

以上から在職者訓練は、ものづくりに携わるすべての職層に対応した訓練を提供しており、その内容はものづくり関連の高度な技術と、組織マネジメントの円滑化や業務改善のためのノウハウからなる。これら訓練は、OJTによる指導を補完する役割を担っており、実践的な内容である上、受講しやすい価格で提供されている点に特徴があるといえる。

図表2 能力開発セミナーと生産性向上支援訓練の比較

	能力開発セミナー	生産性向上支援訓練
訓練内容	ものづくり関連の高度な技術	組織マネジメント円滑化や業務改善のためのノウハウ
対象者	ものづくりに携わる初任層から現場リーダー、管理職層までの全職層	ものづくりに携わる初任層から現場リーダー、管理職層までの全職層
主な提供方法	レディメイドコース	オーダーコース
OJTとの関係性	OJTで自社固有の技術を指導し、能力開発セミナーでその基盤となる理論を幅広く学ぶ。	OJTで日頃の業務に直結した仕事の進め方を学び、生産性向上支援訓練でその基盤となる理論を幅広く学ぶ。
他のOff-JTとの違い	実習時間が長く、実践的である点。 受講しやすい価格である点。	社内開催のため、社内で共通認識が形成できる点。 自社の実態に合った内容にカスタマイズでき、より実践的な内容となる点。 受講しやすい価格である点。

第六の「在職者訓練の今後の方向性」は政策的インプリケーションでまとめている。

政策的インプリケーション

本研究からものづくり中小企業は人材育成に次の課題を抱えていることが明らかとなった。各課題に対して能力開発セミナーと生産性向上支援訓練は、どう対応しているのかを整理し、各訓練の今後の方向性をまとめる。

第一に、人材育成はOJTが中心であるが、指導者によって指導内容にばらつきが生じるため、社員の知識・技術にも差が生じる点である。この課題に対しては、いずれの訓練もOJTによる指導ののちに、その基盤となる理論を幅広く学ぶことで、知識・技能の定着と職場レベルでの知識・技能の均一化を支援している。

第二に、全社的な人材育成等を立案する人員や時間、ノウハウが不足している点である。この課題に対して、能力開発セミナーでは対応が難しいが、生産性向上支援訓練は、相談員が企業の人材育成上の悩みをヒアリングし、コースを提案することで、この課題に対応できている。したがって、今後は能力開発セミナーについても相談員のような存在が必要となると考えられる。あるいは既に一部の生産性センターでは始められているが、生産性向上支援訓練と能力開発セミナーの連携を強化し、総合的な訓練の提案を行える体制が求められる。

第三に、一般的な社外研修は受講料が高いため、受講対象者となる全員を受講させることが難しい点である。この課題に対しては、いずれの訓練も中小企業が受講しやすい価格で提供されており、当該課題に対応しているといえる。

第四に、社外での研修は、社員が現場を離れる時間

が長くなり、生産へ影響が出る恐れがあるため、受講させることが難しい点である。能力開発セミナーはレディメイドでの受講が中心となるため、この課題への対応は難しい。この一方、生産性向上支援訓練はオーダーコースによって社内で研修を行うことができるため、受講者が職場を離れる時間を短縮し、生産への影響を抑えることができる。したがって生産性向上支援訓練については今後もオーダーコースを中心とした提供方法の強化が求められよう。これに関連し、オーダーコースでの受講をより強化するため、受講人数要件の緩和等について検討する必要がある。

関連の研究成果

- ディスカッションペーパー 21-08 『ものづくり中小企業における在職者訓練の役割と今後の方向性～活用事例からみる～』（2021年）
- 調査シリーズ No.204 『デジタル技術の進展に対応したものづくり人材の確保・育成に関する調査結果』（2020年）

ディスカッションペーパー 22-05

転職行動の男女差：転職前後のタスク距離と賃金変化に着目して

令和4年3月刊行

担当：小松恭子

研究の区分

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

研究の目的

本研究は、厚生労働省により2020年3月から公開されている職業情報提供サイト（日本版O-NET）の数値情報と2020年12月に当機構において実施した転職者アンケート調査を職業でマッチングしたデータを使用して、ホワイトカラー転職者の転職行動の男女差や、転職前後のタスク距離が賃金変化に与える影響について検証することを目的とする。

研究の方法

日本版O-NETの数値情報と転職者アンケート調査の個票データを用いた二次分析

研究期間

令和3年度

研究担当者

小松恭子 研究員

主な事実発見

実証分析の結果、次の3点が明らかになった。

第1に、転職前後の職業移動の傾向は男女で異なる。男性は、管理職、技術職、営業職の中で異なる職業へ転職している者が多いのに対し、女性は、事務職の中で異なる職業へ転職している者が多い。また、男性については、高度な相互（管理・交渉・育成）タスクを多く行う事務職（商品企画・開発・マーケティング、調査、広報、人事、法務、財務・会計、販売事務）から管理職への転職や、販売職から営業職・販売店長等への転職がみられている。一方で、女性については、高度な相互タスクを多く行う管理職、非定型事務職、営業職・販売店長等から、定型タスクを多く行う定型事務職への転職が多くみられるなど、男性とは対照的な職業移動がみられている（図表1）。

第2に、男性については、開発技術者、IT技術者、保健医療職が、定型事務職と比較してタスク距離に近い（すなわち仕事内容が類似する）職業へ転職してい

図表1 転職前後の職業移動（10職業）

【男性】

前職	現職	管理職	開発技術職	IT技術職	保健医療職	福祉・介護職	その他の専門職	非定型事務職	定型事務職	営業職・販売店長等	販売職	N
管理職		73.73	4.58	1.20	0.48	0.96	1.69	3.86	4.34	7.47	1.69	415
開発技術職		7.19	80.07	3.27	0.33	0.33	1.96	1.63	3.27	1.63	0.33	306
IT技術職		3.70	3.46	84.94	0.00	0.00	0.99	1.48	3.70	1.48	0.25	405
保健医療職		3.23	0.00	0.00	91.61	1.29	0.65	0.65	1.29	1.29	0.00	155
福祉・介護職		5.08	1.69	0.00	5.08	84.75	1.69	1.69	0.00	0.00	0.00	59
その他の専門職		7.80	5.67	4.96	1.42	1.42	56.74	6.38	7.80	4.96	2.84	141
非定型事務職		14.29	1.43	0.71	0.00	0.71	5.00	56.43	17.14	4.29	0.00	140
定型事務職		5.63	0.94	2.50	0.31	1.56	0.94	6.88	74.69	5.63	0.94	320
営業職・販売店長等		7.61	1.85	1.44	0.41	0.82	1.23	3.09	8.85	69.96	4.73	486
販売職		4.82	1.20	2.41	0.00	1.20	3.61	2.41	8.43	19.28	56.63	83
合計		441	302	384	153	70	118	156	369	431	86	2,510

【女性】

前職	現職	管理職	開発技術職	IT技術職	保健医療職	福祉・介護職	その他の専門職	非定型事務職	定型事務職	営業職・販売店長等	販売職	N
管理職		55.26	0.00	5.26	0.00	0.00	0.00	2.63	28.95	5.26	2.63	38
開発技術職		0.00	61.76	8.82	0.00	0.00	2.94	2.94	17.65	2.94	2.94	34
IT技術職		1.54	3.08	70.77	1.54	0.00	4.62	4.62	10.77	3.08	0.00	65
保健医療職		0.56	0.00	0.00	93.33	1.67	0.56	0.00	3.89	0.00	0.00	181
福祉・介護職		5.08	0.00	0.00	8.47	74.58	1.69	3.39	5.08	1.69	0.00	59
その他の専門職		3.61	2.41	1.20	6.02	1.20	59.04	4.82	16.87	3.61	1.20	83
非定型事務職		5.45	0.00	0.00	0.00	0.00	0.91	57.27	34.55	1.82	0.00	110
定型事務職		0.13	0.50	0.25	0.63	0.25	1.01	7.17	87.55	0.75	1.76	795
営業職・販売店長等		2.11	0.00	0.00	1.05	0.00	0.00	2.11	37.89	41.05	15.79	95
販売職		0.00	0.00	0.00	0.00	3.33	1.11	2.22	22.22	8.89	62.22	90
合計		38	29	54	185	53	65	135	838	64	88	1,549

注：転職者アンケート調査で尋ねている121職業について、5つのタスク（「相互（管理・交渉・育成）タスク」「技術（設計・修理・保守）タスク」「手仕事タスク」「コンピュータタスク」「定型タスク」）のスコアを参照しながら、10職業に集約。

図表 2 転職前後のタスク距離の規定要因

	全体	男性	女性		
			(1) 全女性	(2) 自己都合離職	(3) 正規・自己都合離職
転職時年齢 <30 ~ 34 歳 >					
35-39	-0.129 (0.084)	-0.094 (0.114)	-0.169 (0.125)	-0.253 (0.163)	-0.201 (0.214)
40-44	-0.139* (0.076)	-0.076 (0.104)	-0.214* (0.113)	-0.357** (0.148)	-0.267 (0.188)
45-49	-0.244*** (0.077)	-0.243*** (0.105)	-0.224* (0.116)	-0.286* (0.149)	-0.336* (0.191)
50-54	-0.238*** (0.086)	-0.338*** (0.114)	-0.009 (0.132)	-0.138 (0.174)	-0.293 (0.233)
職業 < 定型事務職 >					
管理職	0.186** (0.091)	-0.003 (0.109)	0.569** (0.256)	0.158 (0.279)	-0.427 (0.265)
開発技術職	-0.203** (0.083)	-0.403*** (0.100)	0.152 (0.216)	-0.019 (0.279)	-0.813*** (0.188)
IT 技術職	-0.078 (0.076)	-0.308*** (0.094)	0.294 (0.189)	0.227 (0.235)	-0.048 (0.280)
保健医療職	-0.610*** (0.086)	-0.723*** (0.131)	-0.556*** (0.120)	-0.603*** (0.151)	-0.621*** (0.181)
福祉・介護職	0.048 (0.142)	-0.236 (0.182)	0.222 (0.219)	0.067 (0.266)	-0.209 (0.312)
その他の専門職	0.583*** (0.123)	0.343** (0.158)	0.784*** (0.202)	0.822*** (0.263)	0.723** (0.328)
非定型事務職	0.307*** (0.095)	0.117 (0.137)	0.400*** (0.133)	0.363** (0.172)	-0.101 (0.220)
営業職・販売店長等	0.200*** (0.073)	-0.028 (0.095)	0.562*** (0.134)	0.295* (0.169)	-0.187 (0.193)
販売職	0.140 (0.106)	0.042 (0.168)	0.134 (0.139)	0.221 (0.200)	0.623 (0.493)
Constant	0.865*** (0.107)	0.881*** (0.146)	0.932*** (0.144)	1.049*** (0.181)	1.255*** (0.256)
Observations	4,059	2,510	1,549	934	488
R-squared	0.063	0.061	0.100	0.100	0.128

注：< > はリファレンスグループ * p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01

括弧内の値は分散不均一に対して頑健な標準誤差。

その他の説明変数として、前職勤続年数、学歴、企業規模変化、雇用形態変化、離職理由、仕事に役立つ資格有ダミー、離職期間を含む。

図表 3 転職前後のタスク距離と転職前後の賃金変化

	(1) 全転職者		(2) 非自発的離職		(3) 職種間転職者	
	model1	model2	model1	model2	model1	model2
タスク距離	-0.039** (0.016)	-0.047** (0.019)	-0.066* (0.036)	-0.097** (0.045)	-0.061* (0.034)	-0.045 (0.044)
女性ダミー	-0.177*** (0.048)	-0.196*** (0.055)	-0.134 (0.115)	-0.218 (0.136)	-0.139* (0.079)	-0.049 (0.176)
タスク距離×女性ダミー		0.020 (0.032)		0.088 (0.075)		-0.038 (0.067)
Constant	0.226** (0.094)	0.231** (0.095)	0.037 (0.263)	0.066 (0.264)	0.243 (0.170)	0.207 (0.182)
Observations	4,059	4,059	750	750	1,628	1,628
R-squared	0.073	0.073	0.079	0.081	0.100	0.100

注：* p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01 括弧内の値は分散不均一に対して頑健な標準誤差。

その他の説明変数として、転職時年齢、前職勤続年数、学歴、企業規模変化、雇用形態変化、離職理由、仕事に役立つ資格有ダミー、離職期間を含む。

Model2 では、転職前後のタスク距離と賃金変化の関係についての男女差を確認するため、タスク距離と女性ダミーの交差項を推計式に追加。

る。一方で、女性については、定型事務職と比較して、保健医療職はタスク距離の近い職業に転職しているのに対し、高度な相互（管理・交渉・育成）タスクを多く行う管理職、非定型事務職、営業職・販売店長等はタスク距離の遠い職業に転職している。ただし、正規雇用かつ自己都合離職をしている女性（転職者アンケート調査における女性フルタイム転職者の約3割）に限ると、男性と似たような転職行動がみられている（図表 2）。

第 3 に、タスク距離と賃金変化との関係について、男性については、転職前後のタスク距離が近いほど転

職前後の賃金低下が抑制されている（あるいは賃金が上昇している）（図表 3）。

政策的インプリケーション

本研究の政策的示唆として、高度なタスクを多く行う女性のスキルが活かされるような環境の整備の重要性、日本版 O-NET の数値情報を使用したタスク距離を活用した転職支援の可能性、職業分類小分類レベルの職業情報を有する統計データの整備の重要性があげられる。

政策への貢献

労働政策の効果的、効率的な推進（ハローワーク等現場活用を含む）のための基礎資料として活用されることが期待される。

関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.215 『ミドルエイジ層の転職と能力開発・キャリア形成』（2022年）
- 資料シリーズ No.252 『ミドルエイジ層の転職と能力開発・キャリア形成—ミドルエイジ層の転職に関わる人々のインタビュー調査記録—』（2022年）
- 調査シリーズ No.215 『ミドルエイジ層の転職と能力開発・キャリア形成～転職者アンケート調査結果～』（2021年）
- ディスカッションペーパー 21-11 『日本版 O-NET の数値情報を使用した応用研究の可能性：タスクのトレンド分析を一例として』（2021年）
- 資料シリーズ No.240 『職業情報提供サイト（日本版 O-NET）のインプットデータ開発に関する研究（2020年度）』（2021年）
- 資料シリーズ No.227 『職業情報提供サイト（日本版 O-NET）のインプットデータ開発に関する研究』（2020年）
- 資料シリーズ No.203 『仕事の世界の見える化に向けて—職業情報提供サイト（日本版 O-NET）の基本構想に関する研究—』（2018年）
- 資料シリーズ No.168 『マクロの労働移動、転職市場の実態—既存統計とヒアリング調査より—』（2016年）
- 調査シリーズ No.149 『中高年齢者の転職・再就職調査』（2016年）
- 労働政策研究報告書 No.175 『転職市場における人材ビジネスの展開』（2015年）

資料シリーズ No.240

職業情報提供サイト（日本版 O-NET）のインプットデータ開発に関する研究（2020 年度）

令和 3 年 9 月刊行

担当：鎌倉哲史

研究の区分

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

研究の目的

2018 年度と 2019 年度に当機構が開発した職業情報のデータセットについて、「仕事活動（ワーク・アクティビティ）」領域を作成する等、内容を拡充することを主たる目的とした。また、新型コロナウイルス感染症の拡大を踏まえ、仕事量の変化とテレワーク実施状況について特別調査を併せて実施した。

研究の方法

企業・団体等へのヒアリング調査、および Web モニターを用いた就業者調査

研究期間

令和 2 年度

研究担当者

松原亜矢子 前統括研究員
鎌倉哲史 研究員

主な事実発見

本研究の主たる目的である公共の職業情報インフラの作成については事実発見という考え方は馴染まないが、職業大分類ごとに集約してデータを整理したところ、概ね各大分類の特徴と合致する結果が得られた。たとえば仕事活動（ワーク・アクティビティ）について、管理的な仕事では「意思決定と問題解決を行う」が、専門的・技術的な仕事では「仕事に関連する知識を更

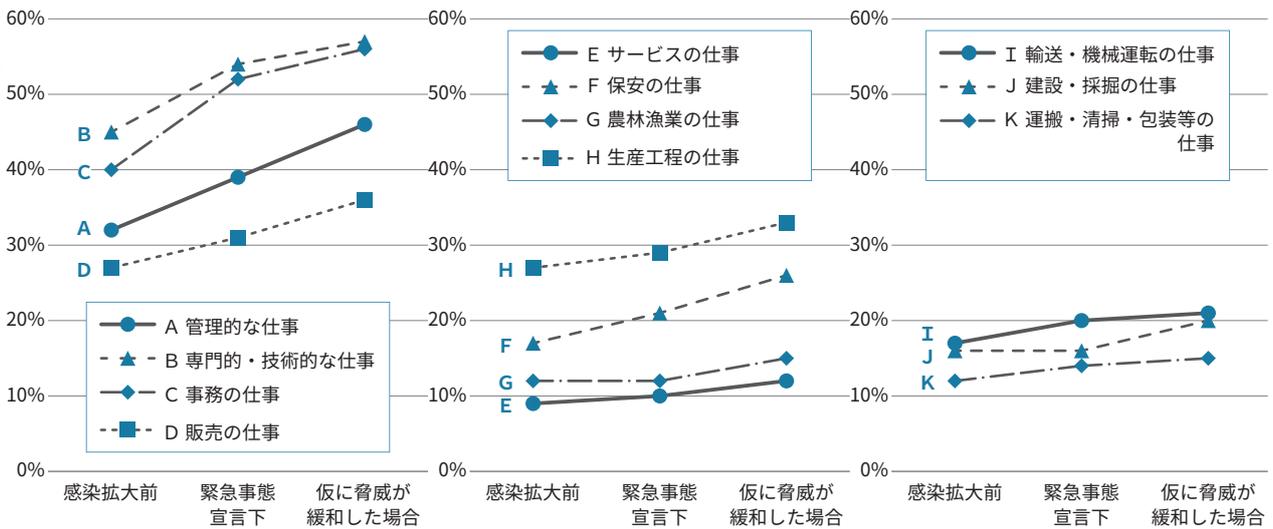
図表 1 職業大分類で分けた各職業群内の仕事活動の平均値と標準偏差（いずれかの職業群で最も高かった 7 項目のみ抜粋）

職業大分類	該当職業数	WA10	WA12	WA15	WA17	WA19	WA26	WA28
		意思決定と問題解決を行う	仕事に関連する知識を更新し、活用する	仕事を整理、計画する、優先順序を決める	手と腕を使って物を取り扱い動かす	乗り物を運転・操縦する	上司、同僚、部下とコミュニケーションを取る	人間関係を構築し、維持する
A 管理的な仕事	4	3.6	3.3	3.3	2.4	2.2	3.4	3.5
		(0.4)	(0.3)	(0.4)	(0.0)	(0.0)	(0.7)	(0.5)
B 専門的・技術的な仕事	157	3.3	3.5	3.4	2.4	1.9	3.2	3.3
		(0.3)	(0.3)	(0.3)	(0.5)	(0.4)	(0.4)	(0.3)
C 事務の仕事	46	3.0	3.1	3.1	2.0	1.8	3.2	3.1
		(0.4)	(0.4)	(0.3)	(0.4)	(0.4)	(0.3)	(0.3)
D 販売の仕事	39	2.9	3.0	3.0	2.5	2.0	3.0	3.0
		(0.4)	(0.4)	(0.3)	(0.3)	(0.4)	(0.3)	(0.3)
E サービスの仕事	44	2.8	2.9	3.0	2.8	1.8	2.9	3.1
		(0.5)	(0.5)	(0.4)	(0.3)	(0.4)	(0.4)	(0.4)
F 保安の仕事	11	3.2	3.2	3.2	2.7	2.8	3.5	3.3
		(0.5)	(0.5)	(0.4)	(0.5)	(0.7)	(0.5)	(0.5)
G 農林漁業の仕事	9	2.8	2.8	2.9	3.1	2.8	2.4	2.6
		(0.1)	(0.1)	(0.2)	(0.2)	(0.4)	(0.3)	(0.2)
H 生産工程の仕事	63	2.8	2.8	3.0	2.8	2.3	2.9	2.9
		(0.3)	(0.3)	(0.3)	(0.3)	(0.4)	(0.3)	(0.2)
I 輸送・機械運転の仕事	21	2.7	2.8	2.8	2.6	3.4	2.9	2.8
		(0.4)	(0.3)	(0.3)	(0.3)	(0.7)	(0.3)	(0.3)
J 建設・採掘の仕事	15	2.7	2.8	2.9	3.0	2.5	2.8	2.9
		(0.3)	(0.3)	(0.3)	(0.2)	(0.3)	(0.3)	(0.2)
K 運搬・清掃・包装等の仕事	19	2.3	2.3	2.6	3.0	2.4	2.7	2.6
		(0.4)	(0.4)	(0.3)	(0.2)	(0.7)	(0.4)	(0.4)
全体	428	3.0	3.1	3.1	2.5	2.1	3.0	3.1
		(0.5)	(0.5)	(0.4)	(0.5)	(0.6)	(0.4)	(0.4)

※数値は各区分の該当職業の収録データの平均値を、括弧内は標準偏差を表す。以下同じ。

※各職業群で最も平均値が高かった項目をカラーリングしている。以下同じ。

図表 2 職業大分類職業群ごとのテレワーク実施の3時点における状況・見通しの推移



※ここでは1から「実施不可」の選択率を減算した「実施不可ではない率」を実施可能率としている。

新し、活用する」が、農林漁業では「手と腕を使って物を取り扱い動かす」がそれぞれ最も「重要」と評価されている（図表 1）。

一方、新型コロナウイルス感染症の拡大を受けて急速実施された特別調査のうちテレワーク実施状況については、「もともとテレワークを潜在的に実施し得る職業群ではコロナ禍による後押しで比較的導入が加速した一方、もとより実施が難しい職業群では導入を進めることはできなかった」といった状況が示唆された（図表 2）。ただし、図表 2 のうち「管理的な仕事」は一般に想像される「管理職」とはやや異なる職業で構成されているため、詳細は本文第 4 章を参照されたい。

政策的インプリケーション

本研究は政策提言を目的としたものではない。

政策への貢献

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

関連の研究成果

- 資料シリーズ No.227 『職業情報提供サイト（日本版 O-NET）のインプットデータ開発に関する研究』（2020 年）

資料シリーズ No.241

自ら考えて動く仕事探し

—求職活動支援の研究—

令和 3 年 9 月刊行

担当：榎野 潤

研究の区分

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

研究の目的

労働者を取り巻く雇用環境は絶えず変化している。この雇用環境に適応するには、職業や仕事に関する新たな能力やスキルを獲得し続ける必要がある。求職者は、これらに加え、仕事を探す上での新たな能力やスキルも身に付けなければならない。こういった変化する環境への適応に重要と考えられている心理的メカニズムが、欧米で研究が進むセルフレギュレーション (self-regulation) である。

セルフレギュレーションとは、「個人が目標を達成するために自らの判断・感情・行動をコントロールする現象及びそれに関連するプロセスである」(尾崎, 2013)。求職活動にあてはめると、求職者が希望の就職を実現するため、自分自身の置かれている就職環境に応じて、自発的に求職行動を選択し、実行すること、つまり「自ら考えて動く」仕事探しである。

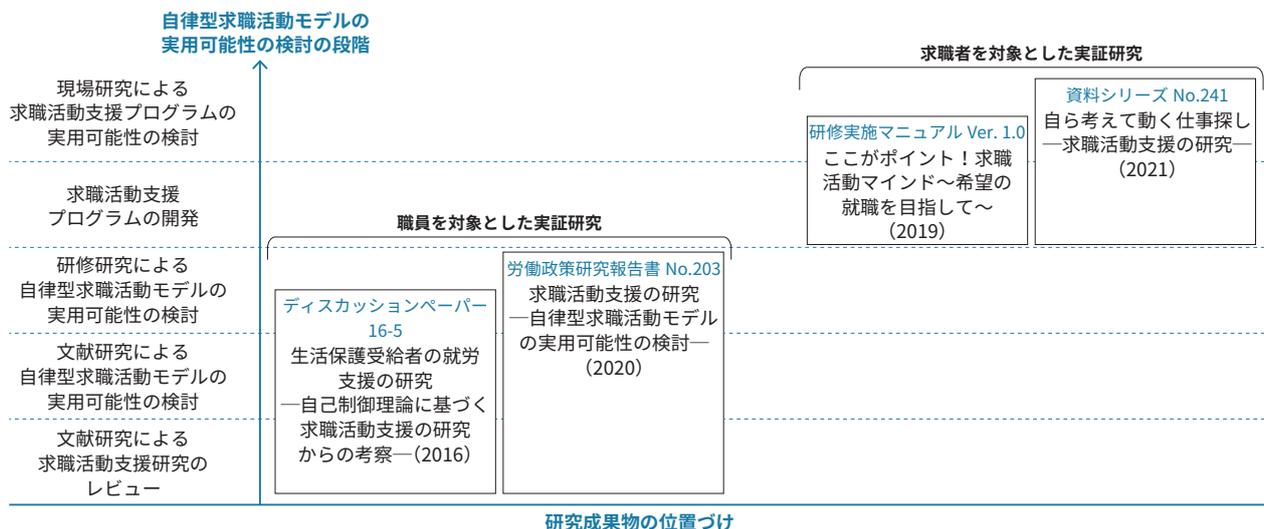
この「自ら考えて動く」仕事探しができれば、求職活動中に不調や挫折を経験したとしても、その経験から学び、希望の就職が実現するまで粘り強く求職行動を取り続けることができるようになると考えられている (Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001; Van Hooft, Kammeyer-Mueller, Wanberg, Kanfer, & Basbug, 2020)。

労働政策研究報告書『求職活動支援の研究—自律

型求職活動モデルの実用可能性の検討—』(労働政策研究・研修機構, 2020) では、求職活動におけるセルフレギュレーションのプロセスを包括的にモデル化した自律型求職活動モデル (Van Hooft, Wanberg, & Van Hooft, 2013) に着目した。同モデルは処方箋 (しよほうせん) モデルとされ、希望の就職を実現するため、クリアすべき求職活動の基準を示すものである。この基準を基に、求職者は自身の求職行動のどこをどのように変えればよいのか、そして支援者は求職者がどこでつまづいているのかを理解できるようになることが想定されている。この報告書では支援者の側から、自律型求職活動モデルの実用可能性を検討した。2017 年度に、同モデルの考え方やノウハウの解説をハローワーク職員の研修機関の研修へと組み込み、アンケート調査を実施した。その結果、9 割以上のハローワーク職員が、同モデルは現場で有用であると評価をした。

本報告書では、求職者の側から、自律型求職活動モデルの実用可能性を実践的に検討した。2018 年度に厚生労働省職業安定局首席職業指導官室と共同で、同モデルに基づいた就職支援セミナーである『ここがポイント！求職活動マインドセミナー』(労働政策研究・研修機構, 2019) を開発し、2018 年 10 月～12 月の間に全国 19 労働局、31 箇所のハローワークで 32 回、実施した。参加した求職者は 739 人であり、セミナーの終了後、アンケート調査を実施した。この調査の結果を詳細に分析し、求職者が求職活動を進める上で同セミナーをどのように評価しているかを検討し、どのような支援をすると、求職者が「自ら考えて動く」求職活動ができるようになるのかを考察した。

図表 1 自律型求職活動モデルの実用可能性の検討の段階と研究成果物の関係



研究の方法

本報告では、自律型求職活動モデルの実用可能性を検討する際、アクションリサーチ (action research) の手法を採用した。アクションリサーチとは、「実践的問題と基礎的研究との結合によって、両者の循環的刺激で学問の進歩と社会改善とが相互扶助的に進むことをめざす学問の方向」(中村, 1972) と定義される。研修研究では、その実践的問題と基礎的研究をつなぐ要として「研修」を位置付ける。

①研究

求職活動における自律型求職活動モデルの妥当性を検討するため、次の2つの観点から文献研究を進めた。第1に、理論的な側面から、自律型求職活動モデルと就職の成功 (employment success) との関係を検討した。前報告書では、自律型求職活動モデルで示されている求職活動の基準を中心に検討した。本報告書では、自律型求職活動モデルにおけるセルフレギュレーションの考え方を明らかにした上で、そのセルフレギュレーションが就職の成功に及ぼす影響を検討した。

第2に、実証的な側面から自立型求職活動モデルと就職の成功との関係を検討した。自律型求職活動モデルは、研究者が求職活動に関する研究論文の一つひとつ目を通し、それらの研究の結果を基に就職の成功に結びつく要因を明らかにし、それらを求職活動の基準としてまとめたものである (Van Hooft et al., 2013)。

このような研究は記述的レビュー (narrative review) と言われる。この方法では、調査や実験の結果を統計的に分析することは行われない。文献の選択から、それらを整理し、結論を導き出す一連のプロセスについて、客観的な手続きを基に説明されることもほとんどない。これに対し、メタ分析 (meta-analysis) は記述的レビューの欠点を補う方法とされている。具体的には、求職活動の研究について行われた複数の実証研究の結果を、統計的な手法を用いて統合することである (山田・井上, 2012)。

Van Hooft et al. (2020) は、求職活動の研究に関するメタ分析を行っており、主要な心理学系の雑誌を中心に 2019 年までに公表された求職活動に関する論文を 341 本収集し、それらの論文で扱われている調査や実験の結果をメタ分析にかけた。その結果、求職活動の研究の統合的見地として、セルフレギュレーションが就職の成功に影響を及ぼしていることを明らかにした。

両研究は、その性格が記述的レビューとメタ分析と、それぞれ違うが、いずれも求職活動におけるセルフレギュレーションのプロセス全般を扱っており、また研究の前提となる求職活動の定義がほぼ一致していることから、表裏一体の関係にあると考えられる。このことから、後者のメタ分析から得られた求職活動の研究

の統合的見地を参考として、実証的な側面から自律型求職活動モデルと就職の成功との関係を検討した。

②研修

心理学の理論を実証するには、その理論に基づき、研究の対象となるターゲットの行動変容を起こし、期待される成果を上げる必要がある。アクションリサーチでは、行動変容の具体的な手段が「研修」である (Lewin, 1946)。今回の研究の場合、ターゲットは求職者の行動であり、研修とは自律型求職活動モデルに基づく「求職活動マインドセミナー」(労働政策研究・研修機構, 2019) になる。このセミナーを、求職者を対象として実施した。

本研究の目的は自律型求職活動モデルの実用可能性の検討にあるが、これと並行して、当機構では厚生労働省から求職者の早期再就職を目的とした就職支援セミナーの研究開発の依頼を受けていた。この依頼を受け、研修研究の枠組みの下、求職活動マインドセミナーを厚生労働省と共同で開発した。

③実践

実践とは、求職者が研修で学んだり身に付けたりしたことを、求職活動において「実践」することである。本研究では、求職者が研修の効果により、セルフレギュレーションの心理的メカニズムを働かせ、不調や挫折を経験しても粘り強く求職行動を取り続けることができるようになり、その結果、再就職など就職の成功の可能性が高くなることを想定している。

今回は、このような求職活動マインドセミナーの効果の検証まで至っていない。その代替として、ハローワークにおいて、求職活動支援プログラムである求職活動マインドセミナーを実施し、セミナーの終了後にアンケート調査を行い、求職者にとって求職活動を進める上で、同セミナーに参加したことが役に立つかどうかを尋ねた。また、「役に立つ」と肯定的に回答した求職者を対象に、具体的に役に立つと感じたところを記入してもらい、その内容を分析した。これらの結果から、自律型求職活動マインドセミナーの実用可能性を検討した。なお、セミナーの講師は松原亜矢子前統括研究員と榎野潤統括研究員が担当した。

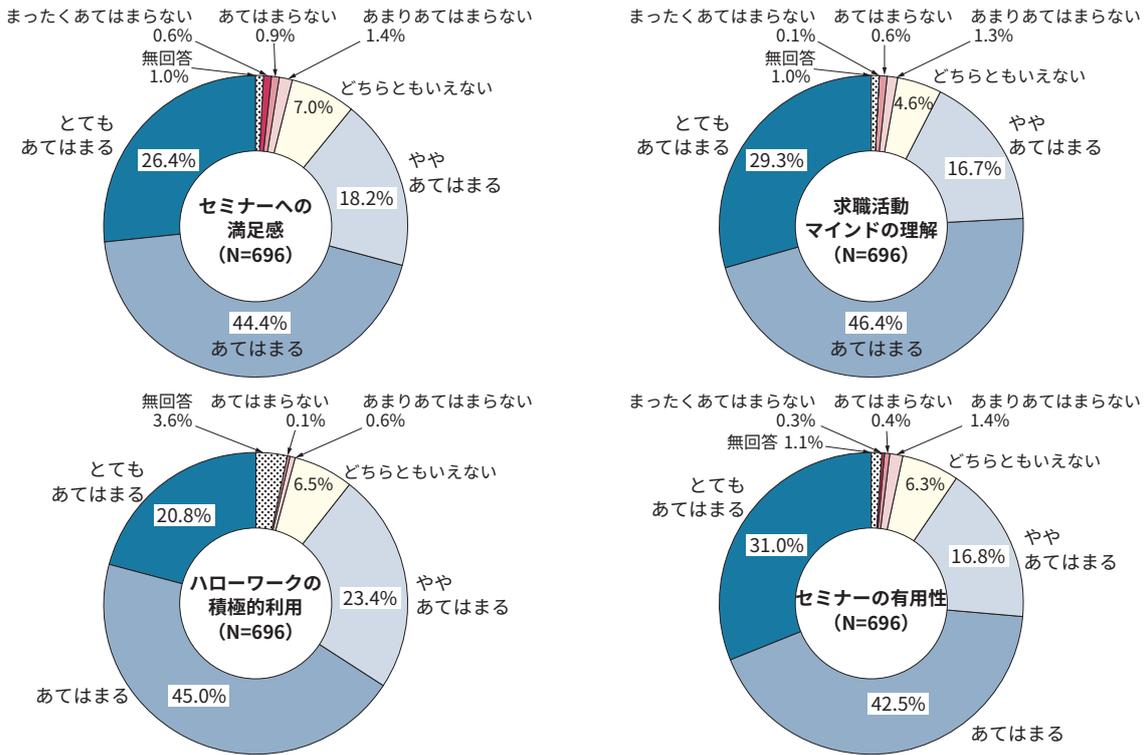
研究期間

平成 30 ~ 令和 2 年度

研究担当者

榎野 潤 統括研究員
松原亜矢子 前統括研究員

図表2 求職者の求職活動マインドセミナーの評価



主な事実発見

本報告書では、求職活動の当事者である求職者の側から自律型求職活動モデルの実用可能性を検討した。まず文献研究をもとに自律型求職活動モデルの妥当性を検討した。求職活動の実証研究を対象としたメタ分析の結果から、これまでの研究の統合的見地として、セルフレギュレーションが求職活動の質を上げ、就職の成功のみならず、就職後の雇用の質にもよい影響をもたらすことが明らかにされた (Van Hooft et al.,2020)。このメタ分析の結果を、求職活動の量よりも、そのプロセスの質に焦点を当てる自律型求職活動モデルの妥当性を支持する結果であると解釈した。

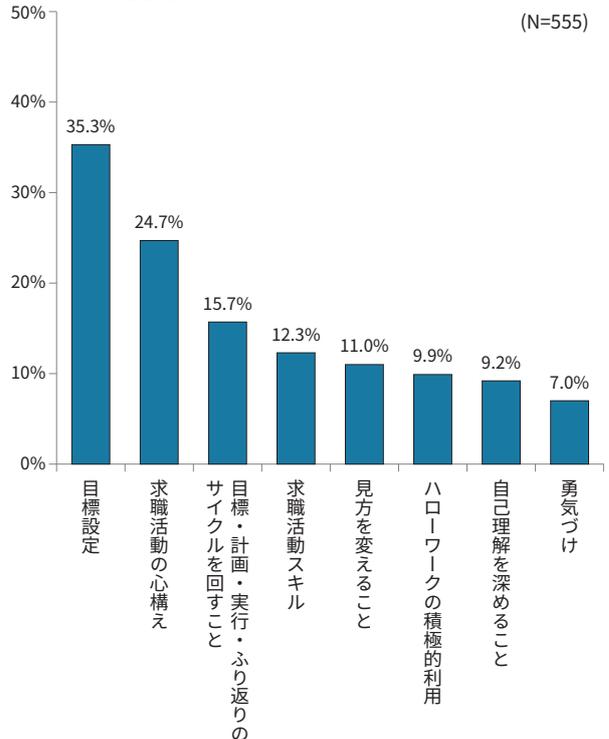
次いで、自律型求職活動モデルに基づく研修プログラムは、筆者の知る限り、まだ開発されていないことから、厚生労働省と共同して、同モデルに基づく研修プログラムである求職活動マインドセミナーを研究開発し、ハローワークにおいて求職者を対象とした就職支援セミナーとして実施し、その実用可能性を検討した。

このアンケート調査の結果から、全員ないし、ほとんどの求職者が求職マインドセミナーの参加に満足し、求職「活動」マインドを理解し、求職活動を進めるにあたり、同セミナーが有用であり、ハローワークを積極的に利用したいという気持ちになったと評価した (図表2 参照)。

また、求職活動マインドセミナーが有用であると評価した者のうち、どのような点が有用であるかを尋ね、自由記述で書いてもらった内容を分析したところ、「目標設定」、「求職活動の心構え」、「目標・計画・実行・

振り返りのサイクルを回すこと」の3種類のカテゴリーが上位を占める結果となった (図表3 参照)。このセミナーの有用性が想定通りに評価されたと言える。

図表3 求職活動マインドセミナーの有用性に関する自由記述の内容分析



政策的インプリケーション

求職者をとりまく就職環境は不確実性を増している。コロナ禍による経済活動への影響、人工知能に代表される最先端のデジタル技術の普及による産業構造の変化、テレワークの導入に見られる働き方の変化など、これまでになかったような変化が次々と起こっている。このような不確実性の高い時代にあっては、求職者は環境に依存して受け身的でいると、その変化にふりまわされるだけであり、能動的に仕事探しに取り組むことが重要となるだろう。それとともに、変化する環境への柔軟な適応も求められ、環境の変化を受け入れ自らの意識や行動を変える自己管理（self-regulation）も必須となるだろう（Van Hooft et al., 2020）。自律型求職活動モデルは、これら能動性と自己管理の2つの機能を促進する求職活動の管理サイクルである。求職者が希望の就職の実現のため、今後、この管理サイクルを回すための知識や技能の習得を目的とした求職活動支援プログラムが、更に重要となることが考えられよう。

政策への貢献

本研究の目的は自律型求職活動モデルの実用可能性の検討にあるが、これと並行して、当機構では厚生労働省から求職者の早期再就職を目的とした就職支援セミナーの研究開発の依頼を受けていた。この依頼を受け、研修研究の枠組みの下、求職活動マインドセミナーを厚生労働省と共同で開発した。この実施マニュアルを作成し、全国の労働局及びハローワークに配布した。

関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.203 『求職活動支援の研究—自律型求職活動モデルの実用可能性の検討—』（2020年）
- 研修実施マニュアル Ver.1.0 『ここがポイント！求職活動マインド～希望の就職を目指して～』（2019年）
- ディスカッションペーパー 16-05 『生活保護受給者の就労支援の研究—自己制御理論に基づく求職活動支援の研究からの考察—』（2016年）

資料シリーズ No.250

先進各国のキャリア関連資格及びキャリア支援のオンライン化に関する研究

令和 4 年 3 月刊行

担当：下村英雄

研究の区分

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

研究の目的

2001 年「キャリア・コンサルティング研究会」の設置から 20 年、2016 年のキャリアコンサルタント登録制度の創設・施行（キャリアコンサルタントの国家資格化）から 5 年が経過し、キャリアコンサルティングを中心としたキャリア形成支援施策は、振り返りの必要性に迫られている。特に、制度当初から指摘されていた問題、当初、想定されなかったがその後の社会経済の動向の中で浮かび上がってきた問題、個人のキャリア形成をめぐる直近の環境変化の中で急ぎ対応が求められる問題など、検討すべき事項が多々残されている。

こうした中、更なるキャリアコンサルティングの推進を図るため、改めて、海外の関連制度の最新情報を収集し、それに照らして日本の関連施策のあり方を検討する必要性が生じている。そこで、本資料シリーズでは、①キャリア支援者養成に係る海外の研究動向、②キャリア支援関連資格の先進各国との比較、③オンライン相談に象徴されるキャリア支援施策のオンライン化の 3 点について検討を行うことを目的とした。

具体的には、欧州キャリア支援論におけるキャリア支援者養成の議論をレビューし、日本に対する示唆を得る。また、アメリカ、イギリス、カナダ、シンガポール等の先進国におけるキャリアコンサルティング関連資格について、その種類、資格取得・保持の要件等を明らかにする。最後に、これらキャリア支援者養成の直近の課題としてキャリア支援全般のオンライン化に資する結果を得るべく、オンライン相談に関する調査結果を分析し、今後のキャリアコンサルティングに有益な知見を見出すこととする。

研究の方法

- キャリア支援に関する国際機関（OECD、CEDEFOP、ETF 等）で公開されている報告書等を中心とした文献サーベイ。
- インターネット上に公開されている先進各国のキャリア支援関連資格に関する情報収集。
- 既実施した直近のキャリア支援施策に関する調査からオンライン相談等に関する設問の再分析。なお、

再分析に用いた調査の概要は次のとおり。①調査方法：Web モニター調査。②調査対象：20～50 代の就業者 6,000 名。性別×年代（20 代、30 代、40 代、50 代）×雇用形態（正社員、正社員以外）を総務省統計局「2018 年度労働力調査」（基本集計）の比率に応じて割り当てた 6,000 人。③実施時期：2020 年 11 月。④調査項目：基本属性、勤務先規模、職業、収入他。キャリア相談経験（オンライン経験含む）、オンライン相談に対する認識等。詳しくは、労働政策研究・研修機構（2021）『就業者のライフキャリア意識調査—仕事、学習、生活に対する意識』調査シリーズ No.208 も参照のこと。

研究期間

令和 2～3 年度

研究担当者

下村英雄 副統括研究員

主な事実発見

- キャリア支援者養成に係る海外の研究動向：従来からキャリア支援の質向上を重視し、特に、キャリア支援者の専門化（professionalisation）に関する議論を継続的に行ってきた欧州キャリア支援論を検討した。キャリア支援者養成に関する代表的な文献のサーベイを行った結果、欧州キャリア支援論では、キャリア支援者の養成を主に大学院教育と統合する議論が優勢であることが示された。ドイツのキャリア支援者養成の事例がよく紹介されるが、キャリアカウンセリング、キャリア心理学のみならず、教育学、経済学、経営学、法学など幅広く学術的な内容を学習するのが特徴であった。日本においても、従来以上により幅広く各学問領域の基礎的な内容を学ぶべきことが示唆される。その他、①他国の同水準の資格と比べて概して専門性が十分でなく、かつ高度な専門性を有する資格の整備が現状でも未だ不十分である点、②キャリア支援者の専門家としてのアイデンティティを形成することが極めて重要であり、そのために初期訓練においていっそう高度な訓練が検討されるべきである点、③国による企業内キャリア支援に対する問題関心はある程度まで日本固有でかつ世界的にも先進的な施策展開であり、そのため日本独自に検討する必要がある点などが示さ

れた。また、キャリア支援者の養成に係る直近の課題として、ICTを活用したキャリア支援、及びその際に求められる人材要件と専門性に関する議論も盛んであり、情報機器及びオンラインを活用したキャリア支援が相当に検討されていることを指摘した。

- キャリア支援関連資格の先進各国との比較：アメリカ、イギリス、カナダ、シンガポール等の先進各国のキャリア支援関連資格について、各国のキャリア関連資格を付与する団体のホームページなどの公開情報に基づいて検討した。その結果、各国ともに、様々なタイプの民間のキャリア関連資格が存在することが改めて示された。そうした中、大きな民間資格に統合されるか（アメリカ、シンガポール）、国である程度、統一（イギリス、シンガポール）するといった動向がみられた。この点、日本のキャリアコンサルティング制度も広く見れば、同じような政策的な推移をたどったと言える。その他、先進各国との比較の結果、以下の諸点が知見として示された。①大学や大学院などが主体となって実施されている資格取得プログラムがある。②対面の講習だけでなく、オンラインコースや自己学習がトレーニングとして認められる。③指導者資格の取得においては、実務経験や学歴だけでなく、研究歴や教育歴が要件となる場合がある。④諸外国においても資格は能力証明的な意味合いが強く、業務独占的な位置付けとしてカウンセリングの免許や許可証のような扱いとなっているのは一部の地域に限られている。⑤資格間の互換性があり、要件の一部を異なる資格で満たせる場合がある。
- オンライン相談に象徴されるキャリア支援施策のオンライン化：2020年に収集したオンラインによるキャリアコンサルティングに関連するデータの再分析を行うことで、日本のオンライン相談を考える上での有益な知見を得た。具体的には、①日本でも2020年秋時点でオンライン相談の経験者が1/3に

達するなど、一定の広がりを見せていた。その際、時間や場所を選ばず、対面せずに話せる点が評価されていた（図表1）。②また、キャリアコンサルティング未経験者の4割が「対面」での相談を希望し、以下、「電話やメール」が3割、「オンライン相談」は2割と続いていた。③概して「オンライン相談」は、個室があり、情報機器が整っており、仕事に使える部屋がある場合に選好されており、自宅設備の状況に左右されることが示された（図表2）。④個人属性とも関連がみられており、大卒・デスクワーク・勤務先規模300人以上では「自宅オンライン」、男性・年収400万円以上では「対面」、女性・非大卒・年収400万円未満、非デスクワーク、勤務先規模30人未満では「電話やメール」を希望していた（図表3）。日本でも、過去に電話やメール、SNSによる相談が断続的に検討されてきたが、今後も引き続き多チャンネル多媒体によるキャリア支援の提供を模索する必要がある。なお、セルフ・キャリアドックは、企業以外でキャリア支援を受けられない層へのキャリア支援の媒体（cf. 人間ドック）と位置づけることができ、改めてその機能を整理すべきことが示唆された。

政策的インプリケーション

上記「主な事実発見」参照のこと。

政策への貢献

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

図表1 オンライン相談の評価（複数回答）

自分の好きな時間帯に相談できるので利用しやすかった	57%
キャリアカウンセラー・キャリアコンサルタントと実際には対面しないので話しやすかった	32%
住んでいる地域を選ばず、好きな場所で相談できるので利用しやすかった	31%
キャリアカウンセラー・キャリアコンサルタントと実際には対面しないので話しにくかった	15%
パソコンやスマホなどの情報機器の使い方が分からないので利用しにくかった	13%
情報機器を使って話すので話しやすかった	12%
初対面の人と話しにくいと思った	12%
情報機器を使って話すので話しにくかった	11%
会話の間や仕草が分からないので話しにくかった	10%
家族に聞かれるので利用しにくかった	8%
初対面の人と話しやすかった	7%
情報セキュリティがあるので安心だった	6%
家族と一緒に相談しやすかった	6%
深刻な話をしにくかった	6%
情報セキュリティの問題が心配だった	6%
深刻な話をしやすかった	3%
会話の間や仕草が分からないので話しやすかった	3%

※ 2020年11月時点でオンライン相談の経験があった163名の回答より。

図表2 オンライン相談の選好における自宅環境による違い

	自宅に書斎や勉強部屋など個室で集中できる環境がある n=1954	ない n=3573	差
自宅でオンラインで	24%	17%	7%
自宅以外でオンラインで	8%	8%	-0%
対面で	40%	40%	-1%
電話やメールで	29%	35%	-6%
計	100%	100%	

	パソコンその他の情報機器が整っている n=3139	ない n=2388	差
自宅でオンラインで	24%	14%	10%
自宅以外でオンラインで	8%	7%	1%
対面で	41%	39%	1%
電話やメールで	28%	40%	-12%
計	100%	100%	

	仕事や作業に使える部屋やスペースがある n=1853	いいえ n=3674	差
自宅でオンラインで	24%	17%	7%
自宅以外でオンラインで	8%	7%	1%
対面で	39%	40%	-1%
電話やメールで	28%	35%	-7%
計	100%	100%	

※ 5%以上の比較的大きな差がみられた箇所について、値が大きい方を網掛けした。

図表3 オンライン相談の選好における属性による違い

	男性 n=2965	女性 n=2562	差	大卒 n=2836	非大卒 n=2691	差
自宅でオンラインで	20%	18%	2%	23%	16%	7%
自宅以外でオンラインで	9%	7%	2%	8%	7%	1%
対面で	44%	36%	8%	42%	38%	3%
電話やメールで	27%	40%	-12%	28%	39%	-11%

	400万円以上 n=2416	400万円未満 n=3111	差	管理的 専門的 技術的 事務的職業 n=3218	販売 サービス 生産工程 の職業他 n=2227	差
自宅でオンラインで	21%	18%	4%	22%	16%	6%
自宅以外でオンラインで	9%	7%	3%	8%	7%	1%
対面で	43%	38%	5%	41%	39%	1%
電話やメールで	27%	38%	-11%	30%	37%	-8%

	300人以上 n=1998	30人未満 n=1764	差
自宅でオンラインで	23%	17%	6%
自宅以外でオンラインで	8%	7%	2%
対面で	41%	39%	2%
電話やメールで	28%	37%	-10%

※ 5%以上の比較的大きな差がみられた箇所について、値が大きい方を網掛けした。

関連の研究成果

- 調査シリーズ No.208 『就業者のライフキャリア意識調査—仕事、学習、生活に対する意識』（2021年）
- 資料シリーズ No.226 『ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング—企業領域におけるキャリア・プランニングツールとしての機能を中心として—』（2020年）
- 労働政策レポート Vol.12 『職業訓練及びキャリアコンサルティングの統計的手法による効果検証』（2019年）
- 労働政策研究報告書 No.200 『キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査』（2018年）

- 労働政策研究報告書 No.191 『キャリアコンサルティングの実態、効果および潜在的ニーズ—相談経験者1,117名等の調査結果より』（2017年）

資料シリーズ No.251

職業レディネス・テストの改訂に関する研究Ⅱ

— 高等教育課程在学者の進路選択に関連した特性の理解 —

令和4年3月刊行

担当：室山晴美

研究の区分

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

研究の目的

当機構で開発した「職業レディネス・テスト」は主に中学生、高校生を対象として職業志向性と基礎的志向性を測定する検査であるが、プロジェクト研究として実施した「職業レディネス・テストの改訂に関する研究」では、研究の一環として大学生等の高等教育課程の在学者や若年求職者にも適用できるような新しい検査の開発に取り組んだ。これは「職業レディネス・テスト」とあわせて実施することを想定した検査であり、仕事を選ぶ時の考え方の特徴を捉える「仕事選び基準尺度」、仕事や生活の場に関わる性格特性や生活態度を捉える「基礎的性格特性尺度」、「基礎的生活特性尺度」で構成される。

本研究では、新しく開発された検査の尺度を用いて高等教育課程在学者のデータを収集・分析し、新規尺度の信頼性、妥当性を検証するとともに、各特性の標準的な水準がどの程度であるかを検証した。その上で「職業レディネス・テスト」の既存尺度で測定された特性と新規尺度で測定された特性との関連や所属する学科、過去の進路選択の評価等との関連性についても検討を行った。

研究の方法

2020年にWEBモニター調査により収集した高等教育課程在学者1,161名のデータについて分析を行った。あわせて、新規尺度を作成する際に収集した2019年のデータセット、2021年に収集した在職者のデータセット等において算出された各特性に関する測定値との比較を行った。

研究期間

平成29～令和3年度

研究担当者

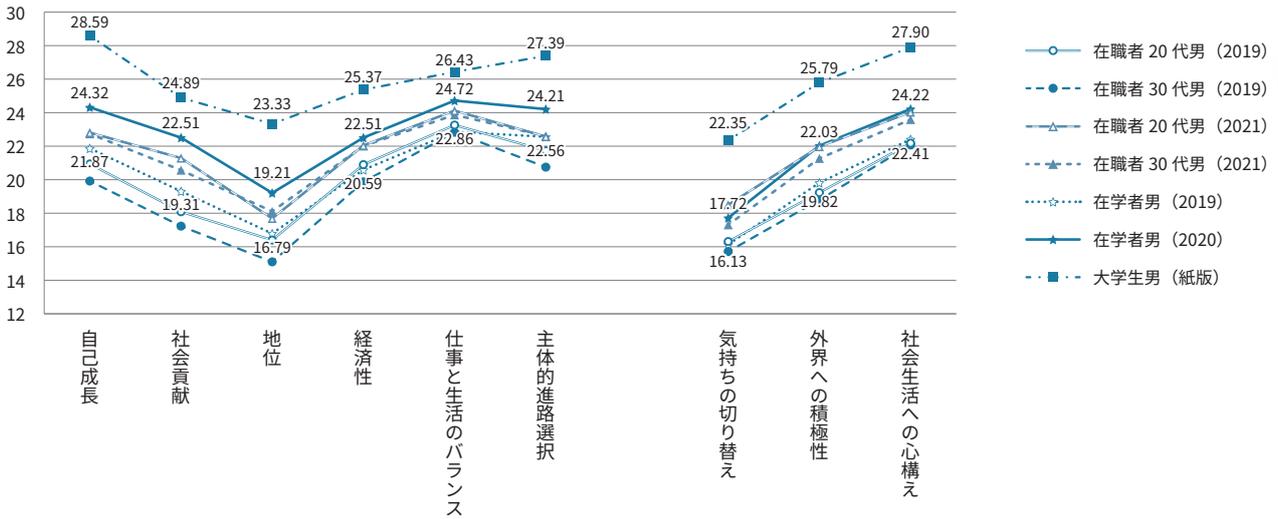
室山晴美 特任研究員
深町珠由 主任研究員
鎌倉哲史 研究員
田中 歩 統括研究員

主な事実発見

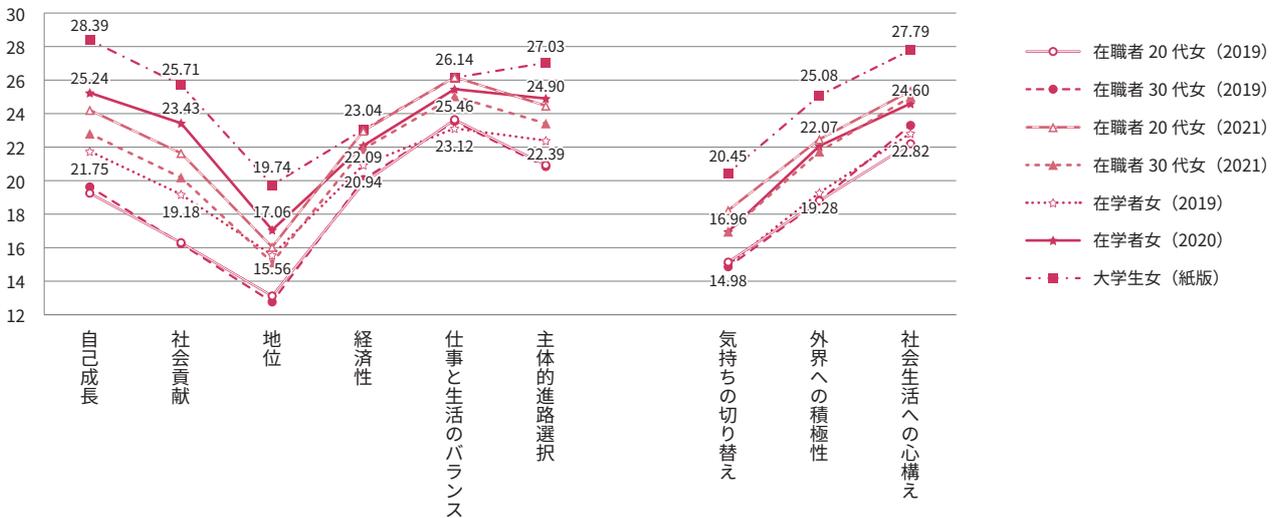
本研究で得られた主な知見は以下の3つである。

1. 3つの新規尺度を構成する各下位尺度については、2020年に収集した調査データにおいても尺度を構成する項目の妥当性および測定の信頼性の高さが確認された。
2. 新規尺度は職業レディネス・テストで測定される職業興味、職務遂行の自信度、基礎的志向性とは別の側面を把握できる内容となっていることが今回の高等教育課程在学者の調査結果においても確認できた。
3. 複数の調査によるデータセットから、新規尺度に含まれる各特性の測定データが集められたことで、これらの尺度で測られている高等教育課程在学者の特性に関する傾向が把握できた。2019年調査の在学者・在職者、2020年調査の在学者、2021年調査の在職者、紙筆検査版で収集した大学生の回答を用いて各特性の平均値を男女別に示した結果では(図表1・図表2)、各特性の平均値の高低には男女間で大きな違いはみられず、同じような傾向が示された。また尺度の規準作成のために複数のデータセットを比較した時、在学者の中では2020年調査の平均値が中間的なレベルにあることが示された。

図表1 新規尺度によって測定された9つの特性の平均値（男性）



図表2 新規尺度によって測定された9つの特性の平均値（女性）



政策的インプリケーション

本研究で開発された新規尺度によって、高等教育課程在学者の仕事選びに関わる価値観の側面、基礎的な性格特性、生活特性についての特徴を示す基礎的な資料が提示された。

政策への貢献

本研究で開発された新規尺度は、公共職業安定所、職業相談機関、教育機関等において、高等教育課程の在学者や30代前半程度の若年求職者が自らの個性を理解したり職業選択を行うときに役立てられる。

関連の研究成果

- 資料シリーズ No.230 『職業レディネス・テストの改訂に関する研究—大学生等の就職支援のための尺度の開発—』（2020年）

労働政策研究報告書 No.222

中国の新たな就労形態に関する法規制と労働者性判断基準に関する研究

令和4年3月刊行

担当：仲 琦

研究の区分

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

研究の目的

比較法の視点から中国の労働者性判断基準と新たな就労形態に関する法規制の全貌を明らかにし、日本の法的対応にインプリケーションを与えること。

研究の方法

研究会、文献サーベイ。

研究期間

令和3年度

研究担当者

仲 琦 研究員

主な事実発見

1. 人的従属性、経済的従属性、組織的従属性はいずれも異なる視点から労働者概念を捉えようとする試みであるというのが一般的な理解である。これに対して、中国は、台湾労働法学者の不明確な紹介により、3つの従属性が労働関係の成立を認定するために同時に満たす必要のある要件だと誤解した。
2. 中国では、労働関係を認定するための要件を部分的に満たしているプラットフォームワーカーに対し、原則として締結する契約の種類とその内容についてプラットフォームと自由に決められるとし、かつ政府関係部門の指導によって契約内容の合理性を保障するという制度を設けた。また、これらのプラットフォームワーカーが労組法上の労働者であることも明らかにした。

政策的インプリケーション

1. 諸外国の新たな就労形態に関する法規制を研究する際に、研究対象国の労働者概念、労働者性認定基準等をまず解明する必要があること。
2. 新たな就労形態に対する法規制を検討する際に、

労働者概念を拡張させて新たな就労形態をも包摂するアプローチや、準労働者という中間概念を導入して既存の労働保護を部分的に適用させるアプローチの他、契約内容を定める際に当事者の意思を尊重し、かつ政府関連部門によって内容の合理性を保障するという制度対処アプローチもありうること。

関連の研究成果

- ディスカッションペーパー 21-06『中国の「準労働関係」と労働関係認定基準に関する法的研究』（2021年）
- 資料シリーズ No.231『中国のプラットフォーム就労関連裁判例の整理と分析』（2020年）
- 労働政策研究報告書 No.202『中国におけるシェアリング・エコノミー下の「新たな就労形態」と就労者保護—その光と影』（2020年）
- ディスカッションペーパー 18-04『中国におけるシェアリング・エコノミーの利用状況と労働法上の問題』（2018年）

資料シリーズ No.253

金融業における AI 技術の活用が職場に与える影響

— OECD 共同研究 —

令和 4 年 3 月刊行

担当：岩月真也

研究の区分

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

研究の目的

本研究の目的は、金融業 4 社の事例を通して、職場における AI 技術の活用実態を明らかにすることである。

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

研究の方法

ヒアリング調査

研究期間

令和 3 年度

研究担当者

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

主な事実発見

(1) 労使協議ではなく部門内説明会

AI 技術の開発、導入、運用をめぐる従業員との相談は、労働組合の有無にかかわらず、労使協議ではなく、AI 技術の活用関連部門内での説明会を通じてなされていた。なぜなら、第一に、AI 技術は全従業員に活用されるものではなく、特定の部門の限られた従業員の業務に活用されるからである。第二に、AI 技術の活用は、現時点においては、従業員の雇用、賃金や労働条件に影響を及ぼしてはいないからである。

A 社における AI 技術をめぐる従業員との相談は、

AI 技術の活用関連部門内における説明会や研修を通じて実施されていた。B 社においても、AI 技術の開発段階および運用段階において、AI 技術の活用関連部門の担当者たちは、労使協議を通じてではなく、AI 技術の関連部門内での説明会や研修を通じて意見交換を行っている。C 社の AI 技術全般の開発と運用をめぐる従業員との相談についても、AI 技術全般が現在のところ、C 社従業員の賃金や労働条件に影響を与えるものではないので、労使協議は実施されていない。従業員への相談は、部門内における話し合いを通じて実施されているのが現状である。D 社においても、AI 技術が従業員の賃金・労働条件に影響を与える技術ではないので、開発や運用をめぐる労使協議は行われていない。主に活用部門内での会議を通して従業員への相談がなされていた。

(2) 説明会での議論

AI 技術の活用部門内における説明会での議論の自身は、主に AI 技術の機能や使用方法の説明と従業員の懸念の処理にあった。

A 社の審査担当者には、部門内での説明会や研修を通じて、AI 技術の機能、使用方法が伝えられ、不明点についての意見交換が行われていた。B 社においては、当初、BA 社アジャスターからは、AI 技術の活用に対して自身の仕事が奪われるのではないかと否定的な意見が出されていたが、説明会を通して、アジャスターからの合意が得られた。C 社においても、CA 社アドバイザーは AI 技術によって自身の仕事が奪われるかもしれないとの懸念を有していたが、活用部門内での説明会を通して、懸念が緩和されている。D 社については、部門内において、主に精度向上の方策が話し合われている。

(3) 業務効率化への貢献と不透明さ

AI 技術は、業務効率化に一定程度貢献してはいるものの、その業務効率化の程度についてはなお不透明である。

A 社における AI 技術は、住宅ローン仮審査業務の効率化、審査基準の均一化、審査時間の短縮による顧客利便性の向上といった効果を一定程度有している。ただし、AI 技術の効果の程度については正確には分からない。B 社においても、事故車両画像からの修理費見積への AI 技術の活用は、業務効率化に貢献しているとはいえ、B 社の事業全体へ大きな影響を与えたわけではない。C 社においても、AI 技術が将来的なアドバイザーの人材確保難への対応、多様化する顧客

ニーズへの対応、業務効率化、対応品質の向上に対して、一定の役割を果たしているものの、やはり、その程度は明らかではない。D社においても、AI技術による一定程度の業務効率化が進んでいるとはいえ、そのAI技術による貢献の詳細については分からない。

(4) タスクの一部代替

AI技術は従業員のタスクの一部を代替していた。

A社においては、従来、審査担当者は住宅ローン仮審査段階において、「可決」「否決」「保留」を判断するタスクを行っていたが、AI技術の導入後、このタスクはAI技術が代替することとなった。B社においては、AI技術を実際に活用しているのは、B社従業員ではなく、B社子会社のBA社で働くアジャスターと呼ばれる専門員であった。従来、アジャスターは工場から送られてくる事故車両画像と修理費見積を一から確認し、その後、最終的な修理費見積書を作成していた。しかし、AI技術の導入後、事故車両の外板の損傷に限っては、AI技術が事故車両画像から修理費見積を算出するので、アジャスターはAI技術が算出した修理費見積額を参考にしながら、最終的な修理費見積書を作成するようになった。このように、AI技術は、従来アジャスターが担っていた、外板を損傷した事故車両の修理費見積というタスクを代替した。ただし、車両内部の故障や車両が大破した場合の修理費見積については、アジャスターが従来同様に処理している。C社においては、AI技術を実際に活用しているのは、C社従業員ではなく、C社関連会社のCA社で働くアドバイザーと呼ばれる顧客対応担当者であった。AI技術は、従来、アドバイザーが行っていた、顧客の問い合わせに対する紙ベースのマニュアルを確認するタスクを代替した。しかし、現状としては、アドバイザーの多くは、AI技術の精度に課題が残っているので、適宜、紙ベースのマニュアル確認を行っている。D社のAI技術については、一部の営業担当者がすでに使用しており、顧客対応の際には、事前に必要な情報を手早く調べることが可能になった。AI技術は、従来、営業担当者が行っていた、顧客対応に必要な情報収集というタスクの一部を代替している。

(5) 代替か補完か

AI技術は従業員のタスクを一部代替しているものの、多様なタスクから構成される従業員の仕事そのものを代替するものではなかった。すなわち、AI技術は人を代替しているのではなく人の仕事を補完しているのが現状である。

A社においては、AI技術が導入されたことにより、住宅ローン仮審査において、AI技術が明確な「可決」および「否決」を判断するので、審査担当者は、「保留」の処理と本審査業務に特化することが可能となった。しかし、この住宅ローン仮審査段階での「保留」の処

理と本審査の完遂という仕事は、人による判断が必要となる。B社におけるAI技術は、アジャスターのタスクの一部を支援するものであつが、事故車両画像からの修理費見積の最終判断は、従来通り、アジャスターが担っている。C社においても、AI技術がCA社アドバイザーの顧客対応の支援を担っているが、AI技術の精度に課題があり、現状のところAI技術はアドバイザーの仕事を支援している段階にある。顧客対応を完結させているのは人である。D社においても、AI技術は営業担当者の情報収集を支援しているが、取引成約に向けた営業担当者を代替するものではない。

(6) 新たなスキルと知識

AI技術の導入によって、実際に活用する従業員には、AI技術の機能や使用方法に関する新たなスキルと知識が必要となった。しかし、AI技術を活用する従業員にとっては、AI技術の導入による新たなスキルと知識は高度なものではなく、彼らは活用部門内での説明会や研修を通じて身に付けている。

政策への貢献

今後の労使関係を中心とした雇用制度の構築および雇用社会の変化に対応する労働政策のあり方に資する基礎素材になりうる。

関連の研究成果

- 調査シリーズ No.210 『新しいデジタル技術導入と労使コミュニケーションに関する研究』（2021年）

課題研究・緊急調査 の成果

諸外国におけるハラスメントに係る法制

令和4年3月刊行

担当：滝原啓允

研究の区分

- 課題研究「諸外国におけるハラスメント規制に関する研究」

研究の目的

2019年、パワーハラスメント防止対策が労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律に定められるに至り、また、同年ILOの仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約（2019年暴力及びハラスメント条約（第190号））が採択されるなどして、様々なレベルでハラスメントについての関心が高まる中、日本のハラスメント法制について引き続き活発な議論が行われると想定されることから、そうした議論が行われる際の参考となるよう諸外国におけるハラスメントに係る法制について十分な把握を行うため、労働政策研究・研修機構では、課題研究として、当該研究をなすこととした。

研究の方法

文献調査、研究会開催。

研究期間

令和2～3年度

研究担当者

濱口桂一郎 研究所長
滝原啓允 研究員

主な事実発見

国家というレベルで比較可能であったイギリス・アメリカ・ドイツ・フランス（以下では当該4カ国を「各国」と略する）について下記のような事実発見があった。

- (1) 各国では、ハラスメントに関し何らかの規制を有するところとなっているが、おおよそのところ、以下のような状況となっている。すなわち、各国の概観としては、労働法分野において明確かつ詳細な規定を有するのがフランス、一般法としての制定法を有するのがイギリス、特定の事由を理由とするものについて制定法を有するのがドイツ、差別的ハラ

スメントについて規定を有するのがアメリカといったところとなる（とはいえ、当該整理はハラスメントに係る制定法を中心とした概括的な整理にとどまる）。このようにしてみると、職場におけるハラスメントに係る規制が整っているのはフランスといえそうではあるものの、各国とも一般法や各種法理を有するところ、単純比較は困難であり、最も厳格な規制を有している国などとしていずれかの国を挙げることは難しい。

- (2) ハラスメントの定義、あるいはその概念について、最も包括的かつ広範なものとして指摘できるのがイギリスにおける1997年ハラスメントからの保護法（PHA: Protection from Harassment Act 1997）上のそれである。その背景には、ハラスメントに関し、「広範な行為を定義づけることはできない」、あるいは、「容易に要件づけることはできない」といった考慮があったとされている。一方、イギリスの2010年平等法（EA2010: Equality Act 2010）の26条1項における定義は、年齢・障害・性同一性障害・人種・宗教または信条・性・性的指向といった保護特性を核とするものであるところ、かかるような発想は、ドイツの一般的平等取扱法（AGG: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz）の3条3項と類似するものと指摘し得る（そもそも規定本文の文言も類似している）。いずれも欧州指令を背景としつつ立法がなされているために、そうした類似が生じているものと言い得る。ところで、各国におけるハラスメントの定義ないし概念において、一定程度共通していることとして、以下の3点を指摘できる。まず、一定の継続性ないし反復性を要するとしている点である。次に、被害者にとっての職場環境の悪化といった結果の発生も、各国のハラスメントの定義ないし概念において一定程度共通している点である。そして、尊厳を侵害するといった点も、各国のハラスメントの定義ないし概念に関し一定程度共通するところとなっている。

- (3) 各国においては、被用者や労働者のみならず、求職者や採用予定者等についても、一定の枠組みで保護が図られている。また、第三者からのハラスメントに関しては、イギリスにおいて以前規定があったところ現在は削除されている（とはいえ、今後、新たに規定が設けられる可能性が高い）。一方、アメリカにおいては、一定の場合、使用者に損害賠償責任がある。また、フランスにおいては加害者に顧客も含まれ得るとされているところ、第三者ないし顧客からのハラスメントについての各国の対応はまち

まちである。

- (4) 各国において、基本的には裁判所の利用が、紛争解決・履行確保のための主な手段となっているものといえる。また、各国においては、行政機関も紛争解決・履行確保につき様々な形で役割を担うところとなっている。
- (5) 各国における規制の効果・対応の実績については、直接的なデータが不足しており、状況を確実に捉えることは難しい。各国、それぞれ様々な方法で規制を試みているところとなるが、その効果のほどについては必ずしも明らかでない。
- (6) 各国では、様々な課題が生じるところとなっている。イギリスでは、労働（雇用）法分野、すなわち職場におけるハラスメント対策に特化した制定法が労組等各種団体により求められているが、実現には至っていない。アメリカでは、断片的な法令による対処がなされており、規制の実効性を欠く状況となっている。ドイツでは、裁判によるモビング（日本のパワーハラスメントとほぼ同様の概念）救済が困難であるとの認識のもと、他の手段の活用が模索されるという状況になってしまっている。労働法分野において明確かつ詳細な条文を有するフランスにおいても、それにより事態が解決したわけではない。その解釈を巡って様々な議論が生じており、条文化はステップの一つに過ぎないことを示すところとなっている。

政策的インプリケーション

- (1) 一定の保護特性ないし保護属性といった事由を予め定めおき、それに係るハラスメントを規制するというような法的方法が、イギリス・アメリカ・ドイツにおける各制定法で採られている。かかる法的方法は、どういった特性が保護されるべきかクリアにし、当該特性に係るハラスメントが規制されるという分かりやすさを有するものであって、一定の示唆を与え得るものと評価できる。
- (2) 上述したような法的方法、すなわち、一定の保護特性ないし保護属性といった事由を予め定め、それに係るハラスメントを規制するという法的方法が採られる場合において、ハラスメント概念は、それら①保護特性等に関連し②被害者の尊厳を侵害し③被害者にとって好ましくない一定の環境を創出するものなどとして構築されている。保護特性等を用いる法的方法の他にも、各国は様々な法的方法を有するところとなっているが、ハラスメント概念について特徴的なのは、一定の継続性ないし反復性を要するとしている点であり、これは各国で一定程度共通していることとして指摘することができる。
- (3) 各国では、ハラスメントにつき様々な法制が設けられているが、基本的には裁判所の利用がハラスメ

ントに係る紛争についての主な解決手段となっており、行政機関も様々な形で役割を担うところとなっている。しかし、ハラスメントについて、万全の状況にある国は存在しないかのように思われる。ハラスメントについての明確かつ詳細な条文が労働法典に存在するフランスの状況は一見かなり整った状況にあるようにも思われるが、条文が存在するがゆえ、その解釈をめぐる様々な議論が生じてしまっているという状況にあり、混乱が生じているようにも見受けられる。そうすると、条文を設け法制を整えることは必ずしもハラスメントの解決に直結するものではないという経験が示されているものといえ、フランスにおける状況は、法的な文脈での一定の限界を示唆しているものといえよう。結局のところ、ハラスメントについては、各国における法制を参照しても、必ずしも当該問題を解決に導く明確な最適解は存在しないようにも思われる。しかし、各国が多々の模索をなし、様々な法制を設け、裁判例も積み重ねる中、ハラスメント概念あるいはさらに進んで要件論的な文脈において、示唆が全くないわけではない。ともあれ、ハラスメントについて確かな対処をなし、それを根絶に近い状態にさせるのは法的な文脈のみでは困難であるように解され、他分野との協働がキーになるものと思われる。

政策への貢献

厚生労働省をはじめ、各種政府会議で資料として活用されることが期待される。

関連の研究成果

- 資料シリーズ No.224 『パワーハラスメントに関連する主な裁判例の分析』（2020年）

最低賃金近傍で働く労働者比率に関する指標の国際比較による検討

令和4年2月刊行

担当：高橋陽子

研究の区分

■ 緊急調査

研究の目的

最低賃金の影響を測る指標の国際比較。

研究の方法

賃金構造基本統計調査の個票データ分析。

研究期間

令和元～3年度

研究担当者

高橋陽子 副主任研究員

主な事実発見

■ 最低賃金の引き上げの影響は、国によって異なる指標を用いて国民に説明される。日本と韓国においては「影響率」と「未満率」の2つの指標が利用されている。ヨーロッパでは、最低賃金以下で働く労働者の比率である「最低賃金以下比率」が利用されることが多い。フランスは例外的に「影響率」のみを利用している（図表1）。

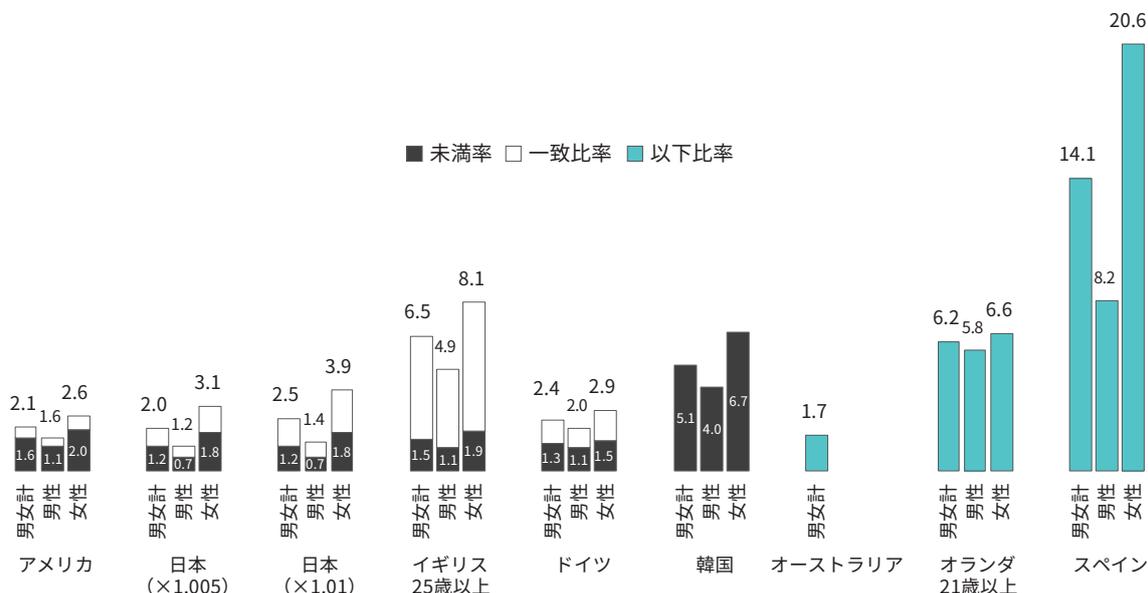
■ 最低賃金以下比率には最低賃金未満と、最低賃金丁度の時給で働く労働者の両方が含まれるため、この比率が高い方が良いのか否か判断しづらいという欠点がある。一方、「影響率」は、調査を実施した時点の賃金分布が最低賃金引上げ時点と変わらないという強い仮定の下、最低賃金から影響を受ける労働者数を予測した値であるため、実際に最低賃金から影響を受ける労働者の割合よりも大きく推計される可能性がある。

■ アメリカでは「未満率」と最低賃金丁度の時給で働く人の割合である「一致比率」が利用されている。賃金の下限として最低賃金が効果的に賃金を下支えているか簡便に確認するには、「一致比率」と「未満率」を分けてその変動を追うことが有効と考えられる。

■ 図表2に示すように、アメリカの連邦最低賃金「一致比率」は低下し続けており、2020年時点において、連邦最賃は賃金の下支え効果を失いつつある。

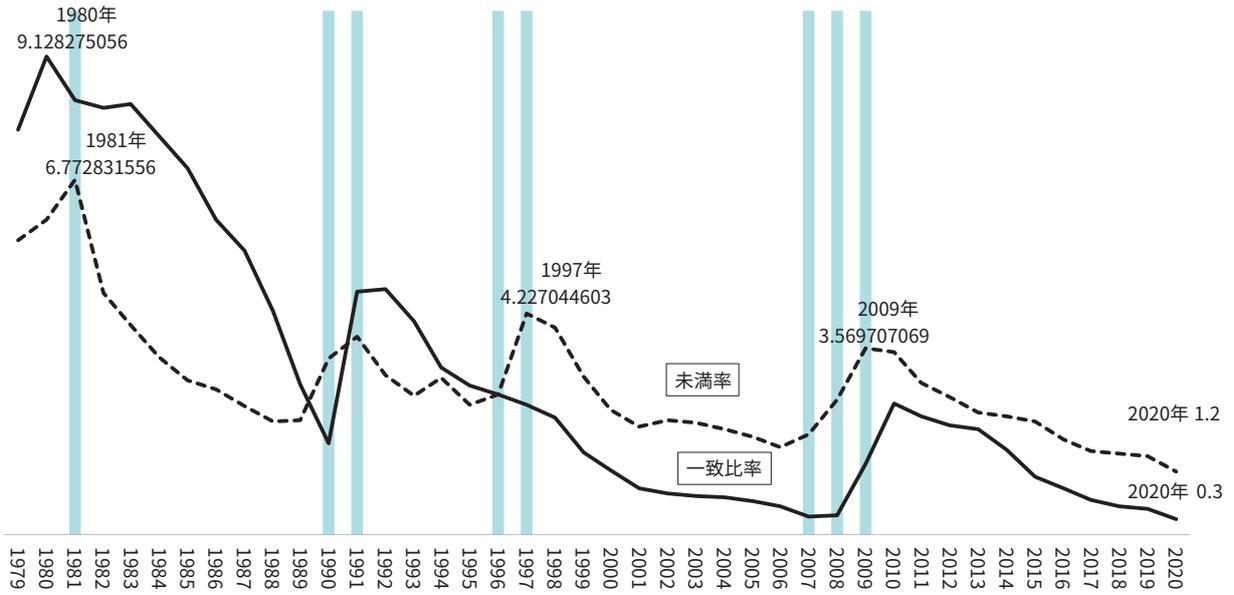
■ イギリスについて両指標を推計すると、図表3に示すように長期に渡り「一致比率」のみが堅調に上昇し続けていたが、2016年の全国生活賃金の導入後は「一致比率」が低下し、「未満率」が増加している。最低賃金の引き上げにキャッチアップできていない

図表1 2018年・性別・最低賃金近傍労働者の比率（%）



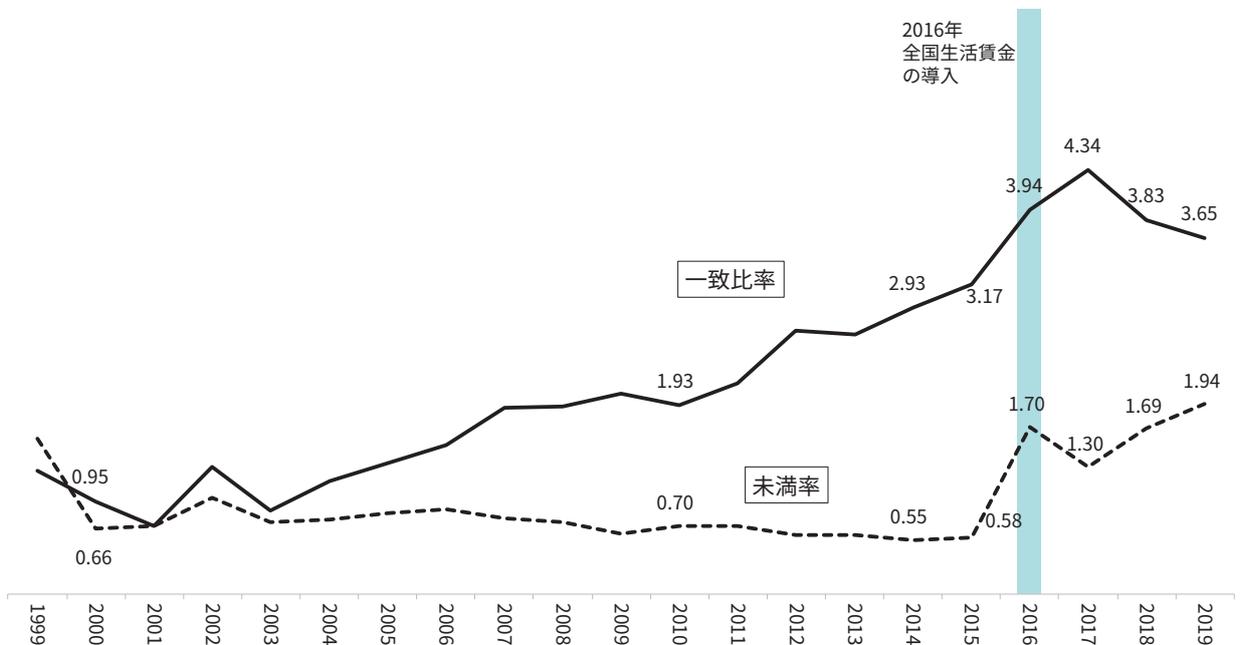
注：アメリカは時給労働者数に限定した比率、オーストラリア、オランダ、スペインは最低賃金以下比率である。ドイツは職業実習生、インターン、18歳未満を除く。オーストラリアは技術見習、障害を持つもの、18歳未満を除く。日本は調査対象に事業所規模1～4人を含んでいない。

図表2 アメリカの未満率と一致比率 (%)



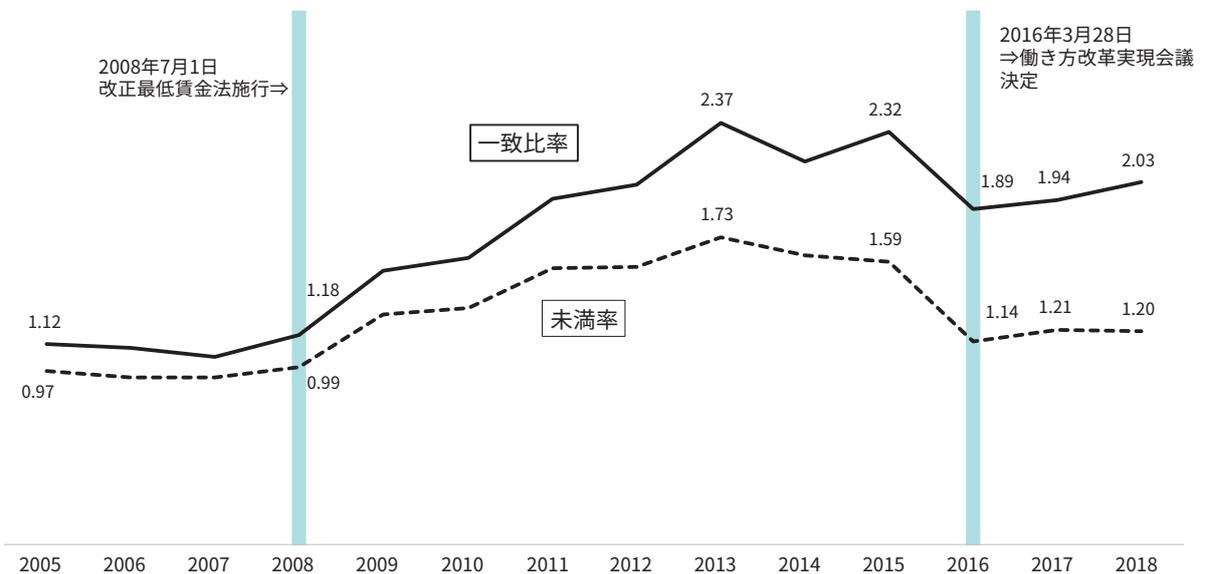
USCIB・CPSより作成

図表3 イギリスの未満率と一致比率 (%)



分子は Low Pay Commission Report、分母は 25 歳以上雇用者数 (ONS・Labor Force Survey から作成)

図表4 日本の未満率と一致比率の推移 (%)



賃金センサス個票を用いて作成

企業が存在する可能性を示唆している。

- 図表 4 は、日本の両指標を比較している。2016 年以降、地域別最低賃金は年 3% 台とこれまでよりも大きな引き上げが続いているが、この間「未満率」は横ばいであるのに対し、「一致比率」が微増している。地域別最低賃金は穏やかに日本の賃金を下支えしていることが確認できる。

政策的インプリケーション

日本における「最低賃金一致比率」指標の利用可能性について検討した。

政策への貢献

最低賃金に関する政策を検討する際の基礎資料の提供。

関連の研究成果

- 資料シリーズ No.239 『コロナ禍における諸外国の最低賃金引き上げ状況に関する調査—イギリス、フランス、ドイツ、アメリカ、韓国—』（2021 年）

調査シリーズ No.210

新しいデジタル技術導入と労使コミュニケーションに関する研究

令和3年5月刊行

担当：中村良二

研究の区分

■ 緊急調査

研究の目的

労働政策基本部会の報告書（令和元年9月労働政策審議会了承）において、「AI等の新技術の導入に伴う労使間のコミュニケーションの充実」が今後の検討課題として整理されたことを踏まえ、「AI等の新技術の導入に伴う労使間のコミュニケーションの充実」について調査検討を行う検討会を、新たに立ち上げることとなった。

同検討会においては、ICTの活用など、従来から実装が進んでいるデジタル関連技術や、AI、IoT、ロボット、RPA、ビッグデータ等の新技術について、各職場に実装するに当たり、労使にとってより良い導入・活用方策や実装に伴い生じる労働条件の変更等への対応について協議するために行われる労使コミュニケーション（集団的に行われるものを中心に）がテーマとなっており、実態や課題の把握を行うため、ICT、AI等の技術導入の際の労使コミュニケーションについて、全体的な傾向を調査する。

研究の方法

アンケート調査結果の分析

【調査概要】

期間：令和2年3月9日～4月17日

対象：全国30人以上規模の事業所

配布数：20,000票

不達票数：165票

回収数・率：3,670票、18.5%

研究期間

令和元～令和3年度

研究担当者

中村良二 特任研究員

主な事実発見

1. 新しいデジタル技術導入に関する全体的な結果概要

- ①全体としてみれば、新しいデジタル技術を導入する目的は、「定型的な業務の効率化、生産性の向上」にあった。
- ②そのため、導入の「効果」も、そうした点に着目している。
- ③新技術導入に際して、従業員側との協議が必須だとは考えていない。
過半数は事前協議を「行っていない」。
- ④それは、基本的には、新技術導入が「経営判断であり、必要がなかった」から。
- ⑤協議した場合でも、その後のプロセスをみれば、協議のタイミングはあまり大きな問題ではない。
- ⑥それでも、さまざまな面で、企業規模、事業所規模、業種、創業年による差異が見られる。
それらをさらに検討していく必要がある。

2. 協議手段の種類が、新しいデジタル技術を導入するにあたって、協議手段の種類がいかなる効果を及ぼし、いかなるコストを要したのか

- ①企業はSNSなどのツールを用いてコミュニケーションを図ろうとしていた可能性がある。
- ②事前協議と事後協議ではその性質が異なっていることが確認された。特に事前協議ではSNSなどを活用している事業所で多い傾向にある一方で、事後協議ではアンケートや専門組織を活用するアフターケアのような活動が多い傾向にある。
- ③導入に際して協議を行うのは半年前が最も多いが、それ以上に長い事業所もある。
- ④導入には協議による時間もコストとして負担することが確認され、このコスト負担軽減がDX導入を促進するのに重要である。
- ⑤協議の種類と導入する技術にミスマッチが生じ、それによって導入するためのコストが高くなっている可能性がある。円滑な導入を促すための支援が必要だろう。

3. 技術の種類による導入状況の差異

技術の種類によって、それぞれが導入されている企業属性やプロセスにおいて、たしかに様々な差異があることが確認されたものの、その差異が非常に大きいともいえない状況も明らかとなった。そうした中であって、他の技術と相当程度異なる状況が明らかになったのが「AI」であった。

それらは、以下のとおりである。

- ①導入されている規模と業種に関しては、大規模企業、卸売、小売業、製造業で導入されている比率が高い。
- ②導入前の協議比率が、相対的に高い。その一方で、協議の時期は、存外、1年ほどという「導入のかなり前」であった比率は低い。
- ③組合や従業員側の対応姿勢としては、「積極性」が低くなっている。
- ④導入決定と協議の時期では、これも他と相当傾向が異なり、「わからない」が4割を占めている。
- ⑤協議方法では、「従業員への説明会」がきわめて高い比率に上ると同時に、「労使協議機関での協議」、「労働組合との団体交渉」のフォーマルな協議ルートによる協議比率が、きわめて高い。
- ⑥協議の効果は、他と同様「あり」が大多数を占めるが、その効果の内容は「導入・運用が計画どおり進んだ」ことが高い比率となっていた。
- ⑦導入に関する「課題なし」比率が、もっとも高く、課題の内容では、特記すべき事項はない。また、協議なしの理由でも、特別な傾向は見られなかった。

政策的インプリケーション

①継続的調査の必要性

今回の調査は、新型コロナウイルス感染症の拡大の直前に行われたこともあり、感染症の流行以前の、いわば平時の導入状況を調査したものである。新型コロナウイルス感染症は等しくどの産業に対しても生じたマクロショックであり、まさにその対応策として、こうしたデジタル技術を用いた新しい働き方が可能となってきた側面がある。そうであればなおさら、再調査をし、本調査とコロナ拡大期とを比較することで、より豊富な知見が得られることが予想される。

②さらなる導入を進める際の支援策の検討

これからの社会にとって、新しいデジタル技術がきわめて重要であることは疑いない。そのためには、企業が導入を促進させられるような支援の仕組みを検討することが必要となろう。

新しいデジタル技術導入には、当然のことながら、大なり小なり、様々なコストがかかってくる。その際、現段階でも、たとえば、設備投資減税などの促進政策が念頭に浮かぶが、コストとは、そうした直接的な費用のみではない。協議に費やす時間や人的なコストといった付随的な支出も、実は、相当重要なコストと考えられよう。そうした点まで射程に含めた支援策を考える必要があるように思われる。

③労使コミュニケーションのあり方再考

過去の調査結果と今回の調査結果をみると、新しい技術導入に伴い、労使間で積極的に協議すること、中

でも、伝統的なルートによる協議や交渉が相対的に少なかったということが明らかとなってきた。むろん、「それぞれの時代における最先端の技術」の内容、それを協議・検討するコミュニケーション方法も、異なってきた。ただ、そうした一連の結果は、労使コミュニケーションとは何であるのかということ、あらためて問い直す契機も提供しているように思われる。

それでもなお、「協議を行わなかった」という比率がほぼ過半数となった結果をみると、たとえば、「単なる情報伝達と労使双方の協議」は、どの部分がどの程度同じであるのか、異なっているのか、その境界が相当程度曖昧になっていることを想起させる。労使コミュニケーションとは何であるのかを、それを支える技術と、労使双方の考え方の変容や、働き方や職場、組織のあり方に及ぼす影響まで含めて、その全体像を捉え直すことが必要になっているように思われる。現在のDX技術が影響を及ぼす領域の外延は、きわめて広大である。それらを丹念に一つずつ検討していくことが求められている。

政策への貢献

- ①労政審・基本部会「技術革新（AI等）が進展する中での労使コミュニケーションに関する検討会」（第4回、2020年10月20日）における報告。
- ②労政審・基本部会「技術革新（AI等）が進展する中での労使コミュニケーションに関する検討会」（第9回、2021年3月18日）への資料提供。

調査シリーズ No.212

管理職の働き方に関する調査

令和3年7月刊行

担当：松淵厚樹

研究の区分

- 緊急調査

研究の目的

管理職（事業所で監督及び管理の地位にあり、時間外労働や休日労働に対する割増賃金の対象とならない労働者）の働き方等の実態を把握することを目的とした。なお、2005年に実施されたアンケート調査結果（平成16年厚労省委託研究「管理監督者の実態に関する調査研究報告書」（平成17年3月31日、社団法人日本労務研究会）において結果報告がなされた平成17年2月に実施の「管理監督者に関するアンケート調査」（以下、「平成17年調査」という。）からの経年変化をみることも目的の一つとした。

研究の方法

- アンケート調査（事業所調査、管理職調査）結果の分析
- 調査方法
 - 郵送配布、郵送回収（管理職票は本人が直接返送）
- 調査時期
 - 2020年10月1日～10月30日（調査時点：10月1日）
- 調査対象
 - 事業所調査：全国における10人以上規模の1万5,000事業所（農林漁業、公務を除く。）
 - 調査対象事業所は、信用調査機関が保有する事業所データベースから、産業・従業員規模別に、以下の通り上場・非上場等の条件も含めて抽出した。なお、調査結果（全数）については、母集団の分布に基づく復元値を使用した。
 - 50人以上規模事業所：1万事業所
 - 上場企業の事業所と非上場企業の事業所から各5,000事業所を抽出した。なお、上場と非上場の

各区分の割付数は、その合計が、母集団（平成28年経済センサス活動調査・事業所集計）の規模・産業比率と合うように調整した（平成17年調査と同様の方法によった。）。

- 10～49人規模：5,000事業所
 - 上場企業の事業所と非上場企業の事業所から各2,500事業所を抽出した。抽出方法は「50人以上規模」と同じ。
- 管理職調査：計3万名
 - 調査対象事業所で管理職2名（原則、ライン職、スタッフ職各1名）に配布。
- 有効回収状況
 - 事業所票：3,183件（うち50人以上規模2,279件）
 - /有効回収率：21.2%（うち50人以上規模22.8%）
 - 管理職票：4,278件（うち50人以上規模3,140件）
 - /有効回収率：14.3%（うち50人以上規模15.7%）

研究期間

令和2～3年度

研究担当者

松淵厚樹 統括研究員

主な事実発見

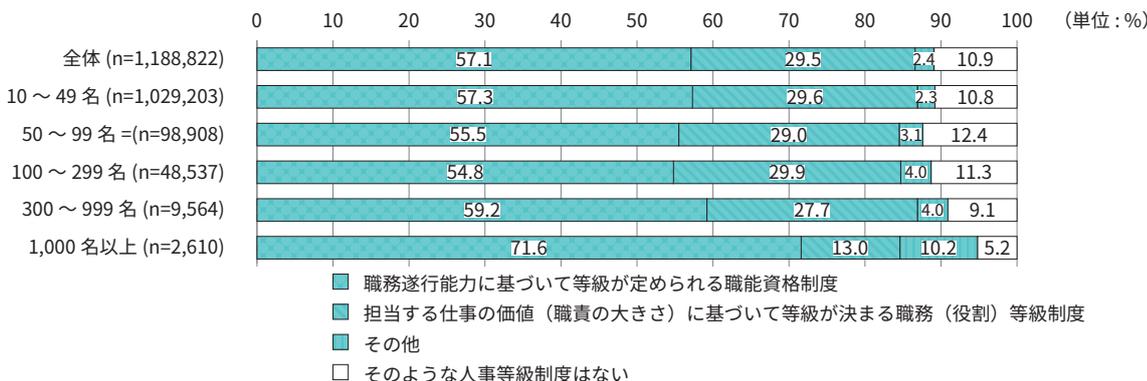
※調査票の設計上、各事業所によってはあてはまらない質問事項もあることから、特に断りのない限り、百分率は無回答を除いた母数を用いた。

1 事業所における人事等級制度のタイプ

〈職能資格制度は6割弱、職務等級制度は約3割〉

- 事業所における人事等級制度のタイプをみると、職能資格制度は6割弱、職務等級制度は約3割となっている（図表1）。

図表1 人事等級制度のタイプ（事業所規模別）



図表 2 月間総実労働時間数の分布 (単位: %、時間)

		計	150 時間未満	150 時間以上 170 時間未満	170 時間以上 190 時間未満	190 時間以上 220 時間未満	220 時間以上	平均時間
全体 (n=4,080)		100.0	11.0	30.8	27.6	21.2	9.4	177.4
役職	支社長等クラス (n=450)	100.0	8.4	32.4	27.3	18.9	12.9	180.5
	部長クラス (n=842)	100.0	11.4	33.1	27.4	19.8	8.2	175.6
	部次長クラス (n=446)	100.0	13.5	32.1	26.2	18.8	9.4	176.1
	課長クラス (n=1,772)	100.0	11.1	28.9	27.5	22.9	9.5	178.1
	課長代理クラス (n=220)	100.0	12.3	29.1	25.0	22.3	11.4	175.9
	係長クラス (n=350)	100.0	9.4	32.3	31.7	20.6	6.0	176.7

- 事業所規模別にみると、「職能資格制度」の割合は、1,000人以上規模では7割強、1,000人未満規模では、5割強から6割弱、「職務等級制度」は1,000人以上規模では1割強、1,000人未満規模では3割程度となっている。
- 50人以上規模事業所のデータにより平成17年調査と比較すると、大きな変化はみられない。

2 事業所における業務・労務管理の運営についての決定権

〈管理職調査によれば、社員の地位の根幹及び重要な労働条件を含めて決定プロセスに関与している者が半数以上になっているのは、基本的に課長クラス以上〉

- 事業所調査によれば、事業所の業務・労務管理の運営について半数以上の事業所で決定権があるとしているのは、基本的にライン職では部長クラス以上、スタッフ職では支社長等クラス（ただし、正社員の地位の根幹及び重要な労働条件に関する事項の一部については、ライン職でも支社長等クラス以上）。
半数以上の事業所で決定プロセスに関与があるとしているのは、基本的にライン職では課長クラス以上、スタッフ職では支社長等クラス（ただし、正社員の地位の根幹及び重要な労働条件に関する事項の一部については、ライン職では基本的に部長クラス以上）。
- 管理職調査によれば、決定権がある者が半数以上の事項があるのは、支社長等クラスのみ。

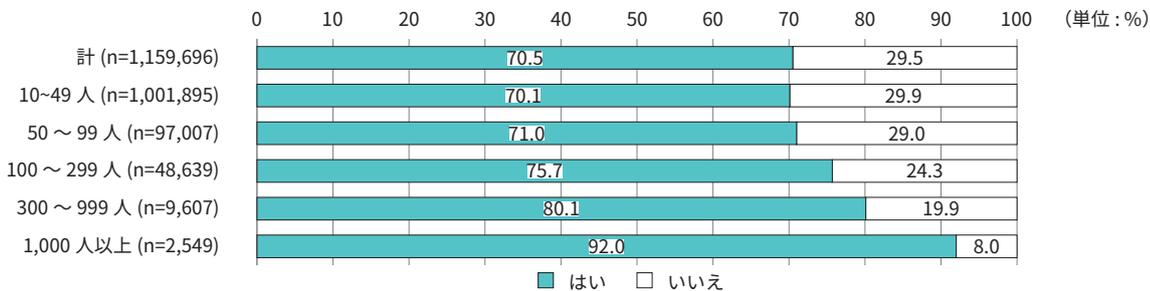
決定プロセスに関与している者が半数以上になっているのは、基本的に、ライン職では課長代理クラス又は係長クラス以上、スタッフ職では課長クラス以上（ただし、事業所の中長期計画、社員の地位の根幹及び重要な労働条件に関する事項の一部については、基本的に、ライン職では課長クラス以上、スタッフ職では部長クラス以上）。

3 管理職の月間総実労働時間数

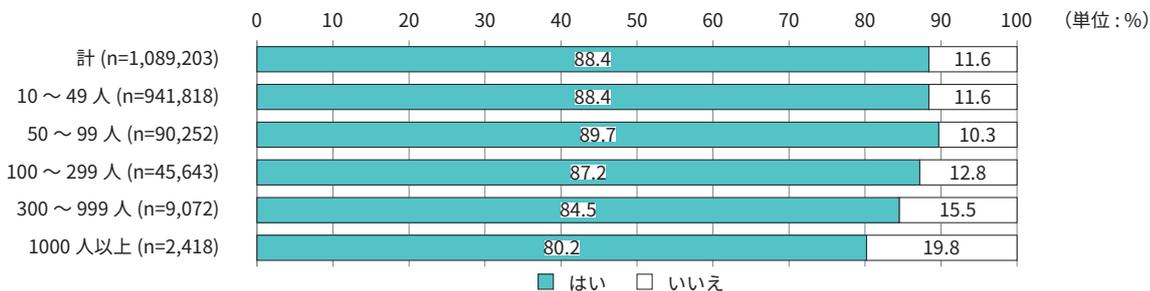
〈管理職の月間総実労働時間の分布は、「150時間以上170時間未満」が約3割と最も高い割合〉

- 管理職の月間総実労働時間の分布をみると、「150時間以上170時間未満」の占める割合が約3割、次いで「170時間以上190時間未満」の3割弱、「190時間以上220時間未満」の2割強の順、「220時間以上」は約1割となっている。総実労働時間数は、177.4時間であった（図表2）。
- 役職クラス別にみると、支社長等クラス及び課長代理クラスでは、「220時間以上」の割合が1割超となっている。総実労働時間数は、支社長等クラス（180.5時間）が最も長くなっている。
- 50人以上規模事業所のデータにより平成17年調査と比較すると、平成17年調査では、全体では、「190時間以上220時間未満」（30.5%）の割合が最も高くなっていたが、令和2年調査では「150時間以上170時間未満」（30.2%）の割合が最も高くなっており、労働時間の分布は、短くなる方向に移動する

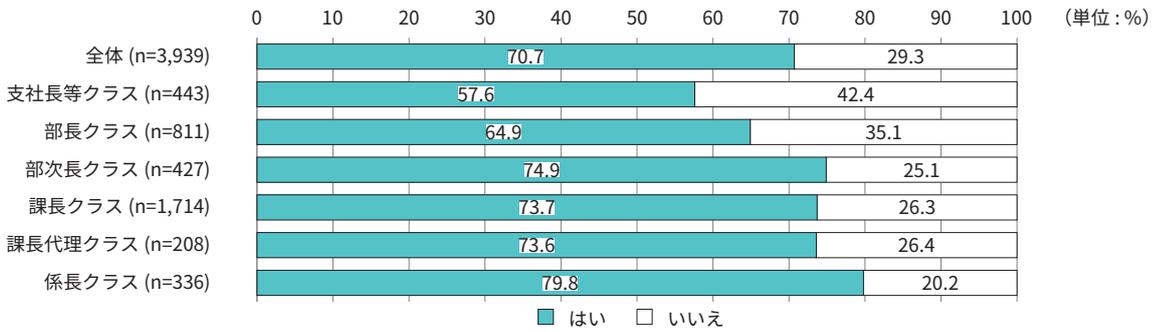
図表 3 管理職の深夜労働に対する割増賃金の支払の有無 (事業所調査)



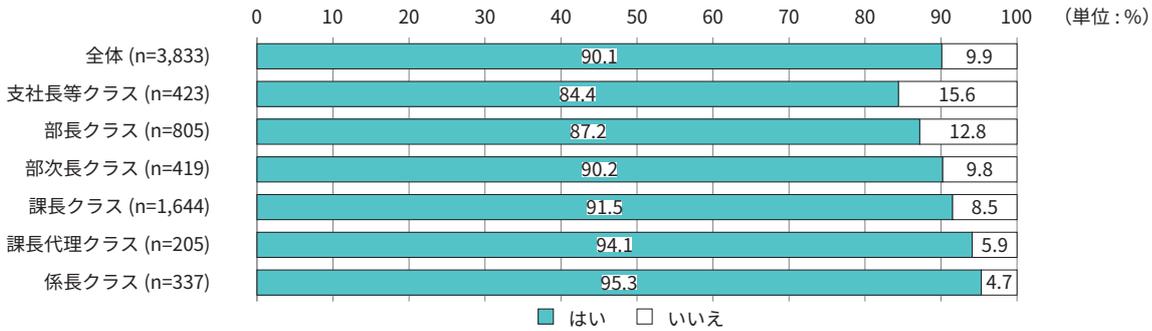
図表 4 監督または管理の地位にあるものに対する深夜労働の割増賃金制度は必要か (事業所調査)



図表 5 管理職に対する深夜労働の割増賃金が支払われているか〔管理職調査〕



図表 6 監督または管理の地位にあるものに対する深夜労働の割増賃金制度は必要か〔管理職調査〕



傾向にある。また、「220 時間以上」の割合は、全体で平成 17 年調査の 17.5% から令和 2 年調査の 9.4% へと 8.1 ポイント低下した。

4 管理職の深夜労働に対する割増賃金の取扱い

〈深夜労働の割増賃金については、管理職の約 7 割が支払われていると回答。管理職の深夜労働に対する割増賃金制度の必要性については、管理職の約 9 割が必要と回答〉

- 事業所調査においては、管理職の深夜労働に対する割増賃金の支払の有無については、約 7 割の事業所で支払っていると回答し、管理職の深夜労働に対して割増賃金を支払う制度の必要性について、9 割弱の事業所が必要と回答（図表 3、図表 4）。
- 50 人以上規模事業所（事業所調査）のデータにより平成 17 年調査と比較すると、管理職の深夜労働に対する割増賃金を支払っている事業所の割合は、平成 17 年調査の 4 割強（41.7%）から令和 2 年調査の 8 割弱（75.9%）へと 3 割強（34.2 ポイント）高まった。管理職の深夜労働に対して割増賃金を支払う制度は必要であるとする事業所の割合は、平成 17 年調査の約 5 割（50.4%）から令和 2 年調査の 9 割弱（88.2%）へと 4 割弱（37.8%）高まった。
- 一方、管理職調査においては、管理職の深夜労働に対する割増賃金の支払の有無については、管理職の約 7 割が支払われていると回答し、管理職の深夜労働に対して割増賃金を支払う制度の必要性について、管理職の約 9 割が必要と回答（図表 5、図表 6）。
- 50 人以上規模事業所（管理職調査）のデータにより平成 17 年調査と比較すると、管理職の深夜労働に対する割増賃金が支払われている管理職の割合は、平成 17 年調査の約 5 割（50.4%）から令和 2

年調査の約 7 割（70.6%）へと約 2 割（20.2%）高まった。管理職の深夜労働に対して割増賃金を支払う制度は必要であるとする管理職の割合は、平成 17 年調査の 6 割強（64.5%）から約 9 割（89.3%）へと 2 割強（24.8%）高まった。

政策的インプリケーション

- 管理職の事業所の業務・労務管理の運営についての決定権と決定プロセスへの関与の度合いをみると、管理職自身は、自己の担当分野における決定権を有するというよりも、当該分野における決定プロセスへの関与をもって、経営者と一体の立場で事業主の経営に関する決定に参画していると認識していることができる。
- 事業所の中長期計画や社員の地位の根幹及び重要な労働条件等も含めて決定プロセスに関与していると認識している管理職の割合が半数以上となっている役職クラス（ライン職）は、基本的に課長クラス以上となっている。
- 管理職の深夜労働に対して割増賃金を支払う制度の必要性については、事業所及び管理職ともに必要とする割合は 9 割程度となっており、その必要性についての認識度は高い水準にあるといえる。

政策への貢献

厚生労働省において、管理監督者の雇用管理等の在り方の検討の基礎資料として活用されるほか、必要に応じた対策を講じるための参考資料として活用されることが見込まれる。

調査シリーズ No.214

「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査」

(企業に対するアンケート調査 及び ヒアリング調査) 結果

令和3年11月刊行

担当：藤澤美穂、渡邊木綿子

研究の区分

- 緊急調査

研究の目的

令和2年4月1日より、「パートタイム・有期雇用労働法」が施行された（中小企業は、令和3年4月1日から適用）。そこで、（同法の適用前ながら）中小企業を中心とする「アンケート調査」を実施して、「同一労働同一賃金ルール」等に企業がどう対応しようとしているかの全体的な動向を把握するとともに、（既に適用されている）大企業に対しては別途、「ヒアリング調査」も行い、具体的な取組内容や待遇の変化、取組のプロセスや重要なポイント等を把握した。

研究の方法

アンケート調査 + ヒアリング調査

- アンケート調査：民間信用調査機関が所有するデータベースから層化無作為抽出した、16産業に於ける全国の10人以上規模の企業2万社を対象に、2020年10月14日～11月18日にかけて実査。回収された9,027社（45.1%）の有効回答を集計した。
- ヒアリング調査：厚生労働省より情報提供のあった首都圏の大企業を中心に依頼し、2020年8～9月に聴き取りを行い、5社について結果を取りまとめた。

研究期間

令和2～3年度

図表1 「同一労働同一賃金ルール」の認知度 (%)

		同一労働同一賃金ルールの内容を知っている	内容はわからないが、同一労働同一賃金という文言は聞いたことがある	まったく知らない・わからない	無回答		
全有効回答企業計		9,027	64.0	31.4	2.7	2.0	
パート・有期社員を雇用している		6,877	66.9	28.9	2.1	2.1	
雇用していない		2,148	54.6	39.4	4.6	1.5	
主たる業種	鉱業、採石業、砂利採取業	25	60.0	40.0	-	-	
	建設業	1,219	52.7	39.9	5.7	1.7	
	製造業	1,753	65.1	30.2	2.1	2.6	
	電気・ガス・熱供給・水道業	95	54.7	37.9	7.4	-	
	情報通信業	207	79.2	16.4	1.4	2.9	
	運輸業、郵便業	487	62.8	32.6	2.9	1.6	
	卸売業、小売業	1,406	63.5	32.7	2.1	1.6	
	金融業、保険業	62	80.6	16.1	1.6	1.6	
	不動産業、物品賃貸業	136	61.0	36.0	2.2	0.7	
	学術研究、専門・技術サービス業	209	71.8	23.9	1.9	2.4	
	宿泊業、飲食サービス業	468	58.5	37.2	2.6	1.7	
	生活関連サービス業、娯楽業	191	66.5	30.4	1.6	1.6	
	教育、学習支援業	359	65.2	30.9	1.7	2.2	
	医療、福祉	1,620	67.5	28.1	2.0	2.3	
	複合サービス事業（郵便局、協同組合など）	29	69.0	27.6	-	3.4	
	サービス業（他に分類されないもの）	757	69.6	26.8	2.5	1.1	
	サービス業計	1,654	66.4	29.8	2.3	1.5	
	常用雇用者の規模	50人以下	6,653	58.3	37.0	3.3	1.4
		51人以上100人以下	1,167	76.8	20.6	1.1	1.5
		101人以上300人以下	807	85.0	14.1	0.6	0.2
301人以上		330	93.6	5.2	-	1.2	
※復元集計	計		64.0	32.1	2.6	1.3	
参考	中小企業		62.3	33.5	2.8	1.4	
計	大企業		91.2	7.5	0.3	0.9	

※アンケート調査の「主たる業種」及び「常用雇用者の規模」の回答結果を基に、経済センサスの分布通りに復元するとともに、更に、民間信用調査機関のデータベースに収納されている「主たる業種の中分類・小分類」及び「資本金・出資額」情報を連結し、法適用定義に基づきいわゆる大企業・中小企業の中分類集計を行ったもの。

研究担当者

藤澤美穂 統括研究員

渡邊木綿子 リサーチャー ※肩書きは調査実施時点

主な事実発見

アンケート調査結果より

- 全有効回答企業（n=9,027）を対象に「同一労働同一賃金ルール」の認知度を尋ねると、「内容はわからないが、同一労働同一賃金という文言は聞いたことがある」（31.4%）を含めた認知度は9割を超えたものの、「内容を知っている」企業は64.0%にとどまった（図表1）。
- 全有効回答企業のうち本年10月1日現在で「パートタイム・有期雇用労働者」を雇用している企業（n=6,877）を対象に、「同一労働同一賃金ルール」への対応（雇用管理の見直し）状況を尋ねると、「既に必要な見直しを行った（対応完了）」が14.9%、「現在、必要な見直しを行っている（対応中）」が11.5%、「今後の見直しに向けて検討中（対応予定）」が19.5%となり、総じて「必要な見直しを行った・行っている、または検討中」の企業が4割超となった

た（図表2）。一方で、約5社に1社（19.4%）が、依然として「対応方針は、未定・わからない」状態にとどまっている現状も浮き彫りになっている。

ヒアリング調査結果より

- 正社員以外の雇用区分として、いずれの企業も複数の区分を設けていたが、職務内容や人材活用の仕組み・運用等のいずれもが正社員と同じ区分はなかった。
- 待遇の種類によって、既に正社員とパートタイム・有期雇用労働者とで同様にしているもの、同一労働同一賃金ルールが大企業に施行される2020年4月に向けて見直したものの、施行後も正社員とパートタイム・有期雇用労働者間に差異があるものと、各社それぞれである。なお、見直しに当たっては、パートタイム・有期雇用労働者の待遇の見直しを行っており、正社員の待遇を見直した企業はなかった。
- 待遇の見直しに向けた具体的な行動としては、他社の動向や事例の情報収集、最高裁判決ほか裁判例についての情報収集などが多かった。
- 同一労働同一賃金の取組を進める上での重要なポイントとしては、労働者側の納得を得られるようにすることを挙げた企業が多かった。

図表2 「同一労働同一賃金ルール」への対応（雇用管理の見直し）状況（%）

		既に必要な見直しを行った（対応完了）	現在、必要な見直しを行っている（対応中）	今後の見直しに向けて検討中（対応予定）	対応方針は、未定・わからない	従来通りで見直しの必要なし（対応完了）	無回答	必要な見直しを行った・行っている、または検討中計	
	パート・有期社員を雇用している企業計	6,877	14.9	11.5	19.5	19.4	34.1	0.6	45.8
主たる業種	鉱業、採石業、砂利採取業	21	14.3	9.5	9.5	23.8	42.9	-	33.3
	建設業	578	15.6	5.9	14.0	17.5	46.2	0.9	35.5
	製造業	1,349	13.7	11.0	18.2	19.1	37.3	0.7	42.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	58	20.7	3.4	13.8	13.8	46.6	1.7	37.9
	情報通信業	136	25.7	12.5	8.8	13.2	39.7	-	47.1
	運輸業、郵便業	298	15.4	9.1	15.1	17.8	41.3	1.3	39.6
	卸売業、小売業	1,091	14.7	9.3	20.0	20.6	34.7	0.6	44.0
	金融業、保険業	48	20.8	12.5	16.7	10.4	39.6	-	50.0
	不動産業、物品賃貸業	92	10.9	14.1	17.4	31.5	26.1	-	42.4
	学術研究、専門・技術サービス業	126	17.5	11.1	14.3	16.7	39.7	0.8	42.9
	宿泊業、飲食サービス業	440	8.6	14.1	24.5	28.0	24.3	0.5	47.3
	生活関連サービス業、娯楽業	166	15.7	10.8	21.7	18.7	31.9	1.2	48.2
	教育、学習支援業	340	13.8	12.9	20.3	21.5	31.2	0.3	47.1
	医療、福祉	1,536	15.5	14.5	23.0	18.8	27.7	0.5	53.0
	複合サービス事業（郵便局、協同組合など）	24	25.0	16.7	16.7	12.5	29.2	-	58.3
	サービス業（他に分類されないもの）	574	16.4	12.9	20.2	16.6	33.4	0.5	49.5
		サービス業計	1,330	14.0	12.9	21.2	20.5	30.8	0.6
常用雇用者の規模	50人以下	4,627	14.0	8.7	16.0	21.4	39.1	0.8	38.7
	51人以上100人以下	1,081	11.8	13.7	28.2	18.0	27.9	0.3	53.7
	101人以上300人以下	780	17.4	19.5	26.2	15.4	21.4	0.1	63.1
	301人以上	327	27.5	23.9	25.7	6.4	16.5	-	77.1
復元集計・参考	計		14.6	11.0	19.5	20.0	34.3	0.6	45.1
	中小企業		13.2	10.3	19.8	20.6	35.4	0.7	43.4
	大企業		30.2	18.6	21.3	9.4	20.2	0.2	70.2

- 同一労働同一賃金に向けた取組による効果を定量的に測定することは困難だが、パートタイム・有期雇用労働者の賃金の増加率などを挙げた企業もあった。また、パートタイム・有期雇用労働者自身にとっての処遇向上、満足度の上昇などのメリットのほか、会社としてのメリットを示した企業もあった。

政策的インプリケーション

アンケート調査結果より

- 「同一労働同一賃金ルール」への対応方針を見定めもらうためにも、まずは内容までの認知度を高めることが喫緊の課題である。
- 「同一労働同一賃金ルール」への対応に当たり、「労使の話合いを行った（行う）」企業は半数に届かない。一方で、「パートタイム・有期雇用労働者」も含めて「労使の話合いを行った（行う）」企業ほど、「職場の公平・公正化や納得感の醸成」「働く意欲や生産性の向上」「人材の確保・定着」等の効果を見込む割合が高いことから、「労使の話合い」の重要性をそのメリットとともに啓発する必要がある。
- 調査時点の割合は一定程度だが、「職務分離や人材活用の違いの明確化」のみの企業や、「正社員の待遇要素の減額や縮小」「(制度の)廃止」等を行う企業がみられ、引き続き、対応動向を注視する必要がある。

ヒアリング調査結果より

- ヒアリング企業の取組、特にプロセス、進め方等共通する部分などは、他の企業の参考になり得るのではないかと。
- 国においては、具体的な取組を進めようとする企業への支援としてさまざまなツールを提供しているが、個々の企業の個別の待遇において待遇差が不合理かどうかの判断はやはりなかなか難しいことから、個別具体の事情に応じたできる限りきめ細かい支援が今後もますます重要になるのではないかと考える。

政策への貢献

アンケート調査結果について

- 第196回国会（常会）・参議院予算委員会での大臣答弁、参議院厚生労働委員会での議員質疑及び大臣答弁で引用。

ヒアリング調査結果について

- 「パート・有期労働ポータルサイト」（厚生労働省運営）の「公正な待遇の確保（同一労働同一賃金）に向けた企業の取組事例」として収納。

調査シリーズ No.221

新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方の実態に関する調査（企業調査、労働者 WEB 調査）

令和4年3月刊行

担当：中井雅之

研究の区分

- 緊急調査

研究の目的

2020年1月以降、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）により日本の経済社会が大きな影響を受け続けている中、主に、2020年4～5月の最初の緊急事態宣言下において、国民生活・国民経済の安定確保のために業務の継続を求められた分野（以下、「対象業種」という。本調査では、これらの業種の労働者を、いわゆる「エッセンシャルワーカー」としている）の企業と労働者について、感染拡大下における働き方の実態と課題を把握するため、厚生労働省の要請に基づき、企業調査と労働者 WEB 調査を行った。

研究の方法

【企業調査】調査方法は、郵送による調査票の配布・回収。調査対象は、全国の従業員規模10人以上の民間企業2万社。調査期間は、2021年2月12日～25日。有効回収数は、7,935件（有効回収率：39.7%）。集計結果は平成26年経済センサスの対象業種の業種・企業規模に合わせて母集団復元を行っている。

【労働者 WEB 調査】調査方法は、調査会社の登録モニターを対象としたインターネット調査。調査期間は、2021年2月5日～3月12日。調査対象は、対象業種で働く労働者20,000サンプル。有効回収数は、20,000件。集計結果は平成29年就業構造基本調査の対象業種の業種・職種分布に合わせて母集団復元を行っている。

研究期間

令和2～3年度

研究担当者

中井雅之 主席統括研究員（調査実施当時、総務部長）
奥田栄二 主任調査員

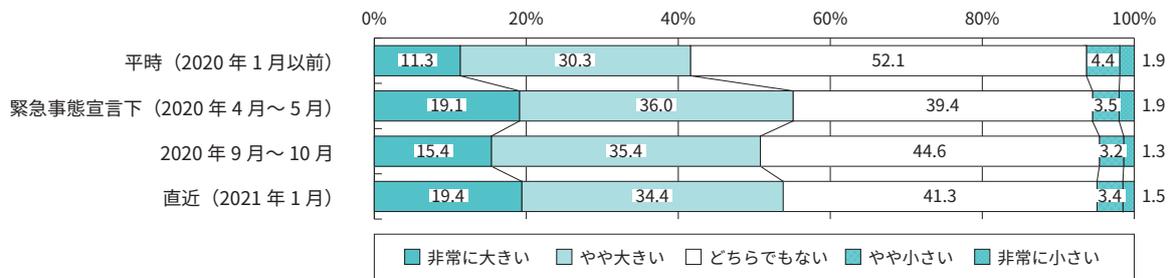
主な事実発見

- 労働者調査において、新型コロナ下で労働者が感

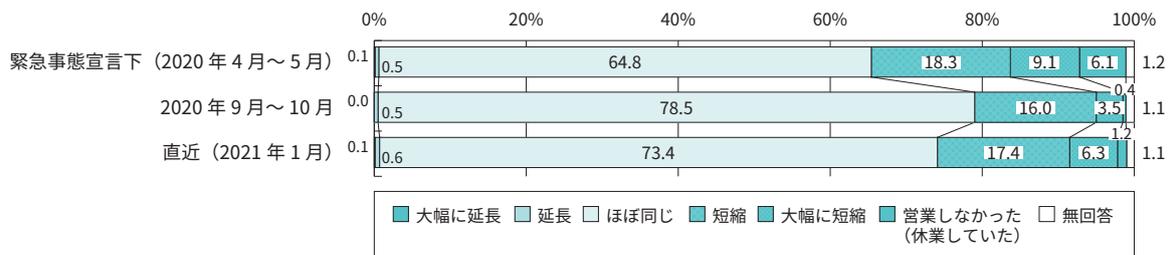
じた感染リスクの推移を3時点（「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」「2020年9月～10月」「直近（2021年1月）」）でみると、感染リスクを「感じた・計」（「非常に高いと感じた」「ある程度高いと感じた」の合計）の割合は、「通勤時」では45%前後、「職場（勤務時）」では60%前後で推移し、いずれも「2020年9月～10月」で若干低下した後、「直近（2021年1月）」では若干上昇し、調査対象期間を通じて、労働者が感じる感染リスクは低下していない。職場（勤務時）の感染リスクを「感じた・計」の割合を業種別にみると、調査対象期間を通じて、「医療業」が8割弱、「社会保険・社会福祉・介護事業」が7割強、「生活関連サービス業」が7割弱、「小売業」が65%前後、「宿泊・飲食サービス業」が6割強と、相対的に高くなっている。

- 企業調査では、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」において、事業所に対して、いやがらせ、誹謗中傷などの迷惑行為を受けた経験がある企業割合は3.4%となっている。業種別にみると、「宿泊・飲食サービス業」が9.7%と最も高く、次いで、「生活関連サービス業」（7.8%）、「医療業」（5.2%）、「社会保険・社会福祉・介護事業」（3.2%）などが続いている。迷惑行為を受けた相手としては、「事業所のある地域の住民」（45.9%）、「事業所の利用者」（36.8%）、「従業員の関係者」（15.7%）の順に高くなっている。一方、労働者調査では、「自身の迷惑行為を受けた経験がある」割合は4.2%となっており、業種別には「医療業」（7.4%）、「生活関連サービス業」（7.4%）、「社会保険・社会福祉・介護事業」（5.4%）で相対的に高くなっている。迷惑行為を受けた相手としては、「顧客や利用者」（46.3%）、「勤め先の地域住民」（31.9%）、「自宅の地域住民」（20.1%）の順に高くなっている。
- 労働者調査で、労働者の仕事に対する「負担が大きい・計」をみると、肉体的負担では、「平時（2020年1月以前）」の34.3%に対し、緊急事態宣言以降やや上昇傾向で推移している。また、精神的負担では、「平時」の41.6%に対し、「緊急事態宣言下（2020年4月～5月）」において、55.1%まで上昇し、「2020年9月～10月」でいったん低下したものの、「直近（2021年1月）」で再び上昇している（図表1）。性・雇用形態別にみると、正社員、非正社員に関わらず、男性より女性のほうが肉体的、精神的負担いずれも、「負担が大きい・計」の割合が高く、特に「女性正社員」では、肉体的負担で41.9%、精神的負担で63.6%となっている。精神的負担で「負担

図表1 仕事に対する精神的負担 (n=20,000、単位=%、SA)【労働者調査】



図表2 前年同時期と比べての営業時間の変化 (n=7,935、単位=%、SA)【企業調査】



が大きい・計」の割合を業種別にみると、「社会保険・社会福祉・介護事業」(70.7%)、「医療業」(67.7%)、「生活関連サービス業」(61.2%)、「宿泊・飲食サービス業」(58.4%)、「小売業」(56.5%)などで高くなっている。

- 労働者調査で、前年同時期と比べての給与と面の変化をみると、正社員では、「緊急事態宣言下 (2020年4月～5月)」において、「変化無し」の割合が80.6%と大半を占めている。「上がった」は2.7%とわずかであり、「下がった」は16.7%となっている。「2020年9月～10月」「直近 (2021年1月)」においても、「上がった」は2%台で変わらず、「下がった」も15～16%台でほとんど変わらない。一方、非正社員では、「緊急事態宣言下 (2020年4月～5月)」において、「変化無し」の割合が69.7%を占めている一方で、「上がった」は4.8%とわずかであり、「下がった」は25.4%となっている。正社員と比べると、非正社員のほうが「上がった」あるいは「下がった」とする割合はいずれも高い。その後の推移をみると、「下がった」とする割合は、「2020年9月～10月」でやや下がったものの、「直近 (2021年1月)」で再度上がっている。
- 労働者調査では、正社員の給与について、「平時」では、「満足・計」の割合が16.5%、「不満・計」の割合が30.7%と、「不満・計」が「満足・計」を上回っている。それが「緊急事態宣言下 (2020年4月～5月)」では、「満足・計」の割合が14.7%に低下する一方、「不満・計」の割合は34.8%に上昇している。その後の推移をみると、「不満・計」の割合は、「2020年9月～10月」「直近 (2021年1月)」においてほとんど変わりが無い。非正社員もおおむね同様である。

- 労働者調査では、「仕事を通じた満足度」は、「平時」では、「高い・計」が18.8%、「低い・計」が21.9%と、「低い・計」が若干高いものの両者は拮抗している。それが、「緊急事態宣言下 (2020年4月～5月)」では、「低い・計」の割合は32.4%と上昇し、「2020年9月～10月」でいったん28.8%に低下したが、「直近 (2021年1月)」(32.0%)で再び上昇している。「高い・計」の割合は、「緊急事態宣言下 (2020年4月～5月)」以降、1割台前半で推移している。これを業種別にみると、「緊急事態宣言下 (2020年4月～5月)」において、「低い・計」の割合は、「宿泊・飲食サービス業」(46.1%)、「生活関連サービス業」(45.6%)で他の業種に比べて高くなっており、その後の推移をみても、相対的に高い状態が続いている。
- 企業調査によると、企業における感染対策に関する制度として、「平時から整備していたもの」「新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受けて新たに整備したもの」の合計では、「消耗品 (マスク、アルコールスプレー等) の配布または費用負担」(88.4%)、「有事の際のイベントや集会、会議、懇談会などの中止・自粛」(79.2%)、「咳や発熱などの症状がある人への適切な対応 (特別休暇の付与、出勤停止など)」(76.7%)の割合が高くなっている。
- 「各業種における感染防止対策のガイドライン」の遵守状況については、企業調査では、「遵守するとともに、さらに独自の感染対策を取っている」が31.3%、「遵守している」が59.6%となっており、合わせて90.9%が遵守していると回答している。一方、労働者調査では、「遵守するとともに、さらに勤め先で独自の感染対策を取っている」が34.0%、「遵守している」が45.3%となっており、

両者を合わせて79.3%となっている。「遵守している」について、企業と労働者の認識に10%ポイント余りの差がみられている。

- 企業調査により、前年同時期と比べた営業時間の変化をみると、「緊急事態宣言下(2020年4月～5月)」においては、「ほぼ同じ」企業が64.8%となっているのに対し、営業時間の短縮や休業を行った企業は33.5%と約3分の1となっており、「2020年9月～10月」では19.9%に低下したが、「直近(2021年1月)」では24.9%と再び上昇している(図表2)。業種別にみると、特に、「緊急事態宣言下(2020年4月～5月)」における休業割合が高かったのは、「宿泊・飲食サービス業」(26.9%)、「生活関連サービス業」(18.2%)であり、「小売業」(8.2%)でも一定の休業がみられていたが、その後は休業割合が低下し、「直近(2021年1月)」では「宿泊・飲食サービス業」(6.5%)以外の業種ではほとんど休業はみられなくなっている。
- 企業調査により、前年同時期と比較した収益の変化をみると、「緊急事態宣言下(2020年4月～5月)」では64.9%の企業で減少している。また、「ほぼ同じ」は27.6%であり、増加した企業は6.3%に留まっている。「減少・計」の割合は、「2020年9月～10月」においていったん55.3%に低下したが、「直近(2021年1月)」では59.7%と再び上昇している。業種別にみると、「緊急事態宣言下(2020年4月～5月)」における収益の「減少・計」の割合は、「生活関連サービス業」(94.8%)、「宿泊・飲食サービス業」(94.7%)、「医療業」(79.9%)、「製造業」(73.6%)、「運輸業」(73.5%)などで相対的に高い。その後の推移をみると、これらの業種での「減少・計」の割合は、「2020年9月～10月」にいったん低下するものの、「2021年1月」にはおおむね上昇している。
- 企業調査における今後の業績の見通しは、「現状維持」が35.3%と最も高くなっているが、次いで「ある程度悪い」が29.6%、「非常に悪い」が16.0%となっており、合計すると45.6%の企業が今後について悪い見通しとなっている。業種別にみると、「悪い・計」の割合は、「宿泊・飲食サービス業」(72.6%)、「生活関連サービス業」(60.1%)、「製造業」(53.5%)、「運輸業」(51.9%)などで高くなっている。
- 企業調査により、従業員(正社員・非正社員)の過不足感をみると、「緊急事態宣言下(2020年4月～5月)」において、正社員では、「過剰・計」が18.6%なのに対し、「不足・計」は29.7%と、不足感の方が高い。非正社員でも、「過剰・計」が17.2%なのに対し、「不足・計」は21.1%と、不足感の方がやや高い。正社員、非正社員のいずれも、「不足・計」の割合は、「2020年9月～10月」「直近(2021年1月)」において若干上昇している。

政策的インプリケーション

エッセンシャルワーカーについて、2020年4～5月の最初の緊急事態宣言から2021年1月までの期間における新型コロナによって働き方、処遇面等で受けた影響やそれによる肉体的、精神的負担、満足度の変化等について明らかにし、雇用・労働政策推進に必要な情報を提供したこと。

政策への貢献

令和3年版労働経済白書での基礎的データの提供。

資料シリーズ No.244

Web 提供型の簡易版職業適性評価ツール： 簡易版 G テスト（仮称）のプロトタイプ開発に係る報告

令和3年11月刊行

担当：深町珠由

研究の区分

- 課題研究「しごと価値観検査等の開発に係る研究」

研究の目的

職業適性検査を含むキャリアガイダンスツールは、従来紙ベースの形態が主体であったが、近年では紙ベース以外にも、PC や、カードタイプ、シミュレーションタイプ等、様々な形態が生まれ、キャリア支援の現場での活用が進んでいる。厚生労働省の職業情報提供サイト（日本版 O-NET）では、Web 上での自己理解支援ツールの提供を 2021 年 2 月から開始した。

本研究の目的は、職業能力の特徴を測定する Web 提供型の簡易版職業適性評価ツールの実験版システム（プロトタイプ）の開発と、職業適性検査としての機能の検証等について報告することである。このシステムは、将来的に日本版 O-NET に搭載されることを想定して研究開発が進められたものである。具体的には、厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）の紙筆検査の一部についての Web システム化を実施した。

研究の方法

- プログラム開発・Web モニター調査・オンライン実験・研究会開催

※ Web モニター調査について

実査期間：2021 年 1 月～2 月、対象：20～65 歳の一般就業者、有効回答数：11,153 件

研究期間

令和 2～3 年度

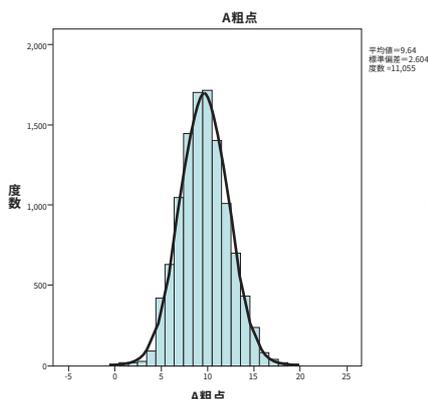
研究担当者

深町珠由	主任研究員
小松恭子	研究員
田中 歩	統括研究員（2021 年 4 月～）
松原亜矢子	統括研究員（～2021 年 4 月）
松本真作	前特任研究員
松本純平	前特任研究員
室山晴美	特任研究員

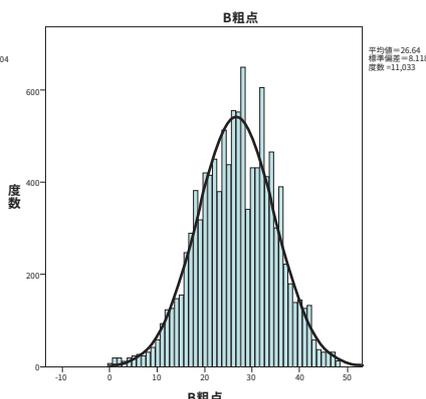
主な事実発見

- 厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）の紙筆検査の中から、代表的な職業能力の特徴を測定するものとして、検査 9～11（立体図判断検査、文章完成検査、算数応用検査）の 3 種類に絞り込んで検査機能の Web システム化（PC やスマホでも動作可能な Web システム化）を行い、最後に検査結果を関連する職業グループと結びつける結果表示画面の作成を行った。オリジナルの紙筆検査では、実施者が検査の進行の全てを管理するが、日本版 O-NET のような誰もが自由にアクセスできる Web 上で使用されるシステムにおいては、実施者や専門家が不在の状態を実施することを想定する必要があったため、受検者が独力で一通りの検査を進行できるような開発上の工夫を行った。
- Web システム化された 3 つの検査（検査 A: 立体図判断検査、検査 B: 文章完成検査、検査 C: 算数応用検査）について、Web モニター方式で一般就業者から解答を得た（調査の有効回答数は 11,153 件。うち、各検査を完了した件数は、検査 A が 11,055 件、検査 B が 11,033 件、検査 C が 10,914 件）。各検査の粗点合計の得点分布を図表 1～3 に示す。比較

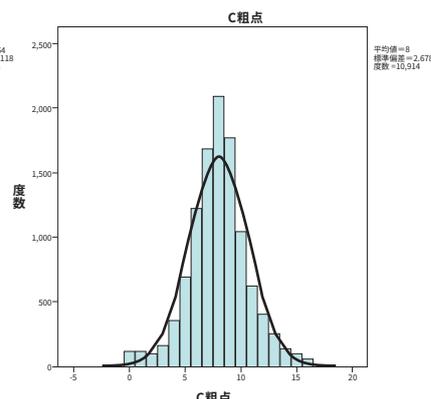
図表 1
検査 A 合計得点の分布 (N=11,055)



図表 2
検査 B 合計得点の分布 (N=11,033)



図表 3
検査 C 合計得点の分布 (N=10,914)



的偏りのない分布形状が得られたことから、このデータを使って尺度の標準化を行った。

- Webシステム化された同検査を同一人物に2回受検してもらい、その得点状況を比較する方法（再テスト法）を用いて、検査の信頼性を検証する実験を行った。その結果、検査Aは.740、検査Bは.749、検査Cは.735という相関係数（信頼性係数）が得られた（N=108）。さらに、検査の妥当性を検証するため、オリジナルのGATB検査9～11（紙筆検査）とWebシステム化された同検査を同一人物に受検してもらい、得点状況を比較する実験を行った。その結果、紙版とWeb版のどちらを先に受けたかに関係なく、全体として、受検者の両検査間の相関係数（妥当性係数）が一定程度以上確認された（Web版を先行受検し紙版を後で受けた群（N=52）では、立体図判断検査が.602、文章完成検査が.714、算数応用検査が.723。紙版を先行受検しWeb版を後で受けた群（N=58）では、立体図判断検査が.552、文章完成検査が.657、算数応用検査が.776）。以上の結果から、今回開発されたWebシステムの検査機能は一定以上の妥当性を有していると結論づけた。
- 本研究では、尺度の標準化に用いるバックデータを、Webモニターによる大規模調査を通じて収集し、一定以上の頑健性を保った検査機能をもつプロトタイプを開発できた。しかし一方で、個々のWebモニターの挙動を詳細に確認すると、検査の解答状況を現場で直接管理できないという限界から、検査途中で何らかのアクシデントにより脱落したり、粗点0点をとるケースも散見され、必ずしも全ての解答状況が理想的とはいえない面もあった。Webモニター調査ゆえの限界ではあるが、良質なデータを得るための工夫を継続的に検討していく必要があることも認識できた。

政策的インプリケーション

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

政策への貢献

日本版O-NET上の職業能力系の自己理解支援ツールの一つとして2022年2～3月頃に公開予定。

労働情報の収集・整理 の成果

調査シリーズ No.211

年次有給休暇の取得に関するアンケート調査

(企業調査・労働者調査)

令和3年7月刊行

担当：調査部（政策課題担当）

研究の区分

- 情報収集

研究の目的

働き方改革関連法の施行に伴い、勤労者の年次有給休暇取得に関する実態や意識などを把握することを目的として、企業・労働者アンケート調査を行った。本調査は、厚生労働省労働基準局の要請に基づき実施したものである。

研究の方法

アンケート調査

- 調査方法 郵送配付、郵送回収
- 調査期間 2020年1月27日～2月7日
- 調査対象

企業調査：全国の従業員30人以上の企業1万7,000社。信用調査機関の企業データベースにより、平成28年度経済センサスー活動調査の母集団分布に基づき、産業・従業員規模別に層化無作為抽出（農林漁業、公務除く）。

労働者調査：調査対象企業を通じて、そこで雇用されている労働者7万1,796人（300人未満4通、300～999人6通、1,000人以上8通）

- 有効回収数
企業調査：5,738票（有効回収率33.8%）
労働者調査：1万5,297票（有効回収率21.3%）

研究期間

令和元年度

主な事実発見

- 企業調査の年休の計画的付与制度の導入状況によれば、「導入されている」とする企業割合は42.8%となっている。
- 企業調査では、年休取得率や年休取得日数などの目標設定について、「年休取得日数の目標のみを設定している」で53.6%と半数を占め、「年休取得率の目標のみを設定している」が4.3%、「年休取得率及び取得日数双方について目標を設定している」が4.1%、「上記以外の目標を設定している」が0.9%となっている。その一方で、「何らの目標も設定し

ていない」は34.9%だった。

- 労働者調査の2018年度の年次有給休暇の取得日数の3年前と比べての増減状況では、「変化しなかった」が46.4%を占めるが、「増加」（「5日以上増えた」「3～4日増えた」「1～2日増えた」の合計）も41.5%となっている。「減少」（「5日以上減った」「3～4日減った」「1～2日減った」の合計）は4.4%とわずかである。「増加」と回答した者の年次有給休暇の取得日数が増えた理由（複数回答）は、「会社の取組みにより取りやすい就業環境になったから」が37.6%ともっとも高く、次いで、「個人的理由により、有給休暇が必要になったから」（31.3%）、「上司に有給休暇を取得するよう勧められたから」（21.0%）、「法律等の影響もあり年休を取りやすい環境ができた」（20.7%）などとなっている。
- 労働者調査の年次有給休暇を取り残す理由では、各項目の肯定割合（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計）では、「急な用事のために残しておく必要があるから」が74.1%でもっとも高く、次いで、「病気のために残しておく必要があるから」（70.5%）、「休むと職場の他の人に迷惑になるから」（51.7%）、「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから」（39.7%）、「仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がないから」（38.5%）、「現在の休暇日数で十分だから」（28.2%）、「職場の周囲の人が取らないので年休を取りにくいから」（25.6%）などとなっている（図表1）。
- 年次有給休暇の年5日の取得義務化についての理解度では、企業調査において、「内容を十分に理解している」が64.4%ともっとも割合が高く、次いで、「ある程度理解している」（31.1%）となっており、「聞いたことがある」（3.1%）、「知らない」（0.6%）はわずかである。一方、労働者調査では、年次有給休暇の年5日の取得義務化の認知度について、「内容を含め知っている」が54.9%ともっとも割合が高く、次いで、「聞いたことがある」（29.5%）、「知らない」（14.3%）となっている。
- 労働者調査において、3年前と比べての年次有給休暇の取りやすさに対する認識では、「取りやすくなった」（「かなり取りやすくなった」「やや取りやすくなった」の合計）は52.1%と半数を占め、「どちらともいえない」が35.9%であり、「取りにくくなった」（「かなり取りにくくなった」「やや取りにくくなった」の合計）は3.7%と少数である。「取りやすくなった」者の取りやすくなった理由（複数回答）は、「年休の年5日の取得義務化の施行」の割合が

図表1 年次有給休暇を取り残す理由 (SA、単位=%)【労働者調査】

	n	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえ ない	どちらかといえ ばそう思わない	そう思わない	無回答	該当・計	非該当・計
a. 病気のために残しておく必要があるから	13,047	43.6	26.9	11.5	4.5	11.0	2.6	70.5	15.5
b. 急な用事のために残しておく必要があるから	13,047	44.7	29.4	10.0	3.8	9.4	2.6	74.1	13.2
c. 仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がないから	13,047	16.3	22.2	25.0	13.5	19.9	3.1	38.5	33.4
d. 休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから	13,047	15.9	23.8	23.6	14.3	19.3	3.1	39.7	33.6
e. 休むと職場の他の人に迷惑になるから	13,047	19.9	31.8	23.4	10.3	11.8	2.7	51.7	22.1
f. 職場の周囲の人が取らないので年休を取りにくいから	13,047	10.3	15.3	24.6	18.8	27.7	3.4	25.6	46.5
g. 現在の休暇日数で十分だから	13,047	10.4	17.8	29.5	15.6	23.5	3.2	28.2	39.1
h. 休んでもすることがないから	13,047	4.0	7.4	16.9	13.9	54.3	3.5	11.4	68.2
i. 子どもの学校や部活動のため、休みの時期が合わないから	13,047	2.7	4.3	25.8	8.3	54.0	5.0	7.0	62.3
j. 配偶者や友人と休みの時期が合わないから	13,047	3.3	8.1	25.1	11.2	48.3	3.9	11.4	59.5
k. 交通費や宿泊費、レジャーなどにお金がかかるから	13,047	6.4	11.8	24.1	11.4	42.7	3.6	18.2	54.1
l. 休むと仕事から取り残されるような気がするから	13,047	3.6	9.8	20.6	16.3	46.1	3.5	13.4	62.4
m. 上司がいい顔をしないから	13,047	6.6	8.7	21.8	16.5	43.0	3.3	15.3	59.5
n. 勤務評価等への影響が心配だから	13,047	6.6	9.5	22.0	15.4	43.1	3.4	16.1	58.5

※「年次有給休暇をすべて消化(1日も取り残すことがない)していますか」との設問に、「年休を取り残すことがある」と回答した者を対象に集計。「該当・計」は「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計。「非該当・計」は「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の合計。

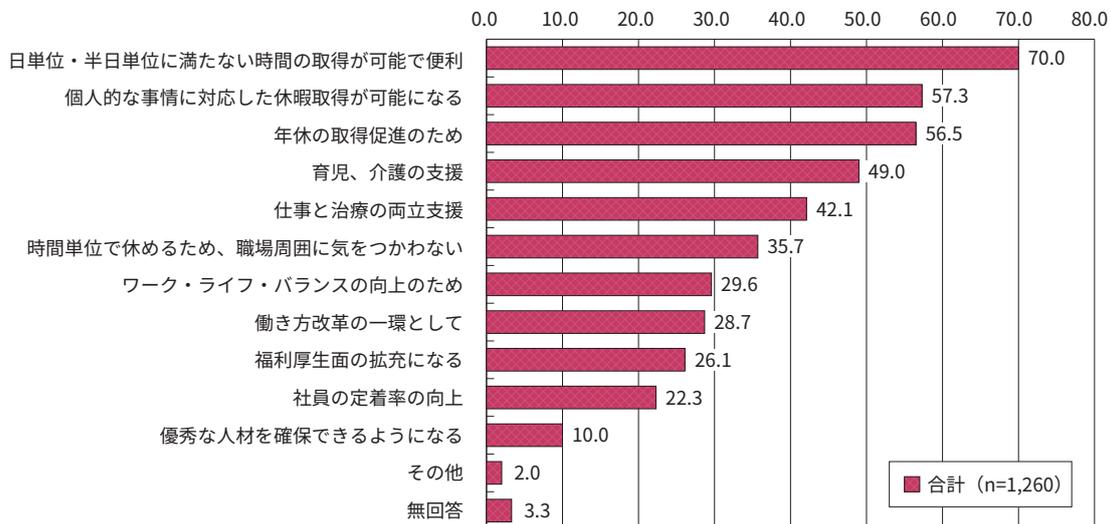
67.8%と最も高く、次いで、「会社や上司などからの年休取得への積極的な働きかけ」(44.2%)、「自分で積極的に取得するよう心掛けた」(31.4%)、「仕事の内容、進め方の見直し(仕事の効率化等)」(23.2%)、「年休取得のための目標設定(取得率、取得日数等)」(14.6%)、「年休の計画的付与制度の導入・定着」(13.9%)などが続く。

- 企業調査での時間単位年休取得制度の導入状況では、「導入している」が22.0%となっている。企業における時間単位年休取得制度の導入理由(複数回答)では、「日単位・半日単位に満たない時間の取得が可能で便利」(70.0%)が最も高く、次いで、「個人的な事情に対応した休暇取得が可能になる」(57.3%)、「年休の取得促進のため」(56.5%)、「育児、介護の支援」(49.0%)、「仕事と治療の両立支援」(42.1%)、「時間単位で休めるため、職場周囲に気がつかわない」(35.7%)、「ワーク・ライフ・バランスの向上のため」(29.6%)、「働き方改革の一環として」(28.7%)、「福利厚生面の拡充になる」(26.1%)、「社員の定着率の向上」(22.3%)、「優秀な人材を確保できるようになる」(10.0%)、「その他」(2.0%)、「無回答」(3.3%)となっている。

育児、介護の支援」(49.0%)、「仕事と治療の両立支援」(42.1%)などとなっている(図表2)。

- 時間単位年休取得制度を導入していない理由(複数回答)は、「勤怠管理が煩雑になる」が50.3%と最も高く、次いで、「すでに半日単位の年休取得制度がある」(46.8%)、「給与計算が複雑になる」(39.3%)、「変形労働時間制等のため時間単位の代替要員確保困難」(31.4%)、「導入可能と不可能部署があり平等性から導入しづらい」(29.4%)などとなっている。
- 企業調査では、年間を通じて、時間単位で取得できる年次有給休暇(限度日数)は、法定上限日数の「5日」が最も割合が高い。時間単位年休の取得できる最小の単位は、「1時間」の割合が最も高い。

図表2 時間単位年休取得制度を導入した理由 (MA、単位=%)【企業調査】



※時間単位年休取得制度を「導入している」企業を対象に集計。

- 労働者調査での時間単位年休取得制度の導入・適用状況では、「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」が22.3%、「時間単位年休制度が導入されているが対象労働者でない」が1.8%となっており、両者を合わせて、時間単位年休取得制度導入割合をみると、24.1%となっている。一方、「そもそも時間単位年休制度が導入されていない」が39.3%、「わからない」が34.9%となっている。時間単位年休取得制度が適用・導入されていない者（「わからない」を含む）で、勤務先での時間単位年休取得制度の「導入・適用してほしい」とする割合は50.6%となっている。
- 労働者調査において、時間単位年休の取得経験については、「取得したことがある」が56.7%となっている。取得者の取得した時間単位年休の総日数は、「2日分以上～3日分未満」が29.1%ともっとも割合が高く、次いで、「1日分未満」（24.1%）、「1日分以上～2日分未満」（15.9%）、「5日分すべて」（9.5%）、「4日分以上～5日分未満」（8.0%）、「3日分以上～4日分未満」（7.6%）となっている。取得者の時間単位年休の用途（複数回答）については、「自身の病気などの通院」をあげる割合が63.7%ともっとも高く、次いで、「家事・育児・子供の行事参加」（32.7%）、「銀行や役所等の手続」（26.1%）、「介護や看護」（13.5%）などとなっている。
- 労働者調査において、時間単位年休取得制度取得の満足度は、「満足・計」（「たいへん満足している」「まあ満足している」の合計）の割合は65.4%である一方、「不満・計」（「あまり満足していない」「まったく満足していない」の合計）の割合は4.9%となっている。時間単位年休の取得経験別にみると、「取得したことがない」に比べて「取得したことがある」者の方が「満足・計」の割合が高い。

政策的インプリケーション

近年の年次有給休暇取得促進策により会社や上司などによる年休取得にかかわる雰囲気改善されたこと、また、年休の年5日の取得義務化の施行により、労働者側からみても年休の取得しやすさ向上の認識がみられる。年休の計画的付与制度の導入など、年休取得促進策に取り組む企業も一定割合みられる。時間単位年休の導入企業割合は2割程度だが、導入理由では利便性の高さや年休取得促進、育児、介護支援につながることで評価されている。労働者側も、病気治療や育児・介護で時間単位年休を取得しており、満足度は利用経験のある者ほど高い。

政策への貢献

年休の取得しやすさ向上や、年休の時間単位取得の

有効な活用の在り方について基礎的データを提供した。

関連の研究成果

- 調査シリーズ No.85 『年次有給休暇の取得に関する調査』（2011年）

調査シリーズ No.213

次世代育成支援対策推進法の施行状況に関する調査

令和3年7月刊行

担当：調査部（政策課題担当）

研究の区分

■ 情報収集

研究の目的

次世代育成支援対策推進法（平成15年7月16日法律第120号）は、我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するため、国、地方公共団体、事業主、国民の責務を明らかにするとともに、行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主の行動計画の策定など、次世代育成支援対策を推進するために必要な事項を定めている。

同法は10年間（平成17年度～平成26年度）の期限立法であったが、平成26年の法改正で、10年間（平成27年度～令和6年度）の延長となった。改正法の附則においては、施行後5年を目途として、施行状況を勘案しつつ必要な見直しを検討することとされている。

今回調査では、認定一般事業主（以下、「くるみん認定企業」という）及び特例認定一般事業主（以下、「プラチナくるみん認定企業」という）に対して、次世代育成支援に関する取り組み状況、一般事業主行動計画の策定状況・策定内容別の取り組み状況、策定による効果、「くるみん」及び「プラチナくるみん」認定取得状況、取得理由、認定マークの活用状況、取得効果、課題、要望などについて尋ねている。

なお、本調査は、厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課からの要請調査である。

研究の方法

調査方法：郵送調査（実査期間：2020年9月1日～10月12日）

調査対象：くるみん認定企業及びプラチナくるみん認定企業（3,357社、1,762件回収）

調査項目：次世代育成支援に関する取り組み状況、一般事業主行動計画策定の効果と課題、くるみん、プラチナくるみん取得理由、取得効果、課題・要望等

研究期間

令和2～3年度

主な事実発見

1. 一般事業主行動計画の策定・推進状況

回答企業（n=1,762）が仕事と生活の両立支援策に取り組んだきっかけ・理由（複数回答）は、「従業員のワーク・ライフ・バランスの確保が経営戦略としても重要」（66.5%）を挙げる割合がもっとも高く、次いで、「育児・介護休業法の法令順守のため」（65.4%）、「女性の結婚・出産後の就業継続をはかるため」（63.3%）、「次世代育成支援対策推進法で一般事業主行動計画を作る必要があるため」（58.1%）、「優秀な人材確保のため」（55.4%）の順となる。

また、これまで取り組んできた両立支援制度・措置を複数回答で聞いたところ、「育児休業制度」（94.5%）、「育児のための短時間勤務制度」（91.0%）、「子どもの看護休暇制度」（89.4%）、「介護休業制度」（87.8%）、「年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施」（85.1%）を挙げる企業が多い。

これまで取り組んできた両立支援制度・措置について、一般事業主行動計画策定をきっかけに新設した制度・措置（複数回答）としては、「在宅勤務制度」（29.8%）、「結婚や育児を理由とする離職者の再雇用制度」（27.9%）、「子どもの学校行事への参加のための休暇制度など子育てに関する企業独自の休暇制度」（23.4%）を挙げる企業が多い。一方、拡充した制度・措置としては、「年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施」（47.3%）、「育児休業制度」（42.8%）、「所定外労働の削減のための措置の実施」（42.5%）などの回答割合が高くなっている（図表1）。

回答企業（n=1,762）の一般事業主行動計画の策定・推進の効果（複数回答）については、「年次有給休暇の取得率・取得日数が上昇・増加した」（37.7%）、「男性の育児休業取得率が上昇した」（34.9%）、「女性従業員の制度利用が進んだ」（34.5%）、「男性従業員の制度利用が進んだ」（34.2%）、「従業員の制度の認知度が向上」（30.2%）を挙げる企業の割合が3割程となった。

行動計画の策定・推進の効果について、行動計画に盛り込んだ数値目標を分析軸に加えてみると、女性関連の数値目標としては、「女性の育児休業取得率または人数」を掲げた企業では、「女性の育児休業取得率が上昇した」とする割合が31.1%となっている。「女性の出産前後の就業継続率または人数」を数値目標とした企業では、「出産・育児を理由とした退職者が減少した」が56.9%と高く、「女性の育児休業取得率が上昇した」（47.1%）、「女性従業員の制度利用が進んだ」

図表1 一般事業主行動計画の策定を契機に新設・拡充した制度・措置 (MA 単位=%)

	n	新設	拡充	新しい新設・拡充 していない	無回答
(1) 育児休業制度	1,665	3.8	42.8	35.2	18.8
(2) 介護休業制度	1,547	4.4	29.2	43.8	23.1
(3) 子どもの看護休暇制度	1,576	8.6	34.6	37.4	20.0
(4) 育児のための短時間勤務制度	1,604	8.9	38.0	35.5	18.4
(5) 介護のための短時間勤務制度	1,383	7.4	24.5	45.9	22.7
(6) フレックスタイム制度	747	10.8	21.3	49.1	19.4
(7) 始業または終業の時刻の繰上げ・繰下げ	982	10.7	21.8	47.7	20.2
(8) 時間外勤務の免除	1,273	6.5	20.1	50.4	23.3
(9) 配偶者転勤に伴う勤務地の配慮	478	8.8	10.3	64.9	16.1
(10) 希望する労働者に対する勤務地、担当業務の限定制度の実施	458	10.0	12.0	64.6	13.3
(11) 短時間正社員制度の導入・定着	518	16.2	18.3	52.3	13.5
(12) 在宅勤務制度	786	29.8	17.3	38.4	15.8
(13) サテライトオフィスなど柔軟な勤務場所の設定	441	19.7	11.3	57.8	11.8
(14) 子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進	1,284	19.2	35.4	30.7	15.6
(15) 子どもの学校行事への参加のための休暇制度など子育てに関する企業独自の休暇制度	594	23.4	23.4	42.8	11.3
(16) 事業所内託児施設の設置	495	21.6	9.1	58.4	11.3
(17) 子育てサービス費用の補助制度	569	17.2	13.5	51.8	17.4
(18) 結婚や育児を理由とする退職者の再雇用制度	692	27.9	12.9	43.6	15.9
(19) 所定外労働の削減のための措置の実施	1,251	11.4	42.5	30.4	16.5
(20) 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施	1,500	12.3	47.3	25.7	15.5
(21) その他	165	37.6	18.8	38.8	7.3

(43.1%)、「年次有給休暇取得率・日数が上昇・増加した」(43.1%)なども高くなっている(図表2)。

男性関連の数値目標としては、「男性の育児休業取得率または人数」「男性の育児目的休暇取得率または人数」を掲げた企業では、「男性の育児休業取得率が上昇した」「男性従業員の制度利用が進んだ」とする割合が高くなっている。

労働時間関連の数値目標としては、「時間外労働の削減率または削減時間数」を掲げた企業では、「時間

外労働の削減が進んだ」とする割合が高く、「年次有給休暇の取得率または取得日数」を数値目標に掲げた企業では、「年次有給休暇取得率・日数が上昇・増加した」とする割合が高くなっている。

一方、「数値目標は盛り込まない」企業では、「特段、効果はみられなかった」とする割合は数値目標がある場合に比べ、相対的に高くなっている。「数値目標は盛り込まない」場合、ほぼすべての項目で効果もつとも低くなっている。

図表2 行動計画の策定・推進効果 (n=1,762 単位=%)

	n	優秀な女性従業員の採用・確保ができるようになった	優秀な男性従業員の採用・確保ができるようになった	従業員の定着率の向上	従業員の制度の認知度が向上	制度利用に対して職場で協力する雰囲気できた	女性従業員の制度利用が進んだ	男性従業員の制度利用が進んだ	出産・育児を理由とした退職者が減少した	女性の育児休業取得率が上昇した	男性の育児休業取得率が上昇した	時間外労働の削減が進んだ	年次有給休暇取得率・日数が上昇・増加した	生産性の向上、業務効率化の推進	学生に対するイメージアップ	顧客に対するイメージアップ	株式市場からの評価が高まった	商品・サービスの売上向上	その他	特段、効果はみられなかった	無回答	
合計	1,762	13.7	7.5	16.4	30.2	26.8	34.5	34.2	22.5	23.6	34.9	27.6	37.7	6.8	17.7	7.6	1.2	0.2	1.0	11.2	12.1	
数値目標(MA)	女性の育児休業取得率または人数	289	15.9	9.0	20.8	35.6	29.4	36.0	37.4	24.9	31.1	41.5	28.7	36.7	5.2	15.2	7.3	0.3	-	0.7	10.0	12.5
	女性の出産前後の継続就業率または人数	51	31.4	17.6	35.3	41.2	35.3	43.1	21.6	56.9	47.1	33.3	35.3	43.1	9.8	21.6	11.8	-	-	-	5.9	13.7
	男性の育児休業取得率または人数	475	15.8	9.9	18.9	34.1	29.3	38.5	45.9	24.2	29.3	51.8	30.1	38.3	5.9	21.1	9.3	1.3	0.4	1.1	7.4	9.1
	男性の育児目的休暇取得率または人数	194	17.0	11.3	20.1	37.1	36.1	38.7	43.3	22.2	27.8	43.8	28.4	38.1	6.7	18.6	7.7	1.5	-	0.5	7.7	11.3
	時間外労働の削減率または削減時間数	279	15.8	7.9	20.4	30.1	27.2	34.8	30.1	24.0	24.7	35.8	41.6	44.8	7.9	19.7	6.1	0.4	0.4	1.1	7.2	12.5
	年次有給休暇の取得率または取得日数	584	14.6	7.9	18.5	33.0	29.5	34.4	35.6	25.2	25.2	36.8	34.8	52.7	7.9	17.8	6.3	1.0	0.3	0.7	7.9	10.6
	その他	192	22.4	10.9	16.7	28.1	22.9	38.5	34.9	27.6	26.6	38.0	28.1	34.9	6.3	26.6	12.0	4.2	0.5	0.5	12.0	12.0
数値目標は盛り込まない	593	11.0	6.1	13.7	28.2	25.3	32.9	30.7	18.7	19.9	26.8	22.3	31.2	6.4	15.3	7.4	0.8	0.2	1.7	14.0	13.5	
数値目標の有無	数値目標あり	1,113	15.3	8.5	17.8	31.5	27.6	35.8	36.2	24.3	25.5	39.3	30.9	41.5	6.6	19.0	7.6	1.4	0.3	0.7	9.3	11.1
	数値目標は盛り込まない	593	11.0	6.1	13.7	28.2	25.3	32.9	30.7	18.7	19.9	26.8	22.3	31.2	6.4	15.3	7.4	0.8	0.2	1.7	14.0	13.5

※表側の数値目標の「その他」は掲載省略。

2.「くるみん」認定取得状況

回答企業 (n=1,762) の「くるみん」認定取得理由 (複数回答) としては、「企業のイメージアップ」(79.9%) を挙げる割合がもっとも高く、次いで、「女性従業員の採用・確保」(66.0%)、「従業員の定着率の向上」(55.9%)、「取り組みに対する従業員の理解推進、全社員的な取組推進」(47.3%)、「女性従業員の制度の利用推進」(40.5%) の順となる。

回答企業 (n=1,762) の「くるみん」認定取得の効果 (複数回答) については、「学生に対するイメージアップ」(51.5%) をあげる企業がもっとも多く、次いで、「従業員の制度の認知度が向上」(30.2%)、「優秀な女性従業員の採用・確保ができるようになった」(26.6%)、「顧客に対するイメージアップ」(25.5%)、「女性従業員の制度利用が進んだ」(24.6%) の順となる。

また、「くるみん」認定取得効果と行動計画策定・推進効果を整理したのが図表3である。両者の差に着目すると、行動計画の策定・推進効果に比べて、「くるみん」認定取得の効果のほうが、「学生に対するイメージアップ」(33.8ポイント)、「顧客に対するイメージアップ」(17.9ポイント)、「優秀な女性従業員の採用・確保ができるようになった」(12.9ポイント) の順で高くなっている。行動計画の策定・推進効果に比べて、「くるみん」認定取得の効果は、学生や顧客に

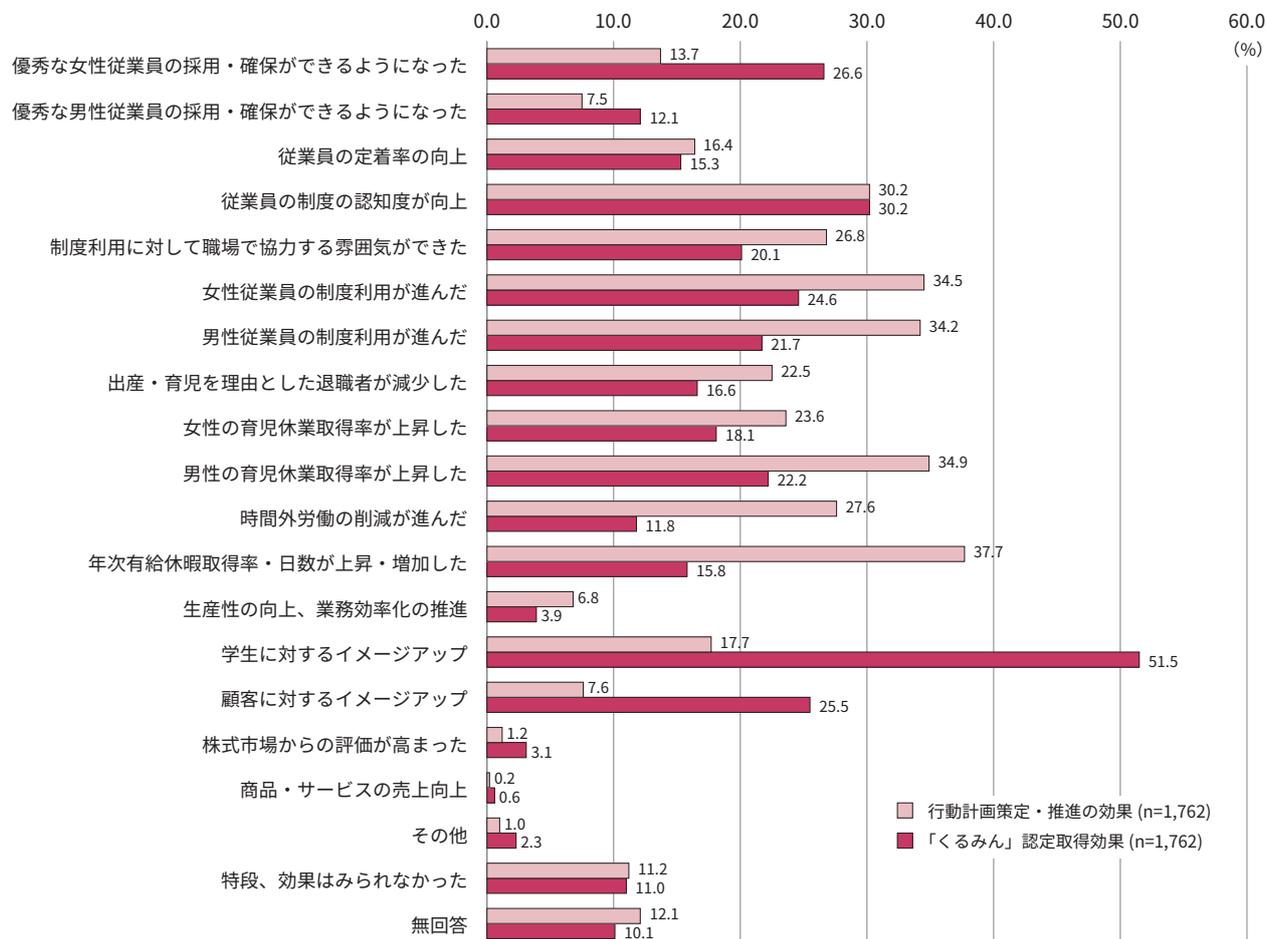
対するイメージアップや人材確保に効果を感じているようだ。

一方、「くるみん」認定取得の効果に比べて、行動計画の策定・推進効果のほうが、「年次有給休暇の取得率・取得日数が上昇・増加した」(21.9ポイント)、「時間外労働の削減が進んだ」(15.8ポイント)、「男性の育児休業取得率が上昇した」(12.7ポイント)、「男性従業員の制度利用が進んだ」(12.5ポイント) の順で高くなっている。「くるみん」認定取得の効果がイメージアップや人材確保に主眼があったのに対し、行動計画の策定・推進は制度活用など目標達成面において効果を感じているようだ。

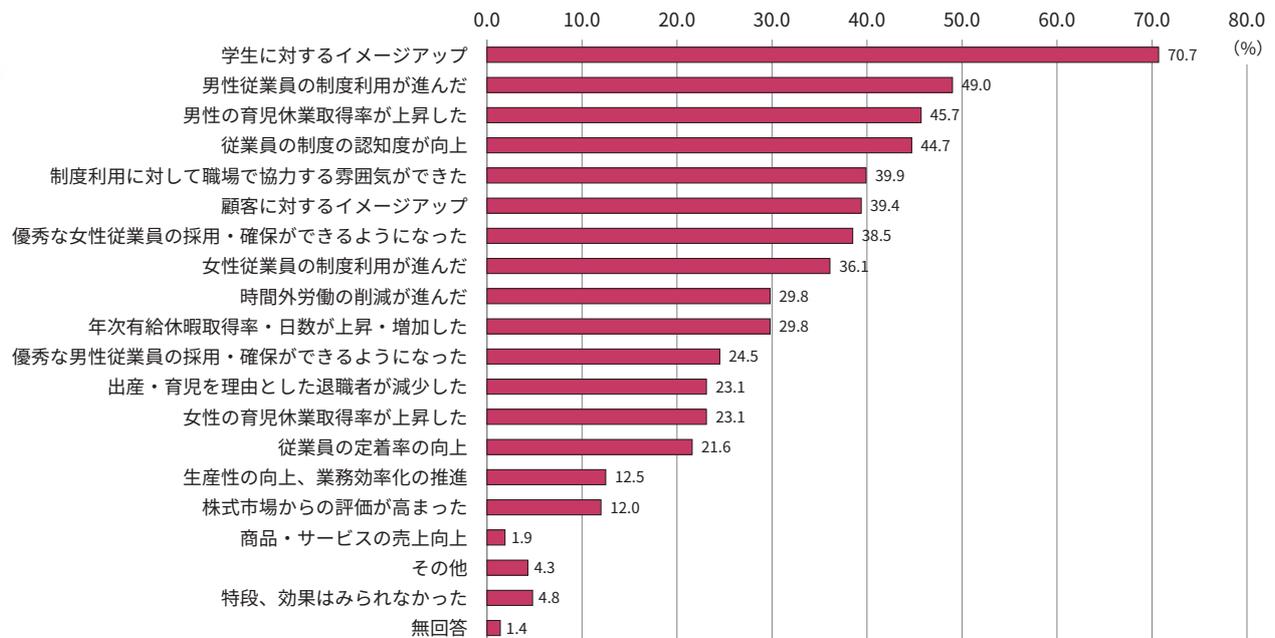
このほか、以下のような特徴が明らかになった。

- 回答企業 (n=1,762) の「くるみん」認定に関する課題と要望については (複数回答)、「認定手続きの負担軽減を図ってほしい」(52.6%)、「くるみんの社会的な認知度を高めてほしい」(50.7%)、「認定の具体的なメリットを増やしてほしい」(50.0%) が5割台で上位に並ぶ。
- 回答企業 (n=1,762) の今後の「くるみん」認定取得意向は、「継続したいと思う」(54.1%) と「まあ継続したいと思う」(20.0%) の合計は74.1%で、回答企業の7割超が継続取得の意向を示した。

図表3 行動計画策定・推進効果及び「くるみん」認定取得効果 (MA)



図表4 「プラチナくるみん」認定取得効果 (n=208 MA)



3. 「プラチナくるみん」取得状況

回答企業 (n=1,762) の「プラチナくるみん」認定取得状況については、「取得している」が11.8%、「今後、ぜひ取得したい (現在、検討中)」が37.1%、「取得予定はない」が49.7%で、半数弱が取得の予定がないと回答した。

「プラチナくるみん」認定取得企業 (n=208) に対して、「くるみん」認定時と比べて、「プラチナくるみん」認定取得であがった効果を複数回答で聞いたものが、図表4である。

それによると、「学生に対するイメージアップ」(70.7%)を挙げる割合がもっとも高く、次いで、「男性従業員の制度利用が進んだ」(49.0%)、「男性の育児休業取得率が上昇した」(45.7%)、「従業員の制度の認知度が向上」(44.7%)、「制度利用に対して職場で協力する雰囲気ができた」(39.9%)の順となる。「プラチナくるみん」認定の取得により、7割の企業が学生に対するイメージアップを実感しているようだ。

政策的インプリケーション

「くるみん」認定取得企業の半数超が学生に対するイメージアップの効果を実感している。また、「プラチナくるみん」認定取得企業では、上記の効果に加えて、男性従業員の制度利用や育児休業取得率の上昇をあげる企業が多い。

政策への貢献

調査結果は第33回労働政策審議会雇用環境・均等分科会 (2020年11月12日)における資料2「次世代育成支援対策推進法の施行状況」において活用された。

関連の研究成果

- 調査シリーズ No.196 『女性活躍と両立支援に関する調査』 (2020年3月)

調査シリーズ No.216

人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査（企業調査）

令和3年11月刊行

担当：調査部（政策課題担当）

研究の区分

■ 情報収集

研究の目的

民間企業における人材育成と能力開発について、取り組みの現状と課題の把握を目的として、アンケート調査を実施した。厚生労働省が実施する『能力開発基本調査』では調査対象となっていない小規模企業（30人未満）も対象に含め、小規模企業の状況についても把握するものとした。なお、本調査は厚生労働省人材開発統括官からの要請を受けて行った。

研究の方法

企業アンケート調査（郵送方式）

調査対象は、日本標準産業分類に基づく「建設業」、「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「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」（その他の生活関連サービス業のうち家事サービス業を除く）、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「複合サービス事業」、「サービス業（他に分類されないもの。外国公務を除く）」に属する従業員数5人以上の企業20,000社。2016年経済センサス活動調査での企業分布に従い、民間信用調査機関所有の企業データベースから業種・規模別に層化無作為抽出した。

研究期間

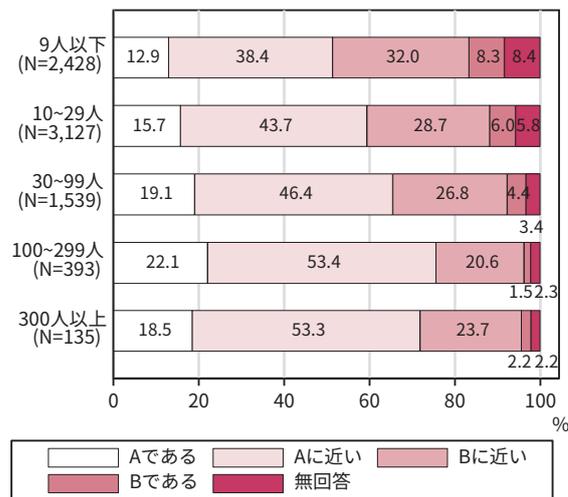
令和2～3年度

主な事実発見

- 労働者の能力開発方針の決定主体（A: 企業主体で決定、B: 労働者個人主体で決定）は、「企業主体で決定している」（「Aである」15.9% + 「Aに近い」43.2%）とする企業割合が59.1%と過半数を占め、「労働者個人主体で決定している」（「Bである」6.1% + 「Bに近い」28.9%）とする35.0%を大きく上回っている。
- 規模別にみると、いずれの規模でも半数以上は、「企業主体で決定している」と回答している。ただし規

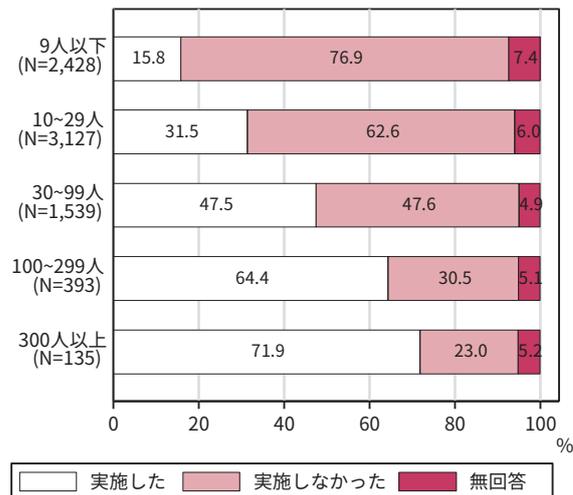
模の小さい企業では、規模の大きい企業に比べ、「労働者個人主体で決定している」とする割合が高くなっている（図表1）。

図表1 労働者の能力開発方針（規模別）
【A: 企業主体で決定 / B: 労働者個人主体で決定】



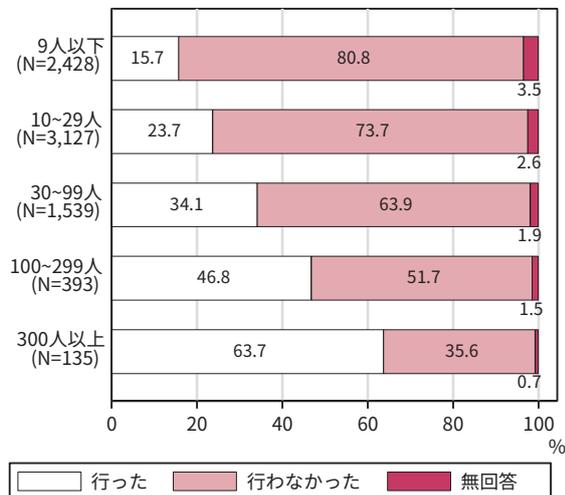
- 従業員の能力開発・向上を図るため、業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練・研修（OFF-JT）を、2019年度に実施したかどうかを尋ねたところ、約3分の1（32.1%）の企業がOFF-JTを「実施した」と回答している。
- 規模別にみると、規模の大きい企業ほどOFF-JTを「実施した」と回答している。「9人以下」では15.8%に留まっているが、「100～299人」では64.4%が、「300人以上」では71.9%が実施している（図表2）。

図表2 業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練・研修（OFF-JT）の実施状況（規模別）



- 2019年度に、従業員の自己啓発に対する支援を行ったかどうかを尋ねたところ、約4分の1の企業（25.2%）が「行った」と回答した。
- 規模別にみると、規模の大きい企業ほど自己啓発に対する支援を行っている。「300人以上」では6割以上（63.7%）が支援を行っている（図表3）。

図表3 自己啓発の支援（規模別）



政策的インプリケーション

小規模企業では、能力開発方針を労働者個人主体で決定としている企業も多く、OFF-JTや自己啓発支援が低調な状況にある。小規模企業も含めた、行政による人材育成・能力開発の支援が重要となる。

政策への貢献

人材開発行政にかかる政策立案のための基礎資料として活用される。

関連の研究成果

- 調査シリーズ No.172 『人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査結果（企業調査）』（2017年）

調査シリーズ No.217

人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査（労働者調査）

令和3年11月刊行

担当：調査部（政策課題担当）

研究の区分

■ 情報収集

研究の目的

民間企業における人材育成と能力開発について、取り組みの現状と課題の把握を目的として、アンケート調査を実施した。厚生労働省が実施する『能力開発基本調査』では調査対象となっていない30人未満の小企業に勤務する労働者も対象に含め、中小零細企業で働く労働者の状況についても把握するものとした。なお、本調査は厚生労働省人材開発統括官からの要請を受けて行った。

研究の方法

インターネット調査

民間調査会社が保有する登録モニターのうち、以下の条件に合致する者から、10,000人分の回答を回収した。

- 性別：男女
- 年齢：18歳～65歳
- 居住地：全国（国内）
- 雇用形態：正社員および直接雇用の非正社員。ただし、直接雇用の非正社員は、そのうち契約社員、嘱託、パートタイマー・アルバイトのみ
- 勤務先：次の業種に該当する勤務先
「建設業」「製造業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「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」（その他の生活関連サービス業のうち家事サービス業を除く）「教育、学習支援業」「医療、福祉」「複合サービス事業」「サービス業（他に分類されないもの。外国公務を除く）」

■ 勤務する会社の規模：従業員5人以上

回収にあたっては、2016年経済センサス活動調査に基づき、対象業種別、企業規模別（常用雇用者ベース）の常用雇用者数の構成比を算出した（対象業種×常用雇用者規模のセルを作成し、各セルの構成比を算出）。この構成比を10,000人にあてはめてセルごとの回収数を算出し、すべてのセルの回収数を満たすまで回収を継続した。

なお、常用雇用者規模のカテゴリーは、「9人以下」「10人以上30人未満」「30人以上100人未満」「100人以上300人未満」「300人以上」の5区分とした。

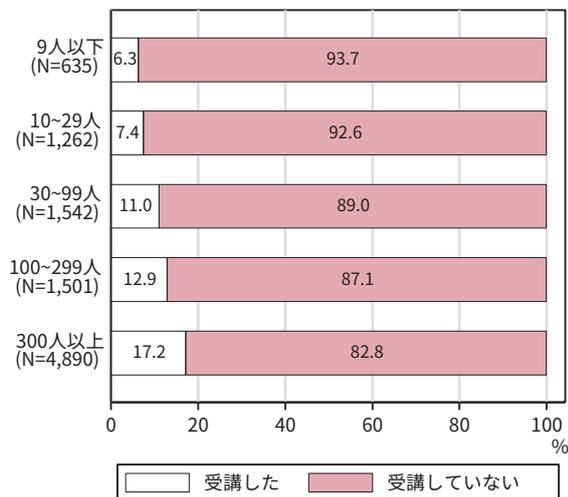
研究期間

令和2～3年度

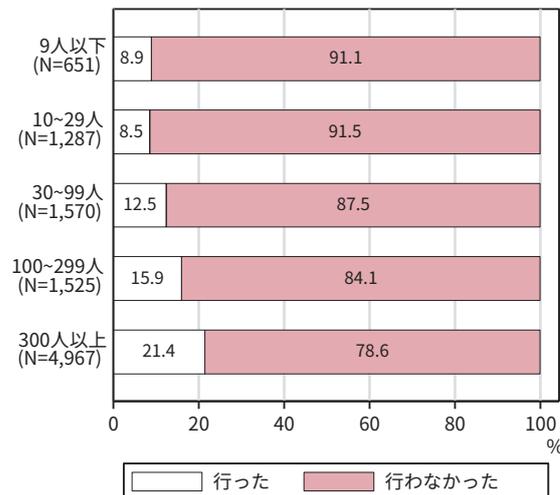
主な事実発見

- 2019年度に、会社の業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練・研修（=OFF-JT）を受講したかを尋ねた。13.6%が「受講した」と回答し、86.4%が「受講していない」と回答している。
- 規模別にみると、規模の大きい企業に勤める者ほどOFF-JTを受講しており、「300人以上」では17.2%が受講している（図表1）。

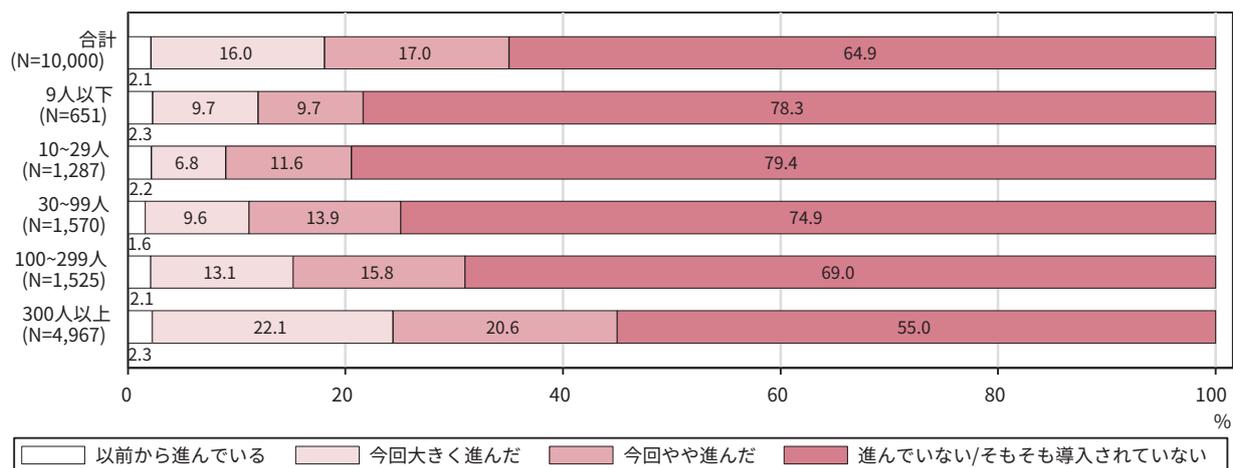
図表1 OFF-JTの受講の有無（規模別）



図表2 仕事に関わる自己啓発（自発的に行う教育訓練）の実施状況（規模別）



図表3 新型コロナウイルス感染症の影響：リモートワークの活用（規模別）



- 仕事に関わる自己啓発（自発的に行う教育訓練）を2019年度に行ったかどうかを尋ねた。16.7%の人が自己啓発を「行った」と回答し、「行わなかった」は83.3%となっている。
- 規模別にみると、規模の大きい企業に勤務する者ほど、自己啓発を行った割合が高くなっており、「300人以上」では約2割（21.4%）が自己啓発を実施している（図表2）。
- 新型コロナウイルス感染症の拡大が、自身のリモートワークの活用に与えた影響を尋ねた。「進んでいない/そもそも導入されていない」とする割合が64.9%で最も高く、「今回やや進んだ」が17.0%、「今回大きく進んだ」が16.0%、「以前から進んでいる」が2.1%となっている。
- 規模別にみると、「以前から進んでいる」は規模による差がほとんどないが、「今回大きく進んだ」と「今回やや進んだ」は、規模による差が顕著で、規模の大きい企業で働く人ほど、コロナ禍を契機として、リモートワークの活用が進んでいる（図表3）。

政策的インプリケーション

小規模企業で働く労働者は、OFF-JTの受講と自己啓発のいずれも低調な状況にある。彼らも含めた行政による人材育成・能力開発の支援が重要となる。

政策への貢献

人材開発行政にかかる政策立案のための基礎資料として活用される。

関連の研究成果

- 調査シリーズ No.173 『人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査結果（労働者調査）』（2017年）

調査シリーズ No.218

ものづくり産業におけるDX(デジタルトランスフォーメーション)に対応した人材の確保・育成や働き方に関する調査結果

令和4年3月刊行

担当：調査部（政策課題担当）

研究の区分

- 情報収集

研究の目的

IoT（Internet of Things、モノのインターネット化）やAI（人工知能）といったデジタル技術の活用が世界的に進んでいる。こうした技術は、企業が事業を継続するうえで、生産性の向上や安定した稼働をもたらすとともに、競争力のさらなる強化につながる可能性がある。加えて、世界的に広がった新型コロナウイルス感染症は、多くの製造業に供給と需要の両面から影響を及ぼしたが、このような、環境や状況の急激な変化に対応しつつ、生産活動の両立を図る上では、デジタルトランスフォーメーション（DX）の推進が鍵となると考えられる。

DXを進めるために、実際にものづくりを行う現場では、デジタル化に対応できる人材の確保・育成としてどのような取り組みを行っているのか。デジタル化に対応する働き方と、それに伴う人材確保、育成の現状を把握するとともに、今後に向けた課題等を把握する企業アンケート調査を行った。

研究の方法

企業アンケート調査（郵送方式）。調査対象は、全国の日標準産業分類（平成25年10月改訂）による項目「E 製造業」に分類される企業のうち、〔プラスチック製品製造業〕〔鉄鋼業〕〔非鉄金属製造業〕〔金属製品製造業〕〔はん用機械器具製造業〕〔生産用機械器具製造業〕〔業務用機械器具製造業〕〔電子部品・デバイス・電子回路製造業〕〔電気機械器具製造業〕〔情報通信機械器具製造業〕〔輸送用機械器具製造業〕の従業員数30人以上の企業20,000社。総務省の経済センサス活動調査（平成28年版）の確報集計での企業分布に従い、民間信用調査機関所有の企業データベースから業種・規模別に層化無作為抽出した。調査期間は、2020年12月3日から12月16日。有効回収数は3,679社（有効回収率18.4%）。

研究期間

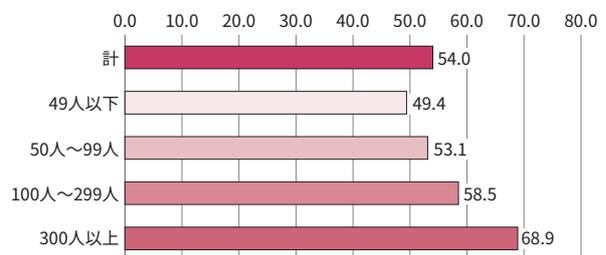
令和2～3年度

主な事実発見

- ものづくりの工程・活動において、1つの工程・活動でもデジタル技術を活用している企業の割合は54.0%と半数以上。同割合は企業規模が大きくなるほど高くなり、「300人以上」では7割近く（68.9%）にのぼる（図表1）。

図表1 ものづくりの工程・活動において、1つの工程・活動でもデジタル技術を活用している企業の割合（規模別）

※デジタル技術を「コロナ以前から活用している」または「コロナを契機に活用している」工程・活動が1つでもある企業 n=1,988
(単位：%)



- デジタル技術を活用していく上での課題（複数回答）としては、「デジタル技術導入にかかるノウハウの不足」（52.2%）、「デジタル技術の活用にあたって先導的役割を果たすことのできる人材の不足」（43.3%）、「デジタル技術導入にかかる予算の不足」（40.7%）などの回答割合が高い。「デジタル技術導入にかかる予算の不足」の割合は、企業規模が小さくなるほど高くなっている一方、「デジタル技術の活用にあたって先導的役割を果たすことのできる人材の育成のためのノウハウの不足」などの割合は企業規模が大きくなるほど高い（図表2）。
- デジタル技術の活用や導入において先導的な役割を果たすことができる人材に必要なこと（複数回答）では、「自社が保有する設備・装置や、担当する工程（開発・設計、製造、品質管理等）での仕事を熟知している」（65.3%）の回答割合が6割以上を占める。「自社が保有する技術や製品について熟知している」（57.2%）、「デジタル技術を自社の事業で活用・応用できる能力（生産性向上、技術革新など）」（50.5%）などの割合も高い（図表3）。
- 新型コロナウイルス感染症の拡大が自社の業績に与えた影響を尋ねると、「向上した」が0.7%、「やや向上した」が1.7%、「影響はない」が13.2%、「やや悪化した」が38.4%、「悪化した」が44.6%で、悪化した企業が8割以上を占める。規模別にみると、

すべての規模で「やや悪化した」と「悪化した」を合わせた割合が8割以上となっている（図表4）。

- 新型コロナウイルス感染症の拡大による自社のものづくり人材の育成・能力開発への影響として考えられること（複数回答）では、「人材育成・能力開発への影響は特にない」（32.6%）の回答割合が3割

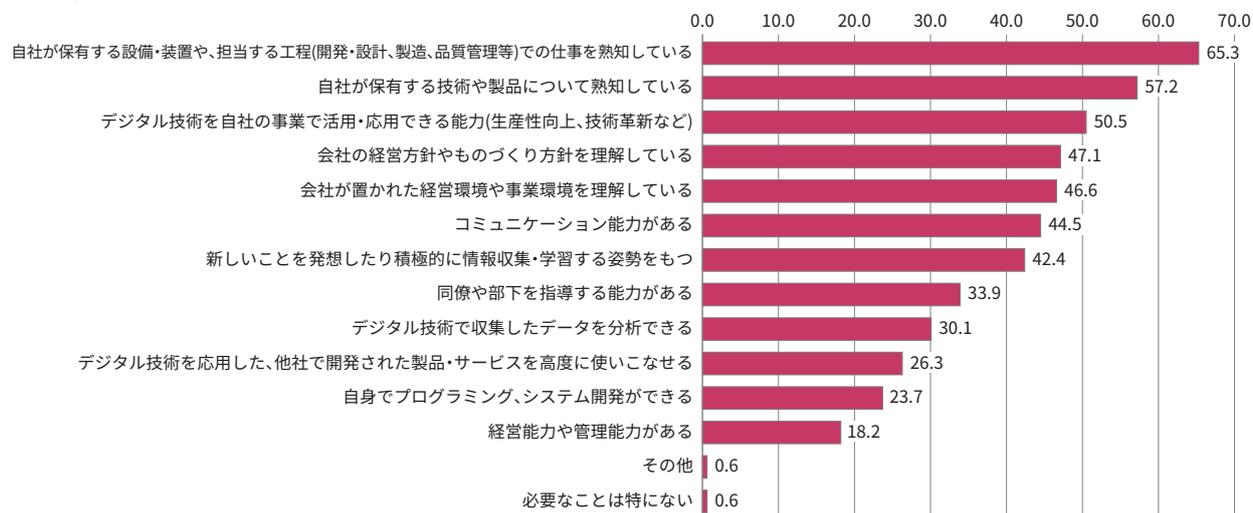
以上を占める一方、影響として考えられることでは、「オンラインを活用した研修が増える」（31.5%）、「作業手順書やマニュアルの整備が進む」（22.8%）、「よりOJTを重視するようになる」（12.7%）などの回答割合が高い（図表5）。

図表2 デジタル技術を活用していく上での課題（複数回答）（規模別） n=3,679（単位：%）

		n	デジタル技術導入にかかる予算の不足	デジタル技術導入にかかるノウハウの不足	デジタル技術導入の効果がわからない	経営ビジョンや戦略がない	デジタル技術の活用にあたって先導的役割を果たすことのできる人材の不足	デジタル技術の活用にあたって先導的役割を果たすことのできる人材の確保・育成のための予算の不足	デジタル技術の活用にあたって先導的役割を果たすことのできる人材の育成のためのノウハウの不足	他に優先する課題がある	デジタル技術を活用する際の政策・制度面での支援が不足している	デジタル技術を活用することでの現在のものづくり人材の仕事がなくなる（縮小する）おそれがある	その他	特に課題はない	無回答
計		3,679	40.7	52.2	16.9	12.8	43.3	16.6	26.2	17.7	6.2	2.1	0.9	4.4	2.3
従業員規模別	49人以下	1,329	41.9	51.3	17.2	11.7	37.6	16.3	22.6	16.3	5.9	2.2	1.4	5.6	2.7
	50人～99人	1,269	41.1	53.2	16.7	13.1	43.2	16.1	26.1	20.2	6.1	1.7	0.6	3.9	1.8
	100人～299人	840	39.6	51.8	17.5	13.9	48.8	17.3	29.8	17.9	6.4	2.4	0.6	3.7	2.1
	300人以上	241	34.9	53.5	14.1	13.7	56.0	18.7	34.9	12.4	7.5	2.5	0.4	3.3	2.5

図表3 デジタル技術の活用や導入において先導的な役割を果たすことができる人材に必要なこと（複数回答）

※デジタル技術の活用に向けたものづくり人材の確保について「デジタル技術を活用しないので確保する必要はない」と答えた企業以外の企業が回答 n=2,821（単位：%）



図表4 新型コロナウイルス感染症の拡大が自社の業績に与えた影響（規模別） n=3,679（単位：%）

		n	向上した	やや向上した	影響はない	やや悪化した	悪化した	無回答	「やや向上した」+「向上した」+	「やや悪化した」+「悪化した」
計		3,679	0.7	1.7	13.2	38.4	44.6	1.5	2.4	82.9
従業員規模別	49人以下	1,329	0.5	1.3	12.3	37.5	46.9	1.5	1.8	84.4
	50人～99人	1,269	0.8	1.7	13.6	37.8	44.8	1.3	2.5	82.7
	100人～299人	840	1.0	1.9	13.8	39.3	42.1	1.9	2.9	81.4
	300人以上	241	0.8	2.5	13.7	42.3	39.0	1.7	3.3	81.3

図表5 新型コロナウイルス感染症の拡大による自社のものづくり人材の育成・能力開発への影響として考えられること（複数回答）

n=3,679（単位：%）



政策的インプリケーション

工程・活動を限定しなければ全体の半数以上の企業がデジタル技術を活用している一方、企業規模による差もみられた。また、デジタル技術の活用を進める上での課題としては、活用のノウハウの不足、活用を先導する人材の不足、予算の不足をあげる企業が多くなっている。今後もデジタル化に対応できる人材へのニーズは高まることが考えられるが、デジタル技術の活用や導入においては自社の設備・工程、技術、製品を理解し、現場の現状を分析できる人材が必要であることが示唆されている。日頃から自社の置かれた環境や技術などを熟知できる人材の養成が求められる。

政策への貢献

「令和2年度ものづくり基盤技術の振興施策」（2021年版ものづくり白書）に活用。また、人材開発行政にかかる政策立案のための基礎資料として活用される。

関連の研究成果

- 調査シリーズ No.204 『デジタル技術の進展に対応したものづくり人材の確保・育成に関する調査結果』（2020年）
- 調査シリーズ No.194 『ものづくり産業における技能継承の現状と課題に関する調査結果』（2020年）
- 調査シリーズ No.183 『ものづくり産業における労働生産性向上に向けた人材育成と能力開発に関する調査結果』（2018年）
- 調査シリーズ No.177 『ものづくり産業を支える企業の労働生産性向上に向けた人材確保・育成に関する調査結果』（2017年）

調査シリーズ No.224

多様化する労働契約の在り方に関する調査

(企業調査、労働者 WEB 調査)

令和 4 年 3 月刊行

担当：調査部（政策課題担当）

研究の区分

- 情報収集

研究の目的

労働契約法の一部を改正する法律（平成 24 年法律第 56 号）附則第 3 項において、同法施行後 8 年を経過した場合において、改正労働契約法第 18 条の規定に基づく無期転換ルールについて、「その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるもの」とされている。また、勤務地限定正社員や職務限定正社員等の「多様な正社員」は、無期転換ルールによって無期雇用となった社員の重要な受け皿の 1 つとして期待されるところ、規制改革実施計画（令和元年 6 月閣議決定）において、多様な正社員の雇用ルールの明確化について検討することとされている。このため、多様化する労働契約の在り方に関する実態などを的確に把握するため企業調査と労働者 WEB 調査を行った。

本調査は、厚生労働省労働基準局の要請に基づく要請研究である。

研究の方法

【企業調査】調査方法は、郵送による調査票の配布・回収。調査期間は、2021 年 1 月 15 日～3 月 1 日。調査対象は、従業員規模 30 人以上の全国の民間企業等 2 万社。企業調査では、企業（法人）の抽出に当たって、「平成 28 年経済センサス活動調査」の「産業」「規模」の分布に合わせて、民間信用調査機関の企業データベースから層化無作為抽出した企業に調査票を配布。有効回収数：5,729 件（有効回収率：28.6%）。

【労働者 WEB 調査】調査方法は、調査会社の登録モニターを対象としたインターネット調査。調査期間は、2021 年 1 月 14 日～1 月 28 日。調査対象は、20 歳以上の正社員、契約社員・嘱託、パート・アルバイト、派遣社員。労働者の回収にあたって、回収目標を 2 万件として「就業構造基本調査(2017 年)」の「性」「年齢」「就業形態」の分布に合わせた層化割付回収とした。有効回収数（本調査）：2 万件。

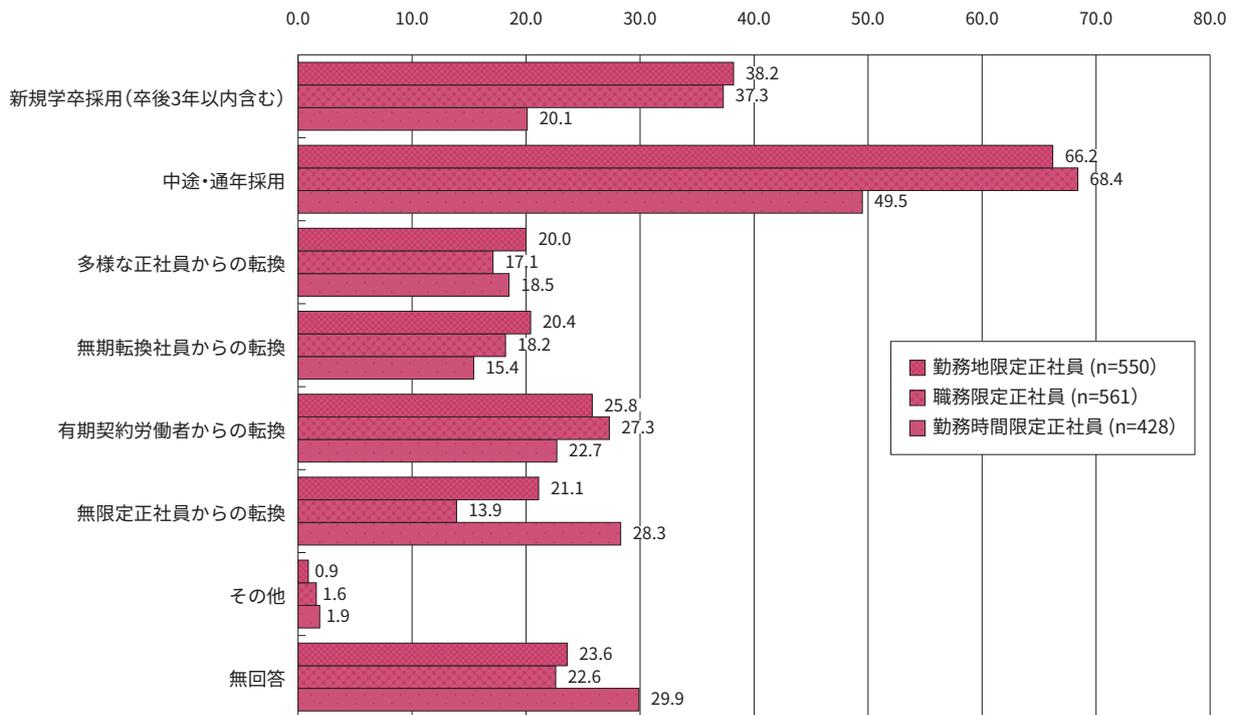
研究期間

令和 2～3 年度

主な事実発見

- 企業調査では、有期契約労働者から転換し期間の定めのない契約となった社員（以下、「無期転換社員」（労働契約法上の無期転換制度で転換した社員とともに、会社独自の無期転換制度で無期転換した社員も含む）について、「フルタイムの無期転換社員」が「いる」とする割合は、24.6%、「パートタイムの無期転換社員」が「いる」とする割合が 23.3% となっている。また、無期転換社員がいる企業の割合（「フルタイムの無期転換社員」又は「パートタイムの無期転換社員」のいずれかがいると回答した企業）は、32.4% となっている。いわゆる正社員（「無限定正社員」と比較して、勤務地、職務、労働時間等が限定されている「多様な正社員」の有無では、「勤務地限定正社員がいる」割合が 9.6%、「職務限定正社員がいる」が 9.8%、「勤務時間限定正社員がいる」が 7.5%。「以上のいずれの社員区分もない」（多様な正社員がいない）企業の割合が 76.3%。「多様な正社員がいる企業」（「勤務地限定正社員がいる」「職務限定正社員がいる」「勤務時間限定正社員がいる」のいずれかを回答した企業）の割合を集計すると、全体の 18.3% となっている。
- 企業調査において、無期転換社員が「いる」とする企業における、就業規則や個別の契約等での契約期間以外の労働条件に関わる「別段の定め」の活用状況では、「フルタイムの無期転換社員」で「活用している」割合は 29.0%、「パートタイムの無期転換社員」で「活用している」割合は 9.2% となっている。
- 労働者調査において、転換時の変更事項についてみると、「無期転換社員」のなかで、「転換時に変更されたのは契約期間のみ」が 72.2%、「転換時に契約期間以外の労働条件も変更された」が 27.8% となっている。無期転換後の働き方（契約内容）の変化（複数回答）では、「働き方に変化はない」が 68.3% と最も高い。具体的な変化の内容としては、「職種が変更になった」（10.1%）、「難しい仕事を任せられたり、責任が重くなった」（9.9%）、「役職への登用があり得るようになった」（6.1%）、「事業所内の異動（配置転換）があり得るようになった」（5.5%）、「残業や休日出勤が増えた」（4.7%）などとなっている。無期転換後の賃金や労働条件（契約内容）の変化（複数回答）では、「賃金や労働条件に変化はない」が 66.8% と最も高い。具体的な変化の内容としては、「基本的な賃金の水準がアップした」（12.6%）が最も高く、次いで、「賃金の支払形態が変わっ

図表 企業における多様な正社員の採用・補充方法 (MA、単位=%)【企業調査】



※各多様な正社員がいる企業を対象に集計。

た(時給制→月給制等)」(9.4%)、「目標管理制度や人事評価制度が新たに適用されるようになった」(6.7%)、「勤続年数等に伴う定期的な昇給があり得るようになったり、昇給水準がアップした」(6.7%)などとなっている。

- 企業調査において、限定内容別に企業が多様な正社員を導入した理由(複数回答)をみると、「勤務地限定正社員」では「正社員の定着を図るため」が最も高く、「職務限定正社員」では、「職務を限定することで、専門性や生産性の向上をより促すため」が最も高く、「勤務時間限定正社員」では、「育児・介護等と仕事との両立への対応のため」の割合が最も高くなっており、限定内容に応じた導入理由となっている。
- 企業調査では、過去5年間において多様な正社員の労働条件の限定内容について、いずれも1割超の企業が変更していた。変更した労働条件の限定内容については、勤務地限定正社員は「勤務地の変更(転勤)」が最も高く、職務限定正社員は「他職務(職種)への配転」、勤務時間限定正社員は「所定の勤務時間の変更」の割合が最も高かった。多様な正社員の労働条件の限定内容を変更した理由(複数回答)は、いずれの限定区分においても、「労働者の希望」と回答した企業の割合が最も高く、そのほかでは、「事業所、部署の廃止」「人手不足」「事業再編」などがある。多様な正社員の労働条件の限定内容を変更した際の手続き(複数回答)としては、いずれの限定区分においても、個別の従業員の同意を得た企業の割合(「個別の従業員の同意を得た」)は、「個別

の従業員の同意を得て、個別の契約により変更した」「個別の従業員の同意を得て、就業規則等に則り変更した」のいずれかを選択した企業)が8割超となっている。

- 労働者調査において、現在の会社で、過去5年間に労働条件(勤務地や職務(職種)、勤務時間など)の限定内容の変更については、多様な正社員で「会社都合の変更・計」(「会社の都合で変更した」「会社の都合で変更したことも、自分の都合で変更したこともある」の合計)は23.0%だった。変更した労働条件の限定内容(複数回答)は、いずれの限定区分においても、「所定の勤務時間の変更があった」が最も高く、次いで、「他の職務(職種)への配転による変更があった」「勤務地の変更があった」となっている。労働条件の限定内容の変更時の変更方法(複数回答)は、「就業規則で変更した」が26.2%、「個別契約で変更した」が19.5%などとなっている。一方、「会社側がどのような方法で労働条件を変更したかわからない」が31.7%あり、「特段の手続きを経ることなく変更した」も11.2%ある。
- 企業調査において、企業における多様な正社員の採用・補充方法(複数回答)では、「中途・通年採用」の割合が最も高い。「有期契約労働者からの転換」や「無期転換社員からの転換」により多様な正社員を補充している企業の割合も約2割となっている(図表)。
- 労働者調査では、現在の就業形態になった経緯については、他の就業形態から転換した多様な正社員の割合は16.8%であった。転換して多様な正社員に

なった者の、転換前の就業形態については、「いわゆる正社員」の割合が最も高い。

- 多様な正社員のいわゆる正社員への転換希望については、「希望する」割合が約3割、「希望しない」割合が約7割であった。いわゆる正社員への転換を希望する理由（複数回答）は、「賃金が上昇するから」の割合が最も高い。一方、「希望しない」理由（複数回答）は、「自分の都合のよい時間で働けなくなる」の割合が最も高くなっている。
- 多様な正社員で、仕事がほぼ同じ正社員と比較した待遇について、「不満がある」（「非常に不満」（11.7%）、「やや不満」（34.9%）の合計）という割合は46.6%となっている。その不満の内容（複数回答）については、「不合理な賃金差がある」が36.0%と最も高く、次いで、「共有がしっかりととられない情報が多い」（23.5%）、「労働時間と比較して、業務量が過大である」（18.9%）、「昇進に上限がある」（16.3%）、「不合理な昇進スピードの差がある」（14.5%）などが続く。
- 企業調査において、過去5年間において多様な正社員等とトラブルがあった企業の割合は1.9%。トラブルの原因は、「会社から限定区分の変更（職務変更や勤務地変更等）を申し入れたが拒否された」の割合が28.3%と最も高く、次いで、「多様な正社員等から無限定正社員との待遇差に不満が出た」「会社の指示が就業規則や個別の契約に明記した限定内容に反していると拒否された」などが続く。一方、労働者調査において、過去5年間における現在の会社とトラブルがあった割合は6.3%であった。これを過去5年間の労働条件の限定内容変更の有無別にみると、「会社の都合で変更した」でトラブルが「あった」とする割合が17.1%と最も高くなっている。トラブルの原因は、「会社の指示が限定内容に反していたから」の割合が29.3%と最も高く、次いで、「限定区分の変更（職務（職種）変更や勤務地変更等）を受け入れた場合の補償や配慮が足りない」「限定区分の変更（職務（職種）変更や勤務地変更等）に納得がいかなかった」「正社員との待遇差に不満があった」などが続く。

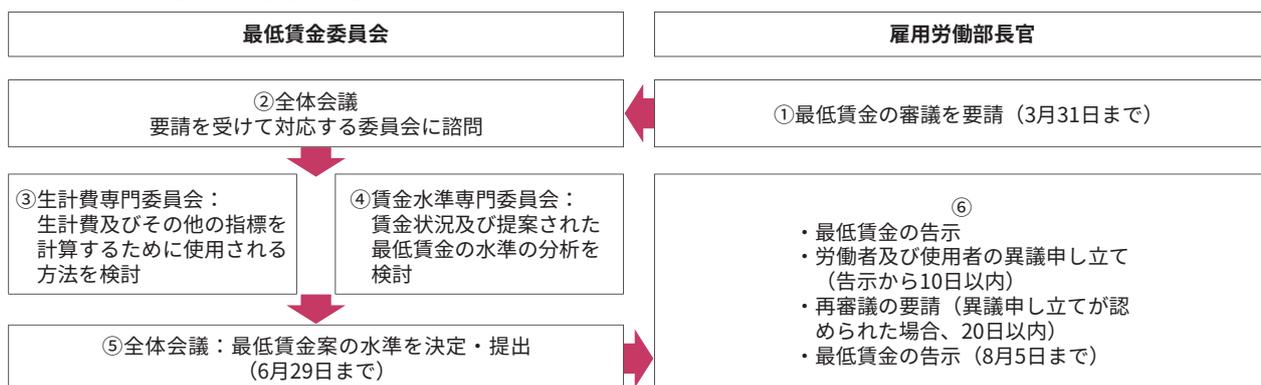
政策的インプリケーション

企業における多様な正社員の採用・補充方法は、中途・通年採用が多いが、「有期契約労働者からの転換」や「無期転換社員からの転換」により多様な正社員を補充している企業もみられる。多様な正社員の労働条件の限定内容の手続きでは、個別の従業員の同意を得ている割合が高い。多様な正社員等での限定された労働条件の変更は、企業側、労働者側双方の申出であるが、限定内容に反することや限定区分の変更による配慮などでトラブルが生じるケース等が一部にみられる。

政策への貢献

厚生労働省の「多様化する労働契約のルールに関する検討会」に基礎的データの提供。

図表2 韓国 最低賃金の審議と決定のプロセス



出所：韓国最低賃金委員会ウェブサイト

政策的インプリケーション

最低賃金の適正な水準、引き上げに関する考え方は多様であり、各国の実状に合わせた決定がなされている。

政策への貢献

「目安制度の在り方に関する全員協議会」において、諸外国に関する議論を行う際に提出する資料（比較表を想定）として活用予定。

関連の研究成果

- 資料シリーズ No.181 『諸外国における最低賃金制度の運用に関する調査—イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ—』（2017年）

資料シリーズ No.247

わが国の福利厚生への導入と利用の実態とその諸要因、そして有効性の検証

—『企業における福利厚生施策の実態に関する調査』（2017）二次分析—

令和4年3月刊行

担当：調査部（政策課題担当）

研究の区分

■ 情報収集

研究の目的

多様化する雇用環境下における福利厚生への姿を確認するため、2017年度に厚生労働省雇用環境・均等局勤労者生活課勤労者福祉事業室からの要請に基づくアンケート調査、2018年度にヒアリング調査を実施した。2019年3月にヒアリング調査結果を取りまとめた資料シリーズ（No.210）、2020年7月にアンケート調査結果を調査シリーズ（No.203）としてそれぞれ発刊している。このアンケート調査については、企業における福利厚生制度・施策の現状や従業員のニーズなどをさらに深く把握するため、西久保浩二・山梨大学大学院教授の協力を得て二次分析を行い、施策の効果、課題の超出などを解明した。

研究の方法

2017年に実施したアンケート調査「企業における福利厚生施策の実態に関する調査」の個票データをもとにした、多変量解析を含む二次分析。

研究期間

令和2～3年度

主な事実発見

本調査では、第1章で福利厚生制度・施策の導入・利用実態を企業・従業員両調査から俯瞰するとともに、企業調査から、今後施策を充実または縮小したいという意向についての傾向を分析し、さらに非正規従業員に限って見た施策の適用実態、アウトソーシング、カフェテリアプランの導入実態を調べている。ここでは、

主な分析結果のみを示す。

企業回答からみた導入実態については、導入施策の総数と企業特性の相関分析結果から、「労働組合（の有無）」や「企業規模」の影響が大きいことがわかった。さらに女性の正規従業員数が多い企業で導入の充実がみられた（図表1）。

また、制度・施策実施の目的については、「人材の確保」「従業員の定着」とともに、「医療、福祉」の業種に因果性が認められるなど業種ごとの傾向も浮かび上がった。従業員の回答からみた制度・施策の利用実態では、正社員の（正社員以外と比べた）利用率の高さ、性別では女性、年齢別では高齢層の利用経験数の高さが裏づけられた。

導入施策の合計数をもとに企業の充実または縮小の意向をみると、充実に関しては業種で「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」に正の有意性が見られたが、すでに導入の充実がみられているためか「従業員数」「労組の有無」などの影響は観測されなかった。一方縮小意向については、従業員が「不足している」と認識している企業では廃止・縮小する制度・施策は少なく、また同様に自社の業績が「上向き」と評価する企業ほど廃止・縮小する制度・施策は少ないなど、必然性のある結果となった。企業がどれだけ多くの制度・施策を非正規従業員に開放しているかについては、企業属性として「女性比率」「労働組合の有無」が正で有意となっている。なおアウトソーシングについては、その対象施策数との相関関係は、「総従業員数」「正規従業員数」「女性正規従業員数」「労働組合の有無」で有意であった。カフェテリアプランでは「従業員数」で顕著な因果関係が確認された。

第2章では、福利厚生制度・施策11カテゴリ・48項目のそれぞれについて、導入・利用実態とその要因を、企業・従業員両調査から分析している。個別制度領域においては、多種多様な制度・施策の編成において、企業の人事労務管理、財政状態、人事課題など、従業員側の利用者・受益者としてのニーズなどの要因に加え、今日では少子高齢化対策、働き方改革などの

図表1 制度・施策数との相関分析

		相関分析							
		総従業員数	正規従業員数	女性 正規従業員数	正規従業員 比率	非正規従業員 比率	正規従業員 平均年齢	正規従業員 平均勤続年数	労働組合の 有無
施策総数 (充実度)	Pearson 相関係数	0.185	0.234	0.247	0.003	-0.014	-0.177	0.063	0.285
	有意確率 (両側)	0.000	0.000	0.000	0.889	0.475	0.000	0.006	0.000
	度数	2745	2673	2664	2655	2658	2764	2755	2793

社会的要請なども影響を及ぼしている。ここでは、それぞれの制度・施策ごとに、企業調査における導入率、企業属性からみた要因分析、施策の充実・縮小意向、非正規従業員適用実態、従業員調査における利用実態について分析した。個々の分析結果については本文から確認いただきたい。

第3章では、企業経営、人的資源管理における福利厚生制度・施策の有効性を、主に企業調査のデータから検証した。分析の項目は、① 従業員の採用・確保（企業・従業員調査）② 従業員の定着状況の変化（企業調査）③ 従業員の定着状況に対する問題認識（企業調査）④ 職場の従業員の定着状況（従業員調査）⑤ 企業業績への影響力（企業調査）⑥ 従業員の定着意向（従業員調査）⑦ 会社に対する満足度（従業員調査）——である。①からは、多様な福利厚生制度を導入し、充実させた企業ほど、採用・確保が容易であり、福利厚生が採用、定着に有効な機能を果たしている可能性が示唆される。また、個々の福利厚生分野では、「両立支援」「休暇」「高齢者」で正の影響力が確認された（図表2）。一方従業員の企業選定とその後の企業での定着傾向をみると、就活時に福利厚生の内容を重視するほど、入社後の会社への総合的な満足度、現在の勤務先企業での定着意向がいずれも高いという関係がみられた（図表3）。②については、業種および各企業属性をふまえたいくつかの分析により、福利厚生の充

実度が「定着状況の変化」に有意な

影響があることが確認されている。以下の各項目については、とくに⑤において福利厚生の充実度と企業業績（業績が好調）の関連性が高いこと、福利厚生が⑥において従業員の定着度を高める影響力があること、⑦で同様に従業員の満足度を高める影響力があることが確認されている。

政策的インプリケーション

法定外福利厚生施策は、かつての慶弔給付、財産形成、食事・住宅等の提供あるいは補助といった主軸に加え、現在、仕事と生活の両立支援、自己啓発、労働時間・休暇制度の見直しを含む「働き方改革」に係る施策など、多様化が進行しており、本調査ではその状況にある程度明らかにできたと考える。また、企業の従業員規模別や利用者の就業形態別の状況、大手企業を中心とするアウトソーシング、カフェテリアプランの利用実態なども調べており、多様な制度構築や「働き方改革」との関連付けの検討など幅広い利用を期待している。

政策への貢献

労働政策審議会（勤労者生活分科会）における調査結果報告等に活用された。

図表2 要因分析

	従業員の採用・確保の状況				VIF
	Value	Std. Error	t value	p value	
従業員数	0.000	0.000	-0.834		2.116
業種【製造業】					
財産形成	0.055	0.037	1.497		1.645
食事					
健康管理					
両立支援	0.131	0.044	2.996	***	5.846
休暇	0.115	0.030	3.801	***	1.927
自己啓発	-0.112	0.030	-3.689	***	2.062
慶弔災害					
住宅	-0.087	0.058	-1.510		1.464
余暇					
働き方					
高齢者	0.213	0.069	3.097	***	4.350
1 2	-0.592	0.081	-7.346	***	
2 3	1.238	0.084	14.783	***	
3 4	3.357	0.118	28.410	***	
4 5	4.991	0.214	23.308	***	
AIC	6623.432				
log Lik	-3300.716				

* P<0.10 ** p<0.05 *** p<0.01 stepwise method

図表3 相関分析

相関分析（無相関検定）

		お勤めの会社について、あなたの総合的な満足度	現在の会社に勤め続けたいと思いますか	職場の人の定着の状況について
現在の勤め先を選ぶときに、福利厚生制度の内容を重視しましたか。	Pearson 相関係数	.072**	.050**	0.015
	有意確率（両側）	0.000	0.000	0.185
	度数	8250	8234	8243

** 相関係数は1%水準で有意（両側）

資料シリーズ No.248

諸外国の労働時間法制とホワイトカラー労働者への適用に関する調査

—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—

令和4年3月刊行

担当：調査部（海外情報担当）

研究の区分

- 情報収集

研究の目的

本調査は、厚生労働省の要請に基づき、アメリカ、ドイツ、フランス、イギリスの4カ国を対象に、各国の労働時間法制について文献調査等により情報収集を行った。特に、ホワイトカラー労働者に係る労働時間法制の適用除外等に関する法制度の有無を含め、諸外国における現状をまとめた。

- 労働時間に関する基本的な法制度
- ホワイトカラー労働者に係る労働時間法制の適用

研究の方法

文献サーベイ。

研究期間

令和2～3年度

主な事実発見

- アメリカでは、労働時間自体の規制よりも割増賃金の適用による労働時間の抑制が意識されているのに対して、欧州各国では安全衛生の観点から、労働時間（最長労働時間、休憩・休息、休暇等）を直接の対象とした規制が主眼となっている。
- 適用除外とするホワイトカラー労働者の対象範囲については、経営に関する業務や専門性を要する業務に従事していること、という点では共通性も見られるものの、ホワイトカラー・エグゼンプションにおける適用除外の要件（具体的な職務や俸給水準）からは、アメリカの制度が欧州各国より広範な層を対象としていることがうかがえる。
- なお、各国とも運用上、個別の労働者に関する適用除外の適否は、主に使用者の判断による（雇用契約、あるいは求人時に記載等）。アメリカでは、この判断を誤分類として時間外手当の支払いを求めて裁判で争うケースがみられるが、欧州各国では同種の裁判等はほとんど確認されない。

図表1 労働時間に関する法制度の概要

	アメリカ（連邦法）	ドイツ	フランス	イギリス
労働時間の上限	なし（週40時間を超えて使用する場合は1.5倍の割増率を適用）	原則として1日8時間、週6日（週48時間）	原則として1日10時間、週48時間、かつ12週平均で44時間	週48時間（原則17週平均）
休憩・休息	<ul style="list-style-type: none"> ■ 5～20分程度の短い休憩 ■ 休憩に関する規定なし 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 6時間を超えて9時間以下の場合に30分、9時間を超える場合に45分の休憩 ■ 1日の労働時間の終了から次の日の開始までの間に連続した最低11時間以上の休息時間 ■ 日曜日および法定祝日の休息について、労働者は、0時から24時まで就業してはならない 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 6時間に1度、20分以上の休憩 ■ 2就業日の間に最低11時間の休息 ■ 週1度、連続した24時間の休養（原則として日曜） 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 6時間を超えて就業する場合に最低20分の休憩 ■ 1日当たり最低11時間の休息・週当たり最低24時間の休息
休暇	なし	継続勤務期間が6カ月以上の労働者は1年につき24日以上、年次有給休暇が取得可能	1カ月ごとに2.5日、年間で30労働日の法定の有給休暇	年5.6労働週、年間で28日間の有給休暇
夜間・シフト労働	なし	1日8時間を超えてはならないが、1カ月または4週間で調整される場合、1日10時間までの就労が許容される	毎日の労働時間は8時間を超えてはならない	1日当たり8時間（17週平均）を超えてはならない
変形時間制	26週または52週単位の変形制	6カ月または24週間の中で1労働日あたりの平均労働時間が8時間を超えない場合に限り、1日10時間までの労働時間の調整が可能	労働協約締結の有無、従業員規模に応じて、1週～3年の範囲内で労働時間の調整が可能	17週～52週単位の変形制
適用除外等	職種によって、最低賃金と最長労働時間の双方、または最長労働時間のみを適用除外	事業所組織法5条3項に基づく「管理的職員」は、労働時間法の適用を除外	職種によって、1日当たりの最長労働時間をはじめとする労働時間規制からの適用除外	職種によって、労働時間の上限、休憩・休息、夜間労働の全てまたは一部について適用を除外

図表2 アメリカ：ホワイトカラー・エグゼンプションの適用対象者と必要とされる要件

	俸給基準 (Salary basis) 要件	俸給水準要件 (週給)	(高額賃金エグゼンプト / Highly Compensated Employees (HCE)、年収)	職務要件
管理職	○	○ (684 ドル以上)	○ (107,432 ドル以上)	○ (HCE はひとつの職務要件を満たせばよい。)
運営職	○ (業務報酬基準 /Fee basis) も可	○ (684 ドル以上)	○ (107,432 ドル以上)	○ (HCE はひとつの職務要件を満たせばよい。)
専門職	○ (業務報酬基準 /Fee basis) も可	○ (684 ドル以上)	○ (107,432 ドル以上)	○ (HCE はひとつの職務要件を満たせばよい。)
(うち教師、法律、診療)	—	—	—	○
コンピュータ関連職	○ (業務報酬基準 /Fee basis) も可	○ (684 ドル以上) 時給 27.63 ドル以上も可	—	○
外勤営業職	—	—	—	○

政策的インプリケーション

アメリカと欧州各国では、労働時間規制自体の方向性が異なり、またホワイトカラー労働者の対象範囲に関する違いも小さくないことから、両者における適用除外は基本的に異なる性質のものと考えられる。

政策への貢献

政策策定に向けた検討に参考資料として活用されることを想定。

関連の研究成果

- 資料シリーズ No.104 『労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査』 (2012 年)
- 労働政策研究報告書 No.36 『諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究』 (2005 年)

資料シリーズ No.249

諸外国における外国人労働者受入制度に関する調査

—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、オランダ、オーストラリア、韓国、EU—

令和4年3月刊行

担当：調査部（海外情報担当）

研究の区分

- 情報収集

研究の目的

わが国で、入国管理法の見直しに関する議論が行なわれていることを踏まえ、諸外国における外国人労働者の受け入れ制度について、概要や動向、受け入れの現状、課題等をまとめた。アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、オランダ、オーストラリア、韓国の7カ国を対象に、以下について情報収集を行ったほか、EUについて関連の法制度をまとめた。

- 外国人労働者の受け入れに関する制度（受け入れ手法：受け入れ分野・人数の決定方法、受け入れ者の選定方法、基準）
- 外国人労働者への対応に関する各種施策
- 受け入れ状況等

研究の方法

文献サーベイ。

研究期間

令和3年度

主な事実発見

- 各国では、雇用先の確保を前提に、職務レベルや賃金水準を重視した基準が設けられている。受け入れ可能な職務に関する限定の手法は、職種の規定や、要件となる保有資格に相応の職種、など。賃金水準は概ね職種・経験・技能等を勘案した相場が参照される。また、国内労働市場に配慮した施策として、受け入れの数量制限、労働市場テスト（国内での一定期間の求人）、労働力不足職種リストなどが使用されている。

図表1 高度・中低度人材の主な受け入れルートにおける基準設定等の状況

	アメリカ		イギリス	ドイツ	フランス	オランダ**	オーストラリア	韓国**
ルート	EB-2	H-1B	専門技術者	専門人材 (熟練労働者)	(雇用労働者)	(知的労働者)	一時的技能不足	雇用許可制度
雇用(受け入れ先)	必要	必要	必要	必要 (一部例外)*	必要	必要	必要	必要
資格・経験等	学士以上	学士以上	(職務に関連する 博士号は加点 対象)	大卒または認定訓練 職種(相当)の 訓練修了	労働市場の状況等を 勘案のうえ、雇用 当局が採用する 予定の外国人の職 能や経歴、資格が 求人の職業に相 応しいかどうか申請 毎に判断	高学歴***	職務に必要な技 能、2年間の実務 経験	(業務に応じた技 能水準、韓国語能 力により選抜)
職務	特出した能力を要する 職務	特殊技能を要する職務	資格枠組みの レベル3以上	(保有する資格に 相応する就労)		—	労働力不足職種リ ストに掲載されて いる職務****	—
給与水準	支配的賃金 (経験や職位等で4段 階)	支配的賃金 (経験や職位等で4段 階)	下限額または職種 別実勢額の8割の いずれか高い額	同等の専門技能を 持つ国内労働者の 労働条件と同等		年齢層(30歳未満、 30歳以上)に 応じた規定の額	年俸25万豪ドル 未満の場合、 年間市場給与額	—
数量制限	あり	あり	なし	専門人材の受入に ついてはなし	なし	なし	なし	あり(業種別割当、 雇用主当たりの 上限)
労働市場テスト	あり	(一定の比率を 超えて年収6万 ドル未満または 修士未満のH-1B 労働者を雇う 場合、募集 義務)	なし	優先権審査は原則 なし。「資格の同 等性審査」や「労 働条件審査」はあ り。	(申請に先立つ雇 用主の求人の実績 を参照、また地域 の労働市場の状況 を勘案)	あり	あり	あり
労働力不足 職種リスト	なし	なし	あり (給与水準基準の 緩和等)	なし	あり (労働市場の状況 によって申請が却 下されることは ない)	(作成されるが、 受け入れには用い られていない 模様)	あり (掲載職種を中心 に作成された「技 能移民職業 リスト」を適用)	なし
外国人労働 者の雇用主 としてのライ センス取得 義務	なし	なし	あり	なし	なし	一部 (知的労働者の受 け入れには認証ス ポンサーの 登録を要する)	あり	なし

* 大卒者、認定職業訓練修了者には、求職を目的とする6カ月間の滞在許可が付与される（ドイツ語能力や自ら生計を維持できることなどの要件あり）。

** オランダについては高度人材、韓国は非熟練労働者向けの受け入れルートである点に留意のこと。

*** なお、一部の職種については、博士号取得あるいは科学的研究修了後の求職であることを要する。

**** リストに掲載されていない職業でも、政府と雇用主が労働協定を締結している場合、協定の条件の下で特定の職業で働くことができる。

図表2 アメリカ：主な就労ビザの種類とその内容、申請手続

	名称	対象	ビザ申請前に必要な手続き	滞在期間	年間発給数
移民（雇用関係）	EB-1	卓越技術労働者	—	—	雇用関係移民全体で約 140,000 人。 各ビザに以下の比率で割り当てる。 EB-1: 28.6% EB-2: 28.6% EB-3: 28.6% EB-4: 7.1% EB-5: 7.1%
	EB-2	知的労働者	■ 国内求人募集 ■ 社内通知 ■ 「労働証明」の取得	—	
	EB-3	専門職、熟練・非熟練労働者	■ 国内求人募集 ■ 社内通知 ■ 「労働証明」の取得	—	
	EB-4	特別移民	—	—	
	EB-5	投資家	—	—	
非移民	H-1B	特殊技能職	■ 社内通知 ■ 「労働条件申請書（LCA）」による誓約・許可	最長 3 年	85,000 人（うち 20,000 人は米国での修士以上の学位取得者）
	H-2A	季節農業労働者	■ 国内求人募集 ■ 社内通知 ■ 「一時的雇用証明」の取得	1 年（最長 3 年）	—
	H-2B	農業以外の一時的・季節的労働者	■ 国内求人募集 ■ 社内通知 ■ 「一時的雇用証明」の取得	1 年（最長 3 年）	66,000 人（上半期、下半期各 33,000 人）

出所：連邦労働省、連邦市民権・移民局ウェブサイト等より作成

図表3 オーストラリアの外国人労働者受け入れ制度

区分	カテゴリー	レベル	業種・職種	スキーム
高度技術者	事業革新および投資	高度	起業家、投資家	ポイント制（重要な起業家・投資家は免除）
	一時的就労（短期滞在スペシャリスト）		エンターテインメント業以外の職種	高度な専門的なスキル・知識・経験を有する外国人が対象
専門技術者国内で不足している技能を持つ者	技能雇用主推薦型地方（一時滞在）	専門	料理人、小売店マネージャー、契約管理者、飲食店マネージャー、美容師、マーケティング・スペシャリスト、地質学者、パン職人、開業薬剤師等	中長期戦略技能リスト*2019年3月現在、212種・地方職業リスト*2019年3月現在、77種労働市場テスト有り
	技能労働地方（一時滞在）	専門	看護師、機械技師、土木技師、エンジニアリング技術者、コンピューターネットワーク・システム技師、デベロッパー・プログラマー、ソフトウェア技師、電気技師、ICTセキュリティ・スペシャリスト、ICTビジネスアナリスト等	ポイント制短期技能職業リスト*2019年3月現在、215種・中長期戦略技能リスト・地方職業リスト
	一時的技能不足	専門	常駐医療官、ソフトウェア技師、デベロッパー・プログラマー、ICTビジネスアナリスト、マーケティング・スペシャリスト、販売・マーケティングマネージャー、管理コンサルタント、ICTシステム・テスト技師等	短期技能職業リスト・中長期戦略技能リスト・地方職業リスト労働市場テスト有り
その他	一時的就労（国際関係）	専門・非熟練	外国政府に雇用されている外国語教師、外交ビザ保有者の世帯での家事労働、農産業・宿泊業等での季節労働者等	季節労働者は特定の太平洋島嶼国の国民が対象
	一時的活動	専門・非熟練	オーストラリア政府が承認したイベント、宗教活動、研究活動、スポーツ活動、エンターテインメント活動、外国人上級幹部の家庭での家事労働等	特定の活動のために滞在を希望する外国人が対象
	一時的卒業生			過去6カ月間に学生ビザで滞在していた50歳未満の留学生が対象
	技能一認定された卒業生			過去2年間で指定された教育機関で工学の学位を取得した31歳未満の学生が対象
労働権を持つ非経済的な一時居住者	ワーキングホリデー利用者、留学生	非熟練	農産業、観光業、飲食・宿泊業、鉱業、建設業等	

注：専門技術者の業種・職種は、カテゴリー別のビザが付与された職業トップ20から抜粋。Australian Government, Department of Home Affairs(2021). "Inquiry into Australia's skilled migration program".

出所：Department of Home Affairs (<https://immi.homeaffairs.gov.au/>) . ANZSCOSEARCH (<https://www.anzscosearch.com/>)

なお、外国人労働者に対する教育訓練や社会的扶助等の施策の適用は、限定的とみられる。

政策への貢献

政策の検討に参考資料として活用されることを想定。

関連の研究成果

- 資料シリーズ No.207 『諸外国における外国人材受入れ制度—非高度人材の位置づけ—イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ、韓国、台湾、シンガポール—』(2018年)
- 資料シリーズ No.153 『諸外国における外国人受入れ制度の概要と影響をめぐる各種議論に関する調査』(2015年)
- 資料シリーズ No.139 『欧州諸国における介護分野に従事する外国人労働者—ドイツ、イタリア、スウェーデン、イギリス、フランス5カ国調査—』(2014年)
- 資料シリーズ No.114 『諸外国における高度人材を中心とした外国人労働者受入れ政策—デンマーク、フランス、ドイツ、イギリス、EU、アメリカ、韓国、シンガポール比較調査—』(2013年)
- 資料シリーズ No.58 『アメリカの外国人労働者受入れ制度と実態—諸外国の外国人労働者受入れ制度と実態 2009—』(2009年)
- 資料シリーズ No.46 『諸外国の外国人労働者受入れ制度と実態 2008』(2008年)
- 労働政策研究報告書 No.59 『欧州における外国人労働者受入れ制度と社会統合—独・仏・英・伊・蘭5カ国比較調査—』(2006年)

研究成果の普及 ・情報発信

JILPT が総力を挙げて取り組んだプロジェクト研究の成果を単行書に編集

プロジェクト研究シリーズ

多様な調査・分析をもとに現代の雇用・労働問題を探求

第4期中期目標期間を通じて取り組んだ我が国が直面する中長期的な労働政策の課題に係る研究の成果を単行書として取りまとめた。



No.1 70歳就業時代における高齢者雇用

高齢者雇用の促進という社会的な要請に対応するため、企業がどのような人事管理施策を実施し、またそれが個人の働き方にどう影響しているかに注目した研究成果を収録。

2022年3月31日刊行 A5判220頁 定価:2,750円(本体2,500円)



No.2 全員参加型の社会実現に向けたキャリア支援

「職業情報提供サイト(日本版O-NET)」に掲載されている職業情報の開発やその内容を紹介するとともに、今後搭載を予定しているWeb提供型ツールの開発過程を説明。また、労働者やキャリアコンサルタントの調査結果を分析し、日本のキャリア支援の現状等を考察。

2022年3月31日刊行 A5判314頁 定価:3,300円(本体3,000円)



No.3 第四次産業革命と労働法政策—“労働4.0”をめぐるドイツ法の動向からみた日本法の課題

“第四次産業革命(Industrie 4.0)”の淵源であり、これに対応するための法政策的議論の蓄積や立法動向(いわゆる“労働4.0”)がみられるドイツを分析対象として採り上げ、日本との比較法的考察を行うことで、わが国における労働法政策の現状にかかる評価と今後の課題を提示。

2022年3月31日刊行 A5判242頁 定価:2,750円(本体2,500円)

JILPTにおける2020年度(令和2年度)調査研究成果をベースとした

政策論点レポート

概要

本レポートは、JILPTが実施した調査研究成果から得られた政策的インプリケーションについて整理・提示しようとするもの。2020年度は、新型コロナウイルスの影響把握に関する調査研究を精力的に実施し、その成果をハンドブック『新型コロナウイルス感染拡大の雇用・就業への影響2020』にとりまとめている。本レポートは、これとの重複を避け、2020年度の労働政策の動向の概観を中心として構成し、それに関わる限りでJILPTの調査研究成果にも若干言及するにとどめている。



2022年3月

執筆担当者

濱口桂一郎 研究所長
調査部(統計解析担当)

目次

- はじめに
- 第1章 対象期間における労働経済の動向
- 第2章 2020年度における労働政策の動向
- 第3章 JILPTにおける労働政策に係る調査研究
- 【参考】新型コロナウイルス感染症に関する経緯

■ 出版物

ハンドブック

新型コロナウイルス感染拡大の雇用・就業への影響 2021 上半期

2021年8月刊行 A4判 282頁 労働政策研究・研修機構 [編] 非売品

2020年3月、新型コロナウイルス感染症拡大が雇用・労働面に及ぼす影響に関する実態把握のため、組織横断的なプロジェクトチームを緊急に立ち上げ、個人・企業を対象とした連続パネル調査や、国内外の統計データ、諸外国における雇用対策等の最新動向に関する情報収集に取り組んできた。本書は、2021年度上半期の成果について参照・活用いただけるよう一冊に取りまとめたハンドブック。

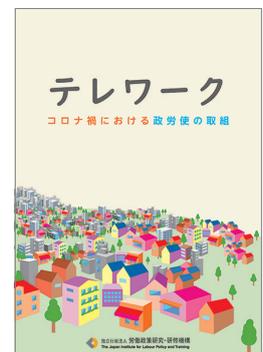


ブックレット

テレワーク コロナ禍における政労使の取組

2021年6月3日刊行 A4判 89頁 定価:1,100円 (本体1,000円)

各種調査結果や情報収集の研究成果を活用して取りまとめた「テレワークの労働法政策」と「テレワークの現状と今後」という2つのレポートにより、注目の高まっているテレワークに関する現状と課題を提示。



ブックレット

フリーランスの労働法政策

2022年3月22日刊行 A4判 127頁 定価:1,650円 (本体1,500円)

JILPTが2021年3月に開催した東京労働大学特別講座「フリーランスの労働法政策」の講演録をベースに取りまとめたもので、国内のフリーランス問題と政策対応、JILPTの調査結果、諸外国の政策動向を概観。

主な内容

I フリーランス問題の概観 / II JILPTのフリーランス関係調査 / III 諸外国におけるフリーランス労働政策



ブックレット

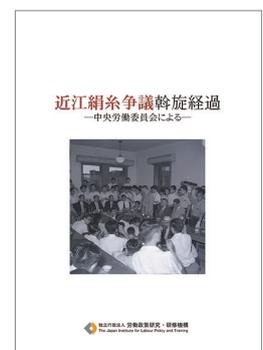
近江絹糸争議斡旋経過—中央労働委員会による—

2022年3月22日刊行 A4判 142頁 定価:1,980円 (本体1,800円)

1954年に発生した「近江絹糸争議」を担当した中央労働委員会の職員が斡旋作業に携わる中でメモとして残して保存していた資料をもとに、解題や争議経過などを追加して取りまとめたもの。

主な内容

解題 / 近江絹糸争議の経過等 / 中央労働委員会における近江絹糸争議斡旋経過 / はじめに / 近江絹糸争議斡旋経過 (中央労働委員会) のあらまし / 第一部 斡旋に至るまで / 第二部 中労委による斡旋 / 付録 / あとがき / 補遺 近江絹糸争議はどう評価されてきたか



団結と参加 労使関係法政策の近現代史

2021年3月31日刊行 A5判 320頁 定価:3,850円(本体3,500円)

世界の集团的労使関係法制の歴史をコンパクトにまとめた学術的テキスト

世界の集团的労使関係の歴史を法的視点から改めて見直し、新たな捉え方、考え方を示唆する1冊。

主な内容 序章 労使関係法政策の諸類型と日本法制の性格／第1章 イギリス／第2章 フランス／第3章 ドイツ／第4章 ドイツ周辺諸国／第5章 北欧諸国／第6章 南欧諸国／第7章 東欧諸国／第8章 ロシア(旧ソビエト)／第9章 アメリカ／第10章 その他のアメリカ諸国／第11章 オセアニア／第12章 日本／第13章 韓国／第14章 中国／第15章 その他のアジア諸国／補章1 欧州連合(EU)／補章2 国際労働機関(ILO)



雇用システムの生成と変貌—政策との関連で—

2021年9月25日刊行 A5判 794頁 定価:3,960円(本体3,600円)

わが国における雇用労使関係や労働市場のあり方が、どのようにして「日本的雇用システム」の仕組みとして確立し変容してきたのかを江戸時代まで遡り、バブル経済崩壊時までの時代背景から読み解き、法制度と政策との関連において分析し、日本の労働関係をめぐる大きな社会史として描出。

主な内容 解説／年表／第1編 前史：江戸時代：幕藩体制下の労働関係(1603-1868)／第2編 明治期～アジア太平洋戦争期の雇用システム(1868-1945)／第3編 アジア太平洋戦争期後の復興期と雇用システム(1945-54)／第4編 高度経済成長期と雇用システム(1955-73)／第5編 経済調整・安定成長期：日本の経営・雇用システムの成熟(1973-85)／第6編 労働市場の構造・環境変化期：日本の経営・雇用システムの変容開発(1985-91)／巻末 図で見る雇用システムの変化—戦後経済社会のダイナミズム



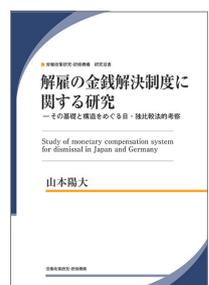
研究双書

解雇の金銭解決制度に関する研究—その基礎と構造をめぐる日・独比較法的考察

2021年12月24日刊行 A5判 397頁 山本陽大[著] 定価:3,850円(本体3,500円)

我が国における解雇の金銭解決制度の立法化をめぐる議論をドイツ法との比較で考察した学術的体系書。

主な内容 序章／第1章 日本における政策・議論動向／第2章 解雇規制の国際比較／第3章 ドイツ法における解雇の金銭解決／第4章 比較法的考察／終章



現代ドイツ労働法令集

2022年3月25日刊行 A5判 414頁 定価:4,180円(本体3,800円)

ドイツにおける主要な労働関係法令についての邦語訳を提供。当該法令に関する簡単な解説付。

主な内容 労働契約／賃金／労働時間／雇用平等／ワーク・ライフ・バランス／労働安全衛生／集团的労使関係／非正規雇用／国際労働関係／家内労働／労働紛争処理



月刊誌「日本労働研究雑誌」

第一線で活躍中の研究者・専門家による質の高い論文を掲載するレフェリー制の専門研究雑誌。毎月テーマを決め、論文を掲載。2021年度のテーマは以下の通り。

2022年2・3月号

学界展望 労働調査研究の現在

2019～21年の労働調査研究の動向を取り上げ、調査の分析結果に着目し、その知見をベンチマークとしたときに、どのような労働調査の潮流が見えてくるか、4人の研究者が論じている。

2022年特別号

2021年労働政策研究会議報告

「2021年労働政策研究会議」での報告論文などを掲載した特別号。総括テーマは、「ジョブ型雇用は日本の雇用・労使関係と親和的か?」。

2022年1月号

失業・雇用調整・労働移動

「労働力調査」の個票データによるコロナ以前、コロナ下における労働市場の状況、地域金融機関や労働組合が雇用調整・人材紹介機能に果たす役割、米国の転職・労働移動の現状について、それぞれ論じている。

2021年12月号

雇用関係と人材のマネジメントにおける現在地

日本の雇用関係と人材のマネジメントについて、特に昨今の雇用関係と人材のマネジメントをめぐる動きに注目しつつ、さまざまな概念のおよび実証的な論考を通じて、その実態についての新たな見方を紹介する。

2021年11月号

ディアローグ 労働判例この1年の争点 特集 働くことの意味の変化

「働くことの意味」の変化を、個人的に経験される側面と、労働観の思想的変遷という2つの観点から考察する。

2021年10月号

ダイバーシティ推進と差別禁止法理の課題

性差別禁止法理等を中心に、人権的な個人の差別禁止（同一取扱い）と、傾向的な特徴を含む多様性の尊重（多様な者に応じた多様な配慮、均衡取扱い）という同じ方向への動きであるが微妙に視点が異なる二つの考え方の、差別禁止法理の展開への影響ないし関連性を探ることを試みた。

2021年9月号

高齢者の活躍と雇用

高齢者の活躍と雇用の拡大に伴う社会の変化や今後生じうる課題について整理する。

2021年8月号

日本におけるインターンシップの展開と現状

日本におけるインターンシップの現状とその課題を明らかにする。

2021年7月号

ライフキャリアとサードプレイス

職業紹介、就業者の能力開発、離職者支援、リタイア後の生活に対して、サードプレイスが実施している支援活動を取り上げ、サードプレイスを通じて提供されるサービスが持つ可能性と課題について検討する。

2021年6月号

労働者を守る公的機関のいま

代表的な7つの機関を取りあげ、それぞれの機関において公益委員や実務などに携わった経験をもつ有識者や実務家が、各機関の役割とその時代的変遷、また、労働環境が変化の中で直面する現代の課題などについて考察する。

2021年5月号

教員の職場環境

公立学校教員の働き方に着目し、長時間労働の要因と課題について考察するとともに、その是正に向けた取組事例や教員の能力開発、昇給制度、職場環境の国際比較など、教員の働き方について多角的に論じている。

2021年4月号

ウィズ・コロナ時代の労働市場

経済学、法律、人的資源管理、教育、心理学、社会学のそれぞれの観点から、コロナによる労働市場への影響について論じるとともに、労働者が新たな日常や生活様式へ対応することへの影響や課題について解説する。



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

研究員などによる研究成果の解説に加え、独自の取材をベースに、毎月の特集では、労働の現場で今、起きていることの全体像を抽出。問題解決に向けた選択肢も提示。2021年度は研究成果等を活用し、次のとおり特集テーマを設定。

2022年3月号 男性の育児への参加促進に向けて



- 労働政策フォーラム 男性の育児休業
- 調査 最近生まれた子のために育休取得した男性は37%——東京都調査
- 地域シンクタンク・モニター 緊急事態宣言解除による消費持ち直しで先行き「やや好転」の見通し——2021年第3四半期末実績および第4四半期見通し
- スペシャルピック 失業等給付の基本手当の暫定措置では3年間の延長を提言
- トピックス 33兆5,160億円で過去最大——厚労省22年度予算額
- 海外労働事情 OECD／不平等への懸念と人々の認識

2022年1・2月号 ウィズ・アフターコロナの労働運動



- 労働組合の中期方針 今後の労働運動の展望——ナショナルセンター、協議組織、産別組合等の考え方
- 直面する運動課題への対応 ジェンダー平等と雇用されない働き方への取り組み
- BLM 産別・単組調査 産別と単組の今期運動方針の特徴と重点取り組み
- BLM 定例調査 半導体不足や原材料費の高騰がマイナス要因となる一方で設備投資を背景に好調維持の業種も
- トピックス 労働分配率の向上に向けて事業環境に応じた賃上げを——新しい資本主義実現会議
- 海外労働事情 イギリス／成人向け最低賃金額を9.50ポンドに引き上げ

2021年12月号 コロナ禍での職場のメンタルヘルス



- 巻頭論文 コロナ禍における仕事・生活とメンタルヘルス——感染不安と生活不安の中で
- 取材 法を活かして、健康に関する問題解決（予防と解消）手法の開発とその能力を持つ人材の育成を図る——近畿大学法学部 三柴丈典教授に聞く
コロナ現場で過酷な労働環境や精神的なストレスを強いられた医療従事者や保健所職員——周囲からの差別・偏見を感じるケースも 自治労衛生医療評議会の取り組み
- 事例検討 コロナ禍で職場に起きる問題への対応——業務遂行レベルに着目した『高尾メソッド』活用の可能性
- 行政の動き コロナ禍での過労自死等の実情と対策強化

2021年11月号 デジタル新技術の進展と労使の対応



- JILPT 調査 新しいデジタル技術を導入するために労使で協議をすること——「AIなど新しいデジタル技術導入と労使コミュニケーション調査」結果から
デジタル技術の活用促進には社員の意識改革が重要、活用企業の4割以上が独力で社内の課題発見・解決ができるデジタル人材を求める——「ものづくり産業におけるDXに対応した人材の確保・育成や働き方に関する調査」結果から
- 事例取材 スマート工場化で製造作業の「見える化」に取り組む——五洋食品産業
- 政労使の動き デジタル新技術の進展が産業・企業・労働者に及ぼす影響への対応
- 人材サービス企業の取り組み 公平性・透明性ある「責任あるAI」の実践——アクセンチュア

2021年10月号 コロナ禍で女性が置かれた状況と課題



- 労働政策フォーラム 新型コロナによる女性雇用・生活への影響と支援のあり方
- 取材 連合に寄せられた女性からの労働相談の特徴
- 女性活躍の重点方針 第5次男女共同参画基本計画の成果目標達成に向けて
- スペシャルピック 雇調金などの特例措置で完全失業率が2.6ポイント抑制——労働経済白書
改定額は前年度比28円増の930円に——地域別最賃
- トピックス 新型コロナの拡大が仕事・家庭生活の双方で女性に深刻な影響——厚生労働白書
- 海外労働事情 アメリカ／ ترامカ氏の死去と初の女性会長選出——AFL-CIO

2021年8・9月号 **ビジネスと人権**



- **諸外国の動向** ビジネスと人権——英米独仏取り組みの状況
- **国内の動向** 政労使の人権尊重に向けた取り組み——日本政府の行動計画
- **スペシャルトピック** 新時代に向けた人材育成や働き方を支援
——今後の政策の方向性を示す4計画を閣議決定
- **トピックス** 目立つ高齢者の高い就労意欲——内閣府の高齢社会白書
- **BLM 定例・特別調査** 2021年1~3月期の業況実績と4~6月期の業況見通し
企業における既卒者採用の動向
- **地域シンクタンク・モニター定例調査** 2021年第1四半期実績および第2四半期の見通し

2021年7月号 **コロナ禍での春闘**



- **動向** 21春闘での連合・金属労協の賃金交渉
コロナ禍にもかかわらず賃上げの流れを継続——格差是正の取り組みも途切れず
- **取材** コロナ禍での春闘における労働組合の取り組み
- **資料** 主要85社の2014年以降の賃上げ結果
- **スペシャルトピック** 厚労省「労使間の交渉等に関する実態調査」結果
- **トピックス** 経団連の2021春季労使交渉の回答状況
- **海外労働事情** アメリカ／「米国雇用計画」と「米国家族計画」——バイデン大統領提案

2021年6月号 **コロナ禍での働き方をめぐる動き**



- **労働政策フォーラム** 新型コロナと働き方の変化
- **JILPT 調査** 中堅・大手企業の半数がアフターコロナでの「仕事のやり方」や「働き方」の
変化を見込む——人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査結果
- **BLM 組合調査** 新型コロナウイルス感染症が賃金や働き方の議論に色濃く影響
——新しい働き方への環境整備の協議を進める取り組みも
- **スペシャルトピック** 労働者が安心して働くことのできる良質なテレワークの推進・定着を
目指す——厚労省のガイドライン

2021年5月号 **今後の人材開発の課題**



- **労働政策フォーラム** これからの能力開発・キャリア形成を考える
- **動向** 大学等が実施するリカレント教育に関する調査——経団連
リカレント教育による人的資本投資に関する分析——内閣府
- **スペシャルトピック**
産業構造と社会環境の変化を踏まえた能力開発の推進を——第11次職業能力開発基本計画
若年者のキャリア自律に向けた支援を強化——青少年雇用対策基本方針
- **特別企画** 全ての労働者に配慮した事務所衛生基準の見直しに向けて

2021年4月号 **働き方と職場環境の変化への対応**



- **取材** 人事制度改定や柔軟な働き方を進める企業
- **組合の動向** 環境変化から生じた課題への労働組合の対応
- **寄稿** ホームオフィスにおける労働者の就労に関する権利と義務 ドイツにおける現行法の状況：概観
- **スペシャルトピック**
新型コロナウイルス感染症に対応する新たな雇用・訓練パッケージ——厚労省
労務管理方法や労働時間管理等の課題と対応方針を提示——厚労省「これからのテレワークでの
働き方に関する検討会」報告書

英文情報誌「Japan Labor Issues」

2017年8月創刊。読む場所を選ばない電子版英文ジャーナル。刻々と変わりゆく日本の労働問題を世界に向けて発信中。2021年度は以下の号を刊行。

2022年3・4月号 Vol.6, No.37, March-April 2022

- **Trends** 新型コロナウイルス感染症が雇用・労働に及ぼした影響
——2021年版労働経済白書
- **Research** 個人の性格によるテレワークの仕事満足度の違い
——日本の調査データから 高見具広 (副主任研究員)
- **Judgments and Orders** 公立学校教員の時間外労働——埼玉県事件
(さいたま地裁 2021年10月1判決) 濱口桂一郎 (研究所長)
- **Special Feature on Research Papers (II)** [論文特集 (2回目)]
日本の労働事情を海外で紹介するという観点から編集委員会が主に『日本労働研究雑誌』掲載論文の中から選び、著者が外国人読者を念頭にリライトした論文を2号にわたり掲載。
 - 長期雇用社会のゆくえ——脱工業化と未婚化の帰結
池田心豪 (主任研究員)、田上皓大 (研究員)、酒井計史 (リサーチアソシエイト)
 - 企業はなぜ東京に集中するのか——経済地理学の観点から 水野真彦 (大阪府立大学教授)
 - 日本版O-NETの数値情報を使用した応用研究の可能性——タスクのトレンド分析を一例として」をリライト」
小松恭子 (研究員)、麦山亮太 (学習院大学准教授)
- **Statistical Indicators**



2022年1・2月号 Vol.6, No.36, January-February 2022

- **Trends** コロナ下の在宅勤務拡大に関する社会的格差 高見具広 (副主任研究員)
- **Research** コロナ禍において転職希望を強めている正社員 高橋康二 (主任研究員)
- **Special Feature on Research Papers (I)** [論文特集 (1回目)]
 - 職場における男女の雇用平等——日本の法制の現状と課題 中窪裕也 (一橋大学教授)
 - 日本における管理職昇進をめぐる男女間不平等と国際比較——労働市場と福祉国家
竹ノ下弘 (久慶應義塾大学教授)、田上皓大 (研究員)
 - 問題解決のための協働——日本企業における小集団活動の歴史 小川慎一 (横浜国立大学教授)
- **Statistical Indicators**

2021年12月号 Vol.5, No.35, December 2021

- **Eulogy 追悼** 目くるめく光輝——花見忠先生を偲んで 中嶋士元也
- **Trends** 今後の政策の方向性を示す4計画が決定——新時代に向けた人材育成や働き方の支援
2021年春季労使交渉の結果と課題——コロナ危機下ながら幅広い議論が進展
荻野登 (リサーチフェロー)
- **Research** コロナ離職と収入低下 高橋康二 (主任研究員)
- **Judgments and Orders** 非正規シフト制労働者のシフト削減——シルバーハート事件
(東京地裁 2020年11月25日判決) 濱口桂一郎 (研究所長)
- **Statistical Indicators**

2021年10・11月号 Vol.5, No.34, October-November 2021

- **Trends** 良質なテレワークの推進・定着を目指すための厚労省ガイドライン
- **Research** コロナ休業時の賃金補償と労働者のキャリア 高橋康二 (主任研究員)
- **Judgments and Orders** 時給制有期契約労働者と月給制正社員の労働条件格差の違法性——学校法人大阪
医科薬科大学 (旧大阪医科大学) 事件 (最高裁、2020年10月13日判決) 仲琦 (副主任研究員)
- **Series: Japan's Employment System and Public Policy 2017-2022** 日本の労働組合
呉学殊 (統括研究員)
- **Statistical Indicators**

- **Trends** 厚労省研究会がコロナ後の雇用政策のあり方を提言
第5次男女共同参画基本計画「すべての女性が輝く令和の社会へ」
日本におけるコロナ危機下の飲食・宿泊業労働者 高橋康二（主任研究員）
- **Research** コロナ下の在宅勤務とワークライフバランス——日本における変化と課題
高見具広（副主任研究員）
- **Judgments and Orders** 固定残業代を違法とし、健康被害を発症していなくとも、過重な時間外労働に従事した労働者による慰謝料請求を認めた判決——狩野ジャパン事件（長崎地裁大村支部 2019年9月26日判決）
細川良（青山学院大学教授）
- **Series: Japan's Employment System and Public Policy 2017-2022**
日本の労使関係——Part III: 新たな労使関係システムへの模索 濱口桂一郎（研究所長）
- **Statistical Indicators**

特別号 [イベント特集] 「第4回国際比較労働政策セミナー」(2020年11月9日、オンライン開催)に参加した、アジア諸国の若手研究者によるカントリーレポートを収録(以下発表順)。

- **オーストラリア** オーストラリアにおける技術、仕事及び労働の未来
アリソン・ペニントン（オーストラリア研究所未来の仕事センター シニア・エコノミスト）
- **インド** インドにおけるプラットフォーム型配車サービスのタクシー運転手の非生産的な職務行動：
人権の観点から スーリヤ・プラカシュ・パティ（インド経営大学院コジコデ校 助教授）
- **日本** クラウドワーカーの労働条件：仕事内容によって労働条件はどう異なるか 西村純（副主任研究員）
- **韓国** 人口知能に基づく採用：雇用市場の反応に関する予備的研究
ジュワン・ヤン（韓国外国語大学校経営学部 助教授）
- **フィリピン** フィリピンのデジタル労働：新たな形態、課題及び政策的示唆
シェリル・ルース・ソリアーノ（デ・ラ・サール大学教養学部コミュニケーション科 教授）
- **シンガポール** ギグエコノミーにおける大卒フリーランス労働者の疎外化
ルーベン・ン（シンガポール大学リー・クアンユー公共政策大学院 助教授）
- **中国** 中国における雇用法のデジタル化？ ティエン・ヤン（北京大学法科大学院 助教授）
- **中国** 中国におけるインターネット・プラットフォーム労働：その台頭、論争及び政策動向
ティエンユウ・ワン（中国社会科学院法学研究所 准教授）
- **インドネシア** インドネシアにおける労働法の法的枠組みに関する最近の動向
イク・ファリーダ（ファリーダ法律事務所 所長）
- **韓国** より良い機会か、拡大した搾取工場か？—韓国におけるデジタル化時代の労働法と政策
ソクァン・チェ（国立ソウル大学校法学部 助教授）
- **台湾** 台湾におけるデリバリー・プラットフォーム労働者の権利と利益に関する現代的課題と政府の対応：
台湾労働部の2019年ガイダンス及び台北市の2019年条例
ポーシャン・フー（国立台北大学法学部 助教授）

- **Trends** 日本におけるコロナ禍の離職と再就職 高橋康二（主任研究員）
コロナショックの被害は女性に集中（続編II）——雇用持ち直しをめぐる新たな動き
周燕飛（日本女子大学教授（元 JILPT 主任研究員））
- **Judgments and Orders** 劇団員の労働者性——エアースタジオ事件（東京高裁 2020年9月3日判決）
濱口桂一郎（研究所長）
- **Series: Japan's Employment System and Public Policy 2017-2022**
日本の労使関係——Part II: 集团的労使関係の推移と現状 濱口桂一郎（研究所長）
- **Statistical Indicators**

メールマガジン労働情報

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

特別号

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

①第 1680 号（2021 年 5 月 7 日）

■「新型コロナウイルスの雇用・就業への影響」、「雇用管理（同一労働同一賃金）」、「日本の雇用システム」、「キャリア意識、キャリア形成支援」

②第 1705 号（2021 年 8 月 6 日）

■「新型コロナウイルスの雇用・就業への影響」、「デジタル技術の進展と働き方の変化」、「高齢者雇用」、「管理職の働き方」

③第 1741 号（2022 年 1 月 6 日）

■「新型コロナウイルスの雇用・就業への影響」、「人材育成と能力開発」、「同一労働同一賃金」、「職業情報・タスク分析」

通常号

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

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

メールマガジン特別号サンプル →

■□——【メールマガジン労働情報／No. 1741】

特別号：JILPT 研究成果等のご紹介

—2022 年 1 月 5 日発行— ■□

本年も「メールマガジン労働情報」をどうぞよろしくお願いいたします。
本号は特別号として、新型コロナウイルスの雇用・就業への影響に関する調査及び分析、人材育成と能力開発など、JILPT の最近の研究成果等をテーマ別にご紹介します。

JILPT では、新型コロナウイルス感染症に関する連続パネル調査（企業調査及び個人調査）を行うとともに、その調査結果や二次分析などに関する特設ページ「新型コロナウイルス感染症関連情報」を設け、順次、情報の追加・更新等を行っています。そちらも併せて皆様の業務等にご活用いただければ幸いです。

※本号の記事見出し・リンク先一覧です。
<https://www.jil.go.jp/kokunai/mm/list/mm20220105.html?mm=1741>

※「新型コロナウイルス感染症関連情報」特設ページ
<https://www.jil.go.jp/tokusyu/covid-19/index.html?mm=1741>

※ Novel Coronavirus (COVID-19) 英文サイト
<https://www.jil.go.jp/english/special/covid-19/index.html?mm=1741>

■新型コロナウイルスの雇用・就業への影響■

1. 連続パネル調査（個人調査）

◇記者発表「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査（JILPT 第 6 回）」（一次集計）結果（2021 年 12 月 22 日）

JILPT は 2021 年 12 月 22 日、「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査（JILPT 第 6 回）」（一次集計）結果を記者発表しました。コロナ前と 10 月調査時点の暮らし向きの変化について、約 4 割が「コロナ禍で社会格差が広がったように感じる」と回答。現在の就業形態が「正社員」より、「非正社員」「自営業・内職、その他」「働いていない」の順で、格差拡大を感じる割合が増加。感染症の収束後に 2 割超が「セーブして働きたい、当面はもう働きたくない」と回答し、その理由は「働く意欲が低下したから」が 4 割近くに達していることなどが分かりました。
<https://www.jil.go.jp/press/documents/20211222.pdf?mm=1741>

▽連続パネル調査 個人調査（第 1～5 回）の集計結果（記者発表資料）
<https://www.jil.go.jp/tokusyu/covid-19/press/index.html?mm=1741>

▽関連の分析結果
☆リサーチアイ 第 71 回「コロナ禍において転職希望を強めている正社員」（2021 年 11 月 15 日）
https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/071_211115.html?mm=1741

☆リサーチアイ 第 69 回「コロナ禍における仕事・生活とメンタルヘルス—感染不安と生活不安の中で—」（2021 年 11 月 2 日）
https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/069_211102.html?mm=1741

☆リサーチアイ 第 67 回「テレワークで満足を得られる人、得られない人—個人の性格による違い—」（2021 年 8 月 13 日）
https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/067_210813.html?mm=1741

▽ビジネス・レーパー・トレンド 2021 年 12 月号
特集「コロナ禍での職場のメンタルヘルス」
<https://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2021/12/index.html?mm=1741>

▽ビジネス・レーパー・トレンド 2021 年 10 月号
特集「コロナ禍で女性が置かれた状況と課題」
<https://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2021/10/index.html?mm=1741>

▽関連のイベント
☆第 115 回労働政策フォーラム「新型コロナによる女性雇用・生活への影響と支援のあり方」（2021 年 6 月 25 日～29 日開催）
https://www.jil.go.jp/event/ro_forum/20210629/index.html?mm=1741

☆第 114 回労働政策フォーラム「新型コロナと働き方の変化—就業意識

ホームページ

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

The screenshot shows the JILPT homepage with the following numbered callouts:

- 1** 最新の成果 (Latest Results)
- 2** JILPT調査データ・アーカイブ (JILPT Survey Data Archive)
- 3** 最新の労働情報 (Latest Labor Information)
- 4** 最新の成果 (Latest Results) - also points to the top right section
- 5** 最新の労働情報 (Latest Labor Information)
- 6** 最新の労働情報 (Latest Labor Information)
- 7** 各種刊行物 (Various Publications)

1 最新の成果

JILPT が取り組んだ調査研究の成果を掲載報告書等は全文を閲覧可能

2 JILPT データ・アーカイブ

アンケート調査の個票データを公開・提供

3 最新の労働情報

国内・海外別に情報をまとめ最新トピックを掲載各種統計データも随時更新し掲載

4 東京労働大学講座情報

総合講座、専門講座をはじめ、特別講座など各種講座情報を掲載

5 イベント情報

労働政策フォーラムやワークショップなど各種イベント情報を掲載

6 各種刊行物

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

7 メールマガジン労働情報

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

★ 新型コロナウイルス感染症関連情報 2020年3月に特集ページを新設

掲載コンテンツ

- 特設ページ掲載の成果をまとめたハンドブック「新型コロナウイルス感染拡大の雇用・就業への影響 2021 上半期」
- JILPT コロナプロジェクト ワークショップ 2021 「新型コロナウイルス感染拡大の雇用・就業への影響」
- 日本版 O-NET の活用による研究
- 新型コロナウイルスの影響に関する JILPT による調査結果(個人調査・企業調査)
- JILPT 研究員等による緊急コラム
- 調査結果等の二次分析など、エビデンスに基づく論考:「リサーチアイ」
- 新型コロナが雇用・就業・失業に与える影響(国内統計・国際比較統計)
- 国内労働事情(BLM 調査、政府による支援策、労使団体等の情報)
- 海外労働情報(欧州諸国の動向、有識者コラム) 英語サイト「Novel Coronavirus (COVID-19)」を開設し、海外への情報発信も実施。

統計情報の提供

JILPT データ・アーカイブ

- **利用実績**

公開本数	120 本 (10 本)
利用件数	174 件 (22 件)
利用データ本数	266 件 (32 件)

※ () 内は 2021 年度実績



■ 2021 年度 公開データ

調査名	調査実施時期	成果物
職業と生活に関する調査	2019年11月	調査シリーズ No.220
改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査	2015年 7月	調査シリーズ No.151
裁量労働制等の労働時間制度に関する調査	2013年11月	調査シリーズ No.124、125
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	2013年 7月	調査シリーズ No.121、122
第 5 回子育て世帯全国調査	2018年11月	調査シリーズ No.192
雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査	2013年 6月	調査シリーズ No.123
最低賃金と企業行動に関する調査	2012年 9月	調査シリーズ No.108
企業内の育成・能力開発、キャリア管理に関する調査	2016年 1月	労働政策研究報告書 No.196
中小製造業（機械・金属関連産業）における人材育成・能力開発	2010年 2月	調査シリーズ No.99
大卒新人採用の多様化に関する実態調査	2014年 2月	調査シリーズ No.137

■ 2021 年度 利用データ

No.	調査名	利用回数
1	多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査	6
2	多様な就業形態と人材ポートフォリオに関する実態調査（事業所・従業員調査）	1
3	企業の人材活用と男女正社員の働き方に関する調査	1
4	情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査	2
5	日本企業における留学生の就労に関する調査	1
6	第 2 回日本人の就業実態に関する総合調査（国内労働情報 2016）	1
7	職業キャリアと生活に関する調査	1
8	人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査（企業調査・労働者調査）	2
9	第 1 回子育て世帯全国調査	1
10	第 2 回子育て世帯全国調査	3
11	第 4 回子育て世帯全国調査	7
12	第 5 回子育て世帯全国調査	1
13	NPO 法人の活動と働き方に関する調査（団体・個人調査）—東日本大震災復興支援活動も視野に入れて	1
14	雇用保険受給資格取得者実態調査	1
15	人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査（労働者調査）	1
16	企業の転勤の実態に関する調査（企業調査、正社員調査）	1
17	60 代の雇用・生活調査	1
	合計	32

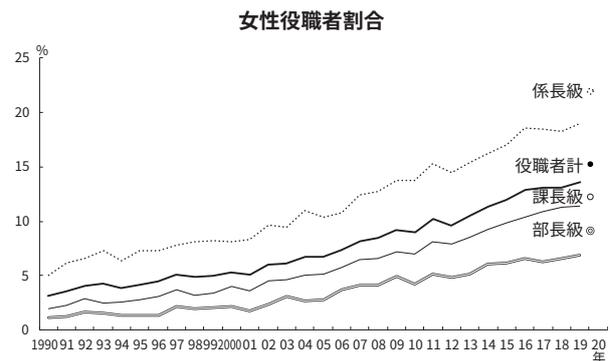
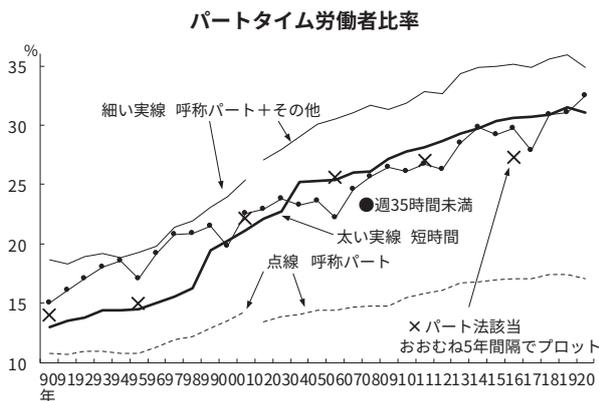
ユースフル労働統計 労働統計加工指標集 2021

『ユースフル労働統計』は、既存の労働統計から新しい統計指標を計算する方法と結果を紹介する資料集。2021年版は、労働に関する分野を大きく21のカテゴリーに分け、カテゴリーごとに関連する指標を整理し、55の指標を紹介。



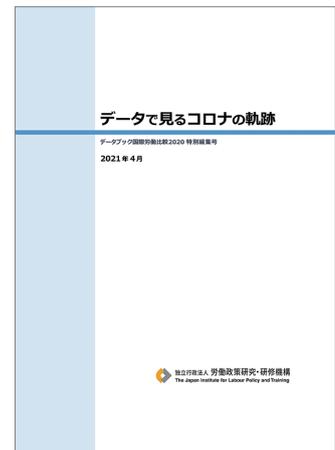
主な指標

- ◎フリーター数、若年無業者数 ◎雇用形態別失業率
- ◎就業、失業、非労働力人口間の移動 ◎所定内給与の賃金格差
- ◎男女間賃金格差 ◎転職による賃金変動 D.I ◎部長・課長比率
- ◎女性役職者割合 ◎長時間雇用者割合 ◎共働き世帯数 ◎生涯賃金 など



データで見るコロナの軌跡 データブック国際労働比較 2020 特別編集号

新型コロナウイルスの影響により各国が直面している経済や雇用の大きな変化について、約1年にわたり収集した統計データを掲載。



実質国内総生産・概況 (前期比、季節調整済)

	2019年1-3月期	直近の結果 (2020年)	最小値 (2020年)
日本	0.6 %	2.8 % (10-12月)	▲8.3 % (4-6月)
アメリカ	0.7 %	1.0 % (10-12月)	▲9.0 % (4-6月)
イギリス	0.6 %	1.0 % (10-12月)	▲19.0 % (4-6月)
ドイツ	0.6 %	0.3 % (10-12月)	▲9.7 % (4-6月)
フランス	0.5 %	▲1.4 % (10-12月)	▲13.5 % (4-6月)
イタリア	0.1 %	▲1.9 % (10-12月)	▲13.0 % (4-6月)
スペイン	0.5 %	0.4 % (10-12月)	▲17.9 % (4-6月)
中国	2.0 %	2.6 % (10-12月)	▲9.7 % (1-3月)
韓国	▲0.3 %	1.2 % (10-12月)	▲3.2 % (4-6月)

完全失業率・概況 (15歳以上計、季節調整済)

	2020年1月	直近の結果	最大値
日本	2.4 %	2.9 % ('21年2月)	3.1 % ('20年10月)
アメリカ	3.5 %	6.2 % ('21年2月)	14.8 % ('20年4月)
イギリス	4.0 %	5.0 % ('20年12月)	5.1 % ('20年11月)
ドイツ	3.4 %	4.6 % ('21年1月)	4.6 % ('20年11月~'21年1月)
フランス	8.1 %	7.9 % ('21年1月)	9.3 % ('20年8,9月)
イタリア	9.6 %	9.0 % ('20年12月)	9.7 % ('20年7月)
スペイン	13.8 %	16.0 % ('21年1月)	16.7 % ('20年8月)
韓国	3.9 %	4.0 % ('21年2月)	5.4 % ('21年1月)

■ コロナプロジェクト ワークショップ 2021

新型コロナウイルス感染拡大の雇用・就業への影響に関する実態把握のためのプロジェクトチームが主体となり開催

■ 新型コロナウイルス感染拡大の雇用・就業への影響

新型コロナウイルス感染拡大の雇用・就業への影響に関する実態把握のため、2020年5月以降、個人と企業を対象とした2種類の「連続パネル調査」を実施した。「コロナ禍における個人の意識・働き方の変化」、「コロナ下における企業行動および政策の対応」などのテーマで、同調査の二次分析に参画の国内外21名の研究者による研究報告および総括コメント形式でのワークショップを開催した。

- 日 時 2021年4月9日
- 開催方式 オンライン形式
- 主 催 労働政策研究・研修機構（JILPT）

■ プログラム

▶ 開会挨拶

樋口美雄（理事長）

▶ 第1部 コロナ禍における個人の意識・働き方の変化Ⅰ 個人パネル調査データから

コロナ禍で女性の主観的ウェルビーイングが男性よりも低下しているのはなぜか？

打越文弥・ジェームズ・レイモ・由里詩奈（プリンストン大学）

コロナ禍のなかでの収入減少と家計悪化——就業形態の違いに注目して

長松奈美江（関西学院大学）

コロナ禍にふみとどまったフリーランスとは——テレワーク・オンラインの効用

玄田有史（東京大学社会科学研究所）

コロナ禍における自営業者のセーフティネット——持続化給付金制度の利用は事業継続に寄与したのか

仲 修平（明治学院大学）

▶ 第2部 コロナ禍における個人の意識・働き方の変化Ⅱ 個人パネル調査データから

緊急事態宣言は誰の働き方を変えたか

大竹文雄・加藤大貴（大阪大学）

新型コロナウイルス感染症流行初期時点における失職や減収の国際比較

石井加代子・山本 勲・吉田大喜（慶應義塾大学）

在宅勤務の経験による「新しい日常生活」——生活時間の変化を読む

高見具広（副主任研究員）・山本雄三（九州国際大学）

コロナショックと非正規雇用者——仕事と生活への影響を中心に

高橋康二（主任研究員）

COVID-19がもたらした所得格差——社会階層の視点から

黒川すみれ（東京大学社会科学研究所）

▶ 第3部 コロナ下における企業行動および政策の対応 企業パネル調査データから

コロナ禍における市場変動への企業の対応——マクロ・ミクロ統計からの示唆

井上裕介（世界経済フォーラム第四次産業革命日本センター）

コロナ禍の企業支援策と雇用

福田 皓・山本 勲（慶應義塾大学）

新型コロナ流行下での企業業績の変化と企業支援策——月次企業パネルデータによる分析

小林 徹（高崎経済大学）

コロナ禍でのテレワークの実施状況について

神林 龍（一橋大学）

職業特性と新型コロナ以降の企業行動変化

荻島 駿（三井住友トラスト基礎研究所）・権 赫旭（日本大学）・児玉直美（明治学院大学）

▶ ワークショップ総括コメント

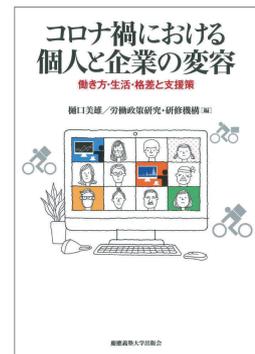
樋口美雄（理事長）

書籍が刊行されました！

コロナ禍における個人と企業の変容—働き方・生活・格差と支援策

ポストコロナを見据えた個人・企業パネル調査による多様化分析

百年に一度の災禍が世界を襲った2020年。この激変は誰の働き方を変え、生活や意識・所得格差にどんな変化をもたらしたのか？テレワークの影響や主観的ウェルビーイングの変化、収入が激減した企業・フリーランス・世帯への支援策など、多角的な観点からわが国の雇用・労働環境を俯瞰分析した経済学・社会学研究者による総合研究！



樋口美雄／労働政策研究・研修機構 編
慶應義塾大学出版会
2021年11月25日刊行

目次

序章 本書の目的と「JILPT 個人パネル調査・企業パネル調査」の概要（樋口美雄・中井雅之）

第I部 企業行動と企業支援策の効果分析

第1章 コロナ禍の市場変動と企業対応——マクロ・ミクロの視点から（井上裕介）

第2章 コロナ禍の企業業績の変化と需要喚起策・雇用維持策の効果（小林徹）

第3章 コロナ禍の政府による企業支援策と雇用維持・雇用削減への各効果（福田皓・山本勲）

第II部 テレワークの実施企業の特徴と労働者への影響

第4章 職業特性によるテレワークの可能性とコロナ以降の企業行動（荻島駿・権赫旭・児玉直美）

第5章 コロナ禍のテレワーク勤務の持続性と一過性（神林龍）

第6章 緊急事態宣言は誰の働き方を変えたか（大竹文雄・加藤大貴）

第7章 コロナ禍の在宅勤務による生活時間の変化——「新しい日常生活」（高見具広・山本雄三）

第III部 雇用形態別・性別労働者への影響と所得格差の拡大

第8章 コロナ禍の非正規雇用者——仕事と生活への影響を中心に（高橋康二）

第9章 コロナ禍の女性雇用（周燕飛）

第10章 コロナ禍で女性の主観的ウェルビーイングが男性よりも低下している理由
（打越文弥・ジェイムズ・レイモ・由里詩奈）

第11章 コロナショック初期の失職や収入減少に関する個人属性間格差の国際比較
（石井加代子・山本勲・吉田大喜）

第12章 コロナショックの所得格差拡大への影響——社会階層の視点から（黒川すみれ）

第IV部 フリーランスと所得支援策の効果分析

第13章 コロナ禍に踏みとどまったフリーランスとは——テレワーク・オンラインの効用（玄田有史）

第14章 コロナ禍のフリーランスの収入減少と家計悪化（長松奈美江）

第15章 コロナ禍におけるフリーランスへの支援策とその効果（仲修平）

付 第1回アンケート調査票

執筆者略歴

編者略歴

労働政策フォーラム

労働・雇用の分野における様々な政策課題を取り上げ、広範な労働関係者間での政策議論の活性化に貢献することを目的として開催。2021年度は研究成果等を活用し、次のとおり開催した。

2022年3月3日 第120回 ワーク・ライフ・バランス研究の新局面—データ活用基盤の整備に向けて—



オンライン

■プログラム

1. 開会挨拶 樋口美雄 (理事長)
2. 報告 1 戸田淳仁 (厚生労働省 政策企画官)
3. 討論 1 宇南山卓 (日本学術会議 連携会員、京都大学経済研究所 教授)
4. 報告 2 白井恵美子 (日本学術会議 連携会員、一橋大学経済研究所 教授)
5. 討論 2 安井健悟 (日本学術会議 連携会員、青山学院大学 経済学部 教授)
6. 報告 3 横山 泉 (一橋大学大学院 経済学研究科 准教授)
7. 討論 3 中村さやか (日本学術会議 連携会員、名古屋大学大学院 准教授)
8. 報告 4 大竹文雄 (日本学術会議 第一部会員、大阪大学 特任教授)
9. 討論 4 角谷快彦 (日本学術会議 連携会員、広島大学大学院 教授)
10. 総括討論
11. 閉会挨拶 大竹文雄

共催：科学研究費補助金基盤研究（B）非典型時間帯就労が労働者と子どものアウトカムに及ぼす影響に関する研究（研究代表者・大石亜希子）

2022年2月10-17日 第119回 職場環境の改善—ハラスメント対策—



オンライン

■プログラム

1. 挨拶 樋口美雄 (理事長)
2. 研究報告 滝原啓允 (研究員)
3. 事例報告 日本看護協会、グラクソ・スミスクライン、ベルシステム 24、対話の会
4. パネルディスカッション

■講演者（登壇順）

- 上記2名
 森内みね子 (公益社団法人日本看護協会 常任理事)
 長井友宏 (グラクソ・スミスクライン株式会社 人財本部 労務部長)
 楠本三夏 (株式会社ベルシステム 24 ホールディングス 法務・コンプライアンス部 法務・コンプライアンス局 コンプライアンスグループ グループマネージャー)
 鴨下智法 (NPO 法人対話の会 副理事長)

2022年1月21-25日 第118回 副業について考える 労働関係図書優秀賞記念



オンライン

■プログラム

1. 挨拶 樋口美雄 (理事長)
2. 研究報告 濱口桂一郎 (研究所長)
3. 報告 木原大樹 (厚生労働省 労働基準局 労働条件政策課 課長補佐)
4. 基調講演 川上淳之 (東洋大学 経済学部経済学科 准教授)
5. 事例報告 新生銀行、IHI、サントリーホールディングス / 一坪茶園
6. パネルディスカッション

■講演者（登壇順）

- 上記4名
 天明純一 (株式会社新生銀行 グループ人事部 マネージャー)
 奇二丈浩 (株式会社 IHI 人事部 ワーク・ライフ企画グループ 部長)
 脇奈津子 (サントリーホールディングス株式会社 未来事業開発部、株式会社一坪茶園 CEO 兼 CPO)

2021年11月22-26日 第117回 **多様な働き方を考える**—「同一労働同一賃金」ルールをめぐる現状と課題—



オンライン

■プログラム

1. 開会挨拶 樋口美雄（理事長）
2. 基調講演 牧野利香（厚生労働省 雇用環境・均等局 有期・短時間労働課長）
3. 研究報告1 渡邊木綿子（主任調査員）
4. 研究報告2 原昌登（成蹊大学 法学部 教授）
5. 事例報告 イオンリテールワーカーズユニオン、エフコープ生協労働組合、全日本トラック協会
6. パネルディスカッション

■講演者（登壇順）

- 上記4名
 三橋沙織（イオンリテールワーカーズユニオン 中央執行書記次長）
 伊藤秀紀（エフコープ生協労働組合 中央執行委員長）
 松崎宏則（公益社団法人 全日本トラック協会 常務理事）
 濱口桂一郎（研究所長）

2021年10月8-11日 第116回 **男性の育児休業**



オンライン

■プログラム

1. 開会挨拶 樋口美雄（理事長）
2. 問題提起・論点整理 池田心豪（主任研究員）
3. 基調講演 古瀬陽子（厚生労働省 雇用環境・均等局 職業生活両立課長）
4. 研究報告 藤澤美穂（統括研究員）
5. 事例報告 日本生命、積水ハウス、コーソル
6. パネルディスカッション

■講演者（登壇順）

- 上記4名
 宇田優香（日本生命保険相互会社 人材開発部 輝き推進室 室長）
 森本泰弘（積水ハウス株式会社 ESG 経営推進本部 ダイバーシティ推進部 部長）
 松浪暁子（株式会社コーソル 支援本部 管理部 部長）

2021年6月25-29日 第115回 **新型コロナによる女性雇用・生活への影響と支援のあり方**



オンライン

■プログラム

1. 開会挨拶 樋口美雄（理事長）／林伴子（内閣府 男女共同参画局長）
2. 研究報告1 周飛燕（客員研究員、日本女子大学 人間社会学部 教授）
3. 研究報告2 白波瀬佐和子（東京大学大学院 人文社会系研究科 教授）
4. 報告 矢野正枝（内閣府 男女共同参画局 調査室長）
5. 事例報告 自立生活サポートセンター・もやい、横浜市男女共同参画推進協会、しんぐるまざあず・ふぉーらむ
6. パネルディスカッション

■講演者（登壇順）

- 上記4名
 大西連（認定 NPO 法人 自立生活サポートセンター・もやい 理事長）
 植野ルナ（公益財団法人 横浜市男女共同参画推進協会 事業企画課 課長）
 赤石千衣子（認定 NPO 法人 しんぐるまざあず・ふぉーらむ 理事長）
 濱口桂一郎（研究所長）

国際セミナー

海外研究者・機関等とのネットワークの形成のため、以下のワークショップ、フォーラム、セミナーを開催。

日韓ワークショップ

日韓両国に共通する労働政策課題を取り上げて議論し、相互の研究の深化を図ることを目的に、韓国労働研究院（KLI）と共催で「日韓ワークショップ」を開催している。2021年度（第19回）では、「テレワークの現状と課題」をテーマに、日韓両国におけるテレワークの実施状況、人事労務管理上の問題点、労働政策、社会の抱える問題など、テレワークをめぐる諸課題について議論した。

- **日 時** 2021年10月28日
- **開催方式** オンライン形式
- **テ ー マ** テレワークの現状と課題
- **主 催** 韓国：韓国労働研究院（KLI）
日本：労働政策研究・研修機構（JILPT）

■ プログラム

▶ 開会挨拶

樋口美雄（理事長）、ファン・ドクスン（KLI 院長）

▶ 第1セッション

座長：呉学殊（統括研究員）

「日本における在宅勤務の実施状況と課題—コロナ下における JILPT パネル調査から—」

高見具広（副主任研究員）

「テレワーク（在宅勤務）をめぐる動向—大手企業のヒアリング調査結果を中心に—」

荻野登（リサーチ・フェロー）

▶ 第2セッション

「COVID19 による韓国の在宅勤務拡大とワーク・ライフ・バランス」

ソン・ヨンジョン（KLI 副研究委員）

「韓国における非対面の働き方の拡大と課題」

ノ・セリ（KLI 副研究委員）

▶ 総括討論

座長：呉学殊（統括研究員）

▶ 閉会挨拶

ファン・ドクスン（KLI 院長）

樋口美雄（理事長）

北東アジア労働フォーラム

北東アジア地域における労働問題研究機関のネットワークを構築するため、中国労働社会保障科学研究院（CALSS）、韓国労働研究院（KLI）と毎年1回、共通の研究課題をテーマに研究ワークショップを開催し、各研究機関の研究者による報告と討議を行っている。2021年度（第19回）では、少子高齢化、生産年齢人口の減少、デジタル化の進展などの構造的変化に直面する日中韓3カ国における人材開発、職業訓練に関する政策を比較検討するとともに、今後の労働政策の課題について議論した。

- 日 時 2021年11月19日
- 開催方式 オンライン形式
- テーマ 高度人材の育成・訓練
- 主催 中国：中国労働社会保障科学研究院（CALSS）
韓国：韓国労働研究院（KLI）
日本：労働政策研究・研修機構（JILPT）

■ プログラム

▶ 開会挨拶

莫荣（CALSS 副院長）、樋口美雄（理事長）、ファン・ドクスン（KLI 院長）

▶ 第1セッション

座長：樋口美雄（理事長）

「中国における職業技能訓練の現状とすう勢」

陳玉傑（CALSS 副研究員）

「第四次産業革命下における職業教育訓練をめぐる法と政策」

山本陽大（副主任研究員）

「韓国エンジニアの現在と未来：機械産業を中心に」

イ・サンジュン（KLI 副研究委員）

討論

仲琦（副主任研究員）

▶ 第2セッション

座長：ファン・ドクスン（KLI 院長）

「熟練技能工の生活史から見た技能形成と伝承：建設機械産業の熟練技能工の技能形成と伝承事例研究」

チョ・ヒョクジン（KLI 副研究委員）

「日本におけるデジタル化に対応した企業の人材育成・能力開発の取り組みの現状と課題—製造企業のアンケート調査結果からの考察を中心に—」

荒川創太（主任調査員）

「中国における農民工の技能向上の経験と課題」

鮑春雷（CALSS 副研究員）

討論

ノ・セリ（KLI 副研究委員）

▶ 総括討論

座長：莫荣（CALSS 副院長）

志村幸久（理事）、呉学殊（統括研究員）、パク・ミョンジュン（KLI 前任研究委員）、

趙立衛（CALSS 研究員）、丁賽尔（CALSS 主任）

▶ 閉会挨拶

樋口美雄（理事長）、ファン・ドクスン（KLI 院長）、莫荣（CALSS 副院長）

国際比較労働政策セミナー

主要国及びアジア諸国の研究者が参加し、各国に共通する政策課題について比較検討を行うセミナーを実施している。2021年度（第5回）では、「新型コロナウイルス感染症が労働市場に与えた影響と政策対応」をテーマに、各国における現状と課題を比較検討し、今後の労働政策の方向性について議論した。

- **日 時** 2022年3月9日
- **開催方式** オンライン形式
- **テ ー マ** 新型コロナウイルス感染症が労働市場に与えた影響と政策対応
—脆弱な立場の労働者に対する社会的保護の強化—
- **主 催** 労働政策研究・研修機構（JILPT）

- **プログラム**
 - ▶ **開会挨拶**
樋口美雄（理事長）

 - ▶ **基調講演**
ステファン・カルシロ（OECD雇用労働社会問題局雇用・所得課課長）
マリア・エミリア・カサス・バアモンデ（国際労働法社会保障法学会会長）

 - ▶ **第1セッション**
座長：周燕飛（日本女子大学教授）
各国からの報告
報告①：アドリアーナ・オリフィシ（オーストラリア）
報告②：ラディカ・カプール（インド）
報告③：イク・ファリーダ（インドネシア）
報告④：高橋康二（日本）
報告⑤：ベアトリス・リム（マレーシア）
座長のコメント

 - ▶ **第2セッション**
座長：神吉知郁子（東京大学大学院准教授）
各国からの報告
報告⑥：王天玉（中国）
報告⑦：ソックアン・チェ（韓国）
報告⑧：ドーン・ダンカン（ニュージーランド）
報告⑨：ロナーリー・アスンシオン（フィリピン）
報告⑩：徐婉寧（台湾）
座長のコメント

 - ▶ **総括セッション**
座長：荒木尚志（東京大学大学院教授）

報告書等の全文はホームページでご覧になれます。

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

