



JILPT

労働政策研究・研修機構

成果の概要

2024

令和6年度



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

JILPT 成果の概要 2024 (令和 6 年度)

目次

第 1 章 プロジェクト研究の成果

3

中期目標期間 (令和 4~8 年度) において実施する中長期的な労働政策の課題に関する研究の成果です。

1 労働市場とセーフティネットに関する研究

- (01) 『2023 年度版 労働力需給の推計—労働力需給モデルによるシミュレーション—』 資料シリーズ No.284 4
- (02) 『人への投資と企業戦略に関するパネル調査 (JILPT 企業パネル調査) (第 2 回)』 調査シリーズ No.249 6
- (03) 『同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査 (企業調査)』 調査シリーズ No.251 11
- (04) 『働き方と生活・健康の課題— JILPT 個人パネル調査の分析—』 労働政策研究報告書 No.235 14
- (05) 『副業者の就労に関する調査』 調査シリーズ No.245 17
- (06) 『有配偶女性の就業と家計間の所得格差—「国民生活基礎調査」を用いた考察—』 ディスカッションペーパー 25-04 19

2 職業構造・キャリア形成支援に関する研究

- (07) 『「job tag」(職業情報提供サイト (日本版 O-NET)) のインプットデータ開発に関する研究 (2023 年度)』
資料シリーズ No.286 22
- (08) * 『キャリアコンサルティングの有用度及びニーズに関する調査』 労働政策研究報告書 No.233 25
- (09) 『Web 提供型の仕事価値観検査の開発』 資料シリーズ No.287 27
- (10) 『就職支援機関向け Web 適性評価ツールの開発に係る基礎的検討』 資料シリーズ No.290 30
- (11) 『職業分類別に見る就業者の仕事に関する価値観の傾向—ワークスタイルチェックテストの得点を用いて—』
ディスカッションペーパー 25-05 32

3 技術革新と人材開発に関する研究

- (12) 『地方の若者のキャリアの変化と職業意識—北海道・長野調査および東京都調査との比較から—』
労働政策研究報告書 No.231 36
- (13) 『若年者の初職における経験と若年正社員の離職状況—第 3 回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査—』
調査シリーズ No.250 38
- (14) 『社会人の学び直し調査—文系専攻者の理転に着目して—』 調査シリーズ No.253 40
- (15) 『日本の労働市場におけるタスクの分布の変化と要因—教育・産業構造の変化と ICT 導入の影響—』
ディスカッションペーパー 25-01 44
- (16) 『タスク需要と若年者の地域間移動—男女別・学歴別の分析』 ディスカッションペーパー 25-02 47
- (17) 『中間層の暮らし向きは案外良くない』 ディスカッションペーパー 25-03 49
- (18) 『「デジタル人材」の能力開発・確保をめぐる企業の取り組みに関する調査』 調査シリーズ No.254 52

4 多様な人材と活躍に関する研究

- (19) 『「二極化」以後の非正規雇用・労働—公的統計等の公表データ集計・個票データ分析より—』 労働政策研究報告書 No.230 54
- (20) 『母子世帯の階層的分断の実相と趨勢—経済的自立と子どものウェルビーイングの課題—』 労働政策研究報告書 No.234 57
- (21) 『外国人技能実習生のキャリア選択と仕事環境—広島県アンケート調査の 2 次分析から—』
ディスカッションペーパー 25-07 61

5 多様な働き方と処遇に関する研究

- (22) 『過重負荷による労災認定事案の研究 その 6』 資料シリーズ No.285 63
- (23) 『父親の残業削減は育児分担のジェンダー平等につながるか?—稼働役割と育児内容に着目して—』
ディスカッションペーパー 25-06 64

6 多様な働き方とルールに関する研究

- (24) 『新興感染症と職場における健康保護をめぐる法と政策—コロナ禍 (COVID19-Pandemic) を素材とした

日・独比較法研究一』 労働政策研究報告書 No.232	65
(25) 『解雇等無効判決後における復職状況等に関する調査』 調査シリーズ No.244	68
(26) 『個別労働関係法ハンドブック—法令と判例—』 資料シリーズ No.288	70
(27) 『台湾の労災保険・補償制度の歩み—労災保険保護法の制定を中心に—』 資料シリーズ No.291	71
(28) 『労働組合のない企業における労働時間などをめぐる労使コミュニケーションと過半数代表者の関与』 資料シリーズ No.289	72
(29) 『時間外労働の上限規制への対応—自動車運転の業務に従事する労働者を対象に—』 労働政策レポート Vol.15	75

第2章 課題研究・緊急調査の成果

79

厚生労働省の要請に基づき、直近の政策ニーズに対応した調査研究の成果です。

(01) * 『キャリアコンサルティングの有用度及びニーズに関する調査』 労働政策研究報告書 No.233	*25
(02) * 『「最低賃金の引上げと企業行動に関する調査」結果—2021・2022年度の連続パネル調査を通じて—』 調査シリーズ No.246	80

第3章 労働情報の収集・整理の成果

83

調査部で実施した国内及び海外の労働情報に関する各種調査の成果です。

(01) * 『「最低賃金の引上げと企業行動に関する調査」結果—2021・2022年度の連続パネル調査を通じて—』 調査シリーズ No.246	*80
(02) 『「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査」(企業郵送調査)及び「働き方に関するアンケート調査」(労働者 Web 調査)結果』 調査シリーズ No.243	84
(03) 『雇用保険未適用である短時間労働者の実態に関する調査』 調査シリーズ No.247	87
(04) 『人手不足とその対応に係る調査(事業所調査)—小売・サービス事業所を対象として—』 調査シリーズ No.248	89
(05) 『「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査」(労働者 Web アンケート調査)結果』 調査シリーズ No.252	92
(06) 『韓国・台湾の外国人労働者受入制度と実態—非熟練を中心に—』 資料シリーズ No.281	95
(07) 『諸外国における勤務間インターバル制度等の導入および運用状況に関する調査—フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ—』 資料シリーズ No.282	98
(08) 『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—カナダ、アイルランド、EU 指令、韓国—』 資料シリーズ No.283	101

第4章 研究成果の普及・情報発信

105

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

(01) 政策論点レポート	106
(02) その他出版物(単行本)	106
(03) 日本労働研究雑誌	108
(04) ビジネス・レーパー・トレンド	109
(05) Japan Labor Issues	110
(06) メールマガジン労働情報	112
(07) ホームページ	113
(08) 統計情報の提供	114
(09) 労働政策フォーラム	117
(10) 国際ワークショップ	119

* の成果は複数の章に含まれるもの(ただし掲載は初出の章のみ)

第 1 章

プロジェクト研究
の成果

2023 年度版 労働力需給の推計

—労働力需給モデルによるシミュレーション—

研究区分：プロジェクト研究「労働市場とセーフティネットに関する研究」

サブテーマ「労働市場の情勢に関する分析」

研究期間：令和5～7年度

● 研究の目的

労働政策研究・研修機構（JILPT）では、第5期中期目標期間（2022～2026年）において6つのプロジェクト研究を実施しており、そのうちの1つである「労働市場とセーフティネットに関する研究」の一環として、厚生労働省の要請を踏まえ、労働力需給の推計を実施した。

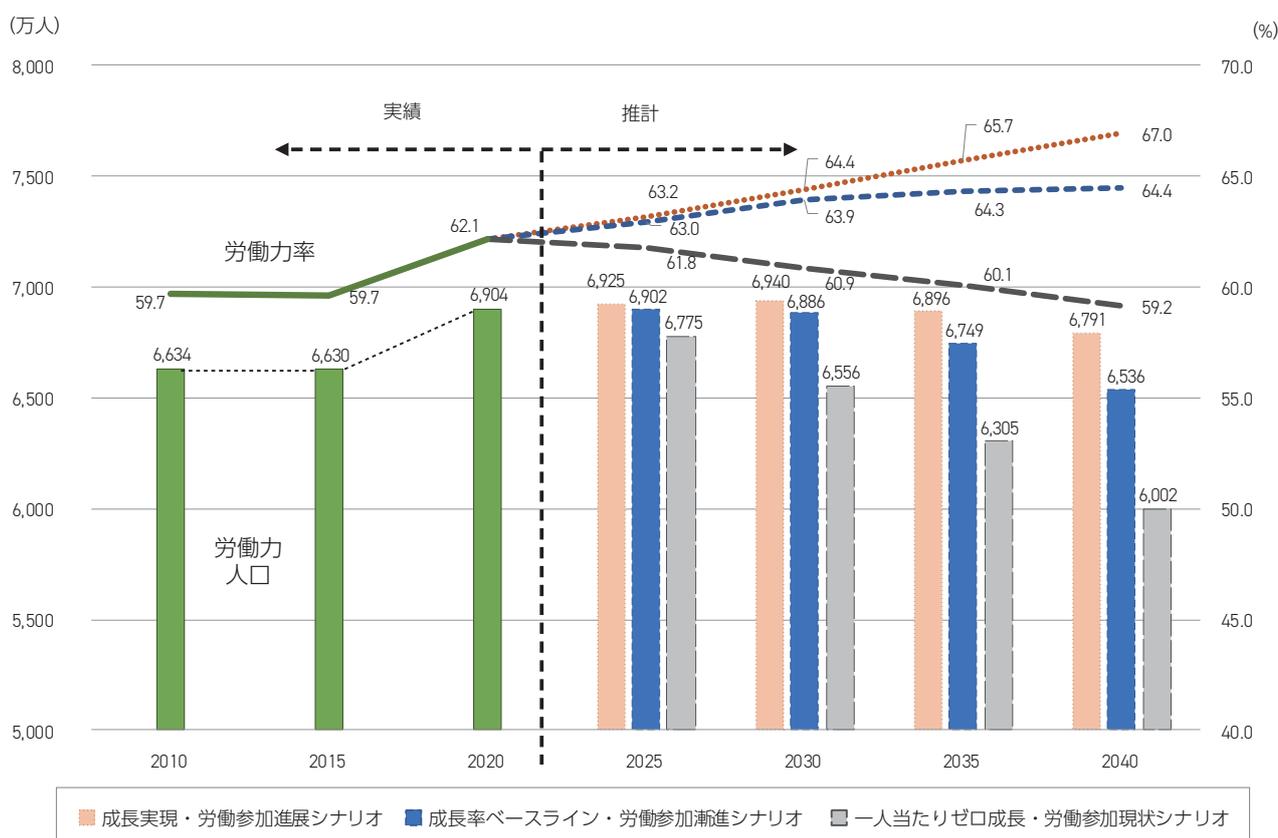
労働力需給の推計は、将来推計人口、これまでの労働力の動向や経済成長の見通しなどに基づき、労働市場において需給調整が行われたときの労働力人口、就業者数等について推計するものであり、2023年度版では、2040年までの労働力需給を推計した。

本推計結果については、雇用政策の企画・立案や、労働力需給構造の変化に関する分析の基礎資料として活用されることが見込まれる。

● 研究の方法

- 「労働力需給推計に関する研究会」（以下、「研究会」）を機構内に設置、2023年6月から研究会を開催し検討。
- 推計に係る作業は、研究会内に作業部会を設置し、当該部会において実施。なお、研究会の事務局及び結果のとりまとめは、JILPTが実施。
- シミュレーションに用いたシナリオは、以下の通り。
 - ①成長実現・労働参加進展シナリオ：各種の経済・雇用政策を講ずることにより、成長分野の市場拡大が進み、女性及び高齢者等の労働市場への参加が進展するシナリオ
 - ②成長率ベースライン・労働参加漸進シナリオ：各種の経済・雇用政策をある程度講ずることにより、経済成長と女性及び高齢者等の労働市場への参加が一定程度進むシナリオ
 - ③一人当たりゼロ成長・労働参加現状シナリオ：一人当たり実質ゼロ成長の経済状況を想定し、労働参加が現状（2022年）から進まないシナリオ

図表1 労働力人口・労働力率の見通し



● 主な事実発見

- 労働力人口は、一人当たりゼロ成長・労働参加現状では、2022年の6,902万人から、2030年に6,556万人、2040年に6,002万人と減少すると見込まれるが、成長実現・労働参加進展では、2030年に6,940万人に増加した後、2040年に6,791万人と減少し、一人当たりゼロ成長・労働参加現状に比べ減少幅が縮小。
- 労働力率は、一人当たりゼロ成長・労働参加現状では、2022年の62.5%から、2030年に60.9%、2040年に59.2%と低下すると見込まれるが、成長実現・労働参加進展では、2030年に64.4%、2040年に67.0%と、2022年水準よりも上昇することが見込まれる。
- 就業者数は、一人当たりゼロ成長・労働参加現状では、2022年の6,724万人から、2030年に6,430万人、2040年に5,768万人と減少すると見込まれるが、成長実現・労働参加進展では、2030年に6,858万人に増加した後、2040年に6,734万人と減少し、2022年と概ね同水準となる。
- 就業率は、一人当たりゼロ成長・労働参加現状では、2022年の60.9%から、2030年に59.7%、2040年に56.9%と低下すると見込まれるが、成長実現・労働参加進展では、2030年に63.7%、2040年に66.4%と上昇することが見込まれる。

● 政策的インプリケーション

中長期的な労働政策立案のための基礎資料となる予定。

● 政策への貢献

- 雇用政策研究会の議論において活用された他、同研究会報告において言及される見込み。
- 公的年金の財政検証結果における経済前提として活用。

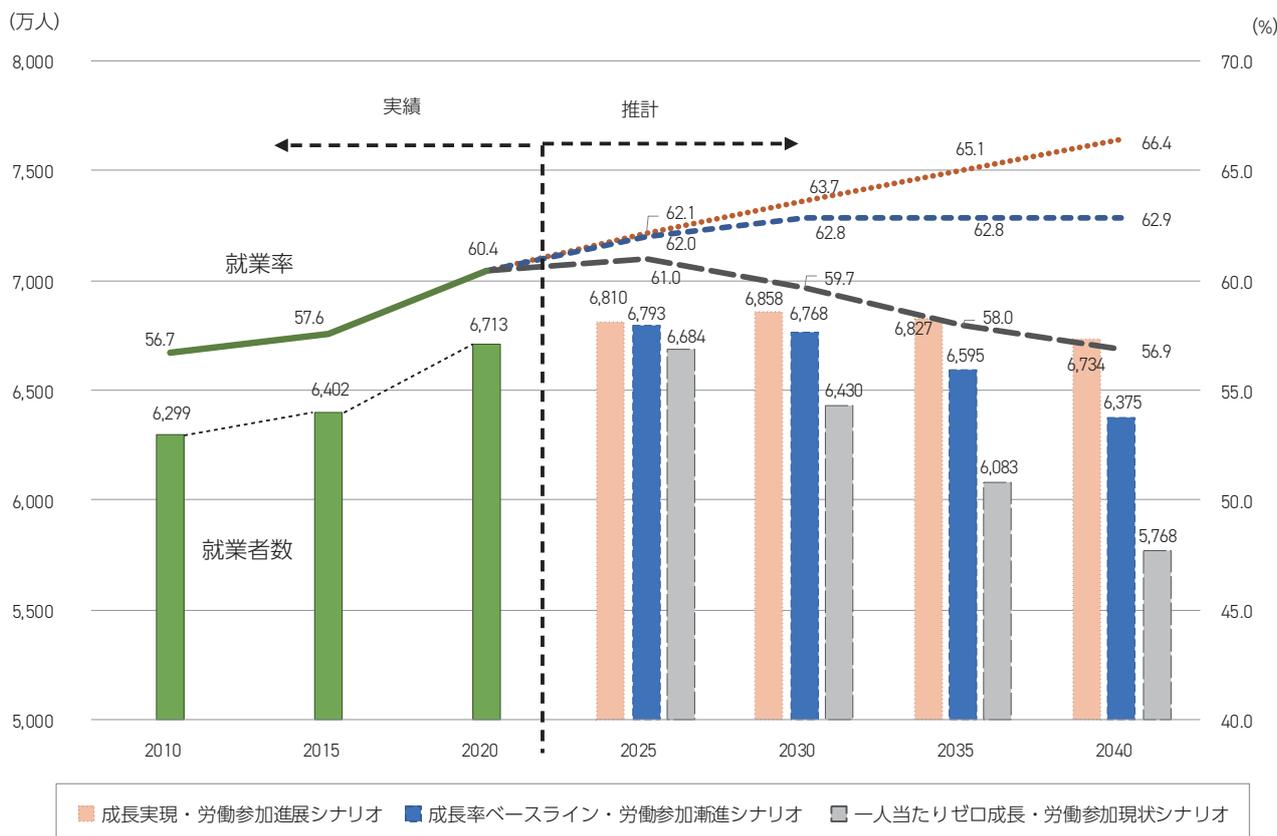
● 研究担当者

渡邊 学 統括研究員 兼 調査部統計解析担当部長

● 関連の研究成果

- 記者発表『2023年度版 労働力需給の推計（速報）労働力需給モデルによるシミュレーション』（2024年）
- 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）

図表2 就業者数・就業率の見通し



人への投資と企業戦略に関するパネル調査

(JILPT 企業パネル調査) (第2回)

研究区分: プロジェクト研究「労働市場とセーフティネットに関する研究」

サブテーマ「企業の人材戦略の変化とその影響に関する研究」

研究期間: 令和5~6年度

● 研究の目的

企業における「人への投資」をはじめとする人材戦略の変化が経営や労働市場に及ぼしていく影響について継続的に把握することを目的とした企業パネル調査（同一の企業を対象に連続して行う調査）であり、2022年から毎年度1回実施している。今後、本調査によるパネルデータの蓄積を待って更なる分析を進めることを想定しているが、本調査シリーズは、その第2回調査の集計結果を公表するもの。

● 研究の方法

中小企業を対象としたウェブモニター調査及び大企業を対象とした郵送調査による企業パネル調査（同一企業に対して連続して行う調査）。中小企業調査は2023年9月1日~13日に実施。大企業調査は2023年9月29日~10月20日に実施。有効回収数は、中小企業調査で2,518社（有効回収率20.9%）、大企業調査で806社（有効回収率16.1%）。

● 主な事実発見

パネル調査であることを生かして第2回調査の結果と第1回調査の結果とを比較したところ、次のことが分かった。

1. 人材育成・教育訓練

- 人材育成のための研修の受講者の割合については、引き続き大企業の方が高く、企業規模による取組格差はみられるものの、この1年間において中小企業、大企業ともに全体として受講者割合は概ね拡充傾向（図表1）。
- 研修の受講者一人当たり受講時間に関しても、引き続き大企業の方が充実しており、企業規模による取組格差はみられるものの、この1年間において、中小企業、大企業ともに、全体として受講時間は概ね拡充傾向（図表2）。
- 能力開発費の状況について、現金給与総額（全従業員分の総計）に対する能力開発費の比率は、中小企業調査では、「0.1超~0.5%」が4割近くと最多。「0超~0.1%」と合わせると6割程度を占める。「0.5超~1%」まで合わせると8割程度、「1超~2%」まで加えると9割程度を占める。
大企業調査でも、「0.1超~0.5%」が4割程度と最多。「0超~0.1%」と合わせると7割程度を占める。「0.5超~1%」まで合わせると8割程度、「1超~2%」まで加えると9割程度を占める。能力開発費を支出している企業に限れば、中小企業調査と大企業調査とで概ね同様の傾向。

2. 企業の人材マネジメントについて

(1) 人材マネジメント・人員の過不足状況

- 人員の過不足状況については、中小企業では正社員を中心に人手不足感が強い状況が続いており、大企業では、正社員、非正社員ともに人手不足感が強まっている。職種・人材別には、中小企業、大企業を通じて、デジタル化を担う人材や現場の技能職・サービス職・販売職などで引き続き人手不足感が強い状況。
- 人材マネジメントの取組については、「従業員間の不合理な格差の解消」などの雇用管理に関する項目などでは、ここ1年間においても、中小企業、大企業ともに、多くの項目で着実な進展がみられた。他方で、人材育成に関する項目については、大企業において非正社員を中心に取組の進展が顕著であったが、それに比べると中小企業での取組の進展は小幅なものにとどまった。
- 働き方や人材育成に関する具体的な制度については、柔軟な働き方や育児中の社員への支援に関する制度では、大企業の方が元々の実施割合が高いが、中小企業においても、この1年間に着実な進展がみられた。他方で、健康経営や従業員のインセンティブを高めるための制度に関しては、大企業での取組の進展が目立った。

(2) 従業員の満足度・ワークエンゲージメント、健康経営

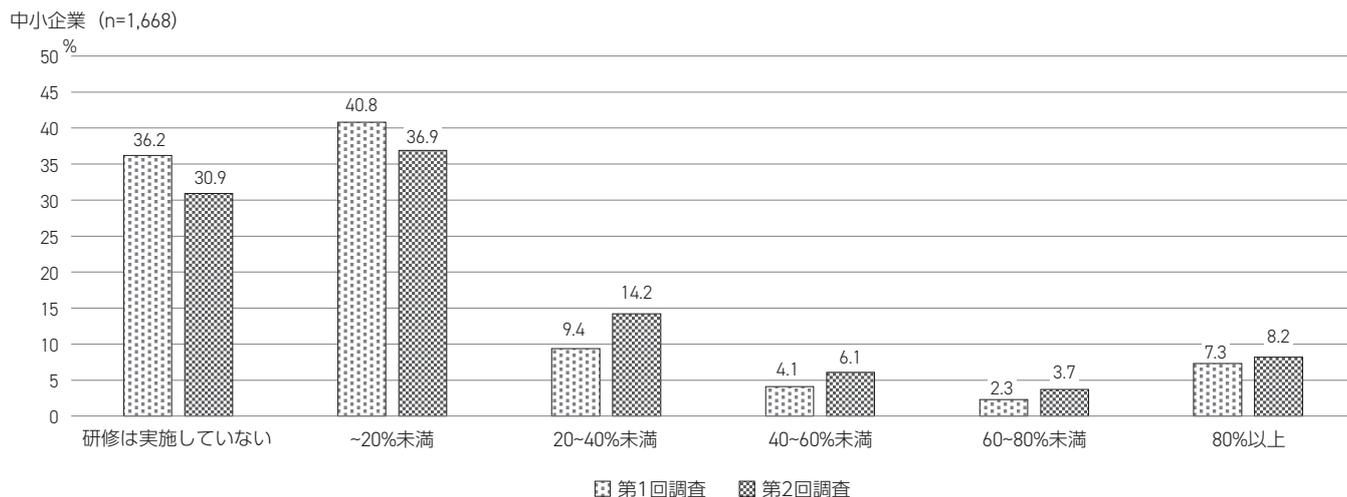
- 従業員の満足度やワークエンゲージメントの調査については、前回調査でも、総じて大企業の方が取組に積極的であったが、この1年間を経て、大企業と中小企業における取組の格差が拡大していることがうかがえる。
- 従業員の健康に関するデータの把握状況については、中小企業、大企業ともに、この1年間に健康状況の把握の取組に関して着実な進展がみられたが、特に大企業の方で積極的であり、取組格差は拡大していることがうかがえる。

3. デジタル技術 (AI 等) の活用、在宅勤務 (テレワーク) について

(1) デジタル技術 (AI 等) の活用

- デジタル技術に関しては、前回調査においても総じて大企業の方で活用割合が高かったが、この1年間のデジタル技術の活用状況の進展をみても、大企業の方が中小企業よりも活用に積極的であり、大企業と中小企業との取組格差が拡大していることがうかがえる。
- AI (人工知能) を活用したデジタル技術の導入に関しては、大企業と中小企業とで、導入状況だけでなく、将来的な認識

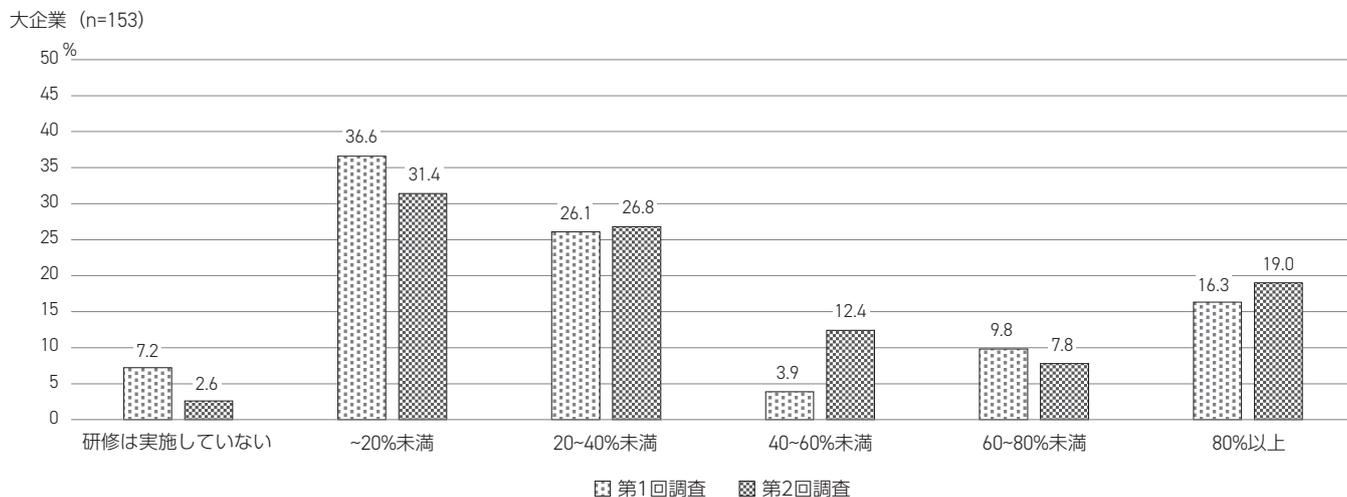
図表1 人材育成のための研修の受講者の割合
(中小企業)



遷移表 (中小企業)

		第2回調査					合計 (n)	
		研修は実施していない	~20% 未満	20~40% 未満	40~60% 未満	60~80% 未満		80% 以上
第1回調査	研修は実施していない	64.6%	23.2%	4.8%	2.6%	1.3%	3.5%	604
	~20%未満	14.9%	55.0%	16.5%	5.7%	2.1%	5.9%	680
	20~40%未満	7.1%	35.3%	35.9%	11.5%	5.1%	5.1%	156
	40~60%未満	4.3%	18.8%	26.1%	27.5%	13.0%	10.1%	69
	60~80%未満	10.5%	10.5%	28.9%	2.6%	21.1%	26.3%	38
	80%以上	5.8%	24.8%	9.1%	6.6%	12.4%	41.3%	121

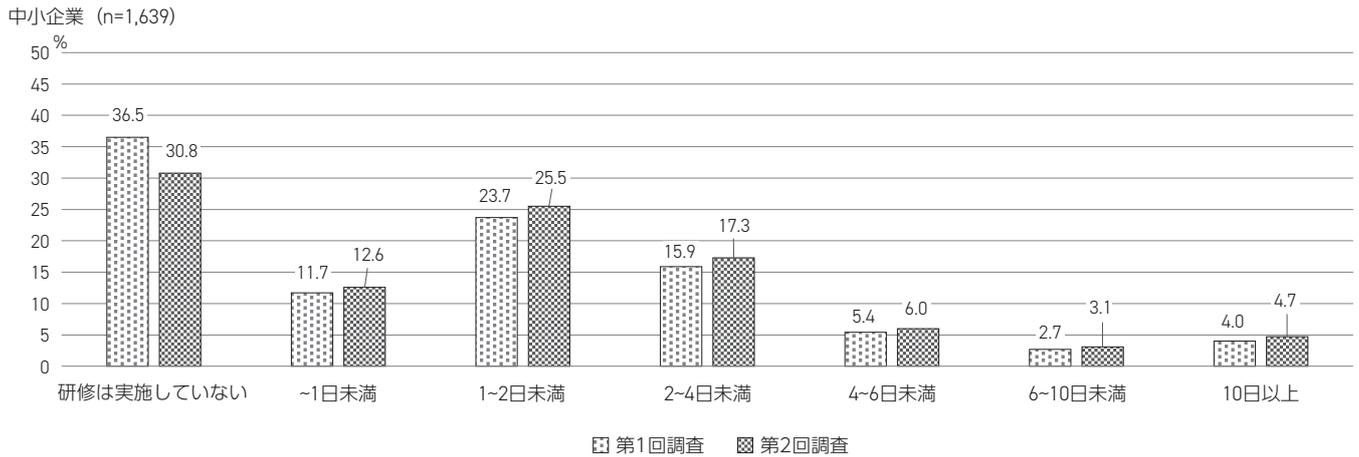
(大企業)



遷移表 (大企業)

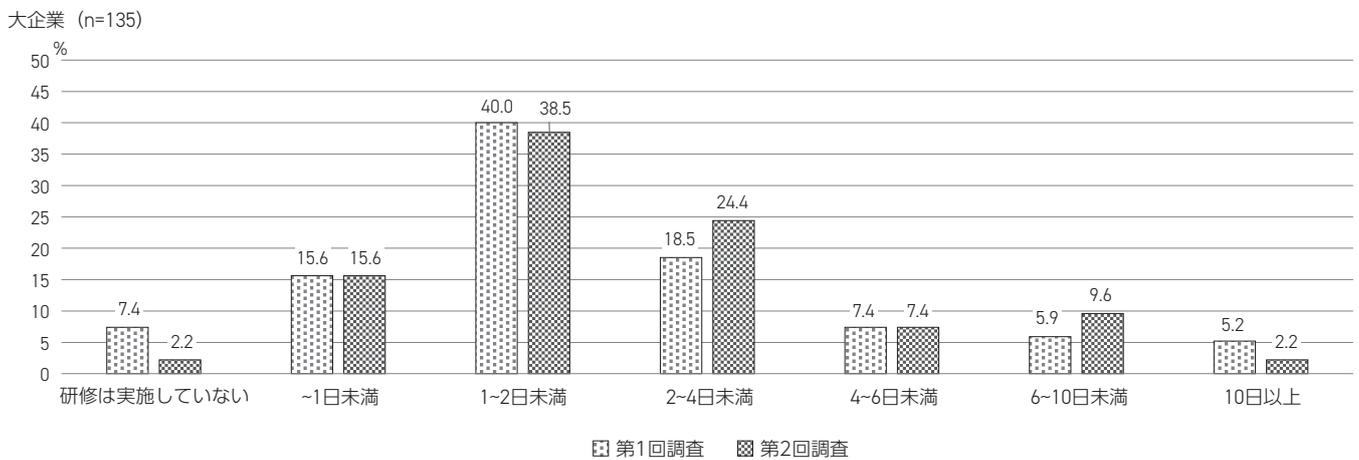
		第2回調査					合計 (n)	
		研修は実施していない	~20% 未満	20~40% 未満	40~60% 未満	60~80% 未満		80% 以上
第1回調査	研修は実施していない	9.1%	72.7%	18.2%	0.0%	0.0%	0.0%	11
	~20%未満	1.8%	48.2%	32.1%	7.1%	0.0%	10.7%	56
	20~40%未満	0.0%	20.0%	30.0%	17.5%	7.5%	25.0%	40
	40~60%未満	16.7%	16.7%	16.7%	33.3%	0.0%	16.7%	6
	60~80%未満	0.0%	0.0%	26.7%	13.3%	40.0%	20.0%	15
	80%以上	4.0%	16.0%	16.0%	16.0%	12.0%	36.0%	25

図表2 人材育成のための研修の受講者一人当たりの年間研修時間
(中小企業)



	第2回調査								合計 (n)
	研修は実施していない	~1日未満	1~2日未満	2~4日未満	4~6日未満	6~10日未満	10日以上		
第1回調査 研修は実施していない	63.9%	8.2%	13.9%	7.8%	2.0%	0.8%	3.3%	599	
第1回調査 ~1日未満	21.9%	25.5%	37.0%	10.4%	2.6%	0.5%	2.1%	192	
第1回調査 1~2日未満	10.6%	17.3%	37.1%	22.9%	5.7%	4.1%	2.3%	388	
第1回調査 2~4日未満	10.0%	10.0%	33.0%	31.0%	8.4%	4.2%	3.4%	261	
第1回調査 4~6日未満	3.4%	5.6%	22.5%	31.5%	24.7%	5.6%	6.7%	89	
第1回調査 6~10日未満	6.8%	9.1%	11.4%	34.1%	20.5%	6.8%	11.4%	44	
第1回調査 10日以上	10.6%	10.6%	13.6%	6.1%	9.1%	13.6%	36.4%	66	

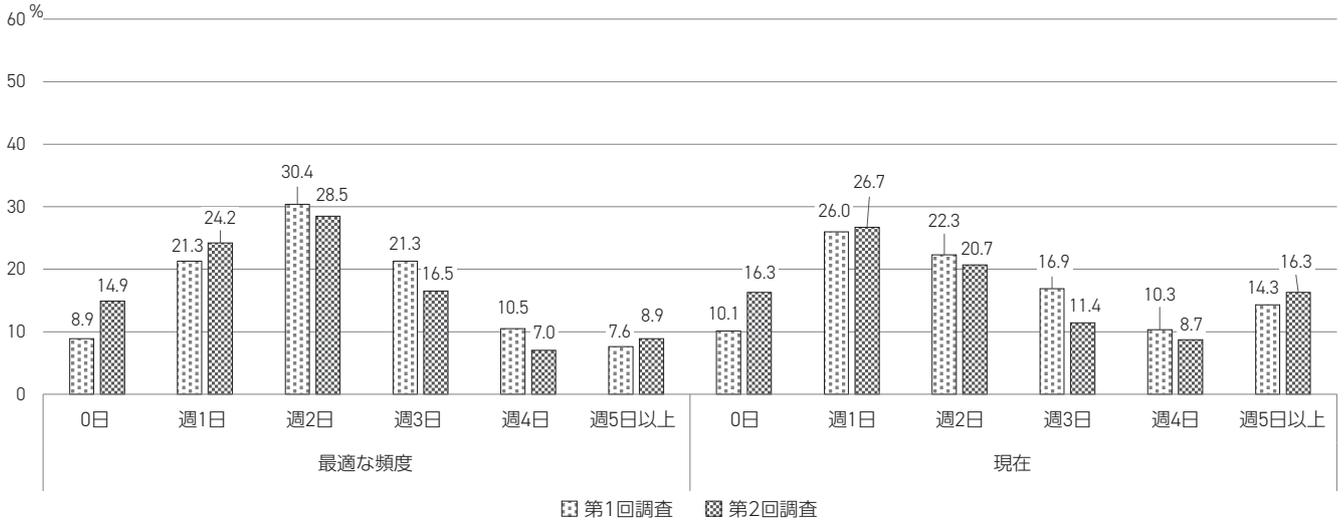
(大企業)



	第2回調査								合計 (n)
	研修は実施していない	~1日未満	1~2日未満	2~4日未満	4~6日未満	6~10日未満	10日以上		
第1回調査 研修は実施していない	10.0%	30.0%	30.0%	0.0%	20.0%	0.0%	10.0%	10	
第1回調査 ~1日未満	0.0%	28.6%	52.4%	14.3%	0.0%	4.8%	0.0%	21	
第1回調査 1~2日未満	1.9%	14.8%	50.0%	27.8%	3.7%	1.9%	0.0%	54	
第1回調査 2~4日未満	4.0%	16.0%	20.0%	40.0%	12.0%	8.0%	0.0%	25	
第1回調査 4~6日未満	0.0%	0.0%	30.0%	20.0%	10.0%	30.0%	10.0%	10	
第1回調査 6~10日未満	0.0%	0.0%	12.5%	25.0%	12.5%	50.0%	0.0%	8	
第1回調査 10日以上	0.0%	0.0%	28.6%	14.3%	14.3%	28.6%	14.3%	7	

図表 3-1 在宅勤務制度の活用頻度の頻度
(中小企業)

中小企業 (n=484)

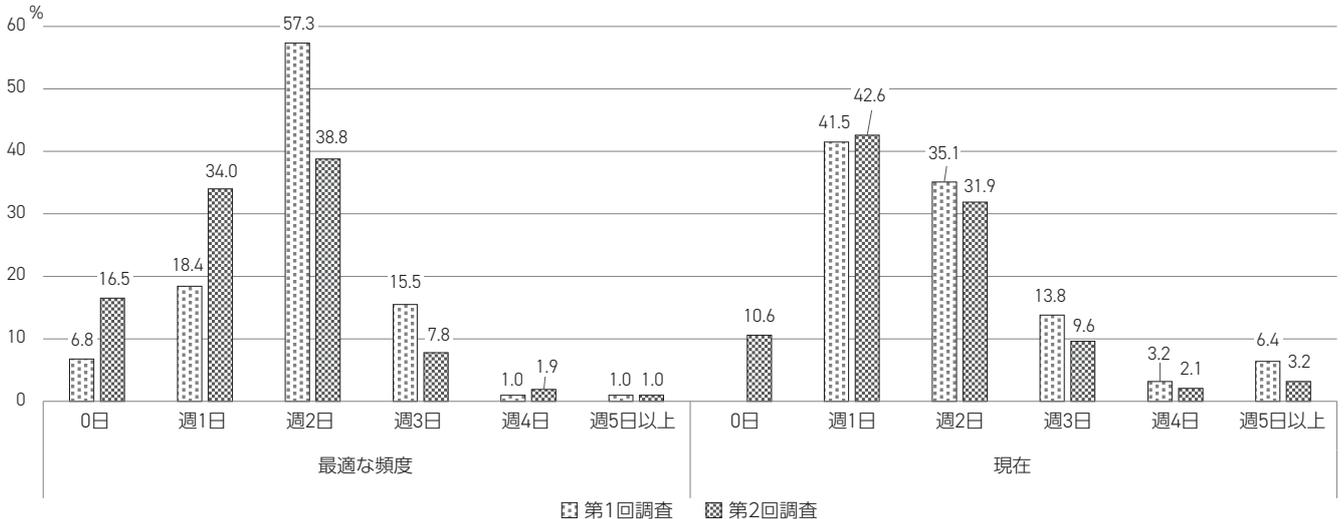


※調査時点現在で、在宅勤務（テレワーク）制度の導入について、「全社員に対して導入している」「職種別など、一部の従業員に対して導入している」と回答した企業を対象に集計。

		第 2 回調査						
		0 日	週 1 日	週 2 日	週 3 日	週 4 日	週 5 日以上	合計 (n)
第 1 回調査	0 日	16.7%	54.0%	19.8%	2.4%	1.6%	5.6%	126
	週 1 日	13.9%	28.7%	39.8%	8.3%	3.7%	5.6%	108
	週 2 日	7.3%	11.0%	29.3%	28.0%	12.2%	12.2%	82
	週 3 日	4.0%	6.0%	4.0%	22.0%	34.0%	30.0%	50
	週 4 日	7.2%	4.3%	7.2%	11.6%	13.0%	56.5%	69
	週 5 日以上	61.2%	30.6%	2.0%	2.0%	0.0%	4.1%	49

(大企業)

大企業 (最適な頻度: n=103、現在: n=94)



※調査時点現在で、在宅勤務（テレワーク）制度の導入について、「全社員に対して導入している」「職種別など、一部の従業員に対して導入している」と回答した企業を対象に集計。「現在」の頻度の「0日」は第2回調査でのみ尋ねられた項目

		第 2 回調査						
		0 日	週 1 日	週 2 日	週 3 日	週 4 日	週 5 日以上	合計 (n)
第 1 回調査	週 1 日	15.4%	56.4%	17.9%	7.7%	0.0%	2.6%	39
	週 2 日	6.1%	39.4%	45.5%	9.1%	0.0%	0.0%	33
	週 3 日	0.0%	30.8%	53.8%	15.4%	0.0%	0.0%	13
	週 4 日	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	3
	週 5 日以上	33.3%	16.7%	0.0%	0.0%	16.7%	33.3%	6

にも格差が拡大していることがうかがえる。

(2) 在宅勤務（テレワーク）制度

- 制度の導入状況については、調査対象の中小企業では変化が小さかった一方、調査対象の大企業ではコロナ禍の期間において一旦導入していた在宅勤務制度が廃止されている可能性がある。
- 在宅勤務（テレワーク）を実際に活用した従業員の割合をみると、調査対象の中小企業では制度活用の着実な進展がみられた一方、大企業では、より限定的な利用となっている傾向がうかがえる。
- 最適と考える活用頻度については、調査対象企業では中小企業、大企業ともに低下傾向がみられ、特に大企業で顕著であった。また、実際の活用頻度は、制度導入企業に限定すれば、中小企業では拡大と縮小の双方の動きがみられたのに対し、大企業では縮小傾向がみられた（図表 3）。

4. 新型コロナウイルス感染症の影響について

- 調査時点は、新型コロナウイルス感染症の 5 類移行（2023 年 5 月）後の 2023 年 8 月時点であったものの、調査対象の中小企業、大企業ともに 4 割程度の企業で、何らかの影響が残っていた。

5. 2023 年度の賃上げの状況について

- 中小企業調査では、9 割方の企業で何らかの賃上げの取組がなされた。特に「ベースアップ」は調査対象企業の 5 割程度で、「新卒者の初任給の増額」も 2 割程度で実施され、実施割合が比較的大きく上昇。また、「非正規雇用・パート労働者の昇給」も 2 割程度の企業で実施。

大企業調査では、大半の企業で何らかの賃上げの取組がなされた。特に「ベースアップ」は調査対象企業の 6 割程度で、「新卒者の初任給の増額」も 5 割程度で実施され、実施割合が 25% ポイント程上昇。また、「非正規雇用・パート労働者の昇給」も 5 割程度の企業で実施。

● 研究担当者

高松利光 統括研究員

● 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.237 『「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（第 1~6 回）」結果— JILPT コロナ連続パネル企業調査—』（2024 年）
- 調査シリーズ No.232 『人への投資と企業戦略に関するパネル調査（JILPT 企業パネル調査）（第 1 回）』（2023 年）

同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査 (企業調査)

研究区分: プロジェクト研究「労働市場とセーフティネットに関する研究」

サブテーマ「企業の人材戦略の変化とその影響に関する研究」

研究期間: 令和5~6年度

● 研究の目的

今後想定される同一労働同一賃金ルールの見直し検討に資するため、同一労働同一賃金ルール施行後の各企業における対応状況について把握することを目的として、厚生労働省からの要請調査研究として実施したものを。

● 研究の方法

中小企業を対象としたウェブモニター調査及び大企業を対象とした郵送調査。中小企業調査は2023年10月2日~16日に実施。大企業調査は2023年9月29日~10月20日に実施。有効回収数は、中小企業調査で2,677社(有効回収率22.5%)、大企業調査で761社(有効回収率15.2%)。

● 主な事実発見

1. 待遇見直しの具体的内容

パート・有期社員又は正社員の待遇の見直しを行った企業のうち、パート・有期社員の各待遇を拡充した割合についてみると、基本給では、中小企業調査で約6割、大企業調査で約4割。基本給の昇給の仕組みでは、中小企業で約4割、大企業で約3割。

賞与では、中小企業・大企業ともに約4割。退職金では、中小企業・大企業ともに約1割。

家族手当では、中小企業で約1割、大企業で約3割。通勤手当では、中小企業で約3割、大企業で約2割。

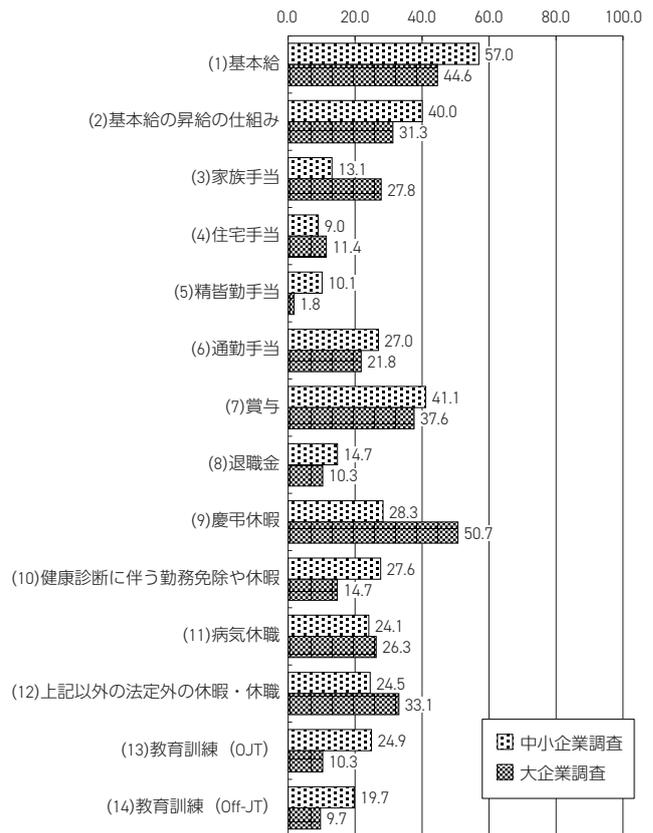
休暇制度(拡充割合が高いもの)では、中小企業で約3割、大企業で約5割。教育訓練では、中小企業で約2割、大企業で約1割(図表1)。

2. 同一労働同一賃金ルールへの対応前後の給与・賞与の変化

パート・有期社員又は正社員の待遇の見直しを行った企業における同一労働同一賃金ルールへの対応前後における毎月の給与の変化についてみると、中小企業調査では約9割の企業で増加し、「1~3%増」が約4~5割、「4~5%増」が約3割、「6%以上増」が約1~2割。大企業調査では約8割の企業で増加し、「1~3%増」が約5~6割、「4~5%増」が約1~2割、「6%以上増」が約1割。中小企業の方で増加幅がやや大きい。

同様に年間の賞与の変化についてみると、中小企業調査では約7~9割の企業で増加し、「1~3%増」が約2~3割、「4~5%増」が約1~3割、「6%以上増」が約1~2割、「新設」が約1~2割。大企業調査では約8~9割の企業で増加し、「新設」が約3~4割に上り、「1~3%増」が約3割、「4~5%増」が約0~1割、「6%以上増」が約1~2割。大企業の方が新設した企業の

図表1 パート・有期社員の待遇の新設・拡充等を行った企業の割合



※パート・有期社員や正社員の待遇の見直しを行ったと回答した企業を対象に集計。各項目の割合は、無回答を除いた回答企業を分母として算出している。

割合が高い一方、中小企業では、増加幅の大きい企業の割合が相対的に高い(図表2)。

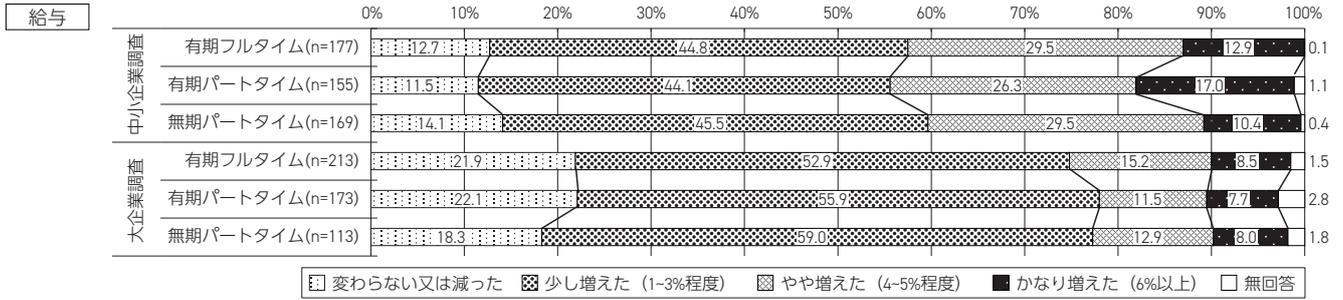
3. パート・有期社員への各待遇の適用状況、正社員の算定・付与基準との相違

(※パート・有期社員の各雇用形態(有期フルタイム、有期パートタイム、無期パートタイム)の労働者を雇用する企業を対象にした割合)

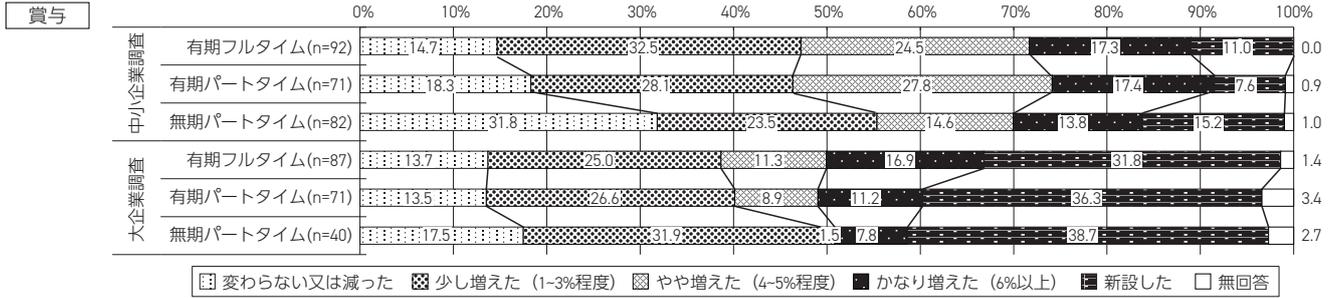
基本給の算定基準は、中小企業調査では約7~8割の企業で、大企業調査では約8~9割の企業で「正社員とは異なる基準」。

賞与は、中小企業では約6~7割の企業で支給対象だが、約4~5割の企業で異なる基準(分母は同じ。以下同様。)。大企業では約6~8割の企業で支給対象だが、約6割の企業で異なる基準。

図表2 同一労働同一賃金ルールへの対応によるパート・有期社員の毎月の給与・賞与（1人当たり）の状況

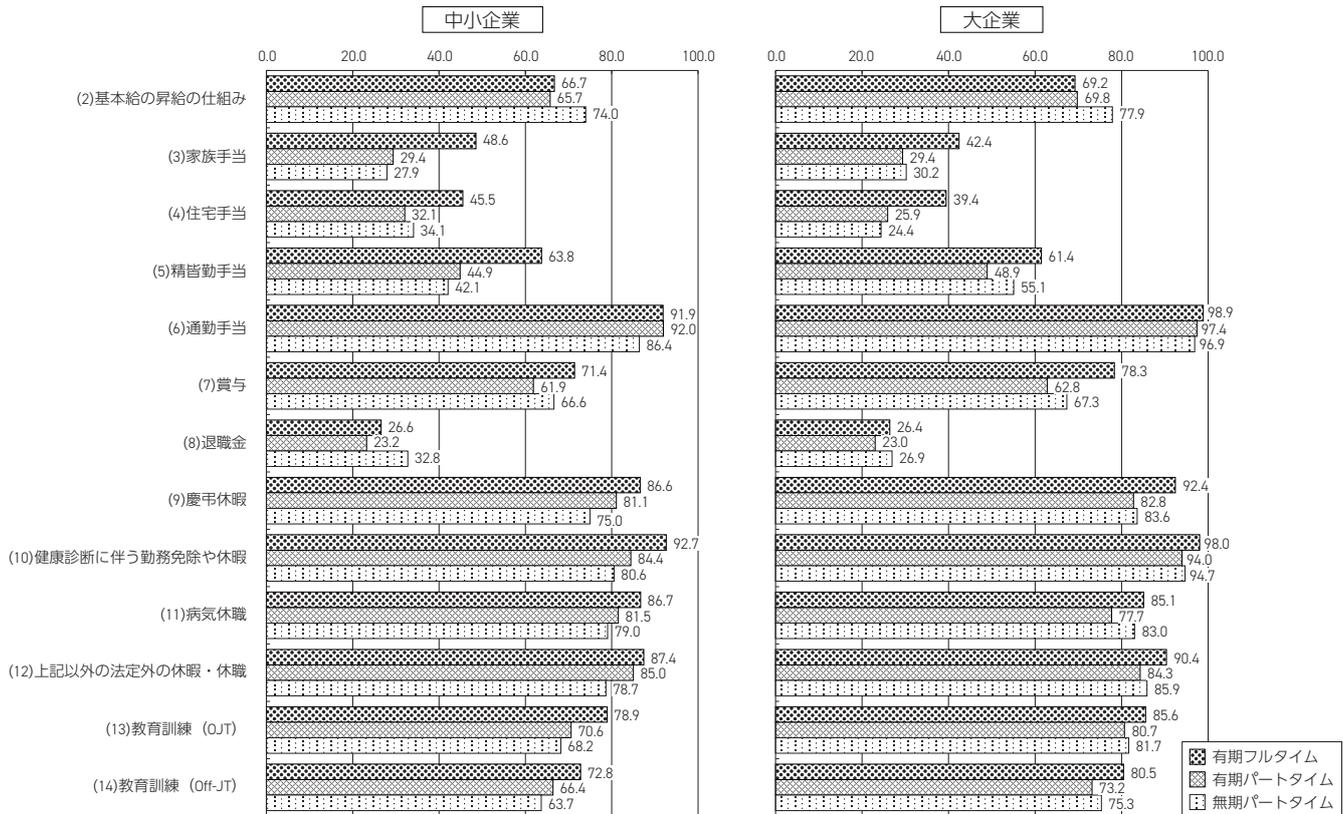


※当該パート・有期社員の一定の給与（基本給、基本給の昇給の仕組み、家族手当、住宅手当、精皆勤手当、通勤手当）について「新設・拡充等」を行ったと回答した企業を対象に集計



※当該パート・有期社員の賞与について「新設・拡充等」を行ったと回答した企業を対象に集計

図表3 パート・有期社員への各処遇の適用状況（正社員への適用を100とした場合）（中小企業・大企業）



※当該パート・有期社員を雇用している企業のうち、①「正社員と同様の算定方法・付与基準である」、②「正社員とは、算定方法・付与基準が異なる」、③「正社員のみ適用がある」を選択した企業の合計を分母とし、①または②を選択した企業の合計を分子とした場合の割合を示している。「無回答」は集計から除いている。

退職金は、中小企業では約 2~3 割の企業で支給対象だが、約 1~2 割の企業で異なる基準。大企業では約 2~3 割の企業で支給対象だが、約 2 割の企業で異なる基準（図表 3）。

4. 同一労働同一賃金ルールへの対応に当たっての労使の話し合い

同一労働同一賃金ルールへの対応に当たっての労使の話し合いの実施状況についてみると、中小企業調査では、パート・有期社員を雇用する企業のうち半数で労使の話し合いを行わず。パート・有期社員を含めた話し合いを行った企業は約 3 割、含めないで行った企業は約 2 割。大企業調査では、同様に約 4 割の企業で話し合いを行わず。パート・有期社員を含めて話し合いを行った企業は約 2 割、含めないで行った企業は約 4 割。

5. 人事評価の実施状況

パート・有期社員を雇用する企業における人事評価の実施状況についてみると、中小企業調査・大企業調査ともに、正社員の人事評価は定期・不定期含め約 9 割の企業で実施。一方で、パート・有期社員への人事評価は約 6~8 割の企業で実施。

● 政策への貢献

労働政策審議会同一労働同一賃金部会において調査結果（速報値）を活用。

● 研究担当者

高松利光 統括研究員

● 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.252 『「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査」(労働者 Web アンケート調査) 結果』(2025 年)
- 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』(2021 年)

働き方と生活・健康の課題

— JILPT 個人パネル調査の分析 —

研究区分：プロジェクト研究「労働市場とセーフティネットに関する研究」

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

研究期間：令和4~6年度

● 研究の目的

我が国の経済社会は、人口減少・少子高齢化、DXの進展などにより大きく変化する中で、新型コロナウイルス感染症の多大な影響を受け、変化が加速している。そうした中、テレワークの拡大や副業・兼業への注目など、人々の働き方や、生活、健康は、新たな状況・課題に直面している。たとえば、過労死等の防止は重要な政策課題であり続けているが、労働者の健康障害を引き起こす業務上の負荷要因は、長時間労働ばかりでなく、勤務時間の不規則性やハラスメントなど多様であり、労災認定基準の改正が行われている。もっとも、広く労働者の健康について考えるならば、仕事や職場環境のほか、家庭生活の状況や生活習慣など、仕事以外の要因も大きく関わることから、実証研究では、適切な分析手法を用いて因果関係を丁寧に議論することが求められる。また、テレワークや非典型時間帯就労といった働き方が家庭生活や健康状態にどのような影響を及ぼすかも、検証が待たれているテーマである。こうした状況や問題意識を踏まえ、日本国内に居住する35~54歳の男女を対象に、仕事(仕事特性、働き方、業務負荷等)と、生活、健康、ウェルビーイングとの関係について分析することを主な目的とした個人パネル調査を企画・実施し、分析を行った。本報告書は、その第1回~第3回調査のデータを分析した論文を取りまとめたものである。

● 研究の方法

JILPT 個人パネル調査「仕事と生活、健康に関する調査」(略称：JILLS-i)

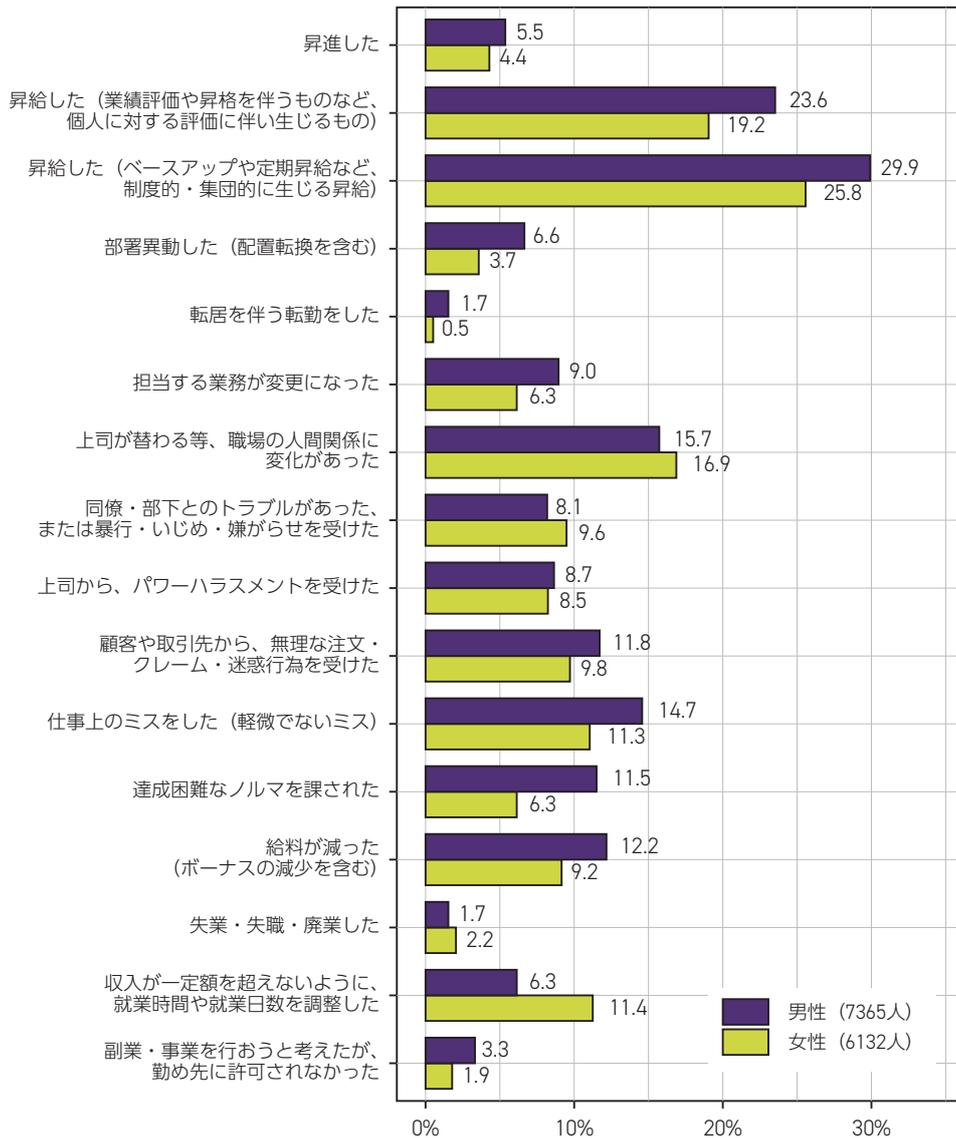
- Web 調査 (調査会社の Web モニターを使用したアンケート調査)
- 調査対象：第1回調査時点において日本国内に居住する35~54歳の男女
- 標本設計：第1回調査のサンプルサイズ20,000(社会全体の人口分布に沿うよう、総務省「令和2年国勢調査」をもとに、男女(2区分)×年齢階層(5歳刻み4区分)×就業形態(正社員・非正社員・自営業等・非就業の4区分)×居住地域(8区分)×学歴(大卒・非大卒の2区分)で目標サンプル割付し、設計通り回収)
- 実査期間：第1回調査(2023年1月18日~25日)、第2回調査(2023年7月24日~7月31日)、第3回調査(2024年1月22日~2月7日)
- 第1回調査の回答者20,000人を対象とした第2回調査の有

効回答数(有効回収率(継続回答率))は15,573(77.9%)、第3回調査は15,376(76.9%)。第3回調査までの全ての調査に回答した全調査回答数(全調査回答率)は13,891(69.5%)。

● 主な事実発見

- 第1章(基本項目の回答傾向—男女差に着目して)：第1回~第3回調査における基本項目(就業状態、労働環境、生活時間、健康状態、生活満足度等)の基礎集計を、男女差に着目して示す。その際、仕事上・生活上の出来事(図表1、2)など、第3回調査時点の状況のほか、第1回~第3回調査の回答の推移や、第2回・第3回調査で新規に取り入れた調査項目の集計を示して考察する。
- 第2章(職業特性と健康—日本版O-NETとの接続による分析)：日本版O-NET数値情報をJILPT調査データに接続することにより、健康に関わる職業特性について考察した。具体的には、まず、日本版O-NETの「仕事の内容」「仕事の性質」の全項目(80項目)の数値情報について主成分分析を行い、職業特性に関わる5主成分(「権限」、「身体活動」、「対人業務」、「正確性要求」、「ライン作業」)を析出した。その上で、身体症状(SSS-8)、メンタルヘルス(K6)を被説明変数として、職業特性(5つの主成分得点)との関係を分析した。分析の結果、「権限」という職業特性は、身体症状、メンタルヘルスの両方で良好な健康状態と関係しており、権限を有する職業特性であることが健康リスクの緩和要素になりうることを示唆された。また、「身体活動」「対人業務」という職業特性は、身体症状と関連しており、「ライン作業」という職業特性は、メンタルヘルス不調と関連していた。こうした職業特性が、その業務負荷によって、働く者の身体的・精神的な健康に影響を及ぼしうることを示唆された。補論では、タスクアプローチに基づき、タスク特性と健康及び賃金の関係について考察した。1990年代以降の労働市場でタスクの二極化が指摘される中、同じように需要が増加しているタスクであっても、労働条件に顕著な違いが存在することが確認された。
- 第3章(精神的・身体的健康の悪化リスクと世代内移動の関連—初職と現職の職業階級の差異—)：初職から現職への世代内移動は健康にどう影響するのか。メンタルヘルスと身体症状に着目して分析する。近年の欧州の先行研究の中には、精神的健康よりも身体的健康において、世代内移動の影響が強く表れやすいことを指摘するものもある。一方で、第3章の

図表1 過去6か月間における仕事上の出来事（第3回調査）—男女別—



第3回調査に参加した、過去6か月の間に就業経験があった回答者のみについて集計した。図中の数字 (%) は小数点第二位で四捨五入した。

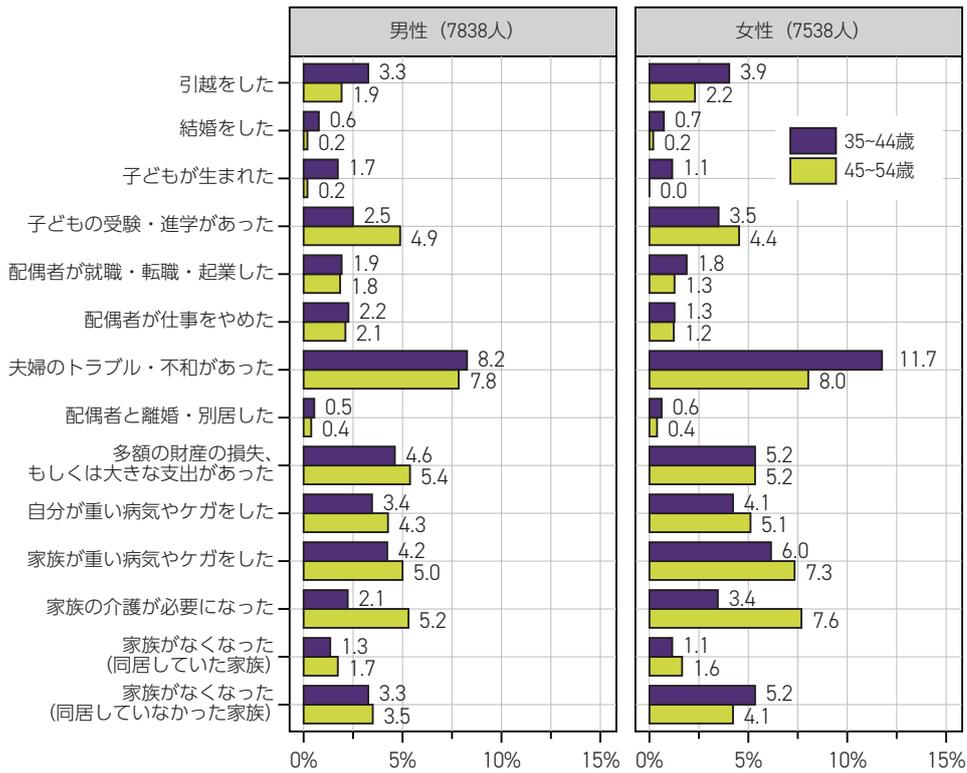
分析からは、精神的健康の方が世代内移動の影響を受けやすいほか、同じ上昇（下降）移動であっても、出発点や到達点の異なる健康に対する階層移動の影響力も異なるといった、欧州の先行研究には見られなかった傾向が確認された。これらの分析結果について、日本の健康格差や職業階層の現状を踏まえつつ考察し、政策的インプリケーションへつなげるにあたって今後の研究で対処されるべき課題や分析方針について言及した。

- 第4章（非典型時間帯労働と勤務日・休日の睡眠時間との関連）：早朝勤務、夜間勤務、早朝・夜間勤務、深夜勤務といった非典型時間帯労働と、勤務日・休日の睡眠時間、休日と勤務日の睡眠時間の差異との関連について分析した。分析の結果、非典型時間帯労働を行う労働者は勤務日に短時間睡眠になる傾向が見られた。勤務日の適切な睡眠時間（6~8時間未満）の確率は、日中勤務のみの労働者が最も高いのに対し、早朝・夜間勤務ありと深夜勤務ありの労働者が最も低く、夜間勤務のみ、早朝勤務のみの労働者はその間となった。また、深夜勤務は、勤務日・休日の長時間睡眠とも有意な関連が見ら

れた。さらに、非典型時間帯労働は、勤務日・休日に適切な睡眠時間をとる確率を低下させるだけでなく、休日と勤務日の睡眠時間の差異をもたらす可能性が示唆された。適切な睡眠時間の確保のために、労働の量だけでなく「いつ働くか」という労働時間の質的側面の改善も必要であることが示唆された。

- 第5章（ポストコロナのテレワーク）：ポストコロナにおけるテレワーク実施状況と、テレワーク日数変化にともなう生活時間の変化について、新型コロナウイルスの5類感染症移行（2023年5月）の前後の状況を追跡できるパネル調査の特長を活かし、第1回～第3回調査のパネルデータで分析した。分析の結果、ポストコロナにおいて、テレワーク実施は全体的には縮小局面にあるなど、「出社回帰（オフィス回帰）」の傾向が確認された。ただ、そうした中で、テレワーク定着率で見れば、大卒者、専門職、首都圏居住者ほどテレワークが継続していた。また、両立支援施策が行われている企業ほどテレワークが継続しやすく、企業における雇用管理方針がポストコロナのテレワーク継続に関わることを示された。さ

図表2 過去6か月間における生活上の出来事（第3回調査）—男女別・年齢階層別—



第3回調査に参加した回答者のみについて集計した。年齢は第1回調査時を基準としている。図中の数字(%)は小数点第二位で四捨五入した。

らには、テレワーク継続有無と生活時間配分の関係について、同一個人内の変化を分析したところ、テレワーク日数変化と家事時間の変化との関連は女性にのみ示された。ポストコロナにおいて、働き方の選択が性別役割分業と関係する状況が示唆された。

- 第6章(労働組合の加入形態は「仕事の質」に関係するか)：近年、労働政策を評価する際に単に雇用や賃金にとどまらず、「仕事の質」を多面的に評価すべきであるという流れがある。しかしこれまで労働組合が「仕事の質」にどのような影響を及ぼすかについてほとんど実証研究が存在しなかった。本稿ではOECDの「仕事の質」の枠組みを用いて、労働組合の加入形態の違いとどのように関連するかを分析した。分析の結果、概して労働組合は仕事の質と大きな関連があるとはいえない。だが「仕事の負荷」を構成する「仕事の要求」と「仕事の資源」に分けてみると、労働組合は「仕事の要求」よりも「仕事の質」の高さと関連があり、勤務先に組合があること、さらにその組合に加入しているとより仕事の質が高い傾向にあった。しかしながらこうした関係は中小企業においてのみ確認され、大企業においては労働組合独自の効果はほぼみられない結果となった。組合がどのように存在意義を発揮していくべきか、多面的な検討が求められる。

● 政策的インプリケーション

各章は、働く者の生活・健康や仕事の質に焦点が当たっており、労働環境、職業特性、職業キャリアの課題について示唆が得られている。社会として健康増進、ウェルビーイング向上を目指す上で、個人が直面する仕事・生活・健康に係る状況や課

題について理解することが重要となる。

● 政策への貢献

労働者のウェルビーイング向上のための雇用政策の企画立案、および、過労死等防止対策の検討における基礎資料として活用が期待される。

● 研究担当者

- 高見具広 主任研究員
- 鈴木恭子 研究員
- 小松恭子 研究員

● 関連の研究成果

- ディスカッションペーパー 24-03 『「仕事の質」からみる働き方の多様性』(2024年)
- 調査シリーズ No.234 『JILPT 個人パネル調査「仕事と生活、健康に関する調査」第1回』(2023年)

副業者の就労に関する調査

研究区分: プロジェクト研究「労働市場とセーフティネットに関する研究」

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

研究期間: 令和4~6年度

● 研究の目的

厚生労働省によって平成30年に、副業・兼業（以下「副業」という。）で働く人の労働時間管理や健康確保等の留意事項をまとめた「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が策定されるなど、副業を行うための環境整備が進められてきた。

副業のための環境整備が一定程度進んだことから、現在の副業をめぐる状況について、副業を行う労働者の割合や、労働者が実施する副業の形態、業種、副業を行う理由等を把握し、副業者の就労状況を確認するためのアンケート調査を実施した。

なお、本調査は厚生労働省労働基準局労働条件政策課の要請を受けて行った。

● 研究の方法

- 調査方法: インターネット利用した Web 調査
- 調査対象: 調査会社が保有する全国の登録モニターのうち、モニター登録上の職種が「無職」の者を除く18歳~64歳の男女、159万8,770人。
- 調査実施期間: 令和4年10月3日~10月13日
- 有効回収数: 調査対象159万8,770人に調査回答依頼のメールを送信し、18万8,980人から有効回答を得た。有効回答率は11.8%である。このうち、スクリーニング設問で「仕事は2つ以上」と回答した1万1,358人を抜き出して「副業者」として集計している。また、スクリーニング設問で「仕事は1つだけ」と回答した「副業していない者」（「本業のみの人」）についても、比較参考値として2,182サンプルを集計している。

● 主な事実発見

- 仕事をしている人のうち、副業をしている人の割合は6.0%で、男性（5.1%）よりも女性（7.4%）で高い割合となっている（図表1）。
- 副業する理由（複数回答）は、「収入を増やしたいから」が54.5%でもっとも割合が高く、次いで「1つの仕事だけでは収入が少なく、生活自体ができないから」（38.2%）、「自分が活躍できる場を広げたいから」（18.7%）などとなっている。これを本業の就業形態別にみると、「1つの仕事だけでは収入が少なく、生活自体ができないから」の割合は「非正社員」が43.9%、「非雇用者」が38.9%、「正社員」が31.6%。
- 副業をしている理由は新型コロナが「影響している」とする人の割合は34.7%だった。本業の業種別にみると、「宿泊業、

飲食サービス業」（45.0%）がもっとも高く、以下「生活関連サービス業、娯楽業」（40.8%）、「建設業」（39.3%）、「製造業」（39.2%）、「運輸業、郵便業」（38.0%）、「その他のサービス業」（37.1%）などの順となっている。

● 政策への貢献

副業の現状を踏まえた政策を検討していくための基礎資料を提供した。厚生労働省の「労働基準関係法制研究会」および「過労死等防止対策推進協議会」の資料として活用された。

● 研究担当者

郡司正人 リサーチフェロー
岩田敏英 調査部主任調査員補佐

● 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.231『副業者の就業実態に関する調査』（2023年）
- 調査シリーズ No.55『副業者の就労に関する調査』（2009年）

図表1 仕事の数 (男女別、年齢階級別、単位 :%)

	n	仕事は1つだけ	仕事は2つ以上 (副業をしている)
計	188,980	94.0	6.0
男性	115,397	94.9	5.1
女性	73,583	92.6	7.4
18~29才	11,580	94.2	5.8
30~39才	28,599	93.6	6.4
40~49才	53,432	93.6	6.4
50~59才	71,077	94.5	5.5
60~64才	24,292	93.8	6.2

図表2 副業する理由 (複数回答、本業の就業形態別、単位 :%)

本業の 就業形態	n	収入を増やしたいから	自体ができないから	1つの仕事だけでは収入が少なくて、生活	自分が活躍できる場を広げたいから	時間のゆとりがあるから	様々な分野の人とつながりができるから	ローンなど借金や負債を抱えているため	定年後に備えるため	仕事で必要な能力を活用・向上させるため	副業のほうが本当に好きな仕事だから	仕事を頼まれ、断りきれなかったから	独立したいから	本業の仕事の性格上、別の仕事をもつことが自然だから (大学教授、研究者など)	働くことができる時間に制約があり、1つの仕事で生活を営めるような収入を得られる仕事に就けなかったから	転職したいから	その他
計	11,358	54.5	38.2	18.7	15.8	13.2	11.3	11.3	11.0	9.7	7.9	4.8	4.4	4.1	3.2	3.1	
正社員	4,327	59.1	31.6	20.2	13.7	14.9	14.9	15.6	12.8	10.7	7.3	7.0	4.6	1.9	4.7	3.1	
非正社員	4,657	53.2	43.9	15.4	17.2	10.5	9.5	9.1	7.7	10.0	7.1	3.1	2.0	6.1	2.7	2.7	
非雇用者	2,374	48.7	38.9	22.7	17.1	15.5	8.2	7.5	14.2	7.6	10.5	4.0	8.8	4.1	1.4	3.8	

図表3 副業している理由には、新型コロナの流行が影響しているか (本業の業種別、単位 :%)

本業の業種	n	影響している	影響していない
計	11,358	34.7	65.3
農林漁業・鉱業	144	29.2	70.8
建設業	491	39.3	60.7
製造業	1,330	39.2	60.8
電気・ガス・熱供給・水道業	129	28.7	71.3
情報通信業	540	35.0	65.0
運輸業、郵便業	684	38.0	62.0
卸売業・小売業	1,321	34.9	65.1
金融業・保険業	277	31.4	68.6
不動産業、物品賃貸業	303	28.1	71.9
学術研究、専門・技術サービス業	653	32.0	68.0
宿泊業、飲食サービス業	742	45.0	55.0
生活関連サービス業、娯楽業	754	40.8	59.2
教育・学習支援業	1,008	27.3	72.7
医療・福祉	1,584	27.9	72.1
複合サービス事業	189	33.3	66.7
その他のサービス業	852	37.1	62.9
その他	357	31.9	68.1

有配偶女性の就業と家計間の所得格差

— 「国民生活基礎調査」を用いた考察 —

研究区分: プロジェクト研究「労働市場とセーフティネットに関する研究」

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

研究期間: 令和6年度

● 研究の目的

「男女雇用機会均等法」が1986年に施行されて以来、日本における女性の社会進出は加速している。これまで、日本では、「夫は外、妻は家庭」といった性別役割分業の慣行が根強く、夫の所得と妻の労働供給との間には負の相関関係が存在する、いわゆる「ダグラス = 有澤の法則」が確認されている。「ダグラス = 有澤の法則」によれば、夫が低所得の場合、妻の就業率が高いため、有配偶女性の就業は家計を補填する役割を果たし、家計間の所得格差の縮小に貢献すると考えられる。しかし近年では、夫婦ともに高学歴・高所得で、夫が高所得であっても妻が労働市場においてキャリアの発展を求める世帯が目立つようになってきている。その結果、夫の所得と妻の労働供給との負の相関関係は弱まり、夫婦単位で見た場合の所得格差が拡大した可能性があると考えられる。

本稿は、日本における夫婦の稼働能力の組み合わせや、夫の所得水準と妻の有業率・所得割合の関係性の時系列的な変化の特徴を把握しつつ、有配偶女性の就業や所得が家計間の所得格

差の変動にどのような影響を与えているのかを明らかにすることを目的とする。

● 研究の方法

本稿では、「国民生活基礎調査」(1986年~2022年)の個票データを用いて、有配偶女性の就業が家計間の所得格差に与える影響を分析する。具体的には、学歴や所得に基づく同類婚の傾向変化、夫の所得水準と妻の有業率・所得割合との関係性における時系列的な変化を確認した上で、夫の所得と夫婦所得のジニ係数、p90/p10、所得分位といった統計指標を用いて、妻の所得が家計間の所得格差に対して拡大または縮小の効果を持つかどうかを考察する。

● 主な事実発見

本稿の分析結果は以下の通りである。

- 1) 学歴・所得のいずれの指標においても、パワーカップル(高学歴・高所得の夫婦)の増加とウィークカップル(低学歴・低所得の夫婦)の減少が確認された。特に、低所得男性およ

図表1 所得主体別ジニ係数の変化(夫の年齢25~59歳)

	夫就業形態計(全世帯)				夫一般常雇者(全世帯)			
	(1a)夫所得	(2a)妻所得	(3a)夫婦所得	(3a)-(1a)	(1b)夫所得	(2b)妻所得	(3b)夫婦所得	(3b)-(1b)
1985年	0.343	0.740	0.326	-0.017	0.266	0.760	0.257	-0.009
1988年	0.351	0.748	0.333	-0.018	0.275	0.765	0.266	-0.009
1991年	0.343	0.735	0.329	-0.013	0.274	0.746	0.267	-0.007
1994年	0.333	0.738	0.323	-0.011	0.265	0.753	0.264	-0.001
1997年	0.328	0.731	0.319	-0.009	0.264	0.745	0.264	-0.001
2000年	0.345	0.727	0.331	-0.014	0.284	0.741	0.282	-0.002
2003年	0.330	0.714	0.312	-0.017	0.259	0.733	0.258	-0.001
2006年	0.335	0.711	0.317	-0.017	0.273	0.726	0.268	-0.005
2009年	0.356	0.685	0.327	-0.028	0.289	0.697	0.276	-0.013
2012年	0.335	0.676	0.310	-0.025	0.280	0.683	0.268	-0.012
2015年	0.344	0.661	0.310	-0.034	0.284	0.671	0.266	-0.019
2018年	0.341	0.632	0.306	-0.034	0.288	0.637	0.265	-0.023
2021年	0.333	0.624	0.301	-0.032	0.287	0.628	0.268	-0.019
	夫就業形態計(単婚小家族世帯)				夫一般常雇者(単婚小家族世帯)			
	(1c)夫所得	(2c)妻所得	(3c)夫婦所得	(3c)-(1c)	(1d)夫所得	(2d)妻所得	(3d)夫婦所得	(3d)-(1d)
1985年	0.325	0.757	0.308	-0.017	0.259	0.784	0.250	-0.009
1988年	0.336	0.767	0.319	-0.017	0.268	0.791	0.259	-0.009
1991年	0.330	0.756	0.318	-0.012	0.265	0.768	0.259	-0.006
1994年	0.318	0.765	0.309	-0.009	0.256	0.780	0.255	-0.001
1997年	0.317	0.755	0.308	-0.010	0.257	0.773	0.255	-0.002
2000年	0.329	0.750	0.315	-0.014	0.271	0.763	0.266	-0.005
2003年	0.320	0.737	0.305	-0.015	0.257	0.759	0.256	0.000
2006年	0.314	0.732	0.299	-0.015	0.259	0.744	0.253	-0.005
2009年	0.345	0.702	0.316	-0.029	0.283	0.714	0.268	-0.015
2012年	0.324	0.688	0.300	-0.024	0.274	0.697	0.262	-0.012
2015年	0.330	0.669	0.297	-0.034	0.277	0.682	0.258	-0.019
2018年	0.331	0.637	0.296	-0.035	0.279	0.640	0.255	-0.024
2021年	0.323	0.630	0.291	-0.032	0.281	0.634	0.261	-0.020

注1: 夫の所得と妻の所得の両方が把握できる夫婦のサンプルに基づき推計。

注2: 「就業形態計」には、自営業主、家族従事者、役員、一般常雇者、1年未満の契約の雇用者、家庭内職者、その他、および無業者が含まれる。

び低学歴の男女を中心に晩婚化・未婚化が進行しており、ウィークカップルの減少割合がパワーカップルの増加割合を大きく上回っている。

- 2) 夫の所得水準にかかわらず、妻の有業率は上昇している。夫が低所得である場合、妻の有業率は引き続き高いが、夫が高所得である場合においても、妻の有業率の上昇幅が大きく、夫の所得水準と妻の就業との間に見られていた負の相関関係が弱まりつつある。また、夫の所得の高低を問わず、妻の所得が夫婦所得に占める割合も上昇しているが、特に夫が低所得の世帯ではその割合が高く、上昇幅も大きい。これは、夫が低所得である家計において、妻の所得が家計全体に与える影響が相対的に大きいことを示している。さらに、夫が高所得で妻の年齢が39歳以下の世帯では、妻の所得割合の上昇幅が特に大きく、妻の所得が家計に与える影響力が強まっていることが示唆される。
- 3) 夫年齢25~59歳の夫婦に着目し、夫婦所得のジニ係数と夫の所得のジニ係数を比較することで、妻の所得が家計間の所得格差に与える影響を考察した結果、夫就業形態計および夫一般常雇者世帯のいずれにおいても、夫婦所得のジニ係数は夫の所得のジニ係数よりも小さく、妻の就業が家計間の所得格差の縮小に寄与していることが確認された(図表1)。また、夫就業形態計の方が、夫婦所得と夫の所得とのジニ係数の差が大きく、妻の所得の寄与度が相対的に高いことが示唆される。

さらに、夫の年齢階級別に見ると、夫一般常雇者の場合、夫年齢30代の1991年~2006年、夫年齢40代の1994年

~1997年においては、妻の所得を含めた夫婦所得のジニ係数が夫の所得のジニ係数を上回っており、これらの期間には妻の所得が家計間の所得格差の拡大に寄与していたことが示される。しかし、夫年齢30代では2009年以降、40代では2000年以降になると、夫婦所得のジニ係数は夫の所得のジニ係数を下回るようになり、妻の所得が格差縮小の方向に作用していることが確認された。

- 4) p90/p10 で見た高所得層と低所得層の相対的な所得差に着目し、妻の所得が与える影響を考察した結果、25~59歳全体、および40代・50代の年齢グループにおいては、夫の所得に比べ、夫婦所得に基づくp90/p10の値が小さく、妻の就業によりp90の高所得とp10の低所得の差が縮小し、所得格差の縮小に寄与していることが確認された。さらに、夫の年齢階級別に見ると、妻の就業による所得格差の縮小効果は、夫の年齢が高いほど顕著であることが示された(図表2)。
- 5) 夫の所得および夫婦所得に基づいて作成した所得分位の違いを確認することで、妻の所得が家計の経済状況に与える影響を考察した結果、妻が就業している世帯では、夫の所得に基づく所得分位と比較して、夫婦所得に基づく所得分位がより高い世帯の割合が多く、妻の就業によって家計の経済状況が改善していることが示唆された。

● 政策的インプリケーション

本稿の分析から、有配偶女性に対する就業支援は、単なる労働力確保策にとどまらず、所得格差の是正策としても重要な意義を持つことが示唆される。

図表2 p90/p10に基づく所得格差の動向

	全世帯											
	(1)夫所得p90/p10				(2)夫婦所得p90/p10				(2)-(1)			
	25-59歳	30代	40代	50代	25-59歳	30代	40代	50代	25-59歳	30代	40代	50代
1985年	5.4	3.5	4.4	12.8	4.7	3.5	4.1	8.0	-0.7	0.0	-0.4	-4.8
1988年	5.8	3.6	4.6	16.0	4.9	3.5	4.0	8.9	-0.9	-0.1	-0.5	-7.2
1991年	5.0	3.3	4.4	10.9	4.5	3.2	3.9	7.6	-0.5	-0.1	-0.4	-3.3
1994年	4.8	3.0	4.1	8.4	4.4	3.1	3.9	6.3	-0.4	0.0	-0.2	-2.1
1997年	5.0	3.3	4.2	7.4	4.4	3.3	3.9	5.8	-0.6	-0.1	-0.3	-1.6
2000年	6.1	3.8	4.6	10.2	5.0	3.5	4.3	6.7	-1.1	-0.3	-0.3	-3.4
2003年	5.5	3.3	4.6	8.9	4.5	3.3	4.0	6.1	-1.0	0.0	-0.6	-2.8
2006年	6.0	3.8	4.7	8.8	4.8	3.8	4.2	6.2	-1.2	0.0	-0.5	-2.6
2009年	7.6	3.9	6.1	14.1	5.1	3.7	4.5	6.7	-2.5	-0.2	-1.7	-7.4
2012年	6.4	3.5	6.0	11.8	4.7	3.4	4.5	6.3	-1.6	-0.1	-1.5	-5.5
2015年	6.4	4.1	5.2	11.5	4.4	3.4	3.9	5.7	-2.0	-0.7	-1.3	-5.8
2018年	7.6	3.8	7.1	10.0	4.5	3.4	4.4	5.1	-3.1	-0.4	-2.7	-4.9
2021年	5.5	3.8	4.5	9.8	4.1	3.4	3.7	4.8	-1.5	-0.4	-0.8	-4.9
	単婚小家族世帯											
	(1)夫所得p90/p10				(2)夫婦所得p90/p10				(2)-(1)			
	25-59歳	30代	40代	50代	25-59歳	30代	40代	50代	25-59歳	30代	40代	50代
1985年	4.7	3.0	4.2	11.8	4.2	2.9	3.8	7.5	-0.5	-0.1	-0.4	-4.3
1988年	4.9	3.0	4.3	12.8	4.4	3.1	3.9	7.9	-0.6	0.1	-0.4	-4.9
1991年	4.7	2.8	4.2	10.3	4.3	2.9	3.8	7.0	-0.5	0.1	-0.4	-3.3
1994年	4.3	2.6	3.8	7.6	3.9	2.7	3.7	5.9	-0.4	0.1	-0.1	-1.7
1997年	4.3	2.7	4.0	7.2	4.0	2.8	3.7	5.8	-0.3	0.1	-0.2	-1.4
2000年	5.2	3.0	4.1	10.2	4.4	3.0	3.9	6.5	-0.8	0.0	-0.3	-3.6
2003年	4.9	3.1	4.1	8.3	4.3	3.1	4.0	5.9	-0.5	-0.1	-0.2	-2.4
2006年	4.7	3.3	4.1	8.3	4.2	3.1	3.7	6.1	-0.5	-0.1	-0.4	-2.3
2009年	6.2	3.4	4.9	13.8	4.6	3.3	4.0	6.7	-1.6	-0.1	-0.9	-7.1
2012年	5.4	3.2	5.0	10.3	4.3	3.1	3.8	6.1	-1.1	-0.1	-1.2	-4.2
2015年	5.2	3.2	4.7	10.1	3.9	3.0	3.6	5.3	-1.3	-0.3	-1.1	-4.8
2018年	5.2	3.1	5.2	8.6	4.0	3.1	4.0	5.1	-1.2	0.0	-1.2	-3.6
2021年	4.8	3.3	3.9	9.2	3.8	3.0	3.5	4.6	-1.0	-0.3	-0.4	-4.6

注：夫の年齢を用いている。

● 政策への貢献

日本の格差問題の関連政策を検討する際の基礎資料を提供する。

● 研究担当者

何 芳 副主任研究員

● 関連の研究成果

- ディスカッションペーパー 24-01『日本の出生コホート間の経済格差—「国民生活基礎調査」を用いた考察—』（2024年）
- ディスカッションペーパー 23-05『就業形態・年収と節約傾向の関係』（2023年）
- 調査シリーズ No.228『暮らしと意識に関する NHK・JILPT 共同調査』（2023年）
- 労働政策レポート Vol.3『日本の所得格差をどうみるか—格差拡大の要因をさぐる—』（2003年）

「job tag」(職業情報提供サイト(日本版 O-NET))の インプットデータ開発に関する研究(2023年度)

研究区分：プロジェクト研究「職業構造・キャリア形成支援に関する研究」

サブテーマ「職業構造・職務分析(日本版 O-NET 含む)に関する研究」

研究期間：令和5年度

● 研究の目的

2018年度と2019年度に当機構が初期開発し、その後毎年度情報の拡充・更新を行っている職業情報のデータセットについて、2023年度は既存7領域のうち「知識」と「仕事の性質」領域の情報更新を主たる目的とした。また、就業者のメンタルヘルスに関する調査も併せて実施した。

● 研究の方法

企業・団体等へのヒアリング調査、およびWebモニターを用いた就業者調査(Web調査の実査期間：2023年11月~12月、スクリーニング後の有効回答数：21,599件)

● 主な事実発見

本研究の主たる目的である公共の職業情報インフラの作成については事実発見という考え方は馴染まないが、職業大分類ごとに集約してデータを整理したところ、図表1、2に示す通り概ね各大分類の特徴と合致する結果が得られた。たとえば知識に関しては第4群の医療・看護等の職業ではKN22「医学・歯学」(3.95)が、第5群の保育・教育の職業ではKN24「教育訓練」(2.69)が、第10群の警備・保安の職業ではKN30「公衆安全・危機管理」(2.21)が、第11群の農林漁業の職業ではKN9「農業・畜産業」(2.59)が、第12群の製造等の職業ではKN8「生産・加工」(2.39)が、第13群の配送・輸送等の職業ではKN7「輸送」(2.07)がそれぞれ平均値1位となっている。

図表1 知識の取得データ：職業大分類別の平均値と標準偏差
(いずれかの職業群で平均値最大であった11項目を抜粋)

職業大分類	該当職業数		KN1	KN2	KN5	KN7	KN8	KN9	KN12	KN13	KN22	KN24	KN30
			ビジネスと経営	事務処理	顧客サービス・対人サービス	輸送	生産・加工	農業・畜産業	設計	建築・建設	医学・歯学	教育訓練	公衆安全・危機管理
1 管理的職業	7	M	2.71	2.69	2.55	1.04	1.04	0.60	0.83	0.72	0.70	1.55	1.60
		SD	(0.51)	(0.36)	(0.53)	(0.15)	(0.23)	(0.15)	(0.12)	(0.13)	(0.21)	(0.51)	(0.41)
2 研究・技術の職業	51	M	1.54	2.08	1.68	0.82	1.51	0.59	2.19	0.95	0.76	1.29	1.37
		SD	(0.48)	(0.35)	(0.44)	(0.42)	(0.82)	(0.69)	(1.05)	(1.05)	(0.82)	(0.37)	(0.39)
3 法務・経営・文化芸術等の専門的職業	54	M	1.84	2.50	2.40	0.76	0.98	0.49	1.08	0.76	0.74	1.20	1.28
		SD	(0.68)	(0.60)	(0.58)	(0.51)	(0.56)	(0.32)	(0.78)	(0.67)	(0.44)	(0.63)	(0.46)
4 医療・看護・保健の職業	27	M	1.11	1.76	2.35	0.36	0.48	0.29	0.38	0.22	3.95	1.93	1.58
		SD	(0.53)	(0.57)	(0.53)	(0.23)	(0.55)	(0.33)	(0.34)	(0.15)	(0.71)	(0.67)	(0.67)
5 保育・教育の職業	16	M	0.99	1.95	2.06	0.32	0.32	0.32	0.32	0.27	1.08	2.69	1.36
		SD	(0.37)	(0.50)	(0.67)	(0.16)	(0.22)	(0.19)	(0.25)	(0.17)	(0.56)	(0.54)	(0.53)
6 事務的職業	49	M	1.37	2.59	2.13	0.97	0.75	0.38	0.53	0.46	0.69	1.02	1.17
		SD	(0.66)	(0.66)	(0.70)	(0.74)	(0.53)	(0.21)	(0.33)	(0.32)	(0.81)	(0.40)	(0.43)
7 販売・営業の職業	40	M	1.48	1.73	3.01	0.91	0.93	0.50	0.46	0.42	0.63	0.96	0.86
		SD	(0.47)	(0.60)	(0.51)	(0.45)	(0.48)	(0.32)	(0.27)	(0.39)	(0.66)	(0.31)	(0.30)
8 福祉・介護の職業	12	M	1.32	2.32	2.71	0.58	0.43	0.30	0.26	0.38	2.45	2.00	1.34
		SD	(0.57)	(0.65)	(0.38)	(0.31)	(0.30)	(0.15)	(0.15)	(0.31)	(0.63)	(0.36)	(0.33)
9 サービスの職業	38	M	1.18	1.28	2.82	0.57	0.80	0.47	0.30	0.29	0.67	0.97	0.90
		SD	(0.55)	(0.52)	(0.76)	(0.40)	(0.66)	(0.42)	(0.16)	(0.18)	(0.55)	(0.43)	(0.39)
10 警備・保安の職業	11	M	0.72	2.07	1.05	1.01	0.34	0.23	0.52	0.63	1.40	2.14	2.21
		SD	(0.20)	(0.86)	(0.46)	(0.54)	(0.23)	(0.16)	(0.31)	(0.30)	(1.00)	(0.77)	(0.54)
11 農林漁業の職業	11	M	1.05	1.07	1.23	0.99	1.69	2.59	0.47	0.59	0.55	0.64	0.64
		SD	(0.31)	(0.29)	(0.51)	(0.20)	(0.65)	(1.29)	(0.25)	(0.27)	(0.46)	(0.37)	(0.36)
12 製造・修理・塗装・製図等の職業	71	M	1.10	1.36	1.23	1.00	2.39	0.48	1.20	0.71	0.42	1.07	0.90
		SD	(0.33)	(0.44)	(0.47)	(0.32)	(0.54)	(0.31)	(0.63)	(0.72)	(0.35)	(0.42)	(0.33)
13 配送・輸送・機械運転の職業	23	M	0.62	0.82	1.31	2.07	0.61	0.28	0.44	0.54	0.40	0.85	0.87
		SD	(0.32)	(0.48)	(0.54)	(0.92)	(0.38)	(0.16)	(0.45)	(0.56)	(0.27)	(0.46)	(0.45)
14 建設・土木・電気工事の職業	14	M	1.12	1.53	1.26	0.91	1.19	0.36	1.53	2.89	0.40	0.99	1.03
		SD	(0.28)	(0.35)	(0.34)	(0.25)	(0.32)	(0.14)	(0.45)	(0.38)	(0.15)	(0.21)	(0.25)
15 運搬・清掃・包装・選別等の職業	16	M	0.57	0.70	1.04	0.91	0.79	0.31	0.33	0.36	0.26	0.59	0.62
		SD	(0.29)	(0.42)	(0.64)	(0.63)	(0.59)	(0.22)	(0.24)	(0.31)	(0.18)	(0.28)	(0.30)
全体	440	M	1.29	1.80	1.98	0.88	1.14	0.49	0.87	0.64	0.89	1.22	1.13
		SD	(0.62)	(0.77)	(0.85)	(0.59)	(0.84)	(0.53)	(0.82)	(0.73)	(1.04)	(0.64)	(0.51)

注：M は群内平均値を、SD はその標準偏差を、網掛けは各職業群において平均値が最大であったセルを表す。

図表 2 仕事の性質の取得データ：職業大分類別の平均値と標準偏差
 (いずれかの職業群で平均値最大、または 2 番目に大きかった 7 項目を抜粋)

職業大分類	該当職業数		WC1	WC10	WC14	WC16	WC18	WC24	WC31
			他者との かかわり	厳密さ、 正確さ	空調のきいた 屋内作業	屋外作業	立ち作業	電子メール	歩行、走行
1 管理的職業	7	M	4.55	3.85	4.53	2.15	1.99	4.37	2.01
		SD	(0.42)	(0.35)	(0.30)	(0.56)	(0.23)	(0.32)	(0.28)
2 研究・技術の職業	51	M	4.38	3.86	4.43	1.98	2.15	4.32	1.99
		SD	(0.29)	(0.30)	(0.62)	(0.88)	(0.76)	(0.65)	(0.55)
3 法務・経営・文化芸術等の専門的職業	54	M	4.25	3.95	4.53	1.92	1.96	4.30	1.90
		SD	(0.39)	(0.30)	(0.23)	(0.57)	(0.70)	(0.48)	(0.46)
4 医療・看護・保健の職業	27	M	4.71	4.17	4.80	1.53	3.40	3.13	2.84
		SD	(0.19)	(0.35)	(0.14)	(0.46)	(0.75)	(0.73)	(0.63)
5 保育・教育の職業	16	M	4.56	3.60	4.44	2.66	3.34	3.24	2.68
		SD	(0.26)	(0.39)	(0.26)	(1.15)	(0.64)	(0.73)	(0.76)
6 事務的職業	49	M	4.48	3.94	4.56	1.86	2.11	4.03	2.13
		SD	(0.31)	(0.33)	(0.41)	(0.60)	(0.69)	(0.75)	(0.50)
7 販売・営業の職業	40	M	4.50	3.62	4.42	2.28	3.55	3.53	2.94
		SD	(0.41)	(0.32)	(0.35)	(0.80)	(1.08)	(0.85)	(0.61)
8 福祉・介護の職業	12	M	4.74	3.78	4.54	2.75	3.24	3.34	3.05
		SD	(0.12)	(0.26)	(0.28)	(0.52)	(0.62)	(0.66)	(0.53)
9 サービスの職業	38	M	4.35	3.48	4.26	2.00	4.12	2.67	3.18
		SD	(0.29)	(0.36)	(0.61)	(1.02)	(0.74)	(0.77)	(0.68)
10 警備・保安の職業	11	M	4.38	3.95	3.88	3.79	3.08	3.56	2.78
		SD	(0.18)	(0.49)	(0.93)	(0.53)	(0.67)	(0.78)	(0.40)
11 農林漁業の職業	11	M	3.48	2.78	2.20	4.17	4.20	2.06	3.41
		SD	(0.30)	(0.40)	(0.84)	(0.60)	(0.32)	(0.31)	(0.55)
12 製造・修理・塗装・製図等の職業	71	M	3.87	3.65	3.75	2.09	3.51	2.98	2.75
		SD	(0.39)	(0.30)	(0.78)	(0.80)	(0.70)	(0.74)	(0.46)
13 配送・輸送・機械運転の職業	23	M	4.13	3.44	2.87	3.93	2.82	2.34	2.83
		SD	(0.33)	(0.41)	(0.83)	(0.51)	(0.77)	(0.70)	(0.70)
14 建設・土木・電気工事の職業	14	M	4.16	3.64	2.29	3.93	3.97	2.98	3.22
		SD	(0.23)	(0.16)	(0.40)	(0.60)	(0.30)	(0.43)	(0.27)
15 運搬・清掃・包装・選別等の職業	16	M	3.48	3.08	3.23	2.79	4.22	1.94	3.67
		SD	(0.42)	(0.42)	(0.69)	(1.04)	(0.40)	(0.51)	(0.43)
全体	440	M	4.27	3.72	4.10	2.32	3.03	3.41	2.61
		SD	(0.46)	(0.43)	(0.86)	(1.02)	(1.07)	(0.99)	(0.74)

注：M は群内平均値を、SD はその標準偏差を、網掛けは各職業群において平均値が最大であったセルを表す。

また仕事の性質に関しては項目ごとに指標が異なるため項目間で平均値を直接比較することはできないが、全体で最も平均値が高かったのは WC1「他者との関わり」の 4.27 で、WC14「空調のきいた屋内作業」の 4.10 が続いた。職業大分類別で見ても 1 位と 2 位が入り替わりつつも、9 の職業群でこの 2 項目が上位 2 項目となっている。

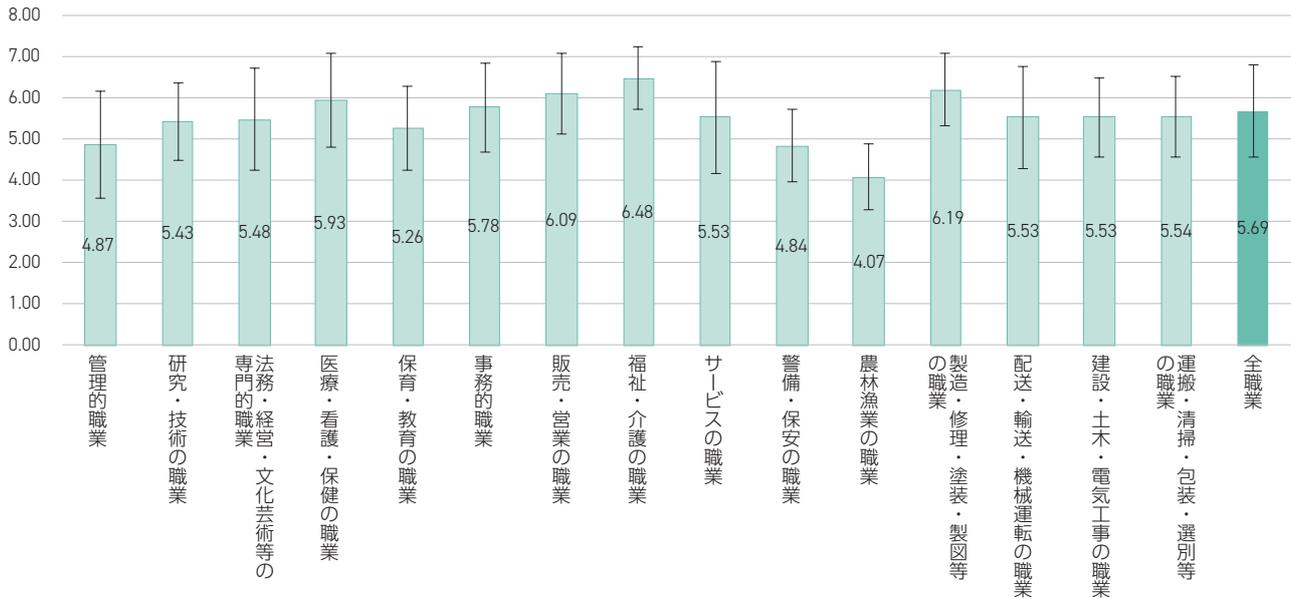
その他の 6 つの職業群についてはそれぞれ以下の特徴が見られた。第 3 群の法務・経営等の専門的職業は 1 位が WC14「空調のきいた屋内作業」(4.53) であるが 2 位は WC24「電子メール」(4.30) であった。第 10 群の警備・保安の職業は 1 位が WC1「他者との関わり」(4.38) であるが 2 位は WC10「厳密さ、正確さ」(3.95) であった。第 11 群の農林漁業の職業は 1 位が WC18「立ち作業」(4.20)、2 位が WC16「屋外作業」(4.17) であった。第 13 群の配送・輸送等の職業は 1 位が WC1「他者との関わり」(4.13) であるが 2 位は WC16「屋外作業」(3.93) であった。第 14 群の建設・土木等の職業は 1 位が WC1「他者との関わり」(4.16) であるが 2 位は WC18「立ち作業」(3.97) であった。第 15 群の運搬・清掃等の職業は 1 位が WC18「立ち作業」(4.22)、2 位が WC31「歩行、走行」(3.67) であった。

以上の結果はいずれも各大分類の仕事内容と整合性のある結果であり、妥当なデータが得られていたことが示唆される。

一方、併せて調査した就業者のメンタルヘルス不調に関する調査については、職業大分類ごと、個別職業ごとに検討された。メンタルヘルスの不調の度合いを示す心理的苦痛の計測には、日本語版 K6 尺度 (0~24 点) が用いられた。また、身近な他者やメンタルヘルスの専門家へ、メンタルヘルスの問題について助けを求める (援助要請する) 意図 (各援助要請先について 1~7 点) も計測された。

心理的苦痛における 15 種の職業大分類ごとの検討では、図表 3 に示したように、心理的苦痛の値が高い職業として、「福祉・介護の職業」(6.48 点)、「販売・営業の職業」(6.09 点)、「製造・修理・塗装・製図等の職業」(6.19 点) が挙げられた。反対に K6 の値が低い職業としては、「農林漁業の職業」(4.07 点)「警備・保安の職業」(4.84 点)「管理的職業」(4.87 点) が挙げられた。援助要請意図については、すべての大分類において、援助要請意図が最も高かった援助資源は「配偶者・パートナー」であり、唯一すべての大分類において平均値が 4 点 (「どちらとも言えない」相当) を超えていた。その他の援助資源は、「職場の上司」「職場の同僚」「職場以外の友人・知人」を除いて、どの職業大分類においても平均点が 4 点を超えることはなかった。ビデオ通話やテキストチャット、また AI チャットカウンセリングといったテクノロジーを用いた援助要請先への援助要請意図は、特に低い傾向にあった。

図表 3 職業大分類ごとの K6 得点の平均値 (棒グラフ)



個別職業ごとの検討では、カウンセラー関連の3職業「キャリアカウンセラー/キャリアコンサルタント」「カウンセラー(医療福祉分野)」「スクールカウンセラー」に着目して分析がなされた。個別の値を見ると、「スクールカウンセラー」のK6得点が低い傾向が見られたものの、職業を独立変数とする一要因分散分析を行ったところ、3職業の間に5%水準での有意差は見られなかった。援助要請意図については、「カウンセラー(医療福祉分野)」「スクールカウンセラー」は、「キャリアカウンセラー/キャリアコンサルタント」に比較して、全ての援助資源において援助要請意図が高かった。「カウンセラー(医療福祉分野)」と「スクールカウンセラー」を比較すると、おおむね似通った傾向を示していたが、「配偶者・パートナー」「職場以外の友人・知人」「職場のカウンセラー」「職場以外のカウンセラー」への援助要請意図は、とくに「スクールカウンセラー」において高かった。

こうした結果を基に、就業者のメンタルヘルスや対処方法としての援助要請について議論がなされた。

● 政策への貢献

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

● 研究担当者

田中 歩 統括研究員
鎌倉哲史 副主任研究員

● 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.271『「job tag」(職業情報提供サイト(日本版O-NET))のインプットデータ開発に関する研究(2022年度)』(2023年)

- 資料シリーズ No.260『「job tag」(職業情報提供サイト(日本版O-NET))のインプットデータ開発に関する研究(2021年度)』(2022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)

キャリアコンサルティングの有用度及びニーズに関する調査

研究区分: プロジェクト研究「職業構造・キャリア形成支援に関する研究」

サブテーマ「キャリア形成・相談支援・支援ツール開発に関する研究」

課題研究「企業で働く労働者におけるキャリアコンサルティングのニーズ及び有用度に関する調査」

研究期間: 令和5~6年度

● 研究の目的

平成28年のキャリアコンサルタント登録制度の創設後、キャリアコンサルタント登録者数は概ね着実に推移している。また、各種の規定（信用失墜行為の禁止義務、守秘義務、名称の使用制限）が整備されることによって、キャリアコンサルタント及びキャリアコンサルティングに対する信頼性は向上し、企業や労働者からの期待も高まっている。特に、昨今の日本の社会経済状況をふまえて政府から出される各種のガイドライン・指針等では、キャリアコンサルティングに大きな期待が寄せられている。

しかしながら、これら各方面からの大きな期待に、キャリアコンサルティングは必ずしも十分に答えられていないののではないかという懸念も指摘されてきた。そのためキャリアコンサルティングは継続的に新たな視点から見直していく必要に迫られてきた。

本研究では、以上のような問題意識から、キャリアコンサルティングの有用度及びニーズについて幅広く検討を行うことを目的として大規模な調査を実施し、その結果をとりまとめた。こうした振り返りの作業を通じて、多様化する役割を担う新たなキャリアコンサルティング・キャリアコンサルタントのあり方を模索した。

● 研究の方法

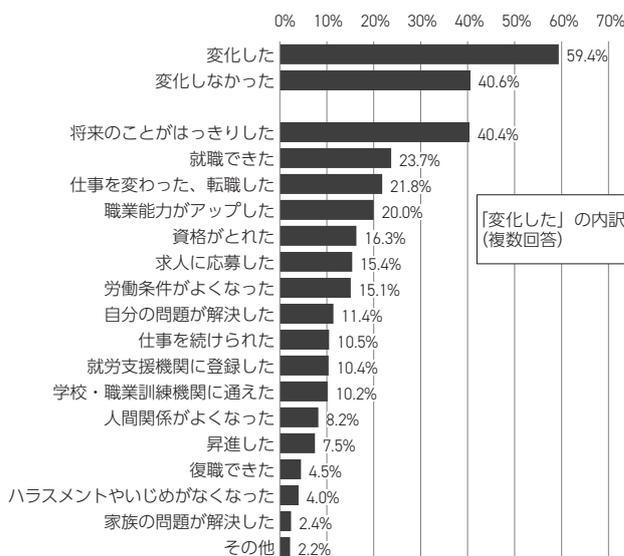
- ①調査方法: 調査会社のモニターを利用したインターネット調査とし、下記割り当ての調査対象を収集した時点で調査を終了することとした。
- ②実施時期: 2023年8月
- ③調査対象: 20~50代の11,820名（就労者9,900名、非就労者1,920名）に調査を実施した。その際、本調査では、20代前半・20代後半・30代前半・30代後半・40代前半・40代後半・50代前半・50代後半×男性・女性の16セルを設定し、各セルに400~900名を割り付けた。年代性別の割り付けは、総務省統計局「2023年度労働力調査」（基本集計）の比率に応じた。各セルの割り付けを満たした時点で調査を終了した。

● 主な事実発見

1. キャリアコンサルティング経験者にキャリアコンサルティングの有用度をたずねた結果、①約6割が相談したことによりキャリアや職業生活が変化したと回答した。②具体的な変化

としては「将来のことがはっきりした」「就職できた」「仕事を変った」が多かった。③相談が「とても役立った」と「やや役立った」の合計、今後もキャリアコンサルティングを「受けたい」と「どちらかと言えば受けたい」の合計のいずれも5割前後であった。以上の結果から、キャリアコンサルティング経験者にとって相談の経験は、ある程度まで有用であったと受け止められていることが示される（図表1）。

図表1 キャリアコンサルティング経験者の「あなたのキャリアや職業生活は変化しましたか」に対する回答



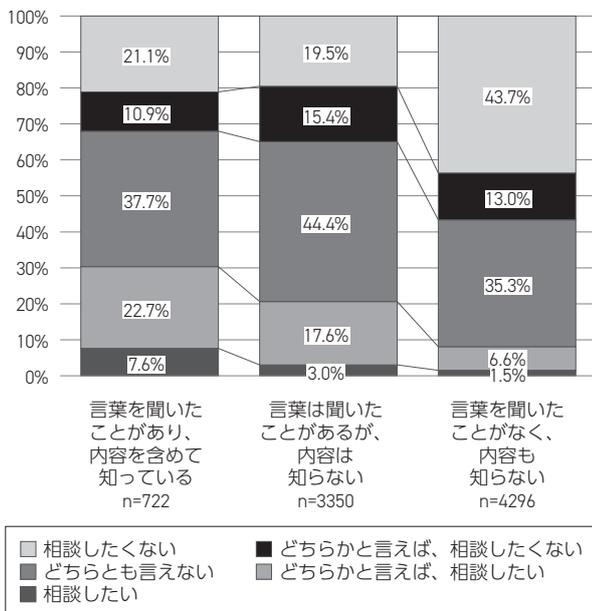
2. キャリアコンサルティング未経験者に「職業生活や職場の問題についてキャリアコンサルタントまたはその他の専門家に相談したいと思いませんか」と質問した結果、「相談したい」は2.6%、「どちらかと言えば、相談したい」は12.4%であり、合計で15.0%であった。一方、キャリアコンサルティング経験者に「今後も機会があれば、キャリアコンサルティングを受けたいと思いませんか」と質問した結果、「今後も受けたい」は18.8%、「どちらかと言えば今後も受けたい」は29.4%であり、合計で48.2%であった。以上の結果から、過去にキャリアコンサルティング経験がある者は再びキャリアコンサルティングを受けたいという意向が高いことが示される（図表2）。なお、キャリアコンサルティング未経験者の相談を受けたいという意向はキャリアコンサルティングの認知度と密な関連が示されており、キャリアコンサルティングの認知度が高いほど相談を受けたいという思いが高いことが示される（図表3）。

図表 2 キャリアコンサルティング未経験者の相談意向と経験者の相談意向

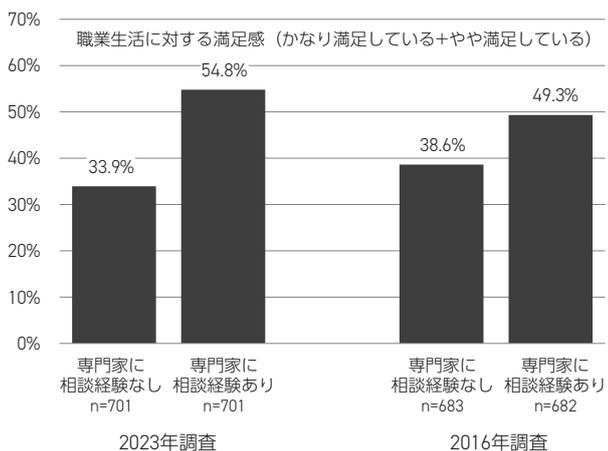
キャリアコンサルティング未経験者の相談意向	度数	%
相談したい	220	2.6
どちらかと言えば、相談したい	1037	12.4
どちらとも言えない	3276	39.1
どちらかと言えば、相談したくない	1153	13.8
相談したくない	2682	32.1
合計	8368	100.0

キャリアコンサルティング経験者の相談意向	度数	%
今後も受けたい	330	18.8
どちらかと言えば今後も受けたい	516	29.4
どちらとも言えない	623	35.5
どちらかと言えば今後は受けたくない	240	13.7
今後は受けたくない	45	2.6
合計	1754	100.0

図表 3 キャリアコンサルティング未経験者の相談意向とキャリアコンサルティングの認知度の関連



図表 4 専門家への相談経験の有無別の現在の職業生活やキャリアに対する満足感



3. キャリアコンサルタント等のキャリアに関する相談の専門家への相談経験の有無別に「現在の職業生活やキャリアに対する満足感」を示した。相談経験の有無以外の要因を均一にする傾向スコアマッチングの手法を用いて検討を行った結果、職業生活に対して「かなり満足している+やや満足している」割合は、専門家に相談経験ありでは54.8%である一方、専門家に相談経験なしでは33.9%であった。参考として2016年調査の別のデータでも同様の分析を行った結果、専門家に相談経験ありの方が値が大きかった。専門家への相談経験がある方が、概して、現在の職業生活やキャリアに対する満足感が高いことが示される（図表4）。

● 政策的インプリケーション

キャリアコンサルティングを経験したことがある者には、一定程度まで、キャリアコンサルティングの有用度を感じられているが、キャリアコンサルティングの経験のない者では概してキャリアコンサルティングを受けたいと思う人は多くない。背景には、キャリアコンサルティングの認知度の低さがあり、認知度が高い場合には相談を受けたいという意向も高いことから、今後もキャリアコンサルティング及びキャリア形成に対する積極的な啓発普及が求められる。なお、キャリアコンサルタントのようなキャリアに関する相談の専門家への相談の経験者は、その後の職業生活やキャリアに対する満足感が高いという結果が、過去の調査に引き続いて見られており、改めてキャリアコンサルティングの有用性について示唆を与える。

● 政策への貢献

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

● 研究担当者

下村英雄 統括研究員

● 関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.227『第2回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』（2023年）
- 労働政策研究報告書 No.223『企業のキャリア形成支援施策導入における現状と課題』（2023年）
- 調査シリーズ No.208『就業者のライフキャリア意識調査—仕事、学習、生活に対する意識』（2021年）
- 労働政策研究報告書 No.200『キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査』（2018年）
- 労働政策研究報告書 No.191『キャリアコンサルティングの実態、効果および潜在的ニーズ—相談経験者1,117名等の調査結果より』（2017年）

Web 提供型の仕事価値観検査の開発

研究区分: プロジェクト研究「職業構造・キャリア形成支援に関する研究」

サブテーマ「キャリア形成・相談支援・支援ツール開発に関する研究」

研究期間: 令和3~6年度

● 研究の目的

本研究の目的は、仕事を選ぶ時に重視される条件や働き方についての考え方を測定する仕事価値観検査の開発である。この検査は、厚生労働省の職業情報提供サイト (job tag) の自己診断ツールの1つとしての利用が想定されている。そこで、Web 提供型の検査であること、結果が job tag 上の職業情報と連結されるような機能を備えることが開発の条件となる。

● 研究の方法

仕事価値観検査の開発にあたっては、仕事価値観に関わる11個の要素を選定した上で各要素を測定するための予備調査項目 (5段階評価) を作り、就業者と高等教育課程在学者を対象とした2回のWeb調査を実施した (対象者は4,298名)。データに基づいた項目分析により、11変数について各4項目、全44項目が選定され、信頼性、妥当性が確認された。仕事価値観検査の結果に応じて提示される職業リストの作成にあたっては、job tag 上に搭載されている職業に関する数値情報が用いられた。就業者20名以上から仕事価値観に関する評価値が得られている426職業が分析され、評価値に基づき職業のグループ分けが行われた。その上で、検査によって得られる仕事価値観尺度得点と職業グループを連結する方式が構築された。

● 主な事実発見

本研究の検査の開発過程で得られた主な知見は以下の通りである。

(1) 仕事価値観尺度の作成と信頼性の確認

尺度の作成にあたっては各項目 (5段階評価) を0~4点で得点化し、予め想定された11変数毎に主成分分析を実施し各4項目を抽出した。各変数 (尺度) の項目でクロンバックの α 係数を算出した結果、一定以上の高い信頼性が確認された。加えて11変数の構造をみるために因子分析を行った結果、11変数は「職務重視 (5変数)」、「働き方重視 (4変数)」、「報酬・地位重視 (2変数)」という3因子で解釈できた。3因子に含まれる変数とそれぞれの信頼性係数を図表1に示す。

(2) 11変数の平均値の水準と属性別の傾向

調査対象者全体および就業者、在学者別に11変数の各4項目の合計得点の平均値を算出し (得点範囲は0~16点)、全体の平均値の高い順に変数を並べ替えた (図表2)。各変数が該当する因子別にみると、「働き方重視」に関する変数が「職務重視」や「報酬・地位重視」に関する変数よりも高めに位置した。在

学者の平均値は全体的にどの変数でも就業者より高めとなった。

(3) job tag 上の職業のグループ分け

job tag 上の各職業の仕事価値観の数値データを用いて、職業のグループ分けを行った。数値データは、各職業の就業者に仕事価値観の11変数の内容に関して該当職業においてどの程度満足感が得られるかを5段階 (1~5点) で評価してもらった値の平均値である。

426個の職業について各職業の11変数の平均値を用いてクラスタ分析を行い7個のグループに分けた上で、「職務重視」、「働き方重視」、「報酬・地位重視」に関する合計得点を用いて14個の職業グループを作成した。職業グループ別に11変数の平均値を算出し、3つの合成変数内での順位を付したものが図表3である。全体としてどのグループでも「職務重視」に関しては「専門性」や「達成感」の値が高く、満足感が得やすいと評価されているが、「働き方重視」や「報酬・地位重視」では上位の変数がばらついており、それぞれのグループの特徴が反映されている。

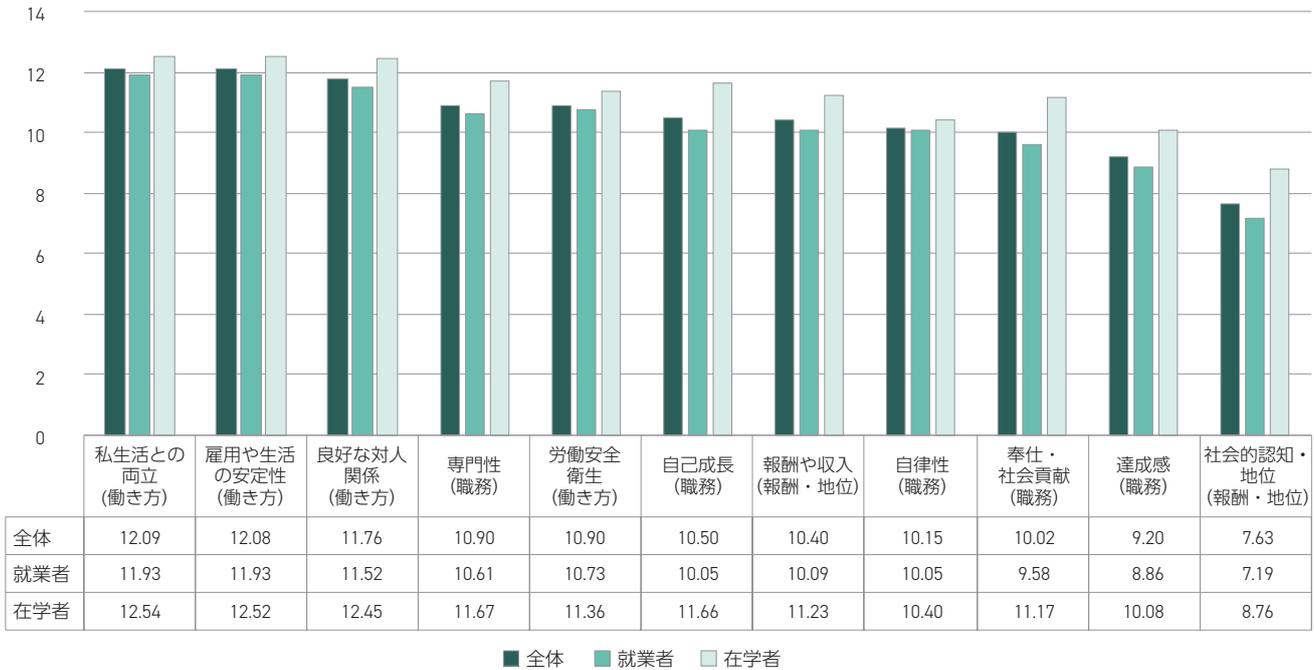
(4) 個人の得点水準と職業のグループとの連結

仕事価値観検査の個人の検査結果とjob tagの職業を連結させる方法として、個人の得点を「職務重視」、「働き方重視」、「報酬・地位重視」に関する得点水準 (高中低) の組み合わせで区分し、その得点水準の区分に関して類似したパターンをもつ職業グループを選択して表示するという方法が検討された。調査で収集された4,298名の得点をその方式で分類した結果、表示される職業グループに大きな偏りは生じないことが確認された (図表4)。

図表1 仕事価値観検査の3因子別の変数 (尺度) 名と信頼性係数 (クロンバックの α 係数)

合成変数	「職務重視」に関する変数				
変数	達成感	自己成長	専門性	奉仕・社会 貢献	自律性
α 係数	.86	.89	.88	.91	.80
合成変数	「働き方重視」に関する変数				
変数	私生活との 両立	雇用や生活 の安定性	良好な対人 関係	労働安全 衛生	
α 係数	.84	.85	.87	.80	
合成変数	「報酬・地位重視」に関する変数				
変数	報酬や収入	社会的認知・ 地位			
α 係数	.83	.89			

図表 2 調査対象者全体、就業者、在学者の各変数の平均値（全体の平均値の高い順）



図表 3 職業グループ別の各変数の仕事価値観評価の平均値 (M) および合成変数内の平均値の順位

職業 GR	平均値 (M)、 変数内の順位	「職務重視」に関する変数					「働き方重視」に関する変数				「報酬・地位重視」に関する変数	
		達成感	自己成長	専門性	奉仕・社会貢献	自律性	私生活との両立	雇用や生活の安定	良好な対人関係	労働安全衛生	報酬や収入	社会的認知・地位
GR1	M	3.444	3.618	3.753	3.670	3.403	3.211	3.433	3.432	3.161	2.735	3.079
	順位	4	3	1	2	5	3	1	2	4	2	1
GR2	M	3.850	3.826	4.039	3.526	3.829	3.371	3.609	3.604	3.494	3.466	3.445
	順位	2	4	1	5	3	4	1	2	3	1	2
GR3	M	3.940	3.907	4.036	3.509	3.799	3.586	2.944	3.723	3.627	2.837	3.184
	順位	2	3	1	5	4	3	4	1	2	2	1
GR4	M	3.866	3.777	4.036	3.415	3.786	3.081	3.179	3.453	3.212	3.204	3.434
	順位	2	4	1	5	3	4	3	1	2	2	1
GR5	M	3.938	3.892	4.143	3.103	3.804	3.266	2.651	3.482	3.249	2.564	2.987
	順位	2	3	1	5	4	2	4	1	3	2	1
GR6A	M	3.577	3.514	3.743	3.167	3.604	3.340	3.440	3.367	3.315	3.290	3.194
	順位	3	4	1	5	2	3	1	2	4	1	2
GR6B	M	3.289	3.380	3.565	3.041	3.356	3.321	3.433	3.350	3.356	3.241	3.121
	順位	4	2	1	5	3	4	1	3	2	1	2
GR7	M	3.433	3.381	3.558	2.981	3.374	3.343	3.236	3.338	3.346	2.900	2.897
	順位	2	3	1	5	4	2	4	3	1	1	2
GR8	M	3.477	3.391	3.505	2.912	3.442	3.235	2.863	3.338	3.212	2.591	2.783
	順位	2	4	1	5	3	2	4	1	3	2	1
GR9	M	3.515	3.390	3.569	2.867	3.385	3.003	2.821	3.148	2.928	2.627	2.751
	順位	2	3	1	5	4	2	4	1	3	2	1
GR10A	M	3.082	3.074	3.130	2.893	3.019	3.242	3.241	3.215	3.213	2.889	2.802
	順位	2	3	1	5	4	1	2	3	4	1	2
GR10B	M	3.039	2.963	2.918	2.735	2.997	3.385	3.076	3.209	3.229	2.481	2.438
	順位	1	3	4	5	2	1	4	3	2	1	2
GR11	M	3.071	3.043	3.210	2.777	3.054	2.979	2.897	3.029	2.960	2.597	2.605
	順位	2	4	1	5	3	2	4	1	3	2	1
GR12	M	2.861	2.755	2.806	2.653	2.882	3.006	2.820	2.903	2.786	2.445	2.367
	順位	2	4	3	5	1	1	3	2	4	1	2

注1: 「順位」は「職務重視」、「働き方重視」、「報酬・地位重視」の3変数内での順位（高い順に1から）。

注2: 「職務重視」と「働き方重視」については1位に濃い網掛け、2位に薄い網掛け。「報酬・地位重視」は1位に網掛け。

図表 4 表示される職業グループ別にみたデータの人数と割合

提示グループ	GR1	GR2	GR3	GR4	GR5	GR6A	GR6B	GR7	GR8	GR9	GR10A	GR10B	GR11	GR12	非提示	計
人数	431	162	277	244	186	342	40	568	580	405	207	293	501	60	2	4298
割合 (%)	10.03	3.77	6.44	5.68	4.33	7.96	0.93	13.22	13.49	9.42	4.82	6.82	11.66	1.40	0.05	100.00

注 1: 「非提示」は、回答結果がすべての尺度得点で 0 もしくは 1 点であったため、職業が提示されないことを示す。

注 2: 上記は第 1 候補として示される職業グループであり、web 上では第 2 候補の職業グループも示される。

● 政策的インプリケーション

仕事価値観検査は、働くことに関する意識や仕事選びの際に重視される条件の特徴を明らかにする。能力や職業興味等の傾向と合わせて結果を活用することによって様々な特徴を踏まえた上での職業検索に役立てることができる。

● 政策への貢献

本研究で開発された仕事価値観検査は、厚生労働省によりプログラム開発が進められた後、job tag 上の自己診断ツールの 1 つとして組み込まれて一般公開される予定である。

● 研究担当者

室山晴美 特任研究員
秋山史子 研究員

● 関連の研究成果

- 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—』(2022 年)
- 第 4 期プロジェクト研究シリーズ No.2 『全員参加型の社会実現に向けたキャリア支援』(第 3 章) 『価値観評価ツールの検討と整備』(2022 年)
- 資料シリーズ No.230 『職業レディネス・テストの改訂に関する研究—大学生等の就職支援のための尺度の開発—』(2020 年)

就職支援機関向け Web 適性評価ツールの開発に係る基礎的検討

研究区分：プロジェクト研究「職業構造・キャリア形成支援に関する研究」

サブテーマ「キャリア形成・相談支援・支援ツール開発に関する研究」

研究期間：令和6年度

● 研究の目的

労働政策研究・研修機構では、コンピュータ支援型総合的キャリアガイダンスシステム（Computer-Assisted Career Guidance System: 以下、CACGS）である「キャリア・インサイト（統合版）」を、2014年から一般提供している。今般、同システムを Web アプリケーションツールとして改修（Web 提供型ツールとして新規開発）することとなり、開発の初期段階として、これまでのキャリアガイダンスシステムの特徴と経緯を振り返るとともに、システム開発に必要な情報収集と整理を行うことを本書の目的としている。

● 研究の方法

業務データ分析・文献サーベイ

● 主な事実発見

- キャリアガイダンスにおけるコンピュータ技術の導入状況と展開について、欧米諸国と日本の事例を整理した。CACGSは、従来型の紙や器具を使った職業適性検査の単なるコンピュータ化にとどまらず、職業探索やキャリアプランニングといったキャリアガイダンスの一連のプロセスを利用者自身が一人で体験し、完結できるシステムである。CACGSは自己完結可能なセルフヘルプ型を基本として設計されているが、本人の心の準備度（レディネス）によっては、専門家が支援する方がより効果的なガイダンスになるとの知見も得られていた。すなわち、CACGSはセルフヘルプという使い方に必ずしもこだわる必要はない可能性も示唆された。

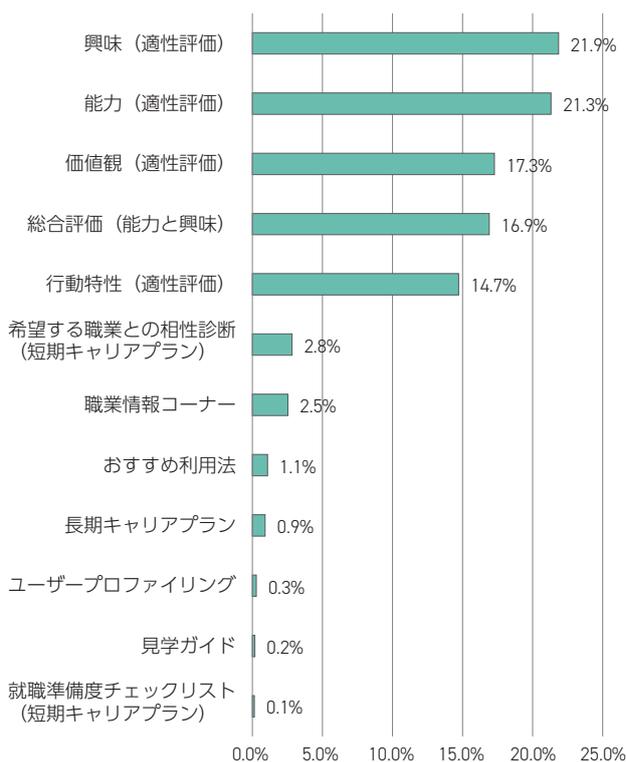
欧米諸国の CACGS と日本の CACGS（キャリア・インサイト）との最大の違いは、利用者層の違いであった。欧米諸国の CACGS の主な利用者層は、教育機関の学生（高校生や大学生）であり、CACGS には職業適性診断、職業探索だけでなく、学科探索や、自分のキャリア選択に関するポートフォリオまで含まれており、キャリア意思決定スキルの訓練的要素も兼ねていた。一方、日本の CACGS（キャリア・インサイト）の主な利用者層は、ハローワーク等に来所する求職者である。彼らの学歴や就職に向かうレディネスは様々であり、その多くは、一回限りの適性検査受検としてキャリア・インサイトを使用し、相談員と話し合いながら方向性を見出していく使い方であった。すなわち、欧米諸国と日本とでは、出発点としての開発成果物は CACGS だったものの、利用者層や利用方法には相当な隔たりがあり、それぞれのシステム

は既に別々の道を歩んできたことが確認できた。

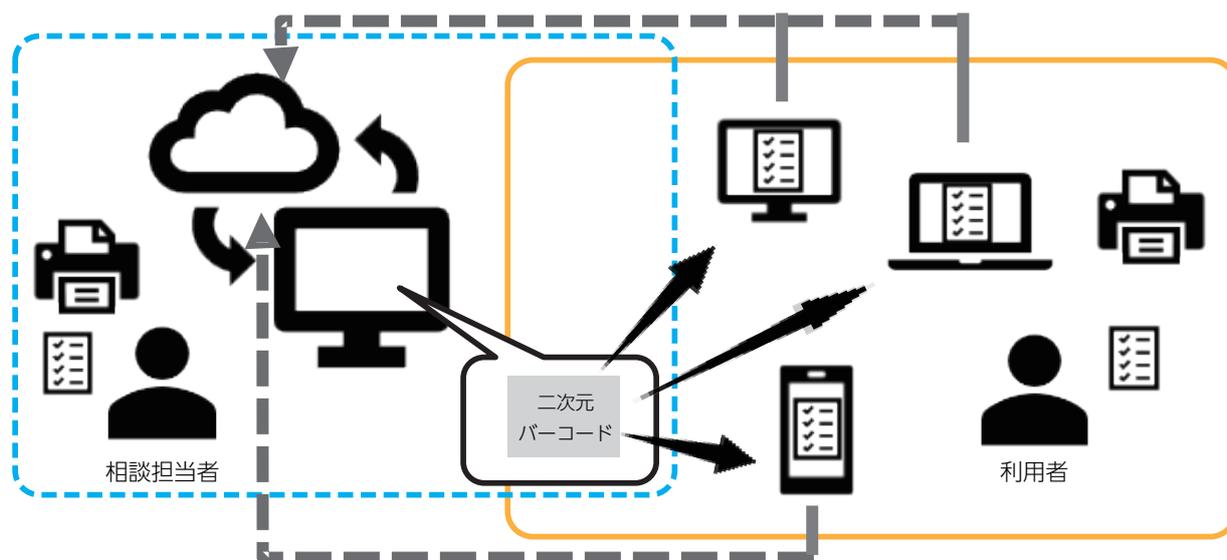
- Web アプリケーションツールに改修する方向性を定めるための情報収集と整理を行った。

第一に、現行システムの最近の利用実態を知るため、ハローワーク職員への簡易アンケート調査（N=737）を実施した。利用者を一人にせず（セルフヘルプにせず）に相談しながら使っているとの回答が大半であった。現行システムの評価については、コメントの量が「ちょうどよい」という評価が 80.5% で、コメントの文章のわかりやすさや結果表示の棒グラフについても概ね問題がない評価が多かったが、表示される職業名に関しては「納得できる」との評価が 59.5% に対し、納得できないとの評価も 40.4% あり、課題や問題点を指摘するケースもみられた。一方で、システム利用後の利用者との会話の弾み方や、自己理解の程度、求職活動全般に対する活発さについては概ね問題がないようであった。現行システムでよく使われている機能は適性評価（興味、能力、価値観、行動特性の順）と総合評価（能力と興味による総合評価）であった（図表 1）。

図表 1 よく使用するキャリア・インサイトの機能について (MA)



図表 2 新システムにおける検査機能と管理機能の関係（相談場面の模式図）



（青破線が管理機能の範囲、オレンジ実線が検査機能の範囲）

- 開発する Web システムの基本構想について、①検査機能と管理機能の分離、②適性評価システムへの限定化、そして③職業の表示内容・表示方法の一新という 3 点を定めた。検査機能と管理機能の分離に関しては、現行システムが検査機能のみであったのに対し、相談現場での利用の流れを想定し、相談担当者が利用者に向けて検査を「発行」し、回答が終わった検査をそれぞれ保存でき、後に共有できる機能を盛り込むことにした（図表 2）。適性評価システムへの限定化に関しては、総合的なガイダンスシステム（CACGS）という方針をとらず、利用実態の多い適性評価システムと総合評価のみを軸にシステムを再構成することにした。職業の表示内容・表示方法の一新に関しては、抜本的な改善策をとることが難しい課題であるものの、職業名を job tag 掲載職業名に統一させることや、特定の職業名の表示・非表示を相談担当者が制御できる機能を付加する方針とした。
- 最後に、キャリア・インサイトの Web システム化にあたっての課題を、短期的視点と長期的視点から整理した。短期的課題としては、システムの安定稼働と機能性の確認や、基本構想によって新たに設けられた機能（管理機能と検査機能の橋渡し、職業名の表示・非表示の制御等）の実証が必要である。さらに、システムの提供体制や運用体制に関する検討も必要である。長期的課題として、最近の AI 支援型ガイダンスシステムの台頭を踏まえて、日本での CACGS が将来どのように展開されるべきかについて検討し、検査の利用者が充実した AI 支援によって再びセルフヘルプで利用する可能性を論じた。一方で、将来のキャリア選択は人生における重要な意思決定課題の一つであることから、選択肢を絞り込みすぎずに試行錯誤を体感できるようにするといった倫理的配慮についても言及した。

● 研究担当者

深町珠由 副統括研究員
石井悠紀子 研究員

● 関連の研究成果

- 研究開発成果物「キャリア・インサイト（統合版）」（2014 年）
- 第 2 期プロジェクト研究シリーズ No.6『キャリア形成支援における適性評価の意義と方法』（2012 年）
- 資料シリーズ No.73『若年求職者の適性評価—キャリア・インサイトの利用記録を用いて—』（2010 年）
- ディスカッションペーパー 08-01『CACGS の運用と利用方法の検討—「キャリア・インサイト D 版」の利用記録の分析を通して—』（2008 年）

職業分類別に見る就業者の仕事に関する価値観の傾向

—ワークスタイルチェックテストの得点を用いて—

研究区分：プロジェクト研究「職業構造・キャリア形成支援に関する研究」

サブテーマ「キャリア形成・相談支援・支援ツール開発に関する研究」

研究期間：令和2~6年度

● 研究の目的

当機構が開発したワークスタイルチェックテスト (Work Style Check Test: 以下、WSCT) は、高等教育課程在学者 (以下、在学者) や若年求職者を対象に、企業社会へ参入する準備の程度を測定するツールとして、職業レディネス・テスト (Vocational Readiness Test: 以下、VRT) とあわせて実施されることを想定したツールである。このツールに含まれる「仕事選び基準尺度」は、職業選択の際に何を重視するか、自分はどのような働き方をしていきたいのかといった職業観や働き方の価値観を測定する尺度で、6つの下位尺度 (「自己成長」、「社会貢献」、「地位」、「経済性」、「仕事と生活のバランス」、「主体的進路選択」) から構成される。

本稿は、この「仕事選び基準尺度」の得点を用いて、大きく2つの目的を検討する。1つめは、調査回答者が仕事に関する価値観を主観的に評キャリア形成・相談支援・支援ツール開発に関する研究定したデータを整理することによって、職業の特徴が価値観の得点に反映されているか確認することである。2つめは、職業分類別の価値観得点を整理することによって、各職業分類の価値観の傾向を示すことである。2つめの目的の検討にあたっては、最初に職業大分類別の価値観の傾向を整理する。また、ワークスタイルチェックテストの対象者である在学者や若年求職者の関心が高いと考えられる5つの職業大分類 (「研究・技術の職業」、「法務・経営・文化芸術等の職業」、「事務的職業」、「サービスの職業」) については、中分類別の価値観の傾向を整理する。

● 研究の方法

(1) 分析対象データ

令和2 (2020) 年度に当機構が実施した Web 調査データを分析対象とした。回答は504職業それぞれについて、回答者が20名分ずつ収集されるよう計画された。一部20名分の収集が難しかった職業に関しては、類似した職業とあわせて20名になるように収集された。調査は、2021年3月に Web 調査会社を通じて実施された。職業分類は、第5回改定厚生労働省編職業分類を利用した。分析対象とした回答者数は、11,384名 (女性=3,502名、男性=7,864名、その他=18名) であった。

(2) 分析方法

「仕事選び基準尺度」の各下位尺度得点は下位尺度を構成する8項目の合計点 (最小値0~最大値32) を用いた。まず、「仕事選び基準尺度」の各下位尺度の得点を基に、各職業分類内で

重視される価値観の順番による整理を行った。その際、「主体的進路選択」は職業を特徴づける他の下位尺度と異なる側面を表しているため除外し、他5つの下位尺度得点を対象とした。次に、回答者全体の平均値と各分類の平均値の得点差をグラフ化し、得点水準による整理を行った。そして、これらの結果から価値観の傾向が類似している職業分類を整理し、解釈を試みた。解釈にあたっては、資料シリーズ No.251 および資料シリーズ No.287 を参考に、「自己成長」と「社会貢献」を職務内容重視の価値観、「地位」と「経済性」を報酬・地位重視の価値観、そして、「仕事と生活のバランス」を働き方重視の価値観とした。

● 主な事実発見

(1) 職業大分類別の価値観の傾向

図表1を基に、各大分類内で重視されている価値観の順番について特徴的な結果を述べる。「自己成長」の得点が最も高いのは3つの大分類 (「管理的職業」、「研究・技術の職業」、「法務・経営・文化芸術等の専門的職業」) のみであった。続いて、「社会貢献」では最も重視している大分類は示されず、2番目に高い得点を示した大分類が2つ (「福祉・介護の職業」、「警備・保安の職業」) であった。「地位」は15の大分類すべてで最も得点が低かった。「経済性」においても最も重視している大分類は示されず、2番目に高い得点を示したのも「管理的職業」のみであった。「仕事と生活のバランス」は「自己成長」を最も重視していた3つの大分類を除く12の大分類で最も得点が高かった。

次に、図表2を基に大分類別の得点水準の傾向を下位尺度別に整理した。「自己成長」では3つの大分類 (「保育・教育の職業」、「法務・経営・文化芸術等の専門的職業」、「管理的職業」) の得点が回答者全体の平均値より1点前後高い得点であった。一方、「運搬・清掃・包装・選別等の職業」と「配送・輸送・機械運転の職業」は回答者全体の平均値から1点以上低い得点であった。「社会貢献」は回答者全体の平均値より1点以上高い大分類が4つ (「保育・教育の職業」、「福祉・介護の職業」、「警備・保安の職業」、「医療・看護・保健の職業」) 示された。「地位」では、「管理的職業」の得点が回答者全体の平均値よりも2点以上高く、対して「農林漁業の職業」は2点以上低かった。「経済性」では、回答者全体の平均値より顕著に高い大分類は示されなかったが、「農林漁業の職業」が回答者全体の平均値よりも2点近く低いことが示された。「仕事と生活のバランス」では、「医療・看護・保健の職業」と「福祉・介護の職業」が回答者全体の平均値より1点以上高く、「保育・教育の職業」と「事務的職業」もまた1点近く高い値であった。一方、「管理的職業」と

「法務・経営・文化芸術等の専門的職業」は回答者全体の平均値より1点以上低く、「研究・技術の職業」もまた1点近く低い値であった。「主体的進路選択」では、「保育・教育の職業」と「法務・経営・文化芸術等の専門的職業」の2つが回答者全体の平均値より1点以上高かった一方、「運搬・清掃・包装・選別等の職業」は回答者全体の平均値より1点以上低かった。

以上の結果を基に職業大分類別に価値観の傾向を整理したところ、大分類間で大きく5つのグループに分けられることが明らかになった(図表3)。1つめは、職務内容および報酬・地位重視の価値観を重視する一方、働き方重視の価値観をあまり重視しないグループである。これには「管理的職業」のみが含まれた。2つめは、職務内容重視の価値観のうち特に「自己成長」を重視し、次に働き方重視の価値観を重視しているグループである。このグループには「研究・技術の職業」と「法務・経営・文化芸術等の専門的職業」の2つが含まれた。3つめは、働き方重視の価値観を最も重視しつつ、職務内容と報酬・地位重視の価値観も重視しているグループである。他の職業と異なり職務内容重視の価値観の中でも「社会貢献」の得点が高く、比較的「経済性」も高いことが特徴である。このグループには2つの大分類(「医療・看護・保健の職業」、「警備・保安の職業」)が含まれた。4つめは、働き方重視の価値観を最も重視し、職務内容重視の「社会貢献」も重視しているグループで、「保育・教育の職業」と「福祉・介護の職業」の2つの大分類が含まれた。このグループ4は、グループ3と異なり、報酬・地位重視の価値観をあまり重視しない点も特徴である。5つめは、働き方重視の価値観を最も重視することが特徴のグループである。このグループには最も多い7つの大分類が含まれた(「事務的職業」、「販売・営業の職業」、「サービスの職業」、「製造・修理・

塗装・製図等の職業」、「配送・輸送・機械運転の職業」、「建設・土木・電気工事の職業」、「運搬・清掃・包装・選別等の職業」)。最後の6つめは、働き方を最も重視し、報酬・地位重視の価値観をあまり重視しない傾向を示した大分類で、「農林漁業の職業」のみが含まれた。

以上のように15の職業大分類別に価値観の傾向を整理した結果、大分類ごとに価値観の傾向に特徴が見られることがわかった。多くの大分類に共通していたのは、「地位」を最も重視していない点と、「仕事と生活のバランス」を最も重視している点であった。一方、「自己成長」、「社会貢献」、「経済性」を重視する順番および得点水準は大分類によって異なることが示された。後者3つの下位尺度は、各大分類の価値観傾向を特徴づけるものと考えられる。

(2) 5つの各職業大分類を構成する中分類の価値観の傾向

5つの大分類(「研究・技術の職業」、「法務・経営・文化芸術等の職業」、「事務的職業」、「サービスの職業」)について、各職業大分類を構成する中分類別に、大分類の結果の整理と同じ方法で価値観の傾向を整理した。その結果、同じ大分類に含まれる中分類であっても、価値観の傾向が異なることが示された。職業大分類別の価値観傾向の整理では主に「自己成長」、「社会貢献」、「経済性」の3つが大分類の特徴を表していたが、中分類の結果では各中分類を特徴づける価値観は大分類によって異なっていた。例えば、「研究・技術の職業」では、「地位」、「経済性」および「仕事と生活のバランス」の得点、「法務・経営・文化芸術の職業」では「社会貢献」、「地位」および「経済性」の得点に中分類間の違いが現れていた。そして、中分類別の結果では、資料シリーズ No.287 で示されている仕事価値観

図表1 「仕事選び基準尺度」各下位尺度得点の平均値(M)および標準偏差(SD)

	管理的職業		研究・技術の職業		法務・経営・文化芸術等の専門的職業		医療・看護・保健の職業		保育・教育の職業		事務的職業		販売・営業の職業		福祉・介護の職業	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
自己成長	23.28	5.61	22.68	5.49	23.61	5.35	22.67	5.58	23.90	5.03	21.88	5.52	21.68	5.51	22.93	5.56
社会貢献	21.00	7.24	20.57	6.26	21.01	6.38	22.12	6.05	23.20	5.43	20.61	6.24	19.59	6.17	23.04	5.99
地位	18.10	7.77	16.57	7.14	16.12	7.05	15.10	7.07	15.79	6.81	15.81	7.24	15.44	6.68	14.82	7.37
経済性	21.18	7.09	20.96	5.64	20.55	5.74	21.67	5.44	20.65	5.50	21.25	5.54	20.89	5.44	20.71	5.67
仕事と生活のバランス	20.99	6.79	22.32	5.64	21.73	5.78	24.10	5.55	23.91	5.31	23.70	5.43	23.42	5.36	24.05	5.52
主体的進路選択	23.67	5.21	23.01	4.88	24.08	4.80	23.18	4.78	24.26	4.57	22.47	4.87	22.46	4.71	22.93	5.04

	サービスの職業		警備・保安の職業		農林漁業の職業		製造・修理・塗装・製図等の職業		配送・輸送・機械運転の職業		建設・土木・電気工事の職業		運搬・清掃・包装・選別等の職業		計	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
自己成長	22.37	5.78	22.29	5.49	21.98	5.39	21.86	5.62	21.24	5.43	22.08	5.82	20.27	5.70	22.35	5.58
社会貢献	20.01	6.29	22.41	6.23	19.04	6.74	19.52	6.40	19.61	6.45	19.93	6.46	18.96	6.21	20.50	6.37
地位	15.29	7.18	17.02	7.22	13.17	7.27	15.93	6.86	15.36	6.72	16.45	6.89	14.12	7.00	15.75	7.06
経済性	20.89	5.72	21.37	5.56	19.00	6.16	21.00	5.57	21.16	5.45	21.77	5.60	20.05	5.48	20.92	5.63
仕事と生活のバランス	23.10	5.37	23.23	5.73	22.59	5.76	22.88	5.86	22.89	5.62	22.60	5.56	23.11	5.14	22.92	5.65
主体的進路選択	23.00	4.93	22.83	4.95	22.59	4.91	22.41	4.90	22.24	5.09	22.54	5.15	21.39	4.78	22.90	4.913

: 各分類内で「主体的進路選択」を除く5つの下位尺度の中で最も値が高い下位尺度得点
 : 各分類内で「主体的進路選択」を除く5つの下位尺度の中で2番目に値が高い下位尺度得点
 : 各分類内で「主体的進路選択」を除く5つの下位尺度の中で3番目に値が高い下位尺度得点
 : 各分類内で「主体的進路選択」を除く5つの下位尺度の中で最も値が低い下位尺度得点

図表 2 回答者全体の平均値と職業大分類別平均値の差



図表 3 職業大分類別の価値観の傾向

グループ	大分類名	各グループの傾向
1	管理的職業	職務内容重視および報酬・地位重視の価値観を重視している。働き方重視の価値観はあまり重視していない。
2	研究・技術の職業 法務・経営・文化芸術等の専門的職業	職務内容重視の価値観、特に仕事を通じた成長を最も重視し、次に働き方重視の価値観を重視している。社会的地位も比較的重視する傾向にある。
3	医療・看護・保健の職業 警備・保安の職業	働き方重視の価値観を最も重視している。次に職務内容重視の価値観を重視し、報酬・地位重視の価値観も比較的重視している。
4	保育・教育の職業 福祉・介護の職業	働き方重視の価値観を最も重視している。次に職務内容重視、特に仕事を通じた社会貢献を重視する傾向にある。
5	事務的職業	働き方重視の価値観を最も重視している。賃金や収入も比較的重視する傾向にある。
	販売・営業の職業	
	サービスの職業	
	製造・修理・塗装・製図等の職業	
	配送・輸送・機械運転の職業	
6	建設・土木・電気工事の職業	働き方重視の価値観を重視している。報酬・地位重視の価値観はあまり重視していない。
	運搬・清掃・包装・選別等の職業	
	農林漁業の職業	

と職業の連結結果を支持する結果がいくつか示され、その職業に就業している人々の価値観の特徴が得点に反映されていることが示唆された。

● 政策的インプリケーション

「仕事選び基準尺度」の下位尺度得点を職業分類別に整理することによって、各職業分類の仕事に関する価値観の傾向を示す基礎的資料が提示された。

● 政策への貢献

本稿の知見は、公共職業安定所、若年求職者向けの相談機関での職業紹介ならびに教育機関での就職支援において、職業レディネス・テストとともに実施されるワークスタイルチェックテストの結果の解釈の手がかりとして役立つことができる。

● 研究担当者

秋山史子 研究員

● 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.287 『Web 提供型の仕事価値観検査の開発』(2024 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—』(2022 年)
- 資料シリーズ No.230 『職業レディネス・テストの改訂に関する研究—大学生等の就職支援のための尺度の開発—』(2020 年)

地方の若者のキャリアの変化と職業意識

—北海道・長野調査および東京都調査との比較から—

研究区分：プロジェクト研究「技術革新と人材開発に関する研究」

サブテーマ「技術革新と人材開発に関する研究」

研究期間：令和4~6年度

● 研究の目的

地方に住む若者のキャリアと意識について、大都市（東京都）に住む若者との比較を通じ、過去の研究蓄積を活用しながら明らかにする。

● 研究の方法

住民基本台帳により無作為抽出した25-34歳の対象者に郵送で調査を依頼。回答は郵送とWEBを併用。

札幌市 1920 人に依頼・683 人回答。有効回収率 35.6%。

釧路市 800 人に依頼・294 人回答。有効回収率 36.8%。

長野市 1440 人に依頼・578 人回答。有効回収率 40.1%。

諏訪地域（諏訪・茅野・岡谷）1440 人に依頼・487 人回答。有効回収率 33.8%。

● 主な事実発見

2001年より東京都において「若者のワークスタイル調査」を5年ごとに実施するとともに、2008年に地方調査も実施してきたが、本報告書では2022年に約15年ぶりに実施した地方調査も踏まえて分析を行った。なお調査地域の選択に当たっては、求人状況と産業構造により3つの類型にわけ、【類型1】求人状況がよく労働力が流入してくる地域として東京都、【類型2】求人状況がよく、製造業が中心の地域として長野、【類型3】求人状況が悪くサービス業中心の地域として北海道、に位置づけた。さらにその地域の中でも特徴を持つ地域として、長野市・諏訪地域、札幌市・釧路市を選択して調査を実施した。

以下では、東京都の2021年調査で見いだされた、高学歴化

によるキャリア格差および職業意識の変化（仕事離れの高まりと「堅実性」の低下）について着目する。

離学直後の正社員比率の変化を見ると、2008年調査においてはいずれの調査地域とも東京都のような学歴による格差は小さく、女性においてはむしろ大学・大学院卒の方がより正社員比率は低かった。しかし今回の2022年調査においては、離学直後の高卒者の正社員比率は東京都よりも高く、東京都ほど学歴の格差は大きいわけではないものの、男性ではより学歴による格差が見えるようになり、女性では明確になった。この背景には、医療、保健、福祉、教育関連分野を専攻した高等教育卒業業者が増加し、正社員として地域に定着していることがあると推測される（図表1）。

次に、最新の2021年東京都調査では、できれば仕事はしたくないという「仕事離れ」が高まり、「堅実性」が弱まっていた。過去の地方調査ではこの項目はなかったため地域差のみ整理したところ、東京都の若者よりも地方の若者の方が「仕事離れ」志向が高く（ただし男性は有意ではない）、「堅実性」も弱かった。「自分に向いている仕事かわからない」は地方で高かった。またフリーランス志向（特定の企業や組織に所属せず、独立した形での仕事がしたい）は東京都で極端に高く、都市部の若者の志向とみられる（図表2）。

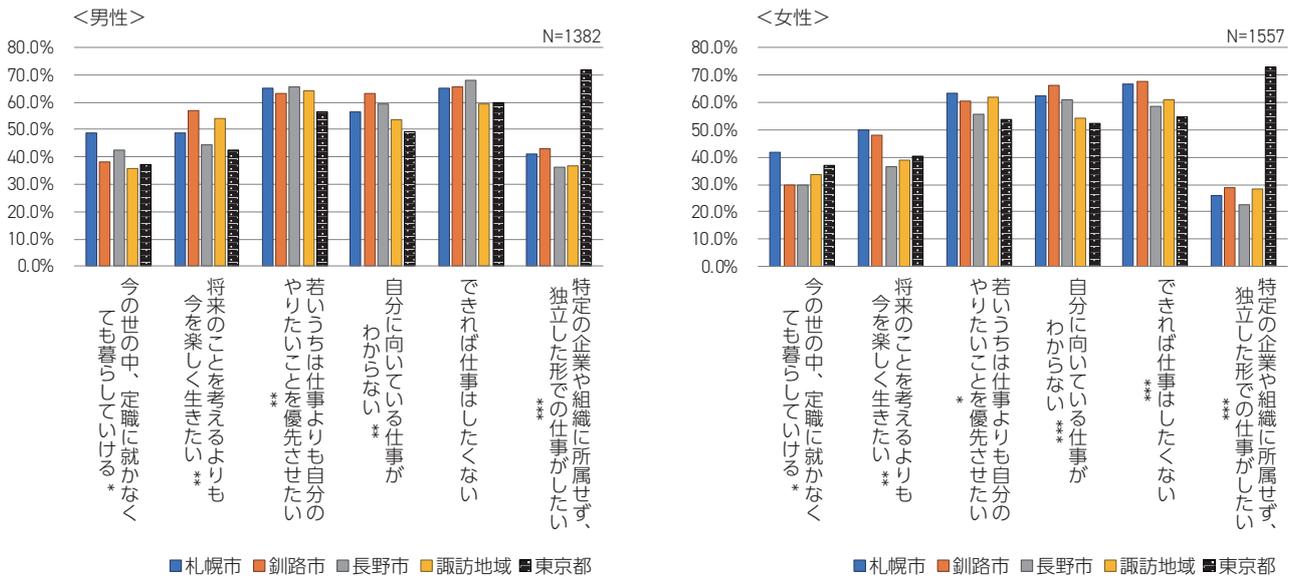
次に公的支援利用の状況を見ると、地方においてハローワークの利用割合は東京都にくらべてかなり高かった。図表は省略するが、フリーターから正社員に移行しようとした場合もハローワーク等の公的支援の利用割合が高く、地方において若者に対する公的支援は重要な位置を占めていることがわかる（図表3）。

図表1 離学直後の正社員比率（25-34歳）

	長野市		諏訪地域		札幌市		釧路市		(東京都調査)	
	2022	2008	2022	2008	2022	2008	2022	2008	2021	2006
高卒	73.9	69.2	75.4	78.6	67.6	68.0	62.8	69.6	53.4	58.1
専門・短大卒	79.2	77.8	90.9	85.0	80.8	73.9	85.7	60.0	67.0	63.6
大学・大学院卒	85.5	81.7	90.6	81.9	80.0	59.6	67.3		80.9	67.7
男性計	79.2	70.9	80.4	77.0	72.6	61.2	64.8	59.1	72.5	59.2
高卒	66.7	81.3	67.9	79.5	39.1	63.3	51.0	52.4	46.3	50.0
専門・短大卒	80.0	77.5	83.3	83.6	65.4	60.3	80.9	45.5	62.4	66.7
大学・大学院卒	82.5	71.4	84.6	67.9	83.1	51.7	80.0		81.6	69.1
女性計	73.6	73.5	74.5	75.7	65.1	57.5	64.1	45.7	70.6	59.5

注：2006年東京都調査は20代後半のみ。調査の実施は、札幌市・釧路市・長野市・諏訪地域は2022年、東京都調査は2021年。

図表 2 職業意識の地域差 (25-34 歳)



注 1: 調査の実施は、札幌市・釧路市・長野市・諏訪地域は 2022 年、東京都調査は 2021 年。

注 2: ***p<.001, **p<.01, *p<.05, † p<.10

図表 3 公的支援利用の状況

活用したことがある行政サービスや公的な支援

	奨学金	授業料免除	失業手当	ハローワーク	若者サポートステーション	ジョブカフェ	国または自治体の職業訓練	生活保護・生活困窮者自立支援	その他	どれも活用したことはない	合計
札幌市	38.4%	5.4%	25.3%	42.3%	3.2%	9.0%	4.6%	1.8%	1.6%	28.7%	679
釧路市	34.1%	7.5%	23.9%	44.7%	1.7%	4.8%	6.8%	3.8%	2.4%	28.7%	293
長野市	33.6%	4.4%	20.5%	40.9%	1.4%	3.0%	4.2%	0.9%	1.2%	35.5%	572
諏訪地域	27.4%	4.0%	23.2%	40.8%	0.8%	2.1%	3.8%	0.6%	1.7%	36.8%	478
東京都	32.1%	4.4%	12.5%	23.3%	1.6%	1.2%	3.2%	0.8%	0.1%	47.9%	2939

注：調査の実施は、札幌市・釧路市・長野市・諏訪地域は 2022 年、東京都調査は 2021 年。

● 政策的インプリケーション

- (1) 過去の調査に比べると地域の産業構造により温度差はあるものの、学歴のキャリアに対する影響は強まっている。今後も産業構造が若者の働き方に及ぼす影響について注視する必要がある。
- (2) 都市でも地方でも「仕事離れ」が増加し、「堅実性」が弱まっている。職場と若者との関係について、縛られるのではなく、自己責任に委ねられるわけでもない、ちょうどよい距離感の醸成をめざして再考する必要がある。
- (3) 地方におけるハローワークや公的支援は引き続き重要な役割を果たしており、特に地方において若者支援の継続が求められる。

● 政策への貢献

若年者雇用政策の基礎資料となる。

● 研究担当者

- 堀有喜衣 統括研究員
- 小黒 恵 研究員
- 小杉礼子 元統括研究員

● 関連の研究成果

- 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—』 (2022 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)

若年者の初職における経験と若年正社員の離職状況

—第3回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査—

研究区分：プロジェクト研究「技術革新と人材開発に関する研究」

サブテーマ「技術革新と人材育成に関する研究」

研究期間：令和5~6年度

● 研究の目的

若者が安定的かつ健全にキャリアを形成できる職場・社会のあり方を探索するため「第3回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」を実施した。本報告では同調査の結果を、以下の2点を目的として分析した。

第一に、正社員以外の若者の能力開発に向けて正社員と正社員以外の若者とでは初職においてどのような経験の差があるのか探索した。

第二に、若年正社員の離職背景を検討するため、初職が正社員であった若者のうち調査時点まで勤続している者と離職した者の初職における経験を比較した。

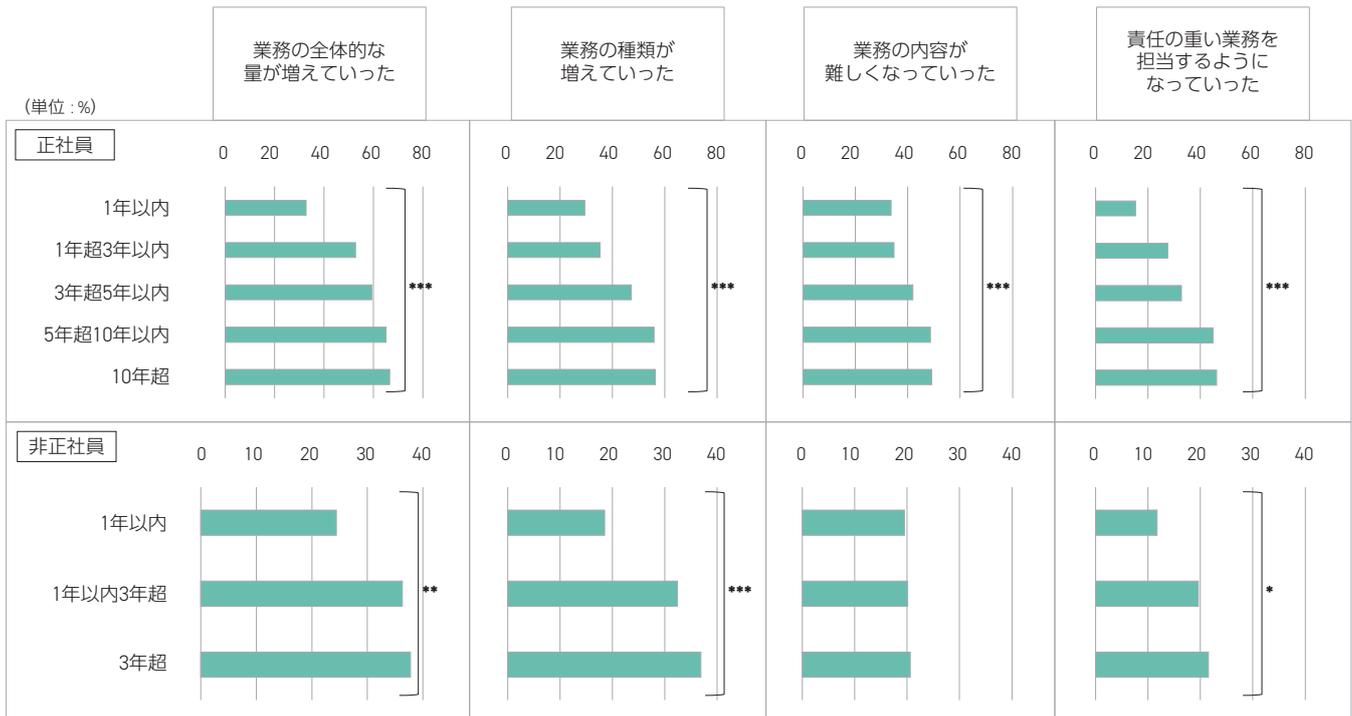
● 研究の方法

2023年11月に、20~34歳の高校卒～修士修了の非在学者を対象にWebモニター調査「第3回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」を実施した(回収目標数8,072、回収有効票7,994)。

● 主な事実発見

- 1) 初職が非正社員であった若者は、正社員であった若者と比較して職場での教育訓練や組織へのエンゲージメントが不足しており、長期間勤続しても成長につながりにくいことに加え、仕事の悩みの相談相手にも乏しい傾向にある。一方で、初職が正社員の若者は非正社員の若者より職場トラブルを経験した者が多い。特に女性正社員にとって、職場が働きづらさや負担感を感じやすいものであり、勤続に伴い家庭責任との両立が障壁となるなど、長期勤続しやすい環境が十分に整っていないことがうかがえる。
- 2) 第2回調査と比べた場合の新卒就職正社員の就職後3年以内離職率は、専門・高専・短大卒の男性を除くと長期的には低下傾向にある。一方で感染症拡大が始まった2020年春以降に卒業した世代では、初職入社直後に歓迎会など職場の仲間として受け入れられた実感を得る機会や対面で教育訓練を受ける機会が不足していることや、初任給額が上昇傾向にあることが、今後の離職傾向に影響をもたらす可能性がある。

図表1 男性正社員・非正社員における勤続期間と業務の変化



*** p<.001 **p<.01 *p<.05 ※数値はあてはまると回答した割合

図表 2 新卒就職者が初職入社 3 ヶ月後までに経験した教育訓練と職場コミュニケーション (MA、性・卒業時期別、抜粋)

単位: %、N はケース数

	p	ポストロス期 (2007年3月～ 2010年2月)	第二ロス期 (2010年3月～ 2015年2月)	いざなぎ超期 (2015年3月～ 2020年2月)	コロナ禍期 (2020年3月～ 2023年11月 調査時)	合計
男性						
会社の人が、あなたに、歓迎会を開いてくれた	***	31.5	35.1	36.3	19.1	32.1
分からないことがあった時に、あなたの方から、 会社の人に相談した	*	17.4	23.6	25.5	26.1	24.3
N		235	950	1,129	564	2,878
女性						
会社の人が、あなたに、業務を実際に行う中で仕 事を教えてくれた	***	60.1	59.5	52.2	50.4	54.4
会社の人が、あなたに、歓迎会を開いてくれた	***	41.0	51.9	45.6	17.2	40.2
あなたが、会社の人に、自分が希望する仕事内容 や働き方について伝えた	***	1.7	4.2	7.6	7.8	6.3
あなたが、会社の人に、自分の働きぶりについて 意見や感想を求めた	***	0.6	2.9	4.0	6.9	4.2
N		178	817	1,138	692	2,825

*** p<.001 **p<.01 *p<.05 ※カイ二乗検定時には「不詳」を除いた

※検定結果が有意でかつ各コーホートの % を合計の % と比べて 5% ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体で示した。

3) 卒業後初めて就いた仕事(初職)が正社員であった若者を、調査時点までに離職した人と勤続している人とに分けて初職の特徴を比較した。離職者の初職は教育訓練や職場コミュニケーションに乏しく、法令倫理違反や短期間に大量の離職が発生する傾向がみられた。さらに長時間労働者の比率が高く給与額も低い。様々な職場トラブルが発生する傾向もみられた。これらの特徴は第2回調査でもみられた。一方で、第2回調査では女性にだけみられた、人手不足で業務がまわらない・休みをとれない状況が離職につながる傾向が本調査では男性にも確認されるようになった。

● 政策的インプリケーション

- 1) 正社員以外の雇用形態でキャリアをスタートした若者に不足しがちな教育訓練機会やソーシャルネットワークについて、公的機関による支援をさらに充実させる必要がある。また、正社員に対する適切な雇用管理や、女性正社員が長期勤続しやすい環境整備を引き続き推進することが求められる。
- 2) 新規卒者の労働市場は景況や人口動態など大きな社会変動による影響を強く受ける。本調査では、感染症拡大による社会活動の自粛や、若年労働力の減少による初任給の引き上げが、若者の離職傾向に今後影響を及ぼす可能性が示唆されており、動向を継続的に注視していくことが必要である。
- 3) 若者の職場定着に必要な要素に大きな変化はみられず、これからも雇用主には正確な情報提供、適切な労働条件、教育訓練やコミュニケーションの充実、ハラスメント等職場トラブルの防止を求めていくことが肝要だろう。

● 研究担当者

岩脇千裕 主任研究員
小黒 恵 研究員
小杉礼子 元統括研究員

● 関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.214 『非典型的キャリアをたどる若者の困難と支援に関する研究』(2022年)
- 資料シリーズ No.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)
- 調査シリーズ No.164 『若年者の離職状況と離職後のキャリア形成(若年者の能力開発と職場への定着に関する調査)』(2017年)

社会人の学び直し調査

—文系専攻者の理転に着目して—

研究区分: プロジェクト研究「技術革新と人材開発に関する研究」

サブテーマ「技術革新と人材育成に関する研究」

研究期間: 令和5~6年度

● 研究の目的

本調査の目的は、リスキリングに対する労働者の意向や、転職活動に伴う勉強時間などの実態を把握し、転職希望者や学び直しを行う人々が直面する課題や支援ニーズを特定することにある。特に、STEM分野における人材不足解消に向けた効果的な支援策を検討するために、文系学部卒業者がSTEM分野へキャリア転換する学び直しの実態を明らかにし、その実現可能性を探る。さらに、新しい人材育成手法として注目される越境学習への認知度や参加意欲についても調査する。

● 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。

対象: 雇用人(全国の23~59歳。正社員・大学卒以上に限定)

調査期間: 2024年1月11日~1月29日

スクリーニング調査において、対象者の最終学歴の専攻分野と、初職・現職の職種に関する情報を収集し、これらの情報を基に対象者を下記カテゴリーに分類し、標本を回収した。

回収数:

	N	%
理系学科卒・理系職種(ずっと理系)	6,400	31.5
理系学科卒・文系職種(文転)	2,369	11.7
文系学科卒・理系職種(初職で理転)	2,404	11.8
文系学科卒・理系職種(途中で理転)	752	3.7
文系学科卒・文系職種(ずっと文系)	8,386	41.3
合計	20,311	100

● 主な事実発見

1~5については第4章の結果に基づいている。

1. リスキリング意向

● 調査対象者にリスキリングの意向を尋ねたところ、半数以上がリスキリングに消極的であり、リスキリングの必要性を感じていない人が多い。職種別に見ると、リスキリングを希望する割合は「IT系の専門・技術・研究職」が49.4%と最も高く、次いで「IT系以外の専門・技術・研究職」が40.1%、「文系職種」が38.7%となった。特に「IT系の専門・技術・研究職」でやや高い傾向が見られる(図表1)。

2. 転職経験と勉強

● 転職経験者に、現在の勤め先への転職理由を尋ねたところ、「給与や待遇の改善のため」が最も多く、特に現職がIT系の専門・技術・研究職では5割を超えており、より高い給与や

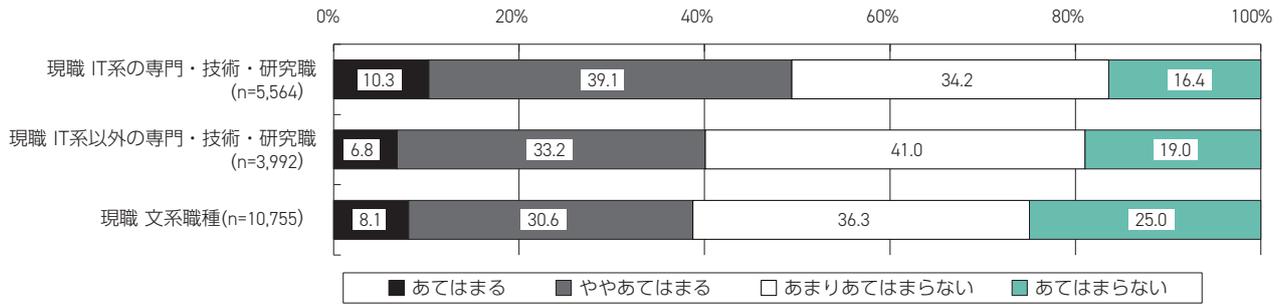
待遇を求めて転職を考え、実際に転職していることがわかる。次いで、「前の企業の将来性に不安を感じたから」が約3割、「キャリアの幅を広げるため」が2~3割、「希望していた職種につくため」が2割前後となった。一方で、「将来AIなどに仕事が奪われる不安を感じたから」という理由は1~2%と少なく、AIによる職業の影響に対する懸念は転職理由としては重要でないことが示唆される(図表2)。

- 転職時に勉強をした者を対象に勉強方法を尋ねたところ、「独学で勉強した」が69.4%と最も多かった。転職のために要した勉強期間については、転職者全体の44.5%が「ほとんどなし」と回答している。「転職のために何らかの勉強をした者」に限っても、「ほとんどなし」の割合は29.8%に達し、その一方で「半年から1年未満」が11.4%、「1年以上」が13.3%と、長期間勉強する者も一定数いる。
- 転職のための勉強経験者が100時間以上勉強している割合を勉強方法別に見ると、「専門学校・大学・大学院などに通学した」(56.8%)、「オンライン・スクールに入学し、学んだ」(53.8%)、「国や都道府県などの公共職業訓練を受講した」(49.0%)の順に高く、学校や公的訓練を利用した場合に勉強時間が長くなる傾向がある。
- 転職者に転職に必要な勉強を行う際にあれば良かった支援を尋ねたところ、勉強を行った転職者の44.8%が「特に無い」と回答した。一方、求められる支援としては、「何をどう勉強すべきかなどの助言」が29.5%と最も高く、次いで「勉強にかかった費用の補助」が25.4%、「キャリア・コンサルタントへの相談」が20.4%、「勤務時間への配慮」が12.1%となった(図表3)。

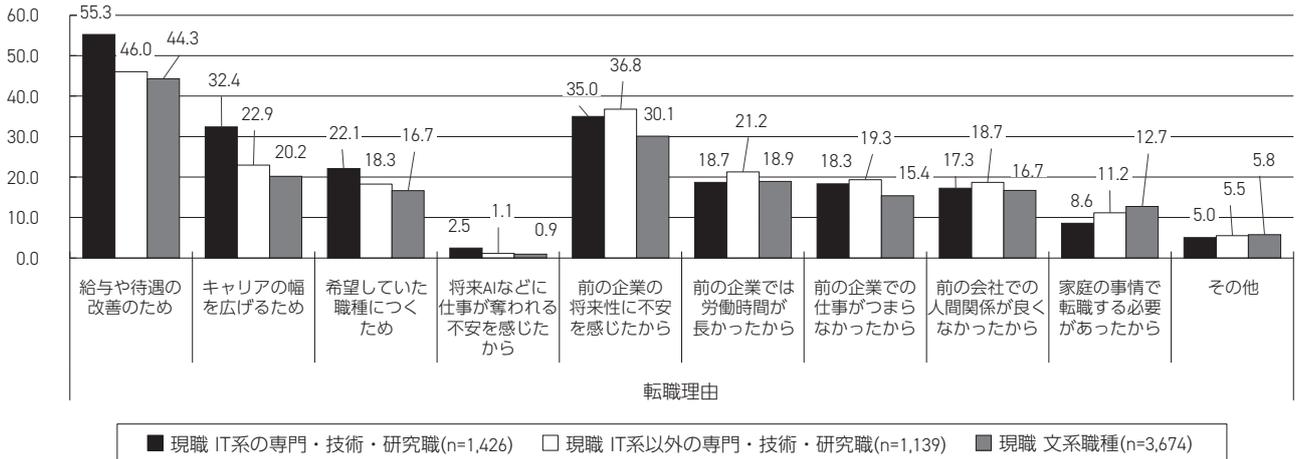
3. 文系専攻・現職文系職種に対する理系職種転換

- 文系学部を卒業し、現在文系職種に従事している者に対して、過去に理系職種への転職を希望したことがあるか尋ねたところ、82.8%は理系職種で働きたいと考えた経験がなかった。一方、働いてみたいと考えたことがある者は17.2%であり、希望する職種の内訳は「IT・情報科学系エンジニア」が10.6%、「自然科学系の研究職」が6.3%、「自然科学系のエンジニア・技術職」が3.4%であった。さらに、理系職種に関心を持った者に対して、実際に専門・技術・研究職の仕事を探したことがあるか尋ねたところ、25.1%が実際に探した経験があると回答した。
- 理系職種への職探しを行い就職に至った割合は24.9%であり、75.1%は就職に至らなかった。就職できなかった理由と

図表1 自身の仕事観「リスクリングしたいか」に対する認識 (SA、単位=%)【現職別】

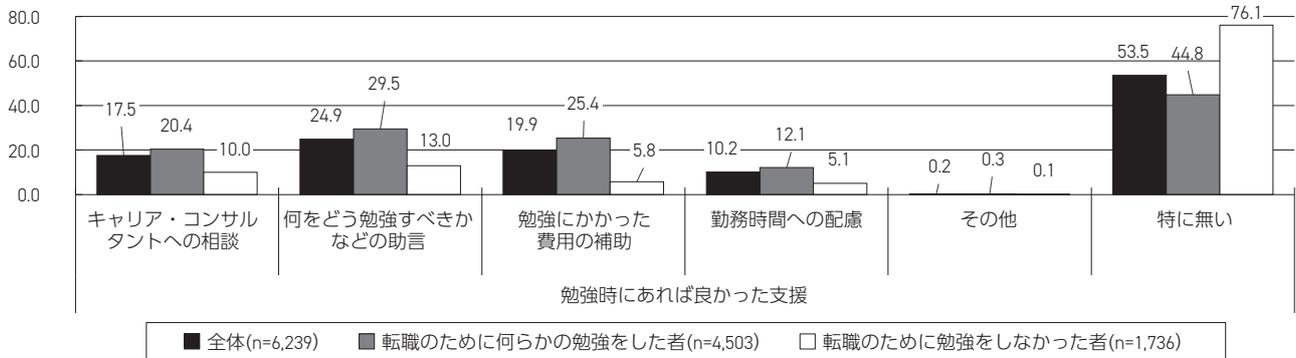


図表2 現在の職種に就いた理由 (MA、単位=%)【現職別】



※現在の職種に就いた経緯として、「転職をきっかけに、現在の職種に就いた」者を対象に集計。

図表3 勉強時にあれば良かった支援 (SA、単位=%)【勉強の有無別】



※現在の職種に就いた経緯として、「転職をきっかけに、現在の職種に就いた」者を対象に集計。

して最も多いのは「未経験では仕事が見つからなかった」46.2%、次いで「就職活動で採用されなかった」31.1%、「勉強する時間が取れない」21.9%などが挙げられた (図表4)。

4. 自己啓発の取り組み

- 職業能力・スキル向上を目的とした自己啓発の実施状況を調査した。自己啓発を行った割合は、「現職がIT系の専門・技術・研究職」で46.3%、「IT系以外の専門・技術・研究職」で37.6%、「文系職種」で34.6%であった。特にIT系の専門・技術・研究職では自己啓発を行う割合が高く、これは技術革新のスピードが速く、継続的な学習が求められる分野であることが影響している可能性がある。
- 自己啓発の目的については、転職や独立などのキャリアチェ

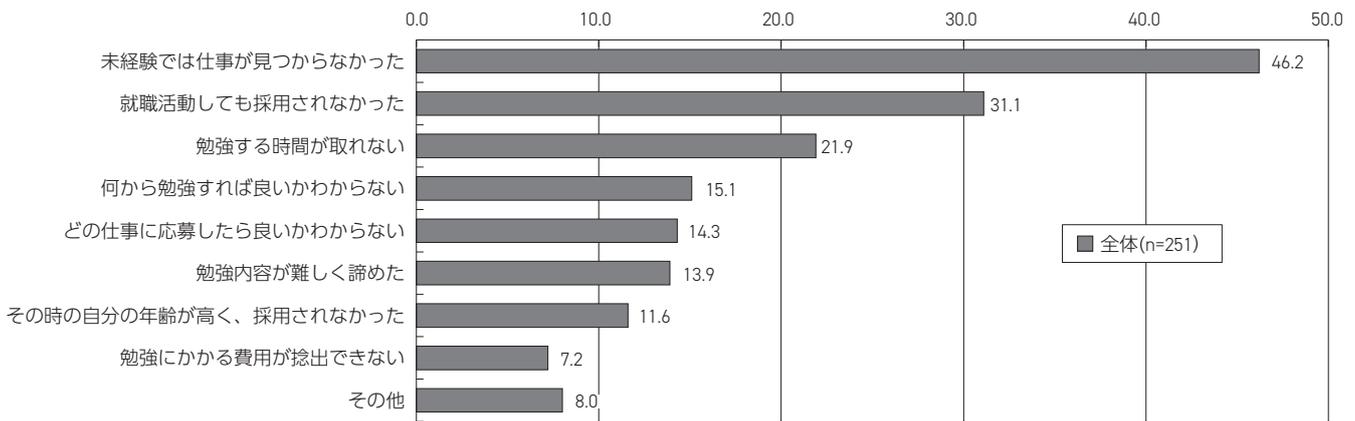
ンジを目指す人が約3割にとどまる一方で、7割以上は転職や独立を想定せず、現職でのスキル向上や自己成長や業務の効率化を目的としている。

- 自己啓発の勉強方法としては、「独学」が6割弱と最も高く、「YouTubeなどを見て勉強した」「オンライン学習ツールを活用した」がそれに続いている。「現職IT系の専門・技術・研究職」は「オンライン学習ツールを活用した」割合が特に高かった (図表5)。

5. 越境学習を目的とした人材育成策

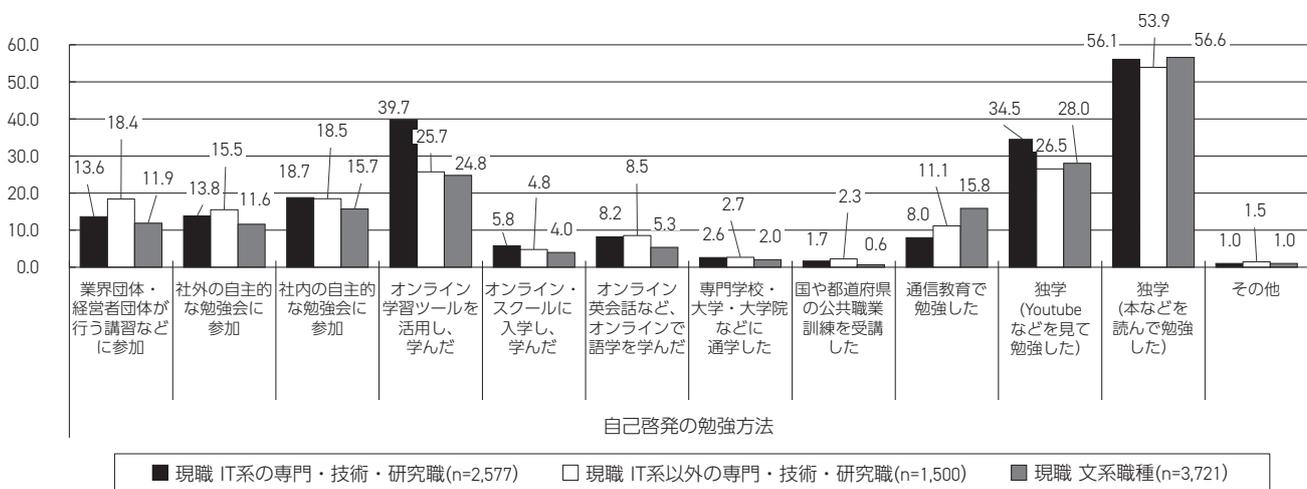
- 越境学習を目的とした人材育成策を導入している企業は13.5%、従業員規模が大きくなるほどその割合が高まり、1,000人以上の企業では19.6%に達する。認知度について

図表 4 理系の専門・技術・研究職に就職できなかった理由 (MA、単位 = %) 【初職、理系就労希望職種】



※文文学部卒・現在文系職種（「自分の現在の仕事はもとも理系の専門・技術・研究職である」を除く）のうち、理系の専門・技術・研究職の就労を希望する者のなかで、理系の専門・技術・研究職の職を探した経験が「ある」とする者で、「就職できなかった」者を対象に集計。

図表 5 過去 1 年間に自己啓発をした者の勉強方法 (MA、単位 = %) 【現職別】



※過去 1 年間に自己啓発を行った者を対象に集計。

は、企業規模にかかわらず約 2 割が「初めて聞いた」と回答している。

- 越境学習の経験や意向については、「やってみたいとも思わない」とする割合が 5 割を超える一方、「やってみたい」と考える人も 4 割弱いる。特に、現職の勤務先企業に越境学習制度がある場合、「越境学習をしたことがあり、今後もやってみたい」とする割合が 16.8% と高く、制度の有無が越境学習への関心や実施率に影響を与えていることが示唆される。また、自己啓発実施者や、リスクリング希望者ほど越境学習への関心が高いことから、学習意欲の高い人ほど越境学習に前向きである傾向が見られる。

6. 文系専攻者の STEM 職への移行とその変化

- 初職の入社年ごとに、専攻と職業移行パターンを確認すると、「ずっと文系（文系専攻 - 文系職種）」が減少する一方、「初期理転（文系専攻 - 初職で理系職）」が 2010 年代後半から急増し、「中途理転（文系専攻 - 途中から理系職）」も増加傾向にある。このように、文系専攻者の STEM 職への移行が進んでいる。特に「初期理転」の増加は、IT やデータサイエンス分野の拡大による影響が考えられる（第 2 章）。

7. 本調査を用いた分析事例

第 5~ 第 7 章は、本調査のデータを用いて、集計や計量分析を行った結果である。

- 第 5 章では、大学の専攻と職種の一致に関する賃金プレミアムを計測した。「ずっと理系」は「ずっと文系」に比べて約 5% の賃金プレミアムがある。また、文系専攻から初職において STEM 職に転換した「初期理転」は、時給で 2~3% のプレミアムが確認された。一方、キャリア途中で理転した「中途理転」には統計的に有意な賃金向上は見られず、学び直しを通じたキャリアチェンジが賃金面で報われにくい実態が明らかになった。
- 第 6 章では、STEM 専攻の女性は男性よりも STEM 職に就く割合が低く、初職では男性 80.0% に対し、女性は 61.4% にとどまることが確認された。さらに、男性は管理職への昇進に伴い STEM 職の割合が減少するが、女性は STEM 職から管理職ではない文系職へ移行しやすい傾向がある。また、専攻は男女間の賃金格差にも影響を与える。STEM 専攻は賃金の高い STEM 職に就業しやすいが、女性は文系専攻を選ぶ割合が高く、相対的に賃金の低い文系職に就く傾向がある。加えて、STEM 専攻者は大学院進学率が高く、それが高賃金職

への就職機会を増やすが、女性のSTEM専攻率の低さから、大学院進学を通じた高賃金職へのルートが制約される。これらの要因は男女間の賃金格差を拡大させ、特に高賃金分位で顕著である。

- 第7章では、労働者の自己啓発の実施には、キャリアの主体が影響を与えていることを確認した。会社主導のキャリアを持つ労働者の方が自己啓発を実施する傾向があるが、自己啓発時間は個人主導の労働者の方が長いことがわかった。企業からの自己啓発支援制度は自己啓発行動を促進する一方で、自己啓発時間の長さは、個人のキャリア意識が影響し、特に、転職・独立を志向する労働者や、日々の仕事の改善、リスキングに積極的な労働者ほど、自己啓発時間が長い傾向がある。

● 政策への貢献

リスキングの促進が望まれるなかで、その実態やニーズを把握することで、今後の人材開発に関する政策の基礎資料となることが期待される。

● 研究担当者

奥田栄二 調査部長
高橋陽子 副主任研究員

日本の労働市場におけるタスクの分布の変化と要因

—教育・産業構造の変化とICT導入の影響—

研究区分: プロジェクト研究「技術革新と人材開発に関する研究」

サブテーマ「技術革新と人材育成に関する研究」

研究期間: 令和6年度

● 研究の目的

本研究は、1980年から2020年の日本の労働市場におけるタスクの分布の変化を明らかにし、その要因として教育構造や産業構造の変化、ICT導入の影響を検証することを目的とする。総務省の国勢調査の個票データと日本版O-NETを職業でマッチングしたデータを用いて、6つ（非定型分析、非定型相互、定型認識、定型手仕事、非定型手仕事身体、非定型手仕事対人）のタスクに分類し、これらタスクの分布の変化とその要因について検証した。

● 研究の方法

厚生労働省の「職業情報提供サイト（日本版O-NET）（以下「日本版O-NET」という）」で公開されている職業別の数値情報および総務省「国勢調査」個票データを用いた二次分析

● 主な事実発見

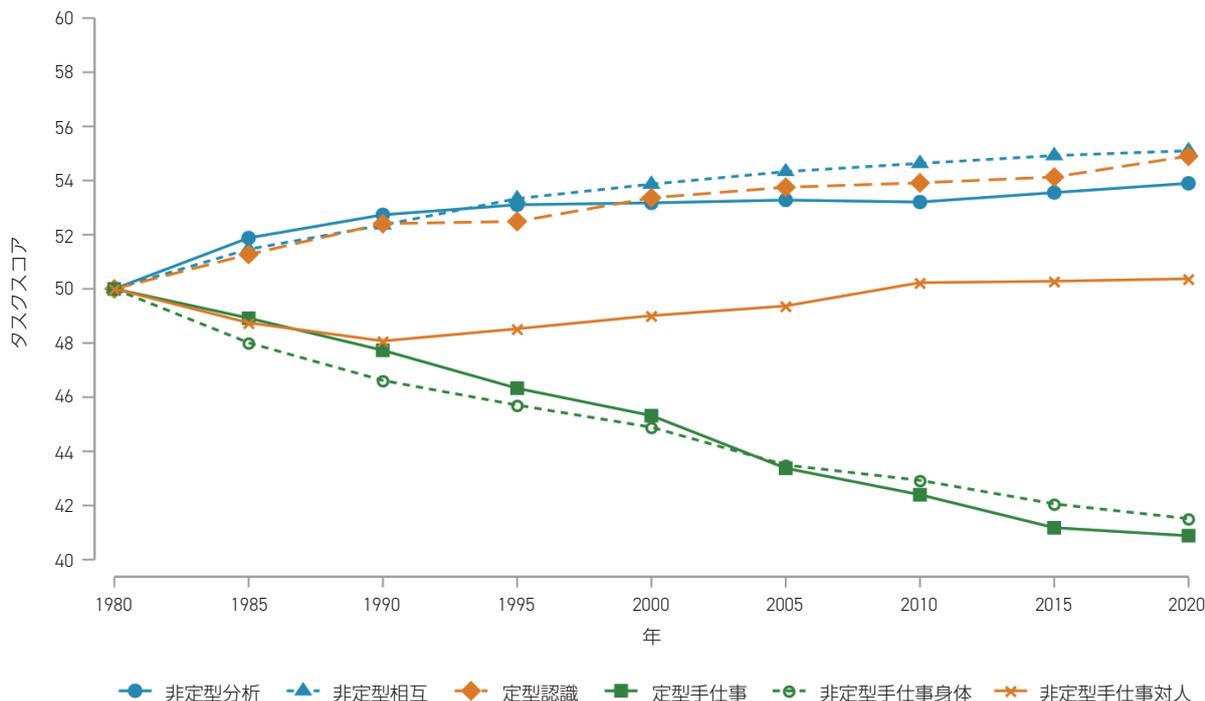
日本の労働市場におけるタスクの分布の変化（1980~2020年）

日本版O-NETと国勢調査の個票データを職業でマッチングしたデータを使用して、1980年から2020年にかけてのタスクの分布の変化を確認した結果、次の点が明らかになった。

第1に、タスクの分布の変化について、欧米の先進諸国と同様に、非定型分析・相互タスクが増加し、定型手仕事・非定型手仕事身体タスクが減少している。一方で、日本独特の傾向として、定型認識タスクの増加と1990年代以降の非定型手仕事対人タスクの増加が確認された（図表1）。

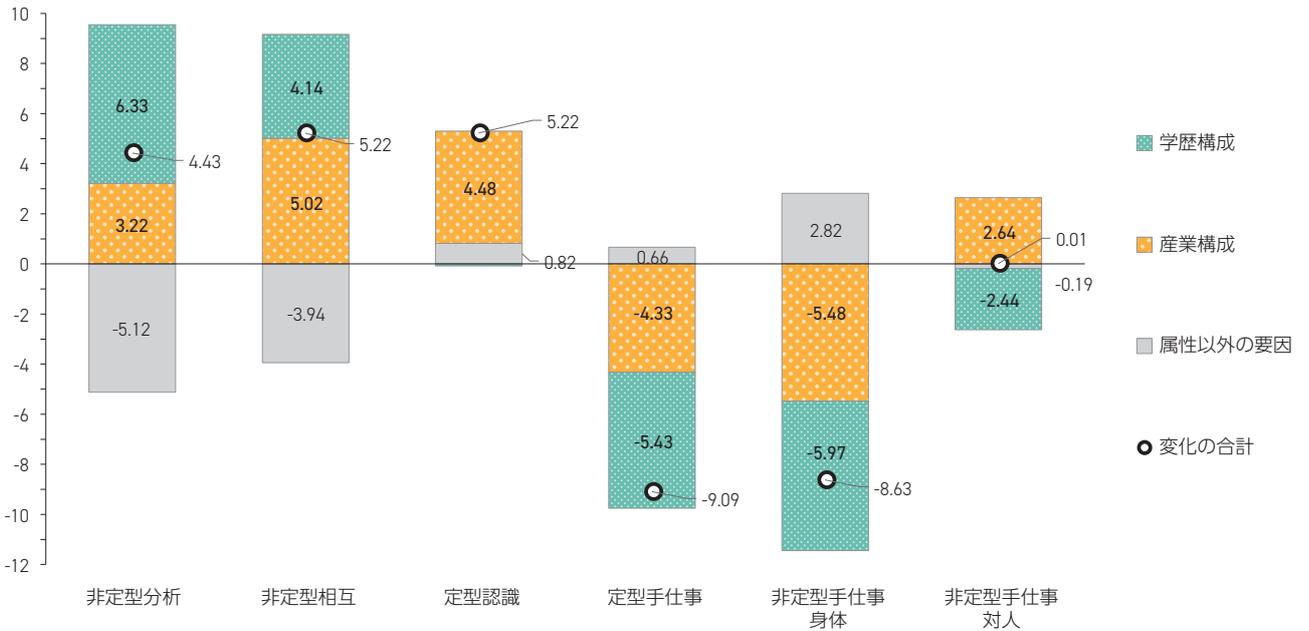
第2に、非定型分析・相互タスクの増加と定型手仕事・非定型手仕事身体タスクの減少には産業構造の変化と高学歴化の双方が寄与している一方で、定型認識タスクの増加は産業構造の変化が主因であることが明らかになった。特に1980年時点で割合の高かった農林漁業のシェアの減少が非定型分析・相互タスク、定型認識タスクの増加と非定型手仕事身体タスクの減少に大きく寄与していた（図表2）。また、近年では、医療・福祉

図表1 タスクの分布のトレンド（1980年~2020年）

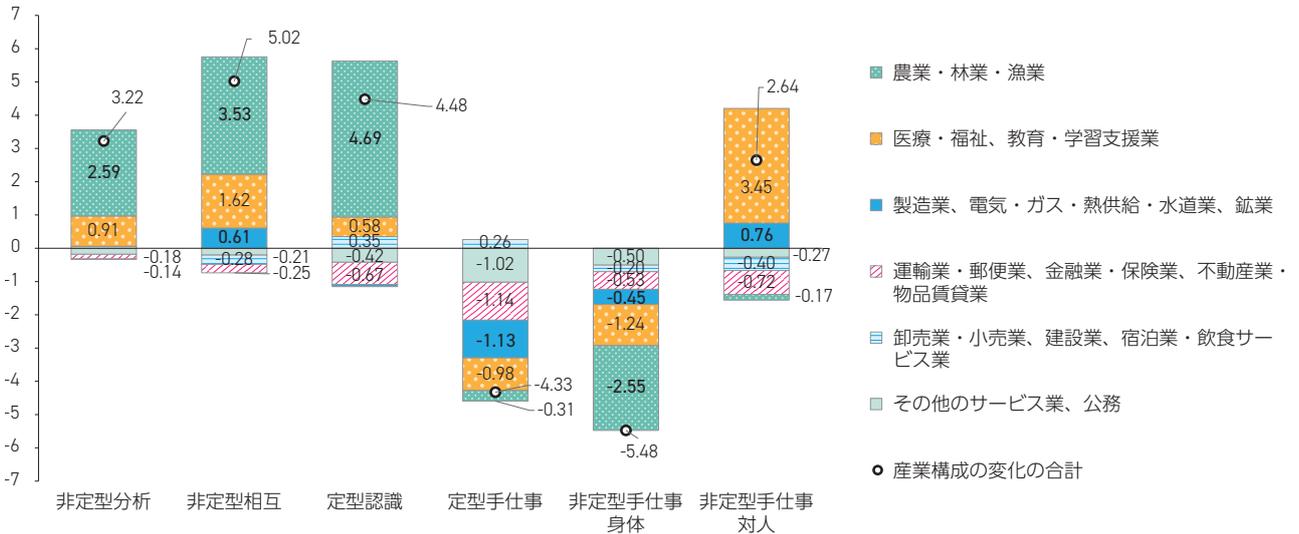


注: 日本版O-NET (ver5.00) および国勢調査個票データより筆者作成。

図表2 6 タスクの分布の変化の要因分解



(産業間変化に対する各産業の寄与度)



産業のシェアの増加が非定型相互・分析タスクと非定型手仕事対人タスクの増加に寄与しており、日本の労働市場における二極化の一因となっている可能性が示唆された。

第3に、産業内のICT導入とタスクの分布の変化に関する分析から、ICT導入が非定型分析・相互タスクの増加に寄与していることが示されたが、定型認識タスクおよび定型手仕事タスクの代替関係は見られなかった(図表3)。

● 政策的インプリケーション

本研究の分析結果を踏まえた政策的インプリケーションは次の3点である。

- 1) ICTやAI等の技術革新に対応した非定型スキルの育成支援の強化
- 2) 自動化リスクの高い労働者へのセーフティネットとキャリア支援の拡充
- 3) 職業分類の改善

● 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。

● 研究担当者

小松恭子 研究員

● 関連の研究成果

- 「職業情報データベース簡易版数値系ダウンロードデータ ver.4.01」職業情報提供サイト(日本版O-NET) job tag/厚生労働省
- 資料シリーズ No.280 『タスクの日米比較からみた日本の労働市場の特徴と変化—日本版O-NETと国勢調査(1980~2020年)を使用した分析から得られた示唆—』(2024年)
- 資料シリーズ No.271 『「job tag」(職業情報提供サイト(日

図表 3 ICT 資本導入とタスクの変化の関係 (1980~2020 年)【固定効果モデル】

	非定型分析		非定型相互		定型認識	
	model1	model2	model1	model2	model1	model2
Log (1人当たり実質 ICT 資本)	1.252*** (0.381)	0.923** (0.363)	0.915*** (0.345)	0.596* (0.310)	-0.046 (0.264)	-0.088 (0.253)
Log (1人当たり実質非 ICT 資本)		2.444*** (0.764)		2.367*** (0.678)		0.312 (0.572)
Adjusted R ²	0.982	0.984	0.985	0.986	0.989	0.989
観測数	675		675		675	

	定型手仕事		非定型手仕事身体		非定型手仕事対人	
	model1	model2	model1	model2	model1	model2
Log (1人当たり実質 ICT 資本)	0.216 (0.277)	0.196 (0.253)	-0.349 (0.270)	-0.191 (0.266)	0.095 (0.290)	0.022 (0.247)
Log (1人当たり実質非 ICT 資本)		0.147 (0.607)		-1.175** (0.469)		0.544 (0.579)
Adjusted R ²	0.986	0.986	0.992	0.993	0.988	0.988
観測数	675		675		675	

注 1: 産業、年効果を含めた固定効果分析。括弧内は産業、年のクラスター構造に頑健な標準誤差。***, **, * はそれぞれ 1%, 5%, 10% で有意であることを示す。産業ごとの就業者数のウェイトを考慮している。

注 2: 実質 ICT 資本ストック、実質非 ICT 資本ストックはともに 2000 年価格。JIP データにおける ICT 投資の分類は、1980 年~2010 年と 2015~2020 年とで異なるため、1980 年~2010 年は旧分類の ICT 資本の値を、2015 年~2020 年については新分類に基づく ICT 資本の予測値を使用している。

本版 O-NET)) のインプットデータ開発に関する研究 (2022 年度)』(2023 年)

- 資料シリーズ No.264『Web 提供型の簡易版職業適性評価ツール:G テストの検査拡充に係るプロトタイプ開発報告』(2023 年)
- ディスカッションペーパー 23-S-01『職業の自動化確率についての日米比較: Frey&Osborne モデルの再現と日本版 O-NET データへの拡張』(2023 年)
- 第 4 期プロジェクト研究シリーズ No.2『全員参加型の社会実現に向けたキャリア支援』(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)
- ディスカッションペーパー 22-SJ-01『テレワーク実施可能性における格差: 新型コロナウイルス感染症流行前後の時系列比較』(2022 年)
- 資料シリーズ No.260『「job tag」(職業情報提供サイト(日本版 O-NET)) のインプットデータ開発に関する研究 (2021 年度)』(2022 年)
- 資料シリーズ No.256『職業特性に着目したコロナウイルス流行の雇用・所得格差等への影響に関する研究—日本版 O-NET の活用による研究—(ディスカッションペーパー集)』(2022 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)
- 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.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)

タスク需要と若年者の地域間移動

—男女別・学歴別の分析

研究区分: プロジェクト研究「技術革新と人材開発に関する研究」

サブテーマ「技術革新と人材育成に関する研究」

研究期間: 令和6年度

● 研究の目的

本研究の目的は、職業別のタスクスコアに基づいて、日本の都道府県における労働需要の質的な差異を測定し、様々なタスクに対する需要の地域差とその変化が若年者の地域間移動に与える影響を検証することである。

● 研究の方法

厚生労働省の「職業情報提供サイト（日本版 O-NET）（以下「日本版 O-NET」という）」で公開されている職業別の数値情報、総務省「国勢調査」個票データおよび日本の都道府県を単位とした地域の労働市場および社会経済特性に関する複数のデータを用いた二次分析

● 主な事実発見

1980年代後半から2010年代後半にかけての4期間において、地域別のタスク需要と20代の若年者の地域間移動の関係を学歴別・男女別に分析した結果、次の点が明らかになった。第1に、地域間のタスク需要の格差は若年者の地域間移動の意思決定に影響を与えている。高度な対人スキルが求められる「非定型相互タスク（例：マネジメント業務）」の需要が少ない県から多い県へ若年者が移動する一方で、身体的な負荷が大きい「非定型手仕事対人タスク（例：サービス・ケア業務）」の需要が多い地域から少ない地域へ移動する傾向が見られる。これは、若年者が高スキル・高需要の仕事が多い県へ流入し、身体的負荷の大きい仕事が多い県から逃れる傾向があることを示している。一方で、全国的に需要が減少している「非定型手仕事身体タスク（例：運転・建設・農林漁作業）」の需要が多い地域への移動傾向も観察されている。

第2に、若年者の地域間移動には男女差が存在する。女性は高度な頭脳的タスクである「非定型分析タスク（例：分析業務）」や「非定型相互タスク（例：マネジメント業務）」の多い地域へ移動する傾向にあるが、男性にはこのような傾向が見られない。また、男女ともに、全国的に需要が減少している「非定型手仕事身体タスク（例：運転・建設・農林漁作業）」の需要が多い地域への移動も観察される（図表1）。

第3に、若年者の都道府県間移動には学歴による差異が見られる。大学卒以上の若者は頭脳的なタスクの地域差に敏感で、特に、男性では高度な対人スキルを要する「非定型相互タスク（例：マネジメント業務）」が多い地域、女性では高度な分析スキルを要する「非定型分析タスク（例：分析業務）」が多い地域

図表1 都道府県間移動率に関する推定結果
(加重固定効果モデル)

	男女計	男性	女性
女性	-0.0366** [0.0178]		
大学卒以上	0.982*** [0.0759]	1.112*** [0.0790]	0.784*** [0.0782]
タスクスコアの差異:			
非定型分析	-0.164 [0.301]	-0.251 [0.443]	-0.820* [0.418]
非定型相互	-0.808* [0.429]	0.176 [0.691]	-2.318*** [0.622]
定型認識	0.016 [0.180]	-0.238 [0.310]	0.272 [0.476]
定型手仕事	0.293 [0.290]	1.075** [0.402]	1.550*** [0.546]
非定型手仕事身体	-1.064*** [0.383]	-1.050** [0.430]	-3.430*** [0.863]
非定型手仕事対人	0.833*** [0.158]	0.637** [0.295]	1.579*** [0.239]
観測数	34,170	17,135	17,035
決定係数 (R-squared)	0.932	0.934	0.945
調整済み決定係数	0.928	0.925	0.937

注: 括弧内の数値は、出発地となる都道府県でクラスタリングした標準誤差を示している。被説明変数は47×46の都道府県ペア間の移動確率のロジット変換値。制御変数および年ダミーは省略。タスクスコアの係数が負(正)で統計的に有意な場合、人口は当該タスクの需要が少ない(多い)地域から多い(少ない)地域に移動する傾向があることを示す。*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1。

への移動する傾向がある。一方、高校卒以下の若者では、地域のタスク需要の格差と都道府県間移動の間に統計的に有意な関係は見られない。大学卒以上の者は高校卒以下の者に比べて都道府県間の移動率が高い。特に大卒以上の女性は、高度なスキルを要する分析的タスクの需要が多い地域への移動する傾向があり、これは高学歴の若年女性が都市圏へ移動する要因の一端を説明している（図表2）。

● 政策的インプリケーション

本研究の分析結果に基づく政策的示唆は次の3点である。

- 1) 変化する労働市場に効果的に対応するためには、需要が増加しているタスクに関連する分析スキルや対人スキルの育成を支援することが重要である。
- 2) 地方で高度なスキルを持つ若年労働者を引きつけるためには、ICT資本への投資促進など戦略的な雇用開発が効果的である可能性がある。
- 3) 地域の労働市場データを積極的に活用し、マッチング支援を充実させることが求められる。

図表 2 学歴別の都道府県間移動率に関する推定結果（加重固定効果モデル）

	大学卒以上			高校卒以下		
	男女計	男性	女性	男女計	男性	女性
女性	-0.224*** [0.0159]			0.0892*** [0.0230]		
タスクスコアの差異：						
非定型分析	-0.231 [0.272]	0.330 [0.337]	-0.961*** [0.317]	0.193 [0.318]	0.053 [0.633]	-0.645 [0.648]
非定型相互	-0.790** [0.352]	-1.096** [0.470]	-0.728 [0.676]	0.040 [0.568]	0.622 [0.922]	0.027 [0.904]
定型認識	0.036 [0.206]	0.142 [0.330]	0.964** [0.394]	-0.274 [0.232]	-0.166 [0.418]	0.017 [0.562]
定型手仕事	0.746*** [0.269]	1.322*** [0.445]	0.700 [0.664]	-0.023 [0.481]	-0.096 [0.536]	0.427 [0.665]
非定型手仕事身体	-1.335*** [0.328]	-1.097* [0.545]	-1.013 [0.976]	-0.277 [0.639]	-0.078 [0.637]	-1.133 [0.981]
非定型手仕事対人	0.908*** [0.212]	1.320*** [0.241]	0.356 [0.397]	0.384 [0.264]	-0.181 [0.432]	0.427 [0.350]
観測数	17,124	8,627	8,497	17,046	8,508	8,538
決定係数 (R-squared)	0.974	0.981	0.977	0.955	0.958	0.968
調整済み決定係数	0.970	0.975	0.970	0.948	0.944	0.958

注：括弧内の数値は、出発地となる都道府県でクラスタリングした標準誤差を示している。被説明変数は 47 × 46 の都道府県ペア間の移動確率のロジット変換値。制御変数および年ダミーは省略。結果の読み方は図表 1 に同じ。*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1。

● 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。

● 研究担当者

小松恭子 研究員

● 関連の研究成果

- ディスカッションペーパー 25-01『日本の労働市場におけるタスクの分布の変化と要因—教育・産業構造の変化と ICT 導入の影響—』（2025 年）
- 資料シリーズ No.286 『「job tag」（職業情報提供サイト（日本版 O-NET））のインプットデータ開発に関する研究（2023 年度）』（2024 年）
- 資料シリーズ No.280 『タスクの日米比較からみた日本の労働市場の特徴と変化—日本版 O-NET と国勢調査（1980~2020 年）を使用した分析から得られた示唆—』（2024 年）
- 資料シリーズ No.271 『「job tag」（職業情報提供サイト（日本版 O-NET））のインプットデータ開発に関する研究（2022 年度）』（2023 年）
- ディスカッションペーパー 23-S-01 『職業の自動化確率についての日米比較：Frey&Osborne モデルの再現と日本版 O-NET データへの拡張』（2023 年）
- 第 4 期プロジェクト研究シリーズ No.2 『全員参加型の社会実現に向けたキャリア支援』（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）
- ディスカッションペーパー 22-SJ-01 『テレワーク実施可能性における格差：新型コロナウイルス感染症流行前後の時系列比較』（2022 年）
- 資料シリーズ No.260 『「job tag」（職業情報提供サイト

（日本版 O-NET）のインプットデータ開発に関する研究（2021 年度）』（2022 年）

- 資料シリーズ No.256 『職業特性に着目したコロナウイルス流行の雇用・所得格差等への影響に関する研究—日本版 O-NET の活用による研究—（ディスカッションペーパー集）』（2022 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）
- 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.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）

中間層の暮らし向きは案外良くない

研究区分: プロジェクト研究「技術革新と人材開発に関する研究」
 サブテーマ「技術革新と人材育成に関する研究」
 研究期間: 令和6年度

● 研究の目的

所得の観点から見て中間層(中間所得層)に区分されたとしても、世帯の経済的ウェルビーイングが高いことは必ずしも保証されない。消費に関する主観的な情報(世帯の暮らし向きに関する意識)に注目し、中間層の経済的ウェルビーイングを高めるための方策を探る。

● 研究の方法

厚生労働省「国民生活基礎調査」個票データを用いた分析。

● 主な事実発見

所得の観点から見て中間層に区分される世帯であっても、暮らし向きが良好な世帯、良好でない世帯がそれぞれ一定数存在する。多変量解析の結果、暮らし向きの高低と、妻の就業時間の長短あるいは妻の就業形態との間に関係があることが示された。

● 研究概要

本研究は、世帯が回答する主観的な暮らし向きに焦点を当て、

その関連要因を明らかにし、暮らし向きを改善するための方策を検討するものである。1990年代から2010年代にかけての中間層の暮らし向きの低下に着目し、特に労働時間や就業形態、家計の消費支出などが暮らし向きに与える影響を詳細に検証する。

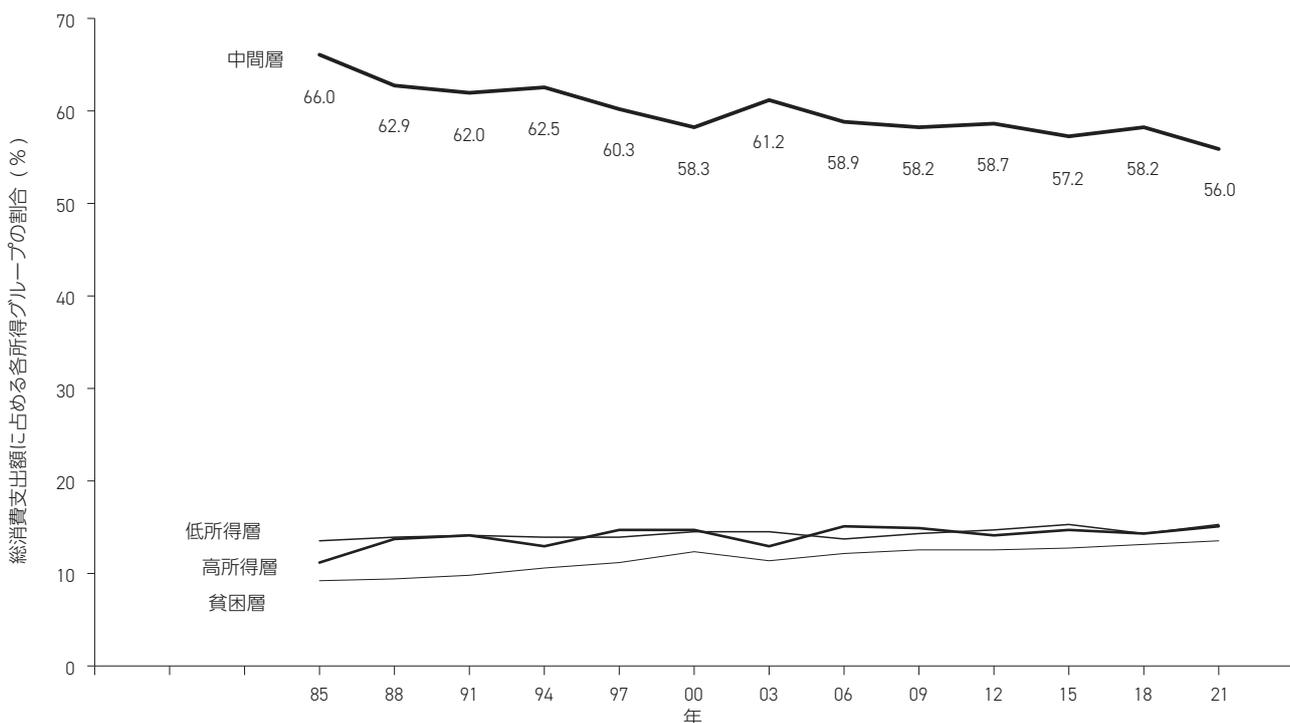
● 研究の背景と目的

本研究では、世帯の「生活水準」を反映する指標として暮らし向きに注目した上で、特に中間層を分析対象として、暮らし向きと消費支出や可処分所得、世帯属性や就業状態との関係について分析する。

主な研究成果

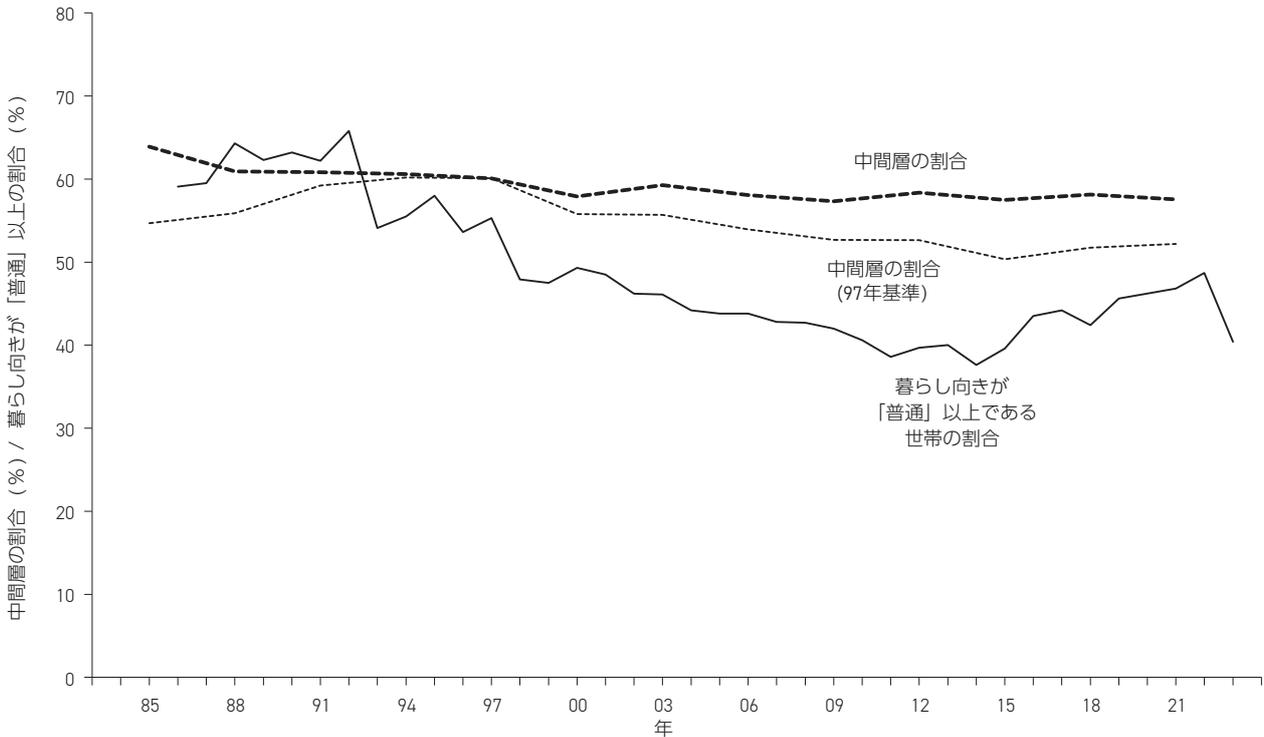
1. 『国民生活基礎調査』のデータでは、(医療の現物給付などを含む)実際の消費の詳細な情報を把握することはできず、消費支出に関する部分的な情報のみが利用可能である。その点を踏まえた上で、所得グループごとの消費支出の推移をみると(図表1)、総消費支出に占める中間層の消費支出の割合は他の所得グループと比較して、2020年代にも依然として高い水準にあることが確認できる。これは、中間層がマクロの

図表1 所得グループ別に見た、消費支出額の割合の推移



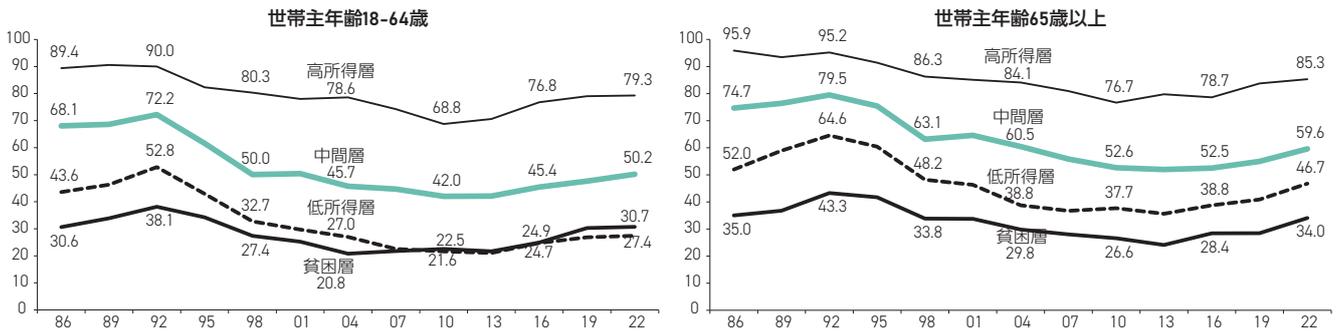
資料出所: 『国民生活基礎調査』個票データより筆者ら計算。
 注: 5月の世帯員全員の支出額の合計額に基づき計算した値。

図表2 暮らし向きが「普通」以上と回答した世帯の割合の推移



資料出所：『国民生活基礎調査』公表データならびに個票データより筆者ら計算。

図表3 世帯主の年齢別の暮らし向きが「普通」以上と回答した世帯の割合の推移



資料出所：『国民生活基礎調査』公表データならびに個票データより筆者ら計算。

家計消費、ならびに経済全体の需要を支える役割を果たしていることを示唆している。しかし、1980年代から1990年代にかけて中間層の消費支出割合は低下し、その後はほぼ横ばいか、やや漸減する傾向にある。この推移は、中間層の人口割合の変化と類似しており、日本において中間層の経済的影響力が徐々に弱まっている可能性を示している。

2. 世帯全体の暮らし向きの動向と、中間層の割合の変化を並べて図示すると（図表2）、世帯全体の暮らし向きが「普通」以上の世帯の割合は、1980年代に上昇後、1990年代から2010年代半ばにかけて低下し、その後上昇したが、2022年から2023年には物価上昇の影響もあり、再び低下している。この暮らし向きの推移を中間層の割合の変化と比較すると、1997年の中間層の範囲を基準にして算出した中間層の割合の動きが、暮らし向きの変化と一致する傾向が見られた。このことから、暮らし向きの変化は実質的な所得の低下と関連していることが示唆される。
3. 世帯主年齢が18~64歳の世帯と65歳以上の世帯に分け

て、所得グループ別に暮らし向きが「普通」以上の世帯の割合をみると（図表3）、中間層や低所得層における暮らし向きの変化が大きい。この傾向は特に世帯主年齢が18~64歳の世帯で顕著である。また、中間層の暮らし向きの水準は世帯主年齢18~64歳の世帯の方が、世帯主年齢65歳の世帯よりも低く推移している。

4. 3について詳しく検討するため、1986年から2022年の暮らし向きの変化について要因分解を行った。その結果、約10%ポイントの暮らし向きの低下の大半は、各所得グループ内での暮らし向きの変化によるものであり、中間層、中でも中位中間層の影響が大きいことがわかった。貧困層の増加によるシェア変化の影響もあるが、その寄与は限定的である。
5. 世帯が比較的短期間のうちに調整可能な、労働時間ならびに就業形態が、暮らし向きに与える影響に着目し、多変量解析を用いてその関係を検証した。その結果、特に妻が正規雇用を選択することが暮らし向きの改善に有用であることが示唆された。また、妻の労働時間の増加は必ずしも暮らし向きを

良くするわけではなく、一定の範囲内では生活の質が低下する可能性もあるため、その転換点を考慮することが重要である。

● 政策的インプリケーション

両立支援策の拡充の有効性、特に妻が非正規以外の就業形態で就業できることを促進するための訓練支援策の重要性などについて指摘した。

● 研究担当者

高橋陽子 研究員

● 関連の研究成果

- ディスカッションペーパー 24-02 『中間層を構成する世帯の変容』 (2024 年)
- ディスカッションペーパー 23-03 『縮む日本の中間層：『国民生活基礎調査』を用いた中間所得層に関する分析』 (2023 年)

「デジタル人材」の能力開発・確保をめぐる企業の取り組みに関する調査

研究区分：プロジェクト研究「技術革新と人材開発に関する研究」

サブテーマ「デジタル人材の能力開発に関する研究」

研究期間：令和5~6年度

● 研究の目的

プロジェクト研究「デジタル人材の能力開発・キャリア形成に関する調査研究」は、日本の「デジタル化」を支える「デジタル人材」の能力開発・キャリア形成、およびデジタル化が進行する状況下での人材育成・能力開発における現状の把握分析から、それぞれにおける課題を明らかにし、政策的対応の方向性・内容について検討することを目的とする。

既存の調査・研究や政策文書を検討した結果、日本で「デジタル人材」として捉えられてきたのは、①デジタル環境を用いて企業組織内におけるデジタル化やDXを推進していく人材、②デジタル環境の下で働く人材、③デジタル環境の構築に携わる人材であり、現状の分析にあたってはこれらの人材をめぐる実態の把握が必要である。そこで①、②の人材をめぐる実態を把握するための非IT企業を対象とした調査と、③の人材をめぐる実態を把握するためのIT企業を対象としたアンケート調査を行った。

● 研究の方法

1. 農林漁業、情報通信業、複合サービス業、公務を除いた産業に該当する、従業員100人以上の全国の企業4000社を対象とした「デジタル人材の確保と能力開発に関する企業調査」(以下、「デジタル人材調査」)
2. 従業員30人以上の「情報サービス業」「インターネット付随サービス業」に該当する全国の企業2000社を対象とした

「デジタル化・DXに向けた人材の確保と能力開発に関する調査」(以下、「IT企業調査」)を実施。

いずれの調査も郵送回収法で2024年1月26日~3月21日にかけて実施し、デジタル人材調査は347社が回答(回収率8.7%)、IT企業調査は215社が回答(回収率10.8%)。

● 主な事実発見

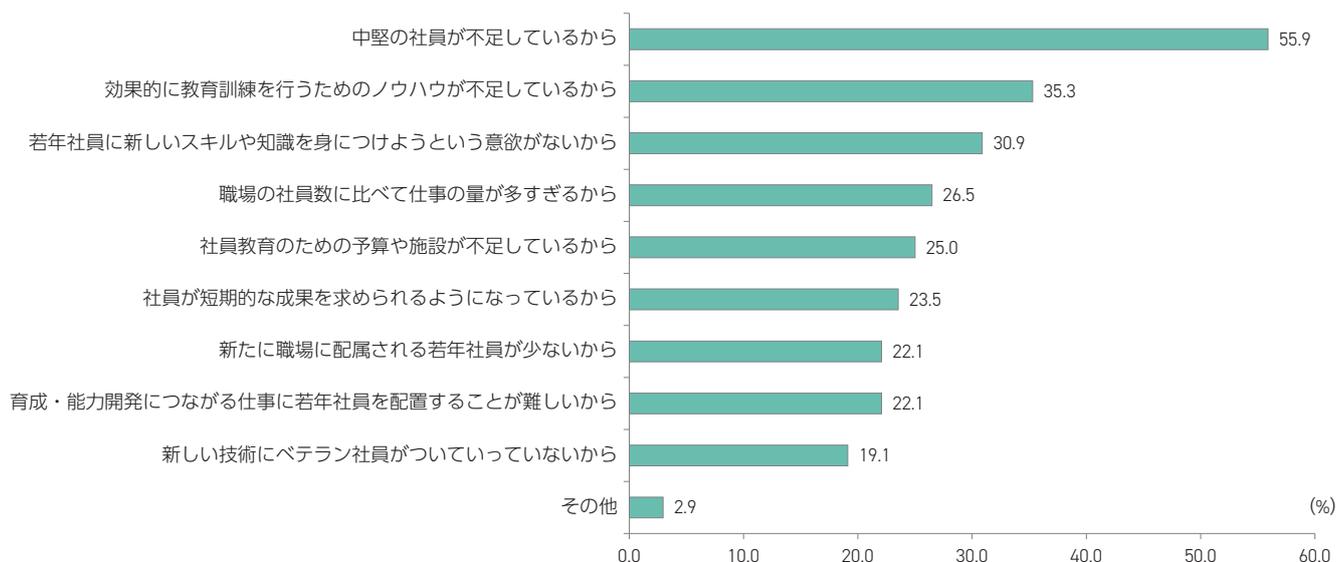
1. デジタル人材調査に回答した企業においては、デジタル技術を活用した事業内容・事業の進め方の見直し・改革として、大半の企業に存在する人事管理機能の強化や、競争激化に対応するための製品/サービスの高付加価値化や顧客ニーズのきめ細かい把握・反映などを進めていこうとする動きが見られる(図表1)。ただ、これら比較的实施されている取り組みについても、いずれの日常的業務領域におけるデジタル技術を用いたツールやシステムの活用よりも低い。
2. デジタル人材調査に回答した企業の多くは、業務遂行・事業運営におけるデジタル技術の活用における課題として、育成まで含めてデジタル技術導入を支える人材の確保を挙げる。しかし、回答企業の約半数は業務遂行・事業運営におけるデジタル技術の活用に向けた能力開発を行っていない。
3. デジタル人材調査に回答した企業のうちデジタル技術の活用に向けた能力開発を実施している企業でも、その方針は一般的な正社員の能力開発の方針とは異なる傾向にある。能力開発のイニシアティブについては個々の社員が主導するとい

図表1 デジタル技術を活用した事業内容・事業の進め方の見直し・改革

(単位：%)

	すでに実施	検討中	実施も検討もしていない	無回答
従来の製品/サービスに付加価値を付与した製品/サービスの提供	17.9	33.1	45.2	3.7
これまでにない革新的な新製品/サービスの提供	6.3	27.4	62.5	3.7
他社の参入が難しいニッチ分野への進出	3.7	17.0	76.7	2.6
製品・サービスの企画力・デザイン力の強化	8.1	26.8	62.0	3.2
顧客との連携を強化し、これまでよりもきめ細かく製品・サービスを提供	15.0	39.5	42.9	2.6
顧客ニーズをいち早く反映した製品・サービスの開発・提供	13.0	31.1	52.7	3.2
新市場や新たな取引先の開拓・拡大	9.2	36.0	52.7	2.0
新たな業務遂行・事業運営体制の構築・確立	11.2	43.5	42.7	2.6
事業の生産性・将来性の向上に貢献する人事労務管理	18.7	52.2	27.4	1.7
社員がより働きやすくなるための環境整備	19.9	53.9	23.6	2.6
大学、研究機関、他企業との連携	9.2	19.9	68.3	2.6

図表 2 IT 技術者の育成・能力開発がうまくいかない理由（複数回答）



注：自社の IT 技術者の育成・能力開発について「あまりうまくいっていない」、「まったくうまくいっていない」と評価した企業 68 社の回答を集計。

う方針を持つところが多数を占め、手段についてもさほど OJT 重視に偏らない。対象についても選抜した社員を対象とするという企業が多数を占める。これらを踏まえると、デジタル技術の活用を支えるための能力開発は実施される場合でも、社員を対象とした一般的な能力開発とは別に位置づける企業が多いと見ることができる。

- デジタル人材調査に回答した企業の約 3 分の 2 は、デジタル技術やその活用に関連した、社員の「リスキリング」（学びなおし）の取り組みを行っていない。また国家試験である「情報処理技術者試験」の資格や、いわゆる「IT ベンダー」が運営する「ベンダー系資格・試験」も、ほとんどの回答企業で能力開発や能力評価の目的で活用されていなかった。
- IT 企業調査において、自社で雇用 / 就業している IT 技術者の仕事として半数以上の企業から回答があったのは、「ソフトウェア・ディベロップメント」、「アプリケーション」、「プロジェクト・マネジメント」、「ネットワーク」、「データベース」、「セキュリティ」といった仕事であり、これらの仕事の従事者が、企業のデジタル技術の活用を支える中心的な担い手と捉えることができる。IT 技術者の自社における確保状況については、「必要な人材は十分に確保できている」という企業は 1 割強にとどまり、約 8 割は「必要な人材を確保できていない」と認識している。
- IT 企業調査に回答した企業のうち約 6 割は IT 技術者の育成・能力開発がうまくいっていると評価し、約 3 割はうまくいっていないと評価している。うまくいっていないと評価した企業の半数以上は、中堅社員が不足していることを理由として挙げている（図表 2）。

● 政策的インプリケーション

デジタル化・DX の促進をはかる上での大きな課題の一つが、デジタル技術の活用を支える人材の確保であることが明らかになったものの、非 IT 企業では未だそうした人材の育成に向け

た能力開発に取り組んでいない企業が多く、IT 企業の多くは人材の不足に直面している。デジタル技術の活用を支える人材の育成・能力開発に向け、企業と個人の双方による取り組みを活性化させるための社会的な制度・取り組みについてより一層の検討を重ねていく必要がある。

● 政策への貢献

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

● 研究担当者

藤本 真 副統括研究員

● 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.242 『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 (2)』 (2024 年)
- 調査シリーズ No.233 『ものづくり産業のデジタル技術活用と人材確保・育成に関する調査結果』 (2023 年)
- 資料シリーズ No.268 『デジタル人材の能力開発・キャリア形成に関する調査研究—「デジタル人材」「IT 人材」をめぐる先行研究等のレビューに基づく考察・検討—』 (2023 年)
- 調査シリーズ No.218 『ものづくり産業における DX (デジタルトランスフォーメーション) に対応した人材の確保・育成や働き方に関する調査結果』 (2022 年)
- 調査シリーズ No.210 『新しいデジタル技術導入と労使コミュニケーションに関する研究』 (2021 年)
- 調査シリーズ No.204 『デジタル技術の進展に対応したもののづくり人材の確保・育成に関する調査結果』 (2020 年)

「二極化」以後の非正規雇用・労働

—公的統計等の公表データ集計・個票データ分析より—

研究区分：プロジェクト研究「多様な人材と活躍に関する研究」

サブテーマ「多様な人材と活躍に関する研究」

研究期間：令和5年度

● 研究の目的

正規雇用・労働（正社員）と非正規雇用・労働（非正社員）の労働条件や働き方の「二極化」が問題とされて久しい。本報告書では、そのような問題認識が成立してから一定の年数が経過していること、非正規労働者保護を目的とした法政策の導入、労働力不足の進行など大きな環境変化が生じていることを踏まえ、非正規雇用・労働の実態に関する知見を更新し、主として2010年代において正規・非正規の「二極化」にかかわる問題状況がどのように変化したのかをまとめた。

● 研究の方法

公的統計等の公表データ時系列集計および個票データ二次分析。

● 主な事実発見

■ 公表データの時系列集計より（第1部）

● 第1章によれば、役員を除く雇用者に占める非正規労働者の割合（非正規率）は、頭打ちとなり、女性や54歳以下の現役世代（とりわけ若年層）では低下傾向にある（図表1）（図表2）。また、従業員数10人以上の企業における有期雇用労働者の割合（有期雇用率）も2017年をピークに低下傾向にある（図表3）。

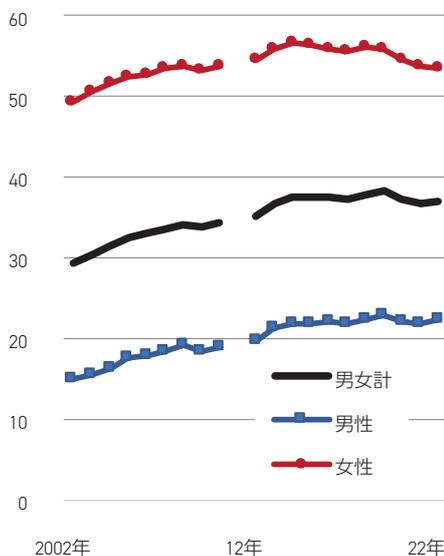
● 第2章によれば、非正規労働者の就業形態選択理由をみると、「正規の職員・従業員の仕事がないから」の割合が低下し、「自分の都合のよい時間に働きたいから」の割合が上昇している（図表4）。事業所側の非正規労働者活用理由をみると、2010年から2019年にかけて「賃金の節約のため」の選択割合が低下し、「正社員が確保できないため」の選択割合が上昇している。

■ 個票データの二次分析より（第2部）

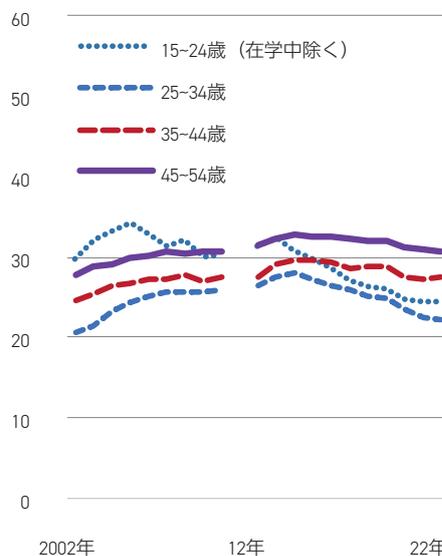
● 第3章によれば、非正規労働者のうち、「正社員として働ける会社になかったから」という理由で非正規労働者となった者の割合（不本意非正規率）は、2010年から2019年にかけて低下しており、特に若年層においてその傾向が顕著であった。なお、学歴別、職業別、産業別、企業規模別など労働市場のどのセグメントにおいても不本意非正規率は低下していたことから、全体として正社員への転換のハードルは下がっており、正社員として就職・転職する上で何らかの困難を抱えている者が不本意非正規労働者として残っている可能性が示唆される。（厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」より）

● 第4章において、男女別の賃金関数により正規・非正規間の賃金格差を推計（コントロール変数は教育年数、経験年数、経

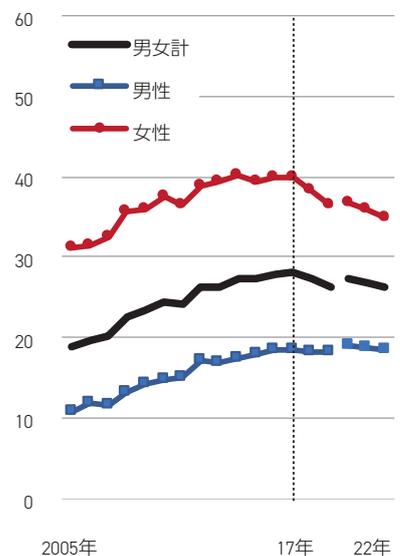
図表1 非正規率（男女別、%）



図表2 非正規率（年齢別、%）

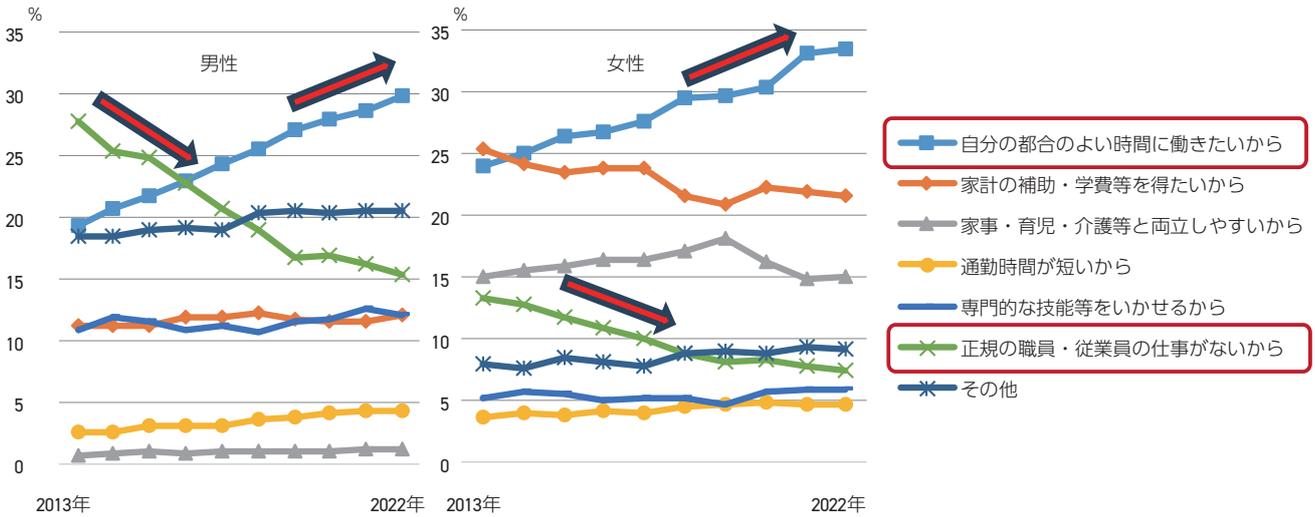


図表3 有期雇用率（男女別、%）



出所：図表1、図表2は総務省「労働力調査（詳細集計）」（2011年はデータなし）、図表3は厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2019/20年で集計対象が異なる）より。

図表 4 非正規労働者の就業形態選択理由 (%)



出所：総務省「労働力調査（詳細集計）」より。

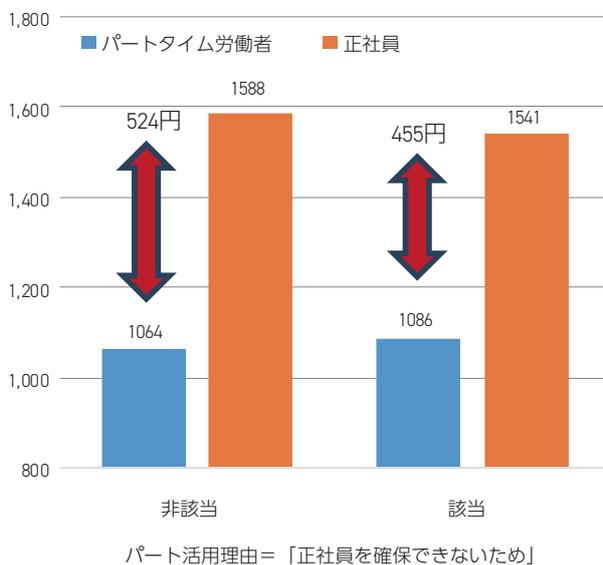
験年数二乗、職業、企業規模、産業）したところ、依然として差は残るが、2010年から2019年にかけてその差は2~4%ポイント縮小した。（厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」より）

- 第5~6章において「正社員を確保できないため」「学卒等一般の正社員の採用、確保が困難なため」といった理由で非正規労働者を活用・雇用している事業所・企業の特徴を分析したところ、それらの事業所・企業では正社員の賃金水準は低い、正社員と非正規労働者の賃金格差は小さく（図表5）、いわゆる「同一労働同一賃金」への対応にも積極的であり、教育訓練実施率や正社員転換制度導入率も高いことが浮かび上がってきた（図表6）。ちなみに、それらの事業所・企業で働く非正規労働者は必ずしも正社員転換希望率が高いわけではないが、正社員転換制度が導入されている場合や、その際の転換先として短時間正社員などの限定正社員が設定されてい

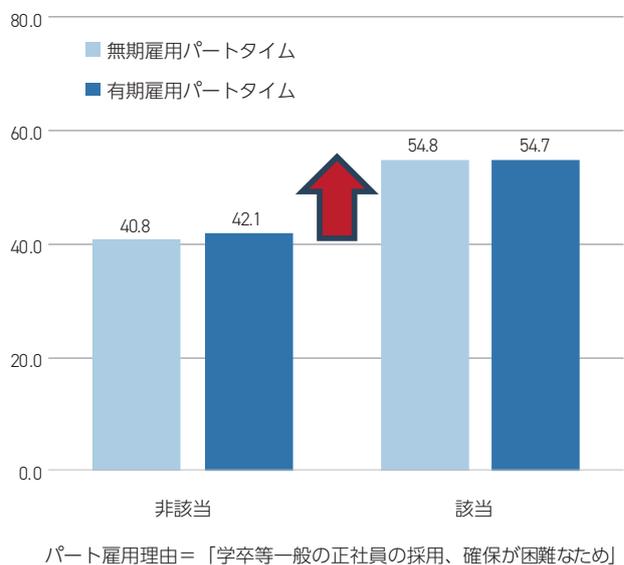
る場合には、正社員転換希望率が高い可能性がある。（厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」および「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」より）

- 第7章において、いわゆる「無期転換ルール」実行後の無期転換者の実態と意識を分析したところ、同じ仕事をしている正社員との待遇の違いに関して、無期転換により多様な正社員になった者の不満は必ずしも強くないが、昇進可能性についての不満は他の雇用区分よりも強かった。また、無期転換を経て引き続き非正社員である者は、元々無期雇用である非正社員よりも、正社員転換希望割合が高く、同じ仕事をしている正社員との待遇の違いに関する不満も強かった。（JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査」より）
- 第8章において、派遣労働者の今後の働き方の希望を分析したところ、派遣元において「無期雇用派遣労働者の登用制度」の情報提供がある場合、キャリアコンサルティング相談窓口

図表 5 パートタイム労働者の活用理由と時間あたり賃金 (円)



図表 6 パートタイム労働者の雇用理由と正社員転換制度導入率 (%)



出所：図表5は本文図表6-5-10、図表6は本文図表5-3-9に基づき作成。

がある場合に、派遣労働の継続を希望する傾向がみられた。また、週実労働時間が短い派遣労働者がとりわけ派遣労働の継続を希望する傾向にあること、短時間の派遣労働者で派遣労働の継続を希望しているグループは、特殊な勤務管理の下で働いている場合が多いことが確認された。(厚生労働省「派遣労働者総合実態調査」より)

● 政策的インプリケーション

非正規労働者の割合は頭打ちになり、既に女性や若年層では低下に転じている。有期雇用の割合も2017年をピークに確実に低下し始めている。また、賃金節約のための非正規雇用活用は後退、正規・非正規間の賃金格差は縮小し、不本意非正規率の低下と積極的な非正規選択理由の上昇もみられる。これらの事実から、正規・非正規の「二極化」問題は、一定程度は縮小したと言える。

しかし、この問題は一朝一夕で解決されるものではない。労働政策の課題として「二極化」問題が解決されたか継続しているかと問われれば、継続していると言うべきである。それに加えて、より重要なのは、「二極化」にかかわる問題の性質が変化していると認識することである。

序章での先行研究レビューにより、「二極化」の下での非正規雇用・労働に関する調査研究においては、大別して、①正規・非正規間の労働条件格差、②不本意非正規労働者の実情、③非正規から正規への転換、④正規・非正規の中間区分のあり方が論じられてきたことを確認した。これらの論点に引きつけながら、「二極化」にかかわる問題の性質の変化と、それを踏まえた政策含意を述べると、次のようになる。

- ①正規・非正規間の労働条件格差については、非正規の賃金ペナルティのわずかな縮小が確認されたものの、依然として賃金や雇用の安定性の格差は大きい。いわゆる「同一労働同一賃金」の施行状況を注視するとともに、昨今の人手不足を好機と捉えて労働基準監督署においてその遵守を徹底していくことが求められる。また、コロナ下における非正規労働者の雇用減少の要因も引き続き検証していく必要がある。
- ②不本意非正規率が低下するなかで、個別事情は様々あると考えられるが、正社員として就職・転職する上で何らかの困難を抱えている者が不本意非正規労働者として残っている可能性がある。それゆえ、彼らへの支援の軸足を、求人開拓、職業紹介、企業内での正社員登用促進から、より基礎的な職業訓練や就職活動支援へと移していくことが有益である。他方で、時間選択における自由度の高さが、非正規雇用・労働の積極的側面として改めて注目される。そこから、有期雇用が減少するなかでの短時間労働者の増加、さらには非正規労働者のフリーランス・ギブワーカーへの転身が予見され、「フリーランス新法」の施行状況の注視が必要である。
- ③非正規から正規への転換に関しては、これまでとは逆に、正社員の賃金水準が低いゆえに正社員が不足しているなかで、人を集めやすいという理由でパートタイム労働者などを活用しており、企業・事業所としても彼らの正社員への転換を進めたいが、本人たちが必ずしもそれを望んでいないという構図が見出せた。ここから、価格転嫁などを通じて正社員の賃

金を引き上げること、これまでとは別の観点から短時間正社員など限定正社員の導入を推進することが必要である。

- ④正規・非正規の中間区分のあり方をめぐっては、無期転換の本格化を踏まえた議論が必要となるが、その際、「無期転換ルール」そのものは有効に機能していると考えられることから、企業の人事管理での取り組みが重要となる。まず、無期転換により引き続き非正規労働者である者が、元々無期雇用である非正規労働者と比べて待遇に関する不満が強いことから、彼らの意欲と能力を十分に活かせるよう賃金等の処遇を見直していくことが求められる。また、無期転換により限定正社員となった者が、(待遇に対する不満は総じて弱いものの)昇進に対して不満を抱いていることから、彼らを長期的な視点で育成するとともに、昇進を含めた広い意味での処遇の公正性を高めていく必要がある。

● 政策への貢献

政策論議の基礎資料として活用される予定。

● 研究担当者

高橋康二 主任研究員
森山智彦 研究員

● 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.202 『厚生労働省「多様化調査」の再集計・分析結果—雇用の多様化の変遷(その4)/平成15・19・22・26年調査—』(2018年)
- 労働政策研究報告書 No.188 『壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究—正社員転換を中心として—』(2017年)
- 労働政策研究報告書 No.185 『働き方の二極化と正社員—JILPT アンケート調査二次分析結果—』(2016年)
- 労働政策研究報告書 No.180 『壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究—経歴分析を中心として—』(2015年)
- 労働政策研究報告書 No.164 『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究—現状分析を中心として—』(2014年)
- 労働政策研究報告書 No.161 『雇用の多様化の変遷(そのⅢ): 2003・2007・2010—厚生労働省「多様化調査」の特別集計より—』(2013年)
- 労働政策研究報告書 No.115 『雇用の多様化の変遷Ⅱ: 2003~2007—厚生労働省「多様化調査」の特別集計より—』(2010年)
- 労働政策研究報告書 No.68 『雇用の多様化の変遷: 1994~2003』(2006年)

母子世帯の階層的分断の実相と趨勢

—経済的自立と子どものウェルビーイングの課題—

研究区分: プロジェクト研究「多様な人材と活躍に関する研究」

サブテーマ「多様な人材と活躍に関する研究」

研究期間: 令和5~6年度

● 研究の目的

本報告書の目的は、これからの母子世帯の経済的自立に関する政策のあり方を議論することである。これまでのひとり親世帯研究においては、①社会保障制度と貧困の視点、②女性労働と就業支援の視点、③離婚と親子関係の視点が注目されてきた。本報告書では、この3つの視点に着目し、JILPTが2011年から2022年にかけて継続的に行っている子育て世帯全国調査を用いた定量的分析によって、母子世帯の経済的自立と子どものウェルビーイングに関する課題を明らかにしている。

● 研究の方法

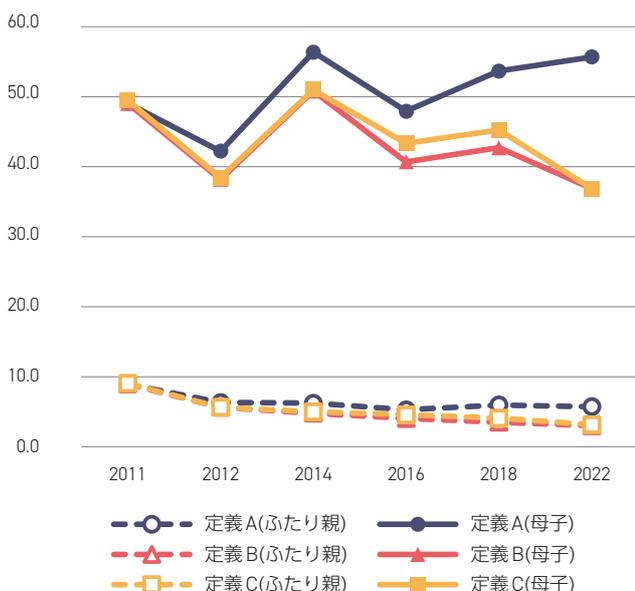
子育て世帯全国調査の結合データ(2011~2022年)を用いた二次分析。

● 主な事実発見

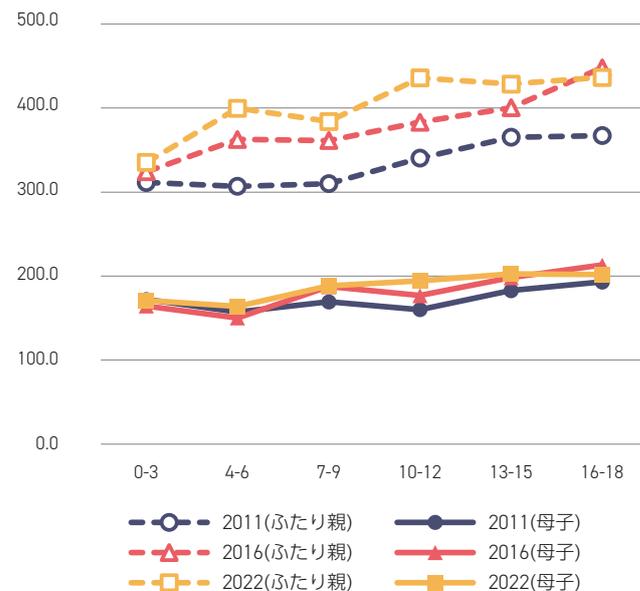
1. 社会保障制度と貧困の視点

第1章によれば、この10年間で母子世帯の経済状況は改善しているが、子育て世帯の中における相対的位置でみると母子世帯の経済状況はむしろ悪化している(図表1)。また、近年の貧困母子世帯においては初職が非正規雇用である人の割合が特に増えているという偏りがみられた。第2章によれば、ふたり親世帯ではライフステージに伴って所得が向上していく傾向がある一方で、母子世帯ではそうした傾向がほとんど観察されず、世帯間の所得格差はライフステージ後半において大きくなる特徴がある(図表2)。さらに、ふたり親世帯の所得のみ増加しているため世帯間の所得格差は近年拡大している。第3章によれば、2018年の児童扶養手当の改正(全部支給の所得限度額の引き上げ)によって全部支給を受けられる母子世帯は増加しているものの、母子世帯全体の貧困率や働き方の改善にはつながっていない。

図表1 貧困率の推移(定義A~C):世帯タイプ別

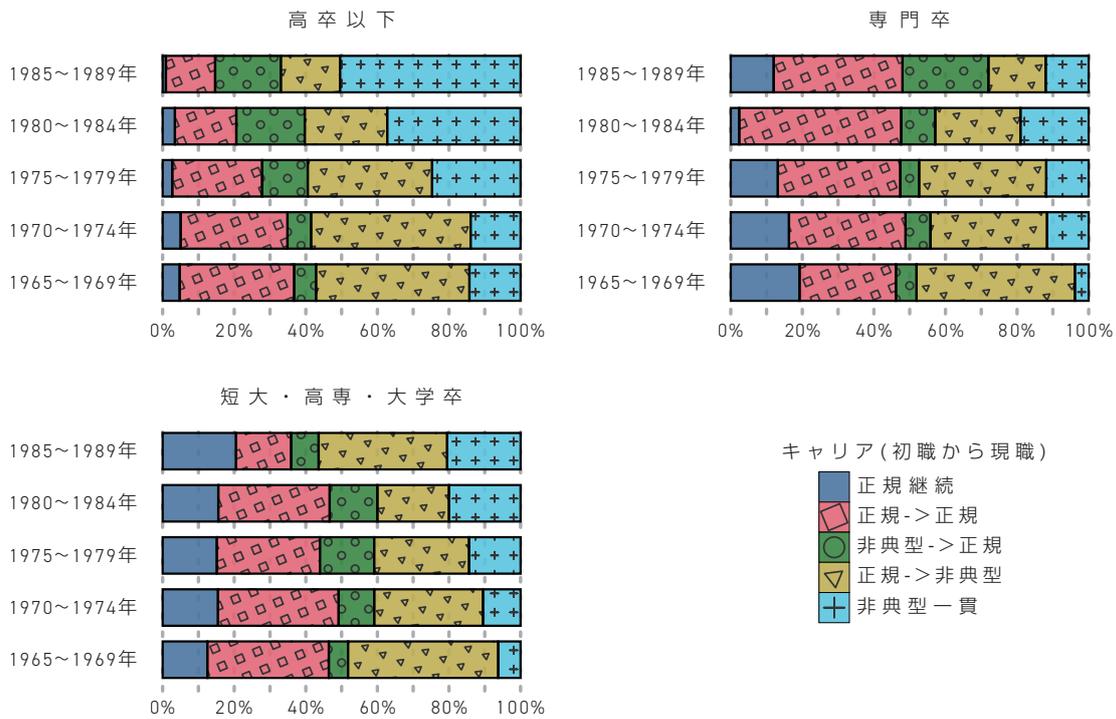


図表2 世帯構造別にみた年次別ライフステージ別調整所得の平均値(万円)



注: 貧困率の定義は(A)各年度のデータ内の等価世帯所得の中央値の50%未満、(B)2012年のデータ内の等価世帯所得の中央値の50%未満を実質化した値(各年度の所得は、等価世帯所得の実質値)、(C)厚生労働省「国民生活基礎調査」の各年の全世帯の等価世帯所得の中央値の50%未満である。ふたり親世帯の値は左軸、ひとり親世帯の値は右軸を基準にしている。

図表3 シングルマザーの出生 cohorts・学歴別の職業分布



2. 女性労働と就業支援の視点

第4章によれば、高卒以下と短大卒以上のシングルマザーでは就業構造が異なっており、特に雇用形態・職業・キャリア型における違いが大きく、高卒以下は特に顕著に「非典型一貫」キャリアが増加している一方で、短大卒以上は「正規継続」キャリアが増加している（図表3）。そして、この学歴間の就業構造の違いは賃金格差にもつながっている。第5章によれば、父親と比べて、シングルマザーとふたり親マザーの職域は、事務職や専門職比率が高く、医療・福祉・教育セクターでの就業率が高い一方で、管理職比率が低く、製造業や公務員での就業率が低く、一社継続型キャリアの割合が低いという特徴がある。そして、同じ学歴階層・職業階層・産業セクター・長期勤続状況であっても、シングルマザーとふたり親マザーは父親より年収が低い。第6章によれば、就業形態と学歴の違いを考慮しても、ふたり親マザーと比べてシングルマザーの自己啓発実施率は高く、特に短大卒以上の有業シングルマザーの自己啓発実施率が高い（図表4）。また、短大卒以上のシングルマザーにおいては自己啓発と公的職業訓練の利用経験や利用意向との関連が相対的に弱い。第7章によれば、母子世帯における経済的自立の一つの目安とされる年収300万円以上を得る確率は、高等職業訓練促進給付金事業の訓練受講者の方が非受講者に比べて9.5%ポイント高い。しかし、訓練受講が全体の就労年収に及ぼす影響は確認されなかった。

3. 離婚と親子関係の視点

第8章によれば、世帯収入には母子世帯内部で学歴階層による差異があり、高学歴母子世帯の世帯収入は相対的に高い。また、母子世帯では、学歴にかかわらず子どもへの時間的投資が少ないが（図表5）、子どもへの教育投資については学歴による差異がある。第9章によれば、母親の年齢やライフステージ

（末子年齢）などを統制するとむしろ高学歴層の母親の方が低学歴層の母親よりも子どもへの時間的投資が少ない傾向があり、高学歴層において子どもへの時間的投資に関する初婚世帯と離死別世帯の格差が特に大きい。さらに、初婚世帯と比べて再婚世帯のほうが子どもへの時間的投資が少ない。第10章によれば、無業と比べて就労している母親ほど育児放棄の経験がわずかに多いが、雇用形態や職業キャリアによる違いはない。ふたり親世帯と比べて母子世帯では行き過ぎた体罰と育児放棄の経験が多い。

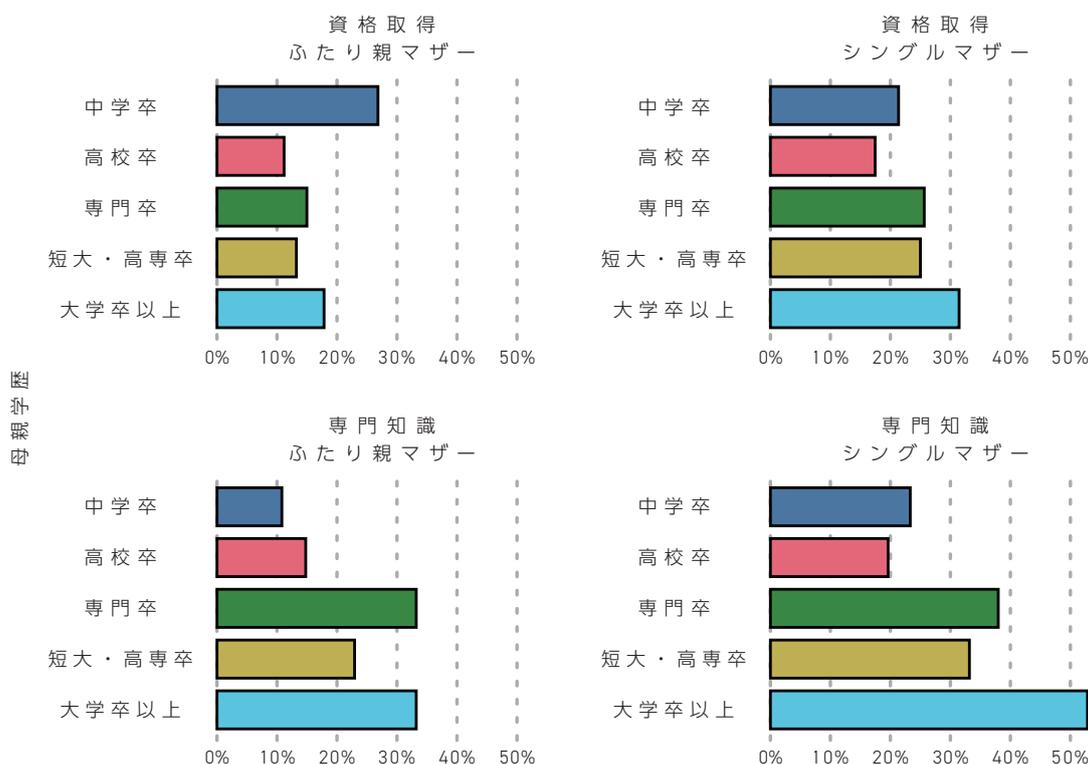
● 政策的インプリケーション

本報告書ではこの10年間のひとり親世帯政策について次のような結論を導き出せると考えている。すなわち、この10年間の政策については、就労による経済的自立の達成に全く効果がなかったというよりも、階層的分断が拡大する母子世帯全体で経済的自立を達成するためには「馬力」が十分ではなかったといえるのではないだろうか。職業能力開発の重視という形で就業支援施策が効率的に作用する層は限定的であり、経済的貧困以外の時間的貧困の解消については就業支援施策が貢献できる余地は限られている。経済的・非経済的側面を含めた、総合的な意味での「自立」を母子世帯が達成するためには、社会保障（福祉）と労働政策（就労）のバランスや、家族政策の新たな展開を踏まえた総合的な枠組みの中で検討していく必要があるだろう。個別の政策的示唆については以下の通りである。

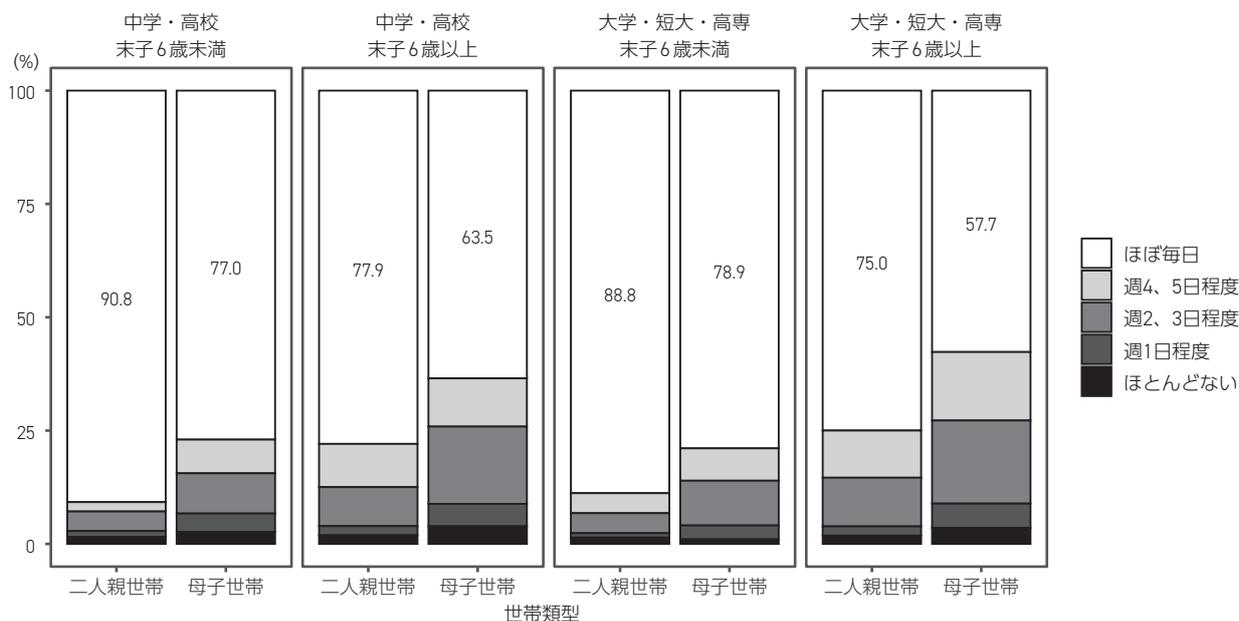
1. 女性労働と就業支援の視点

シングルマザーの特徴として、その多くが高卒出身であり、初職非正規やサービス職に就くものが多いという特徴を踏まえた政策的介入が重要である。これは均等・両立・女性活躍施策が典型的に想定する「大卒・初職正規・ホワイトカラー」という

図表4 自己啓発実施率の世帯・学歴間比較（有業者）



図表5 世帯類型・母学歴・末子年齢別にみた、母親が子どもと夕食を一緒に取る頻度



イメージと明確に乖離しているため、低学歴層出身の女性に対する均等・両立・女性活躍施策の強化がシングルマザーの経済的自立に貢献しうる。また、低学歴層出身者はキャリアの初期時点で不利を抱えており、それが後に挽回できるよう、労働市場におけるセカンド・チャンス（より良い条件の仕事への転職のしやすさなど）の整備が重要である。その一例として、シングルマザーにおいて活発な自己啓発などの労働者の主体的能力開発を活用することが考えられる。そうした主体的能力開発として期待されている高等職業訓練促進給付金事業は、母子世帯において一定の経済的自立を達成する効果があるが、利用ニ

ズと制度メニューにミスマッチが生じており、その解消が重要である。

総合的にみれば2000年代以降の「福祉から就労へ」の過程で重視されるようになった、就業支援によるシングルマザーの経済的自立は少なくとも高学歴層のシングルマザーについてはポジティブに作用していたと評価できる。しかし、シングルマザーの多くは低学歴層出身であり、そうした政策から得られるメリットが少ない労働市場上のポジションに制度的・構造的に位置づけられているため、就労のみによる経済的自立の達成が困難な層も存在していることを認識するべきである。

2. 社会保障制度と貧困の視点

母子世帯全体の貧困リスクも平均的には改善しているなかで、貧困母子世帯の特徴は近年より経済状況が困難な方へと偏りを見せている。母子世帯において貧困からの脱出が可能になっている層とそうではない層への分化が生じていることを踏まえ、貧困からの脱出により近い層と貧困からの脱出が困難である層のそれぞれに対して異なるアプローチを採用することが重要である。児童扶養手当の全部支給の所得限度額の引き上げは貧困からの脱出により近い層に対しての影響が大きいと考えられ、貧困からの脱出の最後の一押しとして作用している。その一方で、今日においても貧困からの脱出に大きな困難を抱えている母子世帯層に対する所得保障や社会保障制度のあり方を改めて考えることが重要である。ライフステージに伴う所得上昇傾向がみられないことが、母子世帯におけるライフステージの変化に伴う貧困リスクへの対応を困難にしている面があり、ライフステージ後半で母子世帯の経済状況がより深刻になるということ踏まえた所得再分配等の社会保障制度が求められる。

3. 離婚と親子関係の視点

母子世帯は共通して子どもへの時間的投資の不足に直面しており、比較的経済的貧困からの脱出に近い高学歴層においても時間的貧困からの脱出はそれほど簡単ではない。こうしたことから、就労による経済的自立の達成の裏側で時間的貧困を受け入れざるを得ないような状況があるかという点について、「福祉から就労へ」の政策転換に潜む構造的な限界を疑う必要がある。世帯類型に関わらず、就労している母親ほど子どもの加虐経験が高いといった形で、親子関係に深刻な問題が生じている傾向が多い。そのような背景には、世帯類型に関わらず、母親が共通して稼働役割とケア役割という2つの役割負担に直面していることが影響している。特に母子世帯においては2つの役割の負担が大きな影響を与えうるため、母子世帯が経済的自立を達成する裏側で親子関係が犠牲にならないよう、家族福祉の視点からの支援も必要である。

● 政策への貢献

母子世帯の経済的自立を巡る政策立案の基礎資料としての活用される予定。

● 研究担当者

田上皓大 研究員
池田心豪 副統括研究員

● 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.239『子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査 2022—第1回（2011年）～第6回（2022年）子育て世帯全国調査の基礎的集計—』（2024年）
- 労働政策研究報告書 No.208『仕事と子どもの育成をめぐる格差問題』（2021年）
- 調査シリーズ No.192『子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査 2018（第5回子育て世帯全国調査）』（2019年）

- 労働政策研究報告書 No.189『子育て世帯のディストレス』（2017年）
- 調査シリーズ No.175『子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査 2016（第4回子育て世帯全国調査）』（2017年）
- 調査シリーズ No.145『子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査 2014（第3回子育て世帯全国調査）』（2015年）
- 資料シリーズ No.146『子育て世帯のウェルビーイング—母親と子どもを中心に—』（2015年）
- 調査シリーズ No.109『子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査 2012（第2回子育て世帯全国調査）』（2013年）
- 労働政策研究報告書 No.159『子育てと仕事の狭間にいる女性たち—JILPT 子育て世帯全国調査 2011の再分析—』（2013年）
- 調査シリーズ No.95『子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査』（2012年）

外国人技能実習生のキャリア選択と仕事環境

—広島県アンケート調査の2次分析から—

研究区分: プロジェクト研究「多様な人材と活躍に関する研究」

サブテーマ「多様な人材と活躍に関する研究」

研究期間: 令和6年度

● 研究の目的

関連する制度の改編（特定技能制度の創設、技能実習制度の廃止と育成就労制度の創設）により、これらの枠組みを利用して日本で就労する外国人材のキャリアは多様化することが予想される。本稿では技能実習生を対象として実施したアンケート調査個票の2次分析から、技能実習生の実習修了後のキャリア選択に関する志向性に対して現在の会社の仕事環境（賃金と職場のコミュニケーション）などが与える影響について検討を行った。

● 研究の方法

- 広島県が2019年に県下の技能実習生を対象として実施したアンケート調査個票の2次分析。調査及び調査結果の概要は広島県公表の報告書等（<https://www.pref.hiroshima.lg.jp/site/foreigner-emp/research-final.html>）を参照されたい。
- 技能実習生の実習修了後のキャリア選択の志向性（キャリア選択の類型）は、勤続志向（実習修了後も、現在の会社で現在の仕事を続けたい）、転籍志向（実習修了後は日本で現在の仕事を続けたいが、現在の会社で働き続ける意向は弱い）、転職志向（実習修了後は、日本で別の仕事、別の会社で働きたい）、帰国志向（実習修了後、日本で就労する意志はない）の4つに類型化した。また現在の会社の仕事環境（仕事環境の類型）は、現在の仕事の良い点を尋ねる設問（複数回答）における「給料や働く条件」と「会社の人が親切」の選択状況から4つに類型化した。

● 主な事実発見

- 仕事環境の類型別のキャリア選択のタイプの分布は、図表1のとおりである。現在の会社の良い点のうち「給料や働く条件」と「会社の人が親切」の双方を選択した場合は勤続志向の、「給料や働く条件」のみを選択した場合は転職志向の、「給料や働く条件」と「会社の人が親切」のいずれも選択しなかった場合は転職志向と帰国志向の割合が高い。
- キャリア選択の類型に対する仕事環境の類型の効果について、属性に関する変数などを同時投入した多項ロジスティック回帰分析に基づく予測値は、図表2のとおりである。たとえば勤続志向を最も選択しやすいのは「給料や働く条件」と「会社の人が親切」の双方を選択した場合であり（約60%）、次に「給料や働く条件」と「会社の人が親切」のいずれかのみを選択した場合で選択しやすく（それぞれ約30%）、最も選択しにくいのはいずれも選択しなかった場合である（約25%）。統計的に有意な差異があるのは、「給料や働く条件」と「会社の人が親切」の双方を選択した場合と、それ以外の3つのカテゴリー間である。

● 政策的インプリケーション

特に地方部では外国人材がより賃金の高い会社や地域へと移動することへの懸念が大きいものと思われるが、本稿での分析からは、賃金だけでなく職場のコミュニケーションを充実させることが、彼らの職場への定着を促進しうることが示唆される。地域の労働行政は、地場の受入れ企業に対して、この点についての啓発・支援に取り組むべきであろう。

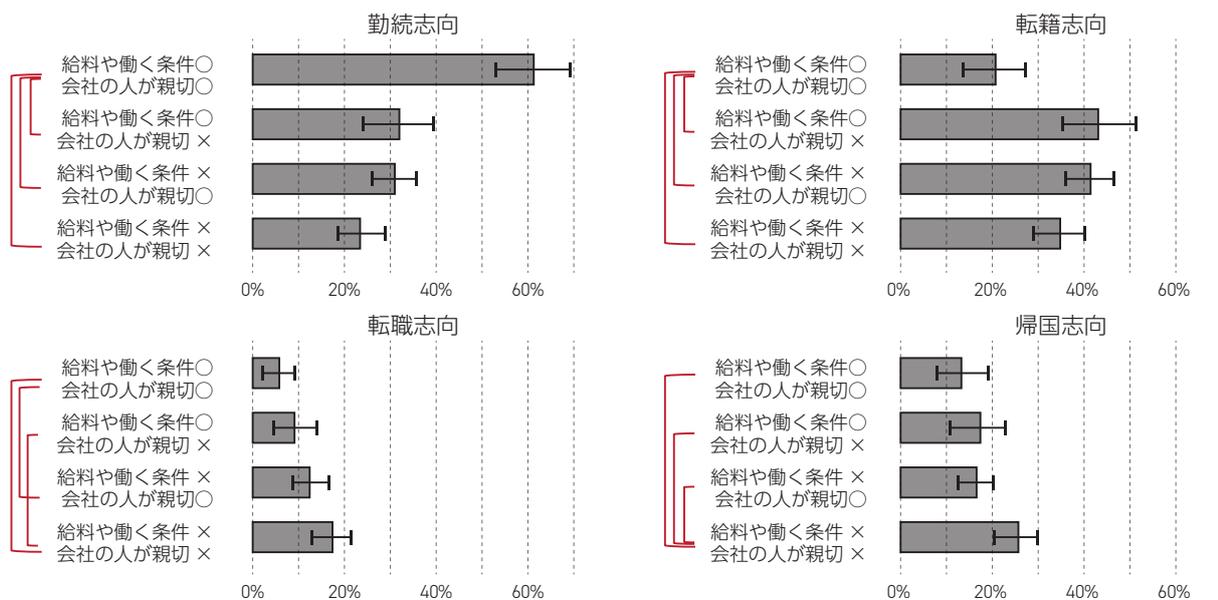
図表1 仕事環境の類型別 キャリア選択のタイプの分布

		n	勤続志向	転籍志向	転職志向	帰国志向		
		(人)	(%)	(%)	(%)	(%)		
計		845	100.0	33.5	36.0	12.1	18.5	
給料や働く条件	会社の人が親切	○ ○	137	16.2	58.4	21.2	6.6	13.9
		○ ×	142	16.8	31.0	44.4	9.2	15.5
		× ○	305	36.1	32.1	39.7	11.5	16.7
		× ×	261	30.9	23.4	34.9	17.2	24.5

注1: n 列左側の単位は人、右側斜体は構成比（単位：%）。

注2: 分布（単位：%）について、計での分布より5%ポイント以上高い箇所は灰色、低い箇所は下線で示している。

図表2 キャリア選択の4 類型に対する仕事環境のタイプの効果



注：赤線は両カテゴリー間の差異が5%水準で統計的に有意であることを意味する。

● 政策への貢献

国や地域の労働行政が外国人雇用対策の在り方を検討する際に、基礎資料として活用されることが期待される。

● 研究担当者

山口 暉 研究員
田上皓大 研究員

● 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.270 『特定技能1号外国人の受け入れ・活用に関するヒアリング調査』(2023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』(2022年)

過重負荷による労災認定事案の研究 その6

研究区分: プロジェクト研究「多様な働き方と処遇に関する研究」

サブテーマ「労働時間・賃金等人事管理に関する研究」

研究期間: 令和5年度

● 研究の目的

本研究は、労災認定された脳・心臓疾患事案の過重負荷について、時間外労働の長さだけでなく、休憩時間の確保に関わる拘束時間の長さや、勤務と勤務の間にある休憩時間（勤務間インターバル）の状況を分析することを通じて、労働者に健康の悪化をもたらした労働環境を考察することを目的に分析を行った。

● 研究の方法

分析方法として、2010（平成22）年度から2020（令和2）年度における脳・心臓疾患の労災認定事案のうち、「長期間の過重業務」が過重負荷として認定された事案を扱っている。具体的には、労災の「調査復命書」に付属する「労働時間集計表」の記録を、過労死等データベース（労働安全衛生総合研究所において作成されたもの）の属性情報と接続したものを分析データとして使用し、労働時間集計表データに欠損がない2,266事案を分析対象としている。

● 主な事実発見

分析の結果の概要は以下のとおり。

- 一勤務あたり平均の拘束時間については、16時間以上の事案が8.2%となっている。特に、「漁業」、「運輸業、郵便業」等の業種や、「農林漁業従事者」、「輸送・機械運転従事者」、「保安職業従事者」等の職種で、一勤務あたりの拘束時間が長い。
- 1か月あたりの拘束時間は、平均313.93時間であり、320時間以上の事案が32.9%を占めている。特に、「農林業」、「漁業」、「運輸業、郵便業」、「宿泊業、飲食サービス業」等の業種や、「農林漁業従事者」、「保安職業従事者」、「輸送・機械運転従事者」、「サービス職業従事者」等の職種で、1か月あたりの拘束時間が長い。これらの業種・職種では、労働時間に対する拘束時間の比率も高い傾向にある。
- 勤務間インターバルについては、9時間未満の日の事案が12.3%あり、9~11時間未満の事案を合わせると、11時間未満の日の事案は36.9%であった。9時間未満の日の事案が占める割合は、「漁業」、「運輸業、郵便業」等の業種や、「農林漁業従事者」、「輸送・機械運転従事者」等の職種で高くなっている。9~11時間未満の日の事案を合わせると、11時間未満の日の事案が占める割合は、上記の業種・職種に加え、「情報通信業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」等の業種や、「サービス職業従事者」等の職種でも高いことが分かった。

● 政策的インプリケーション

本研究で対象とした脳・心臓疾患の労災認定事案は、長時間労働事案が多くを占めるが、同時に、拘束時間が長い事案、勤務間インターバルが短い事案が少なくない。こうした働き方は、休憩時間を制約し、働く者の健康を著しく悪化させるものであろう。過労死等防止の観点からは、長時間労働の防止はもちろんのこと、働く者の健康を損なわせる働き方について多角的に考察し、問題に対処することも求められる。あわせて、拘束時間の長い勤務、勤務間インターバルの短い勤務は、特定の業種・職種に偏って存在している面もあり、その背景には、営業時間や業界の慣行など業態的な要因が関わると推測される。働く者の健康確保に向けて、実態をふまえた過重労働の是正策が求められる。

● 政策への貢献

「令和6年版過労死等防止対策白書」において活用されたほか、長時間労働抑制など過重労働に関連する諸問題にかかる政策の企画・立案に貢献するものである。

● 研究担当者

池添弘邦 統括研究員
高見具広 主任研究員

● 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.273『過重負荷による労災認定事案の研究 その5』（2024年）
- 資料シリーズ No.267『過重負荷による労災認定事案の研究 その4』（2023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』（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）

父親の残業削減は育児分担のジェンダー平等につながるか？

—稼働役割と育児内容に着目して—

研究区分：プロジェクト研究「多様な働き方と処遇に関する研究」

サブテーマ「仕事と生活の両立に関する研究」

研究期間：令和5~6年度

● 研究の目的

仕事と育児のジェンダー平等につながる労働政策の実現に向けた課題を明らかにすること。

● 研究の方法

既存データ(労働政策研究・研修機構が過去に行った調査データ)の二次分析。

● 主な事実発見

小学校低学年に当たる9歳以下の子どもと同居する男女の分析結果から、

- 1) 残業が少ないほど母親は末子の身の回りの世話をする回数を増やすが、父親は末子と遊ぶ回数を増やすこと(図表1)、
- 2) 妻の家計貢献度が高い父親は末子の身の回りの世話をする回数が多いこと(図表2)、
- 3) 母親が正規雇用である場合や労働時間が長い場合は家計貢献度が高いことが明らかとなった。

● 政策的インプリケーション

父親の労働時間短縮より母親の経済力を高めることが、仕事のみならず育児分担のジェンダー平等にとっても重要。

● 政策への貢献

仕事と育児の両立支援政策と女性活躍政策の効果的な連携に資する可能性がある。

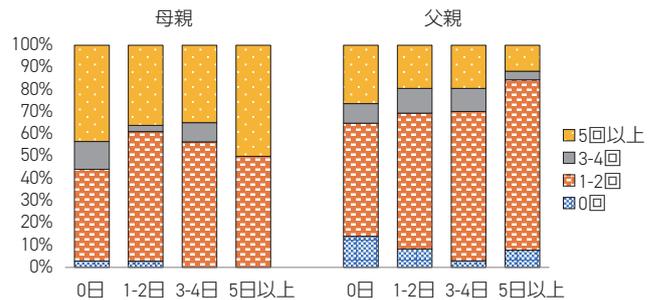
● 研究担当者

池田心豪 副統括研究員

● 関連の研究成果

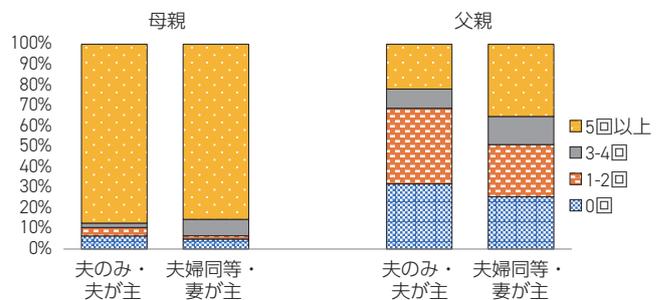
- 労働政策研究報告書 No.192 『育児・介護と職業キャリア—女性活躍と男性の家庭生活—』(2017年)
- 資料シリーズ No.136 『父親の働き方と家庭生活—ヒアリング調査結果報告—』(2014年)

図表1 週の残業日数別 週に末子と遊ぶ回数
(末子9歳以下、雇用者)



資料出所：「職業キャリアと生活に関する調査」(労働政策研究・研修機構 2015年)

図表2 夫婦の家計分担別 末子の身の回りの世話をする回数
(末子9歳以下、雇用者)



資料出所：「職業キャリアと生活に関する調査」(労働政策研究・研修機構 2015年)

新興感染症と職場における健康保護をめぐる法と政策

—コロナ禍 (COVID19-Pandemic) を素材とした日・独比較法研究—

研究区分: プロジェクト研究「多様な働き方とルールに関する研究」

サブテーマ「多様な / 新たな働き方と労働法政策に関する研究」

研究期間: 令和6年度

● 研究の目的

新興感染症蔓延下における職場での健康保護をめぐる生じる法解釈上および立法政策上の諸課題について、コロナ禍 (COVID19-Pandemic) におけるドイツ法の議論および立法政策を素材として、日本法への示唆を得るべく、比較法的観点から考察を行う。

● 研究の方法

文献調査

● 主な事実発見

I 序章・第一章について

本報告書においては、まず**序章**において、コロナ禍がわが国の労働法および労働政策に対して提起した課題について、大まかに課題領域 A) (= コロナ禍に起因する事業の縮小・休業における労働者の雇用維持・所得保障) と課題領域 B) (職場という空間における人々のウイルスへの感染防止と健康保護) に区分したうえで、各領域における先行研究の状況を概観することで、特に課題領域 B) をめぐる解釈論および立法政策論については、外国法 (ドイツ法) との比較を踏まえ、検討する余地が残されていることを明らかにすることにより、本報告書の目的と構成を設定した。また、続く**第一章**においては、第二章以下の理解に必要な限りにおいて、労働関係や公衆衛生をめぐる日・独の法制度について概説するとともに、両国におけるコロナ禍の推移とそれに対応するための (法) 政策の形成・展開について、整理を行った。

II 第二章について

そのうえで、**第二章**においては、テレワーク (在宅勤務) とワクチン接種に関するものを除き、職場内における新興感染症への感染防止対策をめぐる (使用者がかかると対策を積極的に講じようとする局面と、講じようとするしない局面の双方を含めて) 労働関係上生じる法的諸課題について、網羅的に検討を行った。このような課題には、大まかにいって、①使用者による感染防止対策の実施に関するもの、②使用者による職場内における感染者 (無症状の病原体保有者も含む) の把握に関するもの、③使用者による感染疑いのある者に対する (感染防止対策としての) 自宅待機命令の可否、④感染症蔓延 (パンデミック) 下における使用者の労働者に対する出社・出張命令の可否に、区分することができる。これら課題①~④に関する本報告書における検

討結果の要点は、以下の通りである。

上記のうち、課題①についてはまず、使用者が各職場において感染防止対策を適切に講じているという状況を実現するための政策的対応のあり方が問題となる。この点、日本では立法による規制は行われなかったが、コロナ禍においては、何らの感染防止対策を講じなかった企業も相当数存在していたことに鑑みると、今後の新たなパンデミック下においては、ドイツ法においてみられたように、使用者に対して感染防止対策の実施を法的に義務付ける規制を導入することは、立法政策として十分検討に値する。但し、職場内において労働者がウイルスに感染するリスクは、産業・業種、従業員規模、地域等によって多種多様であることからすると、規制のあり方としては、ドイツのコロナ労働保護規則において最終的に採用されたような、オーダーメイド型 (リスクアセスメント型) の規制とすることが望ましい。具体的には、使用者には感染防止対策を実施すべき義務を課しつつも、各職場内における感染リスクの所在を踏まえた対策のあり方については、衛生委員会等における労働者側との協議を通じて、個々の職場ごとに判断・決定させる規制を、労安衛法中に定めることが考えられる。なお、かかる判断・決定に際して現・場の労使が参照できるよう、国がありうる感染防止対策のオプションを指針等で定めることも、併せて検討すべきである。

また、課題①に関しては、使用者が実施を決定した感染防止対策の遵守を労働者に対して強制できるかも問題となる。日・独両国において特に議論となったのは、使用者の労働者に対する業務命令としてのマスク着用命令の可否である。この点、確かに飛沫・エアロゾル感染の防止対策としてのマスクの有効性は一般的に認められているが、ドイツにおけるこの問題をめぐる裁判例や立法政策も踏まえると、上記命令の有効性は無条件に認められるものではなく、マスク着用にかかる使用者側の業務上の必要性と労働者側の不利益との比較衡量により判断すべきである。これにより、例えば労働者が発達障害を有する等の理由でマスクの着用が日常生活に重大な支障を来し、またそのことについて医師の診断書があるようなケースでは、上記命令が指揮命令権の濫用として無効となる場合もありうる。

続いて、課題②に関しては、使用者による職場内における感染者の把握手段として、労働者に対し、コロナ検査 (特に PCR 検査) の受検、検温および COCOA のような接触確認アプリの利用をそれぞれ強制することができるかが問題となる。このうちまず、PCR 検査の受検および検温の強制は、(法定外) 健康診断の受診命令と問題状況が類似していることから、同命令の

有効性に関する従来の最高裁の判断枠組みが、PCR 検査・検温にかかる命令に関しても有用と考えられる。そのうえで、具体的判断に当たっては、医学的侵襲の程度等の観点だけでなく、ドイツにおいて議論されているように、PCR 検査・検温が労働者としての健康情報の収集としての側面を有することは、日本でも看過されてはならない。従って、上記命令の有効性判断に当たっては、当該使用者において収集された健康情報が適正に取り扱われる状態にあるか否かという観点を摂取すべきである。また、接触確認アプリの利用強制（命令）に関しては、労働者の私物スマートフォンに対してダウンロードを命じることは認められないほか、業務用スマートフォンであっても、上記命令の可否については、接触確認アプリに内在するプライバシー・個人情報保護に対するリスクという観点から、厳格に判断すべきである。

更に、課題③の使用者による感染疑いのある者に対する（感染防止対策としての）自宅待機命令の可否に関しては、業務命令としての自宅待機命令の有効性に関する従来の裁判例の判断枠組みが有用と考えられる。そのうえで、ドイツ法における議論も踏まえると、上記命令の有効性判断に当たっては、一方では、当該労働者の具体的症状や過去の行動履歴に照らし、使用者側において自宅待機を命じることに業務上の必要性があるか否かを考慮すべきであるが、他方では、上記命令により労働者側に生じる不利益の程度についても、特に当該自宅待機の長さや代替措置（特に在宅勤務）による就労可能性という観点から考慮する必要がある。

最後に、課題④の感染症蔓延（パンデミック）下における使用者の労働者に対する出社・出張命令の可否については、最高裁の従来の判例に照らせば、出社による勤務や出張により、労働者が感染症に罹患し、生命・身体に危険が及ぶことが客観的に予想される場合には、労働者はこれらの義務から免れうる。そのうえで、かかる判断に当たり、具体的に考慮すべき事情としては、ドイツ法の議論も踏まえると、使用者による職場における感染防止対策の実施状況、労働者側における感染した場合における重症化リスク、（特に出張の場合には）対象国・地域における感染リスクが挙げられる。いいかえれば、単に労働者が主観的・抽象的に感染への不安を抱いているというだけでは、出社・出張の義務から免れることはできない。

Ⅲ 第三章について

続く第三章においては、テレワークのなかでも在宅勤務に関するコロナ禍固有の検討課題として、使用者の労働者に対する在宅勤務命令の可否（課題①）、労働者の使用者に対する在宅勤務請求の可否（課題②）、使用者の在宅勤務労働者に対する出社命令の可否（課題③）について、検討を行った。これら課題①～③に関する本報告書における検討結果の要点は、以下の通りである。

これらのうち、課題①・②に関して、パンデミックが生じていない平時の問題としてみると、ドイツと類似して、憲法上住居の不可侵および私生活の自由（プライバシー権）が保障されている日本においては、使用者は労働者に対し在宅勤務命令権を持たないと解される一方、労働場所の決定は使用者による指

揮命令権の対象事項であること等からすると、原則として労働者が使用者に対し在宅勤務請求権を持つこともないと解される。従って、平時においては、在宅勤務を実施するためには、使用者と労働者との間での個別の合意が必要となる。また、上記課題②の例外として議論がある、障害を有する労働者に対する使用者の合理的配慮として在宅勤務請求権については、ドイツ法との比較からは、仮に認められるとしても実際の適用場面は相当限定的と考えられる。

一方、課題①・②に関して、パンデミック（非常事態）下の問題としてみると、使用者および労働者の双方について相手方に対する配慮義務として、在宅勤務に関する命令権や請求権を認める解釈、あるいはそのような権利を定める立法政策も考えられなくはない。もっとも、この問題に関するドイツ法の議論や立法政策を踏まえると、仮にかかる命令権や請求権を認めたとしても、同時に相当広範囲に例外の余地も認めざるを得ないことからすれば、パンデミック下においてはむしろ、労働契約当事者をして在宅勤務の可能性を模索させ、個別合意による実施へと誘導するような立法政策を講じることが望ましい。具体的には、緊急事態宣言等が発出されている状況下においては、使用者と労働者の双方に対して、在宅勤務の実施について互いに協議を行うことを義務付ける規制を、労安衛法中に置くことが考えられる。

更に、課題③に関しては、従来在宅勤務を行ってきた労働者に対する使用者の出社命令の有効性については、出社を命じる使用者側の業務上の必要性と、それに従った場合に労働者に生じうる不利益との比較衡量が重要な判断基準となると考えられる。また、その具体的判断に当たっては、ドイツ法も参考に整理すると、前者に関しては、職務の性質や労働者側の行為態様や環境変化に起因する、在宅勤務の円滑な実施の妨げとなる事由が、また後者に関しては、出社・通勤に伴う感染・重症化による生命・身体への危険を生じさせ、あるいは在宅勤務以外での就労を困難ならしめる事由が、それぞれ考慮されるものと解される。なお、ドイツ法との比較からは、上記出社命令の有効性判断に当たり、使用者が事前予告等の一定の手続きを踏んでいるかという観点を摂取することも、十分検討に値する。

Ⅳ 第四章について

更に、第四章においては、新興感染症に対するワクチンの接種をめぐり、職場という空間のなかで、あるいは労働関係上生じうる解釈論上または立法政策上の諸課題について、ワクチン接種の「促進」（課題①）と「強制」（課題②）という2つのベクトルに区分したうえで、検討を行った。これら課題①・②に関する本報告書における検討結果の要点は、以下の通りである。

このうちまず、課題①に関して、職場という空間を活用したワクチン接種を促進するための政策的対応としては、日本でもドイツでもコロナ禍においてはいわゆる職域接種が行われたが、そのほかにも、ドイツ法との比較からは、使用者に対し、例えば助成金等によってワクチン休暇制度の導入を積極的に促すことや、労安衛法上の安全衛生教育の枠組みのなかでワクチン接種についての周知・啓発を義務付けることが、今後日本でも検討に値する。

一方、課題②に関しては、ワクチン接種の医学的侵襲の程度や人体に及ぼす影響、副反応のリスクに鑑みると、接種するか否かの判断は、(労働者を含む) 個々人の自己決定(憲法13条)に委ねられるべきである。従って、ドイツ法における一般的理解と同様、少なくとも労働者一般との関係では、使用者が労働者に対し業務命令としてワクチン接種を義務付けること(直接強制)はできないと解される。これに対し、今後コロナ禍と同等あるいはそれ以上のパンデミック下においては、感染した場合に重症化・死亡のリスクの高い「脆弱な人々」(高齢者や患者等)との接触が不可避な医療・介護等従事者に対する関係では、使用者によるワクチン接種命令や、ドイツでみられたようなワクチン接種を間接的に強制する立法政策が問題となる可能性は否定できない。この場合、ドイツ法における議論を参考にすると、かかる命令や立法の有効性・合憲性判断に当たっては、(その時点における最新の科学・医学的知見を前提に) ①医療・介護等従事者がワクチンを接種した場合に生じる副反応等のリスク、②上記の意味での脆弱な人々を感染から保護すべき必要性、③ワクチン接種の感染拡大防止にとっての有効性(特に感染予防効果)、④ワクチン接種の直接的・間接的強制に代替しうるその他の手段の有無を考慮すべきである。

● 政策的インプリケーション

「主な事実発見」を参照。

● 政策への貢献

現時点では未定だが、今後、新興感染症の流行下における職場での健康保護をめぐる法政策のあり方やガイドライン、Q&A等の内容を検討するに当たり、厚生労働省をはじめとする関係省庁において参照されることが期待される。

● 研究担当者

山本陽大 主任研究員

● 関連の研究成果

- ディスカッションペーパー 23-01『職場における感染症拡大防止をめぐる法政策—コロナ禍におけるドイツ労働法の形成と展開』(2023年)
- JILPT リサーチアイ第74回「職場における感染防止をめぐる法政策—ドイツにおけるコロナ労働保護規則の変遷を追う」(2022年)
- JILPT リサーチアイ第75回「医療・介護従事者に対するワクチン接種証明義務は有効か?—感染症予防法20a条の施行停止を求める仮命令申立てに関するドイツ連邦憲法裁判所2022年2月10日決定」(2022年)
- ブックレット『新型コロナウイルスと労働政策の未来』(2020年)

解雇等無効判決後における復職状況等に関する調査

研究区分：プロジェクト研究「多様な働き方とルールに関する研究」

サブテーマ「多様な / 新たな働き方と労働法政策に関する研究」

研究期間：令和5~6年度

● 研究の目的

解雇無効時の金銭救済制度について、地位確認がされた労働者の実際の職場復帰の割合等を把握することが重要であるとの観点から、弁護士へのアンケート調査を行った。

● 研究の方法

労働問題を専門とする日本労働弁護団、経営法曹会議に加え、日弁連その他の各弁護士会の労働問題に関連する委員会のメーリングリストに登録している会員弁護士を対象に、WEB上の調査票で回答を記入してもらうというやり方を採用した。実査は令和5年10月6日から11月6日に行われた。

図表1 回答者の所属団体別人数

	人	%
日本労働弁護団	101	43.7
経営法曹会議	65	28.1
両団体以外	65	28.1
全体	231	100

● 主な事実発見

(1) 解雇等無効判決後の復職状況

解雇・雇止め（以下「解雇等」）が無効との判決で終局した事案に係る労働者99人のうち、「再び働いた」（復職）が37人（37.4%）、「再び働くことはなかった」（復職せず）が54人（54.5%）であり、概ね4割弱が復職し、5割強が復職していないことになる。ただし、いったん復職した者のうち復職後継続就業している者は30人（30.3%）であり、7人（7.1%）は復職後、労働者本人は継続就業を望んでいたにもかかわらず、不本意な退職をしている。

図表2 復職した者（うち継続就業の者、不本意退職の者）と復職しなかった者の人数と割合

	人	%
労働者数	99	100
復職した	37	37.4
復職後継続就業	30	30.3
復職後不本意退職	7	7.1
復職せず	54	54.5
不明	8	8.1

(2) 復職しなかった労働者の復職しなかった理由

解雇等が無効との判決で終局したが労働者が復職しなかった事案（54人）において、復職しなかった理由（複数回答）は、「復職後の人間関係に懸念」が21人（38.9%）、「訴訟で争ううちに退職する気になった」が12人（22.2%）、「労働者の復職に対する使用者の拒否が強い」が11人（20.4%）となっている。

(3) 復職後不本意退職者の退職理由

解雇等が無効との判決で終局した後労働者が復職した事案（37人）において、復職後労働者が不本意に退職した理由（複数回答）は、「使用者からの嫌がらせ」が6人（16.2%）、「職場に居づらくなった」が3人（8.1%）となっている。

(4) 和解案の拒絶

判決で終局した労働者数185人中、判決までの過程で裁判所から和解案が示されたものの、和解案を拒絶したのは160人（86.5%）に上り、大部分の事案において裁判所からの和解提案を拒絶することによって判決に至っていることがわかる。そのうち、労働者側が拒絶したケースが72人（45.0%）、使用者側が拒絶したケースが34人（21.3%）、労使双方が拒絶したケースが54人（33.8%）となっている。

図表3 和解案を労働者側が拒絶したもの、使用者が拒絶したもの、双方が拒絶したものの人数と割合

	人	%
労働者数	160	100
労働者側が拒絶	72	45
使用者側が拒絶	34	21.3
双方が拒絶	54	33.8

(5) 労働者側が和解案を拒絶した理由

このうち、労働者側が和解案を拒絶した理由（拒絶した理由の回答があったもの（121人）。複数回答）としては、「合意退職の和解案だったが、労働者が復職を希望」が42人（34.7%）、「合意退職の和解案だったが、解決金額が低かった」が37人（30.6%）、「合意退職の和解案だったが、解雇無効を確信」が27人（22.3%）となっている。

(6) 使用者側が和解案を拒絶した理由

また、使用者側が和解案を拒絶した理由（拒絶した理由の回答があったもの（72人）。複数回答）としては、「合意退職の和解案だったが、使用者が金銭支払を希望せず」が14人（19.4%）、「地位確認の和解案だったが、使用者が復職を希望せず」が11人（15.3%）、「合意退職の和解案だったが、解決金額が高かった」が10人（13.9%）となっている。

● 政策的インプリケーション

労働政策審議会労働条件分科会における解雇無効時の金銭救済制度に関する審議の素材となる。

● 政策への貢献

令和6年5月、規制改革推進会議働き方・人への投資ワーキング・グループにおいて、厚生労働省より概要を報告。

● 研究担当者

濱口桂一郎 研究所長

中村良二 特任研究員（研究当時）

● 関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.226 『労働審判及び裁判上の和解における雇用終了事案の比較分析』（2023年）
- 労働政策研究報告書 No.174 『労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析』（2015年）
- 資料シリーズ No.4 『解雇無効判決後の原職復帰の状況に関する調査研究』（2005年）

個別労働関係法ハンドブック

—法令と判例—

研究区分: プロジェクト研究「多様な働き方とルールに関する研究」

サブテーマ「多様な / 新たな働き方と労働法政策に関する研究」

研究期間: 令和5~6年度

● 研究の目的

都道府県労働局や労働基準監督署に置かれた総合労働相談窓口において、個別労働関係紛争の相談に当たる相談員が、その相談内容に応じた法令や判例・裁判例を素早く見つけ出し、適切なアドバイスをすることができるように、最適化されたハンドブックを作成する。

● 研究の方法

働き方改革やハラスメント対策など、近年の労働法制の動向を踏まえるとともに、重要な判例・裁判例を盛り込んだ個別労働関係法のハンドブックを作成するため、文献研究を実施する。

● 本資料シリーズの特色

学生を相手に大学等の講義で用いるのではなく、既に労働法制や人事労務管理について一定程度の知識経験を有する相談員が手元に置いて相談の際に活用する冊子であるという性格から、項目ごとに関連する法令と判例・裁判例を提示するにとどめ、過剰な解説のたぐいは排した。

項目区分はできるだけ現場の紛争類型に沿った形で区分し、労働法の教科書に見られる労働契約や就業規則の性質といった労働法上の概念規定をめぐる項目区分とはしていない。

● 政策への貢献

都道府県労働局や労働基準監督署に置かれた総合労働相談窓口において、個別労働関係紛争の相談に当たる相談員が活用する。

● 研究担当者

濱口桂一郎 研究所長

台湾の労災保険・補償制度の歩み

—労災保険保護法の制定を中心に—

研究区分: プロジェクト研究「多様な働き方とルールに関する研究」

サブテーマ「多様な / 新たな働き方と労働法政策に関する研究」

研究期間: 令和6年度

● 研究の目的

台湾の労働者を対象とする労災保険制度と、クラウドワーカー等就労者を対象とする災害補償制度の解明、2022年労災保険保護法の内容とその特性の検討。

● 研究の方法

文献サーベイ、研究会の開催

● 主な事実発見

台湾の場合、労災保険保護法が施行される前、労災保険を扱う特別法は存在せず、その適用範囲と保障水準は限られていた。これを補うため、台湾は使用者に民事法上の補償責任を負わせようとしたが、依然と十分な補償を得られない者が多く、そこで政府はさらに労災勞工保護法を作り、保険によって十分な補償を受けられていない労働者と、労災保険に加入しなかった就労者を対象とする保護給付制度を設けた。この三重構造を解消するため、保険給付制度と保護給付制度を統合させ、保険適用範囲の拡大と給付水準の向上を図ったのは2022年労災保険保護法である。

労災保険保護法が施行される前から、使用者経由で社会保険に加入していない者は、職業組合員として社会保険に加入できるよう制度設計されてきた。この場合、保険料の一部は政府が補助する。労災保険保護法の下で、さらに特別加入制度が設けられ、クラウドワーカー等は、職業組合に加入しなくても、個人名義で労災保険に直接加入できるようになった。

● 政策的インプリケーション

台湾の場合、特定の使用者を持たない就労者や個人自営業者等は職業組合員として社会保険に加入することができ、さらに2022年労災保険保護法により、労工保険局のウェブサイトや、コンビニのマルチメディア端末等を利用して労災保険に個人名義で直接加入できるようになった。職業組合員として労災保険に加入する場合、保険料の一部を政府が補助することになる。

● 研究担当者

仲 琦 研究員

● 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.276『中国におけるクラウドワーカーの職業傷害保険制度設計』(2024年)

労働組合のない企業における労働時間などをめぐる 労使コミュニケーションと過半数代表者の関与

研究区分：プロジェクト研究「多様な働き方とルールに関する研究」

サブテーマ「労使関係・労使コミュニケーションに関する研究」

研究期間：令和6年度

● 研究の目的

本研究の目的は、労働組合のない企業における労働時間などをめぐる労使コミュニケーションと過半数代表者の関与のあり方を明らかにし、今後の労使コミュニケーションや過半数代表者の関与のあり方に関する議論の素材を提供することである。

具体的な研究課題として、次の5つを設定した。①労使コミュニケーションの方針と形態を明らかにする。②過半数代表者の役割、選出手続き、使用者による過半数代表者への立候補を促す工夫および過半数代表者の役割遂行に資する取り組み、新型コロナウイルス感染症への対応をそれぞれ明らかにする。③使用者が過半数代表者に限らず、多様な従業員の意見を集約する手段を明らかにする。④各企業における過半数代表者の役割にどのような差異がみられるのかを確認し、差異がみられるのならば、その理由を検討する。⑤以上の事実発見と検討を通

じて、今後の労使コミュニケーションや過半数代表者の関与に関する議論に資する素材を提供する。

● 研究の方法

ヒアリング調査

● 主な事実発見

1. 労使コミュニケーションの形態

各社の労使コミュニケーションの形態としては、委員会・会議、意見交換会、情報公開、面談、アンケート、勉強会、声かけ、社員会活動がみられる（図表1）。全社において、様々な労使コミュニケーションの形態を通じて、良好な労使コミュニケーションが図られている。

第一に、一般従業員が参加する委員会・会議を通じた労使コミュニケーションにおいては、時間外労働を含む労働時間の管

図表1 各社の労使コミュニケーションの形態

社名	委員会・会議	意見交換会	情報公開	面談	アンケート	勉強会	声かけ	社員会活動
山梨ユニフォーム	安全衛生委員会		法令遵守に関する事項、36協定の内容、労働時間、就業規則など	社長面談			声かけ	
サンプラン	グループ討論 週間工程会議		人件費などの経理情報					
現場サポート	労働安全委員会		労働時間、事業計画、生産性、年取計画など	役員面談部長面談	働きがい モラール エンゲージメント	勉強会		「仲間会」
ヒューマンライフ	幹部会議 リーダーミーティング ハッピースマイル委員会 安全衛生委員会 エコ推進委員会		36協定の内容	個人面談		リーダーミーティング		
レイジックス	全社会議 店舗ミーティング		労働時間、時間外労働とそれへの対応など 労働環境の改善状況	「ふるまい飯」		「考流会」		
エイベックス		労使の意見交換会	従業員の意見に対する経営側の回答		就業規則、賃金の 規程、36協定な ど含む	経営指針発表会 目標成果発表会 学習会		
オーザック				社長面談			朝礼 声かけ	「けやき会」
合同経営グループ	労働環境・就業規則委員会 職場環境・親睦委員会	「社員代表会議（仮称）」の検討	経営計画、就業規則、給与規程、アンケート結果を公開	全社面談 ワンワンミーティング	職場環境、就業規則			

注：太字は各社の労使コミュニケーションに中心になりうる形態である。

出所：ヒアリング記録より作成。

理、36 協定や就業規則などの協議、従業員の健康管理、職場での困りごとの対応などが行われている。第二に、労使の意見交換会では、過半数代表者が各拠点の従業員の意見を集約し、集約した意見を経営側に提出し、経営側は従業員の意見に対して回答する。この回答は全従業員に公開される。第三に、多くの企業では、過半数代表者を含む全従業員に対して、自社の経営状況、労働時間、就業規則などの情報を公開している。第四に、社長や部長などの経営者側と従業員との面談も実施されている。第五に、従業員に対してアンケートを実施している企業がみられる。第六に、自社の理念を共有する場として勉強会を設置し、労使コミュニケーションを図っている企業もみられる。第七に、社長などの経営者側と従業員との声かけが日常業務の中で行われている。第八に、労使で構成される社員会活動もみられる。

2. 過半数代表者の役割

各社の過半数代表者の役割を整理したものが図表 2 である。いずれの企業でも過半数代表者は、36 協定や就業規則の内容を確認し署名・捺印を行っている。一方、レイジックスとエイベックスの過半数代表者は、従業員の意見集約も行っている。サンプルンの過半数代表者は、36 協定や就業規則の内容をめぐる協議に参加している。したがって、過半数代表者の役割が 36 協定の内容確認と署名・捺印のみである企業と、それに加え意見集約・協議も行っている企業とが確認でき、過半数代表者の役割に差異がみられる。

図表 2 各社の過半数代表者の役割

社名	署名・捺印	協議・意見集約
山梨ユニフォーム	内容確認・捺印	
サンプルン	内容確認・署名	協議
現場サポート	内容確認・捺印	
ヒューマンライフ	内容確認・署名	
レイジックス	内容確認・署名	意見集約
エイベックス	内容確認・署名	意見集約
オーザック	内容確認・署名	
合同経営グループ	内容確認・署名	

出所：ヒアリング記録より作成。

3. 過半数代表者の役割の差異に関する考察

過半数代表者の役割に差異が生じる理由を検討した。多くの企業の過半数代表者の役割は、36 協定の内容確認と署名・捺印のみという限定的なものであった。これを過半数代表者の「限定的な役割」と呼ぼう。限定的な役割は、山梨ユニフォーム、現場サポート、ヒューマンライフ、オーザック、合同経営グループの 5 社に当てはまる。一方、少数の企業では、過半数代表者が 36 協定の内容確認と署名に加え、従業員の意見集約や協議も行っている。これを過半数代表者の「多様な役割」と呼ぼう。多様な役割のうち、従業員の意見集約に該当するのは、レイジックスおよびエイベックスである。協議への参加に該当するのはサンプルンである。

(1) 過半数代表者の限定的な役割

過半数代表者の限定的な役割がどのような事柄と関連してい

るのかを検討しよう。

第一に、そもそも時間外労働がほとんど発生していないことが限定的な役割と関連していると考えられる。ほとんど発生していないというのは、時間外労働が 36 協定の上限時間付近に達していないという意味である。これは限定的な役割であった 5 社に共通する。時間外労働がほとんど発生していないため、36 協定の締結にあたって、過半数代表者が他の従業員の意見集約を行う必要性が希薄になると考えられる。

第二に、36 協定や就業規則を協議する委員会に一般従業員が参加していることも限定的な役割と関連しているかもしれない。例えば、山梨ユニフォームでは、過半数代表者ではないものの、5 名の従業員代表者が安全衛生委員会に出席し、そこで 36 協定や就業規則に関する協議を行っている。さらに同委員会での協議内容は全従業員に公開される。同委員会での協議内容を協議し決定するため、改めて過半数代表者が他の従業員の意見集約を行う必要性は乏しくなる。また、合同経営グループは、就業規則アンケートを全従業員に対して実施し、一般従業員が参加する労働環境・就業規則委員会で従業員の意見集約を行っている。アンケートおよび労働環境・就業規則委員会を通じて全従業員の意見集約が行われているため、やはり過半数代表者が別途他の従業員の意見集約を行う必要性は乏しくなる。

第三に、オーザックの声かけでみられたように、過半数代表者を含む全従業員が経営者側に対して意見を直接表明しやすい環境が構築されていることも限定的な役割と関連しているかもしれない。つまり、全従業員が使用者に意見を直接表明できるため、過半数代表者が他の従業員の意見集約を行う動機が乏しくなるということである。

(2) 過半数代表者の多様な役割

次に、過半数代表者の多様な役割がどのような事柄と関連しているのかを検討する。

第一に、時間外労働が 36 協定の上限時間付近もしくは特別条項の範囲に及ぶほど発生していることが多様な役割と関連しているかもしれない。一定の時間外労働が発生しているため、過半数代表者には 36 協定の内容確認と署名に留まらず、協定締結前に他の従業員の意見集約や協議を行う必要性が生じると考えられる。

第二に、過半数代表者の多様な役割は、労使コミュニケーションの方針とも関連しているかもしれない。レイジックスの方針は、「従業員の合意に基づく決定」である。また、エイベックスの方針は、「安心できる雇用条件、労働環境、能力が発揮しやすい職場」である。サンプルンの方針は「労使対応」である。このような方針が立てられているため、一定の時間外労働が発生している場合、過半数代表者による従業員の意見集約や協議への参加が図られると考えられる。

● 政策的インプリケーション

本研究を通じて浮かび上がった政策的インプリケーションは、次の 4 点である。①調査対象企業の取り組みは、恒常的な労使コミュニケーションに向けての体制構築の参考事例となりうる。②過半数代表者を含む全従業員に対する労働時間などの情報公

開は重要であり、それは 36 協定締結後における労使双方でのチェック機能を果たすことにつながりうると考えられる。③過半数代表者への立候補を促す使用者の工夫としては、労働時間制度の勉強になることの奨励や制度改定の当事者としての実感をもたせることが考えられる。④過半数代表者が自身の役割を認識できるよう、過半数代表者の役割遂行に資する使用者による説明もまた重要である。

● 政策への貢献

本研究の成果は、今後の労使コミュニケーションや過半数代表者の関与のあり方に関する議論の素材になりうる。

● 研究担当者

岩月真也 研究員

● 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)
- 調査シリーズ No.186 『過半数労働組合および過半数代表者に関する調査』 (2018 年)
- ディスカッションペーパー 14-03 『労使コミュニケーションの実態と意義—アンケート調査を基に—』 (2014 年)
- 資料シリーズ No.124 『労使コミュニケーションの経営資源性と課題—中小企業の先進事例を中心に—』 (2013 年)

時間外労働の上限規制への対応

—自動車運転の業務に従事する労働者を対象に—

研究区分: プロジェクト研究「多様な働き方とルールに関する研究」

サブテーマ「労使関係・労使コミュニケーションに関する研究」

研究期間: 令和6年度

● 研究の目的

2024年4月より、自動車運転の業務に従事する労働者（以下、自動車運転者）に適用された労働時間規制（改正労働基準法と改善基準告示）に対して、企業はどのように対応したのか、どんな課題が発生したのか、発生した課題に対して、企業の労使はどのように対応したのかを明らかにする。

● 研究の方法

ヒアリング調査

● 主な事実発見

本稿は、物流業4社、バス会社2社、タクシー会社2社の計8社の事例分析を行っている。調査対象企業の属性や事業の特徴、主な分析対象は、図表1のとおりである。調査対象企業は大企業であり、労働組合を有する。また、物流業は全国で事業を展開し、主にBtoB事業を行う。バス会社とタクシー会社は、特定のエリアで事業を行い、BtoC事業を行う。なお、同じ業種でも、企業によって事業の特徴が異なり、それに伴い、主な分析対象となる運転者は異なる。

以下では、8社の事例分析を通じて得られた主な事実発見についてまとめる。その主な事実発見とは、(1)労働時間規制適用に伴う企業の対応、(2)労働時間規制適用後にみられた課題と対応、(3)労働組合による規制、(4)協力会社との関係の4点である。

(1) 労働時間規制適用に伴う企業の対応

調査対象企業は、新しい労働時間規制の適用に際し、4つの取り組みを行っている。

第1に、輸送ルートの見直しである。これは物流業全社で行

われた。輸送ルートの見直しには、①荷降ろし先を減らしたり、組み替えたりすることで荷降ろし時間等の削減を行うものと、②中継輸送を活用して、1つの便の運行時間等を短縮する対応がある。これにより、1日の拘束時間内に輸送を終えられるようになり、トラック運転者の負担の軽減につながった。

第2に、荷主への要求である。この取り組みは物流業A社、B社、D社で行われた。取引関係を考えれば、業務委託を受ける企業は、荷主に対して要求をするのは困難だと考えられる。しかし、物流業3社は、労働時間規制を遵守するために、荷主に対して待機時間の削減やダイヤの見直しを求め、それを実現した。

第3に、応援体制の整備である。物流業C社s支店の収集エリアには、集配先の多い住宅地や集配先間の距離の長い山間地があり、それらのエリアの集配時間が長くなる傾向がある。s支店は、各エリアの集配状況を可視化し、作業が終わったエリアからの応援を行えるようにした。これにより、s支店の運転者全体の残業時間の削減と平準化につながった。

第4に、休憩所の確保と整備である。物流業C社s支店は、労働時間規制に基づく休憩時間を確保するために、各エリアに休憩所を設置している。しかし、休憩所の整備状況は一律ではないことから、全ての運転者が安全で安心して休憩が取れる状況にはない。それゆえ、C社s支店は、C社労組s支部の要求を受けて、休憩所の整備に取り組んでいる。

(2) 労働時間規制適用後にみられた課題と対応

調査対象企業は、改善基準告示で定められたルールを遵守しようとしていたが、その際に、課題発生の可能性を含め、6つの課題が発生した。その課題と対応について取り上げる。

第1に、連続運転時間に関わる課題である。連続運転時間については、「連続運転時間は4時間以内、運転の中断は合計30分以上」というルールが定められている。この課題は、物流業

図表1 企業の属性、事業の特徴、主な分析対象

企業	事業エリア	従業員規模	事業の特徴	主な分析対象
物流業A社	全国	約17,000人	BtoB事業。顧客多くは中小企業（業務量の予測が困難）。	市内ルートと店舗間ルートを担当する運転者
物流業B社	全国	約14,000人	BtoB事業。中距離輸送もしくは短距離輸送を行う。	中距離・短距離輸送の運転者
物流業C社	全国	約17万人	BtoC事業がメイン。ニーズの減少傾向が続いている。	市内ルートを担当する運転者
物流業D社	全国	2,200人程度	BtoB事業。C社の100%子会社。	店舗間ルートを担当する運転者
バス会社E社	関東	900人弱	BtoC事業。路線バス、高速バス、貸切バスを運行。	路線バスの運転者
バス会社F社	関東	約950人	BtoC事業。路線バス、高速バス、貸切バスを運行。	路線バスの運転者
タクシー会社G社	関東	約2,000人	BtoC事業。24時間営業（複数のシフトを導入し対応）。	日勤・隔日勤務の運転者
タクシー会社H社	関西	約950人	BtoC事業。私鉄傘下のタクシー会社。電車の運行時間帯を中心に営業。	日勤・隔日勤務の運転者

B社・C社・D社で発生した。その原因は、道路渋滞や天候不良である。ただし、天候不良は予期しえない事象に該当すると考えられ、それへの対応時間は連続運転時間から除くことができること、また、連続運転時間を超過するケースは稀に発生する程度であることから、深刻な問題にはなっていない。

第2に、36協定で定めた時間外労働の時間数に関わる課題である。この問題は、深刻な人手不足を抱えるバス会社F社で発生した。バス会社は、ダイヤを運輸局に提出しており、ダイヤに定められた運行を行わなくてはならない。バスの欠便を出さないため、F社は運転者に残業を要請せざるを得ない状況に置かれている。しかし、F社は、運転者の絶対数が足りていないため、最終的には多くの運転者が36協定に定められた残業時間を超過してしまった。F社労組は、会社に運転者の増員を要求し、同社は採用に力を入れているものの、応募者は少なく、人手不足は解消されていない。

第3に、1日の拘束時間に関わる課題である。この課題が発生したのは、物流業A社・B社である。物流業A社では、集荷の遅れが配送までの運行スケジュール全体に影響を及ぼすことで、1日の拘束時間の超過が発生する。A社は、課題が発生するルートを特定し、月1回の労使協議で対応策を検討している。物流業B社では、繁忙期に物量が増加したことで、1日の拘束時間超過が発生した。B社は、荷主に対して、待機時間の削減への対応を要求する等の対応を行った。

第4に、1ヵ月の拘束時間に関わる課題である。この問題が指摘されたのは、タクシー会社G社である。タクシー会社G社の日勤の運転者のシフトには、昼間勤務と夜間勤務があり、2人の運転者が1台のタクシーで営業を行う。G社m営業所では、夜間勤務の運転者が帰庫時間を守れていない可能性が指摘された。G社労組m支部は、定期的に営業所の責任者と話し、労働時間の確認を行っている。

第5に、休息期間の時間確保に関わる課題である。バス会社E社のバス運転者は、積極的に残業を引き受ける人と極力残業をしたくない人に分かれており、特定の運転者に残業が集中する傾向がある。2024年4月以降、休息期間の時間は9時間となったため、以前と同じように残業を引き受けると、休息期間の時間の確保が困難になってしまう状況にある。ただし、

調査時点では、E社で休息期間の時間を確保できないという事態は発生していなかった。

第6に、休日の時間確保に関わる課題である。この課題は、タクシー会社H社で発生した。休日は、休息期間の時間と24時間を足し合わせたものである。H社では、もともと休日の時間の確保ができていなかった時期があり、その際にH社労組が会社に対応を求めて解決した経緯がある。2024年4月より、休息期間の時間が1時間延びたことで、再びその問題が発生したが、今回もH社労組が会社に対応を求めて解決した(図表2)。

(3) 労働組合による規制

自社の従業員の労働時間管理上の責任は、使用者である企業にあるが、調査対象企業では、労働組合が企業内の労働時間規制の遵守に貢献している。調査対象企業の労働組合は、36協定を締結する際の過半数代表になっているだけでなく、多くの企業では、労使が定期的に労働時間について話し合っている。その際には、従業員の労働時間の確認だけでなく、課題があれば、その対策について検討を行う。企業によっては、労働時間規制を遵守するよう、組合が企業に対応を求めることもある。先行研究が示すとおり、労働組合は従業員の労働時間の決定に関わっており、労働時間規制の遵守に貢献しているといえる。

ただし、労働組合による規制が十分であるかといえば、そうとはいえないように思われる。調査対象企業の労働組合は、36協定や労使協議などを通じて、企業に労働時間規制を遵守させようとしているが、労働時間短縮に貢献しているとは言い難いからである。調査対象企業のうち、労使で労働時間の短縮に取り組んでいるのはC社s支店のみであった。なぜ、調査対象企業の多くは労働時間短縮に積極的に取り組んでいないのか。

調査の限りでは、2つのことがあげられる。1つは、人手不足や業務量の変動等によって、労働時間規制を遵守できない事態を避けることである。この通りであれば、企業の労使は上限に近い時間数で36協定を締結するはずである。実際、調査対象企業にはそうした企業が存在する。

2つは、一定の賃金水準を確保するため、ある程度の残業時間をこなす必要があることである。この場合、企業や組合が労働時間を短縮しようとしても、実現するのは難しくなる。この

図表2 労働時間規制を適用した際に発生した課題と原因

企業	発生した課題	原因
物流業A社	1日の拘束時間に関わる課題が発生した。	物量の予測が困難であり、物量が増えると、運行に遅れが出る。
物流業B社	連続運転時間と1日の拘束時間に関わる課題が発生した。	天候不良や繁忙期の物量の増加による。
物流業C社(s支店)	連続運転時間に関わる課題が発生した。	渋滞等による。
物流業D社(n支社)	連続運転時間に関わる課題が発生した。	降雪による大渋滞が発生したため。
バス会社E社	残業を担当する運転者の休息期間の時間確保が困難になりつつあるという課題が指摘された。	運転者不足のため。
バス会社F社	36協定に定めた残業時間(月70時間)に関わる課題が発生した。	運転者不足のため。
タクシー会社G社(m営業所)	日勤(夜勤担当)の運転者で、1ヵ月あたりの拘束時間に関わる課題が発生した可能性あるという課題が指摘された。	売上を優先する運転者が帰庫時間を守らないことがあるため。
タクシー会社H社	日勤の交替勤務の運転者で、休日の時間の確保に関わる課題が発生した。	休日の時間が1時間延びたことにより、休日の時間確保の対応が必要になった。

注1: 連続運転時間に関わる課題は稀に発生している。

注2: 上記の課題には、発生する可能性のあるものも含まれる。

ことは、先行研究が指摘していることであり、また、タクシー会社 G 社 m 営業所の事例（本文 25~26 頁の④）でも見られたことである。

（4）協力会社との関係

自動車運転者が働く業界のうち、物流業の特徴は下請け構造にある。一般的に言えば、下請け企業であるほど、企業経営は厳しく、当該企業で働く労働者の労働条件や労働環境は劣悪になりやすくなる。しかし、下請け企業は業務発注がなくなるとを恐れ、委託元に対して、条件の見直し等を要求しづらいことが考えられる。調査対象企業と協力会社の関係をみると、物流業各社は、協力会社に対して、無理な運行をさせないよう配慮したり、運賃単価の見直しの要求に応じたりしている。その背景には、協力会社から委託しているルートを返上されたりすると、自社の事業を継続するのが困難になってしまうからだと考えられる。

ただし、協力会社からの要求に対応するだけで、問題の全てを解決できるとは限らない。物流業 A 社は、顧客の多くが中小企業であるため、顧客に運賃単価の見直しを要求しても応じてもらえないことがある。一方で、A 社は協力会社から運賃単価の見直しを要求されており、A 社が運賃単価の見直しの原資を負担する構造になっている。いわば、A 社は、荷主と協力会社との板挟みの状況にある。この状況が続けば、A 社が荷主からの業務に応えられなくなる可能性が考えられる。協力会社との関係については、下請け企業である協力会社に目が行きがちになるが、A 社のように、協力会社に業務を委託する企業の運賃単価の見直しも必要になる。そのためには、荷主や顧客の理解を促し、両者を巻き込んで議論を行う必要があると考えられる。

● 政策的インプリケーション

本稿は、物流企業 4 社、バス会社 2 社、タクシー会社 2 社の計 8 社の事例分析から得られた事実発見に基づいて、下記の 4 点の含意を導き出している。

第 1 に、労働時間規制を遵守する際に発生した課題である。調査対象企業は、労働時間規制を遵守しようと取り組んでいるが、いくつか課題が発生した。物流業では、連続運転時間に関わる課題と 1 日の拘束時間の課題が発生した。物流業では、1 日の運行に関わる課題がみられた。バス会社では、深刻な人手不足から、36 協定で定めた残業時間の超過が発生したり、休息期間の時間確保の課題が指摘されたりした。タクシー会社では、1 ヶ月の拘束時間超過の可能性が指摘されたり、休日の時間確保の課題が発生したりした。休息期間と休日は、勤務と勤務の間の時間であることから、拘束時間の超過や残業時間の増加は、休息期間や休日の時間の減少を意味する。このように、業種によって、ある程度、労働時間規制を遵守する際の課題に共通点がみられる。その背景には、同じ自動車運転者でも、業種によって働き方が異なることがあるからだと考えられる。それゆえ、これらの課題が深刻化する場合は、業種別の対応が必要になると考えられる。

第 2 に、労働時間規制の効果と課題である。調査対象企業の取り組みをみる限り、労働時間規制を遵守するために、企業は

事業を見直したり、発生した課題に対して、労使で対応を行ったりしている。つまり、労働時間規制の強化は、経営面の効率化を促したり、労働者が働く環境の整備につながったりする側面がある。これらは労働時間規制の効果といえる。ただし、その一方で、課題もみられた。事例分析では取り上げていないが、決められた時間で仕事を終わられるよう、仕事を区切ることで労働密度が高まった結果、労働者への負荷が強まったり（物流業 C 社 s 支店）、一定の時間の運行に対して、休憩を取ることが義務付けられているため、運行全体の効率性が損なわれたりした（物流業 D 社 n 支店）。

第 3 に、労働時間規制を遵守するうえでの障害である。自動車運転者が働く運輸業・郵便業は、他産業に比べると、労働時間が長い一方で、賃金が低いという課題があり（本文の図 1-2、1-3、1-4）、それが慢性的な人手不足をもたらしていると指摘されてきた。それが顕著にみられたのが、バス会社 F 社である。同社では、人手不足であるにもかかわらず、バスの欠便を出せないため、運転者に残業を要請した結果、長時間労働が常態化していた。この背景には、労働条件の課題が人手不足を招き、それが労働時間規制遵守の妨げになるという構造がある。この構造は、程度の差こそあれ、運輸業・郵便業に共通しており、これが自動車運転者の労働時間の適正化の障害となっていると考えられる。この構造を改善するには、労働条件を改善することで、採用応募者を増やしつつ、残業をしなくても済む賃金水準にまで引き上げる必要がある。ただし、そのためには、一定の原資が必要になることから、これをどう確保するかが課題となる。現状では、基本的に企業に対応が求められており、それだけでは限界がある。そこで、自動車運転者を対象とした処遇改善事業を行ったり、顧客や荷主の理解を促して適正な運賃単価や料金に引き上げたりすることが考えられる。

第 4 に、労働組合の貢献と課題である。労働組合は、36 協定締結の際の過半数代表になっており、自社の労働者の労働時間決定に関わっている。具体的には、定期的に会社と協議を行う中で、従業員の労働時間の確認を行っており、企業が労働時間規制を遵守する際のパートナーになっている。労働時間規制の遵守という文脈で考えると、労働組合の存在は有効だといえる。

しかし、日本の労働組合は、2 つの課題を抱えている。1 つは、労働組合の規制力が弱いことである。労働組合は労働時間決定のアクターであり、先行研究で指摘したように、労働時間の短縮にも取り組んできたが、調査対象企業をみる限り、特別条項付の 36 協定を締結し、労働時間を上限に近い水準で設定している企業が多い。つまり、労働組合の対応は、改善基準告示違反はしないよう規制はしているものの、労働時間の短縮に貢献できていない。2 つは、組織率の低下である。日本の労働組合の推定組織率は 16% 程度であり、低下傾向が続いている。それゆえ、別の解決方法を模索する必要がある。その際に参考になるのが、物流業 A 社、B 社、D 社の取り組みである。この 3 社は、荷主に対して、労働時間短縮につながる要求を行い、それを実現した。その背景には、物流が機能しなくなれば、自社の事業継続の支障となるという懸念が荷主にあったと考えられる。自動車運転者の長時間労働を解消するには、荷主や顧客を巻き込んで取り組むことが有効だと考えられる。

● 政策への貢献

既存の施策の実施状況の把握及びその評価/EBPMの推進への貢献に活用予定。

● 研究担当者

前浦穂高 副主任研究員

● 関連の研究成果

- 資料シリーズ No.279 『運輸業・郵便業における需要変動と労使関係』（2024年）

第 2 章

課題研究・緊急調査
の成果

「最低賃金の引上げと企業行動に関する調査」結果

— 2021・2022年度の連続パネル調査を通じて —

研究区分：課題研究（2021年度調査）「最低賃金の引上げと企業行動に関する調査」/ 情報収集（2022年度調査）

研究期間：令和3~5年度

● 研究の目的

地域別最低賃金は、「経済財政運営と改革の基本方針 2016」（骨太方針）にて、「最低賃金については、年率3%程度を目標として、名目GDPの成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1,000円となることを目指す」ことが掲げられ、2016年度以降（コロナ禍中の2020年度を除き）、年率3%程度（全国加重平均）の引上げが続いてきた。

結果として、改定後の最低賃金額を下回ることとなる労働者の割合（影響率）は大きく上昇し、中小企業の経営状況に与える影響等が懸念され（「中央最低賃金審議会目安制度の在り方に関する全員協議会報告」）、最低賃金法第9条第2項の3要素の観点（毎年の中央最低賃金審議会目安に関する小委員会報告）からも、その検証が求められてきた。

こうした中、当機構では、厚生労働省労働基準局賃金課からの要請に基づき、地域別最低賃金の引上げが中小企業・小規模事業者に及ぼす影響や対応状況についての調査を2021年度・2022年度と連続で実施した。

● 研究の方法

調査方法：郵送法

調査対象：全国の従業員規模1~299人の企業20,000社（官

公営、非営利法人除く）。

*民間信用調査機関が保有する企業等データベースから、都道府県目安ランク（A~Dの4ランク各5,000社ずつの均等割付）毎に、業種（15区分）×従業員規模（7区分）別に、2016年経済センサス活動調査（当時最新）の企業数に比例するよう層化抽出を行った。なお、2022年度調査は、2021年度調査の有効回答企業のうちパネル接続可能な企業（6,536社）を引き継ぎ、総計20,000社からの不足分を新たに層化抽出・補充した。

調査期間：2021年度調査 2021年11月8日~26日（12月上旬迄の到着分を集計）。2022年度調査 2023年1月12日~27日（2月末迄の到着分を集計）

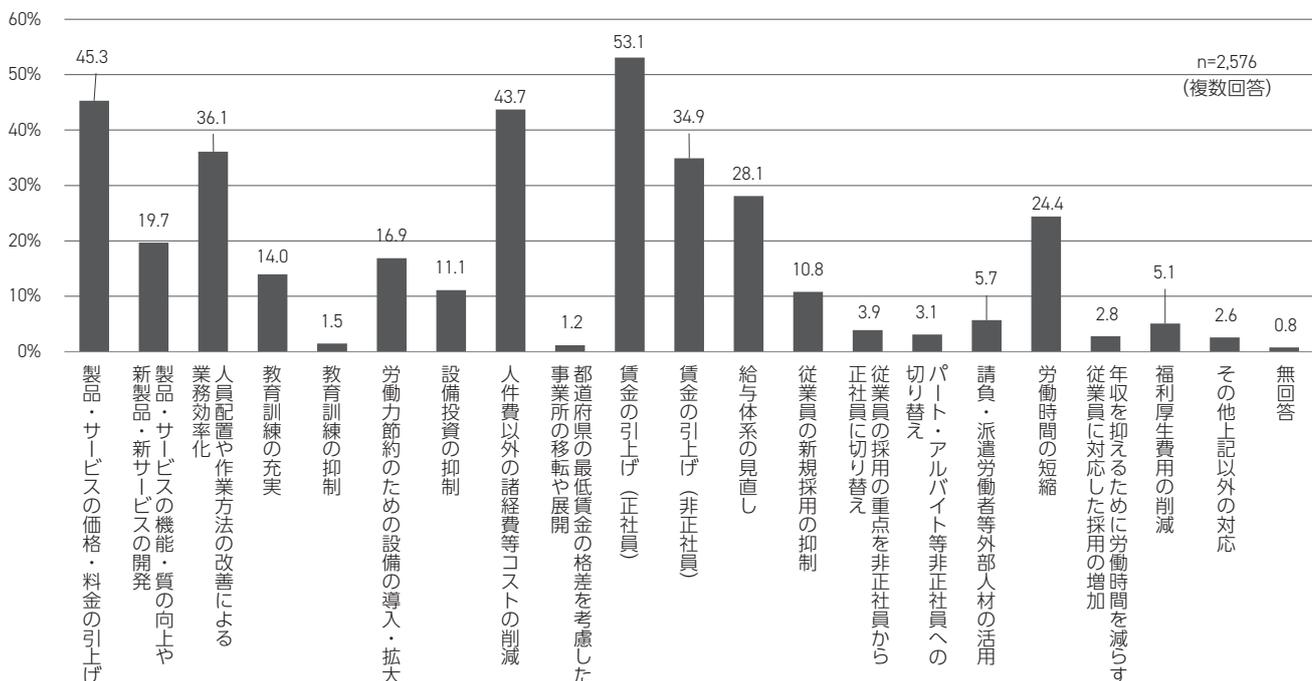
有効回収数：2021年度調査 集計対象となる有効回答数6,554社（有効回答率32.8%）。2022年度調査 集計対象となる有効回答数7,634社（有効回答率38.2%）

2021年度、2022年度調査のいずれも回答し、パネル接続した集計が可能な有効回答数3,673社（有効回答率56.2%/6,536社）

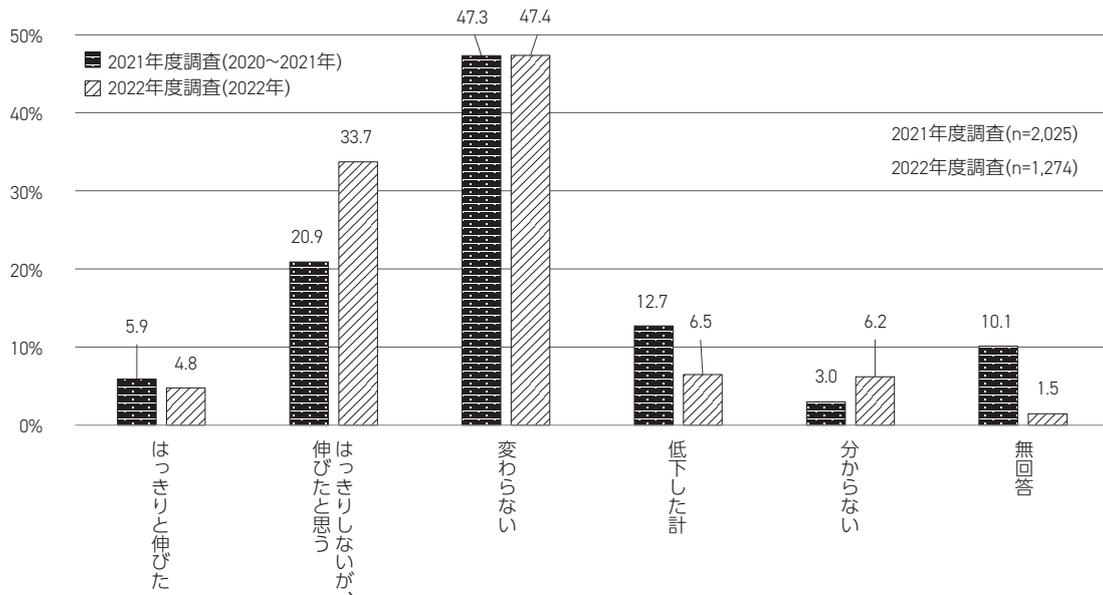
● 主な事実発見

2022年度調査の全有効回答企業（n=7,634社）に、最低賃金の引上げに対処するために、2022年に経営面や雇用・賃

図表1 最低賃金の引上げに対処するための取組内容（2022年度調査）



図表2 最低賃金の引上げに対処するための取組による労働者の1時間当たりの生産や売上の変化（パネル集計）



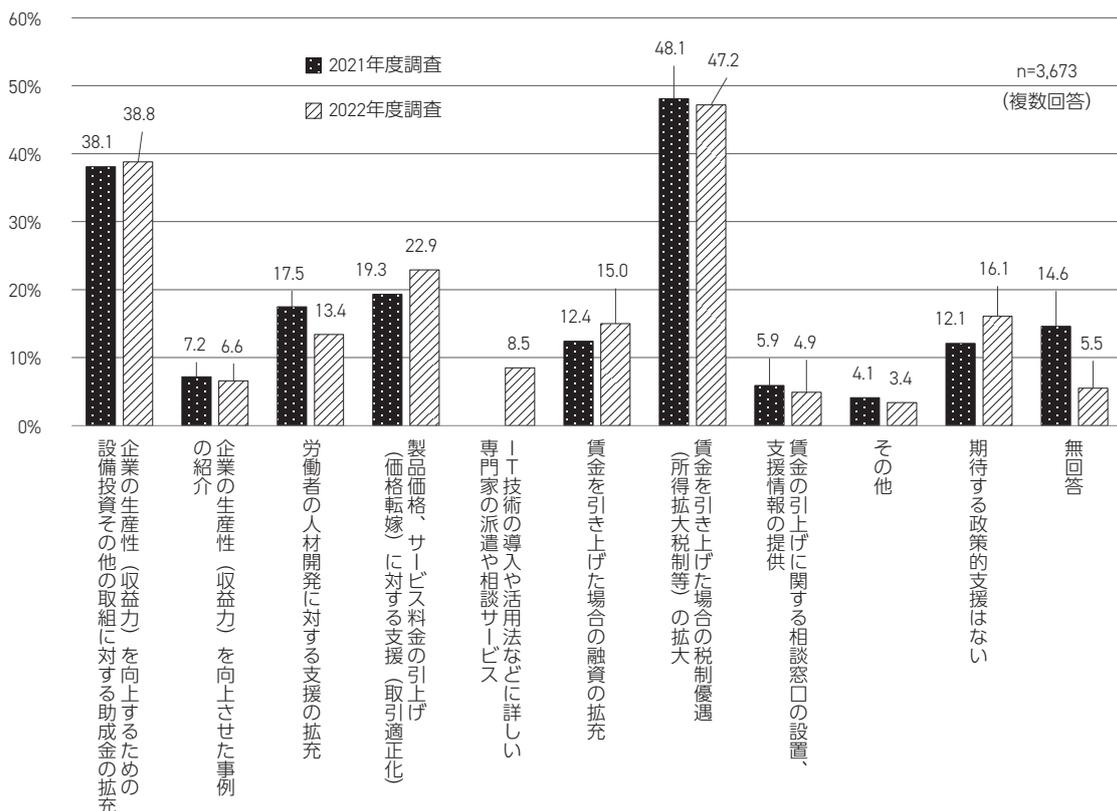
金面で取り組んだことがあったか尋ねると、「取り組んだことがあった」割合は30.7%となった。

最低賃金の引上げに対処するために「取り組んだことがあった」企業（n=2,576社）に、具体的な取組内容について尋ねると（複数回答）、「賃金の引上げ（正社員）」が53.1%で最も高く、次いで「製品・サービスの価格・料金の引上げ」（45.3%）や「人件費以外の諸経費のコスト削減」（43.7%）、「人員配置や作業方法の改善による業務効率化」（36.1%）、「賃金の引上げ（非正社員）」（34.9%）、「給与体系の見直し」（28.1%）、「労働時間の短縮」（24.4%）などがあがった（図表1）。なお、「従

業員の新規採用の抑制」（10.8%）や、「都道府県の最低賃金の格差を考慮した事業所の移転や展開」（1.2%）などは、一定程度にとどまった。

最低賃金の引上げに対処するために「取り組んだことがあった」企業（n=2,576社）に、取組の結果、労働者の1時間当たりの生産や売上がどのように変化したか尋ねると、「変わらない」と回答した割合が45.7%となったが、「はっきりと伸びた」（5.1%）と「はっきりしないが、伸びたと思う」（33.8%）を合わせて「伸びた」割合が計38.8%に対し、「はっきりしないが、低下したと思う」（3.8%）と「低下した」（2.3%）を合

図表3 地域別最低賃金の改定や賃金の引上げに対応するために期待する政策的支援（パネル集計）



わせて「低下した」割合は計 6.0% と、「伸びた」割合が大きく (32.8 ポイント) 上回った。

なお、労働者の1時間当たりの生産や売上について、パネル集計可能な企業（「取り組んだことがあった」企業で n=2021 年度調査 2,025 社、2022 年度調査 1,274 社）で比較すると、どちらの調査も「変わらない」が 4 割以上となったものの、「はっきりしないが、伸びたと思う」割合は 2021 年度調査が 20.9% に対し、2022 年度調査では 33.7% と、10 ポイント以上高くなった（図表 2）。

2022 年度調査の全有効回答企業（n=7,634 社）に、地域別最低賃金の改定や賃金の引上げに対応していくために期待する政策的支援について尋ねると（複数回答）、「賃金を引き上げた場合の税制優遇（所得拡大税制等）の拡大」が 46.2% で最も高く、次いで「企業の生産性（収益力）を向上するための設備投資その他の取組に対する助成金の拡充」（40.0%）、「製品価格、サービス料金の引上げ（価格転嫁）に対する支援（取引適正化）」（23.9%）などとなり、「期待する政策的支援はない」は 15.1% となった。

なお、期待する政策支援について、パネル集計可能な企業（n=3,673 社）で比較すると、「製品価格、サービス料金の引上げ（価格転嫁）に対する支援（取引適正化）」などでやや上昇したことが見て取れる（19.3% → 22.9%）。また、最低賃金の引上げが続く中、引き続き、「賃金を引き上げた場合の税制優遇（所得拡大税制等）の拡大」（48.1% → 47.2%）や「企業の生産力（収益力）を向上するための設備投資その他の取組に対する助成金の拡充」（38.1% → 38.8%）などに対するニーズが高く、政策的支援の継続が求められている（図表 3）。

● 政策への貢献

- 2021 年度調査：令和 4 年度中央最低賃金審議会目安に関する小委員会（第 1 回）にて引用
- 2022 年度調査：令和 5 年度中央最低賃金審議会目安に関する小委員会（第 1 回）にて引用

● 研究担当者

2021 年度調査

中原慎一 調査部 部長（当時）
上村聡子 調査部 主任調査員
久保絵理子 調査部 調査員（当時）

2022 年度調査

渡邊木綿子 調査部 次長
多和田知実 調査部 調査員

● 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.108 『最低賃金と企業行動に関する調査—結果の概要と雇用への影響に関する分析—』（2013 年）
- 調査シリーズ No.77 『最低賃金に関する調査』（2010 年）

第 3 章

労働情報の収集・整理
の成果

「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査」(企業郵送調査) 及び「働き方に関するアンケート調査」(労働者 Web 調査) 結果

研究区分: 情報収集

研究期間: 令和4~5年度

● 研究の目的

法改正に伴い、短時間労働者に対する厚生年金・健康保険の適用範囲は、①週の所定労働時間20時間以上、②月額賃金8.8万円以上、③雇用見込み期間2ヶ月超を満たす場合(学生は適用除外)に拡大され、常用雇用者数(厚生年金の被保険者数)が501人以上の企業等では2016年10月1日から、101人以上の企業等では2022年10月1日から順次適用されており、51人以上の企業等でも2024年10月1日から適用される。

なお、厚生年金の被保険者数が基準に満たない(2024年10月1日からは50人以下)の企業等であっても、労使合意に基づき、短時間労働者の適用拡大の対象事業所(任意特定適用事業所)となることができる仕組みも、2017年4月1日より導入されている。

本調査は、こうした一連の改正に対して企業や短時間労働者がどのように対応したのか等、喫緊の実態を把握し、次期年金制度改革に向けた検討に資するため、厚生労働省年金局年金課からの研究要請に基づき実施したものである。

● 研究の方法

(1) 「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査」(企業郵送調査)

16産業(農林漁業、公務を除く)における、全国の5人以上規模の企業2万社(民間信用調査機関所有の企業データベースから、産業・規模別に層化無作為抽出)を対象に、調査票を配布・回収した(郵送法)。実査期間は2022年11月11日~2023年1月3日で、有効回答数は8,697社(有効回答率43.5%)。

(2) 「働き方に関するアンケート調査」(労働者 Web 調査)

インターネット調査会社の登録モニターを対象に、国内に居住する18~69歳で学生を除く、勤め先の通常労働者(いわゆる正社員)より所定労働時間の短い短時間労働者(パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託、派遣労働者)1万人の回答を、性別・年齢層別に層化割付回収した。実査期間は2022年11月22日~12月2日で、有効回答数は10,000人。

● 主な事実発見

2022年10月より適用拡大対象となった常用雇用者101~500人の企業で、要件を満たす短時間労働者(対象者)が「いる」場合に、新たに厚生年金・健康保険が適用されるのに伴い、対象者と概ねどのような方針で調整を行ったか尋ねると、「できるだけ/どちらかといえば、適用する」との回答が6割

を超え、概ね前向きに対応されている様子が明らかとなった。厚生年金・健康保険の適用を推進した理由としては(複数回答)、「法律改正で決まったことだから(ありのまま、法令を遵守するため)」が、「短時間労働者自身が、希望したから」等の回答を上回り、また、厚生年金・健康保険の適用を回避した(する)理由についても(複数回答)、「短時間労働者自身が希望しないから」が9割超と、「人件費の増加につながるから」(1割)を大きく上回った(図表1)。

こうした中、短時間労働者がいわゆる「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりに向けて「年収の壁・支援強化パッケージ(厚生労働省)」が策定された(2023年9月、全世代型社会保障構築本部決定)。これに伴い、短時間労働者の働き方の選好や、それに伴う企業の対応状況等がどのように変化するか、引き続き、その動向を注視する必要がある。

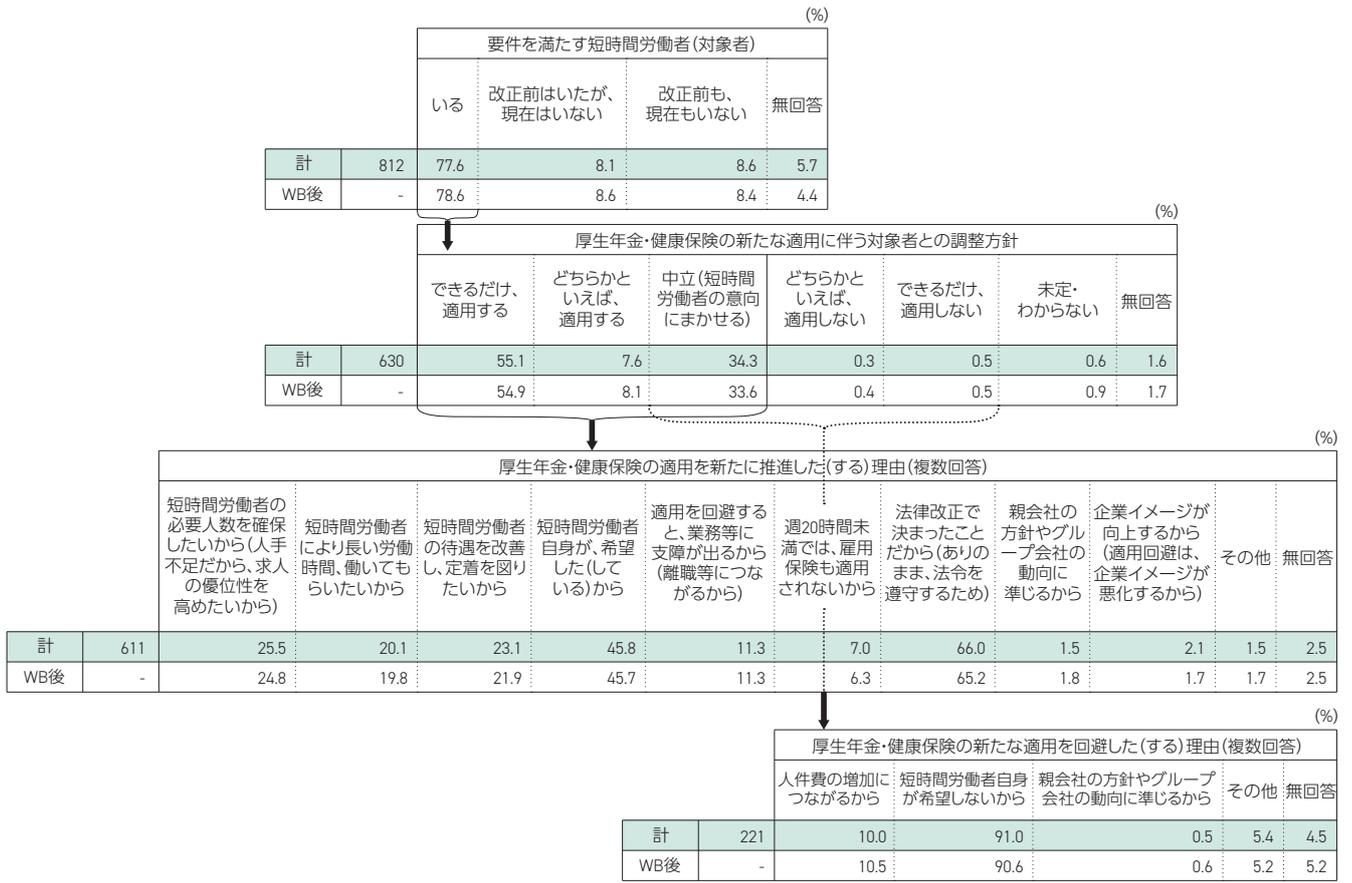
なお、2024年10月より適用拡大される常用雇用者51~100人の企業で、要件を満たす短時間労働者(対象者)が「いる」場合に、新たに厚生年金・健康保険が適用されるのに伴い、対象者と概ねどのような方針で調整を行うか尋ねると、「できるだけ、適用する」が28.1%、「どちらかといえば、適用する」が12.0%で合わせて40.2%に対し、「中立(短時間労働者の意向にまかせる)」は22.4%で、「どちらかといえば、適用しない」(4.3%)と「できるだけ、適用しない」(3.9%)が計8.1%となった。こうした結果を、2022年10月より既に適用拡大されている常用雇用者101~500人の企業の回答傾向と比較すると、「未定・わからない」(18.5%)や無回答(10.7%)の割合が多く、調整方針を未だ決めかねている様子が窺える。

適用拡大に当たっては相応の対応準備(加入対象者の把握、対応方針の検討、社内通知、従業員とのコミュニケーション、書類の作成・届出等)を要することから、利用可能な支援策(「専門家活用支援事業」「キャリアアップ助成金」等(社会保険適用拡大特設サイト))とともに、速やかに周知徹底する必要がある。

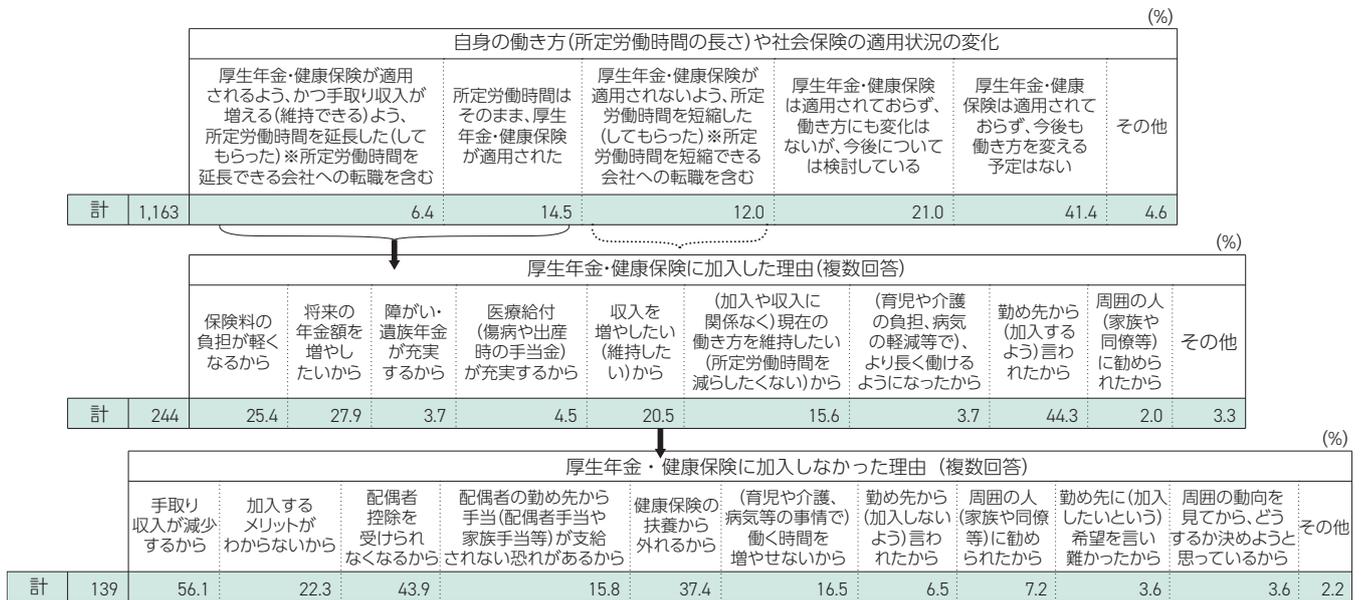
一方、常用雇用者101~500人の企業に勤務する短時間労働者を対象に、2022年10月からの適用拡大に伴う自身の働き方や社会保険の適用状況の変化について尋ねると、「厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える(維持できる)よう、所定労働時間を延長した(してもらった)」及び「所定労働時間はそのまま、厚生年金・健康保険が適用された」割合が、「厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮した(してもらった)」割合を上回った(図表2)。

なお、こうした結果を、2022年10月前に適用拡大対象となる働き方をしていた短時間労働者ベースで、適用拡大前の社会保険(年金)の加入状況別にみると、「国民年金に加入(第1

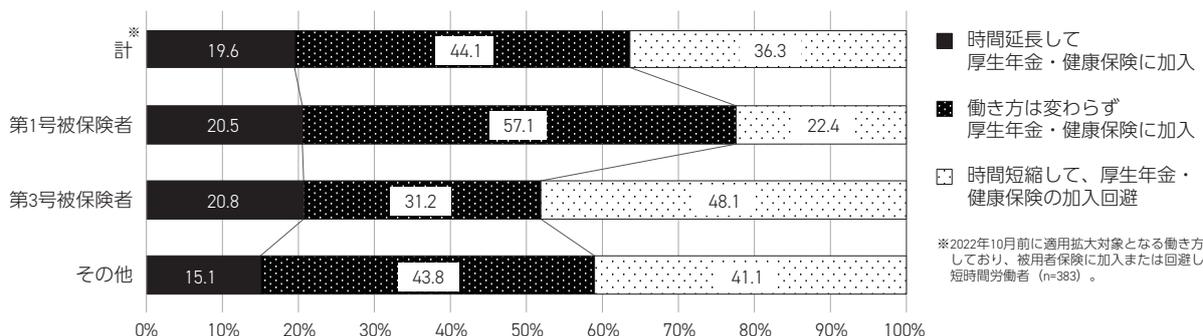
図表1 要件を満たす短時間労働者（対象者）の雇用状況と適用拡大に際した調整方針等



図表2 適用拡大に伴う働き方や厚生年金・健康保険の適用状況の変化



図表3 適用拡大前の被保険者種類別にみた働き方や厚生年金・健康保険加入状況の変化



号被保険者)」していた短時間労働者では、厚生年金・健康保険に新たに加えた割合が回避した割合を大きく上回ったのに対し、「配偶者が加入する被用者年金の被扶養配偶者(第3号被保険者)」だった短時間労働者は、加入と回避が同程度となった(図表3)。

こうした中、厚生年金・健康保険に加入した理由(複数回答)としては、「勤め先から(加入するよう)言われたから」との他動的な理由が最多で、「将来の年金額を増やしたいから」や「保険料の負担が軽くなるから」「収入を増やしたい(維持したい)から」「(加入や収入に関係なく)現在の働き方を維持したい(所定労働時間を減らしたくない)から」等、短時間労働者自身が考え、敢えて選択した理由群を上回る結果となった(図表2)。この点、(目先の収支に依らず)厚生年金・健康保険に加入するメリットについて短時間労働者に十分理解され、今後の働き方を考えてもらおう一助となるよう、「社会保険適用拡大特設サイト(厚生労働省)」「年金額・保険料シミュレーションやタイプ別加入例等を掲載・紹介」や、自身の年金額の試算に「公的年金シミュレーター(厚生労働省)」の利用を更に促進する必要がある。

● 政策への貢献

- 第4回社会保障審議会年金部会(2023年5月30日)資料3及び参考資料
- 第7回社会保障審議会年金部会(2023年9月21日)資料2
- 第1回働き方の多様化を踏まえた被用者保険の適用の在り方に関する懇談会(2024年2月13日)資料2
- 第3回被用者保険の適用拡大に関する効果的な広報のためのアドバイザー会議(2024年2月21日)資料3
- 第5回働き方の多様化を踏まえた被用者保険の適用の在り方に関する懇談会(2024年5月14日)参考資料1
- 第7回働き方の多様化を踏まえた被用者保険の適用の在り方に関する懇談会(2024年6月11日)参考資料2
- 『社会保険適用拡大特設サイト』『社会保険適用拡大のこんなとき!どうする?手引き』等
- 「働き方の多様化を踏まえた被用者保険の適用の在り方に関する懇談会」議論の取りまとめ(2024年7月3日)取りまとめ資料
- 第18回社会保障審議会年金部会(2024年9月20日)参考資料1及び参考資料2

● 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.182 『「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査」及び「社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」結果』(2018年)

雇用保険未適用である短時間労働者の実態に関する調査

研究区分: 情報収集

研究期間: 令和5~6年度

● 研究の目的

女性や高齢者等の労働参加が進む中で、働き方の多様化が進んでおり、また、新型コロナウイルス感染症は雇用にも大きな影響を及ぼした。こうした中で、多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットの構築が求められている。令和5年6月16日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2023」においては、雇用保険の適用拡大について検討することが盛り込まれた。こうした状況を踏まえ、当機構では、厚生労働省職業安定局の要請に基づき、雇用保険が適用されていない週所定労働時間が20時間未満である労働者の実態を把握するため、本調査を行った。

● 研究の方法

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を

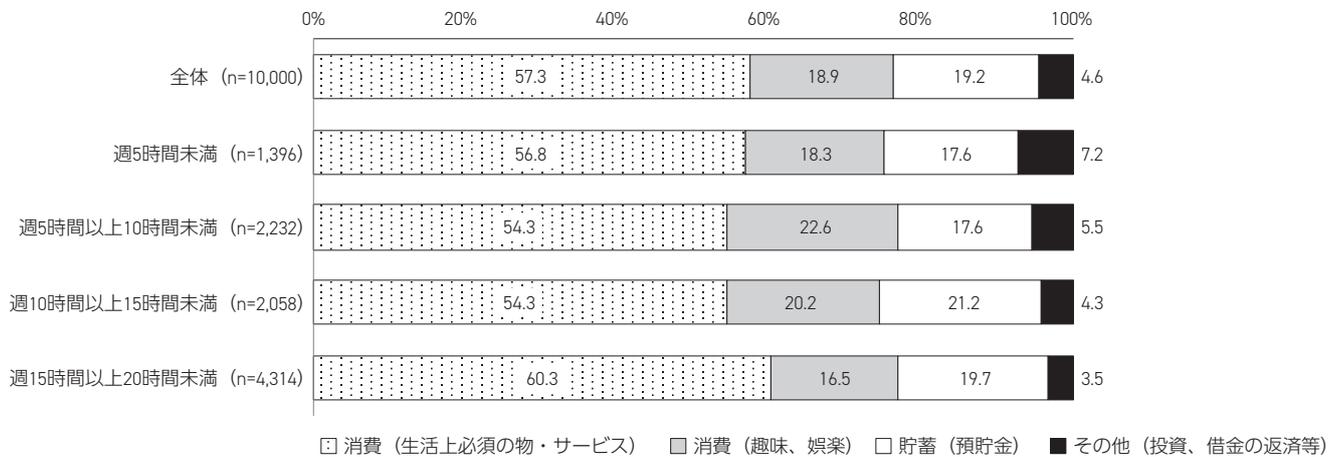
実施した。調査対象者は、15歳~74歳の国内に居住する雇用者で、主な仕事の週所定労働時間が20時間未満である者（雇用保険適用者を除く）で、性別、年齢階級別、週間就業時間別に層化割付回収を行った（目標回収数10,000）。実査期間は2023年7月25日から8月16日。

● 主な事実発見

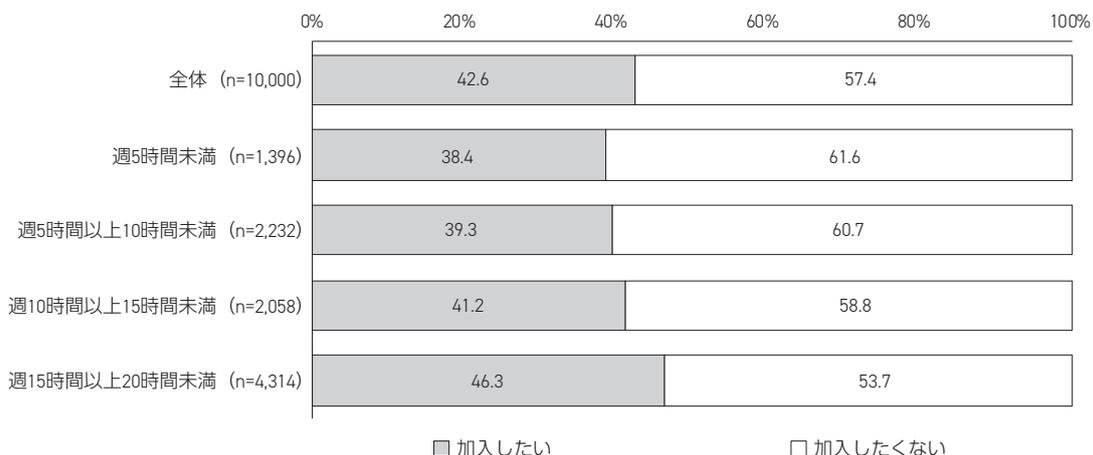
現在の主な仕事の賃金の主な使い道は、「消費（生活上必須の物・サービス）」が57.3%と最も高く、次いで「貯蓄（預貯金）」が19.2%、「消費（趣味、娯楽）」が18.9%などとなっている。週所定労働時間別にみると、どの週所定労働時間でも「消費（生活上必須の物・サービス）」が最も高くなっている（図表1）。

今の働き方を変えずに雇用保険に加入できるとすれば加入したいと思うかたずねたところ、「加入したい」が42.6%、「加入したくない」が57.4%となっている。主な仕事での週所定

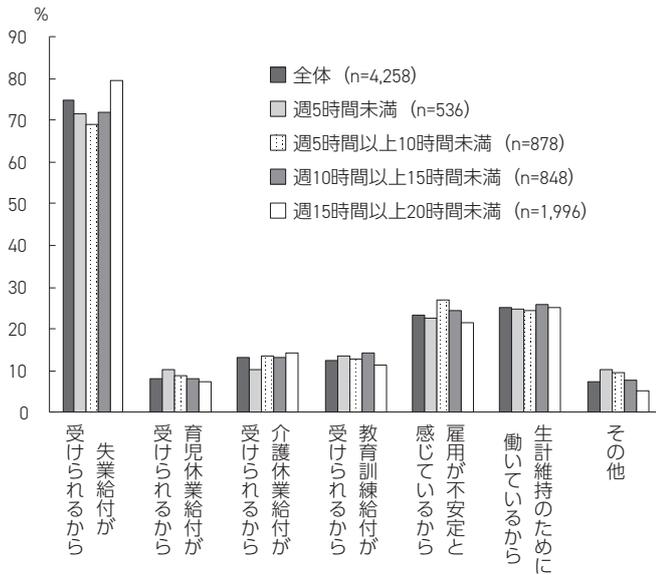
図表1 賃金の主な使い道



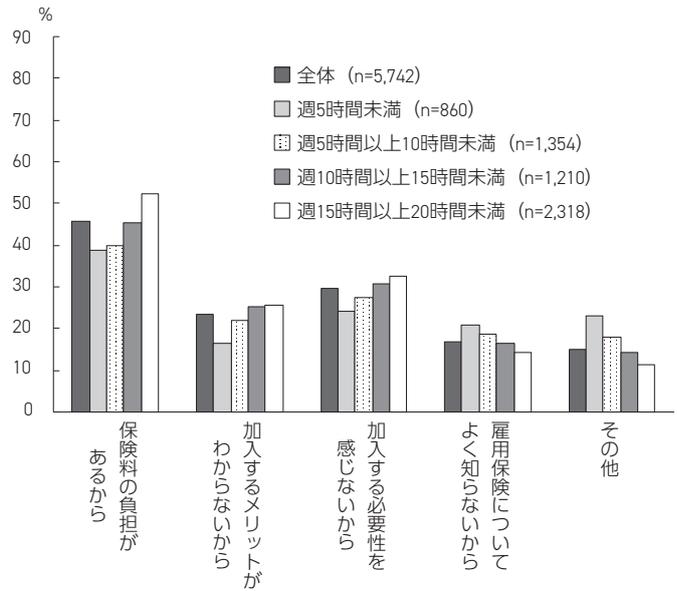
図表2 雇用保険の加入希望



図表 3 雇用保険に加入したい理由（複数回答）



図表 4 雇用保険に加入したくない理由（複数回答）



労働時間別にみると、「加入したい」は「週15時間以上20時間未満」で46.3%、「週10時間以上15時間未満」で41.2%などとなっている（図表2）。

雇用保険に「加入したい」と回答した者についてその理由をたずねたところ（複数回答）、「失業給付が受けられるから」が74.8%と最も高く、次いで「生計維持のために働いているから」が25.1%、「雇用が不安定と感じているから」が23.3%などとなっている（図表3）。

雇用保険に「加入したくない」と回答した者についてその理由をたずねたところ（複数回答）、「保険料の負担があるから」が45.9%と最も高く、次いで「加入する必要性を感じないから」が29.7%、「加入するメリットがわからないから」が23.3%、「雇用保険についてよく知らないから」が16.8%などとなっている（図表4）。

● 政策への貢献

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会資料で引用された。

人手不足とその対応に係る調査 (事業所調査)

—小売・サービス事業所を対象として—

研究区分: 情報収集

研究期間: 令和5~6年度

● 研究の目的

新型コロナウイルス感染症の影響を受けた社会経済活動の正常化が進む中で、企業・事業所の人手不足は、全国的かつ構造的な問題となっている。こうした状況の中、特に生活に欠かせない小売・サービス業の各事業所の人手不足の実態を把握するとともに、人手不足解消に向けた雇用管理改善の取組等を明らかにするため、事業所調査を実施した。調査対象は、女性・高齢者・パート比率が高い、小売業、飲食業、宿泊業及び、一部サービス業の店舗・サービス施設とし、各事業所における人材確保のための工夫・取組と、その成果を定量的に評価することを目的としている。

なお、本調査は、厚生労働省政策統括官付政策統括室からの要請調査である。

● 研究の方法

- 調査方法: 郵送による調査票の配布・回収 (オンライン回答を可能としている)
- 調査対象: 帝国データバンクが保有する事業所データベースから、厚生労働省政策統括官付政策統括室の指定業種である「小売業」「飲食業」「宿泊業」及び、「サービス業」の「生活関連サービス業、娯楽業」であり、かつ事業所分類コード「E 店舗・サービス施設」のみに限定し、全国の従業員規模10人以上の事業所の全数にあたる8,750件を調査対象としている。
- 調査期間: 2024年2月5日~2月29日 (調査時点: 2023年12月末日)
- 有効回収数: 2,652件 (有効回収率: 30.3%)

● 主な事実発見

1. 事業所の人手不足の状況

回答事業所における正社員の過不足状況では、「不足・計」(「不足している」「やや不足している」の合計)が57.7%、「適正である」が40.7%、「過剰・計」(「過剰である」「やや過剰である」の合計)が1.6%となっている。「過剰・計」の割合は少数であり、「不足・計」の割合は、「過剰・計」の割合を大きく上回っている。パート・アルバイトの過不足状況では、「不足・計」が56.3%、「適正である」が39.8%、「過剰・計」が3.9%となっている。

「不足・計」(「不足している」「やや不足している」の合計)と回答した事業所を対象に、「不足状況の見通し」(不足が「一過性のもの(数年程度で解消する一時的な不足)」か、「構造的なもの(当面解消しない不足)」か)を尋ねたところ、正社員で

は、「構造的不足」(「構造的な不足である」「どちらかといえば構造的」の合計)の割合が69.3%、「一過性の不足」(「一過性の不足である」「どちらかといえば一過性」の合計)の割合が30.6%となっている。一方、パート・アルバイトでは、「構造的不足」の割合が47.9%、「一過性の不足」の割合が52.0%となっており、半々となっている。就業形態間で比較すると、「構造的不足」の割合は、パート・アルバイトに比べ正社員の方が21.4ポイント高くなっている。

現在の事業所における従業員の不足感の程度(現在の従業員数に比べてどれくらい足りないか)については、正社員、パート・アルバイトいずれも、「不足感はない」が4割前後ともっとも高く(正社員36.9%、パート・アルバイト42.1%)、次いで、「5~10%未満」が約2割、「5%未満」が2割弱などとなっている。就業形態間で比較すると、不足感が「5%以上・計」(「5~10%未満」「10~15%未満」「15~20%未満」「20~25%未満」「25%以上」の合計)の割合は、正社員が44.4%、パート・アルバイトが38.7%となっており、パート・アルバイトに比べ正社員の方が高い。

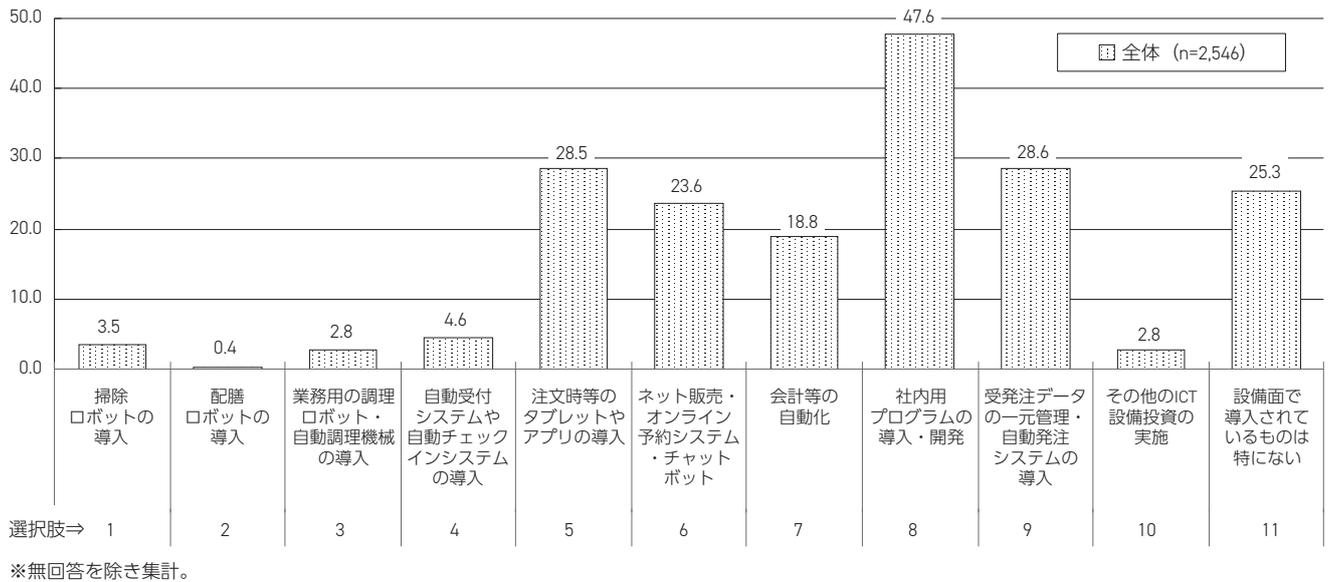
現在の事業所における従業員の離職の状況(過去6か月の状況)は、正社員では、「離職者はいない」が54.3%ともっとも高く、次いで、「5%未満」が24.6%、「5~10%未満」が11.2%、「10~15%未満」が4.5%などとなっている。一方、パート・アルバイトでは、「離職者はいない」が43.2%ともっとも高く、次いで、「5%未満」が27.6%、「5~10%未満」が16.2%などとなっている。

現在の事業所における従業員の入職の状況(過去6か月の状況)は、正社員では、「入職者はいない」が59.4%ともっとも高く、次いで、「5%未満」が23.4%、「5~10%未満」が10.9%などとなっている。一方、パート・アルバイトでは、「入職者はいない」が43.1%ともっとも高く、次いで、「5%未満」が25.9%、「5~10%未満」が18.6%などとなっている。

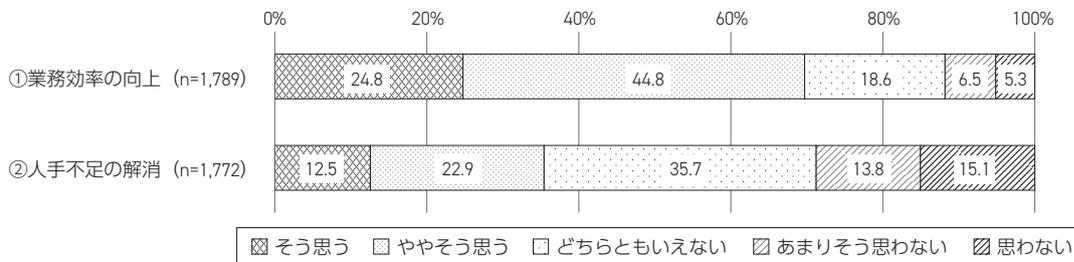
2. 事業所の人手不足への対応

現在の事業所における情報通信技術(ICT)の設備投資の状況(複数回答)では、「社内用プログラムの導入・開発」は47.6%ともっとも高く、次いで、「受発注データの一元管理・自動発注システムの導入」(28.6%)、「注文時等のタブレットやアプリの導入」(28.5%)、「ネット販売・オンライン予約システム・チャットボット」(23.6%)、「会計等の自動化」(18.8%)などとなっている(図表1)。ICT設備投資があった事業所のICT設備投資の効果(①業務効率の向上、②人手不足の解消)については、「業務効率の向上」での「効果あり」(「そう思う」

図表1 事業所における情報通信技術（ICT）の導入状況（MA、単位=%）

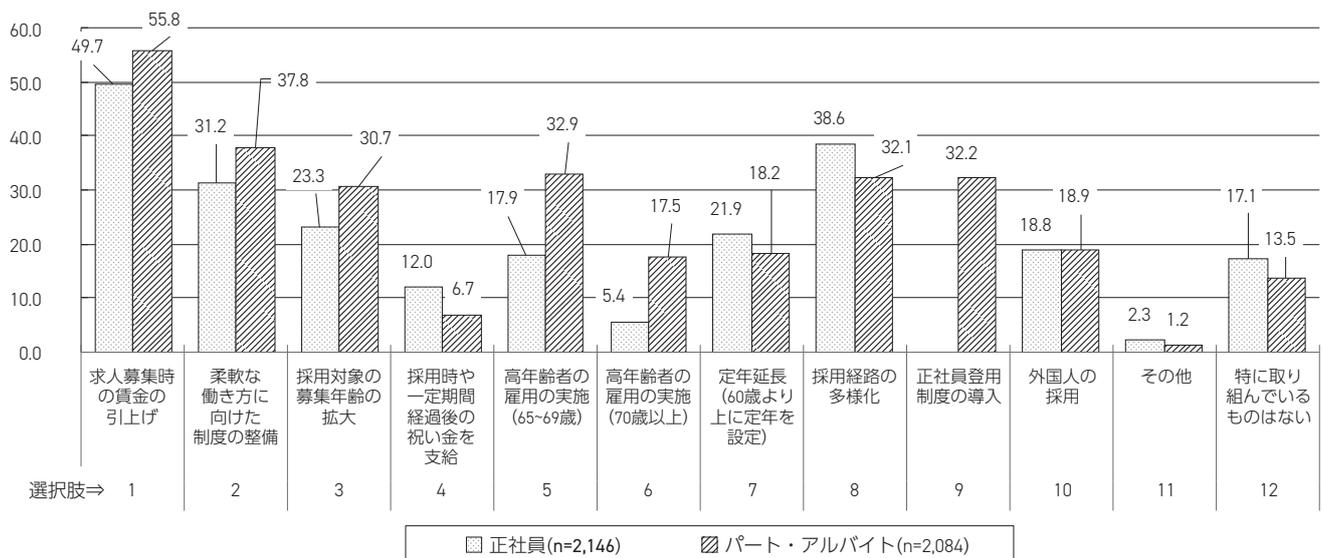


図表2 ICT設備投資の効果（①業務効率の向上、②人手不足の解消）（SA、単位=%）



※ICT設備投資があった事業所（選択肢1~10いずれかを選択した事業所。選択肢11「設備面で導入されているものは特になし」以外）を対象に無回答を除き集計。

図表3 事業所における人材確保・採用の取組状況（MA、単位=%）



※①正社員、②パート・アルバイトいずれも、「採用予定がなかった」及び、無回答を除き集計。正社員の設問には、「9.正社員登用制度の導入」がない。

「ややそう思う」の割合は、69.6%と7割弱を占めている。一方で、「人手不足の解消」での「効果あり」の割合は、35.4%と3割台となっている（図表2）。

過去1年間の事業所における人材確保・採用に関する取組状況（複数回答）をみると、正社員では、「求人募集時の賃金の引

上げ」が49.7%と最も高く、次いで「採用経路の多様化」（38.6%）、「柔軟な働き方に向けた制度の整備」（31.2%）、「採用対象の募集年齢の拡大」（23.3%）などとなっている。パート・アルバイトでは、「求人募集時の賃金の引上げ」（55.8%）が最も高く、次いで、「柔軟な働き方に向けた制度の整備」

(37.8%)、「高年齢者の雇用の実施（65~69歳）」(32.9%)、「正社員登用制度の導入」(32.2%)、「採用経路の多様化」(32.1%)、「採用対象の募集年齢の拡大」(30.7%) などとなっている（図表3）。

過去1年間の事業所の採用経路（複数回答）は、正社員では、「ハローワーク」(55.8%)と「広告（インターネット媒体）」(54.6%)が半数を超えて高く、次いで、「民間職業紹介」(33.9%)、「縁故・知人の紹介（リファラル採用）」(27.8%)、「広告（紙媒体）」(18.1%)、「出戻り（アルムナイ採用）」(14.6%)などとなっている。パート・アルバイトでは、「広告（インターネット媒体）」の割合が69.9%と7割近くを占めもっとも高く、次いで、「ハローワーク」(42.8%)、「広告（紙媒体）」(33.5%)、「民間職業紹介」(27.9%)、「縁故・知人の紹介（リファラル採用）」(25.7%)、「出戻り（アルムナイ採用）」(9.3%)などとなっている。

事業所における過去1年間の賃上げの状況として、正社員【月額】の平均的な賃上げ率をみると、「1~3%未満」が42.5%ともっとも高く、次いで、「3~5%未満」(29.0%)、「1%未満」(15.9%)、「5~10%未満」(10.5%)などとなっている。パート・アルバイト【時給】の平均的な賃上げ率は、「3~5%未満」が33.3%ともっとも高く、次いで、「1~3%未満」(25.3%)、「1%未満」(24.0%)、「5~10%未満」(13.7%)などとなっている。

● 政策への貢献

令和6年版 労働経済白書での基礎的データの提供。

「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査」 (労働者 Web アンケート調査) 結果

研究区分：情報収集

研究期間：令和5~6年度

● 研究の目的

いわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解消に向けて、「パートタイム・有期雇用労働法」及び「改正労働者派遣法」とこれに伴う「同一労働同一賃金ガイドライン」が、2020年4月1日より施行（2021年4月1日より全面施行）され、「不合理な待遇差の禁止」が規定されるとともに、「待遇に関する説明義務の強化」等が図られた。その施行前後に於ける、パートタイム・有期雇用労働者及び派遣労働者の待遇や納得性の変化等について把握するため、労働者 Web アンケート調査を実施した。

● 研究の方法

インターネット調査会社の登録モニターを対象に、令和5年9月5~13日に実査を行い、国内在住かつ国内企業に勤務する、満15歳以上のパートタイム・有期雇用労働者及び派遣労働者計10,000人の有効回答を、性別・年齢層別に層化割付回収した。

● 主な事実発見

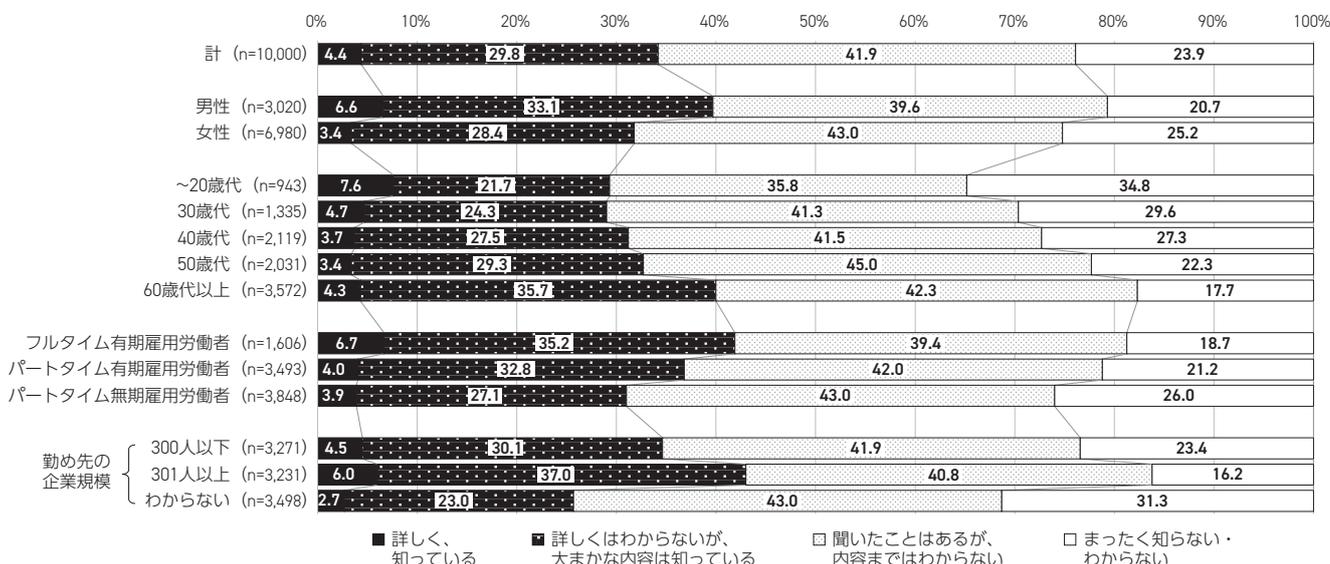
● 全有効回答労働者 (n=10,000人) に、2020年4月より「パートタイム・有期雇用労働法」及び「改正労働者派遣法」が施行され、正社員との間の不合理な待遇差を禁止する同一労働同一賃金ルールや、待遇差の内容とその理由の説明義務

等が規定されたことの認知度を尋ねると、詳しくあるいは大まかな内容を「知っている」との回答が約1/3 (計34.2%) となったが、「まったく知らない・わからない」も2割超 (23.9%) みられ、引き続きの周知徹底が求められる (図表1)。

● 全有効回答労働者のうち、2020年3月当時はパートタイム・有期雇用労働者あるいは派遣労働者でなかった者を除き (n=8,705人)、同年4月以降、自身に新たに支給・適用された待遇や労働条件の有無について尋ねると、約3割 (30.8%) が何らか「あった」と回答した。同様に、2020年3月以前から支給・適用されていたが、4月以降に増額・改善された待遇や労働条件についても、1割以上 (13.6%) が「あった」と回答し、総じて、新たに支給・適用あるいは増額・改善のいずれかが「あった」割合は、3人に一人超 (計34.5%) となった (図表2)。

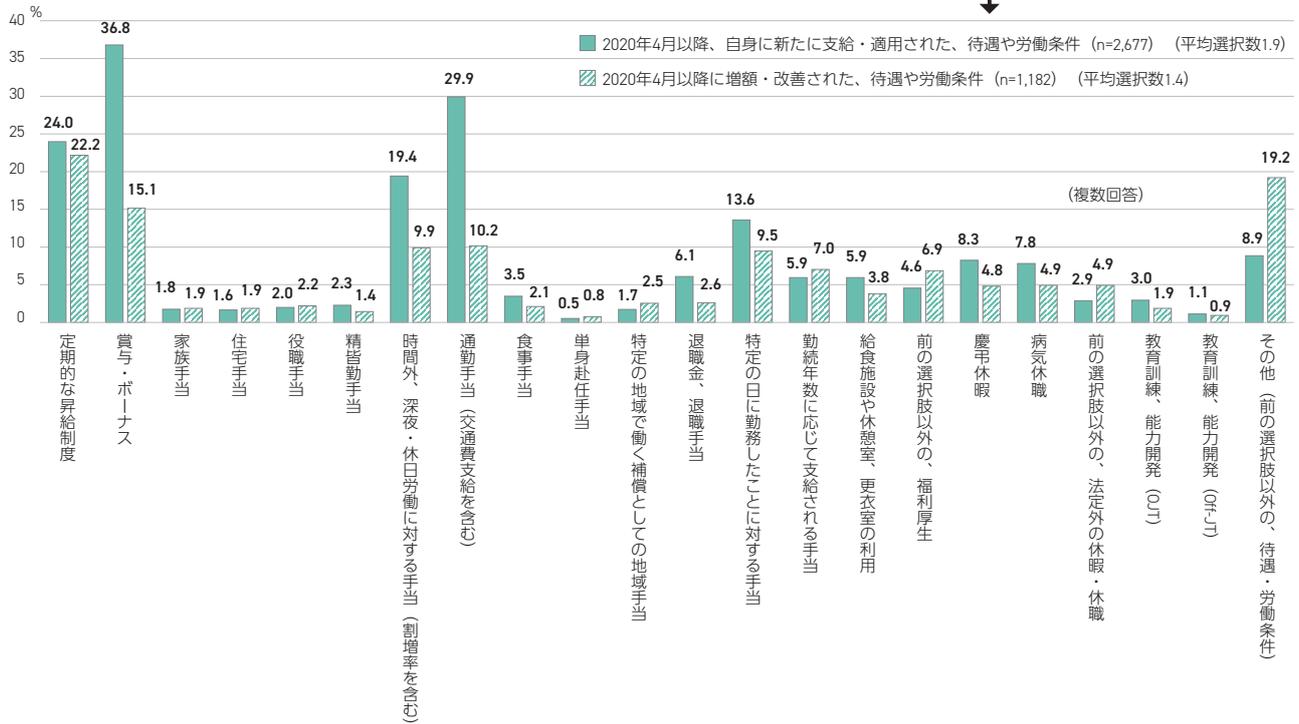
その上で、新たに支給・適用された待遇や労働条件の内容を具体的にみると (複数回答)、「賞与・ボーナス」(36.8%) が最多で、これに「通勤手当 (交通費支給を含む)」(29.9%)、「定期的な昇給制度」(24.0%)、「時間外、深夜・休日労働に対する手当 (割増率を含む)」(19.4%)、「特定の日に勤務したことに対する手当」(13.6%) 等が続いた。同様に、2020年3月以前から支給・適用されていたが、4月以降に増額・改善された待遇や労働条件については (複数回答)、「定期的な昇給制度」(22.2%) が最も多く、次いで「その他 (前の選択肢以外の待遇・労働条件)」(19.2%)、「賞与・ボーナス」

図表1 同一労働同一賃金ルールや待遇差の内容とその理由の説明義務等が規定されたことについての認知度



図表2 2020年4月（パートタイム・有期雇用労働法等の施行）以降の待遇や労働条件の変化

		(%)	
		あった	特に変化はない
全有効回答労働者のうち、2020年3月当時はパート・有期雇用労働者あるいは派遣労働者でなかった者を除くn=8,705			
2020年4月以降、自身に新たに支給・適用された待遇や労働条件		30.8	69.2
2020年3月以前から支給・適用されていたが、4月以降に増額・改善された待遇や労働条件		13.6	86.4



図表3 現在の勤め先との間で説明を求めた経験 (左) や説明 (書面等交付含む) を受けた経験とその納得度 (右)

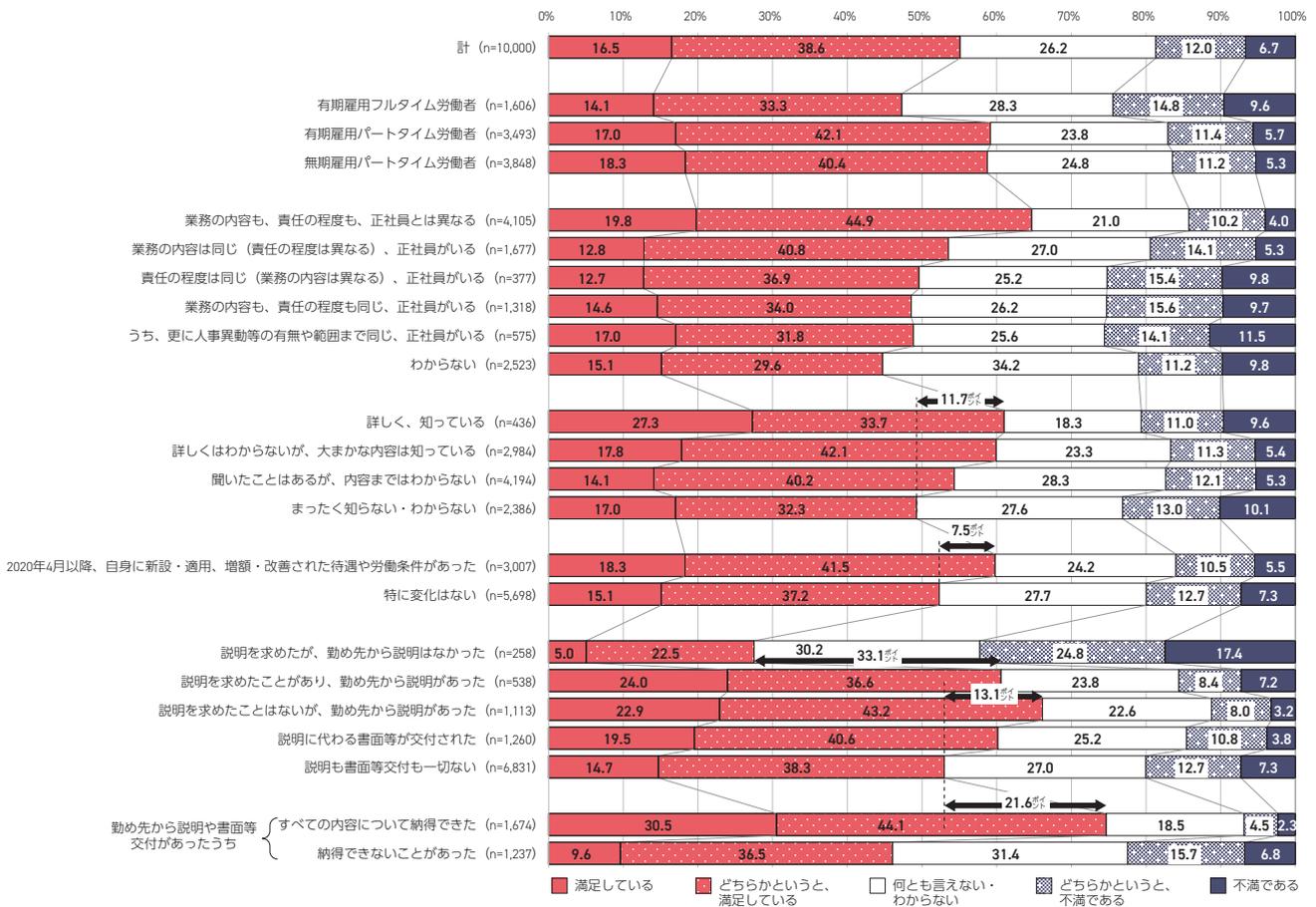


(15.1%)、「通勤手当 (交通費支給を含む)」(10.2%)、「時間外・深夜・休日労働に対する手当 (割増率を含む)」(9.9%)等があがった。

すなわち、いかなる待遇差が不合理なものであるか (ないか) 等について具体例を示した「同一労働同一賃金ガイドラ

イン」等で、同一の支給や相違に応じた支給等が規定された待遇要素が上位にあがり、不合理性の判断に当たっては、個々の待遇毎に当該待遇の性質・目的に照らし、適切と認められるものを考慮して行われるべき旨が明確化されたことを受け、具体的な取組が進んでいる様子が見えてくる。

図表 4 現在の勤め先や仕事に対する満足度



●全有効回答労働者 (n=10,000 人) に、正社員との待遇差の内容や理由について、現在の勤め先に説明を求めた経験や、現在の勤め先から説明を受けた経験があるか尋ねると、「説明を求めたことがある」割合は 8.0% となったが、「勤め先から説明があった」割合は 5.4% にとどまり、改めて第 14 条の周知徹底が求められる (図表 3)。なお、(労働者からの求めの有無にかかわらず)、勤め先から「説明や書面等交付があった」割合は約 3 割 (29.1%) で、うち「すべての内容について納得できた」割合は半数超 (57.5%) となっている。

●全有効回答労働者 (n=10,000 人) に、現在の勤め先や仕事 (「派遣労働者」は現在の派遣先の会社での仕事や働き方) に対する満足度について尋ねると、「満足している」(16.5%) と「どちらかという、満足している」(38.6%) を合わせて満足計が半数を超え、「どちらかという、不満である」(12.0%) と「不満である」(6.7%) を合わせた不満計を大きく (約 3 倍) 上回った (図表 4)。

満足計の割合は、「パートタイム・有期雇用労働法」等について「詳しく、知っている」あるいは「詳しくはわからないが、大まかな内容は知っている」場合 (同順に計 61.0%、計 60.0%) に高い。また、2020 年 4 月以降、新たに支給・適用、増額・改善された待遇や労働条件があった場合 (計 59.8%) に高く、正社員との待遇差の内容や理由について「説明を求めたことがあり、勤め先から説明があった」場合 (計 60.6%) のほか、「説明を求めたことはないが、勤め先から説明があった」場合 (計 66.1%) や「説明を求めたことは

ないが、説明に代わる書面等が交付された」場合 (計 60.2%) に高くなっている。中でも、勤め先からの説明の「すべての内容に、納得できた」場合 (計 74.7%) に顕著に高いのに対し、「説明を求めたことはあるが、勤め先から説明はなかった」場合は、不満計の割合 (計 42.2%) が顕著に高く、(労働者より求めがあった場合に説明義務を果たすことは言うまでも無く) 満足度を高める雇用管理を行う上では、求めに依らず納得性を高めるような説明や書面等交付を行うことが重要であることが分かる。

● 政策への貢献

●第 16 回 労働政策審議会 職業安定分科会 雇用環境・均等分科会 同一労働同一賃金部会 資料 3 として活用

● 関連の研究成果

- 調査シリーズ No.251 『同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査 (企業調査)』(2025 年)
- 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』(2021 年)

韓国・台湾の外国人労働者受入制度と実態

—非熟練を中心に—

研究区分：情報収集

研究期間：令和5年度

● 研究の目的

「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」が令和5年11月に最終報告書を取りまとめたことを受け、政府の「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議」は令和6年2月9日、「日本人と外国人が互いに尊重し、安全・安心に暮らせる共生社会の実現を目指し、日本が魅力ある働き先として選ばれる国になるという観点に立って、地方や中小零細企業における人材確保にも留意」しつつ、「現行の技能実習制度を実態に即して発展的に解消し、人手不足分野における人材確保及び人材育成を目的とする育成就労制度を創設」する方針を決定した。政府は同方針に基づき、技能実習制度及び特定技能制度の見直し、「育成就労」制度の創設に向けた検討を進めている。

こうした中、今後の外国人受入れ政策の在り方等を検討する基礎資料を提供するため、東南アジア等から多くの外国人労働者を受け入れている韓国及び台湾の受入制度とその実態を把握

するための現地調査を実施した。具体的には、外国人労働者受入制度（ミドル・ロースキル）に関する「現行制度」「マッチングのプロセス（人材募集、求人募集、マッチング等）」「在留管理上の手続きや問題」「外国人の借金や失踪等の制度に係る諸問題」「人材育成や処遇の実態」「受入制度に関する関係者の意見」を把握することを目的とした。

● 研究の方法

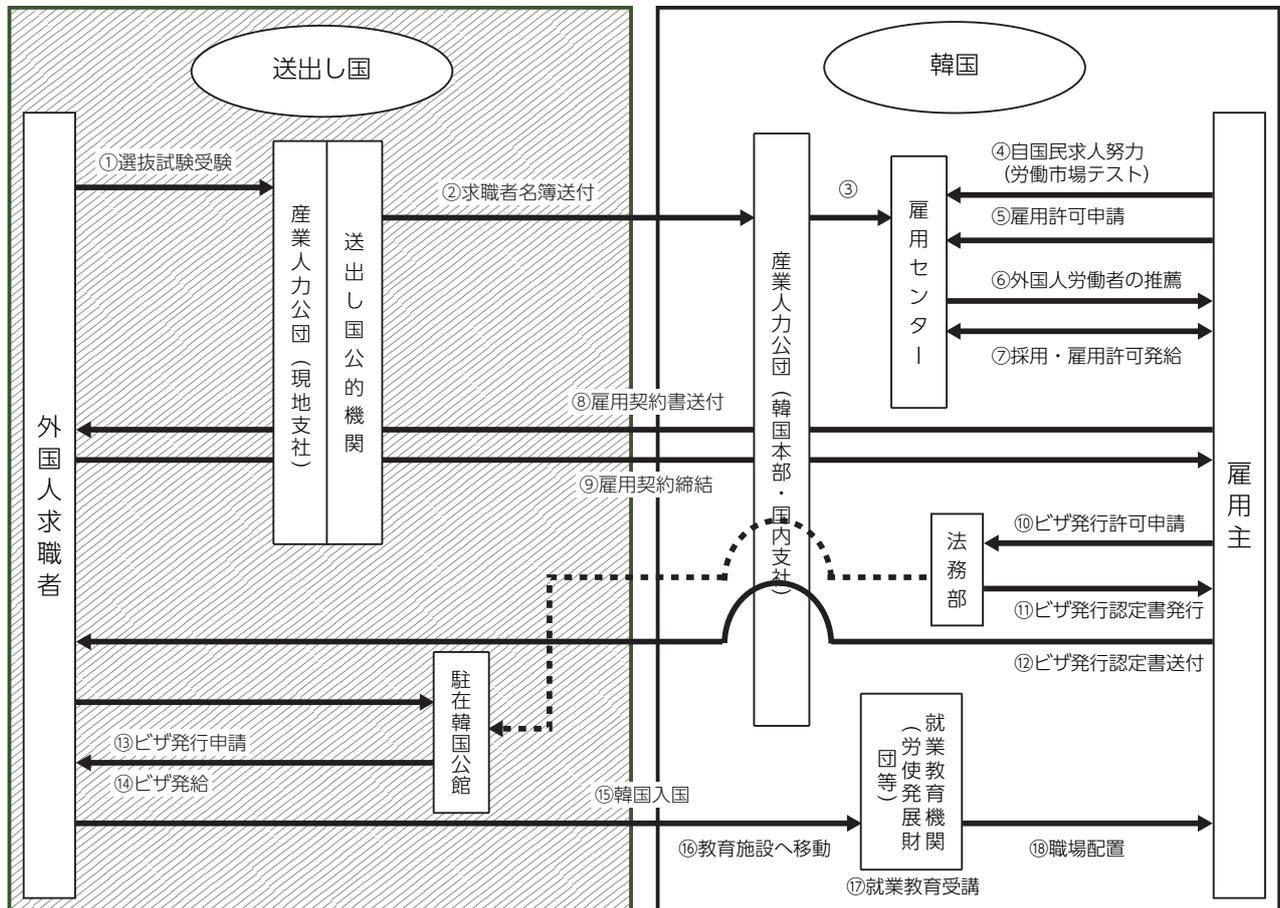
現地調査

● 主な事実発見

[韓国]

- すべての送出し国に産業人力公団の現地支部が置かれており、外国人求職者の募集、選抜を現地の協力機関と協力して行うなど、外国人労働者の受入れはすべて公的機関が実施している（図表1）。

図表1 外国人求職者の韓国就業までの経路



雇用許可制への参加を希望する者は、送出国で産業人力公団現地支部が実施する選抜試験に合格しなければならない。韓国語試験及び体力測定、基礎技能試験、面接を受け (①)、合格した者は求職者として登録される (②)。最終合格者は求職者プールに登録され、求職者の名簿は雇用センター (公共職業安定所) まで送られる (③)。

一方、外国人労働者の雇用を希望する雇用主は、その求人が韓国人と競合が生じるものではないことを示すために、一定期間韓国人に向けた求人募集 (労働市場テスト) を行わなければならない (④)。管轄の雇用センター (公共職業安定所) または雇用労働部運営の求人サイトで求人する。募集期間は、制度導入時は原則 7 ~ 14 日間である。

労働市場テスト期間終了後も人材を採用できなかった場合には、雇用許可書の発行を申請できる (⑤)。雇用センターは外国人労働者を斡旋し (⑥)、雇用主は候補者 (求人 3 倍) の中から採用する者を決定する。雇用センターは、雇用主が採用した外国人労働者に対して雇用許可を発給する (⑦)。

雇用主は雇用契約書を外国人労働者に送付し (⑧)、労働者が同意すれば雇用契約が締結される (⑨)。雇用契約締結後、雇用主は韓国法務部に対して査証発給認定を申請し (⑩)、発行を受ける (⑪)。雇用主は査証発給認定書を労働者へ送り (⑫)、労働者はそれをもって在外韓国大使館に査証の申請を受け (⑬)、ビザの発給を受ける (⑭)。

外国人労働者は韓国入国後 (⑮) 教育施設へ移動し (⑯)、2 泊 3 日の就業教育を受講する (⑰)。そして、訓練終了後、

職場に配置される (⑱)。

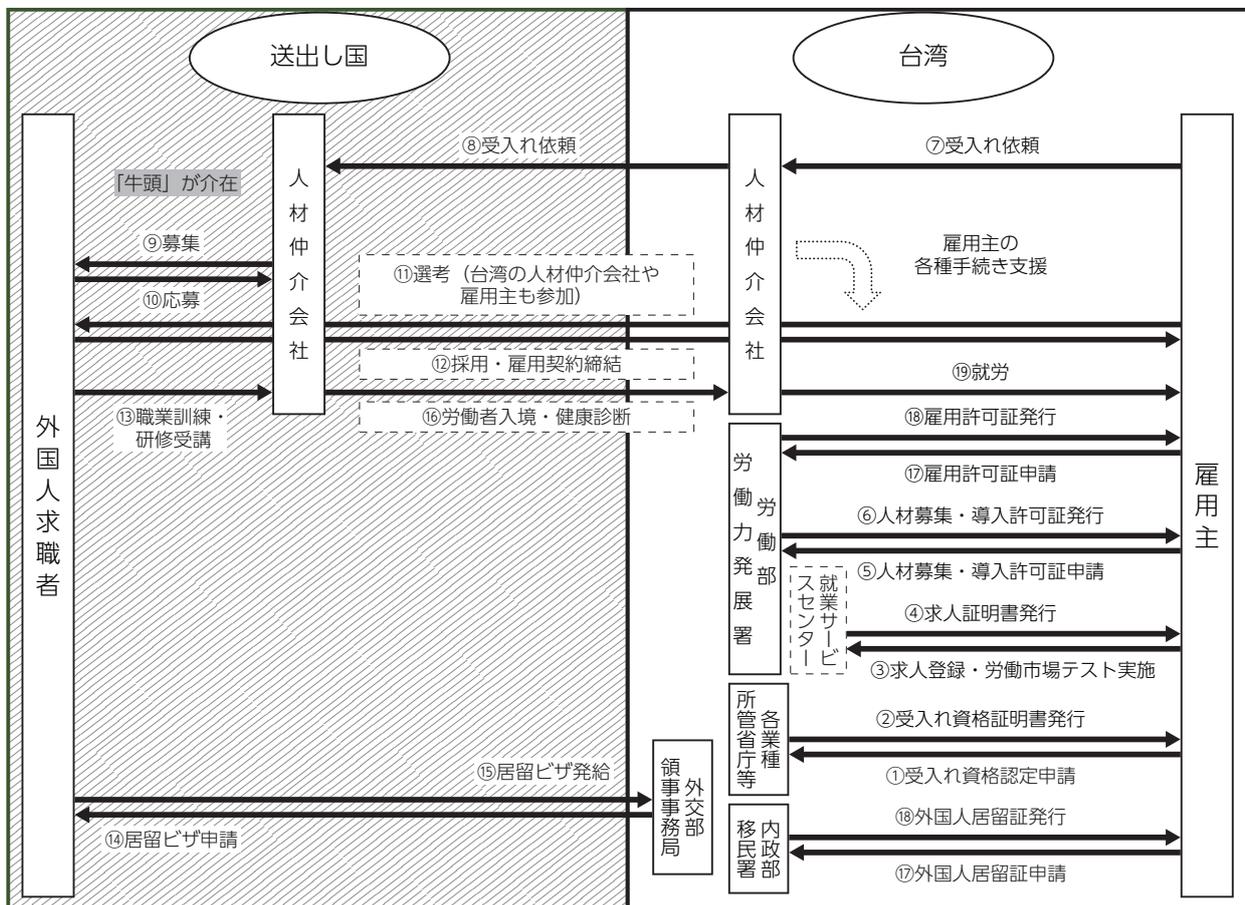
- 透明性の原則に基づき、航空料金や選抜試験受講料は明確であるものの、送出国での語学学校やブローカー等に支払う金額がほかにある可能性もある。一方雇用主は外国人労働者への住居の提供や、入国後の就業訓練の費用を負担する。
- 労働者側都合での事業場の変更は本来禁止だが、実際には事業場を変更する労働者は多く、理由は友人と一緒に働きたいこと、低賃金、劣悪な労働環境等である。また、選抜試験の合格点が低い農畜産業や漁業で入国してから、より賃金のよい製造業に転職しようとする労働者も存在するが、異なる業種への転職は認められていない。
- 条件を満たす労働者を対象に、外国人熟練技能人材点数制ビザを導入しており、この資格では在留期間の制限なく更新可能なほか、段階を経て永住権まで取得することが可能である。

【台湾】

- 台湾における外国人労働者の募集、採用、就労の基本的なプロセスは図表 2 のとおりである。

台湾での外国人労働者の受入れは、主に台湾と送出国の人材仲介会社を通して行う。外国人労働者の雇用を希望する雇用主は外国人雇用率等の枠内で、まず当局の所管部署に受入れ対象業種としての資格があることの証明を受けなければならない (①②)。そのうえで、台湾で求人活動 (労働市場テスト) を行う必要がある (③)。台湾人からの応募がなかった場合、もしくは応募者数が不足した場合、雇用主は就業サービスセンターに「求人証明書 (「求才証明」、60 日

図表 2 外国人求職者の台湾就業までの経路



間有効」の発行を申請し、取得する(4)。

雇用主は労働部に外国人労働者の人材募集許可証(招募許可函)及び導入許可証(「入國引進許可函」)。製造、建設などで必要とする)を申請する(5⑥)。雇用主の依頼を受けた台湾の人材仲介会社は、送出国の人材仲介会社に候補者の募集・選考を依頼する(7⑧)。送出国の人材仲介会社は求人募集、選考を行う(9⑩)。その際、台湾の人材仲介会社や募集企業が選考に加わる(11⑫)。

送出国で求人に応募する労働者は採用、就労に必要な訓練や研修を現地で受ける(13)。採用が決まった労働者は台湾の外交部領事事務局に「居留ビザ」を申請し、取得する(14⑮)。

外国人労働者を採用した雇用主は、外国人の入国後3日以内に就労地の自治体に入国したことを届け出る。また、同じく3日以内に、外国人労働者に対して衛生福祉部の指定医療機関で健康診断を受けさせる(16)。また、雇用主は労働者の入国後15日以内に、労働部(労働力発展署)に「雇用許可証(聘僱許可函)」、労働者居住地の内政部移民署に「外国人居留証(外僑居留證)」の発行をそれぞれ申請し、発行を受ける(17⑯)。健康保険や労働保険の加入手続きも行う。こうした手続きを通して外国人労働者は台湾で就労できる(19)。

- 人材仲介会社を通じた受入制度のもとで、労働者が仲介手数料を負担するために多額の借金を背負って働くことがないよう、台湾や送出国の政府は仲介手数料の上限を設定したり、ビザ申請にあたって、採用・出国までに要した費用を記載する書類を提出させたり、悪質な仲介会社を排除するための評価制度を設けたりしている。それでも、支援団体等によると、現在の受入制度で想定した範囲外で、違法な金銭の流れが依然として存在し、労働者の負担になっている。
- 仲介会社を通さない仕組みとして台湾側が送出国の政府(労働力輸出担当部署)と連携して設けた「直接雇用総合サービスセンター」の利用は、雇用主が外国人労働者の雇用手続きや就労後の生活面を含めたケアを人材仲介会社に大きく依存している状況のもとで、きわめて限定的である。
- 2018年の就業サービス法改正で、どの業種でも3年間の雇用期間が満了した後は、前の雇用主の了解を得なくても、自らの意思で自由に転職できるようになった。ただし、当該労働者を受け入れる意思がある新たな雇用主が、見つからないといけない。
- 2022年4月に外国人労働者定着プログラム(移工留才久用方案)を施行し、技能や給与水準等で所定の要件を満たした外国人労働者の「中級熟練人材(中階技術工作人力)」への転換を制度化し、こうした労働者の滞在期間の上限を事実上撤廃した。

● 政策的インプリケーション

【韓国】

- 現在は雇用契約満了を待たず事業場を変更する外国人労働者が多く問題となっており、対策が求められている。
- 人材確保に向けて、受入れ人数や許容業種・職種の拡大、送出国の追加等が検討されており、これらの大幅な運用見直

しには今後も注視していく必要がある。

【台湾】

- 人材仲介会社を通じた受入制度の見直しは難しいと思われるが、台湾と送出国が連携し、それぞれの法律に基づいた仲介会社への規制を徹底するとともに、「直接雇用総合サービスセンター」の機能拡大に向けた取り組みなど、仲介会社を通さない受入れルートの整備が求められている。
- 台湾では労働市場に影響を与えない範囲で、慎重に受入れの拡大を進めている。統計によると、労働力不足は今後よりいっそう進む可能性が大きい。不足分野で外国人労働者が安心して働ける環境の確保は、重要な課題となる。外国人労働者の人権保護に関しては、自治体が支援団体と協力し、「安置所」の設置など地域の実情に即した取り組みが重要になると思われる。

● 政策への貢献

今後の外国人労働者受入れ政策の在り方等の検討のための基礎資料としての活用を想定。

● 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)
- 労働政策研究報告書 No.81『アジアにおける外国人労働者受入れ制度と実態』(2007年)

諸外国における勤務間インターバル制度等の導入および運用状況に関する調査—フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ—

研究区分: 情報収集

研究期間: 令和5年度

● 研究の目的

働き方改革関連法において努力義務化された「勤務間インターバル制度」について(参議院附帯決議(平成30年6月28日付))、次回の法改正において義務化を実現することも目指して、実態調査をするべきとあるため、英米独仏における法制度の導入と運用状況を明らかにする。併せて、勤務間の休息確保を確実にするために関係が深い「つながらない権利」について、英米独仏における法制度および法制化に向けた議論の動向を明らかにする。

● 研究の方法

文献調査

● 主な事実発見

調査結果の概要

● 勤務間インターバル制度

欧州諸国の勤務間インターバル制度の法規定と運用について

調査した結果、勤務間の休息時間設定の意義とその背景や、勤務間の休息の確保のための制度の運用状況が明らかとなった。労働時間規制の適用除外となり長時間労働をする労働者が一定の割合にいることは確かだが、多くの労働者は11時間の勤務間の休息の確保をはじめとする労働時間規制を順守する範囲内で就労していると考えられる。

各国の勤務間インターバル制度の比較を図示したのが図表1である。欧州諸国の英・独・仏については、労働時間規制を比較可能なかたちで示したが、アメリカについては労働時間の上限規制自体が連邦法でも州法でもないため、関連する制度や議論について紹介するかたちをとっている。

● 「つながらない権利」

つながらない権利に関する法整備状況と制度化に向けた動きについては、フランスにおいて法制化されているが、法律が権利の行使方法を規定しているわけではなく、労使交渉に委ねられている。雇用主に交渉義務はあるが、協約の締結義務はなく、罰則規定もない。そのため、労使合意に至った協約は毎年3割程度である。その他のドイツ、イギリス、アメリカでは法制化

図表1 各国の勤務間インターバル制度に関する比較

	フランス	ドイツ	イギリス	アメリカ【参考】
1日当たり休息	11h	11h	11h	【連邦規則(職種限定):パイロット、商用ドライバー、鉄道会社職員、原発の労働者】
	EU労働時間指令の国内法化			
	1998年	1994年	1998年	
	義務づけ(罰則あり)	義務づけ(罰則あり)	義務づけ(罰則あり)	【連邦労働省ガイドライン:シフト労働者=連続8時間勤務、週5日、勤務間に8時間の休息】
労働時間上限	10h(最大12h(協約))	8h(10h(平均))	-	
1週間当たり休息	24h+11h	24h	24h	
労働時間上限	35h(48h(平均)、最大60h)	48h(平均)	48h(平均)	
残業上限(年間)	220h	-	-	
適用除外	● 企業の上級幹部	● 管理的職員	● 役員又は自ら方針を決定する権限を有する者	【最長労働時間適用除外:管理職、運営職、専門職、外勤営業職、コンピュータ関連職(ホワイトカラーエグゼンプション)】
労働時間規制の適用除外	● 坑内、農業、海上労働、公立の病院・医療施設等、国有企業(ガス、電気、国鉄等)	● 公勤務機関における部局長 ● 商船の乗組員 ● 公勤務、航空、道路輸送等	● 家族労働者など	
勤務間インターバル制度の適用除外	● 年間労働日数制 ● 緊急の業務	● 非常時(特別に異なる働き方)	● 緊急時 ● サービス・生産の継続性 ● 移動労働、オフショア労働等	
特例措置(時間短縮)	9h	10h(病院、看護、介護の呼出待機は別途)	時間数の明記無し(代替休息を前提)	
	● サービス・生産の継続性	● 病院、看護、介護、飲食、宿泊等の施設、運輸、メディア、農畜産業等		
条件の規定	労働協約	労働協約	労働協約	

図表 2 各国のつながらない権利に関する制度あるいは立法化に向けた議論等

	フランス	ドイツ	イギリス	アメリカ
法制度	2016年8月8日の法律 (労働法典L.2242-17条7号)	●立法化の議論があるが、 法制度はない。	●法制度なし。	●連邦レベルの法制度なし。 州や市、郡等でも確認できない。
法律の規定内容 および立法化に に向けた議論等	●従業員数50人以上の企業は、義務づけられている労 使交渉で、「つながらない権利」の行使方法や条件を 協議する義務。 ●ただし、雇用主に交渉義務はあるが協約締結の義務は なく、罰則規定もない。 ●労使合意が得られない場合、労働組合の代表者がいな い企業を含めて、企業内委員会で意見聴取をした上 で、雇用主は憲章(社内ルール)の策定する必要がある (権利履行確保のためのルールづくり、デジタル・ ツール使用に関する研修や意識向上活動の実施など を規定)。	●間接的な規定として、 事業所組織法に2021 年追加「法律や労働協 約に定めがない場合は、 情報通信を用いて行わ れるモバイルワークの 具体的内容を事業所委 員会において共同決定 しなければならない」	●国内の議論は限定 的だが、労組を中心 に制度化を求める 動きがあり、地方の 公共部門(スコット ランド)では労使合 意などの取り組み が進んでいる。	●ニューヨーク市議会に 2018年「勤務時間外にお ける電子通信での連絡を規 制する条例案」が提出も成 立せず。 ●燃え尽きの抑止、ワークラ イフバランスの確保、より よい労働条件の提供による 求人難解消等の観点から法 制化を求める意見あり。

に向けた議論がみられるものの、休息確保の重要性が議論の対象となっているが、労使の任意の合意によって休息を確保すべきとする見解が強く、法制化には至っていない(図表2参照)。

各国の主な調査結果

英独仏の各国では1993年EC労働時間指令93/104/EC(現EU労働時間指令2003/88/EC)が国内立法化されており、原則として11時間を義務づけている。

●フランス

フランスでは、1998年第1次オプリー法により1日11時間の休息が義務づけられており、1週間当たり24時間の休息(日曜休日の原則)が義務づけられている。しかも、2000年には週35時間の法定労働時間が定められて、時間外労働を含む1週間の上限時間が原則として48時間と定められている。ただし、勤務間インターバルの適用除外や特例措置があり、経営幹部職員はほとんど全ての労働時間規制が適用されないほか、サービス・生産の継続が重要な業務、運送サービス業務、保管・管理業務などは業務の性質を踏まえて、労働協約を締結することにより9時間までインターバル時間を短縮することができる。関連統計を参照すると、フルタイム労働者の時間外労働を含む1週間の就労時間は38.9時間(2022年)である。2016年の数値であるが、時間外労働の時間数は1週間に2.19時間であり、このような統計数値を踏まえると、勤務間インターバル11時間は概ね遵守されていると考えられる。

「つながらない権利」については、フランスでは2017年に法制化された(労働法典L.2242-17条7号)。ただ、法律で「つながらない権利」に関する規則を規定しているわけではなく、労使交渉の協議事項に含めることを規定するものである。労働協約に規定されることを促す内容だが、労使で合意に至らなければ「つながらない権利」に関する規定をしたための憲章の策定を促す条文となっている。この規定に違反したとしても罰則はない。「つながらない権利」に関する労使の取り組み状況について、政府による2022年の労使交渉に関するレポートでは、当該年に行われた労使交渉の結果、全ての労使が合意して成立した労働協約のうち「つながらない権利」に関する規定を設けて

いるのは29.3%、3分の2の労働者が賛成した協約に限れば66.2%となっている。

●ドイツ

ドイツは、EU労働時間指令に沿って国内法を整備し、労働時間法(ArbZG)で「勤務間インターバル」を義務化することによって労働者の健康確保をしている。同法5条(1)は、1日の勤務終了後、少なくとも11時間の連続した休息時間を付与しなければならないと規定している。例外として、病院、看護、介護、飲食、宿泊等の施設、交通事業者、放送局、農業、畜産業については、連続休息時間を10時間まで短縮することができる(同法5条(2))。さらに、病院、看護、介護施設においては、呼出待機中の要請による休息時間の短縮は、当該の短縮が休息時間の半分を超えない場合、他の時間で調整することができる(同法5条(3))。「勤務間インターバル」の適用対象外となるのは、管理的職員や医長、公勤務機関における部局長等、人事事項について決定権限を持つ幹部労働者等である。また、公勤務、航空、内水航行、道路輸送の労働者等も、その特殊な勤務形態から、一部適用が除外されている。

「つながらない権利」については、ドイツでは法制化されていないものの、2011年頃から企業レベルで労働協約を締結する等の取り組みが見られる。また、2021年の「事業所委員会現代化法(Betriebsratmodernisierungsgesetz)」により、事業所組織法(BetrVG)87条(1)14において、「情報通信技術を用いて行われるモバイルワークの具体的な内容」は事業所委員会において共同決定しなければならないという条文が追加された。

●イギリス

イギリスでも、EU労働時間指令の内容を受けて、労働時間規制(The Working Time Regulations 1998)によって国内立法化された。24時間当たり連続11時間以上の休息、7日当たり連続24時間以上(または14日間当たり連続48時間以上)の休息を与えることが、使用者に義務付けられている。ただし、商船や漁船の船員は規則の適用が適用除外されるほか、軍隊、警察、民間航空(乗務員)、運転手(乗客、貨物輸送)は大半の規定が除外される。また、従事する職種・業種や、業務

の性質等によって、つまりサービス・生産活動に連続性を要する場合、業務量が急増する場合や異常な状況や災害時等は、労働協約に基づいて規定内容の一部が適用除外となる。

「つながらない権利」については、イギリスにおいて現時点では法制化されておらず、政府には制度化の意向はないものとみられる。ただ、コロナ禍に自宅就業が普及する中で、仕事と私生活の境界線がより一層曖昧になったため、「つながらない権利」が状況改善策の一端として意識されつつあると見られる。例えば、イギリス労働組合会議（TUC）等は、マニフェストなどで「つながらない権利」の法制化を要求しているほか、野党労働党も労組からの要請を受けて、2022年の政策方針文書において法制化を掲げている。地方レベルでは、「つながらない権利」の制度化に向けた動きも始まっており、特にスコットランドでは、政府関係労組の連合体とスコットランド政府との間で、「つながらない権利」の導入に関して合意に至っている。

● アメリカ

アメリカにおける労働時間規制は、連邦レベルでは連邦公正労働基準法（Fair Labor Standards Act）が最長労働時間を1週あたり40時間と定めているが、割増賃金を支払えば、この労働時間を超えて被用者を使用することが認められている。欧州等のような勤務間にインターバルを設ける規制は、自動車や飛行機の運転手など一部の職種を除き設定されていない。ただし、連邦労働省はシフト勤務の労働者を念頭に、「1日につき連続8時間以内の勤務とし、週5日間で（勤務間に）少なくとも8時間の休息を含む」よう求めるガイドラインを提供している。また、運転手や看護師など一部の職種については、それぞれの所管省庁の規則等に基づき、インターバル規制を設けている。このように、労働者の健康確保、事故防止等の観点から、長時間労働を抑制する措置がとられている。

「つながらない権利」に関する法規制は、アメリカでは連邦、地方（州、市、郡等）いずれのレベルでも確認できない。ただ、2018年にニューヨーク市議会で従業員10人以上の民間企業を対象として緊急時を除き勤務時間外に、仕事関連の電子通信へのアクセスを禁じる等を規定する条例案が提出された。しかし、経済団体が反対したため採択されなかった。具体的な法制化の動きは連邦、地方とも現時点で進んでいない。とはいえ、コロナ禍を経て在宅勤務が普及し、仕事と家庭生活の境界が曖昧になったことを契機として、従業員の健康と安全の確保、燃え尽きの抑止、ワークライフバランスなどの観点から、企業独自の取り組みが見られるほか、法制化の必要性を求める意見が研究者の論文や各種報道等に見られる。

● 政策的インプリケーション

欧州諸国において義務化されている勤務間インターバル制度の具体的な内容（時間数や運用状況等）は、日本での義務化をめぐる議論の参考となると考えられる。

● 政策への貢献

勤務間インターバル制度に関する法改正のための参考資料を想定。

● 関連の研究成果

- 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—』（2022年）
- 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）
- 資料シリーズ No.41『欧州における働き方の多様化と労働時間に関する調査』（2008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）

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—カナダ、アイルランド、EU 指令、韓国—

研究区分：情報収集

研究期間：令和5年度

● 研究の目的

働き方改革に関連した法整備の一環として、ホワイトカラー労働者に係る労働時間法制の適用等に関する議論があることから、これまでに実施した米英独仏に関する調査に続き、これに対応する法制度の有無を含めて、カナダ、アイルランド、韓国及び EU（労働時間指令）における現状をまとめる。併せて、各国における勤務間インターバル制度、つながらない権利に関する動向・議論等についても、関連の情報を収集する。

● 研究の方法

文献調査

● 主な事実発見

調査結果の概要

● 労働時間に関する基本的な法制度

週労働時間の上限は、カナダ（オンタリオ州）、アイルランド、EU 指令で時間外労働を含めて 48 時間、韓国で 52 時間。カナダ（オンタリオ州）、韓国ではそれぞれ 44 時間、40 時間を超える労働に割増率を設定。また、カナダ（オンタリオ州）、アイルランド、EU 指令は、勤務間インターバルとして 11 時間の休息を原則義務化している。韓国では、労働者全体に関する規定はない（一部の柔軟な労働時間制度で 11 時間を義務化）。

変形労働時間制については、カナダ、アイルランド、EU 指令では業務の限定はない（韓国のみ業務を指定）。また欧州では、業務の特性や労働協約、緊急状況等に応じて、多様な適用除外を設定（図表 1）。

● ホワイトカラー労働者への労働時間制度の適用

各国とも、管理監督者相当の者に関する労働時間規制の適用除外では概ね共通している（定義等は多様）。その他、ホワイトカラー相当の業務を指定した適用除外として、韓国の「選択的労働時間制」「裁量労働時間制」、カナダ（プリティッシュコロンビア州）の「ハイテク専門職」の除外など。

一方、アイルランド、EU 指令では、労働者全般に関して柔軟な規制を行っており、原則として変形労働時間制（一時的に最長労働時間を超えた労働が可能、休息は適用）を実施している。また、「オプトアウト」が可能（最長労働時間が適用されないが、休息は適用—ただしアイルランドは未導入）である。休息の不足は代償休息、またはこれが不可能な場合はその他保護措置により補完することができる。なお、時間外手当について賃金の支払いを受ける権利は法的に保護されていない（アイルランドでは協約等による保護あり）。

各国とも、適用除外に関連した賃金水準に関する基準は設けていない。また、一般的な安全衛生に関する配慮義務以外に、特段の健康確保措置の義務付けは見られない（韓国の「選択的労働時間制」のみ、連続 1 時間の休息付与を追加で義務化）。

なお、カナダでは、近年増加しているとされる集団訴訟の主な内容の一つに「時間外労働手当の不払い」があり、支給対象外である管理職等への誤分類を不服とする訴訟を含む。裁判所は、多様な等級の従業員を時間外労働の支給対象と認める傾向にある（図表 2）。

● 勤務間インターバル制度

カナダではオンタリオ州のみ、1 日 11 時間の勤務間インターバルを規定（他の 2 州は週当たりの休息のみ規定）。呼び出し労働あるいは自然災害・緊急時等を除いて、適用除外あるいは付与できなかった場合に関する規定は確認できない。

アイルランド、EU 指令では、24 時間当たり 11 時間。業務特性あるいは緊急状況等により、同等の代償休息（あるいは適切な保護の提供）を前提に適用除外あり。

韓国では、労働者全般に関する勤務間インターバルの規定はない（特例業種（運輸、保健）、3 カ月を超える弾力的労働時間制、1 カ月を超える選択的労働時間制においては、1 日当たり 11 時間以上の休息を義務付け、また特別延長労働においては実施すべき複数の保護策の選択肢の一つとして提示）（図表 3）。

● つながらない権利

カナダ（オンタリオ州）では一定規模以上の使用者につながる権利の実施に関する方針書の作成を義務化、アイルランドでは実施準則（ガイダンス）により権利・義務の尊重を奨励。

一方、EU レベルでは労使合意を通じた法制化が図られたが、プロセスは頓挫した。各加盟国で見られる法整備は、主に労組等との協議、ポリシー作成など手続きの順守を求める内容となっている。対象は、労働者全体あるいはテレワーカー限定など多様。法制化で先行している加盟国（フランス、スペイン、ベルギー、イタリア）の労働者に対する EU のシンクタンク Eurofound の調査では、多く普及しているとされる手法として、「休暇中の E メール自動的な削除」、「特定の時間に関する仕事の Eメールの送信防止」などが報告されている（図表 4）。

● 政策への貢献

働き方改革関連法制度の見直しの検討のための参考資料を想定。

● 関連の研究成果

● 資料シリーズ No.282『諸外国における勤務間インターバル』

制度等の導入および運用状況に関する調査—フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ— (2024年)

- 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—』(2022年)
- 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)
- 資料シリーズ No.41『欧州における働き方の多様化と労働時間に関する調査』(2008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)

図表1 労働時間に関する基本的な法制度

	カナダ (オンタリオ州)	アイルランド	EU	韓国
労働時間の上限	1日8時間、週48時間(使用者と被用者の合意で延長可) (週44時間を超えた労働には、通常賃金の1.5倍の割増賃金を支払い)	週48時間(原則4カ月平均、時間外労働を含む)	週48時間(原則4カ月平均、時間外労働を含む)	●1日8時間、週52時間(法定40時間、時間外2時間) ●時間外労働に5割の割増率を規定
休憩・休息	(休憩) 5時間ごとに30分(無給) (休息) ●1日当たり連続11時間以上 ●シフト勤務間に8時間以上(使用者と被用者の合意で短縮可)	(休憩) 4.5時間ごとに最低15分、6時間ごとに最低30分 (休息) 24時間当たり連続11時間以上、週当たり連続35時間以上	(休憩) 6時間超の労働に1回(時間の規定なし) (休息) 24時間当たり連続11時間以上、週当たり連続35時間以上	(休憩) 4時間の労働に30分、8時間の労働に1時間 (休息) 週当たり1日の休日(有給)
休暇	●年2週間(勤続5年未満)、年3週間(勤続5年以上) ●休暇手当は前年の総賃金の4%以上(勤続5年以上は6%以上) ●休暇取得期間は、当該年度及びその後10カ月間	●年4週間(年1365時間以上就業の場合) ●各月、週労働時間の3分の1(月117時間以上就業の場合) ●年労働時間の8%(上限4週間)	年4週間以上(付与の条件は各国法による)	●年15日(勤続1年超、1年の80%以上勤務)+勤続2年ごとに1日加算、最長25日(法60条) ※勤続1年未満(または前年の勤務が80%未満)の場合、ひと月の皆勤ごとに1日を加算
夜間・シフト労働	(夜間労働) 規定なし (シフト労働) ●シフト勤務間に8時間以上(使用者と被用者の合意で短縮可。両シフトの勤務時間の合計が13時間以内の場合は除く)の休憩が必要(前掲)	(夜間労働) 24時間当たり平均8時間まで(2カ月または労働協約で定める期間) (シフト労働) ●労働時間に関する個別の規定なし	(夜間労働) 平均で24時間当たり8時間まで(算定基礎期間は各国法、労働協約等による) (シフト労働) 労働時間に関する個別の規定なし	(夜間労働) 時間数の上限に関する個別の規定なし(割増率5割) ※妊産婦、18歳未満の者は原則禁止、18歳以上の女性については本人の同意を要する
変形時間制	4週間を上限とする2週間以上の所定の期間で平均化(変形期間内の週平均労働時間が44時間を超えた場合=変形期間4週間では176時間を超えた場合、に時間外労働手当が発生)	算定基礎期間は原則として最長4カ月、業務の性質等により6カ月、または労働協約により12カ月まで延長可	算定基礎期間は原則として最長4カ月、業務の性質等により6カ月、または労使協定等により12カ月まで延長可	●弾力的労働時間制:季節・時期により繁閑のある業務等について、週平均40時間を超えない範囲で、2週間~6カ月(要労使合意)の期間、最長週64時間までの延長労働が可能。 ●選択的労働時間制:日によって業務量のばらつきがある業務について、1カ月または3カ月以内の期間における合計労働時間を定め、平均週40時間を超えない範囲内で、1日の労働時間を労働者が決定できる。
適用除外等	●最長労働時間の適用除外(医療、建設、運輸、農業、専門、管理・監督等) ●残業代支給の適用除外(医療、農業、専門、管理・監督等) ●休憩の適用除外(医療、建設、農業、専門等)	●業務の特性や労働協約、緊急状況等に応じて、最長労働時間、休憩・休息、夜間労働、算定基準期間等の規定を部分的に非適用としている。	●業務の特性や労働協約、緊急状況等に応じて、最長労働時間、休憩・休息、夜間労働、算定基準期間等の規定を部分的に非適用としている。 ●労働者の合意により、最長労働時間の適用除外が可能(オプトアウト)。	●最長労働時間、休憩、休日の規定の非適用(農林・畜産・水産業、監視・断続労働者、管理・監督・機密業務) ●最長労働時間・休憩の適用除外(陸上運送業、水上運送業、航空運送業、その他の運送関連サービス業、保健業) ●最長労働時間の適用除外(緊急時等)

図表 2 ホワイトカラー労働者への労働時間制度の適用

	カナダ (オンタリオ州)	アイルランド	EU	韓国
対象範囲・要件	<ul style="list-style-type: none"> ※ホワイトカラー労働者に関する定義なし ●管理・監督者、要資格専門職、教師、施設介護従事者、歩合制販売員、農業・漁業被用者等 	<ul style="list-style-type: none"> ※ホワイトカラー労働者に関する定義なし ●労働時間の長さを自ら決定できる者：雇用契約に基づき、労働時間の長さを自ら決定できる →最長労働時間、休憩・休息、夜間労働時間等の規定の非適用 ●その他適用除外業務：研究開発、ほか →休憩・休息、夜間労働等の規定の適用除外 	<ul style="list-style-type: none"> ※ホワイトカラー労働者に関する定義なし ●役員又は自ら方針を決定する権限を有する者：業務の特性を理由に、労働時間が計測および/または予め決定できないか、労働者自身が労働時間を決定しうる →最長労働時間、休憩・休息、夜間労働時間等の規定の非適用 ●その他適用除外業務：研究開発ほか →休憩・休息、夜間労働等の規定の適用除外 ●オプトアウト：業務制限なし →最長労働時間の適用除外 	<ul style="list-style-type: none"> ●管理・監督業務の従事者 →最長労働時間、休憩、休日の規定の非適用 ●選択的労働時間制 日によって業務量のばらつきがある業務について、所定の期間の合計労働時間を定め、平均週 40 時間となる範囲内で、労働時間を労働者が決定 →最長労働時間の適用除外（期間内の特定週） ※対象業務：ソフトウェア開発、事務管理（金融取引・行政処理等）、研究、デザイン、設計等 ●裁量労働時間制 遂行方法を労働者の裁量に委ねる必要がある業務を大統領令等で指定、労使間で合意した労働時間、働いたのみならず →最長労働時間の適用除外
労働時間管理や健康確保の仕組みなど	<ul style="list-style-type: none"> ※ホワイトカラー限定の制度等なし 雇用主に、労働者の健康・安全を保護するための情報提供・指示・監督を行うよう定めているが、労働者の長時間労働による健康被害防止まで想定しているかどうかは不明 	<ul style="list-style-type: none"> ※ホワイトカラー限定の制度等なし ●労働者全般の安全衛生・厚生に関する配慮義務（労働安全衛生・厚生法） ●各労働者の実際の労働時間等に関する記録を作成・保存する義務 	<ul style="list-style-type: none"> ※ホワイトカラー限定の制度等なし ●労働者全般の安全衛生・厚生に関する配慮義務（安全衛生指令） ※毎日の労働時間の計測を義務付けるべきとする判例あり（自律的労働者は免除が可能） 	<ul style="list-style-type: none"> ●管理・監督業務の従事者 規定なし（一般的な安全衛生の維持・促進義務） ●選択的労働時間制（1カ月超の場合） 勤務間に連続 11 時間の休息の付与を義務化 ●裁量労働時間制 規定なし（一般的な安全衛生の維持・促進義務）

図表 3 各国の勤務間インターバル制度に関する比較

	カナダ (オンタリオ州)	アイルランド	EU	韓国
制度概要	<ul style="list-style-type: none"> ●1日当たり連続 11 時間以上 ●シフト勤務間に 8 時間以上（使用者と被用者の合意で短縮可） 	24 時間当たり連続 11 時間以上	24 時間当たり連続 11 時間以上	規定なし ※一部の柔軟な労働時間制度（弾力的～ほか）では 1 日当たり 11 時間以上を義務化
適用除外等	<ul style="list-style-type: none"> ●通常なら勤務していない時間帯に、呼び出しに対応できるように待機している被用者や、呼び出されて働いている被用者 ●自然災害や主要機器の故障、火事といった緊急時など、通常業務の遂行に深刻な影響が生じる場合 	<ul style="list-style-type: none"> ●労働時間を自ら決定できる者、輸送労働者、市民保護サービス従事者など ●特定の性質の業務（同等の代償休息等が前提） シフト労働、労働時間が分散する業務、移動労働等、警備・監視のため常駐を要する業務、特定の業種・公共サービス業務（予想可能な業務の繁閑、生産・サービスの継続性） ●労働協約等による適用除外（同上） ●例外的・緊急状況、異常かつ予見不可能な状況（同上） 	<ul style="list-style-type: none"> ●自律的労働者（役員又は自ら方針を決定する権限を有する者、家族労働者、宗教労働者） ●特定の性質の業務（サービス・生産活動に継続性を要する、予想可能な業務量の急増、異常な状況や災害時等） ●シフト労働、労働時間が分散する業務 ●労働協約等による適用除外 ●移動労働者 	-
休息を付与できなかった場合の対策	規定なし	同等の代償休息、不可能な場合は適切な保護の提供	同等の代償休息、不可能な場合は適切な保護の提供	-

図表 4 各国のつながらない権利に関する制度あるいは立法化に向けた議論等

カナダ (オンタリオ州)	アイルランド	EU	韓国
<ul style="list-style-type: none"> ●被用者 25 人以上の使用者に対して、仕事につながらないこと（「電子メール、電話、ビデオ通話、その他のメッセージの送信や確認などの業務上のコミュニケーションに従事せず、労働の遂行から解放されること」と定義）に関する方針書の策定を義務付け。 ●方針書によって雇用基準法よりも有利な権利または便益が生じる場合、同法の下での強制力を持ち得る。 	<ul style="list-style-type: none"> ●行為準則（権利・義務の尊重に関する指針） - 労働者が通常の就業時間外で日常的に仕事を行うことを求められない権利 - 通常の就業時間外で仕事関連の事柄に立ち会うことを拒否することに対して罰則を科されない権利 - 他の人々のつながらない権利を尊重する義務 	<ul style="list-style-type: none"> ●EU 法による明確な規制なし ●欧州議会は勧告により、欧州委に法制化を要請、指令案の素案を提示。素案は、権利保護のための制度等の整備（切断方法、労働時間の計測、逸脱を認める基準等）などを雇用主に求める内容。 ●EU レベルの労使による枠組み合意の締結を通じて、法制化が試みられたが、協議は決裂（経営側が離脱）。 	一部の地方自治体で条例等が制定され、また企業の間では自発的な取り組みもあるとされるものの、法制化には至っていないとみられる

第 4 章

研究成果の普及・情報
発信

政策論点レポート



● 概要

第 1 章で政府統計等の基礎的なデータによって最近における経済、雇用・労働の情勢を概観した後、特に第 2 章において官邸・内閣府における労働政策の動向を詳述するとともに、厚生労働省等における労働政策の展開を政策分野別に概観し、第 3 章ではその政策分野区分に沿った形で 2023 年度における調査研究成果を概観する。

● 執筆担当者

濱口桂一郎 研究所長
調査部（統計解析担当）

● 目次

- はじめに
- 第 1 章 最近の労働経済の動向
 - 第 1 節 日本経済の動向
 - 第 2 節 雇用失業の動向
 - 第 3 節 賃金、労働時間の動向
 - 第 4 節 まとめ
- 第 2 章 2023 年度における労働政策の動向
 - 第 1 節 官邸・内閣府等における労働政策の動向
 - 第 2 節 厚生労働省等における労働政策の動向
- 第 3 章 JILPT における労働政策に係る調査研究の成果
 - 第 1 節 労働市場政策
 - 第 2 節 労働条件政策
 - 第 3 節 労働人権政策
 - 第 4 節 労使関係政策

JILPT が出版するその他の出版物

単行本



日本企業の能力開発システム 変化のなかの能力開発と人事・職場・社員

2024 年 6 月刊行 A5 判 325 頁
藤本 真・佐野嘉秀 [編著]
高見具広・山口 壘 [著]
定価：3,300 円（本体 3,000 円）

● 目次

- 第 1 章 日本企業の能力開発システム
- 第 2 章 社員の能力開発に関わる企業の取組み
- 第 3 章 人事部門・職場管理者・社員における能力開発の取組み
- 第 4 章 「遅い」昇進選抜からの移行と昇進意思・教育訓練
- 第 5 章 「キャリア自律」を進める企業の能力開発
- 第 6 章 能力開発に関する人事部門と職場管理者の連携
- 第 7 章 社員の能力開発と職場管理者の能力開発支援
- 第 8 章 職種特性に応じた能力開発のマネジメント
—ホワイトカラー職種における検討—
- 第 9 章 管理職社員の教育訓練機会と能力開発への取組み
- 終章 能力開発システムの現状と課題

● 編著者

藤本 真 副統括研究員
佐野嘉秀 法政大学経営学部教授

● 著者

高見具広 主任研究員
山口 壘 研究員

「システム」の視点から日本企業における能力開発の実態・課題の広がりをとらえる！

企業における能力開発は、一連の制度や慣行によって企業内に構築される人事管理の体系の一部（サブシステム）として位置づけられるとともに、人事部門、職場管理者、社員といった能力開発に関わる当事者の取組みやその相互関係の体系としてとらえることができる。こうした「システム」の視点から、本書では各企業から集めた企業（人事部門）・職場管理者・社員の 3 層のアンケートデータを分析し、変化のなかにある日本企業の能力開発の実態・課題の解明を試みる。

※所属・肩書きは執筆当時のもの



**新時代のキャリアコンサルティング
[増補版] —現在と未来、理論と実践をつ
なぐ新たな架け橋—**

2025年3月刊行 A5判 312頁
労働政策研究・研修機構 [編]
定価：2,200円（本体2,000円）

**新旧のキャリア理論、カウンセリング理論を網羅
実践との結びつきを意識して紹介**

パーソンズなどの基礎的理論から90年代以降の新しい理論まで、数多くの理論をバランスよく紹介。キャリアカウンセラーや職業相談、学校でキャリア教育に携わる方など、どなたでも幅広く活用できる標準的な内容の1冊。

● 目次

- はじめに
- I キャリア理論編
- II カウンセリング理論編
- おわりに
- 索引

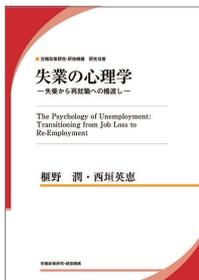
● 執筆者

- 下村英雄 統括研究員（編者）
- 高橋 浩 ユースキャリア研究所、法政大学講師（編者）
- 永作 稔 十文字学園女子大学准教授（編者）
- 新目真紀 職業能力開発総合大学校能力開発院教授
- 梅村慶嗣 駿河台大学キャリアセンター教授
- 榎野 潤 特任研究員
- 軽部雄輝 帝京平成大学大学院講師
- 黒沢拓夢 東京大学大学院特任助教
- 松田侑子 筑波大学准教授
- 水野雅之 筑波大学准教授
- 渡部昌平 秋田県立大学総合科学教育研究センター准教授

編集協力

- 奥 博史 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

※所属・肩書きは執筆当時のもの



**研究双書
失業の心理学
—失業から再就職への橋渡し—**

2025年3月刊行 A5判 428頁
榎野 潤・西垣英恵 [著]
定価：3,850円（本体3,500円）

**失業は個人の問題ではない
心理学的エビデンスに基づく実践的再就職支援の新展開**

- 労働市場の構造的問題に注目し、100年近くにわたる心理学研究の蓄積と実証的研究成果をもとに、失業者の心理と求職行動を科学的に分析
- 効果的な支援を実現するための新しい研究アプローチを提示するとともに、再就職支援の実務に資する16の提言を収録

● 目次

- まえがき
- 序章 失業の心理学：研究領域の概観
- 第1章 失業の心理学研究の進展と現代的視点
- 第2章 失業の心理学理論
- 第3章 求職活動の研究
- 第4章 求職活動支援の研究
- 第5章 「へこたれない研修」の開発
- 第6章 テクノロジーと求職活動
- 終章 失業問題への心理学からのアプローチ
：16の提言と未来への展望
- あとがき

● 著者

- 榎野 潤 特任研究員
- 西垣英恵 東京大学大学院教育学研究科博士後期課程

※所属・肩書きは執筆当時のもの

日本労働研究雑誌

2024 年度テーマ

2024 年 4 月号 (No.765)

労働研究の何がいま議論されているか？

毎年恒例の初学者向け特集。「経済学」「経営学」「法律」「社会学」の各研究分野において関心の高いトピックスを取り上げ、最新の研究動向と今後の課題について専門家が解説。

2024 年 5 月号 (No.766)

ジェンダー平等における「公正」と「経済合理性」

ジェンダー平等の推進において、「公正」と「経済合理性」という 2 つの理念がもたらす緊張と葛藤に着目。歴史の展開や法的解釈、賃金格差といった視点から、日本社会のあり方を問う契機として、ジェンダー平等の意義を探る。

2024 年 6 月号 (No.767)

若年労働の現在地

近年の若者をめぐる労働の状況について、法政策やデータ分析を用いて実証的に概観し、課題を検討。

2024 年 7 月号 (No.768)

人口減少社会における労働・社会保障問題

日本が直面する人口減少に伴う労働・社会保障問題について、少子化対策や年金、自動化技術の影響などから考察。

2024 年 8 月号 (No.769)

家族と労働

少子高齢化に伴う家族の役割の変化とそれに応じた社会の対応の方向性を、海外比較、法政策、ジェンダー視点を通じて、家族と労働の将来像を描く。

2024 年 9 月号 (No.770)

戦争と労働社会

戦争と労働の関係を、「戦争が労働社会に与える影響」「労働社会の変化が戦争に与える影響」という 2 つの視点から考察。

2024 年 10 月号 (No.771)

最低賃金「1000 円」の先

最低賃金の影響に関して、決定における地域や産業の役割、全国一律最低賃金の是非、社会保障との関係などに注目し、海外との比較を交え「その先」の具体的な道筋を考察。

2024 年 11 月号 (No.772)

ディアログ：労働判例この 1 年の争点

特集：生活を守るアクターとしての組合

ディアログでは、この 1 年の注目すべき重要な判例を取り上げ、労働法研究者 2 名による対談形式で議論。特集では、集団的労使関係の主体としての労働組合に焦点をあて、賃上げに関する諸外国（米・英・独・瑞・韓）の動向を紹介。

2024 年 12 月号 (No.773)

労働移動

企業間移動のみならず企業内移動も含めて労働移動を捉え、日本の労働市場の柔軟性と硬直性について多角的に考察。

2025 年 1 月号 (No.774)

不適合の先にある成長と活力

労働現場で生じる不適合に対して理論的枠組みを示し、DX、キャリア支援、主体性といった多角的な視点から、不適合を乗り越えるための支援について検討。

2025 年特別号 (No.775)

2024 年労働政策研究会議報告

2024 年労働政策研究会議準備委員会責任編集

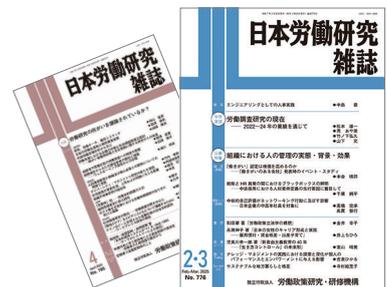
日本労使関係研究協会が 2024 年 9 月に開催した「2024 年労働政策研究会議」での報告論文などを掲載した特別号。総括テーマは「フリーランスの就業と法—自由かつ安心して働ける就業機会の実現に向けて」。

2025 年 2・3 月号 (No.776)

学界展望：労働調査研究の現在

公募特集：組織における人の管理の実態・背景・効果

学界展望では、労働調査研究分野の 2022 年から 2024 年までの 3 年間の業績から、5 つのテーマと注目論文を厳選し、4 人の研究者が議論。公募特集では査読審査を経て掲載決定となった 3 本の論文を掲載。



ビジネス・レーバー・トレンド

2024 年度テーマ

2024 年 4 月号

職務・役割を基軸とした人事制度に向かう企業

- 企業ヒアリング / 提言
- ビジネス・レーバー・モニター特別調査 / 定例調査
- スペシャルトピック / 国内トピックス
- フォーカス / 海外労働事情 アメリカ / ドイツ 他

2024 年 5 月号

介護離職をなくす

- 労働政策フォーラム 仕事と介護の両立—介護離職ゼロに向けた課題—
- 行政の動向
- スペシャルトピック / 国内トピックス
- 地域シンクタンク・モニター定例調査
- 海外労働事情 アメリカ / ドイツ / 中国 / 韓国 / ILO

2024 年 6 月号

賃上げが当たり前の社会に向けて——2024 春闘の最新状況

- 春闘取材 賃上げの全体状況 / 主要企業の賃上げ状況 など
- ビジネス・レーバー・モニター定例調査
- 労働政策フォーラム 時間帯に着目したワーク・ライフ・バランス—家族生活と健康—
- 国内トピックス
- 海外労働事情 アメリカ / フランス / ILO

2024 年 7 月号

キャリア形成に寄与する学び直しとキャリア支援

- 労働政策フォーラム キャリア形成に寄与する学び直し・リカレント教育 / ガイダンスツールを活用した就職相談とキャリア支援—相談支援現場からの実践報告—
- 2024 春闘における賃上げの状況
- 労働災害をめぐる最新状況
- ビジネス・レーバー・モニター定例調査
- スペシャルトピック / 国内トピックス / 海外労働事情

2024 年 8・9 月号

カスタマーハラスメントをなくす

——企業・業界・労組の取り組みを中心に

- 企業、業界団体、労働組合の取り組み
- 政府の関連調査 / 女性活躍に向けた最新の政策動向
- 地域シンクタンク・モニター特別調査 / 定例調査
- スペシャルトピック / 国内トピックス
- フォーカス / 海外労働事情 アメリカ / フランス 他

2024 年 10 月号

「労働者協同組合」で多様な働き方を実現する

- 労働政策フォーラム シニアとフリーランスの新たな働き方の選択肢—労働者協同組合で事業を興す！—
- 2024 春闘における賃上げの状況
- スペシャルトピック / 国内トピックス
- ビジネス・レーバー・モニター特別調査 / 定例調査
- フォーカス / 海外労働事情 アメリカ / イギリス 他

2024 年 11 月号

人手不足を乗り越える企業

- 企業ヒアリング / 政府白書 / 政府調査
- 地域シンクタンク・モニター特別調査 / 定例調査
- スペシャルトピック / 国内トピックス
- フォーカス / 海外労働事情 アメリカ / フランス 他

2024 年 12 月号

ICT の発達に労働が対処すべきこと

- 労働政策フォーラム ICT の発達と労働時間政策の課題—『つながらない権利』を手がかりに—
- 過労死防止対策 / テレワークの現状
- ビジネス・レーバー・モニター定例調査
- 2024 春闘における賃上げの状況
- 国内トピックス / 海外労働事情 アメリカ / イギリス 他

2025 年 1・2 月号

勤務しやすい職場づくり

——柔軟な休日・勤務制度、両立支援の好事例から

- 企業取材
- ビジネス・レーバー・モニター特別調査 / 定例調査
- スペシャルトピック / 国内トピックス
- フォーカス / 海外労働事情 アメリカ / イギリス 他

2025 年 3 月号

現代社会におけるツールを活用したキャリア支援

- 労働政策フォーラム 「新版 OHBY カード」とキャリアコンサルティング—現代社会における自己理解・職業理解とキャリア支援
- 2025 春闘を取り巻く情勢 / ハラスメントを巡る動向
- スペシャルトピック / 国内トピックス
- 地域シンクタンク・モニター定例調査
- 海外労働事情 アメリカ / イギリス / ドイツ 他

Japan Labor Issues

2024 年度刊行

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。2024 年度は以下の号を刊行。

2024 年夏号 (Vol.8, No.48)

● Special Feature on Research Papers (IV)

[論文特集Ⅳ] 日本の労働事情を海外に紹介するという観点から編集委員会が過去1~2年に公表された日本語の論文から選び、著者が外国人読者を念頭にリライトした

- 「第二のセーフティーネット」としての求職者支援制度——その現在地
酒井 正 (法政大学 教授)
- 職業訓練の比較史における日本：職業能力形成における学校と企業
寺田盛紀 (名古屋大学 名誉教授・京都先端科学大学 客員研究員)
- Trends 持続的な賃上げに向けて——厚生労働省「2023年版労働経済白書」
- Judgments and Orders
コロナ禍の会社解散に伴う解雇——龍生自動車事件 (東京高裁 2022 年 5 月 26 日判決)
濱口桂一郎 (研究所長)
- Series: Japan's Employment System and Public Policy
日本の若者の就職と職場定着
岩脇千裕 (主任研究員)
- Statistical Indicators



2024 年秋号 (Vol.8, No.49)

- Trends フリーランス法が 2024 年 11 月施行
- Research
 - 「ジョブ型雇用」とは何か
濱口桂一郎 (研究所長)
 - 日本の非正規雇用の変化と継続——一般的な状況は改善しているが、男女間の役割分担は根強く残る
高橋康二 (主任研究員)
- Judgments and Orders 再雇用嘱託職員と正職員間の基本給および賞与に係る相違と旧労働契約法 20 条違反の成否——名古屋自動車学校事件 (最高裁 2023 年 7 月 20 日判決)
山本陽大 (主任研究員)
- Series: Japan's Employment System and Public Policy
日本企業の配置・異動マネジメント
前浦穂高 (副主任研究員)
- Statistical Indicators

2024 年特別号 (Vol.8, No.50)

特別企画 [イベント特集] 第 7 回国際比較労働政策セミナー (2024 年 3 月開催) 「働き方の多様化と労使関係——各国の主要課題と労働組合の対応」において、アジア諸国が直面する政策課題への取り組みについて各国の若手研究者が報告したレポート及び基調講演を収録 (以下発表順)

- 基調講演 Maria Emilia Casas Baamonde 国際労働法社会保障法学会 (ISLSSL) 会長
- Australia Australian Trade Union Density in Crisis: Precarious Work and Collective Bargaining
Eugene SCOFIELD-GEORGESON (Senior Lecturer, University of Technology Sydney, Faculty of Law)
- New Zealand Collective Labour Relations and Labour Law in a Changing World of Work
Yvonne OLDFIELD (Teaching Fellow and PhD candidate, Victoria University of Wellington)
- Philippines Labor Unions in a Changing World of Work: The Philippine Experience
Ronahlee A. ASUNCION (Professor, School of Labor and Industrial Relations, University of the Philippines Diliman)
- Malaysia Evolving Workstyles, Evolving Challenges: A Malaysian Perspective on Gig Labour Relations
R. Ravindra KUMAR (President, Malaysian Society for Labour and Social Security Law)

- **Indonesia** The State of Indonesian Labor Unions: Navigating Labor Dynamics and Challenges
Ike FARIDA (Founder and Managing Partner at Farida Law Office)
- **Japan** Exploring the Current Situation and Issues of Labor-Management Relations in Japan
Shinya IWATSUKI (Researcher, JILPT)
- **Korea** Diversification of Working People and Voices at Work in Korea
Sukhwan CHOI (Associate Professor, School of Law, Seoul National University)
- **Taiwan** Navigating the Changing Landscape: Labor Unions in Taiwan amidst Contemporary Challenges
Guan- Chiau, CHIOU (Assistant Professor, School of Law, Chung Yuan Christian University)
- **China** The Digital Trade Union in China: A New Form of Workers' Organization Targeting the New Forms of Work
Tianyu WANG (Professor, Institute of Law, Chinese Academy of Social Sciences)
- **Thailand** Informal Worker's Struggle for Labor Relations Rights and the Recent Legislative Development in Thailand
Panthip PRUKSACHOLAVIT (Associate Professor, Faculty of Law, Chulalongkorn University)

2025年冬号 (Vol.9, No.51)

● Special Feature on Research Papers (I)

[論文特集Ⅰ] 日本の労働事情を海外に紹介するという観点から編集委員会が過去1~2年に公表された日本語の論文から選び、著者が外国人読者を念頭にリライトした

- ポスト働き方改革における労働時間規制の在り方に向けた課題 細川 良 (青山学院大学 教授)
- 男性配偶者の業種別育児休業取得率が女性の就業確率、健康状態に与える影響
中山真緒 (日本女子大学 講師), 石川祐実 (神戸大学 助教)

● Trends

- 2024年春闘——33年ぶりに5%を超える賃上げ率を達成、中小企業が賃上げできる環境づくりが急がれる
荒川創太 (主任調査員)
- 精神障害の労災認定基準を12年ぶりに改訂——カスタマーハラスメントや感染の危険性高い業務継続を新たに追加

● Research 育成就労制度の創設、「選ばれる日本」に向けた取組み

山口 壘 (研究員)

● Statistical Indicators

2025年春号 (Vol.9, No.52)

● Special Feature on Research Papers (II)

[論文特集Ⅱ] 日本の労働事情を海外に紹介するという観点から編集委員会が過去1~2年に公表された日本語の論文から選び、著者が外国人読者を念頭にリライトした

- 就業中断女性の女性活躍への道筋——中高年期の女性の自律的・主体的な能力開発意欲に注目して 田上皓大 (研究員)
- 障害者雇用政策の対象となる障害者層の比較——日本・フランス・ドイツ
寺田 岳 (一橋大学国際・公共政策大学院 専門職学位課程、厚生労働省 職業安定局 雇用保険課 適用係長)

● Trends 2010年代からの人手不足は過去に比べ「長期かつ粘着的」——厚生労働省「2024年版労働経済白書」

● Judgments and Orders

有期労働契約の更新について5年を上限と定めた場合、無期契約に転換する権利が発生する5年目において契約更新を拒否することは許されるか——日本通運(川崎)事件(東京高裁2022年9月14日判決) 細川 良 (青山学院大学 教授)

● Series: Japan's Employment System and Public Policy

日本企業における能力開発とキャリア形成 藤本 真 (副統括研究員)

● Statistical Indicators

メールマガジン労働情報

● 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

● 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
- **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

● 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 1959 号 (2024 年 5 月 8 日)

「JILPT からのお知らせ」、 「JILPT データ・アーカイブ」、 「政策論点レポート」、 「WLB/ 仕事と健康」、 「若年者雇用」

② 第 2000 号 (2024 年 10 月 4 日)

「2000 号記念コラム」 (リレー形式 第 1 回)、 「JILPT からののお知らせ」、 「行政」、 「統計」、 「労使」、 「動向」、 「企業」、 「海外」、 「イベント」

③ 第 2024 号 (2025 年 1 月 8 日)

「最新の調査研究成果」、 「日本労働研究雑誌」、 「ビジネス・レーパー・トレンド」、 「ちょっと気になるデータ」、 「海外情報 (国別トピック一覧)」、 「国際ワークショップ 開催報告」

メールマガジンサンプル➔

■□— 【メールマガジン労働情報/No. 2053】

人への投資・多様な人材の活躍などについて議論/政府会議 ほか

—2025 年 4 月 25 日発行—

本号の主な内容

【行政】 人への投資・多様な人材の活躍などについて議論/政府会議 ほか

【統計】 2 月実質賃金、前年同月比 1.5%減/毎勤統計確報

【労使】 最低賃金の審議の場に「中小・小規模事業者を含めて」議論を/日商ほか

【動向】 正社員の初年度平均年収、過去最高に/民間調査 ほか

【判例】 ジェットスターに賠償命令/客室乗務員の休憩時間巡り 東京地裁

【企業】 セカンドキャリア支援制度として希望退職者を募集/マツダ

【海外】 国家安全保障に係わる連邦政府職員を団体交渉権の適用外に/アメリカ

【法令】 労働関係法令一覧 (2025 年 3 月公布分)

【イベント】 「教育・デジタル格差、体験格差の実態と解消に向けた実践」

【行政】

● 人への投資・多様な人材の活躍などについて議論/政府会議

政府は 23 日、新しい資本主義実現会議を開催し、6 月の実行計画決定に向けて、人への投資・多様な人材の活躍、スタートアップ、……

<https://www.kantei.go.jp/jp/103/actions/202504/23shihon.html>

● 「将来を見据えたハローワークにおける AI 活用」とりまとめ/厚生省

厚生労働省は 22 日、「将来を見据えたハローワークにおける AI 活用について」を公表した。ハローワークや関連オンラインサービスの「利便性を高める …

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_57223.html

【統計】

● 2 月実質賃金、前年同月比 1.5%減/毎勤統計確報

厚生労働省は 23 日、2 月の「毎月勤労統計調査」結果 (確報・事業所規模 5 人以上) を公表した。現金給与総額は、就業形態計で 28 万 8,697 円 ……

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/monthly/r07/2502r/dl/pdf2502r.pdf>

【労使】

● 最低賃金の審議の場に「中小・小規模事業者を含めて」議論を/日商ほか

日本商工会議所、東京商工会議所、全国商工会連合会、全国中小企業団体中央会の 4 団体は 17 日、連名で「最低賃金に関する要望」を公表した。2 年連続の ……

<https://www.jcci.or.jp/news/recommendations/2025/0417170021.html>

【動向】

● 正社員の初年度平均年収、過去最高に/民間調査

マイナビは 18 日、「正社員の平均初年度年収推移レポート」を発表した。

2025 年 1～3 月の平均初年度年収は前年同時期から 24 万円増の ……

https://www.mynavi.jp/news/2025/04/post_48571.html

ホームページ

The screenshot shows the JILPT homepage with the following elements:

- 1 最新の成果**: Latest research results section featuring survey series No. 252 and No. 251, and a report on COVID-19 and workplace health protection.
- 2 JILPT調査データ・アーカイブ**: Archive of survey data, including a note about providing individual survey data to university students.
- 3 最新の労働情報**: Latest labor information section with filters for domestic, overseas, and statistics, and a list of recent news items.
- 4 東京労働大学講座**: Tokyo University of Labour Studies courses section, including a lecture on labor law and management.
- 5 労働政策フォーラム**: Labor Policy Forum section, featuring an online event on labor market changes and human resources.
- 6 各種刊行物**: Various publications section, listing journals like 'Japanese Labor Research Journal' and 'Business & Labor Trends'.
- 7 メールマガジン労働情報**: Labor Information Newsletter section, providing weekly updates on labor news.

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

統計情報の提供

JILPT データ・アーカイブ

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



●2024年度 利用実績

公開本数	22本
利用承認件数	31件
利用承認データ本数	60件

●2024年度 公開データ

No.	調査名	調査実施時期	成果物
1	企業におけるキャリア支援の現状に関するアンケート調査	2022年 1月	労働政策研究報告書 No.223
2	家事使用人の実態把握のためのアンケート調査	2023年 1月	調査シリーズ No.230
3	AI などデジタル技術の導入と労使コミュニケーションに関する調査	2020年 3月	調査シリーズ No.210
4	グローバル化する日本企業の経営方針と人材育成調査	2021年 6月	調査シリーズ No.223
5	企業の中途採用に関する調査（従業員調査）	2014年12月	調査シリーズ No.141
6	企業の賃金決定に係る調査	2023年 1月	調査シリーズ No.236
7	次世代育成支援対策推進法の施行状況に関する調査	2020年 9月	調査シリーズ No.213
8	日本企業本社のグローバル化対応に関する調査	2018年 9月	調査シリーズ No.190
9	新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における休業等に関する実態調査	2021年 8月	調査シリーズ No.226
10	仕事と働き方に関するアンケート調査	2021年 9月	調査シリーズ No.227
11	AI などデジタル技術の導入と労使コミュニケーションに関する調査	2023年 2月	調査シリーズ No.242
12	治療と仕事の両立に関する実態調査（企業調査）	2022年12月	調査シリーズ No.240
13	治療と仕事の両立に関する実態調査（患者 WEB 調査）	2022年12月	調査シリーズ No.241
14	第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査	2018年 8月	調査シリーズ No.191
15	暮らしと意識に関する NHK・JILPT 共同調査	2022年 7月	調査シリーズ No.228
16・17	最低賃金の引上げと企業行動に関する調査（2021・2022年度 連続パネル調査） (No186.1~186.3)	2023年 1月 2021年11月	調査シリーズ No.246
18	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）	2021年 2月	調査シリーズ No.221
19	あなたご自身に関するアンケート調査	2023年 7月	調査シリーズ No.247
20	人手不足とその対応に係る調査（事業所調査）	2024年 2月	調査シリーズ No.248
21	副業者の就労に関する調査	2022年10月	調査シリーズ No.245
22	副業者の就業実態に関する調査	2017年 9月	調査シリーズ No.231

●2024 度 利用データ

調査名	利用回数
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	2
人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査（労働者調査）	1
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）	1
企業における福利厚生施策の実態に関する調査（企業調査及び従業員調査）	3
職業と生活に関する調査	2
女性活躍と両立支援に関する調査	2
子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査	1
子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査（第2回子育て世帯全国調査）	1
子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査（第3回子育て世帯全国調査）	1
子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査 2016（第4回子育て世帯全国調査）	2
第5回子育て世帯全国調査	1
企業の人材活用と男女正社員の働き方に関する調査	1
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【JILPT コロナ連続パネル企業調査（第1~6回）】（No169.1~169.6）	12
病気の治療と仕事の両立に関する実態調査（WEB 患者調査）	1
独立自営業者の就業実態	1
日本企業における留学生の就労に関する調査	1
企業におけるキャリア支援の現状に関するアンケート調査	1
第1回 勤労生活に関する調査	1
第2回 勤労生活に関する調査	1
第3回 勤労生活に関する調査	1
第4回 勤労生活に関する調査	1
第5回 勤労生活に関する調査	1
第6回 勤労生活に関する調査	1
第7回 勤労生活に関する調査	1
ものづくり産業のデジタル技術活用と人材確保・育成に関する調査	1
治療と仕事の両立に関する実態調査（患者 WEB 調査）	1
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	1
AI などデジタル技術の導入と労使コミュニケーションに関する調査（2020 年）	1
AI などデジタル技術の導入と労使コミュニケーションに関する調査（2023 年）	1
60 代の雇用・生活調査（2014 年）	1
60 代の雇用・生活調査（2019 年）	1
就業者 Web 職業動向調査	1
次世代育成支援対策推進法の施行状況に関する調査	1
家族の介護と就業に関する調査	3
高齢者の雇用に関する調査（2019 年）	1
高齢者の雇用に関する調査（企業調査 2015 年）	1
年次有給休暇の取得に関するアンケート調査	1
管理職の働き方に関する調査	1
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	1
派遣社員のキャリアと働き方に関する調査（派遣先調査）	1
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	1
計	60

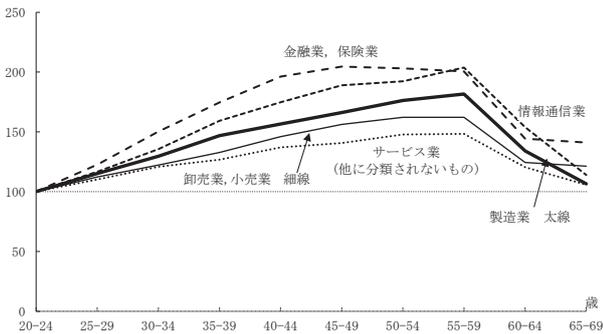
既存の労働統計から新しい統計指標を計算する方法と結果を紹介する資料集。労働に関する 50 の指標を取り上げ、21 のカテゴリーに分けて掲げるとともに、各カテゴリーを概説。



主な指標

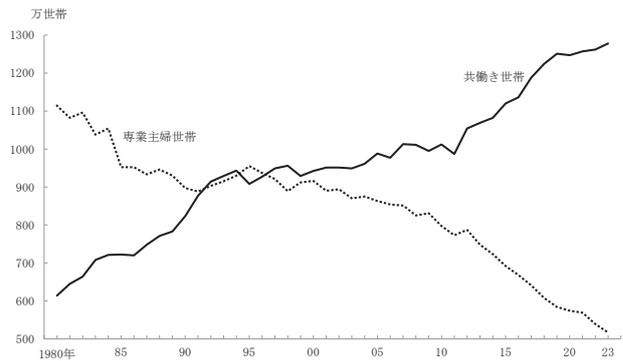
- ◎労働分配率 ◎パートタイム労働者比率 ◎産業別雇用失業率 ◎UV 分析関連指標 ◎所定内給与の賃金格差 ◎ラスパイレス賃金指数 ◎ジニ係数 ◎女性役職者割合 ◎長時間雇用者割合 ◎共働き世帯数 ◎生涯賃金 など

図 13-2 年齢間賃金格差指数（産業別、20～24 歳=100、2023 年）



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

図 20-4 共働き世帯と専業主婦世帯



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

データブック国際労働比較 2025

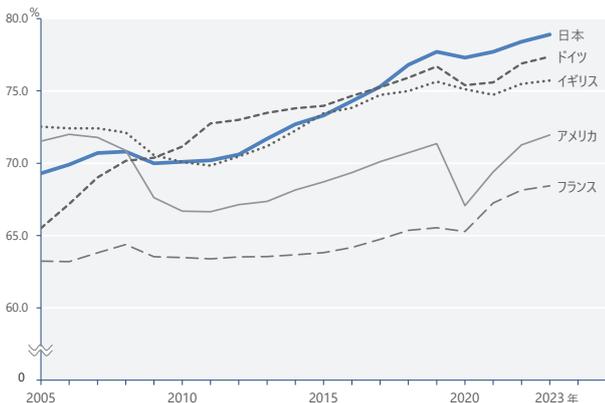
世界の経済情勢、雇用情勢を踏まえ、政策課題の共通化がますます進む労働問題、雇用問題について、日本と諸外国の実態がわかりやすく理解できるよう編集した国際比較統計集。



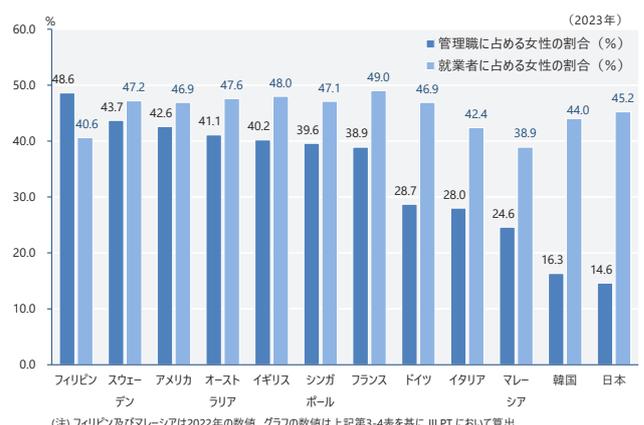
主な指標

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

2-5 就業率



3-3 就業者及び管理職に占める女性の割合



(注) フィリピン及びマレーシアは2022年の数値。グラフの数値は上記第3-4表を基に JILPT において算出。

労働政策フォーラム

2024 年度テーマ

第133回

シニアとフリーランスの新たな働き方の選択肢—労働者協同組合で事業を興す!—



2024年6月14日-19日

第1部 オンデマンド配信

1. 研究報告 小野晶子 (理事 / 統括研究員)
2. 報告 水野嘉郎 (厚生労働省 雇用環境・均等局 労働者協同組合業務室長)

第2部 ライブ配信

3. パネリストからの報告
 - 福田隆行 (堀法律事務所 弁護士)
 - 小島明子 (株式会社日本総合研究所 創発戦略センター スペシャリスト)
4. 事例紹介
 - 北澤隆雄 (労働者協同組合上田 (労協うえた) 代表)
 - 佐藤光宏 (労働者協同組合キフクト 代表)
5. パネルディスカッション
 - コーディネーター: 小野晶子

第134回

ICTの発展と労働時間政策の課題—『つながらない権利』を手がかりに—



2024年8月30日-9月5日

第1部 オンデマンド配信

1. 趣旨説明 山本陽大 (主任研究員)
2. 研究報告 久保智英 (労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所 上席研究員)
- 細川 良 (青山学院大学 法学部長・法学研究科長 / 法学部 教授)

第2部 ライブ配信

3. パネリストからの報告
 - 竹村和也 (東京南部法律事務所 弁護士)
 - 木下潮音 (第一芙蓉法律事務所 弁護士)
4. パネルディスカッション
 - コーディネーター: 山本陽大

第135回

「新版 OHBY カード」とキャリアコンサルティング—現代社会における自己理解・職業理解とキャリア支援



2024年11月28日

第1部 会場 + ライブ配信

1. 研究報告 下村英雄 (統括研究員)
2. パネリストからの報告
 - 島村泰子 (キャリア・エンパシー 代表)
 - 深谷潤一 (NPO 法人 ICDS 理事長 / 有限会社キャリアサポーター 代表取締役)
 - 渡邊江李賀 (NPO 法人 ICDS 職員 / 名古屋市立有松中学校 キャリアナビゲーター)
 - 磯田和博 (群馬労働局 職業安定部 職業対策課 高齢者対策担当官)

第2部 ディスカッション

3. ディスカッション
4. 「新版 OHBY カード」講習会
 - 講師: 下村英雄



第136回

シニア層の労働移動—就労・活躍機会の拡大に向けて—

労働政策フォーラム
シニア層の労働移動
—就労・活躍機会の拡大に向けて—
2025年1月8日(水) 14:00~16:50
会場: 日本労働関係研究所(東京都千代田区) 会議室(1F)
主催: 日本労働関係研究所(東京都千代田区) 会議室(1F)
共催: 労働政策フォーラム事務局
お問い合わせ: 労働政策フォーラム事務局
www.jil.go.jp/event/

2025年1月8日-15日

第1部 オンデマンド配信

1. 基調報告 藤本 真 (副統括研究員)
2. 報告 藤井 薫 (株式会社リクルート HR 統括編集長)
岡崎淳一 (産業雇用安定センター 理事長)

第2部 ライブ配信

3. パネリストからの報告
椎名卓也 (泰栄エンジニアリング株式会社 取締役)
小谷智則 (株式会社すかいらーくホールディングス 人材本部 人材企画グループ ディレクター)
樋口幸雄 (社会福祉法人 京都ライフサポート協会 理事長)
丸川智生 (株式会社リクルート HR エージェント Division ハイキャリアカスタマーサービス 2部 部長)
4. パネルディスカッション
コーディネーター: 藤本 真

第137回

仕事と育児の両立支援—改正育児・介護休業法の施行に向けて—

労働政策フォーラム
仕事と育児の両立支援
—改正育児・介護休業法の施行に向けて—
2025年2月7日(水) 13:30~16:00
会場: 日本労働関係研究所(東京都千代田区) 会議室(1F)
主催: 日本労働関係研究所(東京都千代田区) 会議室(1F)
共催: 労働政策フォーラム事務局
お問い合わせ: 労働政策フォーラム事務局
www.jil.go.jp/event/

2025年2月7日-13日

第1部 オンデマンド配信

1. 解説 菱谷文彦 (厚生労働省 雇用環境・均等局 職業生活両立課長)
2. 研究報告 矢島洋子 (三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 CDIO 主席研究員)
山口慎太郎 (東京大学大学院 経済学研究科 教授)
池田心豪 (副統括研究員)

第2部 ライブ配信

3. パネリストからの報告
三田理恵 (株式会社高島屋 人事部 ダイバーシティ推進室 室長)
須田久美子 (建設産業女性定着支援ネットワーク 幹事長 (鹿島建設株式会社))
4. パネルディスカッション
コーディネーター: 池田心豪

第138回

労働市場の変化と人材育成—日独比較の考察—

労働政策フォーラム
労働市場の変化と人材育成
—日独比較の考察—
2025年3月13日(水) 13:30~17:15
会場: 日本労働関係研究所(東京都千代田区) 会議室(1F)
主催: 日本労働関係研究所(東京都千代田区) 会議室(1F)
共催: 労働政策フォーラム事務局
お問い合わせ: 労働政策フォーラム事務局
www.jil.go.jp/event/

2025年3月13日

第1部 ライブ配信

1. 特別講演 ゲアハルト・ボッシュ (デュースブルグ = エッセン大学 社会学部 教授 / 労働・職業資格研究所 (IAQ) 上級教授)
2. 研究報告 佐藤 厚 (法政大学 キャリアデザイン学部 教授 / 日本労使関係研究協会 会長)

第2部 ライブ配信

3. パネルディスカッション
ゲアハルト・ボッシュ (デュースブルグ = エッセン大学 社会学部 教授 / 労働・職業資格研究所 (IAQ) 上級教授)
佐藤 厚 (法政大学 キャリアデザイン学部 教授 / 日本労使関係研究協会 会長)
中村天江 (連合総合生活開発研究所 主幹研究員)
藤村博之 (理事長)
コーディネーター: 山内麻理 (国際教養大学 客員教授)

後援: 日本労使関係研究協会 (JIRRA)



国際ワークショップ

日韓ワークショップ

日韓両国に共通する労働政策課題を取り上げて議論し、相互の研究の深化を図ることを目的に韓国労働研究院（KLI）と共催で「日韓ワークショップ」を開催している。2024年度（第22回）では、「外国人労働者受入制度—介護・家事労働を中心に」をテーマにオンライン形式で開催。

- 日時 2024年7月11日
- 開催方式 オンライン形式
- テーマ 外国人労働者受入制度—介護・家事労働を中心に
- 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

ホ・ジェジュン（KLI 院長）
藤村博之（JILPT 理事長）

■第1セッション

座長：藤村博之（JILPT 理事長）

「福祉サービス業の労働市場及び外国人人材」

イ・ギュヨン（KLI シニアリサーチフェロー）

質疑応答

「外国人労働者の受入れ制度と実態—介護分野を中心に—」

山口 壘（JILPT 研究員）

質疑応答

■第2セッション

座長：ホ・ジェジュン（KLI 院長）

ディスカッション

参加者全員

■閉会挨拶

藤村博之（JILPT 理事長）

ホ・ジェジュン（KLI 院長）

北東アジア労働フォーラム

北東アジア地域における労働問題研究機関のネットワークを構築するため、中国労働社会保障科学研究院（CALSS）、韓国労働研究院（KLI）と毎年1回、共通の研究課題をテーマに研究ワークショップを開催し、各研究機関の研究員による報告と討議を行っている。2024年度（第22回）では、「高齢者の人的資源開発」をテーマに開催。高齢化は、日中韓3カ国が共通に直面している課題で、今回は、日中韓3カ国の高齢者の人的資源開発に関する現状や取り組み、高齢者の雇用促進の在り方等について研究報告を行った。



- 日 時 2024年11月15日
- 開催方式 対面（中国江蘇省太倉市マリティムホテル）
- テ ー マ 高齢者の人的資源開発
- 主 催 中国：中国労働社会保障科学研究院（CALSS）
- 共 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

姜焯（人的資源社会保障部国際協力局 副局長）、藤村博之（JILPT 理事長）、ホ・ジェジュン（KLI 院長）、顧潮（江蘇省人的資源社会保障庁 副庁長）

■セッション1 座長：藤村博之（JILPT 理事長）

「高齢化と労働市場：挑戦と応戦 —韓国の経験を中心として—」

ナム・ジェリャン（KLI 前任研究委員）

「日本の高齢者雇用対策 —なぜ日本の高齢者はよく働くのか？—」

森山智彦（JILPT 研究員）

「中国の高齢者人的資源開発の背景、状況及び対策について」

殷宝明（CALSS 副研究員）

討論・質疑

キム・キホン（KLI 副研究員）

濱口桂一郎（JILPT 研究所長）

邸妍（CALSS 主任、研究員）

■セッション2 座長：ホ・ジェジュン（KLI 院長）

「高齢期における能力開発の課題は何か？ —労働者の自己啓発に関する分析から得られる示唆—」

田上皓大（JILPT 研究員）

「高齢者労働市場の現状と職業訓練」

ジン・ソンジン（KLI 副研究委員）

「中国の低年齢高齢者人的資源開発の現状、特徴及び実践的探求」

宮倩楠（CALSS 補佐研究員）

討論・質疑

小野晶子（JILPT 理事）

ノ・セリ（KLI 副研究委員）

鮑春雷（CALSS 副主任、研究員）

■総括討論 座長：劉軍勝（CALSS 副院長）

総括討論（全員）

■閉会挨拶

ホ・ジェジュン（KLI 院長）、藤村博之（JILPT 理事長）、劉軍勝（CALSS 副院長）

国際比較労働政策セミナー

国・地域ごとの抱える課題についての知見の共有を図るとともに、各国の研究者・研究機関とのネットワークの形成に努めることを目的として、毎年、「国際比較労働政策セミナー」を開催している。2024年度（第8回）では、「高齢化と労働政策」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 2025年3月26日
- 開催方式 対面（ホテルカデンツァ東京 地下2階会議場 ラ・ローズ）
- テ ー マ 高齢化と労働政策
- 主 催 労働政策研究・研修機構（JILPT）

●プログラム

■開会挨拶

藤村博之（JILPT 理事長）

■基調講演

ジャン-ミシェル・セルヴェ（国際労働法社会保障法学会（ISLSSL）会長）

■セッション1 座長：荒木尚志（東京大学 教授）

中国：王天玉（中国社会科学院 教授）

コメンテーター：仲琦（JILPT 副主任研究員）

韓国：オウ・デヨン（済州大学校 准教授）

コメンテーター：李紫薇（東京大学大学院）

日本：森山智彦（JILPT 研究員）

コメンテーター：山本陽大（JILPT 主任研究員）

台湾：黄若翔（国立清華大学 助教）

コメンテーター：片山裕太（東京大学大学院）

オーストラリア：アマンダ・セルバラジャ（モナッシュ大学 講師）

コメンテーター：亀田康次（国土館大学 准教授）

■セッション2 座長：神吉知郁子（東京大学 教授）

タイ：パンティップ・プルクサチャラビット（チュラロンコン大学 准教授）

コメンテーター：石黒 駿（東京大学大学院 講師）

フィリピン：ロナリー・A・アスンシオン（フィリピン大学ディリマン校 教授）

コメンテーター：石川茉莉（連合総研 研究員）

マレーシア：ラビンドラ・クマール（マレーシア労働社会保障法学会会長）

コメンテーター：滝原啓允（大東文化大学 准教授）

インドネシア：イク・ファリダ（ファリダ法律事務所 創設者・マネージングパートナー）

コメンテーター：日原雪恵（山形大学 講師）

■総括セッション 座長：森戸英幸（慶應義塾大学 教授）

全体総括、全体討議





報告書等の全文は
ホームページで
ご覧になれます



www.jil.go.jp/institute