

# 正社員とパートタイム労働者の賃金格差

J-LPT 副主任研究員 堀 春彦

## 1 はじめに

本稿では、正社員とパートタイム労働者との賃金格差がどの様な要因によってもたらされるのかについて検討する。本来望ましい分析は、同じ仕事を行っている正社員とパートタイム労働者を対象とし、同じ仕事をしていながら、なぜ正社員とパートタイム労働者で賃金格差が生じるのかについて検討を行うことである(1)。しかしながら、そうしたデータがほとんど存在しないことから、通常行われる手法は、正社員とパートタイム労働者の賃金の平均値に注目し、両者の平均値でみた賃金格差がどの様な要因により説明されるのかを検討することである。本稿でも、平均値でみた賃金格差に注目し分析を進めていく。分析で用いる調査は、厚生労働省が平成二二(二〇一〇)年に調査を行った「就業形態の多様化に関する総合実態調査」である。

## 2 パートタイム労働者の特徴

パートタイム労働者とはどのような特徴を持つ雇用者なのか、「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(平成二二

年)を用いて示していく(2)(3)。

表1をみると(4)、女性の場合正社

代で、男性パートタイム労働者

員の割合は四割弱で、残りの六割弱が非正社員であることがわかる。非正社員のうち、その多くがパートタイム労働者である。非正社員六〇・二%のうち、パートタイム労働者の割合は四四・四%となっており、非正社員の七割強(四四・四/六〇・二=七三・八)がパートタイム労働者である。また、男性パートは男性雇用者全体の一割を超えていることがわかる。一方、女性正社員数は女性雇用者全体の四割、男性正社員数は男性雇用者全体の四分の三を占めている。

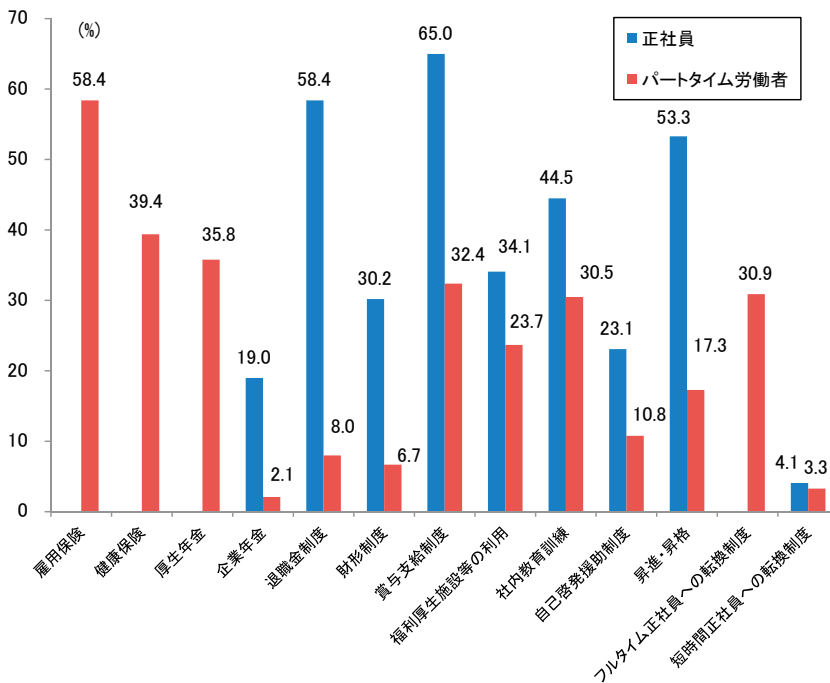
紙幅の関係もあるため、クロス表などから得られた結果を以下で簡単に示す。

(1) 年齢構成割合をみると、女性正社員は三〇歳代、四〇歳代で、女性パートタイム労働者は四〇歳代、五〇歳代で構成割合が高くなっ

表1 性別就業形態構成割合

|   | 就業形態                 | 就業形態  |      |      |      |          |            |        |           |      |
|---|----------------------|-------|------|------|------|----------|------------|--------|-----------|------|
|   |                      | 正社員   | 契約社員 | 嘱託社員 | 出向社員 | 登録型派遣労働者 | 常用雇成型派遣労働者 | 臨時的雇用者 | パートタイム労働者 | その他  |
| 男 | 17,011,583<br>100.0% | 75.1% | 2.9% | 2.9% | 1.7% | 0.8%     | 1.3%       | 0.2%   | 11.6%     | 3.5% |
| 女 | 13,462,361<br>100.0% | 39.8% | 3.3% | 1.2% | 0.3% | 2.0%     | 1.2%       | 0.7%   | 44.4%     | 7.0% |
| 計 | 30,473,944<br>100.0% | 59.5% | 3.1% | 2.1% | 1.1% | 1.4%     | 1.3%       | 0.4%   | 26.1%     | 5.0% |

図1 正社員とパートタイム労働者の各種制度適用割合 (複数回答)



注：正社員の場合には、制度上すべての雇用者にその適用が義務づけられている雇用保険、健康保険、厚生年金、また制度の対象とならないフルタイム正社員への転換制度については調査の対象となっていない。

(2) は二〇歳代で構成割合が高い。

正社員は学歴水準が高い者が多く、反対にパートタイム労働者は学歴水準の低い者が多い。管理職、専門職(女性の場合のみ)、事務職を中心として正社員は給与の高い職種に従事している割合が高く、反対にパートタイム労働者はそうでない場合が多い。パートタイム労働者は男女とも卸売・小売業や宿泊・飲食サービス業など賃金の

表2 賃金関数の推計結果 (女性パートタイム労働者)

| 変数名                       | 係数值<br>(標準誤差)       | 変数名                        | 係数值<br>(標準誤差)      |
|---------------------------|---------------------|----------------------------|--------------------|
| 既婚ダミー                     | 0.3047<br>(0.33)    | 収入の柱ダミー(ベース:配偶者の収入)        |                    |
| 子供ダミー                     | -0.4022*<br>(0.19)  | 自身の収入                      | 1.8605**<br>(0.34) |
| 子供・親同居ダミー                 | 0.2179<br>(0.21)    | 他の収入                       | -0.0222<br>(0.40)  |
| 子供の年齢ダミー(ベース:6歳以上又は子どもなし) |                     | 産業ダミー(ベース:本文参照)            |                    |
| 0~2歳                      | 0.256<br>(0.41)     | 建設業                        | 0.6438<br>(0.47)   |
| 3~5歳                      | -0.1087<br>(0.33)   | 製造業                        | 1.1272**<br>(0.25) |
| 年齢ダミー(ベース:30歳未満)          |                     | 小売業                        | 0.7539**<br>(0.27) |
| 30~39歳                    | 0.8666**<br>(0.30)  | 飲食店                        | 0.5212<br>(0.39)   |
| 40~49歳                    | 0.3844<br>(0.31)    | 医療業                        | 1.1162**<br>(0.28) |
| 50~59歳                    | 0.1336<br>(0.33)    | その他の産業                     | 0.5077*<br>(0.21)  |
| 学歴ダミー(ベース:中高卒)            |                     | 企業規模ダミー(ベース:100人未満)        |                    |
| 専修学校卒                     | 0.6569**<br>(0.25)  | 100~999人                   | 0.6070**<br>(0.21) |
| 高専・短大卒                    | 0.014<br>(0.19)     | 1,000人以上                   | 0.8975**<br>(0.21) |
| 大学・大学院卒                   | 0.3006<br>(0.23)    | 能力発揮ダミー                    | 1.3370**<br>(0.24) |
| 勤続年数ダミー(ベース:5年未満)         |                     | 専門業務対応ダミー                  | 0.3736*<br>(0.18)  |
| 5~10年                     | 1.0006**<br>(0.18)  | パート比率増加ダミー                 | 0.4381*<br>(0.18)  |
| 10~20年                    | 1.3451**<br>(0.22)  | 非自発的選択ダミー                  | 0.6247**<br>(0.20) |
| 20年以上                     | 1.3230**<br>(0.51)  | 大都市ダミー                     | 0.7571**<br>(0.15) |
| 職種ダミー(ベース:生産工程・労務の仕事)     |                     | OJT                        | 0.2202<br>(0.17)   |
| 管理職                       | 2.0377<br>(1.65)    | 自己啓発援助制度                   | 0.2368<br>(0.20)   |
| 専門職                       | 2.0126**<br>(0.37)  | 昇進・昇格制度                    | 0.1879<br>(0.20)   |
| サービス職                     | 0.503<br>(0.31)     | フルタイム正社員への転換制度             | -0.0311<br>(0.16)  |
| 販売職                       | 0.7744*<br>(0.35)   | 短時間正社員への転換制度               | 0.1179<br>(0.39)   |
| 事務職                       | 0.9094**<br>(0.23)  | 定数項                        | 9.7813**<br>(0.59) |
| その他の職種                    | 1.4668<br>(1.09)    |                            |                    |
| 労働時間ダミー(ベース:40時間以上45時間未満) |                     | Interval regression        |                    |
| 35時間未満                    | -4.5174**<br>(0.31) | Number of obs = 4691       |                    |
| 35時間以上40時間未満              | -0.6368<br>(0.34)   | LR chi2(43) = 1136.11      |                    |
| 45時間以上                    | -1.7779**<br>(0.46) | Log likelihood = -10568.48 |                    |
|                           |                     | Prob > chi2 = 0            |                    |

(注) 1. \*\*は1%水準で統計的に有意を、また\*は5%水準で統計的に有意であることを示す。  
2. 60歳未満対象。

た係数值が、  
これは得られ  
ついでに、  
が数字の横に  
\* または \*  
単に紹介する  
の読み方を簡  
ははじめに表  
推計を行って  
一人を対象に  
労働者四六九  
パートタイム  
歳未満の女性  
こでは、六〇  
2である。こ  
した結果を表  
金関数を推計  
対象として賃  
女性パートタ  
イム労働者を  
対象とす。賃  
関数と、さ  
まざまな要因  
の賃金におよ  
ぼす影響を検  
討するための  
道具である。  
女性パートタ  
イム労働者を  
対象として賃  
金関数を推計  
した結果を表  
2である。こ  
こでは、六〇  
歳未満の女性  
パートタイム  
労働者四六九  
一人を対象に  
推計を行って  
いる。  
はじめに表  
は読み方を簡  
単に紹介する  
\* または \*  
が数字の横に  
ついでに、  
これは得られ  
た係数值が

(3) 事業所にパートタイム労働者の活用理由を聞くと、①賃金節約のため(四七・二%)、②一日、週の中の仕事の繁閑に対応するため(四一・二%)、③賃金以外の労働コストの節約のため(三〇・

(4) 各種制度の適用割合には正社員とパートタイム労働者で大きな差

があり、退職金制度、昇進・昇格制度、賞与支給制度における適用割合の大きな差が両者の総体的な賃金格差につながっているものと推察される(図1)。

**3** 女性パートタイム労働者の賃金はどのように決まるのか

正社員との賃金格差を検討する前に、パートタイム労働者の賃金がどのような要因によって決まっているのか賃金関数を用いることによりみていく。賃金関数とは、さまざまな要因の賃金におよぼす影響を検討するための道具である。

「統計的に有意である」ことを示している。「統計的に有意」とは、係数値が統計的に〇ではないことを示す。つまり、プラスないしはマイナスの影響を賃金におよぼしていることを表しているのである。\*と\*の違いは、\*の方がより信頼性が高いことを示すものである。賃金については、月給(万円)の状況を調べているので、係数値は月給の増減を万円単位で表すことになる。たとえば、既婚ダミーの係数値は〇・三〇四七となっているが、この数字は統計的に有意でないために、結果として〇円と同じ(賃金に対して影響力をおよぼさない)ことになる。子供ダミーは、子供がいる場合に一をとり変数であるが、これは統計的に有意であるため、女性パートタイム労働者で子供がいる場合には、子供がいない者に比べて四〇〇〇円程度(係数値がマイナス〇・四〇二二のため)月給が低くなることを意味している。

こうしてみると、女性パートタイム労働者の賃金に影響をおよぼす要因としては、子供ダミー、年齢ダミー(三〇〜三九歳)、学歴ダミー(専修学校卒)、勤続年数ダミー、職種ダミー(専門職、販売職、事務職)、労働時間ダミー(三五時間未満、四五時間以上)、収入の柱ダミーの自身の収入、産業ダミー(製造業、小売業、医療業、その他の産業)、企業規模ダミー(一〇〇〜九九九人、一〇〇〇人以上)、能力発揮ダミー、専門業務対応ダミー、パート比率増加ダミー、非自発的選択ダミー、大都市ダミーがあげられる。

賃金におよぼす効果が大きい変数についてみると(5)、労働時間ダミーの

三五時間未満、職種ダミーの専門職、収入の柱ダミーの自身の年収、勤続年数ダミーの一〇〜二〇年などをあげることができるといえる。

労働時間ダミーは一週間の実労働時間が四〇時間以上四五時間未満をベースとしており、実労働時間が三五時間未満の場合には(実労働時間が四〇時間以上四五時間未満の者に比べて)月給が四万五〇〇〇円ほど低下する傾向にある。同様に、職種ダミーの専門職として働いている場合には、生産工程・労務の仕事を行っている者に比べて、月給が二万円程度高くなっている。

収入の柱ダミーは家計の収入の支え手が誰かを示す変数であり、ベースが配偶者(夫)の収入である。家計の収入の支え手が自分(女性パートタイム労働者自身)である場合には、収入の支え手が配偶者である夫の場合に比べて月給が一万八〇〇〇円程度高くなる傾向にある。勤続年数一〇〜二〇年の者の場合、ベースとなる勤続年数五年未満の者に比べて月給が一万三〇〇〇円程度高くなっている(6)。

#### 4 正社員とパートタイム労働者の賃金格差は何によって決まるのか

女性パートタイム労働者と同様に女性正社員についても賃金関数を推計し、女性正社員の賃金(月給)がどのような要因によって決まっているのか検討した。詳細な結果は割愛するが、以下のような結果が明らかとなった。

(1) 年齢、勤続年数の増加や学歴の高まりとともに月給は高くなる。

(2) 管理職、専門職、事務職、販売職の場合、生産工程・労務の仕事をしている者に比べて月給が高くなる。とくに、管理職、専門職の場合が高く、管理職で一二万円程度、専門職で六万円程度月給が高くなる傾向がある。

(3) 週実労働時間が短いと月給が少

表3 要因分解の結果(女性正社員と女性パートタイム労働者)

|            | 金額(万円) | 割合(%) |              | 金額(万円) | 割合(%) |
|------------|--------|-------|--------------|--------|-------|
| 平均値でみた賃金格差 | 14.9   | 100.0 |              |        |       |
| 係数の差に基づく格差 | 2.9    | 19.7  | 個人属性の差に基づく格差 | 11.9   | 80.3  |
| 既婚の有無      | 0.8    | 5.4   | 既婚の有無        | -0.4   | -3.0  |
| 子供・親の影響    | -0.3   | -2.2  | 子供・親の影響      | 0.3    | 1.7   |
| 年齢         | 3.5    | 23.4  | 年齢           | -0.1   | -0.8  |
| 学歴         | 1.2    | 8.4   | 学歴           | 0.5    | 3.1   |
| 勤続年数       | 0.6    | 3.9   | 勤続年数         | 2.4    | 16.0  |
| 職種         | 2.2    | 14.9  | 職種           | 0.9    | 6.3   |
| 労働時間       | -0.7   | -4.6  | 労働時間         | 4.6    | 30.8  |
| 収入の稼ぎ手     | -0.1   | -0.5  | 収入の稼ぎ手       | 1.6    | 11.1  |
| 産業         | -1.1   | -7.6  | 産業           | 0.1    | 0.4   |
| 従業員規模      | 0.9    | 6.2   | 従業員規模        | 0.0    | -0.1  |
| 専門業務対応     | -0.1   | -0.5  | 専門業務対応       | 0.0    | 0.1   |
| パート比率増加    | -0.1   | -0.4  | パート比率増加      | 0.0    | 0.1   |
| 大都市        | 1.3    | 9.1   | 大都市          | 0.0    | 0.0   |
| 各種制度の影響    | -1.2   | -8.2  | 各種制度の影響      | 2.2    | 14.7  |
| 定数項        | -4.1   | -27.6 |              |        |       |

なく、実労働時間が長いと月給が高くなる(7)。

(4) 家計の収入が自分(女性正社員自身)の収入によって支えられている場合、配偶者である夫の収入に依存する場合に比べて、月給が三万円程度高くなる。

(5) 産業の影響をみると、ベースとなるサービス業に比べて製造業、小売業、飲食業、医療業ではいずれも月給が低くなっている(相対的に、サービス業における月給が高くなっている)。

(6) 企業規模が大きくなるほど、月給は高くなっている。

(7) 職場に昇進・昇給制度がある場合には、月給が高くなる。

以上の分析のほかにも、男性パートタイム労働者および男性正社員の賃金関数の推計も行った。しかしながら、男性パートタイム労働者の場合には、月給に影響をおよぼす要因が少なかったため(先述した「統計的に有意な」変数が少なかったため)、正社員とパートタイム労働者の賃金格差の規定要因については女性だけを対象として分析を行った。

表3がその結果である。平均値で見ると、女性正社員の月給は二五万四〇〇〇円で、一方女性パートタイム労働者のそれは一〇万五〇〇〇円となっており、両者の間には一四万九〇〇〇円の賃金格差が生じている。その一四万九〇〇〇円の賃金格差を一〇〇とし、この賃金格差がどのような要因によって生じているのか表3では分解を行っている。

分解の結果は、大きく二つの要因に分かれる。ひとつは「係数の差に基づく格差」であり、もうひとつは「個人属性の差に基づく格差」である。

「係数の差に基づく格差」とは、正社員とパートタイム労働者間で、係数値の値が異なるために生じる賃金格差である。たとえば、勤続年数について考えると、正社員の場合には勤続一年当たり二〇〇〇円賃金が上昇していく傾向がある一方で、パートタイム労働者の場合には勤続一年当たりの賃金の増加分が五〇〇円であるとすると、一年当たり両者の間には一五〇〇円の賃金格差が生じることになる。

一方、「個人属性の差に基づく格差」とは、正社員とパートタイム労働者間で、個人属性が異なるために生じる賃金格差である。これも勤続年数を例にあげると、たとえば平均でみた勤続年数が正社員の場合一〇年であるのに対して、パートタイム労働者の場合にはそれが五年であるとする、両者の間



には五年の差が生じることになる。正社員とパートタイム労働者の個人属性の差が平均でみた両者の賃金格差におよぼす影響を測定する部分が「個人属性の差に基づく格差」である。

表3をみると、「係数の差に基づく格差」は全体で二万九〇〇〇円相当で、平均で見た賃金格差の一九・七%を占めている。一方、「個人属性の差に基づく格差」は全体で一十一万九〇〇〇円相当で、平均値でみた賃金格差の八〇・三%を占めている。平均値でみた賃金格差の八割が、正社員とパートタイム労働者の個人属性の差に依存した賃金格差であることがわかる。

個別の要因についてみていくが、その前に記しておかなければならない点は、次の通りである。金額でも割合でも正の値をとっている場合、その変数は賃金格差の拡大を示す要因であるということである。一方、負の値をとっている場合、その変数は賃金格差の縮小を示す要因となる。

平均値でみた正社員とパートタイム労働者の賃金格差のうちもつとも説明力が高いものは、個人属性の差に基づく格差のうちの労働時間である。一四万九〇〇〇円の賃金格差を一〇〇%とした場合、労働時間の説明力は三〇・八%となっている。正社員に比べてパートタイム労働者は労働時間の短い者が多く、それが賃金格差のもつとも大きな要因となっている。

次に説明力が高いのは、係数の差に基づく格差のうちの年齢であり、三二・四%の説明力がある。正社員の場合年齢の増加とともに給与が増加していく給与制度となっているのに比べて、

パートタイム労働者の場合には三〇歳代で、賃金の多少の増加が観察される以外賃金の増加が期待できない賃金制度となっている。そのため、こうした格差が生じているものと考えられる。

## 5 パートタイム労働者の定着を促す要因

パートタイム労働者の割合は八・一%、このうち人事異動の有無や範囲等が正社員と同じパートタイム労働者の割合は二・一%となっており、さらに、このうち無期労働契約を締結している（実質無期を含む）パートタイム労働者（正社員と同視すべきパートタイム労働者）の割合は一・三%となっている。

こうした実情を踏まえ、さらに分析結果と併せて、正社員とパートタイム労働者の賃金格差を縮小へと導くための方策について言及する。

まずはパートタイム労働者に適用される賃金制度の改定が望まれる。既にみたように、労働時間（個人属性の差に基づく格差）の影響に次いで影響力が大きな要因は年齢（係数の差に基づく格差）であった。正社員の場合には、年齢の増加とともに給与が増加していく賃金制度である一方、パートタイム労働者の場合にはその限りでないという実態が両者の賃金格差に大きく影響している。職務が同じであれば、パートタイム労働者にも正社員に適用されているものと同じ賃金表を設けたり、同じ評価基準を適用するなどの措置が重要であろう。そういった措置が、年齢（係数の差に基づく格差）要因の縮小につながるものと思われる。

以下は、平成二三（二〇一一）年パートタイム労働者総合実態調査の数値である。正社員とパートタイム労働者の両方を雇用している事業所について、パートタイム労働者全体に占める割合をみると、正社員と職務が同じパート

タイム労働者の割合は八・一%、このうち人事異動の有無や範囲等が正社員と同じパートタイム労働者の割合は二・一%となっており、さらに、このうち無期労働契約を締結している（実質無期を含む）パートタイム労働者（正社員と同視すべきパートタイム労働者）の割合は一・三%となっている。

こうした実情を踏まえ、さらに分析結果と併せて、正社員とパートタイム労働者の賃金格差を縮小へと導くための方策について言及する。

まずはパートタイム労働者に適用される賃金制度の改定が望まれる。既にみたように、労働時間（個人属性の差に基づく格差）の影響に次いで影響力が大きな要因は年齢（係数の差に基づく格差）であった。正社員の場合には、年齢の増加とともに給与が増加していく賃金制度である一方、パートタイム労働者の場合にはその限りでないという実態が両者の賃金格差に大きく影響している。職務が同じであれば、パートタイム労働者にも正社員に適用されているものと同じ賃金表を設けたり、同じ評価基準を適用するなどの措置が重要であろう。そういった措置が、年齢（係数の差に基づく格差）要因の縮小につながるものと思われる。

そして、パートタイム労働者の勤続年数を長期化させていくことが重要である。最後に、パートタイム労働者の勤続年数を増加させるために、職場におけるパートタイム労働者の定着を促す分析の結果を提示し、本稿を閉じることにする（紙幅の影響もあり、詳細な分析結果は割愛する）。

女性パートタイム労働者の定着に及

ぼす要因を分析したところ、次の順番で離職に強い影響を及ぼす効果のあることがわかっていく。

- ① 仕事の内容・やりがい
- ② 教育訓練・能力開発のあり方
- ③ 正社員との人間関係

それぞれの項目の不満が高まると、別の会社で働きたいという傾向が高まる。それがわかっていく。そのため、パートタイム労働者の定着促進に向けては、パートタイム労働者に単に単純な仕事を押し付けるのではなく、パートタイム労働者がやりがいを持って仕事に臨めるよう仕事の内容に工夫を加えることが重要である。

また、教育訓練・能力開発のあり方にも注意の目を向けることが重要である。パートタイム労働者だからという理由で教育訓練や能力開発を行わないというようなことがあつてはならない。

【注】

- 1 同じ仕事を行っている正社員とパートタイム労働者を対象として、その賃金格差を検討した研究実績として鳥貫(二〇一〇)や高橋(二〇一〇)がある。
- 2 正社員とはどのような雇用者なのかについて分析した研究として、小倉(二〇一三)がある。
- 3 以下の記述は、橋本(二〇〇八)の第八章のそれと類似する箇所が多い。橋本も、本稿でも調査年は違いますが、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」を用いてパートタイム労働者の特質を明らかにしようとしているからである。
- 4 なお、表の17,011,583等の数字は、復元倍率をかけて算出した人数を示している。
- 5 定数項は、ベースとなる属性(未婚、子供なし、年齢三〇歳未満・・・)の者の月給を示す数値なので、考慮の外に置く。
- 6 変数名の具体的な意味や分析結果の詳細については、当機構の労働政策研究報告書No.161「雇用の多様化の変遷(そのⅢ)・・・二〇〇七・二〇一〇―厚生労働省「多様化調査」の特別集計より」を参照いただきたい。

7 労働時間が短いと月給が少なくなることは、自明のようであるが実はそうではない。時給で給与が支払われるパートタイム労働者の場合であれば、労働時間が少ないために月給が少なくなることは肯定できることである。しかしながら、月給による支払いが多い正社員の場合、労働時間に対応して給与が減額されるのは日給月給制の場合以外あまり考えられない。しかも、日給月給制の適用割合の低さを考えると、なぜ労働時間の短い女性正社員の給与が低くなるのか、必ずしも明確に回答できない。

【参考文献】

- 小倉一哉(二〇一三)『正社員』の研究』日本経済新聞出版社。
- 玄田有史(二〇〇八)「内部労働市場下位層としての非正規」『経済研究』Vol.59, No.4, pp.340-356。
- 鳥貫智行(二〇一〇)「非正規社員活用と多様化と均衡処遇」『日本労働研究雑誌』No.607, pp.21-32。
- 高橋康二(二〇一〇)「非正規雇用者からみた適当な賃金格差とは何か」『非正規就業の実態とその政策課題』労働政策研究・研修機構。
- 橋本俊昭(二〇〇八)『男女格差』東洋経済新報社。

プロフィール

堀春彦(ほり・はるひこ)

JILPT総合政策部門副主任研究員  
労働経済学専攻。男女間賃金格差、最低賃金などをテーマとして研究活動を行っている。主な著作に、JILPT資料シリーズNo.七「最低賃金に関する調査」(第二章第二節、第三節)、JILPT労働政策研究報告書No.一四三「JILPT多様就業実態調査」データ二次分析結果報告書―ニュー・フロンティア論点とオールド・フロンティア論点―(第I部第五章)、JILPT労働政策研究報告書No.一六一「雇用の多様化の変遷(そのⅢ)・・・二〇〇三・二〇〇七・二〇一〇」(序章、第四章)など。

# 雇用・労働分野の最新情報を配信中!

週2回(水曜日と金曜日)無料配信

人事労務管理情報、行政・労働組合の動向、イベント情報、労働判例・命令など雇用・労働分野の最新ニュースを無料でお届けします。



メールマガジン労働情報 検索

<http://www.jil.go.jp/kokunai/mm/>

独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT)

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23(研究調整部広報企画課)  
Tel: 03-5903-6254 Fax: 03-5903-6114 E-mail: j-mm@jil.go.jp  
ホームページ: <http://www.jil.go.jp/>

Mail magazine  
**メールマガジン**  
**労働情報**

主なコンテンツ

**研究成果情報**  
調査研究成果、フォーラム開催など。

**行政**  
厚生労働省などの中央省庁や行政機関が発表した労働関連の記者発表資料など。

**統計**  
「労働力調査」や「毎月勤労統計」など労働関連の統計調査結果。

**労使**  
労働組合や使用者団体の動向、見解、報告や、当機構独自取材の記事など。

**動向**  
企業や調査研究機関のニュースリリース。意識調査から景況感まで幅広くフォロー。

**企業**  
ワーク・ライフ・バランス、女性・高齢者・障害者など、個別企業の人事関連制度の動きを紹介。

**海外**  
各国の失業率など海外の労働関連情報。ILOなど国際機関の報告も。

**判例命令**  
労働関連の裁判の判決、中央労働委員会の不当労働行為事件に係る命令など。

**法令**  
労働関連の法律、政令、省令、告示。

**イベント**  
行政や研究機関などのイベント案内(セミナー、講習会、シンポジウムなど)。