

スペシャルトピック

職場のパワーハラスメントに関して雇用管理上 講ずべき措置等についての指針を新設

——6月より適用へ

職場におけるパワーハラスメントの防止に向けて、雇用管理上、必要な措置を講じることが6月1日より義務づけられる（中小企業は2022年4月1日からで、それまでは努力義務）。これに伴い、厚生労働省の労働政策審議会雇用環境・均等分科会は2019年12月23日、諮問された「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針案要綱」等について概ね妥当と認め、加藤勝信・厚生労働相に答申した。新たに策定される指針は、労働施策総合推進法の第30条の2第3項に基づき、職場におけるパワーハラスメントの内容や、事業主が講ずべき措置の内容等を具体的に定めるもので、2020年1月15日に告示された。

全ての労働者に配慮や措置を

指針では、「職場におけるパワーハラスメント」について、「職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすもの」と定義。そのうえで、「客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない」旨も明記している。

ここでいう「職場」とは、「事業主

が雇用する労働者が業務を遂行する場所」を指し、当該労働者が通常就業している場所以外も含まれる。また、「労働者」とは、「いわゆる正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する労働者の全て」をいい、「労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に」、配慮や措置を講ずる必要があるとしている。

総合的な考慮が適当

指針ではまた、パワハラ定義における①「優越的な関係を背景とした」言動について、「当該言動を受ける労働者が当該言動の行為者とされる者に対して抵抗または拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるもの」を指すと規定。「職務上の地位が上位の者による言動」にとどまらず、例えば「同僚または部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの」や、「同僚または部下からの集団による行為で、これに抵抗または拒絶することが困難であるもの」等が含まれるとした。

また、②「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動については、「社会通念に照らし、当該言動が明らかに当

該事業主の業務上必要性がない、またはその態様が相当でないもの」を指し、例えば「業務上明らかに必要性のない言動」や「業務の目的を大きく逸脱した言動」「業務を遂行するための手段として不適当な言動」「当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動」等が含まれるとしている。

なお、その判断に当たっては、「様々な要素（当該言動の目的、当該言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者との関係性等）を総合的に考慮することが適当である」（※）と強調。さらに、個別の事案における労働者の行動が問題となる場合は、「その内容・程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要な要素となることについても留意が必要」などと指摘した。

なお、③「労働者の就業環境が害される」状態については、「当該言動により労働者が身体的または精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること」を指すと規定。その判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」——すなわち、「同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般

の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当である」などとしている。

パワハラを六つに分類

こうした定義等を踏まえ、指針では、個別の事案が職場におけるパワーハラスメントに該当するかどうかの判断に際しては、上記（※）で「総合的に考慮することが適当」とした様々な要素のほか、「当該言動により労働者が受ける身体的または精神的な苦痛の程度等を総合的に考慮して判断することが必要である」と強調。また、個別の事案の判断に当たっては、「相談窓口の担当者等がこうした事項に十分留意し、相談を行った労働者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を

行うことも重要」とし、これらのことを十分に踏まえつつ、「予防から再発防止に至る一連の措置を適切に講じることが必要である」などとした。

そのうえで、「職場におけるパワーハラスメントの状況は多様」としながらも、代表的な言動の類型には、①身体的な攻撃（暴行・傷害）、②精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）、③人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）、④過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）、⑤過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）、⑥個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）——の六つの類型があると整理。職場におけるパワーハラスメントに該当する例だけでなく、該当しないと考えられる例とともに明示した

（表1）。なお、これらの例は「限定列挙ではないことに十分留意」とともに、「広く相談に対応するなど、適切な対応を行うようにすることが必要である」点にも注意を促している。

防止に向けた措置等を具体的に明示

こうしたなか、指針では、労働施策総合推進法の第30条の3第2項に基づき、事業主の責務として、「職場におけるパワーハラスメントを行ってはならないことその他職場におけるパワーハラスメントに起因する問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む）に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をする」必要があるほか、国の講ずる「広報活動、啓発活動

表1 代表的な言動の類型と職場のパワーハラスメントに該当する例・しない例

代表的な言動の類型	該当する例	該当しない例
イ. 身体的な攻撃(暴行・傷害)	①殴打、足蹴りを行うこと ②相手に物を投げつけること	①誤ってぶつかること
ロ. 精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	①人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む ②業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行うこと ③他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行うこと ④相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信すること	①遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をすること ②その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意をすること
ハ. 人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	①自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりすること ②一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させること	①新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施すること ②懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせること
ニ. 過大な要求 (業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)	①長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずること ②新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責すること ③労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせること	①労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せること ②業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せること
ホ. 過小な要求 (業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)	①管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせること ②気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えないこと	①労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減すること
ヘ. 個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)	①労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすること ②労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること	①労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行うこと ②労働者の了解を得て、当該労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促すこと

資料出所：「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」。

その他の措置に協力するように努めなければならない」旨を明記。また、事業主（法人の場合はその役員）は、「自らも、パワーハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者（同）に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない」とし、さらに労働者に対しても、その責務（法第30条の3第4項）として、「パワーハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払う」とともに、事業主の講ずる以下の措置に協力するよう求めた。

そのうえで、職場におけるパワーハラスメントの防止に向け、事業主が雇用管理上、講ずべき具体的な措置としては、①事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発、②相談（苦情を含む。以下同）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応、④①～③までの措置と併せて講ずべき措置——を4本柱とする10項目を列挙した（表2）。

なお、こうした措置を講じるに当たっては、「必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、その運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めることが重要である」とし、労働者や労働組合等の参画を得る方法として「例えば、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第18条第1項に規定する衛生委員会の活用なども考えられる」としている。

セクハラやマタハラ等との複合にも一元的に相談できる体制を

また、上記に加えて行うことが望ましい取り組みとして、指針は以下の2点も挙げた。

1点目は、職場におけるパワーハラ

スメントが「セクシュアルハラスメント」や「妊娠、出産等に関するハラスメント」「育児休業等に関するハラスメント」その他のハラスメントと複合的に生じることも想定されるため、事業主は「例えば、セクシュアルハラスメント等の相談窓口と一体的に、職場におけるパワーハラスメントの相談窓口を設置し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましい」と指摘。具体的には、「相談窓口で受け付けることのできる相談として、職場におけるパワーハラスメントのみならず、セクシュアルハラスメント等も明示すること」や、「職場におけるパワーハラスメントの相談窓口がセクシュアルハラスメント等の相談窓口を兼ねること」を例示した。

コミュニケーション能力の向上を

また、2点目に事業主は、職場におけるパワーハラスメントの原因や背景要因を解消するため、「コミュニケーションの活性化や円滑化のために研修等の必要な取組を行うこと」や「適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組を行うこと」が望ましいと指摘した。

前者を巡っては、「日常的なコミュニケーションを取るよう努めることや定期的に面談やミーティングを行うことにより、風通しの良い職場環境や互いに助け合える労働者同士の信頼関係を築き、コミュニケーションの活性化を図る」ほか、「感情をコントロールする手法についての研修、コミュニケーションスキルアップについての研修、マネジメントや指導についての研修等の実施や資料の配布等により、労働者が感情をコントロールする能力やコミュニケーションを円滑に進める能力等の向上を図る」ことを例示。また、

後者については「適正な業務目標の設定や適正な業務体制の整備、業務の効率化による過剰な長時間労働の是正等を通じて、労働者に過度に肉体的・精神的負荷を強いる職場環境や組織風土を改善すること」を挙げた。

なお、こうした取り組みを行うに当たっては、「労働者個人のコミュニケーション能力の向上を図ること」が、パワーハラスメントの行為者・被害者の双方になることを防止するうえで重要だと強調。そのうえで、「業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当せず、労働者が、こうした適正な業務指示や指導を踏まえて真摯に業務を遂行する意識を持つことも重要であることに留意する」必要がある点にも言及している。

他社からのパワハラや、顧客等からの迷惑行為にも注意を

指針にはこのほか、付帯決議等を踏まえて、事業主が「自らの雇用する労働者以外の者」に対する言動についても、行うことが望ましい取り組みが盛り込まれた。

具体的には、「事業主及び労働者の責務の趣旨に鑑みれば、事業主は、当該事業主が雇用する労働者が、他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む）のみならず、個人事業主、インターンシップを行っている者等の労働者以外の者に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮する」とともに、事業主（法人の場合はその役員）自らと労働者も、「労働者以外の者に対する言動について必要な注意を払うよう努めることが望ましい」などと明記。事業主は「職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、

表2 事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発	
イ	<p>職場におけるパワーハラスメントの内容及び職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること (事業主の方針等を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例)</p> <p>①就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を規定し、当該規定と併せて、職場におけるパワーハラスメントの内容及びその発生の原因や背景を労働者に周知・啓発すること</p> <p>②社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報または啓発のための資料等に職場におけるパワーハラスメントの内容及びその発生の原因や背景並びに職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を記載し、配布等すること。</p> <p>③職場におけるパワーハラスメントの内容及びその発生の原因や背景並びに職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること</p>
ロ	<p>職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること (対処方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例)</p> <p>①就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること</p> <p>②職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者は、現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること</p>
(2) 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備	
イ	<p>相談への対応のための窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること (相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例)</p> <p>①相談に対応する担当者をあらかじめ定めること</p> <p>②相談に対応するための制度を設けること</p> <p>③外部の機関に相談への対応を委託すること</p>
ロ	<p>イの相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、被害を受けた労働者が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、職場におけるパワーハラスメントが現実に行っている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるパワーハラスメントに該当するか否かが微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること (相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしていると認められる例)</p> <p>①相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること</p> <p>②相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること</p> <p>③相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと</p>
(3) 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応	
イ	<p>事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること (事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例)</p> <p>①相談窓口の担当者、人事部門または専門の委員会等が、相談者及び行為者の双方から事実関係を確認すること。その際、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも適切に配慮すること。また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取る等の措置を講ずること</p> <p>②事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法第30条の6に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること</p>
ロ	<p>イにより、職場におけるパワーハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害を受けた労働者に対する配慮のための措置を適正に行うこと (措置を適正に行っていると認められる例)</p> <p>①事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復、管理監督者または事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずること</p> <p>②法第30条の6に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を被害者に対して講ずること</p>
ハ	<p>イにより、職場におけるパワーハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置を適正に行うこと (措置を適正に行っていると認められる例)</p> <p>①就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場におけるパワーハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。あわせて、事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪等の措置を講ずること</p> <p>②法第30条の6に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を行為者に対して講ずること</p>
ニ	<p>改めて職場におけるパワーハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること (再発防止に向けた措置を講じていると認められる例)</p> <p>①職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針及び職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報または啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること</p> <p>②労働者に対して職場におけるパワーハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること</p>
(4) (1)～(3)までの措置と併せて講ずべき措置	
イ	<p>職場におけるパワーハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応または当該パワーハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること (相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていると認められる例)</p> <p>①相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとする</p> <p>②相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと</p> <p>③相談窓口においては相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報または啓発のための資料等に掲載し、配布等すること</p>
ロ	<p>労働者が職場におけるパワーハラスメントに関し相談をしたこと、若しくは事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求めもしくは調停の申請を行ったこと、または調停の出頭の求めに応じたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること (不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例)</p> <p>①就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、パワーハラスメントの相談等を理由として、労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発すること</p> <p>②社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報または啓発のための資料等に、パワーハラスメントの相談等を理由として、労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること</p>

資料出所：「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」。

当該事業主が雇用する労働者以外の者（他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者及び労働者以外の者）に対する言動についても、同様の方針を併せて示すことが望ましい」とし、これらの者から職場におけるパワーハラスメントに類すると考えられる相談が寄せられた場合は、「必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい」などとした。

また、他の事業主（同）の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや、顧客等からの著しい迷惑行為（暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等）に対しても、雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、例えば「相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備」や「被害者への配慮のための取組」を行うことが望ましいなどと指摘。前者については、相談先（上司、職場内の担当者等）を

あらかじめ定めて労働者に周知することや、相談を受けた者が相談の内容や状況に応じ適切に対応できるようにすることを挙げ、併せて「労働者が当該相談をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発することが望ましい」などとした。

また、後者に関しては、「事業主は、相談者から事実関係を確認し、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為が認められた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための取組を行うことが望ましい」とし、例えば「事案の内容や状況に応じ、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応、著しい迷惑行為を行った者に対する対応が必要な場合に一人で対応させない等の取組を行うこと」を例示するなどした。

セクハラ等の指針も改正に

なお、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法に基づく、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」や「子の養育または家族の介護を行い、または行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」についても、事業主や労働者の責務の明確化や、不利益な取扱いの禁止、行うことが望ましい取り組みの明示など、所要の改正が施された。

（調査部）

労働政策研究・研修機構（JILPT）ホームページ おすすめコンテンツ



海外の労働・雇用に関することなら

海外労働情報

<https://www.jil.go.jp/foreign/>

こんな方におススメ

- 海外の最新の労働統計を確認したい方
- 労働分野の国際比較に関心のある方
- 諸外国の労働法、雇用慣行について知りたい方
- アジア地域の労働事情について知りたい方



国別労働トピック
欧米、アジア各国での話題を様々な視点から記事にまとめ紹介（労働市場・賃金動向・職業紹介・労使関係など）



国別基礎情報
各国の主要統計データ（GDP・就業者数・失業率など）や、労働に関する諸制度等を紹介



海外統計情報
米・英・独・仏における主要な労働統計指標の最新値、および国際比較統計集「データブック国際比較」を紹介

そのほか…

フォーカス
その時々に応じて実施した特別調査の成果を紹介

海外調査シリーズ
アジア地域の労働・雇用・社会を進出日系企業の視点から調査

諸外国に関する報告書
諸外国の動向に関する調査をまとめた報告書等を紹介

なども掲載

内容に関するお問合せ：労働政策研究・研修機構（JILPT） 調査部（海外情報担当）

Business Labor Trend 2020.3