

平成26年3月

JILPTにおける平成24年度調査研究成果をベースとした

# 政策論点レポート

執筆：JILPT 労働政策研究所長 浅尾 裕

同副所長 小山 浩一

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）

The Japan Institute for Labour Policy and Training



この「JILPT 政策論点レポート」は、労働政策研究報告書（JILPT）が平成 24 年度においてとりまとめた調査研究成果をベースとして、その調査研究成果の中から特に重要であると思われる政策的インプリケーションを抽出し、整理したものである。

こうした「レポート」の作成は、JILPT の第 3 期中期目標期間から開始する取組の一つで、JILPT に期待される「研究と政策との橋渡し機能」の一層の充実を図ることを狙いとされている。

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

## 目次

はじめに	1
<b>序論 平成 24 年度における JILPT 調査研究活動の概要</b>	<b>2</b>
1. プロジェクト研究	2
2. 課題研究、緊急調査	7
3. その他の調査研究活動	11
<b>本論 平成 24 年度調査研究成果における政策インプリケーションと政策課題</b>	<b>12</b>
<b>第 1 章 最近における経済及び雇用情勢並びに労働政策の概観</b>	<b>12</b>
<b>第 1 節 最近における経済動向の概観</b>	<b>12</b>
1. 国内総生産（GDP）の推移	12
2. 実質 GDP の変動要因（需要項目別寄与度）	13
3. 経済変動の実体的性格－民間消費と外需に注目－	15
4. 製造業生産活動及びサービス産業活動道の動向の動向	20
5. CPI の動向	22
6. この節のまとめ（経済動向の概観）	23
<b>第 2 節 最近における雇用・労働動向の概観</b>	<b>24</b>
1. 雇用に関する基礎的指標の動向	24
2. 正規・非正規雇用の動向	27
3. 産業別の雇用動向	29
4. 失業の動向	30
5. 労働力需給指標の動向	32
6. 賃金、労働時間の動向	34
7. 最近の雇用・労働の動向のまとめ	39
<b>第 3 節 最近における労働政策動向の概観</b>	<b>39</b>
1. 労働政策全般の検討	39
2. 非正規労働者対策	42
3. 多様な正社員の検討	43
4. 高年齢者の雇用促進	43
5. 労働者の職業能力開発	44

6. 雇用均等行政関係	45
<b>第2章 平成24年度におけるJILPTの主な調査研究成果の紹介</b>	<b>47</b>
<b>第1節 非正規雇用に関する主な調査研究成果</b>	<b>47</b>
1-1. 派遣労働者の実態と課題	47
1-2. 非正規を始めとする壮年労働者の課題	49
1-3. 多様な正社員	55
<b>第2節 能力開発・人材育成に関する主な調査研究成果</b>	<b>57</b>
2-1. 非正規労働者に係る職業能力開発の課題	57
2-2. ジョブ・カード制度における雇成型訓練の効果と課題	60
<b>第3節 就業環境・条件に関する主な調査研究成果</b>	<b>63</b>
3-1. 労働時間・裁量労働・休息問題	63
3-2. 医療従事者の労働条件に係る諸問題	64
<b>第4節 ワーク・ライフ・バランス、女性の活躍促進に関する主な調査研究成果</b>	<b>68</b>
4-1. 女性の管理職登用に関する課題	68
4-2. 子育て期の労働者の課題	70
4-3. 労働者と介護	70
<b>第5節 その他の政策課題に関する主な調査研究成果</b>	<b>74</b>
5-1. 雇用・労働の基本的な動向に関する調査研究	74
5-2. 東日本大震災の記録	79
5-3. 若年者の就職支援に関する調査研究	79
5-4. 外国人労働者に関する調査研究	81
5-5. 労使関係に関する調査研究	90
5-6. その他	93
<b>第3章 平成24年度JILPT調査研究成果から提起される現下及び今後における主要な政策課題と政策対応の方向</b>	<b>95</b>
1. 現時点の雇用・労働をめぐる状況認識	95
2. 「全員参加の社会」の実現のためのターゲット層に関する論題	98
3. 正規・非正規雇用をめぐる論題	101
4. 労働時間等の就業条件等に関する論題	105
5. 中長期的な課題類型	106
<b>おわりに</b>	<b>109</b>

## 調査研究成果<概要>掲載コラム一覧

### <非正規雇用関係>

1. 労働政策研究報告書No.160「派遣労働者の働き方とキャリアの実態—派遣労働者・派遣先・派遣元調査からの多面的分析—」(p50)
2. 労働政策研究報告書No.154「大都市における30代の働き方と意識—「ワークスタイル調査」による20代との比較から—」(p52)
3. 資料シリーズNo.126「壮年期の非正規労働—個人ヒアリング調査から—」(p54)
4. 労働政策研究報告書No.158「「多様な正社員」の人事管理に関する研究」(p56)

### <能力開発・人材育成関係>

5. 労働政策研究報告書No.152「働き方と職業能力・キャリア形成—『第2回働くことと学ぶことについての調査』結果より—」(p59)
6. 労働政策研究報告書No.153「ジョブ・カード制度における雇成型訓練の効果と課題—求職者追跡調査および制度導入企業ヒアリング調査より—」(p62)

### <就業環境・条件関係>

7. 資料シリーズNo.120「労働時間に関する企業等ヒアリング調査—裁量労働制、勤務時間インターバル制を中心に—」(p65)
8. 調査シリーズNo.102「勤務医の就労実態と意識に関する調査」(p67)

### <ワーク・ライフ・バランス、女性の活躍促進関係>

9. 調査シリーズNo.106「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」(p69)
10. 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—」(p71)
11. ディスカッションペーパー13-01「仕事と介護の両立支援の新たな課題—介護疲労への対応を—」(p73)

### <その他>

12. 資料シリーズNo.110「労働力需給の推計—労働力需給モデル(2012年版)による政策シミュレーション—」(p75)
13. 調査シリーズNo.104「「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査」結果—企業の人材活用は今後、どう変わるのか—」(p77)
14. 資料シリーズNo.122「企業の海外事業展開の雇用・人材面への影響に関する調査—ものづくり産業を中心に—」(p78)
15. 労働政策研究報告書No.156「東日本大震災と雇用・労働の記録—震災記録プロジェクト第1次取りまとめ報告書—」(p80)
16. 資料シリーズNo.115「中小企業における若年者雇用支援施策の利用状況(採用担当者ヒアリング調査報告)」(p82)
17. 資料シリーズNo.123「若年者就職支援機関における就職困難者支援の実態—支援機関ヒアリング調査による検討—」(p83)
18. 資料シリーズNo.112「外国人労働者の失業の現状」(p85)
19. 資料シリーズNo.113「留学生の就職活動—現状と課題—」(p86)
20. 調査シリーズNo.110「企業における高度外国人材の受入れと活用に関する調査」(p88)

21. 資料シリーズNo.114「諸外国における高度人材を中心とした外国人労働者受入れ政策」(p89)
22. 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—」(p91)
23. 労働政策研究報告書No.157「現代先進諸国の労働協約システム—ドイツ・フランスの産業別協約」(p92)
24. 資料シリーズNo.116「職務の類似性と職業編成—新たな職業編成に向けた予備的検討—」(p94)

## 平成 24 年度の調査研究成果をベースとした

# 「JILPT 政策論点レポート」

### はじめに

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

これを受けて、第3期の初年度である昨年度は、JILPTが第2期（期間：平成19年度～23年度）においてとりまとめた調査研究成果をベースとして、当該レポートをとりまとめた<sup>2</sup>。それは、一つの試作的性格のものであった。

今回、平成25年度におけるこの「レポート」は、中期計画の趣旨に沿って、JILPTが平成24年度においてとりまとめた調査研究成果をベースとし、その調査研究成果の中から特に重要であると思われる政策的インプリケーションを抽出し、整理して作成したものである。昨年度同様、それは、このレポートの作成者の現時点での問題意識に沿って行われている。抽出された論点や政策提言は、個々の調査研究担当者の意図に必ずしも合致するものばかりでなく、ある場合には、それを超えて展開されていることもある<sup>3</sup>。

また、記述に当たっては、読み物としてより平易なものとするを旨とした。そのため、調査研究に求められる厳密な論証にはあまり触れずに、結果だけを紹介することとなっている面がある<sup>4</sup>。

今回の「レポート」も、一つの試作的取組という性格が強いと理解いただきたい。作成方法やプロセスを含めて今後検討を加え、第3期中における実践を通じて改良を重ねていき、そうした中でより完成された取組となり、それ以降定着させていくことが望まれる。

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

---

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

<sup>2</sup> 中長期的な労働政策上の課題の整理に重点を置いたところから、「政策課題レポート」と題してとりまとめ、平成25年3月にJILPTホームページに掲載した。

<sup>3</sup> このことは、論点整理というものに本来的に要請される性格によることはもとより、また、平成24年度が第3期の初年度であることから、とりまとめられた成果に体系的に完結したものが必ずしも多くなかったことによる面も大きい。

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

## 序論 平成 24 年における JILPT 調査研究活動の概要

本論に入る前に、JILPT 第 3 期における中期的な調査研究の基本課題とそれに基づき平成 24 年度に実施された調査研究活動の概要を整理しておきたい。

### 1. プロジェクト研究

JILPT は、独立行政法人として、所管大臣（厚生労働大臣）から示された中期目標の達成を任務としている。第 3 期中期目標期間（平成 24～28 年度）においては、「我が国が直面する中長期的な労働政策の課題に係る」ものとして下の表の左欄の 6 つ（プロジェクト研究テーマ）が示された。その趣旨は、右欄に掲げるとおりとされた（第 3 期中期計画）。

#### <第3期におけるJILPTプロジェクト研究テーマ>

1. 非正規労働者施策等戦略的労働・雇用政策のあり方に関する調査研究	プロジェクト横断的、総合的な労働・雇用政策の構築に資する調査研究を行い、課題を抽出するとともに、政策的インプリケーションを提示する。
2. 我が国を取り巻く経済・社会環境の変化に対応した雇用・労働のあり方についての調査研究	今後の我が国の中期的な労働需要のフレームワーク(産業、職業、地域、年齢など)を展望しつつ、経済のグローバル化や環境・資源等地球規模での問題、あるいは新段階の少子高齢化や人口減少といった経済社会の構造変化が労働・雇用や労働市場に及ぼす影響に関する実態を把握し、課題を抽出するとともに、政策的インプリケーションを提示する。
3. 経済・社会の変化に応じた職業能力開発システムのあり方についての調査研究	雇用慣行・雇用形態が変化し、また教育段階での職業能力形成の在り方が変化する中で、企業内外での職業能力開発、能力評価システムの在り方、教育と職業との接続の在り方などについて、その現状と施策について、課題を抽出するとともに、政策的インプリケーションを提示する。
4. 生涯にわたるキャリア形成支援と就職促進に関する調査研究	充実した職業生涯を歩むために求められるキャリア形成に関して、職業移動・キャリア転換への対応、キャリアコンサルティング、求人・求職のマッチング、就職困難者支援等を含む生涯にわたるキャリア形成支援や就職促進などの観点から、さまざまな関連する実態を把握し、課題を抽出するとともに、政策的インプリケーションを提示する。
5. 企業の雇用システム・人事戦略と雇用ルールの整備等を通じた雇用の質の向上、ディーセント・ワークの実現についての調査研究	企業の経営戦略(コーポレート・ガバナンス、女性の活躍促進を含む)や雇用構造の変化(多様な働き方など)に対応した人事労務管理や雇用システム、人材育成の取組みの変化の実態を把握し、課題を抽出するとともに、関連する労働法制のあり方の見直しやワーク・ライフ・バランスの推進等を通じた雇用の質の向上や多様な働き方の実現に資する政策的インプリケーションを提示する。
6. 労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する調査研究	労使関係を中心とした労働条件決定システムにおけるさまざまな変化の実態を把握し、課題を抽出するとともに、労働法制面(ソフト・ローも含む)を中心とした政策的インプリケーションを提示する。

これらを受けて JILPT では、各プロジェクト研究に対応した研究部門を設けるとともに、それぞれ次のようなサブテーマを設定して調査研究に取り組むこととした。

#### (プロジェクト 1 (戦略的労働・雇用政策) 関係)

##### (1) 総合的労働・雇用政策プロジェクト(研究期間:平成 24～28 年度)

24 年度は、第 2 期中期目標期間(平成 19～23 年度)においてとりまとめられた調査研究成果における事実発見と政策的インプリケーションについて横断的・総合的に咀嚼した上で、政策の検討課題・論点を抽出した政策提言にかかる「政策論点レポート」を取りまとめ、公表した。



## **(2) 東日本大震災からの復旧・復興と雇用・労働に関する JILPT 調査研究プロジェクト(震災記録プロジェクト)(研究期間:平成 24~26 年度)**

東日本大震災からの復旧・復興と雇用・労働について、主に記録の視点を中心に据えてその実態把握を行なう調査研究プロジェクトである。24 年度は、大規模な震災が発生した場合に、雇用・労働面においてどのような政策対応が必要となるのか、また、その効果的実施のためには、現場の取り組みも含めてどのような配慮が必要なのか等に関して、知見の蓄積、政策の方向と課題を抽出した。調査研究の成果は、計三部の報告書等に取りまとめられた。

## **(3) 正規・非正規の多様な働き方に関する調査研究(研究期間:平成 24~28 年度)**

増加する非正規労働の背景と政策課題を明らかにするため、労働需要側及び供給側の視点に立って企業や職場における非正規労働化の実態を分析する調査研究プロジェクトである。24 年度は、需要側の視点に立った調査研究としては、既存のアンケート調査を再分析することにより派遣労働者の就業実態やキャリア形成の可能性を分析検討し、取りまとめた。供給側に立った調査研究としては、壮年非正規労働者へのヒアリング調査を実施し、働き方や意識の実情や今後の課題等を考察した。

## **(プロジェクト 2 (経済社会と労働) 関係)**

### **(1) 東アジアの労働社会プロジェクト(研究期間:平成 24~28 年度)**

東アジアとの関係緊密化が進む中で、我が国の雇用・労働を始めとする経済社会の発展にも寄与するものとするためには、これらの国々の労働社会に関する的確な状況把握と対応が求められる。このため、労働政策や労働関係における動向など東アジア諸国の理解に不可欠の情報を把握するとともに、海外進出日本企業における人事管理の動向や課題、この地域でのグローバル人材の育成、確保といったテーマに関する情報収集及び調査研究を行った。

### **(2) 労働力需給推計に関する研究(平成 24~28 年度)**

当機構では、少子高齢化、経済社会の構造変化が労働雇用に与える影響を把握するため、マクロモデルに基づいて労働力需要及び供給に関する定量的な見通しの推計を行ってきたところである。第 3 期中期計画においては、今後ともマクロモデルの更新を継続的に行い、推計の精緻化及び推計結果が提供する情報の充実を図るため、必要な調査研究をプロジェクト研究の一環として行うことにした。24 年度は、「日本再生戦略」(24 年 7 月 31 日閣議決定)の目標値を用い、将来の性・年齢階級別労働力人口及び就業者数、並びに産業別就業者数について、シミュレーション結果を取りまとめた<sup>5</sup>。推計結果は、厚生労働省雇用政策研究会に報告され、平成 24 年 8 月 1 日に取りまとめられた雇用政策研究会報告書「『つなぐ』『育てる』『守る』雇用政策の推進」に使用された。

### **(3) 労働力需給構造の変化と雇用・労働プロジェクト(研究期間:平成 24~28 年度)**

新段階の少子高齢化や人口減少、国際紛争や企業活動の国際化といった経済社会の

<sup>5</sup> シミュレーションは、「ゼロ成長シナリオ」、「慎重シナリオ」及び「成長戦略シナリオ」の 3 つのシナリオに分けて行った。

構造変化が労働・雇用や労働市場へ及ぼす影響に関する実態を把握し、課題を抽出するとともに、政策的インプリケーションを提示するための研究を行った。24年度は、外国人労働者に関するものとして、企業における高度外国人材の受入と活用状況に関する調査結果、外国人労働者の失業の現状及び留学生の就職の現状に関する成果物のとりまとめをそれぞれ行った。

### **(プロジェクト3 (能力開発のあり方) 関係)**

#### **(1) 能力開発施策のあり方に関する調査研究(研究期間:平成24~28年度)**

グローバル化や知識基盤社会化を背景に、雇用慣行、労働市場のあり方が変化し、企業や学校段階での職業能力開発のあり方や、その中で個人のキャリア形成の課題の変化が指摘されている。こうした状況下で、我が国全体として、職業能力水準の高度化とその発揮が可能となる社会を実現することが求められるが、そのためには、企業や学校を超えた社会的な視点から職業能力開発を推進することが必要である。本研究ではそのための課題と対応を検討するものである。24年度は、労働者の能力開発やキャリア形成に関する意識、現状を及び課題を明らかにするため、就業と能力開発に関する個人アンケート調査結果を分析した結果を取りまとめた他、ジョブ・カード制度及び求職者支援訓練制度に関する活用状況、効果に関する調査研究を取りまとめた。

#### **(2) 企業内外の能力開発・キャリア形成のあり方に関する調査研究(研究期間:平成24~28年度)**

本研究は、まず企業(事業体)が能力開発、キャリア形成支援に関して、事業運営上の取り組みや他の人事管理施策と関連付けながらどのような取り組みを進めているか、また、その際に能力開発に関わる企業外の機会や制度をどのように活用しているかについて実態把握を行った。併せて、企業(事業体)での取り組みを踏まえた職場の実態を捉えることで、労働者(従業員)の能力開発・キャリア形成を取り巻く環境について考察した。その上で能力開発・キャリア形成に関わる企業内外における労働者の活動の現状を調査し、活動を支える上で必要な社会的・政策的取り組みについて検討した。また、近年労働需要が大きく高まっている介護関連人材の需給、キャリア形成の実態を把握するための研究を行った。

#### **(3) 若年者の職業への円滑な移行に関する調査研究(研究期間:平成24~28年度)**

本研究は、狭隘化する若者の職業への移行に対して、移行の起点である学校から職業への定着までを視野におさめた政策的支援の方向性を探るものである。企業・個人・学校(高等教育機関を含む)を主な調査対象としながら、日本社会における若者の職業への円滑な移行がいかんして実現できるのかについて検討した。24年度は、「就職氷河期世代」と言われる30歳台の大都市居住者に対するアンケート調査を用いて、現在の就業状況や離学後(卒業及び中途退学後)のキャリアについて分析するとともにこの世代が今後キャリアを確立するためのキャリアと展望について考察を加えた成果物を取りまとめた。また、政府の若年者雇用支援施策の中小企業における利用状況についての調査研究を行った。

## **(プロジェクト4 (生涯キャリア形成支援) 関係)**

### **(1) 生涯にわたるキャリア形成支援に関する調査研究(研究期間:平成 24~28 年度)**

本研究では、人口動態の大きな変化、非正規就労の拡大、雇用の流動化等の中で充実した職業生涯を送るためには、生涯を通じたキャリア形成の視点からの個々人の努力とそれを支援する方策(キャリアガイダンス)が必要であるため、これらのあり方について様々な視点から調査研究を行うこととしている。24年度は、生涯キャリア発達の観点から成人の生活スキル・職業スキルと意識に関する実情把握を目的とした調査研究及び適切な職業選択や職業移動に際して基礎的な情報となる職業の類似性に関する調査研究を行い、それぞれ成果を取りまとめた。

### **(2) 就職困難者等の特性把握と就職支援に関する調査研究(研究期間:平成 24~28 年度)**

就職困難者等に関しては、個人の特性を適切に把握し、それぞれが抱える就職困難の要因に応じた就職支援を行うことが特に重要である。このため、本研究では、まず職業相談・進路相談・キャリア相談等の場面における各種の適正把握ツールの効果的な活用方策について現状を把握し、対象者の特性や支援の局面等に応じた活用ノウハウのとりまとめを行っている。24年度は、新卒応援ハローワークや地域若者サポートステーションといった若年者就職困難者支援機関に対するヒアリング調査を実施し、活動の事態と支援のあり方についての成果を取りまとめた他、職業適性検査の改定等を実施した。

### **(3) 就職・採用実現のためのマッチングコンサルティングに関する調査研究 (平成 24~28 年度)**

本研究では、就職の相談・コンサルティングに携わる担当者の技法の向上のための調査研究及び中小企業の採用・定着や人材確保支援方策についての調査研究を行っている。24年度は、JILPTが開発した職業相談窓口における相談過程の記録システム(キャリア・トーク)の改訂相談担当者のためのグループワーク技法の開発及び窓口におけるクレーム対応に関するテキストの開発を行った。

## **(プロジェクト5 (企業と雇用システム) 関係)**

### **(1) 企業経営と人事戦略に関する調査研究プロジェクト(研究期間:平成 24~28 年度)**

企業を取り巻く環境の厳しさ及び変化の速度は日々増している。そのような環境の下で実施されている我が国企業の人事管理の実態を把握し、企業と従業員双方にとって望ましく、雇用増に結びつく可能性のある人事管理のあり方を継続的に検討することは重要である。24年度は従業員数の大半を雇用する中小企業を対象として、その望ましい人事管理のあり方を検討した。加えて、主として大企業で導入が進みつつある勤務地や業務に限定のある新しい正社員区分(限定正社員)に焦点を当て、ヒアリング調査を実施し、その実態を明らかにするとともに、働き方の多様化を進めていく上での課題を整理した成果を取りまとめた。

### **(2) 女性の活躍促進に関する調査研究プロジェクト(研究期間:平成 24~28 年度)**

女性の就業実態を明らかにしつつ、政策インプリケーションを見出し、女性の就業

率向上と活躍促進を実現しつつ女性労働者の満足度も向上する政策の実現につなげて行くべく調査研究を行っている。24年度は、企業における女性社員の活用・登用の実態と企業の取り組み状況及び労働者の意識や生活・就業の実態を解明するため、企業及び従業員に対するアンケート調査を実施し、調査結果を取りまとめた。また、子育て中の女性の就業に関するアンケート調査を実施し、調査結果を取りまとめるとともに、子育て中の女性の就業に関する実態と就業促進に関する課題を検討した成果を取りまとめた。

### **(3) 仕事と生活に関する調査研究(平成研究期間:24~28年度)**

第2期中期目標期間中において、ワーク・ライフ・バランスをキーワードとした調査研究を行ってきた。第3期では、その成果を踏まえ、雇用の質の向上と表裏の関係にある労働時間、休暇・休業などに焦点を当てた調査研究を実施することとしている。24年度は、厚生労働省の要請に基づいて、裁量労働制及び勤務時間インターバル制に関する企業等のヒアリング調査を実施し、調査結果を取りまとめた。また、労働者の老親介護に関し、ヒアリング調査と既存研究の分析を実施し、介護と仕事との両立に関する実態と課題について考察を行った。

## **(プロジェクト6 (労使関係と労働条件決定システム) 関係)**

### **(1) 規範設定にかかる集团的労使関係のあり方研究プロジェクト(研究期間:平成 24~28年度)**

日本の現行法制は労働組合を中心とした集团的労使関係制度を労働条件決定システムの中核に据えているが、近年労使関係の個別化が指摘され、集团的労使関係は影が薄くなっている。一方で、非正規労働など解決困難な労働問題を打開する方向として、集团的な労働条件決定システムの再構築が必要との声も高まっている。そこで日本におけるマクロ的議論の素材とするため、日本と異なり全国・産業レベルでの集团的な労働条件決定システムが作動している欧州の実態、とりわけ労働協約や労使協定の実情を調査研究した。24年度は、ドイツとフランスの産業別労働協約に関して文献調査及び現地調査を実施し、調査結果を取りまとめた。また、主として既存邦語文献を元に、日本を含む34カ国・地域の集团的労使関係法制を歴史的展開にも留意しつつ整理した成果を取りまとめた。

### **(2) 従業員代表制実態調査研究プロジェクト(研究期間:平成 24~28年度)**

本研究は、従業員代表制の実態を調査研究するとともに同代表制のあり方を模索するプロジェクトである。24年度は従業員代表制に関する企業アンケート調査を実施するとともに、並行して進めたヒアリング調査の結果を取りまとめた。併せて、過半数組合や過半数に満たない組合がどのように36協定等の締結の際に機能しているのかを調べるとともに、過半数組合の増加につながる労働組合の組織化の実態についても調査研究を行った。

### **(3) 職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する研究(研究期間:平成 24~28年度)**

職場のいじめ嫌がらせの実態については、限られた裁判例以外には明らかになっておらず、都道府県労働局の相談等の事案も「いじめ・嫌がらせ」事案として分類され

ているだけで、その具体的内容に踏み込んだ分析は従来十分に行われてきたとはいいがたい状況にある。本研究では、利用者のプライバシー情報に関わらないよう留意しつつ、都道府県労働局におけるあっせん記録等の資料に基づいて、いじめ・嫌がらせの実態を詳細に分析した。

## **（平成 24 年度におけるプロジェクト研究）**

こうした調査研究活動を通じて、平成 24 年度において、プロジェクト研究に係るものとして 152 本の調査研究成果をとりまとめ、公表したところである。その内訳は、「労働政策研究報告書」（主要な研究開発物を含む。）が 50 本、「調査シリーズ」や「資料シリーズ」が 67 本、「ディスカッションペーパー」や「労働政策レポート」その他が 35 本となっている。これらは、すべて冊子として提供するほか、ホームページ上に原則として全文を掲載している。

## **2. 課題研究、緊急調査**

上記プロジェクト研究は、独立行政法人として厚生労働大臣から示される「中期目標」において研究テーマが予め提示された労働政策上の中長期的課題に関する調査研究である。JILPTでは、これとともに、ときどきの労働政策上のニーズに対応すべく厚生労働省の関係部局からの要請を受けて行う調査研究にも取り組んでいる（「課題研究」）。これは、原則として要請のあった当該年度内に成果を要請元に提供するとともに、一般に公刊するものである。ただし、テーマによっては複数年度の取組を要する場合もある。また、平成 22 年度からは、より短期的（原則として 3～6 ヶ月間程度）に必要なデータの収集等のための調査研究に対する要請も受けることとされ、第 3 期にはこれを中期目標、中期計画上もより明確な調査研究の一類型に位置づけされた（「緊急調査」）<sup>6</sup>。

この課題研究（緊急調査を含む。）については、平成 24 年度において 24 テーマが実施された。なお、研究テーマの中には、これを上記のプロジェクト研究の一分野として位置づけて調査研究を実施したものもある。

### **（平成 24 年度における課題研究テーマ）**

#### **(1) 最低賃金の引き上げが地域の雇用・経済に与える影響の実証研究**

近年大幅な引き上げが続いている最低賃金について、これが地域の雇用にどのように影響しているかを明らかにするため、アンケート調査を実施し、この調査結果の概要を紹介するとともに、データ結果を詳しく分析し、雇用量への影響についてわかった事実を明らかにした。

#### **(2) 諸外国における外国人労働者受入制度と実態**

我が国でも高度外国人材の受入の議論が進む中、欧米主要先進国及びアジア諸国を対

---

<sup>6</sup> 「課題研究」は一般に各年度前に年度計画を策定する過程で調査研究要請を募集するのに対して、「緊急調査」は年 4 回募集される。また、テーマによっては、プロジェクト研究に吸収・移行して実施することとされるものもある。

象に、各国政府の外国人労働者受入のスタンスが近年どのように変化してきたのかを明らかにすることを主な目的として、デンマーク、フランス、ドイツ、イギリス、EU、アメリカ、韓国、シンガポールにおける比較調査を行った。

### **(3) 諸外国における在宅形態の就業に関する調査**

在宅就業については、契約内容の適正性や能力開発等に課題があるが、近年、情報通信機器の普及・発達等に伴い在宅就業者が増加しており、政府には何らかの取り組みが求められている。このため、諸外国における在宅形態の就業について、アメリカ、イギリス、ドイツ各国の法制度や支援施策の内容を明らかにした。

### **(4) 職業生活における就労と治療の両立に関わる調査**

労働者が治療と就労の両立ができないために、療養後の職場復帰を断念する、あるいは、復帰後に就労を継続できず離職せざるを得ない状況に陥るケースが生じているといわれているが、必ずしもこれらの実態を把握した調査はなされていない。このため、企業の職場復帰時の勤務条件の実態等を把握するとともに、労働者の離職防止及び職場復帰のための効果的な支援方法等について検討し、課題を明らかにした。なお、調査結果は25年11月に取りまとめた。

### **(5) 企業の海外事業展開に関する調査研究**

円高進展等を背景に企業の海外事業展開を進展し、今後もその動きが拡大することが見込まれる。海外展開については、その成果を評価する論調がある一方で、事業基盤の空洞化や雇用への影響も懸念される。そこで、海外事業展開によって成果を上げている企業の展開決定と要因と現状及び今後、また、その影響(特に雇用・労働面)について、ミクロ(現場サイド)の面から明らかにすることを目的として、企業・団体に対するヒアリング調査を実施し、調査結果を取りまとめた。

### **(6) 無期パートの雇用管理に関する調査研究**

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の約半数で、期間の定めのない労働契約を締結しているパートタイム労働者(以下「無期パート」と称す)が雇用されているが、無期パートは雇用が安定している分、政策課題の対象とはなり難く、これに焦点を当てた調査・研究は限られていた。改正パートタイム労働法の施行3年後の見直し等も見据え、事業所及び無期パートに対するアンケート調査等を通じ実態把握を行った。

### **(7) 雇用保険財政収支の中長期的推計、適正な積み立て水準についての考察**

雇用保険の業務統計の動きを雇用、賃金等の労働統計との関連を比較しつつ分析を行った。併せて、業務統計を基に、経済変動等に伴う雇用保険財政の収支の変動を長期的に均等させるための積立金の役割を分析した。具体的には、ソルベージン・マージン比率を雇用保険の積立金に当てはめた場合の考え方を整理するとともに、リスク管理の手法であるモンテカルロ・シミュレーションを雇用保険に適用して試算した結果等を取りまとめた。

### **(8) その他(プロジェクト研究の一環として取り組んだ課題研究)**

この他に厚生労働省より要請のあった課題研究については、プロジェクト研究の一環として取り組んだ。調査研究テーマとプロジェクト研究テーマとの対応関係は以下の通

りである。

課題研究テーマ	プロジェクト研究テーマ	
	サブテーマ	
労働時間規制に係る国内の実態についての調査研究	企業の雇用システム・人事戦略と雇用ルールの整備等を通じた雇用の質の向上、ディーセント・ワークの実現についての調査研究	仕事と生活に関する調査研究
民間企業の女性の管理職登用における生涯について		女性の活躍促進に関する調査研究
個別労働紛争解決制度における職場のいじめ・嫌がらせに関する相談の実態分析	労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する調査研究	職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する調査研究
海外における職場のいじめ・嫌がらせ問題に対する政策の調査		
経済社会の変動の中で変化を続ける職業動向の分析	生涯にわたるキャリア形成支援と就職促進に関する調査研究	生涯にわたるキャリア形成支援に関する調査研究
厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)利用の手引きの見直し		就職困難者等の特性把握と就職支援に関する調査研究
プログラムのな就職支援方策に関する研究		
求職者支援制度の効果分析及び効果的な就職支援のあり方に関する研究		経済・社会の変化に応じた職業能力開発システムのあり方についての調査研究
労働力需給の推計	我が国を取り巻く経済・社会環境の変化に対応した雇用・労働のあり方についての調査研究	労働力需給推計に関する研究
高度外国人材における日本定着のためのニーズ調査		労働力需給構造の変化と雇用・労働プロジェクト

**(平成 24 年度における緊急調査テーマ)**

**(1) 社会保険の適用拡大がパート労働に与える影響調査**

厚生年金、健康保険の適用拡大がパートタイム労働者に与える影響を把握するため、適用拡大後に予想される事業主及びパートタイム労働者の行動(雇用調整、就業調整等)を明らかにするための調査を行った。

**(2) 次世代育成支援対策推進法の効果と展望に関する調査研究**

次世代育成支援対策推進法(次世代法)に規定する一般事業主行動計画及び認証制度の効果や影響を検証し、課題を示すことを目的として調査研究を行った。

なお、本調査研究は、プロジェクト研究の「企業の雇用システム・人事戦略と雇用ルールの整備等を通じた雇用の質の向上、ディーセント・ワークの実現についての調査研究」のサブテーマ「女性の活躍促進に関する調査研究プロジェクト」の一環として実施した。

### **(3) 諸外国の労働者派遣制度における派遣労働者の受入期間について**

平成 24 年 3 月に成立した労働者派遣法改正法の国会審議の際に付された付帯決議に基づく派遣期間制限のあり方等の見直し検討の参考資料とするため、諸外国の労働者派遣制度について調査を実施し、派遣期間制限を設けているフランス、ベルギー、韓国、ドイツを対象に調査を行った。制度の特徴、派遣期間制限の有無、制限の方法(労働者単位で規制しているのか、事業単位で規制しているのか等)等について明らかにした。

### **(4) 経済社会が変化する中でのものづくり産業における技能者の人材育成**

少子高齢化が進展しており全員参加型社会の実現が求められている中、ものづくり分野においても高齢者、女性等の活用が求められる。また、国際化の中でのものづくり産業における技能者の役割が増している。このような中で、高齢者、女性等の活用の状況、今後の育成・活用方針、人材育成の課題等を把握・分析した。これとともに、国際化が進展している中、ものづくり分野における企業の海外進出に伴う国内外の技術者の育成の取り組み状況、人材の海外流出の状況や対応策などについても把握・分析を行い、現状と課題を明らかにすることを試みた。調査結果は政府の「平成 23 年度ものづくり基盤技術の振興施策」(ものづくり白書)<sup>7</sup>において引用、活用された。

### **(5) 構造変化の中での企業経営と雇用・人材面の対応に関する調査**

日本経済が中長期的な構造変化に対応し、持続的に成長していくためには、将来成長が見込まれる分野、製造業、中小企業等において良好な雇用が創出されるように産業を育成すること、及びそのような分野で人材が活躍できることが必要である。こうしたことを示す前提として、雇用創出・喪失の実態や、企業の構造変化への対応状況、雇用・人材育成戦略等を明らかにすることを目的とした調査研究である。調査結果は、厚生労働省の「平成 24 年版労働経済の分析」(労働経済白書)<sup>8</sup>に引用、活用された。

### **(6) 震災復興関連人材の職務内容、環境、能力要件等の特徴、労働力需給等に関する調査研究**

東日本大震災の復興を担う人材の確保は、今後の震災復興実現に欠かせない労働行政の重点課題であるため、多岐にわたる震災復興関連人材について、主要職業の業務内容や、労働力需給の動向等について緊急に把握、分析を行い、ハローワークの業務運営や関連する施策の検討に資することを目的とした調査である。

なお、本調査研究は、プロジェクト研究の「非正規労働者施策等戦略的労働・雇用政策のあり方に関する調査研究」のサブテーマ「東日本大震災からの復旧・復興と雇用・労働に関する JILPT 調査研究プロジェクト(震災記録プロジェクト)」の一環として実施した。

### **(7) 民間企業における各種手当での支給実態に関する調査**

社会保険料・労働保険料においては、通勤手当等各種手当を保険料算定の基礎として取り扱っているが、税制においては、10 万円までの通勤手当は非課税所得としている

<sup>7</sup> 平成 24 年 6 月 5 日閣議決定、国会報告された。

<sup>8</sup> 平成 24 年 9 月 14 日閣議報告、公表された。



など算定対象の取り扱いに違いが存在する。保険料の算定対象について、今日の社会状況に即した対応を検討するためには、十分な調査・分析を踏まえた評価が必要となるが、特に、小規模な企業における通勤手当の支給実態を把握するためのデータがないため、調査研究を行ったものである。

課題研究及び緊急調査については、本の調査研究成果が公表された。その内訳は、「労働政策研究報告書」（主要な研究開発物を含む。）が8本、「調査シリーズ」や「資料シリーズ」が21本、「ディスカッションペーパー」や「労働政策レポート」その他が6本となっている<sup>9</sup>。

### 3. その他の調査研究活動

以上のほか、JILPTでは国内外の労働事情や労働政策に関する情報収集業務を行っているが、その一環として、雇用や労働面のベースとなる基礎的動向や情報を把握することを狙いとして、一定のテーマに関して数年に1度同様の調査を継続して行っている。24年度においては、「第6回勤労生活に関する調査」を実施し「国内労働情報 2013」としてとりまとめた。

本調査は、勤労者生活の実態把握を目的として、終身雇用・年功賃金に代表される日本型雇用慣行や将来のキャリアなど職業生活に関する意識、生活満足度、社会のあるべき姿を始めとする社会生活全般にわたる意識などを調査したものである。1999年に第1回調査が行われて以降、今回の調査が第6回目となる。調査は、全国の20歳以上の男女4,000人を対象に23年11月から12月にかけて行われた。<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> 複数年度にわたって実施されたもの、同一の内容であって途中でテーマ名が変更されたものなどは、通して1件とカウントしている。

<sup>10</sup> また、平成24年度におけるJILPTのすべての調査研究成果について、体系的に整序した上でその要旨を紹介したものとして、「調査研究成果の概要／平成24年度」（冊子版のほか、JILPTのホームページにも掲載）があり、参照されたい。この「レポート」でもその内容を一部活用している。

## 本論 平成 24 年度調査研究成果における政策インプリケーションと政策課題

### (本論の構成)

このレポートは、序論でみたような JILPT が平成 24 年度にとりまとめた調査研究成果とその政策的インプリケーションを整理して紹介することが主な目的であるが、以下の章立てとしては、まず第 1 章では、政府統計の基礎的なデータによって最近における経済と雇用の動向を概観する。そうすることで、このレポートで提示しようとする政策課題をもたらしている社会経済的背景がよりよく理解されることが期待される。また、第 1 章では、併せて最近の労働政策の動向についても簡単に整理している。次いで、第 2 章では、平成 24 年度にとりまとめられた調査研究成果のうち、このレポートの視点から重要な政策的インプリケーションを提示しているものの概要を紹介する。その上で、続く第 3 章において、第 2 章で提示された政策インプリケーションを踏まえて、主に中期的な視点からみて、今後労働政策に求められる政策論点を総合的に提示することとしたい。

これらは、冒頭の「はじめに」においても述べたように、このレポートの作成者の現時点での問題意識に沿って行われたものであり、むしろ議論の出発点的なたたき台として扱われるべきものであることを改めて強調しておきたい。

## 第 1 章 最近における経済及び雇用情勢並びに労働政策の概観

この章では、政府統計を用いて、近年における経済と雇用の動向を概観する。近年の経済や雇用の動向は、平成 20 年 9 月のリーマンショックと同 23 年 3 月の東日本大震災とを契機とする 2 度の大きな経済変動によって大きく特徴づけられている。その点については前年度のレポートでやや詳細に記述したので、このレポートでは、それ以降の平成 24 年以降の動向に焦点をあててみたい。また、この章は、経済や雇用の動向に関する本格的な分析を意図したものではなく、基軸的な指標データの動きを確認することを通して、大枠としての動向を整理したものである。

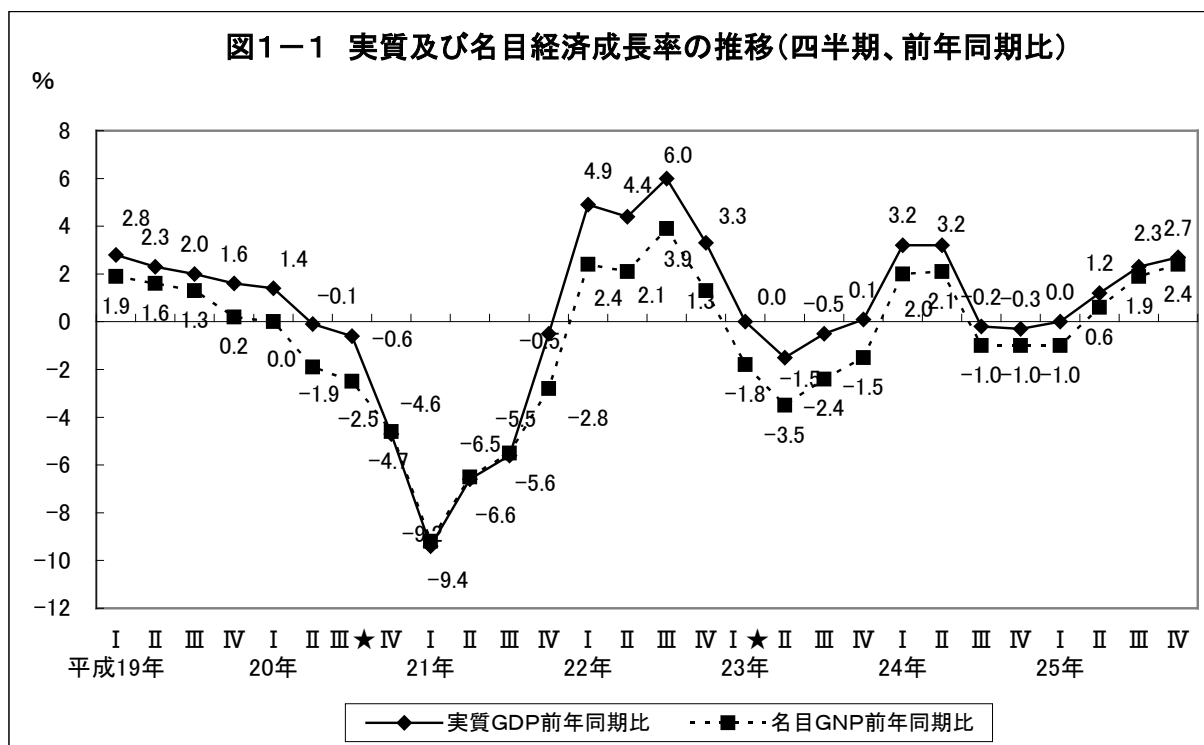
### 第 1 節 最近における経済動向の概観

#### 1. 国内総生産 (GDP) の推移

図 1-1 は、平成 19 年以降の四半期別の国内総生産 (GDP) の実質と名目での前年同期比を示したものである<sup>11</sup>。両者の違いは、GDPデフレーターすなわち経済全体の総合的な物価水準の動きを反映しており、近年は実質成長率が名目成長率を上回っており、全体の物価水準が低下傾向にあったことが示されている。しかし、平成 22 年において 2%ポイント以上乖離していたものが、執筆時点で最新のデータである平成 25 年 10~12 月期 (1

<sup>11</sup> GDP の四半期動向については、季節調整済み前期比 (の年率) をみるのが一般的であるが、ここでは原数の前年同期比でみている。いろいろな考えがあってよいが、このレポートの筆者は、こと雇用や労働といった事象をデータとしてみる場合、前月比や前期比のような短期の変動でみることにあまり意義がないと考えており、せいぜい 1 年前と比べた前年同月 (期) 比でみるのが適当であると考えている。したがって、経済動向関係の指標も、一つの推計であるとの性格を持つ季節調整値をわざわざ使う必要はなく、原系列の前年同期比をみることで十分であると考えている。

次速報) では



資料: 内閣府社会経済総合研究所「国民経済計算」

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

0.3%ポイントとなるなど、最近は1%ポイントをかなり下回る乖離にまで縮小している。いわゆるデフレ脱却の方向へ着実に進んでいることが窺われる。

この間のGDPに示された経済の動向は、平成20年秋のリーマンショックに端を発する世界的金融危機及び平成23年3月の東日本大震災の二つによって、経済収縮とその反動的回復という大きな波を特徴としていることは周知のことである。平成24年の前半において、実質で3%強の比較的高い増加(成長)がみられるが、これは前年の震災による落ち込みの反動的増加による面が大きいといえる。その後、平成24年後半には実質で0.2%減、0.3%減と推移しており、いわゆる欧州政府債務危機等を背景として、この時期に経済の回復に足踏みがみられたといえる。平成25年に入っては4~6月期以降順調に拡大を示しており、また、上述のように実質と名目の伸び率の乖離が縮小しデフレ脱却の歩みを示している。

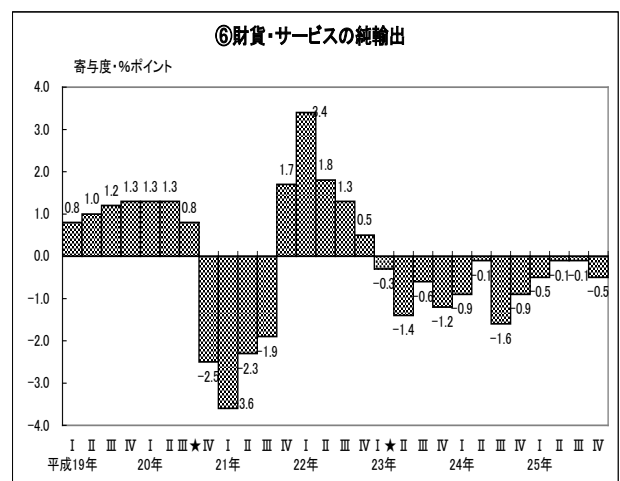
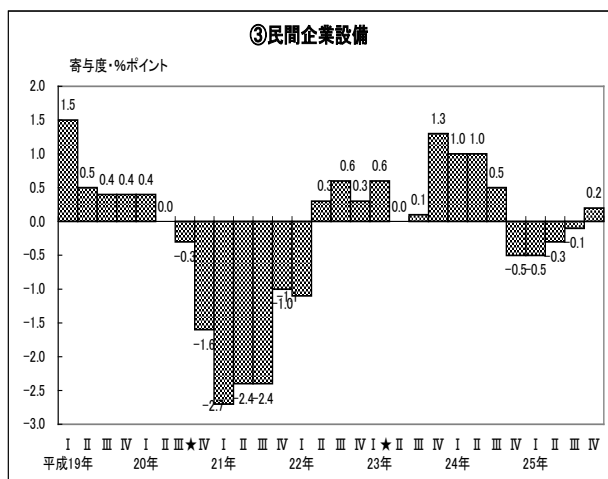
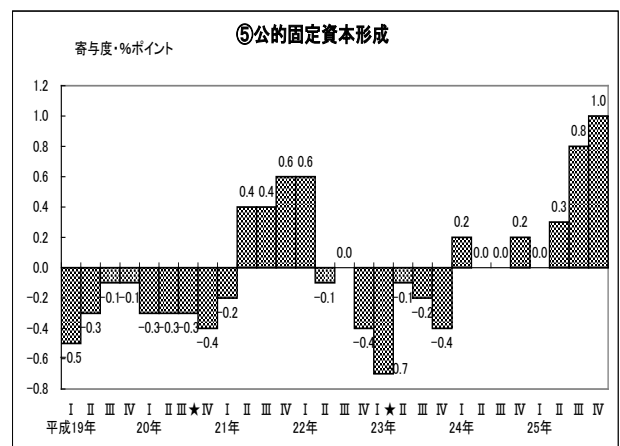
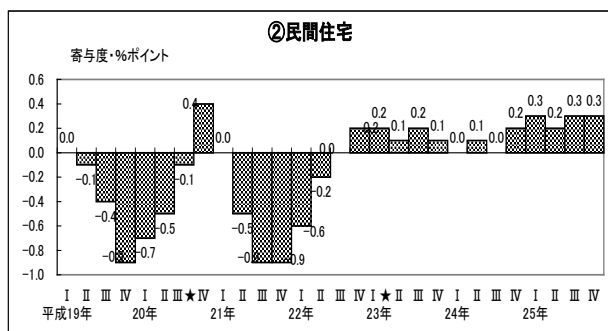
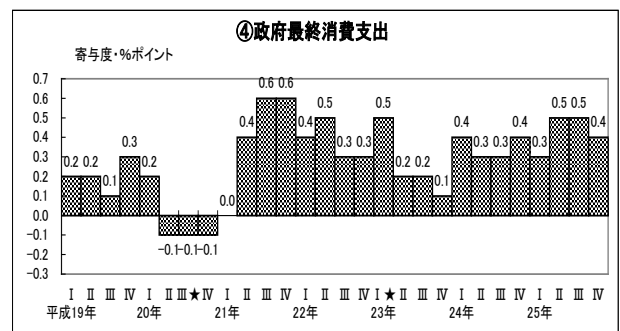
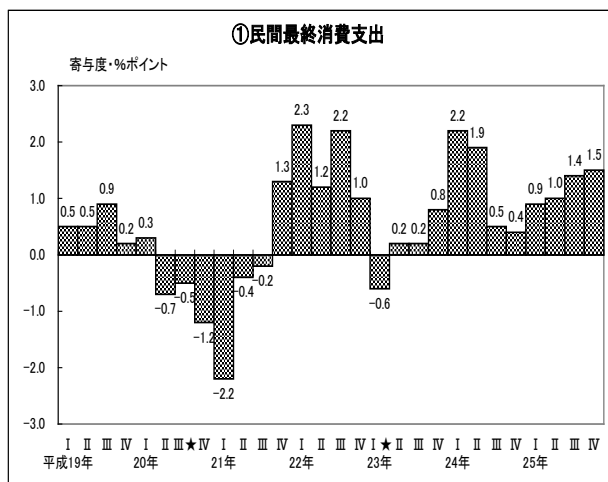
## 2. 実質GDPの変動要因(需要項目別寄与度)

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

リーマンショックと東日本大震災とによる二つの縮小と反動的回復とについて簡単に触れておくと、リーマンショックを契機とした経済変動は、世界的な金融危機の下での先行

き不安を主因とした需要の急激な収縮によるものであり、外需の落ち込みとともに国内の民間消費や設備投資の落ち込みが併さって、我が国の経済活動も平成20年末から翌21年初にかけて急激な収縮を経験した。しかしその後、経済活動は平成21年後半にはV字回復をみせた。これには、耐久財（自動車・家電）消費促進施策による民間消費の持ち直しや公共投資の増加などが背景となっている。また、平成22年に入ると輸出も持ち直した。

一方、東日本大震災を契機とする時期については、被災及びサプライ・チェーンの寸断に伴う供給制約から輸出を中心とした減少が生じたことに加え消費抑制もあって、一時的な経済活動の縮小があった。その後、平成23年後半には民間消費も持ち直し、また、復旧・復興に向けた民間設備投資や公共投資も合わさって比較的小幅な縮小にとどまり、平成24年に入って経済活動は拡大に転じた。



資料：内閣府社会経済総合研究所「国民経済計算」

その上で、平成 24 年以降の動きをみると、同年の前半は前年の震災に伴う落ち込みの反動という要素が強く、民間最終需要（同年 1～3 月期：2.1%ポイント、4～6 月期：1.8%ポイント）や民間企業設備（両期とも 1.0%ポイント）が比較的高い寄与度を示した。年後半に入って、外需（財貨・サービスの純輸出）が 7～9 月期にマイナス 1.6%ポイントとかなりの減少寄与となり、一方、年前半には高い増加寄与となっていた民間最終消費支出（0.6%ポイント）及び民間企業設備（0.5%ポイント）の寄与度が縮小し、その後も低迷して推移した。その結果、平成 24 年後半から同 25 年年初にかけて実質 GDP が低迷したということができる。その後 25 年の 4～6 月期以降、外需のマイナス寄与が続いているものの、民間最終消費のプラス寄与が順調に拡大し、また、震災復興も含めた公的固定資本形成（公共投資）が相当の増加となったこともあって、実質 GDP の増加幅が拡大している。

こうしてみる限りにおいて、平成 25 年に入って以降の景気回復・拡大は、外需が牽引したのではなく、消費や公共投資といった内需によるものということができそうである。その中で、民間企業設備は 25 年 7～9 月期までマイナスの寄与となっていたが、10～12 月期には 0.2%ポイントとプラス寄与に転じており、内需中心の経済成長という性格がより強く表れている。消費税率引上げ後には需要の反動減が懸念されるものの、その後もこのような動きが続くかどうか注目される。

### 3. 経済変動の実体的性格－民間消費と外需に注目－

雇用情勢との関連で経済動向をみる場合には、結果論であれ、経済変動の実体的性格に注視する必要がある。また、歴史的にみて発展的拡大期にある場合はともかく、我が国のような成熟した経済にあっては、実体経済は根源的な需要に基本的には規定されると考えられる。すなわち、民間消費と外需に着目する<sup>12</sup>。

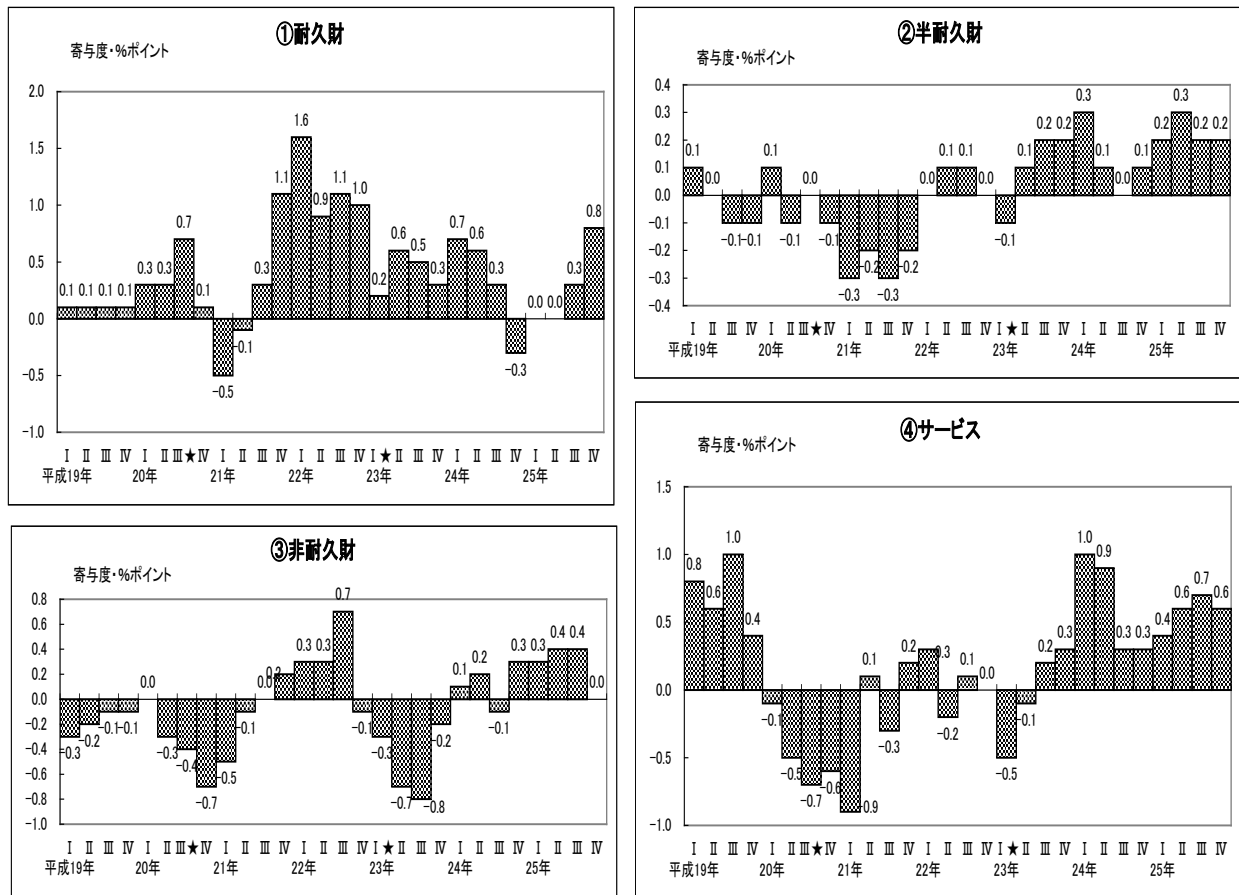
#### （1）民間消費の変動－国内家計最終消費支出の財・サービス別寄与度

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

これによれば、民間最終消費支出における平成 24 年前半の相対的に高い伸びと同年後半の鈍化の背景として財・サービス別それぞれが同じ方向の動きをしており、なかでも耐久財（平成 24 年 4～6 月期：0.6%ポイント→10～12 月期：－0.3%ポイント）やサービス（同 0.9%ポイント→0.3%ポイント）の動きが目立っている。また、平成 25 年に入っての順調な回復・拡大には、サービス（平成 25 年 1～3 月期：0.4%ポイント→10～12 月期：0.6%ポイント）や半耐久財（0.2%～0.3%ポイントで推移）に対する支出がかなり

<sup>12</sup> 経済活動の根源的な目的は、人々の生活に必要な財・サービスの提供にあるとすれば、民間消費が根源的な需要である。また、一国の経済にとっては、外需も根源的な需要に準じたものといえる。なお、歴史的な発展拡大期にある経済については、公共インフラを含めた資本蓄積自体がこの根源的な需要と独立して行われるので、資本投資も根源的な需要に準じたものとして扱うことができる。が、成熟した経済においては、資本蓄積は根源的な需要の誘発需要としての側面が強くなる。ただし、変動の視点ではなくベーシックな経済活動の下支えという視点においては、各種インフラの更新投資が不可欠であると見込まれる今後にあっては、公共投資も重要な役割を果たすこととなる。できるならば、長期的な計画の下で、民間経済活動の変動を相殺するような形での執行がなされ、経済の安定をもたらすことが期待される。

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



資料:内閣府社会経済総合研究所「国民経済計算」

寄与している<sup>13</sup>。また、平成25年7～9月期までは盛り上がりにかけていた耐久財も10～12月期には0.8%ポイントと相対的に大きな寄与となっている<sup>14</sup>。

## (2) 外需の変動－輸出入の動向

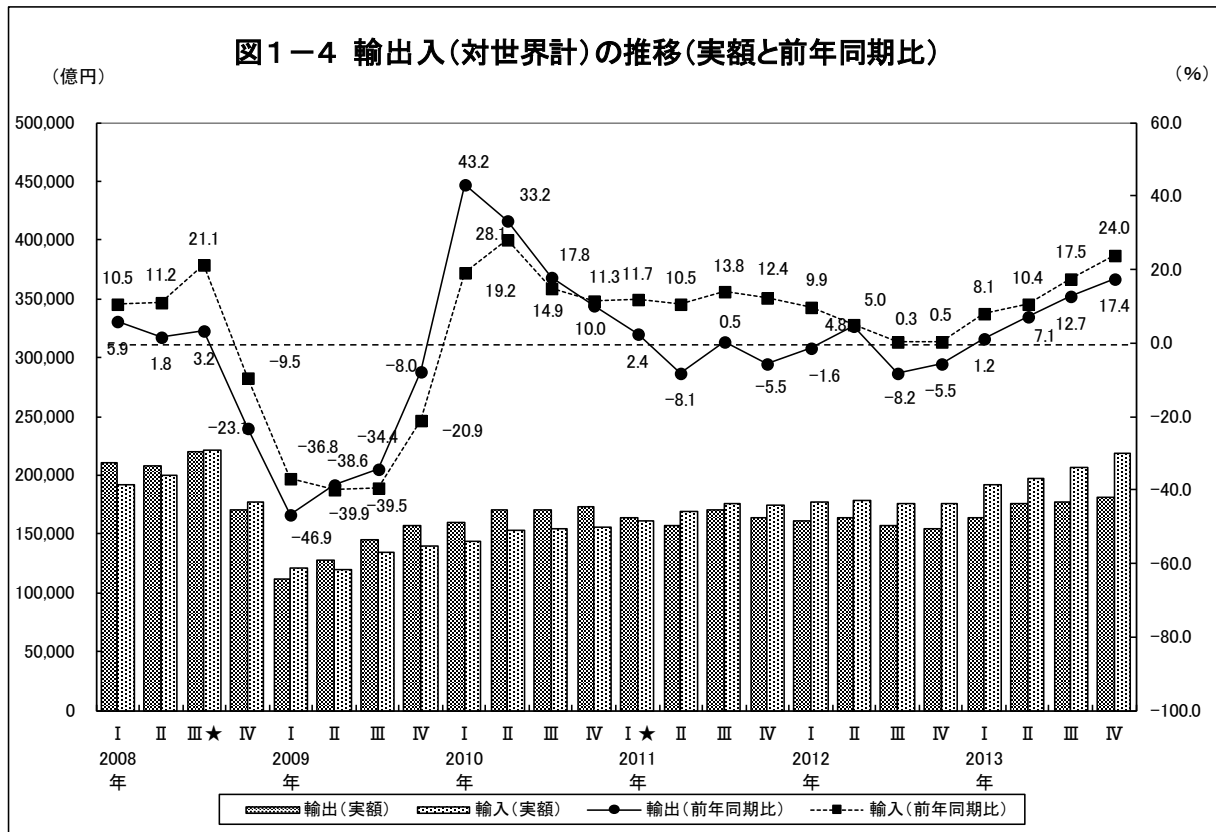
つぎに、外需の動きをみてみよう。図1-4は、財務省「貿易統計」から近年の輸出入額(一部速報値を含む。以下同じ。)の推移をみたものである。中期的にみると、概ね輸出額が輸入額を上回って、すなわち出超で推移していたものが、東日本大震災に襲われた2011年(平成23年)前半期を画期として、輸入額が輸出額を上回る入超に転じ、その後2013年までのところでは入超幅が拡大傾向にある<sup>15</sup>。

輸出入額の前年同期比の推移をみると、リーマンショックの際には輸出も輸入も同じ傾向でかつ同程度の落ち込みと急増がみられたのに対して、東日本大震災のあった2011年

<sup>13</sup> 「半耐久財」とは、もっとも典型的なものは衣服であり、「耐久財」と同様に、耐用年数は1年以上であるが使用期間が比較的短いもの等とされている。

<sup>14</sup> 後の生産動向でも、平成25年10～12月期には耐久財生産にも増勢が戻っていることが示されている。

<sup>15</sup> ちなみに図1-4のデータから計算される入超額をみると、平成24年1～3月期から順に、15兆円、14兆円、19兆円、22兆円、28兆円、21兆円、29兆円、そして25年10～12月期には37兆円と推移している。



資料: 財務省「貿易統計」から計算。

には輸出額は4～6月期に8.1%の比較的大きな減少をみせ、その後もしばらく低迷を続けたのに対して、輸入額は10%程度の増加が続いた。その後2012年4～6月期により輸出額に回復の兆し(4.8%増)がみられ始めたところへ、上述のようにいわゆる欧州政府債務危機等を背景として、年後半には輸出額は落ち込み出鼻を挫かれた。この時期には、輸入額も増勢が鈍化したが、減少するまでには至っていない。2013年(平成25年)に入って、輸出額も前年水準を上回って推移し、増加幅も拡大している。しかし一方、輸入額も同様の傾向にあり、輸出額の伸びを上回って推移している。

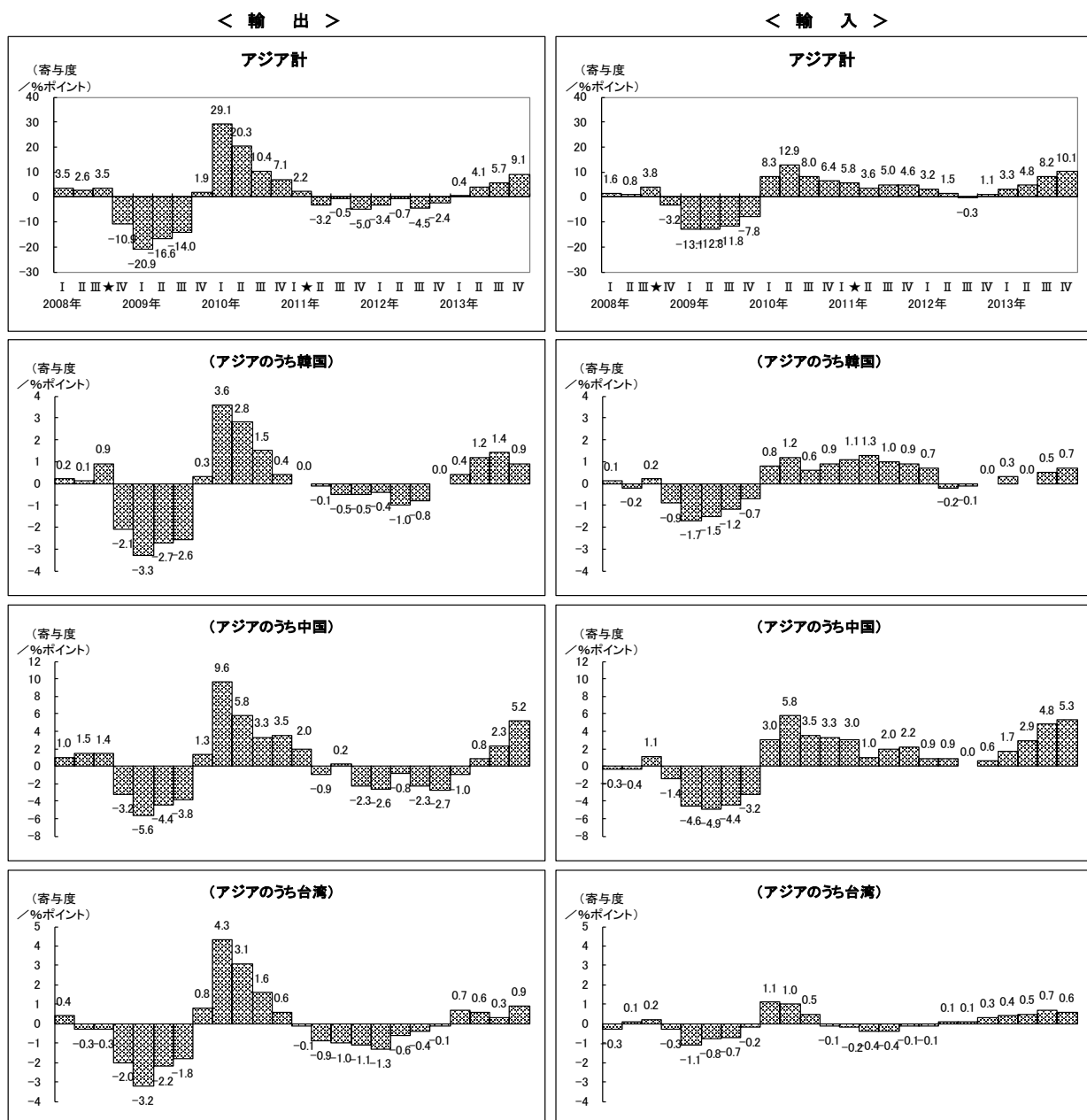
こうした輸出入の背景を探るために、図1-5-1及び図1-5-2に地域別にみた輸出入の状況を輸出・輸入総額の増減に対する寄与度で示したものである。図のデータをみる前に、2013年における輸出入の差し引き額をおさえておきたい。アジア全体としては1兆9,000億円の出超である。そのうち韓国は2兆円強、台湾も1兆7,500億円のそれぞれ出超であるのに対して、中国は5兆円強の入超である。また、米国は6兆1,100億円の出超である一方、西欧は1兆1,300億円、中東は13兆1,900億円の入超であった。

これを前提に図のデータをみると、東日本大震災を契機として、2011年から2012年にかけて、中国、韓国などを中心にアジア向けの輸出が減少し、米国向けでも2011年には減少傾向で推移した。また、対西欧も弱含み、2012年7～9月期(0.2%減)には減少に転じた(同年10～12月期は一時的に1.2%増)。2013年に入ると、韓国や中国向けや米国向けで持ち直しの動きがみられたが、西欧では減少幅が拡大して推移している。

一方、輸入額についてみると、2012年後半を中心に各地域とも伸び率の鈍化あるいは若干の減少がみられたが、2013年に入って増勢をみせている。その中で、とりわけ大きな増大がみられているのが中東からの輸入であり、同年10～12月期には輸入総額を前年同期比6.1%ポイント押し上げる増加となっている。

このように、最近において輸出額も増加しているものの、それを上回って輸入額が増加していることが、名目GDPの動向の中で外需がマイナス寄与を続けている大きな背景の一つとなっている。ちなみに、年ベースの輸出入増減をみると、平成25年の前年比が総額では輸出が9.5%増に対して、輸入は15.0%となっている。これを主要品目別に総額の増加率に対する寄与度でみると、輸出では輸送用機器が2.1%ポイント、化学製品が1.8%ポイントと

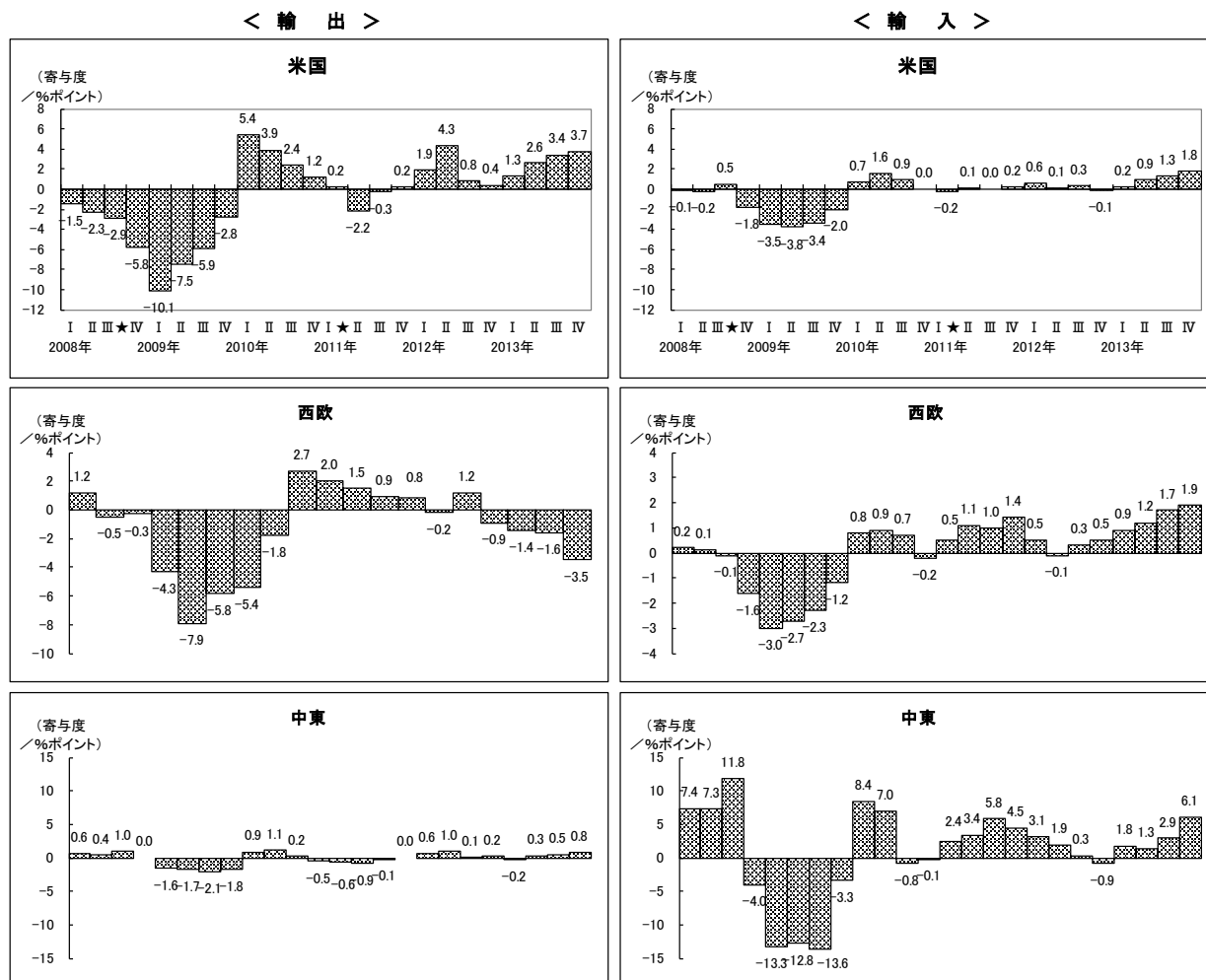
図1-5-1 輸出・輸入(対世界計)の前年同期比に対する地域別寄与度(アジア)



資料：財務省「貿易統計」から計算。



図1-5-2 輸出・輸入(対世界計)の前年同期比に対する地域別寄与度(アジア以外)



資料:財務省「貿易統計」から計算。

なっている一方、輸入では鉱物性燃料が 4.7%ポイントと大きな寄与となっているばかりでなく、電気機器 (2.6%ポイント)、その他 (2.0%ポイント)<sup>16</sup>、一般機械 (1.4%ポイント) などでも比較的大きな寄与となっている。

こうした輸出入の動向の要因を分析することは、本稿の目的を超え、また、筆者の能くするところではない。しかしながら、少なくとも次の点には留意する必要がある。

- ① 2013年に入ってから輸出入額の増加には、円安に伴う円表示価額の増大による部分もかなり含まれていると考えられること。(12ページの参考データ参照)
- ② 中東からの輸入増に反映されているように、この間の輸入増には原発停止に伴う発電用燃料の輸入増を背景としたものが大きい。一方で、電気機器や衣料品、一般機械などの輸入の増大による面も大きいこと。
- ③ 西欧については、単にわが国からの輸出が減少していることばかりでなく、中国、韓国などの輸出を経由した間接的な影響も考えられること。

<sup>16</sup> 輸入のその他については、衣類・同付属品などが大きなウェイトを占めている。

これらを踏まえるならば、今後我が国において貿易収支の均衡（＝構造的な赤字を出さないこと）をめざすためにも、国内産業の生産性の確保・増大は引き続き考慮すべき課題である。

#### 4. 製造業生産活動及びサービス産業活動の動向

##### （1）製造業生産の動向

図1-6（上段のグラフ）は、経済産業省「鉱工業生産統計」の生産指数の前年同期比の推移をみたものである。これによると、リーマンショック時の大きな変動と東日本大震災に伴う相対的に小幅の変動を経験した後、平成24年後半から25年年初にかけて製造業の生産は前年を下回って推移したが、同年後半には増加に転じ、10～12月期には製造業全体で5.8%増、機械工業では8.8%の増加となっている。

生産の動向を財の性質別にみると（図1-6の中段及び下段のグラフ）、平成24年後半から25年年初にかけての生産の落ち込みは、耐久消費財（平成25年1～3月期の前年同期比で17.9%減）や資本財（同11.4%減）で相対的に大きく、建設財や非耐久消費財では比較的軽微であったといえる。経済変動においては概ね同様の動きがみられるものであるが、国内の需要動向とともに、外需の影響も窺われる。平成25年後半には、こうした減少を示していた財を中心に増加に転じており、10～12月期には耐久消費財生産が12.5%増と財別（大分類）でもっとも大きな増加となっており<sup>17</sup>、また、資本財生産も9.6%増と二桁に近い増加を示している。

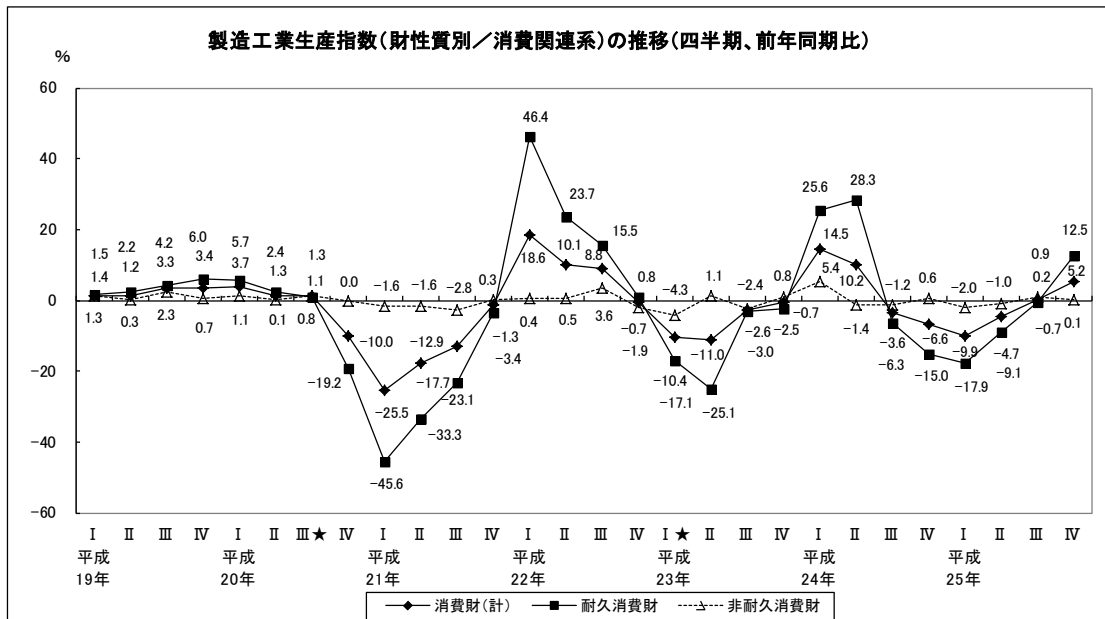
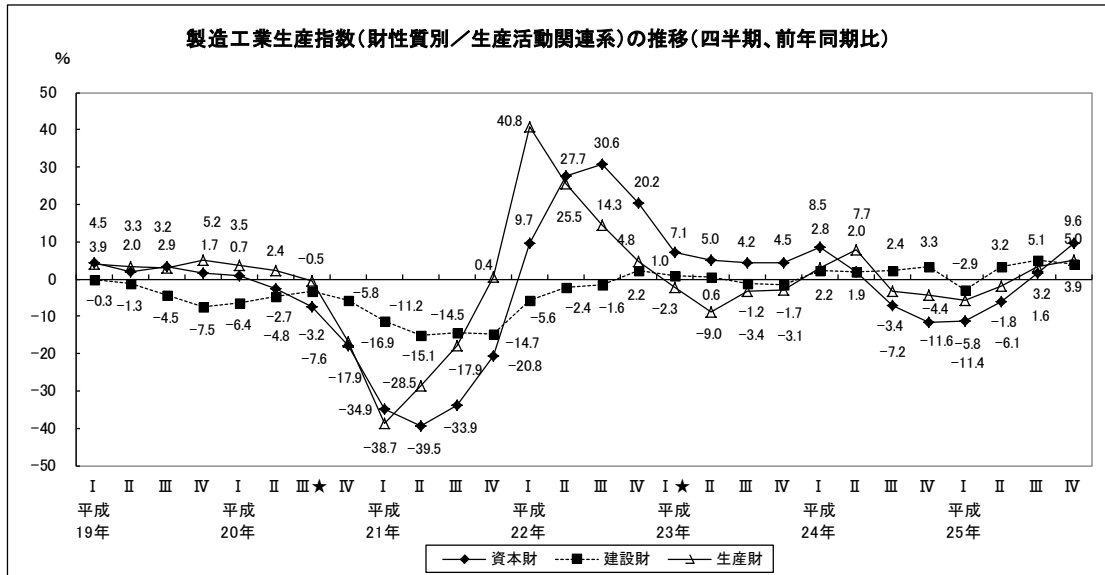
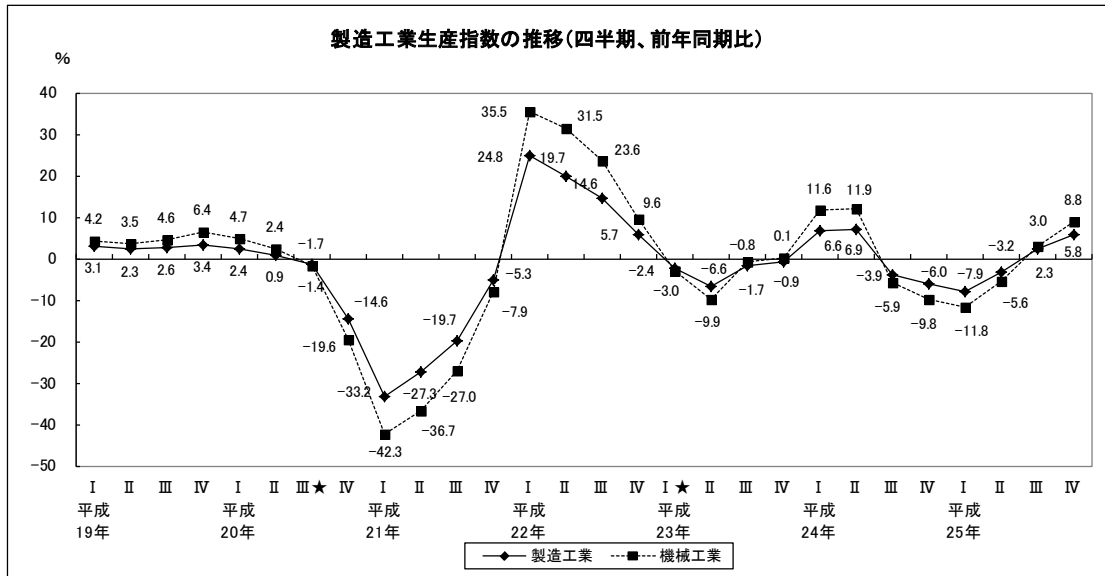
##### （2）サービス産業活動の動向

平成20年10月分以降、総務省統計局でいわゆるサービス産業（概ね第三次産業のうちで商業関係、金融機関関係及び公務関係以外の産業領域）の事業活動の動態を調査した「サービス産業動向調査」が開始され、結果が公表されている。わが国の経済活動において重要なウェイトを占めて久しいサービス産業の事業活動の動向を的確に把握できるようになっている。図表1-7にその結果データ（売上高の動向）を示した。

これをみると、四半期ベースで前年同期比減少を続けていたサービス産業の売上高は、平成24年1～3月期に3.6%増と増加となり、その後年後半に弱含みとなったものの、平成25年に入ってほぼ前年を上回って推移するようになっている。平成24年前半はその前年の東日本大震災時の落ち込みの反動という面も考慮しなければならないが、デフレ経済の下で低迷していたサービス産業の業況にも明るさが垣間見られるようになったといえよう。また、図表1-7からは、サービス産業にあって、最近において相対的に増加が目立っている産業には、医療・福祉のほか、情報通信業、「不動産業、物品賃貸業」などを挙げることができる一方、減少を続けている産業もみられる。

<sup>17</sup> なお、10～12月期における耐久消費財の増加には、消費税率引上げ前の駆け込み需要を見込んだ生産増も影響しているとみられる。

図1-6 鉱工業生産指数の推移



資料: 経済産業省「鉱工業生産統計」

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

図表1-7 サービス産業における事業活動の産業別売上高

	サービス産業計	情報通信業	運輸業 郵便業	不動産業、物品 賃貸業	学術研究、専 門・技術サービ ス業	宿泊業、飲食 サービス業	生活関連サービ ス業、娯楽業	教育、学習支援 業	医療、福祉	サービス業(他 に分類されない もの)
産業構成(平成24年平均による)	100.0	15.6	17.6	13.1	7.5	8.0	14.3	1.0	12.6	10.2
<年平均前年比>										
平成22年	-2.2	-3.7	2.4	-8.5	-2.1	-3.3	-4.8	-4.9	1.7	-1.5
平成23年	-3.8	2.6	-4.5	-4.4	-5.3	-6.1	-10.0	3.0	-1.2	-3.1
平成24年	1.8	2.3	-2.8	3.8	8.7	-0.2	-0.8	-3.4	6.2	-1.4
<四半期前年同期比>										
平成21年 10~12月期	-4.7	-2.5	-6.9	-6.7	-3.0	-2.1	-6.1	-3.1	2.9	-12.8
平成22年 1~3月期	-1.9	-4.4	-1.6	-6.1	-1.7	-0.4	-1.0	-3.7	2.9	-3.0
4~6月期	-2.0	-4.0	4.7	-8.4	-2.4	-2.6	-6.8	-5.7	2.1	0.0
7~9月期	-3.1	-4.5	4.0	-11.4	-5.3	-5.5	-5.0	-4.1	1.0	-1.3
10~12月期	-2.0	-1.8	2.6	-7.9	1.3	-4.1	-6.2	-5.9	0.8	-1.8
平成23年 1~3月期	-4.4	1.7	-2.8	-4.8	-8.5	-8.2	-10.9	6.0	-0.2	-6.3
4~6月期	-5.5	2.4	-5.1	-6.6	-6.7	-8.8	-14.2	2.8	-1.5	-6.7
7~9月期	-2.9	3.0	-5.1	-3.7	-2.2	-3.6	-8.7	0.3	-1.6	-0.9
10~12月期	-2.3	3.1	-4.9	-2.7	-3.4	-3.9	-6.3	3.1	-1.4	1.5
平成24年 1~3月期	3.6	3.5	-0.4	6.7	10.1	1.2	-1.0	-4.2	7.2	2.4
4~6月期	3.6	0.4	-1.3	5.1	13.2	2.6	4.1	-0.9	6.5	1.4
7~9月期	0.6	2.1	-4.6	2.0	5.6	-0.4	-0.6	-4.1	5.3	-3.6
10~12月期	-0.3	3.1	-4.7	1.4	5.8	-3.7	-5.1	-4.3	5.7	-5.3
平成25年 1~3月期	0.5	6.5	-2.1	-1.4	5.0	-1.2	-1.9	3.1	0.0	0.1
4~6月期	-0.2	5.5	-2.8	1.9	-1.6	0.2	-3.7	-3.4	2.2	-1.7
7~9月期 p	0.4	5.4	-1.0	2.8	0.9	-1.0	-7.5	1.1	2.4	-0.5

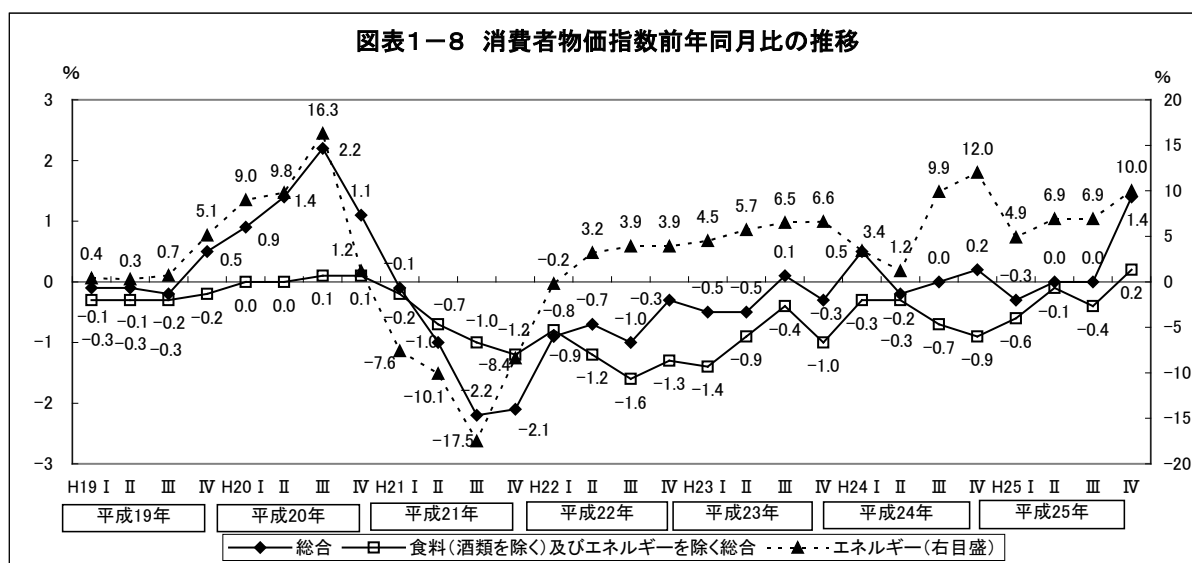
データ:総務省統計局「サービス産業動向調査」

(注)平成25年1月に調査内容の見直しがあり、見直し前後で時系列比較が可能となるよう調整された値による。pは速報値。

## 5. CPIの動向

経済活動が活発化とともに、他の条件が変わらなければ、それに伴って物価水準に強含みの動きがみられることが経済の常道である。経済動向指標の最後に消費者物価の動向を確認しておきたい。

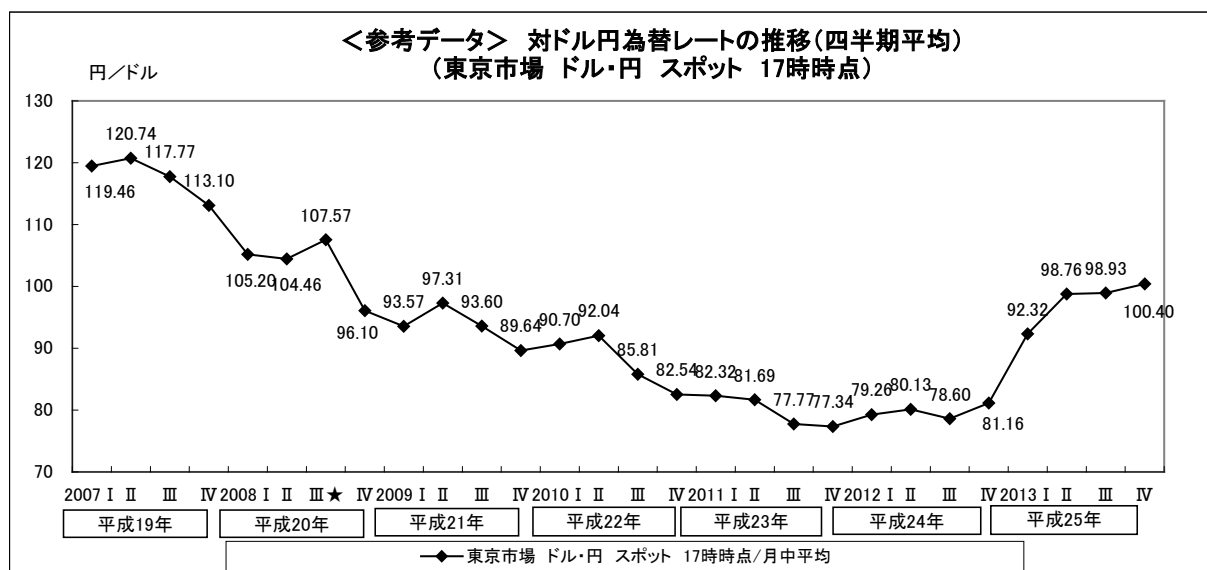
図表1-8は、近年における消費者物価の四半期別の前年同期比をみたものである。総合指数の動きをみると、平成20年年央に1%を超える上昇をみせ始めていたが、そこに



データ:総務省統計局「消費者物価指数」

## (参考データ)

経済の動きをみる場合に欠かすことのできないデータとして、為替レートの推移を掲出しておく。



データ: 日本銀行ホームページ「時系列統計データ検索サイト」から入手した月平均値により算出。

リーマンショックが起こり、需要の収縮に伴い物価も平成 21 年には下落に転じ、同年後半には 2%強の下落を記録した。その後も、下落幅は縮小したものの平成 23 年まで前年同期比でほぼ低下が続いた。平成 24 年に入ると、1~3 月期に 0.5%の上昇となったものの 4~6 月期には 0.2%低下となり、次いで平成 25 年 7~9 月期までほぼ前年比保ち合いで推移したが、同年 10~12 月期には 1.4%上昇と一気に比較的高い上昇となった。

こうした最近の消費者物価の動向は、エネルギー物価の上昇によるところが大きいといわれている。確かにエネルギーの物価指数は平成 22 年 4~6 月期以降 23 年いっぱい 4~6%程度の比較的高い上昇を円高下にもかかわらず続け、平成 24 年前半はやや上昇幅が鈍化したものの同年後半には二桁となる上昇を示し、25 年に入って為替が円安方向となったこともあってかなりの上昇を続け、同年 10~12 月期には 10.0%と再び二桁の上昇となった。しかしながら、一方、エネルギーと価格変動の大きな食料(酒類を除く)を除いた総合指数をみても、平成 25 年 10~12 月期には 0.2%上昇とほぼ 5 年ぶりの上昇となっており、エネルギー以外の物価にも動意がみられている。

消費者物価は、平成 11 年(1999 年)以降、上述の平成 20 年頃を除き、概ね前年を下回って推移しており、いわゆるデフレ的徴候を示してきた。最近における消費者物価の上昇がデフレ脱却につながるかどうか、つながるためにはどのような取組みが必要なのかを見極めることが求められている。

## 6. この節のまとめ(経済動向の概観)

以上概観した近年における経済動向の特徴点をまとめておきたい。

- ①リーマンショックを契機としたもの及び東日本大震災を契機としたものの 2 回の変動の後、経済には、平成 24 年の半ばから後半にかけて弱い動きがややみられたが、平成 25

年に入って順調な回復傾向から拡大へと向かっていることが窺われる。

- ②平成 25 年に入って以降の景気回復・拡大は、これまで多くみられたパターンである外需が牽引したのではなく、消費や公共投資といった内需によるものということができそうである。
- ③そのことは、製造業の生産動向とともに、サービス産業における売上高の増加という形でも示されている。ただし、サービス産業の中では、増加している産業とまだ減少を続けている産業があり、まだら模様であることには留意が必要である。
- ④長期にわたりデフレ基調を示してきた消費者物価も、最近において基調的な上昇の兆しがみられており、この面からも経済活動の順調さがみてとられる。
- ⑤一方、輸入が増大を続けており、外需が GDP の押し下げ寄与のままで推移している。当面、エネルギー確保といった特殊要因があるものの、今後の動向には注視が必要である。

## 第 2 節 最近における雇用・労働動向の概観

### 1. 雇用に関する基礎的指標の動向

図 2-1 は、労働力に関する基礎的指標（年平均データ）の推移を示したものである<sup>18</sup>。ここでは、基礎的指標として労働力率、就業率及び完全失業率の三つを掲げている<sup>19</sup>。平成 24 年以降を中心にみておきたい。

まず男女計・年齢計についてみると、労働力率は平成 23 年から 25 年まで 59.3%→59.1%→59.3%と推移した。平成 20 年以降緩やかな低下を示していた労働力率であるが、平成 24 年には 0.2%ポイントと低下を続けた後、同 25 年には 0.2%ポイントの上昇となった。就業率は、同様にみて 56.5%→56.5%→56.9%と推移しており、平成 24 年は保合いであったものが、同 25 年には 0.4%ポイントの上昇となった。また、完全失業率は、4.6%→4.3%→4.0%と推移しており、0.3%ポイントずつ低下している。ただし、平成 23 年→24 年の低下は、労働力率の低下と就業率横ばいの中での低下であり、一方、24 年→25 年の低下は、労働力率と就業率がともに上昇する中で労働力率の上昇を上回って就業率が上昇した結果である。23 年→24 年の変化に比べ 24 年→25 年の変化は、経済の好転を明確に示すパターンであるといえることができる。

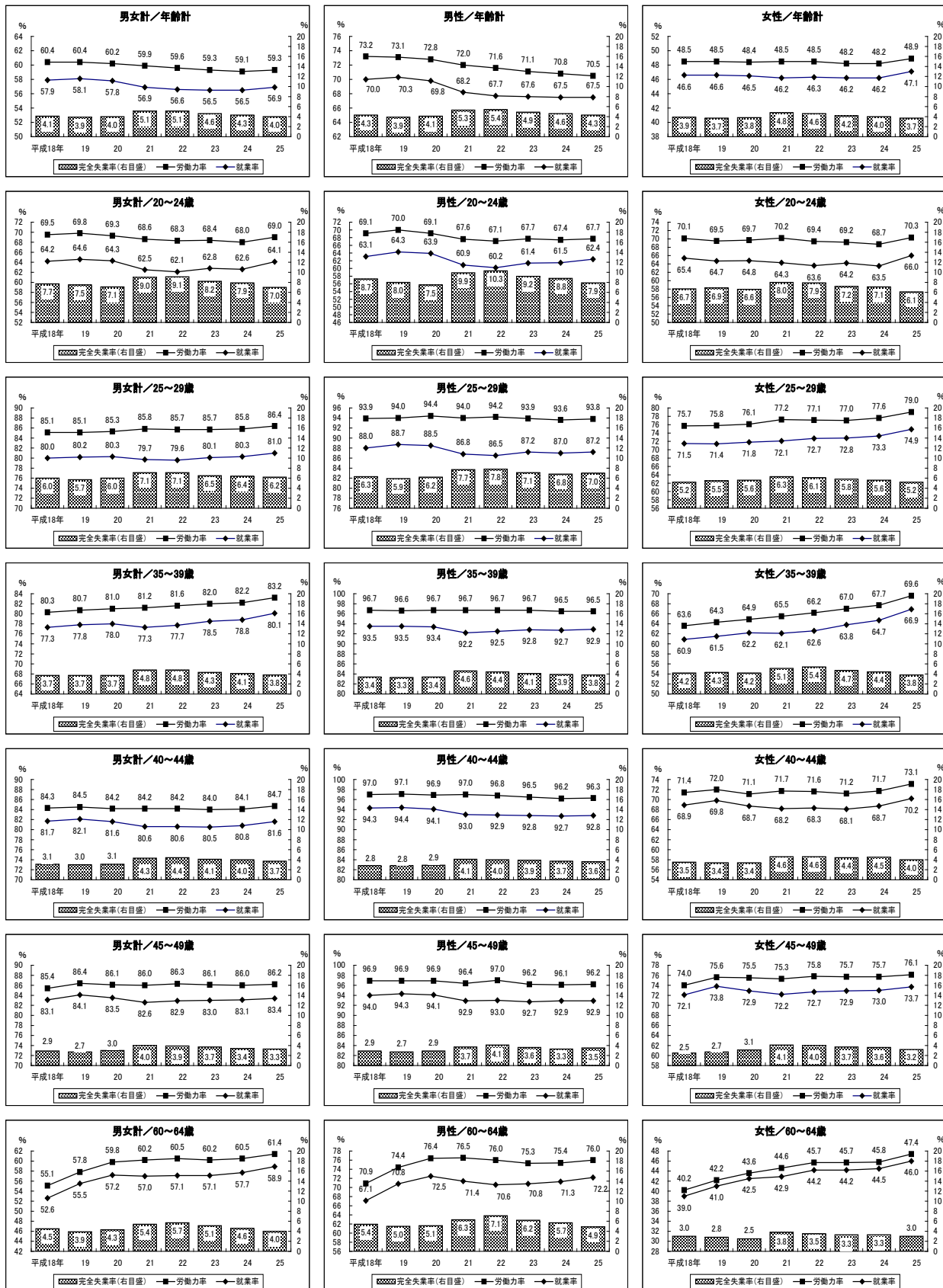
総じてみれば、先にみた経済の動きを総じて反映して、平成 24 年はやや停滞気味の指標の動きであり、一方同 25 年には明らかな改善の動きがみられているといえる<sup>20</sup>。

<sup>18</sup> なお、平成 23 年の数値は、東日本大震災の影響により岩手・宮城・福島 の 3 県について調査実施が困難となった時期があり、総務省統計局が補完推計を行い公表したデータである。以下同じ。

<sup>19</sup> 労働力率は人々のうち働こうとする人の割合であり、就業意欲の状態を示す。就業率は人々のうち現に仕事に就いている割合であり、雇用面からみた経済のパフォーマンスを示す。完全失業率は働こうとする人の中で仕事をもらえていない人の割合であり、雇用政策の視点から重要な指標である。

<sup>20</sup> ただし、後述のように、平成 24 年において確かに労働需給の改善が停滞したもののそれほど強いものではなく、短期であったこともあってそれがもたらした労働力率の低下すなわち労働力供給の抑制効果は大きなものとはいえずそうにないと思われる。それよりも、近年同様、高齢化による年齢構成の変化の方が労働力率低下をもたらせた効果が大きかったといえる。

図2-1 雇用関係の基礎的指標(労働力率、就業率、完全失業率)の推移



資料:総務省統計局「労働力調査」

つぎに、男女別・年齢階層別にみておきたい  
若年層(20代)をみると、緩やかな改善の動きがみられているものの、一部にとどまっ

ているといえる。

男性については、20～24歳層の就業率は、平成23年から25年にかけて、61.4%→61.5%→62.4%と推移し、とりわけ24年→25年には0.9%ポイントと比較的大きく上昇している。一方、25～29歳層では同時期に、87.2%→87.0%→87.2%とほぼ横ばいで推移している。また、20～24歳層では完全失業率も9.2%→8.8%→7.9%と順調に低下している一方、25～29歳層では7%程度でほぼ横ばいで推移している。ただし、男性25～29歳層でも、平成25年には労働力率が前年を上回っていること（93.6%→93.8%）には留意が必要である。

女性の若年層については、20～24歳層の就業率は同様に、64.2%→63.5%→66.0%と推移しており、平成23年→24年は低下したが24年→25年には2.5%ポイントと大きな上昇を示した。完全失業率も平成25年には6.1%と平成9年以来の水準となっている。また、25～29歳層でも、就業率（72.8%→73.3%→74.9%）が順調に上昇するとともに、労働力率が上昇する中で完全失業率（5.8%→5.6%→5.2%）が低下している。

このように若年層では、特に平成25年において比較的大きな改善がみられているが、新規学卒採用を中心として若年労働市場の好転によるものと考えられる。その中で、男性の25～29歳層にはまだその効果が明確には表れていない。

経済の好転を、これからの社会を担う若年層の就業の改善に着実に結びつけることの重要性が確認される。

中堅の年代層（30代後半から40代）については、社会での一層の活躍が期待される女性の動向が注目される。すなわち、出産・子育て期の女性の就業状況がマクロ的に示される指標である。まず35～39歳層をみると、労働力率が堅調に上昇している（67.0%→67.7%→69.5%）中で就業率（63.8%→64.7%→66.9%）も同様に上昇し、完全失業率（4.7%→4.4%→3.8%）が順調に低下している。また、40～44歳層をみても、同様の改善傾向がみられている。さらに、45～49歳層をみると、水準や改善幅は異なるものの、やはり同様の改善傾向がみられている。とりわけ平成24年→25年の改善は相対的に大きくなっている。

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

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

高齢層のうち60歳台前半層をみると、男性については、労働力率が平成23年まで2年連続で低下したが、その後上昇（75.3%→75.4%→76.0%）に転じ、就業率も比較的順調に上昇（70.8%→71.3%→72.2%）しており、完全失業率は平成25年には4.9%にまで低下している。女性についても、水準や改善幅は異なるものの、やはり同様の傾向がみられている。



60歳台の高年齢層について人口（男女計）の動きをみると、平成23年から同25年にかけて60～64歳層は1,058万人→1,035万人→977万人と減少に転じており、一方65～69歳層は790万人→809万人→861万人と増加してきている。65～69歳層の労働力率をみると、37.4%→38.2%→39.0%と上昇してきており、就業率も36.2%→37.1%→38.7%と上昇している。平成25年で302万人の就業者がおり、20～24歳層の就業者が399万人であり、これに近いボリュームの就業者がいることとなっている。そして、今後とも増大することが見込まれる。65歳以上の就業を促進するかどうかはさておくとしても、その就業環境に関して課題がないかどうか検討する必要があるだろう。

## 2. 正規・非正規雇用の動向

図2-2は、平成18年から25年まで役員を除く雇用者の正規・非正規別の構成比を年平均ベースで図示したものである。非正規雇用については、パート、契約社員、派遣などの形態別にみる必要があるが、ここでは総論として正規・非正規に大別した割合のみをみておくこととしたい。<sup>21</sup>

まず年齢計・男女計をみると、この間においても雇用の非正規化が進展していることがみてとれる。平成24年も非正規割合は前年の35.1%から35.2%へと上昇したが、上昇幅はわずかであった。しかし、平成25年には前年を1.4%ポイント上回り36.6%となった。今や「非正規が4割近くの時代」となっている。ちなみに、実数でみると、役員を除く雇用者数は平成24年の5,154万人から同25年は5,201万人へ47万人(0.9%)増加したが、非正規が93万人増加(1,813万人→1,906万人)し、正規は逆に46万人減となっている<sup>22</sup>。

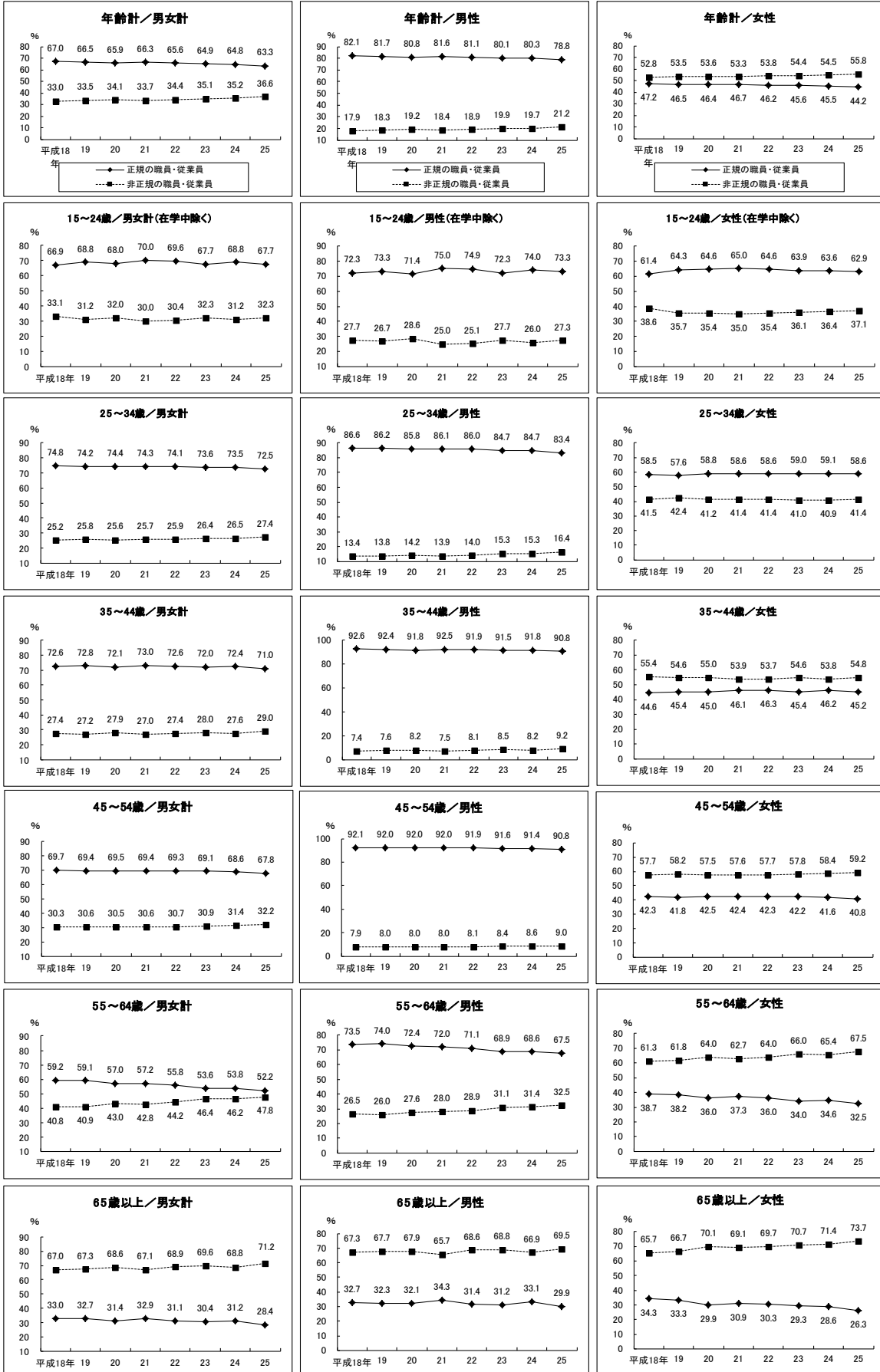
次いで、1.と同様に年齢別にみておこう。ただし、年齢別データは10歳刻みで集計されている。

若年についてみると、新規学卒の動向を色濃く反映していると考えられる15～24歳層（在学中を除く）では、非正規割合は男性で20%台後半、女性では30%台後半の水準でほぼ横ばい域で推移しているが、男性では平成24年に3年ぶりに正規割合（72.3%→74.0%）がかなり上昇した後、同25年には73.3%と低下したものの、同23年の水準は上回っている。一方、女性では正規割合（平成23年以降63.9%→63.6%→62.9%）は低下を続けている。男性を中心とした動きには、新規学卒採用を中心とする若年者をめぐる雇用環境の改善を反映している面があると考えてよいであろうが、一方、非正規割合に明確な低下傾向はみられていない。職業への定着期である25～34歳層では、男性の非正規割合には「堅調な」上昇がみられ（同15.3%→15.3%→16.4%）、また、女性の非正規割合はほぼ横ばいで推移してきているが、平成24年も41.4%と前年（40.9%）とやや大きな上昇となった。

<sup>21</sup> なお、「労働力調査」では、雇用形態は、職場の呼称をベースにとして調査されている。

<sup>22</sup> ただし、非正規の増加のうち34万人は「契約社員・嘱託」の増加によるものであり、その中には、高齢化の中で定年に伴い正社員から嘱託へ転換した層が相当含まれていることには留意が必要である。そのほかの形態の増加幅をみると、パートが40万人増、アルバイト39万人増のほか、派遣労働者が26万人増と5年ぶりに増加した。いずれにしても平成25年の雇用の増加は非正規雇用者の増加によったということではできる。

図2-2 正規・非正規割合の推移



資料：総務省統計局「労働力調査・詳細集計」

中堅の年代層の女性についてみると、正規よりも非正規での就業が多いという特徴に変化はみられていないが、35～44歳層では、平成24年までは緩やかながら非正規割合が低下し、正規割合が上昇する傾向がみられていたものが、平成25年には非正規割合が前年の53.8%から54.8%と1.0%ポイント上昇となった。また、45～54歳層の非正規割合も58%前後のほぼ横ばいで推移していたものが、同25年には59.2%とやや上昇した。平成25年の段階においては、雇用増は非正規雇用によって生じたことがここでも現れている。

高年齢層の引退期（前半）に当たる55歳～64歳層についてみると、男女とも正規割合の低下、非正規割合の上昇が傾向的に続いている<sup>23</sup>。

### 3. 産業別の雇用動向

つぎに、産業別に雇用者数の動きを概観しよう（図表2-3）<sup>24</sup>。

近年の推移をみると、雇用者総数は平成14年の5,331万人から同25年には5,553万人と緩やかに増加してはいるものの、その伸びは緩やかであり、また、比較的に大きく増加する年もあれば低い伸びにとどまる年や平成21年及び24年のように前年を下回る年もあるなど、変動がみられている。さらに、男女別にみると、女性の雇用者数は、平成14年の2,161万人から同25年の2,406万人へと、この11年間に245万人増加しているのに対して、男性は同じ期間に3,170万人から3,147万人へと23万人減少している。女性中心の、さらには上述の非正規中心の雇用増であったということができよう。

産業別にみると、伸びの程度の違いは別として男女を問わず雇用者数が増えている産業として、「医療・福祉」（上記の期間で440万人→704万人）、「サービス業（他に分類されないもの）」（同330万人→356万人）、「運輸業、郵便業」（同308万人→326万人）などがあり、また、水準は大きくないものの「農業、林業」（同39万人→52万人）も増加している。また、男性中心に雇用者数が増加している産業に「情報通信業」（男性雇用者：同110万人→135万人）があり、また、「不動産業、物品賃貸業」（同55万人→62万人）もやや男性中心の雇用増であるといえる。一方、女性中心に増加している産業に「卸売業、小売業」（女性雇用者：同460万人→493万人）や「宿泊業、飲食サービス業」（同185万人→205万人）、「教育、学習支援業」（同126万人→145万人）などがある。また、「公務（他に分類されるものを除く。）」も女性でやや増加がみられている。

一方、第二次産業の「建設業」（同504万人→408万人）や「製造業」（同1,111万人→989万人）では減少傾向であり、上に掲げた産業以外の第三次産業の「生活関連サービス業、娯楽業」（同178万人→186万人）、「学術研究、専門・技術サービス業」（同153万人→158万人）、「金融業、保険業」（同161万人→160万人）ではわずかの増加ないしほぼ横ばいとどまっている。

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

<sup>23</sup> この年齢層で増加している非正規雇用は「契約社員・嘱託」であり、そのほか女性では「パート」も増加している。

<sup>24</sup> 以下のデータの雇用者には、会社・法人等の役員も含まれている。なお、この第12回改訂の産業分類の接続データは、平成14年以降について公表されている。

図表2-3 主な産業別雇用者数の推移

(万人)

	総数	農業、林業	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	サービス業(他に分類されないもの)	公務(他に分類されるものを除く)
<b>【男女計】</b>																
平成14年	5,331	39	504	1,111	154	308	944	161	87	153	301	178	247	440	330	217
15	5,335	39	493	1,091	158	315	939	154	86	151	298	174	246	469	335	227
16	5,355	36	476	1,066	166	307	933	152	86	154	295	174	249	498	366	233
17	5,393	36	458	1,059	169	302	940	151	89	154	295	173	254	515	401	229
18	5,478	42	453	1,084	174	310	942	149	94	151	293	181	255	537	426	223
19	5,537	46	450	1,095	185	315	947	149	99	148	301	175	254	548	434	228
20	5,546	46	439	1,084	182	327	944	159	98	149	300	178	259	567	443	225
21	5,489	51	425	1,024	186	335	939	161	97	147	307	183	262	591	421	225
22	5,500	54	408	1,008	189	338	947	158	96	151	315	182	263	623	416	223
23	5,508	54	409	997	184	336	949	157	99	160	314	184	267	647	415	222
24	5,504	52	411	980	180	326	938	159	98	157	311	184	267	676	418	224
25	5,553	52	408	989	184	326	956	160	98	158	320	186	273	704	356	228
<b>【男性】</b>																
平成14年	3,170	22	428	752	110	258	484	78	55	101	117	74	121	91	198	170
15	3,158	21	418	740	116	263	478	76	54	101	114	73	123	96	196	179
16	3,152	20	404	728	121	257	471	73	55	102	113	73	122	103	214	185
17	3,164	21	391	731	125	250	469	74	57	103	115	72	120	107	235	180
18	3,198	23	385	747	129	256	465	73	62	100	111	76	121	114	247	175
19	3,235	24	381	764	138	260	469	73	65	96	114	71	123	118	251	177
20	3,226	25	372	760	137	268	470	76	63	97	113	73	123	123	255	173
21	3,169	27	360	726	140	272	462	77	62	97	114	74	124	129	241	172
22	3,159	29	347	713	143	274	469	74	62	100	119	73	124	137	241	170
23	3,161	31	348	706	136	275	468	75	63	107	116	76	125	146	241	171
24	3,148	31	349	698	134	267	461	74	63	102	115	77	125	155	243	170
25	3,147	30	345	703	135	265	463	73	62	102	115	77	128	160	219	171
<b>【女性】</b>																
平成14年	2,161	16	77	359	44	50	460	83	32	52	185	103	126	348	133	47
15	2,177	17	75	351	43	52	461	78	32	50	184	102	124	373	140	47
16	2,203	16	72	338	44	51	462	79	32	52	183	101	127	395	152	48
17	2,229	16	67	328	44	53	471	77	32	51	180	101	134	408	166	49
18	2,279	19	68	336	45	55	476	76	33	52	182	105	134	423	179	47
19	2,302	21	69	332	47	55	478	77	34	52	187	103	131	430	183	51
20	2,320	21	67	324	45	60	474	82	35	53	187	105	136	444	188	51
21	2,321	24	66	299	46	63	476	84	35	51	193	109	138	461	180	52
22	2,342	25	62	295	46	64	477	83	35	53	196	109	139	486	175	52
23	2,347	23	62	292	47	62	481	83	35	54	198	109	142	500	173	51
24	2,357	21	62	282	46	59	477	85	35	54	196	107	143	521	175	54
25	2,406	22	63	286	48	61	483	87	36	56	205	109	145	544	138	58

資料 総務省統計局「労働力調査」

が垣間見られている。

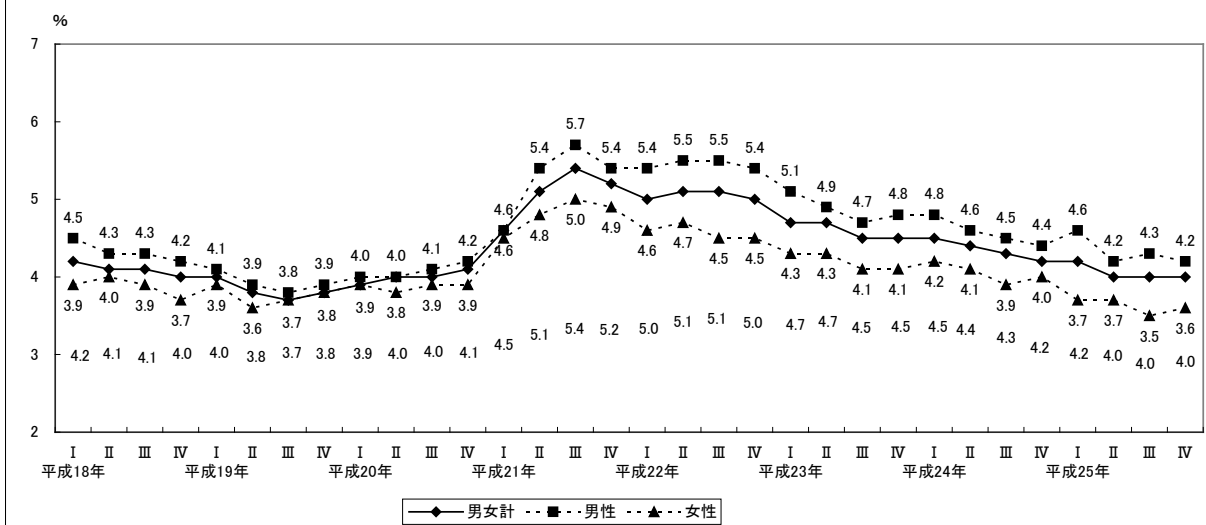
以上のような近年における雇用動向を確認したうえで、最近の動きに注目すれば、平成24年の雇用者総数は5,504万人と前年比4万人(0.1%)減となったが、同25年には5,553万人と49万人(0.9%)増と比較的大きな増加となった。これを男女別にみると、男性は平成24年が前年比13万人(0.4%)減、同25年が1万人(0.0%)減と減少幅は縮小しているものの減少を続けている。一方女性は、平成24年10万人(0.4%)増、同25年49万人(2.1%)増と増加を続ける中で増加幅を大きくさせた。

#### 4. 失業の動向

完全失業率(季節調整値)の推移を確認しておこう(図表2-4)。直近のピークである5.4%を記録したリーマンショック後の平成21年7~9月期以降、完全失業率は徐々に低下傾向で推移してきているが、最近においては、平成24年1~3月期の4.5%から順調に低下を続け、平成25年4~6月期の4.0%をつけた後、同年内は横ばいで推移している。失業率は経済変動(景気)の遅行指標であるといわれるが、平成24年後半における景気の低迷の影響が平成25年に表れていると考えられる。

完全失業率の推移を年齢層別にみると(図表2-5)、年齢層別にみた完全失業率は、15~24歳層がもっとも水準が高く、次いで25~34歳層が高く、若年層が相対的に高くなっている。その次に高い年齢層として以前は55~64歳層の高年齢者であったが、近年は

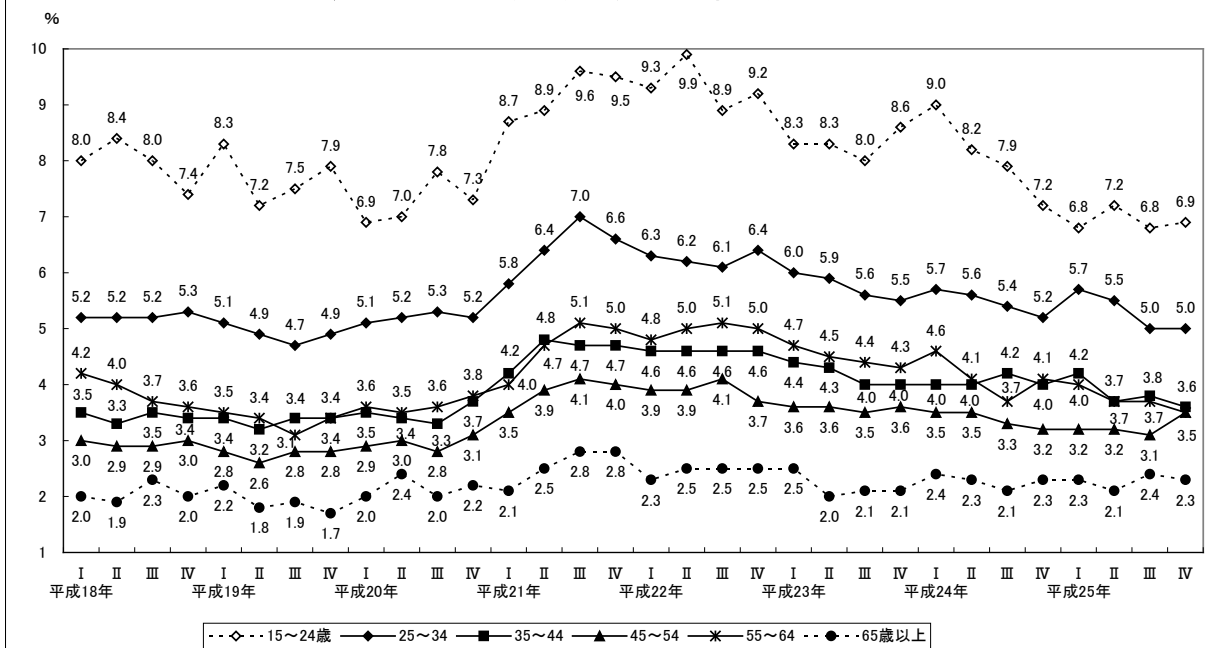
図表2-4 男女別完全失業率(季節調整値)の推移



資料 総務省統計局「労働力調査」

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

図表2-5 年齢階層別完全失業率(季節調整値)の推移



資料 総務省統計局「労働力調査」

35~44歳層と順位が入れ替わることが多くなっている。45~54歳層は、これらの2つの年齢層を0.数%ポイント下回って推移してきているが、平成25年10~12月期にはほぼ同程度の水準となっている。

平成24年以降の最近の推移をみると、15~24歳層の低下が大きく、平成25年にはほぼ7%を下回って推移しており、この年齢層における完全失業率の水準としては、直近のボトムである平成20年1~3月期と同水準となっている。25~34歳層をみると、平成24年中は緩やかに低下していたが、平成25年1~3月期に前期比0.5%ポイントとやや大きく上昇した後、再び緩やかな低下となっているが、同年10~12月期には5.0%と直近のボ

トム（平成 19 年 7～9 月期：4.7%）よりはやや高いものの、平成 20 年前半頃の水準にまで低下している。他の年齢層についても緩やかに低下してきて、平成 25 年 10～12 月期にはほぼ平成 20 年前半頃の水準となっている。若年者における失業率水準の相対的な高さ等の構造的な課題は引き続き残るものの、最近の動向としては改善が続いていると見てよいであろう。

### （求職理由別失業者の動向）

失業に関するデータの最後に、求職理由別の動きを確認しておきたい（図表 2－6）。

非自発的な離職による完全失業者は、平成 21 年～22 年頃には 140 万人程度で直近のピークを形成していたが、その後減少し、平成 25 年には 90 万人となっている。非自発的な離職の内訳である「勤め先や事業の都合」による離職に伴い失業者となった人は、平成 21 年に 110 万人と前年より 48 万人増の大幅な増加を示したが、平成 23 年以降順調に減少し、平成 25 年には 61 万人となっている。

一方、自発的な離職は近年 100 万人前後で推移しているが、平成 25 年は前年比 5 万人減の 96 万人となっている。また、若年者雇用との関係で注目される「学卒未就職」によ

図表 2－6 求職理由別完全失業者数

(万人)

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

資料 総務省統計局「労働力調査」

る失業は、平成 15 年の 20 万人を直近のピークに同 20 年の 10 万人まで減少してきたが、平成 21 年から増加に転じ、同 23 年、24 年には 16 万人となった。その後 25 年には 15 万人と減少に転じたが、水準としてはまだ高止まりの状態にある<sup>25</sup>。

## 5. 労働力需給指標の動向

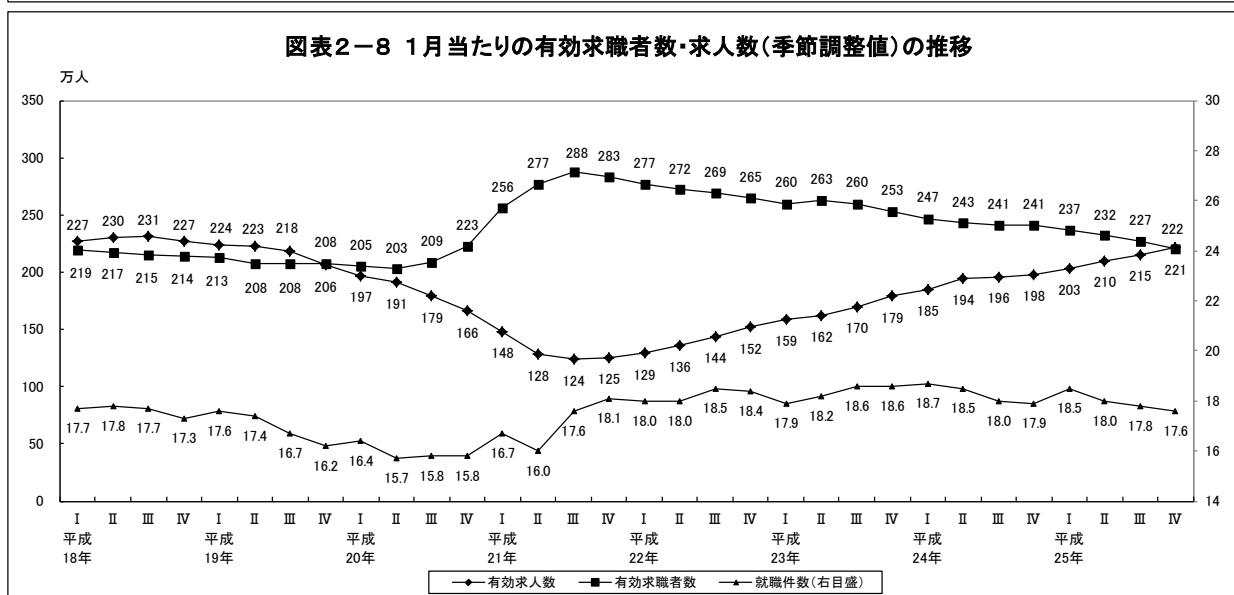
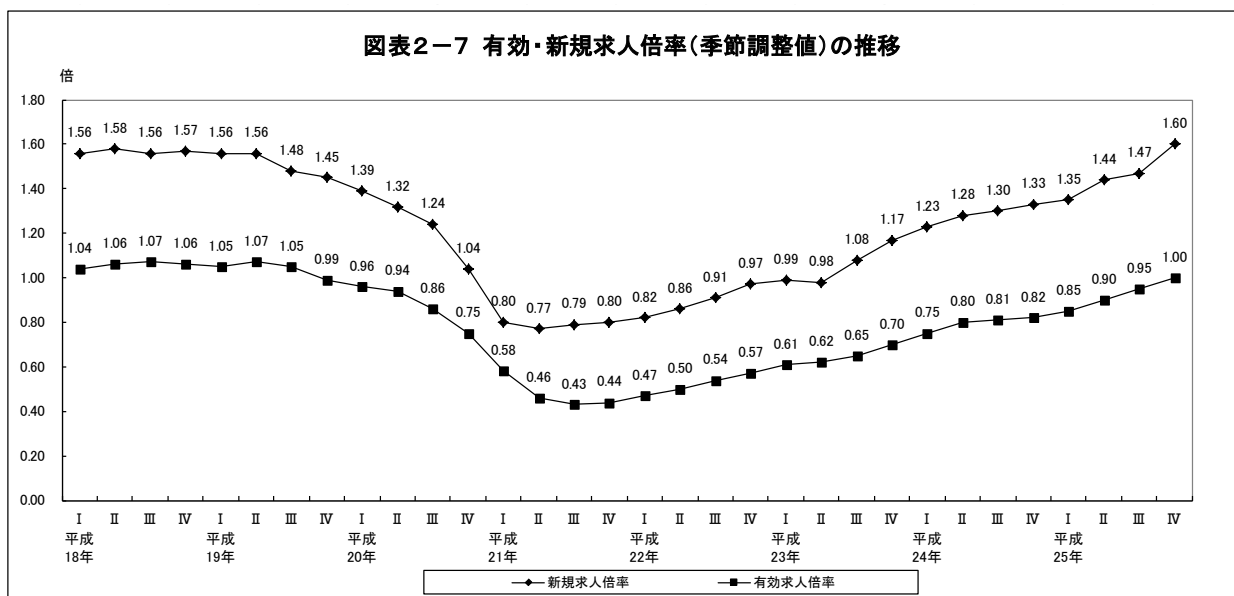
労働力需給の基本的な指標として、求人倍率（求人数／求職者数）の動きを確認しておこう（図表 2－7）。

各月でハローワークに新たに申し込みのあった求人と求職の比率である新規求人倍率をみると、平成 18 年から同 19 年前半までは 1.5 台半ば強の水準にあったが、その後平成 20

<sup>25</sup> 「学卒未就職」を理由とする失業者を年齢別にみると、平成 25 年において 15～24 歳層が 11 万人、25～34 歳層が 4 万人となっている。25～34 歳層のこの失業者は、平成 5 年頃まではほとんど 1 万人あるかないかであったが、それ以降確実にデータに表れるようになり、平成 10 年～13 年は 2 万人、14 年～23 年は 3 万人で推移し、最近では 4 万人と徐々に水準を上げている。留意すべき動きであると考えられる。

年前半まで緩やかに低下していたところへリーマンショックが起これ、平成 20 年後半から 21 年年初にかけて急低下し、同年 4～6 月期に 0.77 の直近のボトムをつけた。その後、なだらかな上昇を続け、東日本大震災を背景に平成 23 年 4～6 月期にわずかに低下することはあったものの、すぐに上昇に戻っている。平成 23 年 7～9 月期には 1 倍を超え、平成 25 年 10～12 月期には 1.60 倍と平成 18 年頃を上回る水準となっている。

各月において有効であった求人と求職の比率である有効求人倍率は、新規求人倍率より 0.1 数ポイント程度低い水準となるが、推移としてはほぼ同じ形状のグラフとなる<sup>26</sup>。有効求人倍率も順調に上昇し、平成 25 年 10～12 月期には 1.00 倍となった。ただ、その中で、平成 24 年後半において、その上昇スピードに鈍化がみられた。



データ: 厚生労働省「職業安定業務統計」

<sup>26</sup> 上昇から低下、あるいは低下から上昇への転換点は、新規求人倍率の方が有効求人倍率よりも先行する傾向がある。ちなみに、リーマンショックに際しての急激な低下の後、上昇への転換点(ボトム)は新規が平成 21 年 4～6 月期であるのに対して、有効は 1 期後の同年 7～9 月期であった。

図表 2-8 は、有効求人倍率の基礎となる有効求人数と有効求職数及び就職件数の推移をみたものである。データは、季節調整値で1月当たりの万人で表示されている。有効求人数は平成 21 年 7～9 月期の 124 万人を直近のボトム、有効求職者数は同期の 288 万人を直近のピークにして、前者は増加、後者は減少を続けてきており、平成 25 年 10～12 月期には 220 万人強の水準で有効求人数が有効求職者数を上回った<sup>27</sup>。一方、就職件数（ハローワークの紹介によるもの）は、平成 21 年 7～9 月期以降 18 万人前後で推移してきたが、平成 25 年に入って明確に減少傾向となっている<sup>28</sup>。

このようなデータからは、平成 25 年には労働力需給は本格的な引き締まりの局面に入ったといえそうである。

## 6. 賃金、労働時間の動向

最近における賃金と労働時間の推移を総括的に確認しておこう。

### （1）賃金の推移

#### （現金給与総額）

図表 2-9 は、やや長期に、現金給与総額指数（平成 22 年＝100）の推移を雇用形態別にみたものである。常用雇用者計をみると、平成 9 年（113.6）をピークに平成 16 年（104.1）まで 10 ポイント近く低下した後、平成 17、18 年と前年をわずかながら上まわって推移する局面があったものの、平成 19 年には低下に戻り、同 20 年から 21 年にかけて比較的大きく低下（103.6→99.5）した後、ここ 4 年間は 100 弱で推移しているおり、平成 25 年は前年と同じ水準となっている（99.1）。

一方、雇用形態別の指数をみると、常用雇用者計でみたときほどの大きな変動、とりわけ平成 9 年から 16 年にかけての大きな低下は、雇用形態別にはそれほどみられない。すなわち、この間における現金給与総額指数の大きな低下は、雇用形態間のウェイトの変化（パートのウェイトの上昇）によるところが大きかったことがわかる。

図表 2-10 は、近年における現金給与総額指数の推移を四半期別の前年同期比でみたものである。最近の動きのみ触れると、フルタイム型の一般労働者は平成 24 年後半に前年同期を下回っていたものが、平成 25 年に入って前年を上回って推移しており、また、増加幅がやや拡大している。このため、常用雇用者計も平成 24 年には前年同期比減少であったものが、平成 25 年には前年同期を上回る期がみられるようになった。

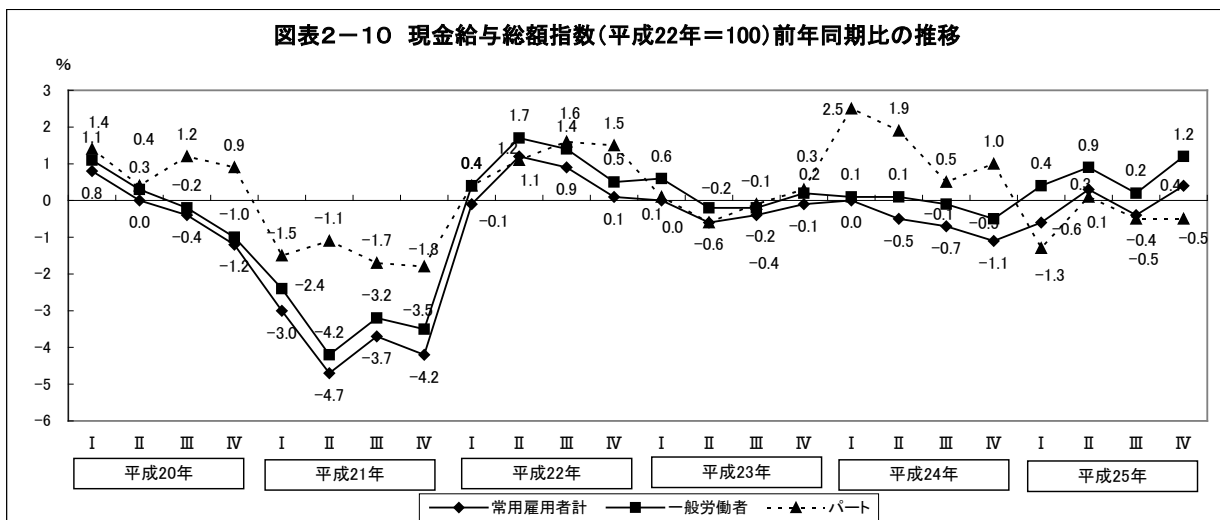
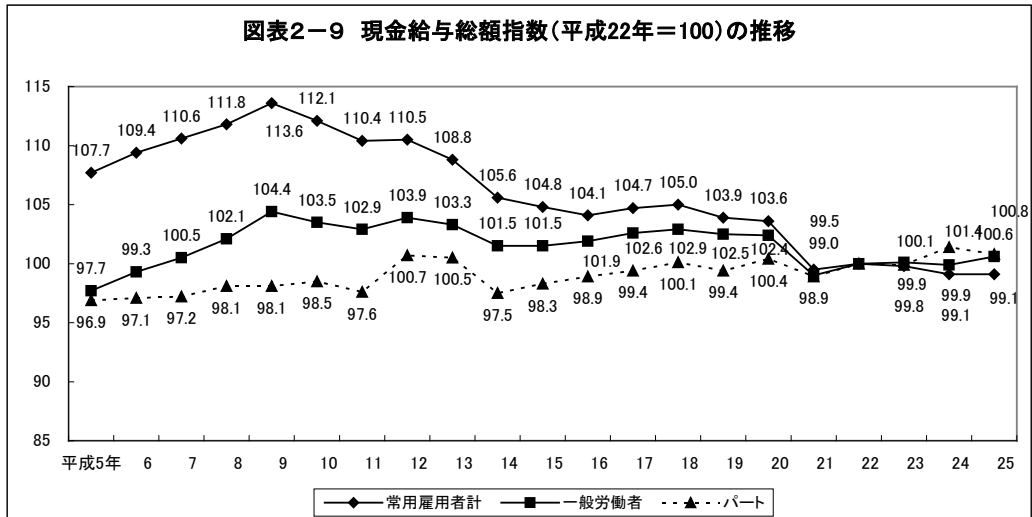
#### （所定内給与）

つぎに、賃金のベースとなる所定内給与の推移を確認してみよう。図表 2-11 は、年平均の指数の推移をみたものである。常用雇用者計では平成 10 年（106.8）をピークに平成

<sup>27</sup> 中期的な推移の中で、東日本大震災に伴い平成 23 年 1～3 月期から 4～6 月期にかけて有効求職者数がわずかながら増加し、有効求人数の伸びの鈍化がみられたこと、また、平成 24 年後半に求職者数の減少及び求人数の伸びの鈍化がみられたこと、といった変動を指摘することができる。

<sup>28</sup> 求人数は求人事業主 1 件で何人の求人でも受け付けることができ、また、求職数は来所した求職者 1 人につき 1 件の受付ができる。これに対して、就職件数は、紹介という積極的な行為が伴わなければならないことから、ハローワークの施設的・人間的な制約が働きやすいことに留意が必要である。ある限界を超えて就職件数を増やすためには、職業紹介を行う施設や人員を増やす必要がある。

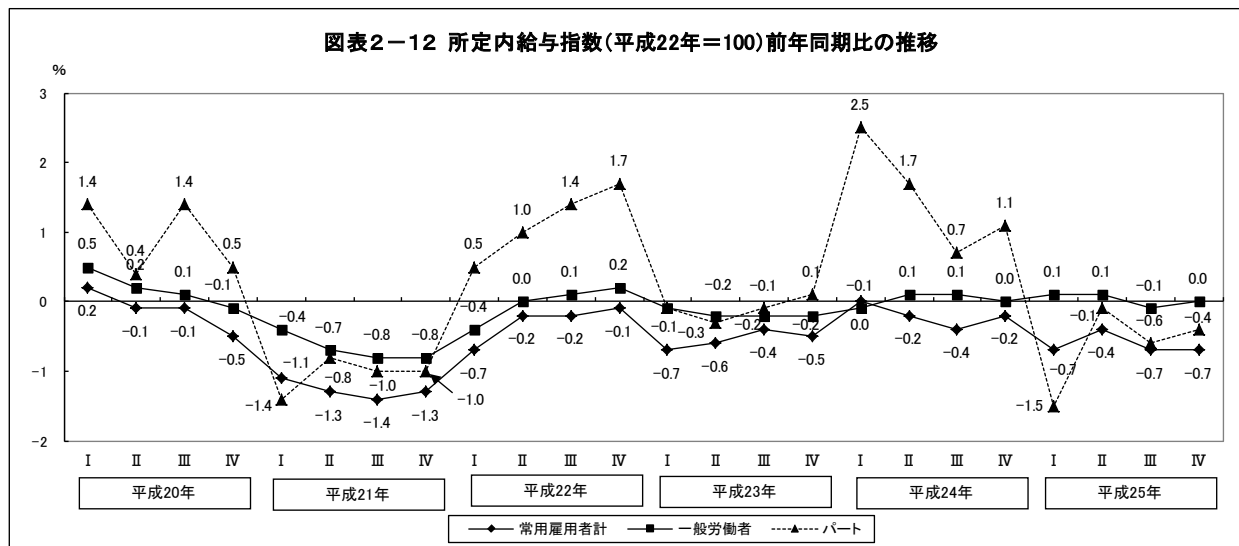
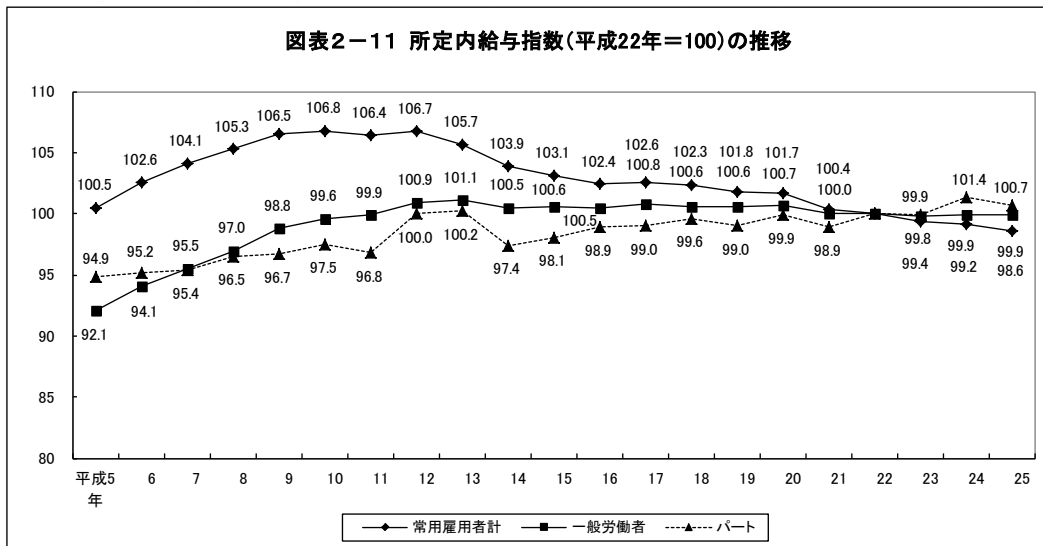




データ:厚生労働省「毎月勤労統計調査」

12年(106.7)から同16年(102.4)にかけてやや大きく低下し、その後緩やかに低下傾向を続けている。しかしながら、これも雇用形態間のウェイトの変化によるところが大きく、雇用形態別の所定内給与指数にはそのような大きな変化がみられていない。ただし、一般労働者について、平成14年頃から同20年まで100.6前後ではほぼ横ばいで推移していたものが、その後平成23年にかけてやや低下したことは、団塊の世代の60歳台入りが背景にあるものと注目される。また、パート賃金はやや大きな変動がみられる年もあるものの、総じて緩やかな上昇基調にあることが読みとれる。

図表2-12は、四半期別の前年同期比をみたものである。最近の動きのみ触れると、平成24年、25年と一般労働者は前年同期とほぼ同水準で推移している。一方、パートは、平成24年は前年同期をかなり上回っていたが、平成25年には逆に前年同期を下回っている。ただし、パートの賃金は、次にみる労働時間の動きを強く反映していることには留意が必要である。



データ:厚生労働省「毎月勤労統計調査」

## (2) 実労働時間の推移 (総実労働時間の推移)

図表2-13は、やや長期に、総実労働時間指数(平成22年=100)の推移を雇用形態別にみたものである。常用雇用者計をみると、総実労働時間は傾向的に減少傾向で推移していることが窺われるが、ここ数年はほぼ横ばい域で推移している。その中で、雇用形態別の指数をみると、一般労働者も減少してはいるものの、緩やかであり、とりわけ平成10年代はほぼ横ばいで推移しており、平成21年にやや大きく落ち込んだ後同22年以降は小さく変動しながらほぼ同水準で推移している。一方、パートは、一般労働者に比べて比較的大きく減少を示している。その中で、平成12年、13年とそれまでの傾向から離れてやや長くなっており、両年における上述の賃金増は、労働時間の増加を背景としていたことが窺われる。

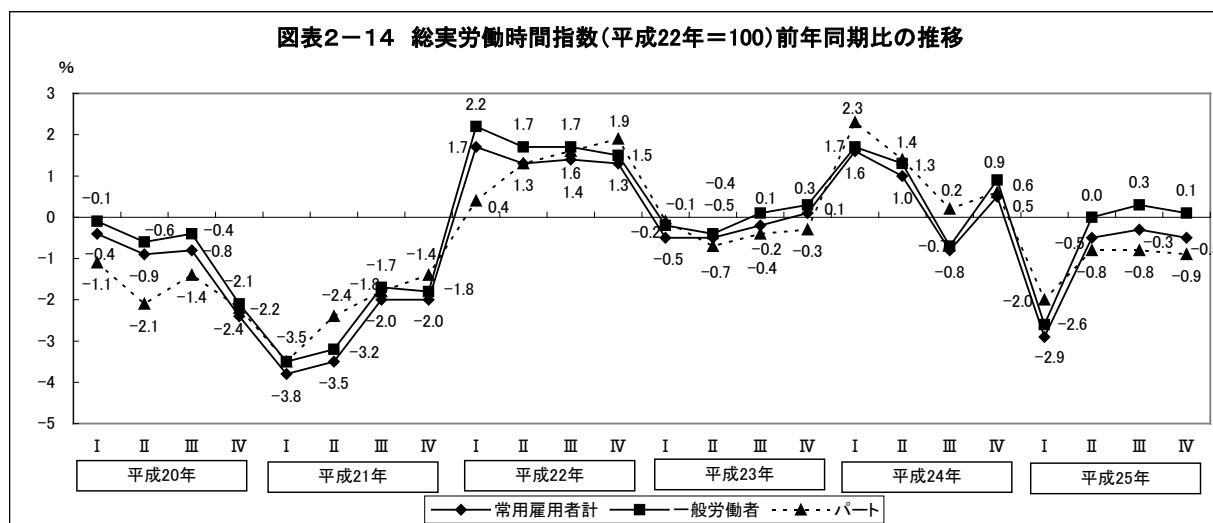
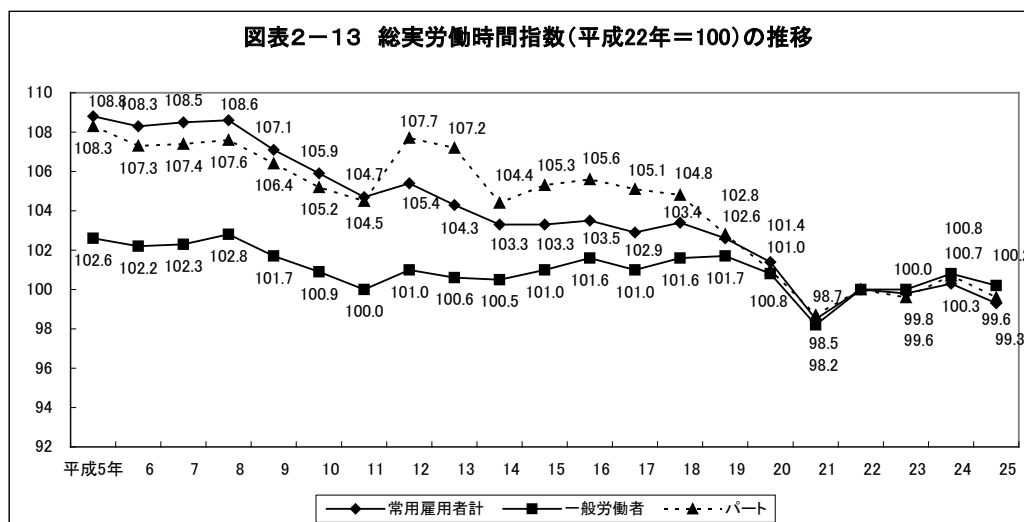
図表2-14は、四半期別の前年同期比をみたものである。最近の動きのみ触れると、総実労働時間は、平成24年後半から同25年年初にかけて前年同期比減少傾向で推移し、同年

4～6月期以降一般労働者は前年同期比保ち合いしないし微増傾向、パートはやや減少して推移し、常用雇用者計では0.3～0.5%程度の減少を示している。

パートについて、上述の現金給与総額指数と総実労働時間の前年同期比の推移を併せてみると、平成24年1～3月期以降、前者は2.5%増、1.9%増、0.5%増、1.0%増、1.3%減、0.1%増、0.5%減、0.5%減と推移しており、一方後者の労働時間は、2.3%増、1.4%増、0.2%増、0.6%増、2.0%減、0.8%減、0.8%減、0.9%減と推移している。これから、疑似的に実労働時間当たり賃金の増減率を試算してみると、0.2%増、0.5%増、0.3%増、0.4%増、0.7%増、0.9%増、0.3%増、0.4%増となり、パートの時間当たり賃金は順調に増加しており、とりわけ平成25年前半において増加幅が相対的に高くなっている。

### （所定外労働時間の推移）

景気の動向をより反映する所定外労働時間の推移について、やや長期の年ベースでは図表2-15のようになっている。図では長期的に増加傾向にあるようにもみられるが、図示以前の平成2年の常用雇用者計は132.7であったことには留意する必要がある。ただし、パートで所定外労働時間が増加基調にあることはいえると思われる。上述のようにパート



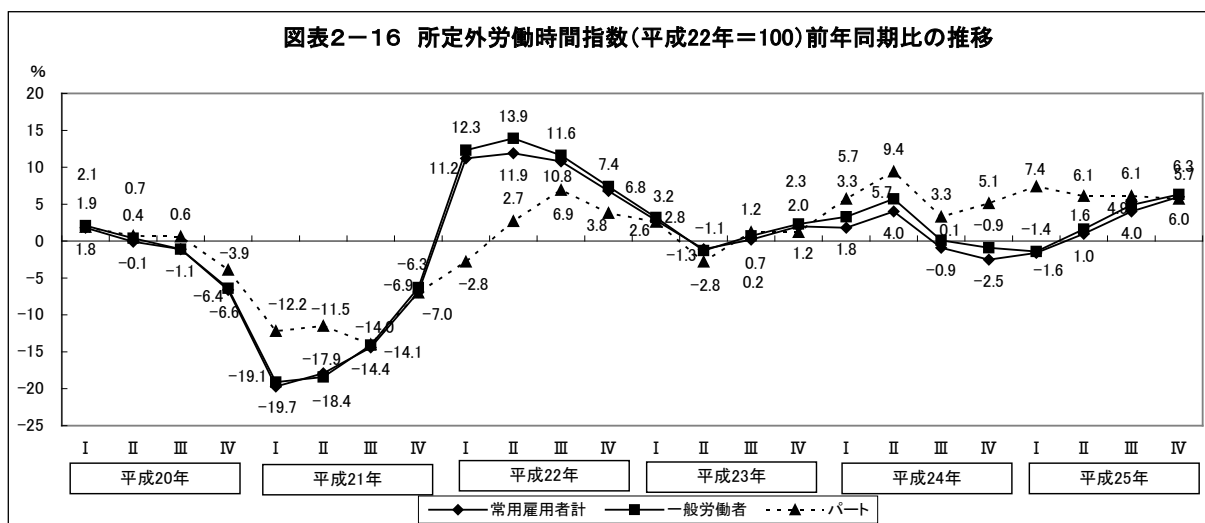
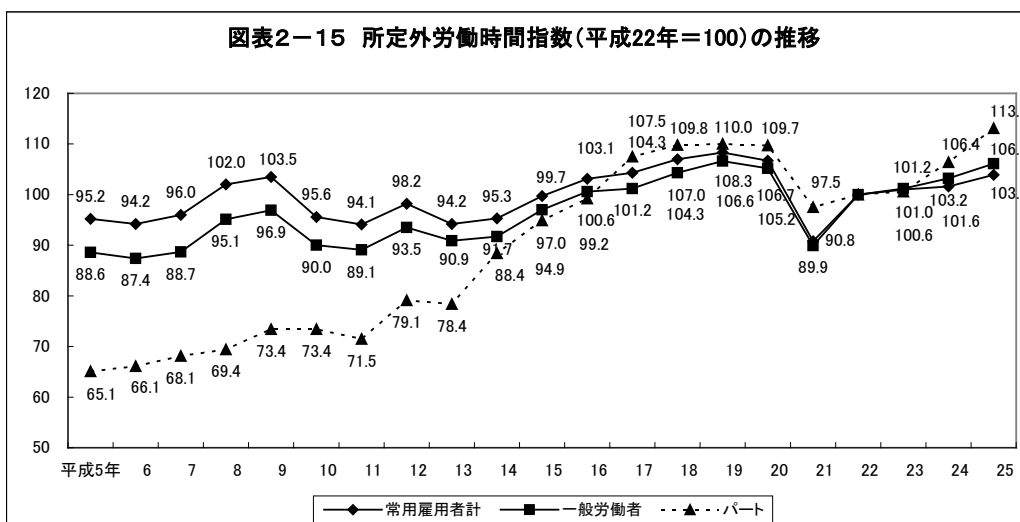
データ：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

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

図表2-16により四半期別の前年同期比の最近の動きをみると、常用雇用者計では平成24年後半から25年年初にかけて前年同期を下回っていたが、その後同年4～6月期以降増加に転じ、また増加幅も拡大している。一般労働者もほぼ同様の動きとなっている一方、パートは平成24年、25年を通じて前年同期比増加で推移している。

**（賃金・労働時間の動向のまとめ）**

平成24年後半を中心に賃金・労働時間にはやや軟調な動きがみられた。これは、第1節でみたように、この時期に緩やかな景気の停滞局面があったことを背景とした所定外労働時間の動向を反映したものといえる。平成25年に入って、賃金には増加の動きがみられるようになったが、同年中はベース賃金である所定内給与はほぼ横ばいであり、賃金の



データ:厚生労働省「毎月勤労統計調査」

増加は主に所定外労働時間の増加により、また併せて、4～6月期と10～12月期に現金給与総額が前年同期比増加となっていることから推測される賞与の増加によったものといえる。平成26年において所定内給与がどの程度の増加をみせるのかが注目される。また、パートでは、平均の労働時間の減少が続いており、その中で時間当たり賃金の堅調な増加が窺われる。ただし、一部に所定外労働時間が増加している層がいることが推測される。

## 7. 最近の雇用・労働の動向のまとめ

以上をまとめれば、最近の雇用・労働をめぐる動向について、次のような点が挙げられる。

- ①経済の動きを総じて反映して、最近の雇用動向は、平成24年はやや停滞気味の動きがみられたが、平成25年には明らかに改善の動きがみられている。
- ②若年層でも、特に平成25年において比較的大きな改善がみられているが、その中で、男性の25～29歳層にはまだその効果が明確には表れていない。
- ③産業別に雇用の動きをみると、「医療・福祉」の雇用増が目立っており、また、「卸売業、小売業」や「宿泊業、飲食サービス業」での増大など、女性ないし非正規雇用中心の増大となっている。
- ④完全失業率は4%を切る水準にまで改善がみられ、有効求人倍率も平成25年末には1倍にまで改善が進み、平成25年には労働力需給は本格的な引き締まりの局面に入ったといえそうである。
- ⑤雇用面の改善は、非正規雇用中心の雇用増など、現在までのところ量的な側面にとどまっており、労働力需給の引き締まりの中で、今後は雇用構造面や就業環境面での改善・向上が望まれる。
- ⑥賃金・労働時間にも改善の動きがみられるが、平成25年までの段階では経済の好転に伴う付随的な改善にとどまっている。今後、ベース部分の改善につながっていくことが期待される。

## 第3節 最近における労働政策動向の概観

本節では、最近の労働政策の課題をめぐる政府、厚生労働省の検討及び対応状況を概観する。始めに政府全体、厚生労働省における労働政策全般の動きを紹介した後、労働政策上の主要な個別課題ごとの動向を取り上げることとしたい。

### 1 労働政策全般の検討

#### (1) 日本再生戦略

平成24年7月31日閣議決定された東日本大震災後の2020年度までの長期的な観点における成長戦略を取りまとめた「日本再生戦略」では、デフレ脱却と経済活性化に向けて重視すべき政策分野として「モノを動かす」「お金を動かす」と並んで「人を動かす」が掲げられている。そこでは、①所得の増加を伴う成長を実現するために、人材の育成と機会の拡大が急務であること、②働く人がその能力を最も発揮できる産業や職場に移

ることができるよう、政策の重点を需要の増加が見込まれる分野への新たな就業や起業を拡大する「攻めのモード」にシフトすること、③公正で働きがいのある就業環境に向け、非正規雇用と正規雇用の均等・均衡処遇の実行性を高め、キャリア形成や正規雇用転換の支援や女性の活躍を促進するための取り組み、などがあげられている。

## (2) 日本再興戦略

平成 25 年 6 月 14 日に閣議決定された「日本再興戦略－JAPAN is BACK－」は、大胆な金融政策、機動的な財政政策と並ぶ第三の矢としての成長戦略として位置づけられている。日本再興戦略では、今後 10 年間の平均名目成長率 3%程度、実質成長率 2%程度の成長を目指すとされている。この成長を実現するため、日本産業再興プラン、戦略市場創造プラン及び国際展開戦略の 3 つのアクションプランが設定されている。

日本産業アクションプランの中に「雇用制度改革・人材力の強化」が盛り込まれている。この中では、「経済を新たな成長軌道に乗せるためには、人材こそが我が国の最大の資源であるという認識に立って、働き手の数(量)の確保と労働生産性(質)の向上の実現に向けた思い切った政策を、その目標・期限とともに具体化する必要がある」とされているところである。このため、20～64 歳の就業率を 75%から 2020 年までに 80%にすることを目標として「全員参加の社会」を構築することが記述されている。

具体策として掲げられている政策の内、労働政策に直接関係するのは、

- ①行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換(失業なき労働移動の実現)
- ②民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能の強化
- ③多様な働き方の実現
- ④女性の活躍推進
- ⑤若者・高齢者等の活躍促進
- ⑥高度外国人材の活用

などである。

## (3) 産業競争力会議

産業競争力会議は、平成 25 年 1 月 8 日、日本経済再生本部決定に基づいて、「我が国産業の競争力強化や国際展開に向けた成長戦略の具現化と推進について調査審議する」ために開催することとされている。6 月 12 日には、上述の日本再興戦略の中核部分をなす「成長戦略」を取りまとめた。

25 年 12 月 26 日には、産業競争力会議に設けられた雇用・人材分科会の中間整理が公表された。この中間整理では、働き手の多様化、経済環境の変化に対応して、日本の強みとグローバルスタンダードを兼ね備えた新たな「日本的就業システム」を構築し、「柔軟で多様な働き方ができる社会」「企業外でも能力を高め、適職に移動できる社会」「全員参加により能力が発揮できる社会」が実現された社会を目指すとしている。

## (4) 規制改革会議

平成 25 年 1 月 23 日に設置された規制改革会議は、平成 25 年 6 月 5 日に「規制改革

に関する答申～経済再生への突破口～」と題する答申を取りまとめ、内閣総理大臣に提出した。答申において雇用分野については、雇用の多様性、柔軟性を展開し、「失業なき労働移動」を実現させる必要があるとして、そのための雇用改革の柱として、①正社員改革、②民間人材ビジネスの規制改革、③セイフティネット・職業教育訓練の整備・強化、の3つをあげている。

具体的な規制改革項目として、

- ① ジョブ型正社員の雇用ルールの整備
- ② 企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制等労働時間法制の見直し
- ③ 有料職業紹介事業の規制改革
- ④ 労働者派遣制度の見直し

があげられている。

答申を受けて政府は、規制改革の実施や検討スケジュール等を盛り込んだ「規制改革実施計画」を平成 25 年 6 月 14 日に閣議決定した。

その後、規制改革会議では、労働時間法制の見直し、ジョブ型正社員の雇用ルールの整備、労働者派遣制度の見直し等について、議論を重ね、平成 25 年 10 月 4 日には、「労働者派遣制度に関する規制改革会議の意見」を、平成 25 年 12 月 5 日には、労働時間規制の見直しに関する意見」及び「ジョブ型正社員の雇用ルールに関する意見」を取りまとめている。

## (5) 雇用政策研究会

以上、(1)から(4)までの政府全体の動きに対応して、厚生労働省においても平成 24 年 8 月 1 日に平成 24 年度雇用政策研究会報告書を取りまとめ、公表した。この報告書は、産業構造の転換及び人口減少社会の到来といった社会経済環境の変化に対応するための雇用政策の方向性が取りまとめられている。今後の雇用政策の軸足をリーマンショック後の緊急雇用対策として効果を発揮してきた「まもる」雇用政策から、雇用を「つくる」「そだてる」「つなぐ」政策に移行すべきとして、次の 5 つの政策の柱を提言している。

- ① 雇用創出の推進
- ② 働く場の質の向上(雇用管理改善の推進)
- ③ 人材育成支援
- ④ 人材マッチング機能の強化
- ⑤ グローバル人材の育成、海外市場の取り込み支援

このほかに、日本の成長を担う産業を踏まえ、地域の特徴等を生かした新たな地域雇用創出の推進及び日本の将来を担う若者たちが自身の夢や希望に向かって邁進し、充実したキャリアを拓くことができるような社会をつくるため若者等の就労支援の必要性について述べられている。

平成 26 年 2 月 6 日に公表された平成 25 年度雇用政策研究会報告書は、副題が「仕事を通じた一人ひとりの成長と、社会全体の成長の好循環を目指して」と題されているように、人口減少とグローバル化による国際競争の激化という環境変化に対応して成長を支える雇用政策という色彩がにじみでたものとなっている。このため、社会全体での人

材の最適配置・最大活用と全員参加型社会の実現を強く訴える内容となっている。

人材の最適配置・最大活用を実現するため、能力開発・能力評価制度の整備及びマッチング機能強化等による労働市場のインフラ整備が盛り込まれている。同時に、産業政策等に著理良質な雇用機会を創出することと相まって外部労働市場の活性化を実現すべきとされている。

## 2 非正規労働者対策

### (1) 労働者派遣法の改正

労働者派遣法については、平成 24 年 10 月に、法律の名称を「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」に改正するとともに、日雇派遣の原則禁止等を内容とする改正法が施行された。

さらに、現在政府においては、労働政策審議会において派遣労働者のキャリアアップや雇用の安定、処遇の改善等を図るための制度改正の検討が進められ、平成 26 年 1 月 29 日に報告書がとりまとめられ、厚生労働大臣あてに建議がなされた。この建議には、特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業の区別を撤廃してすべての労働者派遣事業を許可制とすること、派遣労働を臨時的・一時的なものに限るという原則の下で 26 業務という区分及び業務間での期間制限を撤廃し、共通の派遣期間制限を設けること、派遣労働者の均等待遇やキャリアアップの推進等の内容が盛り込まれた。この建議を受けて、平成 26 年 2 月 21 日に厚生労働大臣より労働政策審議会に対し「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律の一部を改正する法律案要綱」が諮問されている。

### (2) 労働契約法の改正等

パートタイム労働者や派遣労働者等非正規労働者の増加を背景として有期労働者の雇い止めへの不安や処遇への不安、雇用の安定及び労働者の継続的な能力形成や処遇の改善等の指摘がなされてきた。これらの課題に対処するため、厚生労働省では、労働政策審議会労働条件分科会が平成 23 年 12 月 26 日に行った「有期労働契約のあり方について」と題する建議を受けて、有期労働契約の締結、更新、終了等に関するルールを明確化、適正化するための検討を重ね、平成 24 年 2 月 29 日に「労働契約法の一部改正する法律案要綱」を労働政策審議会に諮問し、3 月 16 日に「概ね妥当」との答申を受けた。

改正労働契約法の内容は、①雇い止め法理の法定化、②有期労働契約を反復更新して 5 年を超えた場合に労働者の申し込みにより無期労働契約に転換するいわゆる「無期転換ルール」、③不合理な労働条件の禁止、等からなるが、①については公布と同時に、その他の規定は平成 25 年 4 月 1 日より施行された。

平成 25 年 12 月 5 日には、研究開発システムの改革を引き続き推進することにより研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進を図るため、研究開発法人、大学等の研究者等について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間を 5 年から 10 年とする特例等を規定した「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の



一部を改正する法律」が成立し、平成 26 年 4 月 1 日より施行されることとなっている。

また、平成 25 年 12 月 7 日成立した国家戦略特別区域法附則第 2 条において、産業の国際競争力強化及び国際的な経済活動の拠点形成の推進を図る観点から、高収入かつ高度な専門知識等を有する有期契約労働者等を対象に無期転換ルールの期間のあり方等に関する検討を行う旨の規定が設けられたことを踏まえ、平成 26 年 2 月 14 日に、一定の期間内に完了する業務に従事する高度専門知識等を有する有期雇用労働者及び定年後有期契約で継続雇用される高齢者を対象に、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間の特例措置等を盛り込んだ、「有期労働契約の無期転換ルールの特例等について」と題する建議が行われた。これを受け、厚生労働省は、平成 26 年 2 月 20 日、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案要綱」を労働政策審議会に諮問し、同日付けで「概ね妥当」との答申を受けた。

### 3 多様な正社員の検討

労働条件が低い、雇用が不安定であるといった問題を抱えている非正規労働者の中には正社員への転換を希望するものも少なくない。一方、正社員については、長時間労働による拘束性が強くワークライフ・バランスの観点から改善を望む者もいる。最近、長期的に雇用が保障される一方、残業、転勤、配置転換などの面で無限定に企業の人事権に服する働き方をするなど典型的な正社員像の他に、勤務地や職務などが限定された正社員（いわゆる「限定正社員」）の存在が注目を集めるようになってきている。従来多様な就業形態といった場合、正規雇用とパートタイム労働や派遣労働などの非正規雇用との間の問題として捉えられてきたが、正社員自体の多様化という視点が新たな検討課題として浮上してきている。

厚生労働省では、平成 24 年 3 月 29 日に、限定正社員等の導入状況や運営上の課題などを取りまとめた「『多様な形態による正社員』に関する研究会報告書」を公表した。さらに、25 年度に入って、1 (2) の日本再興戦略、(3) の産業競争力会議及び(4) の規制改革会議といった場においても多様な正社員モデルの普及が盛り込まれている。<sup>29</sup>

このような中で、厚生労働省は、平成 25 年 9 月 10 日学識経験者からなる「『多様な正社員』の普及・拡大のための有識者懇談会」を開催し、雇用管理上の留意点を取りまとめ、周知を図ることとしている。

### 4 高年齢者の雇用促進

少子高齢化が急速に進展する中で、我が国経済が活力を維持していくためには、働くことができるすべての人が就業する全員参加型社会の実現が強く求められている。その

<sup>29</sup> 日本再興戦略(平成 25 年 6 月 14 日閣議決定)では「職務等に着目した『多様な正社員』モデルの普及・促進を図るため、成功事例の収集、周知・啓発を行うとともに、有識者懇談会を今年度中に立ち上げ、労働条件の明示等、雇用管理上の留意点について来年度中のできるだけ早期に取りまとめ、速やかに周知を図る」とされている。産業競争力会議、規制改革会議においても同様の記述がなされている。なお、職務等に着目した正社員を典型的な正社員との人事上、雇用管理上の違いを明らかにするため、「ジョブ型正社員」、これらの労働市場における位置づけを明確にするため、「ジョブ型労働市場」という用語が使われこともある。

一環として高年齢者の就業促進は重要な役割を担っている。

一方、労働者の職業からの引退後における老後生活の経済的基盤となる公的年金(厚生年金)の支給開始年齢も段階的に引き上げられてきている。老齢基礎年金(定額部分)は、平成13年4月に60歳から61歳に引き上げられて以降、3年に1歳ずつ引き上げられ、25年4月より65歳となっている。老齢厚生年金(報酬比例部分)についても25年4月より3年に1歳ずつの引き上げが予定されている。つまり、25年4月以降は60歳定年以降の雇用機会が確保できなければ無収入となるものが生じる可能性があった。60歳定年後の雇用確保を充実させることが重要な課題となった訳である。

従来高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(高齢者雇用安定法)に基づいて、60歳定年制及び65歳までの継続雇用が制度化されていたが、60歳を超えた者の継続雇用については、労使協定により希望者全員を対象としないことも可能とするものであった。

このため、厚生労働省では、高齢者雇用安定法を改正して労使協定により継続雇用の対象者を限定できる制度を廃止し、希望者全員の継続雇用を義務づけることとした。改正高齢者雇用安定法は平成24年8月29日に成立し、25年4月1日より施行された。また、平成24年11月9日には、法律改正の趣旨を踏まえて、高年齢者の雇用・就業についての目標及び施策の基本的な考え方等を盛り込んだ「高年齢者等職業安定基本方針」(平成24年9月9日厚生労働省告示第559号)が策定された。

## 5 労働者の職業能力開発

### (1) 労働者の学び直しの支援

新規学卒者の就職難やニート・フリーターの増加、リーマンショック後の雇用情勢悪化に伴い、求職者や非正規雇用労働者の能力開発により安定した雇用への定着を図ることが重視されてきた。若年無業者に対する相談支援や地域の支援ネットワークと連携したサービスを提供する地域若者サポートステーションや、ジョブ・カード制度、求職者支援制度などの対策が整備されてきた。

非正規雇用労働者の職業能力開発に関しては、「日本再興戦略」において、労働の質の向上による経済の活性化という観点から、「非正規雇用労働者である若者等がキャリアアップ・キャリアチェンジできるよう、・・・学び直しを促進するために雇用保険制度を見直す」とされた。

平成26年1月16日、厚生労働省では、①中長期的キャリア形成支援に資する教育訓練に対する教育訓練給付の給付率の引き上げ<sup>30</sup>、②45歳未満の求職者が自発的に受講する教育訓練の受講期間中に基本手当の50%を支給する教育訓練支援給付金制度の創設(平成30年度末までの時限措置)、等を内容とする雇用保険法の一部を改正する法律案要綱を労働政策審議会に諮問し、同日付けで「概ね妥当」との答申を受けた。

### (2) 職業能力の「見える化」

<sup>30</sup> 本制度について具体的に検討した労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告(平成25年12月26日)では、給付率を現行の20%から40%に引き上げるとともに、訓練修了や資格取得の上で雇用保険被保険者として職に就いている場合に20%の上乗せ支給することが提言されている。

経済のグローバル化や少子高齢化の中で、労働生産性の向上による経済活性化を実現する上で、能力開発と能力の適切な評価制度の整備が重要な鍵となる。また、労働者が自分の身につけた能力に見合った職業に従事して能力を最大限発揮するためには、労働市場が適切に機能することが前提となるが、そのためにも職業能力の「見える化」が必要となる。

厚生労働省では、多元的で安心できる働き方の導入促進のため、「業界検定等の能力評価の仕組みを整備し、職業能力の『見える化』を促進する」とした日本再興戦略を踏まえ、平成 25 年 9 月から平成 26 年 3 月まで計 7 回にわたり、「労働市場政策における職業能力評価制度のあり方に関する研究会」を開催し、労働市場政策上の職業能力評価制度の意義、現行各種検定制度の意義や課題、今後の職業能力評価制度のあり方等について検討を重ね、平成 25 年度中に報告書を取りまとめる予定である。

## 6 雇用均等行政関係

### (1) 女性の活躍促進、両立支援対策

男女雇用機会均等法については、労働政策審議会雇用均等分科会において、平成 18 年改正法の施行後 5 年後の見直し規定に基づく見直し検討を平成 24 年 10 月より重ねてきた。検討の結果は平成 25 年 9 月 25 日「今後の男女雇用機会均等対策について(報告)」として取りまとめられた。本報告を踏まえ、厚生労働省では、25 年 12 月 24 日男女雇用機会均等法施行規則を改正する省令等を公布した。<sup>31</sup>

改正省令等では、間接差別となり得る措置の範囲を見直し、コース別雇用管理における「総合職」の募集または採用に係る転勤要件について、総合職の限定を削除し、昇進・職種の変更を措置の対象に追加した。これにより、すべての労働者の募集・採用、昇進、職種の変更に当たって、合理的な理由なく、転勤要件を設けることは、間接差別に該当することとなった。また、性差別指針に性別による差別事例として結婚を理由に職務の変更や定年について男女で異なる取り扱いをしている事例を追加した他、セクシュアルハラスメントの予防・事後対等の徹底等を内容とする「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配慮すべき事項についての指針」(セクハラ指針)改正等も行われた。これら改正省令等は 26 年 7 月 1 日より施行されることとなっている。

### (2) パートタイム労働者対策

パートタイム労働者は雇用者の 4 分の 1 以上を占め、いわゆる非正規労働者の中でも最も多い労働者となっている。通常の労働者との間に待遇の格差が生じているが、両者の間で、職務、働き方や待遇の決定方法が異なることが一つの理由と考えられる。厚生労働省では、平成 23 年 9 月にパートタイム労働対策に関する研究会報告書を取りまとめ、さらに労働政策審議会雇用均等分科会においてパートタイム労働者の働く環境整備

<sup>31</sup> 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱」等は平成 25 年 11 月 12 日に労働政策審議会に諮問され、12 月 20 日同審議会より「諮問案は概ね妥当」と答申された。

と均衡待遇の確保を一層促進するための方策とを検討してきた。検討の結果は平成 24 年 6 月 21 日労働政策審議会雇用均等分科会より「今後のパートタイム労働対策について(報告)」として取りまとめられた。この報告においては、差別的取り扱いの禁止の対象となるパートタイム労働者の範囲としてパートタイム労働法第 8 条に規定されている 3 要件のうち、無期労働契約要件を削除することなどを求めている。<sup>32</sup>

雇用均等分科会報告を踏まえた「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律案要綱」は平成 26 年 1 月 23 日の労働政策審議会に諮問され、同日「概ね妥当」との答申を受けた。

### (3) 次世代育成支援対策の推進

「次世代育成支援対策推進法」については、労働政策審議会雇用均等分科会において法律の施行状況及び認定制度のあり方等に関する検討を重ね、平成 25 年 12 月 10 日に「今後の次世代育成支援対策推進法について(報告)」として取りまとめられ、同日労働政策審議会より厚生労働大臣に対して建議された。厚生労働省は、平成 26 年 1 月 23 日、有効期限の平成 37 年 3 月 31 日までの 10 年間の延長、新たな認定(特例認定)制度の創設等を内容とする「次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律案要綱(次世代育成支援対策推進法の一部改正関係)」を同審議会に諮問し、同日「概ね妥当」との答申を受けた。

---

<sup>32</sup> 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第 8 条

(通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止)

**第八条** 事業主は、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下「職務の内容」という。)が当該事業所に雇用される通常の労働者との短時間労働者(以下「職務内容同一短時間労働者」という。)であって、当該事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているもののうち、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの(以下「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」という。)については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。

2 前項の期間の定めのない労働契約には、反復して更新されることによって期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当と認められる期間の定めのある労働契約を含むものとする。

## 第2章 JILPTにおける平成24年度主な研究成果の紹介

この章では、前章での考察も踏まえて、JILPTの平成24年度における主要な調査研究成果を紹介する<sup>33</sup>。その際、より中長期的な労働面の政策課題に視点を置いて、次のような節立てにより整理することとしたい。

まず、近年において雇用の大きな部分を占めるとともに、種々の課題を投げかけている非正規雇用に関する調査研究成果を取り上げ（第1節）、次いで、雇用の質的な改善を図るに当たって中心的な課題となる能力開発や人材育成に関する成果（第2節）や雇用の質を左右する主な要素の一つである労働時間のあり方を中心とした就業環境・条件に関する成果（第3節）を紹介する。また、雇用の増加が大きく、今後の就業促進を進めることが求められる女性の活躍促進やそれを支える家庭と仕事とのバランスに関する成果を取り上げる（第4節）。その後、上に掲げたテーマ以外の主な調査研究成果を紹介する（第5節）。

これらを通じて、第1章で紹介したように平成24年度における調査研究成果として、労働政策研究報告書、資料シリーズ、調査シリーズ、労働政策レポート、ディスカッションペーパー、研究開発成果物など合計40本程度ある中から、以下において26本の成果について紹介している。以下の本文では、このレポートの筆者の問題意識に基づいて、それぞれの成果が示唆する政策的インプリケーションを中心に記述することとし<sup>34</sup>、それぞれの概要については、①研究の目的と方法、②主な事実発見、③政策的インプリケーション及び関連図表をコラム形式で原則1ページにまとめ掲載することとした<sup>35</sup>。

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

### 第1節 非正規雇用に関する主な調査研究成果

#### 1-1 派遣労働者の実態と課題

近年非正規労働者の増加に関心が集まる中で、JILPTでは、非正規労働者の実態、非正規労働者増加の背景及び非正規労働者が直面する課題を明らかにする研究に取り組んでいる。

本研究は、プロジェクト研究「非正規労働者施策等戦略的労働・雇用政策のあり方に関する調査研究」のサブテーマである「正規・非正規の多様な働き方に関する調査研究」の一環として行われているものである。需要側の動向として、非正規労働者の内、派遣労働者に焦点を当て、その働き方や企業が派遣労働者を活用する背景及び処遇・労働条

<sup>33</sup> 平成24年度においてとりまとめた調査研究成果が対象であるが、概ね平成25年5月頃までに刊行されたものを取り上げている。

<sup>34</sup> そこに記す政策的インプリケーション等も筆者の問題意識に基づいて解釈したものもあり、必ずしも当該成果自体に書かれているものではない場合も少なくない。なお、コラム形式でまとめた概要については、それぞれの成果の担当者が原案を作成したものである。

<sup>35</sup> この概要を通して興味や関心をもたれたならば、それぞれの報告書等を是非読まれることをお勧めしたい。一般的に、研究を理解する（承認する、しないにかかわらず）ためには、原文を読むことが不可欠であるといえる。

件の実態を解明するものである。派遣労働における働き方、キャリア形成に関する実態を解明することにより、派遣労働者が良好で安定した雇用機会、就業環境のもとで働く条件を明らかにすることを目的としている。

派遣労働については、多様な働き方の観点、労働力需給調整の観点からしかるべく役割と位置づけがなされているものであるが、一方その雇用の不安定性や就業環境、労働条件面での課題も指摘されているところである。

24年度に行った具体的な調査研究は、当機構が平成22年2月に実施した派遣元、派遣先事業所及び派遣労働者に対するアンケート調査の結果を分析し、派遣労働者のキャリアパス、教育訓練・能力開発、賃金、正社員転換等のトピックスについて分析を行った。

報告書の中からいくつか特徴的なトピックスを紹介する。

#### (1) 派遣労働者のキャリアパス

1990年代半ば以降の景気後退期に初めて就職した者の職業経歴の分析から、特に短大や大卒以上の学歴を持つ女性派遣労働者の中に、非事務系職種から事務系職種に転換している派遣労働者の存在が確認された。このことから、派遣労働を非事務職種から事務職種へのステップング・ストーンとして位置づけ、実務経験を積みながら次のキャリアへと進むきっかけとなりうる可能性が読み取れる。

#### (2) 派遣労働者の教育訓練、能力開発

派遣先での能力開発については、比較的職業経験値が低い派遣労働者は派遣先での能力開発が可能と感じている傾向がうかがえること、及び派遣先での能力開発が仕事への取り組み意欲の向上に寄与していることが明らかになった。

また、派遣労働者が行っている業務が専門性の高いものであれば派遣元における専門的教育訓練が充実しているとの仮説のもと、派遣元の行う教育訓練の実施状況を分析した結果からは、いわゆる専門26業務において職種別研修等の専門的研修及び能力やスキルのランク分けを特に積極的に実施しているという関係は見出せなかった。つまり専門26業務と一般に呼称されているが実態として専門性を裏付ける根拠は見出せなかったということになる。

#### (3) 派遣労働者の賃金

登録型派遣労働者について、事務職、専門職、製造業務の賃金関数を推計し、賃金の決定要素を分析した結果、①専門職では正社員経験や仕事の難易度やその高度化要因が賃金額に影響を及ぼしているが、事務職、製造業務では影響が見られないこと、②事務職、製造業務については、賃金交渉要因が影響力を持つこと、が明らかになった。

専門職では職務の難易度や労働者の経験、能力が賃金に反映されるのに対し、事務職や製造業務では働きぶりや仕事の内容についての評価が定まっていないケースが多くある意味原始的な個別交渉が有効に作用する現状があることをうかがわせる。職務遂行や難易度を評価し、段階的な賃金体系を構築することが求められている。

#### (4) 派遣労働者の正社員転換

派遣労働者の正社員転換は現状では派遣先による「引き抜き」という形で行われる

ケースが多い。「引き抜き」が多いのは、業種では金融・保険業、企業規模では大企業に多い。また、引き抜きが行われている事業所の派遣労働者は、事務職が多く、主たる生計の担い手ではない、派遣先での勤続年数が長い、「自分と同じ仕事をしている正社員がいる」、残業時間が長いといった傾向が見られる。総じて、正社員に近い勤務状況にあるものが多いということであろう。また、満足度については、仕事ではなく生活中心の働き方を指向するものに不満が強くなる傾向が現れている。派遣労働者が正社員転換によって雇用の安定と仕事への満足を一層高めるためには、事前に正社員転換の要件を明確化するとともに、適正な働き方が担保されることが必要である。

## 1-2 非正規を始めとする壮年労働者の課題

本調査研究は、非正規労働をめぐる実態と課題を明らかにするため、労働供給側に焦点を当てた調査研究として行われた。就職氷河期に非正規労働者となった者がその後どのような職業経歴をたどっているのか、職業的安定や自立に向けた課題や可能性を探るため、平成24年度は、①「大都市における30代の働き方と意識」、②「壮年期の非正規労働者」、について調査研究を行い、とりまとめを行った。

### (1) 大都市における30代の働き方と意識

この調査研究はJILPTがこれまで何度か実施してきた20歳台を対象とした「若者のワークスタイル調査」から得られた知見をベースに、新たに実施した30歳台のワークスタイル調査の結果と比較することにより、今日30歳台になったいわゆる就職氷河期を経験した者の学校から職業への移行、非典型雇用から正社員への移行状況等について考察したものである。

具体的な調査研究手法としては、2001年及び2006年の調査の対象となった若者(20歳代前半層と後半層)が2011年調査においてどのような状況にあるかを検討した。つまり、2001年、2006年、2011年の年齢を5歳ずつずらして比較することにより、同一出生年代集団(コホート)の5年ごとの変化をたどったものである。これにより出生年すなわち学校卒業時期ごとの違いやその後の推移を明らかにすることを目的として実施したものである。

以下、主な結果の概要を紹介する。

- ① 卒業直後の就職状況は卒業時期の経済環境の影響を強く受ける。2001年調査から継続して調査の対象となっている高卒では、1993年以前に卒業した者は74.6%が正社員となっているのに対し、1999～2005年に卒業した者では50.0%にとどまる。
- ② 卒業直後に無業や非典型雇用であった者の内、30歳台の時点では男性の7割、女性の約半数は少なくとも1回は正社員になっていた。正社員への移行をした時期は卒業後3年以内が約半数を占める。
- ③ 途中から正社員に移行した者は、当初より正社員として勤務した者比べて大企業勤務者が少ない、平均月収が低い、現在の生活への満足度が低い、などの特徴がある。また、両者の収入格差は30歳台になると20歳台と比べて拡大する。
- ④ 無業、非典型雇用から正社員への移行を世代別に見ると、2001年調査時に20歳台であった者と比べ2011年調査時に20歳台の者の移行率は低い。これは2001年

「派遣労働者の働き方とキャリアの実態－派遣労働者・派遣先・派遣元調査からの多面的分析－」

(平成 25 年 5 月)

担当 小野 晶子

研究の目的と方法

- ・派遣労働者の職業経路(キャリアパス)、教育訓練・能力開発、賃金、正社員転換、性差問題及び非自発的就業といった派遣労働における働き方やキャリア形成に関する実態と課題を明らかにする。
- ・2010年2月に実施した派遣元事業所、派遣先事業所及び派遣労働者にアンケート調査データに基づき、上記のテーマについての分析を行った。

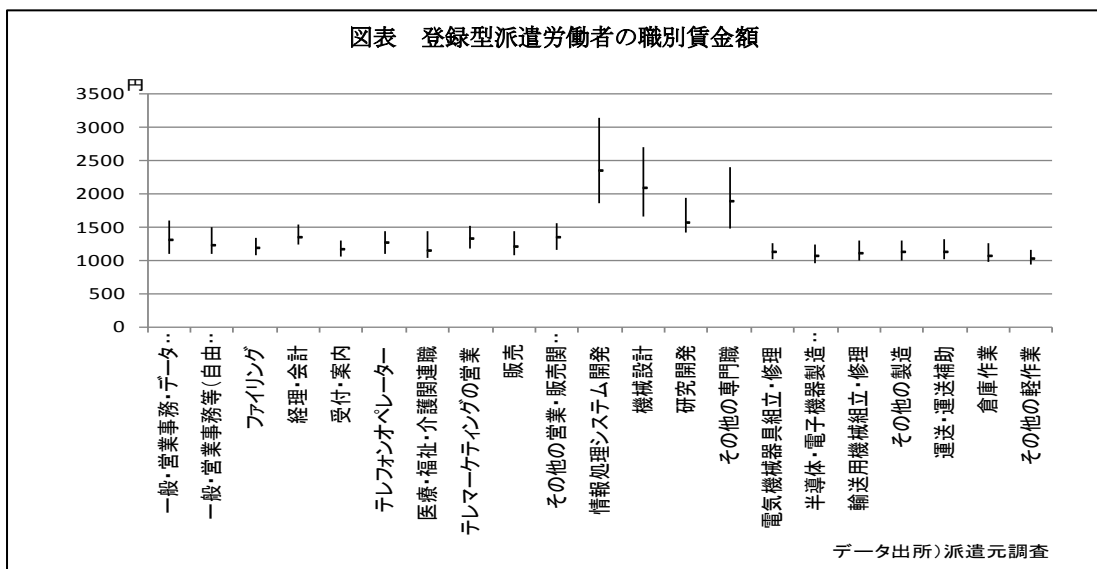
主な事実発見

- ① 派遣労働者の職業経路(キャリアパス)については、短大・大学以上の学歴を持つ女性を中心に、非事務職種系から事務系職種へのキャリア転換を行っている者の存在がうかがえる。逆に非事務系職種内でのキャリアの進展については厳しい現状にあると思われる。
- ② 教育訓練・能力開発
  - ・比較的職業経験値が低い労働者は、派遣労働でキャリア開発が可能と感じている者が多いという傾向が見られる。
  - ・派遣先企業における能力開発の実施は、派遣労働者本人のスキルレベルやキャリア形成に直接資するだけでなく、仕事への取り組み意欲の向上に大きく貢献している。
  - ・派遣元が行う教育訓練の実施状況を分析した結果からは、いわゆる専門 26 業務において職種別研修等の専門的研修及び能力やスキルのランク分けを特に積極的に実施しているという関係は見出せなかった。
- ③ 派遣労働者の賃金は、専門・技術系では水準が高く且つ額の幅が広い。非事務職、製造、軽作業では水準が低く、幅が低く経験やスキルの向上による賃金上昇の余地が少ない。登録型派遣労働者の賃金額の規定要因を分析した結果、仕事の難易度及びその変化、交渉要因は専門職の賃金に大きな影響を与えるが、事務職ではその傾向が弱まり、製造業務では影響が見出せないことが明らかになった。賃金額ではなく、賃金上昇に関しては、事務職及び製造業務において交渉要因が大きな影響を持つことが観察される。
- ④ 派遣労働者の正社員転換の形態として多くを占める引き抜きは、規模別には大企業、業種別には金融・保険業において多い。また、引き抜きを行っている企業においては、派遣労働者をより正社員に近い活用を行っていること、需要縮減時には雇用調整要因として位置づける傾向が強いといった特徴がある
- ⑤ 男性派遣労働者の賃金は、比較的高額な専門・技術系と低額な製造業務・軽作業とに二分される。女性は、業務間の格差が小さく、低賃金層に集まっている。
- ⑥ 非自発的に派遣労働者となっている者は、賃金額が満足度を大きく左右する。ただし賃金が高いことは必ずしも就業継続意思を高めることにはつながっていない。

政策的インプリケーション

- ① 非正規雇用で職をスタートした若年者に対するキャリア形成の手段として、派遣労働を踏み石として正社員へと転換させていく方策が必要である。
- ② 派遣労働者のキャリア形成には派遣先での OJT が有効である。
- ③ 派遣労働者の処遇向上には、派遣元や派遣先との賃金交渉を積極的に行うことが有効な場合が多い。一方で、職務遂行や難易度を評価し段階的な賃金制度を構築することも求められる。
- ④ 現状では正社員転換の形態として、引き抜きが多くを占めるが、事前に正社員転換の要件、それまでの期間等を派遣労働者に伝え、適正な働き方を担保される必要がある。

図表 登録型派遣労働者の職別賃金額





調査時 20 歳台前半の者が 30 歳台にかかる時期に景気拡大があり移行率が高まったことが影響している。

- ⑤ フリーターから正社員への移行経路は、若いときは周囲の紹介、非典型雇用からの登用及び学校からの紹介が多い。近年移行した者については、絶対数は多いとは言えないが、ハローワーク等の公的機関の利用が高いという特徴が見られる。
- ⑥ 学校卒業前に将来のことについて先生に相談した経験を持つ者は、卒業後の仕事や悩みについての相談チャンネルが相談経験のないものに比べて多い。

以上の結果から政策的に重要と思われるのは、ひとつには、継続的調査の必要性である。学校卒業時の就職の結果はその後の職業人生に長く影響する。特に、卒業時(就職活動時期)の経済環境による企業の新規学卒者に対する需要動向がその時々々の学卒就職状況を大きく左右し、その結果がその後長く尾を引く。従って、雇用対策を考える上では、世代ごとの学校から職業への移行の状況とその後の推移を把握した上でその特徴に沿った適切な対策を講じなければならない。

二つ目には、学卒就職の重要性を前提にした上で、一人一人が職業的に自立し、雇用の安定と働きがいを持って充実した職業人生を送ることができるよう支援を実行することの重要性についてである。本研究では、非典型雇用から正社員への移行を経験した者は決して少ないわけではないが、一貫して正社員であった者との比較では、労働条件が低い、現状に十分満足していないという実態が明らかになった。これらの者の中には再び非典型雇用に戻る者も少なからずいることも明らかになった。すなわち、一度正社員化すればそれだけで問題が解決するというわけではないのである。この点では、学校卒業前に将来のことについて先生に相談した経験を持つ者は、卒業後の仕事や悩みについての相談チャンネルが相談経験のないものに比べて多いという結果は、相談の経験は、相談時点での本人の選択や意思決定に影響を及ぼす可能性に加えて、時間の経過を経ても相談ネットワークなあり方など一定の効果を及ぼしている可能性が示唆されており、興味深い。現時点はあくまで示唆にとどまっているが、その背景や効果的な解決策を探るためにも更なる調査を継続することが必要である。

## (2) 壮年期の非正規労働

上記の調査研究により、非正規労働者から正社員への転換を経験した者がそれなりに存在することは明らかになったが、同時に、一貫して正社員であった者に比べて労働条件や生活への満足度などの面で格差があることも明らかになった。そして、正社員から再び非正規労働に戻る者の存在が示唆されている。本調査研究は、就職氷河期世代を含む現在壮年期に達した非正規労働者に焦点を当てて、現在壮年非正規労働者である者が非正規労働をするに至った原因、壮年非正規労働者の仕事と生活の実態、正社員転換を含め壮年非正規労働者がキャリアアップをするための条件等を、ヒアリング調査を通じて個別の事情を具体的に解明することを目的に行ったものである。通算して概ね 10 年以上の非正規労働経験のある 35～44 歳の男女 23 名にヒアリングを実施し、その結果を整理分析した。ヒアリング対象者には、現在非正規労働者である者(正社員として就職した後に非正規労働者になった者を含む)及び壮年期(35 歳以上) になって正社員に転換した者が対象となっている。

「大都市における 30 代の働き方と意識—「ワークスタイル調査」による 20 代との比較から—  
(平成 25 年 3 月)

担当 堀 有喜衣

研究の目的と方法

- ・「就職氷河期世代」と言われる 30 歳台の現在の仕事生活の実態と課題を明らかにする。
- ・ 2011 年 11 月にエリアサンプルリングにて、東京都の 30 歳台 2,000 人に対して質問紙調査を実施し、これと 2001 年、2006 年に実施した調査との比較を交えて分析を行った。

主な事実発見

- ① 卒業直後の就職状況は卒業時期の経済環境の影響を強く受ける。2001 年調査から継続して調査の対象となっている高卒では、1993 年以前に卒業した者は 74.6%が正社員となっているのに対し、1999～2005 年に卒業した者では 50.0%にとどまる。
- ② 卒業直後に無業や非典型雇用であった者の内、30 歳台の時点では男性の 7 割、女性の約半数は少なくとも 1 回は正社員になっていた。正社員への移行をした時期は卒業後 3 年以内が約半数を占める。
- ③ 途中から正社員に移行した者は、当初より正社員として勤務した者比べて大企業勤務者が少ない、平均月収が少ない、現在の生活への満足度が低い、などの特徴がある。また、両者の収入格差は 30 歳台になると 20 歳台の時と比べて拡大する。
- ④ 無業、非典型雇用から正社員への移行を世代別に見ると、2001 年調査時に 20 歳台であった者と比べ 2011 年調査時に 20 歳台の者の移行率は低い。これは 2001 年調査時 20 歳台前半の者が 30 歳台にかかる時期に景気拡大があり移行率が高まったことが影響している。
- ⑤ 学校卒業前に将来のことについて先生に相談した経験を持つ者は、卒業後の仕事や悩みについての相談チャンネルが相談経験のないものに比べて多い。相談の経験は、相談時点での本人の選択や意思決定に影響を及ぼす可能性に加えて、時間の経過を経て相談ネットワークのあり方などに効果を及ぼしている可能性が示唆される。

政策的インプリケーション

- ① 「取り残された」30 歳台と、より狭隘化した労働市場を生きる 20 歳台に対する、政策的支援の必要性が改めて確認された。とりわけ、企業による初期訓練が期待できない 30 歳台の無業及び非典型雇用者に対しては公的支援による職業能力家形成を含んだ就職支援が有効である。
- ② 学校から職業の円滑な移行のためには、新卒採用から外れた多様な移行経路の明示と企業情報の開示の拡大(特に就業環境や早期離職)、ハローワークと高校・大学との連携を通じて図ることが有効である。
- ③ 在学中の相談経験は 30 歳台の相談チャンネルを豊かにし、正社員転換率に影響している可能性があることを踏まえ、在学中の相談機会を充実させることが重要であることが示唆される。

図表 在学中の相談の有無と非正規就職者のその後

	キャリア類型				合計	n(人)
	非典型一貫	他形態から正社員	自営・家業	現在無業		
学卒前に学校の先生に相談した	50.0%	30.8%	11.5%	7.7%	100.0%	52
学卒前に学校の先生に相談しなかった	60.7%	19.3%	19.3%	0.7%	100.0%	290

注: 女性の回答のみ

	キャリア類型				合計	n(人)
	非典型一貫	他形態から正社員	自営・家業	現在無業		
学卒前に(誰かに)相談した	11.9%	57.6%	28.1%	2.4%	100.0%	210
学卒前に相談相手が誰もいなかった	28.4%	46.6%	19.3%	5.7%	100.0%	88

注: 男性の回答のみ

(非正規労働者に対するヒアリング結果)

- ② 非正規労働者の現在の生活の状態は、一人暮らし、預貯金額が 10 万円未満、生活全体には満足していない者が多い。
- ③ 非正規労働者の平均年収は 258 万円であり、正社員に転換した者に比べ約 100 万円低い。多くの場合昇給制度はない。なお、事例としては少ないが、非正規労働者のスキルを管理し、スキルアップに伴い仕事レベルと賃金を上げていくケースも報告されている。
- ④ 学校卒業後正社員として就職したもののその後非正規に転換した者について、正社員離職の理由として、「勤務先の廃業や業績悪化など会社都合により離職」、「理不尽な労働条件に耐えられずに離職」、「過酷な長時間労働により心身の不調を招き離職」などがあげられている。
- ⑤ 非正規労働者が現在非正規にとどまっている理由としては、「正社員は長時間労働、仕事の負荷が高いなどのイメージを持っていること」、「心身の状態が思わしくなく正社員としての勤務に不安があること」、「就職活動に精神的にも経済的にも負担が大きいと感じていること」などがあげられている。
- ⑥ 仕事全体への満足度については、雇用不安、低賃金、職場内の賃金格差、社会保険未加入など労働条件面での不満を持つ者が多い。

(正社員への転換者に対するヒアリング結果)

- ① 過半数は正社員への転換時に、「仕事へのモチベーションの回復」、「自分を褒めてあげたい」、「胸を張って自分の背中を自分の子供に見せられる」、「正社員転換後さらに転職して一層の賃金上昇」等プラスの変化を経験している。
- ② 正社員転換を導いた要因として多いのは、次のようなケースである。
  - ・ 職業資格の取得(2 級建築士、介護福祉士、ホームヘルパー、IT 系資格、保育士等)
  - ・ 同一職種での実務経験(看護助手、コールセンター、IT 関連業務、建築関係、ホームヘルパー等)
  - ・ 成長産業への転職(医療・福祉、IT 等)

限られた対象者に対するヒアリングではあるが、以上の結果から示唆されることを何点か列挙したい。

第 1 に、壮年非正規労働者が離職して非正規労働をするに至った経緯を見ると、多くの場合、正社員時代の労働条件や働き方(働かせ方)に問題を感じて離職後非正社員となっているケースが多いことから、正社員の働き方の改善が求められる。具体的には、長時間労働の抑制、ワーク・ライフ・バランス施策の拡充(特に、自身の病気・ケガの治療と両立できるような就業環境の整備)が求められる。

第 2 に、正社員の働き方の改善が求められることは確かであるが、他方で正社員への転換を果たした者はそのことをポジティブにとらえているケースが多いことも事実である。正社員への転換支援は欠かせない。特に、資格取得、同一職種での実務経験及び成長産業での正社員への転換事例が多数報告されていることを踏まえると、資格制度についての情報提供、非正規労働者に対するキャリアコンサルティングを通じた同一職種でのスキルの蓄積や成長産業への誘導などが有効だと考えられる。なお、非正規労働者の多くは経済的に恵まれた状況にはないことから資格取得に対する金銭的な補助、生活費補助による全日制学校への通学促進、それらの補助の仕組みを非正規労働者に周知することも検討に値すると思われる。

### 研究の目的と方法

- ・「就職氷河期」世代を含む壮年期の非正規労働者が直面している具体的な課題を明らかにする。
- ・比較的長期(概ね通算 10 年以上)に非正規労働者として働いている 35～44 歳の男女及び比較的長期に非正社員として働いた経験があり壮年期には非正社員から正社員に転換した男女、計 25 人に対して、仕事と生活の現状、将来の希望・見通し、正社員転換のきっかけ・要因(正社員転換者のみ)等に関する聞き取り調査を実施した。

### 主な事実発見

(非正規労働者に対するヒアリング結果)

- ① 現在の生活の状態は、一人暮らし、預貯金額が 10 万円未満、生活全体には満足していない者が多い。平均年収は 258 万円であり、正社員に転換した者に比べ約 100 万円低い。多くの場合昇給制度はない。事例は少ないが、非正規労働者のスキルを管理し、スキルアップに伴い仕事レベルと賃金を上げていくケースも報告されている。
- ② 学校卒業後正社員として就職した後、離職して非正規に転換した者について、正社員離職の理由として、あげられたのは次のような理由である。
  - ・勤務先の廃業や業績悪化など会社都合により離職した者
  - ・採用時と勤務条件が異なっていた、過大なノルマを課せられる、自腹で自社商品の購入を求められる、残業手当の支払い・有給休暇の取得ができないなどの理不尽な労働条件に耐えられずに離職した者
  - ・過酷な長時間労働により心身の不調を招き離職にいたった者
- ④ 現在非正規にとどまっている理由としては、
  - ・正社員は長時間労働、仕事の負荷が高いなどのイメージを持っていること
  - ・心身の状態が思わしくなく正社員としての勤務に不安があること
  - ・就職活動に精神的にも経済的にも負担が大きいと感じていること
  - ・正社員として就職したつもりが実際には派遣社員であったり、アルバイトとして入社した後正社員に登用される予定であったのが入社後もアルバイトのままになっていたりするなど求人情報が不正確であったこと
- ⑤ 仕事全体への満足度については、雇用不安、低賃金、職場内の賃金格差、社会保険未加入など労働条件面での不満を持つ者が多い。

(正社員への転換者に対するヒアリング結果)

- ① 過半数は正社員への転換時にプラスの変化を経験している。主な内容は、「仕事へのモチベーションの回復」、「自分を褒めてあげたい」、「胸を張って自分の背中を自分の子供に見せられる」、「現在の仕事に導いてくれた人に本当に感謝」、「余暇生活の充実」、「正社員転換後さらに転職して一層の賃金上昇」など。
- ② 正社員転換を導いた要因として多いのは、「職業資格の取得(2 級建築士、介護福祉士、ホームヘルパー、IT 系資格、保育士等)」、「同一職種での実務経験(看護助手、コールセンター、IT 関連業務、建築関係、ホームヘルパー等)」、「成長産業への転職(医療・福祉、IT 等)」などである。

### 政策的インプリケーション

- ① 正社員の長時間労働対策、正社員のワーク・ライフ・バランス施策の拡充(特に治療との両立支援)等正社員の働き方を改善すること。
- ③ 企業の求人情報の正確性をチェックする仕組みの構築などキャリア形成の土台整備を進めること。
- ④ 専門的職業資格や非正社員としての職務経験が生かされる職業資格等の取得を通じた正社員転換の支援。
- ⑤ 非正規労働者であってもキャリアアップが可能となるようなスキル管理、キャリア管理の導入を進めるなど、非正規労働者の人事管理を改善すること。
- ⑥ 多元的な働き方の普及、無期社員への転換を進めること。

表 若年非正規労働者問題と壮年非正規労働者問題の論点比較の概念(仮説)

	若年非正規労働	壮年非正規労働
原因	離学時の不利な条件	長時間労働の経験 転職活動に伴う様々な負担
現状	低賃金・親元同居 (当座の生活維持)	低賃金・単身世帯 (生活逼迫)
対策	能力開発一般	同一職種の継続 職業資格の取得

※若年非正規労働問題と壮年非正規労働問題の論点の違いを強調するために作成したものであって、必ずしもそれぞれの問題の全体像を正確に表現したものではない。

第3に、非正規労働のままであっても一定程度のキャリアアップが可能であることを示す事例もあった。具体的には、そのような会社では、非正規労働者に対する丁寧なスキル管理、キャリア管理が行われていた。このような人事管理を普及するためにも、非正規労働者の人事管理の好事例の収集・周知などが求められる。

最後に、今回の調査は限られた事例を取りまとめたものである。壮年非正規労働者の状況をより正確に把握するにはアンケート調査による大量観察の結果によって検証することが必要である。JILPTとしては今後今回にヒアリングで得られた知見、仮説をベースにアンケート調査を実施する予定である。

### 1-3 多様な正社員

非正規労働者の多くは雇用の安定性やキャリアの蓄積、労働条件などの面で困難に直面し、特に正社員を希望しているにもかかわらず非正規労働の境遇に置かれた者に対しては正社員転換の支援が必要であることは上述したとおりである。と同時に正社員についても、長時間労働を始めとして必ずしも正社員であるからすべて恵まれているわけではないことも明らかである。非正規労働者の雇用の安定化と正社員のワーク・ライフ・バランスの推進に応える方策として考えられるのは、正規・非正規労働者を通して多様な働き方が選択できる状態にすることである。そのひとつのあり方が「多様な正社員」という視点である。平成24年度では多様な正社員の可能性、さらには非正規から正社員への転換の受け皿としての可能性を探ることなどを目的に地域や職務が限定された正社員(以下「限定正社員」という)の実態及び普及の可能性などについて調査研究を行った。以下、限定正社員の人事管理と課題について概要を紹介する。

- ① 限定正社員には非正規社員からの登用が主たる採用経路である「ステップアップ型」と新卒採用が主たる採用経路である「非ステップアップ型」とがある。企業ヒアリングした範囲では非ステップアップ型の方が多い。
- ② ステップ型限定正社員の導入の背景は、正社員の要員不足を非正規社員の登用で補うというものである。これに対し、非ステップアップ型正社員の導入の背景としては、労働市場の逼迫等により非正規労働者の採用難を解消するためこれに代わる限定正社員を活用するというものである。
- ③ 限定正社員の人事管理面については、ステップアップ型の場合は本社採用の勤務地や業務が限定されない正社員(以下「無限定正社員」という)と業務内容の重なりが進んでいる(基幹作業化)が、キャリアパスの構築は進んでおらずたとえば主任以上は無限定正社員によって占められている。非ステップアップ型の場合はこれとは逆に業務内容は事業所採用の正社員としての業務に限定されおり基幹作業化は進んでいない一方で、主任や場合によっては係長までのキャリアパスが構築され、非定型(管理)作業化がある程度進んでいる。
- ④ 限定正社員と他の正社員区分との間の転換については、制度的には可能であるものの実際に転換が実施されることは少ない。

限定正社員区分の導入は、労働者にとっては働き方の選択肢が増えることになり多様な働き方の実現にとってひとつの可能な方策であるということではできよう。また、企業によっては、非正規社員からの登用の受け皿として活用しているケースや限定正社員のキャリアパスを構築してい

**研究の目的と方法**

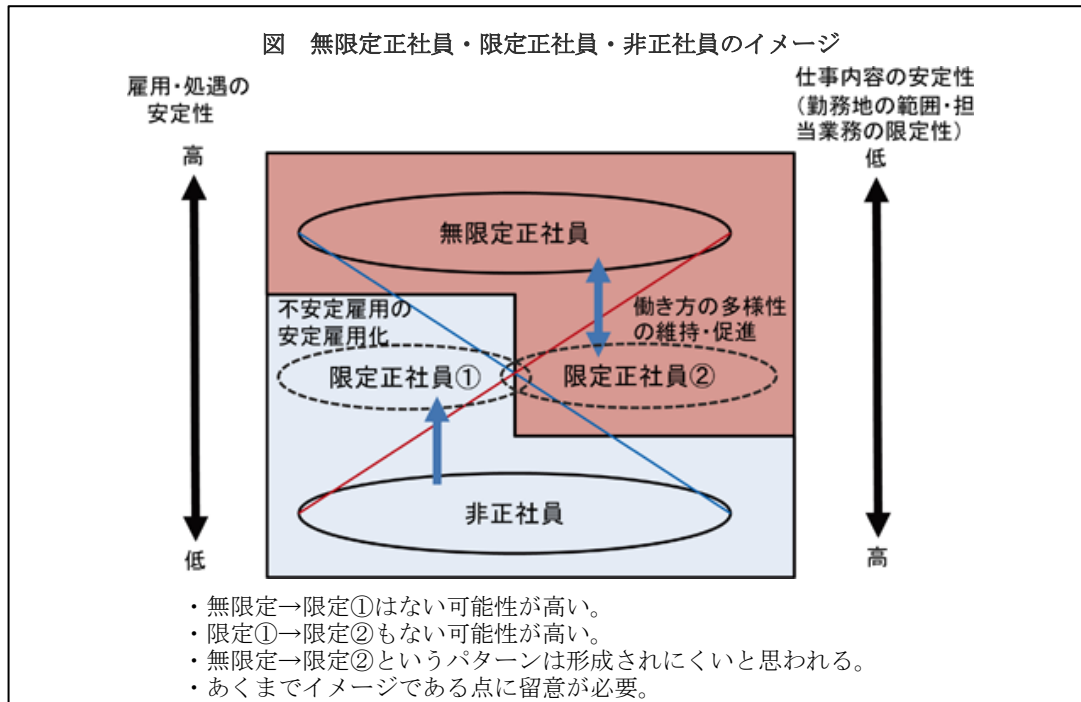
- ・多様な働き方の実現のカギとなる勤務地や職種が限定された「限定正社員」について、企業が導入・活用する理由、人事管理の実態等を明らかにし、働き方の多様化における限定正社員制度の意義を解明する。
- ・全国転勤型の限定正社員がいる典型的な大企業における実態を解明するため、従業員 5,000 人以上の製造業及び金融・保険業 6 社に対するヒアリング調査を実施。

**主な事実発見**

- ① 限定正社員には非正規社員からの登用が主たる採用経路である「ステップアップ型」と新卒採用が主たる採用経路である「非ステップアップ型」とがある。企業ヒアリングした範囲では非ステップアップ型の方が多い。
- ② ステップ型限定正社員の導入の背景は、正社員の要員不足を非正規社員の登用で補うというものである。これに対し、非ステップアップ型正社員の導入の背景としては、労働市場の逼迫等により非正規労働者の採用難を解消するためこれに代わる限定正社員を活用するというものである。
- ③ 限定正社員の人事管理面については、ステップアップ型の場合は本社採用の勤務地や業務が限定されない正社員(以下「無限定正社員」という)と業務内容の重なりが進んでいる(基幹作業化)が、キャリアパスの構築は進んでおらず、たとえば主任以上は無限定正社員によって占められている。非ステップアップ型の場合はこれとは逆に業務内容は事業所採用の正社員としての業務に限定されおり基幹作業化は進んでいない一方で、主任や場合によっては係長までのキャリアパスが構築され、非定型(管理)作業化がある程度進んでいる。
- ④ 限定正社員と他の正社員区分との間の転換については、制度的には可能であるものの実際に転換が実施されることは少ない。

**政策的インプリケーション**

- ① 限定正社員をめぐる議論は、非正規社員の正社員登用の促進を目的とする場合と、正社員の多様な働き方を目的とする場合とに分けて論じる必要がある。
- ② 既存の正社員を対象に導入された勤務地限定正社員区分は、社員にとっては多様な働き方を実現できるという点で、企業にとってはそれまで職務が限定されていた一般職員の職域の拡大、柔軟な配置転換を可能とするなど、双方にメリットがある。
- ③ グローバル統一の人事制度の構築やシニア雇用といった今後日本企業の多くが直面すると考えられる人事管理上の課題の一つの対策として、職種限定の正社員制度が有効な手立てとなる可能性がある。



るケースもあり、当該社員の雇用の安定化やモチベーションの向上につながる効果も期待できるところである。

企業にとっては、例えば従来職務が極めて限定された女子社員に対して限定正社員区分を導入



することによりある程度の職域の拡大や配置の柔軟性の拡大に資するなどのメリットが期待できる。一方、新たな社員区分の導入に伴い人事管理の煩雑化を招いたり、現状では金融業などでは限定正社員が女子に限られているなど必ずしも働き方の多様化に結びついていないケースもあつたりするのは事実である。

今後は、限定正社員が実質的に働き方の多様化に貢献するための条件をさらに分析することが必要となる。また、企業の人事戦略における位置づけをより明確にするためには、幹部人材等無限定正社員との比較が必要になる。JILPTでは、今後この点についての調査研究を深めていくこととしている。

## 第2節 職業能力開発・人材育成に関する主な調査研究成果

### 2-1 非正規社員に係る職業能力開発の課題

非正規労働者の雇用の安定、処遇の改善を実現する上で重要な要素となるのは、労働生産性を高めるとともに、高度な職務をこなせる人材として育成することである。現状では非正規労働者のキャリアパスを構築する展望が描けないため不安定な雇用あるいは低位の労働条件から抜け出せない非正規労働者が多数存在することとなっている。非正規労働者の職業能力開発を進めることは非正規労働者対策の重要な政策課題である。また、企業、経済全体の生産性向上にもつながるものである。

そもそも企業が労働者の能力開発を行うのは、それによって労働者の能力向上、生産性向上を通じて企業活動にプラスの効果が見込めることを期待しているからである。すなわち教育訓練投資のコストの回収が見込めるといことが前提となっている。

しかし、非正規労働者はその多くは有期雇用であり、長期雇用を前提としない場合が多い。業務内容も基本的には同一職務に従事し、企業・職場での経験やOJTを始めとする教育訓練を通じて職業能力を高め、より高度な職務、職位へ育てるというキャリアパスが構築できていない場合が多い。従って、企業の立場に立って考えた場合、企業がコストを負担して非正規労働者に教育訓練を実施しても、将来的にその投資が回収できないリスクが大きいため、能力開発を企業が行うというインセンティブに乏しいという現実がある。

このような現状を踏まえ、非正規労働者の能力開発会派の現状と課題を具体的に明らかにするため、以下では、JILPTが平成23年に非正規労働者を対象に実施したアンケート調査「第2回働くことと学ぶこと調査」の分析した結果概要を紹介する。併せて、第1節で紹介した派遣労働者の実態と課題に関する調査研究の中から派遣労働者の能力開発に関する調査研究成果に焦点を当てて紹介する。

#### (1) 働き方と職業能力・キャリア形成

本調査研究は、40歳前半までの比較的若い時期の職業能力開発・キャリア形成の実態を解明し課題を析出することを目的に平成23年度に実施したアンケート調査「第2回働くことと学ぶことについての調査」を分析したものである。ちなみに第1回調査は平成20年度に実施しているが、その後リーマン・ショックを契機とする大幅な景気後退を受けて、非正規労働者問題が深刻化し、その職業能力開発・キャリア形成に関する課題が増大した。本研究は、非正規労働者自身が能力開発に関してどのような状況にあり、どのような意識を抱いているかを把握し、課題と今後の展望を明らかにすることを目的として実施したものである。

調査研究成果の概要は次の通り。

- ① 非正社員の OJT については、日々の仕事で経験を受けたり、上司や同僚の仕事のやり方を見て学んだり、担当する仕事のレベルや範囲の拡大を経験した者は、正社員に比べて少ない。OJT の機会が充実している非正社員は、Off-JT や自己啓発も充実していることが多い。
- ② 非正社員のキャリア志向を「仕事内容重視志向」、「就業重視志向」、「生活重視志向」、「成り行き志向・分からない」に類型化すると、「仕事内容重視志向」において教育訓練や自己啓発といった能力開発機会が多く、仕事遂行能力の向上や仕事の幅の拡大、レベルの向上を実感している者が多い。「成り行き志向・分からない」では未経験の仕事を担当したいという姿勢や技能向上への意欲が低く、仕事の変化や助言・指導の機会が限定される傾向にある。
- ③ 男性非正規労働者及び無配偶の女性非正規労働者は将来に明るい見通しを持つ者が正社員に比べ少ない。キャリアの見通しに不満を持つ者の中では、現在の仕事や将来の仕事のためではなく、「今後、働き方を変えるために」能力開発に意欲を持つ者が正社員に比べて多い。

以上、企業の提供する能力開発の機会は正社員と比べて限られていることが明らかになった。同時に、非正規労働者自身の仕事への意欲や取り組み姿勢により自己啓発を含めた能力開発機会に差があることも明らかになった。将来のキャリア展望との関係では、正社員等現在とは違う働き方のための能力開発を志向する傾向があることも明らかになった。

これらの実態を踏まえると、非正規労働者の能力開発・キャリア形成を考える上では、第一に、例えば基幹的な業務への職域拡大を促進することなどにより企業内の能力開発機会の拡大をはかることが考えられる。この場合、非正規労働者自身に仕事への意欲や取り組み姿勢に多様性があることから、非正規労働者の雇用管理、キャリア管理のあり方もきめ細かく実施する必要がある。また、適切な雇用管理、キャリア管理の結果非正規労働者自身の意欲や姿勢に変容を促し、非正規労働者の能力を最大発揮することも可能になるであろう。

もう一つの方向性は、外部労働市場を通じてのキャリア形成を目指す非正規労働者も少なくないことから、企業外での能力開発機会の拡大である。男性非正規労働者や無配偶女性非正規労働者が将来に明るい展望を持つ者が少ないことは先に紹介したが、一方で彼らは自己啓発の取り組みが正社員と比べてそれほど劣っているわけではない。個人の費用負担も抑えられるような能力開発システムの整備を検討する余地は大いにあると思われる。

## (2) 派遣労働者の能力開発

派遣労働者の能力開発に関しては、非正規労働者の能力開発に全般的に当てはまる課題に加えて、派遣労働者特有の事情がある。すなわち、派遣先企業としては他の非正規労働者と同様に、あるいはそれ以上に教育訓練のインセンティブが乏しい上、派遣元についても派遣先に応じて教育訓練を行うことは難しいという事情があり、能力開発の機会が派遣元と派遣先の狭間に落ちる（どちらからも能力開発の機会が提供されない）という問題である。とりわけ、登録型派遣の場合、一般に派遣労働者は複数の派遣業者に登録していることから派遣業者としては自社から派遣されるかどうか分からない登録者に対する教育訓練を忌避することが生じる。

このような状況に置かれた派遣労働者の能力開発の現状はどのようなものか、第1節「1-1 派遣労働者の実態と課題」で紹介した「派遣労働者の働き方とキャリアの実態－派遣労働者・派



「働き方と職業能力・キャリア形成—第2回働くこと学ぶことについての調査結果より—」

(平成25年5月)

担当 小杉 礼子

研究の目的と方法

非正社員が増加する中での職業能力開発・およびキャリア形成の実態と課題を明らかにする。  
 全国19の政令指定都市及び東京23区部に居住する25～45歳の男女を母集団に標本数4,000人としたエリアサン  
 プル法によるアンケート調査を実施した。

主な事実発見

- ① 非正社員のOJTについては、日々の仕事で経験を受けたり、上司や同僚の仕事のやり方を見て学んだり、担  
 当する仕事のレベルや範囲の拡大を経験した者は、正社員に比べて少ない。OJTの機会が充実している非正社員は、  
 Off-JTや自己啓発も充実していることが多い。
- ② 大規模企業の非正社員は小規模企業の正社員と比べて能力開発機会が小さいとは言えないが、小規模企業の非  
 正社員は特に能力開発機会が小さい傾向がある。
- ③ 非正社員のキャリア志向を「仕事内容重視志向」、「就業重視志向」、「生活重視志向」、「成り行き志向・分から  
 ない」に類型化すると、「仕事内容重視志向」では、教育訓練や自己啓発といった能力開発機会が多く、仕事遂行能  
 力の向上や仕事の幅の拡大、レベルの向上を実感している者が多い。「成り行き志向・分らない」では未経験の  
 仕事を担当したいという姿勢や技能向上への意欲が低く、仕事の変化や助言・指導の機会が限定される傾向にあ  
 る。
- ④ 非正社員及び無配偶の女性非正社員は将来に明るい見通しを持つ者が正社員に比べ少ない。キャリアの見通し  
 に不満を持つ者の中では、現在の仕事や将来の仕事のためではなく、「今後、働き方を変えるために」能力開発に  
 意欲を持つ者が多い。
- ⑤ 女性の就業意欲や能力向上意欲は、正社員、非正社員とも、職場における能力開発機会の均等化と両立支援の  
 整備の両者が実現できている職場で相対的に高い。均等のみが実現できている職場では仕事意欲が相対的に低く、  
 料率のみが実現できている職場では能力向上意欲が相対的に低い。

政策的インプリケーション

- ① 企業の非正社員への雇用管理・キャリア管理の改善策として、ジョブ・カード制度のキャリアアップ型等を用  
 いた正社員への登用促進、非正社員へのキャリア・カウンセリング機会の提供、非正社員と正社員の間の均衡・  
 均等待遇化の促進、非正社員の職域拡大にキャリア形成助成金などを使いやすくする施策などが考えられる。
- ② 特に能力開発機会が少ない中小規模企業向けに、これらの政策的支援を活用するために必要な事務処理などを  
 援助する、中間的な支援の仕組みも考慮されるべきであろう。
- ⑥ 外部労働市場を通じてのキャリア形成を目指す非正社員も少なくないことから、企業外での能力開発機会を充  
 実するため、長期的な訓練で、かつ、企業現場での実践的な学びを核とすることにより企業からの評価を高める  
 とともに、個人の経費負担も抑えられるような職業訓練システム的设计も考えられる。

表1 キャリア志向別、「今の仕事のために」「仕事遂行能力や知識を高めたいと思う」か

	そう思う そう思う	ある程度 思わない	あまりそう 思わない	まったく そう思わ ない	わからな い	無回答
仕事内容重視志向(N=179)	33.0	39.1	17.9	7.3	2.8	0.0
就業重視志向(N=90)	26.7	43.3	18.9	5.6	5.6	0.0
生活重視志向(N=241)	15.8	36.5	35.3	7.5	5.0	0.0
なりゆき志向・わからない(N=155)	10.3	31.6	34.2	7.1	16.1	0.6

表2 キャリア志向別、非正社員の仕事への姿勢

	指示され たことは 確実にこ なそうと している	仕事を能 率的に 進めよう としてい る	上司や同 僚の期待 に応えよ うとして いる	職場に 貢献しよ うとして いる	勤務先 に貢献し ようとし ている	未経験の 仕事にも 積極的に 取り組もう としている	いずれも あてはま らない
仕事内容重視志向(N=179)	82.1	68.2	34.6	40.2	25.1	32.4	1.7
就業重視志向(N=90)	88.9	70.0	26.7	37.8	17.8	33.3	0.0
生活重視志向(N=241)	84.6	65.1	27.4	41.9	22.4	27.8	1.2
なりゆき志向・わからない(N=155)	76.1	47.1	14.8	27.7	10.3	16.8	9.7

遣先・派遣元調査からの多面的分析」から、派遣労働者の能力開発に関する現状と課題を紹介する。

- ① 能力開発に寄与している主体を派遣元に聞いた結果では、過半数が派遣社員(自己啓発)、3割弱が派遣先、派遣元は1割強となっている。これまでの能力開発の経験を自学自習と派遣先OJTのいずれに近いかに派遣労働者に質問した結果を見ても6割以上が自学自習と回答している。派遣労働者の能力開発が自己啓発に大きく依存している実態が分かる。
- ② 派遣労働でキャリア開発できているのは、若年(20歳代)、定型的な仕事に従事している者、派遣先での勤続年数が短い等の属性を持つ者により強く表れており、相対的に職業経験値が低いと考えられる層において派遣先での教育訓練効果があると感じられている。
- ③ 派遣労働者の仕事への取り組み意欲をあげるには何が効果的かを明らかにするため、労働条件・就業環境への満足度の規定要因を多変量解析により分析した結果、賃金、労働時間、福利厚生については効果を確認できなかった。最も効果的なのは能力開発であり、次いで仕事内容、人間関係が続く。

以上の結果、現状では企業が提供する派遣労働者の能力開発の環境は決して充実しているとは言えないこと、一方、派遣労働者の能力開発は特に初期キャリア段階での一定の役割を果たす就業形態と位置づけられる可能性があることや派遣労働者自身の満足度、仕事への意欲を高めるために能力開発が重要なファクターとなっていることが明らかになった。

1-1で述べたように、派遣労働を労働者の初期キャリアを培う一つのフィールドとして機能させるためには、派遣労働者のキャリアパスを構築し、計画的な能力開発を進める条件を整備しなければならない。登録型派遣労働者については、派遣先での業務に直接関連する知識、技能に関しては、派遣先企業に一定の責務があり、派遣元に無期雇用されている派遣労働者については派遣元企業が能力開発を行うことが適当である。登録型派遣労働者の長期的な能力向上・キャリア形成のための計画的な能力開発については、現状ではその役割を派遣元企業、派遣先企業が担うことを期待することは難しい。派遣元企業と派遣先企業の双方が協力して能力開発を進める方策を検討することは必要であるが、派遣労働の業務の専門性に応じた共通のキャリアパス、能力評価システムを社会的に整備した上で、自己啓発に対する支援を積極的に行うことを検討する必要がある。

## 2-2 ジョブ・カード制度における雇用型訓練の効果と課題

平成20年4月の発足したジョブ・カード制度は、正社員への就職ができなかった学卒者など職業能力の形成機会に恵まれない人が、「企業現場・教育機関等で実践的な職業訓練を受け、修了証を得て、これらを就職活動など職業キャリア形成に活用する制度」<sup>36</sup>である。

この制度では、職業訓練の実施形態により「雇用型訓練」、「委託型訓練(デュアルシステム)」、「公共職業訓練」、「求職者支援訓練」が提供されているが、本調査研究は、訓練生を企業が雇用して企業が実施主体となって訓練を行う雇用型訓練の効果と課題についてジョブ・カード制度利用者を含む転職者に対する追跡調査と雇用型訓練実施企業へのヒアリング調査によりその効果と課題を

<sup>36</sup> 平成19年12月12日「ジョブ・カード構想委員会最終報告」

分析したものである。

転職者に対する追跡調査は、第1回調査は平成22年9～10月に行われ、平成24年3月まで5回に渡って行われた。実施企業に対するヒアリング調査は平成22年5～10月に17社に対して行われていたが、平成23年度より訓練実施期間中の賃金助成率が引き下げられるなど制度改正が行われたことから企業における制度利用への姿勢等にどのような変化が見られるかなどを確認するため、16社に対して24年5～7月にフォローアップ調査が行われた。以下、調査研究成果の概要を紹介する。

(転職者に対する追跡調査)

- ① 公的職業訓練受講者との比較においても、委託型訓練(デュアルシステム)利用者や他の公的訓練利用者との比較においても、雇成型訓練利用者の方が就職できる確率、正社員就職の確率は高いことが確認できた。
- ② 仕事、労働時間、仕事の内容に対する満足度及び賃金については非受講者を含む他のカテゴリとの差は観察されなかった(賃金については、第2回調査時点では雇成型訓練利用者の方が高いという結果が得られたが、3回目以降の調査では優位な差は観察されなかった)。
- ③ キャリアの見通しに関する満足度は他のカテゴリとの間で有意に高いという結果が観察された。

(雇成型訓練実施企業ヒアリング)

- ① 20年ヒアリング時点で制度を利用していた企業の内、新たな採用などの需要がない場合を除いて半数の企業は制度引き続き利用していた。制度の利用をやめた企業では、助成率の削減を理由とするところが多いが、同時に事務負担、制度の使いにくさなど制度の運用面での問題も同時あげられており、制度の使い勝手が悪いと感じているところに助成率の削減が重なり、利用断念に至ったと考えられる。逆に言えば、助成制度はジョブ・カード制度創設時において企業の制度の利用を促す一定の呼び水効果があったという見方もできよう。
- ② 制度利用の効果として、採用や新人育成への直接的な効果に加えて、訓練生は採用後の仕事ぶりやスキルの伸びが大きい、訓練生以外の従業員にも刺激、意欲や仕事ぶりが向上した、訓練導入を機に社内に体系的な人材育成の仕組みを取り入れた、などの波及的な効果が観察された。
- ③ 制度運用上の問題点としては、事務負担の軽減や訓練スケジュールの柔軟性を求める意見の他、トライアル雇用などの他の雇い入れ助成制度と同列に理解されがちであり広報に課題があること、などが指摘された。

以上の結果から示唆されることを3点指摘したい。

第1は、本制度は求職者を雇用に結びつける効果があることが確認された。今後とも拡充することが望まれる。さらには雇用が将来にわたって安定的に継続されるかどうかということについては本調査では明確な結果を得ることはできず、継続的な調査により確認する必要がある。

本制度は、正社員経験が少ないことなどにより比較的能力開発の機会に恵まれなかった者に対して、職業能力の開発機会を提供し、その能力を証明することにより安定した職業に就くことを支援する制度であり、その効果が十分に発揮されるためには、特に企業の活用をさらに拡大することが必要である。特にこの制度を中小・零細企業に広めていくためには、制度利用に際しての事務負担、訓練スケジュールの柔軟性等に関する企業の不満を解消又は軽減するための方策を

＜調査研究成果概要 6＞ 労働政策研究報告書 No.153

「ジョブ・カード制度における雇用型訓練の効果と課題—求職者追跡調査及び制度導入企業アンケート調査から—」 (平成 25 年 3 月)

担当 小杉 礼子

研究の目的と方法

- ・ジョブ・カード制の雇用型訓練を受講した求職者及び訓練機会を提供した企業に対する実態調査を通じて、その効果と課題を検討する。
- ・求職者へのアンケート調査。雇用型訓練の受講、非受講の求職者 31,565 人に対して、2010 年 9～10 月アンケート調査を実施。その後 2012 年 3 月まで計 5 回の追跡調査を実施した。2012 年 3 月の第 5 回調査の回答者は 5,605 人である。
- ・雇用型訓練実施企業 17 社へのヒアリング調査

主な事実発見

(求職者追跡調査)

- ① 雇用型訓練利用者の就職できる確率、正社員就職の確率は、公的訓練費受講者、委託型訓練(デュアルシステム)利用者や他の公的訓練利用者と比較して高いことが確認できた。
- ② 仕事、労働時間、仕事の内容に対する満足度及び賃金については、非受講者を含む他のカテゴリーとの差は観察されなかった。
- ③ キャリアの見通しに関する満足度は他のカテゴリーとの間で有意に高いという結果が観察された。

(雇用型訓練実施企業ヒアリング調査)

- ① 2020 年時点で制度を利用していた企業の内、新たな採用の需要がない場合を除いて半数の企業は制度を引き続き利用していた。制度の利用をやめた企業では、助成率の削減を理由とするところが多いが、同時に事務負担、制度の使いにくさなど制度の運用面での問題も同時あげられており、制度の使い勝手が悪いと感じているところに助成率の削減が重なり、利用断念に至ったと考えられる。
- ② 制度利用の効果として、採用や新人育成への直接的な効果に加えて、訓練生は採用後の仕事ぶりやスキルの伸びが大きい、訓練生以外の従業員にも刺激、意欲や仕事ぶりが向上した、訓練導入を機に社内に体系的な人材育成の仕組みを取り入れた、などの波及的な効果が観察された。
- ③ 制度運用上の問題点としては、事務負担の軽減や訓練スケジュールの柔軟性を求める意見の他、トライアル雇用などの他の雇入れ助成制度と同列に理解されがちであり広報に課題があること、などが指摘された。

政策的インプリケーション

- ① 雇用型訓練には求職者を雇用に結びつける効果があることが認められた。今後とも雇用型訓練の拡充が望まれる。ただし、その雇用が長期的な安定にはつながらない場合があることも示唆されたので、訓練後の状況についての継続的な調査を行い、マッチングや訓練期間などの問題がないかを検討する必要がある。
- ② 本訓練が小規模企業で多く行われていることから、煩雑な事務や厳格なスケジュール管理など、企業負担を軽減するため、訓練計画の作成や事務を補助し、場合によっては訓練成果を第三書として測れるような専門家が必要ではないか。こうした「訓練コンサルタント」となる人材の育成、活用を検討する必要がある。
- ③ この制度が、実質的には中小企業に入職訓練を提供する仕組みとして機能していること、さらに、より広く企業内に人材育成システムを根付かせる契機となっていることを評価すべきである。また、制度の普及のための広報においても、職業訓練の制度であるという性格を強調すべきである。トライアル雇用など他の政策と差別化した広報戦略が望まれる。

表 雇用型訓練受講の限界効果(「転職モニター調査」第 5 回調査時点)

比較対象	就職	正社員就職	月収	仕事の満足度の変化			
				仕事全体	労働時間	仕事の内容	キャリアの見通し
委託訓練活用型デュアル	0.09	0.26	--	--	--	-0.10	0.08
その他公的訓練	0.11	0.31	--	--	--	--	0.10
非受講	0.16	0.34	--	--	--	--	0.10

注 1: 就職、正社員就職、仕事の満足度に関してはプロビット分析の推計結果を、月収については OLS 分析の推計結果を報告している。比較対象と比べて、雇用型訓練受講者の就職、正社員就職、月収、仕事の満足度が統計的に有意な結果のみ数値を掲載している。プラスの数値はプラスの効果を、マイナスの数値はマイナスの効果を意味する。

注 2: その他公的訓練とは、雇用型訓練以外の公的支援のある訓練のことである。

検討する必要がある。例えば、訓練計画の作成や事務を補助し、さらに訓練成果を第三者として測れるような職業訓練の専門家、訓練コンサルタントとも呼ぶべき人材を育成、活用することなど企業の活用を支援するような社会的な仕組みを整備することも考えられる。

最後に、本制度が中小企業に入職訓練を提供する仕組みとして機能していること、さらに、より広く企業内に人材育成システムを根付かせる契機となっていることを評価し、職業訓練制度としての役割や効果を強調して、トライアル雇用など他の雇い入れ助成制度と差別化した広報戦略が望まれる。

### 第3節 就業環境・労働条件に関する主な調査研究成果

#### 3-1 労働時間・裁量労働・休息問題

近年の労働時間をめぐる状況は、長時間労働の抑制が求められているとともに、生産性向上、効率的な仕事の進め方という企業側の要請や多様な働き方の実現という文脈から労働時間法制の見直しの議論が提起されている。

労働者一人あたり平均の年間総実労働時間は経年的に減少傾向で推移しているが、週60時間以上の長時間労働者は約45万人いる。長時間労働を放置することは労働者の心身の健康、ワーク・ライフ・バランスに障害となる可能性が高いことが当然であるが、加えて、労働者の能率低下と相まって企業の生産性にも影響を与える可能性がある。

一方で、労働時間と業績や成果とが必ずしも対応しない業務においては裁量労働制が適用可能となっており、その場合、見なし労働時間制が適用され、実際の労働時間の配分や業務遂行の手段、方法等は大幅に労働者の裁量にゆだねられことになっている。一律の労働時間管理に代わって労働時間を労働者が自ら管理して長時間労働を回避しつつ業務を適切に遂行することを可能にする制度と捉えることができるが、現状では裁量労働制の導入企業の割合は、専門業務型裁量労働制で2.2%、企画業務型裁量労働制で0.8%となっており、それほど普及しているとは言いがたい状況にある。<sup>37</sup>

さらに、長時間労働対策、労働者の健康確保の観点から、近年、勤務と勤務との間に一定時間の間隔や休息時間を配置する「勤務時間インターバル制」への関心も高まっている。

本調査研究は、裁量労働制と勤務時間インターバル制について導入企業等へのヒアリング調査を行った結果を取りまとめたものである。ヒアリング対象は、9企業、1地方経営者団体、1産業別労働組合及び1企業別労働組合、計11企業・団体である。以下、調査研究成果の概要を紹介する。

#### (1) 裁量労働制

- ① 適用対象者は、専門業務型裁量労働制では入社当初から、企画業務型裁量労働制では一定の職階以上で能力がある者となっている。企画業務型では、本人の事情や業務過多のため事実上裁量性が発揮できる状況にないと判断される等により裁量労働制の適用をはずすことも行われている。

<sup>37</sup> 厚生労働省「平成25年就労条件総合調査結果」

- ② みなし労働時間は、通常の所定労働時間とほぼ同じか月 20～30 時間程度の残業見合い分をプラスしたものとなっている。
- ③ 実労働時間の管理は、各企業とも工夫して行っており、特に長時間勤務が続く従業員に対する産業医の関与や上司面談等きめ細かく管理している。
- ④ 裁量労働制導入に合わせて、目標管理制度の導入、事業・業務内容の見直し等と並行して行うことで、業務の効率化、モチベーションの向上、働き方の見直しに効果があると回答した企業が多い。
- ⑤ 対象業務の拡大・緩和、手続きの簡素化など総じて使い勝手の改善への要望が強い。

## (2) 勤務時間インターバル制

- ① インターバル時間は、7 時間から最低で 20 時間超まで各社様々である。根拠も、就業規則、労使協定、労働協約、(労使の)覚え書き、運用ベースなど様々である。また、規定の効力も努力規定の所もあれば厳格な規定となっているところもある。
- ② 基本的には長時間労働の抑制、労働環境改善を目的として導入されている。個別には、医療業における医療事故防止、建設業における安全面での対応などが報告されている。
- ③ 導入後日が浅い企業もあり、目に見える効果が現れている訳ではないが、従業員の疲労回復に効果を感じていると評価している。

本調査研究は、極めて限られた企業、団体を対象としたヒアリング結果を取りまとめたものである。この結果をもって全体の傾向を判断したり、政策の方向性を議論したりすることには慎重でなければならない。さらに、裁量労働制や勤務時間インターバル制の適用を受けている労働者自身がどのように受け止めているか、どのような影響が生じているかについても精査する必要がある。JILPT では、本調査研究を踏まえ大規模なアンケート調査を実施し、以上の点を詳細に解明することとしている。

### 3-2 医療従事者の労働条件に係る諸問題

人口減少、若い世代の職業意識の変化、国民の医療ニーズの多様化に加え、医師等の偏在などを背景として医療機関等による医療スタッフの確保が困難な状況が生じる中、国民が将来にわたって質の高い医療サービスを受けるためには、医療分野の勤務環境を改善し、医療に携わる人材の定着・育成を図ることが重要な課題であると考えられるようになっている。

このような状況を踏まえて、厚生労働省では、平成 24 年 10 月に関係部局が参加した「医療分野の『雇用の質』向上プロジェクトチーム」を省内に発足させ、医療スタッフが健康で安心して働くことができる環境整備について検討を進めてきた。検討の結果は、平成 25 年 2 月に 25 年度以降の取り組みの基本方針と具体策を盛り込んだ「医療分野の『雇用の質』向上プロジェクトチーム報告」として取りまとめられ、都道府県知事、地方厚生(支)局長、都道府県労働局長、関係団体の長あてに関係局長連名により通知された。

本調査研究は、プロジェクトチーム発足に先立って、長時間労働など厳しい就労環境に置かれている医療従事者の内、勤務実態などの把握が十分行われていない勤務医の就労実態と労働政策

<調査研究成果概要 7> JILPT 資料シリーズ No.120

「労働時間に関する企業等ヒアリング調査－裁量労働制、勤務時間インターバル制を中心に」

(平成 25 年 5 月)

担当 池添 弘邦

研究の目的と方法

- ・裁量労働制及び勤務時間インターバル制度を導入、運用している先進的企業の事例を収集することを通じて今後の労働時間政策の在り方を検討する際の基礎的資料を提供すること。
- ・裁量労働制または勤務時間インターバル制度を導入している 9 企業、地方経営者団体 1 団体及び労働組合 2 団体へのヒアリング調査を実施した。

主な事実発見

(裁量労働制)

- ① 適用対象者は、専門業務型裁量労働制では入社当初から、企画業務型裁量労働制では一定の職階以上で能力がある者となっている。企画業務型では、本人の事情や業務過多のため事実上裁量性が発揮できる状況ないと判断される等により裁量労働制の適用をはずすことも行われている。
- ② 見なし労働時間は、通常の所定労働時間とほぼ同じか月 20～30 時間程度の残業見合い分をプラスしたものとなっている。実労働時間の管理は、各企業とも工夫して行っており、特に長時間勤務が続く従業員に対する産業医の関与や上司面談等きめ細かく管理している。
- ③ 裁量労働制導入に合わせて、目標管理制度の導入、事業・業務内容の見直し等と並行して行うことで、業務の効率化、モチベーションの向上、働き方の見直しに効果があると回答した企業が多い。
- ④ 対象業務の拡大・緩和、手続きの簡素化など総じて使い勝手の改善への要望が強い。

(勤務時間インターバル制度)

- ① インターバル時間は、7 時間から最低で 20 時間超まで各社様々である。根拠も、就業規則、労使協定、労働協約、(労使の)覚え書き、運用ベースなど様々である。また、規定の効力も努力規定の所もあれば厳格な規定となっているところもある。
- ② 基本的には長時間労働の抑制、労働環境改善を目的として導入。個別には、医療業における医療事故防止、建設業における安全面での対応などが報告されている。
- ③ 導入後日が浅い企業もあり、目に見える効果が現れている訳ではないが、従業員の疲労回復に効果を感じていると評価している。

政策的インプリケーション

- ① 企業の立場から見た裁量労働制は、事業運営における多面的な取り組み(従業員の意識改革、評価制度、長時間労働の抑制、削減等労働時間管理の在り方)の選択肢の一つとして位置付けられるものであることを認識すること。
- ② 裁量労働制の導入を進めるには、手続き、要件の緩和についての企業の要望を踏まえる必要があるが、導入にあたって労働者との間でどのような協議が行われているか、労働者自身が裁量労働制のもとで働くことにどのような意識を持っているかなど、多面的な検討が必要である。
- ③ 勤務時間インターバル性については、業種、業態、職種等によって労働者の働き方がどのような実態にあるのかを把握したうえで、長時間労働の抑制・防止策、労働者の健康維持への効果などを検討すべきである。

表 ヒアリング調査対象企業等一覧

業種、団体種別	従業員規模等(調査項目対象従業員規模)	労組の有無	裁量労働制の有無	勤務時間インターバル制の有無
情報通信・コンサルト業	小	なし	あり(専門型)	なし
医薬品製造・販売業	大	あり	あり(専門型・企画型)	なし
機械等製造・販売業	大	あり	なし	あり
運輸業等	大	あり	なし	あり
製造,情報通信業	大	あり	あり(専門型・企画型)	あり
サービス業	大	あり	あり(専門型・企画型)	なし
食品サービス業	大	あり	なし	あり
医療業	中	あり	---	あり
医療業	中	あり	---	あり
地方経営者団体	加盟企業数約 1,000 社	労組のある加盟企業あり	導入加盟企業(専門型 0.6% 企画型 2.2%)	不明
情報通信企業産別労組	45 労組(交渉単位 83) 組合員数約 1 万 7 千人	---	---	導入単組 14 組合
情報通信企業単位労組	組合員数 1 万人以上	---	あり(専門型・企画型)	あり



上の課題を明にすることを目的に厚生労働省労働基準局の要請を受けて実施したものである。調査は、全国の20床以上の病院に勤務する24歳以上の医師を対象としたアンケート調査により平成23年12月に行われた。調査結果は24年9月に調査シリーズとして取りまとめ、公表された。調査結果は上記プロジェクトチームの検討に活用され、報告書にも調査結果が引用されている。以下、調査研究成果の一部を紹介する。

- ① 勤務医の内、日直は61.8%、宿直は67.4%が行っている。年齢が若いほど宿直、日直の回数が多い。宿直1回あたりの睡眠時間は、半数近くは4時間未満であり、ほとんど睡眠できない者(3.5%)、2時間未満の者(10.4%)もいる。宿直翌日の勤務態勢は86.2%が「通常通り勤務する」と回答。
- ② 勤務先における週あたり労働時間は平均46.6時間、60時間以上の者が27.4%いる。平均労働時間及び60時間以上の者の割合は、診療科によってばらつきがある。外科、救急科、脳神経外科、小児科などで労働時間が長い。また、宿直回数の多い者ほど長くなる傾向がある。他の勤務先を含めた全労働時間は、週平均53.2時間、60時間以上の者の割合は40.0%である。
- ③ 全体のおおよそ半数は疲労感、睡眠不足及び健康不安を感じている。疲労感については、当直に疲労感を感じる者が8割を超えており最も多い。次いで(当直以外の)長時間労働(50.8%)となっている。
- ④ 調査対象者の4分の3は、医療事故につながりかねないような「ヒヤリ・ハット」体験があると回答している。その割合は、週労働時間が長いほど、宿直やオンコールの回数が多いほど、また年次有給休暇の取得日数が少ないほど高くなる。
- ⑤ 労働基準関係法令の遵守に関する意識に関し、「医師は勤務医であっても特別な使命があるのだから労働基準関係法令の適用が遵守されなかったとしてもやむを得ない」という考え方と「医師といえども、勤務医は病院に雇用されている労働者であり、労働基準関係法令の保護下にあるべき」の考え方のどちらに近いのか、という質問に対する回答を見ると、前者に近いとする者が30.1%、後者に近いとする者が69.9%であった。後者に近いとする者は、男性より女性に、年齢が若いほど多くなる。

以上、主として労働時間に関連する調査結果を紹介したが、勤務医が宿日直や長時間労働に大きな負担を感じ、そのことが疲労、睡眠不足や健康不安の容易になっていること、ひいては医療の質そのものに直結しかねない「ヒヤリ・ハット」という事態にも関連しかねない状況にあることが明らかにされた。今後こうした実態を改善するためには、まずは、医療機関自身が勤務医を労働者としての位置づけを明確にし、適正な人事労務管理を実施することが大事である。そのことが医師を始めとする医療スタッフの健康不安を解消し、人材の確保、ひいては医療の質の向上にもつながることが期待できるのである。

医療機関の医療スタッフに対する人事管理を適切に行うには、体制とノウハウを整備しなければならない。上に紹介した厚生労働省のプロジェクトチーム報告書においては、今後の目指す姿として、各医療機関等が、幅広い医療スタッフと協力し、自ら医療機関等の勤務環境の現状を確認し、取り組むべき改善事項を決定し、実施するという自主的な勤務環境改善活動を促進するシステム(「雇用の質」向上マネジメントシステム)の構築・普及を図るとともに、医療機関への支援策を講ずる旨記載されている。労働局に配置されたアドバイザーを始めとする関係機関の連携による経営面・労務管理面双方からワンストップ相談支援体制の構築、労働時間管理者等の育成等



具体的な支援策が盛り込まれている。

＜調査研究成果概要 8＞ JILPT 資料シリーズ No.102

「勤務医の就労実態と意識に関する調査」

(平成 24 年 9 月)

担当 奥田 英二

研究の目的と方法

- ・ 医療従事者（勤務医等）の長時間労働をはじめとする厳しい勤務環境、医療従事者の偏在など需給面での問題も顕在化するなかで、医療従事者の労働条件の改善など、労働政策的観点からの課題を検討する。
- ・ 民間の医療領域専門調査会社が保有する医師モニターのうち、全国の 20 床以上の病院に勤めている 24 歳以上の医師を対象（医院・クリニックの院長は除外）にインターネットを用いて実施。

主な事実発見

- ① 日直は 61.8%、宿直は 67.4%が行っている。年齢が若いほど宿直、日直の回数が多い。宿直 1 回あたりの睡眠時間は、半数近くは 4 時間未満であり、ほとんど睡眠できない者(3.5%)、2 時間未満の者(10.4%)もいる。宿直翌日の勤務態勢は 86.2%が「通常通り勤務する」と回答。
- ② 勤務先における週あたり労働時間は平均 46.6 時間、60 時間以上の者が 27.4%いる。平均労働時間及び 60 時間以上の者の割合は、診療科によってばらつきがある。また、宿直回数の多い者ほど長くなる傾向がある。他の勤務先を含めた全労働時間は、週平均 53.2 時間、60 時間以上の者の割合は 40.0%である。
- ③ 全体のおおよそ半数は疲労感、睡眠不足及び健康不安を感じている。疲労感を感じるのは、当直に疲労感を感じる者が調査対象者の 8 割を超えており最も多い。次いで(当直以外の)長時間労働(50.8%)となっている。
- ④ 3/4 は、医療事故につながりかねないような「ヒヤリ・ハット」体験があると回答。その割合は、週労働時間が長いほど、宿直やオンコールの回数が多いほど、また年次有給休暇の取得日数が少ないほど高くなる。
- ⑤ 労働基準関係法令の遵守に関する意識に関し、「労働基準関係法令の適用が遵守されなかったとしてもやむを得ない」という考え方と「労働基準関係法令の保護下にあるべき」の考え方のどちらに近いか、という質問に対する回答を見ると、前者に近いとする者が 30.1%、後者に近いとする者が 69.9%であった。後者に近いとする者は、男性より女性に、年齢が若いほど多くなる。

政策的インプリケーション

- ① 勤務医が宿日直や長時間労働に大きな負担を感じ、そのことが疲労、睡眠不足や健康不安の要因になっていること、ひいては医療の質そのものに直結しかねない「ヒヤリ・ハット」という事態にも関連しかねない状況にあることが明らかにされた。
- ② 勤務医の就労条件を改善するためには、まず各医療機関等が、自らの勤務環境の現状を確認し、取り組むべき改善事項を決定し、実施するという自主的な取り組みが重要である。
- ③ 各医療機関の自主的取り組みを促すため、経営面・労務管理面での相談支援が求められる。

表 健康不安に対する認識(単位%)

	n	健康不安に対する認識					認識計	
		非常に感じる	まあ感じる	どちらとも言えない	あまり感じない	ほとんど感じない	感じる計	感じない計
計	3467	12.3	36.9	28.4	18.7	3.6	49.2	22.3
＜週労働時間別＞								
20時間未満	415	11.8	32.0	32.3	20.7	3.1	43.8	23.8
20～40時間未満	363	6.6	35.5	28.4	22.9	6.6	42.1	29.5
40～50時間未満	919	8.1	33.8	31.6	22.6	3.9	41.9	26.5
50～60時間未満	813	13.9	37.9	27.3	17.0	3.9	51.8	20.9
60～80時間未満	764	15.8	42.8	24.3	14.8	2.2	58.6	17.0
80時間以上	183	23.5	38.8	26.2	10.4	1.1	62.3	11.5
＜月当たり宿直回数別＞								
なし	1129	10.9	35.2	29.4	20.4	4.2	46.1	24.6
1～4回	1962	12.0	37.5	28.5	18.6	3.4	49.5	22.0
5回以上	376	18.4	38.8	25.0	14.6	3.2	57.2	17.8
＜オンコールの状態別＞								
そもそもオンコールはない	409	11.7	28.4	32.0	23.0	4.9	40.1	27.9
0回	903	9.9	33.3	27.9	23.7	5.2	43.2	28.9
1回～3回	1512	11.4	38.8	29.6	17.4	2.7	50.2	20.1
4回～6回	438	16.7	43.4	24.4	12.6	3.0	60.1	15.6
7回～9回	90	16.7	37.8	28.9	14.4	2.2	54.5	16.6
10回以上	115	26.1	44.3	18.3	9.6	1.7	70.4	11.3
＜年次有給休暇取得日数＞								
0日	772	15.5	37.3	26.7	17.0	3.5	52.8	20.5
1～3日	865	13.2	37.9	28.0	18.3	2.7	51.1	21.0
4～10日	1487	10.2	37.3	29.3	19.6	3.6	47.5	23.2
11日以上	343	12.5	31.5	29.7	20.1	6.1	44.0	26.2

## 第4節 ワーク・ライフ・バランス、女性の活躍促進に関する主な調査研究成果

### 4-1 女性の管理職登用のための課題

女性の就業参加により、女性の職業的自立と職場での活躍が進むことは、女性自身の社会的な地位の向上、生きがいの向上に資するものであるが、我が国の成長戦略のひとつの柱である全員参加型社会を実現する上でも重要な課題である。

JILPTでは、プロジェクト研究「企業の雇用システム・人事戦略と雇用ルールの整備を通じた雇用の質の向上、ディーセント・ワークの実現についての調査研究」において、女性の活躍促進に関する調査研究を実施している。

管理職に占める女性の割合は年々上昇しているが、国際的にはアメリカ、イギリス、ドイツ、フランス等欧米先進諸国は概ね3割を超えているのに対し、我が国は1割強にとどまっている。本調査研究は、女性管理職登用の実態と課題を明らかにするとともに、次世代育成支援対策推進法の効果を検証することを目的として実施したものである。以下、主な調査研究成果の概要を紹介する。

- ① 女性管理職が少ない理由について企業の回答として多いのは、そもそも採用時点で女性が少ないこと、現時点では必要な知識、経験、判断力などを有する女性がいないうこと、可能性のある女性はいるが在籍年数など満たしていないこと、などである。
- ② 女性の活躍のための施策を全く実施していない企業は少数派であり、300人以上の企業では4分の3以上、100から299人の企業でも6割近くの企業は何らかの措置を講じている。施策の内容では人事考課基準の明確化、女性採用比率の向上のための措置、管理職男性や同僚男性に対する啓発などである。女性管理職登用促進の措置についてみると、候補者の把握と計画的な育成、ロールモデル(お手本)となる女性役職者の育成や周知を実施している企業が多い。
- ③ 女性労働者の昇進意欲は、管理職、一般従業員とも上位職位への昇進を希望する割合は男性労働者より低い。しかも、男性の場合管理職と一般従業員との間で昇進意欲に大きな差はないのに対し、女性労働者の場合いずれも一般従業員の昇進意欲が非常に低い。女性一般従業員が昇進を望まない理由は、周りに同性の管理職がいないう、仕事と家庭の両立が困難になるという理由を挙げる者が男性に比べて多い。
- ④ 女性の活躍の施策やポジティブ・アクションの取り組みによって女性のモチベーションの向上、女性の勤続年数の伸長、職場の活性化・良好な雰囲気、女性の役職者の増加などの効果が現れている。こうした効果は、次世代法に基づく一般事業主行動計画策を作成し、くるみんマーク認定を受けた企業においてより強く認識されている。

女性の管理職登用をさらに進めるためには、企業のさらなる取り組みを促すことは当然であるが、女性管理職は男性管理職に比べて独身者が多いこと、家事・育児負担が夫より大きいという実態を踏まえると、男女ともに、家族を形成し、家事・育児を含む家庭生活との両立を無理なく実現できる働き方を確立することが必要であることが分かる。一般事業主行動計画の策定及びくるみんマークの認定を通じて両立支援策の充実や女性の継続就業を促進することは、企業における女性の活躍推進の取り組みを促す具体的な手段として重要であると言える。

**研究の目的と方法**

- ・ ポジティブ・アクションの推進を含め女性役職者の登用上の課題等を見出すとともに、次世代育成支援対策推進法の効果を検証する。
- ・ 従業員数 100 人以上の企業 12,000 社と当該企業に雇用されている従業員に対するアンケート調査を実施。

**主な事実発見**

- ① 調査票に列挙された女性正社員の活躍のための施策およびポジティブ・アクションの取り組み項目(全体で 13 項目)への取り組み項目数が多い企業では、女性のモチベーション向上、職場の活性化、雰囲気が悪くなった、女性の役職者の増加等の効果がより強く表れている。
- ② 次世代育成支援対策支援法に基づく一般事業主行動計画を作成している企業では、そうでない企業と比べて、女性の勤続年数の伸長、女性のモチベーションの向上、雰囲気がよくなった、職場の活性化等の効果がより強く表れている。
- ③ 一般事業主行動計画作成企業のうち、くるみんマーク認定企業では、非認定企業と比べて、女性の勤続年数の伸長、女性のモチベーションの向上、雰囲気が良くなった、職場の活性化等の効果がより強く表れている。
- ④ 一般事業主行動計画の策定している企業ほど、さらにはくるみんマークの認定企業ほど、育児休業など両立支援制度の従業員への周知、所定外労働時間削減、育児にかかる休業や短時間勤務についての協力、結婚・出産後の就業継続意識の向上等の両立支援策に積極的に取り組む企業割合が高い。

**政策的インプリケーション**

- ① 女性役職者のさらなる登用を図るためには、企業におけるポジティブ・アクション等の一層の取り組みが求められる。
- ② 一般事業主行動計画の策定企業のほうが、さらにはくるみんマーク認定企業のほうが、そうでない企業よりも両立支援施策の整備により積極手に取り組んでいることから、両立支援策の充実や女性の継続就業を図るうえで、くるみんマークの認定を受ける取り組みは効果的である。

表 女性正社員の活躍のための施策やポジティブ・アクションの取り組み(現在実施)と企業の反応(そう思う(計) = 「そう思う」 + 「ややそう思う」の割合)

	計	300人以上			計	100-299人		
		1つ	2-3つ	4つ以上		1つ	2-3つ	4つ以上
女性のモチベーションが上がった	49.1% (568)	25.0% (80)	44.6% (193)	58.6% (295)	42.5% (327)	26.5% (68)	38.7% (137)	55.7% (122)
女性の勤続年数が伸びた	45.4% (566)	30.0% (80)	39.4% (193)	53.6% (293)	43.4% (327)	27.9% (68)	40.9% (137)	54.9% (122)
職場が活性化した	43.4% (565)	26.3% (80)	29.2% (192)	57.3% (293)	38.5% (327)	26.5% (68)	32.8% (137)	51.6% (122)
雰囲気がよくなった	39.3% (567)	20.0% (80)	26.4% (193)	53.1% (294)	40.2% (326)	26.5% (68)	38.0% (137)	50.4% (121)
女性の役職者が増えた	34.4% (564)	22.5% (80)	25.4% (193)	43.6% (291)	25.2% (326)	10.3% (68)	22.1% (136)	36.9% (122)
対象とならない人から不満が出た	6.7% (567)	5.0% (80)	6.2% (193)	7.5% (294)	7.4% (326)	4.4% (68)	5.8% (137)	10.7% (121)
女性に対する偏見が強まった	1.2% (567)	- (80)	- (193)	2.4% (294)	2.8% (326)	2.9% (68)	2.2% (137)	3.3% (121)

#### 4-2 子育て期の労働者の課題

女性の就業参加を推進する上で、出産・子育て期の女性の就業継続、就業促進は大きな課題である。24年6月14日閣議決定された「日本再興戦略」においても、女性が活躍できる環境整備を推進するとして、「2020年の就業率を、25歳から44歳の女性については73%(2012年水準から約5ポイント向上)とすることを旨とする」とされている。

本研究は、専業主婦世帯の所得が高所得層と低所得層に二極化している現状を踏まえ、本来就業の必要性が高いはずの低所得世帯の専業主婦が専業主婦を選択した理由、専業主婦の就業を難しくしている要因を明らかにして、専業主婦の就業を促すための方策を検討したものである。以下調査研究成果の概要を紹介する。

- ① 末子年齢が12歳未満の場合、12歳以上の場合に比べて就業確率が39.5ポイントから46.7ポイント低下する。このことは幼い子供がいる家庭では育児・家事を優先する結果、就業率が低くなることを表している。
- ② 学歴、職業資格等は就業確率を左右する。特に貧困専業主婦については学歴、専門資格の欠如等の理由で比較的低い市場賃金に直面していることから就業を選択しない者がいることを示唆している。
- ③ 待機児童数が多い地域では就業確率が低くなる。
- ④ 専業主婦の2割近くは「今すぐ働きたい」、6割以上は「そのうち働きたい」と回答している。就業希望者の6割はパート希望である。また、仕事に就く場合、「土日に休みがある」、「就業時間の融通がきく」、「通勤時間が短い」、「残業時間が少ない」など労働時間の制約が厳しくないこと又は融通がきくことが最も重要視されている。

以上、専業主婦の就業意欲は必ずしも低いわけではないが、本人の希望や家族の条件を満たした就業を実現するためにはいくつかの障害を克服しなければならないことが分かる。

ひとつは、職業訓練等の機会を得て専門資格を取得することなどを通じて自らが直面している市場賃金を上げることが必要である。とりわけ、貧困世帯について訓練の受講を促すためには、経済的な負担についての支援などの公的援助が必要である。

また、専業主婦が希望する就業形態が労働時間の制約が厳しくないパートが多いことを考慮すると、家庭生活と仕事の両立が可能となるよう企業において労働時間の柔軟化を含めたワーク・ライフ・バランスへの取り組みが進むことが期待される。

さらには、保育所の不足が深刻な都市部を中心に認可保育所を拡充することが専業主婦の就業参加促進に効果的であることが示唆される。

#### 4-3 労働者と介護

高齢人口の増加を背景に、労働者が老親介護を担いつつ仕事との両立が可能となるよう支援することが重要な政策課題となっている。現在介護休業や介護休暇制度が法制化されるなど、両立支援策が講じられているが、現実の職場や介護者の実態や課題は十分明らかになっていないと言いが難い。本研究は、介護負担が介護者の疲労や健康上の問題を招き、結果として仕事の能率低下や離職など人事管理上の問題を引き起こす要因となっている実態など、介護と仕事の両立を実現する上での課題を明らかにし、より効果的な両立支援策を提示することを目的とした研究である。

平成24年度は、男性介護労働者に対するヒアリング調査及びJILPTが平成18年に実施した「仕

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－

(平成 25 年 6 月)

担当 周 燕飛

研究の目的と方法

- ・ 育児期女性の職場進出スピードがなぜ鈍化してきたのか、母親の就業は子どもにどのような影響を与えるのか、シングルマザーの就業にどのような困難が伴うか等について背景、要因を分析し、育児期女性の職場進出における課題を検討する。
- ・ JILPT が 2011 年に末子年齢 18 歳未満の子供を抱える二人親世帯及び一人親世帯各 2,000 世帯を対象に実施した「第 1 回子育て世帯全国調査」(調査結果は「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 2011」として公表)の個票データを再分析した。

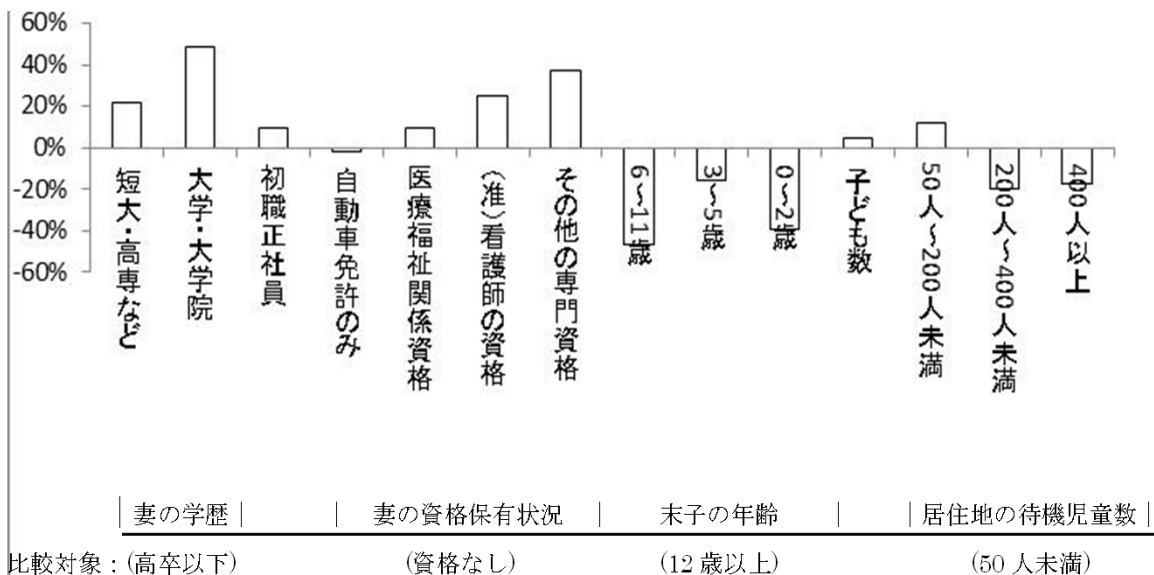
主な事実発見

- ① 末子年齢が 12 歳未満の場合、12 歳以上の場合に比べて就業確率が 39.5 ポイントから 46.7 ポイント低下する。このことは幼い子供がいる家庭では育児・家事を優先する結果、就業率が低くなることを表している。
- ② 学歴、職業資格等は就業確率を左右する。特に貧困専業主婦については学歴、専門資格の欠如等の理由で比較的低い市場賃金に直面していることから就業を選択しない者がいることを示唆している。
- ③ 待機児童数が多い地域では就業確率が低くなる。
- ④ 専業主婦の 2 割近くは「今すぐ働きたい」、6 割以上は「そのうち働きたい」と回答している。就業希望者の 6 割はパート希望である。また、仕事に就く場合、「土日に休みがある」、「就業時間の融通がきく」、「通勤時間が短い」、「残業時間が少ない」など労働時間の制約が厳しくないこと又は融通がきくことが最も重要視されている。

政策的インプリケーション

- ① 貧困層の専業主婦が働くための環境整備として、
  - (1) 保育所不足が深刻な都市部を中心に認可保育所を拡充させることや、
  - (2) 働く時間に融通の利く仕事の求人を増やすよう企業や公共団体等に働きかけることが必要不可欠である。「ファミリー・フレンドリー減税」も政策手段として検討に値する。
- ② 貧困層の専業主婦が直面している市場賃金を高めることも、彼女らの職場進出につながるであろう。具体的には、無料職業訓練の提供、専門資格取得への支援等の手段が有効だと考えられる

図 妻の就業を決める諸要因の限界効果



注：(1) 夫の年収が貧困ライン以下のふたり親世帯が推定対象である (N=184)。  
 (2) 一部の説明変数に関する推定結果が省略され、表示されている説明変数が全て統計的有意である。

事と介護に関する調査」のデータを二次分析した結果を取りまとめた。調査研究成果の概要は次の通りである。

- ① 介護休業の取得者は少ないが、通院の付き添いや介護サービスの利用手続きのため 1 日ないしは時間単位で仕事を休む労働者は多い。介護時間と勤務時間との時間調整に苦慮している様子がうかがえる。
- ② 仕事と介護の時間調整に困難を感じない場合でも、認知症介護や深夜介護の疲れから介護者が体調を崩し、仕事の能率が低下する事例が観察される。
- ③ 勤務時間外の介護による体調悪化は年次有給休暇の取得を高める。

これらの結果から、これまで課題とされてきた介護時間と勤務時間の物理的やりくり(タイムマネジメント)を円滑化する支援策に加えて、タイムマネジメントの工夫だけでは十全な改善が困難な介護疲労の蓄積に伴う労働者の体調悪化及び仕事能率低下に対応した施策の重要性が示唆される。

JILPT では、この問題に関する知見をさらに深く掘り下げるとともに具体的な支援策のあり方を検討するため、海外の事例調査、仕事と介護の両立困難性に関するアンケート調査を行うこととしている。

「仕事と介護の両立支援の新たな課題－介護疲労への対応を－」

(平成 25 年 3 月)

担当 池田 心豪

研究の目的と方法

- ・ 高齢人口の増加を背景に、仕事と介護の両立支援が重要な課題になっているが、具体的な支援の課題は明らかになっていないことが少なくない。今後の仕事と介護の両立支援の課題を検討する。
- ・ 高齢の家族を介護した経験があり、介護を始めた当時に正社員等フルタイムで雇用就業していた男性 10 人に対するヒアリング調査及び JILPT が 2006 年に実施した「仕事と介護に関する調査」の個票データの再分析により行った。

主な事実発見

- ① 介護休業の取得者は少ないが、通院の付き添いや介護サービスの利用手続きのため 1 日ないしは時間単位で仕事を休む労働者は多い。介護時間と勤務時間との時間調整に苦慮している様子がうかがえる。
- ② 仕事と介護の時間調整に困難を感じない場合でも、認知症介護や深夜介護の疲れから介護者が体調を崩し、仕事の能率が低下する事例が観察される。
- ③ 勤務時間外の介護による体調悪化は年次有給休暇の取得を高める。

政策的インプリケーション

仕事と介護の両立を考える上では、これまで指摘されてきた、介護時間と勤務時間の物理的なやりくり(タイムマネジメント)を円滑にする施策に加えて、介護疲労の蓄積に伴う労働者の体調悪化に対応した施策を新たに整備することの重要性が示唆された。

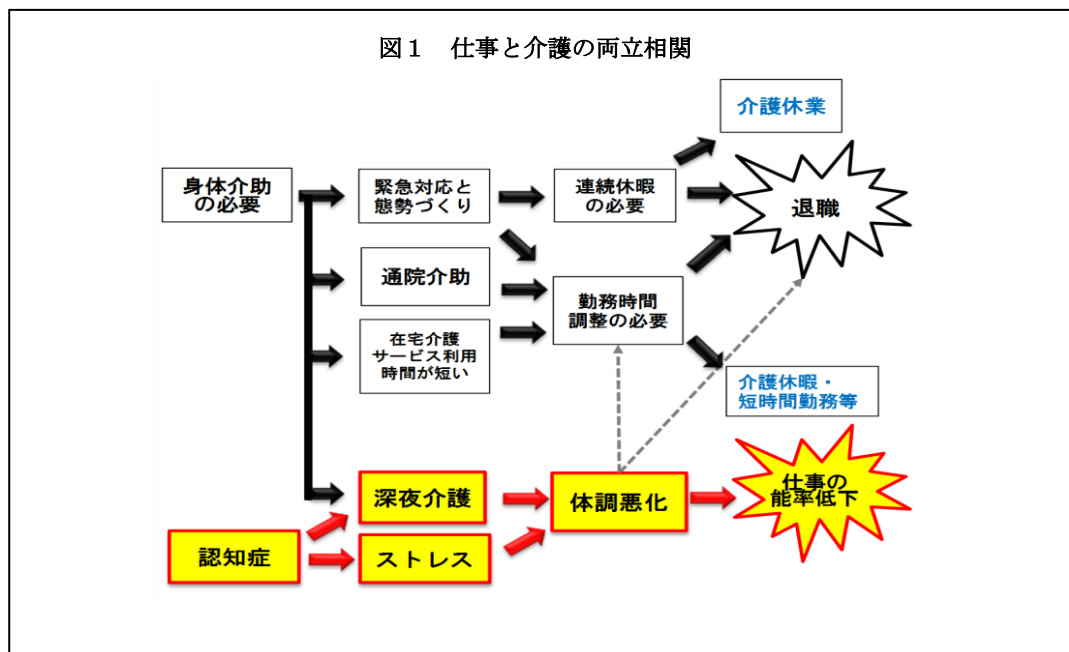
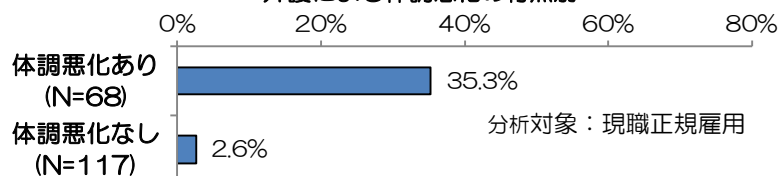


図2 家族的責任による仕事の能率低下を感じている割合\*  
－介護による体調悪化の有無別－



\* 「家事・育児・介護のために仕事での責任を果たせていないと感じる」に「あてはまる」「ややあてはまる」と回答した割合



## 第5節 その他の政策課題に関する主な調査研究成果

前節までにおいては、労働政策のサブ領域という視点も考慮しつつ、中長期的に特に重要な政策課題を4つ取り上げて、第3期中期目標期間の初年度である平成24年度にとりまとめられたものという限定の下で、それらの政策課題に関連する調査研究成果をやや詳細に紹介してきた。一方、この第5節では、前節までにおいて十分には取り上げなかった他の重要な政策課題に関する調査研究成果のいくつかを紹介したい。とりわけこれらは、単発的あるいは中間的な成果にとどまっているものであり、必ずしも体系的な整理ができるまでには至っていないことに留意されたい。

なお、これ以降は、本文においては手短かに要点だけを記述することとし、内容面の紹介は〈概要〉に多くを委ねることとしたい<sup>38</sup>。

### 5-1. 雇用・労働の基本的な動向に関する調査研究

雇用や労働面における様々な状況変化は、社会経済の基底的な動向に基礎づけながら生じるところであり、また、その中から生起する諸課題への対応もそうした動向を必要な限り十分に踏まえて行われることが求められる。そうした基底をなす要素としては、より根源的な自然環境や技術の変化に関するものを除けば、人口やその構成、人々の意識、経済活動を担う企業の人事労務管理を含む基本的な経営戦略、諸外国の労働面を含めた動向と国際関係などを例示することができる。したがって、こうした動向を継続的に又は必要に応じて把握しておくことが重要であり、JILPTにおいてもそうした調査研究に取り組んできている。平成24年度においてとりまとめられた調査研究成果には、次のようなものがある。

#### 〈今後の労働力需給のシミュレーション〉

今後の人口動向をベースとして、基本的な経済社会に関する政府目標との整合性を考慮しながら、今後における労働力需給の見通しを三つのケースでシミュレーションした結果をとりまとめたものが資料シリーズNo.110（〈概要12〉）である。

少子高齢化の下で今後労働力供給の減少が見込まれるが、的確な経済運営と労働面の政策対応が行われるならば、若年者、女性、高齢者の就業参加の進展により、現状で見込まれる労働力供給の減少は大部分生じることなく推移できることが示されている。もとよりこうした大枠が示されたことは当然に重要であるとしても、そこでは戦略的な産業部門等における就業・雇用増が想定されており、そうした部門が求める人材としてどのように育成していくかなど、併せて重要な視点・課題を読み取ることも重要であるといえる。

なお、この労働力需給のシミュレーションは、その後策定された「日本再興戦略」（平成25年6月）等を踏まえ、平成25年度においても実施し、平成16年1月に新たな結果を提出しており、最新の数値としてはそちらのものとなっている<sup>39</sup>。

<sup>38</sup> このため、この節の〈概要〉は、より多くの内容を盛り込んだため字の大きさ等やや読みにくいものになっていることをご容赦いただきたい。また、より詳細については、JILPT ホームページの「調査研究成果」欄におけるそれぞれの成果を参照していただきたい。

<sup>39</sup> JILPT 記者発表（平成26年2月）を参照されたい。なお、資料シリーズとしてのとりまとめ、公表は平成26年度に入ってとなる予定である。



＜調査研究成果概要12＞ 資料シリーズNo.110

「労働力需給の推計—労働力需給モデル（2012年版）による政策シミュレーション—  
（平成25年1月）

担当 中野諭

研究の目的と方法

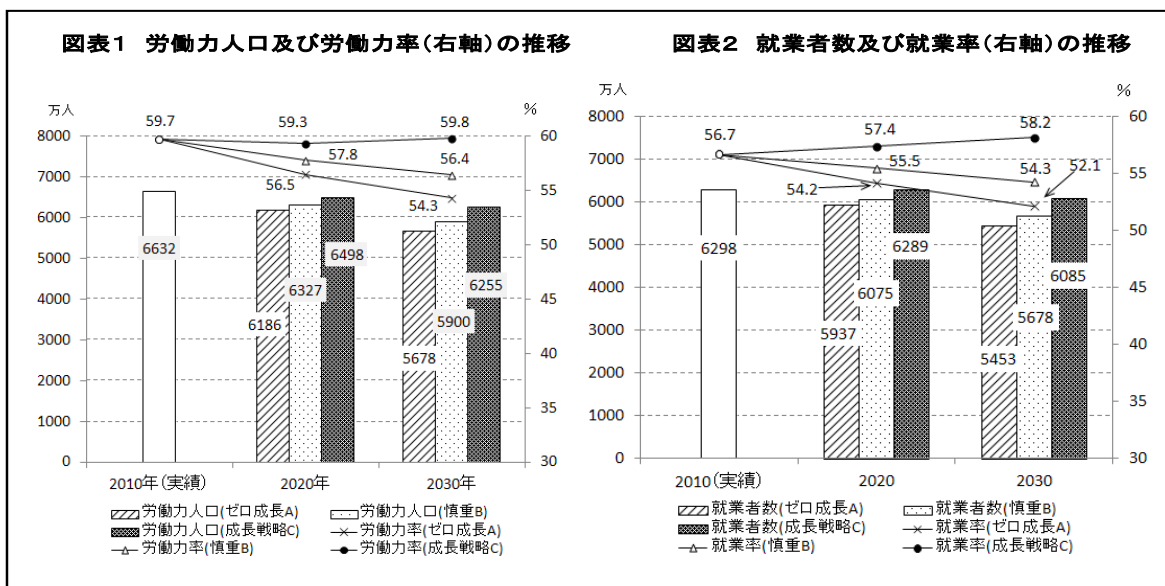
- ・ 経済構造、労働力需要・供給構造の変化に関する分析の基礎資料として、労働力需給に関するシミュレーション結果を提供する。
  - ・ 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（2012年1月推計）と政府の「新成長戦略」（2010年6月18日閣議決定）、「日本再生戦略」（2012年7月31日閣議決定）の目標値を踏まえ、将来の性・年齢階級別労働力人口及び就業者数、並びに産業別就業者数について、次の3つのシナリオにおいて計量経済モデルによるシミュレーションを実施した。
    - ゼロ成長Aシナリオ（以下、ゼロ成長A）：ゼロ成長に近い経済成長で、性、年齢階級別の労働力率が現在（2010年）と同じ水準で推移すると仮定したシナリオ
    - 慎重Bシナリオ（以下、慎重B）：各種の経済・雇用政策をある程度講ずることにより、年率1%程度の経済成長注1）で、若者、女性、高齢者などの労働市場への参加が一定程度進むシナリオ
    - 成長戦略Cシナリオ（以下、成長戦略C）：各種の経済・雇用政策を適切に講ずることにより、年率2%程度の経済成長注2）で、若者、女性、高齢者などの労働市場への参加が進むシナリオ
- 注1） 「日本再生戦略」における成長率目標の半分程度の成長率。  
注2） 「日本再生戦略」では2020年度までの平均で、実質2%程度の成長を目標としている。

主な事実発見

- ① 2030年の労働力人口は、ゼロ成長Aで、2010年の労働力人口6,632万人と比較して954万人減少すると見込まれる。一方、経済・雇用政策を講じ、経済成長とともに労働市場への参加が進む場合、慎重Bで732万人減、成長戦略Cで377万人減にそれぞれ減少幅が小さくなると推計される。2030年の労働力率は、ゼロ成長Aで54.3%、慎重Bで56.4%と2010年の59.7%から低下するが、成長戦略Cでは59.8%と2010年の水準を維持する（図表1）。
- ② 2030年の就業者数は、2010年の就業者数6,298万人と比較して、ゼロ成長Aで845万人減、慎重Bで620万人減、及び成長戦略Cで213万人減と、それぞれ減少することが見込まれるが、ゼロ成長Aに比べ慎重B及び成長戦略Cでは減少幅が小さくなる。2030年の就業率は、ゼロ成長Aで52.1%、慎重Bで54.3%と2010年の56.7%から低下するが、成長戦略Cでは58.2%に上昇する（図表2）。2030年の就業者数の性別構成については、ゼロ成長A及び慎重Bでは2010年（男57.8%、女42.2%）とほぼ同様であるが、成長戦略Cでは女性の構成比が1.5ポイント上昇する。年齢別構成については、人口の高齢化を反映して、60歳以上の者の割合が2010年の18.1%から、ゼロ成長Aで19.5%、慎重B及び成長戦略Cで22.2%といずれも高まると見込まれる。
- ③ 2020年の産業別就業者数は、2010年と比較すると、成長戦略Cで「新成長戦略」及び「日本再生戦略」の成長分野に関連する一般・精密機械器具、電気機械器具、輸送用機械器具、情報通信業、医療・福祉、生活関連サービス、その他の事業サービス、及びその他のサービスにおいて増加すると見込まれる。2030年の産業別就業者数については、2010年と比較すると、増加数が大きい産業は医療・福祉（ゼロ成長A：199万人増の855万人、慎重B：272万人増の928万人、成長戦略C：316万人増の972万人）の他、その他のサービスなどである。2030年の製造業全体の就業者数は、2010年の1,060万人から、ゼロ成長Aで226万人減の834万人に減少すると見込まれる。一方、慎重Bでは、188万人減の872万人、成長戦略Cでは、73万人減の987万人と、減少幅が低下する結果となる。2030年の就業者数が2010年と比較して大きく減少する産業は、卸売・小売業などである。

政策的インプリケーション

- ・ 今後の我が国が重点的に取り組むべき雇用・労働政策の方向性を検討した厚生労働省雇用政策研究会において基礎データとして活用され、同研究会報告書（平成24年8月）にも多数引用された。
- ・ 厚生労働省社会保障審議会年金部会における専門委員会資料（平成24年10月）として活用された。



＜企業の人材活用戦略に関する調査結果＞

平成 24 年度においては、社会の基底的な要素の一つである企業の経営戦略に焦点を当てた調査結果が 2 本取りまとめられた。一つ目が、企業の人材活用戦略の動向に関してアンケート調査を実施した結果をとりまとめた調査シリーズNo.104（＜概要 13＞）である。

調査結果からは、企業の今後における正規・非正規の雇用構造に関して、非正規の活用を一層進めるとする企業も引き続き少なくないものの、正規比率を高めるとする企業も少なからずあり、非正規化という基調に変化の兆しがみられている。併せて、企業の長期雇用志向には根強いものがあり、その面では非正規雇用についても同様である。一方、非正規が担う業務については、基幹化を図る企業も少なくないものの、正規とは明確な区分を図るとする企業の割合が上回り、企業によって様々である。その中で、非正規についても能力開発を積極的に行うとする企業が多くなっている<sup>40</sup>。

この調査が、東日本大震災後の経済収縮から反転拡大期であった平成 24 年 1 月に実施されたということは留意されなければならないが、企業の人材活用戦略における変化の兆しと、一方で根強く継続されているものを浮かび上がらせたものということ是可以する。

### ＜企業の海外事業展開と雇用に関する調査結果＞

企業の経営戦略に焦点を当てたものの二つ目が、資料シリーズNo.122（＜概要 14＞）である。これは、企業の海外事業展開とそれが雇用・労働面に与える影響に関して、海外事業展開をしている製造業企業 6 社等に対して行ったヒアリング調査結果をとりまとめたものである。

その結果をみると、海外展開の主な要因が（低廉な労働コストをめざしてではなく）拡大している海外市場をめざしてのものであること、海外進出が国内における雇用減に結びつくことはなく、取引の拡大に伴いむしろ雇用の拡大につながる場合もあるとのコメントも得られた。人材面の課題としては、海外事業展開を担うグローバル人材の育成・確保やいわゆる「マザー工場」としての国内拠点における技術力の伸長であると整理されている。また、中小企業の海外展開をサポートするといった政策課題を挙げている。

調査対象が多いとはいえない点には留意しなければならないが、1990 年代などかつて国内産業の「空洞化」の視点から企業の海外生産の増大がとらえられていた時期とは異なる様相がみられる。まづもってそれは、海外展開が「(労働) コスト要因」ではなく「市場確保要因」で行われるようになっていることが大きな要因であるといえよう。むしろ国内の雇用を維持・拡大するためにも海外展開が必要になっていることが示された。今後は、海外展開に伴う人材面の課題への対応、とりわけ中小企業に対する支援といった面についての検討が重要となっているといえる。

---

<sup>40</sup> なお、非正規における業務の「基幹化」と正規・非正規間のいわゆる「職務（責）分離」とが、完全な排反関係にあるとは限らないと思われる。この人材活用戦略面の視点から、「基幹化」の有無と「職務（責）分離」の有無とがマトリックスをなして企業は 4 つに分類できるように思われる。これに重なる形で、非正規の能力開発に関する戦略が形成されているのではないだろうか。これは、今後の課題となる仮説である。

＜調査研究成果概要13＞ 調査シリーズNo.104

「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査」結果

— 企業の人材活用は今後、どう変わるのか — (平成24年12月)

担当 調査・解析部

研究の目的と方法

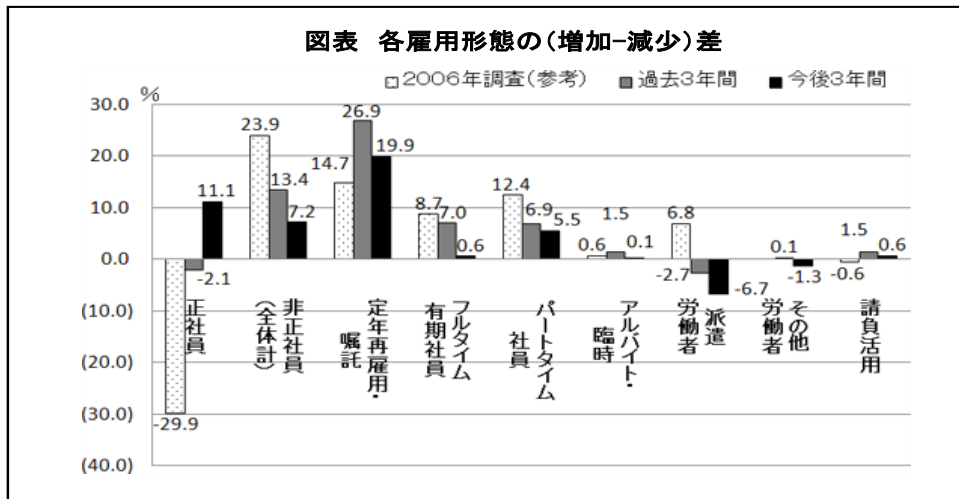
- ・ 企業経営の観点から雇用の現状や今後の考え方を明らかにし、雇用政策・労働法制のあり方等を展望するための基礎資料を得る。
- ・ <調査の概要>  
調査対象：全国の従業員30人以上の企業20,000社のうち、事前の依頼状送付で調査協力を辞退した企業を除き調査票を配布した19,907社。  
有効回収数：3,707社 (18.6%)

主な事実発見

- [正社員の減少傾向に一定の歯止め]
- ① この3年間における正社員・非正社員の人数の推移については、「正社員・非正社員とも増加・横ばい」の企業 (33.7%) がもっとも多い。次いで「正社員が減少し非正社員は増加・横ばい」の企業 (12.5%) で、「正社員は増加・横ばいで非正社員が減少」の企業 (4.6%) となった。3年後の見通しでも、引き続き「正社員・非正社員とも増加・横ばい」とみる企業 (39.7%) がもっとも多いが、今後3年間はこれまでとは様相が異なり、「正社員が減少し非正社員は増加・横ばい」とみる企業 (6.8%) がほぼ半減し、代わりに「正社員・非正社員とも増加・横ばい」と「正社員が増加・横ばいで非正社員は減少」とみる企業 (5.9%) が増加する。
  - ② 3年後の見通しでもっとも多いのは「正社員・非正社員とも横ばい」の企業 (19.8%) である。これに「正社員比率を高める」企業 (12.3%)、「非正社員比率を高める」企業 (11.3%)、「正社員・非正社員とも増加」の企業 (9.0%) が続く。すなわち、今後は「非正社員比率を高める」企業が後退し、「正社員比率を高める」企業が増加して両者が拮抗する見通しで、総じてこの間進展してきた正社員比率の減少傾向に、向こう3年間で一定の歯止めがかかることが予想される。
  - ③ 3年後をみると、正社員数が増加傾向に転じるほか、非正社員数も全体として増加基調にあるものの、雇用形態別には定年再雇用・嘱託とパートタイム労働者が中心で、それ以外は横ばい、ないしは減少の見通しである。こうした変化は、同様の設問がある2006年調査時点の結果から経年比較するとさらに顕著で、正社員回帰に転じる兆しをも窺わせる。
- [正社員・非正社員とも根強い長期雇用志向]
- ④ 雇用をめぐる考え方を聞いたところ、正社員については「長期雇用を維持すべき」に「賛成」あるいは「どちらかという賛成」の企業 (80.2%) が、「正社員も柔軟に雇用調整しやすくすべき」に「賛成」あるいは「どちらかという賛成」の企業 (15.3%) を大きく上回った。また、非正社員についても、「出来る限り長く雇用する方がメリットある」 (68.6%) が、「非正社員は人材の新陳代謝を促進する方がメリットがある」 (17.0%) を大きく上回り、正社員・非正社員とも長期雇用が望ましいと考える企業が多数を占めている。
  - ⑤ 非正社員の職務・処遇のあり方については意見が分かれたものの、「非正社員にもより基幹的・重要な職務を任せ正社員の処遇との分配のあり方を見直すべき」 (37.4%) より、「非正社員と正社員の職務は明確に分離し正社員の処遇との違いも維持すべき」 (44.7%) が多くなっている。非正社員の能力開発では、「非正社員自自行うべき」とする割合 (23.6%) より、「非正社員も重要な戦力として企業も積極的に能力開発を行うべき」とする割合 (60.5%) が高い。
  - ⑥ 高齢者の雇用延長と若年者の新規採用の関係をめぐっては、「(年齢構成は正や技能伝承で) 補完的な関係にある」とする企業 (50.9%) が、「高齢者を雇用延長すると若年新規採用は抑制せざるを得ない」 (35.4%) を上回った。

政策的インプリケーション

- ・ 今回の調査結果は、企業が競争力の源泉は人材であるとの原点に立ち返り、持続的・発展的な経営を支える雇用基盤を整えようとしている動きを描き出したものと捉えられる。日本企業の正社員重視・長期雇用重視の姿勢は一貫している、と単純に帰結するわけではないが、こうした兆しを前向きに捉えつつ、今後の企業経営と雇用のあり方をめぐる動向を注視する必要がある。



## ＜調査研究成果概要14＞ 資料シリーズNo.122

### 「企業の海外事業展開の雇用・人材面への影響に関する調査 ～ものづくり産業を中心に～」 (平成25年5月)

担当 調査・解析部

#### 研究の目的と方法

- ・ 円高の進展等を背景に企業の海外事業展開が進展し、今後もその動きが拡大することが見込まれる。海外展開については、その成果を評価する論調がある一方で、事業基盤の空洞化や雇用への影響も懸念される。そこで、海外事業展開によって成果を上げている企業の展開決定要因と現状及び今後、また、その影響（特に雇用・労働面）について、ヒアリング調査を通じて、マイクロ（現場サイド）の面から明らかにする。
- ・ 企業と業界団体等に対する聞き取り調査を実施した。古くから海外事業展開する企業が比較的多い自動車、電機、機械の各業種から対象企業を選び、企業6社及び業界団体など3団体に対してヒアリングを行った。

#### 主な事実発見

＜海外事業展開の動機＞

- ① 海外展開の理由として「海外市場が拡大しているから」とのコメントが多い。

＜海外進出と国内雇用＞

- ② 海外での取引が増えるほど、国内の仕事も増えていく（国内雇用が減ることはない）というコメントが多く聞かれた。生産技術者などの拠点立ち上げ要員や技術指導要員、品質管理要員、マネジメント要員など、むしろ国内要員が必要になったり、海外での取引が、国内での取引拡大につながるケースもある。

＜海外展開によるプラスの効果＞

- ③ 現地（マーケット）の成長を取り込むことができ、取引も拡大する。人材面では、事業の幅が海外にまで広がり、個人の仕事の幅も広がるので、国内従業員の成長につながるとの見方がある。国内での人材獲得力の強化につながったと認識する企業もあった。

＜人材面での示唆＞

- ④ 海外に派遣させる人材の選考では、積極性を評価する企業が多い。現地では、現地に合った人材育成が必要であることや、現地人材の育成には時間がかかることなどが示唆された。ある企業では、海外派遣と人材育成をリンクさせて、ある程度、計画的に海外への長期出張・赴任を実施している。

＜海外展開に向けた人材確保。育成面での具体的な取り組み事例＞

- ⑤ 多くの企業が、新卒採用人材は当初からグローバル要員と位置づけている。管理職では、大手を中心にグローバル人事格付け制度やグローバル対応の幹部教育体制の整備などが進んでいる。

＜国内空洞化懸念への見解＞

- ⑥ 国内で製造していた製造ライン（国内で行っていた事業）について、国内を閉鎖し、それを海外に移管するという意味で空洞化を捉えるならば、今回の結果からは、海外展開が進展すると空洞化が進むという単純な見方のコメントは聞かれなかった。各社の事例をみると、むしろマザー工場の機能を意図的に国内に残していると言ったほうが適切。ある企業では、国内本体が人材供給センターとしての役割を強めていたことが分かった。

#### 政策的インプリケーション

- ・ 調査結果から、4つのポイントを指摘することができる。
- ・ 1つ目は、「企業が海外で成功することは国内事業の維持につながる」ということである。
- ・ 高い技術と高度な品質の製品づくりの礎となる「人材」の育成に企業は注力しなくてはならない。技術力と人材育成が必要な点が2つ目のポイントである。
- ・ 3つ目は、経営・人材面に関し、国内も現地法人も、ともに成長・発展していくための取り組みをすることが必要だということである。具体的には、企業理念を浸透させることや、日本でしか通用しない経営からの脱却などである。ものづくり産業では、現地工場での品質・技術水準を向上させるとともに、国内もさらなるレベルアップの努力を続けていく必要がある。でなければ国内はマザー工場の役割を果たしえない。
- ・ 4つ目が、中小企業の海外展開をサポートする方策が必要だという点である。技術的には十分、海外進出できる実力があっても、そのノウハウがない企業も多いと考えられる。こうした企業への支援の方策として、例えば、現地情報（労使関係など労働事情に関する最新の情報、最新の税制・法律改正などの情報）を提供したり、海外展開支援を担う大企業OBを活用したりすることが考えられる。単独進出が難しい企業には、工業団地へのグループ（複数の企業）での進出や、教社で現地法人を設立しての進出などがよい前例となる。こうした支援において、行政の果たすべき役割は大きい。

## 5-2. 東日本大震災の記録

平成 24 年度における調査研究の取組みにあって、特筆すべきものの一つに東日本大震災記録プロジェクトがある。これは、JILPTの調査研究の各部門がそれぞれの特性を活かしながら横断的に取り組んだものであり、東日本大震災に伴う雇用・労働面を中心とした事跡を「記録すること」を重点とし、それを通じて大規模な震災が発生した場合に、雇用・労働面を中心にどのような政策対応が必要となるのか、また、その効果的実施のためには、現場の取組も含めてどのような配慮が必要なのか等に関する課題の抽出を行おうとするものである。こうして取り組んだ「記録」について、平成 24 年度までの分を総合的にとりまとめたものが労働政策研究報告書No.156（〈概要 15〉）である<sup>41</sup>。膨大な事跡がある中で、とても十分な記録とするにはほど遠いものではあろうが、少なくとも労働行政の現場機関におけるものを軸として、大きな流れは記録できていると思われる。

こうした取組みを通じて浮かび上がる教訓は、平凡ではあるが「備えの重要性」である。我が国では、全国各地において来るべき大規模な震災が予測されており、雇用・労働面も含めた人々の安全と生活を守護する取組みの一段の整備・強化が求められる。まずは、企業・事業所レベルにおいて、従業員の安全に十分配慮した BCP（事業継続計画）の策定と定着が図られる必要がある。また、雇用の安定の確保に関しては、今回の大震災においても雇用調整助成金等が大きな役割を果たしたが、必要な要件緩和を図りながら災害時に遅滞なく発動される準備がなされている必要がある。そしてとりわけ重要なものが、被災された人々や事業所に直接対応することとなる現場機関の態勢を即時に作り上げる備えであろう。そうした中で、残されており、かつ対応の困難な課題を挙げるならば、被災によって住まいと職場を失い、それまでと異なる地域で生活することを余儀なくされている人々が安定的な雇用機会を得ることである。地域での雇用開発という「平時」でも困難なこの課題にどのように対処していくかが残された一つの課題であるといえる。

## 5-3. 若年者の就職支援施策に関する調査研究

若年者の就職促進等のテーマに関しては、上述の第 1 節や第 2 節においても密接に関連した調査研究成果を取り上げ紹介したところであるが、ここでは、若年者の就職支援に特化した施策に関する調査研究成果で、平成 24 年度にとりまとめられたもの 2 件を取り上げて紹介しておきたい。いずれも複数年にわたる研究の一環として、中間的にとりまとめられたものである。

### 〈中小企業における若年者雇用支援施策の利用状況に関する調査研究結果〉

新規学卒者をはじめとする若年者をめぐる近年の厳しい雇用情勢に対応し、その就職促進をめざして様々な支援策が実施されてきている。そこで、若年者雇用に関してこれまでよりも大きなウェイトを占めることが求められる中小企業に焦点を当てて、そうした支援施策を活用して若年者を採用した企業の採用担当者を対象にヒアリングを行い、その活用状況や効果等を取りまとめたものが、資料シリーズNo.115（〈概要 16〉）である。

<sup>41</sup> 震災記録プロジェクトに関しては、この報告書のほか、いくつかの労働政策研究報告書、調査シリーズ、資料シリーズがとりまとめられており、また、JILPTのホームページや広報誌である「ビジネス・レーパー・トレンド」においても数回にわたり特集が組まれてきている。



＜調査研究成果概要15＞ 労働政策研究報告書No.156  
「東日本大震災と雇用・労働の記録—震災記録プロジェクト第1次取りまとめ報告書

（JILPT東日本大震災記録プロジェクト取りまとめ No. 3） | （平成25年3月）

担当 震災記録プロジェクト・グループ

**研究の目的と方法**

- 「震災記録プロジェクト」の主要な目的は、震災に伴う事跡を「記録すること」と、そこから今後に向けた課題と教訓とを抽出することに重点を置いている。すなわち、大規模な震災が発生した場合に、雇用・労働面を中心にどのような政策対応が必要となるのか、また、その効果的実施のためには、現場の取組も含めてどのような配慮が必要なのか等に関して、政策研究の面から知見を蓄積しつつ課題の抽出を行おうとするものである。この報告書は、こうして取り組んだ「記録」について、現時点（平成24年度）までの分をとりまとめたものである。

**主な事実発見**

- 雇用・労働面での対策の概要  
東日本大震災に関連した雇用・労働面の施策は、被災者への住宅支援（雇用促進住宅の活用）、職業紹介・求職者支援（避難所等への出張相談、被災者対象求人情報の整備、休業に係る雇用保険の特例給付措置や延長給付、新規学卒者・若年者就職支援など）、求人者・雇用主支援（特別相談窓口の設置、被災者の雇用助成、雇用調整助成金の特別措置、人材育成支援事業の拡充など）、職業能力開発支援（施設の早期復旧、被災地ニーズに対応した公共訓練の拡大、事業主の行う訓練助成の拡充など）、労働安全衛生関連（復旧事業での労災予防、原発事故への対応など）、労災給付の特例措置等多様なものが実施された。
- 全国企業アンケート調査結果から  
全国の企業を対象としたアンケート調査から、多くの企業において、被災事業所に対しては、救援物資の送付や人員の応援派遣などをはじめ企業内支援が行われたこと、被災によって廃止には至らなかったものの一時的に事業規模の縮小を余儀なくされた事業所における事業活動の推移をみると、被災後数ヶ月後には大きな回復をみせ始め、1年程度経過した時点ではほぼ元の水準に戻っているところが多いこと、被災事業所における事業活動の縮小に伴い、半数程度の事業所で余剰人員が発生し、広範な雇用調整が実施されたが、一時的な休業を実施したところが多くを占め、その際には雇用調整助成金が広範に活用されたこと、平成23年夏季の電力使用制限令の発動を中心とする「節電の夏」の影響は、大企業を中心として少なくない企業でみられ、操業・営業時間（帯）や曜日の変更といった対応がとられたところが多かったこと、今回の震災に際しては、義援金の提供や支援物資の送付、災害ボランティア派遣等企業としても広範な支援が実施されたこと、などの結果が得られた。
- 被災地の労働行政ニーズと労働行政機関の対応  
被災地における労働行政機関の対応をみると、発災時の緊急対応としては、その時点の来所者を含めて人身の安全を第一に行動をしたが、行政機関施設自体が被災した場合に救援を早期に受けられなかったところもあり、また、施設に被災者を臨時応急的に収容することとなる場合もあった。その後、震災関係の行政ニーズ（雇用保険、労災保険、雇用調整助成金、不払い賃金の立て替え払いの各申請など）の高まりとともに、臨時の相談窓口の設置や土日対応も行われ、ピーク時には行政現場は繁忙を極めた。また、監督署やハローワークでの対応のほか、避難所や仮設住宅等に出向いての相談等も実施された。その際、全国展開機関の特性を活かして、全国から職員の応援派遣が行われ、また、避難先の遠隔地においても申請受理や就職支援などが実施された。また、復旧・復興事業に伴う労災予防に向けた防塵マスクの配布や安全パトロールなども実施された。
- 職業能力開発施設における被災対応  
被災地における能力開発施設の対応をみると、発災直後は、能力開発施設は通所あるいは施設によっては宿泊する訓練生を抱えているという特性があり、災害発生時にはその安全を確保することも大きな使命となるが、それぞれに施設では最善が尽くされた。また、被災した施設でも別の場所での立ち上げを含め、早期の事業再開を果たすとともに、復旧・復興過程に入ってから被災地のニーズにあった職業訓練コースを新設・拡充も行われた。訓練修了後の就職状況は、震災前の高水準を維持している。
- 労使の対応  
震災直後から、労使は被災した社員・家族への救援、職場・住宅などの復旧支援などに力を注ぎ、連合や日本経団連はその組織力を生かして、かつてない規模で物資・義捐金を通じた被災地支援やボランティア派遣を展開した。
- 人材派遣会社やNPOの取組—復興を支える被災者雇用  
緊急雇用創出基金事業による被災者雇用の創出、たとえば仮設住宅支援員としての雇用が県や市町村で実施されたが、その過程でNPOや人材派遣会社等も大きな役割を担っていた。

**政策的インプリケーション**

- 発災直後の緊急対応の時期（被災者の避難所への収容の時期）  
現場機関において、上述のような発災時の緊急対応を行うとともに、関連する施策やその手続きに関する周知を行う。中央においては、情勢把握を行いつつ、当該災害の特性を整理し、一定のシミュレーションの下で、既存の政策手段を総動員しながら必要となる政策対応を検討・準備することが重要である。
- 被災者の生活の仮の安定をめざす時期（避難所から仮設住宅・仮住居へ）  
現場機関において、関連する行政ニーズへの対応を行うが、ピーク時には行政現場は繁忙を極めるため、早期・円滑に所要の応援態勢を構築することが重要である。また、中央では、政策・制度について状況に的確に対応した要件緩和をはじめとする政策対応を実施することが重要である。
- 長期的な視点からも被災者の生活の安定をめざす時期（住宅再建、復興住宅など）  
今回の震災においてこの時期は始まったばかりであり、「記録」は今後の課題であるが、現段階においては、各復興計画を注視し、それとの連携を図りながら地域の雇用開発に取り組むこと、被災者からのキャリアに関する相談を親身になって受ける体制を整備すること、長期的な視点から安定した雇用の場を得るためには職業能力開発の果たす役割が大きく、求職者支援制度の活用等が重要となること、などが指摘できる。

その結果をみると、施策・制度の企業による活用動機としては、助成金等の金銭的な利益もさることながら、活用を通じて若年者からの応募が増加することをめざしたところが多く、また、トライアル雇用を中心に応募者の適性が把握できることを利点として挙げたところが少ない。活用に当たっては、ハローワーク等の積極的な働きかけが契機となっていることが窺われる。さらに、施策・制度の活用によって、企業の側からより積極的に若年者へ働きかける契機となったり、当初予定していなかった層からの採用につながったりと、一定の効果が窺われている。

これらは、必ずしも多いとはいえない企業を対象に調査した結果であることは留意する必要がある、さらに今後アンケート調査等により確認していく必要はあるものの、あり得る方向性を示しているものと考えられる。調査で示された業種等を限定した就職面接会の開催やジョブサポーターの資質の向上を通じた信頼性の確保、ハローワーク等から活用に向けた積極的な働きかけを行う際に留意すべき点の検討などを図りながら、中小企業における若年者採用・定着の拡大に向けて一層の取組みが期待される。

### ＜「就職困難者」に対する若年者就職支援機関における支援に関する調査研究結果＞

若年者の就職（＝社会人生活の開始と安定的な定着）に関する課題の中の一つに、職業生活を送ることに関して何らかの心理的な問題を抱える層（「障害者」に該当し、本人及び家族もそのことを認容している場合を除く。）があり、それらの問題を克服するためにどのような支援が必要かつ有効であるのか探求・整理することがある。このための心理学的アプローチによる調査研究の一環として、近年設置されてきている新卒応援ハローワークや地域若者サポートステーションといった若年者に対する就職支援を専門に行う機関において、そうした心理的な問題を抱えることによる「就職困難者」に対してどのような支援や配慮をしているのか、その実態を調査した結果をとりまとめたものが、資料シリーズNo.123（＜概要 17＞）である。

今回のとりまとめは、就職に関する「困難性」を察知する手がかりを整理し、「困難性」を持つ若年者への対処の実態を把握した段階であり、中間的な性格のものである。しかしその中で、本人自身が心理的に抱える問題とともに、周囲の環境や支援の実施者の関わり方といった、比較的操作（介入）が可能な側面について整理しており、より効果的な対応のあり方を検討するうえでの示唆を与えるものとなっている。また、発達障害などや何らかの精神疾患が疑われ、かつ、本人等にその認識のない来所者への対応の実態も報告されており、参考になる部分が少なくないと考えられる。

### 5-4. 外国人労働者に関する調査研究

平成 24 年度において、外国人労働者問題に関する調査研究成果のとりまとめが比較的多くなされ、4 件が公表された。一つ目は、リーマンショック以降の厳しい雇用情勢の下で外国人労働者においても失業をはじめとして厳しい状況となったことが推測されたが、その実態についてとりまとめたものである。二つ目は、外国人に日本の企業で活躍してもらう有効なルートの一つとして考えられる我が国への留学生の就職の実態に関するものである。このテーマを取り上げた他の背景としては、新規学卒就職状況が改善に向かう中でいわゆる「グローバル人材」に対する関心が高まったこともあったと思われる。三つ目は、我が国が既に広く門戸を開いている高度人材の外国人について、企業におけるその活用の実態に関するものである。四つ目は、同じく高度人材外国人に関するものであるが、諸外国におけるその受入れ政策の動向を調査したものである。それぞれ、時どきの情勢変化に関連して、

＜調査研究成果概要16＞ 資料シリーズNo.115

「中小企業における若年者雇用支援施策の利用状況  
(採用担当者ヒアリング調査報告)」

(平成25年3月)

担当 岩脇千裕

研究の目的と方法

- ・若年者の雇用環境は依然厳しい。一方で、不況期でも若年人材不足に悩む中小企業も多い。両者のマッチングを促すため様々な若年者雇用支援施策・制度が運用されている。本研究では、今後これらの施策・制度を効率的・効果的に運用していくために、主に中小企業による現行施策・制度の活用状況およびその影響・効果を把握するための調査を実施した。本資料シリーズはそのうち、採用担当者に対する調査の結果をとりまとめたものである。
- ・(ヒアリング対象者)
  - ・若年者雇用支援施策を活用して若年者を採用した(中小)企業の採用担当者 25社
  - ・上記の企業に制度を利用して就職した若年者 21名(この結果は、別途とりまとめ予定)

主な事実発見

① 施策・制度の利用状況と利用目的

調査対象企業25社が、特定の若年者を採用した際に利用した施策・制度の利用目的は、助成金制度や就職面接会は経済的メリットと若年者からの応募を増やすことが多く挙げられた。ジョブサポーターによる個別支援や3年以内既卒者トライアル雇用奨励金など、緊急雇用対策の一環として設立された新しい施策・制度は、ハローワーク職員や社会保険労務士に勧められたという回答が多い(図表)。

② 施策・制度を利用して採用した若年社員の特徴

- ・就職面接会：全員がジョブサポーターに勧められて参加している。
- ・試用雇用奨励金：正社員経験がある30代中心。業種・職種を限定しないスキルや社会経験が評価される。
- ・3年以内既卒者トライアル雇用奨励金/ジョブサポーターによる個別支援：ともに20代前半の正社員経験がない人々中心。前者は卒業後1年未満の既卒者、後者は新卒者が多い。

③ 施策・制度の影響・効果

＜就職面接会＞

応募を増やす手段としてだけでなく、企業側から若年者へアピールする機会としても活用されている。準備等に要する時間・労力とメリットとのバランスから有益か否かが判断される。業種等を限定した面接会が特に好評を得ていた。

＜ジョブサポーターによる個別支援＞

ジョブサポーターの助言により求人企業が募集対象者の範囲を広げる、不採用者に再挑戦の機会を提供する等の事例が得られた。求人企業からは、自社の人材要件に合致した人材を選別した上で紹介されるため効率的に採用活動ができる点が好評である。

＜試用雇用奨励金/3年以内既卒者トライアル雇用奨励金＞

両制度とも、(1)利用しない場合と比べて募集対象者の範囲が拡大する、(2)採用選考時に応募者の成長可能性を評価する度合いが大きくなる効果が見られた。試用雇用奨励金は、有経験者から「当該業界・職種は未経験だが社会人としては成熟している人」へ募集対象者の範囲が拡大する。3年以内既卒者トライアル雇用奨励金は、有経験者から未経験の若者(新卒者含む)へ募集対象者の範囲が拡大した事例や、新卒者のみを募集していた企業が既卒者も募集対象者に含めるようになった事例が見られた。

政策的インプリケーション

- ・＜就職面接会＞
  - 求人企業による活用を促進するには、準備等にかかる実務上の支援と、業種等のカテゴリーを限定した面接会の強化が効果的だが、開催地域の人口規模、産業分布や開催時期等に考慮する必要がある
- ・＜ジョブサポーターによる個別支援＞
  - 当制度に対する高い評価は、求人企業のジョブサポーター個人に対する信頼に支えられている。今後、個人に対する信頼を組織に対する信頼へと転換していくためには、担当者交代時の引き継ぎや新任ジョブサポーターの育成を強化することが有効だろう。
- ・＜試用雇用奨励金/3年以内既卒者トライアル雇用奨励金＞
  - 両制度は上述のような効果を上げる一方、制度がなくても若年者を募集・採用したと思われる企業も利用している。全ての求人企業へ公平に情報提供を行うからには、制度による支援の必要がない企業が制度を利用する事例が一定数現れることは不可避である。ある程度の「無駄」の発生を前提に、できるだけ「無駄」が小さくなるような制度設計のためには、若年者の雇用機会の拡大につながる形で制度を活用した企業がどのような傾向をもつのかを調べる必要がある。

図表 制度を利用した目的(複数回答)

利用目的	助成金を得られる参加費無料	若年者からの応募を増やすため	社会保険労務士に勧められた	ハローワーク職員に勧められた	利用している自覚がなかった	人材要件に合った若者に出会える	マッチングを確認できる	その他	利用企業数	
									1回以上	Aさん採用時
①就職面接会	3	4		1		2	2	1	10	3
②ジョブサポーターによる個別支援	1	5		4	2	2		2	9	9
③試用雇用奨励金(若年者等トライアル雇用)	6	7	2	2	2		4	2	15	7
④3年以内既卒者トライアル雇用奨励金	9	5	4	6	2		3	4	16	11
⑤3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金	1			1				1	2	1
⑥その他の制度	3	1						3	7	1



＜調査研究成果概要17＞ 資料シリーズNo.123

「若年者就職支援機関における就職困難者支援の実態  
—支援機関ヒアリング調査による検討—」（平成25年6月）

担当 深町珠由

研究の目的と方法

- 若年者就職支援機関において、来所者の中でも特に就職困難に思われるような若年求職者について、その特徴や支援における配慮等について把握し、整理することで、今後の効果的で有効な若年就職支援のあり方を検討する上での基礎資料とすることを目的とする。
- 若年者就職支援機関として、新卒応援ハローワーク（9機関／27名）と地域若者サポートステーション（12機関／20名）の支援実施者に対しヒアリング調査を実施した。ヒアリング先の選定は、就職困難性に関連した事例を持つ等の実績がある機関を中心に選定した（結果的に都市部中心の選定となった）。

主な事実発見

① 来所者の困難性を察知する手がかりと、困難性への対処の仕方

若年就職支援機関の支援実施者が一部の来所者に接したときに、就職が決まるまでに時間がかかるのではないかなどの困難性を察知する手がかりについて、4つの観点から整理した（図表）。

第一は、「本人の置かれた客観的状況・外的環境から察知される困難性」・・・年齢の高さ、本人が外出・交流を避けていた期間の長さ、家庭環境、応募歴の特徴等が挙げられた。

第二は、「本人自身の問題から察知される困難性」・・・本人の知識面の不足（就職活動の知識、労働市場の知識、マナー違反等）、適性検査結果による困難性の把握、心理面の問題（自己肯定感の低さ、働くことへの自覚不全、現実逃避等）、思考特徴面の問題（価値観の固定化、思い込みの激しさ、自己理解の不足）等

第三は、「本人と支援者との相談の場で発覚する困難性」・・・支援実施者が来所者の所作や言葉遣い、目線等外見から判断できることもあれば、コミュニケーション上の問題（指示理解の困難、会話不成立等）や支援者への依存傾向等から把握できること

第四は、「セミナー等の集団行動の中で発覚される困難性」・・・例えば、本人の受講態度や指示に対する理解度の問題、作業スピードや手先の器用さといった点から就職困難性を察知する。特にこの第四の点に関しては、適性検査を用いずに、本人の現実的な職業適性を把握する上で有効に機能するという回答が聞かれた。

以上にみられる様々な就職困難性に対し、現場の支援実施者は基本的な心構えと具体的な対応の工夫をもつて対処していた。心構えとしては、傾聴に徹することや、相手との信頼関係の構築に重点を置き、コミュニケーションが苦手な若年者にも話しやすい場を提供するよう努めていた。対応の工夫としては、心理面への働きかけ（褒めることで自尊心回復へつなげる）、本人の抱える課題の整理と提案の役割を担うこと、来所しづらくなって支援が途切れることのないような工夫、本人が「適切な社会経験」を積み上げられるような工夫をすること、支援者への依存防止等の工夫がみられた。

② 障害や精神疾患が疑われる来所者の動向と支援における配慮

来所者の一部に、障害（特に発達障害）や何らかの精神疾患が疑われる状態で来所する人がいるとの報告があった。その支援や配慮については、所内の臨床心理士等を含む複数の支援者間で検討し、医療機関への紹介が必要かどうかの判断を行っていた。その際に大きな課題となるのが、本人に（障害や疾患等への）自覚がない場合に医療機関への受診を勧める動きがとりづらいこと、医療機関側と就職支援機関側とで「就労可能」判断の見立てが異なる場合に、その後の対応がとりづらくなること等が明らかとなった。

なお、このような来所者に対して求人紹介を行う際の工夫についても回答が得られた。本人の特徴的な特性（こだわり）を得意分野として生かし、「できる作業」を見極めた上で合う企業とマッチングさせるという事例が聞かれた。また、本人の特性に関する「自己紹介書」を作成し、面接を受ける前に企業側に事前提示しておくことが奏功した事例も聞かれた。

③ 就職困難性の生じやすい諸側面

若年者の就職困難性は、本人自身が抱える問題や課題に依拠する部分が多いものの、周囲の環境や支援実施者との関わり等が困難性に影響を与える可能性もあり、それらの諸側面を整理した。

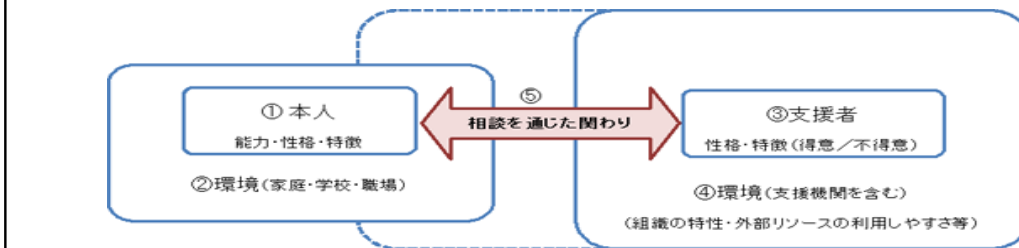
- ① 「本人（来所者）の特性に依拠する困難性」（能力面の偏りや知識不足のほか、思考特徴のクセ等）
- ② 「本人の外部環境に依拠する困難性」（家庭環境（親子関係等）や生活習慣など）
- ③ 「支援実施者の特性に依拠する困難性」（支援実施者の接し方の特徴や性格、支援の得意・不得意等）
- ④ 「支援実施者の背景にある環境に依拠する困難性」（支援機関の得意・不得意分野、支援実施者自身に対する支援体制等）
- ⑤ 「本人と支援実施者との関係性に依拠する困難性」（相性の問題や信頼関係の程度、相互依存性の程度等）

なお、就職困難性が生じやすい部分とは、見方を変えれば困難性の解消につながる可能性の高い部分でもある。今後、支援者が就職困難性の高いケースに遭遇した場合にこれらの観点をもとに整理・分析することにより、問題解決を期待できる可能性がある。

政策的インプリケーション

- 就職困難な特徴を持つ一部の若年来所者への支援に関しては、本人がもつ苦手さや不得意さ（コミュニケーション、心理面での落ち込み等）に配慮した上で、その苦手さによるハードルを下げるような「歩み寄り」（例：傾聴、自尊心回復への働きかけ等）を支援者側が行い、適切な信頼関係を構築しながら進める方法が重要であること。

図表 就職困難性の生じやすい諸側面



外国人労働者の実態や諸外国の制度の状況を把握しておこうとしたものである。以下において、それぞれ簡単に紹介しておきたい。

### ＜外国人労働者の失業の実態に関する調査研究結果＞

我が国で働く外国人労働者については、いわゆる高度人材のほかに、定住者や日系人などの身分に係る在留資格の人々もおり、後者の人々は派遣・請負などの形態でいわゆる未熟練の労働に従事するケースが多い。雇用情勢が良好な場合は問題となることも少ないものの、リーマンショック後のように雇用情勢が悪化したときは、失業をはじめとする様々な厳しい状況となることが推測できる。このため、既に受け入れている外国人労働者に対する支援のあり方を探るため、外国人労働者の失業の現状についてとりまとめたものが、資料シリーズNo.112（＜概要 18＞）である。また、こうした実情については、経済情勢が良好な時期に盛んとなりがちな外国人労働者の受入れをめぐる議論にとって考慮すべき不可欠な論点を提供するものといえる。

その結果をみると、雇用情勢の悪化は外国人労働者により厳しい状況をもたらすが、その中でも日本語能力の程度がその状況を大きく左右しており、それとともに前職の就業形態や就業経路、研修・職業訓練や資格取得の状況などが影響を与えていることが窺われている。

### ＜留学生の就職活動に関する調査研究結果＞

今後のグローバル化に対応するためには、多様な価値観を許容し、国際的な経験・ノウハウを持った高度人材が企業で活躍することが重要であるが、日本に留学してきた外国人はその供給源として期待される。その中で、留学生の我が国企業への就職は十分なものとはいえない状況にある。このため、留学生の就職活動の現状と我が国企業への就職が進まない要因を探ることを目的に、企業と大学とにヒアリング調査を行った結果をとりまとめたものが資料シリーズNo.113（＜概要 19＞）である。

その結果をみると、現在までのところ、留学生を特に意識した募集・採用を行っている企業は少ないことが窺われ、多くは通常の募集・採用過程で応募者に留学生が混じっており、日本人学生と同じ取扱いで選考されているのがほとんどである。すなわち、留学生の就職・採用に対する本格的な取り組みは、大学・企業双方とも始まったばかりであり、摺り合わせ段階にあると考えられるとされている。その中で、企業側に求められること（求める人材増の明確化、納得性のある具体的なキャリアプランの形成など）、大学に求められること（留学生の生活支援担当部署と就職活動支援担当部署との連携、外部関係機関との協力など）がそれぞれ整理されている。

＜調査研究成果概要18＞ 資料シリーズNo.112

「外国人労働者の失業の現状」（平成24年11月）

担当 渡邊博頭

研究の目的と方法

- ・我が国では高度外国人材とともに定住者や日本人配偶者など身分による在留資格の外国人労働者も受け入れているが、派遣・請負など間接雇用で就労している者が多く、能力開発の機会も乏しく、雇用保険や社会保険への加入率が低いこと、子弟には不就学の者もいることなどの問題が指摘されている。世界同時不況の発生は外国人労働者及びその家族の生活に深刻な影響を及ぼした。その後、雇用状況は一時より改善しているように思われるが、製造現場の海外移転など不安定な環境の下で就労している外国人労働者にとって予断を許さない状況にある。
- ・こうした点を踏まえ、我が国が受け入れた外国人労働者の今後の就労支援のあり方を探るため、既存調査データの再集計や個人ヒアリング調査などにより外国人労働者の失業に関する情報を整理することとした。

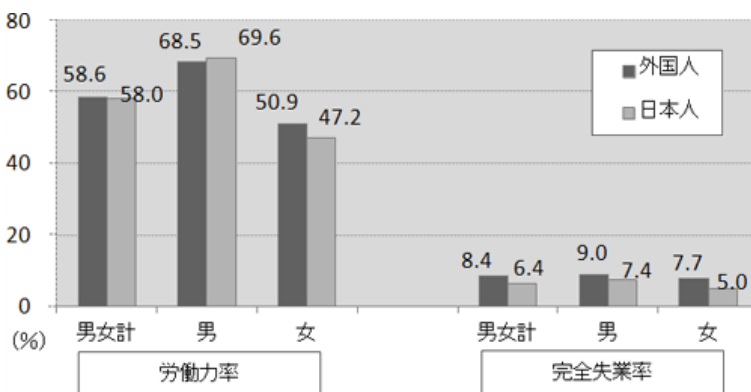
主な事実発見

- ① 総務省『平成22年度国勢調査』を観察した結果、(1)日本人(男女別)に比べて外国人の労働力率の方がわずかに高い(図表)。(2)日本人の女性に比べて外国人の女性の方が労働力率のM字谷の部分の下がり方が小さい。(3)高齢層の労働力率は日本人より外国人の方が高い。(4)諸外国と同じように、我が国においても日本人より外国人の失業率の方が高い。(これらの点は資料の制約もありあくまで第一的な接近であることに留意が必要である。)
- ② 企業(事業所)の外国人に対する労働需要は小さく、外国人労働者に対して高い日本語能力を求めているため、日本語能力が低い外国人労働者の就業機会はかなり限定される。生産工程・労務の仕事でもある程度日本語ができることを求める事業所が多く、今後拡大が期待されるサービスの仕事やその他の仕事ではより高い日本語能力が求められる。
- ③ 外国人が失業した場合のその期間の長さは、日本語能力、前職の就業形態、現職への就業経路、研修・職業訓練、資格取得の状況などによって異なる。なかでも日本語能力が高い者は失業しても短期に再就職している。ただし、こうした結果が一般化可能なのか引き続き検証が必要である。また、外国人若年者には未就業者・失業者が多いが、未就学のまま労働市場に参入したことがその1要因になっていると考えられる。
- ④ 失業する場合、日系人が非自発的失業の割合が高いのに対して、日本人の配偶者のフィリピン人女性については、自発的失業も少なくない。彼女たちは、子供がいる場合など日本語を使わざるを得ない環境にあり、配偶者が日本人なので本人が失業しても家庭内で収入が補完出来、セーフティネットへのアクセスも(日系人に比べると)容易である。

政策的インプリケーション

- ・これまで外国人労働者に対する就労支援として、仕事に必要な日本語の習得を図るなど職業教育、職業訓練等の推進、日系定住外国人の集住地域のハローワークにおける通訳・相談員の配置、市町村とも連携したワンストップサービスコーナーの運営及び日系定住外国人専門の相談・援助センターの運営など多言語での就職相談、就労の適正化のための取組みとして事業主に対して雇用管理改善指導、日系人就業準備研修事業が実施されてきた。また、緊急雇用対策事業を利用した雇用機会の創出が行われた。しかし、企業(事業所)が期待するようなレベルの日本語能力を外国人が身につけるのは、一時的あるいは短期的な支援では困難で、継続的な取組みが求められる。さらに、外国人が安定して就職・就学できるためには、日本語の習得を含む社会統合施策が必要であり、利害関係者が連携して施策や支援に継続的に取り組むことが必要である。

図表 「平成22年度国勢調査」による日本人と外国人の労働力状態の比較  
日本人より外国人の方が労働力率が高く、完全失業率も高い。



## ＜調査研究成果概要19＞ 資料シリーズNo.113

### 「留学生の就職活動—現状と課題—」（平成25年3月）

担当 渡邊博顕

#### 研究の目的と方法

- ・ 今後のわが国社会のためには、多様な価値観、経験、ノウハウなどを持った高度外国人材の就業促進が重要である。留学生は高度外国人材の「卵」であり、日本企業への就職を積極的推進する必要がある。留学生の日本企業への就職状況を見ると、日本企業への就職を希望する留学生のうち、ほぼ半数程度しか就職できていない。そのため、留学生の就職活動の現状を明らかにし、日本企業への就職促進を阻害している要因を、主として受入側の企業と送り出す側の大学の両面から、ヒアリング調査を通じて明らかにする。

#### 主な事実発見

##### ＜公表統計の整理から＞

- ① 入国目的が留学の新規入国者数は、2010年までの5年間で6万人、国籍(出身地)で多いのは、中国、韓国等である。2010年末の留学の在留資格の外国人登録者数は20万人を超えており、国籍(出身地)では、中国が約3分の2、韓国・朝鮮が約7分の1を占める。
- ② 外国人留学生の6割程度が日本での就職を希望している。仕事内容では、「海外業務」「翻訳・通訳」「販売・営業」「貿易業務」を希望する留学生が多い。さらに、外国人留学生が希望する就職支援の内容としては、「留学生を対象とした就職に関する情報の充実」「企業においてもっと留学生を対象にした就職説明会を開催してほしい」などが挙げられている。
- ③ 2010年に日本の大学や大学院を卒業(修了)した外国人留学生のうち、3分の2が日本に留まり、そのうち3割弱が日本で就職している。就職に伴う在留資格の変更の状況を見ると、「人文知識・国際業務」の構成比が7割、「技術」が続いている。国籍は、中国(台湾、香港及びマカオを除く)、韓国、中国(台湾)、ベトナム、ネパール等などである。
- ④ 留学生の就職先企業の業種別構成は、非製造業が7割以上を占めている。その内訳は、商業・貿易、コンピュータ関連、教育などが多い。製造業の内訳を見ると、電機、機械、食品などが多い。外国人留学生の就職先企業の従業員規模構成は、従業員数50人未満が半数近くで、これを含め300人未満の企業等に就職したが3分の2を占める。留学生の就職先での職務内容別構成は、翻訳・通訳が3割、販売・営業が2割強、情報処理が1割弱などとなっている。
- ⑤ 外国人留学生の日本企業への就職に関する先行調査研究は、大学における留学生の受入れ環境と教育、留学生の生活実態と意識(留学の目的、キャリア展望、生活)、留学生の採用及び雇用管理、帰国後の状況・キャリアの4つに整理できる。そして、大学における留学生に対する就職前指導体制が未確立であること、企業において外国人留学生が日本人学生と同様に採用・評価されており、日本語運用能力と専門性の両方を育成する必要があること、また、日本企業の新卒採用試験が将来の日本企業の管理職候補者となる資質等が課題であり、これらが外国人留学生の日本企業に就職・勤務する上での大きな違和感につながっているとの指摘がある。

##### ＜企業および大学からのヒアリング調査から＞

- ⑥ 留学生就職に対する本格的な取り組みは、企業・大学双方とも、始まったばかりであり、両者とも摺り合わせ段階にあると考えられる。
- ⑦ 企業側に求められることとしては、留学生採用情報として「望ましい人物像を、より具体的に明確にすること」である。その上で、採用後は、なるべく早い段階で、将来の具体的なキャリアプランについて、企業側・従業員側の双方で検討の上、納得性を高める工夫をすることが望ましい。企業側の希望どおり、これまでにはない「異質な人材」として採用する限り、そうした資質を活かせる社内の仕組み、特に、現場では中間管理職の指揮命令下に入る訳であり、実際に仕事の指導をする管理職に対する指導・支援も、非常に重要である。
- ⑧ 大学に求められることとしては、今後、もし留学生の就職が増えてくるとすれば、大学内部で日常生活を支援する部署(国際センターなど)と就職の支援をする部署(キャリアセンターなど)とが、より密接な連携をとることが必要となろう。また、ハローワークなど、外部行政機関との連携を深めていくことによって、よりスムーズな就職支援に結びつく可能性がある。
- ⑨ 企業、大学が双方で、就職をよりスムーズに運ぶ工夫を重ねることで、今後、わが国企業への留学生受け入れは増加していくであろう。留学生本人も含めて、皆が徐々に経験を積んで慣れていくことが重要である。その上で、異質だった人材が一定数・一定比率に達したとき、企業側の人事管理体系、そして、元・留学生の家族を社会で受け入れる体制なども、非常に重要な検討課題となる。

#### 政策的インプリケーション

- ・ 一つは、就活時期の設定の問題で、就活時期・期間の弾力化により、留学生が多くの企業に出会えるチャンスを増やすためにも、期間の設定は工夫の余地があると思われるが、これらは、企業と業界団体が検討すべき課題であろう。
- ・ いま一つは、国によるさらなる支援の要望である。今後、留学生倍増を目指すことが国家としての方針であるのなら、留学生の就職に関しても、基本的な枠組みや指針の提示、サポートなども必要であろう。この点は、関係省庁の連携を含め、今後の検討課題であろう。  
また、ハローワークとの連携も重要であろう。聞き取り対象のある大学では、連携を強化しており、ハローワークの利用の仕方を学生に伝え、外国人雇用サービスセンターの見学なども行っている。キャリアセンターもスタッフが限られて、日本人学生への対応もあるので、留学生たちに対するケアで足りない部分を、こうした連携で補完することが求められよう。

## ＜企業の高度外国人材の受入れと活用に関する調査結果＞

我が国は、いわゆる単純労働については、定住者等を除き受け入れていないが、いわゆる高度人材についてはかなり広範に受け入れ可能な制度となっている。そのような下で、企業における高度外国人材の受入れと活用の実態を把握することを目的としてアンケート調査を実施し、その結果をまとめたものが調査シリーズNo.110（＜概要 20＞）である<sup>42</sup>。

その結果をみると、我が国企業総体としては、高度外国人材を雇用している企業は一部にとどまっている。活用している企業においては配置・育成面、職務の明確化、生活相談などの施策を講じているところが多いことなどが示されており、また、就業している外国人社員調査結果からは、現在の仕事に対する満足度の高さとともに、高度外国人材の定着・活用のために取り組むべきこととして、日本人社員における異文化理解の促進、特性等を活かした配置、生活環境のサポートなどの様々な示唆が示されている。

先に紹介した留学生の就職活動に関する調査結果と併せてみると、こうした外国人社員の声に耳を傾けながら、納得性の高い人事・処遇を実践していくことを通じて、留学生の就職も円滑なものとなり、我が国企業のグローバル化への対応力がより高まっていくことが期待される。その際、日本人同士でありがちな「言わずもがなの暗黙の前提」などを想定することなく、日本人にとって「当たり前もこと」もまずは言葉で説明していくことが重要であると思われる。また、企業側から聞かれることの多い「日本語能力」に中にそうした「暗黙の前提」の理解も含まれているとすれば、それはあまりにも過大な期待であると言わざるを得ないであろう。

## ＜諸外国の外国人労働者受入れ政策の動向—「選択的移民政策」—＞

外国人労働者の受入れに関しては、欧州を中心として様々な制度の変遷と経験が蓄積されている。そうした経験は、我が国の当該制度の検討に当たって、十分の考慮されるべきものであり、近年において様々な取組みを実施しているアジアの新興国の動向も含めて、常にその動向を把握しておくことが重要である。

平成 24 年度においては、高度人材に焦点を当てて、諸外国の外国人労働者受入れ制度・政策について、現地調査も含めて情報をとりまとめたものが、資料シリーズNo.114（＜概要 21＞）である。

その結果を理解可能な形で短く要約することは甚だ困難であるが、結局のところ諸外国は「選択的移民政策」ないし「選別的な高度外国人材受入れ政策」とでもいえる政策に舵を切っていると要約されるようである。

ただし、とりわけ EU 諸国については、過去の移民労働者の大量の蓄積を抱え、また域内の自由な労働力移動という前提があることには留意する必要があるように思われる。しかしながら、この問題に関する限りは、自国の雇用環境や社会的条件をかなり優先して政策対応を考えることが許される分野であるということではできそうである。

---

<sup>42</sup> 調査の目的としては、このほか 2012 年から導入されたポイント制による優遇制度に関する効果を把握することもあったが、制度導入直後でもあり、認知状況、活用状況ともごくわずかしこ捉えることができなかった。



＜調査研究成果概要20＞ 調査シリーズNo.110

「企業における高度外国人材の受入れと活用に関する調査」（平成25年5月）

担当 渡邊博頭

研究の目的と方法

- 我が国は、外国人労働者の受入れについて、高度人材は積極的に受け入れるが、いわゆる単純労働者は、国内の労働市場への影響を考慮し、慎重に対応するという方針をとっている。このような方針の下、①企業では、イノベーション人材、企業活動を活性化するような経営者や管理者といった外国人の高度人材を確保し、定着させるために、どのような取組みを行い、どのような課題を抱えているのか、②国に求められる政策はどのようなものなのか、③高度人材を戦略的に受け入れることを目的として、出入国管理制度において、2012年からポイント制による優遇制度が導入されたが、それがどのような効果を持つのか。こうした点を確認するために、調査（企業・個人アンケート）を実施した。

主な事実発見

＜企業アンケート調査から＞

- 外国人雇用の方針は、外国人を雇用すること自体考えたことがない企業が多く、外国人の高度人材の雇用についても消極的であった。過去3年間の外国人の高度人材の採用実績は、「一度も採用したことがない」という企業が7割、「過去3年間に採用したことがある」と「過去3年間は採用したことがないが、それ以前に採用したことがある」という企業が2割強である。
- 外国人の高度人材を企業に定着させ、活躍してもらうための施策として、「外国人の特性や語学力を活かした配置・育成」、「仕事や生活の相談ができる体制の整備」、「学校で学んだ専門性を活かした配置・育成」、「職務分担を明確にすること」などの実施比率が高い。
- 2012年に導入されたポイント制について、9割近い企業ではポイント制の導入を知らなかった。また、ポイント制申請の実績のある企業は、回答企業全体の4%である。高度人材が働くための環境整備とポイント制による出入国管理制度の優遇措置については、「高度人材が働くための環境整備が有用だと思う」、「どちらかといえば高度人材が働くための環境整備が有用だと思う」という回答が多かった。
- 企業が外国人の高度人材に対して期待する人材像は、日本人の高度人材と同様の役割を期待するところが多く、具体的には、大学卒で採用された日本人社員、あるいは、キャリア採用の場合も30歳未満か30歳代の比較的若い年齢層に相当する実務経験、年収である。

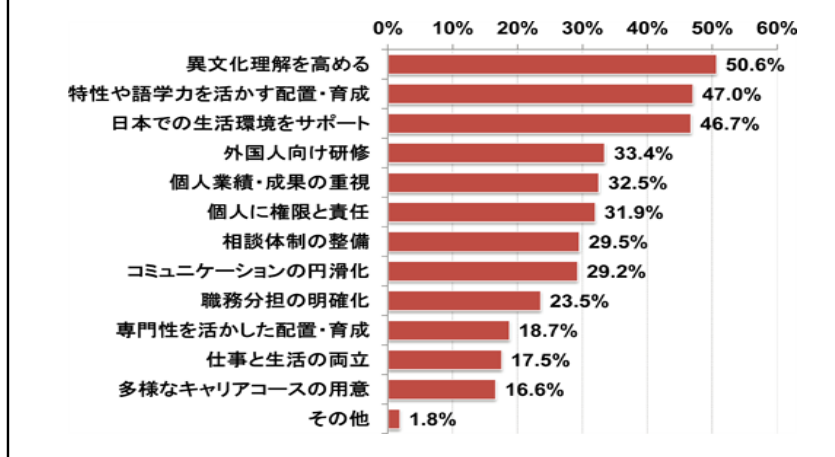
＜個人アンケート調査から＞

- 仕事に必要な日本語能力について、6割の者が「日本語で報告書やビジネスレターなどの文書を作成できるレベル」と回答しており、「報告書やビジネスレターを作成するほどではないが、ビジネス上のやりとりができるレベル」という者も合わせれば、8割以上の者が仕事でかなりの日本語能力が必要としている。
- 9割近い者が現在の仕事に満足しており、「現在の会社ですっと働くつもりである」という者が4割以上いる。その場合、将来の希望は、「高度な技術・技能を活かす専門人材」（4割）、「海外の現地法人の経営幹部」（3割）などとなっている。さらに、6割以上のものが、将来も日本で働くことを希望している。
- 企業が高度人材の定着・活用のために取り組むべきこととして、「日本人社員の異文化への理解を高める」、「外国人の特性や語学力を活かした配置・育成をする」、「医療、年金、住宅、子供の教育等の日本での生活環境をサポートすること」、「外国人向けの研修を実施する」、「個人業績・成果を重視した評価・処遇制度を構築する」、「個人に仕事上の権限と責任を持たせる」を挙げる者が多い（図表）。

政策的インプリケーション

- 少子・高齢化が進み、人口減少が進んでいくなか、若年者、女性、高齢者といった国内の人材を活用することが重要になる。一方、経済の国際化が進む中、日本経済の再生、成長に貢献する外国人の高度人材の受入れのあり方も、引き続き検討することが必要である。  
日本経済の再生と成長に寄与する外国人の高度人材を集めるため、ポイント制のような法制度の整備も重要であるが、同時に企業における受入れ環境の整備や社会的な支援の仕組みづくりを合わせて実施していくことが不可欠であると考えられる。法制度の整備と企業環境整備は代替的ではなく、補完的な機能を果たし、両方の整備に並行して取り組んでいく必要がある。

図表 日本企業に必要な取組み(多重回答、n=320)



＜調査研究成果概要21＞ 資料シリーズNo.114

「諸外国における高度人材を中心とした外国人労働者受入れ政策」（平成25年5月）

担当 国際研究部

研究の目的と方法

- わが国でも、高度外国人材受入れの議論が進む中で、本調査では、欧米主要先進国及びアジア諸国を対象に、各国政府の外国人労働者受入れのスタンスが近年どのように変化してきたのかを明らかにすることを主な目的とした。

主な事実発見

- ① 欧州では、グローバル化による市場競争が激化する中で、高齢化による労働力供給不足への懸念が高まり、90年代後半頃から移民政策に変化が現れ始めた。2000年代からこの動きは顕著になり、「望まれる移民」としての高度人材を優遇する一方で、「望まれない移民」である不法労働者を排除し、併せて域外からの新規単純労働力の移入を抑制し、かつ「望まれない移民」を「望まれる移民」につくりかえることを主要な政策とした、いわゆる「選択的移民政策」が生まれた。  
背景には、EU第5次拡大による東欧諸国の加盟で、中・未熟練労働市場を域外からの労働者に頼ることなく東欧諸国からの労働者に置き換えられたことがある。
- ② 高度人材向けには、EU経済圏としての競争力を強化するという目的から、EUとしての統一のアプローチを開始、域外高度人材の域内での移動を自由にするEUブルーカードを導入した。現在、イギリス、アイルランド、デンマークの3カ国を除く24カ国が、共通の枠組みで同制度の推進に向けた作業を行っている。  
他方、欧州では過去に受入れた外国人労働者らの子孫がその規模を次第に拡大させ、社会における一定のグループ層を成すようになり、その社会適合性を高め、経済に貢献させることを目的に、現在欧州主要各国は、多くの国費を投じ社会統合政策を実施している。
- ③ グローバル化の進展に伴う市場競争の激化という状況は世界共通のもので、その影響から、アメリカやアジアの国々もまた、高度外国人材の囲い込み（或いは途上国においては流出防止）戦略を講じている。

政策的インプリケーション

- 具体的な方法は異なるが、いずれの国も高度人材の受入れを積極的に推進しつつ、それぞれの経済・雇用、及び政治情勢に応じて、受入れの規制や緩和等を併せて行っていることが明らかになった。

図表 欧州諸国における「選択的移民政策」導入プロセス

年	デンマーク	フランス	ドイツ	イギリス	EU
1997				ブレア労働党政権	
1998			シュレーダー政権 (SPD/同盟 90・緑の党)		
1999	社会統合法施行				タン・ベレプログラム(共通移民政策方針を提示)
2000			グリーンカード省令導入		
2001	自由・保守党(中道右派)政権、旧社会統合省設置				
2002	改正外国人法施行 ポジティブリスト・ベイリミット制度導入		第二次シュレーダー政権	高度技術移民プログラム導入	
2003		「移民の抑制、外国人の滞在及び国籍取得に関する法(サルコジ法)」			
2004					
2005			「新移民法」施行 メルケル大連立政権 (CDU-CSU/SPD)	「入国管理5カ年計画」	「合法的移民に関する政策プラン」
2006		「移民及び統合に関する法」			
2007	グリーンカード制度導入	サルコジ政権	「改正移民法」施行		
2008	ベイリミット緩和			ポイント制導入開始	
2009			第二次メルケル中道右派連立政権 (CDU-CSU/FDP)	第1階層の資格・所得要件改定	ブルーカード指令成立
2010				キャメロン保守・自民連立政権 第1階層「一般」新規申請停止、暫定的数量制限実施	
2011	社会民主党(中道左派)政権、一部省庁を再編し社会統合政策を強化	5月、外国人の労働許可に慎重を期す旨の通達の実効。 6月、EUブルーカード国内法「移民・統合・国籍に関する2011年6月16日法」を制定。 11月、内務相による通達(国籍申請者に対してフランス語力を要求)。		数量制限導入、第1階層「例外的才能」新設	ブルーカード国内法整備期限(6月)
2012	外国人法改正(家族間わり規定28年→26年に緩和、保証金5万€に減額)	1月、修士以上の取得者対象に、特別な労働許可審査の通達。 5月、オランダ政権 10月、国籍取得手続き(緩和)に関する通達 2011年11月の通達内容を実質緩和。	「国外職業資格認定改正法」施行 「ブルーカード国内法」施行	第1階層「就学後就労」停止・「大卒等起業家」新設	

## 5-5. 労使関係に関する調査研究

企業における事業活動は、技術的な面を別とすれば、広義の労使関係を基盤として実践される。雇用関係において指揮・命令関係が基本であるものの、現代の産業社会においては、働く人々の自発性の発揮に基づかない労働は十分な成果をもたらさない。したがって、労働契約上の労働条件はもとより、労使間のコミュニケーションを通じてフォーマル又はインフォーマルに形成される職場のワーク・ルールが企業の業績を左右する重要な機能を果たすようになっている。また、労働分野で生じる様々な問題や課題は、こうした労使コミュニケーションを通じて納得性のある実際的な解決が図られることが基本である。

JILPT においては、このように重要な機能をもつ労使関係に関する調査研究を進めているが、平成 24 年における成果として、次の 2 点を紹介しておきたい。

### ＜中小企業における労使コミュニケーションの実態調査結果＞

大企業など労働組合が組織されているところにあつては、労働組合が労使コミュニケーションの一方のアクター（担い手）として焦点を集中することができる。一方、労働組合が組織されていないことの多い中小企業については、その労使コミュニケーションの実態は様々である。こうした中小企業における労使コミュニケーションの実態をヒアリング調査によりとりまとめたものが資料シリーズ No.124（＜概要 22＞）である。この調査を担当した研究員は、労使コミュニケーションを経営資源の一つであるとの立場に立っており、経営者が労使コミュニケーションに重要性を認めている中小企業を先進事例として調査の対象とした。したがって、中小企業における労使コミュニケーションの好事例が紹介されていることには留意する必要があるが、めざすべき一つの方向を示していることは否定できない。

結果をみると、労使コミュニケーションのために各社各様の手法がとられており、企業によって多様であることが確認されている。そして、良好な労使コミュニケーションは良好な企業業績につながるものと経営者が認識していることが示されている。

とはいえ、こうした良好な労使コミュニケーションは、経営者及び従業員がそれぞれの実践を通じて相互に信頼感が醸成されていることがベースとなっていることが示されているが、こうした信頼感が醸成されるためにはどのような方策が有効なのか、果たして法的な面を含めた制度化によって達成されるのかなど、今後検証されるべき課題も多く見出される。

### ＜ドイツ、フランスの労働協約システムの実態＞

ドイツ及びフランスでは産業別の労働協約が労働条件決定の基軸となっているが、近年、企業・事業所レベルへの分権化が進んでおり、企業別労使関係が基軸となっている我が国に接近しているといわれることが多い。そこで、そうした実態を実際の協約、協定の分析を通して検討することをめざした調査研究を進めている。平成 24 年度においては、産業別労働協約を分析した結果を中間的な成果としてとりまとめ、労働政策研究報告書 No.157（＜概要 23＞）として公表した。報告書は、ドイツ編、フランス編の 2 分冊で公表されている。



## ＜調査研究成果概要22＞ 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—」 (平成25年3月)

担当 呉学殊

#### 研究の目的と方法

- ・ 企業に対するヒアリングにより、労使コミュニケーションの経営資源性の実態を究明し、その資源性をより多くの労使に広げて企業の発展と労働者の働き甲斐のある職場の実現を図るとともに それに必要な政策的課題を探ること。

#### 主な事実発見

- ① 中小企業では、朝礼、日報、部門会議、社長質問会、経営チェックシート、経営指針発表会など多様な労使コミュニケーションが行われている。労使コミュニケーションの種類は各社各様であり、また、労使コミュニケーションの円滑化を決断した背景も異なる。労使コミュニケーションの効果を3つの側面で確認することが出来る。
- ② 第1に、企業内効果として、企業の持続的な発展・利益創出・収益体質の向上、労働生産性の向上、対外環境適応力の向上、定着率の向上（離職率の低下）等を挙げることが出来る。
- ③ 第2に、労働者効果として、仕事の進め方、設備の導入、残業の決定、人事評価などにおいて企業からの権限委譲の下、労働者が自主性・自発性を発揮し、自分の能力や可能性を最大限発揮し、自己実現を果たしている。
- ④ 第3に、企業外効果として、労働者の働きやすい職場環境の醸成とワーク・ライフ・バランス等の推進により、少子高齢化や非正規労働者・雇用問題の解消、そして旺盛な社会貢献等を果たしている。
- ⑤ 以上のような労使コミュニケーションを生み出すための要件としては次のような「3K2S」が必要である。第1に、社長が労使コミュニケーションの重要性を認識し、それを本格的に行おうとする決断（Ketsudan）、第2に、企業の全経営情報を一般従業員に開示する経営情報の完全公開（Koukai）、第3に、従業員の自主性・自発性が発揮できるように、社長の権限を従業員に委譲する権限委譲（Kengeni jou）、第4に、労使が相手の存在を自分と等しく認める労使の相互尊重（SougoSonnchou）、そして、第5に、言動の一致、相手の言動の予見可能性が見える相互信頼（SougoShinrai）である。
- ⑥ さらに、労使コミュニケーションが、その効果をより多く生み出していく好循環の実現には、使用者の半労働者化、労働者の半経営者化が求められる。使用者（社長）は、従業員が就業規則に従うように、自らの行動や報酬を明らかにして守り、従業員からのチェックを受ける「使用者の半労働者化」が進むと、従業員は、社長・会社を信頼し、会社の利益＝自分達の利益という認識の下、働く意欲と能力、チームワーク等の労働の質を高めるとともに、視野を会社全体に広げて判断するという「労働者の半経営者化」が進む。それにより、企業の持続的な維持・発展が実現し、社長も従業員もウィン・ウィンすることが出来る。

#### 政策的インプリケーション

- ・ 労使コミュニケーションの円滑化は、企業内、労働者、企業外の効果を生み出しているが、日本では、それを体系的に律する法律は存在しない。労使コミュニケーションの効果に鑑みると、それを個別企業の労使の自主性に任せておくことは、その資源性の発揮を逸する機会費用が大きい。それを防ぐためには、労使コミュニケーションの構造、協議内容や役割、担い手の選出などを律するといった労使コミュニケーションのシステム化を促す政策対応・法律制定の検討が望まれる。

この報告書の特徴は、実際の産業別労働協約を翻訳し、掲載するとともに、所要の検討が行われていることである。その結果、分権化に関してはドイツとフランスとではやや異なる方向が示されている。すなわち、ドイツでは産業別労働協約に様々な「解放条項」が設定され、事業所における労使に労働条件規制が任されているのに対して、フランスでは企業別協約による産業別協約・協定の適用除外制度が法制上導入されているものの、実態としてはその適用除外の仕組みはほとんど利用されていない状況にあることが示されている。このことは、企業・事業所レベルにおける集团的労使関係のあり様の違いが反映されている面があることも示唆されている。すなわち、事業所委員会等にもみられるようにドイツでは事業所レベルでの労使協議が根付いているのに対して、フランスでは企業レベルでの労使協議の基盤が総じて未整備であるとされている。

企業・事業所レベルにおける協約・協定の実態に関しては、今後調査研究されることとなっており、その結果が待たれるが、労使の協議の基盤がもっとも備わっているレベルにおける労使合意が、労働

条件を決める基軸となるのであれば、我が国においては総じて企業レベルということにならざるを得ないであろう。

## ＜調査研究成果概要23＞ 労働政策研究報告書No.157(2分冊)

### 「現代先進諸国の労働協約システム—ドイツ・フランスの産業別協約」

(平成25年3月)

担当 山本陽太／細川良

#### 研究の目的と方法

- ・ ドイツ及びフランスにおいて、産業別労働協約はどの程度重要性を維持し、どの程度企業・事業所レベルへの分権化が進んでいるのかを明らかにする。
- ・ 日本で入手可能な文献による基礎調査並びに、現地(ドイツ及びフランス)におけるヒアリング調査及び文献収集を行った。

#### 主な事実発見

##### ＜ドイツの産業別協約＞

- ① ドイツにおいては、法律上、労働協約は労働組合員に対してのみ直接適用されることとなっているが(労働協約法3条1項)、実務上は、非組合員と使用者との個別労働契約のなかで、当該非組合員に対して、組合員に適用されている労働協約を適用する旨の条項(援用条項)が置かれることで、非組合員に対しても間接的に労働協約を適用するという取り扱いが頻繁に置かれている。そして、ドイツの統計を見ると、このような労働協約の直接的・間接的適用により、現在でも旧西ドイツ地域において約7割、旧東ドイツ地域でも約6割の労働者が、産業別労働協約が定める労働条件のもとで就労している。このことからすれば、ドイツにおいて産業別労働協約は、現在でも労働者の多数をその適用下に置いているのであって、労働関係における規範設定に当たり、なお重要な地位を占めているものと評価することができる。
- ② もっとも、このような協約適用率は、近年一貫して低下傾向にある。これには、産業別労働組合・使用者団体の組織率低下、使用者団体内における「協約に拘束されない構成員」の増加、企業別労働協約の増加、開放条項の多用、一般的拘束力宣言を受けた労働協約数の増加など、様々な要因が作用している。これらの要因を検討したところによれば、ドイツにおいて産業別労働協約が保持していた企業横断的な労働条件規制力は、従来に比べれば着実に弱体化しており、我が国においてもつとに指摘されてきたドイツにおける産業別労働協約の「危機」や「動揺」は現在もなお進行中であるといえる。
- ③ 特に、労働条件規制権限の産業レベルから企業・事業所レベルへ「分権化」との関連では、かかる分権化には、2つの傾向が指摘できる。1つは企業別労働協約の締結による労働条件規制であり、もう1つは産業別労働協約が定めた開放条項を利用することによる事業所協定の締結を通じた労働条件規制である。本研究では、とりわけ後者に着目し、金属産業およびサービス産業(小売業)の労働協約を採り上げ、実際に産業別労働協約がどの程度開放条項を置き、事業所内労使関係(事業所委員会と個別使用者間の労使関係)に労働条件規制権限を委ねているのかを明らかにした。それによれば、金属産業においては、週所定労働時間の配分・延長や、土曜労働、労働時間口座制の導入、週10時間・月20時間を上限とする時間外労働時間、操業短縮の実施、深夜労働および日曜祝祭日労働の実施など、主に労働時間に関する事項を中心に労働者の重要な利害に関わる開放条項が複数存在する。
- ④ また、賃金関係でも、協約が定めているのとは異なる賃金等級や格付手続きを事業所協定により定める旨の開放条項や、労働協約による賃金引上げが企業の経営危機をもたらす場合、使用者と事業所委員会は、協約当事者に対して、当該事業所に関して特別な取り扱いをするよう、提案することができる旨の開放条項があり、事業所パートナーに対してかなり分権化の途を開いている。これに対して、小売業の労働協約についてみると、労働者の重要な利害に関わるものとしては、52週間の範囲内で平均的週労働時間が37.5時間となる限りにおいて、週所定労働時間の変形を認める変形労働時間制や、パートタイム労働者の労働時間の配分を原則5日から6日へ延長することを、事業所協定によって行うことができるという開放条項が存在する程度であり、金属産業に比べて、開放条項の数が極めて少ない。それゆえ、小売業においては事業所協定の締結による労働条件規制権限の分権化の余地に乏しいといえようが、他方で企業別協約の締結による分権化が生じている可能性はなお残されている。

##### ＜フランスの産業別協約＞

- ⑤ フランスにおいては、労働組合が当該産業における職業(労働者全体)の代表であると位置づけられ、職業(産業)単位で労働条件を規律してきたというその歴史的経緯も影響し、近年における企業内労使交渉を促進する政策にもかかわらず、現在においてもなお(特に中小企業、および中小企業が多い産業において)企業内の労使関係が十分に成熟しておらず、労働条件決定には、企業別協約・協定との一定の役割分担を前提に、今なお産業別ないし職種別労働協約が大きな影響力を有している。その証左の1つとして、産業別労働協約の規定内容が非常に細かく、労働者にとって自身が適用される産業別ないし職種別労働協約の規定内容が非常に重要となっており、産業別ないし職種別労働協約は、とりわけ、産業別ないし職種別最低賃金の設定を通じた市場における労働条件引き下げ競争の防止、産業別職業資格制度の確立および職業教育の実施を通じた労働者のキャリア形成について、主要な機能を果たしている。

- ⑥ ただし、フランスの産業別労働協約は、あくまでも産業別の「最低基準」を設定するものであるもので、当該産業における大企業（あるいは中企業）、また地位の高い労働者（管理職等）については企業別協約ないし個別の契約により、労働条件が上乘せされるあるいは独自に決定されているケースが多く、これに対し、従業員200人未満の小規模企業においては、上記⑤でも述べたとおり、企業内の交渉が実体的にはほとんど存在しない結果、産業別ないし職種別労働協約に定める労働条件がほぼそのまま適用されているケースが多い。この結果、具体的には大企業における労働者と小企業における労働者とはおおよそ1：2～1：3程度の賃金の差異が生じている。
- ⑦ 2004年の法改正により、企業別協約による産業別労働協約・協定の適用除外制度が導入され、企業別協約によって産業別労働協約の定める労働条件を不利益に変更することができないとする、いわゆる「有利原則」に基づいた労働協約の「階層性」は、制度上は突き崩された。しかし、その実態をみると、企業別協約による産業別労働協約の適用除外の仕組みはほとんど利用されておらず、すなわち現状においては「有利原則の撤廃」は象徴的意味を有するにとどまり、企業単位で労働条件を決定するといういわゆる労働条件決定の「分権化」はほとんど進んでいないのが実情である。その背景には、フランスにおける企業別交渉（労使関係）の基盤の脆弱性、特に中小企業における使用者の（企業別）労使交渉に対する忌避に加え、労働組合のみならず、使用者側においても、産業レベルで労働条件の最低基準をコントロールすることの重要性が今なお（産業別の使用者団体を中心に）一定の支持を受けていることがある。ただし、政府の方針およびフランス経団連の方針として、企業別交渉の基盤を整備する法政策の推進が検討されており、企業別交渉の基盤整備の促進により、こうした状況が変化していくのか、今後注目していく必要がある。

#### 政策的インプリケーション

- ・ 今後の集团的労使関係システムの在り方など、マクロ的政策の議論において基礎資料として活用されることが期待される。

## 5-6. その他

以上、平成24年度における主な調査研究成果を紹介してきたが、最後にもう一つ紹介して、第2章の結びとしたい。

### <機能等による職務の類似性に関する中間的研究結果>

異なる職業の間にも共通性や類似性があり、その遠近を何らかの要素ないし指標により表現できたならば、例えば今後重要性が増すことが見込まれる職業間移動に際して重要な情報の一つとなることが考えられる。この面の調査研究結果をとりまとめたものが資料シリーズNo.116（<概要24>）である。現在のところ試論的で中間的な段階のものであるが、多くの可能性をもった研究成果であると考えられる。

職業移動が課題となるにもっとも有用な情報は、過去における移動実績に関する情報であると思われるが、それぞれの移動の背景に職務で発揮することとなる機能の類似性が存在することが示すことができるならば、重要な補強情報となるとともに、必ずしも実績のない職業間移動についても可能性の大小を推し量ることに資することが期待される。これらの情報は、転職者本人だけでなく、彼／彼女らに対応する職業相談者の重要な参考情報としても役立つことも期待される。

職業間移動は、基本的に転職者本人の決断と意欲、そしてそれを支える的確な情報提供と必要な能力開発の取組み等が組み合わさって実現されるものであるが、異なった職務間の類似性に関する整理された情報ができるならば、その重要な一翼を担うこととなろう。

## ＜調査研究成果概要24＞ 資料シリーズNo.116

### 「職務の類似性と職業編成—新たな職業編成に向けた予備的検討—」

(平成25年3月)

担当 西澤弘

#### 研究の目的と方法

- ・ 職業にはそれぞれの独自性とともにも他の職業との共通性や類似性がある。後者についてはまとまった形での職業情報は未だ十分に整備されているとは言い難い状況にある。この研究では、職業間の類似性や近接性を明確にした職業情報の作成を目指す。
- ・ 研究は2年計画で実施し、平成24年度は職業の類似性に関する3つの指標を用いて職業を評価し、新たな職業編成の可能性を検討した。
- ・ 527の職業を対象にしたインターネット調査を平成24年10月に実施し、結果の分析は、主に厚生労働省編職業分類の大・中分類レベルで行った。

#### 主な事実発見

##### ① <労働者機能>

労働者機能とは、労働者が職務遂行において何を、どの程度発揮するかを表す概念である。具体的には、労働者が仕事を遂行する際に、情報処理(D機能)、対人処理(P機能)、対物処理(T機能)の各側面においてどのようにしているかを表したものである。

調査ではD機能、P機能、T機能のそれぞれについて評価を求め、更に従事している仕事の特徴をもっともよく表す機能を尋ねた(これを「特徴的労働者機能」という)。DPTの3つの評価値が同じものをひとつのパターンとみなすと、93種類のDPTパターンが確認できた(可能なパターンは504種類)。パターンによっては複数の職業で構成された大きな塊になっているものもあるが、1職業1パターンのものも多くみられた。

特徴的労働者機能の点から職業をみると、D機能の特徴とする職業は全体の18.4%(41職業)、P機能は56.0%(125職業)、T機能は25.6%(57職業)を占めている。D機能の特徴とする主な職業は技術者や情報処理関係の仕事、P機能の主な職業は医療関係の仕事、営業職、教員、販売職、サービスの仕事、T機能の主な職業は製造工、組立工、検査工、作業員などである。

##### ② <職業自立準備区分>

職業自立準備区分とは、労働者が入職後、当該職務の基本業務を一通りこなせるようになるために必要な、知識・技術・技能の習得、情報の獲得、能力の開発にかかる教育・訓練の種類と自立までに要した期間を5つに区分したものである。区分の設定にあたっては学歴を基本にした。

細分類職業の職業自立準備区分を大分類ごとにとまとめると、研究者・技術者、専門的職業、事務的職業、販売の職業、サービスの職業、保安の職業には複数の区分が並立し、さまざまな学歴を持つ者が同一職業分野にすることが示唆された。これらの職業分野では学歴と職業との結びつきが緩やかであることを物語っている。

一方、特定の学歴が支配的である職業分野としては次のものが確認できた。生産工程の職業、輸送・機械運転の職業、建設・電気工事の職業、運搬・清掃・包装等の職業はいずれも高校卒者中心の区分Vに該当する職業で構成されていることが判明した。大分類「専門的職業」の保健医療や社会福祉の分野、大分類「サービスの職業」の生活衛生サービスや飲食物調理の分野はいずれも専門学校卒者中心の区分IVの職業が優勢であった。

##### ③ <職業移動>

職業移動の決定要素には、仕事の内容、必要な資格・免許、他の仕事の経験、収入や勤務地等の労働条件などさまざまなものがある。本研究では、これらの要素をすべてひっくるめて、ふたつの職業間で頻繁に移動が起こっている場合には両者の類似性が高く、移動が低調な場合には両者の類似性が低いと仮定した。

回答者の4割強はこれまでずっと同じ職業に従事し、6割弱が複数の職業を経験している。同じ職業に従事している者の比率が50%を超えている職業は、研究者・技術者、専門的職業、建設・電気工事の職業である。

複数の職業を経験している者のうち正社員から正社員への移動であって、かつ他企業の異なる職業に就いている者の移動の方向を大分類レベルでみると、同一大分類間移動が支配的であった。10個の大分類のうち5つの大分類では流入・流出とも同一大分類間移動が優勢な移動パターンになっていた。それらの大分類は、研究者・技術者、事務的職業、販売の職業、サービスの職業、生産工程の職業である。これら的大分類はその下位の職業間の距離が近く、それぞれ職業の塊としてまとまっていると解釈できる。専門的職業、輸送・機械運転の職業、建設・電気工事の職業では、流入又は流出のどちらか一方で同一大分類間移動が優勢な移動パターンになっていた。したがって、保安の職業と運搬・清掃・包装等の職業を除いて、それ以外の8個の大分類では概ね同一大分類内で移動が行われ、それぞれまとまりを持った職業で構成されていることが確認できた。

##### ④ <類似性指標の総合的評価>

一方、職業移動は類似性の総合的評価であるとする視点に立つと、10個の大分類のうち5つの大分類で同一職業間移動が最も優勢であり、それに加えて他の3つの大分類でも流入・流出のどちらか一方において同一大分類間移動が最も優勢であったという結果は、現行の職業分類の大分類がそもそも類似性の高い職業で構成されていることの傍証だと考えられる。

このため類似性を重視した職業情報の作成にあたっては、新たな職業編成を目指すのではなく、現行の厚生労働省編職業分類の体系をそのまま用いることとし、細分類レベルの職業に労働者機能と職業自立準備区分に関する情報を追加して職業分類を持つ元々の類似性の要素を補足、補強することが適当であると考えられる。また、職業分類の補助資料として、利用しやすい形で労働者機能、職業自立準備区分、職業移動に関する情報を整理・提供することも必要であろう。

#### 政策的インプリケーション

- ・ 職業の類似性に関する情報や職業移動の俯瞰的構図に関する情報は、学生・求職者など一般に広く提供することを通じて職業情報の充実に寄与できる。

### 第3章 平成24年度 JILPT 調査研究成果をベースとした現下及び今後における主要な政策課題と政策対応の方向試論

この第3章では、第2章で紹介した平成24年度における調査研究成果をベースとして、このレポートの基本的な目的である現下及び今後の労働政策上の課題と政策方向に関するインスピレーション（示唆）、すなわち政策論点を整理して提示することである。しかしながら、平成24年度は JILPT の第3期中期目標期間の初年度であり、まとめられた調査研究成果には中間的な性格のものが多く、体系的に整理された形で政策論点を提示するためには、さらなる調査研究と検討とを必要とする段階にあることは否めない。したがって、以下の論述も現段階での中間的な論点提示にとどまっているものとご理解いただきたい。

前年度、平成25年3月にとりまとめた「政策課題レポート」においては、JILPT 第2期の調査研究成果をベースに、網羅的な政策課題の提示を試みることができた。そこでは、「全員参加型社会」の実現を当面の中期的課題としてとらえ、それに関連する政策論点を中心に整理した。併せて、「全員参加型社会」の実現に向けてのターゲット層である若年者、女性及び高年齢者の就業促進を図っていく際に密接に関連する論点として非正規雇用を特に取り上げて整理した。そこで提示した論点を掲げると、〈コラム〉のようになる。

平成26年2月に公表された厚生労働省「雇用政策研究会報告書」においても、「全員参加の社会」の実現が「危機意識を持って」取り組むべき課題として示されており、この政策課題が現在及び今後において最重要課題の一つであり続けていることが認められる。したがって、今年度のこのレポートにおいても、「全員参加の社会」の実現を中心的な視点として政策論点を整理していくことが適当であろう。

しかしながら、同じ論点であっても、雇用・労働をめぐる状況に応じて当然に、取り上げるべき論点も違えることが求められ、また、新たな論点がそこから抽出されることもある。したがって、まずは政策論点整理の基礎として、第1章でみた現下の雇用・労働情勢の動向を踏まえ、平成26年度を迎えようとしている現時点の状況認識を簡潔に展望することとしたい（第1節）。その上で、「全員参加の社会」に関する視点を中心として、そこから抽出される論点に関する政策論点を平成24年度の調査研究成果をベースに整理していくこととしたい（第2節以下）。

#### 1. 現時点の雇用・労働をめぐる状況認識

第1章において経済や雇用・労働に関する基礎的な指標でみたように、我が国経済は、平成25年に入って明確な改善傾向を示しており、外的な突発的な変動が生じない限り、今後も良好な状態で推移することが予想される。経済情勢の改善とともに雇用情勢も改善し、完全失業率が4%を下回るまで低下し、有効求人倍率は1倍を超えて労働力需給の引き締め傾向を示している。

#### （「全員参加」のターゲット層の雇用動向）

こうした中で、第1章で「全員参加の社会」の実現のためのターゲット層における雇用の動きをみたところ、まず若年者については、長らく厳しい状況が続いていたその雇用情勢にも、緩やかではあるが明確な改善がみられている。ただその中で、学卒就職期の20～24歳層で非正規雇用の割合に若干の低下はみられるものの依然高い水準にあること、20～24歳層に比べ25～29歳層の改善に後れが、みられ、これまでの厳しい状況の中で学卒就職期を経験した層における状況改善の困難さが窺われる

## ＜コラム＞前年度の「政策課題レポート」（平成24年3月）で提示した政策論点項目

### 1. 「全員参加型社会」の実現に向けて

#### （1）若年者の就業促進

＜学卒時正社員就職促進の政策論点＞

- ①新卒予定求職者に対して可能な限り正社員就職を促し、支援すること。
- ②職業能力開発とセットとなった正社員就職支援
- ③中小企業への学卒正社員就職の促進
- ④既卒者の新卒採用フレームへの包摂促進
- ⑤高卒就職システムの再構築

#### （2）子育て期の女性の就業促進

＜主に正社員就業を想定した子育て期における女性の就業継続をめぐる政策論点＞

- ①一人一人の多様なニーズに対応した企業における両立支援制度整備と運用
- ②「子育て&仕事」のための社会環境の整備
- ③中小企業における両立支援制度の整備促進
- ④ワーク・ライフ・バランスに配慮した男性の労働時間の適正化
- ⑤均等推進と両立支援とがあいまった女性従業員の活躍増進

#### （3）高年齢者の就業促進

＜高年齢者の就業促進をめぐる政策論点＞

- ①65歳までの雇用継続の推進
- ②65歳以降における就業環境の整備
- ③緩やかな引退過程における社会参加活動の促進

#### （4）ターゲット層以外における就業促進の課題

### 2. 非正規雇用に関する政策の総合的实施

#### （1）能力開発の重要性

- ①非正規雇用者を対象とした施策の積極的实施
- ②非正規雇用者の能力開発を行う企業（事業主）に対する施策方向

#### （2）多様なキャリア形成展望への対応

#### （3）能力開発を基軸とするキャリア形成支援

－日本版コミュニティ・カレッジ&キャリア・センターの提言－

#### （4）処遇環境の整備（均等・均衡処遇）

#### （5）大きな経済変動に際しての雇用の安定

#### （6）その他の非正規雇用をめぐる政策課題

- ①労使協議による合意形成メカニズムの拡充
- ②個別的労働関係紛争調整機能の整備
- ③職場におけるいじめ・嫌がらせへの対応
- ④就業支援社会的企業の育成
- ⑤地方公共団体の役割

こと、といった課題があるといえよう。

出産・子育て期の女性の就業に関しては、就業率が順調に上昇しており、継続就業する層の拡大が背景にあるものとみられる。一方、いわゆるM字型就業プロフィールは解消されていないことから依然就業促進の課題があるとともに、一層の活躍促進が課題となっていることが窺われる。

高年齢層も、最近では労働力率・就業率とも上昇している。昭和 22～24 年生まれの「団塊の世代」が順次 60 歳台後半に入る時期となっており、今後はこの年齢層の動向がより注目される。

### （政策論点の重点移行）

経済情勢の改善に裏打ちされた雇用情勢の改善とともに、政策論点の重点を移行させることが求められる。例えば、次のようなものが考えられる。

- ①雇用機会が全般的に不足している状況にあっては、雇用の維持が雇用の安定のための政策の基軸とならざるを得なかった。この間の大きな経済変動が、リーマンショックや東日本大震災、そして小幅ながら欧州金融危機など、外的要因によってもたらされたものであったことから、それが沈静するまでの間できる限り雇用の見通しの確定を留保することにはより合理的な側面があったともいえる。しかしながら、雇用機会の全般的な不足から労働力需給の引き締め基調へと変化した段階では、雇用安定政策の軸足はより良好な就業の場（＝背景には生産性の高さがある）への「失業なき移動」に移ることになる<sup>43</sup>。
- ②これまで雇用の増加は非正規雇用が中心であった。しかし今後は、労働力需給の引き締めの中で、雇用構造面や就業環境面での改善・向上が望まれる。具体的には、正規雇用の増加も期待されるが、また、正規雇用に至らなくとも、非正規雇用においても就業条件の改善等が進む可能性がある。
- ③これまでの雇用増は、また、「医療・福祉」を中心として、ごく一部の産業分野でみられてきた。しかしながら、経済の改善が進み、人々の多様なニーズが前景化してくれば、様々な産業分野の雇用需要が高まることが予想される。そうなった場合には、これまでのような就業条件では必要な働き手を十分には確保できなくなるところも出てくることも予想される。したがって、就業条件の改善などのほか、設備投資や人材育成を通じた効率的・効果的な仕事の進め方の導入や人材活用の展開などを支援していくといった課題も重要になってこよう。
- ④賃金・労働時間にも改善の動きがみられるが、平成 25 年までの段階では、所定外労働の増加や賞与の増加といった経済の好転に伴う付随的な改善にとどまっている。今後は、ベース部分の改善にまでつながっていくことが期待される。その中で、賃金は基本的には労使の自主的な交渉に委ねられるべきものであるが、一方、労働時間については、制度面の与える影響が大きいので、的確な対応を図ることが課題となってこよう。

### （中長期的な構造変化への取組み）

経済の良好な展開が、外的な要因により阻害されることなく、また、国内要因についても従来のデフレ傾向から脱却し、生産性→適切な所得配分→経済力に見合った需要拡大→生産性増大・・・という経済の基本的な好循環の下で継続されることとなれば、中長期的な構造変化へ向けた取組みが重要な課題となってこよう。それはまた、上述のような雇用・労働面の質的充実が継続されていくためにも、必要な取組みとなっていくであろう。ここでは、次の 3 つを挙げておきたい。

一つは、経済社会のグローバル化への対応である。これは、第 1 章で最近における我が国の貿易動

<sup>43</sup> ただし、大きな経済変動が外的要因で生じるということは、今後もそのような事態があることを否定できないということであり、そのような場合には機動的に雇用維持政策を発動できる態勢は準備しておく必要があるであろう。

向を概観した中で、「我が国経済の立ち位置が、貿易を通じて諸外国の成長を取り込む段階から、違った段階へと本格的に進むべき課題に直面していることが窺われる」と述べたことと関連するものである。しかしながら、その際、我が国企業がいわゆる多国籍化し、それに必要な人材をグローバル人材と捉えてその育成や処遇制度の整備を検討するというだけであれば、単に事態の変化に追随しているに過ぎないのではないだろうか。むしろ、我が国の企業社会の風土・文化に沿ったグローバル化とは何かというところから考察されることが必要であるように思われる。一研究者としての筆者の考えを述べれば、かつてアジア金融危機をもたらしたような金融資本的なグローバル展開はとるべきではなく、我が国企業の持つ技術と併せて社会を良好に保つ社会関係インフラを含めた広義の技術移転を伴いながら、相手国の成長に真性の寄与をするようなグローバル化であることが求められると考える。そのためには、企業レベルの対応だけでなく、公共政策的な対応も併せながら、必要な人材の育成を図っていくという課題が提示されるであろう。

二つは、上述の「失業なき労働移動」を一段高いレベルで支える労働市場システムの整備を挙げたい。

三つは、就業環境等雇用の質的な面での充実のために、正規・非正規を問わない労働条件決定のためのシステムの整備である。

#### **（取り上げる政策論点）**

以上のような現在における状況認識の下で、また、平成 24 年度の JILPT 調査研究成果の範囲も勘案して、以下で取り上げる論題を整理すると、次のようになる。

一つは、「全員参加の社会」の実現のためのターゲット層である若年者と女性に関する論題である。高年齢者については、残念ながら平成 24 年度においてとりまとめられた調査研究成果がなかったので、来年度以降の課題としたい。なお、ターゲット層ではないものの、「全員参加」に関連する若干の論題を併せて取り上げたい。

二つは、重要な論題であり続けている正規・非正規の雇用を取り上げる。

三つは、雇用の質的側面として重要な労働時間等の就業条件等に関する論題である。

四つは、中長期的な課題類型として、上述の①グローバル化への対応、②「失業なき労働移動」、そして③労働条件決定システムに関する論題をそれぞれ取り上げる。

なお、以下の記述において意見に属する部分は、このレポートの筆者の研究者としての個人的な意見である。

## **2. 「全員参加の社会」の実現のためのターゲット層に関する論題**

### **（1）若年層をめぐる論題**

#### **<経済情勢改善の下における当面の重点課題>**

新規学卒就職を中心とした若年者の就職・雇用問題は、経済情勢・雇用情勢の改善や団塊の世代の引退といった経済社会環境の好転に伴って、今後改善されていく部分が少なくないと考えられるが、一方、非正規就業を相当のウェイトをもって構造的に抱え込んだ若年就職市場といった問題とともに、これまでいわゆる「就職氷河期」の世代の動向は十分注視する必要がある。

したがって、せつかくの就職環境の好転を活かし、新規学卒者をはじめ若年層がこれからの長い職業人生に希望と展望を持ちながら職業生活をスタートできるようにするための政策・施策が引き続き求められる。その際、一般的にできる限り正社員就職ができることが望ましいということが出来るが、



東京圏の30代を対象に調査した結果をまとめた労働政策研究報告書No.154（〈概要2〉／p 52）でも明らかにされているように、現在の壮年層の非正規雇用で働く人々の多くは、過去に1度は正社員となったことがあることには留意しなければならない。すなわち、正社員であればよいというのではなく、採用後のキャリア形成が的確に配慮されている企業の正社員雇用機会である必要がある<sup>44</sup>。また、経済情勢が好転しているとはいえ、将来に向かって様々な不透明な要素がある中で、大企業やいわゆる銘柄企業による正社員の採用枠の拡大だけに大きく期待することもできないといわざるを得ない。

このように考えたとき、若年者に関して、これまでの政策・施策を引き続き実施する中で、当面特に重点を置くべき点として、次の二つを挙げたい。

①大卒者を中心とした中小企業への正社員就職の促進

②若年者の中でも特に就職困難な層への対応

### （中小企業への正社員就職の促進）

新規学卒就職かその後の若年期における就職かを問わず、非正規雇用で就くのではなく中堅・中小企業で正社員となることを一層促進することが重要である。その場合、例えば資料シリーズNo.115（〈概要16〉／p 82）で紹介されているような多様な雇用支援施策を的確に活用し、若年者の応募の増大や応募者の適性把握を支援することが求められる。一方、中小企業の中には現状において必ずしも十分に整備された職場とはいえないところもみられることは否定できないことから、併せて中小企業の雇用管理の改善を推進することも重要である。そこで注目されるのが、労働政策研究報告書No.153（〈概要6〉／p 62）で析出された、ジョブ・カード制度に係る雇成型訓練が「実質的には中小企業に入職訓練を提供する仕組みとして機能していること、さらに、より広く企業内の人材育成システムを根付かせる契機となっていること」である。すなわち、ジョブ・カード制度を中小企業におけるキャリア形成面の整備のためにも活用することが考えられる。当該制度を活用して、能力開発と組み合わせられて当該の若年者の雇用が促されるだけでなく、その企業における人材育成の仕組みの構築にも資することが期待できる。このように、目的意識を明確にしたジョブ・カードの活用推進が求められる。

### （就職困難層への対応）

経済社会環境が好転したとしても、若年者の側に就職を困難にする要因がある場合にはなかなか就職が実現できずに、いわゆる「就職困難者」の問題が引き続き残っていくことが予想される。一方、この問題にとっても、労働力需給の改善・引き締めりは、雇用される機会が広がり、一つのチャンスであるともいえる。そこで注目したいのが、資料シリーズNo.123（〈概要17〉／p 83）で示された若年者就職支援機関（新卒応援ハローワークや地域若者サポートステーション）における就職困難者支援の取組みである。これらの機関は、必ずしも「就職困難者」に特化した支援を行っているわけではないが、来所する若年者の中には、それに該当する場合も少なくない。そうした場合には、就職を困難にしている因子を見極めるとともに、就職ができ、仕事を続けていくために求められる配慮や対応に関する示唆を本人や家族、さらには採用を考える企業に提示していくことが重要であると考えられる。相談現場では実際的に行われていることと思われるが、より整備されたものにするのが検討され、取り組まれてもよいであろう。

<sup>44</sup> こうした面を含めた募集企業の的確な情報提供が望まれる。例えば、標準的なキャリアを歩んだ場合の5年後、10年後などにおける予想像とともに、判断指標として近年の採用状況や就職後3年間の退職率などが考えられるが、民間の情報誌等ではなかなか提供されにくい情報であろう。求人企業からの提供が望まれる情報モデルとでもいったものを提示することも考えられてよい。

## **（２）女性の就業促進に関する論題**

女性の労働力率のM字カーブに象徴されるように、多くの女性が出産や育児を契機としてそれまでの仕事を継続せずに辞めてしまっているが、近年においては就業を継続する割合が高まってきている。こうした動きは、経済及び雇用の情勢が好転するとともに、さらに進展することが予想され、この面の施策を引き続き継続することが求められる。

### **（女性の管理職登用促進）**

そのうえで、現在的な課題として挙げなければならないのが、そうした就業を継続した女性の活躍促進である。というのは、平成 11 年に改正施行された均等法において採用・配置に関する差別禁止が義務化されたが、それ以降に企業に採用された世代が勤続 15 年に達し始め、一般的に課長クラスへの昇進時期にさしかかると考えられるからである。調査シリーズNo.106（＜概要 9＞／p 69）で示されているように、企業の管理職（課長レベル以上）の中で女性の割合が低いことの背景には、もともとの採用が少ないこと、管理職となる「適齢期」の女性社員が少ないことといった理由が多く挙げられている。しかしながら、上述のような時間経過を考えたとき、こうした要因が緩和される状況にある企業が少なくないことが想定できる。一方でこの調査では、女性社員の中で管理職になることを回避する傾向が少なくないことも示されている。しかしながら、それは仕事と生活の両立を中心とした環境整備等により、変えていける性質のものであると考えられる。このため、現下において、少なくとも管理職一歩手前まで来ている女性社員を管理職としていくための企業からの積極的な働きかけや環境整備が求められ、それはポジティブ・アクションなど女性社員ばかりでなく男性（特に管理職層）を含めた社員全体に「見える化」された形で実施されることが必要であると思われる。ポジティブ・アクションが、女性管理職の増加に一定の効果をもつことは、この調査でも示されている。

なお、その際、企業でできることのほか、それぞれの家庭や地域社会で対応されることが望まれることについて、企業社会の側から積極的に情報発信（提言や要望）が行われることも重要であると考えられる。

### **（母子家庭の母等子育て中の女性の就業支援）**

一般的な子育て期における女性の就業促進とともに、母子世帯の母すなわちシングル・マザーの就業支援について、特段の配慮が求められる。労働政策研究報告書No.159（＜概要 10＞／p 71）は、子育て期にある女性全体を分析対象としたものであるが、その中でシングル・マザーに関しても種々の分析が行われている。シングル・マザーは、働いて収入を得る必要が高く、実際に就業率も相対的に高くなっている。しかし一方で、貧困率が高く、また、貧困であるにもかかわらず就業していない層も少なくないといった問題が指摘できる。シングル・マザーの場合、一人二役で子育てもしなければならず、既婚女性に比べて精神面と身体面で厳しい状況に置かれている。とはいえ、就業することによってシングル・マザーの（精神的）ディストレス（ネガティブな心理状態となること）をさらに高めるのではないかと懸念されることがあるが、実証分析をしたところ影響がみられない結果となった。シングル・マザーは様々で多様な状態に置かれており、それに対応した様々な支援・施策が求められるが、保育所の整備など育児支援環境の整備や家庭と仕事との両立のための多様なニーズへの配慮、専門的な職業資格取得を中心とする能力開発の促進ときめ細かな職業相談・紹介などを通じて、シングル・マザーの就業条件の向上を含めた就業促進に一層取り組むことが望まれる。その際、現在の状態のみでなく子育てが一段落した後に期待される本格的な活躍を視野に入れたキャリア形成支援も

考慮されてよいであろう。また、ある層のシングル・マザーにとって、職場進出だけでは貧困からの脱出は難しく、公的な経済支援の継続、離別父親から養育費徴収の強化も重要であることにも留意する必要がある。

### (3) 介護と仕事との両立に関する論題

いわゆる団塊の世代が60歳台後半入りをするなど、今後高齢者介護が大きな問題となることが見通される中で、介護と仕事との両立に関する施策の考え方を再整理することが必要となることが考えられる。ディスカッションペーパー13-01（〈概要11〉／p73）は、そのためのいくつかの論点を提示している。そこでは、介護時間と勤務時間との時間調整の問題のほか、認知症介護や深夜介護により介護する側が疲労から体調を崩したり、仕事の能率が低下したりすることなどにも配慮する必要があるのではないかと指摘しているが、検討されてよい論題であろうと思われる。

### 3. 正規・非正規雇用をめぐる論題

第1章でみたように、平成24年までやや停滞気味で推移していた雇用も平成25年には増勢に転じたが、同年は非正規雇用中心の増加であった。近年の非正規雇用の増加の背景には、団塊の世代の60歳台入りと定年を迎えた高年齢者において正社員から嘱託社員への転換による雇用継続が行われたことが大きく影響していることがある。ちなみに、団塊の世代の60歳台入り直前の平成18年を起点として、平成24年までの雇用の増減データ（「労働力調査」）を整理すると（図表3-1）、役員を除く雇用者数は、5,092万人から5,154万人へと62万人増加しており、そのうち正規雇用が75万人減（3,415万人→3,340万人）であるのに対して非正規雇用は135万人増（1,678万人→1,813万人）となっている。このうち55～64歳層では役員を除く雇用者数は、814万人から879万人へと65万人増加しており、そのうち正規雇用が9万人減（482万人→473万人）であるのに対して非正規雇用は74万人増（332万人→406万人）となっている。その非正規雇用増のうち31万人が契約社員・嘱託、38万人がパートの増加によるものとなっている<sup>45</sup>。確かに全体の非正規雇用の増加数135万人のうち74万人が55～64歳層での増加となっており、半分強が定年前後の形態変化によっているといえる<sup>46</sup>。

他の年齢層では、25～54歳の各年齢層それぞれにおいて非正規割合は上昇しているが、とりわけ25～34歳層の上昇（25.2%→26.5%）が目立っている。一方、15～24歳層（在学中の者を除く。）で

<sup>45</sup> 契約社員・嘱託の増加31万人のうち24万人が男性であり、一方、パートの38万人増のうち33万人が女性によるものであった。

<sup>46</sup> こうした計算がどこまでの意味があるか不明であるが、全体の非正規雇用割合の変化に対する寄与度を試算すると、次のようになる。

(参考)平成18年→24年の非正規雇用割合の変化  
(2.2%ポイント)に対する寄与度

年齢計	(%ポイント)	
	各年齢層での正規・非正規割合変化による寄与度	雇用者の年齢構成変化による寄与度
年齢計	0.9	1.6
15～24歳	0.1	-0.1
25～34歳	0.4	0.3
35～44歳	-0.2	0.1
45～54歳	0.0	0.3
55～64歳	0.1	0.9
65歳以上	0.5	0.1

(注) 計算誤差及び交絡効果があるので、寄与度の合計は2.2ポイントになっていない。

は、非正規割合は緩やかに低下（33.0%→31.2%）していた。前者は特に厳しかった時期に学卒就職期を迎えた層が多く含まれることが想起される。

つぎに、平成 25 年を同 24 年と比較してみると、あらためて非正規中心の雇用増であったことが確認できる。とりわけ、上でみた正規割合の緩やかな上昇を示していた 15～24 歳層で一転非正規割合が上昇となっている。その内訳をみると、パートのほか、平成 24 年まで割合が低下していた派遣労働者の割合が上昇となっている<sup>47</sup>。また、他の年齢層でも引き続き非正規割合の上昇がみられているが、とりわけ 35～44 歳層で 1.4%ポイントと比較的大きな上昇となっている。さらに、高年齢層でも嘱託中心と思われる非正規割合の上昇がみられているが、平成 25 年は 65 歳以上層で非正規雇用者が 24 万人増加し、その割合も 2.1%ポイント上昇しているのが目立っている。パートのほか、契約社員・嘱託やアルバイトの割合上昇が相対的に大きくなっている。団塊の世代の 60 歳台後半入りの反映が出ているものと考えられる。

### （企業の人材活用戦略と正規・非正規雇用）

平成 25 年における雇用増が非正規雇用中心のものであったことについては、経済の基調変化（好転）の初期であり、また、平成 24 年後半に軽度の後退局面があったこともあって、本格的に正規雇用を増加させるまでの確信がまだ企業にできていなかったと考えることができる<sup>48</sup>。全体として、雇用増加幅のかなりの拡大がみられたこと自体、雇用好転の明確な表徴としておき、今後の推移が注目される。

こうした中で、企業がどのような人材活用戦略をもっているのかが基礎的に重要であり、それがまた、正規・非正規雇用の動向も左右するということができる。それを調査したものが、調査シリーズ No.104（＜概要 13＞／p 77）である。多くの結果から、正規・非正規雇用に関する部分に注目すれば、今後 3 年間に於いて「非正社員比率を高める」企業（11.3%）が後退し、「正社員比率を高める」企業（12.3%）が増加して両者が拮抗する見通しで、総じてこの間進展してきた正社員比率の低下傾向に一定の歯止めがかかることが予想される、とされている。すなわち、平成 24 年 1 月時点の調査であることには留意する必要があるが、経済の好転が基調的なものとなるに従って、飛躍的にはないにせよ、正規雇用が増大に転じ、正規割合も上昇することが十分予想される<sup>49</sup>。

本年以降、正規雇用を希望する人びとをできる限り正規転換するのに適した時期が到来する可能性が高く、そのことを前提として、施策と取組みの傾注に万全が期されることを望みたい。

<sup>47</sup> この点で調査研究成果をやや離れて、問題提起をしておきたい。これまで、新規学卒時を中心に若年層における非正規雇用の割合の上昇については、主に需要側の企業の要因（正社員雇用の抑制など）によるところが大きかったといえるが、今後においては、若年者の側が正社員になることを忌避して派遣労働や契約社員などの非正規形態を選択するといった供給側の要因がより大きくなる可能性も否定できないと考えられる。前述した「非正規雇用を一定程度構造的に抱え込んだ若年者就職市場」ということには、その面も含まれている。いまさらながら、若年期正社員の就業環境整備の課題が前面化する可能性を考えておく必要がある。

<sup>48</sup> 加えて、学卒採用のウェイトがまだ大きい我が国企業にあって、経済の基調変化の雇用への反映は学卒採用期を 1 回以上経て初めて明確になる面がある。その意味でも、本年 4 月以降の雇用動向が注目される。

<sup>49</sup> 直近において、このような状況がみられたのは、いわゆる「いざなぎ越え」の長期の「景気拡大」が続いた平成 18 年、19 年で、2 年連続で正規雇用が増加した。このときは、正規割合が上昇するまでにはいかなかったが、少ない企業で非正規社員の正社員化が報道された。ちなみに平成 22 年に実施した JILPT「多様な就業形態に関する実態調査（事業所調査）」によれば、回答事業所の 54.8%に非正規雇用者を正社員に登用する何らかの制度・慣行があり、制度・慣行のある事業所の 72.6%が過去 3 年間に登用した実績があると回答した。また、登用した正社員の正社員全体に占める割合は、3.7%と試算された。

図表3-1 近年における雇用形態別雇用者数の推移整理

	実数(万人)					構成比(%、ポイント)				
	平成18年	平成24年	平成25年	平成18→24 年増減数	平成24→25 年増減数	平成18年	平成24年	平成25年	平成18→24 年増減差	平成24→25 年増減差
<b>&lt;年齢計&gt;</b>										
役員を除く雇用者	5,092	5,154	5,201	62	47	100.0	100.0	100.0	-	-
正規の職員・従業員	3,415	3,340	3,294	-75	-46	67.1	64.8	63.3	-2.3	-1.5
非正規の職員・従業員	1,678	1,813	1,906	135	93	33.0	35.2	36.6	2.2	1.4
パート	793	888	928	95	40	15.6	17.2	17.8	1.6	0.6
アルバイト	333	353	392	20	39	6.5	6.8	7.5	0.3	0.7
派遣労働者	128	90	116	-38	26	2.5	1.7	2.2	-0.8	0.5
契約社員・嘱託	284	354	388	70	34	5.6	6.9	7.5	1.3	0.6
その他	141	128	82	-13	-46	2.8	2.5	1.6	-0.3	-0.9
<b>&lt;15～24歳*&gt;</b>										
役員を除く雇用者	439	349	350	-90	1	100.0	100.0	100.0	-	-
正規の職員・従業員	295	240	237	-55	-3	67.2	68.8	67.7	1.6	-1.1
非正規の職員・従業員	145	109	113	-36	4	33.0	31.2	32.3	-1.8	1.1
パート	30	22	25	-8	3	6.8	6.3	7.1	-0.5	0.8
アルバイト	60	52	52	-8	0	13.7	14.9	14.9	1.2	0.0
派遣労働者	16	6	9	-10	3	3.6	1.7	2.6	-1.9	0.9
契約社員・嘱託	27	22	23	-5	1	6.2	6.3	6.6	0.1	0.3
その他	11	7	5	-4	-2	2.5	2.0	1.4	-0.5	-0.6
<b>&lt;25～34歳&gt;</b>										
役員を除く雇用者	1,312	1,122	1,099	-190	-23	100.0	100.0	100.0	-	-
正規の職員・従業員	983	825	797	-158	-28	74.9	73.5	72.5	-1.4	-1.0
非正規の職員・従業員	330	297	301	-33	4	25.2	26.5	27.4	1.3	0.9
パート	115	117	111	2	-6	8.8	10.4	10.1	1.6	-0.3
アルバイト	66	64	73	-2	9	5.0	5.7	6.6	0.7	0.9
派遣労働者	54	28	33	-26	5	4.1	2.5	3.0	-1.6	0.5
契約社員・嘱託	64	68	71	4	3	4.9	6.1	6.5	1.2	0.4
その他	30	20	14	-10	-6	2.3	1.8	1.3	-0.5	-0.5
<b>&lt;35～44歳&gt;</b>										
役員を除く雇用者	1,176	1,337	1,343	161	6	100.0	100.0	100.0	-	-
正規の職員・従業員	855	968	954	113	-14	72.7	72.4	71.0	-0.3	-1.4
非正規の職員・従業員	322	369	389	47	20	27.4	27.6	29.0	0.2	1.4
パート	193	219	232	26	13	16.4	16.4	17.3	0.0	0.9
アルバイト	30	42	45	12	3	2.6	3.1	3.4	0.5	0.3
派遣労働者	31	26	34	-5	8	2.6	1.9	2.5	-0.7	0.6
契約社員・嘱託	43	61	65	18	4	3.7	4.6	4.8	0.9	0.2
その他	24	22	14	-2	-8	2.0	1.6	1.0	-0.4	-0.6
<b>&lt;45～54歳&gt;</b>										
役員を除く雇用者	1,059	1,094	1,129	35	35	100.0	100.0	100.0	-	-
正規の職員・従業員	738	750	765	12	15	69.7	68.6	67.8	-1.1	-0.8
非正規の職員・従業員	320	344	363	24	19	30.2	31.4	32.2	1.2	0.8
パート	217	225	239	8	14	20.5	20.6	21.2	0.1	0.6
アルバイト	21	26	31	5	5	2.0	2.4	2.7	0.4	0.3
派遣労働者	12	14	19	2	5	1.1	1.3	1.7	0.2	0.4
契約社員・嘱託	44	55	60	11	5	4.2	5.0	5.3	0.8	0.3
その他	27	23	14	-4	-9	2.5	2.1	1.2	-0.4	-0.9
<b>&lt;55～64歳&gt;</b>										
役員を除く雇用者	814	879	873	65	-6	100.0	100.0	100.0	-	-
正規の職員・従業員	482	473	456	-9	-17	59.2	53.8	52.2	-5.4	-1.6
非正規の職員・従業員	332	406	417	74	11	40.8	46.2	47.8	5.4	1.6
パート	181	219	224	38	5	22.2	24.9	25.7	2.7	0.8
アルバイト	33	35	39	2	4	4.1	4.0	4.5	-0.1	0.5
派遣労働者	10	10	12	0	2	1.2	1.1	1.4	-0.1	0.3
契約社員・嘱託	78	109	123	31	14	9.6	12.4	14.1	2.8	1.7
その他	30	33	20	3	-13	3.7	3.8	2.3	0.1	-1.5
<b>&lt;65歳以上&gt;</b>										
役員を除く雇用者	182	259	285	77	26	100.0	100.0	100.0	-	-
正規の職員・従業員	61	81	81	20	0	33.5	31.3	28.4	-2.2	-2.9
非正規の職員・従業員	122	179	203	57	24	67.0	69.1	71.2	2.1	2.1
パート	52	84	96	32	12	28.6	32.4	33.7	3.8	1.3
アルバイト	18	28	37	10	9	9.9	10.8	13.0	0.9	2.2
派遣労働者	4	6	9	2	3	2.2	2.3	3.2	0.1	0.9
契約社員・嘱託	28	39	47	11	8	15.4	15.1	16.5	-0.3	1.4
その他	19	21	15	2	-6	10.4	8.1	5.3	-2.3	-2.8

データ:総務省統計局「労働力調査・詳細集計」

(注) \*15～24歳は、在学中の者を除いたデータである。

**(能力開発の重要性)**

正社員への転換をはじめとして、非正規雇用者に関しては、その能力開発を図ることが重要である。このことは、前年の「政策課題レポート」でも強調したが、今回も指摘しておきたい。労働政策研究

報告書No.152（〈概要5〉／p 59）では、個人を対象としたアンケート調査により、正規・非正規それぞれの能力開発の実態とともに、その課題がまとめられている。是非参考にさせていただきたい。その中で、非正規で働く人々の中には、潜在的なものを含めて能力開発への積極層があり、こうした人々に支援を注力することも一つの考え方であると思われる。一方、消極的な層については、その就業ニーズを把握しつつ、それに応じた意識啓発を図ることが重要であろう。

### （派遣労働における様々な可能性）

平成 25 年における雇用動向の特徴の一つに、派遣労働者が増勢に転じたことがある。確かに派遣労働には問題や課題も少なくないが、一方で様々な可能性をもつ働き方である。問題を克服しながら、適切な活用を図っていくべきものであろう。

労働政策研究報告書No.160（〈概要1〉／p 50）では、様々な研究上の示唆が提示されているが、派遣労働の可能性として例えば、①補助的業務ではあれ専門性が求められる職種に未経験者でも比較的容易に就くことができることも併せて、派遣労働を通じて初期レベルのキャリア開発が可能であること、②派遣労働は基本的に職種を限定して働くいわゆる「ジョブ型」就業であることから、現在においてはまだまだ不十分な状況にあるが、可能性として、能力開発と実際の就業とを結びつけながらキャリア・ラダーを形成して賃金・処遇面を含めたキャリア・アップができること、③就業をつうじた見極めを通じて、派遣先で正規雇用ないしそれに類似した形態の雇用へ転換できる場合が少なくないこと、④パートなどに比べて比較的高い賃金を得ながら、様々な生活上のニーズと折り合いをつけながら働ける機会を提供できる可能性があること、などを挙げる事ができる。

こうしたことは、いまだ可能性にとどまっており、今後その実現に向けた取組みが必要となるが、その際、労働者派遣事業は民間の営利事業として実施されていることにかんがみ、事業者みずからが的確な取組みを行うことをサンセット方式（一定の期限付き）で助成・支援していくことが検討されてよいと思われる。

### （壮年非正規問題）

上述のように、近年、35～44 歳層において非正規割合の上昇がみられている。その中には、いわゆる「就職氷河期」に学卒就職期を迎えた人々が安定した就業の場を得られずにきている層も少なくないと考えられる。このいわゆる壮年非正規の人々（正社員転換をしたものを含む。）を対象にヒアリング調査をした結果をまとめた資料シリーズNo.126（〈概要3〉／p 54）では、多彩なケースが報告されている。そこでは、非正規から正規雇用への転換は様々なプラスの変化を与えており、雇用の拡大している産業分野に、資格取得や同一職での実務経験の蓄積等を通じて正社員への転換を図っていくことの重要性が示されている。一方で、学卒後正社員を経験したことのある人の中には、そのときの長時間労働や不当な扱いが一種のトラウマ化して、正社員に転換することを望まない層もみられる。上述の「能力開発の重要性」の項でも指摘したように、能力開発への積極層に対する支援の注力と消極層へのキャリア相談等による意識啓発とが重要な二つの方向性であると考えられる。その際、後者の層については、上述の若年層の「就職困難者」に関する知見の活用も考えられる。

35～44 歳層といえば、本来、若手中堅層として社会の中軸の一環を担う年代である。この年代の人々の少なくない部分が、不安定な経済活動と生活しかできていないとすれば、社会経済的に大きな損失と言わざるを得ない。また、中長期的な将来を考えたとき、この層が十分な貯蓄形成ができないまま高齢期を迎えることとなった場合は、大きな社会問題を惹起することがかなりの確度で予想できる。すなわち、「就職氷河期世代」で現在でも安定した職業生活を確立できていない層に対する施策は、

今後数年間がラスト・チャンスであるとの認識を持ちながら、重点的に取り組むべき課題の一つであると考えられる。

#### **（多様な正社員）**

非正規雇用の多様化ばかりでなく、正社員についても働き方の多様化に関心がもたれている。現在のところ「限定正社員」、すなわち就業する地域や担当する職域を限定して雇用され、それに伴い処遇面で「限定のない正社員」と比べて異なる扱いを受ける社員が注目の主な対象となっている。労働政策研究報告書No.158（〈概要4〉／p 56）で指摘されているように、限定正社員には①非正規雇用の正社員登用先の雇用形態、及び②「限定のない正社員」の働き方の多様化をめざした社員区分の複線化の一つの区分、の大きく二つの類型があると整理できる。後者の導入目的には、従前のいわゆる「一般職社員」の活性化（担当分野の拡大など）を目的したもの、従来の慣行による限定を制度化するとともに処遇の調整を図ったもの、など種々の動機がみられる。

企業における雇用制度の多様化、複線化は、労働条件面を中心に必要な労使の協議が行われることを前提として、企業それぞれの経営判断により実施されることが原則である。そのうえで、地域や職種等が限定されることに伴い提起されることが予想される問題、例えば配置転換や整理解雇等に関する問題について整理することが求められる。一方、非正規雇用の正社員転換、仕事と家庭との両立、高年齢者雇用における職域設定など、社会的な課題の解決に資する面については、モデル例の提示などそのための企業の取組みを促進することも考えられてよいであろう。さらには、後述のグローバル人材や高度外国人材の確保育成にも関連する事項として、注視していくことが必要であろう。

#### **4. 労働時間等の就業条件等に関する論題**

雇用の質的な面での充実をめざすとすれば、賃金・所得面を別とすれば、まずは労働時間に関する課題を挙げられる。よく知られているように、週 60 時間を超えるような長い労働時間就業する労働者が少なくなく、その短縮、適正化が求められている。

労働時間をめぐっては広範な論点があるが、JILPT の平成 24 年度における調査研究成果からは、次の 2 点を取り上げておきたい。

#### **（裁量制、インターバル制）**

雇用の質的な充実に向けて、労働時間については、働く人の健康が保持され、豊かな家庭生活や自己啓発のための時間が確保されるような適正なものにしていくことが求められる。その際、労働時間の長さを問題とするばかりでなく、働く人が自己の裁量により仕事を進められるようにすることも重要な課題となる。また、そうすることにより、企業から求められる業務目的をより効率的な仕事の進め方を選択しつつ遂行することを通じて、全体としての労働時間の削減にもつながることも期待される。このように、裁量労働制には推進すべき要素がいろいろ備わっているのであるが、現状において導入が進んでいるとはいえない状態にある。資料シリーズNo.120（〈概要7〉／p 65）では、既に導入している企業に対するヒアリング調査結果が示されており、業務の効率化、モチベーションの向上、働き方の見直しに効果があるとする企業が多いが、一方、対象業務の拡大、手続き簡素化などの使い勝手の改善の要望が強かったとされている。導入があまり進まない要因がここに挙げられたものにとどまるかどうかを含め、上述のような裁量労働制の持つ意義を十分活かせるように、必要な対応が検討されることが望まれる。

また、働く人の健康保持とともに、さまざまなワーク・ライフ・バランスの実現のために、欧州で

普及しているインターバル制（休憩時間）の制度化も検討課題である。同上の資料シリーズでは、インターバル制を既に実施している企業の事例が紹介されている。我が国の長時間労働の背景には、仕事への取組み姿勢等働く人々の側の個人特性に起因する面も少なくないとされている<sup>50</sup>。その場合、労働時間の長さを規制することと併せて、労働から離れるべき時間（休憩時間）を提示することが効果的であることが考えられる。もとより、欧州の例にもみられるように、さまざまな例外を設定したり職場の事情に応じた運用を講じたりといった措置が必要となろうが、一つの制度的施策として検討されてよいと思われる。

#### （勤務医の就業条件調査を通じて）

調査シリーズNo.102（＜概要 8＞／p 67）は、勤務医の就業条件を調査したものである。診療科目にもよるが、長時間労働など勤務医の厳しい就業条件・就業環境の一端が示されている。また、女性勤務医に特にみられた仕事と家庭との両立の問題など、雇用・労働面で生じている社会的課題は、当然のことながら、勤務医という職域でも同様に課題となっていることなども示されている。勤務医の就業条件については、基本的には地域的配置の適性化や医師の養成の拡大等を通じた医療サービスの需給の最適なマッチングにより解決が図られるものであるが、一方で、就業条件の整備がそうした課題の解消に資するという面も持っており、関係者の努力を待ちたい。

今回は、勤務医が取り上げられたが、第1章でもみたように「医療・福祉」は、この間において唯一といってもよい雇用が増加した産業であり、今後も堅調な雇用増が見込まれてもいる。この雇用成長産業について、その就業環境・就業条件の実態を把握し、あるとすればその課題を抽出することは重要な取組みとなっている<sup>51</sup>。

このレポートでは、就業条件等雇用の質に関してはこの程度の記述しかできないが、良好な経済情勢が続く中では、今後この面の政策論点がより重要なものになっていくことは書き添えておきたい。

## 5. 中長期的な課題類型

前節まで、今後における経済・雇用情勢の良好な推移への基調変化を前提として、それに対応した政策論点に関して整理してきたが、この第5節では、中長期の視点からの政策論点について、簡単に触れておくことにしたい。

### （1）グローバル化への対応に関する論題

グローバル化の進展がわが国経済社会の構造変化を促す環境要因の一つとして取り上げられるようになってかなり経つが、TPP交渉にみられるように外的環境が新たな段階を迎えている。それとともに、わが国の貿易収支の赤字化が進む中で、事業活動の対外展開を一層進めることを通じて、アジア諸国を中心とする経済成長をわが国の経済成長に結びつけることが中長期的な課題となっている。こうした新たな段階を迎えたグローバル化に的確に対応するために、人材面を中心としてどのような対応が必要とされるのかが中長期的な政策論点となっている。

#### （論点整理）

資料シリーズNo.122（＜概要 14＞／p 78）では、比較的古くから海外事業展開を行ってきている企

<sup>50</sup> 例えば、JILPT 労働政策研究報告書No.128「仕事特性・個人特性と労働時間」（平成23年3月）を参照されたい。

<sup>51</sup> JILPT では、第3期において、介護労働についての調査研究も進めている。



業へのヒアリング結果をまとめたものであるが、取り上げるべき論点が示されていると考えられる。整理すると、①海外展開の目的が安価な労働コストを求めてから市場の獲得へと変化しており、海外進出が企業の存続・成長（＝国内雇用の維持等）にとって必要となっていること、②国内のグローバル人材の育成のため海外派遣と人材育成をリンクさせるなどの対応が必要であること、③グローバル人材として外国人材も活用することも必要であり、そのための人事管理・処遇制度の整備が必要であること、④国内拠点について、例えば研究開発拠点やマザー工場、人材供給センター的な役割を果たすようにするなど、その位置づけの再定義が必要であること、といった点が指摘できる<sup>52</sup>。

### （外国人材の活用／留学生・高度人材など）

人材面におけるグローバル化への対応に関しては、外国人材の活用が大きな課題の一つとなる。本社におけるグローバル戦略の企画人材、その運用人材、現地事業を技術面で支えるグローバル技術人材、現地事業会社等の経営管理人材、現地事業を直接担うローカル業務人材など、グローバル展開に必要ないずれの部面においても、日本人のみでなく適する能力を有する外国人材が積極的に活用されることが想定できる。

調査シリーズNo.110（＜概要 20＞／p 88）は、わが国企業における高度外国人材の活用の現状を調査したものである。わが国企業全体からみたとき、高度外国人材の活用は一部の企業にとどまっていることは留意する必要があるが、この調査は、検討されるべき論点を提示していると思われる。すなわち、①日本語能力の養成、②キャリアに対する異なるニーズにどのように対応するか、③処遇を含めた雇用区分の多様化、④日本人社員の意識変革、⑤外国人社員の生活面への配慮、といったことが挙げられる。

外国人材の給源としては、日本への留学生の活用が考えられるが、資料シリーズNo.113（＜概要 19＞／p 86）で示されているように、新規学卒採用等において日本人学生と同様に留学生を取り扱っている企業がほとんどであるが、戦略的に留学生をグローバル人材として考えて採用する企業も出てきている。その際は、上述の論点に沿った対応の検討と制度整備が求められるといえる。

なお、こうした問題がどのような政策上の課題を提起するかについても、今後検討される必要があらう。

また、経済の好転と労働力需給の引き締めの中で、外国人労働者の受入れに関する議論が高まることも予想されるが、資料シリーズNo.112（＜概要 18＞／p 85）にあるように、経済動向が再び悪化するようなことがあれば厳しい状況に陥ることは必至であり、慎重に議論されることが望まれる。

## （2）「失業なき労働移動」をめぐる論題

上述のように、雇用機会の全般的な不足から労働力需給の引き締め基調へと変化し、雇用安定政策の軸足はより良好な就業の場（＝背景には生産性の高さがある）への「失業なき移動」に移ることになる。

一般に労働移動は、①労働力需要（求人）の増加とともによりよい労働条件や就業環境を求めて、働く人が自発的に現在の職場を辞職し、別の雇用主へ転職する場合と、②現在の職場が不振に陥り、

---

<sup>52</sup> 国内の事業所については、高付加価値をめざした事業に特化することが求められようが、その際、いわゆる先端部門ばかりでなく、「メイド・イン・ジャパン／メイド・バイ・ジャパニーズ」のブランド化を図り、日本で日本人により製造された財や提供されたサービスを、量的規模の追求をするのではなく適正な価格付けで求められるだけ供給するといった戦略も考えられてよいであろう。

雇用の削減しなければならないような状況に陥ったときに実施される整理解雇ないしこれに準じた離職を余儀なくされた結果として、次の雇用機会を探索し転職する場合との二つのケースに大別される<sup>53</sup>。前者の場合には、多くがこれまでと同じ仕事か、あるいはこれまでは違う仕事に非自発的に就いていたがもともとあった本来の希望に沿った職種の雇用機会が探索されるであろう。一方、後者の場合は、同じ仕事の機会（求人）は限られるのが一般的であり、職種転換を伴う転職となりがちであると予想される。しかしながら、前者の場合であっても、それまでの希望とは異なる職種への転換を伴う移動に明確な好条件が示されていれば、選択肢の一つとなる可能性がある。

また視点を変えて、我が国の産業構造が変化するとともに雇用構造も変化していかなければならないが、若年層の人口ウェイトが相対的に小さくなり、学卒入職を通じての雇用構造変化だけでは十分でないとするれば、中堅層以上でも職種転換を伴う労働移動が課題となつてこよう。

我が国の雇用システムを前提とすれば、企業ないしグループ企業の外への転職には種々の困難が伴うことが少なくない。その一つに、それまで培ってきた職業能力を転職先企業でどの程度評価してもらえるのか、という不安がある。さらに加えて、職種転換を伴う場合には、そもそも従事しているのか自体が問題になる。職種転換に際しては、もとより関連する職業訓練の受講など能力開発を介して行われることが有効であると考えられるが、それに先立って、転職しようとする人（求職者）が職種転換を選択肢の一つとしてある程度の確信をもって希望するようになっていることが必要である。

そのためには、的確な職業情報の提供が重要となる。資料シリーズNo.116（〈概要 24〉／p 94）では、まだ中間的な段階ではあるが、職業上の知識・技能の範疇よりももっと基礎的な要素（D：情報処理、P：対人処理、T：対物処理）に降りて、異なる職業間の類似性をとらえる試みが行われている。例えば、こうした類似性に関する情報を適切なコンサルティングの中で提示することにより、現職とのある種の類似性を確認することができれば、職種転換への意欲を喚起し、不安を和らげることもできる可能性がある。

職種転換を伴う場合を含め、「失業なき労働移動」については、職業情報の提供や能力開発などをはじめとして様々な論点が考えられるが、これに関する調査研究の進展に併せて来年度以降取り上げていきたい。

### （3）労働条件決定システムに関する論題

労働条件や就業環境の改善・整備は、結局のところ労使の話し合いを通じて決定され、実施されていくものである。したがって、とりわけ雇用の質的な面での充実のためには、正規・非正規を通じた労働条件（関連する就業条件・環境を含む。）決定のための労使間のシステムの整備が求められる<sup>54</sup>。

労働条件決定のための労使間システムとしては、欧州先進諸国においては産業別の集团的労使関係によっているとされる。そこで、ドイツ及びフランスにおけるその実態と動向を調査した結果である労働政策研究報告書No.157（〈概要 23〉／p 92）をみると、両国においては、必ずしも高いとはいえ

<sup>53</sup> 我が国の雇用システム・慣行の下では、この二つの中間的な移動を支える仕組みを構築整備することも検討されてよいと思われる。すなわち、整理解雇等を実施するまでの状況には至っていないものの、ある程度の余剰人員がいる企業の人材送しニーズと、新たに人材を求めている企業の人材受け入れニーズとを直接つなぐシステムである。その際には、人材情報の交換にとどまらず、出向・転籍の形で転職を実現させたり、必要な能力開発や転職者に対する一定の所得保障機能を併せ実施したりすることなど、円滑な転職の実現に向けた様々な工夫を講じることが考えられる。また、政府の成長戦略に見合った転職移動である場合には、公的な支援も考えられてよいであろう。

<sup>54</sup> この点に関して、平成 25 年 7 月に JILPT から公表された「様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集团的労使関係法制に関する研究会報告書」を参照されたい。

ない労組組織率の下でも、様々な制度・慣行によって産業別労働協約が規範設定の中心であり続けている。その一方で、企業・事業所レベルでの協約・協定が一定の役割を果たすような方向（「分権化」）へと変化している面もあるとされる。

しかしながら、我が国における労働組合組織の状況を考えたとき、ドイツ、フランスのような産業別の集団的労使関係に労働条件決定システムの中核を担うことを期待するのは困難であり、また、欧州でも「分権化」の傾向が窺われるが、とりわけ正規・非正規問題を含む事項については、企業・事業所レベルでの労使関係の役割が決定的に重要であると考えられる。

そうしたとき、非正規雇用者も含めて組織化されている企業にあっては、労使協議機関を含め労組を軸とした労使関係に労働条件決定システムを委ねるとしても、中小企業を中心として現に労組のない企業においては、より一般的に労使コミュニケーションの役割に期待するところが大きいと思われる。資料シリーズNo.124（＜概要 22＞／p91）では、中小企業におけるその先進的な事例が紹介されている。

いずれにしても、労働条件決定システムの再構築は労使の実践がベースになるところであり、その実態把握を進めつつ、対応を中期的に検討していくことが求められる。

## おわりに

以上で、今回のレポートは一応閉じることとしたい。

冒頭で述べたように、この「レポート」は、JILPTが平成24年度においてとりまとめた調査研究成果の中から、筆者の現時点での問題意識に沿って特に重要であると思われる政策的インプリケーションを抽出し、整理して作成したものである。一つの試論であり、あり得る「レポート」の中の一つの形を提示した性格のものであり、別の視点や問題意識を持つ人が著せば、別の内容になったであろう。

上述したように、平成24年度という第3期の初年度にとりまとめられた調査研究成果をベースとしたこともあって、未整理で序論的な内容の多いレポートになっていることは否定できない。それでも、ここに示された政策論点が、活発な政策論議を促し、政策の検討や企画に少しでも参考になることがあれば、望外の喜びである。

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