

2019年3月

JILPTにおける2017年度（平成29年度）調査研究成果をベースとした

政策論点レポート

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）

The Japan Institute for Labour Policy and Training

目次

はじめに	1
第1章 対象期間における労働経済の動向	2
第1節 日本経済の動向	2
1 景気の動きと国内総生産（実質 GDP）	2
2 企業収益の動き	2
第2節 雇用失業の動き	3
1 労働力需給と失業率の動向	3
2 就業者数、雇用者数の動向	5
3 雇用形態別（正規・非正規）雇用の動向	6
4 産業別の雇用の動向	7
第3節 賃金、労働時間の動向	8
1 賃金の動き	8
2 労働時間の推移	9
第4節 経済、雇用・労働のまとめ	9
第2章 2017年度における労働政策の動向	10
第1節 官邸・内閣府等における労働政策の動向	10
1 経済財政諮問会議と骨太方針	10
2 未来投資会議と未来投資戦略	11
3 規制改革推進会議	13
4 人生100年時代構想会議	14
第2節 厚生労働省等における労働政策の動向	15
1 労働市場政策	15
(1) 労働力需給調整システム	15
(ア) 労働者派遣事業	15
(イ) 雇用仲介事業	16
(2) 労働市場のセーフティネット	16
(ア) 雇用保険制度	16
(3) 一般雇用政策	16
(ア) 雇用対策法の改正へ	16
(イ) 外国人雇用政策	17
(4) 特定労働者層の雇用政策	17
(ア) 高齢者雇用政策	17
(イ) 若年者雇用政策	18

(ウ) 障害者雇用対策	18
(5) 職業能力開発政策	19
2 労働条件政策	20
(1) 労災補償政策	20
(2) 労働安全衛生政策	20
(3) 労働時間政策	20
(ア) 労働基準法の改正	20
(4) 勤務間インターバル制度	22
(5) 賃金処遇政策	23
(ア) 最低賃金政策	23
(イ) 非正規労働者の均等・均衡処遇（同一労働同一賃金）	23
(6) 労働契約政策	24
(ア) 解雇法制	24
(イ) 賃金等請求権の消滅時効	26
(7) 非雇用労働政策	26
3 労働人権政策	26
(1) パワーハラスメント	26
(2) ワーク・ライフ・バランス	27
4 労使関係政策	28
(1) 集团的労使関係政策	28
(2) 個別労使関係政策	28
第3章 JILPTにおける労働政策に係る調査研究の成果	29
第1節 労働市場政策	29
1 労働力需給調整システム	29
(1) 公共職業安定機関	29
(ア) 職務分析	29
(イ) 職業相談	33
2 雇用政策の諸相	34
(1) 一般雇用政策	34
(2) 地域雇用政策	36
(ア) 地域雇用開発政策	36
3 特定労働者層の雇用政策	38
(1) 高齢者雇用政策	38
(ア) 企業における高齢者雇用	38
(イ) 高齢者活躍支援	40

(2) 若年者雇用政策	41
(ア) 若者の雇用状況	41
(イ) 企業の採用行動	43
4 職業能力開発政策	47
(1) 人材育成	47
(2) キャリアコンサルティング	48
(3) ものづくり企業の人材育成	50
第2節 労働条件政策	51
1 賃金処遇政策	51
(1) 非正規労働政策	51
(ア) 非正規化の実態	51
2 労働契約政策	54
(1) 解雇法制	54
(2) 日本的雇用慣行	55
(3) 労働契約法改正への対応	57
(4) 副業・兼業	60
3 非雇用労働政策	62
第3節 労働人権政策	63
1 ワーク・ライフ・バランス	63
(1) 育児と仕事	63
(2) 転勤	65
第4節 労使関係政策	66
1 労使関係の実態	66
2 諸外国の労使関係	67
第4章 JILPTにおける研究成果の普及と今後の課題	70
第1節 第3期プロジェクト研究シリーズの刊行	70
第2節 第4期における調査研究の方向性	73
1 第4期における労働政策の動向－雇用類似の働き方への対応	73
(1) 働き方改革実行計画	73
(2) 柔軟な働き方に関する検討会と3つのガイドライン	75
(ア) 副業・兼業の促進に関するガイドライン	76
(イ) 情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイド ライン	76
(ウ) 自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン	77
(3) 雇用類似の働き方に関する検討会	77

(4) 労働政策審議会労働政策基本部会	79
(5) 雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会	81
2 第4期における調査研究の方向性－雇用類似の働き方を中心に	81
(1) 雇用類似の働き方の実態調査	82
(2) 諸外国の非典型就労に関する研究	82
(3) ドイツにおける労働4.0の動向	83
(4) 諸外国のシェアリング・エコノミーの実態	83
(5) 諸外国における雇用類似の働き方に係る制度	84

執筆担当者

労働政策研究所長	濱口 桂一郎	はじめに、第2章、第3章、第4章
調査部統計解析担当部長	井嶋 俊幸	第1章

所属・肩書きは2019年3月時点

JILPT における 2017 年度（平成 29 年度）調査研究成果をベースとした 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 期中期目標期間から開始した取り組みの一つで、労働政策研究・研修機構（JILPT）が行った様々な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。この取り組みは、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とともに、広く政策論議の活性化に資することを狙いとしている。

これを受けて、第 3 期の初年度である 2012 年（平成 24 年）度には、JILPT が第 2 期（2007～2011 年度）において取りまとめた調査研究成果をベースとして、当該レポートを取りまとめた。その後、2013、2014、2015、2016 年度には、それぞれその前年度、すなわち 2012、2013、2014、2015 年度において JILPT が取りまとめた調査研究成果をベースにして、レポートを作成・公表し、2017 年度には第 3 期の 5 年間を総体として取り上げたところである。

2018 年度は再びその前年度、すなわち 2017 年度において JILPT が取りまとめた調査研究成果をベースにして、レポートを作成・公表することとした。2017 年度は第 4 期の初年度であったこともあり、調査研究成果の数はそれほど多くはないが、いくつか注目に値する研究成果を出している。

なお、本レポートにおける調査研究成果の紹介は、調査研究担当者自らによる概要が元になっており、必要最小限の重要なポイントは記述されているとはいえ、報告書等として刊行された調査研究成果物が明らかにした知見のごく一部しか掲載されていないものであることも理解いただきたい。それら成果物は全て、JILPT のホームページに PDF ファイルの形で全文公開されている。それゆえ、本レポートを見て関心を持たれたテーマがあれば、是非 JILPT のホームページを参照していただきたい。

第1章 対象期間における労働経済の動向

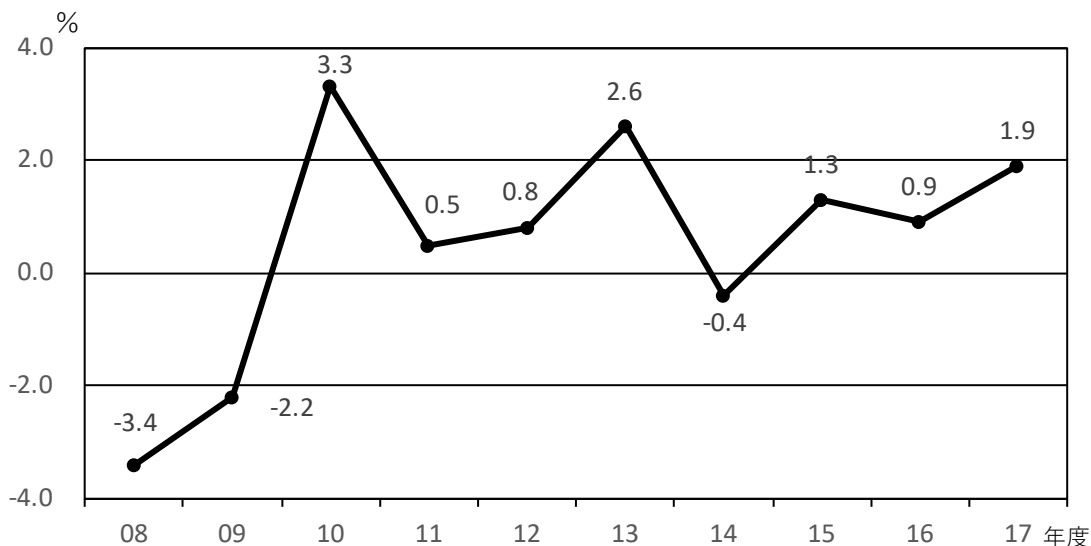
この章では、最近の経済と雇用・労働情勢について、代表的な指標の動きを確認することにより動向を概観する。

第1節 日本経済の動向

1 景気の動きと国内総生産（実質 GDP）

日本経済は、2008年のリーマンショック、2011年の東日本大震災、そして欧州政府債務危機を背景とした世界景気の減速など内外のショックに見舞われた。2012年末以降は持ち直したものの、2014年に消費税率引上げに伴う駆け込み需要の反動の影響を受け、その後は緩やかな回復基調が続いている（図表1-1）。

図表1-1 実質 GDP 成長率の推移



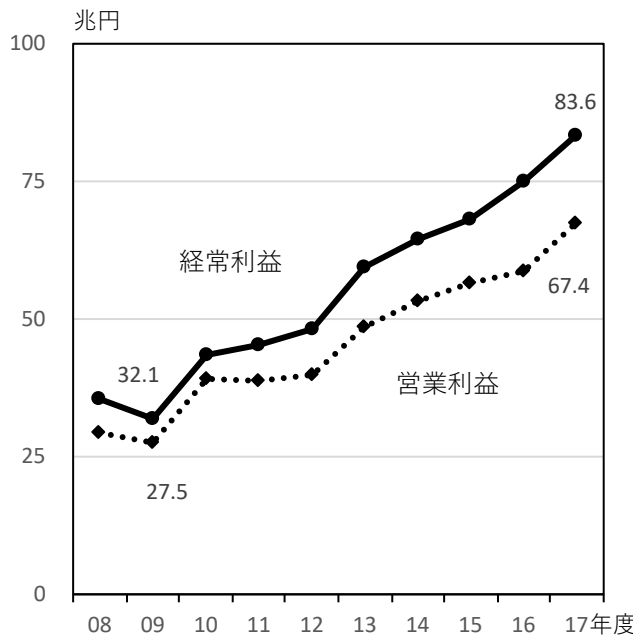
資料出所：内閣府「国民経済計算」

2 企業収益の動き

営業利益は、企業の本業の儲けを表し、経常利益は、企業全体の収益を表すが、ともに2009年度を底に年々増加し、2017年度にはそれぞれ過去最高の67.4兆円、83.6兆円となった（図表1-2）。

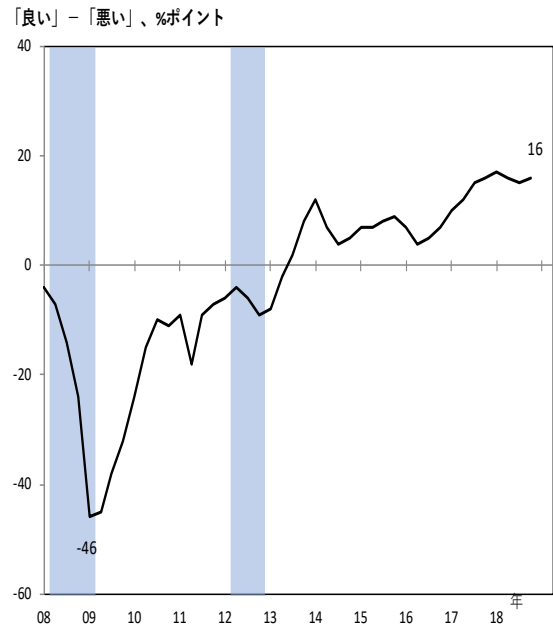
また、企業の景況感を業況判断D.I.によってみると、2009年3月に底を打ち、2013年9月以降はプラスで推移している（図表1-3）。

図表 1-2 企業の営業利益と経常利益



資料出所：財務省「法人企業統計調査」（年次別）
 (注) 金融業、保険業を除く全産業。

図表 1-3 企業の業況判断（全産業）



資料出所：日本銀行「全国企業短期経済観測調査」
 (注) 1) グラフのシャドー部分は景気後退期。
 2) 基準線上の目盛線は各年3月を示す。

第2節 雇用失業の動き

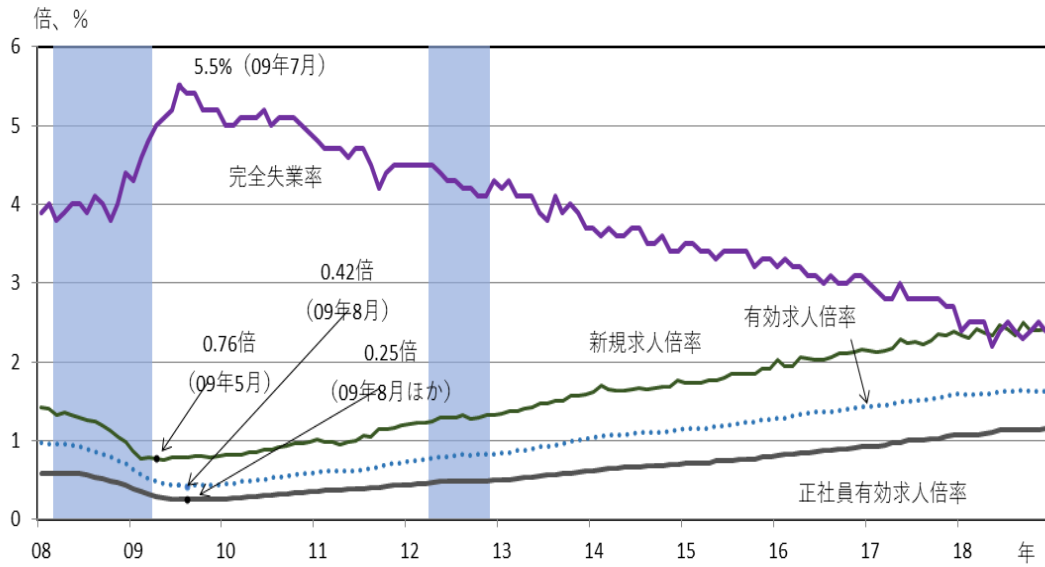
1 労働力需給と失業率の動向

有効求人倍率は、リーマンショック後の2009年8月の0.42倍（過去最低）を底に上昇に転じ、以後、上昇傾向で推移している。新規求人倍率や正社員有効求人倍率もおおむね同じ動きをしている。

完全失業率は、2009年7月に過去最高水準と並ぶ5.5%となったが、その後は低下傾向で推移している（図表1-4）。

企業の人員過不足感をみると、リーマンショック後の2009年6月調査では過剰とする企業の割合が不足とする企業の割合を大きく上回っていた（全産業で23%ポイント）。その後、過剰とする企業の割合が低下すると同時に不足とする企業の割合が上昇し、2018年12月調査では「不足」とする企業の割合は「過剰」とする企業の割合を35%ポイント上回っており（全産業）、企業の人手不足感が高まっている（図表1-5）。

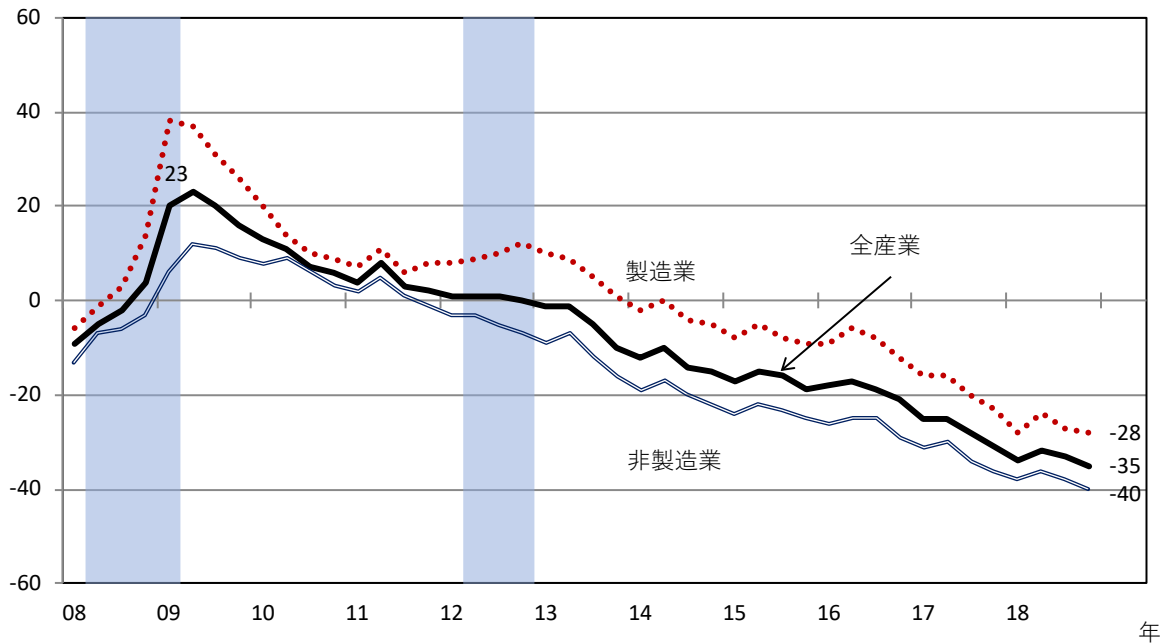
図表 1-4 求人倍率と完全失業率の動向（季節調整値）



資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省統計局「労働力調査」
 (注) 1) グラフのシャドー部分は景気後退期。
 2) 基準線上の目盛線は各年 1 月を示す。

図表 1-5 雇用人員判断 D.I. の動向

「過剰」 - 「不足」、%ポイント



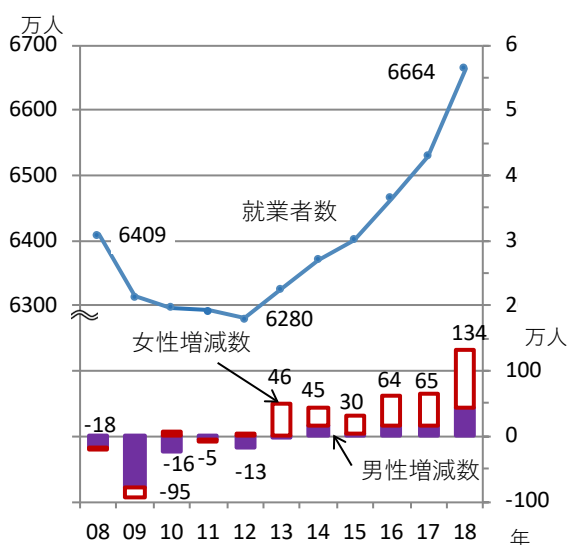
資料出所：日本銀行「全国企業短期経済観測調査」
 (注) 1) グラフのシャドー部分は景気後退期。
 2) 基準線上の目盛線は各年 3 月を示す。

2 就業者数、雇用者数の動向

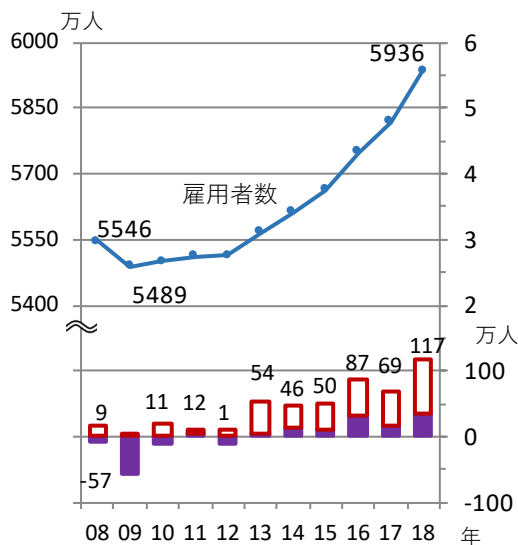
就業者数は、2012年まで減少していたが、2013年以降増加に転じ、特に、2018年は100万人を超える大きな増加となった。男女別にみると、2013年以降の増加は女性就業者の増加による寄与が大きい（図表1-6）。

雇用者数は、2009年に57万人減少したものの2010年以降、増加が続いている。男女別にみると、女性雇用者数は2013年以降の増加幅が大きくなっている。男性雇用者数も、2013年以降増加が続いている（図表1-7）。

図表1-6 就業者数の動き



図表1-7 雇用者数の動き



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

(注) 1) 増減数は右目盛。

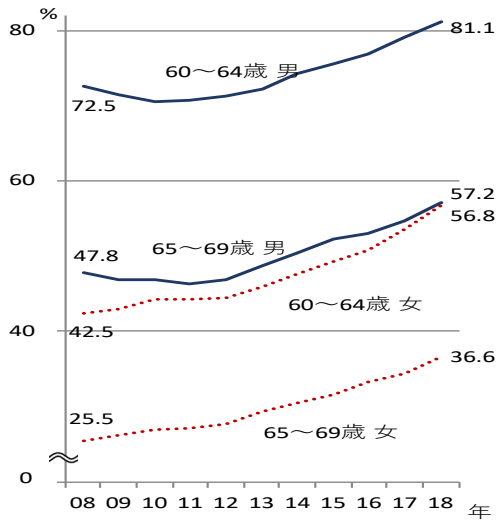
2) 増減数を表す棒に付されている数字は男女計の各年の対前年増減数。

高齢期（60～69歳）の就業率についてみると、男性は2012年頃から、女性は2008年頃から上昇傾向で推移している（図表1-8）。

25～59歳の女性の就業率をみると、2013年以降全ての年齢階級で上昇傾向が続いている。2008年は45～49歳が最も高かったが、2018年は25-29歳、40～44歳、45～49歳の順となっている。M字カーブの底の層である30～34歳、35～39歳も就業率の上昇がみられる。（図表1-9）

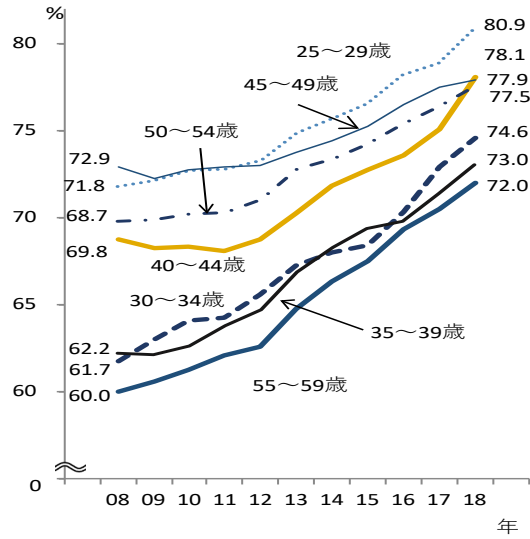
男性就業者数を年齢別にみると、55歳以上はおおむね横ばいで推移していたが2013年以降緩やかに増加している。45～54歳は2011年を底に増加が続き、35～44歳は2012年をピークに緩やかな減少に転じた。15～34歳は減少が続いていたが2015年以降、ほぼ横ばいで推移している（図表1-10）。女性就業者数は、55歳以上及び45～54歳で2013年頃から大きく増加している。一方で、35～44歳は2014年をピークに減少に転じ、15～34歳は2012年まで減少し、それ以降はおおむね横ばいで推移している（図表1-11）。男女ともに35～44歳の就業者が減少しているのは団塊ジュニアの世代の年齢階級が移ることが要因となっている。

図表 1-8 高齢期の就業率



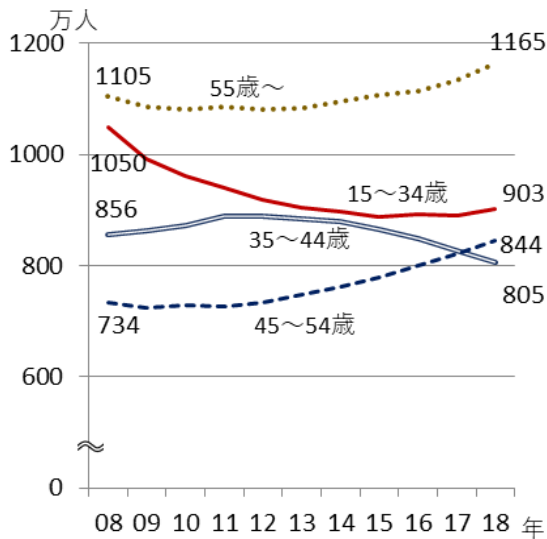
資料出所：総務省統計局「労働力調査」

図表 1-9 女性(25～59歳)の就業率



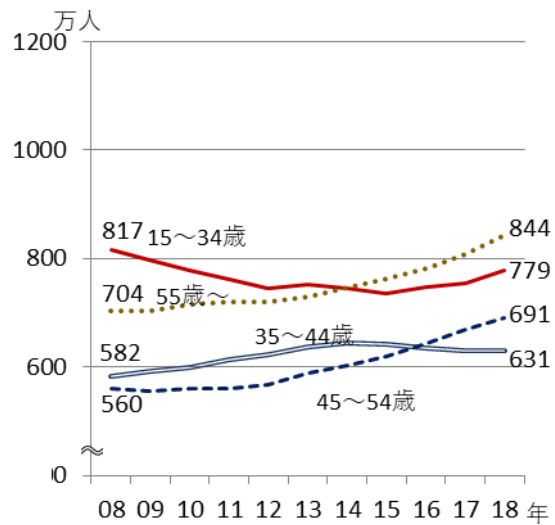
資料出所：総務省統計局「労働力調査」

図表 1-10 年齢階級別就業者数(男性)



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

図表 1-11 年齢階級別就業者数(女性)

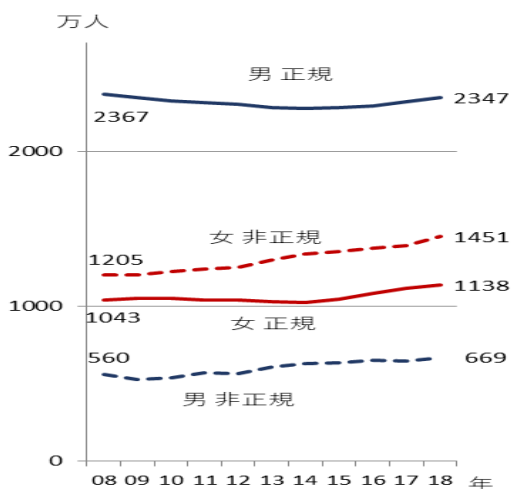


資料出所：総務省統計局「労働力調査」

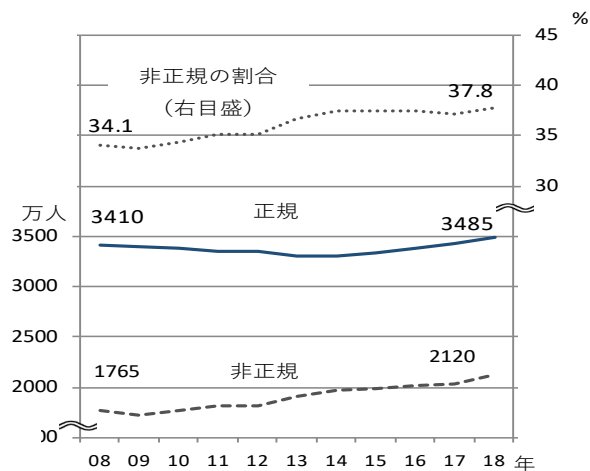
3 雇用形態別(正規・非正規)雇用の動向

次に、雇用形態別に雇用者数の推移をみると、2008年から2014年までは正規雇用が減少した一方で非正規雇用が増加傾向で推移したことから非正規の割合は上昇傾向で推移した。2015年以降は正規雇用も増加したため、2014年以降、非正規の割合は、ほぼ横ばいで推移してきたが、2018年は非正規雇用の伸びが正規雇用を上回ったため非正規割合は上昇した(図表1-12・13)。

図表 1-12 正規・非正規雇用の推移



図表 1-13 非正規雇用の割合



資料出所：総務省統計局「労働力調査」（2012年までは詳細集計、2013年以降は基本集計）

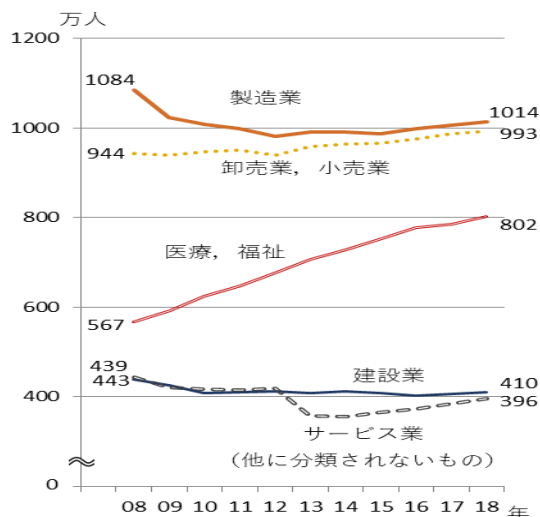
(注) 1) 「正規」は「正規の職員・従業員」、「非正規」は「非正規の職員・従業員」。ともに、役員を除く雇用者の内訳。

2) 「非正規の割合」は正規と非正規の合計に占める非正規の割合。

4 産業別の雇用の動向

主な産業の雇用者数の動きをみると、「製造業」では2012年まで減少した後2013年以降はおおむね横ばいで推移していたが、2016年以降緩やかに増加している。「卸売業，小売業」は2012年までおおむね横ばいで推移していたが、2013年以降は緩やかに増加している。「医療，福祉」では大幅な伸びが続いている（図表1-14）。

図表 1-14 主な産業の雇用者数の推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

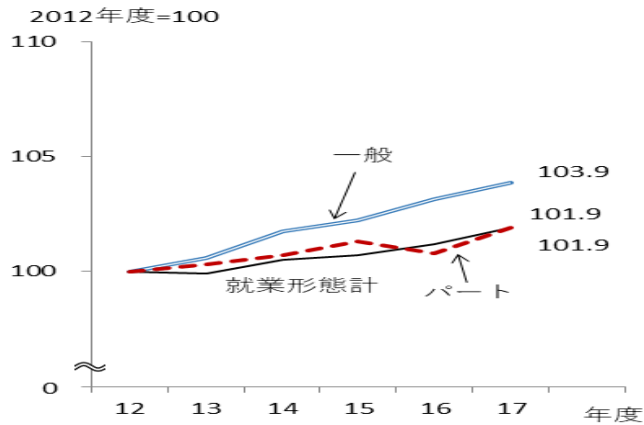
(注) 2012年までは派遣労働者を派遣元の「サービス業（他に分類されないもの）」に分類していたが、2013年からは派遣先の産業に分類しているため、産業別雇用者数の時系列比較には注意を要する。

第3節 賃金、労働時間の動向

1 賃金の動き

年間の賃金（現金給与総額）は増加傾向にあるが、就業形態別に見ると一般労働者の伸びが大きくなっている（図表1-15）。

図表1-15 現金給与総額の動き



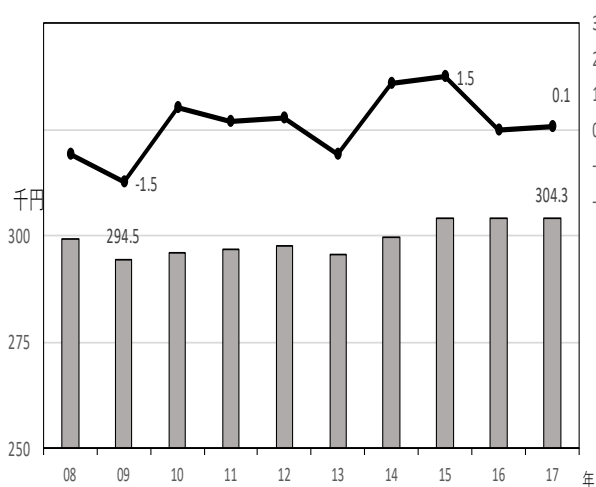
資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 2015年を100とした指数の値もとにJILPTで作成。

一般労働者の所定内給与額は、2013年に減少したものの2014年に増加に転じ、2015年以降ほぼ横ばいとなっている（図表1-16）。

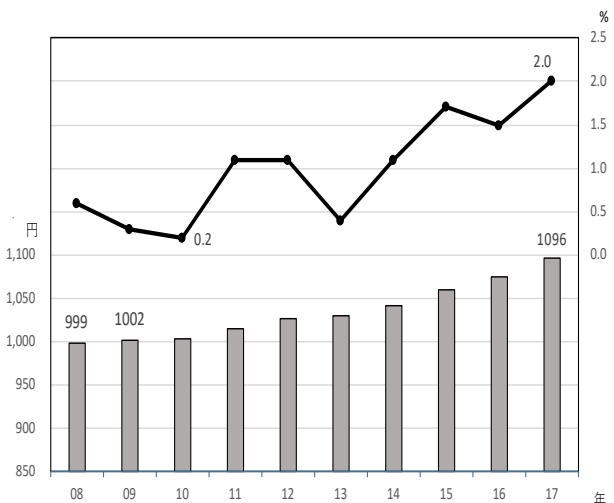
短時間労働者について1時間当りの所定内給与額（時給）をみると、2009年に千円を超え、その後も堅調に増加している（図表1-17）。

図表1-16 一般労働者の所定内給与額の推移



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

図表1-17 短時間労働者の1時間当りの所定内給与額の推移

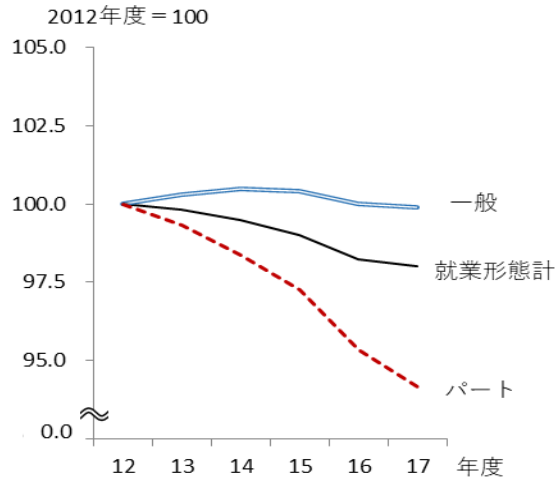


資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

2 労働時間の推移

年間の労働時間の推移をみると 2012 年度以降減少が続いている。就業形態別にみると一般労働者はほぼ横ばいであるが、パートタイム労働者は大きく減少している。(図表 1-18)

図表 1-18 総実労働時間の推移



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 2015 年を 100 とした指数の値もとに JILPT で作成。

第 4 節 経済、雇用・労働のまとめ

以上をまとめると、最近の経済、雇用・労働情勢について次のような点が挙げられる。

- ① 日本経済は緩やかな回復基調が続いている。
- ② 2010 年以降、雇用者数の増加、有効求人倍率の上昇、失業率の低下など雇用情勢の改善が続き、企業の人手不足感が高まっている。
- ③ 高齢者や女性の就業率は上昇した。就業者数で見ると、団塊ジュニアの世代の年齢階級が移るのに合わせて 35~44 歳は男女とも減少している。また、15~34 歳は最近では男女ともほぼ横ばいで推移している。
- ④ 雇用形態別にみると、減少が続いていた正規雇用が 2015 年から 4 年連続で増加した。
- ⑤ 産業別に雇用の動きをみると、「製造業」は 2012 年度まで減少したが 2016 年以降は緩やかな増加に転じている。「医療、福祉」は著しく雇用が伸びている。
- ⑥ 賃金は、2013 年度以降増加が続いている。就業形態別に所定内給与額の推移をみると短時間労働者の時給の上昇が大きい。

第2章 2017年度における労働政策の動向

第1節 官邸・内閣府等における労働政策の動向

2017年度は第3期に引き続き安倍内閣の下でアベノミクスが推進された。とりわけ第3期の後半期に進められた「働き方改革」が、2017年3月の『働き方改革実行計画』という労働政策のマニフェスト的な存在に集約された直後の時期であり、その動きの主体は厚生労働省における労働政策審議会に移ったため、官邸・内閣府における動きはあまり目立ったものはない。ここでは第3期に引続き経済財政諮問会議や未来投資会議、規制改革会議における動向を略述する。

1 経済財政諮問会議と骨太方針

経済財政諮問会議が2017年6月に答申し、閣議決定された『経済財政運営と改革の基本方針2017～人材への投資を通じた生産性向上～』（骨太方針）は、その副題ともなっている「働き方改革と人材投資を通じた生涯現役社会の実現」を重点課題のトップに掲げている。

1. 働き方改革と人材投資を通じた生涯現役社会の実現

(1) 働き方改革

- ① 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善
- ② 長時間労働の是正
- ③ 柔軟な働き方がしやすい環境整備
- ④ 病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進
- ⑤ 外国人材の受入れ
- ⑥ 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援
- ⑦ 若者が活躍しやすい環境整備、高齢者の就業促進

(2) 人材投資・教育

- ① 人材投資の抜本強化
- ② 教育の質の向上等
- ③ リカレント教育等の充実

(3) 少子化対策、子ども・子育て支援

(4) 女性の活躍推進

その後同会議では「人づくり革命」「生産性革命」をテーマに議論が進められていたが、翌2018年2月にやや唐突に外国人労働力についての議論が行われ、外国人材の受入れ方針が決定された。この問題はその後官邸に専門的・技術的分野における外国人材の受入れに関するタスクフォースが設置され、具体的な制度の在り方が議論された。

これも含め、2018年6月に閣議決定された『経済財政運営と改革の基本方針 2018～少子高齢化の克服による持続的な成長経路の実現～』では、労働政策に係る項目としては次のようなものが挙げられている。

1. 人づくり革命の実現と拡大

(1) 人材への投資

- ① 幼児教育の無償化
- ② 高等教育の無償化
- ③ 大学改革
- ④ リカレント教育

(2) 多様な人材の活躍

- ① 女性活躍の推進
- ② 高齢者雇用の促進
- ③ 障害者雇用の促進

3. 働き方改革の推進

(1) 長時間労働の是正

(2) 同一労働同一賃金の実現

(3) 高度プロフェッショナル制度の創設

(4) 最低賃金の引上げ等

4. 新たな外国人材の受入れ

- (1) 一定の専門性・技能を有する外国人材を受け入れる新たな在留資格の創設
- (2) 従来の外国人材受入れの更なる促進
- (3) 外国人の受入れ環境の整備

2 未来投資会議と未来投資戦略

2016年9月にそれまでの産業競争力会議が未来投資会議に衣替えした。引続き議長は安倍総理であり、政治家以外の民間議員7名の内訳は経営者5名、学識者2名で、労働組合は参加していない。その議論を踏まえて2017年6月に閣議決定された『未来投資戦略 2017－Society 5.0の実現に向けた改革』は、「人材の育成・活用力の強化」に労働関係の項目をまとめているが、さらに人材育成と外国人材に焦点を当てている。

i) 個々の働き手の能力・スキルを向上させる人材育成・人材投資の抜本拡充

- ① IT人材需給を把握する仕組みの構築、第4次産業革命に対応したITスキル標準の改定
- ② 実践的な能力・スキルを養成するための産官学連携したシステムの構築
- ③ 大学等の高等教育機関が「IT・データスキル」育成の重要なプレーヤーとなるため

の制度改正・政策支援

- ④ 「社会人の生涯学び直し」における「IT・データスキル」等育成の抜本拡充
- ⑤ 産業界をリードするIT等トップ人材・専門人材の創出
- ⑥ 初等中等教育におけるプログラミング教育等のIT・データ教育の実装
- ii) 生産性・イノベーション力の向上につながる働き方の促進
 - ① 多様で柔軟な働き方の実現
 - ② 賃金引上げと労働生産性向上
 - ③ 経営戦略としてのダイバーシティの実現
 - ④ 女性活躍の更なる促進
 - ⑤ 若者や就職氷河期世代の活躍支援
 - ⑥ 障害者等の就労促進
- iii) 生産性・成長性の高い産業への「人の流れ」を実現する労働市場改革
 - ① 労働市場における「見える化」の促進
 - ② 中高年・高齢者の就業・転職促進
 - ③ 予見可能性の高い紛争解決システムの構築等
- iv) 外国人材の活用
 - ① 高度外国人材の更なる呼び込み
 - ② 生活環境の改善
 - ③ 就労環境の改善
 - ④ 外国人留学生の就職支援
 - ⑤ グローバル展開する本邦企業における外国人従業員の受入れ促進
 - ⑥ 建設及び造船分野における外国人材の活用
 - ⑦ 在留資格手続の円滑化・迅速化等のための在留管理基盤の強化
 - ⑧ 外国人材受入れの在り方検討

その後同会議は生産性革命を中心的に議論を進め、2018年6月に『未来投資戦略 2018—「Society 5.0」「データ駆動型社会」への変革—』が閣議決定された。その中では、「AI時代に対応した人材育成と最適活用」という項において、人材育成と労働市場改革に併せ、外国人材の活躍推進を挙げている。この最後の項目は、後述する2018年2月の経済財政諮問会議における外国人材受入れ方針の決定を受けたものである。

2-1.A I時代に求められる人材の育成・活用

- i) 大学等におけるAI人材供給の拡大
- ii) 初等中等教育段階におけるAI教育の強化
- iii) 産業界におけるAI人材等の育成・活用の拡大
- iv) 官民コンソーシアム等による産学連携教育の具体化
- v) 大学等におけるリカレント教育等を活用したAI人材等の裾野拡大

2-2.人材の最適活用に向けた労働市場改革

i) ダイバーシティの推進

- ① ダイバーシティ経営の推進
- ② 女性活躍の更なる拡大
- ③ 高齢者、障害者等の就労促進

ii) 生産性を最大限に発揮できる働き方の実現

- ① 長時間労働の是正、健康確保
- ② 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保
- ③ 最低賃金の引上げ
- ④ 多様な選考・採用機会の拡大
- ⑤ 多様で柔軟なワークスタイルの促進
- ⑥ 治療と仕事の両立支援

iii) 主体的なキャリア形成を支える労働市場のインフラ整備

- ① 日本版 O-NET の創設等による労働市場の「見える化」
- ② 主体的なキャリア形成の支援
- ③ HR テクノロジーを活用した企業の人事機能の再設計
- ④ 解雇無効時の金銭救済制度の検討

2-3.外国人材の活躍推進

i) 高度外国人材の受入れ促進

- ① 外国人留学生等の国内就職促進のための政府横断的な取組
- ② 高度外国人材の受入れ拡大に向けた入国・在留管理制度等の改善

ii) 新たな外国人材の受入れ

iii) 外国人の受入れ環境の整備

- ① 生活環境の改善
- ② 就労環境の改善
- ③ 在留資格手続の円滑化・迅速化等のための在留管理基盤の強化
- ④ 総合的対応策の抜本的見直し

3 規制改革推進会議

2016年9月に内閣府に規制改革推進会議^{*1}が設置された。10月に人材ワーキンググループ^{*2}が設置されたほか、翌2017年3月には一時的に労働基準監督業務の民間活用タスクフォー

*1議長：大田弘子。

*2座長：安念潤司。

ス*3も設置された。2017年5月の『規制改革推進に関する第1次答申～明日への扉を開く～』には、人材分野として次のような項目が盛り込まれ、同年6月『規制改革実施計画』として閣議決定された。

- ① 転職先がより見つけやすくなる仕組みづくり
 - ア ジョブ型正社員の雇用ルールの確立
 - イ 職業紹介事業を行う場合における行政手続の簡素化
- ② 転職して不利にならない仕組みづくり
 - ア 法定休暇付与の早期化
- ③ 安心して転職できる仕組みづくり
 - ア 使用者の労働法知識向上の促進

同会議は引続き議論を進め、同年11月には『規制改革推進に関する第2次答申』を行ったが、その中に労働政策に関わるものはなかった。翌2018年6月の『規制改革推進に関する第3次答申～来るべき新時代へ～』では、「保育・雇用分野」において次のような項目が示されている。

- (2) 日本で学ぶ留学生の就職率向上
 - ① 在留資格の変更手続の透明化・簡素化
 - ② 就職インセンティブと定着率を高めるための高度人材ポイント制の活用
 - ③ 起業要件の見直し
 - ④ インターンシップの積極活用
 - ⑤ 就労のための日本語能力の強化
 - ⑥ 地方における就職支援の強化
- (4) 重点的にフォローアップに取り組んだ事項
 - ① ジョブ型正社員の雇用ルールの確立
 - ② 法定休暇付与の早期化
 - ③ 労使双方が納得する雇用終了の在り方

4 人生100年時代構想会議

一方、一億総活躍国民会議、働き方改革推進会議に引き続く労働社会政策分野に焦点を当てた官邸の会議体として、2017年9月に人生100年時代構想会議が設置された。これも議長は安倍総理であるが、政治家以外の有識者議員13名の内訳は経営者4名、学識経験者8名、労働組合1名（神津連合会長）である。学識経験者に『ワークシフト』『ライフシフト』で有名なリンダ・グラットン氏が含まれている点が注目された。

*3主査：八代尚宏。

同会議は2017年12月に『中間報告』をまとめた後、2018年6月に『人づくり革命 基本構想』をとりまとめている。ここでは、幼児教育の無償化、高等教育の無償化、大学改革、リカレント教育、高齢者雇用の促進といった項目が掲げられている。

第5章 リカレント教育

教育訓練給付の拡充

産学連携によるリカレント教育

先行分野におけるプログラム開発

技術者のリカレント教育

在職者向け教育訓練の拡充

実務家教員育成のための研修

生産性向上のためのコンサルタント人材の養成

長期の教育訓練休暇におけるリカレント教育に対する助成

企業における中途採用の拡大

第6章 高齢者雇用の促進

65歳以上の継続雇用年齢の引上げに向けた環境整備

高齢者の雇用促進策

公務員の定年の引上げ

このうち、65歳以上の継続雇用年齢の引上げは、2018年度以降の労働政策に大きな影響を与えていくことになるが、本レポートの対象範囲ではない。

第2節 厚生労働省等における労働政策の動向

第2節では、労働政策をやや細かく分野別に分けて、それぞれにおいて2017年度中に講じられた労働政策の動向を概観する。

1 労働市場政策

(1) 労働力需給調整システム

(7) 労働者派遣事業

2017年3月にとりまとめられた『働き方改革実行計画』において、パートタイム労働者、有期契約労働者とともに、派遣労働者についても「同一労働同一賃金」という政策名称の下にその均等・均衡待遇が明記されたことを受け、同年4月には労働政策審議会に労働条件分科会・職業安定分科会・雇用均等分科会同一労働同一賃金部会*4が設置された。3つの分科会

*4公労使各6名、部会長：守島基博。

にわたる事項を1つの部会でまとめて審議するためである。同部会は同年6月にほぼ上記実行計画に沿った建議を行った。

同年9月には、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」として8法の一括改正法案の要綱が労働政策審議会に諮問され、妥当との答申を受けた。この法案は同年秋の臨時国会に提出する予定であったが、突然衆議院が解散され総選挙が行われたため先送りとなり、2018年に入ってから労働時間関係の規定をめぐって混乱が続いたが、同年4月ようやく改正法案が国会に提出され、同年6月に成立に至った。

(4) 雇用仲介事業

2017年3月に職業安定法改正案が成立し、労働条件明示の範囲を拡大するなど求人者規制を強化するとともに、求人不受理の一般化、募集情報等提供事業への規制導入など、外部労働市場規制強化の方向が示された。同年6月には同改正に基づく省令や告示が制定された。これら改正事項は2018年1月から施行され、これまでの「労働者募集業務取扱要領」は「募集・求人業務取扱要領」となり、求人申込みの原則が記載されるようになった。また新たに「募集情報等提供事業の業務運営要領」が作られ、募集内容の的確な表示、募集情報等提供事業を行う者の責務等が記載されている。

(2) 労働市場のセーフティネット

(7) 雇用保険制度

2017年3月には保険料率を0.2%引き下げ、壮年期の給付日数を微増させる等の雇用保険法改正が行われた。

一方、『働き方改革実行計画』で副業・兼業の促進が打ち出されたのを受け、2017年10月から柔軟な働き方に関する検討会^{*5}が設置され、同年12月に報告をとりまとめたが、その中で雇用保険の在り方についての検討が求められた。これを受けて2018年1月、複数の事業所で雇用される者に対する雇用保険の適用に関する検討会が設置され、具体的な法制度の議論が始まった。

(3) 一般雇用政策

(7) 雇用対策法の改正へ

『働き方改革実行計画』を受けて関係各法律の改正作業が進められる中で、実行計画には

^{*5}学識者9名、座長：松村茂。

含まれていなかったが、雇用対策法を改正して労働政策総合推進法というより一般的な法律に衣替えすることが提起された。2017年9月の労働政策審議会職業安定分科会^{*6}に、厚生労働省は「働き方改革を推進するための雇用対策法の改正について(概要案)」を提示し、さらに同月には8法の一括改正法案の要綱を労働政策審議会に諮問し、妥当との答申を受けた。その後翌2018年4月に法案が国会に提出され、6月に成立に至った。これにより、雇用対策法は「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」となった。

目的規定は再編され、「労働生産性の向上」が新たに盛り込まれるとともに、基本的理念は「職務の内容及び職務に必要な能力等の内容が明らかにされ、並びにこれらを踏まえた評価方法に即した能力等の公正な評価及び当該評価に基づく処遇その他の適切な処遇を確保する」と同一労働同一賃金政策を謳っている。

国の施策にも、労働時間の短縮や雇用形態・就業形態の異なる労働者の均衡待遇が書き込まれるとともに、法律上初めてわざわざ1号を立てて「疾病等の治療を受ける者の職業の安定を図るため、雇用の継続、離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職の促進その他の疾病等の治療を受ける者の治療の状況に応じた就業を促進するために必要な施策を充実すること」が盛り込まれた。

一方、2007年改正で雇用対策基本計画が消えた後、省令レベルで規定されていた基本方針が再び法律上に明記された。これは閣議決定され、基本方針に定められた施策で他省庁の所管に係るものの実施について、厚生労働大臣は他省庁に必要な要請ができるようになっており、かつての雇用対策基本計画の復活版になっている。

(4) 外国人雇用政策

上述のように2018年2月の経済財政諮問会議で外国人材の受入れ方針が決定されたが、その後の動きはもっぱら官邸と法務省を中心に進められ、労働政策としての積極的な動きは見られない。

(4) 特定労働者層の雇用政策

(7) 高齢者雇用政策

上述のように2017年9月に人生100年時代構想会議が設置され、その中の一項目として高齢者雇用の促進が盛り込まれていたが、2017年度の段階では厚生労働省における具体的な政策には繋がっていない。

^{*6}公労使各7名、分科会長：阿部正浩。

なお、『働き方改革実行計画』の「雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援」の項に、転職者の受入れ企業支援や転職者採用のための指針策定が盛り込まれたことを受けて、厚生労働省は労働政策研究・研修機構に多様な選考・採用機会の拡大に向けた検討会*7を設置させ、同年12月のその報告書を元に、2018年3月に「年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針」を策定した。そこでは企業の取り組みとして次の事項を挙げている。

- 必要とする職業能力等の明確化及び職場情報等の積極的な提供
- 職務経験により培われる職務遂行能力の適正な評価
- 公平かつ柔軟な処遇
- 早期定着に向けた支援
- 平素からの従業員に求める役割の明確化及び職業能力の継続的な把握
- 専門性の高い従業員の活躍機会の拡大
- 従業員の主体的(自律的)・継続的なキャリア形成の促進

(イ) 若年者雇用政策

『働き方改革実行計画』の「女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備」の項に、希望する地域等で働ける勤務制度の導入など多様な選考・採用機会の促進のための指針改定が盛り込まれたことを受けて、厚生労働省は労働政策研究・研修機構に多様な選考・採用機会の拡大に向けた検討会を設置させ、同年12月のその報告書を元に、2018年3月に少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針の一部を改正する告示を行った。

同告示は第1に学校卒業見込者等が一定の地域において働き続けることができるよう、広域的な事業拠点を有する企業は、一定の地域に限定して働ける勤務制度の導入を積極的に検討すること、第2に、学校卒業見込者等が適職を選択し、安定的に働き続けることができるよう、採用後の就業場所や職務内容等を限定した採用区分については、それぞれの選択仕事のキャリア形成の見通しなど、将来のキャリア展望に係る情報開示を積極的に行うことを求めている。

(ウ) 障害者雇用対策

2017年9月、厚生労働省は今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会*8を設置し、

*7学識者8名、座長：佐藤博樹。

*8学識者11名、座長：阿部正浩。

障害者雇用促進制度の中心的役割を果たす障害者雇用納付金制度や雇用率制度のほか、各種支援策について、今後の在り方の検討を行った。同研究会は2018年7月に報告書を取りまとめた。その項目は次の通りである。

- 多様な働き方のニーズ等に対応した障害者の雇用の質の向上に向けた取組の推進
 - 1 多様な希望や特性等に対応した働き方の選択肢の拡大
 - (1) 週所定労働時間 20 時間未満の障害者の雇用に対する支援措置の創設
 - (2) 自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保
 - (3) 希望する障害者のテレワークの推進
 - 2 安心して安定的に働き続けられる環境の整備
 - (1) 精神障害者等の個別性の高い支援を要する場合の支援の充実
 - (2) 中高年齢層の障害者が希望により長く安定的に働ける環境の整備
 - (3) 地域における就労支援体制の機能強化
 - (4) 障害者雇用の質の向上に向けた事業主の取組に対する支援措置の創設等
- 中小企業における障害者雇用の推進
 - 1 中小企業における障害者の雇用状況と支援措置
 - 2 障害者が働きやすい環境を整備する中小企業の認証制度の創設
 - 3 中小企業に対する障害者雇用調整金及び障害者雇用納付金の適用
- 障害者が長く安心して安定的に働き続けられる環境整備に繋げる制度の在り方
 - 1 障害者雇用率制度の在り方
 - 2 障害者雇用納付金制度の在り方

(5) 職業能力開発政策

厚生労働省の組織再編に伴い、2017年7月に職業能力開発局が人材開発統括官となった。

2017年度における職業能力開発政策は、それ以前に引続き雇用保険の教育訓練給付の拡充をめぐる動きが主なものであった。既に2014年3月の改正で専門実践教育訓練給付については給付率を20%から原則40%に、資格取得の上就職すれば60%まで引き上げられていたが、2017年3月の改正により原則の給付率が40%から50%へ、資格取得した場合は70%に引き上げられた。その対象も毎年度のように拡大しており、2017年度からは一定レベル以上の情報通信技術の資格取得を目標とする課程、2018年度からは第4次産業革命スキル習得講座が対象となっている。

2 労働条件政策

(1) 労災補償政策

『働き方改革実行計画』で副業・兼業の促進が打ち出されたのを受け、2017年10月から柔軟な働き方に関する検討会^{*9}が設置され、同年12月に報告をとりまとめたが、その中で労災保険の在り方についての検討が求められた。これを受けて2018年6月、労働政策審議会労災保険部会^{*10}で複数就業者への労災保険給付の在り方についての議論が始まった。

(2) 労働安全衛生政策

2017年3月の『働き方改革実行計画』では、時間外労働の上限規制が打ち出されたのと平仄を合わせて、労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化が盛り込まれた。同年4月から労働政策審議会安全衛生分科会^{*11}で審議が始まり、同年6月の建議を受け、働き方改革推進法案の一環として労働安全衛生法の改正が盛り込まれ、2018年4月に国会提出、同年6月に成立に至った。これにより、産業医が勧告を行った場合の衛生委員会への報告義務などが設けられた。

また、後述の労働時間規制の一環であるが、時間外労働の上限規制の適用除外とされる新技術、新商品等の研究開発業務について、1か月100時間を超える場合に医師の面接指導を義務づけるとともに、既存の一般の1か月100時間を超える場合の医師の面接指導については、例外の場合の上限でも1か月100時間未満とされたことからこれを1か月80時間超とした。

また、この面接指導の適切な実施を図るため、管理監督者や裁量労働制適用者を含む全ての労働者を対象に労働時間を適切な方法で把握する義務が盛り込まれることとなり、さらに法案提出直前の混乱を收拾するためにこれが省令規定から法律規定に格上げされた。

(3) 労働時間政策

(7) 労働基準法の改正

2017年3月の『働き方改革実行計画』を受けて、労働政策審議会労働条件分科会^{*12}は同年4月から審議を開始し、同年6月にはほぼそれに沿った建議を行った。ただ、原則360時間、

^{*9}学識者9名、座長：松村茂。

^{*10}公労使各6名、部会長：荒木尚志。

^{*11}公労使各7名、分科会長：土橋律。

^{*12}公労使各8名、分科会長：荒木尚志。

特例 720 時間には休日労働を含まないのに対し、2－6 か月平均で 80 時間、単月 100 時間未満の方は休日労働を含むという不整合があることから、新たな指針に特例による時間の延長をできる限り短くする努力義務と並んで、休日労働も可能な限り抑制するよう努めなければならない旨の規定を盛り込むこととされた。

2017 年 9 月には、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」として 8 法の一括改正法案の要綱が労働政策審議会に諮問され、妥当との答申を受けた。そのうち時間外労働の上限規制については、上記働き方改革実行計画や労働政策審議会建議に示されていたことを、ほとんど全て法律上に規定しようとしている。完全適用除外の研究開発業務、施行後 5 年間適用除外の建設事業、自動車運転業務及び医師に加えて、これまで限度基準告示ですら明示されず、「労働基準局長が指定するもの」とされていた鹿児島県及び沖縄県の砂糖製造業まで施行後 5 年間の適用除外が法律上に明記された。なお、2015 年改正案に盛り込まれていた中小企業への 1 か月 60 時間超への割増賃金率適用猶予廃止も再度盛り込まれている。

一方、2015 年 4 月に国会に提出されていた労働基準法改正案は、労働時間規制の適用除外として高度プロフェッショナル制度を設けるとともに、企画業務型裁量労働制の対象を提案型営業などに拡大することであったが、その後全く審議されないまま継続審議となっていた。この二つの労働基準法改正案が別々ではなく一体として国会に提出される予定であることが明らかになる中で 2017 年 7 月、連合の神津里季生会長は安倍晋三首相に対して、労働基準法等改正法案の修正を要請した。それは、3 択要件のうち③の 4 週 4 休及び年間 104 休日を義務化するとともに、選択的措置として①の勤務間インターバルの確保及び深夜業の回数制限と②の 1 か月又は 3 か月についての健康管理時間の上限設定に加えて、2 週間連続の休暇の確保、又は疲労の蓄積や心身の状況等をチェックする臨時の健康診断の実施を求めるものであった。また、企画業務型裁量労働制の拡大についても、商品販売のみを事業内容とする営業所等で働く労働者は対象となり得ないことや、一定の勤続年数に関する基準に該当する者のみが企画業務型裁量労働制の対象となることを法律上明確にすることを求めた。

これが報じられると、連合傘下の産別組織の一部や連合以外の労働団体、さらには労働弁護士などから激しい批判が巻き起こり、中央執行委員会でも同意が得られず、政労使合意を見送る方針を決めた。これは、連合という組織の内部的意思決定プロセスの問題ではあるが、極めて強い政治主導、官邸主導の政治プロセスの中で、排除されてしまいかねない労働側がいかに官邸主導の政治プロセスに入り込んでいくかが試された事例とも言える。

2017 年 9 月には、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」として 8 法の一括改正法案の要綱が労働政策審議会にかけられた。その中の高度プロフェッショナル制度と企画業務型裁量労働制の規定は、上記連合の要請内容を忠実に盛り込んでいる。すなわち、前者については 4 週 4 休及び年間 104 休日を必須要件とするとともに、2 週間連続休暇と臨時健康診断を加えた 4 択の要件を課している。また後者については、提案型営業の規

定に「主として」「専ら」という字句を加え、「主として商品の販売または役務の提供を行う事業場において当該業務を行う場合を除く」と明記し、さらに「厚生労働大臣が定める基準に該当する知識、基準等を有するもの」（＝3年勤続）に限るとしている。

同月の労働政策審議会答申は、法案要綱について概ね妥当としつつ、裁量労働制の対象拡大と高度プロフェッショナル制度の創設には「長時間労働を助長するおそれがなお払拭されておらず、実施すべきではない」との労働側意見が付記されている。

この法律案の国会提出を目前にした 2018 年 1 月に、安倍晋三首相と加藤勝信厚労相が国会答弁で、裁量労働制で働く人の方が一般労働者よりも労働時間が短いというデータもあると述べ、その根拠となったデータに疑問が呈されたことから、同年 2 月に安倍首相は裁量労働制に係る改正部分を法改正案から削除すると表明したが、さらに混乱が続いた。この混乱の中で、それまで表面化してこなかった時間外労働の上限規制への批判が自民党内から噴出し、政務調査会や総務会において、中小企業を適用除外すべきとの意見が出された。その結果、大企業の施行期日は 2019 年 4 月のままだが、中小企業については 1 年遅らせて 2020 年 4 月施行に修正された。さらに、附則第 3 条第 4 項に、行政官庁が労働時間に関する助言・指導を中小事業主に行う際、人材確保や取引の実態などの事情に配慮する旨の規定が盛り込まれて、ようやく同年 4 月に国会に提出された。同法案では、裁量労働制の拡大に係る部分はすべて削除される一方、高度プロフェッショナル制度はそのままの形で提案された。なお併せて、労働時間の把握に関する規定を省令ではなく労働安全衛生法上に規定することとされた。

しかし、その後も国会では労働時間調査データの誤りの問題が繰り返し提起され、同年 5 月には与党の自民党、公明党に加え、日本維新の会、希望の党により、高度プロフェッショナル制度の適用を受けた労働者が同意を撤回し、適用を解除できることとする修正が行われた。そして同年 6 月には成立に至った。これにより、日本の労働時間法制の歴史上初めて一般的な時間外労働の上限規制が確立するに至った。

(4) 勤務間インターバル制度

2017 年 3 月の『働き方改革実行計画』の中に勤務間インターバル制度の努力義務規定の創設が盛り込まれたことを受けて、2018 年 4 月に提出され、同年 6 月に成立した働き方改革推進法により、労働時間設定改善特別措置法の事業主等の責務の規定として、健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定を講ずるよう努めなければならない旨が追加された。

また、上記実行計画に基づいて同年 5 月には勤務間インターバル制度普及のための有識者

検討会*¹³が始まり、企業、労働組合、有識者等からヒアリングを重ねながら、制度の普及促進を図るための方策（導入マニュアルの作成等）を検討し、2018年12月に報告書を取りまとめた。

なお、2018年7月に改正された過労死防止対策大綱では、2020年までに、勤務間インターバル制度について、労働者数30人以上の企業のうち、勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を20%未満とするとともに、勤務間インターバル制度を導入している企業割合を10%以上とするという数値目標を書き込んだ。

(5) 賃金処遇政策

(7) 最低賃金政策

2007年の最低賃金法改正で生活保護との整合性に配慮する旨が明記されて以来、最低賃金は毎年大幅に引き上げられてきた。これは2017年度においても引き継がれ、全国加重平均は25円上がって848円となった。

(4) 非正規労働者の均等・均衡処遇（同一労働同一賃金）

2017年3月の『働き方改革実行計画』を受けて、労働政策審議会に労働条件分科会・職業安定分科会・雇用均等分科会同一労働同一賃金部会*¹⁴が設けられた。3つの分科会にわたる事項を1つの部会でまとめて審議するというわけである。同部会は2017年4月から審議を開始し、同年6月にはほぼ働き方改革実行計画に沿った建議を行った。2017年9月には、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」として8法の一括改正法案の要綱が労働政策審議会に諮問され、妥当との答申を受けた。その後、2018年に入って労働時間関係の規定をめぐって混乱が続いたが、同年4月に改正法案が国会に提出され、6月には成立に至った。

そのうち同一労働同一賃金関係の改正は、労働契約法から第20条を削除して、パート法をパート・有期法にするとともに、労働者派遣法にも関係の規定を盛り込むというやり方である。これによりパート法が短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律となる。ただし、両者統一されるのは均等・均衡待遇に関する部分だけであって、反復更新による無期化や雇止め法理に係る規定は労働契約法に残される。

これまでのパート法における短時間労働者に有期雇用労働者が追加されるので、労働契約法第20条がパート法第8条に合体するのに加え、第9条の通常の労働者と同視すべきもの

*¹³公労使各5名、座長：今野浩一郎。

*¹⁴公労使各6名、部会長：守島基博。

の差別禁止、第 10 条の賃金に関する均衡待遇の努力義務、第 12 条の福利厚生にも有期雇用労働者が加わることになる。もっとも、有期労働者－無期労働者という対立軸は消え、短時間・有期労働者－通常の労働者というパート法型の対立軸に一本化されている。

第 14 条の措置内容についての説明義務にも有期雇用労働者が加わるのに加えて、第 2 項として、通常の労働者との間の待遇の相違の内容と理由、上記均等・均衡の措置を決定するに当たって考慮した事項について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならないこととされ、さらにこの説明を求めたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いを禁止した。

これまでのパート法では 2014 年改正で追加された第 8 条については紛争解決の対象からあえて外されていたが、今回有期雇用労働者と併せて紛争解決の対象に含まれることとなる。労働者派遣法にも同様の規定が設けられるので、結局非正規雇用 3 形態の均衡待遇に係る問題は全て紛争調整委員会による調停の対象となるわけである。

なお、労働時間関係の問題で国会提出が遅れている間に、中小企業関係の政治家から異論が提起されたこともあり、当初案では大企業と派遣は 2019 年 4 月、中小企業は 2020 年 4 月を施行期日としていたが、1 年ずつ遅らされて、大企業・派遣は 2020 年 4 月、中小企業は 2021 年 4 月となった。

(6) 労働契約政策

(7) 解雇法制

2015 年 10 月に透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会^{*15}が設置され、JILPT の調査研究等を踏まえて議論がされ、2017 年 5 月に報告書を取りまとめた。同報告書は、政治的配慮から使用者申立制度の選択肢を排除し、労働者申立のみを認めている。この問題のネックは法律構成上の困難さにある。過去 2 回（2003 年、2005 年）の検討がうまくいかなかったのは、現行訴訟制度の枠内で解雇が無効であるとする判決を要件とする金銭救済の仕組みには一定の限界があるからである。つまり、それは使用者申立に親和的な構成であり、労働者申立のみを想定する制度には適合しないのである。そこで、それとは異なる法的仕組みを工夫している。

一つは解雇を不法行為とする損害賠償請求の裁判例を踏まえた仕組みであるが、やはり損害賠償請求と金銭を支払った場合に労働契約が終了するという効果を結びつけることは論理的に困難としている。そこで、実体法に労働者が一定の要件を満たす場合に金銭の支払を請求できる権利を置くというやり方を提示している。問題を訴訟法から実体法の領域に移すことで打開を図ろうというわけである。

*15学識者 22 名、うち労使各 4 名、労使弁護士各 2 名、座長：荒木尚志。

この場合、権利の発生要件として、①解雇がなされていること、②当該解雇が客観的合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないこと、③労働者から使用者に対し、一定額の金銭の支払を求めていることが、法的効果として①金銭の支払請求権が発生し、使用者に金銭の支払義務が発生し、②使用者が一定額の金銭を支払った場合に労働契約が終了することが考えられるとしている。この金銭のことを労働契約解消金と称している。

この労働契約解消金の支払を請求できる権利を金銭救済請求権と呼んでいるが、その法的性質については形成権的構成（支払請求後の取下げができない）としつつ、請求権的構成（取下げができる）も考えられるともしている。形成権的構成では地位確認の選択肢を考えることなく金銭請求した場合でも取下げができないのでは労働者保護に欠けるという意見の一方で、請求権的構成では権利関係が不安定になるとの意見もあり、そもそもその権利行使を裁判上に限定するのか、裁判外の請求も認めるのかという論点とも絡んで複雑な様相を呈しており、引き続き議論を深めると先送りしている。

また労働契約解消金の法的性質に関しても論点が多く、①職場復帰せずに労働契約を終了する代わりに受け取る解消対応部分（+その他慰謝料的な「損害賠償的部分」）と②バックペイ分（解雇が無効な場合に民法第536条第2項（債務者の危険負担）に基づき発生する未払賃金相当分）の要素のうち、①が基本となると述べつつ、②については労働契約解消金に含めず従前と同様未払賃金債権と位置づけるやり方と、労働契約解消金に含めるやり方を示し、それらのメリットとデメリットを詳しく論じた上で、やはり引き続き議論を深めるとしている。

なおバックペイの発生期間についてもその要件たる就労の意思が認められる期間をどう考えるか、つまり金銭救済請求権を行使した時点までか、労働契約解消金が支払われて労働契約が終了した時点までか、という難問がある。これと関わって、そもそも労働契約の終了はいつかという問題も論じており、労働契約解消金が支払われたときに労働契約が終了するという結論にしているが、議論の余地はある。

その他、労働契約解消金の金銭的予見可能性を高める方策として、それに上限や下限をつけることについてもかなり詳細に論じられているが、やはり引き続き議論を深めるとしている。また時間的予見可能性として、金銭救済請求権の消滅時効の在り方を検討すべきとか、斡旋や労働審判など他の紛争解決システムへの影響も論じられている。なお、使用者申立制度についても議論されているが、「現状では容易でない課題があり、今後の検討課題とすることが適当」と、否定的なニュアンスがにじみ出ている。

その後の2018年6月、厚生労働省は解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会^{*16}を設置して、透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会報告書が提起した金銭解決制度の法技術的論点の検討を開始した。

*16学識者6名、座長：岩村正彦。

(イ) 賃金等請求権の消滅時効

2017年5月に成立した民法改正により、1年の短期消滅時効が廃止され、一般債権の時効は債権者が権利を行使することができることを知った時から5年、権利を行使することができる時から10年に統一された。ところが、労働基準法第115条でこの法律の規定による賃金等の請求権の時効は2年のままであり、労働者保護のための法律が却って一般法よりも保護に欠けることとなる。なお退職手当の消滅時効は1987年改正により5年となっている。

そこで、厚生労働省は2017年12月から賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会^{*17}を開催し、労働基準法の改正の要否を検討している。

(7) 非雇用労働政策

2017年3月の『働き方改革実行計画』では、「非雇用型テレワークをはじめとする雇用類似の働き方が拡大している現状に鑑み、その実態を把握し、政府は有識者会議を設置し法的保護の必要性を中長期的課題として検討する」と述べている。中長期的課題とはいえ、この問題に法政策として本格的に取り組む意欲が明示されたことになる。

これを受けて厚生労働省は2017年10月に雇用類似の働き方に関する検討会^{*18}を開始し、その実態等を把握・分析し、課題整理を行った。同検討会は2018年3月に報告書を取りまとめたが、そこでは、雇用類似の働き方の者として保護の必要性があるかを検討する対象者はどのような者と考えるか、雇用と自営の中間的な働き方であることを踏まえ、経済法等との間で留意すべき点はあるか、これらについて検討した結果、仮に雇用類似の者を保護とした場合に、その方法としてどのようなものが考えられるか、といった問題を提起している。これは労働政策審議会労働政策基本部会に報告された。

3 労働人権政策

(1) パワーハラスメント

2017年3月の『働き方改革実行計画』の中に、「職場のパワーハラスメント防止に向けて、労使関係者を交えた場で対策の検討を行う」という一項が盛り込まれ、検討会が設置されることとなった。

同年5月、職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会^{*19}が設置され、対応策が

*17学識者6名、座長：岩村正彦。

*18学識者9名、座長：鎌田耕一。

*19学識者15名、座長：佐藤博樹。

議論された。翌 2018 年 3 月にとりまとめられた報告書は、職場のパワーハラスメントを①優越的な関係に基づいて(優位性を背景に)行われること、②業務の適正な範囲を超えて行われること、③身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること、の 3 要素を満たすものとし、上記 6 類型のうち職場のパワーハラスメントに当たるものと当たらないものを示している。

職場のパワーハラスメントの防止対策としては、①行為者の刑事責任、民事責任(刑事罰、不法行為)、②事業主に対する損害賠償請求の根拠規定(民事効)、③事業主に対する措置義務、④事業主による一定の対応措置をガイドラインで明示、⑤社会機運の醸成を挙げている。③の措置義務案は、現在の男女雇用機会均等法がセクシュアルハラスメントについて第 11 条、いわゆるマタニティハラスメントについて第 11 条の 2 で、「雇用管理上必要な措置を講じなければならない」と規定し、それに基づいて指針を定めるとしているのと同じレベルの規定を想定しており、支持する意見が多く示されたとしながらも、経営側の反対意見も根強く、全体としては④の法的根拠なきガイドラインに傾斜している印象を与えるものとなっている。

事業主が講ずる対応策としては、事業主の方針等の明確化、周知・啓発、相談等に適切に対応するために必要な体制の整備、事後の迅速・適切な対応、さらに相談者・行為者等のプライバシー保護、相談・事実確認への協力等を理由とした不利益取扱いの禁止などが示され、またパワーハラスメントの発生要因を解消するための取り組みとして、コミュニケーションの円滑化のための研修などを挙げている。

なお報告書は流通業界や介護業界、鉄道業界に見られる「顧客や取引先からの迷惑行為」に一項割き、対応すべきかどうかについて賛否両論があったことを記した上で、個別の労使のみならず業種や職種別の団体や労働組合、関係省庁が連携して周知、啓発を行っていくことが重要としている。

(2) ワーク・ライフ・バランス

厚生労働省は 2017 年 6 月から仕事と育児の両立支援に係る総合的研究会*²⁰を開催し、翌 2018 年 3 月に報告書をまとめた。同報告書は、男女がともに育児をする社会にするための具体的な対応方針として、働き方・休み方改革の推進、企業風土の改善、労働者の意識改革、社会全体の育児に対する意識改革を挙げているが、法制的な改善策としては、①育児休業の取得可能な期間(原則 1 年間)は変えずに育児休業の取得可能な年齢を一定の年齢まで引き上げ、パパ・ママ育休プラスは廃止する、②育児休業の分割など弾力的な育児休業制度とする、③育児休業の円滑な取得促進のため、労働者の育児休業取得の希望に対し、事業主と事

*²⁰学識者 6 名、座長：武石恵美子。

前に相談対応できるような仕組みを導入する、④育児休業に係る手続の簡素化等、中小企業にも配慮した仕組みを検討する、⑤小学校入学前後における仕事と育児の両立が困難となる状況に対応するための柔軟な勤務制度を検討する、といった項目が挙げられている。

4 労使関係政策

(1) 集团的労使関係政策

2017年3月の『働き方改革実行計画』を受けて同年4月から審議した労働政策審議会労働条件分科会^{*21}は、同年6月の報告において「使用者の意向による選出は手続違反に当たるなど通達の内容を労働基準法施行規則に規定する」ことや、「使用者は過半数代表者がその業務を円滑に遂行できるよう必要な配慮を行わなければならない」旨を省令に規定することを求めた。2018年6月に働き方改革推進法が成立し、その後省令において、過半数代表者は使用者の意向に基づき選出された者でないこと、使用者は過半数代表者がその事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない旨が規定されることとなる。

(2) 個別労使関係政策

厚生労働省は2015年10月に透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会^{*22}を設置し、2017年5月に報告書を取りまとめた。解雇の金銭解決制度が主たる争点であったが、労働局あっせん等個別労使紛争解決制度のあり方についても若干の提起がされている。

^{*21}公労使各8名、分科会長：荒木尚志。

^{*22}学識者22名、うち労使各4名、労使弁護士各2名、座長：荒木尚志。

第3章 JILPTにおける労働政策に係る調査研究の成果

第3章では、第2章第2節において分類した分野ごとに、2017年度中に取りまとめられたJILPTの調査研究成果を紹介していく。

第1節 労働市場政策

1 労働力需給調整システム

(1) 公共職業安定機関

JILPTの前身の一つは雇用促進事業団に1969年に設置された職業研究所であり、爾来今日に至るまで公共職業安定機関における職業指導、職業紹介に貢献する調査研究を積み重ねてきた。

(7) 職務分析

厚生労働省職業分類の改訂に向けた基礎作業として、官民の委員で構成される職業分類改訂委員会を設置して行われた検討結果が、資料シリーズ No.200『職業分類改訂委員会報告』としてとりまとめられている。

資料シリーズ No.200『職業分類改訂委員会報告』（2018年3月）

担当：西浦希

主な事実発見

(1) 厚生労働省編職業分類の改訂のあり方についての主な議論

1. 日本標準職業分類は、統計を目的として作成されている以上、それに準拠して作成されてきた厚生労働省編職業分類がマッチングという目的からは使いにくいものになってしまうことは当然。

2. ハローワーク調査での指摘も、現行の厚生労働省編職業分類について、「分類が粗すぎる、または細かすぎる」、「求人者・求職者の職業認識と合っていない」、「資格の有無等で別の大分類に分類されており探しにくい職業がある」、「現行の職業分類にないため位置づけが困難」等、よりマッチングに適した形での見直しを求めるもの。

3. 現在は、厚生労働省編職業分類をベースに、求人情報提供端末で用いる職業分類を求職者等が検索しやすいようにハローワークごとに設定できるようになっているが、今後、ハローワークシステムの見直しにより、ハローワークごとの職業分類の設定ができなくなる見通しであるため、ハローワーク調査での意見等を踏まえ、ハローワークの利用者にとって使いやすい職業分類としていくことが必要。

(2) 厚生労働省編職業分類の改訂に当たり具体的に考慮すべき点についての主な議論

〈日本標準職業分類との整合性について〉

1.日本標準職業分類については、改定が当面見送られており、現時点で現行の日本標準職業分類に準じて厚生労働省編職業分類の改訂を行ったとしても、将来、日本標準職業分類の改定後にずれが生じる可能性が高い。

2.システム上で日本標準職業分類に紐付けることによって、日本標準職業分類に対応した統計を作成することが可能。

〈厚生労働省編職業分類細分類（標準職業名）のあり方について〉

1.民間事業者においては、官民の共通言語としての厚生労働省編職業分類の必要性は一定理解するものの、分類を細かく定めることは変化への柔軟性を欠き、かえってマッチングを阻害する懸念があることや、マッチングは、本人の希望、経験やスキル、求人者との相性等、様々な要因を考慮して行うため、職業分類が果たす役割は相対的に低いことなどから、中分類程度の職業分類でも十分であるという意見が多かった。

2.一方、ハローワークにおいてマッチングに使用することを想定すると、取り扱う求人数も多いため、小分類までは必要というのが官側の意見。また、日本標準職業分類に対応した統計を作成する観点からも、小分類までの細分化は必要。

〈求人フリーワード検索の普及への対応について〉

官民ともに、求人フリーワード検索が普及していること、また、職業以外の地域、給与・休日等の条件、経験・スキル・資格等の要素を重視して仕事を探す求職者や職業の希望が明確でない求職者が多いことを踏まえると、細かい職業分類の必要性は低下。

〈職業分類表、職業名索引のあり方について〉

1.民間事業者では、頻繁に職業名の見直しが行われているのに対し、厚生労働省編職業分類については、改訂から6年以上が経過する中で、厚生労働省編職業分類や職業名索引に採録されている職業名が時代に合わなくなっている。

2.いわゆる細分類という形でなくても、現在業務で使っている職業名ができるだけたくさん見られるような形にしておくことが、民間事業者に利用してもらうためには大事。

3.日本標準職業分類と比較し、職業についての丁寧な解説や例示があることが厚生労働省編職業分類の現場における強み。

4.厚生労働省職業安定局からは、ハローワークの紹介実績など実際のマッチングデータを分析することにより職業名の類似性等を明らかにすることができ、職業分類の検討に当たってこのことが生かせる可能性が示唆された。

政策的インプリケーション

厚生労働省編職業分類の次期改訂のあり方に係る本委員会での結論の概要

厚生労働省編職業分類をマッチングに最適化されたものに改訂する。また、これを基本的な方針として本委員会において検討した改訂に当たって具体的に考慮すべき点は、以下のとおり。

〈日本標準職業分類との整合性について〉

1.マッチングという観点からは、日本標準職業分類に準拠することなく、厚生労働省編職業分類を改訂すべき。

2.統計の連続性、比較可能性等の観点から、日本標準職業分類に対応した統計を作成することができるよう、システム上で紐付け。また、そのためには、厚生労働省編職業分類について、日本標準職業分類に対応させることができる程度に細分化しておくことが必要。

3.マッチングに支障がない部分では日本標準職業分類との整合性を取る。

4.厚生労働省編職業分類と日本標準職業分類の対応関係をわかりやすく示しておくこと。

〈厚生労働省編職業分類細分類（標準職業名）のあり方について・求人フリーワード検索の普及への対応について〉

1.厚生労働省編職業分類の構成について、現状の細分類をなくし、小分類までとする。

2.小分類の項目数に応じた階層構造の見直しを検討。

3.小分類として残す項目名や新たに追加する項目名を検討するにあたっては、ハローワークの求人・求職で頻繁に使用されている職業名等も参考にする。その際には、現状を踏まえるだけではなく、今後の労働市場における求人・求職の増減等も含め、将来を見据えて検討していくことが重要。

4.細分類項目名が標準職業名であったところ、小分類項目名を標準職業名とする方向で検討。

5.これらの見直しにはハローワークシステムの変更が必要であり、技術面、コスト面等からの十分な検討が必要。

〈職業分類表、職業名索引のあり方について〉

1.職業の解説・例示等を丁寧に示すとともに、職業名索引については、新しい職業も含め、できるだけ多くの職業を採録し、厚生労働省編職業分類の改訂よりも短い頻度で見直しを行う。

2.索引という形式にとどまらず、小分類項目名ごとに、当該項目に分類される普通職業名（実際に社会で使用されている職業名）が一覧で見られるような参考資料等の作成・提供についても検討。

3.標準職業名の設定や職業名索引等の作成にあたっては、民間事業者の意見を含め幅広く全国の事業所、就業者の職業名の使用実態を踏まえて行う。その際に、ハローワークの紹介実績などのマッチングデータを活用することも考えられる。

また、職業情報提供サイトの基本構想について検討するため、職業情報提供サイト官民研究会を設置し、米国ヒアリング調査と情報ニーズ調査を実施した結果が、資料シリーズNo.203『仕事の世界の見える化に向けて一職業情報提供サイト（日本版O-NET）の基本構想に関する研究一』としてとりまとめられた。

資料シリーズNo.203『仕事の世界の見える化に向けて一職業情報提供サイト（日本版O-NET）の基本構想に関する研究一』（2018年3月）

担当：上市貞満

主な事実発見

1.米国ヒアリング調査の結果、米国 O*NET のコアとなる意義は、労働市場において求職者、求人者、仲介機関、教育訓練機関に対して、職業スキル等の共通言語（common language）を提供することにある。また、OOH（Occupational outlook handbook）は職業解説を提供しており、職業に関するデータを提供する O*NET と相互補完的に情報提供している。

2.情報ニーズ調査の結果は、以下のとおり。

(1) 職業情報提供サイトの必要性

キャリアコンサルタント等へのアンケート調査により、現在、適切な職業情報提供サイトがないことが明らかになった。社会人への調査でも同様の結果がみられた。企業人事担当者への調査では、求人において「態度、行動（コンピテンシー）が業務に合うか、客観的な情報が無く、困った」「必要なスキル、能力等の基準となる客観的な情報が無く、困った」という回答が多く、これらから職業情報提供サイトの必要性はあると言える。

(2) どのような職業が必要か

- ①信頼性・客観性のある情報（キャリアコンサルタント・高校教師、企業人事担当者）
- ②新しく、変化をとらえている情報（キャリアコンサルタント・高校教師、企業人事担当者）
- ③偏りなく多くの職業が掲載されている情報（キャリアコンサルタント・高校教師）
- ④仕事と人の対応に関する情報（「向いている仕事」、「向いている人材」がわかる情報）
（大学生・企業人事担当者）
- ⑤労働市場、求人求職におけるスキル等の共通言語、共通基準としての情報（企業人事担当者等）

(3) その他

「調べやすさ」が必要、キャリアパス、キャリア展開の情報が不足している。

政策的インプリケーション

1.職業情報提供サイト（日本版 O-NET）のコンセプト

- ①目的：職業に求められるタスクやスキルに関する共通言語・共通基準の提供によるマッチング機能の強化
- ②サイトの位置づけ、特徴：社会的インフラとして職業情報を整備。職業情報をキャリア形成等と関連づけて説明できる専門家（キャリアコンサルタント等）の活用を促進。学生・求職者・企業人事担当者も使えるサイトを構築
- ③活用領域：就職・転職・進路指導（キャリアコンサルティング、学生・求職者の職業探索、自己分析）、企業の人事労務管理・マネジメント（必要なタスク、スキルを整理し、人事戦略に活用）

2.職業情報提供サイトで提供する職業情報等

- ①データの収集方法：効率化、迅速化、コスト削減を図り職業を適切に代表するサンプルを収集。AI等の活用を含めた情報収集を行う仕組みを検討。
- ②収集するデータ：職業数は500程度。ジョブ（職務）、タスク（課業）、スキル（技能）

を定性・定量データで提示。また、キャリアパス、労働条件等の特徴、職業プロフィール、職業間移動情報など。

③ユーザーインターフェース：分かりやすく多様な検索機能（職業理解支援）、適職選択ツール（自己理解支援）、マイページ機能、蓄積情報のダウンロード機能・API連携機能（民間への提供、活用促進）など。

④その他：他サイト（ハローワークインターネットサービス等）との連携、広報・普及活動の促進など。

(イ) 職業相談

職業相談関係では、第1期以来の研究を踏まえて、労働政策研究報告書 No.198『職業相談・紹介業務の逐語記録を活用した研修プログラムの研究開発—問題解決アプローチの視点から—』が出ている。

労働政策研究報告書 No.198『職業相談・紹介業務の逐語記録を活用した研修プログラムの研究開発—問題解決アプローチの視点から—』（2017年10月） 担当：榎野潤

主な事実発見

キャリア支援部門では、第Ⅰ期から第Ⅲ期にかけてのプロジェクト研究において、ハローワークの職業相談・紹介におけるコミュニケーションを、より効果的かつ効率的に進めるための研修プログラムの開発を進めてきた。その中心となる考え方は、職員が自らの職業相談・紹介プロセスの意識化することにより、求職者との言葉のやりとりにおいて自身の応答をどのように変えれば良くなるかを検討できるようになり、その実践を通して、相談業務が改善できるというものであった。この仮説を検証するため、労働大学校との連携のもと、研修研究を進めた。

本報告書では、この14年間に亘る研修研究の経緯を整理し、その中心となる研修プログラムである「事例研究」の有用性を検証した。研修に参加した職員を対象としたアンケート調査の結果、事例研究の研修効果が確認された。また、事例研究のプロセスを通して、職業相談・紹介プロセスの意識化が自身の相談の問題点に気づきを促す可能性が支持された。

政策的インプリケーション

事例研究は、2016年度12月現在の時点で、これまで26回実施され、参加した職員の総数は1,048人になる。研修プログラムの効果について毎回、アンケート調査を実施し、その効果を把握している。職員のほとんどが研修プログラムに満足し、逐語記録を活用して職業相談を検討するメリットを実感し、職業相談に役立つ情報やノウハウを取得できたと回答しており、逐語記録を活用した研修プログラムの効果が確認されている。

2 雇用政策の諸相

(1) 一般雇用政策

技術革新等に伴う雇用・労働の今後のあり方に関する研究の一環として、カスケード型 CES 生産関数（完全な直列入れ子型の CES 生産関数）を用いたシミュレーションによって、生産性ショックが部門別の本源的投入物の需要、とりわけ労働需要（労働サービス投入）に与える影響を評価することを目的に、ディスカッションペーパー 18-03『生産性の上昇が労働需要に与えるマクロ影響評価—カスケード型 CES 生産関数によるシミュレーション—』が書かれた。

ディスカッションペーパー 18-03『生産性の上昇が労働需要に与えるマクロ影響評価—カスケード型 CES 生産関数によるシミュレーション—』（2018年3月） 担当：中野諭

主な事実発見

- 1.各部門の生産性を1%上昇した際に日本全体で見て労働サービス投入の減少率（事前の労働サービス投入計に対する比率）が高い部門を見ると、サプライチェーンの上流に位置するサービス部門が多い。
- 2.もっとも減少率の高い事務用品は汎用性の高い事務用品をまとめた仮想的な部門であるため、それを除くと、情報通信（「固定電気通信」、「インターネット附随サービス」、「新聞」、「その他の電気通信」、「情報サービス」、「移動電気通信」）、対事業所サービス（「貸自動車業」、「その他の対事業所サービス」、「物品賃貸業」、「機械修理」）、商業（「卸売」、「小売」）の生産性上昇による労働サービス投入の減少率が高い。その他、エネルギー部門を含む製造業の一部が上位30部門の約20%（主に紙や繊維等の軽工業）を占めており、サービス部門ではインフラに関連する「下水道」や「事業用電力」、「金融」・「不動産賃貸業」の生産性上昇による労働サービス投入の減少率が高い。
- 3.ただし、本源的投入が変化しただけ最終需要を変化させると、たとえば本源的投入が節約された分を消費や投資に振り向けると、生産性上昇にともなう労働サービス投入の減少は緩和される。
- 4.労働サービス投入計の減少率の高い部門の1つとして挙げられている「小売」部門を例に、「小売」部門の生産性が1%上昇した場合の労働サービス投入の減少率および増加率（事前の労働サービス投入計に対する比率）のそれぞれ上位30部門を抽出した。
労働サービス投入の減少率が高かったのは「その他の生産用機械（-0.274%）」であり、自部門である「小売（-0.071%）」、「いも類（-0.030%）」、「野菜（-0.029%）」、「身辺細貨品（-0.013%）」が続いている。一方、労働サービス投入の増加率が高いのは「企業内研究開発（0.260%）」であり、「建設補修（0.020%）」、「印刷・製版・製本（0.006%）」、「建物サービス（0.006%）」、「道路貨物輸送（0.004%）」が続く。
- 5.同じ農林水産業に属する部門であっても、「いも類」、「野菜」、「酪農」、「花き・花木

類」、「飲料用作物」および「その他の非食用耕種作物」では労働サービス投入の減少率が高く、「海面漁業」および「果実」では労働サービス投入の増加率が高くなっている。同様に、対事業所サービスのうち「労働者派遣サービス」、「法務・財務・会計サービス」、「広告」および「自動車整備」では労働サービス投入の減少率が高く、「建物サービス」、「その他の対事業所サービス」および「機械修理」では労働サービス投入の増加率が高い。

政策的インプリケーション

生産性上昇を支援する対象の選定、および生産性の上昇によって労働需要の減少する産業部門から増加する産業部門への労働移動を支援する方策を考える上で、生産性の上昇が一国全体の労働需要に与える影響の大きな産業部門が何であり、具体的にどの産業部門の労働需要に与える影響が大きいかかわかる情報は有益である。

また、今後のイノベーションで中心となる AI（人工知能）や ICT（情報通信技術）に注目して、企業・労働者がどのようにこれらの技術に対応していくべきかを明らかにしてしたが、調査シリーズ No.176 『「イノベーションへの対応状況調査」（企業調査）結果 及び「イノベーションへの対応に向けた働き方のあり方等に関する調査」（労働者調査）結果』である。

調査シリーズ No.176 『「イノベーションへの対応状況調査」（企業調査）結果 及び「イノベーションへの対応に向けた働き方のあり方等に関する調査」（労働者調査）結果』（2017年11月）

担当：調査部(政策課題担当)

主な事実発見

- 1.企業調査によれば、テレワークについて、テレワーク実施企業（「会社の就業規則に記載があるなど会社の制度として認めている」（4.5%）、「会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として実施している」（7.7%）の合計）は12.2%となっている。テレワーク実施企業が認めているテレワークの種類（複数回答）は、「在宅勤務（SOHO含む）」が52.0%、「モバイルワーク」が57.6%などとなっている。
- 2.企業調査において、「テレワークを実施した効果」（複数回答）としては、「従業員の移動時間の短縮・効率化」が50.3%と最も多く、次いで、「定型的業務の効率・生産性の向上」（46.1%）、「仕事と育児・介護など家庭生活の両立支援」（30.6%）などとなっている。
- 3.企業調査では、テレビ会議（WEB会議や音声会議等を含む）の導入状況は、「導入している」が46.8%となっており、半数弱の企業で導入がなされている。テレビ会議の利用の用途は、「本社・支店・営業所等間の会議」「定例会議や個別テーマでの会議」「従業員同士の打ち合わせ」が上位にきている。
- 4.企業調査での「テレビ会議を実施した効果」（複数回答）としては、「移動時間の短縮・効率化」が82.3%と最も多く、次いで、「移動交通費の減少」「出張数の減少」「業務の効率・生産性の向上」「会議・打ち合わせ時間の短縮・効率化」などとなっている。
- 5.企業調査において、職場での AI（人工知能）導入状況では、AIが「すでに導入済み」とす

る企業が 0.8%、「現在、導入を検討中」が 3.8%、「現時点で導入予定なし」が 94.9%となっている。「導入・導入検討中」計（「すでに導入済み」「現在、導入を検討中」の合計）は 4.6%である。

6.労働者調査において、AI（人工知能）の知識・スキルを習得するための対応・準備状況では、「すでに対応・準備をしている」が 1.7%、「対応・準備をしたい」が 28.1%、「特段に何もしない」が 68.2%となっている。

7.職場に導入（検討）されている AI の役割・機能（複数回答）は、企業調査・労働者調査いずれも、「既存の業務効率・生産性を高める役割・機能」「既存の労働力を省力化する役割・機能」「既存の業務の提供する価値（品質や顧客満足度など）を高める役割・機能」などが上位にきている。

8.企業調査において、AI 導入による従業員数の変化について、正社員数と非正社員数の増減を比較すると、正社員数に比べ非正社員数のほうが「減少・計」（「減少する」「やや減少する」の合計）の割合が高い。正社員のうち管理職、技術職、営業職・事務職の従業員数の増減の変化について、職種ごとにみると、「減少・計」の割合は、「営業職・事務職」がもっとも割合が高く、次いで、「技術職」「管理職」の順となっている。

9.労働者調査において、AI による業務の代替に対する認識については、「仕事のほとんどが代替可能だと思う」は、5.4%と少数である一方、「一部代替が可能だと思う」が 61.7%あり、「代替はほとんどない」は 30.5%となっている。「代替あり・計」（「仕事のほとんどが代替可能だと思う」「一部代替が可能だと思う」の合計）を職種別にみると、「事務職」の割合がもっとも高い。

10.AI の活用が一般化する時代に従業員に求める能力（複数回答）については、企業調査・労働者調査いずれも、「チャレンジ精神や主体性、行動力、洞察力などの人間的資質」「コミュニケーション能力やコーチングなどの対人関係能力」「企画発想力や創造性」が上位にきている。

政策的インプリケーション

大企業であるほど、AI 導入の検討がみられる。現段階では、職場に導入（検討）されている AI の役割・機能は既存の業務効率・生産性の向上や既存の労働力の省力化が中心。AI の導入により、従業員数は現状維持が大半であるものの、減少とする企業も多い。今後、AI を活用するための企画発想力や創造性等の習得を促進することが望まれる。

(2) 地域雇用政策

(7) 地域雇用開発政策

地域雇用研究の基礎作業として、ディスカッションペーパー 18-05『統計指標に基づく市町村分類の試み』がある。

主な事実発見

(1) 地域分類の軸—主成分分析の結果

分析では、地理的特徴、人口構成・変化、産業構造、就業構造、世帯・家計、生活環境、自治体財政など、多角的に地域の特性を把握できるよう、多様な項目から 59 指標を投入した。

主成分分析を行った結果、8 主成分が抽出された。中でも、人口構成や集中度、増加率を中心とした要素から構成される「人材の集積」が最大の軸として見出された。他には、転入・転出率の高さや世帯構造に特徴のある「人口の流動性」、男女就業率の高さや女性比率の低さ、産業構造に特徴付けられる「特定の仕事の場」、人口のほか、卸売・小売業の集積した中心性に特徴付けられる「商業集積」など計 8 つの軸からなる。

(2) 地域はどのように分類されるか—クラスター分析結果

上で抽出された 8 主成分を投入し、全国 1,713 市町村を分類するクラスター分析を行い、20 の地域類型を析出した。分析の結果得られたデンドログラム(樹形図)を読むと、第 1～6 類型と第 7～20 類型の間に大きな分断線が見て取れる。地域類型ごとの主成分得点を合わせて読むと、両者の違いは「人材の集積」得点の違いであり、全国市町村は、人材集積度の高い地域(第 1～6 類型)、低い地域(第 7～20 類型)に大別できることがうかがえた。その中でも、中核都市(東京は別格)、地方の大都市、大都市近郊のベッドタウン、地域特化の経済が成立している地域、第 2 次産業や観光関連など就業機会に特徴のある地域、農村部にありながら人口の流動性が高い地域といった地域類型が見いだされた。

(3) 都市性に関わる分類軸の有効性

分析結果の大きなポイントは、都市性を形作る多様な要素が、地域の分類軸として明示的に位置づけられたことである。具体的には、人材の集積、人口の流動性、多様な就業機会、商業集積、生産活動の場、拠点立地、第 1 次産業以外の産業基盤といった、これまで都市研究の中で個別に議論されてきた「都市性」の特徴が、地域分類においても有効な切り口であることが確認された。そして、こうした多様な軸の交点から、東京を頂点とした都市の階層構造が、地域類型として明瞭にあらわれた。

(4) 産業特性のあらわれ方—「工業都市」の所在

地域の産業特性に関しては、製造業を基盤産業とした「工業都市」の所在で、先行研究とやや異なる結果が得られた。具体的には、主成分分析からは、製造業立地が明瞭な主成分として見出せなかったが、クラスター分析の結果からは、製造業立地が地域類型に関係しないわけではない。例えば、製造業を基盤とした中規模都市は、製造業の集積という性格というより、基盤産業があることによって就業者を引きつけ、それが中心性の獲得(商業集積)、多様な就業機会をもった都市として成立し、それが地域性の前面に出てくるものと考えられ

る。また、地域特化の経済は、より小規模の都市において成立している。それは、産業の地域性の強さ、就業機会の特徴の強さとしてあらわされている。

政策的インプリケーション

俯瞰的に地域を議論しようという場合、全体（国）の中で部分（個々の地域）をどう位置づけるかの見方が必然的に問われる。この点、ある限られた切り口（指標）から地域を比較する議論は、明快でインパクトが大きいですが、そうした比較では、序列化する含意をともなってしまうがちだ。地域特性（地域の性格）は、序列化になじまない部分も多分にあるため、序列的な評価軸とは別の軸（いわば水平的な「性格の違い」の軸）から地域特性を描くことも大きな意義をもとう。

地域分類（類型化）の大きな目的は、多様な地域を適切に位置づけ、比較・検討する視座を提供することにある。本稿は、人口や産業構造に限らず、就業状況や世帯・生活関連などの多様な指標を活かし、統計的な手法をもって地域分類を行うことで、近年の状況に即した地域類型を提示し、今後の議論の土台を提供するものである。

3 特定労働者層の雇用政策

(1) 高齢者雇用政策

(7) 企業における高齢者雇用

高齢者雇用政策に関しては、第3期中期計画期間中の研究を補完するものとして、65歳以降の雇用に関わる労働市場の描出と課題の提示を目的として、ディスカッションペーパー18-01『労働市場の態様を軸とした65歳以降の雇用に関する一考察』が書かれた。

ディスカッションペーパー 18-01『労働市場の態様を軸とした65歳以降の雇用に関する一考察』（2018年2月）

担当：千葉登志雄

主な事実発見

65歳以降の高齢者が、意欲に応じて働ける社会を形成することが求められている。この実現のためには、継続雇用と中途採用、すなわち内部労働市場と外部労働市場の双方の機能を、できる限り活用しなければならない。

こうした認識の下、本稿ではJILPT第3期中期計画期間中に実施した企業・個人を対象とした調査を二次分析することにより、双方の労働市場の状況把握と、65歳以降の雇用を促進する規定要因の析出を試みた。本稿は、同計画期間中の成果の補完、及び新たな課題の提示を目指している。結果として、以下の事項が判明した。

1. 希望者全員が65歳以降も働ける企業（＜65歳以降全員雇用群＞）に、希望したら基準に該当する者は65歳以降も働ける企業を加えると（＜65歳以降雇用可能群＞）、該当する企業の割合は3分の2程度となる。基準を作成せずとも人によって65歳以降も雇用される企業があることを想定すると、65歳以降の雇用があり得る企業の割合はこれより多くなる。こ

の結果からは、65歳以降の継続雇用は進展しており、希望者全員の継続雇用の裾野が、ある程度広がっているように見える。しかし、65歳以降で希望者全員を雇用する企業は、本稿によれば1割程度に過ぎない。両者の間には大きな差がある。

また、65歳以降の中途採用を活用する群（＜65歳以降中途採用群＞）については、＜65歳以降全員雇用群＞と大きくは重ならない。他方、＜65歳以降中途採用群＞と＜65歳以降雇用可能群＞とは、かなりの部分が重なっている。

2.賃金制度の変革は、65歳以降の高齢者雇用を進める駆動力となる。JILPTの先行研究と同様、定年を境とした賃金の低下を抑制することは、65歳以降の継続雇用を推進する要因たり得ることが、本稿でも明確になった。しかも、これは継続雇用のみならず、中途採用にも有用であることが示唆される。65歳以降の継続雇用（内部労働市場に関連）と中途採用（外部労働市場に関連）の有無について同一の方式により推計したところ、賃金制度の変革に関わる説明変数が矛盾のない形で（符号が逆転したりせずに）、他の労働市場の態様で65歳以降の雇用を推し進める上でも有益であるとの結果が得られた。

なお、これ以外の65歳以降における雇用の規定要因についてみると、特定求職者雇用開発助成金や65歳以降の雇用保険料免除について、政策の目指す本来の効果が発揮されていることが示唆される。

3.前述のとおり、希望者全てが65歳以降に雇用される社会を形成しようとするれば、継続雇用、中途採用双方の活用が視野に入れられることになろう。とはいえ、高年齢期以降の職歴で継続雇用されてきたのか、それとも中途採用されたのかによって、労働者からみた「望ましさ」に差が生じるのであれば、こうした差を考慮に入れる必要があると思料される。そこで、（労働者にとっての望ましさの一端を示す）仕事に対する満足度と賃金が両者で異なるかについて調べたところ、有意な差は検出されなかった。

65歳以降の希望する高齢者全てが活躍できるよう、継続雇用あるいは中途採用により労働市場を形成していくに当たっては、労働需要側の雇用管理のあり様によって画定される面が大きい。それで労働供給側の「望ましさ」に影が差すような証左は、本稿における検討の範囲では見当たらない。しかしながら、継続雇用、中途採用の違いによって仕事満足度や賃金を規定する要因が異なる点には、留意を要しよう。例えば、継続雇用では60歳前後の仕事内容の変化が、中途採用では過去における職務能力分析の実施などが、仕事満足度や賃金と関連している旨が示唆される。

政策的インプリケーション

1.<65歳以降全員雇用群>に該当する企業の割合と、<65歳以降雇用可能群>に該当する企業の割合の差は大きく、仮に65歳以降の希望者全てが雇用される社会が目指されるのであれば、どのような方法で、どのようなスケジュールでこうした懸隔を埋めていくのが鍵となる。

2.高齢者における中途採用の推進は、（希望者全員ではないにせよ）65歳以降の者を雇用す

る裾野の拡大にもつながると考えられる。他方、65歳以降の中途採用と希望者全員の雇用については、別個に推進策を講じていく必要性が大きいことが示唆される。

3. 今後、65歳以降の一部の対象者ではなく、希望者全員が雇用される重要性が増すとすれば、企業の雇用管理そのものの変革が求められる。希望者全員について65歳を超える年齢まで雇用する継続雇用制度を導入する企業や、賃金・退職金制度を含む、人事管理制度の見直しなどに取り組む企業の支援・援助が、これまで以上に前景に出ることも考えられる。

4. 高年齢期以降の職歴で継続雇用されてきたのか、それとも中途採用されたのかによって、高齢者の仕事満足度や賃金を規定する要因は異なる。これらの違いを踏まえて企業が対応策を講じることは、高齢者にとっての「望ましさ」を高める上で実りのある結果をもたらし得よう。

(イ) 高齢者活躍支援

一方、地域レベルの高齢者の活躍支援という観点からの研究として、資料シリーズ No.198『高齢者の多様な活躍に関する取組—地方自治体等の事例—』がある。

資料シリーズ No.198『高齢者の多様な活躍に関する取組—地方自治体等の事例—』(2018年3月)

担当：中山明広

主な事実発見

1. 高齢化の進展に伴い、年金、医療、介護等の社会的コストが増大する。経済成長を通じた税、保険料収入の増大、医療、介護制度の改善、効率化、少子化の解消等様々な対応策が考えられるが、高齢者の就労は、社会の支え手の増加を通じて経済成長に寄与するとともに、健康寿命の延伸を通じて、医療、介護に要する費用の削減が期待でき、高齢者の地域における活躍を支援することは意義深いこと。

2. 団塊の世代が大半を占める60代後半層の男性(平成26年時点)のうち、就労していない高齢者(今後働く可能性のある高齢者)について、その理由を生計上問題のない層とそうではない層とで比較すると、前者は仕事をしたいと思わなかった(ので就労しなかった)とする者の割合が79.1%で、後者の43.5%に比して大きいこと。

また、前者の生計上の問題はない層で、仕事をしたくない第一の理由とするほどに趣味や社会貢献活動に専念したり、自身の健康上の問題があるわけではなく、生きがい等就労支援の対象者となる可能性がある者は40名で同世代(677名)の約6%であること。(したいと思ったのに仕事に就けなかった層は緊要度が高く、別の視点からの対策が必要)

3. 各自治体の特徴ある取組

厚生労働省の生涯現役地域連携促進事業に参加している8自治体等についてヒアリングを実施し、特徴のある取組を収集した。

① コーディネーターの活躍

地域の団体や企業と密接な関わりを持ち、地域のニーズ（資源）と高齢者のニーズを結びつける「コーディネーター」が活躍し、高齢者の就労を推進している事例。

②農業分野の取組

農業分野については、体力を必要としたり拘束時間が長いなど様々な障壁が存在するが、業務の切り分けや農作物の選択によって就労が進んでいる事例。

③高齢者ならではの強み

高齢者を体力等生産力の低下した存在として捉えるのではなく、高齢者ならではの強みがあることについて、企業の理解、高齢者の自覚を促し、就労につなげている事例。

4.生涯現役地域連携促進事業の展開に当たってのポイント

ヒアリング事例から、地域における高齢者の活躍を支援するために、生涯現役地域連携促進事業（以下「連携事業」）を実施する上でのポイントを整理した。

政策的インプリケーション

地方自治体の高齢者の活躍支援の取組については、連携事業を通じ、今後相当数の自治体に拡大していくことが政府の方針とされているところであり、先行する成功事例から自治体への周知、啓発に当たってのポイントがより明確になることが期待できる。

(2) 若年者雇用政策

若年者雇用問題は、JILPT がその前身の日本労働研究機構時代から組織の中核的研究テーマとして取り組んできた課題である。

(7) 若者の雇用状況

第3期に引続き、第4回若者のワークスタイル調査に基づいて、労働政策研究報告書 No.199『大都市の若者の就業行動と意識の分化―「第4回 若者のワークスタイル調査」から―』がとりまとめられた。

労働政策研究報告書 No.199『大都市の若者の就業行動と意識の分化―「第4回 若者のワークスタイル調査」から―』（2017年10月）

担当：堀有喜衣

主な事実発見

この15年間の若年者雇用は長い不況、いざなぎ超え、リーマンショック等の景気変動を経験してきた。他方で全国的にこの15年間は急激な高学歴が進行した時期であったが、特に東京都の高学歴化は著しいものであった。

1.この15年間を通じて全体として若年者雇用は改善の方向にあるが、改善の程度は属性によってかなり異なっている。男性については全体として現職正社員の割合が増加しているが、「非典型一貫」「正社員から非典型」は大学・大学院卒男性で特に減少したため、高卒者と

の格差が大きくなった。高卒女性の場合、2006年以降は「非典型一貫」が最も多くを占めている。他方で大学・大学院卒女性は「正社員から非典型」「非典型一貫」は半減したため、男性よりもさらに学歴による正社員割合の格差が拡大した。以上からこの15年間学歴間の格差は拡大したが、特に女性において顕著であった。

2. 第1回調査（2001年）と第4回調査（2016年）における20代後半層の新卒就職後の離職者の離職理由を比較した。男性の場合、第1回調査においては「仕事が自分に合わない、つまらない」が1位だったが第4回調査では4位に後退し、「労働時間（残業を含む）が長い」が1位となった。女性の場合にも、第1回調査では「健康上、家庭の事情・結婚・出産」が1位、「仕事が自分に合わない、つまらない」が2位であったが、第4回調査では「労働時間（残業を含む）が長い」「健康上、家庭の事情・結婚・出産」が1位となった。

3. 2001年から2016年の若者の職業意識の変化を「フリーター共感」「能力向上志向」「栄達志向」「仕事離れ・迷い」を軸に検討した。この15年間「フリーター共感志向」はフリーター経験の有無にかかわらず低下した。また若者の仕事上の「強み」を尋ねたところ「スキル・資格」が多くを占めた。

4. 2001年にはフリーターの4割を高卒者が占めていたが、2016年には大卒者が4割を占めるようになった。またフリーターになった理由やきっかけについては、「夢追及型」「モラトリアム型」「やむを得ず型」の3類型から把握してきたが、高学歴化に伴って3類型では十分に捉えられないと考えられたため、「ステップアップ型」（つきたい仕事のための勉強や準備、修行期間としてフリーターになったと回答した者）を加えた4類型から把握することを試みた。各類型内における大卒以上の者の比率を比較したところ、「ステップアップ型」は高学歴者が最も多くを占めていた。さらに直近の第3回調査（2011年）にも遡って比較したところ、「ステップアップ型」が漸増していることが明らかになった。

またフリーターから正社員への離脱についてはあまり改善しておらず、特に男女間の格差が開いていた。新卒者の就職は全体として改善しており、不況期に比べて正社員への離脱が容易な者が占める比率が低下しているため、離脱があまり改善していないものと推測される。

5. 東京都を都心区・都心周辺区・周辺区・多摩地域に分類し、地域区分による働き方や意識について検討したところ、地域区分によって大きな違いが見られた。意識面では都心区では独立志向や有名志向が高く、多摩地域では長期勤続志向が高かった。また正社員比率は都心区や周辺区で高く、大卒・大学院比率も都心区の男性で8割を超えていた。

政策的インプリケーション

1. 若年者の雇用がきわめてよい状況においても、離学時の状況がキャリアに与える影響は大きい。学校やハローワークが把握できていない若者層に対する働きかけは一層重要である。

2. 若い時期からの学び直しについては、特に「非典型から正社員」の若者層におけるニーズが高く、一層の拡充が求められる。

3. 東京都内においても若者の意識や就業行動には差異が見られることから、労働行政におい

てはよりきめ細かな対応が効果的である。

4.若年女性のキャリアの急激な変化について、キャリア教育においても知識として伝えていくことが有効である。

5.「フリーター」の高学歴化に伴い、若い時期から正社員になることが難しいタイプの仕事を目指す「フリーター」が含まれるようになった。彼ら彼女らの不安定な時期を職業能力形成からサポートするような支援が求められる。

(イ) 企業の採用行動

『働き方改革実行計画』に基づき、JILPTに設置された「多様な選考・採用機会の拡大に向けた検討会」における議論に資するため、企業の採用行動に関する2つの調査が行われた。それをとりまとめたのが、調査シリーズ No.178『大学生・大学院生の多様な採用に対するニーズ調査』と調査シリーズ No.179『企業の多様な採用に関する調査』である。

調査シリーズ No.178『大学生・大学院生の多様な採用に対するニーズ調査』（2018年3月）

担当：中野諭

主な事実発見

(1)希望する就職先企業

1.学生合計で見ると、「勤務地が限定される全国規模の企業」（約40.0%）、「全国転勤がある全国規模の企業」（約29.5%）および「海外展開もしている企業」（約27.3%）を希望する割合が高く、事業所を広域に展開している企業を希望している。

2.ただし、女子学生は、「勤務地が限定される全国規模の企業」（約47.0%）および「主に特定の地域に展開する企業」（文系：約32.7%、理系：約29.8%）を希望する割合が高く、勤務地が限定される企業を希望する傾向がある。

(2)地域限定正社員への応募意向

1.就職活動開始時に地域限定正社員への応募意向がある割合（「是非応募したい」と「（限定のない一般の正社員と）処遇に大きな差がなければ応募したい」の合計）は、学生合計で約72.6（=24.5+48.1）%である。とりわけ女性の文系学生では約85.3%と、応募意向のある割合が相対的に高い。なお、応募意向のある学生の現在の居住地は、約64.9%が東京・名古屋・大阪の三大都市圏である。

2.勤務限定正社員への応募意向のある学生が希望する勤務地は、「現在の居住地」が約76.6%でもっとも割合が高く、ついで「高校卒業時の居住地」（約42.0%）である。勤務地として希望する「現在の居住地」は「大学（大学院）の所在地域」とほぼ同じ地域であるが、勤務地として希望する「高校卒業時の居住地」は「現在の居住地」と約2割乖離している。

(3)職務限定正社員への応募意向

1.就職活動開始時に職務限定正社員への応募意向がある割合は、学生合計で約 58.0%である。とりわけ女性の理系学生では約 67.5%と、応募意向のある割合が相対的に高い。

2.職務限定正社員の応募を希望する理系の学生は、「大学・大学院の専攻に直結した仕事」（男性：約 62.7%、女性：約 54.3%）を希望する割合が高い。ただし、男性の文系学生は、「一般事務の仕事」および「営業の仕事」を、女性の文系学生は、「一般事務の仕事」を希望する割合が高い。

(4)勤務時間限定正社員への応募意向

1.就職活動開始時に勤務時間限定正社員への応募意向がある割合は、学生合計で約 51.8%である。とりわけ女性の理系学生では約 61.3%と、応募意向のある割合が相対的に高い。

2.ただし、勤務時間限定正社員の応募を希望する学生の約 82.0%は、残業がないことを希望しており、所定内勤務時間が短いことを希望する割合は低い。

(5)就職予定先企業での働き方

1. 内定を得て就職活動を終えた学生の就職予定先企業での働き方は、「限定のない一般の正社員」が約 67.7%、「地域限定正社員」が約 21.8%、「職務限定正社員」が約 16.1%、「勤務時間限定正社員」が約 2.8%となっている。

2.就職活動開始時の限定正社員への応募意向と就職予定先企業での働き方を比較すると、地域限定正社員への応募意向のある学生の約 28.6（=735 人 / (791 人 + 1,779 人) × 100）%が就職予定先企業で地域限定正社員として働く予定である。同割合は、職務限定正社員では約 24.3%、勤務時間限定正社員では約 4.4%となっている。

(6)希望する働き方の変化

調査時点で就職活動を続けている学生のうち希望する働き方に大きな変化のない学生は約 89.4%だが、限定正社員や契約社員から一般の正社員希望に変えた学生が約 7.1%いる。希望する働き方が変わった主な理由は、「希望している企業のなかでは、その働き方でしか求人している企業がないから」が約 35.2%、「その働き方でしか内定を得られないと思うから」が約 23.5%である。

(7)通年募集・秋季募集

通年募集・秋季募集が多ければ良いと思う学生は、合計で約 60.6%である。通年募集・秋季募集が多ければ良いと思う主な理由は、「就職活動に時間をかけて自分に合った企業を見極めたいから」が約 61.2%、「希望する就職先の候補が複数あり、採用スケジュールが重なるのを避けたいから」が約 47.9%である。

政策的インプリケーション

大学生および大学院生の希望する働き方と就職予定先企業での働き方とのミスマッチの解消を支援する方策を考える上で、大学生および大学院生の採用に対するニーズの実態がわかる情報は有益である。

主な事実発見

(1)採用方針

1.企業合計を見ると、「新規学卒採用に重点を置いている」割合は約 33.2%、「中途採用に重点を置いている」割合は約 27.4%、両者に「ほぼ同じ程度に重点を置いている」割合は約 32.0%である。

2.企業の地域展開の状況別に見ると、より広域に展開している企業ほど新規学卒採用に重点を置いている。従業員数で見た企業規模の大きな企業ほど新規学卒採用に、規模の小さな企業ほど中途採用に重点を置く傾向がある。ただし、従業員 300 人以上と相対的に規模の大きな企業でも両者にほぼ同じ程度に重点を置いている割合が約 3 割ある。

3.企業合計を見ると、「主に採用を担当する部署や担当者があるが、そこでは採用以外の業務も担当している」割合は約 65.5%、「主に採用を担当する部署や担当者はいないが、特定の部署で採用業務を担当している」割合は約 17.3%である。

4.規模の大きな企業ほど、あるいは事業所をより広域に展開している企業ほど「専ら採用を担当する部署や担当がある」割合が高い。一方、規模の小さな企業ほど「主に採用を担当する部署や担当者はいないが、特定の部署で採用業務を担当している」および「特に部署や担当者はおらず、採用が必要となった都度担当を決めている」割合が高い。

(2)新規学卒採用

1.新規大卒採用を行っている企業合計では、新規大卒採用で「地域限定正社員」を募集している割合は約 11.0%、「職務限定正社員」を募集している割合は約 19.1%である。

2.全国的に展開している企業では、「地域限定正社員」を募集している割合は約 14.3%、「職務限定正社員」を募集している割合は約 16.6%である。また、海外展開もしている企業では、「地域限定正社員」を募集している割合は約 21.3%、「職務限定正社員」を募集している割合は約 16.4%である。

3.平成 30 年春の新規大卒採用を考えている企業合計で見ると、正社員採用予定人数に占める「地域限定正社員」の平均比率は約 3.2%、「職務限定正社員」の平均比率は約 9.6%である。

4.平成 30 年春の新規大卒採用において、「限定のない一般の正社員」の採用権限が地域拠点にある割合は約 25.3%、「地域限定正社員」では約 31.3%、「職務限定正社員」では約 39.1%である。

5.平成 30 年春に新規大卒採用を考えている企業合計で見ると、「応募の締め切り日を定めていない」企業は約 58.9%（非該当を除く）、「締め切り日を一つ定めている」企業は約 23.4%（非該当を除く）、「締め切り日が複数ある」企業は約 16.6%（非該当を除く）である。規模の大きな企業ほど、「締め切り日を一つに定めている」および「締め切り日が複数ある」割合が高い。一方、規模の小さな企業ほど、「締め切り日は定めていない」割合が高くなっている。

6.勤務開始時期を「4月又は3月の定められた日のみ」とする企業は約81.5%（非該当を除く）、「採用が決定する都度、通年的に勤務を開始することとしている」企業は約13.4%（非該当を除く）である。規模の大きな企業ほど、勤務開始時期を「4月又は3月の定められた日のみ」とする割合が高い。一方、規模の小さな企業ほど、「採用が決定する都度、通年的に勤務を開始することとしている」割合が高くなっている。

(3)中途採用

1.企業合計で見ると、平成28年度に正社員の中途採用の「募集・採用ともに行った」企業は約73.9%、「募集はしたが、採用までには至らなかった」企業は約4.0%、「募集はしていないが採用を行った」企業は約8.1%ある。これらを合計すると、正社員の中途採用を実施した企業は約85.9%になる。

2.平成28年度に正社員の中途採用を実施した企業を見ると、正社員の中途採用を実施する主な理由は、「専門分野の高度な知識やスキルを持つ人が欲しいから」（約53.9%、非該当を除く）、「新卒採用だけでは補充できないから」（約35.3%、非該当を除く）および「高度とか専門とかでなくてよいので仕事経験が豊富な人が欲しいから」（約33.1%、非該当を除く）である。

3.規模の大きな企業ほど、「専門分野の高度な知識やスキルを持つ人が欲しいから」および「高度なマネジメント能力、豊富なマネジメントの経験がある人が欲しいから」という理由の割合が高い。規模の小さな企業ほど、「高度とか専門とかでなくてよいので仕事経験が豊富な人が欲しいから」という理由の割合が高くなっている。

4.平成28年度に正社員の中途採用を実施した企業を見ると、正社員の中途採用において求める主な人物像・イメージは、「専門分野の一程度の知識・スキルがある人」（約53.9%、非該当を除く）、「ポテンシャルがある人」（約34.9%、非該当を除く）および「若年層の人」（約31.7%、非該当を除く）である。

5.規模の大きな企業ほど、「専門分野の高度な知識・スキルがある人」および「ポテンシャルがある人」という人物像・イメージを求める割合が高い。一方、規模の小さな企業ほど、「若年層の人」という人物像・イメージの割合が高い傾向がある。

6.正社員の中途採用の充足状況を確認するために平均達成率（「実際の採用人数」／「計画上の採用予定人数」×100で定義）を算出すると、求める人材像・イメージとして「専門分野の高度な知識・スキルがある人」（約88.0%）および「専門分野の一定度の知識・スキルがある人」（約86.3%）と回答する企業で相対的に高い。一方、「高年齢層（豊富な経験がある）の人」（約77.7%）および「若年層の人」（約81.0%）と回答する企業では、平均達成率が相対的に低い。

7.平成28年度に正社員の中途採用を実施した企業を見ると、中途採用の正社員採用人数に占める「地域限定正社員」の平均比率は約5.6%、「職務限定正社員」の平均比率は約11.0%である。

8.正社員の中途採用で限定正社員を採用している企業の方が、採用していない企業よりも正社員の中途採用の平均達成率が相対的に高い。

9.中途採用を実施している企業を見ると、中途採用を実施する上での主な工夫・取り組みは、「募集時に職務内容を明確化」（約 66.5%、非該当を除く）および「能力見極めのための期間採用、その後の正社員転換と適正賃金の設定」（約 22.4%、非該当を除く）である。

10.「育児・介護支援制度等の利活用のしやすさの紹介」（約 91.2%）、「カムバック制度・キャリアリターン制度の導入」（約 89.0%）および「転職者が不利にならないように制度に工夫（休暇の取得、昇格ルールなど）」（約 88.1%）と回答する企業では、正社員の中途採用の平均達成率が相対的に高い。

11.中途採用を実施している企業を見ると、企業合計・企業規模別ともに、平成 25～27 年度に正社員採用に占める中途採用の割合が「0%」の割合が低下し、0%超の各カテゴリーの割合が上昇している。つまり、平成 25～27 年度において中途採用の割合が上昇している。

政策的インプリケーション

求職者の希望する職種や雇用形態と求人のそれらをマッチさせることで円滑な採用や労働移動を支援する方策を考える上で、求人側の企業の採用の実態がわかる情報は有益である。

4 職業能力開発政策

(1) 人材育成

中小企業における人材育成と能力開発に関しては、企業調査と労働者調査が行われた。前者が調査シリーズ No.172『人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査結果（企業調査）』であり、後者が調査シリーズ No.173『人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査結果（労働者調査）』である。

調査シリーズ No.172『人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査結果（企業調査）』

(2017 年 8 月)

担当：調査部(政策課題担当)

主な事実発見

1.9 人以下の企業になると、4 社に 1 社の割合で人材育成・能力開発について特に方針を定めていない。

2.企業が実施している OJT（On the Job Training）のトップは（複数回答）、「とにかく実践させ、経験させる」（59.5%）。「仕事について相談に乗ったり、助言している」も半数（50.8%）が実施。

3.平成 27 年度に OFF-JT を実施した企業は約 4 割（39.9%）にとどまるものの、OFF-JT を実施した企業のほぼ 9 割（88.7%）が、効果があった（「効果があった」＋「ある程度効果があった」）と認識。

政策的インプリケーション

小規模企業になると、人材育成・能力開発についての方針を定めたり、計画的な OJT を実施するところが少なくなるが、OJT がうまくいっている企業ほど従業員の能力に満足にしていたり、OFF-JT 実施企業の多くがその効果を実感していることから、規模を問わず人材育成・能力開発の取組は引き続き重要となる。

調査シリーズ No.173 『人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査結果（労働者調査）』

(2017 年 8 月)

担当：調査部(政策課題担当)

主な事実発見

1. 従業員が 9 人以下の会社に勤務する従業員の 3 割以上 (34.2%) は、OJT の経験がないと自覚。
2. 平成 27 年度に OFF-JT を受講した従業員は 1 割台 (14.7%、正社員だけでみても 16.5%)。30 人未満の会社に勤務する従業員の 9 割以上は受講していない。
3. 受講した OFF-JT によって得られた技能・知識などが仕事に役立った(「役に立った」+「どちらかというと役に立った」とする人の割合は、【正社員】、【契約社員】、【パートタイマー・アルバイト】のいずれも 8 割以上。

政策的インプリケーション

小規模企業になると OJT の経験がないと認識する人や OFF-JT を受講していない人が多くなるが、OFF-JT 受講者では 8 割を超える人(パートも含め)が得られた知識・技能が仕事に役立ったと回答しており、企業規模にかかわらず従業員に対する人材育成・能力開発は引き続き重要である。

(2) キャリアコンサルティング

第 3 期に引続き、労働政策研究報告書 No.200 『キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査』がとりまとめられた。

労働政策研究報告書 No.200 『キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査』

(2018 年 3 月)

担当：下村英雄

主な事実発見

1. キャリアコンサルタントは、現在、都市部、大企業、40 代以上の中高年者層に多いことが確認された。また、キャリアコンサルタントの活動領域として企業は重要な位置づけを占めているが、企業・学校・需給調整機関・地域の 4 領域以外のその他の領域(医療施設、福祉施設、自治体等での活動)にも広がりを見せていた。
2. キャリアコンサルタントが受け持つ「難しい相談」について検討を行った結果、「難しい相談」は、就職・転職支援やキャリア開発のような通常の相談場面に発達障害やメンタルヘルス不調を抱える相談者が訪れることによって生じていた。今後は、専門外の対応が求めら

れる相談であっても、適切な専門家と連携を図って相談者を支援できることが求められることが示された。

3. キャリアコンサルタントとして現在、活動していない回答者（休止者）を対象に、その理由の検討を行った。その結果、休止者は、おおむね活動の希望を持ちながらも周囲に仕事（ニーズ）がないために、やむを得ず休止していることが明らかになった。休止者は、休止している現状に満足をしておらず、活動開始（再開）に強い意向を持っていた。一方で、休止者は、活動を開始（再開）しようにも経験不足によって開始（再開）できない面があることが示唆された。

4. キャリアコンサルタントとしての能力の維持・向上のために行っていることで多かったのは「相談実務の経験を積む」と「キャリアコンサルティングに関する研修会・勉強会等への参加または実施」であった。なお、キャリアコンサルタント同士の情報交換や交流のネットワークについては、「特に情報交換や交流のネットワークはない」が約 1/3 を占めており、今後は新たな方法によるネットワーク形成の仕組み作りが期待された。

5. キャリアコンサルタントとしての活動に対する満足度は、活動を行っている頻度と資格が役立っていると認識する程度で説明することができた。一方、活動領域別で満足度には有意差があり、男性は「需給調整機関」が最も高かったが、女性では「地域」が最も高かった。男女共に「企業」の満足度が他の領域と比べて有意に低かった。

6. キャリアコンサルタント登録者の自由記述の内容を検討した結果、キャリアコンサルタント登録制度の良い点として、「認知度・地位・ステイタスの向上」「安心感・信頼感の増加」「キャリアコンサルタントとしての自覚や自信（が生じた）」「継続的な学習機会の確保」が挙げられた。一方、キャリアコンサルタント登録制度の課題は「社会的認知度の低さ」「活動の機会の少なさ」「更新講習の負担」が挙げられた。今後の推進支援策としては「認知度の向上」「企業等への導入の推進」「多様な対象層への対応」「活動の場の拡大」「情報提供」「研修・スーパーバイズ・交流の機会の提供」が指摘された。

7. キャリアコンサルタントの活動状況の経年比較を行った結果、①概して企業領域がこの 10 年で大幅に拡大し、需給調整機関領域（特に公的就労支援機関）が減少していた。②この 10 年で専任・専業で働くキャリアコンサルタントが減少し、兼任・兼業で働くキャリアコンサルタントが増加した。③取り扱う相談内容は「現在の仕事・職務の内容」「職場の人間関係」「今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等」が増加し、「就職・転職活動の進め方」「将来設計・進路選択」で減少した。④今後の課題として「キャリアコンサルタント」「キャリアコンサルティング」が世間に十分に知られていないという啓発普及の課題が指摘された。

政策的インプリケーション

1. キャリアコンサルティングの活動領域は、この 10 年間で、大まかに「需給調整機関から企業へ」と移行していた。これには、能開法の改正によるキャリアコンサルタントの国家資格

化および事業主によるキャリアコンサルティング機会の確保等の明記、派遣法改正によるキャリアコンサルティングの義務化、セルフ・キャリアドック制度の推進など、企業内キャリアコンサルティングを後押しする制度的な環境整備の影響が大きい。キャリアコンサルティング施策のよりいっそうの普及にあたっては、相応の制度的な下支えを要することが示される。

2.従来、キャリアコンサルティング施策において地域領域と呼ばれてきた活動領域は、この10年間で医療機関、福祉施設、自治体等の様々な領域に活動を拡大させていた。こうした言わば地域・福祉領域とも言える領域の拡大の背景には、キャリアコンサルタントが有する就労支援・就職支援に係る知識・技能が各方面で求められ、有効に活用しようという実態がある。今後、キャリアコンサルタントの普及にあたっては、各方面へ進出するキャリアコンサルタントの活動を側面的に支援する方策を検討したい。

3.キャリアコンサルティングの現場における新たな課題として発達障害等への対応の困難が各領域で一様に指摘された。これは困難な対象層に対して具体的かつ明確な指針がなく、適切な制度的・政策的な支援がない場合、第一線で活動するキャリアコンサルタントは著しく問題を抱えることを示すものである。こうしたキャリアコンサルティングの現場で課題となっている事項については、今後も適切に方向性を示す必要がある。

4.フリー・自営で働くキャリアコンサルタントが増えていることも重要であり、特に、キャリアコンサルタントとして独立して働きたいというニーズがみられる。キャリアコンサルタントという職業としての自立性・自律性をいかに考えるかは今後の課題となる。あわせてキャリアコンサルティングの社会的な認知度をあげる啓発普及・情報発信のよりいっそうの拡充、処遇面に対する課題等、中長期的な視野で検討すべき課題が改めて示唆される。

(3) ものづくり企業の人材育成

第3期に引続き、『ものづくり白書』に活用されるべく、調査シリーズ No.177『ものづくり産業を支える企業の労働生産性向上に向けた人材確保・育成に関する調査結果』をまとめた。

調査シリーズ No.177『ものづくり産業を支える企業の労働生産性向上に向けた人材確保・育成に関する調査結果』(2017年11月) 担当：調査部(政策課題担当)

主な事実発見

1.これまでのものづくり人材の採用・確保に関して、「応募がない・少ない」と感じる企業は8割弱に達する(「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」と回答した企業を合わせて78.7%)。

2.ものづくり人材の育成・能力開発における課題として最も多くの企業があげたのは(複数回答)、「若年ものづくり人材を十分に確保できない」(46.3%)。

3.生産性向上など競争力強化に向けて実施している取り組みとして（複数回答）、最も多くの企業があげたのは「改善の積み重ねによるコストの削減」（42.5%）。一方、競争力強化策の中で売上に最も貢献する取り組みをあげてもらおうと（単一回答）、「高度な熟練技能を活かした他社にはできない加工技術や作業工程の確立」（15.3%）がトップにあがり、規模が小さい企業ほど回答割合が高い。

4.競争力強化に向けて実施している取り組み別に、生産性が高い企業の割合（「高い」＋「やや高い」）をみると、「高度な熟練技能を活かした他社にはできない加工技術や作業工程の確立」を実施している企業において、最も高くなっている（37.1%）。

政策的インプリケーション

労働生産性向上には人材育成、能力開発など人材への投資が欠かせないが、ものづくり産業においては、多くの企業が人材の確保の段階で課題を抱えている。生産性向上につながる競争力のある技術などの確立のためにも、引き続き、ものづくり産業においては人材の確保・育成が重要である。

第2節 労働条件政策

1 賃金処遇政策

(1) 非正規労働政策

(7) 非正規化の実態

第3期に引続き、マクロ的に日本の労働市場における非正規化の実態を示したのが資料シリーズ No.202『厚生労働省「多様化調査」の再集計・分析結果—雇用の多様化の変遷（その4）／平成15・19・22・26年調査—』である。

資料シリーズ No.202『厚生労働省「多様化調査」の再集計・分析結果—雇用の多様化の変遷（その4）／平成15・19・22・26年調査—』（2018年3月）

担当：浅尾裕

主な事実発見

1.多様な「雇用の多様化」の進展がみられているが、一方で、契約社員、派遣労働者、パートタイム労働者の3つの非正規形態が3つとも活用されている事業所はごくわずかであり、パートのみ活用の事業所が全体の半数程度を占め、それ以外はそれぞれ1つの形態かせいぜい2つの形態を活用している。3形態いずれもない事業所も3割程度あった。

2.契約、派遣、パートの3形態がそれぞれいる・いない及びいる事業所における従業員に占める割合に影響を与える事項を回帰分析により析出した結果、高めるもの（プラス）、低めるもの（マイナス）それぞれのような結果となった。

3.勤続年数別に賃金の推移（勤続プロファイル）をみたところ、パートの賃金についても、宿泊・飲食サービス業や小売業など活用度合いが高い産業で「勤続効」（勤続とともに賃金に

上昇傾向) がみられることなど、「まだら模様」ではあるものの一定の就業環境の整備の進展が窺われた。

4. 「独身・親と同居」から「末子年齢：16歳以上」までの6つのライフステージを設定し形態構成や形態選択理由などを概観した。その中で、各ステージで主たる家計維持者である人の中で非正規雇用者の割合は総じて上昇してきており、例えば「末子年齢：5歳以下」の女性においても契約やパートを中心に上昇がみられた。

5. 在学中の20～24歳の就業者、いわゆる「学生アルバイト」について試みに集計したところ、サービスや販売の仕事が多く、週16～17時間程度就業し、月に6～7万円程度の賃金を得ているといった平均的な描像が示された。

6. 多様な形態で働く人々の仕事満足度には平成26年では総じて上昇がみられており、経済状況の影響を受けやすいこと、派遣労働者の満足度は相対的に低く、非自発的な就業であることがその背景にあることなどが示された。多変量解析を行い、「職業生活全体」の満足度は仕事のやりがい、職場の人間関係、スキルアップの機会に規定されている面が大きく、また、パートや派遣では「雇用の安定性」も重要な要素であることなどの分析結果から、職業人としてまた人間としての成長が感じられるような働き方の提供が、職業生活の満足度にも寄与すると考えられるとしている。

7. 子育て中の女性が不完全就業となる要因としては育児負担があり、また、育児負担を軽減する環境があるかどうかも関係していることが推測される。これらの要因に関して、それぞれクロス集計により概観したうえで、多項ロジットモデルによる多変量解析を行った結果、育児負担が女性の不完全就業を高める要因となっていることを確認するとともに、親との同居や保育所等の地域での保育環境の整備が子育て中の女性が不完全就業となることを抑制し、就業時間のより長いパートタイム就業ばかりでなくフルタイム就業となることも促す効果があり、その効果は平成22年に比べ26年においてより顕著となっていることが示されている。そのうえで、女性の就業促進のための社会インフラ整備の重要性を指摘している。

8. 標準的な説明変数による賃金関数を推計することを通じて、正規・非正規の賃金格差を中心に分析した結果、正社員の賃金に対してそれぞれ、契約社員の賃金は8割台半ば、派遣労働者は8割程度、パートは7割をやや下回る水準となっている。その中で、平成15年から26年までの間では、契約社員やパートの格差には縮小傾向がみられている。派遣労働者については、総じて変動が大きく方向が定まっていない。特定の産業の特定の職業（特定産職）についてみると、契約社員に縮小傾向がみられる特定産職が多く、パートでも「各種商品・食料品小売業の販売職」などで縮小傾向がみられている。その中で、「情報通信業の専門的技術的職業」の契約社員や派遣労働者には、正社員との間での格差そのものが析出されておらず、相対的に高度な技術を要する職域では、派遣労働者には正社員と遜色ない賃金が支払われているといえる。

一方、関数による格差の試算は、投入する説明変数が変われば結果も変わるなど様々な制

約があることに十分留意する必要がある。ちなみに、上述の標準的な賃金関数に事業所の非正規形態活用理由などを説明変数に追加した「拡大モデル」では、例えばパートの格差は、標準型の場合の31.7%から26.8%へとほぼ5ポイント縮小する。こうした結果を受けて、「同一労働同一賃金」を進めるに当たっては、何をもって「同一労働」というのかについて慎重に検討される必要があり、そのためには企業の労使、特に非正規形態の労働者も含めた労使の話し合いを通じて、企業の賃金決定システムにおいて同等の評価を受ける「同一労働」の規範（ルール）を形成することの重要性を指摘している。

9.有期雇用者が無期雇用への転換を希望する要因を分析した結果、契約社員で相対的に強いこと、子どもがいるライフステージであることや「仕事の内容・やりがい」に満足していることなどさまざまな要因が析出された。そうした結果から、その希望は働く人々の生活面のニーズも含めた様々な要素が考慮された結果であり、その職場への肯定的な評価が基礎にあることが窺われ、企業としてもそうした評価を的確に受け止め、働きやすく、成果を高めることができるような環境整備を図ることが求められると指摘している。

10.事業所におけるパートへの各種制度の適用状況について分析した結果、全般的とはいえ、産業や規模別にみていけば「まだら模様」にはあるが、福利厚生施設等の利用や昇進・昇格、正社員への転換を中心に進展がみられた。一方、賞与支給については、適用割合に低下傾向がみられている。

政策的インプリケーション

1.多様化の様相は極めて多様であり、それを一つの観点や意図で整理することはできない面があることにも十分留意することが重要であること。そのためにも、雇用の多様化がもたらす社会的メカニズムの変化に関して、データの蓄積と理解を進めることが必要であること。

2.事業所における正社員との格差是正の観点からの「同一労働同一賃金」の推進に取り組まれるべきことはいうまでもない。他方、それとともに併せて、非正規形態で働く人々は正社員とは異なるニーズを抱えている場合も少なく、正社員との格差是正とは異なる観点から、賃金ばかりでなく福利厚生制度等も含めて、そのニーズに的確に対応した処遇（「的確な処遇」）をしていくという観点も併せて強調されてもよいと思われること。

3.雇用の多様化の多様性に対処しつつ、総体的な「的確な処遇」を実現するためには、企業・事業所における非正規雇用者を含めた労使の話し合いとそれに基づいた処遇決定システムの構築が重要であること。また、企業内で個々の従業員が「声」を上げることができ、適正な手続きによるものである限り何らの不利益を被ることがないようにすることも重要であること。さらに、決定された処遇ルールは、採用活動の際などには広く開示されることも必要であること。処遇ルールの内容が求職者等に十分に開示され、応募企業の選択に当たっての考慮に活かされるようにしてこそ、労働市場の機能が十二分に発揮されることとなる。

4.雇用の多様化は様相が激しく変化するところであり、常にその動向を把握・観察する必要があるため、「多様化調査」は重要な役割を果たすものであること。その際、調査項目につ

いても継続を基本としつつも、多様化の進展に合わせて適宜微調整をされることも重要であり、可能な範囲での対応が期待されること。

2 労働契約政策

(1) 解雇法制

政策的に注目を集めている解雇法制に関しては、第4期に新たなプロジェクト研究テーマとして立てられた「雇用システムに関する研究」の一環として、ディスカッションペーパー17-03『日本型雇用システムと解雇権濫用法理の形成』がとりまとめられた。なおこの概要をエッセイ風にまとめた文章が同月 JILPT のホームページ上の「リサーチアイ」に掲載された。

ディスカッションペーパー 17-03『日本型雇用システムと解雇権濫用法理の形成』（2017年12月）

担当：濱口桂一郎

主な事実発見

1.戦後直ちに制定された1945年労働組合法は不公正労働行為に対して直罰主義を採り、無効構成とはしなかった。そのため、刑事事件として有罪判決が確定しても直ちに民事上の効力を有さず、復職するためには別途民事訴訟を起こす必要があり、当時の判決で不公正労働行為たる解雇を金銭賠償ではなく無効としなければならない理由を論じたのが、解雇無効判決の出発点である。1949年労働組合法改正で労働委員会による救済命令方式になった後も、裁判所判決では無効構成が維持された。

2.1950年代には個別解雇事案についての地裁レベルの判決が多く出され、そこでは解雇自由説、解雇権濫用説、正当事由説が拮抗していたが、やがて解雇権濫用説が主流となっていった。しかしその実体は権利濫用説といいながら立証責任を事実上使用者に負わせるものであった。かかる事態の原因は、この時期のレッドパージ解雇事件と駐留軍労務者解雇事件において、解雇有効という結論を導くためにあえて権利濫用説を採ったことにあるとみられる。1950年代の解雇権濫用法理による判決においては、日本型雇用システムを論拠とするようなものはほとんど見られない。

3.1960年代の高度成長期には整理解雇や能力不足解雇が裁判になった事例は少ないが、日本型雇用システムを解雇無効とする論拠に挙げる判決がいくつか現れてくる。しかし、それが全面化するのには1970年代の不況期に行われた整理解雇に対する判決においてであった。当時の下級審判決は揃って終身継続的な雇傭関係の期待を根拠に、整理解雇に対する厳しい司法審査を正当化している。また、当時盛んに行われた配置転換の可能性が整理解雇の必要性判断の厳格さに影響したとの指摘もあり、この時期に日本型雇用システムの判例的表現としての解雇権濫用法理、とりわけ整理解雇法理が確立したと言える。

政策的インプリケーション

今後、労働政策審議会において金銭解決制度を中心に解雇法制の在り方が議論されることとなろうが、その際、本レポートで紹介した、解雇権濫用法理の形成過程に関する認識が活用されることが期待される。

(2) 日本の雇用慣行

その他、雇用システムの研究としては、戦前、戦後を通じた雇用システムの展開を跡づけた資料シリーズ No.199『雇用システムの生成と変貌—政策との関連—』がある。

資料シリーズ No.199『雇用システムの生成と変貌—政策との関連—』（2018年3月）

担当：草野隆彦

主な事実発見

本報告では、戦前から戦後のバブル期に至る雇用システムと関連政策に関する発展の歴史をたどることにより、次のような点について認識を深めた。

（長期にわたる歴史的文脈のなかでの持続的発展）

第一に、わが国の大企業の雇用システムは、長い歴史的発展のなかで、それぞれの時代に応じた影響を受けながら、持続的に生成・発展・変容してきたことである。

すなわち、雇用システムの発展は、まず、明治期やそれ以前の江戸期から発展してきた社会的土壌や労働市場の特質を基盤とし、①第一次大戦後に大企業における雇用システムの原型が出現し、②戦時の皇国勤労体制下では、職・工一体の企業体の理念に基づく定期昇給・生活賃金の全面適用、労使懇談の産業報国会等の強制がなされ、その後の雇用システムのあり方に強い影響を与えた。

戦後は、③新憲法と GHQ による民主化と企業別労働組合の叢生と労使の激しい闘争を経て、1950年代に、定期昇給・昇進などの年功的処遇、退職金、福利厚生制度等が普及・定着し、④高度成長前期に、長期雇用と「雇用の維持」最優先の労使の姿勢の確立、技術革新等に対応した賃金・処遇面における職・工の区分の撤廃と一体的な従業員制度の形成をみた。さらに、高度成長後期に、⑤学卒一括採用方式の形成、職能等級制度と職能給の導入・定着、配置転換や OJT などの能力開発手法の確立、労使コミュニケーションの活発化、企業中心主義と組織の一体化などが進み、1960年代後半から1970年代にかけて「日本的雇用システム」が確立するに至った。

その後、1970年代の石油危機を乗り越えると、我が国企業の雇用システムは、政策と判例法理による支持や OECD などの国際的な称賛を得て、社会を支える確固たる基盤として確立した。1980年代には、プラザ合意を契機とする円高不況も乗り越え、産業構造の変動、労働力の高齢化、女性進出、非正規労働の急増など構造的問題を抱えながら、バブル崩壊前まで表面的には絶頂期が続いた。

（政策・関連分野との相互作用）

第二に、雇用システムは、労働政策をはじめとして、経営、教育などの関連分野・政策との相互の影響のもとに発展してきた。

労働関係では、戦前における企業外の政治的な組合活動の弾圧と企業内の融和策による雇用関係の内部化、戦時期の皇国勤労体制のもとでの職・工一体の理念、定期昇給制度の全面的適用と生活賃金の導入、産業報国会制度の導入が強制された経験などが、戦後の雇用・労使関係システムにも大きな影響を及ぼした。戦後の憲法制定と民主化により、我が国は、近代的な国家に相応しい法制の整備によって、完全雇用政策、対等な労使関係、最低賃金制度、社会保障制度、新制教育制度を柱とする社会労働の仕組みを構築したが、その内容は、我が国の雇用システムの強い影響を受け、西欧諸国と異なるわが国独自の性格を持った。特に、石油危機以後は、企業の雇用・能力開発の支援策など企業の雇用システムの活用と高齢化や女性の進出等に伴う変革が政策の中核を占めた。

また、我が国企業の雇用システムは、学卒一括採用制度など選抜的な性格の強い教育制度との強い結びつきや、株式持ち合い・間接金融・メインバンク制度などによる株主の直接的圧力から比較的自由な環境のもとで発展してきており、これらのシステムとの相互依存関係による安定性・持続性が強い。雇用システムの発展は、これらを含めた関連構造の発展・変容の歴史でもあった。

(社会のあり方との関連)

第三に、雇用システムの発展と変容は、社会のあり方を大きく変えた。戦後の復興期から高度成長期にかけて、農業社会から工業を中核とする産業社会へと発展するに伴い、人口の農村から都市への移動、高校進学率の上昇、人口の少産少死化が始まった。さらに、高度成長期に就業者全体のなかで雇用形態が支配的になると、良好な雇用機会獲得をめざした大学進学率の上昇と受験競争の激化、所得水準の上昇と格差の縮小、中流意識と消費社会の出現、出生率の低下と核家族化の進行、農業や生業的な生活スタイルの衰退、都市への人口集中と地域の衰退などが目立つようになった。石油危機後の安定成長の時代に入ると、豊かな消費社会と産業のサービス化・国際化の進展、雇用者の高齢化・ホワイトカラー化、女性の職場進出が顕著となる一方、家族の縮小や少子高齢化に伴う介護や育児の問題が顕在化した。

わが国は、戦後の雇用社会の発展に伴い、GNP 大国など豊かな社会を築いたが、他方、歴史的に企業横断的な組織や中間的な組織の発達が十分でないうえに、農業・自営業の衰退により、圧倒的な企業社会となった。国民の生活は企業を中心とし、国や公共団体の施策も企業活動を中心に展開する構造となるなかで、バブル崩壊が企業社会を直撃することとなった。

政策的インプリケーション・政策への貢献

今後の労働政策立案の基礎資料となることが期待される。

また、日本的雇用システムのコアとされる長期雇用慣行の持続可能性について、統計分析等から検討を行ったのが、資料シリーズ No.204『雇用バッファの動向—長期雇用慣行の持続可能性—』である。

資料シリーズ No.204 『雇用バッファの動向—長期雇用慣行の持続可能性—』 (2018年3月)

担当：永田有

主な事実発見

1. 企業外の雇用バッファについて、企業の規模別構成や子会社数をみるとバッファは小さくなっているように思われるが、近年、出向を実施する企業割合が高止まりしており、出向による労働移動も増加傾向にある。
2. 製造業においては、パートタイム労働者による労働費用調整が短期的にはほとんど影響しておらず、一般労働者の所定外労働や特別給与による労働費用調整が、雇用のバッファ機能を果たしてきたと考えられる。
3. 厚生労働省「毎月勤労統計調査」の調査産業計についてみると、大規模事業所においては男女の特別給与による調整がみられる一方、所定外労働時間による調整はあまりなく、女性の労働者数による調整がみられた。

政策的インプリケーション・政策への貢献

今後の労働行政推進上の基礎資料となる。

(3) 労働契約法改正への対応

第3期に引続き、労働契約法改正への対応状況を調査した。調査シリーズ No.171『「改正労働契約法とその特例への対応状況 及び 多様な正社員の活用状況に関する調査」結果』と資料シリーズ No.195『「改正労働契約法への対応状況に関するインタビュー調査」結果』がその結果である。

調査シリーズ No.171 『「改正労働契約法とその特例への対応状況 及び 多様な正社員の活用状況に関する調査」結果』 (2017年6月)

担当：調査部(政策課題担当)

主な事実発見

1. フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を雇用している企業を対象に、無期転換ルールにどのような対応を検討しているか尋ねると、いずれも「通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」(フル35.2%、パート40.0%)がもっとも多く、これに「対応方針は未定・分からない」や「有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく」等が続いた。今回初めて、これまでより小規模な企業も含めて調査したが、何らかの形(通算5年超から+5年を超える前に+雇入れの段階から)で無期契約にしていく企業が、フルタイム契約労働者で計62.9%、パートタイム契約労働者でも計58.9%にのぼり、「有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく」企業(フル8.5%、パート8.0%)を大きく上回った。
2. 有期・無期契約労働者間の労働条件の不合理な相違を禁止するルールに対応するため、雇用管理上、何らかの見直しを行ったか尋ねると、フルタイム契約労働者あるいはパートタイ

ム契約労働者を雇用している企業のうち、「既に見直しを行った」割合は5.7%で、「今後の見直しを検討している」（10.3%）とあわせても6社に1社程度にとどまった。こうしたなか、「見直し予定はない（現状通りで問題ない）」とする企業（39.5%）や「見直しを行うかどうかを含めて方針未定」の企業（41.5%）が各4割程度みられ、あわせて8割を超えている。対応方針を決める上でネックになっていることとしては（複数回答）、「法の詳細（どのような労働条件の相違が不合理と認められるか等）が分からないこと」がもっとも多く（44.2%）、これに「労働条件の不合理な相違の有無の点検・精査」（40.0%）等が続いた。

3.全有効回答企業のうち、多様な正社員区分を今後、新たに導入（既にある場合は増員）する予定があるとする割合は3割超（32.1%）となった。導入（増員）の意向は「宿泊業、飲食サービス業」（44.8%）や「医療、福祉」（41.1%）、「運輸業、郵便業」（37.4%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（37.0%）等のほか、大規模企業になるほど高く、「1,000人以上」で過半数を占めている（51.1%）。多様な正社員区分を導入（増員）する理由としては（複数回答）、「労働力の（量的な）確保に対する危機感が高まっているから」（54.5%）が最多で、次いで「労働者の価値観の多様化への対応や仕事と生活の両立支援等のため」（37.9%）、「もっと女性や若者、高齢者を採用・活用したいから」（30.3%）、「非正社員からの転換を促し、優秀な人材を確保（囲込み）したいから」（30.0%）等となっている。

政策的インプリケーション

1.今回の調査では、無期転換ルール の効力が本格的に発揮されてくるであろう2018年4月以降へ向けて、（調査時点で）残すところ1年半に迫るなか、より小規模な企業も含めた現況を把握した。その結果、無期転換ルールについては規模を問わず、何らかの形で無期契約にしていく企業が、「有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく」企業を大きく上回った。但し、10人以上49人以下の企業では、「適性を見ながら5年を超える前に」あるいは「雇入れの段階から」、無期契約にしていく割合も相対的に高いのに対し、50人以上の企業では「通算5年を超え、申込みがなされた段階で」無期契約に切り換えていく割合が高いといった特徴がみられた。なお、これまでのところ、企業は概ね、無期転換ルールに前向きな対応姿勢を示しているが、「雇止め」は一定の場合に無効とされることや、無期転換ルールの回避を企図した「雇止め」は望ましくないこと等について、今一度、周知を徹底しておく必要があると思われる。

2.有期・無期の契約労働者間に於ける、不合理な労働条件の相違を禁止するルールについては、「既に見直しを行った」あるいは「今後の見直しを検討している」企業は、規模を問わず一定程度にとどまることが判明した。また、依然として「対応方針は未定・分からない」とする企業も多く、対応方針を決める上でのネックは「法の詳細が分からないこと」等が、規模に係わらず多く挙げられた。同ルールを巡っては、規定の内容に未だ不分明なところもあることから、より具体的に分かり易い形で、明確化する必要もあるのではないかと考えられる。

3.改正労働契約法の更なる周知に当たっては、10人以上49人以下の企業と50人以上の企業の間で、アプローチを変える必要があることも示唆された。前者では相対的に、「新聞報道やホームページ等での紹介」や「社会保険労務士や弁護士等からの情報提供」等に依存している割合が高く、後者のように自ら「雑誌や媒体」を通じて情報を入手したり、「セミナー」に参加する余地等は限られている。10人以上49人以下の企業では、法の内容までの認知度が1/4程度（有期契約労働者を雇用している企業だけで見ても1/3程度）にとどまっていることから、「ホームページ等」での案内の艇入れや「パンフレット等」の更なる配付、また、例えば新聞の広告・記事から、資料の請求や実際の相談につながるような工夫を行うなど一層の周知を図る必要がある。

資料シリーズ No.195 『「改正労働契約法への対応状況に関するインタビュー調査」結果』

(2017年4月)

担当：調査部(政策課題担当)

主な事実発見

1.無期転換ルール（有期契約労働者の無期転換申込権）の効力が、本格的に発揮されてくるであろう平成30年4月以降へ向けて、関連する制度や規定等を具体的に整備する企業が現れるとともに、既に勤続を重ねてきた有期契約労働者への前倒し適用等による、無期契約への移行者（単純・無期転換者）も、徐々に始めている現状が浮き彫りになった。

2.無期転換ルールへの対応方策は、有期契約労働者の多様な活用実態に呼応して多様だが、例えば「無期転換される者の範囲」を切り口に、何らかの無期転換を考える上での対応パターンを集約すると、

（i）ある時点以降、対象となる有期契約区分を、（個別・有期契約労働者の選択に依らず）一斉に無期転換するパターン

（ii）法定通りあるいは法定を上回るタイミングで、無期転換申込権を順次、付与していく（実際に無期転換を希望するかどうかは、個別・有期契約労働者の選択に委ねる）パターン

（iii）（別段の定めを設けて）無期転換を事実上、（従来からの）正社員登用制度に一致させようとするパターン

（iv）上記いずれかの複合パターン（例えば（ii）+（iii）等）

の4種類に類型化される。

3.このうち、（iii）のパターンで、無期転換後の労働条件を確実に変更する必要があるのであれば、就業規則や労働協約等に「別段の定め」を置き、変更後の労働条件（無期転換先は既存の正社員区分とする旨等）を予め、規定・周知しておく必要がある。だが、今回のインタビュー調査では中小企業群を中心に、そこまで踏み込んだ対応は検討されておらず、この点、無期転換申込権の性質や、「別段の定め」の必要性等についての理解が、未だ充分でない（没却している）恐れも危惧された。

政策的インプリケーション

1. 今回のインタビュー調査では、無期転換ルールを巡り、特段の上限を示さずに更新を繰り返し、既に通算5年を超える有期契約労働者が、一定程度みられてきた（更新に対する合理的な期待が生じている恐れもある）現状を踏まえた当面の対応方針と、今後、新たに採用する有期契約労働者が増大していく中でのそれは、異なってくる可能性もあることが示唆された。そうした局面の変化を的確に捉えるためにも、その動向を継続的に把握していく必要があると思われる。
2. 有期・無期の契約労働者間の不合理な労働条件の相違を禁止するルールを巡っては、会社側から「①職務の内容（業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度）、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情を総合考慮すれば、不合理とまで認められるほどの相違はない（現状通りで問題ない）」といった見解が多く聴かれ、また、労組側からも「取り組みの更なる追い風になるほどの規定では無い（観念的、訓示的な規定と捉えている）」等の指摘が漏れた。
3. また、同ルールは無期転換後の労働条件について、有期契約当時のそれとの相違を、禁止する規定であると受け取られているケースも少なからず確認された。更に、その対象は「通勤手当、食堂の利用、安全管理等」のみであると、狭小化して理解されているケースもあった。この点、有期・無期の契約労働者間に於ける、期間の定めがあることによる、不合理な労働条件の相違を禁止するルールには、未だ不分明な部分があるとも言える。個別企業労使が第20条を基に、紛争予防的な見直しを行いやすくするためには、その内容の明確化や具体的な例示等が、求められていると考えられる。

（4） 副業・兼業

『働き方改革実行計画』を受けて、厚生労働省で副業・兼業に係る法政策の検討が進められるのに向けて、資料シリーズ No.201『諸外国における副業・兼業の実態調査—イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ—』をとりまとめた。

資料シリーズ No.201『諸外国における副業・兼業の実態調査—イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ—』（2018年4月）

担当：調査部（海外情報担当）

主な事実発見

1. 副業を行っている層は、就業者のおよそ4～7%。国ごとに度合いは異なるものの、女性が相対的に多く、また低賃金・低技能の仕事の従事者が多くを占めるとみられる。例えば、ドイツでは副業・兼業の従事者の9割がいわゆる「ミニジョブ」の従事者。フランスでは、兼業している雇用労働者の8割が女性で、多くはパートタイム労働者で、家事労働者や清掃業務の従事者が大部分を占めるとみられる。イギリスでは、経営管理職や専門職が一定の割合を占めるが、サービス業、小売業などの未熟練職種に従事する者も女性を中心に多い。一方、ア

アメリカでは専門職層が比較的多く、イギリスと同様、教育あるいは医療分野の専門職種が代表的。

2. 欧州各国では法律上、雇用主による副業に関する制限は、競業の禁止等の理由で限定的に妥当性を認める傾向にあるとみられる。例えばフランスでは、最高裁判例において、フルタイム従業員が就業時間外に勤務先企業と利害関係の全くない業務に携わることを禁止することは、企業の正当な利益保護に必要不可欠とは見なさない、との判断が示されている。ドイツでは、使用者は原則として、「正当な利益」に影響を及ぼさなければ、従業員の副業に同意する義務があるとされる。またイギリスでも、「明示の特約がない限り、原則として、使用者は、勤務時間外の自由時間において被用者が就労することを制限できない」とされ、被用者は雇用契約上の黙示の義務として、競業避止義務を負う。アメリカでは法的規定はなく、基本的には雇用契約の内容による。

3. 欧州各国では、労働時間に関する EU 指令に基づく法整備が行われ、週当たりの労働時間の上限や、休憩・休息などに関する規制が設けられている。労働時間の上限規制は雇用されて行う労働に適用され（自営業者として行う労働は対象外）、各雇用主には、労働者の健康と安全に配慮し、通算の労働時間が法定の上限を超えないよう配慮する義務があるとされる。

ドイツでは、主業と副業の通算で1日8時間、週48時間の上限を原則として、6カ月または24週、あるいは協約等により合意された期間における平均での調整が可能。連続休息时间（インターバル規制）の適用や、副業によって労働時間の上限を超過した場合にどちらの雇用主が責任を負うかについては、諸説がある。

フランスでは、雇用主の数に関わらず、原則として1日10時間、週48時間（または12週間の平均で44時間）が上限とされる。雇用主だけでなく、労働者の側の順守責任を併せて規定しており、違反した場合には罰金の対象となる場合があるほか、解雇される可能性もある。

イギリスでも、17週間の平均で週48時間の上限が原則であるが、労働者がオプトアウト（適用除外）に合意すれば、法定の上限を超えた就労が可能である。また、法律上の配慮義務は雇用主に課されているものの、副業に伴う労働時間の上限規制への配慮や調整に関する実行上の責任が、労働者に課されている状況もうかがえる。

一方、アメリカでは、労働時間の上限に関する法的規定はなく、週40時間を超える労働に対する割増賃金の支払いが定められるに留まる。例外的に、複数の使用者による「共同雇用」においては、労働時間の通算が義務付けられている。

4. 労働保険、社会保険制度は、欧州各国では原則として雇用ごとに適用され、加入の可否の判定、保険料の拠出等が行われるが、状況は各国で異なる。

例えばドイツでは、主業・副業を問わず、労働者（従業員）は一般的に社会保険負担の対象となり、労使折半で社会保険料（年金、雇用、介護、健康保険）が拠出され、給付の受給権も雇用毎に獲得される。ただし、複数就業者の多くを占めるミニジョブ従事者については、制度上、賃金額が月額450ユーロ以下であれば、社会保険料の本人負担分が免除される一方、

医療、介護、失業に関する社会保険が適用除外となり、雇用主のみが保険料を負担する労災保険は適用される。複数のミニジョブに従事している場合は、合算された賃金額により社会保険加入義務の有無が判定され、また、社会保険加入義務がある本業をしながら複数のミニジョブを行う場合は、1つを除いて本業の収入と合算することとされる。

フランスでは、民間部門で就労する雇用労働者は、労働時間の長短に関わらず、失業保険をはじめとする社会保険の被保険者となる。複数の雇用主の下で就労している雇用労働者が一部の職を失った場合、保険料の拠出期間を要件として、従前賃金の57～75%（賃金額が高いほど低い率を適用）の失業手当が最長2年間、支給される。さらにもう一方の職も失った場合には、同様の計算により受給可能な額が算出され、合算のうえ調整がはかれる。

一方、イギリスでも社会保険の加入は雇用毎、賃金額が所定の水準を超えるかで加入の可否が判断され、各雇用主が、被用者分と併せて保険料を納付するが、支給に際しては、失業給付を含む給付の大半で、受給者または世帯について予め定められた額を基準に支給額が決定され、従前賃金は参照されない。このため、複数就労は基本的に支給額に影響しない。労災給付についても、被用者であることを要件として、基準額をベースに受給者単位で支給額が決定される。

またアメリカでは、健康保険及び年金の適用の可否は雇用ごとの労働時間（フルタイム、パートタイムの別等）による。また失業保険については、拠出は雇用主のみ、受給には賃金収入もしくは労働時間が要件となるが、複数就労者の場合は賃金および労働時間を合算して報告することが出来る。

政策的インプリケーション

副業の制度的な障壁が必ずしも高くないとみられる欧米諸国でも、実際に副業を行っている層は限定的。欧州各国では、複数就業における労働時間は通算が原則だが、雇用主の責任や社会保険制度の適用などは、実質的に雇用ごと。またアメリカでは、労働時間規制はなく、また社会保険等の適用においては拠出と給付受給の関連性が希薄で、拠出は雇用ごと、受給は労働時間・賃金を合算。

3 非雇用労働政策

厚生労働省において雇用類似の働き方に関する検討が進められるのと相まって、諸外国におけるその実態を明らかにすることも重要な課題となる。ディスカッションペーパー 18-04 『中国におけるシェアリング・エコノミーの利用状況と労働法上の問題』は、中国における実態を明らかにしている。

ディスカッションペーパー 18-04 『中国におけるシェアリング・エコノミーの利用状況と労働法上の問題』（2018年3月）

担当：仲琦

主な事実発見

シェアリング・エコノミーの下で様々な実務問題が現れているが、とりわけ以下の3つは、労働法の根本的な見直しを要する。

1. 同じ就労形態の下で、就労者に契約形態を選択する権利が与えられる場合がある。
2. 本業と副業の区別ができず、使用者責任の帰趨が明らかではない場合がある。
3. 労働時間が短いほど業績が高く評価される、完全な「成果給」制度が存在する。

政策的インプリケーション

非典型的な就労形態が様々な国において様々な形で現れているが、従来の就労形態との区別を明らかにすると同時に、関連規制の抜本的な見直しが必要となる。

第3節 労働人権政策

1 ワーク・ライフ・バランス

(1) 育児と仕事

第3期に引続き、第4回子育て世帯全国調査に基づく研究が調査シリーズ No.175『子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査 2016(第4回子育て世帯全国調査)』である。

調査シリーズ No.175『子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査 2016(第4回子育て世帯全国調査)』(2017年10月)

担当：周燕飛

主な事実発見

1. 子育て世帯の平均世帯収入は増加、貧困率は改善されている。子育て世帯の平均年収は683.2万円で、引き続き増加傾向にある。税込収入が300万円未満の低収入世帯は全体の8.6%、調査開始以来もっとも低い割合である。可処分所得が貧困線未満の世帯の割合は、子育て世帯全体10.2%、ふたり親世帯6.0%、ひとり親世帯43.0%、いずれも前回調査時より改善されている。
2. 子育て世帯の平均消費額は減少、貯蓄率は上昇している。家計費の月額平均は、子育て世帯全体26.5万円、ふたり親世帯27.5万円、ひとり親世帯18.0万円となっており、いずれも前回調査時より減少している。子育て世帯の平均貯蓄率は、子育て世帯全体28.3%、ふたり親世帯31.0%、ひとり親世帯5.7%、いずれも前回調査時より上昇している。
3. 高収入夫を持つ女性の就業が一層進んでいる。妻の無業率は、夫の所得が第Ⅰ、第Ⅱ、第Ⅲと第Ⅳ四分位層においては、それぞれ24.6%、24.2%、35.7%と31.1%となっている。上位25%収入層(第Ⅳ四分位層)夫を持つ女性の無業率は、前回調査時より8ポイント下がり、調査開始以降はじめて順位が1位ではなくなった。
4. 正社員として働く母親が増加している。無業である母親の割合は28.2%で、前回調査の結果とほぼ同じである。一方、正社員である母親の割合は24.6%で、前回調査時より3ポイン

ト上昇している。正社員割合は、短大以上の高学歴母親が 28.8%で、低学歴母親に比べて 11 ポイント高い。

5.短時間勤務制度の利用が進んでいる。これまでに短時間勤務制度を利用したことがある母親の割合（時短経験率）は、10.8%である。正社員女性の「時短」利用がとくに進んでおり、時短経験率は、第 2 回(2012)調査時の 19.3%から 27.5%に上昇している。

6.「非正規・パート主婦」の約 7 割は、配偶者控除の収入限度額以内で働いている。非正社員として働く有配偶の母親、いわゆる「非正規・パート主婦」の 68.2%は、配偶者控除の収入限度額である 103 万円以内で働いている。「第 3 号被保険者」の収入限度額である 130 万円以内で働く者と合わせると、「非正規・パート主婦」の約 8 割はいずれかの限度額内に収まる収入額で働いている。

7.父親の家事・育児参加は緩やかに増加している。家事時間ゼロである父親の割合は、32.2%であり、前回調査時より 4 ポイント低下している。夫婦が行っている家事・育児の総量を 10 として、父親がその半分以上を分担していると回答した世帯の割合は、前回調査時の 8.2%から 9.7%までに上昇している。

8.保護者が望む公的支援の 1 位は「金銭的援助」、2 位は「保育サービス」である。ふたり親世帯に比べて、ひとり親世帯は「金銭的援助」を選ぶ割合が比較的高い。3 歳未満の児童の保護者は、「保育サービス」と「休業・休暇の期間延長」を選好する傾向がある。

政策的インプリケーション

1.子育て世帯の収入が増加したにもかかわらず、消費の拡大が見られなかった。子育て世帯の将来不安を解消することが、内需拡大と経済成長につながる。

2.「主婦パート」の約 8 割は、103 万円または 130 万円以内で働いている。税と社会保障制度が女性就業への抑制効果を見極める必要がある。

3.子育て女性への一連の就業支援制度（育児休業、短時間勤務、マザーズハローワーク）の利用が順調に伸びており、制度へのニーズは高いことが確認できた。

また、厚生労働省の要請に基づき、スウェーデン、フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ、韓国の 6 カ国を対象に、諸外国の育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策についてとりまとめたのが資料シリーズ No.197『諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策—スウェーデン、フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ、韓国—』である。

資料シリーズ No.197『諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策—スウェーデン、フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ、韓国—』（2018 年 3 月）

担当：調査部(海外情報担当)

主な事実発見

調査の結果、いずれの国においても出産休暇や育児休業に類する制度が存在していた。また、EU 諸国では、個人のニーズに応じた柔軟な制度改革を進めていることが明らかになっ

た。

政策的インプリケーション

国によって様々な出産休暇や育児休業制度が存在するが、各国の歴史や導入経緯を詳しく見ると、その位置づけや性質が異なる。それが、女性の就業や出生率にどのような影響を及ぼすのか継続的に観察する必要がある。

(2) 転勤

転勤問題も引続き注目を集めたテーマであり、厚生労働省の要請に基づき調査シリーズ No.174『企業の転勤の実態に関する調査』をとりまとめた。

調査シリーズ No.174『企業の転勤の実態に関する調査』(2017年10月)

担当：調査部(政策課題担当)

主な事実発見

- 1.企業調査によれば、正社員(総合職)の転勤(転居を伴う配置転換)がどのくらいあるかについては、「正社員(総合職)のほとんどが転勤の可能性がある」が33.7%、「正社員(総合職)でも転勤をする者の範囲は限られている」が27.5%、「転勤はほとんどない(転勤が必要な事業所がない)」が27.1%となっている。正社員規模別にみると、「正社員(総合職)のほとんどが転勤の可能性ある」の割合は規模が大きくなるほど高くなる。
- 2.転勤の目的は、「社員の人材育成」が66.4%と最も多く、次いで、「社員の処遇・適材適所」「組織運営上の人事ローテーションの結果」「組織の活性化・社員への刺激」「事業拡大・新規拠点立ち上げに伴う欠員補充」「幹部の選抜・育成」「組織としての一体化・連携の強化」などとなっている。
- 3.転勤命令の決定方法(転勤命令が「A:会社主導ですべて決定」か、「B:社員の意見・希望を踏まえて決められている」か)については、A計(「Aに近い」「ややAに近い」の合計)は79.7%、B計(「Bに近い」「ややBに近い」の合計)は19.4%となっている。8割弱が転勤命令は会社主導で決定されている。
- 4.勤務地限定正社員の雇用区分がある企業は15.8%。勤務地限定正社員と全国転勤型との間の年収差(給与・賞与含む)は、「5~10%未満」が27.4%、「10~15%未満」が25.3%などとなっている。
- 5.転勤がある企業において、過去3年間で、転勤において家族的事情等を考慮したことがあるかについては、「親等の介護」が56.7%で最も多く、次いで、「本人の病気」「出産・育児」「結婚」「子の就学・受験」「配偶者の勤務(共働き)」などとなっている。
- 6.過去3年間で、配偶者の転勤を理由に退職した正社員の有無については、「いる」が33.8%。配偶者の転勤に伴う勤務地変更制度については、「制度としてある」が2.0%、「制度はないが運用としてある」が16.1%となっている。

7.一方、正社員調査によれば、転勤免除配慮を求めたことが「ある」とする割合は12.2%（男性11.6%、女性14.6%）。転勤免除配慮を求めた事情は、「親等の介護」が28.2%でもっとも多く、次いで、「子の就学・受験」が19.3%、「出産・育児」が16.9%などとなっている。

8.現在の会社でのあなたの転勤経験に照らして、転勤があることにより、困難に感じる可能性があるかについては、各項目で、「そう思う・計」（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）の割合をみると、「結婚しづらい」（29.3%）、「子供を持ちづらい」（32.4%）、「育児がしづらい」（53.2%）、「進学期の子供の教育が難しい」（65.8%）、「持ち家を所有しづらい」（68.1%）、「介護がしづらい」（75.1%）となっている。

政策的インプリケーション

介護や子育て等の様々な理由により、男女ともに、転勤に関して様々な配慮を求める社員が増加している。共働き世帯の増加を背景に、配偶者の転勤に関わる配慮をする企業もある。転勤による社員の教育や組織の活性化等の効果に留意しつつ、転勤が人材確保・定着の制約とならぬように、異動・転勤の雇用管理の在り方を個々の企業が検討することが望まれる。

第4節 労使関係政策

1 労使関係の実態

労使関係の実態分析としては、分割、事業譲渡、合併といった組織変動（再編）の実態を調査した資料シリーズ No.196『組織変動に伴う労働関係上の諸問題に関する調査—労使ヒアリング調査編—』がある。

資料シリーズ No.196『組織変動に伴う労働関係上の諸問題に関する調査—労使ヒアリング調査編—』（2018年3月）

担当：呉学殊

主な事実発見

組織変動の7つの事例（分割6、事業譲渡1、また合併1（分割と併行））について、変動の主要背景、プロセス、その過程における労使関係等を考察した。主要背景は、「分割部門業績悪化・他社同業部門との統合再編」、「分割部門専門化・他社同業部門との統合再編」、「分割益活用・選択事業集中戦略再編」、「分割部門と異種部門子会社との統合シナジー効果再編」、「分割部門と同種部門子会社との統合シナジー効果再編」、そして「不採算部門切り離し同業他社への譲渡再編」という類型に分けることができる。

労働組合は、分割の際に、法律に規定されている「理解と協力（労働契約承継法の「7条措置」）」の履行において、その担い手として、適法性の確保における重要な役割を果たしている。また、組合は、組合員の再編情報に関する理解度の向上、再編の円滑な履行の確保、組合員の企業への求心力の向上および納得性の向上、さらに企業の健全経営への催促等の役割も果たしている。こうした役割は、過半数組合ではない場合、制限されている。「理解と

協力」の内容は、法律の中には明記されていないが、多くの場合、事実上の同意に等しいものであった。

政策的インプリケーション

労働契約承継法に対する労使の評価は概ねよい。しかし、悪用可能性があるとの指摘もなされた。その可能性を減らし、組織変動の円滑化と労働者保護をいっそう図るために次のような対応が求められる。第1に、信頼に基づく良好な労使関係の構築である。労働組合の組織率がほぼ一貫して低下し、2017年17.1%に過ぎず、大半の企業では集团的労使関係の担い手がない。労使関係の担い手を正当に確保するために、現行の過半数代表者の選出等の問題点の改善、一まずは適切に過半数代表者が選出される方策、さらには従業員代表制の法制化の必要性を検討すること―が求められる。

第2に、法律に規定されている会社と労働者個人との協議（いわゆる「5条協議」）は、事実上、業務命令上のものになりがちで、「対等な立場での話し合いで自分の意見を自由にいえてそれを反映する」ほどのものになっていない。こうした実態を踏まえて、「理解と協力」の「7条措置」を事実上の同意に格上げして労働者の保護をいっそう図ることも考えてよいのではないか。

第3に、労使関係の信頼度に応じた規制の柔軟な適用・運用が求められる。日本の企業では、過半数組合、少数組合、無組合等の違いがあつて、労使関係にも大きな幅がある。労働基準法等の労働法では、労使関係の対等性原則が規定されているが、労働者側にその対等性の担い手は過半数組合がより望ましい。過半数組合のある企業では、分割に関する協議等を労使自治に任せて、少数組合や無組合の企業では行政の関与を強めてその対等性確保を図ることも考えられる。過半数組合、労働協約等の有無に基づいて労使関係の信頼度を測り、信頼度の高い企業には規制の現状維持や緩和、低い企業には規制の強化を図っていくことも必要であろう。

2 諸外国の労使関係

第3期における欧州諸国の労使関係システムの研究のフランスに係る最終とりまとめ的なものが労働政策研究報告書 No.197『現代先進諸国の労働協約システム（フランス）』である。

労働政策研究報告書 No.197『現代先進諸国の労働協約システム（フランス）』（2018年3月）

担当：細川良

主な事実発見

1.産業別労働協約の規制権限について

フランスにおいては、規範は本来『法律』により定めるという古典的な伝統があり、他方、実態として、労働組合が（ドイツなどと比べ）組織的に脆弱であることを前提に、産業（市

場)における共通規範を設定する装置が必要とされた。そこで、1936年法以来、いわゆる「代表的労働組合」の概念と、これによって支えられる産別協約の拡張適用制度によって、労働協約による集団的労働条件の規範設定がなされてきた。この結果、フランスにおいては現状でもなお、(産業別)労働協約の適用率が90%以上あり、少なくとも労働条件の「最低基準」の設定としては一定の機能を保ち続けている。

2. 「分権化」の実態

フランスにおける集団的労働条件の規範設定システムにかかる分権化の象徴としてしばしば取り上げられるのは、2004年のフィヨン法および2008年法による改革である。しかし、これらの改正は、法的な原則(有利原則)に大幅な変更を施した点において、象徴的な意味はあるが、フランスの労使関係の実態を見ると、フランスにおける「分権化」の端緒は、1980年代のオール改革がもたらした企業別交渉の活性化であると評価すべきである。そして、この企業別交渉の活性化は、とりわけ大企業における労働条件(賃金制度)の、産業別協約にもとづく労働条件(賃金制度)からの遊離をもたらすこととなった。このため、フィヨン法による改正が行われた時点で、労使交渉の基盤が確立された大企業においては、既に企業レベルの集団的労働条件規範設定は、産業レベルのそれからは自律した状況にあり、同法による改正は結果として実務に大きな影響をもたらさなかった。

また、1968年まで企業内における組合支部の設置ができなかったこと、他方でオール法による義務的団交事項の法定がなされたことの結果として、フランスにおける「分権化」は、労働組合が産業レベルの組織から企業の中に入っていく過程でもあった点に留意すべきである。こうした事情から、他の欧州諸国と異なり、企業別交渉の活性化を組合も支持していたという点に大きな特徴がある。

3. 近年のフランスにおける集団的労使関係政策とその影響

フィヨン法および2008年法による改革以降も、フランスにおいては集団的労使関係に関する様々な法政策が打ち出されている。具体的には、義務的交渉事項の増加、「代表性」の改革(2008年法)、労使協定による雇用保護計画の「優遇」(2013年法)、政策立法にかかる協約締結の義務化、産業単位の「整理」などである。これらの改革の1つの集大成とも言うべき2016年のエル・コムリ法による改革では、競争力協定の強化と企業レベルの集団的決定が個別の労働契約の変更をもたらさう改革がなされている。これらの改革の中には、フランスにおける伝統的な労働法システムの根幹に関わる部分も含まれており、今後の影響がいかにかに生じるかについては今後も注目する必要がある。

一方、ドイツについては、第4次産業革命への労働面の対応に着目して研究が進められた。ディスカッションペーパー18-02『第四次産業革命による雇用社会の変化と労働法政策上の課題—ドイツにおける“労働4.0”をめぐる議論から日本は何を学ぶべきか?』がその成果である。

ディスカッションペーパー 18-02『第四次産業革命による雇用社会の変化と労働法政策上の課題—ドイツにおける“労働 4.0”をめぐる議論から日本は何を学ぶべきか?』(2018年2月)

担当：山本陽大

主な事実発見

「IT（情報通信技術）やIoT（モノのインターネット化）、AI（人工知能）、ビッグデータ等の新たなデジタル・テクノロジーの利活用による産業構造の変化（いわゆる第四次産業革命）は、雇用・労働分野に対してどのような影響を及ぼすのか？またそれによって、どのような雇用・労働（法）政策が新たに必要とされるのか？」。本研究は、かかる問いについて、日本における問題状況を相対的に捉えるための一素材として、ドイツ連邦労働社会省が2016年11月に公表した『労働 4.0・白書』を中心に、ドイツにおける上記・問題設定に対する議論状況および取り組みについて、分析・検討を行ったものである。

それによれば、①ドイツにおいては、職場も含めた社会全体のデジタル化について、既に政・労・使におけるコンセンサスが形成されており、国家による支援を受けて、労・使双方にとって利益となる形での雇用社会のデジタル化研究が行われていること、②また上記・白書を中心に、雇用社会のデジタル化によって新たな課題が生じる政策領域については、主に既存の雇用・労働法システムの骨格は維持しつつ、その部分的拡充や適用範囲の拡大・縮小によって対応するといった形での議論が行われていること、③更にクラウドワークについては、一部の労働組合によって保護や規制をめぐる積極的な取り組みが行われていること、等が明らかとなった。

政策的インプリケーション

我が国においても、一方においてドイツにおける議論や取り組みを参考にしながら、しかし他方において日・独における雇用・労働（法）システムの相違を踏まえつつ、第四次産業革命（ないしデジタルイゼーション）という新たな波に適応するための雇用・労働（法）政策、およびその決定プロセスを考えてゆく必要がある。

特に、ドイツにおける“労働 4.0”をめぐる議論・取り組みのうち、①労・使双方にとってwin-winとなる形での雇用社会・職場におけるデジタル技術の利活用について、国家が積極的に支援・助成を行っている点、②雇用社会のデジタル化、およびそれに伴って必要となる雇用・労働（法）政策のあり方をめぐる検討（“労働 4.0”）が、あらゆるステークホルダーを参加させた集約的な議論の場（Forum）において行われている点、③第四次産業革命により変化した雇用社会においても「良質な働き方（≡ディーセント・ワーク）」を実現するために、集团的労使関係システムが重要なインフラとして位置付けられている点は、日本も学ぶべきところが大きいように思われる。

第4章 JILPTにおける研究成果の普及と今後の課題

第1節 第3期プロジェクト研究シリーズの刊行

2017年度には、第3期におけるJILPTの調査研究成果を大ぐくりの分野ごとにわかりやすくまとめて、「プロジェクト研究シリーズ」というタイトルの下に一般読者向けに刊行した。その概要は既に昨年度に第3期の政策論点レポートの中で紹介してあるが、ここに改めて再掲する。

第3期プロジェクト研究シリーズ No.1 『非正規雇用の待遇差解消に向けて』

- 序章 非正規雇用の諸問題と本書のねらい（小野晶子）
- 第1章 非正規化の要因を事業特性や雇用特性から考える（小野晶子）
- 第2章 なぜ正規・非正規雇用者間の賃金格差が生じるのか（馬欣欣）
- 第3章 非正規雇用者の能力開発（阿部正浩）
- 第4章 どのような人事制度下で働いている非正規雇用者が将来に希望を持っているのか（森山智彦）
- 第5章 転職による正社員転換と雇用の安定（高橋康二）
- 第6章 非正規雇用者の組織化と発言効果（前浦穂高）
- 結章 非正規雇用の待遇差の解消にむけて：まとめと政策示唆（小野晶子）

第3期プロジェクト研究シリーズ No.2 『人口減少社会における高齢者雇用』

- 序章 高齢者雇用の現状と課題（田原孝明）
 - 〈60代前半層を中心とした高齢者の雇用の課題〉
- 第1章 「実質65歳定年制」時代の定年制（今野浩一郎）
- 第2章 60代前半継続雇用者の企業における役割と人事労務管理（藤本真）
 - 〈60代後半層以降又は高齢者全般の雇用の課題〉
- 第3章 65歳以降の就業・雇用を考える一職業生涯の総決算とセグメント（浅尾裕）
- 第4章 65歳以降の継続的な就業の可否を規定する企業要因の検討（鎌倉哲史）
 - 〈高齢者の活躍や関連施策の課題〉
- 第5章 年金支給開始年齢引上げに伴う就業率上昇と所得の空白—厚生労働省「中高者縦断調査（2014年）」に基づく分析（山田篤裕）
- 第6章 中高年齢者におけるNPO活動の継続意欲の決定要因分析（馬欣欣）
- 第7章 高齢者の就業と健康・介護（三村国雄）
- 終章 各章の概要と今後の課題（田原孝明）

第3期プロジェクト研究シリーズ No.3 『「個人化」される若者のキャリア』

- 序章 「個人化」される若者のキャリア（堀有喜衣）
- 第1章 戦後における若年者雇用政策の展開（金崎幸子）
- 第2章 大学等中退者の移行プロセス―「個人化」される移行の課題―（堀有喜衣）
- 第3章 ニートの背景としての世帯と親の状況：国際的な議論と日本の実態（小杉礼子）
- 第4章 新卒採用正社員の早期転職希望の背景（岩脇千裕）
- 第5章 早期離職後の職業キャリア（小杉礼子）
- 終章 「個人化」される若者のキャリアへの支援（堀有喜衣）

第3期プロジェクト研究シリーズ No.4 『日本的雇用システムのゆくえ』

- 序章 問題設定と概要（高橋康二）
- 第1章 総論―基礎的指標による日本的雇用システムの概観（高橋康二）
- 第2章 若者のキャリア―学校から職業への移行における変化（堀有喜衣）
- 第3章 雇用システムと高年齢者雇用（浅尾裕）
- 第4章 日本的雇用システムと女性のキャリア―管理職昇進を中心に（池田心豪）
- 第5章 雇用ポートフォリオと正社員の賃金管理（荻野登・高橋康二）
- 第6章 日本企業における能力開発・キャリア管理（藤本真）
- 第7章 職場におけるキャリア形成支援の動向（下村英雄）
- 補論 高度専門人材の人事管理―個別企業の競争力の視点を中心に（山崎憲・奥田栄二）
- 終章 結論と次の研究課題（高橋康二）

第3期プロジェクト研究シリーズ No.5 『現代先進諸国の労使関係システム』

- 序章 団結と参加―労使関係システムの諸類型―（濱口桂一郎）
- 第1章 ドイツ―第三次メルケル政権下における集团的労使関係法政策―（山本陽大）
- 第2章 フランス―労働協約システムの歴史的形成と現代的展開―（細川良）
- 第3章 スウェーデン 企業内の労使交渉を重視した労使関係―スウェーデンの賃金交渉を素材に―（西村純）

第3期プロジェクト研究シリーズ No.6 『若年者就職支援とキャリアガイダンス―個人特性に配慮した進路選択の現状と課題―』

- 序章 若者の雇用環境の現状と問題（深町珠由）
- 第I部 若年者への就職支援とキャリアガイダンスの実態と方法
- 第1章 高等学校における進路指導とキャリアガイダンス（室山晴美）
- 第2章 高等教育課程における就職支援とキャリアガイダンス（室山晴美）
- 第II部 若年就職困難者に対する支援とキャリアガイダンス

第3章	大学キャリアセンターにおける支援の実態（深町珠由）
第4章	若年者向け就職支援機関における支援の実態（深町珠由）
終章	多様化する若年者の進路と現代に求められるキャリアガイダンスとは（深町珠由）

第3期プロジェクト研究シリーズ No.7『生涯にわたるキャリア支援—労働市場のインフラとしてのキャリア支援—』

序章	生涯にわたるキャリア支援の諸問題と本書のねらい（上市貞満）
第1章	職業構造の変化と現状—長期的な趨勢と就業者5万人の調査から有望な職業、輝く仕事（松本真作）
第2章	生涯にわたるスキル形成（下村英雄）
第3章	キャリア支援の国内外の動向（下村英雄）
第4章	企業内でのキャリアコンサルティングの展開（下村英雄）
第5章	企業内プロフェッショナルと専門職制度（上市貞満）
第6章	職業相談・紹介プロセスと求職者支援（榎野潤）
第7章	職業相談におけるアクションリサーチ—「職業相談の勘とコツの『見える化』ワークショップ」の研究開発（榎野潤）
第8章	求職者支援制度によるキャリア支援（下村英雄）
第9章	外部労働市場におけるキャリアコンサルティング（下村英雄）
第10章	労働市場インフラとしての職業分類の課題（上市貞満）
終章	生涯にわたるキャリア支援：まとめと政策示唆（上市貞満）

第3期プロジェクト研究シリーズ No.8『次代を創る地域雇用政策』

序章	地域における雇用失業状況と地域雇用政策の流れ（渡邊博頭）
第1章	不況時の公共による地域雇用創出—基金事業の効果の検証—（渡邊博頭）
第2章	地域雇用問題の現在—地域間格差と人材流出—（高見具広）
第3章	地域の雇用創出・活性化に向けての方策（高見具広）
第4章	地方への人材環流の可能性を考える（高見具広）
第5章	都道府県の労働力需給の試算—労働力需給の推計(2015年版)を踏まえて—（中野諭）
終章	まとめと今後の課題（渡邊博頭）

第3期プロジェクト研究シリーズ No.9『非典型化する家族と女性のキャリア』

序章	女性の活躍と多様化（池田心豪）
第I部	女性活躍とワーク・ライフ・バランス
第1章	女性の初期キャリア：男女別コーホート間比較から（酒井計史）

第2章	育休取得は管理職登用の妨げになっているか（周燕飛）
第3章	「性別職務分離」の現在形—昇進意欲の男女差を手がかりに考える—（高見具広）
第II部	主婦の貧困問題
第4章	貧困専業主婦がなぜ生まれたのか（周燕飛）
第5章	若年出産、婚前妊娠の母親と子ども（阿部彩）
第6章	子育て期の母親に求められている支援策（坂口尚文）
第III部	シングル女性の仕事と生活
第7章	シングルマザーは働いていてもなぜ貧困か（大石亜希子）
第8章	未婚女性労働者のキャリアパターンと就業継続要因（大風薫）
第9章	壮年非正規雇用シングル女性の働き方と生活満足（池田心豪）
終章	包摂的女性労働政策に向けて（池田心豪）

第2節 第4期における調査研究の方向性

1 第4期における労働政策の動向—雇用類似の働き方への対応

第2章で概観したように、2017年度は同一労働同一賃金や労働時間規制など『働き方改革実行計画』に掲げられた幾つもの法政策課題の実現に向けて着実に歩みが進められた年度であったが、その中で中長期的課題として注目されるべきものが「柔軟な働き方」なかんずく「雇用類似の働き方」に対する政策である。第2章第2節2(7)に2017年度の動向を略述したが、改めてやや詳しくその経緯を見ておく。

(1) 働き方改革実行計画

2017年3月にとりまとめられた『働き方改革実行計画』は、その第5項「柔軟な働き方がしやすい環境整備」において、雇用型テレワーク、非雇用型テレワーク、副業・兼業という3つの「柔軟な働き方」を取り上げ、その促進と法的対応を求めている。

5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

テレワークは、時間や空間の制約にとらわれることなく働くことができるため、子育て、介護と仕事の両立の手段となり、多様な人材の能力発揮が可能となる。副業や兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、そして第2の人生の準備として有効である。我が国の場合、テレワークの利用者、副業・兼業を認めている企業は、いまだ極めて少なく、その普及を図っていくことは重要である。

他方、これらの普及が長時間労働を招いては本末転倒である。労働時間管理をどうしていくかも整理する必要がある。ガイドラインの制定など実効性のある政策手段を講じて、普及

を加速させていく。

(1) 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援

事業者と雇用契約を結んだ労働者が自宅等で働くテレワークを「雇用型テレワーク」という。近年、モバイル機器が普及し、自宅で働く形態だけでなく、サテライトオフィス勤務やモバイル勤務といった新たな形態のテレワークが増加している。このような実態に合わせ、これまでは自宅での勤務に限定されていた雇用型テレワークのガイドラインを改定し、併せて、長時間労働を招かないよう、労働時間管理の仕方も整理する。

具体的には、在宅勤務形態だけでなく、サテライトオフィス勤務やモバイル勤務を、雇用型テレワーク普及に向けた活用方法として追加する。

テレワークの導入に当たっては、労働時間の管理を適切に行うことが必要であるが、育児や介護などで仕事を中抜けする場合の労働時間の取扱いや、半日だけテレワークする際の移動時間の取扱い方法が明らかにされていない。このため、企業がテレワークの導入に躊躇することがないように、フレックスタイム制や通常の労働時間制度における中抜け時間や移動時間の取扱いや、事業場外みなし労働時間制度を活用できる条件などを具体的に整理するなど、その活用方法について、働く実態に合わせて明確化する。

また、長時間労働を防止するため、深夜労働の制限や深夜・休日のメール送付の抑制等の対策例を推奨する。

あわせて、Wi-fi やクラウド環境、スマートフォンやタブレットの普及など近年の ICT 利用環境の進展や、サテライトオフィス勤務やモバイル勤務の実態を踏まえ、テレワーク導入時に必要なセキュリティ面の対応に関するガイドラインについても改定する。

さらに、国家戦略特区により、テレワーク導入企業に対するワンストップの相談支援を実施する。育児中の者、障害者を対象にしたモデル事業等を実施するとともに、よりテレワークを活用しやすくなるよう、労働時間管理及び健康管理の在り方を含めた推進方策について広く検討する。加えて、国民運動としてテレワークを推進する方策を関係府省が連携して検討し、実施する。

(2) 非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援

事業者と雇用契約を結ばずに仕事を請け負い、自宅等で働くテレワークを「非雇用型テレワーク」という。インターネットを通じた仕事の仲介事業であるクラウドソーシングが急速に拡大し、雇用契約によらない働き方による仕事の機会が増加している。こうした非雇用型テレワークの働き手は、仕事内容の一方的な変更やそれに伴う過重労働、不当に低い報酬やその支払い遅延、提案形式で仮納品した著作物の無断転用など、発注者や仲介事業者との間で様々なトラブルに直面している。

非雇用型テレワークを始めとする雇用類似の働き方が拡大している現状に鑑み、その実態を把握し、政府は有識者会議を設置し法的保護の必要性を中長期的課題として検討する。

また、仲介事業者を想定せず、働き手と発注者の相対契約を前提としている現行の非雇用

型テレワークの発注者向けガイドラインを改定し、仲介事業者が一旦受注して働き手に再発注する際にも当該ガイドラインを守るべきことを示すとともに、契約文書のない軽易な取引や著作物の仮納品が急増しているなどクラウドソーシングの普及に伴うトラブルの実態を踏まえ、仲介手数料や著作権の取扱の明示など、仲介事業者に求められるルールを明確化し、その周知徹底及び遵守を図る。

加えて、働き手へのセーフティネットの整備や教育訓練等の支援策について、官民連携した方策を検討し実施する。

(3) 副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定

副業・兼業を希望する方は、近年増加している一方で、これを認める企業は少ない。労働者の健康確保に留意しつつ、原則副業・兼業を認める方向で、副業・兼業の普及促進を図る。

副業・兼業のメリットを示すと同時に、これまでの裁判例や学説の議論を参考に、就業規則等において本業への労務提供や事業運営、会社の信用・評価に支障が生じる場合等以外は合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことをルールとして明確化するとともに、長時間労働を招かないよう、労働者が自ら確認するためのツールの雛形や、企業が副業・兼業者の労働時間や健康をどのように管理すべきかを盛り込んだガイドラインを策定し、副業・兼業を認める方向でモデル就業規則を改定する。

また、副業・兼業を通じた創業・新事業の創出や中小企業の人手不足対応について、多様な先進事例の周知啓発を行う。

さらに、複数の事業所で働く方の保護等の観点や副業・兼業を普及促進させる観点から、雇用保険及び社会保険の公平な制度の在り方、労働時間管理及び健康管理の在り方、労災保険給付の在り方について、検討を進める。

(2) 柔軟な働き方に関する検討会と3つのガイドライン

厚生労働省はこれを受けてまず2017年10月に柔軟な働き方に関する検討会*²³を設置し、同年12月に報告を取りまとめた。これには、上記3分野のそれぞれに対応して、「副業・兼業の促進に関するガイドライン(案)」と、その趣旨に沿った「モデル就業規則改定(案)(副業・兼業部分)」、「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン(案)」、「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン(案)」が示されている。

厚生労働省はこれを受けて、2018年1月には副業・兼業の促進に関するガイドラインと改定モデル就業規則を公表し、2018年2月には情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドラインと自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン

*²³学識者9名、座長：松村茂。

を公表した。それぞれの内容は以下の通りである。

(7) 副業・兼業の促進に関するガイドライン

まず副業・兼業の促進に関するガイドラインは、副業・兼業には労働者と企業それぞれにメリットと留意すべき点があると何点か挙げているが、メリットに対してデメリットではなくわざわざ「留意すべき点」と表現している点に、促進の方向に前のめりになっている姿が現れている。そして、「自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したい、スキルアップを図りたいなどの希望を持つ労働者がいることから、こうした労働者については、長時間労働、企業への労務提供上の支障や企業秘密の漏洩等を招かないよう留意しつつ、雇用されない働き方も含め、その希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境を整備することが必要」と、促進の方向を打ち出している。

企業の対応としては、「原則、副業・兼業を認める方向とすることが適当」とし、「副業・兼業を禁止、一律許可制にしている企業は、副業・兼業が自社での業務に支障をもたらすものかどうかを今一度精査した上で、そのような事情がなければ、労働時間以外の時間については、労働者の希望に応じて、原則、副業・兼業を認める方向で検討すること」を求めている。とはいえ、労働時間の通算についての解釈を変えるわけでもなく、それを前提に、使用者は労働者からの自己申告により副業・兼業先での労働時間を把握することが考えられる、とやや無責任な姿勢を示している。働きすぎにならないようとか、安全配慮義務についても触れているが、法的な対応を後回しにして、促進するという政策的宣言だけを先出ししてきた感は否めない。またその最後のところで、副業・兼業に関わるその他の現行制度についてとして、労災保険の給付、雇用保険、厚生年金保険、健康保険の現行の扱いを単に記述しているにとどまっている。

もっとも、検討会報告の本文では、労働時間・健康管理（労働時間通算）について「通達発出時と社会の状況や労働時間法制が異なっているという社会の変化を踏まえて、見直すべき」と、労災保険について「副業・兼業先の賃金を合算して補償できるよう、検討すべき」と、雇用保険や社会保険について「複数就業者の適用について、検討すべき」という記述が盛り込まれている。

(イ) 情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン

この情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドラインを旧ガイドラインと比較してみると、まずタイトルが「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」から「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適

切な導入及び実施のためのガイドライン」に変わっている。労働者の自宅で業務を行う在宅勤務だけでなく、労働者の属するメインのオフィス以外に設けられたオフィスを利用するサテライトオフィス勤務、ノートパソコンや携帯電話等を活用して臨機応変に選択した場所で業務を行うモバイル勤務も含めて情報通信技術を利用した事業場外勤務として把握し、労働基準関係法令の適用とその注意点を明らかにしようとしている。

(4) 自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン

自営型テレワークの適正な実施のためのガイドラインは、その名称が在宅ワークから自営型テレワークとなっているのは、家内労働法の延長線上から個人請負型就労形態全般を対象としていく姿勢の変化を表している。

新ガイドラインは仲介事業者を、①他者から業務の委託を受け、当該業務に関する仕事を自営型テレワーカーに注文する行為を業として行う者、②自営型テレワーカーと注文者との間で、自営型テレワークの業務の斡旋を業として行う者、③インターネットを介して注文者と受注者が直接仕事の受発注を行うことができるサービス（いわゆるクラウドソーシング）を業として運営している者と定義している。そして、旧ガイドラインが契約条件の文書明示とその保存から始まっていたのに対し、その前段階として募集内容の明示と、その際に留意すべき事項を詳しく規定している。クラウドワークでは、応募された複数の提案から採用案を選び報酬を支払ういわゆるコンペ式が見られることから、その旨の明示や、採用に至らなかった提案の知的財産権を提案者に無断で公開・使用しないこと、さらには採用された提案の応募者に対して納品後の成果物の大幅な修正を指示するなどは望ましくないことまでが記述されている。

その他報酬額や契約条件の変更など各項目で記述が詳しくなっているが、注目すべきは契約解除という新たな項目である。労働者ではないので解雇権濫用法理が適用されないことを前提としつつ、「契約違反等がない場合に、注文者が任意で契約を解除する場合は、注文者は、契約解除により自営型テレワーカーに生じた損害の賠償が必要となること」とか「継続的な取引関係にある注文者は、自営型テレワーカーへの注文を打ち切ろうとするときは、速やかに、その旨及びその理由を予告すること」を求めている。

(3) 雇用類似の働き方に関する検討会

上記実行計画において「非雇用型テレワークを始めとする雇用類似の働き方が拡大している現状に鑑み、その実態を把握し、政府は有識者会議を設置し法的保護の必要性を中長期的課題として検討する」とされたことに対応して、同じ 2017 年 10 月に雇用類似の働き方に関

する検討会*²⁴が設置された。この検討会は、まずは雇用類似の働き方に関する実態等を把握・分析し、課題整理を行うことが目的とされた。

2018年3月にとりまとめられたその報告書は、先ずわが国の「労働者」及び労働者以外の役務提供者に適用される制度について概観し、諸外国の労働者概念の状況を紹介し、雇用類似の働き方に関する現状を一通り見た上で、雇用類似の働き方に関する保護のあり方と今後の検討課題を次のように明らかにしている。

- 今後、雇用類似の働き方について、事業者間取引としてのみとらえるか、労働者に準じるものとしてとらえるかといった点について、更に議論を深めていくことが必要。
- その際、安心・納得して働くことができるようにし、働く人にとっても経済社会全体の付加価値の源泉としても望まれる働き方となるようにするためにはどうしたらよいかという観点から、「雇用類似の働き方の者」や保護の内容をどのように考えるかといった点も並行しつつ、精力的に議論を進めることが求められる。
- 保護する必要があるとすれば、ガイドラインの策定、労働者性の範囲の解釈の拡大や労働者概念の再定義、労働関係法令等の保護を拡張して与える制度を用意等の様々な方法が考えられるが、保護の必要性について検討する中で議論すべき。
 - (1) 「雇用類似の働き方の者」について
 - 発注者から仕事の委託を受けるなどして主として個人で役務の提供を行い、その対償として報酬を受ける者を対象としてはどうかとの意見。
 - しかし、情報の質及び量の格差や交渉力の格差があること、発注者から委託を受けた仕事から得る報酬が生活の糧となることから、契約内容が一方的に決定されてワーカーにとって不本意な契約となったり、契約内容が一方的に変更されてもそれを許容してしまう状況もあると考えられることを踏まえると、上記の者の中でも、さらに、このような不本意な契約を受け入れざるを得ない状態（これを経済的従属性と呼ぶことも考えられる）である者について「雇用類似の働き方の者」とする視点が考えられる。
- ※ 請負契約等と称していても、発注者との関係において使用従属性がある場合は、労働基準法上の労働者に該当し、労働者として労働関係法令等の対象となることに留意。
- 雇用関係によらない働き方の者について様々な課題が考えられる中、その課題に対応する保護の内容によって、対象者の具体的な要件が必ずしも同一になるとは限らない。
- 本検討会では雇用関係によらない働き方の一部について把握したに過ぎず、現時点で、「雇用類似の働き方の者」について画一的に定義することは困難。保護の必要性も含め、保護の内容とともに、引き続き、実態把握をしつつ、分析をしていくことが必要。
 - (2) 検討会で挙げられた保護の内容等
 - 把握したワーカーの問題意識等を、以下のように課題等として整理。これらに対する労働

*²⁴学識者9名、座長：鎌田耕一。

政策に関する方策について、その必要性も含め、今後検討を進めていくことが考えられる。

○ 保護の必要性を検討するに当たっては、経済法（独占禁止法、下請法）との関係にも留意が必要。

● 契約条件の明示

● 契約内容の決定・変更・終了のルールの特明確化、契約の履行確保

● 報酬額の特適正化

● スキルアップやキャリアアップ

● 出産、育児、介護等との両立

● 発注者からのセクシュアルハラスメント等の防止

● 仕事が原因で負傷し又は疾病にかかった場合、仕事が打ち切られた場合等の支援

● 紛争が生じた際の特相談窓口等

● その他（マッチング支援、社会保障等）

（3）把握すべき事項

○ 雇用関係によらない働き方について、就業状況別や発注者との関係性、専業兼業の状況、このような働き方の経験年数や選択した理由等も含め、更に細分化して実態を見ていく必要性を指摘。

○ 雇用類似の働き方の者の数の推計を含め、雇用類似の働き方の者の全体像の把握についても検討が必要。

○ シェアリングエコノミーの分野についても、更なる実態把握と検討が必要。

○ 諸外国の制度の詳細や運用等について調査、把握が必要。

（4）労働政策審議会労働政策基本部会

厚生労働省は2017年7月、労働政策審議会に労働政策基本部会*²⁵を設置した。これは三者構成原則には従わず、学識者15名で構成される。

この部会では、「各分科会及び部会を横断する中長期的課題、就業構造に関する課題、旧来の労使の枠組に当てはまらないような課題について審議を行う」とされている。具体例として、技術革新（AI等）の動向と労働への影響等、生産性向上、円滑な労働移動、職業能力開発、時間・空間・企業に縛られない働き方等が挙げられ、2018年9月報告書「進化する時代の中で、進化する働き方のために」を取りまとめた。

同報告書は、第1章「技術革新（AI等）の動向と雇用・労働への影響について」、第2章「働く人全ての活躍を通じた生産性向上等に向けた取組について」に続いて、第3章「時間・空間・企業に縛られない働き方について」において、雇用類似の働き方、テレワーク、副業・

*²⁵学識者15名、部会長：守島基博。

兼業について論じている。

2. 時間・空間・企業に縛られない働き方に関する今後の課題

(1) 雇用類似の働き方

雇用関係によらない働き方が拡大している中、労働行政でも従来の労働基準法上の労働者だけでなく、より幅広く多様な働く人を対象とし、必要な施策を考えることが求められている。

雇用関係によらない働き方は多種多様であって、行政が介入すべき問題は何か、問題の原因は何か、誰が保護の対象となり得るのか、業種や職種によってどのような違いがあるか等、このような働き方が拡大している背景や理由なども踏まえながら、検討を進めることが必要である。

また、仮に保護する必要があるとすれば、発注者と雇用類似の働き方の者に関するガイドラインを策定して対応することのほか、個別のケースに対し労働者性の範囲を解釈により積極的に拡大して保護を及ぼす方法、労働基準法上の労働者概念を再定義（拡大）する方法、雇用類似の働き方の者に対し、労働関係法令等の保護を拡張して与える制度を用意する方法など、様々な方法が考えられる。いずれにしても、保護の対象や保護の内容の検討なしに結論は得られないことから、保護の必要性について検討する中で議論すべきである。

雇用類似の働き方に関する保護等の在り方については、このような様々な課題について、法律、経済学等の専門家による検討に速やかに着手することが必要である。

検討に当たっては、保護の対象者たる「雇用類似の働き方の者」、契約条件の明示、契約内容の決定・変更・終了のルールの明確化、スキルアップやキャリアアップ、出産、育児、介護等との両立、集团的労使関係、社会保障等の保護の内容及び保護の方法について、実態把握と並行して検討を進めていくことが必要である。その際には、「雇用類似の働き方に関する検討会」報告書で把握した実態や課題、また、今後更に把握すべきと指摘された事項を基に、雇用類似の働き方の者、雇用労働者双方を含めて関係者が納得感を得られるよう、総合的に議論を進めていくべきである。

(2) テレワーク

雇用型テレワークの導入及び実施に当たっては、使用者が労働時間管理や事業場外みなし労働時間制等の運用、必要に応じた業務内容や業務量の見直し等の労務管理を適正に行うとともに、業務の円滑な遂行に当たってはテレワークを行う労働者に対し業務内容や業務遂行方法等を明確にして行わせることが望ましいなど、実施に当たって留意すべき点等も周知することが必要である。これらの点に加え、長時間労働対策の例等についてまとめた「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」を、対象者を念頭にわかりやすく書き方を工夫するなどして周知し、普及を図っていくことが必要である。

なお、「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」で記載された長時間労働対策については、テレワーク以外の就業についても取り入れて

いくことが可能と考えられる。自営型テレワークについては雇用関係によらない働き方の一種であるため、(1)の雇用類似の働き方に関する保護等の在り方の検討を進める中で、契約ベースでは同じ業務でも、交渉力の違いで従属性の有無に違いがあり得る点などに留意しつつ、保護すべき対象等と併せて検討していくべきである。

(3) 副業・兼業

労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であることや、副業・兼業はオープンイノベーションや競争力の向上に資する面もあることを踏まえ、副業・兼業を希望する労働者が主体的に自身のキャリアを形成できるような環境を整備することが重要である。

まずは、本年1月に策定された「副業・兼業の促進に関するガイドライン」、改定版モデル就業規則について、労働者によって仕事の内容や収入等に様々な実情があることを踏まえつつ、効果的な周知を行うべきである。

また、労働時間管理の在り方や労災補償の在り方等の副業・兼業に関する制度的課題について、労働者の健康確保や企業の予見可能性にも配慮しつつ、十分な検討を進めるべきである。

さらに、副業・兼業の今後の社会的な広がりや制度的課題の検討を踏まえ、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」については、今後、必要な見直しを行っていくことが適当である。

この報告書で興味深い点は、雇用類似の働き方に対する法政策の選択肢として、個別のケースに対し労働者性の範囲を解釈により積極的に拡大して保護を及ぼす方法、労働基準法上の労働者概念を再定義(拡大)する方法、雇用類似の働き方の者に対し、労働関係法令等の保護を拡張して与える制度を用意する方法など、様々な方法を例示していることである。もとより現段階ではなんら法政策の方向性が定まっているわけではないが、今後の中長期的な法政策課題としてこれらが突っ込んで議論されるようになることが予想される。

(5) 雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会

これを受けて、2018年10月には雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会^{*26}が設置され、議論が行われている。

2 第4期における調査研究の方向性－雇用類似の働き方を中心に

以上のような第4期に入ってから労働政策の大きな動きに対応して、JILPTの調査研究

^{*26}学識者14名、座長：鎌田耕一。

においても雇用類似の働き方を中心とする柔軟な働き方に係る調査研究が遂行された。ここでは2017年度以外のもも含めてその概略を紹介しておきたい。

(1) 雇用類似の働き方の実態調査

法政策のあり方を検討するにしてもその大前提となるのは日本の労働社会においてその実態がどのようになっているかについての正確な把握である。そこで、まず厚生労働省からの要請（2016年度緊急調査）に基づき、「雇用類似の就業形態に係る実態調査」を行った。実査は2017年4月にWEB調査で行われ、その調査結果の概要が上記厚生労働省の「柔軟な働き方に関する検討会」の第3回会合（2017年11月）に「JILPT「雇われない働き方についての調査（ウェブ調査）」（速報）」として報告された。なお、同調査結果の一部は、2018年12月に高橋陽子研究員執筆のディスカッションペーパー18-07『日米における自営業主数の計測』において用いられている。

次に同じく厚生労働省からの要請（2017年度課題研究）に基づき、「雇用類似の就業形態に係る実態調査」を行った。実査は2017年12月にWEB調査で行われ、その調査結果の概要が上記厚生労働省の「雇用類似の働き方に関する検討会」の第3回会合（2018年3月）に「JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査（ウェブ調査）」（速報）」として報告された。また、同じ2018年3月に西村純、前浦穂高両研究員の名前で新聞発表がされている。

さらに、やはり厚生労働省からの要請（2018年度緊急調査）に基づき、2018年度に「雇用類似の働き方に従事する者の数についての推計調査」が行われることになっている。その調査結果は上記厚生労働省の雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会において報告される予定である。

(2) 諸外国の非典型就労に関する研究

JILPTのプロジェクト研究「労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する研究」の一環として、第3期途中の2015年度から諸外国の非典型就労に関する研究（担当：仲琦研究員）が進められている。まず2016年3月のディスカッションペーパー16-02『職場の分断化現象－問題提起と日米両国の現段階の法的対応』は、世界の労働法学会で話題となったDavid Weil教授の「職場の分断化現象」の議論を紹介するとともに、日本国内でどのような問題があり、どのような法的対応がなされ、どのような課題が残されているかを検討している。

次に2017年3月の労働政策研究報告書No.190『欧州の新たな非典型就労組織に関する研究』は、とりわけ欧州において確認された新たな就業形態（カジュアルワーク、モバイルワ

ーク、ポートフォリオワーク、クラウドワーク等)の実態と法的対応の詳細を紹介している。

さらに既に第3章で紹介済みであるが、2018年3月のディスカッションペーパー18-04『中国におけるシェアリング・エコノミーの利用状況と労働法上の問題』は、中国におけるシェアリング・エコノミーの利用実態と関連する学説、政策の動向を解明し、今後の課題を提示している。そして2018年度にはこれを踏まえて、より広い意味で中国におけるクラウドソーシング事業全体の利用実態を明らかにし、中国の労働者性認定と労働条件決定システムに焦点を当てて検討加えることとしている。

(3) ドイツにおける労働4.0の動向

同じくJILPTのプロジェクト研究「労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する研究」の一環として、第4期から「雇用社会・就業形態の変化に向けた労働法政策のあり方に関する比較法研究」(担当:山本陽大研究員)が進められている。その第1弾は既に第3章で紹介済みであるが、2018年2月のディスカッションペーパー18-02『第四次産業革命による雇用社会の変化と労働法政策上の課題—ドイツにおける“労働4.0”をめぐる議論から日本は何を学ぶべきか?』としてとりまとめられている。その概要は、同ペーパーの公表に先立ち、上記厚生労働省の労働政策審議会労働政策基本部会の第4回会合(2017年12月)で発表され、委員から質問が相次いだほか、各界から注目を集めている。2018年度にも引き続き労働4.0の動向をフォローし、成果をとりまとめていくこととしている。

(4) 諸外国のシェアリング・エコノミーの実態

一方、JILPTの海外情報収集の一環として、諸外国におけるシェアリング・エコノミーに関する現状報告が、月刊誌『ビジネス・レーバー・トレンド』2017年12月号に特集記事として掲載された。そこには、次の様な各国レポートが並んでいる。

アメリカ 「雇われない労働」と「元請け下請け関係」——どちらの方向へ進むのか?
イギリス シェアリング・エコノミー従事者の権利をめぐる議論
ドイツ 拡大するシェアリング・エコノミーと対話を通じた政策の模索
フランス シェアリング・エコノミーの拡大と法律上の問題、労働者保護上の課題
中国 「分享経済」の発展と労使関係

この特集記事に関心を持った厚生労働省当局の要請により、上記厚生労働省の「雇用類似の働き方に関する検討会」の第3回会合(2018年3月)において、「各国の雇用類似に関する情勢等についてのヒアリング」として山崎憲調査員より報告が行われた。

その後もJILPTの海外労働情報として随時、JILPTのホームページ上や『ビジネス・レーバー・トレンド』誌上等で、シェアリング・エコノミーやギグ・エコノミーといったトピック

についての最新の情報を提供し続けている。

(5) 諸外国における雇用類似の働き方に係る制度

以上に加えて、厚生労働省からの要請(2018年度課題研究)に基づき、2018年度に「諸外国における雇用類似の働き方に係る制度の運用実態」が行われることになっているこの研究は、厚生労働省における雇用類似の働き方に関する検討と整合性を図るため、雇用類似の働き方に関する検討会及び雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会の座長である鎌田耕一教授を座長として進められている。その調査結果は雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会において報告される予定である。