

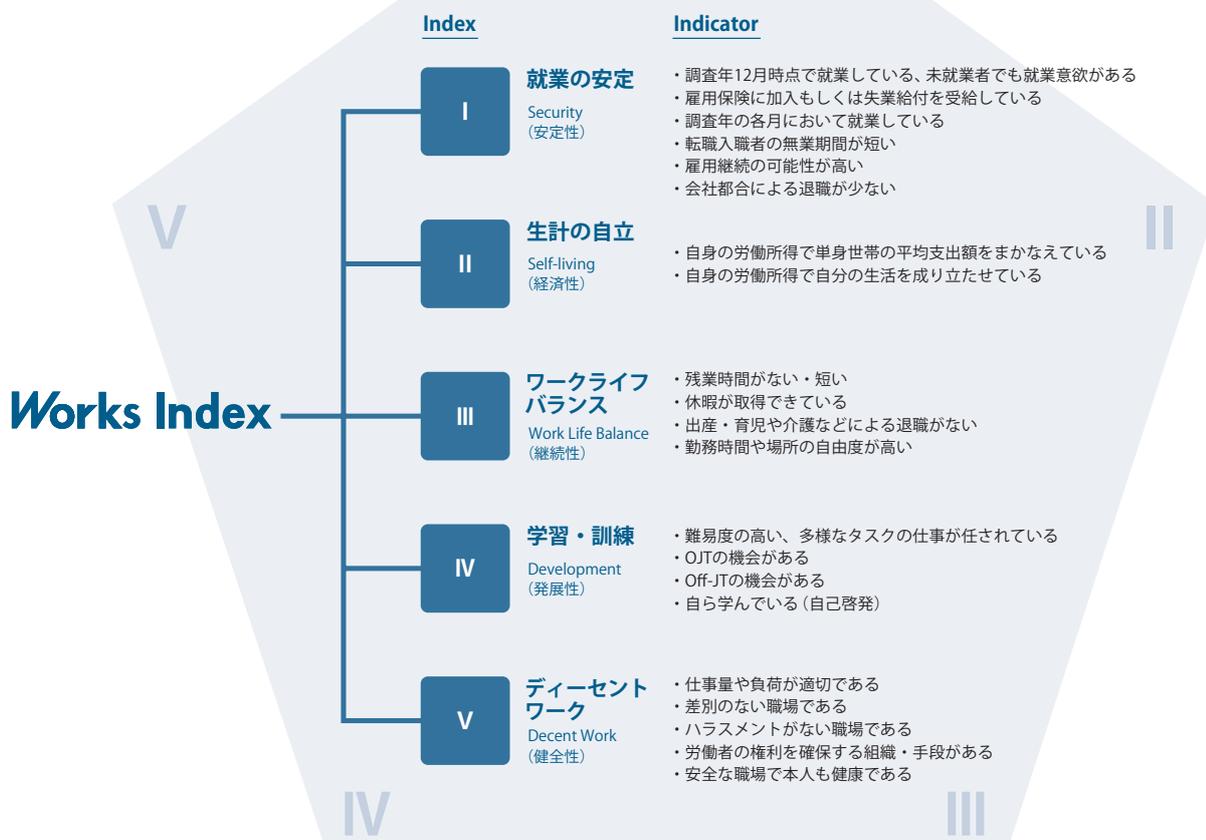
Works Epoch

Works Index ー日本の働き方 5年の進展ー

リクルートワークス研究所では、基幹調査である全国就業実態パネル調査のデータを用いて、働き方を5つの側面から可視化するWorks Indexを開発した。Works Indexの構造を説明したうえで、2016年から2020年までの日本の働き方を、同期間の働き方に関する出来事を振り返りながら、Works Indexの結果とともにみていく。

孫 亜文

図表① Works Index を構成する
Index と Indicator



注:各 Indexは、それぞれの Indicatorに関連する調査結果よりスコアを算出。

変化については、元の数値で減算を行った後に四捨五入しているため、それぞれのスコアを減算した数値とは一部値が異なる。

Works Indexとは

リクルートワークス研究所では、毎年1月に、調査前年1年間の個人の就業状態、所得、仕事の状況などについて、全国15歳以上の男女を対象とした全国就業実態パネル調査を実施している。この調査の目的は、日本における就業状態などの変化を把握することであり、その一環として、日本における個人の働き方を可視化し、そのうえで就業状態を評価することを目的とした指標「Works Index」を開発した。Works Indexは、個人が生き生きと働き続けられる状態を理想に作られた指標であり、次の5つの項目から成り立っている。

- I 就業の安定
- II 生計の自立
- III ワークライフバランス
- IV 学習・訓練
- V ディーセントワーク

Index I「就業の安定」は、正社員・非正社員といった就業形態ではなく、実際に就業が安定しているか、または安定する可能性があるかを示したIndexである。働く意欲があつたとしても働けない状況や、仮に働いていたとしても、契約満了などの会社都合により退職に追い込まれる状況にないことが好ましい。

Index II「生計の自立」は、個人の労働所得がどの程度自分の生活を成り立たせているかを示すIndexである。生活保護などの公的援助や借り入れを受けながら生計を立てている状況は望ましくない。このIndexでは、個人の労働所得に重きを置いており、個人単位で評価をしている。

Index III「ワークライフバランス」は、労働時間が適切で休暇などがあり、無理なく働くことができるかを示すIndexである。残業時間が長い、休暇がとれない、労働時間を自分で調整できない状況は望ま

くない。残業がなく、休暇も十分にとることができ、勤務時間や勤務場所を個人が選べる環境であることが望ましい。

Index IV「学習・訓練」は、自己啓発・企業内訓練や仕事を通じて本人が成長することで、今後の就業にもつながるのかを示したIndexである。OJTやOff-JTといった企業内での研修や成長機会があり、自分でも自己啓発をし、仕事を通じて成長している状態が望ましい。

Index V「ディーセントワーク」は、最低限保証されるべき就業条件が満たされているかを示すIndexである。仕事量や負荷が適切であり、処遇が公平であり、ハラスメントがなく、安全衛生上問題がない状態が望ましい。

それぞれのIndexにはIndicatorと呼ばれる構成要素があり、そこからIndexの得点を算出している(図表①)。それぞれのIndexは、0～100ptの間の値をとり、100ptをとれば、理想的な状態になっていることを示している。

Works Indexは、2015年からかぞえて6年目を迎えた。1年目から2年目にかけては設問の調整を行っており、比較可能な数値は2016年から2020年までの5年分蓄積されたことになる。ここからは、2016年から2020年まで、人々の働き方はどのように変化したのか、同期間の働き方に関する出来事を振り返りながら、Works IndexとIndicatorの結果をみていく。

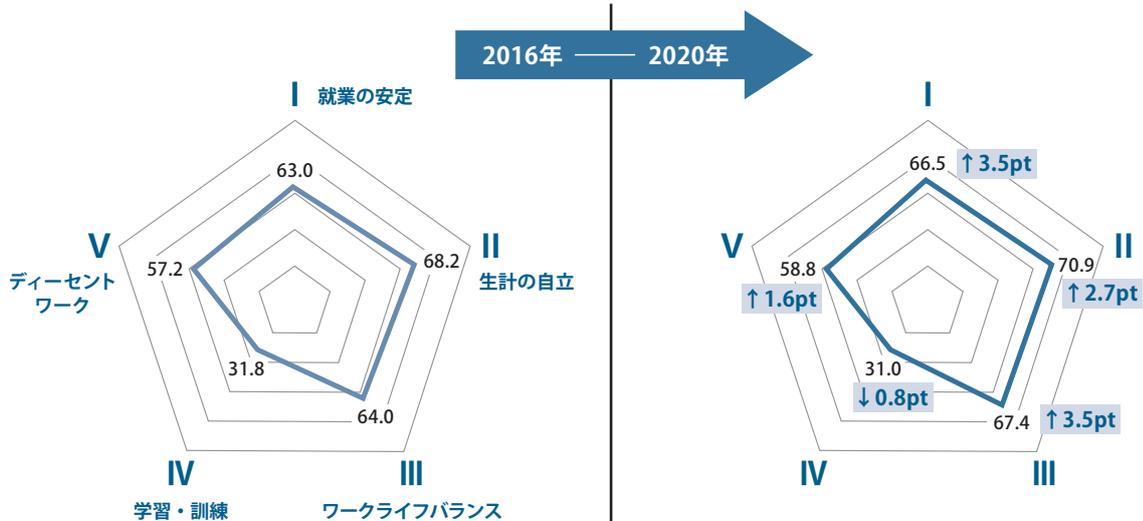
2016年から2020年までで 日本の働き方は前進した

2016年以降の働き方に関する大きな動きといえ、ば、「働き方改革」をおいてほかにない。2016年9月に、「一億総活躍社会」の実現を目的とした「働き方改革実現会議」が発足し、翌2017年3月には「働き方改革実行計画」が発表された(図表②)。2018年

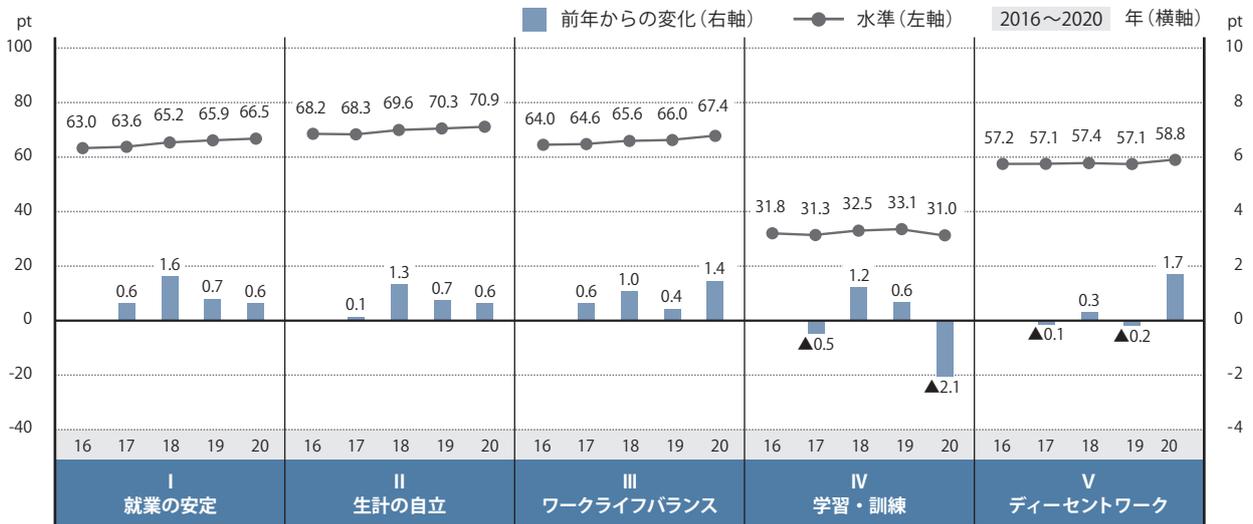
図表② 働き方に関する出来事年表

2010年	4月	改正労働基準法施行（大企業）／月60時間以上の時間外労働の割増賃金率の引き上げ開始
2011年	3月	東日本大震災
2012年	1月	厚生労働省が「パワーハラスメント」の6つの典型例を示す
2013年	4月	改正労働契約法施行／無期労働契約への転換などの適用
		改正高齢者雇用安定法施行／65歳までの雇用確保（義務）の開始
	11月	「ブラック企業」が流行語大賞にノミネート
2014年	4月	消費税8%に引き上げ
	10月	改正雇用保険法施行／教育訓練給付制度の拡充
	11月	過労死等防止対策推進法施行
2015年	9月	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）施行 ／企業内の女性活躍に関する状況や課題と取組の公表（301人以上の大企業）
	12月	改正労働安全衛生法に基づく「ストレスチェック制度」の施行
2016年	9月	「一億総活躍社会」の実現を目的に「働き方改革実現会議」が発足
2017年	3月	「働き方改革実現会議」にて「働き方改革実行計画」を発表
	7月	東京五輪に向け、テレワーク・デイズを開始
	9月	「人生100年時代構想会議」の発足
2018年	1月	「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を発表
	3月	「第6回人生100年時代構想会議」にて「リカレント教育」について議論する
	4月	「人材開発支援助成金制度」のコースの再編・廃止（旧キャリア形成促進助成金制度から名称変更） 通算5年を超えた有期労働契約者の無期転換ルールの適用開始
		文部科学省のリカレント教育に係る施策／社会人の学びの情報アクセス改善に向けた実践研究
	6月	「人生100年時代構想会議」が取りまとめた「人づくり革命 基本構想」が発表される 「働き方改革関連法」成立（2019年より順次施行）
2019年	4月	改正労働基準法施行／時間外労働の上限規制の導入（大企業） ／5日間の「有給休暇取得」の義務化 ／最大3か月単位でのフレックスタイム制運用が可能 ／高度プロフェッショナル制度の創設
		改正労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行／勤務間インターバル制度の努力義務
		改正労働安全衛生法・じん肺法施行／産業医・産業保健機能を強化（事業主の労働時間把握義務を含む）
		文部科学省のリカレント教育に係る施策／専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト
	6月	国際労働機関（ILO）による暴力およびハラスメント条約が採択される／ハラスメントを全面禁止する条約
	10月	消費税10%に引き上げ
2020年	4月	改正労働基準法適用（中小企業）／時間外労働の上限規制の導入 パートタイム・有期雇用労働法施行（大企業）／同一労働・同一賃金の原則の適用
		文部科学省のリカレント教育に係る施策／出口一体型地方創生人材システム構築事業 ／人文・社会科学系大学院リカレント機能高度化プログラム ／リカレント・ファシリテート人材育成システム構築事業 ／大学等におけるリカレント講座の持続可能な運営モデルの構築
	4～5月	第1回緊急事態宣言の実施（新型コロナウイルス感染症）
	6月	改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）施行（大企業）／パワハラ防止対策の義務化 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）施行／女性活躍に関する情報公表の強化（301以上の企業）
2021年	1月	改正育児・介護休業法施行
	1～3月	第2回緊急事態宣言の実施（新型コロナウイルス感染症）
	4月	パートタイム・有期雇用労働法適用（中小企業）／同一労働・同一賃金の原則の適用
		改正高齢者雇用安定法施行／70歳までの就業確保（努力義務）の開始
	4～8月	第3回・第4回緊急事態宣言の実施（新型コロナウイルス感染症） まん延防止等重点措置の実施
2022年	4月	改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）適用（中小企業）／パワハラ防止対策の義務化 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）施行 ／企業内の女性活躍に関する状況や課題と取組の公表（101人以上の企業）
2023年	4月	改正労働基準法適用（中小企業）／月60時間以上の時間外労働の割増賃金率の引き上げ開始
2024年	4月	改正労働基準法適用（自動車運転業務、建設事業、医師）／時間外労働の上限規制の導入

図表③ Works Index 2016 と Works Index 2020



図表④ Index I～Vの5年間の推移



には時間外労働の上限規制の導入や同一労働・同一賃金の原則など労働関係法の改正案を含む「働き方改革関連法」が成立し、2019年以降順次施行されてきた。

また、働き方改革以外に、ハラスメントに関する動きも忘れてはならない。2017年から2018年にかけて海外に端を発したセクハラを告発する#MeToo運動もあり、世界的にハラスメントは許されないという認識が広まった。日本においてもその風潮は高まり、2020年6月にはパワハラ防止対策の義務化を制定する「改正労働施策総合推進法(パワハラ防止法)」が大企業を対象に施行された(中小企業への適用

は2022年)。

これら働き方に関する出来事があったなかで、Works Indexはどのように推移したのか。2016年から2020年にかけて、Index I「就業の安定」(63.0pt→66.5pt、対2016年比+3.5pt)、Index II「生計の自立」(68.2pt→70.9pt、同+2.7pt)、Index III「ワークライフバランス」(64.0pt→67.4pt、同+3.5pt)は継続的に上昇してきた(図表③、図表④)。特に「働き方改革関連法」が成立した2018年は、すべてのIndexが上昇し、働き方が大きく進化した1年となった。2019年はその勢いに鈍りがみえたが、2020年は新型コロナウイルス感染症が広がる

なかで、Index I「就業の安定」とIndex II「生計の自立」は上昇傾向を維持し、Index III「ワークライフバランス」は大きく上昇した。一方で、Index IV「学習・訓練」(31.8pt→31.0pt、同▲0.8pt)は、社会人の学び(リカレント教育)が着目された2018年以降、上昇傾向にあったものの、2020年は大きく低下する1年となった。Index V「ディーセントワーク」(57.2pt→58.8pt、同+1.6pt)も、最低限保証されるべき就業条件についてのIndexであるため、他のIndexと比べて毎年大きな変化は見受けられなかったが、パワハラ防止法施行と新型コロナウイルス感染症の影響で2020年には大きく上昇した。

2016年から2020年までの日本の働き方は、Index IV「学習・訓練」を除き、4つのIndexでは水準が上昇したことから、総合的にみると前進したといえる。さらに、Indexとともに構成要素であるIndicatorの動きも合わせてみると、主に以下の3つの観点で進化し、次の5年に向けて新たに3つの課題が残されていると考えられる。

3つの進化

- 進化1** 労働時間の短縮化が進む
- 進化2** 非正規の処遇改善が進む
- 進化3** 女性とシニアの就業が進む

3つの課題

- 課題1** 自律的な学びは定着せず
- 課題2** 勤務時間の自由度は低下し、業務負担は高まる
- 課題3** 職場におけるハラスメントが表面化する

以下、その詳細を関連する出来事とともにみていく。

日本の働き方、3つの進化

まずは、日本の働き方の3つの進化をみていこう。「働き方改革実行計画」では、日本の労働制度と働き方に関する3つの課題と、それらを解決するための9つの検討テーマが示された(図表⑤)。3つの進化の背景には、主に「長時間労働の是正」と「正規、非正規の不合理な処遇の差の改善」への取り組みがあると考えられる。

図表⑤ 働き方改革実行計画の3つの課題と9つの項目

3つの課題		
正規、非正規の不合理な処遇の差を改善する	長時間労働を是正する	単線型の日本のキャリアパスを変えていく
上記3つの課題を解決するための9つの検討テーマ		
項目1	非正規雇用の処遇改善	
項目2	賃金引上げと労働生産性向上	
項目3	長時間労働の是正	
項目4	柔軟な働き方がしやすい環境整備	
項目5	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	
項目6	外国人材の受入れ	
項目7	女性・若者が活躍しやすい環境整備	
項目8	雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実	
項目9	高齢者の就業促進	

進化1

労働時間の短縮化と働き方の柔軟化が進む

2018年6月に成立した「働き方改革関連法(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)」の多くの法令は「働き方改革実行計画」の「長時間労働を是正する」にかかわっている。これら法令は2019年4月以降、順次施行され、それを受けて労働時間の短縮化は進んだ。特に改正労働基準法は、時間外労働の上限規制の導入や5日間の有給休暇取得の義務化などを盛り込んでおり、その効果は大きいと考えられる。2020年は、新型コ

コロナウイルス感染症の影響で、休業や短時間勤務を求められることもあり、労働時間の縮減はさらに進んだ。

Works Indexのなかで、これらの動きを最も反映しているのはIndex III「ワークライフバランス」である。構成要素であるIndicatorをみると、労働時間をもとに作られているIndicator III-1「残業がない・短い」は67.3pt(2016年)から71.4pt(2020年)と年々上昇している(対2016年比+4.1pt)(図表⑧)。休暇の取得状況を表すIndicator III-2「休暇が取得できている」も56.6pt(2016年)から64.1pt(2020年)と右肩上がり(同+7.5pt)で推移しており、休暇が増え、労働時間の短縮化が進んでいる様子がうかがえる。

進化2

非正規の処遇改善が進む

「働き方改革実行計画」の「正規、非正規の不合理な処遇の差を改善する」に対する取り組みとして、同一企業内における正規雇用者と非正規雇用者間の不合理な待遇差を禁止する「同一労働・同一賃金の原則」の適用を記した「パートタイム・有期雇用労働法」が、2020年4月には大企業を対象に、2021年4月には中小企業を対象に施行された。

非正規の処遇改善は、「働き方改革実行計画」が発表される以前から進められていた。非正規の場合、契約期間の定めがある(有期である)ことが多いが、正規と同じように、契約期間の定めがない(無期である)方が就業はより安定すると考えられる。2013年4月、有期労働契約が通算5年を超えた場合に無期労働契約に転換できるルールなどを示した改正労働契約法が施行された。この改正法の施行によって、非正規であっても無期労働契約に転換することが可能となり、法令施行の5年後にあたる2018年からは無期転換を希望する非正規雇用者が増える

予想された。

Works Indexでは、Index I「就業の安定」が関連深く、構成要素であるIndicator I-5「雇用継続の可能性が高い」をみると、55.5pt(2017年)から57.6pt(2018年)と大きく伸び(前年比+2.2pt)、その後も継続的に上昇している(図表⑥)。この傾向は、非正規に限定しても見受けられるため、2016年以降非正規の処遇が確かに改善していることがわかる。

進化3

女性とシニアの就業が進み、生計の自立度が高まる

2016年以降、女性とシニアにおける就業の安定化も一層進んだ。女性活躍については、2015年9月に企業内の女性活躍に関する状況(採用における競争倍率、継続雇用割合、管理職比率、非正規の正規転換の割合など)や課題と取組の公表義務化などを明記した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」が施行され、その後も改正によって強化されている。シニアでも、2013年4月には65歳までの雇用確保の義務化を示した改正高齢者雇用安定法が施行され、その後さらなる継続雇用延長などに向けた議論が行われ、2021年4月からは70歳までの就業確保が努力義務化された。

Works Indexをみると、Index I「就業の安定」の伸びは、女性が5.1pt(52.9pt→58.0pt)であり、男性の1.6pt(73.7pt→75.3pt)よりも大きく、シニア層でも55～64歳では男性4.5pt(78.5pt→83.0pt)、女性7.8pt(55.5pt→63.3pt)、65歳以上では男性3.0pt(37.5pt→40.5pt)、女性4.1pt(23.6pt→27.7pt)と大きく伸びている。女性とシニアの就業の安定化は確実に進んでいることがわかる。

就業が安定することは、安定して労働所得を得られることにつながる。Works Indexをみても、Index I「就業の安定」の上昇に沿う形で、Index II「生計の自立」は上昇してきた(図表④)。特にIndex II

「生計の自立」の構成要素であるIndicator II-1「自身の労働所得で単身世帯の平均支出額をまかなえている」(58.4pt→62.2pt、対2016年比+3.8pt)はこの間、上昇し続けていることがわかる(図表⑦)。男女別でみると、女性(44.6pt→50.5pt、同+5.9pt)の方が男性(73.2pt→74.4pt、同+1.2pt)よりも伸びが大きく、シニア層でも同様の傾向が見受けられた。

残された3つの課題

働き方改革の推進に伴って働き方が前進するなかで、新たな課題も表出した。次に、新たに浮かび上がった3つの課題についてみていこう。

課題1

自律的な学びは定着せず

「働き方改革実行計画」の「単線型の日本のキャリアパスを変えていく」を進めていくためには、キャリアアップ・キャリアチェンジしやすい社会の実現が重要となる。2017年9月に発足した人生100年時代構想会議では、2018年6月に「人づくり革命 基本構想」を発表した。そこでは、キャリアアップ・キャリアチェンジにつながる社会を作るために、学校を卒業後もスキルを身に付ける(アップデートする)ための社会人の学び直し(リカレント教育)の重要性が説かれ、産学連携による社会人の学び直しを支援する方針が打ち出された。それを受け、文部科学省では、2019年から社会人が学びやすくするための制度や施策を開始した(専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト、出口一体型地方創生人材システム構築事業、大学等におけるリカレント講座の持続可能な運営モデルの構築など)。

Index IV「学習・訓練」の動きをみると、2016年の31.8ptから2018年には32.5pt、2019年には

33.1ptと、2年にわたって上昇したものの、2020年には前年比▲2.1ptと大きく低下した(図表⑨)。2020年は、新型コロナウイルス感染症の影響で、デスクワーカーを中心にテレワークを実施する企業が増え、対面による業務遂行の割合が減った。それによって、職場で仕事を「見て学ぶ」機会が減り、Works Indexもその動きを反映して動いたと考えられる。特にIndicator IV-2「OJTの機会がある」は2019年の28.1ptから2020年の26.2pt(前年比▲1.9pt)、Indicator IV-3「Off-JTの機会がある」は14.1ptから9.8pt(同▲4.2pt)と大きく低下した。

キャリアアップ・キャリアチェンジしやすい社会を実現するためには、企業によって提供される学び機会(OJT、Off-JT)をきっかけとして、その後個人が自発的に学びを継続していくことが望ましい。しかし、個人の自発的な学びを表すIndicator IV-4「自ら学んでいる(自己啓発)」をみると、2020年は26.1ptと前年から1.0pt低下していることがわかる。これは、働く人にとっての学びがいまだ他律的であり、自律的に学ぶという意識が十分に根付いていない可能性を示す。また、日本は他国と比べて労働生産性が低く、賃金が上昇しないことが指摘されてきており、学びは社会の人的資本を高めるための重要な要素である。個人に自律的な学びを定着させることが、今後の課題だといえる。

課題2

勤務時間の自由度は低下し、業務負荷は高まる

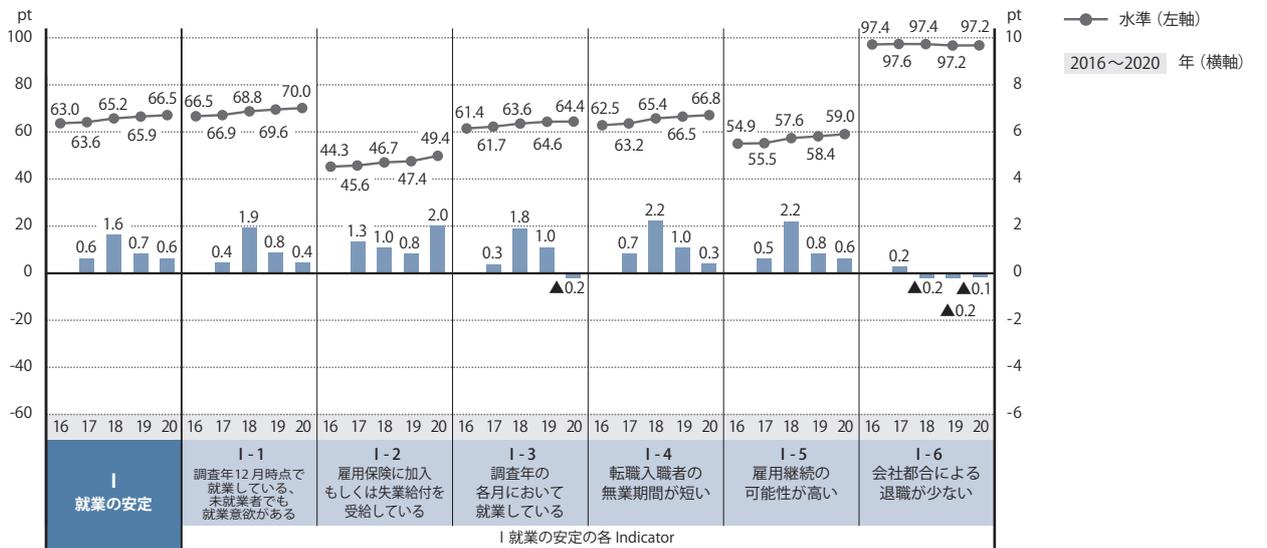
「長時間労働の是正」に並行して、テレワークの導入など柔軟な働き方がしやすい環境整備に関する動きもあった。2017年からテレワーク・デイズ(決められた期間において、テレワーク、時差出勤、フレックスタイム、ワーケーションなどを組み合わせて、多様な働き方を実施する取り組み)が開始されて以降、テレワークの認知度は高まったものの、政府の定める

目標値(2020年までにテレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合を15.4%とする)には遠く及ばなかった。しかし、2020年、新型コロナウイルス感染症の影響でテレワーク制度を導入・実施する企業が一気に増え、目標を達成することとなった。

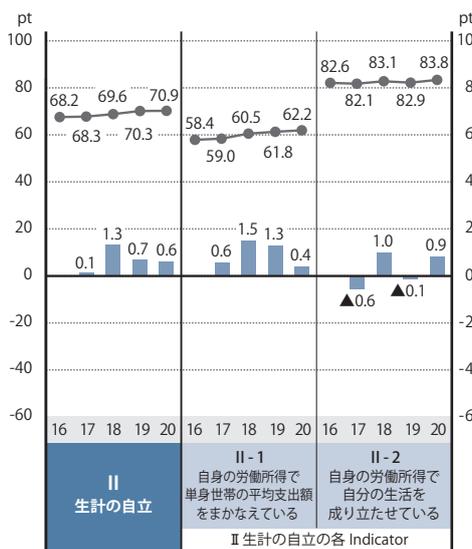
Indicator III-4「勤務時間や場所の自由度が高い」の推移をみると、2016年の32.9ptから2017年の34.8pt、2018年の35.6ptへと徐々に上昇した

(図表⑧)。しかし、2019年は34.7pt(前年比▲0.9pt)へと低下した。同年には、改正労働基準法などの労働時間に関する働き方改革関連法が施行されており、労働時間の管理強化が背景のひとつにあると考えられる。労働時間の管理が以前よりも厳しくなれば、勤務時間の自由度が下がったと感じる人は増える可能性が高い。2020年には35.1pt(同+0.4pt)とわずかに上昇した。Indicator III-4「勤

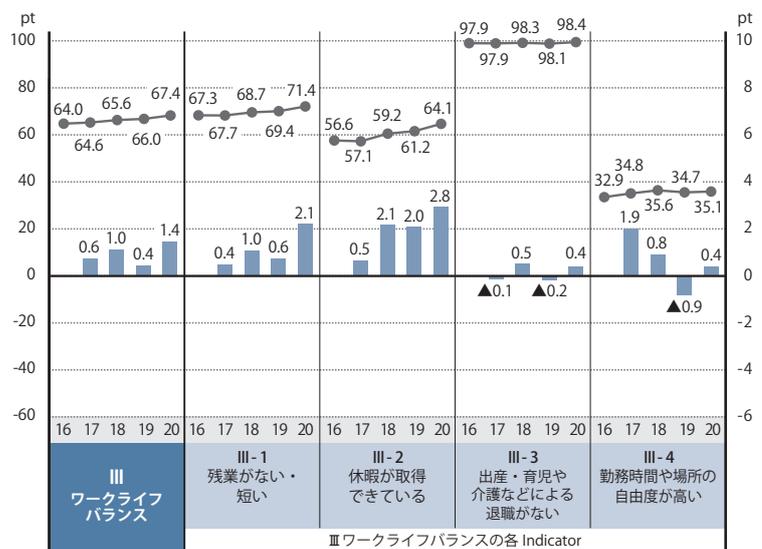
図表⑥ Index Iと各Indicatorの5年間の推移



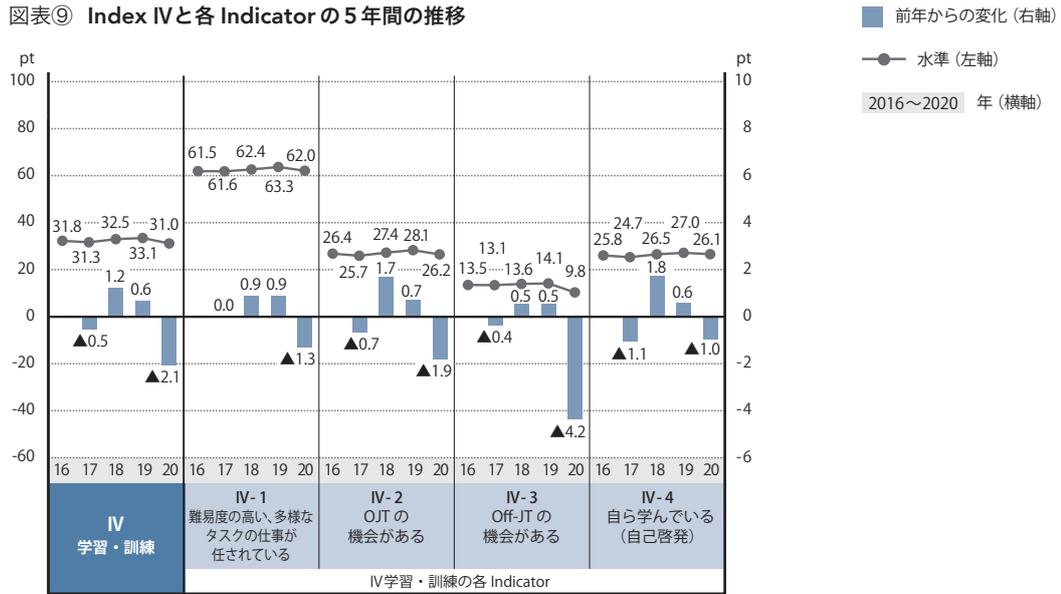
図表⑦ Index IIと各Indicatorの5年間の推移



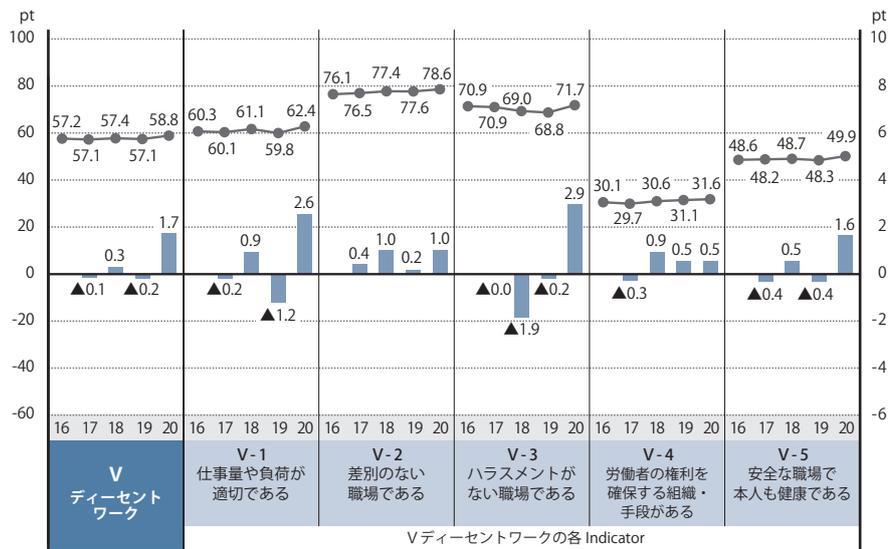
図表⑧ Index IIIと各Indicatorの5年間の推移



図表⑨ Index IVと各 Indicatorの5年間の推移



図表⑩ Index Vと各 Indicatorの5年間の推移



務時間や場所の自由度が高い」とともに Indicator V-1「仕事量や負荷が適切である」も2019年には低下(59.8pt、同▲1.2pt)し、2020年には上昇(62.4pt、同▲2.6pt)している(図表⑩)。業務量の調整なしに労働時間の管理が強化され、労働時間が縮減されれば、時間あたりの仕事の密度は上がり、業務負荷の高まりにつながると考えられる。2020年は、新型コロナウイルス感染症の影響で、全体的な業務量が単に減ったことで、業務負荷の大幅な低下につながった可能性が高く、業務量の改善が行われ

た可能性は低い。

労働時間の縮減とテレワークの広がりによって、目に見える働き方の柔軟化が進むなかで、これまで見えていなかった課題が見え始めたといえる。働き方改革を進めるなかで、今後は勤務時間の自由度を高め、適切な業務負荷を維持するための取り組みが求められる。

テレワーク制度の導入や実施が大きく拡大することで勤務場所の自由度が高まる人が増えたと考えられるが、一方で、新型コロナウイルス感染症拡大防

止対策で外出自粛が求められたことで、自宅でのテレワークしかできず、勤務場所が職場から自宅に変わっただけで勤務場所の自由度そのものに変化がなかった人も多かったと思われる。さらには、一部の業職種では休業や時短勤務を要請されたことで、勤務時間の自由度が下がったと感じる人も増えた可能性が高い。新型コロナウイルス感染症の影響は、個人によってばらつきがあったために、2020年のIndicator III-4「勤務時間や場所の自由度が高い」はわずかな上昇にとどまったと考えられる。労働時間の管理強化によって勤務時間の自由度が低下する以外に、業務量の未調整による業務負荷の高まりも見受けられた。

課題3

職場におけるハラスメントが表面化する

冒頭でも述べたように、2016年以降日本では仕事におけるハラスメントを許さない風潮が高まっている。Indicator V-3「ハラスメントがない職場である」をみると、2016年(70.9pt)から2020年(71.7pt)までの変化は、わずか0.8ptにとどまった(図表⑩)。この間の推移をみると、世界的にも風潮が高まった2018年には前年比▲1.9ptと減少している。これは、ハラスメントへの認知が高まることで、以前は気づけなかったハラスメント行為を見聞きするようになったからだと考えられる。一方で、2020年は前年比+2.9ptと大きく上昇した。これは、6月にパワハラ防止法が施行されたことによる影響だけでなく、新型コロナウイルス感染症の影響でテレワークが増え、デスクワーカーを中心に職場で仕事をする機会が大幅に減ったため、ハラスメントを見聞きする機会が単純に減ったことも理由として考えられる。

働き方改革によって労働時間の短縮や働き方の柔軟化が進んでも、差別やハラスメントがある職場環境では、生き生きと働くことは難しい。差別やハラ

メントへの関心が高まったことで、職場における「アンコンシャスバイアス(誰もが持っているものの見方や捉え方の歪みや偏り)」という言葉も耳にするようになった。それは、これまで表面化してこなかった職場で起こる差別などの課題がみえてきたからともいえる。次の5年では、多様な労働者が生き生きと働けるように、労働者の就業環境の改善が望まれる。

働き方のさらなる前進のために

ここまで、2016年から2020年までのWorks Indexの結果を、政策などの働き方に関する出来事とともにみてきた。働き方改革の推進によって、3つの進化として、労働時間の短縮化が進み、非正規雇用者の処遇も改善に向かい、女性やシニアの就業の安定化は進んだ。そのなかで、仕事にかかわる個人の自律的な学びの定着、勤務時間の自由度の向上と適切な業務量の維持、ハラスメントや差別のない就労環境の実現といった新たな3つの課題もみえてきた。2020年は、新型コロナウイルス感染症の影響で、働き方が進化した人もいれば、仕事を失った人、労働環境が急激に悪化した人もおり、人によって働き方への影響は異なった。今後、さらなる働き方の前進を目指すためにも、新たに表出した課題に対して、解決の手立てを示し、着実に解決していくことが重要となる。

Yawen Sun: リクルートワークス研究所 研究員/アナリスト
一橋大学大学院経済学研究科博士後期課程修了。博士(経済学)。2015年にリクルートワークス研究所に入所。全国約5万人を対象とした「全国就業実態パネル調査」の調査設計・運営を担当する。専門は労働経済学、応用計量経済学。