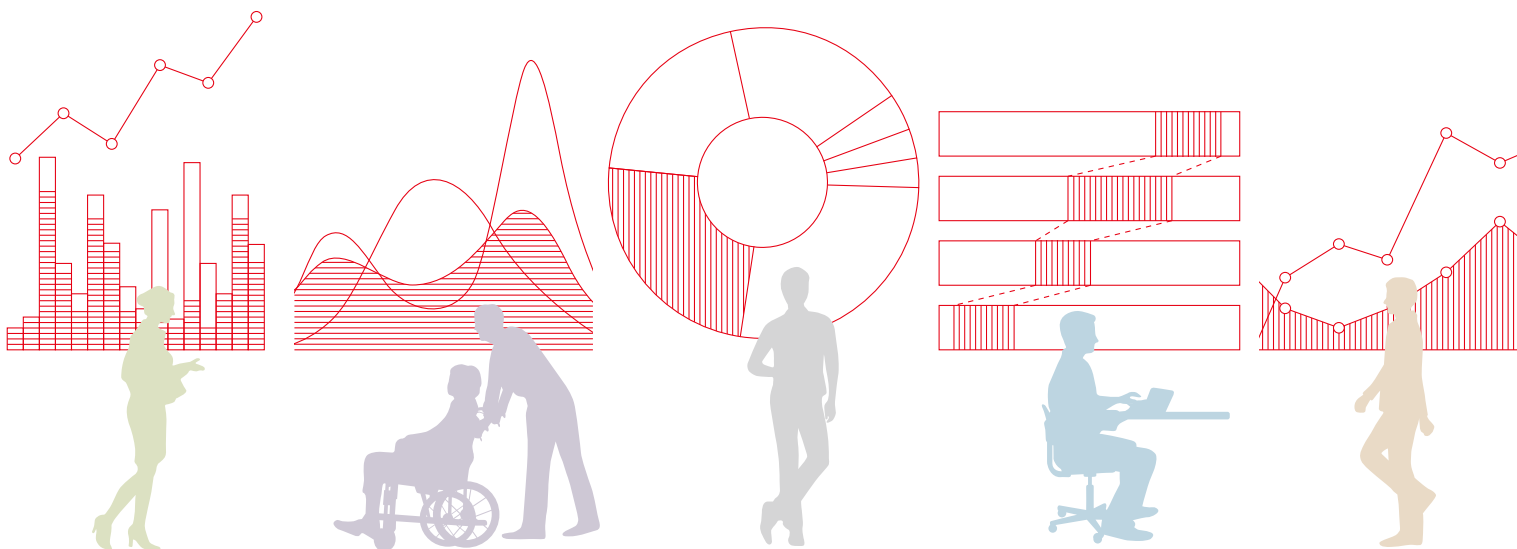


働き方改革の進捗と評価



はじめに

働き方改革はどこまで進んでいるのか 求められる、現在値と変化度の可視化

2017年3月28日、「働き方改革実行計画」がまとめられた。一億総活躍社会の実現を目指して、総理を議長とし、有識者・労使の代表者から構成される「働き方改革実現会議」で議論された内容の集大成である。働く人の視点に立った課題から、検討すべき9項目のテーマが整理され、それぞれに対する具体的な施策と、2020年時点の数値目標が掲げられている。

この実行計画を前進させるためには、それぞれの目標に対して、現在どの地点にいるのかを定期的に観測するとともに、期待する効果が表出しているのか、また、表出していないとすればそれはなぜなのか、その背景を分析していくことが必要である。しかし、これらは既存の公的統計だけで捉えられないことが多い。それを補完するデータセットが望まれる。

リクルートワークス研究所では、全国の15歳以上のおよそ5万人の同一個人を対象に、毎年継続して調査する「全国就業実態パネル調査(JPSED)」を立ち上げている。豊富な設問数により、働き方の実態を毎年定期的に観測できるだけでなく、注目する対象が次の年にどのように変化したのかを捉えられるという強みをもつ。2期目となる2017年の調査には、働き方改革に関連する設問を追加した。本報告書では、このデータを活用し、働き方改革の進捗状況を、指標の現在値、変化度、その背景の探索を通じて、評価していきたい。

2017年6月

リクルートワークス研究所

「全国就業実態パネル調査」プロジェクト

目次

はじめに ……P1

目次 ……P2

働き方改革実行計画の検討項目と目標一覧 ……P3

全国就業実態パネル調査による進捗と評価 ……P4

項目1:非正規雇用の処遇改善 ……P5

項目2:賃金引き上げと労働生産性の向上 ……P6

項目3:時間外労働の上限規制の在り方と長時間労働の是正 ……P8

【コラム】仕事の質に着目した労働時間の削減策を考える ……P10

項目4:柔軟な働き方①テレワーク ……P12

【コラム】制度が適用されているのに、なぜテレワークできないのか ……P14

柔軟な働き方②副業・兼業 ……P15

項目5:子育て・介護などと仕事の両立 ……P17

【コラム】育児や介護が、働く人々のストレスに与える影響とはなにか……P18

項目6:働き方に中立的な社会保障制度・税制など女性・若者が活躍しやすい環境整備 ……P19

【コラム】社会保険適用拡大により、3割が労働時間・年収が増加し、

3割はそれ以下に調整 ……P20

項目7:雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援 ……P21

項目8:高齢者の就業促進 ……P23

調査概要 ……P25

全国就業実態パネル調査で評価する

働き方改革実行計画の検討項目と目標一覧

まずはじめに、全国就業実態パネル調査(JPSED)で検証する「働き方改革実行計画」のテーマと目標、それに対する公的統計での直近値を整理しておこう。「働き方改革実行計画」には全部で9つのテーマがあるが、「外国人材の受入れ」についてはJPSEDでは把握できないため、それを除いた8項目を検証対象とする。

検討テーマ	国が設定している目標	公的統計での直近値
項目1 非正規雇用の処遇改善	①非正規雇用労働者に占める不本意非正規の割合 2020年10%以下	①2015年16.9%、2016年15.6% (総務省「労働力調査」)
	②25～34歳若年層の非正規雇用労働者に占める不本意非正規の割合 2020年に2014年値28.4%の半減	②2015年26.5%、2016年24.4% (総務省「労働力調査」)
項目2 賃金引き上げと労働生産性の向上	総雇用者所得を増加させていく	2017年4月前年同月比1.1%(実質原数値) (内閣府「月例経済報告」)
項目3 時間外労働の上限規制の在り方と 長時間労働の是正	①週労働時間60時間以上の労働者割合 2020年5%以下	①2015年8.3%、2016年7.8% (総務省「労働力調査」)
	②時間外労働は原則月45時間、かつ年360時間が上限、 労使協定を結ぶ場合においても時間外労働は 年720時間(=月平均60時間)が上限	②—
項目4 テレワーク、副業・兼業 といった柔軟な働き方	①テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合 2020年に2016年(7.7%)比の倍増にする	①2016年7.7% (国土交通省「テレワーク人口実態調査」)
	②テレワークの普及により長時間労働を招かないように留意	②—
	③希望者は原則として副業・兼業を行うことができる社会にする	③2012年雇用者の5.7%が副業・兼業を行うことを希望し ている。また、雇用者の3.4%が副業・兼業をもつ (総務省「就業構造基本調査」)
	④副業・兼業が新たな技術や視野の獲得によるオープンイノベーションや、 第2の人生の準備としての有効性をもつ	④—
項目5 子育て・介護などと仕事の両立	①男性の育児休業取得率 2020年13%	①2015年2.65% (厚生労働省「雇用均等基本調査」)
	②男性の育児家事時間 2020年1日当たり2時間30分	②2011年1時間7分 (総務省「社会生活基本調査」)
	③女性の第一子出産就業継続率 2020年55%	③2010～2014年出生年で53.1% (国立社会保障・人口問題研究所 「出生動向基本調査」)
	④2020年までに介護施設・サービスが利用できない ことを理由とする介護離職をなくす	④介護離職者数2012年10.1万人 (総務省「就業構造基本調査」)
項目6 働き方に中立的な社会保障制度・税制など 女性・若者が活躍しやすい環境整備	女性課長職比率 2020年民間企業15%	2016年100人以上の民間企業10.3% (厚生労働省「賃金構造基本統計調査」)
項目7 雇用吸収力、付加価値の高い産業への 転職・再就職支援	①パートを除く一般労働者の転職入職率 2018年9%	①2015年8.5% (厚生労働省「雇用動向調査」)
	②付加価値の高い産業への移動を高める	②—
項目8 高齢者の就業促進	①60～64歳の就業率 2020年67%	①2016年63.6% (総務省「労働力調査」)
	②65歳以上の就業を増やす	②2016年22.3% (総務省「労働力調査」)
	③希望する高齢者が就業可能とする	③—

全国就業実態パネル調査による進捗と評価

5ページ以降で検証した、JPSEDの数値と評価をまとめておく。2017年3月28日に公表された「働き方改革実行計画」の施策効果がでるのはこれからであるが、JPSEDの2016年時点の数値と前年からの変化をみることで、それぞれの目標達成に向けて、視野が良好なものとはそうでないものを、4段階で評価している。

検討テーマ	JPSEDの数値 公的統計とJPSEDでは設問や調査対象が異なる場合もあるため、数値そのものだけでなく、2年分の数値の変化にも着目している	JPSEDに基づく評価 ◎:目標をすでに達成している。○:順調に進捗しており目標達成が期待される。 △:順調に進捗しておらず目標達成への課題が多い。 ×:進捗が芳しくなく目標達成が厳しい。 一:検証するデータがなく評価できない
項目1 非正規雇用の処遇改善	①2015年10.5%、2016年11.8% ※JPSEDのほうが選択肢が細かい	△ 非正規に占める不本意非正規の割合は減少傾向とまでは言えない。
	②2015年13.2%、2016年16.2% ※JPSEDのほうが選択肢が細かい	△ 25～35歳の若年層の非正規に占める不本意非正規の割合は減少傾向とまでは言えない。
項目2 賃金引き上げと労働生産性の向上	2016年雇用者の平均所得は前年の-1.6%	△ 雇用者の平均所得は、前年比で減少している。 継続雇用者は+1.9%と増加している一方で、中途採用者は-3.8%と減少している。
項目3 時間外労働の上限規制の在り方と長時間労働の是正	①2015年10.0%、2016年9.6%	○ 過労労働時間60時間以上の労働者割合は減少傾向にあるが、今後達成に向けては余談を許さない。
	②雇用者の9.7%が時間外労働月45時間の上限を超え、7.5%が時間外労働月60時間の上限を超える	× 時間外労働の上限を超えるものが多く存在する。 25～54歳男性の時間外労働が多く、とくに、35～44歳男性は14.9%が月60時間を超えた時間外労働をしている。
項目4 テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方	①2016年2.1% ※JPSEDはテレワーク制度導入のみを対象として、公的統計が対象とする「制度はないが会社や上司などが認める」場合などを含まない	— テレワーク制度に基づく雇用型テレワーカーの割合は、現状では極めて低い。目標が再設定されたばかりであること、また、前年度のデータがなく進捗は評価できない。
	②テレワーク制度適用に基づくテレワーク実施者の平均週労働時間は男性41.4時間、女性31.9時間であり、テレワークをしていない人(男性41.8時間、女性32.3時間)と比べて差がない。	○ テレワーク制度適用に基づくテレワークを実施している場合は長時間労働を招かない。ただし、制度に基づかずテレワークを実施している場合は長時間労働を招く傾向がある。
	③2016年雇用者の12.9%が1年間に副業・兼業経験をもつ	○ 2016年雇用者の12.9%が1年間に副業・兼業経験をもつ。 副業・兼業希望者については、調査していないが、ある程度希望者が副業・兼業を行うことができる社会に近づいていると言える。
	④副業・兼業をもつ正規職員・従業員 成長実感あり33.7%(27.7%)、転職割合7.6%(4.2%) 副業・兼業をもつ非正規職員・従業員 成長実感あり33.3%(27.4%)、転職割合15.1%(12.8%) (括弧内は副業・兼業をもたない場合)	○ 副業・兼業経験者は、仕事を通じた成長実感が高く、転職割合も高めである。
項目5 子育て・介護などと仕事の両立	①2015年3.8%、2016年5.2% ※JPSEDは測定期間が公的統計と異なる	△ 男性の育児休業取得率は微増傾向だが、目標には遠い。
	②2016年2時間22分 ※JPSEDはほかの活動をしながらの育児家事時間も含む	◎ 男性の育児家事参加時間はすでに目標に近いレベルにある。
	③2011～2015年出生年で55.1%	◎ 女性の第一子出産就業継続率は目標を達成している。
	④2015年14.2万人、2016年14.5万人	× 介護離職者の数は増加傾向にある。 とくに、男性の離職者が増えている傾向にある。
項目6 働き方に中立的な社会保障制度・税制など女性・若者が活躍しやすい環境整備	2015年10.6%、2016年10.4%(従業員規模計)	△ 女性課長職比率は横ばいである。 従業員規模が100人未満の企業と公務員においては比率が高まっているのに対し、1000人以上の大企業においては低下している。
項目7 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援	①2015年8.5%、2016年9.2%	◎ 転職入職率は2016年ですでに目標に到達している。
	②転職者のうち、他産業から高付加価値産業への移動は2015年8.3%、2016年8.3%	△ 2016年の他産業から高付加価値産業への移動は8.3%であるのに対し、高付加価値産業から他産業への移動は10.1%であり、高付加価値産業への移動が進んでいるとは言えない。
項目8 高齢者の就業促進	①2015年60.2%、2016年62.1%	○ 60～64歳の就業率は順調に推移している。
	②2015年20.9%、2016年21.7%	○ 65歳以上の就業率は順調に推移している。
	③2015年就業を希望する高齢未就業者のうち、2016年に仕事に就けたのは14.6%	× 高齢者が就ける職種には偏りがあり、希望者に占める就業率も低い。

項目1 非正規雇用の処遇改善

不本意非正規の割合は減少せず 不本意非正規の正規転換は8.0%に留まる

働き方改革実行計画の1つ目の項目として、同一労働同一賃金を実現することなどによる、非正規雇用の処遇改善を掲げている。非正規に占める不本意非正規の割合を数値目標に定めており、2020年には10%以下を目指している。

総務省「労働力調査」によると、2015年は16.9%、2016年15.6%と微減傾向にある。JPSEDにおいても不本意非正規に関する調査項目を設けているが、労働力調査より細かい選択肢で質問しているという設計上の違いがある。そのため、数値自体は単純には比較できないが、追加的な検証も合わせて、不本意非正規にまつわる課題を見ていく。

不本意非正規は2015年10.5%、2016年11.8%

JPSEDによると、非正規に占める不本意非正規の割合は、2015年10.5%、2016年11.8%とわずかではあるが上昇しており、不本意非正規が減少しているとは言えない。年齢階層別でみると、25～34歳は2015年13.2%から2016年16.2%と上昇しており、他の年齢階層よりも上昇幅が大きい。25～34歳の若年の不本意非

正規については項目6の若者活躍で数値目標が設定されており、2020年には2014年の値である28.4%の半減を目指している。若年層の不本意非正規をどう減少させるかが課題であると言える。

また、雇用形態別に見ると派遣社員と契約社員については、2016年で25.7%が不本意非正規であり、他の雇用形態よりも高い。

不本意非正規の正規転換はほとんど進まず

次に、働き方改革実行計画では、不本意非正規を正規雇用に転換していくことに焦点を当てているため、不本意非正規のうちどれくらい正規雇用に転換しているかを見ていこう。パネルデータの構造を用いて、2015年時点では不本意非正規であった者のうち、2016年で正規雇用に転換した者(同一企業に勤務で雇用形態が正規になった)を集計すると、8.0%に留まっていた。不本意非正規は正社員の仕事がなく非正規として働く人たちであるから、正規雇用への転換は望ましい形であるはずだが、それはほとんど進んでいないと言わざるを得ない。正規雇用への転換を促進していくことが求められる。

図表1 不本意非正規と正規への転換状況

		非正規に占める 不本意非正規の割合		2015年の不本意非正規のうち、 2016年に正規社員に転換した者の割合	(参考)2015年の非正規社員のうち、 2016年に正規社員に転換した者の割合
		2015年	2016年		
非正規計		10.5	11.8	8.0	4.7
年齢	15～24歳	5.5	5.8	5.2	9.2
	25～34歳	13.2	16.2	14.5	8.9
	35～44歳	13.6	14.1	12.1	5.4
	45～54歳	12.1	14.2	3.7	2.9
	55～64歳	11.9	12.5	4.4	3.0
	65歳以上	4.4	5.9	5.3	2.1
雇用 形態	パート・アルバイト	5.8	5.9	5.4	2.6
	派遣社員	23.0	25.7	8.1	5.5
	契約社員	21.1	25.7	10.3	10.6
	嘱託	15.1	17.8	6.4	8.4

※正規社員転換割合は、2016年に転職を経験していないサンプルを用いて集計。

項目2 賃金引き上げと労働生産性の向上

人手不足の業種を中心に中途採用者の平均所得は伸びたが、雇用者全体の平均所得は伸び悩む

働き方改革実行計画では、デフレから脱しつつある経済の中で、労働分配率を上昇させ、経済の好循環をさらに確実にすることにより総雇用者所得を増加させていくことを目標としている。そのために最低賃金や生産性向上支援などを通じた環境整備を進めていくとしている。以下では現状の賃金の状況についてみてみよう。

継続雇用者の平均所得は拡大

2015年と2016年を比較した時に、入職者、離職者をすべて含めた雇用者全体でみると、平均所得は-1.6%と減少している。しかし、2015年から2016年にかけて、同一企業に継続就業している雇用者に限ってみると、+1.9%と平均所得は増加している。雇用形態別でみると、どの雇用形態でも平均所得は減少しているが、継続雇用者についてみると、正規雇用者、パート・アルバイトと派遣社員で増加していて、契約社員・嘱託で低下している。2016年の中途採用者は、継続雇用者と比べて平均所得が低く、雇用者計でみても下がっている。

業種別にみると、鉱業はサンプルサイズが小さく参考値ではあるが、医療・福祉、電気・ガス・熱供給・水道業、サービス業、建設業において平均所得が増加している。そのすべてにおいて、継続雇用者に限定しても平均所得は増加している。

人手不足の業種ほど中途採用者の平均所得は上昇

次に、各年の中途採用者に限って、平均所得をみると、2016年は179.0万円と継続雇用者の356.7万円と比べて低い。2015年からの増減率は-3.8%と減少している。雇用形態別で見ても、正規雇用者においても-1.5%と減少しているだけでなく、パート・アルバイトや派遣社員など非正規雇用者においても減少しているため、中途採用者の処遇を高めていくことが雇用者全体の賃金上昇のために求められる。

一方、業種別でみると、公務が+8.2%の増減率であることを筆頭に、小売業+6.1%、卸売業+4.5%、飲食店、宿泊業+4.5%といくつかの業種において、賃金が上昇している。公務を除き民間企業において、労働者の過不足状況との関係を見た図表3をみると、労働者が不足している業種ほど賃金が上昇している関係が見られる。業種単位であるためサンプルサイズが少ないが、参考のために平均所得増減率と労働者の過不足DIとの相関を取ると、0.74と強い相関がみられた。そのため、人手不足が深刻な業種ほど中途採用者の平均所得が上昇していると言える。

先ほどみたように、日本全体での賃上げという観点からは、継続雇用者の賃金を今後も引き上げていく一方で、中途入社者の処遇を高めていくことが求められている。人手不足が深刻な業種ほど平均所得が増えていと言っても、2015年と2016年の比較において中途入社者全体では平均所得がほぼ横ばいである。人手不足に伴い賃金が上昇していくことが、日本全体での賃上げにつながっていく可能性がある。

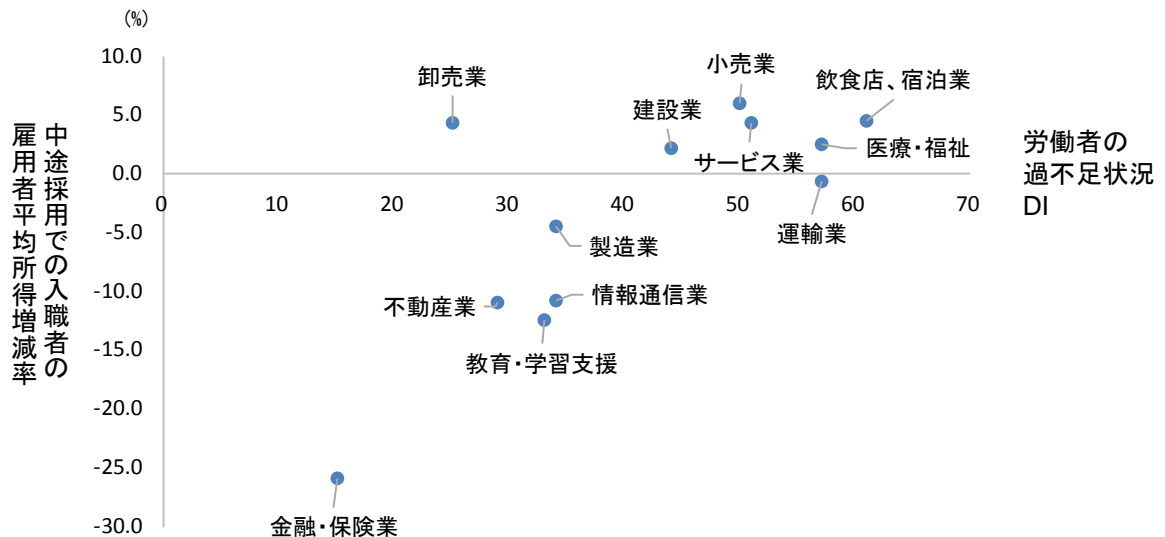
図表2 2015～16年の雇用者の平均所得

(単位:万円, %)

	雇用者全体			2015～16年にかけて 同一企業の継続雇用者			中途採用での入職者			
	2015年	2016年	増減率	2015年	2016年	増減率	2015年	2016年	増減率	
雇用者計	330.1	325.0	-1.6	350.2	356.7	1.9	186.1	179.0	-3.8	
雇用形態	正規雇用者	442.8	440.2	-0.6	447.4	455.9	1.9	297.6	293.1	-1.5
	パート・アルバイト	112.9	106.8	-5.4	115.9	116.4	0.4	98.9	91.7	-7.3
	派遣社員	199.4	194.4	-2.5	212.8	220.3	3.5	178.7	172.0	-3.7
	契約社員・嘱託	254.4	245.1	-3.7	260.1	255.3	-1.8	233.3	209.4	-10.2
業種	農林漁業	228.9	193.4	-15.5	246.3	229.1	-7.0	156.5	142.5	-8.9
	鉱業	311.9	331.3	6.2	342.4	255.0	-25.5	408.2	-	-
	建設業	367.3	368.8	0.4	372.3	383.0	2.9	270.8	276.7	2.2
	製造業	407.7	400.7	-1.7	422.0	428.6	1.6	218.9	209.3	-4.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	418.6	425.5	1.6	437.7	438.0	0.1	245.6	222.4	-9.4
	情報通信業	421.6	421.3	-0.1	438.3	450.3	2.7	269.3	240.4	-10.7
	運輸業	346.5	340.6	-1.7	367.6	365.4	-0.6	188.5	187.5	-0.5
	卸売業	346.9	335.8	-3.2	367.4	366.3	-0.3	215.4	225.0	4.5
	小売業	190.0	186.6	-1.8	208.1	216.5	4.0	113.1	120.0	6.1
	金融・保険業	374.0	364.7	-2.5	385.5	391.2	1.5	219.4	162.6	-25.9
	不動産業	344.1	338.0	-1.8	354.3	349.6	-1.3	240.0	213.7	-11.0
	飲食店・宿泊業	181.2	179.3	-1.0	195.5	198.8	1.7	131.5	137.4	4.5
	医療・福祉	266.0	284.3	6.9	269.1	279.9	4.0	185.9	190.5	2.5
	教育・学習支援	354.3	334.7	-5.5	384.6	391.3	1.7	198.7	173.9	-12.5
	郵便	246.9	236.9	-4.1	318.4	364.6	14.5	74.6	56.4	-24.4
	サービス業	277.3	279.2	0.7	292.7	300.3	2.6	179.0	186.9	4.4
	公務	482.7	475.6	-1.5	500.0	504.2	0.8	167.7	181.5	8.2
	他に分類されないもの	248.7	232.8	-6.4	274.3	270.3	-1.5	161.8	147.8	-8.7

農林漁業、鉱業についてはサンプルサイズが小さいので参考値
異常値を除くため未就業者(0万円)を含む全サンプルのうち、労働所得上位0.25%を除いた

図表3 業種別 2015～16年の中途採用での入職者の雇用者平均所得増減率と労働者の過不足状況との関係



労働者の過不足状況の出所は厚生労働省「労働経済動向調査」(2016年11月)における常用労働者の過不足状況DI。

項目3 時間外労働の上限規制の在り方と長時間労働の是正

週労働時間60時間以上の割合は減少傾向にあるものの 男性35～44歳の14.9%が時間外労働月60時間を超える

3つ目の項目は、長時間労働の是正である。仕事と子育てや介護との両立、健康の確保の観点からみて、長時間労働を是正すべきであり、構造的な問題と捉えて、企業文化や取引慣行から見直すことが強調されている。

今回注目される施策のひとつが、時間外労働の上限規制である。労使合意(36協定)によって可能とされてきた法定労働時間(1週40時間)を超えた労働などに対して、上限を設けることで、原則として時間外労働は月45時間(かつ、年360時間)を限度としている。労使協定を結ぶ場合においても、上回るできない時間外労働時間・年720時間(=月平均60時間)、単月では休日労働を含んで100時間未満でなければならないとしている。常態化した時間外労働に対して、抜本的な変革を求めている。

政府の数値目標では、2020年までに、週労働時間60時間以上の労働者割合2020年5%以下とおいている。総務省「労働力調査」によれば、週60時間以上の雇用者割合は2015年8.3%、2016年7.8%と推移している。

JPSEDの集計(※1)では、2015年10.0%、2016年9.6%と0.4%ポイント低下しており、2020年の目標到達に向けては継続的な取り組みが必要である。

以下では、上述の上限規制を含めて、長時間労働の実態をみていく。

図表4 週労働時間の分布 (%)

	2015		2016		2016-2015	
	就業者	雇用者限定	就業者	雇用者限定	就業者	雇用者限定
週1～34時間	11.9	11.0	11.5	10.7	-0.4	-0.3
週35～42時間	47.8	49.6	48.4	49.7	0.6	0.1
週43～59時間	29.5	29.5	30.0	30.1	0.5	0.6
週60時間以上	10.8	10.0	10.1	9.6	-0.7	-0.4
週60～79時間	8.3	7.7	8.3	7.8	-0.1	0.2
週80時間以上	2.5	2.3	1.9	1.7	-0.6	-0.6
平均(時間)	38.6	39.1	38.2	38.8	-0.4	-0.3

※労働時間には副業の労働時間を含み、雇用者には役員を含む。

週の平均労働時間は38.2時間で微減傾向

就業者全体の週の平均労働時間は38.2時間。2015年は38.6時間で、微減傾向にある。

週労働時間の分布をみると(図表4)、週労働時間60時間以上の就業者割合は減少しているものの、週43～59時間の就業者は30.0%と依然として多い。所定時間内に仕事を終える働き方の定着は、道半ばである。

雇用者の9.7%が上限規制を超えている

上限規制に該当する雇用者はどれくらいいるのか。JPSEDにおける雇用者(役員を除く)の主たる仕事の労働時間に着目して、上限規制の影響を概観すると、図表5の通りである。

時間外労働が月45時間を超える雇用者は、雇用者全体の9.7%、月60時間を超える雇用者は7.5%である。25～54歳の男性の時間外労働が多く、とくに、35～44歳男性では、14.9%が月60時間を超えた時間外労働をしている。上限規制の履行に向けては、この世代の時間外労働の削減が最大の課題と言える。

図表5 上限規制に該当する雇用者の分布

	2015			2016			2016-2015	
	週労働時間(時間)	時間外労働(上限規制)		週労働時間(時間)	時間外労働(上限規制)		月45時間超(%)	月60時間超(%)
		月45時間超(%)	月60時間超(%)		月45時間超(%)	月60時間超(%)		
男性								
15～24歳	33.8	9.3	6.2	33.3	9.5	7.3	0.1	1.1
25～34歳	43.8	16.0	12.8	44.3	17.8	13.5	1.9	0.7
35～44歳	45.3	17.7	13.7	45.7	18.9	14.9	1.2	1.2
45～54歳	44.4	15.0	11.5	44.7	15.3	12.0	0.3	0.5
55～64歳	40.1	8.0	5.8	40.4	7.9	5.9	-0.1	0.2
65歳以上	29.4	4.9	3.9	29.8	4.6	3.7	-0.3	-0.2
女性								
15～24歳	32.7	6.8	4.8	30.8	7.2	5.2	0.4	0.4
25～34歳	36.8	5.4	4.0	36.8	6.1	4.4	0.7	0.4
35～44歳	33.3	3.6	2.4	33.6	3.9	3.0	0.2	0.6
45～54歳	32.7	3.2	2.5	32.7	3.5	2.5	0.3	0.0
55～64歳	30.1	2.3	1.7	30.3	2.6	1.9	0.3	0.3
65歳以上	22.6	0.8	0.8	22.9	1.8	1.4	1.0	0.6
雇用者計	37.7	9.2	7.0	37.7	9.7	7.5	0.5	0.4

(※1)JPSEDでは、昨年12月時点に就いていた仕事における平均的な1週間の労働時間を把握している。

上限規制への対応を迫られる業種・職種

働き方を変革する際には、個々の仕事内容の違いを考慮しなければならない。働き方を規定する働く場所や時間は、業種や職種に大きく依存するからである。

業種別(図表6)の時間外労働・月45時間を超える割合では、運輸業が22.7%と最も高く、建設業14.7%、教育・学習支援13.8%、飲食店、宿泊業11.8%と続く。

職種別(図表7)では、ドライバー(トラック)52.3%、ドライバー(タクシー・ハイヤー)40.8%、理容師・美容師38.5%である。これらの職種では、労働時間の短縮に向けた取り組みの強化が求められる(P10コラムを参照)。

図表6 業種別の労働時間と上限規制の分布

業種	時間外労働		週労働時間(時間)
	月45時間超(%)	月60時間超(%)	
運輸業	22.7	18.8	43.3
建設業	14.7	11.3	43.2
教育・学習支援	13.8	10.6	34.6
飲食店、宿泊業	11.8	10.3	32.4
サービス業	10.3	7.6	36.7
製造業	9.7	6.7	41.6
電気・ガス・熱供給・水道業	9.6	7.1	39.4
不動産業	8.8	7.0	38.3
情報通信業	8.6	6.9	41.6
卸売・小売業	7.6	5.6	33.8
金融・保険業	6.6	5.1	37.9
公務	6.1	5.2	38.6
医療・福祉	5.1	3.7	35.5
郵便	3.9	2.2	31.2
鉱業	3.9	3.9	40.9
農林漁業	2.9	2.1	35.4

図表7 職種別の労働時間と上限規制の分布

職種	時間外労働		週労働時間(時間)
	月45時間超(%)	月60時間超(%)	
ドライバー(トラック)	52.3	46.1	54.9
ドライバー(タクシー・ハイヤー)	40.8	36.1	49.9
理容師・美容師	38.5	31.1	45.3
建築施工管理・現場監督・工事監理者	31.8	28.5	49.4
店長	31.6	25.6	47.9
文芸家、記者、編集者、校正者など	30.3	22.2	45.7
不動産営業	29.9	26.9	46.0
ドライバー(バス)	28.5	24.6	47.3
機械営業	28.2	26.2	49.1
洋食調理師	26.8	25.4	41.4
食品営業	26.7	19.7	44.2
広告・出版・マスコミプロデューサー・ディレクター	26.2	21.4	45.3
教員(小中高)	26.2	21.1	43.0
設備施工管理・現場監督・工事管理者	25.3	14.8	45.7
土木設計	23.7	22.3	46.7
土木施工管理・現場監督・工事監理者	23.3	20.3	48.2
和食調理師、すし職人	23.2	23.2	40.3
自動車・バイク整備士	22.7	12.9	46.6
医師、歯科医師、獣医師	21.6	19.0	44.6
建設作業員(建設作業員)	21.5	14.4	47.9

月100時間超の約4割が高ストレス者

長時間労働を是正する理由のひとつとして、健康への悪影響がある。それをJPSEDで確認してみよう。

図表8の通り、上限規制の原則月45時間、特例月60時間、月100時間に着目すると、時間外労働時間が増えるほど、ストレスの平均スコアが高まっている(※2)。

ストレスチェックテストの基準を超える割合は、月60時間を超えると31.4%、月100時間を超えると39.7%となる。これらの人々に対しては、面接指導など、労働時間改善に向けた心身のケアが必要である。

週労働時間80時間超では離職傾向が強まる

正社員に対象を限定して、2015年の週労働時間別にみた2016年の離職割合によると(図表9)、週労働時間が80時間以上の離職率は10.2%と高い。長時間労働は、心身を疲弊させて、就業の継続を困難にしている。適正な労働時間による、持続可能な働き方の実現が望まれる。

図表8 2015年の時間外労働時間別にみた、ストレススコア

	平均スコア(点)	基準を超える割合(%)
時間外労働なし	21.0	22.5
月45時間以下	21.1	22.6
月45時間を超えて60時間以下	21.9	26.4
月60時間を超えて100時間以下	22.4	31.4
月100時間を超える	23.9	39.7
雇業者計	21.2	23.4

図表9 2015年の週労働時間別にみた、2016年の離職割合

2015年の週労働時間	2016年に離職あり(%)
15時間未満	6.0
15時間以上35時間未満	8.4
35時間以上45時間未満	6.0
45時間以上60時間未満	6.4
60時間以上80時間未満	4.9
80時間以上	10.2

※正社員限定(役員除く)。

(※2) 具体的には、厚生労働省のストレスチェックを援用して、平均点(調査回答の合計点の属性別平均点、いつもあった=5点、全くなかった=1点、満点=40点、8項目)と高ストレス者の割合(厚生労働省マニュアルでの領域Bでの高ストレス者選定基準に合わせて算出、厚生労働省:29点~116点→基準77点以上、JPSED:8点~40点→基準約25.66点以上)を求めた。

【コラム】仕事の質に着目した労働時間の削減策を考える ー 本来業務・周辺雑務・手待ち時間に分解して

労働時間の削減に向けて、どのように取り組めばよいのか。一つの取り組みが一律に有効となるわけではなく、働き方の実態に沿った取り組みが求められている。

JPSEDでは、仕事の分解を試みた。具体的には、それぞれの仕事を、①本来の担当業務で成果と直結している仕事、②周辺の雑務、③待機や客待ち等の手待ち時間、に分けて、合計100になるように割合を調べた(詳細は図表10を参照)。

平均的には、本来業務74.3%、周辺雑務17.9%、手待ち時間7.8%であった。本来業務以外が約25%を占めており、そこに仕事効率化の余地がある。さらに、働き方の自律性なども考慮したところ、労働時間削減に向けた方策として、5つのパターンが浮き彫りになった。

①業界内の過剰競争があり、ときにそれが顧客の要望と乖離している場合には(たとえば、納品スピードや営業時間など)、**業界全体で足並みを揃えて改善する**

・ドライバー(トラック)は、手待ち時間が約1割あり、有給休暇が取りにくく、勤務時間の自律性が低い。積み荷に合わせて人をシフトさせるのではなく、人の働き方に合わせて積み荷を引き受けるなど、受発注や業務フローを変革して、ドライバーの自律性を高めることが望ましい。

・理容師・美容師は、手待ち時間が長く、仕事の負荷がそれほど高くない。完全予約制にして、手待ち時間を削減するとともに、業界として定休日を増やすなどして、営業日を集約することも一案である。

②下請け構造の中で長時間労働が発生している場合には、**政府サイドで(発注元に対する)規制を検討する**

・土木・建築・設備の施工管理・現場監督・工事監理者は、現場での裁量は高いが、有給休暇はとれず、働く

日時は選べない。平均週48時間程度働いていることは、予定工期・納期の見積が十分でない可能性がある。実装・据付時の想定外の対応を含めて、所定時間内で終わられる工期を設定することが必要である。

③職務を分解して、短時間勤務者に割り当てられる仕事を発見し、**ジョブシェア**する

・店長は、自分で仕事のやり方を決めることができるが、周辺雑務割合が高く、単調ではない様々な仕事を、業務全体をみながらこなしている。労働時間を是正するためには、様々な仕事のうち周辺雑務について、メンバーに委譲できる部分を増やしていく必要がある。

・医薬品営業は、本来業務の割合が低く、周辺・手待ちの割合が高い。自分で仕事のやり方を決められるものの、単調ではない様々な仕事が多く、ストレスも高い。個人に負荷のかかる仕事のアサインではなく、周辺雑務を見直し、集約化して、チームでバックアップするなど、チームマネジメントに取り組むことが求められる。

④モバイルなど**テクノロジーの活用**で仕事の効率化や無駄の削除を進める。ときにはテクノロジー企業と連携して仕事効率化のツールを開発する

・ドライバー(タクシー・ハイヤー)は、手待ち時間の割合が32.0%を占める。仕事の負荷も高くない。一方、OJTの機会は多くない。リアルタイムで乗車希望を把握するデバイスを活用する等して手待ち時間を削減するとともに、輸送以外のサービスの提供や安全教育・運転スキルの向上なども望まれる。

⑤教育訓練が長時間労働を促進している側面を鑑みて、**教育訓練の在り方を見直すこと**

・医薬品営業、保険営業は、手待ち割合がそれぞれ21.1%、15.1%と比較的高い。その一方で、OJTにも積極的である。手待ち時間を教育訓練に充てることで、総労働時間を削減することができるだろう。

久米功一(東洋大学准教授)

図表10 職種別本来業務・周辺雑務・手待ち時間の割合と仕事の質

職種	手待ち割合 (%)	本来業務割合 (%)	周辺雑務割合 (%)	平均労働時間 (時間)	時間外労働 (月60時間超, %)	自分で仕事のやり方を決めることができた (Q63.4, 1~5点)	有給休暇を取れた (Q54.1, 1~5点)	勤務時間を選ぶことができた (Q40-2, 1~5点)	処理しきれないほどの仕事であふれていた (Q62-1, 1~5点)	ストレスによって、精神的に病んでしまう人が発生した (Q62-6, 1~5点)	単調ではなく、様々な仕事を担当している (Q63-1, 1~5点)	業務全体を理解して仕事していた (Q63-2, 1~5点)	OJTの機会が無かった (Q59, ありなし0点)
雇用者計	7.8	74.3	17.9	37.7	7.5	3.14	2.99	2.19	2.65	2.25	2.98	3.53	0.48
ドライバー(タクシー・ハイヤー)	32.0	59.3	8.7	49.9	36.1	3.49	2.86	2.71	1.84	2.21	1.97	3.46	0.22
医薬品営業	21.1	58.9	20.0	47.3	14.0	3.66	2.23	2.43	2.97	2.58	2.98	3.65	0.66
ドライバー(バス)	17.5	72.7	9.9	47.3	24.6	2.44	3.21	1.52	2.36	2.50	2.22	3.55	0.29
理容師・美容師	16.4	69.1	14.5	45.3	31.1	3.26	2.62	2.23	2.46	2.07	3.00	3.76	0.59
保険営業	15.1	59.8	25.1	39.9	7.0	3.59	2.89	2.35	2.66	2.38	2.93	3.53	0.69
不動産営業	13.9	63.6	22.5	46.0	26.9	3.33	2.18	2.05	2.81	2.11	3.24	3.48	0.51
ホールスタッフ(パチンコ・遊技場)	13.6	60.1	26.3	34.2	6.9	3.02	3.25	3.18	2.51	2.21	3.18	3.40	0.48
宿泊施設接客	12.9	70.2	16.9	39.9	10.2	2.98	2.98	2.33	2.63	2.15	2.96	3.58	0.42
広告・出版・マスコミプロデューサー・ディレクターなど	12.7	68.2	19.1	45.3	21.4	3.34	2.53	2.23	2.80	2.67	3.38	3.75	0.61
警備・守衛など	12.6	75.4	12.0	38.8	10.8	2.57	2.95	1.81	2.11	2.03	2.41	3.48	0.49
ドライバー(パン、ワゴン)	12.3	74.7	13.0	34.7	9.5	2.82	3.36	2.22	2.19	2.00	2.31	3.31	0.30
ドライバー(トラック)	11.9	76.0	12.1	54.9	46.1	2.94	2.43	1.72	2.50	2.04	2.48	3.43	0.24
サービススタッフ(ガソリンスタンド)	11.9	70.7	17.5	36.9	5.7	2.97	3.00	2.46	2.46	2.13	2.77	3.77	0.53
販売店員、ファッションアドバイザー	11.9	70.3	17.9	33.0	4.6	3.04	2.94	2.74	2.58	2.07	3.01	3.64	0.50
受付	11.7	68.0	20.3	30.4	2.9	2.86	3.22	2.32	2.37	2.01	2.84	3.48	0.47
自衛官、警察官	11.6	69.3	19.1	42.5	11.3	3.13	2.76	1.55	2.53	2.40	3.12	3.58	0.66
ウエイター・ウエイトレス	11.4	71.6	17.0	25.0	6.8	2.86	3.42	3.53	2.24	1.99	2.94	3.59	0.49
ビル・駐車場・マンション・ボイラー等管理	11.2	72.9	15.9	33.7	5.1	3.22	3.11	1.94	2.21	1.89	2.74	3.57	0.47
和食調理師、すし職人	11.1	72.8	16.1	40.3	23.2	3.00	3.08	3.10	2.91	2.20	3.01	3.42	0.48
福祉相談指導専門員	11.0	66.9	22.1	37.0	6.6	3.46	2.90	2.14	3.01	2.52	3.31	3.78	0.70
食品営業	10.4	69.8	19.8	44.2	19.7	3.18	2.38	1.80	3.01	2.42	3.02	3.44	0.47
秘書	9.9	59.7	30.4	40.9	10.7	3.57	3.21	1.77	2.72	2.34	3.47	3.76	0.44
機械保守・メンテナンス	9.8	68.1	22.2	42.4	6.4	3.29	2.83	1.96	2.93	2.28	3.25	3.55	0.65
建築施工管理・現場監督・工事監理者	9.6	71.7	18.7	49.4	28.5	3.54	2.30	1.86	2.95	1.97	3.24	3.74	0.32
自動車・バイク整備士	9.5	73.8	16.8	46.6	12.9	3.23	2.34	1.67	2.79	2.29	3.17	3.56	0.52
家政婦(夫)、ホームヘルパーなど	9.4	75.5	15.1	26.2	3.1	3.00	3.04	2.82	2.40	2.28	2.80	3.55	0.53
レジ	9.3	73.5	17.2	26.1	3.2	2.74	3.00	3.30	2.44	1.89	2.87	3.47	0.46
銀行営業	9.1	68.1	22.8	40.7	7.2	3.15	2.95	1.59	2.98	2.70	3.05	3.41	0.71
医師、歯科医師、獣医師	8.9	73.6	17.4	44.6	19.0	3.21	2.57	1.85	2.57	2.35	3.08	3.48	0.63
店長	8.8	68.8	22.5	47.9	25.6	3.69	1.83	2.45	2.96	2.18	3.43	3.89	0.54
建設作業員(設備工事作業員)	8.5	77.6	13.9	45.8	13.1	3.00	2.71	1.69	2.58	1.86	3.34	3.52	0.31
鉄道運転従事者、電話交換手、郵便配達など	8.3	81.3	10.4	38.7	7.0	2.73	3.80	1.81	2.34	2.54	2.51	3.45	0.49
薬剤師	8.0	78.1	13.9	35.6	1.2	3.25	2.80	2.18	2.75	1.95	3.01	3.67	0.71
医療事務	7.9	73.7	18.4	34.4	2.9	3.02	2.92	2.11	2.68	2.06	2.94	3.63	0.47
管理職	7.3	73.4	19.2	44.7	11.7	3.75	2.54	1.95	2.87	2.38	3.31	3.87	0.52
キーバンチャー、パソコン、オペレーターなど	7.3	82.8	9.9	32.7	3.4	2.57	3.67	2.45	2.63	2.32	2.45	3.42	0.55
人事・労務	7.3	73.8	18.9	40.1	5.8	3.19	3.01	1.92	2.88	2.72	3.06	3.48	0.52
塾講師	6.9	76.9	16.2	22.4	5.5	3.50	2.97	3.13	2.39	1.77	2.87	3.61	0.59
営業事務	6.9	70.8	22.4	39.4	5.2	3.26	3.04	1.86	2.65	2.20	3.00	3.51	0.47
洋食調理師	6.8	78.6	14.5	41.4	25.4	3.23	2.54	3.16	2.72	2.28	3.08	3.81	0.53
設備施工管理・現場監督・工事管理者	6.8	76.2	17.0	45.7	14.8	3.48	2.37	1.70	2.87	2.13	3.23	3.68	0.58
設計(電気回路、半導体、電気通信、制御)	6.5	74.4	19.0	46.1	10.1	3.41	3.11	2.04	3.05	2.48	3.34	3.63	0.61
国際業務・貿易事務	6.5	75.0	18.5	41.8	2.0	3.34	2.91	1.72	2.79	2.23	3.06	3.63	0.53
土木施工管理・現場監督・工事監理者	6.1	80.2	13.7	48.2	20.3	3.35	2.56	1.77	2.84	2.09	3.31	3.70	0.43
看護師(准看護師を含む)	6.1	75.3	18.7	36.1	3.0	3.00	2.75	2.17	2.89	2.37	3.22	3.71	0.61
DTPオペレーター、印刷機オペレーター	6.1	79.4	14.5	44.2	10.3	3.20	2.71	1.91	2.82	2.19	2.98	3.50	0.44
企画	5.9	72.1	22.0	42.5	6.9	3.40	2.94	2.14	3.06	2.51	3.45	3.64	0.50
配達、倉庫作業、その他	5.8	81.3	12.9	32.4	4.0	2.65	3.22	2.51	2.48	2.11	2.55	3.39	0.29
教員(小中高)	5.8	72.7	21.5	43.0	21.1	3.48	2.73	1.75	2.95	2.47	3.42	3.64	0.64
農業、畜産・林業・水産・食品技術者	5.8	76.1	18.1	38.8	2.8	3.26	2.99	2.01	2.51	2.23	3.23	3.41	0.74
農耕作業員、造園職など	5.7	78.6	15.7	35.2	2.0	2.73	3.51	2.63	2.46	1.89	2.79	3.61	0.39
介護士	5.7	75.4	18.9	37.2	4.0	2.97	2.73	2.32	2.87	2.55	3.13	3.68	0.59
SE(データベース系、制御系)	5.6	78.0	16.4	43.8	5.5	3.10	3.07	2.01	2.98	2.56	3.14	3.33	0.56
プログラマー	5.6	81.0	13.5	42.6	6.3	2.91	2.86	1.86	2.69	2.41	2.90	3.16	0.49
研究開発(電気・電子・機械)	5.1	74.2	20.7	43.9	7.0	3.44	3.48	2.33	3.01	2.53	3.32	3.56	0.63
経営企画	5.1	73.6	21.4	42.0	9.2	3.43	2.86	2.06	2.74	2.64	3.47	3.62	0.59
清掃	5.0	85.2	9.8	24.6	3.0	3.24	3.29	2.25	2.23	1.76	2.27	3.60	0.30
電気・製造・生産工程・修理作業員	4.9	78.6	16.5	41.6	5.0	2.90	3.01	1.79	2.86	2.49	2.88	3.24	0.40
自動車の製造・生産工程・修理作業員	4.8	82.0	13.2	42.7	8.3	2.84	3.32	1.70	2.76	2.54	2.78	3.29	0.48
財務、会計、経理	4.6	75.9	19.5	37.6	3.0	3.50	2.87	1.96	2.65	2.06	2.90	3.57	0.40
機械の製造・生産工程・修理作業員	4.6	81.4	14.0	42.1	5.7	3.12	2.86	1.72	2.85	2.44	2.98	3.38	0.46
WEB系プログラマー、アプリケーション開発	4.5	79.6	15.9	43.3	4.8	3.15	2.38	1.99	2.86	2.66	3.10	3.41	0.57
法務	4.5	71.6	23.9	42.5	5.6	3.03	3.08	1.70	2.97	2.59	3.17	3.58	0.55
建設作業員(土木作業員)	4.3	85.8	9.9	44.5	7.3	2.63	2.91	1.70	2.35	2.02	2.97	3.28	0.46
開発職(ソフトウェア関連職)	4.2	81.4	14.3	43.2	5.7	3.16	3.04	1.88	2.93	2.56	3.09	3.40	0.54
金属の製造・生産工程・修理作業員	4.0	83.2	12.8	43.5	10.2	3.00	2.88	1.65	2.83	2.45	2.92	3.37	0.42
保育士	3.9	77.5	18.6	31.9	0.9	3.10	3.08	2.31	2.69	2.21	3.31	3.66	0.55
食料品・日用品の製造・生産工程作業員	3.5	83.2	13.3	36.5	5.3	2.66	2.98	2.19	2.57	2.30	2.72	3.37	0.38

注) 上位20職種は赤、下位20職種は青で色分けした後、その他職種、サンプルサイズが小さい(50以下)職種などは、表から省略して掲載した(雇用者計には含まれる)。

項目4 柔軟な働き方①テレワーク

テレワーク制度適用は2.5%とわずかだが、長時間労働を招かず、男性家事育児時間を32.1分増やす

働き方改革実行計画では、4つ目の項目として、柔軟な働き方がしやすい環境整備を掲げ、テレワークと副業・兼業の推進を目指している。

まず、テレワークについて、働き方改革実行計画をみると、「時間や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」と期待する一方で、「これらの普及が長時間労働を招いては本末転倒」と、労働時間管理に関する懸念点を挙げている。数値目標は、2020年までに、週1日以上終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワーカーを全労働者数(雇用者数)の10%と掲げていたが、その後、時間単位での取得や、自宅外やモバイルワークといった、より柔軟な働き方を捉えられるように再検討され、2020年にテレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーを平成28年(7.7%)比の倍増にするという目標に見直された(平成29年5月30日閣議決定)。

制度適用の有無から捉えるテレワーク

国土交通省「平成28年度テレワーク人口実態調査」によると、勤務先にテレワーク制度などがある割合は雇用者の14.2%であり、そのうち54.6%がテレワークを実施したことがあると回答している。そこから、テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーは7.7%と計算できる。JPSED2017では、職場でテレワーク制度が導入されているかに加えて、自身がその制度の対象者として適用されているかを訊いている。図表11をみると、雇

用者の4.9%(2.5+2.4)の職場でテレワーク制度が導入されていて(※1)、テレワーク制度の適用者となっているのはその半数の2.5%である。

テレワーク実施者の多くは制度非適用

1週間のテレワーク時間から、テレワーク実施の様子をみてみると(図表12)、実施者は雇用者の7.4%(5.3+2.1)であり、そのうち71.6%は8時間未満の実施と、終日ではなく、時間単位での取得割合が高いことがわかる。また、実施者のテレワーク制度適用者の割合をみると、16.1%しか適用者ではないことから、8割強が制度に関係なくテレワークを実施している実態がわかる。制度適用ではないテレワークには、持ち帰り残業によるやむを得ないテレワークが含まれる可能性がある。今回、テレワークの数値目標が「制度適用等に基づく」ものに見直されたことは、テレワークの進捗を正確に把握するために有効であろう。

テレワークは長時間労働を招かない

テレワークの導入を妨げる背景として、テレワークによって労務管理が困難になり、長時間労働を招くことを懸念する企業の声がある。ここでは、テレワーク実施者の週あたりの労働時間を、テレワークを実施していない人と比較することで、テレワークが労働時間を長くするか否かを検証する。その際、テレワーク実施者を、テレワーク制度適用者と、制度適用されていないにも拘らず実施している者とで区別して見ていくことにする。

図表11 雇用者のテレワーク制度適応の有無

(%)

	制度導入済み、自身適用	制度導入済み、自身非適用	制度として導入されていない	わからない
雇用者計	2.5	2.4	72.3	22.8
正規職員・従業員	3.0	3.0	76.2	17.7
非正規職員・従業員	1.6	1.5	66.2	30.7

図表12 雇用者の1週間テレワーク時間と制度適用

(%)

	0時間	1~8時間未満	8時間以上	1時間以上×制度適用
雇用者計	92.6	5.3	2.1	16.1
正規職員・従業員	91.2	6.5	2.3	15.8
非正規職員・従業員	94.8	3.5	1.7	17.1

(※1)「テレワーク人口実態調査」では、「制度はないが会社や上司などが認めている」「試行実験を行っている」などを含めてテレワーク制度などの有無と捉えているのに対して、JPSEDでは「職場にテレワーク制度が導入されているのか」という制度に注目した把握をしている。JPSEDで、職場にテレワーク制度が導入されており、かつ、職場以外で仕事をしていたことがあるのは、雇用者の2.1%である。

図表13をみると、制度適用型のテレワークの週労働時間は、テレワークをしていない人(0時間)と比べて、男女ともに、分布も平均も大きく変わらないことがわかる。つまり、制度適用型テレワークによって、長時間労働が招かれるという事実は確認できない。一方で、制度非適用型テレワークは、テレワークをしていない場合と比べて、男女ともに長時間のほうに分布が偏り、平均労働時間も長くなっている。制度非適用型テレワークには、持ち帰り残業が含まれている可能性が確認できる。

働いていた平均的な1日の通勤時間をみると(図表14)、テレワークをしている人のほうが、していない人よりも長い時間の割合が高く、平均も長いことから、通勤時間が長い人が、テレワークを選択している傾向がうかがえる。つまり、制度適用型のテレワークは、テレワークをしていない人と比べて労働時間は変わらなくても、通勤のための時間を削減することで、有効活用できる時間を得ていると言える。

図表13 週労働時間

		(%)					平均値
		20時間未満	20~35時間未満	35~45時間未満	45~55時間未満	55時間以上	
男性	0時間	6.8	7.5	46.2	28.1	11.4	41.8
	適用実施	7.7	11.0	42.5	25.3	13.5	41.4
	非適用実施	7.3	7.3	32.6	29.6	23.3	45.3
女性	0時間	18.7	23.8	43.9	10.8	2.9	32.3
	適用実施	21.4	22.9	37.0	14.3	4.3	31.9
	非適用実施	18.7	19.0	35.4	17.0	9.9	35.0

図表14 働いていた平均的な1日の通勤時間(往復)

		(%)					平均値
		0分	10~30分	40~60分	70~90分	100分以上	
男性	0時間	2.0	36.7	31.9	9.9	19.4	72.7
	適用実施	8.5	25.7	27.0	10.0	28.8	102.2
	非適用実施	2.1	28.5	29.7	10.9	28.8	91.2
女性	0時間	2.2	45.1	31.0	7.5	14.1	59.9
	適用実施	12.0	38.2	20.7	12.5	16.7	67.3
	非適用実施	2.9	38.7	33.0	7.8	17.7	72.4

テレワークは男性の育児家事時間を増やす

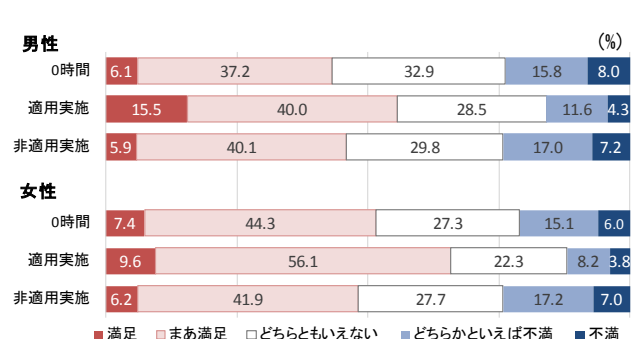
働いていた平均的な1日の育児家事時間を比較する(図表15)。テレワークをしている人は、していない人に比べて、育児家事時間が長い傾向がある。とくに、男性の適用型テレワークでは、テレワークをしていない人と比べて、32.1分も平均の育児家事時間が長くなっている。

生活満足についても比較すると(図表16)、制度適用型のテレワークは、テレワークをしていない人と比べて、満足度が高い傾向がわかる。一方で、制度非適用型のテレワークは、とくに女性において、満足度が低い傾向がうかがえる(※2)。

図表15 働いていた平均的な1日の育児家事時間

		(%)					平均値
		0分	1分~1時間未満	1~2時間未満	2~3時間未満	3時間以上	
男性	0時間	41.5	16.1	27.7	8.5	6.3	52.6
	適用実施	27.3	11.2	34.7	14.2	12.6	84.7
	非適用実施	30.8	20.5	29.2	10.7	8.7	65.5
女性	0時間	12.7	6.5	21.5	21.7	37.6	150.4
	適用実施	9.1	2.9	20.1	21.0	46.8	168.7
	非適用実施	9.5	8.2	22.3	22.4	37.7	156.9

図表16 生活に満足していたか



(※2) 図表は割愛するが、以上の週労働時間、育児家事時間、生活満足の効果は、配偶者や子どもの有無といった個人の属性や、従業員規模、業種、職種といった企業属性を調整した分析においても、結果は変わらなかった。

【コラム】制度が適用されているのに、なぜテレワークできないのか

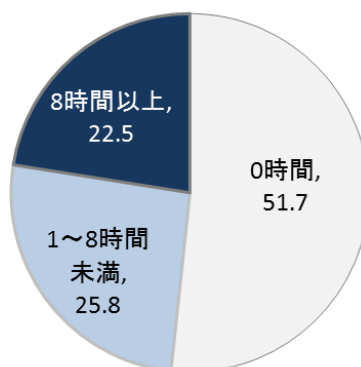
先ほどみたように、雇用者でテレワーク制度が適用されている割合は2.5%であるが、12月時点の週テレワーク時間を見ると(図表17)、制度適用者のうち過半数が、テレワークを実施していないことがわかった。なぜ、制度が適用されているのに、テレワークできないのか。その要因を分析してみたい。

図表18は、正規職員・従業員のテレワーク制度適用者のうちテレワーク実施を1、非実施を0とするウエイト付ロジスティック分析の結果である。*は統計的に有意な影響がある場合を示し、数値はオッズ比である。*がついていて、数値が1より大きいほど、テレワークをしている確率が増え、逆に1より小さいほど減る。

まず、性別、配偶者や子どもの有無をみると、それらの違いは、テレワーク実施に有意な影響を生じていない。子どもがいるからテレワークをするかという、そうではない。勤務先の状況を見ると、規模が小さいところに比べて、大きいところはテレワークをしている確率が低い。とくに、100人以上1000人未満は、テレワークをしている確率が低い。業種では情報業、職種では営業職がテレワークをしている確率が高いのは、想像の通りではないだろうか。

そして、これらの要因を調整してもなお、「自分で仕事のやり方を決めることができた」がテレワーク実施の確率を有意に高めていることは、テレワークを進めていく上で、重要なポイントだろう。なぜなら、仕事を自律的にできるかどうかは、多くの仕事で汎用可能な、マネジメントの問題だからである。つまり、ミッションを明確にして、中間段階で報告や相談を受けなくても、部下が自身で判断して仕事を進められるようにしているか。テレワークが進むかどうかは上司のマネジメントスキルにかかっている。

図表17 制度適用者の週テレワーク時間(%)



図表18 制度適用者のテレワーク実施の要因
(正規職員・従業員限定)

	オッズ比
定数項	0.56
年齢	1.00
女性	0.90
配偶者あり	1.49
子どもあり	0.81
100人未満 (10人未満)	0.87
1000人未満	0.54 **
1000人以上	0.63 *
公務	0.63
素材関連業 (製造業)	1.21
サービス	1.12
情報	2.57 ***
金融	0.59
流通・小売	1.86
その他産業	0.74
サービス職 (事務職)	0.95
生産工程・労務職	0.87
営業職	3.41 ***
販売職	0.64
専門職・技術職	1.06
その他職種	1.77
部長以上 (役職なし)	1.57
課長以上	1.32
単調ではなく、様々な仕事を担当	0.94
自分で仕事のやり方を決めることができた	1.63 **

()は各参照値

* p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

萩原牧子(主任研究員/主任アナリスト)

項目4 柔軟な働き方②副業・兼業

雇用者の12.9%が1年の間に一度以上の副業・兼業経験をもつ ただし、週単位では答えられない不規則なものが54.7%を占める

副業・兼業について、働き方改革実行計画をみると、「希望者は原則として副業・兼業を行うことができる社会にする」と目標を掲げている。総務省「平成24年度就業構造基本調査」によると、雇用者の3.4%が副業・兼業をもち、5.7%が、「(今の仕事のほかに)別の仕事もしたい」と副業・兼業をもつことを希望している。

1年間で副業・兼業経験は雇用者の12.9%

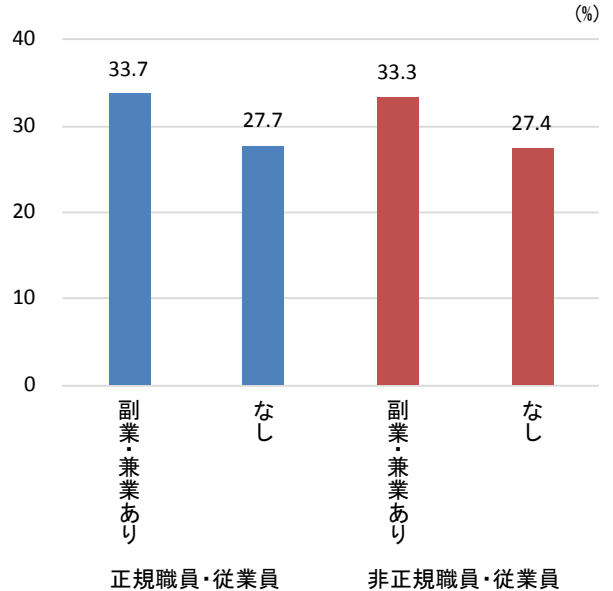
JPSEDで雇用者の副業・兼業実施者の割合をみると、2016年は雇用者の12.9%、正規職員・従業員の10.8%、非正規職員・従業員の16.1%が副業・兼業していた。先述の「就業構造基本調査」との値の開きは、4年が経過したことによる進捗だけでなく、JPSEDのほう「2016年1月～12月の中」と1年間での経験有無を訊いたことで、図表19に示すように、週労働時間が「不規則なので週単位では答えられない」という副業・兼業を多く捉えていることによるものと考えられる(※1)。

成長機会、そして、転職準備機能をもつ

働き方改革実現会議では、副業・兼業を推進するメリットとして、本業だけでは得られない新たな技術や視野の獲得によるオープンイノベーションや、第2の人生の準備としての有効性をあげている。それらの効果についてもJPSEDで検証してみよう。

まず、副業・兼業の有無による成長実感の違いを集計したところ(図表20)、副業・兼業を行っているほうが、

図表20 副業・兼業と成長実感あり(計)



図表21 副業・兼業者の転職割合

雇用者	転職割合 (%)	
	副業・兼業あり	なし
正規職員・従業員	7.6	4.2
非正規職員・従業員	15.1	12.8

仕事を通じて成長実感を感じている傾向が確認された。

次に、JPSED2016と2017の両方に回答したサンプルを使って、2016年12月時点で副業・兼業をしていたもののうち、2017年の1年間で転職した割合を集計したところ(図表21)、副業・兼業をしていたもののほうが、転職した割合が高い傾向が示された。

図表19 副業・兼業の週労働時間

	週労働時間 (%)					
	5時間未満	5～10時間未満	10～20時間未満	20時間以上	不規則で週単位では答えられない	平均値(時間)
副業・兼業をもつ雇用者計	15.7	11.8	10.1	7.7	54.7	11.0
正規職員・従業員	18.8	11.1	9.6	8.6	51.9	11.3
非正規職員・従業員	12.5	12.6	10.5	6.9	57.5	10.6

(※1)「不規則なので週単位では答えられない」と回答した人の副業・兼業の仕事内容を見ると、軽作業、講演・執筆活動、事務、試験監督、アンケート回答など多岐にわたる。また、副業・兼業年収をみると「20万円未満」が62.8%と、規則的な副業・兼業に比べて低いほうに偏っている。

22.0%が2つ以上の副業・兼業をもつ

JPSSED2017は副業・兼業の有無や週労働時間のほかに、副業・兼業の数、仕事内容や年収を訊いており、副業・兼業についての情報が豊富である。以降では、雇用者の副業・兼業の詳細をみていこう。

副業・兼業の数をみると(図表22)、副業・兼業者をもつ雇用者の22.0%が2つ以上の副業をもつ、いわゆるパラレルワーカーである。とくに、非正規職員・従業員にその割合は高めで24.4%である。

つぎに、副業・兼業年収をみると、20万円未満が過半数であるが、100万円を超えるものも正規職員・従業員の11.6%、非正規職員・従業員の6.5%いて、平均値でみると、非正規職員・従業員(35.2万円)よりも、正規職員・従業員(39.4万円)のほうが高い。副業・兼業の仕事内容が本業と同じである割合は、非正規職員・従業員が12.0%であるのに対して、正規職員・従業員の26.2%であることから、正規職員・従業員のほうが、

本業を活かした副業・兼業によって、高い収入を得ている様子が見えてくる。

本業連動型の副業・兼業収入は高い

本業の年収と、副業・兼業の有無や年収などとの関係から、副業・兼業の特徴をみると(図表23)、正規職員・従業員、非正規職員・従業員ともに、本業年収が低いほど、副業・兼業をしている割合が高くなっている。本業の収入を補填するために、副業・兼業を実施している様子が見えてくる。

つぎに、本業年収と副業・兼業年収の関係をみると、正規職員・従業員、非正規職員・従業員ともに、本業年収が高いほど、副業・兼業年収も高い傾向がみられる。仕事内容をみると、本業年収が高いほど、本業と副業・兼業の仕事内容が同じである割合が高くなる傾向があり、本業年収が高い人ほど、本業の専門性を副業にも活かすことで、高い副業・兼業収入を得ている。

図表22 副業・兼業の数、年収、仕事内容

	副業・兼業は2つ以上	副業・兼業の年収				副業・兼業＝本業 仕事内容
		20万円未満	20～100万円未満	100万円以上	平均値(万円)	
副業・兼業をもつ雇用者計	22.0	55.0	36.0	9.0	37.3	19.2
正規職員・従業員	19.6	52.2	36.3	11.6	39.4	26.2
非正規職員・従業員	24.4	57.8	35.8	6.5	35.2	12.0

図表23 本業の年収と副業・兼業の関係

		副業・兼業をしている	副業・兼業の年収					仕事内容 副業・兼業＝本業
			20万円未満	20～50万円未満	50～100万円未満	100万円以上	平均値(万円)	
正規職員・従業員	200万円未満	14.4	63.2	17.5	8.6	10.7	29.9	21.0
	200～300万円未満	12.8	56.9	21.5	13.9	7.7	33.6	15.5
	300～500万円未満	11.4	51.1	24.3	15.3	9.3	36.9	25.6
	500万以上	8.6	45.9	19.5	16.5	18.1	51.3	35.7
非正規職員・従業員	100万円未満	17.8	67.8	22.2	8.2	1.8	23.7	9.6
	100～200万円未満	15.5	54.6	23.0	15.8	6.6	38.2	12.1
	200～300万円未満	15.8	47.2	20.6	18.7	13.5	49.3	14.3
	300万以上	13.7	44.2	20.9	19.3	15.5	52.7	19.5

項目5 子育て・介護などと仕事の両立

男性の育児家事参加時間と女性の第一子出産就業継続率は順調 一方で、男性の育児休業取得率と介護離職は厳しい状況

働き方改革実行計画では、5つ目の項目として、病気の治療、子育て・介護などと仕事の両立、障害者就労の促進を掲げている。ここでは、JPSEDで集計可能な、子育て・介護と仕事の両立に焦点を当てる。

まず、子育てと仕事の両立に関しては、女性の就労が進んでも、育児負担が女性に偏っている現状を踏まえ、2020年までに男性の育児休業取得率を13%にするという目標を掲げている(働き方改革実行計画)。また、「仕事と生活の調和促進のための行動指針」では、2020年までに6歳未満の子どもをもつ男性の育児家事参加時間を1日あたり2時間30分(週平均)、女性の第一子出産就業継続率を2020年に55%という目標を掲げている。

男性育児休業取得率は微増で目標遠し

まず、男性の育児休業取得率は、厚生労働省「雇用均等基本調査2015年」で2.65%と近年微増傾向にある。JPSEDで集計すると、その値は2015年3.8%、2016年5.2%と1年で増加しているものの(※1)、目標に対してはショートしている状態である。

つづいて、6歳未満の子どもを持つ男性の育児家事参加時間は、総務省「平成23年社会生活基本調査」では67分である。JPSEDでは、ほかの活動をしながらの育児家事時間もカウントされるという設問の違い(※2)や、調査対象者が就業者に限定されているという違いがあるため、単純比較はできないが、2016年の

週平均では142分(2時間22分)と政府目標に近い値となった(図表24)。

女性の第一子出産就業継続率は目標達成

女性の第一子出産就業継続率は、「第15回出生動向基本調査」(国立社会保障・人口問題研究所)によると、出生年が2010～14年で53.1%である。JPSEDで集計すると(図表25)、出生年2010～14年は53.8%(JPSED2016)、2011年～2015年は55.1%となり(JPSED2017)、こちらは、数値目標55%を達成している結果となっている。

図表25 出生年ごとの第一子出産就業継続率

	2010～2014	2011～2015
JPSED	53.8%	55.1%
(参考)第15回出生動向基本調査	53.1%	—

介護離職数は増加、男性の離職が増える

介護と仕事の両立に関しては、数値目標はないが、2020年までに介護施設・サービスが利用できないことを理由とする離職をなくすことを目指している。

総務省「平成24年就業構造基本調査」では、1年間で10.1万が介護で離職していた。JPSEDで推定すると、その数は2015年に14.2万人、2016年には14.5万人となり、介護離職者の数は増加傾向にある。また、詳細をみると、離職者の男性の割合が増加傾向であった。介護と仕事の両立環境は、改善の兆しが見られず、厳しい状況が続いている。

図表24 平均的な1日の育児家事時間(夫婦と子ども世帯、6歳未満の子どもをもつ2016年12月就業者)
(%)

		0分	30分未満	30分～1時間30分未満	1時間30分～2時間30分未満	2時間30分～3時間30分未満	3時間30分～4時間30分未満	4時間30分～5時間30分未満	5時間30分～10時間未満	10時間以上	平均値(分)
就業者	男性	4.0	4.0	27.6	27.5	15.8	9.8	4.4	6.4	0.5	142
	女性	0.4	0.1	1.5	5.9	12.0	11.9	10.0	38.8	19.4	423
働いていた日	男性	12.5	3.4	46.8	23.2	7.7	2.7	1.0	2.3	0.5	90
	女性	1.5	0.0	2.5	11.9	16.1	13.6	14.2	24.8	15.4	359
休日	男性	4.6	0.4	13.6	15.4	17.1	10.3	10.6	15.5	12.4	271
	女性	1.8	0.0	1.0	3.8	6.3	6.9	11.1	21.3	47.8	584

(※1)JPSEDでは調査対象期間の1年間で「配偶者が出産した」と答えた人のうちの「(本人が)育児休業を取得した」割合で、男性の育児休業取得率を計算。一方で、雇用均等基本調査では出産してから1年間での育児休業取得率を捉えており、計測期間が異なる。

(※2)JPSEDでは働いている日と休日の平均的な育児家事時間を実数(10分単位)で訊いているのに対して、社会生活基本調査では、指定された2日間のそれぞれ24時間について20種類の行動のどれを実施していたのか15分単位で1つ選ぶ形式。

【コラム】育児や介護が、働く人々のストレスに与える影響とはなにか

新たな育児と介護は、働く人々が感じるストレスにどのような影響を与えるのか。

2016年の1年間に新たに子どもを持った人と新たに親・義親が要介護認定を受けた人の仕事と家庭生活の両立ストレスの感じ方をみていくと、それ以外の人に比べてストレスを感じている割合が高いことがわかる(図表26)。

さらに、仕事と家庭生活の両立ストレスの原因についてみていくと、新たに子どもを持った人では「子どもの世話」に加え、「子どもと過ごす時間の不足」、「自分の時間の不足」、「配偶者の非協力・無理解」、「家事のやりくり」、「掃除や片付け」や「食事の支度」など育児とそれにとまなう家事にまつわる事柄によってストレスを感じる人の割合が大きくなっていることがわかる(図表27)。

新たに親・義親が要介護認定を受けた人についても、「介護・家族の世話」に加え、「親・親戚との関係」、「自分の時間の不足」、「食事の支度」、「自分の健康・美容・加齢」や「掃除や片付け」など介護にとまなう家族との関係や家事によってストレスを感じる人の割合が大きくなっている。

しかし、新たに子どもを持った人で最も増えた「子どもの世話」と、新たに親・義親が要介護認定を受けた人で最も増えた「介護・家族の世話」を比べると、「介護・家族の世話」の増加幅は「子どもの世話」の増加幅の約2倍にもなる。

つまり、育児も介護も、それにまつわる家事や家族関係などを通じて働く人々のストレスを大きくさせているものの、介護そのものから働く人々が感じる心身の負担は大きいものであることがわかる。それを理解したうえで、育児しやすい労働環境を整え、介護が始まっても仕事と両立しやすい働き方のあり方を検討することが求められる。

図表26 仕事と家庭生活の両立ストレスの感じ方

	強く感じていた/ 感じていた	少し感じていた	感じていなかった/ 全く感じていなかった
全体	30.6	37.8	31.7
新たに子どもを持った	40.4	38.3	21.3
新たに子どもを持たなかった	30.3	37.7	31.9
新たに親・義親が要介護認定を受けた	44.3	34.8	20.9
新たに親・義親が要介護認定を受けなかった	30.3	37.8	31.9

注)2016年1年間に少しでも働いた人を対象としている。

図表27 仕事と家庭生活の両立ストレスの原因

新たに子どもを持った人の割合から持たなかった人の割合を引いた差(高い順)

	(%ポイント)
子どもの世話	+27.3
子どもと過ごす時間の不足	+13.5
自分の時間の不足	+11.1
配偶者の非協力・無理解	+9.4
家計のやりくり	+5.7
掃除や片付け	+3.7
食事の支度	+3.7
近所・子どもを通じた人間関係	+2.1
子どもの教育	+1.4
配偶者との性格の不一致	-0.5
労働時間・通勤時間の長さ	-1.3
職場の人間関係	-2.3
親・親戚との関係	-4.2
介護・家族の世話	-4.7
仕事内容・責任の重さ	-5.4
自分の健康・美容・加齢	-12.0

新たに親・義親が要介護認定を受けた人の割合から受けなかった人の割合を引いた差(高い順)

	(%ポイント)
介護・家族の世話	+52.7
親・親戚との関係	+13.9
自分の時間の不足	+8.4
食事の支度	+7.2
自分の健康・美容・加齢	+7.1
掃除や片付け	+3.7
家計のやりくり	+1.3
近所・子どもを通じた人間関係	+0.4
配偶者の非協力・無理解	-0.4
子どもの教育	-0.9
子どもと過ごす時間の不足	-1.7
子どもの世話	-2.9
配偶者との性格の不一致	-3.2
仕事内容・責任の重さ	-4.7
職場の人間関係	-8.9
労働時間・通勤時間の長さ	-10.5

注)図表26で「強く感じていた/感じていた」と回答した人を対象としている。

孫亜文(アシスタントリサーチャー)

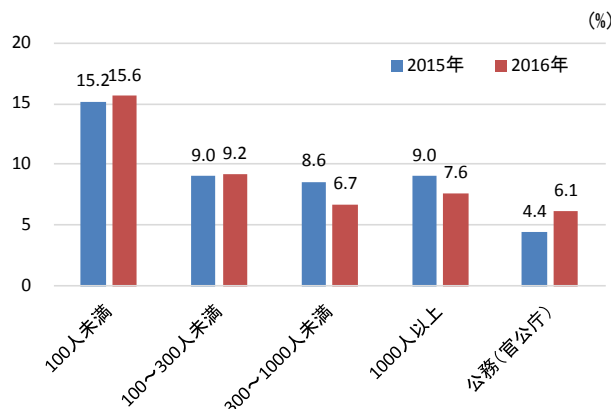
女性管理職は中小企業と公務で健闘 勤続年数の長い女性の昇進が課題

働き方改革実行計画の中では、女性や若者が活躍しやすい環境整備として、個人の学び直しへの支援、女性活躍の推進、就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援についてあげている。若年については不本意非正規の正規化が課題であり、項目1で触れた通りである。女性活躍の推進についても、女性活躍推進法の施行など着実に進んでいることから、ここでは管理職（課長職）に占める女性比率に着目する。数値目標は、2020年に民間企業で15%である。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によると、2016年100人以上の民間企業の課長職に占める女性比率は10.3%であり、微増傾向にある。

管理職に占める女性比率は100人未満企業で15.6%

JPSEDでは、従業員規模計で推移をみると、課長職に占める女性比率は、2015年10.6%、2016年10.4%とほぼ横ばいに推移している。従業員規模別にみると（図表28）、100人未満企業においては15.6%とほかの企業規模よりも高い水準であり、規模の小さい企業において女性活躍が進んでいることがわかる。

図表28 従業員規模別課長職に占める女性比率



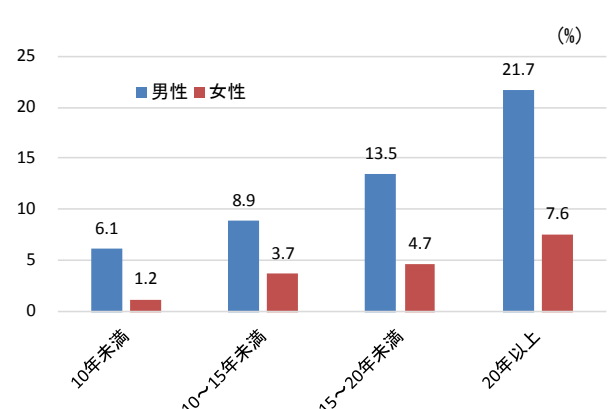
2015年と2016年の比較では100人未満企業と官公庁は女性比率が上昇している。1000人以上の大企業においては、課長職に占める女性比率が2015年9.0%から2016年7.6%と低下していることがわかる。

勤続年数別に見ても男女の管理職割合は大きな差

次に、女性管理職比率の低さの要因を検証するために、勤続年数別に正社員に占める課長職の割合を男女で比較してみた。もし、勤続年数を揃えて比較した場合に、男女の管理職割合が同じなのであれば、女性の管理職が少ない要因のひとつは、勤続年数が短いことだと言えるかもしれない。

図表29をみると、勤続年数10年未満における正社員に占める課長職の割合は、男性が6.1%、女性が1.2%と差があった。さらに、この差は勤続年数が長くなるにつれてさらに大きくなり、勤続年数20年以上では、男性21.7%であるのに対し、女性は7.6%であった。勤続年数を揃えて比較しても、男性に比べて明らかに女性が課長に昇進していないことを意味しており、勤続年数が短いことが女性の管理職が少ない要因ではないことがわかった。

図表29 勤続年数別 正社員に占める課長職の割合



【コラム】社会保険適用拡大により、3割が労働時間・年収が増加し、 3割はそれ以下に調整

非正社員へのセーフティネットの充実を目的に2016年10月より社会保険の適用者が拡大された。このことによって、社会保険に加入していなかったが制度変更により新たに加入するようになった労働者の、労働時間や所得はどうなったか。

2016年10月より以下のように適用者の要件が緩和された。

1. 週所定労働時間が30時間以上→20時間以上
2. 賃金の月額が8.8万円以上(年額130万円→106万円)
3. 雇用期間が1年以上
4. 被保険者数が常時501人以上の企業であること
5. 学生でないこと

このことにより、週労働時間が20～30時間でかつ、年収が106～130万円であった労働者の労働時間や年収は、どのように変化しただろうか。新たに保険料を負担する必要が出てくるため、社会保険の適用を免れるように、企業・労働者がともに労働時間を減らす、賃金を減らすことが考えられる。

図表30の結果では、新たに適用される可能性のある者のうち、約3割は週労働時間が20時間未満、年収が106万円未満となり、労働時間を短くすることにより社会保険に加入しなかったことになる。残りの7割は今回の制度変更により、社会保険に加入したことになった。

社会保険の適用拡大によって、年収や労働時間が増加した者についてもみたところ、年収または労働時間は制度変更前の週労働時間30時間以上、または年収130万円以上になった者は約3割にもよる。そのため、社会保険の適用拡大をしたからと言って、多くの人が適用から逃れるような行動をしているとは言えない。むしろ、人手不足が深刻になる中で企業側としても労働時間を増やすなどをして社会保険料の負担増に対応している可能性がある。当初の目的である非正規に対してもセーフティネットを拡充することは、目的通りに進んでいることを示していると言える。

図表30 新たに社会保険の適用対象となる層の2016年の労働時間・年収の変化

N=86

		2016年12月の週労働時間			
		20時間未満	20時間～30時間未満	30時間以上	計
2016年の年収	106万円未満	7.9%	17.0%	2.7%	27.6%
	106～130万円未満	3.1%	38.1%	10.9%	52.1%
	130万円以上	0.3%	11.6%	8.5%	20.4%
	計	11.3%	66.6%	22.1%	100.0%

社会保険に適用されなかった者 31.0%

労働時間・仕事からの年収が増加した者 31.0%

2015年時点で適用対象となる者を100%とした。2015～16年にかけての継続就業者に限定。
(新たに社会保険の適用対象となる者とは、2015年の年収が106～130万円、週労働時間20～30時間、従業員規模500人以上)

戸田淳仁(主任研究員/主任アナリスト)

転職入職率はミドル層を中心に上昇し、9%を超える 高付加価値産業への転職は進んでいない

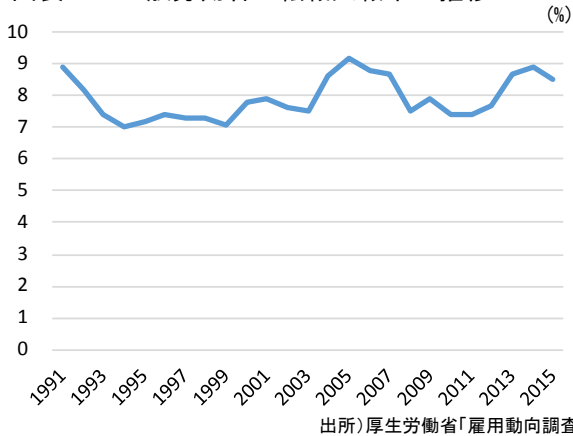
働き方改革実行計画の中では、転職が不利にならない柔軟な労働市場の確立のために、雇用吸収力や付加価値の高い産業への転職・再就職支援を掲げる。数値目標として2018年までに一般労働者の転職入職率を9%としている。

転職入職率については、図表31の過去の推移をみると、過去にも9%を超えた時期があり、直近のデータである2015年では8.5%となっている。その後の推移はどうなったであろうか。

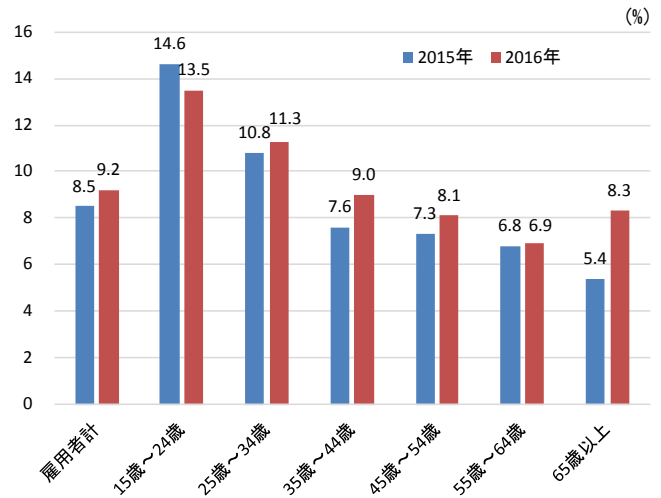
転職入職率はミドル層を中心に上昇

JPSEDによる転職入職率は2015年が8.5%であるのに対し、2016年は9.2%と上昇している(図表32)。出所データが異なるため数値目標を超えていると評価できないが、転職入職率は順調に上昇していると言える。また、「雇用動向調査」の過去の推移をみても、一般労働者の転職入職率が9%を超えた時期が何度かあり、政府は目標設定を見直してもいいかもしれない。年齢階層別に見ると、35～44歳において2015年7.6%から2016年9.0%と上昇、45～54歳において2015年7.3%から2016年8.1%と上昇しているようにミドル層を中心に上昇している。ミドル層の転職については以前よりも課題があるとされてきたが、少しずつ転職が進んでいることがうかがえる。

図表31 一般労働者の転職入職率の推移



図表32 JPSEDによる転職入職率の推移

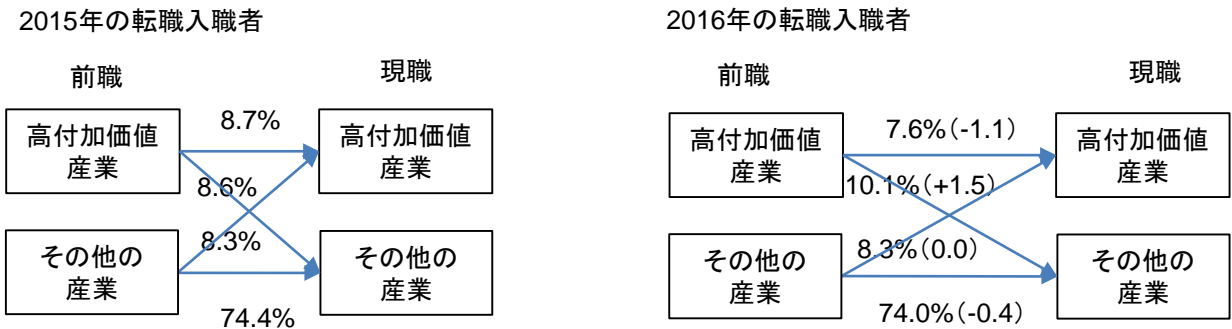


付加価値の高い産業への労働移動は道半ば

次に、転職入職者の産業移動についてみてみる(図表33)。ここでの問題意識は、雇用吸収力の高い付加価値の高い産業に移動しているかということだ。以下では付加価値の高い産業として、安倍政権発足後の2013～15年における産業別の名目GDPの平均増減率が高い業種を選び、高付加価値産業として定義している。

他の産業から高付加価値産業への移動は、2015年においては転職者全体のうちの8.3%であるが、2016年も同率の8.3%であり、高付加価値産業への移動が進んでいるとは言えない。一方で、高付加価値産業から他の産業への移動をみると、2015年では8.6%であったが、2016年は10.1%と転職者の割合が上昇している。また、高付加価値産業内での移動は2015年8.7%から2016年7.6%と減少している。高付加価値産業への移動を目標としている中で、まだ道半ばであるのが現状だ。

図表33 産業間の移動



注) 図表の値は各年の転職入職者を100%としたときの割合。()内の値は前年からの差
 高付加価値産業は、2013～15年における名目GDPの増減率が高い「製造業(化学・石油・石炭製品、一次金属、金属製品、電子部品・デバイス、輸送用機器)」「建設業」「飲食・宿泊サービス業」と定義している

転職によって賃金が-9.3%と減少

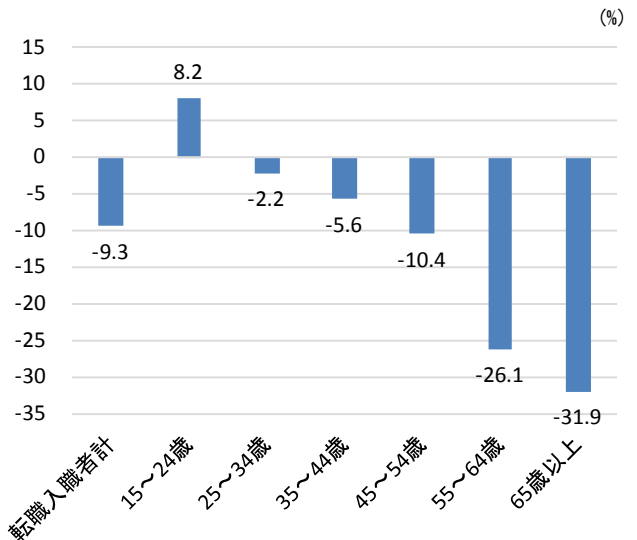
日本における転職の課題は、転職によって賃金が低下することである。2016年に転職入職した者に限り、前職との賃金を比較すると、-9.3%と大きく減少している。年齢別にみると、年齢が高くなるにつれて、減少幅が大きくなっている。

15～24歳では+8.2%と増加しているが、25～34歳-2.2%、35～44歳-5.6%と年齢が高くなるにつれて、減少幅が大きくなっている。前職までの経験が活かせるように転職を促すなど、転職をしても賃金が低下しないような環境作りが求められる。

図表34 2016年の転職入職者の転職前後の平均年収および変化率

	転職前 (万円)	転職後 (万円)	変化率 (%)
転職入職者計	227.5	206.3	-9.3
15-24歳	156.8	169.7	8.2
25-34歳	218.8	214.0	-2.2
35-44歳	235.0	221.8	-5.6
45-54歳	238.9	214.0	-10.4
55-64歳	294.9	217.9	-26.1
65歳以上	211.3	143.8	-31.9

図表35 2016年の転職入職者の転職前後の賃金変化



項目8 高齢者の就業促進

60～64歳の就業率は順調に推移しているが、 就業を希望する高齢未就業者の14.6%しか仕事につけていない

働き方改革実行計画では、年齢に関わりなく公正な職務能力評価により働き続けられる「エイジレス社会」の実現を目指して、継続雇用の促進と、多様な技術や経験を要するシニアが幅広く社会に貢献できる仕組みづくりを中核においている。就業希望を持つすべての高齢者の就業実現が期待されている。

数値目標としては、2020年に60～64歳就業率67%（日本再興戦略2016）である。総務省「労働力調査」によると、その値は2016年63.6%と、順調に推移している。JPSEDの集計においても、60～64歳就業率は2016年62.1%（2015年60.2%）と増加傾向にある。

しかし、「エイジレス社会」の本格的な実現に向けては、高齢就業者の職域開発、未就業者の就業転換の支援、65歳以降の就業促進など、取り組むべき課題がある。以下、詳細をみていこう。

就業率は堅調だが、65歳以上にも注視

2016年の60～64歳の就業率は62.1%、65歳以上の就業率は21.7%である（図表36）。5歳刻みの就業率をみると、いずれの年齢層においても、2015年と比べて、2016年の就業率が上昇している。

高年齢者雇用安定法（希望者全員を65歳まで再雇用するように企業に義務付ける）による定年延長義務化の経過措置（2025年4月65歳まで雇用義務化）を踏まえて、60-64歳の就業率は今後も高まっていくことに

図表36 高齢者の就業率 (%)

就業率	2015	2016	2016-2015
60～64歳	60.2	62.1	2.0
65歳以上	20.9	21.7	0.8
65～69歳	42.1	42.9	0.8
70～74歳	13.9	14.7	0.7
75歳以上	9.0	9.6	0.6
60歳以上計	27.8	28.6	0.8

鑑みると、65歳以上の就業にも注視すべき時期にきていると言える。

高齢就業者の職種には偏りがある

高齢者（60歳以上）の多い職種（図表37）は、男性では、管理職、ビル・駐車場・マンション・ボイラー等管理、総務、警備・守衛など、女性では、財務・会計・経理、販売店員・ファッションアドバイザー、総務、家政婦（夫）・ホームヘルパーなど、である。特徴的な職種として、男性は、建築施工管理・現場監督・工事監理者、女性は、看護師、塾講師、保育士がある。

このように、高齢者の職種は、管理職・専門職、現業職に偏っている。高齢就業者の増加を見越して、その他の職種でも長く働き続けられる工夫が求められる。

図表37 高齢者の主な職種（男女別、60歳以上）

職種	男性60歳以上 に占める割合 (%)	職種	女性60歳以上 に占める割合 (%)
管理職	14.0	財務、会計、経理	8.0
ビル・駐車場・マンション・ボイラー等管理	4.2	販売店員、ファッションアドバイザー	4.8
総務	2.4	総務	4.3
警備、守衛など	2.3	家政婦（夫）、ホームヘルパーなど	3.9
配達、倉庫作業、その他	2.1	清掃	3.5
農耕作業、造園職、養畜作業、 林業・漁業作業	1.9	管理職	2.9
販売店員、ファッションアドバイザー	1.7	介護士	2.4
ドライバー（バン、ワゴン）	1.6	食料品・日用品の製造・ 生産工程作業	2.1
財務、会計、経理	1.6	看護師（准看護師を含む）	2.0
食料品の日用品製造・生産工程作業	1.5	塾講師	1.9
設計（電気回路、半導体、電気通信、制御）	1.4	営業事務	1.8
清掃	1.3	理容師・美容師	1.7
金属の製造・生産工程・修理作業	1.3	インストラクター	1.6
営業事務	1.2	レジ	1.6
ドライバー（トラック）	1.2	保育士	1.4
建築施工管理・現場監督・工事監理者	1.2	医療事務	1.3
ドライバー（タクシー・ハイヤー）	1.1	保険営業	1.3
経営企画	1.0	ウエイター・ウエイトレス	1.3
不動産営業	1.0	配達、倉庫作業、その他	1.2
土木施工管理・現場監督・工事監理者	1.0	教員（小中高）	1.1

注）「その他」を除く、上位20職種を掲載した。

過去2年間に定年・再就職した人の業種・職種間の移動をみると(図表38)、約半数が異業種・異職種に移っている。一方、同業種・同職種への移動でも賃金水準や仕事満足度は高くない。サンプルサイズが小さい分析ではあるが、異業種・異職種へのチャレンジだけでなく、これまでの経験やスキルを活かした仕事につけるように支援することの必要性を示唆している。

就業希望の14.6%のみ就業

2015年に未就業で就業を希望していた人は全年齢で1420人いるが、そのうち、60歳以上は710人を占める(図表39)。しかしながら、2015年の60歳以上の就業希望者のうち、2016年に仕事に就いたのは14.6%(103人)に留まり、59歳以下(41.1%)に比べて低い。高齢未就業者が仕事を得ることは相対的にみて難しい状況にあると言える。

図表38 定年・再就職した人の移動(過去2年間)

	人数	%	2016年 時給(円)	仕事満足度 (低1~5高)
同業種内で同職種移動	23	16.8	1227.4	3.0
同業種内で異職種移動	21	15.1	2274.9	3.4
異業種間で同職種移動	15	10.7	1933.4	3.5
異業種間で異職種移動	80	57.4	956.1	3.3
計	140	100.0		

注) 移動前後の職種が不明な人を除いて集計した。

図表39 高齢未就業者の入職率

年齢計	2015年時 点で60歳 以上		2015年時 点で65歳 以上				2015年時 点で59歳 以下
	60-64歳	65-69歳	70-74歳	75歳以上			
2015年に未就業かつ就業希望がある人							
人数	1420	710	60	650	118	338	195
そのうち2016年に就業した人との割合							
人数	395	103	10	93	31	60	2
%	27.8	14.6	17.3	14.3	26.2	17.9	0.9

定年など制度的な理由で離職している

2016年に離職して、現在働いていない60歳以上の未就業者の離職理由(複数回答)をみると、定年が最も多く(30.9%)、次いで、契約期間の満了(15.4%)である。自発的な離職というよりは、制度的な理由が多い(図表40)。

高齢者の就業率は堅調に推移している。しかし、前述の通り、60歳以上の就業希望者の就職は、他の年齢層と比較して厳しい状況にある。就職できたとしても、職種に限りがあるのが現状である。

また、65歳以上の未就業者には、まだ働けるが(離職理由でみたように)制度的な理由で未就業に転じた、就業意欲をもつ人が一定数いる。

今後は、60~64歳のみならず、65歳以降も見据えて、就業希望をもつ高齢未就業者に対しても、就業機会を幅広く、かつ、タイミングよく提供することが求められている。

図表40 高齢未就業者の離職理由

	(複数回答、%)				
	60歳以上	60~64歳	65~69歳	70~74歳	75歳以上
定年	30.9	23.8	29.2	35.9	43.9
契約期間の満了	15.4	11.1	22.9	15.6	15.1
会社の倒産・事業所閉鎖	14.5	6.2	24.8	13.0	15.4
自分の身体的なけがや病気	9.7	12.3	6.6	9.8	6.1
人間関係への不満	5.8	9.7	3.6	3.2	12.3
早期退職・退職勧奨	5.8	5.6	6.4	2.2	17.3
仕事内容への不満	5.2	8.7	4.0	2.9	1.2
賃金への不満	4.1	5.8	0.0	3.9	12.3
独立のため	3.8	1.6	2.4	4.7	13.6

注) 2016年に離職して現在働いていない人の離職理由のうち、「その他」「不明」を除く、上位を掲載した。

調査概要

全国就業実態パネル調査(JPSED: Japanese Panel Study of Employment Dynamics)

- 調査目的 調査前年1年間の個人の就業状態、所得などを、同一の対象者に毎年追跡して調査を行い、日本における就業状態の変化、所得の変化を把握する
- 調査対象 全国15歳以上の男女
- 調査時期 毎年1月
- 調査手法 インターネットモニター調査
2016年実施の第1回調査で回答の得られたサンプルに対し、今後毎年1月に調査を依頼する
ただし、標本設計に対して、継続回答者だけで回収目標を達成できない場合は、毎年新規に回答者を追加する
- 標本設計 総務省統計局「労働力調査」のデータをもとに、性別、年齢階層別、就業形態別、地域ブロック別、学歴別の割付を行った。割付は、母集団を反映するように設定
ただし、10代の労働力人口と65歳以上については、実際の人数よりも少なく割付している
- 集計方法 10代の非労働力人口と65歳以上については、実際の人数よりも少なく割付をして回収している
ため、母集団を反映する結果となるようにウエイトバック集計を実施している

全国就業実態パネル調査2017(第2回調査)

- 調査時期 2017年1月13日～1月31日
- 有効回収数 48,763名 ※うち、第1回調査からの継続回答者は34,796名、新規回答者は13,967名

Works Report 2017

働き方改革の進捗と評価

リクルートワークス研究所

〒104-8001 東京都中央区銀座8-4-17

株式会社リクルートホールディングス

TEL 03-6835-9200

URL www.works-i.com/

発行

2017年6月

「全国就業実態パネル調査」プロジェクト

プロジェクトリーダー/本誌デスク

萩原牧子(主任研究員/主任アナリスト)

執筆

戸田淳仁(主任研究員/主任アナリスト)

久米功一(東洋大学経済学部准教授)

孫亜文(アシスタントリサーチャー)

大久保幸夫(所長)

中尾隆一郎(副所長)

豊田義博(主幹研究員)

清水千弘(客員研究員)

三宅里枝(株式会社インテージ)

西田征史(株式会社インテージ)

阪口祐子(アシスタント)

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

©Recruit Holdings Co., Ltd. All rights reserved.