

平成 25 年度 内閣府委託調査

労働契約の特徴と  
それを取り巻く社会保障など諸基盤に  
関する国際比較についての調査

報告書

平成 26 年 3 月

W I P ジャパン株式会社

# 労働契約の特徴とそれを取り巻く社会保障など諸基盤に関する国際比較についての調査

## 調査の概要

### I. 調査の目的

我が国の正社員の雇用については、「メンバーシップ型」「無限定雇用」など、諸外国との特殊性が指摘されているところである。成長分野、高生産性部門への失業なき労働移動を可能とするためには「ジョブ型労働市場」の整備を進める必要があるとされているが、我が国と諸外国の労働契約の特徴とそれを取り巻く社会保障などの諸基盤について調査研究を行い、「ジョブ型労働市場」の整備など、失業なき労働移動を可能とするための環境整備を進めるための課題抽出を行うこととする。

### II. 調査期間

平成 25 年 11 月 7 日 ～ 平成 26 年 3 月 31 日

### III. 調査内容

#### 1. 検討会の開催

平成 25 年 12 月 12 日（木）、平成 26 年 3 月 17 日（月）に有識者を交えた検討会を開催し、調査内容にかかる意見交換等を実施した。

#### 2. 文献調査

文献・インターネット等により、幅広く最新かつ正確な情報を収集、整理した。

我が国と「欧米」諸国を比較する、という調査方針から、文献調査対象国は「欧州全域プラス米国」とし、欧州に関しては、EU 加盟国等の欧州全般を対象とした統計データを中心に幅広い収集、整理、分析を行った。

#### 3. 情報収集項目

本調査において重点的に情報収集する項目については、日本の正社員に相当する就業形態を「雇用の入口」「雇用中の在り方」「雇用の出口」の3つのステージに分けて捉え、日本と欧州、米国という切り分け方で比較できるようにした。

収集した情報の整理要領は、次の総目次に示すとおりである。

## 【総目次】

第1章 正社員とジョブ.....	3
1. 正社員.....	7
(1) 日本.....	7
(2) 欧州.....	15
(3) 米国.....	19
2. ジョブ.....	28
(1) 職務.....	28
(2) 職業.....	33
第2章 雇用の入口.....	47
1. 新卒採用.....	47
(1) 日本、欧州、米国の比較.....	47
(2) 日本の状況.....	54
(3) 欧州の状況.....	75
(4) 米国の状況.....	108
2. 労働契約.....	128
(1) 日本、欧州、米国の比較.....	128
(2) 日本の状況.....	131
(3) 欧州の状況.....	133
(4) 米国の状況.....	153
第3章 雇用中の在り方.....	161
1. ジョブ.....	161
(1) 日本、欧州、米国の比較.....	161
(2) 日本の状況.....	166
(3) 欧州の状況.....	168
(4) 米国の状況.....	173
2. 勤務場所.....	174
(1) 日本、欧州、米国の比較.....	174
(2) 日本の状況.....	178
(3) 欧州の状況.....	179
(4) 米国の状況.....	182
3. 勤務時間.....	185
(1) 日本、欧州、米国の比較.....	185
(2) 日本の状況.....	188
(3) 欧州の状況.....	193

(4) 米国の状況.....	200
4. 長期雇用 .....	201
(1) 日本、欧州、米国の比較.....	201
(2) 日本の状況.....	203
(3) 欧州の状況.....	206
(4) 米国の状況.....	208
5. 賃金.....	213
(1) 日本、欧州、米国の比較.....	213
(2) 日本の状況.....	220
(3) 欧州の状況.....	236
(4) 米国の状況.....	249
6. 企業内教育訓練 .....	255
(1) 日本、欧州、米国の比較.....	255
(2) 日本の状況.....	256
(3) 欧州の状況.....	263
(4) 米国の状況.....	273
第4章 雇用の出口 .....	287
1. 労働契約の終了 .....	287
(1) 日本、欧州、米国の比較.....	287
(2) 日本の状況.....	301
(3) 欧州の状況.....	304
(4) 米国の状況.....	315
2. 【資料】若年失業・定年退職のデータ .....	320
(1) 諸外国.....	320
(2) 日本 .....	328
(3) 欧州 .....	338
(4) 米国 .....	346

This page intentionally left blank

# 第1章 正社員とジョブ

## 【目次】

第1章 正社員とジョブ.....	3
1. 正社員.....	7
(1) 日本.....	7
(2) 欧州.....	15
(3) 米国.....	19
2. ジョブ.....	28
(1) 職務.....	28
(2) 職業.....	33

## 第1章 正社員とジョブ

### 【第1章 正社員とジョブ 掲載図表一覧】

図表番号	図表タイトル	対象国	アンケート調査のN値	公表年	公表元
1-1	日本における雇用者の類型	日本	—	—	—
1-2	日本の正社員雇用システムと欧米諸国との対比（濱口氏著書による）	日本	—	—	—
1-3	正規の職員・従業員の人口、雇用期間の定め（2012年）	日本	—	2012	総務省
1-4	正規の職員・従業員の人口、労働契約形態（2013年）	日本	—	2012	総務省
1-5	正規の職員・従業員の人口の推移	日本	—	2013	総務省
1-6	企業における雇用区分の設定状況（2011年）	日本	1,987社	2011	厚生労働省
1-7	欧州における非典型労働形態の類型（1999年欧州議会による）	欧州諸国	—	—	
1-8	Allmendingerらによる労働者の類型（2013年）	欧州諸国	—	—	
1-9	McKayらによる不安定労働（precarious work）の類型（2012年）	欧州諸国	—	—	
1-10	Eurofoundによる超非典型労働（Very atypical work）の定義	欧州諸国	—	—	
1-11	米国の雇用統計におけるパートタイム雇用者の分類	米国	—	—	Bureau of Labor Statistics
1-12	米国における経済的理由によるパートタイム雇用者数の推移	米国	—	—	Bureau of Labor Statistics
1-13	BLS（2005）における非常用雇用者、非伝統的雇用者の定義	米国	—	—	Bureau of Labor Statistics
1-14	米国における非常用雇用者・常用雇用者の人数（2005年）	米国	—	2005	Bureau of Labor Statistics
1-15	米国における非常用雇用者・常用雇用者の割合（総数を100）	米国	—	2005	Bureau of Labor Statistics
1-16	米国における非常用雇用者・常用雇用者の割合（各区別を100）	米国	—	2005	Bureau of Labor Statistics
1-17	米国における形態別雇用者数（2005年）	米国	—	2005	Bureau of Labor Statistics
1-18	米国における形態別雇用者の割合（総数を100）	米国	—	2005	Bureau of Labor Statistics
1-19	米国における形態別雇用者の割合（各区別を100）	米国	—	2005	Bureau of Labor Statistics
1-20	厚生労働省による総合職、一般職等の定義	日本	—	—	厚生労働省

## 第1章 正社員とジョブ

本調査は、日本の「正社員」とされている雇用形態と、欧米諸国の雇用システムのなかで、それと類似の雇用形態とされているものについて、労働契約の特徴とそれを取り巻く社会保障などの諸基盤の在り方を踏まえた比較を行うものである。

ところが、日本と欧米諸国の雇用形態を比較しようとする、欧米諸国では日本で用いられているような「正規雇用」「非正規雇用」という概念とは異なる切り分け方がされている、という問題に直面する。

欧米諸国の雇用形態の切り分けは、当然ながら国によって異なるが、欧州では「典型的か否か（typical or atypical）」、米国では「標準的か否か（standard or non-standard）」という、日本とは異なる視点からなされることが多い。

視点は異なるとはいえ、日本と欧米諸国に共通するのは、雇用形態のうち伝統的かつ優位とされているものを正規、典型、標準的と分類するという視座である。正規、典型、標準的な雇用とは、それ以外の雇用形態に比べて社会的により安定している、給与水準や社会保障などの処遇が優位である、労働力人口の大多数を永年にわたって伝統的に占めてきた、という点が指摘できよう。

しかしながら近年、正規、典型、標準的といった伝統的に主流であった雇用形態が、労働力人口のうえではもはや主流であるとは言い難くなってきている減少が指摘されている。これは日本に限らず欧米の先進各国でも同様に観察され、大きな社会問題となっている。その理由は近年の経済や労働市場の変化により非正規雇用者の絶対数が増加し、非正規雇用者と正規雇用者との格差がクローズアップされてきたことによるものである。

そのため欧米諸国においても、いわゆる非正規雇用の格差問題に着目した研究が多数なされている。非正規雇用の問題は、世界的な不況と労働市場の変化を原因とする、先進国が共通して持つ労働問題といえる。

日本における正社員という概念は、欧米諸国には存在せず、日本独自の特殊なものであるという指摘もある。そのために日本と欧米諸国の労働者類型は単純に比較することが困難であるが、本稿では日本における正社員と、それと類似した雇用形態として捉えられる欧州における「典型的雇用者」または米国における「標準的雇用者」との比較を行うこととする。

本調査の仕様書の「調査目的」には、以下のようにある。

我が国の正社員の雇用については、「メンバーシップ型」「無限定雇用」など、諸外国との特殊性が指摘されているところである。成長分野、高生産性部門への失業なき労働移動を可能とするためには「ジョブ型労働市場」の整備を進める必要があるとされているが、我が国と諸外国の労働契約の特徴とそれを取り巻く社会保障などの諸基盤について調査研究を行い、「ジョブ型労働市場」の整備など、失業なき労働移動を可能とするための環境整備を進めるための課題抽出を行うこととする。

## 第1章 正社員とジョブ

冒頭にある、日本の正社員の雇用が「メンバーシップ型」「無限定雇用」であって諸外国との特殊性が指摘されている、という問題意識は、規制改革会議における議論、及び2013年6月の答申を踏まえてのものである。

規制改革会議の雇用ワーキンググループによる2013年4月19日付資料「ジョブ型正社員の整備について」に、日本の正社員の特徴と欧米との対比が以下のように示されている<sup>1</sup>。

- 正社員とは、(1)期間の定めのない雇用（無期雇用）、(2)フルタイム、(3)直接雇用（雇用関係と指揮命令関係が同一）といった要素で特徴付けられる。
- 日本の正社員の場合は、加えて、無限定社員という性格が強い
- 無限定社員とは、(1)職務、(2)勤務地、(3)労働時間、などの制約、限定がない社員。つまり、将来、職種、勤務地の変更、残業などの命令があれば基本的に受け入れなければならないという「暗黙の契約」が上乗せされている社員。
- 入社した企業の一員となること大きな意味を持つため、メンバーシップ型社員、就社型社員ともいえる。
- また、無限定な働き方ができるという意味で正社員は男性中心であり、女性が家事に専念するという家族単位の犠牲・協力が前提にあった。
- さらに、男性が一家の大黒柱として家族を養い続けなければならないという意味で賃金制度も後払い的（年功的）性格が強かった。
- 日本の正社員は、(1)無期雇用、(2)無限定社員、(3)解雇ルール（解雇権濫用法理）が密接かつ強力な補完関係（「鉄の三角形」）
- 一方、欧米では、アメリカ、ヨーロッパにかかわらず、ジョブディスクリプション（履行すべき職務の内容、範囲）が明確であり、職務限定型が一般的であり、それに付随して一般社員にとって勤務地限定、時間外労働なしが前提。一方、幹部（候補生）ほど、無限定社員に近くなるというイメージ。

また、無限定社員のメリット、デメリットについては、次のように示されている。

メリット：

- 企業側からすれば解雇をしなくても、配転や労働時間による雇用調整が可能という意味で柔軟性大
- 企業特殊な投資が促進
- 配転等を通じて企業の部門間のコーディネーションが良好
- 労働者からみれば無限定な働き方に即した雇用保障、待遇（年功賃金、退職金等）を獲得

デメリット：

- 労働者からみれば不本意な転勤や長時間労働を受け入れなければならないことで家族や

<sup>1</sup> 鶴光太郎（2013）「ジョブ型正社員の雇用ルールの整備について」規制改革会議雇用 WG  
<http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/meeting/2013/wg/koyo/130419/item1.pdf>

ワークライフバランスが犠牲に

- 雇用保障や待遇が手厚い分、企業は正社員採用に慎重になり、雇用の不安定な有期雇用が増加
- 無限定正社員は「なんでも屋」になってしまい、特定の能力・技能が身に付きにくく、キャリア形成が難しい。
- このため、転職が難しく、外部オプションが限定され、自己のキャリアの可能性を広げることができない。

上記を整理すると、日本の正社員を特徴づける「3要素」は

- (1)期間の定めのない雇用（無期雇用）
- (2)フルタイム
- (3)直接雇用（雇用関係と指揮命令関係が同一）

とされ、これらは、厚生労働省の「望ましい働き方ビジョン（2012年3月27日非正規雇用のビジョンに関する懇談会）」において、雇用形態に係る法規制的な観点から、便宜的に「正規雇用」を類型づけられている。

また、日本の正社員が強く持つ無限定正社員の性格を構成する「3要素」とは、

- (1)職務の制約、限定がない
- (2)勤務地の制約、限定がない
- (3)労働時間などの制約、限定がない

とする。また、これに対して欧米の一般社員の性格は、

- (1)職務限定型が一般的
- (2)勤務地限定が前提
- (3)時間外労働なしが前提

であるとする。そして、日本の正社員が強く持つ無限定社員のデメリットに着目し、欧米の一般的な雇用形態に見られる（という仮説にもとづく）「職務限定」「勤務地限定」「時間外労働なしが前提」に類似した在り方としての「ジョブ型正社員」について検討が行われている<sup>2</sup>。

日本の正社員の「3要素」と無限定正社員の「3要素」はともに、雇用にあたって雇用者と使用者が締結する労働契約の内容を構成するものである。

そのため、日本と欧米諸国を比較するにあたっては、以下の切り口で行う。

第一に、日本の正社員との比較対象とする欧米諸国の一般的な雇用形態の特定を試みる。欧米諸国において一般的な雇用形態とするものは、日本の正社員の「3要素」に対

<sup>2</sup> 政府の成長戦略において用いられている「限定正社員」「多様な正社員」という用語は、「ジョブ型正社員」と概ね同義と捉えて差し支えないと考えられる。

## 第1章 正社員とジョブ

して共通する、またはより近い類型であることではじめて比較の前提となるためである。

第二に、「ジョブ型正社員」における「ジョブ」の概念の整理を行う。規制改革会議などが「ジョブ型」という場合の「ジョブ」とは「職務」を指していると考えられる。そのため、欧米における Job の概念、また法律、統計、日常における用いられ方における定義や意味合いとの差異を確認する。

第三に、日本の無限定正社員とする「3要素」が、欧米諸国においては制度上、また実態上どのように運用されているかを、さまざまな角度から整理する。

本報告書では、上記の第一と第二については、本章で解説する。第三については、本報告書の第2章から第4章にかけて「3要件」とそれにまつわるテーマを「雇用の入口」「雇用中の在り方」「雇用の出口」に分けて解説する。

## 1. 正社員

## (1) 日本

日本の正社員の待遇や身分の在り方について、早稲田大学法学部の島田陽一教授は、次のように指摘している<sup>3</sup>。

安定雇用の象徴が期間の定めのない労働契約による正社員（正規雇用）であり、有期労働契約者は、雇用が不安定な非正社員（非正規雇用）であるというのが現在の一般的認識であろう。もっとも、両者の労働契約をその期間に着目してみれば、一方が期間の定めのない契約であり、他方が期間の定めのある契約という差違があるに過ぎない。しかし、日本において、正社員と非正社員との相違は、単に契約期間の有無に限定されるわけではない。それは、両者の人事活用システムにおける位置づけの相違、そして、そのことから当然に帰結する処遇の相違が存在するのである。このことの正確な認識は、有期労働契約の立法課題を検討するうえで決定的に重要である。

日本の雇用慣行において、企業の正社員とは、企業と単に契約によって一時的に結びついた存在ではなく、企業の不可欠な成員としての地位のある者である。これに対して、有期労働契約者は、正社員とは異なり、企業の恒常的な成員ではなく、一時的に契約によって企業と結びついているに過ぎない者と意識されているのである。このことは、パートタイム労働者ではなく、フルタイムで就業しているが、有期労働契約者である従業員に「契約社員」という呼称をあてて、正社員と区別しているところに明確に示されている。正社員といえども、法的には労働契約が締結されており、まさに企業と契約している者に他ならないからであり、正社員と契約社員という対比が法的な言葉の本来の意味を考えると適切な区分とはいえないからである。法的にはではなく、事実及び意識のうえでは、正社員と契約社員とは、「身分と契約」との対比に他ならないのである。すなわち、正社員とは、企業における安定した、契約に左右されない「身分」となっているのである。

企業は、終身（長期）雇用慣行を前提に新規学卒者の潜在的能力を評価して採用し、自前で教育訓練を施していく。賃金体系は、退職金制度を含め年功的であり、とくに男性従業員にとっても、特定の会社に長期勤続することが合理的な行動となる。しかも、税・社会保障などの社会的制度も、男性正社員が一家の稼ぎ手であることを標準モデルとして形成されてきた。このような雇用慣行とそれを前提とする社会制度を基礎として、企業は、男性正社員に定年までの雇用を保障し、それと引き換えに高い忠誠心を受け取るという「労働契約」には書かれていない「暗黙の契約」が成立しているのである。

雇用者の類型に係る区分は、法律や統計、慣行等によって異なるが、これらの一覧整理を試みれば、以下のように示される。

<sup>3</sup> 島田洋一（2011）「有期労働契約法制の立法課題」pp.7-8  
<http://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/11j060.pdf>

図表-1-1 日本における雇用者の類型

一般的な名称		正社員		契約社員	パートタイマー	派遣社員	嘱託、臨時社員、準社員等
		正規雇用者		非正規労働者			
総務省 統計局	労働力状態	(労働力の内訳としての) 就業者					
	従業上の地位	(有業者の内訳としての) 雇用者					
	雇用形態	(雇用者の内訳としての) 会社などの役員を除く雇用者					
		正規の職員・従業員		非正規の職員・従業員			
				契約社員	パート、 アルバイト	労働者派遣事業 所の派遣社員	嘱託、その他
正規、非正規の別		正規雇用		非正規雇用			
		無限定雇用	限定雇用				
新たな概念		メンバーシップ 型正社員	ジョブ型正社員 または 限定正社員 あるいは 多様な形態による 正社員				
労働 契約の 特徴	契約期間の定め	なし		あり			
	職務(ジョブ)の 限定	なし	あり	あり			
	勤務地の限定	なし	あり	あり			
	配置転換の拒否	できない	できる	できる			
	労働時間の限定	なし	あり	あり			
	時間外労働の拒否	できない	できる	できる			
	雇用保険、労災保 険、健康保険、厚生 年金保険	対象		1週間の所定労働時間が20時間以上、かつ 反復継続して1年以上雇用が見込まれる場合に対象			
労働法	「労働者派遣法」 による雇用形態	直接雇用			間接雇用	直接雇用	
	「労働契約法」 による契約形態	期間の定めのない労働契約 (無期労働契約)		期間の定めのある労働契約 (有期労働契約)			
	「労働契約法」 による 労働者概念	無期労働契約者	無期労働契約者 (有期から転換) 同一使用者との間の 有期労働契約が 通算で5年を超えて 反復更新をされた 場合、労働者の 申込により転換	有期労働契約者  同一使用者との間の有期労働契約が 通算で5年以内			
	「改正パートタイ ム労働法」 による労働者概念	通常の労働者		職務内容同一短時間労働者			

(WIP ジャパン作成)

図表 1-1 には、我が国の無限定雇用という性格を備える正社員の在り方を「メンバーシップ型正社員」と捉え、現在議論されている、限定雇用を前提とした「ジョブ型正社員」の構想についても参考に加えている。

日本の正社員の特徴を「メンバーシップ型」と名付けたのは、日本労働研究・研修機構の濱口桂一郎氏である。濱口氏によれば、日本の正社員雇用システムの本質が職務の定めのない雇用契約にあり、正社員の雇用契約は「それ自体の中に具体的な職務は定められておらず、命令によってそのつど職務が書き込まれるべき空白の石版」であり、「人」を中心として管理が行われ、「人」と「仕事」の結びつきはできるだけ自由に換えられるよう

にしておく。それに対して欧米（アジア諸国を含む日本以外の国、以下同じ）では、雇用契約に具体的な職務が特定されており、「仕事」をきちんと決めておいてそれに「人」を当てはめる、とされる<sup>4</sup>。

規制改革会議の「ジョブ型正社員の雇用ルールの整理について」の議論においても、日本と欧米の仕組みの違いの認識は、濱口氏による指摘が参考とされているようである。

濱口氏による正社員雇用システムにおける日本と欧米の差異に係る指摘について、同氏の近年の著書のなかから整理すれば、以下のように示される<sup>5</sup>。

図表-1-2 日本の正社員雇用システムと欧米諸国との対比（濱口氏著書による）

該当ページ	テーマ	日本	欧米（アジア諸国を含む）
(c) pp.37-46	採用の基本的な仕組み	新卒定期採用方式 ・企業への「入口」が新規学校卒業時という特定の時期と年齢層に限定されている	欠員補充方式 ・必要なときに、必要な資格、能力、経験ある人を、必要な数だけ採用する ・社内で通知し異動希望を申し出る者を募り、なお欠員が残った場合は現場の判断を優先しつつ人事部局が社外募集する ・企業組織のどこにでも、いつでも誰に対しても開かれている ・学校卒業時に一斉に従業員の採用が行われるということは起こり得ない
(a) p.11 (c) p.128	新規学卒者採用にあたって求められる「能力」	・一般的抽象的な「潜在能力」 ・入学段階の偏差値にのみ偏し、具体的にどの学部でどのような知識や技能を身につけたかとはあまり関係ない	・具体的な職業と密接に関連した「職業能力」の証明のため、必死で勉強して卒業証書を獲得すること ・ある職務に就くためにはその前に自ら企業外部で教育訓練を受けて職業能力を身につけることが必要
(a) pp.8-9 (b) p.19	採用の権限	・人事部局に中央集権的に与えられている	・具体的に労働者を必要とする各職場の管理者に与えられている ・職場の管理者が予算の範囲内で必要な労働者を採用し、不必要になれば解雇するというのが基本的な仕組み
(b) p.17	職務の過不足と雇用契約の関係	・ある職務に必要な人材が減少しても、別の職務で人員が足りなければ、その職務に異動させて雇用契約を維持することができる ・別の職務への異動の可能性がある限り、解雇することが正当とされる可能性は低くなる	・具体的な職務を特定して雇用契約を締結するため、企業の中でその職務に必要な人員のみを採用 ・その職務に必要な人員が減少すれば、その雇用契約を解除する必要性は正当化され得る
(c) p.35	「人」と「仕事」の結び付け方	・「人」を中心として管理が行われ、「人」と「仕事」の結びつきはできるだけ自由に変えられるようにしておく	・「仕事」をきちんと決めておいてそれに「人」を当てはめる
(b) pp.16-17	雇用契約における職務の特定	・雇用契約それ自体の中に具体的な職務は定められておらず、命令によ	・具体的な職務を特定して雇用契約を締結する

<sup>4</sup> 濱口氏によるこの指摘は、1980年刊行の田中博秀著「現代雇用論」に示されている日本型人事管理の大きな枠組みが、現在でもほとんど同様であるところに着目したものである。

<sup>5</sup> 本表を整理するにあたって参照した濱口桂一郎氏の著作は次のとおり。

- (a) 新しい労働社会－雇用システムの再構築へ（岩波書店 2009年7月）  
 (b) 日本の雇用と労働法（日本経済新聞出版社 2011年9月）  
 (c) 若者と労働－「入社」の仕組みを解きほぐす（中央公論新社 2013年8月）

## 第1章 正社員とジョブ

該当ページ	テーマ	日本	欧米（アジア諸国を含む）
		てそのつど職務が書き込まれる「空白の石版」	
(b) p.43	具体的な雇用労働条件を定める仕組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就業規則</li> <li>・本来であれば雇用契約で定められるべき事項のほとんどが就業規則に委ねられている</li> <li>・雇用契約の締結は就業規則に書かれた事項を一括して合意したとみなされ、これに基づいて労働条件や人事異動の弾力性や業務命令権の広範さが承認されるという仕組み</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個別雇用契約と労働協約</li> <li>・職務や勤務場所等は個別雇用契約で定める</li> <li>・賃金や労働時間など集団的性格の労働条件は、労働組合が使用者団体と団体交渉して締結する労働協約で定めるのが普通</li> </ul>
(a) p.101 (b) pp.17-18 (c) pp.84-86	賃金の決め方	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「人」を中心に決められる</li> <li>・初任給プラス定期昇給という形で決められる</li> <li>・賃金は職務とは切り離し、勤続年数や年齢に基づいて決められるが、年功をベースとしながら職務遂行能力（潜在能力から意欲から態度までを対象とする主観的な能力）の査定に基づく格付けで賃金が決定される。したがって純粋な「年功賃金制」ではない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「仕事」を中心に決められる</li> <li>・職務ごとに決められる</li> <li>・その職業を遂行する知識、経験、能力を兼ね備えた一人前の労働力に対する職種別の賃金が決まっている</li> <li>・企業外部の労働市場においてそのポストの「値段」が決められる「職務給」</li> <li>・欧州においては若年層については勤続期間に応じた年功的賃金制度が適用されていることが多く、それを含めて当該職種の技能水準に応じた賃金決定が適用されていることが多い</li> </ul>
(a) pp.11-13 (b) p.22 (c) pp.83-85	賃金上昇の仕組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一年のうち特定の時期に全従業員の賃金を一定額ずつ引き上げる、定期昇給制度は、今日においても多くの日本人にとって極めて当たり前</li> <li>・職務に関係なく賃金が上昇する</li> <li>・賃金上昇額は一律でなく、ブルーカラー労働者に対しては人事査定が行われ、高い評価を受けた労働者は昇給額も大きく、低い評価を受けた労働者は昇給額も小さい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・同じ職務に従事している限りその賃金額が自動的に上昇することはあり得ない。実際には熟練度に応じて賃金額が上昇し、経験年数にある程度比例するが、賃金決定の原則は職務にある</li> <li>・通常、ブルーカラー労働者は人事査定の対象でなく、職務と技術水準にのみによって賃金が決められる</li> </ul>
(b) p.25	賃金と労働組合との関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>・団体交渉によって企業の賃金総額を従業員数で割った平均賃金額（ベース賃金）の増加分（ベースアップ）が決定される</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・団体交渉によって個々の労働者の賃金の水準が決定される</li> </ul>
(c) pp.105-106	勤続年数と解雇の関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業リストラの際、勤続年数の長い中高年労働者を標的として退職勧奨がなされる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・整理解雇の際、勤続年数の短い労働者から順番に解雇していき、勤続年数の長い労働者ほど解雇されずにとどまれるセニョリティ・ルール（先任権制度）が、アメリカであれば労働協約によって、ヨーロッパでは場合によっては法律によって定められている</li> </ul>
(b) p.21	教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者にある職務を行わせるために企業内で主に OJT により教育訓練を施す</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者がある職務につくためにはその前に自ら企業外部で教育訓練を受けて職業能力を身に着けることが必要</li> </ul>
(b) pp.131-133 (c) pp.92-93	自分の仕事と他人の仕事	<ul style="list-style-type: none"> <li>・明確に区別されていない</li> <li>・個々の部署の業務全体が、人によって責任の濃淡をつけながらも、職場集団全体に帰属している</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・明確に区別されている</li> <li>・個々人に排他的な形で職務が割り振られている</li> <li>・個々の労働者の仕事の内容、範囲、責任、権限などが、「職務記述書」や「権限規程」という形で明確に定められている</li> </ul>

次に、正社員数の統計を確認する。総務省統計局が雇用形態別統計において用いている「正規の職員・従業員」の定義は「一般職員または正社員などと呼ばれている者」である。これら統計は回答者が正社員と認識しているかどうかを判明するにとどまるものであるものの、正社員の人口とその趨勢を概ね把握することができる。

総務省統計局による労働人口に関する統計は、国勢調査（5年毎）、就業構造基本調査（年1回）、労働力調査（毎月）の何れかから得られる。国勢調査は全世帯を対象とした悉皆調査で、直近では平成22年（2010）年に実施されている。いっぽう就業構造基本調査と労働力調査は対象を限定された標本調査で、総数が推計されている。平成24年度就業構造基本調査は、国勢調査における全国の約100万調査区から約32,000調査区を抽出し、約47万世帯、約100万人を対象としている。労働力調査は2,900調査区を抽出し、約4万世帯、約10万人を対象としている。

平成24年度（2012年度）就業構造基本調査によれば、雇用者総数57,008,800人のうち「正規の職員・従業員」の総数は33,110,400人であるのに対し、「正規の職員・従業員」のうち雇用契約期間の定めがない（定年までの雇用を含む）者は30,539,900人、定めがある者は1,354,400人、わからない者は1,212,500人と推計されている。つまり、正社員と呼ばれている者の約95.5%が、雇用契約の期間の定めがない者と捉えられる。

図表-1-3 正規の職員・従業員の人口、雇用期間の定め（2012年、単位：千人）

有業者総数	64,420.7	雇用期間の定め							わから ない
		なし	あり	1か月 未満	1か月超 6か月以下	6か月超 1年以下	1年超 3年以下	3年超 5年以下	
自営業主	5,909.6								
家族従業者	1,341.5								
雇用者	57,008.8								
会社などの役員	3,471.4								
会社などの役員を除く雇用者	53,537.5	36,698.9	12,119.3	109.3	3,310.9	4,767.7	1,849.2	547.1	1,535.1
正規の職員・従業員	33,110.4	30,539.9	1,354.4	7.4	88.5	348.6	311.7	222.3	376.0
非正規の職員・従業員	20,427.1	6,159.1	10,764.9	101.9	3,222.5	4,419.1	1,537.6	324.8	1,159.1
パート	9,560.8	3,714.6	4,384.3	26.1	1,440.2	1,920.8	559.9	93.6	343.7
アルバイト	4,391.9	1,566.9	1,485.5	32.9	611.6	494.0	160.5	30.8	155.8
労働者派遣事業所の派遣社員	1,187.3	184.3	839.1	25.2	499.0	144.5	101.1	17.7	51.6
契約社員	2,909.2	-	2,695.3	10.8	560.4	1,141.2	471.5	87.1	424.2
嘱託	1,192.6	175.9	946.7	2.6	64.1	542.0	179.5	80.5	78.1
その他	1,185.4	517.4	414.0	4.2	47.2	176.6	65.1	15.1	105.7

（総務省統計局 平成24年度就業構造基本調査をもとに編集）<sup>6</sup>

平成25年（2013年）労働力調査からも正社員の推計人口が得られる。労働力調査は毎年年度集計を実施しており、2013年次からは新たに、雇用者の従業上の地位を「一般常雇」と「臨時雇・日雇」とに分け、さらに「一般常雇」を「無期の契約」「有期の契約」とに分けた平均労働人口の調査結果データが加えられている。

「一般常雇」とは、1年を超えるまたは雇用契約期間を定めない契約で雇われている者で役員以外の者、「無期の契約」とは、雇用契約期間の定めがないもので定年までの場合

<sup>6</sup> 総務省統計局 平成24年度就業構造基本調査 第11表 Sheet B011  
[http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL08020103.do?\\_toGL08020103\\_&tclassID=000001048178&cycleCode=0&requestSender=search](http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL08020103.do?_toGL08020103_&tclassID=000001048178&cycleCode=0&requestSender=search)

## 第1章 正社員とジョブ

を含む、「有期の契約」とは雇用契約期間が1年を超えるものと定義されている<sup>7</sup>。

これによれば、「正規の職員・従業員」33,020,000人のうち無期の契約をしている者は31,730,000人と推計されている。つまり、事業所において正社員と呼ばれている者の96.0%が無期の契約を事業所と締結している者と捉えられる。

図表-1-4 正規の職員・従業員の人口、労働契約形態（2013年、単位：千人）

	総数	一般常雇		臨時雇・日雇	
		無期の契約	有期の契約		
会社などの役員を除く雇用者	52,100	47,370	37,520	9,860	4,720
正規の職員・従業員	33,020	32,920	31,730	1,200	100
非正規の職員・従業員	19,060	14,450	5,790	8,660	4,610
パート・アルバイト	13,200	9,810	5,130	4,690	3,380
パート	9,280	7,430	3,850	3,580	1,850
アルバイト	3,920	2,390	1,280	1,110	1,530
労働者派遣事業所の派遣社員	1,160	870	210	660	280
契約社員	2,730	2,320	-	2,320	410
嘱託	1,150	940	200	740	210
その他	820	500	240	260	320

（総務省統計局 労働力調査 2013年次基本集計をもとに編集）<sup>8</sup>

平成24年度就業構造基本調査と平成25年度労働力調査は調査集計時点が異なるものの、「正規の職員・従業員」のうち雇用期間の定めがない者が就業構造基本調査で95.5%、労働力調査で96.0%という近似値を示していることがわかる。

過去11年間における役員を除く雇用者の人口の推移や割合は、次のとおりである。

図表-1-5 正規の職員・従業員の人口の推移（単位：千人）

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
役員を除く雇用者	49,480	49,750	50,080	50,920	51,850	51,750	51,240	51,380	51,630	51,540	52,100
正規の職員・従業員	34,440	34,100	33,750	34,150	34,490	34,100	33,950	33,740	33,520	33,400	33,020
同割合	69.6%	68.5%	67.4%	67.1%	66.5%	65.9%	66.3%	65.7%	64.9%	64.8%	63.4%
非正規の職員・従業員	15,040	15,640	16,340	16,780	17,350	17,650	17,270	17,630	18,110	18,130	19,060
同割合	30.4%	31.5%	32.6%	32.9%	33.5%	34.1%	33.7%	34.3%	35.1%	35.2%	36.6%

（総務省統計局 労働力調査（基本集計）平成25年平均（速報）結果の要約 表7をもとに編集）<sup>9</sup>

日本の正社員が強く持つ無限定正社員の性格を構成する「3要件」、すなわち職種、労働時間、勤務地の限定状況については、総務省の何れの統計からも、限定されているか否かを判断し得る人口データは得られない。平成24年度就業構造基本調査の全国編/人口・就業に関する表には、年間就業日数や週間就業時間に関するデータがあるが、これらは同一企業における雇用区分に分けられたものではない<sup>10</sup>。

<sup>7</sup> 総務省統計局 労働力調査 用語の解説 <http://www.stat.go.jp/data/roudou/definit.htm>

<sup>8</sup> 総務省統計局 2013年次基本集計 第II-7表 sheet 1-5  
<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?lid=000001116933>

<sup>9</sup> 総務省統計局「労働力調査（基本集計）平成25年平均（速報）結果の要約」平成26年1月31日  
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/pdf/index1.pdf>

<sup>10</sup> 平成24年度就業構造基本調査 全国編 人口・就業に関する統計表  
[http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL08020103.do?\\_toGL08020103\\_&tclassID=000001048178&cycleCode=0&requestSender=search](http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL08020103.do?_toGL08020103_&tclassID=000001048178&cycleCode=0&requestSender=search)

また、厚生労働省が実施している「毎月勤労統計調査」は、常用労働者を一般労働者とパートタイム労働者に分けて所定内労働時間数及び所定外労働時間数の統計データを公表したものであるが、常用労働者の定義が ① 期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者、または ② 日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち、調査期間の前2か月にそれぞれ18日以上雇い入れられた者、としており、正社員と契約社員等非正規労働者の区別がなされていないため、無限定正社員を性格付ける労働時間の要件について確認できるデータではない<sup>11</sup>。

厚生労働省が2011年に実施した企業アンケート調査（有効回答社数1,987社）では、「多様な正社員」として職務、労働時間、勤務地に係る区分を定義し、集計結果の分析を行っている<sup>12</sup>。

図表一1-6 企業における雇用区分の設定状況（2011年、N=1,987社）

区分		定義	有効回答企業全体 1,987社		従業者数全体 1,576,996人	
			社数	割合	人数	割合
いわゆる正社員		1. 就業規則や労働契約で、仕事の範囲を限定していないし、実際の範囲も限定されていない 2. 労働時間が、同一企業における他の雇用区分の労働時間と同じあるいは相対的に長い 3. 就業規則や労働契約で所定外労働を行うこともある旨を定めている 4. 就業規則や労働契約で、勤務地を限定していない	1,379社	69.4%	1,011,952人	64.2%
多様な正社員	職種限定	就業規則や労働契約で仕事の範囲を限定していないが、実際の範囲は限定されている、あるいは就業規則や労働契約で仕事の範囲を限定している。	878社	51.9% (1,031社)	442,020人	32.9% (519,152人)
	労働時間限定A	所定労働時間が、同一企業における他の雇用区分と比べると、相対的に短い。	146社		53,148人	
	労働時間限定B	就業規則や労働契約で、所定外労働を行うこともあると定めていない。				
	勤務地限定	就業規則や労働契約で、勤務地を「別居を伴わない地域への異動」に限定している、あるいは就業規則や労働契約で、勤務地を「採用時の勤務地のみ」に限定している。	382社		140,191人	
その他正社員		上記「多様な正社員」区分を決定する設問において限定項目に該当せず、かつ「その他」と回答した項目があったため、「いわゆる正社員」と「多様な正社員」のいずれにも該当しない雇用区分。				
一般無回答正社員		上記「多様な正社員」区分を決定する設問において限定項目に該当せず、かつ無回答の項目があったため、「いわゆる正社員」「多様な正社員」「その他無限定社員」のいずれにも該当しない雇用区分。				

（厚生労働省（2011）「多様な形態による正社員」に関する研究会報告書 p.1, p.11 の図表をもとに整理）

調査結果からは、有効回答が得られた企業全体の69.4%が「いわゆる正社員」という従来の雇用区分を設けており、51.9%が「多様な正社員」、職種、労働時間、勤務地の何れかを限定する雇用区分を設けていることがわかる。

なお、規制改革会議雇用ワーキンググループは、厚生労働省による「多様な正社員」にかかる調査結果を踏まえて、次の点を指摘している。

<sup>11</sup> 厚生労働省 毎月勤労統計調査 平成23年分結果確報の解説

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/monthly/23/23r/dl/sankou23r.pdf>

<sup>12</sup> 厚生労働省（2011）「多様な形態による正社員」に関する研究会報告書

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/part\\_haken/tayouakeitai/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/tayouakeitai/index.html)

- 就業規則や労働契約で限定が明確化されていない場合が多い。
  - 職務限定型で就業規則や労働契約で仕事の範囲が確定しているのは 21.1%。
  - 勤務地限定型で就業規則や労働協約で勤務地になんらかの限定があるのは 15.6%。
- 事業所閉鎖、事業や業務縮小の際の人事上の取り扱いは通常为正社員と同じ場合が多い。
  - 職務限定の場合、通常为正社員と同じであるのが 76.6%。
  - 勤務地限定の場合、通常为正社員と同じであるのが 63.0%。
- 多様な正社員の賃金は、通常为正社員の 8~9 割未満が最も多い。
- ジョブ型正社員についての契約解除（雇用終了）についてのこれまでの裁判例をみると、いわゆる整理解雇の四要件（要素）1 の判断枠組を基本的に維持しつつも、職務（職種）や勤務地が限定されている点を考慮し、無限定正社員とは異なる判断を行い、解雇を有効とする事例がみられる。

### 問題点：

- 対象企業の半分が導入するなどジョブ型正社員の導入は進んできているが、その形態が労働契約や就業規則で明示的に定められていないことが多いため、人事上、その特性に沿った取り扱いが必ずしもなされていない。
- 一方、労働契約で明確化されている場合でも実際の運用が属人的になっている可能性がある（ジョブ型であるにもかかわらず能力が高いため、なし崩し的に働き方が無限定になっていたり、無限定社員がいずれかの点で限定的な取り扱いを受けているような場合）。
- ジョブ型正社員に対しその特性に沿い、無限定正社員と異なる取り扱いがなされれば、企業は更にジョブ型正社員を増やせるであろうが、リスクに敏感になり、及び腰になっている面も。

## (2) 欧州

欧州には日本の正規雇用に対応する雇用形態はなく、雇用形態における正規雇用と非正規雇用との区分も必ずしも明確でない。非正規雇用は非典型雇用（atypical employment）という類型で説明されることが多い一方で、典型雇用（typical employment）という反対概念が用いられることはまれである。

非典型雇用という類型は、1980年代から1990年代にかけてEU加盟国の中で非標準的雇用（non-standard employment）が増加するに伴って、欧州委員会が雇用に関する統一的な法的枠組みを策定するにあたって議論されてきた。

欧州において、従来典型的であった伝統的な労働形態が実体的に主流であるとはもはや言えなくなりつつある状況は、日本と似ている部分がある。また、欧州では典型/非典型の別が各国の事情により異なることもあって、近年では、標準的な雇用に比べて処遇が安定していない雇用を不安定雇用（precarious employment）と位置づける考え方も提唱されている。

以下に、欧州における雇用者の位置づけをテーマに論じられている主要文献から、非典型労働の対極にある典型労働の在り方を確認する。

## ●欧州議会による報告書（1999年）

欧州議会（European Parliament）が1999年に公表した報告書「EUにおける非典型労働（Atypical Work in the EU）」によれば、非典型労働の定義は「典型労働（typical work）ではない、労働法制による保護や福利厚生が典型労働に比して劣る労働形態」として、次の労働形態を非典型労働（atypical work）としている。

図表-1-7 欧州における非典型労働形態の類型（1999年欧州議会による）

part-time work	パートタイム労働：一般的な雇用より勤務時間が短い労働
temporary (or fixed-term) work	一時（または期限付）労働
seasonal work	季節労働
casual work	日雇労働：継続雇用を前提としない労働
home work	内職
telework	テレワーク
self-employment	自営業
family work	家族経営

典型労働（typical work）は、1999年欧州議会報告書による非典型労働の定義を裏返せば、フルタイム、期間の定めがない、継続雇用を前提とする労働、と捉えることができ、これらは日本の正社員が持つ要素の一部と合致する。しかし、雇用関係と指揮命令関係が同一か否か、すなわち身分が派遣労働者であるか否かという点はここでは考慮されていない。

## ●Allmendingerらによる労働者の類型

ドイツの研究者 Allmendinger らは2013年、ILO（国際労働機関）より提供された ELFS（Enterprise Labour Flexibility and Security Surveys）<sup>13</sup>のデータにおいて用いられている欧

<sup>13</sup> International Labour Organization, Enterprise Labour Flexibility and Security Surveys - ELFS

州統一的な労働者の区分に基づき、21 加盟国それぞれの事情により態様が異なることを断ったうえで、類型別の労働者数について 1996 年から 2011 年までのトレンドを分析した報告書を公表している<sup>14</sup>。

同報告書のなかで用いられている労働者の類型とは、次のようなものである。

図表-1-8 Allmendinger らによる労働者の類型 (2013 年)

Standard employment relationship	週最低 35 時間勤務の、期間の定めのない雇用者
Marginal part-time employment	週 20 時間未満勤務の、期間の定めのない雇用者
Substantial part-time employment	週 20 時間以上 35 時間未満勤務の、期間の定めのない雇用者
Fixed-term employment	週最低 35 時間勤務の、期間の定めのある雇用者
Fixed-term part-time employment	週 35 時間未満勤務の、期間の定めのある雇用
Self-employment	経済活動が雇用によらない者 (経営者または自営業者)
Solo-self employment	従業員を持たない自営業者

これらの類型のうち日本の正社員を特徴づける要素と一致するものは、「週最低 35 時間勤務の、期間の定めのない雇用」に該当すると考えられる。しかし欧州の多くの国では、期間の定めのない雇用であっても、フルタイムで働くかまたはパートタイムで働くか、という選択が可能であって、両者の間に処遇の差異を設けることは原則禁止されている。したがって欧州におけるパートタイム労働の概念は日本で用いられている概念とは異なり、非正規ではなく労働時間が通常よりも短いただけの、いわゆる正規の労働と見做されている国が多いということに留意する必要がある。

同報告書は、これらの類型のうち何れが非典型雇用に相当するかについての判断をあえて示していない。しかし、期間の定めのある雇用は定めのない雇用に比べて継続職業訓練への参加機会が少ないという指摘や、期間の定めがなくとも週 20 時間未満勤務雇用者は収入や老後の保障が少ないことをもって非典型雇用と分類すべき、というような考え方などを複数紹介している。

● McKay らによる不安定労働の類型

ロンドン・メトロポリタン大学の研究者 McKay らは、欧州委員会の支援を得て 2012 年に「不安定労働と社会的権利に関する研究」報告書を公表している<sup>15</sup>。この報告書では、EU 加盟国のうち、フルタイムかつ期限の定めがない雇用関係が主流 (dominant form) とされている 12 か国 (ブルガリア、フランス、ドイツ、ギリシャ、アイルランド、イタリア、ラトビア、オランダ、ポーランド、スペイン、スウェーデン、英国) における法制度や契約慣行、伝統など国別の事情を踏まえた実態の分析を行い、雇用契約 (employment contract) の在り方に着目し、標準的な労働形態に比べて置かれた社会的立場や賃金等の処遇、社会保障による恩恵において劣後するとされている以下のものを不安定労働 (precarious work)

[http://www.ilo.org/dyn/sesame/SESHelp.Elfs\\_desc](http://www.ilo.org/dyn/sesame/SESHelp.Elfs_desc)

<sup>14</sup> Jutta Allmendinger, et.al. (2013) 'Atypical Employment in Europe 1996 – 2011', Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung  
<http://bibliothek.wzb.eu/pdf/2013/p13-003.pdf>

<sup>15</sup> Sonia McKay, et. al. (2012) 'Study on precarious work and social rights'  
<http://labordoc.ilo.org/record/454808/>

と定義している<sup>16</sup>。

図表-1-9 McKay らによる不安定労働 (precarious work) の類型 (2012 年)

Fixed term (temporary) contracts	期限の定めのある (一時的な) 雇用契約: 雇用関係と指揮命令関係が同一であり、特定の期日、特定の任務の終了、または特定の事象の発生が雇用終了の要件として記されている雇用契約 (有期労働契約指令 99/70/EC による定義と同一)
Part-time work	パートタイム労働: 週当たりの標準労働時間、または1年間当たりの労働時間がフルタイム労働者と比較して短い労働 (パートタイム労働指令 97/81/EC による定義と同一)
Bogus (or false) self-employment	擬態 (エセ) 自営業: 自営業者でありながら雇用主と雇用契約を結び、指揮命令関係において雇用主に劣後している労働者形態
Temporary agency work	派遣労働: 派遣先に派遣され、その指揮監督の下で臨時的、一時的に就労することを目的に、派遣元事業主と雇用契約を締結し、または、派遣元事業主との雇用関係にある労働者形態 (派遣労働指令 2008/104/EC による定義と同一)
Sub-contracted and out-sourced work	下請労働、アウトソーシング労働
Undeclared, informal and irregular work	規制の抜け穴を利用した、非正規、違法な労働者形態
Seasonal work	季節労働
Posted work	国境を越えて派遣される労働者形態 (労働者の派遣指令 96/71/EC による定義と同一)

McKay らの調査によれば、これらの不安定労働に従事している者たちは、女性、若年者、50 歳以上の高齢者、少数民族やロマ人、障害者、学生・見習い・インターンといった属性に多く見られ、とりわけ不法移民労働者 (undocumented migrants) という属性で見た場合、それらの 80%以上が不安定労働と見做される国が大多数であるとされる。また、パートタイム労働に関しては 2010 年のデータにおいてオランダでは 48.9%、英国では 26.9%、スウェーデンでは 26.4%、ドイツでは 26.2%を占めており、ドイツの小売業従事者の 70%はパートタイム労働者であるなど労働市場において非典型とは言えない類型であるものの、パートタイム労働者人口を男女比で見た場合に女性の割合が多く、所得もフルタイムに比べて低いことを理由として不安定労働の類型としている。

McKay らによる不安定労働の類型に日本の非正規労働者の類型をあてはめると、パート・アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員、嘱託という雇用者類型すべてが不安定労働に分類し得ることから、不安定労働とされていないものが日本の正社員に相当するものと捉えられる。

<sup>16</sup> 不安定労働 (precarious work) という類型は、イタリアの政治家 Tiziano Treu による 1992 年の論文において示されたのが最初とされている。

Treu, T (1992) 'Labour flexibility in Europe', International Labour Review, Vol. 131, No. 4,5, pp.497-512

●Eurofound による典型労働 (atypical work) の定義

EUの専門機関である Eurofound (欧州生活労働条件改善財団) がウェブサイトに公表している欧州産業関係辞書を見ると、非典型労働の定義の説明と併せて、典型労働についても定義が示されている<sup>17</sup>。以下は、該当部分を抄訳したものである。

非典型労働とは、同一の雇用主の下で長期にわたってフルタイム、常勤、期間を定めないという、標準的または典型的な形態であるとは確認できない雇用関係のことを指す。  
 標準的または典型的な形態とは、社会的地位が安定し、期間を定めない常勤雇用で、規定の労働時間で定期的な収入が保証され、社会保障制度を通じて年金保険料を納め、病気や失業という事態に備えた保障制度の恩恵が受けられる者、と定義される。  
 過去 20 年間にパートタイム労働、日雇労働、期限付労働、非標準的雇用が著しく増加したにもかかわらず、これらは引き続いて非典型雇用と見做されている。これまで専ら法規制の観点から雇用形態を典型または非典型であると区別する議論が行われてきたが、標準的な雇用関係の崩壊により新たな労働形態、すなわちパートタイム労働、日雇労働、期限付労働、派遣労働、自営業、内職、テレワークなどの労働形態が出現し、これら非典型的な形態に対して救済措置や規制が個々に講じられてきたのであって、かかる形態が標準的な労働者との差異を設けるための類型として用いられることはあってはならず、もともと意図されてもいない。

このように現在では 2008 年 10 月に成立した欧州委員会の派遣労働指令 (Directive 2008/104/EC) を受けて、同指令に定義されている派遣労働 (temporary agency work) も非典型労働に含まれると考えられるようになっている。

なお Eurofound は、2010 年に公表した報告書において、欧州委員会が 2005 年に実施した第4次欧州労働条件調査 (Fourth EWCS) のデータ分析結果に基づき、超非典型労働 (Very atypical work) というコンセプトを提唱している<sup>18</sup>。

図表-1-10 Eurofound による超非典型労働 (Very atypical work) の定義

non-written employment contracts	書面によらない雇用契約
contracts of less than 10 working hours a week	週 10 時間未満勤務の雇用契約
fixed term contracts of six months or less	契約期間が 6 か月より短い期限付雇用契約

第4次欧州労働条件調査によれば、書面による雇用契約がない者の全雇用者数に占める割合が EU27 か国平均では 7%にのぼり、書面による雇用契約なしに雇用されている者の割合はキプロス (41%)、マルタ (38%)、アイルランド (28%) の順に多く、英国 (14%) やデンマーク (10%) のような OECD 加盟国でさえも EU27 か国平均を上回っていた。また、週 10 時間未満勤務の雇用契約は EU27 か国の雇用者全体の 2%、期限付の雇用契約は EU27 か国平均で 14.4%を占めていた。Eurofound が示した「超非典型労働」のコンセプトは、2005 年の第4次労働条件調査の結果から、非典型労働者のなかでも雇用条件がより劣後する雇用者の「契約形態」に着目したものとと言える。

<sup>17</sup> Eurofound, European industrial relations dictionary

<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/atypicalwork.htm>

<sup>18</sup> Eurofound (2010) 'Very atypical work : Exploratory analysis of fourth European Working Conditions Survey - Background paper'

[http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009\\_2014/documents/empl/dv/studyveryatypicalwork/\\_studyveryatypicalwork\\_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/empl/dv/studyveryatypicalwork/_studyveryatypicalwork_en.pdf)

## (3) 米国

米国には、日本の「正規雇用」「正社員」に相当する概念は存在しないが、テンポラリー労働者、ホームワーカー、独立請負業者など、典型的・伝統的でない雇用形態を非典型（atypical）とする説が多くみられる<sup>19</sup>。また、米国の雇用統計などオフィシャルな資料に示されている非典型雇用者の概念からは、その反対概念として典型的な、いわゆる正規雇用者に相当する概念が導かれ得る。

米国のいわゆる非正規雇用者は、後述するように非常用雇用者（Contingent Worker）、及び非伝統的雇用者（Workers with alternative arrangements）のみならず、これらの対立概念である常用雇用者（Noncontingent Workers）及び伝統的雇用者（Workers with traditional arrangements）のうちパートタイムで雇用されている者を含む。

したがって、米国において非正規雇用者ではない正規の雇用者で日本の正社員に最も近い類型は、① フルタイム雇用者（full-time employee）、② 常用雇用者（Non-contingent worker）、③ 伝統的雇用者（workers with traditional arrangements）の3つの要件を具備した者であると考えられる。その根拠は、BLS（連邦労働省労働統計局）が公表している2種類の雇用統計から引き出すことができる。ひとつは BLS が毎月公表している雇用統計（Employment Situation）<sup>20</sup>であり、もうひとつは BLS が補足調査として数年置きに実施、公表している「非常用雇用及び非伝統的雇用（Contingent and Alternative Employment Arrangements）」に関するデータ<sup>21</sup>である。

## ●雇用統計

BLS が毎月公表している雇用統計の A-8 表「従業上の地位及びパートタイム雇用別の雇用者（Employed persons by class of worker and part-time status）」では、パートタイム雇用者の総数が、経済的理由によりパートタイム雇用されているか、またはそうでないかによって分けて示されている<sup>22</sup>。

ここでのパートタイム雇用者の定義は、調査実施期間の1週間において1～34時間のパートタイム労働で雇われた者であるが、自発的にパートタイム労働を選好する者と、本来であればフルタイムで雇用されたいがパートタイムの仕事しか得られなかった者が存在することが前提とされている<sup>23</sup>。経済的理由によりパートタイム雇用されている者は、さらに

<sup>19</sup> Katherine V.W. Stone (2004) 'Legal Protections for Atypical Employees: Employment Law for Workers without Workplaces and Employees Without Employers' UCLA School of Law Law & Economics Research Paper Series Research Paper No. 06-12  
file:///D:/Download/SSRN-id894930.pdf

<sup>20</sup> BLS, Employment situation <http://www.bls.gov/news.release/empsit.toc.htm>

<sup>21</sup> BLS Contingent Work Force Survey  
<http://www.americanstaffing.net/statistics/contingent.cfm>

<sup>22</sup> 前者は、1994年のBLS調査までは「非自発的パートタイム雇用」、後者を「自発的パートタイム雇用」とされていた。出所：JILPT（2010）「欧米における非正規雇用の現状と課題—独仏英米をとりあげて—」p.184 なお、フルタイム／パートタイム雇用者数の推移は、BLSのFull-or part-time status データベースから年次、月次、四半期データが得られる。<http://www.bls.gov/cps/lfcharacteristics.htm#fullpart>

<sup>23</sup> 16歳以上の米国人の多くにパートタイマーの経験があり、中学・高校ではモールでパートタイムの仕事をしている可能性があり、大学でフルタイム課程をとりながらパートに就くこともある。実際に、1970年

## 第1章 正社員とジョブ

「（会社の）仕事が減った、または業績不振（Slack work or business conditions）」と「パートタイムの仕事しか見つけれなかった（Could only find part-time work）」の2種類に分けられる。これを直近のデータで示すと、次のようになる。

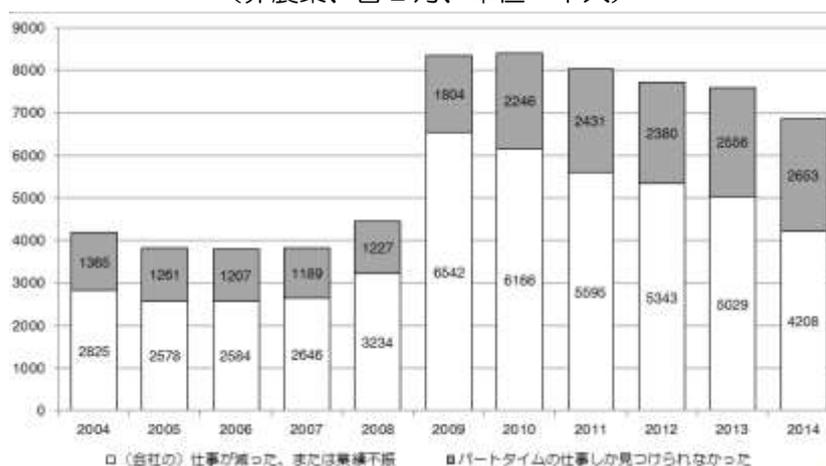
図表-1-11 米国の雇用統計におけるパートタイム雇用者の分類（単位：千人）

カテゴリ		2014年2月	
従業上の地位	農業	2,150	
	非農業	143,132	
	賃金及び給与労働者	134,428	
	政府	20,192	
	民間企業	114,177	
	自営業、非企業	8,697	
パートタイム雇用者	全産業	経済的理由によりパートタイム雇用されている者	7,186
		（会社の）仕事が減った、または業績不振	4,251
		パートタイムの仕事しか見つけれなかった	2,692
		経済的理由以外でパートタイム雇用されている者	19,027
	非農業	経済的理由によりパートタイム雇用されている者	7,071
		（会社の）仕事が減った、または業績不振	4,208
		パートタイムの仕事しか見つけれなかった	2,653
		経済的理由以外でパートタイム雇用されている者	18,672

（BLS, Employment Situation Table A-8 より整理）<sup>24</sup>

雇用統計における2004年から2014年までの各2月のデータから、非農業部門で経済的理由によりパートタイム雇用されている者の人数推移をグラフにすると、次のようになる。

図表-1-12 米国における経済的理由によるパートタイム雇用者数の推移（非農業、各2月、単位：千人）



（BLS, Employment Situation Table A-8 Household Data に基づき作成）

頃までのパートタイムの増加傾向は自発的パートタイム雇用の拡大によって推進された。その理由として、パートタイムを望んでいる若い女性（母親）と十代のベビーブーマー世代が労働力に流れ込んだことが挙げられる。出所：JILPT（2010）p.185

<sup>24</sup> BLS, Employment situation, Table A-8. Employed persons by class of worker and part-time status [http://www.bls.gov/news.release/empsit.t08.htm#cps\\_empsit\\_a05.f.4](http://www.bls.gov/news.release/empsit.t08.htm#cps_empsit_a05.f.4)

ここで注意すべきは、米国においてパートタイム労働そのものが非正規労働とみなされているわけではないという点である。パートタイム雇用者は米国では正規の雇用者（employee）とされている。しかし近年、経済的理由により、不本意ながらパートタイム雇用されている者の数が増加の傾向にあり<sup>25</sup>、パートタイムからフルタイムへの転換がますます難しくなっていることから、米国における非正規労働のなかで最も一般的な形態であると認識されている<sup>26</sup>。

#### ●非常用雇用者及び非伝統的雇用者に関する調査

この調査は、1995年、1997年、1999年、2001年、そして直近では2005年に、人口動態調査の補足調査として実施されている。非常用雇用者（Contingent Workers）<sup>27</sup>、非伝統的雇用者（Alternative arrangement workers）はいずれも雇用契約の期間に着目した雇用者の種別であるが、各々の着眼点は異なる。BLSによる定義は以下のように示される。

図表-1-13 BLS（2005）における非常用雇用者、非伝統的雇用者の定義

		調査における定義	全雇用者に占める割合
非常用雇用者 Contingent workers	推計区分1 Estimate 1	今後の雇用契約が1年または1年未満で終了することを見込む賃金または給与労働者で、現状1年または1年未満雇用されている者	1.8%
	推計区分2 Estimate 2	今後の雇用契約が1年または1年未満で終了することを見込む自営業者または独立請負業者で、現状1年または1年未満雇用されている者	2.3%
	推計区分3 Estimate 3	今後の雇用契約が少なくとも1年間継続するが、それ以降は期待できない者	4.1%
非伝統的雇用者 Alternative arrangement workers	独立請負業者 Independent contractors	自営または給与所得者かを問わず、独立請負業者、独立コンサルタント、フリーランスとされる者	7.4%
	日雇労働者 On-call workers	仕事が必要なときに呼び出され、数日間から数週間その仕事を行う者	1.8%
	派遣労働者 Temporary help agency workers	そのジョブが非常勤（temporary）であるかを問わず、派遣業者から給与が支払われる者	0.9%
	業務請負労働者 Workers provided by contract firm	特定の顧客のために専属的に雇用される、またはサービスを提供する契約を結び、通常その顧客の職場で仕事を行う者	0.6%

この統計調査では、フルタイムかパートタイムかの区別はそれぞれ独立に分類されている。したがって、非常用雇用者と常用雇用者、非伝統的雇用者と伝統的雇用者のそれぞれに、フルタイム雇用者とパートタイム雇用者がいる。

<sup>25</sup> Huff Post San Francisco, The Rise in Part-time Employment , [http://www.huffingtonpost.com/mehroz-baig/the-rise-in-parttime-employment\\_b\\_4102367.html](http://www.huffingtonpost.com/mehroz-baig/the-rise-in-parttime-employment_b_4102367.html)

<sup>26</sup> JILPT（2010）p.185

<sup>27</sup> Contingent workers という用語は、一時解雇または特定製品に対する需要の急騰など、サービスに対する当面の直接的需要がある場合のみ労働者を雇用するという管理方法を表すため1985年に作られた。BLSによるContingent Workの最初概念定義は、1989年の「個人が長期間に係る明示的または暗黙の契約を締結していない仕事、あるいは、最低労働時間が体系的に変わる可能性がある仕事をいう」というものであった。出所：JILPT（2010）p.180

図表-1-14 米国における非常用雇用者・常用雇用者の人数（2005年2月）  
（単位：千人）

区別\種別	全雇用者 Total employed	非常用雇用者 Contingent workers			常用雇用者 Noncontingent workers
		推計区分1 Estimate 1	推計区分2 Estimate 2	推計区分3 Estimate 3	
総数	138,952	2,504	3,177	5,705	133,247
16～19歳	5,510	308	338	476	5,035
20～24歳	13,114	606	688	1,077	12,036
25～34歳	30,103	693	874	1,447	28,656
35～44歳	34,481	415	580	1,044	33,437
45～54歳	32,947	263	387	875	32,072
55～64歳	17,980	143	198	536	17,445
65歳以上	4,817	76	111	250	4,567
男性	73,946	1,325	1,648	2,914	71,032
16～19歳	2,579	145	157	229	2,351
20～24歳	6,928	358	394	597	6,331
25～34歳	16,624	395	512	829	15,794
35～44歳	18,523	245	303	540	17,983
45～54歳	17,913	95	140	368	16,825
55～64歳	9,485	70	107	261	9,224
65歳以上	2,615	17	35	92	2,523
女性	65,006	1,180	1,529	2,790	62,216
16～19歳	2,931	163	182	247	2,684
20～24歳	6,186	249	294	481	5,705
25～34歳	13,480	298	362	618	12,682
35～44歳	15,958	171	277	504	15,454
45～54歳	15,754	168	247	508	15,247
55～64歳	8,495	73	91	275	8,220
65歳以上	2,202	58	76	158	2,044
白人	115,043	2,007	2,534	4,521	110,522
黒人	14,688	296	387	660	14,028
アジア	6,083	121	161	350	5,733
ヒスパニック	18,062	603	704	1,185	16,876
フルタイム	113,798	1,367	1,812	3,410	110,387
パートタイム	25,154	1,137	1,364	2,294	22,860

(2005 BLS Contingent Work Force Survey, Table 1) <sup>28</sup>

<sup>28</sup> <http://www.bls.gov/news.release/pdf/conemp.pdf>

図表-1-15 米国における非常用雇用者・常用雇用者の割合（2005年2月）

（総数を100, 単位：％）

区別\種別	全雇用者 Total employed	非常用雇用者 Contingent workers			常用雇用者 Noncontingent workers
		推計区分1 Estimate 1	推計区分2 Estimate 2	推計区分3 Estimate 3	
総数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
16～19歳	4.0	12.3	10.6	8.3	3.8
20～24歳	9.4	24.2	21.7	18.9	9.0
25～34歳	21.7	27.7	27.5	25.4	21.5
35～44歳	24.8	16.6	18.3	18.3	25.1
45～54歳	23.7	10.5	12.2	15.3	24.1
55～64歳	12.9	5.7	6.2	9.4	13.1
65歳以上	3.5	3.0	3.5	4.4	3.4
男性	53.2	52.9	51.9	51.1	53.3
16～19歳	1.9	5.8	4.9	4.0	1.8
20～24歳	5.0	14.3	12.4	10.5	4.8
25～34歳	12.0	15.8	16.1	14.5	11.9
35～44歳	13.3	9.8	9.5	9.5	13.5
45～54歳	12.9	3.8	4.4	6.5	12.6
55～64歳	6.8	2.8	3.4	4.6	6.9
65歳以上	1.9	0.7	1.1	1.6	1.9
女性	46.8	47.1	48.1	48.9	46.7
16～19歳	2.1	6.5	5.7	4.3	2.0
20～24歳	4.5	9.9	9.3	8.4	4.3
25～34歳	9.7	11.9	11.4	10.8	9.5
35～44歳	11.5	6.8	8.7	8.8	11.6
45～54歳	11.3	6.7	7.8	8.9	11.4
55～64歳	6.1	2.9	2.9	4.8	6.2
65歳以上	1.6	2.3	2.4	2.8	1.5
白人	82.8	80.2	79.8	79.2	82.9
黒人	10.6	11.8	12.2	11.6	10.5
アジア	4.4	4.8	5.1	6.1	4.3
ヒスパニック	13.0	24.1	22.2	20.8	12.7
フルタイム	81.9	54.6	57.0	59.8	82.8
パートタイム	18.1	45.4	42.9	40.2	17.2

（2005 BLS Contingent Work Force Survey, Table 1 をもとに計算）<sup>29</sup><sup>29</sup> <http://www.bls.gov/news.release/pdf/conemp.pdf>

図表-1-16 米国における非常用雇用者・常用雇用者の割合（2005年2月）  
（各区別を100, 単位：%）

区別\種別	全雇用者 Total employed	非常用雇用者 Contingent workers			常用雇用者 Noncontingent workers
		推計区分1 Estimate 1	推計区分2 Estimate 2	推計区分3 Estimate 3	
総数	100.0	1.8	2.3	4.1	95.9
16～19歳	100.0	5.6	6.1	8.6	91.4
20～24歳	100.0	4.6	5.2	8.2	91.8
25～34歳	100.0	2.3	2.9	4.8	95.2
35～44歳	100.0	1.2	1.7	3.0	97.0
45～54歳	100.0	0.8	1.2	2.7	97.3
55～64歳	100.0	0.8	1.1	3.0	97.0
65歳以上	100.0	1.6	2.3	5.2	94.8
男性	100.0	1.8	2.2	3.9	96.1
16～19歳	100.0	5.6	6.1	8.9	91.2
20～24歳	100.0	5.2	5.7	8.6	91.4
25～34歳	100.0	2.4	3.1	5.0	95.0
35～44歳	100.0	1.3	1.6	2.9	97.1
45～54歳	100.0	0.5	0.8	2.1	93.9
55～64歳	100.0	0.7	1.1	2.8	97.2
65歳以上	100.0	0.7	1.3	3.5	96.5
女性	100.0	1.8	2.4	4.3	95.7
16～19歳	100.0	5.6	6.2	8.4	91.6
20～24歳	100.0	4.0	4.8	7.8	92.2
25～34歳	100.0	2.2	2.7	4.6	94.1
35～44歳	100.0	1.1	1.7	3.2	96.8
45～54歳	100.0	1.1	1.6	3.2	96.8
55～64歳	100.0	0.9	1.1	3.2	96.8
65歳以上	100.0	2.6	3.5	7.2	92.8
白人	100.0	1.7	2.2	3.9	96.1
黒人	100.0	2.0	2.6	4.5	95.5
アジア	100.0	2.0	2.6	5.8	94.2
ヒスパニック	100.0	3.3	3.9	6.6	93.4
フルタイム	100.0	1.2	1.6	3.0	97.0
パートタイム	100.0	4.5	5.4	9.1	90.9

（2005 BLS Contingent Work Force Survey, Table 1 をもとに計算）<sup>30</sup>

<sup>30</sup> <http://www.bls.gov/news.release/pdf/conemp.pdf>

図表-1-17 米国における形態別雇用者数（2005年2月）

（単位：千人）

区別\形態別	全雇用者 Total employed	非伝統的な形態の雇用者 Workers with alternative arrangements				伝統的な形態 の雇用者 Workers with traditional arrangements
		独立請負 業者 Independent contractors	日雇 労働者 On-call workers	派遣 労働者 Temporary help agency workers	業務請負 労働者 Workers provided by contract firms	
総数	138,952	10,342	2,454	1,217	813	123,843
16～19歳	5,510	89	133	33	7	5,194
20～24歳	13,114	356	355	202	87	12,055
25～34歳	30,103	1,520	535	362	205	27,427
35～44歳	34,481	2,754	571	253	196	30,646
45～54歳	32,947	2,799	417	200	186	29,324
55～64歳	17,980	1,943	267	135	114	15,496
65歳以上	4,817	881	175	33	18	3,701
男性	73,946	6,696	1,241	574	561	64,673
16～19歳	2,579	32	82	24	7	2,389
20～24歳	6,928	194	200	107	61	6,331
25～34歳	16,624	1,006	299	185	138	14,950
35～44歳	18,523	1,624	252	120	140	16,130
45～54歳	17,913	1,764	209	71	143	15,003
55～64歳	9,485	1,287	108	52	70	7,954
65歳以上	2,615	589	91	16	3	1,917
女性	65,006	3,647	1,212	643	252	58,170
16～19歳	2,931	57	52	9	0	2,805
20～24歳	6,186	162	155	95	27	5,724
25～34歳	13,480	514	236	177	67	12,477
35～44歳	15,958	930	319	133	57	12,477
45～54歳	15,754	1,035	208	129	43	14,322
55～64歳	8,495	656	158	83	44	7,542
65歳以上	2,202	292	84	17	15	1,785
白人	115,043	9,169	2,097	840	637	102,052
黒人	14,688	583	212	276	121	13,471
アジア	6,083	370	64	63	43	5,538
ヒスパニック	18,062	951	385	255	133	16,202
フルタイム	113,798	7,732	1,370	979	695	102,689
パートタイム	25,154	2,611	1,084	238	119	20,954

(2005 BLS Contingent Work Force Survey, Table 5) <sup>31</sup><sup>31</sup> <http://www.bls.gov/news.release/pdf/conemp.pdf>

図表-1-18 米国における形態別雇用者の割合（2005年2月）

（総数を100, 単位：％）

区別\形態別	全雇用者 Total employed	非伝統的な形態の雇用者 Workers with alternative arrangements				伝統的な形態 の雇用者 Workers with traditional arrangements
		独立請負 業者 Independent contractors	日雇 労働者 On-call workers	派遣 労働者 Temporary help agency workers	業務請負 労働者 Workers provided by contract firms	
総数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
16～19歳	4.0	0.9	5.4	2.7	0.9	4.2
20～24歳	9.4	3.4	14.5	16.6	10.7	9.7
25～34歳	21.7	14.7	21.8	29.8	25.2	22.1
35～44歳	24.8	26.6	23.3	20.8	24.1	24.7
45～54歳	23.7	27.1	17.0	16.4	22.8	23.7
55～64歳	12.9	18.8	10.9	11.1	14.0	12.5
65歳以上	3.5	8.5	7.1	2.7	2.3	3.0
男性	53.2	64.7	50.6	47.2	69.0	52.2
16～19歳	1.9	0.3	3.3	1.9	0.9	1.9
20～24歳	5.0	1.9	8.1	8.8	7.5	5.1
25～34歳	12.0	9.7	12.2	15.2	17.0	12.1
35～44歳	13.3	17.6	10.3	9.8	17.2	13.0
45～54歳	12.9	17.1	8.5	5.8	17.6	12.1
55～64歳	6.8	12.4	4.4	4.3	8.6	6.4
65歳以上	1.9	5.7	3.7	1.3	0.4	1.5
女性	46.8	35.3	49.4	52.8	31.0	47.8
16～19歳	2.1	0.5	2.1	0.7	-	2.3
20～24歳	4.5	1.6	6.3	7.8	3.3	4.6
25～34歳	9.7	5.0	9.6	14.6	8.2	10.1
35～44歳	11.5	9.0	13.0	10.9	7.0	11.7
45～54歳	11.3	10.0	8.5	10.6	5.3	11.6
55～64歳	6.1	6.3	6.5	6.8	5.4	6.1
65歳以上	1.6	2.8	3.4	1.4	1.9	1.4
白人	82.8	88.6	85.5	69.0	78.3	82.4
黒人	10.6	5.6	8.6	22.7	14.9	10.9
アジア	4.4	3.6	2.6	5.2	5.3	4.5
ヒスパニック	13.0	9.2	15.7	21.0	16.4	13.1
フルタイム	81.9	74.8	55.8	80.4	85.4	83.1
パートタイム	18.1	25.2	44.2	19.6	14.6	16.9

（2005 BLS Contingent Work Force Survey, Table 6 をもとに計算）<sup>32</sup>

<sup>32</sup> <http://www.bls.gov/news.release/pdf/conemp.pdf>

図表-1-19 米国における形態別雇用者の割合（2005年2月）

（各区別を100, 単位：％）

区別\形態別	全雇用者 Total employed	非伝統的な形態の雇用者 Workers with alternative arrangements				伝統的な形態 の雇用者 Workers with traditional arrangements
		独立請負 業者 Independent contractors	日雇 労働者 On-call workers	派遣 労働者 Temporary help agency workers	業務請負 労働者 Workers provided by contract firms	
総数	100.0	7.4	1.8	0.9	0.6	89.1
16～19歳	100.0	1.6	2.4	0.6	0.1	94.3
20～24歳	100.0	2.7	2.7	1.5	0.7	91.9
25～34歳	100.0	5.0	1.8	1.2	0.7	91.1
35～44歳	100.0	8.0	1.7	0.7	0.6	88.9
45～54歳	100.0	8.5	1.3	0.6	0.6	89.0
55～64歳	100.0	10.8	1.5	0.8	0.6	86.2
65歳以上	100.0	18.3	3.6	0.7	0.4	76.8
男性	100.0	9.1	1.7	0.8	0.8	87.5
16～19歳	100.0	1.2	3.2	0.9	0.3	92.6
20～24歳	100.0	2.8	2.9	1.5	0.9	91.4
25～34歳	100.0	6.1	1.8	1.1	0.8	89.9
35～44歳	100.0	8.8	1.4	0.6	0.8	87.1
45～54歳	100.0	9.8	1.2	0.4	0.8	83.8
55～64歳	100.0	13.6	1.1	0.5	0.7	83.9
65歳以上	100.0	22.5	3.5	0.6	0.1	73.3
女性	100.0	5.6	1.9	1.0	0.4	89.5
16～19歳	100.0	1.9	1.8	0.3	0.0	95.7
20～24歳	100.0	2.6	2.5	1.5	0.4	92.5
25～34歳	100.0	3.8	1.8	1.3	0.5	92.6
35～44歳	100.0	5.8	2.0	0.8	0.4	78.2
45～54歳	100.0	6.6	1.3	0.8	0.3	90.9
55～64歳	100.0	7.7	1.9	1.0	0.5	88.8
65歳以上	100.0	13.3	3.8	0.8	0.7	81.1
白人	100.0	8.0	1.8	0.7	0.6	88.7
黒人	100.0	4.0	1.4	1.9	0.8	91.7
アジア	100.0	6.1	1.1	1.0	0.7	91.0
ヒスパニック	100.0	5.3	2.1	1.4	0.7	89.7
フルタイム	100.0	6.8	1.2	0.9	0.6	90.2
パートタイム	100.0	10.4	4.3	0.9	0.5	83.3

(2005 BLS Contingent Work Force Survey, Table 5 をもとに編集)<sup>33</sup><sup>33</sup> <http://www.bls.gov/news.release/pdf/conemp.pdf>

## 第1章 正社員とジョブ

### 2. ジョブ

日本の正社員は職務が限定されていないことが一般的、というのがジョブ型正社員の議論の中核的な前提となっている。

本項では、職務とは何か、職業の違いは何かについて検討する。

#### (1) 職務

規制改革会議雇用ワーキンググループの2013年4月19日付資料「ジョブ型正社員の整備について」によれば、「日本の正社員は無限定社員という性格が強く、無限定社員とは「(1)職務、(2)勤務地、(3)労働時間、などの制約、限定がない社員」であると指摘されている<sup>34</sup>。職務が限定されていない、というのは、企業と雇用契約を行い入社する時点ではどの部署でどのような仕事をするのかが決められておらず、それは会社からのフォーマルな命令によって決められる、ということであろう。

それでは、職務とは何か。仕事上やらなければならないことであれば、任務という言葉もある。ジョブ型正社員とは職務が限定された社員と定義づけるのであれば、職務はすなわちジョブと同義語のはずである。職務が限定されるかどうかは別として、職務内容別に採用されるケースを厚生労働省は「職種別採用」とし、「財務、経理、総務、人事、国際業務、商品企画、営業企画、システム開発等の職務内容別に採用することをいう。一般職、総合職のように具体的な職務内容がはっきりしない場合は含まない」と定義している<sup>35</sup>。ということは、「職務内容がはっきりしない」のは、一般職や総合職ということになる。これら一般職、総合職という分類は日本独自の慣行であるが、厚生労働省はこれらをかねてより「コース形態」と名付け、統計における用語の定義を行っている。

図表-1-20 厚生労働省による総合職、一般職等の定義

コース形態	平成17年の定義 <sup>36</sup>	平成24年の定義 <sup>37</sup>
総合職	基幹的業務又は企画立案、対外折衝等総合的な判断を要する業務に従事し転居を伴う転勤がある	企画的業務に従事するコース
準総合職	総合職に準ずる業務に従事し、一定地域エリア内でのみの転勤がある	—
準専門職・中間職	総合職に準ずる業務に従事するが、転居を伴う転勤がない	上記に準ずる業務に従事し、転居を伴う転勤がないコース
専門職	特殊な分野の業務において専門的業務に従事する	専門的業務に従事するコース
現業職	技能分野の業務に従事する	技能分野の業務に従事するコース
一般職	主に定型的業務に従事し、転居を伴う転勤がない	定型的業務に従事し、転居を伴う転勤のないコース
その他	—	その他のコース

<sup>34</sup> 鶴光太郎（2013）「ジョブ型正社員の雇用ルール整備について」規制改革会議雇用WG  
<http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/meeting/2013/wg/koyo/130419/item1.pdf>

<sup>35</sup> 厚生労働省 平成16年雇用管理調査結果の概要 主な用語の定義  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/kanri/kanri04/08.html>

<sup>36</sup> 厚生労働省 平成16年度コース別雇用管理制度の実施・指導状況  
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/08/h0808-1.html>

<sup>37</sup> 平成24年度雇用均等基本調査-企業調査  
[http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL08020103.do?\\_toGL08020103\\_&listID=000001111620&requestSender=search](http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL08020103.do?_toGL08020103_&listID=000001111620&requestSender=search)

次に、総合職や一般職における「職務」とは何かを、実際の企業の募集要項に見る。これらに共通して見られる事項を整理、推論すれば、次のように示される。

- 正社員は、一般職よりも総合職の方が入社後に携わる業務の幅、限定されない「職務」の幅が大きく設定されている。
- 採用内定時、すなわち雇用契約時に決まっているのは「職種」であり、決まっていないのは「職務」である。
- 総合職の「職務」を企画業務に従事するものとし、専門業務に従事するものでないとする厚生労働省の区分は、実態にそぐわない。企業の職務は多種多様であって、専門業務か否かの定義が明確でない限り、何れの職務も何らかの専門業務であるとも言えるからである。企業によっては、取得が難しい技能や資格を当該職務必須の要件とする総合職の「職務」もあり得る。
- 「職務」は企業によって「職務内容」「仕事内容」「業務内容」などと呼ばれ、これらは当該「職務」を専ら行う部署や拠点という物理的な場所を同時に意味する。
- 「職務」毎に勤務場所や配属部署が異なることが、（暗黙の）前提とされている。
- 「職務」には、隣接する他の「職務」の内容・性質との親和性が高いものとさほど高くないものがあり、各「職務」間の親和性の状況は企業毎に異なる。

#### ●イトーヨーカ堂

新卒総合職には、職種を「総合職」としか設定していない。その代わりに、採用後に「社員群制度」という独自のコース制度が用意されている。「社員群制度」とは、(1)勤務地の範囲に応じて「ナショナル社員群」「エリア社員群」「ストア社員群」に区分、(2)どの社員群を選択するかは本人が決定、(3)選択した社員群の変更が可能（群転換）、(4)職種や仕事には社員群の制約なく就くことが可能、というものである<sup>38</sup>。

#### ●東レ

東レの大卒募集要項を見れば、「募集区分」として「いずれの地域にも赴任可能かついつでも転勤可能で、長期勤続の意志を有し、高度な専門知識に基づき、企画力、折衝力、判断力を必要とする非定型的基幹業務を担当する者」とあり、続けて「募集職種」として「技術系：研究開発、技術開発・商品開発、生産技術、エンジニアリング、分析評価（※（株）東レリサーチセンターへ出向し、該社での勤務となります）、臨床開発、薬事、安全性情報、医薬品・医療材学術企画、情報システム、事務系：営業、管理部門（総務、法務、人事・勤労、経理・財務、企画管理、購買・物流など）」と技術系、事務系に分けて列挙されている<sup>39</sup>。

#### ●荏原製作所

募集職種は技術系総合職（設計、開発、生産技術、生産管理など）、事務系総合職（国内営業、海外営業、人事、広報、財務、情報通信など）のほか、勤務地を熊本事業所に限定した技術系地域総合職（熊本）の3種類がある<sup>40</sup>。

<sup>38</sup> イトーヨーカ堂 社員群制度 <http://www.itoyokado.co.jp/company/job/seido/>

<sup>39</sup> 東レ 募集要項 <http://www.toray.co.jp/saiyou/fresh/recruit/guideline.html>

<sup>40</sup> 荏原製作所 募集要項 <http://ecnwww.ebara.co.jp/recruit/2013/recruit/youkou.html>

### ●ユニクロ（ファーストリテイリンググループ）

ユニクロの採用情報サイトには大きく「募集職種は唯一、「経営者」と独自性がアピールされ、募集職種「経営者」の下に「店舗経営、MD、マーケティング、生産、VMD、経営計画、広報、人事など」が列挙されている。また「勤務地」は「全国（将来的に海外の可能性もあり）」と記されている<sup>41</sup>。

### ●東京海上日動火災保険

全国型従業員の採用は、「将来性や潜在能力を評価し採用する Grow-up コース」と、「一部の職種について高度な専門性を有する方を採用する Spec コース」の2つのコースが設けられている。配属部門は「入社後の配属は、配属前に営業・損害サービス部門での研修を行った後（予定）、本人の希望・適性を踏まえ決定いたします。その後は、役割チャレンジ制度や JOB リクエスト制度などを通じ、本人の希望・適性に応じたジョブローテーションにより、入社後10年間に2つから3つの異なる仕事・職場を経験していただきます」とあり、「主な仕事内容」として、「国内・海外営業（損害保険の引受など）、損害サービス（損害の調査・保険金の支払）、商品開発、営業支援、資産運用、情報システム、一般管理、海外事業など」と列挙されている<sup>42</sup>。

### ●ロイヤルホールディングス

募集職種は「総合職」のみであり、総合職には「経営幹部候補、営業幹部候補、人事・経理・総務・メニュー開発・マーケティング・拠点開発・新業態開発等の専門職候補、製造・品質管理・研究開発等の専門職候補」という幹部候補・専門職候補という「分野」が設定されている。そして、「まずはロイヤルホールディングスとして採用いたします。その後、研修やジョブローテーションを通して、ロイヤルホールディングスを含むグループ内事業会社へ配属いたします」と採用後のグループ内配転について明記されている<sup>43</sup>。

### ●三菱東京 UFJ 銀行

総合職、総合職（特定）、アソシエイト職という3つのコース別採用を行っている。総合職は「国内各地区および海外への隔地転勤があります」とされているが、総合職（特定）は「原則として、本人の同意のない転居を伴う転勤はありません。ただし役付者については、「東日本」「中部」「西日本」の各地域ブロック内及び本部への転勤があります」という違いがある。また、アソシエイト職とは従来の一般職で、窓口業務や個人向け相談業務を行うことが職務とされている。以下は、同社の総合職の募集概要の一部である<sup>44</sup>。

<sup>41</sup> ユニクロ 採用情報 [http://www.uniqlo.com/jp/recruit/general\\_manager/](http://www.uniqlo.com/jp/recruit/general_manager/)

<sup>42</sup> 東京海上日動 募集要項 <http://www.saiyou.tokiomarine-nichido.co.jp/bosyu/all.html>

<sup>43</sup> ロイヤルホールディングス 募集要項  
<http://www.royal-holdings.co.jp/recruit/new/recruit/enter.html>

<sup>44</sup> 三菱東京 UFJ 銀行 募集要項 <http://www.saiyo.bk.mufg.jp/recruit/info.html>

コース	進学職種	応募資格	職務内容	期待要件
総合職	オープン	平成27年3月までに4年制大学・大学院を卒業・修了済み、または卒業・修了見込みの方	法人業務、リテール業務、プライベート・バンキング業務、国際業務、投資銀行業務、市場業務、システム関連業務、会計業務（日米基準）、リスク管理業務、本部（含む企画・人事）等金融業務全般  ※オープンコースの職務には、職種別採用で募集する投資銀行業務、市場業務、国際業務等の業務が含まれます。	最先端で且つ高度な金融専門知識・スキル等を身につけ、基幹要員として、業務推進、戦略企画、本部企画、与信判断、開発業務、管理業務等多様な職務において、高いパフォーマンスを発揮し、活躍することを期待。 入行後は、国内営業拠点において、法人・個人取引業務を経験し、金融業務の基礎を身につける。 将来は、法人業務、リテール業務、プライベート・バンキング業務、国際業務、投資銀行業務、市場業務、戦略企画（マーケティング企画）、本部（含む企画・人事）などの業務（国内拠点・海外拠点）において、金融業務のプロフェッショナルとなることを展望。
	グローバルCIB	平成27年3月までに4年制大学または大学院を卒業・修了済み、または卒業・修了見込みの方  TOEIC 900点以上を目標	・国内外での法人業務（日系・外資系） ・国際業務 ・投資銀行業務 ・市場業務 ・その他本部業務（内外での国際業務関連部署）	英語を中心とした高い語学力を有し、国際業務の分野で、高度なファイナンス知識、投資銀行スキル・マーケティングスキル等の専門性を身につけ、活躍することを期待。 入行後は、国内営業拠点において、法人・個人取引業務などを経験し、金融業務の基礎を身につけるとともに、第二外国語の語学力の更なる向上をめざす。 その後は、本部各セクション、国内・海外拠点にて法人業務、国際業務、投資銀行業務、市場業務を担当し、当該業務におけるプロフェッショナルとなることを展望。 尚、ドイツ語、中国語、スペイン語、ロシア語など第二外国語の語学力を有することが望ましい。

●KDDI

2015年の募集要項では募集職種を「総合職」とし、主な業務内容として「コンシューマ営業、ソリューション営業、システムエンジニア、カスタマーサービス、商品・サービス企画、商品・サービス開発、基礎研究、技術開発、設備建設、システム保守・運用、情報システム、経営サポート」が列挙され、勤務地は「全国各事業所（海外勤務あり）」としている<sup>45</sup>。

●厚生労働省

国家公務員総合職は、毎年4月に一次試験、5～6月に二次試験があり、6月末に合格した者が官庁訪問をして10月1日以降に採用内定が出される。厚生労働省の場合、総合職の「職種」は事務系、人間科学系、数理系、一般工学系、物理系、化学系、薬学系という区分に分けられ、各々の区分において採用窓口の局課が異なる。事務系の業務範囲が最も広

<sup>45</sup> KDDI 募集要項 <http://www.kddi-saiyo.com/careers/requirements.shtml>

## 第1章 正社員とジョブ

範で配属・配転される局課が限定されておらず、その他の区分は取り扱う業務範囲が特定の局や専門性によりある程度限定されている。例えば人間科学系であれば採用窓口は職業安定局総務課であり、「雇用対策をはじめ、職業の能力開発や総合的な労働対策などを担当し、職業安定行政、職業能力開発行政の各分野で活躍していただくことを想定しております」とあり、キャリアパスではさまざまな業務に従事することが想定されながらも、将来的なキャリアの到達点として「課長・主席職業指導官クラス以上、都道府県労働局長」というように、主管局特有の業務に限定されている。

### ●東京メトロ（東京地下鉄）

総合職の職種は事務系と技術系の2種類があり、総合職（事務）の「業務内容」には「経営企画、運輸営業、事業開発、総務、広報、人事、財務、情報システム等」、総合職（技術）の「業務内容」には「機電系（車両）、機電系（電気）、土木、建築」が列挙されているが、総合職（技術）は「事務系とのジョブローテーションあり」と職種間のローテーションが前提とされている<sup>46</sup>。

### ●エイチ・アイ・エス

募集職種としては総合職、SE職、エリア職の3種類がある。それぞれの位置づけは、総合職「新たなビジネスモデルを開拓。H.I.S.グループ全体をリードする将来の幹部候補」、SE職「会社の基幹システム、インターネット、クラウドなどあらゆる情報システムの提案・構築（要件定義から企画、開発、運用、保守、サポートまで）を行う」、エリア職「営業の他、あらゆる旅行業務・管理部門の幅広い知識・経験を積んでスキルアップを図る」、とされている。勤務地については、総合職及びSE職は国内外で転居を伴う転勤が発生するが、エリア職は「各地区本部の管轄エリア内（居住地から新宿・札幌・仙台・名古屋・大阪・福岡にある各地区本部まで、公共交通機関の利用時間が1時間30分以内）での勤務。入社後、転居を伴う転勤はありませんが、管轄エリア内での異動は発生します。また、初期配属先の選択は出来ませんが、入社後に本人の希望による他エリアへの異動は可能」としている<sup>47</sup>。

### ●日本取引所グループ

2013年1月に東証と大証が合併し、総合職採用の窓口は日本取引所グループとなっている。応募職種は総合職のみであるが、採用情報に職務内容は一切記載されていない。入社するための特別な知識や資格は必要であるかという採用FAQに対しては、「特別な知識や資格は必要ありませんし、大学での専攻は問いません。日本取引所グループの業務では、証券取引やその他金融に関する専門的な知識が求められますが、専門知識は入社後の研修や業務を通じて身に付けていくものであると考えています」と記載されている<sup>48</sup>。

<sup>46</sup> 東京メトロ 募集要項 <http://www.tokymetro-saiyo.jp/recruit/information.html>

<sup>47</sup> エイチ・アイ・エス 採用情報 <http://www.his.co.jp/recruit/recruit/recruit.html>

<sup>48</sup> 日本取引所グループ 採用情報 <http://www.jpx-recruit.jp/saiyou.html>

(2) 職業

本項で「職業」を取り上げる理由は、日本の正社員は職務が限定されていないとされるが、日本の統計における職業分類のなかに、一般に用いられている「職務」に相当するものが含まれているか否かを確認するためである。

日本における職業の分類は、統計法に基づいて設定された日本標準職業分類が基本的に用いられ、英語では Japan Standard Occupational Classification という。すなわち、「職業」の英訳は Job ではなく、Occupation である。現行の日本標準職業分類は ILO（国際労働機関）が定めた ISCO-88（国際標準職業分類 1988 年版）を参考に平成 21 年 12 月に 10 年ぶりに改定され、平成 22 年 4 月 1 日に施行されている。

日本職業分類における「職業」「仕事」の定義は、次のとおりである。

「職業とは、個人が行う仕事で、報酬を伴うか又は報酬を目的とするものをいう。」  
 「仕事とは、一人の人が遂行するひとまとまりの任務や作業をいう。」

しかしながら、「ジョブ」の定義はここでは見当たらない。

統計局が 2011 年に公表した研究論文に、統計局が日本標準職業分類の改定にあたって参考とした ISCO-88 が用いている概念が紹介されており、そのなかで職業区分を行うにあたっての Job と Occupation の関係についての見解が、次のように示されている<sup>49</sup>。

ISCO-88 は、Job と Skill を主要な概念として構成されている。

(1) Job（仕事）

Job（仕事）－1 人の人間により遂行される、あるいは遂行されるはずの tasks（作業）及び duties（任務）の集合として定義される－ は、ISCO-88 により分類される統計的単位である。

「その主要な tasks 及び duties が高度な類似性を持つ Job」の集合体が occupation（職業）を構成する。

人は、その過去、現在又は将来の job との関係を通じて、occupation に分類される。これらの関係を図示すれば、以下のようになると思われる。

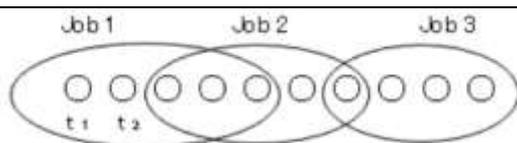
ア Job と tasks, duty の関係

n 個の task と m 個の duty がひとまとまりの Job を構成しているとして、以下のよう図示できる。



また、複数の Job と tasks, duties の関係については、異なる Job であっても共通の tasks 及び duties 含む場合があることから、以下のよう図示できる。

<sup>49</sup> 岩橋正樹（2011）「日本標準職業分類について」統計研究彙報 第 68 号 pp.127-152  
<http://www.stat.go.jp/training/2kenkyu/ihou/68/pdf/2-2-685.pdf>

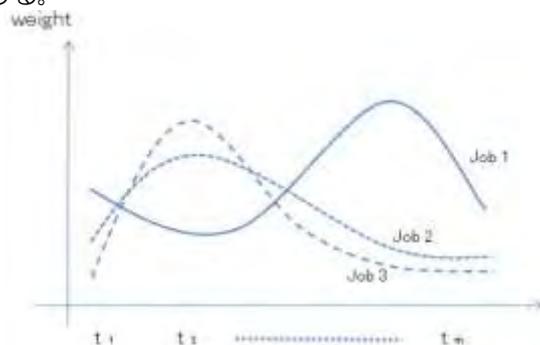


t1, t2, ... は tasks 及び duties を表す。

ここで、すべての tasks 及び duties を全体集合と考えると、各 Job（言い換えると、個々の Job に含まれる tasks、duties）はその部分集合とみなせる。

イ occupation と Job の関係

ISCO-88 では、「職業」を「主要な tasks 及び duties が高度な類似性」を持つ Job の集合であるとしている。ここで、「類似性」を、個々の Job 内における tasks 及び duties の何らかのウェイトの類似性と考えると、以下のように描ける。



この例では、Job2 と Job3 はウェイトの構成が類似していることから同一の職業区分に分類され、Job1 は異なる職業区分に分類される。

例えば、今回新設した「257 総合事務員」は、特に行う仕事に限定されず、電話対応、パーソナルコンピュータ操作、庶務等の事務全般に従事する者を想定しているが、この場合は各 duty のウェイトは等しいと考えられる。これに対し、行うべき仕事に主に庶務事務と電話対応である者は、この2つの duties のウェイトが他より高いことから両者のウェイト構成は異なり、したがって異なる職業区分に格付けされることになる。

(2) Skill (技能)

Skill —ある job の tasks 及び duties を遂行するための能力と定義される— は、ISCO-88 では次の2つの次元を持つ。

- (a) skill level : 含まれる tasks 及び duties の複雑さと範囲の関数。
- (b) skill specialization : 必要な知識の分野、使用される道具及び機械、作業が行われる材料、生産される財及びサービスの種類、などで定義。

なお、ISCO-88 では skill level を UNESCO の国際標準教育分類 (ISCED-1976: International Standard Classification of Education) の教育水準区分と関連付けて、次の4段階で定義している。

- 第1レベル：初等教育（6～7 歳から約 5 年間）終了レベル
- 第2レベル：中等教育（11～12 歳から約 6 年間）終了レベル
- 第3レベル：準高等教育（17～18 歳から約 4 年間。大学の初等学位程度までには達しないレベル。）終了レベル
- 第4レベル：高等教育（17～18 歳から約 4 年間又はそれ以上。大学又は大学院の学位若しくはそれらと同等のレベル。）終了レベル

日本標準職業分類における職業分類の構成は、大分類(12)、中分類(74)、小分類(329)の三段階分類となっている<sup>50</sup>。

以下は、平成21年12月改訂の現行の日本標準職業分類について、正社員である者、とりわけ職種が総合職である者が小分類のなかから自らの職業に該当すると判断し得るものに○印をつけたものである。

これを見ると、「職務」と認識されているものでも「職業」に相当するものがあることがわかる。

図表-1-20 日本標準職業分類といわゆる正社員の職業

大分類	中分類	小分類	正社員の職業
A 管理的職業従事者	01 管理的公務員	011 議会議員 012 管理的国家公務員 013 管理的 地方公務員	○
	02 法人・団体役員	021 会社役員 022 独立行政法人等役員 029 その 他の法人・団体役員	○
	03 法人・団体管理職員	031 会社管理職員 032 独立行政法人等管理職員 039 その他の法人・団体管理職員	○
	04 その他の管理的職業 従事者	049 その他の管理的職業従事者	○
B 専門的・技術的職 業従事者	05 研究者	051 自然科学系研究者 052 人文・社会科学系等研 究者	
	06 農林水産技術者	061 農林水産技術者	
	07 製造技術者(開発)	071 食品技術者(開発) 072 電気・電子・電気通 信技術者(通信ネットワーク技術者を除く)(開発) 073 機械技術者(開発) 074 自動車技術者(開発) 075 輸送用機器技術者(自動車を除く)(開発)076 金 属技術者(開発) 077 化学技術者(開発) 079 そ の他の製造技術者(開発)	○
	08 製造技術者(開発を 除く)	081 食品技術者(開発を除く) 082 電気・電子・ 電気通信技術者(通信ネットワーク技術者を除く) (開発を除く) 083 機械技術者(開発を除く) 084 自動車技術者(開発を除く) 085 輸送用機器技術者 (自動車を除く)(開発を除く) 086 金属技術者(開 発を除く) 087 化学技術者(開発を除く) 089 そ の他の製造技術者(開発を除く)	○
	09 建築・土木・測量技 術者	091 建築技術者 092 土木技術者 093 測量技術者	○
	10 情報処理・通信技術 者	101 システムコンサルタント 102 システム設計者 103 情報処理プロジェクトマネージャ 104 ソフト ウェア作成者 105 システム運用管理者 106 通信 ネットワーク技術者 109 その他の情報処理・通信技 術者	○
	11 その他の技術者	119 その他の技術者	○

<sup>50</sup> 国の統計調査や管理において用いる職業分類構造は、日本標準職業分類に準拠することを原則としながら、目的に応じて変えられる。総務省による平成22年度国勢調査における職業分類の数は、大分類(12)、中分類(57)、小分類(232)である。また、厚生労働省が公共職業安定機関等において用いる職業分類は、大分類(11)、中分類(73)、小分類(369)、細分類(892)となっている。

日本標準職業分類 <http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2010/users-g/pdf/syokugyo.pdf>

ハローワーク 厚生労働省編職業分類 [https://www.hellowork.go.jp/info/mhlw\\_job\\_exposition.html#think](https://www.hellowork.go.jp/info/mhlw_job_exposition.html#think)

# 第1章 正社員とジョブ

大分類	中分類	小分類	正社員の職業
	12 医師，歯科医師，獣医師，薬剤師	121 医師 122 歯科医師 123 獣医師 124 薬剤師	
	13 保健師，助産師，看護師	131 保健師 132 助産師 133 看護師（准看護師を含む）	
	14 医療技術者	141 診療放射線技師 142 臨床工学技士 143 臨床検査技師 144 理学療法士，作業療法士 145 視能訓練士，言語聴覚士 146 歯科衛生士 147 歯科技工士	
	15 その他の保健医療従事者	151 栄養士 152 あん摩マッサージ指圧師，はり師，きゅう師，柔道整復師 159 他に分類されない保健医療従事者	
	16 社会福祉専門職業従事者	161 福祉相談指導専門員 162 福祉施設指導専門員 163 保育士 169 その他の社会福祉専門職業従事者	
	17 法務従事者	171 裁判官 172 検察官 173 弁護士 174 弁理士 175 司法書士 179 その他の法務従事者	
	18 経営・金融・保険専門職業従事者	181 公認会計士 182 税理士 183 社会保険労務士 184 金融・保険専門職業従事者 189 その他の経営・金融・保険専門職業従事者	
	19 教員	191 幼稚園教員 192 小学校教員 193 中学校教員 194 高等学校教員 195 中等教育学校教員 196 特別支援学校教員 197 高等専門学校教員 198 大学教授 199 その他の教員	
	20 宗教家	201 宗教家	
	21 著述家，記者，編集者	211 著述家 212 記者，編集者	
	22 美術家，デザイナー，写真家，映像撮影者	221 彫刻家 222 画家，書家 223 工芸美術家 224 デザイナー 225 写真家，映像撮影者	
	23 音楽家，舞台芸術家	231 音楽家 232 舞踊家 233 俳優 234 演出家 235 演芸家	
	24 その他の専門的職業従事者	241 図書館司書 242 学芸員 243 カウンセラー（医療・福祉施設を除く） 244 個人教師 245 職業スポーツ従事者 246 通信機器操作従事者 249 他に分類されない専門的職業従事者	
C 事務従事者	25 一般事務従事者	251 庶務事務員 252 人事事務員 253 企画事務員 254 受付・案内事務員 255 秘書 256 電話応接事務員 257 総合事務員 259 その他の一般事務従事者	○
	26 会計事務従事者	261 現金出納事務員 262 預・貯金窓口事務員 263 経理事務員 269 その他の会計事務従事者	○
	27 生産関連事務従事者	271 生産現場事務員 272 出荷・受荷事務員	○
	28 営業・販売事務従事者	281 営業・販売事務員 289 その他の営業・販売事務従事者	○
	29 外勤事務従事者	291 集金人 292 調査員 299 その他の外勤事務従事者	○
	30 運輸・郵便事務従事者	301 旅客・貨物係事務員 302 運行管理事務員 303 郵便事務員	○
	31 事務用機器操作員	311 パーソナルコンピュータ操作員 312 データ・エントリー装置操作員 313 電子計算機オペレーター（パーソナルコンピュータを除く） 319 その他の事務用機器操作員	○
D 販売従事者	32 商品販売従事者	321 小売店主・店長 322 卸売店主・店長 323 販売店員 324 商品訪問・移動販売従事者 325 再生資源回収・卸売従事者 326 商品仕入外交員	○
	33 販売類似職業従事者	331 不動産仲介・売買人 332 保険代理・仲立人（ブローカー） 333 有価証券売買・仲立人，金融仲立人	○

大分類	中分類	小分類	正社員の職業
		334 質屋店主・店員 339 その他の販売類似職業従事者	
	34 営業職業従事者	341 食料品営業職業従事者 342 化学品営業職業従事者 343 医薬品営業職業従事者 344 機械器具営業職業従事者(通信機械器具を除く) 345 通信・システム営業職業従事者 346 金融・保険営業職業従事者 347 不動産営業職業従事者 349 その他の営業職業従事者	○
E サービス職業従事者	35 家庭生活支援サービス職業従事者	351 家政婦(夫), 家事手伝い 359 その他の家庭生活支援サービス職業従事者	
	36 介護サービス職業従事者	361 介護職員(医療・福祉施設等) 362 訪問介護従事者	
	37 保健医療サービス職業従事者	371 看護助手 372 歯科助手 379 その他の保健医療サービス職業従事者	
	38 生活衛生サービス職業従事者	381 理容師 382 美容師 383 美容サービス従事者(美容師を除く) 384 浴場従事者 385 クリーニング職 386 洗張職	
	39 飲食物調理従事者	391 調理人 392 パーテナー	
	40 接客・給仕職業従事者	401 飲食店主・店長 402 旅館主・支配人 403 飲食物給仕従事者 404 身の回り世話従事者 405 接客社交従事者 406 芸者, ダンサー 407 娯楽場接客員	
	41 居住施設・ビル等管理人	411 マンション・アパート・下宿管理人 412 寄宿舍・寮管理人 413 ビル管理人 414 駐車場管理人	
	42 その他のサービス職業従事者	421 旅行・観光案内人 422 物品一時預り人 423 物品貸人 424 広告宣伝員 425 葬儀師, 火葬作業員 429 他に分類されないサービス職業従事者	
F 保安職業従事者	43 自衛官	431 陸上自衛官 432 海上自衛官 433 航空自衛官 434 防衛大学校・防衛医科大学校学生	
	44 司法警察職員	441 警察官 442 海上保安官 449 その他の司法警察職員	
	45 その他の保安職業従事者	451 看守 452 消防員 453 警備員 459 他に分類されない保安職業従事者	
G 農林漁業従事者	46 農業従事者	461 農耕従事者 462 養畜従事者 463 植木職, 造園師 469 その他の農業従事者	
	47 林業従事者	471 育林従事者 472 伐木・造材・集材従事者 479 その他の林業従事者	
	48 漁業従事者	481 漁労従事者 482 船長・航海士・機関長・機関士(漁労船) 483 海藻・貝採取従事者 484 水産養殖従事者 489 その他の漁業従事者	
H 生産工程従事者	49 生産設備制御・監視従事者(金属製品)	491 製鉄・製鋼・非鉄金属製錬設備制御・監視員 492 鋳物製造・鍛造設備制御・監視員 493 金属工作設備制御・監視員 494 金属プレス設備制御・監視員 495 鉄工・製缶設備制御・監視員 496 板金設備制御・監視員 497 金属彫刻・表面処理設備制御・監視員 498 金属溶接・溶断設備制御・監視員 499 その他の生産設備制御・監視従事者(金属製品)	
	50 生産設備制御・監視従事者(金属製品を除く)	501 化学製品生産設備制御・監視員 502 窯業・土石製品生産設備制御・監視員 503 食料品生産設備制御・監視員 504 飲料・たばこ生産設備制御・監視員	

第1章 正社員とジョブ

大分類	中分類	小分類	正社員の職業
		505 紡織・衣服・繊維製品生産設備制御・監視員 506 木・紙製品生産設備制御・監視員 507 印刷・製本設備制御・監視員 508 ゴム・プラスチック製品生産設備制御・監視員 509 その他の生産設備制御・監視従事者（金属製品を除く）	
	51 機械組立設備制御・監視従事者	511 はん用・生産用・業務用機械器具組立設備制御・監視員 512 電気機械器具組立設備制御・監視員 513 自動車組立設備制御・監視員 514 輸送機械組立設備制御・監視員（自動車を除く） 515 計量計測機器・光学機械器具組立設備制御・監視員	
	52 製品製造・加工処理従事者（金属製品）	521 製鉄・製鋼・非鉄金属製錬従事者 522 鋳物製造・鍛造従事者 523 金属工作機械作業従事者 524 金属プレス従事者 525 鉄工、製缶従事者 526 板金従事者 527 金属彫刻・表面処理従事者 528 金属溶接・溶断従事者 529 その他の製品製造・加工処理従事者（金属製品）	
	53 製品製造・加工処理従事者（金属製品を除く）	531 化学製品製造従事者 532 窯業・土石製品製造従事者 533 食料品製造従事者 534 飲料・たばこ製造従事者 535 紡織・衣服・繊維製品製造従事者 536 木・紙製品製造従事者 537 印刷・製本従事者 538 ゴム・プラスチック製品製造従事者 539 その他の製品製造・加工処理従事者（金属製品を除く）	
	54 機械組立従事者	541 はん用・生産用・業務用機械器具組立従事者 542 電気機械器具組立従事者 543 自動車組立従事者 544 輸送機械組立従事者（自動車を除く） 545 計量計測機器・光学機械器具組立従事者	
	55 機械整備・修理従事者	551 はん用・生産用・業務用機械器具整備・修理従事者 552 電気機械器具整備・修理従事者 553 自動車整備・修理従事者 554 輸送機械整備・修理従事者（自動車を除く） 555 計量計測機器・光学機械器具整備・修理従事者	
	56 製品検査従事者（金属製品）	561 金属材料検査従事者 562 金属加工・溶接・溶断検査従事者	
	57 製品検査従事者（金属製品を除く）	571 化学製品検査従事者 572 窯業・土石製品検査従事者 573 食料品検査従事者 574 飲料・たばこ検査従事者 575 紡織・衣服・繊維製品検査従事者 576 木・紙製品検査従事者 577 印刷・製本検査従事者 578 ゴム・プラスチック製品検査従事者 579 その他の製品検査従事者（金属製品を除く）	
	58 機械検査従事者	581 はん用・生産用・業務用機械器具検査従事者 582 電気機械器具検査従事者 583 自動車検査従事者 584 輸送機械検査従事者（自動車を除く） 585 計量計測機器・光学機械器具検査従事者	
	59 生産関連・生産類似作業従事者	591 生産関連作業従事者 592 生産類似作業従事者	
I 輸送・機械運転従事者	60 鉄道運転従事者	601 電車運転士 609 その他の鉄道運転従事者	
	61 自動車運転従事者	611 バス運転者 612 乗用自動車運転者 613 貨物自動車運転者 619 その他の自動車運転従事者	
	62 船舶・航空機運転従事者	621 船長（漁労船を除く） 622 航海士・運航士（漁労船を除く）、水先人 623 船舶機関長・機関士（漁労船を除く） 624 航空機操縦士	

大分類	中分類	小分類	正社員の職業
	63 その他の輸送従事者	631 車掌 632 鉄道輸送関連業務従事者 633 甲板員, 船舶技士 634 船舶機関員 639 他に分類されない輸送従事者	
	64 定置・建設機械運転従事者	641 発電員, 変電員 642 ボイラー・オペレーター 643 クレーン・ウインチ運転従事者 644 ポンプ・ブロー・コンプレッサー運転従事者 645 建設・さく井機械運転従事者 646 採油・天然ガス採取機械運転従事者 649 その他の定置・建設機械運転従事者	
J 建設・採掘従事者	65 建設躯体工事従事者	651 型枠大工 652 とび職 653 鉄筋作業従事者	
	66 建設従事者（建設躯体工事従事者を除く）	661 大工 662 ブロック積・タイル張従事者 663 屋根ふき従事者 664 左官 665 畳職 666 配管従事者 669 その他の建設従事者	
	67 電気工事従事者	671 送電線架線・敷設従事者 672 配電線架線・敷設従事者 673 通信線架線・敷設従事者 674 電気通信設備工事従事者 679 その他の電気工事従事者	
	68 土木作業従事者	681 土木従事者 682 鉄道線路工事従事者 683 ダム・トンネル掘削従事者	
	69 採掘従事者	691 採鉱員 692 石切出従事者 693 砂利・砂・粘土採取従事者 699 その他の採掘従事者	
K 運搬・清掃・包装等従事者	70 運搬従事者	701 郵便・電報外務員 702 船内・沿岸荷役従事者 703 陸上荷役・運搬従事者 704 倉庫作業従事者 705 配達員 706 荷造従事者	
	71 清掃従事者	711 ビル・建物清掃員 712 ハウスクリーニング職 713 道路・公園清掃員 714 ごみ・し尿処理従事者 715 産業廃棄物処理従事者 719 その他の清掃従事者	
	72 包装従事者	721 包装従事者	
	73 その他の運搬・清掃・包装等従事者	739 その他の運搬・清掃・包装等従事者	
L 分類不能の職業	99 分類不能の職業	999 分類不能の職業	

This page intentionally left blank.

## 第2章 雇用の入口

### 【目次】

第2章 雇用の入口 .....	47
1. 新卒採用 .....	47
(1) 日本、欧州、米国の比較.....	47
(2) 日本の状況.....	54
(3) 欧州の状況.....	75
(4) 米国の状況.....	108
2. 労働契約 .....	128
(1) 日本、欧州、米国の比較.....	128
(2) 日本の状況.....	131
(3) 欧州の状況.....	133
(4) 米国の状況.....	153

## 第2章 雇用の入口

### 【第2章 雇用の入口 掲載図表一覧】

図表番号	図表タイトル	対象国	アンケート調査のN値	公表年	公表元
2-1	大学新卒者の採用の位置づけ 日本と欧米の比較	—	—	—	—
2-2	各国の年齢階層別失業率	33 か国	—	2010	ILO
2-3	新卒者の年齢と新卒採用に係る比較分析	先進各国	—	2011	大橋秀雄
2-4	就職活動開始時期の日欧比較	欧州 11 か国	—	2011	大橋秀雄
2-5	常用労働者の移動状況	日本	—	2011	厚生労働省
2-6	新規学卒者の就職内定率の推移	日本	—	2013	厚生労働省
2-7	社員の採用数と新規学卒者の割合	日本	707 社	2003	リクルートワークス
2-8	正社員の採用予定	日本	10,338 社	2013	帝国データバンク
2-9	新規学卒者を採用する事業所割合の推移	日本	5,800 事業所	2012	厚生労働省
2-10	新規学卒者採用予定者数の学歴別増加事業所割合の推移	日本	5,800 事業所	2012	厚生労働省
2-11	中途採用の実施事業所割合の推移	日本	5,800 事業所	2012	厚生労働省
2-12	正社員の募集に既卒者が「応募可能だった」事業所の割合	日本	5,800 事業所	2012	厚生労働省
2-13	雇用形態別労働者過不足判断 D.I.の推移	日本	5,800 事業所	2012	厚生労働省
2-14	新規学卒者採用の有無	日本	582 社	2012	経団連
2-15	大学新卒者採用選考にあたって特に重視した点	日本	552 社	2012	経団連
2-16	通年採用の実施状況	日本	582 社	2012	経団連
2-17	人材の採用や育成にあたり重視する方法	日本	3,392 社	2011	JILPT
2-18	新規学卒者の採用において重視すること	日本	3,392 社	2011	JILPT
2-19	転職者、既卒者など若手人材の採用において重視すること	日本	3,392 社	2011	JILPT
2-20	入職初期の社員の配置において重視すること	日本	3,392 社	2011	JILPT
2-21	入職初期の社員の配置希望の有無	日本	3,392 社	2011	JILPT
2-22	最近の学卒新入社員の印象	日本	3,392 社	2011	JILPT
2-23	若手人材の活用・育成に向けた企業取組	日本	3,392 社	2011	JILPT
2-24	新規大学卒・大学院卒の採用の際の重視項目別企業数割合	日本	5,743 社	2004	厚生労働省
2-25	新規大学卒・大学院卒の採用方法別企業数割合	日本	5,743 社	2004	厚生労働省
2-26	新規学卒者の就職率の推移	日本	—	2012	厚生労働省
2-27	新規大卒者に対する求人数・民間企業就職希望者数・求人倍率	日本	—	2012	JILPT
2-28	正社員になれた割合・フリーター期間別	日本	439 人	2012	JILPT
2-29	大卒者採用人数の決定時に考慮するもの	日本	96 社	2010	リクルートワークス
2-30	新規学卒者の卒業後の就職状況 学歴別	日本	—	2010	リクルートワークス
2-31	大卒者の就業率および無業者比率の推移	日本	—	2010	リクルートワークス
2-32	新規大学卒業者の事業所規模別卒業3年後の離職率の推移	日本	—	2010	厚生労働省
2-33	調査の前年に学生だった 18~24 歳の雇用/失業率	EU27 か国	—	2012	European Commission
2-34	「2010 年大卒者エンプロイアビリティ調査」の回答企業 産業別割合等	EU27 か国	7,036 社	2010	European Commission
2-35	大卒者採用の意向 回答企業全体	EU27 か国	7,036 社	2010	European Commission
2-36	大卒者採用の意向 国別	EU27 か国	7,036 社	2010	European Commission
2-37	近年の採用に占める大卒者の割合 国別	EU27 か国	7,036 社	2010	European Commission
2-38	採用した大卒者の専攻 全体	EU27 か国	7,036 社	2010	European Commission
2-39	大卒者の採用にあたって重視するスキル要件	EU27 か国	7,036 社	2010	European Commission
2-40	大卒者の採用判断における重要度—チームワークスキル	EU27 か国	7,036 社	2010	European Commission
2-41	大卒者の採用判断における重要度—コンピュータースキル	EU27 か国	7,036 社	2010	European Commission

## 第2章 雇用の入口

図表番号	図表タイトル	対象国	アンケート調査のN値	公表年	公表元
2-42	大卒者の採用判断における重要度－読み書きリテラシー	EU27 各国	7,036 社	2010	European Commission
2-43	大卒者の採用判断における重要度－適応／行動能力	EU27 各国	7,036 社	2010	European Commission
2-44	大卒者の採用判断における重要度－コミュニケーションスキル	EU27 各国	7,036 社	2010	European Commission
2-45	大卒者の採用判断における重要度－分析力／問題解決能力	EU27 各国	7,036 社	2010	European Commission
2-46	大卒者の採用判断における重要度－業界固有のスキル	EU27 各国	7,036 社	2010	European Commission
2-47	大卒者の採用判断における重要度－計画／組織能力	EU27 各国	7,036 社	2010	European Commission
2-48	大卒者の採用判断における重要度－決断力	EU27 各国	7,036 社	2010	European Commission
2-49	大卒者の採用判断における重要度－数学的能力	EU27 各国	7,036 社	2010	European Commission
2-50	大卒者の採用判断における重要度－外国語能力	EU27 各国	7,036 社	2010	European Commission
2-51	今後 5-10 年間の新卒者に必須とされるスキル	EU27 各国	7,036 社	2010	European Commission
2-52	今後 5-10 年間の大卒者は業界固有スキルを身に着けるべき	EU27 各国	7,036 社	2010	European Commission
2-53	過去 3-5 年間の学卒採用者は仕事に求められるスキルを身に着けている（全体）	EU27 各国	7,036 社	2010	European Commission
2-54	過去 3-5 年間の学卒採用者は仕事に求められるスキルを身に着けている（国別）	EU27 各国	7,036 社	2010	European Commission
2-55	企業が要求するスキルに適切な学位（全体）	EU27 各国	7,036 社	2010	European Commission
2-56	企業が要求するスキルに適切な学位（国別）	EU27 各国	7,036 社	2010	European Commission
2-57	採用において苦労している点を2つ回答（全体）	EU27 各国	7,036 社	2010	European Commission
2-58	適正スキル/能力を備えた者を採用するのに苦労している企業の割合	EU27 各国	7,036 社	2010	European Commission
2-59	採用において競争力のある初任給を提示することに苦労している企業の割合	EU27 各国	7,036 社	2010	European Commission
2-60	採用において競争力のある能力開発プログラムを提示することに苦労している企業の割合	EU27 各国	7,036 社	2010	European Commission
2-61	大卒採用のためのマーケティング資金が限られていることに苦労している企業の割合	EU27 各国	7,036 社	2010	European Commission
2-62	採用プロセスに時間がかかるため大卒応募者が辞退することに苦労している企業の割合	EU27 各国	7,036 社	2010	European Commission
2-63	自国民以外の新卒者を採用する意向のある企業の割合（全体）	EU27 各国	7,036 社	2010	European Commission
2-64	他の欧州諸国出身の新卒者を採用する意向のある企業の割合（国別）	EU27 各国	7,036 社	2010	European Commission
2-65	欧州域外の新卒者を採用する意向のある企業の割合	EU27 各国	7,036 社	2010	European Commission
2-66	自国民以外の新卒者を採用する理由（全体）	EU27 各国	7,036 社	2010	European Commission
2-67	自国民以外の新卒者を採用しない理由（全体）	EU27 各国	7,036 社	2010	European Commission
2-68	18～24 歳人口における失業者/就業者に占める、学業にある者/ない者	欧州 33 各国	—	2009	European Commission
2-69	18-24 歳人口における就業と学業を両立する者の割合 労働契約種類別	EU27 各国	—	2009	European Commission
2-70	18-24 歳失業者の職探しの方法	EU27 各国	—	2011	European Commission
2-71	フランスにおける 2004 年大学新卒者の卒業後の就業状況	フランス	—	2013	INSEE
2-72	フランスにおいて新規学卒者採用にあたり採用担当者が重視する基準	フランス	3,564 人	2008	CEREP
2-73	フランスにおける 2004 年及び 2007 年 学歴別卒業者の卒業後 6 か月単位の就業状況	フランス	—	2011	CEREP
2-74	フランスのグランゼコール新卒者の就職状況の推移	フランス	—	2013	Conférence des Grandes Écoles
2-75	フランスのグランゼコール新卒者の就職先 工学系/文系ゼコール別	フランス	—	2013	Conférence des Grandes Écoles
2-76	フランスのグランゼコール新卒者の男女別就職先 工学系/文系ゼコール別	フランス	—	2013	Conférence des Grandes Écoles
2-77	イギリスの学卒者の就業率 全日/非全日学生別、学位取得領域別	イギリス	—	2012	Higher Education Statistics Agency
2-78	イギリスの大学卒業者の活動状況	イギリス	—	2012	Higher Education Statistics Agency
2-79	イギリスの 21 歳以上 64 歳未満人口に占める大学卒業者の割合	イギリス	—	2013	Office for National Statistics
2-80	イギリスの大学卒の就業率、失業率、非労働力率	イギリス	—	2013	Office for National Statistics

## 第2章 雇用の入口

図表番号	図表タイトル	対象国	アンケート調査のN値	公表年	公表元
2-81	イギリスの失業率の推移	イギリス	—	2013	Office for National Statistics
2-82	イギリスの非労働力率の推移	イギリス	—	2013	Office for National Statistics
2-83	イギリスの大学卒業者と非学卒者の就職先 産業別	イギリス	—	2013	Office for National Statistics
2-84	イギリスの大学卒業者と非学卒者のジョブにおけるスキル水準	イギリス	—	2013	Office for National Statistics
2-85	イギリスの大学卒業者の学位取得領域別就業率	イギリス	—	2013	Office for National Statistics
2-86	米国における新卒者の雇用状況 その1 (2007-08)	米国	—	2012	National Center for Educational Statistics
2-87	米国における新卒者の雇用状況 その2 (2007-08)	米国	—	2012	National Center for Educational Statistics
2-88	米国における就職した新卒者のジョブと大学における専攻の関係 (2007-08)	米国	—	2012	National Center for Educational Statistics
2-89	米国で就職した新卒者の就職理由 理由別割合	米国	—	2012	National Center for Educational Statistics
2-90	米国で就職した新卒者の就職理由 給与/職業別割合	米国	—	2012	National Center for Educational Statistics
2-91	米国の学士 (Bachelor) 取得者に開かれている職業	米国	—	2010	Bureau of Labor Statistics
2-92	米国の16~24歳一般市民人口における雇用状況の推移	米国	—	2013	Bureau of Labor Statistics
2-93	近年の米国における採用者に占める新卒者の割合 産業別	米国	50,000 社	2013	Chronicle of Higher Education
2-94	米国における新卒者・既卒者の就職状況	米国	2,055 人	2013	Accenture
2-95	米国の新卒者・既卒者のうち出身学部と関連したジョブを得た者の雇用形態	米国	1,946 人	2013	Accenture
2-96	米国の新卒者・既卒者 卒業から就職までにかかった時間	米国	1,946 人	2013	Accenture
2-97	米国の新卒者・既卒者 インターンシップまたは Co-Op (産学連携教育) への参加状況	米国	2,015 人	2013	Accenture
2-98	米国において 2013 年時点で失業中の既卒者が就職できなかった理由	米国	114 人	2013	Accenture
2-99	米国の新卒者・既卒者 学部を選択する際に就職しやすさを考慮したか	米国	2,015 人	2013	Accenture
2-100	米国の新卒者・既卒者 最初の職を得るために役立ったこと	米国	2,015 人	2013	Accenture
2-101	米国の新卒者・既卒者 就職先企業を探すために役立ったこと	米国	2,015 人	2013	Accenture
2-102	米国における全求人数の約3分の1が大学卒業資格を要求	米国	—	2012	Bureau of Labor Statistics
2-103	米国のインターンシップに関する調査結果	米国	7,300 人	2013	Internships LLC
2-104	米国において大卒者の採用判断にあたり重視する項目	米国	50,000 社	2013	Chronicle of Higher Education
2-105	米国において大卒者の採用判断にあたり重視する項目 採用職位別	米国	50,000 社	2013	Chronicle of Higher Education
2-106	米国において大卒者の採用判断にあたり重視する項目 従業員数規模別	米国	50,000 社	2013	Chronicle of Higher Education
2-107	米国において企業が大卒者に求める資質要件等	米国	50,000 社	2013	Chronicle of Higher Education
2-108	米国における新卒雇用者の資質・能力に係る企業満足度 産業別	米国	50,000 社	2013	Chronicle of Higher Education
2-109	米国における新卒雇用者の出身学部の重要度 産業別	米国	50,000 社	2013	Chronicle of Higher Education
2-110	米国における採用手段 従業員数規模別	米国	50,000 社	2013	Chronicle of Higher Education
2-111	米国において大卒者採用にあたり考慮される学位以外の資格要件	米国	50,000 社	2013	Chronicle of Higher Education
2-112	米国における学位以外の資格要件の要求度 採用職位別	米国	50,000 社	2013	Chronicle of Higher Education
2-113	米国における学位以外の資格要件の要求度 産業別	米国	50,000 社	2013	Chronicle of Higher Education
2-114	米国において大卒者の採用判断に影響する在学中の活動状況	米国	50,000 社	2013	Chronicle of Higher Education
2-115	米国における学卒者採用過程におけるネットの活用比率 採用職位別	米国	50,000 社	2013	Chronicle of Higher Education
2-116	米国の学卒者採用過程における SNS スクリーニングの利用比率	米国	50,000 社	2013	Chronicle of Higher Education
2-117	米国における取得学位別・領域別の失業率(2010-11)	米国	—	2013	Georgetown University
2-118	労働契約の在り方 日本と欧米の比較	—	—	—	—
2-119	雇用者全体における雇用契約の種類別割合	EU27 各国	29,156 人	2010	Eurofound
2-120	雇用者全体における雇用契約の種類別割合	EU27 各国	29,156 人	2010	Eurofound

## 第2章 雇用の入口

図表番号	図表タイトル	対象国	アンケート調査のN値	公表年	公表元
2-121	雇用者全体における雇用契約の種類別割合 産業別	EU27 か国	28,865 人	2010	Eurofound
2-122	雇用者全体における雇用契約の種類別割合 職種別	EU27 か国	29,139 人	2010	Eurofound
2-123	フランスの雇用者 産業部門別 労働契約別割合	フランス	—	2011	INSEE
2-124	フランスの雇用者に占める無期労働契約（CDI）者の割合推移	フランス	—	2013	Conférence des Grandes Écoles
2-125	フランスのグランゼコール卒就職者 職位別/男女別/労働契約種類別割合（2012年）	フランス	—	2013	Conférence des Grandes Écoles
2-126	フランスのグランゼコール卒就職者 男女別/労働契約種類別割合（2013年）	フランス	—	2013	Conférence des Grandes Écoles
2-127	米国の雇用契約書（Employment Contract）に一般的に記載される事項	米国	—	—	—

This page intentionally left blank.

## 第2章 雇用の入口

### 1. 新卒採用

日本の正社員の雇用の入口は、大きく分ければ新卒採用と中途採用の2パターンで捉えられる。日本では「新卒一括採用」または「新卒定期採用」と呼ばれる採用慣行が長らく主流となっており、雇用者採用の基本的な、または優先的な、あるいは比較的望ましい在り方との認識が一般的である<sup>1</sup>。

日本の新卒者の正社員採用に焦点を当てて欧米との比較を行うにあたって、新卒者とは一般に中学校から大学院までの何れかの教育機関を卒業する者を指すが、本項では比較を容易にするため、大学卒業者に限定する。

そして（1）採用における新卒者の位置づけ、（2）新卒採用の方法、（3）新卒採用の要件、の3点から日本と欧米諸国の比較を行う。

#### （1）日本、欧州、米国の比較

我が国に定着している新卒一括採用方式は、日本型雇用システムの本質からくる必然性によるもので、一定の合理性が認められると説明されることがある。

以下に示すリクルートワークスによる報告書の記述は、このことがわかりやすく説明されている<sup>2</sup>。

企業視点から見た、「新卒一括採用」を行う合理性

日本型雇用システムの本質からくる必然性

新卒一括採用が現在まで継続され、採用の主流となっているのは何故か。

日本型雇用システムの本質を労働契約の視点から見れば以下のように捉えることができる。「雇用契約そのものに具体的な職務の定めがないことに際立った特徴があり、いいかえれば、地位設定契約でありメンバーシップ契約と捉えることができる」（\*1）この本質が、日本の労務管理の特徴を色濃く引き出している。

たとえば、雇用管理においては、入口と出口にその特徴があらわれる。入口としての「新卒一括採用」と、出口としての「定年制」である。ここでは「新卒一括採用」が仕組みとして定着してきた理由を、改めて整理しておきたい。

日本型雇用システムは、職務を規定しない雇用契約であるが故に、未経験で熟練していない者を、ある職務につける必要がある。そのため、企業内教育訓練が施される仕組みが成熟してきたのである。この仕組みを前提としたとき、入口として対象者は、できるだけ長期にわたって雇用契約を継続できる者にすることが、投資と回収期間という観点から見て、合理的な判断であることは自明であり、新規学卒者がその対象となるのは必然だったといえる。

#### 1. 「安定した年齢別組織構造の維持」

企業内教育訓練を前提にさまざまな職務を経験しながら能力を向上させ、身につけた能力と年次管理を基本に報酬システムが構築されてきた日本型雇用システムにとって、安定した世代バランスの維持が必要不可欠となる。このとき、新規学卒者の定期的な採用は、組織構造を長期的に予測可能にしてきたという合理性がある。

#### 2. 「効率の良い教育システムの構築」

<sup>1</sup> 首相官邸 雇用政策対話 配布資料第7回(1)「若者雇用を取り巻く現状と課題」平成24年3月19日内閣府経済財政運営担当 p.6

<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/koyoutaiwa/dai7/siryou1.pdf>

<sup>2</sup> リクルートワークス研究所（2010）「新卒採用の潮流と課題—今後の大卒新卒採用のあり方を検討する—」p.5

## 第2章 雇用の入口

企業内教育訓練の設計においても、入社前後から始まり、その後の教育時期や組織内ローテーションなど、システムを年次や世代単位で設計ができるということは、人事管理と効率性の観点から合理性を持ってきた。

### 3. 「質的担保とコスト効率を念頭に置いた、採用戦略の設計」

職務単位で採用する場合と異なり、ある種の絶対基準が存在しない中で、一定数以上の採用を行うことを前提としたときに、ある時期に一定数の母集団の中から相対的に上位層を採るという手法は、「質的担保」と「コスト効率」の両面から、合理的な判断といえる。経営資源の投資も直接経費の投資に限らず、人材の投資を見ても効率性という点で、合理性はある。

以上見てきたように、大手企業を中心に新規学卒者を自社雇用の入口対象者の中心とおくことは、一定の合理性があると、捉えることができると考える。

\*1：『新しい労働社会－雇用システムの再構築へ』 濱口桂一郎著/岩波新書

また、日本の新卒採用の在り方が日本の正社員の在り方を特徴づけるものであるという指摘、また欧米諸国にはあまり見られない特殊な在り方である、という指摘がある。

以下はその例である。

### 田中（1980）<sup>3</sup>

つまり、わが国においては、企業側の事情からいえば、いわゆる年度替わりに当る四月一日に、新しい年度中における企業経営の見通しと、さらにその先の中長期的見通しからみて必要となると予想される従業員数を、その前の年の新規学卒者の中から予め選抜しておいて一斉に採用するのが一般的である。

これを新規学卒者の側からみれば中学を卒業するとき高校を卒業するとき、あるいは大学を卒業するときには自分はさらに勉強をつづけるために進学するか、それともその段階で就職して社会人となるかを決定し、かりに就職することを決定した場合には、上述のような企業側の人の採用のやり方にあわせて、つまり、卒業と同時に四月一日には就職先が決定しているように、就職試験を受けるなどの就職の準備をするその半年も前から行うようにするのが一般的である。そして、わが国においては、この学校を卒業してはじめて社会人となるときにうまく自分の希望する会社に就職できないと極端にいえばそのあとの一生を世間一般並みに安定し、充実したものとして送ることができなくなってしまうことすら起こりかねないのである。企業の側も、この年度替わりのときにもっぱら新規学卒者から人を採用しようとし、その他の年度の途中の時期には余程の事情がない限り人を採用しないため、通常の場合にはこの年度替わりの際に企業からの労働力需要が大量にまとまって発生することになるから、新規学卒者はほぼ間違いなく全員が自分の就職先を見つけ出すことができるようになっているのである。

…ところが、欧米諸国においては、そのような新規学卒採用方式はまったくとられていない。欧米諸国の企業のもの考え方からすれば、新規学卒者を、つまり企業に採用しても差しあたっては何の役にも立たないような、職業経験も知識も何も持たないような文書をもっぱら好んで採用しようとすることは、とても理解することができないのである。

…つまり、欧米諸国の企業における人の採用のやり方の原則はあくまで、「必要なときに、必要な資格、能力、経験のある人を、必要な数だけ」採用するという原則とするものであり、それは日本の新規学卒補充方式と比べて、いわば欠員補充方式とでも呼ぶべきものである。

…こうした原則にのっとって人の採用が行われるのであるから、欧米の企業においては、わが国のように、学校卒業時期に一斉に従業員の採用が行われるというようなことは起こりえないし、まして、卒業の半年以上も前から学校での勉強を放っておいて就職試験に奔走するというようなことは、一般には起こり得ないのである。

（下線は執筆編集責任者による）

<sup>3</sup> 田中博秀（1980）「現代雇用論」日本労働協会 pp.372-373

濱口 (2013b) <sup>4</sup>

…現実の日本社会で圧倒的に多くの大学生たちによって繰り広げられているのは、特定の「職」(ジョブ)に「就」くために、それに必要な技能や資格を得て、自分がその職にふさわしいことを売り込もうとするという意味での世界共通の「就職」活動ではない。本誌の読者が若き日に行ったと同じように、ある会社の一員(メンバー)になるために、その命ずる仕事なら何でもやる意欲と「能力」があることを売り込もうとする「入社」活動である。シューカツと呼ばれる現象はいかなる意味でも「職」と関係がない。それが日本の若者の諸外国の若者と比べたときの幸運と不運をととも産み出している。幸運とは、すぐに仕事ができそうな技能がなくても、いやむしろそんなものはない方が、会社の色に染まった人材として育成できるからと、好んで採用してもらえらるという点である。

多くの日本人が、これが世界の若者にとって信じがたいような幸運であることを知らない。会社への唯一の入口である欠員補充において、仕事のできる壮年層や中高年層と比べられ、仕事ができないから採用してもらえず、大量の失業者として労働市場に投げ出されていく世界の若者たちにとって、新卒一括採用で採用され、会社の費用で教育訓練してもらえらる日本の若者ほど羨ましい存在はないだろう。

それゆえに、ほんの十年前まで、日本政府に若者雇用対策という分野自体が存在しなかった。雇用対策はもっぱら就職が困難な中高年向けであって、若者こそが雇用対策のメインターゲットであった欧米とはまったく対照的であった。

しかし、幸運の裏側には不運が張り付いている。かくも羨ましい新卒一括採用という表玄関から「入社」し損ねた若者には、どんなに技能や資格を身につけても、仕事ができるようになっても、「入社」できなかった人間というレッテルが貼られてしまう。九〇年代の不況期に「入社」の枠から溢れてしまったいわゆる就職氷河期世代は、その後の景気回復期にも、技能がないがゆえに好んで採用されていく後輩たちに置いてけぼりを食らうしかなかった。

諸外国であれば、「就職」がうまくいかなかった若者たちのために国が職業訓練をほどこし、企業に採用してもらいやすくするというのが、若者雇用対策のアルファでありオメガである。しかし皮肉なことに、「入社」型社会というのは、そういう政策がもっとも効かないように巧みに仕組みられた社会でもあったのだ。

具体的な「職」の技能や資格が意味を持たない「入社」型社会で採用されるか否かを定める基準は何だろうか。

上で述べた会社の仕事を何でもやる意欲と「能力」。人事管理の世界では(特定の職務とは切り離された)「職務遂行能力」と呼ばれるこの「能力」が、シューカツの世界では「人間力」と呼ばれている。かつてなら「入社」してから上司や先輩の指導の下でOJTを繰り返しながらじわじわと身につけていくものとされていたこの「人間力」が、「入社」枠の狭まった今日のシューカツの世界では、それによって「入社」できるか否かが決定されてしまうほどの存在になってしまった。

だが、考えてみれば若者にとってこれほど残酷な試練はない。「お前はこれ(この仕事)ができないから不採用なのだ」と言われれば、ではそれ(その仕事)ができるようになろうと決意して努力することが可能だ。国がそれを手助けすることもできる。しかし、「お前は会社のどんな仕事でもこなせる可能性のある人間、つまり『デキル』人間じゃない、と判断したんだ」と言われてしまった若者は、何をどう頑張ればいいのかすらわからないまま途方に暮れるしかないだろう。幸運の裏に張り付いた不運は、同じくらい根深いのである。

(下線は執筆編集責任者による)

日本の新卒一括採用方式は1920年頃にはすでに定着し、1953年には学生の推薦開始時期を申し合わせる就職協定がスタートした。1960年以降は採用活動の早期化が社会問題化し、1973年には文部省、労働省、日経連の間でいわゆる「青田買い」の自粛基準が設けられた。就職協定における就職活動の開始日は1996年に日経連が就職協定を廃止するまでの間、幾度にもわたって改定された<sup>5</sup>。

現在では、政府が平成25年6月14日に閣議決定した「日本再興戦略」に示された就職

<sup>4</sup> 濱口桂一郎(2013b)「人間力」シューカツがもたらすブラック企業」ビジネスレイバートレンド 2013.12 <http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2013/12/028-041.pdf>

<sup>5</sup> 参考：リクルートワークス研究所(2010)「新卒採用の潮流と課題—今後の大卒新卒採用のあり方を検討する—」

## 第2章 雇用の入口

広報活動及び選考活動の開始時期の指針を根拠とし、経団連が採用選考活動早期開始の自粛を求めた「採用選考に関する指針」が経団連会員企業の採用選考規範となっている<sup>6</sup>。

平成 25 年 6 月 14 の閣議決定「日本再興戦略」は、平成 27 年度の卒業・修了予定者（平成 25 年時点で大学 3 年生等）からは、広報活動は 3 月 1 日以降、その後の採用選考活動は 8 月 1 日以降とするよう企業に要請するもので、その理由は次のように説明されている<sup>7</sup>。

### ① 学修時間の確保

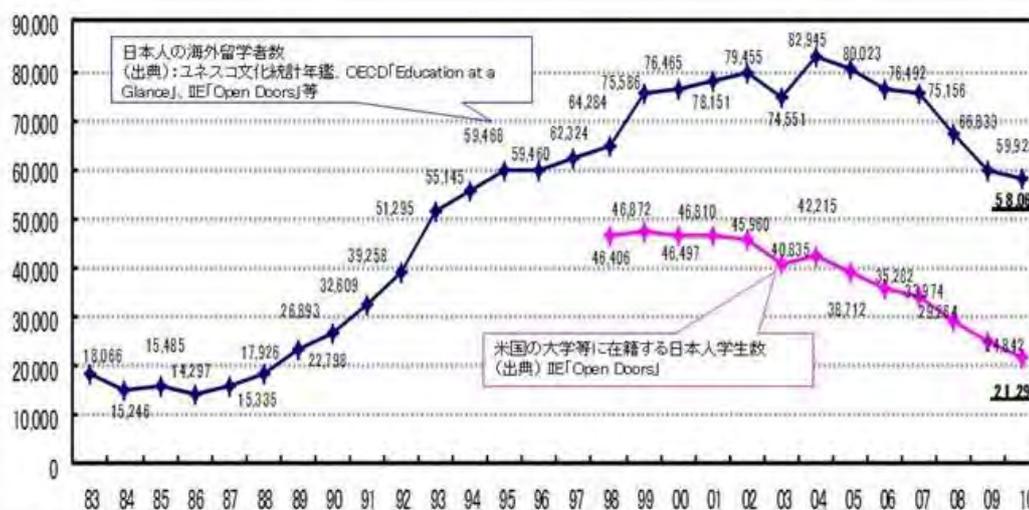
我が国では、卒業見込みの学生について、卒業後直ちに働き始めることを前提に在学中に採用を内定する、いわゆる「新卒一括採用」の採用慣行が定着してきました。そのため、若年失業者は、先進国の中では低くなっていると評価されています。（2012 年の 15～24 歳失業率：日本 8.1% フランス 23.8% ドイツ 8.2% 韓国 9.0% アメリカ 16.2% イギリス 21.0% <出典：OECD Labour Force Statistics>）

他方、就職活動の早期化・長期化は、学業に専念すべき学生自身の負担になるばかりでなく、学生の成長が最も期待される卒業・修了前年度の教育に支障を来し、結果として学生の学力の低下が懸念されます。

就職・採用活動開始時期を変更することで、学生が落ち着いて学業等に専念できる環境が整備されることが期待されます。

### ② 留学等の促進

下図にあるとおり、日本人の海外留学生数は、平成 16 年（?04）年に約 8 万 3 千人を記録したのを最後に減少し続け、平成 22（?10）年時点で 6 万人を下回るまで落ち込んでいます。



（出典）平成 25 年 3 月 15 日 第 2 回若者・女性活躍推進フォーラム参考資料

また、留学に関する障害について、平成 19 年に国立大学協会が国立大学に対して実施したアンケート調査結果をみると、「帰国後、留年する可能性が大きい」と 7 割弱が回答しています。

<sup>6</sup> 日本経済団体連合会（2013）採用選考に関する指針 2013 年 9 月 13 日改定  
<http://www.keidanren.or.jp/policy/2013/081.html>

<sup>7</sup> 首相官邸 政策会議「就職・採用活動時期の変更について」  
[http://www.kantei.go.jp/jp/singi/ywforum/zikihenkou\\_info.html](http://www.kantei.go.jp/jp/singi/ywforum/zikihenkou_info.html)

## 日本人の海外留学の減少に係る阻害要因について

- 日本人学生の留学に関する主な障害として、①就職、②経済、③大学の体制、④語学力に関することが挙げられており、中でも就職等のために留年する可能性を懸念する学生の割合が顕著。

○留学に関する主な障害

阻害要因	項目	件数	割合
①就職	帰国後、留年する可能性が大きい	59	67.3%
	経済的問題で断念する機会が多い	42	48.3%
②経済	帰国後の単位認定が困難	32	36.8%
	助言教員不足	23	26.4%
③体制	大学全体としてのバックアップ体制が不備	21	24.1%
	先方の受け入れ大学の信頼が少ない	9	10.3%
	両国、両族の理解が得られない	7	8.0%
	指導教員の理解が得られない	5	5.7%
	その他	27	31.0%

※国立大学協会国際交流委員会留学制度の改善に関するワーキング・グループが各国立大学に対して留学制度の改善に関するアンケートを実施。  
※本調査項目には87大学が回答。  
※平成19年1月

- 留学先の学年期間は我が国のものと異なる場合が多く、また多様である。そのため、留学生在が日本での就職を希望しても、卒業して帰国する時期によってはすでに企業の採用選考が終わっている場合もある。

留学先	標準的な学年期間
米国	9月～5月
カナダ	9月～4月または5月
英国	9月～6月
豪州	3月初旬～11月下旬
中国	9月～7月
韓国	3月～2月

<出典>

米国:アメリカ留学公式ガイドブック(日米教育委員会)  
カナダ:カナダ留学ガイド2013(カナダ大使館監修)  
英国:英国留学ガイドブック2012/2013(ブリティッシュ・カウンシル監修)  
オーストラリア:  
<http://www.studyinaustralia.gov.au/ja/Courses/Universities/University-Courses>  
中国・韓国:各政府奨学金募集要項より

(出典)平成25年3月15日 第2回若者・女性活躍推進フォーラム参考資料

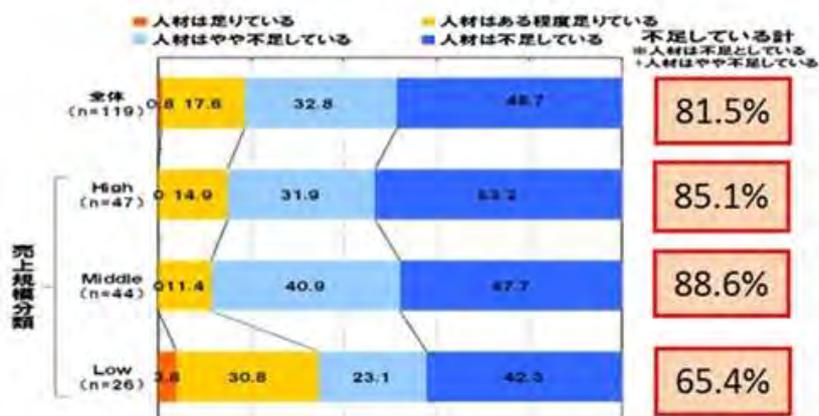
このような回答結果が得られる一因には、現状の就職・採用活動時期の早期化が挙げられます。例えば、大学3年次から1年間留学を希望すると、帰国時期は早くとも4年次5～6月頃になると予想されますが、その頃には日本での採用選考活動はすでに始まっていて、採用選考が既にほぼ終わっている企業も少なくないと考えられます。

以下の図にあるようにグローバル人材の不足が顕在化しているにも関わらず、就職活動時期の早期化を一因として、海外で学ぶ学生が減少の一途をたどっている中、採用選考活動が4年次の8月から始まることとなれば、このような理由で留学を諦めていた学生が留学することにつながり、帰国後は選考活動にも乗りおくれることなく対応することが期待できます。

また、留学だけでなく、ボランティア活動等の参加促進に良い影響を及ぼすことも期待されます。

## 日本人の若手グローバル人材の充足状況

※ベース:海外既出/新規進出予定ありn=119



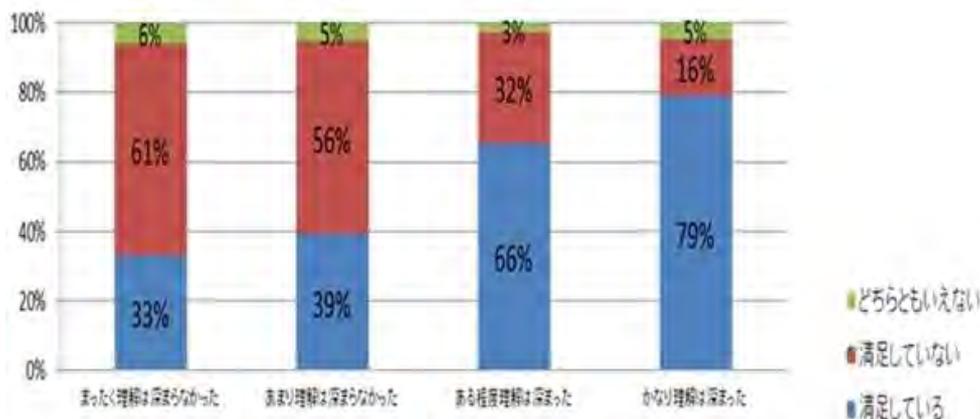
※売上規模分類 High: 2,000億円以上 Middle: 300億円～2,000億円未満 Low: 300億円未満

(出典) 経済産業省「グローバル人材に関する調査」(2011年1月～2月実施)

③ インターンシップ等キャリア教育の早期実施を期待

昨年度実施した内閣府委託アンケート調査（「平成24年度 若年者のキャリア教育、マッチング、キャリア・アップに係る実態調査」）において、現在の勤務先について就職活動期間中にどれくらい理解が深まったかという点とその勤務先に対する満足度との関係が明らかにされています。これによれば、就職活動期間中に企業への理解が深まっていた者ほど勤務先への満足度が高いという結果が得られています。

就職活動期間中の現在の勤務先への理解度と勤務先に対する満足度との関係



（出典）平成25年4月6日 第4回若者・女性活躍推進フォーラム参考資料

今回の就職・採用活動開始時期変更は、企業の広報活動を大学3年次の3月以降に開始することを要請するものであって、学生が自己の興味や適性を考え、就職に向けた企業・業界理解や職業意識の醸成のための教育を早くから進めることに何ら制限をかけるものではありません。

大学1年次から自分の適性をみるために興味のある業界のインターンシップに参加したり、まずは働くとはどんなものなのか、社会とは何なのかを知るためにインターンシップや職場体験などに積極的に参加したりすることを奨励します。

このように政府は、① 学生が在学中になるべく学業に専念すること、② 採用活動の早期化による海外留学の機会損失をなるべく解消すること、③ 学生がインターンシップや職場体験などに積極的に参加することで学生自身が早期に適性を考える機会を持つべきと考えられること、という問題意識を背景に、採用活動開始時期等に関する指針を示している。

以上を踏まえ、我が国の新卒一括採用方式を欧米と比較した際に、我が国の在り方はどれほど特殊なのか、また類似点があるのか、というところに着目し、次項（2）から（4）にかけて日本、欧州、米国それぞれにおける新卒採用の状況に関係するグラフなどの統計資料を掲載している。

これら資料から得られた知見を大まかに整理すれば、次のように示される。

- 日本のいわゆる「新卒一括採用」の採用慣行の定着により、日本における若年失業者は先進国の中では低くなっていると評価されている、という見解は、若年失業者の年齢のレンジを20歳～24歳と捉えた場合において間違いないように見える。しかし、25歳～29歳と捉えた場合、失業率の差は大きく縮まる（図表-2-2）。
- 企業の採用全体に占める新卒者の割合を見ると、日本は欧米諸国に比べて最も高い方である（図表-2-5, 2-33, 2-86）。
- 大学新卒者を採用する企業の割合は、日本が9割以上（図表-2-14）と大きいのが、欧米においても約7割（図表-2-35, 2-94）である。
- 採用の際に業務に役立つ知識、技能、経験等を有することが重視される割合は、日本では3割に満たない（図表-2-18）のに対し、欧州平均では6割以上（図表-2-39）であ

る。また米国では、インターンシップまたは在学中の職務経験が最も重視されている（図表-2-105, 2-106）。

- 欧米において大学新卒者が就職、すなわちジョブを得るために当該ジョブの経験や技能が必須であるかは、収集した統計資料等からはわからなかった。日本で 82.6%が最重要視しているコミュニケーション能力（図表-2-15）の重要度は欧州全体で 60%（図表-2-44）と日本より低いものの、一定の重要度をもって認識されているのが分かる。
- 米国におけるインターンシップは、在学中に開催される企業セミナー等で選抜された学生らが有給または無給で当該企業で働く、というまぎれもない就職活動である。いっぽう日本のインターンシップは採用選考活動とは一切関係のない幅広い「就業体験」の活動であると定義され、インターンシップに際して取得した学生の個人情報はその後の採用選考活動で使用しないことの遵守を企業に求めている<sup>8</sup>。
- 大学または大学院在学中に就職活動を行うということは、日本以外の国でも行われている。但し、日本のように在学中に内定を取って 4 月に一斉に入社するのではなく、卒業後しばらく経ってから入社する傾向が見られる（図表-2-73, 2-96）。

以上を踏まえて大学新卒者の採用についてまとめると、次のように示される。

図表-2-1 大学新卒者の採用の位置づけ 日本と欧米の比較

	日本	欧州	米国
大学新卒者の入社時期	ほとんどの企業が 毎年 4 月	企業により異なる	企業により異なる
在学中に就職活動を行うか	行う（就職活動）	行う（インターンシップ）	行う（インターンシップ）
在学中に就職先が決定する割合	93.9%	欧州全体のデータなし フランス：20-40%	16%
採用にあたって当該ジョブまたは業界固有の技能・経験を重視する企業の割合	約 20%	40%~60%	約 44% （インターンシップ及び 在学中の試用期間で得られたジョブの技能・経験）

<sup>8</sup> 以下を参照：

文部科学省（2009）「インターンシップの導入と運用のための手引き～インターンシップ・リファレンス～」[http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/san\\_gaku\\_ps/sanko\\_6.pdf](http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/san_gaku_ps/sanko_6.pdf)

日本経済団体連合会（2003）「採用選考に関する指針」の手引き  
[http://www.keidanren.or.jp/policy/2013/081\\_tebiki.pdf](http://www.keidanren.or.jp/policy/2013/081_tebiki.pdf)

経済産業省（2013）「産学連携によるインターンシップのあり方に関する調査報告書」  
[http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/houkokusyo\\_H24FY\\_internship.pdf](http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/houkokusyo_H24FY_internship.pdf)

## 第2章 雇用の入口

### (2) 日本の状況

図表—2-2 各国の年齢階層別失業率（ILO, 2010年）

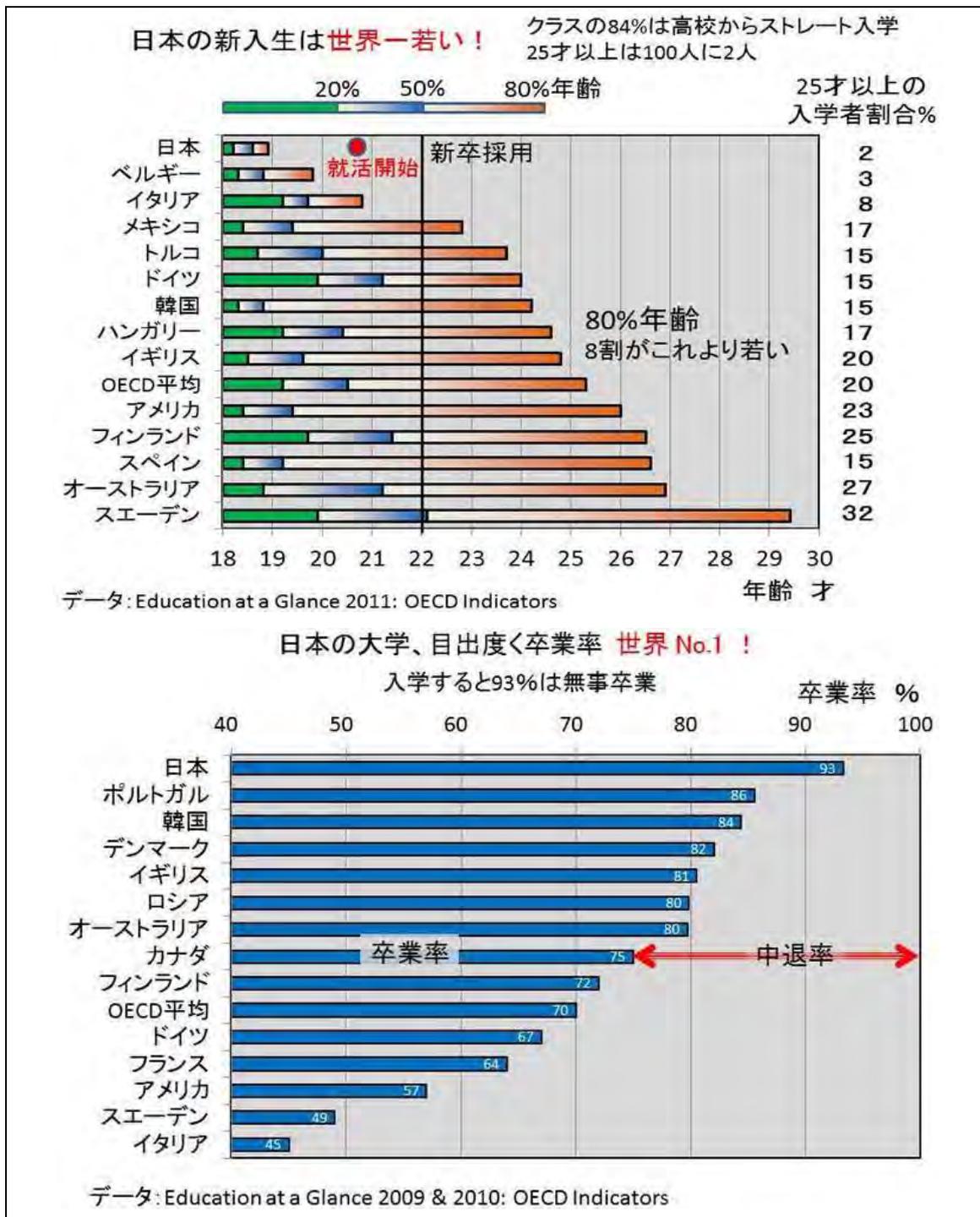
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
スイス	7.4	8.2	6.6	4.7	4.4	3.9	3.1	3.2	3.6	3.4
オランダ	11.1	6.9	4.4	3.7	3.4	3.5	3.5	3.4	4.1	3.2
オーストリア	10.5	7.9	5.9	5.1	3.5	3.2	3.0	3.7	2.6	3.8
ノルウェー	12.2	7.6	5.3	3.7	3.0	2.4	1.8	1.9	1.5	1.2
日本	9.8	9.1	7.1	5.4	4.8	4.4	3.9	3.7	4.3	3.4
メキシコ	10.6	9.3	7.0	4.9	4.1	3.5	3.4	3.3	3.3	4.0
韓国	11.9	9.5	7.0	4.2	3.0	2.6	2.3	2.3	2.6	
ドイツ	10.9	9.5	8.4	7.4	6.8	5.7	5.9	6.4	7.7	4.8
オーストラリア	16.9	8.1	5.5	4.4	3.8	4.0	3.4	3.2	3.1	3.4
イスラエル	20.2	12.0	8.0	6.4	5.0	5.0	5.7	5.3	4.9	3.3
デンマーク	16.4	12.0	10.6	7.2	6.1	5.9	5.0	5.9	6.8	10.9
ルクセンブルク	20.0	12.9	5.3	4.6	3.4	3.5	3.4	3.5	2.4	2.8
スロベニア	15.3	14.5	13.0	7.3	5.9	5.1	5.5	5.4	4.4	2.8
カナダ	19.9	11.5	8.3	7.1	6.7	6.9	6.4	6.0	6.3	3.8
アイスランド	19.0	14.1	9.4	10.4	4.8	4.7	5.7	3.3	3.8	5.2
ニュージーランド	24.7	12.0	7.8	5.5	4.6	4.1	3.9	3.9	3.6	1.2
チェコ	39.2	15.9	9.4	6.2	5.5	5.6	5.9	6.6	7.4	2.9
アメリカ	25.9	15.5	10.0	9.2	8.1	8.1	7.8	7.6	7.0	
チリ	26.5	14.7	10.4	6.7	5.8	5.1	3.7	4.7	3.6	4.0
イギリス	28.8	15.0	8.2	6.8	6.0	5.6	5.0	4.9	4.9	4.6
トルコ	17.0	21.4	13.3	9.3	8.6	7.7	7.7	7.3	5.7	4.4
フィンランド	31.6	17.0	9.2	6.3	6.5	6.0	6.4	6.6	7.2	5.2
ポルトガル	34.2	20.0	14.4	11.4	10.3	9.3	10.4	8.3	10.3	3.7
ベルギー	35.1	20.4	11.6	8.1	7.2	6.0	5.5	6.0	4.9	7.2
フランス	29.5	21.1	12.2	8.9	7.7	7.5	6.1	6.1	7.0	7.8
ポーランド	30.5	22.8	12.0	8.0	6.8	7.0	7.4	8.0	7.8	5.1
スウェーデン	35.8	19.8	10.0	6.5	6.0	5.7	5.8	5.3	5.7	3.3
ハンガリー	45.7	25.1	14.3	10.4	9.8	9.7	9.5	8.9	8.6	3.9
アイルランド	36.3	25.6	17.0	12.5	12.8	11.9	10.8	9.8	8.7	4.7
イタリア	45.5	24.7	14.7	9.9	7.1	6.1	5.4	4.4	3.7	3.3
エストニア	60.2	29.8	17.7	13.5	13.0	16.1	16.4	14.6	19.1	10.9
ギリシャ	39.0	32.0	19.7	14.0	11.5	9.6	8.7	8.5	7.1	4.6
スロバキア	61.6	30.5	16.7	12.7	11.9	12.4	10.9	12.1	11.4	3.6
スペイン	61.4	37.0	25.2	19.8	18.5	17.1	15.8	14.7	15.0	12.5

(ILO Stat Database, Unemployment by sex, age, and education より整理)<sup>9</sup>

9

[http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata/data\\_by\\_subject;jsessionid=nQBRTVtG1tFzdTSXVnnkDf56YTmtnS15CgPtLK2cfr0cNv4PxQT4!-912681142?\\_adf.ctrl-state=2a8yilr3e\\_281&\\_afLoop=1303366119511420#%40%3F\\_afLoop%3D1303366119511420%26\\_adf.ctrl-state%3D19x7vvi6ml\\_4](http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata/data_by_subject;jsessionid=nQBRTVtG1tFzdTSXVnnkDf56YTmtnS15CgPtLK2cfr0cNv4PxQT4!-912681142?_adf.ctrl-state=2a8yilr3e_281&_afLoop=1303366119511420#%40%3F_afLoop%3D1303366119511420%26_adf.ctrl-state%3D19x7vvi6ml_4)

図表-2-3 新卒者の年齢と新卒採用に係る比較分析（大橋秀雄氏による分析）<sup>10</sup>

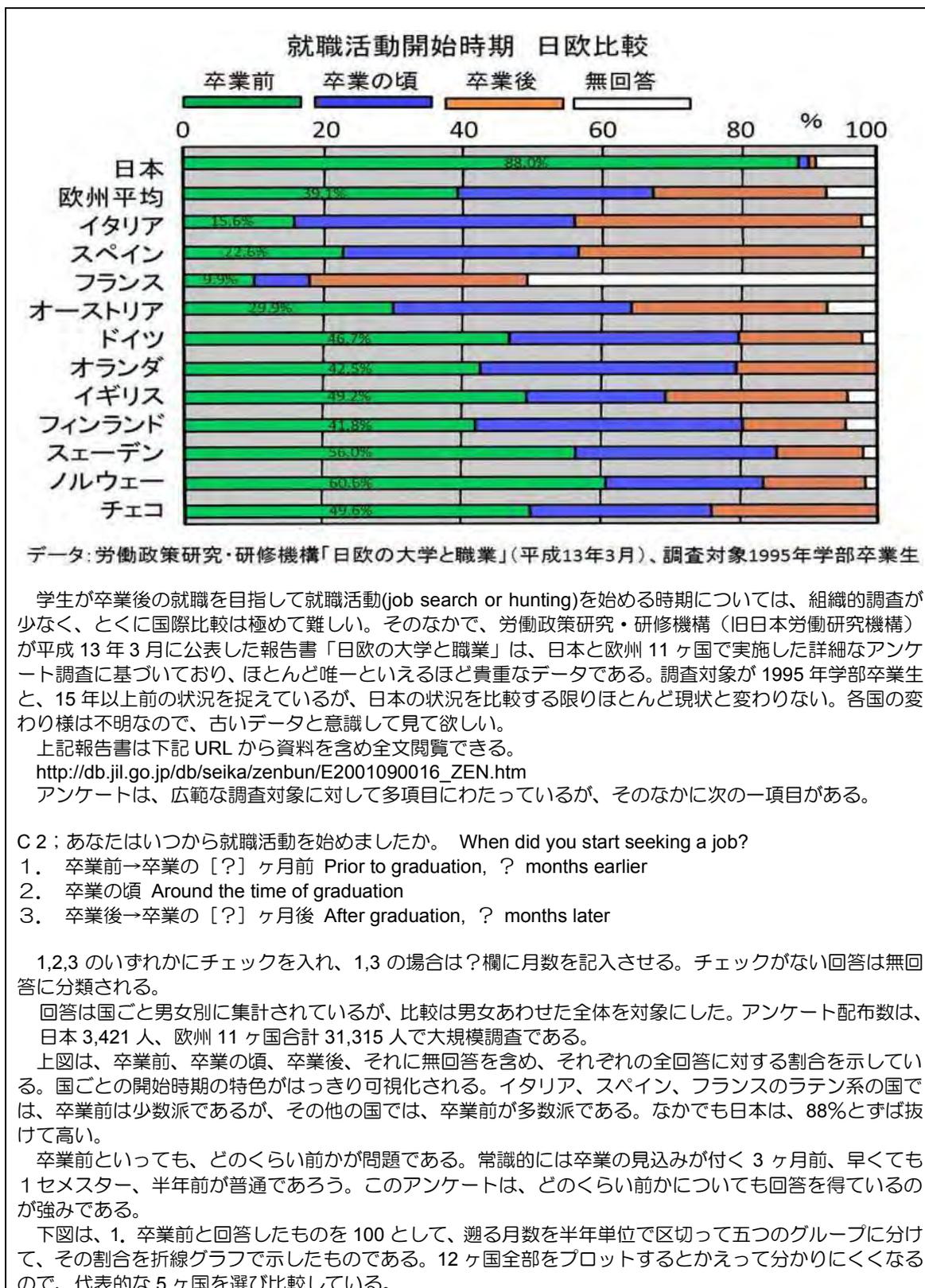


(統計が語る日本の大学 2011年データ)<sup>11</sup>

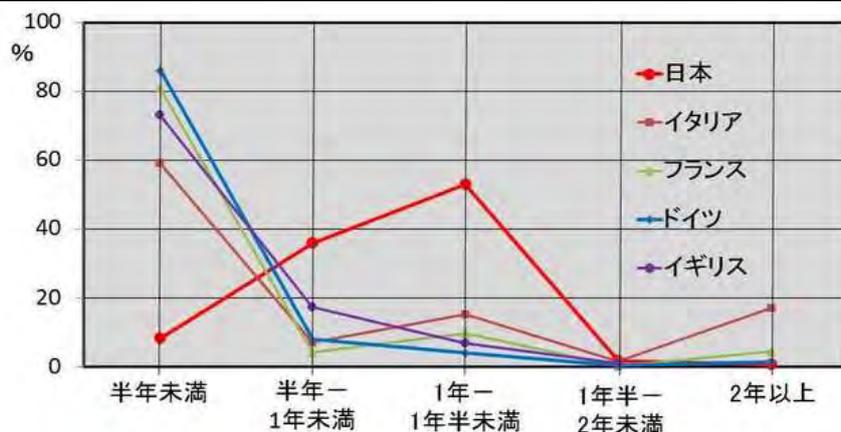
<sup>10</sup> 大橋秀雄氏は東京工業大学機械工学科名誉教授（2003年退職）、工学院大学理事長（2011年退任）。2011年、同氏のホームページに「統計が語る日本の大学」を掲載。http://homepage3.nifty.com/hideo3/

<sup>1111</sup> http://homepage3.nifty.com/hideo3/statistics.html

図表-2-4 就職活動開始時期の日欧比較（大橋秀雄氏、元データは JILPT）<sup>12</sup>



<sup>12</sup> <http://homepage3.nifty.com/hideo3/statistics.html>



	半年未満	半年-1年未満	1-1.5年未満	1.5-2年未満	2年以上
日本	8.4%	36%	53%	1.8%	0.8%
イタリア	59.3	7	15.2	1.5	17
フランス	81.1	4.2	9.7	0.4	4.6
ドイツ	86.1	8	4.1	0.4	1.4
イギリス	73.1	17.4	6.8	1.2	1.5

この図が、日本の特異性をもっとも明確に示している。他国では半年未満が圧倒的に多く、ドイツではそれが86%に達している。卒業の見込みがついてから就活を始めるのが、日本以外の国の常識なのだろう。日本では、半年未満の8.4%、1年半-2年の1.8%、2年以上の0.8%は少数派であり、1年-1年半未満の53%が過半、半年-1年未満が36%を占めている。すなわち、3年生後半から就活の号砲が鳴り響いて一斉にスタート、やや出遅れたものが4年生になってスタートするのが常態である。大学の就職支援態勢も、リクルート産業のビジネスプランも、採用側の選考スケジュールも、すべてがこれに同期している。

先に、西欧諸国では卒業の見込みが付いてから就活を始めると述べたが、日本の学生は、3年生の半ばを過ぎると、卒業の見込みが付くということなのだろう。Topics 2 で、日本の卒業率が世界でも圧倒的に高い93%に達していると述べたが、この値がその自信を裏付けている。

就活開始時期については、学部卒と修士課程卒ではほとんど変わらない。それは同期入社組として同じ採用スケジュールに乗るからである。修士の学生は、進学後間もなく修論のテーマも決まらないうちに就活開始となる。その影響は、学部以上に深刻である。

就職が決まると、安心して勉強に集中できるかというと、現実には卒業まで軽く流してしまうケースが多い。これで1年間ロスすると考えると、日本の4年制大学は、ヨーロッパ圏のType Aの3年制大学と、実質修学期間が同等になる。外には知られたいくない現実である。

Topics 1,2,3 を通じて三つの観点から日本の大学の特異性を、統計データに基づき描き出した。繰り返して指摘してきたように、すべて特異な日本の採用・雇用関係と不可分の関係にある。

(統計が語る日本の大学 2011年データ)<sup>13</sup>

<sup>1313</sup> <http://homepage3.nifty.com/hideo3/statistics.html>

第2章 雇用の入口

図表-2-5 常用労働者の移動状況（厚生労働省）<sup>14</sup>

(単位：万人)

区 分	1月1日現在の常用労働者数	延べ労働移動者数	入職者数					離職者数	入職者数 - 離職者数	
			入職者数	転職入職者	未就業入職者	新規学卒者	新規学卒者以外			
平成24年										
常用労働者	計	4,559	1,349	676	417	259	104	155	673	3
	男	2,583	645	319	209	110	52	58	326	-7
	女	1,975	704	357	208	149	51	98	347	10
一般労働者	計	3,463	789	391	267	124	77	47	398	-7
	男	2,311	460	225	161	65	40	25	235	-10
	女	1,152	328	165	106	59	37	22	163	2
パートタイム労働者	計	1,095	560	285	150	135	26	109	275	10
	男	272	185	94	49	45	12	33	91	3
	女	823	375	192	102	90	15	75	184	8
平成23年										
常用労働者	計	4,444	1,271	630	392	238	101	137	641	-11
	男	2,528	613	301	202	99	51	48	311	-10
	女	1,916	659	329	190	139	50	88	330	-1
一般労働者	計	3,376	767	372	250	122	76	46	394	-22
	男	2,258	450	218	156	62	38	24	231	-13
	女	1,119	317	154	94	60	38	22	163	-9
パートタイム労働者	計	1,068	504	257	142	116	25	91	247	10
	男	270	163	83	46	37	13	24	80	3
	女	798	342	175	96	79	12	67	167	8
前年差										
常用労働者	計	115	78	46	25	21	3	18	32	...
	男	55	32	18	7	11	1	10	15	...
	女	59	45	28	18	10	1	10	17	...
一般労働者	計	87	22	19	17	2	1	1	4	...
	男	53	10	7	5	3	2	1	4	...
	女	33	11	11	12	-1	-1	0	0	...
パートタイム労働者	計	27	56	28	8	19	1	18	28	...
	男	2	22	11	3	8	-1	9	11	...
	女	25	33	17	6	11	3	8	17	...

注：1) 延べ労働移動者数 = 入職者数 + 離職者数  
 2) 転職入職者とは、入職者のうち入職前1年間に就業経験のある者のことをいう。  
 3) 未就業入職者とは、入職者のうち入職前1年間に就業経験のない者のことをいう。

(厚生労働省 平成24年度 雇用動向調査 付属統計表 1-1)

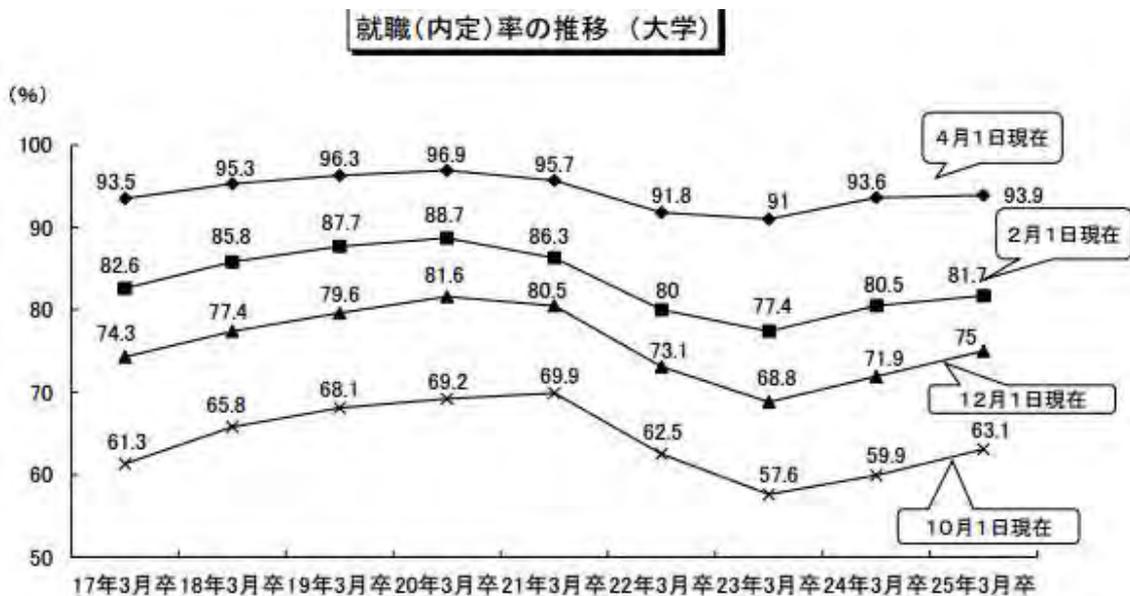
(上記統計表より各年度の入職者数を100とした各内訳の割合)

一般労働者計	入職者数	入職者数の内訳			
		転職入職者	未就業入職者	新規学卒者	新規学卒者以外
平成24年	100%	61.6%	38.4%	15.4%	23.0%
平成23年	100%	67.2%	32.7%	20.4%	12.3%

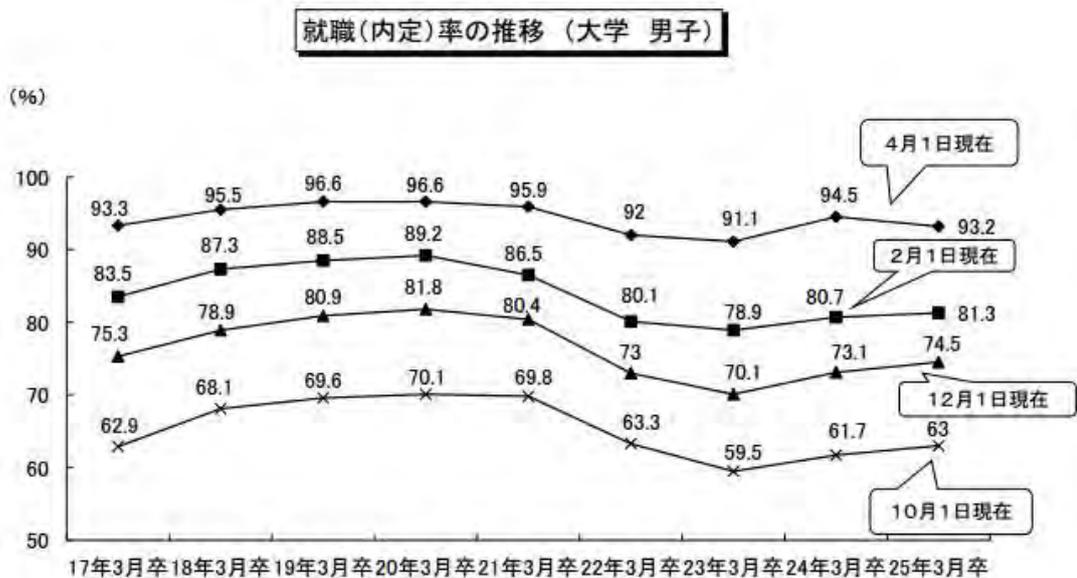
平成24年度入職者数に占める新規学卒者数は15.4%

<sup>14</sup> 厚生労働省(2013)「平成24年度雇用動向調査」  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/13-2/kekka.html#06>

図表-2-6 新規学卒者の就職内定率の推移（厚生労働省）<sup>15</sup>



(厚生労働省 平成 24 年度「大学等卒業者の就職状況調査」参考 1)

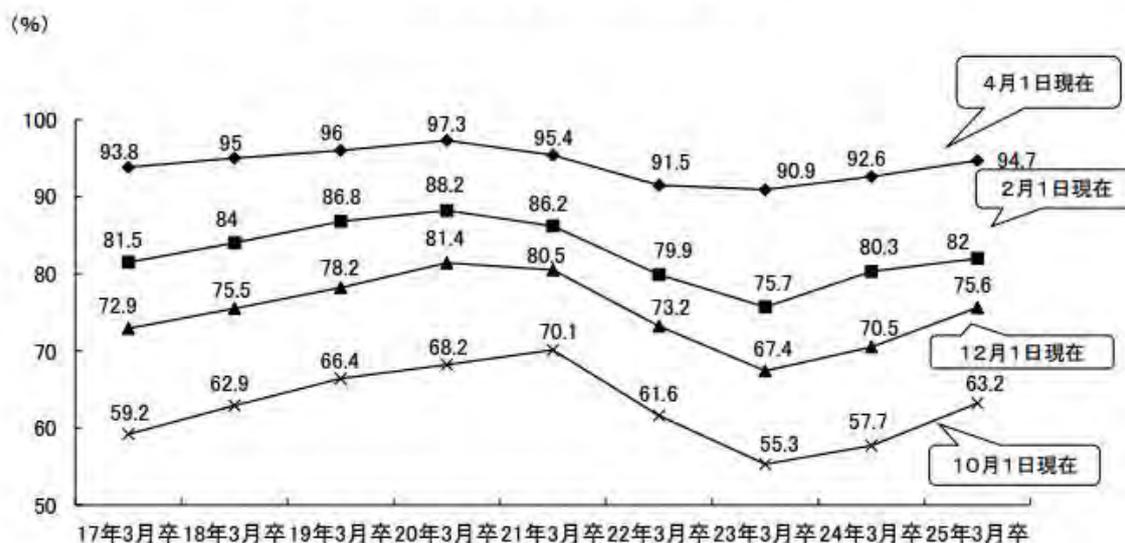


(厚生労働省 平成 24 年度「大学等卒業者の就職状況調査」参考 1)

<sup>15</sup> 厚生労働省「平成 24 年度 大学等卒業者の就職状況調査」平成 25 年 4 月 1 日現在  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000031sj1.html>  
<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL02100104.do?gaid=GL02100102&toacd=00450231>

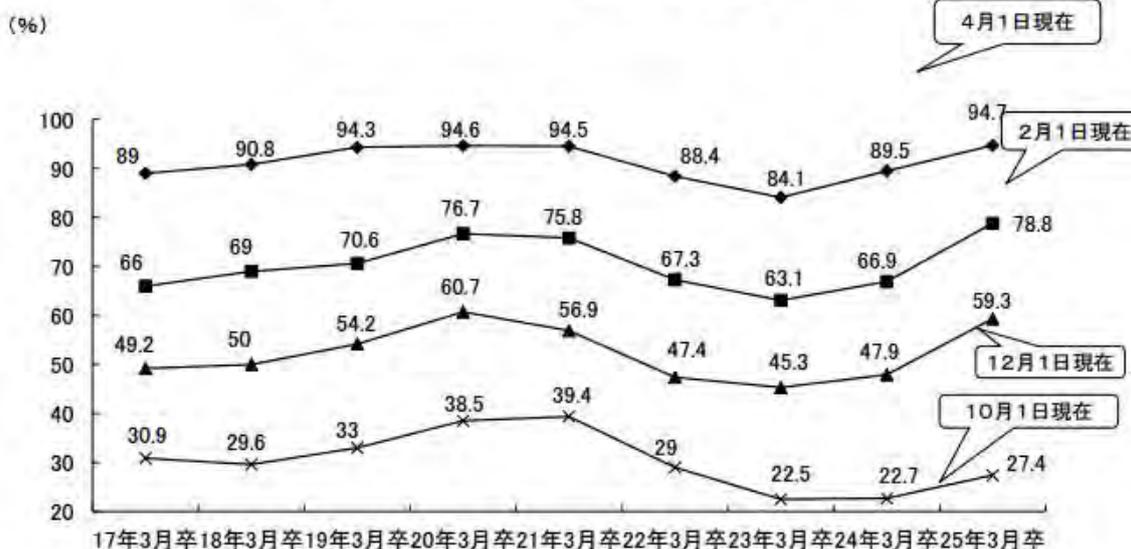
## 第2章 雇用の入口

### 就職(内定)率の推移 (大学 女子)



(厚生労働省 平成 24 年度「大学等卒業者の就職状況調査」参考 1)

### 就職(内定)率の推移 (短大 女子)



(厚生労働省 平成 24 年度「大学等卒業者の就職状況調査」参考 1)

図表-2-7 社員の採用数と新規学卒者の割合（リクルートワークス 2003 年調査）



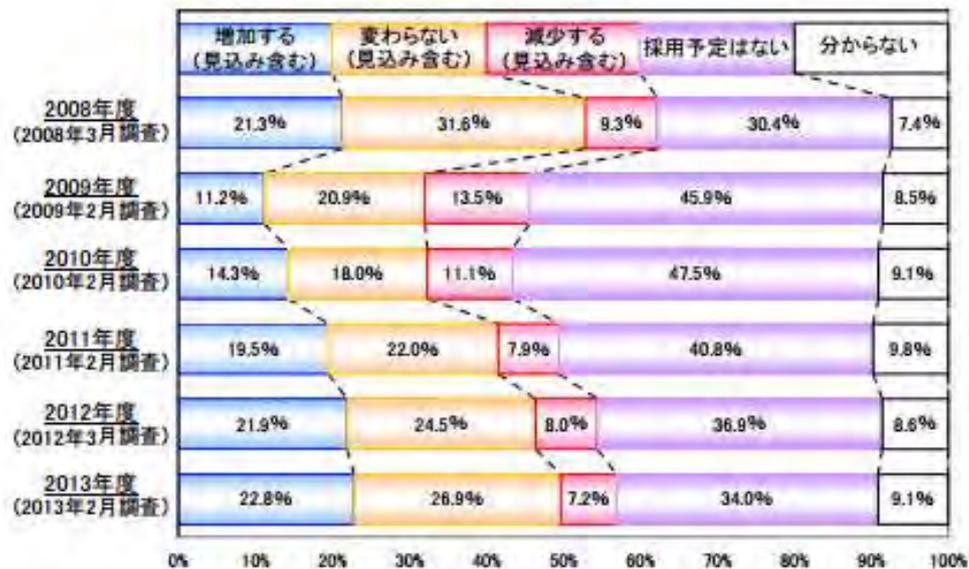
＜注＞表中新卒割合の色アミは全体を5ポイント以上上回る、黒アミは全体を5ポイント以上下回る  
 ／採用人数は上位2位に色アミ（業種は上位3位）  
 ／新卒採用実績・予定のいずれにも回答があるもの

（Works 人材マネジメント調査 2003 総合報告書 Part 1 岐路に立つ新卒採用 p.10）<sup>16</sup>

<sup>16</sup> リクルートワークス（2003）「Works 人材マネジメント調査 2003 総合報告書 Part 1 岐路に立つ新卒採用」  
[http://www.works-i.com/?active\\_action=repository\\_view\\_main\\_item\\_detail&page\\_id=17&block\\_id=302&item\\_id=505&item\\_no=1](http://www.works-i.com/?active_action=repository_view_main_item_detail&page_id=17&block_id=302&item_id=505&item_no=1)

## 第2章 雇用の入口

図表-2-8 正社員の採用予定（帝国データバンク 2013年調査）

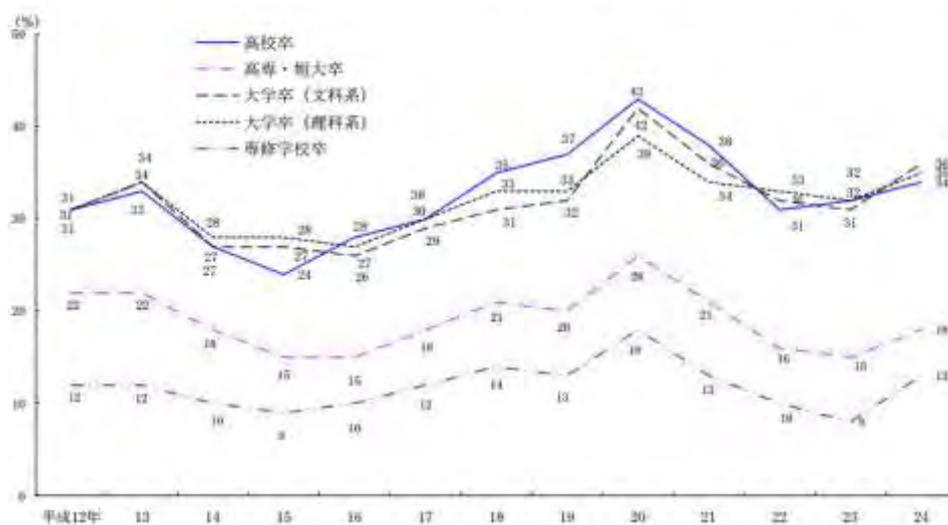


注1: 有効回答社数は、2008年3月調査が1万189社、2009年2月調査が1万658社、2010年2月調査が1万624社、2011年2月調査が1万890社、2012年3月調査が1万711社、2013年2月調査が1万338社

（帝国データバンク「2013年の雇用動向に関する企業の意識調査」）<sup>17</sup>

図表-2-9 新規学卒者を採用する事業所の割合推移（厚生労働省 N=5,800 事業所）<sup>18</sup>

第8図 新規学卒者採用内定ありの事業所割合の推移（調査産業計）（2月調査）



注: 1) 平成20年IV期調査以前の数字は「医療、福祉」を含まないため、平成21年I期調査以降の数字とは厳密には接続しない。  
2) 無回答を除いた集計による。

（平成24年度 厚生労働省 労働経済動向調査 調査結果の概要）

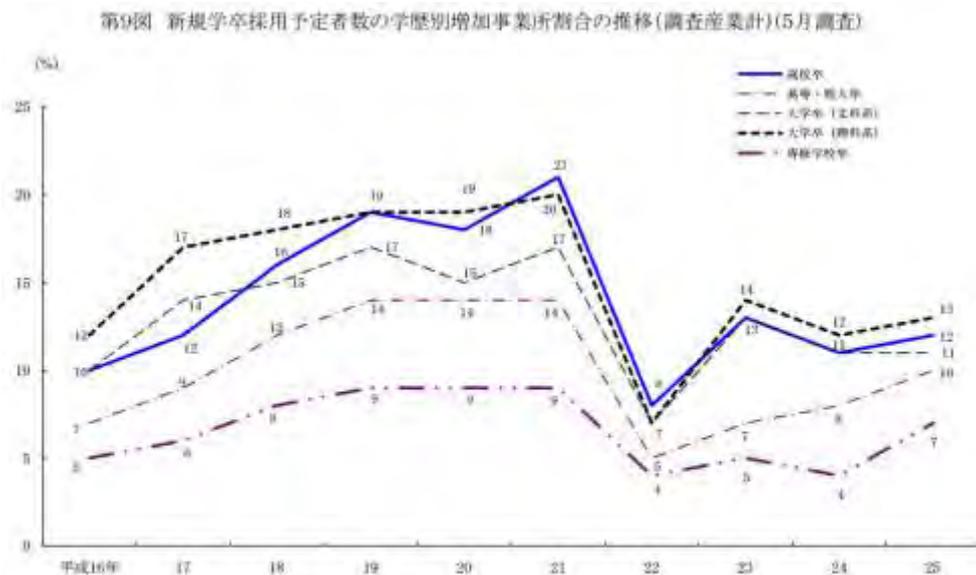
<sup>17</sup> 帝国データバンク「2013年の雇用動向に関する企業の意識調査」

<http://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p130306.pdf>

<sup>18</sup> 平成24年度 厚生労働省 労働経済動向調査 調査結果の概要

<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?lid=000001108947>

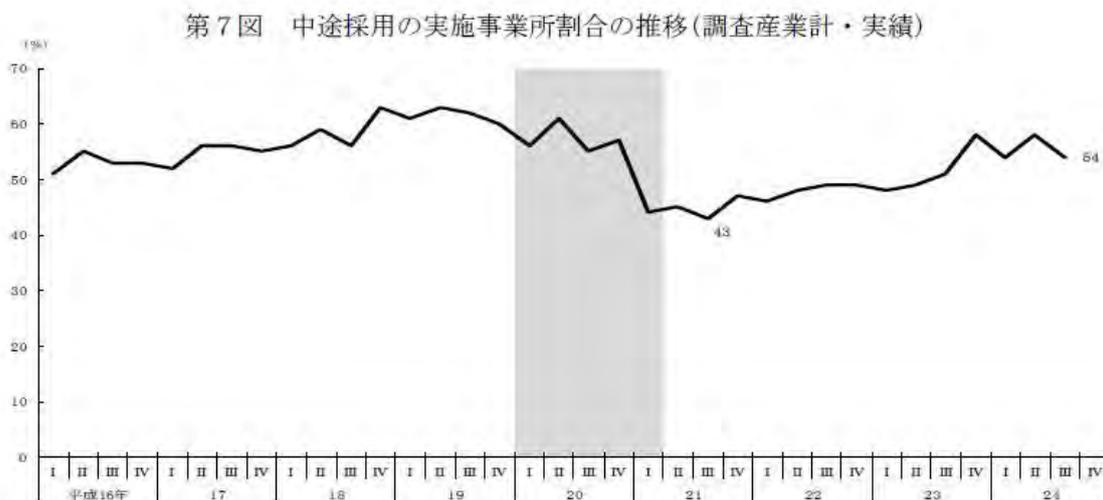
図表-2-10 新規学卒者採用予定者数の学歴別増加事業所割合の推移  
(厚生労働省 N=5,800 事業所)



注:1)平成20年11月調査以前の数値は「医療、福祉」を含まないため、平成21年5月調査以降の数値とは厳密には接続しない。  
 2)次年の新規学卒者の採用予定者数を本年の新規学卒者の採用数に比べて「増加」とする事業所割合である。  
 (※21年調査の場合は、本年は24年、次年は25年。3)も同じ。  
 3)「本年は採用しておらず次年も採用しない」及び「無回答を除いた集計による。  
 4)大学卒(文系及び理系系)には大学院卒を含む。

(平成24年度 厚生労働省 労働経済動向調査 調査結果の概要)

図表-2-11 中途採用の実施事業所割合の推移 (厚生労働省 N=5,800 事業所)

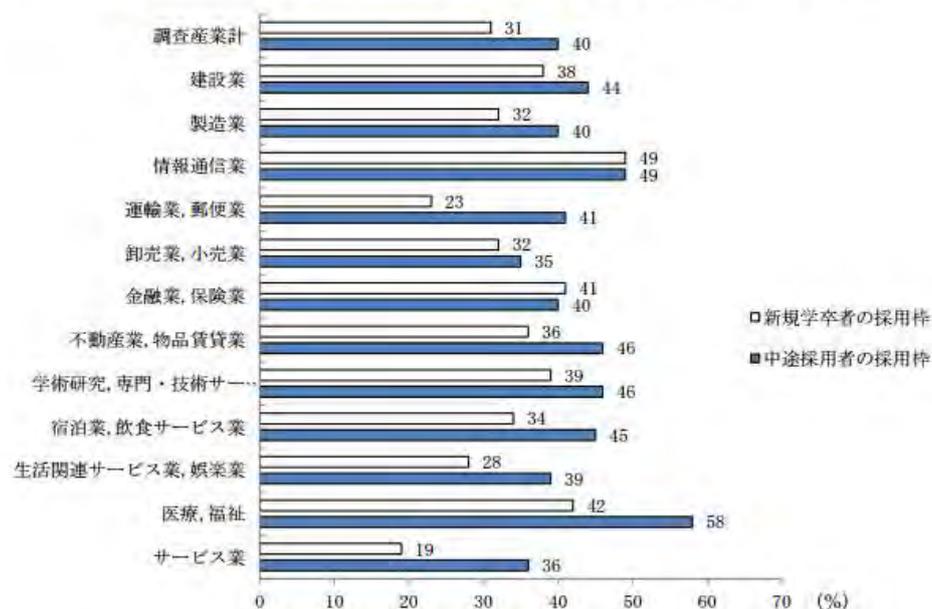


注:1)平成20年IV期調査以前の数値は「医療、福祉」を含まないため、平成21年I期調査以降の数値とは厳密には接続しない。  
 2)無回答を除いた集計による。

(厚生労働省「平成24年度労働経済動向調査」調査結果の概要)

図表-2-12 正社員の募集に既卒者が「応募可能だった」事業所の割合  
(厚生労働省 N=5,800 事業所)

第10図 正社員の募集に既卒者が「応募可能だった」事業所割合(8月調査)

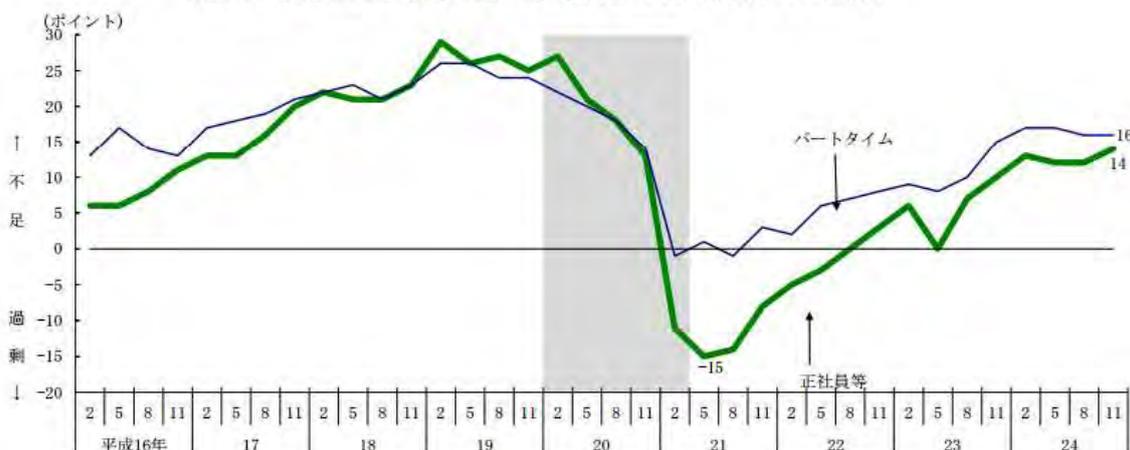


注:1)「正社員」とは事業所で正社員とする者をいう。  
2)「既卒者」とは、学校卒業後すぐに離職する者以外で、35歳未満の者をいう。勤務経験の有無は問わない。  
3)「新規学卒者枠」とは、新規学校卒業者として採用する場合をいい、それ以外は「中途採用者枠」とした。

(厚生労働省「平成24年度労働経済動向調査」調査結果の概要)

図表-2-13 雇用形態別労働者過不足判断D.I.の推移 (厚生労働省 N=5,800 事業所)

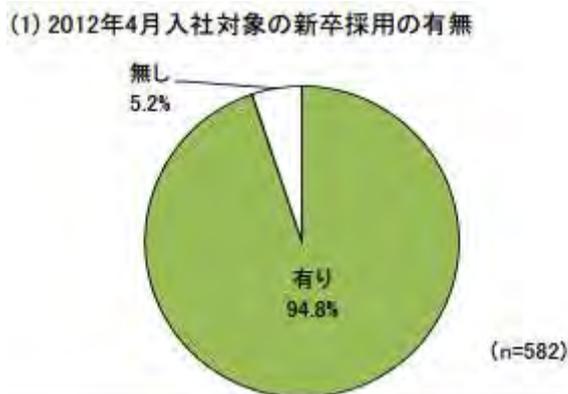
第5図 雇用形態別労働者過不足判断D.I.の推移(調査産業計)



注:1)「正社員等」については、平成19年11月調査以前は「常用」として調査していたため、その時点以前の数値とは厳密には接続しない。  
\*「常用」…雇用期間を定めずに雇用されている者をいう。パートタイムは除く。  
\*「正社員等」…雇用期間を定めずに雇用されている者または1年以上の期間の雇用契約を結んで雇用されている者。パートタイムは除く。  
2)平成20年11月調査以前の数値は「医療、福祉」を含まないため、平成21年2月調査以降の数値とは厳密には接続しない。  
3)無回答を除いた集計による。

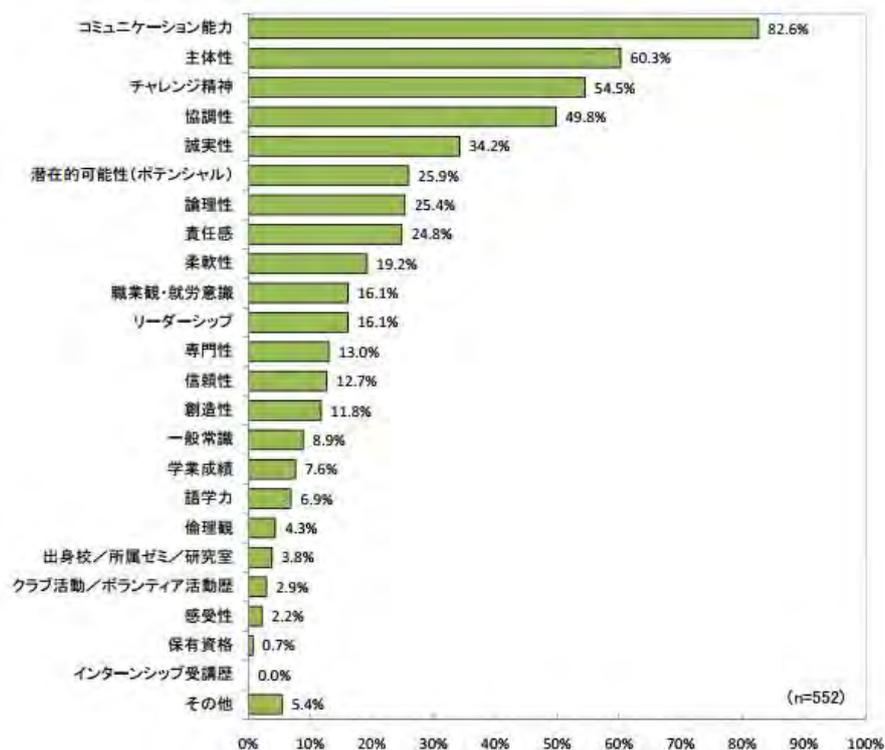
(厚生労働省「平成24年度労働経済動向調査」調査結果の概要)

図表一2-14 新規学卒者採用の有無（経団連 2012 年）



（経団連「新卒採用（2012年4月入社対象）に関するアンケート調査結果」）<sup>19</sup>

図表一2-15 大学新卒者採用選考にあたって特に重視した点（経団連 2012 年）

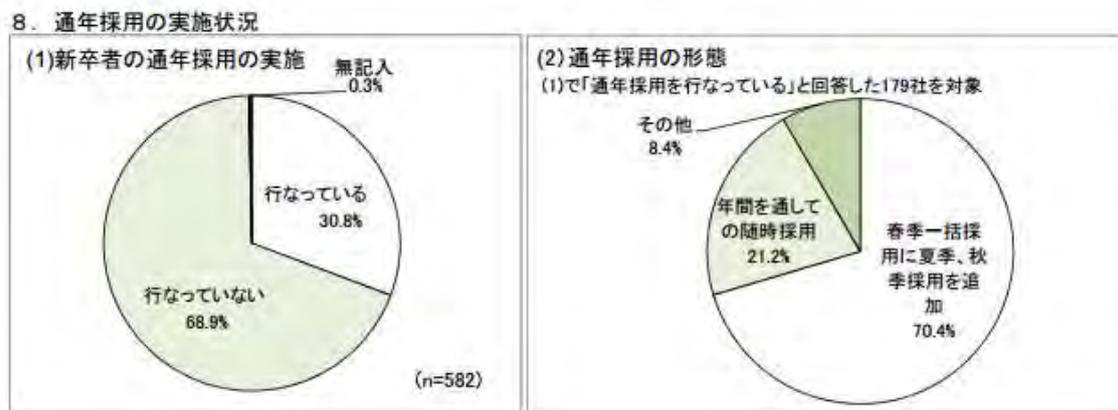


（経団連「新卒採用（2012年4月入社対象）に関するアンケート調査結果」）<sup>20</sup>

<sup>19</sup> 日本経済団体連合会（2013）「新卒採用（2012年4月入社対象）に関するアンケート調査結果」  
<http://www.keidanren.or.jp/policy/2012/058.html>

<sup>20</sup> <http://www.keidanren.or.jp/policy/2012/058.html>

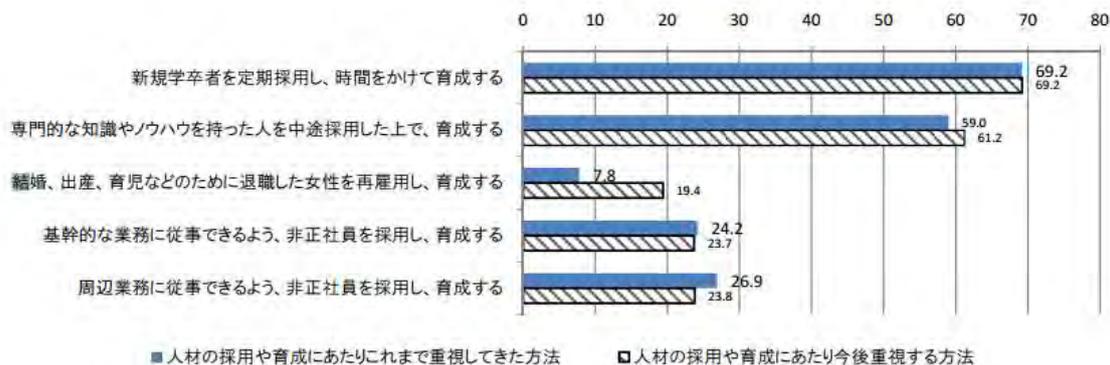
図表-2-16 通年採用の実施状況（経団連 2012 年）



（経団連 新卒採用（2012 年 4 月入社対象）に関するアンケート調査結果）

図表-2-17 人材の採用や育成にあたり重視する方法（JILPT 2011 年）<sup>21</sup>

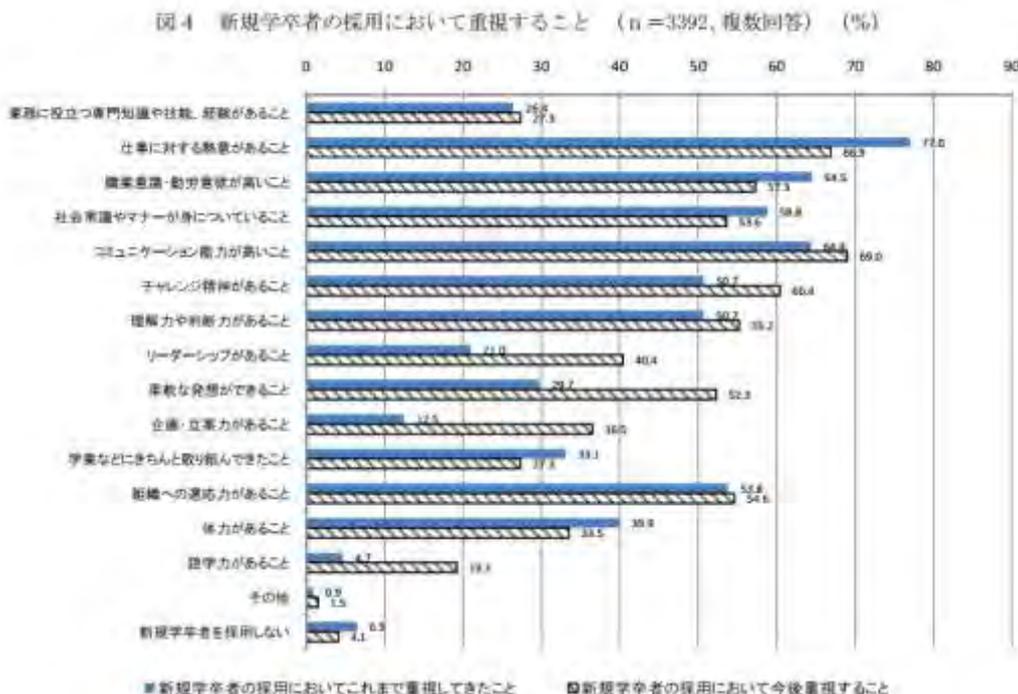
図3 人材の採用や育成にあたり重視する方法（n=3392、複数回答）（%）



（JILPT（2011）「入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査」）

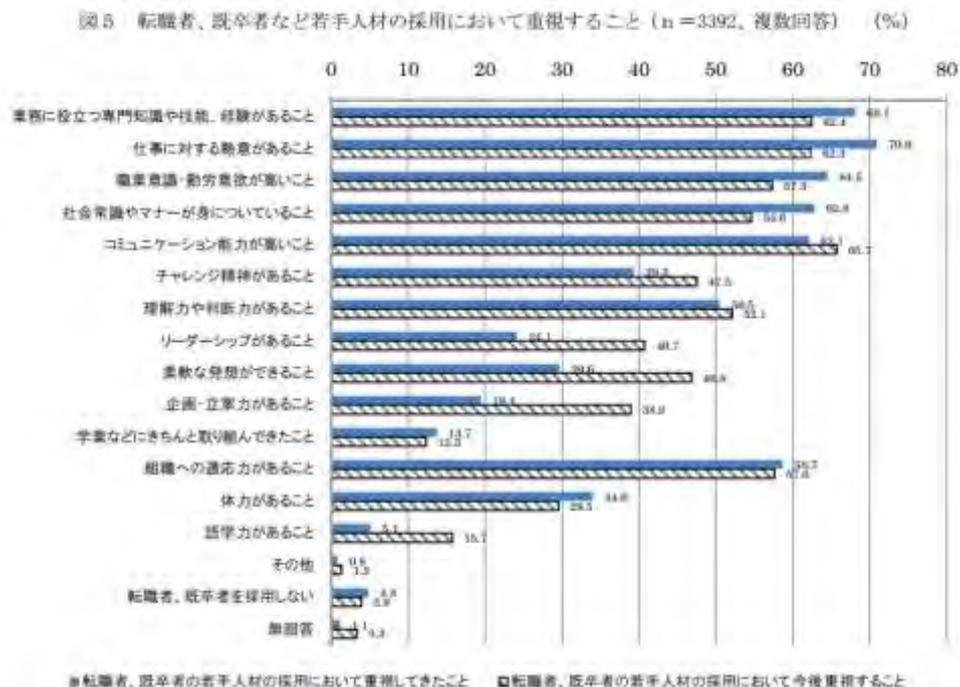
<sup>21</sup> JILPT（2011）「入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査」  
<http://www.jil.go.jp/press/documents/20110620.pdf>

図表-2-18 新規学卒者の採用において重視すること（JILPT 2011年）



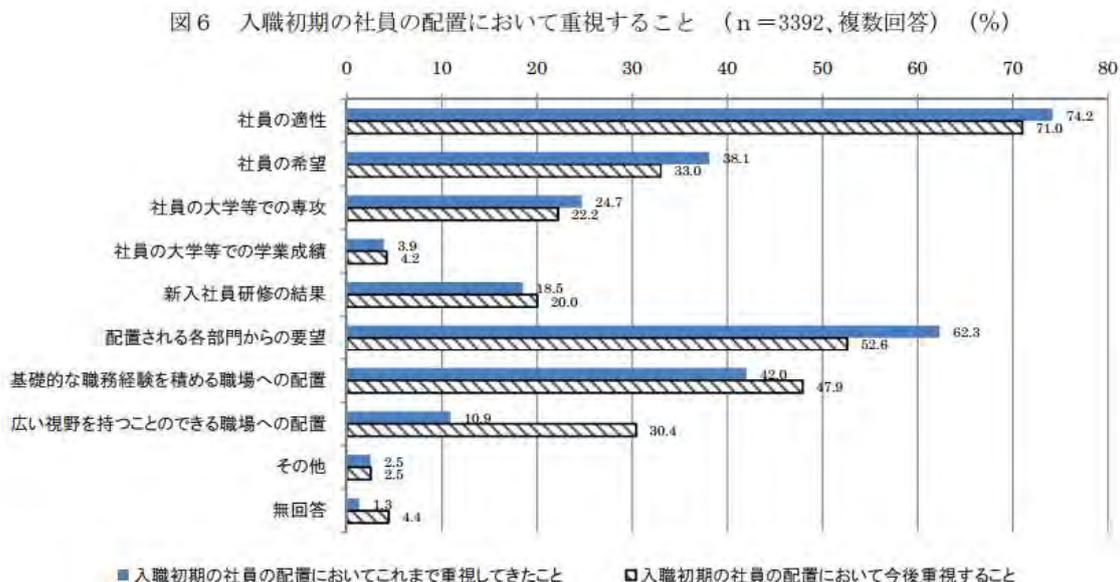
（JILPT（2011）「入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査」）

図表-2-19 転職者、既卒者など若手人材の採用において重視すること（JILPT 2011年）



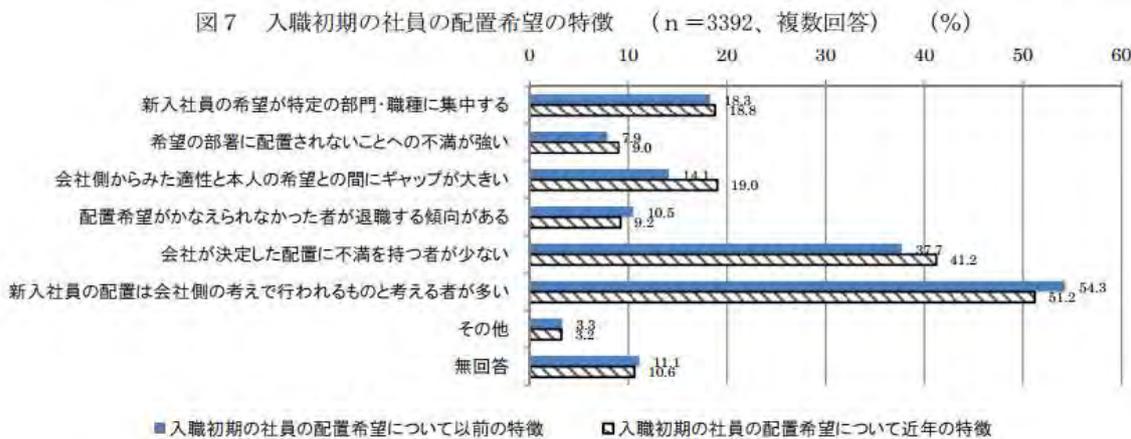
（JILPT（2011）「入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査」）

図表一2-20 入職初期の社員の配置において重視すること（JILPT 2011年）



（JILPT（2011）「入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査」）

図表一2-21 入職初期の社員の配置希望の有無（JILPT 2011年）



（JILPT（2011）「入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査」）

図表—2-22 最近の学卒新入社員の印象（JILPT 2011年）

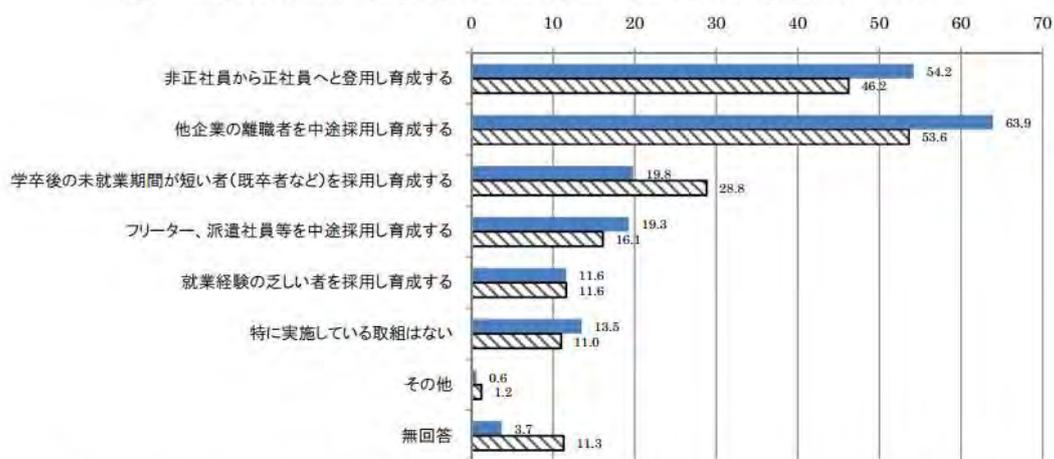
図 14 最近の学卒新入社員の印象（n=3392、複数回答）（%）



（JILPT（2011）「入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査」）

図表—2-23 若手人材の活用・育成に向けた企業の取組（JILPT 2011年）

図 19 若手人材の活用・育成に向けた企業の取組（n=3392、複数回答）（%）



■若手人材の活用・育成の観点からこれまで実施してきた取組 □若手人材の活用・育成の観点から今後実施が見込まれる取組

（JILPT（2011）「入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査」）

## 第2章 雇用の入口

図表-2-24 新規大学卒・大学院卒の採用の際の重視項目別企業数割合  
(厚生労働省 平成16年度 N=5,743社)

企業規模	新規大学卒・大学院卒を採用内定した企業		専門的知識・技能	一般常識・教養	学業成績	創造性・企画力	語学力・国際感覚	理解力・判断力	行動力・実行力	熱意・意欲	コミュニケーション能力	協調性・バランス感覚	健康・体力	その他	無回答
企業規模計	[19.6]	100.0	20.5	32.1	9.2	12.2	3.2	25.9	31.0	64.0	35.1	30.9	15.8	3.7	0.5
5,000人以上	[94.1]	100.0	19.9	14.0	1.6	16.5	3.7	24.9	51.7	62.0	62.0	26.8	5.6	1.9	0.6
1,000～4,999人	[81.2]	100.0	18.5	21.6	5.5	13.3	3.5	25.1	39.3	62.7	54.7	34.0	10.2	2.2	0.9
300～999人	[64.3]	100.0	20.2	31.0	10.5	9.4	5.0	24.7	32.0	63.2	44.0	32.5	15.5	1.2	0.9
100～299人	[33.8]	100.0	18.6	33.7	13.1	12.7	3.2	24.8	28.2	67.8	30.8	29.6	17.4	3.6	0.5
30～99人	[9.0]	100.0	23.4	34.5	5.3	13.3	1.8	28.1	30.5	60.5	27.6	30.7	16.2	6.1	0.2

(厚生労働省 平成16年雇用管理調査 II 表13) <sup>22</sup>

図表-2-25 新規大学卒・大学院卒の採用方法別企業数割合  
(厚生労働省 平成16年度 N=5,743社)

企業規模	新規大学卒・大学院卒を採用内定した企業		右記の採用方法を実施している	実施している採用方法(複数回答)						左記の採用方法を実施していない	無回答
				職種別採用	企業グループで採用	勤務地を限定した採用	学校名不問採用	通年採用制	紹介予定派遣		
企業規模計	[19.6]	100.0	78.8	43.2	8.3	10.3	43.2	8.9	1.1	19.7	1.5
5,000人以上	[94.1]	100.0	79.8	34.6	10.3	15.0	57.0	16.2	2.2	20.2	-
1,000～4,999人	[81.2]	100.0	77.7	32.8	9.4	9.7	50.3	7.2	2.0	20.8	1.5
300～999人	[64.3]	100.0	78.0	43.4	7.0	11.3	47.1	9.8	1.5	20.4	1.5
100～299人	[33.8]	100.0	78.6	45.6	6.8	13.5	46.5	6.1	0.7	19.7	1.8
30～99人	[9.0]	100.0	79.9	43.3	10.4	6.0	34.4	11.5	1.1	19.0	1.2

(厚生労働省 平成16年雇用管理調査 II 表14)

<sup>22</sup> 厚生労働省(2004)「平成16「年雇用管理調査結果の概況」II 新規学校卒業者(平成16年3月卒業予定者)について <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/kanri/kanri04/04.html>

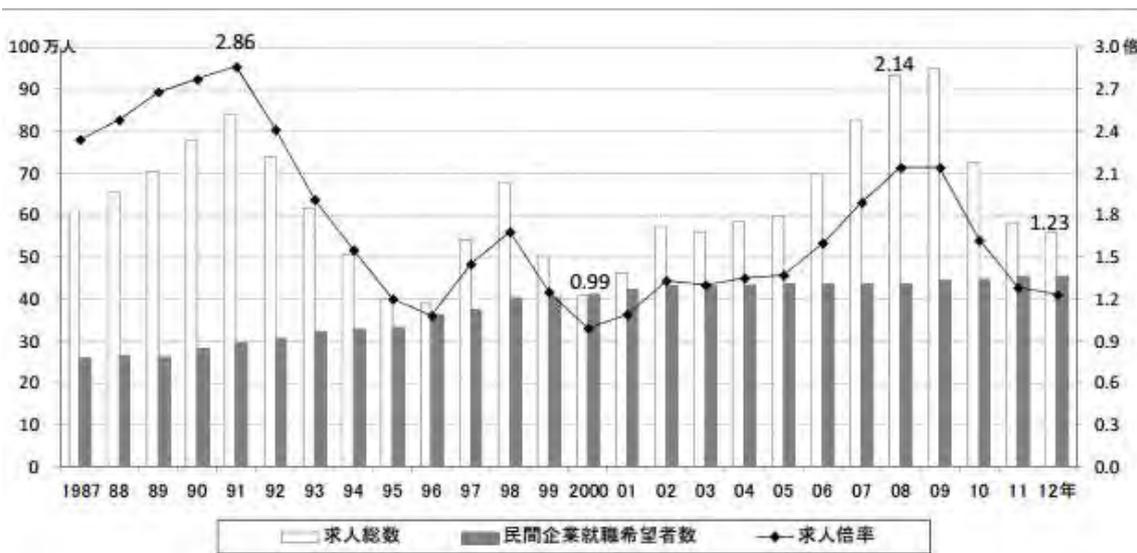
図表一2-26 新規学卒者の就職率の推移（厚生労働省）

(単位 %)						
卒業年	中学卒	高校卒	専修学校卒	高専卒	短大卒	大学卒
1998年3月卒	86.8	96.2	89.5	100.0	86.6	93.3
99	79.9	93.6	86.3	100.0	88.4	92.0
2000	73.6	92.1	83.2	100.0	84.0	91.1
01	72.4	92.8	84.1	100.0	86.8	91.9
02	64.4	89.7	83.3	98.3	90.2	92.1
03	64.3	90.0	85.0	95.7	89.6	92.8
04	61.9	92.1	90.3	100.0	89.5	93.1
05	66.7	94.1	92.5	98.5	89.0	93.5
06	72.3	95.8	91.8	96.7	90.8	95.3
07	76.4	96.7	93.8	98.8	94.3	96.3
08	74.6	97.1	93.7	99.6	94.6	96.9
09	63.3	95.6	91.8	100.0	94.5	95.7
10	52.0	93.9	87.4	99.5	88.4	91.8
11	53.7	95.2	86.1	98.5	84.1	91.1

資料出所 厚生労働省・文部科学省調べ  
 (注) 1) 中学卒及び高校卒の就職率は厚生労働省調べで、ハローワーク及び学校で取り扱った求職者数に対する就職者数の割合であり、当年3月末現在の状況。  
 2) 専修学校(専門課程)卒、高専卒、短大卒、大学卒の就職率は、厚生労働省と文部科学省共同によるサンプル調査で、就職希望者に対する就職者数の割合であり、当年4月1日現在の状況。  
 3) 高専卒は男子学生のみ、短大卒は女子学生のみ。

(厚生労働省(2012)「平成23年版 労働経済の分析」 p.112)<sup>23</sup>

図表一2-27 新規大卒者に対する求人数・民間企業就職希望者数・求人倍率（JILPT）

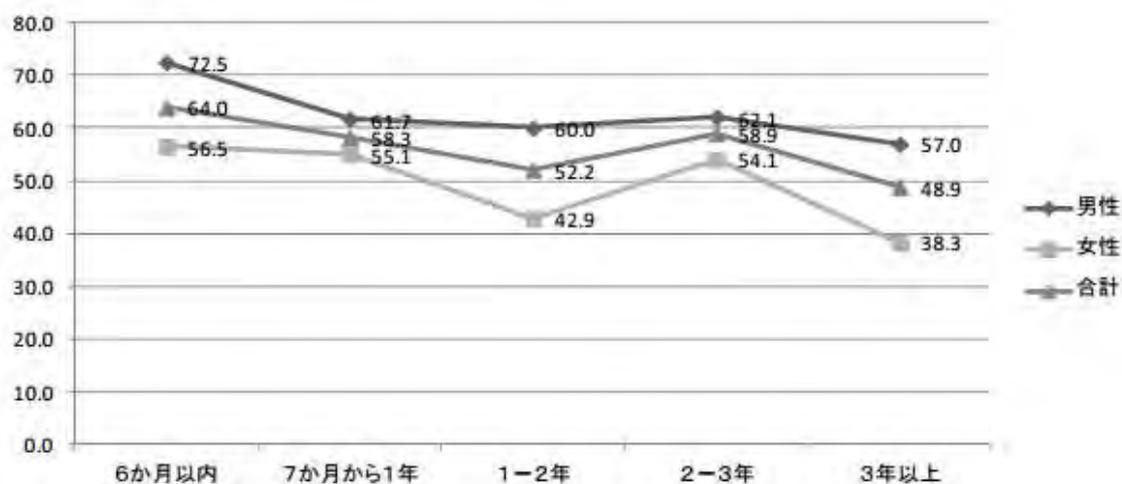


(JILPT(2012)「中小企業における既卒者採用の実態」 p.36 図表2-6)<sup>24</sup>

<sup>23</sup> 厚生労働省(2012)「平成23年版 労働経済の分析」  
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/11/dl/02-2.pdf>

<sup>24</sup> JILPT(2012)「中小企業における既卒者採用の実態」第2章 新規学卒者に対する労働力需要  
<http://www.jil.go.jp/institute/research/2012/091.htm>

図表一2-28 正社員になれた割合・フリーター期間別（JILPT N=439人）



(JILPT (2012) 「大都市の若者の就業行動と意識の展開」 p.72) <sup>25</sup>

図表一2-29 大卒者採用人数の決定時に考慮するもの  
(リクルートワークス 2010年 N=96社)

■図表3: 企業における大卒者採用人数の決定時に考慮するもの

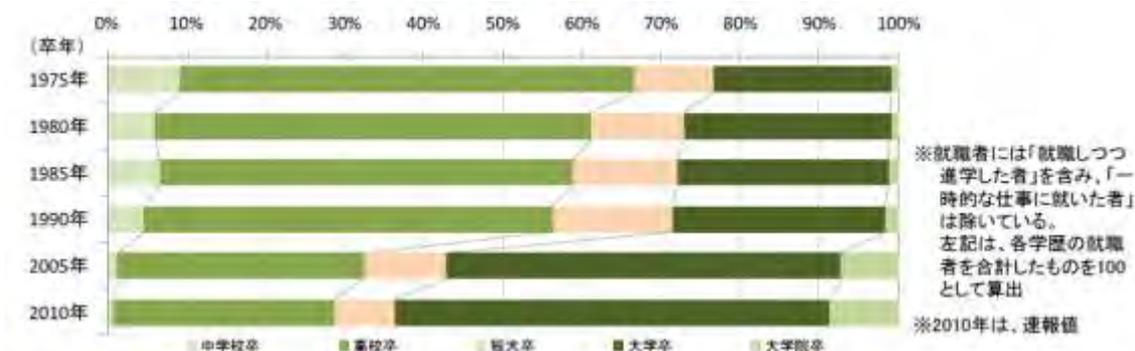
	考慮しない計	考慮する計
①国内景気	19.8%	66.7%
②海外景気	33.3%	47.9%
③同業種の業績(売上)状況	47.9%	29.2%
④自社の売上または売上予測	13.5%	79.2%
⑤自社の利益または利益予測	12.5%	79.2%
⑥従業員の年齢構成	8.3%	82.3%
⑦自社の人材の過不足状況	2.1%	94.8%
⑧現場の意向	10.4%	77.1%
⑨高齢者の雇用	39.6%	34.4%
⑩株主の意向	47.9%	16.7%
⑪自社の新卒採用における中長期的ポリシー	6.3%	85.4%

(リクルートワークス研究所 (2010) 「新卒採用」の潮流と課題 p.8) <sup>26</sup>

<sup>25</sup> JILPT (2012) 「大都市の若者の就業行動と意識の展開—「第3回若者のワークスタイル調査」から—」  
<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2012/0148.htm>

<sup>26</sup> リクルートワークス研究所(2010)「新卒採用」の潮流と課題 [http://www.works-i.com/pdf/r\\_000195.pdf](http://www.works-i.com/pdf/r_000195.pdf)

図表-2-30 新規学卒者の卒業後の就職状況 学歴別  
 (リクルートワークス 2010年, 出所: 文部科学省「学校基本調査」)



(リクルートワークス研究所 (2010) 「新卒採用」の潮流と課題 p.9)

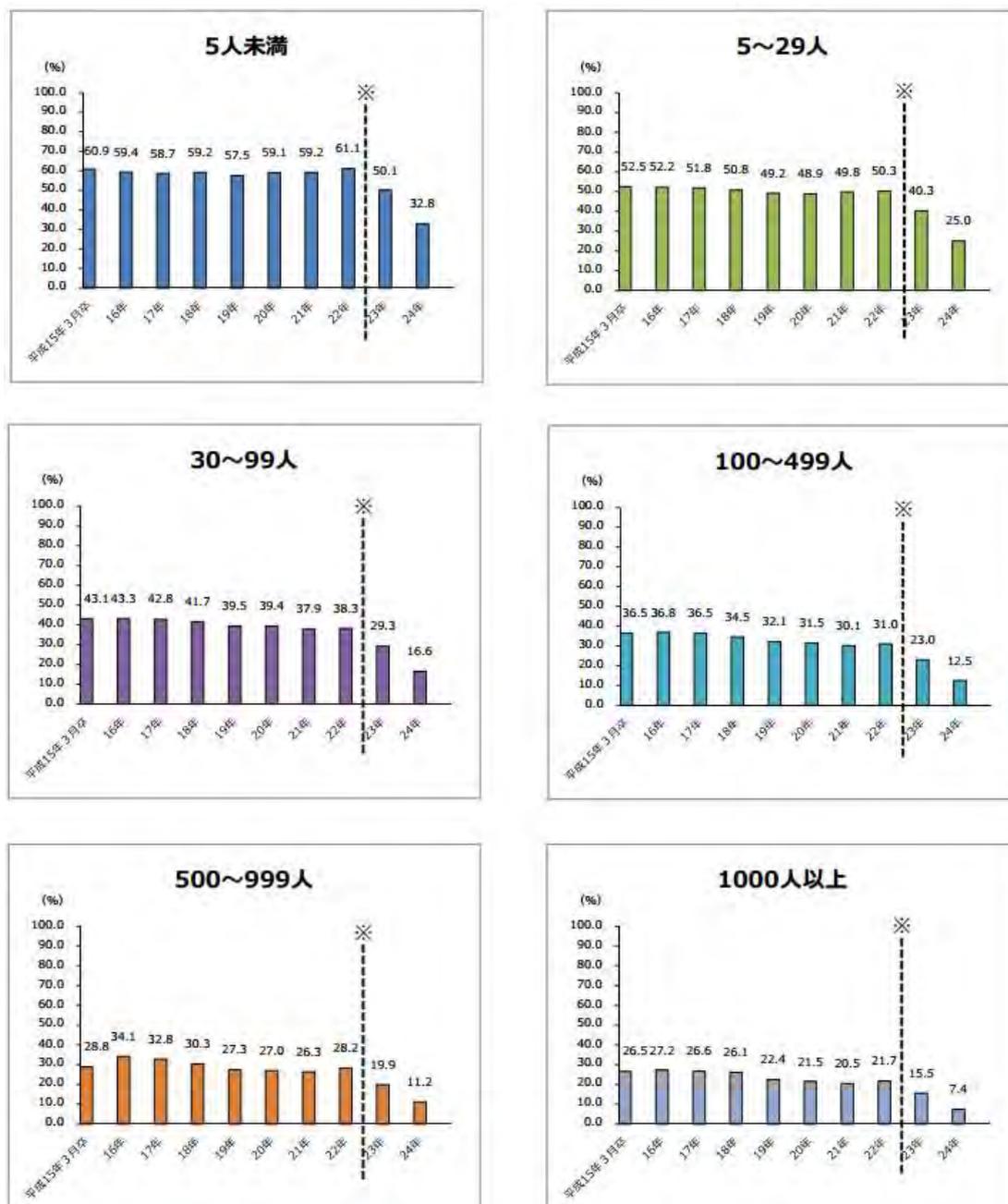
図表-2-31 大卒者の就業率および無業者比率の推移  
 (2010年卒は速報値、出所: 文部科学省「学校基本調査」)



(リクルートワークス研究所 (2010) 「新卒採用」の潮流と課題 p.11)

## 第2章 雇用の入口

図表一2-32 新規大学卒業者の事業所規模別卒業3年後の離職率の推移（厚生労働省）



（厚生労働省（2010）「新規学卒者の離職状況に関する資料一覧」新規学卒就職者の事業所規模別・産業別離職状況）

27

<sup>27</sup> 厚生労働省（2010）「新規学卒者の離職状況に関する資料一覧」  
<http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/24.html>

## (3) 欧州の状況

## ① 欧州全体

図表-2-33 調査の前年に学生だった18~24歳の雇用/失業率 (Eurostat)

Table 16 - Proportion of those aged 18-24 who were students the year before the survey and who were employed or unemployed in 2007, 2009 and 2011

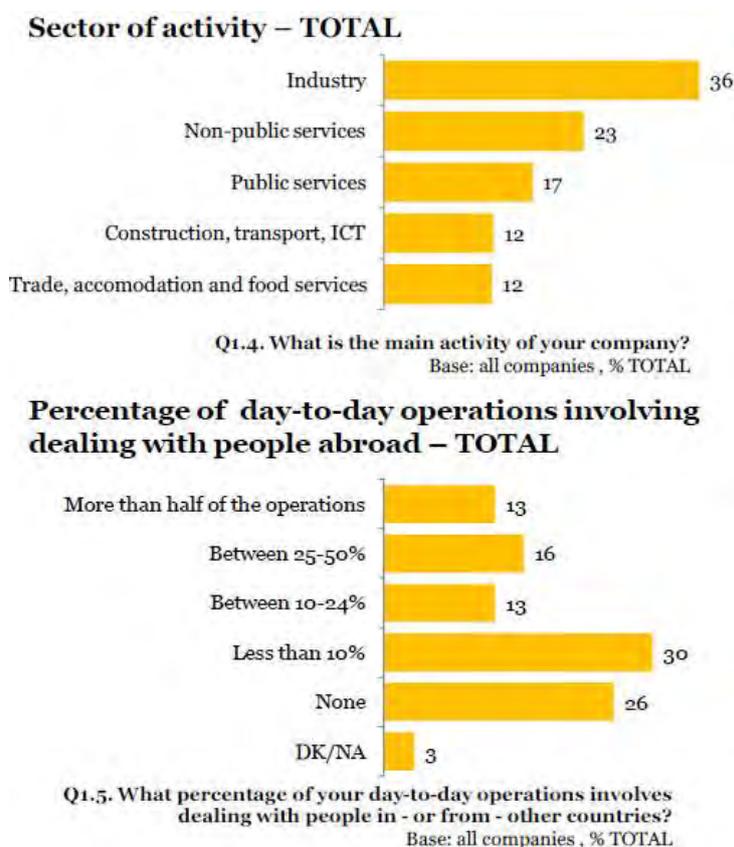
	% students previous year						Percentage point change			
	2007		2009		2011		2007-09		2009-11	
	Employ	Unempl	Employ	Unempl	Employ	Unempl	Employ	Unempl	Employ	Unempl
BE	15.2	6.6	12.5	7.2	13.6	5.5	-2.7	0.5	1.1	-1.6
BG	10.3	2.4	8.8	3.0	4.5	5.0	-1.5	0.6	-4.2	2.0
CZ	11.3	2.7	12.1	3.9	11.2	3.8	0.8	1.2	-0.9	-0.1
DK	50.7	7.8	47.0	12.5	41.3	14.2	-3.7	4.7	-5.7	1.7
DE	25.6	5.3	24.4	3.6	28.6	3.4	-1.2	-1.7	4.2	-0.2
EE	17.9	3.8	12.4	7.9	14.5	7.5	-5.5	4.1	2.1	-0.4
EL	6.0	5.4	6.2	6.5	3.5	8.1	0.2	1.1	-2.8	1.6
ES	20.4	10.0	13.0	12.6	10.6	14.3	-7.5	2.6	-2.4	1.7
FR	21.0	6.7	19.2	7.9	20.0	7.5	-1.8	1.2	0.8	-0.4
IT	9.8	4.4	7.3	5.0	6.8	5.0	-2.4	0.6	-0.5	0.0
CY	23.9	6.0	22.8	9.0	14.2	8.6	-1.1	3.1	-8.5	-0.5
LV	22.9	5.4	11.9	11.5	13.3	10.0	-11.1	6.1	1.4	-1.5
LT	12.5	2.0	10.7	6.7	10.8	7.6	-1.7	4.7	0.0	0.9
LU	10.6	2.9	20.3	4.1	13.1	3.3	9.7	1.2	-7.2	-0.8
HU	8.2	3.3	6.7	4.4	6.9	4.9	-1.6	1.1	0.3	0.4
MT	24.5	6.7	18.9	5.8	29.6	6.8	-5.6	-0.9	10.7	1.0
NL	65.8	5.2	64.4	5.2	64.1	4.5	-1.4	0.0	-0.3	-0.7
AT	30.9	4.5	33.6	4.6	33.7	4.2	2.7	0.0	0.1	-0.3
PL	13.6	6.0	12.8	6.4	11.1	7.8	-0.9	0.3	-1.7	1.4
PT	10.6	5.2	10.3	5.2	10.6	11.7	-0.3	0.0	0.2	6.5
RO	5.2	3.4	3.9	3.9	3.9	3.9	-1.4	0.5	0.1	0.0
SI	18.3	4.4	17.5	4.8	17.6	5.1	-0.8	0.4	0.1	0.3
SK	11.7	4.7	8.5	5.5	7.1	7.1	-3.2	0.8	-1.4	1.5
FI	45.2	10.8	42.7	13.4	41.8	11.0	-2.4	2.6	-0.9	-2.4
SE	43.1	12.1	34.9	15.4	38.1	14.6	-8.2	3.3	3.2	-0.8
UK	35.8	9.7	32.5	14.4	30.9	13.7	-3.3	4.7	-1.6	-0.7
EU15	23.7	7.0	21.0	8.8	20.8	9.0	-2.7	1.8	-0.2	0.2
EU12	9.8	3.5	8.2	4.7	7.7	5.1	-1.6	1.2	-0.5	0.4
EU27	20.3	6.0	18.3	7.1	18.6	7.5	-2.0	1.1	0.3	0.4

Source: Eurostat, Labour Force Survey

Notes: EU15 excludes DE. EU12 excludes PL. Data for BG for 2007 relate to 2008.

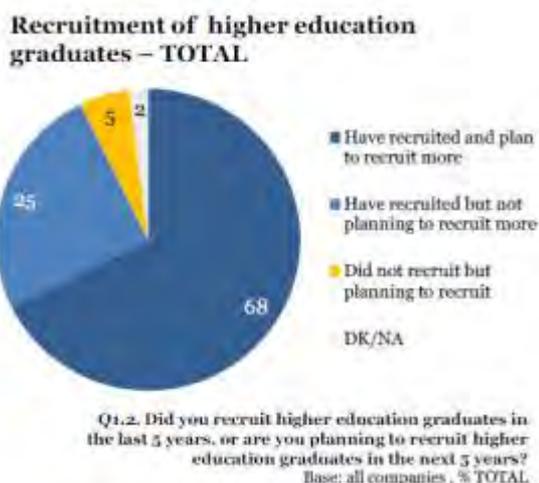
(EC, Mobility in Europe 2012, p.74) <sup>28</sup><sup>28</sup> Mobility in Europe 2012<http://www.mobilitypartnership.eu/Documents/Mobility%20in%20Europe%202012.pdf>

図表-2-34 「2010年大卒者エンプロイアビリティ調査」の回答企業 産業別割合等  
(2010, EU27 各国, N=7,036 社)



(EC (2010) 'Employer's perception of graduate employability - Summary')<sup>29</sup>

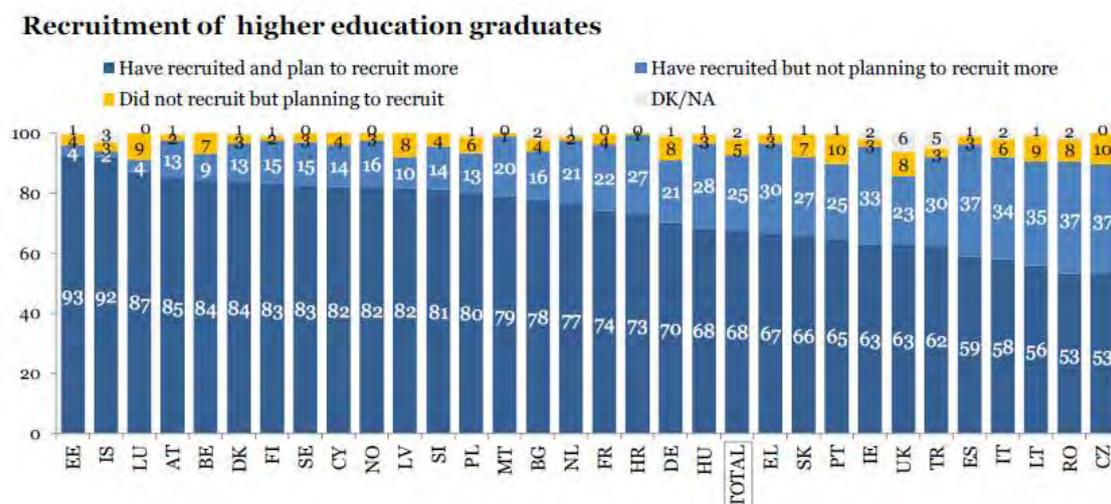
図表-2-35 大卒者採用の意向 回答企業全体 (2010, EU27 各国, N=7,036 社)



(EC (2010) 'Employer's perception of graduate employability - Summary')

<sup>29</sup> EC (2010) 'Employer's perception of graduate employability - Summary'  
[http://ec.europa.eu/public\\_opinion/flash/fl\\_304\\_sum\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_304_sum_en.pdf)

図表一-2-36 大卒者採用の意向 国別（2010, EU27 各国, N=7,036 社）

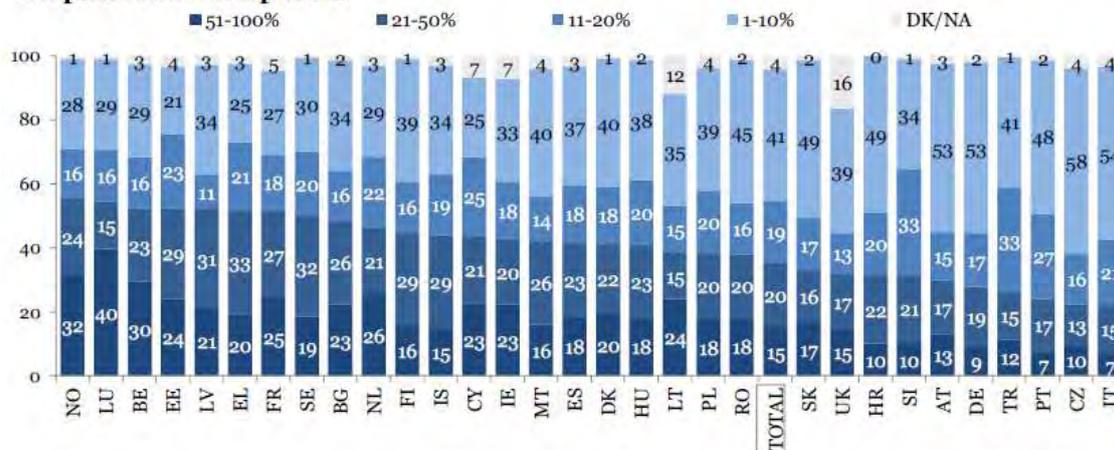


Q1.2. Did you recruit higher education graduates in the last 5 years, or are you planning to recruit higher education graduates in the next 5 years?  
Base: all companies, % by country

(EC (2010) 'Employer's perception of graduate employability - Summary')

図表一-2-37 近年の採用に占める大卒者の割合 国別（2010, EU27 各国, N=7,036 社）

Estimated percentage of higher education graduates currently employed in respondents' companies

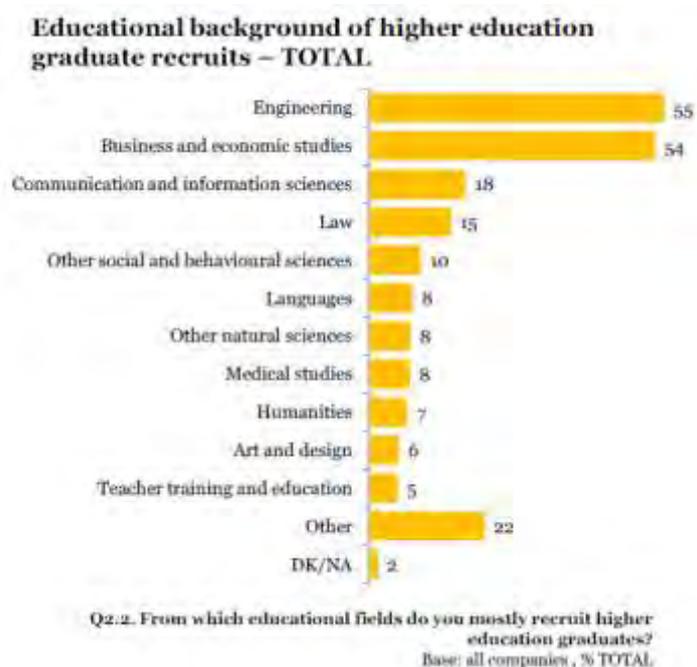


Q2.1. In your estimation, what is the overall percentage of higher education graduates currently employed in your company?  
Base: all companies, % by country

国コード AT:オーストリア, BE:ベルギー, BG:ブルガリア, CY:キプロス, CZ:チェコ, DE:ドイツ, DK:デンマーク, EE:エストニア, EL:ギリシャ, ES: スペイン, FI:フィンランド, FR:フランス, HR:クロアチア, HU:ハンガリー, IE:アイルランド, IS:アイスランド, IT:イタリア, LT:リトアニア, LU:ルクセンブルク, LV:ラトビア, MT:マルタ, NL:オランダ, NO:ノルウェー, PL:ポーランド, PT:ポルトガル, RO:ルーマニア, SE:スウェーデン, SI:スロベニア, SK:スロバキア, TR:トルコ, UK:イギリス

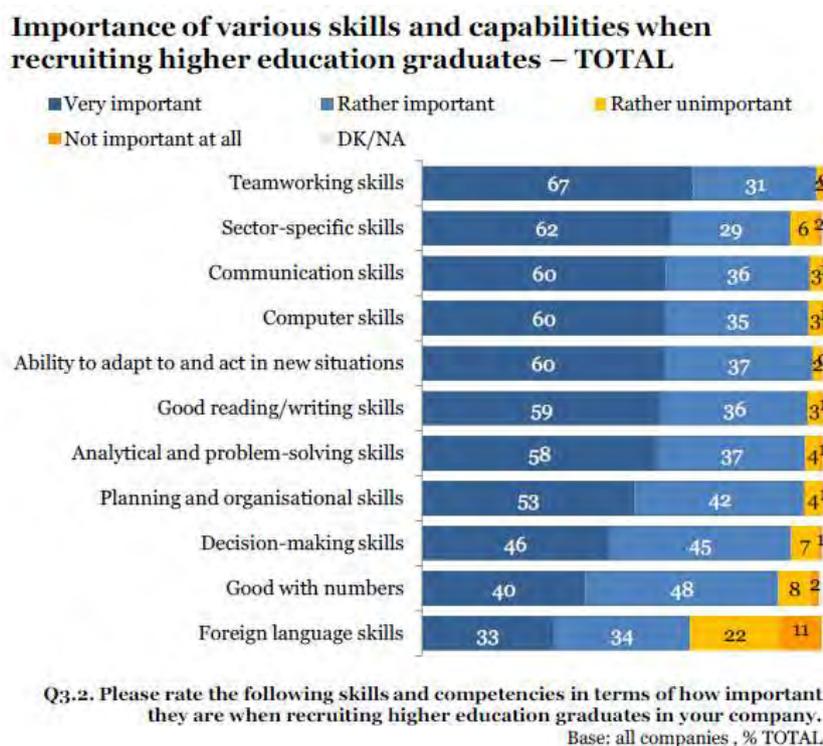
(EC (2010) 'Employer's perception of graduate employability - Summary')

図表-2-38 採用した大卒者の専攻 全体（2010, EU27 各国, N=7,036 社）



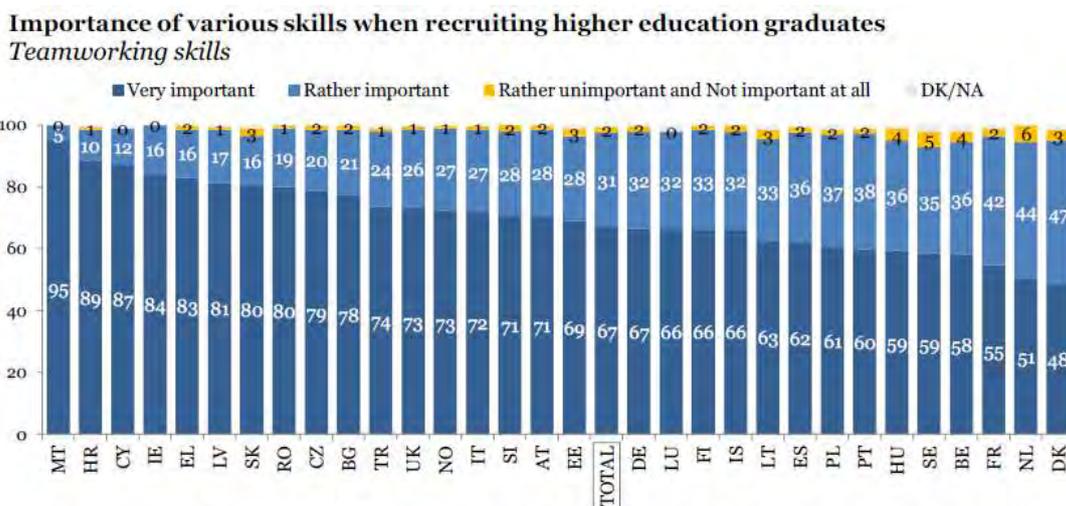
(EC (2010) 'Employer's perception of graduate employability - Summary')

図表-2-39 大卒者の採用にあたって重視するスキル要件(2010, EU27 各国, N=7,036 社)



(EC (2010) 'Employer's perception of graduate employability - Summary')

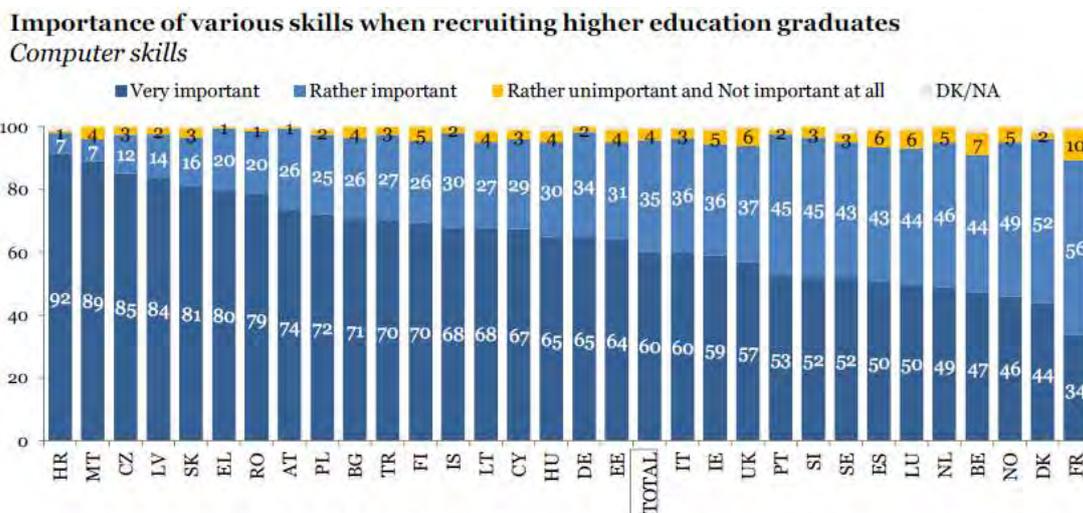
図表-2-40 大卒者の採用判断における重要度—チームワークスキル  
(EU27 各国, N=7,036 社)



Q3.2. Please rate the following skills and competencies in terms of how important they are when recruiting higher education graduates in your company.  
Base: all companies, % by country

(EC (2010) 'Employer's perception of graduate employability - Summary')

図表-2-41 大卒者の採用判断における重要度—コンピュータースキル  
(EU27 各国, N=7,036 社)

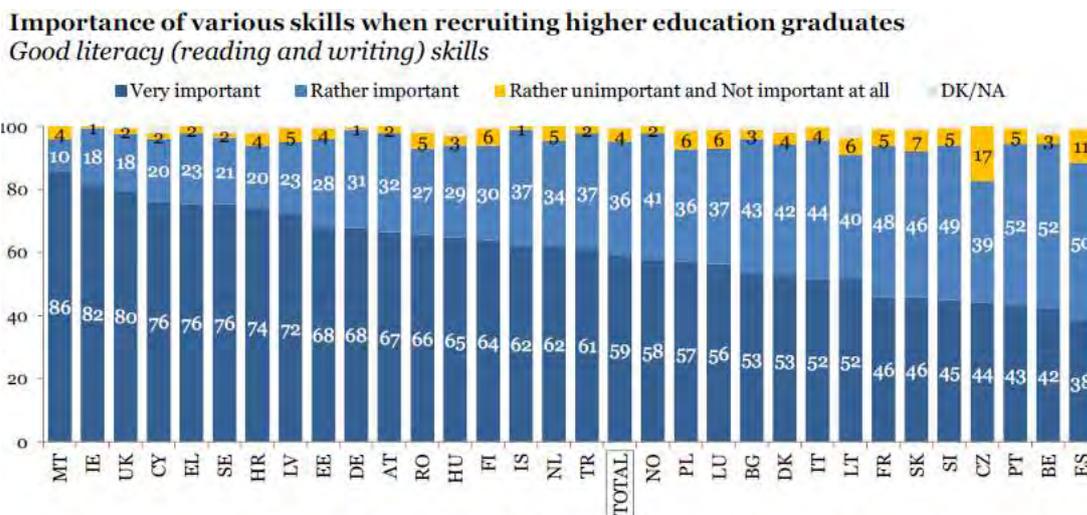


Q3.2. Please rate the following skills and competencies in terms of how important they are when recruiting higher education graduates in your company.  
Base: all companies, % by country

国コード AT:オーストリア, BE:ベルギー, BG:ブルガリア, CY:キプロス, CZ:チェコ, DE:ドイツ, DK:デンマーク, EE:エストニア, EL:ギリシャ, ES: スペイン, FI:フィンランド, FR:フランス, HR:クロアチア, HU:ハンガリー, IE:アイルランド, IS:アイスランド, IT:イタリア, LT:リトアニア, LU:ルクセンブルク, LV:ラトビア, MT:マルタ, NL:オランダ, NO:ノルウェー, PL:ポーランド, PT:ポルトガル, RO:ルーマニア, SE:スウェーデン, SI:スロベニア, SK:スロバキア, TR:トルコ, UK:イギリス

(EC (2010) 'Employer's perception of graduate employability - Summary')

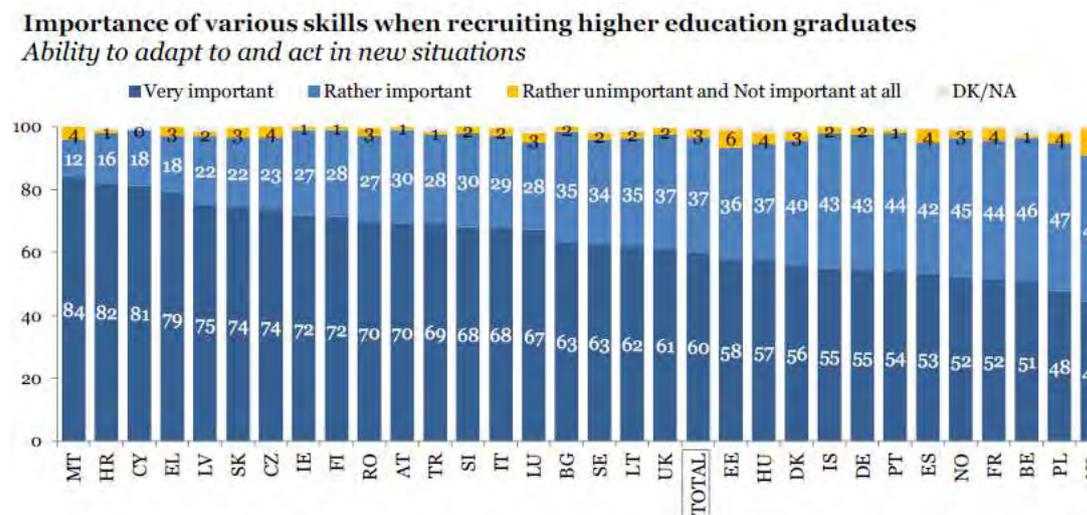
図表-2-42 大卒者の採用判断における重要度—読み書きリテラシー  
(EU27 各国, N=7,036 社)



Q3.2. Please rate the following skills and competencies in terms of how important they are when recruiting higher education graduates in your company.  
Base: all companies, % by country

(EC (2010) 'Employer's perception of graduate employability - Summary')

図表-2-43 大卒者の採用判断における重要度—適応/行動能力  
(EU27 各国, N=7,036 社)

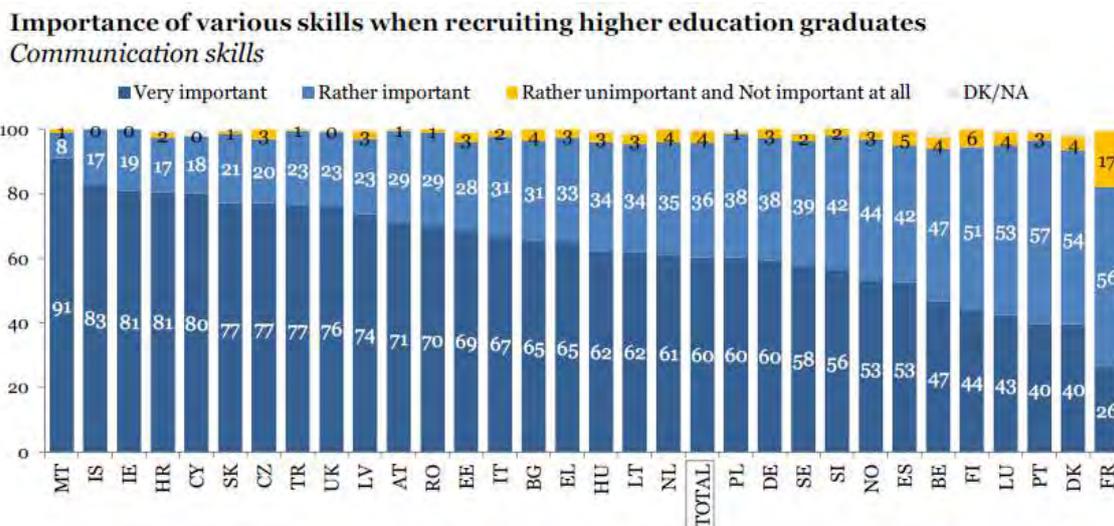


Q3.2. Please rate the following skills and competencies in terms of how important they are when recruiting higher education graduates in your company.  
Base: all companies, % by country

国コード AT:オーストリア, BE:ベルギー, BG:ブルガリア, CY:キプロス, CZ:チェコ, DE:ドイツ, DK:デンマーク, EE:エストニア, EL:ギリシャ, ES: スペイン, FI:フィンランド, FR:フランス, HR:クロアチア, HU:ハンガリー, IE:アイルランド, IS:アイスランド, IT:イタリア, LT:リトアニア, LU:ルクセンブルク, LV:ラトビア, MT:マルタ, NL:オランダ, NO:ノルウェー, PL:ポーランド, PT:ポルトガル, RO:ルーマニア, SE:スウェーデン, SI:スロベニア, SK:スロバキア, TR:トルコ, UK:イギリス

(EC (2010) 'Employer's perception of graduate employability - Summary')

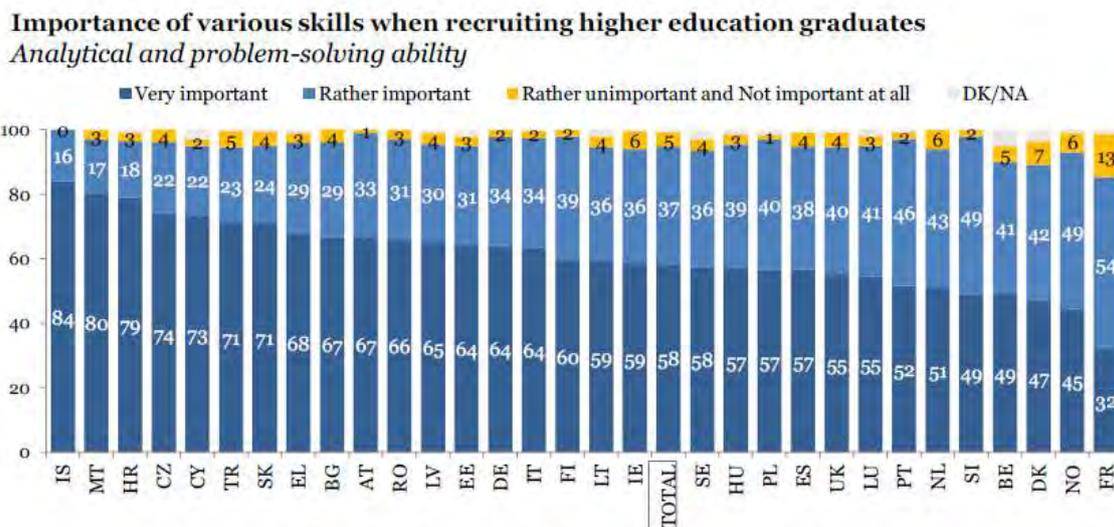
図表-2-44 大卒者の採用判断における重要度—コミュニケーションスキル  
(EU27 各国, N=7,036 社)



Q3.2. Please rate the following skills and competencies in terms of how important they are when recruiting higher education graduates in your company.  
Base: all companies, % by country

(EC (2010) 'Employer's perception of graduate employability - Summary')

図表-2-45 大卒者の採用判断における重要度—分析力/問題解決能力  
(EU27 各国, N=7,036 社)

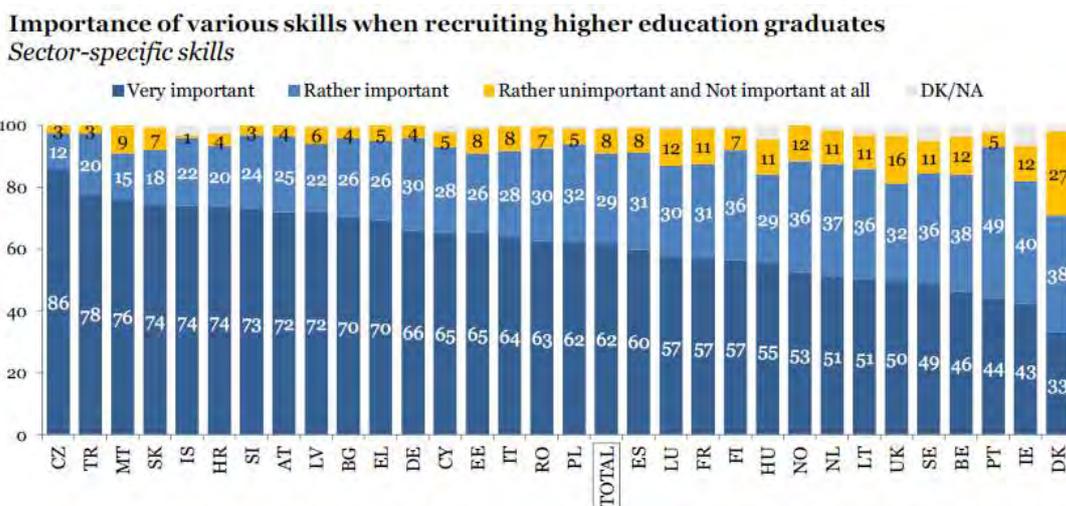


Q3.2. Please rate the following skills and competencies in terms of how important they are when recruiting higher education graduates in your company.  
Base: all companies, % by country

国コード AT:オーストリア, BE:ベルギー, BG:ブルガリア, CY:キプロス, CZ:チェコ, DE:ドイツ, DK:デンマーク, EE:エストニア, EL:ギリシャ, ES: スペイン, FI:フィンランド, FR:フランス, HR:クロアチア, HU:ハンガリー, IE:アイルランド, IS:アイスランド, IT:イタリア, LT:リトアニア, LU:ルクセンブルク, LV:ラトビア, MT:マルタ, NL:オランダ, NO:ノルウェー, PL:ポーランド, PT:ポルトガル, RO:ルーマニア, SE:スウェーデン, SI:スロベニア, SK:スロバキア, TR:トルコ, UK:イギリス

(EC (2010) 'Employer's perception of graduate employability - Summary')

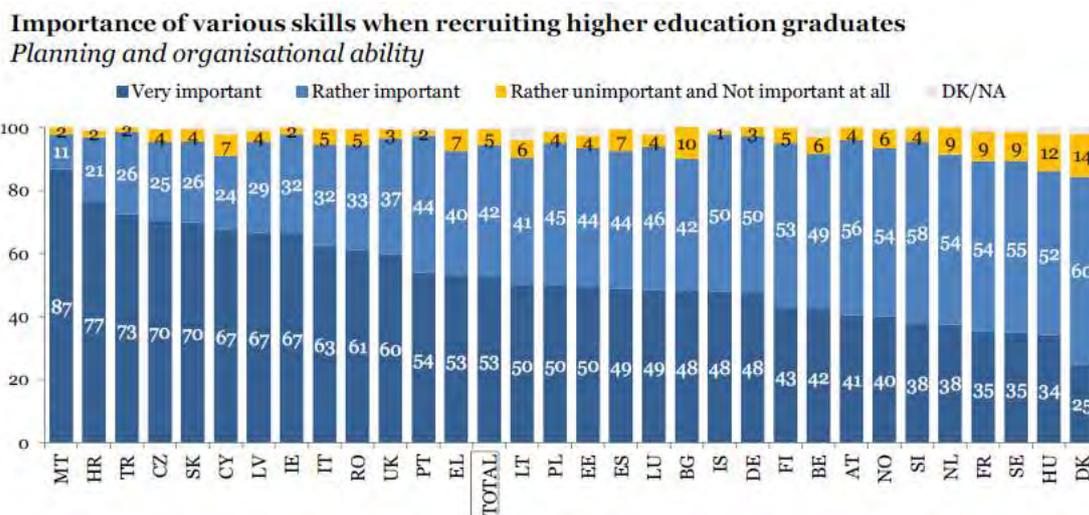
図表-2-46 大卒者の採用判断における重要度—業界固有のスキル  
(EU27 各国, N=7,036 社)



Q3.2. Please rate the following skills and competencies in terms of how important they are when recruiting higher education graduates in your company.  
Base: all companies, % by country

(EC (2010) 'Employer's perception of graduate employability - Summary')

図表-2-47 大卒者の採用判断における重要度—計画/組織能力  
(EU27 各国, N=7,036 社)

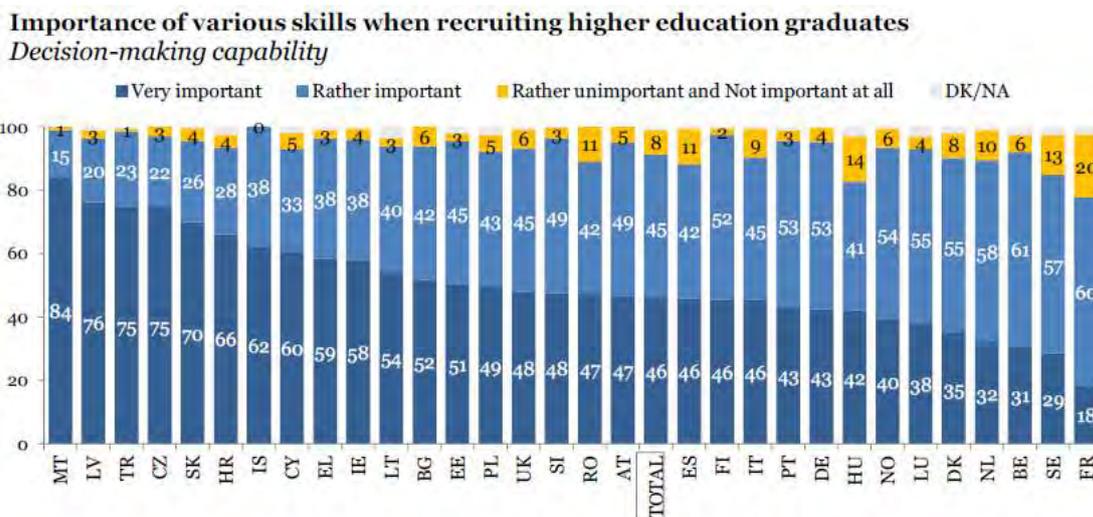


Q3.2. Please rate the following skills and competencies in terms of how important they are when recruiting higher education graduates in your company.  
Base: all companies, % by country

国コード AT:オーストリア, BE:ベルギー, BG:ブルガリア, CY:キプロス, CZ:チェコ, DE:ドイツ, DK:デンマーク, EE:エストニア, EL:ギリシャ, ES: スペイン, FI:フィンランド, FR:フランス, HR:クロアチア, HU:ハンガリー, IE:アイルランド, IS:アイスランド, IT:イタリア, LT:リトアニア, LU:ルクセンブルク, LV:ラトビア, MT:マルタ, NL:オランダ, NO:ノルウェー, PL:ポーランド, PT:ポルトガル, RO:ルーマニア, SE:スウェーデン, SI:スロベニア, SK:スロバキア, TR:トルコ, UK:イギリス

(EC (2010) 'Employer's perception of graduate employability - Summary')

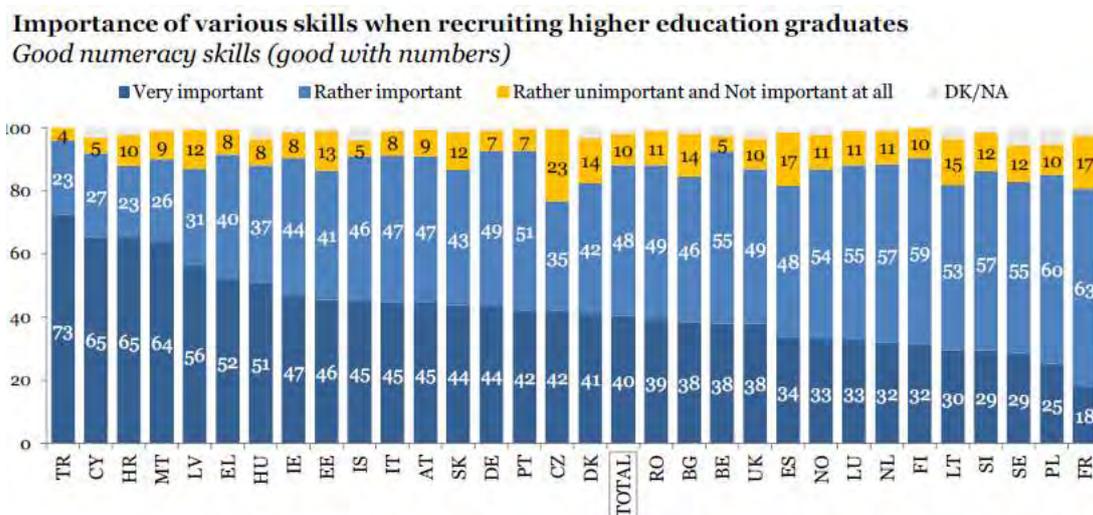
図表-2-48 大卒者の採用判断における重要度—決断力  
(EU27 各国, N=7,036 社)



Q3.2. Please rate the following skills and competencies in terms of how important they are when recruiting higher education graduates in your company.  
Base: all companies, % by country

(EC (2010) 'Employer's perception of graduate employability - Summary')

図表-2-49 大卒者の採用判断における重要度—数学的能力  
(EU27 各国, N=7,036 社)



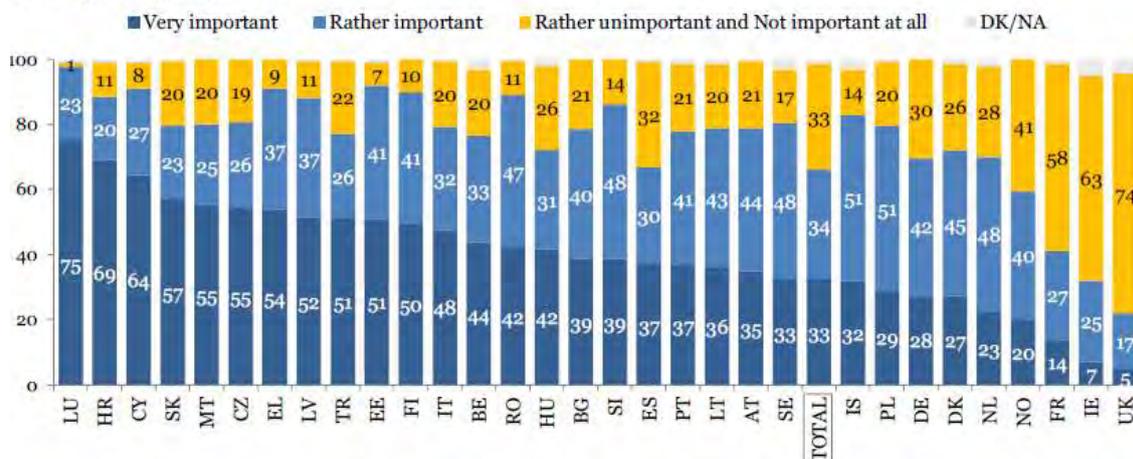
Q3.2. Please rate the following skills and competencies in terms of how important they are when recruiting higher education graduates in your company.  
Base: all companies, % by country

国コード AT:オーストリア, BE:ベルギー, BG:ブルガリア, CY:キプロス, CZ:チェコ, DE:ドイツ, DK:デンマーク, EE:エストニア, EL:ギリシャ, ES: スペイン, FI:フィンランド, FR:フランス, HR:クロアチア, HU:ハンガリー, IE:アイルランド, IS:アイスランド, IT:イタリア, LT:リトアニア, LU:ルクセンブルク, LV:ラトビア, MT:マルタ, NL:オランダ, NO:ノルウェー, PL:ポーランド, PT:ポルトガル, RO:ルーマニア, SE:スウェーデン, SI:スロベニア, SK:スロバキア, TR:トルコ, UK:イギリス

(EC (2010) 'Employer's perception of graduate employability - Summary')

図表-2-50 大卒者の採用判断における重要度-外国語能力 (EU27 各国, N=7,036 社)

**Importance of various skills when recruiting higher education graduates**  
*Foreign language skills*



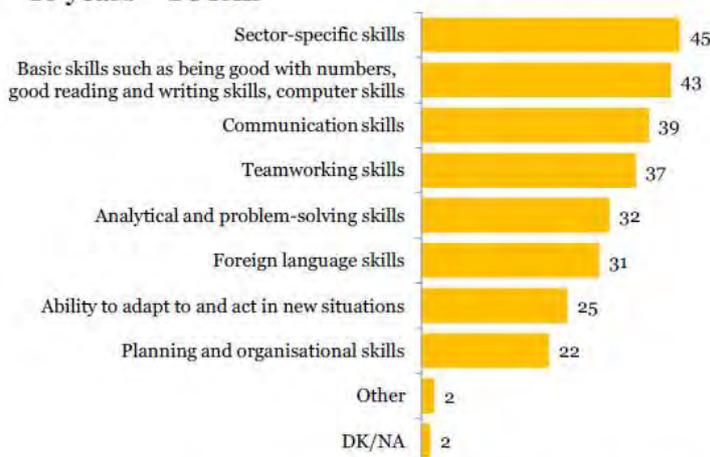
Q3.2. Please rate the following skills and competencies in terms of how important they are when recruiting higher education graduates in your company.  
Base: all companies, % by country

国コード AT:オーストリア, BE:ベルギー, BG:ブルガリア, CY:キプロス, CZ:チェコ, DE:ドイツ, DK:デンマーク, EE:エストニア, EL:ギリシャ, ES: スペイン, FI:フィンランド, FR:フランス, HR:クロアチア, HU:ハンガリー, IE:アイルランド, IS:アイスランド, IT:イタリア, LT:リトアニア, LU:ルクセンブルク, LV:ラトビア, MT:マルタ, NL:オランダ, NO:ノルウェー, PL:ポーランド, PT:ポルトガル, RO:ルーマニア, SE:スウェーデン, SI:スロベニア, SK:スロバキア, TR:トルコ, UK:イギリス

(EC (2010) 'Employer's perception of graduate employability - Summary')

図表-2-51 今後 5-10 年間の新卒者に必須とされるスキル (EU27 各国, N=7,036 社)

**Opinions about the skills and capabilities that higher education graduates should have in next 5-10 years – TOTAL**

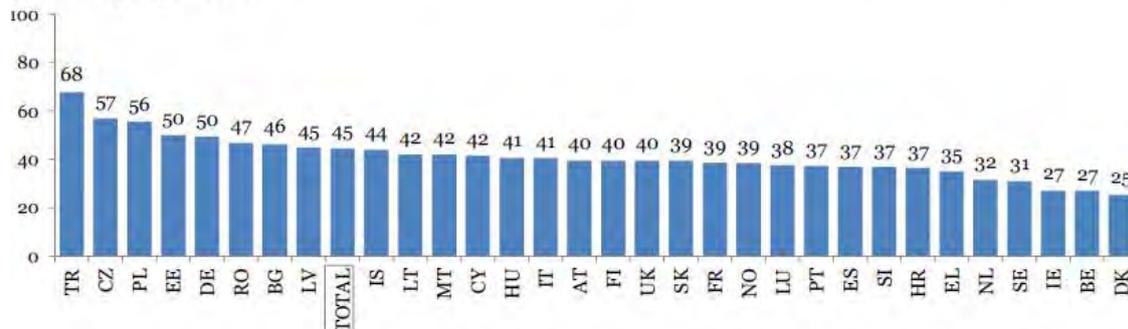


Q3.4. In your opinion, in the next 5-10 years, which skills and competencies will be the most important for new higher education graduates? Please choose the three most important ones!  
Base: all companies, % TOTAL

(EC (2010) 'Employer's perception of graduate employability - Summary')

図表-2-52 今後 5-10 年間の大卒者は業界固有スキルを身に着けるべき  
(EU27 各国, N=7,036 社)

**Opinions about the skills that higher education graduates should have in next 5-10 years**  
*Sector-specific skills*



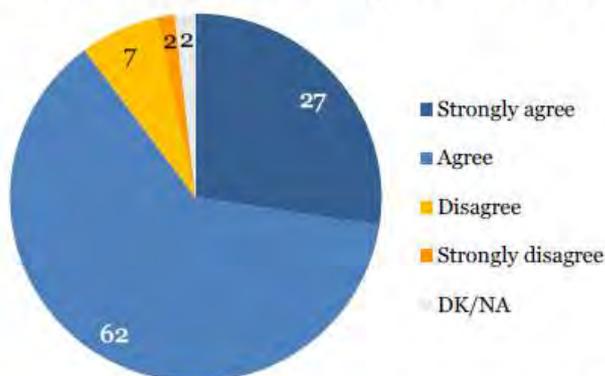
Q3.4. In your opinion, in the next 5-10 years, which skills and competencies will be the most important for new higher education graduates? Please choose the three most important ones!  
Base: all companies, % by country

国コード AT:オーストリア, BE:ベルギー, BG:ブルガリア, CY:キプロス, CZ:チェコ, DE:ドイツ, DK:デンマーク, EE:エストニア, EL:ギリシャ, ES: スペイン, FI:フィンランド, FR:フランス, HR:クロアチア, HU:ハンガリー, IE:アイルランド, IS:アイスランド, IT:イタリア, LT:リトアニア, LU:ルクセンブルク, LV:ラトビア, MT:マルタ, NL:オランダ, NO:ノルウェー, PL:ポーランド, PT:ポルトガル, RO:ルーマニア, SE:スウェーデン, SI:スロベニア, SK:スロバキア  
TR:トルコ, UK:イギリス

(EC (2010) 'Employer's perception of graduate employability - Summary')

図表-2-53 過去 3-5 年間の学卒採用者は仕事に求められるスキルを身に着けている  
(全体 EU27 各国, N=7,036 社)

**Higher education graduates recruited in the last 3-5 years have the skills required to work in respondents' companies – TOTAL**

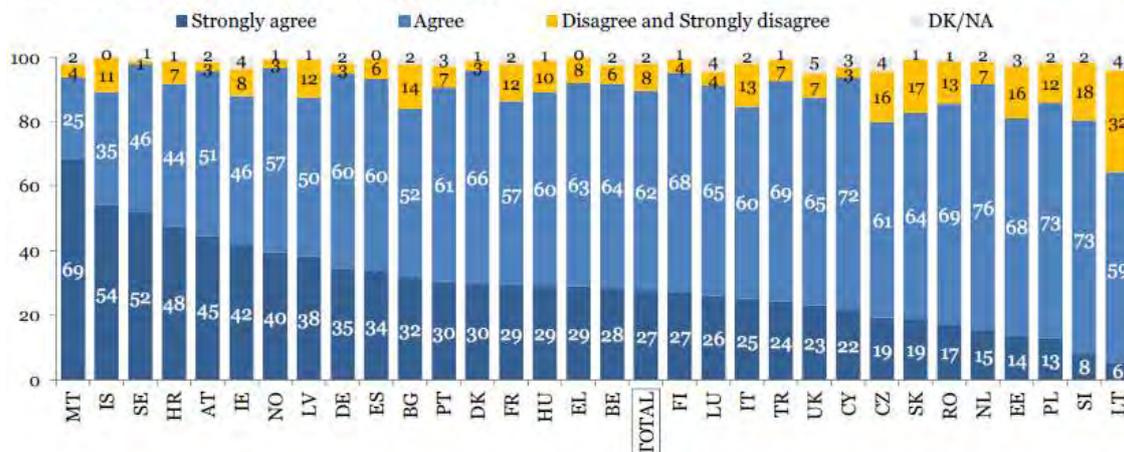


Q3.1. How much do you agree or disagree with the following statement? "Higher education graduates recruited in the last three to five years have the skills required to work in my company".  
Base: companies that have recruited higher education graduates, % TOTAL

(EC (2010) 'Employer's perception of graduate employability - Summary')

図表一2-54 過去3-5年間の学卒採用者は仕事に求められるスキルを身に付けている  
(国別 EU27 各国, N=7,036 社)

Higher education graduates recruited in the last 3-5 years have the skills required to work in respondents' companies



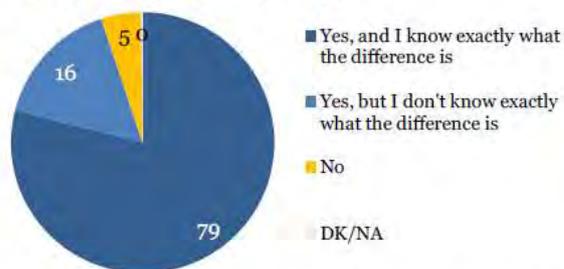
Q3.1. How much do you agree or disagree with the following statement? "Higher education graduates recruited in the last three to five years have the skills required to work in my company".  
Base: companies that have recruited higher education graduates, % by country

国コード AT:オーストリア, BE:ベルギー, BG:ブルガリア, CY:キプロス, CZ:チェコ, DE:ドイツ, DK:デンマーク, EE:エストニア, EL:ギリシャ, ES: スペイン, FI:フィンランド, FR:フランス, HR:クロアチア, HU:ハンガリー, IE:アイルランド, IS:アイスランド, IT:イタリア, LT:リトアニア, LU:ルクセンブルク, LV:ラトビア, MT:マルタ, NL:オランダ, NO:ノルウェー, PL:ポーランド, PT:ポルトガル, RO:ルーマニア, SE:スウェーデン, SI:スロベニア, SK:スロバキア, TR:トルコ, UK:イギリス

(EC (2010) 'Employer's perception of graduate employability - Summary')

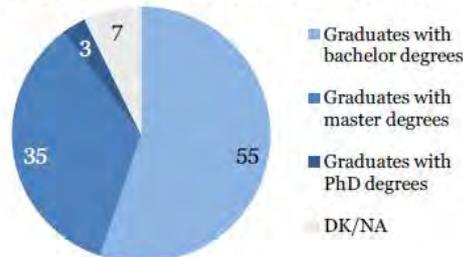
図表一2-55 企業が要求するスキルに適切な学位  
(全体 EU27 各国, N=7,036 社)

Respondents' awareness of the difference between bachelor's and master's degrees – TOTAL



Q3.6. Are you aware of the difference between bachelor's and master's degrees?  
Base: all companies, % TOTAL

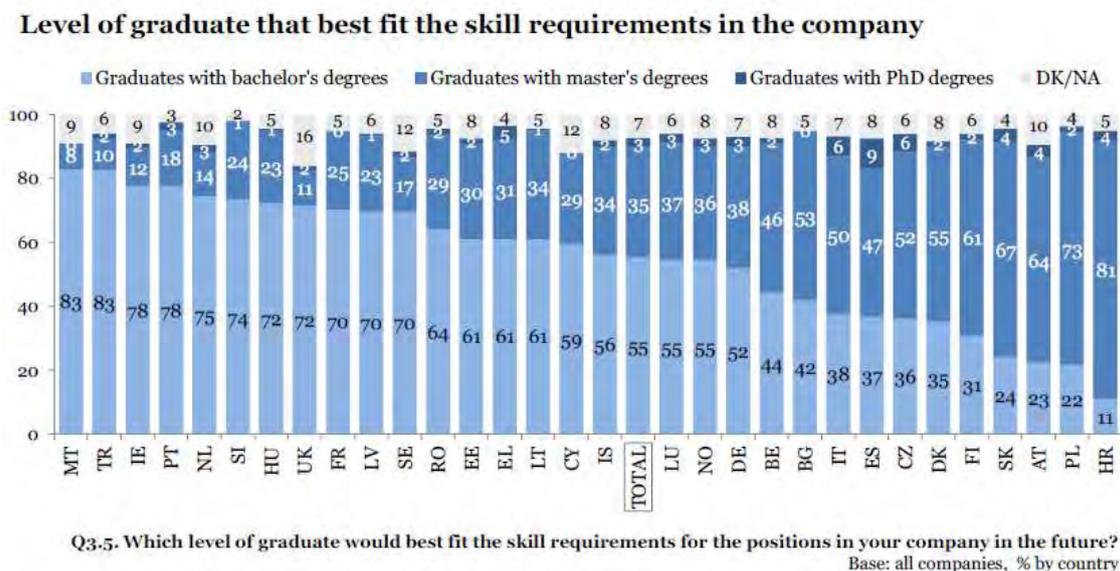
Level of graduate that will best fit the skill requirements in respondents' companies – TOTAL



Q3.5. Which level of graduate would best fit the skill requirements for the positions in your company in the future?  
Base: all companies, % TOTAL

(EC (2010) 'Employer's perception of graduate employability - Summary')

図表-2-56 企業が要求するスキルに適切な学位  
(国別 EU27 各国, N=7,036 社)



【棒グラフ摘要】上から、わからない/無回答、博士、修士、学士

国コード AT:オーストリア, BE:ベルギー, BG:ブルガリア, CY:キプロス, CZ:チェコ, DE:ドイツ, DK:デンマーク, EE:エストニア, EL:ギリシャ, ES: スペイン, FI:フィンランド, FR:フランス, HR:クロアチア, HU:ハンガリー, IE:アイルランド, IS:アイスランド, IT:イタリア, LT:リトアニア, LU:ルクセンブルク, LV:ラトビア, MT:マルタ, NL:オランダ, NO:ノルウェー, PL:ポーランド, PT:ポルトガル, RO:ルーマニア, SE:スウェーデン, SI:スロベニア, SK:スロバキア, TR:トルコ, UK:イギリス

(EC (2010) 'Employer's perception of graduate employability - Summary')

図表-2-57 採用において苦勞している点を2つ回答 (全体)  
(EU27 各国, N=7,036 社)

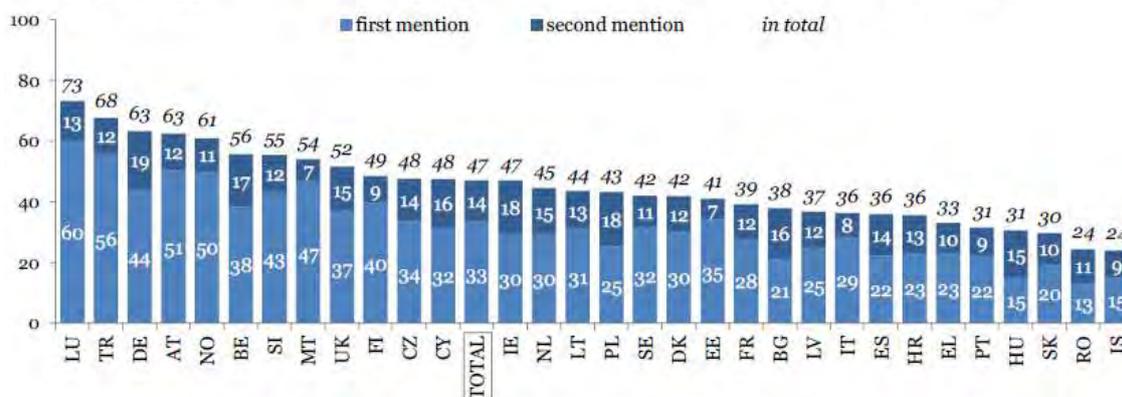


(EC (2010) 'Employer's perception of graduate employability - Summary')

図表-2-58 適正スキル/能力を備えた者を採用するのに苦勞している企業の割合 (EU27 各国, N=7,036 社)

**Greatest challenges in filling vacancies**

*Shortage of applicants with the right skills and capabilities in respondents' countries*



Q5.1. What are the greatest challenges you face in filling your vacancies? Please select the two most important ones.

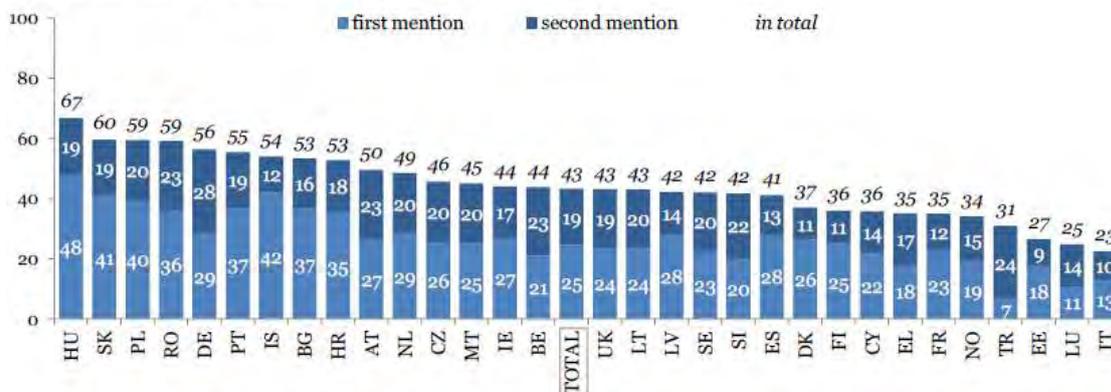
Base: all companies, % by country

(EC (2010) 'Employer's perception of graduate employability - Summary')

図表-2-59 採用において競争力のある初任給を提示することに苦勞している企業の割合 (EU27 各国, N=7,036 社)

**Greatest challenges in filling vacancies**

*Being able to offer a competitive starting salary*



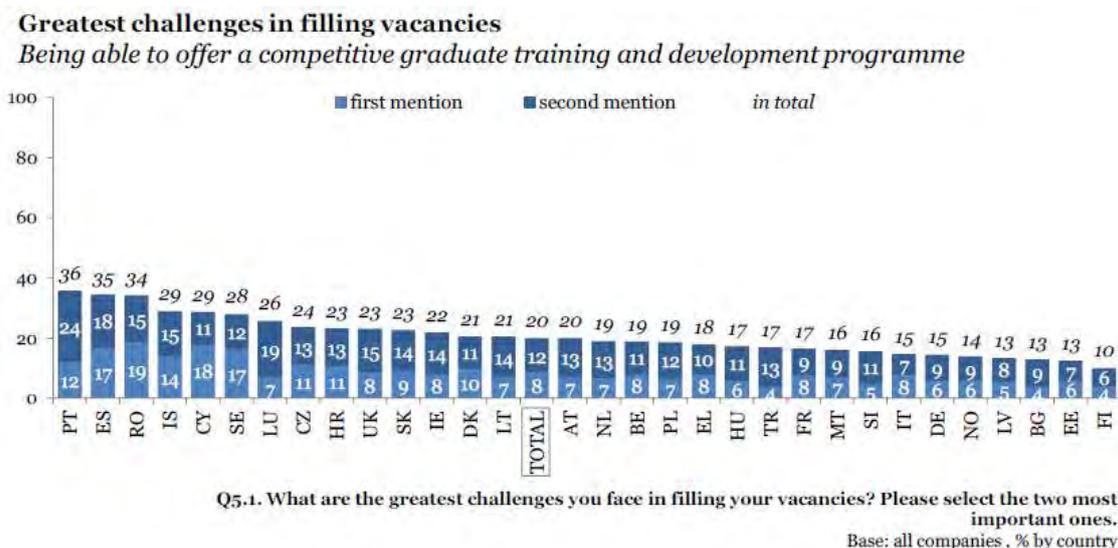
Q5.1. What are the greatest challenges you face in filling your vacancies? Please select the two most important ones.

Base: all companies, % by country

国コード AT:オーストリア, BE:ベルギー, BG:ブルガリア, CY:キプロス, CZ:チェコ, DE:ドイツ, DK:デンマーク, EE:エストニア, EL:ギリシャ, ES: スペイン, FI:フィンランド, FR:フランス, HR:クロアチア, HU:ハンガリー, IE:アイルランド, IS:アイスランド, IT:イタリア, LT:リトアニア, LU:ルクセンブルク, LV:ラトビア, MT:マルタ, NL:オランダ, NO:ノルウェー, PL:ポーランド, PT:ポルトガル, RO:ルーマニア, SE:スウェーデン, SI:スロベニア, SK:スロバキア, TR:トルコ, UK:イギリス

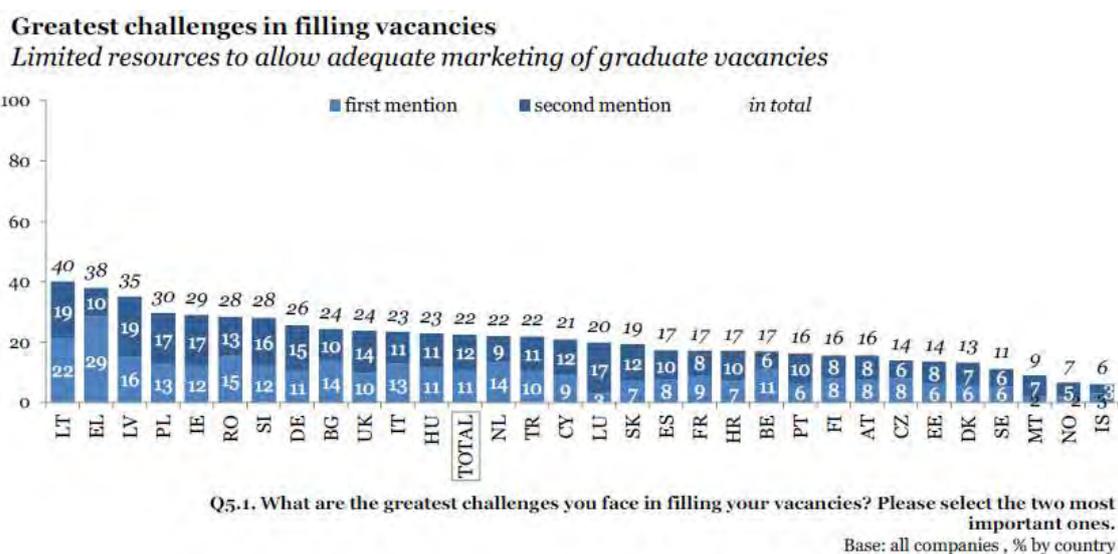
(EC (2010) 'Employer's perception of graduate employability - Summary')

図表—2-60 採用において競争力のある能力開発プログラムを提示することに苦勞している企業の割合（EU27 各国, N=7,036 社）



(EC (2010) 'Employer's perception of graduate employability - Summary')

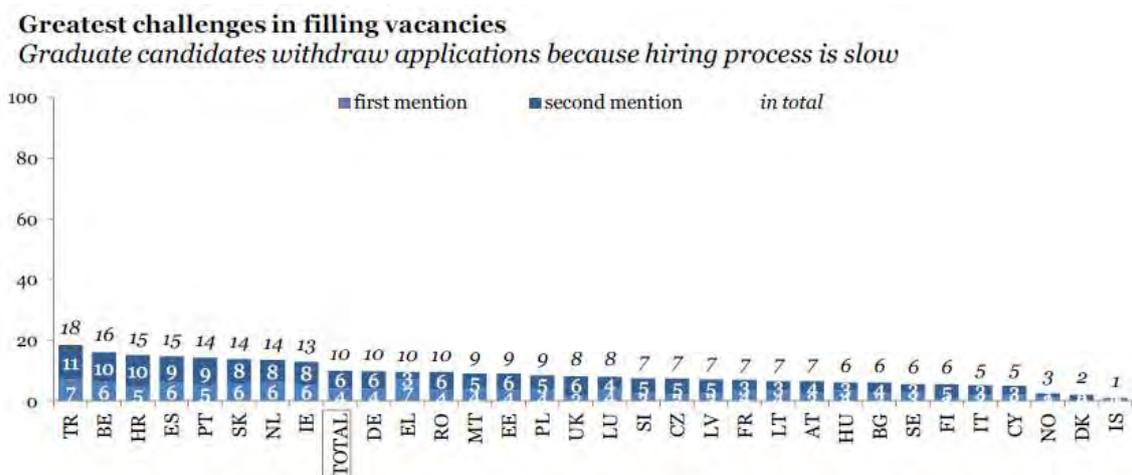
図表—2-61 大卒採用のためのマーケティング資金が限られていることに苦勞している企業の割合（EU27 各国, N=7,036 社）



国コード AT:オーストリア, BE:ベルギー, BG:ブルガリア, CY:キプロス, CZ:チェコ, DE:ドイツ, DK:デンマーク, EE:エストニア, EL:ギリシャ, ES: スペイン, FI:フィンランド, FR:フランス, HR:クロアチア, HU:ハンガリー, IE:アイルランド, IS:アイスランド, IT:イタリア, LT:リトアニア, LU:ルクセンブルク, LV:ラトビア, MT:マルタ, NL:オランダ, NO:ノルウェー, PL:ポーランド, PT:ポルトガル, RO:ルーマニア, SE:スウェーデン, SI:スロベニア, SK:スロバキア, TR:トルコ, UK:イギリス

(EC (2010) 'Employer's perception of graduate employability - Summary')

図表-2-62 採用プロセスに時間がかかるため大卒応募者が辞退することに苦勞している企業の割合 (EU27 各国, N=7,036 社)



Q5.1. What are the greatest challenges you face in filling your vacancies? Please select the two most important ones.

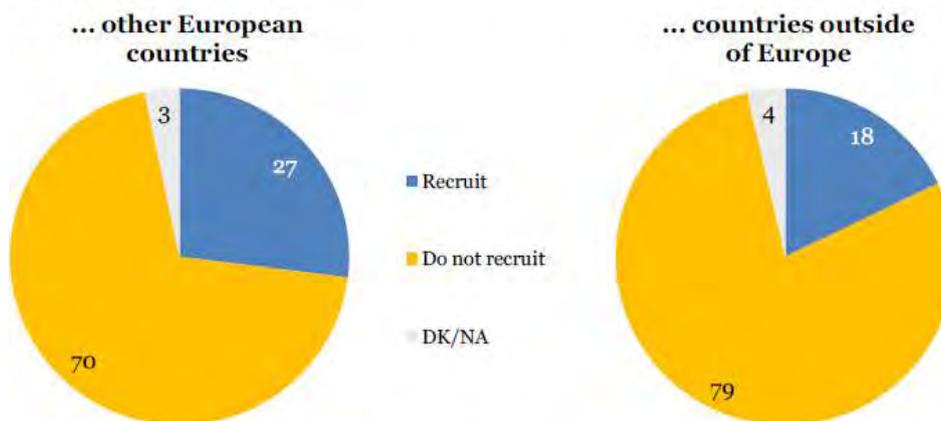
Base: all companies, % by country

国コード AT:オーストリア, BE:ベルギー, BG:ブルガリア, CY:キプロス, CZ:チェコ, DE:ドイツ, DK:デンマーク, EE:エストニア, EL:ギリシャ, ES: スペイン, FI:フィンランド, FR:フランス, HR:クロアチア, HU:ハンガリー, IE:アイルランド, IS:アイスランド, IT:イタリア, LT:リトアニア, LU:ルクセンブルク, LV:ラトビア, MT:マルタ, NL:オランダ, NO:ノルウェー, PL:ポーランド, PT:ポルトガル, RO:ルーマニア, SE:スウェーデン, SI:スロベニア, SK:スロバキア, TR:トルコ, UK:イギリス

(EC (2010) 'Employer's perception of graduate employability - Summary')

図表-2-63 自国民以外の新卒者を採用する意向のある企業の割合 (全体) (EU27 各国, N=7,036 社)

**Situation regarding recruitment of higher education graduates from ...**



Q4.4a. What is the percentage of employees with higher education degrees who are recruited from other European countries?

Q4.4b. What is the percentage of employees with higher education degrees who are recruited from countries outside of Europe?

Base: all companies, % TOTAL

(EC (2010) 'Employer's perception of graduate employability - Summary')

図表-2-64 他の欧州諸国出身の新卒者を採用する意向のある企業の割合（国別）  
（EU27 各国, N=7,036 社）

**Situation regarding recruitment of higher education graduates from other European countries**

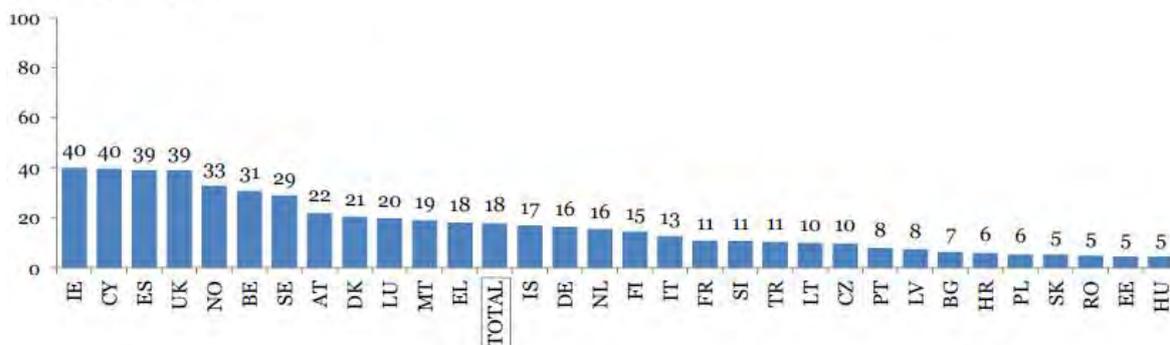


Q4.4a. What is the percentage of employees with higher education degrees who are recruited from other European countries?  
Base: all companies, % of 'Recruit' shown by country

(EC (2010) 'Employer's perception of graduate employability - Summary')

図表-2-65 欧州域外の新卒者を採用する意向のある企業の割合  
（EU27 各国, N=7,036 社）

**Situation regarding recruitment of higher education graduates from countries outside of Europe**



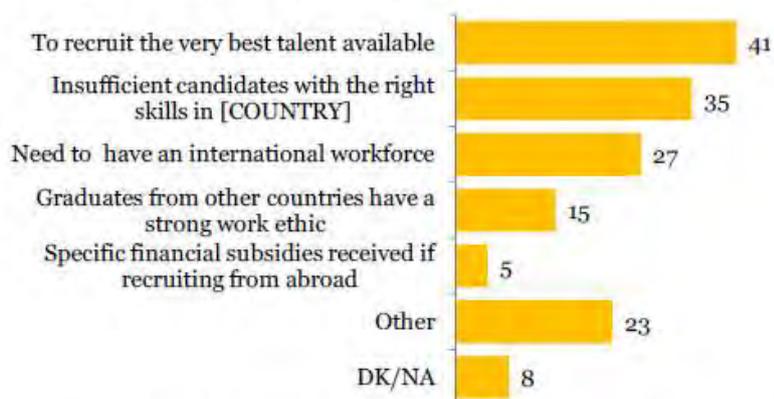
Q4.4b. What is the percentage of employees with higher education degrees who are recruited from countries outside of Europe?  
Base: all companies, % of 'Recruit' shown by country

国コード AT:オーストリア, BE:ベルギー, BG:ブルガリア, CY:キプロス, CZ:チェコ, DE:ドイツ, DK:デンマーク, EE:エストニア, EL:ギリシャ, ES: スペイン, FI:フィンランド, FR:フランス, HR:クロアチア, HU:ハンガリー, IE:アイルランド, IS:アイスランド, IT:イタリア, LT:リトアニア, LU:ルクセンブルク, LV:ラトビア, MT:マルタ, NL:オランダ, NO:ノルウェー, PL:ポーランド, PT:ポルトガル, RO:ルーマニア, SE:スウェーデン, SI:スロベニア, SK:スロバキア, TR:トルコ, UK:イギリス

(EC (2010) 'Employer's perception of graduate employability - Summary')

図表-2-66 自国民以外の新卒者を採用する理由（全体）  
（EU27 各国, N=7,036 社）

**Reasons for recruiting higher education graduates from other countries - TOTAL**

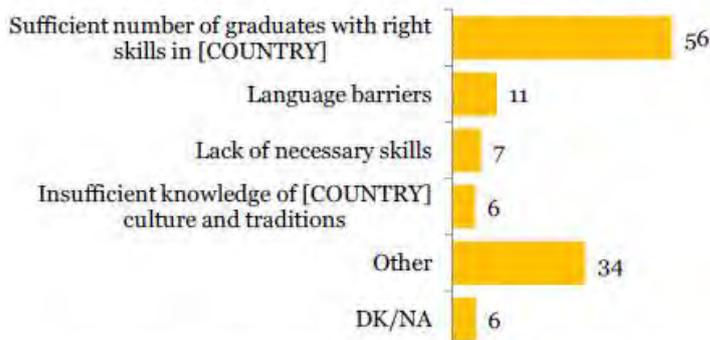


**Q4.4c. What is your reason for recruiting graduates who are not resident in [COUNTRY]?**  
Base: companies that recruit higher education graduates from other countries, % TOTAL

(EC (2010) 'Employer's perception of graduate employability - Summary')

図表-2-67 自国民以外の新卒者を採用しない理由（全体）  
（EU27 各国, N=7,036 社）

**Reasons for not recruiting higher education graduates from other countries - TOTAL**



**Q4.4d. What is your reason for NOT recruiting graduates from other countries?**  
Base: companies that do not recruit higher education graduates from other countries, % TOTAL

(EC (2010) 'Employer's perception of graduate employability - Summary')

図表-2-68 18~24歳人口における失業者/就業者に占める、学業にある者/ない者(2009)

	Total population (in thousands)	Persons not in employment (%)		Persons in employment (%)	
		In EDUCATION	Not in EDUCATION	In EDUCATION	Not in EDUCATION
<b>EU-27</b>	<b>42543.7</b>	<b>38.5</b>	<b>16.1</b>	<b>16.5</b>	<b>28.5</b>
BE	918.1	50.8	14.5	5.7	29.0
BG	684.6	41.3	24.0	5.3	29.4
CZ	972.3	52.8	11.2	5.5	30.5
DK	458.3	23.9	6.6	48.5	21.0
DE	6698.5	29.9	11.9	30.3	27.8
EE	144.3	42.1	19.4	14.6	23.9
IE	412.7	29.0	23.1	14.0	33.8
EL	765.2	50.4	17.3	5.4	27.0
ES	3574.8	39.8	22.6	10.1	27.5
FR	5309.8	42.2	16.5	12.3	29.0
IT	4309.7	47.7	22.4	4.3	25.6
CY	58.2	30.9	14.6	11.8	42.7
LV	256.4	42.0	21.8	12.7	23.5
LT	374.6	53.1	16.9	9.9	20.2
LU	40.0	56.9 p	7.5 u	13.2p	22.4p
HU	876.0	57.1	17.9	2.4	22.6
MT	41.1	31.0p	11.0p	9.8p	48.2p
NL	1390.3	19.9	5.6	48.9	25.7
AT	685.3	25.6	9.5	24.6	40.3
PL	3765.0	49.9	13.8	14.2	22.1
PT	849.2	43.3	13.9	6.1	36.7
RO	2297.5	44.9	16.5	2.6	28.5
SI	190.4	47.9	9.2	23.5	19.3
SK	589.4	51.8	16.6	2.9	28.7
FI	433.6	35.1	12.9	25.9	26.1
SE	856.0	36.8 p	13.1 p	20.7p	29.4p
UK	5592.3	22.6	17.1	24.2	36.0
IS	31.1	26.3	9.3	38.2	26.3
NO	417.8	27.4	6.8	33.2	31.8
CH	647.7	19.7	9.0	34.9	33.4
HR	375.4	49.3	15.5	2.8u	32.4
MK	229.8	43.7	35.8	2.2u	18.3
TR	7805.1	23.2	41.9	6.2	28.7

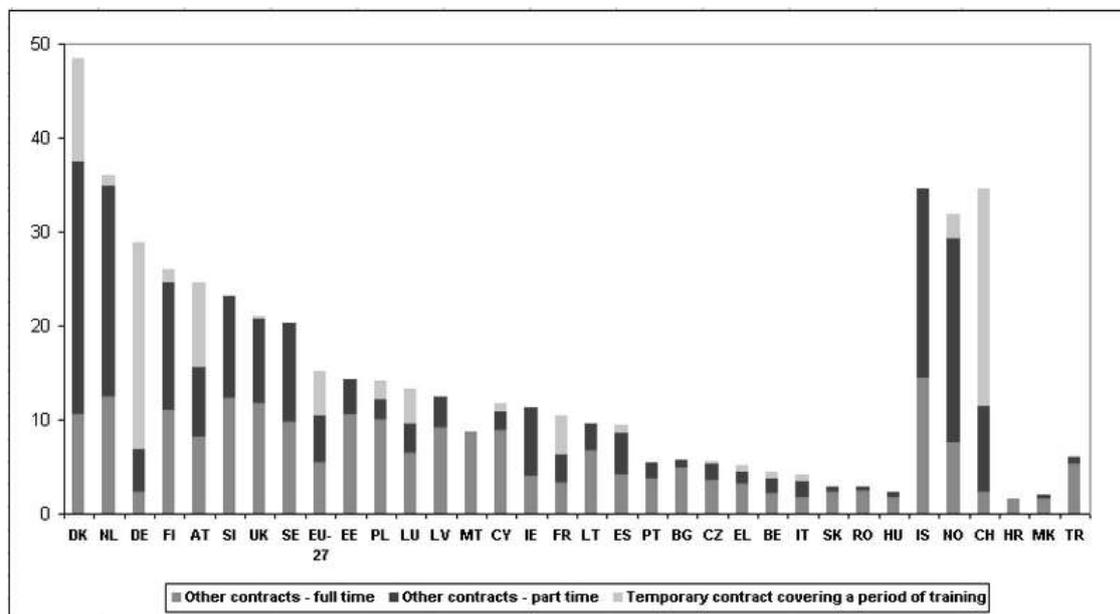
(Eurostat (2009) 'Young people - education and employment patterns')<sup>30</sup>

国コード BE:ベルギー, BG:ブルガリア, CZ:チェコ, DK:デンマーク, DE:ドイツ, EE:エストニア, IE:アイルランド, EL:ギリシャ, ES: スペイン, FR:フランス, IT:イタリア, CY:キプロス, LV:ラトビア, LT:リトアニア, LU:ルクセンブルク, HU:ハンガリー, MT:マルタ, NL:オランダ, AT:オーストリア, PL:ポーランド, PT:ポルトガル, RO:ルーマニア, SI:スロベニア, SK:スロバキア, FI:フィンランド, SE:スウェーデン, UK:イギリス, IS:アイスランド, NO:ノルウェー, CH:スイス, HR:クロアチア, MK: マケドニア, TR:トルコ,

<sup>30</sup> Eurostat(2009) 'Young people - education and employment patterns' Table 1: Population aged 18-24, by educational and employment status, 2009 - Source: EU-LFS  
[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Young\\_people\\_-\\_education\\_and\\_employment\\_patterns](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Young_people_-_education_and_employment_patterns)

## 第2章 雇用の入口

図表-2-69 18-24 歳人口における就業と学業を両立する者の割合 労働契約種類別(2009)



【棒グラフ摘要】上段から、フルタイム契約、パートタイム契約、試用訓練期間契約

国コード DK:デンマーク, NL:オランダ, DE:ドイツ, FI:フィンランド, AT:オーストリア, SI:スロベニア, UK:イギリス, SE:スウェーデン, BE:ベルギー, EE:エストニア, PL:ポーランド, LU:ルクセンブルク, LV:ラトビア, MT:マルタ, CY:キプロス, IE:アイルランド, FR:フランス, LT:リトアニア, ES: スペイン, PT:ポルトガル, BG:ブルガリア, CZ:チェコ, EL:ギリシャ, BE:ベルギー, IT:イタリア, SK:スロバキア, RO:ルーマニア, HU:ハンガリー, IS:アイスランド, NO:ノルウェー, CH:スイス, HR:クロアチア, MK:マケドニア, TR:トルコ

(Eurostat (2009) 'Young people - education and employment patterns')<sup>31</sup>

<sup>31</sup> Eurostat (2009) 'Young people - education and employment patterns' Figure 3: Percentage of persons aged 18-24 combining education and employment, by type of contract and part or full time job, 2009 [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Young\\_people\\_-\\_education\\_and\\_employment\\_patterns](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Young_people_-_education_and_employment_patterns)

図表一2-70 18-24歳失業者の職探しの方法（2011）

（複数回答、単位：％）

Table 25 - Unemployed aged 18-24 using different methods of job search in 2011 (% reporting)

	PES	Private agency	Direct applic	Friends, relatives	Replied advert	Studied adverts	Interview, test	Awaiting reply	Awaiting PES call
BE	68.2	48.0	33.5	33.4	20.8	60.1	14.1	6.2	15.6
BG	28.6	13.8	57.3	76.1	37.3	47.8	19.4	5.3	6.9
CZ	90.1	26.0	85.2	92.5	44.6	85.8	53.1	37.1	30.5
DK	28.8	0.8	76.5	63.3	68.4	81.4	13.6	30.6	3.5
DE	76.8	13.5	24.9	41.5	60.5	61.5	18.6	0.0	0.0
EE	38.4	9.8	28.7	70.1	33.0	77.9	7.6	2.9	0.9
IE	54.0	32.7	80.4	91.4	32.5	95.4	22.9	23.6	26.0
EL	57.4	8.9	90.9	95.1	35.8	79.3	24.2	21.8	36.5
ES	38.6	37.1	88.3	89.5	41.8	78.5	23.1	34.8	42.8
FR	63.0	40.2	66.5	59.5	52.4	85.1	20.9	0.0	0.0
IT	32.4	21.0	77.8	79.5	37.6	73.7	36.5	46.6	7.9
CY	26.2	2.5	69.6	89.8	29.1	81.3	25.2	25.0	45.8
LV	39.0	4.7	79.5	94.5	32.7	89.2	13.5	33.0	15.6
LT	79.1	6.3	58.9	78.3	22.3	77.3	10.6	18.4	35.6
LU	69.9	37.5	75.5	59.4	57.3	84.6	29.4	79.2	39.6
HU	80.2	38.6	81.0	90.3	58.7	92.0	6.2	26.4	21.1
MT	61.5	47.1	84.0	87.4	44.1	75.6	56.8	0.0	0.0
NL	26.1	46.7	70.3	62.8	36.1	51.4	36.5	0.0	26.6
AT	71.5	14.4	84.0	78.0	55.8	88.9	57.1	65.7	37.9
PL	71.4	9.4	65.1	81.4	47.2	79.3	19.7	19.9	27.2
PT	45.7	41.1	75.0	75.9	57.5	74.0	33.8	48.5	45.5
RO	47.4	13.9	63.0	87.8	62.7	86.3	36.2	43.0	31.0
SI	62.9	23.4	78.3	91.1	72.7	95.6	56.6	81.5	53.3
SK	79.3	9.3	36.8	74.4	35.9	71.0	7.3	8.0	8.9
FI	50.1	24.6	60.2	45.7	58.5	92.7	21.5	0.0	0.0
SE	73.5	9.4	48.7	26.3	18.5	53.1	2.4	9.2	0.5
UK	72.0	15.4	49.9	50.2	62.3	85.4	0.0	27.2	0.0
EU15	53.0	27.8	70.1	68.6	47.3	79.2	19.2	26.3	16.8
EU12	59.9	16.8	63.9	85.0	48.5	80.3	25.3	28.9	23.6
EU27	57.5	23.5	65.2	69.7	48.5	78.0	20.0	24.0	17.2

Source: Eurostat, Labour Force Survey

Note: EU15 excludes DE. EU12 excludes PL.

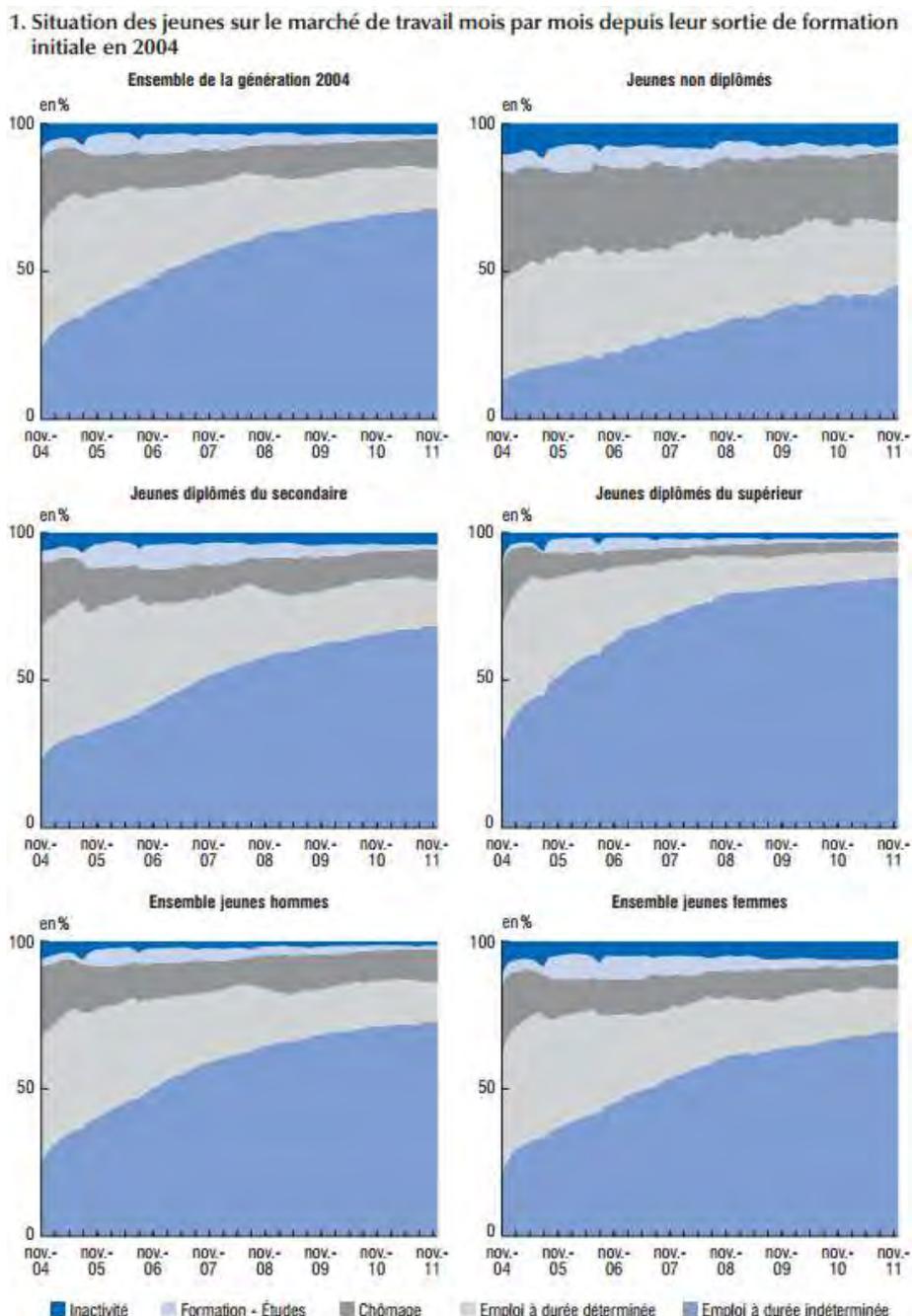
【列項目摘要】左から、PES: 公共職業紹介機関、Private Agency: 民間職業紹介事業者、Direct applic: 企業に直接採用申込、Friends, relatives: 友人・親戚からの紹介、Replied advert: 求人広告への応募、Studied adverts: 求人広告の分析、Interview, test: 面接・採用試験、Awaiting reply: 企業からの返事待ち、Awaiting PES call: 公共職業紹介機関からの連絡待ち

国コード BE:ベルギー, BG:ブルガリア, CY:キプロス, CZ:チェコ, DK:デンマーク, DE:ドイツ, EE:エストニア, EL:ギリシャ, ES:スペイン, FR:フランス, IT:イタリア, CY: キプロス, LV:ラトビア, LT:リトアニア, LU:ルクセンブルク, HU:ハンガリー, MT:マルタ, NL:オランダ, AT:オーストリア, PL:ポーランド, PT:ポルトガル, RO:ルーマニア, SI:スロベニア, SK:スロバキア, FI:フィンランド, SE:スウェーデン, UK:イギリス

(EC (2012) 'Mobility in Europe 2012', p.89)<sup>32</sup><sup>32</sup> EC (2012) 'Mobility in Europe 2012' ,

② フランス

図表-2-71 フランスにおける2004年大学新卒者の卒業後の就業状況(中段右のグラフ)



(INSEE, L'insertion des jeunes 2013, p.77) <sup>33</sup>

【摘要】 Inactivité: 非求職中, Formation - Études: 就学中, Chômage: 失業中, Emploi à durée déterminée: 有期雇用就業中, Emploi à durée indéterminée: 無期雇用就業中

<http://www.mobilitypartnership.eu/Documents/Mobility%20in%20Europe%202012.pdf>

<sup>33</sup> INSEE (2013) 「若者の就職状況に関する報告書」 L'insertion des jeunes

[http://www.insee.fr/fr/ffc/docs\\_ffc/FORMEMP13\\_e\\_FTLo2insertion.pdf](http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/FORMEMP13_e_FTLo2insertion.pdf)

図表-2-72 フランスにおいて新規学卒者採用にあたり採用担当者が重視する基準 (DARES N=3,564人)

Supports de sélection utilisés (réponses multiples)	Impact sur l'embauche d'un débutant en		Critères de sélection utilisés (réponses multiples)	Impact sur l'embauche d'un débutant en	
	CDI	CDD		CDI	CDD
CV	85 %		Disponibilité horaire	67 %	
<b>Lettre de motivation</b>	65 %	++ ++	Disponibilité immédiate	78 %	
Références/recommandations	33 %	--	Motivation	94 %	
Photo d'identité	31 %		<b>Niveau de formation</b>	64 %	++ ++
<b>Dossier de candidature</b>	28 %	++	<b>Filière de formation</b>	50 %	++ ++
Prétentions salariales	39 %	---	Niveau de culture générale	38 %	
Entretiens téléphoniques	13 %		Maîtrise de langues étrangères	13 %	
Entretiens individuels	82 %		Écriture	16 %	---
<b>Tests de connaissance/QI</b>	11 %	+	Durée de l'expérience	58 %	---
Tests de personnalité	10 %		Contenu de l'expérience	74 %	---
Tests sur situations de travail	13 %		Compétences techniques	72 %	
Mise à l'essai	36 %		Références	55 %	---
Analyse graphologique	3 %		Prétentions salariales	35 %	
Épreuves en groupe	2 %		Lieu d'habitation	44 %	---
<b>Autres épreuves</b>	1 %		Age	33 %	++ ++
Autre action (test médical...)	4 %		<b>Bénéficiaire d'aides à l'emploi</b>	10 %	++ ++
			Situation matrimoniale	6 %	---
			Milieu social d'origine	4 %	
			Nationalité ou pays d'origine	3 %	
			Personnalité	29 %	
			<b>Présentation, apparence, soin</b>	79 %	++ ++
			Façon de s'exprimer	71 %	
			Capacités physiques	36 %	---
			État de santé	28 %	
			Présence ou non de handicap	16 %	
			Autres critères	2 %	

Source : DARES, enquête « Offre d'emploi et recrutement » 2007. Champ : personnes de recrutement ayant évalué et classé de candidats recrutés récemment. (Bataillon, Cereq, 2008)

(CEREQ, Brief n° 250 mars 2008, p.3) <sup>34</sup>

採用判断に用いる手段 (複数回答)	%	採用可否の影響度 契約種類別		採用判断に用いる基準 (複数回答)	%	採用可否の影響度 契約種類別	
		CDI	CDD			CDI	CDD
履歴書	85%			採用の時的ニーズに合致	67%		
<b>志望動機書</b>	65%	++	++	急ぎの採用ニーズに合致	78%		
推薦状	33%	--		意欲がある	94%		
顔写真	31%			<b>教育訓練が水準に達している</b>	64%	++	++
<b>就職申込書</b>	28%		++	<b>職業訓練が水準に達している</b>	50%	++	++
希望給与額	39%	---	---	一般教養が水準に達している	38%		
電話によるインタビュー	13%			外国語をマスターしている	13%		
面接	82%			書く能力がある	16%	---	
<b>一般教養テスト</b>	11%		+	実務経験年数	58%	---	---
性格テスト	10%			実務経験がある	74%	---	
実務テスト	13%			技術スキルがある	72%		
(資格) 試験の結果	82%			基本的な能力がある	55%	---	
作文テスト	11%			期待している給与の額	35%		
グループテスト	2%			自宅の場所	44%	---	---
その他のイベント	1%			<b>年齢</b>	33%	++	++
その他のテスト (健康診断等)	4%			<b>雇用助成金</b>	10%	++	++
				配偶者の有無	6%	---	
				社会的バックグラウンド	4%		
				国籍または出身地	3%		
				性格	79%		
				<b>外見、容貌、介助</b>	79%	++	++
				自己アピール能力	71%		
				身体的能力	36%	---	
				健康状態	28%		
				障害の有無	16%		
				その他の採用判断基準	2%		

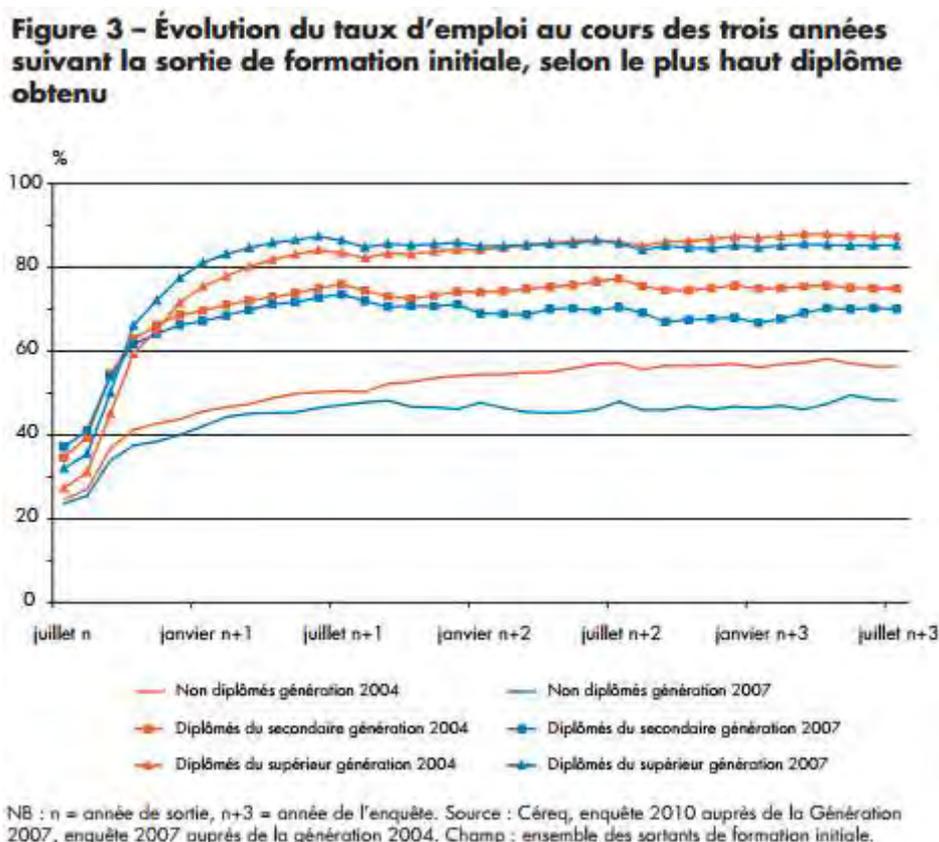
説明：採用担当者の65%が志望動機書を採用判断に用いている。契約期限の定めのあるなしに関わらず、志望動機書はどのような業務や職位をあてがうかの判断に利用されている。また採用担当者の58%が応募者の実務経験年数を採用判断に用いている。この判断基準は、実務経験に乏しい者をCDI(期限の定めない契約)及びCDD(期限の定めある契約)により採用することを避けていることを示している。

<sup>34</sup> CEREQ (2008) "Recrutement en entreprise: les debutants sont-ils victimes d'un tri trop selectif?", Brief n° 250 mars. file:///D:/Download/b250%20(2).pdf

【参考】勇上和史（2011）「フランスにおける学校から職業生活への移行」JILPT 日本労働研究雑誌 No.617 December 2011, pp.86-87

1998年から2007年までのコホートを比較した統計資料によると、教育終了直後（7月1日）の就業率は約30%であり、特に労働需給が逼迫した2001年世代や07年世代ほど初期の就業率が高い傾向があるものの、教育終了の1年後には約70%に、2年後には約80%に達したのち安定的に推移する点は各コホートに共通している。また雇用形態別には、3年目時点の就業者の約70%がCDIである。ただし、労働市場参入後に世界的な不況に見舞われた2007年世代では、教育終了1年目以降の就業率が伸び悩みを見せており、特に、教育水準が低い層でその傾向が顕著になっている。このように、フランスにおける学校から職業生活への移行は漸進的であり、教育と雇用の境界は自明ではない。安定的な雇用への移行は、時に無業やごく短期間の雇用、あるいは政府の助成付き雇用などを経てより個別化、複雑化している。

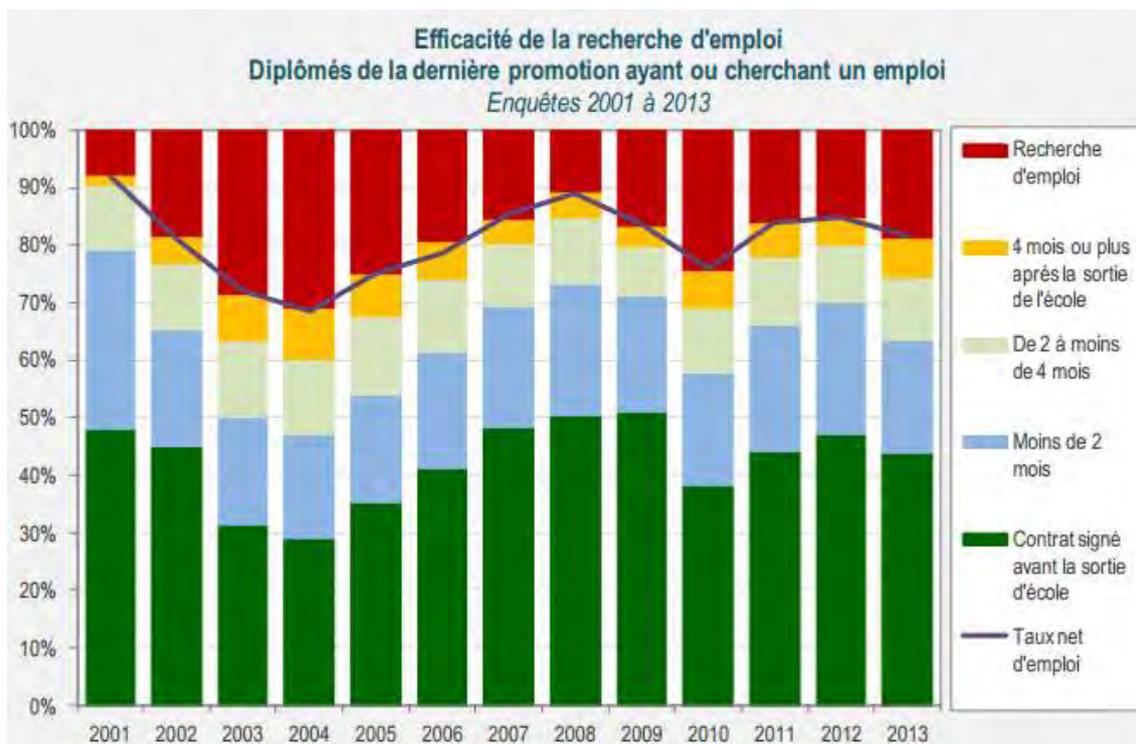
図表-2-73 フランスにおける2004年及び2007年 学歴別卒業者の卒業後6か月単位の就業状況



(CEREQ, Brief n° 283 mars 2011, p.3) <sup>35</sup>

<sup>35</sup> CEREQ (2011) 'Le diplôme : un atout gagnant pour les jeunes face à la crise' CEREQ, Brief n° 283 mars 2011 file:///D:/Download/b283.pdf

図表-2-74 フランスのグランゼコール新卒者の就職状況の推移



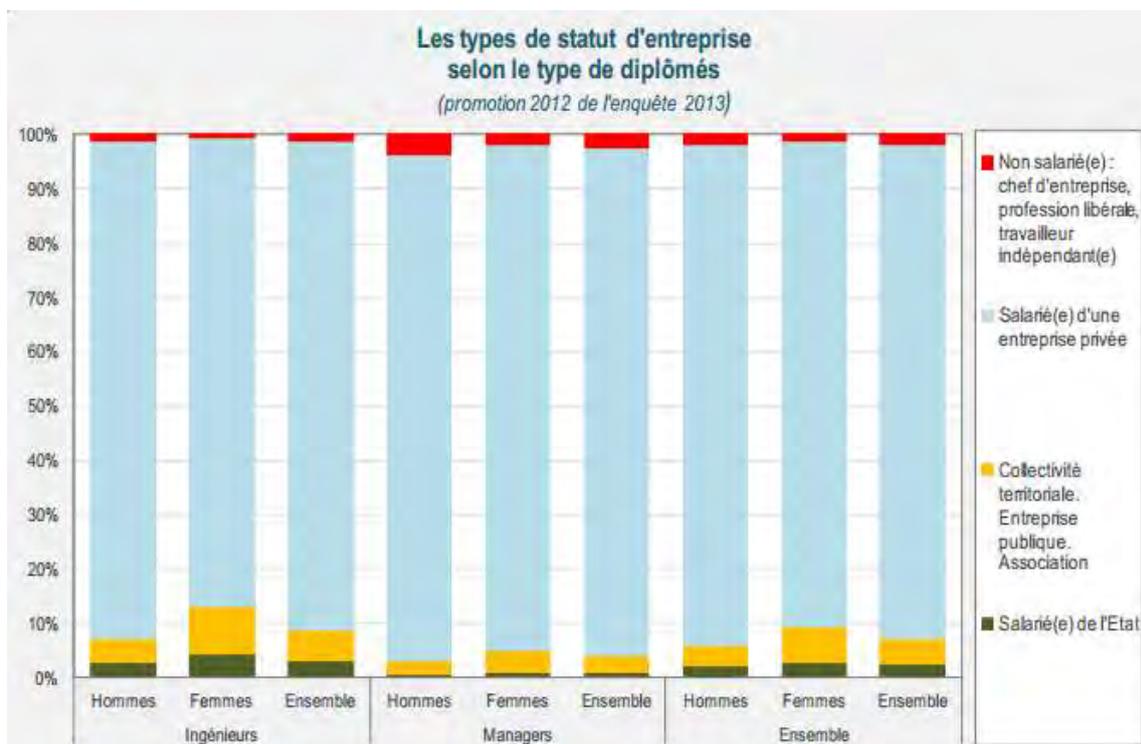
(CGE (2013) L'insertion des jeunes, Juin 2013, p.31)<sup>36</sup>

【棒グラフ摘要】上から、求職活動中 (Recherche d'emploi), 卒業後4か月以上経って就職 (4 mois ou plus après la sortie de l'école), 卒業後2~4か月以内に就職 (De 2 à moins de 4 mois), 卒業後2か月未満で就職 (Moins de 2 mois), Contrat signé avant la sortie d'école (在学中に就職)

<sup>36</sup> グランゼコール協議会 (2013) 「グランゼコール卒業生の就職に関する報告書」  
Conférence des grandes écoles (CGE) (2013) L'insertion des diplômés des grandes écoles  
file:///D:/Download/enquete-insertionj-2013.pdf

## 第2章 雇用の入口

図表-2-75 フランスのグランゼコール新卒者の就職先 工学系／文系ゼコール別



(CGE (2013) L'insertion des jeunes, Juin 2013, p.42)

図表-2-76 フランスのグランゼコール新卒者の男女別就職先 工学系／文系ゼコール別

Statut, public ou privé des entreprises selon le type d'école et le sexe du diplômé										
Enquête 2013 Promotion 2012	Ingénieurs			Managers			Ensemble			
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	
Salarié(e) de l'Etat	2,8%	4,4%	3,2%	0,8%	1,1%	0,9%	2,3%	2,8%	2,5%	
Collectivité territoriale, Entreprise publique, Association	4,4%	8,8%	5,7%	2,3%	4,1%	3,3%	3,9%	6,8%	4,9%	
Salarié(e) d'une entreprise privée	91,6%	86,3%	90,0%	93,4%	93,2%	93,3%	92,0%	89,4%	91,0%	
Non salarié(e) : chef d'entreprise, profession libérale, travailleur indépendant(e)	1,3%	0,5%	1,1%	3,5%	1,7%	2,5%	1,9%	1,3%	1,7%	
<b>Ensemble</b>	<b>100,0%</b>									

(CGE (2013) L'insertion des jeunes, Juin 2013, p.42)

【行項目摘要】上から、Salarié(e) de l'Etat: 国家公務員、Collectivité territoriale. Entreprise publique. Association: 地方公務員、Salarié(e) d'une entreprise privée: 会社員、Non salarié(e) : chef d'entreprise, profession libérale, travailleur indépendant(e): 給与所得者以外の起業家/専門家/自営業

【列項目摘要】左から、Ingénieur: エンジニア資格(工学系ゼコール)、Managers: 商業経営資格(文系ゼコール)

## ③ イギリス

図表-2-77 イギリスの学卒者の就業率 全日/非全日学生別、学位取得領域別（2012）

Subject	Full-time first degree		Part-time first degree		Full-time other undergraduate		Part-time other undergraduate	
	Base population	Indicator (%)	Base population	Indicator (%)	Base population	Indicator (%)	Base population	Indicator (%)
1 Medicine & dentistry and veterinary science	7,440	99.3	30	85.7	150	97.3	85	96.4
2 Subjects allied to medicine	18,785	94.7	3,760	98.2	8,150	96.2	3,360	97.8
3 Biological sciences	22,665	91.6	1,120	91.3	1,665	92.5	930	95.2
5 Agriculture & related subjects	1,660	90.2	65	92.6	930	93.9	270	96.3
6 Physical sciences	10,185	89.6	340	89.2	515	89.7	520	97
7 Mathematical sciences	4,350	90.4	155	84	65	80.6	420	94.5
8 Computer science	7,860	85.1	655	79.6	1,380	87.8	780	93.3
9 Engineering & technology	10,365	89	1,340	94.9	1,565	90.7	1,925	97.6
A Architecture, building, and planning	4,600	89.3	1,310	96.1	860	93	1,000	97.7
B Social studies	20,890	89.9	1,805	93	2,030	96	3,310	97
C Law	9,190	92.5	590	93.4	575	93.5	530	94.7
D Business & administrative studies	23,795	89.4	2,015	91.8	3,020	95.1	3,755	97.2
E Mass communications & documentation	6,915	87	115	84.6	695	90.4	55	78.3
F Languages	14,500	90.8	530	93.1	195	86.5	835	96.1
G Historical & philosophical studies	11,065	90.4	850	94.5	275	89.9	580	96.9
H Creative arts & design	24,735	88.3	465	84.8	3,730	94.1	405	92.5
I Education	10,810	95.9	2,090	96.8	4,480	96.4	7,330	97.7
J Combined subjects	695	91.3	1,480	92.7	20	76.5	285	96.5
<b>All subjects</b>	<b>210,515</b>	<b>90.8</b>	<b>18,720</b>	<b>93.8</b>	<b>30,300</b>	<b>94.3</b>	<b>26,370</b>	<b>97.0</b>

(HESA, SE1: Employment rates of undergraduate leavers by level of study, mode of study and subject of study)<sup>37</sup>

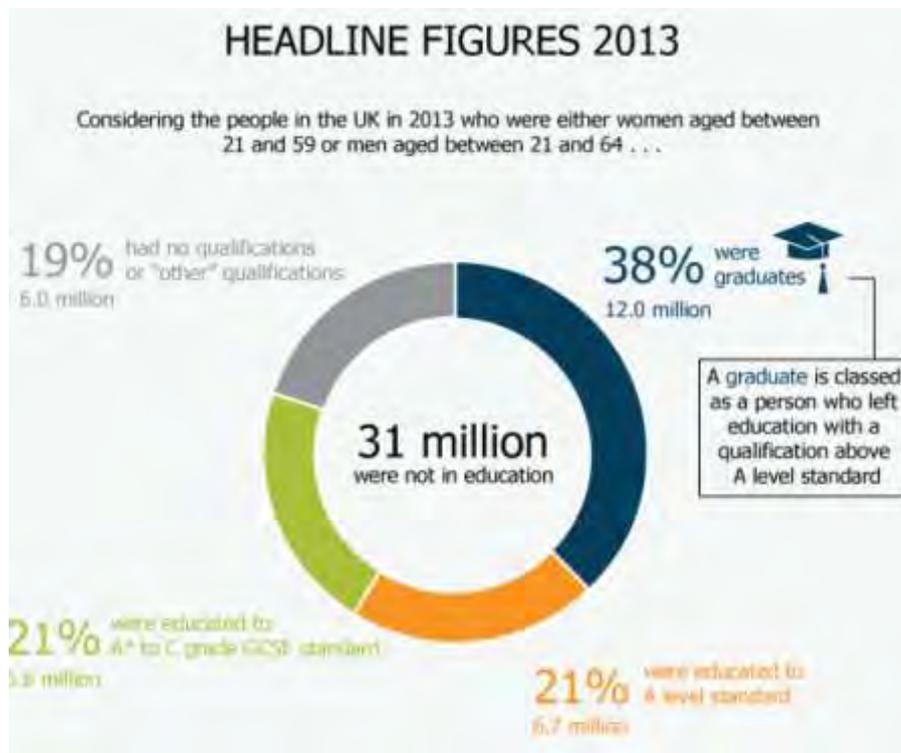
図表-2-78 イギリスの大学卒業者の活動状況（2012）

活動状況 Activity	人数 Number	割合 Percentage
フルタイム雇用中 Full-time work	224,645	54.70%
パートタイム雇用中 Part-time work	52,390	12.70%
仕事をしながら勉強 Primarily in work and also studying	16,720	4.10%
勉強しながら仕事 Primarily studying and also in work	13,230	3.20%
全日制で勉強 Full-time study	49,765	12.10%
非全日制で勉強 Part-time study	6,000	1.50%
来月から就業予定 Due to start work	3,020	0.70%
失業中 Unemployed	26,790	6.50%
その他 Other	18,445	4.50%
雇用者合計 Total employed	306,985	74.70%
失業者合計 Total unemployed	29,810	7.30%
回答者数合計 Total survey respondents	411,005	100.0%

	雇用率 Employed	失業率 Unemployed
大学院卒 Postgraduate	83.90%	5.70%
全日制 Full-time PG	80.70%	7.40%
非全日制 Part-time PG	89.80%	2.60%
学部卒 Undergraduate	71.90%	7.70%
全日制 Full-time UG	70.20%	8.40%
非全日制 Part-time UG	80.60%	4.20%
大学卒業生合計 Total	74.70%	7.3%

(HESA, Destination of leavers)<sup>38</sup><sup>37</sup> [http://www.hesa.ac.uk/index.php?option=com\\_content&task=view&id=2071&Itemid=141](http://www.hesa.ac.uk/index.php?option=com_content&task=view&id=2071&Itemid=141)

図表-2-79 イギリスの21歳以上64歳未満人口に占める大学卒業者の割合



(ONS(2013)Graduates in the UK Labour Market 2013, Figure 1) <sup>39</sup>

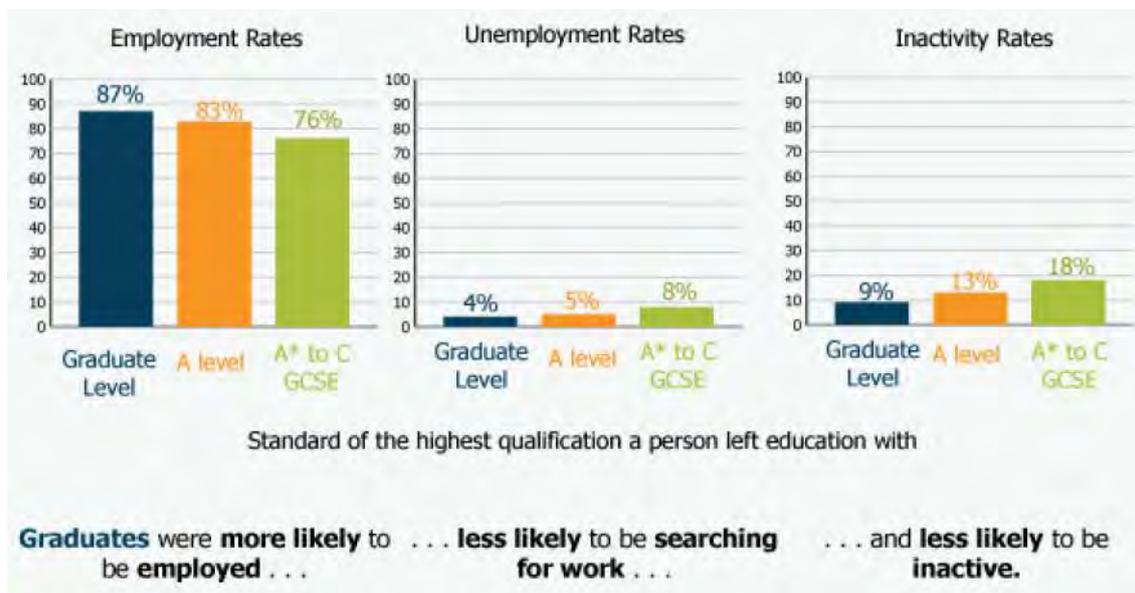
イギリスの義務教育（5～16歳）修了者は全国統一の修了認定試験に相当するGCSE（General Certificate of Secondary Education）を受験し、成績評価はA～Gのレベルで評価される。17歳からの2年間の中等教育は6th Formと呼ばれ、大学進学に向けたAレベルの取得を目的とするが、公立学校の場合はGCSEの結果が悪ければ入学を許可されない。大学教育はHigher Educationと呼ばれ、通常Aレベルより上の教育課程を指す。上の図でabove A level standardとあるのは、大学入学のための必須試験であるGCE-A2/ASレベルに合格し、かつ卒業したといういわゆる大学卒業者を指す。

21歳人口に占める大学卒業者は1992年には17%であったのが2013年には38%と、20年間に11%増加している。

<sup>38</sup> [http://www.hesa.ac.uk/index.php?option=com\\_content&task=view&id=1899&Itemid=239](http://www.hesa.ac.uk/index.php?option=com_content&task=view&id=1899&Itemid=239)

<sup>39</sup> Office for National Statistics (2013) 'Full Report - Graduates in the UK Labour Market 2013' <http://www.ons.gov.uk/ons/rel/lmac/graduates-in-the-labour-market/2013/rpt---graduates-in-the-uk-labour-market-2013.html>

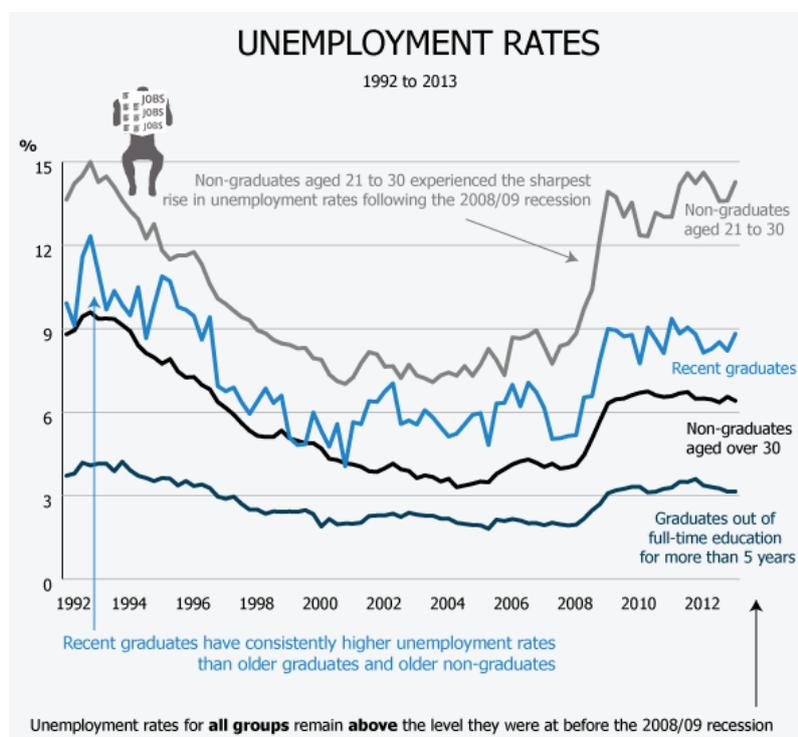
図表-2-80 イギリスの大学卒の就業率、失業率、非労働力率（ONS 2013年）



(ONS(2013)Graduates in the UK Labour Market 2013, Figure 3)

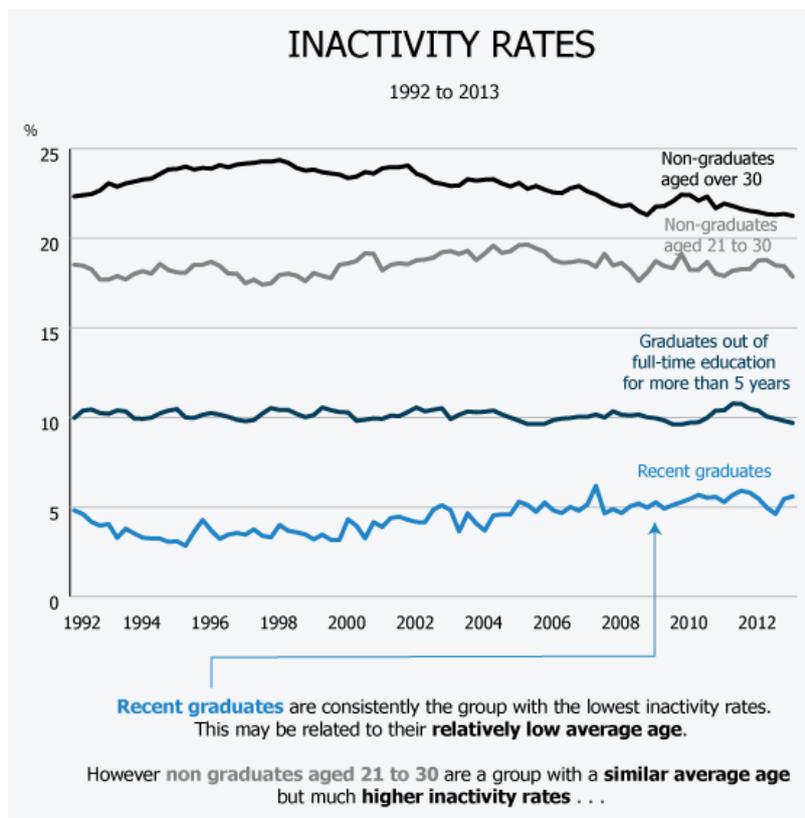
新卒者の失業率は近年 9%前後で推移しているが、卒業後 5 年以上経過した学卒者の失業率は 3%程度。

図表-2-81 イギリスの失業率の推移



(ONS(2013)Graduates in the UK Labour Market 2013, Figure 4)

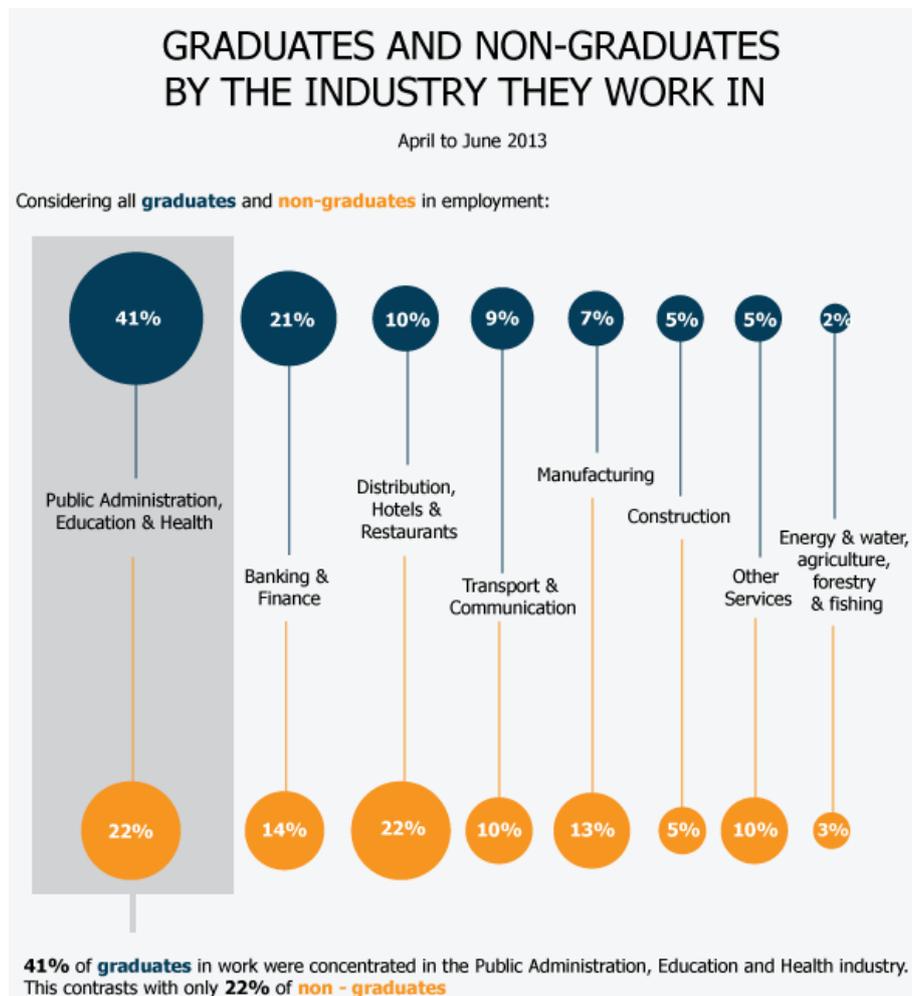
図表-2-82 イギリスの非労働力率の推移



(ONS(2013) Graduates in the UK Labour Market 2013, Figure 5)

新卒者の非労働力率は5%前後、卒業後5年以上経過した学卒者の失業率は10%前後。

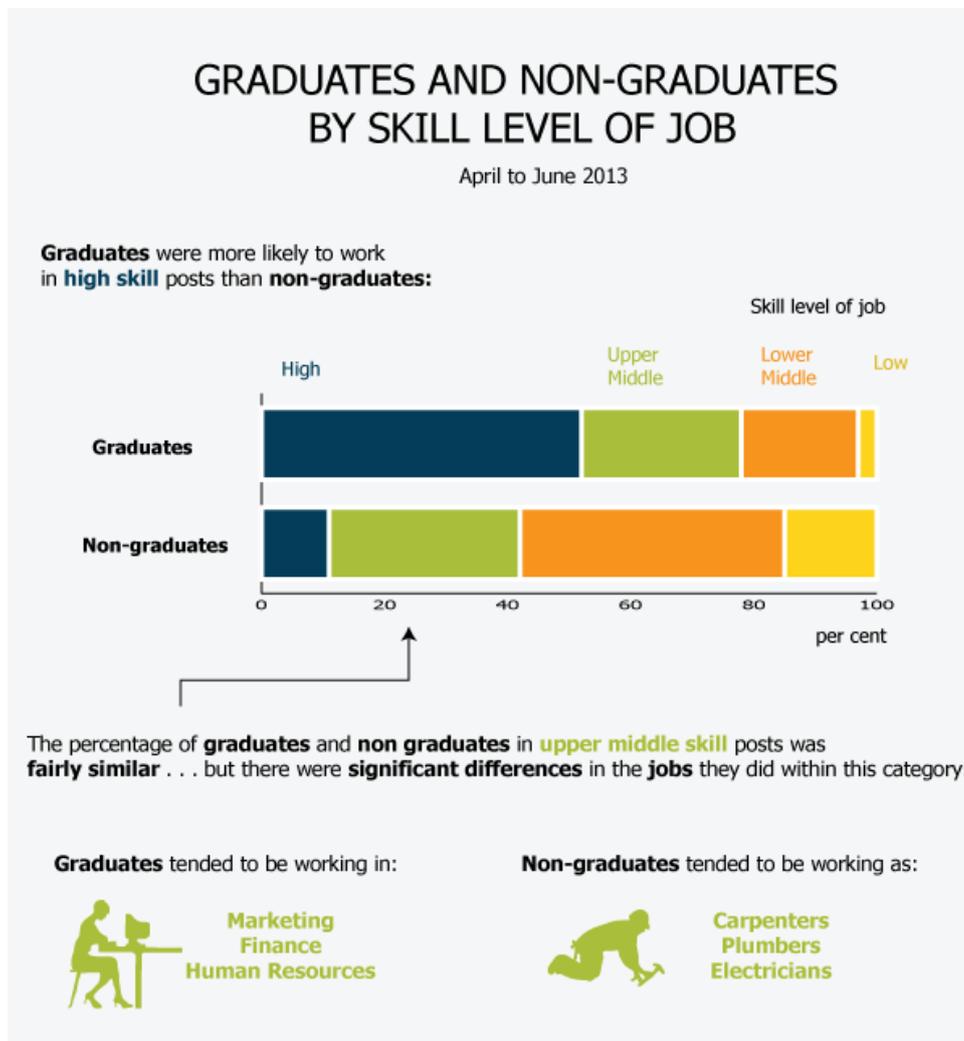
図表-2-83 イギリスの大学卒業者と非学卒者の就職先 産業別



(ONS(2013)Graduates in the UK Labour Market 2013, Figure 6)

大学卒業者の進路のうち 41%は公務員、教員、保健福祉関係。

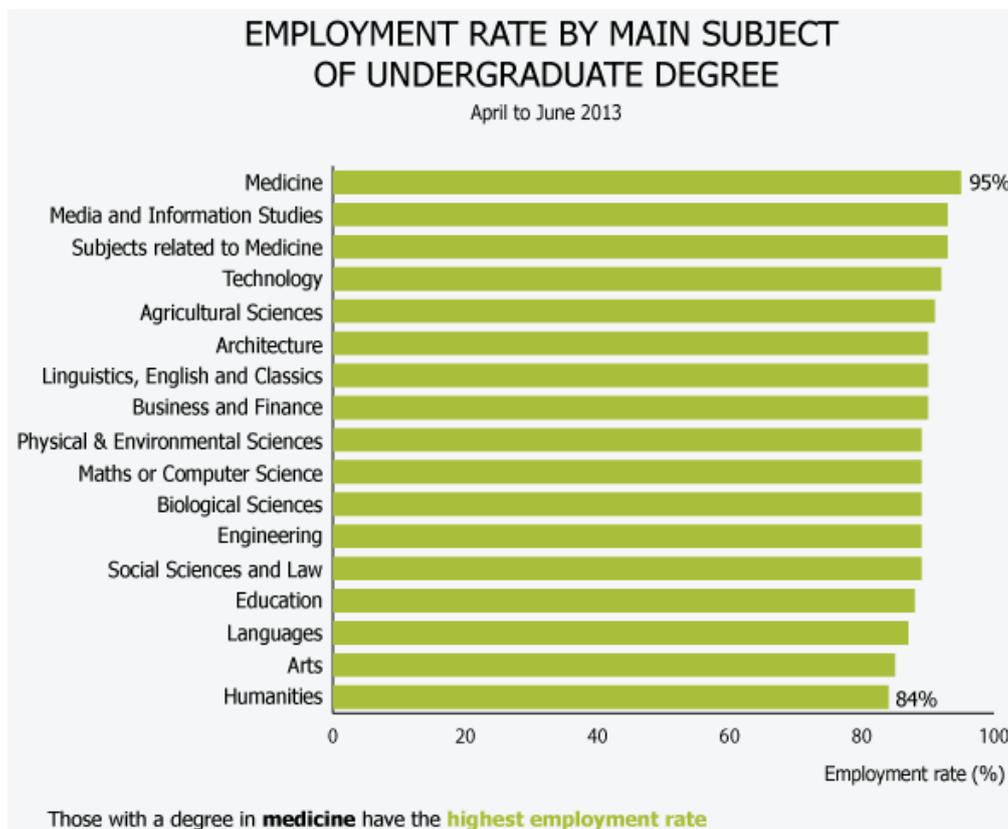
図表-2-84 イギリスの大学卒業者と非学卒者のジョブにおけるスキル水準



(ONS(2013)Graduates in the UK Labour Market 2013, Figure 7)

イギリスの大学卒業者の約半数が、非学卒者のスキルレベル相当の仕事に従事。

図表-2-85 イギリスの大学卒業者の学位取得領域別就業率



(ONS(2013)Graduates in the UK Labour Market 2013, Figure 10)