

## 第2章 雇用の入口

### (4) 米国の状況

図表-2-86 米国における新卒者の雇用状況 その1 (2007-08)

**Table 3.1.**  
**POSTBACCALAUREATE EMPLOYMENT: Percentage of 2007–08 first-time bachelor's degree recipients who were employed, and percentage distribution of employment status and of enrollment status in a degree program, by selected individual and institutional characteristics: 2009**

Selected individual and institutional characteristics	Total employed	Employment status in 2009 <sup>1</sup>			Among those employed, enrollment status in degree program in 2009	
		One full-time job	One part-time job	Employed in multiple jobs	Enrolled	Not enrolled
Total	84.1	56.9	13.6	13.5	14.8	69.3
Sex						
Male	83.7	60.5	11.3	12.0	13.4	70.3
Female	84.4	54.4	15.4	14.6	15.9	68.5
Race/ethnicity <sup>2</sup>						
White	85.4	57.5	13.3	14.6	14.3	71.1
Black	82.2	56.6	14.1	11.5	18.0	64.2
Hispanic	82.3	57.6	15.4	9.3	16.3	66.0
Asian	70.8	48.5	14.7	7.6	13.1	57.7
Other	88.5	59.3	12.9	16.3	18.3	70.2
Age at bachelor's degree receipt						
23 or younger	83.6	54.8	14.9	13.9	15.5	68.1
24–29	84.0	58.7	11.8	13.5	12.5	71.6
30 or older	86.8	65.0	10.2	11.7	15.1	71.7
Highest education attained by either parent <sup>3</sup>						
High school or less	85.8	61.1	12.7	11.9	14.1	71.7
Some postsecondary education	87.1	58.7	13.9	14.5	15.5	71.6
Bachelor's degree	85.6	58.0	13.8	13.8	14.6	70.9
Graduate or first-professional degree	79.9	52.2	14.0	13.7	15.2	64.8
Ever received a Pell Grant						
Yes	83.8	57.1	13.7	13.0	14.8	69.0
No	84.3	56.8	13.6	13.8	14.9	69.4
Bachelor's degree major						
STEM major <sup>4</sup>	81.4	60.4	12.1	8.8	16.1	65.3
Computer and information sciences	88.9	71.4	6.0	11.5	9.6	79.3
Engineering and engineering technology	88.0	72.5	8.7	6.8	14.2	73.9
Biological and physical sciences, science technology, mathematics, and agriculture	73.0	46.3	17.3	9.4	20.2	52.8
General studies and other <sup>5</sup>	82.3	51.2	15.3	15.8	16.2	66.2
Social sciences	79.2	47.0	19.0	13.1	20.2	59.0
Humanities	79.7	40.8	19.3	19.7	18.8	60.9
Health care fields	86.9	58.9	14.7	13.3	16.4	70.5
Business	88.4	71.2	8.8	8.4	10.0	78.4
Education	90.8	54.6	11.8	24.4	16.4	74.4
Other applied <sup>6</sup>	84.6	55.7	13.0	15.8	10.6	74.0

See notes at end of table

(NCES (2012) Profile of 2007-08 First Time Bachelors Degree Recipients in 2009) <sup>40</sup>

<sup>40</sup> <http://nces.ed.gov/pubs2013/2013150.pdf>

図表-2-87 米国における新卒者の雇用状況 その2 (2007-08)

Table 3.1.  
 POSTBACCALAUREATE EMPLOYMENT: Percentage of 2007–08 first-time bachelor's degree recipients who were employed, and percentage distribution of employment status and of enrollment status in a degree program, by selected individual and institutional characteristics: 2009—Continued

Selected individual and institutional characteristics	Total employed	Employment status in 2009 <sup>1</sup>			Among those employed, enrollment status in degree program in 2009	
		One full-time job	One part-time job	Employed in multiple jobs	Enrolled	Not enrolled
Cumulative undergraduate grade point average						
Less than 2.50	82.1	55.9	13.9	12.3	9.5	72.6
2.50–2.99	85.1	61.2	11.2	12.7	11.6	73.5
3.00–3.49	84.8	56.9	13.5	14.4	14.8	70.0
3.50 or higher	83.2	54.7	15.1	13.4	17.8	65.5
Bachelor's degree institution sector <sup>7</sup>						
Public 4-year	83.8	56.5	14.2	13.1	15.3	68.5
Private nonprofit 4-year	84.0	56.3	13.2	14.5	14.6	69.4
For-profit 4-year	88.7	67.9	9.0	11.8	10.6	78.1
Sector of first institution attended						
2-year or less	84.9	58.2	13.1	13.6	13.7	71.3
Public 2-year	84.8	58.1	13.3	13.3	13.8	71.0
Other 2-year or less <sup>8</sup>	88.6	59.8	9.4 !	19.3	11.4	77.1
4-year	83.9	56.6	13.8	13.6	15.1	68.8
Public	84.3	57.0	14.1	13.2	16.0	68.3
Private nonprofit	83.1	54.9	13.4	14.8	14.2	68.9
For-profit	85.4	67.0	11.2	7.2	6.2 !	79.3
Marital status and dependents in 2009 <sup>9</sup>						
Unmarried with no dependents	82.7	53.1	14.8	14.7	15.6	67.1
Unmarried with dependents	87.6	60.8	12.5	14.3	19.2	68.3
Married with no dependents	88.4	65.0	11.6	11.8	11.8	76.5
Married with dependents	84.3	65.2	10.4	8.7	13.4	71.0
Earned income in 2009 <sup>10</sup>						
Lowest 25 percent	100.0	26.3	47.9	25.8	33.1	66.9
Lower middle 25 percent	100.0	73.8	9.5	16.8	13.5	66.5
Upper middle 25 percent	100.0	82.8	4.6	12.6	13.6	68.4
Highest 25 percent	100.0	88.1	2.9	8.9	10.2	69.8
Occupation in 2009						
Business/management occupations	100.0	87.6	4.0	8.4	11.2	68.8
Life science occupations	100.0	67.0	26.7	6.2 !	31.8	68.2
Math, computer, and physical science occupations	100.0	83.7	6.6	9.6	12.6	67.4
Engineers	100.0	89.7	5.4	4.9 !	15.3	64.7
Nurses	100.0	73.9	12.9	13.2	9.1	60.9
Other health care occupations <sup>11</sup>	100.0	55.3	26.0	18.7	26.4	73.6
PK–12 educators	100.0	69.3	11.3	19.4	22.5	77.5
Social services professionals	100.0	68.3	15.3	16.3	20.5	79.5
Sales occupations	100.0	66.2	18.3	15.5	11.2	68.8

See notes at end of table.

(NCES (2012) Profile of 2007-08 First Time Bachelors Degree Recipients in 2009) <sup>41</sup>

<sup>41</sup> <http://nces.ed.gov/pubs2013/2013150.pdf>

図表-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)

Table 3.5.  
RELATEDNESS OF POSTBACCALAUREATE JOB AND BACHELOR'S DEGREE MAJOR: Among 2007-08 first-time bachelor's degree recipients who were employed, percentage who did not consider their current job related to their undergraduate major and percentage distribution of reasons for working outside their bachelor's degree field, by selected individual and institutional characteristics: 2009

Selected individual and institutional characteristics	Percent in job unrelated to major	Primary reason for working outside undergraduate field						
		Pay, promotion opportunities	Working conditions	Job location	Change in career interests	Family-related reasons	Job in field not available	Other
<b>Total</b>	<b>27.5</b>	<b>16.6</b>	<b>5.8</b>	<b>7.0</b>	<b>9.7</b>	<b>5.2</b>	<b>34.8</b>	<b>20.9</b>
Sex								
Male	26.3	16.9	5.9	7.1	9.5	5.1	33.1	22.4
Female	28.4	16.4	5.7	7.0	9.9	5.2	35.9	19.9
Race/ethnicity <sup>1</sup>								
White	26.8	16.7	6.5	7.5	11.0	4.3	34.3	19.7
Black	29.8	19.5	1.2!	5.6!	4.9!	7.3	39.1	22.5
Hispanic	32.9	15.1	6.4!	3.8!	4.6!	9.4	35.0	25.6
Asian	22.3	21.1	‡	14.2!	14.2!	‡	30.2	12.4!
Other	31.2	‡	‡	‡	8.6!	‡	37.9	34.3
Age at bachelor's degree receipt								
23 or younger	28.3	14.5	5.8	7.4	11.2	5.0	36.8	19.4
24-29	28.3	20.7	5.5	4.8	7.3	5.8	34.1	21.8
30 or older	22.6	22.2	6.4!	9.1	5.1!	5.2	23.6	28.5
Highest education attained by either parent <sup>2</sup>								
High school or less	26.1	20.4	4.3!	4.0	6.8	7.3	36.2	21.0
Some postsecondary education	29.4	14.9	5.8	7.6	6.8	5.0	37.1	22.8
Bachelor's degree	25.8	15.2	8.0	7.7	10.5	4.6	33.4	20.5
Graduate or first-professional degree	28.8	16.7	5.0	8.0	13.7	4.5	32.9	19.2
Ever received a Pell Grant								
Yes	28.3	15.9	5.8	6.3	8.2	7.1	36.5	20.1
No	27.1	17.1	5.8	7.5	10.7	3.9	33.7	21.4
Bachelor's degree major								
STEM major <sup>3</sup>	18.8	19.4	6.1	6.7	9.8	3.2!	38.0	16.7
Computer and information sciences	17.7	37.9!	‡	‡	‡	‡	34.2!	8.7!
Engineering and engineering technology	12.1	24.9!	‡	‡	‡	#	41.2	18.2!
Biological and physical sciences, science technology, mathematics, and agriculture	26.0	10.9	8.3!	6.6!	12.6	5.2!	37.8	18.5
General studies and other <sup>4</sup>	39.1	16.3!	5.6!	8.4!	15.1!	7.3!	22.4	24.9
Social sciences	38.7	16.4	5.8	9.4	9.3	6.5	29.4	23.4
Humanities	52.8	18.1	6.0	7.4	10.5	3.8!	33.2	21.0
Health care fields	10.4	16.4!	‡	‡	3.6!	7.9!	42.6	23.4
Business	20.2	14.7	6.1	6.6	8.9	4.2	36.3	23.1
Education	11.6	13.5	‡	8.6!	10.6!	5.7!	41.6	18.5
Other applied <sup>5</sup>	33.3	16.0	6.1	4.8	9.6	6.4	39.7	17.4

See notes at end of table.

(NCES (2012) Profile of 2007-08 First Time Bachelors Degree Recipients in 2009)

図表-2-89 米国で就職した新卒者の就職理由 理由別割合 (2009)

Table 3.6.

REASONS FOR ENTERING POSTBACCALAUREATE JOB AND POTENTIAL AS CAREER: Among 2007–08 first-time bachelor's degree recipients who were employed, percentage who did not consider their postbaccalaureate job to be part of a career they were pursuing and percentage who reported various reasons for having the job, by selected individual and institutional characteristics: 2009

Selected individual and institutional characteristics	Percent in job not part of career	Reason for having 2009 job <sup>1</sup>							
		Exploring career options	Deciding on future career/ education plans	Preparing for further education	Pursuing other interests	Only job available	Continuing in job held before graduation	Job held while currently in school	Other
<b>Total</b>	<b>16.7</b>	<b>33.5</b>	<b>40.7</b>	<b>21.4</b>	<b>33.6</b>	<b>48.5</b>	<b>15.3</b>	<b>55.1</b>	<b>10.5</b>
Sex									
Male	15.7	39.0	44.8	25.6	34.2	52.1	11.8	53.3	10.6
Female	17.4	29.8	37.9	18.6	33.3	46.0	17.6	56.2	10.5
Race/ethnicity <sup>2</sup>									
White	15.5	31.0	42.9	18.3	31.4	48.8	13.5	63.3	9.5
Black	21.5	37.8	29.9	28.8	39.7	51.2	20.4	32.6!	19.0
Hispanic	19.9	32.2	30.2	22.5	36.4	37.3	25.6	‡	11.7!
Asian	18.2	52.2	57.7	40.9	39.7	48.6	18.7!	‡	‡
Other	22.1	41.7	33.2!	26.7!	41.1	63.6	‡	‡	‡
Age at bachelor's degree receipt									
23 or younger	17.2	33.6	44.7	22.0	34.0	49.6	10.5	59.3	7.9
24–29	18.3	35.6	33.0	20.6	34.6	53.0	20.4	45.0	15.5
30 or older	12.2	28.2	30.1	19.6	29.4	32.4	35.3	38.8!	17.5
Highest education attained by either parent <sup>3</sup>									
High school or less	15.7	34.3	33.2	21.4	27.6	50.7	17.3	45.1	13.3
Some postsecondary education	18.7	32.7	40.8	18.8	35.4	45.9	17.2	58.9	10.0
Bachelor's degree	16.4	33.3	41.0	20.9	36.1	48.3	16.1	58.2	9.2
Graduate or first-professional degree	16.1	33.1	46.7	23.8	34.7	49.8	11.0	54.5	10.4

See notes at end of table.

Table 3.6.

REASONS FOR ENTERING POSTBACCALAUREATE JOB AND POTENTIAL AS CAREER: Among 2007–08 first-time bachelor's degree recipients who were employed, percentage who did not consider their postbaccalaureate job to be part of a career they were pursuing and percentage who reported various reasons for having the job, by selected individual and institutional characteristics: 2009—Continued

Selected individual and institutional characteristics	Percent in job not part of career	Reason for having 2009 job <sup>1</sup>							
		Exploring career options	Deciding on future career/ education plans	Preparing for further education	Pursuing other interests	Only job available	Continuing in job held before graduation	Job held while currently in school	Other
Ever received a Pell Grant									
Yes	17.6	32.5	42.0	26.5	36.2	52.1	16.7	51.1	13.4
No	16.1	34.0	39.9	18.2	32.0	46.2	14.4	57.2	8.7
Bachelor's degree major									
STEM major <sup>4</sup>	14.8	35.2	41.4	25.1	27.0	43.1	15.3	53.4	8.6
Computer and information sciences	10.4	58.2	51.3!	‡	‡	58.3!	‡	‡	‡
Engineering and engineering technology	9.2	42.1	36.9	13.5!	24.5!	41.8	‡	‡	18.2!
Biological and physical sciences, science technology, mathematics, and agriculture	23.6	26.6	41.1	30.7	25.5	40.2	16.0!	48.9	‡
General studies and other <sup>5</sup>	22.9	21.4!	44.6	12.9!	47.6	35.3!	‡	‡	‡
Social sciences	23.4	30.7	41.9	23.6	36.0	47.7	14.9	55.4	12.1
Humanities	20.7	21.4	36.7	27.5	30.7	54.5	14.0!	‡	12.6!
Health care fields	5.2	26.9!	47.9	‡	‡	37.6!	‡	‡	‡
Business	20.6	39.5	36.3	20.3	36.1	51.8	18.0	64.9	11.6
Education	6.2	18.1!	46.4	23.5!	21.3	41.6	13.8!	‡	‡
Other applied <sup>6</sup>	17.3	37.0	47.2	15.5	36.8	50.8	8.5	‡	8.0!
Bachelor's degree institution sector <sup>7</sup>									
Public 4-year	16.7	32.6	40.4	22.7	33.5	49.4	14.7	59.0	11.0
Private nonprofit 4-year	17.1	35.9	41.4	21.3	34.2	46.5	14.2	48.2	10.3
For-profit 4-year	13.7	26.9!	39.4	‡	30.6	49.9	31.8!	‡	‡

See notes at end of table.

(NCES (2012) Profile of 2007-08 First Time Bachelors Degree Recipients in 2009)

図表-2-90 米国で就職した新卒者の就職理由 給与/職業別割合 (2009)

Table 3.6.  
REASONS FOR ENTERING POSTBACCALAUREATE JOB AND POTENTIAL AS CAREER: Among 2007–08 first-time bachelor's degree recipients who were employed, percentage who did not consider their postbaccalaureate job to be part of a career they were pursuing and percentage who reported various reasons for having the job, by selected individual and institutional characteristics: 2009—Continued

Selected individual and institutional characteristics	Percent in job not part of career	Reason for having 2009 job <sup>1</sup>							Other
		Exploring career options	Deciding on future career/education plans	Preparing for further education	Pursuing other interests	Only job available	Continuing in job held before graduation	Job held while currently in school	
Earned income in 2009 <sup>11</sup>									
Lowest 25 percent	27.5	21.1	33.6	19.4	32.0	52.6	17.9	68.0	10.5
Lower middle 25 percent	22.9	34.2	43.6	18.4	39.5	51.8	11.7	55.4	10.8
Upper middle 25 percent	12.9	42.4	47.1	28.5	33.0	45.2	13.6	33.9!	5.7!
Highest 25 percent	8.6	44.5	40.1	24.5	26.0	37.9	19.4	‡	16.8
Enrollment status in degree program in 2009									
Enrolled in undergraduate program	26.8	‡	40.3!	‡	‡	31.4!	‡	34.3!	‡
Enrolled in graduate program	17.4	24.1	25.6	22.5	25.5	46.0	15.4	57.2	7.0!
Not enrolled in degree or certificate program	16.4	35.8	43.8	21.6	35.5	49.4	15.2	‡	10.9
Occupation in 2009									
Business/management occupations	17.8	41.0	43.8	23.6	37.2	52.7	11.2	‡	5.2!
Life science occupations	17.0!	‡	‡	56.8!	‡	‡	‡	‡	‡
Math, computer, and physical science occupations	10.6	51.3	58.0	49.6	26.1!	47.4	‡	‡	19.7!
Engineers	3.7!	34.8!	56.3	‡	‡	‡	‡	‡	‡
Nurses	‡	‡	‡	‡	‡	‡	‡	‡	‡
Other health care occupations <sup>12</sup>	13.2	23.0	39.6	22.0!	32.2	37.9	20.1!	‡	‡
PK–12 educators	5.3	40.7	51.9	20.0!	31.7!	33.3	‡	‡	21.0!
Social services professionals	13.5	50.3	56.6	27.6!	40.8	45.0	‡	‡	21.9!
Sales occupations	30.1	41.4	49.2	12.5	30.6	56.6	24.1	‡	13.3!
Business support/administrative assistance	32.5	29.8	33.2	16.4	37.2	45.9	17.3	62.4	7.0!
Other white collar occupations <sup>13</sup>	18.1	23.9	27.0	20.2	34.4	37.0	17.5	62.5	12.8
Other occupations <sup>14</sup>	25.2	24.1	42.0	20.8	29.7	67.4	15.4	52.1	11.6

See notes at end of table.

Table 3.6.  
REASONS FOR ENTERING POSTBACCALAUREATE JOB AND POTENTIAL AS CAREER: Among 2007–08 first-time bachelor's degree recipients who were employed, percentage who did not consider their postbaccalaureate job to be part of a career they were pursuing and percentage who reported various reasons for having the job, by selected individual and institutional characteristics: 2009—Continued

! Interpret data with caution. Estimate is unstable because the standard error represents more than 30 percent of the estimate.

‡ Reporting standards not met.

<sup>1</sup> Excludes the 83 percent of graduates who were employed and considered their postbaccalaureate job to be part of a career they were pursuing. Bachelor's degree recipients could report more than one reason for having their 2009 job.

<sup>2</sup> Black includes African American, Hispanic includes Latino, and Other includes American Indian, Alaska Native, Pacific Islander, Native Hawaiian, and bachelor's degree recipients having origins in a race not listed. Race categories exclude Hispanic origin unless specified.

<sup>3</sup> Excludes the 1.2 percent of bachelor's degree recipients who did not know either parent's highest level of education.

<sup>4</sup> Includes science, technology, engineering, and mathematics.

<sup>5</sup> Includes liberal arts and sciences; general studies and humanities; multi/interdisciplinary studies, other; basic skills; citizenship activities; health-related knowledge and skills; interpersonal and social skills; leisure and recreational activities; personal awareness and self-improvement; and high school/secondary diplomas and certificates.

<sup>6</sup> Includes architecture; communications; public administration and human services; design and applied arts; law and legal studies; library sciences; and theology and religious vocations.

<sup>7</sup> Estimates for private nonprofit 4-year institutions include 0.02 percent of bachelor's degree recipients who attained their bachelor's degree from a private nonprofit less-than-4-year institution; estimates for for-profit 4-year institutions include 0.09 percent of bachelor's degree recipients who attained their degree from a for-profit less-than-4-year institution.

<sup>8</sup> Includes private nonprofit 2-year, for-profit 2-year, and all less-than-2-year institutions.

<sup>9</sup> Unmarried includes separated bachelor's degree recipients.

<sup>10</sup> Bachelor's degree recipients who worked 35 or more hours per week are defined as working full time; those who were not working but looking for work are defined as unemployed; and those who were not working and not looking for work are defined as out of the labor force.

<sup>11</sup> Dollar amounts represent quarters of the earned income distribution for employed bachelor's degree recipients, i.e., those who earned less than \$20,001 were the 25 percent of bachelor's degree recipients with the lowest earned income, those who earned \$20,001–\$31,999 were the 25 percent of bachelor's degree recipients with lower middle income, those who earned \$31,999–\$44,000 were the 25 percent of bachelor's degree recipients with upper middle income, and those who earned \$44,001 or more were the 25 percent of bachelor's degree recipients with the highest income.

<sup>12</sup> Includes health care practitioners and technical occupations (except registered nurses, emergency medical technicians/paramedics and licensed practical/vocational nurses) and health care support occupations.

<sup>13</sup> Includes social scientists and related workers (except clinical, counseling, and school psychologists); lawyers, judges, and related workers; education, training, and library occupations (except primary, secondary, and special education school teachers); arts, design, entertainment, sports, and media occupations (except commercial and industrial designers, fashion designers, and floral designers); social science research assistants; and law clerks.

<sup>14</sup> Includes farming, fishing, and forestry occupations, including farm/ranch/other agricultural managers, farmers and ranchers; construction and extraction occupations; cartographers and photogrammetrists, surveyors, drafters, and engineering and mapping technicians; installation, maintenance, and repair occupations; production occupations (except bakers, butchers, and meat cutters); food preparation and serving related occupations, bakers, butchers, and meat cutters; military specific occupations; personal care and service occupations (except supervisors, animal care and service workers, and entertainment attendants and related workers); protective service occupations, including emergency medical technicians/paramedics; athletes and sports competitors, coaches and scouts, umpire/referee/other sports officials; and transportation and material moving occupations (except air transportation workers).

NOTE: This table excludes the 7.0 percent of 2007–08 bachelor's degree recipients who had earned another bachelor's degree prior to 2007–08 and the 16.5 percent of bachelor's degree recipients who were not employed. Estimates include students enrolled in Title IV eligible postsecondary institutions in the 50 states, the District of Columbia, and Puerto Rico.

SOURCE: U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics, 2008/09 Baccalaureate and Beyond Longitudinal Study (B&B-08/09).

(NCES (2012) Profile of 2007-08 First Time Bachelors Degree Recipients in 2009)

図表-2-91 米国の学士（Bachelor）取得者にかかれてある職業（2010年労働統計局）

業種	職業（occupation）	2010年から先10年間の採用数見直し(人)	年収中間値	採用条件におけるOJT等の要件	職務経験の要否	
ビジネス・金融・販売	会計士・監査役	452,100	\$63,550	なし	不要	
	経営アナリスト	274,300	\$78,600	なし	1～5年間	
	市場調査アナリスト、マーケティング専門家	191,800	\$60,300	なし	不要	
	営業担当者（卸売、製造、技術的・科学的製品）	159,700	\$74,970	1～12か月	不要	
	販売代理店業（証券、商品、金融サービス）	133,700	\$71,720	1～12か月	不要	
	金融アナリスト	104,200	\$76,950	なし	不要	
	コスト分析専門家	103,000	\$58,860	なし	不要	
	訓練・開発専門家	98,300	\$55,930	なし	不要	
	個人向け金融アドバイザー	90,200	\$67,520	なし	不要	
	コンプライアンス・オフィサー	58,600	\$62,020	1～12か月	不要	
	ロジスティクス専門家	48,700	\$72,780	なし	1～5年間	
	イベントプランナー	45,000	\$45,810	なし	最低1年間	
	保険引受	39,100	\$62,870	1～12か月	不要	
	セールスエンジニア	32,100	\$91,830	1～12か月	不要	
	クレジットアナリスト	25,900	\$61,080	なし	不要	
	報酬・福利厚生・業務分析専門家	24,000	\$59,090	なし	不要	
	税務審査官、徴収官、歳入エージェント	23,000	\$50,440	1～12か月	不要	
	予算アナリスト	19,600	\$69,280	なし	不要	
	クレジットカウンセラー	15,200	\$39,420	1～12か月	不要	
	金融審査官	14,100	\$75,800	1～12か月	不要	
興行エージェント	8,000	\$63,370	なし	1～5年間		
教育・司書	小学校教員	573,200	\$53,400	イター-ツッパ / リジ デ ッ	不要	
	高等学校教員	355,600	\$55,050	イター-ツッパ / リジ デ ッ	不要	
	中等学校教員	249,300	\$53,430	イター-ツッパ / リジ デ ッ	不要	
	特別学校（保育園）教員	113,300	\$52,480	イター-ツッパ / リジ デ ッ	不要	
	特別学校（幼稚園・小学校）教員		\$53,820	イター-ツッパ / リジ デ ッ	不要	
	幼稚園教員	79,300	\$50,120	イター-ツッパ / リジ デ ッ	不要	
	特別学校（高等学校）教員	51,100	\$56,830	イター-ツッパ / リジ デ ッ	不要	
	特別学校（中等学校）教員	48,800	\$55,780	イター-ツッパ / リジ デ ッ	不要	
	成人基礎教育・識字教育教員	26,000	\$48,590	イター-ツッパ / リジ デ ッ	不要	
	キャリア技術教育（高等学校）教員	25,200	\$55,160	イター-ツッパ / リジ デ ッ	1～5年間	
	キャリア技術教育（中等学校）教員	4,500	\$54,220	イター-ツッパ / リジ デ ッ	1～5年間	
	博物館技術者、保存修復者	4,100	\$38,220	なし	不要	
	視聴覚マルチメディア専門家	2,900	\$43,350	なし	1～5年間	
	アーキビスト	2,400	\$47,340	なし	不要	
	IT 関連	コンピュータシステムアナリスト	222,500	\$79,680	なし	不要
		ソフトウェア開発者（アプリケーション）	197,900	\$90,060	なし	不要
ソフトウェア開発者（システムソフトウェア）		168,000	\$99,000	なし	不要	
ネットワークシステム管理者		155,300	\$72,560	なし	不要	
コンピュータプログラマー		128,000	\$74,280	なし	不要	
情報セキュリティアナリスト		110,300	\$86,170	なし	1～5年間	
ウェブ開発者			\$62,500		1～5年間	
ネットワーク設計者			\$91,000		1～5年間	
データベース管理者		52,700	\$77,080	なし	1～5年間	
リサーチアナリスト		30,000	\$72,100	なし	不要	
アクチュアリー		18,900	\$93,680	1年以上	不要	
デザイン・メディア	広報専門家	127,200	\$54,170	1～12か月	不要	
	グラフィックデザイナー	123,800	\$44,150	なし	不要	
	プロデューサー、ディレクター	49,700	\$71,350	なし	1～5年間	
	ライター、作家	47,600	\$55,940	1年以上	不要	
	通訳者、翻訳者	40,300	\$45,430	1年以上	不要	
	編集者	37,000	\$53,880	なし	1～5年間	
	音楽ディレクター、作曲家	32,200	\$47,350	なし	1～5年間	
	インテリアデザイナー	28,400	\$47,600	なし	不要	
	アートディレクター	24,300	\$80,880	なし	1～5年間	
	マルチメディアアーティスト、アニメーター	21,400	\$61,370	1～12か月	不要	
	記者、特派員	18,400	\$35,870	なし	不要	
	テクニカルライター	18,300	\$65,500	1か月程度	1～5年間	
	ラジオ・テレビのアナウンサー	17,200	\$28,020	なし	不要	
	商用・工業デザイナー	16,900	\$59,610	なし	不要	
	映画、ビデオ編集者	7,300	\$51,300	なし	1～5年間	

## 第2章 雇用の入口

業種	職業 (occupation)	2010 年から先 10 年間の採用数見通し(人)	年収中間値	採用条件における OJT 等の要件	職務経験の要否
	カメラマン (テレビ、ビデオ、映画)	5,400	\$40,300	1~12 か月	不要
	セット・展示デザイナー	4,800	\$50,300	なし	不要
	放送・ニュースアナリスト	3,000	\$55,380	なし	不要
建築・エンジニアリング	土木技術者	104,400	\$79,340	なし	不要
	機械技術者	99,600	\$80,580	なし	不要
	工業エンジニア	57,500	\$78,860	なし	不要
	建築家 (空間デザイン、船舶設計を除く)	50,900	\$73,090	イターニツプ / リジ デニツ	不要
	電気技師	47,800	\$87,920	なし	不要
	エレクトロニクスエンジニア (コンピュータ除く)	40,600	\$91,820	なし	不要
	測量	24,200	\$56,230	なし	不要
	コンピュータハードウェアエンジニア	22,900	\$100,920	なし	不要
	環境エンジニア	22,600	\$80,890	なし	不要
	航空宇宙エンジニア	21,800	\$103,720	なし	不要
	生物医学エンジニア	13,100	\$86,960	なし	不要
	石油技術者	11,800	\$130,280	なし	不要
	化学エンジニア	11,400	\$94,350	なし	不要
	環境安全エンジニア (鉱山の技師・監理官を除く)	8,200	\$76,830	なし	不要
	マテリアルエンジニア	8,100	\$85,150	なし	不要
	空間設計技師	7,800	\$64,180	イターニツプ / リジ デニツ	不要
	原子力技術者	6,200	\$104,270	なし	不要
	地図製作、写真測量技師	6,100	\$57,440	なし	不要
	海洋技術者、造船技師	2,300	\$88,100	なし	不要
	鉱業・地質技術者	2,000	\$84,320	なし	不要
農業技術者	800	\$74,000	なし	不要	
医療・福祉	ソーシャルワーカー (子供、家族、学校)	128,300	\$41,530	なし	不要
	聖職者	79,900	\$44,060	1~12 か月	不要
	ソーシャルワーカー (精神衛生、ドラッグ)	69,400	\$39,980	なし	不要
	医療技師、臨床検査技師	52,100	\$57,580	なし	不要
	ディレクター (宗教、教育)	44,500	\$37,280	なし	1~5 年間
	保護観察官、矯正官	37,300	\$48,190	1 か月程度	不要
	保健指導者	36,900	\$48,790	なし	不要
	栄養士、食物管理士	35,400	\$55,240	イターニツプ / リジ デニツ	不要
	労働安全衛生専門家	25,700	\$66,790	1~12 か月	不要
	レクリエーションセラピスト	11,900	\$42,280	なし	不要
	スポーツトレーナー	11,900	\$42,090	なし	不要
科学	環境科学者・専門家 (保健関係を含む)	43,200	\$63,570	なし	不要
	生物技術者	37,900	\$39,750	なし	不要
	化学者	29,900	\$71,770	なし	不要
	地球化学者 (水文学者、地理学者を除く)	17,100	\$90,890	なし	不要
	調査研究者	9,900	\$45,050	なし	不要
	土壌・植物科学者	8,600	\$58,740	なし	不要
	科学捜査技術者	7,900	\$52,840	1~12 か月	不要
	微生物学者	7,200	\$66,260	なし	不要
	食品科学者、食品技術者	6,800	\$58,070	なし	不要
	動物学者、野生生物学者	5,900	\$57,710	なし	不要
	経済学者	5,800	\$91,860	なし	不要
	保全科学者	4,000	\$61,100	なし	不要
	材料科学者	3,700	\$88,990	なし	不要
	大気・宇宙科学者	2,100	\$89,260	なし	不要
	森林学者	1,900	\$55,950	なし	不要
	地理学者	1,300	\$74,760	なし	不要
	その他	レクリエーション業従事者	118,600	\$22,240	なし
パイロット、副パイロット、航空エンジニア		31,300	\$114,200	1~12 か月	1~5 年間
船舶の船長、乗組員		20,700	\$66,150	なし	不要
船舶エンジニア		6,200	\$70,890	なし	不要
農業検査官		6,000	\$42,160	1~12 か月	不要
統計アシスタント		4,100	\$39,840	なし	不要
行政裁判官、審査官、聴聞官		3,700	\$87,240	1~12 か月	1~5 年間
校正者、コピーマーカー		3,300	\$32,780	1~12 か月	不要
仲裁人、メディエーター、調停人		3,200	\$61,280	1~12 か月	1~5 年間

(BLS, Job Openings, Employment Projections, 2010) <sup>42</sup>

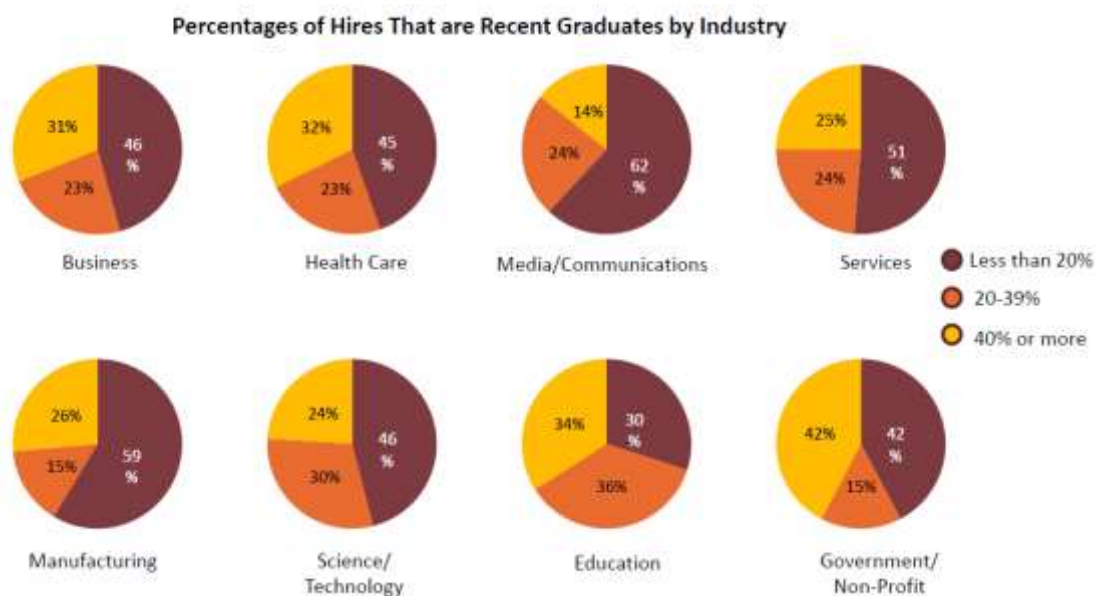
<sup>42</sup> BIS (2013) 'College to Career - Projected job openings in occupations that typically require a bachelor's

図表-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

Employment status, sex, race, and Hispanic or Latino ethnicity	July 2010	July 2011	July 2012	July 2013
Civilian noninstitutional population	37,944	38,196	38,799	38,861
Civilian labor force	22,938	22,742	23,472	23,506
Participation rate	60.5	59.5	60.5	60.5
Employed	18,564	18,632	19,461	19,684
Employment-population ratio	48.9	48.8	50.2	50.7
Unemployed	4,374	4,110	4,011	3,821
Looking for full-time work	3,374	3,238	3,074	2,819
Looking for part-time work	1,000	872	937	1,002
Unemployment rate	19.1	18.1	17.1	16.3
Not in labor force	15,006	15,454	15,327	15,355

(BIS, Employment and Unemployment Among Youth Summary, Table 2) <sup>43</sup>

図表-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 (2012年 N=50,000社)



(Chronicle of Higher Education (2012) p.54) <sup>44</sup>

degree' <http://www.bls.gov/ooq/2013/summer/art03.pdf>

なお、2012年の最新データは Education and training assignments by detailed occupation, 2012 から得られる。 [http://www.bls.gov/emp/ep\\_table\\_112.htm](http://www.bls.gov/emp/ep_table_112.htm)

<sup>43</sup> BIS (2013) Employment and Unemployment Among Youth Summary

Table 2. Employment status of the civilian noninstitutional population 16 to 24 years of age by sex, race, and Hispanic or Latino ethnicity, July 2010-2013

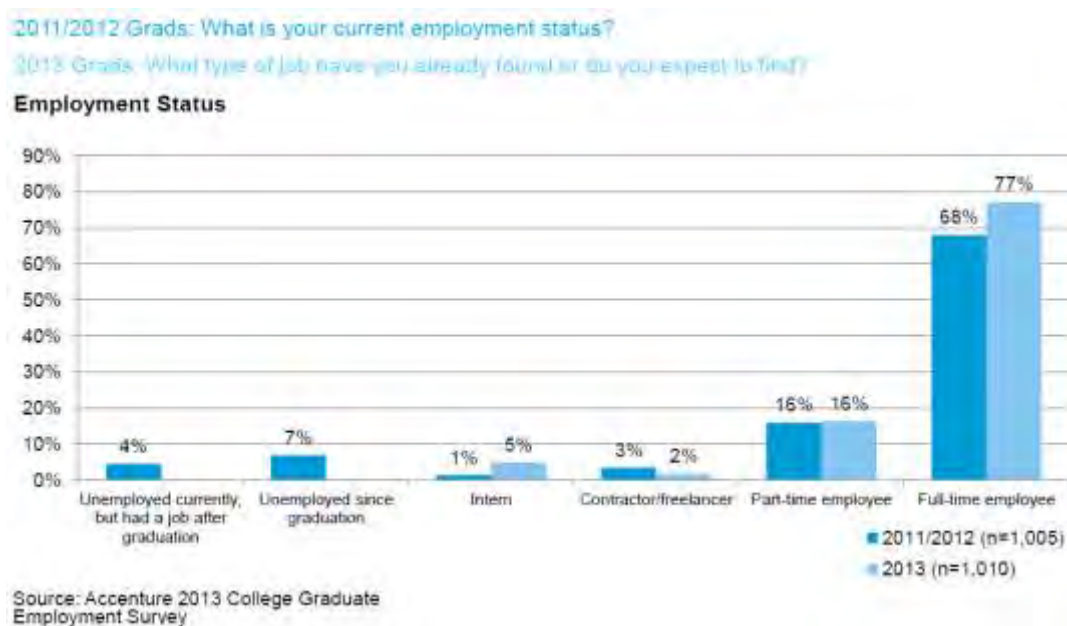
<http://www.bls.gov/news.release/youth.nr0.htm>

<sup>44</sup> Chronicle of Higher Education (2012) 'The Role of Higher Education in Career Development: Employer Perceptions'

<http://rnr.asprs.org/the-role-of-higher-education-in-career-development-employer-perceptions/>

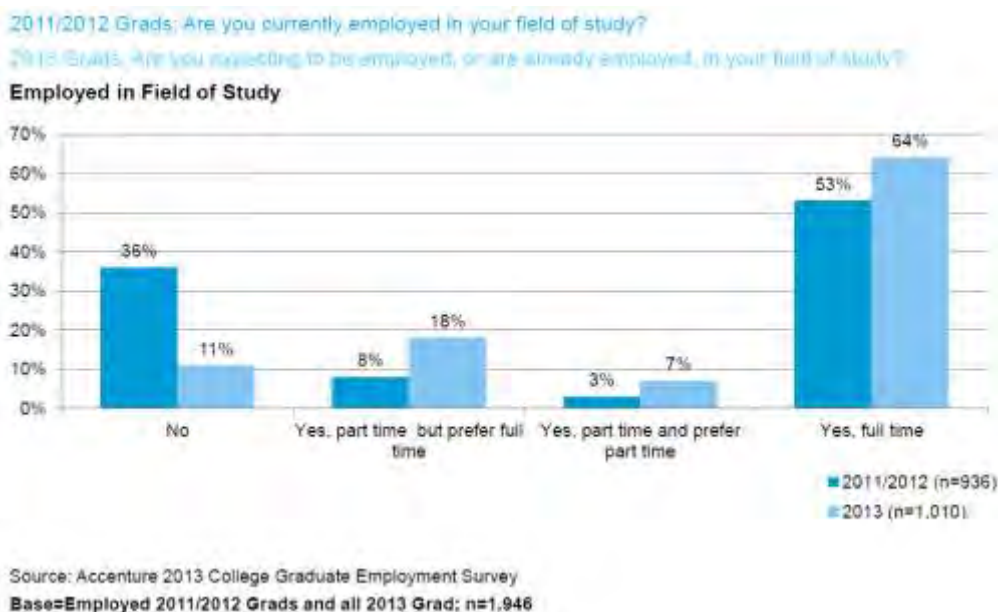


図表一2-94 米国における新卒者・既卒者の就職状況  
(2013年 N=2,055人)



(Accenture 2013 College Graduate Employment Survey) <sup>45</sup>

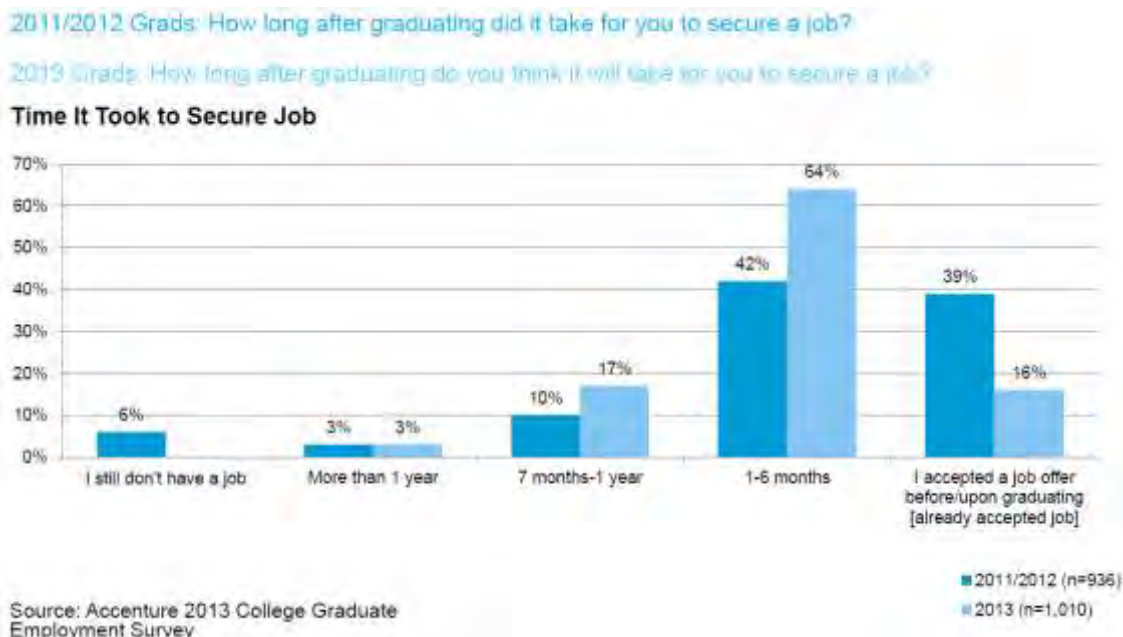
図表一2-95 米国の新卒者・既卒者のうち出身学部と関連したジョブを得た者の雇用形態  
(2013年 N=1,946人)



(Accenture 2013 College Graduate Employment Survey)

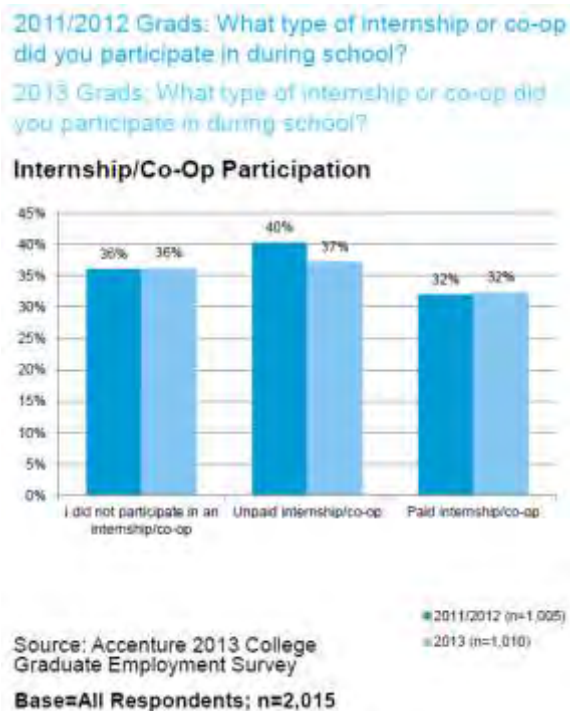
<sup>45</sup> Accenture 2013 College Graduate Employment Survey  
<http://www.accenture.com/us-en/Pages/insight-2013-accenture-college-graduate-employment-survey.aspx>

図表-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  
(2013年 N=1,946人)



(Accenture 2013 College Graduate Employment Survey)

図表-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 (2013年 N=2,015人)



(Accenture 2013 College Graduate Employment Survey)

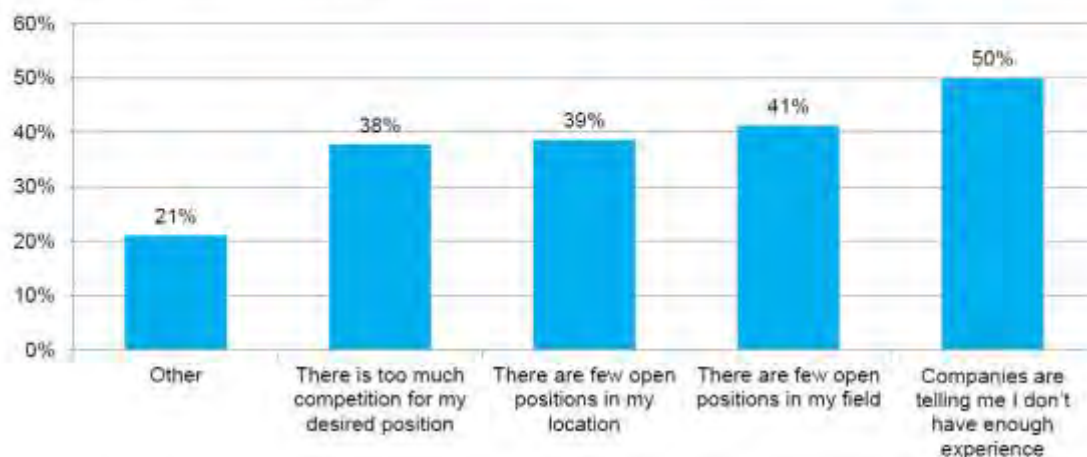
## 第2章 雇用の入口

図表-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  
(2013年 N=114人)

2011/2012 Grads. Why do you think you are not employed?

### Reasons Unemployed

(Unemployed 2011/2012 Grads Only)



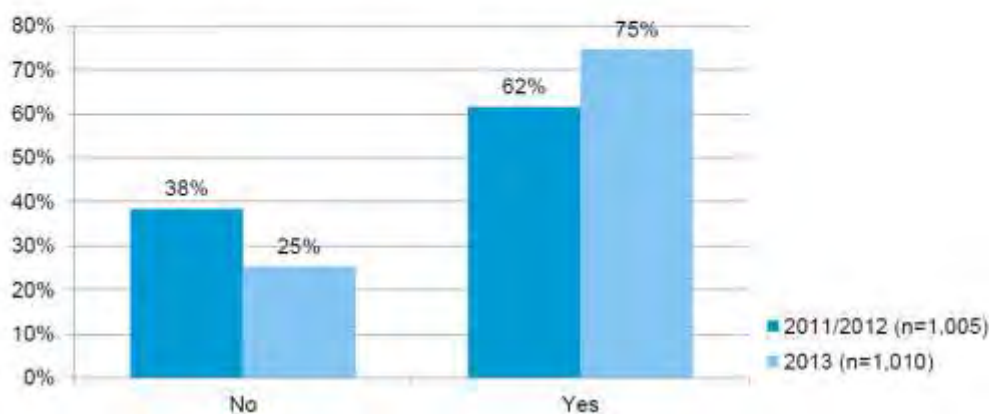
(Accenture 2013 College Graduate Employment Survey)

図表-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  
(2013年 N=2,015人)

2011/2012 Grads: Did you consider the availability of jobs in your field before deciding your major?

2013 Grads: Did you consider the availability of jobs in your field before deciding your major?

### Considered Availability of Jobs Before Deciding Major



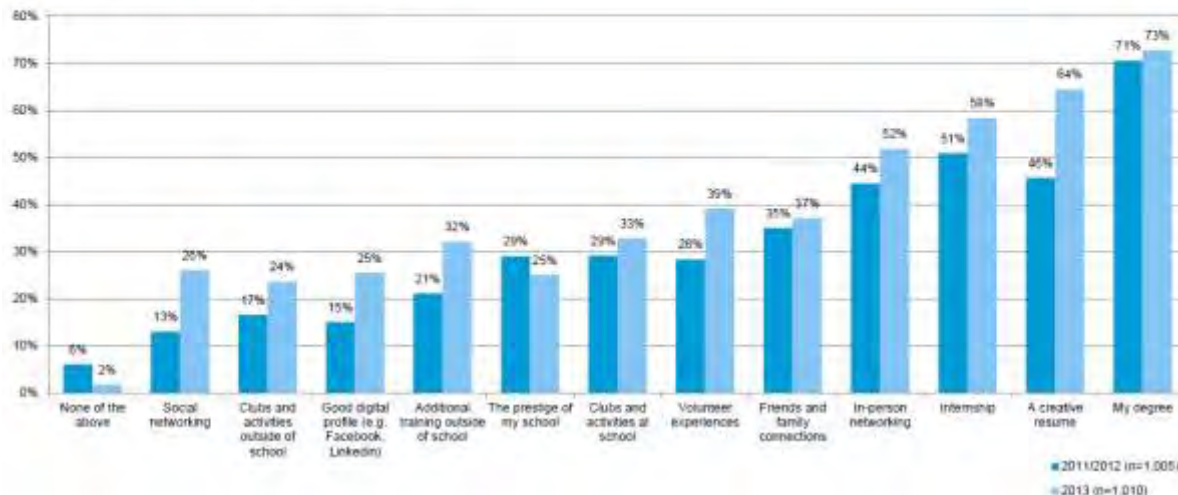
(Accenture 2013 College Graduate Employment Survey)

図表一2-100 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  
(2013年 N=2,015人)

2011/2012 Grads: Which of the following do you believe helped you (or will help you) land your first or current job post-graduation?

2013 Grads: Which of the following do you believe will help you land your first job post-graduation?

What Helped/Will Help Land First Job



(Accenture 2013 College Graduate Employment Survey)

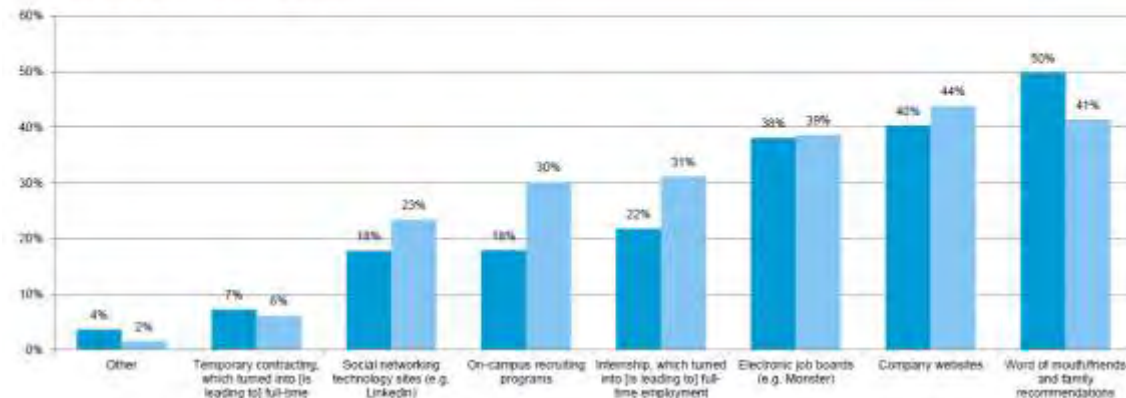
自らの出身学部：72%(71%)，独創的な履歴書：64%(46%)，インターンシップ：58%(51%)，自らの人脈：52%(44%)，友人や家族の人脈：37%(35%)，ボランティア経験：39%(28%)，クラブ活動：33%(29%)，大学のネームバリュー：25%(29%)，学外での訓練：32%(21%)，Facebook や LinkedIn などでの自己紹介の工夫：25%(15%)，学外のクラブ活動：24%(17%)，SNS の活用：26%(13%)，その他：6%(2%)

図表一2-101 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  
(2013年 N=2,015人)

2011/2012 Grads: What has been the most effective method of looking for/finding a job?

2013 Grads: What has been the most effective method of looking for/finding a job?

Effective Job Search Methods

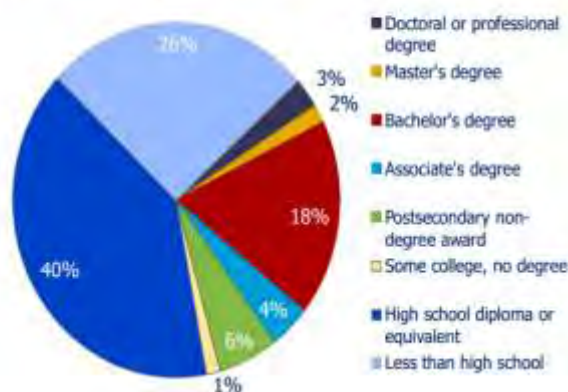


(Accenture 2013 College Graduate Employment Survey)

クチコミ・友人や家族の勧め：41%(50%)，企業ウェブサイト：44%(40%)，就職サイト：39%(38%)，フルタイム雇用につながるインターンシップ：31%(22%)，大学内の採用プログラム：30%(18%)，LinkedIn などの SNS：23%(18%)，フルタイム雇用につながるパートタイム雇用：6%(7%)，その他：2%(4%)

図表-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（BLS 2012年）

**In 2012, about one-third of jobs were in occupations that typically require postsecondary education for entry**



(BLS, Education and Training outlook for occupations 2012-22) <sup>46</sup>

図表-2-103 米国のインターンシップに関する調査結果（2013年 Internships.com）  
（N=新卒・既卒就職者：7,300人,企業人事担当者：300人）

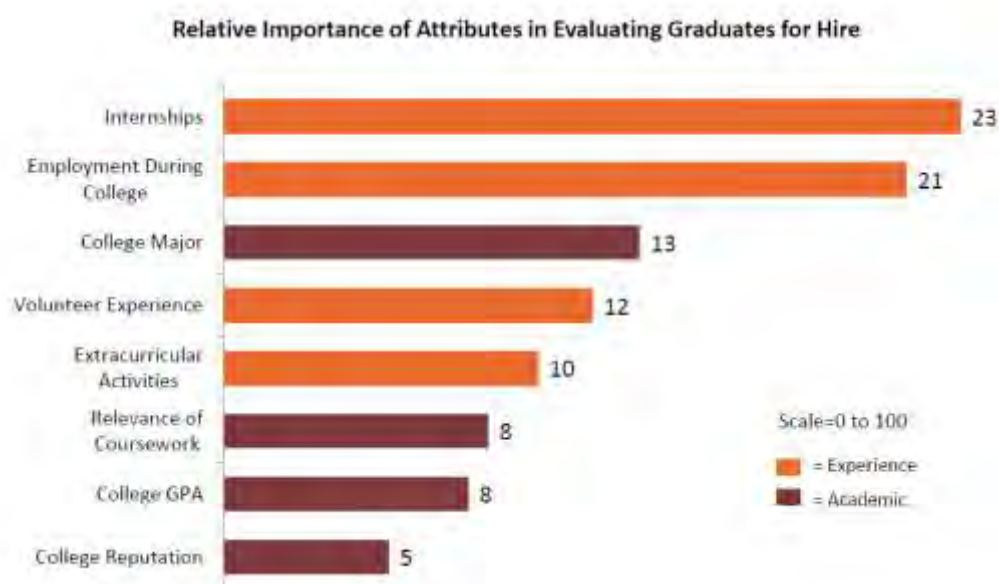
- 2012年新卒者の63%が、少なくとも1つのインターンシップを修了している。
- 2012年新卒者の28%が、2つまたはそれ以上のインターンシップを修了している。
- 企業の66%が、インターンシップ期間中の面接結果と学生の経験を採用判断において最も重要と考えている。
- 企業の88%が、既卒者からのインターン応募を検討している。
- 企業の47%が、インターンシップ制度を設けている。
- 企業の85%が、インターンからの採用は効果的と考えている。
- 学生の86%が、インターン経験は効果的だったと考えている。
- 企業の33%が、バーチャルインターンから採用している。
- バーチャルインターンの割合は、2011年から2012年にかけて20%増加している。
- 学生の71%が、バーチャルインターンを検討している。
- インターンシップ制度全体の3分の1が無給、3分の2が有給である。
- 無給のインターンシップ制度を設けている企業の59%が学費を、36%が採用後にパークス（給与以外の金銭的特典）を、23%が交通費を、15%が食費をそれぞれ提供している。
- 学生の72%が、インターンシップを検討する際に、無給は全く問題にならないと考えている。
- 2012年にフルタイム雇用に採用されたインターンの割合は、従業員数が100人以上の企業では69%、50人未満の企業では39%であった。

(Internships LLC (2013) Internship Survey and 2013 Internship Trends) <sup>47</sup>

<sup>46</sup> BLS, Education and Training outlook for occupations 2012-22  
[http://www.bls.gov/emp/ep\\_edtrain\\_outlook.pdf](http://www.bls.gov/emp/ep_edtrain_outlook.pdf)

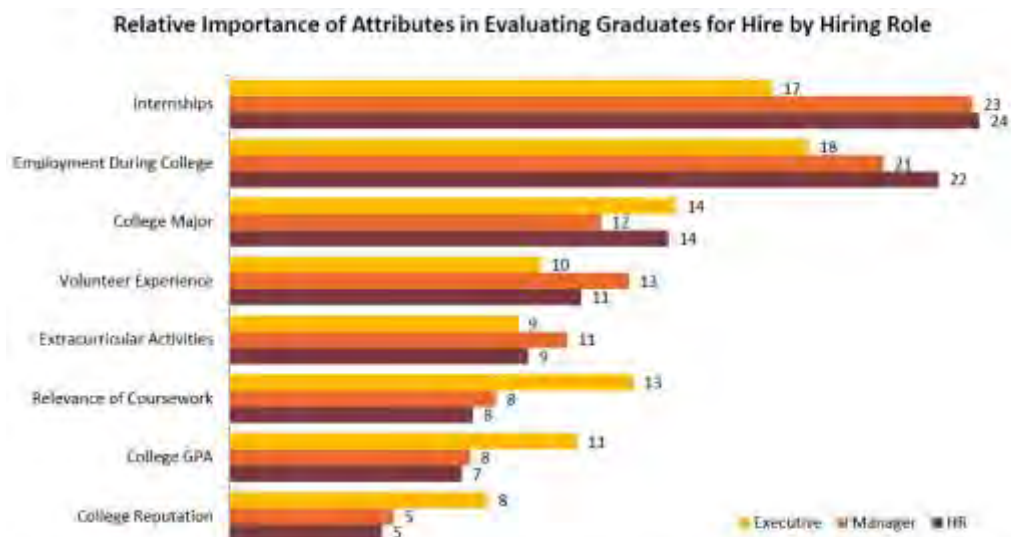
<sup>47</sup> Internships LLC (2013) Internship Survey and 2013 Internship Trends  
<http://www.internships.com/eyeoftheintern/news/idc-news/internships-survey-2013-internship-trends/>

図表一2-104 米国において大卒者の採用判断にあたり重視する項目  
(2012年 N=50,000社)



(Chronicle of Higher Education (2012) p.24) <sup>48</sup>

図表一2-105 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  
(2012年 N=50,000社)

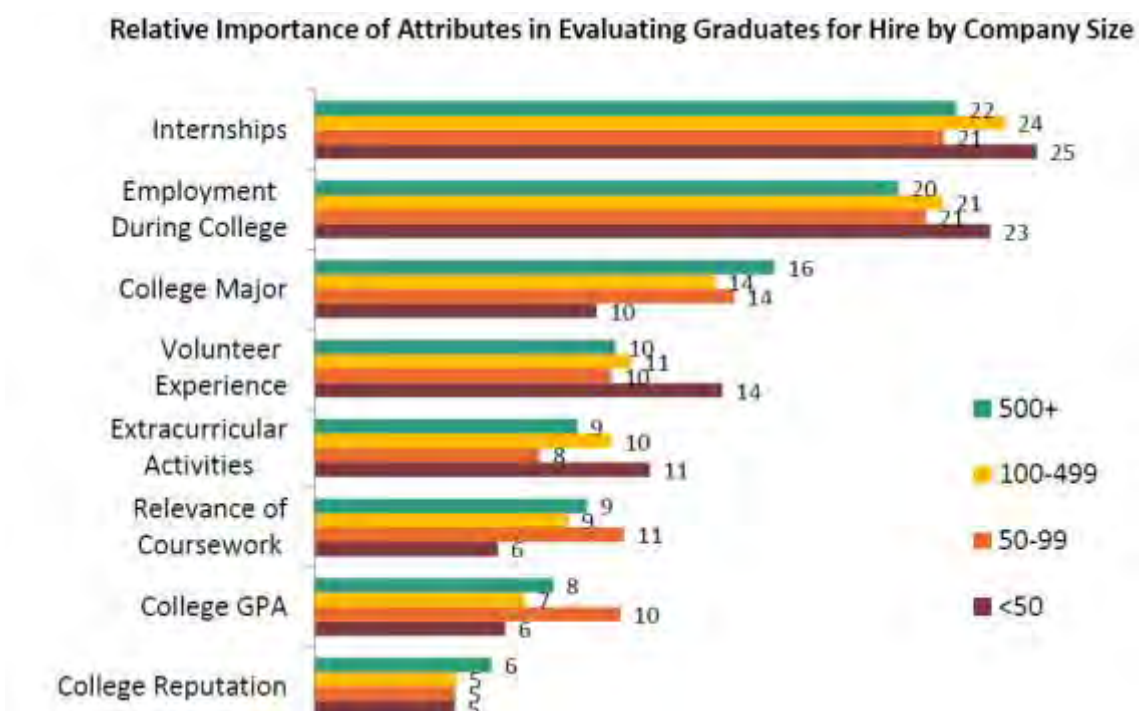


However, HR and Managers value internships and employment during college more than Executives. Overall, extracurricular activities are valued more than GPA, relevance of coursework to position, and college reputation except by Executives who place more weight on coursework relevance and GPA, closely trailing college major.

(Chronicle of Higher Education (2012) p.25)

<sup>48</sup> Chronicle of Higher Education (2012) 'The Role of Higher Education in Career Development: Employer Perceptions'  
<http://rmr.asprs.org/the-role-of-higher-education-in-career-development-employer-perceptions/>

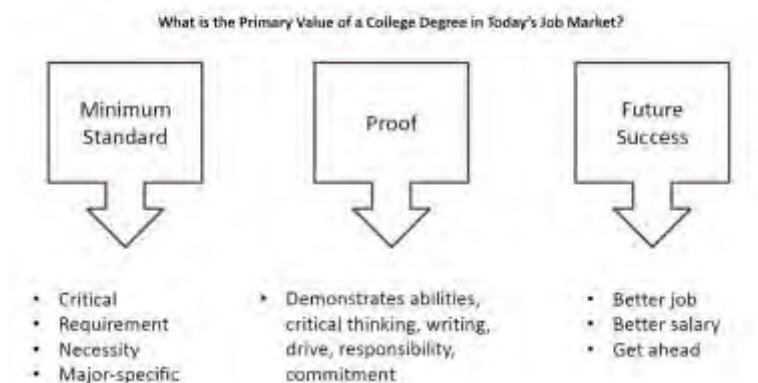
図表-2-106 米国において大卒者の採用判断にあたり重視する項目  
従業員数規模別（2012年 N=50,000社）



(Chronicle of Higher Education (2012) p.25)

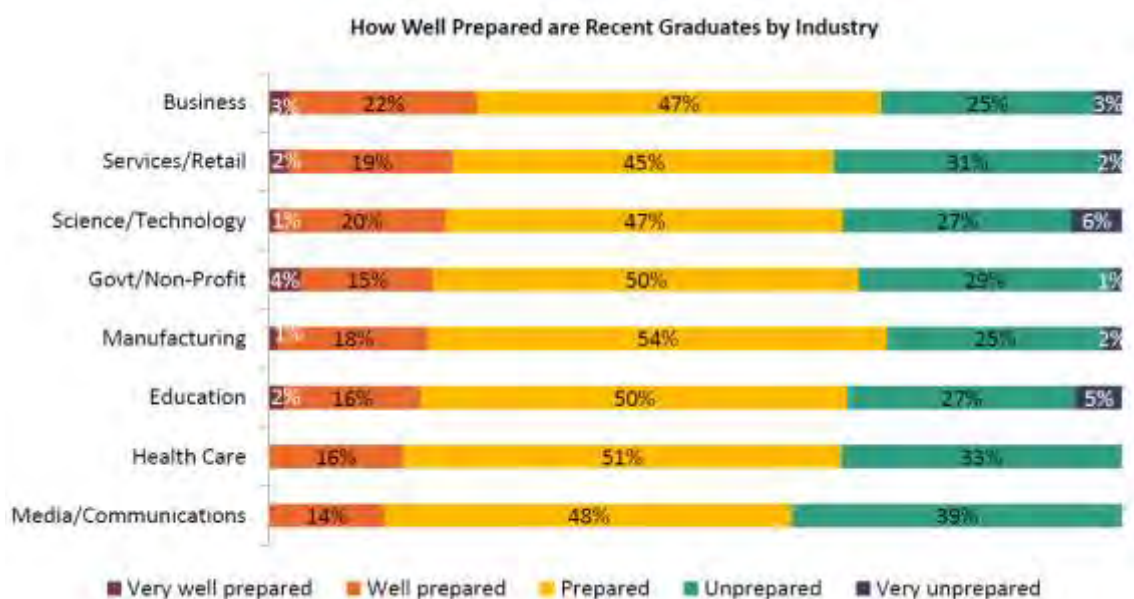
図表-2-107 米国において企業が大卒者に求める資質要件等（2012年 N=50,000社）

Open-ended comments by employers referring to their thoughts on the value of a college degree can be roughly placed into three categories.



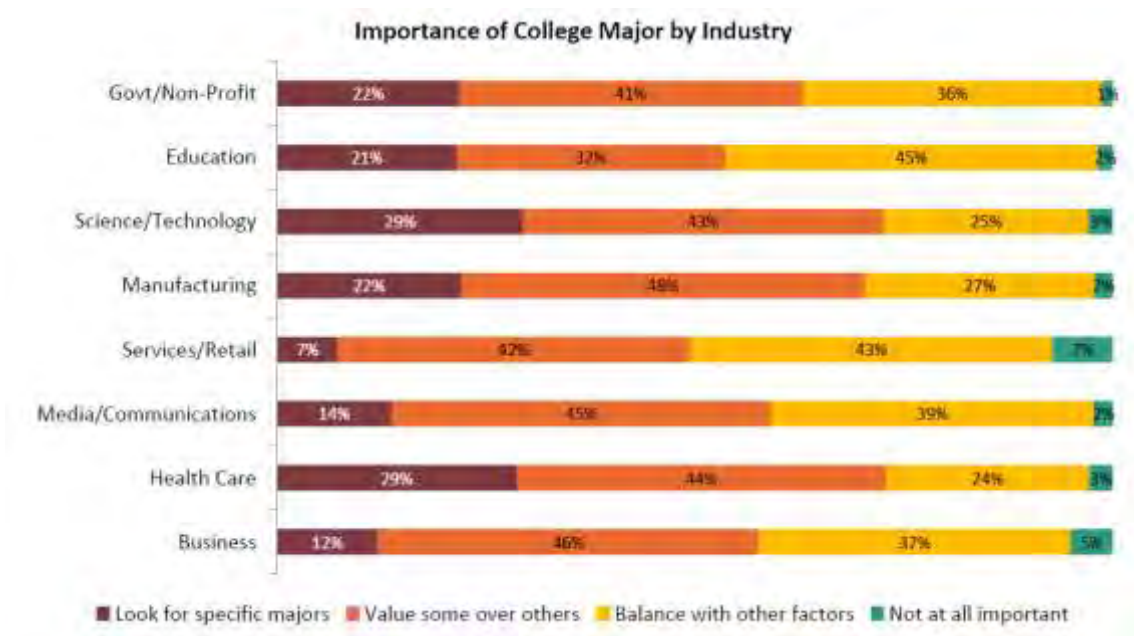
(Chronicle of Higher Education (2012) p.37)

図表-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  
(2012年 N=50,000社)



(Chronicle of Higher Education (2012) p.44)

図表-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  
(2012年 N=50,000社)



(Chronicle of Higher Education (2012) p.66)

Employers from Science/Technology and Health Care look for specific majors more than those from other industries. Services/Retail and Business industries are more flexible when it comes to a graduate's major.



## 第2章 雇用の入口

図表-2-110 米国における採用手段 従業員数規模別（2012年 N=50,000社）

	<50	50-99	100-499	500+	Total
HR screens	52%	73%	83%	85%	72%
Employee referrals	60%	64%	82%	71%	69%
Interns to permanent	59%	56%	59%	63%	60%
Senior management approves	62%	54%	58%	41%	53%
Informational interviews	45%	35%	50%	51%	47%
Manager recruits and hires	52%	47%	45%	41%	46%
HR keyword searches	28%	37%	51%	51%	42%
Approved by HR first	26%	38%	42%	52%	39%
Hiring committees	17%	16%	26%	26%	22%

(Chronicle of Higher Education (2012) p.71)

The most common hiring activity selected at very small companies (<50 employees) was the approval of senior management. Interns becoming permanent employees is more common at the largest companies. Employee referrals occur most often at medium-sized companies (100-499) vs. smaller or very large companies.

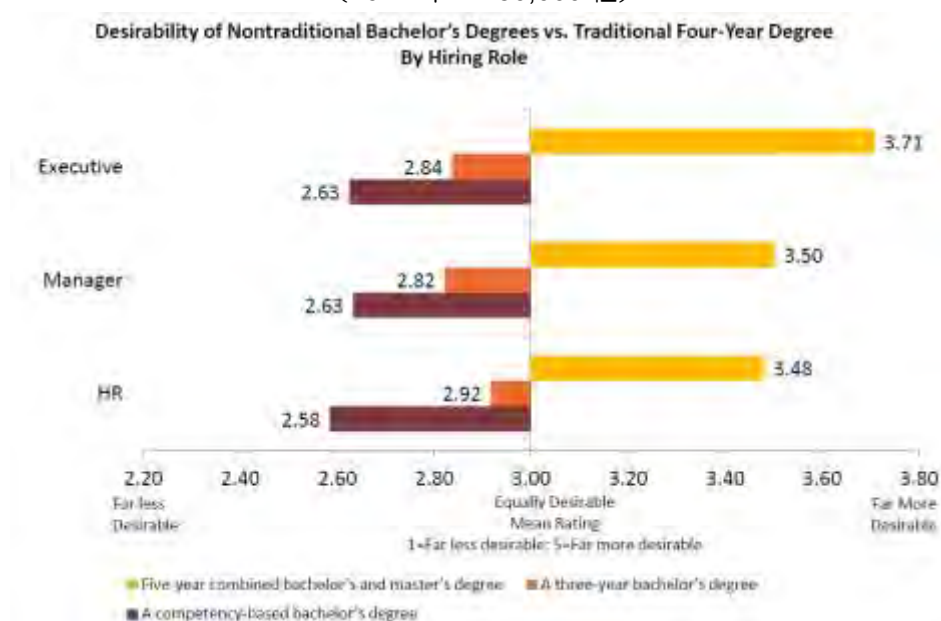
図表-2-111 米国において大卒者採用にあたり考慮される学位以外の資格要件（2012年 N=50,000社）

		Business	Health Care	Media/Comm.	Services/Retail	Science/Manuf.	Technology	Education	Govt/Non-Profit	Total
Digital Badges	Would not consider	18%	19%	14%	15%	12%	16%	20%	17%	16%
	Would consider in addition to a bachelor's degree	42%	46%	52%	35%	43%	44%	46%	45%	43%
	Would consider in place of a bachelor's degree	8%	1%	9%	6%	6%	8%	2%	8%	6%
	Not sure	32%	34%	25%	44%	39%	33%	32%	30%	34%
Certificates of Mastery	Would not consider	12%	7%	9%	13%	9%	10%	18%	8%	11%
	Would consider in addition to a bachelor's degree	47%	57%	55%	34%	47%	53%	55%	53%	50%
	Would consider in place of a bachelor's degree	13%	9%	18%	10%	10%	10%	2%	10%	10%
	Not sure	27%	27%	18%	44%	34%	27%	25%	29%	29%

(Chronicle of Higher Education (2012) p.80)

Nontraditional degrees are considered at least as an addition to bachelor's degrees by roughly half of the employers surveyed.

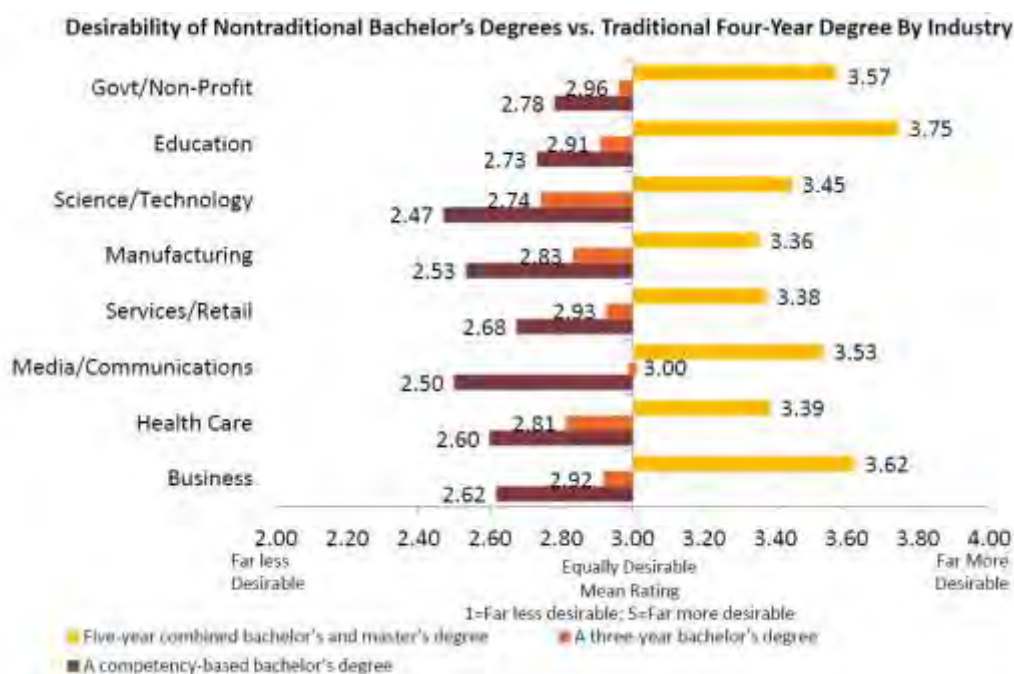
図表-2-112 米国における学位以外の資格要件の要求度 採用職位別  
(2012年 N=50,000社)



(Chronicle of Higher Education (2012) p.82)

Executives prefer a five-year degree over traditional four-year degree more than Managers and HR.

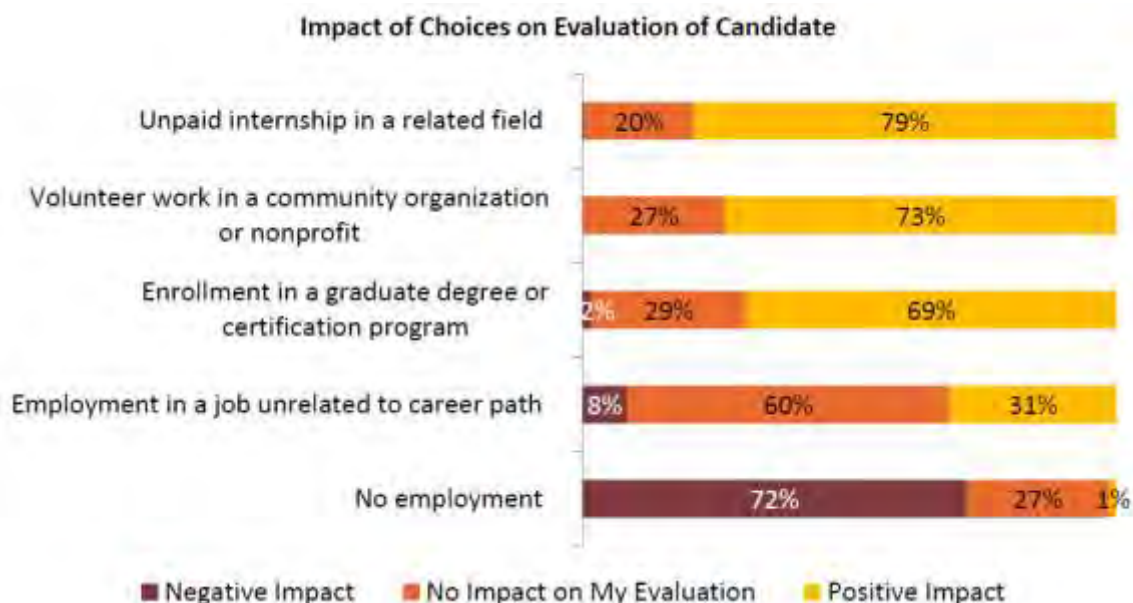
図表-2-113 米国における学位以外の資格要件の要求度 産業別  
(2012年 N=50,000社)



(Chronicle of Higher Education (2012) p.83)

The Education segment is more desirable of five-year combined degree than other industries. Business, Government/Nonprofit, and Media/Communications industries follow. The mean desirability rating of a three-year degree is neutral or below but still more desirable than a competency-based degree.

図表一2-114 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  
(2012年 N=50,000社)



(Chronicle of Higher Education (2012) p.84)

Unpaid internships and volunteer work have a big impact on employers hiring decisions. While some graduates are unable to find work in their chosen fields, employers generally place unpaid internships, followed by volunteer work and graduate degree program, the best alternatives as they evaluate graduates for hire. Employment in an unrelated field has little to no impact but is much more favorable than no employment at all.

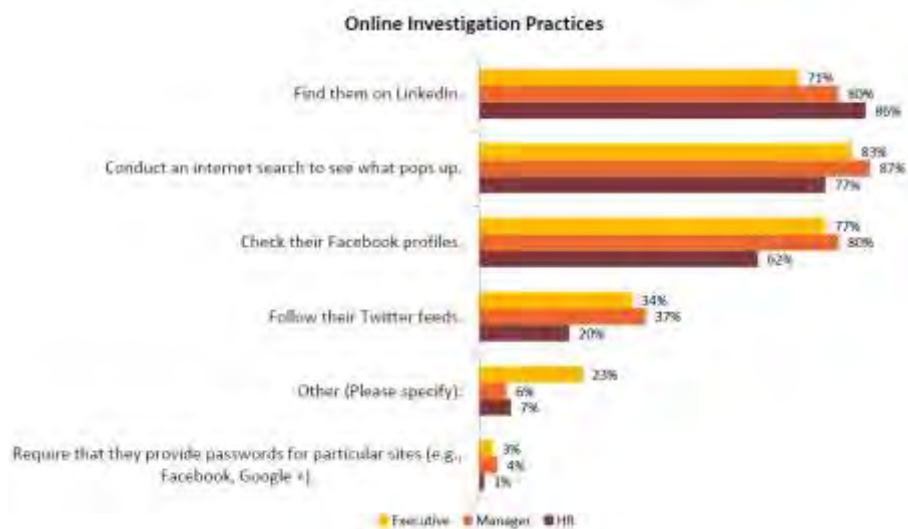
図表一2-115 米国における学卒者採用過程におけるネットの活用比率 採用職位別  
(2012年 N=50,000社)



(Chronicle of Higher Education (2012) p.72)

More than half of employers evaluated job candidates online. Executives are far more likely to check online presence than Managers and HR personnel.

図表-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  
Hiring Role 別 (2012 年 N=50,000 社)



(Chronicle of Higher Education (2012) p.75)

LinkedIn is overwhelmingly preferred over Facebook and internet searches among HR employers, while internet search and Facebook are preferred by Executives.

図表-2-117 米国における取得学位別・領域別の失業率 (ACS, 2010-2011)



(Georgetown University (2013) Hard Times; College Majors, Unemployment and Earnings 2013.)<sup>49</sup>

棒グラフ摘要：上より、新規大卒（22-26 歳），大卒就業経験者（30-54 歳），大学院卒（30-54 歳）

<sup>49</sup> <https://georgetown.app.box.com/s/9t0p5tm0qhejyy8t8hub>

## 第2章 雇用の入口

### 2. 労働契約

#### (1) 日本、欧州、米国の比較

日本の労働契約には職務が特定されていないが、欧米では契約書に職務が明記される、との指摘がある。以下に例を示す。

濱口 (2010b) <sup>50</sup>

まず日本型雇用システム、「正社員体制」とは何かについてです。最初に、この日本型雇用システムの本質を一言で申し上げますと、それは、「職務のない雇用契約」、つまり雇用契約に職務が書かれていないということです。これは、日本の普通の正社員にとっては当たり前でのことです。なぜかという、日本の普通の正社員にとって就職するということは、こちらのビルは光文社という出版社が所有している建物ですが、光文社という会社に入ることであって、その一員になることです。これは、ある意味どの会社に行っても全てそうであって、雇用契約を結ぶときに「お前はこの仕事をする」という約束で雇用契約を結ぶということはほとんどありません。もっとも、これはあくまで原則であって、日本社会の中にはそうでない世界もあります。いちばん典型的なのは医療の世界で、医者はやはり医療行為を行うという約束で病院に雇われるのであって、医療事務をする約束で入るではありません。しかし、医療界ですら問題がありまして、看護師が医療事務に回されたという理由で裁判を起こしたことがあります。しかし裁判所は、「看護師だからといって医療事務に回してはだめだとはどこにも書いてない」、そういう判断を下しています。日本の裁判所は、基本的に「雇用契約というのは、明確に規定しない限り職務に限定はない」という前提に立っています。

職務がないということはどういうことかと言うと、会社の中であらゆる仕事をやらされる、あるいはやれと言われる可能性があるということです。労働者は、「君は、次はこの仕事だよ」と言われたら、「はい、わかりました」と答えてその仕事をやらなければいけない。新書の中でも申し上げたのですが、日本における正社員の雇用契約というのは、「空白の石版」、つまり職務があらかじめ書かれている訳ではなくて、いわば空白の石版にその都度「次はこの仕事」というように書かれる。あるときには、ずっとそれが消されて「次はこの仕事」と書かれる。

これが雇用システムの本質であるというのはどういうことかと言うと、通常のもの本では日本型雇用システムの特徴は3つある、すなわち「三種の神器」と言われています。まず「長期雇用制度」、あるいは「終身雇用制度」、2番目に「年功賃金制度」、3番目に「企業別組合」と言われています。これは間違いないのですが、これが本質かという本質にかなり近いのですが、いちばんそこが原点かと言えばそうではありません。

私は、雇用契約に職務がないということが最も本質的な点だと思います。職務がなくなっても、あるいは少なくなっても、それで「さようなら」とはならないのです。日本の裁判所は「職務がなくなったからといって、解雇する事は許されない」という判断を下してきました。

また、契約に職務が書いてないことから、賃金をどうやって決めるかと言えば、職務では決められません。日本の雇用システムでは、職務給を行うことはできません。無理に職務給を導入するとどうなるか。仮に、「この仕事いくら、この仕事いくら」という賃金表をつくったとしますと、「配置転換ができるか」という問題が生じます。賃金の高い仕事に移るときは「はい、わかりました」と配転できます。ところが賃金の低い仕事に下げられるかという、と、「冗談じゃない」となります。これは、不利益変更になります。そこを「まあまあ」と言って、本来賃金の低い職務だけどやより高くするというのでは、職務給ではなくなります。つまり、日本の職務のない雇用システムでは、職務給というのは原理的に不可能なのです。

本項では、労働契約について契約書に明記されることは何かという問題を中心に、日本と欧米の比較を試みる。

まず、日本で労働契約という場合、これは労働基準法や労働契約法などの法律上の用語であって、一般には雇用契約という用語が用いられている。イギリスや米国でも雇用契約 (employment contract) という用語が一般的である。他方、フランスやドイツでは、先行

<sup>50</sup> 濱口桂一郎 (2010b) 2010年7月3日「新しい公共と市民自治」研究会報告「新しい労働社会」をどう創造するかー雇用・就労システムの再構築へー <http://homepage3.nifty.com/hamachan/kyoudou1012.html>

研究において労働契約という訳語が用いられている。そのため、労働契約と雇用契約は、本報告書では同じ意味で用いている。

労働契約が書面でなされるか否かという観点から日本と欧米を比較するのは容易ではない。法律に契約書面の作成が要件としてあるか否かという観点で比較するのは可能ながら、法に定めがあるからといってその通り運用されているとは限らないからである。

例えば、日本では労働基準法第 15 条に労働条件の明示に係る規定がなされ、労働基準法施行規則第 5 条に「労働者に対して明示しなければならない労働条件」として 11 項目が掲げられ、1 項目の 3 に「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」と規定されている。しかし厚生労働省の行政通達では「書面で明示すべき労働条件については、当該労働者に適用する部分を明確にして就業規則を労働契約の締結の際に交付することとしても差し支えない (平 11・1・29 基発第 45 号)」とされており、必ずしも労働契約自体を契約書面にしなければならないと規定されているわけではない。

いっぽう、欧州諸国にはフランスやドイツのように労働契約書の締結が義務付けら労働協約にモデル契約書が示されている国や、イギリスのように雇用契約は書面でなくとも有効とされ、その代わりに雇用条件明細書の交付を法に義務付けている国もある。他方米国では、雇用契約書の締結は法の定めによらず、雇用主が後々の紛争予防のために弁護士を通して個別に作成して締結するケースが多く、記載される内容や詳しさもさまざまである。

本項の(3)には欧州の労働契約に関するグラフ等資料のほか、フランス、ドイツ、イギリスにおいて労働契約の際に締結する、または交付する書面のモデルを掲載している。また(4)には米国で最も広く読まれている人材管理の教科書に記載されている雇用契約書の記載事項とその内容を示している。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。

- 欧州における労働契約は各国それぞれ異なっているが、欧州委員会の下部機関である Eurofound が EU 加盟国を中心に実施した調査報告では、期間の定めがない労働契約（無期労働契約）、期間の定めがある労働契約（有期労働契約）、派遣労働契約、その他の 4 つに分類されている（図表-2-110）。
- フランス及びドイツのモデル契約書には、職務が明記されている。イギリスの雇用条件明細書には、仕事の概要が記載され、雇用者に交付されることになっている。欧州全ての国の労働契約書に職務が明記されているかは確認できないものの、労働契約が書面でなされる場合には職務について何らかの明記がなされているものと考えられる。
- 米国にはモデル契約書はなく、個別に作成される。職務については「通常の任務及び期待される事項」として、雇用者の職位 (position)、任務 (duties)、ジョブの内容 (Essential Job Functions) 等が記載されるようであるが、「雇用者は雇用主の指示によって同等の任務または類似した任務の遂行を命ぜられた場合はそれを遂行しなければならない」という文言が加えられることが一般的である。
- 欧米において労働契約書に明記された職務について、雇用主の判断で変更できるかについては国により異なり、ドイツやフランスでは職務の変更は労働条件の変更にあたるため、労働契約書の更改が労使双方の合意によってなされねばならない。

労働契約の在り方に係る日本と欧米の比較をまとめると、次のように示される。

## 第2章 雇用の入口

図表－2-118 労働契約の在り方 日本と欧米の比較

	日本	欧州	米国
契約書面作成の法定要件	あり（労働契約法）	あり	なし
契約書面作成の実態	就業規則の交付を行い、個別の労働契約自体は作成しないことが多い	作成することが多い	作成することが多い
以下は契約書に定めるか	定めない	必ず定める	定める
・ジョブ			
・仕事／地位	定めない	個別に定める	個別に定める
・任務	定めない	個別に定めることが多い	個別に定める
・勤務場所	定めない （いわゆる総合職の場合、配転は前提とされることが多い）	定める。 （ただし、配転の可能性を合意する移動条項が設けられるのが一般的で、配転は前提とされる）	定めないことが多い （配転は前提とされることが多い）
・勤務時間、日数	定めない （就業規則に定める）	定める	定める
スタート時の報酬	個別に定める	個別に定める	個別に定める
契約期限	定めない	定めない	定めない
労働条件や就業上遵守すべき事項が書かれた法的に有効なその他の書類	就業規則	労働協約 就業規則（イギリスなど）	労働協約 エンプロイーハンドブック

## (2) 日本の状況

## 労働基準法第十五条(労働条件の明示)

使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

2 前項の規定によって明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。

3 前項の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から14日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない

## 労働基準法施行規則第五条

使用者が法第十五条第一項 前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、第一号の二に掲げる事項については期間の定めのある労働契約であって当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り、第四号の二から第十一号までに掲げる事項については使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

- 一 労働契約の期間に関する事項
- 一の二 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項
- 一の三 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- 二 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
- 三 賃金（退職手当及び第五号に規定する賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- 四 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
- 四の二 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
- 五 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与及び第八条各号に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項
- 六 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項
- 七 安全及び衛生に関する事項
- 八 職業訓練に関する事項
- 九 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- 十 表彰及び制裁に関する事項
- 十一 休職に関する事項

## 1. 労働条件を明示

## (イ)明示すべき時期

明示すべき時期は、労働契約の締結の際である。労働契約の締結をする際であるから、労働者の募集時点においては必要はない（ただし、職業安定法上の明示義務がある。）が、契約期間満了後、契約を更新する場合も含まれる。

## 2. 厚生労働省令で定める方法

施行規則第5条第3項は、厚生労働省令で定める方法として、「労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。」と規定している。

なお、書面で明示すべき労働条件については、当該労働者に適用する部分を明確にして就業規則を労働契約の締結の際に交付することとしても差し支えない（平11・1・29 基発第45号）。

## 3. 賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項

施行規則第5条2項により、労働契約の締結時に労働者に対して書面を交付すべき事項が次のように定められている。

- ① 労働契約の期間に関する事項
- ② 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- ③ 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項



## 第2章 雇用の入口

- ④ 賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金、賞与その他これらに準ずる賃金（a. 1 ヶ月を超える期間の出勤成績によって支給される精勤手当、b. 1 ヶ月を超える一定期間の継続勤務に対して支給される勤続手当、c. 1 ヶ月を超える期間にわたる事由によって算定される奨励加給又は能率手当）を除く。この項において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期に関する事項
- ⑤ 退職に関する事項

これらの事項を労働者に交付する書面に記載する際の留意点は、次のとおりである。

- i. 前記①については、期間の定めのある労働契約の場合はその期間、期間の定めのない労働契約の場合はその旨を記載する必要がある（平 11・1・29 基発第 45 号）。
- ii. 前記②については、雇入れ直後の就業の場所及び従事すべき業務を明示すれば足りるものであるが、将来の就業場所や従事させる業務を併せ網羅的に明示することは差し支えない（前掲通達）。
- iii. 前記③については、当該労働者に適用される労働時間等に関する具体的な条件を明示しなければならない。  
なお、当該明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、労働者の利便性をも考慮し、所定労働時間を超える労働の有無以外の事項については、勤務の種類ごとの始業及び終業の時刻、休日等に関する考え方を示した上、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りる（前掲通達）。
- iv. 前記④については、就業規則の規定と併せ、賃金に関する事項が当該労働者について確定し得るものであればよく、例えば、労働者の採用時に交付される辞令等であって、就業規則等に規定されている賃金等級が表示されたものでも差し支えないが、この場合、その就業規則等を労働者に周知させる措置が必要であることはいうまでもない（昭 51・9・28 基発第 690 号）。
- v. 前記⑤については、退職の事由及び手続、解雇の事由等を明示しなければならないが、当該明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、労働者の利便性をも考慮し、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものである（平 11・1・29 基発第 45 号）。

### 7. 本条違反

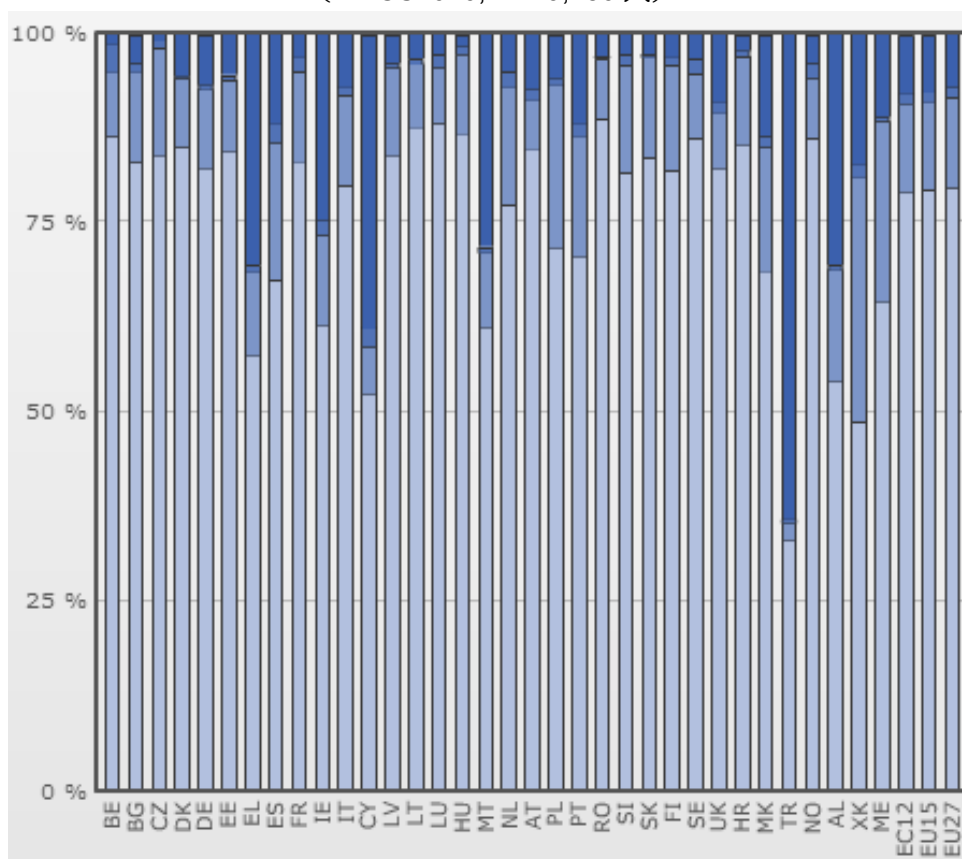
使用者が本条第 1 項に違反して明示すべき範囲の労働条件を明示しない場合や厚生労働省令で定める事項について定められた方法で明示しない場合には、30 万円以下の罰金に処せられる（第 120 条第 1 号）。労働条件が明示されなくても、当該労働者の労働条件は、現実には労働協約又は就業規則の定めるところによって律せられるわけであって、労働契約自体は有効に成立するのであるが、労働条件を明示しなかったという使用者の不作为が処罰の対象とされるのである。

また、使用者が本条第 3 項に違反して労働者の帰郷旅費を負担しない場合も、同様に処罰される。

(3) 欧州の状況

① 欧州全体

図表-2-119 雇用者全体における雇用契約の種類別割合  
(EWCS2010, N=29,156人)



(European Working Conditions Survey 2010) <sup>51</sup>

【棒グラフ摘要】上から：その他、派遣労働、期間の定めあり、期間の定めなし

【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, EL:ギリシャ, ES: スペイン, FR:フランス, IE:アイルランド, 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:英国, HR:クロアチア, MK:マケドニア, TR:トルコ, NO: ノルウェー, AL:アルバニア, XK:テンボラリーコード (EC, ドイツ銀行、スイスの雇用者等), ME:モンテネグロ

<sup>51</sup> Eurofound (2010) 'European Working Conditions Survey 2010' What kind of employment contract do you have? (q7)

[http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010\\_01\\_03.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_01_03.htm)

第2章 雇用の入口

図表-2-120 雇用者全体における雇用契約の種類別割合 男女別  
(EWCS2010, N=-29,156人)

国コード 国名	性	期間の定め なし Indefinite	期間の定め あり Fixed term	派遣労働 Temporary employment agency	その他 Other
BE ベルギー	男性	87.1%	7.7%	3.7%	1.5%
	女性	85.7%	9.2%	3.7%	1.5%
	男女計	86.5%	8.4%	3.7%	1.5%
BG ブルガリア	男性	84.5%	10.1%	1.1%	4.3%
	女性	81.6%	13.6%	1.4%	3.4%
	男女計	83.1%	11.8%	1.3%	3.8%
CZ チェコ	男性	85.7%	12.8%	0.9%	0.6%
	女性	81.8%	16.0%	0.8%	1.4%
	男女計	83.9%	14.3%	0.9%	0.9%
DK デンマーク	男性	83.4%	9.8%	0.3%	6.5%
	女性	86.8%	8.3%	0.1%	4.8%
	男女計	85.1%	9.1%	0.2%	5.6%
DE ドイツ	男性	83.7%	9.6%	0.8%	5.9%
	女性	80.5%	11.4%	0.7%	7.5%
	男女計	82.2%	10.4%	0.7%	6.7%
EE エストニア	男性	82.3%	8.6%	0.5%	8.6%
	女性	86.3%	10.3%	0.6%	2.8%
	男女計	84.5%	9.5%	0.6%	5.5%
EL ギリシャ	男性	60.3%	9.3%	1.7%	28.8%
	女性	53.8%	13.3%	0.2%	32.7%
	男女計	57.5%	11.0%	1.1%	30.4%
ES スペイン	男性	70.9%	17.1%	2.8%	9.1%
	女性	63.5%	19.3%	1.8%	15.4%
	男女計	67.6%	18.1%	2.4%	11.9%
FR フランス	男性	85.0%	10.7%	2.1%	2.2%
	女性	80.9%	13.5%	1.6%	4.1%
	男女計	83.0%	12.1%	1.8%	3.1%
IE アイルランド	男性	64.3%	10.8%	0.8%	24.1%
	女性	58.4%	13.2%	3.0%	25.4%
	男女計	61.5%	12.0%	1.9%	24.7%
IT イタリア	男性	84.0%	10.1%	0.6%	5.3%
	女性	74.5%	14.5%	1.2%	9.8%
	男女計	80.1%	11.9%	0.9%	7.1%
CY キプロス	男性	51.9%	4.3%	2.9%	40.9%
	女性	53.0%	8.5%	1.9%	36.7%
	男女計	52.4%	6.3%	2.4%	38.9%
LV ラトビア	男性	80.3%	12.8%	0.5%	6.3%
	女性	87.0%	10.7%	0.7%	1.6%
	男女計	83.9%	11.7%	0.6%	3.8%
LT リトアニア	男性	87.0%	8.1%	0.8%	4.1%
	女性	87.9%	8.9%	0.7%	2.4%
	男女計	87.5%	8.5%	0.8%	3.3%
LU ルクセンブルク	男性	89.7%	6.6%	1.4%	2.3%
	女性	86.3%	8.5%	2.3%	2.9%
	男女計	88.2%	7.4%	1.8%	2.6%
HU ハンガリー	男性	85.4%	10.7%	1.4%	2.5%
	女性	88.0%	10.4%	0.8%	0.8%
	男女計	86.7%	10.6%	1.1%	1.6%
MT マルタ	男性	62.0%	8.3%	1.0%	28.8%
	女性	59.7%	12.7%	0.5%	27.0%
	男女計	61.2%	9.9%	0.8%	28.1%
NL オランダ	男性	81.3%	10.7%	2.1%	5.8%
	女性	73.2%	20.5%	2.2%	4.1%
	男女計	77.5%	15.4%	2.2%	5.0%

国コード 国名	性	期間の定め なし Indefinite	期間の定め あり Fixed term	派遣労働 Temporary employment agency	その他 Other
AT オーストリア	男性	87.4%	4.5%	2.5%	5.6%
	女性	81.7%	8.7%	0.4%	9.2%
	男女計	84.7%	6.5%	1.5%	7.3%
PL ポーランド	男性	72.6%	19.4%	1.1%	7.0%
	女性	70.8%	23.8%	0.8%	4.6%
	男女計	71.7%	21.5%	0.9%	5.8%
PT ポルトガル	男性	74.4%	14.0%	1.7%	9.8%
	女性	66.3%	17.8%	1.6%	14.3%
	男女計	70.6%	15.8%	1.7%	11.9%
RO ルーマニア	男性	88.7%	7.3%	0.3%	3.6%
	女性	89.2%	8.5%	0.3%	1.9%
	男女計	88.9%	7.9%	0.3%	2.9%
SI スロベニア	男性	82.7%	12.8%	1.3%	3.1%
	女性	80.9%	15.6%	1.5%	2.1%
	男女計	81.8%	14.2%	1.4%	2.6%
SK スロバキア	男性	84.2%	12.2%	0.5%	3.1%
	女性	83.3%	14.2%	0.5%	2.0%
	男女計	83.8%	13.1%	0.5%	2.6%
FI フィンランド	男性	85.1%	9.5%	1.1%	4.2%
	女性	79.1%	18.2%	0.6%	2.1%
	男女計	82.1%	13.9%	0.9%	3.1%
SE スウェーデン	男性	89.4%	8.1%	0.5%	2.0%
	女性	83.1%	8.8%	3.6%	4.5%
	男女計	86.3%	8.5%	2.0%	3.2%
UK 英国	男性	82.2%	6.5%	1.4%	9.9%
	女性	82.2%	8.2%	1.4%	8.3%
	男女計	82.2%	7.3%	1.4%	9.1%
HR クロアチア	男性	85.9%	11.0%	1.2%	1.9%
	女性	84.6%	12.8%	0.2%	2.3%
	男女計	85.3%	11.8%	0.7%	2.1%
MK マケドニア	男性	67.7%	15.8%	1.6%	14.9%
	女性	69.6%	17.8%	1.1%	11.4%
	男女計	68.5%	16.6%	1.4%	13.4%
TR トルコ	男性	34.0%	2.6%	0.3%	63.1%
	女性	30.9%	1.5%	0.8%	66.9%
	男女計	33.1%	2.3%	0.5%	64.1%
NO ノルウェー	男性	86.4%	8.0%	1.4%	4.2%
	女性	86.1%	7.8%	2.7%	3.5%
	男女計	86.3%	7.9%	2.0%	3.8%
AL アルバニア	男性	51.5%	12.7%	1.5%	34.3%
	女性	57.3%	17.1%	0.0%	25.6%
	男女計	54.1%	14.7%	0.8%	30.4%
XK EC 職員、ドイツ銀行、 スイス	男性	52.3%	25.8%	2.2%	19.6%
	女性	42.2%	44.2%	0.6%	13.0%
	男女計	48.9%	32.1%	1.7%	17.4%
ME モンテネグロ	男性	68.4%	21.0%	0.3%	10.3%
	女性	60.0%	27.5%	1.0%	11.6%
	男女計	64.6%	23.9%	0.6%	10.9%
EU27 各国平均	男性	81.4%	10.7%	1.4%	6.5%
	女性	77.8%	13.5%	1.3%	7.5%
	男女計	79.7%	12.0%	1.3%	7.0%

(European Working Conditions Survey 2010)

第2章 雇用の入口

図表-2-121 雇用者全体における雇用契約の種類別割合 産業別  
(EWCS2010, N=28,865 人)

国コード 国名	産業	期限の定め なし Indefinite	期限の定め あり Fixed term	派遣労働 Temporary employment agency	その他 Other
BE ベルギー	製造業	8.0%	5.6%	1.5%	8.0%
	非製造業	8.4%	3.0%	1.5%	8.4%
	合計	8.3%	3.6%	1.5%	8.3%
BG ブルガリア	製造業	11.0%	0.5%	5.1%	11.0%
	非製造業	12.4%	1.8%	3.0%	12.4%
	合計	11.9%	1.3%	3.8%	11.9%
CZ チェコ	製造業	11.2%	1.8%	0.2%	11.2%
	非製造業	16.8%	0.3%	1.1%	16.8%
	合計	14.6%	0.9%	0.8%	14.6%
DK デンマーク	製造業	5.8%	0.0%	6.3%	5.8%
	非製造業	9.9%	0.3%	5.5%	9.9%
	合計	9.1%	0.2%	5.6%	9.1%
DE ドイツ	製造業	8.7%	1.0%	7.1%	8.7%
	非製造業	11.3%	0.5%	6.4%	11.3%
	合計	10.5%	0.7%	6.6%	10.5%
EE エストニア	製造業	8.8%	0.0%	7.4%	8.8%
	非製造業	9.9%	0.9%	4.4%	9.9%
	合計	9.5%	0.6%	5.5%	9.5%
EL ギリシャ	製造業	8.2%	2.7%	44.0%	8.2%
	非製造業	12.0%	0.5%	25.7%	12.0%
	合計	11.0%	1.1%	30.4%	11.0%
ES スペイン	製造業	17.3%	3.8%	13.4%	17.3%
	非製造業	18.5%	1.8%	11.4%	18.5%
	合計	18.2%	2.4%	12.0%	18.2%
FR フランス	製造業	10.2%	3.2%	3.0%	10.2%
	非製造業	12.7%	1.4%	3.2%	12.7%
	合計	12.1%	1.8%	3.2%	12.1%
IE アイルランド	製造業	10.9%	1.7%	31.0%	10.9%
	非製造業	12.3%	1.9%	22.8%	12.3%
	合計	12.0%	1.9%	24.7%	12.0%
IT イタリア	製造業	7.4%	0.2%	7.0%	7.4%
	非製造業	14.2%	1.2%	7.3%	14.2%
	合計	12.0%	0.9%	7.2%	12.0%
CY キプロス	製造業	3.8%	0.0%	50.8%	3.8%
	非製造業	7.0%	3.1%	35.4%	7.0%
	合計	6.3%	2.4%	38.9%	6.3%
LV ラトビア	製造業	15.4%	0.0%	6.4%	15.4%
	非製造業	10.1%	0.9%	2.7%	10.1%
	合計	11.7%	0.6%	3.8%	11.7%
LT リトアニア	製造業	9.9%	0.4%	4.3%	9.9%
	非製造業	7.9%	0.9%	2.8%	7.9%
	合計	8.5%	0.8%	3.3%	8.5%
LU ルクセンブルク	製造業	7.6%	2.0%	4.1%	7.6%
	非製造業	7.4%	1.7%	2.3%	7.4%
	合計	7.4%	1.8%	2.6%	7.4%
HU ハンガリー	製造業	7.3%	1.1%	2.6%	7.3%
	非製造業	12.4%	1.1%	1.1%	12.4%
	合計	10.6%	1.1%	1.6%	10.6%
MT マルタ	製造業	6.8%	0.4%	29.5%	6.8%
	非製造業	10.7%	0.9%	27.7%	10.7%
	合計	9.9%	0.8%	28.1%	9.9%
NL オランダ	製造業	12.7%	2.1%	3.8%	12.7%
	非製造業	16.0%	2.2%	5.3%	16.0%
	合計	15.4%	2.2%	5.0%	15.4%

国コード 国名	産業	期限の定め なし Indefinite	期限の定め あり Fixed term	派遣労働 Temporary employment agency	その他 Other
AT オーストリア	製造業	2.7%	2.4%	5.2%	2.7%
	非製造業	8.0%	1.1%	8.2%	8.0%
	合計	6.5%	1.5%	7.3%	6.5%
PL ポーランド	製造業	24.4%	1.1%	7.0%	24.4%
	非製造業	20.4%	0.9%	5.1%	20.4%
	合計	21.8%	1.0%	5.8%	21.8%
PT ポルトガル	製造業	13.4%	1.3%	16.8%	13.4%
	非製造業	17.0%	1.8%	9.5%	17.0%
	合計	15.8%	1.7%	11.9%	15.8%
RO ルーマニア	製造業	6.0%	0.0%	1.1%	6.0%
	非製造業	9.3%	0.6%	4.4%	9.3%
	合計	7.9%	0.3%	3.0%	7.9%
SI スロベニア	製造業	10.7%	1.0%	2.4%	10.7%
	非製造業	16.3%	1.6%	2.7%	16.3%
	合計	14.2%	1.4%	2.6%	14.2%
SK スロバキア	製造業	14.9%	0.6%	2.7%	14.9%
	非製造業	11.3%	0.4%	2.6%	11.3%
	合計	12.8%	0.5%	2.7%	12.8%
FI フィンランド	製造業	6.6%	1.0%	3.0%	6.6%
	非製造業	16.8%	0.8%	3.1%	16.8%
	合計	13.9%	0.9%	3.1%	13.9%
SE スウェーデン	製造業	5.1%	0.4%	3.0%	5.1%
	非製造業	9.3%	2.4%	3.3%	9.3%
	合計	8.5%	2.0%	3.3%	8.5%
UK 英国	製造業	4.1%	0.9%	10.1%	4.1%
	非製造業	7.9%	1.5%	9.0%	7.9%
	合計	7.3%	1.4%	9.2%	7.3%
HR クロアチア	製造業	12.0%	0.0%	2.0%	12.0%
	非製造業	11.7%	1.1%	2.2%	11.7%
	合計	11.8%	0.7%	2.1%	11.8%
MK マケドニア	製造業	21.3%	0.0%	15.1%	21.3%
	非製造業	14.1%	2.5%	11.5%	14.1%
	合計	17.0%	1.4%	13.0%	17.0%
TR トルコ	製造業	0.8%	0.3%	74.3%	0.8%
	非製造業	3.0%	0.6%	58.6%	3.0%
	合計	2.3%	0.5%	64.1%	2.3%
NO ノルウェー	製造業	2.9%	2.6%	4.5%	2.9%
	非製造業	9.3%	1.9%	3.3%	9.3%
	合計	8.0%	2.0%	3.6%	8.0%
AL アルバニア	製造業	15.1%	0.0%	38.4%	15.1%
	非製造業	14.5%	1.2%	27.0%	14.5%
	合計	14.7%	0.8%	30.4%	14.7%
XK EC 職員、ドイツ銀行、 スイス	製造業	22.7%	1.5%	16.1%	22.7%
	非製造業	35.0%	1.7%	17.8%	35.0%
	合計	32.1%	1.7%	17.4%	32.1%
ME モンテネグロ	製造業	14.3%	0.0%	11.7%	14.3%
	非製造業	26.4%	0.8%	10.9%	26.4%
	合計	23.4%	0.6%	11.1%	23.4%
EU27 各国平均	製造業	10.5%	1.5%	7.4%	10.5%
	非製造業	12.7%	1.2%	6.8%	12.7%
	合計	12.1%	1.3%	7.0%	12.1%

(European Working Conditions Survey 2010)

第2章 雇用の入口

図表-2-122 雇用者全体における雇用契約の種類別割合 職種別  
(EWCS2010, N=29,139人)<sup>52</sup>

職種	ISCO-88 の分類
高熟練ホワイトカラー労働者 (High-skill clerical)	1. 立法議員, 上級行政官, 管理的職業従事者 (Legislators, senior officials and managers), 2. 専門的職業従事者 (Professionals)
低熟練ホワイトカラー労働者 (Low-skill clerical)	3. 技術者及び準専門的職業従事者 (Technicians and associate professionals), 事務的職業従事者 (Clerks), サービス職業従事者, 店舗及び市場での販売従事者 (Service workers and shop and market sales workers)
高熟練ブルーカラー労働者 (High-skilled manual)	6. 熟練の農林漁業従事者 (Skilled agricultural and fishery workers) 7. 熟練職業及び関連職業従事者 (Craft and related trades workers)
低熟練ブルーカラー労働者 (Low-skilled manual)	8. 装置・機械操作員及び組立工 (Plant and machine operators and assemblers), 9. 初級の職業 (Elementary occupations), 0. 軍属 (Armed forces)

国コード 国名	職種	期限の定め なし Indefinite	期限の定め あり Fixed term	派遣労働 Temporary employment agency	その他 Other
BE ベルギー	高熟練ホワイトカラー	88.3%	8.3%	1.6%	1.8%
	低熟練ホワイトカラー	86.6%	8.4%	4.0%	1.0%
	高熟練ブルーカラー	84.4%	7.9%	5.3%	2.5%
	低熟練ブルーカラー	84.3%	8.9%	5.4%	1.3%
	合計	86.4%	8.4%	3.7%	1.5%
BG ブルガリア	高熟練ホワイトカラー	86.3%	13.1%	0.0%	0.6%
	低熟練ホワイトカラー	83.0%	12.4%	2.1%	2.6%
	高熟練ブルーカラー	81.6%	10.8%	0.6%	7.1%
	低熟練ブルーカラー	82.1%	10.9%	1.4%	5.7%
	合計	83.1%	11.8%	1.3%	3.8%
CZ チェコ	高熟練ホワイトカラー	89.2%	10.8%	0.0%	0.0%
	低熟練ホワイトカラー	83.3%	15.1%	0.4%	1.2%
	高熟練ブルーカラー	85.9%	13.8%	0.0%	0.3%
	低熟練ブルーカラー	80.1%	15.6%	2.9%	1.4%
	合計	83.8%	14.4%	0.9%	0.9%
DK デンマーク	高熟練ホワイトカラー	89.0%	9.2%	0.0%	1.8%
	低熟練ホワイトカラー	86.7%	6.9%	0.4%	6.0%
	高熟練ブルーカラー	75.6%	14.4%	0.0%	10.0%
	低熟練ブルーカラー	80.5%	12.5%	0.0%	7.0%
	合計	85.1%	9.1%	0.2%	5.6%
DE ドイツ	高熟練ホワイトカラー	84.1%	14.1%	0.0%	1.9%
	低熟練ホワイトカラー	83.0%	9.6%	0.7%	6.8%
	高熟練ブルーカラー	82.6%	8.9%	1.2%	7.3%
	低熟練ブルーカラー	77.8%	10.6%	1.1%	10.4%
	合計	82.2%	10.4%	0.7%	6.7%
EE エストニア	高熟練ホワイトカラー	85.5%	11.7%	0.2%	2.6%
	低熟練ホワイトカラー	88.1%	7.5%	0.6%	3.8%
	高熟練ブルーカラー	78.3%	10.4%	0.0%	11.3%
	低熟練ブルーカラー	81.6%	9.8%	1.2%	7.4%
	合計	84.5%	9.5%	0.6%	5.5%
EL ギリシャ	高熟練ホワイトカラー	65.0%	12.6%	0.0%	22.4%
	低熟練ホワイトカラー	64.4%	12.3%	0.2%	23.1%
	高熟練ブルーカラー	39.7%	8.6%	3.4%	48.3%
	低熟練ブルーカラー	48.9%	8.6%	2.1%	40.4%
	合計	57.5%	11.0%	1.1%	30.4%
ES スペイン	高熟練ホワイトカラー	85.9%	5.1%	1.7%	7.3%
	低熟練ホワイトカラー	64.3%	22.2%	2.0%	11.6%
	高熟練ブルーカラー	67.0%	17.4%	3.1%	12.4%
	低熟練ブルーカラー	58.1%	22.8%	3.0%	16.1%
	合計	67.6%	18.1%	2.4%	11.9%
FR	高熟練ホワイトカラー	93.6%	4.4%	0.9%	1.1%

5252

第2章 雇用の入口

国コード 国名	職種	期限の定め なし Indefinite	期限の定め あり Fixed term	派遣労働 Temporary employment agency	その他 Other
フランス	低熟練ホワイトカラー	82.2%	13.8%	1.3%	2.7%
	高熟練ブルーカラー	78.0%	13.9%	2.8%	5.3%
	低熟練ブルーカラー	77.8%	14.3%	3.4%	4.6%
	合計	83.0%	12.0%	1.8%	3.1%
IE アイルランド	高熟練ホワイトカラー	77.4%	14.4%	1.4%	6.8%
	低熟練ホワイトカラー	54.8%	10.7%	2.3%	32.1%
	高熟練ブルーカラー	57.6%	4.1%	0.0%	38.3%
	低熟練ブルーカラー	45.2%	14.8%	2.7%	37.3%
	合計	61.5%	12.0%	1.9%	24.7%
IT イタリア	高熟練ホワイトカラー	81.4%	14.0%	0.0%	4.6%
	低熟練ホワイトカラー	76.3%	13.1%	1.6%	9.0%
	高熟練ブルーカラー	85.1%	10.5%	0.0%	4.4%
	低熟練ブルーカラー	83.6%	9.3%	0.3%	6.7%
	合計	80.0%	12.0%	0.9%	7.2%
CY キプロス	高熟練ホワイトカラー	50.3%	11.4%	4.3%	34.0%
	低熟練ホワイトカラー	57.0%	5.0%	1.9%	36.1%
	高熟練ブルーカラー	51.9%	1.3%	0.6%	46.2%
	低熟練ブルーカラー	46.1%	7.2%	2.7%	44.0%
	合計	52.4%	6.3%	2.4%	38.9%
LV ラトビア	高熟練ホワイトカラー	91.8%	6.1%	0.0%	2.1%
	低熟練ホワイトカラー	89.0%	8.9%	0.3%	1.8%
	高熟練ブルーカラー	77.2%	13.4%	0.0%	9.4%
	低熟練ブルーカラー	72.9%	19.8%	1.8%	5.5%
	合計	83.9%	11.7%	0.6%	3.8%
LT リトアニア	高熟練ホワイトカラー	96.7%	3.3%	0.0%	0.0%
	低熟練ホワイトカラー	85.3%	9.6%	1.8%	3.4%
	高熟練ブルーカラー	85.6%	10.8%	0.0%	3.6%
	低熟練ブルーカラー	78.4%	12.9%	0.9%	7.9%
	合計	87.5%	8.5%	0.8%	3.3%
LU ルクセンブルク	高熟練ホワイトカラー	88.8%	10.0%	0.0%	1.2%
	低熟練ホワイトカラー	88.4%	6.2%	2.6%	2.7%
	高熟練ブルーカラー	82.3%	8.8%	3.9%	5.1%
	低熟練ブルーカラー	90.5%	4.9%	1.4%	3.2%
	合計	88.2%	7.5%	1.8%	2.6%
HU ハンガリー	高熟練ホワイトカラー	92.1%	7.9%	0.0%	0.0%
	低熟練ホワイトカラー	86.6%	10.7%	1.6%	1.1%
	高熟練ブルーカラー	87.0%	8.5%	1.1%	3.4%
	低熟練ブルーカラー	82.2%	14.2%	1.1%	2.5%
	合計	86.7%	10.6%	1.1%	1.6%
MT マルタ	高熟練ホワイトカラー	76.5%	6.3%	0.3%	16.8%
	低熟練ホワイトカラー	58.8%	13.1%	1.1%	27.0%
	高熟練ブルーカラー	61.1%	4.5%	1.0%	33.3%
	低熟練ブルーカラー	53.1%	8.5%	0.5%	37.9%
	合計	61.2%	9.9%	0.8%	28.1%
NL オランダ	高熟練ホワイトカラー	90.0%	5.6%	2.0%	2.3%
	低熟練ホワイトカラー	71.5%	19.4%	1.4%	7.7%
	高熟練ブルーカラー	79.7%	14.3%	0.0%	5.9%
	低熟練ブルーカラー	70.1%	22.4%	5.9%	1.6%
	合計	77.5%	15.4%	2.2%	5.0%
AT オーストリア	高熟練ホワイトカラー	83.4%	11.0%	0.0%	5.6%
	低熟練ホワイトカラー	85.5%	6.6%	0.6%	7.3%
	高熟練ブルーカラー	88.0%	3.7%	1.7%	6.6%
	低熟練ブルーカラー	80.8%	5.5%	4.6%	9.1%
	合計	84.7%	6.5%	1.5%	7.3%
PL ポーランド	高熟練ホワイトカラー	86.4%	12.9%	0.0%	0.7%
	低熟練ホワイトカラー	68.9%	24.4%	1.4%	5.3%



## 第2章 雇用の入口

国コード 国名	職種	期限の定め なし Indefinite	期限の定め あり Fixed term	派遣労働 Temporary employment agency	その他 Other
	高熟練ブルーカラー	66.8%	24.3%	0.7%	8.3%
	低熟練ブルーカラー	65.8%	24.0%	0.8%	9.4%
	合計	71.8%	21.7%	0.8%	5.7%
PT ポルトガル	高熟練ホワイトカラー	82.3%	12.4%	0.0%	5.3%
	低熟練ホワイトカラー	71.7%	18.4%	2.9%	7.1%
	高熟練ブルーカラー	66.1%	16.3%	1.6%	16.0%
	低熟練ブルーカラー	66.2%	12.4%	0.5%	20.8%
	合計	70.6%	15.8%	1.7%	11.9%
RO ルーマニア	高熟練ホワイトカラー	89.9%	7.9%	0.0%	2.2%
	低熟練ホワイトカラー	88.3%	9.3%	0.0%	2.4%
	高熟練ブルーカラー	89.0%	6.7%	0.0%	4.4%
	低熟練ブルーカラー	89.1%	7.1%	1.3%	2.6%
	合計	88.9%	7.9%	0.3%	2.9%
SI スロベニア	高熟練ホワイトカラー	84.1%	14.9%	0.3%	0.7%
	低熟練ホワイトカラー	78.5%	15.5%	2.6%	3.4%
	高熟練ブルーカラー	84.2%	11.3%	0.0%	4.5%
	低熟練ブルーカラー	84.2%	12.5%	1.0%	2.3%
	合計	81.8%	14.2%	1.4%	2.6%
SK スロバキア	高熟練ホワイトカラー	91.5%	8.2%	0.0%	0.3%
	低熟練ホワイトカラー	86.2%	10.5%	0.2%	3.1%
	高熟練ブルーカラー	83.6%	11.7%	1.6%	3.1%
	低熟練ブルーカラー	77.4%	19.3%	0.4%	2.9%
	合計	84.0%	12.9%	0.5%	2.6%
FI フィンランド	高熟練ホワイトカラー	78.8%	16.9%	1.4%	3.0%
	低熟練ホワイトカラー	81.7%	15.7%	0.7%	2.0%
	高熟練ブルーカラー	89.0%	6.8%	0.0%	4.1%
	低熟練ブルーカラー	83.8%	10.6%	1.1%	4.5%
	合計	82.3%	13.9%	0.9%	3.0%
SE スウェーデン	高熟練ホワイトカラー	87.1%	8.2%	1.6%	3.1%
	低熟練ホワイトカラー	83.6%	8.5%	3.3%	4.6%
	高熟練ブルーカラー	95.7%	4.3%	0.0%	0.0%
	低熟練ブルーカラー	88.3%	10.8%	0.0%	1.0%
	合計	86.3%	8.5%	2.0%	3.2%
UK 英国	高熟練ホワイトカラー	87.0%	7.9%	0.9%	4.2%
	低熟練ホワイトカラー	81.3%	7.5%	1.5%	9.6%
	高熟練ブルーカラー	79.2%	4.5%	1.2%	15.1%
	低熟練ブルーカラー	77.0%	7.1%	1.9%	14.0%
	合計	82.2%	7.3%	1.4%	9.2%
HR クロアチア	高熟練ホワイトカラー	90.4%	7.9%	0.0%	1.7%
	低熟練ホワイトカラー	83.1%	13.8%	1.3%	1.8%
	高熟練ブルーカラー	85.8%	10.0%	0.0%	4.2%
	低熟練ブルーカラー	86.2%	11.5%	0.4%	1.8%
	合計	85.3%	11.9%	0.7%	2.1%
MK マケドニア	高熟練ホワイトカラー	76.8%	22.2%	0.0%	.9%
	低熟練ホワイトカラー	76.9%	12.2%	1.0%	9.9%
	高熟練ブルーカラー	51.2%	23.2%	0.0%	25.6%
	低熟練ブルーカラー	64.1%	17.3%	2.8%	15.8%
	合計	68.5%	16.9%	1.4%	13.1%
TR トルコ	高熟練ホワイトカラー	62.2%	2.4%	0.7%	34.7%
	低熟練ホワイトカラー	34.0%	1.6%	0.0%	64.3%
	高熟練ブルーカラー	25.0%	1.3%	0.0%	73.7%
	低熟練ブルーカラー	25.2%	3.3%	1.1%	70.4%
	合計	33.1%	2.3%	0.5%	64.1%
NO ノルウェー	高熟練ホワイトカラー	89.0%	9.6%	0.4%	1.0%
	低熟練ホワイトカラー	84.5%	9.2%	2.1%	4.2%
	高熟練ブルーカラー	91.3%	0.0%	1.6%	7.0%

国コード 国名	職種	期限の定め なし Indefinite	期限の定め あり Fixed term	派遣労働 Temporary employment agency	その他 Other
	低熟練ブルーカラー	86.2%	5.8%	4.4%	3.7%
	合計	86.3%	7.9%	2.0%	3.8%
AL アルバニア	高熟練ホワイトカラー	70.7%	17.1%	0.5%	11.7%
	低熟練ホワイトカラー	46.7%	13.8%	0.0%	39.5%
	高熟練ブルーカラー	55.6%	19.4%	3.1%	22.0%
	低熟練ブルーカラー	45.4%	10.9%	1.1%	42.5%
	合計	54.1%	14.7%	0.8%	30.4%
XK EC 職員、ドイツ銀 行、スイス	高熟練ホワイトカラー	44.5%	47.6%	1.3%	6.7%
	低熟練ホワイトカラー	48.5%	27.4%	1.1%	23.0%
	高熟練ブルーカラー	48.5%	18.4%	2.6%	30.6%
	低熟練ブルーカラー	61.6%	19.1%	3.5%	15.8%
	合計	48.9%	32.1%	1.7%	17.4%
ME モンテネグロ	高熟練ホワイトカラー	77.0%	18.7%	0.0%	4.3%
	低熟練ホワイトカラー	61.2%	27.9%	1.0%	9.9%
	高熟練ブルーカラー	63.2%	9.9%	0.5%	26.4%
	低熟練ブルーカラー	63.1%	23.8%	0.0%	13.1%
	合計	64.6%	23.9%	0.6%	10.9%
EU27 各国平均	高熟練ホワイトカラー	86.6%	9.3%	0.7%	3.4%
	低熟練ホワイトカラー	78.8%	12.8%	1.3%	7.1%
	高熟練ブルーカラー	78.6%	11.7%	1.3%	8.4%
	低熟練ブルーカラー	75.2%	13.4%	1.9%	9.5%
	合計	79.7%	12.0%	1.3%	7.0%

(European Working Conditions Survey 2010)

## 第2章 雇用の入口

### ② フランス

#### CDI（無期労働契約）の契約書モデル

<p>雇用主 姓名： _____ 住所： _____ 郵便番号： _____ 地域： _____ 社会保障制度（URSSAF）登録番号： _____ 産業分類（NAF）コード： 95.OZ<sup>53</sup></p> <p>及び、労働者 姓名： _____ 住所： _____ 郵便番号： _____ 地域： _____ 社会保障番号： _____</p> <p>本契約は、特定の雇用主の下職場の業務に従事する特定の労働者のための、国の労働協約に係る指針に則した雇用契約である。 本契約が有効となった日以降に本契約の変更を行う場合は、1か月前に通知しなければならない。</p> <p>退職年金及び雇用保険を所管する機関<sup>54</sup>： 退職年金： IRCEM Retraite 補足年金： IRCEM Prévoyance</p> <p>1. 雇用契約締結日： _____ 試用期間： _____（最初の試用期間終了前に更新することができる）</p> <p>2. 通常の勤務場所： _____ 労働者が通常の勤務場所でない他の勤務場所で労働に従事することが求められる場合、雇用主と労働者はここに特定する。</p> <p>3. 雇用の性質（Nature de l'emploi） 職務内容（Description du poste）： _____ 分類：第2条‘分類（Classification）’を参照<sup>55</sup> _____ 職務に要求される水準（Niveau de qualification） （当該職務に特に要求されるものがあれば記載） _____</p> <p>4. 週あたりの労働時間： _____ 時間 同族経営の場合、以下を特定 - 勤務時間： _____ 時間 - 賃金支払対象時間：実労働 _____ 時間（勤務1時間は、実労働3分の2時間に相当） その他、夜間勤務等の要件があれば記載 _____ 特定の期間または特定の職務に発生する通常外の労働時間要件があれば記載 _____</p> <p>5. 週あたりの休日： 通常の週当たり休日を記載 _____ （特別な要件があれば記載） _____</p> <p>6. 祝日</p>
--

<sup>53</sup> INSEE, French classification of activities - NAF Rev. 2, 2008

<http://www.insee.fr/en/methodes/default.asp?page=nomenclatures/naf2008/naf2008.htm>

<sup>54</sup> フランスの退職年金制度については、次の論文が詳しい 江口隆裕（2005）「フランスの補足年金制度：その改革に向けた歩み」 <http://jairo.nii.ac.jp/0033/00010737>

<sup>55</sup> IDCC 2111 Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999., Article 2 Classification

[http://legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do;jsessionid=7A9A490082FA9B0E2B867B0AE24CA757.tpdjo14v\\_3?idSectionTA=KALISCTA000005716822&cidTexte=KALITEXT000005672603&idConvention=KALICONT000005635792](http://legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do;jsessionid=7A9A490082FA9B0E2B867B0AE24CA757.tpdjo14v_3?idSectionTA=KALISCTA000005716822&cidTexte=KALITEXT000005672603&idConvention=KALICONT000005635792)

(祝日に勤務することが想定される場合に記載)

7. 雇用開始日における報酬額（ユーロ）：

一時間あたりグロス賃金      ユーロ、一時間あたりネット賃金      ユーロ

- グロス賃金：雇用主負担分を含めた賃金額

- ネット賃金：雇用主負担分を差し引いた賃金額

雇用主負担：年金のパッケージ名

自動車通勤補助：

ネット賃金から控除される福利厚生費：

CESU による小切手払いの場合、一時間または一か月あたりのネット賃金に 10% を上乗せする<sup>56</sup>。

8. 有給休暇

有給休暇についての定め、有給休暇未取得分の次年繰越等の定めを記載。

9. 特別条項

雇用主の特別な事情による解雇、想定外の任務や勤務スケジュール、社宅、等  
社宅 等

雇用主による署名 \_\_\_\_\_

労働者による署名 \_\_\_\_\_

<sup>56</sup> CESU ウェブサイト <http://www.cesu.urssaf.fr/cesweb/home.jsp>  
参考：フランスの CESU (Chèque emploi-service universel) の概要  
[http://www.kokubo-co.net/Pages/KB\\_kotsu\\_life\\_59.aspx](http://www.kokubo-co.net/Pages/KB_kotsu_life_59.aspx)  
<http://emploi.bitwiin.com/cesu-comment-ca-marche/>

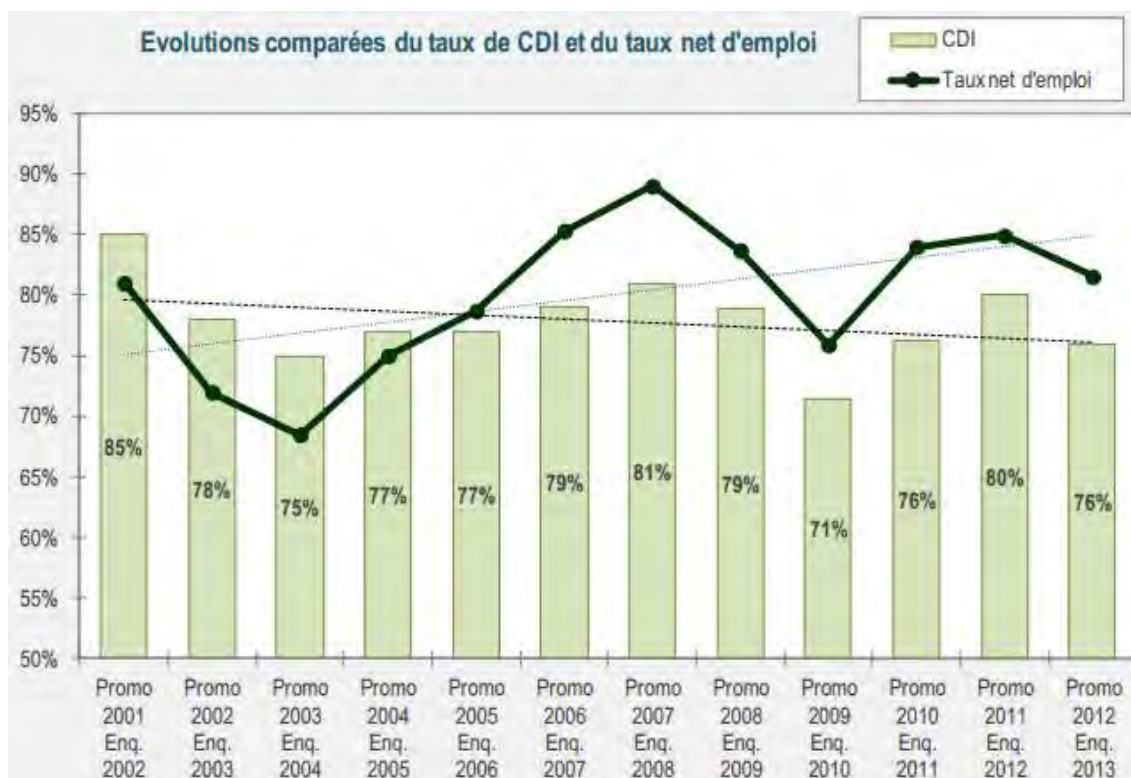
## 第2章 雇用の入口

図表-2-123 フランスの雇用者 産業部門別 労働契約別割合（2011年）

労働契約種別	民間及び公営セクター secteur privé et entreprises publiques				公務員 Fonction publique
	農業 Agriculture	工業 Industrie	建設業 Construction	サービス業 Tertiaire	
アルバイト Intérimaires	1.3%	5.9%	6.1%	1.7%	n/a
徒弟/見習い Apprentis	2.8%	1.8%	4.8%	1.8%	0.0%
有期労働契約 CDD	21.7%	4.5%	5.4%	9.3%	14.1%
無期労働契約 CDI	74.2%	87.8%	83.7%	87.2%	85.9%

(INSEE, Emploi et salaires, Qualité des emplois, p.135) <sup>57</sup>

図表-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



(Conférence des Grandes Écoles (2013) L'insertion des jeunes, Juin 2013, p.28) <sup>58</sup>

<sup>57</sup> 仏国立統計経済研究所 (INSEE) レポート「雇用と賃金」(2013年): Emploi et salaires 「雇用の質」(Qualité des emplois) [http://www.insee.fr/fr/ffc/docs\\_ffc/ref/EMPSAL13i\\_FTLo3quali.pdf](http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ref/EMPSAL13i_FTLo3quali.pdf)

<sup>58</sup> グランゼコール協議会「グランゼコール卒業生の就職に関する報告書」  
Conférence des Grandes Écoles (2013) L'insertion des diplômés des grandes écoles  
file:///D:/Download/enquete-insertionj-2013.pdf

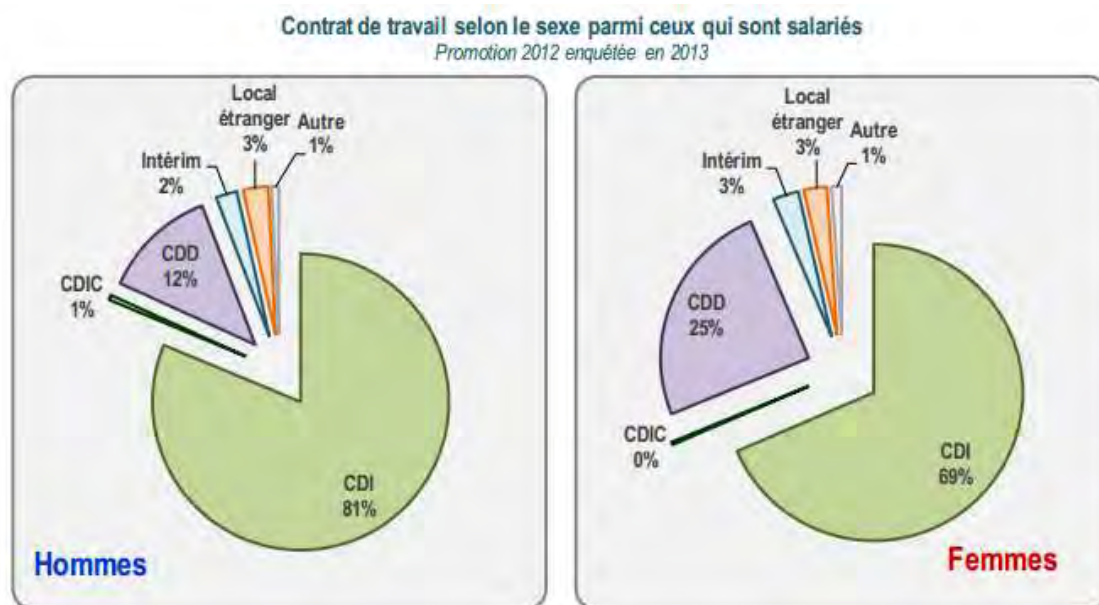
図表-2-125 フランスのグランゼコール卒就職者 職位別/男女別/労働契約種類別割合 (2012年)

Nature des contrats de travail selon le type d'école et le sexe									
Promotion 2012 enquêtée en 2013									
Promotion 2012	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
CDI (contrat de travail à durée indéterminée)	81,4%	67,6%	77,4%	77,6%	69,4%	73,3%	80,2%	68,2%	75,6%
CDIC (CDI de chantier)	0,6%	0,5%	0,6%	0,1%	<0,1%	0,1%	0,5%	0,3%	0,4%
CDD (contrat de travail à durée déterminée)	12,6%	26,6%	16,7%	13,1%	21,6%	17,6%	12,9%	24,4%	17,2%
Mission d'intérim	2,4%	3,2%	2,6%	1,6%	2,1%	1,9%	2,2%	2,6%	2,4%
Contrat local à l'étranger	2,5%	1,7%	2,2%	4,2%	3,9%	4,1%	2,9%	2,8%	2,9%
Autre	0,6%	0,4%	0,5%	3,4%	2,9%	3,2%	1,4%	1,7%	1,5%
<b>Ensemble des diplômés salariés</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

(Conférence des Grandes Écoles (2013) L'insertion des jeunes, Juin 2013, p.28)

【行項目摘要】上から、CDI: 無期労働契約、CDIC: 建設業無期労働契約、CDD: 有期労働契約、Mission d'interim: 派遣契約、Contrat local l'étranger: 海外勤務契約、Autre: その他

図表-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)



(Conférence des Grandes Écoles (2013) L'insertion des jeunes, Juin 2013, p.28)

## 第2章 雇用の入口

### ③ ドイツ

#### フルタイム労働契約書のモデル (Muster Vollzeit Arbeitsvertrag) <sup>59</sup>

##### 労働契約書

当社 (雇用主)  
と、  
Mr/Ms \_\_\_\_\_、住所 \_\_\_\_\_、生年月日 \_\_\_\_\_ (労働者)  
は、以下の契約を締結した。

##### 1. 職務

労働者は、 \_\_\_\_\_ から \_\_\_\_\_ まで \_\_\_\_\_ の職務を行う。職務を遂行した際には \_\_\_\_\_。

##### 2. 労働時間

- a) 通常の休憩を勘案しない労働時間は週あたり \_\_\_\_\_ 時間とする。
- b) 勤務日は月曜日から金曜日までとする。勤務場所は、配属される部署により異なる。雇用主は、自ら合理的と判断した連続性のない人員配置、または合理的でなくとも連続性のある人員配置を決定する権利を有する。
- c) 労働者は、時間外労働が必要な場合に契約締結者の指示によりこれを行うことに同意する。時間外労働には報酬が支払われるが、これにより難しい場合は代休を取得する。
- d) 労働者と契約締結者は、適切な経営上の要請による夜間労働、シフト労働、土曜日または日曜日あるいは祝日の労働が必要な場合、これを実施、または待機することに同意する。

##### 3. 試用期間

最初の \_\_\_\_\_ 週/月は試用期間とする。

##### 4. 雇用契約の解約/終了

- a) 試用期間中における雇用関係は、2週間の予告期間をもって双方いずれかの申し出により終了することができる。
- b) 試用期間終了後における双方の雇用関係は、労働者が解約告知を明示した際に終了する。
- c) 雇用契約の終了にあたって雇用主が労働者に解約告知を全部または一部した場合、当該労働の補償金が支払われる。
- d) 特別解雇 (予告期間を置かない、重大な理由に基づく解雇)は無効とする。特別解雇は雇用契約期間内にその正当性について法的な通知がなされた場合に適用され得る<sup>60</sup>。
- e) 雇用契約は、労働者の年齢が国の年金受給資格に到達した月の月末をもって、通知によらず終了する。

##### 5. 労働者の義務

- a) 労働者と契約締結者は、労働者が適切な業務を与えられる限り、業務上必要な場合は他の職務、または他の部署、あるいは雇用主が設置した組織において丁寧に遂行することに合意する。この場合、給与減額の対象とはならない。
- b) 労働者は、雇用主に対して書面で届出のうえ合意した場合、副業することができる。
- c) 労働者は、職務及び運営事項に関する秘密を保持する。
- d) 雇用契約には、労働者が関わる会社の運営上の諸規則を含むものとする。
- e) 労働者が住所を変更した場合は、会社に遅滞なく報告することが要求される。

##### 6. 報酬

- a) 契約時のグロス月額報酬は \_\_\_\_\_ ユーロとする。
- b) 当月末までの報酬は翌月末に、労働者の銀行口座 (銀行名 \_\_\_\_\_、口座番号 \_\_\_\_\_、銀行コード \_\_\_\_\_) に対して振り込まれる。

<sup>59</sup> [http://www.gruender-mv.de/service/downloads/Muster\\_Arbeitsvertraege/index.html](http://www.gruender-mv.de/service/downloads/Muster_Arbeitsvertraege/index.html)

<sup>60</sup> 予告期間を置かない特別解雇には民法 (BGB) 第 626 条にいう「重大な理由」が必要とされ、一般的には重大な契約違反による行為を理由とする解雇であるため、労働契約書に特別解雇を予定することはできないことから係る記載がなされているものと考えられる。参考: ロルフ・ヴァンク/緒方桂子訳 (2013) 「労働法における解雇システムー日独法比較」名古屋大学法政論集 v.248, <http://ir.nul.nagoya-u.ac.jp/jspui/handle/2237/18119>

c) 労働者及び契約締結者は、支払超過分を雇用主に払い戻すことに合意する。  
 d) 労働者の報酬は、雇用主が第三者に支払を合意または保証することを法により義務付けられない限りにおいて、契約上の金額が支払われる。かかる合意は合理的な理由でない限り拒絶できる。  
 民法 399 条（債権譲渡禁止特約）の規定に反する合意は無効とする。なお当規定は、民事訴訟法 851 条 2 項（債権譲渡特約付債権の差押）、社会法典第 10 編第 115 条（雇用主に対する報酬支払要求）の定めを妨げない。  
 債権差押通告にかかる費用の控除は支払 1 件あたり 5 ユーロとし、これを超える部分は会社が負担する。

7. 賞与

a) 業績または会社に対するロイヤルティーに応じた賞与は、繰り返し支払われていても会社が任意で支払うものであって、当然に支払われるものではない。したがって労働者は、現在から将来に至るまで、賞与の金額に対する苦情、賞与の支払の要求を行うことができない。  
 b) 仕事量（ノルマ）に応じて支払われる種類の賞与等の支払は、取消しの対象となる。労働者に販売ノルマが課せられているとき、年間販売額が\_\_\_パーセントを下回った場合は労働者の年収に影響する。

8. 有給休暇

有給休暇は法律の規定に基づき、年間 24 日間（20 営業日）とする。プロラタ方式の場合は 1 か月に及び、有給休暇の取得時期については、業務上の都合と個人の都合の双方が勘案される。

9. 病欠、欠勤

a) 労働者が病欠する場合は、病欠が必要な日数が書かれた医師の診断書を職場復帰後 3 日以内に提出する。病気による欠勤が診断書の記載日数を超えた場合は、労働者／契約締結者は新たに診断書を取得することに合意する。  
 b) 労働者が欠勤する場合は、速やかに、できれば欠勤初日に理由を連絡のうえ雇用主の了解を取る。

10. 懲戒

会社と労働契約関係にある労働者に対して会社が適切な警告を適時に実施したにも関わらず労働者がこれに従わずに損害が発生した場合は、会社は当月中に事業所組合に通知のうえ、労働契約の解除までの期間に労働者に支払う給与から確定した損害額を控除する。

11. 苦情

a) 当労働契約の何れかの当事者が苦情を申し立てる場合、6 か月以内に書面で相手方に通知しなければならない。但し意図的な契約違反行為に対してはこの限りでない。この通知期間は問題が発生して後に申立人がそれを知ったときから開始される。  
 b) 苦情が申し立てられてから 2 週間経過しても返答がなく、解雇または契約終了の場合は解雇日または契約終了日から起算して 3 か月以内であれば、裁判所に訴えを提起することができる。  
 c) この苦情申し立てに関する通知期間の制限は、労働契約の期間が 1 年を超える場合に適用される。但し意図的な契約違反行為に対してはこの限りでない。

12. 契約変更

労働契約の変更は書面による。本契約書に記載された事項は変更後の契約を拘束しない。

13. その他

本契約書に記載された内容に則り、当事者双方が署名する。

日付

雇用主の署名 \_\_\_\_\_ 労働者の署名 \_\_\_\_\_



## 第2章 雇用の入口

### ④ イギリス

#### イギリスの雇用条件明細書の例（ACAS）<sup>61</sup>

Form HS-02 雇用条件明細書の例（Example of a written statement）

1996年雇用権利法に定められた、雇用条件の定めに係る書面の一例を以下に示す。

雇用条件明細書（Written statement of employment particulars）

1. 貴方（雇用の氏名.....）は雇用主（雇用主の氏名.....）による雇用を（雇用開始日.....）に開始した。
2. \* 貴方の前職の雇用主（前職の雇用主の氏名.....）による雇用期間は、継続雇用期間に含めるものとするため、継続雇用期間の起算日は（雇用起算日.....）とする<sup>62</sup>。  
2. \* 貴方の前職の雇用主による雇用期間は、継続雇用期間に含めないものとする。  
\*)何れかを該当するものにチェック
3. a) 貴方は（職務の名前（Job title）.....）として雇用された。  
または、  
3. b) 以下に示す仕事の概要をもって貴方を雇用した（仕事の概要.....）。
4. a) 貴方の勤務場所は（勤務場所の住所.....）である。  
4. b) 貴方は以下の場所で勤務することが義務付けられる／許可される（勤務場所の詳細.....）。  
\*)何れかを適宜削除のこと。  
貴方の雇用主の住所は（雇用主の住所.....）である。
5. 貴方の給与額（pay）は（特定の給与スケール、または報酬の支払規程、あるいは報酬の計算方法.....）とする。
6. 貴方の給与の支払いは（特定の報酬支払い間隔.....）とする。
7. 貴方の勤務時間は（通常の勤務時間を含む特定の勤務時間.....）とする。
8. 貴方の指定休日は（特定の休日一休日手当や祝日手当を含む特定の休日.....）とし、手当は（手当の計算方法.....）とする。
9. a) 業務に従事することができなくなった場合は（傷病による欠勤の要件及び傷病手当（sick pay）に係る規程.....）とする。  
または、  
9. b) 傷病による業務不能状態及び傷病手当に関する定めは（雇用者が必要に応じて随時参照可能な傷病に係る規程.....）に記載されている。
10. a) 年金及び年金スキームは（特定の年金事業者及びプランの名称.....）とする。  
または、  
10. b) 年金及び年金スキームに係る定めは（雇用者が必要に応じて随時参照可能な年金に係る規程.....）に記載されている。
11. a) 貴方の雇用契約の解除は（解除予告期限.....）迄に通知する。当該通知に対して貴方は（解雇予告に対する回答期限.....）迄に回答する。  
または、  
11. b) 雇用契約の解除に係る通知及び回答の定めは（雇用者が必要に応じて随時参照可能な、雇用契約に関する法令または労働協約.....）に記載されている。
12. a) 貴方の雇用は終身（permanent）である。第11条に基づき、法に定められた雇用契約の解除に係る一般的権利は（解除に係るその他の権利規程.....）に準拠する。  
または、  
12. b) 貴方の雇用契約は有期であり、雇用期間は（雇用契約の終了日.....）に修了する。  
または、  
12. c) 貴方の雇用は一時的なものであり（おおよその雇用期間の定めをしている場合はその期間.....）まで契約を継続することを予定している。

<sup>61</sup> ACAS（Advisory, Conciliation and Arbitration Service；助言仲裁斡旋局） HS02 Example of a written statement <http://www.acas.org.uk/media/word/t/h/HS02-written-statement-example.doc>  
ACAS については JILPT（2009）「企業外における個別労働紛争の予防・解決システム利用者の実態調査」を参照。<http://www.jil.go.jp/institute/chosa/2009/09-055.htm>

<sup>62</sup> 継続雇用（Continuous Employment）は、傷病休暇、産前産後休暇、養子縁組休暇、年次休暇、海外赴任、関連会社への出向、従軍休暇、一時解雇、ロックアウト、事業売却に伴う雇用主の変更、企業譲渡などの場合に適用され得る。イギリス政府ウェブサイトを参照。 Gov.UK, Continuous Employment <https://www.gov.uk/continuous-employment-what-it-is>

13. 貴方の雇用条件に直接影響する労働協約は（該当する労働協約.....）である。
14. \* 貴方は（期間を定める場合その期間.....）、UK 以外の国で勤務することを予定していない。  
 または、  
 14. \* 貴方は UK 以外の国（UK 以外の国の勤務地.....）で（1か月以上勤務する場合、その期間.....）勤務することが要求される。その場合、貴方の給与は（支払通貨.....）建てで支払われ、UK 以外の国で勤務する場合の給与及びベネフィットは（海外勤務規定における支払給与等の定め.....）による。UK に帰国する際の定めは（海外赴任規程.....）による。
- \* (a) または (b) 何れかを適宜選択のこと
15. a) 貴方に適用される職務規程（The disciplinary rules）は（職務規程の内容.....）である。  
 または、  
 15. b) 貴方に適用される職務規程は、（雇用者が必要に応じて随時参照可能な職務規程書.....）に記載されている。
16. 貴方が職務規程に対して不服を申請する場合は、まず（雇用者が申請すべき職位にある管理者などの氏名.....）宛に申し出ること。
17. 貴方が不服を申請する場合は（不服申請方法.....）により申し出ること。
18. 貴方が貴方の雇用に関する不正について申請する場合は、まず（雇用者が申請すべき職位にある人事担当者などの氏名.....）に申し出ること。
19. 貴方が不正を申請する場合は（不正申請方法.....）により申し出ること。
20. a) 当社の不正に係る対処手順は（不正対処手順.....）による。  
 または、  
 20. b) 当社の不正に係る対処手順は（雇用者が必要に応じて随時参照可能な不正対処手順規程.....）に記載されている。

（労働紛争解決機関 ACAS（助言仲裁斡旋局）による）

すべての雇用者 (employees) は、使用者 (employer) と雇用契約 (employment contract) を結ぶこととされている<sup>63</sup>。

雇用契約は、書面の取り交わしに限定されず、使用者と雇用者の間で交わされる手紙、口頭による約束などによっても成立する。また、採用された雇用者が雇用者から従業員ハンドブックや職務の遂行方法について書かれた書面などを受領することも、雇用契約に含まれる。また、例えば年末に賞与を支給する慣行がある会社が在籍期間を満たさない新入社員にはこれを適用しない、というようなルールを設けている場合、このような会社の慣行またはルールも雇用契約に含まれる。書面のどこにも書かれていないこと、例えばマネージャーなどの責任者が雇用者に正当な理由により指示する行為や、雇用者が職場において円滑に業務を行えるように使用者がオフィス環境や什器備品を整備することなども、雇用契約に含まれる<sup>64</sup>。

雇用契約を構成する要件 (terms of contract) は、イギリスの政府ウェブサイトによれば、次の4つとされている<sup>65</sup>。

- 雇用条件 (employment conditions)
- 権利 (rights)
- 責任 (responsibility)
- 義務 (duties)

<sup>63</sup> 雇用契約は成文法によらず、コモンローにより規律されている。

<sup>64</sup> Cushway (2013) p.42

<sup>65</sup> Gov.UK, Employment Contracts, 1. Overview  
<https://www.gov.uk/employment-contracts-and-conditions/overview>

## 第2章 雇用の入口

これら4要件を含む書面はさまざまなものが想定されるが、使用者と雇用者との間において雇用契約の法的拘束力が明白に認められるものは、雇用条件明細書（Statement of employment particulars）、及び、労働協約（collective agreement）である<sup>66</sup>。

雇用条件明細書は、使用者が作成し、雇用者との間で取り交わすことが1996年雇用権利法に定められた、法的な効力を有する双務契約の書面である。1996年雇用権利法は、使用者による雇用開始から2か月以内に、雇用者に対して雇用条件明細書を報酬や労働時間等の所定の雇用条件の細目を記載した書面として交付すること（第1条(2)）、また、変更があったときから1か月以内に、変更された雇用条件を記載した書面として使用者が雇用者に交付すること（第4条(3)）を義務づけている<sup>67</sup>。

この雇用条件明細書は、雇用契約の契約書ではないし、雇用契約の内容の決定的な証拠ともいえないものの、雇用契約の条項に関する強力な一応の証拠（prima facie evidence）を与えるものと解されている<sup>68</sup>。

---

<sup>66</sup> Employment contracts

<https://www.gov.uk/employment-contracts-and-conditions/written-statement-of-employment-particulars>

<sup>67</sup> この義務違反に対しては、被用者が使用者に対して他の制定法上の権利に関して請求している場合に、2週間分の賃金相当額又はあらゆる状況において正当かつ衡平と思量される場合には4週間の賃金相当額の補償金の支払いが、雇用審判所によって使用者に対し命じられる（2002年雇用法（Employment Act 2002）38条）。

<sup>68</sup> JILPT（2006）p.286

雇用条件明細書の実例（東京ダイナーのロンドン現地法人）<sup>69</sup>

 <b>TOKYO DINER LTD</b> <b>STATEMENT OF TERMS &amp; CONDITIONS OF EMPLOYMENT</b>	
<b>BY: Tokyo Diner Ltd</b> <b>TO:</b>	
<b>DATE OF START OF CONTINUOUS EMPLOYMENT（継続雇用の開始日）</b>	
Your employment with Tokyo Diner Ltd began on the above date. Any previous employment does not count as part of your period of continuous employment.	上記の日付にあなたの東京ダイナーでの雇用が開始します。それ以前の雇用はあなたの継続雇用期間に含まれません。
<b>JOB TITLE AND DESCRIPTION（職名と職務記述書）</b>	
You are employed as General Staff. Details of your responsibilities are set out in Tokyo Diner's current Job Descriptions (which can normally be seen at www.tokyodiner.com).	あなたは一般スタッフとして雇用されます。あなたの職責については、現行の職務記述書（www.tokyodiner.comで通常参照することが出来ます）に定められています。
<b>PLACE OF WORK（就労場所）</b>	
Your place of work is normally 2 Newport Place, London, WC2H 7JJ. This is also your employer's address.	あなたの就労場所は通常 2 Newport Place, London, WC2H 7JJ であり、あなたの雇主の所在地でもあります。
<b>BASIC PAY（基本給）</b>	
Your basic pay is equivalent to the National Minimum Wage at any time. It is subject to Income Tax and National Insurance Contribution. It is paid monthly in arrears, normally on the second Tuesday of every month, as laid out in the published schedule. It is normally paid by credit transfer to your Bank Account.	あなたの基本給は常に国が定める最低賃金と同額であり、所得税と国民保険料の対象となります。毎月後払いで、あらかじめ公示されたスケジュールに沿って（通常毎月第二火曜日に）支払われます。またこの支払いは通常銀行振込によって行われます。
<b>SENIORITY BONUS（年功ボーナス）</b>	
Seniority bonus starts at one penny per hour. As you gain experience and demonstrate skills, this figure may be amended from time to time. It is subject to Income Tax and National Insurance Contribution.	年功ボーナスは1時間あたり1ペンスからとします。経験を積み技量を上げるにしたがって、この額はおいおい見直されます。所得税と国民保険料の対象となります。
<b>DISCRETIONARY BONUS（任意ボーナス）</b>	
From time to time you may also be paid other bonus payments. Any such payments are at the complete discretion of your employer, and are subject to Income Tax and National Insurance Contribution.	時おりその他のボーナスも支払われることがあります。この支払いはあなたの雇主の完全な自由裁量により行われ、また所得税と国民保険料の対象となります。
<b>HOURS OF WORK（就労時間）</b>	
Tokyo Diner's working shifts (which can normally be seen at www.tokyodiner.com) are produced weekly, normally at least one week in advance. We try to consider your requirements as much as possible; however, strict adherence to them cannot be promised. You may be required to work additional or fewer hours according to the levels of business; Tokyo Diner Ltd is unable to guarantee minimum or maximum working hours for any particular member of staff. These hours exclude meal breaks of half an hour. Overtime is not payable. Shifts are a mixture of straights and splits according to the levels of business.	東京ダイナーの就労シフト（www.tokyodiner.comで通常参照することが出来ます）は毎週、通常少なくとも1週間前に作成されます。就労時間に関して、あなたからの要請や事情はできる限り考慮しますが、必ずしもそのすべてをかなえることを約束するものではありません。営業状況によって就労時間は変動する可能性があり、東京ダイナーは特定の従業員に最長あるいは最短就労時間を保証することはできません。なお就労時間に30分の食事休憩は含まれません。また超過勤務手当はありません。（超過勤務の支払いも、通常通りの時給計算で支払われます。）シフトは営業状況に応じて、連続・分割したものを組み合わせたものになります。
<b>HOLIDAYS（休暇）</b>	
The holiday entitlement year is from 1st January to 31st December inclusive. Your annual paid holiday entitlement is the statutory minimum (currently 5.6 weeks, subject to a limit of 28 days), and cannot be carried forward. Tokyo Diner works normally on Public Holidays, but if you work on Christmas Day you will be paid double time. Paid holidays are paid at the basic rate of pay. All holiday arrangements (paid or unpaid) must be agreed in writing with your Manager, both the duration of any particular holiday period and the dates. A written request for holiday is required one month prior to taking it and Tokyo Diner Ltd reserves the right to choose the dates of any statutory paid holiday.	休暇権利年度は1月1日から12月31日とします。あなたの年次有給休暇の権利は法定最低限度（現行では5.6週、ただし28日を上限としています）で、年度を超えて繰り越すことはできません。東京ダイナーは日曜祝日も営業していますが、もしあなたがクリスマスデ이에就労した場合は、2倍の就労時間分の賃金を支払います。有給休暇については基本給に準じた支払いとなります。休暇を取るにあたっては常に、有給・無給のいかに問わず、その期間と日取りについてあなたのマネージャーとの書面による合意がなければなりません。休暇の1ヶ月前までに書面による休暇申請が必要となります。また東京ダイナーは法定有給休暇の日取りを選択できる権利を有します。
<b>TIME OFF WORK（欠勤）</b>	
If you are unable to attend work, for any reason whatever, you must contact the Duty Manager by telephone at the earliest possible time on the first day of absence to give the reason and, if possible, to say when you hope to return to work. You must speak with the Duty Manager personally; text or other messages are not acceptable. If sickness absence continues for eight days or more, you should obtain a medical certificate from your doctor and forward the original copy without delay to the General Manager. Further certificates should be submitted without delay for as long as the illness lasts. Any unauthorised absence will not be paid and may lead to disciplinary action.	もし何らかの理由で出勤できなくなった場合は、欠勤する初日のできるだけ早い時間に業務マネージャーに電話で連絡を取り、欠勤の理由と、可能であればいつ復帰できるかの見込みを伝えてください。またこのときは業務マネージャーに直接話してください。テキストや伝言、その他のメッセージ手段は受け付けられません。もし病気による欠勤が8日間以上続く場合は医師から診断書をもらい、ジェネラルマネージャーに遅れることなく提出するようにしてください。それ以降もその疾病が続く限り、診断書を遅れることなく、さらに提出する必要があります。無断欠勤はいかなる場合でも給与が支払われることはなく、懲戒処分の対象となります。

<sup>69</sup> <http://www.tokyodiner.com/FilesFromOffice/EmploymentTerms.pdf>

## 第2章 雇用の入口

<b>PENSIONS (年金)</b>	
There are currently no pension schemes at Tokyo Diner.	現時点では東京ダイナーは年金制度を導入していません。
<b>MEALS (贈い)</b>	
If you are working at the time, you may have free Staff Meals at about 11.30 a.m., 4.30 p.m. and midnight. These times may vary when Tokyo Diner is very busy. No food or drink, including Staff Meals, may be removed from the premises without proper written permission.	その時勤務中であれば、午前 11:30 頃、午後 4:30 頃、午前 0 時頃に無料の食事が提供されます。ただしこれらの時刻は東京ダイナーが特に忙しくなる場合、前後することがあります。この贈いも含め、いかなる食べ物や飲み物も書面による許可なく持ち出すことはできません。
<b>UNIFORMS (ユニフォーム)</b>	
Uniforms are provided whilst you are on duty handling food, etc., but only kitchen uniforms are laundered at Tokyo Diner's expense.	あなたが食品等を扱う職務にある間ユニフォームが供与されますが、キッチンユニフォームに限り、東京ダイナーの負担でランドリーに出されます。
<b>NOTICE TO TERMINATE YOUR EMPLOYMENT (退職の通知)</b>	
No notice by either party is required to terminate your employment during your first 30 hours working at Tokyo Diner. During the rest of your probationary period, your employment is subject to two weeks' notice in writing by either party. After this period, your employment is subject to four weeks' notice in writing by either party. Continuous employment over 4 years qualifies for 1 week's notice for each year of continuous employment, up to a maximum of 12 weeks' notice. Tokyo Diner Ltd may make a payment in lieu of notice; however, in the case of gross misconduct, Tokyo Diner Ltd reserves the right to terminate employment instantly without payment in lieu of notice. If you terminate your employment without giving your contractual period of notice, Tokyo Diner Ltd reserves the right to make a deduction from your final pay which is equal to the amount of extra money Tokyo Diner Ltd has had to spend as a direct result of you leaving early (subject to a maximum of the amount you would have been paid during your contractual notice period).	東京ダイナーでの就労の最初の 30 時間内であれば、あなたと東京ダイナーのどちらからでも、予告なく退職・解雇できるものとします。それ以降の残りの試用期間では、どちらからも 2 週間前に通知した上で退職・解雇できるものとします。その後は 4 週間の通知期間が必要になります。連続雇用 4 年を超える毎にこの通知期間は 1 週間ずつ、最高 12 週間まで延長されます。東京ダイナーは、解雇予告保証金を支払う場合があります。しかしながら、最重度の違反に関しては、東京ダイナーは解雇予告手当を支払うことなく即時解雇する権利を有するものとします。もし契約に定められた退職の通知を満たさずにあなたが辞める場合は、東京ダイナーはあなたの最終給与から、あなたが早く辞めたことによって直接生じた東京ダイナーへの余分な負担額と同額を（契約上必要な通知期間に支払われたと思われる額を限度として）差し引く権利を留保します。
<b>DISCIPLINE AND GRIEVANCES (懲戒処分と不平の申し立て)</b>	
If you are ever unhappy about any aspect of your work, you must follow the Grievance Procedure. This, together with the Disciplinary Procedure, is set out in the current Company Handbook (which can normally be seen at <a href="http://www.tokyodiner.com">www.tokyodiner.com</a> ).	もしどんなことでもあなたの就労について不平不満がある場合には、不平申し立ての手順に従わなければなりません。この手順は懲戒処分と併せ、現行の従業員ハンドブック ( <a href="http://www.tokyodiner.com">www.tokyodiner.com</a> で通常参照することが出来ます) に定められています。
<b>DEDUCTIONS FROM YOUR PAY (給与からの控除)</b>	
Tokyo Diner Ltd reserves the right to make deductions from your pay in the following circumstances: (i) to recover an overpayment of wages; (ii) if you have taken more holiday than your pro-rata holiday entitlement; (iii) if you terminate your employment without giving your contractual period of notice; (iv) if Tokyo Diner Ltd reasonably believes that you have stolen its property; (v) if you fail to return any Company property when your employment terminates.	東京ダイナーは以下の場合、あなたの給与から天引きする権利を有します。(一) あなたに余分に支払われた給与を埋め合わせる場合。(二) あなたが休暇権利を超えて休暇を取った場合。(三) あなたが退職の通知期間を満たさず退職した場合。(四) 東京ダイナーが正当な理由から、あなたが東京ダイナーの物品を盗んだと判断した場合。(五) あなたが退職するとき、東京ダイナーの備品を返却しなかった場合。
<b>REFERENCES (紹介状)</b>	
All appointments are made subject to the receipt of satisfactory references by Tokyo Diner Ltd.	採用はすべて、東京ダイナーが納得する紹介状を受け取った上でなされるものとします。
<b>PROBATION (試用期間)</b>	
Confirmation of your appointment is subject to your satisfactory completion of three months' probationary service.	あなたの正式採用は、東京ダイナーの納得する 3 ヶ月間の試用期間終了の上でなされるものとします。
<b>CHANGES IN TERMS &amp; CONDITIONS (雇用条件への変更)</b>	
Tokyo Diner Ltd reserves the right to make reasonable changes to these terms & conditions. You will be informed in writing within one month of any such change taking effect.	東京ダイナーはこの雇用条件に妥当な変更を加える権利を有します。なおそのような変更が実施される場合は、1 ヶ月以内に書面による通知があります。
<b>LEGAL AGREEMENT (法的な契約)</b>	
The English version of these Terms & Conditions of Employment, together with the current Company Rules and Company Handbook, form the legal agreement between you and Tokyo Diner Ltd.	この雇用条件の英語版、および現行の会社ルール、従業員ハンドブックを併せたものが、あなたと東京ダイナーの間の法的な契約を成します。
<b>YOUR ACCEPTANCE (受諾)</b>	
"By signing below I confirm that I have read and understood these Terms & Conditions of Employment, the Company Rules and Company Handbook; and that I accept my appointment under these terms."	「私はこの雇用条件、会社ルールと従業員ハンドブックを読み、その内容をよく理解し、そしてそれらの条件のもとで私の職務を受諾することを以下に署名することによって確認します。」
Employee's Signature (従業員署名) ..... Date (日付) .....	

## (4) 米国の状況

図表-2-127 米国の雇用契約書 (Employment Contract) に一般的に記載される事項

契約の当事者 Parties to the contract	雇用主及び雇用者の名前、住所、連絡先が記載される。主たる勤務地 (principal place of business located at) が併せて記載されることもある。
通常の任務及び期待される事項 General job duties and expectations	雇用者の職位 (position)、任務 (duties)、ジョブの内容 (Essential Job Functions) 等が記載される。また、「雇用者は雇用主の指示によって同等の任務または類似した任務の遂行を命ぜられた場合はそれを遂行しなければならない」が加えられることが一般的である。さらに、「雇用者は勤務時間中は雇用主の満足を得るよう誠実かつ注意深く業務を遂行し最善を尽くさねばならない」といった文言も加えられることがある。営業上の成績が求められるジョブの場合は、成績の評価方法について契約書または別紙に明記するという方法もとられている。
報酬及び手当 Compensation and benefits	報酬は、基本給 (Base Commission)、付加給プログラム (Incentive programs)、ボーナスなど、企業の給与規定により複数の要素からなりさまざまな形態があるが、給与 (salary) または賃金 (wages) とその支払期日が時間、週、月の何れかで明記されるのが一般的である。税や社会保障費負担分など給与から控除されるものについても併記される。手当 (Benefits) は企業負担の保険料、業務に関連する資格等の取得費用のほか、休暇、職業訓練費用の還付 (Education Reimbursement) などが相当する。
雇用条件 Terms and conditions of employment	雇用期間を定める場合は雇用契約の終了日が明記される。また、雇用者が特別な条件 (プロジェクト単位の雇用、営業成績をいつまでにどれだけ上げるかを約束する雇用など) の場合もここに要件が明記される。
雇用の解除 / 退職の要件 Termination / resignation factors	一般的に、雇用主はいつでも理由なく雇用者との雇用契約を解除できる旨が記載される。また、雇用主が定めた禁止事項を違反した場合には雇用の解除を行えるとする条項が加えられることもある。
競業禁止及びに営業妨害禁止に係る条項 Noncompete and nonpiracy agreements	Non-compete covenant と呼ばれる。雇用者が自社を退職後に自社に競合する企業に転職すること、または自社の営業を妨害する営業行為を行うことを、時間的、地理的に合理的な範囲で禁止する条項。多くの州で競業禁止条項は法的に有効とみなされているが、カリフォルニア州では無効とされ、イリノイ州では2年を超えた雇用の場合にのみ有効とされるなど、州によって取扱いが異なるため、当条項は州法に準拠して記載される。
従業員の引き抜き禁止に係る条項 Nonsolicitation of current employees	雇用者が営業秘密に関わる自社の従業員に対して退職後一定期間は引き抜き行為を行わないことを約束する、または前勤務先の顧客・取引先・納入業者等を自社在職中に勧誘することを規制する条項。
知的財産及び営業秘密に係る条項 Intellectual property and trade secrets	雇用者が在職中または退職後一定期間に自社の知的財産権を侵害する行為を禁じ、または営業秘密の秘匿を義務付ける条項。

(Mathis et al. (2013) Human Resource Management, 14th edition, pp.523-526)

This page intentionally left blank.

## 第3章 雇用中の在り方

### 【目次】

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



### 第3章 雇用中の在り方

(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3章 雇用中の在り方 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
3-1	いわゆる正社員のジョブの位置づけ 日本と欧米の比較	—	—	—	—
3-2	職種限定正社員及び勤務地限定正社員の有無別割合（2010年）	日本	1,387社	2012	JILPT
3-3	正社員の属性別割合（2010年）	日本	938社～	2012	JILPT
3-4	企業におけるチームワークの実施率	EU27か国	21,500人	2007	Eurofound
3-5	同僚があなたの仕事を手伝うことがあるか？	EU27か国	31,041人	2007	Eurofound
3-6	自らの職務を他の従業員と分担しているか？	欧州32か国	30,113人	2013	Eurofound
3-7	与えられた任務を自ら選択または変更が可能な雇用者の割合	EU27か国	35,053人	2010	Eurofound
3-8	与えられた任務を自ら選択または変更が可能な終身雇用契約者の割合	EU27か国	22,983人	2010	Eurofound
3-9	与えられた任務を自ら選択または変更が可能な高スキルホワイトカラー雇用者の割合	EU27か国	8,103人	2010	Eurofound
3-10	与えられた任務を自ら選択または変更が可能な低スキルホワイトカラー雇用者の割合	EU27か国	14,892人	2010	Eurofound
3-11	与えられた任務を自ら選択または変更が可能な非製造業雇用者の割合	EU27か国	25,436人	2010	Eurofound
3-12	与えられた任務を自ら選択または変更が可能な製造業雇用者の割合	EU27か国	9,226人	2010	Eurofound
3-13	Work Assignment（仕事の割り当て）の例	米国	—	—	VANA HCM
3-14	労働契約における勤務場所の限定 日本と欧米の比較	—	—	—	—
3-15	総合職（企画的業務に従事し、全国的規模の転勤があるコース）がある企業産業別割合	日本	5,937社	2007	厚生労働省
3-16	米国 Atlas Van Lines 社による第46回企業転勤調査の概要	米国	418社	2013	Atlas Van Lines Inc
3-17	転居費用を雇用主が負担した場合の連邦所得税の軽減措置	米国	—	2013	Harvard University
3-18	労働時間及び残業手当に係る規制 欧米の状況	—	—	—	—
3-19	職種別の平均残業時間	日本	5,000人	2012	インテリジェンス（DODA）
3-20	平均週間就業時間 産業、職業別（2013年）	日本	33,087人	2013	厚生労働省
3-21	実労働時間数階級別の労働者の区分別割合	日本	33,087人	2010	厚生労働省
3-22	実労働時間に対する労働者の意識	日本	33,087人	2010	厚生労働省
3-23	実労働時間数階級別の実労働時間に関する意識	日本	33,087人	2010	厚生労働省
3-24	週あたり平均勤務時間 全回答者	EU27か国	34,337人	2010	Eurofound
3-25	週あたり平均勤務時間 終身雇用契約者	EU27か国	22,849人	2010	Eurofound
3-26	週あたり平均勤務時間 高熟練ホワイトカラー雇用者	EU27か国	7,926人	2010	Eurofound
3-27	週あたり平均勤務時間 低熟練ホワイトカラー雇用者	EU27か国	14,798人	2010	Eurofound
3-28	週あたり平均勤務時間 非製造業雇用者	EU27か国	24,964人	2010	Eurofound
3-29	週あたり平均勤務時間 製造業雇用者	EU27か国	9,007人	2010	Eurofound
3-30	週48時間以上かつサービス残業をした労働者の割合 職位・男女別	EU27か国	43,816人	2010	Eurofound
3-31	時間外労働に対する代休の取得可能状況	欧州32か国	30,113人	2013	Eurofound
3-32	全国労働協約で合意された週あたり平均労働時間（2012）	欧州22か国	—	2012	Eurofound
3-33	実際の週あたり労働時間（2012）	欧州22か国	—	2012	Eurofound
3-34	全国労働協約で合意された労働時間の年換算（2012）	欧州28か国	—	2012	Eurofound
3-35	米国の民間企業における週あたり平均労働時間の推移	米国	—	2014	Bureau of Labor Statistics
3-36	終身雇用の在り方 日本と欧米の比較	—	—	—	—
3-37	主要職種別平均年齢、勤続年数、実労働時間数と月間給与額（男性、2011年）	日本	—	2011	総務省
3-38	主要職種別平均年齢、勤続年数、実労働時間数と月間給与額（女性、2011年）	日本	—	2011	総務省
3-39	雇用者の平均年齢及び平均勤続年数の推移	日本	—	2013	厚生労働省

### 第3章 雇用中の在り方

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
3-40	日本及び先進各国における勤続年数別雇用者割合	日本	—	2013	JILPT
3-41	欧州 23 か国における雇用者の平均勤続年数の推移	欧州 23 か国	—	2013	OECD
3-42	雇用者の平均勤続年数（2005 年）	EU25 か国	—	2008	Danish Technological Institute
3-43	米国における同じ雇用主の下での勤続年数 年齢層別（2012）	米国	—	2012	Bureau of Labor Statistics
3-44	米国における同じ雇用主の下での勤続年数別雇用者の割合（2012）	米国	—	2012	Bureau of Labor Statistics
3-45	米国における同じ雇用主の下の年齢層別・勤続年数別雇用者の割合（2012）	米国	—	2012	Bureau of Labor Statistics
3-46	米国における 25 歳以上雇用者の勤続年数中間値の推移	米国	—	2013	Stanford Center on Longevity
3-47	米国における 20 歳以上雇用者の勤続年数中間値推移 公務員/民間・男女別	米国	—	2010	Employee Benefit Research Institute
3-48	Fortune 500 における社員勤続年数ランキング上位企業（2013）	米国	—	2013	Payscale
3-49	給与の決まり方 日本と欧米の比較	—	—	—	—
3-50	2013 年度決定初任給及び同一企業における上昇額、上昇率	日本	—	2013	労働行政研究所
3-51	初任給判断にあたっての判断要因 全産業平均	日本	483 社	2013	日本経済団体連合会
3-52	初任給水準 全産業平均	日本	483 社	2013	日本経済団体連合会
3-53	初任給水準の平均額推移 全産業	日本	483 社	2013	日本経済団体連合会
3-54	学歴・規模別初任給の平均額 全産業	日本	483 社	2013	日本経済団体連合会
3-55	産業別初任給の平均額 大学卒事務系	日本	483 社	2013	日本経済団体連合会
3-56	賞金の改定の実施状況別企業割合の推移	日本	—	2011	厚生労働省
3-57	一人当たり平均賞金の改定額及び改定率の推移	日本	—	2011	厚生労働省
3-58	企業規模、1 人平均賞金の改定率階級別労働者分布（2009 年）	日本	—	2011	厚生労働省
3-59	ヘア等の実施状況別企業割合の推移	日本	—	2011	厚生労働省
3-60	基本給の決定要素別企業割合 管理職以外（2012 年）	日本	—	2012	厚生労働省
3-61	基本給の決定要素別企業割合 管理職（2012 年）	日本	—	2012	厚生労働省
3-62	産業、性、学歴別初任給（2011 年）	日本	—	2011	厚生労働省
3-63	標準労働者（継続勤務者）の賞金カーブ（2011 年）	日本	—	2011	厚生労働省
3-64	実質賞金のコーホート変化（継続勤務者）（2011 年）	日本	—	2011	厚生労働省
3-65	賞金決定要素の増減（年齢階級別 D.I.）（2011 年）	日本	—	2011	厚生労働省
3-66	学歴、性、年齢階級別賞金（2011 年）	日本	—	2011	厚生労働省
3-67	企業規模、性、年齢階級別賞金（2011 年）	日本	—	2011	厚生労働省
3-68	産業、性、年齢階級別賞金（2011 年）	日本	—	2011	厚生労働省
3-69	雇用形態、性、年齢階級別賞金（2011 年）	日本	—	2011	厚生労働省
3-70	雇用形態・性、年齢階級別賞金、対前年増減率及び雇用形態間賞金格差（2011 年）	日本	—	2011	厚生労働省
3-71	標準労働者の学歴、性、年齢階級別賞金（2011 年）	日本	—	2011	厚生労働省
3-72	男性大卒標準労働者賞金の規模間比較（2013 年）	日本	—	2013	連合
3-73	男性大卒標準労働者賞金の産業間比較（2013 年）	日本	—	2013	連合
3-74	賞金カーブの国際比較	先進 11 か国	—	2010	日本銀行
3-75	フルタイム労働者の賞金カーブ（2010 年）	先進 12 か国	—	2013	OECD
3-76	少なくとも一部の従業員に成果給を適用している企業の割合	EU28 か国	29,950 社	2013	Eurofound
3-77	少なくとも一部の従業員にチーム成果給を適用している企業の割合	EU28 か国	29,950 社	2013	Eurofound
3-78	少なくとも一部の従業員に人事考課による成果給を適用している企業の割合	EU28 か国	29,950 社	2013	Eurofound
3-79	少なくとも一部の従業員に会社の業績給（利益分配スキーム）を適用している企業の割合	EU28 か国	29,950 社	2013	Eurofound
3-80	フランス労働者の給与/日給/平均労働日数 年齢/年齢階層/職種/産業別（2010 年）	フランス	—	2010	INSEE

### 第3章 雇用中の在り方

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
3-81	フランス労働者の給与 性別／職種／職階別（2010年）	フランス	—	2010	INSEE
3-82	フランス2010年国家公務員の年額給与テーブル	フランス	—	2010	INSEE
3-83	フランス2013年産業別労働協約に定めた年功給与—銀行業	フランス	—	2013	Legifrance
3-84	フランス2013年産業別労働協約に定めた年功給与—食品業	フランス	—	2013	Legifrance
3-85	フランス全国労働協約に基づく年功別最低賃金の定め	フランス	—	2013	Legifrance
3-86	イギリスの基本給水準 無期雇用/有期雇用別	イギリス	2,145人	2012	Nigel Wright
3-87	イギリス学卒者の賃金カーブ	イギリス	—	2013	Office for National Statistics
3-88	イギリスの大学上位24校（Russell Group）卒業者のグロス時間給（2013年）	イギリス	—	2013	Office for National Statistics
3-89	イギリスの学卒者のジョブにおけるスキルレベル 男女別（2013年）	イギリス	—	2013	Office for National Statistics
3-90	イギリスの学卒者の給与 男女別（2013年）	イギリス	—	2013	Office for National Statistics
3-91	ベルギーの平均賃金カーブ（ジョブ、ジョブ以外の福祉手当）	ベルギー	—	2007	European Central Bank
3-92	オランダのホワイトカラーの業績評価別給与スケール	オランダ	—	2003	Dohmen
3-93	モンテネグロの社内等級別標準賃金テーブル	モンテネグロ	—	2012	Federation of European Employers
3-94	米国の新規学卒フルタイム雇用者の給与（2009年）	米国	—	2009	National Center for Educational Statistics
3-95	米国におけるMBA取得新卒フルタイム雇用者の初任給中間値の推移	米国	—	2013	Graduate Management Admission Council
3-96	米国における新規学卒雇用者の平均初任給 出身学科別（2013年）	米国	—	2013	NACE International
3-97	米国における新規学卒雇用者の年収レンジ 出身領域別（2013年）	米国	—	2013	NACE International
3-98	米国における取得学位別・出身領域別の年収中央値（2010-2011）	米国	—	2013	Georgetown University
3-99	米国における労働協約で合意された年功賃金の例	米国	—	2013	Milkobitch
3-100	米国における勤続年数に基づく有給休暇日数（全米平均）	米国	—	2013	Money-Zine
3-101	米国における資格と範囲給の関係	米国	—	2013	Milkobitch
3-102	米国の労働コストに占める賃金/給与とベネフィットの割合（2012）	米国	—	2014	Stanford Center on Longevity
3-103	米国の雇用主が負担するベネフィットの提供状況（2012）	米国	—	2012	Bureau of Labor Statistics
3-104	企業内教育訓練 日本と欧米の比較	—	—	—	—
3-105	教育訓練の種類：日常的な業務を通じた計画的な教育訓練（OJT）実施状況（%）	日本	—	2011	厚生労働省
3-106	教育訓練の種類：職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練（OFF-JT）実施状況（%）	日本	—	2011	厚生労働省
3-107	教育訓練の種類：将来のためのキャリアアップのための教育訓練（OFF-JT）実施状況（%）	日本	—	2011	厚生労働省
3-108	教育訓練の種類：自己啓発費用の補助の実施状況（%）	日本	—	2011	厚生労働省
3-109	雇用・就業対策への公的支出状況（2010年及び2011年）	OECD加盟国	—	2013	OECD
3-110	上司、同僚、仕事仲間からの指導状況別正社員割合（2012年度）	日本	—	2012	厚生労働省
3-111	若手人材育成のための取組	日本	3,392社	2011	JILPT
3-112	雇用主の費用負担による教育訓練の実施企業割合 産業別（2014）	EU28か国	—	2014	Eurofound
3-113	ジョブの任務に精通するために最低1年間の教育を施された雇用者の割合	EU28か国	29,950人	2013	Eurofound
3-114	過去2年間にスキル向上のための教育訓練に参加した大卒雇用者の割合	欧州31か国	7,036社	2010	European Commission
3-115	大卒雇用者の教育訓練を社内で実施する企業の割合	欧州31か国	7,036社	2010	European Commission
3-116	大卒雇用者の教育訓練に社外の職業訓練機関を活用している企業の割合	欧州31か国	7,036社	2010	European Commission
3-117	大卒雇用者の教育訓練に大学などの高等教育機関の短期コースを活用している企業の割合	欧州31か国	7,036社	2010	European Commission
3-118	大卒雇用者の教育訓練に遠隔教育を活用している企業の割合	欧州31か国	7,036社	2010	European Commission
3-119	過去1年間に有給の外部教育訓練を受けた雇用者の割合（2010年）	EU27か国	35,225人	2010	Eurofound

### 第3章 雇用中の在り方

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
3-120	過去1年間に有給の外部教育訓練を受けた終身雇用契約者の割合(2010年)	EU27 各国	23,107 人	2010	Eurofound
3-121	過去1年間に有給の外部教育訓練を受けた高スキルホワイトカラー雇用の割合(2010年)	EU27 各国	8,126 人	2010	Eurofound
3-122	過去1年間に有給の外部教育訓練を受けた低スキルホワイトカラー雇用の割合(2010年)	EU27 各国	15,083 人	2010	Eurofound
3-123	過去1年間に有給の外部教育訓練を受けた非製造業雇用の割合(2010年)	EU27 各国	25,571 人	2010	Eurofound
3-124	過去1年間に有給の外部教育訓練を受けた製造業雇用の割合(2010年)	EU27 各国	9,260 人	2010	Eurofound
3-125	過去1年間に OJT を受けた雇用の割合(2010年)	EU27 各国	35,175 人	2010	Eurofound
3-126	過去1年間に OJT を受けた終身雇用契約者の割合(2010年)	EU27 各国	23,081 人	2010	Eurofound
3-127	過去1年間に職場で OJT を受けた高スキルホワイトカラー雇用の割合(2010年)	EU27 各国	8,109 人	2010	Eurofound
3-128	過去1年間に職場で OJT を受けた低スキルホワイトカラー雇用の割合(2010年)	EU27 各国	15,060 人	2010	Eurofound
3-129	過去1年間に職場で OJT を受けた非製造業雇用の割合(2010年)	EU27 各国	25,534 人	2010	Eurofound
3-130	過去1年間に職場で OJT を受けた製造業雇用の割合(2010年)	EU27 各国	9,250 人	2010	Eurofound
3-131	米国の企業における教育訓練の実施状況	米国	400 人	2013	Accenture
3-132	米国の企業において教育訓練を受けた雇用の割合	米国	—	1995	Bureau of Labor Statistics
3-133	米国の企業において教育訓練を受けた雇用の割合 年齢層別	米国	—	1995	Bureau of Labor Statistics
3-134	米国の企業における雇用の一人あたりの教育訓練時間 教育訓練の種類別	米国	—	1995	Bureau of Labor Statistics
3-135	米国企業における雇用の一人あたりの教育訓練時間 年齢層別	米国	—	1995	Bureau of Labor Statistics
3-136	米国の企業において教育訓練を受けた雇用の割合 雇用の労働時間、職位、勤続年数別	米国	—	1995	Bureau of Labor Statistics
3-137	米国の企業における雇用の一人あたり教育訓練時間 雇用の労働時間、職位、勤続年数別	米国	—	1995	Bureau of Labor Statistics
3-138	米国の企業において教育訓練を受けた雇用の割合 産業別、従業員規模別	米国	—	1995	Bureau of Labor Statistics
3-139	米国の企業における雇用の一人あたりの教育訓練時間 産業別、従業員規模別	米国	—	1995	Bureau of Labor Statistics

## 第3章 雇用中の在り方

## 1. ジョブ

## (1) 日本、欧州、米国の比較

本項ではジョブの在り方について、とりわけ雇用者が当該ジョブに定められた仕事だけをするのか否か、という観点から日本と欧米の比較考察を試みる。ジョブ (job) は一般に職務と訳されるが、我が国の正社員の在り方に係る議論のなかでは、ジョブではなく職務または職種という用語が用いられているようである<sup>1</sup>。

本項でジョブという用語を敢えて用いるのは、我が国における職務または職種という用語が、欧米におけるジョブと用語概念を全く同じくするかが判然としないため、日本と欧米を比較するにあたっての視座をジョブとするのが適切と考えるからである。

我が国では労働者の雇用契約にジョブ (職務) の制約がない、という指摘がある。以下に例を挙げる。

濱口 (2013d) <sup>2</sup>

日本型雇用システムの本質は「正社員」と呼ばれる労働者の雇用契約にジョブ(職務)の限定がないという点にある。日本以外の社会では企業の中の労働をその種類ごとにジョブとして切り出し、その各ジョブに対応する形で労働者を採用し、その定められた労働に従事させるのに対し、日本型雇用システムでは、企業の中の労働をジョブごとに切り出さず一括して雇用契約の目的にする。労働者は企業の中のすべての労働に従事する義務があるし、使用者はそれを要求する権利を持つ。

もちろん、実際には労働者が従事するのは個別のジョブである。しかし、それは雇用契約で特定されているわけではない。どのジョブに従事するかは、使用者の命令によって決まる。雇用契約それ自体の中には具体的なジョブは定められておらず、そのつどジョブが書き込まれるべき空白の石版であるという点が、日本型雇用システムの最も重要な本質である。これは企業という共同体のメンバーシップを付与する契約と考えることができる。

日本以外の社会のように具体的なジョブを特定して雇用契約を締結するのであれば、企業の中でそのジョブに必要な人員のみを採用することになるし、そのジョブに必要な人員が減少すればその契約を解除する必要が出てくる。ジョブが特定されている以上、そのジョブ以外の労働をさせることはできないからだ。ところが日本型雇用システムでは、契約でジョブが決まっていないのだから、あるジョブに必要な人員が減少しても、別のジョブで人員が足りなければ、そのジョブに異動させてメンバーシップを維持することができる。これをある人は、「雇用安定、職業不安定」と喝破した。

しかしながら、これは逆に、日本以外の社会では正当と思われないような解雇を認めるロジックにもなり得る。日本の最高裁は、時間外労働や遠隔地への配転を拒否した労働者を懲戒解雇することを正当な解雇と認めているし、学生運動に従事していたことを理由に試用期間満了時に本採用を拒否したことも合理的としている。いわば、企業のメンバーとしてふさわしくないと判断された者に対する解雇への規制は緩やかなのである。

(下線は執筆編集責任者による)

規制改革会議雇用 WG (2013) <sup>3</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

<sup>1</sup> 例えば 2013 年 10 月 18 日の第 2 回「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会において、議事概要及び配布資料のなかではジョブは一切用いられず、職務または職種という用語が用いられている。しかし職種と職務の定義の違いについては明確にされておらず、混用されている。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000028239.html>

<sup>2</sup> 濱口桂一郎 (2013d) 「「労使双方が納得する」解雇規制とは何か―解雇規制緩和論の正しい論じ方」世界 2013 年 5 月号 <http://homepage3.nifty.com/hamachan/sekaikaiko.html>

<sup>3</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>

### 第3章 雇用中の在り方

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。

(中略)

- 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。

(下線は執筆編集責任者による)

#### 濱口 (2013a) <sup>4</sup>

欧米の職場では、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ます。ですから、同じ職場にいても、自分の仕事と他人の仕事の区別は明確です。他人の仕事をする義務はありませんし、する権利もありません。むしろ、他人の仕事に手を出したらトラブルのもとです。

ところが、日本の職場では、そのように個人に排他的な形で仕事が割り振られているわけではありません。むしろ、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、職場集団全体に所属しているというのが普通の姿でしょう。自分の仕事と他人の仕事が明確に区別されていないのです。

そうすると、たまたま今やっていた自分の作業が終わったからといって、さっさと仕事を終えて帰るなどという行動をとるのは、たいへん難しいことになります。同僚がたまたま今やっている仕事だって、他人の仕事ではなく自分の仕事でもあるからです。結果的に、職場集団の全員が仕事を終えるまでみんなで残業することが多くなります。「社員」の辞書に、「それは私の仕事ではない」という言葉はないのです。

(下線は執筆編集責任者による)

第2章でみたように、正規雇用者の労働（雇用）契約におけるジョブの特定は我が国ではなされないことが一般的なのに対し、欧米では特定されるのが一般的である。

英語圏の MBA コースで活用されている人材管理に係る Matis による教科書の記述を見れば、職務 (Job) は従業員に対して包括的に要求される概念である、とし、自分の職務のみをするのかそれとも他人の職務でも行うものか、という点についても企業の実例をあげて説明されている。該当部分の日本語訳を以下に示す。

#### Mathis (2014) <sup>5</sup> p.118

仕事 (work) とは、結果を出すために努力することである。職務 (job) とは、従業員の任務、義務、責任をひとまとまりにした概念であり、従業員に対して包括的に要求されるものである。これら任務、義務、責任は、度々変更されることがあるため、職務自体も変更されることが予定されている。

理想を言えば、企業組織における全ての職務が完遂した仕事を合計すれば、それは、その企業が本来なすべき仕事とびたりと一致するはずである。

職務は、その種類が増え、発展し、任務が変更される類のものである。そのため、複数の職務がひとつにまとめられ、職務自体を廃止することもある。そうしなければ、企業は情勢の変化に対応できないばかりか、衰退するか競争力を失うかのどちらかとなる。

サウスウエスト航空は、従業員が仕事を楽しむ企業風土で知られた、格安料金を提供するかわりに顧客サービスを限定した航空会社である。サウスウエスト航空の従業員は職務の範囲が柔軟に設定され、カスタマーサービス係が要請に応じて機内清掃や手荷物取扱いの係を手伝うことなども当然に行われている。

いっぽう、航空運賃の料金設定が高めなアメリカン航空やユナイテッド航空ではよりぜいたくな顧客サービスを提供するが、従業員らの職務の範囲は、より限定的に運用されている。仕事の結果の出し方と職務の設計の仕方は、このように対照的な2つのアプローチに分けて捉えることができる。(p.118)

<sup>4</sup> 濱口桂一郎 (2013a) 若者と労働—「入社」の仕組みから解きほぐす 中公新書ラクレ pp.92-93

<sup>5</sup> Robert L, Mathis, et al. (2014) 'Human Resource Management, 14th edition' Cengage Learning

職務の設計または設計の見直しを行う方法のひとつに、その職務の任務及び責任を単純化するということがあげられる。職務の単純化は、エントリーレベルの従業員に対しては適切なアプローチであり得る。しかし、職務を単純にしすぎると職務自体が退屈なものとなってしまう、従業員からも支持されにくいものになってしまうおそれがある。そのため、他のいくつかのアプローチも用いられている。

職務拡大 (job enlargement) とは、幅広い業務においてさまざまに異なる任務 (tasks) の遂行に携わることをいう。職務充実 (job enrichment) とは、単一の職務について単に上から決められたものを従業員が行うにとどまらず、職務自体の計画立案、運営、管理、評価に参加させ、職務に深みを持たせるものをいう。 意義向上職務には、次のようなことがあてはまる。

- 従業員に単発の仕事を与えるのではなく、職務そのものの運営権限を与える。
- 従業員に、職務のパフォーマンスのあり方を現場のニーズに応じて変更する権限を与える。
- 管理監督を弱めて、従業員の仕事へのアカウントビリティを増強させる。
- 従業員の業務範囲 (assignments) を周辺の任務に広げ、特殊な業務経験を培う。
- 管理者が従業員の管理を行うだけでなく、従業員の行動に対して助言をフィードバックする。

また、職務ローテーション (job rotation) とは、従業員をある職務から他の職務へと異動させるもので、日常的な職務の画一化を打開するためのテクニックのひとつである。これは従業員にいろいろな職務の能力をつけさせることができるという利点がある。例えば、ある会社では障害を持つ従業員に異なる組み立て工程のラインにおいて同じ時間内に作業をさせるという職務ローテーションを実施して成功している。もちろん、障害を持たない従業員であっても、適切な手法をとる限り、新しい職務やキャリアに順応することが可能である。(p.121)

職務とは、一人の人間によってなされるものと思われがちである。しかしながら職務は個人のみならず、チームに対して設計することで、生産性の向上や変化への対応を容易にする。企業は個人に対してではなくチームを構成する従業員に職務を与えることができるのである。企業のなかには、労働者 (worker) や従業員 (employee) という用語を社内で廃止し、代わりにチームメイト (teammates)、クルーメンバー (crew members)、アソシエイト (associates) のような、チームワークの重要性を強調するようなネーミングに変えているところもある。(p.123)

(下線は執筆編集責任者による)

Matis による説明からわかることは、欧米においてもジョブの範囲を柔軟に設定する企業の例がみられるということと、ジョブの設計にあたって職務拡大 (job enlargement) 及び職務充実 (job enrichment) という、ジョブそのものの柔軟性に着目した概念があるということである<sup>6</sup>。これらについては我が国で出版された人材管理の教科書にも紹介されている。以下に該当部分を引用する。

高原 (2010)<sup>7</sup>

管理者が部下にどのような仕事の与え方をして人材育成に取り組むかは、人材育成にとって肝となる重要なことです。その際、覚えて活用してほしい概念として、「職務充実 (job enrichment)」と「職務拡大 (job enlargement)」があります。

図表 27 のように、職務充実というのは、部下の仕事の質を高め、高度化していくことを指します。簡単な作業に専門的・管理的仕事を加えたり、判断が必要な要素を加えたり、より自律的に仕事が進められるように権限を委譲したりすることが職務充実という概念です。

一方、職務拡大とは、飽きさせずにたくさんの仕事を覚えているという実感を強くしてやる気を出させるために、担当業務の種類を増やすことをいいます。

<sup>6</sup> これらは、Hackman, Oldham ら学者が 1976 年に提唱した job characteristics model (職務特性モデル) によるものである。

<sup>7</sup> 高原暢恭 (2010) 「人材育成の教科書」労務行政



図表27 職務充実と職務拡大

職務充実 (job enrichment)	担当する仕事の内容を、質的に高め、高度化していくこと。つまり、簡単な作業に専門的要素や管理的要素を加えたり、より自律的に仕事が進められるように権限を委譲したりする。
職務拡大 (job enlargement)	担当する仕事の種類を増やしていくこと。いわゆる多能工化などは、この話である。オーダーをコンピュータ入力するだけの仕事のほかに、お客様からの問い合わせ内容の入力を加えると、仕事のバリエーションが増えて、飽きが少なくなり、いろいろな仕事を覚えているという実感からやる気が出たりする。

新しい仕事に取り組む必要が出てきたら、だれが適任かを判断して担当を決め、それに連動して全体の仕事の分担を見直し、一人ひとりの職務の再設計を行うこととなります。このように、一人ひとりの仕事を決めていくことを、「職務設計」といいます。これは管理者の重要な仕事の一つです。

仕事は、業績の確保と成長性の実現のために行われますが、どうしても人材の能力レベルやモチベーションレベルに大きな影響を受けることとなります。したがって、職務設計をする際には、単に必要なことをやるだけではなく、能力開発の仕掛けやモチベーション向上の仕掛けを組み入れたりします。このように、いろいろな工夫をして、よりうまく仕事が進むように職務設計することを「職務開発」ということもあります。

この職務開発の目的付けどころが、職務充実と職務拡大の概念といえるでしょう。

#### ①職務充実の典型例

たとえば、単純労働をお願いしているパートタイマーが総勢で10人くらいになったので、正社員がその仕事の管理をするようになったとします。しかし、正社員は日ごろその作業をやっているわけではないので、例外処理の必要や間違えたときの対応業務といっても、よく分からず、パートタイマーへの指示が中途半端になったりします。一方、仕事に慣れているパートタイマーは、そういう正社員の判断のもたつきに不満を持つようになり、今一つモチベーションが上がらない状況になってきます。

こういうときに、パートタイマーの中からこれかと思う人材を選び出してリーダーとし、その人に例外的な処理の判断や間違えたときの対応業務を担当してもらうようにするのです。すると、仕事の処理が滞らなくなり、パートタイマーのモチベーションも上がっていきます。

これは、単純な作業に管理的要素を加えることで、担当する仕事の内容を質的に高めることから、職務充実の典型的な例です。こうすることで、パートタイマーのリーダーとなった人の管理業務的なスキルが形成されますし、本人だけでなく、パートタイマー全体のモチベーションも上がってきます。また、正社員にとっても、それにかかわらなくてよくなるため、全体の効率を上げることになります。パートタイマーのリーダーになった人にリーダー手当を支給してあげれば、「我々でも頑張っているとそれなりの給与になっていくのだ」と励みにもなるでしょう。

#### ②職務拡大の典型例

それでは、職務拡大とはどういう場合をいうのでしょうか。

生産技術の革新が進むと、生産する製品も少しずつ変化し、以前のように職人技が活躍する余地が次第に少なくなってきます。作業員は、自分の職人技に自信を持っているものの、それを発揮できる機会が少なくなると、なんとなく意気があがらない状態になります。このようなとき、ある会社では、抵抗にあいながらも職場でよく話し合い、徐々に異動を進めていったところ、作業員からは、「今までは、新しい生産設備の導入が検討されはじめると、自分がいらなくなるのではないかという不安に駆られて面白くなかったが、こうして2つ3つと生産ラインを経験してみると、たとえ自分の職人技が使えないとしても、工場全体の生産性向上に向けて、自分が培ってきた知識や技能が役立つところがあることが分かった」「自分の価値が上がったような気がする」といった感想をもらったそうです。

これは職務拡大の典型ですが、異動させることによって、作業員の人材育成とモチベーション向上が同時に実現できたといえます。

営業社員の場合も、一つのお客様に一つの商品だけを扱っているよりも、多数のお客様に多数の商品を扱ったほうが商品知識やお客様知識が増える、つまり営業社員としての実力が付いたと感じ、自分の価値が上がったように思えるようになります。営業社員の転勤も、職務拡大につながるケースが結構あると思います。

職務充実や職務拡大とは、管理者がマネジメント現場で考えるものです。以上のような視点を常に持ちながら部署の業務を見てみれば、人材育成と生産性向上の同時進行の方法が必ず見付かるはずです。

企業において職務充実や職務拡大がどのように行われているかは、個々の事例を挙げる

ことはできても、我が国にも欧米にも有意な統計情報が存在しない。しかしながら、「欧米では職務が限定されている」という労働（または雇用）契約の在り方が「自分の仕事だけしかしない」ことを表しているものではないことは、職場におけるチームワークの在り方に係る統計資料が得られる欧州を見ても明らかである。

次項（2）から（4）に示した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。

- JILPT が我が国の 1,387 社に対して実施したアンケート調査では、職種限定正社員がいると答えた企業は全体の 23.6%であった（図表-3-2）。また、専門的・技術的な仕事に従事する者を職種限定正社員とする傾向が見られた（図表 3-3）。
- 欧州では国ごとに割合は異なるものの、平均すれば6割を超える企業がチームワークを実施している（図表 3-4）。
- 欧州では「同僚があなたの仕事を手伝うことがあるか？」という質問に対し、EU27 か国平均で 72%が「いつもある」と回答している（図表-3-5）。
- 欧州では「自らの職務を他の従業員と分担しているか？」という質問に対し、EU27 か国平均では 23%が「ほとんどの者がしている」、44%が「一部の者がしている」と回答している（図表-3-6）
- 欧州における「与えられた任務を自ら選択または変更が可能な雇用者の割合」は、EU27 か国平均では 66%にのぼり（図表 3-7）、ホワイトカラー職種ではスキルが高いほどにその割合は大きくなる（図表-3-9, 3-10）。

以上を踏まえ、正規労働者のジョブの位置づけを比較すれば、次のように示される。

図表-3-1 正規労働者のジョブの位置づけ 日本と欧米の比較

	日本	欧米
労働契約におけるジョブの指定	ジョブやジョブの内容は限定されない「空白の石版」	欧州の期限の定めのない雇用者、米国のフルタイム労働者の労働契約（雇用契約）には、書面にジョブが明記され、限定される。 ジョブの内容（仕事、任務、勤務場所、勤務時間、報酬）は必ずしも明記されるものではない。
仕事または任務の幅	正社員のうち総合職の場合、さまざまなジョブを行う可能性と併せて、大きな幅がある。	欧州の期限の定めのない雇用者、米国のフルタイム労働者の労働契約（雇用契約）の場合、ジョブに限定された仕事（work）及び任務（task）を行うため、幅は日本よりも小さい。
定められたジョブの任務だけを行うのか	チームワークの下、他人の仕事を手伝うことがある。	チームワークの下、他人の仕事を手伝うことがある点は、日本と変わりはないものと考えられる

(2) 日本の状況

図表-3-2 職種限定正社員及び勤務地限定正社員の有無別割合  
(2010年 N=1,387社)

	職種限定正社員			勤務地限定正社員			N
	いる	いない	無回答	いる	いない	無回答	
合計	23.6	72.9	3.5	12.4	84.1	3.5	1387
農林・漁業	50.0	50.0	0.0	0.0	100.0	0.0	2
鉱業、採石業、砂利採取業	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	1
建設業	22.4	75.3	2.4	23.5	75.3	1.2	85
製造業	9.8	87.4	2.8	11.4	87.1	1.6	317
電気・ガス・熱供給・水道業	29.4	64.7	5.9	0.0	94.1	5.9	17
情報通信業	9.7	90.3	0.0	9.7	90.3	0.0	31
運輸業、郵便業	33.3	61.7	4.9	13.6	80.2	6.2	81
卸売業	16.9	80.3	2.8	15.5	78.9	5.6	71
小売業	8.8	85.7	5.5	9.9	84.6	5.5	91
金融・保険業	10.2	88.1	1.7	39.0	59.3	1.7	59
不動産業、物品賃貸業	14.3	85.7	0.0	42.9	57.1	0.0	7
学術研究、専門・技術サービス業	22.2	74.1	3.7	18.5	74.1	7.4	27
宿泊業、飲食サービス業	24.2	72.7	3.0	6.1	93.9	0.0	33
生活関連サービス業	26.7	73.3	0.0	6.7	93.3	0.0	15
娯楽業	16.7	83.3	0.0	8.3	91.7	0.0	12
教育、学習支援業	39.5	53.5	7.0	8.1	84.9	7.0	86
医療、福祉	52.9	43.6	3.4	6.9	89.2	3.9	204
複合サービス業	15.6	81.3	3.1	3.1	90.6	6.3	32
サービス業（他に分類されないもの）	21.3	74.7	4.0	13.3	82.7	4.0	150
その他	26.0	72.0	2.0	6.0	92.0	2.0	50
無回答	18.8	75.0	6.3	12.5	81.3	6.3	16
企業規模：1000人以上	24.3	73.0	2.7	20.0	78.6	1.5	411
企業規模：500～999人	23.9	73.1	3.0	13.3	83.7	3.0	264
企業規模：300～499人	21.4	75.7	2.9	9.0	88.6	2.4	210
企業規模：100～299人	24.9	70.1	4.9	7.2	86.4	6.4	345
企業規模：30～99人	20.8	76.4	2.8	12.5	83.3	4.2	72
企業規模：29人以下	11.1	77.8	11.1	0.0	88.9	11.1	9
企業規模：無回答	23.7	72.4	3.9	2.6	93.4	3.9	76
事業所規模：1000人以上	26.9	73.1	0.0	19.4	80.6	0.0	67
事業所規模：500～999人	32.6	65.2	2.2	13.3	85.2	1.5	135
事業所規模：300～499人	20.2	77.9	1.8	13.5	85.9	0.6	163
事業所規模：100～299人	25.7	71.7	2.7	12.4	85.8	1.8	339
事業所規模：30～99人	23.1	72.8	4.2	10.8	84.4	4.7	360
事業所規模：29人以下	19.7	74.8	5.5	10.6	82.6	6.8	310
事業所規模：無回答	15.4	76.9	7.7	38.5	53.8	7.7	13
事務所	17.6	79.6	2.8	13.9	82.4	3.8	397
工場・作業所	10.3	86.6	3.1	11.0	86.9	2.1	290
研究所	29.4	70.6	0.0	29.4	64.7	5.9	17
営業所	27.6	68.3	4.1	14.2	80.9	4.9	246
店舗	11.8	85.3	2.9	13.2	86.0	0.7	136
その他	47.4	48.1	4.5	8.7	87.2	4.2	289
無回答	16.7	75.0	8.3	16.7	75.0	8.3	12

注： 限定正社員が「いない」あるいは「無回答」である事業所のなかには、そもそも正社員自体がいない事業所も含まれる。

(JILPT (2012) 限定正社員区分と非正規雇用問題 p.17 図表 III-2) <sup>8</sup>

<sup>8</sup> JILPT (2012) 限定正社員区分と非正規雇用問題

<http://www.jil.go.jp/institute/discussion/2012/documents/DP12-03.pdf>

原データ：JILPT (2010) 「多様な就業形態に関する実態調査」平成 23 年 7 月

<http://www.jil.go.jp/institute/research/2011/086.htm>

図表-3-3 正社員の属性別割合（2010年）

	職種に限定 のない正社員	勤務地に限定 のない正社員	職種限定 正社員	勤務地限定 正社員	非正社員
男性	61.8	60.5	48.2	48.5	18.0
女性	38.1	39.3	51.7	51.4	81.9
無回答	0.2	0.2	0.1	0.2	0.0
29歳以下	24.4	23.6	27.7	32.9	17.6
30～39歳	38.2	37.8	33.6	33.6	28.2
40～49歳	24.4	24.8	23.6	21.3	29.6
50～59歳	13.0	13.9	15.1	12.2	24.5
中学	1.6	1.6	1.7	1.5	3.4
高等学校	36.8	36.4	38.1	40.5	49.9
短大・高専	17.6	19.7	27.6	21.6	28.6
大卒以上	43.9	42.1	32.4	36.2	17.6
主たる生計の担い手：自分	64.5	64.7	57.9	54.2	28.4
主たる生計の担い手：自分以外	33.0	33.0	40.4	43.7	69.7
主たる生計の担い手：無回答	2.5	2.4	1.7	2.1	1.9
専門的・技術的な仕事	19.3	24.5	38.2	21.2	17.9
事務の仕事	49.7	45.5	35.0	48.8	40.6
販売の仕事	9.1	8.1	3.7	6.2	5.7
技能工・生産工程に関わる仕事	10.5	10.2	9.4	10.7	11.4
運輸・通信の仕事	2.3	2.4	4.7	5.4	2.2
保安の仕事	0.9	1.0	1.7	2.0	0.9
農・林・漁業に関わる仕事	0.1	0.2	0.1	0.0	0.2
サービスの仕事	4.0	4.5	4.7	2.3	10.6
その他	4.1	3.7	2.6	3.6	10.5
N	2875	3147	938	666	2554

- 注：1) 「職種に限定のない正社員」と「職種限定正社員」、「勤務地に限定のない正社員」と「勤務地限定正社員」はそれぞれ排他的であるが、それ以外の正社員同士には重複がある。
- 2) 第II節で述べたように、「多様な就業形態に関する実態調査」では、従業員票を配布する際に、非正社員に相対的に多く配布するよう事業所に依頼している。そのため、正社員と非正社員の割合それ自体は、必ずしも実態を反映していない。

(JILPT (2012) 限定正社員区分と非正規雇用問題 p.21 図表 III-5)

### 第3章 雇用中の在り方

#### (3) 欧州の状況

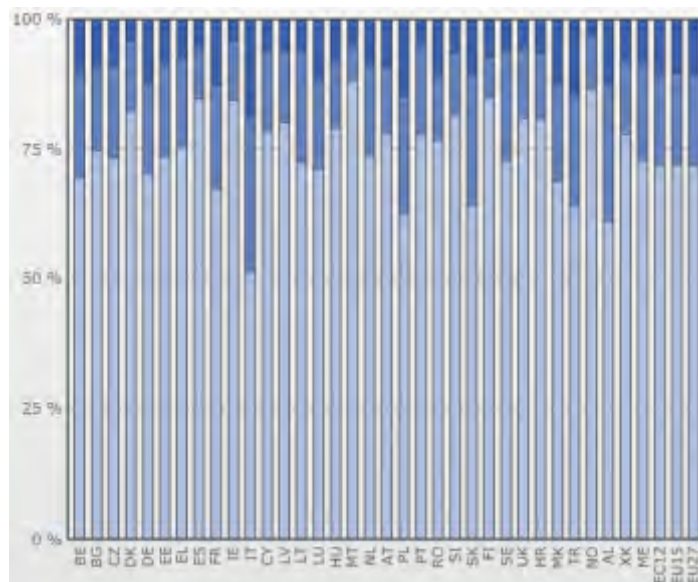
図表-3-4 企業におけるチームワークの実施率 (EWCS2000, N=21,500 人)

	従業員数規模別		セクター別	
	50人以上 249人	250人以上	製造業 Industry	非製造業 Service
オーストリア	65.0%	70.1%	78.9%	72.8%
ベルギー	49.8%	60.6%	47.1%	59.9%
デンマーク	58.5%	67.9%	27.2%	67.1%
フィンランド	64.8%	66.7%	61.3%	66.2%
フランス	53.5%	64.1%	41.9%	67.8%
ドイツ	53.3%	57.4%	64.1%	63.8%
ギリシャ	56.8%	67.7%	72.9%	65.2%
アイルランド	74.1%	80.2%	67.2%	76.3%
イタリア	37.2%	48.3%	60.4%	41.3%
ルクセンブルク	66.4%	81.0%	100%	75.2%
オランダ	66.5%	71.7%	84.9%	62.6%
ポルトガル	56.2%	59.2%	50.1%	68.4%
スペイン	51.5%	57.9%	63.6%	56.5%
スウェーデン	61.7%	61.4%	60.8%	61.3%
英国	79.0%	81.0%	68.3%	79.7%
EU15 各国	59.6%	66.1%	59.3%	65.1%
ブルガリア	63.8%	75.9%	70.1%	73.1%
キプロス	66.0%	63.9%	83.9%	79.5%
チェコ	64.0%	66.0%	80.7%	66.9%
エストニア	80.0%	82.9%	80.1%	84.1%
ハンガリー	61.2%	50.9%	74.7%	56.6%
ラトビア	70.8%	77.6%	73.8%	74.3%
リトアニア	36.7%	43.6%	24.3%	44.2%
マルタ	79.9%	83.0%	50.0%	85.6%
ポーランド	50.9%	59.3%	75.2%	60.1%
ルーマニア	63.1%	73.8%	61.9%	74.6%
スロバキア	65.2%	72.8%	76.4%	76.0%
スロベニア	71.8%	77.1%	60.8%	72.7%
ACC12 各国	60.3%	65.0%	64.3%	66.2%

(Eurofound 2007 より整理)<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Eurofound (2007) Teamwork and high performance work organization  
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0507TR01/TN0507TR01.pdf>

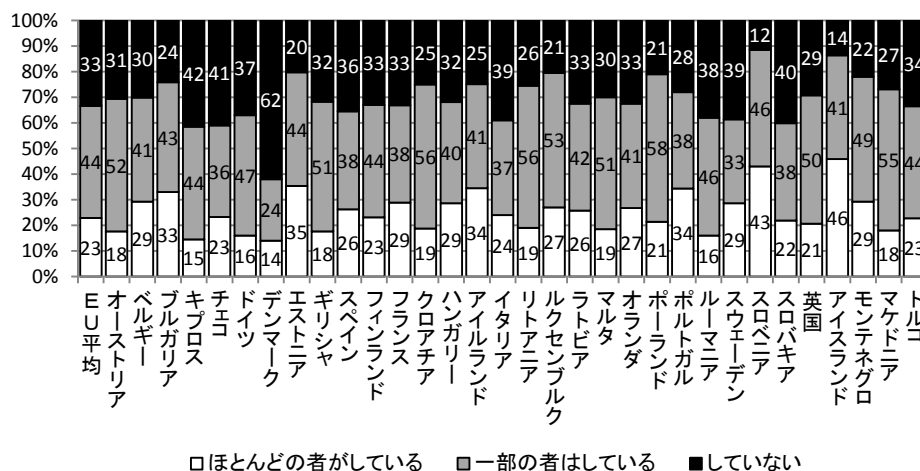
図表-3-5 同僚があなたの仕事を手伝うことがあるか？  
上から、a まずない、b 時々ある、c いつもある  
(EWCS2010, Total N=31,041, EU27 a:10.2%, b: 17.8%, c: 72.0%)



(European Working Condition Survey 2010) <sup>10</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, EL:ギリシャ, ES: スペイン, FR:フランス, IE:アイルランド, 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:英国, HR:クロアチア, MK:マケドニア, TR:トルコ, NO: ノルウェー, AL:アルバニア, XK:テンボラリーコード (EC, ドイツ銀行、スイスの雇用者等), ME:モンテネグロ

図表-3-6 自らの職務を他の従業員と分担しているか？  
(ECS 2013, N=30,113人)



□ほとんどの者がしている □一部の者はしている ■していない

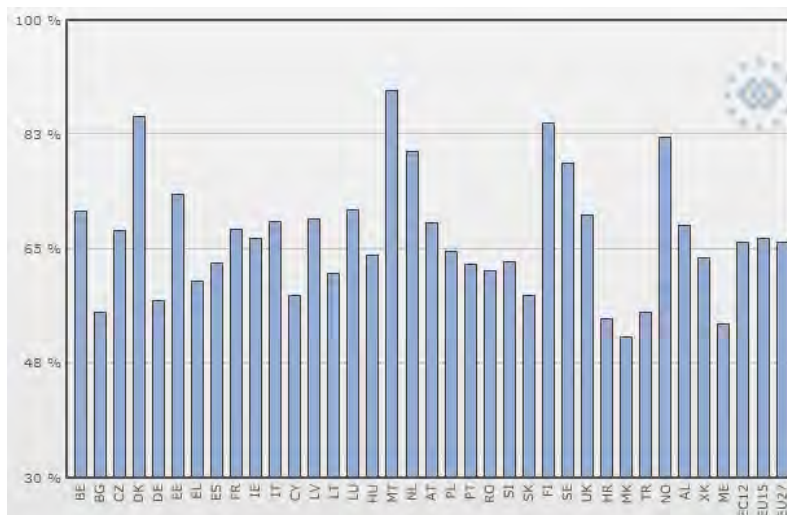
(European Company Survey 2013) <sup>11</sup>

<sup>10</sup> [http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010\\_10\\_04.htm#default](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_10_04.htm#default)

<sup>11</sup> Eurofound (2013) '3rd European Company Survey' Employees in establishment rotate tasks with other employees

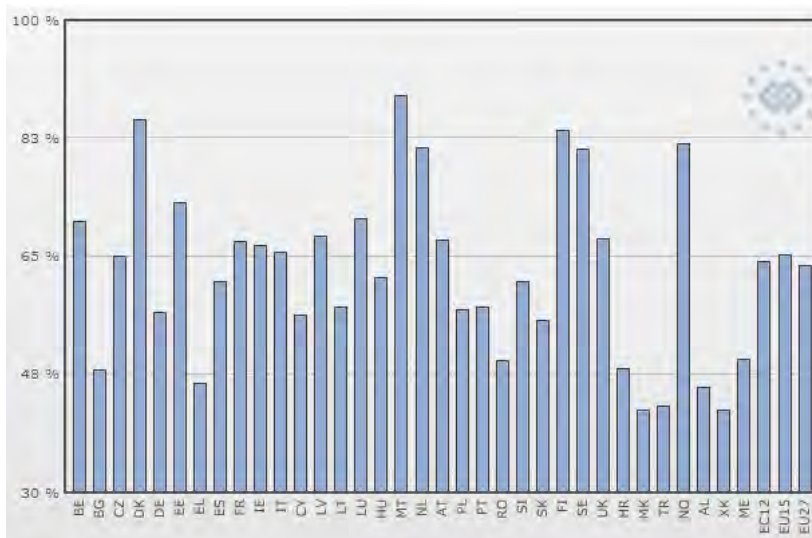
### 第3章 雇用中の在り方

図表-3-7 与えられた任務を自ら選択または変更が可能な雇用者の割合  
(EWCS2010, Total N=35,053 人, EU27:66.0%)



(European Working Condition Survey 2010) <sup>12</sup>

図表-3-8 与えられた任務を自ら選択または変更が可能な終身雇用契約者の割合  
(EWCS2010, Total N=22,983 人, EU27: 63.6%)



(European Working Condition Survey 2010)

【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, EL:ギリシャ, ES: スペイン, FR:フランス, IE:アイルランド, 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:英国, HR:クロアチア, MK:マケドニア, TR:トルコ, NO:ノルウェー, AL:アルバニア, XK:テンボラリーコード (EC, ドイツ銀行、スイスの雇用者等), ME:モンテネグロ

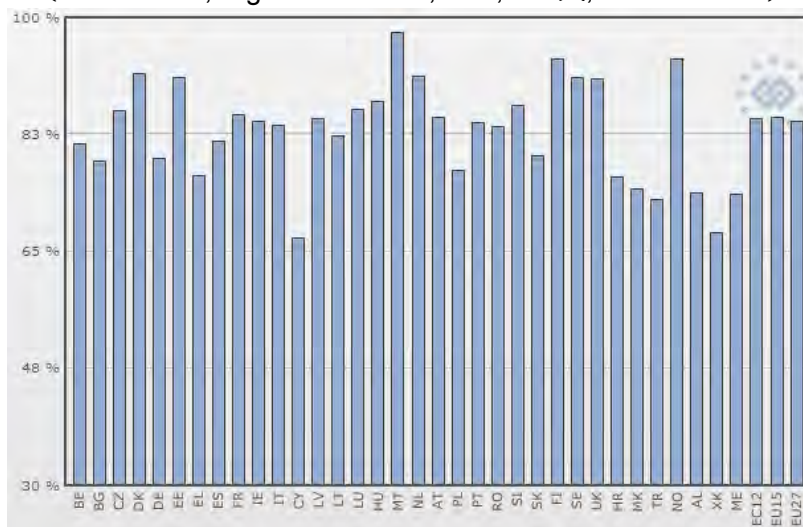
<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ecs/>

<sup>12</sup> Are you able to choose or change your order of tasks? (q50a)

[http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010\\_09\\_02.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_09_02.htm)

図表-3-9 与えられた任務を自ら選択または変更が可能な高スキルホワイトカラー雇用者の割合

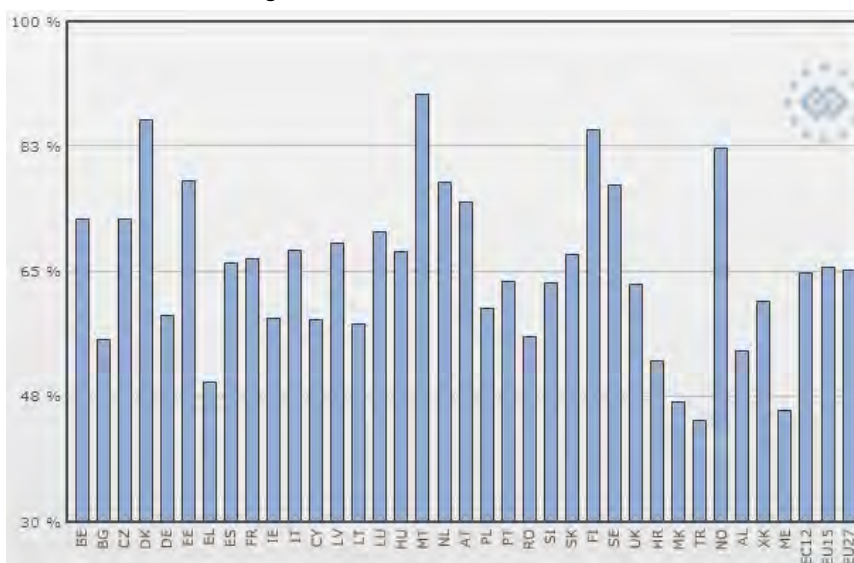
(EWCS2010, High-skill clerical, N=8,103 人, EU27: 84.4%)



(European Working Condition Survey 2010)

図表-3-10 与えられた任務を自ら選択または変更が可能な低スキルホワイトカラー雇用者の割合

(EWCS2010, High-skill clerical, N=14,892 人, EU27: 65.2%)



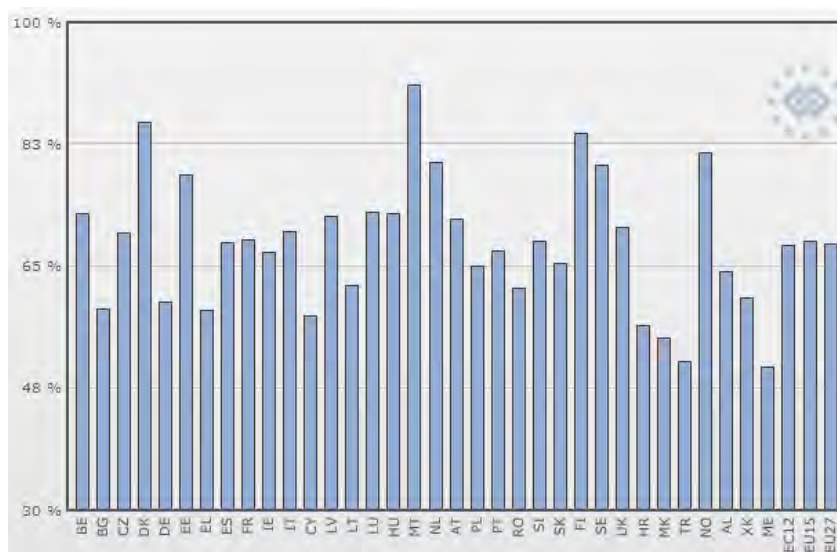
(European Working Condition Survey 2010)

【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, EL:ギリシャ, ES: スペイン, FR:フランス, IE:アイルランド, 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:英国, HR:クロアチア, MK:マケドニア, TR:トルコ, NO: ノルウェー, AL:アルバニア, XK:テンボラーリーコード (EC, ドイツ銀行、スイスの雇用者等), ME:モンテネグロ



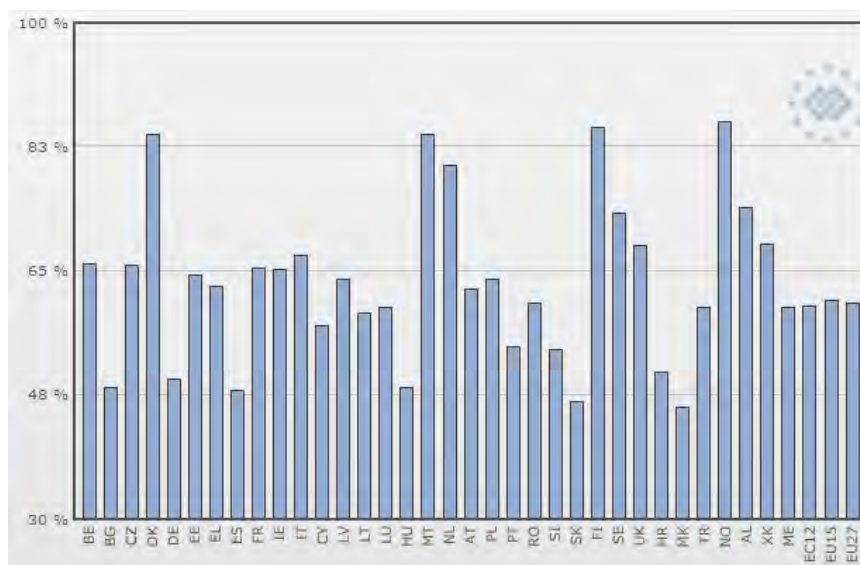
### 第3章 雇用中の在り方

図表一3-11 与えられた任務を自ら選択または変更が可能な非製造業雇用者の割合  
(EWCS2010, Services, N=25,436 人, EU27: 68.2%)



(European Working Condition Survey 2010)

図表一3-12 与えられた任務を自ら選択または変更が可能な製造業雇用者の割合  
(EWCS2010, Services, N=9,226 人, EU27: 60.6%)




(European Working Condition Survey 2010)

【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, EL:ギリシャ, ES: スペイン, FR:フランス, IE:アイルランド, 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:英国, HR:クロアチア, MK:マケドニア, TR:トルコ, NO:ノルウェー, AL:アルバニア, XK:テンボラリーコード (EC, ドイツ銀行、スイスの雇用者等), ME:モンテネグロ

(4) 米国の状況

図表-3-13 Work Assignment (仕事の割り当て) の例

Work Assignment Detail Edit Delete Clone Worker Assignment

 **Dave Smith**  
VP of Sales

---

▼ Worker Assignment

Effective Date	6/14/2012	Worker	Dave Smith
Effective Sequence	0	Worker Type	Employee
Worker Level	Executive	Worker ID	444
Reason		Current Assignment	<input checked="" type="checkbox"/>
Worker Status	Active	Assignment End Date	

---

▼ Worker Position

Position Indicator	Primary	Position	Corporate HR Director
Position Number	1	Business Title	VP of Sales
Position Start Date	2/2/2012	Position End Date	
Job	Sales Management	Standard Hours	
Full / Part Time	Full Time	Regular / Temporary	Regular
FTE	1.00	Union Code	
Scheduled Hours	80.00	Shift	
Time in Position	0 year(s) 4 month(s) 24 day(s)	Backfill Position?	<input checked="" type="checkbox"/>
Position Will Have Direct Reports?	<input checked="" type="checkbox"/>		

---

▼ Worker Location

Organization: Umsa Workforce Country: USA

(VANA HCM, Managing Workforce Assignments) <sup>13</sup>

13

<http://vanaworkforce.com/wordpress/wp-content/uploads/2013/02/Managing-Work-Assignments-Implementation-Guide.pdf>

### 第3章 雇用中の在り方

#### 2. 勤務場所

##### (1) 日本、欧州、米国の比較

我が国の正社員は労働契約に勤務場所が特定されておらず、意思に反した配転命令を受け入れざるを得ないことが指摘されている。以下に指摘の例をあげる。

##### 規制改革会議雇用 WG (2013)<sup>14</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。
- (中略)
- ・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。

(下線は執筆編集責任者による)

##### 濱口 (2013a)<sup>15</sup> pp.93-94

###### 転勤は拒否できない

配置転換という言葉には、職務を変更するという意味と勤務場所を変更するという意味の二種類があります。前者は前章で述べたとおり、職務の定めがない日本型雇用システムの本質そのものですが、後者、つまり空間的な移動に原則として制限がないというのも日本の大きな特徴です。…会社から遠い赴任地に転勤することを命じられれば従うのが当たり前で、それを拒否することなどというものは余程の事情がなければ認められません。そんなことは六法全書のどこをみても書いてありませんが、現実の職場の秩序はそのように構築されているのです。ですから、日本の最高裁判所も、その現実に則した判決をちゃんと下しています。1986年の東亜ペイント事件判決です。

##### 判例：東亜ペイント事件（最二小判昭 61.7.14 労判 477-6）

###### (1) 事件のあらまし

Yは大阪に本店をおき、全国十数カ所に事務所・営業所を持つ会社である。Yの就業規則には、「業務の都合により異動を命ずることがあり、社員は正当な理由なしに拒否できない。」と定められており、実際にも従業員、特に営業担当者について転勤が頻繁に行われていた。Xは大学卒業資格の営業担当者として、勤務地を限定することなくYに採用されたが、入社してから約8年間、大阪近辺で勤務していた。こうした中、YはXに対して神戸営業所から広島営業所への転勤を内示したが、Xは家庭の事情を理由に転居を伴う転勤を拒否した。その後Yは、Xに名古屋営業所への転勤を内示したが、Xはこれにも応じなかった。Yは、Xに対して名古屋営業所勤務を命じたが（本件転勤命令）、Xはこれを拒否した。そこでYは、この転勤命令拒否が就業規則所定の懲戒事由に該当するとしてXを懲戒解雇した。これに対してXは、本件転勤命令および本件懲戒解雇の無効を主張して提訴した。

第一審（大阪地判昭 57.10.25 労判 399-43）および第二審（大阪高判昭 59.8.21 労判 477-15）は、本件転勤命令は権利濫用で無効であるとし、Xの請求を全面的に認容した。

###### (2) 判決の内容

###### 労働者側敗訴

本件のように、労働協約及び就業規則に転勤を命ずることができる旨の定めがあり、実際に転勤が頻繁に行われ、さらに入社時に勤務地を限定する旨の合意がなかったという事情の下では、使用者は個別的同意なしに労働者の勤務場所を決定することができる。しかし、特に転居をとまなう転勤は、労働者の生活に影響を与えるものであるから、使用者の転勤命令権は無制約に行使できるものではなく、これを濫用することは許されない。具体的には、「当該転勤命令につき業務上の必要性が存しない場合又は業務上の必要

<sup>14</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>

<sup>15</sup> 濱口桂一郎 (2013a) 「若者と労働—「入社」の仕組みからときほぐす」中公新書ラクレ

性が存する場合であっても、当該転勤命令が他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき若しくは労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情の存する場合」には、当該転勤命令は権利の濫用になる。ただし、業務上の必要性は、「当該転勤先への異動が余人をもっては容易に替え難いといった高度の必要性に限定することは相当でなく、…企業の合理的運営に寄与する点が認められる限りは、肯定すべきである」。

本件転勤命令には業務上の必要性が優に存在し、Xに与える家庭生活上の不利益も通常甘受すべき程度のものであるから、権利濫用に当たらない。

#### 濱口（2013c）<sup>16</sup>

日本以外の国々ではフルタイム勤務、無期契約、直接雇用の3つを満たせば正規労働者であるが、日本では「当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が…変更されると見込まれるもの」（パートタイム労働法8条）でなければ日本型正社員として認めてくれない。雇用契約において、職務や勤務条件が詳細に明記された「ジョブ・ディスクリプション」（職務記述書）が交わされることはまれで、契約書に職務や勤務条件が記されていても、就業規則で使用者が変更を命令できると規定されていることがほとんどだ。

筆者はこのように職務も労働時間も勤務場所も契約で限定されておらず、無限定、すなわち使用者の命令でいくらでも変えられてしまう雇用のあり方を、企業という「共同体」のメンバーになるという意味で「メンバーシップ型」と呼び、日本以外の国々で一般的な職務も労働時間も勤務場所も限定される「ジョブ型」と対比した。メンバーシップ型正社員には職務限定の権利もなければ、時間外労働拒否の権利もなく、遠距離配置転換拒否の権利もない（いずれも最高裁判所の判例）。

その代わりに日本型正社員が獲得したのは、欧米であれば最も正当な解雇理由である整理解雇への制約である。雇用契約で職務や勤務場所が限定されていれば、使用者にそれを一方的に変更する権利がない以上、その仕事が無くなったときに配転せよと労働者が要求することもできない。いざというときに「配転せよ」というためには、そうでないときでも「配転してよい」といわなければならない。つまり、日本のメンバーシップ型正社員が雇用契約の無限定を受け入れたのは、その仕事が無くなったときでも配転によって同じ企業内の別の仕事に従事し、雇用関係を維持する可能性を高めるためであった。これが、海外でも知られる日本の「長期雇用制度（終身雇用制度）」の実態である。

（下線は執筆編集責任者による）

しかしながら我が国でも、転勤の拒否を理由とする解雇が必ず正当とされているわけではなく、権利濫用として無効とされることもある。以下の説明は JILPT ウェブサイトに公開されている個別労働関係紛争集の「勤務場所の変更」から転載したものである<sup>17</sup>。

#### 【異動】勤務場所の変更

##### ポイント

- (1) 就業規則等に転勤を命ずることができる旨の定めがあり、実際にこれに基づき転勤が頻繁に行われ、勤務場所を限定する合意がなされなかったという場合には、会社は労働者の個別的同意なく転勤を命ずることができる。
- (2) 現地採用の補助職員や、転勤には応じられない旨を明確に述べて採用された従業員については、勤務地限定の合意が認められるのが通常であるが、本社採用の大卒正社員のように当該企業で長期的にキャリアを形成していく雇用の場合には、勤務地は特定されていないと判断されることが多い。
- (3) 転勤命令が契約上の根拠規定に基づき、契約上許容される範囲内のものであるとしても、権利濫用として無効とされることがある。

##### 解説

勤務場所を変更する配転を特に「転勤」という。労働契約上勤務地が限定されている場合には、労働者の同意なく転勤を命ずることはできない。

- (1) 勤務地限定の合意が認められる場合

現地採用の労働者の転勤については、当該労働者の同意が必要であると判断されることがある。

<sup>16</sup> 濱口桂一郎（2013c）「産業競争力会議雇用・人材分科会ヒアリング用資料-今後の労働法制のあり方」2013.11.5 [http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/bunka/koyou\\_hearing/dai1/siryou2.pdf](http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/bunka/koyou_hearing/dai1/siryou2.pdf)

<sup>17</sup> <http://www.jil.go.jp/hanrei/menu/05.htm>

例えば、新日本製鐵事件（福岡地小倉支決昭 45.10.26 判時 618-88）では、八幡製鉄所で採用された工員を遠隔の君津製鉄所に配置換えすることについて、本件では勤務地を八幡製鉄所に限定する明示の特約がないとしても、当該労働者は「本社採用された将来幹部となるべき社員ではなく、現地採用された現場労働者であるから、特約のない限りは、労働契約の内容として勤務場所は八幡製鉄所と解すべきである」とされ、本件転勤命令は労働契約の範囲を逸脱した無効なものであるとされた。

この他に、事務職の労働者については勤務地限定の合意が認められることがある。例えばブック・ローン事件（神戸地決昭 54.7.12 労判 325-20）では、事務補助職として勤務していた女性従業員に対する、和歌山市から片道 2 時間 30 分を要する大阪事業所への配置換えに関して、勤務場所を和歌山市とすることについて暗黙の合意があり、会社の業務の都合上これを変更しなくとも著しく不相当とはいえない等の理由により、当該配転の効力が否定された。さらに、半農半工の労働者や主婦のパートタイム労働者など生活の本拠が固定していて、それを前提に労働契約の締結がなされた場合にも、勤務地の限定が認められうる。蔵田金属工業事件（松江地決昭 51.3.16 判時 819-99）では、島根県の工場に製造工として勤務する現地採用の従業員に対する、広島県の開発営業部において販売部門のセールス等に従事すべき旨の配転命令につき、その従業員らが配転先で働く義務がないことが確認された。

さらに、採用の際に家庭の事情などから転勤に応じられない旨を明確に申し出ている場合には、勤務地限定の特約が認められる。例えば、新日本通信事件（大阪地判平 9.3.24 労判 715-42）では、従業員が採用面接の際に採用担当者に対して家庭の事情で仙台以外には転勤できない旨明確に述べ、採用担当者もその際勤務地を仙台に限定することを否定しなかったこと、当該従業員の転勤拒否について本社からは何の留保もなく採用許可の通知が来たこと等から、採用時に勤務地を仙台に限定する旨の合意が存在したと認められ、仙台から大阪への転勤命令は無効であり、この転勤命令拒否を理由とする解雇も無効とされている。

#### (2) 勤務地限定の合意が認められない場合

以上に対し、本社採用の大学卒の正社員のように、当該企業において長期的にキャリアを形成していく雇用の場合には、勤務場所が特定されていないと判断されるのが通常である（モデル裁判例参照）。

グリコ協同乳業事件（松江地判昭 47.2.14 労民集 23-1-25）では、事務系の職務に従事してきた大学卒の従業員に対し、他地の営業所においてセールス系の職務に従事することを命じた転勤命令の効力が争われたが、当該労働者は大学卒業の資格で入社し、将来会社の幹部職員となることが予定されていることから、勤務場所は特定されておらず、当該転勤命令は有効であるとされた。また、新日本製鐵（総合技術センター）事件（福岡高判平 13.8.21 労判 819-57）では、技術職社員である労働者を北九州市内の事業所から千葉県富津市内の事業所に転勤させることについて、就業規則及び労働協約に包括的転勤条項が存在し、実際に技術職社員の転勤措置が実施されていたこと、採用時に勤務地限定の明示の合意はされなかったこと等から、使用者は当該労働者に転勤を命じることができるとされた。

なお、最近では、男女雇用機会均等法の影響により、企業では、転勤を予定する社員コースと転勤を予定しない社員コースとに分け、従業員にいずれかを選択させるコース別雇用制や勤務地限定制が導入されているため、勤務地限定の有無の際にこれらの事情が重視されることは当然に予想される。

#### (3) 権利濫用による制約

転勤命令が契約上の根拠規定に基づき、かつ、契約の範囲内のものであるとしても、転居を併う転勤は労働者の生活に多大な影響を与えるため、転勤命令権は濫用されてはならない（労契法 3 条 5 項、モデル裁判例参照）。権利濫用の成否については、転勤の場合には特に労働者の生活上の不利益が考慮されることになる。

（下線は執筆編集責任者による）

勤務場所の変更に関する欧米の状況は次項（3）（4）に記載している。これらを日本と比較して整理すると、次のように示される。

図表-3-14 労働契約における勤務場所の限定 日本と欧米の比較

	日本	欧米
労働契約上の勤務場所の限定	総合職は無限定で一般職では限定されているのが一般的であるが、勤務地限定型の職種コースを設けている企業も少なからずある。	欧州の期限の定めのない雇用者、及び米国のフルタイム労働者の労働契約（雇用契約）者の場合、勤務場所は労働契約書（雇用契約書）に明記される場合が多い。欧州では、通常の勤務場所の記載とあわせていわゆる「移動条項」を併記することが通例であり、これにより使用者は従業員に転勤を「命令」することができる。米国では雇用契約書に勤務場所を限定することもあるが、全てではない。
転勤命令は拒否できるか	転勤命令の拒否を理由とする解雇を合法とする最高裁判例があり、一般に拒否できないものと解釈されている <sup>18</sup> 。	欧州では労働契約書に勤務場所が明記されている場合、労働契約の変更によらねばならない。米国では使用者は従業員に転勤を「相談」するが、拒絶した従業員には昇格の停止や解雇の可能性が否定されておらず、いずれも合法である。

<sup>18</sup> 但し、平成 14 年 4 月に改正された「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」の第 26 条（労働者の配置に関する配慮）に「事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをしようとする場合において、その就業の場所の変更により就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない。」と規定され、事業主は育児責任がある労働者の配慮が義務付けられた。

### 第3章 雇用中の在り方

#### (2) 日本の状況

図表-3-15 総合職（企画的業務に従事し、全国的規模の転勤があるコース）がある企業  
産業別割合（厚生労働省 2006 年, N=5,937 社）

	コース別 雇用管理 制度あり の企業計	総合職 コース ありの 企業	総合職 採用 のある 企業			総合職 採用 なしの 企業	総合職 コース なしの 企業	不明		
			男女 とも 採用	女性 のみ 採用	男性 のみ 採用					
産業・規模計	100.0	66.9	39.2	20.4	1.6	17.3	27.7	32.3	0.8	
		(100.0)	(58.6)	(30.4)	(2.3)	(25.8)	(41.4)			
			(100.0)	(51.9)	(4.0)	(44.1)				
産業	鉱業	100.0	100.0	67.7	33.8	-	33.8	32.3	-	-
			(100.0)	(67.7)	(33.8)	(-)	(33.8)	(32.3)		
			(100.0)	(100.0)	(50.0)	(-)	(50.0)			
	建設業	100.0	69.3	46.0	10.8	-	35.2	23.3	30.1	0.6
			(100.0)	(66.4)	(15.6)	(-)	(50.8)	(33.6)		
			(100.0)	(100.0)	(23.4)	(-)	(76.6)			
	製造業	100.0	69.6	45.6	25.2	2.5	17.9	24.0	28.1	2.3
			(100.0)	(65.5)	(36.2)	(3.6)	(25.7)	(34.5)		
			(100.0)	(100.0)	(55.2)	(5.5)	(39.2)			
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	47.0	26.7	15.7	-	11.0	20.3	53.0	-
			(100.0)	(56.8)	(33.4)	(-)	(23.4)	(43.2)		
			(100.0)	(100.0)	(58.8)	(-)	(41.2)			
	情報通信業	100.0	52.8	32.3	31.7	-	0.6	20.5	47.2	-
			(100.0)	(61.2)	(60.1)	(-)	(1.1)	(38.8)		
			(100.0)	(100.0)	(98.2)	(-)	(1.8)			
	運輸業	100.0	52.2	19.6	8.4	-	11.2	32.6	47.8	-
			(100.0)	(37.5)	(16.1)	(-)	(21.4)	(62.5)		
			(100.0)	(100.0)	(42.9)	(-)	(57.1)			
卸売・小売業	100.0	76.0	46.1	22.4	0.9	22.9	29.9	24.0	-	
		(100.0)	(60.6)	(29.4)	(1.1)	(30.1)	(39.4)			
		(100.0)	(100.0)	(48.5)	(1.9)	(49.6)				
金融・保険業	100.0	84.1	64.9	48.0	-	16.9	19.2	15.9	-	
		(100.0)	(77.1)	(57.0)	(-)	(20.1)	(22.9)			
		(100.0)	(100.0)	(73.9)	(-)	(26.1)				
不動産業	100.0	59.4	38.9	32.3	-	6.6	20.5	40.6	-	
		(100.0)	(65.4)	(54.3)	(-)	(11.1)	(34.6)			
		(100.0)	(100.0)	(83.0)	(-)	(17.0)				
飲食店、宿泊業	100.0	78.0	24.3	5.0	16.3	3.0	53.6	22.0	-	
		(100.0)	(31.2)	(6.4)	(21.0)	(3.8)	(68.8)			
		(100.0)	(100.0)	(20.4)	(67.3)	(12.3)				
医療、福祉	100.0	31.0	2.3	-	-	2.3	28.7	66.0	3.1	
		(100.0)	(7.3)	(-)	(-)	(7.3)	(92.7)			
		(100.0)	*(100.0)	(-)	(-)	*(100.0)				
教育、学習支援業	100.0	35.0	16.3	12.8	0.7	2.8	18.7	63.1	1.9	
		(100.0)	(46.6)	(36.6)	(1.9)	(8.1)	(53.4)			
		(100.0)	(100.0)	(78.6)	(4.1)	(17.4)				
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	60.4	24.6	12.4	2.4	9.8	35.8	39.4	0.2	
		(100.0)	(40.7)	(20.5)	(3.9)	(16.2)	(59.3)			
		(100.0)	(100.0)	(50.5)	(9.7)	(39.8)				
規模	5,000人以上	100.0	95.5	93.6	90.9	-	2.7	1.8	4.5	-
			(100.0)	(98.1)	(95.2)	(-)	(2.9)	(1.9)		
			(100.0)	(100.0)	(97.1)	(-)	(2.9)			
	1,000~4,999人	100.0	90.1	83.5	66.9	0.9	15.7	6.5	9.9	-
			(100.0)	(92.8)	(74.3)	(1.0)	(17.4)	(7.2)		
			(100.0)	(100.0)	(80.1)	(1.1)	(18.7)			
	300~999人	100.0	84.0	68.5	36.2	1.5	30.8	15.5	15.5	0.5
			(100.0)	(81.5)	(43.1)	(1.7)	(36.7)	(18.5)		
			(100.0)	(100.0)	(52.8)	(2.1)	(45.0)			
	100~299人	100.0	71.7	37.4	17.2	0.1	20.1	34.3	27.9	0.3
			(100.0)	(52.1)	(23.9)	(0.1)	(28.1)	(47.9)		
			(100.0)	(100.0)	(45.9)	(0.2)	(53.9)			
30~99人	100.0	49.1	16.1	3.9	3.0	9.2	33.0	49.2	1.6	
		(100.0)	(32.8)	(8.0)	(6.2)	(18.7)	(67.2)			
		(100.0)	(100.0)	(24.3)	(18.9)	(56.9)				

(厚生労働省 (2007) 平成 18 年度女性雇用管理調査 第 9 表) <sup>19</sup>

<sup>19</sup> 厚生労働省 (2007) 平成 18 年度女性雇用管理調査

## (3) 欧州の状況

欧州各国における勤務場所の変更（転勤、配転、転籍）に係る横断的な統計情報は見あたらなかった。そのため本項では、先行研究等から欧州の一部の国について判明している事項を記述する。

転居を伴う勤務場所の変更は、英語では Temporary transfer などと呼ばれるが、さほど一般的ではなく、Temporary Relocation と呼ばれることもあれば、単に Change of workplace と表現されることもある<sup>20</sup>。

労働契約書における勤務場所についての指定は、労働協約、または使用者と労働者の事前の合意によって取り決められる。労働契約書に勤務場所が明記されている場合、労働契約の変更は使用者と労働者の同意が必要であることは、欧州各国に共通している。

欧州の労働契約書には一般に「通常の勤務場所」が記載されるが、その取扱いは国によって異なる。

フランスでは「労働者が通常の勤務場所でない他の勤務場所で労働に従事することが求められる場合、使用者と労働者はここに特定する」という「移動条項」が通常の勤務場所と併せて記載され、これは CDI（期限の定めのない労働契約）の契約書モデルにも記載されている一般的な方式である。判例は移動条項の有効性を原則として認めており、労働者は移動条項に定められた範囲内で配置転換に応じなければならない。したがって、これに対する拒否は命令違反となり、一般的には重い非行による解雇と判断される。もっとも、かかる条項の有効性は無制限に認められているわけではない。まず、移動条項が労働者を拘束するためには、労働者がそれを受諾し、労働者が署名した労働契約の中に記載されていなければならない。使用者は移動条項の追加を労働者に提案することもできるが、それは労働契約の変更となるので労働者の同意が必要である。労働協約に移動条項が規定されることもあるが、この場合には、採用時にこの規定の存在が明確に知らされなければならない。したがって、採用後の労働協約による移動義務の定めはすでに雇用されている労働者を拘束しない。さらに、労働者に住居の移転を余儀なくさせる場合には、ヨーロッパ人権条約第 8 条に従い、当該移動が、「企業の正当な利益の保護に不可欠で、当該労働者の従事する雇用や労働に鑑み、達成されるべき目的に比例していなければならない」と判断されている。また、配転によって過度の被害（不利益）を被らない別の人を配転させることができたにもかかわらず、危機的家族状況にある労働者の配置転換を使用者が選択した場合に、移動条項の適用による当該配転命令が権利濫用になると判断した例もある<sup>21</sup>。

---

[http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL08020103.do?\\_toGL08020103\\_&listID=000001096648&requestSender=estat](http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL08020103.do?_toGL08020103_&listID=000001096648&requestSender=estat)

<sup>20</sup> 米国では業務上の転勤のことを一般に Relocation というが、英国をはじめ欧州では「国際的な子の奪取の民事面に関するハーグ条約」批准による国内法に基づき、離婚など夫婦関係の破綻後に親権者の何れかが子供を国境を越えて連れ去ったようなケースにおいて、迅速かつ確実に子供をもとの国に（国の費用で）送還する規制・手続を設けており、Relocation は専ら子供の送還を表す用語として使われている。

<sup>21</sup> JILPT（2005）「諸外国の労働契約法制」pp.248-251



イギリスの場合、1996年雇用権利法に定められた雇用条件明細書（Statement of employment of particulars）が法的な効力を有するとされる雇用契約の書面であるが、雇用条件明細書に勤務場所を記載することを定めた第4条(h)項には、「特定の勤務場所、または、使用者が示したさまざまな場所で働くことを要求あるいは許可すること」ことの記載を含むことが規定されている。同条同項の後段がいわゆる「移動条項（mobility clause）」である。これは雇用条件明細書の「柔軟条項（flexibility clause）」に記載されることもある。移動条項が雇用条件明細書で合意されている場合は、使用者が従業員に対して配転を命令することができ、その配転命令が完全に不合理であったとしても有効であるとされる。移動条項の記載が雇用条件明細書にない場合、使用者は配転を命令することができず、従業員自身が勤務場所を移動するかしないかを選択することができる。また移動条項は、一般的に命令から実際の転勤まで特定の期間の猶予が設けられねばならないものとされており、例えば命令の翌日にただちに配転させることは不合理とされる。移動条項が雇用条件明細書で合意されているにもかかわらず従業員がこれを正当な理由なく拒否した場合は、整理解雇（redundancy）の対象となり、その従業員は整理解雇に伴う金銭的補償を得ることができない。配転を拒否する正当な理由とは、個人的理由や子供の教育などがケースに応じて勘案されるべきとされている<sup>22</sup>。判例では、移動条項または柔軟条項に基づく使用者の配転命令権の行使に対しては、合理的な期間の予告を行う黙示の義務、黙示の協力義務及び相手方の債務の履行（＝移動）を妨げないようにする黙示の義務が認められている。また、純粋に恣意的な使用者の配転命令の決定は明示の配転条項の範囲内にはないものと解釈されること、及び使用者の配転命令権の行使の仕方は「使用者と被用者との間の信頼関係を破壊するような仕方では使用者は行わない」という信頼関係維持義務による制約を受けることが、判例により認められている。場合により、移動条項がなくとも、通勤可能な範囲での移動を命じることはできるとの黙示条項が認められることがある。ただし、その移動の範囲は限定されたものでなければならない。なお、先例はないものの、1998年人権法が求めるところにより、少なくとも、黙示の移動条項に基づく使用者の配転命令権の行使は、被用者の家庭責任（family commitments）及び当該命令に応じうる実際的な可能性を考慮したのであればならない、ということをも主張する学説の見解がある<sup>23</sup>。

ドイツのフルタイム労働者の契約書モデルには、フランスのように通常の勤務場所は明記されず、「勤務場所は、配属される部署により異なる。使用者は、自ら合理的と判断した連続性のない人員配置、または合理的でなくとも連続性のある人員配置を決定する権利を有する」とあるのみである。したがって、職種を変えることなく、同一事業所内での勤務場所、配属箇所等を変更することは、労務指揮権の範囲内で使用者が行うことができる。職種・職務が労働契約により特定されていると解される場合、同一の職種系列内の職務変更については、労務指揮権の行使による配転命令によって行い得る。労働協約等によって

<sup>22</sup> Gov.UK, Employer Relocation <https://www.gov.uk/employer-relocation-your-rights>

<sup>23</sup> JILPT (2005) 「諸外国の労働契約法制」 pp.318-320

賃金グループ格付けが定められている場合には、他の賃金グループへの配置転換を使用者が一方的に命ずることはできず、労働者の個別の同意を得るか、又は変更解約告知の方法を取る必要がある。労務指揮権の行使による勤務場所の変更がどの程度まで可能かの判断もまた、労働契約上の取り決めによる。事業所が特定されていると解される場合、同一事業場内での配転を命令することは可能であるが、他の事業場への配転は、個別合意を得るか、もしくは変更解約告知の方法を取る必要がある。ドイツの判例では、労働者が特定の職務、特定の事業所で一定期間継続して勤務してきた場合には、労働義務の内容・場所が黙示的に特定されたものと解する傾向にある。このように、使用者が労務指揮権の行使により一方的に行うことのできる配転の範囲は厳格に画されている。これに対し、労働契約の上で、前もって幅広い範囲での配転命令があり得ることを留保しておく「拡張条項（Erweiterungsklausel）」を設けることが実務上でも行われている。もっとも、こうした条項が労働契約上で定められたとしても、使用者が配転を命令し得る範囲が無制限に拡張されるわけではなく、民法典 315 条ないし営業法 106 条の規定により、当該配転命令権の行使が「公正な裁量」によるものか否かの司法審査が行われ得る。配転命令がどの程度まで許容され得るかは、当該労働者の職種・職務、賃金グループ格付け、勤務場所、企業内での地位、これまでの勤務事情等の具体的状況から判断されることになる<sup>24</sup>。

欧州諸国にはスペインのように、家庭生活への影響の低減を目的として勤務場所の変更が労働協約によって制限されている国もある。スペインの労働協約の定めでは、企業の経営幹部が従業員に単身赴任による勤務場所の変更を命じることができる期間は1年以内とされており、かつ当該企業の技術的または組織的あるいは生産上の理由に限られる。また、単身赴任を命ぜられた従業員には3か月毎に最低4日間は自宅で過ごすことが定められており、企業は当該従業員に帰宅のための休暇を与え、往復旅費を負担する義務を負う<sup>25</sup>。

<sup>24</sup> JILPT (2005) 「諸外国の労働契約法制」 pp.131-134

<sup>25</sup> Eurofound, Spain, Desplazamiento (Temporary Relocation)

<http://www.eurofound.europa.eu/emire/SPAIN/TEMPORARYRELOCATION-ES.htm>

### 第3章 雇用中の在り方

#### (4) 米国の状況

米国では、労働契約に勤務場所を特定するか否かは、労働協約または個別の労働契約による。モデル労働契約書には、勤務場所は特に項目として設けられていない。一般に、転居を伴う転勤は使用者が従業員に対して事前に話し合いの場を設け相談するのが通例であり、一方的に命ずることはない。転勤命令に従わなかったことを理由に勤務評価を下げる可能性や、それを理由に解雇される可能性はあり、これらは一般的に不当労働行為、不当解雇の事由には当たらないと考えられている<sup>26</sup>。

米国インディアナ州に本社を置く Atlas Van Lines 社は、全米のみならず海外各地にエージェントを展開する米国最大級の引越業者である。同社は企業転勤調査（Corporation Relocation Survey）を毎年実施しており、46 回目にあたる 2013 年版には米国の主要企業等 418 社に対して実施したアンケート調査の結果がまとめられている。

図表 3-16 米国 Atlas Van Lines 社による第 46 回企業転勤調査の概要  
(2013 年,国内の企業人事担当者, N=418 社)

(418 社の構成：サービス業 38%,製造業 29%,金融業 14%,卸小売業 11%,政府/軍関係 4%,その他 4%)

質問 番号	質問	全体	従業員数規模別			
			500 人 未滿	500 人～ 4,999 人	5,000 人 以上	
Q1	2012 年に転勤をさせた従業員の数	0 人	3%	8%	1%	0%
		1-9 人	34%	69%	22%	4%
		10-19 人	11%	10%	20%	2%
		20-49 人	12%	7%	22%	8%
		50-99 人	10%	2%	17%	12%
		100-199 人	11%	2%	14%	19%
		200-399 人	7%	1%	3%	19%
		400 人以上	12%	2%	1%	37%
	中央値	20-49 人	1-9 人	20-49 人	200-399 人	
Q2	従業員に海外転勤をさせたことがある	51%	33%	52%	74%	
Q8	2012 年、転勤のオファーを謝絶した従業員がいた	54%	34%	50%	91%	
Q9	転勤の謝絶は昇進の妨げとなる	22%	23%	23%	18%	
Q10a	この 1 年、従業員に転勤を促すための追加的インセンティブを提示した	76%	69%	80%	80%	
Q10b	この 1 年、従業員に転勤を促すために提示したインセンティブ	仮住居手当の増額	71%	64%	77%	72%
		転勤ボーナスの付与	48%	52%	53%	37%
		家財売却損の補填	38%	17%	34%	64%
		給与額に新任地における生計費を調整	37%	31%	39%	43%
		二重家賃手当の増額	32%	22%	35%	39%
		週 1-2 日の在宅勤務許可	15%	10%	20%	16%
		住居売却により発生した住宅ローン残債の支払または貸付	13%	9%	17%	13%
		特定期限までの雇用契約を保証	7%	7%	6%	7%
その他	6%	4%	7%	7%		
Q10c	上記のインセンティブを提示することで、従業員に転勤を納得させることに成功したか	ほとんど成功	37%	34%	43%	33%
		概ね成功	53%	51%	52%	57%
		ときどき成功	10%	14%	5%	11%
		失敗	0%	1%	0%	0%
Q11a	転勤を謝絶した従業員の謝絶理由	住居/住宅ローンの懸念	65%	45%	51%	87%
		家族との関係やつながりの問題	61%	77%	60%	53%
		配偶者/パートナーの仕事	45%	43%	44%	46%

<sup>26</sup> JILPT (2005) 「諸外国の労働契約法制」 pp.395-396

質問 番号	質問	全体	従業員数規模別			
			500人 未満	500人～ 4,999人	5,000人 以上	
Q13	2012年、従業員を転勤させた 外的要因	個人的な理由	41%	40%	37%	45%
		転勤を希望していない	28%	40%	32%	18%
		新任地の生活費負担の懸念	27%	19%	28%	32%
		雇用契約の維持の懸念	7%	9%	5%	6%
		その他	4%	6%	5%	3%
		外的要因はない	17%	21%	17%	13%
		転勤地に優秀な人材がいない	49%	49%	47%	49%
		経済状況	34%	31%	31%	42%
		不動産市況	28%	17%	32%	38%
		国内競争の激化	11%	10%	10%	14%
		国際競争の激化	9%	6%	6%	16%
		国内外の政治的/法規制の状況 (例：雇用法制/雇用政策)	4%	3%	2%	6%
		自然災害・人的災害(例：ハリケ ーン、地震、システム災害)	2%	1%	1%	5%
その他	3%	5%	4%	1%		
Q14	2012年、従業員を転勤させた 内的要因	内的要因はない	6%	9%	6%	3%
		会社の発展	46%	47%	44%	48%
		会社組織の再編/再構築	34%	23%	37%	43%
		昇格/退職	33%	27%	41%	33%
		従業員の知識/スキルの伝播	32%	20%	34%	44%
		事業の他地域への拡大	21%	13%	24%	27%
		企業の合併/買収	15%	9%	12%	25%
		経費の抑制	15%	13%	12%	20%
		海外への事業展開	13%	10%	12%	18%
		会社施設の拡大	13%	12%	12%	15%
		会社施設の縮小	12%	7%	12%	19%
		販売の増強	8%	9%	9%	7%
		生産の増強	8%	5%	9%	10%
		短期赴任(STA)からの切り替え	6%	3%	6%	10%
		出張からの切り替え	3%	3%	3%	3%
		定年/退職予定者の見込み違い	4%	5%	5%	2%
Q34	転勤させた従業員の年齢層	30歳未満	6%	8%	7%	1%
		30-35歳未満	23%	21%	24%	25%
		36-40歳未満	40%	36%	38%	49%
		41-45歳未満	20%	21%	20%	20%
		45歳以上	11%	15%	10%	4%

(Atlas Van Lines Inc (2013) '46th annual atlas corporate relocation survey' より抜粋)

図表-3-17 転居費用を雇用主が負担した場合の連邦所得税の軽減措置

**EMPLOYEE MOVING AND RELOCATION EXPENSES  
TAX TREATMENT (INSIDE THE US)**

Expense	Reported on W2 Tax Withheld @ Extra Comp Rate	Reported on W2 No Tax Withheld	Comments	Qualified Or Non-Qualified
PACKING	NO	YES	PACKING AND CRATING OF HOUSEHOLD GOODS AND PERSONAL EFFECTS	Qualified
MOVING HOUSEHOLD GOODS	NO	YES	TRANSPORTATION OF HOUSEHOLD GOODS AND PERSONAL EFFECTS, INCLUDING PETS AND AUTOMOBILES, FROM FORMER RESIDENCE TO NEW RESIDENCE, WHEN USING AUTO TO MOVE. REIMBURSE EITHER THE STANDARD MILEAGE RATE OR ACTUAL EXPENSES FOR GAS, TOLLS & PARKING (CALL TAX SERVICES FOR CURRENT RATE)	Qualified
INSURANCE & IN-TRANSIT STORAGE	NO	YES	FOR PERIODS NOT EXCEEDING 30 DAYS FROM THE TIME THE GOODS ARE MOVED FROM THE FORMER RESIDENCE TO THE NEW RESIDENCE	Qualified
TRAVEL TO NEW RESIDENCE	NO	YES	ONE TRIP FOR EMPLOYEE AND HOUSEHOLD MEMBERS. TRAVEL MUST BE VIA THE SHORTEST AND MOST DIRECT ROUTE FROM FORMER RESIDENCE TO NEW RESIDENCE. EMPLOYEE AND HOUSEHOLD MEMBERS DO NOT HAVE TO TRAVEL AT THE SAME TIME	Qualified
LODGING WHILE IN ROUTE	NO	YES	FOR THE EMPLOYEE AND MEMBERS OF THE EMPLOYEE'S HOUSEHOLD WHILE IN ROUTE (INCLUDING DATE OF ARRIVAL) FROM THE FORMER RESIDENCE TO THE NEW RESIDENCE. ALSO INCLUDED IS ONE DAYS LODGING IN AREA OF FORMER RESIDENCE IF FORMER RESIDENCE IS NOT SUITABLE FOR OCCUPANCY DUE TO MOVE	Qualified
PRE-MOVE HOUSEHUNTING	YES	NO	INCLUDES ALL TRAVEL, MEALS AND LODGING ONCE JOB OFFER HAS BEEN ACCEPTED	Non-Qualified
MEALS	YES	NO	ALL MEALS CONSUMED DURING A MOVE AND WHILE IN TEMPORARY QUARTERS AND DURING PRE-MOVE HOUSEHUNTING TRIPS	Non-Qualified
TEMPORARY QUARTERS	YES	NO	SEE "LODGING WHILE IN ROUTE" ABOVE	Non-Qualified
STORAGE CHARGES	YES	NO	OTHER THAN IN-TRANSIT OR WHILE OVERSEAS	Non-Qualified
PERSONAL NEEDS	YES	NO	DRIVER'S LICENSE, AUTO INSURANCE ETC	Non-Qualified
REAL ESTATE FEES	YES	NO	INCIDENTAL TO LEAVING THE EMPLOYEE'S FORMER RESIDENCE AND ACQUIRING THE NEW RESIDENCE (POINTS, BROKER'S FEES ETC.)	Non-Qualified
3 <sup>RD</sup> PARTY PAYMENT NON-QUALIFIED EXPENSE	YES	NA	SEE NOTE BELOW*	Non-Qualified
3 <sup>RD</sup> PARTY PAYMENT QUALIFIED EXPENSE	NO	NA	SEE NOTE BELOW**	Qualified

**NOTES:**

- To be considered a qualified moving expense, 100% must be paid:
  - 1) The new principal place of work must be at least 35 miles farther from the employee's previous residence than was the employee's former principal place of work;
  - 2) During the 12 months immediately following the employee's arrival there and through the employee's employment for any part of that 12 months.
- Qualified moving expenses paid directly to a contractor are treated for informational purposes only as if they 1) were paid to the W-2, Federal, FICA and State gross income tax recipient and such payments are not taxable income.
- Qualified moving expenses paid directly to a third party will not be reflected on an employee's W-2, Federal, FICA and State gross income tax recipient and such payments are not taxable income.\*\*
- Nonqualified moving expenses paid directly to an employee are taxable with all non-qualified payments on employee's paycheck (Federal, FICA and State, with applicable tax and Federal, FICA and State, gross income tax included).
- Nonqualified moving expenses paid directly to a third party will be reflected on an employee's W-2, Federal, FICA and State gross income tax recipient and such payments are taxable income.\*

(Harvard University) 27

27 Harvard University Office of Contorller  
[http://vpf-web.harvard.edu/ofs/tax\\_services/pdf/mov\\_ins\\_US.pdf](http://vpf-web.harvard.edu/ofs/tax_services/pdf/mov_ins_US.pdf)

## 3. 勤務時間

## (1) 日本、欧州、米国の比較

本項では労働時間規制については優れた先行研究があることから簡潔に触れるにとどめ、欧米諸国における時間外労働、または時間外勤務手当がつかない労働（いわゆるサービス残業）の実態について、統計情報などから得られた情報をもとに我が国との比較を試みる<sup>28</sup>。

規制改革会議雇用ワーキンググループは、我が国の正社員には労働時間などの制約、限定がないと指摘している。

規制改革会議雇用 WG (2013)<sup>29</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が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充関係（「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。

ここで労働時間などの制約、限定がない、というのは、全く規制されていないという意味ではない。労働基準法上の法定労働時間は1日8時間、1週間に40時間労働時間を定められ、労使によるいわゆる36協定では時間外労働時間の限度が定められ、規定労働時間を超える残業代の支払について労働基準法第37条に定められている<sup>30</sup>。

これについては濱口氏による次のテキストがわかりやすい。

濱口 (2013c)<sup>31</sup>

- 4 労働時間規制の誤解
- ・ 日本の労働時間規制は極めて緩い

<sup>28</sup> 労働時間法制に関する近年の先行研究は複数あるが、以下が特に参考になるとと思われる。

JILPT (2012) 「労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査」

<http://www.jil.go.jp/institute/chosa/2012/12-104.htm>

松井文晴 (2013) 「労災保険上の労働時間」中央学院大学法学論叢第26巻第1.2号

<http://www.cgu.ac.jp/lib/libkiyou/tabid/872/Default.aspx>

水町勇一郎 (2010) 「労働時間法制の課題と改革の方向性」RIETI Discussion Paper Series 10-J-012

<http://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/10j012.pdf>

<sup>29</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>

<sup>30</sup> 厚生労働省 労働時間・休日

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/roudouzikan/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/index.html)

<sup>31</sup> 濱口桂一郎 (2013c) 「産業競争力会議雇用・人材分科会ヒアリング用資料-今後の労働法制のあり方」

2013.11.5 [http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/bunka/koyou\\_hearing/dai1/siryou2.pdf](http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/bunka/koyou_hearing/dai1/siryou2.pdf)

日本では過半数組合または過半数代表者との労使協定(36協定)さえあれば、事実上無制限の時間外休日労働が許される。(かつての女子と)年少者を除けば、法律上の労働時間の上限は存在しない。それゆえに、日本はいまだにILOの労働時間関係条約をただの一つも批准できない。

労災保険の過労死認定基準では、月100時間を超える時間外労働は業務と発症との関連性が強いと評価されるが、それでも労基法上は違法ではない。

- 日本で厳しいのは残業代規制

残業代規制(労基法37条)は物理的労働時間規制ではなく賃金規制であるが、その例外は物理的労働時間規制と同様管理監督者等に限られる。もっとも、物理的労働時間規制は事実上尻抜けなので、使える規制が残業代規制しかないというのが実情。そのため、労働時間訴訟といわれるものはほとんどすべて残業代払え訴訟に過ぎない。

労基則19条により、時給でも日給でも週給でも月給でも年俸でも、管理監督者でない限り、時間あたり幾らに割り戻して、25%割増(月60時間を超えると50%)を払わなければならない。時給800円の非正規が1時間残業したら1000円、年収800万円(時給換算4000円)の高給社員が1時間残業したら5000円、払わなければ違法。これが刑事罰をもって強制すべき「正義」かは議論の余地。

- 正しい「残業代ゼロ」を隠して、嘘の「ワークライフバランス」を掲げた帰結

米のホワイトカラーエグゼンプションとは、残業代規制の適用除外に過ぎない。ところが、かつての規制改革会議は、これを「仕事と育児の両立を可能にする多様な働き方」と虚構の理屈で正当化。労働側は過労死促進だと(理屈の上では)正当な批判。ただし、エグゼンプトでなくても、36協定があれば労働時間は無制限であるが、本当は経団連がいうように労働時間と賃金の過度に厳格なリンケージの緩和が目的であったはずが、虚構の議論に終始。挙げ句の果てに、マスコミや政治家が「残業代ゼロ法案」と批判してつぶれた。その結果、本来の目的である残業代問題が、一番言えない状態に追い込まれてしまった。

- 「企画業務」など存在しない

そもそも職務無限定の日本のメンバーシップ型正社員に、彼は「企画業務」、彼は「非企画業務」という職務区分は存在しない。みんななにがしか企画をし、なにがしかルーチン業務をしている。上位に行けば行くほど前者の割合が高まるだけ。企画業務型裁量労働制自体が虚構の上に立脚した虚構の制度(それをいえば、日本では管理職すら「職務」ではなく「地位」に過ぎない)。

- 正しい規制とは

残業代規制の適用除外は、年収要件も考えられるが、企業規模による不公平が応ずるので、企業内における地位(上位から何%など)で中高位者のエグゼンプションとするのが適切。

一方、残業代がつかうがつかまいが、健康確保のための労働時間のセーフティネットは必要。当面、過労死認定基準の月100時間か。1日ごとの休息時間規制も検討すべき。

(下線は執筆編集責任者による)

欧州では、最低の労働時間を規制する1993年に制定され2000年に改正された「労働時間指令」が存在し、EU加盟28か国において国内法化されている。同指令は、労働者の健康と安全衛生が職場の経済的要求によって損なわれないよう、週労働時間や休息期間(勤務終了から次の勤務開始までの時間)、年次休暇などが規定されており、1週間の労働時間の上限は48時間(時間外労働を含む)、1日の休息期間は24時間あたり最低連続11時間、休憩時間は加盟国の労使協定または法律により定められる。有給休暇は少なくとも年14週間、夜間労働は24時間あたり平均8時間までとされている。指令は、すべての労働者を対象とし、週労働時間などを算定するための基礎期間(最高4ヵ月)は加盟国が設定し、週労働時間が規定を超える月があったとしても4ヵ月単位の平均労働時間が規定内であれば許容される。また、加盟国は、業務内容の特質を考慮して、役員や家族労働者、教会などで働く者を週労働時間や夜間労働規則の適用から除外できる。マスコミや警備業務、病院や公益事業、研究開発など継続的な活動が求められる場合も、休息期間を補償することなどを条件に、週休や夜間労働規則などの適用を除外できる。また同指令には、労働者個人の同意に基づき、加盟国に週48時間労働などを適用しないことを認める「オプトアウト」

条項がある<sup>32</sup>。

米国では、公正労働基準法（Fair Labor Standards Act, FLSA）により週 40 時間を超える労働に対して、通常賃金の 1.5 倍以上の割増賃金支払い義務が定められている。ただし、これは週 40 時間を超える労働そのものを規制するものではない。すなわち公正労働基準法では法定労働時間を週 40 時間に規定し、それを超えた場合には割増賃金の支払い義務が発生するという、間接的な労働時間規制制度となっている<sup>33</sup>。

欧州のうちドイツ、フランス、イギリスの3か国と米国について規制の状況をまとめると、次のように示される。

図表-3-18 労働時間及び残業手当に係る規制 欧米の状況

	法定労働時間に係る規制	残業（超過勤務）手当に係る規制
ドイツ	労働時間法（Arbeitszeitgesetz）は一日の労働時間を 8 時間（6 ヶ月ないし 24 週平均して 1 日あたり 8 時間を越えない）と規定。実際には、大半の労働協約がそれよりも短い労働時間を規定。役員など管理職を除く	法的な規定はないが、最初の 2 時間まで基本給の 1.25 倍、それ以降 1.5 倍、日曜・祝日には 2 倍というケースが一般的。
フランス	労働法典（Code du Travail）は週 35 時間（年間 1,607 時間）と規定。業界・企業レベルの労使合意より 35 時間を超える就労を含めた労働時間の調整が可能。最長労働時間は、10 時間/日、48 時間/週、但し、週の平均労働時間が連続 12 週間にわたり 44 時間を超えてはならない。また、1 週間 6 日を超える労働は禁止されている。管理職の最高労働日数は 218 日とされているが、労働協約で若干少なく規定されている企業もある。労働者の継続休息時間は最低 11 時間/日、35 時間/週と規定。	企業内、業種別の労働協約により、10%以上の割増賃金率を自由に規定。協約のない場合、残業時間に対する割増賃金は 35～43 時間まで 25%割増、43 時間を超える場合は 50%の割増が規定。企業内、業種別の労働協約により残業時間の年間枠が規定されていない場合、労働法典が規定する残業時間年間枠である 220 時間を適用。年間枠を超える場合、割増賃金の他に雇用主は法定代休を与える必要がある。また、残業代の代わりに代休の取得も可能。残業時間の年間枠は、経営者に属する管理職、および年間枠にかかる協定を別途締結している被用者は適用除外。
イギリス	1998 年労働時間規制（Working Time Regulations 1998）に、成人労働者は週平均 48 時間と規定。労使の合意により 48 時間を超える労働も可能。	時間外手当の割増率は一般的に平日労働が 50%、休日労働が 100%。管理職スタッフには通常支給されない。残業の取扱いは書面で行うことを規定。管理職スタッフには残業手当が支給されないことが多い。労働時間規制は、時間内労働時間に残業時間を加えた労働時間の上限を規定している。
米国	労働時間の規制はない。労働者保護と労務管理の適正化のために労働協約において変形労働時間制度が導入されている。	週 40 時間を超える労働に対して、通常賃金の 1.5 倍以上の割増賃金支払い義務が定められている。

<sup>32</sup> 駐日欧州連合代表部 <http://eumag.jp/question/f1113/>

<sup>33</sup> JILPT（2004）アメリカの労働時間制度  
[http://www.jil.go.jp/foreign/labor\\_system/2004\\_5/america\\_01.htm](http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2004_5/america_01.htm)



### 第3章 雇用中の在り方

#### (2) 日本の状況

図表-3-19 職種別の平均残業時間（2012年, N=5,000人）

順位	職種	残業時間	順位	職種	残業時間
1	クリエイティブ系 - 映像クリエイター	67.0	30	システム系 - SE/プログラマー	29.0
2	建築・不動産系 - プロパティマネジメント	62.5	31	営業系 - 金融	28.7
3	製造系 - セールスエンジニア	57.6	32	サービス系 - 調理	28.1
4	専門系 - コンサルタント/シンクタンク	51.5	33	クリエイティブ系 - 出版/編集	26.8
5	企画・管理系 - 広報	49.7	34	流通系 - バイヤー/仕入れ	26.7
6	クリエイティブ系 - ゲームクリエイター	45.0	35	システム系 - インフラエンジニア	26.0
7	金融系 - ファンドマネージャー/アナリスト	44.3	36	クリエイティブ系 - Webクリエイター	25.2
8	営業系 - 建築/不動産	41.9	37	企画・管理系 - 総務	24.8
9	流通系 - 商品管理	41.8	38	企画・管理系 - 法務	23.8
10	金融系 - 投資銀行業務	41.3	39	企画・管理系 - 購買	23.6
11	営業系 - 広告/メディア	40.5	40	企画・管理系 - 経理/財務	23.2
12	建築・不動産系 - 設計/施工管理	40.3	41	製造系 - 研究開発	22.9
13	システム系 - ITコンサルタント	40.0	42	システム系 - 社内情報システム	21.5
14	営業系 - MR	38.8	43	サービス系 - 店舗スタッフ	21.2
15	企画・管理系 - 商品企画	37.6	44	企画・管理系 - 人事	21.1
16	企画・管理系 - 経営企画/事業企画	36.2	45	サービス系 - ホテル/宿泊関連	20.7
17	サービス系 - ブライダルコーディネーター	35.0	46	クリエイティブ系 - インテリアデザイナー	20.5
18	営業系 - 商社	33.6	47	サービス系 - 美容関連	20.4
19	営業系 - メーカー	32.2	48	製造系 - 生産技術/生産管理	18.4
20	企画・管理系 - マーケティング	31.9	49	システム系 - テクニカルサポート	17.6
21	製造系 - サービスエンジニア	31.5	50	サービス系 - 警備/セキュリティ関連	17.2
22	サービス系 - 店長	31.2	51	サービス系 - ツアーコンダクター	16.5
23	営業系 - 小売/飲食	30.9	52	医療・医薬系 - 介護福祉関連	15.9
24	営業系 - サービス	30.8	53	医療・医薬系 - 臨床開発/モニター	15.8
25	企画・管理系 - 知的財産/特許	30.4	54	事務系 - 秘書/受付	15.1
26	サービス系 - スーパーバイザー	30.2	55	事務系 - 翻訳/通訳	14.7
27	企画・管理系 - 調査/リサーチ	30.1	56	流通系 - 貿易/通関業務	14.2
28	製造系 - 設計/開発	29.9	57	事務系 - 一般事務/営業事務	13.4
29	営業系 - IT/インターネット	29.8	58	医療・医薬系 - 薬剤師	13.0

(DODA, 残業時間の実態調査 2012)<sup>34</sup>

<sup>34</sup> インテリジェンス DODA (2012) ホンネの転職白書 残業時間の実態調査 2012  
<http://doda.jp/guide/ranking/057.html>

図表-3-20 平均週間就業時間 産業、職業別（2013年）

	総数	管理的 職業	専門 的・技 術的 職業	事務	販売	サー ビス 職業
全産業	39.5	43.1	41.1	37.9	40.3	35.3
非農林業	39.6	43.1	41.1	37.9	40.3	35.3
漁業	35.2	39.9	40.0	30.4	32.7	65.2
漁業（水産養殖業を除く）	33.7	39.8	-	30.0	32.1	65.2
水産養殖業	41.8	39.9	40.0	31.3	45.0	-
鉱業、採石業、砂利採取業	45.0	49.1	55.2	40.0	56.7	-
建設業	44.1	43.5	49.7	34.8	47.3	32.4
製造業	41.7	43.9	45.4	40.9	46.2	32.0
食料品製造業	39.6	45.9	43.9	41.6	44.7	32.9
飲料・たばこ・飼料製造業	42.2	45.9	40.1	41.2	42.6	31.4
繊維工業	39.3	42.2	45.3	39.7	46.8	35.6
木材・木製品製造業（家具を除く）	42.1	43.1	47.4	38.8	45.1	42.5
家具・装備品製造業	43.1	48.5	50.4	37.8	53.5	24.1
パルプ・紙・紙加工品製造業	40.6	43.4	44.5	41.8	47.3	40.0
印刷・同関連業	43.7	44.0	47.7	42.0	48.9	26.3
化学工業	41.0	40.8	44.6	41.3	44.1	30.3
石油製品・石炭製品製造業	40.9	38.3	41.8	40.0	42.3	-
プラスチック製品製造業（別掲を除く）	40.9	44.0	43.8	40.8	46.8	-
ゴム製品製造業	40.8	42.4	46.8	40.4	43.7	22.5
なめし革・同製品・毛皮製造業	40.0	39.3	56.0	40.4	42.8	-
窯業・土石製品製造業	42.8	45.5	42.8	41.8	46.3	43.4
鉄鋼業	42.9	41.2	45.1	42.9	43.6	-
非鉄金属製造業	42.3	45.6	46.7	41.5	44.2	32.3
金属製品製造業	42.3	44.9	44.9	38.3	47.7	38.4
はん用機械器具製造業	42.5	43.3	46.2	40.5	47.0	27.2
生産用機械器具製造業	43.5	42.9	46.2	39.5	47.3	-
業務用機械器具製造業	41.5	42.5	44.9	40.0	45.2	-
電子部品・デバイス・電子回路製造業	41.9	45.5	44.5	41.7	45.6	27.6
電気機械器具製造業	42.5	45.2	46.5	41.6	46.0	40.0
情報通信機械器具製造業	42.9	48.4	45.0	42.8	46.4	-
輸送用機械器具製造業	43.4	42.7	45.4	42.6	47.4	29.2
その他の製造業	39.1	43.6	45.6	38.7	45.1	29.9
電気・ガス・熱供給・水道業	40.3	42.7	40.7	39.8	42.6	20.0
情報通信業	43.2	41.6	45.0	38.9	45.1	40.5
通信業	42.2	42.3	44.3	40.3	43.7	-
放送業	44.3	47.3	46.2	40.4	46.4	-
情報サービス業	43.3	41.5	44.9	38.5	45.9	91.0
インターネット附属サービス業	42.4	55.6	42.5	40.7	46.1	-
映像・音声・文字情報制作業	43.7	39.4	45.8	38.3	45.9	34.7
運輸業、郵便業	45.3	46.7	44.2	41.3	47.8	34.4
鉄道業	41.4	38.6	44.1	42.3	43.8	41.1
道路旅客運送業	46.9	54.6	40.7	43.7	46.7	29.1
道路貨物運送業	47.5	47.6	48.1	41.7	49.6	24.5
水運業	44.8	38.9	40.5	39.1	48.8	42.6
航空運輸業	38.3	45.1	42.1	38.9	44.5	37.2
倉庫業	40.3	41.6	42.2	43.3	47.0	27.5
運輸に附帯するサービス業	39.8	38.4	43.7	40.8	46.5	27.9
郵便業（信書使事業を含む）	37.1	57.7	-	32.8	39.7	10.0
卸売業、小売業	38.7	45.2	39.1	38.1	38.9	37.2
卸売業	43.3	43.1	44.7	39.9	46.4	30.5
各種商品小売業	31.5	54.2	35.9	34.4	32.2	33.8
織物・衣服・身の回り品小売業	37.8	45.4	41.2	37.7	38.0	37.3
飲食料品小売業	33.9	49.8	46.7	35.1	33.5	39.8
機械器具小売業	46.4	49.1	44.8	40.6	47.5	37.0
その他の小売業	36.8	47.0	36.3	34.5	37.3	36.9
金融業、保険業	40.8	44.2	43.3	39.1	43.4	25.3
不動産業、物品賃貸業	37.0	35.5	45.0	35.3	41.5	32.2
不動産業	35.3	34.4	43.8	34.0	40.1	30.2

### 第3章 雇用中の在り方

		総数	管理的 職業	専門的・技術的 職業	事務	販売	サービス 職業	
	物品賃貸業	42.3	43.4	48.7	40.3	48.7	36.9	
学術研究, 専門・技術サービス業	学術・開発研究機関	41.1	41.0	43.6	36.8	46.1	38.4	
	学術・開発研究機関	40.0	42.9	42.6	36.7	46.9	27.6	
	専門サービス業（他に分類されないもの）	39.8	38.5	42.1	36.3	49.5	33.8	
	広告業	43.8	43.0	47.7	39.9	47.5	10.8	
	技術サービス業（他に分類されないもの）	42.1	41.6	44.9	36.7	40.6	40.6	
宿泊業, 飲食サービス業	宿泊業	34.9	47.5	40.3	37.5	28.4	35.6	
	宿泊業	38.7	48.7	40.2	42.6	45.6	40.1	
	飲食店	34.7	47.5	33.6	34.9	25.8	35.4	
	持ち帰り・配達飲食サービス業	32.6	43.4	41.2	35.4	30.6	32.6	
生活関連サービス業, 娯楽業	洗濯・理容・美容・浴場業	37.9	45.2	35.9	35.9	37.1	39.3	
	洗濯・理容・美容・浴場業	40.4	46.8	35.5	31.6	36.8	42.2	
	その他の生活関連サービス業	35.4	46.9	44.1	37.7	36.9	34.1	
	娯楽業	35.6	42.6	35.4	38.4	38.6	35.3	
教育, 学習支援業	学校教育	36.9	37.3	38.4	33.3	46.6	27.4	
	学校教育	41.5	38.0	44.0	35.2	38.8	27.6	
	その他の教育, 学習支援業	27.4	36.9	25.7	30.5	47.6	26.5	
医療, 福祉	医療業	36.4	38.8	39.4	34.7	45.7	33.2	
	医療業	38.0	38.1	40.4	33.6	47.7	34.1	
	保健衛生	34.7	32.6	34.2	36.8	42.4	20.2	
社会保険・社会福祉・介護事業	社会保険・社会福祉・介護事業	34.8	39.3	37.8	37.0	43.7	33.0	
	社会保険・社会福祉・介護事業	34.8	39.3	37.8	37.0	43.7	33.0	
	社会保険・社会福祉・介護事業	34.8	39.3	37.8	37.0	43.7	33.0	
複合サービス事業	郵便局	39.7	43.6	44.6	38.5	43.1	39.2	
	郵便局	37.3	45.9	-	35.3	42.0	25.0	
	協同組合（他に分類されないもの）	42.5	41.7	44.6	42.2	43.8	40.6	
サービス業（他に分類されないもの）	廃棄物処理業	36.5	40.6	40.8	35.6	44.5	31.3	
	廃棄物処理業	41.8	41.5	39.1	39.3	45.3	42.7	
	自動車整備業	44.8	41.7	39.5	36.7	44.6	18.0	
	機械等修理業（別掲を除く）	41.9	44.6	39.4	37.8	43.2	-	
	職業紹介・労働者派遣業	39.2	39.1	43.0	38.3	45.7	27.1	
	その他の事業サービス業	33.6	41.9	41.5	34.4	44.3	28.8	
	政治・経済・文化団体	35.6	36.5	35.5	35.8	40.8	30.8	
	宗教	39.6	33.8	41.3	39.1	47.8	36.4	
	その他のサービス業	30.5	42.2	32.3	31.3	29.6	22.0	
	外国公務	40.0	40.0	42.9	38.8	31.8	38.0	
	公務（他に分類されるものを除く）	国家公務	41.6	40.7	38.9	39.9	-	28.1
		国家公務	41.9	42.0	40.9	41.0	-	-
地方公務		41.4	40.5	38.1	39.5	-	28.1	
分類不能の産業	36.8	39.2	41.2	36.9	40.8	36.4		

（厚生労働省 2013年労働力調査 基本集計 第II-11-1表）<sup>35</sup>

<sup>35</sup> <http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?lid=000001116933>

図表-3-21 実労働時間数階級別の労働者の区分別割合（2010年 N=33,087人）

表10-1 現在の実労働時間数階級（労働者割合）

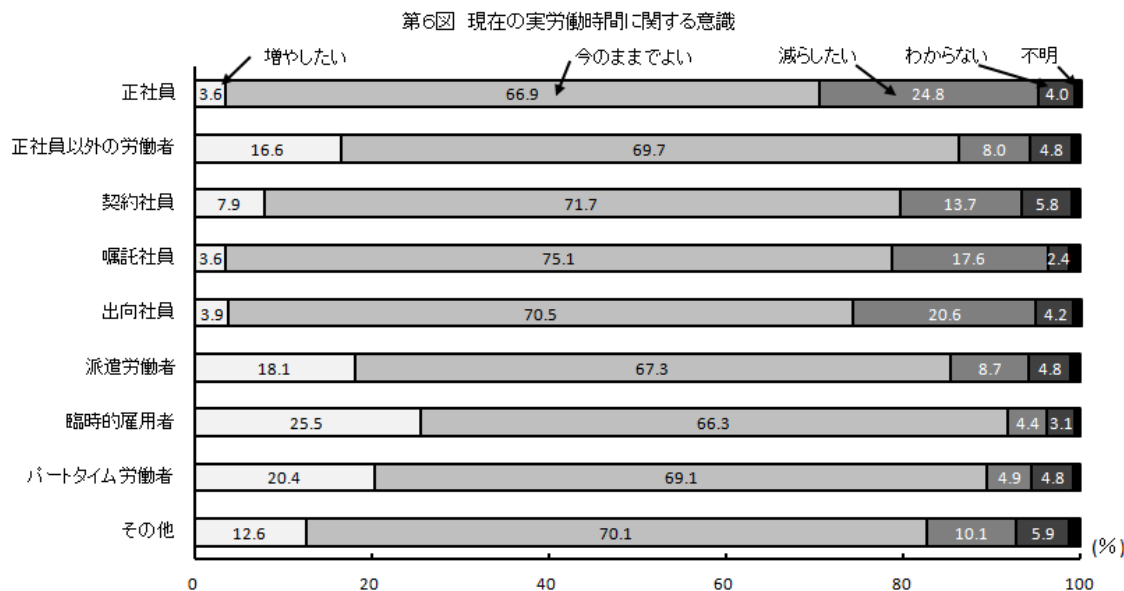
区分	労働者計	（単位：%）									
		20時間未満	20～25時間未満	25～30時間未満	30～35時間未満	35～40時間未満	40～45時間未満	45～50時間未満	50～60時間未満	60時間以上	不明
正社員	1000	0.6	0.6	0.8	2.9	20.2	33.0	20.8	13.1	7.1	0.9
男	1000	0.5	0.6	0.5	2.3	17.0	30.4	23.4	15.2	9.2	0.8
女	1000	0.7	0.7	1.5	4.6	28.3	39.3	14.2	7.7	1.9	1.1
正社員以外の労働者	1000	17.3	11.8	9.8	11.3	20.9	15.6	5.9	3.6	2.6	1.1
男	1000	13.4	6.2	6.1	7.4	22.5	22.6	10.0	6.2	4.4	1.3
女	1000	19.7	15.1	12.0	13.6	19.9	11.5	3.5	2.1	1.5	1.0
契約社員	1000	5.1	1.8	2.8	7.3	29.1	29.9	13.2	6.8	3.3	0.8
嘱託社員	1000	2.9	4.3	3.8	8.2	32.5	27.5	10.6	6.4	2.5	1.3
出向社員	1000	1.9	0.1	1.1	3.5	22.1	31.7	18.2	13.7	6.7	1.0
派遣労働者	1000	6.2	3.5	3.8	7.6	32.2	26.0	11.0	6.4	2.0	1.2
登録型	1000	6.3	5.2	3.9	10.6	36.1	23.5	7.8	4.4	0.6	1.6
常用雇用型	1000	6.0	1.6	3.7	4.2	27.7	28.9	14.7	8.7	3.7	0.7
臨時的雇用者	1000	39.1	16.0	7.1	8.4	13.3	6.8	2.2	3.6	2.3	1.2
パートタイム労働者	1000	24.2	17.3	14.1	13.9	15.7	8.1	2.1	1.4	2.3	1.0
その他	1000	9.6	4.6	3.9	8.5	28.0	25.1	10.5	5.7	2.8	1.4

注:1)「現在の実労働時間数」とは、9月最後の1週間(平成22年9月24日～9月30日)の実労働時間数をいう。

2)「実労働時間数」とは、所定内労働時間数(労働協約、就業規則等で定められた正規の始業時刻と終業時刻の間の実労働時間数(休憩時間は給与支給の有無にかかわらず除き、有給休暇取得分も除く)と所定外労働時間数(早出、残業、臨時的呼出、休日出勤等の実労働時間数)の合計をいう。

(厚生労働省(2010)平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査)<sup>36</sup>

図表-3-22 実労働時間に対する労働者の意識（2010年 N=33,087人）



(厚生労働省(2010)平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査)

<sup>36</sup> 厚生労働省(2010)平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/5-22b.html>

第3章 雇用中の在り方

図表-3-23 実労働時間数階級別の実労働時間に関する意識（2010年 N=33,087人）

表10-3 実労働時間数階級別現在の実労働時間に関する意識（労働者割合）

（単位：%）

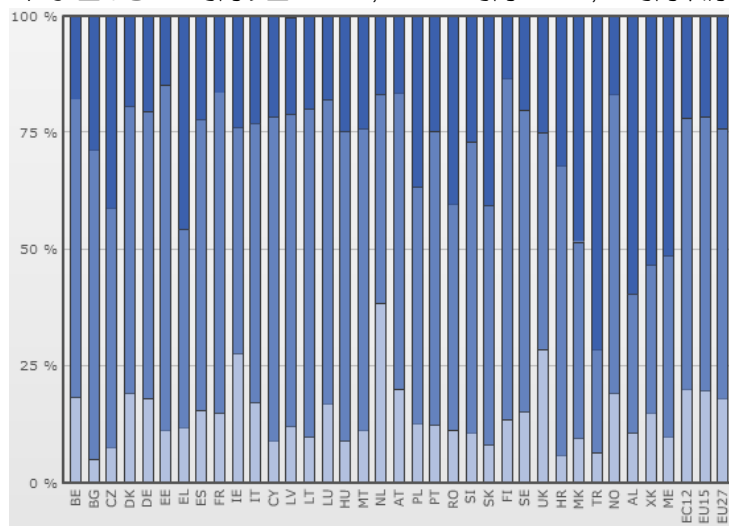
区 分	労働者計	増やしたい	今のままで よい	減らしたい	わからない	不明
正 社 員	100.0	3.6	66.9	24.8	4.0	0.8
20 時 間 未 満	100.0	17.3	64.8	-	17.9	-
20 ～ 25 時 間 未 満	100.0	21.7	58.3	13.1	6.8	-
25 ～ 30 時 間 未 満	100.0	24.4	52.7	7.5	15.4	-
30 ～ 35 時 間 未 満	100.0	13.5	74.7	5.4	6.4	0.0
35 ～ 40 時 間 未 満	100.0	4.5	85.9	7.0	2.3	0.3
40 ～ 45 時 間 未 満	100.0	3.6	77.6	14.5	4.2	0.1
45 ～ 50 時 間 未 満	100.0	1.6	60.3	32.8	4.9	0.3
50 ～ 60 時 間 未 満	100.0	1.2	45.9	50.3	2.6	0.0
60 時 間 以 上	100.0	1.9	26.1	67.9	3.9	0.2
不 明	100.0	0.2	21.2	3.3	3.4	72.0
正 社 員 以 外 の 労 働 者	100.0	16.6	69.7	8.0	4.8	0.9
20 時 間 未 満	100.0	23.6	72.5	0.4	3.6	0.0
20 ～ 25 時 間 未 満	100.0	21.7	72.3	1.2	4.7	0.1
25 ～ 30 時 間 未 満	100.0	18.4	70.1	5.9	5.1	0.4
30 ～ 35 時 間 未 満	100.0	22.0	68.4	5.0	4.6	0.1
35 ～ 40 時 間 未 満	100.0	15.5	73.8	5.5	5.0	0.2
40 ～ 45 時 間 未 満	100.0	10.0	74.3	11.3	4.2	0.2
45 ～ 50 時 間 未 満	100.0	6.3	64.3	23.4	6.0	0.0
50 ～ 60 時 間 未 満	100.0	6.5	48.7	37.9	6.9	0.1
60 時 間 以 上	100.0	5.2	48.3	36.0	10.3	0.2
不 明	100.0	9.4	12.7	5.3	3.9	68.7

（厚生労働省（2010）平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査）

(3) 欧州の状況

図表-3-24 週あたり平均勤務時間 全回答者 (EWCS2010, Total N=34,337 人)

EU27 平均 上から 40 時間以上: 24.0%, 30~40 時間:58.0%,30 時間未満:18.0%

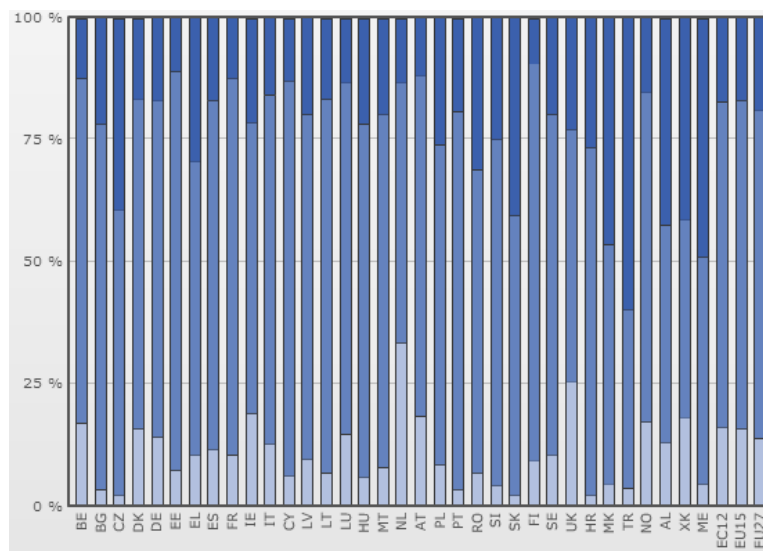


(European Working Condition Survey 2010) <sup>37</sup>

図表-3-25 週あたり平均勤務時間 終身雇用契約者

(EWCS2010, Employees permanent contract, N=22,849 人)

EU27 平均 上から 40 時間以上:33.8%, 30~40 時間:51.0%, , 30 時間未満:15.2%

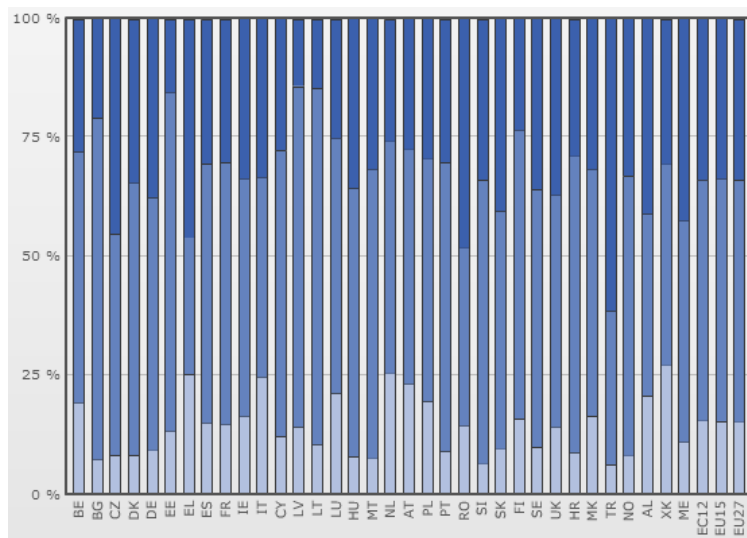


(European Working Condition Survey 2010)

【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, EL:ギリシャ, ES: スペイン, FR:フランス, IE:アイルランド, 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:英国, HR:クロアチア, MK:マケドニア, TR:トルコ, NO: ノルウェー, AL:アルバニア, XK:テンボラリーコード (EC, ドイツ銀行、スイスの雇用者等), ME:モンテネグロ

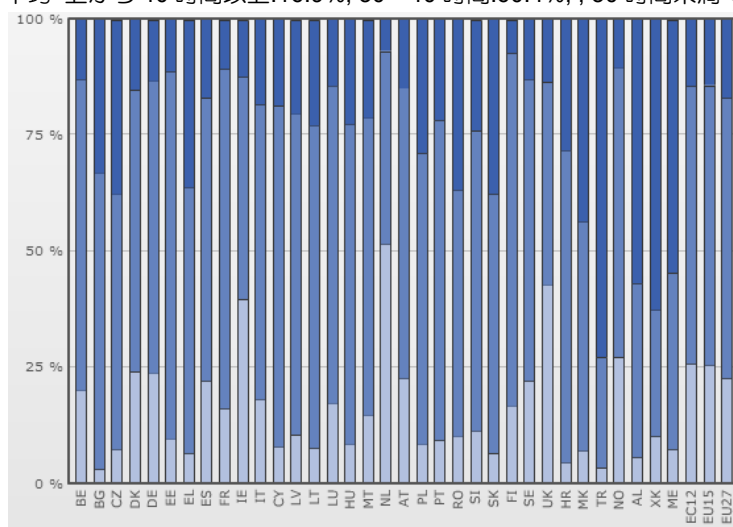
<sup>37</sup> How many hours do you usually work per week in your main paid job? (q18)  
[http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010\\_02\\_02.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_02_02.htm)

図表一3-26 週あたり平均勤務時間 高熟練ホワイトカラー雇用者<sup>38</sup>  
 (EWCS2010, High-skill clerical, N=7,926 人)  
 EU27 平均 上から 40 時間以上:33.8%, 30~40 時間:51.0%, , 30 時間未満:15.2%



(European Working Condition Survey 2010)

図表一3-27 週あたり平均勤務時間 低熟練ホワイトカラー雇用者<sup>39</sup>  
 (EWCS2010, Low-skill clerical, N=14,798 人)  
 EU27 平均 上から 40 時間以上:16.9%, 30~40 時間:60.4%, , 30 時間未満 : 22.7%



(European Working Condition Survey 2010)

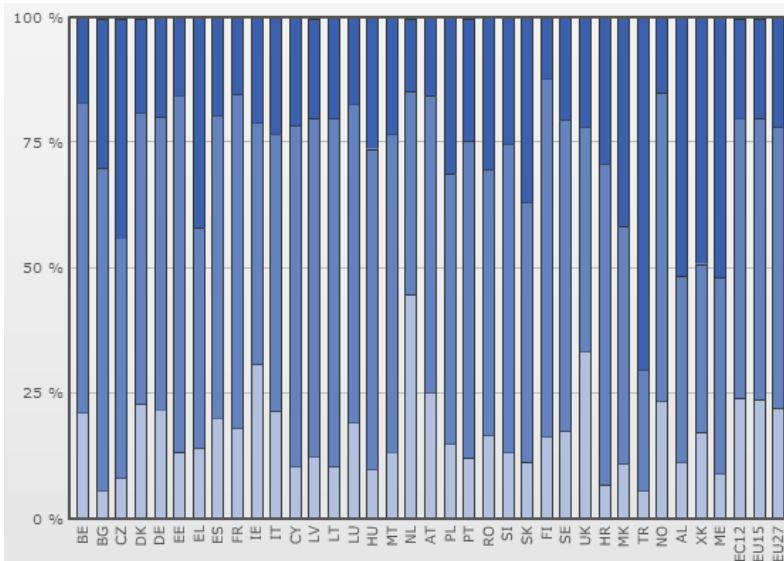
【国コード】 BE:ベルギー, BG:ブルガリア, CZ:チェコ, DK:デンマーク, DE:ドイツ, EE:エストニア, EL:ギリシャ, ES: スペイン, FR:フランス, IE:アイルランド, IT:イタリア, CY:キプロス, LV:ラトビア, LT:リトアニア, LU:ルクセンブルク, HU:ハンガリー, MT:マルタ, NL:オランダ, AT:オーストリア, PL:ポーランド, PT:ポルトガル, RO:ルーマニア, SI:スロベニア, SK:スロバキア, FI:フィンランド, SE:スウェーデン, UK:英国, HR:クロアチア, MK:マケドニア, TR:トルコ, NO: ノルウェー, AL:アルバニア, XK:テンボラリーコード (EC, ドイツ銀行、スイスの雇用者等), ME:モンテネグロ

<sup>38</sup> 高熟練ホワイトカラー労働者 (High-skill clerical) の定義は ISCO-88 基準の : 1. 立法議員, 上級行政官, 管理的職業従事者 (Legislators, senior officials and managers), 2. 専門的職業従事者 (Professionals)

<sup>39</sup> 低熟練ホワイトカラー労働者 (Low-skill clerical) の定義は ISCO-88 基準の : 3. 技術者及び準専門的職業従事者 (Technicians and associate professionals), 事務的職業従事者 (Clerks), サービス職業従事者, 店舗及び市場での販売従事者 (Service workers and shop and market sales workers)

図表-3-28 週あたり平均勤務時間 非製造業雇用者  
(EWCS2010, Services, N=24,964 人)

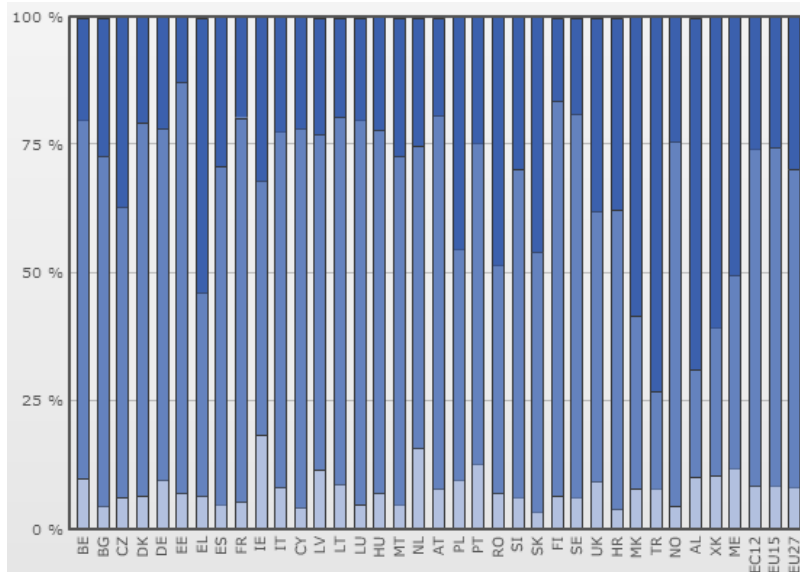
EU27 平均 上から 40 時間以上:21.7%, 30~40 時間:56.2%, , 30 時間未満 : 22.1%



(European Working Condition Survey 2010)

図表-3-29 週あたり平均勤務時間 製造業雇用者  
(EWCS2010, Industry, N=9,007 人)

EU27 平均 上から 40 時間以上:29.6%, 30~40 時間:62.3%, 30 時間未満 : 8.1%



(European Working Condition Survey 2010)

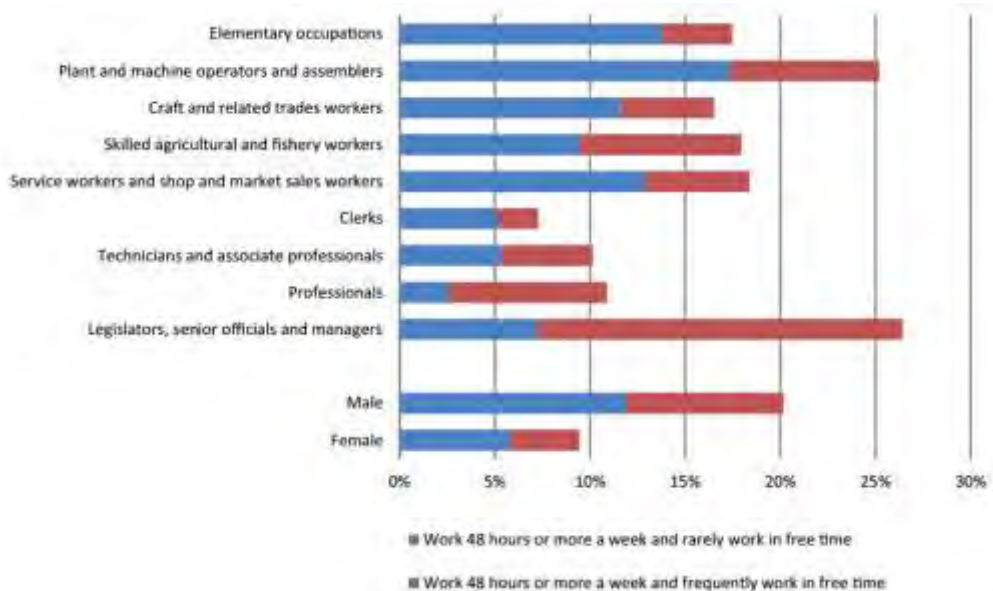
【国コード】 BE:ベルギー, BG:ブルガリア, CZ:チェコ, DK:デンマーク, DE:ドイツ, EE:エストニア, EL:ギリシャ, ES: スペイン, FR:フランス, IE:アイルランド, IT:イタリア, CY:キプロス, LV:ラトビア, LT:リトアニア, LU:ルクセンブルク, HU:ハンガリー, MT:マルタ, NL:オランダ, AT:オーストリア, PL:ポーランド, PT:ポルトガル, RO:ルーマニア, SI:スロベニア, SK:スロバキア, FI:フィンランド, SE:スウェーデン, UK:英国, HR:クロアチア, MK:マケドニア, TR:トルコ, NO: ノルウェー, AL:アルバニア, XK:テンボラリーコード (EC, ドイツ銀行、スイスの雇用者等), ME:モンテネグロ



第3章 雇用中の在り方

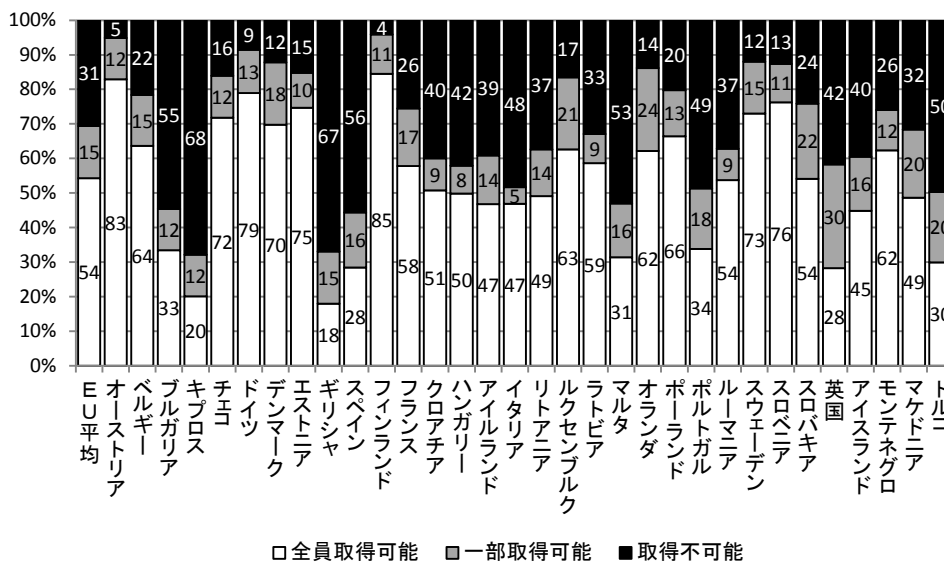
図表-3-30 週48時間以上かつサービス残業をした労働者の割合 職位・男女別 (EWCS2010, N=43,816人)

【棒グラフ摘要】左側：サービス残業はめったにしない、右側：サービス残業を頻繁にする



(Eurofound (2010) European Working Conditions Survey 2010) 40

図表-3-31 時間外労働に対する代休の取得可能状況 (EWCS2013, N=30,113人)

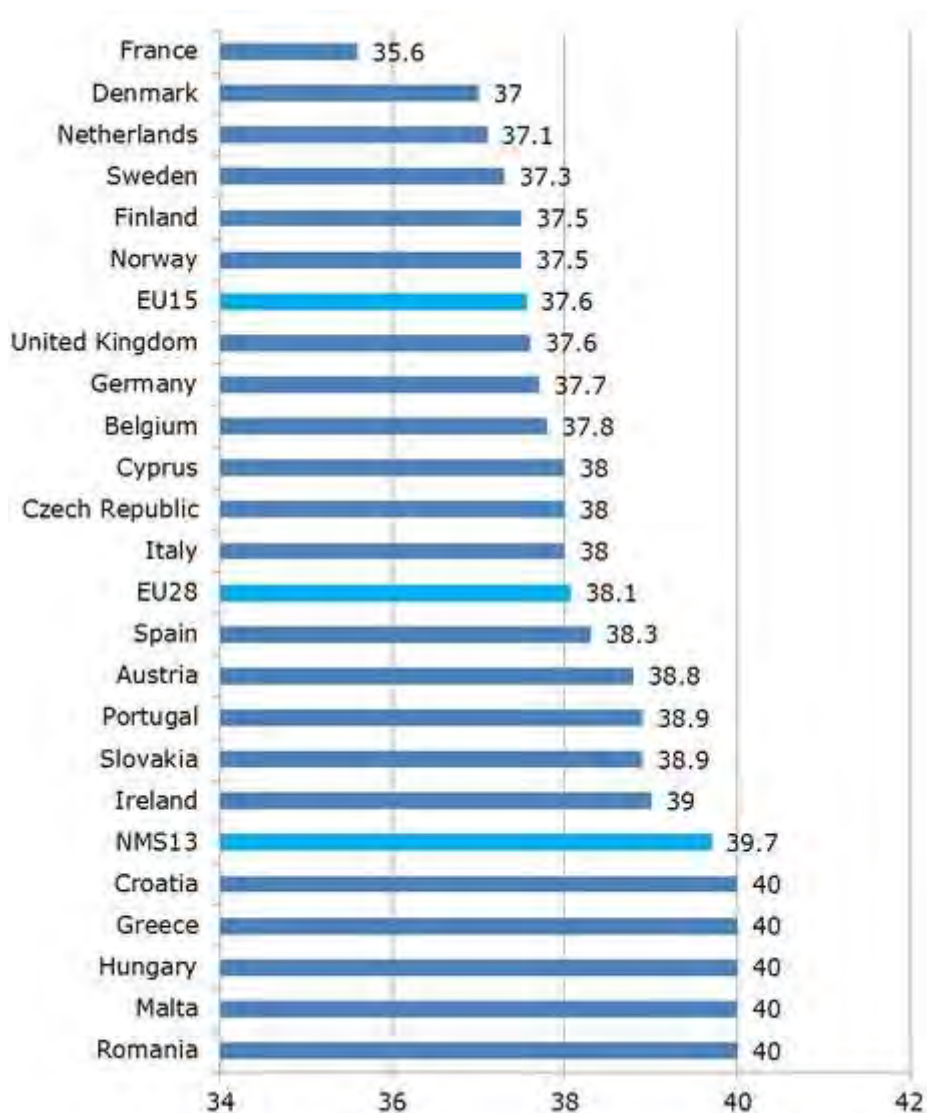


(European Working Condition Survey 2010 より作成) 41

40 Eurofound(2010)European Working Conditions Survey 2010, Proportion of workers who work more than 48 hours a week and work in their free time, by occupation and gender [http://www.vub.ac.be/SOCO/demo/papersonline/Benach\\_EUROFOUND.pdf](http://www.vub.ac.be/SOCO/demo/papersonline/Benach_EUROFOUND.pdf)

41 Possibility for employees to accumulate overtime for days off, Eurofound(2013) '3rd European Company Survey' <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ecs/>

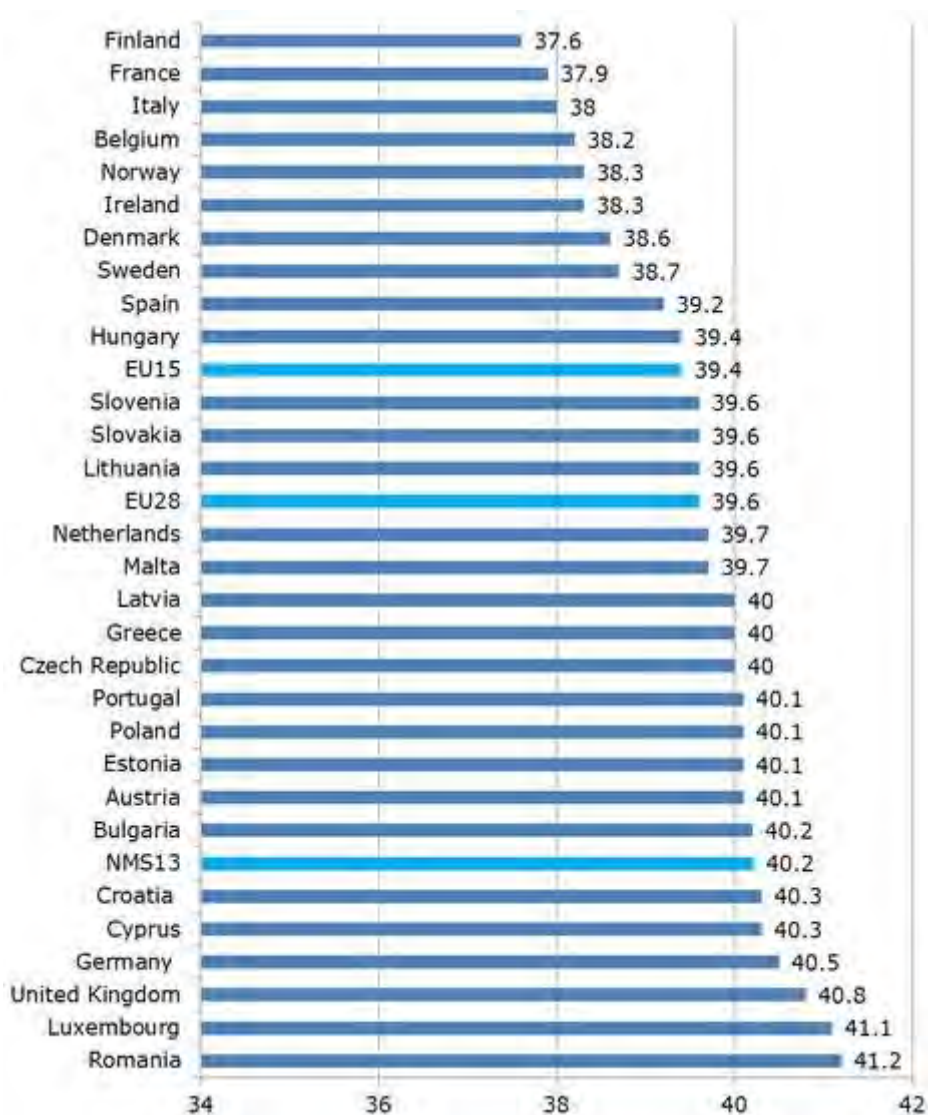
図表-3-32 全国労働協約で合意された週当たり平均労働時間（2012）



(Eurofound)<sup>42</sup>

<sup>42</sup> Eurofound, Developments in collectively agreed working time 2012  
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1305017s/tn1305017s.htm#hd2>

図表-3-33 実際の週当たり労働時間（2012）



(Eurofound) <sup>43</sup>

<sup>43</sup> Eurofound, Developments in collectively agreed working time 2012  
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1305017s/tn1305017s.htm#hd2>

図表-3-34 全国労働協約で合意された労働時間の年換算（2012）

国	A	B	C	D	E	F
	週当たり労働時間	グロス年間労働時間 (B×52)	年間 休日数	国民の 祝日数*	休日と祝日 (C + D) 時間換算	ネット年間 労働時間 (B - E)
エストニア	40.0	2,080.00	20	8	224.00	1,856.00
ハンガリー	40.0	2,080.00	20	9	232.00	1,848.00
リトアニア	40.0	2,080.00	20	9	232.00	1,848.00
ポーランド	40.0	2,080.00	20	9	232.00	1,848.00
ルーマニア	40.0	2,080.00	21	8	232.00	1,848.00
ラトビア	40.0	2,080.00	20	10	240.00	1,840.00
ブルガリア	40.0	2,080.00	20	11	248.00	1,832.00
クロアチア	40.0	2,080.00	20	11	248.00	1,832.00
ギリシャ	40.0	2,080.00	23	9	256.00	1,824.00
スロベニア	40.0	2,080.00	20	12	256.00	1,824.00
ルクセンブルク	40.0	2,080.00	25	9	272.00	1,808.00
マルタ	40.0	2,080.00	24	13	296.00	1,784.00
アイルランド	39.0	2,028.00	24	8	249.60	1,778.40
ポルトガル	38.9	2,022.80	22	10	248.96	1,773.84
スロバキア	38.9	2,022.80	20	14	264.52	1,758.28
キプロス	38.0	1,976.00	20	11	235.60	1,740.40
ベルギー	37.8	1,965.60	20	10	226.80	1,738.80
スペイン	38.3	1,991.60	22	12	260.44	1,731.16
オーストリア	38.8	2,017.60	25	12	287.12	1,730.48
チェコ	38.0	1,976.00	25	10	266.00	1,710.00
ノルウェー	37.5	1,950.00	25	8	247.50	1,702.50
イギリス	37.6	1,955.20	24.7	9	253.42	1,701.78
オランダ	37.1	1,929.20	25	6	230.02	1,699.18
フィンランド	37.5	1,950.00	25	10	262.50	1,687.50
スウェーデン	37.3	1,939.60	25	9	253.64	1,685.96
イタリア	38.0	1,976.00	28	11	296.40	1,679.60
ドイツ	37.7	1,960.40	30	10	301.60	1,658.80
デンマーク	37.0	1,924.00	30	8	281.20	1,642.80
フランス	35.6	1,851.20	30	9	277.68	1,573.52
欧州 28 各国平均	38.1	1,979.10	25.3	9.8	267.30	1,711.90

(Eurofound) <sup>44</sup>

<sup>44</sup> Eurofound, Developments in collectively agreed working time 2012  
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1305017s/tn1305017s.htm#hd2>

### 第3章 雇用中の在り方

#### (4) 米国の状況

図表-3-35 米国の民間企業における週当たり平均労働時間の推移

	産業	2013年	2013年	2013年	2014年
		1月	11月	12月	1月
週当たり 平均労働 時間	民間企業平均	34.4	34.5	34.4	34.4
	製造業 (Goods-producing)	40.2	40.6	40.4	40.2
	鉱工業	42.7	44.6	44.6	44.0
	建設業	38.9	39.2	38.8	38.6
	商品製造業 (Manufacturing)	40.6	41.0	40.9	40.7
	耐久消費財製造	40.9	41.5	41.4	41.1
	非耐久消費財製造	40.1	40.1	40.2	40.0
	民間サービス提供業	33.2	33.3	33.2	33.2
	貿易・運輸・設備業	34.4	34.4	34.5	34.4
	卸売	38.5	38.9	38.6	38.7
	小売	31.4	31.2	31.3	31.1
	運輸・倉庫	38.5	38.7	38.9	38.9
	設備	42.1	42.0	42.0	42.1
	情報サービス	36.4	36.8	36.9	36.8
	金融サービス	37.0	37.2	37.0	37.1
	企業向けサービス	36.0	36.2	36.1	36.2
	教育・医療サービス	32.7	32.7	32.7	32.7
レジャー・娯楽	26.1	26.0	25.8	25.9	
その他サービス	31.6	31.7	31.7	31.7	
週当たり 平均超過 労働時間	商品製造業 (Manufacturing)	3.3	3.4	3.5	3.4
	耐久消費財製造	3.2	3.5	3.5	3.4
	非耐久消費財製造	3.4	3.3	3.4	3.4

(BLS, Table B-2. Average weekly hours and overtime of all employees on private nonfarm payrolls by industry sector, seasonally adjusted) <sup>45</sup>

<sup>45</sup> <http://www.bls.gov/news.release/empsit.t18.htm>

## 4. 長期雇用

## (1) 日本、欧州、米国の比較

長期雇用慣行、年功賃金制度、企業別組合の3つは、日本型の雇用システムの特徴を示す「三種の神器」などと呼ばれることがあるが、これら3つは日本的経営の特徴としてジェームズ・アベグレンが1958年に著した「日本の経営」のなかで指摘したのが最初であり、その後1972年にOECDが刊行した「OECD 対日労働報告書」のなかでも取り上げられたことでひろく流布された観念である。これらのうち長期雇用慣行は終身雇用とも呼ばれ、アベグレンは日本の工場労働者が「家族、友愛組織、その他アメリカにおける親睦団体の構成員である場合に似た仕方で、会社の一構成員」となり、従業員と会社の間には「終身的雇用関係 (lasting commitment) 」があると指摘している<sup>46</sup>。

アベグレンによる日本の終身雇用に関する指摘に対しては、定年制の存在を無視している、大企業の男性正社員に限定した話である、という批判もある<sup>47</sup>。また、日本の企業には終身雇用契約はないし、また法律上も正当な理由があれば解雇は比較的自由にできるようになっているから少なくとも制度として終身雇用制があるとは言えず、ただ年功的な「暗黙の」長期雇用契約が期待できるに過ぎない、という指摘もある<sup>48</sup>。

終身雇用は諸外国においては英語で permanent employment といい<sup>49</sup>、期限の定めのない無期労働契約による雇用と同義語に用いられるが、定年まで解雇されずに働き続けることが保証された労働契約でないことは、欧米諸国も日本と変わりはない。

終身とはいえ、permanent employment は当然に、年金受給開始年齢を定年/ 停年 (retirement age) とする雇用のことをいう。

次項(2)から(4)にかけて、日本と欧米の勤続年数などの統計で収集できたものを掲載しているが、男女計の平均勤続年数を並べて比較したものは JILPT が整理した図表一3-40のみである。これを見ると、2012年における平均勤続年数は日本が11.9年(男13.3年、女9.0年)であるのに対し、欧州諸国を見れば、イギリスが8.8年(男9.1年、女8.5年)、ドイツが11.2年(男11.8年、女10.6年)、フランスが11.9年(男女共)と、日本と比べてさほど大きな変化はない。

また図表一3-41には欧州23か国の平均勤続年数の推移を示しており、2012年を見れば23か国平均は11.0年で、ギリシャ、ポルトガル、イタリア、スロベニア、ベルギーの平均勤続年数は日本を上回っていることがわかる。

米国の平均勤続年数は4.6年と日本の半分以下であるが、Fortune 500にランクインした

<sup>46</sup> アベグレン/ 占部都美訳(1958)「日本の経営」ダイヤモンド社

<sup>47</sup> 海老原嗣生、荻野進介(2011)「名著で読み解く 日本人はどのように仕事をしてきたか」中公新書ラクシ pp.33-34

<sup>48</sup> 島田晴雄(1994)「日本の雇用—21世紀への再設計」ちくま新書 pp.16-17, p.63

<sup>49</sup> 終身雇用はしばしば lifetime employment と呼ばれるが、これは専ら日本の終身雇用システムの特異さを指すために用いられることが多いようである。参考: A.G.Watts (1985) 'The Japanese 'Lifetime Employment System' and its implications for careers guidance' International Journal for Advancement of Counselling 8 pp.91-114

### 第3章 雇用中の在り方

米国の大企業のなかには、イーストマンコダックのように勤続年数中間値が20年に及ぶところもあり、従業員の長期雇用をモットーとする企業が米国にも存在することがわかる（図表-3-48）。

以上を整理すると、次のように示される。

図表-3-36 長期雇用の在り方 日本と欧米の比較

	日本	欧州	米国
終身雇用	総合職は、定年までの長期雇用が前提とされており、平均勤続年数は11.7年と長くなっている。	期限の定めのない労働者の平均勤続年数の水準は、国によって異なるが、日本と比べて顕著な差は全体に認められない。勤続年数20年以上の割合は、いくつかの国で日本を大きく上回っている。	フルタイム雇用者であっても、随意雇用原則（at-will）によっていつでも解雇でき、平均勤続年数は4.6年と短い長期雇用をモットーとする企業もある。

## (2) 日本の状況

図表-3-37 主要職種別平均年齢、勤続年数、実労働時間数と月間給与額（男性 2011年）

職 種	労働者数 (千人)	平均+ 年齢	平均 勤続 年数	月間所定 内労働時 間数	月間超過 労働時間 数	月間決まって 支給する給与 金額 (千円)	所 定 内 給 与 額	年間賞与その 他特別給与額 (千円)
自然科学系研究者	21	39.2	11.8	163	11	444	416	1,499
技術士	52	41.4	12.7	167	17	358	320	926
システム・エンジニア	184	36.1	10.3	161	18	387	346	1,051
プログラマー	62	31.8	6.5	160	16	315	286	657
医師	49	40.5	5.3	165	15	936	805	1,147
看護師	41	35.0	6.8	162	8	331	292	804
理学療法士、作業療法士	55	31.3	4.5	166	6	290	278	633
福祉施設介護員	177	34.8	5.4	166	4	229	214	514
高等学校教員	45	45.4	17.0	170	2	468	466	1,934
大学教授	53	57.4	18.1	163	0	678	677	3,138
大学准教授	30	46.1	11.6	164	0	543	541	2,283
各種学校・専修学校教員	17	43.3	11.6	170	8	370	356	872
電子計算機オペレーター	20	36.8	9.7	161	12	292	266	681
百貨店店員	21	40.0	14.2	165	7	283	269	699
販売店員（百貨店店員を除く）	281	37.0	8.9	173	13	272	251	470
自動車外交販売員	62	37.0	12.0	167	9	316	297	828
調理士	99	40.5	8.6	177	14	278	256	340
給仕従事者	48	36.3	7.0	177	14	253	231	261
娯楽接客員	75	34.0	6.0	171	7	266	251	319
警備員	118	49.0	6.8	172	21	218	188	223
電車運転士	21	38.5	18.6	151	13	389	341	1,461
旅客掛	23	39.8	16.0	161	19	323	276	1,065
自家用貨物自動車運転者	46	43.5	9.6	180	21	278	245	358
タクシー運転者	204	57.0	9.5	171	22	230	197	151
営業用バス運転者	86	47.4	11.5	168	39	308	239	667
営業用大型貨物自動車運転者	267	46.1	11.5	177	39	319	258	256
営業用普通・小型貨物自動車運転者	238	44.1	9.6	176	38	286	237	324
一般化学工	40	38.8	12.8	161	15	329	283	912
旋盤工	34	40.9	13.8	168	20	285	248	542
金属プレス工	46	39.6	11.6	168	19	278	240	523
鉄工	40	39.6	10.8	171	22	280	243	428
仕上工	20	41.8	12.4	166	24	290	245	449
溶接工	65	40.1	12.4	168	22	288	246	535
機械組立工	98	37.5	11.3	169	20	309	266	615
機械検査工	16	40.2	14.1	166	19	310	271	793
機械修理工	43	40.0	13.0	168	22	310	264	777
自動車組立工	42	37.6	14.3	162	16	323	275	1,037
自動車整備工	138	34.6	10.2	170	16	270	244	629
パン・洋生菓子製造工	39	39.5	11.1	171	26	251	211	420
オフセット印刷工	30	40.8	15.6	167	21	314	268	489
合成樹脂製品成形工	44	38.7	10.2	165	18	287	244	532
金属・建築塗装工	21	40.2	13.2	176	20	295	259	381
機械製図工	20	41.9	15.4	168	27	336	283	560
クレーン運転工	21	44.5	13.5	170	30	333	277	650
建設機械運転工	33	46.8	13.1	172	20	300	265	298
電気工	82	40.7	13.4	174	22	331	284	671
大工	15	43.5	13.3	178	9	293	276	258
配管工	32	41.9	12.8	178	16	309	282	289
土工	67	47.6	10.0	172	11	273	253	134
ビル清掃員	29	50.4	7.2	169	10	208	195	203

(総務省 平成 23 年度日本の統計 16-27) <sup>50</sup><sup>50</sup> <http://www.stat.go.jp/data/nihon/16.htm>



### 第3章 雇用中の在り方

図表-3-38 主要職種別平均年齢、勤続年数、実労働時間数と月間給与額（女性 2011年）

職 種	労働者数 (千人)	平均年 齢	平均 勤続 年数	月間所定 内労働時 間数	月間超過 労働時間 数(時間)	月間決まって 支給する給与 金額(千円)	所 定 内 給 与額	年間賞与そ の他特別給 与額(千円)
自然科学系研究者	6	36.2	9.1	165	8	369	350	1,251
システム・エンジニア	44	34.9	7.8	155	21	368	320	950
プログラマー	14	30.5	5.4	158	15	280	255	535
医師	19	37.5	4.8	163	10	746	669	937
薬剤師	35	36.7	7.1	161	9	329	307	783
看護師	480	37.9	7.4	162	7	326	290	836
准看護師	176	47.1	10.6	162	5	284	255	682
看護補助者	127	44.8	6.9	162	3	199	186	405
臨床検査技師	31	39.9	12.7	164	10	319	292	919
理学療法士、作業療法士	55	30.1	4.6	164	4	267	260	614
歯科衛生士	17	31.5	5.7	169	13	248	232	393
栄養士	51	34.9	6.7	169	4	225	218	579
保育士	159	34.8	8.5	172	4	218	211	595
介護支援専門員(ケアマネージャー)	47	47.0	8.0	167	4	256	249	613
ホームヘルパー	52	43.9	5.8	165	6	214	201	350
福祉施設介護員	356	39.0	5.5	165	3	210	197	452
幼稚園教諭	61	31.7	7.2	174	1	221	219	653
高等学校教員	18	41.2	12.7	172	2	394	391	1,480
大学教授	8	56.5	16.5	160	1	618	616	2,702
大学准教授	8	47.6	10.7	161	0	516	515	2,197
各種学校・専修学校教員	17	40.9	8.5	167	2	326	321	848
個人教師、塾・予備校講師	6	30.2	5.1	169	7	229	218	411
デザイナー	21	33.6	6.7	170	22	295	255	551
ワープロ・オペレーター	29	37.1	8.3	166	7	230	219	595
キーバンチャー	7	39.3	9.7	165	7	210	200	340
電子計算機オペレーター	30	38.1	7.7	165	8	224	211	404
百貨店店員	39	40.8	10.7	158	3	197	192	356
販売店員(百貨店店員を除く)	241	37.3	7.2	167	7	194	185	251
スーパー店チェッカー	30	38.0	7.9	167	6	174	166	195
保険外交員	90	48.1	10.9	144	1	255	253	527
理容・美容師	19	29.8	6.3	177	8	209	199	87
洗たく工	13	48.7	9.1	169	9	156	148	111
調理士	56	46.8	8.7	167	5	185	177	376
調理士見習	16	50.3	6.9	165	8	162	153	117
給仕従事者	73	39.0	6.3	170	9	192	180	145
娯楽接客員	59	36.6	6.6	165	5	211	204	154
警備員	10	35.4	5.7	168	12	201	185	228
旅客掛	12	28.8	5.2	157	6	210	201	598
タクシー運転者	7	53.1	9.3	171	17	206	183	146
営業用普通・小型貨物自動車運転者	6	41.1	5.4	164	24	208	178	158
仕上工	4	46.2	10.3	170	11	190	175	324
機械組立工	18	39.8	10.1	167	13	204	185	359
機械検査工	8	40.1	8.6	165	15	189	170	307
通信機器組立工	9	40.1	9.9	163	13	181	165	227
パン・洋生菓子製造工	31	39.0	7.7	168	18	184	162	239
洋裁工	2	41.0	10.0	170	14	153	138	61
ミシン縫製工	42	43.2	11.3	171	7	145	139	114
合成樹脂製品成形工	10	38.6	7.5	157	8	171	161	249
ビル清掃員	41	56.6	7.6	164	5	149	143	125

(総務省 平成 23 年度日本の統計 16-27) <sup>51</sup>

<sup>51</sup> <http://www.stat.go.jp/data/nihon/16.htm>

図表-3-39 雇用者の平均年齢及び平均勤続年数の推移

	平成 23 年度		平成 24 年度		平成 25 年度	
	平均年齢	勤続年数	平均年齢	勤続年数	平均年齢	勤続年数
男性	42.3 歳	13.3 年	42.5 歳	13.2 年	42.8 歳	13.3 年
女性	39.9 歳	9.0 年	40.0 歳	8.9 年	40.4 歳	9.1 年
男女計	41.5 歳	11.9 年	41.7 歳	11.8 年	42.0 歳	11.9 年

(厚生労働省 賃金構造基本調査(全国)各年度結果の概況 第1表より整理)<sup>52</sup>

2012年における東証一部上場企業1,681社の平均勤続年数は15.9年、平均年齢は40.0歳<sup>53</sup>。

図表-3-40 日本及び先進各国における勤続年数別雇用者割合

国/Country	1年未満 < 1	1年以上 3年未満 1 to < 3	3年以上 5年未満 3 to < 5	5年以上 10年未満 5 to < 10	10年以上 15年未満 10 to < 15	15年以上 20年未満 15 to < 20	20年以上 20+ (years)
日本 <sup>1)</sup> JPN	7.4	14.4	13.3	20.2	12.5	10.0	22.2
アメリカ <sup>2)</sup> USA	21.1	11.2	16.6	21.8	12.5	6.1	10.6
カナダ <sup>3)</sup> CAN	—	11.3	8.4	21.0	13.5	17.1	28.7
イギリス GBR	2.1	4.7	7.9	14.1	16.3	23.9	31.0
ドイツ DEU	3.1	5.1	7.5	12.6	12.2	16.3	43.2
フランス FRA	4.5	4.8	4.7	8.8	12.6	19.2	45.3
イタリア ITA	2.6	4.2	4.3	9.6	12.3	20.3	46.6
オランダ NLD	3.0	5.8	7.2	13.2	15.4	18.5	36.9
ベルギー BEL	2.8	4.6	6.2	12.0	12.2	18.5	43.6
デンマーク DNK	4.8	8.1	8.9	16.8	16.7	17.1	27.6
スウェーデン SWE	7.8	6.0	7.2	11.1	12.8	18.0	37.1
フィンランド FIN	7.9	6.6	7.7	10.9	12.7	16.7	37.4
ノルウェー NOR	2.8	5.1	8.4	14.5	16.7	18.6	34.0
オーストリア AUT	3.0	6.5	6.8	10.4	14.2	19.5	39.7
韓国 KOR	7.2	17.1	11.2	21.6	11.0	13.8	18.1
オーストラリア <sup>3)</sup> AUS	4.1	8.3	10.2	22.9	16.5	17.5	20.5

国/Country	男女計 Total	男性 Male	女性 Female	年齢階級別/By age group (歳/years old)			
				15~24	25~54	55~64	65~69
日本 <sup>1)</sup> JPN	11.9	13.3	9.0	2.2	11.4	19.2	15.4
アメリカ <sup>2)</sup> USA	4.6	4.7	4.6	1.2	5.4	10.3	10.3
イギリス GBR	8.8	9.1	8.5	2.3	8.8	14.4	14.6
ドイツ DEU	11.2	11.8	10.6	2.2	10.7	20.5	14.0
フランス FRA	11.9	11.9	11.9	1.7	11.5	22.7	14.2
イタリア ITA	12.0	12.4	11.6	2.4	11.3	22.4	21.9
オランダ NLD	10.0	10.9	9.0	2.1	10.0	19.9	12.5
ベルギー BEL	11.7	11.9	11.6	1.7	11.1	23.4	17.2
デンマーク DNK	8.0	8.2	7.9	1.7	7.5	16.2	16.4
スウェーデン SWE	10.3	9.9	10.7	1.3	9.2	20.3	15.6
フィンランド FIN	10.3	10.2	10.3	1.2	9.3	20.7	17.0
ノルウェー NOR	9.5	9.7	9.3	2.0	8.5	18.7	22.1
オーストリア AUT	10.5	11.5	9.5	2.5	10.9	20.5	16.6

資料出所 日本:厚生労働省(2012.2)「平成23年賃金構造基本統計調査」  
 アメリカ:U.S.Department of Labor(2012.9) *Employee Tenure in 2012*  
 その他:OECD Database (<http://stats.oecd.org/>) "Employment by job tenure intervals"  
 2012年11月現在

(注) 1) 2011年6月末現在。1年以上2年未満の欄は1年以上3年未満の数値、2年以上5年未満の欄は3年以上5年未満の数値。  
 2) 2012年1月現在。平均勤続年数は中位数。男性は16~64歳、女性は16~59歳を対象。年齢階級別15~24歳の欄は16~24歳、65~69歳の欄は65歳以上を対象。  
 3) 2010年の数値。

(JILPT データブック国際労働比較 2013, p.119 第3-12表)<sup>54</sup>

<sup>52</sup> [http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chingin\\_zenkoku\\_a.html](http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chingin_zenkoku_a.html)

<sup>53</sup> 給料.com 東証一部上場企業1681社の平均年収ランキング(2012年)  
<http://kyuuryou.com/w580-2012.html>

<sup>54</sup> <http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2013/documents/Databook2013.pdf>

### 第3章 雇用中の在り方

#### (3) 欧州の状況

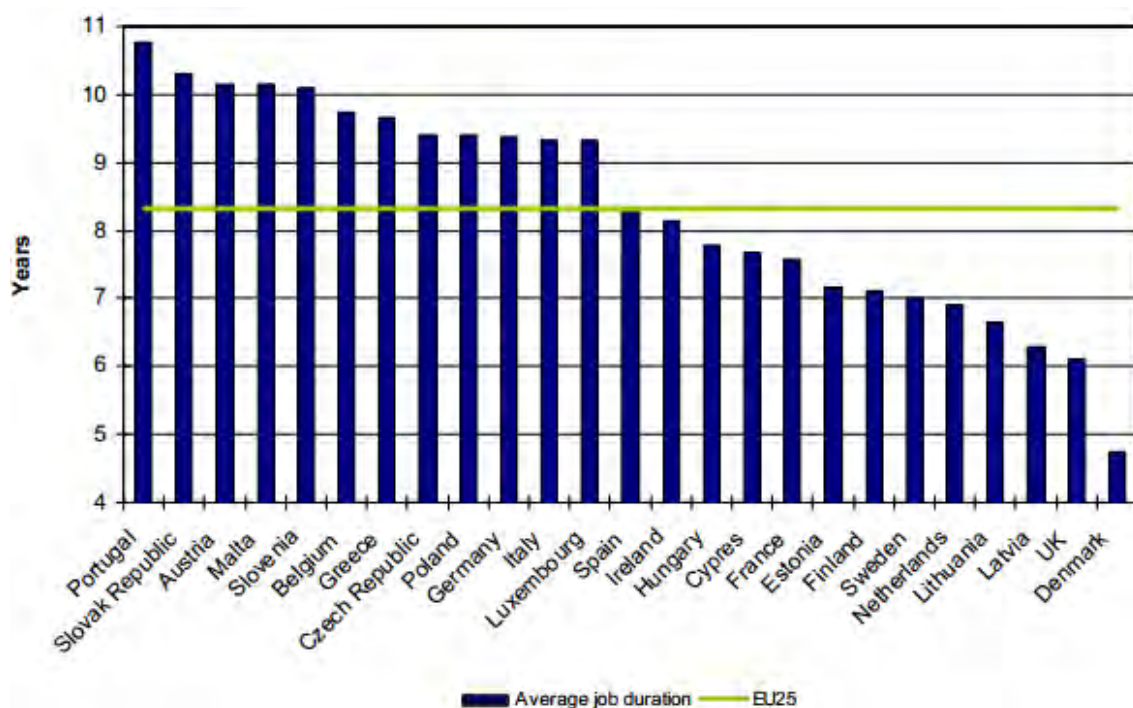
図表-3-41 欧州 23 か国における雇用者の平均勤続年数の推移

国	2007	2008	2009	2010	2011	2012
ギリシャ	13.2	13.2	13.2	13.5	13.7	13.9
ポルトガル	12.8	12.9	13.2	13.1	13.0	13.5
イタリア	12.3	12.3	12.6	12.8	12.9	13.1
スロベニア	13.1	12.8	13.3	13.1	13.1	13.0
ベルギー	12.2	12.1	12.3	12.3	12.0	12.0
フランス	11.7	11.7	11.7	11.8	11.8	11.9
ドイツ	11.2	11.2	11.4	11.4	11.5	11.5
スペイン	9.5	9.7	10.3	10.7	11.0	11.5
ポーランド	11.1	10.9	10.9	10.9	11.1	11.4
フィンランド	10.5	10.7	11.0	11.1	11.0	11.0
オーストリア	10.9	10.9	11.0	11.1	11.0	10.9
アイルランド	9.4	9.6	10.3	10.6	10.7	10.8
ルクセンブルク	11.4	11.7	11.0	11.2	11.0	10.8
チェコ	10.0	10.0	10.2	10.3	10.4	10.5
オランダ	10.6	10.4	10.7	10.4	10.4	10.5
スウェーデン	10.7	10.6	10.8	10.7	10.4	10.4
スロバキア	9.7	9.5	9.9	10.0	10.0	10.3
ノルウェー	9.5	9.7	9.8	9.9	9.8	9.8
ハンガリー	9.8	9.6	9.8	9.9	10.0	9.8
スイス	9.9	9.9	9.7	9.6	9.7	9.7
イギリス	8.7	8.8	9.1	9.3	9.4	9.4
デンマーク	8.2	8.0	8.2	8.4	8.7	8.9
エストニア	7.5	7.6	8.2	8.3	8.5	8.6
欧州 23 か国平均	10.6	10.6	10.8	10.9	10.9	11.0

(OECD StatExtracts, Employment by job tenure intervals - average tenure より整理) <sup>55</sup>

<sup>55</sup> [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TENURE\\_AVE#](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TENURE_AVE#)

図表-3-42 EU25 各国 雇用者の平均勤続年数（2005年）



(Danish Technical Institute (2008) 'Job Mobility in the European Union' p.27 Figure 2.4) <sup>56</sup>

<sup>56</sup> Danish Technical Institute (2008) 'Job Mobility in the European Union'  
file:///D:/Download/job\_mobility\_final\_en.pdf

(4) 米国の状況

図表-3-43 米国における同じ雇用主の下での勤続年数 年齢層別 (2012)

Table 1. Median years of tenure with current employer for employed wage and salary workers by age and sex, selected years, 2002-2012

Age and sex	January 2002	January 2004	January 2006	January 2008	January 2010	January 2012
<b>TOTAL</b>						
16 years and over .....	3.7	4.0	4.0	4.1	4.4	4.6
16 to 17 years .....	.7	.7	.6	.7	.7	.7
18 to 19 years .....	.8	.8	.7	.8	1.0	.8
20 to 24 years .....	1.2	1.3	1.3	1.3	1.5	1.3
25 years and over .....	4.7	4.9	4.9	5.1	5.2	5.4
25 to 34 years .....	2.7	2.9	2.9	2.7	3.1	3.2
35 to 44 years .....	4.6	4.9	4.9	4.9	5.1	5.3
45 to 54 years .....	7.6	7.7	7.3	7.6	7.8	7.8
55 to 64 years .....	9.9	9.6	9.3	9.9	10.0	10.3
65 years and over .....	8.6	9.0	8.8	10.2	9.9	10.3
<b>Men</b>						
16 years and over .....	3.9	4.1	4.1	4.2	4.6	4.7
16 to 17 years .....	.8	.7	.7	.7	.7	.6
18 to 19 years .....	.8	.8	.7	.8	1.0	.8
20 to 24 years .....	1.4	1.3	1.4	1.4	1.6	1.4
25 years and over .....	4.9	5.1	5.0	5.2	5.3	5.5
25 to 34 years .....	2.8	3.0	2.9	2.8	3.2	3.2
35 to 44 years .....	5.0	5.2	5.1	5.2	5.3	5.4
45 to 54 years .....	9.1	9.6	8.1	8.2	8.5	8.5
55 to 64 years .....	10.2	9.8	9.5	10.1	10.4	10.7
65 years and over .....	8.1	8.2	8.3	10.4	9.7	10.2
<b>Women</b>						
16 years and over .....	3.4	3.8	3.9	3.9	4.2	4.6
16 to 17 years .....	.7	.6	.6	.6	.7	.7
18 to 19 years .....	.8	.8	.7	.8	1.0	.8
20 to 24 years .....	1.1	1.3	1.2	1.3	1.5	1.3
25 years and over .....	4.4	4.7	4.8	4.9	5.1	5.4
25 to 34 years .....	2.5	2.8	2.8	2.6	3.0	3.1
35 to 44 years .....	4.2	4.5	4.6	4.7	4.9	5.2
45 to 54 years .....	6.5	6.4	6.7	7.0	7.1	7.3
55 to 64 years .....	9.6	9.2	9.2	9.8	9.7	10.0
65 years and over .....	9.4	9.6	9.5	9.9	10.1	10.5

(BLS Employee Tenure in 2012) <sup>57</sup>

<sup>57</sup> <http://www.bls.gov/news.release/pdf/tenure.pdf>

図表-3-44 米国における同じ雇用主の下での勤続年数別雇用者の割合（2012）

Table 2. Percent of employed wage and salary workers 25 years and over who had 10 years or more of tenure with their current employer by age and sex, selected years, 2002-2012

Age and sex	January 2002	January 2004	January 2006	January 2008	January 2010	January 2012
<b>TOTAL</b>						
25 years and over .....	30.8	30.6	30.0	31.5	33.1	33.7
25 to 29 years .....	2.2	2.4	2.4	2.3	2.3	2.5
30 to 34 years .....	11.7	10.9	10.6	10.1	12.8	12.5
35 to 39 years .....	25.2	23.2	22.8	23.0	25.7	25.2
40 to 44 years .....	33.9	32.4	31.8	32.9	35.3	35.1
45 to 49 years .....	41.2	42.1	39.9	40.2	40.8	41.6
50 to 54 years .....	49.4	48.5	46.6	47.7	48.9	48.4
55 to 59 years .....	53.3	50.9	50.1	52.4	52.4	54.1
60 to 64 years .....	50.5	49.7	48.4	53.6	54.5	55.1
65 years and over .....	48.0	48.7	48.5	56.3	53.1	55.5
<b>Men</b>						
25 years and over .....	32.6	32.4	31.1	32.9	34.3	34.6
25 to 29 years .....	2.6	2.7	2.6	2.4	3.1	2.6
30 to 34 years .....	13.0	11.9	11.6	11.3	14.3	13.2
35 to 39 years .....	27.2	24.9	24.7	25.4	27.2	25.7
40 to 44 years .....	37.4	36.2	34.8	35.8	37.5	36.9
45 to 49 years .....	45.4	48.1	42.9	43.5	43.7	44.8
50 to 54 years .....	54.0	53.0	49.7	50.4	51.3	51.4
55 to 59 years .....	56.5	53.4	51.0	54.9	53.6	55.7
60 to 64 years .....	48.4	48.5	48.1	52.4	56.8	56.2
65 years and over .....	46.4	46.8	47.2	58.9	51.9	55.5
<b>Women</b>						
25 years and over .....	28.8	28.6	28.8	30.0	31.9	32.8
25 to 29 years .....	1.8	1.9	2.1	2.1	1.6	2.3
30 to 34 years .....	10.2	9.8	9.4	8.7	11.1	11.8
35 to 39 years .....	22.9	21.3	20.5	20.3	24.0	24.7
40 to 44 years .....	30.2	28.5	28.4	29.9	32.9	33.2
45 to 49 years .....	37.0	36.2	36.9	36.7	38.0	38.3
50 to 54 years .....	44.8	44.1	43.6	45.0	46.5	45.5
55 to 59 years .....	49.9	48.4	49.1	50.0	51.2	52.6
60 to 64 years .....	52.6	51.0	48.7	54.8	52.2	54.0
65 years and over .....	49.7	50.7	49.9	53.8	54.3	55.6

(BLS Employee Tenure in 2012)

第3章 雇用中の在り方

図表-3-45 米国における同じ雇用主の下の年齢層別・勤続年数別雇用者の割合（2012）

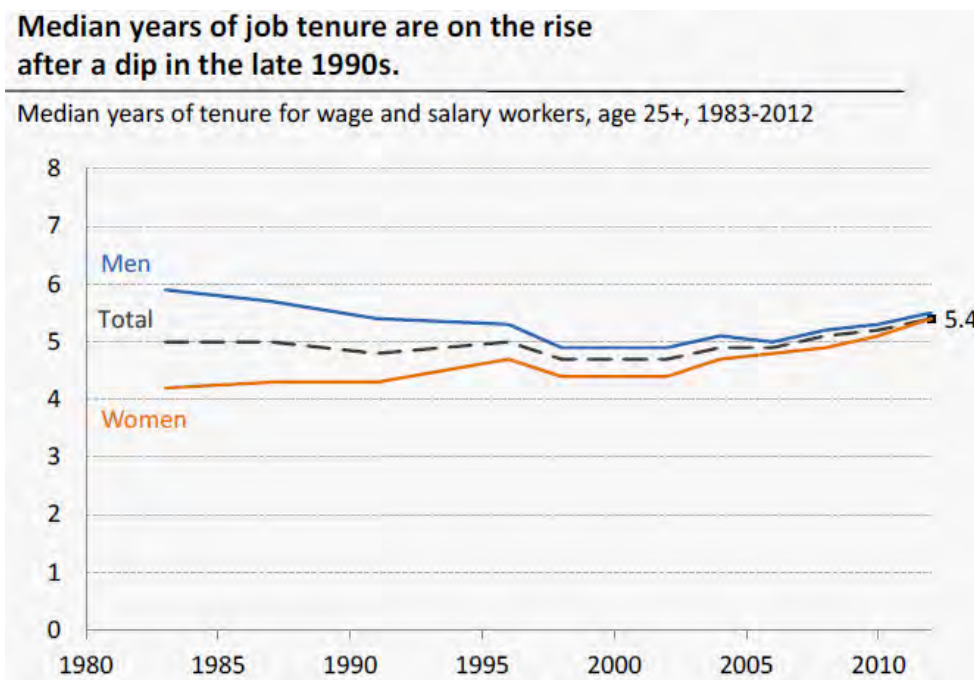
Table 3. Distribution of employed wage and salary workers by tenure with current employer, age, sex, race, and Hispanic or Latino ethnicity, January 2012

Age, sex, race, and Hispanic or Latino ethnicity	Number employed (in thousands)	Percent distribution by tenure with current employer								
		Total	12 months or less	13 to 23 months	2 years	3 to 4 years	5 to 9 years	10 to 14 years	15 to 19 years	20 years or more
<b>TOTAL</b>										
16 years and over .....	125,516	100.0	21.1	6.3	4.9	16.6	21.8	12.5	6.1	10.6
16 to 19 years .....	3,925	100.0	72.9	11.9	6.9	7.8	.4	-	-	-
20 years and over .....	121,591	100.0	19.5	6.1	4.8	16.9	22.4	12.9	6.3	11.0
20 to 24 years .....	12,712	100.0	48.9	12.8	10.6	20.4	7.1	.2	-	-
25 to 34 years .....	28,381	100.0	25.5	8.4	6.9	24.5	27.2	6.8	.7	-
35 to 44 years .....	27,477	100.0	16.1	5.4	4.3	16.8	27.0	17.8	8.8	3.8
45 to 54 years .....	28,535	100.0	12.5	4.5	2.9	13.0	22.0	16.8	9.5	18.7
55 to 64 years .....	19,339	100.0	9.4	2.8	2.3	10.8	20.2	16.4	9.8	28.3
65 years and over .....	5,148	100.0	7.8	2.0	2.1	11.8	20.7	16.6	9.2	29.7
<b>Men</b>										
16 years and over .....	64,552	100.0	21.0	6.3	5.0	16.2	21.3	12.2	6.4	11.5
16 to 19 years .....	1,839	100.0	71.2	13.3	7.8	7.4	.4	-	-	-
20 years and over .....	62,713	100.0	19.6	6.1	4.9	16.5	21.9	12.6	6.5	11.9
20 to 24 years .....	6,559	100.0	48.8	12.5	10.4	20.6	7.4	.2	-	-
25 to 34 years .....	15,104	100.0	24.7	8.5	7.3	23.8	27.8	7.0	.9	-
35 to 44 years .....	14,570	100.0	16.3	5.4	4.0	16.1	26.8	17.3	9.8	4.4
45 to 54 years .....	14,361	100.0	12.6	4.5	2.8	12.5	19.6	16.6	10.0	21.4
55 to 64 years .....	9,470	100.0	10.0	2.5	2.7	10.1	18.8	15.6	9.2	31.2
65 years and over .....	2,648	100.0	7.8	1.3	1.9	11.8	21.7	16.9	8.9	29.7
<b>Women</b>										
16 years and over .....	60,964	100.0	21.3	6.3	4.8	17.1	22.2	12.7	5.9	9.7
16 to 19 years .....	2,085	100.0	74.4	10.7	6.2	8.2	.5	-	-	-
20 years and over .....	58,879	100.0	19.4	6.2	4.7	17.4	23.0	13.2	6.1	10.1
20 to 24 years .....	6,153	100.0	49.0	13.1	10.7	20.3	6.7	.2	-	-
25 to 34 years .....	13,276	100.0	26.5	8.4	6.4	25.3	26.5	6.5	.5	-
35 to 44 years .....	12,907	100.0	15.9	5.4	4.6	17.5	27.4	18.4	7.7	3.1
45 to 54 years .....	14,174	100.0	12.4	4.5	3.1	13.6	24.4	17.0	9.0	16.0
55 to 64 years .....	9,868	100.0	8.8	3.2	1.9	11.6	21.4	17.2	10.5	25.5
65 years and over .....	2,499	100.0	7.7	2.8	2.4	11.9	19.7	16.3	9.6	29.7
<b>White</b>										
16 years and over .....	100,679	100.0	20.7	6.4	4.8	16.1	21.7	12.6	6.6	11.3
Men .....	52,641	100.0	20.5	6.5	4.7	15.7	21.1	12.4	6.8	12.3
Women .....	48,039	100.0	20.9	6.3	4.8	16.4	22.2	12.9	6.3	10.2
<b>Black or African American</b>										
16 years and over .....	14,204	100.0	22.2	5.6	5.2	18.5	22.1	12.4	4.5	9.5
Men .....	6,526	100.0	22.9	5.1	5.5	18.9	21.9	10.8	4.8	10.0
Women .....	7,678	100.0	21.6	6.0	5.0	18.2	22.2	13.8	4.2	9.1
<b>Asian</b>										
16 years and over .....	6,933	100.0	21.1	6.6	5.3	20.5	23.8	11.3	4.8	6.6
Men .....	3,502	100.0	21.2	5.8	6.6	19.0	23.8	12.8	4.3	6.5
Women .....	3,432	100.0	21.0	7.3	4.0	22.1	23.9	9.8	5.2	6.7
<b>Hispanic or Latino ethnicity</b>										
16 years and over .....	19,763	100.0	23.6	5.9	6.6	20.1	23.7	10.9	4.2	5.1
Men .....	11,262	100.0	24.5	6.0	6.8	20.8	22.4	10.0	4.3	5.2
Women .....	8,501	100.0	22.3	5.6	6.4	19.2	25.4	12.0	4.2	4.9

NOTE: Detail for the above race groups (white, black or African American, and Asian) do not sum to totals because data are not presented for all races. Persons whose ethnicity is identified as Hispanic or Latino may be of any race. Detail may not sum to totals because of rounding. Dash represents zero or rounds to zero. Updated population controls are introduced annually with the release of January data.

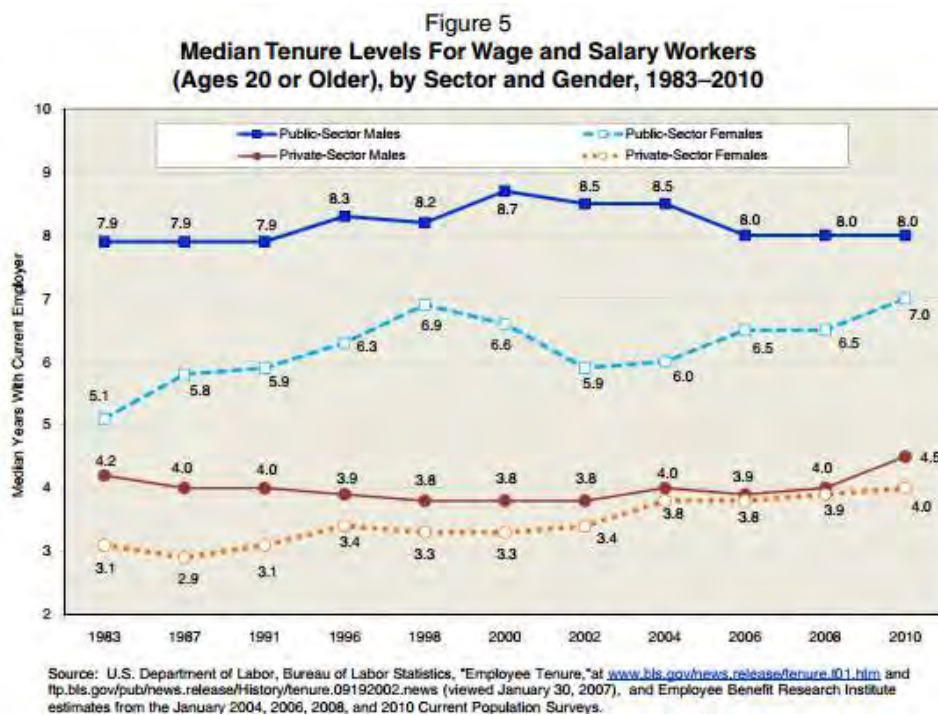
(BLS Employee Tenure in 2012)

図表一3-46 米国における25歳以上雇用者の勤続年数中間値の推移



(Stanford Center on Longevity (2013) The Aging US Workforce (Source: BLS) , p.24) <sup>58</sup>

図表一3-47 米国における20歳以上雇用者の勤続年数中間値の推移 公務員/民間・男女別



Source: U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, "Employee Tenure," at [www.bls.gov/news.release/tenure.001.htm](http://www.bls.gov/news.release/tenure.001.htm) and [ftp.bls.gov/pub/news.release/history/tenure.09192002.news](http://ftp.bls.gov/pub/news.release/history/tenure.09192002.news) (viewed January 30, 2007), and Employee Benefit Research Institute estimates from the January 2004, 2006, 2008, and 2010 Current Population Surveys.

(EBRI, Employee Tenure Trend Lines, 1983-2010) <sup>59</sup>

<sup>58</sup> [http://longevity3.stanford.edu/wp-content/uploads/2013/09/The\\_Aging\\_U.S.-Workforce.pdf](http://longevity3.stanford.edu/wp-content/uploads/2013/09/The_Aging_U.S.-Workforce.pdf)



図表-3-48 Fortune 500 における社員勤続年数ランキング上位企業（2013）

順位	会社名	フルタイム 従業員数	従業員年齢 中間値	勤続年数 中間値	年間給与 中間値
1	Eastman Kodak Company	40,900 人	50 歳	20.0 年	\$77,400
2	Aleris Rolled Products	6,500 人	48 歳	16.5 年	\$70,200
3	United Continental Holdings	86,852 人	44 歳	12.6 年	\$59,000
4	Visteon Corporation	55,000 人	43 歳	11.3 年	\$102,000
5	General Motors Corporation	212,000 人	41 歳	10.3 年	\$82,500
6 - tie	CenturyLink	47,000 人	43 歳	10.0 年	\$65,800
6 - tie	Mohawk Industries Inc	25,100 人	44 歳	10.0 年	\$54,200
8	YRC Worldwide Inc.	32,000 人	46 歳	9.7 年	\$59,000
9	Domtar Corporation	10,000 人	48 歳	9.0 年	\$71,400
10	Autoliv Inc.	37,900 人	39 歳	8.8 年	\$79,500
11 - tie	AK Steel Corporation	6,600 人	40 歳	8.0 年	\$59,600
11 - tie	Assurant, Inc.	14,500 人	38 歳	8.0 年	\$60,600
13 - tie	Agilent Technologies	20,500 人	40 歳	7.5 年	\$79,100
13 - tie	Crown Holding	21,900 人	41 歳	7.5 年	\$69,700
15 - tie	Frontier Communications Inc.	15,400 人	40 歳	7.3 年	\$64,600
15 - tie	Sealed Air Corporation	25,000 人	42 歳	7.3 年	\$66,700
17 - tie	Pitney Bowes Inc.	34,165 人	41 歳	7.2 年	\$54,400
17 - tie	TRW Automotive Holdings	66,100 人	42 歳	7.2 年	\$73,600
17 - tie	Weyerhaeuser Company	13,200 人	40 歳	7.2 年	\$56,500
17 - tie	Xerox Corporation	146,000 人	41 歳	7.2 年	\$58,600

(PayScale (2013) Fortune 500 Companies with Most & Least Loyal Employees) <sup>60</sup>

<sup>59</sup> Employee Benefit Research Institute (2010) Employee Tenure Trend Lines, 1983–2010  
[http://www.ebri.org/pdf/notespdf/EBRI\\_Notes\\_12-Dec10.Tenure-CEHCS.pdf](http://www.ebri.org/pdf/notespdf/EBRI_Notes_12-Dec10.Tenure-CEHCS.pdf)

<sup>60</sup> <http://www.prweb.com/releases/2013/7/prweb10959130.htm>

## 5. 賃金

## (1) 日本、欧州、米国の比較

日本型雇用システムでは、雇用契約に職務が決まっていなかったために、職務に基づいた賃金設定が困難であるため、勤続年数や年齢など年功をベースとし、人事査定によってある程度の差が付く仕組みであるとする指摘がある。以下に、賃金の決まり方に係るこの指摘を支持する論考を掲載する。

濱口 (2011)<sup>61</sup> pp.17-18

欧米社会においては職務ごとに賃金が決めるので、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ません。実際には熟練に応じて賃金額が上昇し、それは経験年数にある程度比例しますが、賃金決定の原則が職務にあるという点に変わりはありません。これが同一労働同一賃金の本質です。ところが日本型雇用システムでは雇用契約で職務が決まっていなかったのですから、職務に基づいて賃金を決めることは困難です。その時に従事している職務に応じた賃金を支払うというやり方では、高賃金職種から低賃金職種への異動ができなくなり、長期雇用慣行も難しくなります。そのため、日本型雇用システムでは賃金を職務と切り離し、勤続年数や年齢に基づいて決めます。これが年功賃金制度です。しかし現実の日本の賃金制度は、年功をベースとしながらも人事査定によってある程度の差がつく仕組みです。そして、職務に基づく賃金制度に比べて、より広範な労働者にこの人事査定が適用されている点が大きな特徴でもあります。

(下線は執筆編集責任者による)

濱口 (2013a)<sup>62</sup> pp.84-86

## 仕事と対応する賃金制度

…欧米諸国では、企業組織というものが、「仕事」を中心に成り立っています。その一つ一つの「仕事」について、仕事の内容、範囲、権限、責任などが明確に定められているのと同様に、それに対する報酬も明確に定められているのです。

…一言で言えば、欧米諸国では、一つ一つの職業について、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のです。前章で述べたように、採用が基本的に欠員補充方式ですから、企業の中のすべてのポストが企業への「入口」となり得るので、企業外部の労働市場においてそのポストの「値段」が決められることになります。

## 仕事と対応しない賃金制度

これに対して日本では、企業というものが「仕事」ではなく「人」、正確に言えば「社員」と呼ばれる「人」を中心に作られ。その「人」に「仕事」を当てはめるというやり方でした。そのため、賃金も「仕事」を中心に決められるのではなく、「人」を中心に決められることになります。

…その「人」につけられた賃金の決め方がいわゆる年功賃金制といわれるものですが、それは一言で言えば、初任給プラス定期昇給という形で決められます。前章で述べたように、日本では企業への入口は基本的に新規学卒卒業時に限られる傾向にありますから、ほかの会社と比較可能な賃金水準というのは、基本的に新規学卒労働者の初任給に限られます。この初任給だけは、新卒労働市場という企業外部の条件の影響を強く受けて決められることになります。しかし、それ以降の賃金は、この初任給をベースにして、その上に企業内部の定期昇給という独自の条件を上積みしたものととして決定されていきます。

ですから、新規学卒採用者で職業能力をほとんど持っていないでもそれなりに高い初任給をもらえたり、あるいは人事異動によって全く未経験の職場に配置換えになって、そこでの仕事がさしあたっては何もできなくても、それまでと同様の賃金がもらえたのです。

(下線は執筆編集責任者による)

田中 (1980)<sup>63</sup> pp.382-383

<sup>61</sup> 濱口桂一郎 (2011) 「日本の雇用と労働法」日本経済新聞出版社

<sup>62</sup> 濱口桂一郎 (2013) 「若者と労働—「入社」の仕組みからときほぐす」中公新書ラクレ

<sup>63</sup> 田中博秀 (1980) 「現代雇用論」日本労働協会

…欧米諸国においては、賃金は原則として、予め決められた一時間当りの賃金率と実際に働いた労働時間数を掛け合せた金額が一週間ごとに支払われるだけであり、それ以外には通常の場合は通勤費や、家族手当などはいっさい支払われないし、まして日本のようなボーナスが益と暮に支払われるということはないからである。つまり、欧米諸国においてサラリーマンは、五時間働けば五時間分の賃金だけ、三〇時間働けば三〇時間分の賃金だけ、そして遅刻をすれば必ずその分だけ賃金がカットされ、一日休めば、それが年次有給休暇でない限り、賃金は必ずカットされるものであるということが、はっきりとわかっているのであり、したがって労働の対価としての賃金であるということを労働者自身が実感として明確につかむことができるようになってきているのである。

欧米諸国において、どのように労働と賃金の対応関係が明確になっているのは、次の二つのことと関係がある。その一つは前にも述べたようにその企業組織というものが「仕事」を中心にできており、欧米諸国においては、一つひとつの「仕事」について、仕事の内容、範囲、権限、責任等が明確に定められているのと同様に、それに対する報酬も明確に定められているからである。「仕事」についての内容、範囲、権限、責任等が誰がみてもまったくまぎれないように、はっきりと定められているために、誰がその「仕事」をいつから始めようと、その瞬間からその仕事が完全に行えるようになっていると同時に、その「仕事」を誰がやろうと、例えばそれが白人であろうと、黒人であろうと、あるいは男性であろうと、女性であろうと、さらには二〇歳台の若者であろうと、六〇歳台の老人であろうと、その「仕事」をきちんとやっている限り、その「仕事」の報酬として定められた賃金が支払われるのである。しかしそれ以外はいっさい支払われない。つまりその「仕事」とは関係のない、例えば家族が何人いるとか、あるいはどこから通勤してくるか、などといったことはいっさい考慮されないのである。

今一つは、欧米諸国においては、すでに前に述べたように、企業と従業員との間の雇用関係が長期にわたって継続されることを前提としていないということである。今日、この会社で働いていても、あるいは今日、この人を雇っていても、明日はどうなるのか、お互いにわからないというのが、欧米人の一般的な考え方の前提である。まして一〇年先、二〇年先、さらには定年年齢まで同一企業に継続して雇用されるなどとはおよそ誰も考えていない。

したがって、今日働いた労働に相当する賃金は今日支払うべきであるというのが欧米人の考え方であり、そのときばかりに会社の経営状況が悪いからといって従業員は会社側に対して遠慮しなければならないものだとまったく思っていないし、逆に会社の経営事情が良いからといって余分に賃金を支払うべきだとも考えない。それは労働者の側の事情についてもまったく同様であり、かりに来月結婚することになっていても、また二人目の子どもが生まれることになっていても、そのことのために賃金を高く支払う必要があるとはまったく考えないのである。そうした雇用契約の短期的性格はただ単に労働面においてのみみられる現象ではなく、欧米の社会生活全般の中にも深く根ざしたものの考え方となっているものである。

(下線は執筆編集責任者による)

#### 田中 (1980) <sup>64</sup> pp.348-349

日本の定期昇給制度というのは、一年のうちにある一定の時期を決めて、全従業員の賃金を一斉に一定額ずつ引き上げるというものである。この制度は、毎年一回必ず、労使交渉によって決まるベース・アップとは別に、もっぱら企業の賃金制度として自動的に賃金の引き上げを行うところに特徴がある。

…極端な言い方をすれば、定期昇給の行われる前、例えば三月三十一日に全従業員がやっていた仕事と、定期昇給が行われたあと、例えば四月一日にやっていた仕事が決まった同じであり、しかもその仕事振りがまったく変わっていなくても、全従業員の賃金が一斉に、かなりの金額で引き上げられる。

…日本の企業においては、何の疑問も持たれることなく、極めてあたりまえのこととして、大企業も中小企業も、同じように定期昇給を行っているのである。

(下線は執筆編集責任者による)

#### 海老原・荻野 (2011) <sup>65</sup> pp.63-64

(日本の)能力主義は、年功制や職務給と全く違った形にはなりません。

まず、「能力」は、ある面、年功や学歴と連関する部分があるためです。

…また、能力主義でも、それぞれの職務に必要な能力をもっている人がそれぞれの仕事につくことになるので、結果的に能力給で判断しても職務給で判断しても、その仕事をしている人は同じ給与になる。

ただし、実務運用上、能力給と職務給は大きく違いが生まれます。その最たるものが、異動でしょう。

<sup>64</sup> 田中博秀 (1980) 「現代雇用論」日本労働協会

<sup>65</sup> 海老原嗣生+荻野進介 (2011) 「日本人はどのように仕事をしてきたか」中公新書ラクレ

職務給体型では、営業でバリバリの課長でも、経理未経験なら経理課長には登用されない。経理課長職務に当てはまる人のみが任用されたわけです。つまり、職務の壁を越えた異動は行いにくい。一方、能力主義とは、本人の能力は「課長ランク」であるため、異動しても短期間に能力が衰えることがない限り、経理「課長ランク」でいられる。そのため、職務異動が行いやすい。この点は年功給的な運用であり、ジェネラリスト型の人材育成に重きを置く日本型雇用にはマッチしたわけです。

(下線は執筆編集責任者による)

海老原 (2013)<sup>66</sup> pp.20-21

日本人は人で給与が決まる。この場合、「人」とは、人の能力を指します。つまり、能力で給与が決まる。だからこれを「能力主義」といいます。

対して、欧米は仕事(職務)で給与が決まる、だから「職務主義」という。  
…日本の場合、昇進するとは、ポストとか職務とかを指すのではなく、能力の等級がアップしていくことを指します。だから、同じ職務を続けていても、習熟にしがって能力等級がアップし、給与は上がります。

…欧米の場合は、ポジションごとに給与が決まっています。能力等級などはないため、同じ職務なら新人も五年目も基本は同じ給料です(正確には、同じ職務でも若干の昇給幅はあります)。もちろん、部下無し課長なんていません。課長は課に一人だけ、それなりに昇給しようと思った場合、新たな職務=ポストに上がらなければなりません。そう、欧米の昇進とは、職務ポジションのアップであり、それには「ポスト」が必要なのです。職務主義とはこういうことを指します。

(下線は執筆編集責任者による)

海老原・荻野 (2011)<sup>67</sup> pp.25-29

たとえば、営業という仕事に就いた時、アメリカと日本だと給料にどう違いが出てくるでしょうか。日本ではお話しした通り、その人の能力にしがって基本給が決まります。大卒の新社員なら、どの職務であろうが、基本的に社内同一の初任給となるでしょう。

一方、欧米であれば、「営業職の給料」という形で、職務により給料が決まります。さて、ここは問題ないとして、彼らが異動して企画職などの別の職務に移った場合、給料はどうなるでしょうか？

現実的には欧米では、人事主導の異動はあまりないのですが、仮に、異動をした場合、どうなるか。企画課のような、MBAを取っている人が多い部署でマーケティングをやることになったとします。こうなった場合、MBAホルダーが担うような難易度の高い職務だから、当然、給料は上がります。

一方、日本だと、営業からマーケティング、企画などの異動は、普通にあることでしょう。この場合の給与はどうなるか。異動前は、半期ごとに査定して、「あなたの営業の能力、これぐらいついてきたね」という形で、給与アップしてきました。その「本人の」能力相応の基本給をそのまま引き継いで、異動することになります。そして、今度は企画の能力がどれぐらいついたか、また半期ごとに査定して、能力アップした分だけ、給料が上がることになる。

さあ、その先ですが、今度はその人が、経理に異動になったら、欧米でこんな異動があるはずがないのですが、あったとしたら話です。経理というのは給与が企画のMBAホルダーよりももちろん低いだろうし、インセンティブ体系もないので、ともすると営業職よりも低くなる。

とすると、どうですか。もし営業から企画に異動だったら、「抜擢だ、昇給だ」とみんな喜びでしょう。

でも、「今度は経理をしてもらいたい」と言われたら、「いやだよ」となるはずで。

そう、職務で給与が決まるとすると、こんなふうに自由に異動ができないのです。

翻って日本ではどうか。営業から企画に移って、給与が半期ごとにだんだん上がったあとで、経理に移ってもまた半年ごとに、研鑽して能力を積み上げた分だけ上がっていく。

だから、こんなに自由に異動ができるのです。

…日本型は、だから入職のときに学部をあまり気にしません。若年時代は、社内での職歴さえ、それほど気にしない。それよりも、異動による社内再チャレンジで、一番適性のあるところに再配置されていく。この仕組みはかなり合理性が高いのです。

(下線は執筆編集責任者による)

<sup>66</sup> 海老原嗣生 (2003) 「日本で働くのは本当に損なのか」PHP ビジネス文庫

<sup>67</sup> 海老原嗣生+荻野進介 (2011) 「日本人はどのように仕事をしてきたか」中公新書ラクレ

### 第3章 雇用中の在り方

濱口氏は「欧米諸国では、一つ一つの職業について、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」と指摘しているが、欧米諸国は職務給であるが日本は職務給でない、とは指摘していない。

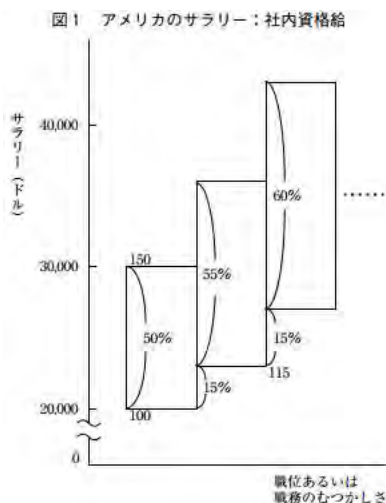
欧米の給与とは決して職務給ではない、という指摘も一方でなされている。以下はその例である。

小池（2009）<sup>68</sup> pp.93-99

米や西欧のサラリーの特徴は…職務給（pay-for-job）ではまったくない。社内資格ごとの範囲給（pay-for-job grade）なのである。  
 …日本のサラリーもその基本は、実質的に社内資格ごとの範囲給とみるほかない。  
 …職務給とは、イ、範囲給がないか、あるいはあっても20-30%以内とする。範囲給とおなじ職務についてたまたまでサラリーがあがる大きさをいう。範囲がないとは、バスの車掌25万円、運転手30万円などを行い、一切の昇給がないことをいう。  
 …社内資格給とは、範囲給の大きさが50-60%を典型とする方式をいう。…典型とはごくふつうの米大企業係長から部課長クラスのばあいをいう。  
 …もし職務だけでサラリーが決まるのなら、なにゆえ50-60%もの、あるいはそれをはるかに上回る範囲給が存在するのだろうか。それは職務とは別のもので説明するほかなく、それゆえ米でも「属人給」（person-based）などと呼ぶが、…その内容な定かではない。

小池（2003）<sup>69</sup> pp.41-42

日本でのごくふつうの認識あるいは思い込みによれば、アメリカのサラリーは a. 仕事ごとにきまり、b. 定期昇給はなく、c. 査定があって業績や成果によってきまり、d. したがってその年の業績によって前年より減少することも大いにある、というところであろうか。実態ははたしてそうであろうか。



…図はサラリーが仕事だけではきまらないことをしめす。おそらくふたつの意味があろう。  
 第一、おなじ仕事についていても、相当に高度な仕事であれば、数年の経験をかさねると、その仕事をこなす技能は大きく上昇する。人事課長についた1年目と3年目では相当に技能は異なろう。ただしやさしい仕事ならばほんの数日や数週間で上達し、もはや技能はあまり向上しないであろう。そうした仕事のサラリーは仕事給あるいは職務給であって、社内資格給にはなるまい。  
 第二、経験の幅が技能を大きく左右する。おなじ人事課長でも、そのまえに給与課長、訓練課長を経験している人と、人事職能でははじめて人事課長についた人では、かりに潜在能力がまったくかわらなくと

<sup>68</sup> 小池和男（2009）「日本産業社会の「神話」—経済自虐史観をただす」日本経済新聞出版社  
<sup>69</sup> 小池和男（2003）「国際相場を超えた短期化—日本大企業サラリーの変化」財務省財務総合政策研究所「フィナンシャル・レビュー」January 2003  
[http://www.mof.go.jp/pri/publication/financial\\_review/fr\\_list4/r67/r\\_67\\_035\\_056.pdf](http://www.mof.go.jp/pri/publication/financial_review/fr_list4/r67/r_67_035_056.pdf)

も当然に技能が異なろう。

人事課長をよくつとめるには経験の幅が重要である。その経験の幅におうじた待遇が社内資格給ではできない。他方、仕事給では経験の幅にかかわらず、おなじ仕事につく人はおなじ基本給となる。それでは肝心の高度な技能にたいし報酬をはらえない。高度な技能形成を促す効果的な手段とならない。アメリカの本は技能形成の促進にあまり目をくばらない。筆者の見解として記した。

ここをくどくどと記したのは、アメリカのサラリーの文献をていねいに当たっている研究が、なおアメリカは仕事を中心としてサラリーをきめている、と見ているからである。したがってまた、日本のサラリーは人を中心としている、と日米の差異を重視する。だが、もし仕事中心というなら、おなじ仕事なのに5割も6割もちがうサラリー、つまり大きな範囲給を、どのように説明するのであろうか。

また、日本でも立ち入ってみれば、高位の資格への昇格には、課長や部長など高位の職位に昇進しないとむづかしい。課長にならなくてはたとえば社内資格4級へはあがれない、あるいは部次長にならなくては5級にあがれない、部長にならなくては6級にあがれない、などというのがあつうであらう。日本も仕事を無視してはいない。

第三の特徴は、すでにうえにみたが、定期昇給の適用である。第二の特徴の基本は経験の幅であった。関連に深いなかでの広い経験が、高い技能を形成した。経験の幅を広げるには時間がかかる。その間、職場や企業内への定着を促したい。それには移動しないほうが有利なサラリー、すなわち定期昇給が必要となる。もちろん無期限につづく定期昇給ではまったくなく、範囲給の上限までにすぎない。これは定期昇給でありさえすればなんでも非実力主義と見る、いまの通念とはだいぶ違ったこととなる。

第四、上司による成績査定である。定期昇給とは上司の主観による成績査定がつく。高度な仕事であればあるほど、おなじ職務についている人の間で上手下手の個人差が大きい。そして高度な仕事であれば、その個人差を数量で測るのはむづかしい。すぐれた人事課長や経理課長と下手な人事課長や経理課長の差をいったいどのような数値で測ればよいであろうか。

そうじて仕事ごとではなく、高度な仕事をこなす技能をおおまかに反映する社内資格ごとの範囲給であった。これらの特徴は良質な資料がある1960年代から1990年代をつうじ大勢として維持されてきた、とおもわれる。

「欧米諸国においては、一つひとつの「仕事」について、仕事の内容、範囲、権限、責任等が明確に定められていると同様に、それに対する報酬も明確に定められている（田中、1980）」という認識は、日本にける正社員の仕事の内容や範囲、権限、責任が労働契約上「空白の石版」であり、それらが報酬と必ずしもリンクしていないという現実と対比する限りにおいて正しい。

日本では大卒総合職の初任給は一律で設定される慣行があるが、欧米では新規学卒者であっても初任給に幅があるのが一般的である。

日本では春闘において定期昇給幅とベース・アップ幅が交渉され、その結果を受けて製造業を中心とした大企業が賃金改定を行う。中小企業は大企業に追随して賃金改定を行っているという建前ながら、現実的には労働組合の組織率が17%台（2013年）まで落ち込んでいることもあり、実際の定期昇給は個別の判断で行われていると見るのが妥当であろう。

仕事の内容や範囲、権限、責任が増大するときは、雇用者のモチベーションを保つためにも、ランクが上げられるのが前提と考えられる。しかし実態として、ランクが変わらない（給料が上がらない）にもかかわらず仕事量や責任が増大するという現象が欧米ではみられない、とする根拠は得られていない。

欧米においては、産業別の労働組合の団体交渉による賃金見直し結果が産業別労働協約に反映され、組合加入企業の賃金にダイレクトに反映される。しかし欧米においてもホワイトカラーサービス業企業雇用者の増加にともなう労働組合の加入率は減少していることから、定期昇給がどの企業でも行われているわけではないと考えられる。

### 第3章 雇用中の在り方

日本と同様に欧州においても年功賃金制度は一般的であり、企業が賃金制度に勤続年数を考慮することは、同一労働同一賃金原則と矛盾しないと解釈されている。

勤務時間・場所の変動性(mobility)、教育訓練とあわせて勤続年数を理由とする賃金格差が争われたダンフォス事件において、1989年10月17日に欧州司法裁判所は勤続年数を理由とする賃金格差については「勤続の長さは経験と密接な関係を有し、経験を積むことにより一般的に労働者はその義務をより良く遂行できるようになるから、使用者は、労働者に任された特定の仕事の遂行上の重要性を立証することなく、自由に、勤続期間に報いることができる」と判示している(Danfoss, C-109/88)<sup>70</sup>。

「…企業が透明性を全く欠く賃金制度を適用している場合、女性労働者が、比較的多数の労働者との関係で女性の平均賃金が男性の平均賃金より低いことを証明したときには、賃金に関する取扱いに差別がないことを証明するのは使用者である。」(para.16)

「そうした(職務への熱意や進取的精神を考慮要素にして職務評価が行われている)下で、勤務時間帯・場所の変動性(mobility)は、遂行される仕事の質を評価する(to reward the quality of work)基準として導入される場合と、あるいは、労働者が勤務時間や勤務場所の変動に適応することへの評価する基準として用いられる場合がある。

前者の場合、…変動性基準が女性にとりシステムの不利益に働くのは、使用者が適用を誤っている場合しかありえない。女性が遂行する仕事の質が一般的に劣っているはずとは思えない。したがって、使用者は、その適用が女性の不利益にシステムの働いていると立証された場合には、変動性基準の適用を正当化することはできない。

後者に対する見解は異なる。勤務時間や勤務場所の変化への労働者の対応性(adaptability)について償う基準と解する場合、女性労働者は家庭維持や家族的責任をしばしば負っており、男性と同じように勤務時間をフレキシブルに計画することができないから、その基準は女性労働者に対し不利益に働くだらう。…(Bilka 事件判決の客観的正当性に関する判示が賃金についても適用される旨を説明)…したがって、使用者は、労働者に任せられた具体的な仕事の遂行にとってそうした適応性が重要であることを立証することにより、適応性に対し報いることを正当化しなければならない。」(paras.18-22)

「…教育訓練の基準に関しては、女性が男性よりも教育訓練する機会が少なかった、ないし、そうした機会への便宜がより少なくしか得られなかったという限りにおいて、女性に対し不利益に働くだらうことを排除することはできない。但し、…1986年5月13日 Bilka 事件判決で示された見解によれば、労働者に任せられた具体的な仕事を遂行する上で特別的教育研修が重要であることを証明することにより、特別の訓練についての報酬を正当化できる。」(para.23)

「…勤続期間に関しては、…女性が男性に比べより近時になってから労働市場に参入するようになり、あるいはキャリアの中断しなければならないことがより多いという限りにおいて、女性に対し不利益に働くだらうことを排除することはできない。しかし、勤続の長さは経験と密接な関係を有し、経験を積むことにより一般的に労働者はその義務をより良く遂行できるようになるから、使用者は、労働者に任された特定の仕事の遂行上の重要性を立証することなく、自由に、勤続期間に報いることができる。」(para.24)

また、年功賃金制度そのものが争われたキャドマン事件においても、2006年10月3日に欧州司法裁判所はダンフォス事件判決に則った判断を示し、そのうえで、勤続の長さによる賃金格差が不適切であるという重大な証拠を労働者が示した場合には、使用者はそれが一般原則であることを証明しなければならないことを明確化した(Cadman, C-17/05)<sup>71</sup>。

「欧州司法裁判所は、Danfoss 事件判決 paras.24 および 25 で、勤続の長さを基準とすることは女性に対し男性より不利益な取扱いとなるだろうことは否定できないと述べたのちに、使用者はその基準によるために特別の正当化を提供する必要はないと判示した。

欧州司法裁判所は、その立場を取って、評価、とりわけ労働者がその義務をよりよく遂行することを可能とする経験の獲得は、賃金政策の正当な目的となることを認めた。

<sup>70</sup>

[http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&lg=en&numdoc=61988J0109](http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&lg=en&numdoc=61988J0109)

<sup>71</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62005CJ0017:EN:HTML>

一般的法則として、勤続の長さの基準によることは、その目的を達成するのに適切である。勤続の長さは経験と密接な関連があり、そして、経験は一般的に労働者に対しその義務遂行の向上を可能とする。したがって、使用者は、労働者に任された具体的な仕事の遂行における勤務の長さの重要性を立証することなしに、勤務の長さを自由に評価できる。」(paras.33-35)

「しかしながら、同じ判決において、欧州司法裁判所は、使用者によって勤続の長さを詳細において正当化されなければならない状況がありうる可能性を排除していない。

それは、特に、労働者から、その状況において、勤続の長さの基準によることが既述の目的を達成するために適切か否かに関して、重大な疑問を生じさせる可能性のある証拠が提出されていた場合である。そうした状況においては、それが一般原則であることを証明すること、すなわち、勤務の長さが経験と密接な関係に立ち、また、経験が労働者に対しその義務をより良く遂行することを可能とさせるということは当該仕事に関しても又真実であること、を証明するのは、使用者である。」(paras.37-39)

「さらに次のことを付け加えなければならない。遂行される職務の評価に基づく職務分類制度が賃金決定において用いられている場合には、当該労働者の状況についての個人ベースとの関係において当該基準に依拠することを正当化する必要はない。

したがって、勤務の長さによる基準に依拠することによって追及される目的が経験の獲得であるならば、そうした制度の文脈において、個別の労働者について、関連する期間の間に職務遂行能力を向上させる経験を獲得してきたことを立証する必要はない。反対に、遂行される仕事の性格は、客観的に考慮されなければならない。」(paras.37-39)

米国においても、年功賃金が組合の団体交渉要件に示されている例を見ることができる。米国で最も権威ある労働者の賃金にかかる教科書にも、「労働協約の大多数には年功 (seniority) により賃金が自動的に上がる制度が給与レンジにわたって適用されている」と書かれている<sup>72</sup>。

次項(2)から(4)に、賃金の決まり方に関する統計等資料を掲載した。これらの資料から得られた情報を整理すると、次のように示される。

- 日本では学歴別に初任給が決められる(図表 3-52~3-55)。
- 欧州では労働協約などに職階別の給与テーブルが定められている例がみられる(図表-3-81 ほか)。
- 年功による給与の決め方は、日本独自のものでなく、欧米にも見られる(図表-3-83, 3-84, 3-85, 3-99)。

図表-3-49 賃金の決まり方 日本と欧米の比較

	日本	欧米
初任給の決まり方	総合職、一般職別に初任給が決められている。	労働協約で定められた最低賃金、または各企業が設定した給与スケールが複数ランク用意され、新規学卒者の資質・能力に応じて異なるランクを適用するのが一般的。
定期的なベース給与の見直し	あり。 毎年の春闘を受けて賃金の改定がなされる大企業を中心とした慣行がある。ただし賃金改定の際に必ず上がるものではなく、下げる企業もある。	あり。 毎年の産業別の団体交渉により最低賃金の引き上げが行われ、労働協約改定に従ってベース賃金が見直された結果がベース給与に反映される。 組合加入率が少ない欧米のサービス業などでは、定期昇給の実態は確認できないものの、給与スケールの見直しは定期的に行われているようである。
年功によるベース給与の昇給	あり。	あり。 フランスが労働協約に年功別賃金を設定するなど、年功給が制度化されている国もある。
職位変更に伴う賃金変化	あり。	あり。
ポスト変更に伴う賃金変化	なし。 ポストと職位は必ずしも連動しない。	あり。 ポストと職位は連動している場合が多い。

<sup>72</sup> Milkovich et.al, (2013) 'Compensation', 11th edition, McGraw Hill, p.524



第3章 雇用中の在り方

(2) 日本の状況

図表-3-50 2013年度決定初任給及び同一企業における上昇額、上昇率

【図表3】 2013年度決定初任給および同一企業における上昇額、上昇率

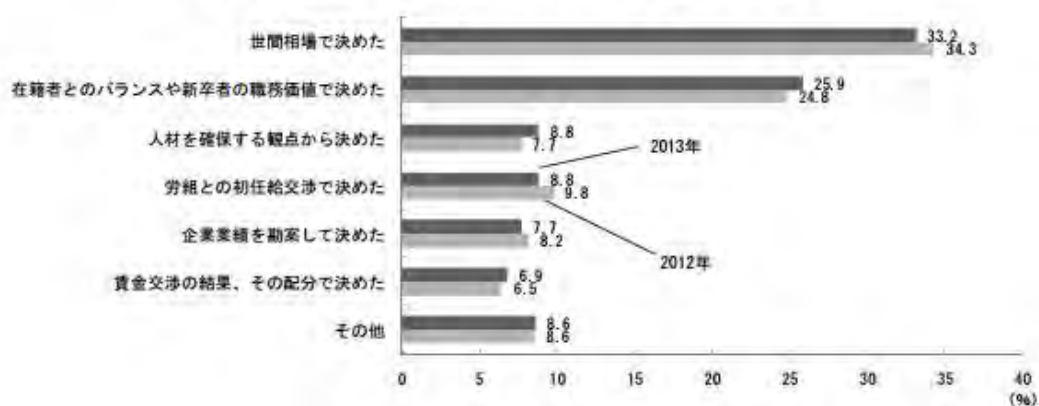
-円、%-

区分	高校卒				専門学校卒 (2年制・事務)	高専卒 (技術)	
	(事務・技術)		(現業)				
	一律	差あり					
		基幹職	補助職				
全産業	社数	159	14	14	84	113	138
	13年度初任給	161,084	165,824	157,445	163,912	174,277	181,863
	12年度初任給	160,977	165,824	157,445	163,868	174,214	181,793
	上昇額	107	0	0	44	63	70
	上昇率	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
うち製造業	社数	122	7	7	79	74	112
	13年度初任給	161,801	161,129	154,914	163,944	173,017	181,285
	12年度初任給	161,674	161,129	154,914	163,896	172,935	181,208
	上昇額	127	0	0	48	82	77
	上昇率	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
区分	短大卒 (事務)	大学卒(事務・技術)			大学院卒		
		一律	差あり		修士	博士	
			基幹職	補助職			
全産業	社数	162	171	65	65	196	85
	13年度初任給	172,546	205,647	207,207	181,692	222,300	240,707
	12年度初任給	172,451	205,574	207,115	181,692	222,220	240,645
	上昇額	95	73	92	0	80	62
	上昇率	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
うち製造業	社数	110	102	42	42	137	59
	13年度初任給	172,048	205,386	208,051	181,481	224,323	247,934
	12年度初任給	171,922	205,301	207,932	181,481	224,225	247,865
	上昇額	126	85	119	0	98	69
	上昇率	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0

(労務行政研究所 労政時報第 3845 号 2013.5.10 掲載) <sup>73</sup>

図表-3-51 初任給判断にあたっての判断要因 全産業 (2013年 N=483社)

図表1 初任給決定にあたっての判断要因 —全産業—



(経団連 2013年3月卒「新規学卒者決定初任給調査」2013年10月) <sup>74</sup>

<sup>73</sup> <http://www.rosei.or.jp/research/pdf/000058929.pdf>

図表-3-52 初任給水準 全産業平均 (2013年 N=483社)

区分	事務系		技術系		現業系	
	金額 (円)	上昇率 (%)	金額 (円)	上昇率 (%)	金額 (円)	上昇率 (%)
大学院 (修士) 卒	225,254	0.08 (0.04)	226,483	0.07 (0.06)		
大学卒	208,721	0.09 (0.03)	208,495	0.07 (0.01)		
高専卒			183,032	0.02 (0.02)		
短大卒	174,588	0.04 (0.09)	176,442	0.04 (0.00)		
高校卒	162,544	0.07 (0.07)	164,068	0.05 (0.06)	164,035	0.06 (0.05)

注: ( ) 内は2012年調査の上昇率

(経団連 2013年3月卒「新規学卒者決定初任給調査」2013年10月)

図表-3-53 初任給水準の平均額推移 全産業 (2013年 N=483社)

区分 (年)	大学院 (修士) 卒 (技術系)		大学卒 (事務系)		短大卒 (事務系)		高校卒 (事務系)		高校卒 (現業系)	
	金額 (円)	対前年 上昇率 (%)	金額 (円)	対前年 上昇率 (%)	金額 (円)	対前年 上昇率 (%)	金額 (円)	対前年 上昇率 (%)	金額 (円)	対前年 上昇率 (%)
1994	216,484	1.1	197,141	1.1	166,650	1.1	155,045	1.1	156,329	1.1
1995	217,125	0.6	198,063	0.6	167,691	0.6	156,074	0.7	158,069	0.6
1996	218,143	0.6	198,894	0.6	167,475	0.6	155,740	0.6	157,561	0.7
1997	219,969	0.8	200,061	0.7	168,956	0.7	157,090	0.7	159,231	0.8
1998	220,735	0.6	201,367	0.5	169,743	0.5	158,038	0.5	160,163	0.6
1999	222,447	0.2	201,787	0.2	170,835	0.2	159,381	0.2	161,338	0.2
2000	221,386	0.2	201,389	0.2	169,788	0.2	158,866	0.2	159,873	0.2
2001	222,376	0.3	202,448	0.2	170,716	0.2	159,287	0.2	160,736	0.2
2002	224,028	0.1	204,070	0.1	169,759	0.0	159,072	0.0	161,510	0.1
2003	222,302	0.1	202,330	0.1	168,941	0.0	158,339	0.1	160,431	0.0
2004	222,966	0.1	203,557	0.2	168,649	0.2	157,938	0.0	159,890	0.0
2005	222,957	0.2	203,230	0.2	169,469	0.1	159,037	0.2	160,470	0.1
2006	223,149	0.40	203,960	0.36	169,665	0.23	159,222	0.34	160,390	0.35
2007	224,478	0.60	205,074	0.66	172,577	0.61	161,273	0.60	162,753	0.61
2008	227,223	0.54	206,969	0.58	172,621	0.65	161,403	0.72	163,288	0.62
2009	228,249	0.05	208,306	0.09	173,601	0.13	163,038	0.15	163,786	0.11
2010	226,645	0.06	207,445	0.13	173,828	0.08	162,749	0.05	163,636	0.02
2011	226,196	0.14	208,647	0.20	173,659	0.18	162,805	0.15	164,103	0.04
2012	225,702	0.06	207,585	0.03	173,532	0.09	162,369	0.07	163,555	0.05
2013	226,483	0.07	208,721	0.09	174,588	0.04	162,544	0.07	164,035	0.06

注: (1) 回答企業は、調査年ごとに異なる

(2) 対前年上昇率は、上表中の前年の金額を用いて算出しているのではなく、その年に回答した企業全体の初任給平均額と、各企業の対前年上昇額の平均額を用いて計算している。そのため、調査年によっては、初任給額が前年に比べて下がっているにもかかわらず対前年上昇率はプラスの場合がある

(経団連 2013年3月卒「新規学卒者決定初任給調査」2013年10月)

74 <http://www.keidanren.or.jp/policy/2013/093.pdf>

図表-3-54 学歴・規模別初任給の平均額 全産業（2013年 N=483社）

学歴別 規模別	大学院（修士）卒 （技術系）	大学卒 （事務系）	短大卒 （事務系）	高校卒 （事務系）	高校卒 （現業系）
	円	円	円	円	円
3,000人以上	229,046 (100.0)	209,833 (100.0)	172,351 (100.0)	162,418 (100.0)	163,655 (100.0)
1,000~2,999人	227,710 (99.4)	209,356 (99.8)	175,018 (101.5)	162,163 (99.8)	164,808 (100.7)
500~999人	221,299 (96.6)	205,381 (97.9)	173,171 (100.5)	158,530 (97.6)	162,298 (99.2)
300~499人	222,642 (97.2)	206,171 (98.3)	179,651 (104.2)	169,114 (104.1)	160,042 (97.8)
100~299人	221,362 (96.6)	209,675 (99.9)	182,178 (105.7)	166,661 (102.6)	168,134 (102.7)
100人未満	215,860 (94.2)	205,817 (98.1)	183,709 (106.6)	168,979 (104.0)	163,225 (99.7)

注：（ ）内の数字は各区分における従業員3,000人以上を100.0とした割合

（経団連 2013年3月卒「新規学卒者決定初任給調査」2013年10月）

図表-3-55 産業別初任給の平均額 大学卒事務系（2013年 N=483社）

図表5 産業別初任給 —大学卒事務系—

産業別	金額(円)	産業別	金額(円)
<b>全産業平均</b>	<b>208,721 (100.0)</b>		
<b>製造業平均</b>	<b>209,750 (100.5)</b>	<b>非製造業平均</b>	<b>207,316 (99.3)</b>
食料品	210,548 (100.9)	土木建設業	204,695 (98.1)
繊維・衣服	211,400 (101.3)	卸売・小売業	202,991 (97.3)
紙・パルプ	218,963 (104.9)	金融・保険業	200,615 (96.1)
化学・ゴム	213,845 (102.5)	運輸・通信業	208,388 (99.8)
石油・石炭製品		電気・ガス業	200,251 (95.9)
窯業	199,500 (95.6)	サービス業	213,708 (102.4)
金属工業	207,027 (99.2)		
機械器具	205,412 (98.4)		
新聞・出版・印刷	221,224 (106.0)		
その他の製造業	209,348 (100.3)		

注：（1）（ ）内の数字は大学卒事務系の全産業平均を100.0とした割合

（2）集計企業数が2社に満たない場合は数字を伏せているが、平均には含まれる

（経団連 2013年3月卒「新規学卒者決定初任給調査」2013年10月）

図表-3-56 賃金の改定の実施状況別企業割合の推移

(単位 %)

年	全企業	賃金の改定を実施又は予定している						実施 しない <sup>4)</sup>	未定 <sup>5)</sup>
		小計 <sup>1)</sup>	1人平均賃金を引き上げる		改定の実施時期 <sup>2)</sup>				
			1人平均賃金を引き上げる	1人平均賃金を引き下げる	1～8月のみ <sup>3)</sup>	9～12月のみ <sup>3)</sup>	1～8月及び9～12月 <sup>3)</sup>		
昭和57年	100.0	87.6 (…)	…	…	82.1	1.1	4.3	1.0	1.4
58	100.0	85.7 (…)	…	…	80.8	1.8	3.0	2.5	1.8
59	100.0	87.5 (…)	…	…	82.3	2.0	3.2	1.4	1.1
60	100.0	87.0 (…)	…	…	81.8	2.0	3.1	1.9	1.1
61	100.0	87.5 (…)	…	…	83.7	1.7	2.1	2.0	0.5
62	100.0	86.8 (…)	…	…	82.8	1.7	2.4	2.2	0.9
63	100.0	87.1 (…)	…	…	83.8	0.8	2.4	2.2	0.7
平成元年	100.0	88.6 (…)	…	…	84.8	1.0	2.9	0.8	0.8
2	100.0	88.3 (…)	…	…	84.2	1.3	2.7	1.4	0.4
3	100.0	89.0 (…)	…	…	85.3	1.5	2.2	0.5	0.5
4	100.0	88.2 (…)	…	…	84.9	0.7	2.8	1.1	0.8
5	100.0	84.5 (…)	…	…	80.3	2.0	2.2	3.8	1.0
6	100.0	84.0 (…)	…	…	80.8	1.9	1.2	3.8	2.2
7	100.0	84.3 (…)	…	…	80.6	2.8	1.1	4.4	1.3
8	100.0	84.1 (…)	…	…	81.4	1.8	0.9	4.5	1.4
9	100.0	83.2 (…)	…	…	80.8	1.8	0.6	5.3	1.5
10	100.0	85.6 (84.4)	…	…	83.7	0.5	1.4	11.1	3.3
11	100.0	80.8 (78.3)	78.8	3.8	78.8	1.5	2.2	14.3	5.1
12	100.0	78.8 (78.7)	75.8	2.9	76.0	1.5	1.2	19.1	2.2
13	100.0	76.0 (75.0)	73.8	2.2	73.8	1.0	1.3	21.3	2.7
14	100.0	68.6 (67.4)	61.5	7.0	65.5	1.8	1.3	27.1	4.3
15	100.0	69.9 (68.7)	62.7	7.2	67.4	1.3	1.2	24.1	8.0
16	100.0	73.3 (71.8)	69.8	3.4	70.9	1.7	0.7	21.4	5.3
17	100.0	76.3 (75.8)	73.5	2.8	75.0	0.8	0.7	20.3	3.4
18	100.0	78.8 (78.3)	77.5	1.3	76.8	1.0	1.0	18.8	4.6
19	100.0	84.4 (83.4)	82.8	1.6	80.6	1.7	2.1	13.3	2.2
20	100.0	77.1 (76.3)	74.0	3.1	73.2	2.0	1.9	17.6	5.3
21	100.0	74.6 (71.4)	61.7	12.9	68.7	3.4	1.3	21.8	3.8
22	100.0	78.8 (77.0)	74.1	4.5	74.5	2.0	2.1	17.2	4.3

- 注: 1) 「小計」の( )内は、賃金の改定を実施又は予定していても決定している企業の割合である。  
 2) 「賃金の改定の実施時期」とは、改定後の賃金が給与計算に適用される時期をいう。  
 3) 「1～8月のみ」とは、1～8月の間に賃金の改定を実施し、9～12月の間に新たに賃金の改定を予定しない企業。「9～12月のみ」とは、1～8月の間に賃金の改定を実施せず、9～12月の間に賃金の改定を予定する企業。「1～8月及び9～12月」とは、1～8月の間に賃金の改定を実施し、更に9～12月の間に賃金の改定を予定する企業である。  
 4) 「実施しない」とは、1～8月に賃金の改定を実施せず、9～12月にも実施する予定がないとした企業である。  
 5) 「未定」とは、1～8月に賃金の改定を実施せず、9～12月に実施するかどうかは「未定である」とした企業である。  
 6) 平成10年調査以前は、「賃金の改定を実施又は予定」の有無のみを調査しており、賃金の改定の内訳については調査していない。また、「賃金の改定を実施又は予定している(小計)」に賃金カットによる賃金の低下を含んでおり、平成11年以降の「1人平均賃金を引き上げる」とは接続しない。  
 7) 平成20年調査以前は、調査実施時期が9月であり、改定実施時期を「1～9月」、「10月～12月」として調査している。

(厚生労働省 平成22年賃金引上げ等の実態に関する調査結果の概況 付表1)<sup>75</sup>

<sup>75</sup> <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/jittai/10/fuhyo01.html>

図表-3-57 一人当たり平均賃金の改定額及び改定率の推移

年	賃金の改定額 (円)	賃金の改定率 (%)
昭和 55	11,487	7.2
56	13,159	7.8
57	12,802	7.0
58	8,787	4.6
59	9,130	4.7
60	10,218	5.0
61	9,506	4.5
62	7,988	3.6
63	9,731	4.4
平成 元年	12,085	5.3
2	14,199	6.0
3	14,394	5.9
4	12,939	5.1
5	9,711	3.7
6	7,948	3.0
7	7,206	2.7
8	7,245	2.7
9	7,224	2.6
10	6,079	2.3
11	4,591	1.7
12	4,177	1.5
13	4,163	1.5
14	3,167	1.1
15	3,064	1.0
16	3,751	1.3
17	3,904	1.4
18	4,341	1.6
19	4,367	1.7
20	4,417	1.7
21	3,083	1.1
22	3,672	1.3
-----		
<うち引上げ <sup>3)</sup> >		
平成 21 年	5,049	1.8
22	4,593	1.6
<うち引下げ <sup>3)</sup> >		
平成 21 年	-10,471	-3.5
22	-7,344	-2.8

- 注：1) 賃金の改定を実施又は予定していても額も決定している企業及び賃金の改定を実施しない企業についての数値である。
- 2) 1人平均賃金の改定額及び改定率は、1か月当たりの1人平均所定内賃金の改定額、改定率である。
- 3) 「うち引上げ」とは、賃金の改定により1人平均賃金が増額した企業についてのみ、「うち引下げ」とは、賃金の改定により1人平均賃金が減額した企業の数値である。
- 4) 平成10年調査以前は、1人平均賃金が増額した企業についてのみ調査している。

(厚生労働省 平成22年賃金引上げ等の実態に関する調査結果の概況 付表2)

図表-3-58 企業規模、1人平均賃金の改定率階級別労働者分布（2009年）

年、企業規模	賃金改定率階級別労働者分布 （単位：%）	1人平均賃金の改定率階級別労働者分布																	
		-3.0%以下	-4.1%以下	-2.4%以下	0.1%以下	0.1%以下	1.0%以下	1.5%以下	2.0%以下	2.5%以下	3.0%以下	3.5%以下	4.0%以下	4.5%以下	5.0%以下	5.5%以下	6.0%以下	7.0%以下	8.0%以上
平成22年		100.0	0.0	0.0	1.1	12.8	4.1	0.1	21.0	23.4	17.8	4.3	1.5	0.0	0.0	-	0.0	0.0	0.0
5,000人以上		100.0	1.4	0.4	0.2	0.5	0.5	2.1	19.2	25.7	20.8	2.8	-	-	-	-	-	-	-
1,000~4,999人		100.0	0.2	0.7	1.8	16.0	4.3	15.0	24.1	20.8	13.4	4.4	1.1	0.1	0.2	0.2	-	-	0.0
300~999人		100.0	1.7	0.1	2.8	18.9	7.7	12.0	23.2	17.3	14.3	7.1	0.2	0.8	1.1	0.0	0.1	-	0.1
100~299人		100.0	0.4	0.8	2.3	18.0	9.5	12.4	21.8	15.7	14.3	4.3	1.8	1.7	0.0	0.1	0.0	-	0.1
平成21年		100.0	1.8	1.7	0.4	20.1	2.5	7.1	15.7	22.1	18.1	4.7	1.4	0.7	0.0	0.0	0.1	0.7	0.1
5,000人以上		100.0	1.8	0.4	0.1	0.7	0.7	1.2	13.7	20.4	20.7	1.7	0.0	0.4	0.4	-	0.0	-	-
1,000~4,999人		100.0	0.3	0.5	0.7	15.3	2.7	6.8	14.8	20.4	17.2	5.2	0.5	0.7	0.0	0.2	0.2	-	0.2
300~999人		100.0	2.1	0.3	2.3	18.4	5.0	11.2	17.1	20.7	10.4	7.3	1.2	-	0.5	0.1	0.8	-	0.1
100~299人		100.0	2.4	1.0	0.7	15.0	2.0	7.0	14.3	14.4	11.3	4.0	0.0	1.0	0.0	-	0.0	0.0	0.0

注：1人平均賃金の改定率階級別労働者分布は、企業ごとの1人平均賃金の改定率に該当する改定率階級に、当該企業の高層労働者を加算したものである。

（出所：厚生労働省 平成22年賃金引上げ等の実態に関する調査結果の概況 付表4）

図表-3-59 ベア等の実施状況別企業割合の推移

年	定期昇給制度がある企業 <sup>注</sup>	管理職のベア等の実施状況			定期昇給制度がある企業 <sup>注</sup>	一般職のベア等の実施状況				
		ベアを行った・行う	ベアを行わなかった・行わない	ベースダウンを行った・行う		ベアを行った・行う	ベアを行わなかった・行わない	ベースダウンを行った・行う		
									(%)	(%)
平成16年	[53.4]	100.0	10.1	40.6	0.4	[68.6]	100.0	10.3	45.2	0.5
17	[55.6]	100.0	12.5	35.6	0.1	[68.2]	100.0	14.3	39.1	0.1
18	[59.6]	100.0	11.8	38.7	0.1	[72.7]	100.0	15.8	37.7	0.2
19	[62.5]	100.0	18.6	31.3	0.5	[73.6]	100.0	23.5	31.6	0.5
20	[67.4]	100.0	19.8	32.4	0.2	[75.6]	100.0	21.4	35.3	0.1
21	[67.5]	100.0	12.7	46.3	2.7	[77.2]	100.0	12.6	48.8	2.2
22	[66.3]	100.0	9.4	48.4	0.8	[75.7]	100.0	9.6	49.7	0.6

注：〔 〕内は、賃金の改定を実施又は予定している企業及び賃金の改定を実施しない企業に占める定期昇給制度がある企業の割合である。

（出所：厚生労働省 平成22年賃金引上げ等の実態に関する調査結果の概況 付表8）

第3章 雇用中の在り方

図表-3-60 基本給の決定要素別企業割合 管理職以外（2012年）

産業・企業規模		全企業 <sup>注)</sup>	基本給の決定要素(複数回答)						
			職務・職種など仕事の内容	職務遂行能力	業績・成果	学歴・年齢・勤続年数など	学歴	年齢・勤続年数など	
T	調査産業計	100.0	68.2	68.7	40.5	61.3	20.9	58.5	
	1,000人以上	100.0	62.0	77.4	59.0	56.9	25.8	52.0	
	100~999人	100.0	66.4	73.7	49.3	66.7	29.0	61.9	
	300~999人	100.0	65.9	76.9	60.8	68.0	31.2	62.5	
	100~299人	100.0	66.5	72.7	45.8	66.3	28.3	61.8	
	30~99人	100.0	69.0	66.6	36.8	59.5	17.9	57.4	
C	鉱業,採石業,砂利採取業	100.0	68.6	78.9	27.0	72.3	21.4	68.9	
D	建設業	100.0	66.0	77.1	39.1	73.5	19.5	72.1	
E	製造業	100.0	68.3	72.6	42.8	68.4	27.2	65.6	
	1,000人以上	100.0	52.0	81.7	69.7	58.8	27.6	53.2	
	100~999人	100.0	64.0	79.1	50.7	72.2	37.7	69.2	
	300~999人	100.0	65.5	80.7	64.3	72.9	42.9	67.7	
	100~299人	100.0	63.6	78.6	46.5	72.0	36.1	69.6	
	30~99人	100.0	70.5	69.7	38.8	67.1	22.9	64.5	
E1	消費関連	100.0	71.0	71.4	42.0	67.0	23.7	64.3	
E2	素材関連	100.0	68.8	72.8	47.3	70.8	32.9	67.4	
E3	機械関連	100.0	65.2	73.6	39.2	67.3	24.8	65.1	
F	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	56.2	82.2	61.5	82.1	40.7	80.8	
G	情報通信業	100.0	63.0	80.8	52.4	63.2	27.9	57.6	
H	運輸業,郵便業	100.0	67.0	53.1	27.0	50.2	13.0	49.4	
I	卸売業,小売業	100.0	70.7	69.5	47.5	61.1	20.0	57.7	
	50~55	卸売業	100.0	69.3	72.0	50.1	70.9	26.9	66.3
	56~61	小売業	100.0	71.9	67.3	45.2	52.4	13.9	50.1
J	金融業,保険業	100.0	70.1	79.7	59.9	54.3	16.7	52.4	
K	不動産業,物品賃貸業	100.0	68.5	67.7	46.1	61.6	22.0	59.6	
L	学術研究,専門・技術サービス業	100.0	60.0	74.1	46.4	64.6	31.6	59.7	
M	宿泊業,飲食サービス業	100.0	74.4	66.1	31.3	49.9	18.9	45.2	
N	生活関連サービス業,娯楽業	100.0	69.0	60.6	34.4	55.6	19.3	50.5	
O	教育,学習支援業	100.0	62.1	61.5	36.1	61.1	18.0	59.0	
P	医療,福祉	100.0	75.4	60.4	34.3	49.0	11.1	47.6	
R	サービス業(他に分類されないもの)	100.0	63.1	65.7	34.2	55.8	13.0	55.2	

(厚生労働省(2012)平成24年就業条件総合調査 第36表)<sup>76</sup>

<sup>76</sup> <http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001044623&cycode=0>

図表-3-61 基本給の決定要素別企業割合 管理職（2012年）

産業・企業規模		全企業 注)	基本給の決定要素(複数回答)					
			職務・ 職種など 仕事 の内容	職務遂行 能力	業績・成 果	学歴、年 齢・勤続 年数など	学歴	年齢・勤 続年数 など
T	調査産業計	100.0	72.5	70.7	42.2	48.6	14.7	47.0
	1,000人以上	100.0	67.7	74.0	60.4	33.1	11.9	31.3
	100~999人	100.0	71.5	76.7	51.3	48.7	18.8	46.6
	300~999人	100.0	69.5	79.6	63.7	48.0	18.1	44.6
	100~299人	100.0	72.1	75.9	47.5	49.0	19.0	47.2
	30~99人	100.0	73.0	68.5	38.3	49.1	13.3	47.5
C	鉱業,採石業,砂利採取業	100.0	70.8	78.9	31.3	64.5	16.6	62.3
D	建設業	100.0	69.0	76.6	43.7	61.0	13.1	59.9
E	製造業	100.0	70.8	75.9	44.0	54.1	20.4	52.4
	1,000人以上	100.0	62.0	71.3	66.0	27.0	13.3	25.9
	100~999人	100.0	67.3	82.0	54.7	52.9	25.5	51.3
	300~999人	100.0	69.1	81.7	64.4	45.8	23.3	42.0
	100~299人	100.0	66.8	82.1	51.7	55.0	26.1	54.2
	30~99人	100.0	72.5	73.5	39.0	55.5	18.5	53.6
E1	消費関連	100.0	72.4	75.4	40.3	53.9	15.4	53.1
E2	素材関連	100.0	74.9	73.4	48.0	54.6	26.2	51.2
E3	機械関連	100.0	65.2	78.8	43.7	53.9	19.2	52.9
F	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	58.9	85.7	54.6	63.9	27.1	63.9
G	情報通信業	100.0	66.0	80.5	50.8	42.8	14.1	40.7
H	運輸業,郵便業	100.0	76.3	57.8	24.4	40.3	8.6	39.9
I	卸売業,小売業	100.0	72.8	70.4	49.3	47.4	12.3	45.7
	50~55 卸売業	100.0	69.0	73.1	52.0	53.1	13.6	51.2
	56~61 小売業	100.0	76.2	68.0	47.0	42.2	11.1	40.7
J	金融業,保険業	100.0	72.1	79.0	60.1	41.5	10.4	40.1
K	不動産業,物品賃貸業	100.0	69.2	66.0	49.0	51.0	14.7	49.5
L	学術研究,専門・技術サービス業	100.0	68.0	80.7	49.3	50.7	21.2	46.7
M	宿泊業,飲食サービス業	100.0	76.9	64.4	40.6	37.4	11.5	34.4
N	生活関連サービス業,娯楽業	100.0	77.5	65.9	36.2	43.4	13.7	42.8
O	教育,学習支援業	100.0	74.1	62.7	39.1	49.6	15.8	48.0
P	医療,福祉	100.0	82.8	65.6	31.8	43.2	10.0	42.0
R	サービス業(他に分類されないもの)	100.0	71.2	68.1	34.6	49.0	14.8	46.8

(厚生労働省(2012)平成24年就労条件総合調査 第36表)<sup>77</sup>

<sup>77</sup> <http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001044623&cycode=0>



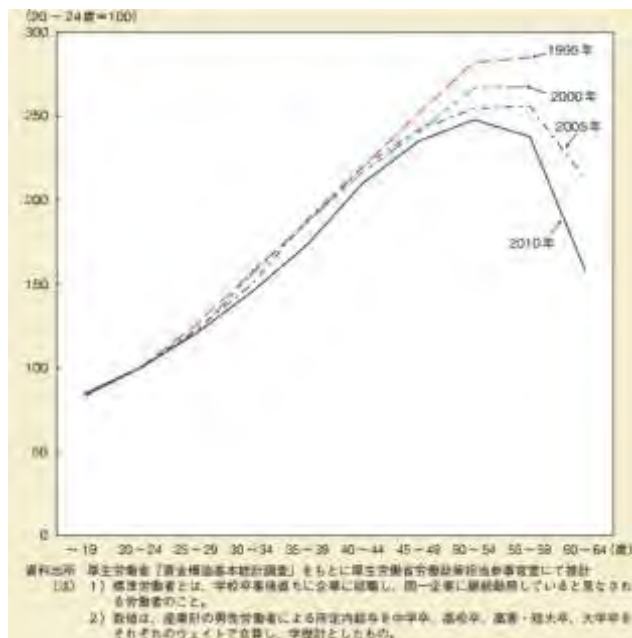
### 第3章 雇用中の在り方

図表-3-62 産業、性、学歴別初任給（2011年）

産業	男女計				男性				女性			
	大学院修士課程修了	大学卒	高専・短大卒	高校卒	大学院修士課程修了	大学卒	高専・短大卒	高校卒	大学院修士課程修了	大学卒	高専・短大卒	高校卒
産業計	234.5	202.0	172.5	156.5	233.9	205.0	175.5	159.4	237.3	197.9	170.5	151.8
(事務系)	...	199.5	...	...	...	202.8	...	...	...	196.0	...	...
(技術系)	...	206.5	...	...	...	208.1	...	...	...	203.1	...	...
鉱業、採石業、砂利採取業	244.3	219.6	154.7	162.0	245.2	216.5	183.0	162.0	222.0	238.2	150.0	-
建設業	226.0	199.8	169.2	167.9	225.7	201.2	169.4	168.7	228.9	195.1	168.5	146.5
製造業	223.7	196.9	171.9	157.8	224.1	197.9	175.0	159.5	220.5	194.0	166.4	152.4
電気・ガス・熱供給・水道業	223.0	197.3	173.8	160.6	223.0	197.4	175.1	161.1	222.7	197.0	169.4	158.6
情報通信業	253.0	224.2	185.8	154.5	251.0	223.9	190.2	160.9	263.6	224.5	178.2	145.2
運輸業、郵便業	220.9	194.9	168.4	160.8	221.5	193.9	177.3	160.4	213.0	197.6	159.3	161.7
卸売業、小売業	232.9	197.4	171.9	157.2	235.3	199.1	172.6	158.3	230.2	194.9	171.0	156.6
金融業、保険業	223.3	194.2	157.4	148.5	226.2	198.3	164.6	157.3	214.3	190.3	157.2	146.9
不動産業、物品賃貸業	224.3	224.7	171.7	165.6	224.3	239.5	183.5	169.5	224.7	191.7	162.4	153.3
学術研究、専門・技術サービス業	251.9	240.9	179.2	155.1	250.0	248.3	196.8	158.3	259.4	227.7	163.3	149.4
宿泊業、飲食サービス業	207.6	190.9	163.9	151.3	211.1	199.1	165.1	153.4	200.7	185.4	162.9	150.0
生活関連サービス業、娯楽業	205.7	211.0	167.5	164.4	218.2	222.2	166.2	172.0	168.3	202.4	168.2	161.9
教育、学習支援業	232.9	196.5	172.6	153.3	237.9	203.2	165.9	157.5	225.8	193.3	173.2	152.0
医療、福祉	227.6	194.1	174.3	146.2	223.0	192.2	177.0	143.9	230.3	195.0	173.3	147.0
複合サービス事業	195.5	172.8	152.5	141.2	195.9	173.6	149.0	141.0	187.5	171.9	153.3	141.3
サービス業（他に分類されないもの）	221.7	195.4	166.6	151.5	218.6	197.2	170.3	154.9	235.4	192.5	160.1	142.8

（厚生労働省（2011）平成23年賃金構造基本統計調査結果（初任給）より整理）<sup>78</sup>

図表-3-63 標準労働者（継続勤務者）の賃金カーブ（2011年）

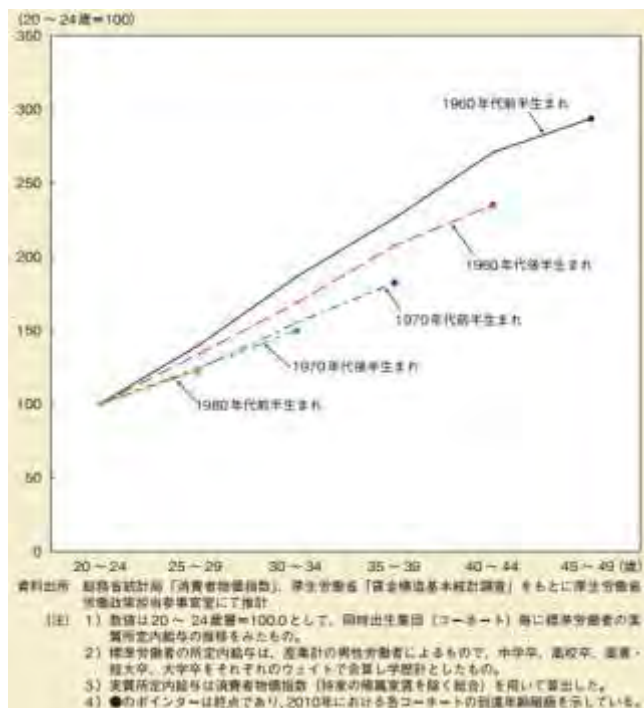


（厚生労働省 平成23年版 労働経済の分析 p.231 第3-(3)-3 図）<sup>79</sup>

<sup>78</sup> <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/11/>

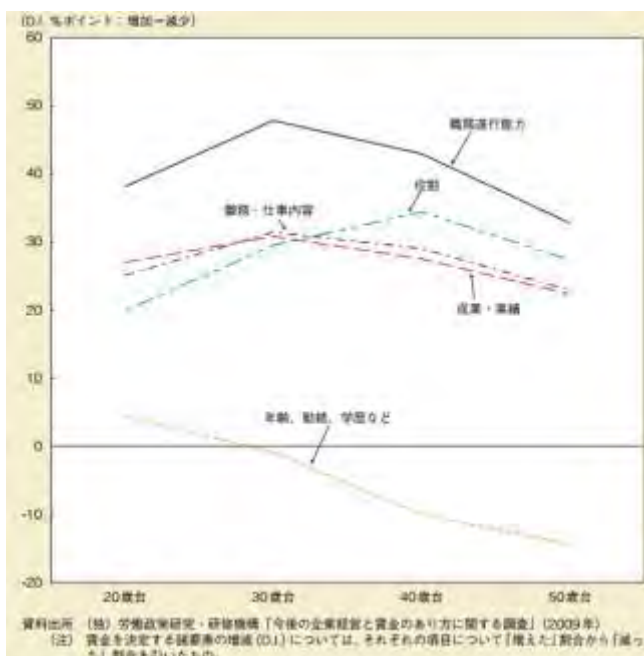
<sup>79</sup> <http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/11/dl/03-3-1.pdf>

図表-3-64 実質賃金のコーホート変化（継続勤務者）（2011年）



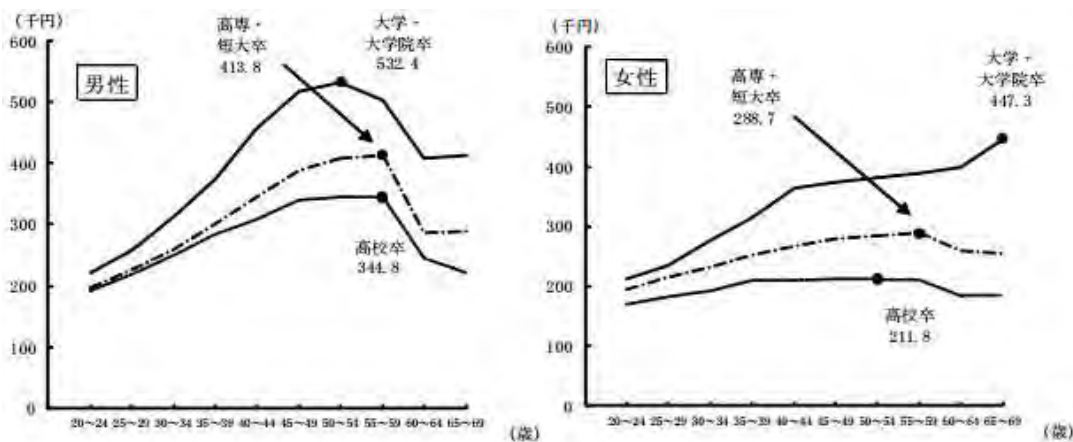
（厚生労働省 平成 23 年版 労働経済の分析 p.232 第 3-(3)-4 図）

図表-3-65 賃金決定要素の増減（年齢階層別 D.I.）（2011年）



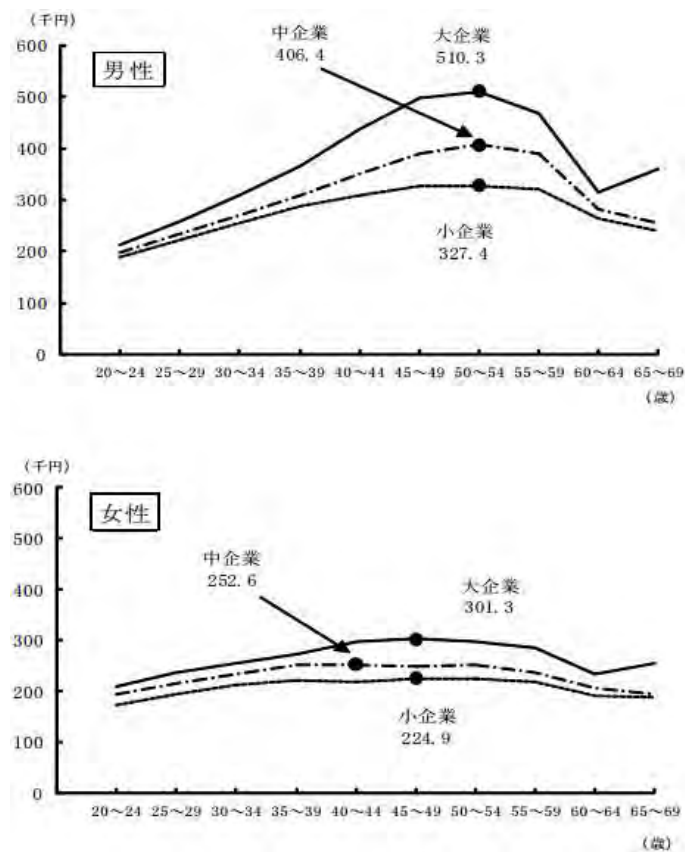
（厚生労働省 平成 23 年版 労働経済の分析 p.236 第 3-(3)-7 図）

図表-3-66 学歴、性、年齢階級別賃金（2011年）



（厚生労働省 平成 23 年賃金構造基本統計調査（全国）の概況 p.6, 第 3 図）<sup>80</sup>

図表-3-67 企業規模、性、年齢階級別賃金（2011年）



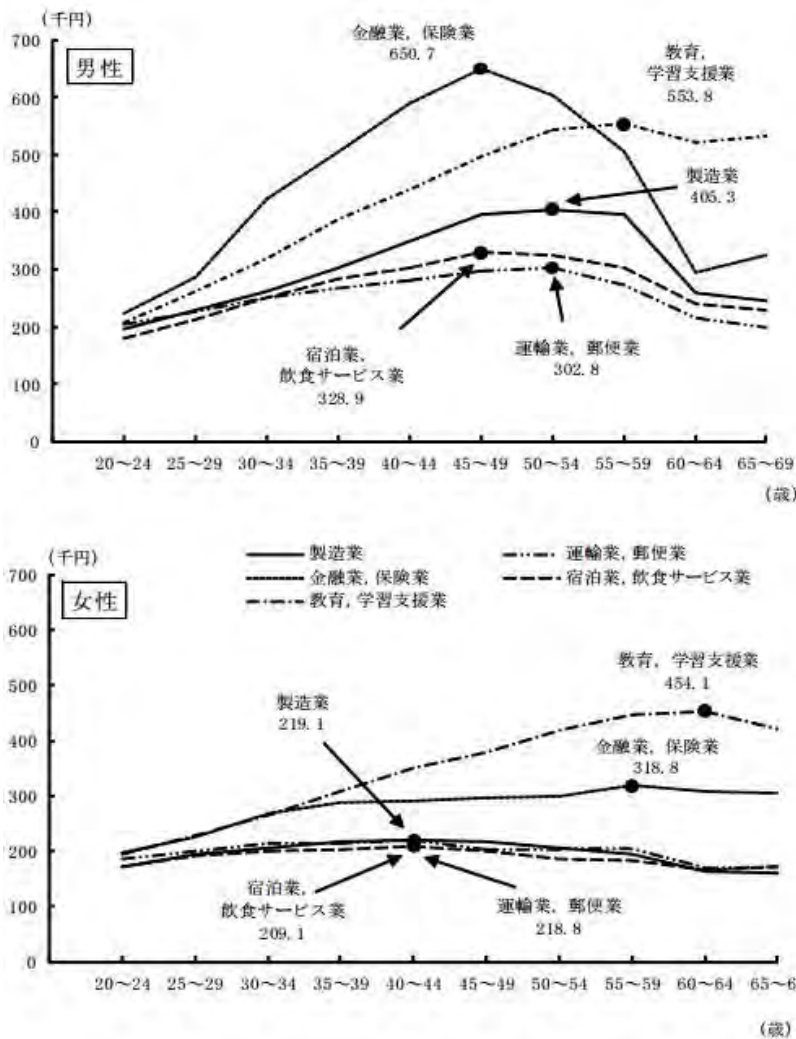
（厚生労働省 平成 23 年賃金構造基本統計調査（全国）の概況 p.7, 第 4 図）

大企業の賃金を 100 とすると、中企業の賃金は、男性で 82（前年 83）、女性で 88（同 89）、小企業の賃金は、男性で 73（同 75）、女性で 79（同 81）となっている。

<sup>80</sup> <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2011/dl/data.pdf>

賃金がピークとなる年齢階級を企業規模別にみると、男性では、全ての企業規模において50～54歳で、大企業510.3千円（20～24歳の賃金を100とすると240）、中企業406.4千円（同205）、小企業327.4千円（同174）となっている。女性では、大企業及び小企業が45～49歳で、大企業301.3千円（同145）、小企業224.9千円（同130）であり、中企業が40～44歳で252.6千円（同131）となっており、男性に比べ賃金カーブが緩やかとなっている。

図表-3-68 産業、性、年齢階級別賃金（2011年）



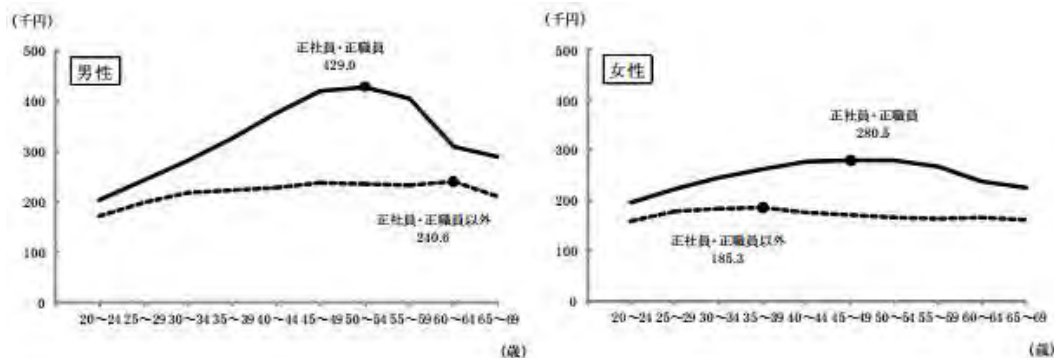
（厚生労働省 平成23年賃金構造基本統計調査（全国）の概況 p.9, 第5図）

主な産業別に賃金をみると、男性では、金融業、保険業(492.3千円)が最も高く、次いで教育、学習支援業(449.3千円)となり、運輸業、郵便業(264.4千円)が最も低くなっている。女性では、教育、学習支援業(307.4千円)が最も高く、宿泊業、飲食サービス業(186.9千円)が最も低くなっている。

産業別に賃金カーブをみると、男性では、金融業、保険業は45～49歳で賃金がピークとなり、その後は大きく下降している。また、運輸業、郵便業、宿泊業、飲食サービス業は他の産業に比べ賃金カーブが緩やかとなっている。女性では、金融業、保険業、教育、学習支援業は、年齢階級が高くなるとともにおおむね賃金も上昇しているが、製造業、運輸業、郵便業、宿泊業、飲食サービス業は他の産業に比べ賃金カーブが緩やかとなっている。

### 第3章 雇用中の在り方

図表-3-69 雇用形態、性、年齢階級別賃金（2011年）



（厚生労働省 平成23年賃金構造基本統計調査（全国）の概況 p.11, 第6図）

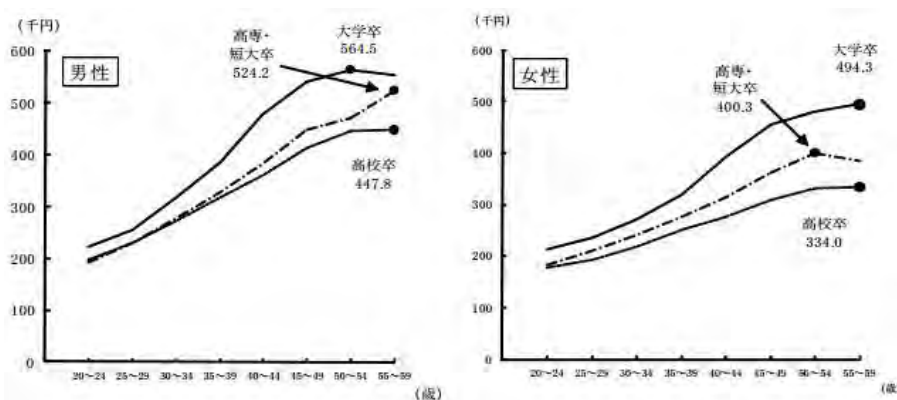
図表-3-70 雇用形態・性、年齢階級別賃金、対前年増減率及び雇用形態間賃金格差（2011年）

年齢階級	男女計					男性					女性				
	正社員・正職員		正社員・正職員以外		雇用形態間賃金格差 (正社員・正職員=100)	正社員・正職員		正社員・正職員以外		雇用形態間賃金格差 (正社員・正職員=100)	正社員・正職員		正社員・正職員以外		雇用形態間賃金格差 (正社員・正職員=100)
	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)		賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)		賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	
年齢計	312.8	0.1	195.9	-1.1	63 (64)	339.6	0.3	222.2	-2.9	65 (68)	248.8	2.0	172.2	0.8	69 (70)
20~24歳	200.5	0.7	164.5	-1.3	82 (84)	204.3	0.6	170.6	-0.8	84 (85)	196.2	0.9	159.9	-1.6	81 (84)
25~29	235.0	0.5	187.8	-0.1	80 (80)	242.0	0.7	199.2	0.5	82 (82)	222.5	0.1	177.9	-0.7	80 (81)
30~34	271.3	-0.1	198.8	0.3	73 (73)	282.8	-0.1	217.2	-0.1	77 (77)	244.7	0.8	183.9	0.2	75 (76)
35~39	309.5	-0.1	201.2	0.0	65 (65)	325.9	-0.3	223.3	-3.5	69 (71)	262.9	2.1	185.3	2.0	70 (71)
40~44	350.5	-0.4	193.4	0.4	55 (55)	375.5	-0.5	226.7	-2.5	60 (62)	276.4	2.2	175.0	1.6	63 (64)
45~49	383.7	0.5	191.5	0.9	50 (50)	420.1	0.7	237.2	0.6	56 (56)	280.5	1.9	171.3	0.5	61 (62)
50~54	389.8	0.3	190.3	-1.1	49 (50)	429.0	0.4	236.5	-3.2	55 (57)	280.3	2.9	166.6	0.8	59 (61)
55~59	372.5	0.3	193.9	-2.9	52 (54)	406.6	0.2	231.7	-7.8	57 (62)	267.8	2.8	163.1	1.6	61 (62)
60~64	291.1	1.1	219.3	-3.2	75 (79)	308.9	1.2	240.8	-4.3	78 (82)	237.1	-0.6	165.4	1.4	70 (68)
65~69	272.8	-2.6	197.2	-5.1	72 (74)	289.6	-3.2	210.4	-6.0	73 (75)	224.5	-2.0	161.6	4.0	72 (68)
平均年齢(歳)	40.9		45.1			41.7		47.3			38.9		43.1		
勤続年数(年)	12.7		6.9			13.9		7.8			9.8		6.2		

注：( )内は、平成22年の数値である。

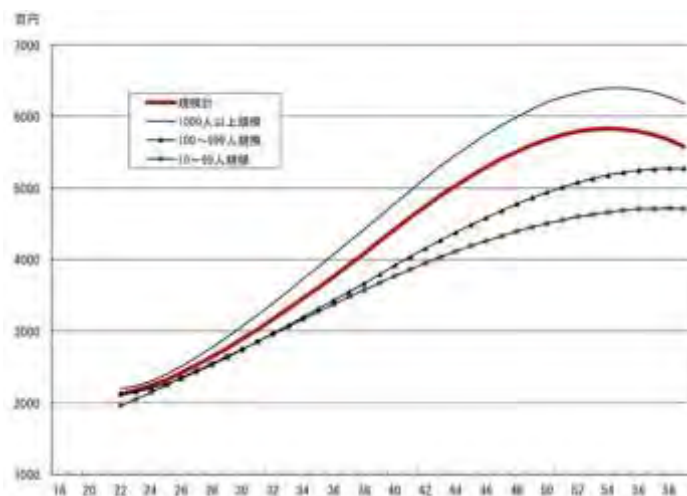
（厚生労働省 平成23年賃金構造基本統計調査（全国）の概況 p.12, 第6表）

図表-3-71 標準労働者の学歴、性、年齢階級別賃金（2011年）



（厚生労働省 平成23年賃金構造基本統計調査（全国）の概況 p.15, 第9図）

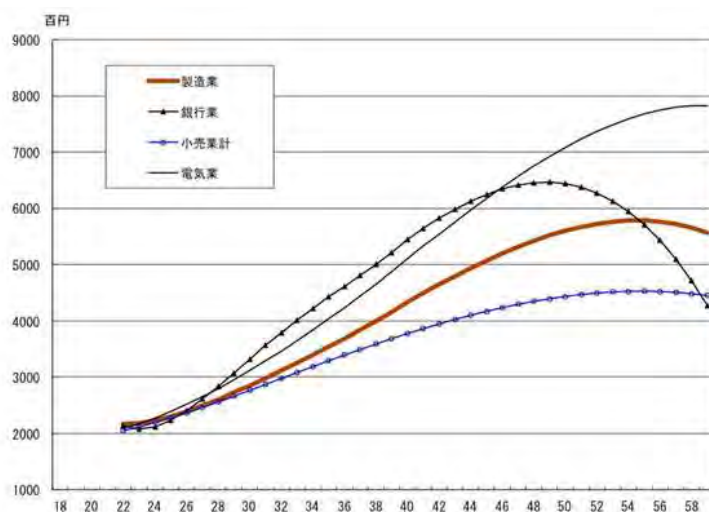
図表-3-72 男性大卒標準労働者賃金の規模間比較（連合 2013 年）



（連合 賃金レポート 2013）<sup>81</sup>

30 歳以降で差がつき始め、「10～99 人規模」は直線的で、「1000 人以上規模」では 50 歳前半、「100～999 人規模」では 50 歳後半ピークのヤマ型となっている。

図表-3-73 男性大卒標準労働者賃金の産業間比較（連合 2013 年）

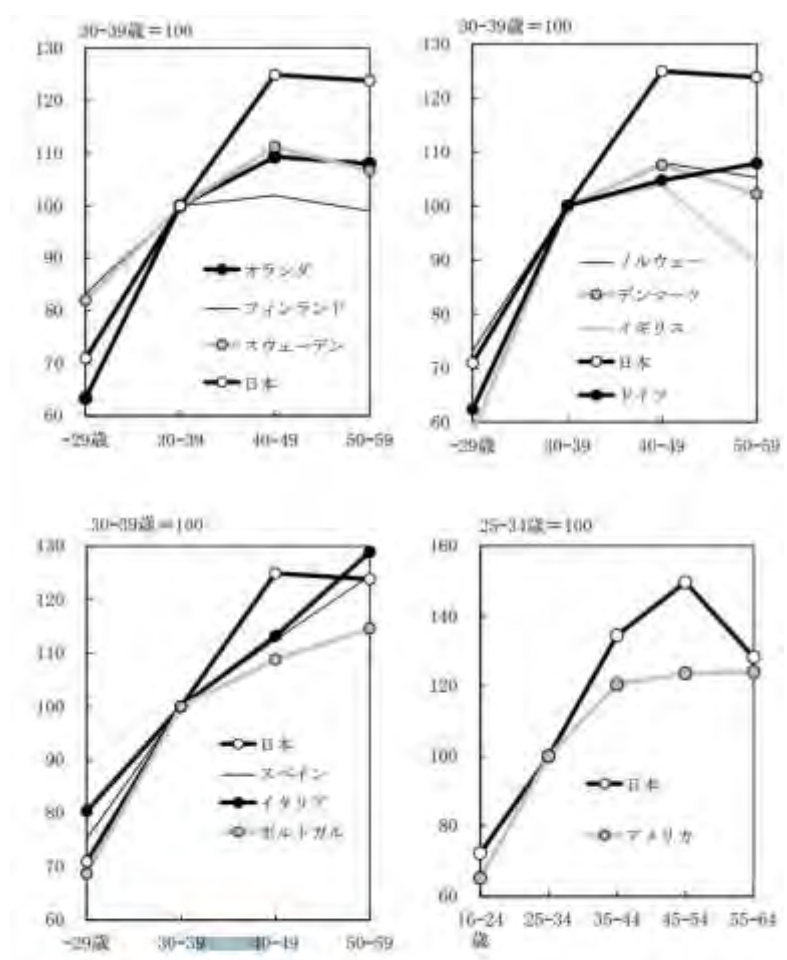


（連合 賃金レポート 2013）

「小売業計」については、直線的でゆるやかな上昇が 50 歳後半まで続いている。水準はもっとも低い。「製造業」では、立ち上がりは緩やかなカーブであるが、30 歳以降、上昇ピッチを早め、50 歳前半でピークに達している。「銀行業」と「電気業」では立ち上がりから急カーブである。45 歳までほぼ同水準であるが、それ以降の年齢で、銀行業は急激に水準を下げているのに対し、「電気業」では 50 歳後半まで上昇が続き、生涯賃金レベルではもっとも高水準となっている。

<sup>81</sup> [http://www.jtuc-rengo.or.jp/roudou/shuntou/2013/shuukei\\_bunseki/07.html](http://www.jtuc-rengo.or.jp/roudou/shuntou/2013/shuukei_bunseki/07.html)

図表-3-74 賃金カーブの国際比較



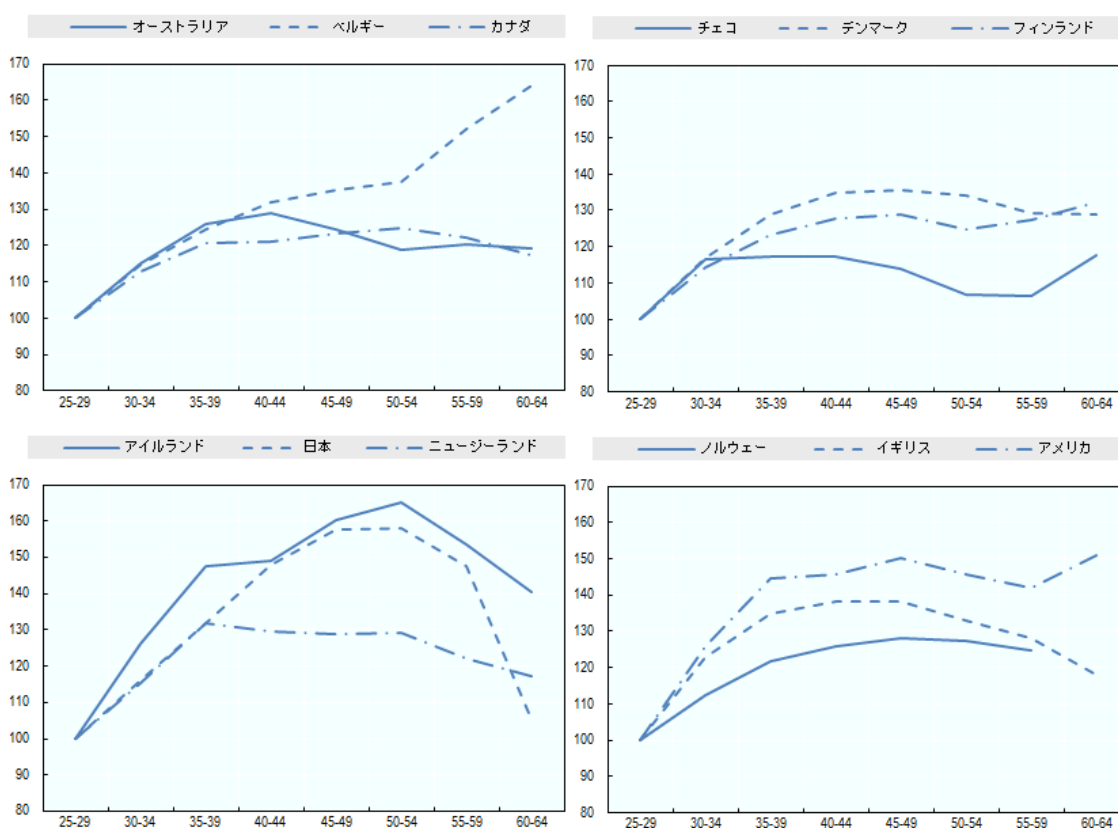
(資料)厚生労働省「賃金構造基本統計調査 2008」, Eimasia「Structure of earnings survey 2002」,「Structure of earnings survey 2006」, U.S. Department of Labor「Employment and Earnings 2009」

(日本銀行 (2010) 正社員の企業間移動と賃金カーブに関する事実と考察 図表 14) <sup>82</sup>

<sup>82</sup> [http://www.boj.or.jp/research/brp/ron/ron\\_2010/data/ron1010c.pdf](http://www.boj.or.jp/research/brp/ron/ron_2010/data/ron1010c.pdf)

図表-3-75 フルタイム労働者の賃金カーブ（OECD, 2010年）

	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳
オーストラリア	100.0	115.0	125.8	129.1	124.3	118.7	120.2	119.3
ベルギー	100.0	114.9	124.4	131.9	135.5	137.5	152.1	164.1
カナダ	100.0	112.9	120.8	121.1	123.4	124.9	122.1	117.3
チェコ	100.0	116.4	117.1	117.1	113.7	106.7	106.4	117.5
デンマーク	100.0	116.8	129.0	135.0	135.7	133.9	129.2	128.9
フィンランド	100.0	114.1	123.3	127.7	128.9	124.9	127.3	132.2
アイルランド	100.0	126.4	147.6	148.9	160.4	165.2	153.6	140.4
日本	100.0	116.2	132.0	147.9	157.6	158.2	147.4	105.3
ニュージーランド	100.0	115.3	131.7	129.6	128.9	129.1	122.0	117.3
ノルウェー	100.0	112.5	121.8	126.0	128.1	127.3	124.9	-
イギリス	100.0	122.9	135.0	138.4	138.4	132.8	128.2	117.8
アメリカ	100.0	125.8	144.5	145.6	150.3	145.6	142.0	150.8



(OECD (2013) 'Aging and Employment policies: Norway 2013', p.88 Figure 4.5) <sup>83</sup>

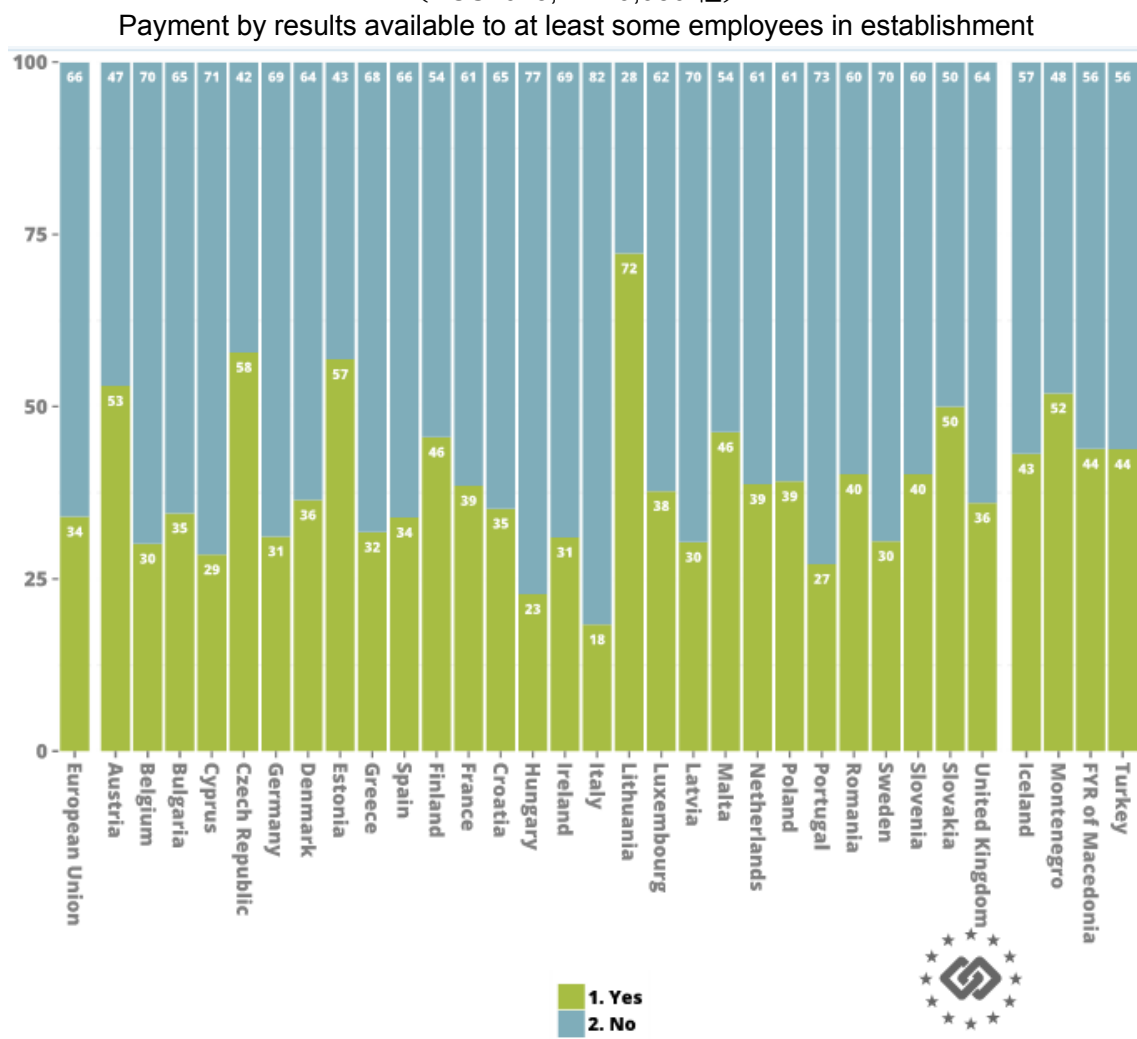
<sup>83</sup> OECD (2013) 'Aging and Employment policies: Norway 2013', p.88 Figure 4.5 'Age-wage profiles of full-time workers, in selected OECD countries, 2010 or latest available year'  
<http://dx.doi.org/10.1787/888932814485>



(3) 欧州の状況

① 欧州全体

図表-3-76 少なくとも一部の従業員に成果給を適用している企業の割合  
(ECS2013, N=29,950 社)

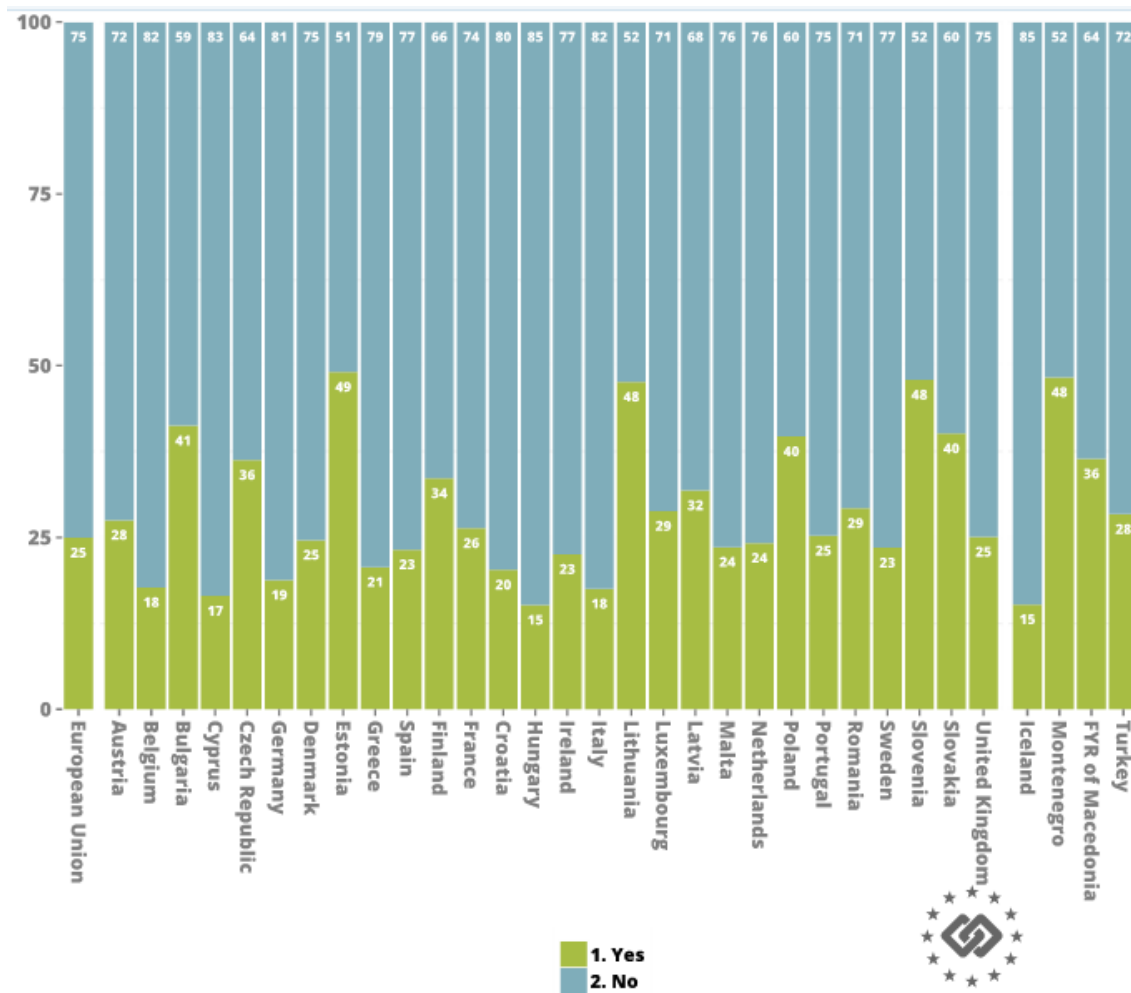


(European Company Survey 2013) <sup>84</sup>

<sup>84</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/DVS/DVT/?dataSource=3RDECS>

図表-3-77 少なくとも一部の従業員にチーム成果給を適用している企業の割合  
(ECS2013, N=29,950 社)

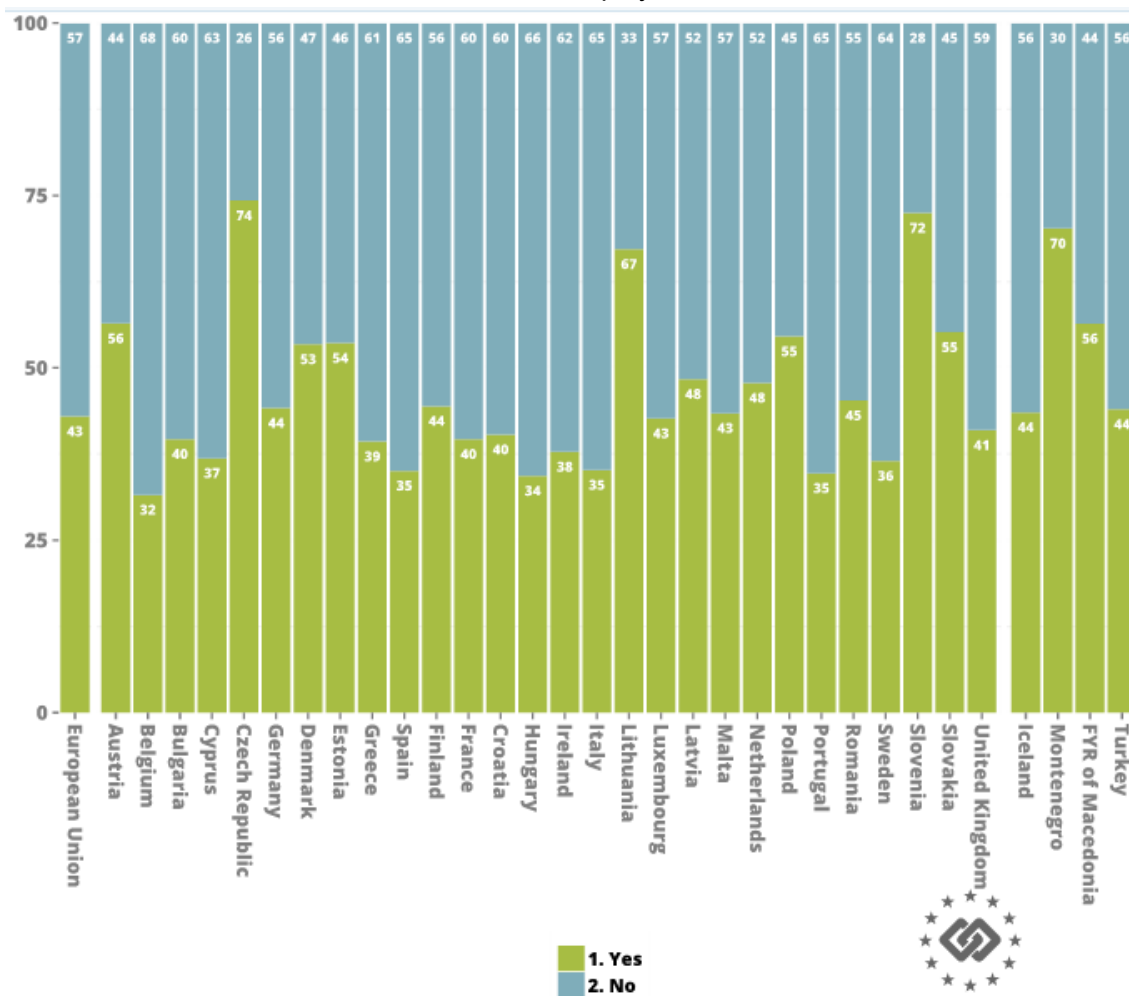
Variable extra pay linked to the performance of the team, working group or department available to at least some employees in establishment



(European Company Survey 2013)

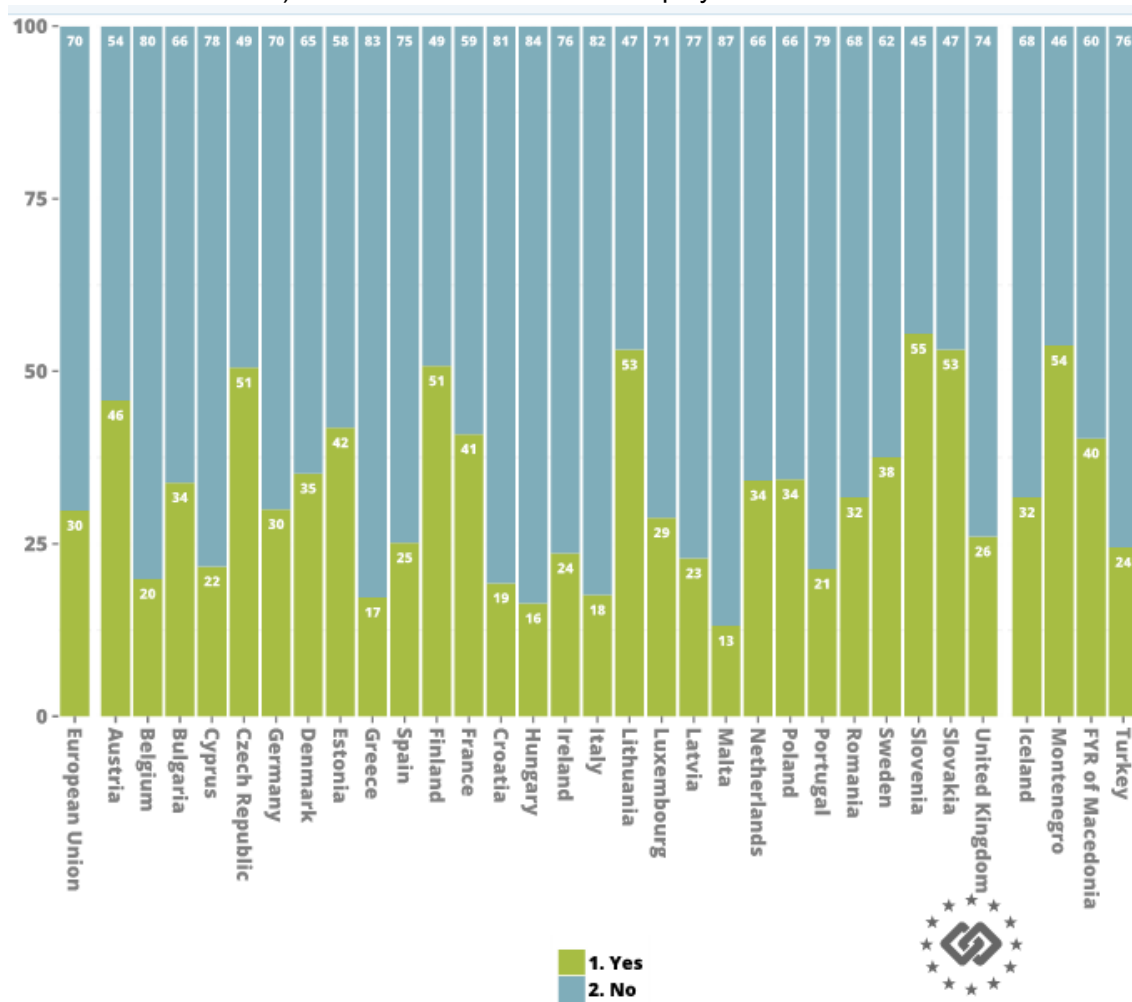
図表-3-78 少なくとも一部の従業員に人事考課による成果給を適用している企業の割合  
(ECS2013, N=29,950 社)

Variable extra pay linked to the individual performance following management appraisal available to at least some employees in establishment



(European Company Survey 2013)

図表-3-79 少なくとも一部の従業員に会社の業績給（利益分配スキーム）を適用している企業の割合（ECS2013, N=29,950 社）  
Variable extra pay linked to the results of the company or establishment (profit sharing scheme) available to at least some employees in establishment



(European Company Survey 2013)

② フランス

図表-3-80 フランス労働者の給与/日給/平均労働日数 年齢/年齢階層/職種/産業別 (2010年)

1. Revenu salarial annuel moyen en 2010 et évolution moyenne sur la période 2005-2010

	Niveau en 2010			Évolution annuelle moyenne 2005-2010 <sup>2</sup> (%)		
	Revenu salarial	Salaire journalier	Nombre moyen de jours rémunérés	Revenu salarial	Salaire journalier	Nombre moyen de jours rémunérés
	(euros courants)	(euros courants)	(jours)	(euros constants)	(euros constants)	(jours)
<b>Ensemble</b>	<b>19 490</b>	<b>64</b>	<b>304</b>	<b>1,2</b>	<b>0,9</b>	<b>0,3</b>
<b>Sexe</b>						
Hommes	22 010	72	306	0,8	0,7	0,2
Femmes	16 710	55	302	1,6	1,2	0,4
<b>Âge</b>						
Moins de 25 ans	6 910	35	196	0,8	0,5	0,2
De 25 à 39 ans	18 240	59	311	1,0	0,8	0,2
De 40 à 49 ans	23 250	70	331	1,0	0,9	0,1
De 50 à 54 ans	24 760	73	337	0,8	0,7	0,2
55 ans ou plus	24 400	77	315	0,7	0,4	0,2
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>						
Cadres <sup>1</sup>	39 310	118	332	0,6	0,6	0,0
Professions intermédiaires	22 030	67	327	0,9	0,6	0,3
Employés	13 230	46	288	1,9	1,3	0,6
Ouvriers	14 380	49	292	1,5	1,5	0,0
<b>Condition d'emploi</b>						
Temps complet	23 170	72	320	0,8	0,5	0,3
Temps non complet	9 960	38	263	1,7	1,6	0,0
<b>Secteur</b>						
Secteur privé dont :	19 060	64	299	1,5	1,1	0,3
<i>industrie</i>	23 820	72	332	1,5	1,2	0,3
<i>construction</i>	19 540	62	317	1,4	1,1	0,2
<i>commerce</i>	17 510	58	301	1,4	1,0	0,4
<i>transports</i>	21 390	66	326	1,5	1,1	0,4
<i>services aux entreprises</i>	15 940	62	258	1,8	1,4	0,4
<i>services aux particuliers</i>	11 810	46	260	1,8	1,2	0,6
<i>services mixtes</i>	29 710	93	320	1,8	1,4	0,4
<i>éducation, santé, action sociale</i>	15 660	51	306	0,8	0,7	0,1
Fonction publique d'État	25 130	76	330	1,1	1,1	0,0
Fonction publique territoriale	17 210	53	323	1,4	0,9	0,5
Fonction publique hospitalière	21 760	66	328	-0,8	-1,2	0,5

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

2. Le calcul du taux de croissance sur la période 2005-2010 prend en compte la refonte ou processus de codification de la profession et catégorie socioprofessionnelle du salarié dans les DADS 2009.

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés, y compris chefs d'entreprise salariés, hors salariés agricoles et apprentis-stagiaires.

Source : Insee, DADS, SIASP et fichiers de paie des agents de l'État, exploitation au 1/12.

(INSEE, Emploi et salaires, Qualité des emplois, p.141) <sup>85</sup>

<sup>85</sup> 仏国立統計経済研究所 (INSEE) レポート「雇用と賃金」(2013年) : Emploi et salaires 「雇用の質」(Qualité des emplois)

[http://www.insee.fr/fr/ffc/docs\\_ffc/ref/EMPSAL13i\\_FTL03quali.pdf](http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ref/EMPSAL13i_FTL03quali.pdf)

図表-3-81 フランス労働者の給与 性別/職種/職階別 (2010年)

**2. Distribution du revenu salarial annuel en 2010** en euros courants

	Ensemble	Femmes	Hommes	Cadres <sup>1</sup>	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
D1	2 360	1 970	2 840	10 840	6 310	1 450	1 910
Q1	9 370	7 930	11 460	24 420	16 130	6 010	7 410
<b>Médiane</b>	<b>17 510</b>	<b>15 910</b>	<b>19 060</b>	<b>33 650</b>	<b>22 400</b>	<b>14 060</b>	<b>15 580</b>
Q3	24 590	22 270	26 820	46 350	27 870	18 640	20 000
D9	34 600	30 070	39 110	66 600	33 660	22 980	24 190
<b>D9/D1</b>	<b>14,7</b>	<b>15,3</b>	<b>13,8</b>	<b>6,1</b>	<b>5,3</b>	<b>15,9</b>	<b>12,6</b>
D9/Médiane	2,0	1,9	2,1	2,0	1,5	1,6	1,6
Médiane/D1	7,4	8,1	6,7	3,1	3,5	9,7	8,1

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés agricoles et apprentis-stagiaires.

Source : Insee, DADS, SIASP et fichiers de paie des agents de l'État, exploitation au 1/12.

(INSEE, Emploi et salaires, Qualité des emplois, p.141)

図表-3-82 フランス 2010年 国家公務員の年額給与テーブル

**3. Distribution des salaires annuels nets des agents titulaires des services civils de l'État par catégorie statutaire en 2010**

en euros

	Ensemble	Titulaires	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Non-titulaires
D1	19 460	20 390	22 070	21 790	17 350	14 840
Q1	22 700	23 220	24 990	23 950	19 090	19 200
<b>D5 (médiane)</b>	<b>26 790</b>	<b>27 300</b>	<b>29 240</b>	<b>27 290</b>	<b>21 460</b>	<b>24 150</b>
Q3	32 340	32 920	36 550	30 820	24 110	29 040
D9	40 500	41 380	45 760	33 850	26 880	35 620
<b>D9/D1</b>	<b>2,1</b>	<b>2,0</b>	<b>2,1</b>	<b>1,6</b>	<b>1,5</b>	<b>2,4</b>
<b>Moyenne</b>	<b>29 110</b>	<b>29 870</b>	<b>32 590</b>	<b>27 720</b>	<b>22 130</b>	<b>25 220</b>

Champ : France métropolitaine, salaires en équivalents-temps plein, hors militaires et établissements nationaux.

Source : Insee, SIASP 2010.

(INSEE, Emploi et salaires, Qualité des emplois, p.141)

図表-3-83 フランス 2013年 産業別労働協約に定めた年功給与 - 銀行業

カテゴリ CATÉGORIE	ランク NIVEAU	年間最低給与 SALAIRE ANNUEL minimum (en euros)	5年目 ANCIENNETÉ 5 ans	10年目 ANCIENNETÉ 10 ans	15年目 ANCIENNETÉ 15 ans	20年目 ANCIENNETÉ 20 ans
一般職員 Techniciens	A	18,540	18,849	19,323	19,900	20,497
	B	18,177	19,189	19,683	20,291	20,888
	C	19,107	19,508	20,095	20,703	21,321
	D	20,487	21,002	21,630	22,269	22,938
	E	21,455	21,991	22,650	23,330	24,030
	F	23,402	23,978	24,699	25,441	26,203
	G	25,935	26,584	27,377	28,201	29,046
カードル (管理職) Cadres	H	28,608	29,315	30,202	31,104	-
	I	34,953	35,824	36,900	38,007	-
	J	42,230	43,276	44,577	45,920	-
	K	50,246	51,506	53,044	54,640	-

(2013 Conventions collective nationale - BANQUE, ANNEXE VI / VII, pp.24-25) <sup>86</sup>

<sup>86</sup> 部門別労働協約 : Bulletin Officiel, Conventions collectives

第3章 雇用中の在り方

図表-3-84 フランス 2013 年産業別労働協約に定めた年功給与-食品業

職種 CLASSIFICATION	ランク NIVEAU	レベル ÉCHELON	ポイント POINT	年額給与 MONTANT ANNUEL		月額給与 MONTANT mensuel
				年功 1年以上3年未満 Ancienneté ≥ 1 an et < 3 ans	年功 3年以上 Ancienneté ≥ 3 ans d'ancienneté	
ワーカー、従業員 Ouvriers Employés	I	1	12-15	18,196.47	18,626.31	1,432.79
		2	16-19	18,381.21	18,815.41	1,447.34
		3	20-23	18,539.56	18,977.51	1,459.81
	II	1	24-27	18,697.92	19,139.60	1,472.28
		2	28-31	19,084.95	19,535.78	1,502.75
		3	32-35	19,472.05	19,932.02	1,533.23
	III	1	36-39	19,859.14	20,328.26	1,563.71
		2	40-43	20,297.85	20,777.33	1,598.26
		3	44-47	20,736.56	21,226.40	1,632.80
技師、職長 TAM (Techniciens et agents de maitrise)	IV	1	48-51	21,175.27	21,675.47	1,667.34
		2	52-55	22,233.33	22,758.53	1,750.66
	V	1	56-59	23,291.39	23,841.58	1,833.97
		2	60-63	25,046.23	25,637.87	1,972.14
	VI	1	64-67	26,801.06	27,434.16	2,110.32
		2	68-71	29,833.32	30,538.04	2,439.08
カードル (管理職) Cadres	VII	1	72-75	31,502.22	31,502.22	2,423.25
		2	76-79	32,955.10	32,955.10	2,535.01
	VIII	1	80-83	34,407.75	34,407.75	2,646.75
		2	84-87	46,717.84	46,717.84	3,593.68
	IX	1	88-90	59,027.70	59,027.70	4,540.59

(2013 Conventions collective nationale - BANQUE, ANNEXE VI / VII, p.104)

図表-3-85 フランス全国労働協約に基づく年功別最低賃金の定め

1時間あたり最低賃金									
ランク	年功なし	3年目 以降	4年目 以降	5年目 以降	6年目 以降	7年目 以降	8年目 以降	9年目 以降	10年目 以降
I	8.91	9.18	9.27	9.36	9.44	9.53	9.62	9.71	9.80
II	9.03	9.30	9.39	9.48	9.57	9.66	9.75	9.84	9.93
III	9.20	9.48	9.57	9.66	9.75	9.84	9.94	10.03	10.12
IV	9.26	9.54	9.63	9.72	9.82	9.91	10.00	10.09	10.19
V	9.68	9.97	10.07	10.16	10.26	10.36	10.45	10.55	10.65
1か月あたり最低賃金 (グロス労働時間: 174時間)									
ランク	年功なし	3年目 以降	4年目 以降	5年目 以降	6年目 以降	7年目 以降	8年目 以降	9年目 以降	10年目 以降
I	1,550.34	1,597.32	1,612.98	1,628.64	1,642.56	1,658.22	1,673.88	1,689.54	1,705.20
II	1,571.22	1,618.20	1,633.86	1,649.52	1,665.18	1,680.84	1,696.50	1,712.16	1,727.82
III	1,600.80	1,649.52	1,665.18	1,680.84	1,696.50	1,712.16	1,729.56	1,745.22	1,760.88
IV	1,611.24	1,659.96	1,675.62	1,691.28	1,708.68	1,724.34	1,740.00	1,755.66	1,773.06
V	1,684.32	1,734.78	1,752.18	1,767.84	1,785.24	1,802.64	1,818.30	1,835.70	1,853.10

(2009年12月31日デクレに基づく改正版)<sup>87</sup>

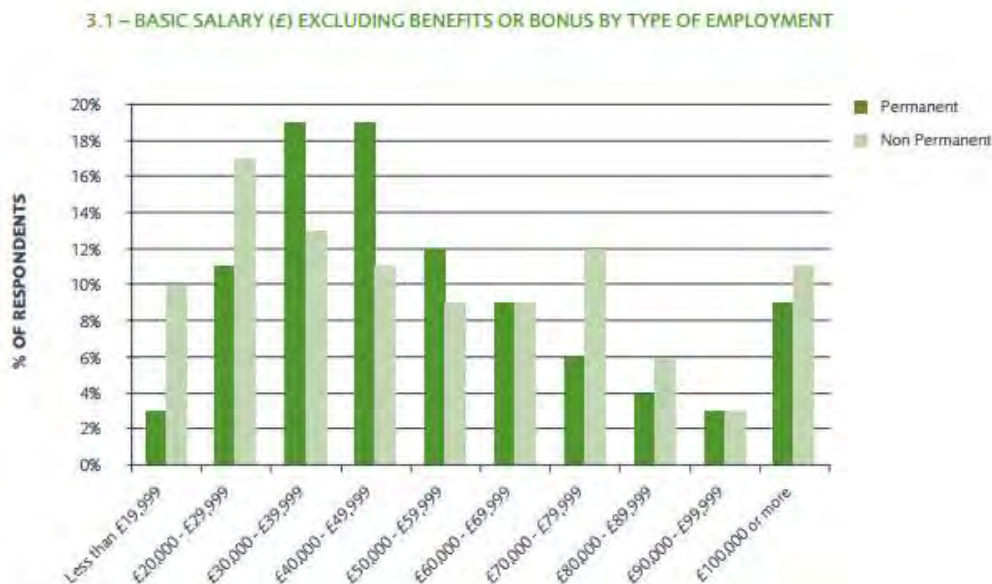
[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boccc/pdf/2013/0014/boc\\_20130014\\_0001\\_p000.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boccc/pdf/2013/0014/boc_20130014_0001_p000.pdf)

<sup>87</sup> Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999.

[http://legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do;jsessionid=AA1BB7B1AEFF805B6C50E87E1809865.tpdjo11v\\_3?iDConvention=KALICONT000005635792&cidTexte=KALITEXT000021372655](http://legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do;jsessionid=AA1BB7B1AEFF805B6C50E87E1809865.tpdjo11v_3?iDConvention=KALICONT000005635792&cidTexte=KALITEXT000021372655)

③ イギリス

図表-3-86 イギリスの基本給水準 無期雇用/有期雇用別



(Nigel Wright 2012 Survey、N=2,145 人) <sup>88</sup>

図表-3-87 イギリス学卒者の賃金カーブ



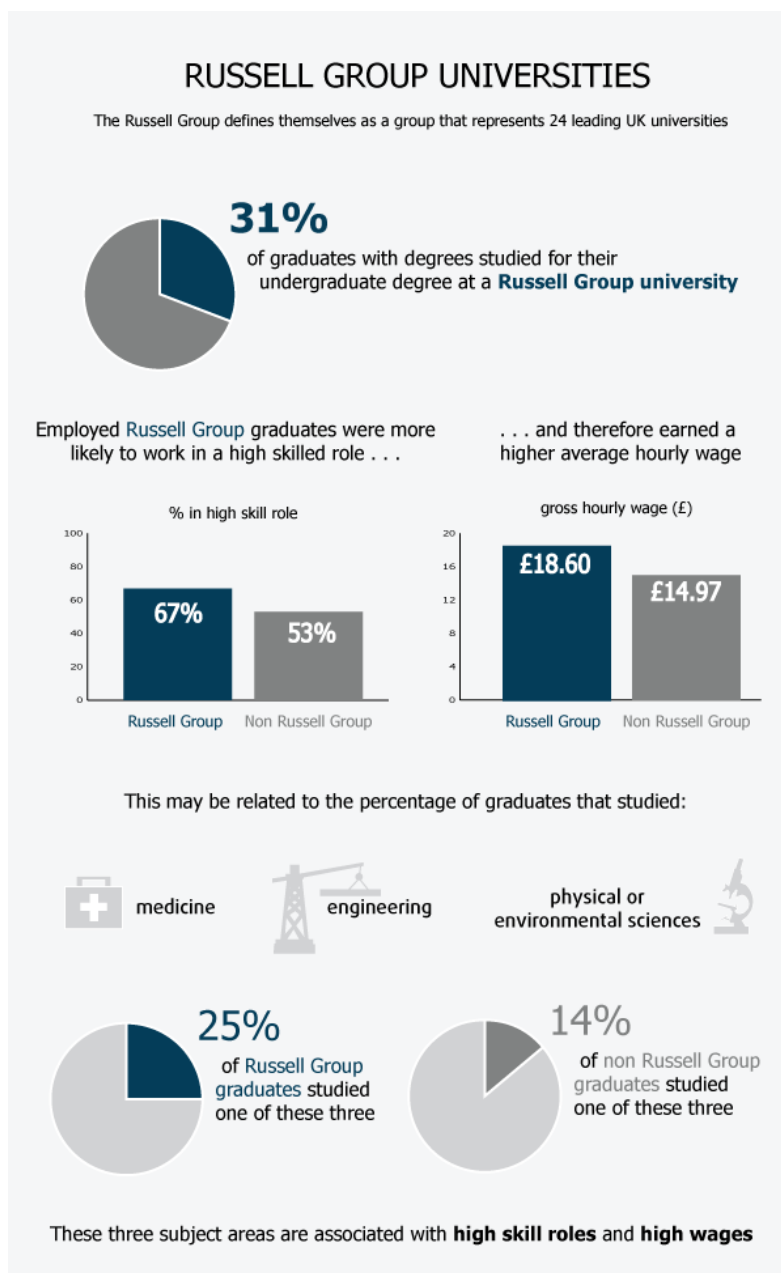
(Office for National Statistics, Full Report - Graduates in the UK Labour Market 2013) <sup>89</sup>

<sup>88</sup> <http://uk.nigelwright.com/Assets/Documents/UKSalarySurvey2012.pdf?1341494351>

<sup>89</sup> ONS (2013) 'Full Report - Graduates in the UK Labour Market 2013', Figure 1  
<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-3-88 イギリスの大学上位 24 校 (Russell Group) 卒業者のグロス時間給 (2013 年)



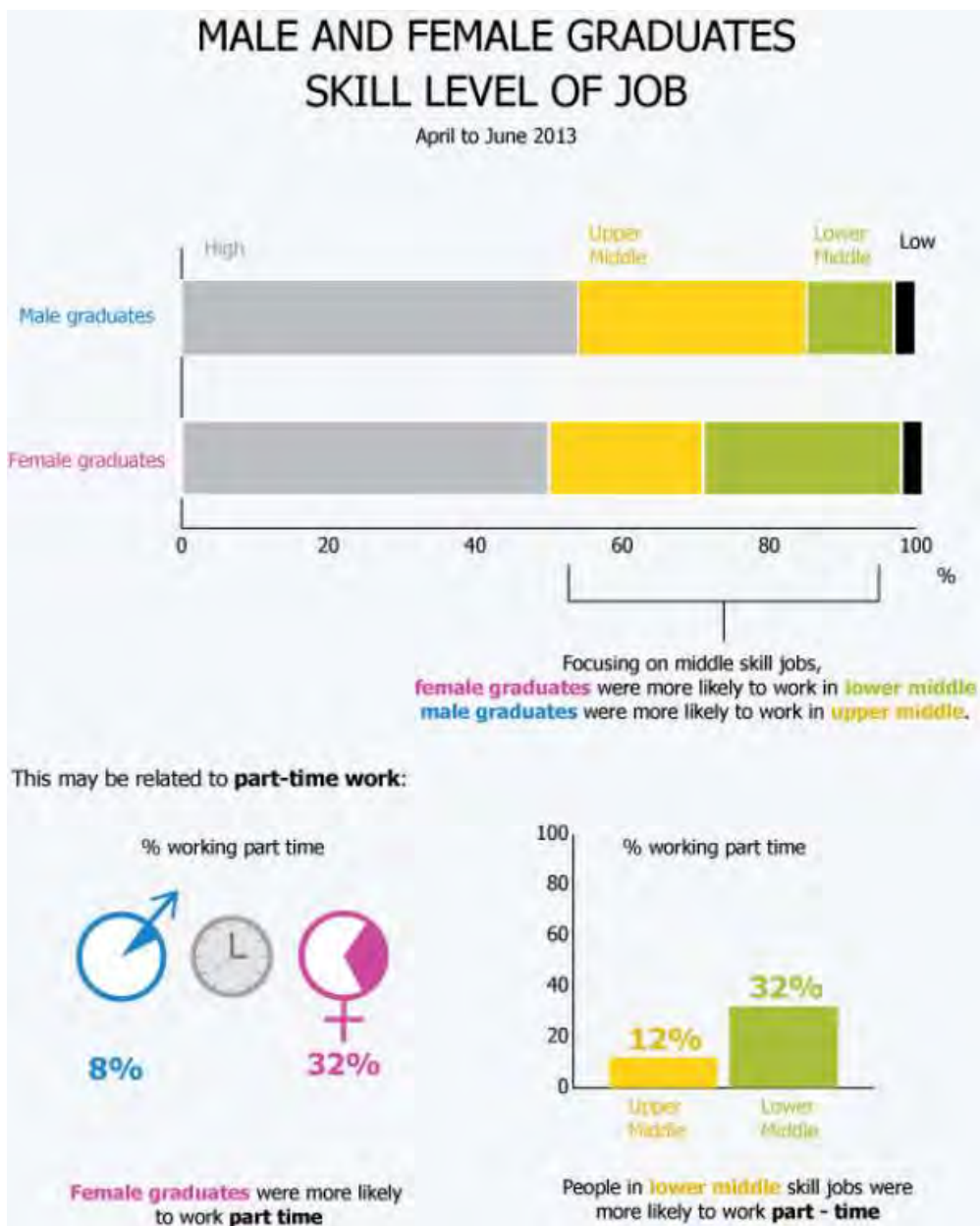
(Graduates in the UK Labour Market 2013, Figure 12)<sup>90</sup>

Russell Group Universities

University of Birmingham, University of Bristol, University of Cambridge, Cardiff University, Durham University, University of Edinburgh, University of Exeter, University of Glasgow, Imperial College London, King's College London, University of Leeds, University of Liverpool, London School of Economics & Political Science, University of Manchester, Newcastle University, University of Nottingham, University of Oxford, Queen Mary, University of London, Queen's University Belfast, University of Sheffield, University of Southampton, University College London, University of Warwick, University of York

<sup>90</sup> Office for National Statistics (2013) 'Full Report - Graduates in the UK Labour Market 2013', Figure 1 <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-3-89 イギリスの学卒者のジョブにおけるスキルレベル 男女別（2013年）



(Graduates in the UK Labour Market 2013, Figure 14) <sup>91</sup>

<sup>91</sup> Office for National Statistics (2013) 'Full Report - Graduates in the UK Labour Market 2013', Figure 1 <http://www.ons.gov.uk/ons/rel/lmac/graduates-in-the-labour-market/2013/rpt---graduates-in-the-uk-labour-market-2013.html>