

2023・11・12

労働組合のための
調査情報誌

労働調査

【New Wave】
いのち

日本教職員組合 書記次長 小林 美奈子

【かがい発】

コロナ危機後のタイの現状と課題

タイ国立タマサート大学助教授 シュムブラング・ナッタデット

1

特集Ⅰ 人事評価制度の見直しと労働組合

〈インタビュー〉

① NTTグループにおける人事・人材育成・処遇等の見直し 4

NTT労働組合中央本部交渉政策部 中央執行委員 辻 耕平

〈インタビュー〉

② 富士通におけるジョブ型人材マネジメント 9

富士通労働組合 中央副執行委員長 小林 孝三

特集Ⅱ 労調協の仕事、この1年

① 連合 第11回「労働安全衛生に関する調査」 20

② UAゼンセン 外国人労働者の雇用・生活状況に関する調査 28

③ 電力総連 組合員アンコンシャス・バイアス意識調査 38

④ 情報労連 ITエンジニアの労働実態調査2022 47

⑤ 日教組 2023年 学校現場の働き方改革に関する意識調査 58

【Research Box】 66

賃金センサスにみる所定内給与額

～賃金の格差は縮まったのか？ 広がったのか？～

－厚生労働省『賃金構造基本統計調査』（2023年3月公表）より－

ワンポイント・ブックレビュー

筒井淳也著『数字のセンスを磨く－データの読み方・活かし方－』

光文社新書(2023年)

いのち

こばやし 美奈子
小林 美奈子

●日本教職員組合 書記次長

今、世界には多くの「差別」が存在し、悲しみや苦しみ、痛みに耐えている人々がいる。「差別」には、歴史的に長いもの、つくられたもの、社会構造的なものがあり、一人ひとりの価値観にもとづいたりもするから根深い。さらには、時代の変化にともない形や方法を変えて深刻化している。これはこの国においてもあてはまり、私のすぐそばにあることを感じている。

私が生まれる前から続いたたかひに、ご縁あって参画させてもらい、そこで出会った人々から「ひとの尊厳」について考える機会をもらっている。

進学の時、差別されると可哀そうだからと、現住所を変えて書くように先生に言われた。その時代には、解放教育がなく、就職してからも差別を受け、苦しくて、悲しくて、うつむいて生活していた日々。やがて職場に労働組合ができ、人々がとりわけ上司が、学習を積み重ね、死ぬほど苦しかった環境が変わり、救われたという体験を聞いた。

「もう隠さなくていい、人は正しく知れば変わる」「私が差別を隠すことは、差別を拡散してる。そんなこともいろいろ気がついたんです」「私自身が解放されて、生きる希望がもてたのです」とも。

この話の主は「狭山冤罪事件」で60年もの歲月たかかってきている石川一雄さんのおつれあいの早智子さん。今、狭山裁判闘争は、大きな山場を迎えている。開示請求によって新たに明らかになった証拠は190点を超え、60年の訴えは、冤罪の壁を崩そうと、大きなうねりをあげ

ている。

冤罪によるこの60年間は、想像を絶する。高齢となった一雄さんの「見えない手錠」を外させるまで諦めない。一雄さんが不当逮捕された日と無期懲役を受けた日の市民集会へは、毎年全国から大勢が参集し、世論に訴えるため声をあげて行進している。これまで、再審を求める署名120万筆以上と、昨年には事実調べを求める緊急署名51万筆が、裁判所に提出されている。

一雄さんは、ものすごい歩数のウォーキングを欠かさない。冤罪を晴らす日のため、その先、全国のみなさんに元気な姿でお礼を伝えるためなのだそう。

部落差別のせいで文字を覚える機会をも奪われていた一雄さん。当時の一雄さんに脅迫状は書けなかったのに身内を守るために自白を強要された。一雄さんは、獄中で文字を覚え、多くの手紙を書いたという。学校の先生には「私のようにならないように一人ひとりの子どもを見てほしい」、子どもたちには「私のようにならないように一生懸命勉強してほしい」と。そして今も「一番重要なのは教育だ」とお話される。痛く重い言葉。このことを多くのなかまや伝える限りの人々に知ってほしい。伝えなければと思う。そして、一刻も早く一雄さんが自由になる日をと願ってやまない。

今、強烈にいのちの尊さを感じている。差別はあかん、差別されるのは嫌と思うとき、自分は、大丈夫か？違うところで、自分の中にある差別を許してしまっていないかとも思っている。



コロナ危機後のタイの現状と課題

シュムプラング・ナッタデット ●タイ国立タマサート大学助教授

ASEAN諸国の中でも「先進国」とされているタイだが、政治の不安定や高齢化による労働力の不足、さらには、コロナ危機からの復興・復活も懸念されているのが、現在のタイの社会の現状でもある。

まず、政治面についてみると、政府は抜本的な選挙制度改革や王室改革に消極的であり、現在審議が進められている憲法改正案で国民融和が実現する可能性は低い。加えて、経済格差（所得・資産格差、地域間・産業間の生産性格差）や汚職問題といった、2000年代以降続いている政治対立の火種も解消されていない。そのため、憲法改正の行方や政権交代の有無にかかわらず、政治が不安定化するリスクは残存する。

経済面についてみると、政治不安定化に伴う景気下振れリスクに加え、コロナ禍で深刻化した、家計債務問題、デフレ問題、少子化問題などが中長期的に経済成長を下押しし続ける。適切な政策対応を怠れば、コロナ禍後の景気回復ペースは緩慢かつ一時的なものにとどまることになる。

こうしたなか、タイ政府は持続的な経済成長に向けて、「タイランド4.0」や「BCG（バイオ・循環型・グリーン）経済」をキャッチフレーズとする産業高度化政策を推進している。同政策の成否は海外からの投資に依存するが、他のアジア新興国の産業集積やビジネス環境の改善などを背景に、アジア新興国におけるタイの投資先としての優位性は低下しつつある。また、ロボット工学、生物工学、情報工学など、イノベーションの創出

を通じた産業高度化に不可欠な分野の人材不足といった問題も解消されていない。知識集約型産業への移行が順調に進まない結果、「中所得国の罠」から抜け出せない可能性がある。

タイの観光業界に関しても、新型コロナウイルスの打撃から立ち直りつつある。

ここまで観光大国として順調に競争優位性を確立してきたタイの観光産業は、これまでも国内のクーデター、米国同時多発テロ、リーマンショック、大洪水など数々の危機に直面してきた。そのたびに、急速に回復してきたタイの観光業であるが、コロナ禍の影響はこれまでの危機とは異次元であり、世界的な人流の制限によって世界のあらゆる地域で国際観光客が姿を消したのであったが、とりわけ「微笑みの国」として世界中から多くの観光客を迎えてきていたタイではダメージが大きかった。タイではコロナ前の2019年に約4,000万人であった訪タイ外国人観光客数が、コロナ禍のため約43万人まで激減した。しかし、2021年11月以降、タイ政府が経済再生を目指し、入国規制を緩和したことをきっかけに、2022年1～3月の訪タイ外国人観光客数は、約50万人に上り、急速に回復している。また、タイ政府は、今年訪タイ観光客数2,500万人を目標にしており、“Visit Thailand Year 2023 / Amazing New Chapters”というスローガンのもと、高い付加価値と持続可能な観光の推進と発展を目指し、今後もさらに観光振興を積極的に推進していくとみられている。



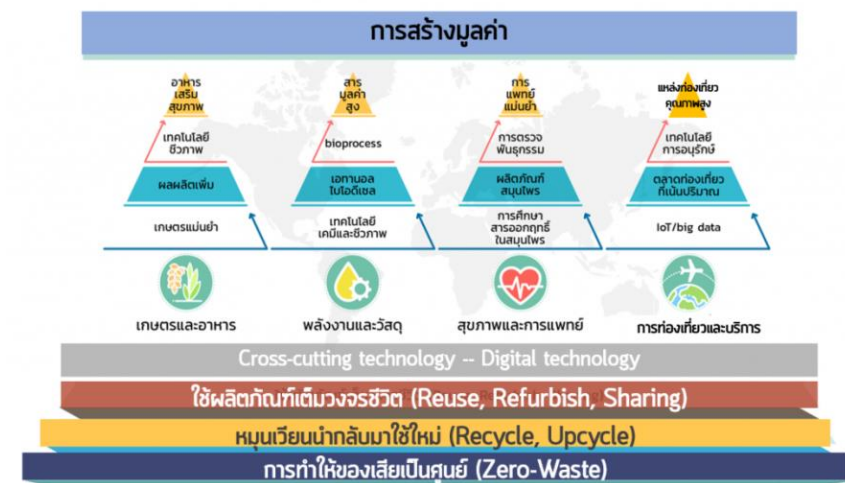
バンコクの現在の様子：コロナ前と変わらない日常が戻ってきた（筆者撮影）

社会的な側面については、日本同様にタイでも少子高齢化が加速しており、併せて人口も減少しつつある。東南アジアという人口が急増しているというイメージもあるが、タイはすでに、65歳以上の人口が全体の14%を越す高齢社会を迎えているのだ。近い将来、日本と同様に労働力の低下、消費マーケットの縮小は避けられない事態が予測されている。

また、タイ人の平均寿命は77歳である一方、一人の女性が子供を産む指標となる出生率が低下している。同じく少子高齢化と言われる日本の1.43よりも低い1.10となっている。そのため、日本よ

り早いスピードで高齢化の波が押し寄せ、この問題への対応が今後の国の成長を左右するといっても過言ではない。

目先はコロナ禍からの経済回復の状況に加え、政治情勢やその背景にある所得格差の問題、中長期的には少子高齢化、低インフレなどが挙げられる。社会・経済構造の変化に対応するため、社会保障制度の整備や産業高度化に即した人材育成など、抜本的な改革を行い、持続可能な経済発展および国内の政治安定化を図っていくことが重要な課題となろう。



BCG経済では「タイランド4.0」を推進するにあたり、①農業・食品、②医療・ウェルネス、③バイオエネルギー・バイオ材料・バイオ化学、④観光・創造経済の産業に焦点を当て、戦略的に支援する。2022年2月にタイ政府は、これら4分野の産業競争力強化に向け7年間で410億パーツ（約1,640億円）を措置する「BCG行動計画」を決定。



特集 I

人事評価制度の見直しと労働組合

「ジョブ型」と表現されるような人事処遇制度の見直しでは、
労働者の自律的なキャリア形成の促進が志向されている。

賃金、昇進など処遇が個人化していくとともに、
「モデル賃金」のような標準者を想定する労使交渉は困難になっていく。

このような人事処遇制度の見直しにおいて
労働組合が果たすべき役割はどのようなものだろうか？

現状では一般化された役割というものは存在せず、
また、企業別組合の間での情報交換もほとんど行われていない。

本号では、人事処遇制度の見直しが進められてきた
N T T労働組合、富士通労働組合へのインタビューを取り上げる。

各社における制度導入の背景や制度の内容、
そして、労働組合として大切にしてきたことについて話をうかがった。

【インタビュー】

NTT労働組合

NTTグループにおける 人事・人材育成・処遇等の見直し

辻 耕平

●NTT労働組合中央本部交渉政策部 中央執行委員

(インタビュアー：労働調査協議会 小熊 信、中川 敬士)

1. NTTグループの事業と新制度の適用範囲

—NTTグループの事業と新しい制度の適用範囲について教えてください。

まず、NTTグループにおける事業展開を大別すると、携帯電話事業、国内電気通信事業における県間通信サービス、国際通信事業、ソリューション事業、システム開発事業等として、主にNTTドコモ、NTTコミュニケーションズ、NTTコムウェア等が担う「総合ICT事業」。国内電気通信事業における県内通信サービスの提供とそれらに付帯する事業として、NTT東日本、西日本が担う「地域通信事業」。コンサルティングやシステム・ソフトウェア開発、グローバルデータセンター事業として、NTTデータグループが担う「グローバル・ソリューション事業」。その他、NTTアーバンソリューションズ、アノードエナジーが担う不動産やエネルギー事業などが挙げられます。そして、持株統括機能を持つ日本電信電話株式会社では、NTTグループ全体の経営戦略の策定や基盤的研究開発の推進などが行なわれています。図表1にグループ企業の組織イメージを簡単にまとめたのでご参考に。

本年4月から開始となった「人事・人材育成・処遇等の見直し」における制度の適用範囲は、いま申し上げた、NTTグループ主要事業等を担う会社社員に適用される制度となり、今後においても労使間論議を経て、他グループ会社社員にも拡大が予定されています。

(図表1) NTTグループ企業・組織イメージ



出典：インタビューが作成

2. 「人事・人材育成・処遇等の見直し」の制度内容

——2023年4月からはじまった「人事・人材育成・処遇等の見直し」の制度とはどのようなものでしょうか。

今回の制度見直しにおいては、社員の自律的なキャリア形成とエンプロイアビリティ（雇用で得られる能力）を高める専門性の獲得が実現できる処遇へ転換することが見直しの趣旨となっています。

見直し内容を簡単に申し上げると、これまで全分野共通の業績評価基準および行動評価基準により社員資格を決定していた「社員資格基準」制度から、情報通信・情報サービス等の市場に着目した18の専門分野に分けて、18分野において必要な専門性と行動レベルを明確化した「社員グレード基準」制度というものに見直しを行なっています。

参考に図表2を見ていただければと思います。代表的な専門分野を申し上げると、セールスやシステムエンジニア、データサイエンティスト、セキュリティエンジニア、インフラエンジニア、総務・人事、研究開発などといったNTTグループ共通の専門分野が設定されています。

そして、専門性の高い社員をより処遇し、専門性向上へのインセンティブを働かせるために、年次や在級年数ではなく、専門性の高まりや行動の発揮度に応じて昇格できる制度となっています。

それから、評価の公正性・納得性の向上を図るために、専門分野毎に求められる行動や専門性のレベルを明確化した社員グレード基準、その基準に基づく行動レベルと組織（職場）目標をベースに設定する業績目標に基づき、専門性の習得状況、行動の発揮度、業績の達成度に応じて判断する「絶対評価」に見直ししています。

（図表2）情報通信・情報サービス等の市場に着目した専門分野



出典：日本電信電話株式会社 ニュースリリース「専門性を軸とした人事給与制度への見直しについて」（2022年11月8日） <https://group.ntt.jp/newsrelease/2022/11/08/221108c.html>

また、担当課長の職責を担う社員については、**図表 2**では、「G 1」と表記している部分ですが、配置されたポストの職務の重さに応じたジョブグレード制度の設定や、社員自らが志向する専門分野において、特に社内外に通用する市場価値の高いスキルを有し、高い業績を発揮する社員をより処遇する仕組みとして、同じく**図表 2**では「S G」の部分ですが、スペシャリストグレードを創設しています。

評価制度の詳細な内容まで解説するとそれだけで誌面がなくなりそうなので割愛したいと思います。これまでの評価分布率に基づく「相対評価」から、今回の制度では先ほど申し上げた「絶対評価」となっています。そのことにより、事業年度当初に設定する個人の目標設定が重要なポイントであり、設定した目標の達成度がそのまま評価、つまり処遇に直結することになります。そのため、年度期首に行なう上長（評価者）との面談、NTTグループではミーティングと言っていますが、目標設定の目線合わせが大切になります。

3. 制度導入の背景

——制度の導入検討に至った背景はどのようなものですか？

NTTグループ会社の正社員に関わる処遇見直しは、過去から事業を取り巻く様々な環境等をふまえ、その時々により見直していますが、2013年から続けてきた「採用から65歳まで働きがいをもって安心して働き続けられる制度」から今回の制度見直しは大幅な処遇見直しと言えます。

前制度導入から約10年が経過する中で、私たちが働く情報通信市場は、通信レイヤの枠を越えた多面的・多層的な市場競争の激化など大幅に変化し、競合他社においては、専門性の高い人材の獲得に向けた中途採用等の通年的な採用の拡大や、仕事・職務を明示した職種別採用コースの設定など、採用・人事・人材育成・処遇を大きく見直す企業が増加しています。

こういった背景もふまえ、NTTグループ全体の持続的な成長・発展に向けては、組合員・社員一人ひとりが、自らが備える専門性を発揮し、労働市場でも通用する高い付加価値を創造できる人材の確保・育成を通じて、キャリアビジョンの実現やふさわしい処遇を実感できる制度に転換していくことが、企業価値の向上や雇用確保のみならず、働きがいを高めることにつながっていくものと労使双方で認識し、人材育成機能や人事制度、それらをふまえた賃金制度を含む大幅な処遇見直しとして、2021年に本格的な労使間論議を開始しました。

4. 制度導入にあたっての合意形成のプロセス

——労使間論議にあたっての労働組合としてのスタンスはどのようなものだったのでしょうか？

労使間論議に臨むにあたり、1つとして、新しい制度は、将来にわたり組合員・社員の働きがいを高め、安心して働き続けられる制度とすること。2つとしては、すべての年代・職場の組合員・社員のモチベーション維持・向上とチャレンジ意欲の発揮につながる事。3つとして、「リモート型の働き方推進」など、働き方や事業環境の変化をふまえた、公正性・納得性をより高める評価の仕組みにつながる事。大きくこの3点の観点を持って、会社対応を強化しました。

——組合員との合意形成はどのように進めていきましたか？

会社側から一次提案を受けたのは、2021年5月になりますが、以降、数次にわたり職場討議資料等を発行し、企業本部・支部・分会の全組織と連携して、職場組合員への情報共有と意見集約に務めながら、職場討議等をふまえた労使間論議を強化してきました。

その積み重ねの結果、2022年7月の第25回定期全国大会において、会社提案に対する対処策として、N T T労組の要求を確立し、最終的な労使交渉に臨みました。

——会社提案に対する組合側の対処策はどのようなものですか？

会社側に求める対処策としては、制度見直しによる組合員への影響や専門性を高めるための習熟期間、セーフティーネットの観点等をふまえ、少し細かい制度の内容となってしまいますが、制度移行時賃金の水準担保措置期間の延長、評価に応じた手当におけるゼロ評価から有額評価への設定、特別手当の算定基礎額の水準担保、賃金組み換えで廃止する手当の経過措置期間の延長など、6項目の要求を行ないました。

——組合要求に対する労使間論議はどのような決着をみましたか？

最終決着に向けた労使間論議として、会社側は、“あくまでも原資ゼロサムでの制度見直し”との強調、“過去の制度見直し時の経過措置期間との比較をどうするか”の考えに加え、会社財務への影響から、組合要求どおりでの決着は難航しました。最終的には、組合員の生活への影響を緩和する観点から、廃止する手当類の経過措置期間の延長にこだわって団体交渉に臨むことを諮問会議で意思統一し、会社側に決断を迫った結果、労使合意に至ることになりました。

5. 労働組合としての今後の課題

——今後、労働組合として向き合うべき課題にはどのようなものがありますか？

1年以上にわたり、度重なる労使間論議を経て、本年4月から本格導入となりました。過去の制度見直し時もそうだったように、新しい制度導入時においては、制度システム上の取り扱いや、目的・趣旨を含めた運用面の勉強会・研修など、事前に評価者・被評価者ともに醸成する取り組みを行なっていますが、不慣れ要素が起因する課題も顕在化しているのではないかと考えています。

やはり組合員・社員の専門性を高めていくためには、労使間で確認した制度が適正に運用されて、はじめて新制度として機能していくものと認識しています。

特に前述した年度期首のミーティングにおいて、上長との目線合わせができたか、さらには、期中でのミーティングで、上期の振り返りや下期での目標達成に向けた上長との意識合わせができたか、などですね、適正な制度運用に向けたチェック機能の発揮が労働組合にも求められると考えています。

また、今回の制度見直しにおいては、専門性の高まりによる処遇が軸となっています。専門性を高めるには、企業としての学習や研修の拡充など、「人財への投資」が必要です。あわせて、その学習の機会や時間の創出も必要な要素と考えています。労働組合としては、そういった観点でのチェック機能の発揮も行っていきたいと考えています。

今後においても、各組織と連携し、職場組合員等に対する節目を捉えた調査・分析に努めながら、さまざまな課題等が出てくれば、必要な労使間論議を行っていきたいと考えています。

次号の特集は

「労調協理事、新年を語る」
「特集 組織拡大のこれから（仮題）」の予定です。

【インタビュー】

富士通労働組合

富士通におけるジョブ型人材マネジメント

こばやし こうぞう
小林 孝三

●富士通労働組合 中央副執行委員長

(インタビュアー：労働調査協議会 小熊 信、中川 敬士)

1. 富士通の現在の事業と労働組合の組織

—富士通の現在の事業について教えてください。

お客様や社会の課題解決に向けた、ソリューションサービスビジネスが主体です。その他、サーバーやストレージなどのハードウェアソリューション、ユビキタスソリューション、デバイスソリューション事業があります。また、現在は、お客様のビジネス成長と社会課題の解決に挑むソリューションを、「Fujitsu Uvance」として展開しています。

—現在の組合員はどのくらいですか。また、どのくらいの組合員がサービス事業に従事していますか？

富士通労組の組合員は約4万人です。サービス事業に従事している組合員の割合は、どこで区切るのかが難しいですが、SIやソリューションに直接携わっているシステムエンジニアの他、お客様の課題解決に向けた提案などのコンサルタント的な役割を果たしているBP（ビジネスプロデューサー）、Fujitsu Uvanceのオフリング開発に従事する方を含めれば6割から7割の組合員が従事しているのではないのでしょうか。

—現在ではサービス事業が中心となっているということですが、そうすると以前に比べて組合員数は少なくなっているのでしょうか？

富士通労組としての組合員は増えています。この数年、ビジネスモデル変革として事業の再編が行われ、富士通への業務の集約やグループ会社の統合などの施策が実施されてきましたので、その結果、組合員は増えています。

—企業の統合はいつぐらいのことでしょうか？

事業再編は継続して行われていますが、特に影響が大きかったのは、2020年10月の富士通Japanの設立と、2021年4月のシステムインテグレーション関連ビジネスを行っていた15社の富士通と富士通Japanへの統合です。

2. ジョブ型人材マネジメントの導入の経緯

——富士通でのジョブ型人材マネジメントの幹部社員¹への導入が2020年、全社員への拡大が2022年でした。会社統合も含めて、いろいろなことが同時に進んできたということですね。

2019年に時田社長が就任して以降、パーパスの策定を始め、さまざまなことが進められてきました。今回は、人材マネジメントのフルモデルチェンジとして先行して進めていた、キャリアオーナーシッププログラムや新たな働き方であるWork Life Shift、ポスティング制度、1 on 1 ミーティング、Udemyなどの自律的な学びのプラットフォームの導入など、個人の成長支援のための施策・しくみの仕上げとして、新たな人事制度を導入するという認識でした。まさに、いろいろな制度を同時並行で導入・見直すということでしたが、労働組合としてもある意味で「そのようにしてくれ」という話をしました。

——組合としても一体的な見直しを求めたのはどうしてですか？

制度の導入や見直しを個々に進めると、「何のために」がわかりづらくなると考えたからです。個々に「ポスティング制度を導入します」「これからのキャリアオーナーシップです」と言われたとして、それぞれの制度の趣旨は理解できても、それらがどう関係・関連しているのかまではなかなか伝わらない。また、人事制度の見直しについても、これまでの会社施策を経験している組合員は、「結局は会社都合での見直しではないのか」と受け止めてしまう、との懸念もありました。会社からは、決して会社都合ではなく、「すべての社員が成長・挑戦意欲を持ち続け、さまざまな経験を積み、専門性・スキルを高められるよう、しくみを導入・拡充している。今回の新たな人事制度の導入により、さらに皆さんの挑戦・成長を後押ししていきたい」という発言があったこともあり、そうであれば「全体像」をしっかりと見せてくれとお願いしました。

2021年12月に会社から正式提案を受けましたが、それまで会社とは、「これでは組合員に説明できない」「これじゃダメだ」というやりとりを相当やっています。成長支援のための施策・しくみであるなら、それを全面に出して欲しいということも求めました。また、かなり広範囲な制度の見直し・導入であることから、社長と人事担当執行役員常務から、「何のために制度を見直すのか、しっかりメッセージを発信して欲しい」と要請し、会社提案資料に反映しました。実際の組合員への説明会では、説明する組合役員には、社長と人事担当常務のメッセージは「一言一句もらさず話しなさい」と、徹底しました。ポイントに絞って説明すると、説明する者の主観で、話す内容が変わってしまうのではとの懸念と、何のためにやるのかということを経営者の皆さんに正しく理解してもらわないとうまくいかないと考えたからです。

——組合員に説明する役員の皆さんは相当苦労されたのではないのでしょうか？

富士通労組は2018年以降、中央とグループ・ブロックという体制で運営していますが、中央が会社と協議する、ブロックは組合員の皆さんと向き合うという役割分担になっています。今回の見直しは、ブロックは正式提案の直前まで内容を知らず、はじめて聞く内容も多かったと思います。勉強もしたでしょうし、説明のリハーサルも何回もやったんじゃないのでしょうか。

1. 管理職のこと。

——組合として会社と考え方の違いはなかった？

考え方としては大きな違いはなかったと思っています。ジョブ型といってもジョブ型「雇用」ではなく、ジョブ型「人材マネジメント」であるとの説明も受けていましたし、全体としてどういう方向を向いているのか、なぜそれをやらないといけないのかが大事であって、そこは会社がいつていることとそれほど大きな違いがないと感じていました。フルモデルチェンジという言葉がいいかどうかはありますが、制度に100点満点のものが無い以上、制度を変えていく、あるいは導入していく、やめるものはやめるというのはありだと考えていましたし、今もそう考えています。

——先ほど「会社のためではなく」という話もありました。

そうですね。キャリアオーナーシップの考え方が腹落ちしたからかもしれません。これまではある意味で会社がキャリア（仕事）を与えてくれていた、言い換えれば与えられていたわけで、受け身の状態でした。一方、キャリアオーナーシップは、自分のキャリアは自分で考え行動するという非常に前向きな考え方として受け止めました。キャリアオーナーシップの実現が個人の成長に、そしてその個人の成長が結果的に会社の成長や富士通のめざしているパーパスの実現につながり、それがまた個人に還元されるのであれば、それはそれでいいんじゃないかと。「成長支援のための施策・しくみ」と明確になっており、チャレンジできる環境が整えば、組合員にとってはメリットでしかないと思いました。また、これからは、そういった環境でなければ、やる気のある優秀な人材はやめていってしまう。必ずではないですが、そういうことが起こってくる危機感を持っていました。

——人材が流出していく。

競合でいうと外資系コンサルタントなどがあります。流出が沢山あるわけではないと思っていますが、本当に優秀な人はいなくなってしまう。その人たちを繋ぎ止めておきたい。社内にそのような人たちが増えていかないと、後から入ってくる人も、そうなりたいと思わないし、優秀な人材が辞めていってしまう会社は活性化していかないから、それはマイナスでしかない。富士通の社内には優秀な人がいっぱいいます。その人たちが腐ってしまうのはもったいない。いや、もったいないのレベルではありません。

——ジョブ型人材マネジメントの導入にあたり、他の組合との情報交換などをしていましたか？

そんなにしていません。あまり時間がなかったんです。とにかく会社はスピード感をもって早くやりたい、スピード感をもってやらないとグローバルで対抗できない、ということでした。一方で、組合としてはスピード感も大切なのは理解しつつ、いかに組合員の皆さんに対して丁寧に説明できるかということは課題でした。丁寧な対応には時間もかかりますので、正式提案から導入まで約6か月は、かなり短期間でした。

3. ポスティングの導入

——個人の成長、自律性、ようするに社員が自分で動いていくことがより重視されるようになりました。一方で、会社の資料をみると、DX企業、新しいサービスを作り出していくための見直しという意図も伝わってきます。これまでの人事制度では限界があったのでしょうか。

前制度の基本的な設計・考え方は20数年前のもので、制度疲労をおこしていたと考えています。また、多様性が尊重される時代に、組織の硬直化も課題との認識はありました。業種で縦割りになっていますが、ポスティングを導入してからは業種間の移動も、かなり増えていると思います。

——業種とは？

製造やモビリティ・交通、小売、パブリック（政府・自治体・公共・文教）、ヘルスケア、金融などです。例えば金融を担当しているSEは金融業界から出るとはほぼありませんでした。人によっては1つのお客様しか担当せず、定年を迎えるという事も過去にはありました。しかし、それではイノベーションが起きないんです。例えば、金融を担当してきた人が製造に、自治体の担当者が小売にという移動があっただけなんです。実際はそれほどありませんでした。

——組合員に移動への拒否感があったのでしょうか？

組合員と幹部社員の両方だと思います。幹部社員も優秀な人材ほど手放したくないですし、組合員本人も劇的な変化は望んでいないのでしょう。しかし、入社から最後まで同じ業界でやっていける世の中ではなくなくなっています。DXの本質はデジタルではなく、トランスフォーメーション（変革）です。富士通のパーパスは「イノベーションによって社会に信頼をもたらし、世界をより持続可能にしていくこと」ですから、イノベーションを起こすためには、やっぱりいろんな人と交わらないといけない。多様性ですよ。

同時に、キャリアオーナーシップという方向に向かっていました。キャリアは会社が与えてくれるものではなく、キャリアは自分が作っていく、そう思って仕事している方が楽しいし、力も発揮できる。その上で、キャリアは自分が作るのであれば、その実現のためには自分がやりたい仕事に就く、そういうしくみを入れないといけないということでポスティング制度を導入したとの認識です。

——ポスティングが導入される前にはあまり移動はなかったのでしょうか？

ポスティングが導入される前は社内募集制度がありました。しかし、あまり使われていませんでした。ポスティングは幹部社員への登用から導入されましたが、今は組合員の異動も基本はポスティングになっています。

——ポスティングというのは、誰でも手をあげることができるんですか？

誰でも手をあげられます。ただ、「求人票」に書かれている要件を満たしていなければ採用はされませんので、要件を満たさない人は手をあげないと思います。

——これまでの社内募集制度はあまり活用されていなかったのに、なぜポスティングは活用されているのでしょうか？

基本的な異動はポスティングによるものとしたことが、大きいと思います。その上で、自分の職場からポスティングで異動した人が出てきて、僕も私も考えた人がいるんじゃないでしょうか。また、どういう人材を求めているかといった情報、いわゆる求人情報が整備されたこともあると思います。

——要件というのはジョブディスクリプションで定められているものでしょうか？

ジョブディスクリプションには職務ごとの役割や責任範囲が書かれており、スキルなどは書かれていません。求人情報にはFUJITSU Level²の他、勤務地や職務内容、期待する役割やミッション、求められる経験・スキルといったものが書かれており、内容はポスティングのサイトで閲覧することができます。

——ポスティングの選考というのは公平に行われているものでしょうか？

基本的には公平に行われていると思っています。所属長にはポスティングに応募したことも知らされませんので、採用が決まったのちに通知されるしくみになっています。ポスティング制度に対する意見や不満の声は聞こえてきていません。ただ、ポスティングによって人が異動してしまった職場からは「人がいなくなって困る」という話は聞きます。

——組合としてはポスティングの導入には異論はなかったのでしょうか？

異動や上位Levelの変更については、すべてをポスティングにするのではなく、会社主導のアサインも一部残すということでしたし、キャリアオーナーシップの実現、自分の成長のためであるなら、自分で手をあげて異動できるしくみは必要との認識でした。ただし、課題はあるだろうけど、というスタンスでした。

——どのような課題があると考えていましたか？

先にも言いましたが、人が集まる職場と、いなくなる職場が出てくるだろうというものです。言い方が悪いかもかもしれませんが、多くの人があまりやりたくないような仕事は、人材が出ていってしまうだけで人が集まらない。そうなる、そのビジネスを継続することやそこにいる人たちの負荷の問題は出てくると考えていました。

——どのように対処することになったのでしょうか？

部門の本部長がかなり頑張って募集しています。また、会社主導のアサインもあります。「ポスティングでそのビジネスは人がいなくなったからやりません」といえるのだったら、ポスティングだけでいいと思いますが、そういうわけにはいきませんから。この課題は解決しておらず、継続して取り組む課題と認識しています。

2. 富士通におけるジョブレベル

——ところで組合員のなかには慣れた職場で仕事を続けたい、という人もいます。ポスティングをしないで同じ職場にいると不利になるということはありませんか？

基本的に不利になることはないと考えています。ただし、例えば、FUJITSU Level 9の人が10に上がりたければ、原則、ポスティングに応募し採用されないと上がれません。レンジ内での昇給はありますので、1年に1回の賃金改定で上がる分だけでいいというのであれば、同じ仕事を続けるという選択もあり得ます。しかし、Levelを上げたければ、ポスティングで応募することが必要になります。

4. グレード、賃金制度の見直し

——ポスティングをしなければ賃金の上がり幅が小さくなるということでした。賃金制度ではどのような見直しがあったのでしょうか？

賃金制度はレンジ制をとっていますが、以前の制度では、グレード間でレンジに重なる部分がありましたが、新しい制度ではレンジの重なりが無くなりました。この重なりを無くしたことが、結果的に、上位Levelに上がることで、賃金の上り幅が大きくなるということになりました。ポスティングをしなければ賃金の上り幅が小さくなるということではなく、そういう制度だということです。

これまでの制度はコンピテンシー（能力の発揮度）で評価していましたので、例えば、グレードG2の人がグレードG4に2段階上がるようなことは基本的にありませんでした。しかし、新しい制度は職務でみているので、スキルがあり当該職務を担えると判断されれば、Level7の人がLevel10や11になることもありえます。もしくはもっと上、Level12以上が幹部社員ですが、このLevelにあがることも可能な制度になっています。

——ジョブを明確なものにしてきました。ジョブによって報酬の違いはありますか？

ジョブによって違いはなく、職務Levelによって差が生じるしくみです。ジョブと賃金が直接結びつくと「ジョブ型雇用」になってしまいますし、ジョブ型雇用であれば、仕事なくなると解雇という話にもなりかねないですが、それは違うと考えています。また、富士通においては、セキュリティやAIなどの特定分野の高度専門職人材については、別の処遇制度がありますが、これはかなり特化したものです。

——賃金のことは組合活動の根幹的なところですが。組合としてはどのようなことを大切にしてきましたか？

賃金下がる人が出るのであれば問題だと考えていました。しかし、基本的には下がらない、それぞれのレンジも下限を含めて引き上げることになりました。

——これまでのグレードからFUJITSU Levelに、格付けはそのまま移行することになったのでしょうか？

基準をコンピテンシー（能力の発揮度）からジョブ（職務）に変えたので、単純にそのままスライドすることはできませんでした。移行時に、各人の担っていた職務に応じた格付けが実施され、幹部社員から個人に通知されました。移行によって賃金下がる方の場合、3年間は賃金を補償することで会社と合意しました。

——なぜレンジの全体的な引き上げが可能になったのでしょうか？

京浜地区に勤務している人に支給されていた京浜地域手当、新型コロナウイルス感染症のときに導入した在宅勤務のためのスマートワーキング手当を基本賃金に組み込みました。また、幸い、業績改善にもなっていて一時金が膨らんでいましたので、この一部を月例賃金に配分し、一時金は適正な水準にすることにしました。組合としても、一時金よりも月例賃金が増える方が良いと考えていましたので、比較的スムーズに合意に至りました。

——新しい制度ではダウングレードは起こり得るのでしょうか？

基本的にはありませんが、当該Levelにおいて、本人の行動や貢献が担当職務における期待に届いておらず、下位Levelも含めた職務の見直しが必要な場合は、「リファインプログラム」という成長支援を実施することになっています。その結果、改善が見られない場合は、下位Levelへの変更も含めた見直しを実施されることがあります。また、自身が下位Levelへの変更を申し出た場合なども見直しを実施されます。

——組合員の賃金水準が制度導入によって全体的にあがる。組合としてはのめる話であり、進めやすかったということでしょうか？

労組として、「のめる話」ではありましたが、職場の認識は違います。職場には、この10～20年の状況を考えると、制度の見直しは「悪い方向に実施される」という意識が蔓延していた、そう感じていました。組合員からすると「自分たちにとってマイナスの方向で見直されるんじゃないのか」という思いが強くありました。説明会でも、組合員からは「自分は移行後どのレベルに格付けされるんだ」「見直しで賃金を下げられるんじゃないか」という意見を多くいただきました。後ろ向きなマインドを持っている人たちも多くいました。組合からは「賃金は下げない。会社も約束してくれている」「見直しは、あなたの成長支援のためなんだ。その結果、富士通グループが成長していくんだ」「成長していけば、皆さんに還元し、さらに制度を良くしたり、賃金上げたり、自分たちの成長のつながる」と説明を繰り返しました。

——新しいFUJITSU Levelへの格付けをはじめ、ジョブ型人材マネジメントでは組合員の納得感を高めるために1 on 1がより重要になってくるように思えます。

1 on 1 ミーティング自体が、個人の成長支援の取り組みですので、非常に重要です。制度見直し前から、「1 on 1 ミーティングがカギになる」ということが労使共通の課題認識でした。見直し前にも月1回、1 on 1 ミーティングを実施することになっていましたが、必ずしもできていませんでした。しかし、1 on 1 ができるようになってから、というのでは制度導入が何年先になるのか分からなくなります。制度を導入した上で、「1 on 1 が肝であるのだから、これをしっかりやらせましょう」と労使であらかじめ確認しました。

労働組合では、毎年の賃金改定時に組合員全員を対象に「賃金・一時金実態調査」を実施していますが、1 on 1 については、組合員からは「そもそも実施されていない」「形だけになっている」「話を聞いてくれない」など、たくさんの意見をいただいています。多くの幹部社員はきちんと実施しており、一部の幹部社員の問題だと捉えています。一方、労働組合としても、組合員に対し1 on 1 への向き合い方について、もっと言っていないといけないのかもしれないかもしれません。一方的なコミュニケーションというものは無いわけで、組合

員自らが近づいていくことも必要だと思います。お互い様なところもありますよね。

——幹部社員とあわない場合も、新しい制度では本人がポスティングすればよい、という考えもありますよね。組合員が自分で解決していく方法も拡がりました。

そうですね。本当に嫌であれば自分が手をあげて別のところに移ることができます。その選択が必ずしも最善かはわかりませんが。

——ただ、個人で対応できるとなると、組合の役割というのは、どんどん小さくなっていくのではないのでしょうか？

労働組合は、個人の努力をどうサポートできるか、機会は平等に与えられているか、制度の公平性や公正性、納得性は担保されているか、さらにどうすれば高められるか、1 on 1 ができてないところをどうやってやらせるのか、声をあげられないで困っている人を見つけて話を聞くなど、労働組合がやるべきこと、やらないといけないことはたくさんあります。そして、自分でできる人にはそれを妨げないようにするのも労働組合の役割です。

5. 人材育成・リスク

——キャリアでは自律性が重視され、ポスティングによって移動していくことになりました。一方で、ポスティングによって「人がいなくなって困る」という話もありました。ポスティングについて幹部社員はどのようにコミットしているのでしょうか？

幹部社員がどのようにコミットしているかは分かりません。納得していない方もいると思います。ポスティングの応募情報は所属幹部社員にはいかず、採用が決定した場合のみ情報がいきます。ポスティングに応募する本人も、幹部社員や同僚などには話さないと思いますので、急に異動することが判明するわけです。人がいなくなるとは困りますので、幹部社員は、職場の魅力や仕事の魅力・やりがいなど、日常的に1 on 1 等を通じて発信しなければならないと思います。

——ただ、そうするとポスティングのために必要なアドバイスなど、職場でのキャリアの相談、指導が難しくませんか？

キャリアに関する相談は1 on 1 ミーティングで会話することになっていますが、それでは十分ではないため、上司以外の相談先として「キャリアオーナーシップ支援部」が設置されています。過去の経験やスキルの棚卸、自身のキャリアニーズの理解、今後のキャリアプラン相談などに対応してくれます。

キャリアを考える上では人材育成や教育が重要になりますが、教育も、今はeラーニングが主体になっており、いつでも、どこでも好きな講座を費用負担なしで受講することができます。仕事にまったく関係のない内容でも構いません。仕事に何が活きるか・活かされるかなどわからないからです。上位グレードに上がるための必須教育も廃止されました。今までは一部の教育を除き、ほとんどが誰でも受講可能になっています。

——就業時間内に受けることも可能なのでしょうか？

就業時間中に受けてもいいですし、プライベートの時間を費やしても構いません。一人ひとりに基本、スマートフォンが支給されていますので、移動中にスマホで受講というのも可能です。幹部社員や職場の皆さんと自身との調整だと思います。ただ、本当に忙しい人は、従来もそうでしたが、教育を受ける時間がないという人もいるのが実態です。

——ただ、個人任せにしていくとeラーニングを活用しない人も出てきませんか？

個人の自主性に任されていますので、一定数はいます。全員受講の教育もありますが、そちらも必ずしも100%にはなりません。受講しない方々をどう活性化するのが課題です。そういう人が出てくるだろうとは想定していましたが、制度導入から1年しか経っていませんので、実態を掴めていません。いかに全体を底上げできるか、活性化できるかは、今後も常に課題として残るものと考えています。

——また、eラーニングだけでリスキルの環境が整うのでしょうか？

eラーニングだけでは十分ではないでしょう。コロナ禍でテレワークが進みましたが、改めてリアルなコミュニケーションについて、考えさせられました。人間関係のようなものはオンラインではなかなか構築できませんし、肌感覚というか、熱量というものもオンラインでは伝わりにくいことも経験しました。教育や研修とは違いますが、オンラインではなく、直接会って雑談したり、コミュニケーションを取ることで生まれる新たな気づきや発想、イノベーションがあるはずで、リアルとオンラインの良いところを組み合わせることが重要で、その価値を理解してもらおうことも必要だと考えています。

——人材育成では評価制度の見直しもありました。どのように変わったのでしょうか？

一番大きな変化は相対評価の廃止です。前制度は5段階評価で、決められた分布で評価するというものでした。新制度では分布を設けていませんので、評価はいわゆる絶対評価になりました。ただ、原資は決まっていますので、評価分布に応じて、支給額が変わります。

もう一つは目標管理の見直しです。一時金は設定した目標の達成度によって評価してきましたが、達成度ではなく、ビジョン実現への貢献や高い目標へのチャレンジを高く評価する設計に変わりました。パーパスや組織のビジョンに対するImpact（貢献度×影響）、Behaviours（行動）、Learning&Growth（成長）の3つの評価項目を確認し、5段階で総合評価のランクを決定する形になりました。

——目標管理制度は廃止したということでしょうか？最近でも目標管理制度を導入する職場のほうが多いように見えますが。

新制度でも目標は設定します。ただ、これまでのような細かな目標設定や管理ではなくなりました。これまでの制度は目標設定と評価に時間がかかりすぎました。また、目標に対する達成度が評価されるため、目標さえ達成すれば良いという風潮であったり、高い評価を得るために評価シートの作成に時間をかけたりということが、少なからずあったと認識しています。一方で、これだけ時間をかけても評価の納得性は必ずしも上がらないという実態でした。

新制度は、重点テーマとして設定した目標に対して、Behaviours（行動）とLearning&Growth（成長）の2項目を中心にした評価になりますので、達成度が記載された評価シートでは評価できません。そういった点からも、毎月1回の1 on 1 ミーティングが機能するかが本当に重要になります。一方で、正しく機能していけば評価の納得性も高まると考えています。

——1 on 1の重要度が高まります。ただ、幹部社員もポスティングによって異動します。異動の増加によってコミュニケーションに難しさが生じることはありませんか？

異動の増加による難しさはあると思いますが、そもそも、コミュニケーションを取ることは、多くの人にとって、簡単なことではないと考えています。その上で、ポスティングに関しては、幹部社員の異動も増えていると思いますが、幹部社員自らが実践していかないと、部下のキャリアの相談にのることも難しい。部下にしても、異動した経験のある幹部社員が上にいるほうが、相談しやすいのではないのでしょうか。さらには、そういう幹部社員が増えていくことで全体がまわっていくのだと思います。

課題としては幹部社員が、本来のマネージャーとしての仕事に専念できる状態にないことです。いわゆる「プレイングマネージャー」がほとんどで、自分の仕事を抱えた上で、1 on 1 ミーティングや部下の成長・キャリアも考えてくださいといっても、それは難しいでしょう。管理ツールの一元化など補助・支援するしくみ作りは当然ですが、幹部社員の負担を減らしていくことも必要だと考えています。

6. 労働組合に必要なこと

——話を伺っていると、制度導入の当初からですが、制度導入のための環境整備を待つことはできない、というスタンスが一貫しているように見えます。

先輩から多くのことを教えていただきましたが、そのひとつに「制度に100点満点はない」があります。100点満点はないわけですから、100点の制度ができるのを待っていてもしかたありません。今、考えていることも、時間が経てば古くなってしまいます。であれば、さっさと導入して、悪かったらどんどん変えていけばいい、良くしていけばいい、そう捉えました。あとは運用です。いかに良い制度であっても運用がダメならダメです。逆に悪いと思われるものでも運用がしっかりしていれば、そんなに悪いものにはなりません。そういう意味からも、運用は始まったばかりですので、これからが本当に大事な時期だと考えています。

きれいごとばかり言いましたが、実態は必ずしもお話した通りにはなっていません。課題はたくさんあります。これも先輩の教えですが、労働組合は「声を上げない大多数（サイレントマジョリティー）の声」の把握にもっと取り組まないといけない、ということです。簡単なことではありませんが、組合員との信頼関係を築き、小さな声を聴き、改善につなげられるよう進めていくことが労働組合に必要なことと考えています。



特 集 Ⅱ

労調協の仕事、この1年

労働調査協議会（略称：労調協）は、労働組合を中心にさまざまな調査の委託を受け、企画・立案、集計、分析などに協力させていただいております。この1年間に委託を受けた主な調査は以下の通りです。

本号では、これらのうち□で囲んだ組織の調査を取り上げ、調査結果の概要と調査実施組織担当者の声を紹介させていただきます。

【生活実態調査・家計調査】

電機連合、基幹労連、J P 労組、全国ガス、私鉄総連、公務労協、日立産機労組、東京電力労組、NOKグループユニオンなど

【賃金・労働条件調査】

連合、UAゼンセン、自動車総連、電力総連、情報労連、フード連合、損保労連、サービス連合、航空連合、ゴム連合、全国ガス、自治労など

【組合員意識調査】

J E R A 労組、ヤマハ労組、E N E O S 労組など

【人事処遇関連調査】

自治労、日立製作所労組、東芝労組、キオクシア労組、E N E O S 労組など

【その他の調査】

連合 男女平等参画調査

連合 第11回「労働安全衛生に関する調査」

UAゼンセン 外国人労働者の雇用・生活状況に関する調査

電力総連 組合員アンコンシャス・バイアス意識調査

電力総連電工部会 工期に関する基準についての調査

情報労連 I Tエンジニアの労働実態調査2022

日教組 2023年 学校現場の働き方改革に関する意識調査

N T T 労組 働き方に関するアンケート調査

全トヨタ販労 職場実態アンケート

読売新聞労組 福利厚生制度に関する意識調査

など

連 合

第11回「労働安全衛生に関する調査」

調査の実施概要

1. 調査の目的

労働安全衛生に関する職場の状況や労使の取り組みを把握し、連合の取り組みや、政策要求の策定・実現に向けて3年に1度全国規模で実施しており、今回で11回目となる。今回の調査では、経年比較の観点から前回までの調査項目を継続しつつ、働き方改革実行計画、連合「労働安全衛生取り組み指針」、厚生労働省「第14次労働災害防止計画」の展開に向け、労働安全衛生をめぐる諸課題を明らかにすることに努めた。

2. 調査対象

調査は事業場の支部、分会組合を対象とした。

3. 調査の実施時期

- ・調査の企画、設計：2022年10～12月
- ・調査票の配布：2023年1月
- ・調査票の回収：1～3月
- ・結果概要の発表：8月

4. 調査の実施方法

主にWeb調査で実施し、一部紙の調査票による回答があった。調査対象は構成組織の規模に応じて割当てを行い、構成組織から加盟組合（単組）に調査票または調査用URLを配布した。なお、地方連合会のみ加盟する組合については地方連合会経由で配布した。

5. 回答状況

有効回答数は3,373件で、うち民間が2,671件、公務・公営が687件である（業種不明は15枚）。

目 次

調査の実施概要

調査結果の概要

第1章 安全衛生管理体制の現状

第2章 労働災害の発生状況

第3章 60歳以上労働者と外国人労働者への安全衛生対策

第4章 安全衛生教育と多様化する雇用・就労形態への対応

第5章 ストレスチェックの実施状況

第6章 過重労働の実態と課題

第7章 メンタルヘルス対策の現状とテレワークの課題

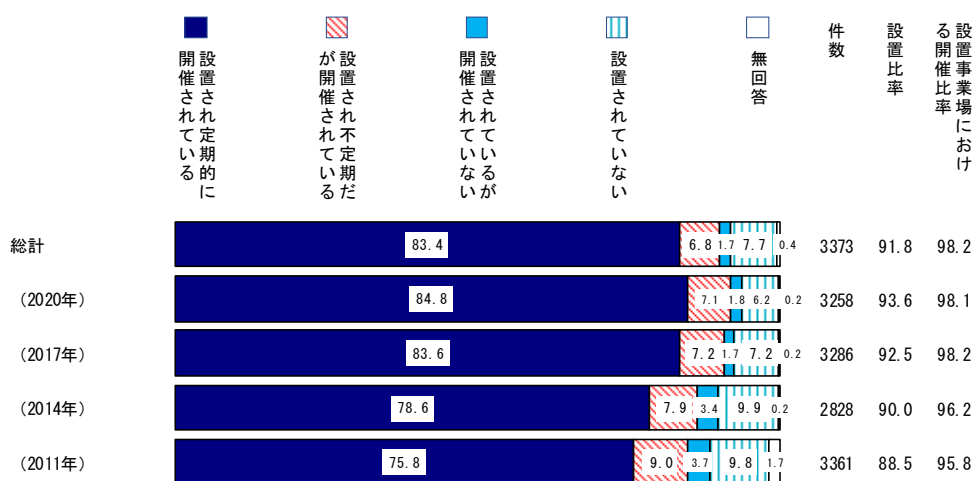
第8章 治療と職業生活の両立

調査結果の概要 (抜粋)

1. 安全衛生委員会の設置・開催状況

安全衛生委員会が「設置され定期的に開催されている」は83.4%に及び、これに「設置され不定期だが開催されている」(6.8%)、「設置されているが開催されていない」(1.7%)を合わせた設置比率は91.8%である。また、設置事業場における委員会開催比率も98.2%に達しており、ほぼすべての事業場で委員会は開催されている。時系列でも設置比率、設置事業場における委員会開催比率に大きな変化はない(第1図)。

第1図 安全衛生委員会の設置・開催状況



安全衛生委員会の設置義務がない50人未満事業場についてみると「設置されていない」は30～49人は17.9%、10～29人は32.0%、1～9人は45.1%となっており、小規模事業場ほど設置比率は低い(第1表)。

第1表 安全衛生委員会の設置・開催状況

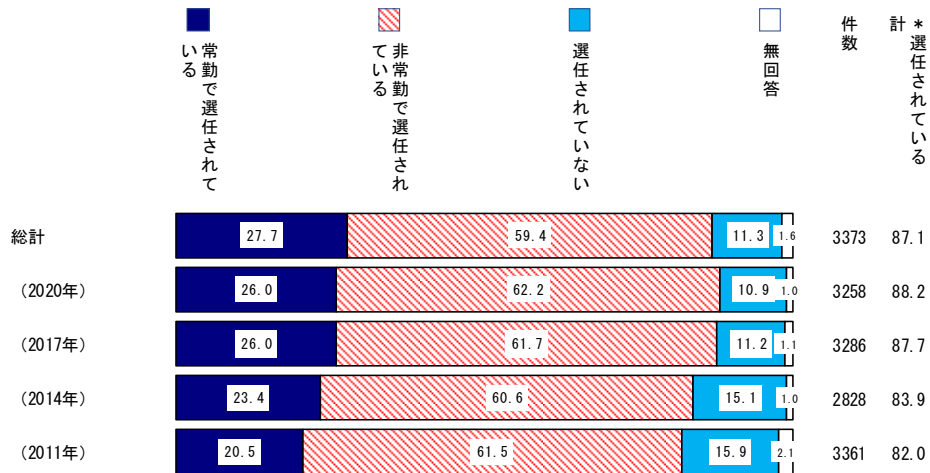
	設置され定期的に開催されている (%)	設置され不定期だが開催されている (%)	設置されているが開催されていない (%)	設置されていない (%)	無回答 (%)	件数	設置比率 (%)	設置事業場における開催比率 (%)
総計	83.4	6.8	1.7	7.7	0.4	3373	91.8	98.2
民間計	87.0	3.9	1.5	7.2	0.4	2671	92.4	98.4
事業場の総労働者数別								
1～9人	41.8	5.7	5.7	45.1	1.6	122	53.3	89.2
10～29人	53.2	10.4	3.9	32.0	0.4	231	67.5	94.2
30～49人	69.3	11.0	1.4	17.9	0.5	218	81.7	98.3
50～99人	90.0	4.6	2.6	2.6	0.3	351	97.2	97.4
100～299人	96.1	2.6	0.6	0.5	0.3	661	99.2	99.4
300～999人	98.1	1.3	0.5	0.2	...	639	99.8	99.5
1000人以上	95.0	1.7	1.0	1.9	0.5	419	97.6	99.0
公務・公営計	69.0	18.2	2.6	9.9	0.3	687	89.8	97.1

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す

2. 産業医の選任状況

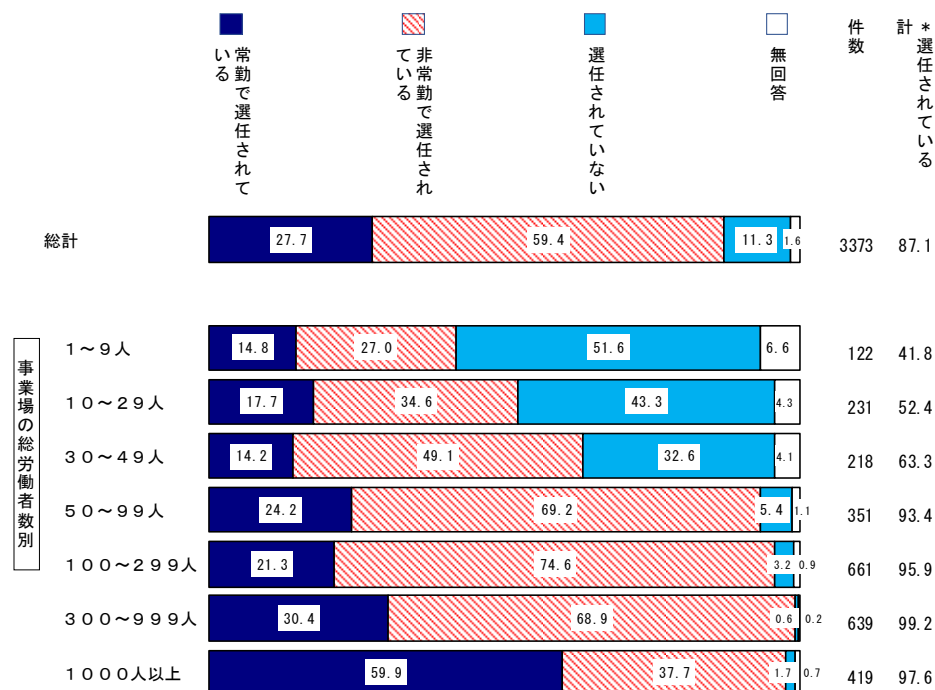
産業医（公務の場合は「健康管理医」）の選任状況をみると、「常勤で選任されている」は27.7%で、これに「非常勤で選任されている」（59.4%）を合わせた＜選任されている＞は87.1%に及ぶ（第2図）。

第2図 産業医の選任の有無



民間について事業場の総労働者数別にみると、＜50人未満＞の事業場では「選任されていない」が3～5割台と際立っている（第3図）。

第3図 産業医の選任の有無



50人未満の事業場であっても、企業規模によって産業医の選任状況は異なる。民間の50人未満の事業場に限定して、企業規模別（正規労働者数）に産業医の選任状況をみると、事業場規模が50人未満でかつ、企業規模も50人未満の場合、「選任されていない」が67.6%に及ぶ。一方、事業場規模が50人未満であっても企業規模が50人以上であれば、＜選任されている＞は5～8割台を占め、さらに企業規模が大きくなるほど「常勤で選任されている」が多い傾向がみられる（第2表）。

第2表 産業医の選任の有無（50人未満民間事業場）

		い常勤で選任されている	て非非常勤で選任されている	選任されていない	無回答	件数	計*選任されている
50人未満民間事業場計		15.8	38.5	41.0	4.7	571	54.3
者企業規模・正規労働	1～49人	5.9	18.4	67.6	8.1	136	24.3
	50～99人	12.8	48.9	31.9	6.4	47	61.7
	100～999人	11.5	51.6	35.0	1.9	157	63.1
	1000～2999人	24.1	46.6	27.6	1.7	58	70.7
	3000～4999人	29.7	54.1	16.2	...	37	83.8
	5000人以上	24.3	32.4	36.8	6.6	136	56.6

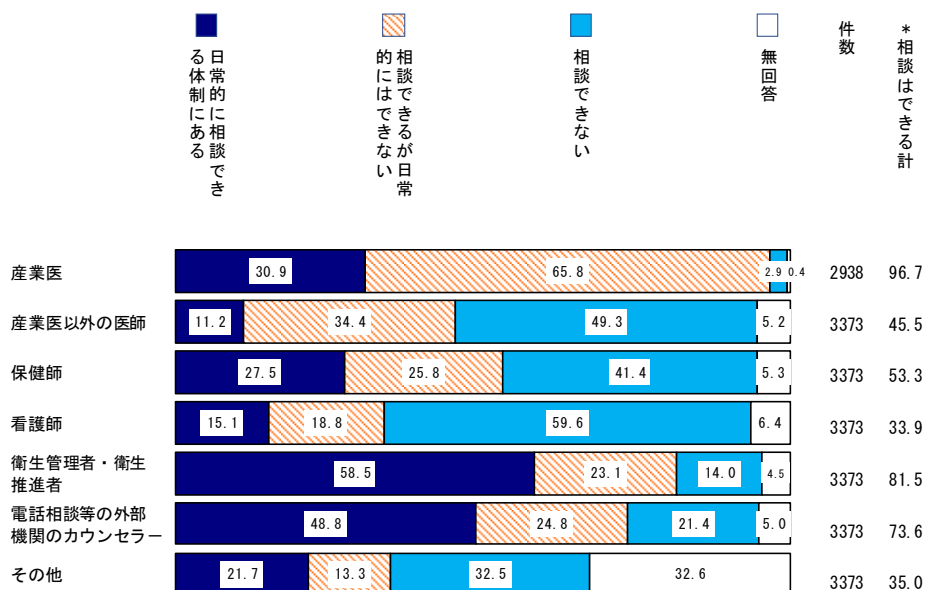
※下線数字は「50人未満民間事業場計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「50人未満民間事業場計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「50人未満民間事業場計」より15ポイント以上多いことを示す

3. 産業医等の相談体制の整備状況

産業医等の相談体制の整備状況についてみると、産業医が選任されている事業場における〔産業医〕は「日常的に相談できる体制にある」は30.9%で、これに「相談できるが日常的にはできない」（65.8%）を合わせた＜相談はできる＞は96.7%となっている（第4図）。

これに対し、〔産業医以外の医師〕の「日常的に相談できる体制にある」は11.2%である。その他の相談体制の整備状況について「日常的に相談できる体制」をみると、〔衛生管理者・衛生推進者〕（58.5%）と〔電話相談等の外部機関のカウンセラー〕（48.8%）は5割前後を占めるが、〔保健師〕は27.5%、〔看護師〕は15.1%と少ない。

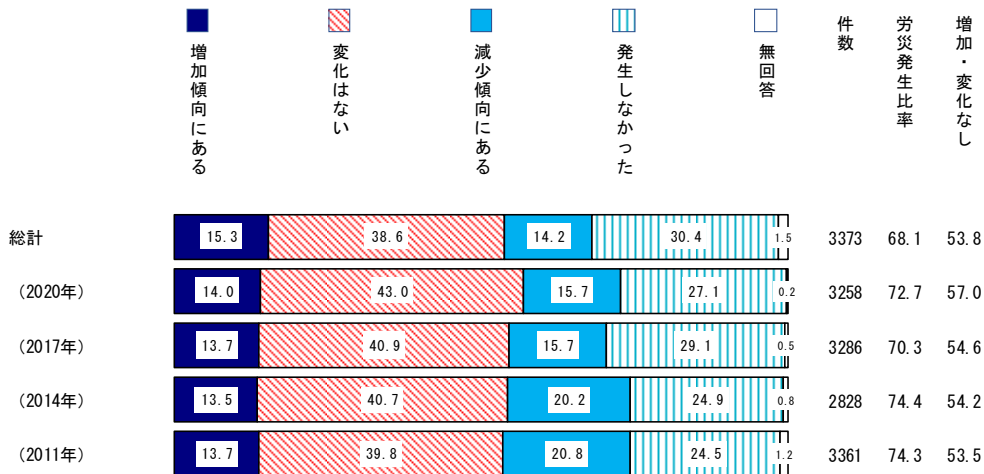
第4図 労働安全衛生について相談できる体制の整備状況



4. 労働災害の発生とその背景

過去3年間の労災事故の発生状況をみると「発生しなかった」は30.4%にとどまり、68.1%の事業場で労災事故が発生している。労災発生比率のうち、「増加傾向にある」は15.3%で、これに「変化はない」(38.6%)を合わせた<増加・変化なし>は53.8%を占め、「減少傾向にある」(14.2%)を大きく上回っている。2020年調査と比べて労災発生比率はやや減少している(第5図)。

第5図 過去3年間ににおける労災事故の発生状況



5. 業務上疾病

疾病の内容をみると、「熱中症」(25.6%)、「腰痛症」(18.9%)、「精神・神経疾患」(16.1%)に集中している。また今回調査において新設した「新型コロナウイルス感染症の罹患」は12.8%となっている。2020年調査と比べて、「腰痛症」、「熱中症」、「精神・神経疾患」とともに減少しているが、依然として上位にあげられている点は変わらない(第3表)。

第3表 過去3年間に発生した業務上疾病(複数選択)

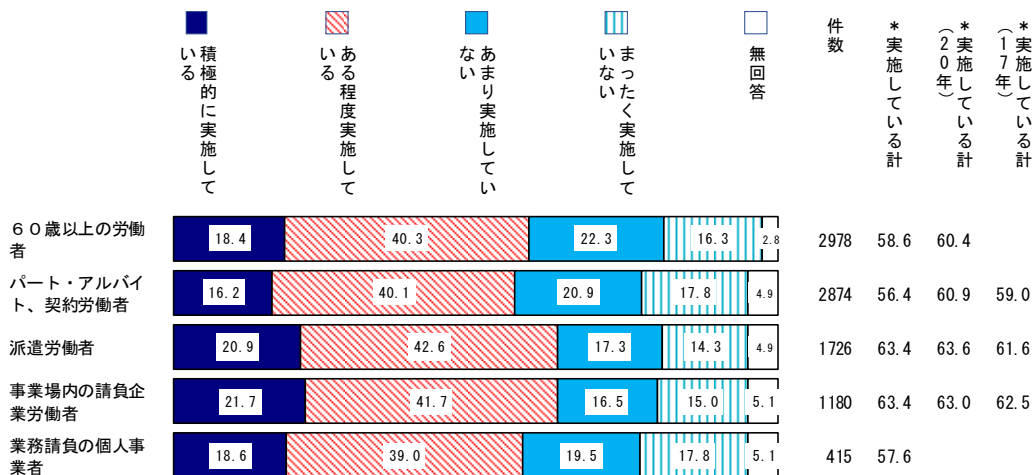
	腰痛症	けい肩腕障害	じん肺・合併症	アスベスト	害白ろう病・振動障	騒音・難聴	放射線障害・電磁	異常気圧	熱中症	有機溶剤障害	金属物質障害	一酸化炭素・二酸化炭素中毒	職業性皮膚障害	D職業性眼障害・V	職業ガン	脳・心臓疾患	職業性アレルギー	細菌・ウイルス障	精神・神経疾患	その他	新型コロナウイルス感染症	は特業務上の疾病	無回答	件数
総計	18.9 ③	0.9	0.3	0.2	0.1	1.1	0.0	0.1	25.6 ②	0.2	0.0	0.4	0.3	0.2	0.0	1.9 ⑥	0.4	0.9	16.1 ④	1.8 ⑦	12.8 ⑤	43.5 ①	8.6	3373
(2020年)	26.1 ③	1.8 ⑦	0.2	0.3	0.2	1.7	...	0.0	29.0 ②	0.4	0.1	0.5	0.5	0.4	0.2	3.7 ⑤	0.7	0.8 ④	22.0 ④	2.2 ⑥		40.0 ①	7.3	3258
(2017年)	24.6 ②	1.9 ⑥	0.4	0.4	0.1	1.8 ⑦	0.0	0.0	23.2 ③	0.4	0.1	0.3	0.6	0.5	0.1	3.5 ⑤	0.7	1.0	20.8 ④	1.8		40.4 ①	11.7	3286

※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
※丸数字は比率の順位(第7位まで表示)

6. 雇用形態別の安全衛生教育の実施状況

安全衛生教育の実施状況をみると、「積極的に」と「ある程度」を合わせた<実施している>は、[60歳以上労働者]が58.6%、[パート・アルバイト、契約労働者]が56.4%、[派遣労働者]が63.4%、[事業場内の請負企業労働者]が63.4%、[業務請負の個人事業者]が57.6%で、いずれも6割前後を占める（第6図）。

第6図 60歳以上労働者、パート・アルバイト、有期・無期契約労働者（期間工等）、派遣労働者、事業場内請負企業労働者、業務請負の個人事業者に対する採用時や仕事変更時以外の安全衛生教育の実施状況



民間について業種別に<実施している>をみると、製造業、資源・エネルギー、情報・出版、建設・資材・林産は、幅広く安全衛生教育が実施されている。反対に、商業・流通やサービス・一般、金融・保険・不動産では実施率の低さが目立っている（第4表）。

第4表 60歳以上労働者、パート・アルバイト、有期・無期契約労働者（期間工等）、派遣労働者、事業場内請負企業労働者、業務請負の個人事業者に対する採用時や仕事変更時以外の安全衛生教育の実施状況（<実施している>比率）

	60歳以上の労働者	件数	パート・アルバイト、有期・無期契約労働者（期間工等）	件数	派遣労働者	件数	事業場内の請負企業労働者	件数	業務請負の個人事業者	件数
総計	58.6	2978	56.4	2874	63.4	1726	63.4	1180	57.6	415
民間計	64.6	2388	62.9	2211	68.2	1546	70.2	1013	60.9	379
主な業種別										
製造業	72.5	898	74.7	822	79.9	771	78.7	588	72.1	172
資源・エネルギー	72.7	132	61.9	97	55.8	86	76.3	38	73.9	23
交通・運輸	58.9	523	55.8	457	50.7	144	49.3	144	40.7	91
情報・出版	75.4	134	74.6	122	71.5	123	66.2	74	60.6	33
商業・流通	44.3	88	42.3	97	43.4	53	50.0	12	40.0	5
サービス・一般	49.3	205	46.8	218	52.5	99	52.1	48	31.3	16
金融・保険・不動産	50.9	159	50.8	183	51.8	114	43.2	37	66.7	3
建設・資材・林産	83.3	144	76.4	123	76.0	96	85.4	48	80.8	26

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す

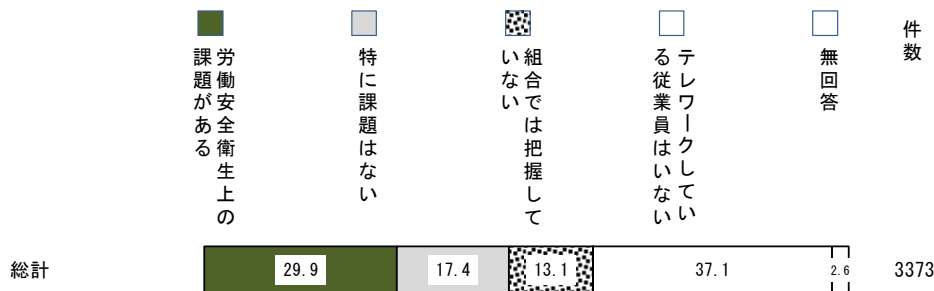
7. テレワークによる労働安全衛生上の課題

2020年以降コロナ禍の影響により、在宅勤務などテレワークを実施する企業が急増した。そこで事業場におけるテレワークの実施状況を見ると、「テレワークしている従業員はいない」事業場は37.1%であり、6割の事業場ではテレワークが行われている（第7図）。

テレワークによる労働安全衛生上の課題の有無では、「労働安全衛生上の課題がある」が29.9%と3割に達し、「特に課題はない」（17.4%）を13ポイント上回っている。

また、「組合では把握していない」は13.1%となっている。

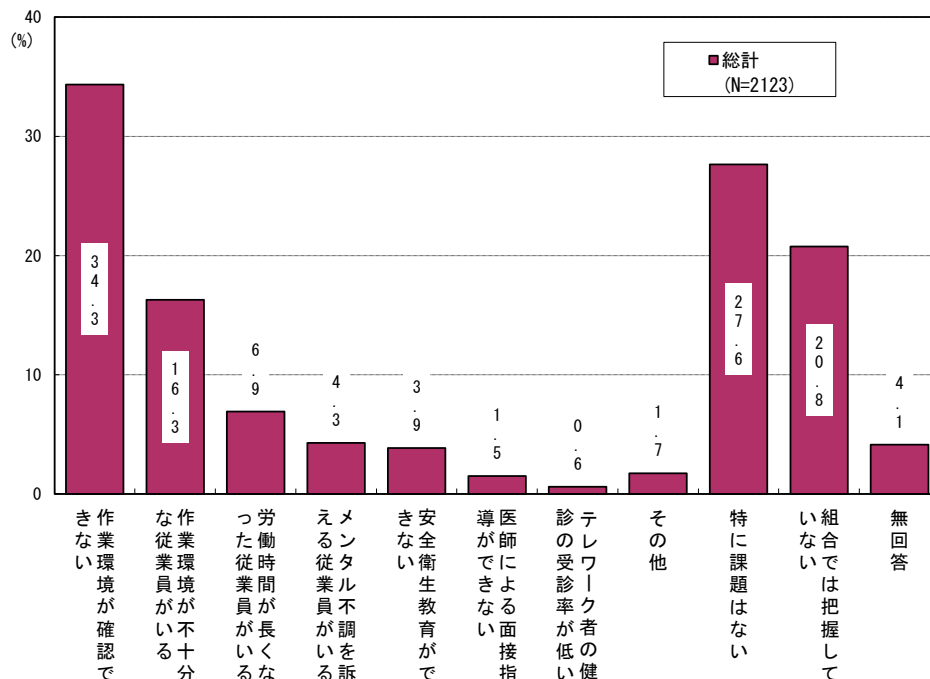
第7図 テレワークによる労働安全衛生上の課題の有無



テレワークをしている従業員のいる事業場（2,123件）におけるテレワークの課題では（11項目中4つ以内選択）、「作業環境が確認できない」が34.3%で最も多く、これに「作業環境が不十分な従業員がいる」（16.3%）が続いている。作業環境の問題がテレワークにおける労働安全衛生上の問題であることを示す結果である（第8図）。

以下、「労働時間が長くなった従業員がいる」が6.9%、「メンタル不調を訴える従業員がいる」が4.3%の順となっている。

第8図 テレワークによる労働安全衛生上の課題
（テレワークをしている従業員のいる事業場、4つ以内選択）



第11回「労働安全衛生に関する調査」を実施して

連合労働条件・中小地域対策局 局長（前 労働法制局 局長） こすげ もとお 小菅 元生

連合は、労働安全衛生に関する職場の状況や労使の取り組みについて把握し、連合の取り組みや政策要求の策定・実現に活かすことを目的に「労働安全衛生に関する調査」を実施しています。調査は1992年以来、3年に1度全国規模で実施しており、今回で11回目となります。調査は、構成組織・地方連合会の協力のもと、各事業場（組合の支部・分会）を対象に主にWeb調査で実施し、公務・公営、民間をあわせて3,373件の回答を頂きました。

また、今年4月には国が5年ごとに策定する労働災害防災計画（第14次防）が公表されるとともに、同一期間を対象とする「連合労働安全衛生取り組み指針」が確認されました。本調査では、経年比較を可能とする観点から前回までの調査項目を継続しつつ、連合の取り組み指針や14次防における課題などを踏まえて設問を補強しました。以下、主なポイントを紹介します。

調査結果によれば、安全衛生活動の基盤となる安全衛生管理体制の現状では、安全衛生委員会の設置比率は総計では91.8%に達しています。一方で設置義務のない50人未満では、今回質問区分を追加した9人以下の事業場で45.1%となるなど、規模が小さいほど設置比率が低くなっています。

産業医の選任状況でも、総計では87.1%で選任されていますが、50人未満では、選任されていない割合が3～5割台と大きくなっています。また、事業場規模が50人未満であっても企業規模50人以上の場合は、選任されている割合は5～8割と高くなっています。

産業保健分野においては、産業医と産業医以外の保健スタッフによる相談体制の整備状況について設問を加えました。産業医に日常的に相談できる体制にある割合は30.9%であるのに対して、衛生管理者・衛生推進者は58.5%、外部カウンセラー48.8%、保健師27.5%、看護師15.1%などとなっています。

労働災害の発生状況については、68.1%の事業場で労災が発生しています。そのうち労災が増加傾向または変化なしが53.8%を占め、減少傾向にあるのは14.2%となっています。また業務上の疾病では、作業行動や作業環境に起因する熱中症が25.6%となっているほか、腰痛症は18.9%、精神・神経疾患が16.1%となっており、2020年調査と比較して上位の疾病は変わっていません。

また、今回の調査では、多様化する雇用・就業形態を踏まえ、業務請負の個人事業者に関する設問を追加しました。個人事業者に対して安全衛生教育を実施している割合は総計で57.6%となりましたが、業種別に見ると3割から8割と差が大きくなっています。

コロナ禍により拡大した、テレワークによる労働安全衛生上の課題についても設問を追加しました。テレワークをしている従業員のいない事業場が37.1%ある一方、課題があると答えた割合は29.9%でした。具体的な課題としては、作業環境が確認できない、作業環境が十分でない従業員がいる、が多くなっています。

連合は、本調査の結果を今後の取り組みの基礎資料とし、構成組織や地方連合と共有するとともに、誰もが安心して働くことができる環境の整備にむけた取り組みを推進していきます。

最後に、調査にご協力頂いた組合の単組・支部の皆様、および集計にご協力頂いた構成組織、地方連合会ならびに労働調査協議会の皆様に、この場をかりて心より感謝申し上げます。

UAゼンセン

外国人労働者の雇用 ・生活状況に関する調査

調査の実施概要

1. 調査の経緯と目的

UAゼンセン政策サポートセンターは、「加盟組合の外国人労働者が抱える職業生活上、日常生活上、社会生活上の問題点を把握するための調査を実施し、その結果から政策（入管法をはじめとする外国人政策・産業政策・労働政策等）の策定につなげる」ことを目的に、2021年2月に「外国人労働者の雇用・生活状況に関する調査研究会議」を立ち上げた。

そして、2021年4月～2022年10月の間に、外国人労働者の雇用・生活状況について4つの調査を実施した。まず、UAゼンセン全体の特徴を把握するために、①「外国人労働者の雇用・生活状況に関する調査（単組版）」（以下、「単組調査」と略記）を行い、次に、産業政策の策定を念頭において、単組調査で外国人従業員数が最も多い総合サービス部門フードサービス部会を対象に外食産業で働く外国人労働者に焦点を絞った②「外国人労働者の雇用・生活状況に関する調査—事業所調査—」（以下、「事業所調査」と略記）と③「外国人労働者の雇用・生活状況に関する調査—従業員調査—」（以下、「従業員調査」と略記）を実施した。さらに、アンケート調査①②③の補完として、④インタビュー調査を行った。

※本報告では①②③のアンケート調査結果をもとに報告を行う。

2. 調査の実施時期

- ①単組調査：2021年4～9月
- ②事業所調査：2022年4～5月
- ③従業員調査：〃
- ④インタビュー調査：2022年9～10月

3. 調査の方法と対象

（1）単組調査

Excel版の調査票により実施した。

業種委員組合（製造産業部門）または部会運営委員組合（流通部門、総合サービス部門）を中心とする加盟組合に配布した。

（2）事業所調査

回答は基本的にWebアンケートを用い、一部は紙の調査票で実施した。

総合サービス部門のフードサービス部会運営組合等（合計31組織）における事業所を対象とした。調査票は各単組を通じて事業所ごとに配布し、事業所の雇用状況を把握している従業員・組合員に回答してもらった。

（3）従業員調査

回答は基本的にWebアンケートを用い、一部は紙の調査票で実施した。

総合サービス部門のフードサービス部会運営組合等（合計31組織）における従業員・組合員を対象とした。

調査票は各単組を通じて事業所ごとに配布し、

従業員・組合員に回答してもらった。

(4) インタビュー調査

各部門および単組を通じて、外国人従業員・組合員、また、外国人従業員を雇用する事業所を選定してもらった。外国人従業員・組合員を対象とした場合には、日本語で日常的な会話が可能な方、事業所を対象とした場合には、事業所の責任者もしくは外国人従業員が就労する現場の責任者の方を対象とした。対面形式で30分から1時間程度インタビューを行った。

4. 回答状況

(1) 単組調査

調査票は288組織から回収し、そのうち、従業員数や組合員数に無回答だった組織を除いた有効回答組織数は281組織である。各部門別の回答組織数は、製造産業部門が83組織、流通部門が94組

織、総合サービス部門が104組織である。

なお、回答のあった281組織は、組合数ではUAゼンセン全体（2021年9月16日第10回定期大会現在：2,291組合1,826,433人）の1割強であるが、組合員数（792,081人）では4割以上を占める。

(2) 事業所調査

調査票配布対象組合（31単組）企業の1,076事業所から有効回答を得た。

(3) 従業員調査

有効回答数は1,317件である。

ただし、集計対象は、「F10：就業形態」以降の設問に無回答だった180件を除いた1,137件となっている。この集計対象数は、調査対象や調査時点は異なるが、単組調査での総合サービス部門フードサービス部会の外国人従業員の約1割に相当する。

目次

単組調査、事業所調査、従業員調査のポイント

第1章 調査の概要

第2章 調査の結果—単組調査—

第3章 調査の結果—事業所調査—

第4章 調査の結果—従業員調査—

第5章 インタビュー調査の記録

第6章 【寄稿】職場の外国人労働者

—フードサービス産業における

人材活用と労働組合—

第7章 【講演録】外国人労働者問題の現状と

労働組合の役割

参考資料

調査結果の概要 (抜粋)

1. 単組調査

(1) 外国人従業員の雇用状況

回答組織の企業のうち、外国人従業員を雇用している割合は6割(164組織)を占める(第1表)。外国人従業員は合計28,173人で、外国人従業員を雇用している組織の従業員に占める外国人従業員比率(以下、「外国人比率」と略記)は1.9%である。外国人雇用は、人数は少ないものの、UAゼンセン加盟組合(企業)において広く行われている。

部門別に外国人従業員数をみると、製造産業部門は659人(外国人比率1.0%)、流通部門は14,244人(同比率1.5%)、総合サービス部門は13,270人(同比率2.6%)である。

なお、部会ごとの外国人従業員数をみると、上位3位は総合サービス部門のフードサービス部会が10,679人、流通部門のスーパーマーケット部会が6,720人、GMS部会が4,894人となっている(図表省略)。3部会を合計すると22,293人となり、回答組織全体の外国人従業員の8割弱を占める。

(2) 外国人従業員の組織化状況

外国人従業員を雇用している企業のうち、組合員がいる組織は7割強(120組織)に及ぶ(第2表)。外国人組合員は合計12,590人で、そのうち、製造産業部門は278人、流通部門は5,575人、総合サービス部門は6,737人である。組合員(792,081人)に占める外国人組合員の比率は1.6%である。同比率を部門別にみると、製造産業部門は0.7%、流通部門は1.1%、総合サービス部門は2.7%である。

第1表 従業員
(外国人従業員を雇用している組織・人)

部門別	従業員数	正社員 (うち女性)			正社員以外 (パート等)	外国人従業員数
		正社員	(うち女性)	(パート以外)		
UAゼンセン計	1,494,601	357,753	114,923	1,136,848	843,107	164
(うち外国人数)	28,173	2,296	1,100	25,877	18,499	
外国人比率(%)	1.9	0.6	1.0	2.3	2.2	
製造産業部門	66,203	53,999	9,668	12,204	7,036	43
(うち外国人数)	659	367	103	292	143	
外国人比率(%)	1.0	0.7	1.1	2.4	2.0	
流通部門	922,472	196,740	62,509	725,732	556,754	71
(うち外国人数)	14,244	1,103	691	13,141	10,637	
外国人比率(%)	1.5	0.6	1.1	1.8	1.9	
総合サービス部門	505,926	107,014	42,746	398,912	279,317	50
(うち外国人数)	13,270	826	306	12,444	7,719	
外国人比率(%)	2.6	0.8	0.7	3.1	2.8	

第2表 組合員数と組織率
(外国人組合員がいる組織・人)

部門別	組合員数	正社員 (うち女性)			正社員以外 (パート等)	外国人組合員数
		正社員	(うち女性)	(パート以外)		
UAゼンセン計	792,081	275,740	96,379	516,341	418,233	120
(うち外国人数)	12,590	2,016	995	10,574	7,529	
外国人比率(%)	1.6	0.7	1.0	2.0	1.8	
組織率(%)	61.6	86.3	93.9	53.4	59.0	
(うち外国人)	49.8	91.0	93.3	45.8	45.9	
製造産業部門	38,120	37,394	7,641	726	325	27
(うち外国人数)	278	274	93	4	2	
外国人比率(%)	0.7	0.7	1.2	0.6	0.6	
組織率(%)	65.7	79.0	97.2	6.8	5.2	
(うち外国人)	55.3	80.1	96.9	2.5	1.9	
流通部門	506,386	146,725	49,992	359,661	303,132	50
(うち外国人数)	5,575	1,022	643	4,553	3,909	
外国人比率(%)	1.1	0.7	1.3	1.3	1.3	
組織率(%)	63.6	85.3	92.2	57.7	63.5	
(うち外国人)	42.7	94.6	95.1	38.0	40.7	
総合サービス部門	247,575	91,621	38,746	155,954	114,776	43
(うち外国人数)	6,737	720	259	6,017	3,618	
外国人比率(%)	2.7	0.8	0.7	3.9	3.2	
組織率(%)	57.2	91.7	95.4	46.9	50.9	
(うち外国人)	57.3	90.8	88.1	54.9	54.0	

外国人組合員がいる組織の外国人従業員の組織率は49.8%、全従業員の組織率（61.6%）に比べて低いことがわかる。部門別にみると、製造産業部門（27組織）は55.3%、総合サービス部門（43組織）は57.3%となっているが、流通部門（50組織）は42.7%とやや低めである。

（3）組合活動における外国人組合員に対する課題

「組合・組合活動があまり認知されていない」や「ニーズを把握するのが難しい・できていない」（それぞれ35.0%）が並んで多く、組合認知度の向上と外国人組合員に関するニーズの把握が主な課題となっている（第3表）。それに、「組合役員に外国人労働者に関する知識が不足している」（26.7%）と「言葉のコミュニケーションが難しい」（25.0%）が続いている。

職場における課題と同様に、組合活動に関しても“日本語”に関する課題が上位に並んでいる。組合活動においても、組合パンフレットや外国語の相談窓口の整備などを検討していく必要がある。

第3表 組合活動における外国人労働者の課題（外国人組合員がいる組織・複数回答）

	い	ケ	言	あ	組	を	に	組	の	二	し	解	組	つ	中	が	相	識	組	そ	特	無	件		
	シ	コ	ン	ミ	が	ユ	ン	ミ	が	ユ	ン	ミ	が	ユ	ン	ミ	が	ユ	ン	ミ	が	ユ	ン	ミ	が
	難	二	シ	コ	ン	ミ	が	ユ	ン	ミ	が	ユ	ン	ミ	が	ユ	ン	ミ	が	ユ	ン	ミ	が	ユ	ン
UAゼンセン計 (組織数)	25.0	35.0	5.8	7.5	35.0	7.5	9	42	7.5	9	9	7.5	9	9	5.0	26.7	11.7	34.2	2.5	120					
製造産業部門 (組織数)	14.8	14.8	...	7.4	33.3	3.7	22.2	3.7	59.3	7.4	27												
流通部門 (組織数)	26.0	40.0	8.0	4.0	38.0	8.0	10.0	2.0	34.0	16.0	20.0	2.0	50												
総合サービス部門 (組織数)	30.2	41.9	7.0	11.6	32.6	11.6	9.3	9.3	20.9	11.6	34.9	...	43												

（4）今後の外国人労働者に関する考え方

「組織化に積極的に取り組むべき」について、「そう思う」27.5%に「どちらかといえばそう思う」43.9%を合わせた＜そう思う計＞が7割強と多数を占める（第4表）。部門別にみると、総合サービス部門では＜そう思う計＞のなかでも明確に「そう思う」割合（37.7%）が多い点が特徴である。

「国籍問わず必要な人材を雇用すべき」について、9割弱が＜そう思う＞と賛成しており、今後も外国人雇用は進展していくものと思われる。

第4表 今後の外国人労働者に関する考え方（外国人従業員を雇用していない組織を除く）

	件数	A：組織化に積極的に取り組むべき					B：国籍問わず必要な人材を雇用すべき					無回答			
		そう思う	どちらかといえば	*そう思う計	*そう思わない計	無回答	そう思う	どちらかといえば	*そう思う計	*そう思わない計	無回答				
UAゼンセン計 (組織数)	189	27.5	43.9	71.4	24.9	20.6	4.2	3.7	60.8	27.5	88.4	8.5	7.9	0.5	3.2
製造産業部門 (組織数)	48	14.6	52.1	66.7	31.3	25.0	6.3	2.1	52.1	33.3	85.4	12.5	10.4	2.1	2.1
流通部門 (組織数)	80	27.5	45.0	72.5	23.8	18.8	5.0	3.8	66.3	25.0	91.3	6.3	6.3	...	2.5
総合サービス部門 (組織数)	61	37.7	36.1	73.8	21.3	19.7	1.6	4.9	60.7	26.2	86.9	8.2	8.2	...	4.9

2. 事業所調査

(1) 外国人従業員がいる事業所の外国人従業員の雇用状況・組織化状況

外国人従業員が1人以上いる事業所（364組織）の「正社員」に占める外国人比率は4.7%、「パート・アルバイト」では17.9%である（第5表）。

外国人従業員の国籍（3つ以内選択）は、「中国」と「ベトナム」がともに5割近くを占める。以下、「ネパール」、「その他のアジア」、「フィリピン」が1割前後で続いている。在留資格別でみると、「留学」が52.9%と最も多く、続いて「身分に基づく在留資格（永住者等）」が4割強を占める（図表省略）。

外国人従業員の「全員が組合員」が5割強を占め、「一部が組合員」を合わせた＜組合員がいる＞割合は65.4%を占める（図表省略）。

第5表 事業所の雇用形態別従業員数（外国人従業員が1人以上いる事業所）

	従業員総数										件数	
	正社員			パート・アルバイト			その他					
	全体計	外国人	外国人比率	全体計	外国人	外国人比率	全体計	外国人				
総計	34.6	3.9	16.5	2.9	0.1	4.7	31.6	3.8	17.9	0.1	0.0	364

(2) 従業員の就労状況

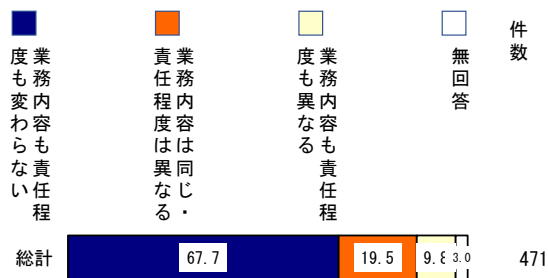
① 日本人従業員と外国人従業員の業務内容と責任

外国人のパート・アルバイト社員の業務内容と責任について、日本人のパート・アルバイト社員に比べると、約7割は「業務の内容も責任の程度も変わらない」と回答している（第1図）。

② 今後の外国人従業員の採用見通し

調査時期は新型コロナウイルス感染症による外国人従業員の雇用への影響がまだ大きく残る時期であったが、今後1年間の外国人従業員の採用見通しは、「採用を減らす」や「採用する予定はない」はわずかで、「これまでどおり採用する」が57.1%と最も多く、「採用を増やす」が2割強を占める（第2図）。今後とも、外食産業で働く外国人従業員数の増加が予想される。

第1図 パート・アルバイト社員のうち、日本人従業員と外国人従業員の業務内容と責任程度（外国人がいる事業所）



第2図 今後1年間の外国人従業員の採用見通し（外国人がいる事業所）



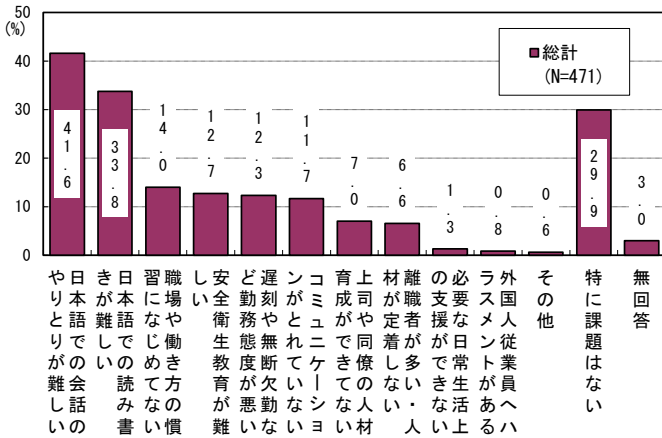
(3) 外国人従業員に関する職場の課題

外国人従業員と一緒に働くうえでの課題について、「特に課題はない」は3割にとどまる(第3図)。「日本語での会話のやりとりが難しい」(41.6%)、「日本語での読み書きが難しい」(33.8%)といった“日本語”に関する課題が多い。

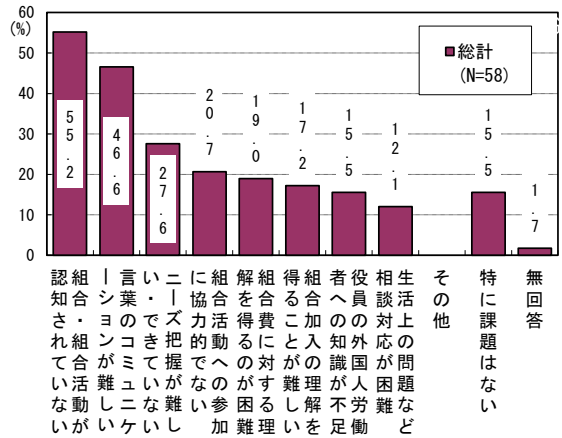
(4) 外国人組合員に対する課題

外国人組合員と一緒に組合活動を行ううえでの課題は、「組合・組合活動があまり認知されていない」が5割台半ばと最も多い(第4図)。これに「言葉のコミュニケーションが難しい」が5割近く、「ニーズを把握するのが難しい・できていない」が3割弱で続いている。

第3図 外国人従業員と一緒に働くうえで課題になっていること(外国人がいる事業所・複数選択)



第4図 外国人組合員と一緒に組合活動を行ううえで課題になっていること(回答者が組合役員、委員・複数選択)

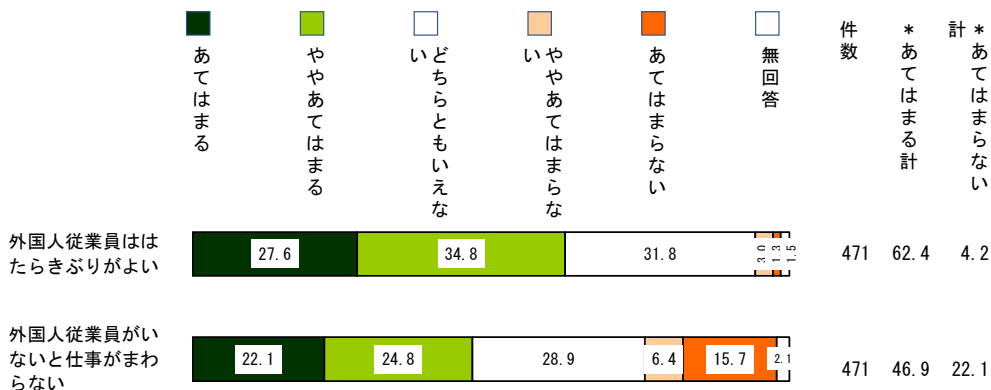


(5) 外国人従業員への評価

『外国人従業員ははたらきぶりがよい』は<あてはまる>が6割強、「どちらともいえない」も3割強を占め、<あてはまらない>は少数にとどまる(第5図)。

『外国人従業員がいないと仕事がまわらない』については5割近くが<あてはまる>と回答している。

第5図 外国人従業員への評価(外国人がいる事業所)



3. 従業員調査

(1) 回答者のプロフィール

- ① 回答者の出身の国・地域は、「ベトナム」(48.2%)が最も多く、それに「中国」(22.0%)、「ネパール」(10.1%)が続いている(図表省略)。
- ② 在留資格は、「留学」(39.5%)が最も多く、それに「身分に基づく在留資格」(18.6%)、「家族滞在」(13.9%)、「技能実習」(11.5%)が続いている。
- ③ 性別は、「女性」が63.5%、「男性」が33.8%、平均年齢は29.6歳である(第6表)。
- ④ 雇用形態は、「パート・アルバイト」が74.7%と多数を占め、「契約社員」、「正社員」がそれぞれ1割前後である。
- ⑤ 組合員であるかどうかについて、「はい」が27.4%、「いいえ」が39.0%で、非組合員が組合員を上回る。ただし、「わからない」も28.6%と少なくない。

第6表 性、年齢、就業形態、労働組合の組合員かどうか

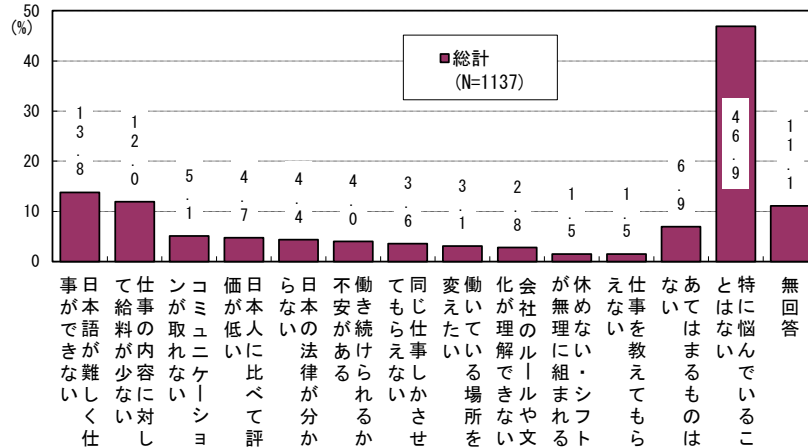
	件数	性				年齢		就業形態						組合員かどうか				
		男性	女性	どちらでもない	無回答	中央値・歳	平均値・歳	正社員	パート・アルバイト	契約社員	派遣社員	その他	無回答	はい	いいえ	わからない	無回答	
総計	1137	33.8	63.5	0.6	2.1	26.5	29.6	8.5	74.7	12.0	2.9	1.9	...	27.4	39.0	28.6	5.1	
在留資格別	留学	449	47.2	51.0	0.7	1.1	23.5	24.1	1.8	96.7	0.4	0.7	0.4	...	17.6	44.1	33.6	4.7
	身分に基づく在留資格	212	19.3	78.3	0.5	1.9	39.5	40.2	7.1	83.5	6.6	1.4	1.4	...	41.0	42.0	13.2	3.8
	家族滞在	158	27.2	72.2	...	0.6	33.0	34.9	0.6	89.9	3.2	5.7	0.6	...	32.9	42.4	20.3	4.4
	特定活動	48	45.8	54.2	24.5	26.5	6.3	85.4	6.3	2.1	29.2	33.3	31.3	6.3
	技能実習	131	3.8	93.9	1.5	0.8	24.0	25.0	14.5	3.8	67.2	11.5	3.1	...	21.4	32.1	45.8	0.8
	専門的・技術的分野の在留資格	40	70.0	25.0	2.5	2.5	29.5	31.4	75.0	2.5	22.5	62.5	22.5	10.0	5.0
	特定技能	41	29.3	65.9	...	4.9	26.5	27.9	29.3	22.0	24.4	...	24.4	...	24.4	14.6	51.2	9.8
出身の国・地域別	中国	250	41.2	56.8	0.4	1.6	33.5	34.1	7.6	79.6	9.2	2.8	0.8	...	31.6	45.6	17.6	5.2
	ベトナム	548	29.2	68.8	0.5	1.5	24.5	25.0	6.0	70.6	19.3	2.9	1.1	...	14.8	44.0	37.4	3.8
	韓国	33	39.4	54.5	3.0	3.0	33.5	34.5	12.1	87.9	39.4	30.3	24.2	6.1
	フィリピン	46	8.7	89.1	...	2.2	49.5	45.9	4.3	91.3	4.3	63.0	21.7	10.9	4.3
	ネパール	115	46.1	52.2	...	1.7	27.5	28.5	20.9	70.4	...	7.8	0.9	...	42.6	27.0	23.5	7.0
	台湾	16	31.3	56.3	6.3	6.3	32.5	35.9	18.8	75.0	6.3	43.8	18.8	31.3	6.3
	ミャンマー	21	52.4	38.1	...	9.5	28.5	31.1	...	95.2	...	4.8	33.3	38.1	23.8	4.8
	その他	108	32.4	62.0	0.9	4.6	29.5	33.1	11.1	73.1	3.7	...	12.0	...	42.6	24.1	24.1	9.3

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数30以下なら網掛等非表示

(2) 仕事への悩み

「特に悩んでいることはない」(46.9%)が半数近くを占めているが、具体的な悩みとしては「日本語が難しく、うまく仕事ができない」と「仕事の内容に対して、もらえる給料が少ない」がそれぞれ1割強を占める(第6図)。

第6図 仕事をしているときの悩み(複数選択)



(3) 新型コロナウイルス感染症の拡大による生活への影響

「特に影響はなかった」は1割強にとどまり、無回答を除いても7割強が何らかの影響を受けている(第7表)。具体的には、「収入が減り、生活が苦しくなった」が約5割と最も多く、次いで、「帰国ができなかった」が3割弱を占める。

また、「収入が減り、生活が苦しくなった」と答えた回答者の割合を在留資格別にみると、技能実習では7割台半ば、特定活動と留学では6割程度であるのに対し、専門的・技術的分野の在留資格では2割台半ばであり、在留資格ごとに差がみられる点が特徴である。

第7表 2020年4月以降、新型コロナウイルス感染症拡大による生活への影響(複数選択)

	収入が減り、生活が苦しくなった	雇止めされた	仕事量が減った	体の調子が悪くなった	心の調子が悪くなった	学校に通うことができない	帰国できなかった	その他	特に影響はなかった	無回答	件数
総計	50.8 ^①	1.8	18.2 ^③	10.1	10.8	6.1	26.5 ^②	2.5	12.3 ^④	15.4	1137
在留資格別											
留学	57.7 ^①	3.1	22.5 ^③	14.5 ^④	12.2	12.5 ^②	30.1	1.8	7.3	16.0	449
身分に基づく在留資格	35.4 ^①	0.5	17.9 ^③	3.3	9.9	2.4	33.5 ^②	1.4	17.5 ^④	14.2	212
家族滞在	43.7 ^①	0.6	19.0 ^③	5.7	5.1	1.3	23.4 ^②	4.4	17.1 ^④	16.5	158
特定活動	60.4 ^①	2.1	12.5 ^②	6.3	8.3	6.3	10.4 ^③	2.1	8.3 ^④	22.9	48
技能実習	74.0 ^①	...	16.0 ^③	16.0 ^③	19.1 ^②	0.8	16.0 ^③	4.6	12.2	4.6	131
専門的・技術的分野の在留資格	25.0 ^②	2.5	...	7.5 ^④	7.5 ^④	...	45.0 ^①	5.0	20.0 ^③	12.5	40
特定技能	43.9 ^①	...	14.6 ^②	2.4	4.9	...	14.6 ^②	...	9.8 ^④	24.4	41

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※丸数字は比率の順位(第4位まで表示)

(4) 今後の日本での生活・就労について

いずれの在留資格においても、出身国に戻って就職・進学したいという回答は1割に満たない(第8表)。<日本で就職・進学したい>という回答は、専門的・技術的分野の在留資格では7割弱に及んでいるが、制度上の在留期間が定められている技能実習でも5割近くを占めている。

第8表 希望する今後の進路

	でいまの続けた会社	で働きたい企業	ほかの日本企業	日本に進学した大学	出身国に戻って働く	出身国に帰って働く	その他	まだ決めていない	無回答	件数	学*日本計就職・進学
総計	34.2 ①	13.5 ③	6.4	5.2	1.5	2.3	22.2 ②	14.7	1137	54.2	
在留資格別											
留学	26.9 ①	20.0 ②	12.5	5.3	2.4	0.9	16.5 ③	15.4	449	59.5	
身分に基づく在留資格	45.3 ①	10.4 ③	2.8	1.4	0.5	3.3	22.2 ②	14.2	212	58.5	
家族滞在	38.6 ①	4.4 ③	3.8	3.8	0.6	3.8	27.8 ②	17.1	158	46.8	
特定活動	37.5 ①	6.3 ③	2.1	10.4 ③	...	2.1	18.8 ②	22.9	48	45.8	
技能実習	30.5 ②	14.5 ③	2.3	11.5	2.3	0.8	32.1 ①	6.1	131	47.3	
専門的・技術的分野の在留資格	57.5 ①	10.0 ③	2.5	22.5 ②	7.5	40	67.5	
特定技能	29.3 ②	4.9 ③	...	4.9 ③	36.6 ①	24.4	41	34.1	

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※丸数字は比率の順位(第3位まで表示)

「外国人労働者の雇用・生活状況に関する調査」を実施して

U Aゼンセン 政策グループ政策サポートセンター 副部長 ^{みやじま よしこ} 宮島 佳子

外国人の雇用状況について、厚生労働省『外国人雇用状況』の届け出状況まとめによると、外国人労働者を雇用している事業所および外国人労働者は年々増加している。

コロナ前の2019年（令和元年10月末現在）の状況を見ると、外国人労働者を雇用している事業所数は242,608か所、外国人労働者数は1,658,804人であった。外国人を雇用する事業所数の産業別の割合をみると、「製造業」が20.4%、「卸売業、小売業」が17.4%、「宿泊業、飲食サービス業」が14.2%であった。

コロナ後の2022年（令和4年10月末現在）の状況を見ると、外国人を雇用する事業所数は298,790か所、外国人労働者は1,822,725人であった。外国人を雇用する事業所数の産業別の割合を見ると、「卸売業、小売業」が18.6%、「製造業」が17.7%、「宿泊業、飲食サービス業」が14.4%となっている。

U Aゼンセンは、「製造業」、「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」などを含む多種多様な産業で働く労働者が集結する産業別労働組合であることから、外国人労働者の実態を明らかにする必要性があった。

そこで政策サポートセンターでは、外国人労働者の実態を把握するため、2021年2月に「外国人労働者の雇用・生活状況に関する調査研究会議」を立ち上げ、「外国人労働者の雇用・生活状況に関する調査」として4つの調査を実施した。2021年4月に実施した「単組調査」からU Aゼンセン全体の特徴を把握し、外国人従業員数が最も多い外食産業で働く外国人労働者の実態把握として、2022年4月に「事業所調査」、「従業員調査」を実施した。加えてこの3つの調査を補完する「インタビュー調査」を実施した。

【調査結果を受けて】

外国人労働者について調査を実施することによって、労働組合が検討すべき政策面・組織面に関する課題認識ができたといえる。

外国人労働者の雇用・生活状況は、在留資格制度に規定されている部分が多く、資格制度ごとに対応が必要であることや、U Aゼンセンにおいて正社員以外の雇用で働く外国人労働者が多いことは特徴のひとつである。

職場では、国籍問わず必要な人材を雇用すべきという考え方が浸透しているなかで、担当者や外国人労働者本人が、日本語によるコミュニケーションについて問題を抱えており、会話のやり取りだけでなく読み書きの難しさについても改善が求められている。マニュアルなどは多言語化の対応も必要である一方、コミュニケーションツールのひとつとして政府が推進している「やさしい日本語」は、職場では活用されているとは言えず、今後は活用の検討も有効であろう。

労働組合の組織化の必要性については、強く認識されていることが確認できる。一方、外国人労働者本人が困ったときに相談する場合、家族や親戚に相談する割合が高く、国や地方自治体、労働組合や外国人支援団体の相談窓口等のサポートが浸透していない実態がうかがえる。

今回の調査はコロナ禍に実施したものであり、新型コロナウイルス感染症の流行が外国人労働者の雇用と生活にも大きな影響を及ぼしたことが確認できる。外食産業で働く外国人の約2人に1人は「収入が減り、生活が苦しくなった」と感じ、最近1ヶ月の収入だけでは生活できないと答えた外国人労働者は1割台半ばに及ぶ。生活基盤が弱い外国人労働者の増加を見据えたセーフティネットの強化が課題になるだろう。

今後の調査活動について、「外国人労働者の雇用・生活状況に関する調査」のうち「単組調査」の経年調査を計画している。調査を通じて分析や研究をすすめ、政策等の検討に活用していきたい。

参考：U AゼンセンHP > 調査研究 > <https://uazensen.jp/tyousa-kenkyu-page/>

電力総連

組合員アンコンシャス ・バイアス意識調査

調査の実施概要

1. 調査の経緯と目的

年齢や性別等にとらわれずいきいきと働ける職場環境の醸成、男女が共に主体的に参画する魅力ある労働組合を構築するため、アンケートを通じて組合員一人ひとりのアンコンシャス・バイアスについて気づきの機会を提供し、理解を促すことでその解消を図ること、また、今後の「多様性」にかかわる取り組みに役立てることを目的に実施した。

2. 調査の実施時期

2023年4月～6月

3. 調査の方法と対象

各構成総連に調査ページのURLとQRコードを配布し、Web調査により実施した。

4. 回答状況

有効回答数は27,935件（男性：22,817件、女性：4,378件）である。

5. その他

本調査の設問項目は、世間一般の意識との比較を念頭に、内閣府が実施した「令和4年度 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査」の調査項目に沿って作成した。これらに加え、電力総連独自の設問項目も追加している。

目次

調査結果から明らかになったこと

調査の実施概要

回答者の構成

第1章 電力総連組合員のアンコンシャス
・バイアス

第2章 家族構成別にみた特徴

第3章 組合役員のアンコンシャス・バイアス

第4章 構成組織別にみたアンコンシャス
・バイアス

第5章 男女平等（ジェンダー平等）について
の意見

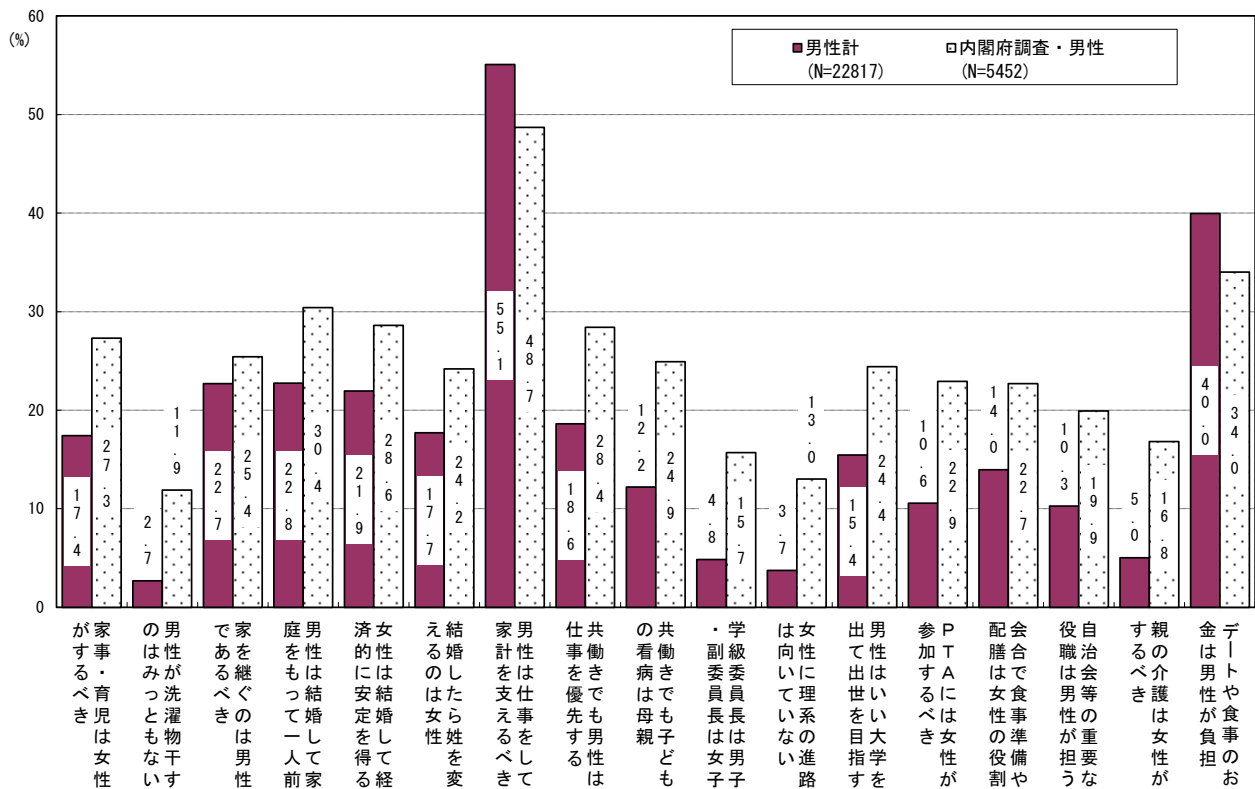
調査結果の概要 (抜粋)

1. 家庭・コミュニティ領域

(1) 内閣府調査との比較 (男性)

内閣府調査に比べて<そう思う>比率が低い項目が多いが、「男性は仕事をして家計を支えるべき」、「デートや食事のお金は男性が負担」では電力総連が内閣府調査を上回る (第1図)。

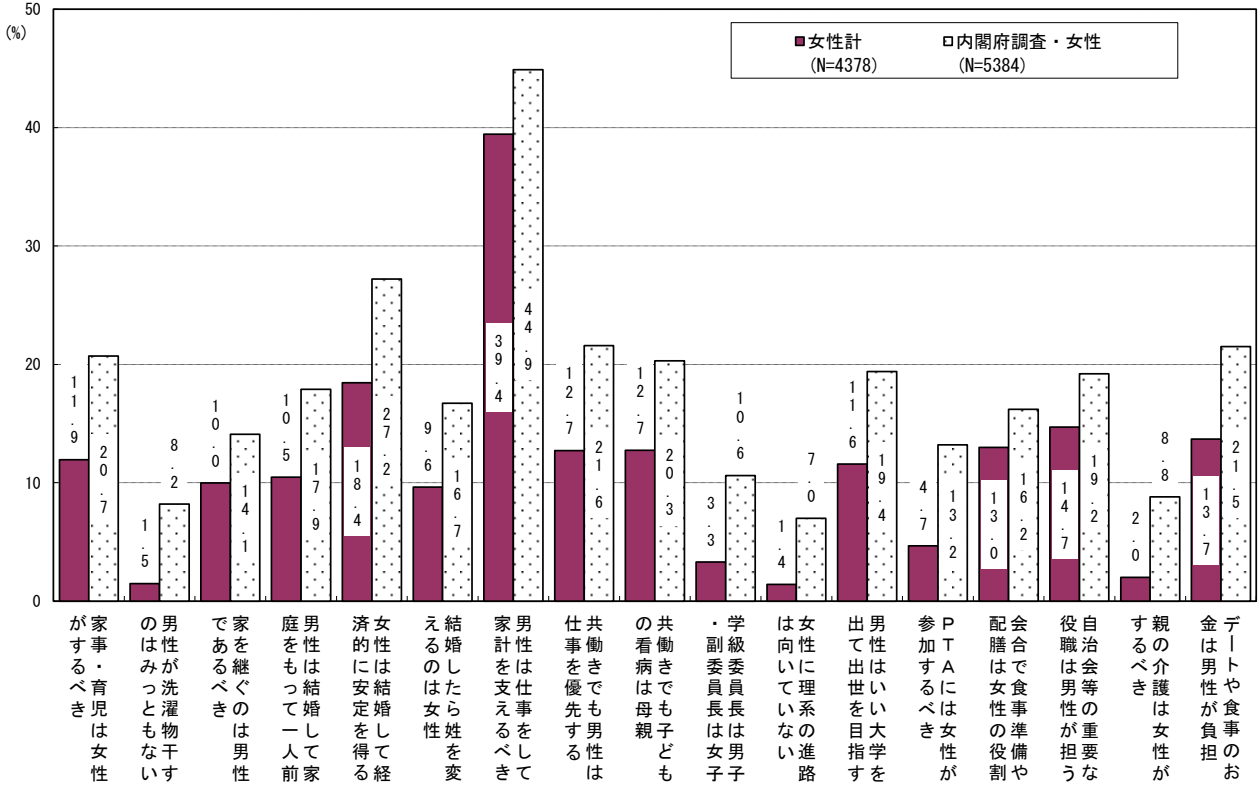
第1図 家庭・コミュニティ領域における性別役割意識<そう思う>比率



(2) 内閣府調査との比較（女性）

女性の<そう思う>比率は、いずれも内閣府調査を下回っている（第2図）。

第2図 家庭・コミュニティ領域における性別役割意識<そう思う>比率

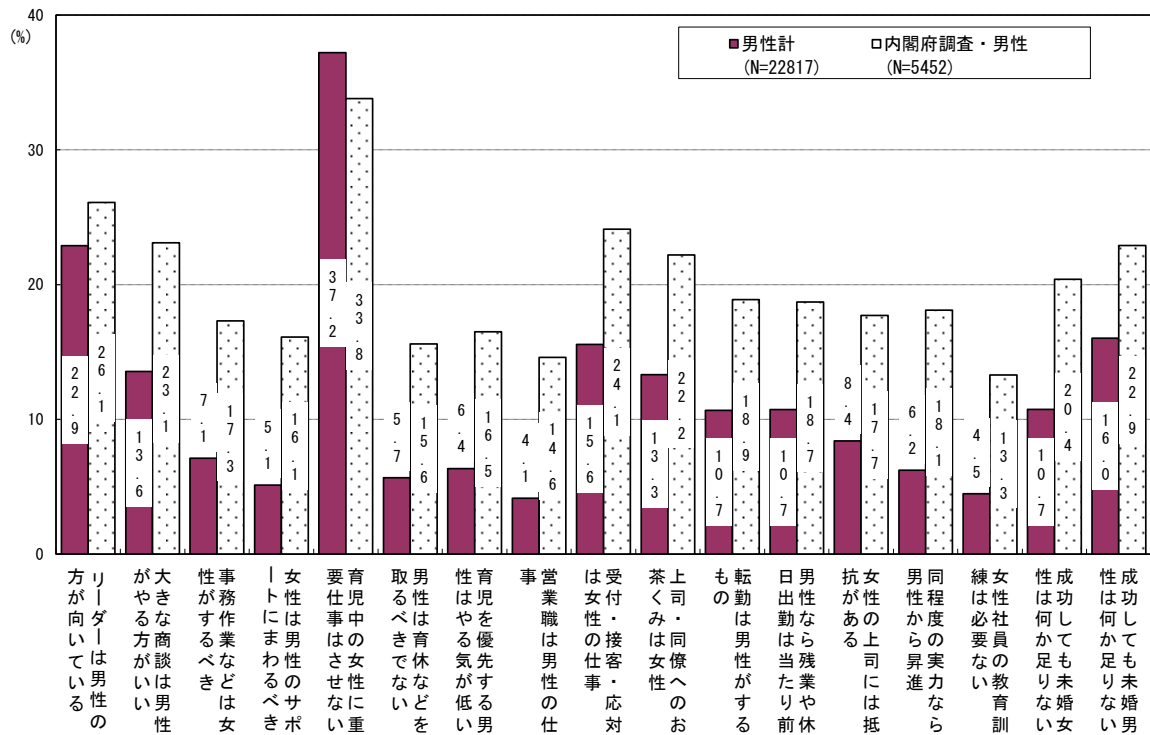


2. 職場領域

(1) 内閣府調査との比較（男性）

男性の場合、「育児中の女性に重要な仕事はさせない」で内閣府調査をやや上回っている。また、「リーダーは男性の方が向いている」も内閣府調査とほぼ同程度の比率である（第3図）。それ以外の項目については、電力総連が内閣府調査を大きく下回っている。

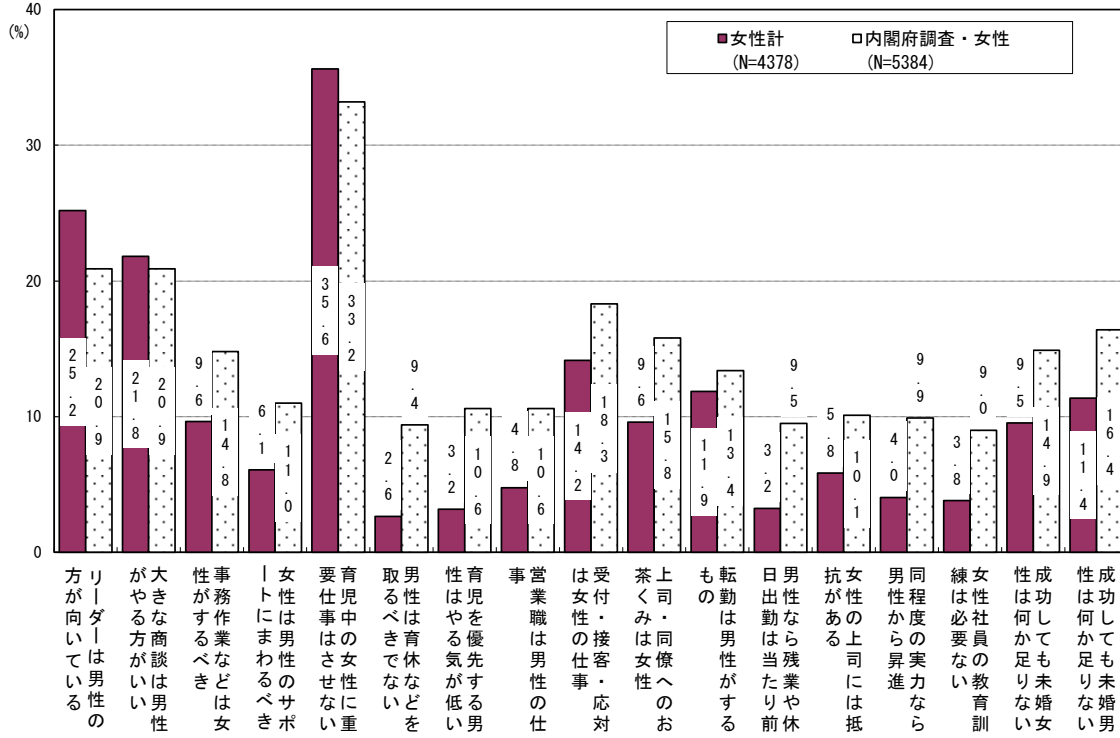
第3図 職場領域における性別役割意識<そう思う>比率



(2) 内閣府調査との比較 (女性)

女性の上位に挙げられている「育児中の女性に重要な仕事はさせない」、「リーダーは男性の方が向いている」、「大きな商談は男性がやる方がいい」は内閣府調査と同程度の比率だが、それ以外は電力総連が内閣府調査を下回る (第4図)。

第4図 職場領域における性別役割意識<そう思う>比率

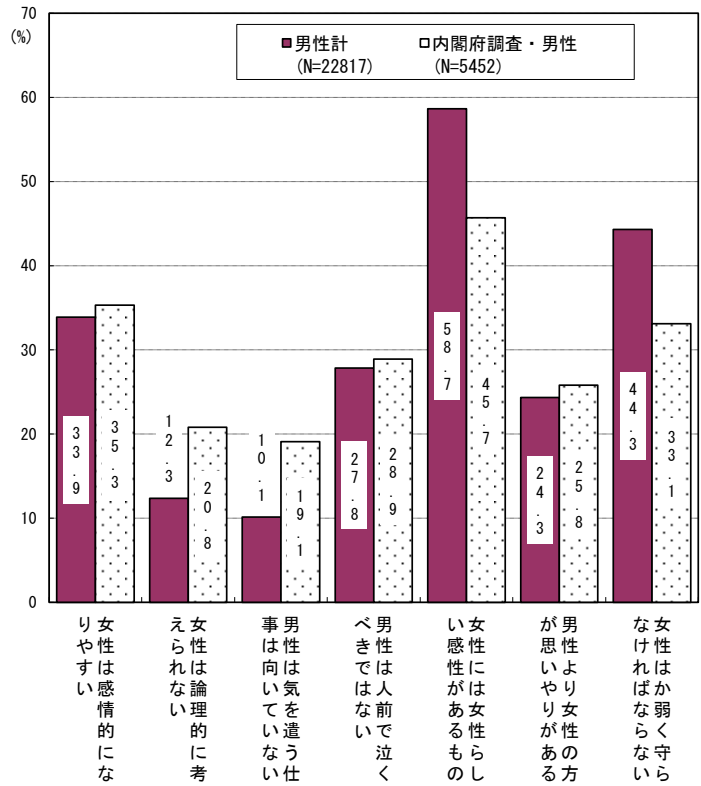


3. その他

(1) 内閣府調査との比較（男性）

男性の場合、「女性には女性らしい感性があるもの」と「女性がか弱く守らなければならない」で電力総連が内閣府調査を10ポイント以上上回るが、「女性は論理的に考えられない」と「男性は気を遣う仕事には向いていない」は電力総連の方が<そう思う>比率が低い（第5図）。

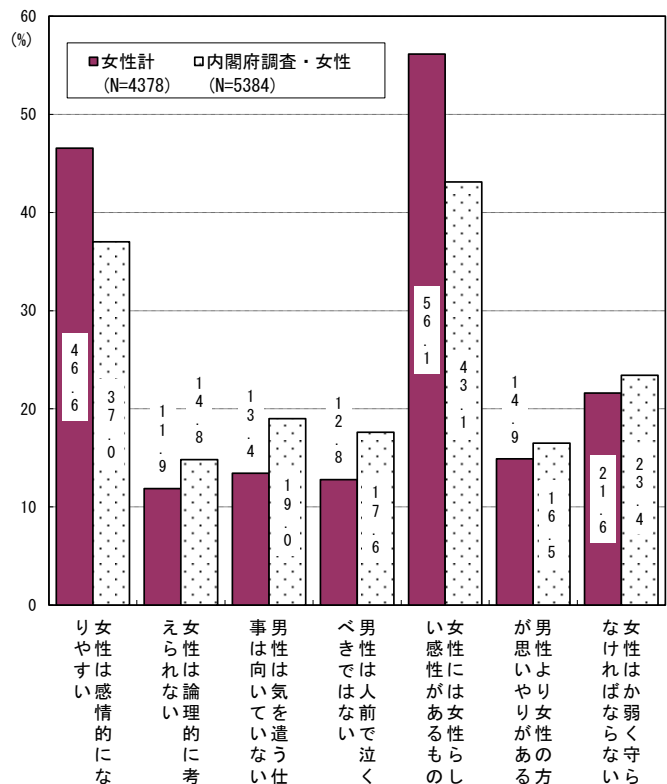
第5図 その他における性別役割意識<そう思う>比率



(2) 内閣府調査との比較（女性）

女性についても電力総連は「女性には女性らしい感性があるもの」で<そう思う>比率が高くなっている。また、「女性は感情的になりやすい」でも内閣府調査を10ポイント近く上回っている（第6図）。

第6図 その他における性別役割意識<そう思う>比率



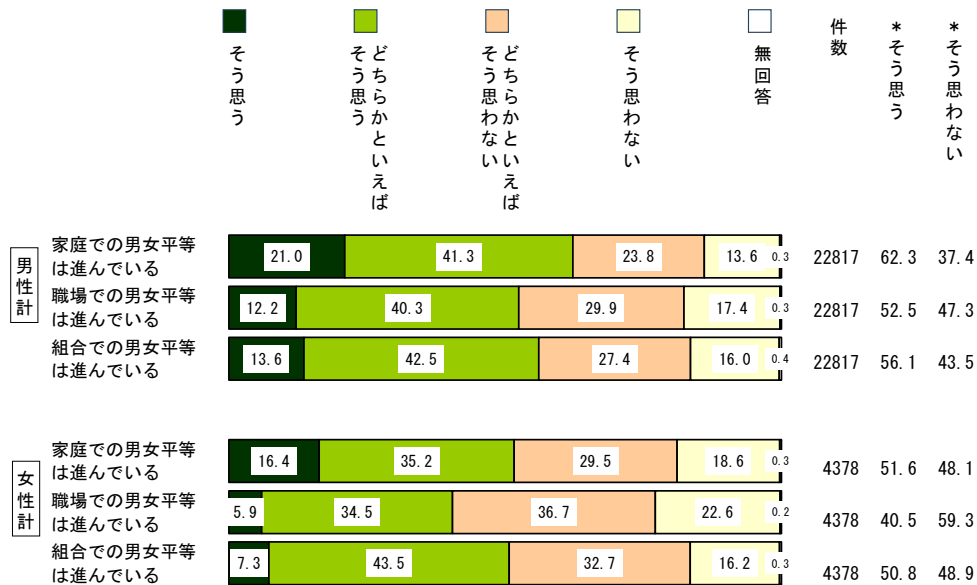
4. 男女平等（ジェンダー平等）の進捗状況

「家庭での男女平等（ジェンダー平等）は進んでいる」について、＜そう思う＞割合は、男性が62.3%であるのに対し、女性は51.6%と10ポイントの差がある（第7図）。

「職場での男女平等（ジェンダー平等）は進んでいる」については、男女ともに「家庭」に比べて＜そう思う＞が少なく、男性52.5%、女性40.5%と男女で12ポイントの差がみられる。

「組合での男女平等（ジェンダー平等）は進んでいる」については、＜そう思う＞が男性56.1%、女性50.8%と、男性が女性を上回るものの、男女の差は「家庭」や「職場」に比べて小さい。

第7図 男女平等（ジェンダー平等）の進捗状況



「組合員アンコンシャス・バイアス意識調査」を実施して

電力総連 組織局 部長 つやま 津山 もとき 誉輝
部長 しらとり 白鳥 ゆういち 優一

1. 調査の目的と実施要項

電力総連は、運動方針に男女平等参画社会実現等への取り組みを掲げ、「労働組合における男女平等参画」と「職場・社会における“人権が尊重される社会の実現”」を運動の両輪とし、各級機関が鋭意取り組みを進めています。電力総連の組織人員構成は、198,142人のうち女性組合員比率が13.9%と女性が少ない産業です。(2023年8月末現在)

電力総連の基本文書「私たちの進路」には、結成時から「男女平等」が掲げられ、労働運動をはじめあらゆる分野に女性の積極的な参加を進め、男女平等の社会の実現をめざすため、連合のジェンダー平等推進計画も踏まえ、実施状況を振り返り推進計画を改定してきました。

推進計画の中では、固定性別役割分担意識（男性は仕事、女性は家庭）の解消、固定観念を打破するとともに、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み・偏見）による悪影響が生じないように、取り組むことを掲げています。構成組織の多くが組合員意識調査の実施までに至っていないことから、産別として実施することを決定しました。

実施にあたり参考にしたのが、内閣府のアンコンシャス・バイアス意識調査です。内閣府調査結果との比較分析から電力総連組合員の意識やその課題を浮き彫りにすることが可能と推測したからです。

組合員意識調査ということもあり、自由記述欄および組合独自の項目についても設定をしました。一人ひとりが自分の無意識の思い込みや偏見があるかどうか、まずは“気づく”という機会の大切さを広めたい、そして、課題を浮き彫りにしたいと考えたからです。

2. 調査の結果

多くの気づきを得ましたが、ここでは文面上、一部を紹介させていただきます。

○職場領域の性別役割分業意識

- ・内閣府調査との比較では、「育児中の女性に重要な仕事はさせない」と考える割合が男女ともにわずかに多い。なかでも、24歳以下の女性で多い点には、注視する必要がある。
- ・組合役員経験のある女性では「会社の制度は男性の方が優遇される」が際立って多く、男性組合役員を大きく上回っている。

○その他の性別役割分業意識

- ・労働組合に関する意識について、女性の組合活動への参画は男女で目立った差はないが、「組合役員は男性がやるべき」という割合は、30代後半以上の女性で相対的に比率が高い。
- ・組合役員（現職）でも、「組合役員は男性がやるべき」は女性が男性を9ポイント上回る。

また、組合独自の項目では「電力総連における男女平等参画は進んでいるか」という直球の質問を準備しました。その結果については、次の通りです。

- ・男性は、「家庭、職場、組合」いずれの領域も、半数以上が「男女平等が進んでいる」と認識しているが、女性の6割は“職場”において「男女平等が進んでいる」とは思っていない。
- ・“家庭”と“職場”では、「男女平等が進んでいる」と感じている割合は、男性が女性を10ポイント以上上回っており、男女で認識に相違がある。
- ・組合員の“組合”の「男女平等が進んでいる」割合は、男性が女性を7ポイント上回る。

3. 活用方法

構成総連毎のデータを配布することにより各級機関における調査のフィードバックやデータ分析が可能となりました。現在は、調査を担っていただいた労働調査協議会による学習会が各構成組織で行われはじめ、調査結果が各級機関役員へ周知されております。

アンコンシャス・バイアスに対処するステップとしては、「知る」→「気づく」→「対処する」の3つを基本ステップと捉えています。個人のみならず組織として「知る」「気づく」のマインドセットを浸透させることが不可欠と捉え、機関誌などを活用した広報活動の展開と学習会の斡旋や支援ツールなどによる教育活動の展開を検討しています。

4. 調査結果を通して見た今後の取り組み課題

各級機関の役員が調査結果および自由記述欄に書かれた内容を読み込み「なぜそのような回答となったのか？」ということを真摯に受け止めることが、「対処する」のステップに進むうえで重要だと認識しております。各級機関において、学習会の開催や、職場で調査結果および自由記述欄をもとにした対話活動を促していきたいと考えております。

また、職場におけるアンコンシャス・バイアスについては、労使がともに取り組まなければ解消されず、固定的性別役割意識の払拭にはつながりません。会社を巻き込んで取り組みを展開していかなければ、一過性の活動になってしまいます。

社会全体への波及については、私たちの産業だけでなりえるものではないため、このような取り組みやアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み・偏見）等に関する課題提起が、あらゆる機会を通じて行われることを期待しています。

情報労連

I Tエンジニアの 労働実態調査2022

調査の実施概要

1. 調査の経緯と目的

情報労連では情報サービス産業における賃金をはじめとした労働条件、業界における現状の課題等を把握するために本調査を実施しており、本調査は1993年からスタートし、今回で29回目となる。

今回の調査では、定例調査として、賃金や一時金、労働時間など、労働条件に関わる項目を取り上げるとともに、情報労連が考える直近の政策的課題と位置付けたトピック調査として、①前回調査に引き続きコロナ禍での働き方に着目した設問、②目まぐるしく変化するAIやIoT、データサイエンスなどの先端技術への対応状況を把握する設問、③あらゆる産業、企業で進められているDX推進の状況を把握する設問、④AI技術の活用が進展する中で、人事・労務管理等の人材マネジメントにおけるAI活用の状況を把握する設問――を設けて実施している。

2. 調査の方法

企業の人事担当者などを対象としたWebアンケート

(229社が回答、正社員1人の企業を除く227社を集計)

3. 調査の実施

2022年5～10月

4. 調査の実施主体

情報労連（情報産業労働組合連合会）

目次

調査結果の概要

第1章 集計企業の構成

第2章 労務構成

第3章 モデル賃金水準

第4章 年俸制

第5章 一時金

第6章 初任給

第7章 賃金引き上げ調査結果から明らかになったこと

第8章 労働時間（一部抜粋）

第9章 勤務形態

第10章 経営課題

第11章 新型コロナウイルス感染症と働き方（一部抜粋）

第12章 先端技術への対応

第13章 DX（デジタルトランスフォーメーション）への対応

第14章 人材マネジメントへのAIの活用

付録 情報サービス業の賃金水準

調査結果の概要 (抜粋)

第8章 労働時間

2. 労働時間の実績

(1) 年間総労働時間とその内訳

前年(度)の労働時間、すなわち2021年の実績を平均値でみると、年間総労働時間は1,955時間で、その内訳は、所定労働時間が1,863時間、時間外労働時間が191時間、年次有給休暇取得分が99時間である。前回の2021年調査(2020年実績)と比べると年間総労働時間は6時間減少しているが、これは年次有給休暇取得分の7時間増加が総労働時間に反映されている(第8-2表)。

なお、厚生労働省の毎月勤労統計調査(全国調査)における2021年実績の一般労働者の総労働時間は1,945時間である(事業所規模5人以上の月の総労働時間を12倍したもの)。本調査と毎月勤労統計調査の差は10時間と小さい。

企業規模別にみると、年間総労働時間は1,945~1,973時間の範囲にあり、あまり違いはみられない。ただし、内訳には相違があり、規模の小さい企業ほど、所定労働時間が長く、時間外労働時間が短い。また、年次有給休暇取得分は短い。

情報サービス企業のタイプ別に年間総労働時間をみると、元請型(1,974時間)、中間型(1,958時間)、独立型(1,960時間)に比べて、下請型(1,921時間)は短めとなっている。

第8-2表 前年(度)の年間総労働時間の実績の内訳(一時帰休のあった企業を除く、平均値・時間)

		年間総労働時間	所定労働時間	時間外労働時間	年次有給休暇取得分	件数
2022年(2021年実績)		1,955	1,863	191	99	150
2021年(2020年実績)		1,961	1,864	189	92	153
2019年(2018年実績)		1,981	1,880	200	99	200
2018年(2017年実績)		2,002	1,884	212	95	180
2017年(2016年実績)		2,020	1,891	219	90	188
2016年(2015年実績)		2,030	1,890	228	88	176
企業規模	100人未満	1,947	1,896	137	87	47
	100~299人	1,964	1,874	188	98	43
	300~999人	1,945	1,839	213	107	37
	1000人以上	1,973	1,814	270	111	23
業種	情報サービス	1,949	1,867	181	99	133
	(SIサービス)	1,971	1,865	209	103	31
	(ソフトウェア開発)	1,937	1,869	164	96	81
	(情報処理サービス)	1,952	1,862	196	106	19
	(その他)	2,060	1,855	279	74	2
	情報通信	1,995	1,851	248	104	12
	通信建設	2,001	1,843	249	91	3
	その他	2,095	1,748	418	71	2
企業タイプ	元請型	1,974	1,899	179	105	15
	中間型	1,958	1,853	207	102	40
	下請型	1,921	1,866	154	99	33
	独立型	1,960	1,890	157	87	28
有組無合	組合あり	1,941	1,807	247	113	55
	組合なし	1,963	1,896	158	90	95

※下線数字は「2021年(2020年実績)」より10時間以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「2021年(2020年実績)」より10時間以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「2021年(2020年実績)」より15時間以上多いことを示す

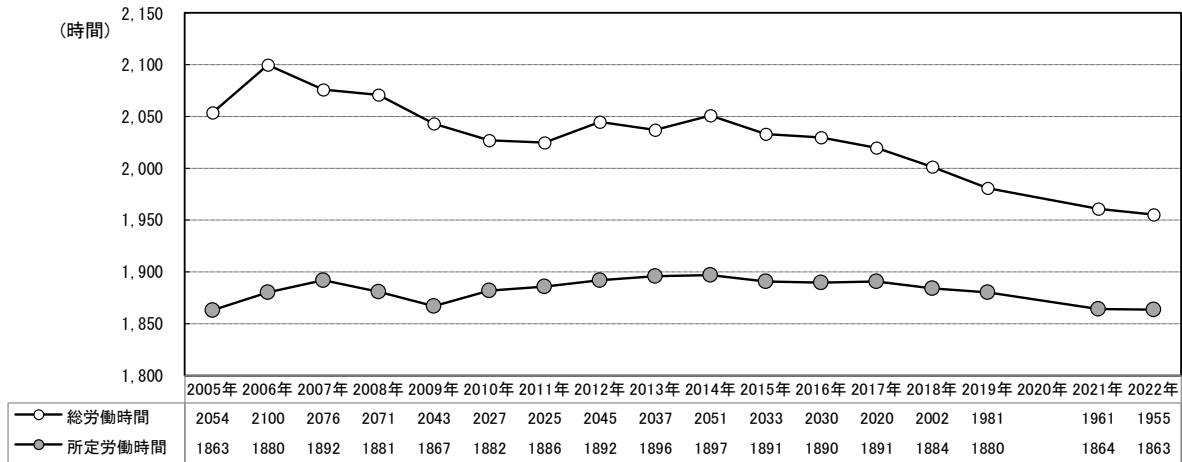
※件数20以下なら網掛等非表示

(2) 労働時間実績の推移

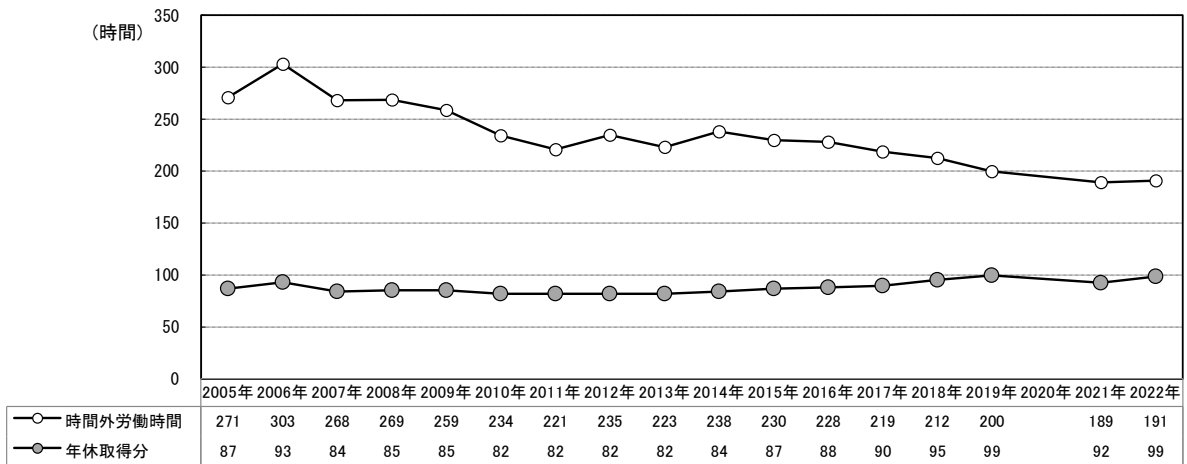
第8-2図は年間総労働時間と年間所定労働時間、第8-3図は時間外労働時間と年次有給休暇取得分の2005年調査（2004年実績）以降の推移を示している。

年間総労働時間は、2010年調査（2009年実績）から2014年調査（2013年実績）まで微増傾向にあったが、その後は減少が続いている。これは、2014年調査（2013年実績）以降、時間外労働時間が減少傾向、年次有給休暇取得分が増加傾向にあることを反映している。

第8-2図 総労働時間、所定労働時間の推移（年度での回答を含む、平均値・時間）



第8-3図 時間外労働時間、年休取得分の推移（年度での回答を含む、平均値・時間）



第11章 新型コロナウイルス感染症と働き方

調査期間である2022年5～10月は、政府による緊急事態宣言やまん延防止等重点措置の発出がなく、2021年に比べれば行動制限が緩和された時期に相当する。コロナ禍を契機として在宅勤務の活用が大幅に進んでいたが、行動制限が緩和されつつあるなかでの働き方の現状を取り上げる。

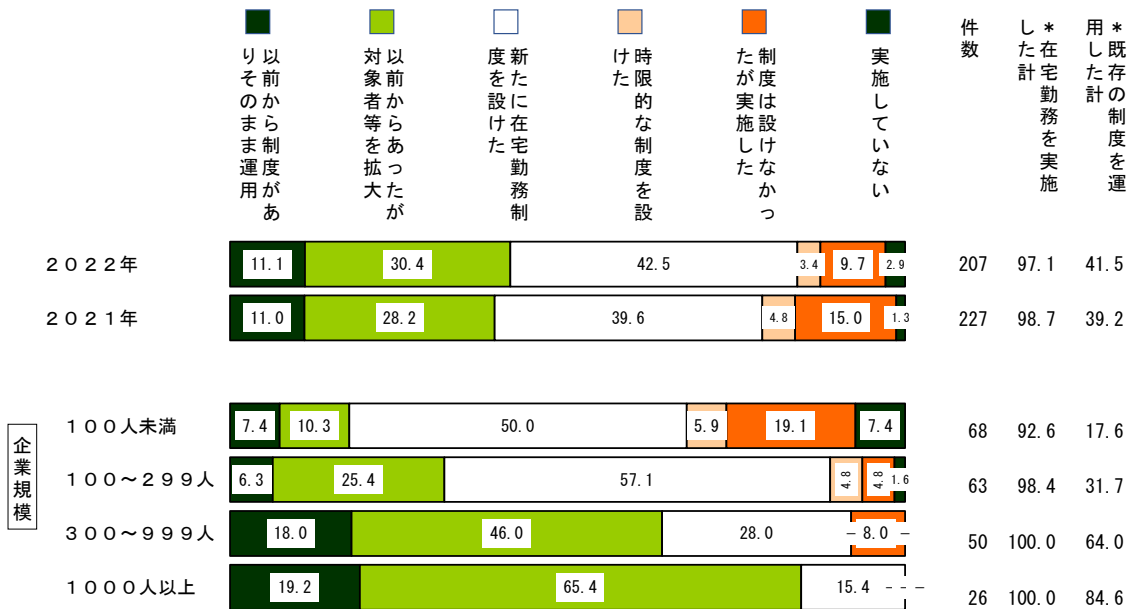
1. 在宅勤務制度の有無

在宅勤務を「実施していない」(2.9%)はほとんどなく、実施した企業が97.1%を占める。在宅勤務を実施した企業のうち、「新型コロナウイルス以前から在宅勤務の制度があり、そのまま運用している」(11.1%)、「新型コロナウイルス以前から在宅勤務の制度があったが、対象者等を拡大した」(30.4%)といった<既存の制度を運用した>(41.5%)と「新たに在宅勤務制度を設けた」(42.5%)が同程度である。また、「制度は設けなかったが実施した(実施していた)」(9.7%)も一部みられる(第11-1図)。

2021年調査から、<在宅勤務を実施した>企業が大多数を占める点は変わらない。

企業規模別では、規模の大きい企業ほど<既存の制度を運用した>が多くなる。1000人以上規模では8割台を占めるのに対し、100人未満規模では2割弱と少ない。100人未満規模の場合、「新たに在宅勤務制度を設けた」(50.0%)が多いが、いまだに「制度は設けなかったが実施した(実施していた)」(19.1%)という企業も少なくない。

第11-1図 在宅勤務制度の有無



2. 現在の在宅勤務の実施状況

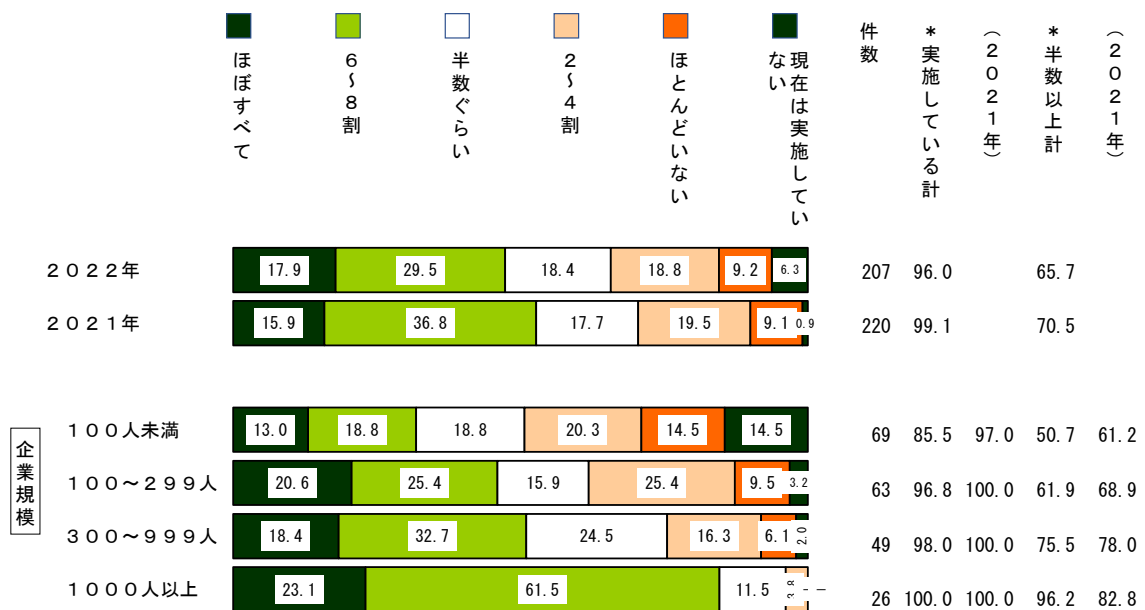
続いて、調査回答時点の2022年5～10月の在宅勤務の実施状況について、実施しているエンジニアの割合と在宅勤務の頻度を確認する。

(1) 在宅勤務を実施しているエンジニアの割合（調査回答時）

在宅勤務を実施した企業のうち調査回答時点において「現在は実施していない」（6.3%）は1割にも満たず、ほとんどの企業では現在も在宅勤務を継続している。在宅勤務を実施しているエンジニアの割合は、「6～8割」（29.5%）が最も多いが、これを含む＜半数以上＞（65.7%）が3分の2を占める。その他、「2～4割」（18.8%）、「ほとんどいない」（9.2%）といった在宅勤務を実施しているエンジニアが半数を下回る企業が3分の1程度である（第11－2図）。

企業規模別では、規模が大きくなるほど＜半数以上＞の比率は高くなるが、100人未満規模でも5割、1,000人以上規模ではほぼすべての企業に及ぶ。2021年調査と＜半数以上＞を比べると、300人未満の企業では減少する一方、1,000人以上規模では増加している。

第11－2図 現在、在宅勤務を実施しているエンジニア（客先常駐者を含む）の割合



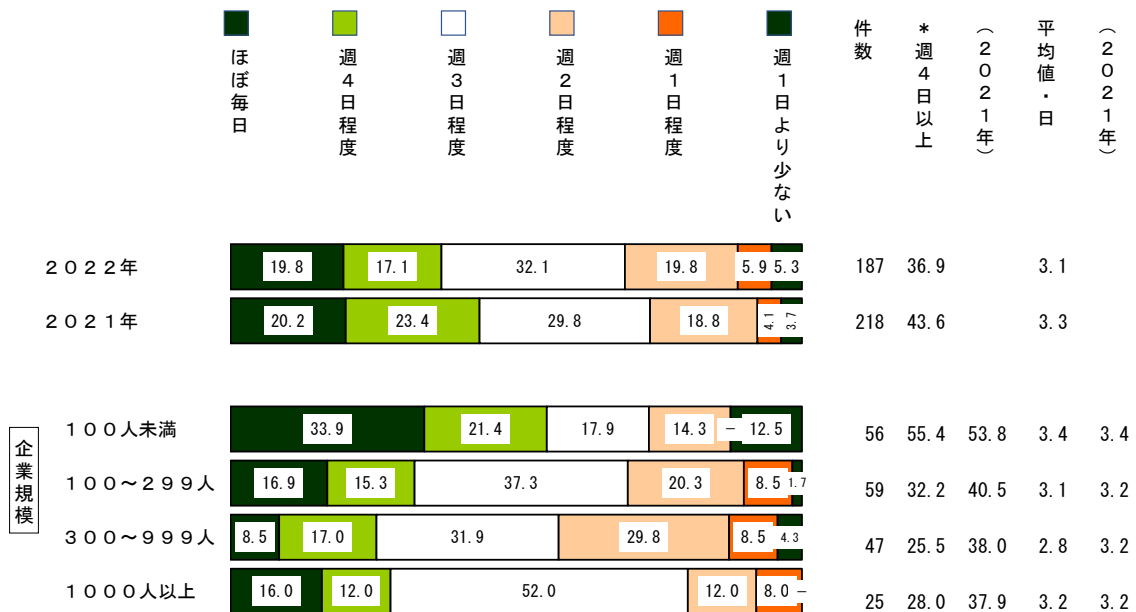
(2) 在宅勤務の頻度（社内で一般的なケース）

調査回答時に在宅勤務を実施している企業に対して、“現在の在宅勤務の頻度としては、どのようなケースがもっとも多いですか。週に換算してお答えください”と週あたりの在宅勤務の頻度をたずねた。

実施の頻度は「週3日程度」(32.1%)が3割で最も多く、これに「ほぼ毎日」(19.8%)、「週4日程度」(17.1%)、「週2日程度」(19.8%)が2割で続いている。「週1日程度」(5.9%)や「週1日より少ない」(5.3%)はわずかである（第11-3図）。

企業規模別にみると、100人未満規模では「ほぼ毎日」(33.9%)や「週4日程度」(21.4%)といった<週4日以上>の実施頻度の高い企業が半数強と100人を上回る規模に比べて多い。前項「(1) 在宅勤務を実施しているエンジニアの割合（調査回答時）」で取り上げたように、100人未満規模では、100人を上回る規模の企業に比べると、現在在宅勤務を実施しているエンジニアの割合は少ないが、在宅勤務の頻度の高い企業が多いことがわかる。他方、100人以上規模では、「週3日程度」や「週2日程度」といった実施頻度が週の半分程度である企業が多数を占める。また、2021年調査と比べると、100人以上規模では実施頻度の高い<週4日以上>の割合が減少している。

第11-3図 在宅勤務の頻度でもっとも該当者の多いケース（調査回答時に在宅勤務を実施している企業）



4. 在宅勤務の実施による影響

ここでは在宅勤務の実施による社内コミュニケーションとメンタル面に起因する欠勤・休職への影響について取り上げる。

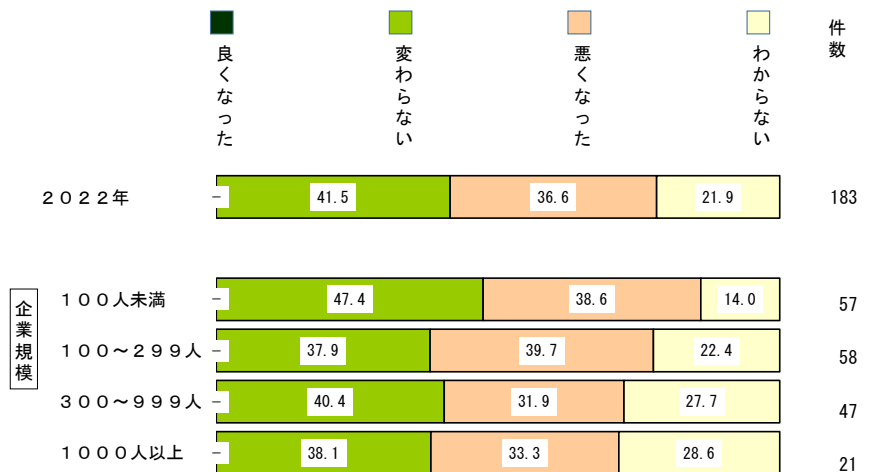
(1) 社内コミュニケーションの変化

在宅勤務の実施による社内コミュニケーションの全体的な状況について、「変わらない」が41.5%と最も多いが、「良くなった」は皆無で、「悪くなった」が36.6%を占める。社内コミュニケーションがネガティブな方向へ変化すると評価する企業は少なくない（第11-5図）。

企業規模別にみても、「変わらない」と「悪くなった」に評価は二分されている点は共通している。また、規模が大きい企業ほど「わからない」が多く、全体的な状況の把握の難しさもうかがえる。

情報サービスのうち、業種別ではソフトウェア開発、企業タイプでは中間型で「悪くなった」が他に比べて多い（第11-7表）。

第11-5図 在宅勤務の実施による社内コミュニケーションの全体的な状況の変化
(調査回答時に在宅勤務を実施している企業)



第11-7表 在宅勤務の実施による社内コミュニケーションの全体的な状況の変化
(調査回答時に在宅勤務を実施している企業)

	良くなった	変わらない	悪くなった	わからない	件数	
2022年	...	41.5	36.6	21.9	183	
業種	情報サービス	...	41.3	36.9	21.9	160
	(SIサービス)	...	43.2	<u>27.0</u>	<u>29.7</u>	37
	(ソフトウェア開発)	...	38.8	<u>41.8</u>	19.4	98
	(情報処理サービス)	...	45.5	36.4	18.2	22
	(その他)	...	66.7	...	33.3	3
情報通信	...	50.0	28.6	21.4	14	
通信建設	50.0	50.0	2	
その他	...	50.0	33.3	16.7	6	
企業タイプ	元請型	...	35.0	25.0	40.0	20
	中間型	...	37.8	<u>48.9</u>	<u>13.3</u>	45
	下請型	...	36.8	36.8	26.3	38
	独立型	...	<u>53.3</u>	<u>30.0</u>	<u>16.7</u>	30

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数20以下なら網掛等非表示

第11-8表は、在宅勤務制度の運用や実施状況別に社内コミュニケーションの変化をみている。まず、在宅勤務制度の運用状況別にみると、新たに在宅勤務制度を設けた企業では、以前から制度を運用している企業に比べて「悪くなった」が多い。新たに制度を設けた企業では、以前から制度があって在宅勤務を実施していた企業に比べて、在宅勤務をふまえた仕事の経験が少なかったりコミュニケーションツール等の環境整備が進んでおらず、否定的な評価が多くなったことが推測される。

また、在宅勤務の実施状況別にみると、在宅勤務を実施するエンジニアの割合が半数ぐらいの企業では、在宅勤務を実施するエンジニアがほぼすべての企業、あるいは、少数の企業に比べて、「悪くなった」が多い。

第11-8表 在宅勤務の実施による社内コミュニケーションの全体的な状況の変化
(調査回答時に在宅勤務を実施している企業)

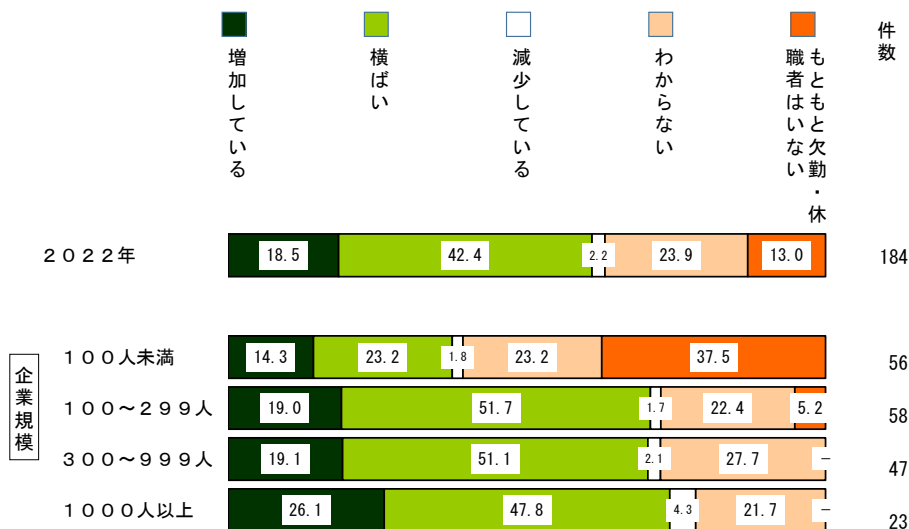
		良 く な っ た	変 わ ら な い	悪 く な っ た	わ か ら な い	件 数
2022年		...	41.5	36.6	21.9	183
在宅勤務の有無	以前から制度を運用	...	44.3	30.4	25.3	79
	新たに在宅勤務制度を設けた	...	39.5	42.0	18.5	81
	時限的な制度を設けた	...	50.0	33.3	16.7	6
	制度は設けなかったが実施した	...	35.3	41.2	23.5	17
在宅勤務の実施割合	ほぼすべて	...	42.9	34.3	22.9	35
	6～8割	...	37.0	42.6	20.4	54
	半数ぐらい	...	40.5	48.6	10.8	37
	2～4割	...	46.2	28.2	25.6	39
	ほとんどいない	...	44.4	16.7	38.9	18

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※件数20以下なら網掛等非表示

(2) メンタル面を原因とする欠勤・求職者の増減

メンタル面が原因の欠勤・休職者について、「横ばい」が42.4%と最も多いが、変化がある場合には「増加している」(18.5%)が「減少している」(2.2%)を大きく上回る。また、企業規模別にみても、「増加している」が「減少している」を上回る点は共通しており、メンタルヘルスを維持するうえで在宅勤務の実施はどちらかといえば否定的な要素となっている(第11-6図)。

第11-6図 在宅勤務の実施によるメンタル面が原因の欠勤・休職者の増減への影響
(調査回答時に在宅勤務を実施している企業)



第11-9表より、在宅勤務を実施しているエンジニアの割合別にみると、エンジニアの半数ぐらい、あるいは、6~8割が在宅勤務をする企業では、在宅勤務を実施するエンジニアが一部の企業に比べて、「増加している」が多い。ただし、在宅勤務を実施しているエンジニアが「ほぼすべて」と回答している企業における「増加している」の割合は、[半数ぐらい]、あるいは、[6~8割]が在宅勤務をする企業に比べて少なく、必ずしも、在宅勤務を実施するエンジニアの割合が多くなるほど、メンタルヘルスの維持に及ぼす否定的な影響が大きくなるとはいえない。

第11-9表 在宅勤務の実施によるメンタル面が原因の欠勤・休職者の増減への影響
(調査回答時に在宅勤務を実施している企業)

	増加している	横ばい	減少している	わからない	職もとはもとない欠勤・休	件数
2022年	18.5	42.4	2.2	23.9	13.0	184
割合在宅勤務実施						
ほぼすべて	13.5	40.5	8.1	27.0	10.8	37
6~8割	25.9	44.4	1.9	20.4	7.4	54
半数ぐらい	27.0	48.6	...	18.9	5.4	37
2~4割	10.3	41.0	...	25.6	23.1	39
ほとんどいない	5.9	29.4	...	35.3	29.4	17

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
※件数20以下なら網掛等非表示

「ITエンジニアの労働実態調査2022」を実施して

情報産業労働組合連合会 政策局部長 齋藤 久子さいとう ひさこ

1. 調査の目的と実施要項

情報サービス産業は、企業活動や生活の基盤を支える重要な産業であり、とりわけ昨今では、単にITによる効率化にとどまらず、AI、IoT、ビッグデータ等の新たな技術をあらゆる産業や社会生活に取り入れ、新たな価値の創造と社会的課題の解決をめざす「DX推進」の先導役としての役割発揮と貢献が期待されている。その一方で、同産業においては、慢性的な人材不足やメンタルヘルス不調による休業者の多さ、多重下請構造下における下請企業へのしわ寄せなども指摘されており、業界全体にネガティブなイメージが深く根付いてしまっていることも事実である。このような情勢のなか、情報労連では、情報サービス産業が健全に発展し、魅力ある産業となっていくために労働組合として何をすべきかについて検討し、情報サービス政策の立案につなげることを目的として、毎年「ITエンジニアの労働実態調査」（2022年で29回目）を実施しているところである。

【調査結果に対するコメント】

ここでは、特徴的な結果が出た項目について取り上げたい。

① ITエンジニアの年間総労働時間の推移

長年、慢性的な人材不足等を背景に長時間労働が指摘されてきた情報サービス産業であるが、10年間で年間総労働時間は約90時間減少し、2021年（度）においては1,945時間と、全産業平均の1,972時間（厚生労働省「毎月勤労統計調査」）との差は10時間と小さくなっている。とりわけ、これまで大企業に比べ長時間労働の傾向が強かった小規模企業においてトレンドの変化が見られ、2021年、2022年調査では、100人未満の企業において労働時間が大きく減少した結果、大企業を下回る逆転現象が見られた。ITエンジニアの半数以上が中小IT企業に雇用される中、各地域・あらゆる産業のDX推進を図るためには、それを支える中小IT企業を含む情報サービス産業全体の労働環境改善が求められるところであり、引き続き、労働時間の推移と働き方の企業規模間格差について注視をしていきたい。

② ITエンジニアの在宅勤務の実施状況

コロナ禍で急速に広がりを見せた在宅勤務について、調査回答時点における状況を聞いたところ、「（実施していたが）現在は実施していない」（6.3%）は1割にも満たず、ほとんどの企業では現在も在宅勤務を継続している状況にある。さらに、半数以上のエンジニアが在宅勤務を実施していると回答した企業は65.7%と、3分の2を占めるとともに、実施頻度については「週3日程度」（32.1%）が最も多く、これに「ほぼ毎日」（19.8%）が続くなど、非常に高い割合、頻度で在宅勤務が継続実施されている状況が明らかになった。

③ 在宅勤務におけるメンタルヘルスの課題

情報サービス産業は過労死等が多く発生しており、長らくメンタルヘルス課題も指摘されてきたが、在宅勤務によるメンタルヘルス課題への影響も懸念されるところである。今回の調査において、その影響を聞いたところ、メンタル面が原因の欠勤・休職者について、「横ばい」が42.4%と最も多い

が、「増加している」(18.5%)が「減少している」(2.2%)を大きく上回っており、在宅勤務がメンタル面での負の影響を及ぼしている状況が明らかになった。また、社内コミュニケーションの状況については、この結果を裏打ちするように、在宅勤務の実施により「良くなった」と回答する企業は皆無である一方、「悪くなった」が36.6%を占める結果となっている。在宅勤務の頻度や各職場の労働環境は多様であり、一様の解決策は導き出せないものの、情報サービス産業は他産業に比べ在宅勤務の実施率が非常に高くなっている状況もあることから、産業全体で在宅勤務下のコミュニケーションのあり様を踏まえた対策検討をしていくことが必要である。

【調査に対するコメント】

今回の調査において、コロナ禍により広がった在宅勤務が定着しつつあり、ITエンジニアの働き方に大きな影響を与えていることが明らかとなった。あらゆる産業でDX推進が求められる中であって、ITエンジニア個人個人の能力を最大限に引き出し、「価値創造」を可能とする働きやすい労働環境を整備していくことは、情報サービス産業の喫緊の課題であり、この変化を捉えた対策が求められている。これらの結果を足がかりに、情報サービス産業で働く労働者にふさわしい労働条件・労働環境の整備に向けて何をすべきなのか、今後の政策論議につなげるとともに、政策の実現に向け、取り組みを推進していきたい。

労働組合のための調査情報誌

月刊 『労働調査』

年間購読料12,000円(送料、消費税込み)

最近号の特集一覧

2021年9月号	最低賃金の意義を考える	2022年10月号	コロナ下における勤労者の生活と意識
10月号	労働相談活動の現状と課題	11月・12月号	I. 物価上昇の下での賃金交渉 II. 労調協の仕事、この1年
11月・12月号	I. 労働組合のIT活用 II. 労調協の仕事、この1年	2023年1月号	教育費・奨学金の現状と課題
2022年1月号	労働組合はジェンダー平等を	2月号	勤労者の生活の現状と課題
2月号	勤労者の生活の現状と今後の課題	3月号	労働時間 上限規制への対応
3月号	停滞する日本の賃金水準と労働組合	4月号	貧困・セーフティネット
4月号	純粋持株会社における労使関係	5月号	ビジネスと人権
5月号	観光産業の現状と労働組合の取り組み	6月号	ハラスメントのない社会へ
6月号	労働教育の取り組み	7月号	介護労働者を 取り巻く問題状況と今後の課題
7月号	ジョブ型を考える	8月号	「第5回 次代のユニオンリーダー 調査」－分析編－
8月号	2021～2022年 労調協共同調査 「第5回 次代のユニオンリーダー 調査」調査報告	9月号	労働者協同組合という働き方
9月号	「家族」の変化と仕事、生活	10月号	労働組合における政治活動の取り組み

日教組

2023年 学校現場の働き方改革に関する意識調査

調査の実施概要

1. 調査の目的

4月に文科省が公表した「教員勤務実態調査速報値」では、これまでの日教組・連合総研調査と同様に、依然として時間外在校等時間の平均が過労死ライン（1か月あたり80時間）超えの超勤実態が明らかとなった。現場からは働き方改革の成果が実感できないとの声が多く、長時間労働是正は喫緊の課題である。

本調査は、「学校現場の実態」として、社会に発信するとともに、中教審への意見反映、文科省や教育委員会との交渉・協議に活用し、「実感できる働き方改革」へとつなげることを目的に実施した。

本調査は2018年以降毎年実施しており、今回で第6回目となる。

2. 調査の実施方法と実施時期

実施方法はこれまでと同様にWebでのみ行った。

3. 調査の実施時期

2023年7月19日～8月21日

4. 調査対象者

全都道府県の幼稚園、小学校、中学校、高等学校、特別支援学校、小中一貫校、義務教育学校、中等教育学校における教職員で、正規教職員だけでなく、臨時的任用教職員（任期付含む）、会計年度任用教職員、再任用教職員も含む。

5. 回答者数

調査では、5,809人から回答を得た。

目次

調査の実施概要

第1章 教員の労働時間の実態

第2章 職員における36協定の締結状況

第3章 教職員の勤務の把握状況

第4章 休日における部活動の地域移行

第5章 学校における働き方改革の重要度

第6章 学校における働き方改革の進捗状況と進捗への期待

調査結果の概要 (抜粋)

1. 教員の労働時間の実態

(1) 教員の勤務日における労働時間

① 在校等時間

教員の在校等時間をみると、勤務日（月曜日から金曜日）の在校等時間の平均は10時間40分である。2022年（10時間35分）と比べ5分長く、同じ調査対象期間（7～8月）である2021年（10時間39分）とほぼ同じ時間数である。このように勤務日において長時間の在校等時間が続く傾向に際立った変化はみられない。

② 自宅での仕事時間

勤務日における自宅仕事時間では目立った変化はみられなかった。平均仕事時間は44分で、2022年（45分）、2021年（45分）とほぼ同水準である。

③ 勤務日における労働時間

在校等時間と自宅仕事時間とを合わせた勤務日の労働時間は11時間24分である。2022年（11時間20分）と比べ在校等時間の増加を反映して4分長くなっており、同じ調査対象期間（7～8月）である2021年（11時間24分）と同水準の時間数に戻っている。2018年（11時間58分）と比べると34分減少しているものの、依然として11時間を上回る長時間労働が続いている。

第1表 教員の1週間の労働時間

	勤務日（月～金） （1日平均）			週休日（土・日） （1日平均）			1週間の労働時間計			1か月の労働時間計		
	在校等時間	自宅仕事時間	勤務日の労働時間	在校等時間	自宅仕事時間	週休日の労働時間	在校等時間	自宅仕事時間	労働時間計	在校等時間	自宅仕事時間	労働時間計
2023年計（7～8月）	10:40	0:44	11:24	1:42	1:13	2:55	56:44	6:06	62:50	226:56	24:24	251:20
2022年計（9月）	10:35	0:45	11:20	1:40	1:19	2:59	56:15	6:23	62:38	225:00	25:32	250:32
2021年計（7～8月）	10:39	0:45	11:24	1:41	1:17	2:58	56:37	6:19	62:56	226:28	25:16	251:44
2020年計（9月）	10:27	0:42	11:09	1:46	1:10	2:56	55:47	5:50	61:37	223:08	23:20	246:28
2019年計（7～8月）	10:59	0:51	11:50	1:58	1:18	3:16	58:51	6:51	65:42	235:24	27:24	262:48
2018年計（7～8月）	11:07	0:51	11:58	2:10	1:19	3:29	59:55	6:53	66:48	239:40	27:32	267:12

(2) 週休日における労働時間

① 在校等時間

一方、週休日（土曜日、日曜日）の在校等時間は1時間42分で、2022年（1時間40分）、2021年（1時間41分）とほとんど変わらない。週休日の在校等時間は2018年から減少する傾向がみられたが、2021年以降は横ばいである。

② 自宅での仕事時間

一方、週休日における自宅仕事時間は2022年（1時間19分）より6分短い1時間13分である。同じ調査対象期間（7～8月）の2021年（1時間17分）と比べると4分短い。しかし2018年調査（1時間19分）以降の5年間の減少時間数は6分にとどまっている。

③ 週休日における労働時間

この結果、在校等時間と自宅仕事時間とを合わせた週休日の労働時間は平均2時間55分で、同じ調査対象期間（7～8月）の2021年（2時間58分）と比べ減少時間数は3分にとどまっている。

なお、週休日の労働時間は、2018年（3時間29分）以降の在校等時間の減少を反映して34分短い。

(3) 1週間の労働時間の推移

勤務日、週休日の在校等時間と自宅仕事時間とを合計した1週間の労働時間は62時間50分で、依然として62時間を上回る実態が続いている。

2022年（62時間38分）と比べ自宅仕事時間は減少したもの、在校等時間が増加した結果、1週間の労働時間は12分長くなっている。所定労働時間（38時間45分）を23時間53分上回る労働時間である。学校現場における働き方改革が叫ばれて久しいが、教員の長時間労働は改善どころか再び悪化しているといえるだろう。

(4) 休憩時間の実態

実際に取得できた休憩時間をみると、圧倒的多数の教員が休憩時間をほとんど取れない実態が明らかになっている。休憩を全く取れなかった「0分」が38.7%と4割近くに達し、また「15分未満」も21.7%と2割強を占めている。両者を合わせた休憩時間<15分未満>の人が約6割を占めている。

この結果、平均休憩時間は法定休憩時間（45分）を大幅に下回る12.7分にとどまり、2022年（12.0分）と比べほとんど改善されていない。こうした休憩時間は労働基準法に違反している。

第2表 教員の実際にとれている休憩時間（1日平均）

	0分	15分未満	15分以上	30分以上	45分以上	46分以上	60分以上	件数	平均休憩時間・分
2023年計	38.7	21.7	18.9	14.4	3.8	0.4	2.1	4886	12.7
2022年計	40.6	21.6	18.7	13.9	3.2	0.5	1.6	7823	12.0
2021年計	32.5	22.5	23.6	15.8	2.9	0.5	2.1	5446	13.9
2020年計	32.0	20.3	22.0	16.5	5.7	0.5	1.1	3573	14.4

2. 休日における部活動の地域移行

(1) 休日の部活動の地域移行において国・自治体が早急にすすめるべきこと

休日の部活動の地域移行において国・自治体が早急にすすめるべきことを10項目中3つ以内であげてもらった。

国・自治体に期待する上位項目のトップは「指導者の確保」で、79.6%と8割近い。国・自治体が最優先ですすめるべき環境整備は、「指導者」の確保ということである。

「指導者の確保」に続いて期待の多かったとくみが「地域の受け皿の確保」(61.1%)である。これまで未整備だった地域における「受け皿の確保」が地域移行実現のために優先すべき課題として上位にあげられている。

こうした地域の受け皿の環境整備として、「私費負担・保護者負担の軽減」(18.8%)、「地域格差の是正」(16.4%)、「活動場所までの移動手段の確保」(16.0%)、「指導者の交通費等の予算確保」(15.5%)が2割前後であげられている。

また、部活動の地域移行が進まない現状を背景に、「兼職兼業の規程の周知、責任の所在の明示」が20.3%、「当事者への周知と当事者の参画」が19.0%と多くなっている。

(2) 休日の部活動の地域移行への関わり方

休日の部活動の地域移行に教職員自身はどのように関わりたいと思っているのだろうか。この点をほとんどの教職員が部活動顧問をしている中学校についてみていく。

回答の半数を占めたのが「休日の部活動には関わりたいくない」(52.9%)である。二人に一人の教職員が休日の部活動へ関わりたいくないとしている。

また、関わるにしても「指導はしないが時々見に行きたい」という人は12.4%と1割強で、「ボランティアで指導に関わりたい」も3.5%と少ない。

また、「兼職兼業申請で積極的に関わりたい」という人は13.4%で1割強であった。

第3表 休日の部活動の地域移行で国・自治体が早急にすすめるべきことと、
休日の部活動の地域移行への関わり方

	休日の部活動の地域移行で国・自治体が早急にすすめるべきこと (3つ以内選択)										休日の部活動の地域移行への関わり方 —中学校—							
	地域の受け皿の確保	指導者の確保	活動場所の確保	負担の軽減	私費負担の軽減	兼職・兼業の確保	知事・議員の確保	指導者の確保	地域格差の是正	当事者への周知	その他	件数	関わりたいくない	関わりたい	ボランティアで指導に関わりたい	積極的に指導に関わりたい	関わりたくない	件数
2023年計	61.1	79.6	16.0	18.8	20.3	15.5	16.4	19.0	1.8	5.7	5809	52.9	12.4	3.5	13.4	7.7	9.4	1356

3. 学校における働き方改革の進捗状況と進捗への期待

(1) 学校における働き方改革の進捗状況

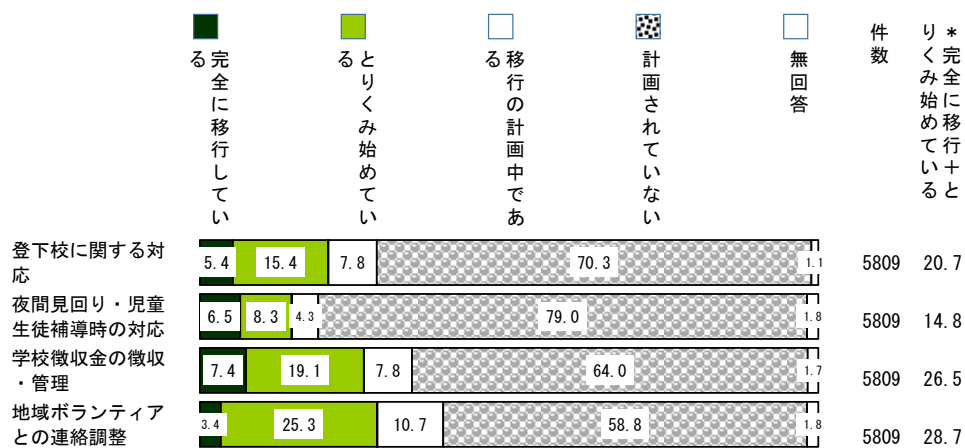
文部科学省では学校における働き方改革を推進するため、教員業務の移行（役割分担）を打ち出している。その中から最優先で実現すべき4つの「基本的に学校以外が担うべき業務」の進捗状況をみていく。

進捗状況を「完全に移行している」と「とりくみ始めている」との小計でみると、進捗がすすんでいる上位2項目は「地域ボランティアとの連絡調整」と「学校徴収金の徴収・管理」である。それでも比率はそれぞれ28.7%、26.5%と4分の1程度にとどまり、逆に、「計画されていない」が6割前後を占めている。

一方、「登下校に関する対応」と「放課後から夜間における見回りなど」の進捗状況はそれぞれ20.7%、14.8%と少ない。逆に、「計画されていない」は前者で70.3%、後方で79.0%と大多数を占めている。

働き方改革推進のための教員業務の移行は必要不可欠だが、教職員の一部ではすすめられつつあるものの、依然として計画すら着手されていない学校現場が多いことを示す結果となっている。

第1図 「基本的には学校以外が担うべき業務」移行の進捗状況



(2) 学校における働き方改革の進捗への見方

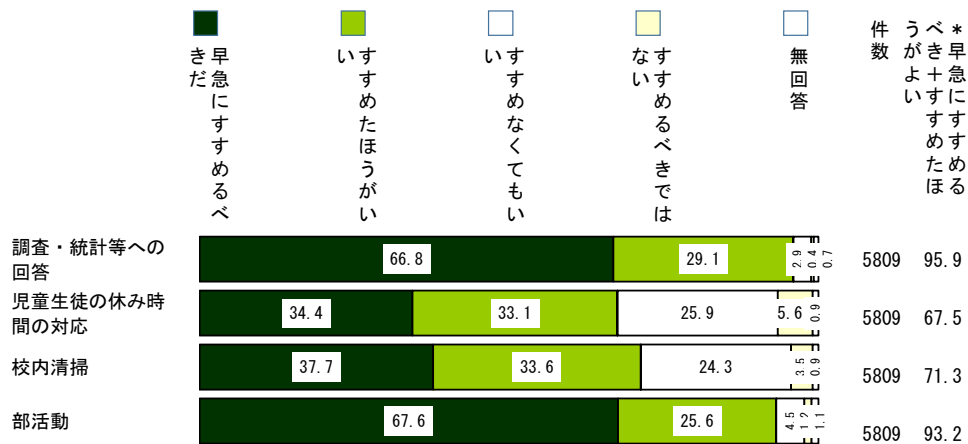
① [学校の業務だが必ずしも教員が担う必要のない業務] への見方

働き方改革推進のための教員業務の移行において、[学校の業務だが必ずしも教員が担う必要のない業務] の進捗の是非について教職員はどのような見方をしているのだろうか。

「早急にすすめるべきだ」の比率をみると、[部活動] と [調査・統計等への回答] がそれぞれ67.6%、66.8%と3分の2を占めている。これに「すすめたほうが良い」を加えたくすすめるべき・すすめたほうが良い>は9割を上回っている。「早急に」を中心に圧倒的多数の教職員が改革の進捗に期待しているといえるだろう。

これに対し、[校内清掃] と [児童生徒の休み時間における対応] をくすすめるべき・すすめたほうが良い>は7割前後を占めているものの、「早急にすすめるべきだ」はそれぞれ37.7%、34.4%で3割台にとどまっている。

第2図 「学校の業務だが必ずしも教員が担う必要のない業務」への見方

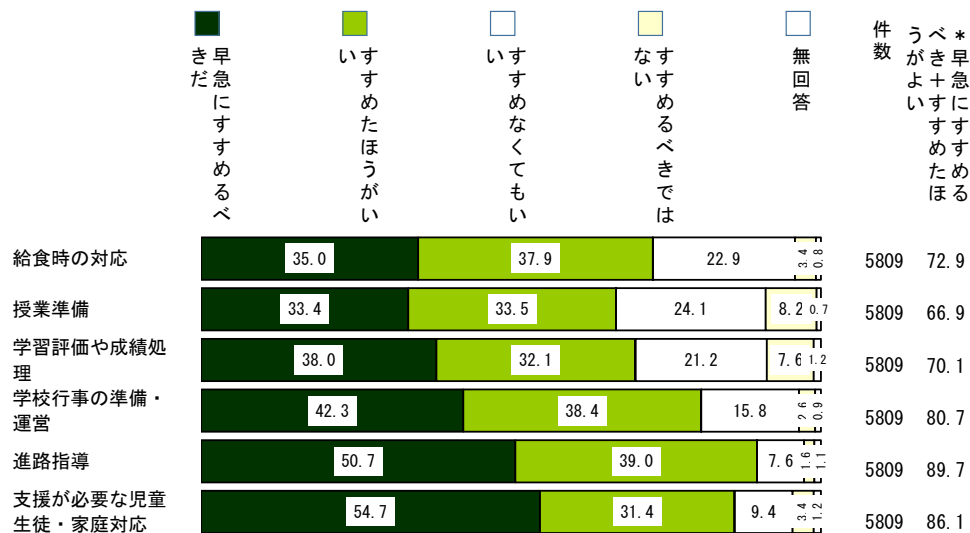


② [教員の業務だが負担軽減が可能な業務] への見方

次に「教員の業務だが負担軽減が可能な業務」の進捗の是非についてみると、「早急にすすめるべきだ」は「支援が必要な児童生徒・家庭への対応」(54.7%)と「進路指導」(50.7%)で5割強を占め、これに「すすめたほうがいい」を加えた<すすめるべき・すすめたほうがいい>は9割近くに達している。「教員の業務だが」圧倒的多数の教職員はこうした業務の移行と見直しに期待しているといえるだろう。

これに対し、「給食時の対応」、「授業準備」、「学習評価や成績処理」、「学校行事の準備・運営」を「早急にすすめるべきだ」という人は3～4割にとどまっている。しかし、<すすめるべき・すすめたほうがいい>では7～8割に達しており、9割近くに達した「支援が必要な児童生徒・家庭への対応」、「進路指導」ほどではないものの、業務の移行と見直しに期待する人が多くなっている。

第3図 「教員の業務だが負担軽減が可能な業務」への見方



2023年 学校現場の働き方改革に関する意識調査を実施して

日本教職員組合 中央執行委員 広報担当 薄田 綾子うすだ あやこ

日教組では2018年から「学校現場の働き方改革に関する意識調査」を実施してきています。当初の目的は、当時社会的な「働き方改革」の流れがあり、「学校の働き方改革」についても中教審で議論され、緊急提言、続いて中間まとめが出されました。では、現場教職員は働き方改革を実感できているのか、持ち帰り業務の時間や休日勤務を含めた実際の勤務はどのようになっているのか、などの把握のため調査を実施しました。結果は「提言」等の認知度は低く、いわゆる時間外勤務は多くの教職員が過労死ライン（月80時間）超であることが分かりました。中教審は2018年から2年間の議論を経て2020年、学校の働き方改革推進の具体案として、学校の業務内容・担当の見直しや移行、勤務時間の上限を定めることなどを文科省に答申し、それを受け文科省は法改正を伴う施策を通知、3年後を目途に教員の勤務実態を調査するとしました。充分ではないものの一定評価できるものであり、日教組が2018・2019年と続けて行ってきたWeb調査によって勤務実態が可視化されたことが教育行政を動かす大きな力となったことは間違いない、と思っています。

以来、日教組では、①経年変化をみる、②実態把握によって課題を明確化し、運動に反映させる、③全国的な傾向から本部・単組の交渉・協議に生かす、ことを目的に調査時期は変動するものの、継続してWeb調査を実施してきています。

6年にわたる調査結果では、教員の勤務時間は微減にとどまり、現場では「学校の働き方改革による効果は実感できない」との声が多く上がっています。

罰則はないものの、労基法同様の時間外・休日勤務月45時間、年間360時間の上限設定があるにもかかわらず、学校現場の過労死ライン超えの働き方が常態化しているのはなぜなのでしょう。1つには学校の業務が減っておらず、むしろ増える一方にあることです。〇〇教育、虐待や貧困等への対応など社会的に求められてきたものも多くあります。それらの業務に見合った人の配置となっていないことも1つの原因です。そしてもう1つ、教員の勤務時間を曖昧にし、時間外勤務手当を支払わないとしている給特法にあると日教組では考えています。調査によって現場実態を知ることと、学校の働き方改革の進捗状況の把握、改革の推進をうたいながらも現場と乖離している方策や教職員の期待など、調査から浮かび上がる数値と自由記述をもとに本部・単組とが連携した運動につなげています。

調査項目は毎年検討し、勤務時間など変えない項目とタイムリーなトピックも入れ込んでいます。昨年・今年には部活動の地域移行について、課題や部活動を担当することの負担感などについて調査しました。これらの結果をもとに文科省要請や単組での教委協議、関係団体との意見交換などに活用しています。

調査を継続することで勤務時間などの経年変化が分かる一方、回答数が徐々に減ってきており、難しさを感じています。また、調査の柱である勤務時間は6年経っても大幅な縮減となっておらず、社会的発信効果の低下も実感しています。ですが、地道な調査、そしてその活用が重要であるとも思います。調査から見えてきた課題改善の進捗状況や働き方改革をすすめている中での新たな課題、現場教職員の望む改善案や方向性などを把握し、組合員のニーズに合った、そして未来を創る調査にバージョンアップしていく必要があります。

アンケート調査は結果の活用が重要です。調査に協力いただいたみなさんの希望を形にする、2023年の調査結果が今日からの未来を創る第一歩です。

賃金センサスにみる所定内給与額 ～賃金の格差は縮まったのか？ 広がったのか？～

—厚生労働省『賃金構造基本統計調査』（2023年3月公表）より—

賃金構造基本統計調査（以下、賃金センサス）は労働者全体の賃金水準のみならず、性別、年齢、学歴などにみた賃金が公表されており、労働者の多様な層の賃金実態を知ることができる。本稿では、令和4年調査（2022年6月分の賃金）、および、令和3年調査（2021年6月分の賃金）をみることで、2021年から2022年までの賃金上昇の特徴についてみていく。なお、賃金としては賃金センサスにおける「所定内給与額」を取り上げる。

1. 「結果の概要」のみる賃金の推移

賃金センサスの「結果の概要」¹における1. 一般労働者の賃金、（1）賃金の推移から抜粋したものが第1表である。

2022年における一般労働者全体の所定内給与額の平均は311.8千円であり、これは2021年（307.4千円）から1.4%の賃金上昇となっている。賃金センサスでの対前年増減率が1%を超えたのは2015年（1.5%）以来のことである。

この表には男性、女性の対前年増減率が掲載されているが、それぞれ1.4%、2.1%である。つまり、男性も女性も賃金が上昇した、なかでも女性の賃金が上昇していた、ということになる。

賃金水準にはここで取り上げた性別のほかに、学歴、企業規模等による格差がある。以下ではいくつかの層について、2021年から2022年の推移をみることで賃金上昇の特徴についてみていこう。

第1表 厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査 結果の概況」第1表からの抜粋

年 ¹⁾	男女計		男		女		男女間賃金格差 (男=100)	対前年差 ²⁾ (ポイント)
	賃金 (千円)	対前年増減率 ²⁾ (%)	賃金 (千円)	対前年増減率 ²⁾ (%)	賃金 (千円)	対前年増減率 ²⁾ (%)		
*令和元(2019)年 ²⁾	306.0	...	336.1	...	249.8	...	74.3	...
2 ²⁾ (2020)	307.7	0.6	338.8	0.8	251.8	0.8	74.3	0.0
3(2021)	307.4	-0.1	337.2	-0.5	253.6	0.7	75.2	0.9
4(2022)	311.8	1.4	342.0	1.4	258.9	2.1	75.7	0.5

注： 1) 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
2) 令和2年より有効回答率を考慮した推計方法に変更しているため、令和2年の対前年増減率及び対前年差(ポイント)は、同じ推計方法で集計した令和元年の数値を基に算出している。
「*令和元(2019)年²⁾」は、令和2年と同じ推計方法で集計した令和元年の数値を参考として掲載したものである。

1. 厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査 結果の概況」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2022/index.html>

2. 規模、性別、学歴別にみた所定内給与額

2022年の所定内給与額について規模などの層別にみた所定内給与額が第2表である。

規模計について一般労働者（311.8千円）を100とすると、性別では男性109.7、女性83.0で、男女間には27ポイントの開きがある。さらに学歴別にみると、上位にあるのが男性大卒125.8であり、中位に男性高卒95.4、女性大卒94.3、下位に女性高卒71.5が位置している。男性大卒と女性高卒との間に開きは32ポイントある。

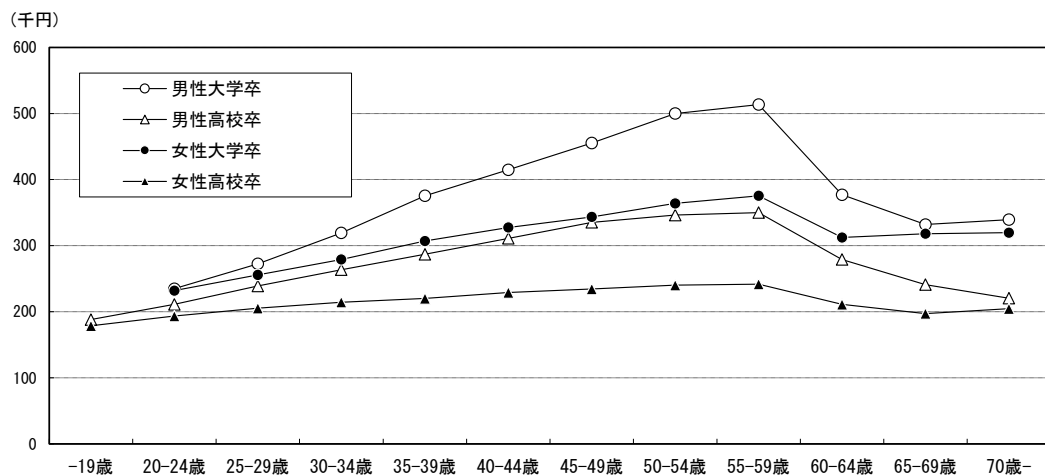
企業規模間の格差についても確認しておこう。同様に規模計（311.8千円）を100とすると、1,000人以上111.7、100-999人97.2、10-99人91.2である。1,000人以上と10-99人との間には20ポイントの開きがある。また、性別、学歴、規模をかけた各層をみると、最も高いのは1,000人以上の男性大卒138.7であり、最も低いのは10-99人規模の女性高卒68.5である。両者の差は70ポイントに及ぶ。

このような賃金差は各層の年齢別にみた賃金カーブが異なる線を描くために生じている。第1図は各層の年齢別の所定内給与額であるが、50代後半にかけて各層の差は拡大していく。このうち女性高卒は年齢が上昇しても、ほとんど所定内給与額は増加しない。

第2表 賃金構造基本統計調査における所定内給与額（千円） 2022年の一般労働者

	規模計		1000人以上規模		100-999人規模		10-99人規模	
	(所定内給与額) 千円	学歴規模計・数を男女と	(所定内給与額) 千円	数を男女と計した学歴指計	(所定内給与額) 千円	数を男女と計した学歴指計	(所定内給与額) 千円	数を男女と計した学歴指計
一般労働者・2022年	311.8	100.0	348.3	111.7	303.0	97.2	284.5	91.2
男性	342.0	109.7	386.6	124.0	331.2	106.2	308.1	98.8
高校卒	297.5	95.4	327.3	105.0	286.6	91.9	286.9	92.0
大学卒	392.1	125.8	432.6	138.7	379.5	121.7	346.5	111.1
女性	258.9	83.0	278.2	89.2	257.0	82.4	241.3	77.4
高校卒	222.9	71.5	241.7	77.5	219.2	70.3	213.7	68.5
大学卒	294.0	94.3	308.2	98.8	289.3	92.8	277.7	89.1

第1図 賃金構造基本統計調査における所定内給与額（千円） 2022年の一般労働者



3. 規模、性別、学歴別にみた所定内給与額の推移

次に2021年から2022年にかけての各層の所定内給与額の推移をみていきたい。

2021年の各層の所定内給与額をまとめたものが第3表である。各層の位置関係は2022年と同様である。

2021年から2022年の対前年増減率をまとめたものが第4表である。

規模計の男女計が1.4%の増加であり、男性が1.4%、女性が2.1%の増加であることは、厚生労働省による「結果の概要」で示されているものである。また、学歴別、企業規模別の推移も「結果の概要」で示されている。各規模の対前年増減率をみると、1,000人以上2.5%、100-999人1.1%、10-99人1.6%で、企業規模と対前年増減率との間には一貫した傾向はみえない。

ただ、性別、学歴、企業規模をかけ合わせてみると、以下のような特徴がみえてくる。

男性をみると、高卒は企業規模が小さいほど、大卒は企業規模が大きいほど、対前年増減率が高くなっていく。高卒は1,000人以上では0.8%しか増えていないが、10-99人では1.6%増えている。それに対して、大卒は1,000人以上では2.6%増えているが、10-99人での増加は0.1%であり、きわめてわずかな変化しかない。

女性をみると、高卒は1,000人以上1.5%、100-999人1.2%、10-99人1.6%であり、規模にかかわらず同様の対前年増減率である。それに対して、大卒をみると、男性大卒と同様に企業規模が大きいほど対前年増減率は高く、1,000人以上が2.6%であるのに対し、10-99人は1.3%である。

第3表 賃金構造基本統計調査における所定内給与額（千円） 2021年の一般労働者

	規模計		1000人以上規模		100-999人規模		10-99人規模	
	(所定内給与額)	し学規 た歴模 指計・ 数を男 百女と・	(所定内給与額)	数を男 百女と 計し学 た歴 指計	(所定内給与額)	数を男 百女と 計し学 た歴 指計	(所定内給与額)	数を男 百女と 計し学 た歴 指計
一般労働者・2021年	307.4	100.0	339.7	110.5	299.8	97.5	279.9	91.1
男性	337.2	109.7	375.9	122.3	328.0	106.7	303.6	98.8
高校卒	295.1	96.0	324.6	105.6	285.6	92.9	282.4	91.9
大学卒	386.9	125.9	421.7	137.2	373.3	121.4	346.3	112.7
女性	253.6	82.5	271.0	88.2	252.5	82.1	235.0	76.4
高校卒	220.0	71.6	238.1	77.5	216.5	70.4	210.4	68.4
大学卒	288.9	94.0	300.4	97.7	284.6	92.6	274.2	89.2

第4表 賃金構造基本統計調査における所定内給与額の対前年増減率 一般労働者

	規模計	1000人以上規模	100-999人規模	10-99人規模
一般労働者	1.4	2.5	1.1	1.6
男性	1.4	2.8	1.0	1.5
高校卒	0.8	0.8	0.4	1.6
大学卒	1.3	2.6	1.7	0.1
女性	2.1	2.7	1.8	2.7
高校卒	1.3	1.5	1.2	1.6
大学卒	1.8	2.6	1.7	1.3

4. 正社員・正職員に限定した推移

賃金センサスにおける主要な集計対象である一般労働者は、①期間を定めずに、もしくは、1か月以上の期間を定めて雇われる、②短時間労働者に該当しない労働者である。つまり一般労働者は1か月以上の雇用期間、フルタイムで働く契約社員、派遣社員などを含んでいる。賃金センサスでは産業計、産業大分類の集計では正社員・正職員に限定した集計が公表されている。

一般労働者に占める正社員・正職員の割合をみると、一般労働者全体では正社員・正職員が84.8%、正社員・正職員以外が15.2%である。性別、学歴別に正社員・正職員以外の比率をみると、最も少ないのは男性大卒7.6%であり、最も多いのは女性高卒29.4%である。一般労働者における性別、学歴間の賃金格差は雇用形態の差によるものも含んでいる（第5表）。

ただし、正社員・正職員に限定した集計をみても、性別、学歴間の賃金格差は明確に存在している（第6表、第2図）。

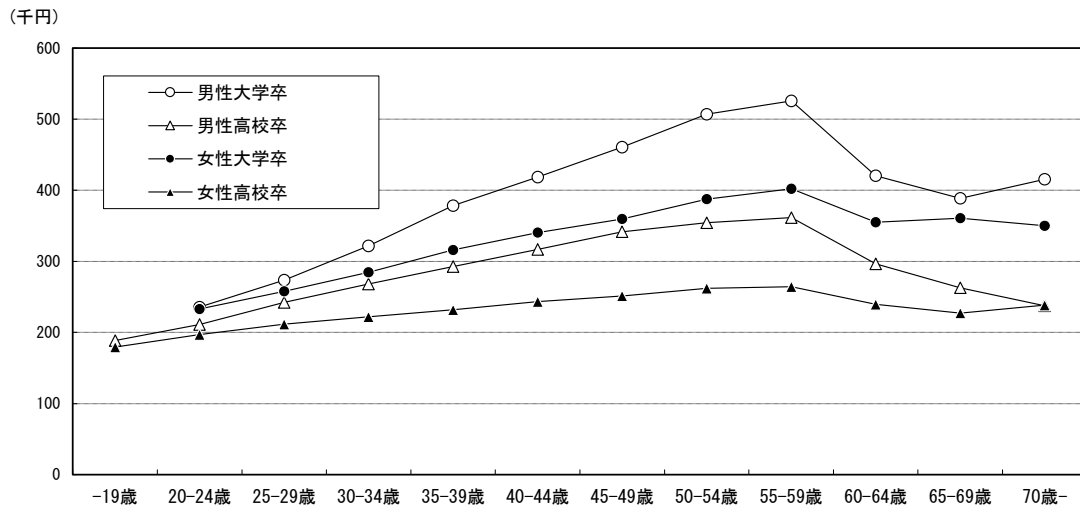
第5表 賃金構造基本統計調査における一般労働者の雇用形態の構成
（上段：人数・単位十人、下段：一般労働者に対する比率）

	一般労働者	雇用形態別	
		正社員・正職員	正社員・正職員以外
一般労働者	2790674	2366936 84.8	423738 15.2
男性	1775567	1580749 89.0	194818 11.0
高卒	681991	595104 87.3	86887 12.7
大卒	617047	570359 92.4	46688 7.6
女性	1015107	786187 77.4	228920 22.6
高卒	318100	224665 70.6	93435 29.4
大卒	262136	235247 89.7	26889 10.3

第6表 賃金構造基本統計調査における所定内給与額（千円） 2022年の正社員・正職員

	産業計		1000人以上規模		100-999人規模		10-99人規模	
	（所定内給与額）	指歴規数を・百男と女した学	（所定内給与額）	百男と女計した学指歴数を	（所定内給与額）	百男と女計した学指歴数を	（所定内給与額）	百男と女計した学指歴数を
正社員・正職員（2022年）	328.0	100.0	375.3	114.4	318.7	97.2	293.5	89.5
男性	353.6	107.8	405.2	123.5	343.2	104.6	314.3	95.8
高校卒	307.3	93.7	343.0	104.6	297.5	90.7	292.7	89.2
大学卒	400.5	122.1	443.8	135.3	387.6	118.2	351.5	107.2
女性	276.4	84.3	307.8	93.8	273.8	83.5	251.8	76.8
高校卒	238.4	72.7	268.5	81.9	235.8	71.9	223.7	68.2
大学卒	300.8	91.7	318.3	97.0	294.3	89.7	283.2	86.3

第2図 賃金構造基本統計調査における所定内給与額（千円） 2022年の正社員・正職員



また、正社員・正職員に限定しても、2021年から2022年にかけての各層の所定内給与額の推移は同様の傾向がみられる（第7表）。

第7表 賃金構造基本統計調査における所定内給与額の対前年増減率 正社員・正職員

	規模計	1000人以上規模	100-999人規模	10-99人規模
正社員・正職員	1.4	2.4	1.2	1.6
男性	1.4	2.8	1.1	1.4
高校卒	0.7	0.9	0.1	1.5
大学卒	1.5	2.9	1.9	0.2
女性	2.1	2.5	2.2	2.6
高校卒	1.4	1.5	2.0	1.0
大学卒	1.6	2.7	1.2	1.5

5. まとめ

2021年から2022年にかけての賃金上昇をみると、性別間、学歴間、規模間での格差が縮まったのか、広がったのかを一言で言い表すことはできない。雑なまとめかたになるが、全体的にみると賃金水準の上位層、下位層は上昇幅が大きく、その中間に位置する層には伸び悩みがみられる。大企業を中心とした労使交渉による賃金引き上げ、最低賃金の引き上げの2面から賃金上昇が進んだことが要因となっていると推測される。インフレ下では労働者全体の賃金水準の引き上げが求められる。労働組合による全体の底上げに向けた取り組みが重要なものになっている。

筒井淳也著『数字のセンスを磨くーデータの読み方・活かし方ー』

光文社新書（2023年）

「適当」という言葉には大きく2つの意味がある。一つは「ほどよく当てはまること・程度がほどよいこと」というものであるが、現在よく使われるのは「いい加減なこと」といったマイナスイメージのものではないだろうか。実は、統計において「適当さ」は非常に重要である。もちろん、いい加減なことのほうではなく、ほどよく当てはまるというほうであるが、この「適当さ」は統計を理解する上で欠かせないものなのである。

本書はこの「適当さ」を示しながら数字への向き合い方を示してくれる。はじめに『「数字をそのまま受け入れる」ことも「数字を過度に受け入れない」ことも両方とも想像力の欠如の表れなのです（P. 6）』という指摘があるが、例えばアンケート結果をみてその数字をそのまま何も考えずに信じ込んでしまうこと、アンケート結果に信頼が持てずに数字を見ないことはいずれも好ましいことではない。社会に統計やデータなどの数字が溢れている現在であるからこそ、それをみていくためのセンスが求められており、これを磨くことが本書の主眼となる。

まず、第1章「数量化のセンス」では、数値をみる際の基本として前提となる条件を揃えることが必要であることが示される。ただし、条件を正確に揃えようとすればするほど条件が揃わなくなっていくという「数量化のジレンマ」があるため、数量化は「ベスト・エフォート」（完璧でなくとも最大限の努力をしたもの）であり、これを理解した上で数字をみることが重要だとされる。第2章「比較のセンス」でも、比較するために厳密に条件を揃えると、かえって比較ができなくなるという「比較のパラドックス」について言及され、第3章「因果のセンス」においても「処置のジレンマ」として、因果を検討するためにある数値を他から独立した要素として確立させようとする現実からかけ離れたものになるといった指摘がある。いずれの章においても、共通して数字を意味のあるものにしようとしすぎると逆に数字が意味を持たなくなることが検討されており、アンケート調査の現場においても数字に過度に正確性を求めすぎないこと、つまりほどよく当てはまる「適当さ」が肝要であると改めて考えさせられた。

第4章「確率のセンス」では、自然発生的な偶然にもある程度のバイアスがかかっていることが示され、実は統計学は偶然を制御するのではなく、人為的に偶然を発生させ、それによって確率計算を可能にする技法であることが明らかにされる。第5章「分析のセンス」では、数字をどのように分析するためのデータにしていくかを検討し、構造化されたデータを「要約」するか、「予測」するか、「因果」を考えるか、などどうすべきかの考え方を示している。最後に、第6章「数量化のセンス再訪」で改めて数字をみる上で必要な「個体」という概念が解説され、これを正確に理解することが求められる。

いわゆる統計の解説書というよりは、統計数字をみる上でのまさに「センスを磨く」ことも目的としており、難しい数式などは出てこないのが、文系の方でも安心である。ただ、全体的に抽象的な話が多いこと、さらに内容が深まってくるとある程度は統計の知識があった方がわかりやすいこともあり、できれば統計の入門書と合わせて読むことをお勧めしたい。

（加藤 健志）

労調協の共同調査

労働調査協議会(労調協)は、わが国で最初に設立された労働組合のための総合調査研究センターです。労働組合が基金をだしあい、労働組合と力を合わせて、労働問題を調査・研究し、これを組合活動に役立てていくことを使命に設立されました。その後、使命の実現に向け、一貫して、政府・経営者・政党から独立した立場を守り、つねに労働組合と力を合わせ調査・研究に取り組んでいます。

労調協では労働組合から受託する調査・研究とともに、会員組合を中心に呼びかけて実施する共同調査にも事業として取り組んでいます。共同調査では、そのときどきで労働組合に必要とされるテーマを取り上げ、調査・研究の成果を広く社会に発信しています。近年のテーマは以下の通りです。

共同調査における近年の調査テーマ

「定年後の雇用者の仕事と生活における諸問題と今後の取り組み課題」(2010年)

「人と人のつながりに関するアンケート調査」(2012年)

「第4回次代のユニオンリーダー調査」(2015年)

「次代のユニオンリーダーの意識と実態に関するインタビュー調査報告書」(2019年)

「第5回次代のユニオンリーダー調査」(2022年)

労調協のホームページでは調査結果の概要などを掲載しています。ご利用ください。
(<https://www.rochokyo.gr.jp/html/kyoudou.html>)

労調協 共同調査



労調協

労働調査協議会(LABOUR RESEARCH COUNCIL)

〒100-0011 東京都千代田区内幸町1-3-1 幸ビルディング6F

TEL. 03-6257-3883 FAX. 03-6257-3884 <https://www.rochokyo.gr.jp/>