

11381P-00

2025

年度版



よくわかる  
社労士

別冊

# 合格テキスト

直前  
対策

一般常識・統計/白書/労務管理

TAC社会保険労務士講座●編著

社労士試験に

本気で合格するための



## 最強の一般常識対策本



- ▶ 最新の白書・統計資料をスッキリ収載!
- ▶ 重要事項はCheck Pointでイッキに確認!
- ▶ 問題チェックで実践対策もばっちりOK!

TAC出版  
TAC PUBLISHING Group

---

## はじめに

ここ最近の社労士試験の出題傾向をみると、選択式については、年度により難易度に変動はあるものの、「覚えた事柄から単純・反射的に選ぶ性質の問題」から「知識をフル活用して推測しつつ、選択語群の語句を消去法で絞り込まないと正解を選べない高度な問題」まで出題内容が多岐にわたっています。単にテキスト中の語句や数字等を記憶しているだけでは、すべての科目において基準点（3点）をクリアするための得点ができるとは言えない試験になってきているといえます。

また、択一式については、「組合せ問題」と「正解の個数問題」という出題形式は定着しており、とくに「正解の個数問題」については、1問にかけける時間が長くなるため、非常に負荷が高くなっています。事例形式の問題も増え、「実務と直結した内容の出題を。」という意図も感じられるようになっていきます。

これらの傾向に対応するためには、素早く確実に出題の意図を読み取り判断していく能力が求められるので、基本事項の反復を徹底し、早い時期にそのレベルでの対策を仕上げておき、時間的に余裕をもって応用問題等の細かい知識の対応に時間を割けるようにしておくことが必要でしょう。

本書は、社労士試験に確実に合格するための「本格学習テキスト」というコンセプトをもっており、条文や通達、判例など、多くの情報を、社労士本試験問題を解く際に使いやすいよう、コンパクトにまとめています。

今回の改訂では、直近の法改正事項に対応するために本文内容の加筆・修正を行い、直近の本試験の出題傾向にも対応できるよう内容の見直しも行いました。

本書を利用したみなさんが、社労士試験に合格されることを、TAC社会保険労務士講座一同、願ってやみません。

令和7年3月吉日  
TAC社会保険労務士講座

# 本書の特色と効果的な活用法

## ●本書の特色

本書は、一般常識科目で出題される、「白書・統計」部分を中心にまとめており、次のような特色を持っています。

### 1 出題頻度の高い直近の統計で記述したこと

本書では、「労働力調査」「毎月勤労統計調査」「就労条件総合調査」など、本試験でよく出ている重要統計のほとんどを最新年版で、統計ごとに取り上げています。

### 2 白書対策も万全のものとしたこと

本試験では、「白書(厚生労働白書等)」からの出題も多くありますので、その対策をとっておく必要があります。本書では、「白書」については、最新年版の白書にとどまらず、出題される可能性が高い箇所を中心に、体系的に再整理して収録しています。

### 3 社会保障制度全般、労務管理用語対策も万全であること

一般常識科目では、白書・統計以外にも、「労務管理」「社会保障制度」に関する出題もあります。本書は、これらについても、まんべんなく対策ができるようにしています。

具体的には、「労務管理」については体系的な記述を行うことにより、「労務管理用語」を理解して覚えることが可能となっています。また、「社会保障制度」についても、近年出題の多い沿革部分を中心に、体系的に知識の整理ができるようまとめています。

## ●本文の構成要素

### 重要度

A、B、Cの3段階です。

A：試験頻出の重要事項。  
必ずおさえる。

B：頻出箇所ではないが、  
おさえておきたい。  
合否の分かれ目。

C：A、Bを優先とし、余裕  
があれば、見ておく。

第1章 令和6年版労働経済白書

## 1

## 人手不足への対応

### ① 人手不足の背景

#### ① 定義

「人手不足」とは、企業の生産活動にあたって必要な労働力を充足できていない状況を指し、この状況を判断するにあたっては、一般に、「有効求人倍率」や「完全失業率」が用いられる。

## 概要

まずは全体像をつかむために、大事なところを概要として載せています。  
赤字は、過去の本試験で論点となったキーワードや、これから出題が予想される重要語句です。それ以外の重要語句は黒太字にしています。

## Check Point!

本試験頻出事項などを箇条書きでまとめています。

## 問題チェック

統計資料などでとくに重要な事項については、より力を入れて読み込めるよう、穴埋め問題形式で掲載しています。

### ② 令和6年集計結果のポイント

- 民間企業（法定雇用率2.5%、令和6年3月までの法定雇用率は2.3%）
- ・雇用障害者数は67万7,461.5人、対前年差3万5,283.5人**増加**、対前年比5.5%**増加**
  - ・実雇用率2.41%、対前年比0.08ポイント**上昇**

#### Check Point!

- ☐雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新した。
- ☐法定雇用率達成企業の割合は46.0%、対前年比で4.1ポイント低下した。

参考

①現金給与総額：所定内給与（基本給＋諸手当）と所定外給与（超過労働給与）の合計額を定期給与（まわって支給する給与）といい、定期給与と特別給与（賞与等）の合計額を現金給与総額とする。

## 参考

さらに知識を深めるための参考的事項をまとめています。本文に関連する補足的な内容でもあるため、まずは本文を優先して読んでいきましょう。

- ②構造失業者：労働市場における需要と供給のバランスはとれているにもかかわらず、企業が求める人材と求職者の持っている特性（職業能力や年齢など）との違い（質的違い）があるため生じる失業をいう。
- ③摩擦失業者：転職や新たに就職する際に企業と労働者の持つ情報が不完全であることや労働者が地域間・産業間を移動する際に時間がかかるためなどにより生じる失業をいう。なお、②と③については、両者を明確に区別することは困難であるため、両者をあわせて摩擦失業者として扱う。

### 問題チェック 予想問題

※説明用のため、実際の紙面内容とは異なる場合があります。

次の文中の□の部分を適切な語句で埋め、完全な文章とせよ。

□ $\frac{B}{A}$ □

で算出される労働分配率は、分母である□A□、特に営業利益が景気感応的であるのに対して、分子である□B□が変動しにくいことから、景気拡大局面においては□C□し、景気後退局面において□D□するといった特徴のある指標となっている。また、労働集約型産業では高く、資本集約型産業では低い傾向にあるといわれている。

解答

A：付加価値 B：人件費 C：低下 D：上昇

## ◎効果的な白書・統計対策

法律科目の学習では、“すべてを網羅的に”という対策をとってきた方も多いと思います。しかし、「白書・統計」では同じような対策をとる必要はありません。ここで示した学習順序を参考にしながら「知らなければいけないこと」と「知っておいてもいいこと」との線引きをしながら優先順位を考えて学習していくことが重要となります。

基本事項、重要事項についてはしっかりマスターし、本試験で出題された場合には必ず得点できるようにしておきましょう。

## ●よくわかる社労士シリーズの活用法

「よくわかる社労士」シリーズは、社労士試験の完全合格を実現するための、実践的シリーズです。条文ベースの学習を通して、本試験問題への対応力をスムーズにつけていくことができます。

### 『合格テキスト』全10冊+別冊



### 『合格するための過去10年本試験問題集』全4冊



『合格テキスト』をご利用いただく際は、常に姉妹書『合格するための過去10年本試験問題集』の内容を引き合わせながら使用すると、学習効果が倍増します。

- ・この問題文の論点は何か？
- ・この問題文の正誤を判断するために必要な要素は何か？
- ・この問題文の空欄には選択語群のうち、どうしてその語句等が適当とされるのか？

を考えながら、本書を精読することで皆さんの受験勉強が「単に記憶する作業」から「問題文を比較考量して正解を選んでいく行動」へ変化していきます。

本書を最大限に活用して、「確実に合格ラインをこえる解答能力をつけて合格する」という能動的な学習スタイルを身につけていきましょう。

# 本試験の傾向

過去10年間の出題項目は、次のようになっています。★が労一選択式試験、☆が労一択一式試験、●が社一選択式試験、○が社一択一式試験となっています。

		H27	H28	H29	H30	R元	R2	R3	R4	R5	R6
白書	労働経済白書	☆						☆			
	厚生労働白書	○	●○	☆	☆○	★		★○		●	★○
	労働力調査						★		☆		
	毎月勤労統計調査										
	就労条件総合調査	☆	★☆			☆	★		☆		
	賃金構造基本統計調査										
	雇用均等基本調査 (旧女性雇用管理基本調査)						★			☆	
	賃金引上げ等の実態に関する調査										
	障害者雇用状況の集計結果										
	高年齢者雇用状況等報告の集計結果										
	外国人雇用状況の届出状況			★							
	労働組合基礎調査		★								
	その他*	★	★☆☆	★☆☆	☆☆	★☆☆	★☆☆	☆☆	☆☆	☆☆	☆☆
社会保障統計	社会保障費用統計	○					●				
	国民医療費の概況		○						●		
	厚生年金保険・国民年金事業の概況	○									
	人口動態統計				★						
	その他*	○	○								
労務管理	人事情報										
	雇用管理										
	能力開発										
	賃金管理										
	人間関係管理										
	その他(労働経済用語)										

※ 過去に出題された統計資料・白書等（本年度の本書に詳細な掲載はありません）

R6 択一	<ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生労働省「令和4年労使間の交渉等に関する実態調査」</li> <li>・厚生労働省「令和4年労働安全衛生調査（実態調査）（事業所調査）」</li> </ul>
R5 択一	<ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生労働省「令和3年度能力開発基本調査（事業所調査）」</li> <li>・厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査（事業所調査）」</li> </ul>
R4 択一	<ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生労働省「令和2年転職者実態調査（事業所調査）」</li> </ul>
R3 択一	<ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生労働省「令和元年就業形態の多様化に関する総合実態調査」</li> </ul>
R2 選択	<ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生労働省「雇用動向調査」</li> <li>・総務省「就業構造基本調査」</li> </ul>
R2 択一	<ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生労働省「平成30年労働安全衛生調査（実態調査）」</li> <li>・厚生労働省「平成30年若年者雇用実態調査」</li> </ul>
R元 選択	<ul style="list-style-type: none"> <li>・総務省「平成29年就業構造基本調査」</li> </ul>
R元 択一	<ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生労働省「平成29年労使間の交渉等に関する実態調査」</li> </ul>
H30 択一	<ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生労働省「平成28年労働災害発生状況の分析等」</li> </ul>
H29 選択	<ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生労働省「平成28年度能力開発基本調査（事業所調査）」</li> </ul>
H29 択一	<ul style="list-style-type: none"> <li>・内閣府「平成28年版男女共同参画白書」</li> </ul>
H28 選択	<ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生労働省「平成25年労働組合活動等に関する実態調査」</li> </ul>
H28 択一	<ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生労働省「平成26年国民年金被保険者実態調査」</li> <li>・厚生労働省「平成26年年金制度基礎調査」</li> <li>・厚生労働省「平成26年度国民年金保険料の納付状況」</li> <li>・厚生労働省「平成25年若年者雇用実態調査」</li> </ul>
H27 選択	<ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生労働省「中高年者縦断調査」「平成25年度雇用動向調査」</li> <li>「平成24年度仕事と介護の両立に関する企業アンケート調査」</li> <li>・総務省「平成24年就業構造基本調査」</li> </ul>
H27 択一	<ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生労働省「平成25年国民生活基礎調査」</li> <li>・厚生労働省「平成26年度後期高齢者医療制度被保険者実態調査」</li> <li>・厚生労働省「平成24年度介護保険事業状況報告」</li> </ul>



# 目 次

はじめに / (3)

本書の特色と効果的な活用法 / (4)

本試験の傾向 / (7)

## 第1章 令和6年版労働経済白書 / 1

<b>1 人手不足への対応</b>	2
① 人手不足の背景	2
② 潜在労働力の状況について	4
③ 女性の活躍推進について	9
④ 高齢者の活躍推進について	13
⑤ 国際化する我が国の労働市場	17
⑥ 介護分野における人手不足の状況と取組の効果	17
⑦ 小売・サービス分野における人手不足の現状と取組の効果	20

## 第2章 令和6年版厚生労働白書 / 21

<b>1 こころの健康を取り巻く環境とその現状</b>	22
① 子育て・介護をめぐるストレスの状況	22
② 労働者を取り巻くストレスの現状	25
③ 健康が損なわれることの影響	29
<b>2 こころの健康に関する取組みの現状</b>	32
① 職場での取組み	32
<b>3 国民が安心できる持続可能な医療・介護の実現</b>	37
① 地域における医療・介護の総合的な確保の推進	37
② 医療保険制度改革の推進	38
③ 介護保険制度の現状と目指す姿	41
<b>4 仕事と育児・介護の両立支援策の推進</b>	43
① 現状	43
② 育児・介護休業法等	44
③ 企業における次世代育成支援の取組み	45
④ 仕事と家庭を両立しやすい環境整備の支援	46
<b>5 現下の政策課題への対応</b>	47
① 非正規雇用の現状と対策	47
② 労働時間法制の見直し	49
③ 柔軟な働き方がしやすい環境整備	51
④ 就職氷河期世代に対する集中支援	52
⑤ 総合的かつ体系的な若者雇用対策の推進	53



⑥ 労働災害の状況と防止に向けた取組み	54
<b>⑥ 若者も高齢者も安心できる年金制度の確立</b> <b>B</b>	57
① 直近の公的年金制度の状況	57
② 2020（令和2）年改正法	58
③ 今後の課題	59

## 第3章 統計調査／61

### 第1節 労働経済関係統計調査／63

<b>① 労働経済用語</b> <b>A</b>	64
① 完全失業率	64
② 求人倍率	64
③ 就業構造	65
④ ミスマッチ（需給ミスマッチ）	65
⑤ ディスカレジドワーカー	65
⑥ ジョブ型雇用・メンバーシップ型雇用	66
<b>② 労働力調査</b> <b>A</b>	68
① 概要等	68
<b>③ 毎月勤労統計調査</b> <b>B</b>	72
① 概要等	72
<b>④ 就労条件総合調査</b> <b>A</b>	75
① 概要等	75
② 労働時間制度	75
③ 賃金制度	80
④ 資産形成	80
<b>⑤ 賃金構造基本統計調査</b> <b>C</b>	82
① 概要等	82
② 一般労働者の賃金	83
③ 短時間労働者の賃金	84
<b>⑥ 雇用均等基本調査</b> <b>B</b>	85
① 概要等	85
② 企業調査結果概要	86
③ 事業所調査結果概要	93
<b>⑦ 賃金引上げ等の実態に関する調査</b> <b>C</b>	98
① 概要等	98
② 賃金の改定の実施状況	99
③ 賃金の改定額及び改定率	100
④ 定期昇給制度、ベースアップ等の実施状況	100
⑤ 賃金の改定事情	101
⑥ 夏の賞与の支給状況	101

<b>8 若年者雇用実態調査</b> <b>A</b>	103
① 概要等	103
② 事業所調査	104
③ 個人調査	107
<b>9 障害者雇用状況の集計結果</b> <b>B</b>	113
① 概要等	113
② 民間企業における雇用状況	114
<b>10 高年齢者雇用状況等報告の集計結果</b> <b>C</b>	116
① 概要等	116
② 65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施状況	117
③ 70歳までの高年齢者就業確保措置の実施状況	119
④ 企業における定年制の状況	119
<b>11 外国人雇用状況の届出状況</b> <b>B</b>	121
① 概要等	121
② 外国人労働者の状況	122
③ 外国人を雇用する事業所の状況	123
④ 産業別の状況	123
<b>12 労働組合基礎調査</b> <b>B</b>	124
① 概要等	124
<b>13 個別労働紛争解決制度の施行状況</b> <b>B</b>	127
① 概要	127
② 令和5年度結果のポイント	127

## 第2節 社会保障関係統計数値 / 131

<b>1 社会保障費用統計</b> <b>B</b>	132
① 調査の概要	132
② 令和4（2022）年度 集計結果のポイント	132
<b>2 国民医療費の概況</b> <b>A</b>	135
① 調査の概要	135
② 令和4（2022）年度 結果のポイント	135
<b>3 令和5年度厚生年金保険・国民年金事業の概況</b> <b>C</b>	137
① 公的年金制度の概況	137
② 厚生年金保険	138
③ 国民年金	141
<b>4 人口動態統計</b> <b>B</b>	143
① 調査の概要	143
② 令和5（2023）年人口動態統計（確定数）調査結果のポイント	143

## 第4章 社会保障制度 / 145

<b>1 社会保障総論</b> <b>B</b>	146
① 社会保障の目的及び機能	146
<b>2 社会保障制度の変遷</b> <b>B</b>	154
① 第2次世界大戦以前の社会保障制度	154
② 第2次世界大戦後の社会保障制度	158
③ 平成の30年間の社会保障制度等の改革	161
④ 参加型社会保障	164
⑤ 「全世代型」社会保障への更なる方向転換	166
<b>3 医療保険制度の変遷</b> <b>A</b>	169
① 医療制度の沿革	169
② 医療保険の創設期	170
③ 医療保険の整備期	171
④ 高齢化への対応期	173
<b>4 介護保険の変遷</b> <b>B</b>	175
① 介護保険制度の実施	175
<b>5 年金制度の変遷</b> <b>A</b>	178
① 年金制度の沿革	178
② 年金制度の創設期	180
③ 年金制度の整備期	181
④ 高齢化への対応期	182
<b>6 社会保障協定等</b> <b>B</b>	186
① 社会保障協定	186
② 公的年金に係る税金	189
<b>7 日本年金機構及び審議機関等</b> <b>B</b>	190
① 日本年金機構	190
② 審議機関等	190

## 第5章 労務管理 / 195

<b>1 人事情報</b> <b>B</b>	196
① 職務に関する情報	196
② 労働力に関する情報	199
<b>2 雇用管理</b> <b>B</b>	202
① 採用管理	202
② 異動管理	203
③ 退職管理	207
<b>3 能力開発</b> <b>B</b>	210
① 定義	210
② 教育訓練	210

③ 人材開発	214
<b>4 賃金管理</b> <small>第B</small>	217
① 賃金額管理	217
② 賃金体系管理	219
③ 賃金形態管理	220
④ フリンジ・ベネフィット管理	221
⑤ 年俸制の普及	222
⑥ 企業の雇用管理の変化	223
<b>5 人間関係管理</b> <small>第B</small>	224
① 科学的管理法	224
② モラル管理	224
③ モチベーション管理	226
④ 労働の人間化	228
<b>6 その他</b> <small>第C</small>	230
① その他の労務管理用語	230

# 第1章

## 令和6年版 労働経済白書

### 1 人手不足への対応

# 1

# 人手不足への対応 重要度 B

## 1 人手不足の背景

### 1 定義

「人手不足」とは、企業の生産活動にあたって必要な労働力を充足できていない状況を指し、この状況を判断するにあたっては、一般に、「有効求人倍率」や「完全失業率」が用いられる。

「有効求人倍率」とは、ハローワークで受け付けた「求人数」と求職を申し込んだ「求職者数」の比率である。1を上回れば、企業が提出した「求人数」の総数が、登録された「求職者数」の総数を超過しており、求職者1人に対して1つ以上の仕事の募集がある状態を示している。

また、「完全失業率」とは、労働力人口に占める完全失業者の割合であり、働く意欲がある者のうち、仕事に就けておらず職探しを行っている者がどの程度かを示す指標である。

「有効求人倍率」は、求人の総数が求職の総数を上回っている（有効求人倍率が1を超えている）状況が人手不足の状態を表すが、ハローワークを経由したものに限られること等から、「完全失業率」も併せて確認する必要がある。

完全失業者は、「非自発的な離職」「自発的な離職（自己都合）」「新たに求職」の三つに大別され、その失業の要因によって解釈が大きく異なる。例えば、「非自発的な離職」は、景気後退等による企業活動の停滞に伴う解雇なども含まれるため、完全失業率が横ばいであっても、「非自発的な離職」が完全失業者に占める割合が上昇している状況は、生産活動にあたって必要な労働力を充足できていないとは評価しがたいだろう。

（令和6年版「労働経済白書」P94、95）

## 2 これまでの人手不足局面とその背景①

1. 過去半世紀でみると、1970年代前半（高度経済成長期末期）、1980年代後半～1990年代前半（バブル経済期）、2010年代以降から現在までの3期間で人手不足が生じている。
  - ・1990年代後半～2000年代は長期的に雇用情勢が悪化
2. 2010年代以降は、人手不足を感じる企業が過去よりも多く、その期間も長期にわたっている。  
(令和6年版「労働経済白書（要約版）」P4)

## 3 これまでの人手不足局面とその背景②

1. 過去の人手不足局面をみると、以下の特徴がある。
  - ・1970年代前半は経済成長率が高く超過需要が主因。
  - ・1980年代後半～1990年代前半は経済のサービス化とフルタイムの労働時間短縮が寄与しており、これらを背景に、1980年代以降、女性を中心にパートタイム労働者が急速に増加した。
  - ・2010年代以降は、経済が回復することで労働力需要が増加した。今後とも高齢化は進むと見込まれる。
2. 今後も続く高齢化や人口減少には、労働生産性や労働参加率の向上が必要と考えられる。  
(令和6年版「労働経済白書（要約版）」P5)

## 4 これまでの人手不足局面とその背景③

1. 2023年と1990年の労働力供給量を総労働時間（就業者数×労働時間）でみると、2023年の総労働時間は就業者数が増加したものの、週当たり労働時間は減少したことにより、1990年の総労働時間より少ない水準となっている。
2. 2010年代は、企業の欠員率は過去よりは高くはないが、2023年における求人の充足率はこの半世紀の中で最も低い水準となっている。今後想定される人口減少を踏まえれば、過去の局面よりも人手不足は「長期かつ粘着的」に続く可能性がある。  
(令和6年版「労働経済白書（要約版）」P6)



## 5 2010年代以降の人手不足の現状

1. 最大限の労働力供給が行われたとして試算しても、2017年以降、総じて労働力供給が労働力需要を下回っている。
2. 産業・職業別に、労働力需給ギャップ（労働力供給量の不足）を労働時間でみると、2010年代以降は、「卸売業，小売業」「宿泊業，飲食サービス業」「医療，福祉」等でマイナスがみられる。
3. 人手不足の産業・職業の範囲が広がっている。

（令和6年版「労働経済白書（要約版）」P7）

## 6 人手不足と労働移動／賃金の関係

1. 人手不足の中、特に中小企業から大企業への労働移動が活発化している。
2. 日本はアメリカと比べて欠員率に対する賃金の感応度が高く、今後の欠員率の高まりが賃金上昇に繋がっていく可能性がある。

（令和6年版「労働経済白書（要約版）」P8）

# 2 潜在労働力の状況について

## 1 労働生産性の向上

我が国では、長期的な人口減少が見込まれる中で、持続的な賃上げを実現するためには、少ない人数で付加価値を得られるよう、1人当たりのアウトプットである労働生産性の上昇が欠かせない。社会全体としてのサービスを維持するためには、誰もが参加しやすい労働市場の実現等を通じて、総労働力供給を増やすことが重要である。

我が国の時間当たりの実質労働生産性は、OECD諸国37か国の中でもおおむね中位程度となっている。2013年時点で労働生産性が高い20か国（日本を含む。）をみると、うち11か国は、2013～2022年までの労働生産性の年平均成長率が我が国よりも高く、成長率の高い国と我が国の差が更に開いていることがうかがえる。仮に労働生産性が十分あがらない状況において、

労働力供給の増加だけが実現すれば、賃金を据え置いたまま雇用を増やすことで収益をあげるにより、結果として賃金の下押し要因となってしまう可能性がある。持続的な賃上げと人手不足への対応に同時に取り組むためには、労働生産性の着実な上昇が不可欠である。生産性の向上に向けては、人手で行っていた作業でのロボット・AI・ICT等の技術などの活用、現場の知見をいかしたデータ分析の活用による高付加価値の商品・サービスの提供等を進めていく必要があり、こうした生産性向上への企業の取組や人材育成が欠かせない。また、厚生労働省としても、生産性向上に資する設備投資等を行う中小企業への業務改善助成金の給付を行うとともに、人材開発支援助成金や教育訓練給付の拡充などによりリ・スキリング\*支援を行っており、引き続き、生産性向上に向けた必要な支援を行っていく必要がある。

※ 経済産業省の資料によると、リ・スキリング（Reskilling）とは「新しい職業に就くために、あるいは、今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適応するために、必要なスキルを獲得する（させる）こと」と定義されている。

（令和6年版「労働経済白書」P146、147）

## 2 労働力供給増加の余地（就業希望のない無業者）

我が国において労働力供給増加の余地はどれほどあるのだろうか。就業していない層を、①就業希望のない無業者、②求職活動はしていないが就業希望のある無業者、③求職者に大別して確認してみる。

まず、最も人数の多い①就業希望のない無業者（在学者を除く。）についてみると、2022年時点で約3,000万人近くが無業者であり、年齢に限らず総じて女性が多い。年齢別にみると、男女合わせて、60～69歳が440万人、70歳以上が2,100万人と大半を占めているが、59歳以下でも350万人ほどとなっている。就業を希望しない理由としては、「病気・けが・高齢のため」が、男女ともに60～69歳の5割弱、70歳以上の8割強と最も多い。

無業者が就業を希望しない理由は、病気・けがや年齢が多いが、単に高齢であるからといって就業の希望をあきらめることとなっているのであれば、高齢化が進む我が国社会においては大きな損失である。作業内容の工夫や機器の活用を促すなど、年齢にかかわらず働くことができる社会づくりを進めていく必要がある。

一方で59歳以下の女性の約4割に当たる約100万人が、「出産・育児・介護・

看護・家事のため」に無業かつ就業希望なしとなっているが、同年代の男性は僅かにとどまる。育児や家事、介護の負担が女性に偏っていることが、女性の就労への希望を失わせている可能性が示唆される。育児・介護などの負担の軽減に向けた社会的支援を進めるとともに、男性が家庭内での責任を果たせるよう、柔軟な労働時間や休暇の取得促進など職場における環境づくりも重要となる。

また、男女ともに「仕事をする自信がない」とする者が男女合わせて約70万人となっている。就労に関して自信が持てない無業者に対しては、地域若者サポートステーションにおける支援やアウトリーチ型の自立支援等も重要であろう。こうした様々な支援を着実に実施していくことで、社会全体として、就労を阻害する要因を取り除くことが重要である。

(令和6年版「労働経済白書」P148)

### Check Point!

- ☐ 就業希望のない無業者（在学者は除く。）は高齢者を中心に約3,000万人存在する。
- ☐ 非就業希望の理由は、「病気・けが・高齢のため」が大半を占めるが、59歳以下の女性の約40%、約100万人が「出産・育児・介護・看護・家事のため」に就業希望がない。

## 3 労働力供給増加の余地（就業希望はあるが求職活動をしていない無業者）

就業希望はあるが求職活動を行っていない無業者についてみると、就業希望があるものの求職活動を行っていない無業者は約460万人となっている。

年齢別にみると、59歳以下が多く、女性は200万人近くに及ぶ。求職活動を行っていない理由をみると、「病気・けが・高齢のため」が、高年齢層を中心に多く、男性では60万人程度、女性では70万人程度である。「出産・育児・介護・看護のため」は59歳以下の女性が60万人程度と最も多い。また、これらに比べると数は少ないものの、「仕事を探したが見つからなかった」「希望する仕事がありそうにない」「知識・能力に自信がない」と回答した者も男女・年齢階級別にそれぞれ数万人程度となっている。ハローワークでの

マッチングにおける丁寧な相談支援、公的職業訓練などのリ・スキリングの支援を通じて、就業希望を求職活動につなげていくことが重要となるだろう。

(令和6年版「労働経済白書」P149)

### Check Point!

- ☐ 就業希望はあるが求職活動をしていない無業者は460万人。59歳以下の女性は出産・育児・介護・看護のためが多い。

## 4 労働力供給増加の余地（求職者）

求職者の状況についてみると、無業の求職者は約320万人であり、59歳以下は約8割と、就業希望のない無業者と比較して若い層が多くを占めている。求職期間別にみると、59歳以下では、求職期間が1年以上の男性が約3割、女性でも約2割に達しており、失業期間が長期にわたる求職者が100万人近くいる一方で、求職期間が1か月未満の短期の求職者も男性で約3割、女性で約4割を占めており、求職の状況が二極化している可能性がある。長期の求職者の割合は60～69歳、70歳以上では高い水準にあり、年齢が高いと就業が難しい状況がうかがえる。

求職活動が長期となる事情は様々であることから、個々人の事情に応じた支援が必要となる。長期求職者については、ハローワークでの担当者制などによるきめ細かなマッチング支援をするとともに、雇用保険を受給していない場合等には、求職者支援制度の活用を促す等の取組を進めることが重要である。

(令和6年版「労働経済白書」P150)

### Check Point!

- ☐ 求職期間が1年超に及ぶ長期無業者は約100万人であり、求職者（約320万人）の約3割を占める。

## 5 労働力供給増加の余地（希望労働時間）

労働力供給を考える上では、労働時間も重要である。

継続就業希望者（現在就いている仕事を今後も続けていきたいと思ってい

る者のうち、「追加就業希望者」に該当しない者をいう。)の労働時間の希望を正規・非正規雇用労働者別にみると、正規雇用労働者では、労働時間を「増やしたい」が約100万人、「減らしたい」が約650万人と減少希望が多い。非正規雇用労働者では様相が異なり、労働時間を「増やしたい」が約190万人に対し、「減らしたい」は約110万人となっている。

また、追加就業希望者（現在就いている仕事を続けながら、別の仕事もしたいとしている者をいう。）についてみると、正規雇用労働者では約280万人、非正規雇用労働者では約180万人と、その合計は約460万人である。

副業・兼業については、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版（令和5年6月16日閣議決定）」においても指摘されているとおり、追加的な就業の希望の実現だけではなく、成長分野への円滑な労働移動を図る端緒としても重要である。また、個別の企業の中にも、副業・兼業を労働者が社内では得られない経験を得ることができる成長の場として捉え、積極的に支援をしている例もみられる。厚生労働省においても、「副業・兼業の促進に関するガイドライン（令和4年7月8日改定）」を策定し、企業や労働者が、安心して副業・兼業に取り組めるよう、副業・兼業の場合における労働時間管理や健康管理等について示しているところである。

（令和6年版「労働経済白書」P151）

## 6 年収の壁

労働時間の増加を希望する非正規雇用労働者には、労働時間が短時間にとどまらざるをえない障害を取り除いていく必要がある。短時間労働者が労働時間を抑制する要因の一つとしては、いわゆる「年収の壁<sup>※1</sup>」の存在があげられる。「年収の壁」を意識せずに働けるようにすることで、労働時間又は年収が一定の水準を超えた場合には、厚生年金保険等の被保険者となり、将来的に受け取れる年金額が増加するほか、扶養にとどまるように労働時間を短くする就業調整が行われなくなることで、人手不足の緩和にも一定の効果があるものと考えられる。

このため、パート・アルバイトで働く方の厚生年金保険や健康保険加入に併せて、手取り収入を減らさない取組として、手当等の支給や労働時間の延長を行うなどの収入を増加させる取組を行った事業主に対し、労働者1人当

たり最大50万円の支援を行う<sup>\*2</sup>とともに、パート・アルバイトで働く方が、繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、収入が一時的にあがったとしても、事業主がその旨を証明することで、引き続き被扶養者認定が可能となる仕組みを作る等の支援を講じているところである。引き続き、パート・アルバイトで働く方が「年収の壁」を意識せずに働ける環境づくりを後押ししていくことが重要である。

※1 国民年金第3号被保険者及び健康保険の被扶養者として社会保険料負担がなかった者が、社会保険への加入や被扶養者でなくなることで社会保険料負担が発生すること等により、手取り収入が減少する年収の基準をいう。具体的には、年収106万円以上で厚生年金保険・健康保険に加入し、年収130万円以上で国民年金第1号被保険者への種別変更や国民健康保険へ加入することがあげられる。この際の手取り収入の減少を避けるため、就業調整を行っている労働者が一定程度存在する。

※2 2026年3月31日までの時限措置として、キャリアアップ助成金に「社会保険適用時処遇改善コース」が創設された。

(令和6年版「労働経済白書」P152)

### ③ 女性の活躍推進について

#### 1 我が国における女性の労働参加の状況

我が国における女性の労働参加の状況について確認する。1995年についてみると、我が国における25～54歳女性の就業率もパート比率のどちらもおおむね平均程度で、日本の女性の就業率は63.2%と、当時高かったノルウェー（77.4%）、デンマーク（75.9%）、フィンランド（73.5%）等の北欧と比較して10ポイント以上低い状況であった。2022年についてみると、世界的に女性活躍が進む中で、我が国の女性の就業率は79.8%と、ノルウェー（81.9%）、デンマーク（82.4%）、フィンランド（82.1%）等の北欧とほぼ遜色ない水準まで上昇している。一方で、パート比率については、世界的な低下と対照的に我が国は30%を超える水準にまで上昇し、OECD26か国中5番目に高い国となっている。

(令和6年版「労働経済白書」P153)

#### Check Point!

☐ 女性の就業率は国際的にも遜色ない水準だが、パート比率が高い。

2025年度版 よくわかる社労士 別冊 合格テキスト  
直前対策 一般常識・統計／白書／労務管理

発行日 2025 年 4 月 24 日

初版発行

編著者 TAC株式会社（社会保険労務士講座）

発行者 多田敏男

発行所 TAC株式会社 出版事業部 （TAC出版）

〒101-8383 東京都千代田区神田三崎町3-2-18

電話（営業） 03-5276-9492

FAX 03-5276-9674

<https://bookstore.tac-school.co.jp/>

© TAC 2025

管理コード 11381P-00

〈ご注意〉

本書は、「著作権法」によって、著作権等の権利が保護されている著作物です。本書の全部または一部につき、無断で複製（コピー）、転載、改ざん、公衆送信（ホームページなどに掲載すること（送信可能化）を含む）されると、著作権等の権利侵害となります。上記のような使い方をされる場合、および本書を使用して講義・セミナー等を実施する場合には、小社宛許諾を求めてください。