

07841P-00

2019

年度版

圧倒的
支持!!

売上

No.1

よくわかる

社労士

TAC社会保険労務士講座●編著

別冊

合格テキスト

直前
対策

一般常識・統計／白書／労務管理

赤
シート
つき

結果にとことんこだわる人へ贈る

一般常識を 仕上げる1冊

完璧に



- ▶ 最新の白書、統計資料をコンパクトに収載!
- ▶ ハイライトでスッキリ体系的に学べる!

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には、以下のような特徴が見受けられます。

【選択式】

年度により難易度に変動はあるが、「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る。

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足切基準点（3点）をクリアするための得点ができるとは言えない。

【択一式】

- ・第50回試験の内容を見る限り、いわゆる「組合せ問題」と「正解の個数問題」は出題形式として定着したといえる。出題数は「組合せ問題」が10題、「正解の個数問題」が7題となっており、合計すると全体の約1/4を占めるまでになっている。

第50回試験の「正解の個数問題」については、十分対応可能な出題レベルではあったものの、「正解の個数問題」はすべての択一式の正誤判断ができないと正解（70点満点の1点）とならないので、1問にかけ時間が長くなる割に得点に寄与する程度が低く非常に負荷が高い。そのため、本試験対策として普段から「正解の個数問題」に慣れておく必要があることはいうまでもないが、問題を解く際の優先順位（「正解の個数問題」を解くのは後回しにするなど。）を常に考慮しておく必要があるだろう。

とはいえ第50回試験では出題全体の1割が「正解の個数問題」となっており、合格するためにはその存在を無視することはできなくなってきた。

- ・第49回試験から、労働基準法で労働時間等の具体的な問題が散見されるようになってきた。「実務と直結した内容の出題を。」という意図を感じさせる。他方、第48回試験まで目立っていた国民年金法における事例問題は影を潜めるようになった。

今後もこの状態が続くと仮定すると、択一式については、「出題内容を基本レベル＋ α とし、出題形式で負荷をかける。」という図式が見てとれる。

受験生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や統計等の細かい知識の対応に時間を割けるようにしておきたい。

今回の改訂では、各章（節）の扉において、各章（節）の項目の本試験の出題頻度や重要度が一覧できるマークを追加しました。全体を通して学習した後問題演習とリンクさせて学習のメリハリをつける目安として活用できるものです。また、「法改正ポイント講義」をよりシンプルに見やすいレイアウトに変更して、改正の主だった内容を把握しやすくしました。

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。

平成31年3月吉日
TAC社会保険労務士講座

本書の特色

本書は、「一般常識」のうち、主として統計関係を別冊化し、発行時期を遅らせることにより、「**本試験における直近の統計出題等に対しても十分に対応できる知識**」を身につけることができるよう編集したもので、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（基本集計）平成30年（2018年）平均（速報）結果」、「毎月勤労統計調査（平成30年分結果確報）」、「平成30年就労条件総合調査」など、**重要統計のほとんどを最新年版で、各統計ごとに取り上げています。**

また、各統計の冒頭に、「ハイライト」として「調査結果の要約」等を記載することにより、**おさえるべき数値が把握し易い構成**になっています。

2 白書対策も万全のものとしたこと

本試験においては「白書（労働経済白書、厚生労働白書）」からも出題されますので、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、出題の可能性が高い箇所を中心に、体系的に再整理した上で収録してあります。さらに、選択式の出題が予想される箇所については、「条文」と同様の扱いをしていますので、**効率的に選択式・択一式両方の白書対策をとることができます。**

3 白書に記載されない重要事項も収録したこと

近年の「一般常識」においては、「白書」には記載されていない事項から出題される例も多くなってきています。

本書においては、「白書」の記載内容に限らず、それ以外の数十種類の各種統計や各種資料から出題が予想される箇所も選別して収録していますので、本試験で**白書以外の箇所から出題された場合でも幅広く対応**することができます。

4 労務管理用語対策も万全であること

本書は、「労働一般常識の選択式問題」においても、十分に合格ラインをクリアできる水準で記載してあります。

具体的には、「労務管理」について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。

傾向と対策

▶ 過去10年の本試験出題傾向

(★：労一選択式、☆：労一択一式、●：社一選択式、○：社一択一式)

		21年	22年	23年	24年	25年	26年	27年	28年	29年	30年
労働経済	労働経済白書	☆	☆	☆★	☆			☆			
	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										
	派遣労働者実態調査										
	障害者雇用状況の集計結果					★					
	高齢者の雇用状況集計結果										
	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*								○		
厚生労働白書	厚生労働白書									☆	☆
	社会保障総論										
	社会保障制度の変遷						○				
	医療保険制度の変遷		○				○		●		
	介護保険の変遷・近年の改革					●	○●				
	年金制度の変遷				○						
	社会保障協定等					●		○		○	

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（本書に詳細な掲載はありません）

H30 択一	・厚生労働省「平成28年労働災害発生状況の分析等」
H29 選択	・厚生労働省「平成28年能力開発基本調査」
H29 択一	・内閣府「平成28年版男女共同参画白書」
H28 選択	・厚生労働省「平成25年労働組合活動に関する実態調査」
H28 択一	・厚生労働省「平成25年若年者雇用実態調査」 ・厚生労働省「平成26年国民年金被保険者実態調査」 ・厚生労働省「平成26年年金制度基礎調査」 ・厚生労働省「平成26年度国民年金保険料の納付状況」
H27 選択	・厚生労働省「中高年者縦断調査」「平成25年度雇用動向調査」 「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」 ・総務省「平成24年就業構造基本調査」
H27 択一	・厚生労働省「平成25年国民生活基礎調査」 ・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」 ・厚生労働省「平成24年度介護保険事業状況報告」
H26 択一	・厚生労働省「平成24年労働者健康状況調査」 ・厚生労働省「平成23年有期労働契約に関する実態調査（事業所調査）」
H25 択一	・内閣府「平成24年版男女共同参画白書」 ・内閣府「平成24年版高齢社会白書」 ・厚生労働省「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」
H24 択一	・厚生労働省「平成23年度能力開発基本調査」
H23 択一	・厚生労働省「平成21年雇用動向調査」 ・厚生労働省「平成21年労使コミュニケーション調査」
H22 択一	・内閣府「平成21年版高齢社会白書」 ・厚生労働省「平成20年雇用動向調査」 ・厚生労働省「平成19年就業形態の多様化に関する総合実態調査」
H21 択一	・内閣府「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」 ・内閣府「平成20年版青少年白書」 ・厚生労働省「平成20年版働く女性の実情」

▶ 対策方法

「白書・統計資料」の出題範囲は非常に多岐にわたり、出題項目の絞り込みも困難であるため、毎年多くの受験生が対応に苦慮するところです。本試験問題も「難問」ばかりという印象をお持ちの方も多いと思いますが、実際はすべての設問が難問というわけではなく、たとえば以下の例題のように、ある程度「基本的な知識」で解けるような問題もあるということを知っていれば、自ずと対策方法も絞り込んでいけるはずです。

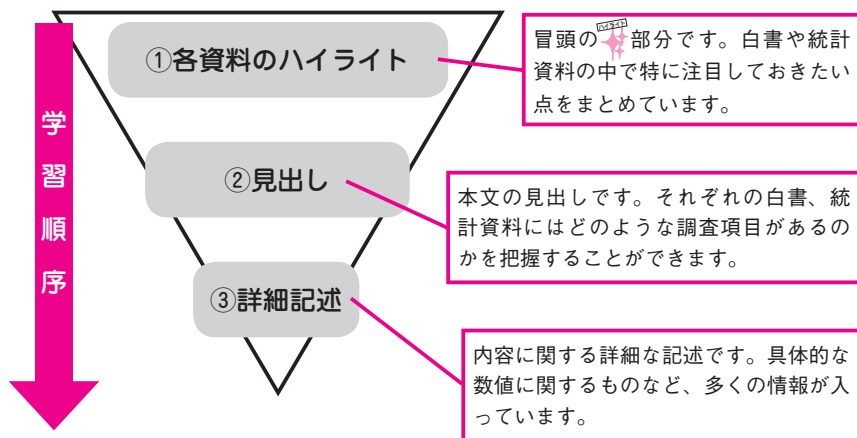
例 題

「平成24年版男女共同参画白書（内閣府）」によれば、女性の年齢階級別労働力率は、その形状から、M字カーブと呼ばれているが、有配偶者の労働力率が上昇してきたことが寄与して、M字のカーブが以前に比べ浅くなっている。

【正解：○ H25-3B】

本書では、上記のような基本事項については、**Point** にまとめていますので、確認しておきましょう。

第1章～第3章の白書、統計資料については、出題頻度が高いので、多くの受験生が対策に関して不安に感じていることと思います。本書では、合格するために必要な本試験対策から逸脱するような深みにはまることなく、効率よく学習を進めることができるよう、次の3段階で構成しています。



【学習順序】

① ハイライトから白書、統計調査の最重要事項をつかみましょう。

各統計資料の冒頭にはハイライトとして、とくに注目しておきたい重要ポイントを抜粋して掲載しています。本試験で出題される可能性のある箇所であり、最低限これだけはおさえてほしいというポイントが凝縮されています。穴埋め形式になっているので、空欄に入る語句を考えながら読んでみましょう。

<div> <div>労働力調査（基本集計）平成30年（2018年）平均（速報）結果の要約 <small>※1</small> <small>※2</small> <small>※3</small> <small>※4</small> <small>※5</small> <small>※6</small> <small>※7</small> <small>※8</small> <small>※9</small> <small>※10</small> <small>※11</small> <small>※12</small> <small>※13</small> <small>※14</small> <small>※15</small> <small>※16</small> <small>※17</small> <small>※18</small> <small>※19</small> <small>※20</small> <small>※21</small> <small>※22</small> <small>※23</small> <small>※24</small> <small>※25</small> <small>※26</small> <small>※27</small> <small>※28</small> <small>※29</small> <small>※30</small> <small>※31</small> <small>※32</small> <small>※33</small> <small>※34</small> <small>※35</small> <small>※36</small> <small>※37</small> <small>※38</small> <small>※39</small> <small>※40</small> <small>※41</small> <small>※42</small> <small>※43</small> <small>※44</small> <small>※45</small> <small>※46</small> <small>※47</small> <small>※48</small> <small>※49</small> <small>※50</small> <small>※51</small> <small>※52</small> <small>※53</small> <small>※54</small> <small>※55</small> <small>※56</small> <small>※57</small> <small>※58</small> <small>※59</small> <small>※60</small> <small>※61</small> <small>※62</small> <small>※63</small> <small>※64</small> <small>※65</small> <small>※66</small> <small>※67</small> <small>※68</small> <small>※69</small> <small>※70</small> <small>※71</small> <small>※72</small> <small>※73</small> <small>※74</small> <small>※75</small> <small>※76</small> <small>※77</small> <small>※78</small> <small>※79</small> <small>※80</small> <small>※81</small> <small>※82</small> <small>※83</small> <small>※84</small> <small>※85</small> <small>※86</small> <small>※87</small> <small>※88</small> <small>※89</small> <small>※90</small> <small>※91</small> <small>※92</small> <small>※93</small> <small>※94</small> <small>※95</small> <small>※96</small> <small>※97</small> <small>※98</small> <small>※99</small> <small>※100</small> </div> </div>	
<p>1. 2018年平均の完全失業率は <input type="text" value="A"/> %と、前年に比べ0.4ポイント低下（ <input type="text" value="B"/> 年連続の低下）。完全失業者は166万人と24万人減少（ <input type="text" value="C"/> 年連続の減少）</p> <p>・完全失業率について、男性は2.6%と0.4ポイントの低下、女性 性は2.2%と0.5ポイントの低下</p> <p>2. 2018年平均の就業者は6664万人^{※1}と、前年に比べ134万人増加（ <input type="text" value="D"/> 年連続の増加）</p> <p>・就業者について、男性は3717万人と45万人の増加、女性 は2946万人^{※2}と87万人の増加</p> <p>・15～64歳の就業者は5802万人と78万人の増加、65歳以上の 就業者は862万人と55万人の増加</p> <p>※1 比較可能な1953年以降で過去最多（1997年（6557万人）以来、 21年ぶりに過去最多更新）</p> <p>※2 比較可能な1953年以降で過去最多（ <input type="text" value="D"/> 年連続で過去最 多更新）</p> <p>3. 2018年平均の就業率は60.0%と、前年に比べ1.2ポイント上昇 （ <input type="text" value="D"/> 年連続の上昇）</p> <p>・男性は69.3%と0.9ポイントの上昇、女性 は51.3%と1.5ポイントの上昇</p> <p>4. 2018年平均の正規の職員・従業員は3485万人と、前年に比べ 53万人増加（4年連続の増加）。非正規の職員・従業員は2120 万人と84万人増加（5年連続^{※3}の増加）</p> <p>※ 前年と比較可能な2014年以降</p>	<p>A : 2.4</p> <p>B : 8</p> <p>C : 9</p> <p>D : 6</p>

② 見出しから白書、統計資料で扱う項目をつかみましょう。

本書では、見出しを拾い読みするだけで、調査項目が把握できるように構成しています。各種統計資料でどんな調査項目があるのかが見出しから確認できます。また、具体的な統計数値を見出しで取り上げている箇所もありますので、動向等を表している赤字部分を中心に確認しておきましょう。

見出し

1 月間現金給与総額

平成30年の1人平均月間現金給与総額は、規模5人以上で前年比1.4%増の323,553円となった。

現金給与総額のうち、きまって支給する給与（定期給与）は、0.9%増の264,582円となった。所定内給与は、0.8%増の244,684円となった。所定外給与は0.7%増の19,898円となり、特別に支払われた給与は3.6%増の58,971円となった。

詳細記述

③ 余裕があれば、詳細記述を読み込みましょう。

①②を終え、まだ余裕があるという方は、見出し以下の本文の詳細記述を読んでおきましょう。これらの箇所から本試験の出題があった場合は、加点の可能性が高まりますので、自信をもって本試験に臨める安心材料になると思います。ただし、他の法律科目の対策に時間を割く必要のある場合には、そちらを優先させてください。ここに多くの時間を割く必要はありません。



学習アドバイス

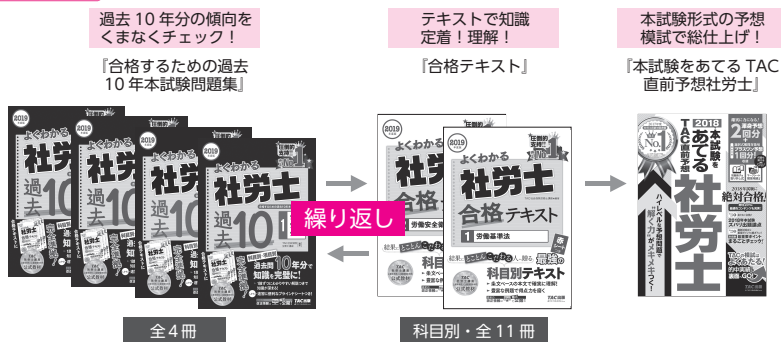
法律科目の学習では、“すべてを網羅的に”という対策をとってきた方も多いと思います。しかし、「白書・統計資料」では同じような対策をとる必要はありません。ここで示した学習順序を参考にしながら「知らなければいけないこと」と「知っておいてもいいこと」との線引きをしながら優先順位を考えて学習していくことが重要となります。

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。過去10年分の本試験傾向をもれなくつかめる『合格するための過去10年本試験問題集』と、条文ベースの本文で確実に理解することができる『合格テキスト』を中心としたシリーズ構成です。

▶ 学習の流れ



目 次

はじめに / iii
本書の特色 / iv
傾向と対策 / v
よくわかる社労士シリーズの活用法 / ix

第1章 労働経済（白書） / 1

1 一般経済の動向	2
1. 企業の動向	2
2 雇用・失業情勢の動向	4
1. 雇用情勢の概況	4
2. 求人・求職の動向	5
3. 就業者・雇用の動向	9
3 労働時間・賃金の動向	12
1. 賃金の動向	12
4 働き方の多様化に応じた人材育成の在り方について	14
1. 我が国の労働生産性をめぐる状況について	14
2. 我が国の能力開発をめぐる状況について	15
3. 働き方の多様化の進展について	16
5 多様な働き手の参画	22
1. 「生涯現役社会」の実現	22
2. 若年者雇用対策	24

第2章 統計調査 / 29

第1節 労働経済関係統計調査 / 31

1 労働経済用語	32
1. 労働分配率	32
2. 労働力人口	32
3. 労働力人口比率（労働力率）	32
4. 完全失業率	33
5. 求人倍率	33

6.	労働生産性	33
7.	就業構造	34
8.	ミスマッチ（需給ミスマッチ）	34
9.	ディスカレッジドワーカー	34
10.	ジョブ型雇用・メンバーシップ型雇用	34
11.	オークンの法則	34
2	労働力調査	36
1.	就業状態の動向	37
2.	若年層（15～34歳）の動向	41
3	毎月勤労統計調査	42
1.	賃金	44
2.	労働時間	45
3.	雇用	46
4	就労条件総合調査	48
1.	労働時間制度	49
2.	賃金制度	52
3.	退職給付（一時金・年金）制度	53
4.	退職給付（一時金・年金）の支給実態	54
5	賃金構造基本統計調査	56
6	雇用均等基本調査	57
1.	企業調査結果概要	58
2.	事業所調査結果概要	62
7	賃金引上げ等の実態に関する調査	70
1.	賃金の改定の実施状況	71
2.	賃金の改定額及び改定率	71
3.	定期昇給制度、ベースアップ等の実施状況	71
4.	賃金カットの実施状況	72
5.	賃金の改定事情	72
6.	労働組合からの賃上げ要求状況	73
7.	労働組合からの賞与の要求状況	73
8	派遣労働者実態調査	75
1.	事業所調査	76
2.	派遣労働者調査	81
9	国の機関等における障害者雇用状況の集計結果	88

10	高年齢者の雇用状況集計結果	89
	1. 高年齢者雇用確保措置の実施状況	90
	2. 60歳定年到達者の動向	91
	3. 65歳定年企業の状況	92
	4. 66歳以上働ける制度のある企業の状況	92
	5. 希望者全員が66歳以上働ける企業の状況	93
	6. 高年齢労働者の状況	94
11	外国人雇用状況の届出状況	95
	1. 外国人労働者の状況	96
	2. 事業所の状況	97
	3. 産業別の状況	98
	4. 派遣・請負の状況	98
12	労働組合基礎調査	99
	1. 労働組合及び労働組合員の状況	99
	2. パートタイム労働者の状況	100
	3. 産業別の状況	100
	4. 企業規模別（民営企業）の状況	100
13	個別労働紛争解決制度の施行状況 /	101

第2節 社会保障関係統計数値 / 103

1	社会保障費用統計 /	104
2	平成28年度国民医療費の概況 /	105
3	平成29年度厚生年金保険・国民年金事業の概況 /	107
	1. 厚生年金保険	108
	2. 国民年金	110
4	平成29年（2017）人口動態統計 /	111

第3章 社会保障制度 / 113

1	社会保障総論	114
	1. 社会保障の目的及び機能	114
2	社会保障制度の変遷	122
	1. 第2次世界大戦以前の社会保障制度	122
	2. 第2次世界大戦後の社会保障制度	125
	3. 今後の社会保障の役割	129

3	医療保険制度の変遷	132
	1. 医療保険の創設期	133
	2. 医療保険の整備期	134
	3. 高齢化への対応期	136
4	介護保険の変遷	138
	1. 介護保険制度の実施	138
5	年金制度の変遷	141
	1. 年金制度の創設期	142
	2. 年金制度の整備期	143
	3. 高齢化への対応期	146
6	社会保障協定等	151
	1. 社会保障協定	151
	2. 公的年金に係る税金	155
7	日本年金機構及び審議機関等	157
	1. 日本年金機構	157
	2. 審議機関等	157

第4章 労務管理 / 161

1	人事情報	162
	1. 職務に関する情報	162
	2. 労働力に関する情報	164
2	雇用管理	167
	1. 採用管理	167
	2. 異動管理	168
	3. 退職管理	173
3	能力開発	175
	1. 教育訓練	175
	2. 人材開発	179
4	賃金管理	181
	1. 賃金額管理	181
	2. 賃金体系管理	183
	3. 賃金形態管理	185
	4. フリンジ・ベネフィット管理	185
	5. 年俸制の普及	187

5	人間関係管理	188
1.	科学的管理法	188
2.	モラル管理	188
3.	モチベーション管理	191
4.	労働の人間化	193
6	その他	195
1.	その他の労務管理用語	195

索引 / 201

第1章

労働経済（白書）

- 1 一般経済の動向
- 2 雇用・失業情勢の動向
- 3 労働時間・賃金の動向
- 4 働き方の多様化に応じた人材育成の在り方について
- 5 多様な働き手の参画

1

一般経済の動向

1 企業の動向



1. 労働分配率は、分母である 、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 が変動しにくいことから、景気拡大局面においては し、景気後退局面において するといった特徴のある指標となっている。
2. 資本金10億円以上の大企業の労働分配率は、足下では緩やかに低下しているものの、中期的にみると、おおむね横ばい圏内で推移しており、2016年の第Ⅱ四半期以降、2002年から2006年の景気拡大局面における同期より 水準となっている。

A : 付加価値
B : 人件費
C : 低下
D : 上昇

E : 高い

1 景気拡大局面における労働分配率の比較

労働分配率は、分母である**付加価値**、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**人件費**が変動しにくいことから、景気拡大局面においては**低下**し、景気後退局面において**上昇**するといった特徴のある指標となっている。

労働分配率は産業による水準の差異が大きく、**産業構造の変化**が労働分配率の変動に影響を及ぼしている可能性があることに留意が必要である。また、統計上は、内閣府「国民経済計算」と財務省「法人企業統計調査」により労働分配率の算出が可能であるが、各々の統計によって水準やトレンドが異なることから、統計の特性を踏まえ、一定の幅をもってみる必要がある。

2013年以降の景気拡大局面における動向をみると、2012年の景気後退局面において上昇した労働分配率の水準と比較し、**全ての資本金規模において労働分配率は低い水準**となっている。また、資本金規模別にトレンドをみると、2013年以降低下傾向にあるところが多いものの、大企業（資本金10億円以上）では、2014年以降下げ止まりの兆しもみられる。

（平成30年版「労働経済白書」P 9）

2 資本金規模別の労働分配率

①の労働分配率の特徴を踏まえ、1987年から1991年（Ⅰ期）、2002年から2006年（Ⅱ期）、2013年以降（Ⅲ期）の景気拡大局面に着目し、資本金規模別の動向について、より詳細にみていく。まず、全規模企業におけるトレンドをみると、Ⅰ期・Ⅱ期ともに、景気拡大局面に入った直後の労働分配率は低下しているが、その後、Ⅰ期では上昇に転じており、Ⅱ期では下げ止まり横ばい圏内で推移している。他方、Ⅲ期におけるトレンドをみると、2016年前半に円高等の影響により企業収益が低下したことなどから労働分配率は横ばい圏内で推移したが、その後は緩やかに低下している。ただし、足下では下げ止まりに転じる可能性もうかがえる。

資本金規模別にトレンドをみると、大企業（資本金10億円以上）では、Ⅱ期において低下傾向が続いたのとは対照的に、足下では緩やかに低下しているものの、中期的にみると、おおむね横ばい圏内で推移しており、2016年第Ⅱ四半期以降、Ⅱ期より高い水準となっている。

中堅企業（資本金1億円以上10億円未満）では、Ⅱ期より労働分配率の低下幅は小さいものの、緩やかな低下傾向で推移しており、期間を通じてⅡ期より低い水準となっている。さらに、中小企業（資本金1千万円以上1億円未満）では、Ⅰ期・Ⅱ期ともに、景気拡大局面に入った直後の労働分配率は低下し、その後、Ⅰ期では緩やかな上昇に、Ⅱ期では下げ止まり横ばい圏内の推移に転じていることが分かる。他方、Ⅲ期におけるトレンドをみると、趨勢的に緩やかな低下傾向が続いており、足下において下げ止まるかどうか、引き続き注視が必要な状況にある。労働分配率の分子である**人件費**は、雇用者にとっては**消費の源泉**でもあることから、経済の好循環の更なる拡大につなげるためにも、**労使間で利益等の適切な配分**について総合的に話し合っていくことが重要である。

（平成30年版「労働経済白書」P10）

2

雇用・失業情勢の動向

1 雇用情勢の概況



実質GDPの変化と完全失業率の変化との間には、**A** と呼ばれる **B** の相関が成り立つことが知られている。我が国における2000年以降の状況について確認すると、実質GDP成長率が上昇するほど完全失業率が **C** するといった **B** の相関を確認することができる。

A：オークンの法則
B：負
C：低下

1 経済成長と完全失業率の関係性

1 で概観した一般経済の動向と雇用情勢との関係性について確認していく。実質GDPの変化と完全失業率の変化との間には、**オークンの法則** と呼ばれる **負の相関** が成り立つことが知られている。そこで、我が国における2000年以降の状況について確認すると、実質GDP成長率が上昇するほど完全失業率が低下するといった負の相関を確認することができる。すなわち、実質GDPが8四半期連続で上昇するなど、日本経済が緩やかに回復していることが、完全失業率の低下など雇用情勢の改善につながっていくことが分かる。

(平成30年版「労働経済白書」P14)

2 完全失業率と有効求人倍率等の動向

完全失業率と有効求人倍率等の動向をみると、完全失業率は**2009年7月**を山として**低下傾向**にあり、2018年3月には2.5%と1993年8月以来24年7か月ぶりの低い水準にまで改善した。**有効求人倍率は2009年8月**を谷として**上昇傾向**にあり、2018年3月には1.59倍と1974年1月以来44年2か月ぶりの高い水準となった。また、**新規求人倍率**は2018年3月には2.41倍と比較可能な昭和38年1月以降で**最も高い水準**となった。また、**正社員有効求人倍率**は2017年8月に**1倍**を

超える水準となった後、直近2018年3月に1.08倍となり、2004年度に集計を開始して以来、**過去最高の水準**となった。

（平成30年版「労働経済白書」P15）



（失業率の国際比較）

国際比較でみた我が国の失業率の状況について、OECD主要国の動向を比較すると、2017年の年齢計のOECD平均は5.8%となる中、我が国は2.8%と3%ポイント**低い水準**にあり、OECD主要国と比較しても**最も低い水準**となっている。2008年以降の各国の推移をみると、リーマンショック等の影響により、失業率は一時的に上昇したが、その後は低下している。ただし、イタリアとフランスでは相対的に改善が遅れている。

年齢別にみると、2017年の15～24歳のOECD平均は11.9%、25～54歳のOECD平均は5.3%となっており、若年失業率は他の年齢層と比べて高い水準にあり、例えば、イタリアの15～24歳の失業率は34.8%、フランスでは22.3%となっている。そうした中、我が国の2017年における**15～24歳の失業率**は4.7%と、OECD主要国の中で**最も低い水準**にある。

我が国における15～24歳の若年失業率が低い水準にあるのは、**若年層の雇用環境が改善**していることに加え、**新卒一括採用等**といった我が国の**雇用慣行**による影響があるものと考えられる。

なお、**25～54歳**の失業率をみると、各国とも若年層とくらべて水準はおおむね低くなっているが、我が国の2017年の水準は2.8%と、同様にOECD主要国の中で**最も低く**なっている。

（平成30年版「労働経済白書」P16）

2 求人・求職の動向



- 有効求人数、新規求人数は増加、有効求職者数、新規求職申込件数は しており、有効求人倍率、新規求人倍率は引き続き 傾向にある。
- 雇用形態別の求人・求職に関する指標の動向をみると、正社員・パートタイムともに、有効求人倍率、新規求人倍率は 傾向にある。
- 産業別及び雇用形態別に新規求人数の前年差の動向をみると、正社員では、 業」「運輸業、郵便業」「建設業」において、新規求人数の増加幅が拡大している。
- 職業別に新規求人数の動向をみると、正社員では、 職業」「事務的職業」「生産工程の職業」において、新規求人数の増加幅が拡大している。

A：減少

B：上昇

C：上昇

D：製造

E：専門的・技術的

5. 2013年以降の職業間ミスマッチ指標の動向をみると、正社員については 傾向となっている一方で、常用的パートタイムについては 傾向となっている。

F：低下

G：拡大

6. 男女別にみた有効求職者の希望する職業について、2013年から2017年への変化をみると、男性パート労働者では「販売の職業」「生産工程の職業」、女性パート労働者では「販売の職業」「サービスの職業」の構成比の が大きい。

H：低下

1 求人・求職に関する指標の動向

労働需給の状況を示す指標である有効求人倍率、有効求職者数、有効求人数、新規求人倍率、新規求職申込件数、新規求人数の動向について概観する。

まず、有効求人倍率、新規求人倍率については、2017年においても**上昇**傾向にあり、2018年3月には**有効求人倍率**が1.59倍、**新規求人倍率**は2.41倍にまで**上昇**した。なお、新規求人倍率は比較可能な昭和38年1月以降で**最高の水準**となった。

次に、労働需要を示す**有効求人数**、**新規求人数**については、2017年においても**増加**傾向にあり、2017年3月から2018年3月にかけて**有効求人数**は9.7万人**増加**し273.4万人となり、**新規求人数**は5.4万人**増加**し98.7万人となった。一方で、労働供給を示す**有効求職者数**、**新規求職申込件数**については、2017年においても**減少**傾向にあり、2017年3月から2018年3月にかけて**有効求職者数**は9.6万人**減少**し172.0万人となり、**新規求職申込件数**は2.6万人**減少**し41.0万人となった。

(平成30年版「労働経済白書」P20)

2 雇用形態別にみた求人・求職に関する指標の動向

雇用形態別の求人・求職に関する指標の動向をみると、2017年において、正社員、パートタイムともに**有効求人数**、**新規求人数**は**増加**傾向が続いている。また、**有効求職者数**、**新規求職者数**は減少傾向が続いている。特に、**正社員**では、**有効求人数**が**3年連続100万人を超える水準**となり、**新規求人数**が、2004年度に集計を開始して以来、**はじめて40万人を超える水準**となる等、労働需要が高まっている。

(平成30年版「労働経済白書」P20)

3 産業別にみた新規求人数の動向

産業別及び雇用形態別に新規求人数の前年差の動向をみると、2016年から2017年にかけて、パートタイムの新規求人数の増加幅が縮小する一方で、正社員の新規求人数の増加幅が拡大しており、産業計でみた増加幅も拡大している。また、産業別に正社員の2016年から2017年にかけての動向をみると、「医療、福祉」が引き続き高い増加幅を維持しており、「製造業」「運輸業、郵便業」「建設業」において増加幅が拡大している。産業別にパートタイムの2016年から2017年にかけての動向をみると、「宿泊業、飲食サービス業」「卸売業、小売業」において増加幅が縮小したが、「医療、福祉」において引き続き高い増加幅を維持していることが分かる。

（平成30年版「労働経済白書」P21）

4 職業別にみた新規求人数の動向

職業別に新規求人数の動向をみると、2016年から2017年にかけて、常用労働者では、全ての職業において新規求人数は増加しており、特に「専門的・技術的職業」「事務的職業」「生産工程の職業」における増加幅が拡大している。また、正社員やパートタイムでも、全ての職業において新規求人数は増加しており、特に**正社員**で「専門的・技術的職業」「事務的職業」「生産工程の職業」における増加幅が拡大している。さらに、パートタイムでは「**事務的職業**」における増加幅が拡大している。

（平成30年版「労働経済白書」P22）

5 職業間ミスマッチ指標の動向

労働需給の引き締まりが進む中、更なる雇用環境の改善を実現するためには、現在生じている様々な**求人・求職者間のミスマッチ**を解消していく必要がある。そこで、ここでは職業によるミスマッチの問題に着目し、正社員と常用的パートタイム別に「**職業間ミスマッチ指標***」の動向を確認していく。

※ 「職業間ミスマッチ指標」とは、職業間における求人、求職の分布の差をみるものであり、指標が大きくなるにつれて、職業間における求人、求職の分布の差が大きいことを示している。

2013年以降の職業間ミスマッチ指標の動向をみると、**正社員**については**低下傾向**となっている一方で、**常用的パートタイム**については**拡大傾向**となっている。

そこで、職業間ミスマッチの動向をより詳細に確認するため、求人超過によるミスマッチと求職超過によるミスマッチのどちらが生じているか峻別しながら、職業分類ごとの状況を整理していく。

まず、**正社員**では、「サービスの職業」「販売の職業」において求人超過によるミスマッチが拡大しているが、「**専門的・技術的職業**」において求人超過によるミスマッチが解消方向に進んでおり、総じてみると、求人超過によるミスマッチが解消方向に進んでいる。また、「事務的職業」において求職超過によるミスマッチが拡大しているが、「生産工程の職業」が求職超過から求人超過に転じたことにより、総じてみると、求職超過によるミスマッチも解消方向に進んでいる。

次に、**常用的パートタイム**では、「**専門的・技術的職業**」における求人超過によるミスマッチが解消方向に進んでいるものの、「サービスの職業」「販売の職業」「生産工程の職業」における求人超過によるミスマッチが拡大しており、総じてみると、求人超過によるミスマッチが拡大している。また、「事務的職業」「運搬・清掃等の職業」では求職超過によるミスマッチも拡大していることが確認できる。

(平成30年版「労働経済白書」P23～24)

6 男女別にみた有効求職者の希望する職業

有効求職者がどのような職業を希望しているのか、男女別及び雇用形態別に状況を確認していく。2017年の状況をみると、**男性の正社員**では「**生産工程の職業**」の希望者の割合が最も高くなっているが、職業間での差が比較的小さくなっている。また、**男性のパート労働者**では「**運搬・清掃等の職業**」の希望者の割合が最も高くなっているが、同様に職業間での差が比較的小さくなっている。他方、**女性**では、**正社員・パート労働者**ともに「**事務的な職業**」の希望者の割合が高くなっており（正社員：51.0%、パート労働者：27.8%）、「**専門的・技術的な職業**」「**サービスの職業**」についても、男性より割合が高くなっている。

さらに、2013年から2017年にかけて希望する職業にどのような変化が生じているのか確認してみると、求人超過となっていた「サービスの職業」「販売の職業」では、**男性パート労働者**を除き、**構成比が低下**している一方で、求人超過によるミスマッチが解消方向に進んでいる「**専門的・技術的な職業**」では、**男性正社員**を除き、**構成比が上昇**していることが分かる。特に、パート労働者における状況をみると、男性では「販売の職業」「生産工程の職業」の構成比の低下が大きく、女性では「販売の職業」「サービスの職業」の構成比の低下が大きいことが分か

る。

（平成30年版「労働経済白書」P 24～25）

3 就業者・雇用者の動向



1. 2018年3月調査の雇用人員判断D.I.は、全産業・製造業・非製造業のいずれもバブル期に次ぐ人手 感となっている。
2. 雇用形態別にみると、「」において人手 感の高まりが強い。
3. 正社員等では「業」における人手 感の高まりが特に強くなっており、パートタイムでは「」「サービス（他に分類されないもの）」における人手 感が特に強い。
4. 全産業では「現場の労働者」「社内のを推進する人材」「社内のを担う中核的な管理職」において人手 感が高い。
5. 「海外展開に必要な国際人材」「研究開発等を支える高度人材」の人手 感は、業で高い。

A：不足
B：正社員等
C：製造
D：生活関連サービス業、娯楽業
E：技能
F：IT化
G：人材マネジメント
H：製造

1 雇用人員判断D.I.の推移

少子高齢化による労働供給制約下にある我が国では、日本経済の緩やかな改善にともない、企業において人手不足感が高まっている。そこで、ここからは企業の人手不足感の状況について概観していく。

まず、短観の雇用人員判断D.I.の推移をみていく。**雇用人員判断D.I.がプラスであることは、人手が過剰と考えている企業の割合の方が高く、マイナスであることは、人手が不足していると考えている企業の割合の方が高いことを示している。**

全産業の推移をみると、2013年に過剰から不足に転じた後、**人手不足感は趨勢的に高まっており、直近の2018年3月調査の雇用人員判断D.I.は、全産業・製造業・非製造業のいずれもバブル期に次ぐ人手不足感**となっており、1992年3月調査以来26年ぶりの水準となっている。

（平成30年版「労働経済白書」P 34～35）

2 雇用形態別、産業別にみた労働者過不足判断D.I.

「常用労働者」の中でどのような雇用形態において人手不足感が高まっているかみると、「**正社員等**」の**人手不足感**の高まりが、「臨時」「パートタイム」「派遣労働者」の人手不足感の高まりを上回っており、「正社員等」において人手不足感の高まりが深刻であることが分かる。

次に、「正社員等」と「パートタイム」において、それぞれどのような産業において人手不足感が高まっているのか確認すると、「**正社員等**」では「**製造業**」における人手不足感の高まりが**特に深刻**となっており、その他に「サービス（他に分類されないもの）」「建設業」における人手不足感の高まりが強い。「パートタイム」では、「生活関連サービス業、娯楽業」「サービス（他に分類されないもの）」における人手不足感の高まりが強いことが分かる。ただし、2018年2月調査の数値をみると、人手不足感を示すD.I.の水準が最も高いのは「宿泊業、飲食サービス業」となっており、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」「運輸業、郵便業」が高い状況となっている。

（平成30年版「労働経済白書」P35～36）

3 産業別・スキル別にみた正社員の人手不足感

産業別及びスキル別に正社員の人手不足感を概観すると、全産業では「**現場の技能労働者**」「**社内のIT化を推進する人材**」「**社内の人材マネジメントを担う中核的な管理職**」の人手不足感が高いことが分かる。

他方、「**海外展開に必要な国際人材**」「**研究開発等を支える高度人材**」の人手不足感は、**製造業**では高いものの、全産業では相対的に低い水準となっている。ただし、グローバルな経済活動・イノベーション活動を重視する企業においては、製造業を中心に、これらの人材の人手不足感が高い状況にある。

（平成30年版「労働経済白書」P36）

4 人手不足の程度と対処策の関係

労働者の過不足感の程度と「正社員等の採用・正社員への登用の増加」との関係性をみると、人手不足感に関して「大いに不足」と回答した事業所の方が、「適切」と回答した事業所と比較し、今後、本対処策を講じる意向が強いことが分かる。さらに、労働者の過不足感の程度と「省力化投資による生産性の向上・

外注化・下請化」との関係性をみると、人手不足感の高まりとともに、今後、本対処策を講じる意向が高まることが確認できる。

一方、労働者の過不足感の程度と「在職者の労働条件の改善（賃金）」との関係性をみると、賃金については対処策を講じる事業所割合の水準が、人手不足感の程度に応じて高まっていくものの、今後の意向については、本対処策を講じる意向が高まっておらず、労働者が「不足」又は「大いに不足」と回答したにもかかわらず、今後1年間に本対処策の実施を予定している事業所の割合が低下するという傾向もある。加えて、所定労働時間の削減等といったその他の労働条件の改善については、人手不足感の高まりに応じて、今後、当該対処策を講じる意向が高まる傾向にあるものの、他の対処策を比較すると、その上昇幅は小さくなっている。

実際にハローワークに提出された求人について求人条件別に充足率の状況を見ると、完全週休二日制の求人はそうでない求人と比べて充足率が2.1%ポイント高く、時間外労働の無い求人は所定外労働時間が週30時間以上の求人と比べて充足率が8.5%ポイント高い等、求人情報内に示された労働条件により充足率に違いがみられる。

今後、人材を確保するためには、労働条件の改善にも積極的に取り組んでいくことが重要だと考えられる。

（平成30年版「労働経済白書」P 37～38）

2019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 2019 年 4 月 30 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 2019

管理コード 07841P-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。