08401P-00

2020 年度版

圧倒的支持!! 売上No.1※

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

赤シートつき

本気で合格だけを考え抜いて
生まれ変わりました。

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 社労士講座 上級本科生/上級演習本科生 公式教材

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てみると、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問にかける時間が長くなるため、非常に負荷が高くなっています。また、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り、「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おり、毎年多くの受験生の方にご好評をいただいております。

今回の改訂では、本文レイアウトの全面リニューアルを行い、今までよりも読みやすく、試験攻略に役立つ知識をより効果的に身に付けていただけるようになりました。また、情報量についても、直近の本試験の出題傾向を改めて見直したうえで、精査致しました。

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。

令和２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（労働経済白書、厚生労働白書）」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

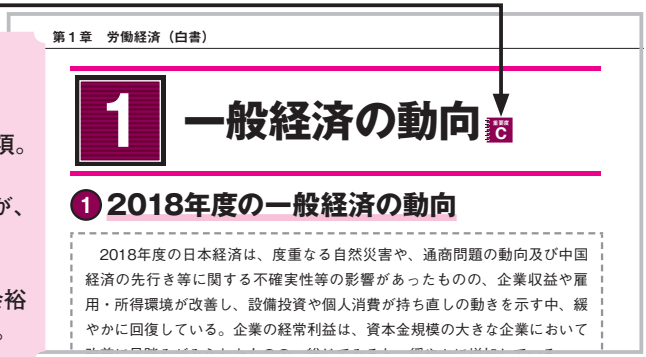
一般常識科目では、白書・統計以外にも、「労務管理」「社会保障制度」に関する出題もあります。本書は、これらについても、まんべんなく対策ができるようにしています。

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。



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。

① 2018年度の雇用・失業情勢の動向

日本経済が緩やかに回復する中、完全失業率が2018年度平均で2.4％と1992年度以来26年ぶりの低い水準となり、**有効求人倍率**が2018年度平均で**1.62倍**と**1973年度以来45年ぶりの高い水準**となるなど、雇用情勢は着実に改善している。加えて、求人が求職を大幅に上回って推移する中、正社員有効求人倍率は2017年７月以降、**１倍以上**の水準で推移している。

さらに、就業者・雇用者の動向に着目すると、就業者は６年連続で増加しており、**女性や高齢者等の労働参加が進んだ結果**、**労働力率も上昇傾向にある**。雇用者数も６年連続で増加しており、雇用形態別にみても、不本意非正規雇用労働者数が減少を続ける中、正規雇用労働者数は４年連続で増加している。

（令和元年版「労働経済白書」P 267）

Check Point!

- □ **正社員有効求人倍率が１倍以上の水準を維持するなど、雇用情勢は着実に改善している。**
- □ **一般に、完全失業率は景気に遅れて変動し、有効求人倍率は景気の動向にほぼ一致した動きを示すとされている。**

参考 **労働力人口比率（労働力率）**とは、15歳以上人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合をいう。労働力人口比率を性別ごとにみると**男性**は20歳台で上昇し、その後横ばいになり、60歳以上になると低くなる**台形型**となっているが、**女性**は20歳台で上昇したのち、30歳台で低下し、40歳台になると再び上昇し、50歳以上になると再び低下する**M字型**となっている。

3. 非労働力人口

非労働力人口
（７年連続の減少

Check Poi

□ 非労働力人口

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。

問題チェック 予想問題

2019年労働力調査（総務省）によると、非労働力人口は、2019年平均で4197万人と、前年に比べ66万人の減少となっており、このうち65歳以上は２万人の減少となっている。

解答 ×　　2019年（令和元年）労働力調査（総務省）

2019年平均の非労働力人口のうち、65歳以上については２万人の増加となっている。

◉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。

		H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R元
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										
	若年者雇用実態調査							☆			
	障害者雇用状況の集計結果				★						
	高年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）

R元選択	・総務省「平成 29 年就業構造基本調査」
R元択一	・厚生労働省「平成 29 年労使間の交渉等に関する実態調査」
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 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」

目　次

はじめに ／ iii
本書の特色と効果的な活用法 ／ iv
本試験の傾向／ vii

第１章　労働経済（白書） ／1

1 一般経済の動向 C …… 2
❶2018年度の一般経済の動向 …… 2
2 雇用・失業情勢 A …… 3
❶2018年度の雇用・失業情勢の動向 …… 3
❷完全失業率の要因分解 …… 4
❸2018年度の求人・求職の動向 …… 5
❹大学新卒者の雇用情勢の動向 …… 8
3 我が国を取り巻く人手不足等の現状 B …… 11
❶人手不足と労働生産性 …… 11
❷我が国における人手不足解消に向けた企業の取組状況 …… 12
❸人手不足等が企業経営や職場環境に与える影響 …… 13
❹働きやすさと働きがい …… 14
❺我が国の「働きやすさ」の現状と「働きやすさ」に影響を与える要素 …… 15
❻働きやすさの向上に資する企業の取組 …… 17
❼中小企業における働きやすい職場環境づくり …… 18
❽ワーク・エンゲイジメントに着目した「働きがい」をめぐる現状 …… 19
❾「働きがい」と様々なアウトカムとの関係 …… 20
4 仕事と育児の両立支援策の推進 A …… 22
❶現状 …… 22
❷育児・介護休業法 …… 22
❸企業における次世代育成支援の取組 …… 23
5 非正規雇用の現状と対策 A …… 25
❶非正規雇用の現状と課題 …… 25
❷正社員転換・待遇改善の推進 …… 25
❸パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保と正社員転換の推進 …… 27
❹治療と職業生活の両立支援の推進 …… 27
6 柔軟な働き方がしやすい環境整備 A …… 29
❶雇用型テレワークの普及促進 …… 29
❷自営型テレワークの就業環境整備 …… 30
❸副業・兼業の促進 …… 31
❹多様な正社員等の普及促進 …… 31

第２章　統計調査／33

第１節　労働経済関係統計調査／35

1 労働経済用語 A …… 36
- ❶ 就業構造 …… 36
- ❷ ミスマッチ（需給ミスマッチ） …… 36
- ❸ ディスカレッジドワーカー …… 36
- ❹ ジョブ型雇用・メンバーシップ型雇用 …… 36
- ❺ オークンの法則 …… 37

2 労働力調査 B …… 38
- ❶ 概要等 …… 38
- ❷ 就業状態の動向 …… 39
- ❸ 若年層（15～34歳）及び35～44歳の動向 …… 46

3 毎月勤労統計調査 B …… 48
- ❶ 概要等 …… 48

4 就労条件総合調査 B …… 50
- ❶ 概要等 …… 50
- ❷ 労働時間制度 …… 51
- ❸ 賃金制度 …… 55
- ❹ 資産形成 …… 55

5 賃金構造基本統計調査 B …… 57
- ❶ 概要等 …… 57
- ❷ 令和元年賃金構造基本統計調査（初任給）調査結果のポイント …… 57

6 雇用均等基本調査 B …… 59
- ❶ 概要等 …… 59
- ❷ 企業調査結果概要 …… 60
- ❸ 事業所調査結果概要 …… 66

7 賃金引上げ等の実態に関する調査 B …… 72
- ❶ 概要等 …… 72
- ❷ 賃金の改定の実施状況 …… 73
- ❸ 賃金の改定額及び改定率 …… 74
- ❹ 定期昇給制度、ベースアップ等の実施状況 …… 74
- ❺ 賃金カットの実施状況 …… 75
- ❻ 賃金の改定事情 …… 75

8 若年者雇用実態調査 B …… 77
- ❶ 概要等 …… 77
- ❷ 事業所調査 …… 78
- ❸ 個人調査 …… 83

9 障害者雇用状況の集計結果 A …… 88
- ❶ 概要等 …… 88

❷民間企業における雇用状況 …… 89
❸公的機関における在籍状況 …… 91
❹独立行政法人等における雇用状況 …… 92
10 高年齢者の雇用状況集計結果 B …… 93
❶概要等 …… 93
❷高年齢者雇用確保措置の実施状況 …… 94
❸60歳定年到達者の動向 …… 95
❹65歳定年企業の状況 …… 96
❺66歳以上働ける制度のある企業の状況 …… 96
❻希望者全員が66歳以上働ける企業の状況 …… 97
❼高年齢労働者の状況 …… 98
11 外国人雇用状況の届出状況 A …… 100
❶概要等 …… 100
❷外国人労働者の状況 …… 101
❸事業所の状況 …… 102
❹産業別の状況 …… 103
❺派遣・請負の状況 …… 104
12 労働組合基礎調査 A …… 105
❶概要等 …… 105
13 個別労働紛争解決制度の施行状況 B …… 108
❶調査の概要 …… 108
❷平成30年度結果のポイント …… 108

第2節　社会保障関係統計数値 ／ 111
1 社会保障費用統計 B …… 112
❶調査の概要 …… 112
❷平成29（2017）年度　集計結果のポイント …… 112
2 平成29年度国民医療費の概況 B …… 114
❶調査の概要 …… 114
❷平成29年度　結果のポイント …… 114
3 平成30年度厚生年金保険・国民年金事業の概況 B …… 116
❶平成30年度　公的年金制度の概況のポイント …… 116
4 平成30年（2018）人口動態統計 B …… 118
❶調査の概要 …… 118
❷平成30年（2018）人口動態統計（確定数）調査結果のポイント …… 118

第3章　社会保障制度 ／ 121
1 社会保障総論 B …… 122
❶社会保障の目的及び機能 …… 122

2 社会保障制度の変遷 B …… 131
1 第２次世界大戦以前の社会保障制度 …… 131
2 第２次世界大戦後の社会保障制度 …… 135
3 参加型社会保障 …… 138
4 「全世代型」社会保障への更なる方向転換 …… 140
3 医療保険制度の変遷 A …… 141
1 医療制度の沿革 …… 141
2 医療保険の創設期 …… 142
3 医療保険の整備期 …… 143
4 高齢化への対応期 …… 145
4 介護保険の変遷 B …… 147
1 介護保険制度の実施 …… 147
5 年金制度の変遷 A …… 150
1 年金制度の沿革 …… 150
2 年金制度の創設期 …… 151
3 年金制度の整備期 …… 152
4 高齢化への対応期 …… 154
6 社会保障協定等 B …… 158
1 社会保障協定 …… 158
2 公的年金に係る税金 …… 162
7 日本年金機構及び審議機関等 B …… 164
1 日本年金機構 …… 164
2 審議機関等 …… 164

第４章　労務管理 ／ 169
1 人事情報 B …… 170
1 職務に関する情報 …… 170
2 労働力に関する情報 …… 173
2 雇用管理 B …… 176
1 採用管理 …… 176
2 異動管理 …… 177
3 退職管理 …… 181
3 能力開発 B …… 184
1 定義 …… 184
2 教育訓練 …… 184
3 人材開発 …… 188
4 賃金管理 B …… 191
1 賃金額管理 …… 191
2 賃金体系管理 …… 193

❸ 賃金形態管理 …… 194
❹ フリンジ・ベネフィット管理 …… 194
❺ 年俸制の普及 …… 196
5 人間関係管理 重要B …… 197
❶ 科学管理法 …… 197
❷ モラール管理 …… 197
❸ モチベーション管理 …… 199
❹ 労働の人間化 …… 201
6 その他 重要C …… 203
❶ その他の労務管理用語 …… 203

● 索引 ／ 208

第1章

労働経済（白書）

1 一般経済の動向

2 雇用・失業情勢

3 我が国を取り巻く人手不足等の現状

4 仕事と育児の両立支援策の推進

5 非正規雇用の現状と対策

6 柔軟な働き方がしやすい環境整備

1 一般経済の動向 重要度C

① 2018年度の一般経済の動向

2018年度の日本経済は、度重なる自然災害や、通商問題の動向及び中国経済の先行き等に関する不確実性等の影響があったものの、企業収益や雇用・所得環境が改善し、設備投資や個人消費が持ち直しの動きを示す中、緩やかに回復している。企業の経常利益は、資本金規模の大きな企業において改善に足踏みがみられたものの、総じてみると、緩やかに増加している。

こうした中、労働分配率をみると、2012年中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、全ての企業規模において低い水準で推移している中、足下では資本金10億円以上の企業や１千万円以上１億円未満の企業において下げ止まりの兆しがみられる。また、企業の設備投資の推移をみると、2018年度の設備投資計画は例年に比べて大幅に高い伸び率となった。

（令和元年版「労働経済白書」P 267）

問題チェック 予想問題

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。

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。

解答

A：付加価値　B：人件費　C：低下　D：上昇

労働分配率は、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。

財務省「法人企業統計調査（営利法人等対象）」によると、近年の労働分配率は、平成２（1990）年初のバブル崩壊後に大きく上昇した後、緩やかな低下傾向を示していたが、平成20（2008）年のリーマン・ショック後に急騰している。

2 雇用・失業情勢 重要度A

① 2018年度の雇用・失業情勢の動向

日本経済が緩やかに回復する中、完全失業率が2018年度平均で2.4％と1992年度以来26年ぶりの低い水準となり、**有効求人倍率**が2018年度平均で**1.62倍**と**1973年度以来45年ぶりの高い水準**となるなど、雇用情勢は着実に改善している。加えて、求人が求職を大幅に上回って推移する中、正社員有効求人倍率は2017年７月以降、**１倍以上**の水準で推移している。

さらに、就業者・雇用者の動向に着目すると、就業者は６年連続で増加しており、**女性や高齢者等の労働参加が進んだ結果**、**労働力率も上昇傾向にある**。雇用者数も６年連続で増加しており、雇用形態別にみても、不本意非正規雇用労働者数が減少を続ける中、正規雇用労働者数は４年連続で増加している。

（令和元年版「労働経済白書」P 267）

Check Point!

- □ **正社員有効求人倍率が１倍以上の水準を維持するなど、雇用情勢は着実に改善している。**
- □ **一般に、完全失業率は景気に遅れて変動し、有効求人倍率は景気の動向にほぼ一致した動きを示すとされている。**

1. 完全失業率

労働力人口（就業者＋完全失業者）に対する完全失業者の割合をいう。一般に**完全失業率**は、**景気に後れて変動**するといわれている。

2. 求人倍率

求職者数に対する求人者数の割合をいう。求人倍率のうち、その月に新たに登録された新規求人数をその月に新たに登録された新規求職申込件数で除したものを**新規求人倍率**といい、原則として申し込み月を含めて**３箇月**の有効期間内の有効求人数を、原則として申し込み月を含めて**３箇月**の有効期間内の有効求職申込件数で除したものを**有効求人倍率**という。一般に、**有効求人倍率**は動きが安定し方向が読み取りやすく、また、**景気の動向とほぼ一致**した動きを示すのに対し、

新規求人倍率は**景気先行的な動き**を示すといわれている。また、**有効求人倍率**と**自発的な離職率**との間には**正の相関**（好況期には自発的な離職率が高まる）があり、**有効求人倍率**と**自発的離職失業率**との間には**負の相関**（好況期には自発的な失業率は低下する）があるともいわれている。

厚生労働省「職業安定業務統計」によると、2019年平均の**新規求人倍率**は**2.42倍**で、前年に比べて0.03ポイント上昇しており、2019年平均の有効求人倍率は**1.60**倍で、前年に比べて0.01ポイント低下している。

参考（2018年度の雇用情勢）
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１月以降、約26年ぶりの低い水準で推移している。
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11月以降は、足下の2019年３月まで1.63倍を維持しており、1974年１月以来の高い水準となった。また、新規求人倍率は2019年２月には2.50倍と、比較可能な1963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、直近の2019年３月に1.16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。
（令和元年版「労働経済白書」Ｐ18）

❷ 完全失業率の要因分解

我が国の雇用情勢は着実に改善し、完全失業率は、前年度差で2010年度以降低下傾向にあるが、どういった要因によって完全失業率は低下しているのだろうか。

そこで、完全失業率の前年度差について、

① **就業者数要因**、
② **15歳以上人口要因**、
③ **労働力率要因**

にそれぞれ要因分解し、その推移をみていく。

なお、完全失業率は、労働参加の拡大等に伴う就業者数の増加によっても低下するが、人口減少や少子高齢化等に伴う15歳以上人口の減少や労働市場からの退出に伴う労働力人口の減少（労働力率の低下）によっても低下する。

2010年度から2012年度にかけての完全失業率は、**③の労働力率要因**がマイナスに寄与した結果、前年度差でマイナスとなった。

一方で、**2013年度以降**の完全失業率は、③の労働力率要因がプラスに寄与したものの、①の就業者数要因が、労働力率要因を上回りマイナスに寄与

した結果、前年差でマイナスとなった。

以上より、**2010年度から2012年度**にかけての完全失業率の低下は**労働力率の低下**が、**2013年度以降**の完全失業率の低下は就業者数の増加が、**それぞれ大きく寄与**していたことが分かる。

2013年度以降の雇用情勢を振り返ると、15歳以上人口が2011年度をピークに緩やかな低下傾向で推移する中、**女性や高齢者を中心に労働参加が拡大**し、労働力人口が増加した結果、労働力率は上昇傾向で推移しており、また、就業者数も2012年度を谷として増加傾向にある。これらを踏まえると、2013年度以降の完全失業率の低下は、こうした雇用情勢の改善に伴う現象であることが考えられる。

なお、15歳以上人口要因については、2012年度よりマイナスに寄与する傾向にあるものの、相対的にみれば、完全失業率の低下に対し、現時点では、大きな影響はない状況にあるといえよう。（令和元年版「労働経済白書」P20）

Check Point!

□ **完全失業率は、労働参加の拡大等に伴う就業者数の増加によっても低下するが、人口減少や少子高齢化等に伴う15歳以上人口の減少や労働市場からの退出に伴う労働力人口の減少（労働力率の低下）によっても低下する。**

③ 2018年度の求人・求職の動向

1 労働需給の状況

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、2018年においても上昇傾向で推移する中、有効求人倍率は、2018年11月以降、足下の2019年３月まで1.63倍を維持しており、新規求人倍率は、2019年２月には2.50倍と、比較可能な1963年１月以降で最も高い水準となった。

次に、**労働需要を示す有効求人数**、**新規求人数**についてみると、有効求人数は、2018年においても緩やかな増加傾向にあり、2018年３月から2019

年３月にかけて1.4万人増加し277万人となった。新規求人数は、2018年６月までは緩やかな増加傾向にあったものの、７月以降はおおむね横ばい傾向で推移し、2019年１月から２月にかけて、再び増加傾向に転じたが、直近の2019年３月の値が２月から大きく減少した結果、2018年３月から2019年３月にかけて2.4万人減少し96万人となった。新規求人数は、総じて高い水準で推移しているものの、増加傾向に高止まりの兆しがうかがえる。

一方、**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、2018年においても減少傾向にあり、有効求職者数は、2018年３月から2019年３月にかけて3.0万人減少し169.7万人となり、新規求職申込件数は1.7万人減少し39.6万人となった。（令和元年版「労働経済白書」Ｐ26）

Check Point!

□ **有効求人数は増加傾向にあり、新規求人数も高い水準で推移しているものの、増加傾向に高止まりの兆しがうかがえる。**

□ **有効求職者数、新規求職申込件数は減少しており、有効求人倍率、新規求人倍率は引き続き上昇傾向にある。**

2 雇用形態別の求人・求職の動向

雇用形態別の求人・求職に関する指標の動向をみると、2018年において、正社員の有効求人数、新規求人数は緩やかな増加傾向にある一方、パートタイムの新規求人数は、2018年４月をピークに、おおむね横ばい圏内で推移する中、有効求人数は緩やかな増加傾向で推移している。

また、正社員、パートタイムともに有効求職者数、新規求職者数は減少傾向が続いている。特に、正社員では、有効求人倍率が2017年８月に１倍を超える水準となった後、直近2019年３月に1.16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るなど、総じてみると、労働需要は高い水準を維持している。（令和元年版「労働経済白書」Ｐ26、27）

Check Point!

□ **正社員の有効求人数、新規求人数は緩やかな増加傾向にある一方、パートタイムの新規求人数は、2018年４月をピークに、おおむね横ばい圏内で推移する中、有効求人数は緩やかな増加傾向で推移している。**

3 産業別及び雇用形態別新規求人数の前年差の動向

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、2017年度から2018年度にかけて、正社員、パートタイムともに新規求人数の増加幅が縮小した。また、産業別に2017年度から2018年度にかけての動向をみると、正社員、パートタイムともに、「宿泊業，飲食サービス業」「情報通信業」が前年差で減少に転じているほか、パートタイムでは「製造業」「卸売業，小売業」も前年差で減少に転じている。その他の産業では、いずれの雇用形態でも新規求人数は前年差で増加しているが、その増加幅は総じて縮小傾向にあり、特に、正社員では「卸売業，小売業」、パートタイムでは「運輸業，郵便業」において増加幅が大きく縮小している。なお、減少幅が最も大きな産業は、正社員では「情報通信業」、パートタイムでは「製造業」であった。

（令和元年版「労働経済白書」P27、28）

Check Point!

□ **2017年度から2018年度への新規求人数の就業形態別・産業別の推移をみると、正社員・パートタイムともに「宿泊業，飲食サービス業」「情報通信業」が前年度差で減少に転じているほか、パートタイムでは「製造業」「卸売業，小売業」において前年差で減少に転じている。その他の産業ではいずれの就業形態でも新規求人数は前年差で増加しているが、その増加幅は縮小傾向にある。**

4 業種別にみた新規求人数及び充足率の推移

1．製造業の新規求人数の推移をみると、正社員はおおむね増加傾向で推移している一方で、パートタイムは2018年の年央以降低下傾向で推移している。

2．非製造業の新規求人数の推移をみると、正社員、パートタイムともにおおむね増加傾向で推移しているものの、増加幅はやや鈍化傾向にある。

3．また、いずれの産業においても、正社員、パートタイムともに充足率は趨勢的に低下しているが、特に、非製造業は充足率の水準が相対的に低く、企業が出した求人に対して、十分な人員が確保できていない可能性がうかがえる。

（令和元年版「労働経済白書」P29）

5 職業別新規求人数の動向

職業別に新規求人数の動向をみると、2017年度から2018年度にかけて、正社員、パートタイムともに、新規求人数の増加幅は総じて縮小傾向にあり、特に、正社員は「サービスの職業」「販売の職業」において増加幅が大きく縮小しており、パートタイムは「販売の職業」「生産工程の職業」において前年差で減少に転じている。　（令和元年版「労働経済白書」Ｐ30）

Check Point!

□ **新規求人数の増加幅は総じて縮小傾向にあり、パートタイムでは「販売の職業」「生産工程の職業」において、前年差で減少に転じている。**

4 大学新卒者の雇用情勢の動向

1 大学等卒業予定者の就職内定状況について

就職（内定）率の推移をみても、高校新卒者、大学新卒者ともに非常に高い水準で推移しており、**高校生**の就職（内定）率は、2019年３月末時点で**98.2%**、**大学生**の就職（内定）率は、2019年４月１日時点で**97.6%**となっている。

労働需給がひっ迫する中、新卒者の雇用情勢も改善傾向にあることが考えられるが、以下では、特に大学新卒者の雇用情勢の動向について、より詳細に確認していく。

まず、文部科学省「学校基本統計」により、学卒就職者の**卒業後の進路状況の推移**をみると、男女ともに、「**正規の職員等でない者等**」の割合が**緩やかに低下**し、「**進学者等**」の割合が**おおむね横ばいで推移**する中、「**正規の職員等**」に就く者の割合が、**経年的に増加**していることが分かる。

（令和元年版「労働経済白書」Ｐ42）

参考（就職活動の始まりと終わりの時期の認識の推移）
次に、内閣府「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査」により、就職活動を行う学生の就職・採用選考活動の動向についてみると、**就職活動が始まったと考える時期**については、「**卒業前年度の３月**」と回答する者の割合が**最も高い**中、2018年度調査では、「**卒業前年度の９月以前**」の割合が**増加**している。
また、**就職活動が終わったと考える時期**については、2016年以降は「**卒業年度の６月**」と回答する者の割合が**最も高い**中、2018年度調査では過去と比較し、「**卒業年度の６月以**

前」の割合が**わずかに高く**なっている。こうした状況を踏まえ、**就職活動が始まったと考える時期から就職活動が終わったと考える時期までの期間**についてみると、2016年度調査から2018年度調査にかけて、「**3ヶ月間程度以内**」「**4ヶ月間程度**」と回答する者の割合が**低下**する一方で、「**5ヶ月間程度**」**以上**と回答する者の割合が**増加**しており、**就職活動期間が長期化する傾向**がみられる。（令和元年版「労働経済白書」P42）

2 インターンシップの参加経験の有無

インターンシップの参加経験の有無をみると、インターンシップに複数回参加したことがある者が経年的に増加しているが、参加したインターンシップの日数が最長で「**1日間**」である者の割合が**増加**しており、**最長**で「**5日間以上**」である者の割合が**減少**していることが分かる。

そこで、1日間のインターンシップの内容について詳細をみると、**就業体験等を伴わない1日間のインターンシップ**は、1日間のインターンシップ全体の**4割以上**を占めており、また、インターンシップに参加して感じた**効果**については、「**業界・業種を理解することができた**」以外は、「**1日間のインターンシップ**」に比べ「**2日間以上のインターンシップ**」の方が効果を感じたと回答する割合が高くなっている。

インターンシップは、大学及び学生にとっては、**キャリア教育・専門教育**としての意義や、**高い職業意識の育成**、**自主性・独創性のある人材の育成等**に資するものである一方で、企業にとっても、**自社に対する理解の促進**、**自社の魅力発信等に資する取組**であることから、インターンシップに関わる者が協働し、インターンシップの更なる普及・推進を図っていくことが重要となるだろう。（令和元年版「労働経済白書」P45）

3 仕事に関する若年層の意向等

若年層の働く目的や就職先を決めるに当たって重視していることを確認していくことで、仕事に関する若年層の意向等について概観したい。

20～24歳の若年層の働く目的についてみると、「**お金を得るために働く**」者の割合が**経年的に増加**している中、「**生きがいをみつけるために働く**」者の割合は、**減少傾向**にあることが分かる。

一方で、就職活動に関わる大学4年生を対象に、就職先を決めるに当たって重視していることについて尋ねた結果をみると、「**企業等の安定性**」「**職場**

の雰囲気が良さそう」に次いで、「**自分のやりたい仕事ができる（やりがいがある）**」が「**給料や賞与が高い／手当や社会保障が充実**」を**上回っている**ことが分かる。

仕事に生きがいを求める若年層は減ってきているものの、就職先を決めるに当たっては、給与よりもやりがいを重視する者が多く、引き続き、求人・求職者間のマッチングが重要となるだろう。　（令和元年版「労働経済白書」P 46）

3 我が国を取り巻く人手不足等の現状 重要度B

① 人手不足と労働生産性

人手不足の問題を考えるに当たって併せて考察していくことが有用だと考えられる、労働生産性の向上をめぐる状況について概観していく。

労働生産性の向上に当たって、分子である**付加価値額**を高めるためには、「**営業力・販売力**」「従業員への**能力開発**」「従業員の**意欲を高める人事マネジメント**」「**技術力**」「顧客満足度の向上によるリピーター獲得力」等に取り組むべきと考えている企業が多いものの、３年前からの取組強化状況をみると、企業が強化に取り組むべきと考えている内容ほど、実際には取り組めていない傾向にあることが分かった。続いて、将来に目を転じると、３年先を見据えた際に労働生産性の向上に取り組む予定のある企業は、人手適当企業より人手不足企業において多く、人手不足が労働生産性を向上させようとする契機となっている可能性が示唆された。また、人手不足企業、人手適当企業ともに、「**営業力・販売力**」「**技術力**」等の、強化すべきと考えていながら実際には取り組めていない内容を強化しようとする意向が強いことも明らかとなった。

（令和元年版「労働経済白書」P268、269）

・労働生産性

労働投入量に対する**産出量（高）**の比率をいい、例えば、労働時間１時間当たり鉄何トンあるいは何円、１人１箇月当たり鉄何トンあるいは何円などと示される。労働生産性のうち、算出を物量単位で表したものを物的労働生産性といい、算出を貨幣単位で表したものを価値的労働生産性といい、特に算出を付加価値で表したものを付加価値労働生産性という。

参考 労働生産性の向上に取り組めない理由等をみると、特に人手不足企業では「日々の業務遂行で精一杯のため」を挙げる企業が多く、人手不足の状況が労働生産性を向上させる契機となる企業も多い反面、一部の人手不足企業では、人手不足に伴う業務の多忙化や人材不足等により、労働生産性の向上に取り組むことが困難になっていく可能性も考えられる。また、地域間の労働生産性をめぐる状況についてみると、1970年から2010年までの40年間で、労働生産性の地域間格差は、東京都を除くその他の46都道府県間では縮小している一方で、東京都の労働生産性は他の道府県と比較して飛び抜けて高くなっている。東京都の労働生産性を押し上げた要因をみると、「TFP※」や「労働の質」の寄与が大きく

2020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　2020 年 4 月 20 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　2020

管理コード　　08401P-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。