

大滝・馬場人事労務研究所便り

「M字カーブ」の解消進む～労働力調査（2018年平均）にみる就業者の動向

◆就業者は6年連続の増加、就業率も6年連続の上昇

総務省が発表した労働力調査によると、2018年平均で、労働力人口（15歳以上人口のうち、就業者と完全失業者を合わせた人口）は、6,830万人と、前年に比べ110万人の増加（6年連続の増加）となりました。男女別にみると、男性は3,817万人と33万人の増加、女性は3,014万人と77万人の増加となりました。

就業者についてみると、6,664万人と、前年に比べ134万人の増加（6年連続の増加）となりました。男女別にみると、男性は3,717万人と45万人の増加、女性は2,946万人と87万人の増加となりました。

就業率（15歳以上人口に占める就業者の割合）は、2018年平均で60.0%と、前年に比べ1.2ポイントの上昇（6年連続の上昇）となりました。男女別にみると、男性は69.3%と0.9ポイントの上昇、女性は51.3%と1.5ポイントの上昇となりました。

正規・非正規の別にみると、正規の職員・従業員は53万人の増加、非正規の職員・従業員は84万人の増加となりました。正規の職員・従業員を男女別にみると、男性は2,347万人と29万人の増加、女性は1,138万人と24万人の増加となりました。

非正規の職員・従業員を男女別にみると、男性は669万人と22万人の増加、女性は1,451万人と62万人の増加となりました。

就業者を産業別にみると、「宿泊業・飲食サービス業」は2018年平均で416万人と前年に比べ25万人の増加、「医療・福祉」は831万人と17万人の増加などとなりました。

◆女性の就業率が50年ぶりに5割を超える

女性についてみると、就業者の増加が著しく、女性の就業率が5割を超すのは50年ぶりです。正規・非正規でいうと、特に非正規で増加したことがわかります。また、産業別にみると、女性の就業者が最も増加した分野が、「宿泊業・飲食サービス業」で20万人増、続いて介護など「医療・福祉」の14万人増です。背景には、人手不足や育児と両立して働きやすい環境づくりが進んだことがあります。女性の就業率は出産や育児を理由に30歳代で下がり、40歳



代で再び上がる傾向がありました。年齢層に分けてグラフを描くとM字になるので以前から「M字カーブ」といわれていますが、近年は仕事と育児を両立できる働き方が広がった結果、退職する女性は減り「M字カーブ」の解消が一段と進んだ格好です。

18年は若年層の女性就業率も大きく上がりました。15～24歳の伸びが年代別で最も高く、人手不足でアルバイトの就労条件が良くなっていることが背景にあります。

女性の就業率が5割に達したことは働き方改革が一定の成果を上げたことを意味しますが、男性の7割とはまだ差が大きいのが現状です。今後も仕事と育児の両立支援などが望まれます。

外国人労働者が約146万人に ～厚労省届出状況

◆外国人雇用事業所数、外国人労働者が過去最高

厚生労働省は、平成30年10月末時点の外国人雇用についての届出状況を公表しました。

外国人を雇用している事業所は21万6,348カ所（前年同期比21,753カ所、10.2ポイント増）、外国人労働者は146万463人（前年同期比18万1,793人、14.2ポイント増）で、ともに平成19年に届出が義務化されて以降、過去最高を更新しました。

増加の要因としては、高度外国人材や留学生の受入れが進んでいることや、永住者や日本人の配偶者等の身分に基づく在留資格の人たちの就労が進んでいること、技能実習制度の活用により技能実習生の受入れが進んでいること等が考えられます。

◆国籍別・在留資格別の実態

外国人労働者を国籍別にみると、中国が最も多く38万9,117人（全体の26.6%）、ベトナムが31万6,840人（同21.7%）、

フィリピンが16万4,006人(同11.2%)と続いています。特にベトナムは、前年同期比より31万6,840人(21.7ポイント増)と大きく増加しています。また、在留資格別にみると、身分に基づく在留資格(永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等)の49万5,668人(全体の33.9%)が最も多く、資格外活動(留学を含む)(34万3,791人、23.5%)、技能実習(30万8,489人、21.1%)、専門的・技術的分野(27万6,770人、19.0%)、と続いています。

◆都道府県別・産業別の実態

都道府県別でみると、東京都が最も多く5万8,878カ所(全体の27.2%)、愛知県が1万7,473カ所(同8.1%)、大阪府が1万5,137カ所(7.0%)と続いています。産業別にみると、「製造業」が最も多く4万6,254カ所(全体の21.4%)、「卸売業、小売業」が3万6,813カ所(同17.0%)、「宿泊業、飲食サービス業」が3万1,453カ所(同14.5%)と続いています。「製造業」と「卸売業、小売業」は前年同期比よりも減少している一方で、「宿泊業、サービス業」と「建設業」は増加となっています。

◆入管法改正による影響は?

今年4月施行の改正入国管理法により、新しい在留資格「特定技能」が創設され、外国人労働者の受入れが拡大します。また、政府は「今後5年間に14業種で34万人超の外国人労働者の受入れを目指す」方針を示しています。受入れ事業者ならずとも、外国人との共生をどうしていくか、社会全体で考えていかなければなりません。

【参考】厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(PDF)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/000472892.pdf>

～今月の判例研究～

今月号は子会社のバス会社に在籍出向させていたバスの運転手に復職を命じ、清掃業務に従事させたこと等が会社の配転命令権の濫用に当たるかどうかを争った相鉄ホールディングス事件(横浜地判平成30.4.19)を解説します。事案は、Y会社の従業員(X)が、Y会社の子会社(バス会社)に在籍出向してバス運転業務に従事していたところ、平成28年4月16日、Y会社より在籍出向が解除され、清掃業務等への従事を命じられたことに関して、本件職務命令は、労働協約、個別労働契約に違反し、権利濫用に当たり無効であるなどと主張して、Xにはバス運転士以外の業務に勤務する義務がない労働契約上の地位にあることの確認を求めたのが本事件です。横浜地裁は、以下の理由によってXの請求を棄却しました。(1)定年まであるいは将来にわたってバス運転士として就労させることの労使の合意はなく、本件復職命令は、労働協約に違反しない。(2)①Xはバス運転士

として採用され、採用されるには大型二種免許が必要であったこと及び入社以来バス運転士として勤務してきたことを主張しましたが、判決は、バス運転士転士の初任の格付けが他の職種と別に定められていて、初任給が異なっているにもかかわらず、満21歳以上が条件となる大型二種免許保有が前提となる以上、高校新卒の者より年齢が高いといった要素などが考慮された可能性があり、必ずしもバス運転士の職種の専門性が高度であるとはいえないことから、XとY会社との労働契約締結に際し、職種限定の合意があったものとは認められないとし、むしろXらに適用されるY会社の就業規則では、「業務上の必要がある場合には、転勤、転職及び配置転換を命ずることある」と規定されていたこと。③Y会社においては、従前もバス運転士から他の職種への異動実績があったことから、業務上必要がある場合には、労働者の個別の同意なく、職種変更を命じる権限がY会社に留保されていたこと。(3)Xのバス運転士から他の職種の異動は、特段の事情がある場合と、労働者の個人的要因により客観的にバス運転業務を継続することが困難な事情がある場合に限定するという人事慣行、労使慣行があり、これが労働契約の内容となっていたとの主張に対しては、判決は、人事慣行・労使慣行が労働契約の内容となるためには、当該取り扱いが長期間反復継続されていることに加え、当該取り扱いについて決定権限を有する者が当該取り扱いの規範性を認め、これにより拘束されることを承認していた(規範意識を有していた)ことが必要であるが、Y会社の異動について決定権限を有する者が、特段の事情がある場合と個人的要因により客観的にバス運転業務継続することが困難な事情がある場合に異動を限定するとの規範意識を有していたとは認められないとして会社を勝訴させました。私は、この判決は微妙だと思います。会社が勝訴した理由は、特殊の業務でも異動があることを就業規則で規定していたこと、同じ事例で異動の実績があったこと、会社は清掃業務への異動は一時的なものでいずれバス運転業務に戻そうとしていた事情があったため、一般的にバス運転業務から清掃業務への配転命令は、配転権の濫用として無効とされる場合が多いことに注意が必要です。(大滝)。

～今月のトピックス～

政府は、2021年3月から原則としてすべての病院でマイナンバーカードを健康保険証として使えるようにするため、今国会に提出する健康保険法改正案に関連規定を盛り込みます。カード読み取り機のない診療所などには、導入や改修にかかる費用を補助することとしています。しかしマイナンバーカードの普及率は人口の約12%の1,564万枚程度(2018年12月時点)にとどまっており、普及推進がカギとなりそうです。(馬場)