

平成22年版労働経済の分析

概要

【分析のポイント】

- 平成 22 年版労働経済の分析のポイント ----- 1

【景気と労働経済に関する分析】

- 雇用情勢の推移 ----- 2
- 景気循環と労働経済指標 ----- 3
- 賃金の内訳とその推移 ----- 4
- 雇用・賃金の調整とマクロ経済 ----- 5

【産業社会の変化に関する分析】

- 産業構造とリーディング産業 ----- 6
- 産業間労働力配置と労働生産性 ----- 7
- 技術・産業の動向と雇用拡大の可能性 ----- 8
- 産業別にみた雇用増加の要因分解 ----- 9

【雇用システムに関する分析】

- 賃金カーブの規模間格差 ----- 10
- 仕事にみられる変化 ----- 11
- 雇用システムの展望 ----- 12
- 企業規模別にみた雇用形態の動向 ----- 13
- 雇用者の年間収入分布の推移 ----- 14

【まとめ】

- 変化する産業社会と雇用システムの主要課題 ----- 15

平成22年版労働経済の分析のポイント

産業社会の変化と雇用・賃金の動向

雇用情勢の短期的な分析とともに、産業社会の動向と雇用・賃金の動向を長期的、歴史的に分析し、その動向を踏まえながら景気の着実な回復に向けた労働経済の課題について検討。

第1章 労働経済の推移と特徴

景気回復のもとでの雇用情勢について分析

雇用情勢は依然として厳しいが、景気の持ち直しに伴い雇用指標は緩やかに改善。雇用維持の取組は不安心理を緩和し経済を底支え。一方、2009年の賃金調整は特に大きなものに。

着実な景気回復のために

今後は景気の着実な回復に向け所得、消費を中心に自律的な経済循環を創り出すことが重要。産業・技術動向に即応した採用の拡大、すそ野の広い技術・技能の向上、所得増加を基本とした内需の拡大などが課題。

第2章 産業社会の変化と勤労者生活

競争力を備えた産業構造と労働生産性向上の関係を分析

リーディング産業は、より多くの所得と雇用を生み出し、産業・雇用構造の高度化を牽引。しかし、90年代以降は、人員削減で生産性を上げ、非正規雇用でコスト抑制を図る傾向。

産業・雇用構造の高度化のために

技術・技能を継承し、持続的に付加価値創造能力を高めていくためには、事業拡大に応じて雇用を拡大することも重要。人的能力の向上と雇用の創出を相互に結びつけ、着実な経済成長を実現していくことが課題。

第3章 雇用・賃金の動向と勤労者生活

非正規雇用の増加と賃金格差の拡大について分析

1990年代半ば以降、非正規雇用化が強まり、2000年代の拡張期には、特に、大企業で非正規雇用が増加。平均賃金は低下し賃金格差も拡大。内需停滞の一因に。

適切な成果配分と働きがいのために

長期的な視野のもとに人材の採用、育成、能力評価がなされ、すそ野広く、より多くの人々に支えられた労働生産性の上昇を実現することが重要。また、その成果が賃金、労働条件の改善として、適切に分配されることも課題。

変化する産業社会と雇用システムの主要課題

人材育成機能を中心に雇用システムの機能を充実させ、高度な技術・技能水準、幅広い専門知識、コミュニケーション能力の向上などに応えることによって、産業社会の発展を、人的能力の向上を基本に主導していくことが、我が国社会全体にとっての課題。

人材育成機能の充実と経済活力の維持・発展

長期雇用と人材育成の重視
中小企業の人材育成への支援

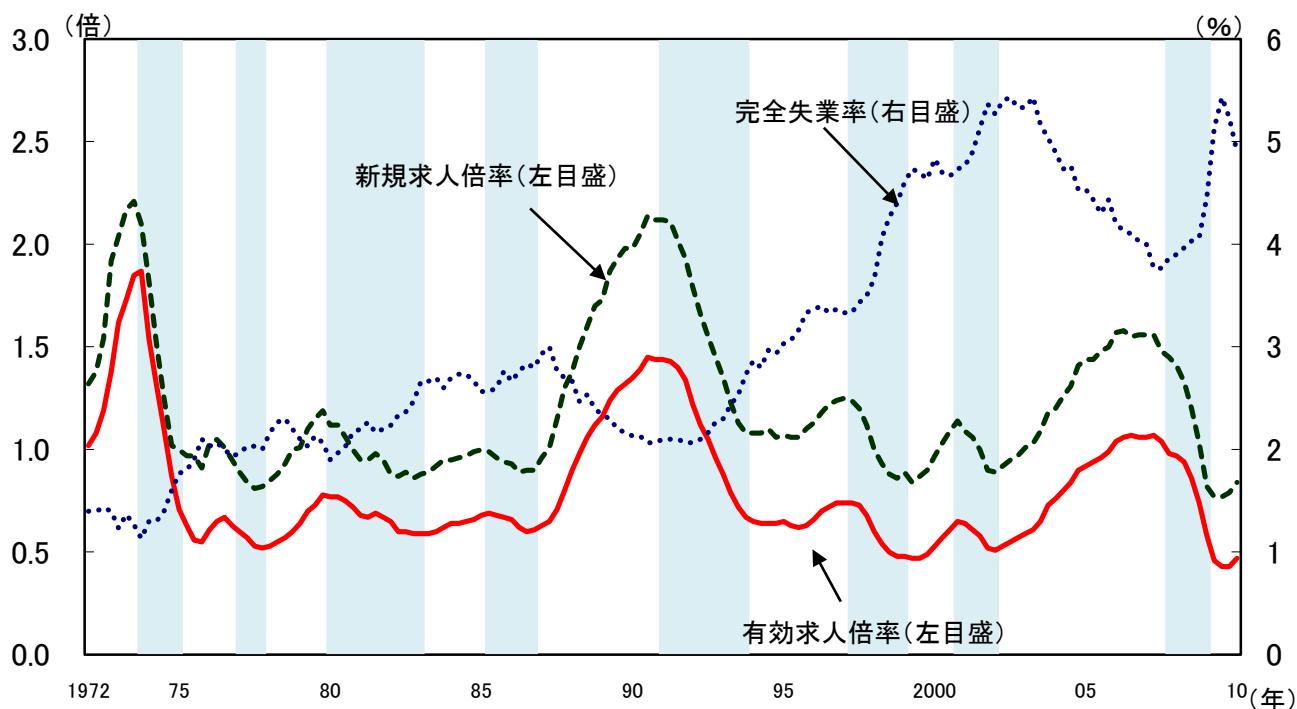
産業間労働力配置機能の向上

若年層の職業紹介機能の強化
将来を展望した人材育成・確保

適切な所得分配と着実な経済成長

成長と歩調をあわせた雇用拡大
労働時間短縮も含む成果配分

雇用情勢の推移



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省統計局「労働力調査」

(注) 1) データは四半期平均値(季節調整値)。また、グラフのシャドー部分は景気後退期(ただし、2007年10月を景気の山とし、2009年3月を景気の谷とする景気後退期は暫定)。

2) 有効求人倍率及び新規求人倍率については、1973年から沖縄を含む。

3) 完全失業率については、1972年7月から沖縄を含む。

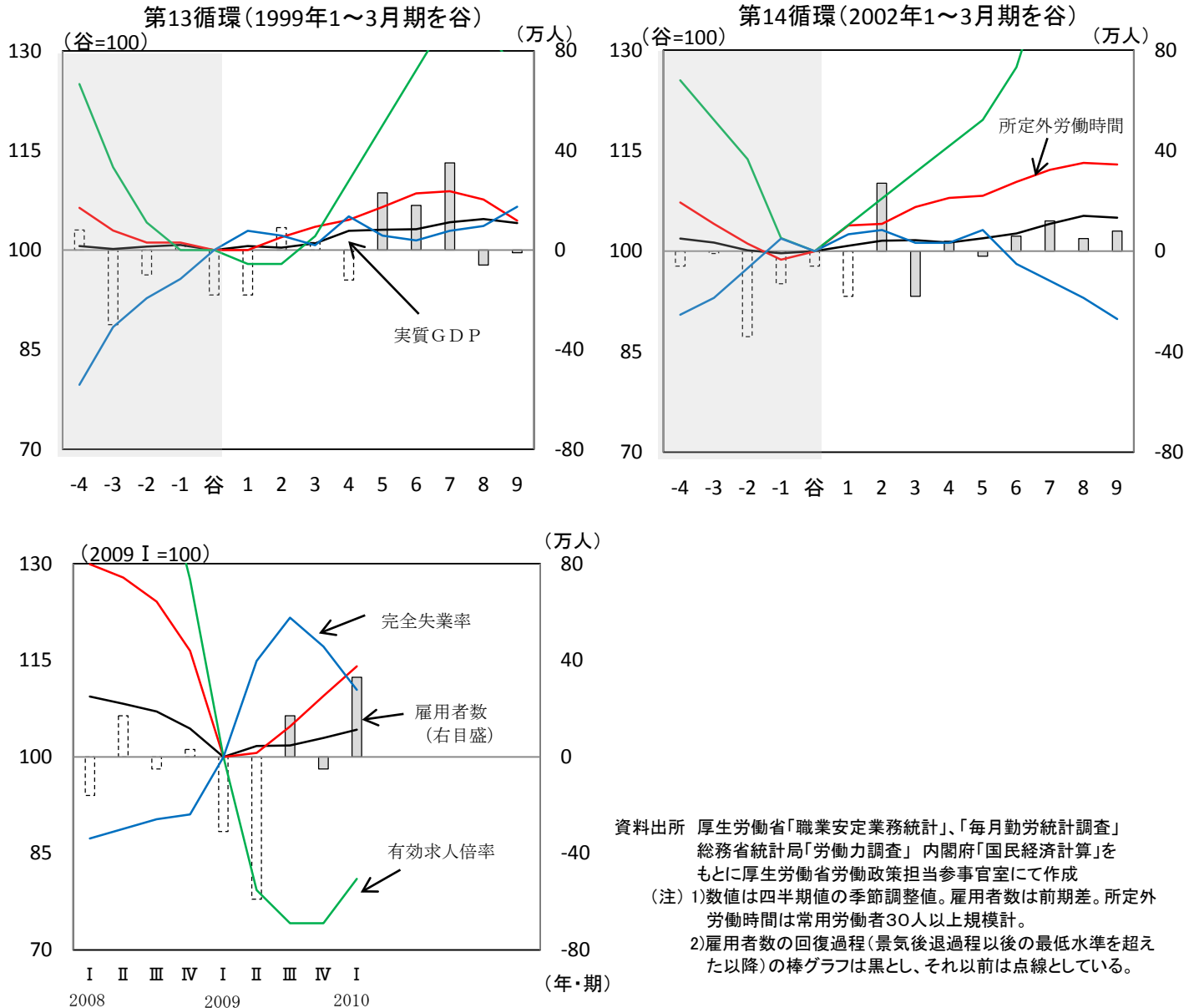
4) 有効求人倍率及び新規求人倍率については、新規学卒者を除きパートタイムを含む。

5) 完全失業率の四半期値は、月次の季節調整値を厚生労働省労働政策担当参事官室にて単純平均したもの。

(過去最悪の水準となった2009年の雇用指標)

- 我が国経済は2002年以来、長期の景気拡張を続けてきたが、2007年に景気の踊り場的な状況を迎え、2008年秋に、アメリカを中心とした世界的な金融不安の高まりとともに世界規模の経済減速が始まると、景気拡張の牽引力を外需に依存し続けていたが故に、他の国々にもまして大きな経済収縮に直面することとなった。
- 雇用情勢は、2008年秋から急速な悪化を示すこととなった。有効求人倍率は、2007年6月の1.07倍をピークに緩やかに低下していたが、2008年秋以降、大幅に低下し、2009年8月には0.42倍となった(それまでは1999年6月の0.46倍が過去最低)。
- 完全失業率は、2009年1月の4.2%から急激な上昇を続け、7月には5.6%となった(それまでは2002年6月と8月、2003年4月の5.5%が過去最悪)。
- その後は、景気持ち直しに伴い、雇用指標は緩やかに改善している。

景気循環と労働経済指標



(2009年は一般的な景気回復過程に似た動き)

- 一般に景気回復過程においては、まず生産が回復する中で、所定外労働時間の増加が生じ、その後、雇用の増加につながるという関係がみられる。そして、景気の拡張力が充分強い場合には、完全失業率の改善をもたらすことができる。
- 第13循環では、GDPが景気の谷から1期目に改善の動きが、所定外労働時間が2期目に増加の動きが、雇用者数は5期目に改善の動きがみられた。景気の回復力は完全失業率の上昇に歯止めをかけるところまでの力しかなく、その後、ほぼ横ばいで推移した。
- 第14循環では、景気の谷からGDPの改善や所定外労働時間の増加がみられ、雇用者数は2期目に改善した。完全失業率は6期目に改善の動きがみられた。
- 2009年の動きをみると、GDPと所定外労働時間は2009年1～3月期を底に4～6月期より増加に転じ、雇用者数は7～9月期に増加がみられ、完全失業率は7～9月期をピークに10～12月期より持ち直しの動きがみられる。労働経済指標は、おおむね一般的な景気回復過程に似た動きを示している。

賃金の内訳とその推移

(単位 円、%)

年・期		現金給与総額	きまって支給する給与			特別給与	実質賃金
			所定内給与		所定外給与		
額							
2005 年		334, 910	272, 802	253, 497	19, 305	62, 108	
06		335, 774	272, 614	252, 809	19, 805	63, 160	
07		330, 313	269, 508	249, 755	19, 753	60, 805	
08		331, 300	270, 511	251, 068	19, 443	60, 789	
09		315, 294	262, 357	245, 687	16, 670	52, 937	
前年比							
2005 年		0. 6	0. 3	0. 2	1. 6	2. 1	1. 0
06		0. 3	0. 0	-0. 3	2. 6	1. 5	-0. 1
07		-1. 0	-0. 5	-0. 5	0. 4	-3. 4	-1. 1
08		-0. 3	-0. 2	-0. 1	-2. 2	-0. 4	-1. 8
09		-3. 8	-2. 1	-1. 3	-13. 5	-11. 8	-2. 5
前年同期比							
2008	I	0. 8	0. 4	0. 2	1. 6	15. 1	-0. 4
	II	0. 0	-0. 2	-0. 1	-0. 4	0. 7	-1. 6
	III	-0. 4	-0. 2	-0. 1	-2. 0	-1. 8	-2. 9
	IV	-1. 2	-1. 0	-0. 5	-7. 7	-1. 7	-2. 3
2009	I	-3. 0	-2. 3	-1. 1	-16. 6	-21. 5	-2. 8
	II	-4. 7	-2. 4	-1. 3	-17. 6	-13. 1	-3. 7
	III	-3. 6	-2. 2	-1. 3	-13. 9	-12. 2	-1. 1
	IV	-4. 1	-1. 5	-1. 2	-5. 5	-9. 9	-1. 9

資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

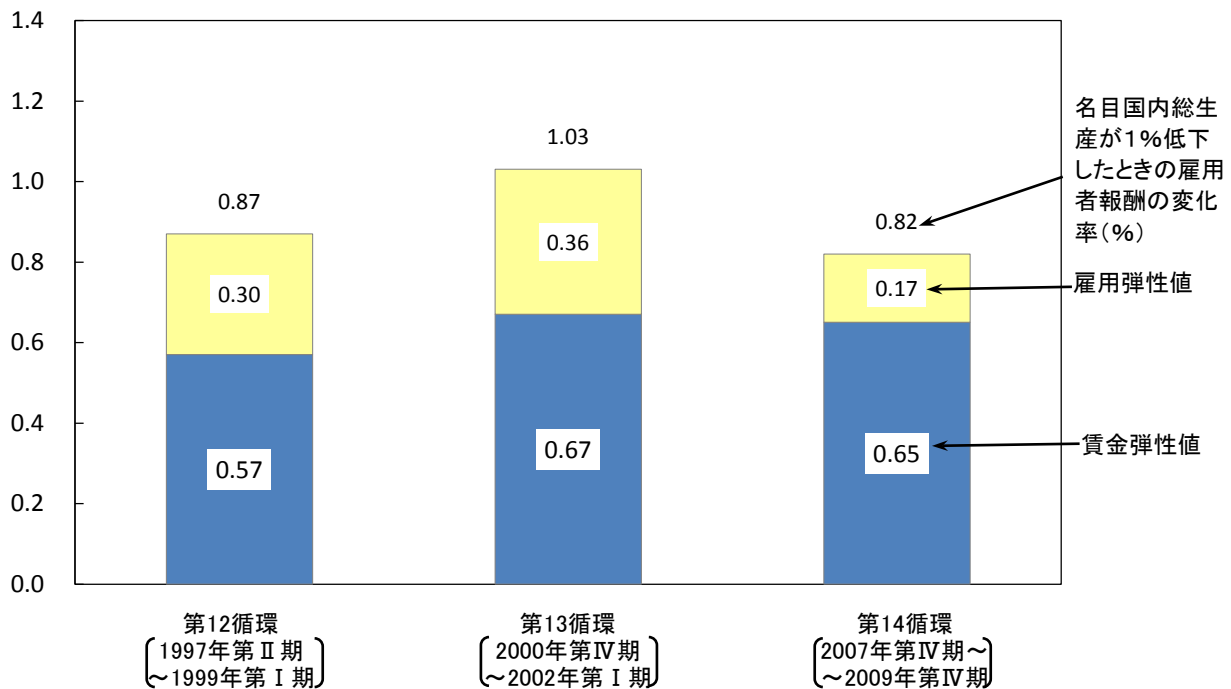
(注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上。

2) 前年比などの増減率は調査対象事業所の抽出替えに伴うギャップ等を修正した値。

(賃金は、統計調査開始以来、最大の減少率)

- 我が国経済では、旺盛なマクロの総需要に牽引され、長期にわたって物価と賃金は上昇してきた。しかし、バブル崩壊以降、総需要の停滞は著しく、1990年代末からは、物価の継続的な低下がみられ、物価、賃金の相互連関的な低下が生じるようになった。
- 現金給与総額は、2002年からの景気回復のもとで、2005年によりよく上昇に転じたが、2007年には再び低下し、3年連続で減少している。また、2009年の現金給与総額は、前年比3.8%減と、統計調査開始以来、最大のものとなった。我が国経済は2007年秋以降、景気後退過程に入り、2008年秋以降、外需の落ち込みで大きな経済収縮に直面したが、政労使の雇用維持のための取組も強化され、雇用削減を回避する努力が払われた。こうした中で賃金調整は特に大きなものとなった。
- 現金給与総額の内訳をみると、2009年の所定内給与は前年比1.3%減で4年連続で減少し、減少幅も拡大した。また、所定外給与は同13.5%減、特別給与は同11.8%減と大きく減少し、特に、特別給与の減少額は大きかった。

雇用、賃金の調整とマクロ経済



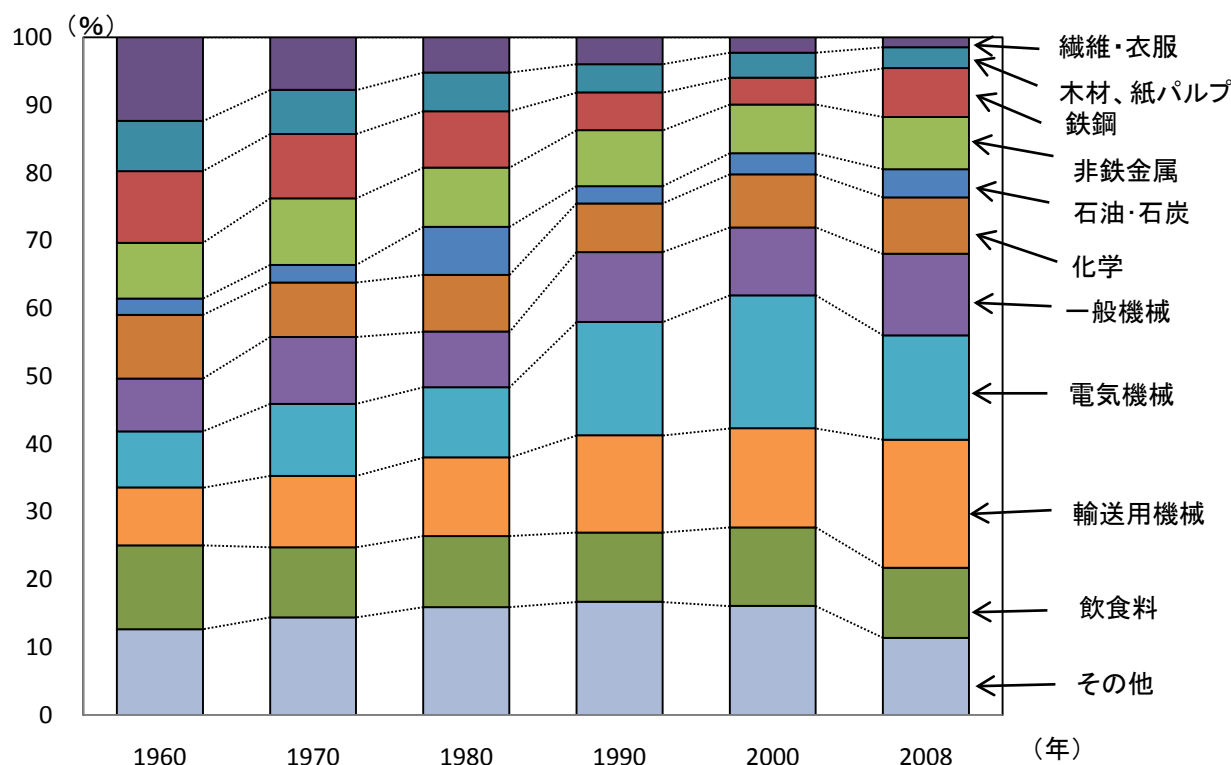
資料出所 内閣府「国民経済計算」、総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

- (注) 1) 各景気循環における景気後退期間について、名目国内総生産、賃金(現金給与総額(30人以上))、雇用者の平均変化率をタイムトレンド関数を用いて推計したもの。
- 2) 第14循環については、雇用弾性値と賃金弾性値の合計が最大となる2009年第Ⅳ期までの期間をとった。
- 3) 雇用弾性値＝雇用者数の変化率／名目国内総生産の変化率。
- 4) 賃金弾性値＝名目賃金の変化率／名目国内総生産の変化率。
- 5) 雇用弾性値と賃金弾性値を加えたものを、名目国内総生産が1%低下したときの、雇用者報酬の変化率とした。

(雇用維持により食い止められた消費の崩落)

- 我が国経済は、2009年には輸出と生産が持ち直し、消費支出についても経済対策の効果もあって持ち直している。
- 今回の景気後退過程(第14循環)では、過去2回の後退過程に比べ、国内総生産、賃金ともに最大の減少率であったが、雇用者の減少率は第13循環よりも小さかった。名目国内総生産に対する雇用者数と名目賃金の弾性値を推計すると、第14循環では、賃金弾性値が0.65であるのに対し、雇用弾性値が0.17と小さかった。雇用削減は極力回避され、ほとんどが賃金調整により吸収されたことがわかる。
- 企業が雇用維持に取り組んだことは、技術・技能を担う人材を組織の中に維持し、組織に蓄積された力を守ろうとしたのと同時に、雇用の確保を通じて所得と消費の崩落を防ぎ、人々の不安心理を払拭することによって、経済を底支えたものと評価できる。

産業構造とリーディング産業



資料出所 経済産業省「工業統計調査」

(注) 1) 数値は、製造業出荷額に各製造業(中分類)が占める割合。

2) 飲食料とは、食料品製造業と飲料・たばこ・飼料製造業を合算したもの。

3) 繊維・衣服とは、繊維工業と衣服・その他の繊維製品製造業を合算したもの。

4) 電気機械は2002年から電気機械器具製造業、情報通信機械器具製造業、電子部品・デバイス製造業に分割されたが、ここでは合算している。

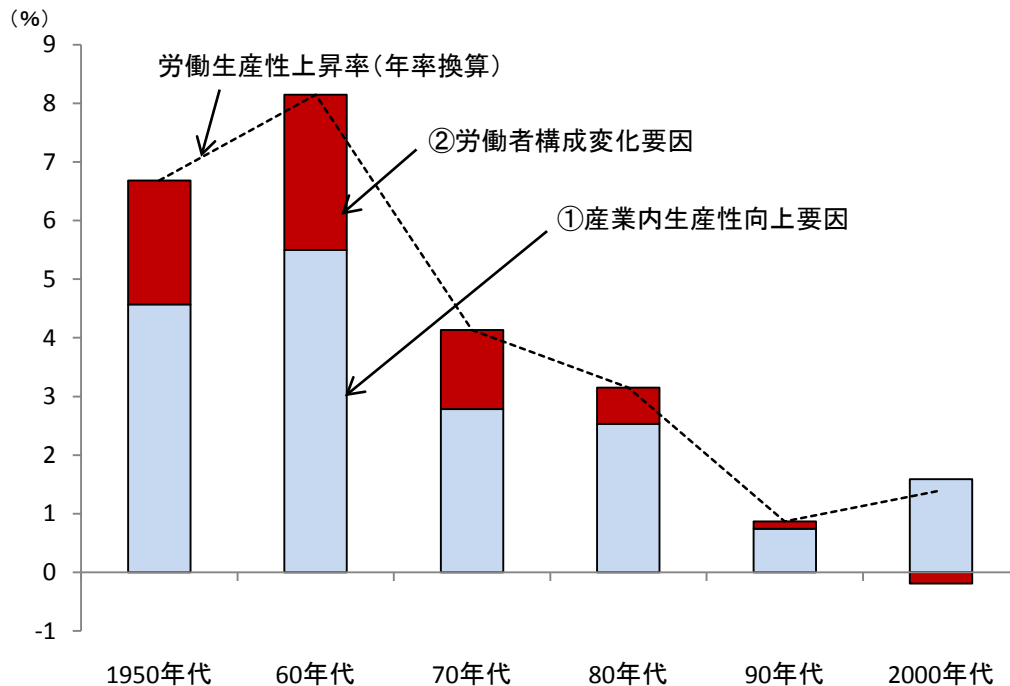
5) 一般機械は2008年は、はん用機械器具製造業、生産用機械器具製造業、業務用機械器具製造業の計。

6) その他 産業分類改訂により厳密には接続しない。

(主役を交代させながら成長の根幹を担う製造業)

- 今後は、景気の持ち直しの動きを新たな成長へとつなげるため、雇用の維持や賃金調整に取り組んだこれまでの対応から、将来を見すえた新たな対応へと切り替え、産業・技術動向に即した採用の拡大、すそ野の広い技術・技能の向上など、2010年代の新たな経済・社会を展望することが大切である。
- 産業構造の展開は労働生産性の上昇と、所得増加に伴う消費需要項目の変化によって推し進められてきた。また、労働生産性の牽引分野として製造業の果たす役割は大きく、付加価値の拡大という観点からみれば、戦後の製造業は、繊維、石油化学、一般機械、電気機械、輸送用機械とリーディング産業の主役を交代させながら、成長の根幹を担ってきた。
- 今後も、労働者の技術・技能の向上を基盤として上昇する労働生産性と勤労者家計における消費費目の変化を受け産業構造は変化していくが、消費費目の変化には人口構造の高齢化の影響も大きく、保健医療、教養娯楽などの支出が拡大し、関連産業とそこにおける雇用を拡大させると予測される。

産業間労働力配置と労働生産性



資料出所 内閣府「国民経済計算」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

(注) 1) 計数は各期間の年率換算値であるが、1950年代は1955年から1960年の間、2000年代は2000年から2008年の間とした。

2) 労働生産性上昇率の要因分解は次式によるもの

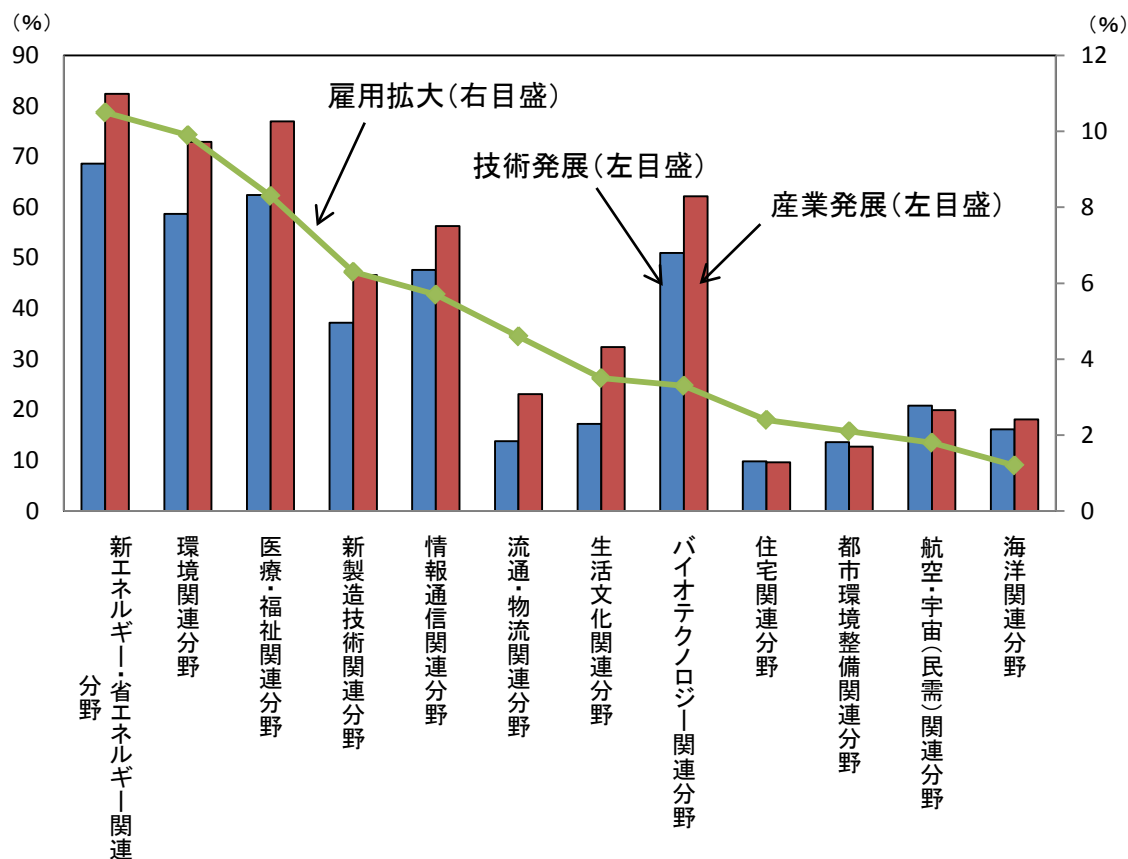
$$\frac{\Delta P}{P} = \underbrace{\frac{1}{P} \sum_i (P_i + \frac{1}{2} \Delta P_i) \cdot \Delta S_i}_{\text{労働者構成変化要因}} + \underbrace{\frac{1}{P} \sum_i (S_i + \frac{1}{2} \Delta S_i) \cdot \Delta P_i}_{\text{産業内生産性向上要因}}$$

P : 労働生産性 ($P = Y / L$) Y : 実質GDP ($Y = \sum_i Y_i$) L : 就業者数 ($L = \sum_i L_i$)
 $P_i = Y_i / L_i$ $S_i = L_i / L$
 (i: 産業大分類(製造業のみ中分類))

(低下する産業間の労働力配置機能)

- 労働生産性の伸びには、①それぞれの産業分野や企業の努力によって生産性を高める要因、②生産力の高い産業が雇用を増やすことで産業構成を高め、生産性を牽引する要因、の2つの要因がある。
- 高度経済成長期には、この2つの要因はいずれも大きく、1970年代、80年代においても、①の要因に加え、生産力の高い産業分野で雇用が増え労働生産性を牽引する、②の要因を認めることができた。しかし、90年代になるとリーディング産業の採用意欲は低下し、2000年代になると②の要因はマイナスとなった。生産力の高い産業分野が雇用を削減し労働生産性を引き上げる一方、生産力が停滞する産業分野が非正規雇用を増やし、人件費を抑制しながら事業を拡張する傾向を強め、産業間の労働力配置機能は低下している。
- 技術・技能を継承し、持続性をもった労働生産性の向上を生み出すため、事業の拡張に応じて、成長の成果を雇用の拡大にも振り向けて行かなくてはならない。人的能力の向上と雇用の創出とを相互に結びつけながら、着実な経済成長を実現していくことが重要である。

技術・産業の動向と雇用拡大の可能性



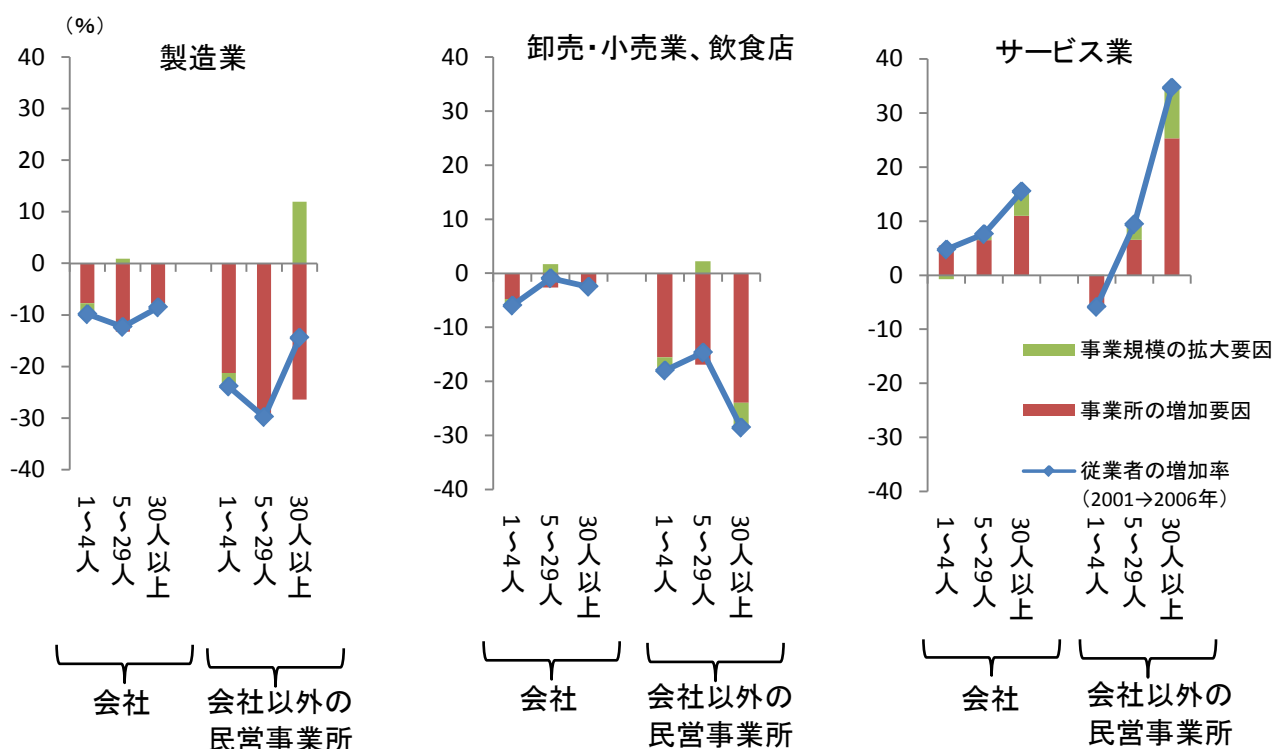
資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査」(2010年)

(注) 技術発展は、今後、発展すると見通される技術の分野として当該分野をあげた企業割合。産業発展は、今後、成長が期待できる産業の分野として当該分野をあげた企業割合。雇用拡大は、今後、雇用が拡大すると期待される雇用の分野として当該分野をあげた企業割合。

(産業競争力の向上と雇用創出の相互関係)

- 今後の技術、産業展開の中で、成長分野を見定め、労使相互の信頼と協力によって、労働者の高い人的能力の蓄積を成し遂げることが求められる。企業の中に優れた人材を育て、また、そうした人材の力によって産業競争力を高め、雇用を生み出していくという相互の関係が重視される必要がある。
- 今後の技術や産業の発展分野として期待されるものをみると、新エネルギー・省エネルギー関連分野、医療・福祉関連分野、環境関連分野、バイオテクノロジー関連分野などがあげられている。こうした分野のうち、雇用の拡大が期待される分野としては、新エネルギー・省エネルギー関連分野、環境関連分野、医療・福祉分野などがあげられている。技術的な展開が期待される分野は、産業展開の面でも期待され、同時に雇用の拡大分野であると目されている。
- 雇用の拡大という観点からは、製造システムを改善したり、製品開発を行うなど、基礎的な技術進歩を担う分野（新製造技術関連分野）も雇用の拡大が期待されており、最先端分野の育成とともに、従来からの製造技術をじっくりと育てていくことも、産業・雇用構造の高度化にとって重要である。

産業別にみた雇用増加の要因分解 (事業所増加要因と事業規模拡大要因)



資料出所 総務省統計局「事業所・企業統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

(注) 1) 従業員の増加率は次式により要因分解した。

$$\frac{\Delta N}{N} = \underbrace{\frac{1}{N} \left(n + \frac{1}{2} \Delta n \right) \cdot \Delta e}_{\text{事業所の増加要因}} + \underbrace{\frac{1}{N} \left(e + \frac{1}{2} \Delta e \right) \cdot \Delta n}_{\text{事業規模の拡大要因}}$$

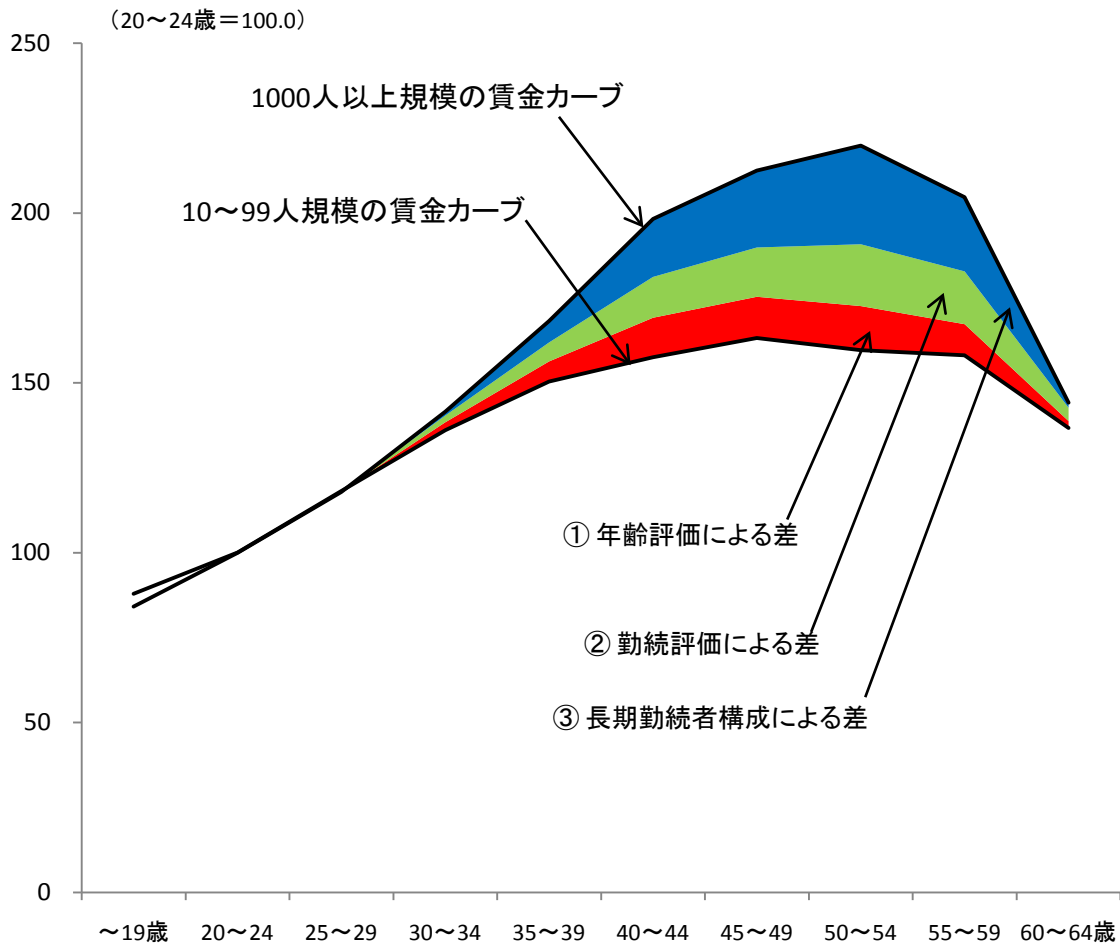
N : 従業員数 e : 事業所数 n : 一事業所当たりの平均従業員数 ($n = \frac{N}{e}$)

2) サービス業の接続に当たっては、2001年は運輸・通信業、サービス業を、2006年は情報通信業、運輸業、宿泊業、医療・福祉、教育・学習支援業、複合サービス業、サービス業(他に分類されないもの)を用いた。

(サービス分野での事業の拡張と会社以外の働き口)

- 今後の産業構造は、労働者の技術・技能の向上を基盤として上昇する労働生産性と、勤労者家計における消費費目の変化を受けて、新たな展開を示していくと考えられる。
- 勤労者家計における消費費目の変化については、所得の向上とともに、今後は、人口構造の高齢化の影響も大きくなり、保健・医療費の拡大のほか、教養・娯楽などの支出の拡大も見込まれる。これらに関連する産業の拡大を伴いつつ、引き続き、サービス分野の雇用は拡大すると見込まれる。
- 我が国の主要産業における雇用の動きをみると、サービス分野の雇用増加は、新たな事業分野への進出など、創業を伴いながら雇用が増加している。特に、他の主要産業と比べた場合、「会社」形態による事業所の増加に加え、「会社」以外の形態による事業所の増加によって雇用が拡大する効果も大きい。サービス分野においては、地域のニーズにきめ細かく対応しながら、事業と雇用が増加しているが、そこでは、今までの「会社」で働くというものとは違う働き口も増加している。若年失業率の上昇や不安定就業の増加がみられるが、地域コミュニティを再生させる取組の中で、増加する新たな働き口を、若年者の職業的自立につなげていくことも大切である。

賃金カーブの規模間格差

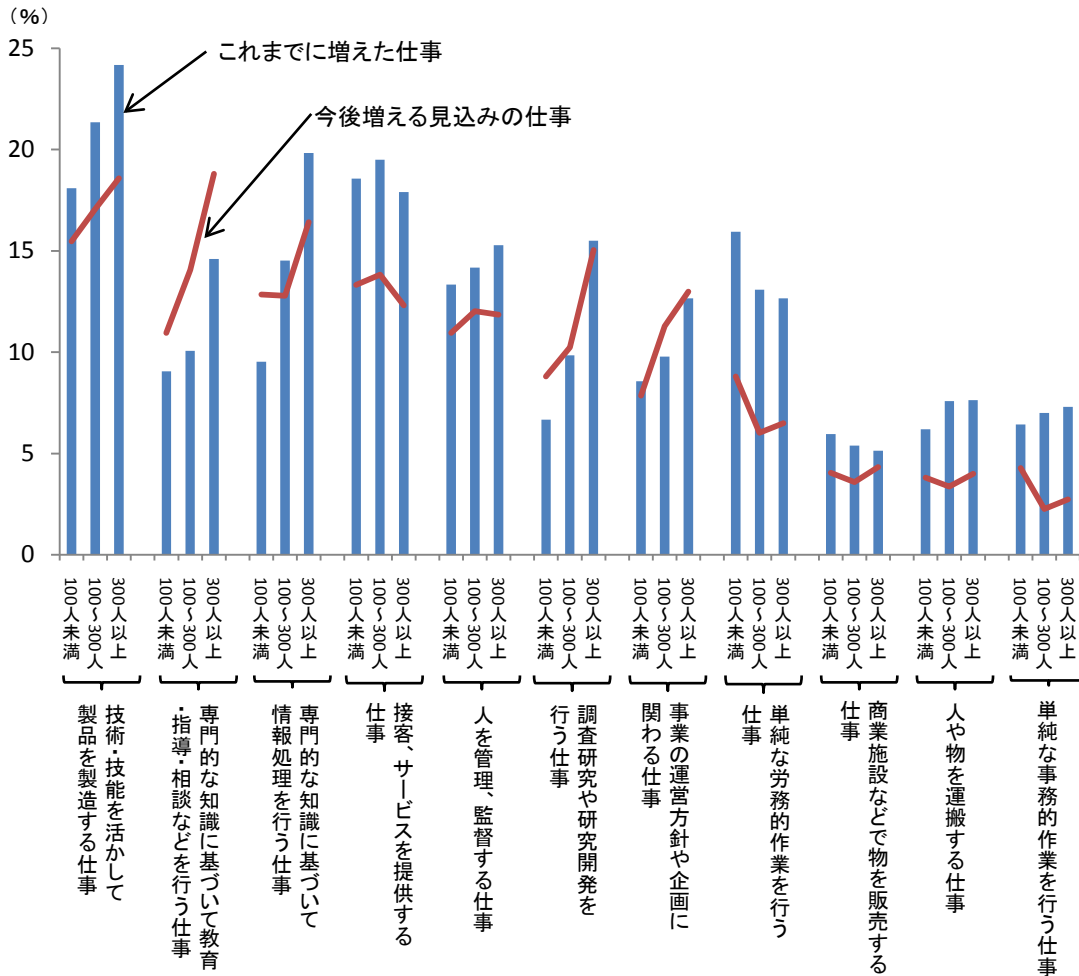


資料出所： 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

（賃金カーブの規模間格差の要因とその縮小傾向）

- 労働者は日々の仕事に取り組み、職業能力を高め、優れた賃金・処遇制度のもとで適切に評価されることによって働きがいを実感する。賃金・処遇制度は、企業が付加価値創造能力を高めていく上で、極めて重要な意味を持つ戦略的手段であり、その的確な運用は企業経営の根幹的課題である。
- 賃金構造をみると、フルタイム労働者については、年齢とともに上昇する賃金カーブがみられるが、その傾きは大企業の方が大きい。賃金カーブは、①年齢を評価する要因、②勤続を評価する要因、③長期勤続者の割合が高まる要因、の3つにより生み出されるが、大企業と中小企業の賃金カーブを比較すると、大企業では長期勤続者の割合が高く、また、勤続を評価する要因も大きく、中小企業との間に格差がある。
- 賃金カーブの企業規模間格差の推移をみると縮小傾向にあり、大企業における勤続年数が低下し、長期勤続者の割合の差が縮んでいること（③の要因が縮小していること）が格差縮小に寄与している。一方、こうした変化に対し、大企業において勤続を評価する傾向が再び高まりをみせており、長期雇用のもとでじっくりと職務遂行能力の向上に取り組み、長期的な視点で評価することが改めて意識されるようになっている。

仕事にみられる変化



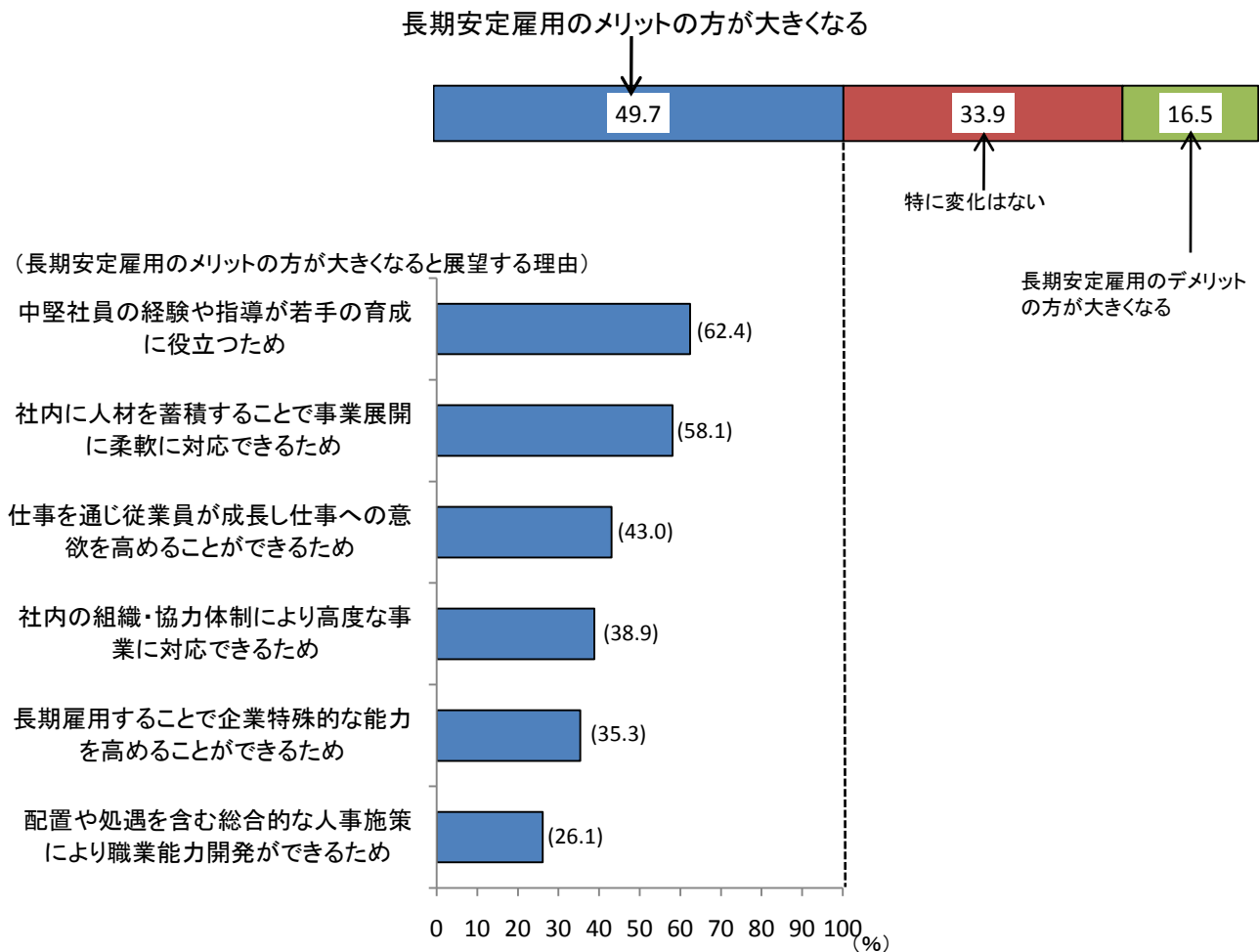
資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査」(2010年)

- (注) 1) 仕事の種類については今後増える見込みの仕事について、企業規模計でみて割合の高い順に並べた。
2) 調査では過去3年間程度を「これまで」としている。

(ポスト工業化のもとで求められる職業能力)

- 規格化された商品を大量に生産し、流通させ、消費することが「豊か」と感じられた「工業化」の時代が過ぎ、現代産業社会は、「ポスト工業化」の時代を進んでいる。
- 現代の技術、産業の展開に伴って、今後、増えると思込まれる仕事をみると、「専門的な知識に基づいて教育・指導・相談などを行う仕事」などがあり、中小企業では「専門的な知識に基づいて情報処理を行う仕事」、「調査研究や研究開発を行う仕事」などが増えると思込まれる。ポスト工業化の動きは、製品を製造するための技術・技能の上に、さらに専門性を磨き、しかも、柔軟にサービスや情報を提供する能力を労働者に求めるようになって考えられる。
- バブル崩壊以降、我が国社会においては、産業社会のありようを十分に見通せないまま、人件費コストを抑制する改革が先行し、賃金の低下、不安定就業者の増加、労働力配置機能の低下、所得格差の拡大などの諸問題を惹起した。付加価値創造能力を高め、新たな成長を生み出していくために、将来の産業社会を見通しながら、今後の雇用システムを展望することが大切である。

雇用システムの展望

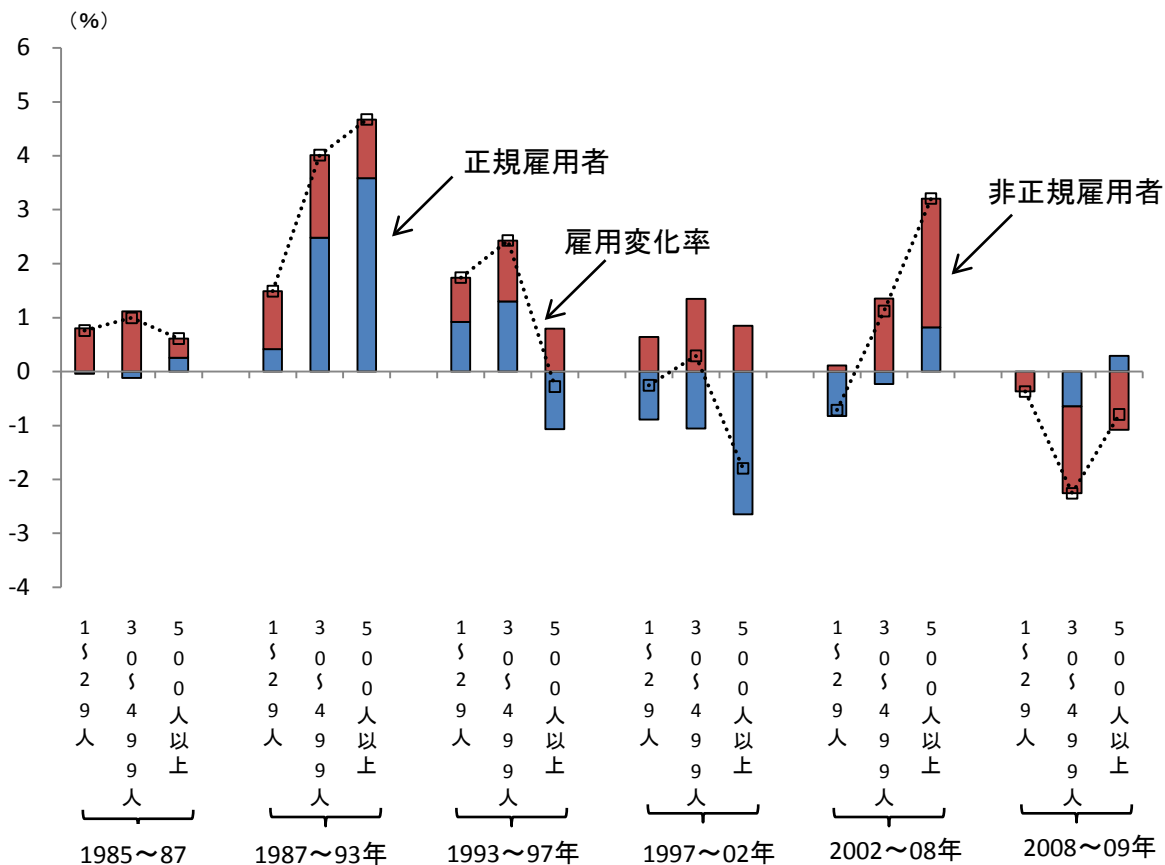


資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「今後の産業動向と雇用の在り方に関する調査」(2010年)

(長期安定雇用が持つ人材育成機能)

- 人的能力の形成は一朝一夕にはできない。企業の人事方針も「即戦力志向」から「じっくり育成型」へシフトしてきており、能力評価システムについても、長期雇用慣行を基本に、個々の労働者の取組を適正に評価できるよう設計することが目指されている。
- 日本型雇用システムには、知識や技能の継承、人材育成などのメリットがあるが、これらはポスト工業社会の人事・労務施策として有効なものであると言える。
- 今後の雇用システムを展望してみると、これからの事業展開に伴い長期安定雇用のメリットの方がデメリットに比べ大きくなるとみている企業は、約5割、特に変化はないとみている企業は、約3割となっている。長期安定雇用のメリットが大きくなるとした企業について、その主な理由をみると、「中堅社員の経験や指導が若手の育成に役立つため」、「社内に人材を蓄積することで事業展開に柔軟に対応できるため」、「仕事を通じて従業員が成長し仕事への意欲を高めるため」などがあげられている。

企業規模別にみた雇用形態の動向

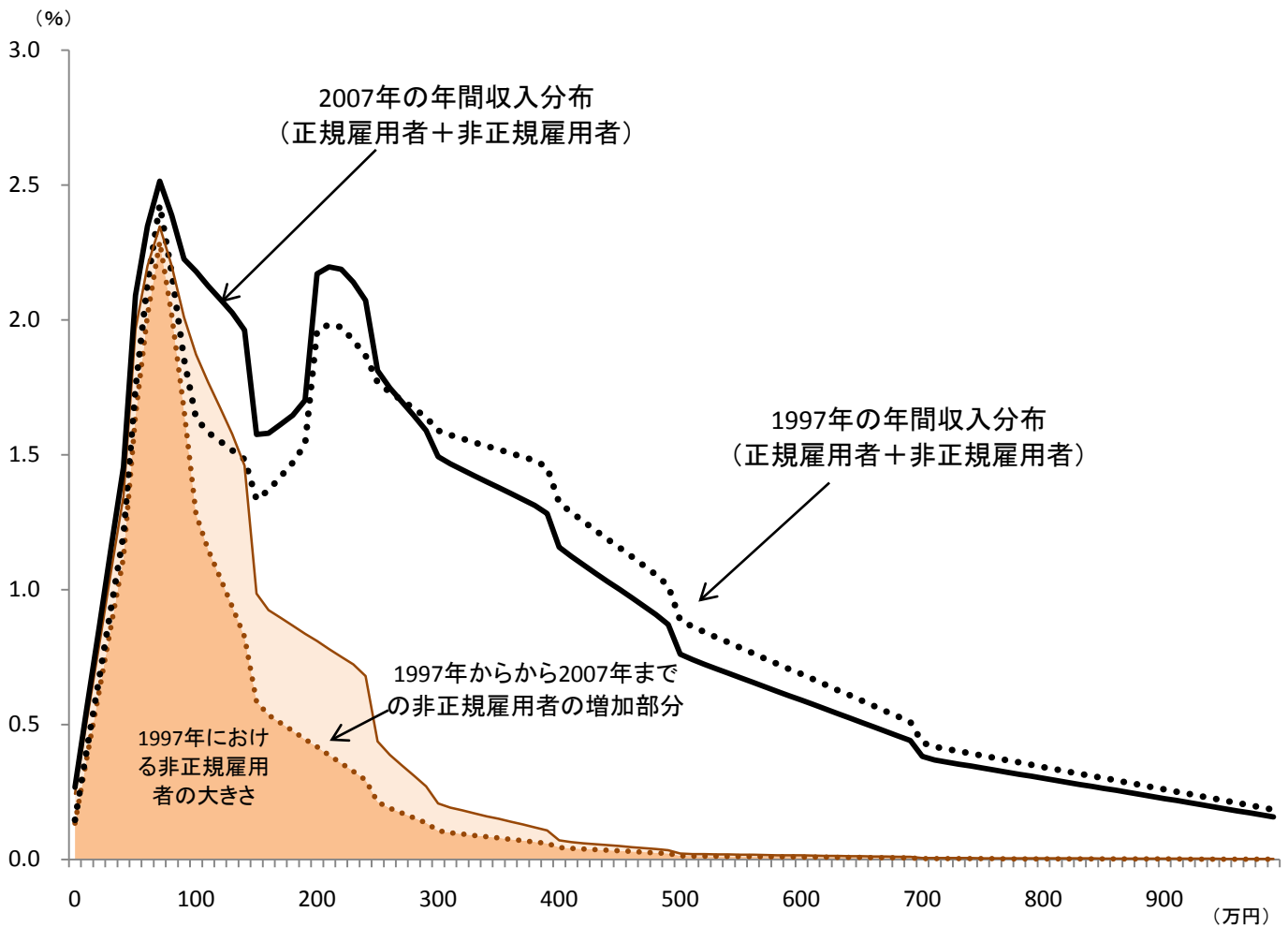


資料出所 総務省統計局「労働力調査」、「労働力調査特別調査」(2月調査)、「労働力調査(詳細結果)」をもとに
厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

(2000年代に入り大企業で大きい非正規比率の上昇)

- 我が国の就業形態の動きには大企業の採用行動が大きく影響している。年代を区分して企業規模別に就業形態をみると、バブル期には大企業ほど雇用の増加率は高く、そこでは正規雇用の増加寄与が大きく、大企業による同時一斉的な新規学卒者の採用拡大がみられた。しかし、バブル崩壊後は大企業で入職抑制がなされ、正規雇用は減少寄与を示した。また、1997年以降には、全ての企業規模で正規雇用が減少する中で、大企業の正規雇用の減少率はさらに大きなものとなった。一方、景気拡張が始まった2002年以降をみると、大企業ほど非正規雇用を増やす動きを強めた。
- 非正規雇用増加の背景としては、相対的に賃金の低い者を活用しようとする人件費コストの抑制志向が強かったことのほか、新規学卒者を採用し、じっくりと人材を育てるよりも即戦力の確保が重視されたことなども指摘することができよう。また、労働者派遣事業の規制緩和が、こうした傾向を後押しした面があったものと考えられる。
- こうした大企業を中心とした採用態度は、社会的にみた雇用の安定という観点ばかりではなく、それぞれの企業における技術・技能の継承や人材育成という観点でも問題が多く、大企業の採用態度も次第に修正されてきている。

雇用者の年間収入分布の推移



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

- 注 1) 雇用者は「役員を除く雇用者」、正規雇用者は「正規の職員、従業員」、非正規雇用者は雇用者のうち正規雇用者を除くものとした。
- 2) 図の縦軸は、雇用者の年間収入を収入水準の低い層から10万円ずつ区切った場合に、その10万円の幅の中に入る雇用者の割合を示す。
- 3) 各10万円ごとの雇用者割合は、上記調査の報告書における年間収入階級ごとの雇用者割合を線形補完法により1万円ごとに細かく按分した上で10万円ごとにまとめた。
- 4) 本推計において、雇用者の中位数は1997年に321万円、2007年に307万円となっている。

(雇用者の格差の拡大は非正規雇用者の増加によるもの)

- 雇用者の年間収入分布をみると2つの山がみられ、M字カーブとも言える形状を示している。また、1997年と2007年とを比較すると、この10年間で100万円近傍から200万円台半ばにかけての割合が高まっており、こうした相対的に年収の低い層の増加が、雇用者の格差拡大の要因となっている。
- 雇用者の格差拡大について、非正規雇用に注目してみると、100万円近傍から300万円近傍の非正規雇用者の増加が大きく、こうした動きが中位数よりも低い層の増加をもたらすことで、雇用者全体の格差を拡大させている。
- バブル崩壊以降、コスト抑制志向が強まり、平均賃金の低下や格差の拡大を伴いながら、所得、消費の成長力が損なわれ、さらには、労働生産性停滞分野で不安定就業を用いる傾向が強まるなど、産業発展の可能性が狭められることとなった。

まとめ

人材育成機能を中心に雇用システムの機能を充実させ、高度な技術・技能水準、幅広い専門知識、コミュニケーション能力の向上などに応えることによって、産業社会の発展を、人的能力の向上を基本に主導していくことが、我が国社会全体にとっての課題。

変化する産業社会と雇用システムの主要課題

人材育成機能の充実と経済活力の維持・発展

- 長期雇用と人材育成の重視
- 中小企業の人材育成への支援

組織における系統的・計画的な職務配置の中から着実に人的能力の向上を引き出し、それを賃金・処遇制度において適切に評価することが、我が国社会が得意とする人材育成の基本。政府は、企業・労使が計画的な採用と人材育成に取り組むことができるよう、マクロ経済の安定に注力しながら、企業における人材育成を側面的に支援することが重要。中小企業においては、企業内の職務経験や訓練機会が大企業に比べ乏しく、また、職場外訓練の実施も少ないことから、よりすそ野の広い、労働者の技術・技能の育成に取り組むことが求められる。

産業間労働力配置機能の向上

- 若年層の職業紹介機能の強化
- 将来を展望した人材育成・確保

我が国社会は、長期雇用における人材育成を柱に、新規学卒者を中心とした若年者をリーディング産業が積極的に採用し、人材育成と雇用増加を推し進め、その相乗的な作用によって産業・雇用構造を高度化させてきた。しかし、2000年代に入ると、このような産業間労働力配置機能が衰え、生産性停滞分野が不安定就業を活用し事業規模を拡大。今後は、技術・技能の継承のための計画的な採用とともに、若年者に対しては、自らの適性と社会変化に適合した就職活動が行えるよう、学校、企業、地域、労使が協力し、支援することが大切。将来の産業構造と必要とされる人材について見通しを立て、人材確保・育成に取り組むことの検討が必要。さらに、地域のニーズにきめ細かく対応しながら拡大する多様な就業機会を、若年者の職業的自立に役立てていくことも重要。

適切な所得分配と着実な経済成長

- 成長と歩調をあわせた雇用拡大
- 労働時間短縮も含む成果配分

2000年代には、生産が増え、労働生産性が上がっても、雇用、賃金、労働時間のいずれにも十分な成果が配分されないようなことがあったが、雇用が増えなければ、持続的な技術・技能の継承はできず、また、職務は過密となり、人々は疲弊し労働時間は増加する。賃金改善も、人々の能力形成に報い、働きがいを実感する上で大切。労使の真摯な話し合いのもとに、適切な所得分配と着実な経済成長が実現されることが重要。

白書本文図表との対照表

概要	白書本体
雇用情勢の推移 P. 2	第1-(1)-1図 求人倍率及び完全失業率の推移 (季節調整値) P. 6
景気循環と労働経済指標 P. 3	第1-(1)-4図 景気循環と労働経済指標 P. 9
賃金の内訳とその推移 P. 4	第1-(2)-2表 内訳別賃金の推移 P. 40
雇用、賃金の調整とマクロ経済 P. 5	第1-(3)-18図 名目国内総生産に対する雇用弾性値と賃金弾性値 (景気後退過程) P. 72
産業構造とリーディング産業 P. 6	第2-(1)-2図 製造業の構成割合の推移 P. 87
産業間労働力配置と労働生産性 P. 7	第2-(2)-1図 産業別労働者構成が労働生産性に与える影響 P. 111
技術・産業の動向と雇用拡大の可能性 P. 8	第2-(3)-9図 技術・産業の発展と雇用の拡大 P. 135
産業別にみた雇用増加の要因分解 (事業所増加要因と事業規模拡大要因) P. 9	第2-(3)-13図 産業別にみた雇用増加の要因分解 (事業所増加要因と事業規模拡大要因) P. 139
賃金カーブと規模間格差 P. 10	第3-(2)-6図 賃金カーブの規模間格差の内訳 (2008年) P. 168
仕事にみられる変化 P. 11	第3-(1)-1図 増加する仕事の内容 P. 146
雇用システムの展望 P. 12	第3-(1)-10図 長期安定雇用の展望 P. 160
企業規模別にみた雇用形態の動向 P. 13	第3-(3)-3図 企業規模別雇用変化率 (年率換算) と雇用形態別寄与度の推移 P. 187
雇用者の年間収入分布の推移 P. 14	第3-(3)-7図 雇用者の年間収入分布と就業形態別内訳 P. 191