

雇用・労働問題を取り巻く状況について

平成 1 9 年 8 月
厚生労働省職業安定局

<目次>

I 一般経済の動きと雇用情勢

- ・ 経済成長率の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- ・ 労働生産性上昇率の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- ・ 労働生産性の国際比較・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- ・ 労働分配率の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
- ・ 売上高営業利益率・売上高経常利益率の推移・・・・・・・・・・・・・・ 5
- ・ 完全失業率と有効求人倍率の動向・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
- ・ 労働者過不足判断D. I.の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7

II 社会の変化について

1 人口構成の変化

- ・ 人口ピラミッドの変化・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
- ・ 団塊の世代の高齢化・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
- ・ 労働力人口の見通し・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10

2 雇用形態の多様化と二極化の動き

- ・ 産業別就業者の割合の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
- ・ 正規雇用者とパート、派遣、契約社員等の推移・・・・・・・・・・・・・・ 12
- ・ パート、派遣、契約社員等の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 13
- ・ 年齢階級別、パート、派遣、契約社員等の雇用比率・・・・・・・・・・・・ 14
- ・ フリーター・ニートの状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 15
- ・ パート、派遣、契約社員等の増加の社会的影響・・・・・・・・・・・・・・ 16

- ・ 若年層における収入格差の動向 17
- ・ 雇用形態・勤続年数別賃金カーブ 18
- ・ 労働時間の二極化 19
- ・ 長時間労働者の割合の高止まり 20

3 その他の社会の変化

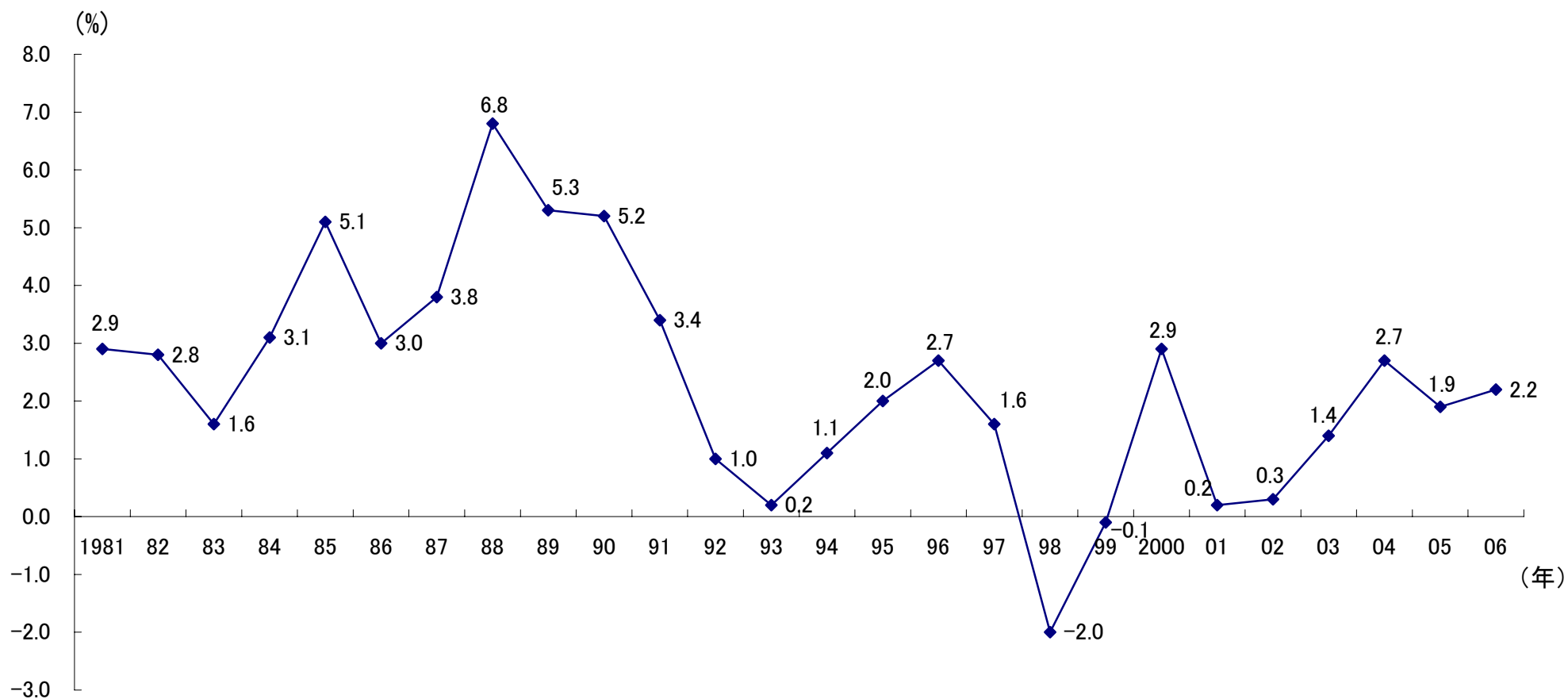
- ・ 我が国で就労する外国人労働者数の推移 21
- ・ 共働き等世帯数の推移 22
- ・ 未婚率等の推移 23
- ・ 仕事と余暇どちらに生きがいを求めるか 24
- ・ 長期雇用についての考え方 25

I 一般経済の動きと雇用情勢

経済成長率の推移

2006年の実質GDP成長率は、2.2%となり、2000年(2.9%)より、引き続き経済成長が続いている。

実質GDP成長率の推移



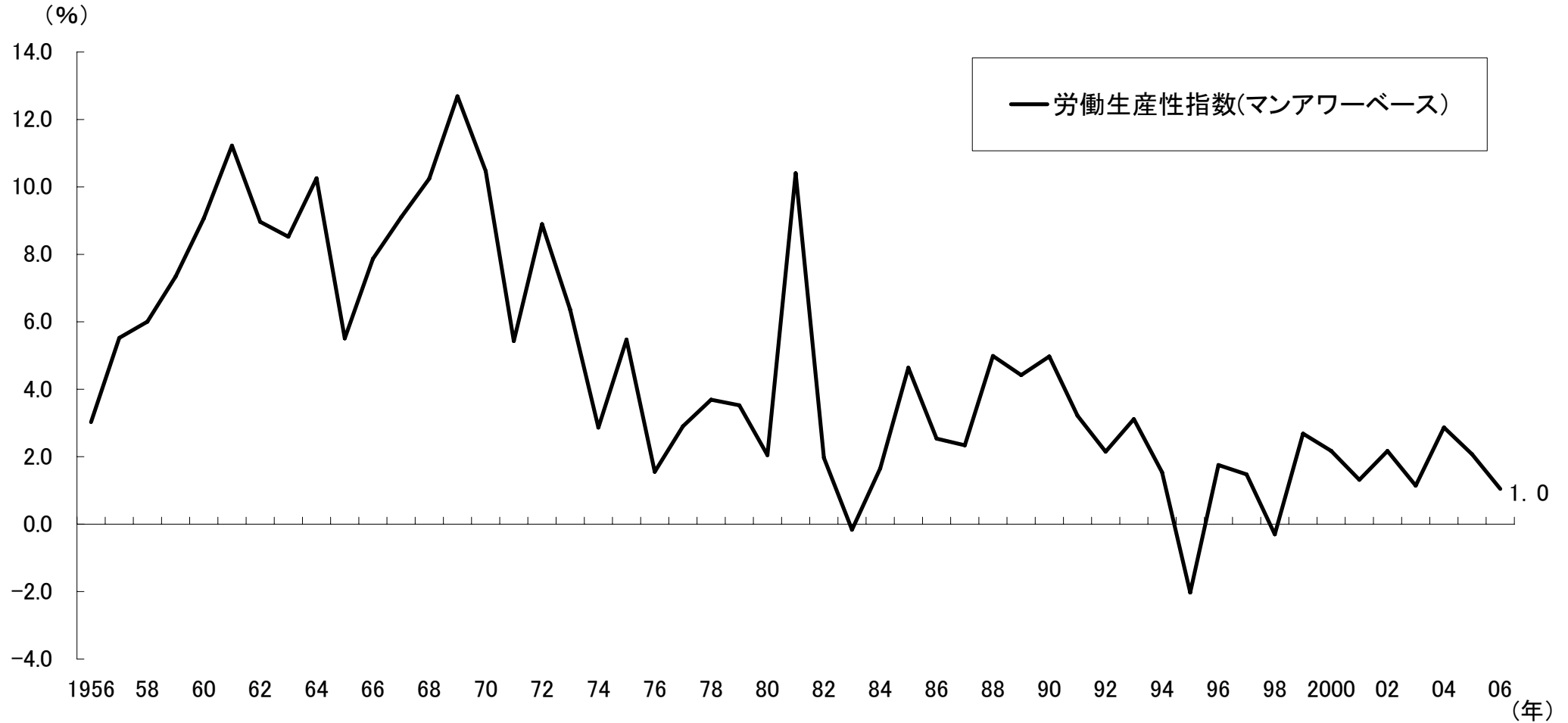
(資料出所) 内閣府「国民経済計算」

(注) 実質GDP成長率は、1981～1994年は「平成7年基準(93SNA)」固定基準年方式、1995～2006年は「平成12年基準(93SNA)」連鎖方式による。

労働生産性上昇率の推移

労働生産性上昇率の推移を見ると、上昇率は長期的にみると低下傾向で推移している。

労働生産性指数(マンアワーベース)



(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」を基に算出

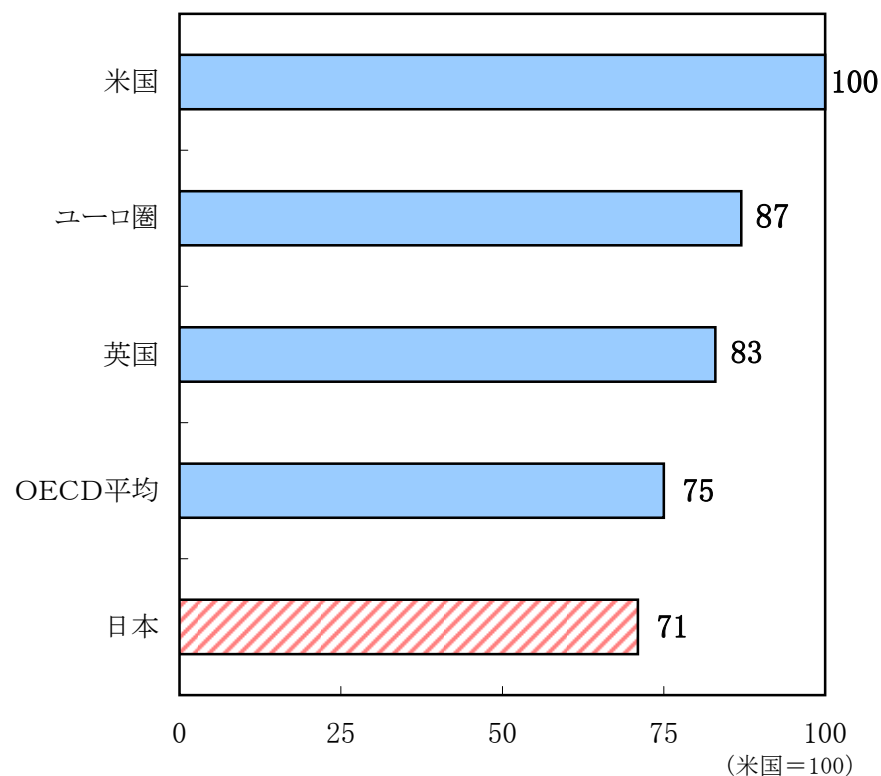
(注)1 マンアワーベースの労働生産性は実質GDPを就業者数と総労働時間数で除したもの。

2 実質GDPについては、1955～1980年は「平成2年基準(68SNA)」固定基準年方式、1981～1994年は「平成7年基準(93SNA)固定基準年方式、1995～2006年は「平成12年基準(93SNA)」連鎖方式による。

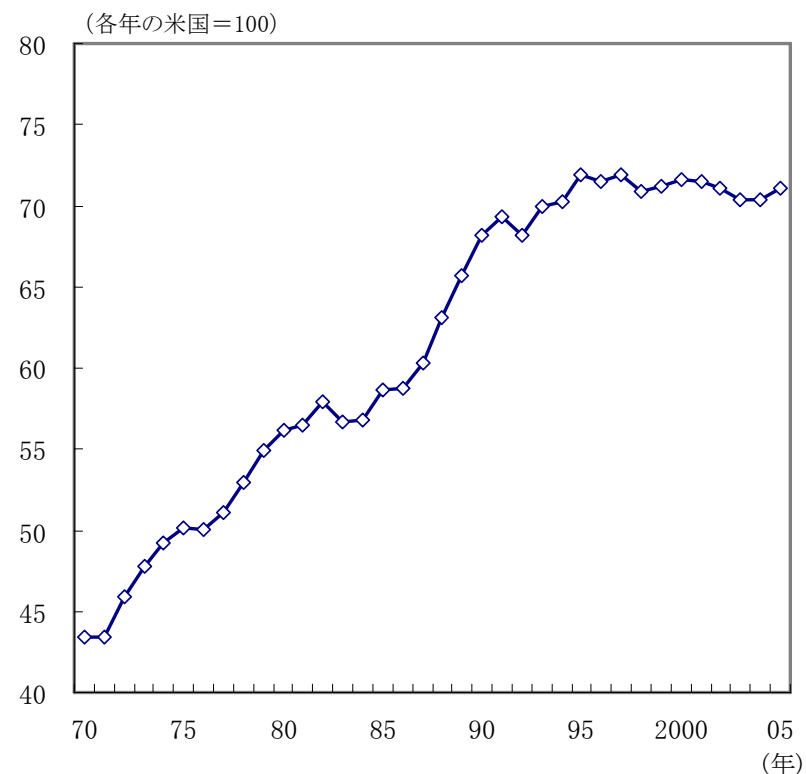
労働生産性の国際比較(経済財政諮問会議内閣府提出資料 平成19年4月6日)

○日本の労働生産性は、2005年現在、主要先進国の中でも最低水準。
 ○米国とのギャップは90年代半ばにかけて縮小するも、90年代後半以降、米国の加速により、米国の7割程度の水準にとどまる。

労働生産性水準の国際比較(2005年)



日米の労働生産性ギャップ

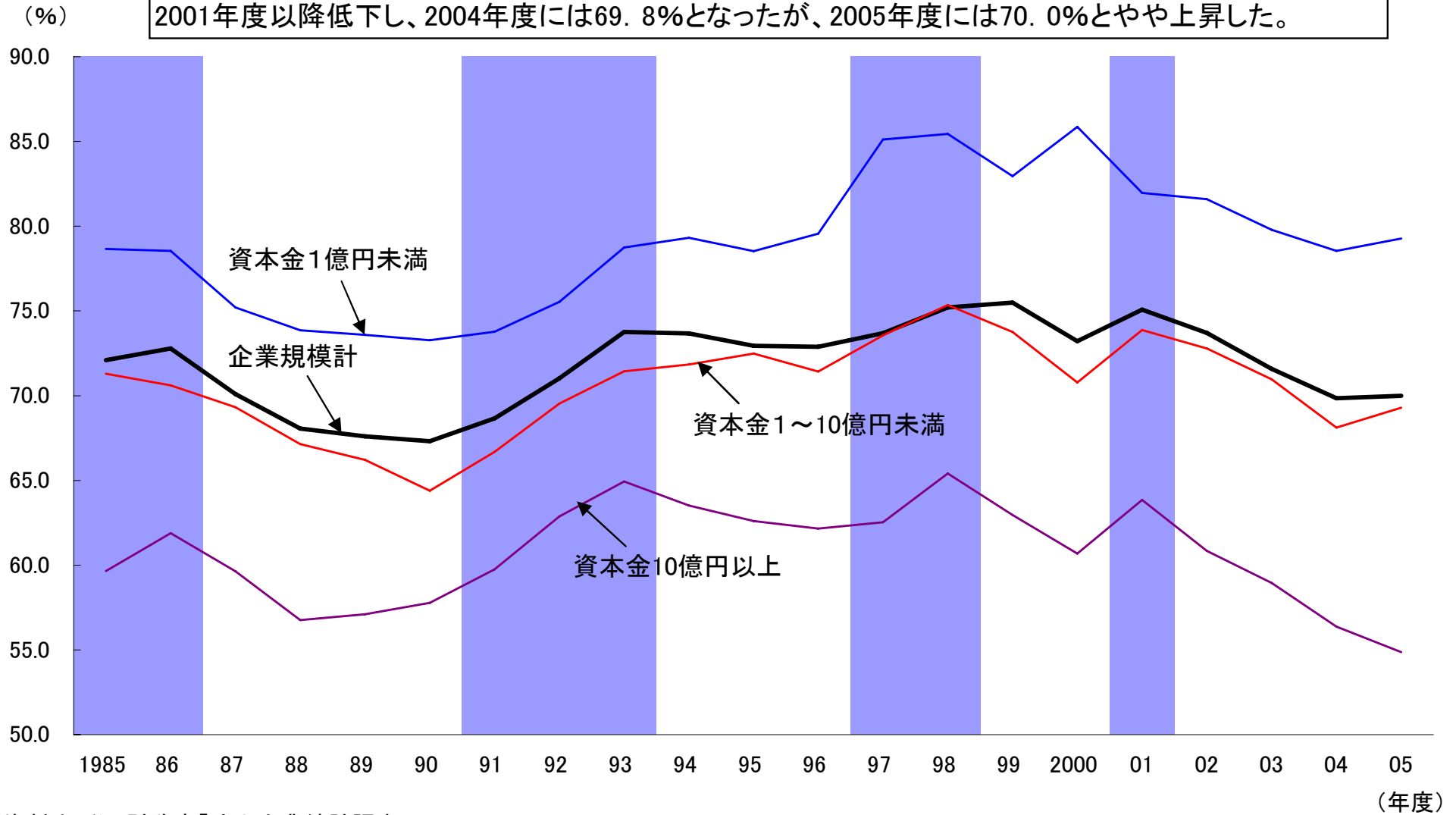


(備考)

1. OECD "Productivity Database" (2006年9月)により作成。労働生産性は、GDP(付加価値)を労働投入量(就業者数×労働時間)で除したもの。
2. 右図は、2005年の労働生産性の水準(日本:米国=71:100)をもとに日本、米国それぞれについて同データベースから得られる労働生産性の伸び率で遡及して算出した。

労働分配率の推移

労働分配率はバブル崩壊後に大きく上昇し、その後も経済の低成長の下で高水準で推移してきた。2001年度以降低下し、2004年度には69.8%となったが、2005年度には70.0%とやや上昇した。

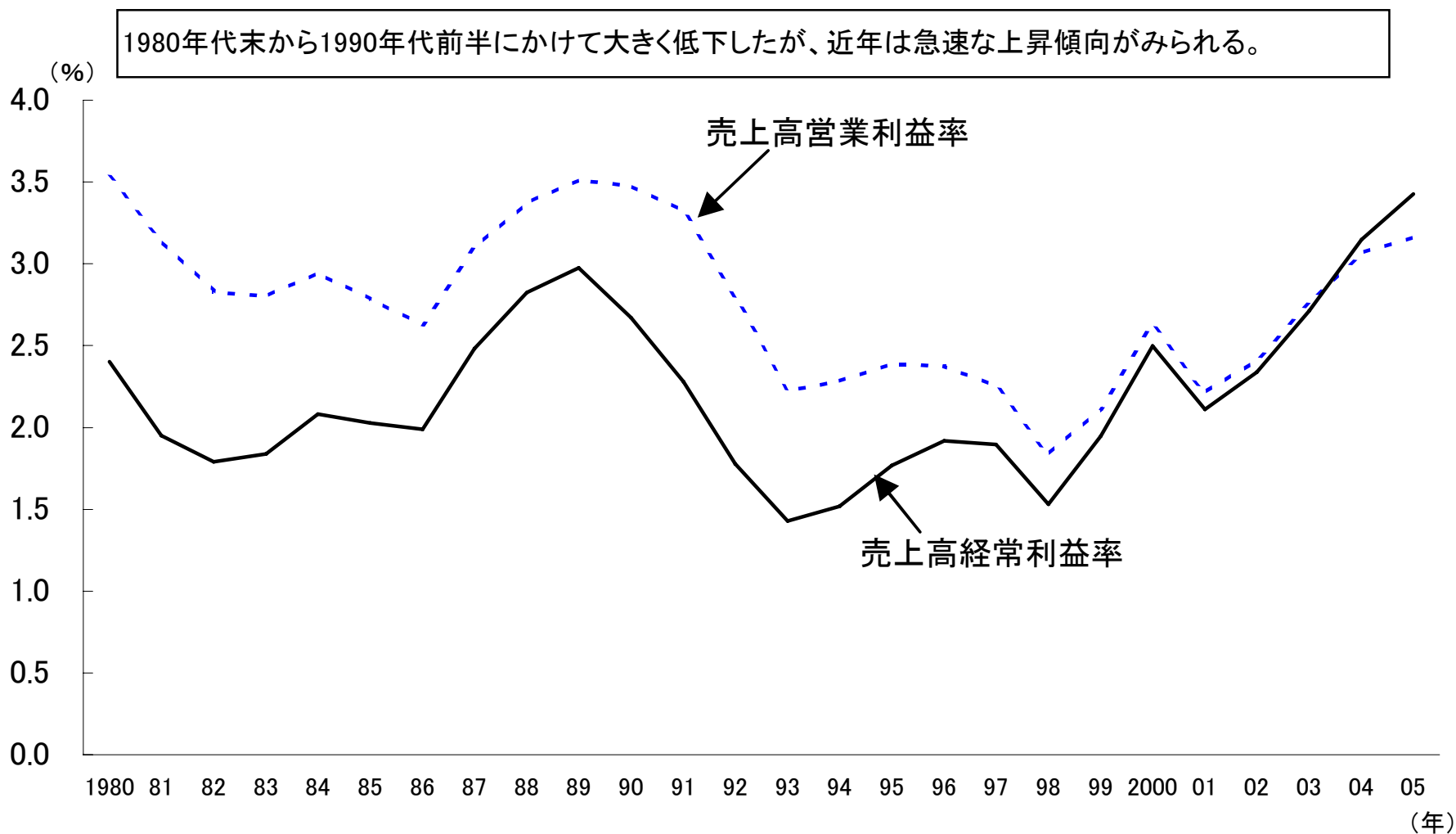


(資料出所) 財務省「法人企業統計調査」

(注)シャドー部分は景気後退期。

(出典)厚生労働省「労働経済の分析(平成19年版)」

売上高営業利益率・売上高経常利益率の推移



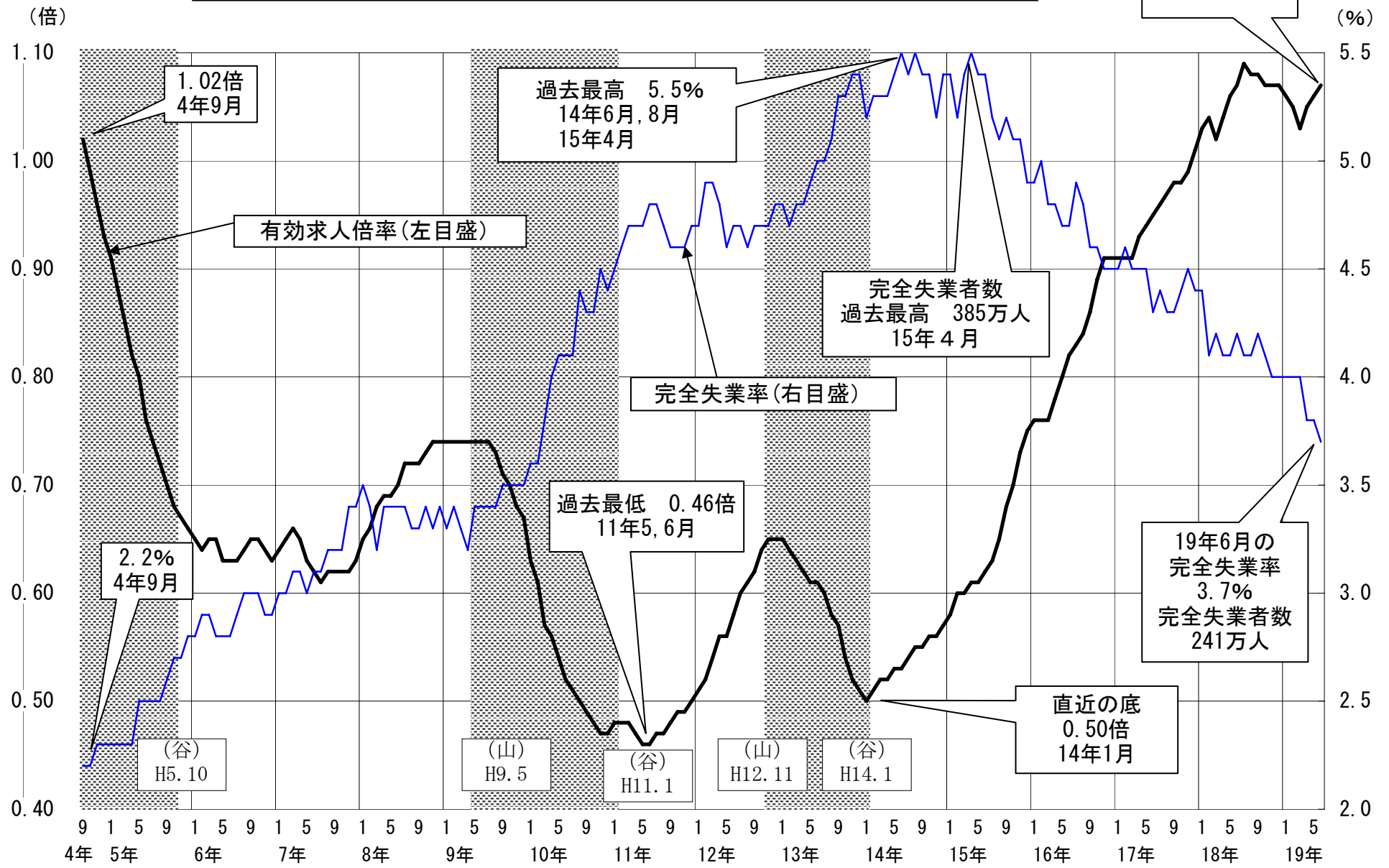
(資料出所) 財務省「法人企業統計調査」

(注) 経常利益＝営業利益＋(営業外収益－営業外費用)。営業外収益は、受取利息、受取配当金、有価証券売却益等を含み、
営業外費用は、支払利息、有価証券売却損、有価証券評価損等を含む。

(出典) 厚生労働省「労働経済の分析(平成19年版)」

完全失業率と有効求人倍率の動向

現下の雇用失業情勢は、厳しさが残るものの、改善が進んでいる。



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」

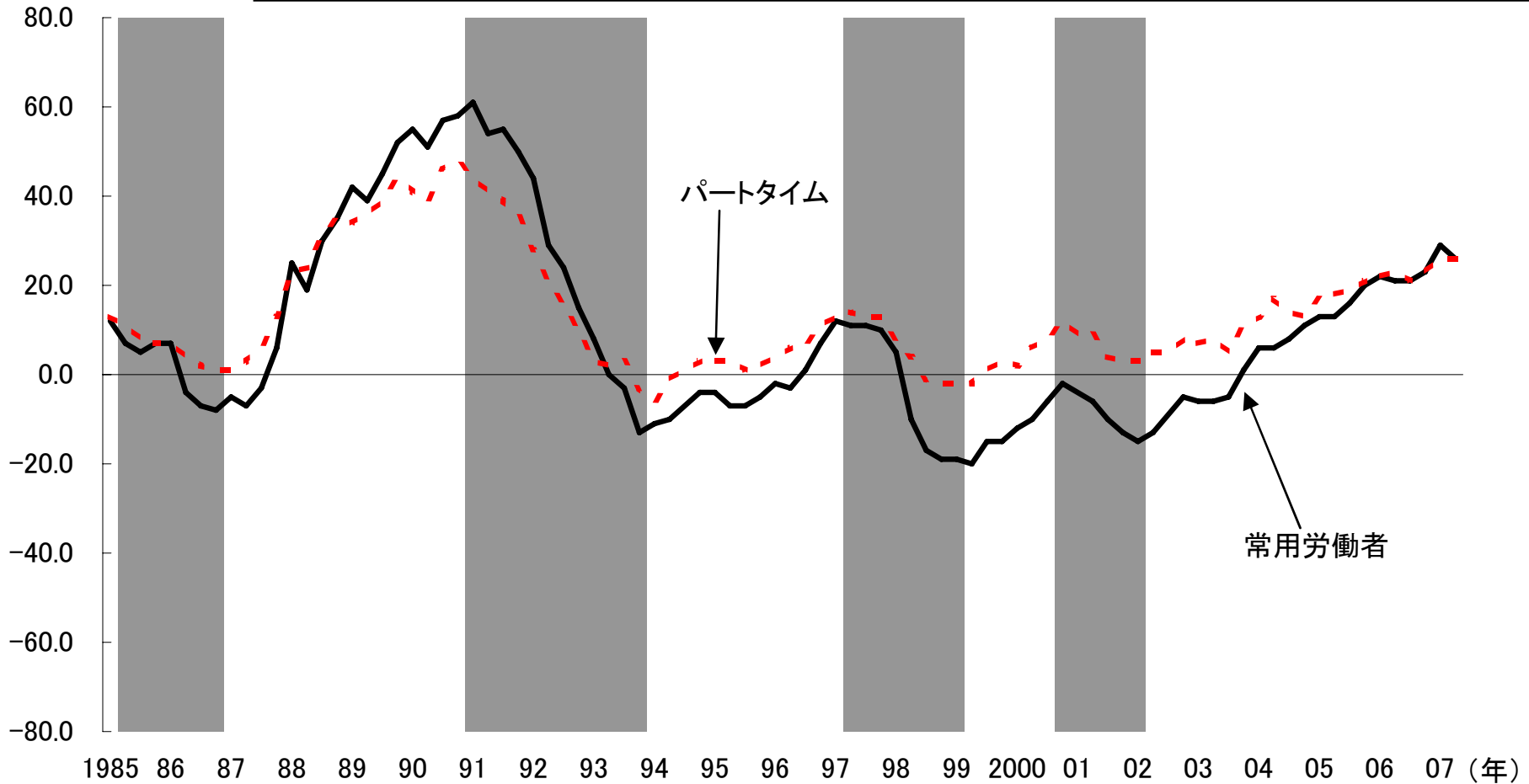
(注) 1 シャド一部分は景気後退期

2 完全失業者数は原数値

労働者過不足判断D.I.の推移

1993年5月調査以降、パートタイム労働者の不足感が常用労働者の不足感を上回っていたが、2007年2月調査では常用労働者の不足感がパートタイム労働者の不足感を上回った。

(%ポイント(「不足」-「過剰」))



(資料出所) 厚生労働省「労働経済動向調査」

(注) 1 常用労働者とは、雇用期間を定めないで雇用される者をいい、パートタイムを除く。ただし、派遣労働者は含まれない。

2 パートタイムとは、1日の所定労働時間又は1週間の所定労働日数が当該事業所の一般労働者のそれより短い者をいう。

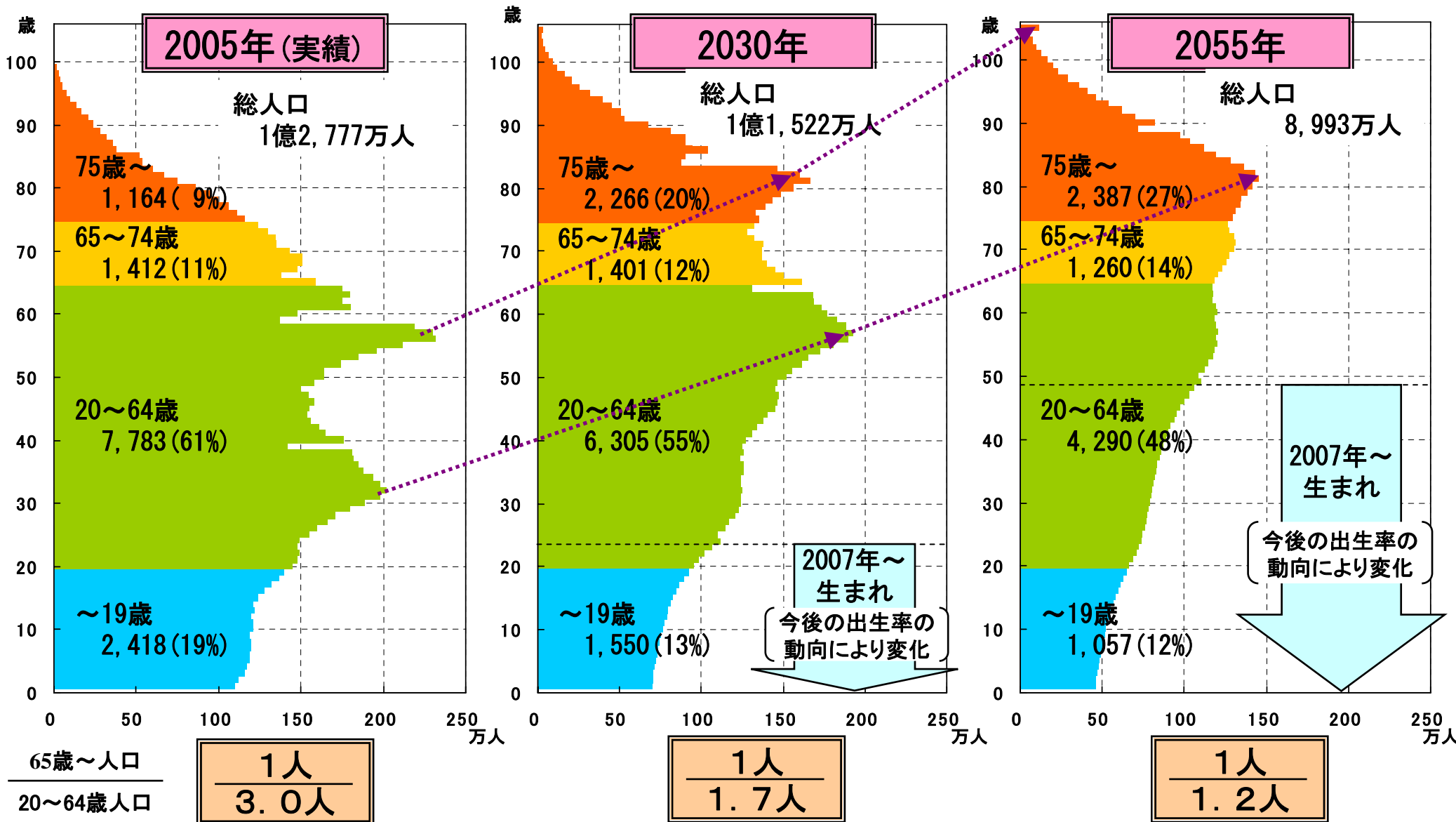
3 グラフのシャド一部分は景気後退期。

(出典) 厚生労働省「労働経済の分析(平成19年版)」

Ⅱ 社会の変化について

1 人口構成の変化

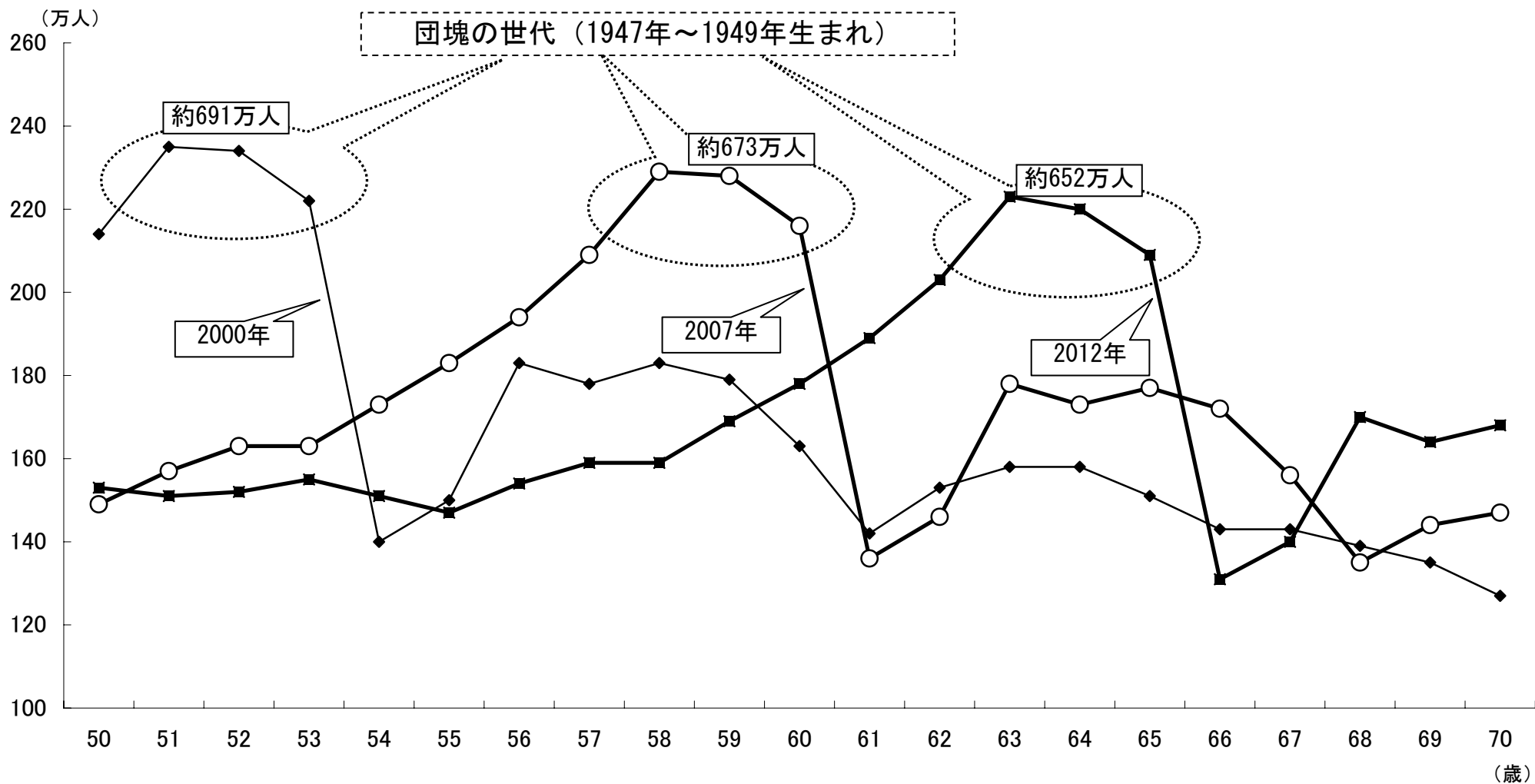
人口ピラミッドの変化(2005, 2030, 2055) - 平成18年中位推計 -



(資料出所) 2005年は総務省統計局「国勢調査」(年齢不詳按分人口)、2030年、2055年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2006年12月)」(中位推計)。

団塊の世代の高齢化

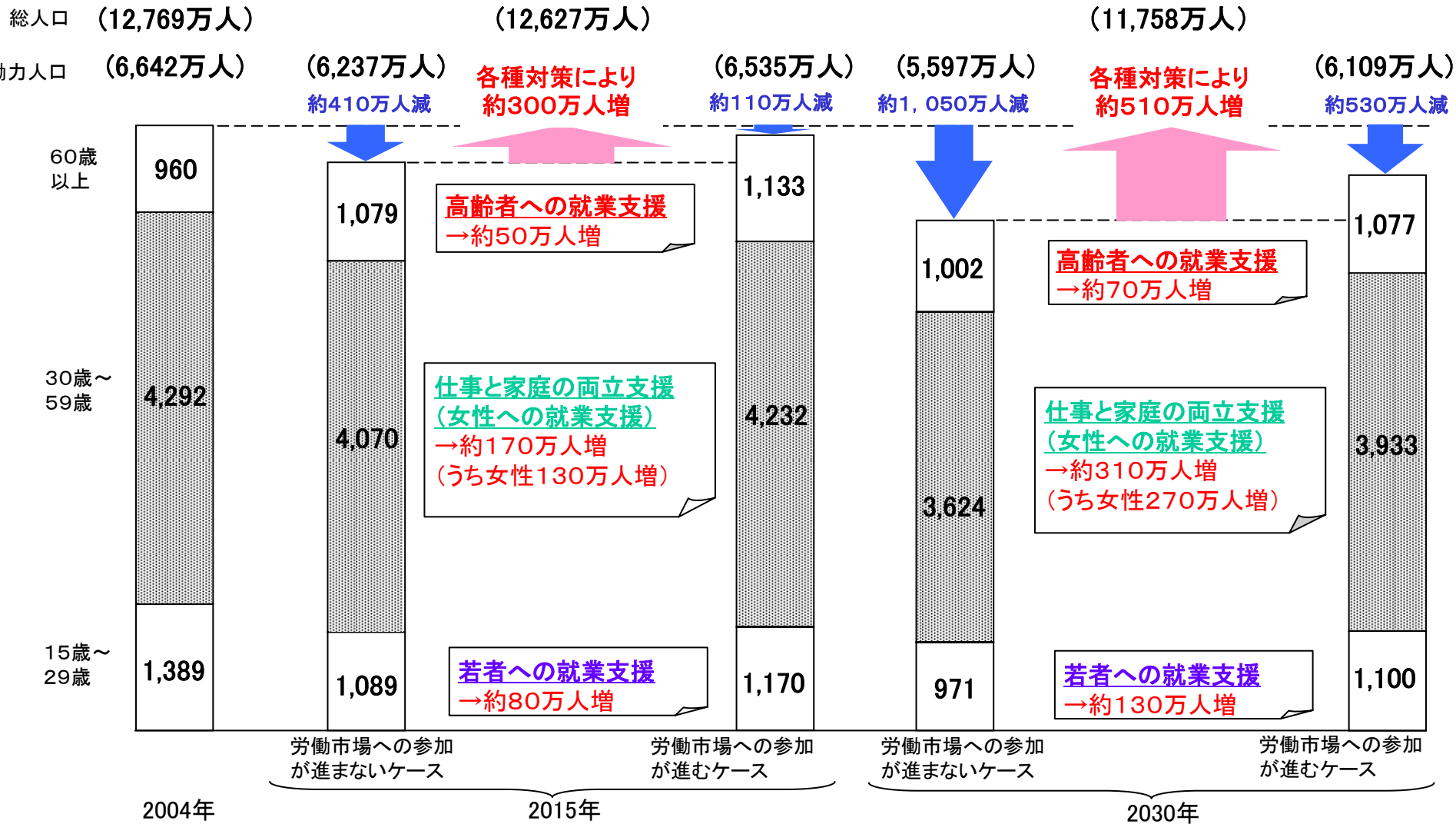
団塊の世代(1947年~1949年生まれ)は、2007年に60歳に、2012年に65歳に到達する見込みである。



(資料出所) 2000年は総務省統計局「国勢調査」、2007年、2012年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2006年12月)」(中位推計)による。

労働力人口の見通し

人口減少下において、若者、女性、高齢者など全ての人の意欲と能力が最大限発揮できるような環境整備に努めることにより、より多くの国民の就業参加の実現を図ることが重要。

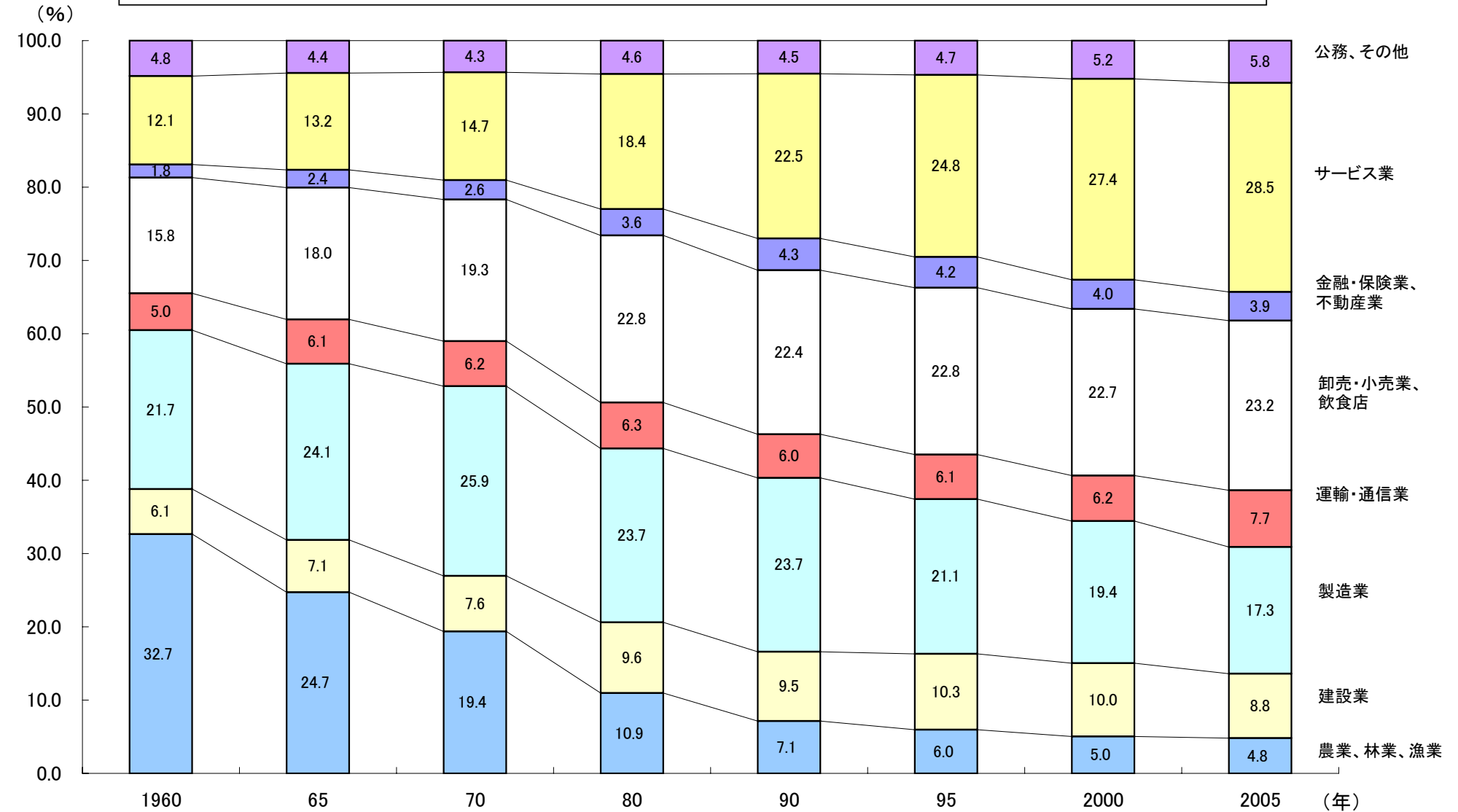


(資料出所) 総人口については、2004年は総務省統計局「人口推計」、2015年、2030年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(2002年1月推計)による。
 労働力人口については、2004年は総務省統計局「労働力調査」、2015年、2030年は雇用政策研究会(厚生労働省職業安定局長の研究会)の推計(2005年7月)による。
 (注) 1 「労働市場への参加が進むケース」とは、各種施策を講じることにより、より多くの者が働くことが可能となったと仮定したケース。
 2 なお、新人口推計(2006年12月)に基づく2030年の労働力人口のごく粗い見通しは、上記の見通しに比べ約100万人程度減少し、約6000万人程度。

2 雇用形態の多様化と二極化の動き

産業別就業者の割合の推移

産業別に就業者の割合の推移をみると、「農業、林業、漁業」と「製造業」が低下傾向にある一方、「サービス業」等が上昇傾向にある。



(資料出所)総務省統計局「国勢調査」

正規雇用者とパート、派遣、契約社員等の推移

- 正規雇用者数は、近年減少傾向で推移してきたが、2006年以降増加している。
 ○ 一方、パート、派遣、契約社員等は、ほぼ一貫して増加。2006年には、概ね3人に1人がパート、派遣、契約社員等となっている。

(単位:万人)

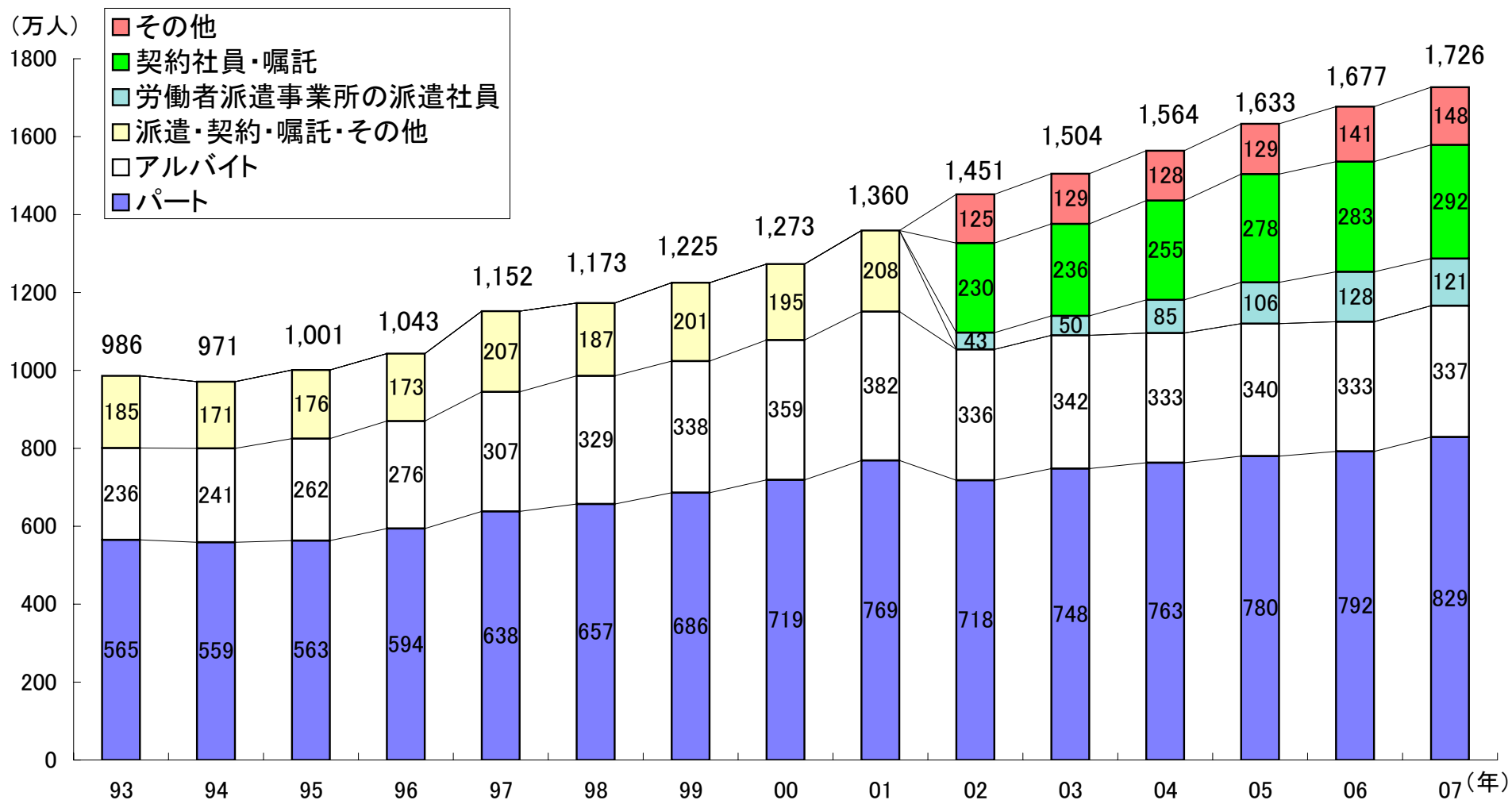
| | 正規雇用者 | | 前年同期差 | パート、派遣、契約社員等 | | 前年同期差 |
|--------|-------|-------|-------|--------------|-------|-------|
| | | 構成比 | | | 構成比 | |
| 2002年 | 3,489 | 70.6% | — | 1,451 | 29.4% | — |
| 1～3月 | 3,486 | 71.3% | — | 1,406 | 28.7% | — |
| 4～6月 | 3,529 | 71.5% | — | 1,407 | 28.5% | — |
| 7～9月 | 3,495 | 70.2% | — | 1,483 | 29.8% | — |
| 10～12月 | 3,445 | 69.5% | — | 1,510 | 30.5% | — |
| 2003年 | 3,444 | 69.6% | ▲ 45 | 1,504 | 30.4% | 53 |
| 1～3月 | 3,444 | 69.7% | ▲ 42 | 1,496 | 30.3% | 90 |
| 4～6月 | 3,445 | 69.9% | ▲ 84 | 1,483 | 30.1% | 76 |
| 7～9月 | 3,480 | 69.8% | ▲ 15 | 1,508 | 30.2% | 25 |
| 10～12月 | 3,407 | 69.0% | ▲ 38 | 1,528 | 31.0% | 18 |
| 2004年 | 3,410 | 68.6% | ▲ 34 | 1,564 | 31.4% | 60 |
| 1～3月 | 3,380 | 68.5% | ▲ 64 | 1,555 | 31.5% | 59 |
| 4～6月 | 3,433 | 68.8% | ▲ 12 | 1,554 | 31.2% | 71 |
| 7～9月 | 3,404 | 68.5% | ▲ 76 | 1,563 | 31.5% | 55 |
| 10～12月 | 3,425 | 68.4% | 18 | 1,585 | 31.6% | 57 |
| 2005年 | 3,374 | 67.4% | ▲ 36 | 1,633 | 32.6% | 69 |
| 1～3月 | 3,333 | 67.7% | ▲ 47 | 1,591 | 32.3% | 36 |
| 4～6月 | 3,408 | 67.7% | ▲ 25 | 1,624 | 32.3% | 70 |
| 7～9月 | 3,372 | 67.1% | ▲ 32 | 1,650 | 32.9% | 87 |
| 10～12月 | 3,384 | 67.0% | ▲ 41 | 1,669 | 33.0% | 84 |
| 2006年 | 3,411 | 67.0% | 37 | 1,677 | 33.0% | 44 |
| 1～3月 | 3,340 | 66.8% | 7 | 1,663 | 33.2% | 72 |
| 4～6月 | 3,454 | 67.7% | 46 | 1,647 | 32.3% | 23 |
| 7～9月 | 3,408 | 66.6% | 36 | 1,707 | 33.4% | 57 |
| 10～12月 | 3,443 | 67.1% | 59 | 1,691 | 32.9% | 22 |
| 2007年 | — | — | — | — | — | — |
| 1～3月 | 3,393 | 66.3% | 53 | 1,726 | 33.7% | 63 |

(資料出所) 総務省統計局「労働力調査(詳細結果)」

(注) パート、派遣、契約社員等は、「パート・アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」の合計。

パート、派遣、契約社員等の推移

パート、派遣、契約社員等は、1993年の986万人から2007年には1,726万人と740万人増加した。



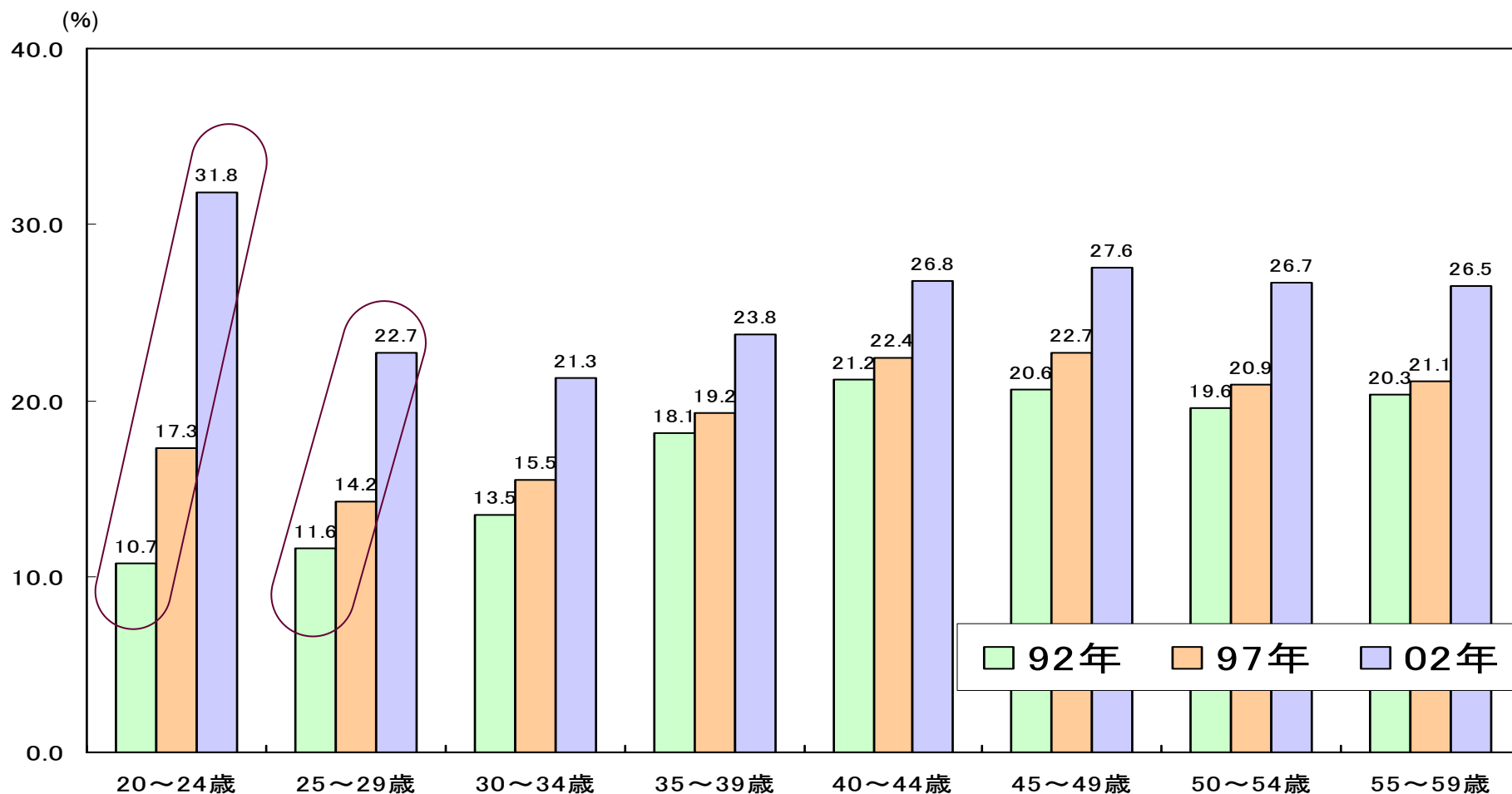
(資料出所) 総務省統計局「労働力調査特別調査」、「労働力調査(詳細結果)」

(注) 1 1993年～2001年は各年2月、2002年～2006年は年平均、2007年は1～3月平均。

2 2002年以降「派遣・契約・嘱託・その他」が「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員・嘱託」、「その他」に細分化されている。

年齢階級別、パート、派遣、契約社員等の雇用比率

○ パート、派遣、契約社員等の雇用の動きを年齢別にみると、特に若年者(20～24歳、25～29歳)でパート、派遣、契約社員等の比率の伸びが大きい。



(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特別集計。

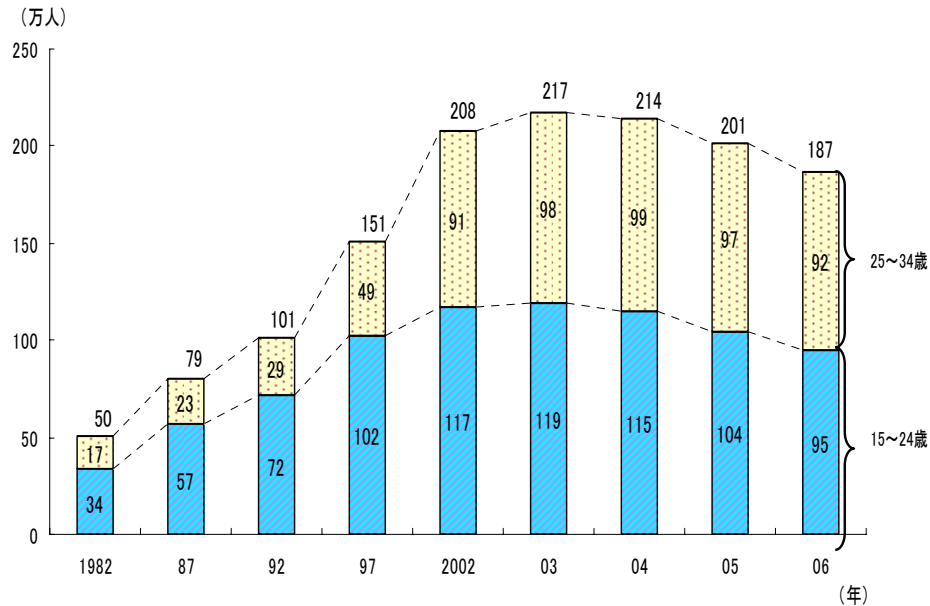
(注)1 「パート、派遣、契約社員等」は、「パート・アルバイト」「労働者派遣事務所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」の合計。

2 パート、派遣、契約社員等の雇用比率は、雇用者に占めるパート、派遣、契約社員等の雇用者の割合。在学者を除く。

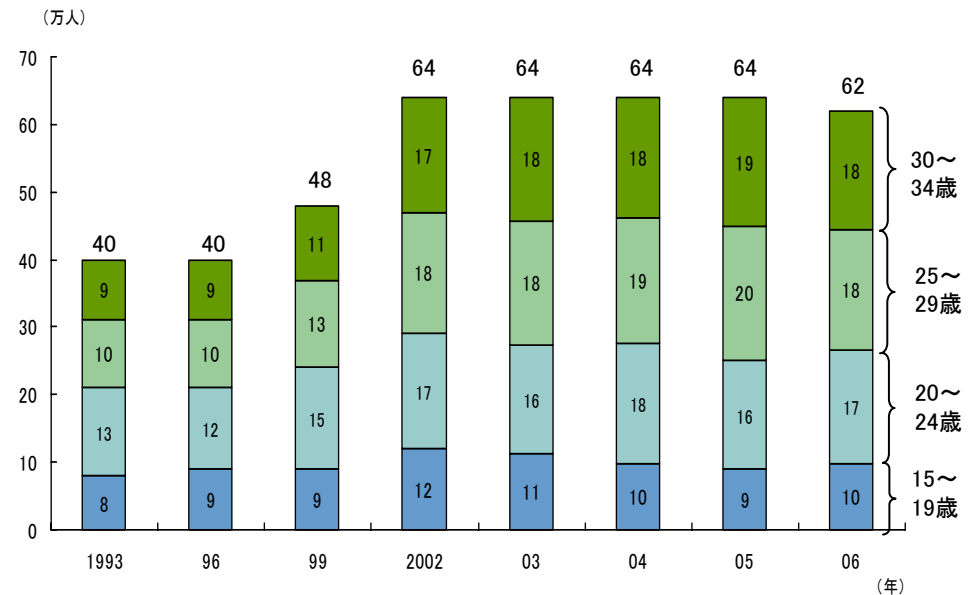
フリーター・ニートの状況

- いわゆる「フリーター」の数は、217万人(2003年)まで増加した後、3年連続で減少しているが、25歳以上の「年長フリーター」については改善に遅れ。「就職氷河期」の影響も存在。
- いわゆる「ニート」の数は、1993年の40万人から64万人に増加して以降、同水準で推移していたが、2006年には62万人に減少。

フリーターの数の推移



ニートの数の推移



(資料出所) 総務省統計局「就業構造基本調査」労働省政策調査部で特別集計(～1997年)、総務省統計局「労働力調査(詳細結果)」(2002年～)

- (注) 2002年以降の「フリーター」の定義は、15～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者とし、
- 1 雇用者のうち勤め先における呼称が「パート」又は「アルバイト」である者、
 - 2 完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、
 - 3 非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で、家事・通学等していない者、
- の合計。

(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

- (注) 「ニート」の定義は、15～34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者。

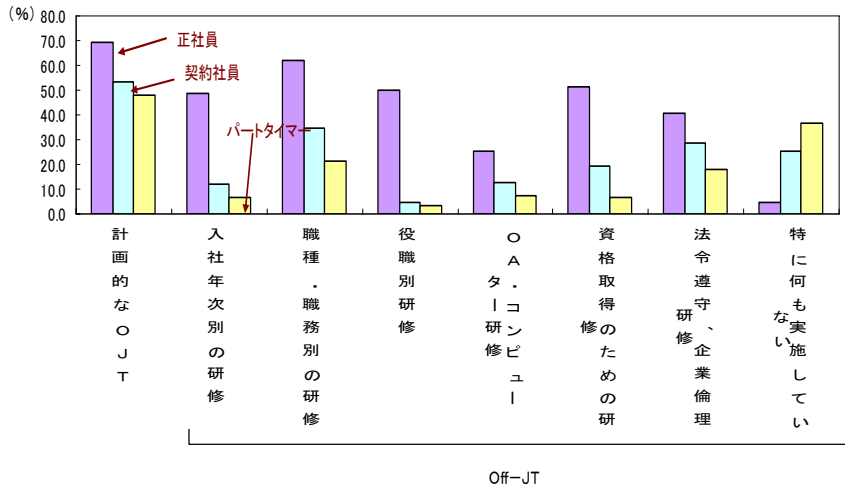
パート、派遣、契約社員等の増加の社会的影響

パート、派遣、契約社員等の増加の社会的影響として、①社会全体としての人的資本の蓄積の弱化、②少子化（晩婚化・非婚化）の加速が懸念。

① 正社員と契約社員、パートタイマー雇用者との間では、職業能力開発機会に格差がある。

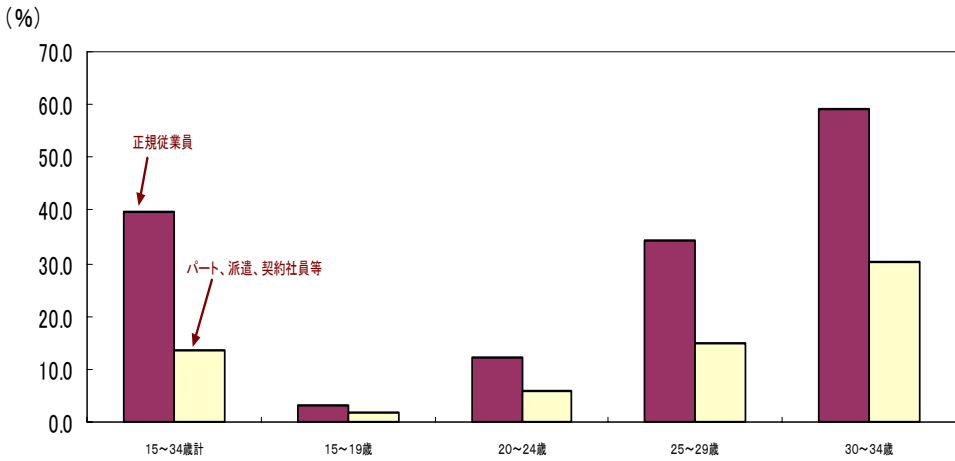
② パート、派遣、契約社員等では正規従業員に比べ有配偶率も低い（若年男性）。

教育訓練の実施状況



(資料出所)労働政策研究・研修機構「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」(平成18年7月)のデータを基に労働政策担当参事官室にて集計。

有配偶者の占める割合(男性 2002年)



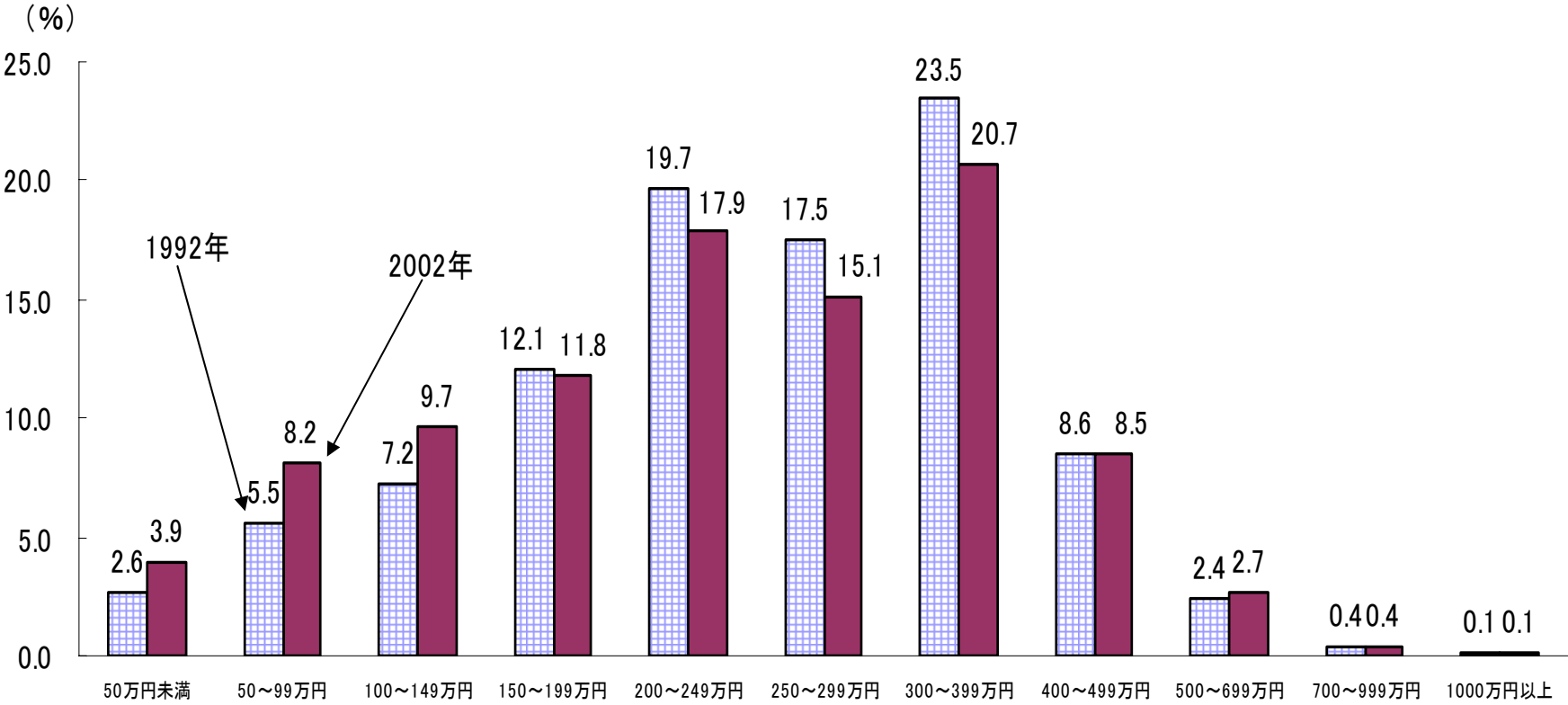
(資料出所)総務省統計局「就業構造基本調査」を労働政策担当参事官室にて特別集計。

- (注) 1 在学者を除く。
- 2 「パート、派遣、契約社員等」は、「パート・アルバイト」「労働者派遣事務所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」の合計。

若年層における収入格差の動向

20歳台の収入階級別雇用者割合をみると、150万円未満の低収入の者の割合が増加するとともに、500万円以上の高収入の者の割合も増加しており、収入格差の拡大の動きがみられる。

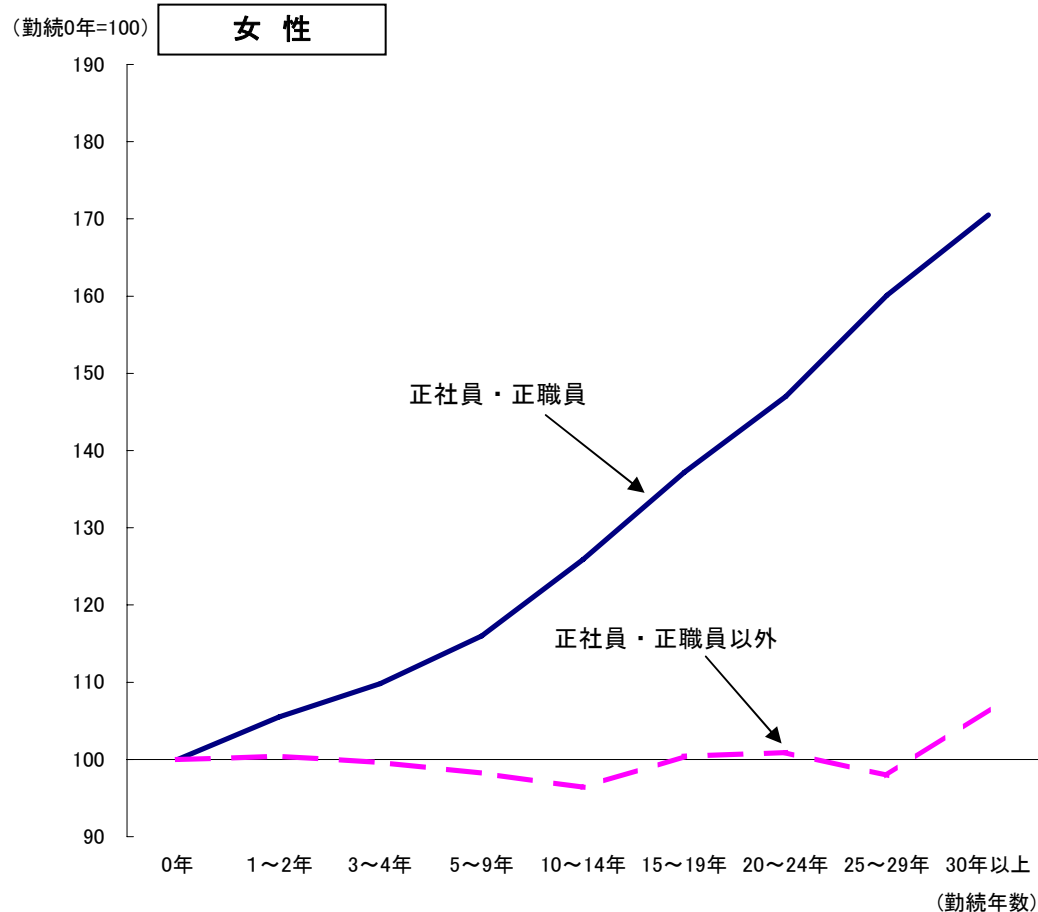
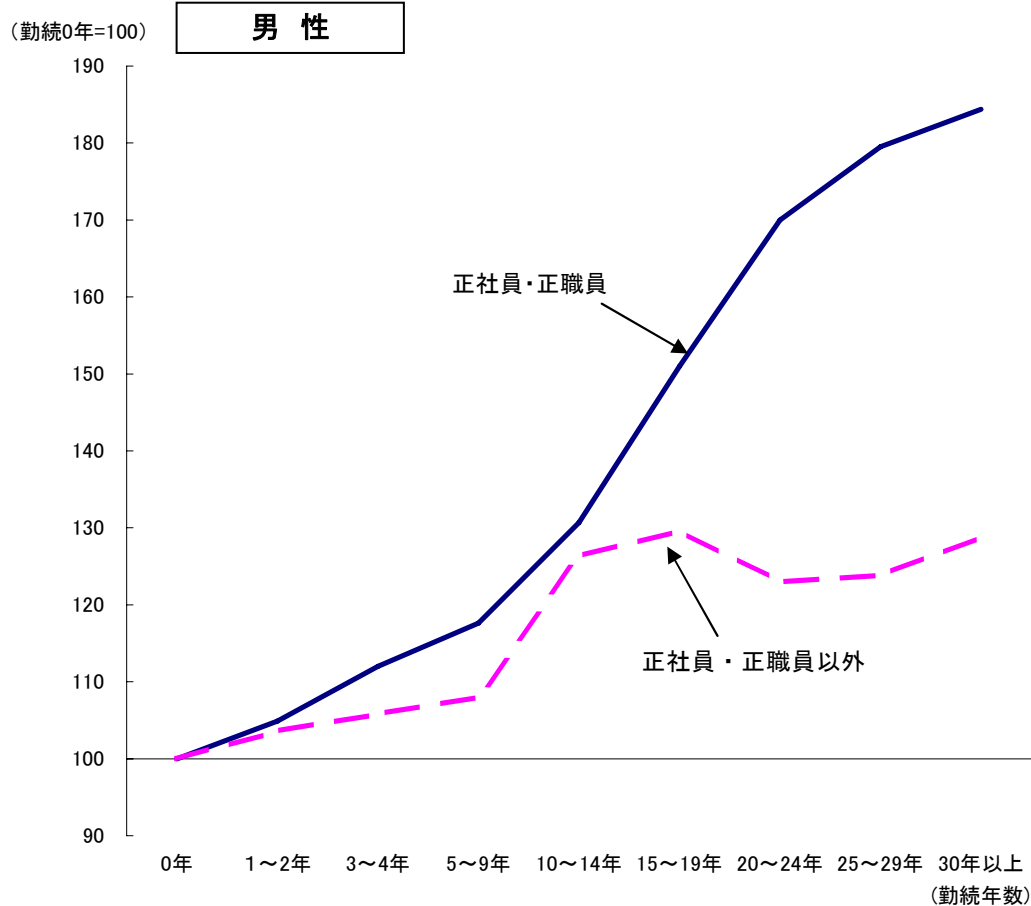
収入階級別雇用者割合(20歳台)



(資料出所) 総務省統計局「就業構造基本調査」

雇用形態・勤続年数別賃金カーブ

正社員・正職員以外の者は、男女とも勤続年数が長くなるにつれ、正社員・正職員との賃金の格差が広がっている。
また、男女間でみても賃金カーブの傾斜に違いが見られる。



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2006年)
 (注) 所定内給与についてみている。
 (出典) 厚生労働省「労働経済の分析(平成19年版)」

労働時間の二極化

週の労働時間が「35時間未満の者」及び「60時間以上の者」の全体に占める割合がともに増加する一方、「35時間以上60時間未満の者」の割合が減少し、「労働時間分布の長短二極化」がみられ、特に、30代の男性で週の労働時間が60時間以上の者の割合が高い。

| | 平成5年 | 平成18年 | 差 |
|----------------------|--------|--------|----------|
| 週35時間未満の者 | 929万人 | 1205万人 | +276万人 |
| | 18.2% | 22.5% | +4.3ポイント |
| 週35時間以上 週60時間未満の者 | 3625万人 | 3553万人 | ▲72万人 |
| | 71.1% | 66.4% | ▲4.7ポイント |
| 週60時間以上の者 | 540万人 | 580万人 | +40万人 |
| | 10.6% | 10.8% | +0.2ポイント |
| 合計 | 5099万人 | 5353万人 | +254万人 |

30代男性で週労働時間60時間以上の者

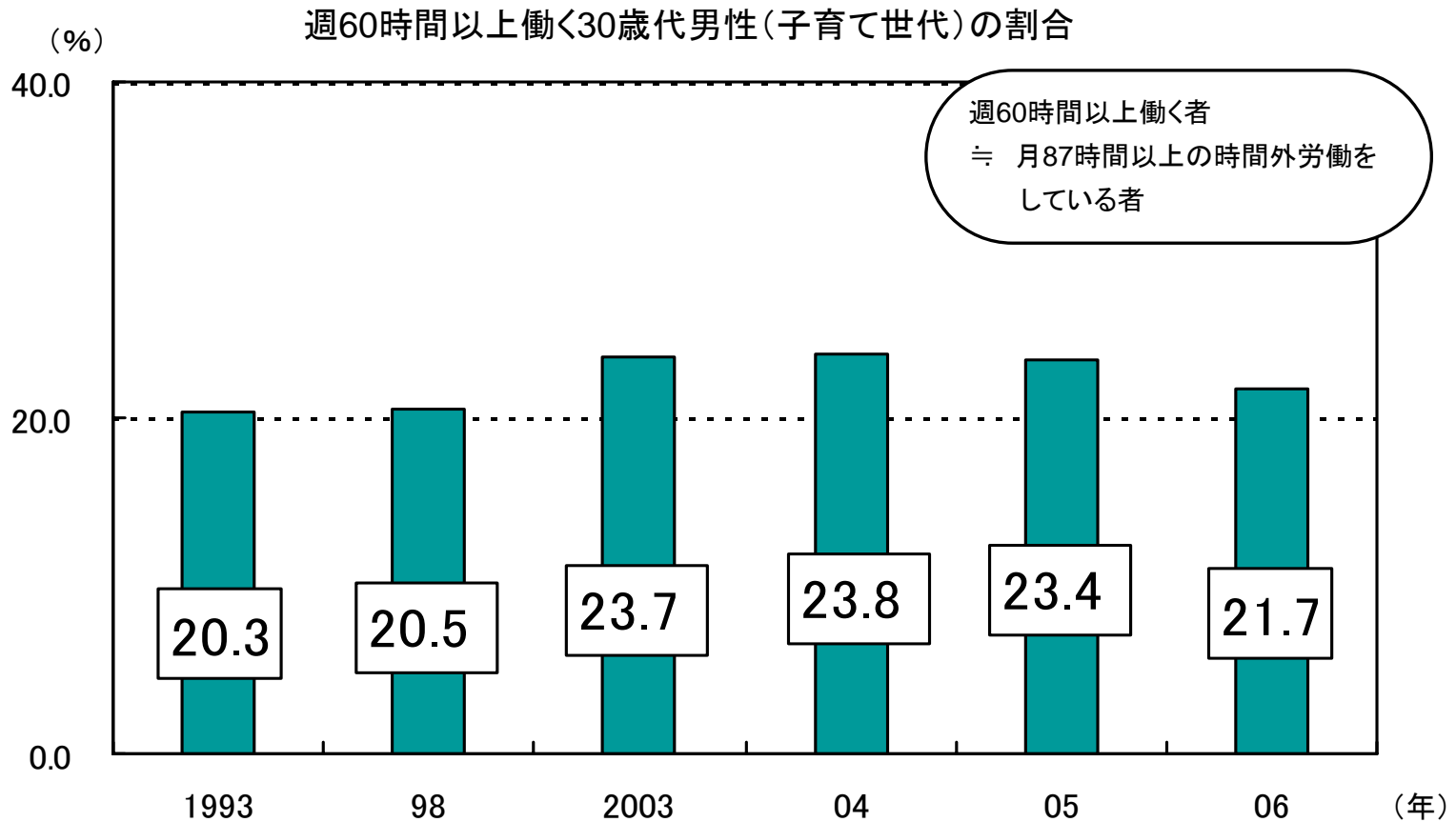
| | 平成5年 | 平成18年 | 差 |
|-----------|-------|-------|----------|
| 週60時間以上の者 | 153万人 | 188万人 | +46万人 |
| | 20.3% | 21.7% | +1.4ポイント |

(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

(注) 上の表は雇用者についてのもので、ただし、「30代男性で週労働時間60時間以上の者」については、統計上の制約から、雇用者のみの数値が得られないため、下の表は雇用者だけでなく自営業主と家族従業者を含んだ就業者数により作成。

長時間労働者の割合の高止まり

子育て世代の男性の約5分の1が週60時間以上の長時間労働を行っている。



(資料出所)総務省統計局「労働力調査」

(注)非農林業従業者に占める、週労働時間60時間以上の従業者の割合

3 その他の社会の変化

我が国で就労する外国人労働者数の推移

(資料出所) 法務省入国管理局

合法的就労者数
平成7年：約33.6万人 → 平成17年：約72.5万人

(内訳)

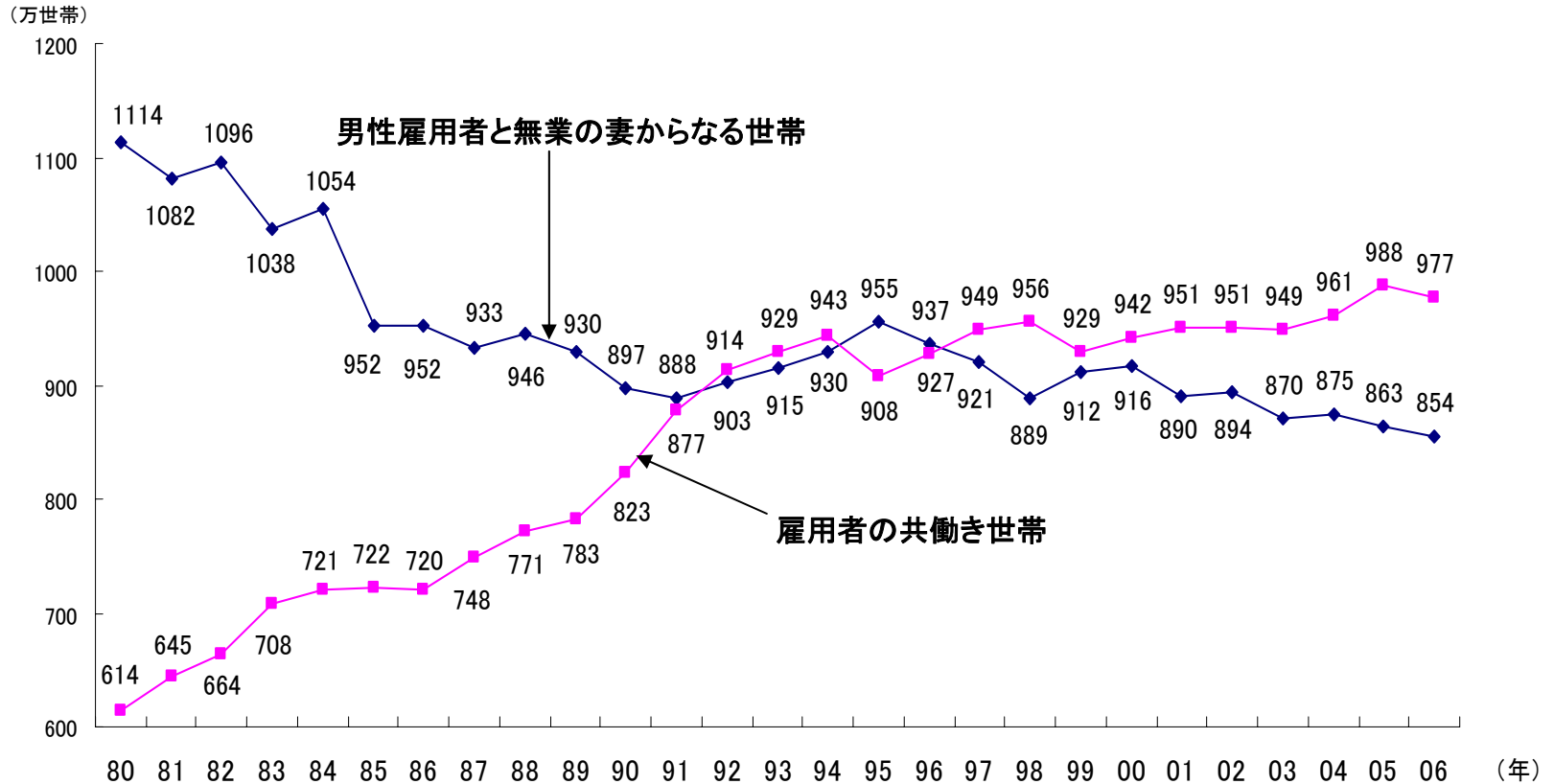
| | | | |
|--------------------------------|--------|---|--------|
| 専門的・技術的分野 (注) | 約8.8万人 | → | 約18万人 |
| 身分に基づき在留する者 (定住者、永住者等) (主に日系人) | 約21万人 | → | 約36万人 |
| 特定活動 (技能実習生等) | 約0.6万人 | → | 約8.5万人 |
| 資格外活動 (留学生のアルバイト等) | 約3.2万人 | → | 約10万人 |

(注) その範囲は、「産業及び国民生活に与える影響」を総合的に勘案して個々の職種毎に決定。各在留資格に定められた範囲で報酬を受ける活動が可能。
→ 「高度な専門的な職業」、「大卒ホワイトカラー、技術者」、「外国人特有又は特殊な能力等を活かした職業」に大別される。

(参考) 不法残留者数の推移 ※ このうち多数が不法就労を行っていると考えられる。
平成7年：約28万人 → 平成17年：約19万人

共働き等世帯数の推移

男性雇用者と無業の妻からなる世帯は減少傾向、雇用者の共働き世帯は増加傾向にあり、1997年以降は共働き世帯の方が多くなっている。



(資料出所) 1980年から2001年は総務省「労働力調査特別調査」(各年2月、ただし、1980年から1982年は各年3月)、2002年以降は「労働力調査(詳細結果)」(年平均)より作成。

(注) 1 「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、夫が非農林雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。

2 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。

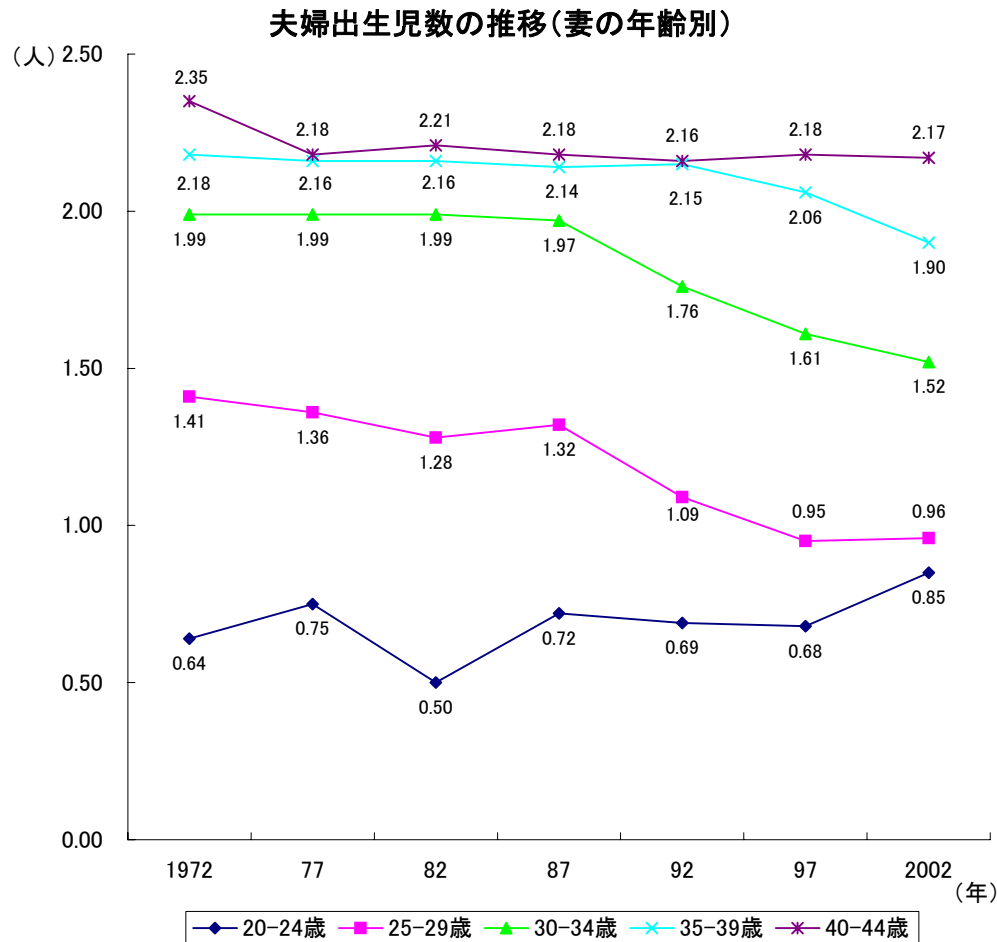
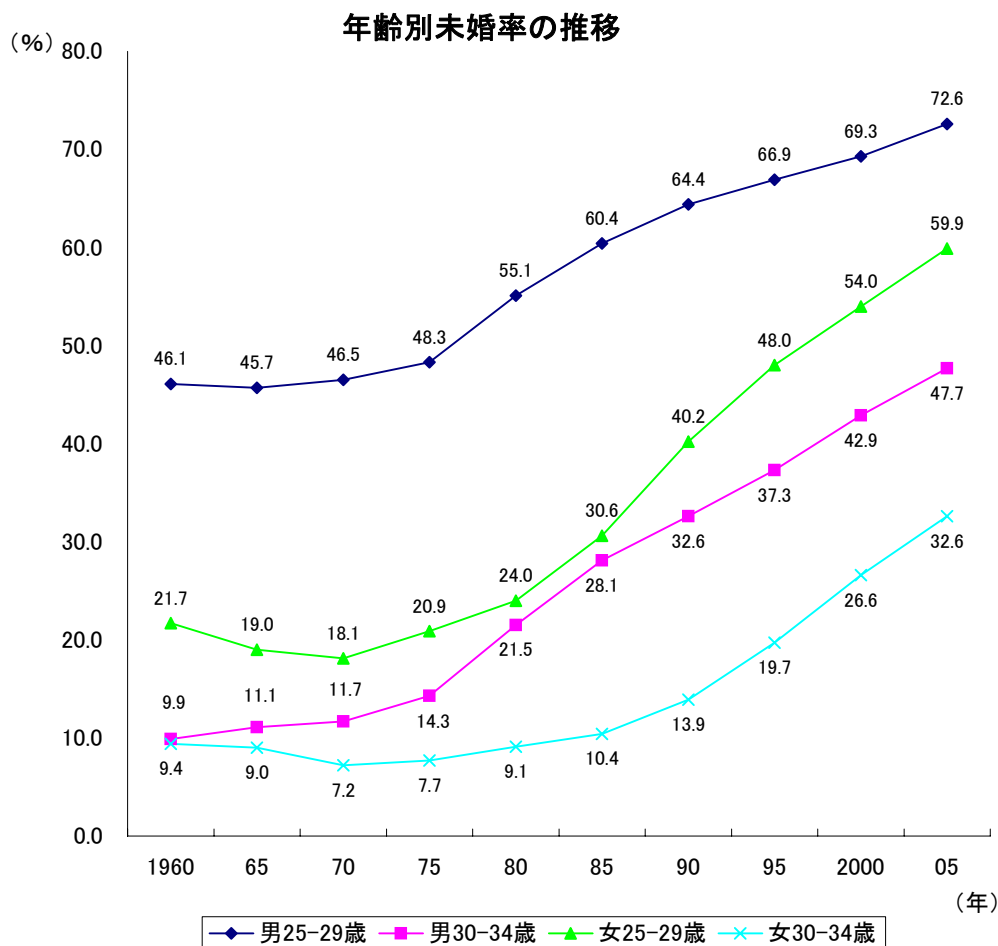
3 1985年以降は「夫婦のみの世帯」、「夫婦と親から成る世帯」、「夫婦と子供から成る世帯」及び「夫婦、子供と親からなる世帯」のみの世帯数。

4 「労働力調査特別調査」と「労働力調査(詳細結果)」とは、調査方法、調査月などが相違することから、時系列比較には注意を要する。

(出典) 男女共同参画会議「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向報告 参考図表」

未婚率等の推移

○ 年齢別未婚率の推移では、男女共に25-29歳、30-34歳の年齢層において急激に上昇している。
 ○ 夫婦の出生児数の推移では、妻の年齢25-29歳、30-34歳、35-39歳では減少傾向で推移する一方、40-44歳はほぼ横ばい、20-24歳は2002年に0.17人増加している。

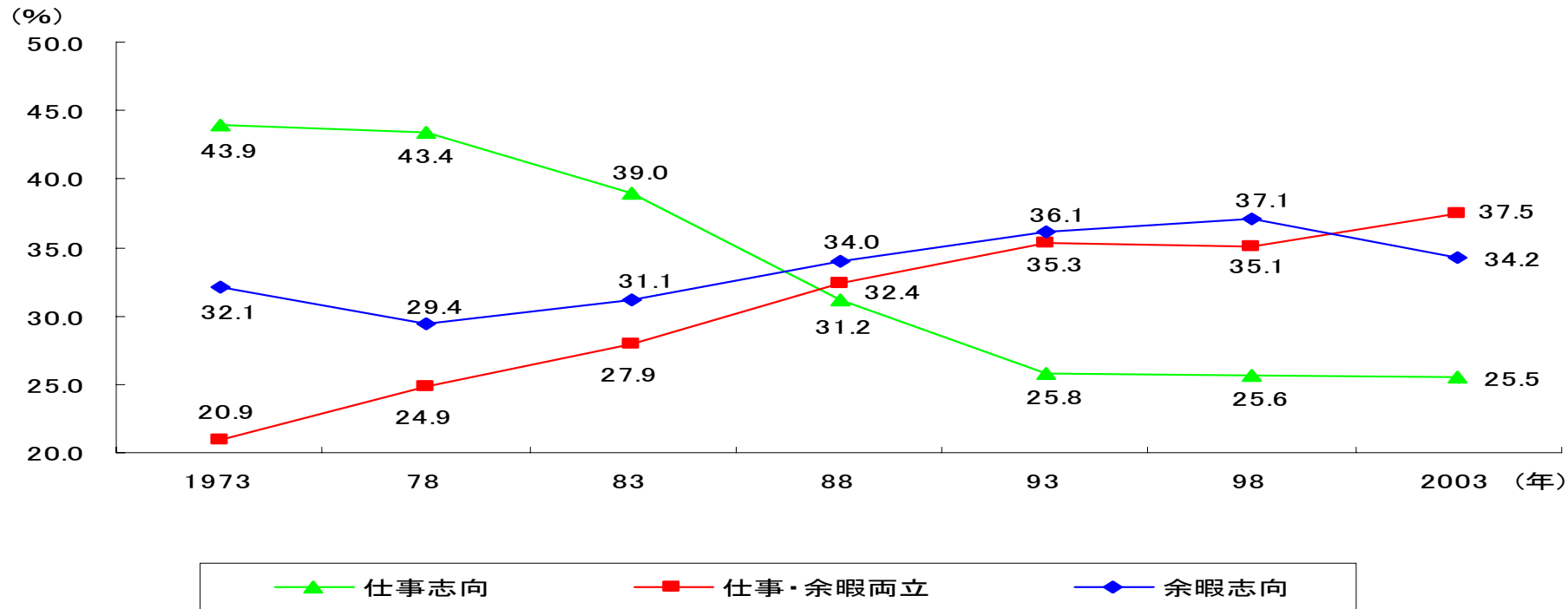


(資料出所) 総務省統計局「国勢調査」、2005年は同「国勢調査抽出速報」
 (出典)厚生労働省「厚生労働白書(平成18年版)」

(資料出所) 国立社会保障・人口問題研究所「出産力調査」、「出生動向基本調査」
 (出典)厚生労働省「厚生労働白書(平成18年版)」

仕事と余暇のどちらに生きがいを求めるか

仕事志向は減少傾向にあり、余暇志向は上昇傾向にあったが2003年はわずかに低下。
仕事・余暇両立は上昇傾向にある。



(資料出所) NHK放送文化研究所「日本人の意識」調査

(注) 各項目の内容は以下のとおり。

「仕事志向」 : 「仕事に生きがいを求めて全力を傾ける」「余暇も時には楽しむが、仕事のほうに力を注ぐ」

「仕事・余暇両立」 : 「仕事にも余暇にも、同じぐらい力を入れる」

「余暇志向」 : 「仕事よりも余暇の中に生きがいを求める」「仕事はさっさと片づけて、できるだけ余暇を楽しむ」

(出典) 厚生労働省「労働経済の分析(平成16年版)」

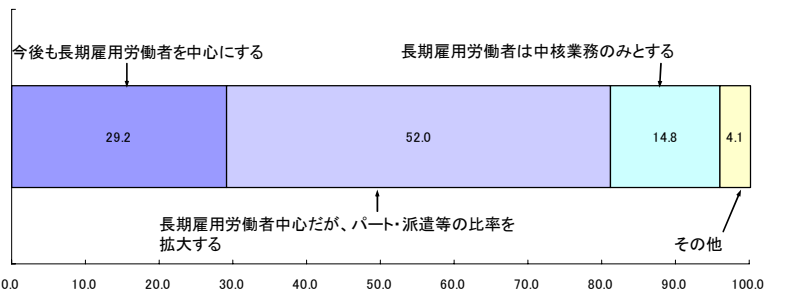
長期雇用についての考え方

長期雇用慣行の利点と欠点

| 項目 | 利点 | 欠点 |
|---------|--|--|
| 経済全体の視点 | <ul style="list-style-type: none"> 雇用の変動を小さくし、経済全体の安定をもたらす。 失業給付負担を抑制。 | <ul style="list-style-type: none"> 産業構造変化を阻害するおそれ。 |
| 企業の視点 | <ul style="list-style-type: none"> 長期的な視点に立った能力開発と能力評価。 従業員間や労使間の協力的・信頼的関係の醸成。 情報の共有による効率化。 企業に対する帰属意識、モラルの向上。 | <ul style="list-style-type: none"> 環境変化に迅速に対応した企業経営や事業転換を阻害するおそれ。 年功賃金体系のままの場合、高齢化により、賃金コストが増大。 |
| 労働者の視点 | <ul style="list-style-type: none"> 雇用の確保による生活基盤の安定。 生涯設計の立てやすさ。 | <ul style="list-style-type: none"> 能力が企業内に特化するため、転職や失業後の再就職に不利。 長時間労働や会社中心主義の一因。 長期雇用システムの外に置かれやすい女性・高齢者にとって不利。 |

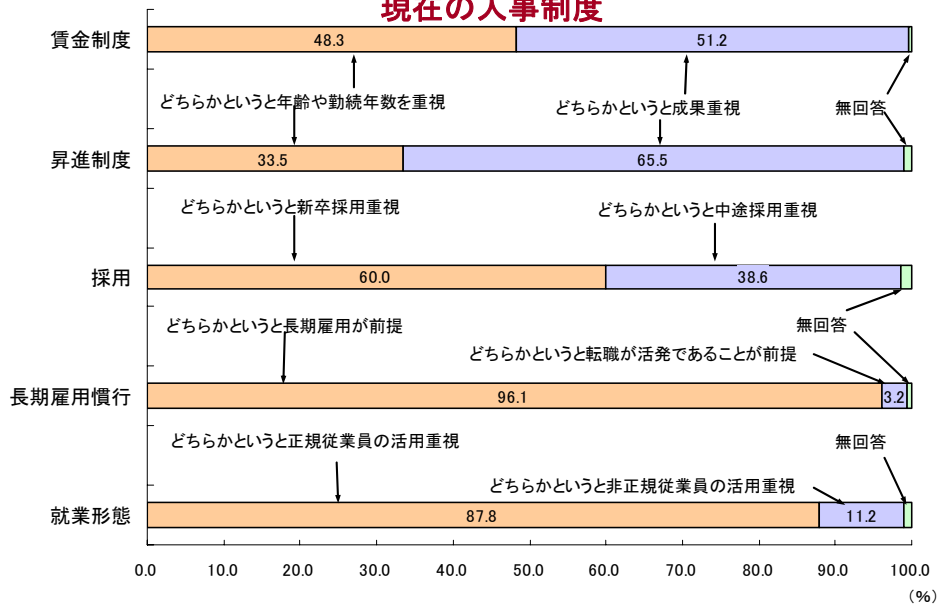
(資料出所) 「労働経済の分析(平成11年版)」

今後の雇用形態の組み合わせ



(資料出所) (社)日本経済団体連合会
「2004年春季労使交渉に関するトップ・マネジメントのアンケート調査」

現在の人事制度



(資料出所) (独)労働政策研究・研修機構
「人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査」(2004年)

長期雇用についての企業の方針

| | 長期雇用はできるだけ多くの従業員を対象にして維持する (%) | 長期雇用は対象者を限定して維持する (%) | 長期雇用は経営の優先的課題ではない (%) |
|----------|--------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| 企業規模計 | 69.4 | 21.3 | 8.7 |
| 300人未満 | 67.0 | 24.6 | 8.5 |
| 300~499人 | 71.8 | 18.9 | 9.3 |
| 500~999人 | 70.6 | 20.2 | 9.2 |
| 1,000人以上 | 73.2 | 20.1 | 6.7 |

(資料出所) (独)労働政策研究・研修機構
「企業の経営戦略と人事処遇制度等に関する総合的分析」(2006年)