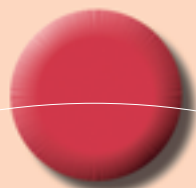


# 第2章

## 就業形態の多様化と その背景





## 第2章

## 就業形態の多様化とその背景

非正規雇用の拡大に伴い進行する就業形態の多様化について、その現状と背景について分析する。グローバル化を背景とした国際的な経済競争の強まりによって、生産性の向上とコスト削減が追求され、企業は正規雇用と非正規雇用の組み合わせを変えることでコスト削減を図る経営戦略を強めている。また、労働力供給の構造の変化、勤労者意識の変化も、就業形態の多様化を推し進めている。こうした中で、非正規雇用に就く若年層が増加しているが、将来的にみたキャリア形成への影響など、中長期的な懸念も内包している。

## 第1節 経済社会の変化

我が国の経済は、サービス経済化や知識集約化の方向に産業構造の転換が進んでおり、正規従業員を中心に専門的・技術的職業の労働者の構成が増加している。一方で、企業のコスト意識の高まりから、非正規雇用比率は増加しており、サービス業を中心にこれまで高まってきた非正規雇用比率は、近年では、製造業においても高まる傾向がみられる。

また、経済のグローバル化が進展してきたことから、国際的な経済競争にさらされている製造業をめぐる環境は他の産業に比べ厳しい。1990年代には、我が国製造業の労働生産性の伸びは相対的に低く、雇用創出力も低下したが、労働費用を削減することなどを通じて、近年ようやくその成長力が立ち直りつつある。

本節では、近年の産業構造の変化と就業形態の多様化との関係について概観するとともに、今後に向けた課題を検討する。

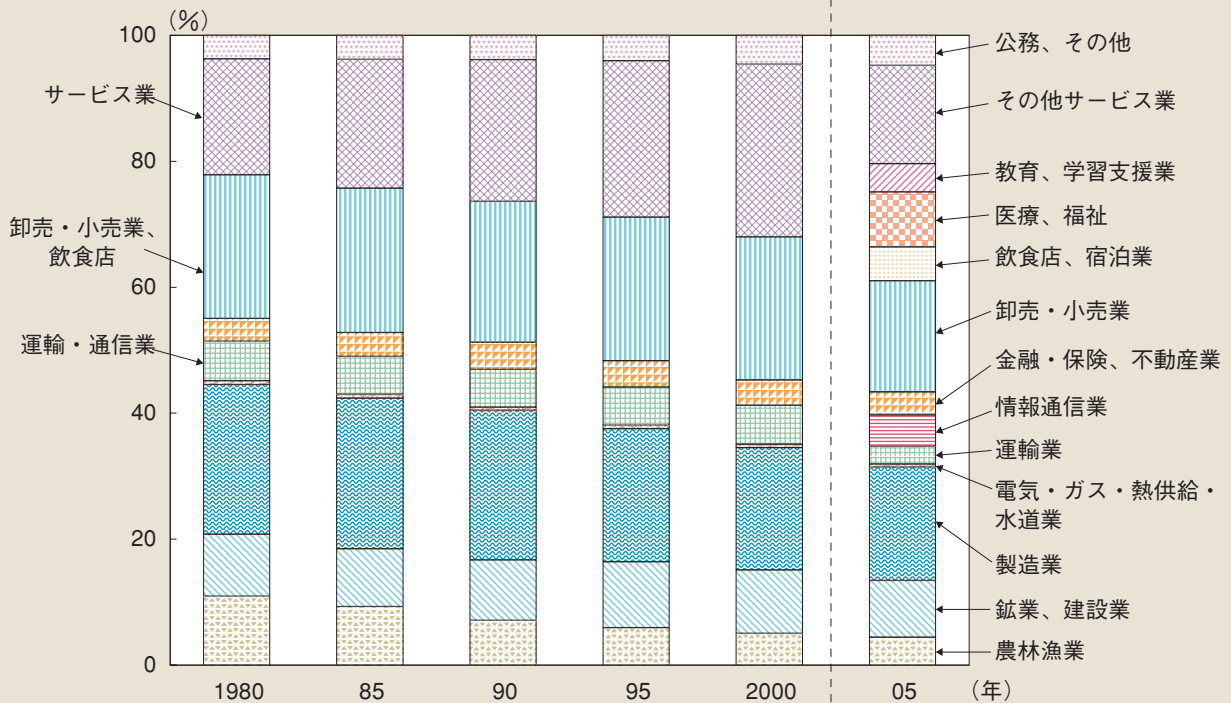
## 1) 産業構造変化とその特徴

## (サービス経済化が進む我が国の経済)

1980年以降の産業構造をみると、第1次産業から第2次産業、第3次産業へという傾向的な変化がみられる。就業者数について、産業別の変化をみると、農林漁業については、80年代以降についても減少が継続しており、1980年から2005年にかけて、その構成比は半減している。製造業については、80年代においては、一定の規模が維持される傾向はみられたものの、90年代に入ってからはその構成比は低下しており、2000年に入ってから20%を割り込んでいる。その一方で、第3次産業については、その構成比を大きく高めている（第2-（1）-1図）。

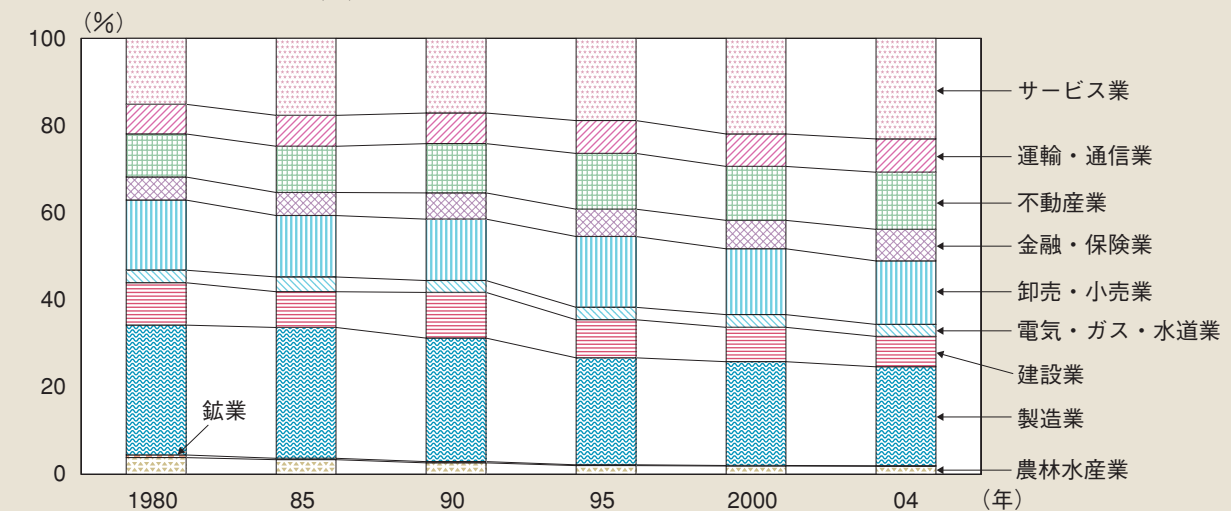
このように、就業者の構成が変化していること背景には、国民経済が第3次産業の構成を高める方向に変化してきたことがある。産業別の名目GDPの構成の変化を、同様に1980

第2- (1) - 1 図 産業別就業者数割合



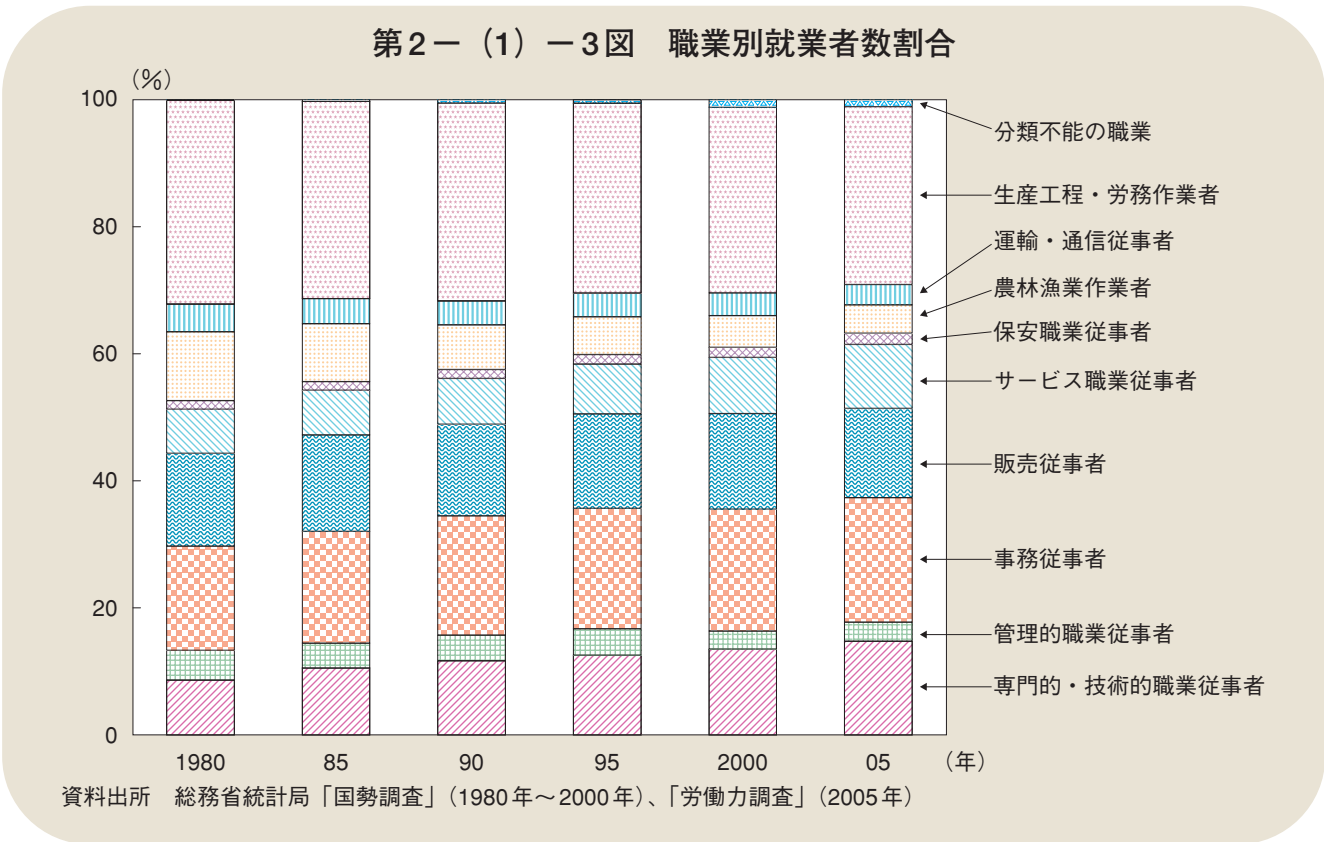
年以降で見ると、就業者数の変化の場合と同様に、特にサービス業の構成が高まっている。農林漁業については、80年代以降においても減少傾向を続けているが、就業者の構成と比較すると、さらにその水準は小さなものとなっており、国民経済全体にもつ影響はより小さなものとなっている。製造業については、就業者の場合と同様、特に90年代に入ってから落ち込みがみられるが、就業者の構成と比較するとその水準は大きい(第2- (1) - 2 図)。

第2- (1) - 2 図 名目 GDP に占める産業別割合の推移



**(ホワイトカラー化が進む職業構成)**

次に、就業者数について、1980年以降の職業別の構成の変化をみると、農林漁業作業や生産工程・労務作業者が低下し、専門的・技術的職業従事者や事務従事者など、いわゆるホワイトカラー職業の者の構成が高まっている。特に、専門的・技術的職業従事者については、1980年の8.6%から2005年の14.7%へと大きく高まっており、職業構成は、より高い知識を有する職業の者の割合を今後も高めていく傾向があるようにみられる（第2-（1）-3図）。



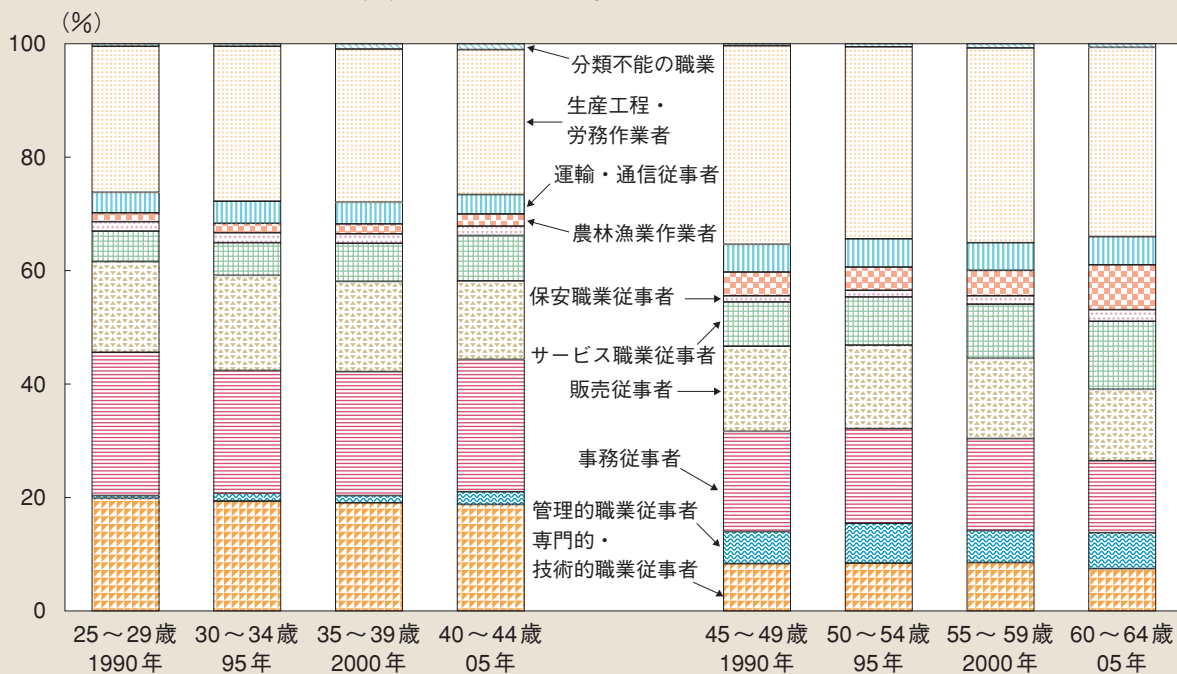
**(若年者の入職によって変化する職業構成)**

このように、近年、生産工程・労務作業者の構成は低下し、専門的・技術的職業従事者の構成は高まってきているが、この背景としては、新たに就業の場に参加してくる若年者の職業選択の影響が大きい。

1990年に25～29歳であった層と、45～49歳であった層の職業構成を、5年ごとにみていくと、総じて、専門的・技術的職業従事者や事務従事者の割合は前者において高く、生産工程・労務作業者の割合は後者において高い。また、その構成は、時間が経過してもそれほど大きな変化はなく、いったん入職時に職業を選択した後の職業間の労働移動は、それほど大きなものではないことがうかがえる。ただし、管理的職業従事者については、年齢が高まるごとに増加する傾向がみられる（第2-（1）-4図、第2-（1）-5図）。

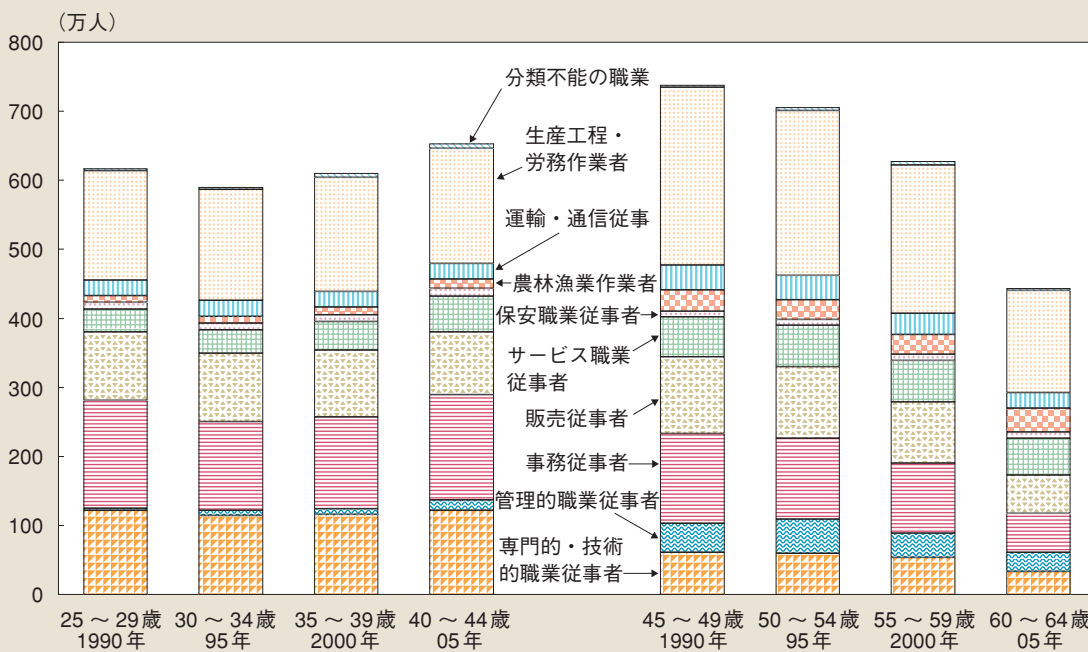
生産工程・労務作業者の年齢構成は、1990年には40～44歳層にそのピークがあったものが、2005年には55～59歳層にそのピークが移動している（付2-（1）-1表）。団塊の世代の定年が迫る中で、現場を支える熟練した技能が継承されずに失われてしまうことが懸念

第2- (1) - 4図 年齢、職業別就業者の割合



資料出所 総務省統計局「国勢調査」(1990年～2000年)、「労働力調査」(2005年)

第2- (1) - 5図 年齢、職業別就業者数



資料出所 総務省統計局「国勢調査」(1990年～2000年)、「労働力調査」(2005年)

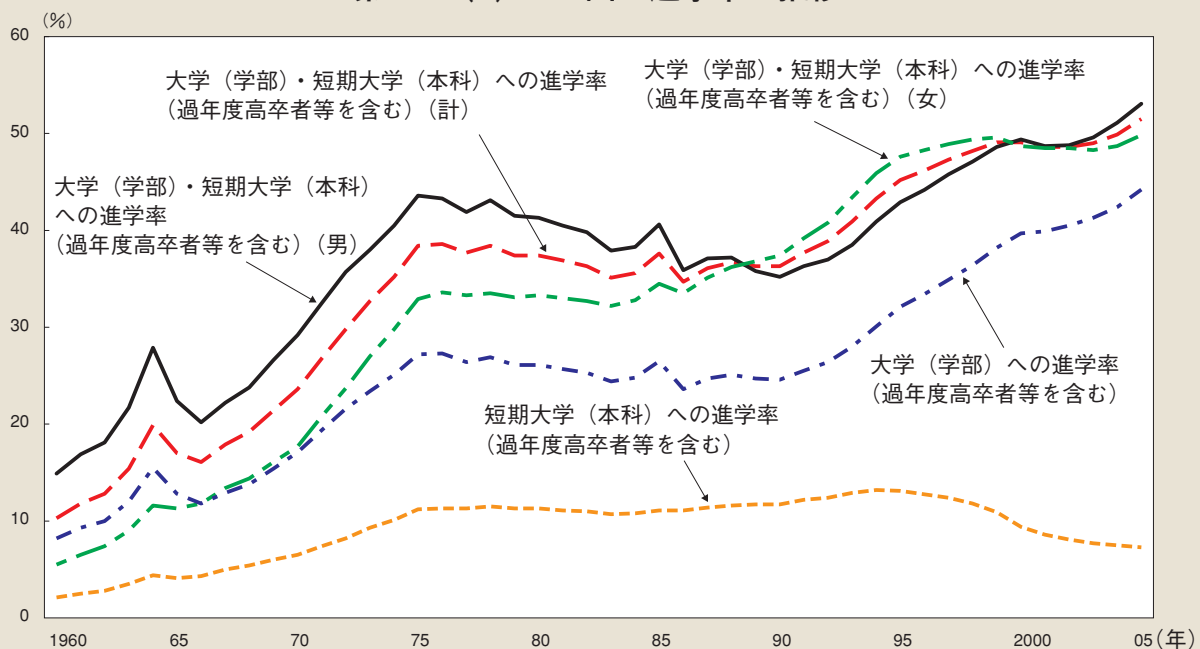
されているが、この問題が差し迫ったものであることは、このような点からもうかがえる。継続就業等の適切な活用により、技能が適切に継承され、「現場力」の強さが維持されていくよう促していくことは、喫緊に取り組むべき課題であるといえるだろう。

**(職業構成の変化の背後にある高学歴化)**

これまでみたような職業構成の変化の背景としては、産業構造がサービス経済化の方向へシフトしてきていることや、知識集約化が進み、企業がより高度な労働者を活用するようになってきていることをその要因としてあげられるが、労働供給側からみると、高学歴化の急速な高まりによってそれを支えてきたといえる。

大学進学率の長期的な推移をみると、60年代から70年代半ばにかけて、急激な上昇がみられる。その後は、いったん低下する傾向もみられたが、90年代に入り再び上昇し、2005年には44.2%となり、短期大学への進学者を加えると、半数以上が高等教育機関に進学していることになる（第2－(1)－6図）。

第2－(1)－6図 進学率の推移



資料出所 文部科学省「学校基本調査」

年齢、職業別の就業者数をコーホート別にみると、専門的・技術的職業従事者の数は、1990年に45～49歳であった層から次第に増加してきているが、この傾向は、1960年以降の高学歴化に沿うものであり、進学率の高まりと職業構造の高度化には関係があることがうかがえる。

**(サービス業で高まる生産工程・労務作業)**

このように、長期的には減少する傾向がみられる生産工程・労務作業者であるが、産業別にみると特徴的な傾向がみられ、製造業では減少しているのに対し、サービス業では特に2004年以降、大きく増加している。サービス業における近年の増加の内訳を産業中分類別にみると、その他の事業所サービス業での増加が大きく、その背景には2004年から解禁された物の製造の業務における派遣労働者の拡大が働いているものと考えられる（第2－

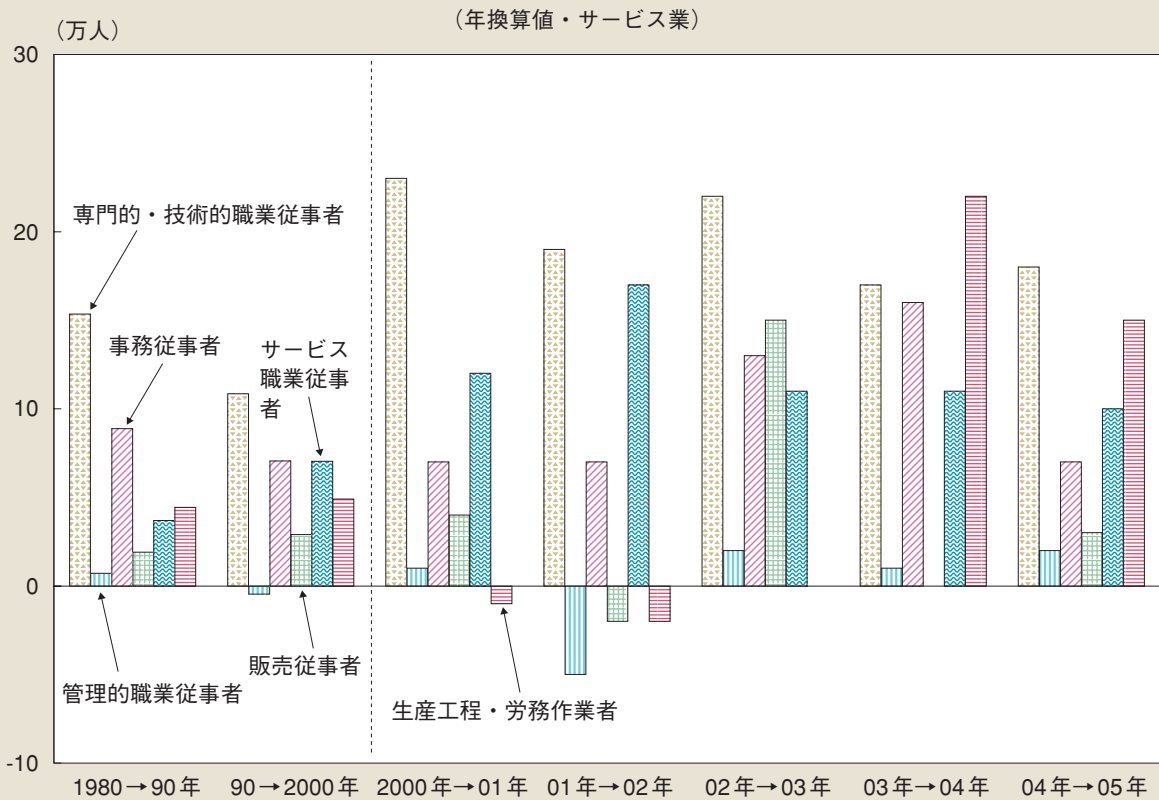
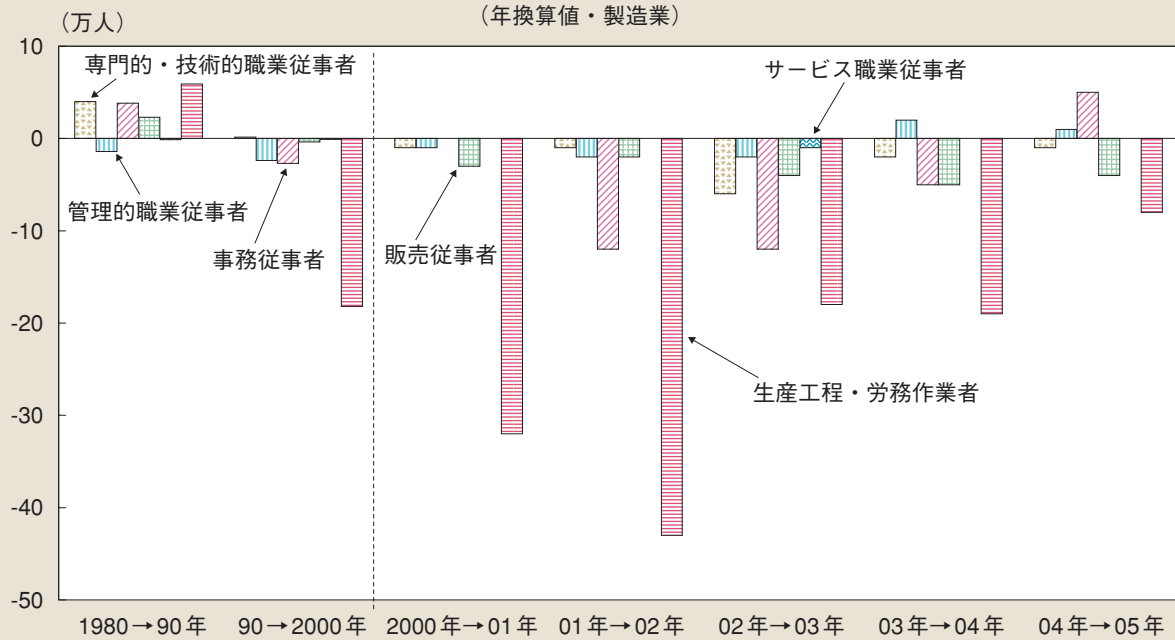
(1) - 7図、付2 - (1) - 6表)。

一方、製造業では減少が続いているものの、直近の動きをみると、その減少幅は次第に低下している。特に、2005年の第4四半期においては、生産工程・労務作業者が増加に転じたことから、製造業全体の就業者数もプラスに転じている。サービス業における就業者数も増加しているが、引き続き、生産工程・労務作業者は増加し、サービス業就業者の拡大に大きく寄与している（第2 - (1) - 8図）。

生産工程・労務作業者がサービス業で増加していること背景には、第3節で詳しくみるように、製造業をめぐる競争の激化や製品ライフサイクルの短期化といった環境の変化を背景に将来への不確実性が高まり、生産設備の増強や正規従業員の採用について企業が消極的となる一方で、生産請負事業や製造現場における派遣労働者など、外部人材の活用を進めていることがあるものと考えられる。



### 第2—(1)—7図 職業別就業者の増減数

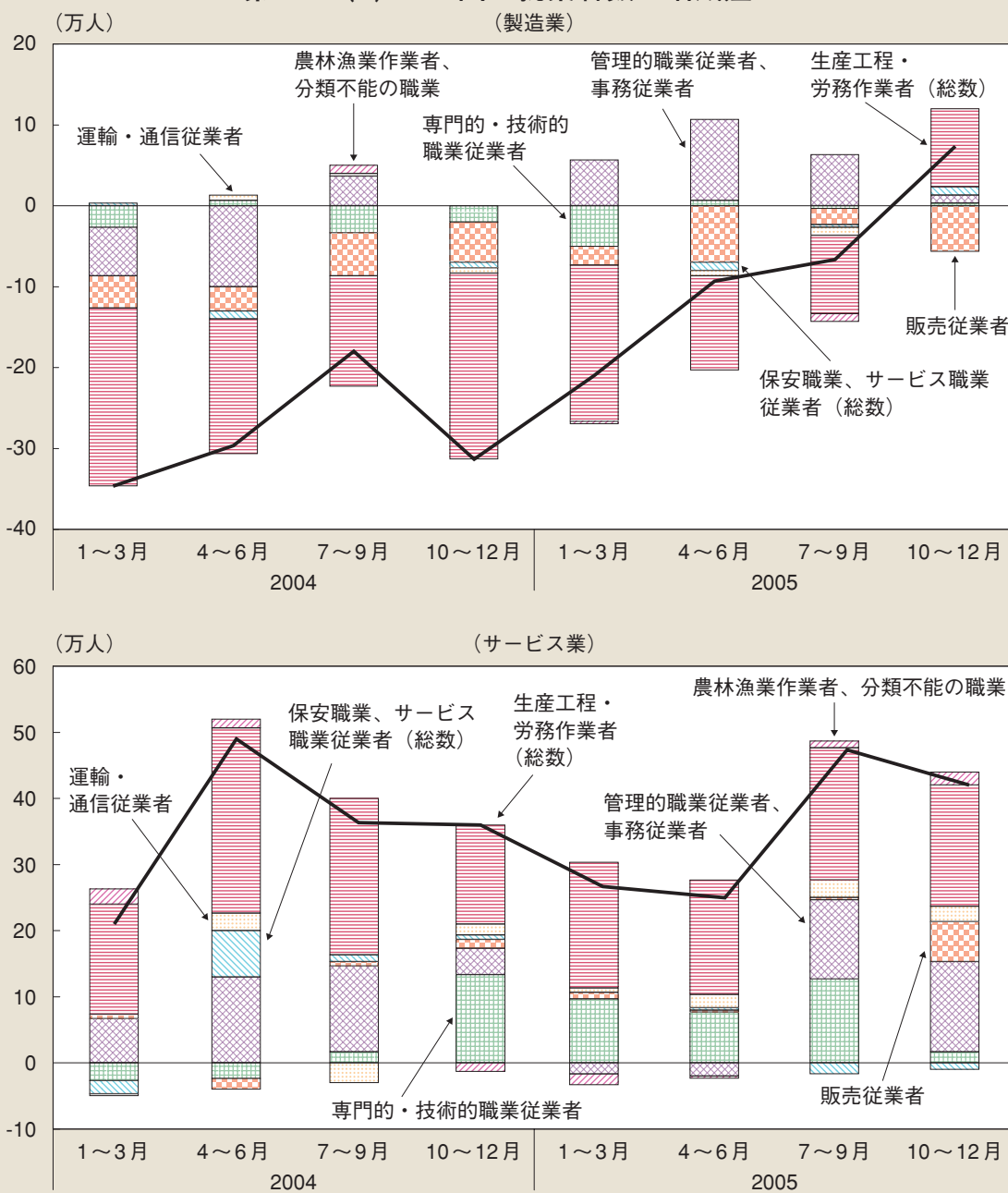


資料出所 総務省統計局「国勢調査」(1980年～2000年)、「労働力調査」(2005年)

(注) 1) 03年以降は、日本標準産業分類の変更があるため、それ以前とは接続しない。

2) 日本標準産業分類の変更により、03年以降は、それ以前とは接続しないが、可能な限り近い数値にするため03年以降のデータには、「放送業」、「情報サービス業」、「映像・音声・文字情報政策業」、「宿泊業」、「医療、福祉」、「教育、学習支援業」、「協同組合(他に分類されないもの)」を加えている。

第2- (1) - 8図 就業者数の増減差



資料出所 総務省統計局 「労働力調査」

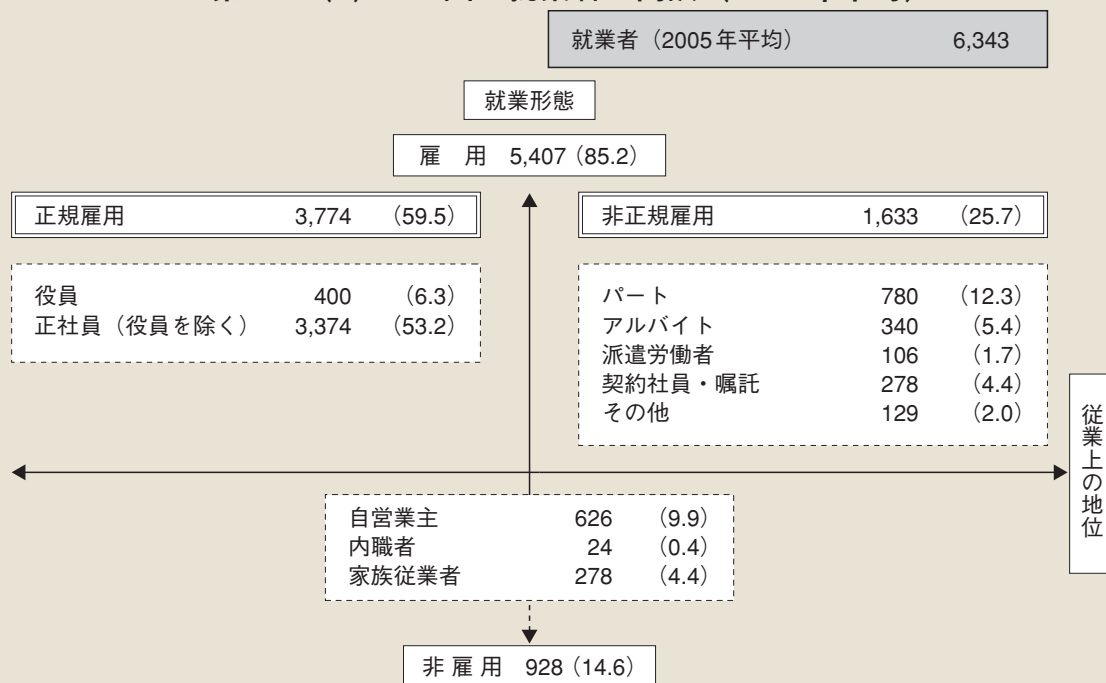
## 2) 産業構造変化と就業形態

### (多様化する就業形態)

産業構造や職業構造が変化の中で、就業形態についても多様化が進展している。2005年の我が国の就業者の構成を総務省統計局「労働力調査」でみると、就業者のうち85.2%を雇用者が占めており、自営業等は14.6%となっている。正規雇用については、就業者の59.5%と近年の非正規雇用の増加によって6割を割り込んでおり、非正規雇用については、就業者の25.7%を占めるまでになっている。また、派遣労働者や契約社員などが増加し、非正規雇

用の中でも多様な働き方が増えてきていることが近年の特徴であるといえる（第2 - (1) - 9図）。

第2 - (1) - 9図 就業者の内訳（2005年平均）



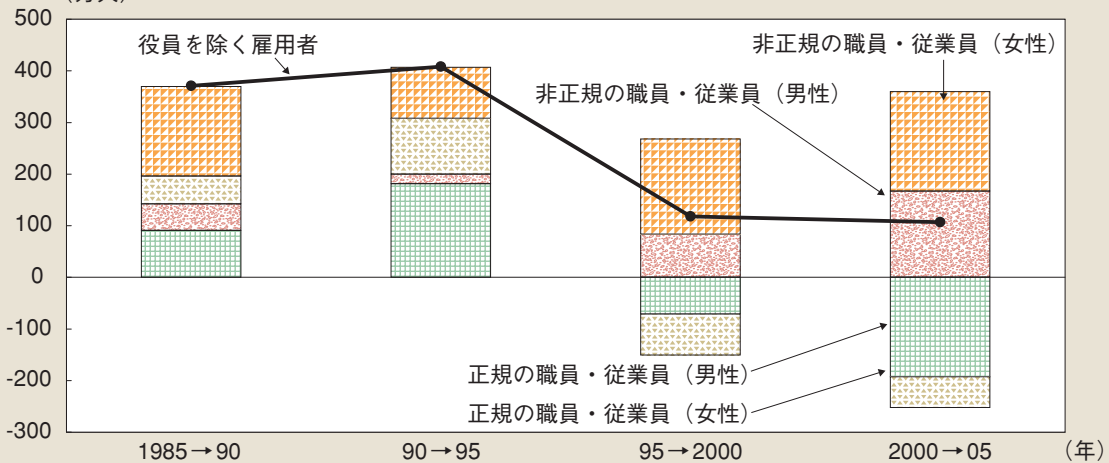
資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細結果）」  
 (注) 括弧なし数字は人数（万人）、括弧内数字は就業者に占める割合（％）。

**(非正規雇用の増加に牽引された近年の雇用)**

1985年から1990年、1990年から1995年、1995年から2000年、2000年から2005年の役員を除く雇用者（非農林業）の増減を正規・非正規別にみると、1985年から1990年、1990年から1995年は、正規・非正規ともに増加した結果、雇用者数が増加しているが、1995年から2000年、2000年から2005年は、正規は減少しているものの非正規が増加し、その結果として、雇用の増加が維持されている。なお、男女別にみると、1995年から2000年、2000年から2005年は男女ともに正規が減少しており、2000年から2005年には男性の正規の減少幅、非正規の増加幅が双方とも大きく拡大している（第2 - (1) - 10図）。

このように、最近10年間とその前の10年間では、雇用の動きに大きな変化があり、最近の雇用の増加は、非正規雇用の増加によって牽引されたものであるといえる。

第2- (1) - 10図 5年前と比べた役員を除く雇用者(非農林業)の増減の内訳(正・非正規別)  
(万人)



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) 1985年～2000年までは2月調査の数値。2005年は1～3月の数値である。

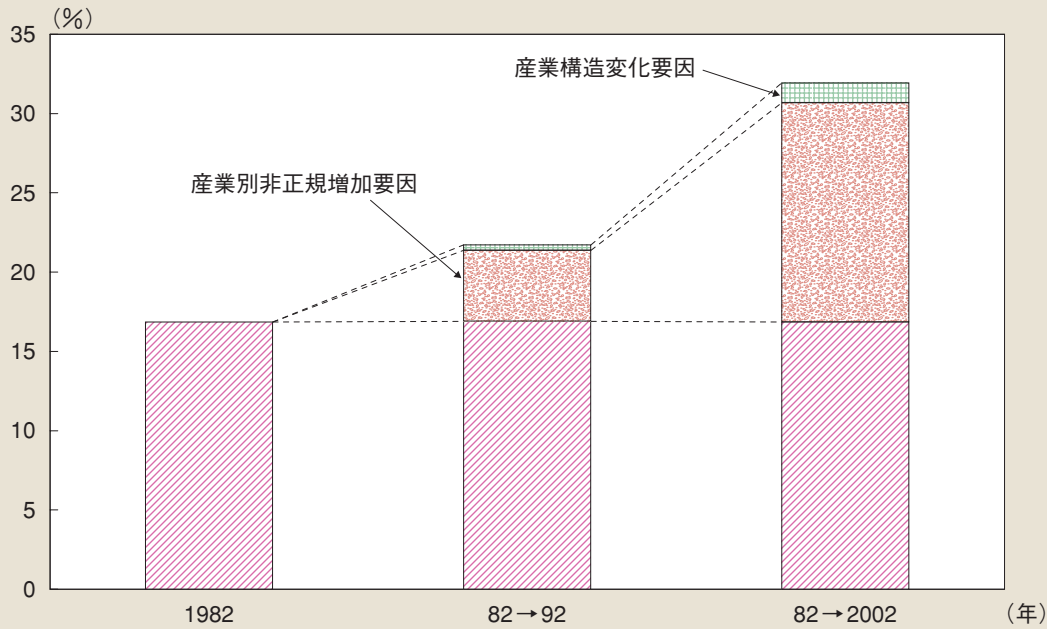
### (産業構造変化が非正規雇用比率の上昇に与える影響は小さい)

正規雇用が減少し、非正規雇用比率が高まっていくという最近10年間の動きについては、先にみたように、もともと非正規雇用の割合が大きいサービス産業が国民経済全体に占める割合が高まってきていることから生じる要因(産業構造変化要因)と、雇用の柔軟化が進み、産業ごとの非正規雇用比率が高まることの要因(産業別非正規増加要因)の2つに分けることができる。

総務省統計局「就業構造基本調査」により、1982年から2002年までのそれぞれの要因を比較すると、産業別非正規増加要因は明らかに高まっているのに対し、産業構造変化要因は小さく、この20年間で0.9%ポイント非正規雇用比率を高めるに止まっている(第2- (1) - 11図)。

このように、近年の非正規雇用比率の高まりは、非正規雇用比率の高い第3次産業の割合の上昇に伴うものであるというよりも、むしろ、各産業それぞれにおいて雇用の柔軟化が進められていることを主因とするものであるということが出来る。

第2 - (1) - 11 図 82年～02年間の非正規比率の上昇要因



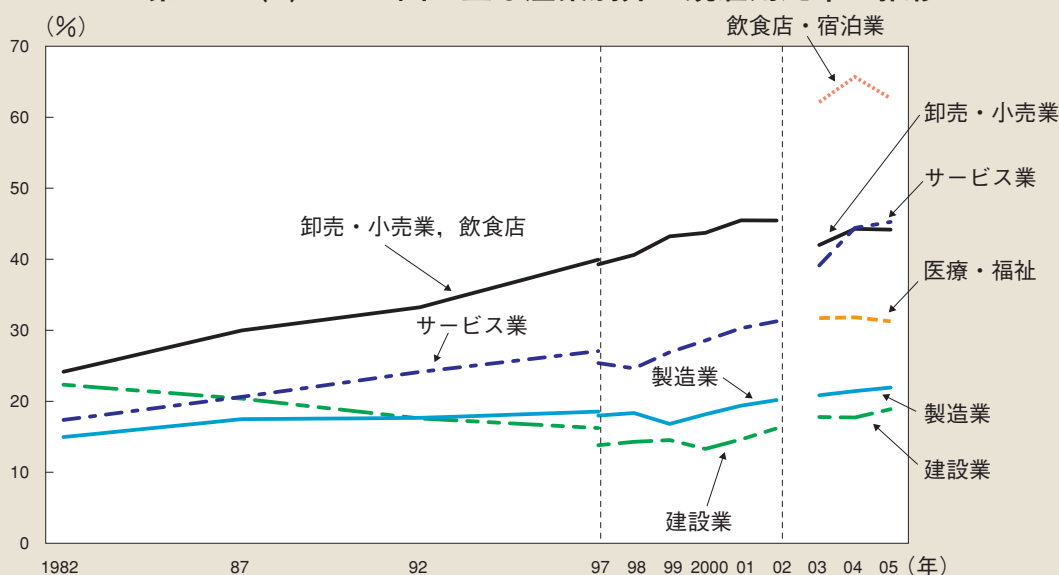
資料出所 総務省「就業構造基本調査」

**(製造業にも広がる非正規雇用の活用)**

産業別の非正規雇用比率の推移をみると、1980年以降、建設業を除く産業ではおおむね上昇しており、特に、卸売・小売業、飲食店及びサービス業での上昇幅が大きくなっている。建設業は、日雇労働者の減少から1982年から1997年まで低下しているものの1990年代後半からは上昇している。

製造業については、90年代後半にいったん低下したが、2000年に入り拡大傾向を強めており、これまでサービス産業を中心に拡大する傾向がみられた非正規雇用の活用は、最近では、製造業でも広がりを見せている（第2 - (1) - 12図）。

第2- (1) - 12図 主な産業別非正規雇用比率の推移



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」、総務省統計局「労働力調査特別調査」、総務省統計局「労働力調査」

- (注) 1) 1982～1997年は「就業構造基本調査」、1997年から2001年は「労働力調査特別調査(2月調査)」、2002年から2005年は「労働力調査(詳細結果)」による。  
 2) 2002年～2005年は1～3月の数値。  
 3) 就業構造基本調査は5年おきの調査であるため、間の年については厚生労働省労働政策担当参事官室にて数値を接続した。  
 4) 日本標準産業分類の改訂により2003年以降については調査対象産業が異なり、サービス業等の区分について数値の接続はしない。

**(正規を非正規に代替する事業所の動向)**

厚生労働省「雇用動向調査」により、2004年の1年間の雇用の増加・減少別の事業所の割合を一般労働者・パートタイム労働者別にみると、一般労働者を減少させてパートタイム労働者を増やしている事業所の割合よりも、一般労働者を増加させつつパートタイム労働者も増やしている事業所の方が多い。ただし、10年前と比較すると、前者の割合は高まっている。なお、この変動の背景には、一般労働者を増加させる事業所の割合が低下し、一般労働者を減少させる事業所の割合が高まっていることがある。一般労働者を減少させている事業所に限ってみると、パートタイム労働者が増加している事業所よりも減少している事業所の方が多くなっており、この傾向は10年前と変わっていない(第2- (1) - 13表)。

我が国の雇用全体としてみれば、正規雇用が減少し非正規雇用は増加する傾向にある。ここでいう一般労働者には、派遣労働者や契約社員など、パートタイム労働者以外の非正規雇用者も含まれていることについて留意が必要であるが、パートタイム労働者についても、これまで、一般労働者が減少する中で増加してきた。これは、事業所の内部でこれまで一般労働者が行ってきた仕事をパートタイム労働者に置き換える動きとともに、一般労働者を増加させながらパートタイム労働者を増やしたり、パートタイム労働者が多い事業所が新たに設置される動きに伴うものと考えられる。企業が、新たに発生する仕事や従業員の配置転換などの状況に応じて、緩やかに雇用の柔軟化を進めている様子がうかがえる。

第2 - (1) - 13表 労働者増減別事業所割合

(単位 %)

	計	一般増加事業所			一般減少事業所		
		パート増加事業所	パート減少事業所		パート増加事業所	パート減少事業所	
(2004年)							
産業計	100.0	52.1	17.9	10.8	44.2	11.1	15.3
鉱業	100.0	6.4	0.3	1.0	93.6	0.0	30.0
建設業	100.0	64.1	13.0	2.6	34.5	1.1	1.9
製造業	100.0	57.6	25.3	8.7	38.7	10.2	12.5
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	9.5	1.9	3.3	88.4	7.7	26.6
情報通信業	100.0	56.5	4.3	12.0	41.1	2.4	19.0
運輸業	100.0	33.9	3.1	13.2	63.5	11.6	14.5
卸売・小売業	100.0	46.9	14.3	13.1	52.3	16.9	23.4
金融・保険業	100.0	79.6	30.4	8.8	18.4	10.9	2.9
不動産業	100.0	32.6	17.9	4.0	67.3	2.1	29.1
飲食店・宿泊業	100.0	73.9	40.7	26.5	14.1	7.0	7.1
医療・福祉	100.0	24.3	7.4	8.7	66.4	14.7	25.9
教育、学習支援業	100.0	25.0	4.2	12.5	71.1	14.8	29.2
複合サービス事業	100.0	25.3	6.2	6.9	73.8	12.6	24.9
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	67.5	23.8	5.1	29.2	9.3	5.4
(1994年)							
産業計	100.0	68.9	22.2	6.9	26.8	5.5	6.7

資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」を厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計

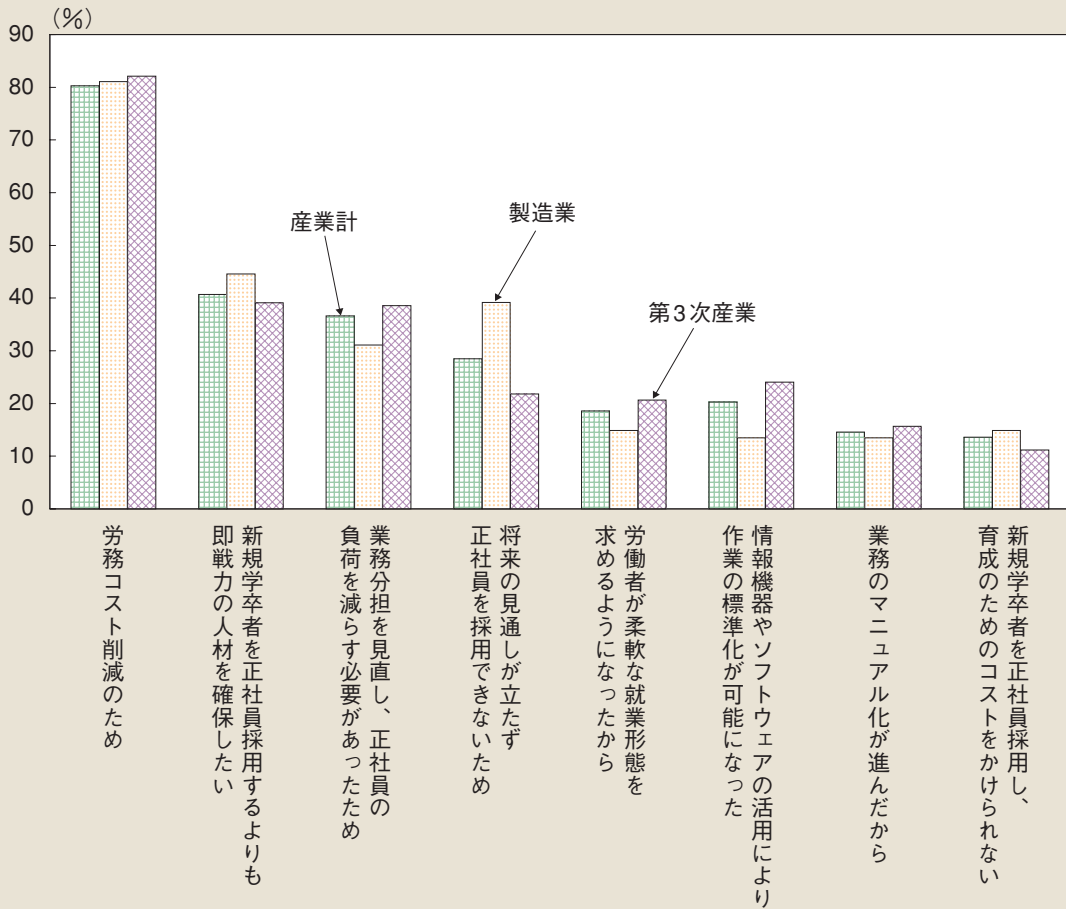
(注) 1年間における雇用変動をみたもの。なお、「増加」とは、労働者数が1%以上増加した場合をいい、「減少」とは、労働者数が1%以上減少した場合をいう。

**(事業所は、労務コスト削減のために非正規を活用)**

(独) 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」により、事業所が非正社員の割合を高めている理由をみると、「労務コストの削減のため」が最も多く、約8割となっている。他の理由を産業別にみていくと、製造業では「新規学卒者を正社員採用するよりも即戦力の人材を確保したい」や「将来の見通しが立たず正社員を採用できないため」を理由としてあげる事業所が第3次産業と比較して多く、一方、第3次産業では、「業務分担を見直し、正社員の負荷を減らす必要があったため」を理由としてあげる事業所が比較的多くなっている(第2 - (1) - 14図)。

このように、職場の中において非正規雇用比率が上昇している要因は、企業のコスト意識の高まりを主因とするものであり、業務のマニュアル化やソフトウェアの活用による作業の標準化が進んだことを理由としてあげる事業所は少ない。

第2－(1)－14図 非正社員の割合が上昇している要因（複数回答）



資料出所 (独)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(事業所調査)」(2005年)  
 (注) 3つまでの複数回答。その他、無回答を除く。

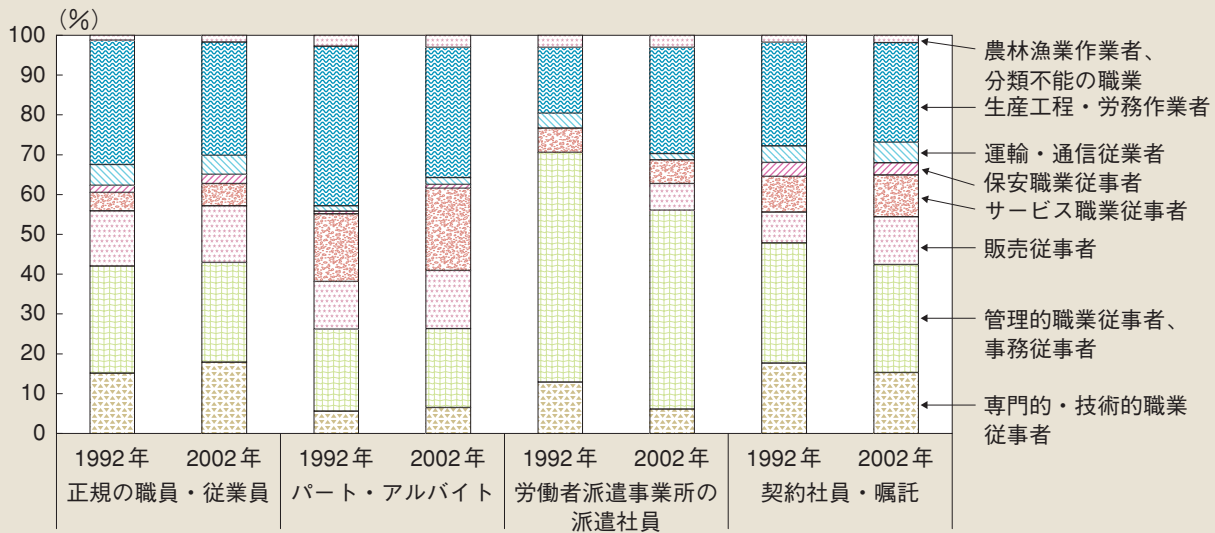
**(正規雇用で高まる専門的・技術的職業従事者)**

就業形態ごとに、どの職種が増加しているかをみると、正規従業員では、他の就業形態に比べて専門的・技術的職業従事者や管理的職業従事者の構成比が高くなっているのが特徴的である。過去10年ごとの変動をみると、管理的職業従事者の構成は低下しているものの、専門的・技術的職業従事者については、さらにその構成が高まる傾向にある。正規従業員については、就業形態の多様化が進展している中で、高い学歴と、それに裏付けられた高度な能力を持つ者に対する需要が、ますます高まっている様子がうかがえる(第2－(1)－15図)。

また、販売職業従事者については、就業形態を問わず、その構成比が高まっている。



第2 - (1) - 15図 就業形態別職業構成比



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」

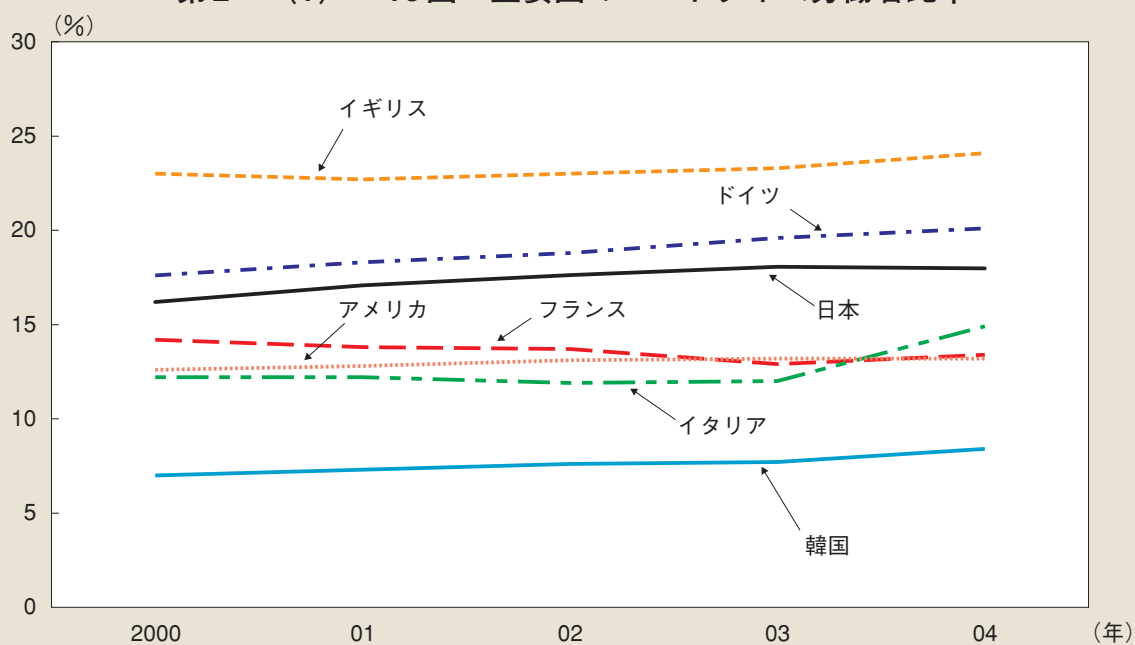
(注) 1992年調査では、「労働者派遣事業所の派遣社員」は「人材派遣企業の派遣社員」、「契約社員・嘱託」は「嘱託など」としていた。

(主要先進国の中で中程度の我が国のパートタイム労働者比率)

OECDのデータにより、主要国のパートタイム就業者比率（主たる仕事のふだんの労働時間が週30時間未満である就業者の割合。ただし、韓国は実労働時間、アメリカは雇用者に限る。）をみると、2004年で、韓国の8.4%からイギリスの24.1%まで、各国の水準には国ごとに違いがみられる。

日本について、総務省統計局「労働力調査」により、実労働時間が週30時間未満の従業者割合をとり、各国の水準と比較すると、2004年で18.0%とおおむね中程度の水準となる（第2 - (1) - 16図）。

第2- (1) - 16図 主要国のパートタイム労働者比率



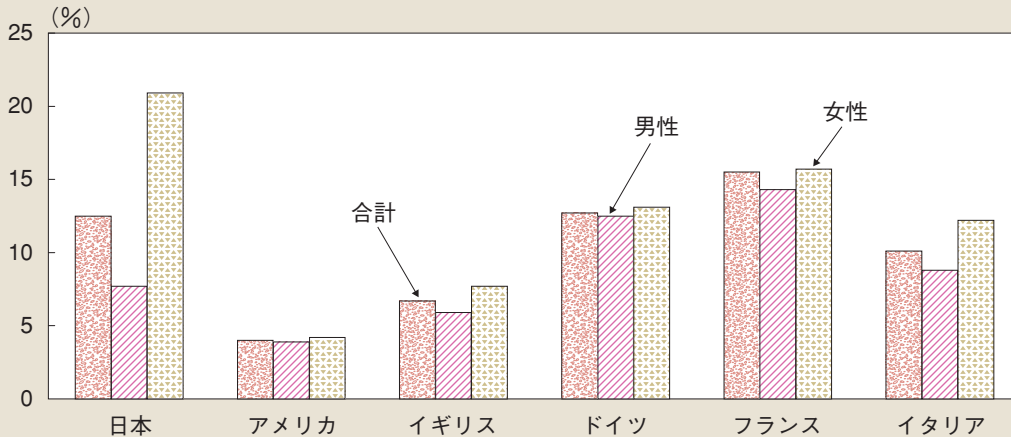
資料出所 日本：総務省統計局「労働力調査」  
日本以外：OECD online database “Labour Force Statistics - INDICATORS”

**(女性で比率が高い我が国のテンポラリー雇用者割合)**

OECD “Employment Outlook” (2002年) のデータにより、主要国のテンポラリー雇用者割合（派遣労働者や有期雇用者など、雇用契約期間に定めがある雇用者の割合をOECDが各国統計を基礎として推計したもの。）を比較すると、我が国の水準は、アメリカやイギリスよりも高く、欧州大陸主要国と同程度の割合となっている。国によって雇用保護規制の程度に違いがある場合には、テンポラリー雇用に対する労働需要の程度も異なってくると考えられ、アメリカやイギリスについては、正規雇用に対する雇用保護規制の程度が小さいことがテンポラリー的な雇用機会が少ないことにつながっているものと考えられる。

また、これを男女別にみると、我が国においては、男性と比較して女性のテンポラリー雇用者割合が高くなる傾向がみられる。これは、次節でみるように、徐々に変化しつつあるもの、国際的にみて、子供ができたなら仕事をやめ子育て後に再び仕事を持つ方がよいとする者の割合が高いという我が国の女性の就業に対する意識の特徴や、女性が継続して就業できるための環境が必ずしも十分ではないこと等によるものと考えられる（第2- (1) - 17図）。

第2－(1)－17図 テンポラリー雇用者割合の各国比較（2000年）



資料出所 OECD “Employment Outlook 2002”、“Labour Market Statistics” (Online Database)  
 (注) アメリカの合計については、2001年の数値である。

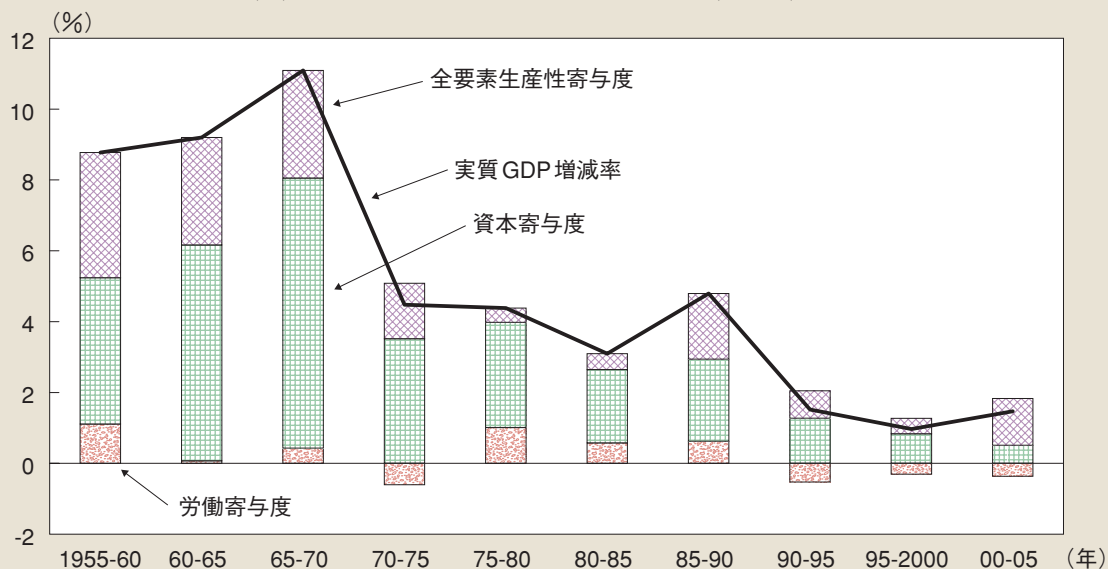
### 3) 産業構造の転換に向けた今後の課題

#### (全要素生産性寄与度が大きくなる我が国の経済成長率)

実質GDPの増減率については、生産関数を仮定することにより、稼働している生産設備などの資本ストックが増加したことによる要因（資本寄与度）、就業者が増加したことによる要因（労働寄与度）、それ以外の要因（全要素生産性寄与度）に分解することができる。5年ごとの増減率について要因分解すると、近年は低い成長率の中で、労働寄与度は減少し、資本寄与度も伸び率は次第に縮小している。一方、全要素生産性は、2000年から2005年にかけて、経済成長率に与える影響を高めている（第2－(1)－18図）。

全要素生産性寄与度には、技術革新やそれに応じて労働者一人ひとりの仕事の生産性が高まることの影響なども含まれている。我が国経済が今後も持続的に成長していくためには、労働供給面においても人口減少社会の中でその量的な制約をできるだけ緩和するとともに、産業構造を高度化させ、技術革新や労働生産性の向上を実現していくことが求められる。また、そのためにも産業構造の高度化を支える人材を育成していくことが重要である。

第2 - (1) - 18図 実質GDP増減率（年率）の要因分解



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省「労働力調査」、内閣府「国民経済計算」「民間企業資本ストック統計」、経済産業省「掲載産業統計」より厚生労働省労働政策担当参事官室試算。

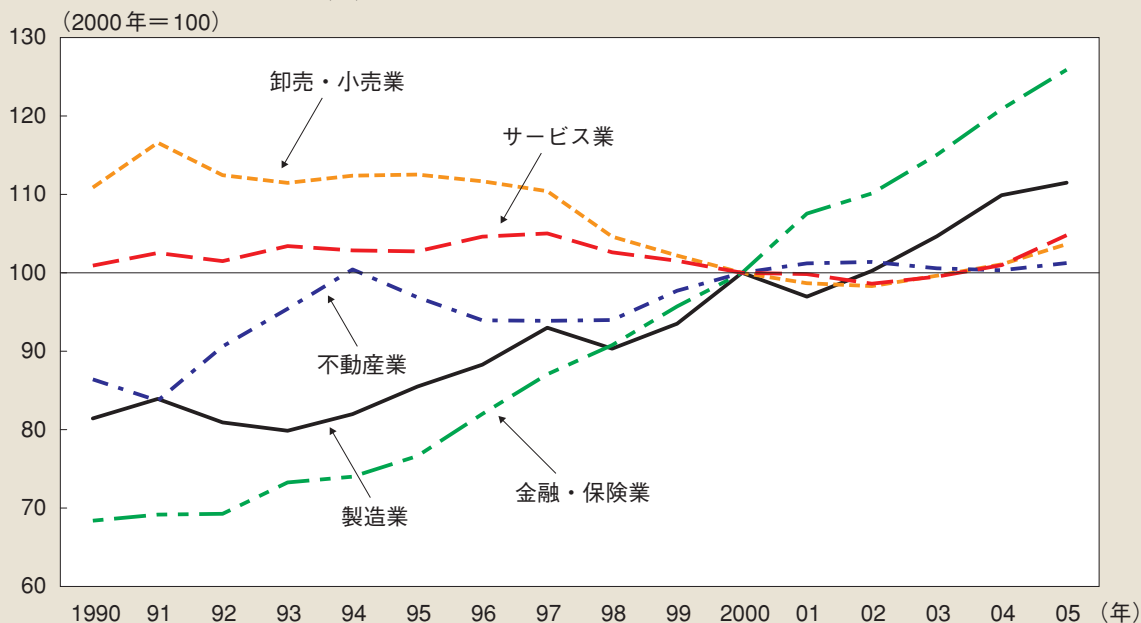
(注) 要因分解にあたっては、生産関数を  $Y = aL^\alpha K^{1-\alpha}$  ( $Y$ : 実質GDP、 $a$ : 全要素生産性、 $L$ : 労働投入量、 $K$ : 民間資本ストック、 $\alpha$ : 労働分配率) と仮定。製造業の民間資本ストックは稼働率を調整。

### (高まる製造業の生産性)

労働生産性の動きを産業別にみると、直近では全ての産業で上昇しているが、特に、製造業、金融・保険業が大幅な上昇傾向にある。製造業では、グローバル化の進展に伴い国際競争が強まっており、また、他の産業に比べて設備投資や技術進歩などの効果が反映されやすいことなどから労働生産性の上昇が大きく、金融・保険業については、金融自由化の進展による競争の強まりが影響していると考えられる（第2 - (1) - 19図）。

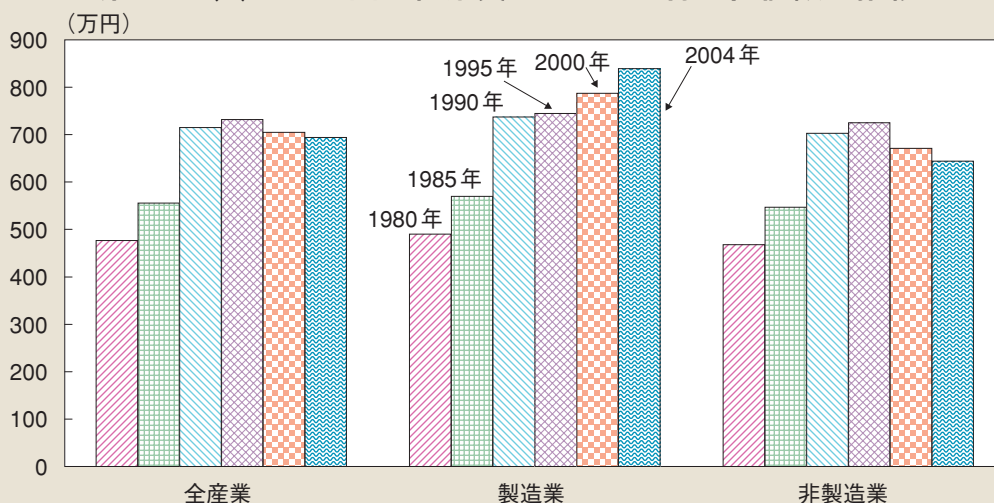
また、財務省「法人企業統計」における従業員1人あたりの付加価値額でも、製造業の生産性は非製造業の生産性と比較して高く、2000年以降は製造業の生産性が高まる一方で、非製造業の生産性は低下していることから、生産性の格差は拡大していることがうかがえる（第2 - (1) - 20図）。

第2 - (1) - 19 図 産業別労働生産性推移の比較



資料出所 経済産業省「鉱工業生産指数」、「第3次産業活動指数」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」(事業所規模5人以上)より(独)労働政策研究・研修機構試算

第2 - (1) - 20 図 従業員1人あたり付加価値額の推移



資料出所 財務省「法人企業統計調査」

**(国際的にも向上する製造業の競争力)**

製造業の労働生産性に焦点をあて、ILO “Key Indicators of the Labour Market” により国際比較してみると、日本の製造業の時間あたり実質労働生産性（1990年購買力平価）は、1980年にはアメリカ、ドイツ、フランスより低い水準となっていたが、2000年にはアメリカ、フランスよりは未だ低いものの、イギリス、ドイツ、韓国より高い水準となった。また、日本の労働生産性上昇率は1990年代前半には低い伸びに落ち込んだが、90年代後半にはその伸びが再び大きくなっている（第2 - (1) - 21表）。

第2－(1)－21表 労働生産性の推移と上昇率の国際比較（製造業）

時間当たり労働生産性 (単位 日本=100とする指数、%)

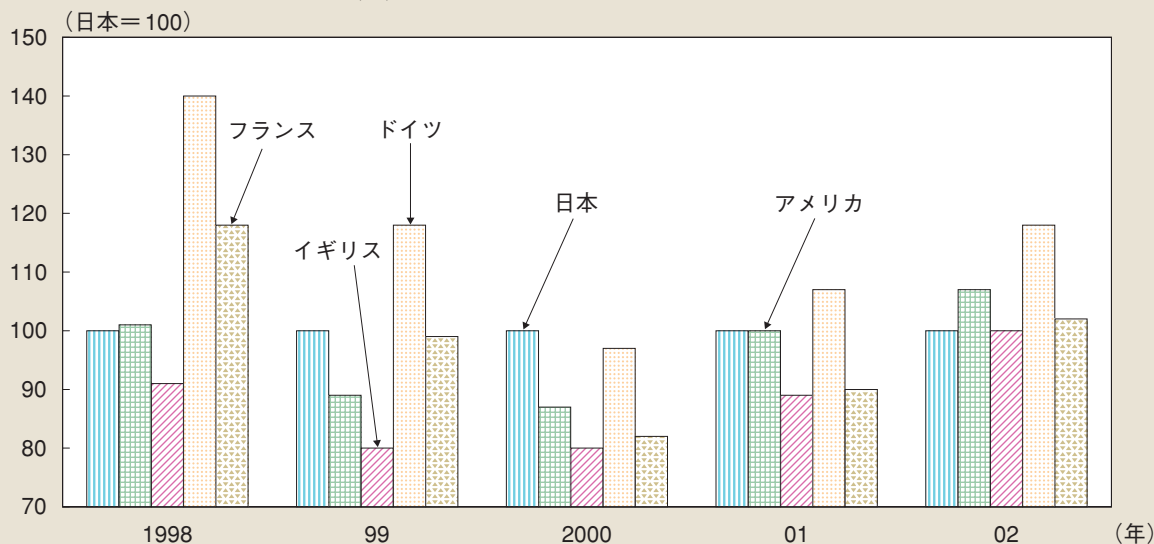
国	労働生産性				上昇率			
	1980年	1990年	1995年	2000年	1980-90年	1990-2000年	1990-95年	1995-2000年
日本	100.0	100.0	100.0	100.0	4.1	3.4	2.7	4.1
アメリカ	135.7	125.0	128.7	131.4	3.2	3.9	3.3	4.5
イギリス	72.6	80.7	84.1	75.2	5.2	2.7	3.6	1.8
ドイツ	127.4	109.4	106.4	95.5	2.5	2.0	2.2	1.9
フランス	123.1	115.9	124.2	125.3	3.5	4.2	4.2	4.3
韓国	18.3	29.5	34.8	41.9	9.2	7.1	6.2	8.1

資料出所 ILO Key Indicators of the Labour Market 3rd Edition

- (注) 1) 米ドルベース (GDPは1990年米ドル購買力平価ベース)。  
 2) ドイツについては、1990年までは西ドイツ地域の数値。  
 90年以降については産業計の数値。

また、我が国製造業の労働費用の水準を国際比較すると、2000年には他の主要国の中で最も高い水準となっていたが、2002年の数値では、イギリスやフランスとほぼ同じ水準となり、アメリカやドイツよりも低い。(第2－(1)－22図)。

第2－(1)－22図 主要国の製造業労働費用



資料出所 総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「就労条件総合調査」、「毎月勤労統計調査」  
 Bureau of Labour Statistics “Employer Costs for Employee Compensation”、  
 “Hourly Compensation in Manufacturing, National Currency Basis, 1950-1955”、  
 Eurostat “Labour Costs (Eurostat Databases)”、OECD “National Accounts 2004”、  
 “Labour Force Statistics” により推計。

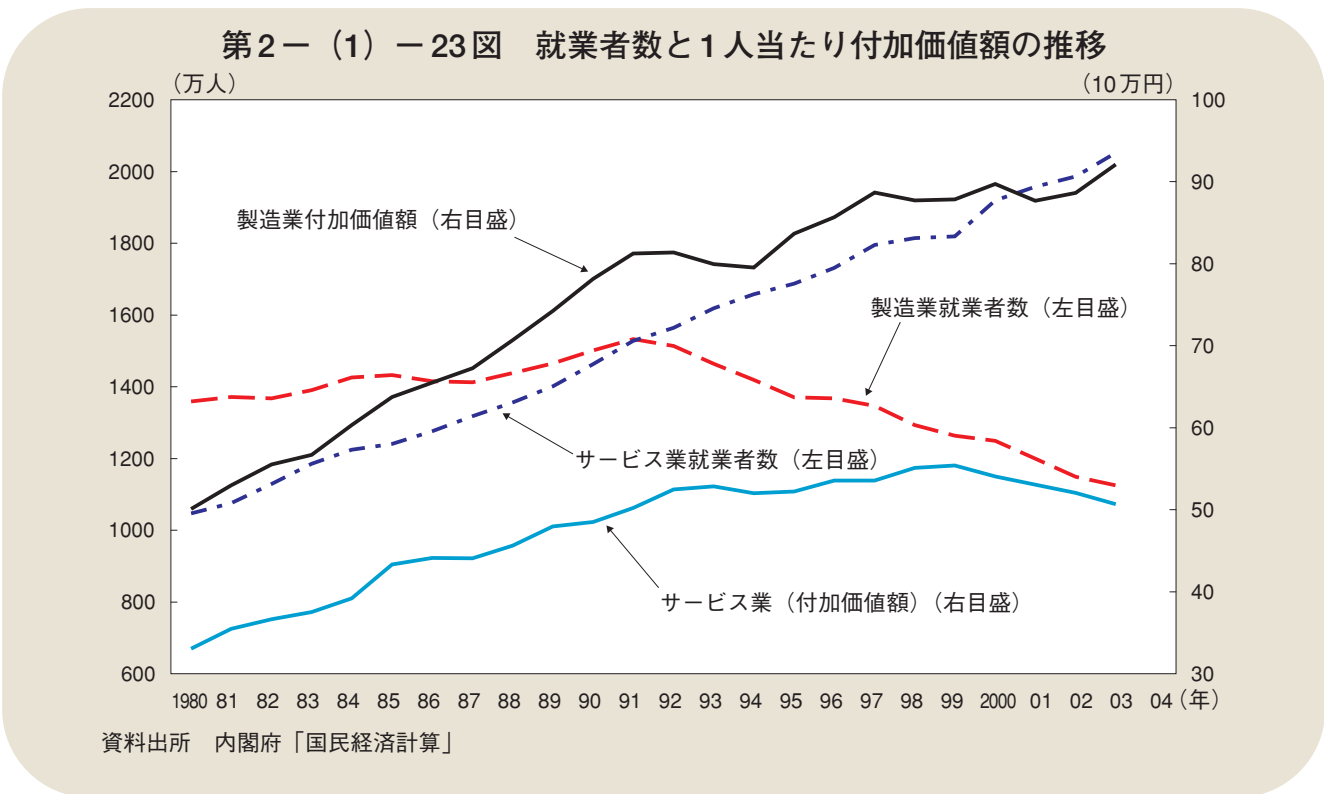
- (注) 1) 2002年のアメリカは第1四半期の数値である。  
 2) 対象となる事業所規模はアメリカは全規模、EU諸国は10人以上規模、日本は5人以上規模(推計値)である。  
 3) 各国の推計方法は以下のとおり。  
 日 本：就労条件総合調査の製造業の実労働時間あたり労働費用をもとに、製造業の実労働時間あたり名目雇用者報酬との比率で延長推計。  
 アメリカ：Employer Costs for Employee Compensationの製造業全労働者についての実労働時間あたり労働費用。  
 EU諸国：Labour Costsの製造業の実労働時間あたり労働費用をもとに、製造業の実労働時間あたり名目雇用者報酬との比率で延長推計。ただし、名目雇用者報酬の時間あたりの換算にあたっては、製造業生産労働者の実労働時間の推計値を用いた。

以上をみると、我が国の製造業の国際競争力は回復していることがうかがえる。

**(就業者を削減しつつ高まる製造業の生産性)**

次に、内閣府「国民経済計算」により、就業者1人あたりの付加価値額の推移について、製造業とサービス業を比較してみると、水準としては製造業の生産性は高く、サービス業の生産性は低い。

製造業については、80年代に大きく上昇した後90年代に入り上昇幅がいったん停滞したものの、2002年以降は再び上昇に転じている。一方、サービス業についてみると、99年までは緩やかながらおおむね上昇を続けていたものの、2000年から低下に転じ、製造業との生産性の格差が拡大してきている（第2 - (1) - 23図）。

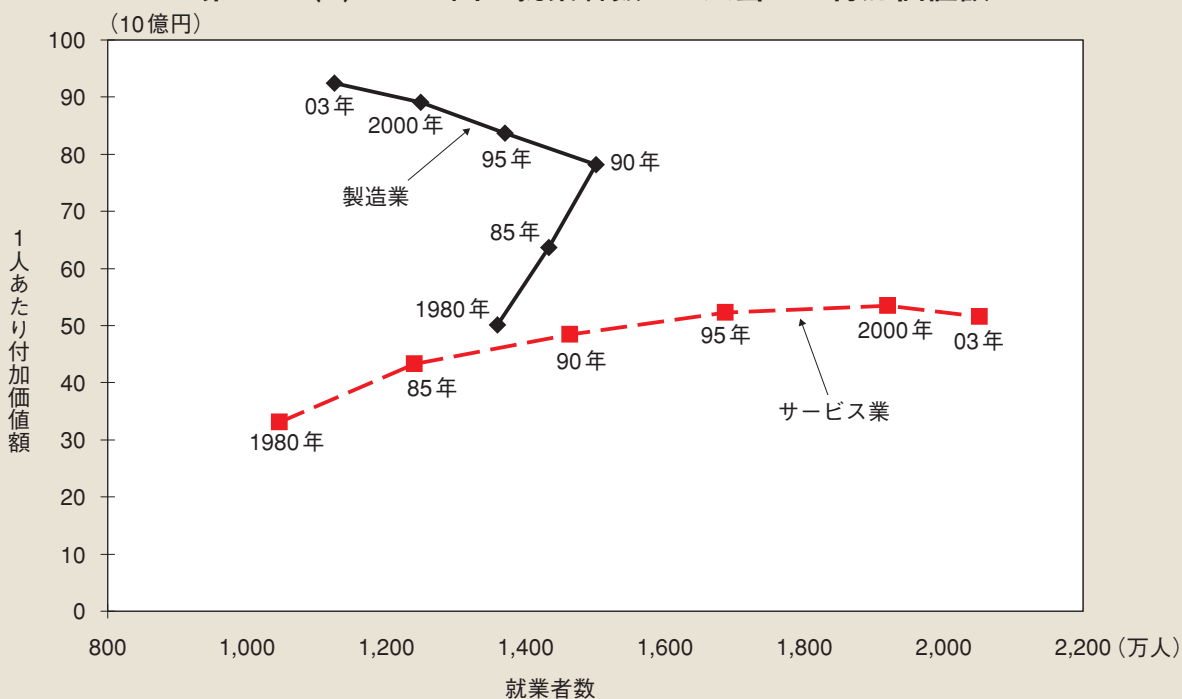


生産性を就業者数との相関関係からみると、製造業では、90年代以降は就業者を削減しつつ生産性を高めていく傾向が明確にみられる。一方、サービス業の生産性は停滞し2000年代に入ってからさらにそれが低下しているが、就業者数については、増加傾向が継続している（前掲第2 - (1) - 23図、第2 - (1) - 24図）。

製造業については、グローバル化の進展に伴い国際的な競争が強まっている中で、1990年代には、国際競争力という観点からは生産性の上昇が十分でなく雇用創出力が弱まったことがうかがわれる。なお、先にみたように、足下では製造業の雇用は増加に転じており、近年、製造業が次第に国際競争力を回復させる中で、雇用を生み出す力にもようやく回復がみられるようになってきている。

一方、サービス業については、製造業に比べ競争環境が比較的緩やかであることが考えら

第2- (1) - 24図 就業者数と1人あたり付加価値額



資料出所 内閣府「国民経済計算」

れ、生産性が向上しなくても雇用を増加させている。1990年代は、製造業で削減された雇用がサービス業によって吸収されてきたが、その過程で日本産業全体の生産性の上昇率は抑制されることとなった。

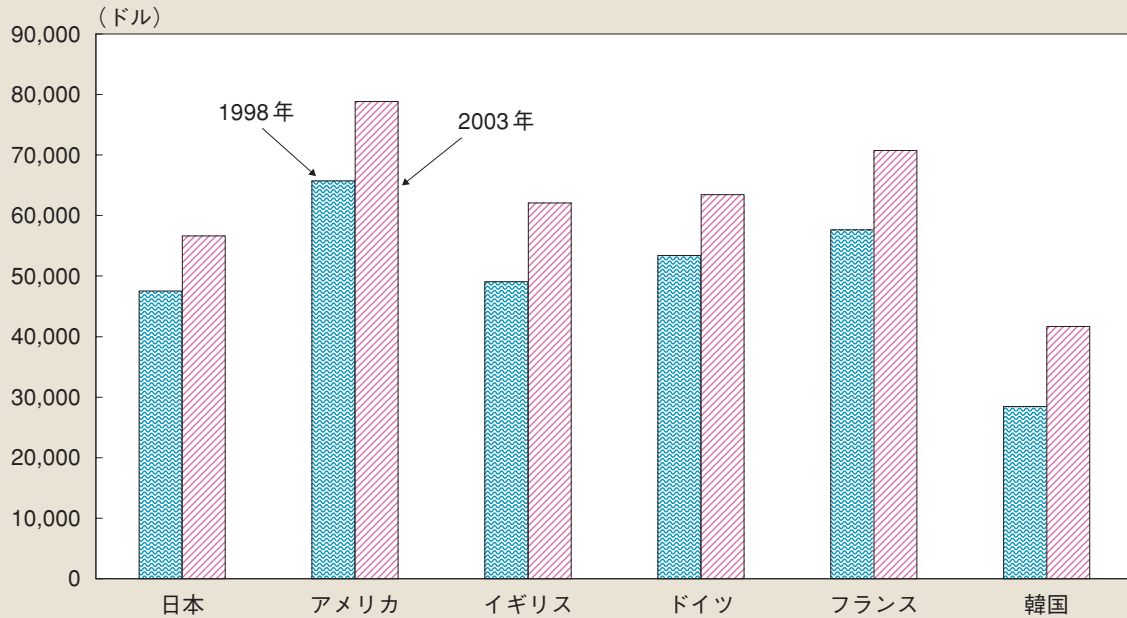
### (産業により格差が広がる生産性)

(財) 社会経済生産性本部「労働生産性の国際比較」により労働生産性の国際比較をみると、1998年、2003年とも韓国に次いで低い水準となっている(第2- (1) - 25図)。製造業の国際競争力は回復し、比較的高い生産性水準となったものの、我が国の産業全体でみた生産性水準自体は依然低いことがうかがえる。

今後も、製造業については引き続き国際競争力を確保しつつ雇用を増やしていくことが重要であるが、労働力供給制約が強まってくる中では、サービス産業を含めた我が国の産業構造全体としての生産性を高めていくことも必要となってくるであろう。



第2 - (1) - 25 図 労働生産性の国際比較



資料出所 (財) 社会経済生産性本部「労働生産性の国際比較」  
 (注) 1) 労働生産性＝国内総生産／就業者数（軍人を除く）  
 2) 算出の際の各国通貨の評価には名目購買力平価を用いた。  
 2003年の購買力平価は1ドル＝139円、1998年は1ドル＝156円。

#### 4) 産業構造の高度化を支えるために求められる高度な人材基盤

我が国の産業構造は、サービス経済化が進み、製造業のウェイトは次第に低下してきた。職業構造についても、いわゆるホワイトカラーの構成が高まり、特に専門的・技術的職業従事者の割合が高まっている。職業構造の変化の背景には、特に正規雇用について、企業がこれまで以上に高い学歴と、それに裏付けられた高度な能力を持つ者に対する需要を高め、労働供給側からみた場合には、高学歴化が進んだことによって、このような企業行動を背後から支えたことがうかがえる。

その一方で、グローバル化の進展や長引く景気の低迷の中で、企業のコスト意識は高まっており、雇用の柔軟化を進めている。近年の非正規雇用の高まりは、マクロ的な産業構造の変化に加え、企業が非正規雇用を活用することを通じて雇用を柔軟に調整できるように対応してきたことによると考えられる。

また、このような正規雇用の高度化や雇用の柔軟化に向けた企業の行動は、若年者の入職行動や従業員の配置転換に伴いながら、緩やかな形で漸進的に進んできたものと考えられる。

特に製造業に目を転じてみると、厳しい競争環境の中での企業の努力の結果として、生産性の向上や国際競争力の高まりがみられる。こうした中で、企業は外部人材の積極的な活用を進めており、その結果が製造業の非正規雇用比率の高まりやサービス業における生産工程・労務作業者の増加という形で、マクロのデータの中にも現れ始めている。

このように、近年の非正規雇用の拡大は、産業構造の変化やグローバル化に対応し、企業が合理的に行動してきた結果であるといえるが、一方で、労働者側に目を向けると、若年者

を中心とした失業率の高まりやフリーター数の高まりなど、その「ひずみ」もみられるようになってきている。人口減少社会においては、高度化が進む産業構造の中で、労働者一人ひとりの生産性を高め、また、産業構造を支えられるような人材の基盤を維持していくことがますます重要となってくる。そのためには、現在回復局面にある景気の持続性を確かなものとしていくとともに、それに支えられる形での質の高い雇用機会と労働者の職業能力開発機会の確保を図れるよう、企業と労働者、行政機関等が努めていくことが求められる。