

第3章 就労促進に向けた労働市場の需給面及び質面の課題

第1節 就業率向上に向けた労働力供給面の課題

人口減少、高齢化が進む中で、経済成長と労働参加が適切に進まない場合は、非就業者一人に対する就業者の数は大きく減少する見通しである。若者・女性・高齢者・障害者などあらゆる人が就業意欲を実現できる社会を構築することが重要である。

若者については、基本的には学卒者の円滑な就職に資する新卒一括採用の枠組みを維持しつつ、多様な採用の機会を用意していく方向が望まれる。また、新卒就職者の過半数が大卒者となる中で、大卒未就職者の増加や学科等によって異なる就職状況、若者と企業との間のミスマッチ等に対し、学校とハローワークの完全連結、中小企業とのマッチング等のきめ細かな支援、キャリア教育の充実等を行い、社会全体で若者を支援していくことが重要である。

女性については、既婚者の労働力率の上昇等により、いわゆる「M字カーブ」が上昇し、M字の底も浅くなるなど就業参加が進んでいる。しかし、第1子出産前後の妻の継続就業率は依然として低い状況にあるなど課題もあり、女性の活躍できる社会にしていくことが、人口減少社会における就業率の向上という観点からも、経済の活性化という観点からも重要である。

高齢者については、60歳定年の義務化や雇用確保措置の実施義務化といった政策的な取組や労使の積極的な取組もあり、特に60～64歳層の就業参加が進んでいる。若年者雇用と高齢者雇用の代替性（いわゆる「置き換え効果」）を指摘する意見もあるが、企業の意識面では、両者は補完的と考える企業の方が多くなっている。いずれにしても、意欲と能力のある高齢者がその知識と経験を活かして、経済社会の重要な支え手、担い手として活躍できる社会が求められている。

(経済成長と労働参加が適切に進めば、非就業者一人に対する就業者の数は増加の見通し)

人口構成の変化を年齢で区別してみると、一人の高齢者を支える現役世代（20～64歳層）の数は減少してきており、半世紀前のいわゆる「胴上げ」型から近年では「騎馬戦」型になっており、今後、さらに高齢化が進むと「肩車」型になることが見込まれている。

しかし、第32図により、仮に、年齢ではなく就業しているかいないかによって、就業者と非就業者（子どもを含む。）の関係をみてみると、経済成長と若者・女性・高齢者・障害者などの労働参加が適切に進んだ場合は、2030年の非就業者一人に対する就業者の数は、現在と比べて大きく増加する見通しである。一方、経済成長と労働参加が適切に進まない場合は、非就業者一人に対する就業者の数は大きく減少する見通しである。こうしたことから、若者・女性・高齢者・障害者などあらゆる人が就業意欲を実現できる社会を構築することが重要である。

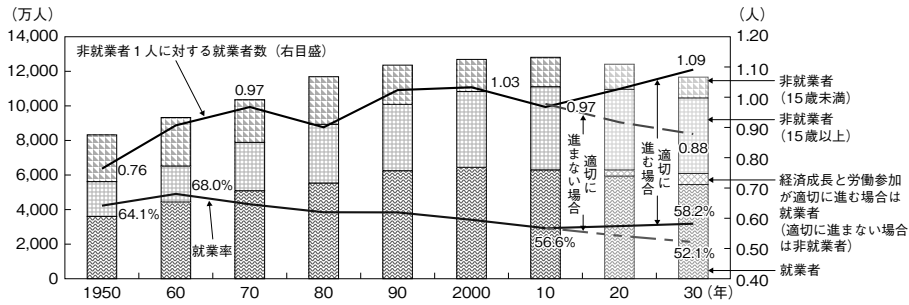
(卒業後3年以内の既卒者の新卒扱いの標準化)

若者は、経済成長の基盤となる貴重な人材であり、社会保障制度を支える分厚い中間層を担う存在である。また、若年者人口の減少により、その存在はますます貴重なものとなっているが、新規学卒者の就職環境については、改善しているものの厳しい状況が続いている。しかし、国際的にみると若者の完全失業率は低い水準にある。この背景には、新卒一括採用の慣行が定着し、実務に直結したスキルを持たない新卒者であっても、学校卒業後、失業を経ることなく就職することができるということなどが考えられる。一方で、極端な新卒一括採用は、学生が就職活動をする時期の景気に大きく影響を受けるため、世代間で就職機会の格差が生じ、それが固定化されれば、就職環境が厳しかった世代が職業生涯全体において不利になるというデメリットもある。

第33図により、既卒者の応募が可能な企業のうち、卒業後の経過期間の上限をみると、2011年は2010年に比べて、卒業後、より長期間経過した者も応募が可能となっている。しかし、既卒者の応募が可能な企業の割合は約6割に留まっている。新卒一括採用によるデメリットが起きないよ

第32図 就業者及び非就業者の推移

- 2030年の非就業者1人に対する就業者数は、経済成長と労働参加が適切に進んだ場合には、現在と比べて大きく増加の見通し。
- 一方、経済成長と労働参加が適切に進まない場合には、非就業者1人に対する就業者数は大きく減少する見通し。



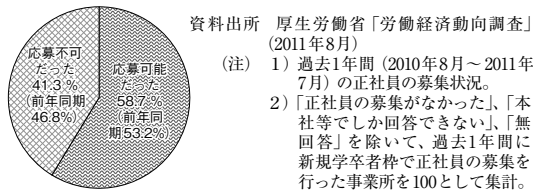
資料出所 厚生労働省「雇用政策研究会報告書」(2012年8月)、総務省統計局「国勢調査」「労働力調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2012年1月推計)」をもとに、厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注)
- 1) 1950年の数値は国勢調査を、1960年から2010年までの数値は労働力調査を用いている。また、2010年の就業者、非就業者(15歳以上)及び就業率は、2010年(新)基準人口による補完補正値を用いている。
 - 2) 2020年及び2030年の人口(15歳未満人口、15歳以上人口)については将来推計人口(出生中位(死亡中位)推計)を、就業者数及び就業率については厚生労働省雇用政策研究会報告書における「経済成長と労働参加が適切に進むケース」及び「経済成長と労働参加が適切に進まないケース」を用いている。なお、「適切に進むケース」とは、「日本再生戦略」を踏まえた実質2%程度の成長などが実現し、かつ労働市場への適切な参加が進むケースであり、この場合、「日本再生戦略」の就業率目標と整合的な状況となっている。また、「適切に進まないケース」とは、復興需要を見込んで2015年までは経済成長が一定程度進むケース(=経済成長が適切に進むケースの半分程度の成長率を想定)と同程度の経済成長率を想定するが、2016年以降、経済成長率・物価上昇率がゼロかつ労働市場への参加が進まないケース(=2010年の性・年齢階級別労働力率に固定するケース)をいう。
 - 3) 非就業者数(15歳以上)は15歳以上人口から就業者数を除いたものであり、労働力状態が不詳の者も含まれている。また、15歳未満人口はすべて非就業者としている。
 - 4) 就業率(%) = 就業者数 ÷ 15歳以上人口 × 100

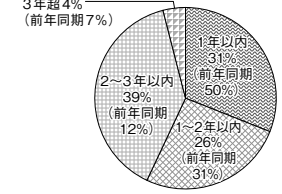
第33図 卒業後3年以内の既卒者の募集状況

- 新規学卒者採用枠で既卒者を募集した企業は約6割。
- 新卒者の採用枠で既卒者を受け入れる場合、応募可能な卒業後の経過期間は拡大傾向にある。
- 大企業では既に受付開始・開始予定が約7割強。「実施を検討中」も含めると約9割が実施・検討中。

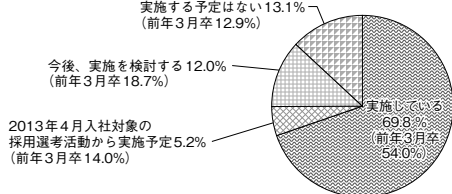
■新規学卒者採用枠での既卒者の応募受付状況



■新規学卒者採用枠に応募可能な卒業後の経過期間



■既卒者の応募受付



う、今後、より一層、卒業後3年以内の既卒者について、新卒者と同様の扱いをしていくことを企業に求めていく必要がある。また、行政・学校においても、中小企業と学生のマッチング等を行うことが重要である。

(大学の学科等によって異なる就職状況)

高学歴化に伴い、新卒就職者の過半数を大卒者が占めるようになってきている。第34図により、大学の学科ごとの就職率をみると、家政、教育を除き、人文科学、社会科学、芸術といった文系学科で低く、保健、工学、農学といった理系学科で高い傾向にある。学科ごとに就職率が異なる背景には、大学で修得する学問と就職する産業・職業との関連が深いか否かが影響していると考えられる。

大卒未就職者の増加や学科等によって異なる就職状況、若者と企業との間のミスマッチ等の現状を踏まえ、円滑な就職と職場定着を促していくためには、学校在学中からのキャリア教育の充実やマンツーマンのきめ細かな就職支援等が重要である。

(女性既婚者の労働力率は上昇)

第35図により、女性の労働力率を未婚者と既婚者の別に年齢階級別でみると、いわゆる子育て世代にあたる20～44歳層では、両者の差は大きくなっている。10年前と比較すると、未婚者ではあまり変化がないが、既婚者は40～44歳層を除いていずれの年齢層も上昇しており、特に25～29歳層及び30～34歳層で上昇幅が大きくなっている。

女性の年齢階級別の労働力率は、いわゆる「M字カーブ」を描いているが、こうした既婚者の労働力率の上昇等により、M字カーブは上昇し、その底も浅くなるなど就業参加が進んでいる。しかし、女性の雇用者数数の増加は、非正規雇用者数の増加によるものであったり、第1子出産前後の妻の継続就業率は、1980年代後半の39.0%から2000年代後半の38.0%と依然として低い状況にあるなど課題もある。

女性が活躍できる社会にしていくことは、人口減少社会における就業率の向上という観点からも、経済の活性化という観点からも重要であり、そのための取組を一層進める必要がある。

(若年者雇用と高齢者雇用の関係)

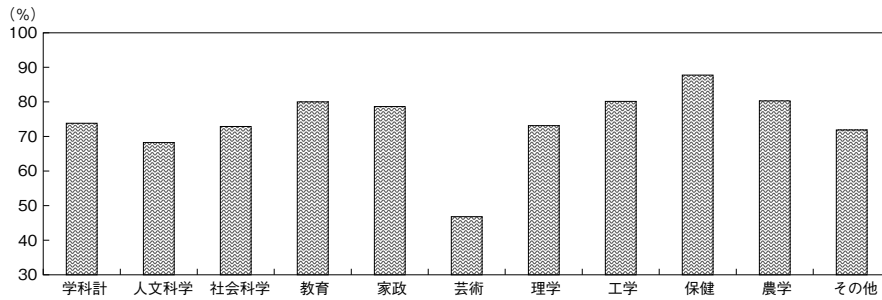
高齢者の就業参加は進んでいるが、企業における人件費が限られている中で、新卒労働市場において厳しい状況が続いており、高齢者雇用を進めることにより若者の雇用機会が減少するなど、若年者雇用と高齢者雇用の代替性（いわゆる「置き換え効果」）を指摘する意見がある。しかし、OECD加盟国における高齢者の就業率と若者の就業率の関係をみると、高齢者の就業率が高い国ほど若者の就業率も高い傾向にある。また、第36図により、総額人件費の推移をみると、団塊の世代が60歳台に入った2010年には50～64歳層の人件費は減少しており、今後も中高年の人件費が総額人件費の上昇に深刻な影響を与える可能性は低いと考えられる。企業の意識面でも高齢者雇用と若年者雇用は補完的な関係にあると考える企業の方が多くなっている。

労働力人口が減少する中、将来的には、特に若年者の労働力供給が減少し、必要な人材の確保が難しくなると見込まれることから、長期的な視野を持ち、年齢にかかわらず意欲と能力のある労働者の就業を促進することが重要な課題である。

高齢者についても、意欲と能力のある高齢者がその知識と経験を活かして、経済社会の重要な支え手、担い手として活躍することができるよう、定年の引上げや継続雇用制度の導入等による安定的な雇用の確保や厳しい状況にある高齢者の再就職支援、多様な就業機会の確保に一層取り組む必要がある。

第34図 学科別就職率（2011年3月卒）

○ 大学の学科ごとの就職率は人文科学、社会科学、芸術といった文系学科で低く、保健、工学、農学といった理系学科で高い傾向。

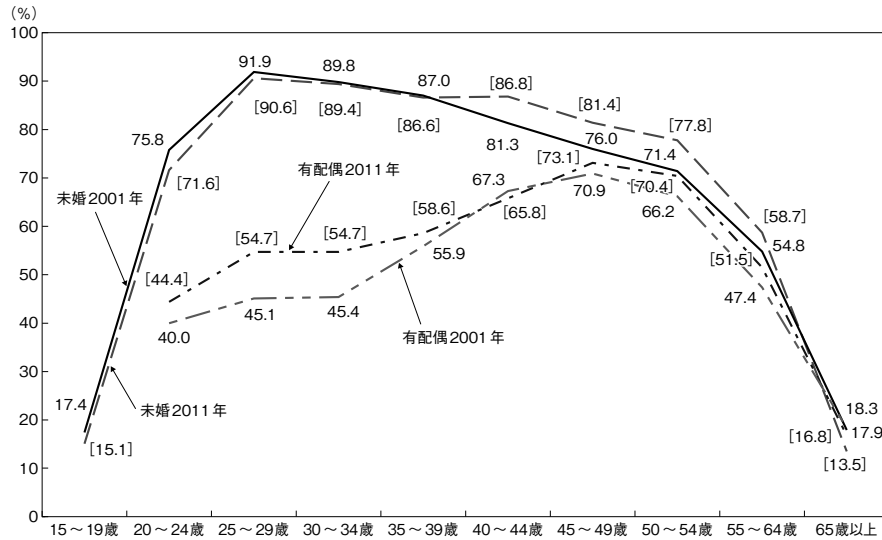


資料出所 文部科学省「学校基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 就職率 = 就職者 / (卒業生 - 進学者 - 臨床研修医 - 専修学校等入学者)
= 就職者 / (就職者 + 一時的な仕事に就いた者 + その他の者 + 死亡・不詳の者)

第35図 女性の配偶関係、年齢階級別労働力率

○ 子育て世代にあたる20～44歳層では、未婚者と既婚者との労働力率の差が大きい。
○ 10年前と比較すると、既婚者の労働力率は、25～29歳層、30～34歳層を中心に大きく上昇。

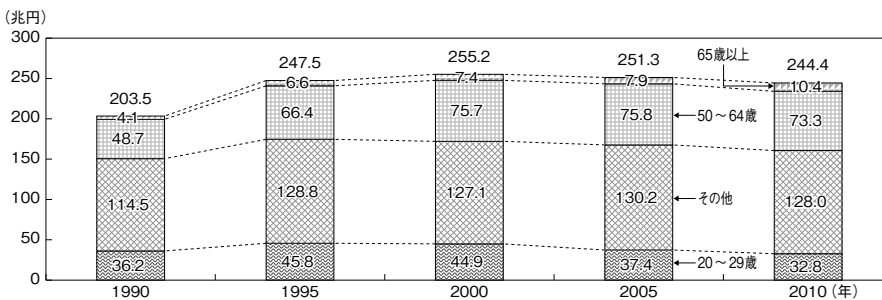


資料出所 総務省統計局「労働力調査」

(注) 2011年は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国。

第36図 年齢階級別総額人件費の推移

○ 団塊の世代が60歳台に入った2010年には50～64歳層の人件費は減少。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省統計局「労働力調査」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) 総額人件費 = 1人当たり年間収入 × 雇用者数により算出。1人当たり年間収入は、賃金構造基本統計調査の性・年齢階級別一般労働者の賃金をもとに「きまって支給する現金給与額 × 12 + 特別給与額」として算出。特別給与額は前年1年間の額である。また、雇用者数は労働力調査の性・年齢階級別雇用者（産業計）の数値をもとにしている。なお、雇用者の中には短時間労働者も含まれるが、ここでは全て一般労働者の賃金で推計していることに留意が必要。
2) その他には15～19歳も含まれる。

第2節 能力開発の現状と課題

日本では、人口減少や高齢化の進展により働き手の減少が見込まれ、今後も一定の経済成長を維持するためには多くの就労参加とともに、労働生産性をより高めることが求められている。

非正規雇用者は能力開発の機会が相対的に少なく、また、労働の質を試算してみると、一般労働者では上昇傾向だが、非正規雇用者では質の向上がみられず、雇用者全体では、非正規雇用者比率の上昇により押し下げられている。人的資本の蓄積のためにも、非正規雇用者の能力開発を社会全体で行い、労働生産性を向上させていくことが重要である。

(正社員以外の労働者は事業所における訓練機会が少ない)

第37図により、計画的なOJTやOFF-JTの実施事業所割合をみると、正社員以外の労働者は、正社員の約半分と訓練機会が正社員に比べ少ない。その要因として、正社員以外の労働者は短期間での離職可能性が高く企業側に教育訓練投資のインセンティブが働きにくいことなどが考えられるが、訓練機会が少ないと、非正規として固定化する恐れがある。非正規雇用者の訓練機会拡充のため、ジョブ・カード制度の更なる周知・利用促進、「職業能力評価基準」の更なる活用が望まれる。

今後については、経済のグローバル化により企業全体の能力向上が求められている中、非正規雇用者の教育訓練に力を入れる動きが進むことが期待される。

(雇用者数押し上げ効果があった一般労働者の労働の質)

労働力には量と質の両面がある。労働の質は、例えば同じ一人でも新入社員とベテラン社員では経験年数の違いから仕事への貢献度が異なるなど、年齢や学歴、勤続年数などの労働者の属性により異なっていると考えられる。これらの属性により「労働の質」が変化すると仮定し、第38図により一般労働者の労働の質を試算をみてみると、2000年代半ば以降伸びが鈍化している。

実際の雇用者数は2002年に1990年水準を下回ったが、労働の質を加味すると2011年でも1990年水準を上回っており、労働の質の向上による実質的な雇用者数の押し上げ効果があったと考えられる。

(非正規雇用者比率の上昇により押し下げられた雇用者全体の労働の質)

非正規雇用者の労働の質の代替指標として短時間労働者の労働の質についてみると、質の向上はほとんどみられなかった。第39図により、雇用者全体でみると、2007年以降非正規雇用者比率の上昇により労働の質が押し下げられており、労働の質を加味した雇用者数は、実際の雇用者数をわずかに下回りながら推移している。

今後、人口減少が見込まれる中、労働力維持のため、女性や高齢者等の就労参加促進とともに、非正規雇用者の質の向上が重要である。

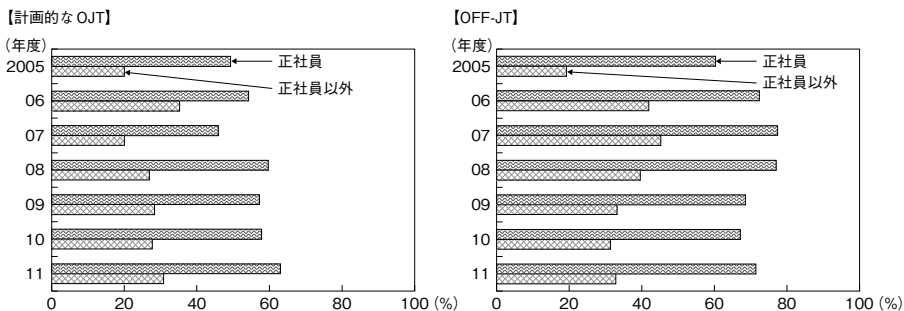
(労働者に求める能力の明示について事業所と労働者で認識に乖離)

能力開発の責任主体は2008年度を底に労働者主体とする割合は低下し企業主体とする割合が上昇している。訓練対象も2009年度以降選抜した労働者から労働者全体を重視する割合が高まっている。

しかし、第40図により労働者に求める能力の周知状況をみると、知らされていると考える労働者割合は企業が知らせているとする割合の半分強で乖離があり、企業による能力開発や労働者の自己啓発をより効果的にするためには、求める能力の明確化や業務目標の共有化などが求められる。

第37図 正社員、正社員以外に対する計画的OJTを実施した事業所割合

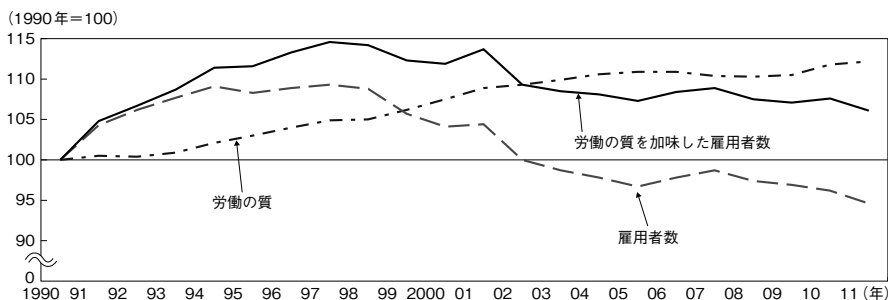
正社員以外に対する教育訓練の実施割合は、正社員に対する割合の半分程度となっている。



資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」

第38図 労働の質を加味した雇用者数の推移（一般労働者）

労働の質は2000年代に入り横ばいで推移していたが足下では上昇傾向。労働の質を加味した雇用者数は、雇用者数の減少により緩やかな減少傾向。

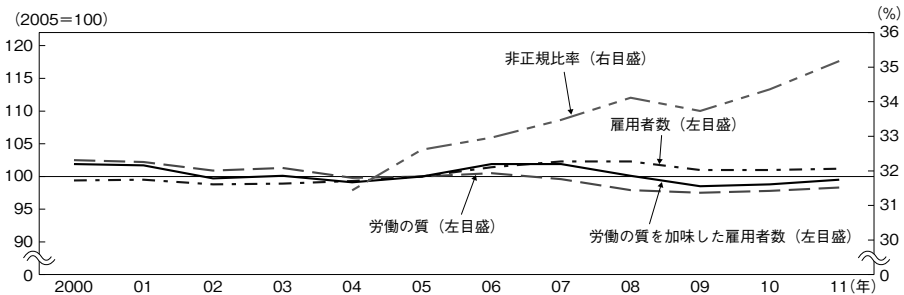


資料出所：(独)労働政策研究・研修機構「ユースフル労働統計」(～2010年)、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて試算(2011年)

- (注) 1) 労働の質は労働者の属性別賃金を基に試算。
 2) 労働の質を加味した雇用者数 = 雇用者数 × 労働の質
 3) 雇用者数は週間就業時間が35時間以上の非農林雇用者数の値を用いた。雇用者数は2001年までは各年2月の値、2011年は全国の2010年平均値に岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の2010年から2011年への増減率を乗じて算出。

第39図 労働の質を加味した雇用者数の推移（一般+短時間）

労働の質は概ね横ばいで推移。労働の質を加味した雇用者数は、わずかに下回りながら雇用者数と同じように推移している。

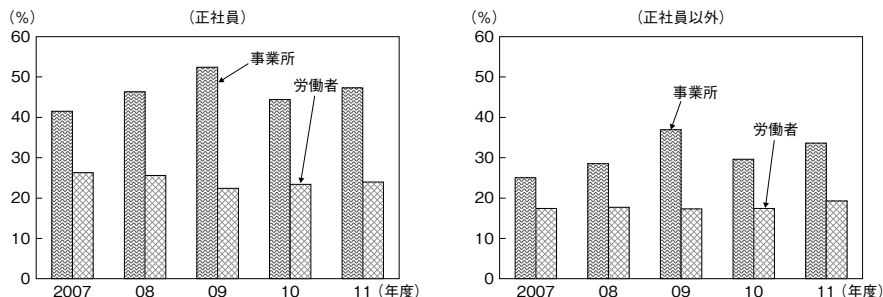


資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて試算

- (注) 1) 労働の質は労働者の属性別賃金を基に試算。
 2) 労働の質を考慮した雇用者数 = 雇用者数 × 労働の質
 3) 雇用者数は非農林雇用者数。雇用者数は2001年までは各年2月の値、2011年は総務省統計局による補完推計値。

第40図 労働者に求める能力にかかる事業所と労働者の認識

労働者に求める能力にかかる事業所と労働者の認識には乖離がある。



資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」

- (注) 事業所調査の設問は「知らせている」「ある程度知らせている」「余り知らせていない」「まったく知らせていない」「不明」、個人調査の設問は「十分に知らされている」「ある程度知らされている」「あまり知らされていない」「まったく知らされていない」「不明」。

第3節 労働環境の改善に向けた課題

日本において長期的・安定的な経済成長を目指すためには、国内消費の拡大により内需成長型経済の強い基盤を築き、また、グローバル社会における企業の競争力の強化・成長を図る必要がある。そのためには、国内における雇用の「量」の拡大と「質」の向上による生活不安の払拭が必要であり、新成長戦略においては働きがいのある人間らしい仕事としての「ディーセント・ワーク」の実現を掲げている。

ディーセント・ワークを実現することは、経済活動においては、少子高齢化が進む中でますます貴重となってくる労働力を長期的に有効活用する上で重要であり、何よりも、労働者が健康で働き続けられる社会を作っていくことが求められる。

しかしながら、近年の日本においては、短縮が進まない一般労働者の労働時間、第3次産業で増加傾向にある労働災害、過半数の事業所でメンタルヘルス不調者がいる現状など、職場環境改善の課題は多い。

ディーセント・ワークの実現には、社会全体でその重要性を認識して取り組んでいく必要がある。

(一般労働者の労働時間は2000年代以降概ね横ばい)

一般労働者の年間労働時間を第41図でみると、一般労働者（5人以上）の年間労働時間は、労働基準法の改正や時短促進法の策定などの政策的取組に加え、企業の労働時間短縮に対する意識の高まりなどの影響を受け、一般、パート別の統計区分を設けた1993年の2,045時間から1999年には2,009時間にまで減少したが、2000年代に入ってから、リーマンショックの影響により経済活動が落ち込んだ2009年を除けば概ね横ばいで推移しており、2011年には2,006時間（対93年比1.9%減、対00年比1.0%減）となった。

また、年間出勤日数は1993年以降ほぼ一貫して緩やかな減少傾向となっており、2011年は242.4日（対93年比3.3%減）となったが、1日あたり実労働時間数は緩やかな増加傾向となっており、2011年は8.28時間（同1.5%増）となった。

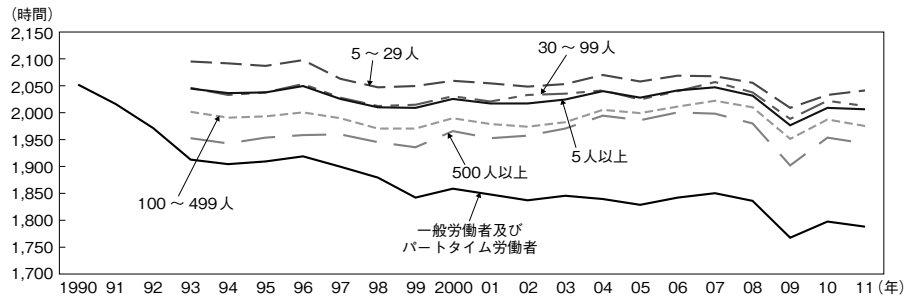
(年次有給休暇の取得率は近年上昇傾向にあるものの依然として5割程度)

第42図により、年次有給休暇の取得率の推移をみると、1993年に56.1%であった年次有給休暇の取得率は、90年代後半から徐々に低下して2005年には47.1%となった。その後、2007年12月に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、仕事と生活の調和が実現した社会の実現を目指した取組を進める中で、2011年には再び48.1%にまで上昇した。年次有給休暇取得率を企業規模別にみると、企業規模が大きいほど年次有給休暇取得率は高くなっている。

年次有給休暇を取り残す理由をみると、「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」が最も多くなっているが、これ以外の理由としては「休むと職場の他の人に迷惑になるから」、「仕事量が多すぎて休んでいる余裕がないから」、「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから」などが多くなっており、年次有給休暇を取得したくても取得できないでいる職場環境があると思われる。

第41図 一般労働者の年間総実労働時間数の推移

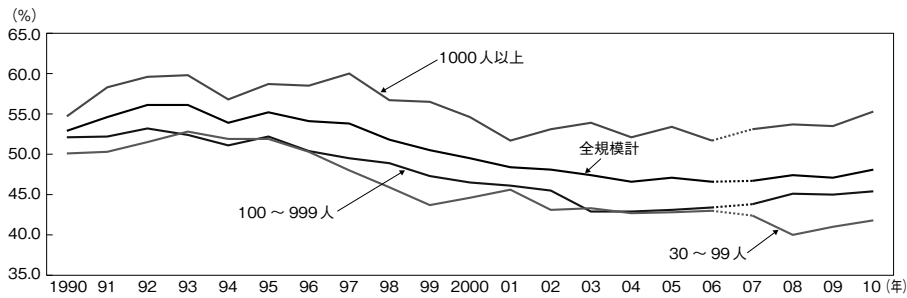
一般労働者の年間総実労働時間は、1990年代後半にかけて減少傾向にあったが、2000年代以降は概ね横ばいで推移している。



資料出所 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作成
 (注) 年間総実労働時間 = 総実労働時間数×12か月

第42図 年次有給休暇取得率の推移（企業規模別）

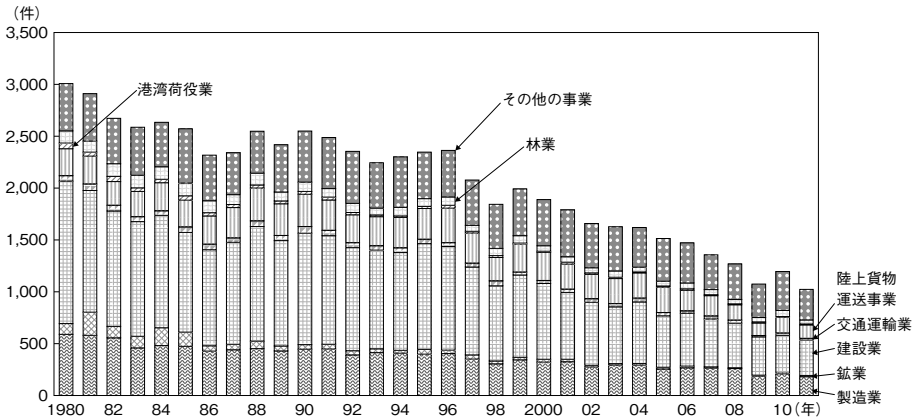
年次有給休暇の取得率は、90年代から低下傾向にあったが、2000年代後半から再び上昇傾向にある。



資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査」
 (注) 2006年までの調査対象は「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」、2007年以降の調査対象は「常用労働者30人以上の民間企業」であるため、接続には留意。

第43図 死亡災害件数の推移

死亡災害件数は、全業種で減少傾向にあり、2011年は1,024件となった。



資料出所 厚生労働省「労働災害発生状況」

(長期的には減少傾向にあるものの2年連続で増加している労働災害)

休業4日以上労働災害発生件数の推移をみると、1980年の33万5,706件から2011年は66.8%減の11万1,349件と、この30年間で約3分の1の件数にまで減少してきているものの、徐々に減少傾向は鈍化しており、2011年においては前年より3.3%増加し、2年連続で前年を上回った。

産業別にみると、労働災害が多い製造業や建設業を含めた第1次、第2次産業では緩やかな減少傾向が続いているものの、第3次産業では1999年以降は横ばいから2008年まではむしろ増加傾向で推移している。

次に、労働災害のうち死亡災害の発生件数を第43図にみると、死亡災害も長期的に減少傾向で推移しており、労働災害発生件数と同様、この30年間で約3分の1に減少し、2011年は1,024件となったが、死亡災害は経済活動の停滞時期には減少幅が相対的に大きくなり、その後の景気回復に伴い一時的に増加に転じる傾向があるため、景気回復期の経済活動が活発になる時期においては特に死亡災害に注意が必要である。

また、労働災害を根本的に減少させるには、事業者が職場の危険をあらかじめ評価し先取りの対策を講じるなど、産業現場における自主的な労働災害防止活動が不可欠である。このため、厚生労働省では事業場における労働安全・衛生面におけるリスクアセスメントの普及・定着を図っているが、この職場におけるリスクアセスメントも徐々に普及が進んでいる。

(労働者の不安や悩み・ストレス)

2007年における仕事や職業生活に関する強い不安や悩み、ストレスを感じている労働者の割合は、労働者全体では58.0%となっており、我が国の労働者の多くはその職業生活に当たって様々な多くのストレスを感じており、また、(独)労働政策研究・研修機構が行った調査では、調査対象事業所のうち56.7%でメンタルヘルス不調者がいると回答されている。

一方で、メンタルヘルス対策を取り入れている事業所割合を第44図によりみると、全体では50.4%にとどまっている。業種別では電気・ガス・熱供給・水道業がもっとも高く88.8%、次いで金融業、保険業が75.3%、情報通信業が75.0%となっているものの、生活関連サービス業、娯楽業では27.7%、宿泊業、飲食サービス業では32.1%と低く、特に鉱業、採石業、砂利採取業では僅かに1.6%しかメンタルヘルス対策を行っていない。また、生活関連サービス業、娯楽業、宿泊業、飲食サービス業ではいずれも過半数の事業所がメンタルヘルス不調者がいると回答しているにも関わらず、メンタルヘルス対策を取り入れている事業所割合は3割程度に過ぎず、ギャップが大きくなっている。

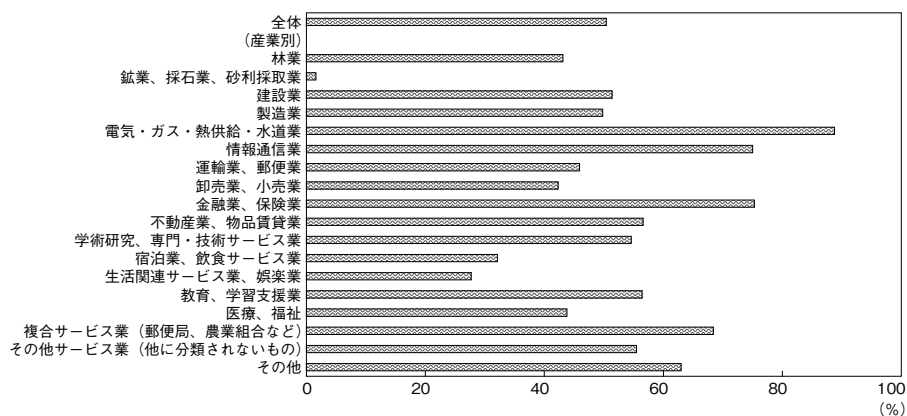
(増加する個別労働紛争)

厚生労働省では、解雇や職場でのいじめ・嫌がらせなどの民事上のトラブルを解決するための制度として個別労働紛争解決制度を設けている。第45図は、都道府県労働局や労働基準監督署の「総合労働相談コーナー」に寄せられた総合労働相談件数と民事上の個別労働紛争に係る相談件数の推移であるが、総合労働相談件数は2008年度に100万件を超え、2011年度には前年度比1.8%減の110万9,454件となった。また、個別労働紛争に係る相談は過去最高の25万6,343件となった。

その内訳は、解雇に関する相談がもっとも多く5万7,785件、次いでいじめ・嫌がらせに関する相談が4万5,939件、その他の労働条件が3万7,575件、労働条件の引き下げが3万6,849件となっている。

第44図 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所割合

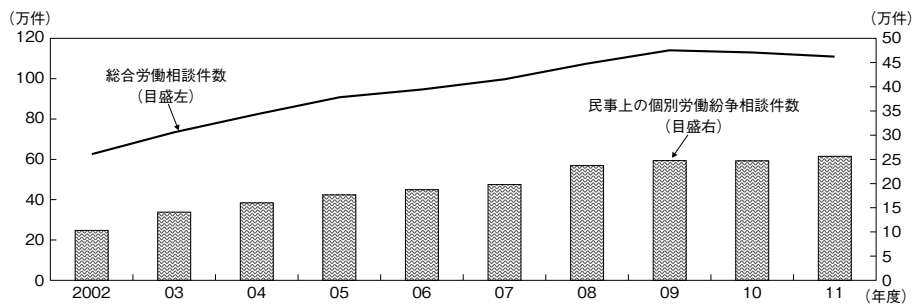
メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所割合をみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が最も高く、次いで「金融業、保険業」「情報通信業」となっている。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査」(2012年)

第45図 個別労働紛争相談件数の推移

個別労働紛争相談件数は、制度設立以降大幅に増加している。



資料出所 厚生労働省「個別労働紛争解決制度施行状況」

第4節 労働移動や雇用調整など労働市場の課題

国際比較でみて、日本の労働市場のパフォーマンスは、長期失業者割合が高いものの、失業率や若年失業率ではなお比較的良好といえる。

労働移動は構造的要因により長期的に活発化しており、入職経路としてのハローワークの役割が近年高まっている。また、近年は賃金が上昇する形での転職は難しくなっている。

労働コストが最近調整しやすくなったと考える企業割合は、しにくくなった企業割合を上回るが、非正社員比率が高い企業ではそのように捉えられてはいない。

(日本の労働市場のパフォーマンス)

日本の失業率及び若年失業率は長期的に上昇傾向にあるものの、国際比較でみるとOECD平均を下回っており、相対的に低い水準を維持できている。

第46図のとおり、雇用保護指標と失業率の関係を国際比較すると、保護の強さと失業率の高さには弱い正の関係がみられており、日本は失業率が低く、雇用保護が相対的に弱い国に位置づけられる。しかしながら、景気要因を考慮すると、雇用保護指標の失業率への影響力は統計的には確認できない。

日本の失業期間1年以上の長期失業者割合は、近年、OECD平均を上回っている。2000年以降の高まりの要因としては、年齢構成変化の影響はほとんどなく、主に25～54歳層の失業期間が長期化したことによる。

(労働移動と労働条件)

有業者及び常用労働者の労働移動率は、成長率が鈍化する中で長期的に上昇傾向にある。労働移動率は好況期に高まり、不況期に低下するという関係を短期的に維持しつつ、長期的には女性やパート労働者の増加といった構造的な上昇トレンドによって押し上げられていると考えられる。

第47図により、入職者の入職経路の構成比をみると、2010年で最も高いのは「広告」で約3割を占めるが、その割合は2000年代前半より低下している。一方、「ハローワークインターネットサービス」の割合が上昇しており、特に、転職入職者の入職経路については、「ハローワーク」と合わせたハローワーク経由で28.9%と、「広告」(27.4%)を上回った。

1998年以降は賃金が減少する転職が多く、賃金が上昇する形での転職が難しくなっている。

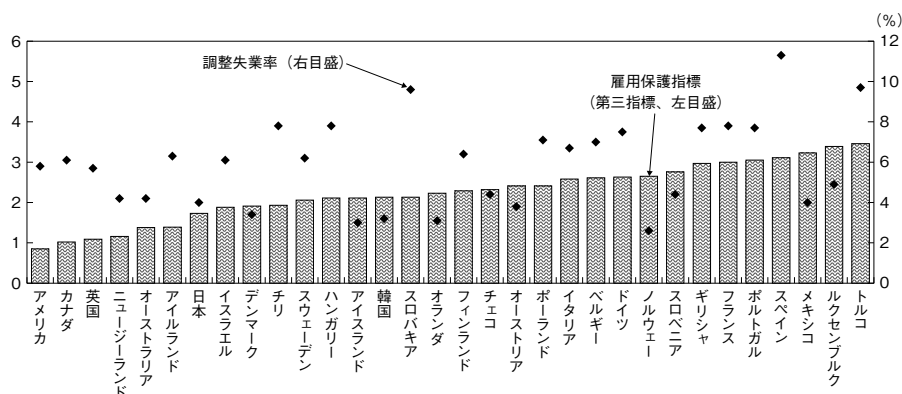
(非正規雇用の活用と労働コストの弾力化)

全体として、「過去」に比べて「最近」の景気後退期の方が労働コストを弾力化しやすくなっていると考える企業割合は、しにくくなっていると考える企業割合よりも高いが、雇用調整の方法別にみると、非正社員比率が高くなるにしたがって最近の方が弾力化しにくいと考える企業が多い。

主な労働コスト調整の方法別にみると、第48図のとおり「賃金面での調整(賃下げ、賃上げ抑制、一時金の削減)」で最近の方がしやすくなったとする企業割合が高いが、「正社員の採用抑制」や「残業時間」ではしにくくなった企業割合が高い。しにくくなった理由としては「組織人員を既にギリギリまで絞り込んでいる」こと等があげられており、非正社員比率の高まりは、総じて労働コストの弾力化をむしろしにくくしていると考えられる。

第46図 調整失業率と雇用保護指標の関係 (2008年)

雇用保護指標と失業率の関係を国際比較でみると、弱い正相関がみられ、雇用保護が強い国で失業率が高い傾向がみられる。日本は比較的雇用保護が弱く、失業率が低い位置にある。

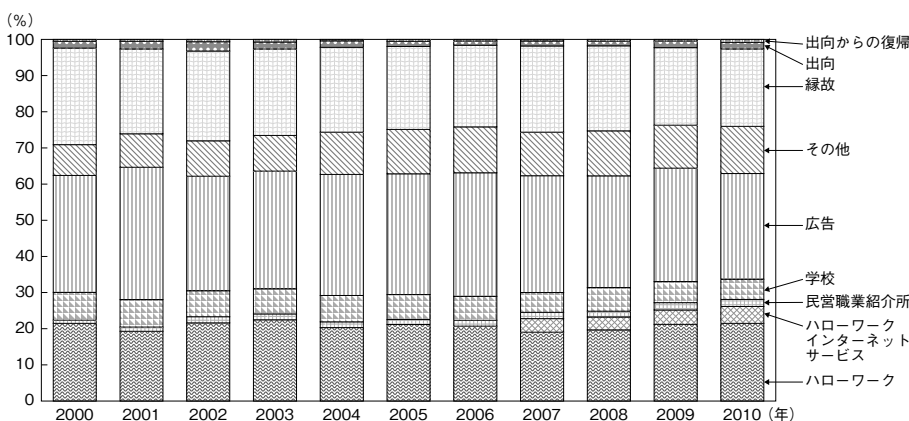


資料出所 OECD database "Employment Protection" "Labour Force Statistics" (<http://stats.oecd.org/>) をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 雇用保護指標は0 (最も保護が弱い) から6 (最も保護が強い) までの値を取る。
2) 調整失業率と雇用保護指標の相関係数は0.290。

第47図 入職者の経路別構成比の推移

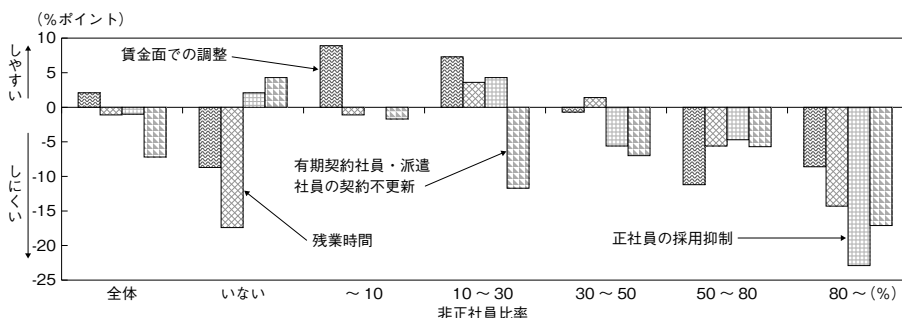
入職者の経路別をみると、最も多いのは広告で約3割を占めるが割合は低下傾向にある。最近では、ハローワークインターネットサービスが増加している。



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

第48図 方法別労働コスト弾力化のしやすさの変化

非社員比率が高くなると、過去の景気後退期に比べて、労働コストを弾力化しにくくなったと考える企業が多い。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査」(2012年) をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 「2008年のリーマンショックに端を発した世界同時不況等の『最近』と2007年以前の不況期等の『過去』を比較して、雇用・賃金等の労働コスト弾力化のための各項目について調整のしやすさに変化はありますか」という問に対して、「最近の方がしやすくなっていると思う」と答えた企業割合(%)から「最近の方がしにくくなっていると思う」と答えた企業割合(%)を引いたポイント差である。
2) 集計企業全体を100%としており、上記の2選択肢のほか「しやすさに変化はない」「分からない」「『最近』または『過去』に実施していない」「無回答」の企業がある。