

## 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



既に人口減少社会を迎えた日本は、高齢化も一層進む中で労働力人口も減少している。こうした影響は労働分野にとどまらない。日本経済が活力を維持していくためには、意欲と能力のあるあらゆる人が働ける社会を実現していくことが重要である。これは第2章と共通の問題意識である社会保障の持続可能性の観点からも重要であり、その実現は社会保障を支える基盤づくりにもつながる。

第3章では、就労促進に向けた課題として、第1節で、若者、女性、高齢者といった就労促進を進める上で最も影響・効果の大きい対象者に着目して労働力の需要サイドである企業の意識も念頭に置きつつ、主に労働力供給面の動向を整理する。続いて、労働の質という観点から、第2節では能力開発、第3節では労働環境の改善にかかわる分析を行う。最後に第4節では、労働の供給サイドと需要サイドを結びつける労働市場そのものの課題について分析、整理する。

## 第1節

## 就業率向上に向けた労働力供給面の課題

人口減少社会においては、働く意欲と能力のある若者、女性、高齢者の就業を促進することが重要である。

## 1

## 人口減少社会の課題

## ● 高齢化の影響で労働力人口は減少傾向

第3-(1)-1図によると、戦後、増加を続けた日本の人口は、少子化が進む中、2000年代に入ると伸びが鈍化し、2008年を境に人口減少局面を迎えている<sup>143</sup>。また、平均寿命の伸長とともに高齢化も進んでいる。国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」によると、2060年の総人口は9,000万人を割り込み、高齢化率<sup>144</sup>は40%近い水準になると推計されている。

こうした人口及び人口構造の変化は働き手の動向にも影響している。第3-(1)-2図により、生産年齢人口・労働力人口・就業者数・雇用者数の推移をみると、1990年代半ばまで人口及び生産年齢人口の増加に伴い、労働力人口、就業者数、雇用者数は増加傾向にあった。しかし、生産年齢人口が1997年を境に減少に転じる中で、労働力人口及び就業者数も減少傾向で推移し、雇用者数は頭打ちとなっている<sup>145</sup>。

第3-(1)-3図により、労働力人口の変化に及ぼす要因として、15歳以上人口の増減、年齢構成の変化（高齢化等）、各年齢層における労働力率の変化、の3つの影響をみると、年齢構成の変化要因が一貫してマイナスの影響となっている。特に、他の世代より人口の多い団塊の世代（1947～1949年生まれ）が順次60歳に到達した2007年以降、高齢化が労働力人口を減少させる影響が大きくなっている。当面、人口減少及び高齢化が進む中で、プラスの寄与となり得るのは3つの要因のう

<sup>143</sup> 総務省統計局「人口推計」、「国勢調査」によると、日本の総人口は、2005年に戦後初めて前年差1.9万人減となったが、2006～2008年は増加し、2008年の1億2,808万人をピークに減少傾向となっている。

<sup>144</sup> 65歳以上人口の総人口に占める割合。

<sup>145</sup> 総務省「労働力調査」によると、生産年齢人口（年平均）のピークは1994年、1995年及び1997年の8,697万人、労働力人口のピークは1998年の6,793万人、就業者数のピークは1997年の6,557万人となっている。なお、労働力人口、就業者数、雇用者数については景気動向にも左右され、1990年代末は1997年のアジア金融危機の影響を受けていることにも留意。

第3-(1)-1図 人口の推移

- 日本の人口は2000年代に入ると伸びが鈍化し、2008年を境に人口減少局面を迎えている。
- 2060年には総人口が9000万人を割り込み、高齢化率は40%近い水準になると推計されている。

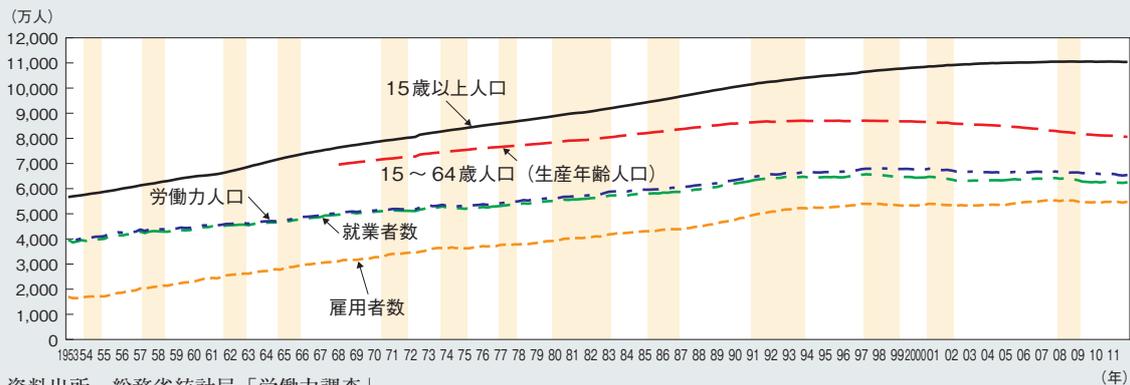


資料出所 厚生労働省「人口動態統計」、総務省統計局「国勢調査（年齢不詳の人口を各歳にあん分して含めた。）」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（2012年1月推計）」

- (注) 1) 2010年までは国勢調査（年齢不詳の人口を各歳にあん分して含めた。）を用いている。  
 2) 2015年以降は、将来推計人口（出生中位（死亡中位）推計）。  
 3) 生産年齢人口比率=15～64歳人口/総人口×100（%）  
 4) 高齢化率=65歳以上人口/総人口×100（%）

第3-(1)-2図 生産年齢人口・労働力人口・就業者数・雇業者数の推移

- 1990年代半ばまでは15～64歳人口（生産年齢人口）の増加に伴い、就業者数、雇業者数も増加。
- 1997年を境に生産年齢人口が減少に転じる中で、就業者数は減少傾向、雇業者数も頭打ち。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」

- (注) 1) データは四半期値。また、グラフのシャドー部分は景気後退期。  
 2) 1973年7月以降は沖縄を含む。また、2011年3～8月は総務省統計局による補完推計値を用いて作成。  
 3) 労働力人口、就業者数及び雇業者数については、月次の季節調整値の単純平均。15歳以上人口及び15～64歳人口については、月次の原数値の単純平均。なお、1967年以前の15歳以上人口は、労働力人口及び非労働力人口の合計を用いて作成。1967年以前の15～64歳人口の月次の値は公表されていない。

ち各年齢層における労働力率の変化要因のみであり<sup>146</sup>、これをいかに上昇させていくかが、これまでも増して重要な課題となっている。

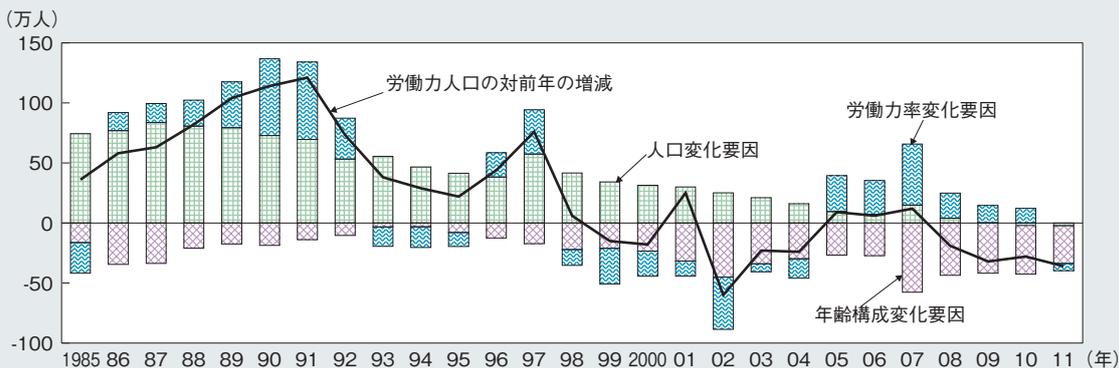
● 男女で異なる労働力人口の動向

労働力人口の変化は、性別によって異なる動向を示している。男性の労働力率は1990年代初めなどを除きほぼ一貫して低下傾向である。一方、女性の労働力率は1970年代半ば以降上昇し、1990年代末から2000年代初めにかけて緩やかに低下するも、2000年代はほぼ横ばいで推移している（付3-(1)-1表）。

146 仮に出生率の上昇により、人口の減少に歯止めがかかったとしても、労働力人口の母数である15歳以上人口になるのはその15年後以降である。

第3-(1)-3図 労働力人口の変化要因

○ 労働力人口については、高齢化等（年齢構成の変化）が一貫してマイナスに影響。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」

- (注) 1) 労働力人口の前年からの変動に対する各要因の影響度合いを示したもの。  
2) 変化要因の計算方法は以下のとおり。

$$N^{t+1} - N^t = \underbrace{(\bar{X}^{t+1} - \bar{X}^t) \times \frac{\bar{a}^{t+1} + \bar{a}^t}{2}}_{\text{人口変化要因}} + \underbrace{\sum \left[ (X_i^{t+1} - X_i^t) \times \frac{a_i^{t+1} + a_i^t - \bar{a}^{t+1} - \bar{a}^t}{2} \right]}_{\text{年齢構成変化要因}} + \underbrace{\sum \left[ (a_i^{t+1} - a_i^t) \times \frac{X_i^{t+1} + X_i^t}{2} \right]}_{\text{労働力率変化要因}}$$

N: 労働力人口 a: 労働力率 X: 15歳以上人口

( $\bar{\quad}$ は労働力率及び15歳以上人口それぞれの「年齢計」、添字iは「年齢区分」)

- 3) 2011年については、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国について前年と比較したもの。

第3-(1)-4図により、労働力率と相対する概念である非労働力率<sup>147</sup>を年齢別にみると、男性については、働き盛りといえる25～29歳層から55～59歳層までのいずれの年齢層においても1990年代後半から非労働力化が進んでいることが分かる。一方、同年代の女性は、着実に労働力化している。

この背景をみるため、第3-(1)-5図により、非労働力率の変化について、就業を希望しながらも非労働力人口となっている者の変動要因と就業を希望しない非労働力人口の変動要因とに分けてみると<sup>148</sup>、男性のうち25～29歳層から40～44歳層までの非労働力化は、就業を希望しながらも非労働力人口となっている者の増加の影響が大きくなっている。これらの年齢層は、第2章第1節でみた年長化する無業者として留意が必要である。また、女性の労働力化は、全体的に就業を希望しない者が減少したことによる影響が大きくなっているが、25～29歳層から35～39歳層までにおいては、就業を希望しながら非労働力人口となっている者が減少したことによる影響が他の年齢層より大きくなっている。なお、女性については本節の3)で詳述する。

● 就業率の目標

就業率についても、第3-(1)-6図からわかるとおり、高齢化によるマイナスの寄与が大きく、また、2008年以降の景気後退の影響もあり、年齢計では2011年で前年より0.1%ポイント低下の56.5%と、4年連続して低下した（前掲付3-(1)-1表）。その中で20～64歳の就業率は、2011年で前年より0.3%ポイント上昇の74.9%と、2年連続で上昇している<sup>149</sup>。

今後も人口減少及び高齢化が進む中で、経済成長と労働参加が適切に進まない場合、就業者の大幅な減少（2010～2030年で845万人減<sup>150</sup>）が見込まれている。全体の就業率を維持するためにも、ま

147 15歳以上人口に占める非労働力人口の割合。

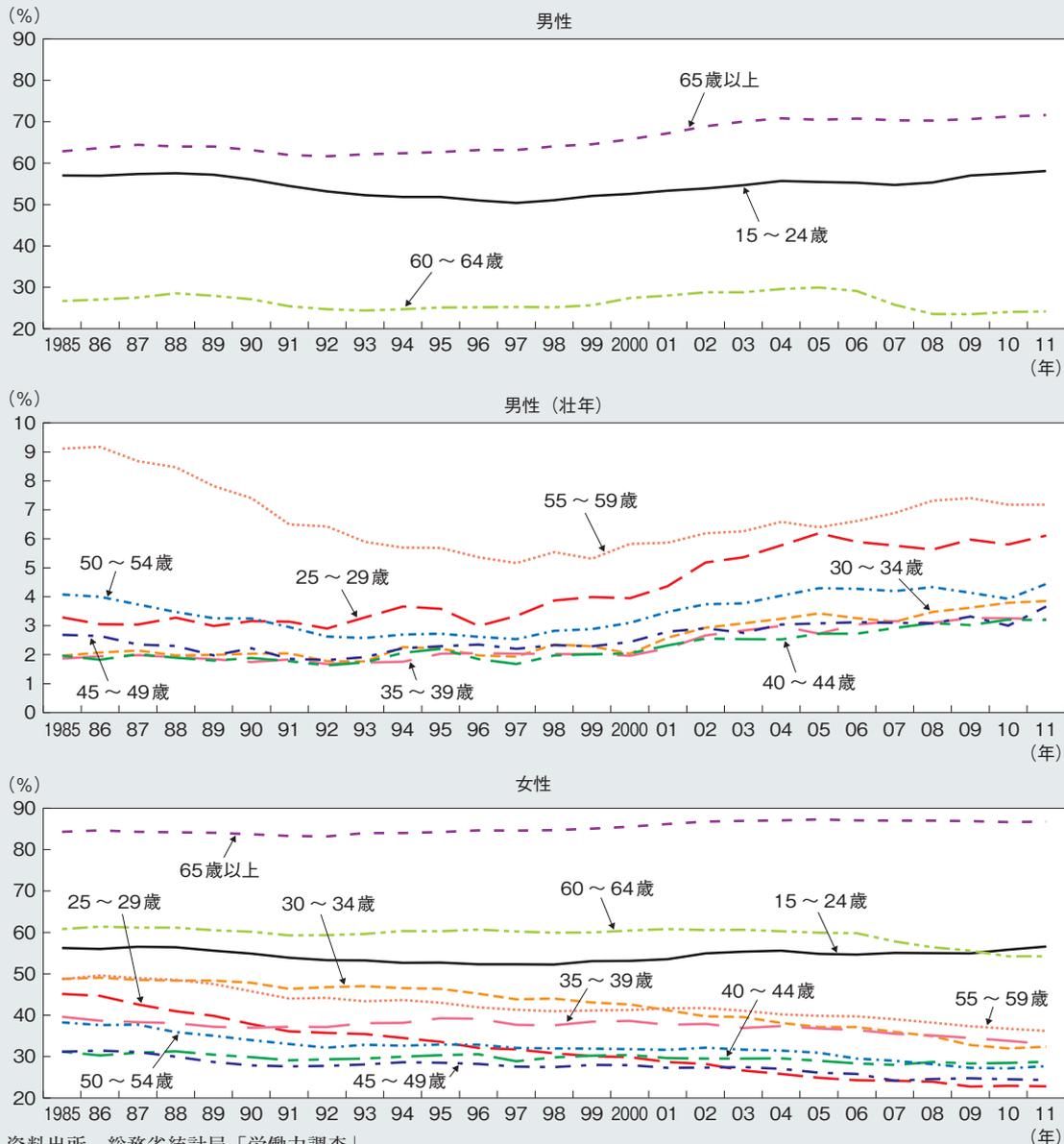
148 ここでは、総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」の最初の年である2002年と被災3県を含む全国の結果（年齢は5歳階級）の直近値である2010年とで比較している。

149 年齢計（15歳以上）の就業率及び前年差は、総務省統計局による補完推計値であり、20～64歳の就業率及び前年差は、被災3県を除く全国値である。

150 厚生労働省雇用政策研究会「雇用政策研究会報告書－「つくる」「そだてる」「つなぐ」「まもる」雇用政策の推進－」（2012年8月）

第3-(1)-4図 性・年齢階級別の非労働力率の推移

○ 壮年男性の非労働力化が進む一方で、壮年女性は着実に労働力化している。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」  
 (注) 1) 非労働力率=非労働力人口/年齢階級別人口×100  
 2) 2011年は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

た、就業率が高い県ほど一人当たり県民所得が高くなる傾向<sup>151</sup>にあるなど、経済成長にとっても、若者・女性・高齢者・障害者をはじめ、あらゆる人の就業意欲を実現していくことが重要である。

政府で2010年6月に閣議決定した「新成長戦略」<sup>152</sup>では、2020年までに達成すべき目標として、20~64歳の就業率を2009年の実績(74.6%)より5.4%ポイント高い80%、15歳以上の就業率を2009年の実績(56.9%)並の57%としている。

なお、こうした考え方は、2000年に策定されたEUの雇用戦略(リスボン戦略)や同戦略を引き継いで2010年に策定された欧州2020戦略とも共通している。欧州2020戦略では、2020年までに

<sup>151</sup> 内閣府「県民経済計算」をもとに、2009年の一人当たり県民所得について、2009年の都道府県別就業率(ここでは、15歳以上に占める就業者の割合ではなく、総人口に占める就業率の割合をいう。)と通勤圏ダミー(埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県)を説明変数に回帰分析を行うと、以下の回帰式を得た。係数下の( )内はt値。

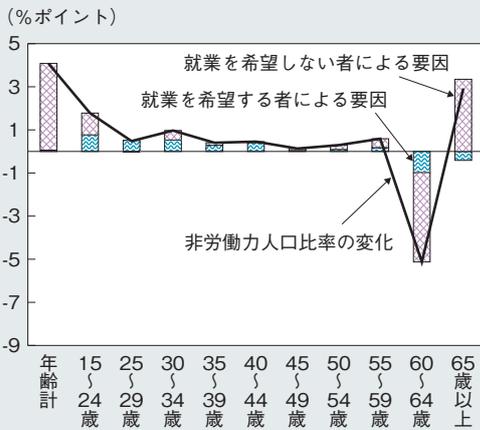
$$(\text{一人当たり県民所得(千円)}) = \frac{40.428}{(5.413)} \times (\text{就業率}(\%)) + \frac{630.174}{(6.697)} \times (\text{通勤圏ダミー}) + 475.475$$

<sup>152</sup> 本節コラム「日本再生戦略及び社会保障・税一体改革における就労促進及びディーセント・ワーク」参照。

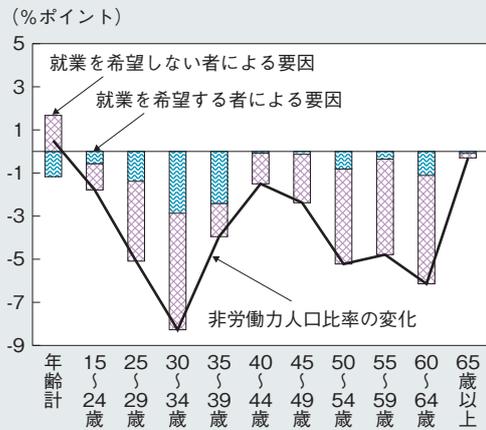
第3-(1)-5図 性・年齢階級別の非労働力率の変化ポイントの要因分解

- 男性の25～44歳層の非労働力化は、就業を希望しながらも非労働力人口となっている者の増加の影響が大きい。
- 女性の労働力化は、全体的に就業を希望しない者が減少したことによる影響が大きい。

【男性】(2002年→2010年)



【女性】(2002年→2010年)



資料出所 総務省統計局「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試算

(注) 1) 要因分解式は次式による。なお、P: 15歳以上人口、U: 非労働力人口、UA: 就業希望者、UB: 就業内定者及び就業非希望者。添え字はt=1が2010年、t=0が2002年。

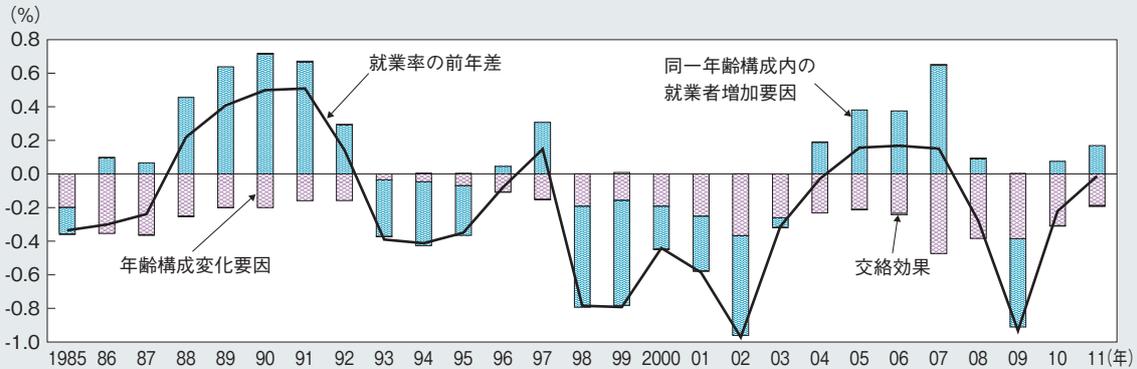
$$\left( \frac{U_1}{P_1} - \frac{U_0}{P_0} \right) = \left( \frac{U_{A1}}{P_1} - \frac{U_{A0}}{P_0} \right) + \left( \frac{U_{B1}}{P_1} - \frac{U_{B0}}{P_0} \right)$$

就業を希望する者による要因      就業を希望しない者による要因

2) 15～24歳は在学中を除く。

第3-(1)-6図 就業率変化の要因分解

- 就業率についても、高齢化によるマイナスの影響が大きい。



資料出所 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作成

(注) 1) 四捨五入の関係で総数は内訳の合計と必ずしも一致しない場合がある。

2) 要因分解は下記式により行った。

P: 15歳以上人口、Pi: 年齢階級別人口、e: 就業率、Ei: 年齢階級別就業者

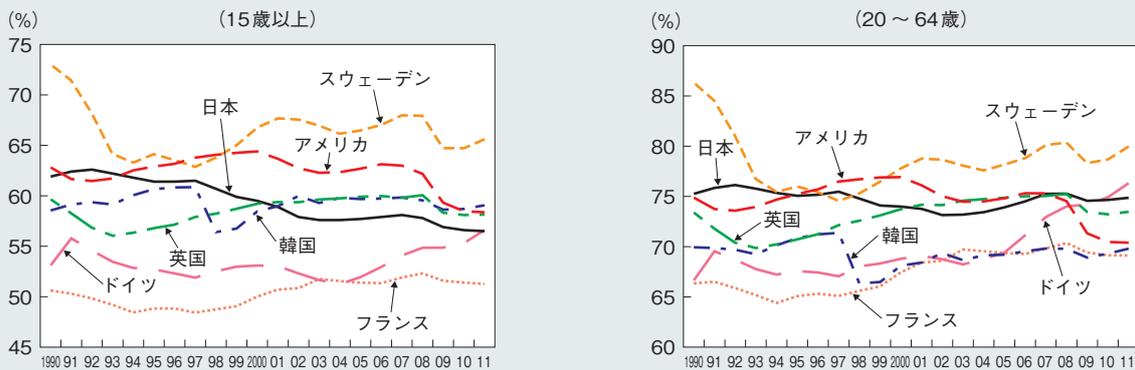
$$e^{t+1} - e^t = \underbrace{\sum_i \left( \frac{P_i^{t+1}}{P^{t+1}} * \frac{E_i^{t+1}}{P_i^{t+1}} - \frac{P_i^t}{P^t} * \frac{E_i^t}{P_i^t} \right)}_{\text{年齢構成変化要因}} + \underbrace{\sum_i \left( \frac{P_i^{t+1}}{P^{t+1}} * \frac{E_i^{t+1}}{P_i^{t+1}} - \frac{P_i^{t+1}}{P^{t+1}} * \frac{E_i^t}{P_i^t} \right)}_{\text{同一年齢内の就業者増加要因}} - \underbrace{\sum_i \left( \frac{P_i^{t+1}}{P^{t+1}} * \frac{P_i^t}{P^t} \right) \left( \frac{E_i^{t+1}}{P_i^{t+1}} - \frac{E_i^t}{P_i^t} \right)}_{\text{交絡効果}}$$

20～64歳の就業率を75%に引き上げることが目標とされているが、第3-(1)-7図のとおり、女性の就業参加が進んでいるスウェーデンでは、実際に20～64歳の就業率が約80%<sup>153</sup>であることを考えると、新成長戦略に掲げる目標について着実に実現を目指していくことが重要である。

153 OECD "Labour Force Statistics" によると、スウェーデンの20～64歳の就業率は、2007年80.1%、2008年80.4%、2009年78.3%、2010年78.7%、2011年80.0%となっている。

第3-(1)-7図 主要国の就業率の推移

○ 日本の就業率は、15歳以上で見ると、先進国の中で高い水準ではないが、20～64歳層で見ると、スウェーデン、ドイツに次いで高い水準となっている。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」(日本)、OECD「Labour Force Statistics」(日本以外)

(注) 1) 15歳以上人口に占める就業者の割合。ただし、英国及びアメリカは16歳以上を、スウェーデンは15～74歳までを調査の対象としている。  
2) ドイツの1990年の数値は、旧西ドイツ地域の値。

## 日本再生戦略及び社会保障・税一体改革における就労促進及びディーセント・ワーク<sup>\*1</sup>

### 1. 日本再生戦略

政府は2012年7月31日に「日本再生戦略」を閣議決定した。これは、2010年6月に閣議決定した「新成長戦略」以降に発生した東日本大震災という新たな状況に対応し、「新成長戦略」を再編・強化し、その取組を被災地の復興につなげることにより、東日本大震災以前よりも魅力的で活力にあふれる国家として再生するための方向性を示したものである。日本再生戦略で、日本の再生を実現していくため、更なる成長力強化や分厚い中間層の復活、世界における日本のプレゼンス（存在感）の強化に向け、11の成長戦略と38の重点施策が盛り込まれている。このうち、雇用・労働については、「生活・雇用戦略」（重点施策：若者雇用戦略、女性の活躍促進による経済活性化、戦略的な生活支援の実施）、「人材育成戦略」（重点施策：633制の柔軟化等による意欲ある地域の取組の推進、大学ビジョンに基づく高等教育の抜本的改革の実施、グローバル人材の育成と社会人の学び直し等の推進）として盛り込まれ、「新成長戦略」における「雇用・人材戦略」の2020年度までの目標値が基本的に踏襲されるとともに、新たに2015年度までの中間目標が盛り込まれた。

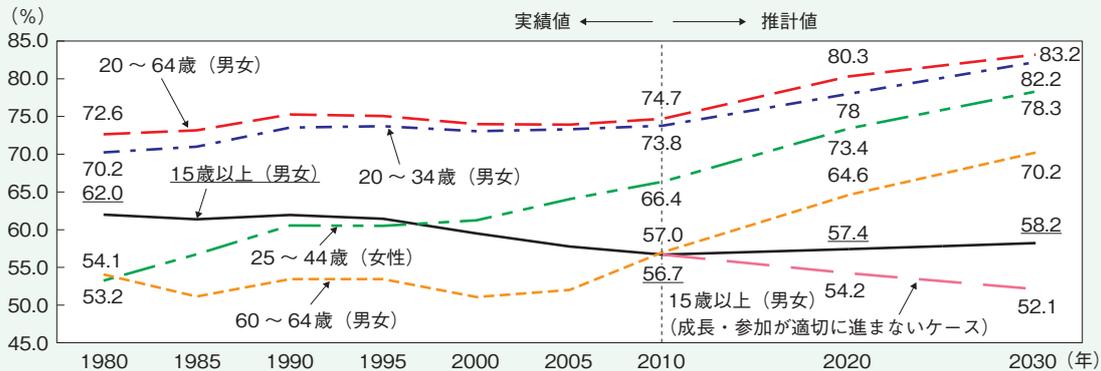
\*1 「ディーセント・ワーク」の邦訳は「働きがいのある人間らしい仕事」である。これは、人々が働きながら生活している間に抱く願望、すなわち、①働く機会があり、持続可能な生計に足る収入が得られること、②労働三権などの働く上での権利が確保され、職場で発言が行いやすく、それが認められること、③家庭生活と職業生活が両立でき、安全な職場環境や雇用保険、医療・年金制度などのセーフティネットが確保され、自己の鍛錬もできること、④公正な扱い、男女平等な扱いを受けること、といった願望が集大成されたものであり、ILOは、この「ディーセント・ワーク」の実現が、ILO憲章により与えられた使命達成のための主目標の今日的な表現であると位置づけている。（厚生労働省「平成20年版労働経済の分析」より）

〈「生活・雇用戦略」「人材育成戦略」の主な2020年度までの目標値〉

○就労促進 (全体)	・20～64歳の就業率：80% (中間目標77.4%)、15歳以上の就業率：57% (同57%)
(若者)	・20～34歳の就業率：77% (同75.4%) 若者フリーター数：124万人 (同165万人)、地域若者サポートステーション事業によるニートの就職等進路決定者数：10万人 (同6万人)
(女性)	・25～44歳の女性の就業率：73% (同69.8%) 第1子出産前後の女性の継続就業率：55% (同50%)、男性の育児休業取得率：13% (同8%)
(高齢者)	・60～64歳の就業率：63% (同60.1%)
(障害者)	・実雇用率：2.0% (同2.0%)、国における障害者施設等への発注拡大：8億円 (同6億円)
○ワーク・ライフ・バランスの実現	・年次有給休暇取得率：70% (同59%)、週労働時間60時間以上の雇用者の割合：5割減 (同7.4%)
○最低賃金の引上げ	・最低賃金引上げ：全国最低800円、全国平均1,000円 (同政労使合意を踏まえた着実な引上げ)
○職場における安全衛生対策の推進	・労働災害発件数：3割減 (同15%減)、メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合：100% (同67%)、受動喫煙の無い職場の実現 (同職場で受動喫煙を受ける労働者割合2007年比50%減)
○成長分野における実践的な職業能力の評価・認定制度の実施等	・ジョブカード取得者：300万人 (同170万人) ・自己啓発を行っている労働者の割合：正社員70%、非正社員50% (同正社員55%、非正社員35%) ・公共職業訓練受講者の就職率：施設内80%、委託65% (同施設内80%、委託65%)

※これらの目標値は、新成長戦略において、「2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る成長」等としていることを前提としている。

(参考) 就業率の推移と見通し (経済成長と労働参加が適切に進むケース等)



資料出所 厚生労働省「雇用政策研究会報告書」(2012年8月)(2020年及び2030年の推計値)、総務省統計局「労働力調査」(2010年までの実績値)

- (注) 1) 2010年の実績値は、2010年(新)基準人口による補完補正值を用いている。  
 2) 2020年及び2030年の推計値は、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」(15歳以上(男女)のみ「経済成長と労働参加が適切に進まないケース」も併記)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」の就業率目標と総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。

2. 社会保障・税一体改革

1960年代に国民皆保険・皆年金といった現行の社会保障制度の基本的枠組みが整ってから半世紀が経過し、少子高齢化の進展、非正規労働者の増大など雇用基盤の変化、家族形態・地域基盤の変化など社会保障制度の前提となる社会経済情勢が大きく変化している。こうした中で、社会保障制度の持続可能性の確保と機能強化に向け、社会保障・税一体改革への取組が進められている。

2012年2月に閣議決定された「社会保障・税一体改革大綱」においては、「全世代対応型」の社会保障制度へと転換することなどにより、世代を問わず一人ひとりが能力を発揮して積極的に社会及び社会保障の支え合いの仕組みに参画でき、必要な人に必要なサービス・給付が適切に行われる社会保障制度を構築することとされている。労働面の全員参加型社会及びディーセント・ワークの実現についても、社会保障を支える基盤という観点から盛り込まれている。

同大綱においては、こうした基本理念を踏まえた社会保障改革の方向性及び各分野の具体的改革内容が盛り込まれており、さらに与野党協議を踏まえた社会保障・税一体改革に関連する法案が、2012年通常国会に提出された。その後、衆議院での審議過程において修正等を受け、6月26日の衆議院本会議において関連法案が可決され、8月10日の参議院本会議において可決成立した。

#### 〈社会保障改革の方向性〉

- ①未来への投資（子ども・子育て支援）の強化  
子ども・子育て支援を充実し、子どもを産み、育てやすい社会を目指す。
- ②医療・介護サービス保障の強化、社会保険制度のセーフティネット機能の強化  
高度急性期への医療資源集中投入など入院医療強化、地域包括ケアシステムの構築等を図る。  
どこに住んでいても、その人にとって適切な医療・介護サービスが受けられる社会を目指す。
- ③貧困・格差対策の強化（重層的セーフティネットの構築）  
すべての人の自立した生活の実現に向け、就労や生活の支援を行うとともに、低所得の年金受給者への福祉的給付など、低所得者へきめ細やかに配慮を行い、すべての国民が参加できる社会を目指す。
- ④多様な働き方を支える社会保障制度（年金・医療）へ  
短時間労働者への社会保険適用拡大や、被用者年金の一元化、産休・育休中の保険料免除などにより、出産・子育てを含めた多様な生き方や働き方に公平な社会保障制度を構築する。
- ⑤全員参加型社会、ディーセント・ワークの実現  
若者をはじめとした雇用対策の強化や、非正規労働者の雇用の安定・処遇の改善などを図る。  
誰もが働き、安定した生活を営むことができる環境を整備する。
- ⑥社会保障制度の安定財源確保  
消費税の使い道を、現役世代の医療や子育てにも拡大するとともに、基礎年金国庫負担2分の1の安定財源とし、あらゆる世代が広く公平に社会保障の負担を分かち合う。

#### ● 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数は増加の見通し

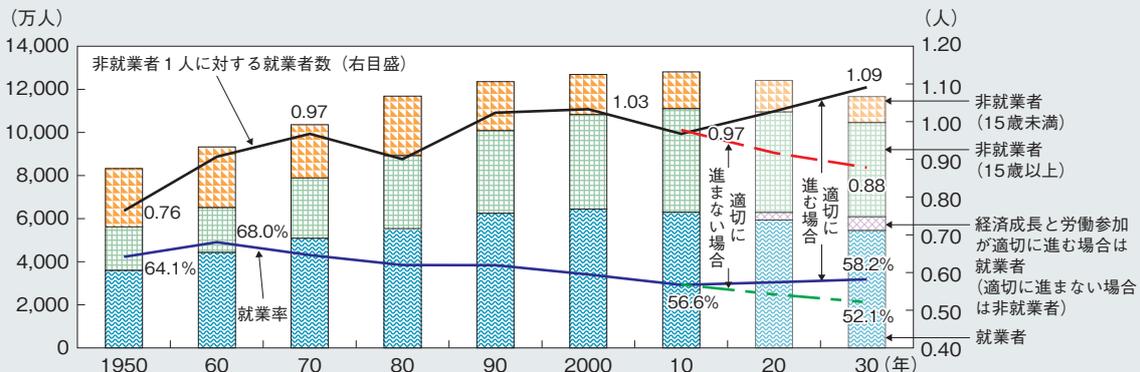
人口構成の推移を年齢で区別してみると、一人の高齢者を支える現役世代の数は減少してきており、半世紀前のいわゆる「胴上げ」型から近年では「騎馬戦」型になっており、今後、さらに高齢化が進むと「肩車」型<sup>154</sup>になることが見込まれている。

しかしながら、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

<sup>154</sup> 「胴上げ」型とは65歳以上の高齢者1人を約9人の現役世代（20～64歳層）で、「騎馬戦」型とは高齢者1人を約3人の現役世代で、「肩車」型とは高齢者1人を約1人の現役世代でそれぞれ支える社会をいう（「社会保障・税一体改革大綱」（2012年2月17日閣議決定）参照）。なお、総務省統計局「国勢調査」「推計人口」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」（出生中位（死亡中位）推計）によると、高齢者1人を支える現役世代の人数は、1965年は9.1人であったのに対し、2012年は2.4人、2050年は1.2人と見込まれている。

第3-(1)-8図 就業者数及び非就業者数の関係の推移

- 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する見通し。
- 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值を用いている。
- 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

を含む。)の関係をみてみると<sup>155</sup>、どうなるであろうか。経済成長と労働参加が適切に進む場合と進まない場合の就業者数及び非就業者数の関係の推移を示したものが第3-(1)-8図である。経済成長と若者・女性・高齢者・障害者<sup>156</sup>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1.09人となり、現在(0.97人)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0.88人となり、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<sup>157</sup>。

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。

## 2 若者の就業の現状と課題

若者については、バブル期には、高齢者と比較して有効求人倍率は1ポイント以上高く、完全失業率も低かった<sup>158</sup>ため、相対的に就職環境に恵まれた層だと考えられていたこともあったが、バブル

<sup>155</sup> 2012年4月23日付読売新聞「社会保障 安心」中の権丈善一教授試算を参考。

<sup>156</sup> 障害者の雇用については第1章第1節参照。

<sup>157</sup> 就業者数は、経済成長と労働参加が適切に進む場合は、2010~2030年で213万人減にとどまり、経済成長と労働参加が適切に進まない場合(2010~2030年で845万人減)より約630万人増となる。

<sup>158</sup> ここでは、60~64歳層と20~24歳層(いずれも、完全失業率については男性のみ)とで比較している。なお、年齢階級別有効求人倍率については、2005年以降、従来の「求人数均等配分方式」(求人対象年齢の種類ごとに、求人数を対象年齢に相当する各年齢階級に均等に配分して年齢別の月間有効求人数を算出し、これを年齢別の月間有効求職者数で除して、年齢別有効求人倍率を算出する方式)に加え、「就職機会積み上げ方式」(個々の求人について、求人数を対象となる年齢階級の総月間有効求職者数で除して当該求人に係る求職者一人当たりの就職機会を算定し、全有効求人についてこの就職機会を足し上げることにより、年齢別有効求人倍率を算出する方法)を算出するようになり、現在は、この「就職機会積み上げ方式」が主流となっていることに留意が必要である。

崩壊後の就職氷河期<sup>159</sup>以降、様相が様変わりした。

若者は、経済成長の基盤となる貴重な人材であり、また、社会保障制度を支える分厚い中間層を担う存在である。若者にとって、働きがいのある質の高い雇用を確保することは、若者自身だけでなく、将来の日本にとっても重要である。

以下では、高い完全失業率、非正規雇用者比率を始めとする若者の就業の現状を分析した上で、新卒一括採用や新規学卒就職者のうち過半数を占めるようになった大学卒業者をめぐる状況を中心に課題等を整理する。

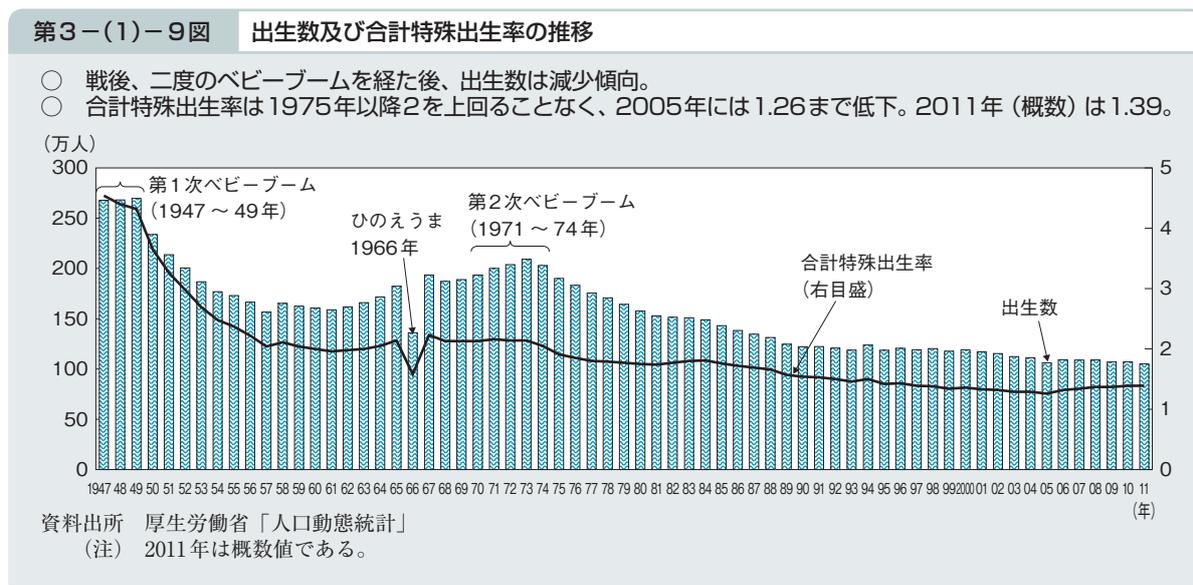
### ● 若年者人口の減少と高学歴化

若者の就業の現状をみる前に、まずは、その前提となる若者の人口構造、教育の状況についてみていこう。

第3-(1)-9図により、出生数と合計特殊出生率の推移をみると、戦後、二度のベビーブームを経た後、出生数は減少が続いている。特に、1970年代から80年代にかけて大きく減少しており、少子化が急速に進行したことがわかる。2006年以降は横ばい傾向で推移していたが、2011年の出生数（概数）は前年より2万人減の105万人となっている。合計特殊出生率<sup>160</sup>については、1947年には4.54であったが、1975年以降は2を上回ることなく、2005年には1.26まで低下した。その後は上昇傾向に転じ、2011年（概数）は2010年と同じ水準の1.39となっている。

18歳人口は、二度のベビーブームにより、1948年生まれが18歳になった1966年（約249万人）と1974年生まれが18歳になった1992年（約205万人）の2つの山があるが、第2次ベビーブーム世代以降は継続して減少しており、2011年には約122万人となった。また、大学への進学率の上昇傾向が続いていることから、大学入学者数は18歳以上人口の減少とは対照的に増加傾向で推移し、1960年の約16万人から2011年には約61万人となっている。なお、高校等進学率は100%近い水準で推移しているが、高校等卒業者数は人口の減少に連動して、減少傾向になっている（付3-(1)-2表及び3表）。

こうした若年者人口の減少と高学歴化は、新規学卒（以下「新卒」という。）の就職者にも大きな影響を与えている。第3-(1)-10図により、新卒就職者数の推移をみると、ピークの1966年には

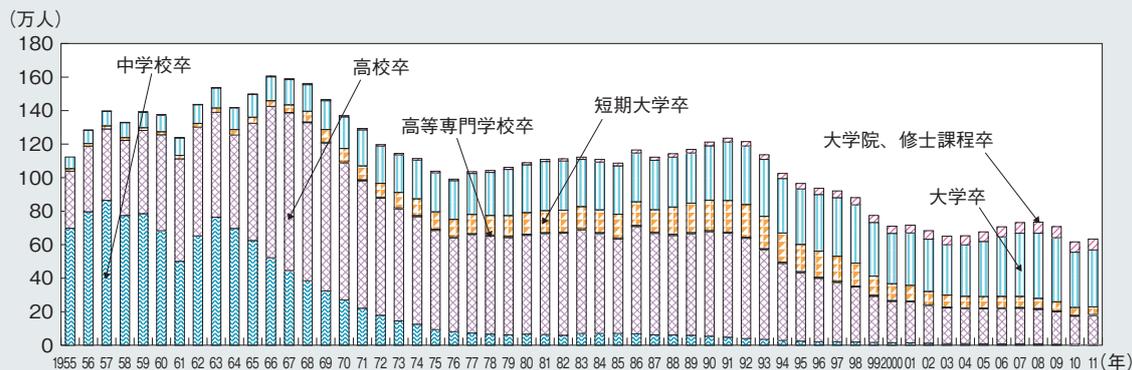


<sup>159</sup> いわゆる「就職氷河期」とは、明確な定義はないが、バブル崩壊後の新規学卒採用が特に厳しかった時期をいい、最も広くとらえる場合には、1993年から2004年頃を指すものとして用いられている。

<sup>160</sup> 当該年次の15歳から49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもので、一人の女性が仮にその年次の年齢別出生率で一生の間に生むとしたときの子どもの数に相当する。

## 第3-(1)-10図 学歴別就職者数の推移

○ 新規学卒就職者の過半数が大学卒になるなど、高学歴化が進んでいる。



資料出所 文部科学省「学校基本調査」

(注) 数値は、各年の卒業生における就職者数であり、進学しかつ就職した者を含む。

160万人を超えていたが、2011年には約63万人にまで減少している。また、学歴別に内訳をみると、新規学卒就職者の中心は、1950年代は中学校卒業生（以下「中卒者」という。）、1960年代から1990年代半ばまでは高校卒業生（以下「高卒者」という。）、1998年以降は大学卒業生（以下「大卒者」という。）へと移っており、2006年以降は過半数を大卒者が占めている。

## ● 改善しているが厳しい新卒者の就職環境

若年人口の減少により、若者が日本の将来の経済社会を支える人材としてますます貴重な存在になっていくものと考えられるが、若者をめぐる雇用環境はどのような状況にあるか、順にみていこう。

第3-(1)-11図により、新卒者の就職率をみると、高卒については、1989～1993年卒は約99%であったが、2002年卒は89.7%と過去最低の水準となった。その後、景気の回復に伴う上昇とリーマンショックの影響による低下を経て、2012年卒は2年連続で上昇し、96.7%となっている。大卒も高卒同様に2000年前後は低い水準となっていた。リーマンショックの影響は、高卒より大卒の方が大きく、また長引き、2011年卒は91.0%と過去最低の水準となったが、2012年卒は93.6%と大きく改善している。

第3-(1)-12図により、高卒者の求人倍率をみると、2011年卒は1.27倍と、1倍は超えているものの過去最低となった2003年卒と同水準であり、2012年卒の最終状況は改善が見込まれるものの<sup>161</sup>、過去と比較しても依然として厳しい状況にある。また、第3-(1)-13図により、大卒者の求人倍率をみても、2011年卒は1.28倍と、1倍は超えているものの2001年卒（1.09倍）以来の低水準であるとともに、2012年卒も引き続き低く、また、2013年3月の卒業予定者に対する求人数も減少しており、依然として若者の就職環境は厳しいものとなっている<sup>162</sup>。

## ● 高い若年失業率

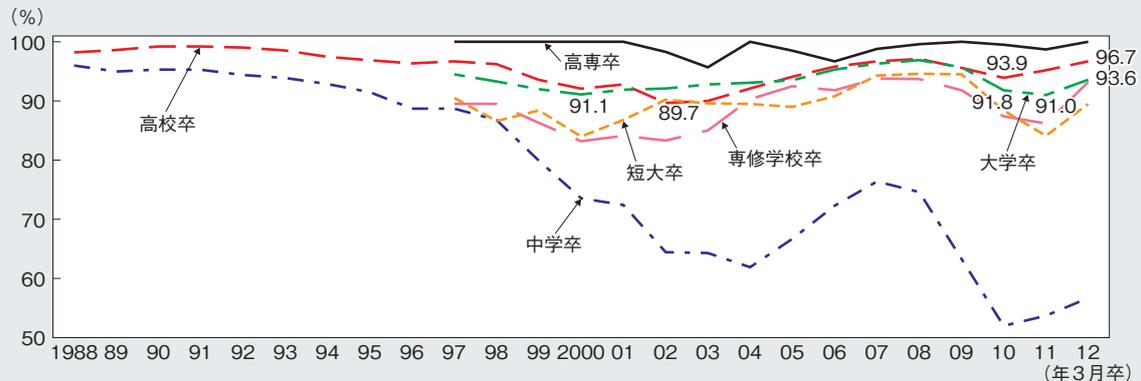
第3-(1)-14図により、性・年齢階級別に完全失業率の長期的な推移をみると、年齢計については、景気循環に伴う変動はあったものの1980年代までは1%から2%台の低い水準で推移していた

<sup>161</sup> 高卒の求人倍率は、毎年9月に公表される6月末現在の値が最終状況であるため、最新値は2011年卒である。なお、2012年卒の3月末現在の求人倍率は1.30倍と、前年より0.06ポイント改善している。

<sup>162</sup> 大卒者の求人倍率は、(株)リクルートワークス研究所による。従業員規模5人以上の民間企業を対象に調査した卒業年の前年（2013年卒については、2012年2月～3月）における翌年3月卒業予定者の採用予定数を基に算出しているため、最新値は2013年卒となっている。

第3-(1)-11図 新規学卒就職率の推移

- 1989～1993年の高卒就職率は約99%であったが、2002年卒は89.7%（過去最低）。2012年卒は2年連続で上昇し、96.7%。
- 大卒就職率も2000年前後は低水準。2011年卒は91.0%（過去最低）となったが、2012年卒は93.6%と大きく改善。

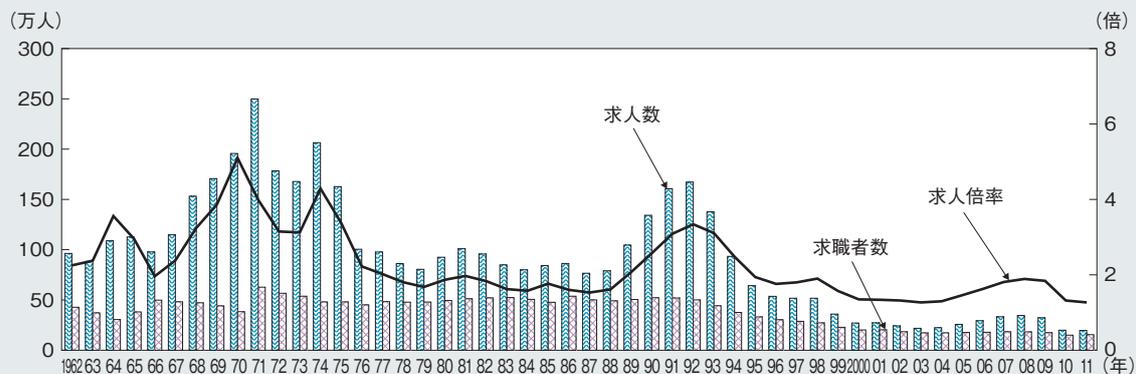


資料出所 厚生労働省・文部科学省「大学等卒業者の就職状況調査」

- (注) 1) 中学卒及び高校卒の就職率は厚生労働省調べで、ハローワーク及び学校で取り扱った求職者数に対する就職者数の割合であり、当年3月末現在の状況。
- 2) 専修学校（専門課程）卒、高専卒、短大卒、大学卒の就職率は、厚生労働省と文部科学省共同によるサンプル調査で、就職希望者に対する就職者数の割合であり、当年4月1日現在の状況。
- 3) 高専卒は男子学生のみ、短大卒は女子学生のみ。
- 4) 中学卒及び高校卒について、平成23年3月卒の数には、東日本大震災の影響により集計ができなかった、岩手県、宮城県及び福島県の求人数、求職者数及び就職者数の一部の数が含まれてない。そのため、平成24年3月卒の前年比の計算にあたっては、平成23年3月卒で集計ができなかった求人数、求職者数及び就職者数の一部の数を除いた値で計算を行った。

第3-(1)-12図 高校新規学卒者の職業紹介状況

- 2011年卒の求人倍率は1.27倍で2003年卒（過去最低）と同水準。2012年卒は改善が見込まれるが依然厳しい。



資料出所 厚生労働省「新規学卒者（高校）の職業紹介状況」

(注) 各年6月末日までにハローワーク及び学校で取り扱った求職者数に対する求人数の割合である。

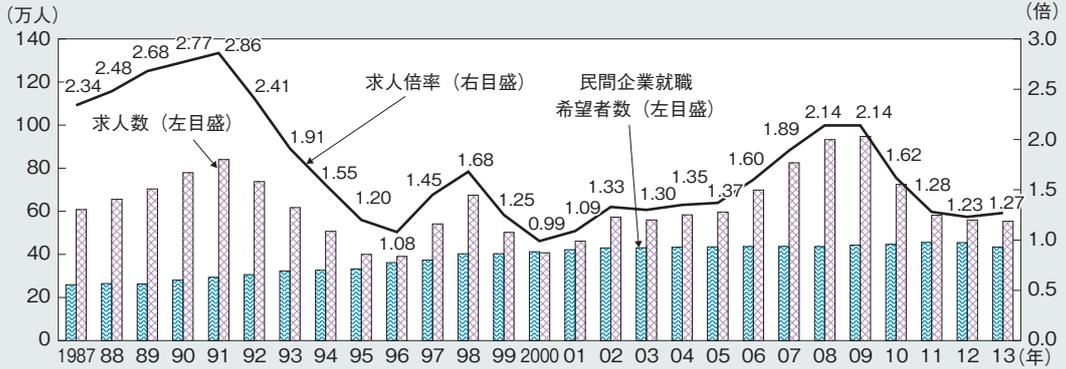
が、バブル崩壊以降、2000年代初頭にかけて完全失業率は上昇し、2002年には年平均で過去最高の5.4%を記録した。この完全失業率の上昇過程では、全ての年齢階級で上昇がみられたが、特に、15～19歳層及び20～24歳層で大きく上昇し、女性よりも男性で上昇幅が大きかった。

● 雇用調整の方法として採用削減・停止が選択されやすく、若年者は影響を受けやすい

若年層の雇用情勢はなぜ他の年齢層より厳しいのであろうか。企業の雇用・賃金等調整の方法をみると、2007年以前の不況期及び2008年のリーマンショックに端を発した世界同時不況のいずれも、不況期には賞与の削減、賃金の削減等が続いて、新卒者の採用削減・停止が行われており、希望退職者の募集・解雇は少ない（付3-(1)-4表）。企業は、賃金調整を行ってもなお、経営が厳しい場合

第3-(1)-13図 大卒者の求人総数・民間企業就職希望者数・求人倍率の推移(男女計)

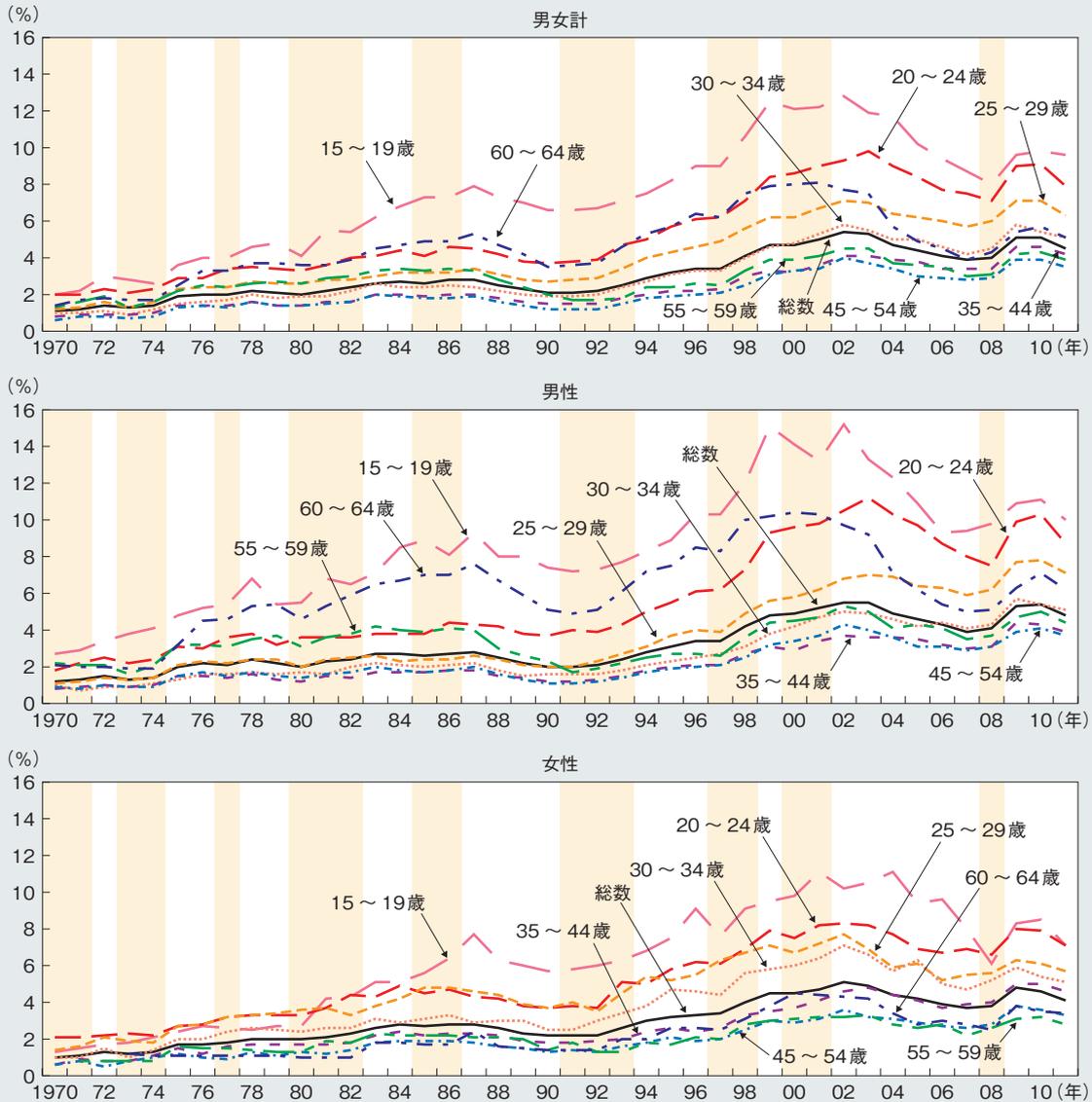
○ 2011年卒、2012年卒、2013年卒業予定者の求人倍率は、2001年卒(1.09倍)以来の低水準が続いている。



資料出所 (株)リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」

第3-(1)-14図 年齢階級別完全失業率の推移

○ バブル崩壊以降、2000年代初頭にかけて完全失業率は上昇。  
 ○ 特に15～19歳層及び20～24歳層で大きく上昇し、女性よりも男性で上昇幅が大きかった。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」  
 (注) 1) 1972年までは沖縄県を含まない。  
 2) 2011年は被災3県を除く全国。

には、解雇などの在職者に対する雇用調整ではなく、所定外労働時間の削減とともに、新規採用をはじめとする入職抑制を選択する傾向にあり、この傾向は基本的には変わっていないと考えられる。このため、バブル崩壊後に低成長が続いている日本において、とりわけ不況期には新卒者が採用抑制の影響を受けやすくなっている。

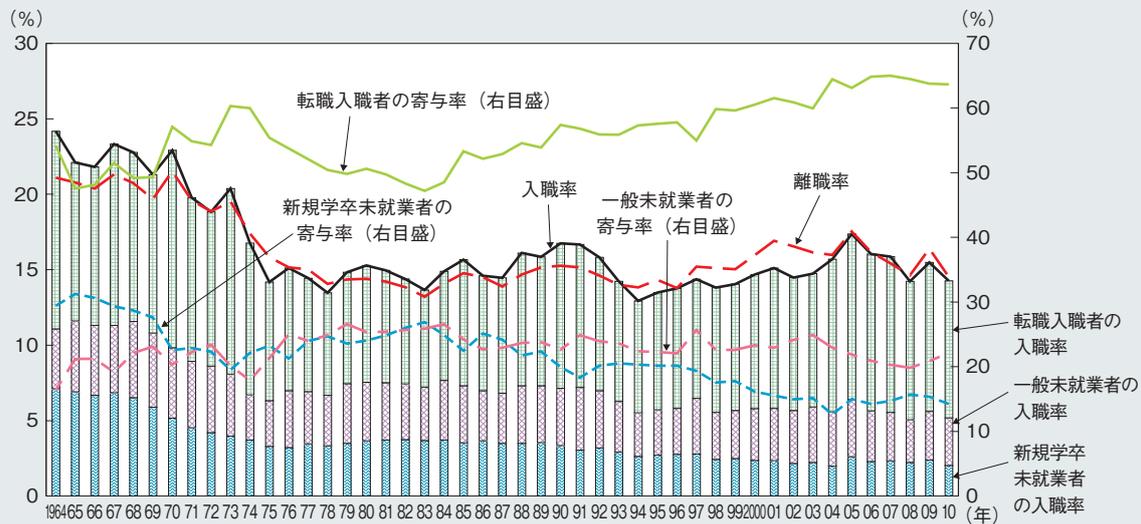
第3-(1)-15図により、入職率と離職率の長期的な動向をみると、高度成長期であった1960年代半ばから1970年代前半までは、入職率、離職率ともに高水準であった。1973年の第一次オイルショックを契機として経済成長が低下するとともに労働移動は少なくなり、入職率、離職率は低下した後、ほぼ横ばいで推移し、1990年代半ばから2000年代半ばにかけては再び緩やかな上昇傾向になっている。ここで入職率の動向に注目すると、入職率は景気後退期の低下が顕著となっており、このことから、景気後退期には、企業で入職抑制中心の雇用調整が行われていることがうかがえる。

また、入職率における新卒未就業者の寄与率をみると、1960年代は約30%前後であったが、1983年に26.9%となって以降、ほぼ一貫して低下し、2005年以降は15%前後で推移している。一方、転職入職者の寄与率は、1983年以降上昇傾向にある。このように、企業の採用における新卒者の位置づけの低下とともに、新卒者の就職率も低下し、新卒者は長期にわたり就職機会が削減されていると考えられる。

こうした影響が新卒者の就職率にどのように現れるかをみるため、第3-(1)-16図により、雇用の過不足状況と新卒者の就職率<sup>163</sup>との相関についてみると、企業の雇用過剰感が高いときほど、採用される新卒者が抑制され、就職率が低下するという関係がみられている。高卒者の就職状況をみる

第3-(1)-15図 入職率と離職率の推移

- 入職率は景気後退期の低下が顕著。
- 入職率における新卒未就業者の寄与率は、1983年以降低下傾向であり、企業の採用における新卒者の位置づけは低下。

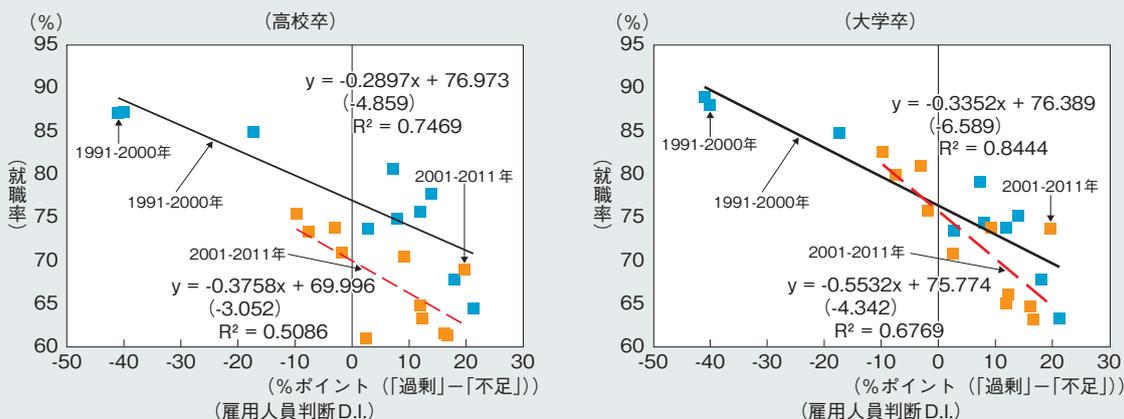


資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 1) 入職者は、入職前1年間における就業経験の有無によって、未就業者(新規学卒未就業者及び一般未就業者を合算したもの)と既就業者(転職入職者)に区分される。  
 2) 入職率 = 入職者数 ÷ 常用労働者数(調査年の1月1日現在) × 100  
 ※新規学卒未就業者、一般未就業者及び転職入職者の入職率は、それぞれの入職者数を上記式の入職者数に代入して算出。  
 離職率 = 離職者数 ÷ 常用労働者数(調査年の1月1日現在) × 100  
 3) 新規学卒未就業者、一般未就業者、転職入職者の寄与率は、全体の入職者数を100とした場合のそれぞれの入職者数の割合。  
 4) 1990年以前は建設業を除く。

163 以下、文部科学省「学校基本調査」を基にした「就職率」については、卒業者に占める就職者の割合ではなく、就職者、一時的な仕事に就いた者、その他の者及び死亡・不詳の者に占める就職者の割合をいう。

第3-(1)-16図 学歴別就職率と雇用人員判断

○ 企業の雇用過剰感が高いときほど、高卒、大卒の就職率は低下。



資料出所 文部科学省「学校基本調査」、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 雇用人員判断は、四半期値を単純平均して年平均を作成したもの。  
 2) 年は卒業年。卒業年の就職率と卒業年の前年の雇用人員判断D.I.を取り、プロットして比較したもの。  
 3) ここでの就職率は、以下のように算出。

$$\begin{aligned} \text{高校卒の就職率} &= \frac{\text{就職者}}{\text{卒業者} - \text{大学等進学者} - \text{専修学校等(専門課程)進学者} - \text{専修学校等(一般過程)入学者} - \text{公共職業能力開発施設等入学者}} \\ &= \frac{\text{就職者}}{\text{就職者} + \text{一時的な仕事に就いた者} + \text{その他の者} + \text{死亡} \cdot \text{不詳の者}} \\ \text{大学卒の就職率} &= \frac{\text{就職者}}{\text{卒業者} - \text{進学者} - \text{臨床研修医} - \text{専修学校等入学者}} \\ &= \frac{\text{就職者}}{\text{就職者} + \text{一時的な仕事に就いた者} + \text{その他の者} + \text{死亡} \cdot \text{不詳の者}} \end{aligned}$$

と、1991年から2000年までの10年間より、2001年から2011年までの直近11年間の方が、同じ雇用人員判断でも低い就職率となっており、企業は、景気の先行きに対する懸念から、正社員を絞り込んでいる状況もうかがえる。また、大卒者の就職状況を見ると、前者の10年間よりも後者の11年間の方が企業の雇用人員判断に対し、就職率が感応的に動いており、新卒者の就職は、経済情勢の悪化の影響をより受けやすくなっていることがわかる。

● 若年層で特に高まった非正規雇用比率

企業の入職抑制の影響は、若者の雇用形態にも現れていると考えられる。第3-(1)-17図により、年齢階級別非正規雇用比率の時系列推移をみると、どの年齢層においても上昇傾向がみられるが、若年層ほど大きく上昇しており、特に15~24歳層において、バブル崩壊後の1990年代半ばから2000年代のはじめにかけて相対的に大きな上昇がみられる。

● 引き続き高い若年離職率

若年者の高い失業率の背景には、離職率の高さも指摘されてきた。

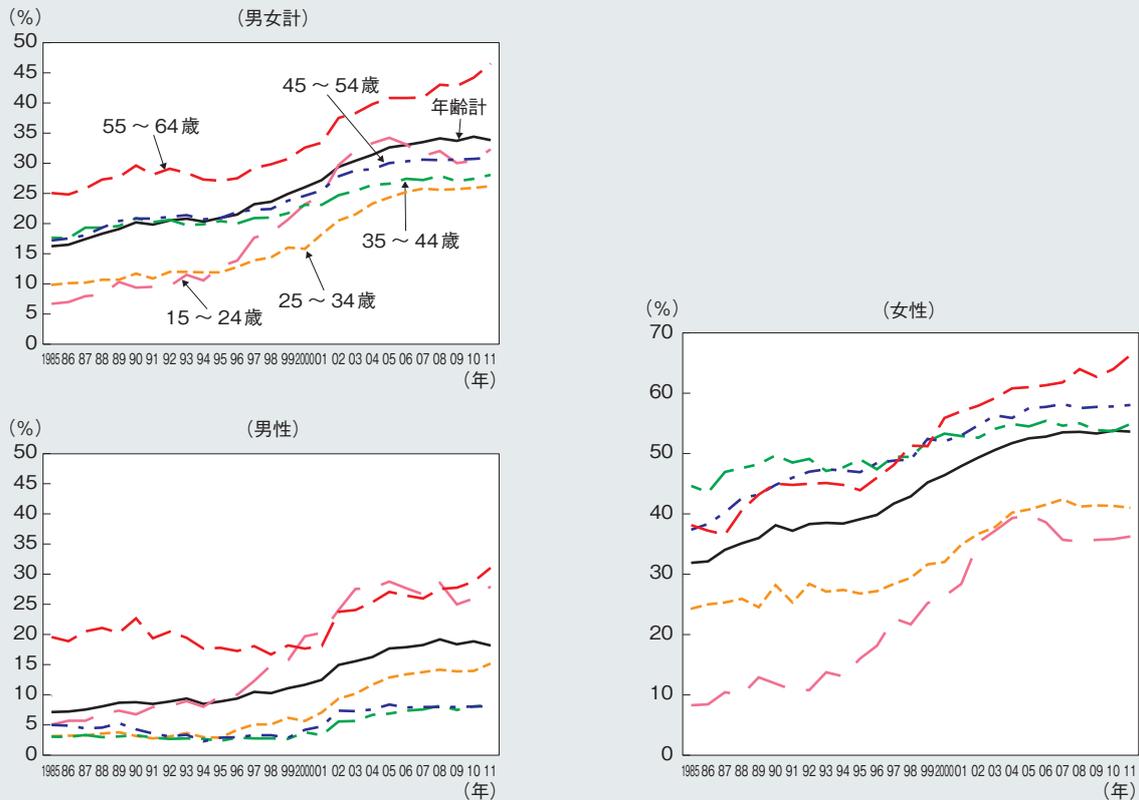
新規学卒者の早期離職については、いわゆる「七五三現象」と言われ<sup>164</sup>、問題となってきた。第3-(1)-18図により、学卒就職者の就職後3年以内の離職率をみると、高卒、大卒ともに、バブル崩壊後に上昇し、2004年3月卒以降は低下傾向にある。しかし、2008年3月の中卒で64.7%、高卒で37.6%、大卒で30.0%と、いずれも高い水準にある。なお、こうした動向の背景については後述する。

また、第3-(1)-19図により、若者の失業率の内訳を求職理由別にみると、最も割合が高いのは自発的離職による失業であり、その構成比は2011年で4割を占めている。また、未就職者の増加も

164 卒業後3年以内に離職する者の割合が、中卒者が約7割、高卒者が約5割、大卒者が約3割となっていることからこのように言われてきた。

第3-(1)-17図 年齢階級別非正規雇用比率の推移

○ 年齢階級別の非正規雇用比率をみると、どの年齢層においても上昇傾向がみられるが、若年層ほど大きく上昇しており、特に15～24歳層において、1990年代半ばから2000年代のはじめにかけて大きな上昇がみられた。



資料出所 総務省統計局「労働力調査特別調査（2月調査）」「労働力調査（詳細集計）」  
 (注) 1) 2001年までは各年2月の値で、2002年以降は年平均値。2011年は被災3県を除く全国値。  
 2) 15～24歳は在学中を除く。

あり<sup>165</sup>、学卒未就職による失業が全体に占める割合は1割を超えている。その他の理由による失業も全体の2割を超える水準で推移しているが、これには、厳しい雇用環境や後にみる若年者自身の意識を背景に、学卒後仕事を持たずに無業者となった後に労働市場に参入してきたり、就業と無業を繰り返し、断続的に求職活動をする者が増加したりしていることが考えられる。

● 企業が慣行として実施している新卒一括採用

以上のように、若者の雇用情勢は厳しく、完全失業率も他の年齢層に比べ高い水準にあるが、国際的にみると低い水準にある<sup>166</sup>。この背景としては、新卒一括採用の慣行が定着し、学校卒業後、失業を経ることなく就職することが一般的であったこと、また、特に中卒・高卒者に関しては、学校とハローワークの連携による就職斡旋のシステムが機能していたことなどが考えられる。

そこで、新卒一括採用の現状と新卒者への影響についてみることにする。

新卒一括採用は、一般に、高校や大学の新卒者を定期的に一括して採用する慣行のことをいうが、企業の新卒者採用枠での正社員の募集時期をみると、「春期の一括採用のみ」が7割以上で、「春期と秋期」と「年間を通して随時」は合わせても3割弱と、多くの企業で春期の一括採用が慣行となっている。また、企業規模別にみると、300人以上の企業では「春期の一括採用のみ」が8割前後である一方、従業員が少ない企業ほど通年採用の割合が高くなっている（付3-(1)-5表）。

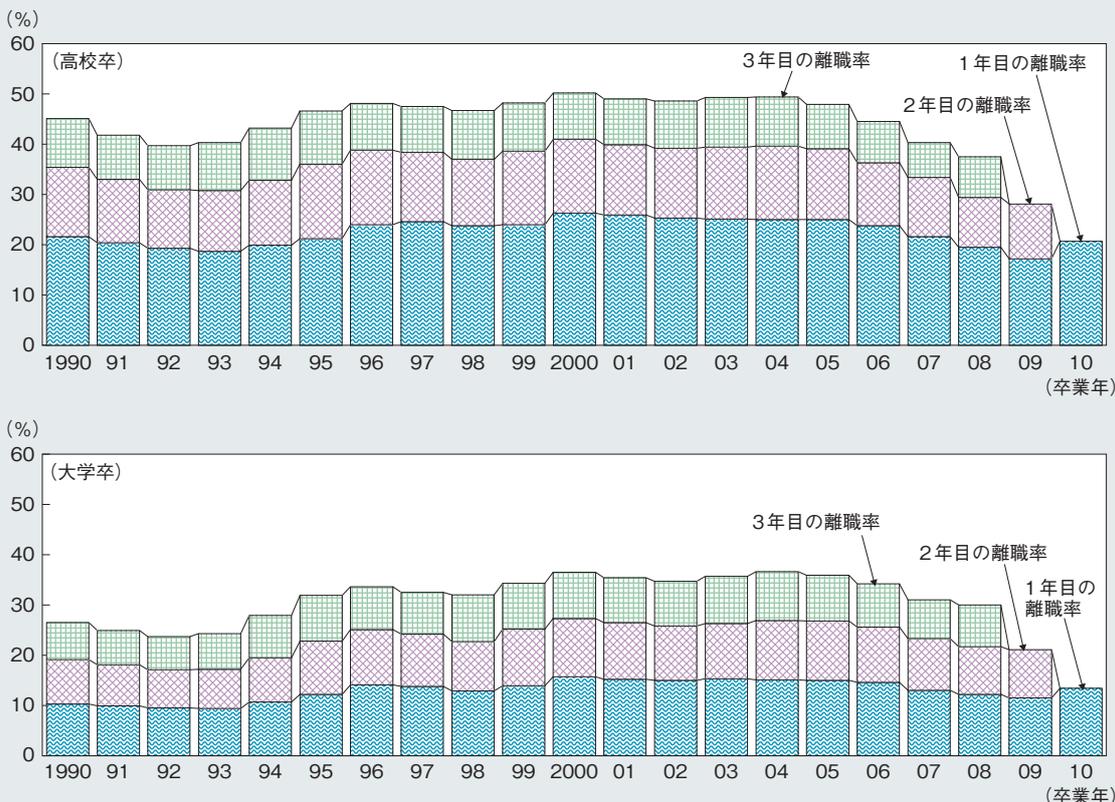
企業が新卒一括採用を行う理由をみると、「社員の年齢構成を維持できる」、「他社の風習などに染

<sup>165</sup> 第3-(1)-25図参照。

<sup>166</sup> 第3-(4)-3表参照。

第3-(1)-18図 新規学卒者の在職期間別離職率の推移

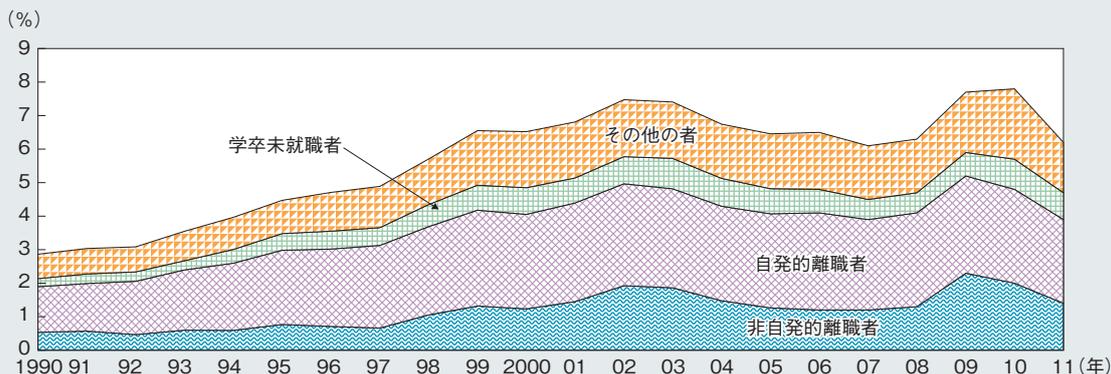
○ 学卒就職者の就職後3年以内の離職率は、高い水準。



資料出所 厚生労働省職業安定局集計  
 (注) 離職率は厚生労働省が管理している雇用保険被保険者の記録を基に算出したものであり、新規に被保険者資格を取得した年月日と生年月日により各学歴に区分している。

第3-(1)-19図 求職理由別若年失業率の推移

○ 2011年の若年失業率の約4割は自発的離職が要因。



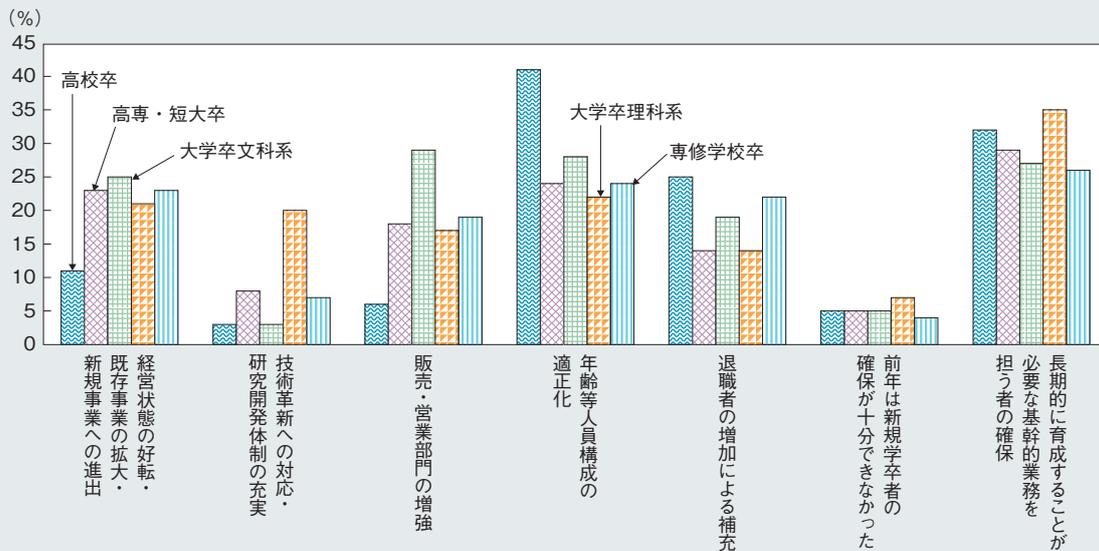
資料出所 総務省統計局「労働力調査」より厚生労働省労働政策担当参事官室試算  
 (注) 1) 求職理由別若年失業率(男女計、15~34歳) = 求職理由別若年失業者 / 若年労働力人口  
 2) 2011年の数値は、被災3県を除く全国。

まっていないフレッシュな人材を確保できる」、「定期的に一定数の人材を確保できる」といった点が多くあげられており、企業は、育てやすい基幹の人材を定期的に確保するという観点から、新卒一括採用を行っていると考えられる。また、「面接や選考を短時間で効率的に行い得る」というメリットもあげられている(付3-(1)-6表)。

また、第3-(1)-20図により、2013年の新卒採用予定者を増加させる予定の企業について、そ

第3-(1)-20図 2013年新卒採用予定者の増加理由

○ 企業が2013年の新卒採用予定者を増加させる理由としては、「長期的に育成することが必要な基幹的業務を担う者の確保」、「年齢等人員構成の適正化」の割合が高い。



資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」

(注) 1) 数値は、2012年5月の数値で、次年度の新規学卒採用予定者数を増加させると回答した事業所を100とした場合の割合。  
2) 大学卒には大学院卒を含む。

の理由をみると、学歴によって多少の違いはみられるが、学歴にかかわらず、「長期的に育成することが必要な基幹的業務を担う者の確保」、「年齢等人員構成の適正化」の割合が高くなっている。企業は長期的な人材育成を視野に入れつつ、従業員の年齢や人数等のバランスをとるために新卒者を採用していることがうかがえる。

### ● 新卒一括採用の学生にとってのメリット

第3-(1)-21図により、企業が新卒者の採用にあたり重視することをみると、新卒者については、コミュニケーション能力や熱意など、今後の成長の源となる潜在能力があるかどうかに着目していることがうかがえる。こうしたことから、新卒一括採用により、一般の労働市場とは別に新卒者の労働市場があることで、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可能となるというメリットにつながっているものと考えられる。

学歴別の新卒就職率の推移をみると（前掲第3-(1)-11図）、毎年度の変動はあるものの、高卒者、大卒者それぞれの就職希望者のうちおおむね9割以上が就職している<sup>167</sup>。また、学歴別就職者数をみると（前掲第3-(1)-10図）、大卒者は毎年30万人以上、高卒者は近年では毎年20万人前後が安定的に就職している。一般労働市場においては、2011年の就職率は約3割、就職件数は216.4万件であるが、仮に、新卒一括採用が行われなくなり、新卒者も一般労働市場の中での競争となると、新卒一括採用の慣行の下では就職できた新卒者が就職できにくくなる可能性もある<sup>168</sup>。

### ● 新卒一括採用の学生にとってのデメリット（「世代効果」等）

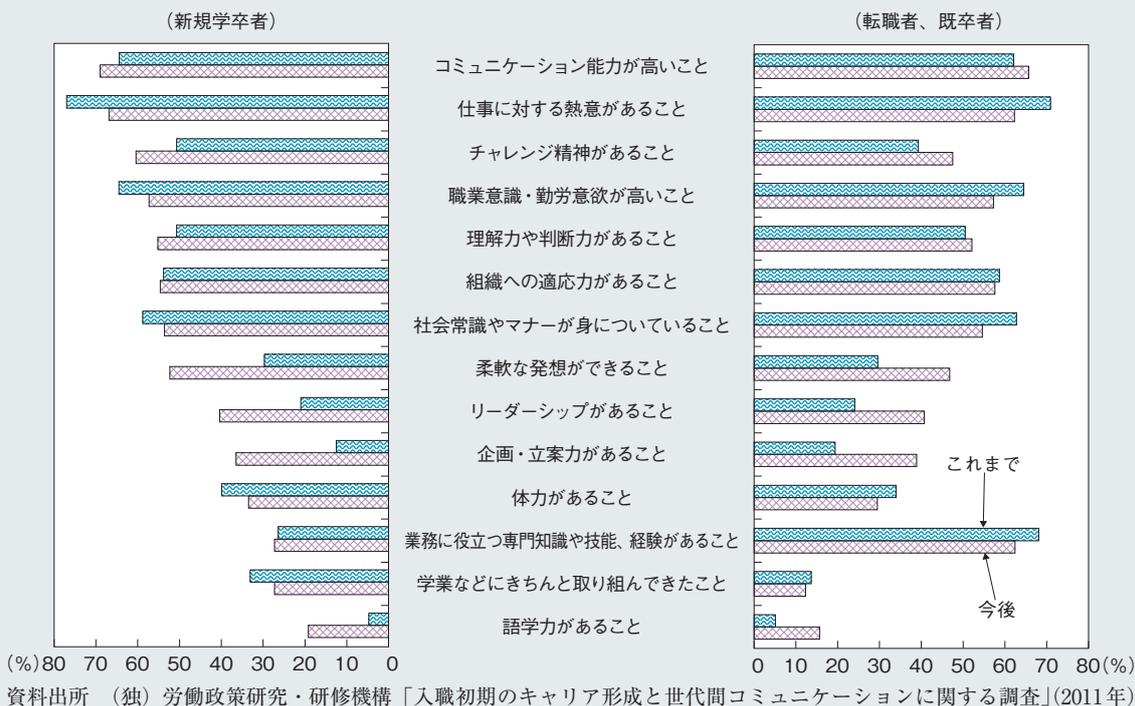
一方、新卒一括採用には、新卒者採用枠の対象者を厳密に翌春の卒業予定者のみとする極端な新卒一括採用の場合、採用枠の対象になれる機会が生涯に一度しかなく、学生が就職活動をする時期の景気に大きく影響を受けるため、世代間で就職機会の格差が生じ、それが固定されれば、就職環境が厳

<sup>167</sup> 就職を途中であきらめて進学した者が除かれることに留意。

<sup>168</sup> 学卒者は一般労働者と比較すると職業経験に乏しく、即戦力としては採用されにくいと考えられる。

第3-(1)-21図 企業が採用にあたり重視すること

○ 新卒者の採用にあたり、企業はコミュニケーション能力や熱意などに着目。



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。

バブル崩壊後の長期経済停滞となった1990年代初めから2000年代初めの時期に成人した世代は、主に1970年代前半生まれ(いわゆる「団塊ジュニア」(1971~74年生まれ)を含む)と1970年代後半生まれ(いわゆる「ポスト団塊ジュニア」を含む)である。先にみたとおり(前掲第3-(1)-11~13図)、新卒者の就職環境は、高卒、大卒ともに就職氷河期に含まれる2000年前後の時期が特に厳しくなっており、高卒であれば1970年代前半生まれが、大卒であれば1970年代後半生まれが最も影響を受けたと考えられる。

第3-(1)-22図は、男性について世代ごとに、入職以降年齢が上がるにつれて、完全失業率と非正規雇用比率がどのように変化したかを示したものである。これをみると、1970年代後半生まれの男性は、入職初期から生まれた年によっては20歳台後半までの長期間にわたって、2000年前後の厳しい経済停滞のもとにあったために、完全失業率は低下しても、非正規雇用比率はそれほど低下せず、非正規雇用のまま滞留している割合が高いように見受けられる。このように、各世代は、図の終点である直近の雇用情勢だけでなく、始点である入職初期や20歳台後半の時期における雇用情勢の影響を受けていることがうかがわれる<sup>169</sup>。

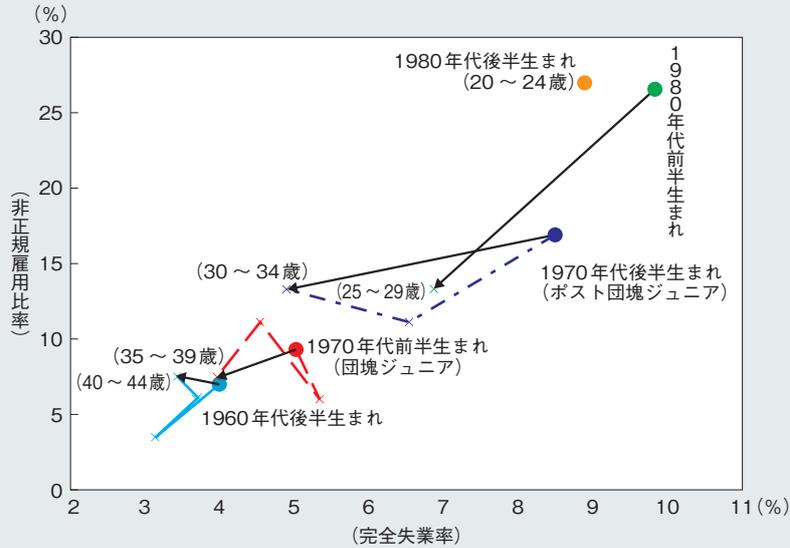
また、先にみた若年者の早期離職率の動向(前掲第3-(1)-18図)について、学校卒業時の就職環境が厳しい世代は、不本意な就職先に就職した者が多いために将来の離職が増える可能性が考えられる。これは、いわゆる「世代効果」と呼ばれているが、この影響をみるため、大卒者の離職率に影響を与える要因を分析<sup>170</sup>してみると、第3-(1)-23図のとおり、①新卒時の大卒求人倍率が低いほど離職率が高まる(「世代効果」)とともに、②離職時の有効求人倍率が高いほど離職率が高まるという傾向がみられた。また、①、②ともに、就職後1年目の離職率への影響が最も大きく、就職後の

169 「平成23年版労働経済の分析」p222~p224参照。

170 厚生労働省「平成14年版労働経済の分析」及び内閣府「平成18年版国民生活白書」を参考に分析。付注10参照。なお、ここでは、「平成14年版労働経済の分析」と同様に、「世代効果」を学校卒業時の就職環境が将来の時点での雇用環境に影響するという意味で用いることとする。

第3-1-22図 世代別にみた就業状態(完全失業率及び非正規雇用比率)の推移(男性)

- 各世代は、直近だけでなく、入職初期や20歳台後半の時期の雇用情勢の影響も受けている。
- 例えば、1970年代後半生まれの男性は、年齢が上がるにつれて、完全失業率は低下しても、非正規雇用比率はそれほど低下していない。

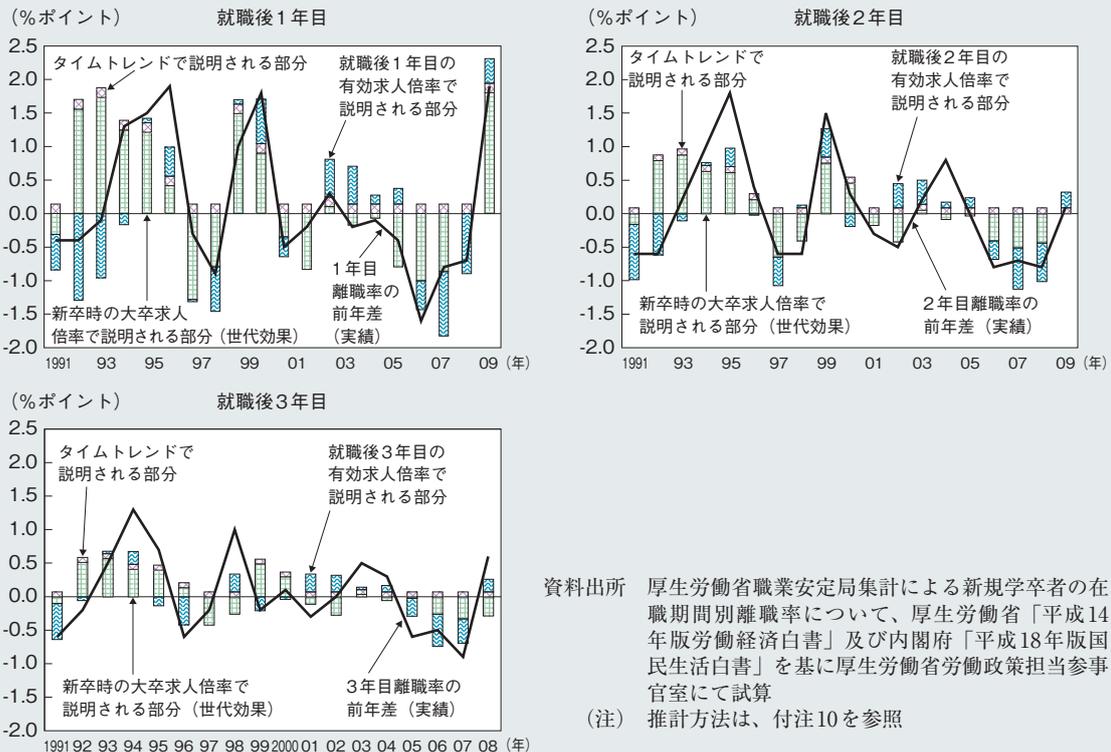


資料出所 総務省統計局「労働力調査」、「労働力調査(詳細結果)」、「労働力調査特別調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

- (注) 1) ( )内は、2009年における各世代(コホート)の到達年齢を示す。また、●のポインターは始点で20~24歳時点を示している。  
 2) 各年ごとの各歳別完全失業率、非正規雇用比率をもとに、各コホート(同時出生集団)のそれぞれの年齢階級ごとの値を推計した。  
 3) 各年ごと、各歳ごとの値は、年齢階級ごとに示される値をもとに、各階級を構成する各歳の値は同じ値を示すとみなして算出。

第3-1-23図 大卒者の離職率変化の要因分解

- 離職率は、新卒時の大卒求人倍率が低いほど高まる(「世代効果」とともに、離職時の有効求人倍率が高いほど高まる傾向)。



資料出所 厚生労働省職業安定局集計による新規学卒者の在職期間別離職率について、厚生労働省「平成14年版労働経済白書」及び内閣府「平成18年版国民生活白書」を基に厚生労働省労働政策担当参事官室にて試算  
 (注) 推計方法は、付注10を参照

時間が経過するほど、つまり2年目、3年目の離職率への影響は1年目より徐々に小さくなっている。より具体的には、1992～96年、1999年及び2000年で卒業時の就職環境の厳しさが離職率を高めており、2000年代後半の離職率の低下は、卒業時の就職環境が改善したことと、離職時の就職環境が良くないことが影響していることがわかる。また、2010年3月卒の1年目離職率は、リーマンショック後である卒業時の就職環境の厳しさから再び大きくなっており、今後、2010年3月卒世代の2年目、3年目の離職率の上昇及びその後の世代の離職率の上昇が懸念される。

● 卒業後3年以内の既卒者の新卒扱いの標準化

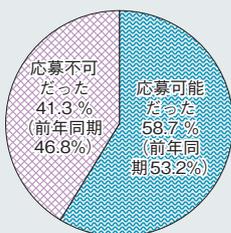
以上のように、新卒一括採用は、多くの企業が一定の合理性があると判断して実施し、学生にとってもメリットがあるが、極端な新卒一括採用によるデメリットが起きないようにすべきである。このため、2010年には雇用対策法に基づく青少年雇用機会確保指針を改正し<sup>171</sup>、事業主が取り組むべき措置として、学校等を卒業後少なくとも3年間は新卒者として応募できるようにすることが盛り込まれた<sup>172</sup>。

新卒者採用枠での既卒者の応募受付状況を見ると、過去1年間（前年8月から当年7月まで）に正社員の募集を行った企業のうち、既卒者の応募が可能だった企業は2008年以降低下傾向にあったが、2011年には反転した（付3-(1)-7表）。また、第3-(1)-24図により、既卒者の応募が可能で企業のうち、卒業後の経過期間の上限をみると、2010年は、1年以内が約5割、1～2年以内が約3割、2～3年以内が約1割、3年超が約1割であったのが、2011年は1年以内が大きく低下し、2～3年以内が大きく上昇するなど、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。2011年の時点では、既卒者の応募が可能で企業の割合は、企業規模計で約6割に留まっており、企業規模が

第3-(1)-24図 卒業後3年以内の既卒者の募集状況

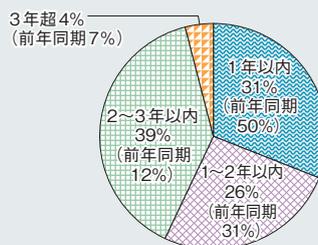
- 新規学卒者採用枠で既卒者を募集した企業は約6割。
- 新卒者の採用枠で既卒者を受け入れる場合、応募可能な卒業後の経過期間は拡大傾向にある。
- 大企業では既に受付開始・開始予定が約7割強。「実施を検討中」も含めると約9割が実施・検討中。

■新規学卒者採用枠での既卒者の応募受付状況



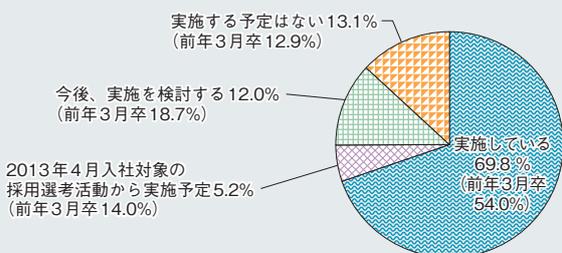
資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」(2011年8月)  
 (注) 1) 過去1年間(2010年8月～2011年7月)の正社員の募集状況。  
 2) 「正社員の募集がなかった」、「本社等でしか回答できない」、「無回答」を除いて、過去1年間に新規学卒者枠で正社員の募集を行った事業所を100として集計。

■新規学卒者採用枠に応募可能な卒業後の経過期間



資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」(2011年8月)  
 (注) 卒業後の経過期間に上限がある事業所を100として集計(その他、卒業後の経過期間に上限はない企業も存在)。

■既卒者の応募受付



資料出所 (社)日本経済団体連合会「新卒採用(2012年4月入社対象)に関するアンケート調査結果」  
 (注) 企業会員のうち1,285社を対象に、2012年5～6月実施。

171 「新成長戦略実現に向けた3段階の経済対策」(2010年9月閣議決定)の「新卒者雇用に関する緊急対策」として盛り込まれた措置。  
 172 併せて、2010年9月から2012年6月までの間、卒業後3年以内の既卒者を新卒扱いで正規雇用する企業への奨励金と、卒業後3年以内の既卒者を正規雇用へ向けて育成するため、有期で雇用し、その後正規雇用へ移行させる企業への奨励金を創設。この制度による雇用開始者は、2010年度(2010年9月～2011年3月末)は17,221人、2011年度(2012年2月までの速報値)は42,764人となっている。

大きくなるほど低くなってきている。ただし、大企業では、既卒者の応募受付の実施を検討中とするものも含めると、約9割が実施又は検討中の状況となり、今後、より一層、卒業後3年以内の既卒者を新卒者と同様の扱いをしていくことを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が、これについては後述する。

なお、卒業後3年以内の既卒者の新卒扱いの促進は、グローバル人材が求められる中、留学したことによる不利益を受けないようにするという観点からも重要である。こうした視点も踏まえると、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。

### ● 雇用情勢が厳しい時期に増加する未就職者・留年者

以上、教育から就業への移行過程の主な場面である新卒一括採用を中心に若年者雇用をめぐる状況を見てきたが、ここからは、新卒就職者（前掲第3-（1）-15図）のうち過半数を占めている大学に焦点を絞ってみたい。

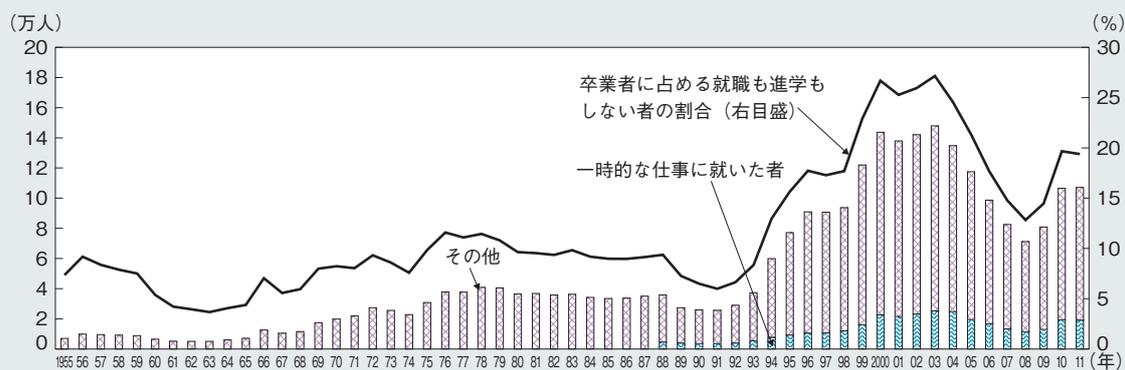
大卒者の卒業後の進路については、どの時期でも就職者が最も多いが、1990年代以降は、進学者やその他の割合も上昇しており、卒業者に占める就職者の割合は以前に比べ低下している（付3-（1）-8表）。

第3-（1）-25図により、大卒者のうち就職も進学もしない者（以下「未就職者」という。）<sup>173</sup>の数及び卒業者に占める割合をみると、2003年に14.8万人、27.1%といずれも過去最高となり、大卒者のおよそ4人に1人が就職も進学もしなかったことになる。その後、2000年代後半にかけては未就職者の割合は低下したが、2009年以降再び上昇し、2011年の未就職者の数及び割合は、10.7万人、19.4%となっている。未就職者の増加は、いわゆる就職氷河期と呼ばれ厳しい雇用情勢となった2000年前後やリーマンショック以降の景気後退の時期と重なっており、卒業時の景気や雇用情勢に大きく左右されると考えられる。

また、就職活動をしたものの就職先が決まらなかったため留年を選択する、いわゆる就職留年をす

第3-（1）-25図 大学卒業者のうち就職も進学もしない者の数及び割合の推移

○ 2011年の大卒未就職者数は10.7万人、卒業者に占める割合は19.4%。



資料出所 文部科学省「学校基本調査」

- (注) 1) 学校基本調査において、卒業者の状況は、「進学者（就職し、かつ進学した者を含む。）」、「就職者」、「臨床研修医（予定者を含む。）」、「専修学校・外国の学校等入学者」、「一時的な仕事に就いた者」、「左記以外の者」、「死亡・不詳」となっており、上記グラフの「就職も進学もしない者」はこれらのうち「一時的な仕事に就いた者」及び「左記以外の者」（グラフにおいては「その他」）をいう。
- 2) 一時的な仕事に就いた者は1988年、専修学校等入学者は2004年からで、それ以前はその他に含まれる。

<sup>173</sup> 「就職も進学もしない者」には、臨床研修医（予定者を含む）、専修学校・外国の学校等入学者、死亡・不詳の者は含まず、一時的な仕事に就いた者及びその他の者をいう。なお、死亡・不詳の者の中にも、大学側が把握できていない求職者や進路を迷いながら求職活動を行っている学生等も含まれることに留意が必要である（（独）労働政策研究・研修機構「高校・大学における未就職卒業生支援に関する調査」（2010）参照）。

る大学生も一定割合存在する<sup>174</sup>。4年制大学を最低修業年限の4年で卒業した者の割合は、2000年前後や2010年で大きく低下しており、卒業年の前年の雇用情勢が厳しい場合に留年する者が増加する傾向がある。一方で、最低修業年限を1年超過して卒業した者の割合は、逆に2000年前後や2010年で上昇しており、2011年3月卒業者のうち5年で卒業した者は4.5万人で2006年4月の入学者(59.1万人)の7.6%である。2011年3月卒業者のうち4年で卒業した者は46.6万人で2007年4月の入学者(60.2万人)の77.5%となっており、2010年より割合は上昇したものの、多くの就職留年者がいると考えられる(付3-(1)-9表)。

こうした背景には、前述の新卒者採用枠での既卒者の扱いについて、卒業後の経過年数によって応募ができなくなる企業があり、新卒者である方が有利と考えられている面もある。

● 大学・学科によって異なる就職状況

第3-(1)-26図により、大学の属性ごとに卒業者に占める未就職者の割合をみると、卒業者のうち未就職者が30%以上いる大学は、国公立大学より私立大学の方が高い傾向にあり、特に、設立年次の新しい私立大学ほど高くなっている。大学の規模別にみると、比較的規模の小さい大学で高くなっている。また、大学の所在地別にみると、多くの大学が集まる近畿や南関東で高くなっている(付3-(1)-10表)。

また、第3-(1)-27図により、学科ごとに未就職者の割合をみると、人文科学、社会科学、芸術といった文系学科で高く、一方、保健、工学といった理系学科では相対的に低い水準にある。

第3-(1)-28図により、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は高い傾向にある。

このように、学科ごとに就職率が異なる背景をみるため、第3-(1)-29図により、学科ごとの産業別就職者の状況をみると、工学では、製造業や建設業、情報通信業の割合が高い。保健では、

第3-(1)-26図 大学の諸属性と卒業者に占める未就職者の割合(2010年3月卒)

○ 新設私立大学、小規模校、南関東や近畿地方の大学においては、未就職のまま卒業する者の割合が高く、大学間で就職率の開きが見られる。

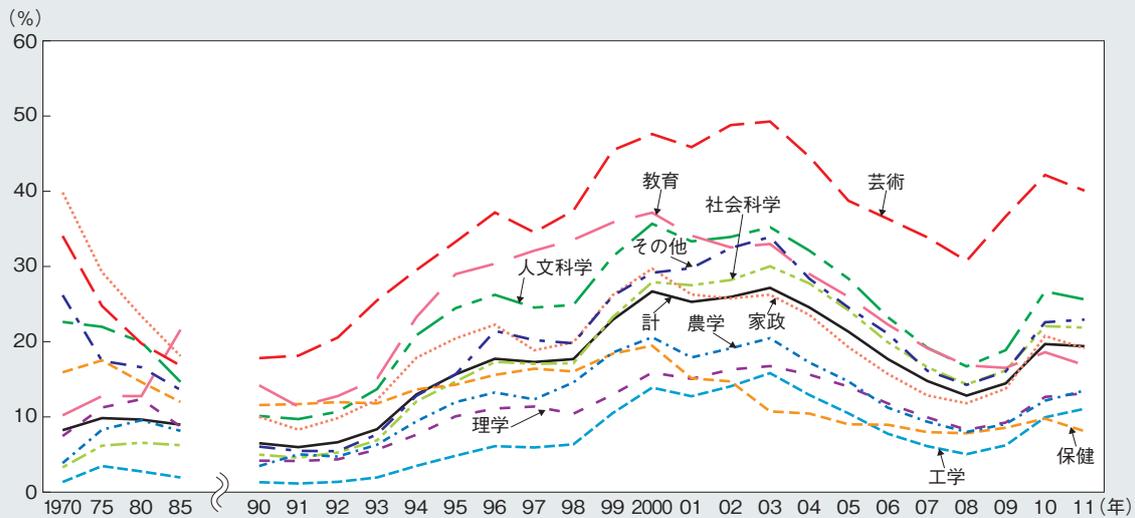


資料出所 労働政策研究・研修機構「高校・大学における未就職卒業生支援に関する調査」(2010年)  
 (注) 2010年3月卒の新規大学卒業者についての調査

174 (株) マイナビ「2013年卒マイナビ大学生就職意識調査」によると、「希望する就職先に決まらなければ、就職しなくともよい」と考える学生の「就職しなかった時の進路」は、40.1%が進学(留学、大学院進学)、27.5%が就職留年、26.7%がフリーター、5.8%が起業となっている。

第3-(1)-27図 就職も進学もしない者の割合(大学学科別)

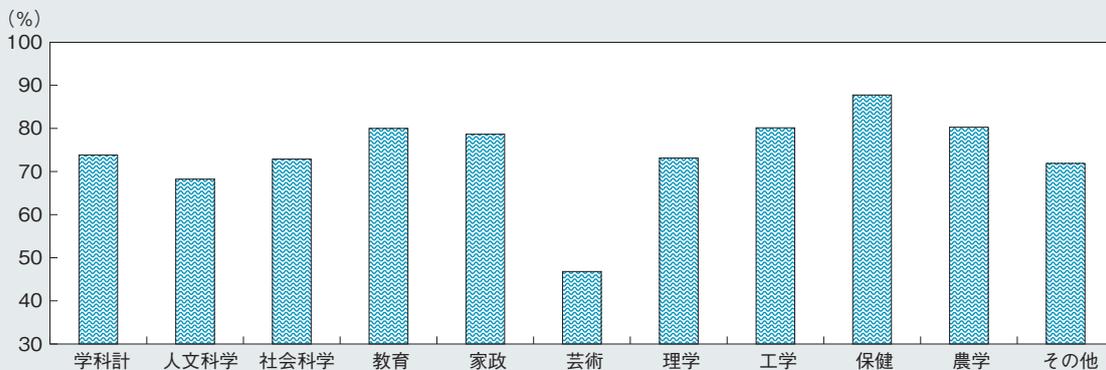
○ 未就職者の割合は、人文科学、社会科学、芸術といった文系学科で高く、保健、工学といった理系学科で相対的に低い。



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) 学校基本調査において、卒業者の状況は、「進学者(就職し、かつ進学した者を含む.)」、「就職者」、「臨床研修医(予定者を含む.)」、「専修学校・外国の学校等入学者」、「一時的な仕事に就いた者」、「左記以外の者」、「死亡・不詳」となっており、上記グラフ数値は、卒業者に占める「一時的な仕事に就いた者」及び「左記以外の者」の割合。

第3-(1)-28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。



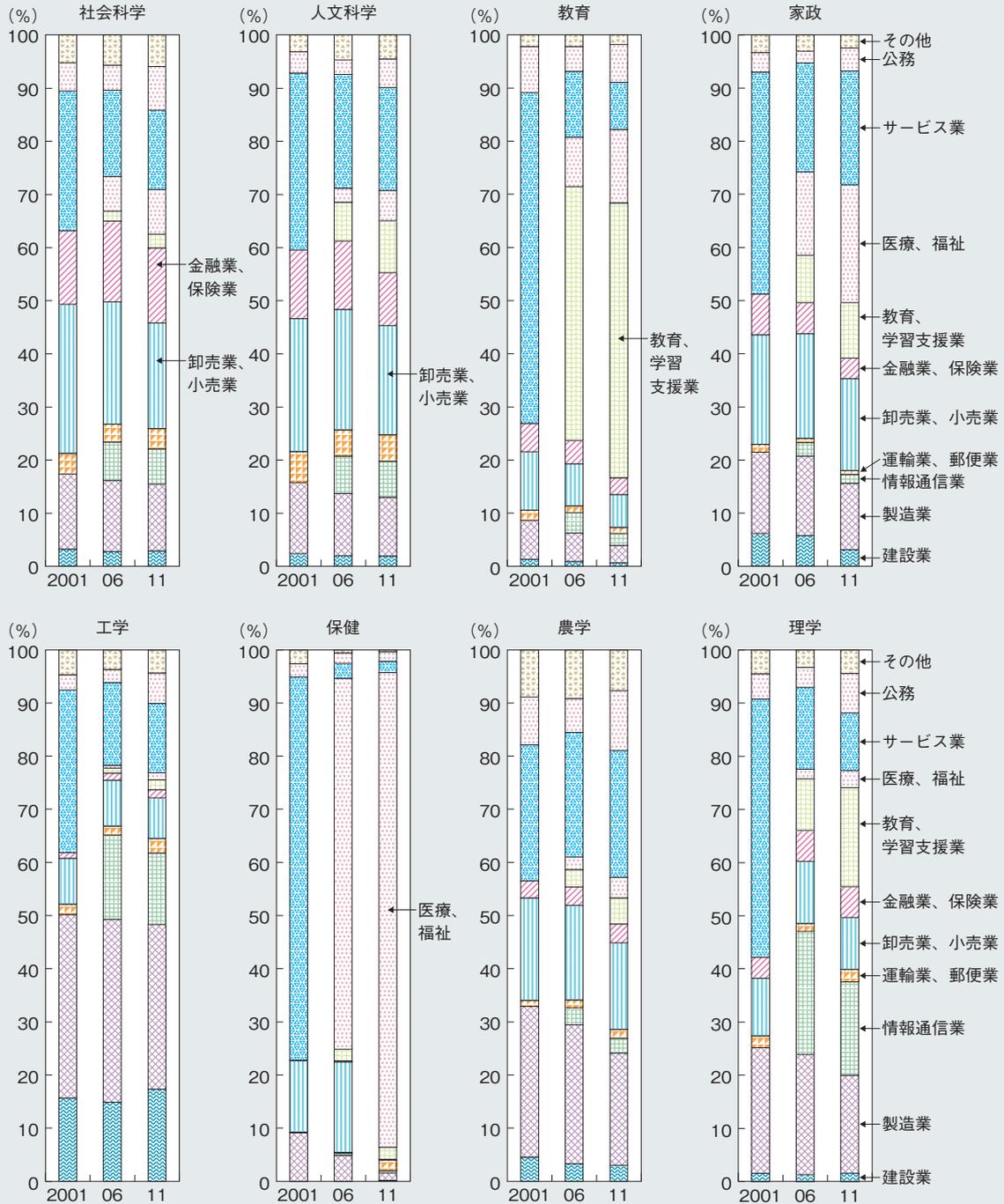
資料出所 文部科学省「学校基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 就職率 = 就職者 / (卒業者 - 進学者 - 臨床研修医 - 専修学校等入学者)  
 = 就職者 / (就職者 + 一時的な仕事に就いた者 + その他の者 + 死亡・不詳の者)

2011年3月卒業者の約9割が医療、福祉となっている。理学では、製造業、情報通信業に加え、教育、学習支援業の割合が高い。これら理系学科では、大学で修得する学問の専門性を活かせる産業に就職している傾向が強いと考えられる。一方、文系学科をみると、社会科学や人文科学では、卸売業、小売業や製造業、サービス業といった雇用者の多い産業を中心に幅広い産業分野に就職するとともに、金融、保険業の就職割合が産業の雇用者規模に比して高くなっているという特徴がある。文系学科の中でも、教育では、半数以上が教育、学習支援業に、家政では、医療、福祉や卸売業、小売業、サービス業(特に、宿泊業、飲食サービス業)の割合が高くなっており、他の文系学科と比べて相対的に大学で修得する学問と関連する産業に就職している様子がうかがえる。

学科ごとの職業別就職者の状況を第3-(1)-30図によりみると、工学では技術者、保健では保健

第3-(1)-29図 産業別就職者数の割合(主な学科別)

○ 理系学科及び一部の文系学科(教育、家政)では、大学で修得する学問と関連が深い産業に就職。



資料出所 文部科学省「学校基本調査」

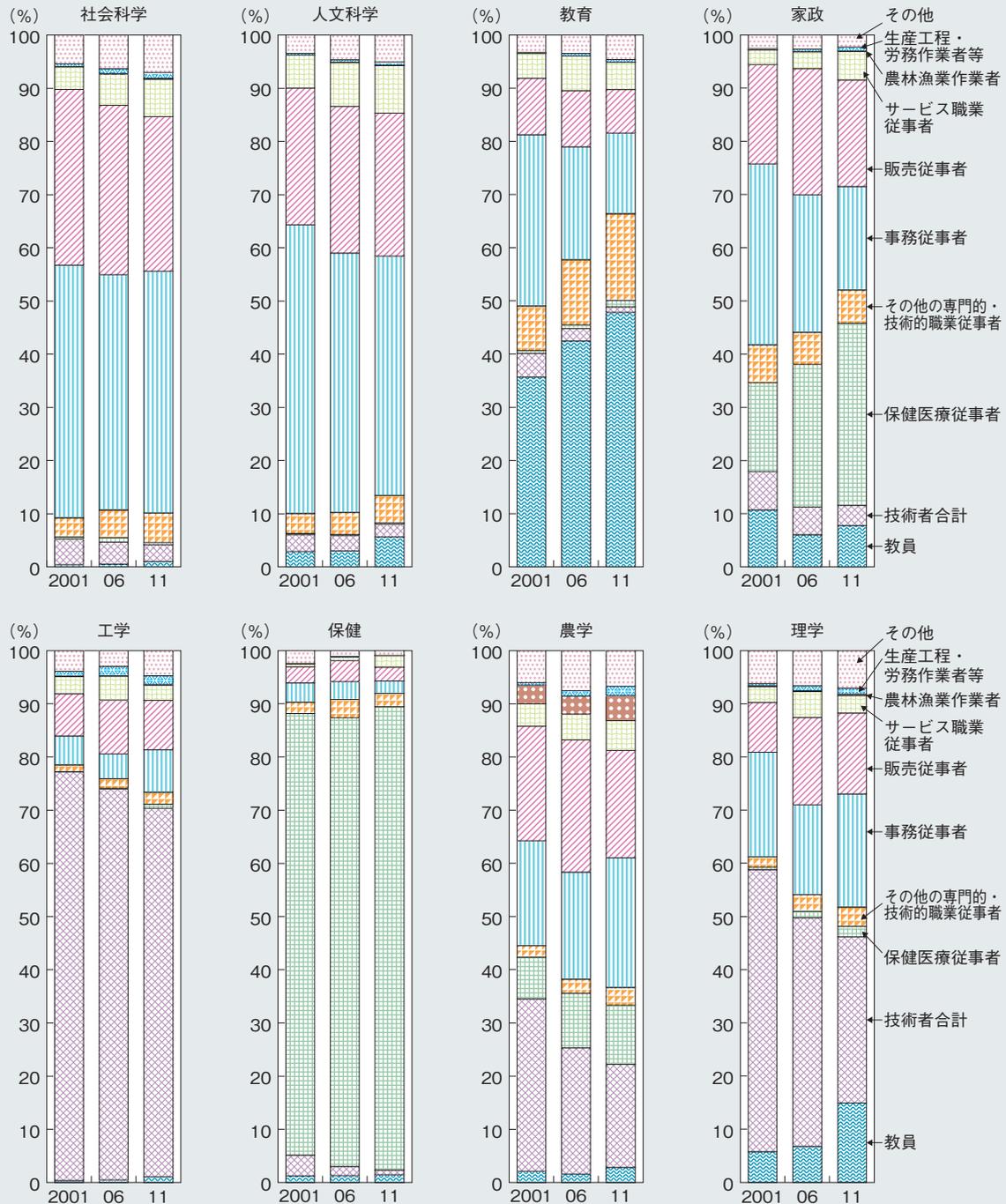
(注) 日本標準産業分類の改訂により、厳密には産業分類は接続しないが、便宜上、以下のとおり作成。

- ①「運輸業、郵便業」は、2001年については「運輸・通信業」、2006年については「運輸業」
- ②「卸売業、小売業」は、2001年については「卸売・小売業、飲食店」、金融業、保険業は2001年及び2006年については「金融・保険業」
- ③「サービス業」は、2006年については「飲食店、宿泊業」、「複合サービス事業」、「サービス業(他に分類されないもの)」, 2011年については「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」、「サービス業(他に分類されないもの)」

医療従事者といった専門的・技術的職業従事者の割合が群を抜いて高い。また、理学でも技術者の割合が高く、専門的・技術的職業従事者は半数以上を占める。一方、文系学科をみると、社会科学や人文科学では、事務従事者や販売従事者が7割以上を占め、専門的・技術的職業従事者の割合は1割程度である。文系学科の中でも、教育では、約半数が教員、家政では、3人に1人が保健医療従事者と

第3-1-30図 職業別就職者数の割合(主な学科別)

○ 理系学科及び一部の文系学科(教育、家政)では、大学で修得する学問と関連が深い職業に就職。



資料出所 文部科学省「学校基本調査」

(注) 日本標準職業分類の改訂により、厳密には職業分類は接続しないが、便宜上、以下のとおり作成。

- ①「生産工程・労務作業等」は、2001年及び2006年については「生産工程・労務作業等」及び「運輸・通信従事者」、2011年については「生産工程従事者」、「輸送・機械運転従事者」、「建設・採掘従事者」、「運輸・清掃等従事者」
- ②「その他」は、いずれの年についても「管理的職業従事者」、「保安職業従事者」及び「上記以外のもの」

いったように専門的・技術的職業従事者の割合が高くなっており、産業別と同様、職業別でも、他の文系学科と比べて相対的に大学で修得する学問との関連が深い様子が見られる。

このように、大学で修得する学問と就職先との関連が深いほど就職率は高くなる傾向にあると考えられる。こうした傾向については、企業が、社会科学、人文科学といった文系学科の学生に対して、理系学科の学生ほど専門分野の知識への期待が高くなく、幅広い知識・能力を求めているという違い

も影響している可能性がある（付3-(1)-11表）。

● 未就職者の特徴とその背景

就職できなかった学生はどのような特徴を持っているのであろうか。大学キャリアセンター担当者の感じる未就職卒業者の特徴をみると、「自分の意見や考えを上手く表現できない」「自信がない」「何をしたらいいかわからない」などが多い。こうしたことから、就職活動の当初からつまずきのある学生が多いことが推察される（付3-(1)-12表）。

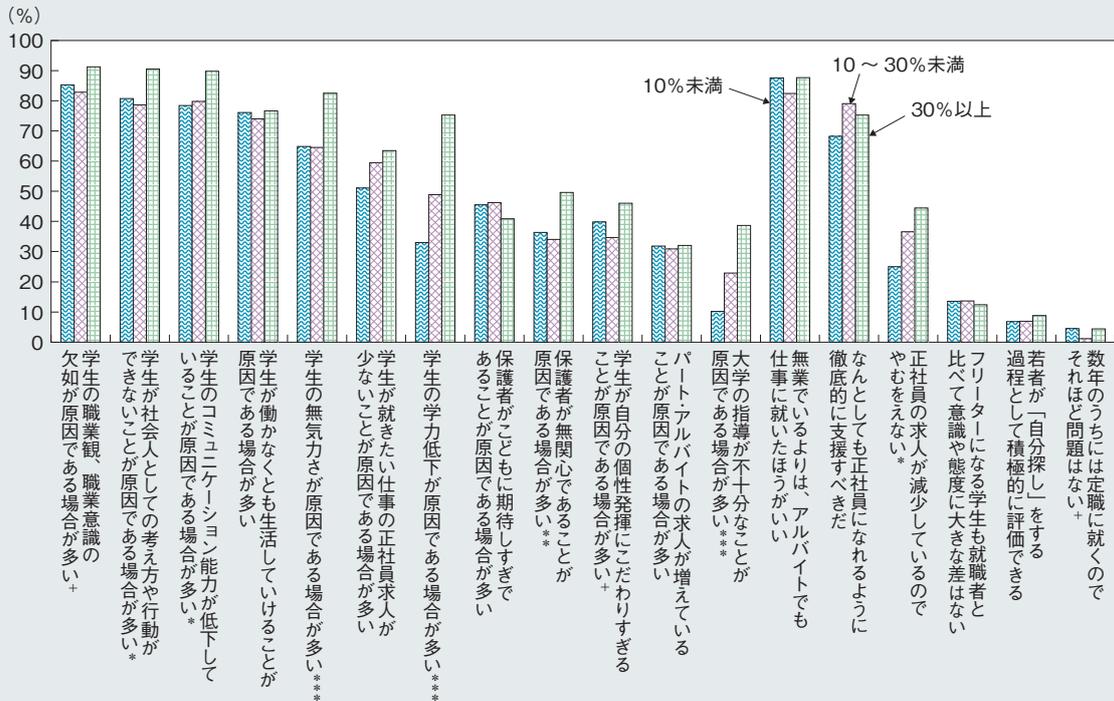
第3-(1)-31図により、未就職卒業者の増加理由について、卒業者に占める未就職者の割合別にみると、未就職者が30%以上いる大学では、それ以下の大学と比べると、特に「学力低下」や「無気力」を原因と考える傾向にある。また、こうした学生側の課題だけでなく、「大学の指導が不十分」であることも原因ととらえており、対応の必要性を感じていることがうかがえる。

● インターネットからの情報中心の就職活動と大学の関与機会の低下

リーマンショック前後での学生の就職活動の変化について、第3-(1)-32図により、卒業者に占める未就職者の割合別にみると、未就職者が30%以上いる大学では、それ以下の大学と比べると、「心理的負担を強く感じる学生が増えた」「キャリアセンターで斡旋できる求人が少なくなった」「学生がインターネットの情報に頼りすぎるようになった」「就職活動を途中でやめる学生が増えた」を大きな変化としてあげている。一方、未就職者割合の低い大学は、「大学主催の就職支援事業への出席率が高くなった」をあげており、学生の就職活動に対する支援が、学生本人にまで届いている様子がうかがえる。

第3-(1)-31図 大卒後に無業やフリーターとなる者が増加していることに対する大学の見解

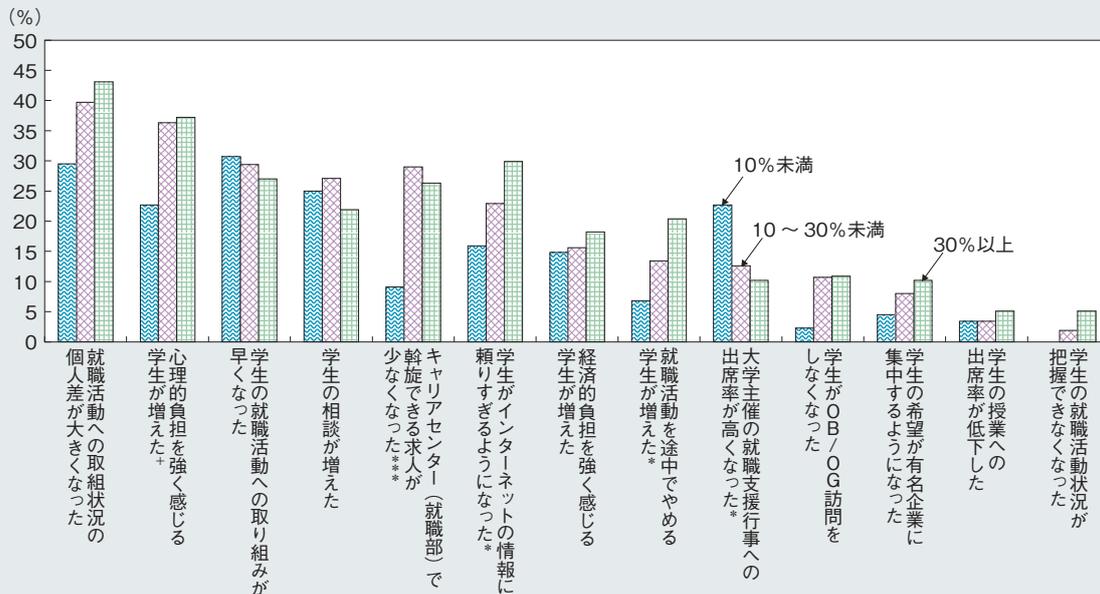
○ 未就職者が卒業者の30%以上いる大学では、未就職者の増加理由として、学生の「学力低下」、「無気力」のほか、「大学の指導が不十分」をあげている。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「大学における未就職卒業生支援に関する調査」(2010年)  
 (注) 1) 数値は、卒業者に占める未就職者の割合別に、各項目について「とてもそう思う」又は「ややそう思う」と回答した大学の割合を表したもの。  
 2) 選択肢の末尾に付記している記号については、+p<0.1、\* p<0.05、\*\* p<0.01、\*\*\* p<0.001水準でそれぞれ統計的に有意な差があることを示す。

第3-(1)-32図 学生の就職活動の変化(リーマンショック前後)

○ 未就職者が卒業者の30%以上いる大学では、「キャリアセンターで斡旋できる求人が少なくなった」、「学生がインターネットの情報に頼りすぎるようになった」を最近の変化としてをあげている。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「大学における未就職卒業生者支援に関する調査」(2010年)

(注) 1) 数値は、2010年当時と、その2~3年前(リーマンショック前)を比較して、学生の就職活動にみられる変化として、「とてもそう思う」と回答した大学の割合を表したものの。

2) 選択肢の末尾に付記している記号については、+p<0.1、\* p<0.05、\*\*p<0.01、\*\*\*p<0.001水準でそれぞれ統計的に有意な差があることを示す。

新入社員が就職活動において利用した情報源の推移をみると、「インターネットの企業ホームページ」「会社説明会」「インターネットの就職関連サイト」「企業が用意した採用案内パンフレット」を利用したとする者の割合は上昇傾向にあり、また高い水準にある。一方、「学校への求人票」を利用したとする者の割合は、2011年度で54%と、2010年度からは上昇したものの約半数に過ぎない(付3-(1)-13表)。

こうした学校の入職場面における関与については、入職者の経路別構成比の推移<sup>175</sup>をみても低下しているなど、学校の斡旋機能が低下している可能性が考えられる<sup>176</sup>。

就職活動において、インターネットから情報を得ることは、幅広い情報を効率的に得られ、あらゆる企業への応募機会が均等に与えられるというメリットもあると考えられるが、一方で、中小企業は費用対効果の観点からインターネットの求人募集が難しいなどの理由により知名度のある大企業への応募が集中したり、前掲付3-(1)-12表で未就職卒業者の特徴として挙げた「自分の意見や考えを上手く表現できない」「エントリーシートが書けない」「こだわりが強い」といった問題を解決できないまま労力と時間が費やされたりする可能性があるというデメリットも考えられる。

● 若者の意識・行動と企業とのミスマッチ

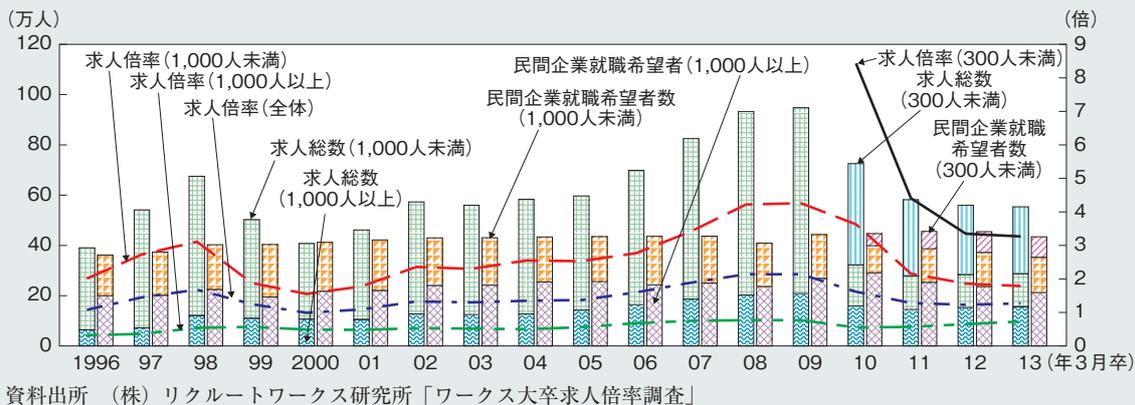
学生が企業を選ぶときに最も重視した条件をみると、就職活動を開始した頃は、「業界・業種」が最も高くなっている。この傾向は、就職活動を進める中で若干薄らぐものの、「職種」や「大学・大学院の専門分野との関連」等の具体的な職務内容よりも一貫して重視される傾向となっている(付3

175 第3-(4)-14図参照。

176 (独) 労働政策研究・研修機構「学卒未就職者に対する支援の課題」(2012年)によると、高卒就職における組織的斡旋率(就職者に占める職業安定所又は学校を通じた就職者の割合)は、2003年3月卒(73.5%)から2009年3月卒(77.3%)まで上昇してきたが、2010年3月卒以降低下し、2011年3月卒は61.9%となっている。(2011年3月卒の数値は財務省「グローバル化に対応した人材の育成・活用に関する研究会」第4回における(独)労働政策研究・研修機構小杉礼子統括研究員資料より。)

第3-(1)-33図 従業員規模別大卒求人倍率の推移

○ 従業員規模300人未満の中小企業は、1,000人以上の大企業と比べて採用意欲は旺盛。



-(1)-14表)。

また、第3-(1)-33図により、従業員規模別に大卒の求人倍率をみると、300人未満の中小企業の求人倍率は低下傾向にあるが、2013年3月卒業予定の学生に対する求人倍率は3倍を上回っており、採用意欲は旺盛である。一方、1,000人以上の大企業の求人倍率は3年連続上昇したものの、2013年3月卒業予定の学生に対する求人倍率は0.73倍と1倍を下回っている。就職希望者数をみると、就職希望者全体に占める中小企業希望者の割合は上昇し、1,000人以上の大企業希望者の割合は低下している。このように、学生の大企業志向は弱まりつつあるようにもみえるが、依然として企業規模間にミスマッチがみられ、学生の大企業志向は根強いといえる。なお、こうした状況は、高卒にもみられる (付3-(1)-15表)。

第3-(1)-34図により、社会に出て活躍するために必要だと考える能力要素を企業と学生とでそれぞれ比較すると、企業、学生ともに「人柄 (明るさや素直さ等)」「コミュニケーション力」を必要な能力要素と考えている。しかし、「一般常識」や「業界に関する専門知識」に関する必要性については、企業と学生との間で意識のギャップがみられる。また、学生に不足していると思う能力要素を企業と学生それぞれに聞いてみると、企業側は学生に対し、「主体性」「粘り強さ」「コミュニケーション力」といった内面的な基本能力や、「一般常識」「一般教養」のような基礎的と考えられる能力の不足を感じている。一方、学生は語学、簿記などの具体的技術能力の要素が自らに不足していると考えており、この点でもギャップが生じている。

完全失業者が仕事につけない理由を年齢階級別にみると、若年層では「希望する種類・内容の仕事がない」が最も高い割合を占め、かつ、年齢計より高くなっており、仕事内容に対する選好によるミスマッチが生じていると考えられる。ただし、「条件にこだわらないが仕事がない」は、他の年齢層に比べて、特に15~24歳層で割合が高く、上昇傾向にあり、若者の選好だけが主な原因とは言い切れない (付3-(1)-16表)。

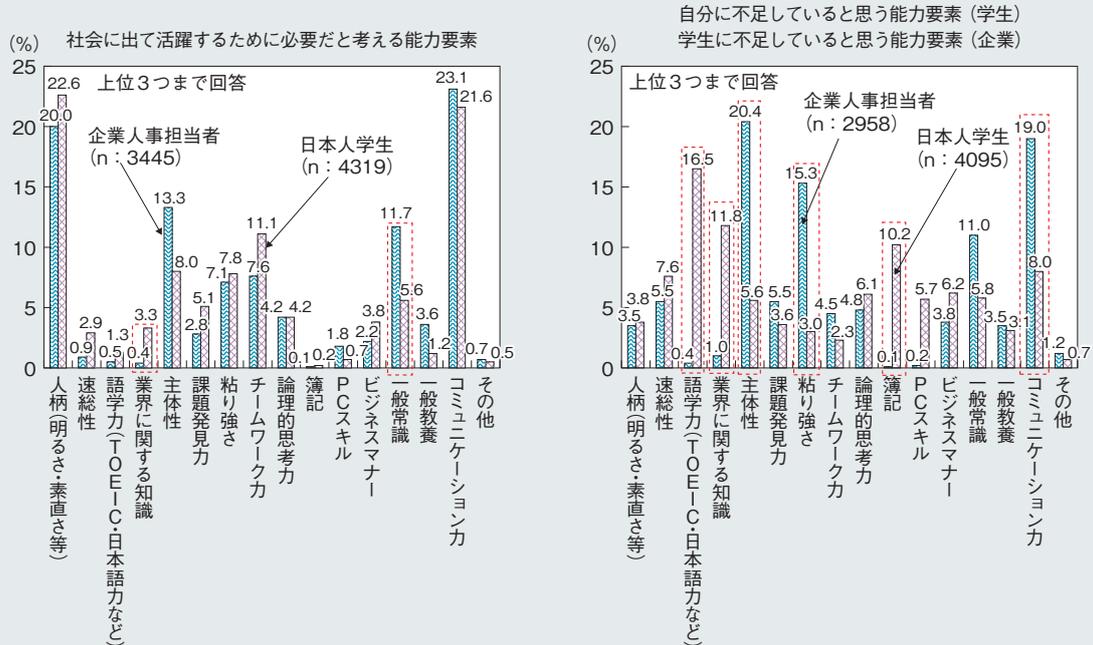
また、ミスマッチを乗り越えて就職しても、先にみたとおり (前掲第3-(1)-18図)、早期に退職する傾向もみられる。第3-(1)-35図により、初めて就いた職業を離職した理由をみると、「仕事があわない、またはつまらないから」とする者の割合が最も高くなっている。一方で、「賃金が低いから」や「労働時間が長いから」といった労働条件の悪さをあげる若者も一定程度いることに留意が必要である。

2013年3月に卒業見込みの学生の就職希望度をみると、「なにがなんでも就職したい」と考える学生は、前年より低下しているものの、9割程度と長期的にみると非常に多い状況にあり、学生も必死に取り組んでいることがうかがわれる (付3-(1)-17表)。

第1節

第3-(1)-34図 企業と学生の意識の乖離

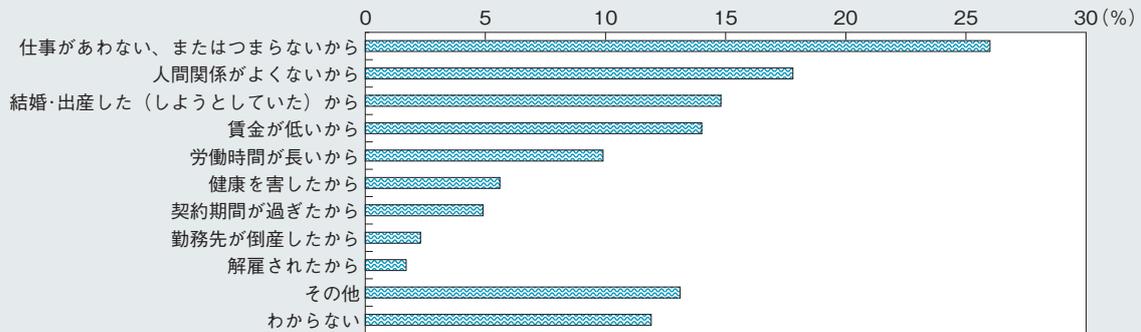
- 企業・日本人学生ともに「人柄（明るさや素直さ等）」「コミュニケーション力」を必要な要素と考えている。
- 企業側は学生に対し、「主体性」「粘り強さ」「コミュニケーション力」といった内面的な能力や、「一般常識」「一般教養」のような、基礎的と考えられる能力の不足を感じている。
- 一方、学生は語学、簿記などの具体的技術能力の要素が自らに不足していると考えており、ギャップが生じている。



資料出所 経済産業省「大学生の「社会人観」の把握と「社会人基礎力」の認知度向上に関する調査（2009年）」

第3-(1)-35図 初めて就いた職業を離職した理由

- 初めて就いた職業を離職した理由としては、「仕事があわない、またはつまらないから」が最も割合が高いが、労働条件の悪さ（低賃金、長時間労働）の割合も一定程度ある。



資料出所 内閣府「平成16年度青少年の社会的自立に関する意識調査」

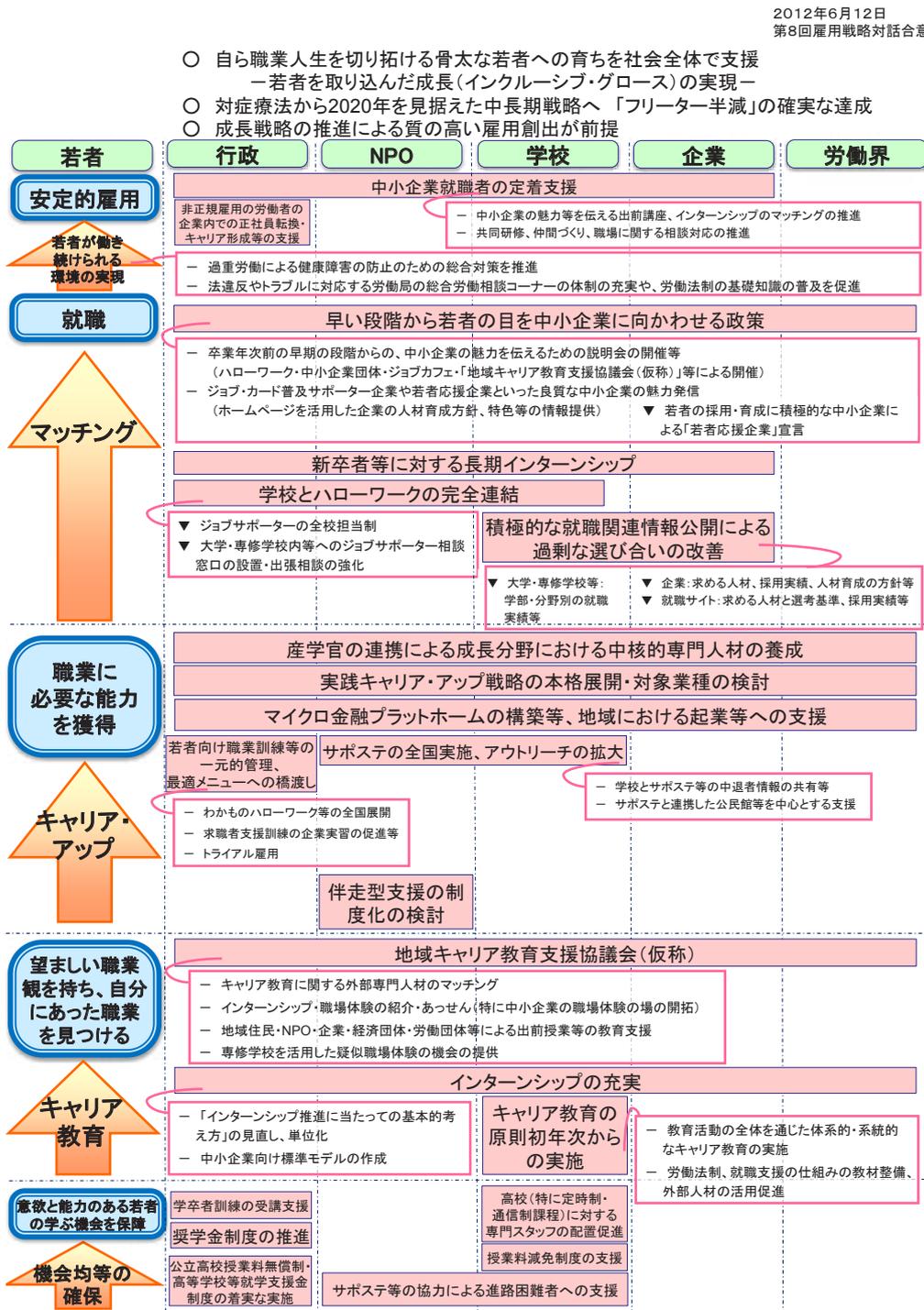
● 若者の就労促進に向けた取組状況

これまでみた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、若者と企業とのマッチング強化等の取組が必要である。

厚生労働省ではこれまでも、新卒者・既卒者専門の「新卒応援ハローワーク」を全国に設置するとともに、ジョブサポーター<sup>177</sup>による希望者への個別支援や、大学等との連携による学校への出張相

<sup>177</sup> ジョブサポーターは、大学等と連携した出張相談・就職支援セミナー、新卒応援ハローワークにおいて就職活動中の学生・既卒者への個別支援（エントリーシートの作成相談、面接指導、応募先の選定など）及び求人開拓等を実施するハローワークの職員。全国で2,300人（2012年度）

第3-(1)-36図 若者雇用戦略の概要



談を行うなどの取組を行ってきた。2012年には、同年1月17日から3月末までを集中支援期間として、厚生労働省、文部科学省、経済産業省が連携して「卒業前最後の集中支援2012」に取り組み、2012年3月卒の大学生について、ジョブサポーターの支援により、期間中に約1万6千人(前年同期は約1万1千人)が就職し、同年1月から3月までの間に、内定率にして4.1%ポイントの押し上げ効果があった<sup>178</sup>。

178 2012年5月15日付厚生労働省職業安定局「大学等新卒者の就職支援の強化の効果について」参照。

若者の雇用対策には、こうしたマンツーマンのきめ細かな支援が効果的である。2012年6月に労働界、産業界、教育界、有識者及び政府で構成される雇用戦略対話（内閣総理大臣主宰）で合意された「若者雇用戦略」（第3-（1）-36図参照）においては、学校とハローワークの完全連結、中小企業就職者の確保・定着支援、中小企業とのマッチング支援等の雇用のミスマッチ解消に向けた施策が盛り込まれており、キャリア教育の充実も掲げられている。若者雇用戦略においては、自ら職業人生を切り拓ける骨太な若者への育ちを社会全体で支援することとされており、若者雇用戦略を計画的かつ着実に推進していくことが重要である。

### 3 女性の就業の現状と課題

女性の就業に、結婚・出産・育児といったライフイベントが与える影響は大きい。戦後の高度成長期には男性片働き世帯が標準的なモデルとなる中で、女性は結婚・出産に伴い労働市場から退出し、子どもが大きくなるにつれて、育児や介護を両立しやすいパートタイム労働の形で家計補助的に働くという形で就業参加が進んでいった。

近年、女性の高学歴化や産業構造の変化、晩婚化などに伴う女性の就労期間の長期化などにより女性の雇用者数は増加し、管理職に占める女性割合は上昇傾向にあるなど、日本の就業面における女性の重要性は増しているが、依然として出産後の継続就業率が低く、管理職に占める女性割合も国際的にみると低い水準であるなど多くの課題がある。

女性の活躍を推進することは、人口減少社会における就業率の向上という観点からも、経済社会の活性化の観点からも重要である。

以下では、女性の就業状況について、結婚・出産・育児といったライフイベントとの関係を中心に現状と課題を整理する。

#### ● M字カーブは上昇傾向が続く中、M字の底の年齢層が上方にシフト

第3-（1）37図により、2011年の女性の労働力率を年齢階級別にみると、25～29歳層及び45～49歳層を左右のピークとし、35～39歳層を底とするM字型のカーブを描いている。1970年以降、10年ごとに推移をみると、15～19歳層、20～24歳層及び65歳以上の層で低下し、その他の年齢層では上昇している。特に、25～29歳層及び30～34歳層で上昇幅が大きく、M字の底が上がり、カーブが浅くなってきている。なお、労働力率が低下している15～19歳層及び20～24歳層については大学等への進学率の高まりが、65歳以上の層については、より年齢が高く労働力率が低い層の占める割合の上昇や自営業主・家族従業者として就業する者の減少がそれぞれ影響していると考えられる。また、長期で見ると、M字の底の年齢層が上の層にシフトしており、女性の晩婚化・晩産化（付3-（1）-18表）が影響していると考えられる。

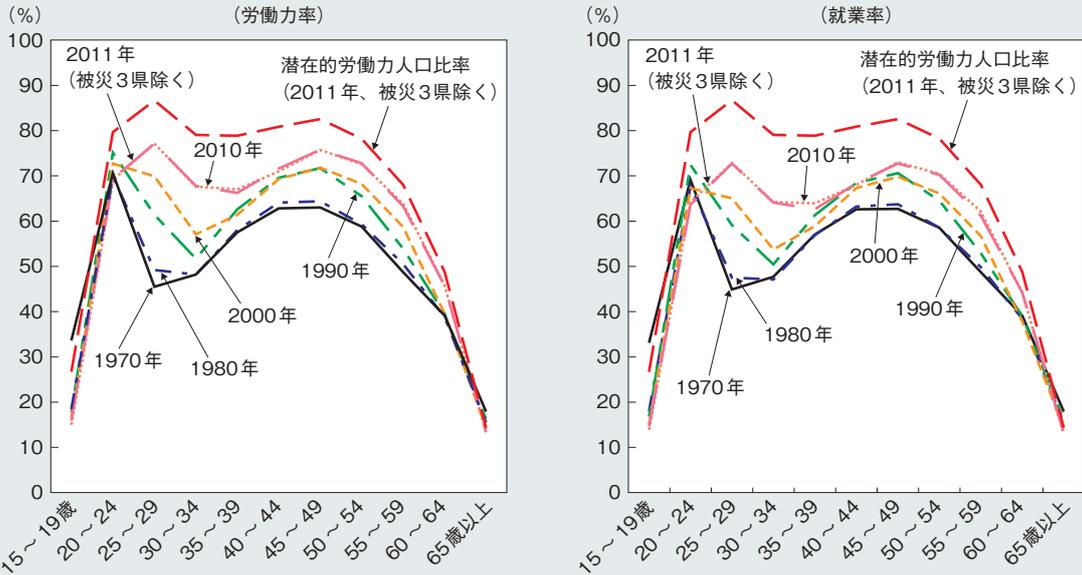
一方、潜在的労働力率と現実の労働力率との差も依然として大きく、その差である非労働力人口のうちの就業希望者は、2010年の年齢計で342万人、25～44歳で179万人<sup>179</sup>となり、女性の就労促進は、労働力人口の増加に大きな効果があると考えられる。

第3-（1）-38図により、主要国と比較すると、欧米諸国ではM字カーブはほとんどみられず、また、30歳以上の層では、日本の潜在的労働力率よりさらに高い水準の労働力率を実現しており、日本において、女性の就労を促進する余地は大きいものと考えられる。

<sup>179</sup> 総務省による補完推計値では、2011年の年齢計の就業希望者は336万人である（25～44歳については未公表）。

第3-(1)-37図 年齢階級別女性労働力率・就業率・潜在的労働力率

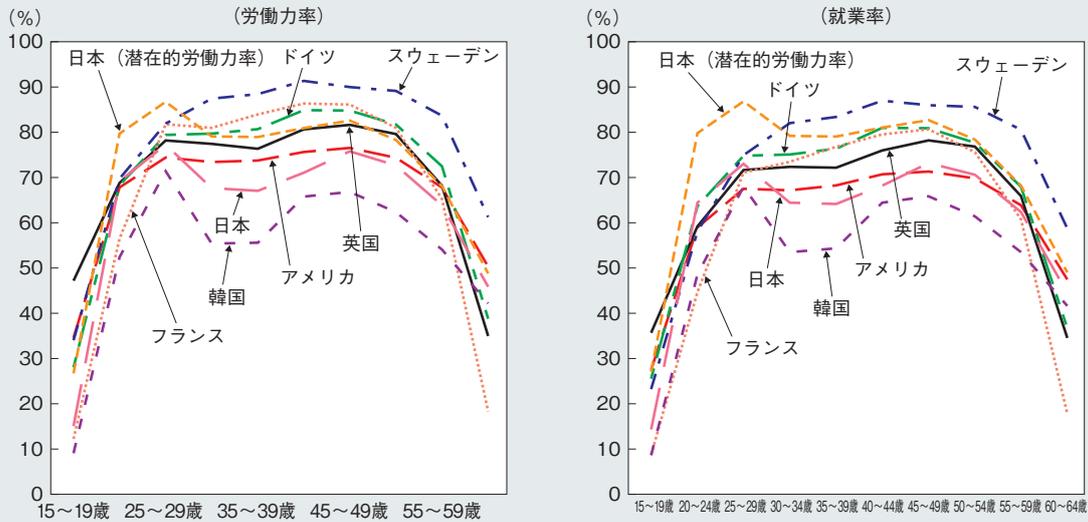
○ M字カーブは底の部分が引き上げられ、より山形のカーブに近づいている。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」[労働力調査(詳細集計)]  
 (注) 1) 2011年は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。  
 2) 潜在的労働力人口比率 = (就業者 + 完全失業者 + 就業希望者) ÷ 15歳以上人口 × 100

第3-(1)-38図 女性の年齢階級別労働力率・就業率の国際比較(2011年)

日本では30～34歳層、35～39歳層の労働力率が欧米諸国に比べて低くなっている。



資料出所 総務省「労働力調査」(日本)、OECD Database (<http://stats.oecd.org/>) "Labour Force Statistics" (日本以外)  
 (注) 日本は、被災3県を除く全国。

● 有配偶者の労働力率の上昇幅は大きい、水準は低い

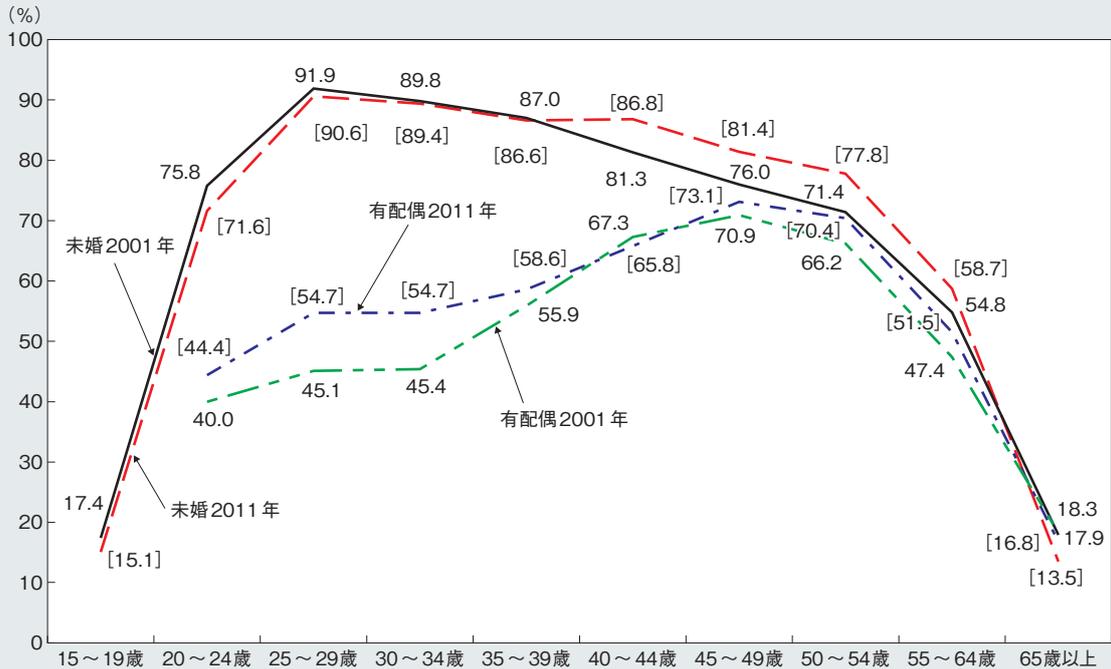
M字カーブの背景をみるため、第3-(1)-39図により、女性の労働力率を未婚者と既婚者の別に年齢階級別で見ると、45歳以上の層では両者に大きな差はないが、その前のいわゆる子育て世代にあたる20～44歳層では、両者の差は大きくなっている。

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。

この10年間の年齢階級別の労働力率の変化を、第3-(1)-40図により、配偶関係別構成比の変

第3-(1)-39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。

化要因と配偶関係別の労働力率の変化要因とに要因分解してみると<sup>180</sup>、労働力率が大きく上昇している25～29歳層及び30～34歳層においては、未婚者割合の上昇（付3-(1)-19表）等配偶関係別構成比の変化もプラスに寄与しているが、既婚者の労働力率のプラスの要因の方がより大きくなっている。さらに、10年間の変化を5年ごとに分けてみると、25～29歳層及び30～34歳層について、前半（2001～2006年）より後半（2006～2011年）は配偶関係別構成比の変化の影響が縮小し、既婚者の労働力率の上昇の影響が大きくなっている。なお、就業率もほぼ同様の傾向にある（付3-(1)-20表）。

このように、未婚者については、M字カーブはみられないが、既婚者の20～44歳の労働力率について、25～29歳層及び30～34歳層を中心に一部の年齢層ではこの10年間に大きく上昇するなど変化はあるものの、水準が低いままであることが依然としてM字カーブが存在することにつながっていると考えられる。

● 40歳代前半の有配偶者の労働力率は晩産化により低下

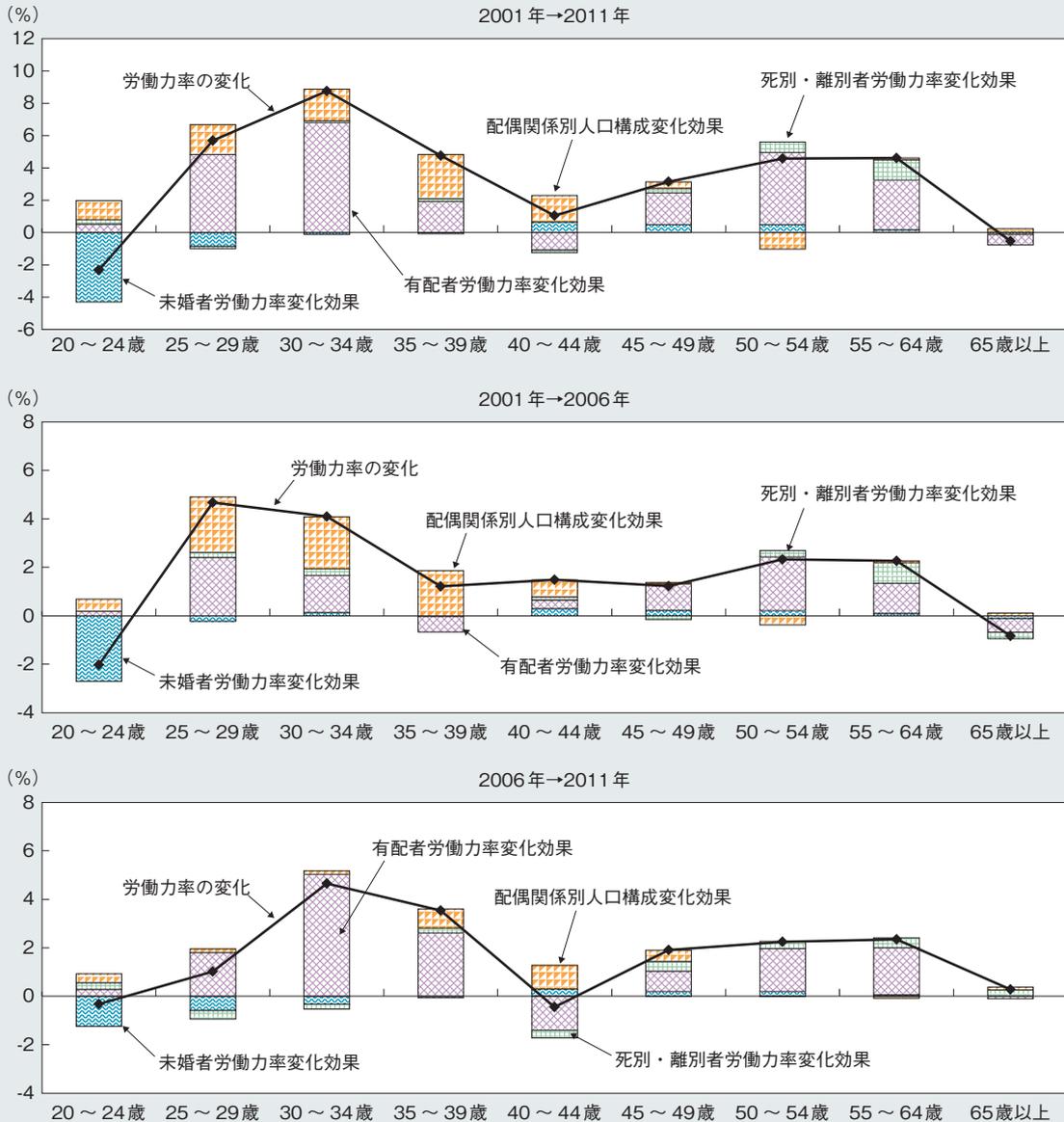
ところで、前掲第3-(1)-39図において、未婚者の40～44歳層の労働力率は10年前と比べて上昇しているにもかかわらず、既婚者は若干低下している。また、前掲第3-(1)-40においても既婚者の40～44歳層の労働力率の変化がマイナスに寄与しているのが他の年齢層と比べて特徴的となっている。

第3-(1)-41図により、非労働力人口のうち就業希望者の求職活動を行っていない理由をみると、20～44歳層はいずれも「家事・育児のため仕事が続けられそうにない」が最も多くなっているが、これを時系列でみると、25～29歳層及び30～34歳層はおおむね横ばいであるのに対し、35～

180 厚生労働省「平成23年版働く女性の実情」参照。

第3-(1)-40図 女性の労働力率変化の要因分解

○ この10年間で労働力率が大きく上昇している25～29歳層及び30～34歳層では、未婚者割合の上昇等より既婚者の労働力率のプラス要因の方が大きい。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」

(注) 1) 厚生労働省「平成23年版働く女性の実情」を参考に、厚生労働省労働政策担当参事官室にて試算。  
2) 要因分解については、以下のとおり。

$$a = \frac{\sum Ni a_i}{N} \text{ より}$$

$$\Delta a = \frac{\sum (Ni + \frac{\Delta Ni}{2}) \Delta a_i}{N + \Delta N} + \frac{\sum (a_i + \frac{\Delta a_i}{2} - \bar{a}) \Delta Ni}{N + \Delta N}$$

「労働力率変化効果」      「配偶関係別人口構成変化効果」

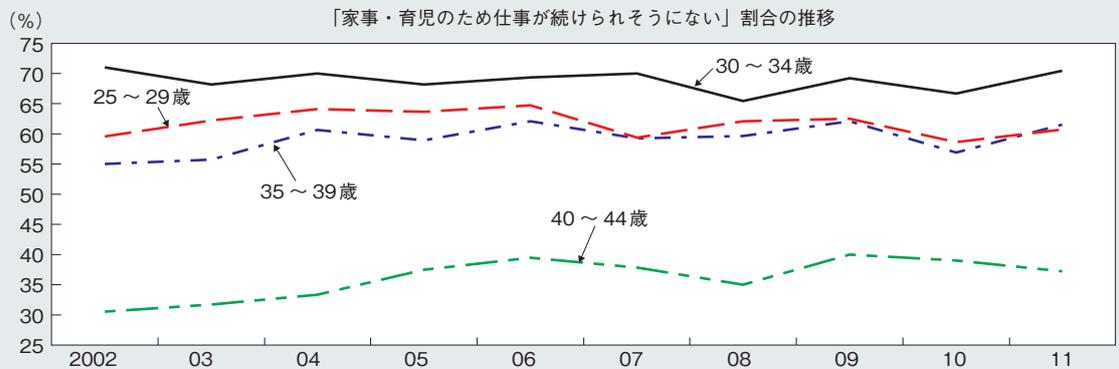
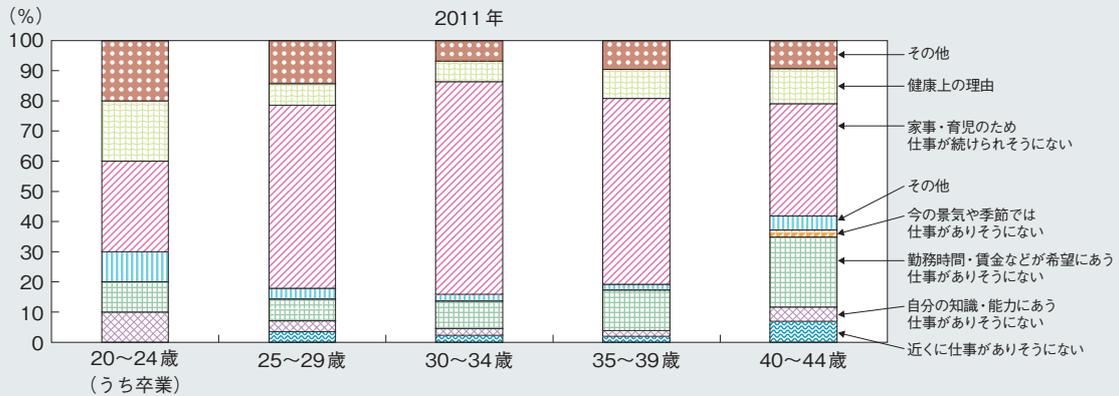
N: 15歳以上人口 a: 労働力率 (□は配偶関係計、添字iは配偶関係別を表す)

3) 2011年は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の値。

39歳層は緩やかな上昇、40～44歳層は上昇傾向にある。こうしたことから、40～44歳層では、晩婚化、晩産化が進み、子育て時期が遅くなったことの影響がこの10年間の労働力率の低下に影響していることがうかがえる。

第3-(1)-41図 年齢階級別・非求職理由別就業希望者の割合(女性)

- 就業を希望しながらも求職活動を行っていない女性について、非求職理由をみると、子育て世代はいずれも「家事・育児のため仕事が続けられそうにない」が最も多くなっている。
- 同理由の時系列推移をみると、25～29歳層及び30～34歳層は概ね横ばい傾向であるのに対し、35～39歳層はゆるやかな上昇、40～44歳層は上昇傾向にある。



資料出所 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」  
 (注) 1) 2011年は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国結果。  
 2) 数値は年平均値で、各理由の合計に対する割合。

● 増加する女性雇用者数

女性の就業者数については、1990年代以降ほぼ横ばいで推移している。こうした中、雇用者数については、男性は1990年代後半以降頭打ちの状況にあるが、女性はほぼ一貫して増加しており、2011年の雇用者数は2,335万人、雇用者総数に占める女性の割合は42.7%といずれも過去最高となっている(付3-(1)-21表)。

● 第三次産業化の進展に伴い女性の雇用者は増加

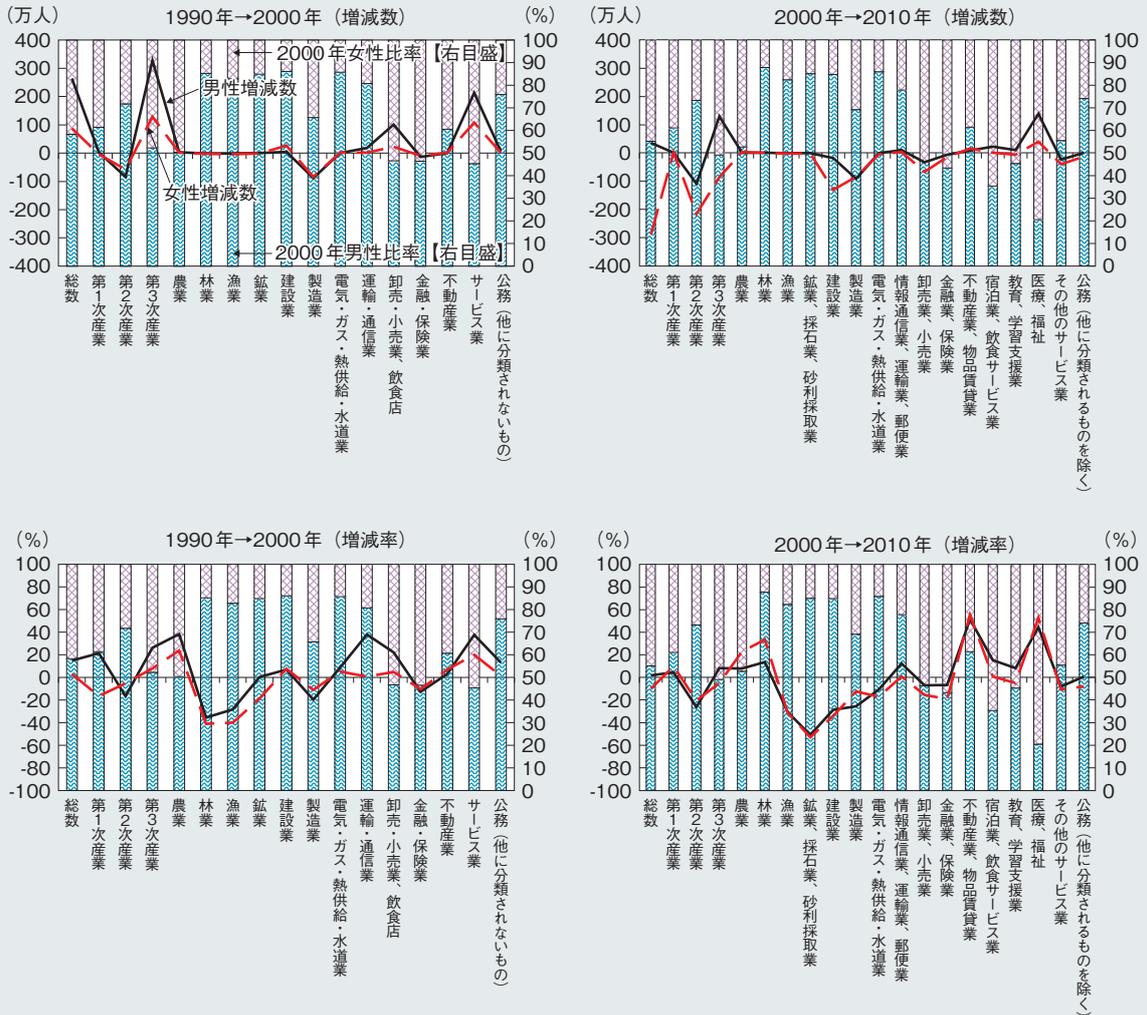
第3-(1)-42図により、性・産業別の雇用者数の動向をみると、女性の雇用者数は、1990年から2000年にかけて、女性の割合が高いサービス業や卸売・小売業、飲食店などの第三次産業での増加によって増加している。2000年から2010年にかけては、増加幅は縮小したものの、第三次産業のうち医療、福祉での増加によって増加している。このように、女性の雇用者数は、第三次産業化の進展に伴い増加していることがうかがえる。一方、男性の雇用者数は、1990年から2000年にかけては、製造業での減少をサービス業など第三次産業での増加によって補っていたが、2000年から2010年にかけては、製造業、建設業の減少が大きく、全体として減少している。

● 非正規雇用者数の増加により女性の雇用者は増加

第3-(1)-43図により、男女別に雇用形態別雇用者数の推移をみると、非正規雇用者の増加は、男性よりも女性において顕著であり、2012年1～3月期の女性の非正規雇用者数(1,242万人)は、

第3-(1)-42図 性・産業別雇用者数の動向

○ 女性の雇用者数の増加の背景には、サービス業など女性の割合が高い産業において就業者が大きく増加していることが影響している。



資料出所 総務省統計局「国勢調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 1990年と2000年は第10回改定日本標準産業分類の大分類を基にしている。2000年は第11回改定日本標準産業分類の大分類(組替集計結果)を、2010年は第12回改定日本標準産業分類の大分類を基にしているため、厳密には接続しないが、便宜上、以下のとおり整理して作成。  
 ・鉱業(第11回改定)＝鉱業、採石業、砂利採取業(第12回改定)  
 ・情報通信業、運輸業、郵便業＝情報通信業＋運輸業(第11回改定)＝情報通信業＋運輸業、郵便業(第12回改定)  
 ・卸売・小売業(第11回改定)＝卸売業、小売業(第12回改定)  
 ・金融・保険業(第11回改定)＝金融業、保険業(第12回改定)  
 ・不動産業(第11回改定)＝不動産業、物品賃貸業(第12回改定)  
 ・飲食店、宿泊業(第11回改定)＝宿泊業、飲食サービス業(第12回改定)  
 ・その他のサービス業＝複合サービス事業＋サービス業(他に分類されないもの)(第11回改定)  
 ＝学術研究、専門・技術サービス業＋生活関連サービス業、娯楽業＋複合サービス事業＋サービス業(他に分類されないもの)(第12回改定)

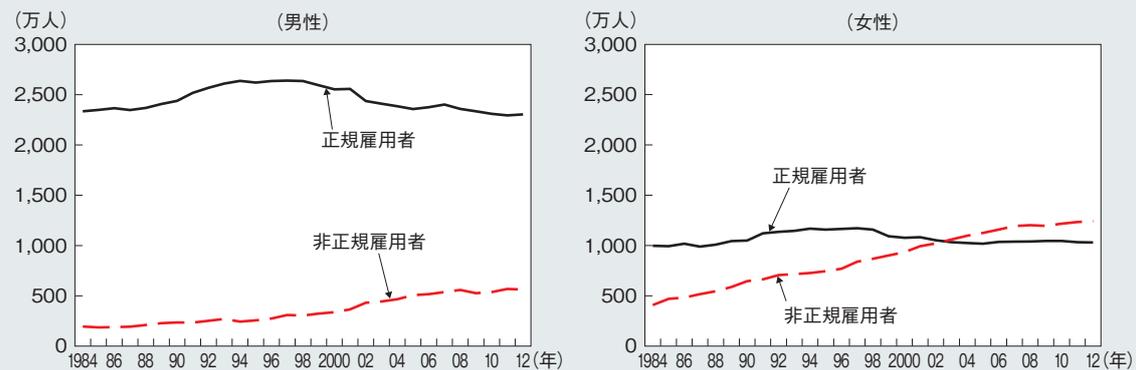
男性(563万人)の2.2倍となっている。一方、正規雇用者数は、1997年2月の1,172万人をピークに減少した後、2003年以降はおおむね横ばいとなり、2012年1～3月期で1,031万人となっている。これは1990年2月(1,050万人)を下回る数字であり、この20年余りの期間において、女性においても正規雇用者数は増加していない。

● 縮小しているものの、国際的にみると依然大きい男女間賃金格差

以上、女性の就業状況について、量的側面を中心にみてきたが、労働条件の一つである賃金について

第3-(1)-43図 性・雇用形態別雇用者数の推移

○ 非正規雇用者数の増加により女性の雇用者数は増加。

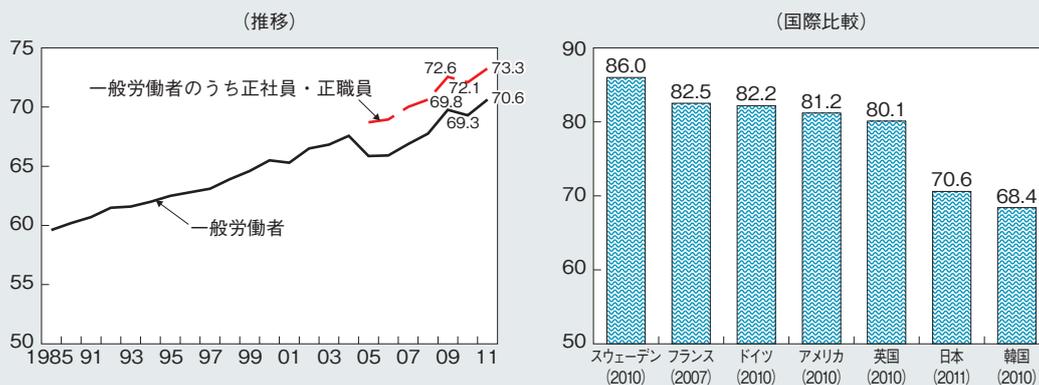


資料出所 総務省統計局「労働力調査特別調査」(2月調査)(1984年～2001年)、「労働力調査(詳細集計)」(2002年～2012年)より作成。

(注) 1) 2011年は総務省による補完推計値。  
2) 2012年は1～3月期平均。

第3-(1)-44図 男女間賃金格差の推移と国際比較

○ 男女間賃金の格差は長期的には縮小傾向にあるが、国際的にみると依然その水準は低い。



資料出所 日本：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、その他：(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2012」

(注) 1) 日本について、「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。なお、「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。また、「正社員・正職員」は、事業所で正社員・正職員とする者をいう。  
2) 日本は、企業規模10人以上を対象としている。  
3) 日本の男女間賃金格差は、男性の所定内給与額を100とした場合の女性の所定内給与額。  
4) 国際比較について、原則、全産業の賃金額。労働者の範囲は国により異なる場合がある。フランスは2007年値の時間当たり賃金。

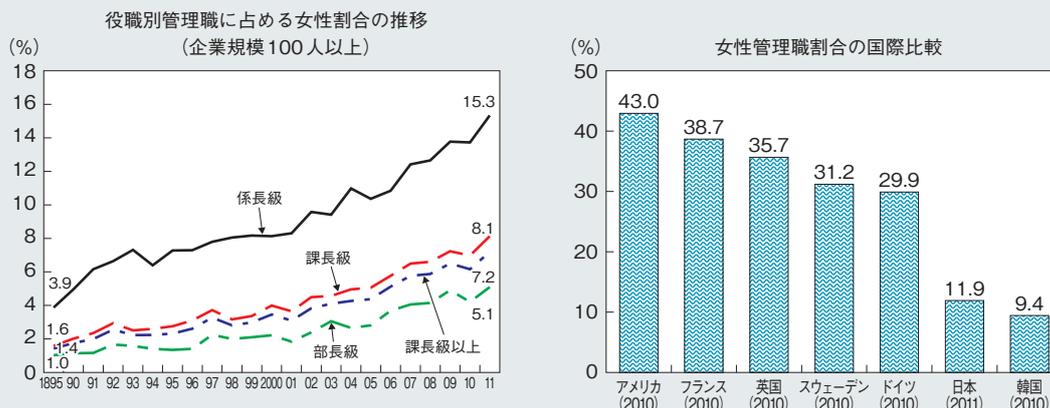
て、男女間の格差をみてみよう。

第3-(1)-44図により、一般労働者の男女間賃金格差をみると、男性の賃金を100とした場合、女性の所定内給与額は正社員・正職員と正社員・正職員以外の合計では70.6、正社員・正職員のみでは73.3となり、長期的にみると数値は上昇しており、男女間賃金格差は縮小傾向にある。しかし、国際的にみると、フランス、ドイツ、アメリカ、英国では80強の水準となっており、日本は依然低い水準にあるといえる。

この格差について、学歴や年齢、勤続年数、職階(部長、課長、係長などの職階)といった賃金格差を生むと考えられる要因ごとに、男女の労働者構成が同じと仮定した場合に、どれだけ格差が縮小

第3-(1)-45図 女性管理職割合の推移と国際比較

○ 管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的にみると依然その水準は低い。



資料出所 日本の役職別管理職に占める女性割合の推移については、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」国際比較については、日本は総務省統計局「労働力調査」、その他は(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2012」

(注) 1) 国際比較における「管理職」は、管理的職業従事者をいう。  
2) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

するかを分析する<sup>181</sup>と、職階による縮小効果が9.3ポイントと最も大きく、調整後は82.3となる。また、勤続年数による縮小効果も5.2と次いで大きく、調整後は75.8となる(付3-(1)-22表)。

男女の賃金格差に最も影響の大きい職階に関して、第3-(1)-45図により、日本の管理職に占める女性割合の推移をみると、長期的には上昇傾向にあるが、国際的には依然低い水準にある。男女間の賃金格差の縮小の観点からも、女性のキャリア形成支援や公正・透明な賃金制度・人事評価制度の整備などポジティブ・アクション<sup>182</sup>の推進が重要である。

● 未婚者の約6割は、出産後も仕事を続けることを想定

次に、職階に続いて、男女の賃金格差に影響を与える勤続年数に関し、女性の継続就業に係る意識をみてみよう。

第3-(1)-46図により、18~34歳の未婚女性の理想とするライフコースと予定するライフコースをみると<sup>183</sup>、いずれも「再就職コース」の割合が最も高く、次いで「両立コース」が高くなっている。1987年以降の推移をみると、理想については、1990年代に「専業主婦コース」が低下して、「両立コース」が上昇したが、その後は大きな変化はない。一方、予定については、「専業主婦コース」の低下が現在まで続いており、2010年には初めて1割を下回った。代わって、「両立コース」及び「非婚就業コース」の上昇傾向が続いている。また、結婚し、子どもを持った後も就業することを予定している者<sup>184</sup>(「再就職コース(36.1%)」及び「両立コース(24.7%)」)は約6割と多くなっている。なお、予定の「両立コース」は上昇傾向にあるものの、理想(30.6%)と比較するとまだ割合は低く、両立に向けた環境整備の充実が必要である。

● 継続就業の長期的推移

続いて、継続就業の現状をみてみよう。

第3-(1)-47図により、一般労働者の勤続年数をみると、女性一般労働者の勤続年数は正社員で

181 厚生労働省「平成23年版働く女性の实情」参照。

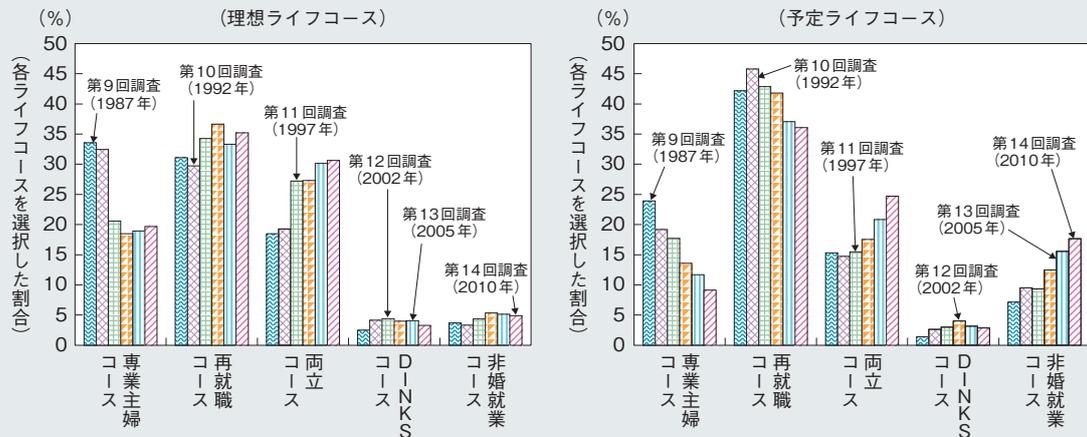
182 「ポジティブ・アクション」とは固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から男女労働者の間に事実上生じている格差の解消のために個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいう。

183 「再就職コース」、「両立コース」、「専業主婦コース」等の定義は、第3-(1)-46図の注3を参照。

184 このほか、結婚や子どもを持つことはしないという選択肢もあることに留意。

第3-(1)-46図 未婚女性のライフコース(理想と予定)

○ 未婚女性の理想とするライフコース、予定するライフコースのいずれも「再就職コース」、「両立コース」の割合が高い。

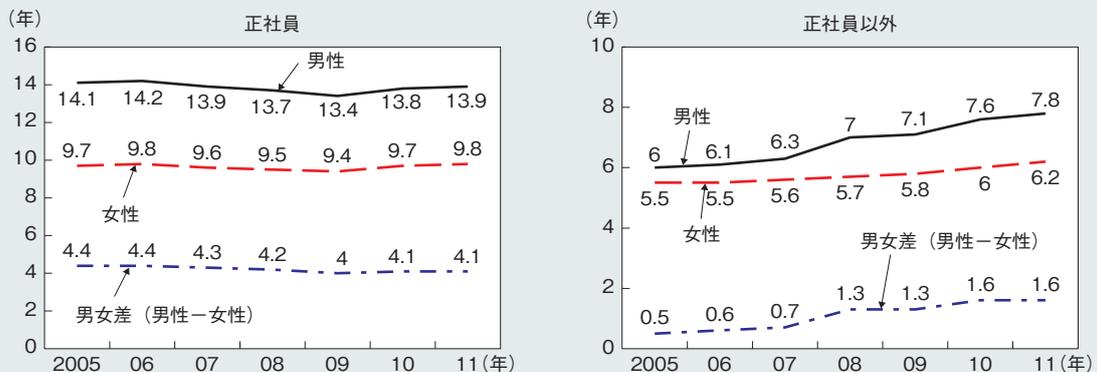


資料出所 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査(独身者調査)」(2010年)

- (注) 1) 調査の対象者は、18～34歳の未婚者。  
 2) 理想ライフコースは調査対象者が理想とする人生のタイプ、予定ライフコースは調査対象者が実際になりそうだと考える人生のタイプである。  
 3) 各ライフコースの定義は、以下のとおり。  
 ・専業主婦コース：結婚し子どもを持ち、結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない  
 ・再就職コース：結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ  
 ・両立コース：結婚し子どもを持つが、仕事も一生続ける  
 ・DINKSコース：結婚するが子どもは持たず、仕事を一生続ける  
 ・非婚就業コース：結婚せず、仕事を一生続ける

第3-(1)-47図 雇用形態別一般労働者の平均勤続年数の推移

○ 女性一般労働者の勤続年数は正社員でおおむね横ばい。正社員以外で長期化の傾向。



資料出所 日本：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

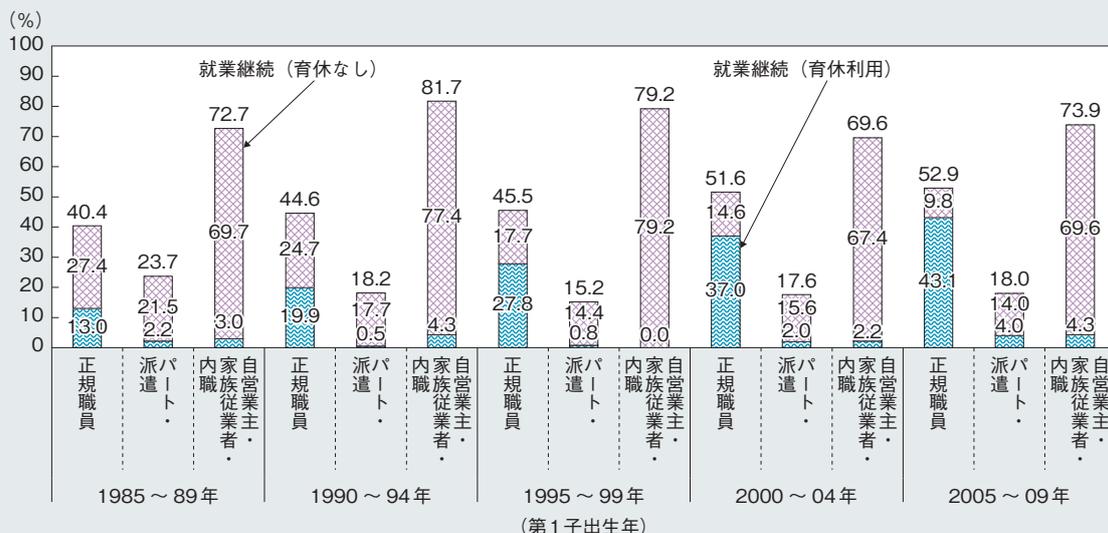
- (注) 1) 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。なお、「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。また、「正社員・正職員」は、事業所で正社員・正職員とする者をいう。  
 2) 企業規模10人以上を対象としている。

はおおむね横ばい、正社員以外では長期化の傾向にある。男性と比較すると、正社員、正社員以外いずれも女性の方が短い関係が続いており、特に正社員以外では、男性の勤続年数の長期化の度合いの方が大きく、両者の差は拡大している。

第1子出産前後の妻の継続就業割合について長期的な推移をみると、出産前の有職割合は1980年代後半の61.4%から2000年代後半の70.7%へと上昇しているものの、出産後も継続就業する割合は、出産前の有職割合を100とすると、1980年代後半の39.0%、2000年代後半の38.0%と横ばい

第3-(1)-48図 第1子出産前後の妻の継続就業率・育児休業利用状況(第1子出生年別・就業形態別)

○ 第1子出産前後の妻の勤続就業率について、正規職員は上昇。パート・派遣は1990年代以降20%を下回っている。



資料出所 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」(2010年)

- (注) 1) 初婚どうしの夫婦について、第12回(2002年)～第14回(2010年)調査の第1子が1歳以上15歳未満の夫婦を合わせて集計。  
 2) 妊娠時に就業していた妻に占める出産後に就業を継続していた妻の割合。  
 3) 出産前後の就業経歴  
 就業継続(育休利用) - 妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業  
 就業継続(育休なし) - 妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業

で推移しており<sup>185</sup>、第1子出産前後の妻の継続就業は、依然として低い状況にある。

第3-(1)-48図により、就業形態別にみると、正規は上昇しているが、パート・派遣は1990年代に低下し、2000年代に若干上昇しているものの20%を下回っている。また、育児休業の利用状況<sup>186</sup>をみると、正規は育児休業の利用による継続就業が進んでいる。一方、パート・派遣の育児休業の利用割合は、1990年代に低下した後、2000年代にわずかに上昇しているものの正規に比べ低い水準にとどまっており、パート・派遣などの非正規労働者の育児休業の取得を促進することは今後の課題である。

● 非正規の方が出産前に仕事を続ける意欲があっても離職している割合が高い

第3-(1)-49図により、2002年から2010年の8年間に出産し、出産前に仕事をしていた妻の就業継続意欲をみると、出産後に仕事を続けると考えている者の割合は、出産前の就業形態が正規の者は47.5%、非正規の者は23.4%、一方、仕事を辞めると考えている者の割合は、正規の者は28.6%、非正規の者は42.2%となっている。

実際に、出産後の就業継続の状況を見ると、正規の者は、勤め先や就業形態等が変わらない「同一就業継続」の者が57.7%、転職して就業している者が2.1%と約6割が就業している。一方、非正規の者は、同一就業継続の者が19.5%、転職して就業している者が2.3%と就業者は約2割、離職した者が約8割となっている。

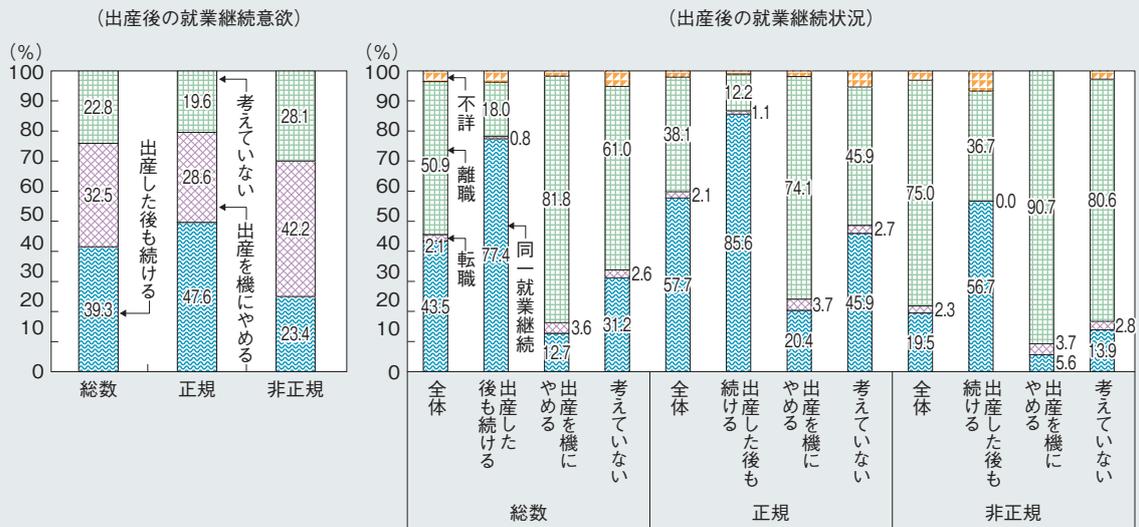
また、就業継続意欲別に就業継続の状況を見ると、正規・非正規ともに出産した後も仕事を続けると考えていた者に就業者が多く、出産を機に辞めると考えていた者に離職者が多くなっており、出産

185 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」(2010年)による。なお、本節コラム「日本再生戦略及び社会保障・税一体改革における就労促進及びディーセント・ワーク」のとおり、新成長戦略における目標は55%である。

186 育児休業取得率の推移は、付3-(1)-27表参照。

第3-(1)-49図 出産後の就業継続意欲と就業形態別にみた継続就業の状況

○ 出産前には、出産後も仕事を続けると考えていた者について、出産後に就業している者の割合をみると、非正規の者は正規の者に比べて低くなっている。



資料出所 厚生労働省「第9回21世紀成年者縦断調査」  
 (注) 1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③④に該当するこの8年間(2002～2010年)に子どもが生まれた同居夫婦である。  
 ①第1回調査から第9回調査まで双方が回答した夫婦  
 ②第1回調査時に独身で第8回調査までの間に結婚し、結婚後第9回調査まで双方が回答した夫婦  
 ③第1回調査時に子どもなしの夫婦  
 ④出産前調査時に妻が仕事ありであった夫婦  
 2) 出産後の就業継続意欲は、第1回調査から第4回調査までに出産した者は第1回調査時の、第5回調査から第7回調査までに出産した者は第4回調査時の、第8回調査から第9回調査までに出産した者は第7回調査時の状況である。また、上記就業継続意欲の該当調査回に妻が仕事あり以外、及び妻の子どもをもつ意欲が絶対欲しくないの夫婦を除く。  
 3) 「正規」「非正規」は、出産前調査時の状況である。  
 4) 総数には、出産後の就業継続意欲不詳を含む。  
 5) 8年間で2人以上出生ありの場合は、第1子について計上している。

前の意欲が出産後の就業継続に影響している傾向は同様である。しかし、非正規では、出産前には仕事を続けると考えていたにもかかわらず、出産後に就業している者の割合が、正規に比べて低くなっており、出産前の意欲とのギャップが大きくなっている。

● 退職理由

第3-(1)-50図により、末子妊娠時の退職理由をみると、正社員では「家事・育児に専念するため、自発的に辞めた」が最も割合が高くなっているが、「就業時間が長い、勤務時間が不規則」「勤務先の両立支援制度が不十分だった」など、就業を継続するにあたっての両立の難しさにより退職した者も多いことがわかる。非正社員では「家事・育児に専念するため、自発的に辞めた」が約半数と特に割合が高くなっており、あらかじめ、出産後は家事・育児に専念する考えを持つ者も多いことがうかがえる。

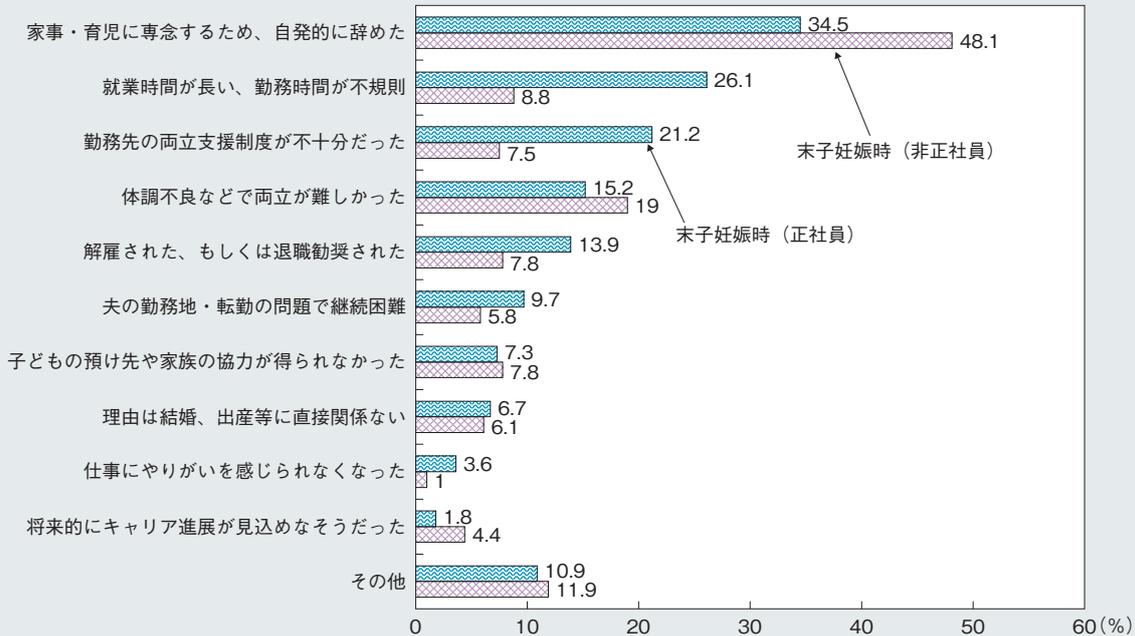
● 夫の家事・育児の関わり方

ここで、妻だけでなく、夫の家事・育児の関わり方をみてみよう。

子育て期と考えられる25～44歳層の男女の1週間の就業時間をみると、男性は、週60時間以上就業している者の割合が、いずれの年齢層も2011年で2割弱であり、2006年より若干低下しているものの、依然高い状況にある。一方、女性は、約3割から半数が週35時間未満の短時間の就業となっており、男女の就業時間には大きな差がある(付3-(1)-23表)。

第3-(1)-50図 末子妊娠時の就業形態別末子妊娠時の退職理由

○ 末子妊娠時の退職理由は、自発的理由のほか、正社員では就業時間の長さや両立支援制度が不十分であることの割合が高い。

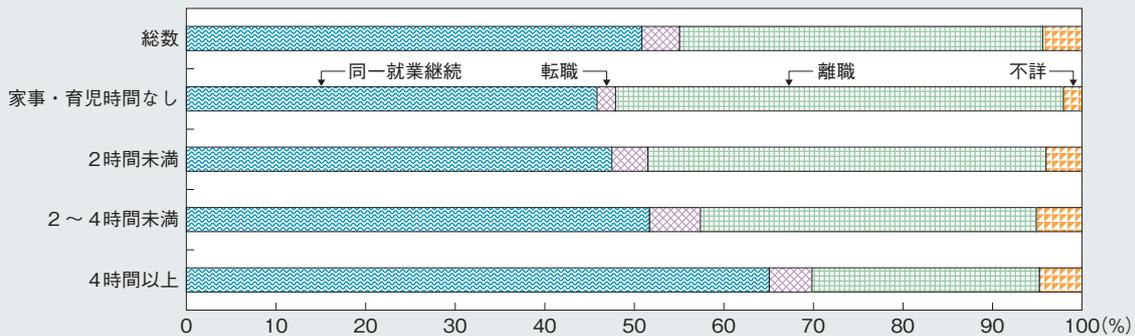


資料出所 厚生労働省委託三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査（労働者アンケート調査）」（2011年度）

- (注) 1) 複数回答。  
 2) 集計対象は、①から③の者  
 ①末子を妊娠中に退職した。  
 ②末子の産前産後休業中、又は産休復帰後まもない時期に退職した。  
 ③末子の育児休業中、又は育児休業間もない時期に退職した。

第3-(1)-51図 夫の家事・育児時間別妻の継続就業状況

○ 子どもが生まれた夫婦について、出産後、夫の平日の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業の割合は高くなっている。



資料出所 厚生労働省「第8回21世紀成年者縦断調査」

- (注) 1) 調査年は2009年。  
 2) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当するこの7年間に子どもが生まれた同居夫婦である。  
 ①第1回調査から第8回調査まで双方が回答した夫婦  
 ②第1回調査時に独身で第7回調査までの間に結婚し、結婚後第8回調査まで双方が回答した夫婦  
 ③妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者  
 3) 7年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。  
 4) 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

こうした中で、第3-(1)-51図により、子どもが生まれた夫婦について、出産後の夫の家事・育児時間別の妻の就業継続状況をみると、夫の平日の家事・育児時間が長いほど、妻の就業継続の割合が高くなっている。6歳未満の子どもをもつ夫の家事・育児関連に費やす時間は、国際的にみて低い水準となっており（付3-(1)-24表）、女性が継続就業できるよう、男性がより家事・育児を行うことは重要である。

また、男性自身も多くは、仕事とともに家庭生活や地域・個人の生活を優先させたいという希望を持っているにもかかわらず仕事を優先している状況にあり、育児休業制度については、約3割の男性正社員が利用したいと思っているにもかかわらず、実際の男性の育児休業取得率<sup>187</sup>は2011年で2.63%と依然低水準となっていることを踏まえると、男女ともに、ワーク・ライフ・バランスの実現を図ることが重要である（付3-(1)-25~27表）。

なお、子どもがいる夫婦は、夫の休日の家事・育児時間が長くなるほど、第2子以降の生まれる割合が高くなる傾向（付3-(1)-28表）にあり、男性の家事・育児時間の増加は少子化対策の観点からも重要と考えられる。

### ● 子育て後の再就職により高まる女性の非正規雇用者比率

子育て期の女性に短時間就業者が多いことは前にみたとおりであるが、就業形態について、年齢階級や出産前後での変化をみてみよう。

第3-(1)-52図により、年齢階級別に雇用形態別雇用者割合の推移をみると、男女ともに15~24歳層を除く全ての年齢層で正規雇用者の割合が低下傾向にある。こうした中で、女性の年齢の上昇に伴う雇用形態をみると、34歳までと35歳以上とは大きく傾向が異なっている。2011年の正規雇用者割合は、25~34歳層の59.0%から35~44歳層の45.0%に大きく低下する一方、パート・アルバイト割合は、25~34歳層の26.5%から35~44歳層の42.2%に大きく上昇しており、子育て期を経て高まっている。

第3-(1)-53図により、2001年に出生した子の母について出産前とその後経年の就業状況の変化をみても、パート・アルバイトについて、出産半年後（第1回調査時点）では3.6%であったのが、子どもが9歳の時点（第9回調査時点）では36.8%と大幅に上昇しており、再就職の多くがパート・アルバイトとなっていることがうかがえる。

第3-(1)-54図により、有期契約労働者の女性が現在の就業形態を選択した理由をみると、既婚（子どもあり）では、「家庭の事情（家事、育児、介護等）や他の活動（趣味、学習等）と両立しやすいから」「自分の都合の良い時間に働けるから」「家計の補助、学費等を得たいから」が多くなっている。

しかし、第3-(1)-55図により、子育て期の正社員以外の女性が正社員になりたい理由を年齢階級別にみると、いずれの年齢階級においても「より多くの収入を得たいから」「正社員の方が雇用が安定しているから」のどちらかが最も割合が高くなっている。「家事・育児・介護等の制約がなくなる（なくなった）から」が40歳以降の子育て期の後半に大きく上昇していることから、子育て期における家事・育児・介護等の負担が、女性が再就職する際に正社員以外を選択する理由となっている可能性もうかがわれる。

### ● 企業の取組状況

以上、労働者側から女性の就業をめぐる状況を見てきたが、企業の取組状況を見てみよう。

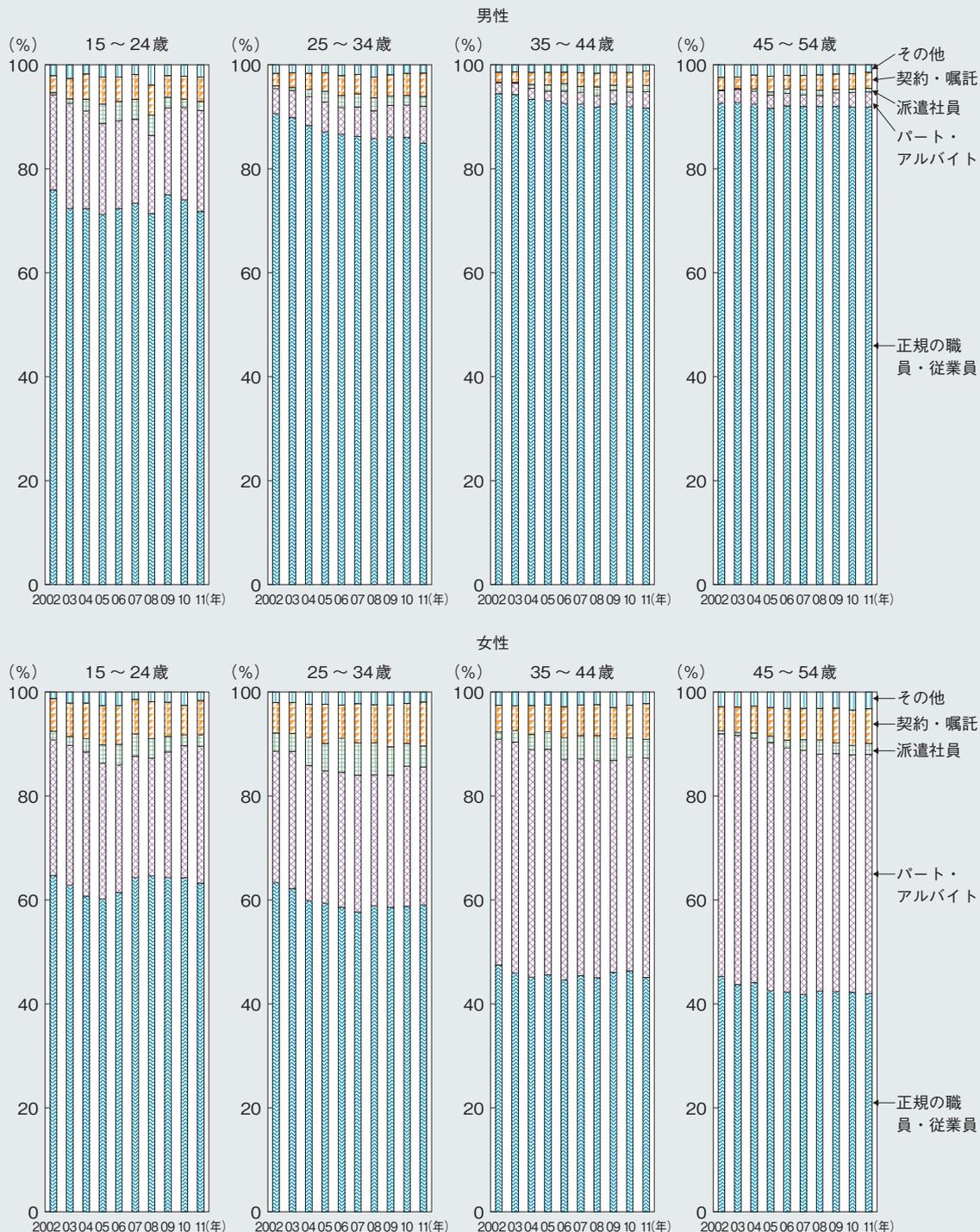
ポジティブ・アクションの取組状況を見ると、2011年度に「取り組んでいる」企業割合<sup>188</sup>は31.7%、

<sup>187</sup> 本節のコラム「日本再生戦略及び社会保障・税一体改革における就労促進及びディーセント・ワーク」のとおり、新成長戦略における目標は13%である。

<sup>188</sup> ポジティブ・アクション取組企業の割合は、「子ども・子育てビジョン」、「第3次男女共同参画基本計画」における目標は2014年度で40%超である。

第3-(1)-52図 男女別、年齢階級別にみた雇用形態別雇用者割合の推移

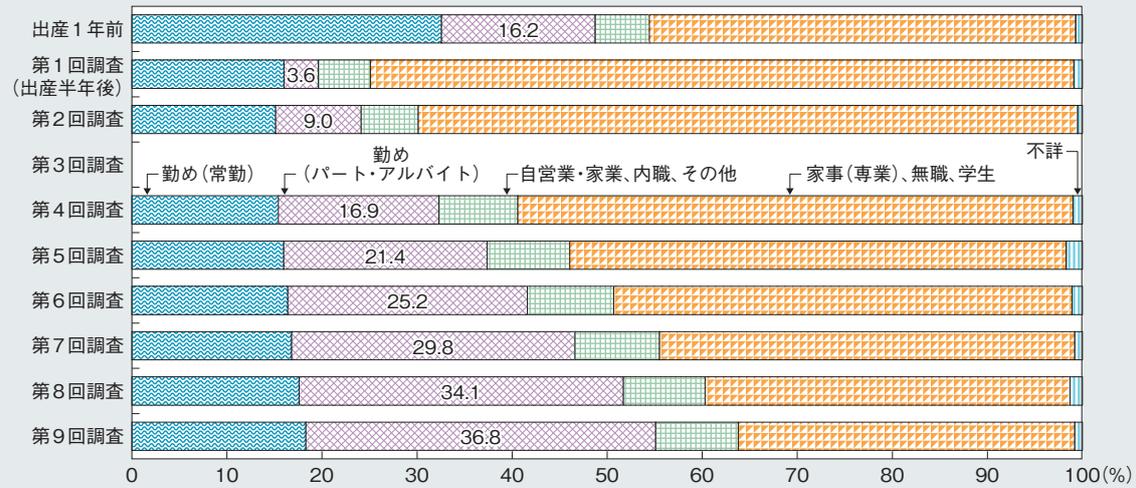
○ 2011年の女性の正規雇用者割合は、35歳以上になると大きく低下する一方、パート・アルバイト割合は大きく上昇。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」  
 (注) 1) 数値は年平均値で、各雇用形態の内訳の合計（役員を除く）に対する割合。  
 2) 15～24歳は在学中を除く。  
 3) 2011年は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の数値。

第3-1-53図 出産前後の母の就業形態の変化

○ パート・アルバイトの割合は、出産半年後（3.6%）から子どもが9歳の時点（36.8%）で大幅に上昇。

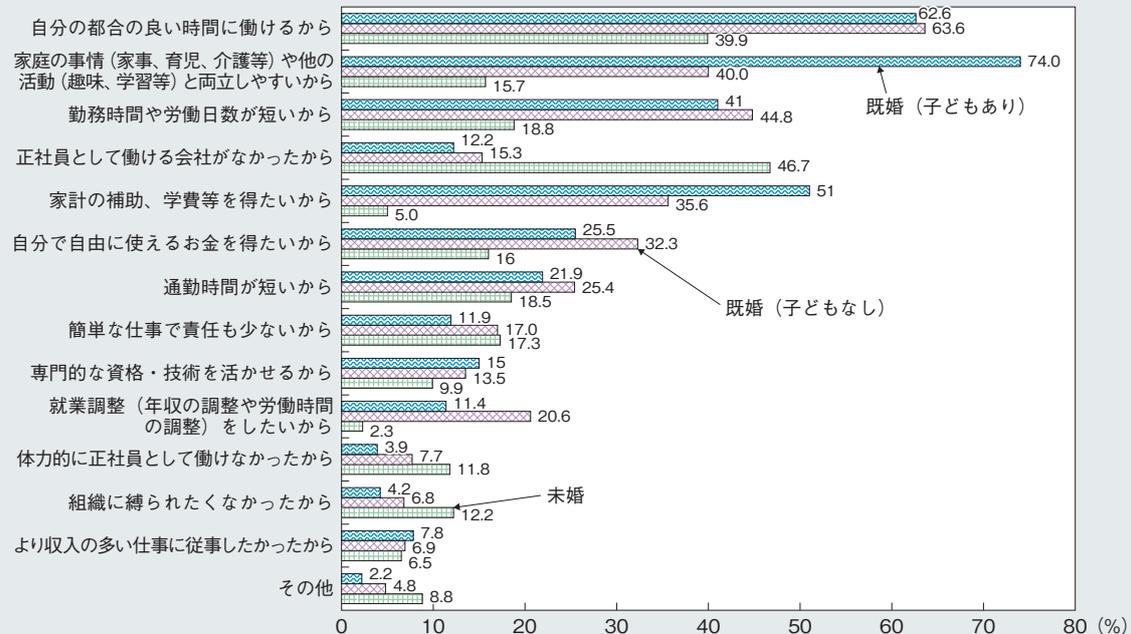


資料出所 厚生労働省「21世紀出生児縦断調査」(2010年)

- (注) 1) 調査対象は、2001年に出生した子であり、調査回における対象児の年齢は、第1回調査：月齢6か月、第2回調査：1歳6か月、第3回調査：2歳6か月、第4回調査：3歳6か月、第5回調査：4歳6か月、第6回調査：5歳6か月、第7回調査：7歳（小学校1年生）、第8回調査：8歳（小学校2年生）、第9回調査：9歳（小学校3年生）である。
- 2) 第1回調査から第9回調査まですべて回答を得た者（総数31,320）のうち、ずっと「母と同居」の者（総数30,847）を集計。
- 3) 第3回調査は母の就業状況を調査していない。

第3-1-54図 女性有期契約労働者の就業形態の選択理由

○ 既婚（子どもあり）の女性有期契約労働者は、「家庭の事情や他の活動と両立しやすい」「自分の都合の良い時間に働ける」「家計の補助、学費等を得たい」などを理由に現在の就業形態を選択。

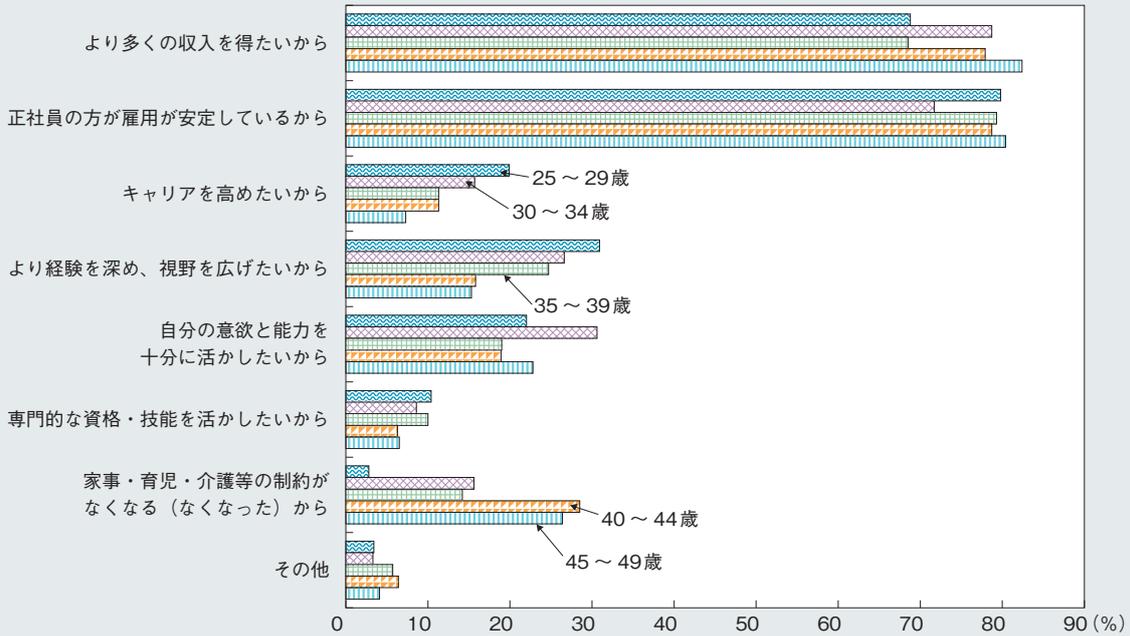


資料出所 厚生労働省委託三菱UFJリサーチ&コンサルティング「期間雇用者が育児休業等を取得しやすい職場づくり事業（労働者アンケート調査）」(2010年)

(注) 複数回答

第3-(1)-55図 子育て期の正社員以外の女性が正社員になりたい理由

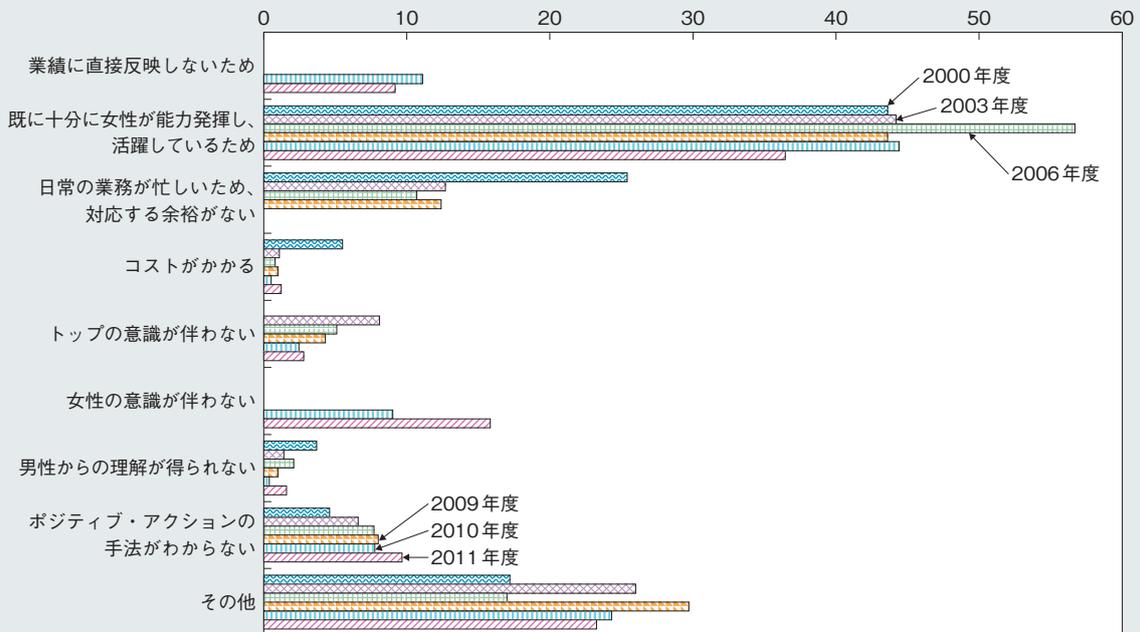
○ 40歳以降の子育て期の後半には、「家事・育児・介護等の制約がなくなる（なくなった）から」正社員になりたいとする正社員以外の女性の割合が大きく上昇。



資料出所 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（2010年）

第3-(1)-56図 ポジティブ・アクションに取り組まない理由別企業割合

○ ポジティブ・アクションに取り組まない理由は、「既に女性は十分に活動している」の割合が特に高いが、「女性の意識が伴わない」「業績に直接反映しない」「ポジティブ・アクションの手法がわからない」といった理由もある。



資料出所 厚生労働省「雇用均等基本調査」

- (注) 1) 常用労働者30人以上規模の企業の集計結果。  
 2) 2011年度は、岩手県、宮城県及び福島県は除く。  
 3) 「業績に直接反映しないため」及び「女性の意識が伴わない」は、2009年度調査以前においては選択肢なし。「日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない」は、2010年度調査においては選択肢なし。「コストがかかる」は、2003年度調査以前においては「コストの上昇につながる」。「トップの意識が伴わない」は、2000年度調査においては選択肢なし。

「今後、取り組むこととしている」企業割合は15.1%となり、過去最高となった（付3-(1)-29表）。

これらの割合は、企業規模が小さいほどその割合が低くなっているが、第3-(1)-56図により、ポジティブ・アクションに取り組まない理由をみると、「既に女性は十分に活躍していると思うため」が特に割合が高くなっている。一方、「女性の意識が伴わない」「業績に直接反映しないため」といった理由も一定程度あるとともに、「ポジティブ・アクションの手法がわからない」の割合は低下していない状況にあり、推進に向けた一層の取組が必要である。

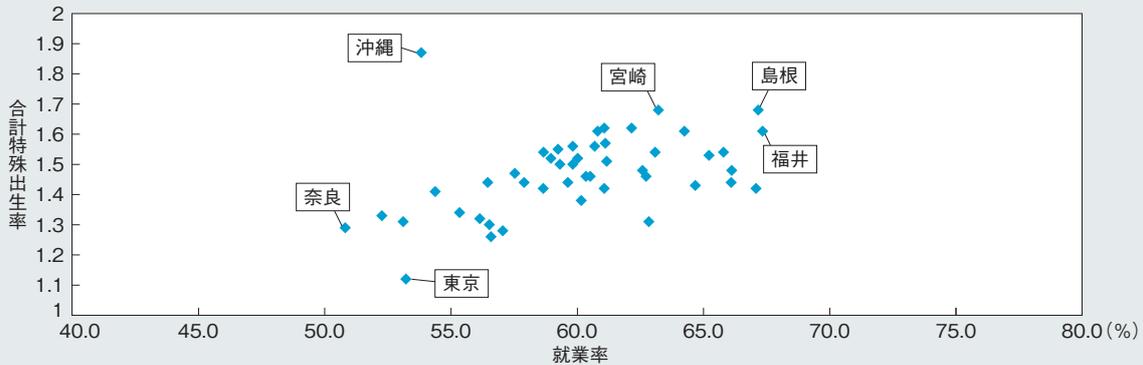
### ● 子育て支援に向けて

これまでみてきたとおり、女性が希望に沿った就業を実現していくためには、出産・子育て支援を含めた環境整備がポイントである。第3-(1)-57図により、女性（15～64歳）の就業率と合計特殊出生率との関係を見ると、就業率が高い都道府県ほど合計特殊出生率も高い傾向にある。

また、第3-(1)-58図により、0～5歳人口に対する保育所の定員数と女性有配偶者（15～39歳）

第3-(1)-57図 都道府県別の合計特殊出生率と女性就業率の関係

○ 女性（15～64歳）の就業率が高い都道府県ほど合計特殊出生率も高い傾向。

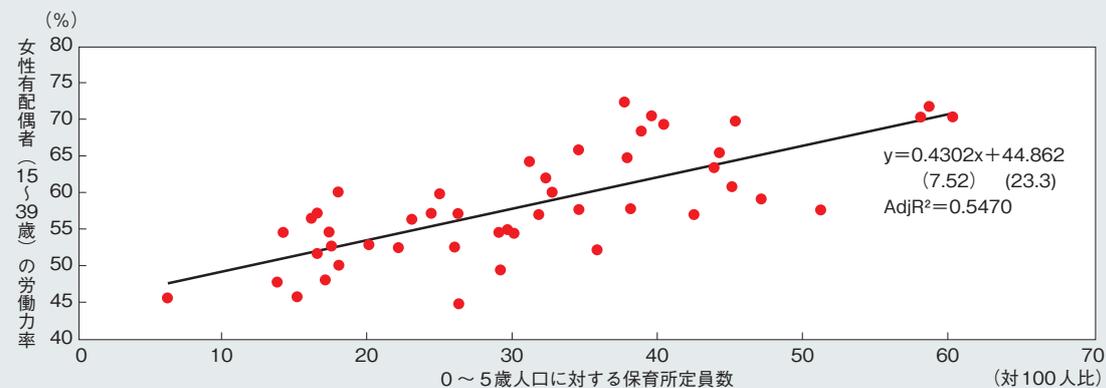


資料出所 厚生労働省「人口動態統計」、総務省統計局「国勢調査」

- (注) 1) 2010年の都道府県別合計特殊出生率と都道府県別女性就業率（15～64歳）をプロットしたもの。  
 2) 沖縄県についてダミー変数1、その他についてダミー変数0で回帰分析を行うと、以下の回帰式を得た。  
 回帰式下の（ ）内はt値。AdjR<sup>2</sup>=0.5031。  
 $(\text{合計特殊出生率}) = 0.0187 \times (\text{15～64歳の女性就業率}) + 0.5265 \times (\text{沖縄ダミー}) + 0.3359$   
 (5.478) (5.426)

第3-(1)-58図 都道府県別の女性の労働力率と保育所定員数の関係

○ 保育の環境が整備されている都道府県ほど女性有配偶者が非労働力化しない傾向。



- 資料出所 厚生労働省「福祉行政報告例」、総務省統計局「国勢調査（2010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) 2010年の都道府県別の女性有配偶者（15～39歳）の労働力率と2010年の都道府県別0～5歳人口に対する2010年4月1日現在の都道府県別保育所定員数をプロットしたもの。  
 2) 回帰式下の（ ）内はt値。

の労働力率との関係を見ると、保育の環境が整備されている都道府県ほど女性有配偶者が非労働力化しない傾向にある。このような関係もみられ、女性が出産し、子育てをする際、就労か子育てかの二者択一を迫られるのではなく、就労しながら子育てができる環境を整備することが女性の就業参加にとって重要である。

こうした観点から、2010年1月に子ども・子育て支援の総合的な対策である「子ども・子育てビジョン」が閣議決定された。その中で、2010年度から2014年度までの5年間で目指すべき施策内容と具体的な数値目標が掲げられ、保育の充実やワーク・ライフ・バランスの推進などの取組を推進している。

また、これらに基づき、幼児期の学校教育・保育、地域の子ども・子育て支援を総合的に推進するため、「子ども・子育て支援法案」等関連3法案を2012年通常国会に提出した。その後、同3法案については、衆議院での審議過程において修正等を受け、6月26日の衆議院本会議において関連法案<sup>189</sup>が可決され、8月10日の参議院本会議において可決成立した。今後、質の高い幼児期の学校教育・保育の総合的な提供、保育の量的拡大・確保、地域の子ども・子育て支援の充実が期待される。

### ● 女性の活躍促進の経済への効果

女性の就業参加が進み、共働き世帯が増えているが（付3-(1)-30表）、専業主婦世帯と共働き世帯の家計を比較すると、共働き世帯の方が専業主婦世帯より収入が多く、消費支出も多い<sup>190</sup>。女性の活躍促進は、マクロにおける消費の増大にもつながると考えられる。

働く女性の活躍促進については、経済活性化の観点から、「女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議」においても議論された。同会議においては、厚生労働大臣等により、企業にとって、女性が出産後も継続就業した場合の方が退職してしまう場合より負担が小さいこと、女性の役員比率が高い企業ほど企業の経営指標も良い傾向にあること、また、労働者にとっても継続就業した場合と出産退職後にパート・アルバイトとして再就職した場合とでは生涯所得に2億円以上の差が生じること等の分析結果が示された<sup>191</sup>。

また、同会議は、日本の潜在力の最たるものは女性であり、女性の活躍は日本再生のために不可欠な課題であるとの認識のもと、政府として取り組むべき課題の整理を行い「行動計画」を取りまとめた（コラム参照）。行動計画は「日本再生戦略」に反映され、可能なものからすぐに取り組むとともに、年内に工程表を策定することとされた。

<sup>189</sup> 消費税収（国分）の充当先を、現在の高齢者3経費（基礎年金、老人医療、介護）から子育てや高齢者以外の医療にも拡げ、社会保障4経費（年金、医療、介護、子育て）とする「社会保障の安定財源の確保等を図る税制の抜本的な改革を行うための消費税法等の一部を改正する党の法律案」等を含む。

<sup>190</sup> 総務省統計局「全国消費実態調査」（2009年）によると、1か月あたりの実収入、可処分所得、消費支出について、専業主婦世帯はそれぞれ40.3万円、33.2万円、29.4万円であるのに対し、共働き世帯はそれぞれ53.0万円、44.1万円、33.9万円となっている。

<sup>191</sup> 第1回「女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議」（2012年5月）における厚生労働大臣資料、経済産業大臣提出資料、内閣府特命担当大臣（男女共同参画）提出資料等。

## 「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画 ～働く「なでしこ」大作戦～

女性の活躍を促進することで、様々な分野で経済を活性化する力とするため、①企業トップを含めた男性の意識改革、②思い切ったポジティブ・アクション、③公務員から率先して取り組む、という3つを柱とした「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画（働く「なでしこ」大作戦）が2012年6月に開催された前述の関係閣僚会議で取りまとめられた。

〈具体的施策の主なもの〉

- 女性の活躍推進の「見える化」総合プランの策定・推進
    - ・行政のウェブサイトを活用した経営トップの方針、企業の女性活躍の状況や向上のための取組について、企業の情報開示を促進する。
    - ・企業の女性活躍に関する指標等の公表に係る資本市場における企業の取組を促す方策について総合的な検討を行う。
  - 政府を挙げて企業や団体に直接的に働きかけ（「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」）
    - ・ポジティブ・アクションへの取組や情報開示を促進する。
  - 女性の起業・創業促進のための施策の推進
    - ・開業資金供給のための補助制度、経営面における「知識サポート」の仕組み等を創設する。
  - 子育て等でブランクのある女性の再就職を強力に支援
  - 女性が能力を最大限に発揮できるよう総合的な施策を実施
    - ・メンター（女性社員の相談・サポートをする社員）やロールモデル（キャリア形成での目標となる社員）を育成・支援する。
  - 男性の意識改革やポジティブ・アクションについて、公務員から率先して取り組むことによる民間の取組の促進
    - ・公務員男性の育児休業取得の目標達成に向けた工程表を策定する。
- これらの取組については2012年末までに工程表を策定し、政府全体で連携して取り組むこととなっている。

## 4 高齢者の就業の現状と課題

高齢化が進む中、労働力に占める高齢者の割合も上昇し、高齢者の意欲と能力をどう活用していくかについては、日本の経済活力の維持の観点からもさらに重要な課題となっている。

以下では、政策対応も含めた高齢者雇用の現状と課題について分析、整理する。

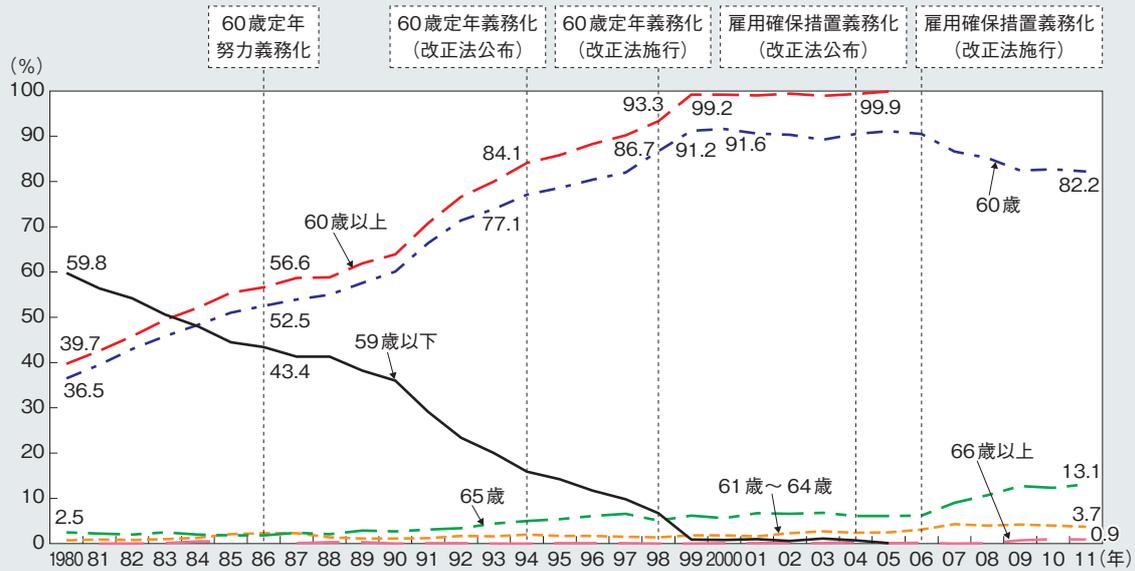
### ● 高齢者に係る雇用制度

高齢者の就労促進については、高齢化の進展や労働力人口の減少のほか、公的年金の支給開始年齢の引上げ等を踏まえ、これまで、様々な対策が講じられてきた。

第3-1-59図により、企業における定年年齢の推移をみると、一律定年制のある企業のうち60歳以上の定年年齢を定めている企業の割合は、1985年の55.4%から2005年には99.9%となっている。このうち、2011年の60歳定年の企業の割合は82.2%、65歳定年の企業の割合は13.1%と

第3-(1)-59図 企業における定年年齢の推移

○ 2011年において、一律定年制のある企業のうち、60歳定年の企業の割合は82.2%、65歳定年の企業の割合は13.1%となっている。



資料出所 厚生労働省「雇用管理調査」(2004年以前)、「就労条件総合調査」(2005年以降)

(注) 1) 一律定年制のある企業における定年年齢別企業割合

2) 2007年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、2008年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大。

なっている。

また、2006年に改正高年齢者雇用安定法が施行され、企業は、65歳までの高年齢者雇用確保措置(以下「雇用確保措置」という。)として、定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止のいずれかの措置を講ずることが義務化された。

厚生労働省「高年齢者雇用状況報告」<sup>192</sup>により、常時雇用する労働者が31人以上の企業における雇用確保措置を導入している企業の割合をみると、2011年には全企業の95.7%に達している<sup>193</sup>。このうち、定年の引上げの措置を講じた企業の割合は14.6%、継続雇用制度は82.6%、定年の定め廃止は2.8%となっており、継続雇用制度を導入している企業が多い。また、雇用確保措置を講じている企業のうち90.8%の企業が老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢の引上げ開始<sup>194</sup>に先駆けて雇用確保措置の上限年齢を65歳以上に設定している。残りの9.2%の企業も雇用確保措置の上限年齢を64歳としており、雇用確保措置はほぼ定着していると言える。また、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は47.9%、「70歳まで働ける企業」の割合は17.6%となっている。

### ● 高齢者の就業状況の推移

第3-(1)-60図により、高齢者の労働力率の推移をみると、55~59歳層については、1986年に60歳定年が努力義務化されたことを反映して、女性を中心に上昇傾向にある。60~64歳層については、男性は1990年前後に上昇したのを除いてゆるやかに低下傾向、女性は横ばいで推移していたが、2007~08年に男女ともに大きく上昇している。また、60~64歳層の完全失業率は、前掲第

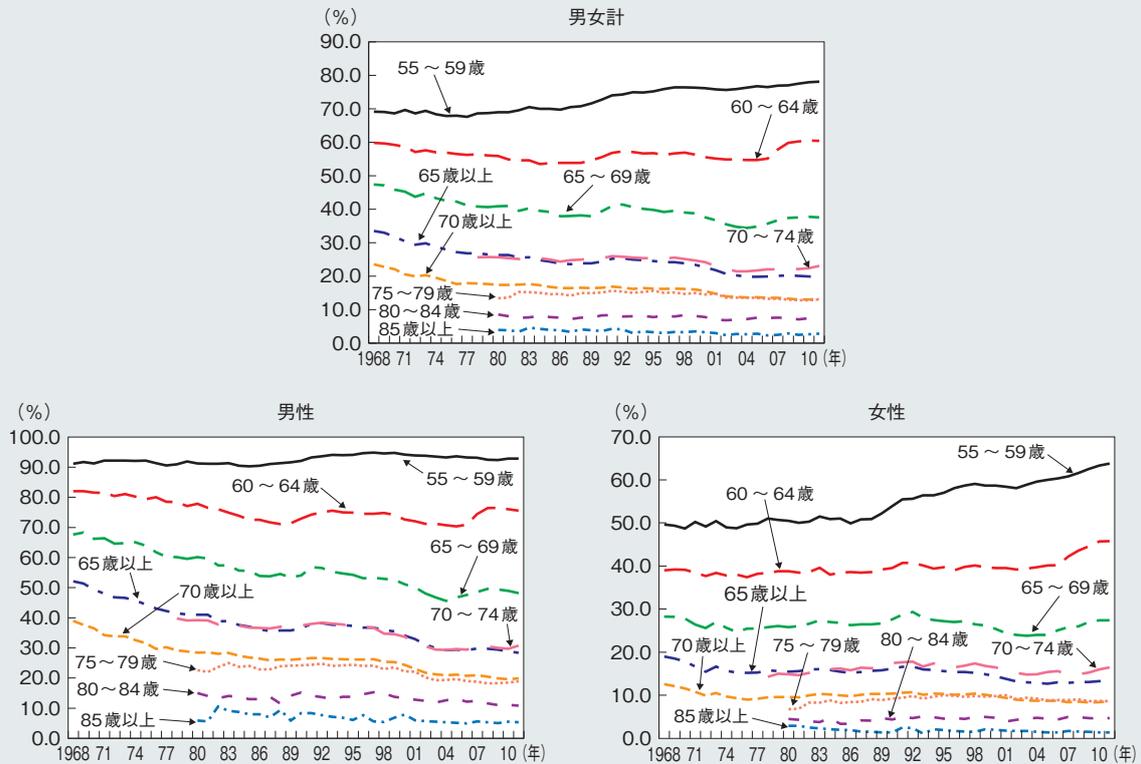
<sup>192</sup> 高年齢者雇用安定法に基づき、企業は、毎年6月1日現在の高齢者の雇用の状況を厚生労働大臣に報告する(集計対象は、全国の常時雇用する労働者が31人以上の企業)。

<sup>193</sup> 雇用確保措置は義務化されているが、実施していない企業は2011年で6,000社(31人以上規模企業)ある。こうした企業に対しては、各都道府県労働局、ハローワークにより個別指導を実施し、未実施の早期解消を図っている。

<sup>194</sup> 男性の厚生年金の支給開始年齢は、定額部分については、2001年4月に61歳となって以降、3年ごとに1歳ずつ上がり、2013年4月以降に65歳に、報酬比例部分については、2013年4月に61歳となって以降、3年ごとに1歳ずつ上がり、2025年4月以降に65歳となる。女性の場合は、5年遅れで、支給開始年齢が上がる。

第3-1-60図 高齢者の労働力率の推移(男女別)

- 60～64歳層及び65～69歳層の労働力率は政策的な取組や労使の積極的な取組もあり、女性を中心にこのところ上昇傾向。
- 70歳以上の層の労働力率は、自営業主・家族従業者の割合の低下もあり、男性を中心に低下傾向。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」  
 (注) 2011年は被災3県を除く全国値。

3-1-14図のとおり、1999年には20～24歳層を、2004年には25～29歳層を下回り、その後も同様の状況が続いている。こうした60～64歳層の労働力率の上昇及び完全失業率の低下の背景には、1988年以降、就業者の過半数が雇用者となる中で、前述の60歳定年の努力義務化以降、1994年に60歳定年の義務化（施行は1998年）、2004年に雇用確保措置の実施義務化（施行は2006年）といった政策的な取組や労使の積極的な取組があったことも反映していると考えられる。

65～69歳層については、男女ともに60～64歳層より水準は低いが、ほぼ同じ動きで推移している。一方、70歳以上の層は男性を中心に低下傾向にある。70歳以上の層の低下の背景には、本節の3)でも触れたが、自営業主・家族従業者として就業する者の割合が長期的に低下していることが影響していると考えられる（付3-1-31表）。

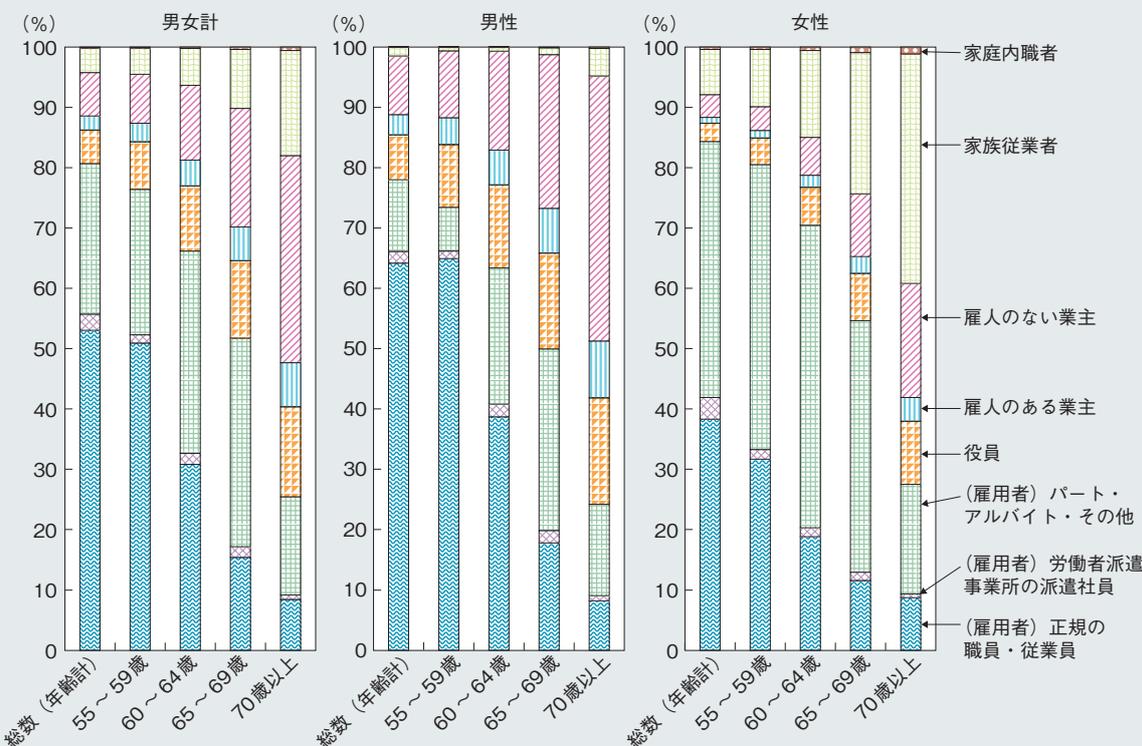
● 加齢に伴って割合が上昇する自営業主等や農林漁業関係の就業者

高齢者は、高齢になるに従ってどのように働いているのかをみってみる。

まず、第3-1-61図により、性・年齢別に従業上の地位の変化をみると、男性の55～59歳は、年齢計と比べてそれほど大きな変化はなく、正社員が6割強を占めている。その後、法定定年年齢である60歳を超えると、正社員の割合が大きく低下し、パート・アルバイト等や雇人のない業主を中心とした自営業主の割合が高くなっている。さらに、70歳を超えると、就業者のうち約6割が自営業主・家族従業者等となっている。女性については、65～69歳層までは、パート・アルバイト等が4～5割程度を占めている傾向は変わらないが、年齢が上がるにつれて、正社員の割合が低くなり、家族従業者の割合が高くなっている。70歳を超えると、男性と同様に就業者のうち約6割が自営業

第3-(1)-61図 高齢者の就業構造(従業上の地位)

- 男性は60歳を超えるとパート・アルバイト等や自営業主の割合が高くなり、70歳を超えると約6割が自営業主・家族従業者等となっている。
- 女性は65～69歳層まではパート・アルバイト等が4～5割程度を占めるが、60歳以降徐々に家族従業者の割合が高くなり、70歳を超えると約6割が自営業主・家族従業者等となっている。



資料出所 総務省統計局「国勢調査」(2010年)

主・家族従業者等となっている。

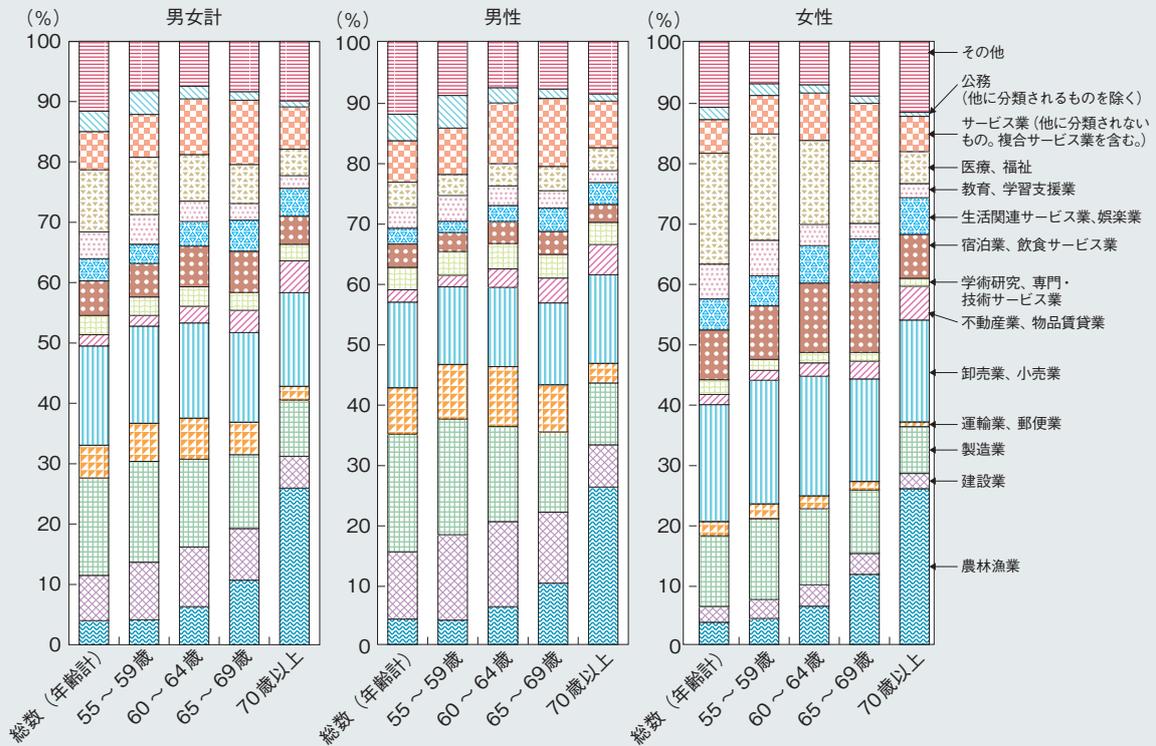
第3-(1)-62図により、産業別就業者の変化をみると、男性の55～59歳層は、従業上の地位と同様に、年齢計と比べてそれほど大きな変化はない。60歳を超えても、建設業、製造業、卸売業、小売業の割合が高い傾向に変わりはないが、徐々に、サービス業、農林漁業の割合が高くなっている。70歳を超えると、農林漁業の割合が大幅に上昇し、建設業、製造業、サービス業の割合がやや低くなっている。女性については、55～59歳層から60～64歳層までは、卸売業、小売業、医療、福祉、製造業、宿泊業、飲食サービス業の割合が高い。65歳を超えると、農林漁業の割合が高くなり、医療、福祉が低くなっている。70歳を超えると、男性と同様に農林漁業の割合が大幅に上昇している。

第3-(1)-63図の職業別就業者の変化については、65歳以上をまとめた状況しかみられないが、男性の55～59歳層と60～64歳層は、年齢計と比べて大きな変化はなく、生産工程・労務作業者が3割強を占め、次いで、事務従事者の割合が高い。65歳を超えると、生産工程・労務作業者の割合はやや低くなる一方、農林漁業作業者の割合が高くなっている。女性についても、55～59歳層と60～64歳層は、年齢計と比べて大きな変化はなく、生産工程・労務作業者、事務従事者、保安職業、サービス職業従事者の割合が高い。65歳を超えると、生産工程・労務作業者の割合は低くなる一方、農林漁業作業者の割合が高くなっている。

高齢者の就業構造は、60歳でいったん変化し、さらにその後、70歳を境に大きく変化しているといえる。

第3-(1)-62図 高齢者の就業構造(産業)

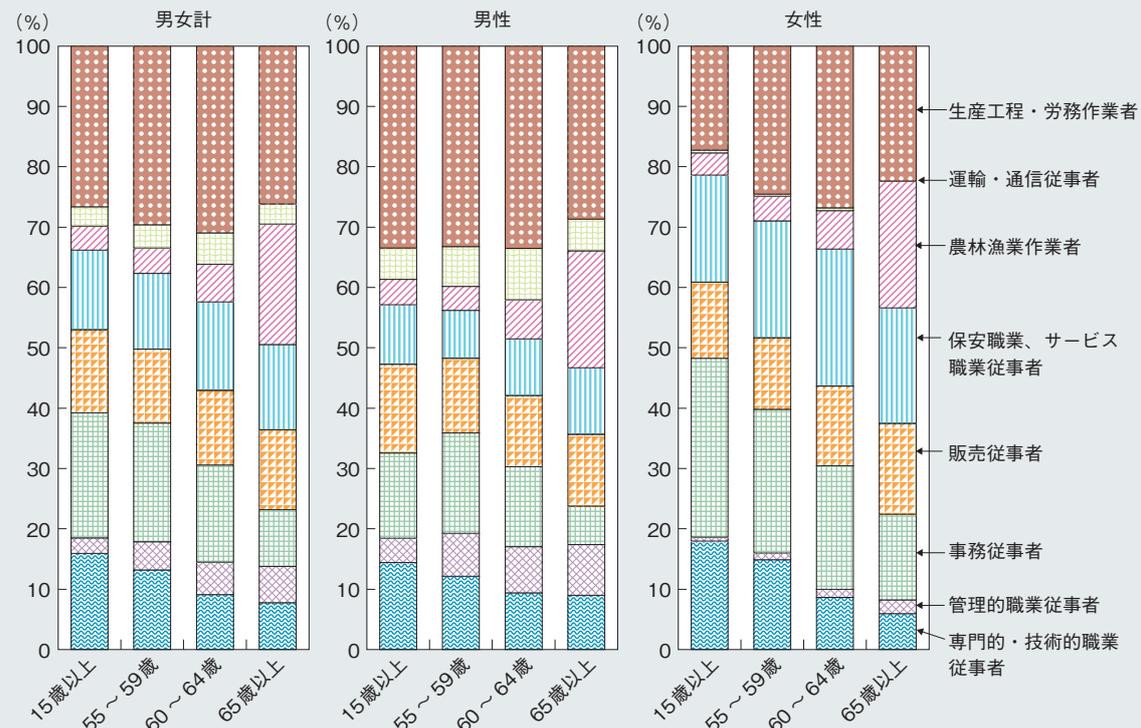
- 男性は、60歳以降徐々にサービス業、農林漁業の割合が高くなり、70歳を超えると農林漁業の割合が大幅に上昇している。
- 女性は、65歳を超えると農林漁業の割合が高くなり、医療、福祉が低くなる。70歳を超えると農林漁業の割合が大幅に上昇している。



資料出所 総務省統計局「国勢調査」(2010年)

第3-(1)-63図 高齢者の就業構造(職業)

- 男女ともに、65歳を超えると生産工程労働作業者の割合はやや低くなる一方、農林漁業作業者の割合が上昇している。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」(2010年)

● 国際的にみると特に男性で高い労働力率

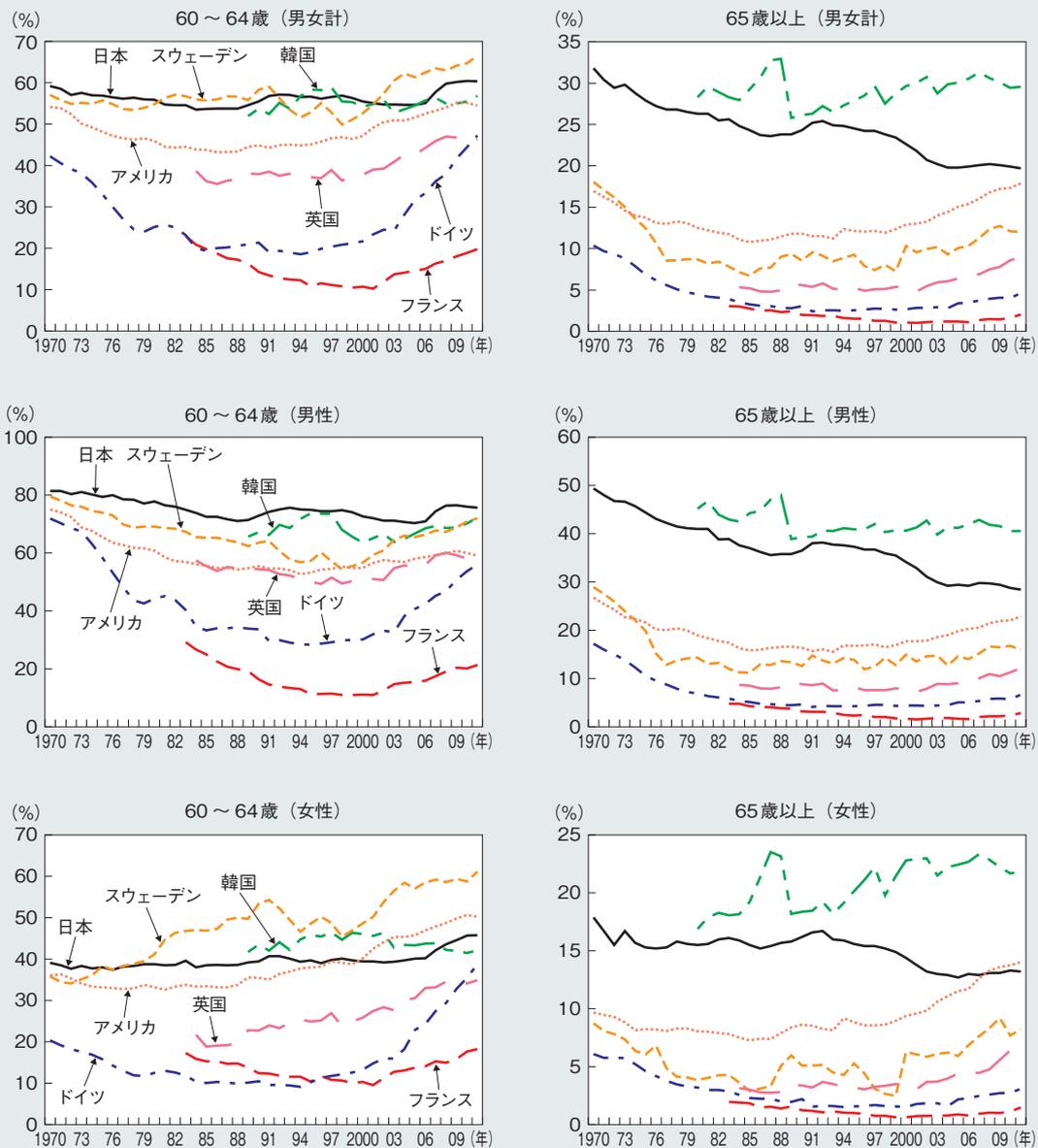
第3-(1)-64図により、高齢者の労働力率について国際比較すると、日本は、60～64歳層はスウェーデンに次いで、65歳以上の層は韓国に次いで高くなっている。男女別にみると、60～64歳層の男性は最も高くなっているが、女性はスウェーデン、アメリカを下回っている。65歳以上の層は、男性は韓国に次いで、女性は韓国、アメリカに次いで高くなっている。なお、韓国は、特に65歳以上の層で国際的に高い水準となっているが、韓国の高齢者の仕事内容を見ると、労働力率が比較的高くなりやすい自営農林漁業及び自営商工サービス業の割合が全体の59.2%とその他の国（日本、アメリカ、ドイツ及びスウェーデン）と比べるとかなり高くなっており、こうした産業構造も影響していると考えられる（付3-(1)-32表）。

● 国際的にみて健康な高齢者

高齢者が働くにあたっては、高齢者自身が健康であることが前提となってくるが、健康寿命について国

第3-(1)-64図 高齢者の労働力率の国際比較

○ 高齢者の労働力率は、国際的にみて、特に男性が高くなっている。



資料出所 日本は総務省統計局「労働力調査」、その他の国はOECD Database「Labour Force Statistics」

際比較<sup>195</sup>すると、2007年で男女平均が76歳と、日本は世界で最も長くなっている（付3-(1)-33表）。

また、自身について「健康である」と考えている高齢者の割合は、65.4%とスウェーデンに次いで高くなっている（付3-(1)-34表）。

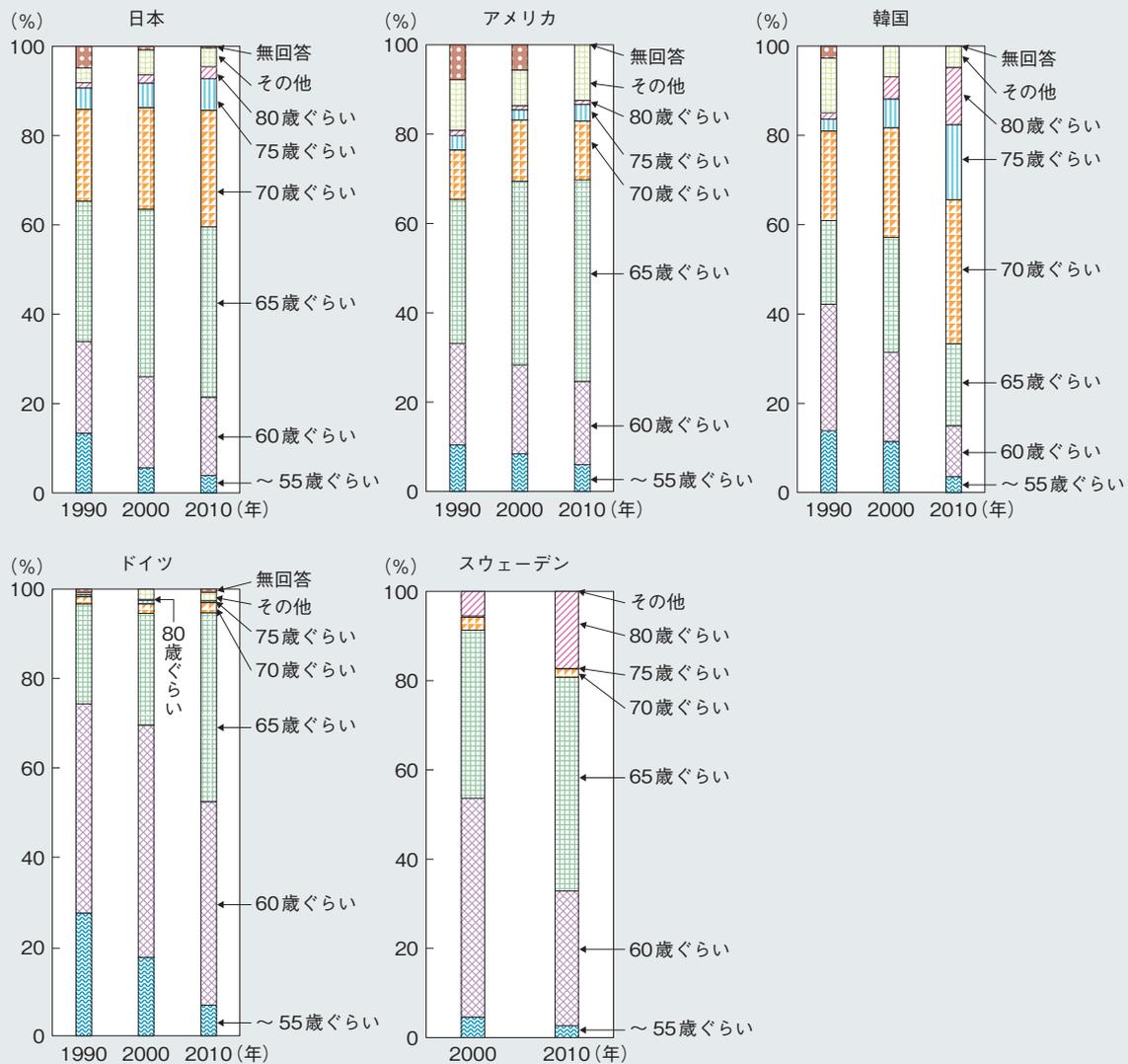
### ● 高い就業意欲

第3-(1)-65図により、60歳以上の人にとっての望ましい退職年齢の推移について国際比較すると、日本では年々高まっており、2010年度において、65歳以上とした者は全体の74.3%を占める。その他の調査対象国と比べると、65歳以上とした者の割合が80.4%となる韓国を除き、日本の高齢者が望ましいとする退職年齢は相対的に高くなっている。

日本の高齢者について、潜在的労働力率と現実の労働力率との差をみると、65～69歳層は、55～59歳層や60～64歳層と同じ程度（約3%ポイント）乖離しており、就業希望が必ずしもフルに実現されていないことがうかがえる。なお、70歳以上の層については、潜在的労働力率と実際の労働力率との乖離はあまりない（付3-(1)-35表）。

第3-(1)-65図 望ましい退職年齢(国際比較)

○ 日本の高齢者が望ましいとする退職年齢は、国際的にみて高くなっている。



資料出所 内閣府「第7回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」(2010年度)

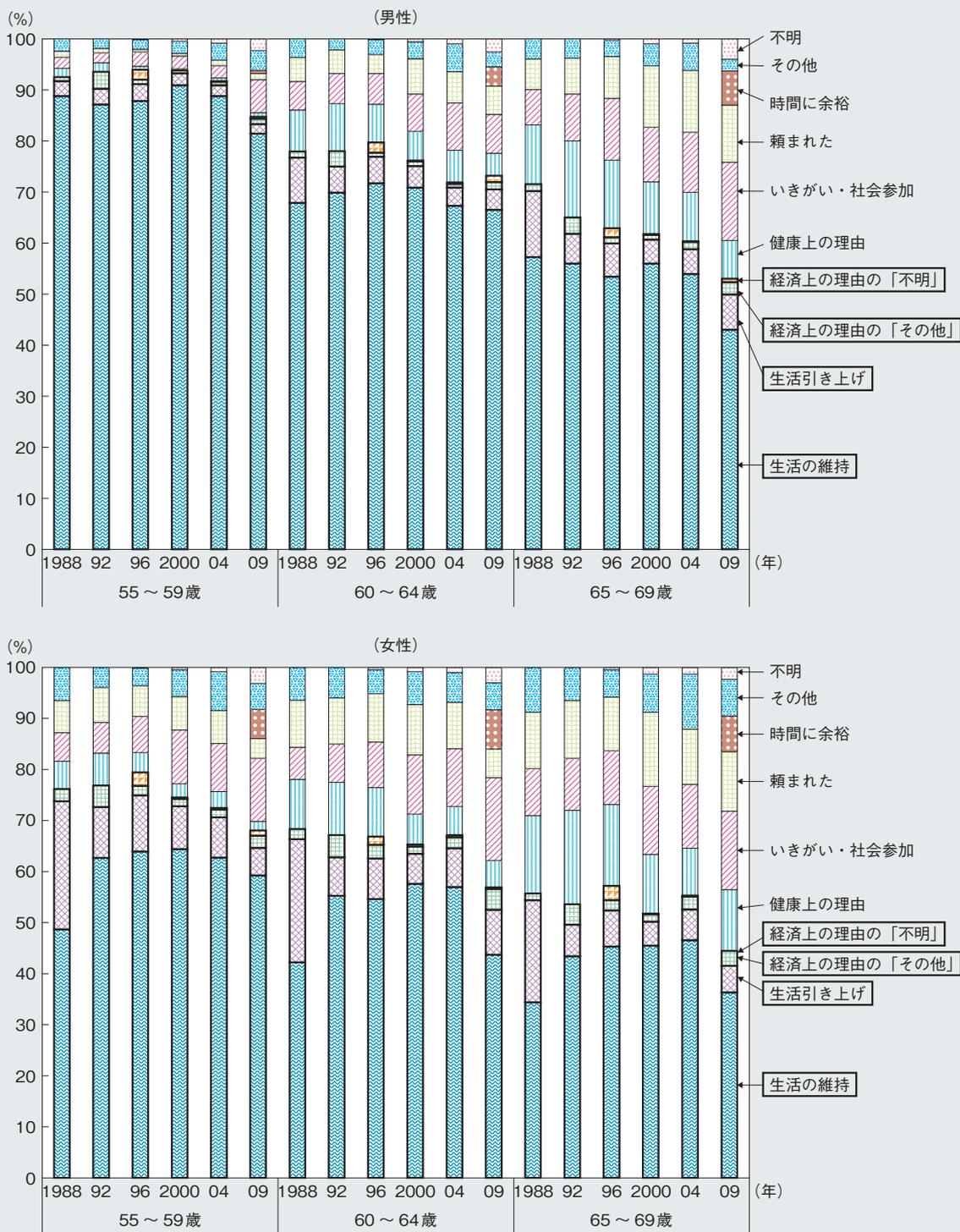
195 WHO “World Health Statistics 2010” の “Healthy life expectancy” による。

● 高齢者の就業理由

日本の高齢者が、体力面でも意欲面でも長く働ける状況にあることをみてきたが、高齢者の主な就業理由を第3-(1)-66図により、性・年齢別にみると、男性の55～59歳層、60～64歳層では、「経済上の理由」が最も高くなっている。長期的推移をみると、「経済上の理由」がやや低下し、代わりに「いきがい・社会参加」が上昇傾向にある。65～69歳層では、「経済上の理由」の割合が小さ

第3-(1)-66図 高齢者の仕事をした主な理由(年齢階級別)

○ 高齢者の主な就業理由は、経済上の理由の割合が最も高い。



資料出所 厚生労働省「高齢者就業実態調査」、(独)労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」(2009年)

(注) 太い枠囲みは、「経済上の理由」の内訳。

第1節

くなり、「いきがい・社会参加」や「頼まれた」といった社会とのつながりによる理由が高くなっており、長期的にも上昇傾向にある。

一方、女性については、いずれの年齢層も「経済上の理由」が最も高くなっているが、男性よりその割合は小さく、「いきがい・社会参加」や「健康上の理由」が高い傾向にある。

なお、「経済上の理由」が最も高い背景には、前掲第2-(2)-38図のとおり、2000年と2010年の比較において、世帯主が60歳以上の世帯における貯蓄、年収の減少や負債の増加もあると考えられる。

### ● 55歳時点で働いていた高齢者のその後

厚生労働省「高齢者雇用状況報告」により、高齢者が定年まで働いた後の動向をみると、常時雇用する労働者が31人以上の企業において、過去1年間（2011年6月1日現在）の定年到達者（43万5千人）のうち、継続雇用を希望せず離職した者は10万7千人（24.6%）、継続雇用された者は32万人（73.6%）、継続雇用を希望したが基準に該当しないことにより離職した者は7.6千人（1.8%）となっている。

次に、第3-(1)-67図により、55歳時点で働いていた高齢者が、その後どのようなルートをとっているのかをみると<sup>196</sup>、60歳以上となっている男性は、65.0%が失業・無業状態を経ずに仕事をしており、16.8%が失業・無業状態を経て再就職、18.2%は引退している。また、現在の仕事に就いている経緯をみると、55歳当時の会社で再雇用・勤務延長されている者が最も多く、次いで別の会社に再就職した者、定年を迎えることなく引き続き同じ会社に勤めている者となっている。女性は、53.4%が失業・無業状態を経ずに仕事をしており、15.2%が失業・無業状態を経て再就職、31.4%は引退と男性より引退の割合が高くなっている。仕事に就く経緯をみると、定年を迎えることなく引き続き同じ会社に勤めている者が最も多く、次いで、別の会社に再就職した者、55歳当時の会社で再雇用・勤務延長されている者となっている。

このように、同じ会社で定年を迎えず働き続けている者と継続雇用されて働いている者を合わせると男女ともに過半数となっており、高齢者が働き続ける上で、雇用確保措置による定年の引上げや継続雇用制度の導入等が大きな役割を果たしている。

一方で、再就職先を自分で探す者が男女とも3割程度いるとともに、引退している者の中にも、希望しながらも再就職ができなかったために引退した者もいると考えられることから、高齢者の再就職促進に向けた取組は重要な課題である。

### ● 仕事に就けない理由

健康で高い就業意欲をもちながら、高齢者の失業率は若者に次いで高い（前掲第3-(1)-14図）。また、ハローワークにおける中高年者の就職率は、他の年齢層に比べ低い水準で推移している（付3-(1)-36表）。

第3-(1)-68図により、仕事がしたいのに就けない理由をみると、男女いずれの年齢層においても「適当な仕事が見つからなかった」が最も高く、次に「本人の健康」が高くなっている（ただし、女性の65～69歳層のみ「本人の健康」が最も多くなっている。）。「適当な仕事が見つからなかった」の内訳をみると、男女いずれの年齢層においても「条件にはこだわらないが仕事がない」が最も高いが、男性の全年齢層と女性の64歳までの層においては「技能・経験が活かせない」が次いで高く、また、男性の60歳以上の層と女性においては「労働時間が合わない」も高くなっている。

一方、中途採用を行った企業のうち、55歳以上の不採用者がいた企業について、中途採用しなかつ

196 (独) 労働政策研究・研修機構「第2期プロジェクト研究シリーズNo.1 高齢者雇用の現状と課題」(2012年)

第3-(1)-67図 55歳時点で働いていた高齢者のその後の動向

- 男女とも同じ会社で定年を迎えず働き続けている者と継続雇用されている者を合わせると過半数となっている。
- 男女とも再就職先を自分で探す者は約3割となっている。

(男性)

合計		
6,009人(100.0%)		
失業・無業を経ずに仕事	失業・無業後、再就職	引退
3,908人(65.0%)	1,009人(16.8%)	1,092人(18.2%)



内訳						
4,917人[100.0%]						
同じ会社	継続雇用	幹旋	起業	内職その他	自分で探す	
990人[20.1%]	1,555人[31.6%]	520人[10.6%]	139人[2.8%]	220人[4.5%]	484人[9.8%]	1,009人[20.5%]

(女性)

合計		
4,208人(100.0%)		
失業・無業を経ずに仕事	失業・無業後、再就職	引退
2,245人(53.4%)	640人(15.2%)	1,323人(31.4%)



内訳						
2,884人[100.0%]						
同じ会社	継続雇用	幹旋	起業	内職その他	自分で探す	
1,083人[37.5%]	637人[22.1%]	56人[1.9%]	8人[0.3%]	176人[6.1%]	285人[9.9%]	640人[22.2%]

資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」(2009年)「第2期プロジェクト研究シリーズNo.1 高齢者雇用の現状と課題」(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) 55歳時点で雇われていた者のうち、調査時点で60歳以上の者の就業状況(帰趨の不明な者を除く)をまとめたもの。
- 2) 用語の詳細は、以下のとおり。
- ・「同じ会社」とは、定年を経験したことがなく、55歳時点で雇われていた会社に調査時点においても勤務している場合をいう。
  - ・「継続雇用」とは、定年に到達した直後(又は55歳時点で雇われていた会社などを定年前に退職した直後。以下同じ。)の仕事が、55歳時点で雇われていた会社などで再雇用・勤務延長の形で働いていた場合をいう。
  - ・「幹旋」とは、定年に到達した直後の仕事、55歳時点で雇われていた会社から別の会社などを幹旋されて再就職した場合をいう。
  - ・「起業」とは、定年に到達した直後の仕事、自ら事業を起こした場合をいう。
  - ・「内職その他」とは、定年に到達した直後の仕事、内職・家業の手伝い、任意に行う仕事をしている場合などをいう。
  - ・失業・無業を経ずに仕事をしている者について、「自分で探す」とは、定年に到達した直後の仕事、55歳時点で雇われていた会社からの幹旋によらず別の会社などに再就職した場合をいい、失業・無業後に再就職した者については、仕事を果たした経緯が不明なため、便宜上「自分で探す」と見なしている。

た理由をみると、「希望する職務能力上の要件を満たしていなかったから」が73.6%と特に高くなっており(付3-(1)-37表)、能力面で高齢者と企業との間にミスマッチがあることがうかがえる。

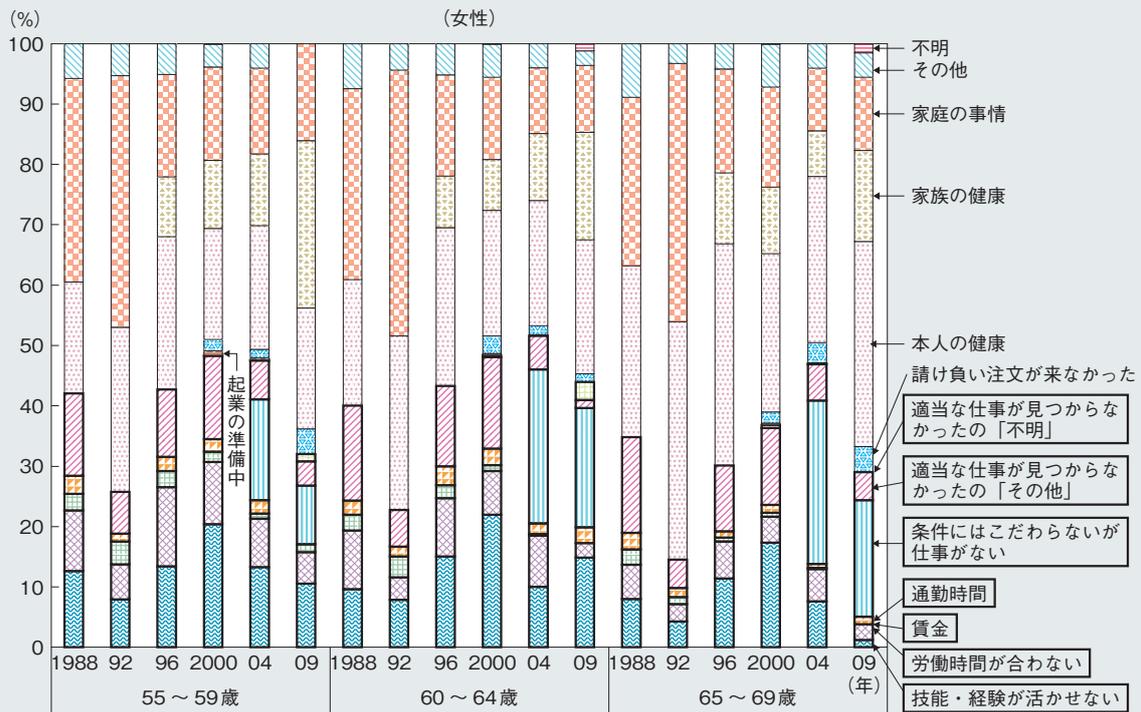
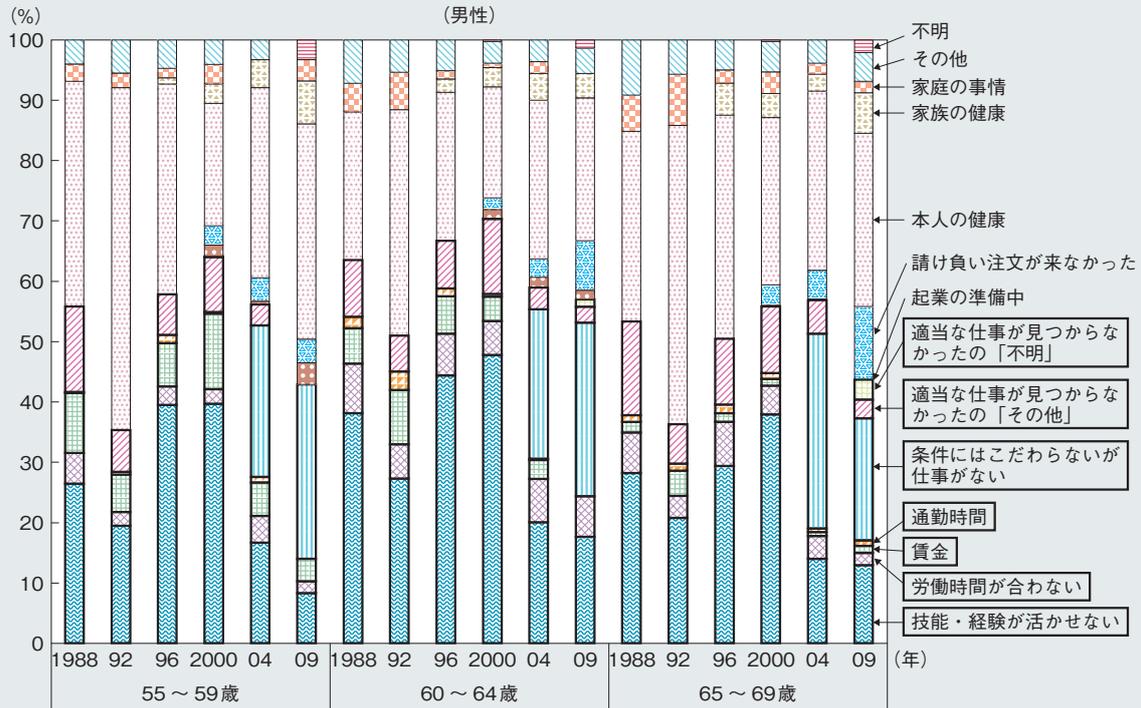
● 高齢者の希望する働き方と実際の就業状況

第3-(1)-69図により、適当な仕事が見つからなかった就業希望者について、最も希望する働き方をみると、男性の55~59歳は普通勤務が特に高いが、60歳台になると、普通勤務が半数以下に減り、代わって短時間勤務の割合が高くなっている。65~69歳層では、普通勤務がさらに減り、任意就業を希望する割合が高くなる。女性については、いずれの年齢層でも短時間勤務を希望する割合が高く、また、高齢になるに従って任意就業を希望する割合が高くなっている。

第3-(1)-70図により、55歳当時雇用者であって、55歳以降最初の定年・退職後も雇用者を最も希望していた(いる)者について、就業形態の希望と実際の就業状況を比較すると、男性はいずれの年齢層においても正社員の希望が最も多いが、実際の就業状況は希望より少なく、乖離が大きい。

第3-(1)-68図 高齢者の仕事が見たいのに就けない理由(年齢階級別)

○ 高齢者が仕事をしたくないのに就けない理由は、「適当な仕事が見つからなかった」、「本人の健康」の割合が高い。

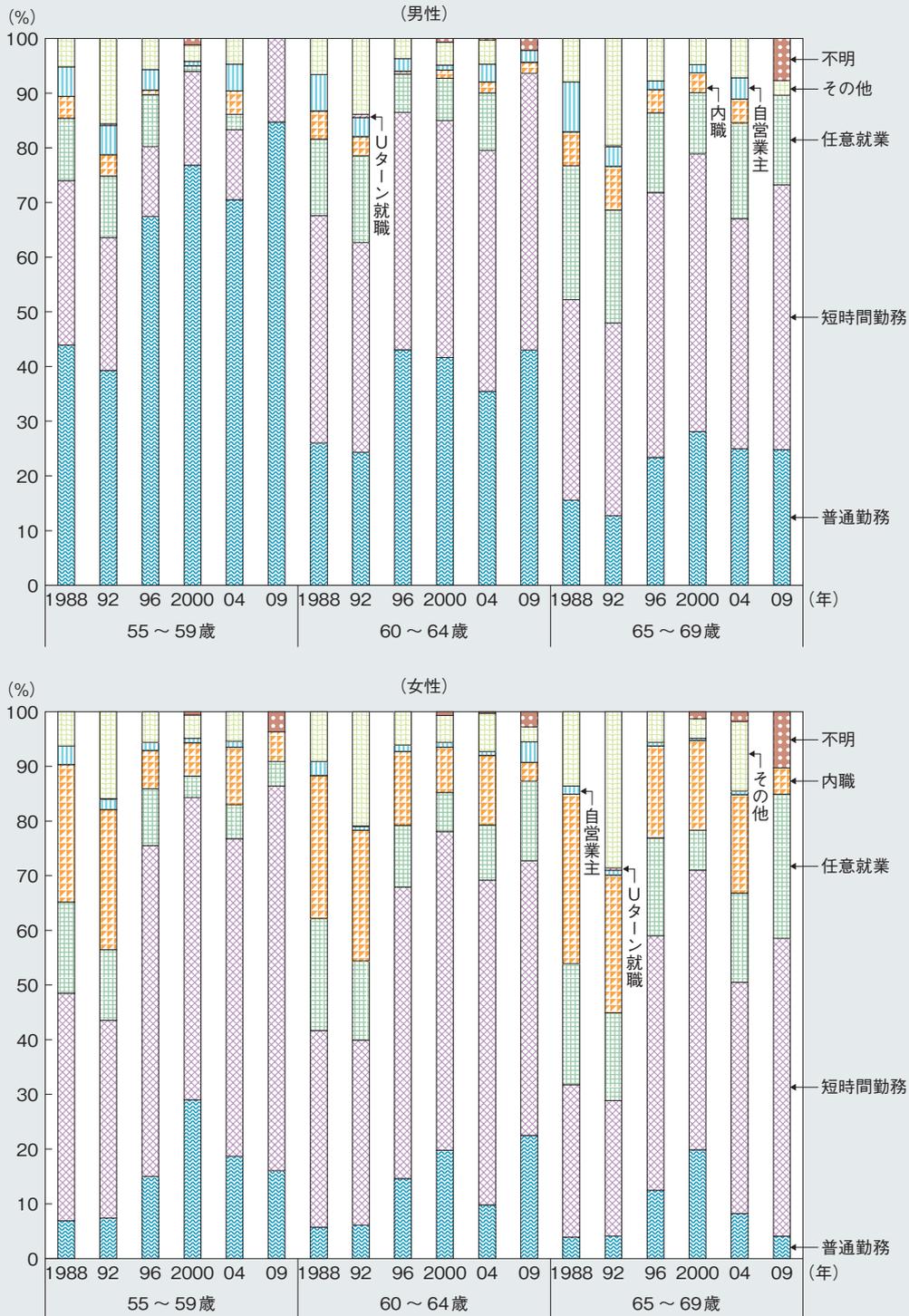


資料出所 厚生労働省「高齢者就業実態調査」、(独) 労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」(2009年)  
 (注) 太い枠囲みは、「適当な仕事が見つからなかった」の内訳。

女性は正社員希望よりパート・アルバイト希望が多いが、パート・アルバイトも正社員も実際の就業状況は希望より少なくなっている。このように、高齢者の働き方に関する希望と実際の就業状況との間には乖離がある。

第3-(1)-69図 就業希望のある無就業高齢者が希望する就業形態

- 男性は、60歳台になると普通勤務が半数以下となり、短時間勤務の割合が高まる。65～69歳層では任意就業の割合も高まる。
- 女性は、いずれの年齢層でも短時間勤務の割合が高い。また、高齢になるに従って任意就業の割合が高くなっている。



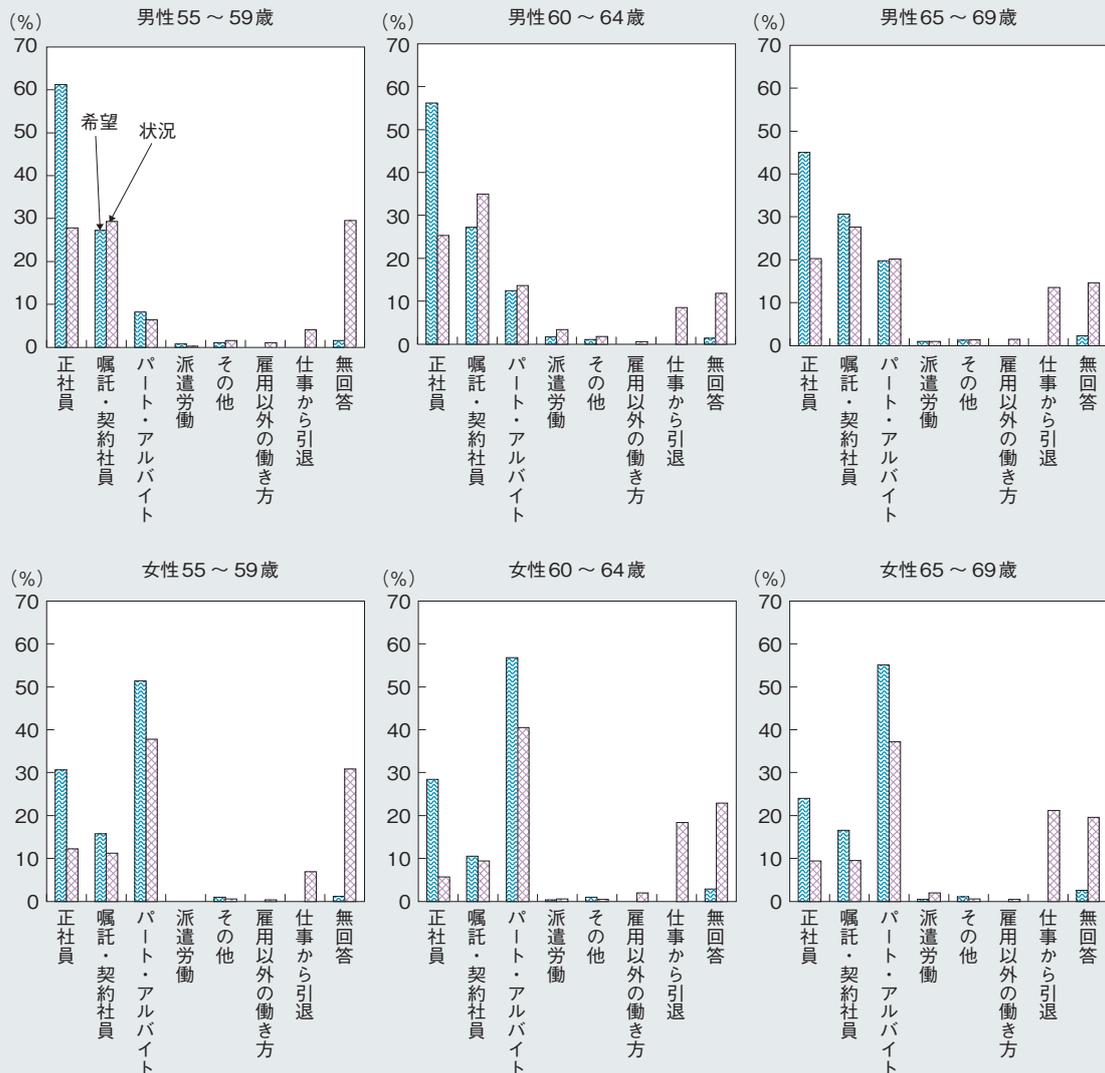
● 企業の高齢者雇用に対する考え

一方、企業は高齢者を雇用することについてどのように考えているかをみてみる。

第3-(1)-71図により、企業が高齢者を雇用する理由をみると、「高齢者の専門能力(専門知

第3-(1)-70図 定年・退職後の就業形態の希望と状況

- 男性はいずれの年齢層においても正社員の希望が最も多いが、実際の就業状況は希望より少ない。
- 女性は正社員希望よりパート・アルバイト希望が多いが、いずれも実際の就業状況は希望より少ない。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」(2009年)

(注) 本調査の希望と状況は、①55歳以上の最初の定年・退職の前の時期に、定年・退職後の就業について最も希望していた就業の状況と最初の定年・退職後に就いた仕事の状況、②55歳以降、定年・退職を経験していない人は、定年・退職後の働き方についての希望と最も可能性の高い見通し、両方の場合を含んでいる。

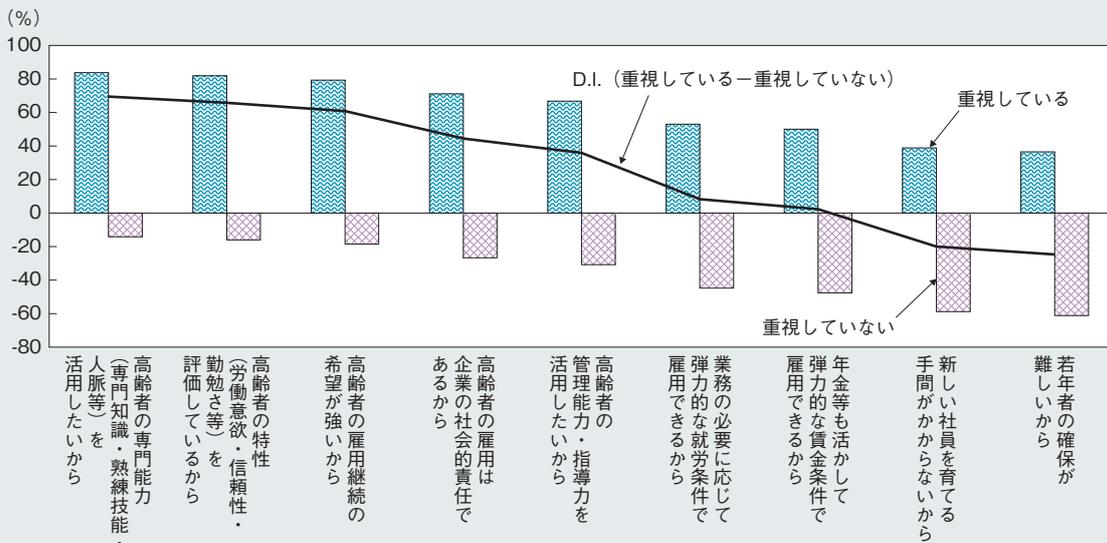
識・熟練技能・人脈等)を活用したいから」、「高齢者の特性(労働意欲・信頼性・勤勉さ等)を評価しているから」、「高齢者の管理能力・指導力を活用したいから」という高齢者の能力等を評価する積極的な理由のほか、「高齢者の雇用継続の希望が強いから」や「高齢者の雇用は企業の社会的責任であるから」といった理由が高くなっており、高齢化が進む中で、企業において高齢者雇用の重要性が着実に理解され、前向きに取り組まれていることがわかる。

また、第3-(1)-72図により、65歳より先の雇用確保措置を「実施」又は「実施していないが検討」している企業<sup>197</sup>について、65歳より先の雇用確保措置が必要だと考える理由をみると、「高齢者でも十分に働くことができるから」が最も高く、次いで、「会社にとって戦力になる高齢者を積極的に活用する必要があるから」といずれも6割程度を占めている。それらの企業が65歳より先の雇

<sup>197</sup> (独) 労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・採用に関する調査」(2008年)によると、調査対象企業のうち、65歳より先の雇用確保措置を「すでに実施している」企業は23.1%、「実施していないが、検討している」企業は12.6%、「実施も検討もしていない」企業は62.1%となっている。

第3-(1)-71図 企業が高齢者を雇用する理由

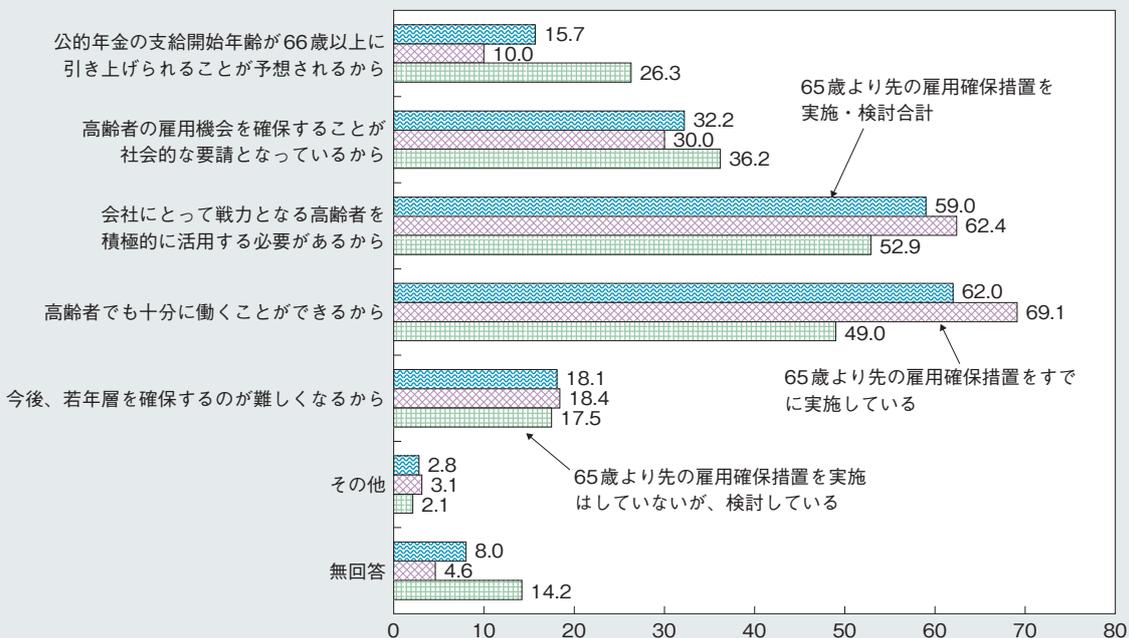
○ 企業が高齢者を雇用する理由には、高齢者の能力等を評価・活用したいという理由のほか、高齢者の雇用継続希望が強いことや企業の社会的責任もあげられている。



資料出所 (独) 高齢・障害者雇用支援機構「『70歳まで働ける企業』基盤作り推進委員会調査研究報告書」(2009年)

第3-(1)-72図 65歳より先の雇用確保措置が必要だと考える理由

○ 65歳より先の雇用確保措置が必要だと考える理由については、「高齢者でも十分に働くことができるから」が62.0%で最も多く、次いで、「会社にとって戦力になる高齢者を積極的に活用する必要があるから」が59.0%といずれも6割程度を占めている。



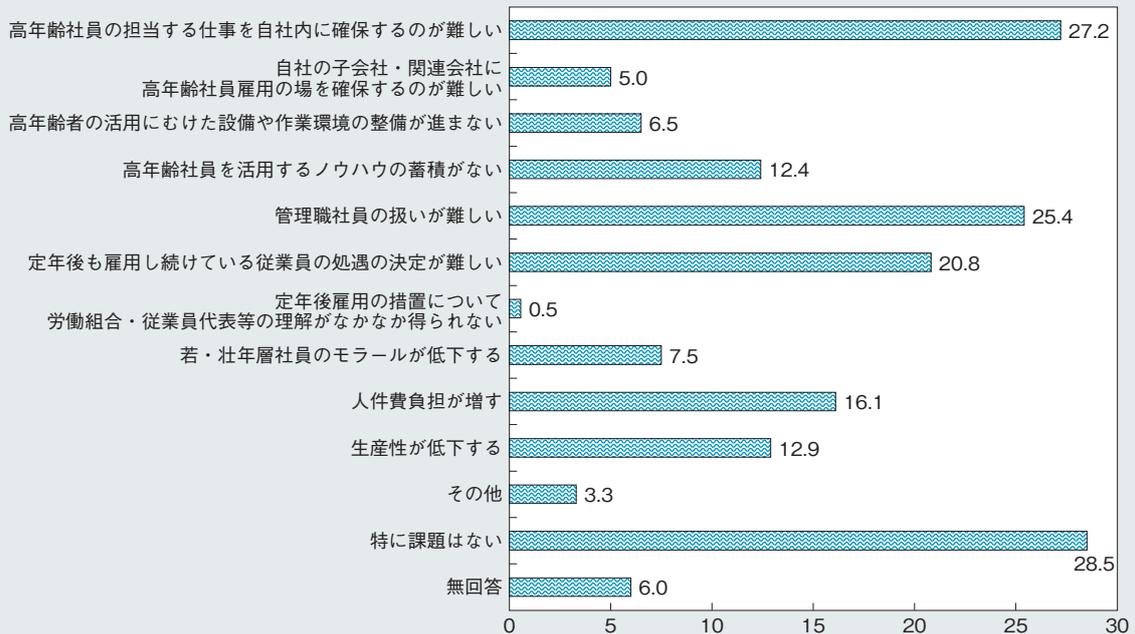
資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・採用に関する調査」(2008年)

用確保措置を実施する場合に必要なと思われる取組、あるいはすでに実施している取組としては、「継続雇用者の処遇改訂」が最も高く、次いで、「特に必要な取組はない」、「新たな勤務シフトの導入」となっている (付3-(1)-38表)。

こうした中、第3-(1)-73図により、高齢者の雇用の場の確保にあたっての課題をみると、「特に課題はない」が最も高いが、「高年齢社員の担当する仕事を自社内に確保するのが難しい」、「管理

第3-(1)-73図 高齢者の雇用確保に当たっての課題

○ 高齢者の雇用の場の確保にあたっての課題については、「特に課題はない」が28.5%と最も多く、以下、「高齢社員の担当する仕事を自社内に確保するのが難しい」が27.2%、「管理職社員の扱いが難しい」が25.4%、「定年後も雇用し続けている従業員の処遇の決定が難しい」が20.8%、「人件費負担が増す」が16.1%等となっている。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・採用に関する調査」(2008年)

職社員の扱いが難しい」、「定年後も雇用し続けている従業員の処遇の決定が難しい」、「人件費負担が増す」等が続いている。

また、65歳より先の雇用確保措置を実施も検討もしていない企業について、その理由をみると、「65歳までの対応で精一杯であり、65歳から先の雇用は差し迫った課題でないから」が最も高く、次いで「個々の従業員の体力や能力に差があり、一律に雇用・処遇するのは難しいから」となっている(付3-(1)-39表)。

● 若年者雇用と高齢者雇用の関係

高齢者の雇用の場の確保などの課題も未だあり、また、企業における人件費が限られている中で、先にみたとおり、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、置き換え効果については、様々な研究がある中、未だ統一した認識は得られておらず、マクロで見ると、第3-(1)-74図のように高齢者と若者の就業率には正の相関、すなわち、高齢者の就業率が高い国ほど若者の就業率も高い傾向がみられるという指摘や若年労働者は単純には高齢労働者の代替にはならないという国際機関による報告がある。<sup>198</sup>

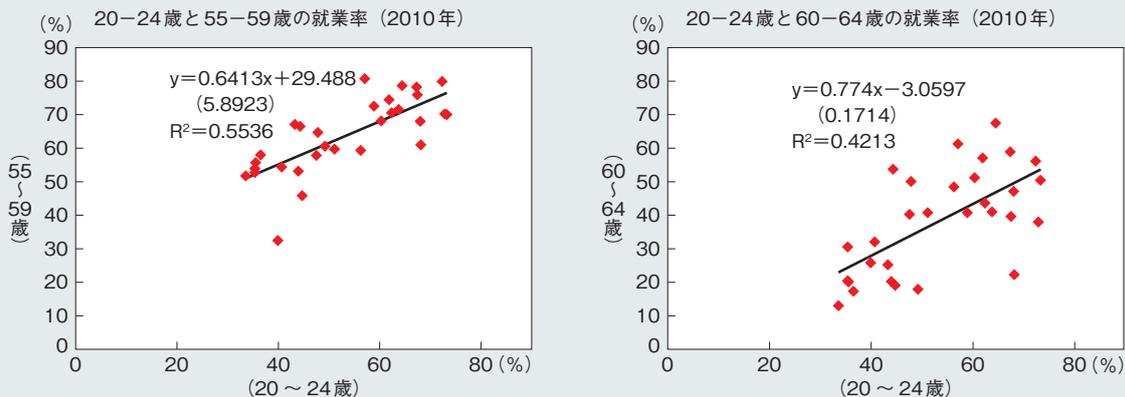
第3-(1)-75図により、年齢階級別の総額人件費を5年ごとの推移で見ると、総額人件費は2000年をピークに減少しており、50~64歳の人件費も団塊の世代が60歳台に入った2010年には減少している。60歳を過ぎると非正規雇用比率が大きく上昇し<sup>199</sup>、一人あたり人件費が減少するこ

198 太田聰一「若年者就業の経済学」(2010)、OECD編著・濱口桂一郎監訳・中島ゆり訳「世界の若者と雇用 学校から職業への移行を支援する(OECD若年者雇用レビュー:統合報告書)」、ILO「Employment and social protection in the new demographic context」(2010)

199 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」によると、2011年(被災3県を除く全国。男女計)の非正規雇用比率は、50~54歳層で30.9%、55~59歳層で34.6%、60~64歳層で60.2%となっている。

第3-(1)-74図 若者と高齢者の就業率の関係(OECD加盟国)

○ 高齢者の就業率が高い国ほど若者の就業率も高い傾向。

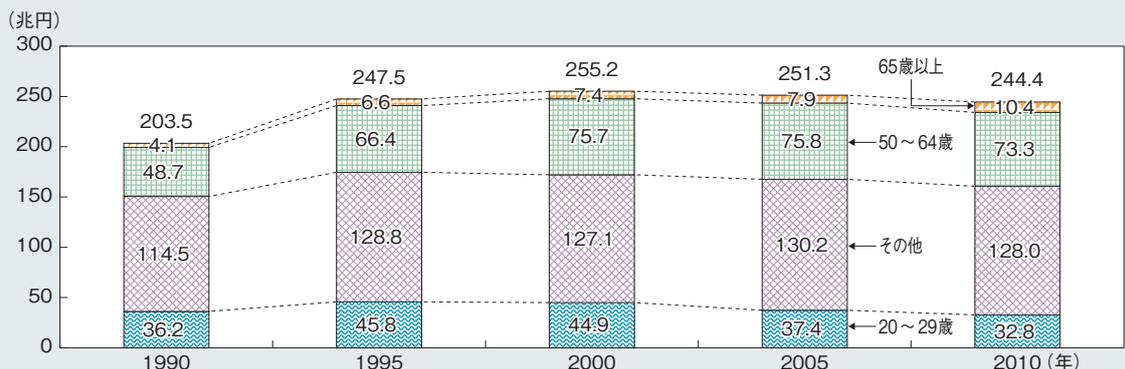


資料出所 OECD Database

- (注) 1) 2010年のAustralia, Austria, Belgium, Canada, Chile, Czech Republic, Denmark, Finland, France, Germany, Greece, Hungary, Ireland, Italy, 日本, Korea, Luxembourg, Mexico, Netherlands, New Zealand, Norway, Poland, Portugal, Slovak Republic, Spain, Sweden, Switzerland, Turkey, United Kingdom, United Statesの30か国の20～24歳層、55～59歳層、60～64歳層の就業率をプロットしたもの。  
2) 回帰式の下の方の( )内はt値。

第3-(1)-75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。

と、今後、団塊の世代が65歳以上になることを踏まえると、中高年の人件費が総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<sup>200</sup>。

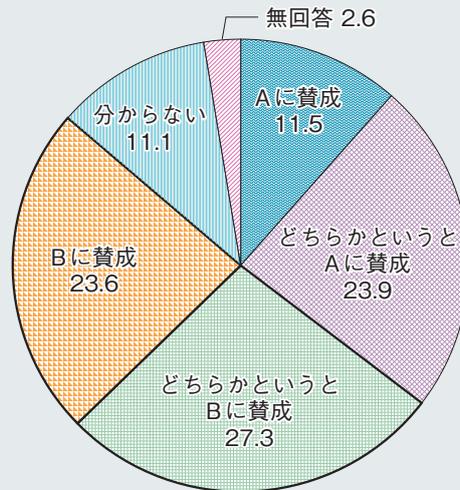
また、第3-(1)-76図により、企業に対するアンケート調査の結果をみると、「高齢者を雇用延長すると若年新規採用を抑制せざるを得ない」と考える企業より、「(年齢構成の是正や技能伝承のため)高齢者の雇用延長と若年新規採用は補完的な関係にある」と考える企業の方が多くなっている。

いずれにしても、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。

200 第2章第2節でも触れたように、人件費は雇用者所得として消費の源泉となり、総人件費の低下は消費の減少要因ともなることに留意。

第3-(1)-76図 高齢者の雇用延長と若年新規採用の関係

○ 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。



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)

(注) 企業に対し、A「高齢者を雇用延長すると若年新規採用を抑制せざるを得ない」、B「(年齢構成の是正や技能伝承のため) 高齢者の雇用延長と若年新規採用は補完的な関係にある」いずれの考えに近いアンケート調査したもの。

### ● 多様な就業・社会参加の促進

高齢者は、年齢が高まるほど肉体的な面からみた就業可能性に個人差が出てくるとともに、先にみたように就業形態・勤務形態の希望や、就業理由も多様化する(前掲第3-(1)-66図及び70図並びに付3-(1)-40表)。このため、企業における高齢者の雇用確保だけでなく、多様な就業や社会参加の機会を確保することが重要である。

ところで、第3-(1)-77図により、60歳以上の高齢者の地域活動(グループや団体で自主的に行われている活動)への参加意向をみると、年々「参加したい」割合が大きくなっている。年齢別にみると、69歳までの層では6割を超えており、70歳台前半でも5割を超えている。このように、なんらかの地域活動に参加したいと考える高齢者の受け皿の1つとなるのが、シルバー人材センターであると考えられる。

シルバー人材センターは、定年退職後等に、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者に対して、地域の日常生活に密着した仕事を提供し、併せて高齢者の生きがいの充実、社会参加の促進による地域社会の活性化を図ることを目的としている。おおむね60歳以上の健康で就業意欲のある高齢者を会員とし、2011年3月末現在の会員数は約80万人である<sup>201</sup>。

高齢者が今後、新たに参加したいと思われる活動をみると、「健康・スポーツ(体操、歩こう会、ゲートボール等)」が最も高く、次いで「地域行事(祭りなどの地域の催しもの世話等)」、「趣味(俳句、詩吟、陶芸等)」、「生活環境改善(環境美化、緑化推進、まちづくり等)」となっており、「生産・就業(生きがいのための園芸・飼育、シルバー人材センター等)」もその後に続いている。

また、こうした活動への参加状況別に生きがいの有無をみると、活動・参加したものがある者が、活動・参加したものはない者より、相対的に生きがい(喜びや楽しみ)を感じている傾向にある。

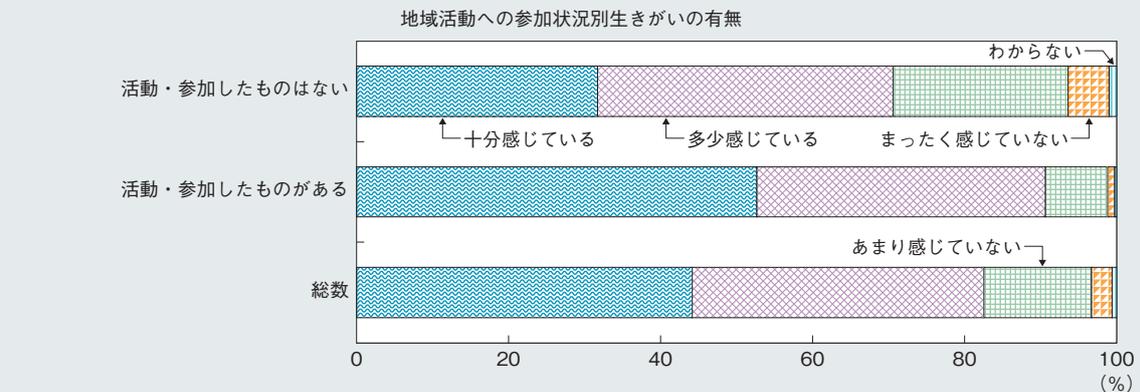
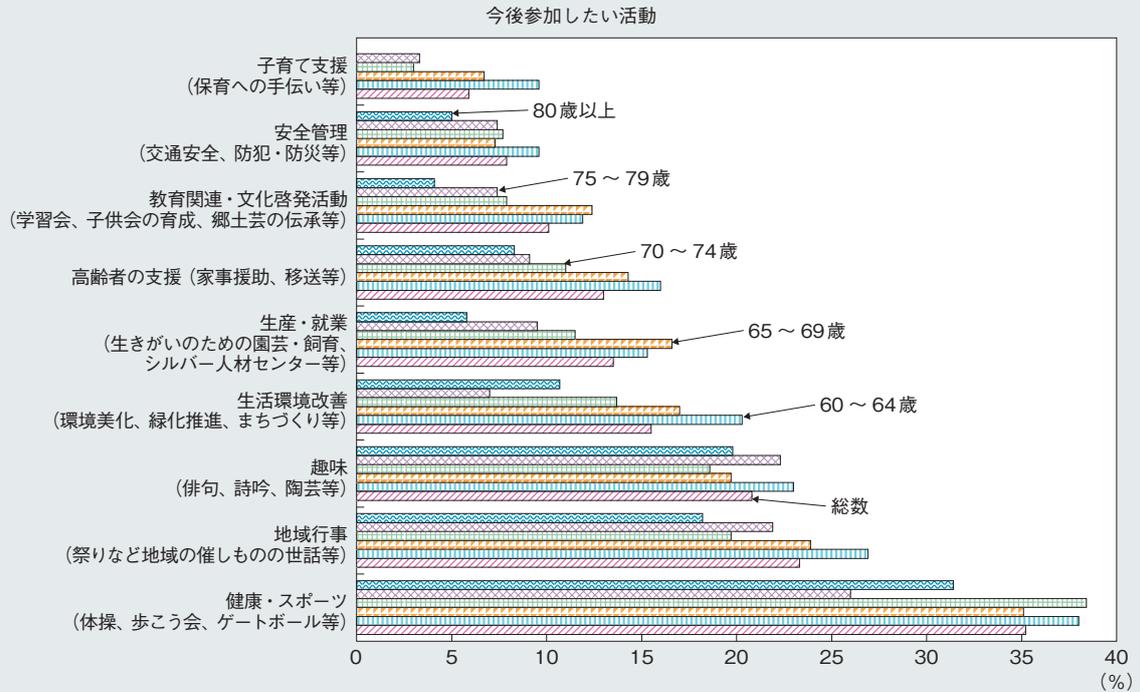
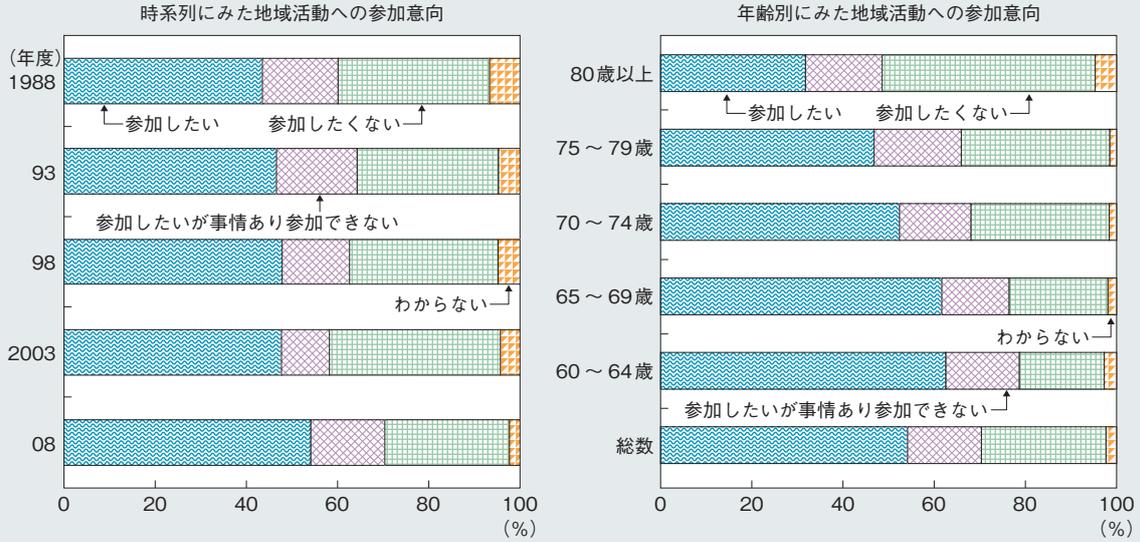
### ● 高齢者の就労促進の社会的影響

社会参加については、高齢者になってから初めて行うというのも難しい。このため、高齢期の前か

201 (社) 全国シルバー人材センター事業協会まとめ。

第3-(1)-77図 高齢者の地域社会への参加意識

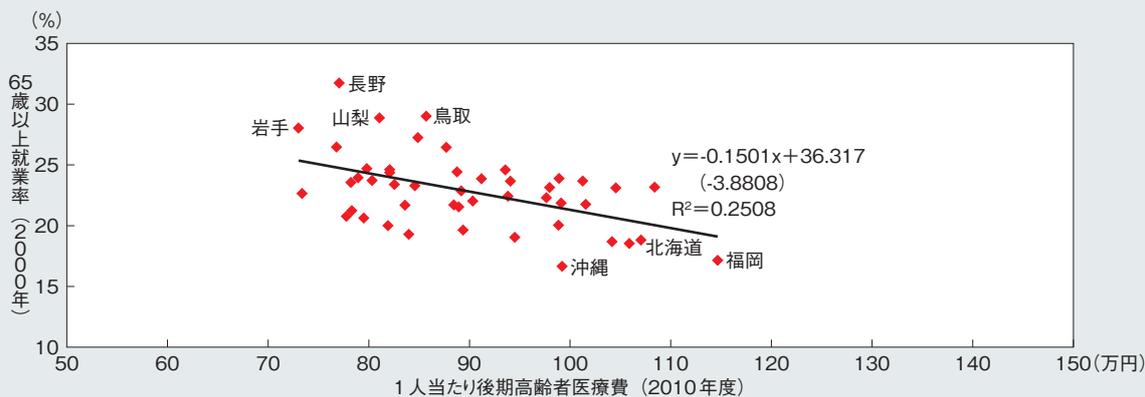
- 地域活動に参加したいと考える高齢者の割合は大きくなっている。
- 参加したものがあ高齢者の方が生きがいを感じている傾向。



資料出所 内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」(2008年度)

第3-(1)-78図 都道府県別の65歳以上就業率(2000年)と1人当たり後期高齢者医療費(2010年度)の関係

○ 高齢者の就業率が高い都道府県ほど医療費が低くなる傾向。



資料出所 厚生労働省「後期高齢者医療事業状況報告」、総務省統計局「国勢調査」

- (注) 1) 75歳以上の高齢者を対象とする後期高齢者医療費について、10年前の高齢者の就業状況との関係を見るため、2000年の都道府県別65歳以上就業率と2010年の都道府県別1人当たり後期高齢者医療費をプロットしたもの。  
2) 回帰式の下の方の( )内はt値。

ら社会参加を始めることが重要であり、そのためにも、ワーク・ライフ・バランスの実現が求められる。高齢者が多様な就業を通じて生きがいを感じ、社会とのつながりを持てる環境をつくることは、高齢化が進み、高齢単身世帯が増加する中で、社会的孤立を防止することにもつながる。

また、高齢者世帯における消費支出を職の有無別にみると、二人以上世帯、単身世帯ともに、無職世帯より有職世帯の方が消費支出が大きくなっている<sup>202</sup>。有職世帯が増えることは、第2章でもみた消費の増加を通じた経済の活性化にもつながることになる。

第3-(1)-78図により、高齢者の就業率と1人当たり後期高齢者医療費の相関をみると、負の相関、すなわち、就業率が高い都道府県は医療費が低くなる傾向もみられる。働く意欲と能力のある高齢者が働き続けられる環境を整備することにより、高齢者にも社会を支える側に回ってもらうことが、健康面、ひいては高齢期の生活にもプラスとなり、今後の社会保障の基盤がより確かなものになると考えられる。

### ● 今後の方向性

少子高齢化が急速に進み労働力人口が減少する中、経済社会の活力を維持するため、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社会が求められている。

現在の年金制度に基づく公的年金の支給開始年齢の引上げ等を踏まえ、希望者全員がその意欲と能力に応じて65歳まで働けるよう、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を図ると同時に、年齢にかかわらず働くことができる社会の実現に向けた雇用環境の整備等さらなる取組を進めることが重要である。また、厳しい状況にある高齢者の再就職支援や、多様な就業機会の確保に一層取り組む必要がある<sup>203</sup>。

<sup>202</sup> 総務省統計局「全国消費実態調査」(2009年)によると、消費支出について、夫婦のみで夫が60歳以上の有業者なしの世帯は24.7万円であるのに対し、有業者ありの世帯は28.5万円、60歳以上の単身無職世帯は14.9万円であるのに対し、有職世帯は19.0万円となっている。

<sup>203</sup> 政府が推進する高齢社会対策の中長期にわたる基本的かつ総合的な指針として、1995年に制定、施行された「高齢社会対策基本法」に基づく「高齢社会対策大綱」が策定されており、2001年以降の見直しが予定されている。

## 第2節 能力開発の現状と課題

資源が少ない日本では、労働者が重要な人的資源であるが、労働者の能力開発については、これまで長期雇用を前提とした企業における人材育成が重要な役割を果たしてきた。

しかし、日本では、人口減少や高齢化の進展により働き手が減少することが見込まれ、今後も一定の経済成長を維持するためには、第1節で分析したより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。

一方、非正規雇用者が年々増加する中、長期雇用を前提とし、正社員を中心としたこれまでの企業の人材育成システムはいくつかの課題に直面している。

本節では、能力開発と労働生産性の関係、非正規雇用者の増大が労働生産性に及ぼした影響を分析しつつ、今後の能力開発についての企業、労働者及び国の役割について考える。

### 1 人口減、成長率、生産性、訓練の関係

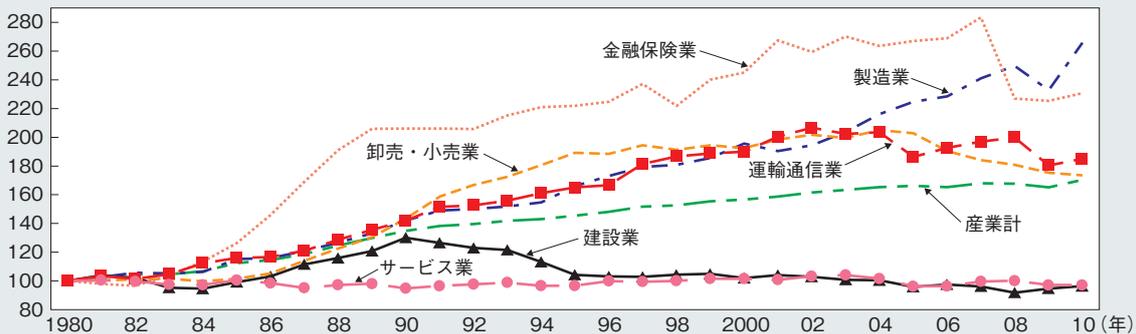
#### ● 伸び悩む労働生産性

日本の経済成長率を資本投入、労働投入と全要素生産性（TFP）<sup>204</sup>の要因に分解すると、1985～1990年においては資本投入の寄与度が最も大きく、TFP、労働投入の寄与度がそれに続いていた。一方で、労働投入の寄与は1990年代前半から大きく縮小し、今後も人口減少が続くと見込まれることから、労働投入は引き続き経済成長に大きな寄与は見込めないことが予想される<sup>205</sup>（付3-(2)-1表）。

こうした中、今後も一定程度の経済成長を維持するためには、労働生産性の維持・向上が重要になってくる。

第3-(2)-1図 産業別労働生産性の推移(1980年=100)

1990年代に入り、産業計の労働生産性の伸びは鈍化。産業別には、金融保険業、製造業が相対的に高い一方、建築業、サービス業ではこの30年間ほとんど上昇していない。



資料出所 内閣府「国民経済計算」、総務省「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) 労働生産性=実質GDP/(雇用者数×労働時間)

2) GDPは、2005年基準(連鎖方式)、2000年基準(連鎖方式)、1995年基準、1990年基準を接続して算出した。

3) 2005年以降の運輸通信業雇用者数は、2002年就業構造基本調査における情報通信業及び運輸業の雇用者数合計に対する運輸・通信業の雇用者数の割合を国民経済計算の運輸業と情報通信業の合計の雇用者数に乗じて算出。

4) 2005年以降の運輸通信業の労働時間は、各年の国民経済計算の運輸業と情報通信業の雇用者数を用いて加重平均により算出。

<sup>204</sup> 全要素生産性（TFP）とはTotal Factor Productivityの略であり、経済成長を論じるための重要な概念である。全要素生産性は、経済成長率のうち資本と労働の貢献分以外の残差として定義づけられている。

<sup>205</sup> 第3章第1節でみたとおり、若者、女性、高齢者等の就労促進により、労働力の減少幅は縮小することが見込まれる。

第3-(2)-1図により、1980年を100とした時の労働生産性の推移についてみると、労働生産性は全体としてはこの30年間上昇を続けているが、1990年代に入ってからその伸びは鈍化している。

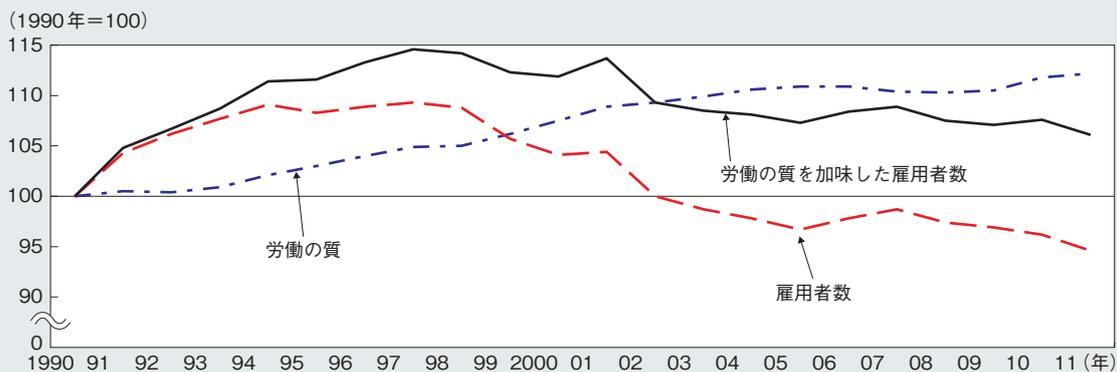
産業別にみると、金融保険業、卸売・小売業、製造業では産業計よりも高い伸びとなっており、特に製造業は2009年に一時的に大きく落ち込んだものの安定的に上昇しており、2008年以降は金融保険業を上回っている。一方、運輸通信業は2005年以降産業計をやや下回って推移しており、建設業、サービス業ではこの30年間労働生産性はほとんど上昇せず横ばい状態が続いている。

### ● 一般労働者の労働の質の伸びは鈍化

労働力には量と質の両面がある。労働の質は、例えば新入社員とベテラン社員では同じ一人でも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、勤続年数などによって質が異なっていると考えられる。こうした考え方にに基づき、「労働の質」が年齢、学歴、勤続年数等の労働者の属性によって変化すると仮定して、一般労働者<sup>206</sup>の賃金データを基に労働の質について試算すると（第3-(2)-2図）、労働の質は2000年代前半まで上昇傾向で推移した後、2000年代半ばに伸び率が鈍化しておおむね横ばいとなったが、2010~2011年にかけて再び上昇するという結果となっている。労働の質を加味した雇用者数は、1990年代後半まで、雇用者数そのものよりも増加幅が大きかったとみられるが、その後は労働の質の上昇幅よりも雇用者数の減少幅の方が大きかったため減少傾向となっている。ただし、実際の雇用者数は2002年には1990年の水準を下回ったが、労働の質を加味すると2011年でも1990年の水準を5%程度上回っており、労働の質の向上は実質的な雇用者数を押し上げる効果があったと考えられる。

第3-(2)-2図 労働の質を加味した雇用者数(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) 労働の質の試算方法は付注11を参照。  
 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。

206 一般労働者とは、事業所に使用され給与を支払われる労働者（船員法の船員を除く。）のうち、次の①、②のいずれかに該当し③、④に該当しない者のことをいう。

- ① 期間を定めず、又は1ヶ月を超える期間を定めて雇われている者
- ② 日々又は1ヶ月以内の期間を定めて雇われている者のうち、調査期間の前2ヶ月にそれぞれ18日以上雇い入れられた者
- ③ 1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者
- ④ 1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも短い者

第3-(2)-3表により、労働の質の変化に対する学歴、勤続年数、年齢の寄与をみると、勤続年数は1990年代までプラスに寄与していたが、2000年代後半に入りマイナスに転じている。学歴、年齢も2000年代半ばまでプラスの寄与が大きかったが、2000年代後半に入り寄与が小さくなっている。このうち2000年代後半の勤続年数の労働の質への寄与の低下は、団塊の世代が法定定年年齢<sup>207</sup>にさしかかってきたことにより労働者全体の平均勤続年数を押し下げたことが影響しているものと推測される。

### ● 正社員への教育訓練の実施は2008年以降減少傾向

労働の質を高める要因である勤続年数、年齢については、継続勤務や加齢に伴う経験などにより能力が向上していくと考えられるが、そのために重要なのが教育訓練による能力開発である。

そこで、第3-(2)-4図により、正社員に対する計画的なOJT又はOFF-JT<sup>208</sup>を実施した事業所

第3-(2)-3表 労働の質の変化に対する学歴、勤続年数、年齢の寄与(一般労働者)

2000年代後半に勤続年数の寄与がマイナスとなり、学歴、年齢の寄与も縮小。

(年率、%)

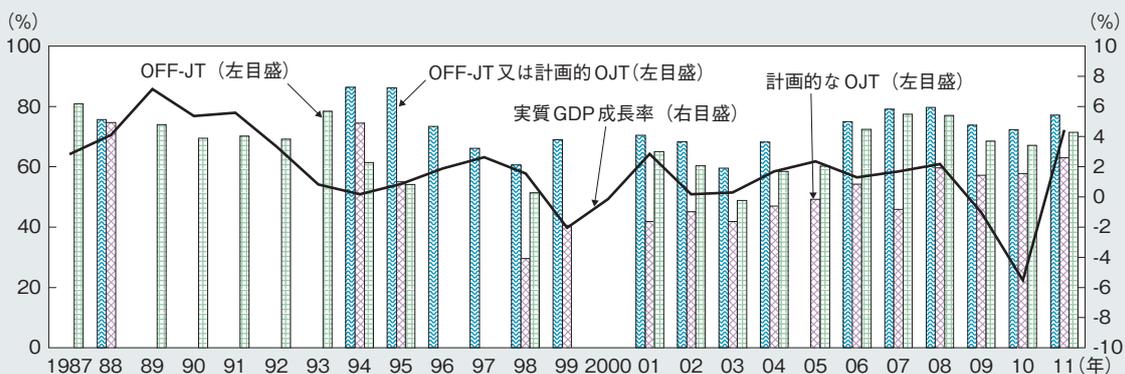
年	全体	学歴	勤続年数	年齢
1990~1995	0.59	0.23	0.23	0.07
1996~2000	0.86	0.25	0.26	0.33
2001~2005	0.62	0.35	0.00	0.29
2006~2010	0.18	0.15	-0.05	0.06

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

- (注) 1) 全体の労働の質の向上分は、上記以外の要素及び各要素の交絡効果が含まれる。  
2) 計算方法については付注11参照。

第3-(2)-4図 計画的なOJT又はOFF-JTを実施した事業所の割合(産業計)

2000年代に入り上昇した正社員への訓練実施事業所割合は、2007、8年をピークに再び低下。



資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」、労働省「民間教育訓練実態調査」

- (注) 1) 正社員を対象としたもの。  
2) 2000~2004年については実施企業割合、2001年以降は各年度における割合。  
3) 計画的なOJT及びOFF-JTの2005年までの値は、再集計後の2006年の値に再集計前の各年毎の伸び率を割り戻して算出した。  
4) 能力開発基本調査と民間教育訓練実態調査は調査対象等が異なるため単純比較はできない。

<sup>207</sup> 1947~49生まれの世代は、2007~09年に60歳に到達し、2012~14年に65歳に到達する。

<sup>208</sup> 計画的OJT(On-the-Job Training)とは、日常の業務に就きながら行われる教育訓練のことをいい、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に教育訓練を実施することをいう。例えば、教育訓練計画に基づき、ライン長などが教育訓練担当者として作業方法等について部下に指導することなどが、これに含まれる。

OFF-JT(OFF-the-Job Training)とは、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練(研修)のことをいい、例えば、社内で実施(労働者を1か所に集合させて実施する集合訓練など)や、社外で実施(業界団体や民間の教育訓練機関など社外の機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど)が、これに含まれる。

割合をみると、1993～95年頃をピークにその後低下し、2000年代に入り上昇したものの2007、8年をピークに再び低下しており、経済情勢が企業の教育訓練に影響を及ぼしていることがうかがわれる。

産業別では、1990年代後半は産業間のばらつきが大きかったが、2005～2007年では各産業とも80%前後と産業間のばらつきは縮小している。個別産業をみると、1997年の一時的な落ち込みを除けば、金融・保険・不動産の実施割合が80～90%台と全産業で最も高く、サービス業も80%前後と比較的高い。一方、製造業は産業計を下回る傾向が強い。運輸・通信業は1990年代に他の産業を下回ることが多かったが、2005～2007年では産業計をおおむね上回るようになった（付3-(2)-2表）。

規模別にみると、規模が大きいほど実施割合も高くなっているが、どの規模も1997年頃にかけて低下し、その後上昇傾向だったが2007～08年から再び低下に転じている（付3-(2)-3表）。

教育訓練のうち、通常の仕事を一時的に離れて行うOFF-JTについて正社員に対する実施事業所割合をみると、2002年にはほぼ全ての産業で60%を割り込んだが、その後上昇し2005年以降は70～80%前後で推移している。産業別には、2000年代初めの産業間のばらつきが2005年以降にはなくなってきた。金融・保険・不動産が80%前後と一貫して高い一方、運輸・通信業は産業計を下回っていたが2004年以降はほぼ同じ水準となっている（付3-(2)-4表）。規模別では、2002年に規模間格差は拡大し、2006年にかけて縮小したが、その後規模間格差は再び拡大した（付3-(2)-5表）。

OJTとOFF-JTの教育訓練の受講率について諸外国の状況を見てみると、スウェーデン61%、ノルウェー47%など、北欧諸国で高く、イタリア14%、スペイン20%と、南欧諸国で低い傾向がみられる（付3-(2)-6表）。日本においては後述するがOJTを重視する企業が多いもののデータがないため、OFF-JTの訓練受講率で比較すると、日本は正社員と非正社員を合計して45.7%となっており各国よりも高い水準にあると推測される。参加者一人当たりの受講時間については40～80時間となっている国が多いが、韓国では受講率が低い一方で、一人当たりの受講時間は長く、対象者を絞り込み集中的に訓練を行っていることがうかがわれる。日本については、OFF-JTよりもOJTが重視されているためか、正社員であっても、受講率の高さに比べ受講時間は短くなっている。

また、日本における労働者一人当たりの賃金に対する教育訓練費の割合をみると、調査産業計で1988年の0.46%がピークとなっており、多くの産業で1988年、1991年をピークにその後低下傾向が続いている（付3-(2)-7表）。その中でも、製造業は1995年の0.28%から2006年の0.42%まで再び上昇傾向にあったが2011年には0.30%まで低下している。2011年で割合が高いのは、電気・ガス・熱供給・水道業の1.24%で、建設業（0.37%）、製造業（0.30%）がこれに続いている。一方、運輸業、郵便業（0.20%）では教育訓練費への支出割合が低く、また、金融業、保険業（0.20%）、サービス業（0.24%）ではピーク時から3分の1の水準まで低下しており、教育訓練への支出を抑えていることがうかがえる。

### ● 訓練費用支出が多いと一人当たり売上高も高い傾向

教育訓練費用の支出と企業の労働生産性の関係性をみるため、2007年の厚生労働省「能力開発基本調査」（2007年度）の企業調査の個票を用いて、2つ以上の要因で分類したグループについて平均値を用いて各グループに差があるか否かを調べる分散分析による多重比較を行った。

正社員一人当たりのOFF-JT費用の支出額別にサンプルを3グループに分け<sup>209</sup>、現在の労働生産性の他社との比較、経常利益の3年前との増減、正社員一人当たり売上高（以下「価値労働生産性」と

209 OFF-JT費用額のサンプルが3分位となるよう、246万円超、10万円超～246万円、10万円以下の3つのグループに分けた。

第3-(2)-5表 正社員一人当たりOFF-JT費用の訓練効果に関する一元配置分散分析

正社員一人当たりOFF-JT費用の支出と正社員一人当たり売上高との間には有意な関係がみられ、OFF-JT費用の支出が多い企業の方が正社員一人当たりの売上高も高い。

	1. (正規一人当たりOFF-JT費用) 0.175万円以下		2. (正規一人当たりOFF-JT費用) 0.175万円超～ 1.896万円以下		3. (正規一人当たりOFF-JT費用) 1.896万円超		多重比較の結果		
	M (平均値)	SD (標準偏差)	M (平均値)	SD (標準偏差)	M (平均値)	SD (標準偏差)	1と2	2と3	1と3
現在の労働生産性	1.94	0.81	2.00	0.81	2.05	0.84	*		*
従業員一人当たり経常利益	1.84	0.86	1.98	0.80	2.22	0.82	***	***	***
正社員一人当たり経常利益	1.80	0.78	2.02	0.80	2.24	0.81	***	***	***
経常利益3年前比較	1.92	0.81	1.89	0.80	2.11	0.82	***	***	***
売上高3年前比較	1.87	0.81	1.96	0.80	2.09	0.81	***		***
従業員一人当たり売上高	1.85	0.82	1.95	0.87	2.21	0.76	***	*	***
正社員一人当たり売上高 (価値労働生産性)	1.83	0.79	1.97	0.82	2.22	0.79	***	***	***

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」(2007年度企業調査)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) 個票データを使って推計した。  
2) 個票データを均等に3分割するため、正社員一人当たりOFF-JT費用で0.175万円以下、0.175万円超～1.896万円以下、1.896万円超の区分で分割した。  
3) 正社員一人当たり売上高(または経常利益)は、企業の売上高(経常利益)を正社員の人数で除して算出したもの。従業員一人当たり売上高(又は経常利益)についても同様。

いう。)など<sup>210</sup>との関係についてみてみると、第3-(2)-5表のとおり、正社員一人当たりOFF-JT費用の支出と価値労働生産性などとの間には有意な関係がみられ、正社員一人当たりOFF-JT費用の支出が多い企業の方が価値労働生産性なども高いことが認められた。

このため、企業が投資した教育訓練費用が労働生産性、従業員一人当たり売上高、価値労働生産性などに影響を与えていることがうかがわれる。

### ● 運輸業、医療・福祉でOFF-JTの支出が少なく、一人当たり売上高も少ない

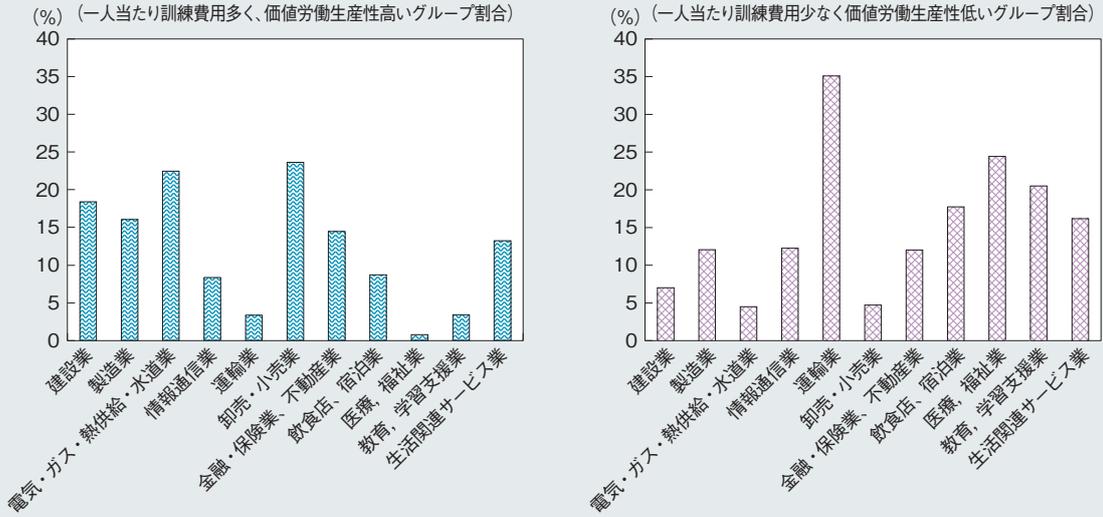
さらに、産業、OFF-JT費用、価値労働生産性について、グループ別分布をみると、製造業や卸売・小売業ではOFF-JT費用、価値労働生産性がともに高いグループの比率が高く、運輸業、医療、福祉ではOFF-JT費用、価値労働生産性がともに低いグループの比率が高い。これは先と同様に教育訓練費の支出と労働生産性の間には正の相関があることが示唆される。また、卸売・小売業、不動産業、生活関連サービス業では、OFF-JT費用の支出が少ないものの価値労働生産性は高いグループの比率が一定程度あり、これらの産業ではOJTもしくは教育訓練以外の経済情勢等他の要因により、価値労働生産性が高いものと推測される(第3-(2)-6図、第3-(2)-7図)。

上記と同様に、産業、OFF-JT費用と現在の労働生産性の他社比較や売上高の3年前比較などのグループ別分布でも、情報通信業、製造業、卸売・小売業では訓練支出が高く売上高の増加など企業業績が良かった企業割合が高く、反対に運輸業、飲食店、宿泊業、教育・学習支援業では訓練支出が少なく売上高の減少など企業業績も悪かった企業割合が高かった(付3-(2)-8表、付3-(2)-9表)。

210 現在の労働生産性が同業・同規模の他社と比べて高いか低いか、従業員一人当たり経常利益、正社員一人当たり経常利益、経常利益の3年前との比較、売上高の3年前との比較、従業員一人当たり売上高、正社員一人当たり売上高との関係について分散分析を行った。労働生産性は同業・同規模の他社と比べてどのように思うかを聞いたもので、この分析では「高い」「やや高い」を「高い」グループとし、「低い」「やや低い」を「低い」グループとした。  
正社員一人当たり売上高(価値労働生産性)についてサンプルを均等に3分割し、0～996万円、996万超～2903万円、2903万円超の3つのグループに分けた。

第3-(2)-6図 正社員一人当たりOFF-JT費用、価値労働生産性別グループの各産業における割合①

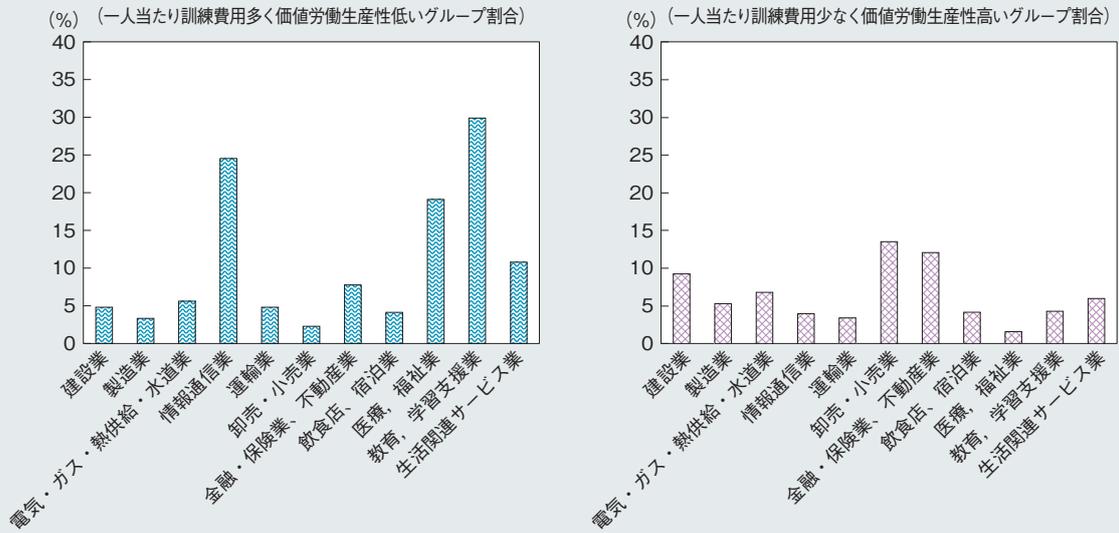
製造業や卸売・小売業などではOFF-JT費用、労働生産性のいずれも高いグループの比率が高い。



資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」(2007年度企業調査)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) 訓練費用支出について、0.175万円以下を支出が少ないグループ、1.896万円超を支出が多いグループとした。  
 2) 価値労働生産性について、1933万円未満を同生産性が低いグループ、4761万円以上を同生産性が高いグループとした。

第3-(2)-7図 正社員一人当たりOFF-JT費用、価値労働生産性別グループの各産業における割合②

卸売・小売業、不動産業、生活関連サービスでは、OFF-JT費用の支出が少ないものの生産性が高いグループが一定存在。



資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」(2007年度企業調査)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) 訓練費用支出について、サンプルを均等に3分割し、0.175万円以下を支出が少ないグループ、1.896万円超を支出が多いグループとした。  
 2) 価値労働生産性について、サンプルを均等に3分割し、1933万円未満を同生産性が低いグループ、4761万円以上を同生産性が高いグループとした。

## 2 非正規雇用の増大と生産性の関係

### ● 非正規雇用者は企業における訓練機会が少ない

事業所における計画的なOJTの実施状況について、第3-(2)-8図によりみると、2011年では正社員は63.0%、正社員以外は30.8%と正社員以外は正社員の約半分の割合となっており、時系列でも同様の傾向が続いている。産業別では、正社員以外の割合の高い卸売・小売業、飲食店で35.7%、サービス業で34.8%と相対的に実施割合が高くなっている一方、建設では15.0%、運輸・通信では23.9%、製造では25.0%と相対的に低くなっている（付3-(2)-10表）。

OFF-JTについても、第3-(2)-8図のとおり、正社員以外への実施事業所割合は、趨勢的に正社員の半分程度にとどまっている。規模の大きい事業所では、2009年の1000人以上で45.8%、300~999人で47.2%となるなど実施割合も高い傾向にあるが、正社員に対する小規模事業所における実施割合（2009年の30~49人で62.4%）より低い（付3-(2)-11表、前出付3-(2)-5表）。

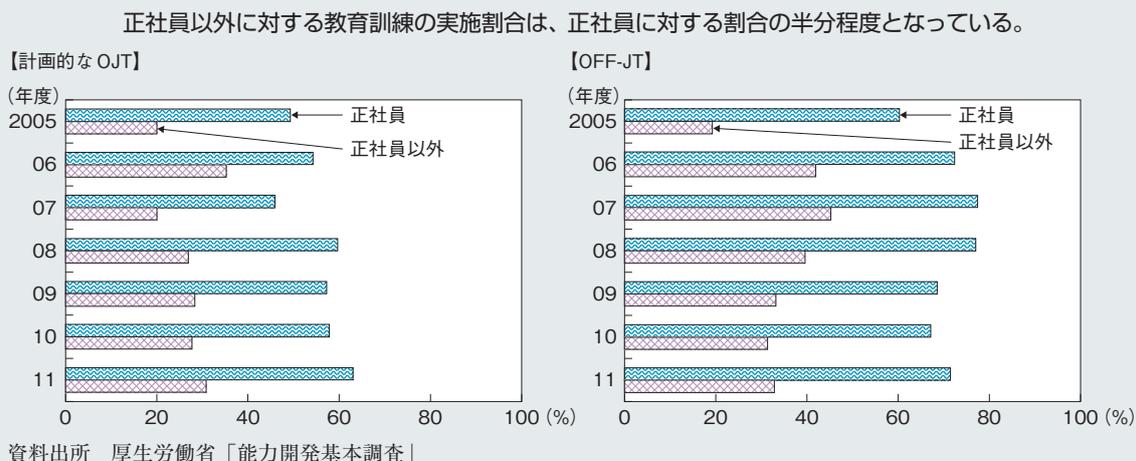
一方、自己啓発実施状況を見ると、正社員は40~50%台で推移しているが、正社員以外では正社員よりもおおむね20%ポイント低い。正社員以外の内訳をみると契約社員は2008年までは正社員に次ぐ水準だったが、2009年以降は乖離幅が拡大し、嘱託を下回った。パートは20%前後と最も低い水準にとどまっており、正社員以外では相対的に契約社員や嘱託で能力開発に対する意欲が高いことがうかがえる（付3-(2)-12表）。

このように、企業における正社員以外の労働者の能力開発の機会は正社員に比べ少なく、自己啓発も、正社員に比べ取り組み割合は低い<sup>211</sup>。

正社員以外の労働者の企業における訓練機会が相対的に少ない要因としては、雇用期間の短い者や有期契約が多く短期間で離職の可能性が高いため、企業側にとって教育訓練投資のインセンティブが働きにくいことや、正社員以外の労働者に与えられる業務が教育訓練を要する内容ではないことなどが考えられる<sup>212</sup>。

今後については、第3-(2)-9図のとおり、「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査」（2012年）によると、非正社員の活用のあり方の見直しを考えている約2割の企業においては、見直す事項

第3-(2)-8図 正社員、正社員以外に対する計画的OJT、OFF-JTを実施した事業所割合(産業計)

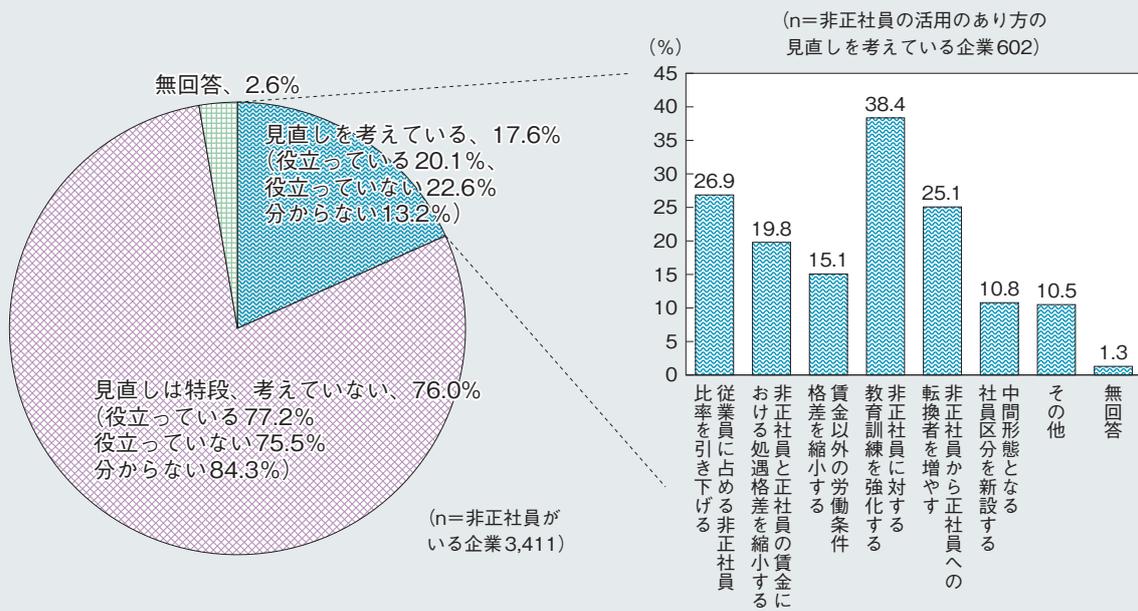


211 新成長戦略（2010年6月18日閣議決定）に盛り込まれた雇用人材戦略においては、2020年の自己啓発を行っている労働者の割合も目標値を正社員70%、非正社員50%としている。新成長戦略については、第3章第1節のコラム「日本再生戦略及び社会保障・税一体改革における就労促進及びディーセント・ワーク」参照。

212 池永肇恵・川口大司（2010）「日本における“周縁的”労働者の訓練機会」（一橋大学機関リポジトリ）においては、勤め先訓練について、期待密着度（将来の就業期間の予測）や期待残存続年数（特定企業への勤続年数の予測）をコントロールしても非正規雇用者では訓練確率の低さの程度は縮小しない、としている。

第3-(2)-9図 非正社員の活用のあり方の見直しの意向と具体的内容

非正社員の活用のあり方の見直しとして、教育訓練の強化を挙げる企業の割合が最も高い。



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)

として、非正社員に対する教育訓練の強化を挙げる割合が38.4%と最も高く、非正社員の活用を有効と考える企業では4割を超えている。このため、これまで教育訓練に力を入れてこなかった非正社員についても、非正社員の活用を有効と考える企業を中心に、教育訓練に力を入れる動きが進むことが期待される。

● 非正規雇用者比率の上昇が労働の質や労働生産性の押し下げ要因

非正規雇用者の労働の質について、前掲第3-(2)-3図と同様に学歴、勤続年数、年齢等によって変化すると仮定して、短時間労働者の賃金などを基に試算すると、第3-(2)-10図のとおりとなり、労働の質は2000年代に入りわずかながら上昇したものの、その後おおむね横ばいで推移し、質の向上はほとんどみられていない結果となった。このため、質を加味した非正規雇用者数は実際の人数を若干上回る程度にとどまっている。

先に試算した一般労働者と非正規雇用者を含む雇用者全体<sup>213</sup>の労働の質についてみると、第3-(2)-11図のとおり、2007年に非正規雇用者の増加により労働の質は低下し、その後、2010、2011年と一般労働者の労働の質は上昇したものの、非正規雇用者比率も上昇したため、全体の労働の質はおおむね横ばいとなっている。このため、労働の質を考慮した雇用者数も2008、2009年に低下した後、2010、2011年と横ばいで推移している。

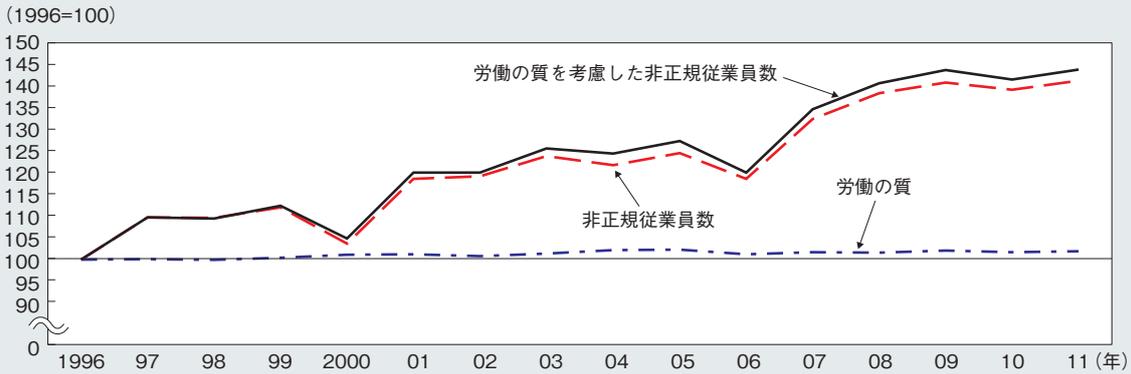
このように、非正規雇用者比率の上昇により、雇用者全体の労働の質は押し下げられていることが分かる。

では、訓練により労働の質がどう変化するのかについて、OJT実施率と労働の質の変化率の関係を第3-(2)-12図によりみると、一般労働者では、訓練実施率が高まると労働の質も上昇する傾向がみられるが、非正規雇用者では、訓練実施率が低い水準にとどまっており、労働の質の変化もあまりみられない。このため非正規雇用者に対する訓練の効果があるか否かは明確ではない。

213 臨時・役員を除く。

第3-(2)-10図 労働の質を加味した短時間雇用者数

非正規（短時間雇用者）の労働の質の向上はほとんどみられていない。

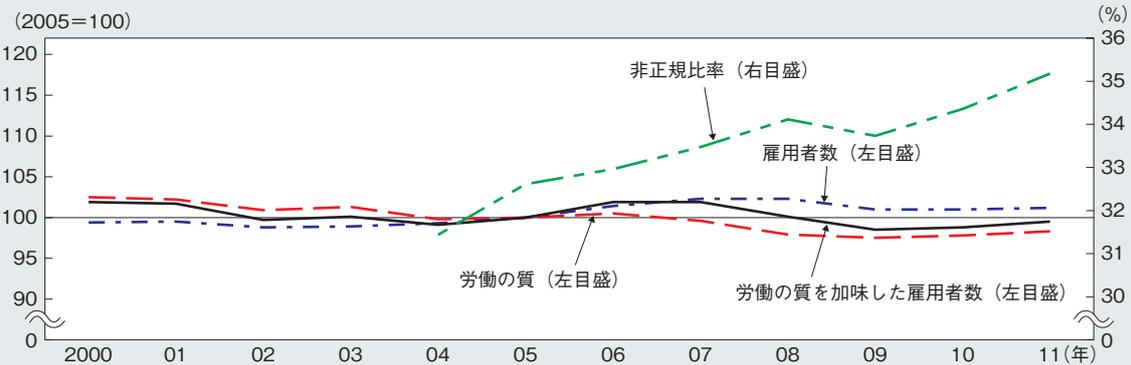


資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて試算

- (注) 1) 労働の質を性、勤続年数、年齢階級の3つに区分し試算した。試算方法は付注11を参照。  
 2) 労働の質を考慮した短時間雇用者数 = 短時間雇用者数 × 労働の質  
 3) 短時間雇用者数は、週就業時間数が35時間未満の非農林雇用者数の値。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3-(2)-11図 労働の質を加味した雇用者数(一般労働者+短時間雇用者)

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) 労働の質の試算方法は付注11を参照。  
 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。

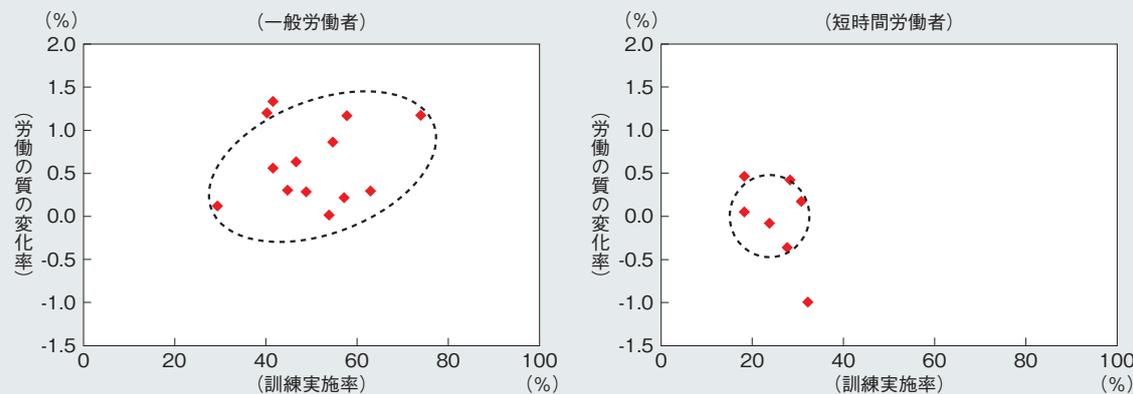
### ● 非正規雇用者に対する教育訓練が有効と考える事業所の特徴

非正規雇用者に対する能力開発のための制度や取組について企業がどう考えているかについてみると、正社員以外に対する計画的なOJTについて、役立つと考えている企業割合は5割強、分らないは3割弱、役に立たないは1割弱と、有効と考える企業割合が比較的高い(付3-(2)-13表)。産業別では金融・保険業や医療、福祉、企業規模別では規模が大きくなるほど役立つと考える企業割合が高く、建設業、運輸業、小規模企業では役立つと考える企業割合は低い傾向がある。また、非正社員の比率が高い企業ほど非正社員に対する教育訓練が有効と考える企業割合は高い傾向があるものの、労働生産性の他社との比較や3年前との比較の高低によって考え方に差はほとんどない(付3-(2)-14表)。

一方、非正規雇用者に対するOFF-JTが役立つかについてみると、どちらでもない(分からない)

第3-(2)-12図 労働の質の変化率とOJT実施率

一般労働者では訓練実施率が高まると労働の質も上昇する傾向がみられるが、非正規雇用者では訓練実施率が低い水準にとどまっており、労働の質の変化もあまりみられない。



資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」、労働省「民間教育訓練実態調査」

- (注) 1) 一般労働者の訓練実施率は、正社員に対するOJT実施事業所割合。短時間労働者の訓練実施率は正社員以外に対するOJT実施事業所割合。  
 2) 一般労働者の訓練実施率、労働の質の変化率については1994～2011年の値、短時間労働者の訓練実施率、労働の質の変化率については2005～2011年の値。

とする企業割合が約4割で最も高く、次いで役立つが約3割となっており、計画的なOJTと比較して有効性を見だしている企業の割合が低くなっている(付3-(2)-15表)。産業別では金融・保険業、医療、福祉で役立つと考えている企業割合が高く、建設業、運輸業、卸売・小売業、製造業で低い。規模別では、役立つと考えている企業割合は、5,000人以上規模では71.0%である一方、30～49人規模では26.1%と大企業との乖離が大きい(付3-(2)-16表)。また、計画的なOJTと同様に、非正社員の比率が高い企業ほど肯定的で、労働生産性の他社との比較や3年前との比較の高低によって差はほとんどない。このように、企業側は非正規雇用者に対する訓練として、計画的なOJTは有効と考えているところが多いが、OFF-JTについては非正規雇用者の割合が高い企業では肯定的であるものの、分からないとする企業が多い。

非正規雇用者に対する計画的なOJT、OFF-JTが役に立つか否かの考えと労働生産性について関係があるか、前出の「能力開発基本調査」の個票を用いてみる。非正社員に対する計画的なOJT、OFF-JTに対する考えを「役に立つ」、「どちらでもない(役に立つか分からない)」、「役に立たない」の3グループにそれぞれ分け<sup>214</sup>、前述の価値労働生産性との関係について分散分析を行った。

その結果、第3-(2)-13表のとおり、非正社員向け計画的OJTと価値労働生産性との間には有意な関係がみられ、非正社員に対する計画的OJTが役に立つと考えるグループの方が価値労働生産性が高いことが明らかになった。非正規雇用者に対する計画的OJTへの評価が労働生産性に何らかの影響を与えており、非正規雇用者のOJTが役に立っているとの評価が、OJTの積極的な実施につながるなど、労働生産性に好影響を与えている可能性がある。逆に言えば、非正規雇用者のOJTが役に立っていないと感じている企業で訓練プログラムを改善したり、そもそも非正規労働者にOJTをあまり実施していない企業でOJTの実施を進めたりすれば労働生産性に好影響を与えることも考えられる。

産業別にこれをみると、第3-(2)-14図のとおり、製造業、卸売・小売業で非正社員へのOJTが役に立っていると考え、価値労働生産性も高い企業が多い。また、第3-(2)-15図によると、OJTが役に立っていると考えているものの価値労働生産性が低いグループでは医療、福祉、教育、

214 「大いに役に立つ」、「役に立つ」の回答割合を一つにまとめ「役に立つ」とし、「あまり役に立たない」、「役に立たない」も一つにまとめ「役に立たない」とした。

第3-(2)-13表 非正社員に対する計画的なOJTの訓練効果の考え方に関する一元配置分散分析

非正社員に対する計画的なOJTの実施は生産性を引き上げる可能性がある。

	1. (非正社員向け 計画的なOJT) 役に立たない		2. (非正社員向け 計画的なOJT) どちらでもない		3. (非正社員向け 計画的なOJT) 役に立つ		多重比較の結果		
	M	SD	M	SD	M	SD	1と2	2と3	1と3
	(平均値)	(標準偏差)	(平均値)	(標準偏差)	(平均値)	(標準偏差)			
従業員一人当たり売上高	1.93	0.81	1.93	0.81	2.02	0.82 *		**	
正社員一人当たり売上高 (価値労働生産性)	1.89	0.78	1.89	0.79	2.07	0.80 ***		***	**

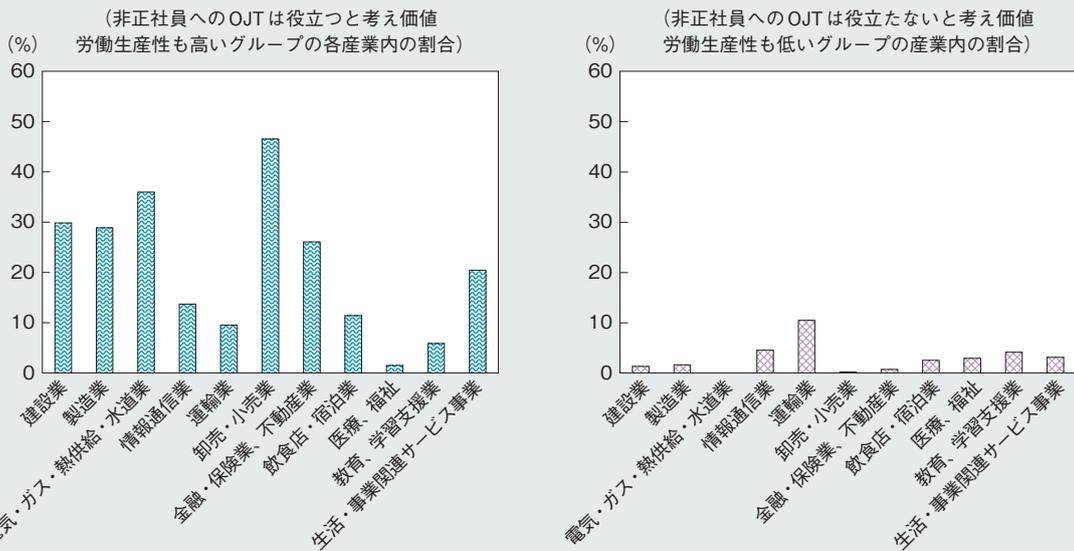
\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」(2007年度企業調査)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) 非正社員に対する計画的なOJTについて、各企業の労働生産性の向上にどの程度役に立つと考えるかとの設問に対し、「大いに役立つ」「役に立つ」との回答を「役に立つ」とし、「あまり役に立たない」「役に立たない」との回答を「役に立たない」としてまとめ、「どちらでもない」とともに3グループに統合した。
- 2) 従業員一人当たり売上高、正社員一人当たり売上高について、サンプル数が均等に3分割されるよう以下のとおりそれぞれ3グループに分割した。  
 従業員一人当たり売上高：996万円以下、996万円超～2903万円、2903万円超  
 正社員一人当たり売上高：1932万円以下、1932万円超～4768万円、4768万円超

第3-(2)-14図 産業、非正社員に対する計画的OJT、一人当たり売上高(価値労働生産性)別企業割合①

卸売・小売業、建築業などで、非正社員へのOJTは役立つと考え生産性も高いグループの比率が高い。



資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」(2007年度企業調査)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

(注) 集計対象企業には、非正社員に対する計画的なOJTを実施していない企業も含まれる。

学習支援業、飲食店・宿泊業、生活・事業関連サービスの割合が高く、これらの産業ではOJTは有用と思っているものの、職業訓練の成果が労働生産性の向上に結びついていない。

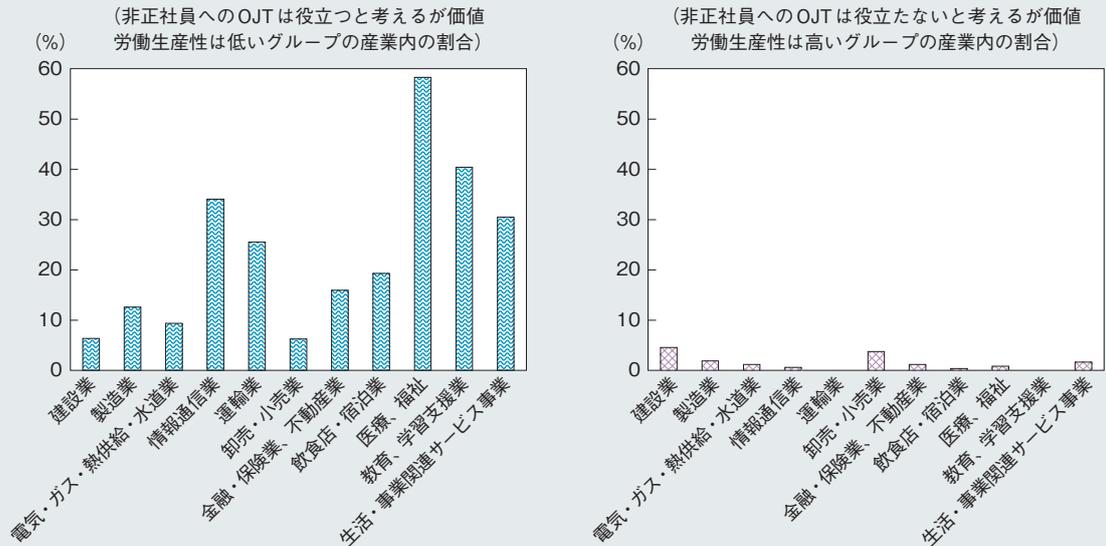
一方、非正社員に対するOFF-JTと価値労働生産性との間には有意な関係はみられなかった。これはOFF-JT実施率がOJTに比べ低く、前出「能力開発基本調査」によると正社員、正社員以外に対する計画的なOJT重視企業割合はともに7割台半ば<sup>215</sup>と、企業がOJTを重視していることが影響しているものと考えられる。

以上から、非正社員への訓練が有効と考える事業所は、OJTが有効と考えており、大規模企業が多い。金融保険業や医療、福祉でOJTが有効と考えている割合が高いものの実際の労働生産性も高い

215 「重視する」、「重視するに近い」の回答割合を一つにまとめた割合。

第3-(2)-15図 産業、非正社員に対する計画的OJT、一人当たり売上高(価値労働生産性)別企業割合②

医療、福祉、教育、学習支援業、情報・通信業などで非正社員へのOJTは役立つと考えるが生産性は低いグループの比率が多い。



資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」(2007年度企業調査)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計  
 (注) 集計対象企業には、非正社員に対する計画的なOJTを実施していない企業も含まれる。

のは金融保険業で、医療、福祉業では労働生産性は低い。

また、非正規雇用者の年齢別割合の推移をみると、1990年から2010年にかけて、25歳以上の全ての年齢階級で非正規雇用者の割合が上昇しているが、15～24歳は1990年代半ばから2000年代初めにかけて大きく上昇し、1990年には9.1%と最も低い割合だったのが、2010年には30.7%と、25～34歳、35～44歳、45～54歳の割合を上回っており(付3-(2)-17表)、教育訓練機会の少ない非正規の増大により若年の能力開発の機会が不足することが懸念される。若年期において教育訓練は必要な知識・技能を付与する重要な機会であり若年者個人にとって能力を大幅に伸ばす時期であるとともに、企業にとっても若年者への教育訓練投資は、投資の回収期間も長く後年の収益向上のためにも重要である。また、日本経済にとっても、今後日本を支える人材の職業能力が向上しない結果、経済成長が鈍化したり、訓練機会が少ないことから必要な職業能力が身に付かず、失業や無業の状態になれば、社会を支える担い手としての若年者が減少することとなり、若年者の能力開発は経済成長に欠かせないものである。

## オランダにおける職業訓練について

近年、特にリーマンショックの前には、EUのフレキシキュリティ政策が注目されていた。柔軟で信頼性の高い労働契約、包括的な生涯教育戦略、効果的な積極的労働市場政策、現代的な社会保障制度の4要素がまとめられている。代表的な国としてデンマークとオランダがあげられているが、ここでは積極的労働市場政策の重要な要素である職業訓練にかかるオランダの状況についてふれておきたい。

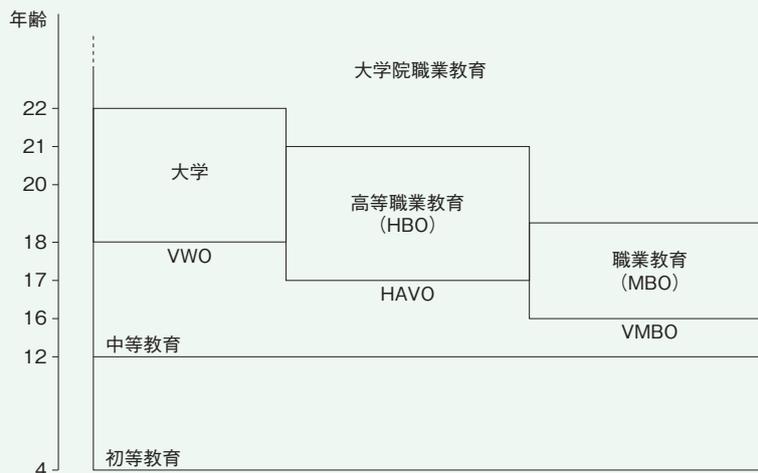
### 1 オランダの教育システムと職業教育訓練（VET）

#### (1) 教育システム

- ・ 小学校修了後の基礎的中等教育では最初の2、3年間は基礎的第2段階として皆が同じ教育、教育・専門的な導入説明を受けた後、一般的な教育コース（HAVO（普通コース）、VWO（大学準備コース））、職業教育準備コース（VMBO）のいずれかを選択する。どの職業教育コースでも実践訓練ルートと学校教育ルートの2ルートあり、学校教育ルートでは企業訓練は全体の2～6割で少額の報酬を得る。実践訓練ルートでは企業で週4日働き1日は理論を学ぶ。
- ・ その後のコースとして、大学、高校（HBO（高等職業教育））、職業教育（MBO）の3種類あり、若年の47%がMBO修了者、34%が高卒、19%が大卒となっており、多くの者が職業教育からスタートしている。全日制は50万人の学生がおり、職業訓練（VET）大学は62校ある（地方VET大学、農業大学、特別職業大学）。労働人口の40%がVETの職業資格を持っている（2010年現在）。

#### (2) 職業教育（MBO）

- ・ 4つのレベルがあり、レベル1、2は入学資格として職業資格は不要。レベル1は中退者や成人が多い。レベル4は最も人気が高く、HBOへの進学資格となる。理論だけでなく、実習もあり、理論の比率が高いBOL、実習の比率が高いBBLは同じ資格が得られる。85%の人がBOL。



## 2 職業訓練に関連する機関

### (1) 職業教育訓練 (VET) 専門知識センター

学校や使用者、訓練者に対し専門家派遣や情報提供等を行っている。また、職業教育で用いられている職業資格ファイルの開発・見直しを行うとともに、訓練受入企業を開拓し、受入企業を開拓し、認定訓練企業の質をモニタリングしている。全国に17カ所のセンターがある。労使団体、専門協会、職業教育のための教育組織により管理されており、労働市場と職業教育を結びつける役割を果たしている。業界別に専門知識センターがある。民間非営利団体で教育省（農業教育は農業省管轄）より補助金が出る。

### (2) COLO（産業界知識センター）（※）

企業及び学校と連携しつつ中等職業教育における資格制度を策定している。国や市に働きかけて、センターに属する会員企業の利害を助けるとともに、上記職業教育訓練専門知識センターを統括している。企業がどのような職業能力や知識を必要としているのかを示し、会員企業のために（国際化への対応等）プラットフォームを提供している。例えば、移民の場合、他国の資格をオランダの資格に評価し、労働市場での職業経験があれば、その知識を査定して学歴に付加（＝より高い資格）して評価。

※ COLOは2012年にSBBに名称が変わっている。

## 3 オランダの資格構成

### (1) 新しい資格構成

市場も変化し、グローバリゼーション化しているが、古い資格システムは融通性が無かったため、新しい資格システムに変更された。主な特徴は以下のとおり。

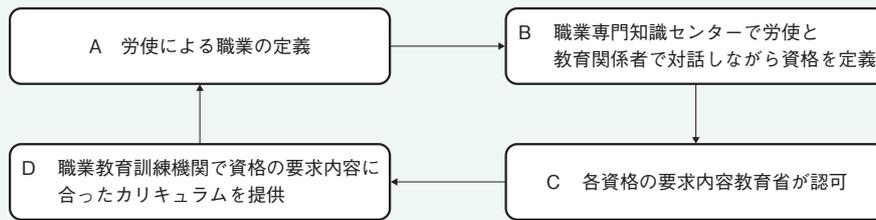
- ・ 成果ベースから能力ベースに変更。
- ・ 必要なのは知識だけでなく、スキル、仕事に必要とされる態度等他の能力も必要との考えにより、全ての資格を25種類の共通の能力項目で1つのファイルに構成。
- ・ 市場ニーズが反映されていないと労使から苦情もあり、業界や学校機関に認識してもらえないものに変更。
- ・ システム全体を変更せずに微修正できるフレキシブルな構成に変更。
- ・ 資格構成は、資格証明書でもあるため、必要とされる能力のための職業訓練プログラムが示される資格ファイルからできている。
- ・ 専門知識センターと産業界は資格ファイルの開発、見直し、管理を行う。
- ・ どの資格ファイルも、各職業のイメージ、資格の概要、資格概要の詳述、説明責任の4つの部分で構成。

### (2) 資格ファイルの作成・更新プロセス

労使で自主的に約1200の職業の定義を行い (A)、それを基に専門知識センターで、労使や学校と対話しながら資格の定義を行い (B)、資格の要求内容を教育省が認可し (C)、教育機関で資格にあったカリキュラムを提供 (D) という流れで作成・更新している。

資格ファイルとして25種類あり、職種を途中で変える場合もこのファイルを活用すれば移行しやすい。

## 〈資格ファイルの発展プロセス〉



## (3) 資格ファイルのポイント

重要な職務範囲とプロセス、関連する知識と技術、関連する能力を明記しており、狭義の技術・能力だけでなく、一連の職務が果たせるために必要な要素が盛り込まれている（例えば、パン職人なら、パンを焼くだけでなく、オープンに火を付け、パンの種を作ったり、顧客の相手、お店の経営もできなければならない）。

資料出所 COLO（蘭産業界知識センター協会）資料、財団法人海外職業訓練協会資料、  
蘭職業資格MBOホームページ（<http://www.kwalificatiesmbo.nl>）

## 3 能力開発にかかる今後の方向・課題

## ● 能力開発の責任主体の考え方は企業主体が再び上昇傾向

日本は国際的にみると公的職業訓練の支出のGDPに占める割合が相対的に低く（付3-（2）-18表）、能力開発についてはこれまで企業が担う役割が大きかった。企業の訓練費が減少しても、国や労働者による能力開発の取組は大きく増えず、企業の訓練費の減少がそのまま日本の職業訓練費の減少につながっている。

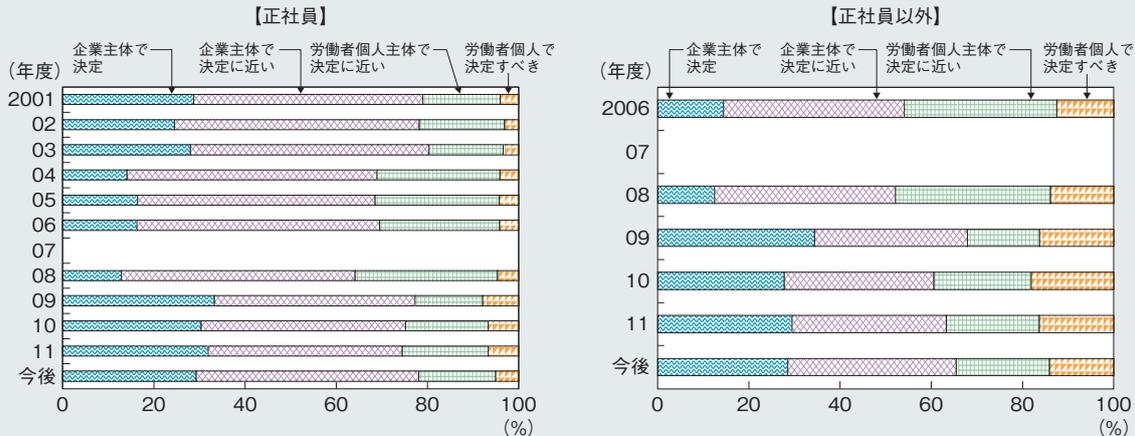
能力開発の主体について企業はどう考えているのかについて、「能力開発基本調査」でみると、第3-（2）-16図のとおり、正社員への訓練については企業主体（企業主体決定及び企業主体決定に近い）とする企業の割合は2008年度にかけて6割に近い水準まで低下したが、2009年度以降は7割を超えており、2001～03年度の頃の割合とほぼ同じとなった。正社員以外についても、企業主体（同上）とする企業割合は上昇傾向で推移しており、2011年度では6割強となっている。

第3-（2）-17、18図によると、「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査」では、企業主体の割合が高いのは、外部機関による教育訓練、正社員の高度専門知識や技術の習得、非正社員のキャリアアップなどで、能力開発のかなりの部分を企業主体と考えていることが分かる。正社員の自己啓発促進、正社員以外の自立的なキャリア形成支援は企業主体と社員主体が拮抗しており、正社員以外の自己啓発促進では社員主体の割合の方が高く、労働者のキャリア形成の要素が強いものについては労働者が主体的に行うべきと考えていることが分かる。国主体については大学等との共同研究による専門能力育成や外部機関による教育訓練で約1割あるなど、役割期待が少ないものの、企業や労働者の取組への支援や外部訓練機関の情報提供基盤の整備、大学・研究機関と企業との連携促進などで後押しすることが期待されている。

また、重視する訓練対象者について、第3-（2）-19図によると、2010年以降、正社員、正社員以外ともに、労働者全体の能力レベルを高める教育訓練を重視する及びそれに近い考えとする企業割合が上昇し、一時期の「選抜した労働者を重視」から「労働者全体を重視」に変化してきており、今後は正社員以外の労働者も含め、労働者全体に対する教育訓練の付与が更に増加するものと思われる。

第3-(2)-16図 能力開発の責任主体について

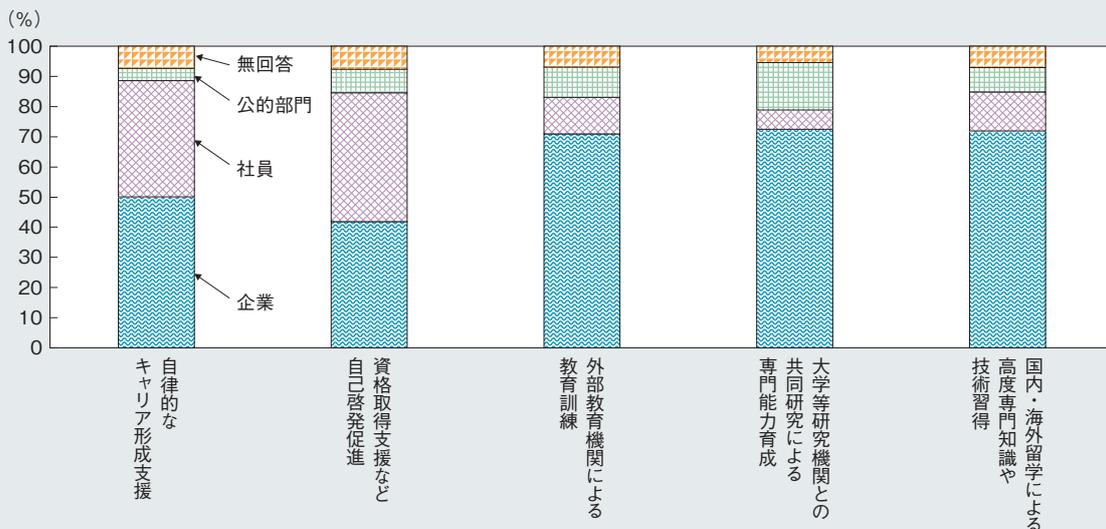
企業決定（企業主体決定及び企業主体決定に近い）とする企業の割合は減少傾向だったが、足下では増加傾向で推移している。



資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」  
 (注) 1) 企業割合は、不明を除いて100%となる割合。  
 2) 2007年度は当該事項は調査されなかったためデータがない。

第3-(2)-17図 正社員の人材育成方策にかかる実施主体となるべき者について

正社員については、外部機関による教育訓練、国内・海外留学による高度専門知識や技術習得などで企業主体と考える企業が多い。



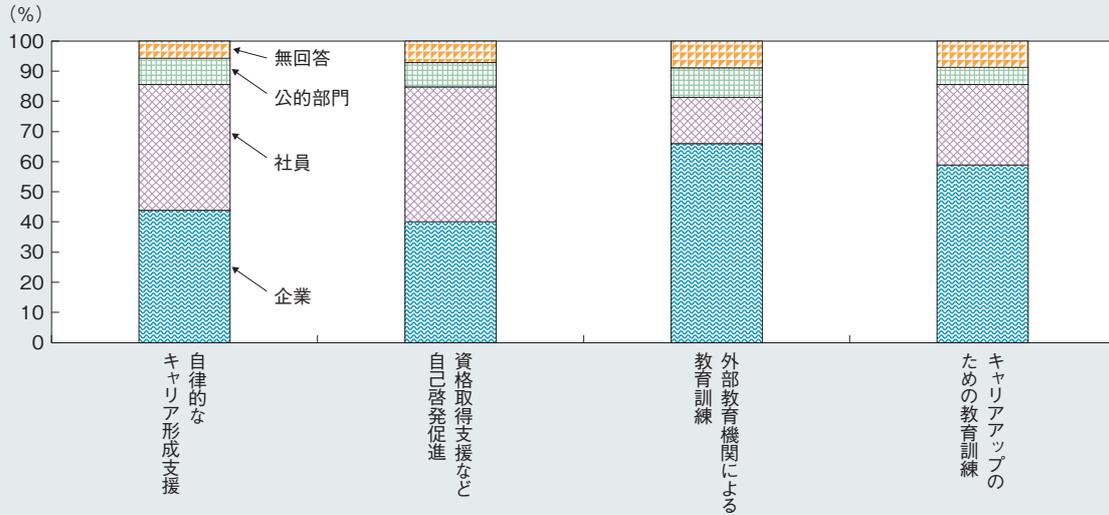
資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査」(2012年)

このような労働者主体から企業主体、選抜労働者から労働者全体へのシフトは、経済のグローバル化による新興国との低価格競争の激化や製品の高付加価値化のため、企業全体として能力向上が求められていることが背景として考えられる。

これらの考え方の変化はかつての考え方に一見戻るようにも見受けられるが、業界横断的な能力評価基準への評価をみると、メリットがあると回答した企業割合は医療、福祉や情報通信業で8割を超え、産業計でも7割を超えている。メリットの内容としては、「労働者の教育訓練の基準として活用できる」が最も高く（付3-(2)-19表）、能力評価実施事業所割合が2011年度で正社員に対しては67.8%、正社員以外に対しては47.2%と比較的高いことも併せて鑑みると、能力評価基準を用いた能力開発の効果的な実施や、労働者の能力開発目標の設定など能力評価を意識した従前とは異なる新たな取組も一定程度行われているものと推測される。

第3-(2)-18図 非正社員の人材育成方針にかかる実施主体となるべき者について

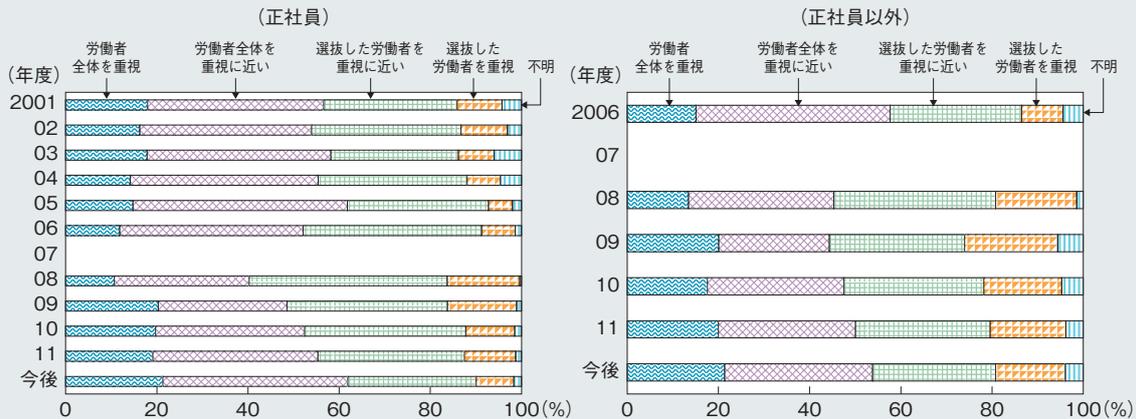
非正社員については、外部教育機関による教育訓練、キャリアアップのための教育訓練で企業主体と考える企業が多い。



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)

第3-(2)-19図 重視する教育訓練対象者の範囲

正社員・正社員以外ともに、「選抜した労働者を重視」から「労働者全体を重視」に変化している。

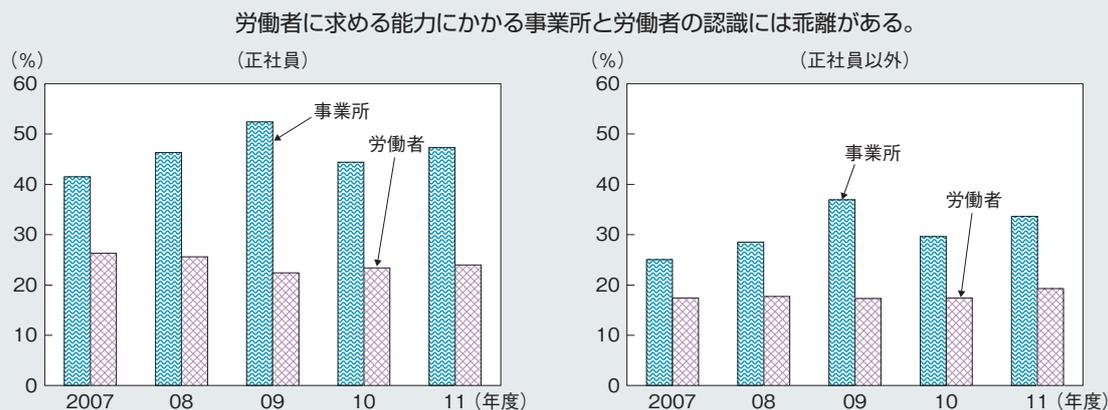


資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」(企業調査)

- (注) 1) 「労働者全体を重視」とは「労働者全体の能力レベルを高める教育訓練を重視する」、「選抜した労働者を重視」とは「選抜した労働者の能力レベルを高める教育訓練を重視する」のこと。
- 2) 2007年度は当該事項は調査されなかったためデータがない。
- 3) 正社員の2005年以前は、従業員を対象とした値。

しかし、第3-(2)-20図によると、労働者に求める能力について、事業所は労働者に対して知らせているとする割合が4~5割であるのに対し、労働者は十分に知らされているとする割合が2割台と、事業所側と労働者側の認識には大きな乖離がある。業界横断的な評価基準が整備途上であることや、能力評価への活用がまだ進んでいない可能性も乖離の理由として考えられるが、教育訓練の受講又は能力評価に際して求められる能力を労働者が認識することは重要である。別の調査では、企業が求める能力がより明確化されていると考える労働者ほど、企業が「将来」必要な人材・能力を考えながら計画的に教育訓練を進めていると認識する傾向が高いとの調査結果があり(付3-(2)-20表)、求める能力の明確化が教育訓練担当者にも好影響をもたらしていることがわかる。このため、企業主体で能力開発を進める場合でも、企業の能力開発や労働者の自己啓発をより効果的なものとするためには、求める能力の明確化や業務目標の共有化など労働者に対し目指す方向をより具体的に示

第3-(2)-20図 労働者に求める能力にかかる事業所と労働者の認識

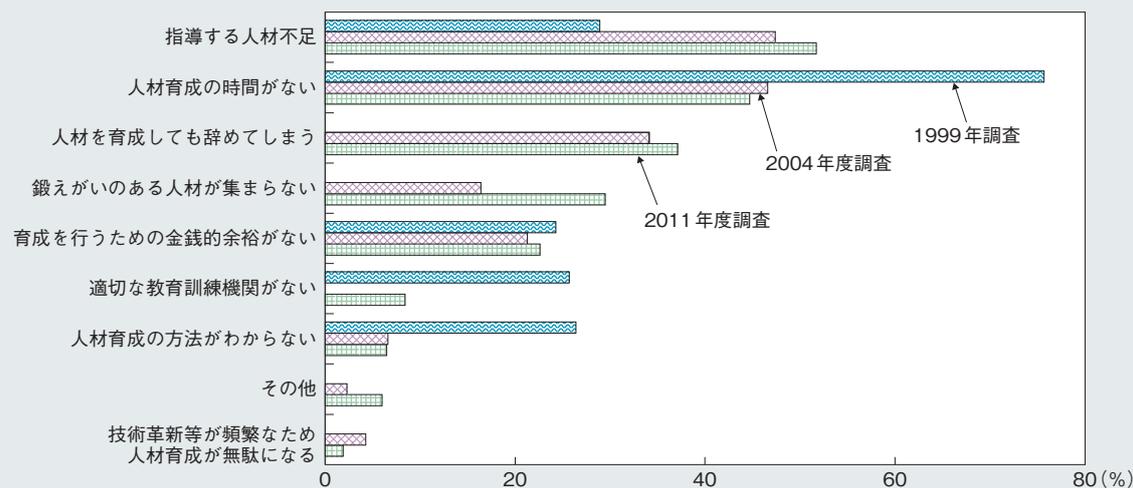


資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」

(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-(2)-21図 人材育成に関する問題点

人材育成の時間がない割合が低下している一方、指導する人材不足の割合が上昇している。



資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」、労働省「民間教育訓練実態調査」

(注) 1) 「技術革新等が頻繁なため人材育成が無駄になる」とは、2004年度調査では「技術革新等が頻繁なため人材育成が無駄になる」、2011年度調査では「技術革新や業務変更が頻繁なため、人材育成が無駄になる」ことを指す。  
 2) 「人材育成の時間がない」は、1999年調査では「業務の都合をつけることがむずかしい」であった。  
 3) 人材育成に関する問題がある事業所を100とした割合で複数回答。

す努力が求められるのではないかとされる。

● 指導者不足、時間不足、人材育成しても辞めてしまうことが課題

企業における人材育成に関する問題点を第3-(2)-21図によりみると、1999年調査では、「人材育成の時間がない」が最も多く、続いて「指導員等不足」、「ノウハウがない」、「資金がない」の順となっている。2011年度調査では「指導する人材不足」がトップになり、続いて、「時間がない」、「人材育成しても辞めてしまう」が挙げられている。時間不足の割合は相対的に低下したものの、指導者不足は上昇し、問題点としての比重が高まった形となっている。

このように近年、指導者不足が浮き彫りになってきている。産業能率大学の調べでは、人材育成の環境として「マネジャーの、メンバーを指導する時間が不足している」と「メンバー・新人を指導す

「人材が不足している」の割合が72.2%と最も高く、「マネジャーがプレーヤーとしての仕事に追われ、マネジメント業務が疎かになっている」(65.9%)が続いており、指導者不足の背景として数年来続く学卒者の新規採用抑制による中堅従業員の減少、非正規雇用の増大等による社内の技能継承・蓄積の減少があげられる(付3-(2)-21表)。育成を担う中堅層の育成とともに指導時間不足の解消などの方策が必要と考えられる。

人材育成の時間については、増やすとする企業が2~3割<sup>216</sup>あり、企業も努力している姿勢がうかがわれる。意欲があっても時間の制約等により訓練の受講ができない労働者もいると考えられることから、訓練時間についての企業側の支援が必要である。

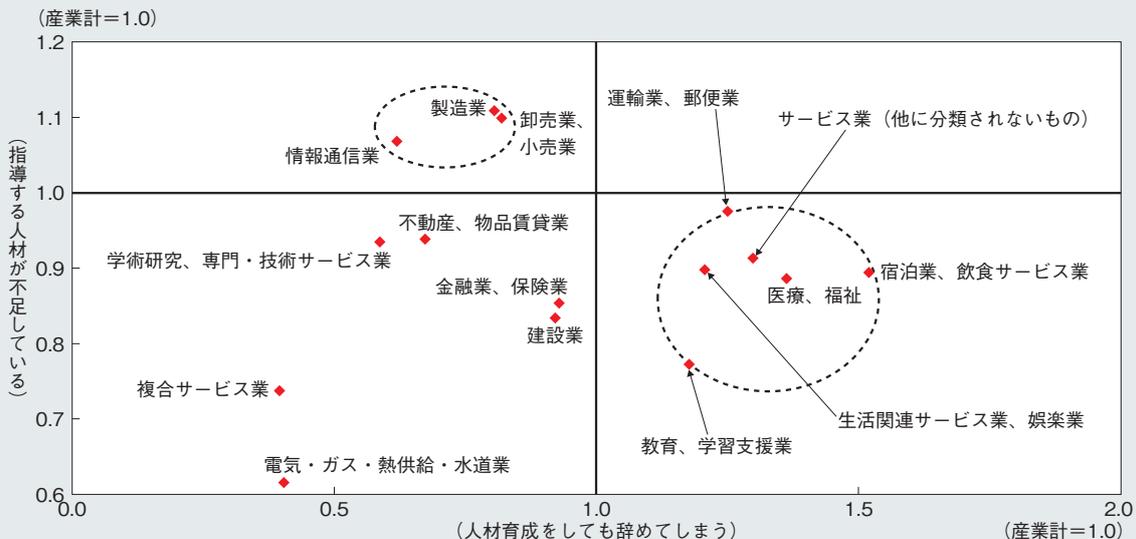
人材育成をしても辞めてしまうという問題については、定着率の低い事業所では人材育成へのインセンティブは働きにくいと考えられるが、「能力開発基本調査」により、勤続年数別に労働者のOFF-JTの受講割合をみると、正社員の受講割合は1年以上3年未満をピークに、その後は勤続年数が長くなっても上昇せず4割前後で推移し、正社員以外でもどの勤続年数階級でも概ね2割前後とほとんど変化しない。離職率階級別に訓練実施事業所割合をみると、正社員では離職率2%未満で9割以上、離職率10%以上で7割超と離職率が高いと訓練実施事業所割合は低下する傾向があるが、正社員以外では離職率2%未満で3割、離職率5%以上で4割台半ばと離職率が高くて、必ずしも事業所の訓練実施率が低下するとは言えない。

この問題と指導者不足の問題を挙げた事業所割合について産業別に見ると、第3-(2)-22図のとおり、サービス産業などでは人材育成をしても辞めてしまうことを問題として挙げる事業所割合が高く、製造業や情報通信業などでは指導する人材の不足を問題として挙げる事業所割合が高い傾向にある。

サービス産業では、非正規雇用者の割合が高いことが人材育成をしても辞めてしまうことに影響を与えている可能性がある。企業的能力開発は、長期雇用と親和的なので、勤続年数の短期化や労働移動の増加(労働市場の流動化)は企業的能力開発にとってはマイナスのインセンティブになる。一方、従業員が求める若者の定着方策は賃金等であり、人材育成をしても辞めてしまう問題が多い産業

第3-(2)-22図 産業別人材育成に関する問題点別事業所割合

サービス業などでは人材育成をしても辞めてしまうことが、製造業や情報通信業では指導する人材の不足が問題点とされている。



資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」(2011年度事業所調査)

(注) 複数回答。産業計の事業所割合を1とした場合の値。

216 厚生労働省雇用政策研究会資料「経済環境・経済政策の変化が事業展開・雇用に及ぼす影響に関する調査」(三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社、2012年4月25日)

では、まずは労働条件の改善への取組が必要と考えられる。製造業や情報通信業のような指導者不足の問題が大きいところでは、中途採用や大学・研究機関との連携の他、前述の業界横断的な能力評価基準の活用や、業界での指導者育成、業界での訓練メニューの共同作成も方策として考えられる。人材育成をしても辞めてしまう問題のある企業にとっても、業界共通の訓練メニュー作成等は訓練経費・負担の低減化につながるものと思われる。

また最近の課題として、事業環境の変化や事業転換によって、人材活用の面では、自律的な人材育成の重要性が増したとする企業割合が半数に上っている（付3-(2)-22表）。これは、先行きの不透明感の高まりや経済のグローバル化により経営環境が変化する中で、定型的な業務処理や指示待ち対応ではなく、状況や環境の変動に応じた労働者自身による能動的な対応を労働者に求める傾向が強くなったことによるものと考えられる。必要とされる能力や会社の目標のより具体的な提示により、教育訓練メニューの改善や労働者の自己啓発等能力開発の有効性が高まる可能性があると考えられる。

以上の指導者不足の問題や事業環境の変化から、企業が重視しているOJTについては、有効性の低下の可能性も懸念される。一方、OFF-JTは、一般的にはOJTでは習得が難しい体系的な知識・技能の習得が期待されると言われており、事業環境の変化への対応に必要と考えられる基礎基盤となる知識や技能、関連業務全体の把握、先の見通し、市場・顧客ニーズの理解などはOFF-JTの充実による側面強化が期待できるものと考えられる。

労働者のOFF-JTへの要望では、「仕事や作業をスムーズに進める上での専門知識・スキルの習得ができるようにしてほしい」「仕事に関連した資格を習得するためのOFF-JTを充実させてほしい」「場当たりに実施するのではなく、計画的に実施してほしい」の割合が高く、OFF-JTが仕事により関連した専門知識・スキルや資格の習得につながるものとなるよう求めていることが分かる（付3-(2)-23表）。このため、OJTとの連携強化や業務とのより深い関連づけなどOFF-JTの充実・強化が、昨今のめまぐるしい事業環境の変化への対応の一助となりうる可能性がある。

### ● 非正規労働者に対する教育訓練の促進

これまで企業では正社員を中心とする長期雇用を前提として職業訓練を実施してきたが、時代の変化とともに非正規雇用者比率は上昇してきている。にもかかわらず、能力開発は正社員中心のままとなっている。このように、能力開発の機会は雇用形態や勤務する企業の規模により、必ずしも均等にあるとは言えず、特に非正規雇用者は希望してもより多くの付加価値を生み出す職へ移る雇用機会が少なく、という循環から抜け出しにくい。

同一企業内で非正規から正規への登用は、企業内での技能の蓄積、投資した職業訓練費用の回収などの面から企業にとってもメリットがあるものの、登用を希望する労働者割合にも影響される面があり、第2章第1節でもみたとおり、登用率の平均は約2割となっている。

登用しなかった理由としては、「正社員登用を希望する正社員以外の常用労働者がいなかった」がトップで半数を占め、「人材のいかんに関わらず登用する考えが無かった」が約3割、「求める能力水準に達していなかった」が約2割と、正社員に登用しないのではなく登用を希望する労働者がいなかったことが主要因という結果となっている。

しかし、求める能力水準に達していなかった場合の正社員登用の条件として、「通常の業務をこなしていく中で能力を習得することが可能」よりも「労働者自身が自発的な取組により能力向上を図ることが必要」とする事業所割合が高く、正社員以外の労働者の能力開発を労働者自身の努力に委ねている傾向が強い（付3-(2)-24表）。このため、非正規雇用→訓練少ない→正社員登用されない→非正規のまま、と非正規の固定化につながる恐れがある。社会にとっても非正規雇用者層の固定化につながり、人材の有効活用の面で非効率であり、また企業にも定着率の低下による訓練投資回収の面で非効率であると考えられる。

また、入職時の経済情勢からやむを得ず非正規となった労働者は一定割合存在し、外部訓練機関の情報を入手しにくい中、収入面でも相対的に余裕が無い非正規雇用者にとって訓練機会が少ないことは公平性に欠ける側面がある。

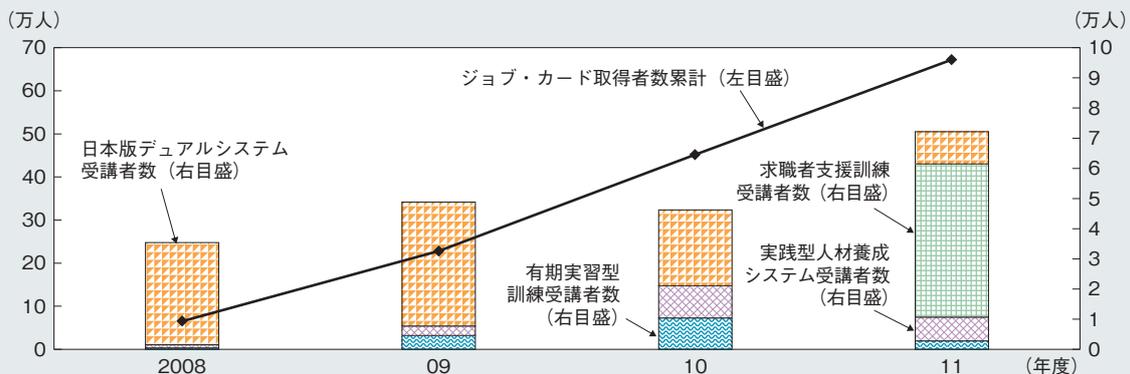
このため、能力開発に意欲があるが訓練機会の少ない非正規雇用者については、企業による訓練の促進のため、キャリア形成促進助成金<sup>217</sup>など非正規労働者も対象とした訓練助成は重要であると思われる。さらなる促進策としては、非正規雇用者向けの訓練に対する助成を充実させるなど、企業にとって人材の蓄積や訓練投資回収の効率向上となるインセンティブを付与することが考えられる。なお、第2章第1節3) でみたように、非正規雇用をめぐる課題に総合的に対応する観点からは、非正規雇用の労働者に対する教育訓練を促進するに当たっては、正規雇用への転換や処遇の改善を組み合わせながら、効果的に取組を進めることが重要である。

この他、賃金・訓練経費の助成以外に、企業による訓練を促進する方策としてジョブ・カード制度がある。ジョブ・カード制度とは、広く求職者等を対象に、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを受けることにより、職業意識やキャリア形成上の課題の明確化、自律的な職業選択やキャリアの方向付けを促すとともに、企業実習と座学を組み合わせた訓練を含む実践的な職業訓練（職業能力形成プログラム）を提供し、訓練実施企業からの評価結果や職務経歴等をジョブ・カードに取りまとめて、安定的な雇用への移行などを促進する制度である。このうち訓練受講者を雇用して企業実習と座学を組み合わせて正社員雇用を目指す雇用型訓練を実施する場合は、前述のキャリア形成促進助成金を活用することが可能である。第3-(2)-23図のとおり、ジョブ・カード取得者数及び職業能力形成プログラム受講者数の累計は年々増加しており、2012年3月現在でそれぞれ約67万2千人、約20万3千人となっている。

第3-(2)-23図 ジョブ・カード制度の推進状況

ジョブ・カード取得者及び職業能力形成プログラム受講者は年々増加。

○ジョブ・カード取得者数（累計）	約67万2千人
○職業能力形成プログラム受講者数	約20万3千人
○有期実習型訓練受講者数	約1万8千人
○実践型人材養成システム受講者数	約2万3千人
○日本版デュアルシステム受講者数	約11万1千人
○求職者支援訓練受講者数	約5万1千人



資料出所 厚生労働省「ジョブ・カード制度（職業能力形成プログラム）の進捗状況について」（第11回ジョブ・カード推進協議会資料）

(注) 1) ジョブ・カード取得者数（累計）は2012年3月時点（実践型人材養成システム受講者数以外は暫定値）。  
2) 日本版デュアルシステム及び求職者支援訓練は2012年2月時点（求職者支援訓練は2011年10月からの累計）。

<sup>217</sup> 厚生労働省版提言型政策仕分けにおいて、「企業内の人材育成への支援については、(中略)非正規雇用の労働者に対する訓練、成長分野での訓練などに一層重点化していくべきである」とされていること等を踏まえ、所要の見直しを行うこととしている。

雇用型訓練の一類型である有期実習型訓練のカリキュラムについては、導入企業の約8割が「単に能力を見極めるだけでなく、実践力を身につける効果がある」、「カリキュラムが体系化されていて効果が期待できる」、「OJTとOFF-JTを組み合わせることによる訓練効果が高い」と回答し、一方で「自社にあうカリキュラムに落とし込むのが難しい」、「適切なOFF-JTを組み込むことが難しい」は4割弱となっており、導入企業からの評価が高いことがわかる（付3-(2)-25表）。

また、前述のとおり労働者に求める能力について事業所側と労働者側の認識には大きな乖離があるが、有期実習型訓練については「必要な職業能力が明確になり、指導がしやすくなる」と8割の企業が評価しており、有期実習型訓練カリキュラム作成などを通じ必要な能力の明確化が図られたことがわかる（付3-(2)-26表）。能力評価基準についても、約8割の企業が「他の正社員採用の際にも目安として使える」と企業外にも通用する汎用的な基準による職業能力評価を評価している。

さらに、職業能力形成プログラム修了後の就職率も7~9割台と高く、（独）労働政策研究・研修機構の調査によると、訓練修了企業の75%が全ての訓練修了者を正社員として採用しており、非正規労働者の正規雇用化に一定の効果を発揮している。

一方、ジョブ・カード制度の認知度については、前出「能力開発基本調査」（2011年度）によると、名称は聞いたことがある事業所は約46%となっているものの、内容を含めて知っている事業所は約2割にとどまり、名称も聞いたことがない事業所は約3割強となっている。また、内容を含めて知っている事業所のうち特に活用していないと回答した事業所が約9割に上っており、更に多くの事業所で活用されることが期待される。今後は、業界ネットワークを活用した周知を行うほか、訓練を通じて訓練受講者の能力を見極めることができる実習により、実践的な職業能力が身につくなどの企業側のメリットを積極的にアピールするとともに、訓練カリキュラムの策定や訓練実施計画の作成のための支援など制度の活用に伴う負担の軽減方策を示すことなどにより、更なる普及促進<sup>218</sup>が必要と考えられる。

### ● 国の課題と役割分担

これまでどおり失業者の職業訓練を中心としつつ、今後は非正規雇用者や企業での能力開発機会の少ない若者や育児等で就労から離れていた女性についても重点を置いた取組・支援を行うことが望まれる。

非正規雇用者については、前述のとおり企業における訓練機会が少なく、正社員登用されずに非正規として固定化する恐れがある。企業における非正規雇用者の訓練機会の拡充を促すため、職務経験や訓練を労働市場で認められる仕組みを持つジョブ・カード制度の更なる周知・利用促進に努めていく必要があり、併せて「職業能力評価基準」の更なる活用が望まれる。賃金・訓練経費の助成に加えて、他の支援策も充実することが重要である。ここで、企業は非正規雇用者について自発的な取組により能力開発を図ることが必要であると考えられる傾向があることや、求める能力の明確化等による計画的な教育訓練により企業が行う能力開発が効果的なものとなる可能性があることに着目すると、①企業による非正規雇用者向け訓練に対する助成を充実すること、②非正規雇用者に対するキャリア・コンサルティングを実施すること、③企業の人材育成の計画策定・実施に向けたアドバイス等の総合的な支援の強化を図ること、といった支援策が考えられる。

労働者全体にかかる能力開発については、引き続き企業主体で実施していくことが有効と考えられるが、経済のグローバル化の進展により高付加価値商品の生産、質の向上が求められている情勢であり、グローバル人材の育成や成長分野における人材育成など、政策課題に沿った人材育成に積極的な企業を支援することも考えられる。

<sup>218</sup> 新成長戦略においては、2020年までの目標として、ジョブ・カード取得者を300万人まで増やすことが掲げられている。

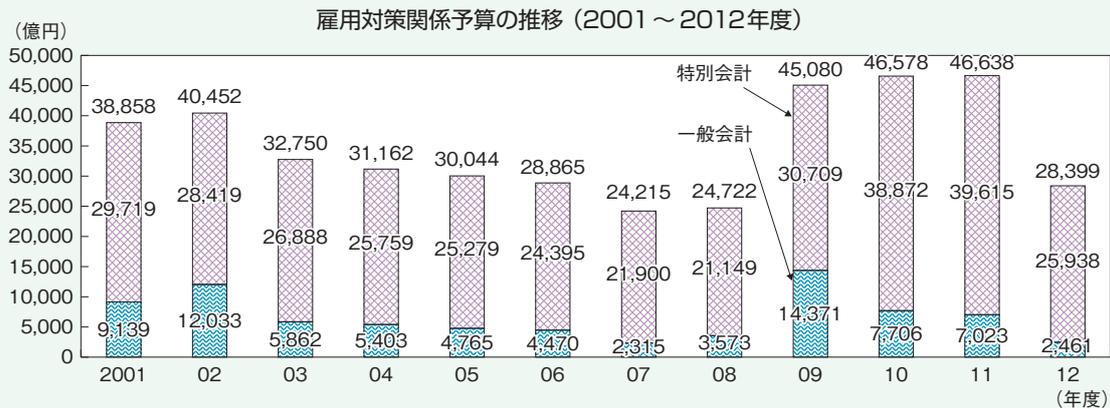
なお、非正規雇用者率の上昇を受けて、今後は公的職業訓練において、企業での能力開発の機会に恵まれなかった求職者についても重点を置いた取組・支援を行い、安定就労に結びつけていくことが望まれる（付3-(2)-27表）。

### ● 労働者の課題と役割分担

労働者の自己啓発や非正規労働者のキャリア形成については、能力向上による賃金上昇や望んだキャリアに進むことは労働者本人がその利益を最も享受すると考えられる。前述のJILPT調査でも、企業主体と労働者主体の割合が拮抗しており、労働者が主体的に取り組むべきと企業が考える傾向が強いことが分かる。このため、自己啓発や非正規労働者のキャリア形成については、企業の支援や国の助成の下、労働者が主体的に取り組むことが求められる。

## GDPに対する雇用対策費の割合について

日本の雇用対策関係予算については、雇用・失業情勢が悪化すると、雇用保険の失業給付が増えるとともに、雇用対策費も同時に増加するため、関係予算額は大幅に増加するなど、経済環境や雇用情勢に大きく影響を受ける（下図参照）。過去10年間ではおおむね2～4兆円台で推移している。

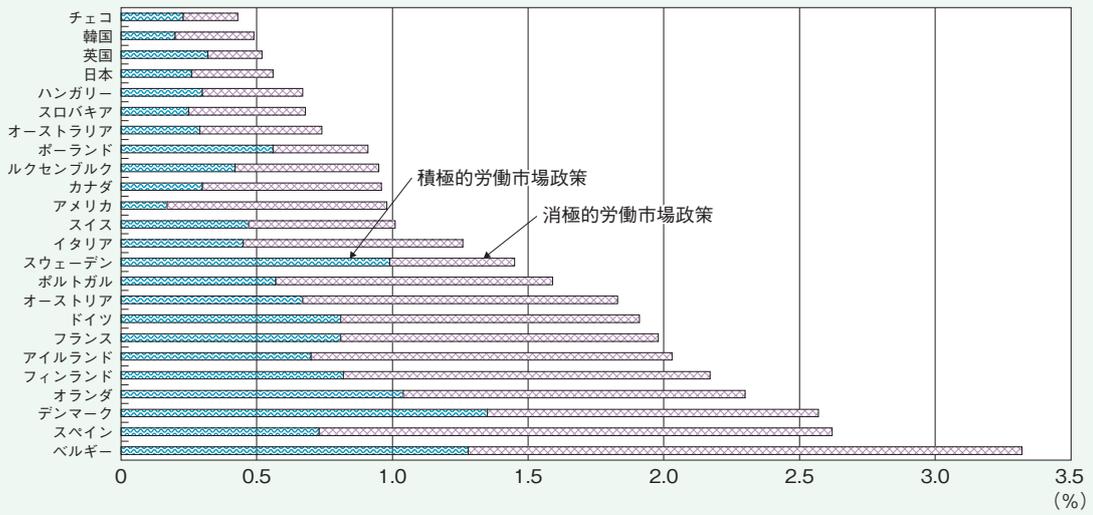


資料出所 厚生労働省

- (注)
- 1) 計数はそれぞれ四捨五入を行っているため、端数において合計と合致しないものがある。
  - 2) 一般会計と特別会計に重複計上されている雇用保険国庫負担額については、特別会計から控除して計上している。
  - 3) 特別会計の予算額については、雇用保険の失業給付に係る失業等給付費（例：2010年度予算26,790億円）が含まれている。
  - 4) 2012年度については当初予算ベース。
  - 5) 2012年度の一般会計には東日本大震災復興特別会計を含む。

雇用対策費は経済環境や雇用情勢に応じて変動するものの、諸外国と比較するとどうであろうか。国により経済規模が異なるため、実額での比較ではなく、GDPに対する雇用対策費の割合で比較すると、失業給付や職業紹介だけでなく、職業訓練なども含めた広義の雇用対策費（積極的労働市場政策）の割合は、ベルギーが3.31%とトップで、スペインが2位で2.62%、その後にデンマークなどの北欧諸国や独・仏などの国が続く。日本はチェコ、韓国、英国に次いで低く0.56%と、米国の0.98%の約半分程度となっており、日本の雇用対策関係予算は諸外国の中では高いとは言えない状況にある。

雇用対策費 (GDP比・2008年)



資料出所 OECD. stat

(注) 積極的労働市場政策とは、公共職業紹介サービス、職業能力開発、若年施策、雇用助成、障害者雇用対策等への支出を合算したもの。消極的労働市場政策とは、失業保険給付、失業扶助、早期退職給付、その他の現物給付への支出を合算したもの。

## 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」<sup>219</sup>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。

本節では、人々が安心して働ける環境の整備に向けて、ディーセント・ワーク実現のための取組みとして、「労働時間短縮の促進」「職場における安全衛生対策等の推進」を中心に、労働環境の改善に向けた課題を分析する。

### 1 労働時間短縮に向けて

#### ● 労働時間短縮に向けた現在までの取組

日本では、高度経済成長期に労働者の長時間労働の問題が指摘されるようになってから、1980年代には貿易不均衡の問題と相まって労働時間短縮は国家的課題として意識され、1987年に取りまとめられた経済審議会<sup>220</sup>の建議「構造調整の指針」においては、構造調整のための方策の一つとして労働時間の短縮が大きな柱となり、「年間総労働時間について1,800時間程度を目指すこと」など具体的な施策の目標が掲げられた。これを受けて1987年に改正された労働基準法では、週40時間労働制を法定労働時間短縮の目標としつつ、段階的にその水準に到達するよう法定労働時間を短縮することとされ、また、変形労働時間制なども導入された。

その後、1992年に策定された「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」（時短促進法）では、事業主が労働時間の短縮を計画的に進めるために必要な措置を講ずるよう努力義務が定められ、さらに、2005年には時短促進法が「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」（労働時間設定改善法）に改正され、労働時間の短縮を促進するだけでなく、労働者の健康と生活に配慮するとともに、多様な働き方に対応した労働時間、休日、休暇等の設定の改善に向けた労使の自主的取組を促進する施策が推進されている<sup>221</sup>。

#### ● 一般労働者の労働時間は2000年代以降概ね横ばい

労働時間の短縮に向けて取り組むにあたり、まず現在の状況について、特に長時間労働が問題となりやすい一般労働者<sup>222</sup>を中心としてみる。

第3-（3）-1図は、OECDによる年間総実労働時間数（以下、「年間労働時間」という。）の国際比較である。日本の年間労働時間は、1980年には2,121時間であったが、80年代後半から減少傾向で推移した。2010年には1,733時間にまで減少しており、依然として欧州諸国は上回っているものの、アメリカを下回っている。ただし、このOECDが公表する各国の年間労働時間を算出する際の

<sup>219</sup> 「ディーセント・ワーク」についてはコラム「日本再生戦略及び社会保障・税一体改革における就労促進及びディーセント・ワーク」参照。

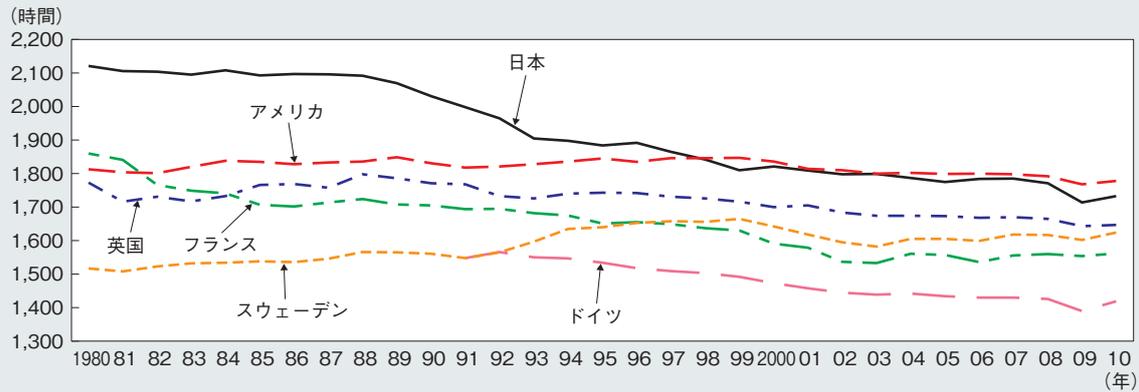
<sup>220</sup> 中長期的な経済政策運営における政策・計画の調査・審議を行うため、1952年に創設された内閣総理大臣の諮問機関。中央省庁の再編に伴い、2001年1月に廃止された。

<sup>221</sup> 詳細については以下URLを参照。[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/jikan/index.html](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/index.html)

<sup>222</sup> 一般労働者の定義については81ページを参照。おおむねフルタイムの労働者を指す。

第3-(3)-1図 年間総実労働時間数の国際比較

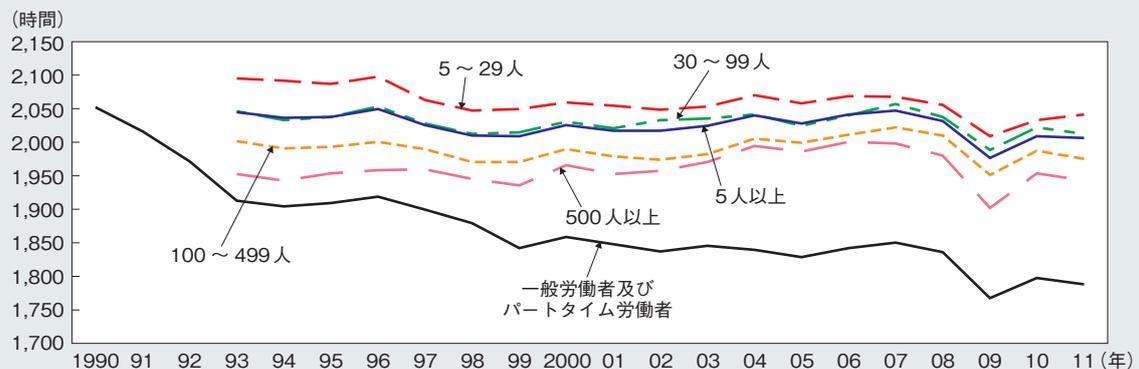
日本の年間総実労働時間は減少傾向にあり、2010年には1,733時間になった。



資料出所 OECD "Factbook"

第3-(3)-2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

母数には、正社員だけではなくいわゆるパートやアルバイト、日雇い労働者などの非正規雇用者が含まれており、パート等短時間労働者の割合が高まることによって平均労働時間が押し下げられる効果も含まれている点に留意する必要がある。

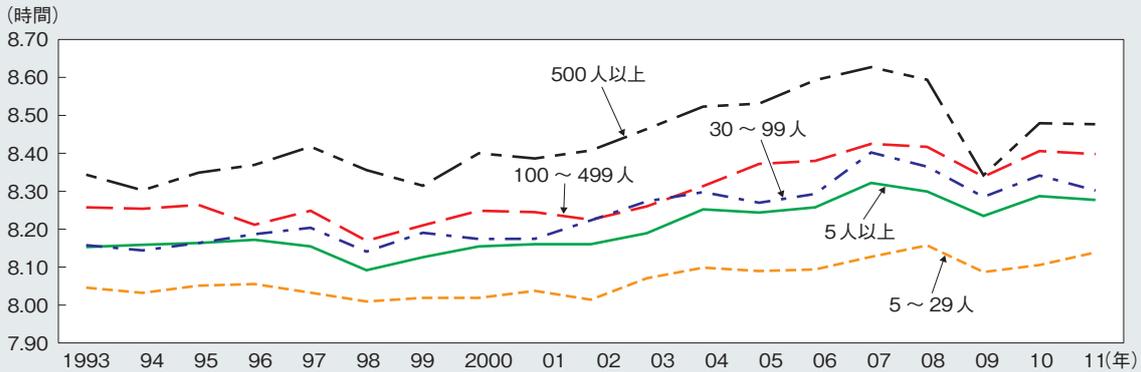
OECDが公表する日本の年間労働時間は、厚生労働省が実施する毎月勤労統計調査をもとに作成したものであるが、同調査における一般労働者の年間労働時間を第3-(3)-2図でみると、一般労働者（5人以上）の年間労働時間は労働基準法の改正や時短促進法の政策的取組に加え、企業の労働時間短縮に対する意識の高まりなどの影響を受け、一般、パート別の統計区分を設けた1993年の2,045時間から1999年には2,009時間にまで減少したが、2000年代に入ってからリーマンショックの影響により経済活動が落ち込んだ2009年を除けば、概ね横ばいで推移しており、2011年には2,006時間（対93年比1.9%減、対00年比1.0%減）となった。

事業所規模別に推移をみると、500人以上の事業所が1,943時間（対93年比で0.5%減）、100～499人の事業所が1,975時間（同1.3%減）、30～99人の事業所が2,012時間（同1.6%減）、5～29人の事業所が2,041時間（同2.6%減）となっており、事業所規模が小さくなるほど労働時間は長くなるが、事業所規模が大きくなるほど対93年比での労働時間の変化率は低くなっている。

また、一般労働者の年間出勤日数は、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（同3.3%減）となった（付3-(3)-1表）。事業所規模別にみると、500人以上

第3-(3)-3図 一般労働者の1日あたり実労働時間数の推移

1日あたり実労働時間数の推移をみると、2000年代以降増加傾向にある。



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) 1日あたり実労働時間数=総実労働時間数/出勤日数

が229.2日(同2.1%減)、100~499人が235.2日(同3.0%減)、30~99人が242.4日(同3.3%減)、5~29人が250.8日(同3.7%減)となっており、年間労働時間と同じく事業所規模が小さくなるほど年間出勤日数は多くなるが、事業所規模が大きくなるほどその変化率は低くなっている。

さらに、第3-(3)-3図により、一般労働者の1日あたり実労働時間数の推移をみると、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。事業所規模別にみると、500人以上が8.48時間(同1.6%増)、100~499人が8.40時間(同1.7%増)、30~99人が8.30時間(同1.8%増)、5~29人が8.14時間(同1.2%増)となっており、変化率に特色はみられないものの、事業所規模が大きくなるほど1日あたり実労働時間数は長くなっている。

## 勤務間インターバル規制について

勤務間インターバル規制とは、終業時刻から次の始業時刻までの間隔(インターバル)の最短時間を規制することである。1993年のEU指令では、労働者の健康を守る観点から、24時間につき最低連続11時間の休息が定められた。例えば、午前9時~午後5時が勤務時間である労働者が、午後11時まで残業した場合、その11時間後である翌日午前10時までは、始業時刻の午前9時を過ぎても就業させてはならないという規制である。この結果、1日の拘束時間は必然的に13時間未満に、週1日以上の日を与える規制と合わせると、週の拘束時間は78時間未満に抑えられる。

わが国の労働時間に関する規制としては、労働基準法第32条に定める法定労働時間を超えて働かせる場合には、同法第36条で定める労使協定を締結し届け出ること、時間外労働に関しては「労働基準法第36条第2項の規定に基づき労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」(1998年12月28日労働省告示第154号)を遵守すること、時間外、休日又は深夜労働に対しては同法第37条に規定する割増賃金を支払うことが定められている。継続した休息期間を与えることが定められているものとしては、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(1989年2月9日労働省告示第7号)がある。

労使の取組としては、産業別労働組合の情報労連（情報産業労働組合連合会）が、2009年春闘から「可能な組合は、インターバル規制の導入に向けた労使間論議を促進する」との方針を掲げ取り組んだ結果、産業内13交渉単位で労使協定を締結し、2010年春闘ではさらに2交渉単位で締結された。いずれもEU基準の連続11時間より短い時間での締結となっているが、2011年からは、UIゼンセン同盟やフード連合、三菱重工労組においても導入に向けた取組がはじまるなど、広がりがみられている。

### ● 週60時間以上働く労働者は依然として1割弱存在

非正規雇用者を含めた全雇用者の週間就業時間をみると、2011年における週間就業時間が60時間以上の雇用者の割合は9.3%となっている（付3-（3）-2表）。また、性・年齢階層別の就業者の週間就業時間をみると、男性では30～34歳で17.7%、35～39歳で19.0%、40～44歳で18.7%の就業者が週60時間以上働いており、全雇用者における9.3%を大きく上回っている（付3-（1）-23表）。

なお、長期間にわたる疲労の蓄積は脳・心臓疾患の発症の要因ともなるが、第3-（3）-4図により、脳・心臓疾患の労災補償状況の推移をみると、1990年代後半から増加傾向となっていた請求件数は2006年度に938件となり、2000年代後半にかけてやや減少したが、2009年度から再び増加し、2011年度には898件となっている。支給決定件数をみると、2002年度に大幅に増加し、以後、高水準で推移しているが、これは2001年12月に長期間にわたる疲労の蓄積を業務による明らかな加重負過として考慮することとして、労災認定基準を改正<sup>223</sup>したことによるもので、2011年度の支給決定件数は310件、うち死亡が121件となっている。

第3-（3）-4図 脳・心臓疾患の労災補償状況

脳・心臓疾患の労災補償状況の推移をみると、請求件数は1990年代後半から増加傾向となっている。また、支給決定件数は、高水準で推移している。



資料出所 厚生労働省「脳・心臓疾患および精神疾患などの労災補償状況まとめ」

(注) 2001年12月に労災認定基準が変更されたため、2002年以降の支給決定件数との接続には留意。

#### 223 主な改正点は以下のとおり。

- ① 脳・心臓疾患の発症に影響を及ぼす業務による明らかな過重負荷として、長期間にわたる疲労の蓄積を考慮することとした。
- ② ①の評価期間を発症前おおむね6か月間とした。
- ③ ①の業務の過重性を評価するための具体的負荷要因（労働時間、不規則な勤務、交替制勤務・深夜勤務、作業環境、精神的緊張を伴う業務等）やその負荷の程度を評価する視点を示した。なお、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられる労働時間に着目すると、脳・心臓疾患の発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月ないし6か月間にわたって、1か月あたりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合には、業務と発症との関連が強いと評価している。

### ● 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3-(3)-5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」<sup>224</sup>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、2010年には再び48.1%にまで上昇した。2010年の年次有給休暇取得率を企業規模別にみると、1,000人以上の企業では55.3%、100～999人の企業では45.4%、30～99人の企業では41.8%となっており、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としては、「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、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合計した割合は64.6%となっているが、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」が60.2%、「仕事量が多すぎて休んでいる余裕がないから」が52.7%、「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから」が46.9%となっており、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（付3-(3)-3表）。

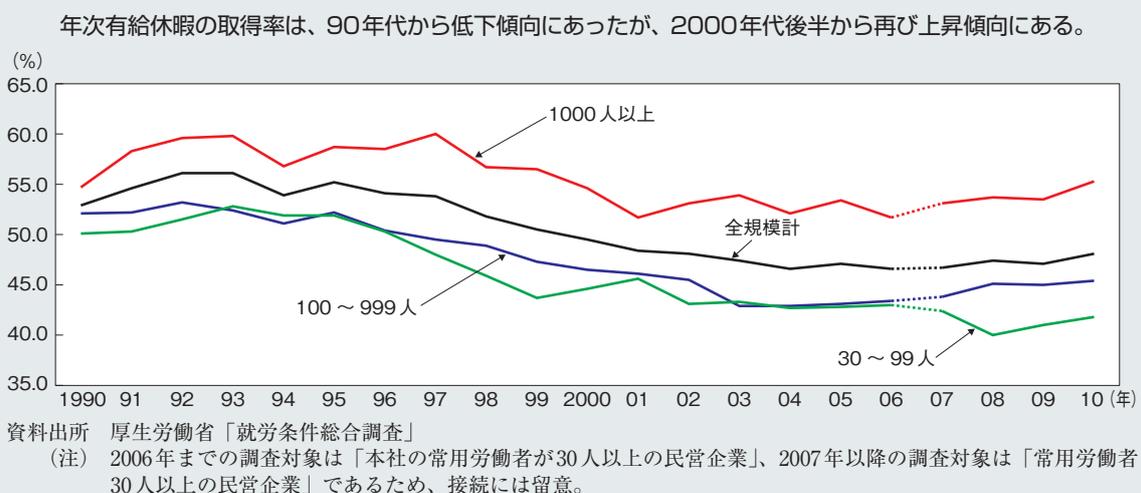
なお、2010年に（独）労働政策研究・研修機構が行った調査により雇用形態別の年次有給休暇取得状況をみると、非正社員は、一般的に勤務日数が正社員に比べて少ないこともあって付与日数は正社員よりも少ないものの、取得率が正社員の51.6%を上回る73.0%となっているため、取得日数は正社員とほぼ変わらない（付3-(3)-4表）。

### ● 今後の課題と求められる対策

新成長戦略では、ディーセント・ワークの実現に向けた具体的な目標として週労働時間60時間以上の雇用者割合を2008年における10.0%から2020年までに5割減少させ、また、年次有給休暇の取得率を70%まで引き上げることを掲げている。

年次有給休暇については、1987年に改正された労働基準法により、職場において業務との兼ね合いをつけながら気がねなく取得できるようにするための制度として、労使協定による計画的付与制度が創設されたが、同制度の導入効果を第3-(3)-6図によりみると、2010年における同制度を導入し

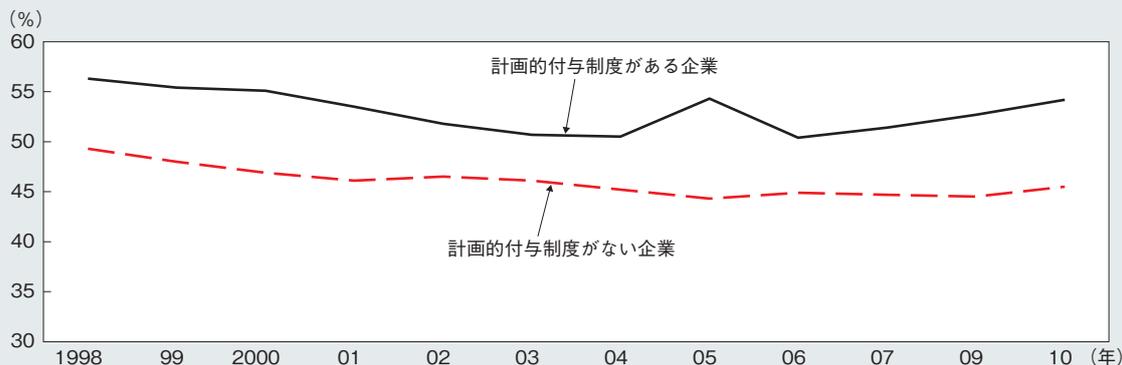
第3-(3)-5図 年次有給休暇取得率の推移(企業規模別)



<sup>224</sup> 経済財政、少子化対策、男女共同参画など、仕事と生活の調和に関連する会議における議論を踏まえ、経済界、労働界、地方公共団体の代表者、有識者、関係閣僚等により構成される「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」を設置し、2007年12月18日、仕事と生活の調和を推進するための「大きな方向性」を提示する「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「企業や働く方、国民の効果的な取組」「国や地方公共団体の施策の方向性」を提示する「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定された。

第3-(3)-6図 年次有給休暇取得率の推移(計画的付与制度の有無別)

年次有給休暇の計画的付与制度を導入している企業と導入していない企業の有給休暇取得率を比較すると、計画的付与制度を導入している企業の方が有給休暇取得率が高くなっている。



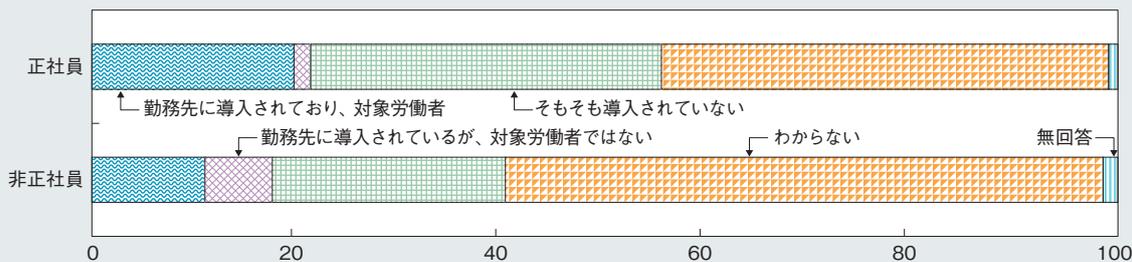
資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査」

(注) 1) 2009年は調査の集計が行われていないため、接続には留意。

2) 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3-(3)-7図 年次有給休暇の時間単位付与制度の導入・適用の状況

時間単位付与制度の適用を受ける労働者の割合は、正社員、非正社員いずれも低い。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「年次有給休暇の取得に関する調査」(2011年)

ている企業の年次有給休暇取得率は54.2%、導入していない企業は45.5%と両者には8.7%ポイントの差があり、同制度の導入には一定の効果がある。

ただし、同制度を導入している企業割合は、2010年においても未だ16.9%にとどまっており、今後より一層の普及が望まれる。企業規模別にみると、1,000人以上が33.2%、100~999人が21.4%、30~99人が14.8%となっており、企業規模が大きくなるほど導入が進んでいる(付3-(3)-5表)。

また、労働基準法の2008年改正では、仕事と生活の調和を図る観点から、年次有給休暇を有効に活用できるようにするため、労使協定の締結により年5日を上限として時間単位での付与が可能となったが、第3-(3)-7図により年次有給休暇の時間単位付与制度の導入・適用状況を見ると、同制度が「勤務先に導入されており、対象労働者」となっている労働者割合は、正社員で19.7%、非正社員で11.0%となっており、全体として低調である。この理由には、正社員、非正社員とも「わからない」とする割合がそれぞれ43.6%、58.3%と最も高くなっていることから、こうした制度改正の認知が遅れていることも考えられる。

一方で、時間単位付与制度の対象労働者から同制度に対する評価は、「たいへん評価している」「まあ評価している」を合計した割合は、正社員で48.6%、非正社員で55.6%と全体の半数程度が評価している。また、同制度の対象とされていない労働者が導入・適用を希望する割合は、正社員で70.2%、非正社員で76.6%となっており、多くの労働者が同制度導入を希望していることがわかる

(付3-(3)-6表)。

ディーセント・ワークの実現のためには、年次有給休暇の計画的付与制度及び時間単位付与制度の推進による取得率向上に向けた取組を含め、労働時間短縮に向けたより一層の取組が必要である。

## 2 職場における安全衛生

### ● 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

第3-(3)-8図により、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、その推移を80年代、90年代、2000年以降に区切ると、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<sup>225</sup>。

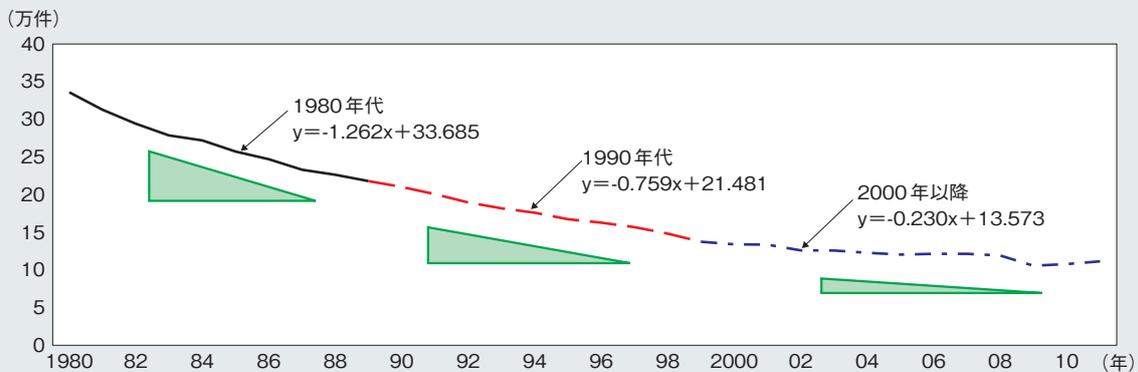
また、第3-(3)-9図により労働災害発生件数を産業別にみると、労働災害が多い製造業や建設業を含めた第1次、第2次産業では緩やかな減少傾向が続いているものの、第3次産業では1999年以降は横ばいから2008年まではむしろ増加傾向で推移しており、特に保健衛生業では1999年の3,531件から2011年には161.4%増の9,231件にまで大幅に増加している。この背景には、前掲第3-(1)-42図のとおり、保健衛生業のうち医療・福祉における雇用者数が増加していることもあると考えられる。

次に、第3-(3)-10図により、労働災害の発生の頻度を示す度数率をみると、2011年の調査産業計（総合工事業を除く。）では前年と同水準の1.61となり、1980年の3.59から55.2%低下した。業種別にみると、労働災害の発生件数が最も多い製造業は1.05、建設業（総合工事業）は0.85で調査産業計（総合工事業を除く。）を下回っている。最も度数率が高いのは、一般廃棄物処理業や産業廃棄物処理業などのサービス業（一部の業種に限る。）の3.49、次いで運輸業、郵便業の2.77となった。

また、第3-(3)-11図により、労働災害の重さの程度を示す強度率をみると、2011年の調査産業計（総合工事業を除く。）では0.11となり、1980年の0.32から65.6%低下した。業種別にみると、前年から0.13ポイント上昇した一般廃棄物処理業や産業廃棄物処理業などのサービス業が0.25で最も高く、次いで運輸業、郵便業が0.23となり、建設業（総合工事業）は前年の0.61から0.40ポイント低下して0.21となった。製造業の強度率は0.08で、労働災害発生件数の多さに比べると、

第3-(3)-8図 労働災害発生件数の推移

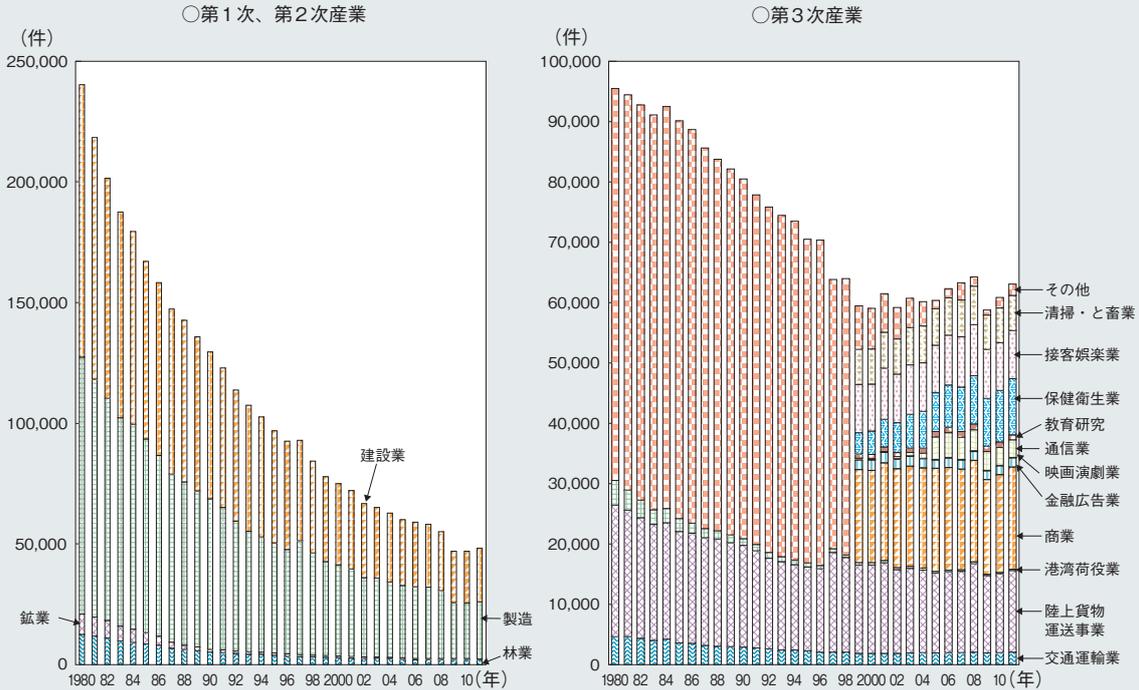
労働災害発生件数は趨勢的に減少しているが、減少率は徐々に低下傾向にある。



<sup>225</sup> 厚生労働省では、産業構造の変化、就業形態の多様化、高齢労働者の増加等、労働者を取り巻く社会経済の変化に対応し、労働者の安全と健康を確保すべく、国、事業者、労働者をはじめとする関係者が一体となって総合的かつ計画的に労働災害防止対策に取り組むことができるよう、労働安全衛生法の規定に基づいて「労働災害防止計画」を策定している。現在は、平成20年度から平成24年度までの5年間に実施すべき主な取組を示した第11次労働災害防止計画に基づき取組を進めている。

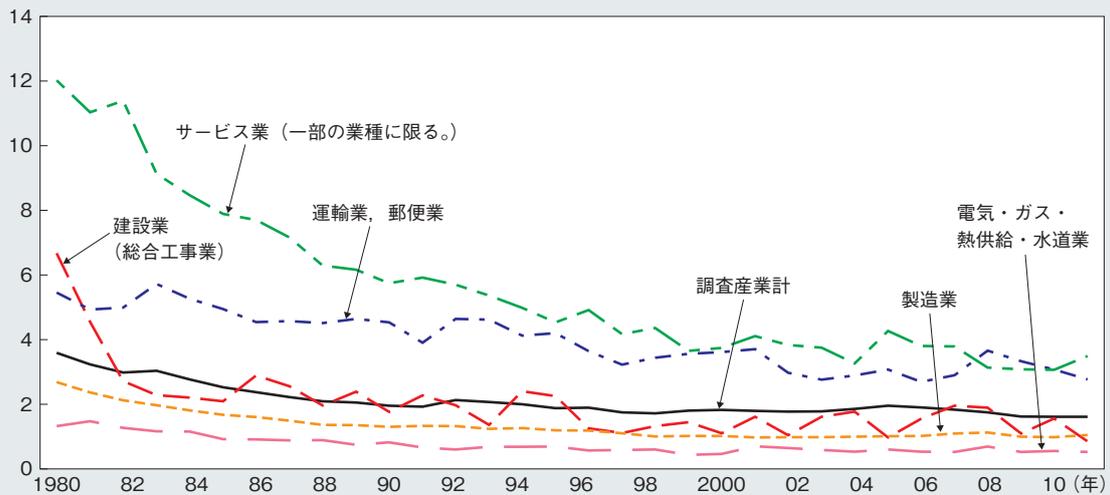
第3-(3)-9図 労働災害発件数の推移(産業別)

労働災害発件数の推移を産業別にみると、第1次、第2次産業では減少傾向にあるものの、第3次産業では1999年以降増加傾向にある。



第3-(3)-10図 労働災害の度数率の推移

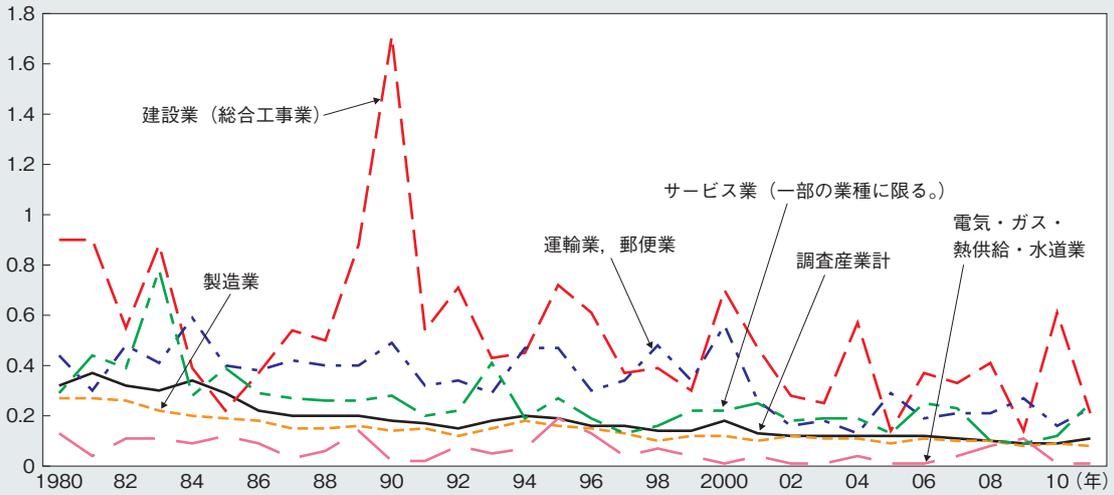
労働災害の度数率をみると、1990年代末頃から全体的に横ばいで推移している。



資料出所 厚生労働省「労働災害動向調査」  
 (注) 1) 度数率とは、100万延べ実労働時間当たりの死傷者数で、労働災害の頻度を示す。  
 2) 調査産業計には、建設業のうち総合工事業を含まない。  
 3) サービス業(一部の業種に限る。)は、一般廃棄物処理業、産業廃棄物処理業、自動車整備業、機械修理業及び建物サービス業に限る。

第3-(3)-11図 労働災害の強度率の推移

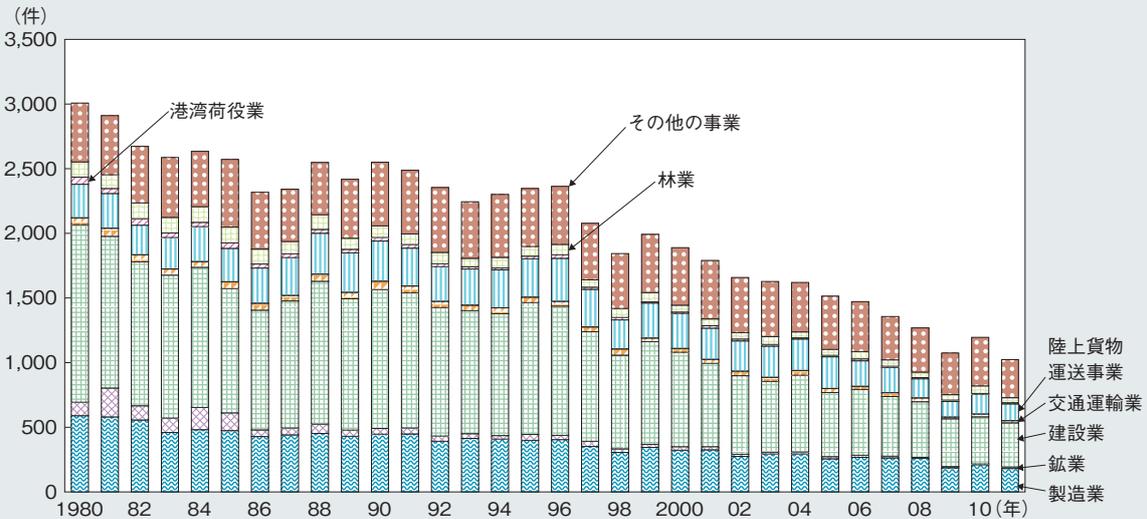
労働災害の強度率をみると、建設業で最も重篤な災害が起こりやすいことが分かる。



資料出所 厚生労働省「労働災害動向調査」  
 (注) 1) 強度率とは、1,000延べ実労働時間当たりの労働損失日数で、労働災害の重さの程度を示す。  
 2) 調査産業計には、建設業のうち総合工事業を含まない。  
 3) サービス業（一部の業種に限る。）は、一般廃棄物処理業、産業廃棄物処理業、自動車整備業、機械修理業及び建物サービス業に限る。

第3-(3)-12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」

度数率は平均より低く、また強度率も相対的には高くないことがわかる。一方、同じく労働災害発生件数が多い建設業（総合工事業）は、度数率はほぼ平均並みであるが、振れの大きい強度率は平均的には全業種で最も高くなっており、一旦労働災害が発生すると重篤な結果につながりやすい特性があるといえる。

労働災害のうち死亡災害の発生件数を第3-(3)-12図によりみると、死亡災害は長期的に減少傾向で推移しており、労働災害の発生件数同様、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、1985年の円高不況後、1991年のバブル崩壊後、1997年のアジア通貨危機後、2008年のリーマンショック後といった大きな経済ショックが発生した後は、経済活動の停滞により死亡災害の減少幅が相対的に大きくなっている。ただし、その後の景気回復に伴い一時的に増加に転

第3-(3)-13図 労働災害発生件数の変化率の要因分解

労働災害発生件数の変化率を、実質GDPの変化要因及び労働災害発生頻度の変化要因に分けると、労働災害発生件数の変化率に低下寄与する労働災害発生頻度の変化は徐々に減少傾向にある。



資料出所 厚生労働省「労働災害発生状況」、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作成

(注) 1) 要因分解は下記式により行った。

Y：労働災害発生件数

G：実質国内総生産（GDP）

A：労働災害発生頻度（実質GDP 1 単位当たり労働災害発生件数）

Y=G×Aであるから、

$$\frac{\Delta Y}{Y} = \frac{\Delta G}{G} + \frac{\Delta A}{A} + \frac{\Delta G \Delta A}{GA}$$

労働災害発生件数の変化率      実質GDPの変化要因      労働災害発生頻度の変化要因      交絡効果

2) 実質GDP変化要因は、1994年までは2000年基準（93SNA）、1995年以降は2005年基準（93SNA）のため、接続には留意。

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。

産業別にみると、製造業182件に対して建設業342件となっており、労働災害のうち死亡災害となった割合は建設業の方が高くなっている。また、交通災害が多い陸上貨物運送事業でも129件の死亡災害が発生している。

なお、一般的に景気の拡大期には企業の生産や設備投資等の経済活動が活発化し、また、雇用者数や総実労働時間数などの労働投入量も増加するため、労働災害発生件数の変化率は実質経済成長率と正の相関がある（付3-3-7表）が、第3-(3)-13図により、労働災害発生件数の減少率を実質GDPの変化要因と実質GDP1単位当たり労働災害発生件数（以下、「労働災害発生頻度」という。）の変化要因に分けてみると、労働災害の根本的な減少につながる労働災害発生頻度の変化が与える労働災害発生件数の変化への低下寄与は徐々に縮小傾向にあり、労働災害発生件数の減少率が鈍化する要因となっている。

また、労働災害発生件数の変化率と資本装備率の変化率は負の相関となっており、企業が機械設備の導入を進めることが労働災害発生件数の減少に寄与する点も指摘できる。

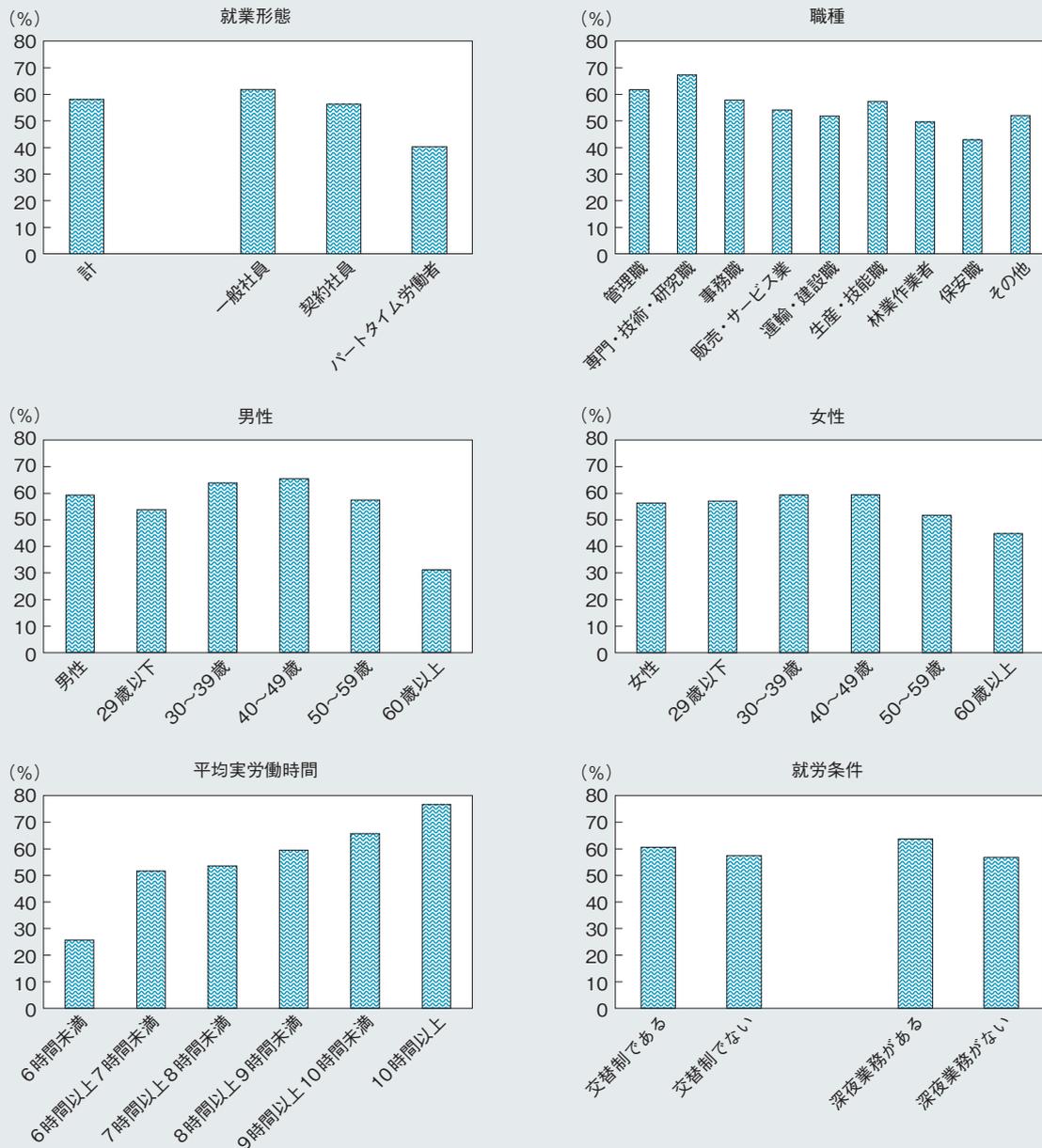
● 労働者の不安や悩み・ストレス

次に、働きやすい職場環境の整備に向けて、労働災害などの労働安全面だけではなく、メンタルヘルスなどの労働衛生面からも現状を把握する。

第3-(3)-14図により、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をみると、労働者全体では58.0%となっている。就業形態別にみると、契約社員56.2%、パートタイム労働者40.3%に対して一般社員は61.8%と高めの水準となっている。また、男女別、年齢階級別にみると、男性59.2%、女性56.3%と男性の方が高くなっており、年齢階級別では30～39歳層が男性63.8%、女性59.3%、40～49歳層で男性65.5%、女性59.4%と男

## 第3-(3)-14図 仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスのある労働者割合

仕事や職業生活に不安、悩み、ストレスのある労働者の割合をみると、就業形態別では「一般社員」が高く、職種別では「専門・技術・研究職」「管理職」が高くなっている。性、年齢階層別では、男女とも30歳代、40歳代の働き盛りの世代で高くなっており、また、労働時間は長いほど高く、就労条件は不規則なほど割合が高くなっている。



資料出所 厚生労働省「労働者健康状況報告」(2007年)

(注) 「販売・サービス業」は「商品販売職」、「営業・セールス職」、「サービス職」をまとめたもの。

女ともに30~40歳代の層が高くなっている。職種別では、専門・技術・研究職が67.3%と最も高くなっており、次いで管理職61.8%、事務職57.8%などとなっている。さらに、平均実労働時間が長くなるほどストレスを強く感じるようになり、また、交代制の有無や深夜業務の有無などにより就労条件が不規則になるにつれ、ストレスも感じやすくなるのが分かる。

次に、強い不安や悩み、ストレスの内容(3つ以内の複数回答)をみると、全体では「職場の人間関係の問題」が最も高く38.4%となっており、次いで「仕事の質の問題」が34.8%、「仕事の量の問題」が30.6%となっている(付3-(3)-8表)。

就業形態別では、一般社員では「職場の人間関係の問題」37.7%が最も高いながらも全体の平均を下回っており、「仕事の質の問題」が36.7%、「仕事の量の問題」が32.0%と平均を上回っている。

契約社員では「雇用の安定性の問題」が他の就業形態と比較すると突出して高く36.2%となっており、また、「昇進、昇給の問題」も高く28.7%となっている。パートタイム労働者では「職場の人間関係の問題」が45.8%と最も高くなっている。

性・年齢階級別にみると、男性では49歳以下の層では「仕事の質の問題」が、50歳からは「定年後の仕事、老後の問題」が最も高くなるなど、年齢を重ねるにつれて最も不安、悩み、ストレスを感じる対象に変化がみられることに対して、女性ではどの年代層においても「職場の人間関係の問題」が最も高くなっている。また、「昇進、昇給の問題」や「会社の将来性の問題」は全体的に男性の方が高くなっている。

以上から、我が国の労働者の多くはその職業生活に当たって様々に多くのストレスを感じていることがわかる。

なお、職種別にみると、林業作業者の13.5%、運輸・建設職の10.9%が「事故や災害の経験」と回答している点には留意が必要である。

### ● 今後の取組

新成長戦略では、労働者が安心して働ける職場環境を整備するための具体的な目標として、2020年までに労働災害発生件数を2008年の11万9,291件から3割減らすことを掲げている。

労働災害を根本的に減少させるには、労働安全衛生法令に規定された安全基準の遵守にとどまらず、事業者が職場の危険をあらかじめ評価し先取的に対策を講じるなど、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<sup>226</sup>（以下、単に「リスクアセスメント」という。）の普及・定着を図っており、また、2011年に「安全から元気を起こす懇談会」を立ち上げ、死亡災害の増加等の緊急な課題への対応とともに、安全な職場づくりに熱心に取り組んでいる企業や安全担当者を応援し、企業における安全活動を活性化させるための戦略をまとめ実施している。

リスクアセスメントの普及状況を第3-(3)-15図によりみると、事業所計では2005年の20.4%から2010年には33.8%まで上昇しており、徐々に普及が進んでいることがわかる。事業所規模別では、1,000人以上の事業所では86.6%が導入しているが、10~29人の事業所では29.7%の導入にとどまっており、小規模事業場におけるリスクアセスメントの導入が遅れている。また、業種別では、建設業では2005年の23.3%から2010年には55.9%まで32.6%ポイント、製造業では同22.2%から42.5%まで20.3%ポイント上昇するなど、全ての業種で導入が進んでいるが、情報通信業では16.0%、卸売・小売業では24.8%と未だ低水準にあり、2005年から2010年にかけての上昇幅も小さくなっている。

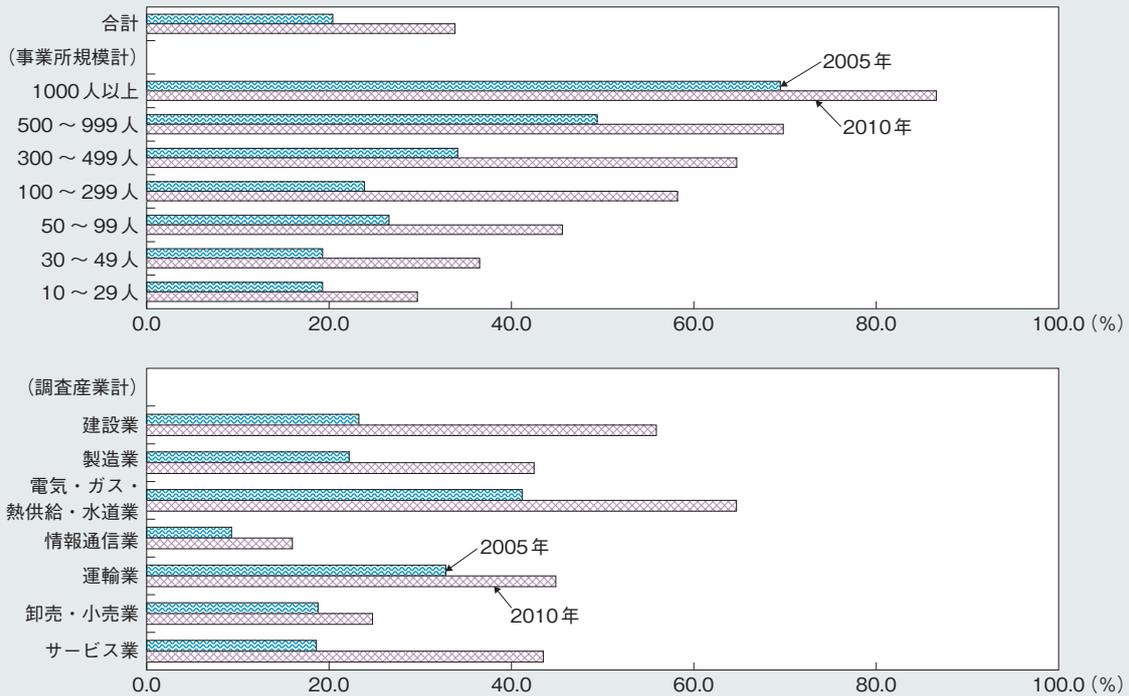
なお、リスクアセスメントを導入した効果を見ると、「職場に存在するリスクの情報を共有することができた」が67.3%、「労働災害やヒヤリ・ハット体験が減少した」が47.1%となるなど、事業所から有効な安全対策として認識されており、今後より一層の普及・定着が望まれる（付3-(3)-9表）。

また、労働衛生面のうちメンタルヘルス対策については、新成長戦略においてメンタルヘルスケアの受けられる事業所割合を100%とすることを目標に掲げている。2010年に（独）労働政策研究・研修機構が行ったメンタルヘルス対策に関する調査では、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（付3-(3)-10表）。業種別では医療・福祉で76.6%と最も

<sup>226</sup> リスクアセスメントとは、事業場にある危険性や有害性の特定、リスクの見積り、優先度の設定、リスク低減措置の決定の一連の手順をいい、事業者は、その結果に基づいて適切な労働災害防止対策を講じる必要がある。  
詳細は、以下URL参照。<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei14/>

## 第3-(3)-15図 労働安全・衛生面におけるリスクアセスメントを実施している事業所割合

リスクアセスメントを導入している事業所は全規模、全業種で増加傾向にある。



資料出所 厚生労働省「労働安全衛生基本調査」

(注) サービス業は、2005年は洗濯・理容・美容・浴場業（特殊浴場業を除く）、旅行業、娯楽業、廃棄物処理業、自動車整備業、機械等修理業、物品賃貸業、その他の事業サービス業であるが、2010年は廃棄物処理業、自動車整備業、機械等修理業、職業紹介・労働者派遣業、その他の事業サービス業である。

高く、次いで情報通信業が73.0%、製造業が67.9%などとなっているが、鉱業、採石業、砂利採取業では3.3%、林業では16.3%となっている。

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3-(3)-16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・水道業が最も高く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<sup>227</sup>。鉱業、採石業、砂利採取業でメンタルヘルス対策が行われていない背景には、同産業ではそもそもメンタルヘルス不調者が少ないことが理由にあると考えられるが、生活関連サービス業、娯楽業では55.5%、宿泊業、飲食サービス業では59.5%の事業所にメンタルヘルス不調者がおり、対策を取り入れている割合とのギャップが大きくなっている。

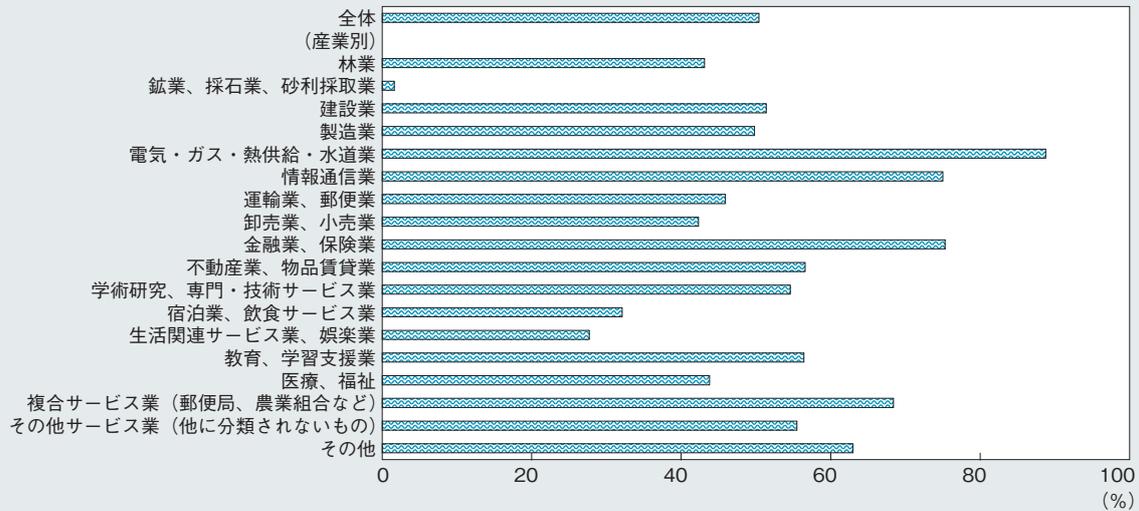
また、事業所ではなく労働組合が行っている取組をみると、メンタルヘルス対策を行っている労働組合は73.5%となっており、「安全衛生委員会（衛生委員会も含む。）の調査審議への参加」が69.8%、「労使協議機関、職場懇談会等での協議」が65.4%と、積極的に企業へ働きかけを行っていることがわかる（付3-(3)-11表）。

第3-(3)-17図により、メンタルヘルス対策として有効な取組をみると、「メンタルヘルスケアに関する問題点を解決するための計画の策定と実施」が90.2%、「地域産業保健センターを活用した対策の実施」が88.8%の事業所から効果があると評価されている。地域産業保健センターは、労働

<sup>227</sup> (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)では、農・漁業を除く全国の従業員10人以上の民間事業所14,000ヶ所を対象とし、郵送による調査票の配布・回収を行ったが、有効回収数5,250件のうち、鉱業、採石業、砂利採取業の割合は0.7%とサンプル数が少ないため、多少の偏りがある可能性があることに留意。

第3-(3)-16図 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所割合

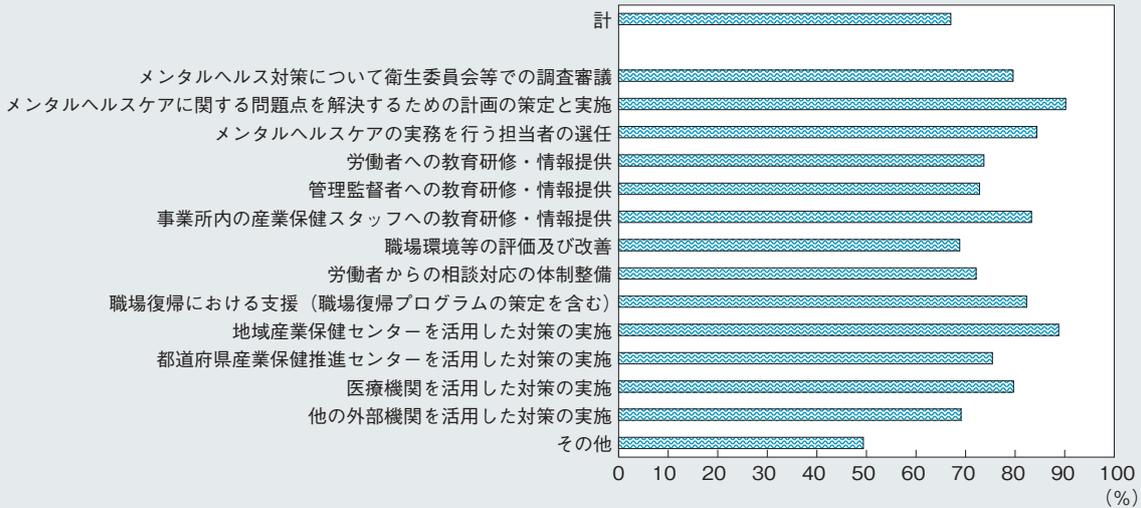
メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所割合をみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が最も高く、次いで「金融業、保険業」「情報通信業」となっている。



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3-(3)-17図 メンタルヘルス対策の効果があると思う取組

メンタルヘルス対策の取組別効果の有無をみると、「メンタルヘルスに関する問題点を解決するための計画



資料出所 厚生労働省「労働者健康状況調査」(2007年)

者数が50人未満の小規模事業場を対象として、健康診断結果に基づく医師の意見聴取等の産業保健サービスを無料で提供している。財務基盤が十分でない小規模事業場においては、メンタルヘルス対策を含めて同センターが提供する専門的サービスが効果的な労働衛生対策となると期待される。

## 安全から元気を起こす戦略について

働くことは国民生活の基本であるが、ひとたび労働災害が発生すれば被災した労働者とその家族に暗い影を落とす。また、企業や産業界、国にとっても大きな損害となるが、依然として、年間10万人を超える労働者が被災し、1,000人を超える方が亡くなっている（2009年）。

このため、厚生労働省では、2011年1月に「安全から元気を起こす懇談会」を立ち上げ、5月に企業における安全活動の活性化と行政による労働災害防止対策の推進を目的とした戦略をまとめた。

### 【安全から元気を起こす戦略の概要】

#### ○目標

- ・新成長戦略「2020年までに労働災害発生件数3割削減」を実現
- ・安全な職場を築くことで、企業の生産性の向上はもとより、働く方の能力向上や働きがいの充実を通じ、『日本の元気』を取り戻す

#### ○企業における安全活動を活性化する戦略

戦略1 安全活動に意欲のある企業が評価される仕組みづくり

- ① 「安全プロジェクト」を立ち上げる
- ② 市場におけるインセンティブをつくる

戦略2 企業の安全活動の活性化を支援

- ① 企業における安全文化を醸成
- ② 安全の現場力を維持・向上

戦略3 人材が生き生き活躍する職場づくり

- ① 中小企業における若者の安全教育を支援
- ② 大学等における安全教育の実施
- ③ 将来の労働力を支える女性や高齢者が活躍していくための職場づくり

戦略4 安全に対する意欲を呼び起こす公共工事を推進

### あんぜんプロジェクト

「安全プロジェクト」では、安全活動に意欲のある企業にプロジェクトメンバーとして参加していただき、その企業名を厚生労働省ホームページに掲載し、具体的な安全への取組が記載された各企業のホームページとリンクを張ることによって、メンバーの自主的な安全活動を広く国民にアピールすることとしている。

#### ○参加資格

- ① 働く方の安全に一生懸命に取り組んでいる事業場・企業または企業グループであること。
- ② 事業場・企業または企業グループでの安全活動の状況、労働災害の発生状況等をホームページで公開していること（企業のCSR報告書の一部でも可）。
- ③ 労働保険に加入していること。

○死亡災害の増加等の緊急な課題への対応

- ① 墜落・転落災害の防止徹底
- ② 交通労働災害防止対策
- ③ 熱中症対策
- ④ 林業における労働災害防止対策
- ⑤ サービス産業における労働災害防止対策

○震災復旧・復興工事における労働災害防止対策

国のリーダーシップのもと、建設業界が個別企業の枠を超えて連携（東日本大震災復旧・復興工事安全プロジェクト）

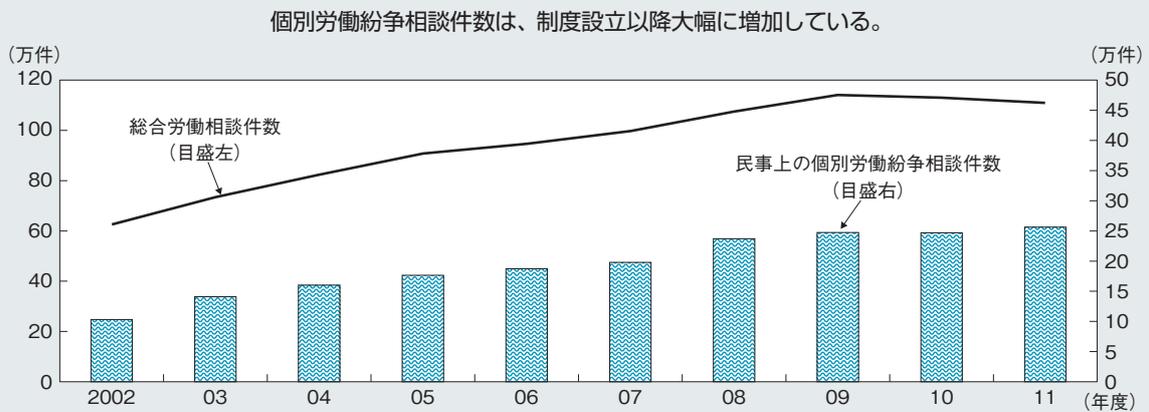
### 3 ディーセント・ワーク実現に向けたその他の課題

● 増加する個別労働紛争

厚生労働省では、労働基準関係法令の履行確保の取組みのほか、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<sup>228</sup>。第3-(3)-18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（付3-(3)-12表）。

なお、個別労働紛争処理システムとしては、都道府県労働局のあっせんのほか、労働委員会や労政主管部局でもあっせんの制度を設けており、また、2006年4月からは労働審判制度も実施されているが、各種個別紛争処理システムの実績を比較すると、都道府県労働局のあっせんが件数的には最も多く2011年度には6,510件となり、広い範囲の個別労働紛争を拾い上げていることが窺われる（付

第3-(3)-18図 個別労働紛争相談件数の推移



228 人事労務管理の個別化や雇用形態の多様化等に伴い、労働関係についての個々の労働者と事業主との間の紛争（個別労働紛争）が増加していることにかんがみ、これらの紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を図るため、2001年に「個別労働紛争関係の解決の促進に関する法律」が施行され、都道府県労働局長の助言・指導制度、紛争調整委員会のあっせん制度等が設立された。

3-(3)-13表)。

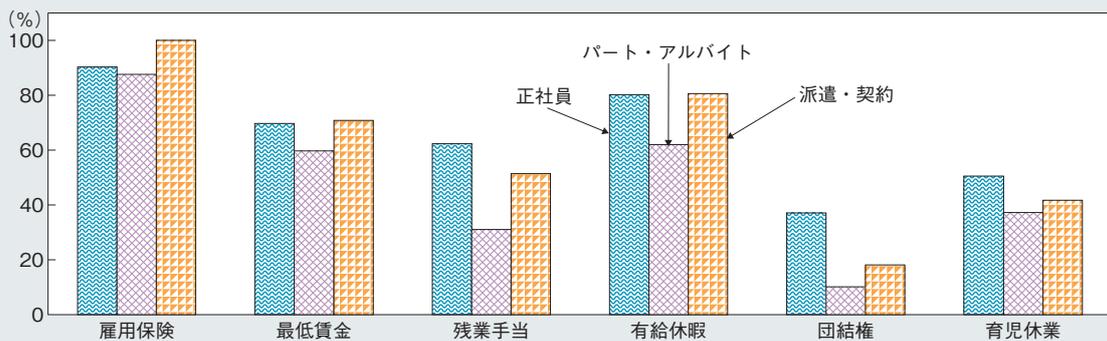
一方、前掲第1-(6)-7図により、労働組合員数が1990年代中頃から減少傾向にあり、推定組織率も低下傾向にあることをみたが、全国の労働委員会が調整した集団的労使紛争件数は、1980年以降は減少傾向にあったが、1990年代中頃から概ね横ばいで推移しており、2010年は566件となった(付3-(3)-14表)。集団的労使紛争は、バブル崩壊やアジア通貨危機、リーマンショックの年には増加するなど、景気動向の影響を受けて増減している。

### ●労働者の権利の理解に関する状況

第3-(3)-19図により、雇用形態別に労働に関する権利の認知状況をみると、権利によって認知度のばらつきが大きく、特にパート・アルバイトではどの項目においても正社員や契約社員・派遣社員に比べて認知度が低くなっている。項目別にみると、雇用保険については全体的に認知度が高く、契約社員・派遣社員では100.0%となっているものの、労働組合の団結権についてはいずれの雇用形態においても低く、正社員でも37.1%しか認知していない。

第3-(3)-19図 雇用形態別にみた労働に関する権利の認知状況

労働に関する権利の認知状況を雇用形態別にみると、権利によって認知度のばらつきが大きい。また、パート・アルバイトでは、いずれについても正社員や契約社員・派遣社員に比べて認知度が低い。



資料出所 厚生労働省「今後の労働関係法制度をめぐる教育の在り方に関する研究会報告書」

(注) 佐藤博樹「権利理解と労働組合-組合効果のアピールを-」(『バランスのとれた働き方-不均衡からの脱却-』、エイデル研究所、2008年。)から作成したもの。

## 知って役立つ労働法

近年、非正規労働者の増加、就業形態の多様化、労働組合の推定組織率の低下など、労働者のおかれている環境は大きく変化しています。こうしたなか、解雇やいじめ・いやがらせなどの労働相談が増加するとともに、各種調査において労働関係法制度をめぐる知識、特に労働者の権利の認知度が全般的に低い状況が見られます。例えば、パート・派遣社員などの4割が募集時と実際の労働条件が異なる経験があり、また、労働者が不当な取扱いを受けた際の行動としては「何もしなかった」、「転職した・辞めた」の順に多く、公的機関へ相談した割合はわずかとなっています\*1。

労働者自身が労働法の基礎的な知識を理解していない場合、労働者としての権利を行使することが困難であり、そもそも権利が守られているか否かの判断すらできません。

\*1 「今後の労働関係法制度をめぐる教育の在り方に関する研究会」アンケート調査より。

こうした状況を踏まえ、厚生労働省では、2010年9月、既に働いている方だけではなく、就職を控えた学生や若者も念頭に、今後働く上で知っておくべき労働法をまとめたハンドブックとして「知って役立つ労働法～働く時に必要な基礎知識～」を作成しました。

このテキストでは、労働基準法や労働組合法をはじめ、男女雇用機会均等法、最低賃金法といった様々な労働法により定められている労働者の権利や働く際のルールをわかりやすく解説するとともに、解雇やパワーハラスメント、セクシャルハラスメントなどのトラブルがあった場合の対処法、相談先についても記載しています。

これから働き始める学生や若者だけでなく、現在働いている方もぜひご覧ください。

URL : <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000rnos.html>



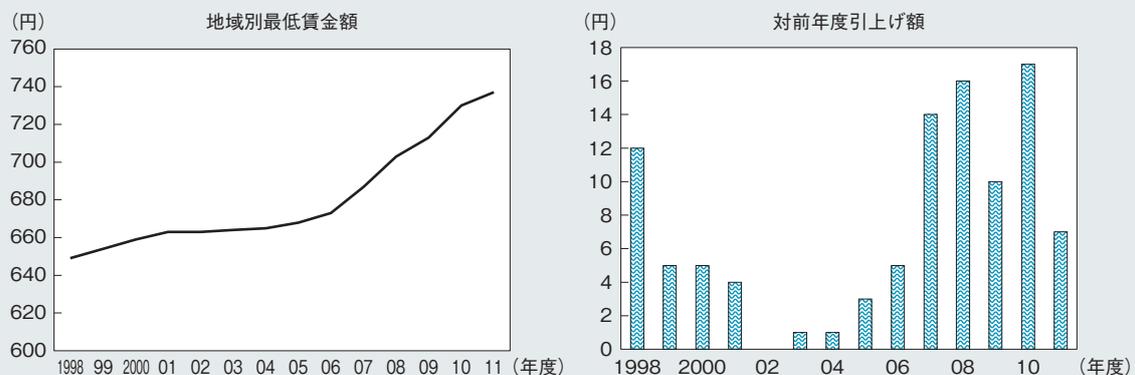
### ● 最低賃金制度に関する取組

地域別最低賃金は、地域における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力を考慮して毎年改定されており、新成長戦略では、2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る成長を前提として、できる限り早期に全国最低800円を確保し、景気状況に配慮しつつ、全国平均1,000円を目指すこととしている<sup>229</sup>。第3-(3)-20図により、地域別最低賃金の推移をみると、2000年代前半は、厳しい経済・雇用情勢の中で大幅な引上げは見送られてきたが、2007年度以降は、リーマンショック、東日本大震災の影響に配慮しつつ、引上げ額は相対的に大きくなってきており、2011年度は全国加重平均で前年から7円引き上げられ、737円となった。

また、2008年7月に改正された最低賃金法では、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、労働者の生計費を考慮するにあたり、生活保護に係る施策との整合性にも配慮しつつ、地域別最低賃金を決定することとされたが、第3-(3)-21図により、2009年度における地域別最低賃金と生活保護水準を比較すると、11都道府県で地域別最低賃金が生活保護水準を下回っ

第3-(3)-20図 地域別最低賃金の推移

地域別最低賃金の推移をみると、2007年以降は対前年引上げ額が大きくなっている。



資料出所 厚生労働省「地域別最低賃金改定状況」等

<sup>229</sup> 厚生労働省では、この目標の円滑な達成に向けて、最低賃金の引上げにより最も影響を受ける中小企業への支援を2011年度から実施している。



## 第4節 労働移動や雇用調整など労働市場の課題

全員参加型社会、ディーセント・ワークの実現のためにも、多様な労働力がより良好な就業機会に、可能な限り失業を経ることなく円滑に就けることが望まれる。すなわち、不就業者は希望すれば良好な就業機会に就くことができること、既就業者については、就いている仕事の労働条件が改善される、あるいは希望すればより良好な就業機会へと円滑に移動できることが重要である。

そのためには、労働市場が望ましい就業構造に向けた調整の場として効率的であること、より条件の良い仕事への労働移動が円滑に行われ、その結果経済全体の生産性が向上するといった好循環が実現すること、企業にとっても労働市場が効率的と実感されることが肝要である。

本節では、まず国際比較及び時系列比較によって、日本の労働市場のパフォーマンスを雇用保護との関係を踏まえながら概観する。次に、労働移動の時系列的な変化を循環要因と構造要因からみた上で、労働移動と労働生産性との相互関係についてみる。最後に、企業にとって労働コストの節約と労働コストの弾力化という2つの側面を併せ持つ非正規雇用者の活用に注目しながら、企業が置かれている状況について検討することとする。

### 1 日本の労働市場のパフォーマンス

#### ● 失業率の国際比較

第3章第1節でみたように、日本の就業率は低下傾向にあるものの、国際的にみるとなお大陸ヨーロッパよりは高い水準にある。以下では、失業率によって日本の労働市場を国際的に評価する。

第3-(4)-1表により、OECDが国際比較可能に調整した失業率をみると、日本の失業率は長期的に上昇傾向にあるとはいえ、2011年においても4.6%とOECD平均(8.3%)を3.7%ポイント下回り、表中では6番目に低い。相対的には依然として低い水準を維持できているといえる。

一方、第3-(4)-2表により、失業の深刻度という観点から失業期間1年以上の長期失業者の割合をみると、日本の長期失業者割合は上昇傾向が続いている。2000年までは日本はOECD平均を下回って国際的に良好なパフォーマンスを示していたといえるが、近年はOECD平均を上回りヨーロッパ諸国平均に近づいている。この長期失業者割合の高まりについては、後に時系列でみることにする。

特定の層に失業のしわ寄せが及んでいないかという観点から、第3-(4)-3表により15~24歳の若年失業率をみると、日本でも1990年の4.3%から2000年には9.1%、2010年には9.3%まで高まっているが、2010年の時点でなおOECD平均(16.8%)を7.5ポイント下回っている。若年失業率が低下傾向にある国もみられるものの、多くの国は大幅な失業率の上昇をみせており、2010年の若年失業率が一桁にとどまっている国は日本を含めて表中8か国だけである。日本は、若年失業率も相対的に低い水準にとどまっている状況といえるだろう。

#### ● 雇用保護指標と失業率

OECDでは雇用保護の強さを示す雇用保護指標を試算している(第3章第4節コラム「雇用保護指標」参照)。雇用保護が強いことの効果としては、既に雇用されている者が解雇、雇い止めされにくいという面から失業率の上昇を防ぐ効果があると考えられる一方、一旦雇った労働者を辞めさせにくいために雇い入れに慎重になることから、失業率を上昇させる面があるとの指摘がある<sup>230</sup>。

<sup>230</sup> OECD Employment Outlook 2006では、解雇規制の失業に及ぼす影響についての研究を紹介している。

第3-(4)-1表 調整失業率の国際比較

日本の失業率は、長期的に上昇傾向にあるが、主要国との比較で見ると低い水準を維持している。

(単位 %)

国	年							国	年						
	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2011		1985	1990	1995	2000	2005	2010	2011
オーストラリア	8.3	6.9	8.5	6.3	5.0	5.2	5.1	ルクセンブルク	2.9	1.7	2.9	2.2	4.7	4.6	4.9
オーストリア	..	..	3.9	3.6	5.2	4.4	4.1	メキシコ	..	2.7	6.3	2.5	3.6	5.4	5.2
ベルギー	10.1	6.6	9.7	6.9	8.4	8.3	7.2	オランダ	7.3	5.1	7.1	3.1	5.3	4.5	4.5
カナダ	10.7	8.2	9.5	6.8	6.8	8.0	7.5	ニュージーランド	4.2	8.0	6.5	6.2	3.8	6.5	6.5
チリ	..	7.8	7.3	9.7	9.2	8.2	7.1	ノルウェー	..	5.2	4.9	3.2	4.5	3.6	3.3
チェコ	..	..	..	8.7	7.9	7.3	6.7	ポーランド	..	..	..	16.1	17.8	9.7	9.7
デンマーク	6.7	7.2	6.7	4.3	4.8	7.5	7.6	ポルトガル	9.2	4.8	7.2	4.0	7.7	11.0	12.9
エストニア	..	..	..	13.7	7.9	16.9	12.5	スロバキア	..	..	..	18.9	16.4	14.5	13.6
フィンランド	..	3.2	15.4	9.8	8.4	8.4	7.8	スロベニア	..	..	..	6.7	6.5	7.3	8.2
フランス	8.9	8.0	10.5	9.0	9.3	9.8	9.7	スペイン	..	14.4	20.0	11.7	9.2	20.1	21.6
ドイツ	..	..	8.3	8.0	11.3	7.1	5.9	スウェーデン	2.9	1.7	8.8	5.6	7.6	8.4	7.5
ギリシャ	..	..	..	11.2	9.9	12.6	17.7	スイス	..	..	..	..	..	4.5	4.1
ハンガリー	..	..	..	6.4	7.2	11.2	10.9	トルコ	..	..	..	..	9.2	10.7	8.8
アイスランド	..	..	..	..	2.6	7.6	7.1	英国	11.2	6.9	8.5	5.4	4.8	7.8	8.0
アイルランド	16.8	13.5	12.3	4.2	4.4	13.7	14.4	アメリカ	7.2	5.6	5.6	4.0	5.1	9.6	9.0
イスラエル	..	..	6.9	8.8	9.0	6.6	5.6	ユーロ圏17か国	..	..	10.7	8.7	9.2	10.2	10.2
イタリア	8.1	8.9	11.2	10.1	7.7	8.4	8.4	EU27か国	..	..	..	8.8	9.0	9.7	9.7
日本	2.6	2.1	3.2	4.7	4.4	5.1	4.6	G7	..	..	6.6	5.6	6.2	8.2	7.7
韓国	..	2.5	2.1	4.4	3.7	3.7	3.4	OECD - 計	..	..	7.3	6.1	6.6	8.3	8.0

資料出所 OECD database “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) ILOガイドラインに基づくもので、失業者は、生産年齢の者で、就業しておらず、就業可能の状態であつ求職活動(自営開業のための準備等を含む)を積極的に行った者と定義される。失業率は、軍人を除いた労働力人口に占める失業者数の割合で算出された割合である。

本表のデータは可能な限り時系列比較可能性を確保し、ILOガイドラインと整合するようOECDが調整したものの。データはすべて労働力調査に基づく推計を基準にしている。

また、国によりデータは時系列接続しないところがある。詳しくは、<http://www.oecd.org/std/> を参照。

第3-(4)-2表 長期失業者割合の国際比較(失業期間1年以上)

失業者に占める失業期間1年以上の者の割合を国際比較すると、2000年まで日本は比較的低かったが、2005年以降はOECD平均を上回っている。

(単位 %)

国	年						国	年					
	1985	1990	1995	2000	2005	2010		1985	1990	1995	2000	2005	2010
オーストラリア	30.8	21.1	32.0	28.3	18.3	18.5	オランダ	59.4	49.3	46.8	..	40.2	27.6
オーストリア	..	..	29.1	25.8	25.3	25.2	ニュージーランド	..	21.8	25.6	19.8	9.7	9.0
ベルギー	68.9	68.5	62.4	56.3	51.7	48.8	ノルウェー	10.0	20.4	24.2	5.3	9.5	9.5
カナダ	12.2	7.2	16.8	11.3	9.6	12.0	ポーランド	..	..	40.0	37.9	52.2	25.5
チェコ	..	..	31.2	48.8	53.6	43.3	ポルトガル	..	44.9	50.9	42.9	48.2	52.3
デンマーク	34.4	29.9	27.9	20.0	23.4	19.1	スロバキア	..	..	54.1	54.6	68.1	59.3
エストニア	..	32.5	36.0	46.3	53.4	45.4	スロベニア	..	..	..	..	47.3	43.3
フィンランド	21.1	..	37.6	29.0	24.9	23.6	スペイン	56.7	54.0	57.1	47.6	32.6	45.1
フランス	45.2	41.4	40.2	39.6	41.1	40.1	スウェーデン	11.4	12.1	27.8	26.4	..	16.6
ドイツ	47.8	46.8	48.7	51.5	53.0	47.4	スイス	..	..	33.6	29.0	39.0	34.3
ギリシャ	43.8	49.8	51.4	56.4	52.1	45.0	トルコ	..	47.0	36.4	21.1	39.4	28.6
ハンガリー	..	..	50.6	48.9	46.1	50.6	英国	50.3	34.4	43.6	28.0	21.0	32.6
アイスランド	..	..	16.8	11.8	13.3	21.3	アメリカ	9.5	5.5	9.7	6.0	11.8	29.0
アイルランド	63.4	66.0	61.6	..	33.4	49.0	EU21か国	53.0	49.9	48.7	45.3	45.5	41.2
イスラエル	..	..	8.1	12.0	25.3	22.4	EU15か国	53.0	49.9	49.8	46.3	43.1	42.0
イタリア	66.3	69.8	63.6	61.3	49.9	48.5	ヨーロッパ	52.9	49.4	47.6	43.3	44.6	39.4
日本	13.1	19.1	18.1	25.5	33.3	37.6	G7	29.5	26.4	30.9	29.8	30.1	33.6
韓国	4.7	..	13.6	18.5	12.8	13.2	北アメリカ	9.8	5.7	9.1	6.3	10.3	24.5
ルクセンブルク	41.9	47.4	23.2	22.4	26.4	29.3	オセアニア	18.0	16.7	19.8	21.1	24.6	27.4
メキシコ	..	..	1.5	1.2	2.3	2.4	OECD	34.3	31.6	33.8	31.2	32.4	32.4

資料出所 OECD database 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) 国によりデータは時系列接続しないところがある。詳しくは、<http://www.oecd.org/std/> を参照。

第3-(4)-3表 15~24歳調整失業率の国際比較

若年失業率は、日本においても上昇してきているが、なお10%を下回っており、国際的に見て低い水準にある。

(単位 %)

年	年							年	年						
	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2011		1985	1990	1995	2000	2005	2010	2011
オーストラリア	15.1	13.0	15.3	12.1	10.6	11.5	11.3	ルクセンブルク	6.5	3.8	7.2	6.5	14.6	15.9	16.4
オーストリア	..	..	5.6	5.3	10.3	8.8	8.3	メキシコ	..	..	..	..	7.1	9.9	10.0
ベルギー	22.0	14.6	22.8	16.6	21.5	22.4	18.7	オランダ	10.4	6.8	12.8	6.1	9.4	8.7	7.6
カナダ	..	..	14.8	12.7	12.4	14.8	14.2	ニュージーランド	..	14.4	12.3	13.5	9.7	17.1	17.3
チリ	..	..	..	..	19.7	18.5	17.5	ノルウェー	..	11.6	11.7	9.7	11.4	9.2	8.7
チェコ	..	..	..	17.8	19.3	18.4	18.1	ポーランド	..	..	..	35.1	36.9	23.7	25.8
デンマーク	10.3	10.5	9.6	6.2	8.6	14.0	14.2	ポルトガル	21.2	10.7	16.1	10.5	19.8	27.6	30.1
エストニア	..	..	..	25.5	15.7	32.8	22.3	スロバキア	..	..	..	37.4	30.4	33.9	33.6
フィンランド	..	8.9	29.6	21.2	20.0	21.2	19.8	スロベニア	..	..	..	16.4	15.9	14.7	15.8
フランス	19.5	14.8	21.3	19.6	21.3	23.6	23.0	スペイン	..	30.5	39.6	22.9	19.7	41.6	46.5
ドイツ	..	..	..	..	..	9.9	8.6	スウェーデン	6.9	4.4	19.2	10.6	22.4	25.2	22.7
ギリシャ	..	..	..	29.1	26.0	32.9	44.4	スイス	..	..	..	5.0	8.8	7.2	5.9
ハンガリー	..	..	..	12.4	19.4	26.6	26.0	トルコ	..	..	..	..	17.5	19.8	16.8
アイスランド	..	..	..	..	7.3	16.2	14.7	英国	18.0	10.5	15.3	12.1	12.8	19.5	21.0
アイルランド	24.2	19.4	19.5	6.7	8.6	27.8	29.4	アメリカ	13.6	11.2	12.1	9.3	11.3	18.4	17.3
イスラエル	..	..	14.8	16.8	17.7	13.6	11.6	ユーロ圏17か国	..	..	21.3	16.9	18.3	20.9	20.8
イタリア	28.8	26.9	29.9	26.1	23.9	27.8	28.9	EU27か国	..	..	..	17.5	18.8	21.1	21.4
日本	4.8	4.3	6.1	9.1	8.6	9.3	8.2	G7	..	..	12.9	11.3	12.8	17.0	16.3
韓国	..	..	..	10.8	10.2	9.8	9.6	OECD	..	..	..	..	13.5	16.8	16.3

資料出所 OECD database “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) ILOガイドラインに基づくもので、失業者は、生産年齢の者で、就業しておらず、就業可能な状態でかつ求職活動(自営開業のための準備等を含む)を積極的に行った者と定義される。失業率は、軍人を除いた労働力人口に占める失業者数の割合で算出された割合である。  
 本表のデータは可能な限り時系列比較可能性を確保し、ILOガイドラインと整合するようOECDが調整したもの。データはすべて労働力調査に基づく推計を基準にしている。  
 また、国によりデータは時系列接続しないところがある。詳しくは、<http://www.oecd.org/std/>を参照。

日本の雇用保護指標は第1~第3指標について、またその内訳である「常用雇用要因」「臨時雇用要因」「集団解雇要因」を個別にみても、すべての指標でOECD平均を下回っており、日本は比較的雇用保護が弱い国であるといえる(付3-(4)-1表)。

また、第1指標の常用雇用要因と臨時雇用要因の差によって常用雇用が相対的に強く保護されているかをみると、2008年に比較可能な20か国中7番目で、これら諸国の平均を上回るなど、比較的常用雇用を保護している国としてよいだろう。

1985年から2008年までの期間に常用雇用、臨時雇用それぞれの雇用保護を強めたか、弱めたかの2軸によって、データのある20か国を分類してみると、常用雇用要因、臨時雇用要因ともに保護を弱めた国が6か国と最も多い。日本は常用雇用保護は不変で臨時雇用保護が弱まった国となっている(付3-(4)-2表、付3-(4)-3表)。

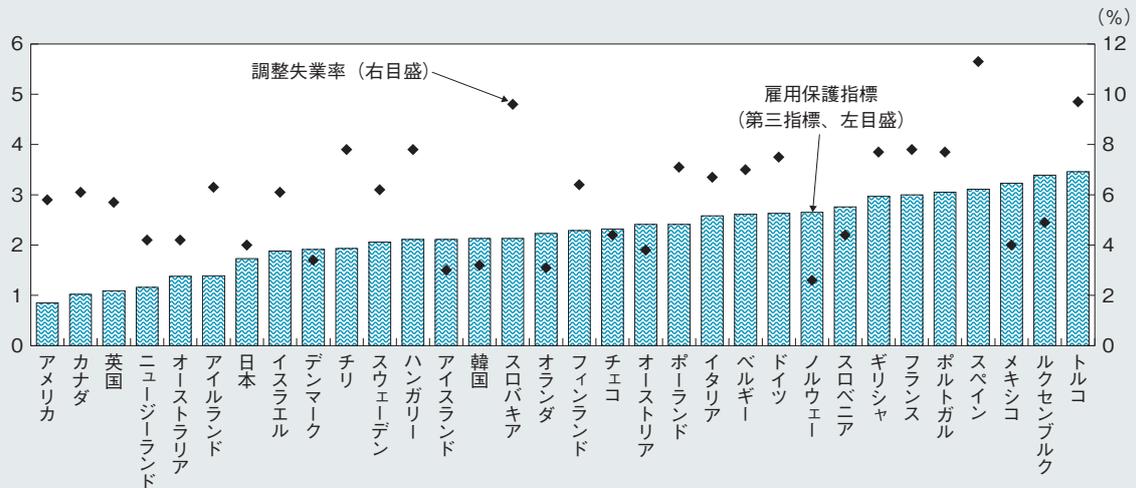
第3-(4)-4図により、雇用保護指標と失業率の関係をみると、2008年においては保護の強さと失業率の高さには弱い正の関係がみられており、国際比較でみて、日本の失業率が低く、雇用保護が相対的に弱いことと整合的である。しかしながら、失業率は基本的に労働市場の需給状況を示す代表的指標であることから、景気動向によって説明される部分を考慮する必要があるだろう。そこで過去5年におけるGDPの拡大を説明変数に加えて景気要因を考慮すると、雇用保護指標の失業率への影響力は統計的には確認できない(付3-(4)-4表)。

次に、臨時雇用の相対的保護の強さと臨時雇用比率との関係についてみる。より長期の臨時雇用契約や、多数回の契約更新が可能である等保護が弱ければ、臨時雇用者が臨時雇用のまま雇い続けられるために臨時雇用比率は高まると考えられる一方、長期にわたる契約期間中は臨時雇用を雇い止めしづらいと雇い主が考え、その活用を控えるならば臨時雇用比率は低くなる効果があるとも考えられる。どちらの効果が優勢であろうか。

第3-(4)-5図によって両者の関係を見ると、2008年に臨時雇用比率についても比較可能な17か国では、スペインが最も相対的に臨時雇用を保護している国で、同時に臨時雇用の比率が特に高い(ここでいう臨時雇用はOECDによる)。日本は相対的にみた臨時雇用の保護が17か国中弱い方から7番目で、臨時雇用比率は17か国中8番目の高さで、ともに中位にある(スペインが臨時雇用比率の平均を引き上げており、日本は17か国平均よりは低い)。全体としてみて、臨時雇用の保護と臨時雇用比率は相関係数で0.048と無相関であるが、スペインを除く16か国では0.477とある程度の正相関を推測することもできる。

第3-(4)-4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。

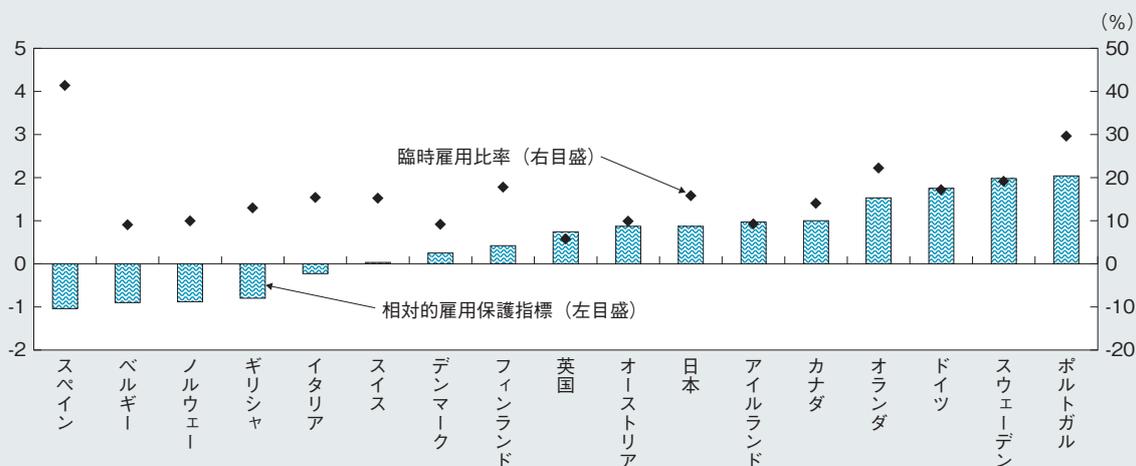


資料出所 OECD database “Employment Protection” “Labour Force Statistics” (<http://stats.oecd.org/>) をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (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3-(4)-5図 臨時雇用の相対的保護と臨時雇用比率(2008年)

雇用保護指標と臨時雇用比率の関係をみると、やはりごく弱い正相関がみられ、相対的に臨時雇用の保護が弱い国ほど臨時雇用比率が高い。日本は臨時雇用の保護、臨時雇用比率ともに中位にある。



資料出所 OECD database “Employment Protection” (<http://stats.oecd.org/>) “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) 相対的雇用保護指標とは雇用保護第1指標における常用雇用要因-臨時雇用要因、値が大きいほど臨時雇用の保護が相対的に弱い。臨時雇用比率は、臨時雇用者数/常用雇用者数×100(%)。
- 2) 相対的雇用保護指標と臨時雇用比率の相関係数は0.048、スペインを除く16か国では0.477。

1986年から2009年にかけての臨時雇用比率を連続してとれる11か国について、前年の相対的雇用保護指標との関係を時系列でみると、日本、ベルギー、ドイツ、イタリアでは強い正の相関（臨時雇用の保護を弱める中で臨時雇用比率が上昇）を示している一方、デンマーク、フランスでは負の相関を示すなど国ごとにまちまちであり、両者の関係について確定的なことはいえない（付3-（4）-5表）。

雇用保護は労働市場のパフォーマンスに影響する可能性を考慮に入れながらも、基本的には各国の労働者の置かれている状況を考慮して、政労使が意見交換しながら適切に実施していくべきものといえよう。

## 雇用保護指標

雇用保護指標は、雇用に関する制度的枠組みを国際的に比較するための指標として、OECDが作成したもの。第一指標（ヴァージョン）は、常用雇用と臨時雇用に関する規制の強さを総合したものであり、第二指標はこれに集団解雇に関する規制の強さを加味したもの、第三指標は正規雇用者と派遣労働者の平等な取扱いなどの要素について加味したものである。指標は0から6までの値をとり、値が大きいほど保護の度合いが強いことを意味する。それぞれの指標の構成要素（アイテム）は下表1.~21.のとおり。

第四段階 6点満点	第三段階 6点満点	第二段階 6点満点	第一段階 6点満点	第一指標 第二指標	第三指標	
= A + B + C	A：常用雇用要因 = D + E + F 第一指標 (1/2) 第二指標 (5/12) 第三指標 (5/12)	D： 解雇手続きの不便性 (1/3)	1. 解雇通知に関する手続き 2. 解雇通知に至る期間	(1/2) (1/2)	(1/2) (1/2)	
		E： 帰責事由のない労働者の解雇 予告期間と解雇手当 (1/3)	3. 解雇の予告期間	i 勤続 9ヶ月 ii 勤続 4年 iii 勤続 20年	(1/7) (1/7) (1/7)	(1/7) (1/7) (1/7)
			4. 解雇手当	iv 勤続 9ヶ月 v 勤続 4年 vi 勤続 20年	(4/21) (4/21) (4/21)	(4/21) (4/21) (4/21)
	F： 解雇の困難性 (1/3)	5. 不当解雇の定義 6. 試用期間 7. 不当解雇の補償 8. 不当解雇の復職可能性 9. 不当解雇に対する最大抗告期限	(1/4) (1/4) (1/4) (1/4) —	(1/5) (1/5) (1/5) (1/5) (1/5)		
	B：臨時雇用要因 = G + H 第一指標 (1/2) 第二指標 (5/12) 第三指標 (5/12)	G： 有期雇用 (1/2)	10. 有期雇用契約利用の有効条件 11. 有期雇用契約の最大連続更新回数 12. 有期雇用契約の最長連続累積期間	(1/2) (1/4) (1/4)	(1/2) (1/4) (1/4)	
		H： 労働者派遣 (1/2)	13. 派遣契約が可能な業務の種類 14. 派遣契約の更新回数の制限 15. 派遣契約の最長累積派遣期間 16. 配置に必要な認可と報告義務 17. 常用雇用労働者と平等の待遇	(1/2) (1/4) (1/4) — —	(1/3) (1/6) (1/6) (1/6) (1/6)	
	C：集団解雇要因 第一指標 (0) 第二指標 (2/12) 第三指標 (2/12)	18. 集団解雇の定義 19. 追加的な解雇通知要件 20. 追加的な解雇予告期間 21. その他の使用者へのコスト	(1/4) (1/4) (1/4) (1/4)	(1/4) (1/4) (1/4) (1/4)		

資料出所 内閣府「平成21年度 年次経済財政報告」付表3-1  
 (備考) 1) Venn (2009) により作成。  
 2) ( ) の数値は、配点ウエイトを表す。  
 3) 第一段階の9、16、17は第三指標のみの算出方法である。

## オランダモデルとフレキシキュリティ

1980年代前半に失業率の上昇をみたオランダでは、1982年に政労使による「ワッセナー合意」が行われ、労使は賃金抑制と雇用維持、労働時間短縮に、政府は減税と社会保障負担の削減に取り組むこととされた。この結果、オランダではパートタイム労働者比率が高まる中で、失業率を低下させた。

この「オランダモデル」は、フルタイム労働者とパートタイム労働者の均等処遇を義務づけた上でのワークシェアリングという特徴があるが、臨時雇用比率は2009年に22.3%とヨーロッパ圏ではポーランド、スペインに次ぐ高さとなっているものの、1985年以降の雇用保護指標でみる限りオランダの「臨時雇用要因」はヨーロッパの中においても、「常用雇用要因」に比べても特別高いというわけではない。

オランダの調整失業率は1995年頃に高まりをみせた時期もあったが、その後多くの国で失業率が急上昇した世界金融危機後の2008年から2009年にかけても、オランダの調整失業率は3.1%から3.7%へ0.6ポイントの上昇にとどまるなど、最近まで失業率の抑制に成功している点でなお注目に値する。

「フレキシキュリティ (flexicurity)」とは、労働市場の柔軟性 (flexibility) と雇用の安定性 (security) の組み合わせを指す造語であり、1990年代後半にオランダ、デンマークにおいて導入されたが、特にデンマークにおいて失業率の低下が顕著であったことから、デンマークモデルが代表例といわれている。

デンマークモデルは、①柔軟な労働市場、②手厚い失業手当等の社会保障制度、③充実した職業教育プログラム等の積極的な雇用政策の3本柱 (いわゆる「ゴールデン・トライアングル」) に特徴づけられ、その背後には長年にわたる労使交渉や政策参加と、政策実施に伴う高負担に対する国民的合意があることが指摘されている。

オランダと違い、デンマークの調整失業率は世界金融危機後の2008年から2009年にかけて3.4%から6.0%へとOECD平均を上回る上昇をみせた。政策導入当初から段階的に行われている失業給付期間の短縮や、近年積極的労働市場政策支出のGDP比が緩やかに低下する (それでもOECDでは最高) といった変化もみられているが、失業率の水準自体はなおOECD平均を下回っており、今後も注目される。

### ● 長期失業者割合の高まり

日本の労働市場のパフォーマンスを時系列で評価してみると、第1章でみたとおり、長期的に失業率が上昇傾向にある中で、構造的・摩擦的失業率が高まってきており、近年もほぼ横ばいで推移していること (前掲第1-(1)-17図) や職業間ミスマッチの拡大傾向からはパフォーマンスが低下しているといえるであろう。一方で、地域間ミスマッチの縮小傾向や事業所の労働力過不足感でみたミスマッチ状況に1990年代以降高まりがみられないといった状況は、悪い材料ではない (前掲第1-(1)-21図、付1-(1)-11表)。

失業率の上昇は失業期間の長期化と失業頻度の高まりからも説明されるが、このうち失業期間の長期化については、第2章第1節や前掲第3-(4)-2表で1年以上の長期失業者割合をみたとおりである。これを期間別により長期でみたものが第3-(4)-6図である。3か月未満の失業者割合は、1974年の63.0%から2010年には27.7%へと低下し、1年以上の長期失業者割合は、1974年には8.6%であったが、1990年に19.3%、2000年25.5%、2010年には35.5%と、多少の変動を伴いな

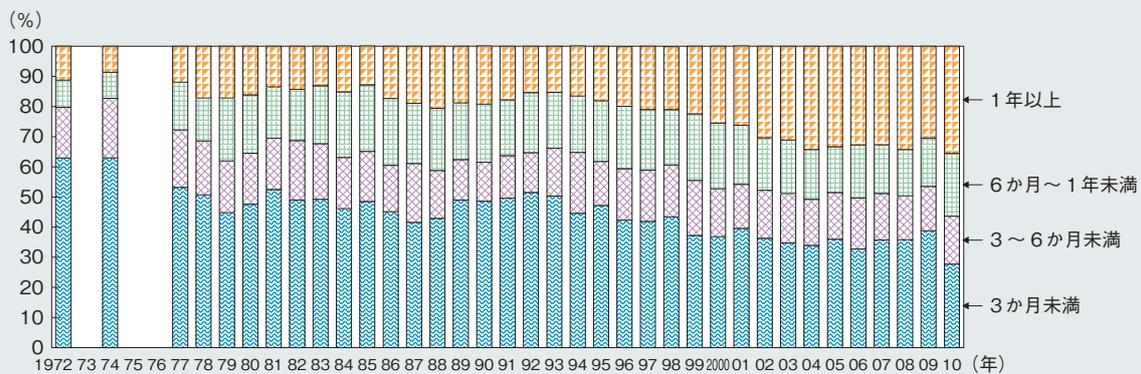
がらも傾向的に高まっている。

1990年から2010年にかけての動きを年齢階級別にみると、15～24歳層では3か月未満の失業者数、構成比とも減少し、より長期の失業者が増加した。25～54歳層では1年未満の各期間の失業者割合が低下し、1年以上の割合だけが高まり、2010年には55歳以上を上回っている。55歳以上では1年以上の割合が高止まりしているが、3か月未満割合の低下と3～6か月の上昇がみられた（付3-（4）-6表）。

第3-（4）-7表により、平均失業期間についての指標を試算して、その長期化要因を分解すると、1990年から2000年にかけては年齢構成要因（失業者の高齢化）も失業率の長期化に寄与したが、2000年以降については年齢の影響はほとんどない。失業期間が長期化したのは1990年代は15～24

第3-（4）-6図 失業期間別完全失業者割合

失業者に占める1年以上の長期失業者の割合は傾向的に高まる一方、3か月未満の割合は傾向的に低下している。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」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) 失業期間不明を除く完全失業者に占める割合。  
 2) 2001年までは「労働力調査特別調査」、1982年まで各年3月、1983年から2001年まで各年2月調査、2002年以降は各年1～3月期平均。

第3-（4）-7表 失業期間変化の要因分解

1990年から2000年にかけては年齢構成要因も失業の長期化に寄与したが、2000年以降については年齢の影響はほとんどない。

失業期間が長期化したのは1990年代は15～24歳層、2000年代は25～54歳層である。

(単位 月)

期間	1990年から2000年	2000年から2010年
平均失業期間変化	1.25	1.60
年齢構成変化	0.14	0.00
残差（年齢毎失業期間変化+交絡項）	1.11	1.60
15～24歳平均失業期間変化	2.28	1.64
25～54歳平均失業期間変化	0.73	2.28
55歳以上平均失業期間変化	1.02	-0.35

資料出所 総務省統計局「労働力調査特別調査」「労働力調査（詳細集計）」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) 1990年、2000年は2月調査、2010年は1～3月期平均。  
 2) 平均失業期間は、失業期間3か月未満=1.5、3～6か月=4.5、6か月～1年=9、1年以上=18とした階級値(月)を年齢階級毎各期間失業者数に乘じた総和を失業者数で除して計算した「指標」であり、実際の平均失業期間そのものではない。  
 3) 年齢構成変化寄与は、a年齢階級のt年の平均失業期間をPat、年齢計の平均失業期間をPt、a年齢階級のt年の労働者構成比をWatとすると、  
 $P_t = \sum (W_{at} \cdot P_{at})$  (Σはaについて)  
 より、例えば1990年から2000年では  
 $P_{2000} - P_{1990} = \sum (W_{a2000} \cdot P_{a1990}) - \sum (W_{a1990} \cdot P_{a1990})$  年齢構成変化要因  
 $+ \sum (W_{a1990} \cdot P_{a2000}) - \sum (W_{a1990} \cdot P_{a1990})$  年齢毎失業期間変化要因  
 $+ \text{交絡項}$   
 として求めた。  
 4) 要因分解は、年齢区分の取り方で変わりうる点、留意が必要である。

歳層、2000年代は25～54歳層である。

今後とも労働市場のパフォーマンスを良好なものとするためには、労働力の高齢化にとどまらない様々な構造変化に対応できる、効率的な需給調整システムの整備が重要である。

## 2 労働移動と労働条件

### ● 有業者の労働移動、転職の活発化

効率的な労働市場が整備されることにより、労働者が希望する仕事に就け、あるいは重点分野<sup>231</sup>や成長分野で必要な人材が確保されるよう、新規入職や転職が円滑に進むことが重要である。このため、以下では、労働移動の動向についてみていくこととする。

まず、第3-(4)-8表をみると、長期的にみた有業者の入職率、転職率は1970年代末以降傾向的に高まっており、直近2007年の入職率、転職率ともに1970年代初めまでの高度成長期を上回っている<sup>232</sup>。一般的に労働移動は好況期に活発になり不況期に落ち着く傾向があるが、長期で見ると経済成長率が鈍化したにもかかわらず、労働移動が活発になっている。また、新規就業者よりも転職者の増加が大きく、転職者は新規就業者に対して約9割の規模まで増加している。男女別には、女性ではなお転職者数は新規就業者の8割程度であるが、転職の増加は男性以上であり、1982年以降は男性の転職率を上回っている。

第3-(4)-9表、第3-(4)-10表により、有業者の転職率を男女、年齢、従業上の地位、雇用形態別にみると、転職率は、女性、若年、雇用者特に派遣社員など非正規雇用者で高い。年齢別には

第3-(4)-8表 有業者の入職率の推移

有業者の入職率は1970年代末から傾向的に上昇しており、高度成長期よりも近年の方が高い。また、女性の転職率の高まりが顕著であり、新規就業者に対する転職者の倍率の上昇も大幅である。

年	入職率 ((転職者+新規就業者)/有業者) ×100			転職率 (転職者/有業者) ×100			転職新規比 (転職者/新規就業者)		
	(単位 %)			(単位 %)			(単位 倍)		
	男女計	男	女	男女計	男	女	男女計	男	女
1962	8.0	6.8	10.0	3.2	3.4	2.8	0.67	1.01	0.39
1965	7.7	6.5	9.8	3.3	3.5	2.9	0.74	1.14	0.43
1968	8.3	7.0	10.6	3.6	3.9	3.3	0.78	1.25	0.45
1971	8.0	6.5	10.4	3.7	3.8	3.5	0.88	1.45	0.52
1974	8.8	7.0	12.0	4.1	4.2	4.0	0.88	1.50	0.51
1977	8.0	6.1	11.2	2.9	2.9	2.8	0.56	0.90	0.34
1979	8.6	6.4	12.2	3.2	3.3	3.2	0.61	1.04	0.36
1982	9.1	6.7	12.9	2.6	2.6	2.7	0.40	0.63	0.26
1987	10.0	7.6	13.6	4.4	4.2	4.7	0.77	1.19	0.53
1992	10.4	7.9	14.0	4.5	4.1	5.2	0.78	1.07	0.59
1997	11.0	8.4	14.9	4.3	3.8	5.2	0.65	0.83	0.53
2002	11.9	9.2	15.7	5.1	4.4	6.2	0.76	0.91	0.65
2007	11.7	9.2	15.2	5.6	4.7	6.7	0.91	1.07	0.80

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作成  
(注) 1971年以前は沖縄県を除く。

231 「緊急経済対策」(2009年10月23日)においては、「介護」、「グリーン」、「地域社会」の3つの重点分野において雇用創造のプログラムを推進することとされた。また、「明日の安心と成長のための緊急経済対策」(2009年12月8日)を受けて創設された「重点分野雇用創造事業」においては、①介護、医療、農林、環境・エネルギー、観光、地域社会雇用及びこれらの成長分野を支える基盤としての教育・研究分野、②各地方公共団体が設定する地域の成長分野としてニーズが高い分野を対象としており、さらに東日本大震災の被災者の雇用創出が「震災対応事業」として拡充されている。

232 厚生労働省「雇用動向調査」を使った前掲3-(1)-15図では、最近の入職率は高度成長期を下回る。総務省統計局「就業構造基本調査」の有業者には、臨時雇用者、自営業主等が含まれ、世帯に対して「普段の」就業状態を調査している点で、事業所に実際に職している(していた)常用労働者を調査する「雇用動向調査」とは異なる動きを示す。

第3-(4)-9表 男女、年齢別有業者の転職率の推移

転職率は、男性より女性で上昇傾向が強く、1987年以降は女性の方が高い。  
年齢別には、20～29歳など若年者で高く、また男性60～64歳、女性40～44歳での高まりも大きい。

(単位 %)

年齢計	1977年			1987年			1997年			2007年		
		男	女		男	女		男	女		男	女
年齢計	2.9	2.9	2.8	4.4	4.2	4.7	4.3	3.8	5.2	5.7	4.9	6.9
15～19歳	3.8	4.1	3.6	7.6	8.4	6.9	7.9	7.7	8.2	8.5	7.1	9.8
20～24歳	6.4	6.1	6.7	10.2	10.5	9.8	10.1	9.1	11.2	12.6	11.8	13.5
25～29歳	4.6	4.5	4.7	6.9	6.3	8.1	7.5	6.6	8.9	10.5	9.1	12.3
30～34歳	3.2	3.2	3.4	4.8	4.4	5.6	5.4	4.6	6.8	7.2	5.9	9.1
35～39歳	2.5	2.5	2.5	4.2	3.4	5.4	4.3	3.1	6.2	5.9	4.5	8.1
40～44歳	1.9	1.9	2.0	3.4	2.7	4.4	3.6	2.5	5.1	5.1	3.5	7.2
45～49歳	1.4	1.4	1.4	2.7	2.3	3.2	2.6	2.0	3.5	4.1	2.9	5.8
50～54歳	1.3	1.5	1.1	2.5	2.7	2.1	2.2	2.0	2.5	3.3	2.7	4.1
55～59歳	3.4	5.0	1.2	2.8	3.5	1.7	2.0	2.3	1.5	3.0	2.9	3.1
60～64歳	0.0	0.0	0.0	2.8	3.9	1.2	2.9	3.8	1.4	5.1	6.3	3.1
65歳以上	0.5	0.7	0.1	1.0	1.3	0.5	1.1	1.4	0.5	1.6	2.0	1.0

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作成  
(注) 転職率 = 転職者 / (継続就業者 + 転職者 + 新規就業者) × 100 (%)。

第3-(4)-10表 男女、従業上の地位、雇用形態別有業者の転職率の推移

従業上の地位別には、家族従業者で転職率は低く、雇用者で高く、また上昇している。  
雇用者の雇用形態別には派遣社員、アルバイトで高いがアルバイトでは低下している。

(単位 %)

雇用形態	1987年			1997年			2007年		
		男	女		男	女		男	女
総数	4.4	4.2	4.7	4.3	3.8	5.2	5.7	4.9	6.9
自営業主	2.3	2.0	2.8	1.9	1.7	2.3	2.2	2.2	2.0
家族従業者	1.4	3.0	1.0	1.3	2.9	0.9	1.4	3.0	1.1
雇用者	5.1	4.7	6.0	4.9	4.2	6.1	6.3	5.3	7.6
会社などの役員	—	—	—	1.2	1.4	0.6	1.7	2.1	0.6
正規の職員・従業員	4.0	4.0	4.0	3.7	3.6	4.0	4.1	3.9	4.5
非正規雇用者	—	—	—	9.7	10.9	9.2	11.2	12.5	10.7
パート、アルバイト	11.6	18.1	10.2	9.9	12.8	9.1	10.0	12.4	9.3
パート	9.2	13.1	9.0	7.8	9.9	7.6	8.5	10.7	8.3
アルバイト	17.5	19.3	15.7	14.3	13.6	15.0	13.3	13.2	13.4
労働者派遣事業所の派遣社員	—	—	—	19.5	17.0	20.1	22.4	20.2	23.7
契約社員	—	—	—	—	—	—	13.2	13.1	13.3
嘱託	—	—	—	7.5	7.4	7.5	8.7	8.4	9.0
その他	—	—	—	7.4	7.4	7.5	7.4	8.1	6.9

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作成  
(注) 1) 家族従業者は総数 - 自営業主 - 雇用者、1997年の嘱託は「嘱託など」。  
2) 転職率 = 転職者 / (継続就業者 + 転職者 + 新規就業者) × 100 (%)。

20～29歳など若年者で高いが、男性60～64歳も1987年以降は35歳以上では最も高く、1997年から2007年にかけて2.5%ポイント高まった。この背景には、企業における高齢者雇用の進展があると考えられる。また、女性では40～44歳の転職率の高まりがみられ、2007年には女性の平均を上回っている。

従業上の地位別には、男女とも家族従業者では転職率は低く、雇用者で高く、自営業主はその中間にある。また、雇用者の転職率は1987年から2007年にかけて上昇しているのに対し、自営業主、家族従業者では横ばいである。このことは、転職率の上昇には雇用者の転職率の高まりと、雇用者比率の高まりが寄与していることを意味する。

雇用者の雇用形態別には、正規雇用者よりも非正規雇用者で転職率が高いことから、非正規雇用者割合の高まりが雇用者全体の転職率を高めていると考えられる。また、正規雇用者でも非正規雇用者でも転職率は男性の方が女性よりも高いが、雇用者全体では女性の転職率が高いことは、女性の非正規雇用者割合の高さの表れである。非正規雇用の中でも派遣社員とアルバイトで転職率が高いが、アルバイトでは1987年以降低下している一方、派遣社員では1997年から2007年にかけて転職率が高まっている。

以上のように、有業者の労働移動の活発化は、就業構造変化に伴っておきている面が強いといえる。

### ● 常用労働者の労働移動

次に、常用労働者<sup>233</sup>の労働移動についてみよう。第3-(4)-11表により、転職入職率をみると、2005年までは有業者の転職率と同様に緩やかに上昇したが、その後は低下を示している。年齢階級

第3-(4)-11表 年齢別転職入職率の推移

常用労働者の転職入職率は2005年まで緩やかに上昇した後、低下に転じている。  
年齢階級別には有業者同様若年層で高く、上昇傾向が強い。

(単位 %)

年	年齢計								
	19歳以下	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～44歳	45～54歳	55～59歳	60歳～	
建設業除く									
1984	7.2	9.1	11.8	9.7	6.7	5.5	4.4	6.6	5.5
85	8.3	10.0	13.0	10.8	7.7	6.7	5.2	7.4	7.9
86	7.6	9.0	12.1	10.2	7.9	5.8	4.6	6.5	7.0
87	7.6	10.2	12.6	10.0	7.4	6.0	4.8	6.3	5.9
88	8.8	12.2	14.9	11.1	8.6	6.9	5.5	6.4	6.3
89	8.5	11.9	14.5	11.4	8.7	6.7	5.2	5.7	6.2
90	9.6	13.1	16.2	11.8	9.1	7.7	6.2	7.0	8.3
91	9.1	10.1	15.0	12.3	10.3	7.4	5.5	5.7	7.2
建設業含む									
1991	9.5	10.3	15.0	12.6	10.4	7.6	6.2	6.5	8.4
92	8.8	10.0	14.5	11.3	8.8	7.3	5.5	6.1	8.2
93	7.9	8.6	11.5	10.2	8.6	7.8	6.3	5.8	4.9
94	7.4	10.3	10.4	9.3	8.0	7.6	6.4	5.2	6.2
95	7.8	7.8	12.9	9.6	7.4	6.6	5.6	5.2	7.4
96	8.0	7.7	12.2	10.6	7.8	6.7	5.6	5.6	8.7
97	7.9	10.2	13.1	10.7	8.6	6.7	5.1	4.8	7.2
98	8.3	11.3	14.4	10.6	8.2	7.0	5.6	5.6	8.4
99	8.4	10.9	13.4	10.9	8.7	7.6	5.8	5.7	7.7
2000	8.9	12.2	14.9	12.1	9.4	7.7	6.2	5.3	7.6
01	9.3	14.4	15.7	12.8	10.1	7.8	6.3	5.7	9.1
02	8.8	10.3	15.6	12.0	9.1	8.0	7.0	5.0	6.5
03	8.8	10.7	14.8	12.1	10.0	8.3	6.3	6.0	6.1
04	10.1	18.3	18.6	14.1	10.7	8.7	6.5	6.7	7.9
05	11.0	15.3	19.0	16.8	12.2	9.7	6.8	6.3	9.0
06	10.4	19.9	17.8	16.3	12.7	8.5	6.6	6.4	8.2
07	10.3	16.1	16.8	15.8	11.8	8.9	6.7	6.2	8.8
08	9.2	14.3	15.0	13.9	10.3	8.0	6.5	5.1	8.7
09	9.9	12.4	16.0	14.9	10.7	9.3	6.8	6.6	8.6
10	9.1	15.5	15.6	12.3	10.6	8.3	6.5	5.8	7.5

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

(注) 調査産業が変わっており、2003年と2004年の間で接続しない。

233 厚生労働省「雇用動向調査」でいう常用労働者とは、①期間を定めず雇われている者、②1か月を超える期間を定めて雇われている者、③1か月以内の期間を定めて雇われている者又は日々雇われている者で、前2か月にそれぞれ18日以上雇われた者のいずれかに該当する者をいう。

別には、有業者と同じくおおむね若年層で高く、上昇傾向も強い。ただし、60歳以上層は45～54歳層を上回る年が多いことは、有業者と同様の構造である。

第3-(4)-12表により、男女及び就業形態別に転職入職率をみると、女性は男性より高いが、男性パートでは女性パートを上回っている。2005年以降の転職入職率低下幅は、男性より女性で、また一般よりパートでより大幅である。

第3-(4)-13図をみると、転職入職率は、実質経済成長率が低下傾向を示す一方で、2005年まで緩やかに上昇傾向を示し、両者は逆の動きを示している。しかし、短期的な動きに注目すると、当年または前年の成長率と同方向への動きも認められる。そこで、前年の成長率とタイムトレンドにより転職入職率を説明する回帰式を推計してみると、式の説明力は7割程度であるものの、成長率の係数は統計的に有意に正となった(付3-(4)-7表)。転職率は好況期に高まり、不況期に収まるという関係を維持しつつ、長期的に構造的な上昇トレンドによって押し上げられており、その構造要因としては第3-(4)-12表でみたように、転職率の高い、女性やパートといった労働者のウェイトが高まっていることが考えられる。

第3-(4)-12表 男女、就業形態別転職入職率の推移

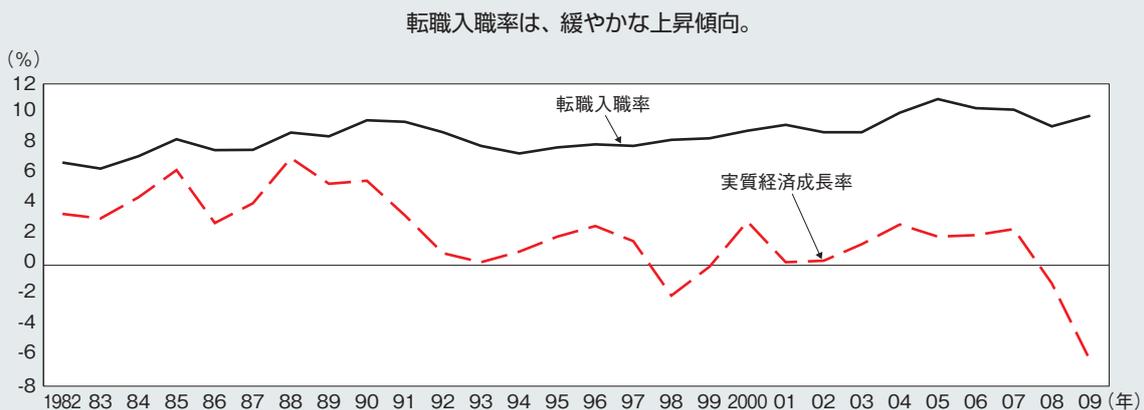
男女別には女性で男性より高いが、男性パートは女性パートを上回る年が多い。  
2005年以降の転職入職率低下では、パートでの低下がやや大幅である。

(単位 %)

年	男女計								
	一般		パート		男		女		
建設業除く									
1986	7.6	6.8	14.2	6.8	6.6	17.8	9.0	7.8	13.6
87	7.6	6.9	14.7	6.8	6.5	21.9	8.9	7.8	13.6
88	8.8	8.2	14.1	8.0	7.7	19.1	10.1	9.2	13.2
89	8.5	8.0	12.4	7.9	7.4	20.0	9.5	9.0	11.1
90	9.6	8.8	15.9	8.5	8.1	24.5	11.3	10.3	14.6
91	9.1	8.5	13.1	8.3	8.0	15.5	10.3	9.4	12.6
建設業含む									
1991	9.5	8.9	13.2	8.8	8.6	15.1	10.5	9.7	12.8
92	8.8	8.2	13.6	8.1	7.8	17.3	10.0	8.9	12.9
93	7.9	7.4	11.9	7.6	7.3	16.0	8.5	7.7	11.1
94	7.4	7.0	10.0	7.0	6.9	11.7	8.0	7.4	9.6
95	7.8	7.2	11.4	7.2	7.0	13.2	8.7	7.8	10.9
96	8.0	7.4	11.2	7.8	7.4	16.2	8.2	7.5	10.0
97	7.9	7.3	11.5	7.4	7.1	13.8	8.7	7.7	10.9
98	8.3	7.3	13.9	7.4	6.9	18.6	9.6	8.2	12.8
99	8.4	7.1	14.6	7.5	6.8	19.5	9.7	7.7	13.4
2000	8.9	7.8	14.1	7.9	7.3	17.6	10.4	8.9	13.2
01	9.3	7.9	15.7	8.3	7.5	20.1	10.9	8.8	14.5
02	8.8	7.6	14.0	7.8	7.0	18.2	10.4	9.0	12.8
03	8.8	7.5	14.2	7.9	7.0	18.6	10.3	8.6	13.0
04	10.1	8.6	15.7	9.3	8.3	20.4	11.3	9.2	14.3
05	11.0	9.2	16.9	9.6	8.3	22.0	12.9	11.2	15.2
06	10.4	8.8	15.9	9.3	8.2	20.5	11.8	10.0	14.4
07	10.3	8.7	15.3	9.3	8.3	18.6	11.7	9.8	14.3
08	9.2	7.5	14.8	7.9	6.6	21.2	10.9	9.5	12.8
09	9.9	7.9	15.7	8.6	6.9	22.5	11.5	10.0	13.5
10	9.1	7.4	14.0	8.1	6.7	18.5	10.4	8.8	12.5

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  
(注) 調査産業が変わっており、2003年と2004年の間で接続しない。

第3-(4)-13図 転職入職率と実質経済成長率



資料出所 内閣府「国民経済計算」、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  
 (注) 転職入職率は(入職者数+離職者数-転職入職者数)/常用労働者数、1990年までは建設業を除き、2003年と04年の間で調査産業が変わっており接続しない。

### ● 高まる入職者のハローワーク経由率

次に、常用労働者が仕事に就いた経路の変化についてみよう。第3-(4)-14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」(29.2%)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。一方で最近では、「その他」(商工会議所、地方公共団体の広報又は地方公共団体の職業紹介等も含む)と「ハローワークインターネットサービス」<sup>234</sup>の割合が上昇している。「ハローワーク」経由は、2000年以降2割前後で推移しており、「ハローワークインターネットサービス」を合わせたハローワーク利用の入職者は2010年には26.2%となった。

第3-(4)-15図の転職による入職者の入職経路についても、2010年で「広告」(27.4%)が最も高いものの、「ハローワーク」(24.1%)と「ハローワークインターネットサービス」(4.8%)を合わせたハローワークの利用は28.9%となり、2010年には最も構成比が高くなっている。また、2009年まで「広告」に次いで多かった「縁故」(23.4%、これには前職企業によるあっせんを含む)を「ハローワーク」が上回った。

転職入職者で入職者全体よりもハローワークが利用される要因としては、前職がある者には雇用保険受給者が多いことや、入職者全体には新規学卒者が含まれることが考えられる。第1章第1節でみたとおり、ハローワークの就職件数が伸びていること等も併せ、ハローワークの労働力需給調整機関としての機能は、近年は少しずつ高まってきているものといえよう。

### ● 労働移動と生産性、労働条件

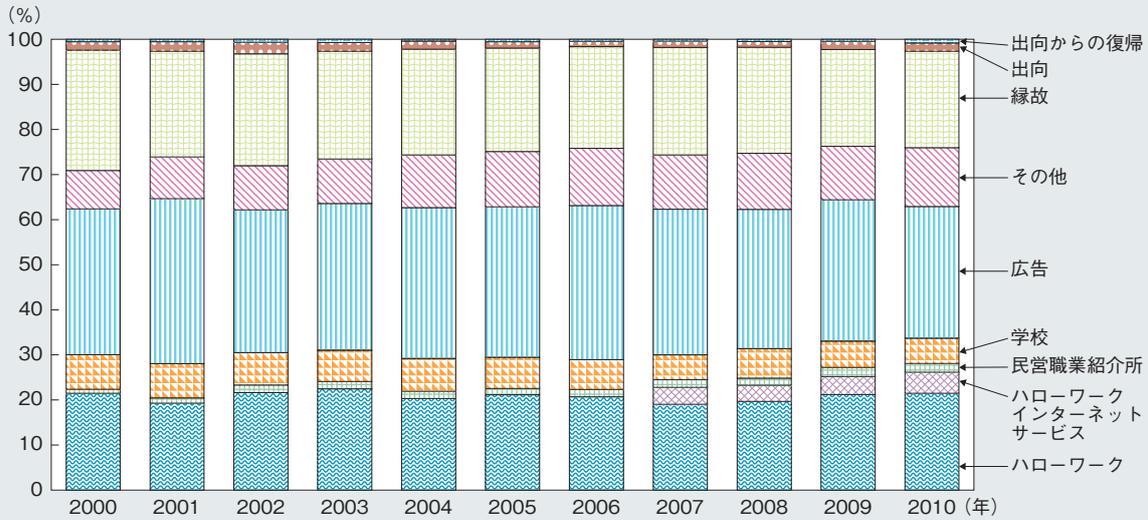
新規入職、転職入職を問わず、高生産性部門(生産性が産業平均より高い部門)への労働移動が進むことが日本全体の労働生産性の向上につながり、その成果が公正に分配されることが分厚い中間層の復活のためにも望まれるが、労働移動は労働生産性を押し上げているだろうか。

第3-(4)-16表により、2001年から2010年にかけての労働生産性上昇に対する部門別雇用者数、労働時間数変化の寄与と、各部門内における生産性向上の寄与とに分解してみた。なお、人当たりの生産性上昇率が人数当たりを上回っていることは、この9年間に全体として労働時間が短縮したことを意味する。分解した結果をみると、雇用者1人当たり生産性についても、雇用者1人1時間

<sup>234</sup> 「ハローワークインターネットサービス」と「しごと情報ネット」をみて応募したものの合計。「ハローワークインターネットサービス」は厚生労働省が運営する、就職支援・雇用促進のためのサイト。求人検索や雇用保険の手続き、求人の申込み手続きや雇用保険・助成金、ハローワークの情報などのサービスを1999年から提供している(<https://www.hellowork.go.jp/>)。「しごと情報ネット」はハローワークだけでなく、民間の職業紹介事業者など約1万の参加機関から提供される情報からしごと探しができるポータルサイトで、2001年から運営されている(<http://www.job-net.jp/>)。

第3-(4)-14図 入職者の経路別構成比の推移

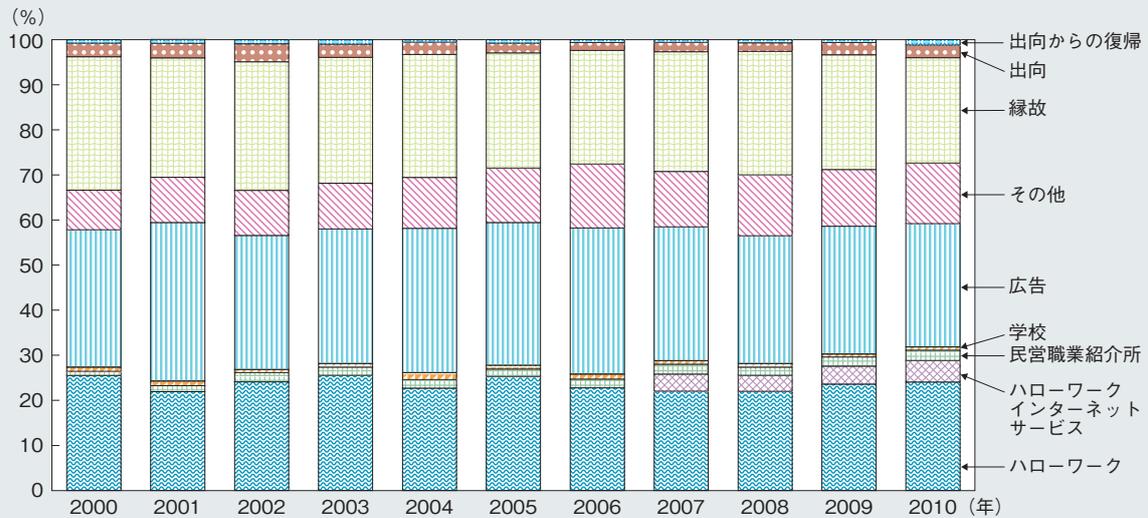
入職者の経路別をみると、最も多いのは広告で約3割を占めるが割合は低下傾向にある。最近では、ハローワークインターネットサービスが増加している。



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3-(4)-15図 転職入職者の経路別構成比の推移

転職入職者については、ハローワークインターネットサービスと合わせたハローワーク経由が28.9%と2010年には最も多くなった。



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

当たり生産性についても、各部門内における生産性上昇が大きな寄与を示しているが、雇用者構成変化についても生産性を上昇させる方向に寄与している。

労働生産性の向上のためには、各分野での生産性向上と併せ、低生産性部門から高生産性部門への労働移動（転職ばかりでなく、新規入職、離職の総体としての移動）も有効であったことがわかる。

しかしながら、部門別の労働生産性と雇用増加率の相関係数を直接みると、高生産性部門で雇用が増えているという関係はみられない。これは、雇用者増が定義上労働生産性を引き下げてしまう（労働生産性上昇の一部は雇用の減少の効果である）ことの影響が考えられる（付3-(4)-8表）。

それでは、高生産性部門へと労働移動を進めるためにはどうすればよいのだろうか。労働生産性向上の成果は、企業の利潤と労働への分配、すなわち雇用増、賃金上昇、労働時間短縮に配分される。高い賃金や短い労働時間の部門へと労働力が移動したかを、地域間の労働移動について重回帰分析に

第3-(4)-16表 生産性上昇の寄与度分解(2001年~2010年)

2001年から2010年にかけての労働生産性変化に対する雇用者数、労働時間数の寄与を見ると、各部門内における生産性上昇が大きな寄与を示しているが、部門間労働移動についても生産性を向上させる方向に寄与している。

(単位 %、%ポイント)

労働生産性変化 (人数当たり)	3.2
うち雇用者構成変化	0.6
うち部門内労働生産性変化	2.3
労働生産性変化 (人時当たり)	6.5
うち労働投入量変化	1.3
うち労働時間構成変化	0.4
うち雇用者構成変化	0.9
うち部門内労働生産性変化	5.0

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試算

(注) 1) 部門分けは大分類、製造業のみ中分類 (a.食料品~m.その他の製造業)。2005年に産業分類が変更されているため各部門は厳密には同一ではない。

2) 寄与度分解は以下による、年率換算はしていない。

t年i部門の生産性 $PD_{it}$ 、雇用者数 $E_{it}$ 、労働時間 $T_{it}$  ( $t=01,10$ )、

01年、10年平均の実質GDP $Y$ 、雇用者総数 $E$ 、労働時間 $T$

部門生産性 $PD_i$ 、部門雇用者数 $E_i$ 、部門労働時間 $T_i$

生産性の増加は ( $\Sigma$ はiについて)、

人数当たりのとき

$$\{(\Sigma PD_{i0} \cdot E_{i0} / \Sigma E_{i0}) - (\Sigma PD_{i01} \cdot E_{i01} / \Sigma E_{i01})\} / (Y/E)$$

$$= \{(\Sigma PD_i \cdot E_{i0} / \Sigma E_{i0}) - (\Sigma PD_i \cdot E_{i01} / \Sigma E_{i01})\} / (Y/E) \text{ (雇用者構成変化)}$$

$$+ \{(\Sigma PD_{i0} \cdot E_i / \Sigma E_i) - (\Sigma PD_{i01} \cdot E_i / \Sigma E_i)\} / (Y/E) \text{ (部門内労働生産性変化)}$$

+ 交絡項

人時当たりのとき

$$\{(\Sigma PD_{i0} \cdot E_{i0} \cdot T_{i0} / \Sigma E_{i0} \cdot T_{i0}) - (\Sigma PD_{i01} \cdot E_{i01} \cdot T_{i01} / \Sigma E_{i01} \cdot T_{i01})\} / (Y/ET)$$

$$= \{(\Sigma PD_i \cdot E_i \cdot T_{i0} / \Sigma E_i \cdot T_{i0}) - (\Sigma PD_i \cdot E_i \cdot T_{i01} / \Sigma E_i \cdot T_{i01})\} / (Y/ET) \text{ (労働時間構成変化)}$$

$$+ \{(\Sigma PD_i \cdot E_{i0} \cdot T_i / \Sigma E_{i0} \cdot T_i) - (\Sigma PD_i \cdot E_{i01} \cdot T_i / \Sigma E_{i01} \cdot T_i)\} / (Y/ET) \text{ (雇用者構成変化)}$$

$$+ \{(\Sigma PD_{i0} \cdot E_i \cdot T_i / \Sigma E_i \cdot T_i) - (\Sigma PD_{i01} \cdot E_i \cdot T_i / \Sigma E_i \cdot T_i)\} / (Y/ET) \text{ (部門内労働生産性変化)}$$

+ 交絡項。

よって見た (産業分類が変更されており、産業別には時系列変化を比較できない)。

その結果、式の説明力が低いため結果については幅を持つてみる必要があるものの、①労働需要が少ない地域から需要が旺盛な地域へ、②労働時間が長い地域から短い地域へ、③地理的に遠い地域よりも近い地域へ、入職が進んでいることが観察される。賃金あるいは賃金率についても2000年には効果ははっきりしなかったが、2010年にはより高い地域への移動が観察される (付3-(4)-9表)。

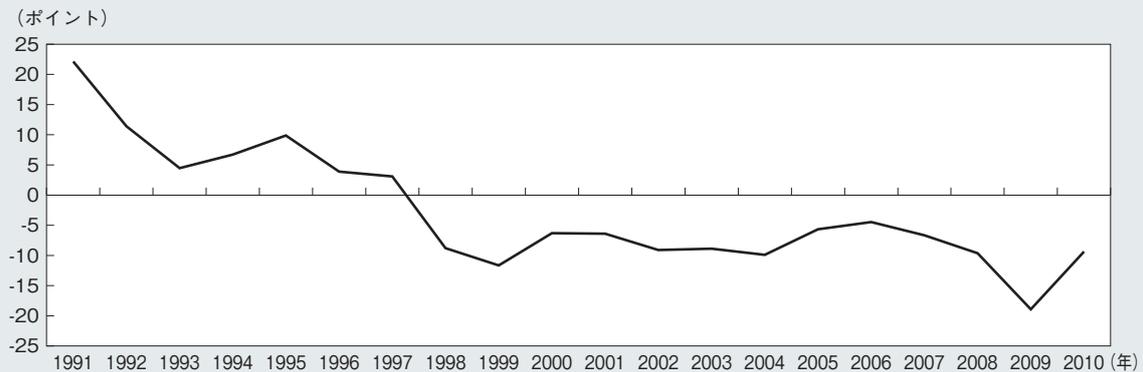
雇用確保を進める必要がある分野においては、労働生産性上昇の効果を賃金、労働時間をはじめとした労働条件の向上に適切に配分し、仕事における働きがいを実感できるようにすることが求められる。

### ● 労働移動による賃金変動

それでは転職に伴う賃金の変化はどうなっているだろうか。第3-(4)-17図により、転職入職による前職との賃金の増減を指標化してみると、いわゆるバブル期から1997年にかけては、賃金増加の程度は次第に弱まったものの転職によって賃金が増加することが多かった。一方、1998年以降は賃金が減少する転職が多く、その減少の程度はリーマンショックの影響が大きかったと考えられる2009年にやや大きくなっているものの、マイナス10ポイント程度で安定して推移しており、特段大きな変化は認められない。このことは、90年代末以降は、労働者にとって、賃金が上昇する形で転職が難しくなっていることを示している。

第3-(4)-17図 転職による賃金変動

労働移動による賃金の増減を指標化してみると、1997年までは転職によって賃金が増加することが多かったが、1998年以降は減少する転職が多く、その減少程度は2009年にはやや大きくなった。



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試算

(注) 1) 賃金変動については、3割以上の増加に2点、1割から3割増加に1点、1割未満の増減に0点、1割から3割減少に-1点、3割以上の減少に-2点を与え、以下の通り算出した。

$$Y = X1 \times 2 + X2 \times 1 + X3 \times 0 + X4 \times (-1) + X5 \times (-2)$$

Y: 転職に伴う賃金変動、X1: 転職により賃金が3割以上増加した者の構成比(%)、X2: 転職により賃金が1割から3割増加した者の構成比(%)、X3: 転職による賃金変動が1割未満の増減であった者の構成比(%)、X4: 転職により賃金が1割から3割減少した者の構成比(%)、X5: 転職により賃金が3割以上減少した者の構成比(%)

2) 賃金変動が不詳の者を除く。

### 3 非正規雇用の活用と労働コストの弾力化

#### ● 非正規社員活用のメリット

第2章第1節でみたとおり、企業では非正規雇用の活用が進んでおり、非正規雇用を活用する理由としては、高齢者雇用や女性の両立支援など多様な労働力の活用もあるが、賃金等人件費の節約と景気変動や繁閑に応じた雇用量の調整が主なものである。

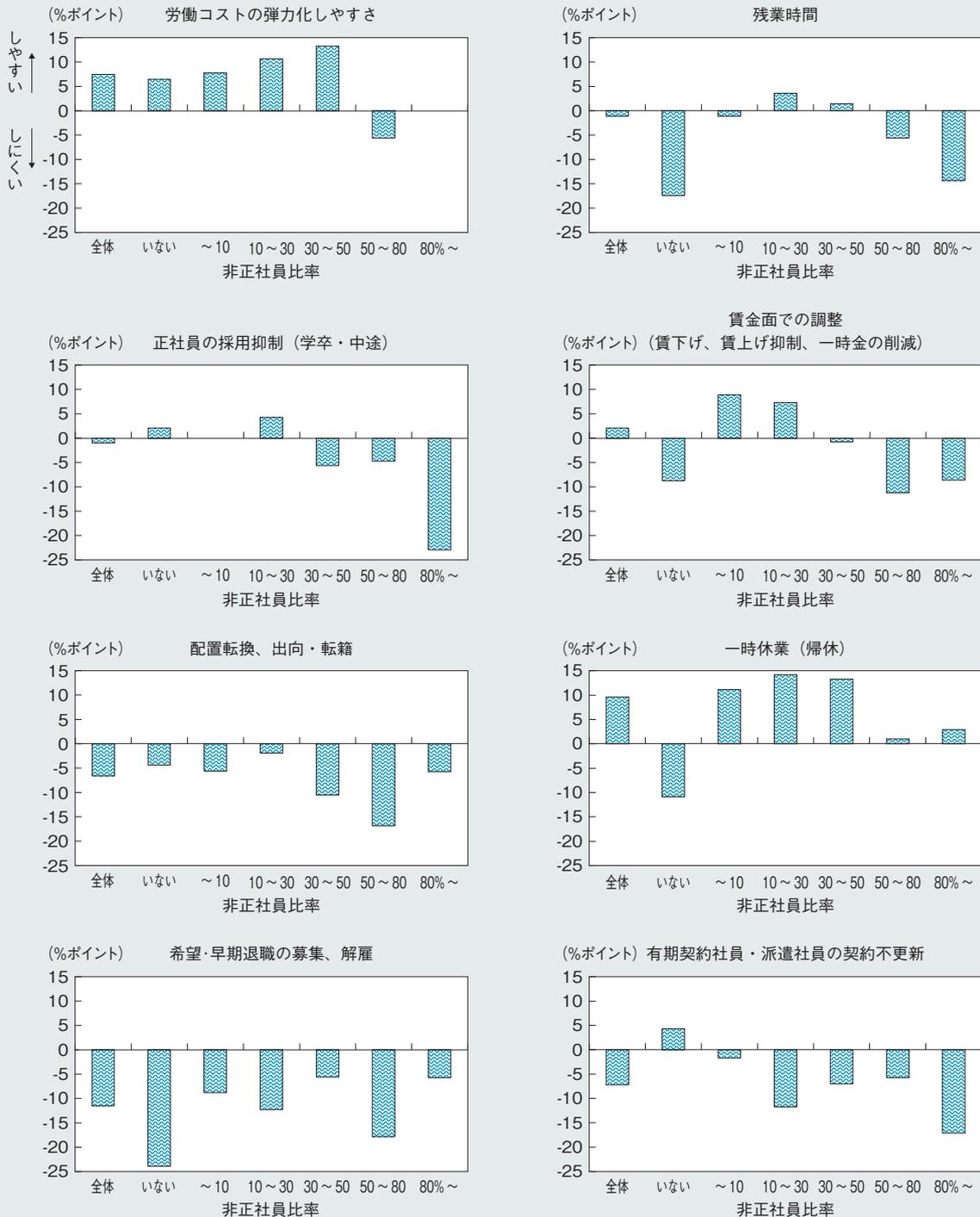
しかしながら、企業が正規雇用をギリギリまで絞りこみ、非正規雇用割合を高めることを長らく続けてきた結果、労働コスト節約の代償として、労働コストの弾力化についてはむしろ窮屈に感じられていることはないだろうか。労働コストの弾力化の方法としては、人数面では調整の初期段階では採用抑制、労働時間面では残業規制、賃金面では賞与の業績連動などの方法が採られる。その際、一般に非正規雇用は正規雇用に比べ給与水準が低いため、同額の労働コスト削減のためにはより多くの人数を調整する必要があり、非正規雇用の所定外労働時間は短く、また非正規雇用賃金に占める賞与割合は低いため、非正規雇用者はこうした点では労働コスト弾力化に使いやすいとは考えにくい。非正規雇用の活用が労働コスト弾力化に貢献するとすれば、本節の1) でみた雇用保護の相対的低さに表れるような、期間満了に伴う契約不更新が正社員の解雇等より容易なことくらいではないだろうか。

以下では、(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)を使いながら、企業の労働コスト調整のしやすさと非正規社員比率の関係についてみる。

第2章第1節でみたとおり、非正規社員を活用するメリットとしては、「景気変動に応じて雇用量を調節できるようになった」や、「賃金の時間当たり単価が節減できるようになった」と回答する企業が多く、この調査でも雇用の弾力化と人件費削減が経営方針上のメリットと考えられている(前掲付2-(1)-6表)。

第3-(4)-18図 非正社員の比率別雇用・賃金等労働コストの弾力化に対する捉え方

過去の景気後退期に比べて、最近では労働コストを弾力化しやすくなったとする企業の方が多いが、非正社員比率が高い企業ではそう捉えられていない。  
方法別にも、総じて非正社員比率が高いほど、調整しにくくなった企業が多い。



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は、どちらの方が弾力しやすと思いますか(各項目については「調整のしやすさに変化はありますか)」という問いに対して、「最近の方が弾力化しやすくなっていると思う(『調整』は最近の方がやりやすくなっている)」と答えた企業割合(%)から「最近の方が弾力化しにくくなっていると思う(『調整』は最近の方がやりにくくなっている)」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。

### ● 労働コストの調整のしやすさと非正社員比率

全体としての労働コストの弾力化について、第3-(4)-18図によってみると、「過去」の景気後退期に比べて、「最近」（この調査では2008年のリーマンショックに端を発した世界同時不況期を指す）は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（24.8%）がしにくくなっていると考える企業割合（17.3%）よりも7.5%ポイント高い。

これを7通りの労働コスト調整の方法別にみると、労働コスト調整が最近の方がしやすくなった企業割合が高い方法は「賃金面での調整（賃下げ、賃上げ抑制、一時金の削減）」2.1%ポイントと「一時休業（帰休）」9.6%ポイントの2つで、残りの5つの方法については調整しにくくなった企業割合が高い。

「一時休業（帰休）」については非正社員がいる全ての規模でやりやすくなった企業割合が高く、その理由としては「雇用調整助成金の支給要件が緩和され、受給しやすくなった」を73.7%の企業があげており、多くの企業で政策効果が実感されている（付3-(4)-10表）。正社員の人数による調整は、賃金弾力化効果が大きい一方で、契約不更新といった方法が使える非正社員に比べ実施が難しい方法である。それが最近の政策効果によって敷居が下がったことは、企業に強い印象で受け止められたことが考えられる。調整がしやすくなった方法が7通り中2通りと少数にもかかわらず、全体としては労働コストが弾力化しやすくなったと捉えられている背景にはこの「一時休業（帰休）」の効果が大きいものと思われる。全体としての労働コストが弾力化しやすくなった非正社員比率階級と、「一時休業（帰休）」がやりやすくなった非正社員比率階級が大体一致していることもその傍証となるだろう。

また「賃金面での調整」については、「最近の方がやりやすくなった」とする企業割合が7つの方法のうち最も高い一方で、「やりにくくなった」企業割合も2番目に高く、両者は拮抗している。やりやすくなった理由としては「雇用確保を優先することへの労働者の理解が進んでいること」、「賞与の業績連動の導入」といった正社員にあてはまる理由が多くあげられており、非正社員比率が30%を超える企業では「やりにくくなった」企業割合の方が上回っている。すなわち、調整がしやすくなったのは正社員の労働コストといえる。

「最近」の方が調整が「やりにくい」企業割合が「やりやすい」企業割合を最も上回ったのは、「希望・早期退職者の募集、解雇のしやすさ」マイナス11.5%ポイントである。やりにくい理由としては「組織人員を既にギリギリまで絞り込んでいる」50.4%が、「解雇法制が厳しい」46.4%を上回って最も高い（付3-(4)-11表）。

「最近」の方が調整が「やりにくい」とした企業割合が最も高い「正社員の採用抑制」22.8%について、「やりにくい」理由をみても「従業員数をギリギリまで絞り込んでおり、一定数のコア人材の定期的な確保が欠かせない」59.5%と、「過去、新規採用を抑制した際の年齢構成の歪みを是正する必要がある」50.8%の2つを過半数の企業があげている。非正社員比率が80%以上の企業では、正社員の採用抑制が「やりやすい」企業割合は「やりにくい」企業割合をマイナス22.9%ポイントと大きく下回っており、企業がこれまで正社員をギリギリまで絞り込んできた影響が最も鮮明にうかがえる。

残業時間調整については、最近の方が「やりやすい」と「やりにくい」が拮抗し、わずかに「やりにくい」が高いが（マイナス1.1%ポイント）、やりにくい理由として「残業総量が『最近』の方が少ない」38.3%、「労働時間法制が硬直的」36.4%に次いで「賃金が低下し、残業が生活維持に必須になっている」を32.7%の企業が回答している。なお、「パートなど残業・出勤日数の調整がしにくい労働者が増えている」をあげた企業は17.3%であり、非正社員の増加は残業調整しにくくする大きな要因とはなっていない。

労働コスト調整のために非正規雇用活用の重要な利点と考えられる「有期契約・派遣社員の契約不

更新」のしやすさについては、マイナス7.2%ポイントと、「最近」の方が「しにくい」企業割合が「しやすい」を上回っている。「しにくい」理由としては「非正社員の雇用法制や派遣労働法制が強化されている」を73.6%と最も多くの企業があげており、この背景には本調査の調査時点（2012年2～3月）において、日雇い派遣の原則禁止などの労働者派遣法改正の審議が行われていたことも影響していると思われる。次いで「非正社員でも常用的に不可欠な層が厚くなっている」を47.1%の企業があげており、非正社員による労働コスト調整余地を企業自らが狭めてきたことがうかがえる。「有期契約・派遣社員の契約不更新」のしやすさについても、ある意味当然のことながら、非正社員比率が高い企業ほど調整が「やりにくい」が多くなっている。

また、非正社員比率と各方法別に調整のやりやすさの関係をみても、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難しくしていることが調査結果から読み取れる。

個別企業の実感と、マクロ指標の動きを単純に結びつけることは適当ではないが、雇用、賃金、労働時間の主な指標についてGDP弾力性を参考に試算しても、近年弾力性の高まりが認められるものとそうでないものが混在している（付3-(4)-12表）<sup>235</sup>。

正規雇用者を非正規雇用者に代替することによる労働コストの節約は、非正規雇用者の供給が続く限り同業他社がいずれ追随できる手段であろう。また、特に大きな賃金格差がある海外との競争に直面している企業においては、円高の進行がなかったとしても、低賃金非正規雇用の活用は果たして有効な手段となりうるのだろうか。むしろ非正規雇用者の活用は、労働コスト節約よりも労働コスト弾力化効果を重視し、その際非正規雇用者比率を高めすぎないことが企業にとって望ましい可能性を本節の分析は示す。

非正規雇用者の労働条件を正規雇用者と均衡の取れたものへと近づけながら、常用的に不可欠な層を厚くしすぎず、その活用を「調整に有効な」仕事に重点化することで、絞り込みすぎた正規雇用者割合を是正することは労使双方にとって望ましい方向と思われる。正規雇用の増加と、正規・非正規間の格差是正は、「分厚い中間層」の復活につながり、その購買力の拡大は企業自らに需要増加となって返ってくる。このような、好循環の実現が望まれる。

<sup>235</sup> 近年、雇用調整速度の上昇が観測されており、生産の変動に対して雇用がより大きく変動するように（弾力的に）なっていないとしても、雇用がより速く適正水準へと調整されるようにはなっていない。詳しくは「平成23年 労働経済の年間分析」（独）労働政策研究・研修機構【ビジネス・レーパー・トレンド】2012年1月号）<http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2012/01/046-059.pdf>を参照。