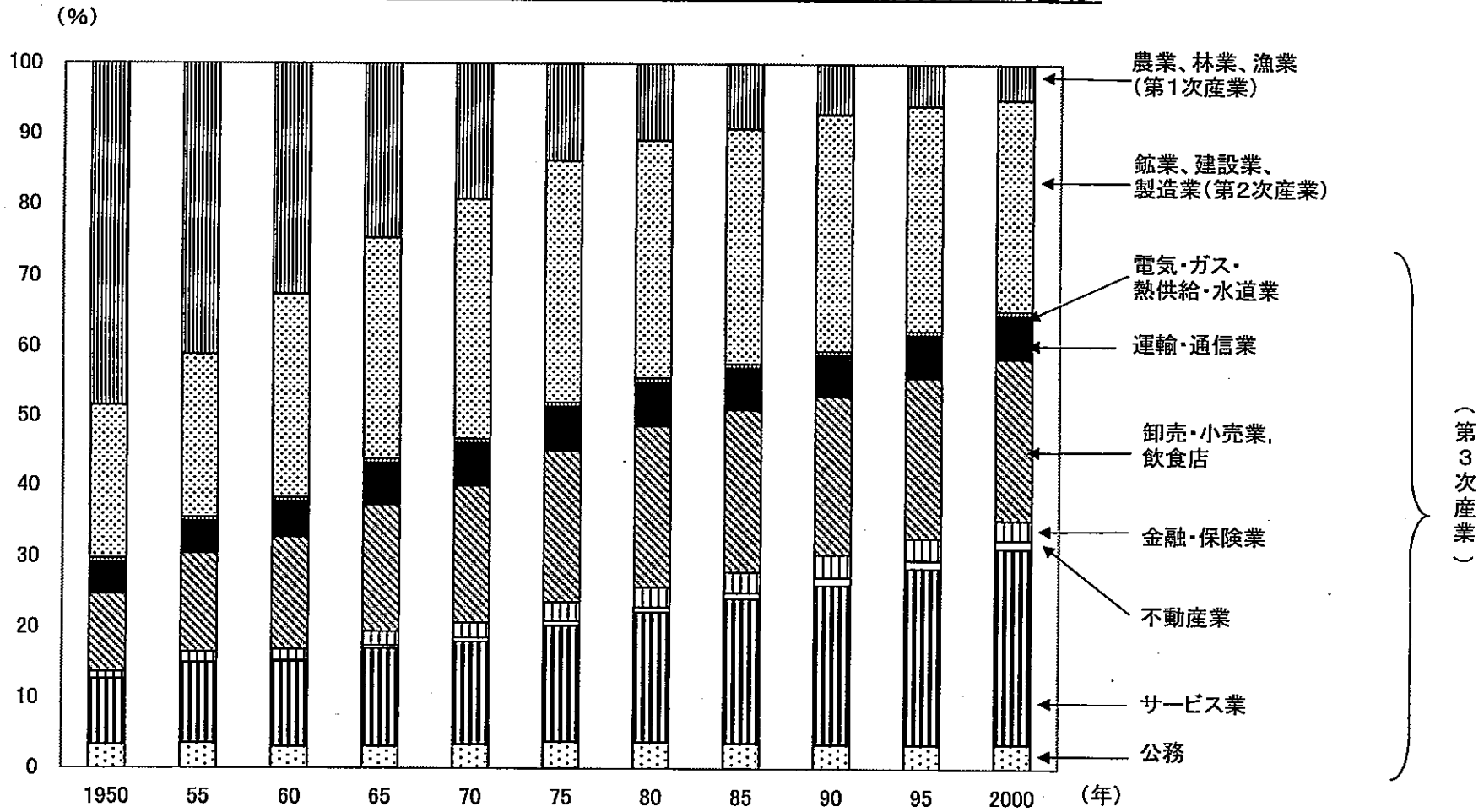


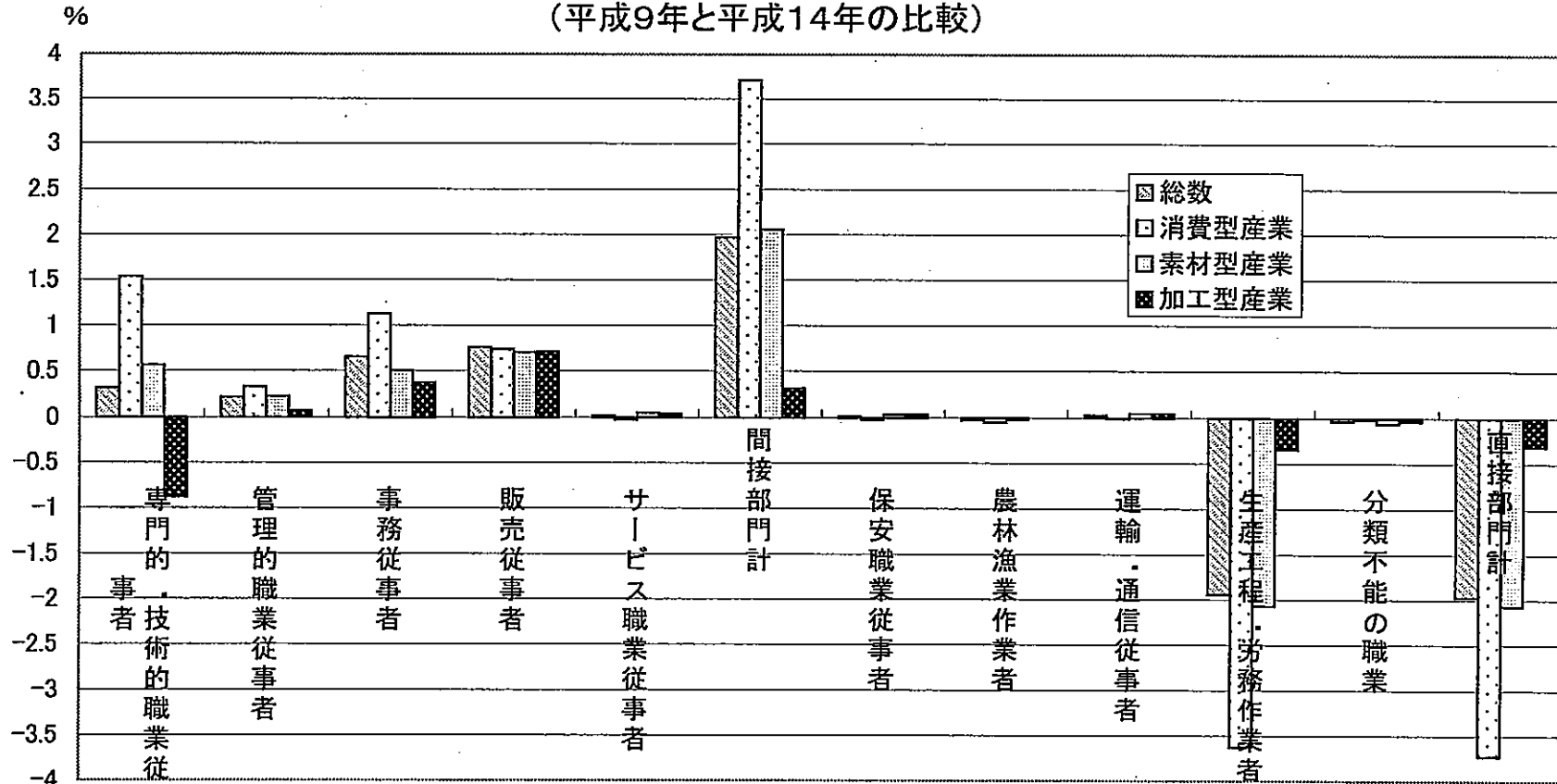
# 最低賃金制度を取り巻く環境変化

# 就業者数に占める産業別構成割合の推移



資料出所 総務省統計局「国勢調査」

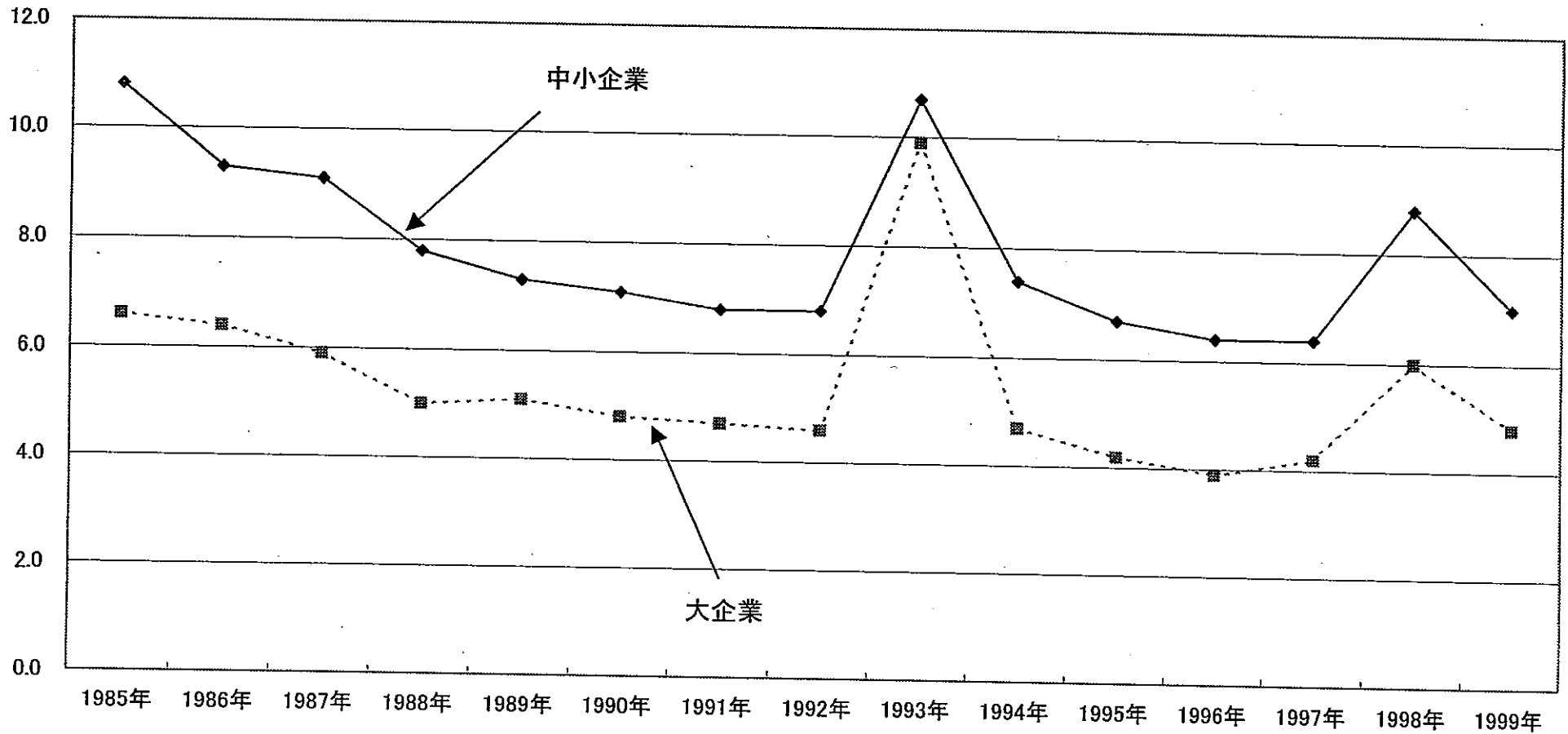
## 製造業の部門別就業構造の変化 (平成9年と平成14年の比較)



(注) 1. グラフは、平成9年と平成14年の就業者の構成比の差を示したものである。  
 2. 素材型産業とは、パルプ・紙・紙加工品工業、化学工業、石油製品・石炭製品製造業、窯業・土石製品工業、鉄工業、非鉄金属製造業、金属製品製造業、消費型産業とは、素材型産業、加工型(機械)産業以外の製造業である。  
 (資料) 総務省統計局「就業構造基本調査」

# 規模別業種転換割合

(%)



出所: 中小企業白書2002年版

(注) 1. 経済産業省「工業統計表」を再編加工したものである。

2. 従業員3人以下の企業は含まない。

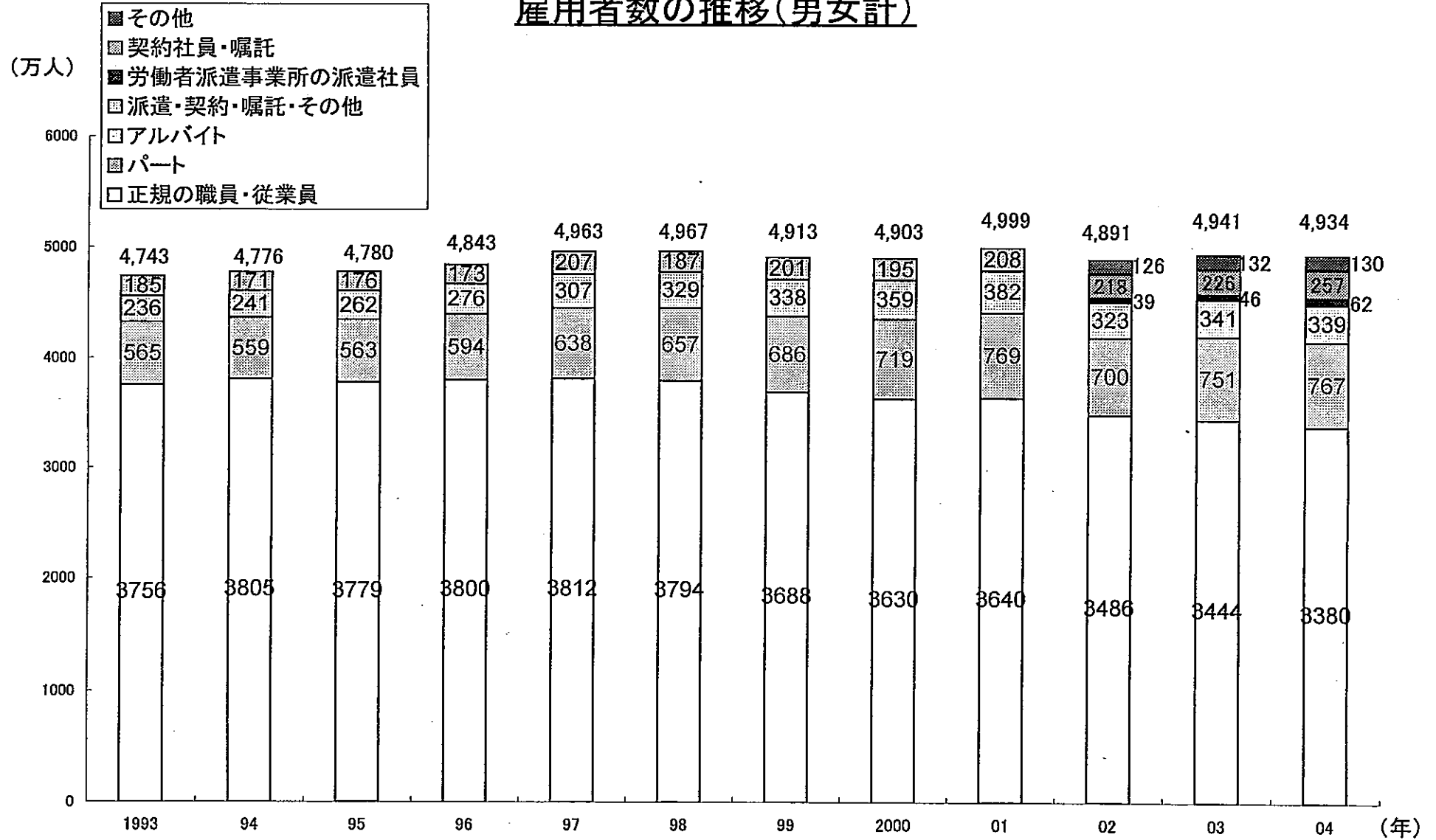
3. 中小企業とは従業者数300人以下の企業を指す。

4. 業種転換率 = 各年度において業種転換を行った事業所数 / 年度初における事業所数

5. 業種転換は日本標準産業分類細分類ベースで見ている。

6. 1993年度に日本標準産業分類の改訂が行われているため、特異値となっている。

## 雇用者数の推移(男女計)



(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)」

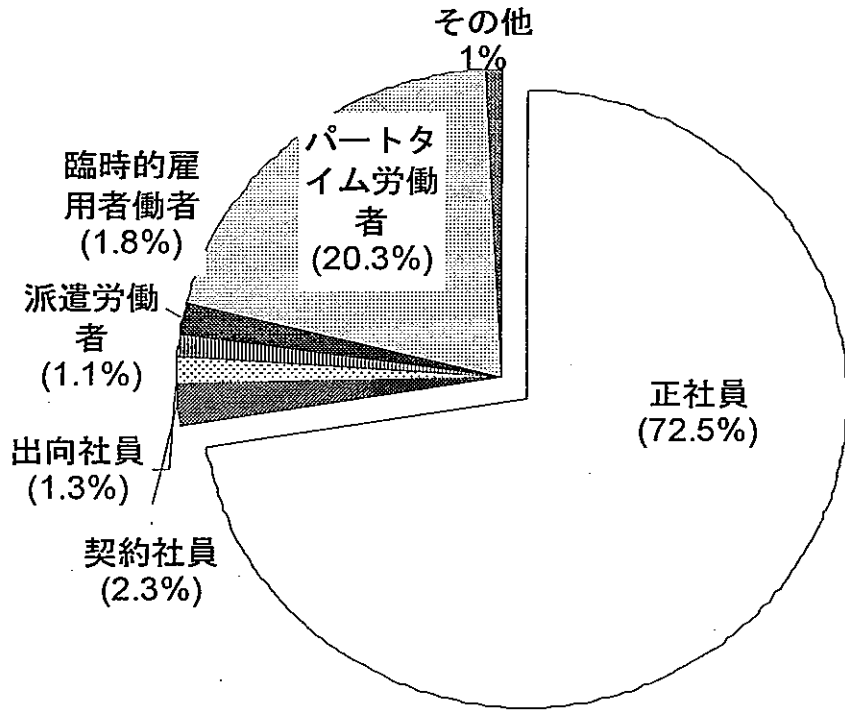
(注)1. 各年2月、2002年以降は1~3月平均。

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

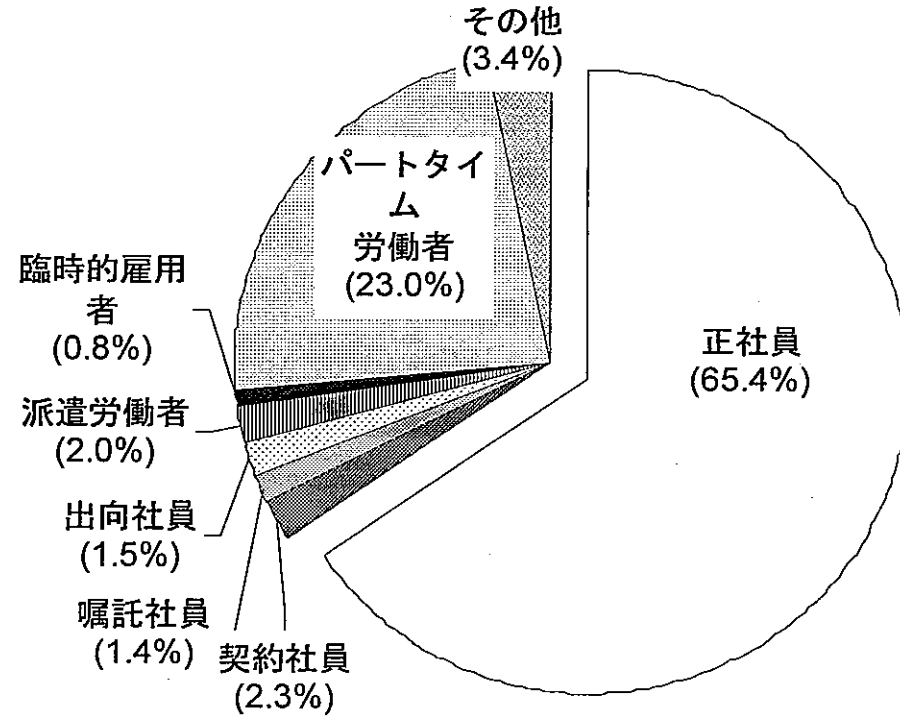
3. 会社等の役員を除く雇用者を勤め先での呼称によって「パート」「アルバイト」「派遣・契約・嘱託・その他」「労働者派遣事業所の派遣職員」「契約社員・嘱託」「その他」の6つに区分している。

# 労働者の就業形態(平成11年、平成15年)

平成11年



平成15年



就業形態の多様化に関する総合実態調査

## 用語の定義

正社員: 雇用している労働者で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者などを除いた、いわゆる正社員

契約社員: 特定職種に従事し専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者

嘱託社員: 定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し雇用する者

出向社員: 他企業より出向契約に基づき出向してきている者。出向元に籍を置いているかどうかは問わない。

派遣労働者: 「労働者派遣法」に基づく派遣元事業所から派遣された者。「登録型」とは、派遣会社に派遣スタッフとして登録しておく形態。「常用雇用型」とは、派遣会社に常用労働者として雇用されている形態。

臨時的雇用者: 雇用期間が1ヶ月以内の者又は日々雇用されている者。

パートタイム労働者: 正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない者で、雇用期間は1ヶ月を超えるか、又は定めがない者。

その他: 上記以外の労働者。

# 就業形態別労働者割合(産業別)(平成15年)

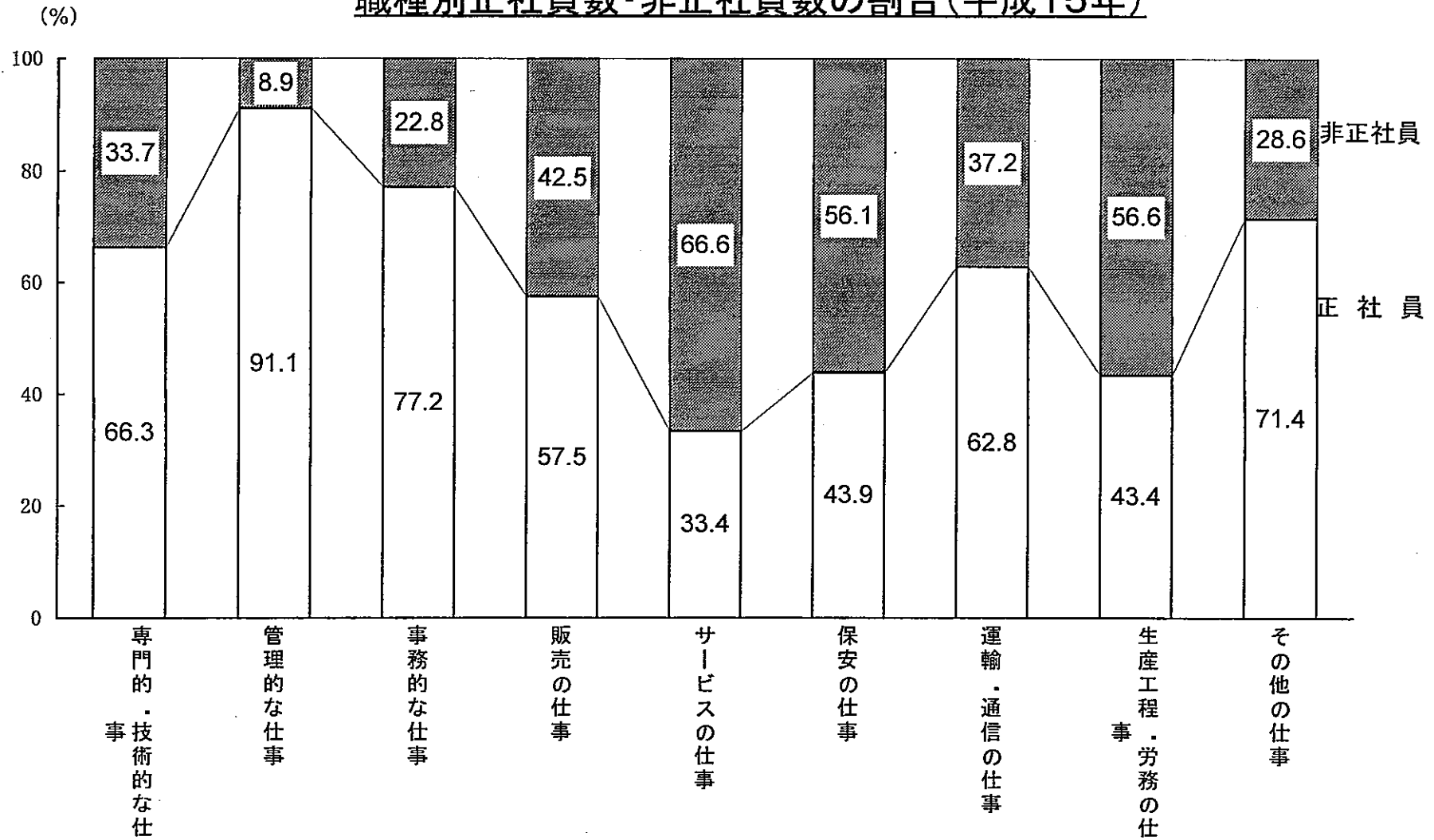
(単位:%)

区 分	計	正社員	非正社員	就 業 形 態							
				契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他	
計	(100.0)	100.0	65.4	34.6	2.3	1.4	1.5	2.0	0.8	23.0	3.4
※《平成11年調査》	《100.0》	《72.5》	《27.5》	[6.8]	[4.1]	[4.4]	[5.6]	[2.4]	[66.7]	[10.0]	
業											
業	(0.1)	100.0	89.3	10.7	0.4	1.8	1.9	0.4	0.2	3.4	2.5
業	(8.0)	100.0	85.6	14.4	1.9	1.6	1.8	1.0	0.8	2.5	4.8
業	(22.2)	100.0	76.7	23.3	1.4	1.5	1.7	2.0	0.3	12.7	3.8
業	(0.5)	100.0	91.2	8.8	2.2	2.0	1.1	0.8	0.0	1.6	1.1
業	(3.1)	100.0	78.3	21.7	3.3	0.8	3.9	5.9	1.1	4.5	2.4
業	(6.3)	100.0	77.3	22.7	3.2	2.2	1.5	1.6	0.7	10.8	2.7
業	(22.9)	100.0	54.7	45.3	1.4	0.8	0.8	1.4	0.7	37.3	3.0
業	(4.0)	100.0	78.3	21.7	2.2	1.6	1.4	8.7	0.0	6.2	1.6
業	(0.9)	100.0	64.1	35.9	4.8	5.2	5.0	2.0	0.5	15.5	3.0
業	(7.9)	100.0	29.1	70.9	2.0	0.6	0.4	0.5	0.5	62.8	4.1
業	(7.3)	100.0	70.2	29.8	2.8	1.3	1.5	0.8	0.2	20.7	2.4
業	(2.6)	100.0	60.8	39.2	10.3	1.7	0.4	2.0	0.3	21.7	2.8
業	(0.7)	100.0	79.8	20.2	1.9	1.0	0.6	0.7	1.1	7.9	7.0
業	(13.4)	100.0	58.7	41.3	3.5	2.3	2.6	2.2	2.8	23.6	4.4
業											
業	(5.5)	100.0	81.0	19.0	2.4	0.8	1.8	3.7	0.2	7.4	2.6
業	(4.0)	100.0	73.8	26.2	3.4	1.4	2.9	3.9	0.4	11.1	3.1
業	(7.5)	100.0	69.1	30.9	2.8	1.6	1.9	2.6	0.2	18.1	3.8
業	(13.7)	100.0	68.6	31.4	3.1	1.9	1.5	2.3	0.3	18.5	3.7
業	(16.8)	100.0	63.9	36.1	2.5	1.6	2.0	2.6	0.6	23.6	3.1
業	(9.0)	100.0	63.4	36.6	2.2	1.5	1.4	1.5	0.7	26.1	3.3
業	(43.5)	100.0	62.1	37.9	1.9	1.2	1.2	1.2	1.3	27.5	3.6
性											
男	(59.1)	100.0	80.0	20.0	1.9	1.8	2.2	1.0	0.9	9.6	2.6
女	(40.9)	100.0	44.4	55.6	2.9	0.9	0.6	3.4	0.8	42.5	4.6

平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査

- (注) 1) [ ]は、「非正社員」の計を100とした就業形態別の労働者割合である。  
 2) ( )は、労働者計を100とした、産業・事業所規模・性ごとの構成比である。  
 3) 《 》は、前回調査(平成11年)の値である。ただし「嘱託社員」については、「その他」に含まれる。  
 4) 正社員:雇用している労働者で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者などを除いた、いわゆる正社員  
 いわゆる非正社員(非正社員):正社員以外の労働者(契約社員、嘱託社員、出向社員、派遣労働者、臨時的雇用者、パートタイム労働者、その他)をいう。  
 契約社員:特定職種に従事し専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者。  
 嘱託社員:定年退職者等を一定期再雇用する目的で契約し雇用する者。  
 出向社員:他企業より出向契約に基づき出向してきている者。出向元に籍を置いているかどうかは問わない。  
 派遣労働者:「労働者派遣法」に基づく派遣元事業所から派遣された者。「登録型」とは、派遣会社に派遣スタッフとして登録しておく形態。「常用雇用型」とは、派遣会社に常用労働者として雇用されている形態。  
 臨時的雇用者:雇用期間が1ヶ月以内の者又は日々雇用している者。  
 パートタイム労働者:正社員より1日の所定労働時間が短い、1週の所定労働日数が少ない者で、雇用期間は2ヶ月を超えるか、又は定めがない者。  
 その他:上記以外の労働者。

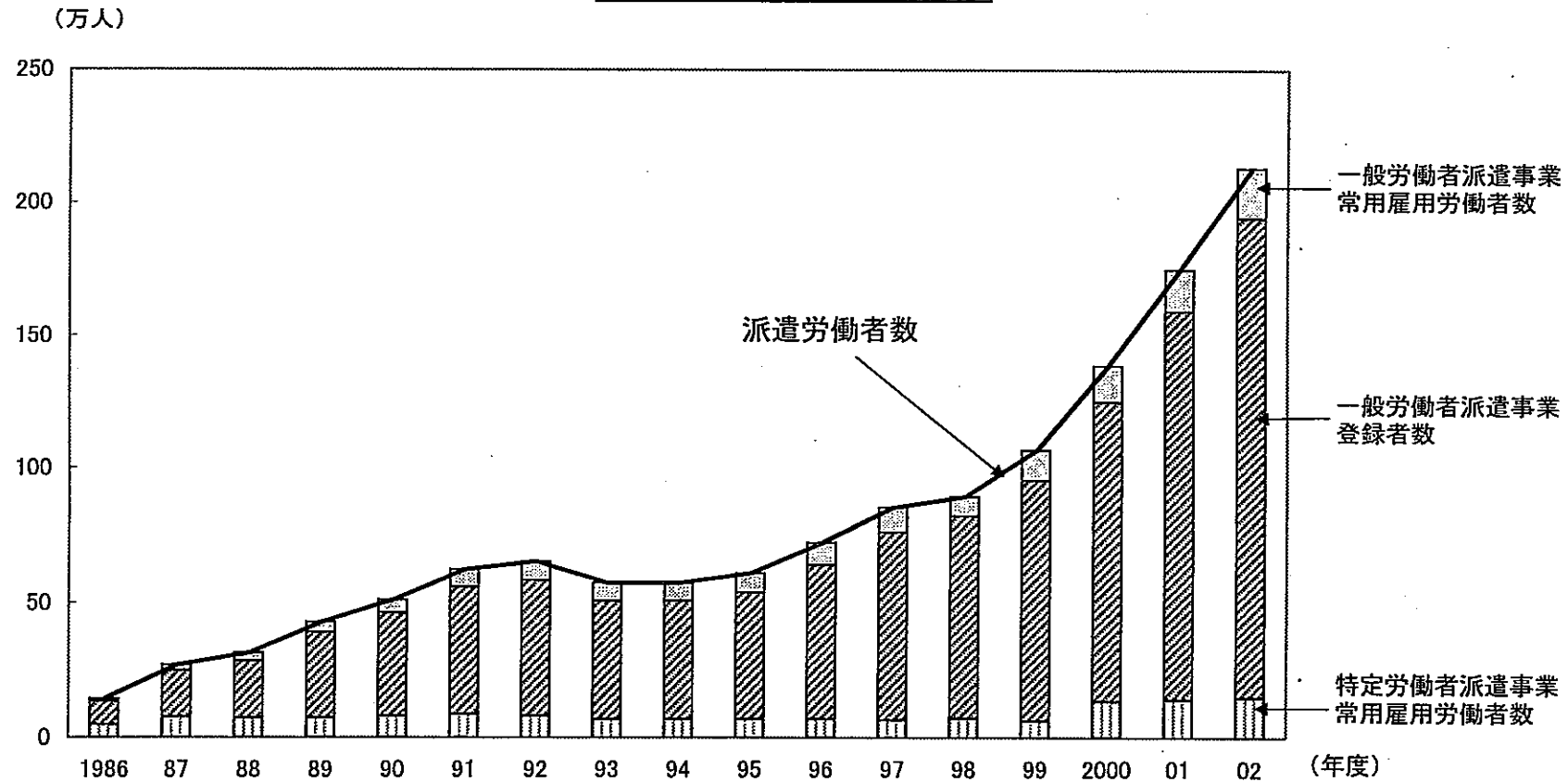
## 職種別正社員数・非正社員数の割合(平成15年)



平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査



## 派遣労働者数の推移



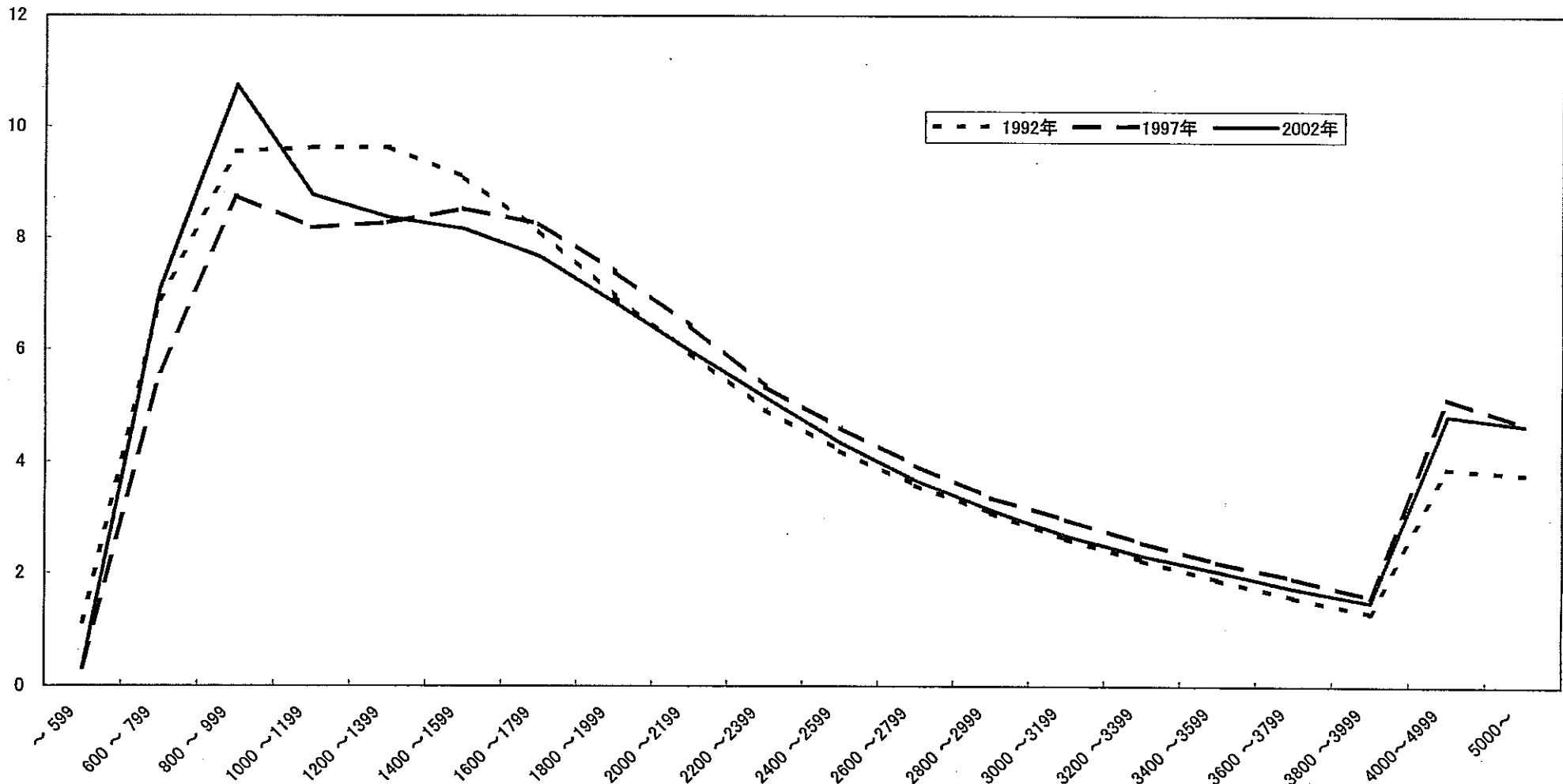
資料出所 厚生労働省「労働者派遣事業報告集計結果」

(注) 「派遣労働者数」は、ここでは一般労働者派遣事業における常用雇用労働者数及び登録者数並びに特定労働者派遣事業における派遣労働者数の合計とした。

なお、「登録者」には、過去1年間に雇用されたことのない者は含まれていない。

## 時間あたり賃金階級別労働者の分布 (一般労働者・パートタイム労働者計)

(%)

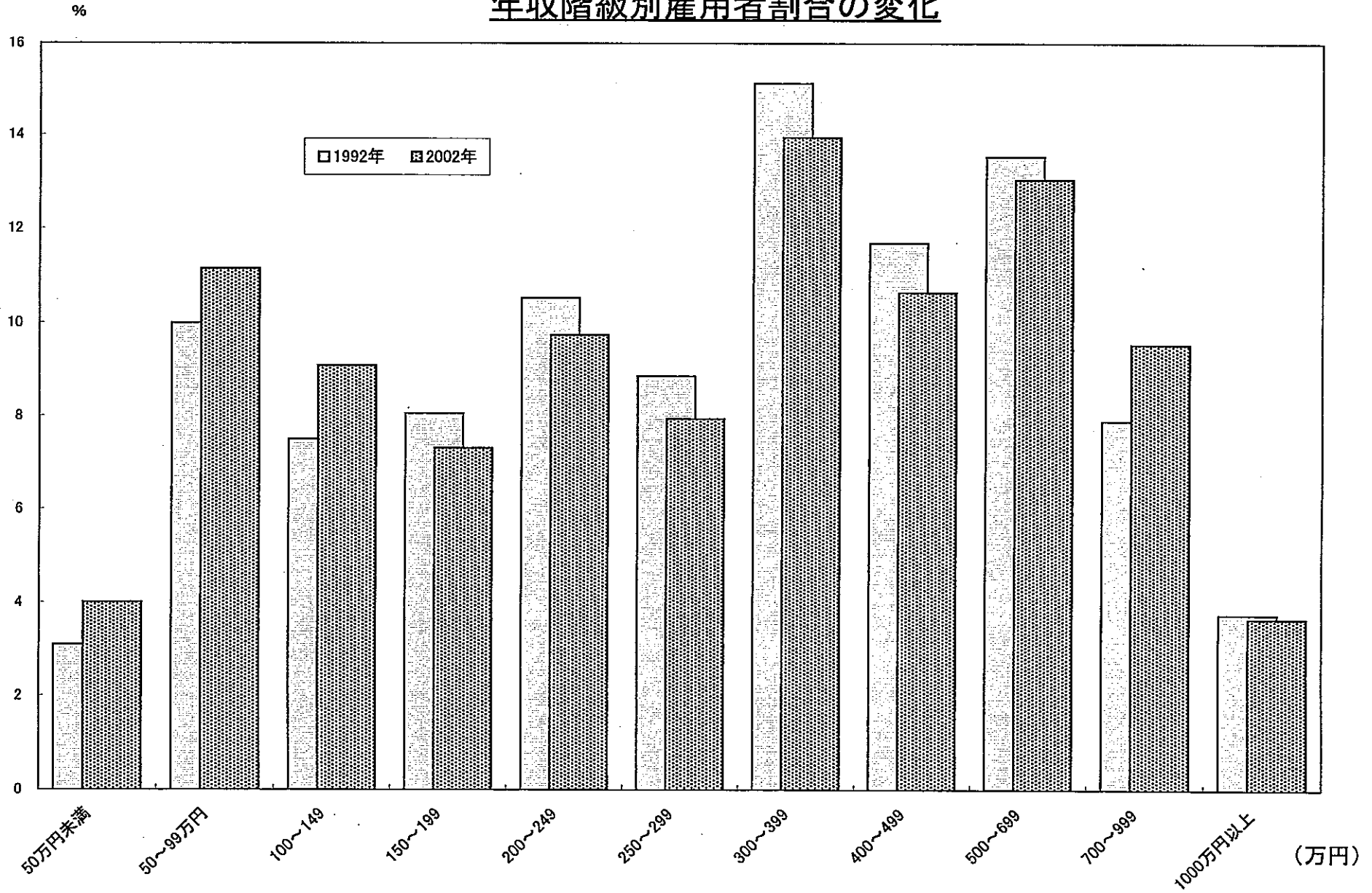


資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計

時間あたり賃金(円)

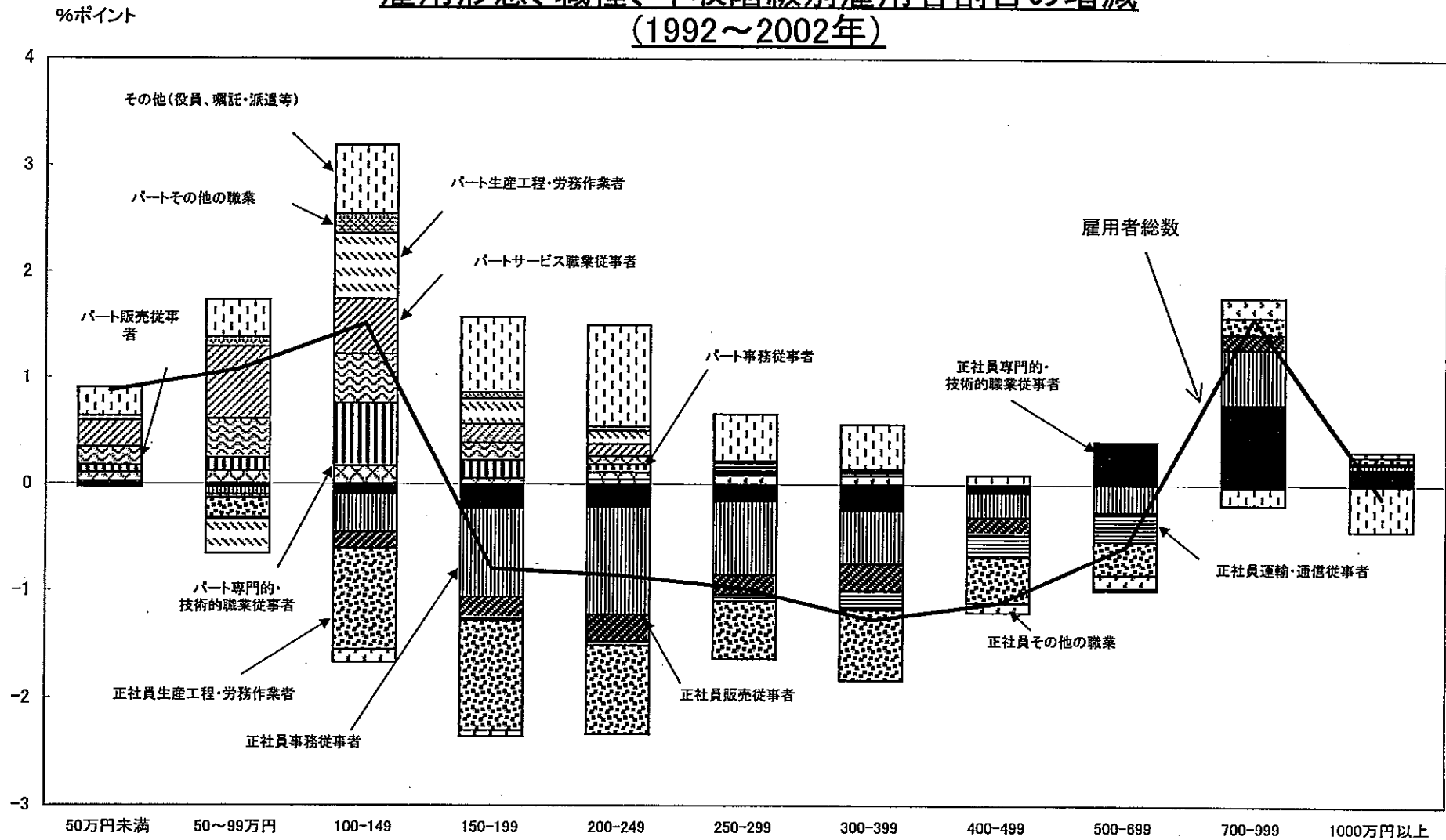
(注)賃金構造基本統計調査の母集団のサンプルに用いる事業所・企業統計調査の変更に伴い、1997年調査と2002年調査ではパートタイム労働者の増加など統計数値の性格に違いが生じている可能性がある点、留意が必要である(詳細は(財)連合総合生活開発研究所「勤労者の賃金、資産形成のあり方等に関する調査研究報告」(2002年、厚生労働省委託)を参照)。

# 年収階級別雇用者割合の変化



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」

# 雇用形態、職種、年収階級別雇用者割合の増減 (1992～2002年)

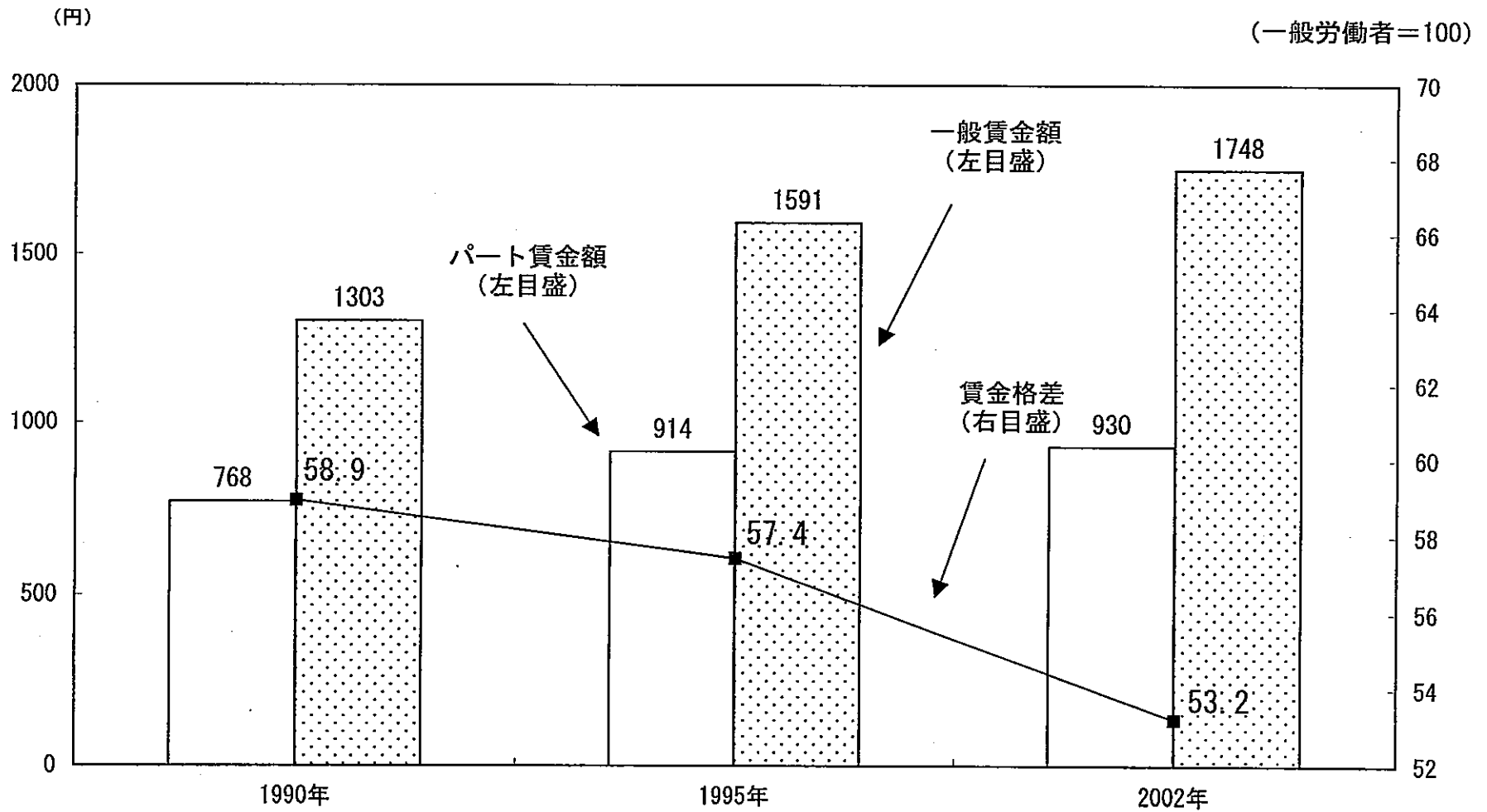


資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」より厚生労働省労働政策担当参事官室にて試算

(注) パートの「300～399万円」の項の数値は、年収300万円以上の者である。

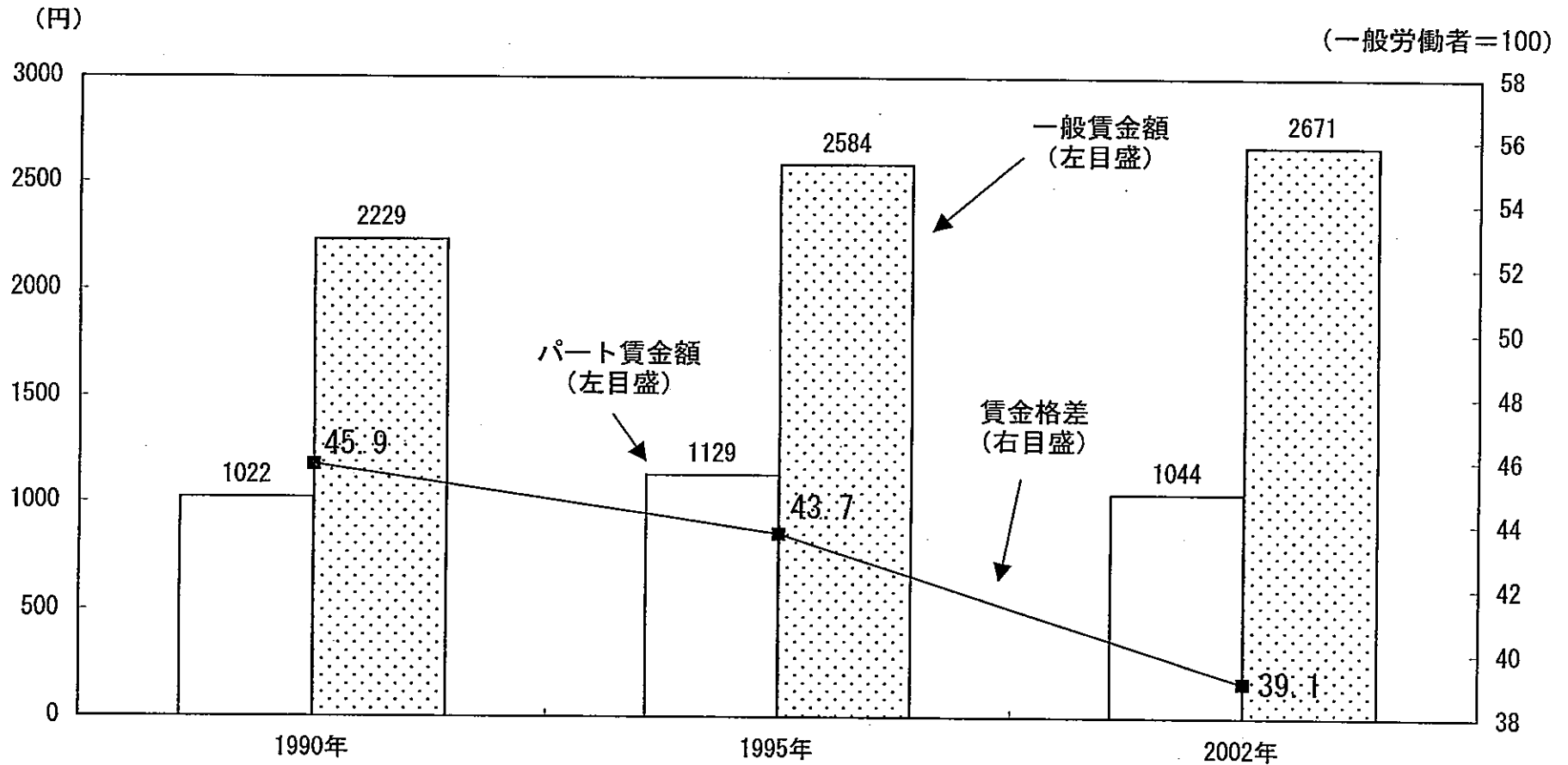
正社員は正規の職員・従業員、パートはパートとアルバイト。

# パートタイム労働者と一般労働者との賃金格差の推移（女性）



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を厚生労働省労働政策担当参事官室で特別集計  
 (注) 時間当たり年間賃金額は、賞与を含む年間賃金額を実労働時間で割って求めたものである。

## パートタイム労働者と一般労働者との賃金格差の推移（男性）



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を厚生労働省労働政策担当参事官室で特別集計  
 (注) 時間当たり年間賃金額は、賞与を含む年間賃金額を実労働時間で割って求めたものである。

## 仕事給(職務給、職能給、業績給)の導入の動向(複数回答)

### ① 産業計1000人以上

(単位 %)

年	合計	何らかの形で仕事給型をもつもの	何らかの形で属人給型をもつもの	何らかの形で総合給型をもつもの
1996年	100.0	65.6	32.8	46.3
98	100.0	72.3	33.2	34.2
01	100.0	75.5	24.4	32.5

### ② 製造業1000人以上

(単位 %)

年	合計	何らかの形で仕事給型をもつもの	何らかの形で属人給型をもつもの	何らかの形で総合給型をもつもの
1996年	100.0	67.5	28.1	41.9
98	100.0	75.4	25.7	34.1
01	100.0	78.9	19.3	28.9

資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査」

(注) 仕事給型とは、決定要素が、①職務、職種など仕事の内容、②職務遂行能力、③業績・成果のいずれか1つ又は2つ以上であって、④学歴、年齢・勤続などの属人的要素はないもの

属人給型とは、決定要素が、④学歴、年齢・勤続などの属人的要素のみのも

総合給型とは、①職務、職種など仕事の内容、②職務遂行能力、③業績・成果のいずれか1つ又は2つ以上であって、かつ、④学歴、年齢・勤続などの属人的要素もあるもの