

目指すべき雇用システムと セーフティネットについて (雇用システム編)

平成22年2月
厚生労働省 職業安定局

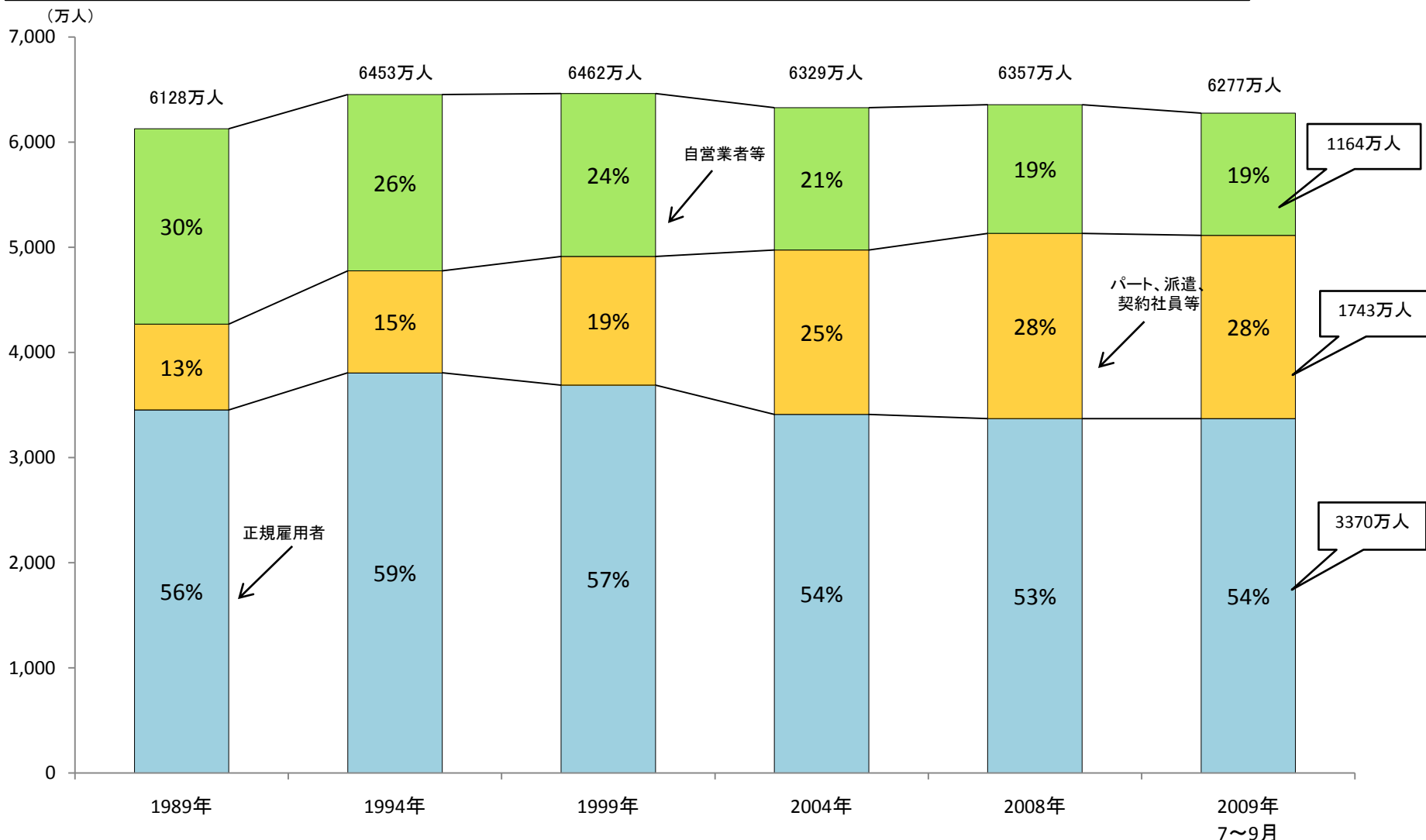
目次(雇用システム編)

非正規雇用の現状と課題	2	ほとんど同じ仕事をしている正社員と非正社員の賃金格差(事業所調査)	24
就業者の内訳と推移	3	非正社員を選んだ理由(労働者調査)	25
非正規雇用者の内訳と推移	4	不本意就業者の現状	26
雇用構造の変化	5	非正規労働者の転職状況	27
男女別・年齢別の雇用形態別割合	6	非正規労働者の前職等の状況	28
年齢階級別パート、派遣、契約社員等の雇用比率	7	正社員登用制度の導入状況	29
産業別非正規労働者割合の推移	8	非正社員の登用・活用の具体的事例	30
産業別・雇用形態別雇用者数の動向	9		
職業別非正規労働者割合の推移	10	雇用調整	31
年齢別の賃金カーブ(時給ベース)	11	正規・非正規雇用者の増減(前年差)	32
雇用形態別・勤続年数別賃金カーブ	12	雇用調整の実施方法別事業所割合の推移	33
雇用形態別年間所得の分布	13	雇用者数、労働時間、賃金の増減(前年比)	34
就業形態別自分自身の収入で生活をまかなう労働者の割合の推移	14		
給与所得者・雇用者全体のうち、年収200万円未満の割合の推移	15	賃金	35
雇用形態別・性別・続柄別年収200万円未満労働者(15～44歳)の内訳	16	世帯主年齢階級別にみた勤労者世帯1か月間の収入と支出	36
非正規社員に適用される制度	18	労働費用総額の推移	37
雇用形態別の就業時間の分布	19	事業所規模別法定福利費の推移	38
雇用形態別の同一企業への継続就業期間の分布	20	事業所規模別法定外福利費の推移	39
雇用形態別・年齢別の既婚率(男性のみ)	21	賃金改定に当たり最も重視した要素別(企業割合)の推移	40
人材育成に取り組む事業所割合の推移	22	賃金制度の現状と今後の見込み	41
非正規労働者の活用に関する企業の意識	23		

非正規雇用の 現状と課題

就業者の内訳と推移

○ 就業者のうち正規雇用者・自営業者等の割合は低下傾向にあり、パート、派遣、契約社員等の割合は上昇傾向にある。



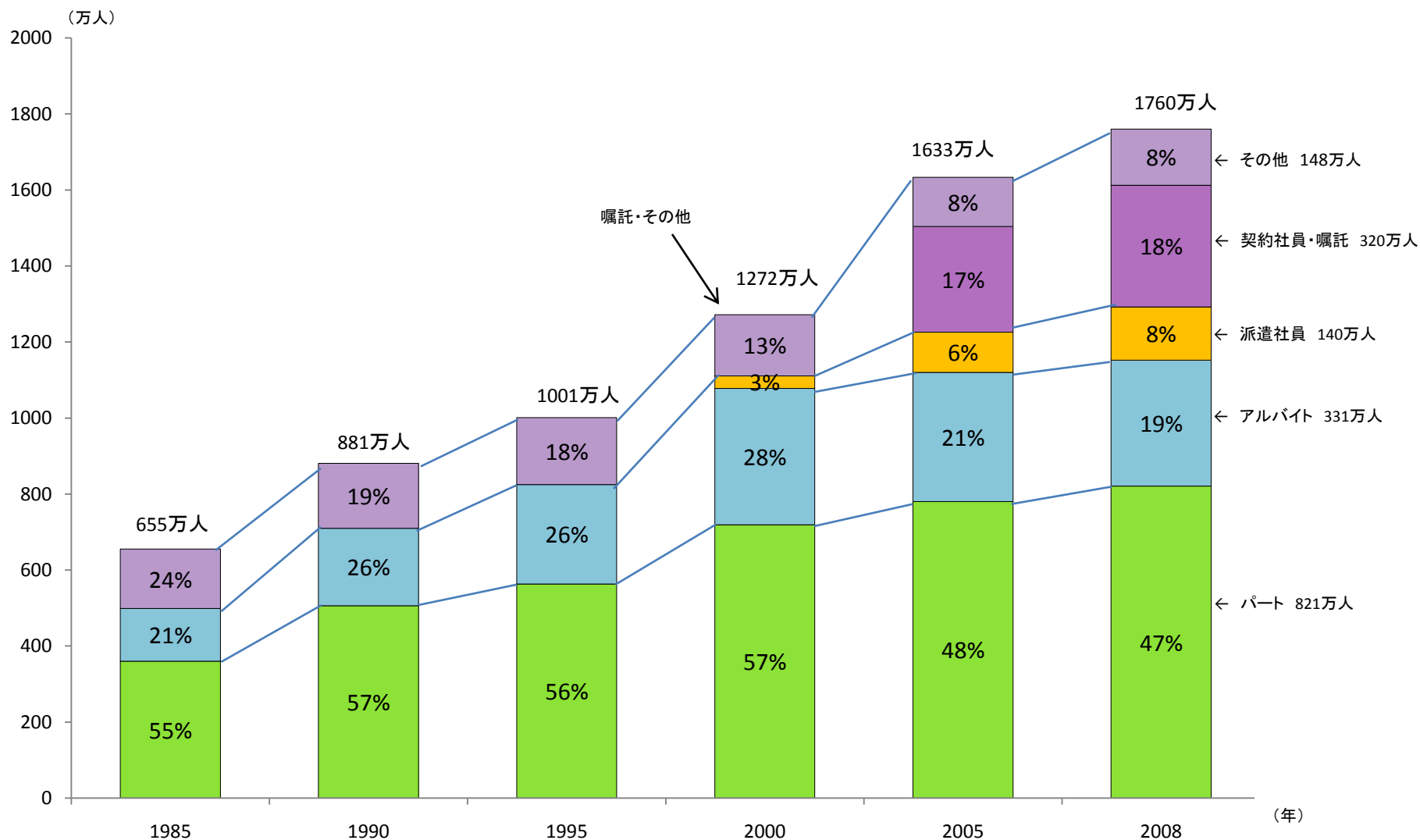
(資料出所) 1999年までは「労働力調査(特別調査)」(2月調査)、2004年から2008年までは「労働力調査(詳細集計)」(年平均)、2009年は直近の四半期数値による。

注) 「自営業者等」とは就業者から正規雇用者、パート・派遣・契約社員等を除いたもの。

割合は全就業者比。

非正規雇用者の内訳と推移

○ 近年、特に派遣社員、契約社員・嘱託等の増加により、非正規雇用者数は増加傾向にある。

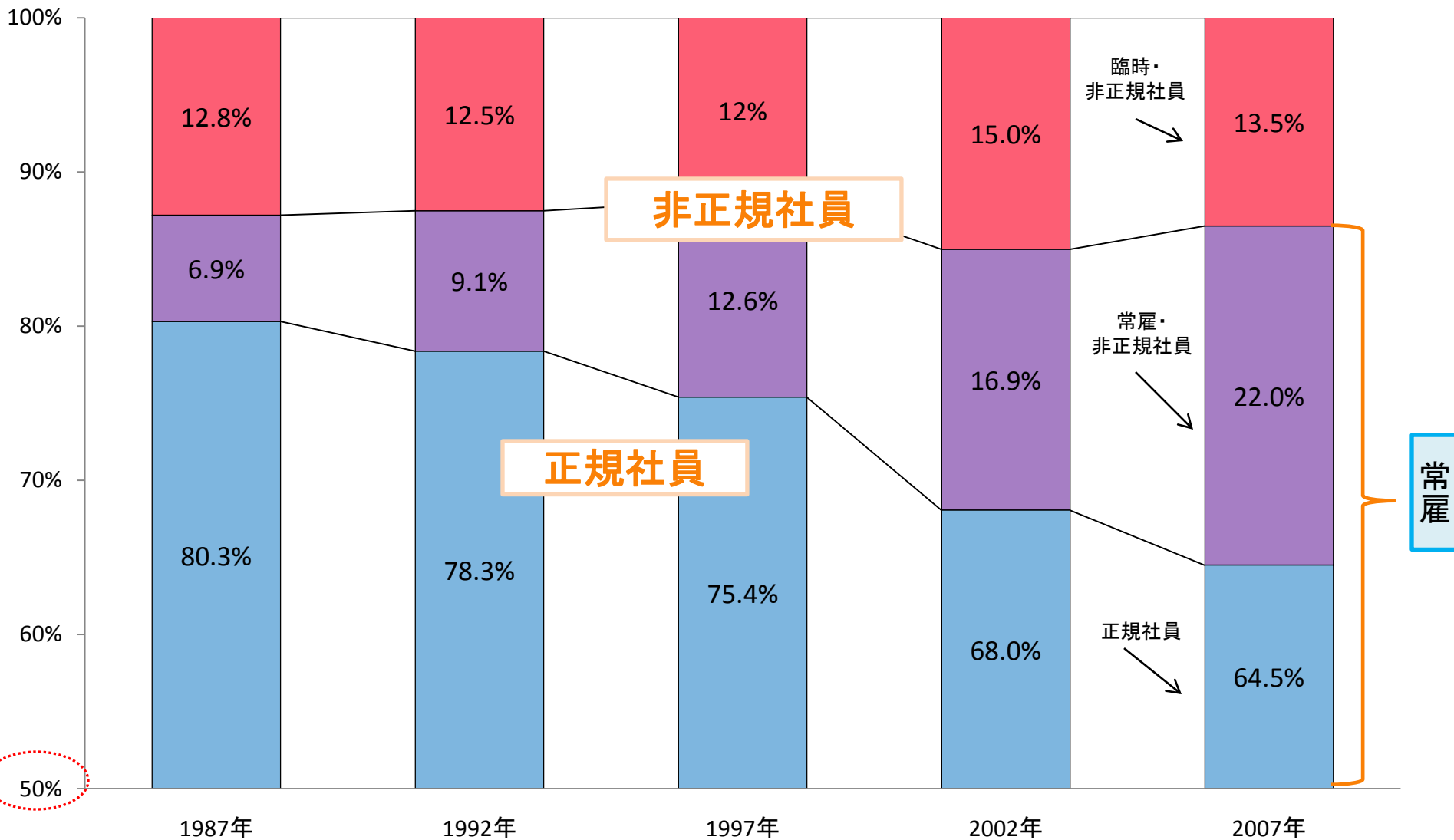


(資料出所) 2000年までは「労働力調査(特別調査)」(2月調査)、2005年からは「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。

注) 2005年以降の「契約社員・嘱託」と「その他」については、2000年以前の分類は、「嘱託・その他」。

雇用構造の変化

○ 正規社員の割合が減少し非正規社員の割合が増加しており、特に常雇の非正規社員の割合が大きく増加している。



(資料出所)総務省「就業構造基本調査」

注)「常雇」とは1年超の雇用契約で雇われている者、又は期間の定めのない雇用契約で雇われている者。

男女別・年齢別の雇用形態別割合

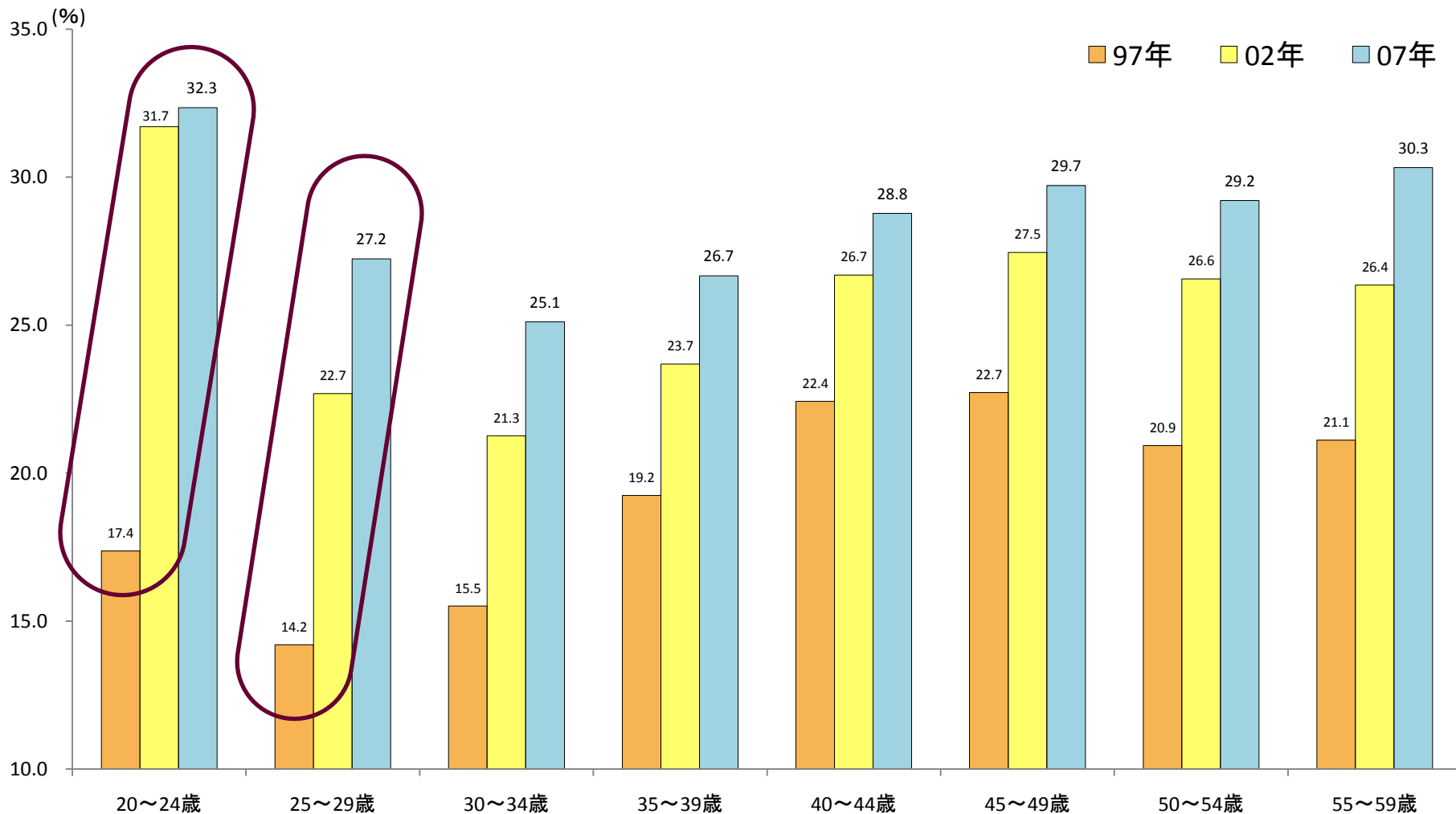
○ 男性は84.8%が正社員。女性は49.1%が正社員、34.8%がパート。

<2008年>

	男女計					男性					女性				
	正社員	パート	アルバイト	派遣労働者	契約社員・嘱託	正社員	パート	アルバイト	派遣労働者	契約社員・嘱託	正社員	パート	アルバイト	派遣労働者	契約社員・嘱託
15～24歳	286万人 5.8%	30万人 0.6%	163万人 3.3%	16万人 0.3%	27万人 0.6%	149万人 5.4%	7万人 0.3%	84万人 3.0%	8万人 0.3%	12万人 0.4%	138万人 6.5%	23万人 1.1%	79万人 3.7%	8万人 0.4%	15万人 0.7%
(うち在学中を除く)	282万人 5.8%	28万人 0.6%	53万人 1.1%	15万人 0.3%	26万人 0.5%	147万人 5.3%	6万人 0.2%	25万人 0.9%	8万人 0.3%	12万人 0.4%	137万人 6.5%	21万人 1.0%	28万人 1.3%	8万人 0.4%	15万人 0.7%
25～34歳	916万人 18.7%	108万人 2.2%	60万人 1.2%	50万人 1.0%	67万人 1.4%	610万人 22.0%	10万人 0.4%	28万人 1.0%	18万人 0.6%	28万人 1.0%	306万人 14.4%	99万人 4.7%	32万人 1.5%	32万人 1.5%	38万人 1.8%
35～44歳	898万人 18.3%	202万人 4.1%	33万人 0.7%	37万人 0.8%	50万人 1.0%	663万人 23.9%	5万人 0.2%	11万人 0.4%	12万人 0.4%	19万人 0.7%	235万人 11.1%	196万人 9.2%	22万人 1.0%	25万人 1.2%	31万人 1.5%
45～54歳	731万人 14.9%	209万人 4.3%	21万人 0.4%	19万人 0.4%	46万人 0.9%	528万人 19.0%	5万人 0.2%	7万人 0.3%	6万人 0.2%	17万人 0.6%	203万人 9.6%	204万人 9.6%	14万人 0.7%	13万人 0.6%	29万人 1.4%
55～64歳	498万人 10.2%	205万人 4.2%	30万人 0.6%	12万人 0.2%	97万人 2.0%	364万人 13.1%	27万人 1.0%	17万人 0.6%	7万人 0.3%	73万人 2.6%	133万人 6.3%	178万人 8.4%	13万人 0.6%	5万人 0.2%	24万人 1.1%
65歳以上	70万人 1.4%	67万人 1.4%	25万人 0.5%	6万人 0.1%	34万人 0.7%	44万人 1.6%	28万人 1.0%	19万人 0.7%	5万人 0.2%	29万人 1.0%	26万人 1.2%	40万人 1.9%	5万人 0.2%	2万人 0.1%	5万人 0.2%
全年齢 (在学中除く)	3681万人 69.4%	849万人 16.7%	385万人 4.5%	155万人 2.8%	347万人 6.5%	2505万人 84.8%	88万人 2.9%	191万人 3.9%	64万人 2.0%	190万人 6.4%	1178万人 49.1%	761万人 34.8%	193万人 5.4%	93万人 4.0%	157万人 6.7%
	計4895万人(100%)					計2778万人(100%)					計2119万人(100%)				

年齢階級別パート、派遣、契約社員等の雇用比率

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



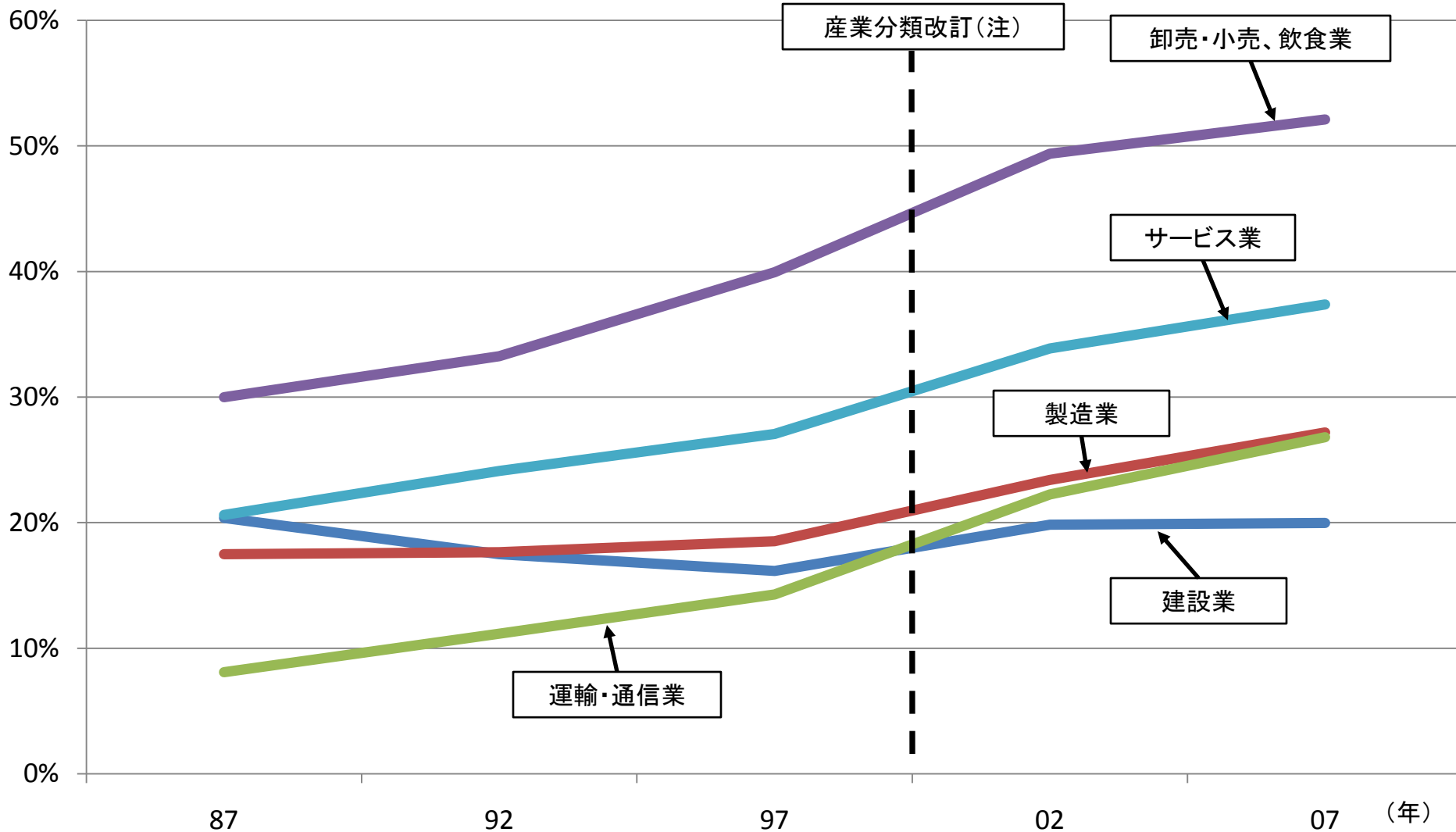
(資料出所) 総務省統計局「就業構造基本調査」

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

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

産業別非正規労働者割合の推移

○ 建設業を除く各産業で、非正規労働者の割合は上昇傾向にある。



(資料出所) 総務省「就業構造基本調査」

注) 2002年の産業分類の改訂により、1997年以前と2002年以降は単純に比較できないことに留意。

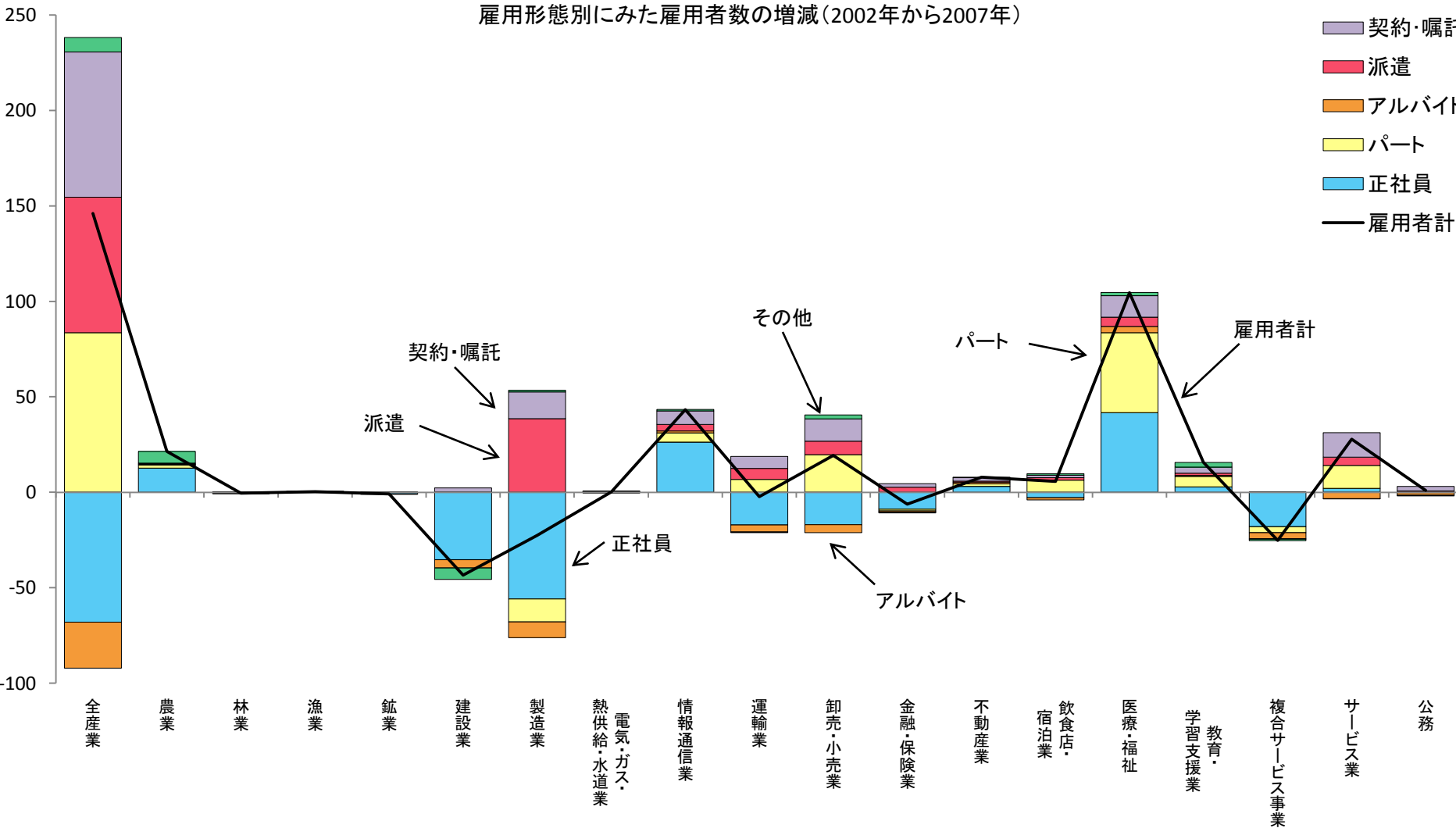
産業別・雇用形態別雇用者数の動向

○ 製造業では正社員が減少し、派遣社員が増加している。また、医療・福祉は全ての雇用形態で増加している。

(2002年から2007年の差、万人)

雇用形態別にみた雇用者数の増減(2002年から2007年)

- その他
- 契約・嘱託
- 派遣
- アルバイト
- パート
- 正社員
- 雇用者計

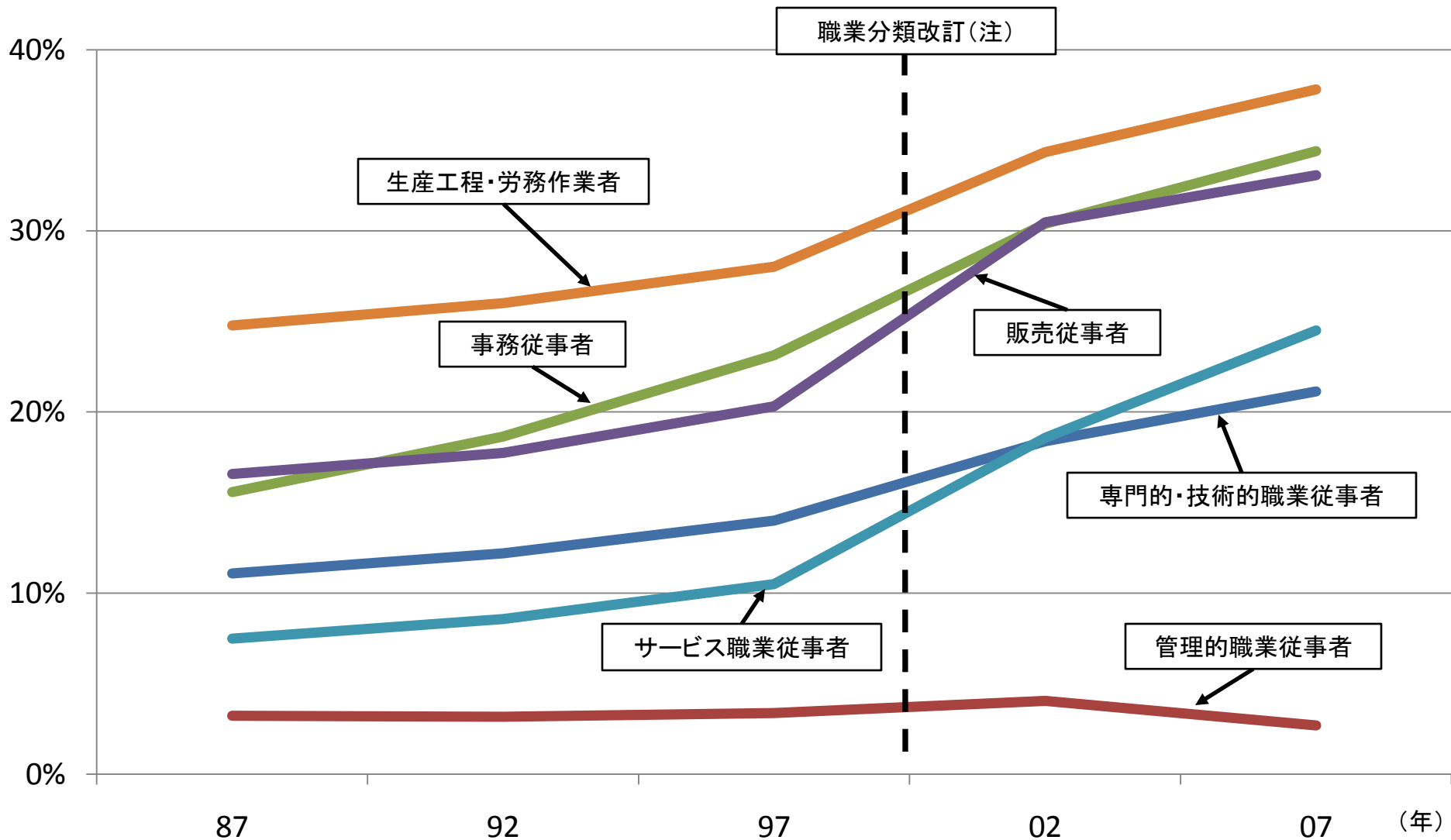


(資料出所)内閣府「年次経済財政報告」(2009)、総務省「就業構造基本統計調査」(2002, 2007)

注)雇用者数は「会社などの役員を除く雇用者」ベース。

職業別非正規労働者割合の推移

○ 非正規労働者の割合は管理的職業従事者を除く各職業で上昇傾向にある。



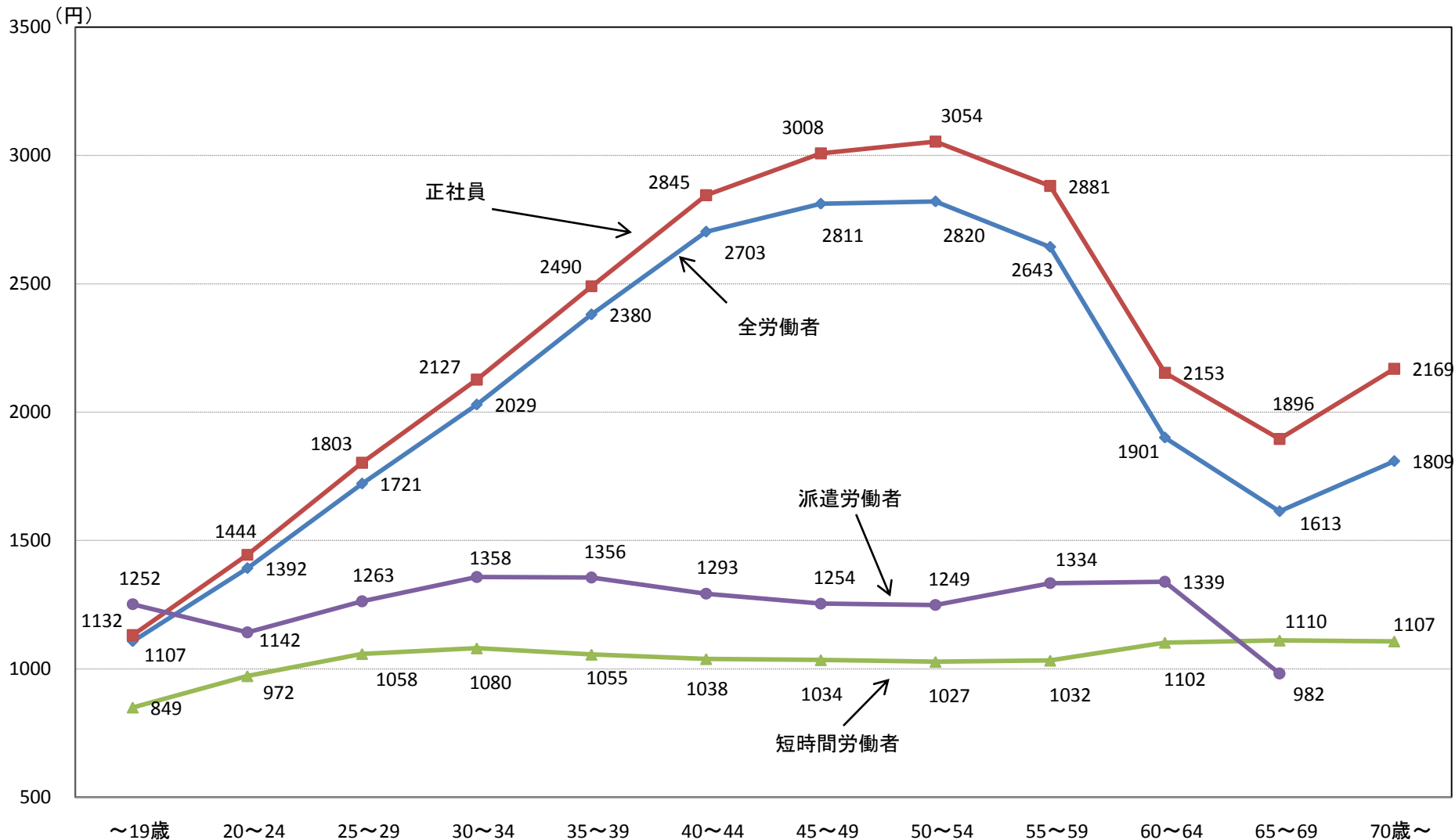
(資料出所) 総務省「就業構造基本調査」

注) 1999年の職業分類の改訂により、1997年以前と2002年以降は単純に比較できないことに留意。

職業分類名は改訂後の名称で記載。

年齢別の賃金カーブ(時給ベース)

○ 非正規雇用者の給与は、ほぼ全ての世代で正社員の給与を下回っており、年齢による変化も少ない。



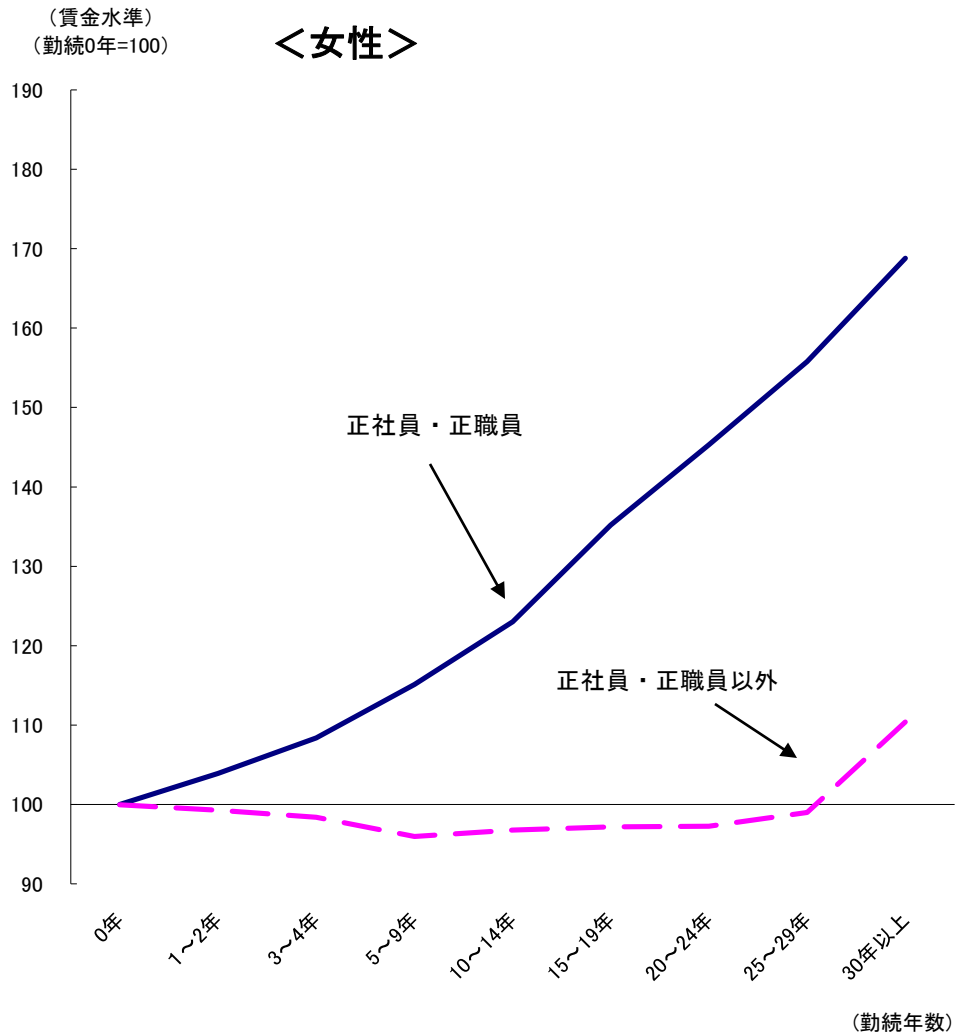
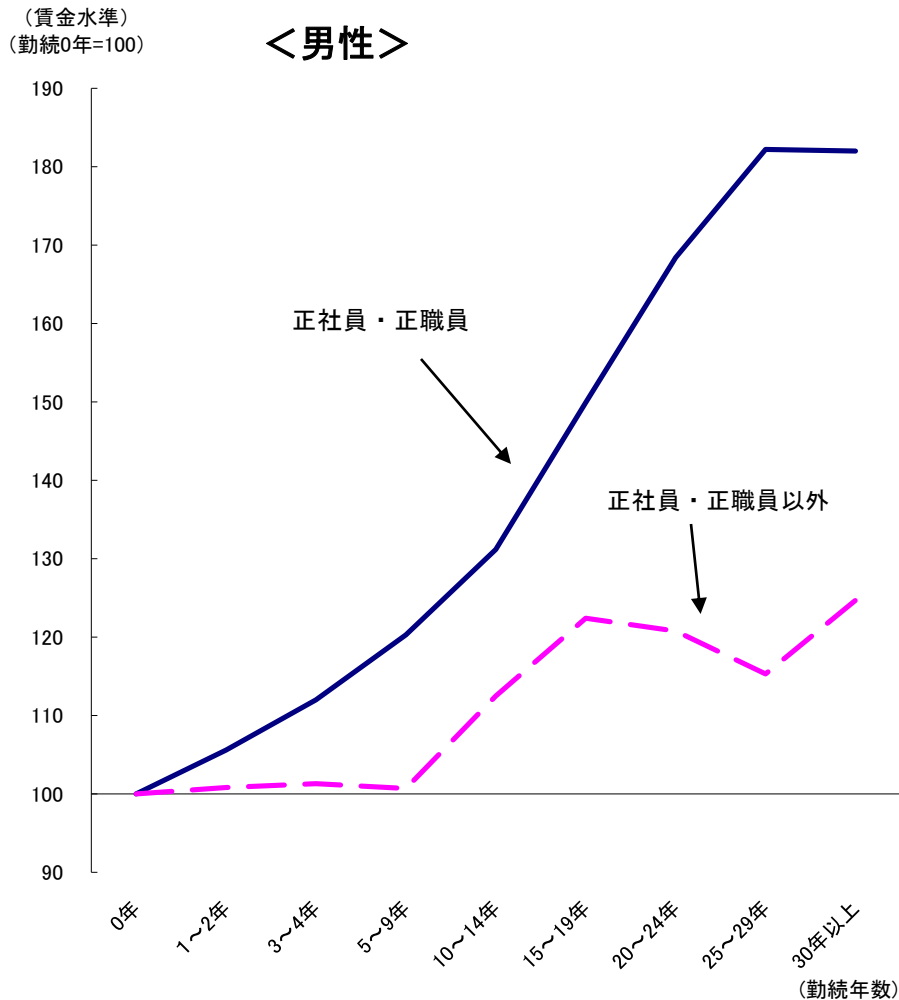
(資料出所): 全労働者(派遣含む)、正社員、短時間労働者については、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2008)

派遣労働者については、厚生労働省「派遣労働者実態調査」(2008)

(注) 派遣労働者について、年齢区分「65歳以上」を「65～69」に計上。

雇用形態別・勤続年数別賃金カーブ

○ 正社員・正職員以外の者は、男女とも勤続年数が長くなるにつれ、正社員・正職員との賃金の格差が広がっており、特に女性は傾斜がほとんどみられない。

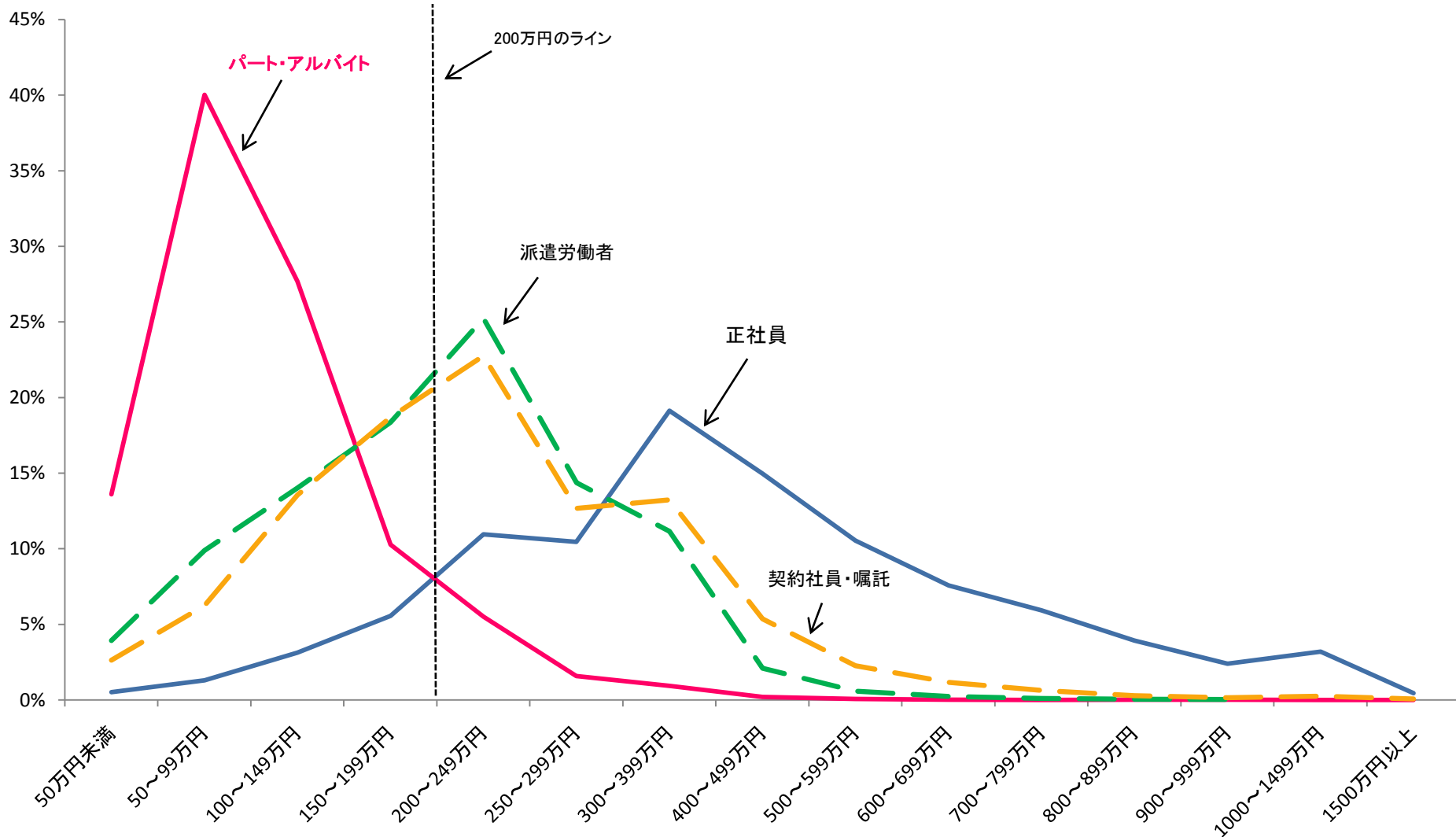


(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2008)、厚生労働省「労働経済の分析(2007)」

(注) 所定内給与についてみている。

雇用形態別年間所得の分布

○ 非正規雇用者は、正社員よりも年間所得の分布のピークが低い位置にあり、特にパート・アルバイトの約9割は年間所得200万円未満となっている。

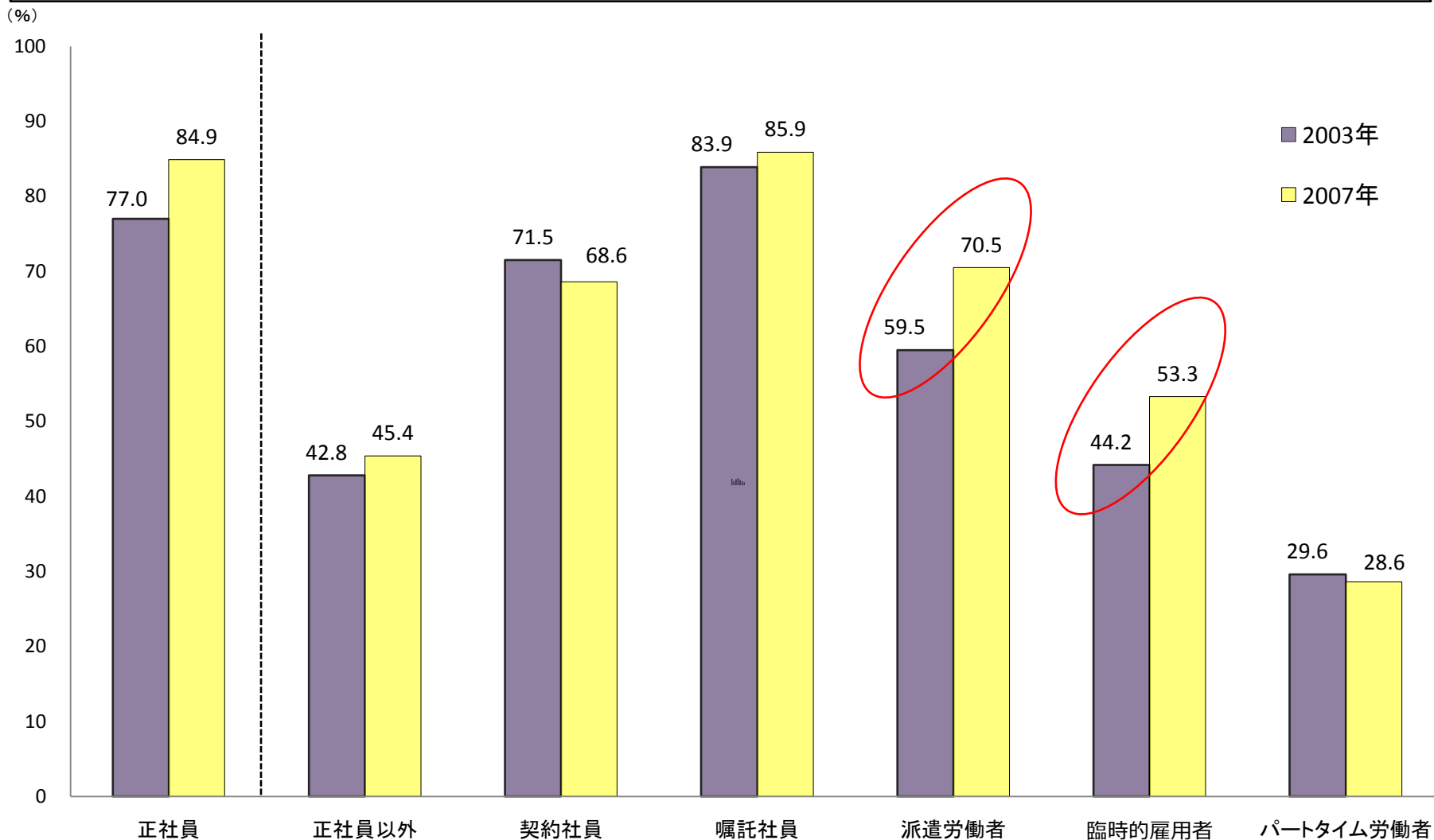


(資料出所) 総務省「就業構造基本調査」(2007)

(注) 全労働者を対象としている。所得については、本業から通常得ている年間所得(税込み額)をいう。過去1年間に仕事を変えた者や新たに仕事に就いた者については、新たに仕事に就いたときから現在までの収入を基に、1年間働いた場合の収入額の見積りによる。

就業形態別自分自身の収入で生活をまかなう労働者の割合の推移

○ 派遣労働者、臨時的雇用者のうち、自分自身の収入で生活をまかなう労働者の割合は上昇している。



(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」(2003, 2007)

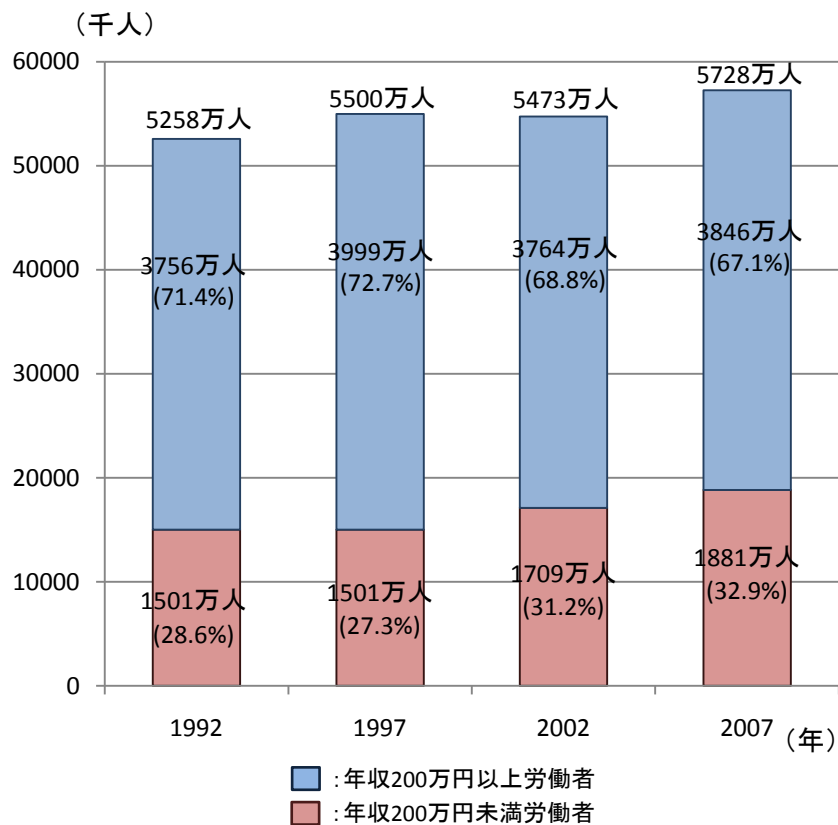
注) 質問内容は「あなたの生活は主に何によっていますか。該当するものを1つ選んで下さい。」

選択肢には自分自身のほか、配偶者、子供、親、兄弟姉妹、その他がある。

給与所得者・雇用者全体のうち、年収200万円未満の割合の推移

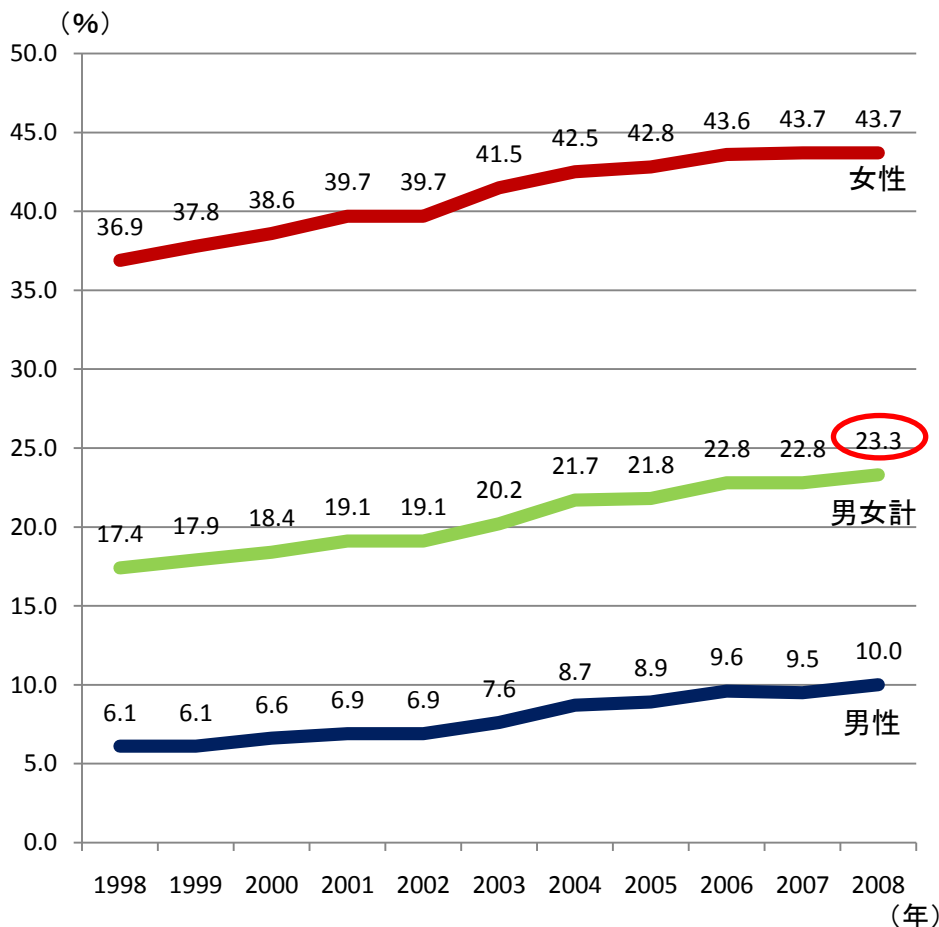
- ① 雇用者全体のうち、年収200万円未満労働者数及び割合は増加傾向にある。
- ② 年収200万未満の給与所得者の割合は毎年増加傾向にあり、2008年の男女計では全体の23.3%となっている。

①雇用者全体のうち、年収200万円未満労働者数及び割合の推移



(資料出所)総務省「就業構造基本調査」

②給与所得者のうち、年収200万円未満の割合の推移



※1年を通じて勤務した給与所得者のうちの、年収200万円未満の割合を示す。

(資料出所)国税庁「民間給与実態統計調査」

雇用形態別・性別・続柄別年収200万円未満労働者(15～44歳)の内訳

- ① 就業者に占める年収200万円未満労働者割合は、28.3%。
- ② 男女別で見ると、男性227万人、女性689万人。年収200万円未満労働者に占める割合は女性が75.3%。
- ③ 男性は12.3%、女性は49.7%が年収200万円未満労働者。
- ④ 世帯主に占める年収200万円未満労働者の割合は11.2%。女性世帯主は32.6%。

年収200万円未満労働者(15～44歳)の内訳

単位:千人

続柄	雇用形態	男性		女性		男女計	
		200万円未満	合計	200万円未満	合計	200万円未満	合計
世帯主	正社員	214	9,798	220	1,657	435	11,455
	パート・アルバイト	188	312	440	530	628	843
	その他非正社員	132	640	169	431	301	1,071
	その他就業	229	1,326	63	118	292	1,444
	世帯主小計	763	12,076	893	2,737	1,656	14,813
	200万円未満の割合	6.3%		④ 32.6%		④ 11.2%	
世帯主の配偶者	正社員	2	39	319	1,802	321	1,842
	パート・アルバイト	3	5	2,312	2,424	2,315	2,429
	その他非正社員	1	7	344	537	345	544
	その他就業	5	10	407	520	411	529
	世帯主配偶者小計	11	61	3,381	5,283	3,392	5,344
	200万円未満の割合	18.3%		64.0%		63.5%	
子・子の配偶者・その他	正社員	523	4,551	739	3,277	1,262	7,828
	パート・アルバイト	529	673	1,220	1,356	1,749	2,030
	その他非正社員	219	590	481	966	699	1,556
	その他就業	220	494	174	227	394	720
	子・子の配偶者・その他小計	1,491	6,308	2,613	5,827	4,104	12,135
	200万円未満の割合	23.6%		44.8%		33.8%	
	計	② 2,265	18,445	② 6,887	13,847	9,152	32,291
	200万円未満の割合	③ 12.3%		③ 49.7%		① 28.3%	

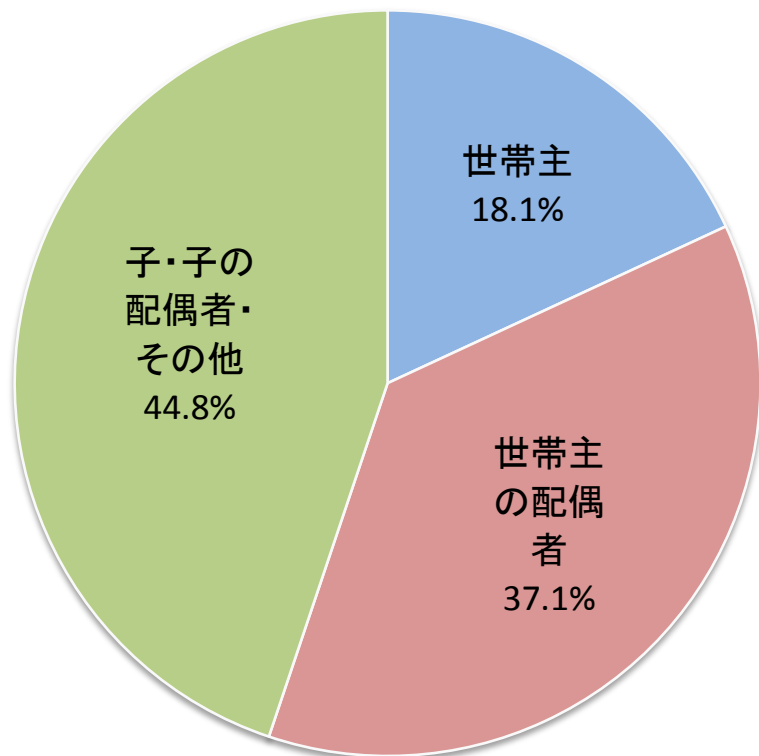
※在学中を除く、ウェイトバック値

(資料出所) (独)労働政策研究・研修機構「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状—平成19年版「就業構造基本調査」特別集計より—」(抜粋)

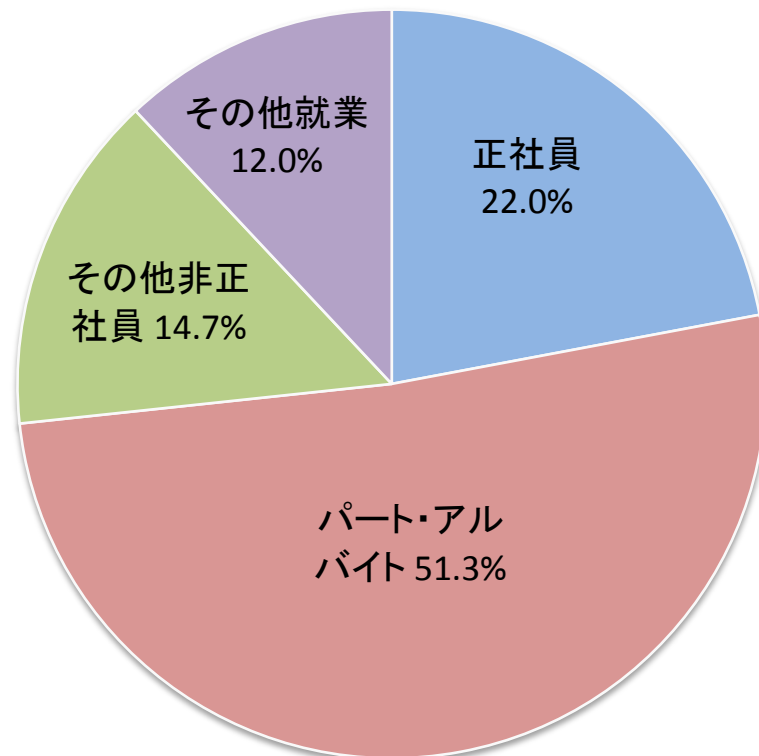
- ① 年収200万円未満労働者のうち、世帯主は18.1%、うち男性76万人、女性89万人。
 ② 年収200万円未満労働者のうち、正社員は22.0%、パート・アルバイトは51.3%。

年収200万円未満労働者の構成割合

①続柄別



②雇用形態別



※15～44歳、在学中を除く、ウェイトバック値

(資料出所) (独)労働政策研究・研修機構「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状—平成19年版「就業構造基本調査」特別集計より—」(抜粋)

非正規社員に適用される制度

○ 適用されている各種制度割合は、正社員に比べて非正規社員は大きく下回っている。

(%)

	雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金制度	財形制度	賞与支給制度	福利厚生施設等の利用	自己啓発援助制度
総数	84.4	80.4	79.0	20.5	52.6	29.4	65.6	39.8	24.1
正社員	99.2	99.7	98.7	29.7	78.0	43.1	84.8	50.2	34.0
正社員以外の労働者	60.0	48.6	46.6	5.3	10.6	6.7	34.0	22.7	7.8
契約社員	81.9	83.4	80.5	6.9	12.3	9.6	47.5	34.5	14.2
嘱託社員	75.9	82.8	79.5	16.1	17.1	11.3	50.1	37.7	10.6
出向社員	87.2	92.3	90.7	42.7	79.7	54.7	83.4	72.1	48.0
派遣労働者	82.4	80.2	78.2	4.3	12.2	6.0	19.5	30.3	12.7
登録型	78.7	77.5	73.6	1.5	2.4	0.9	4.8	29.7	11.1
常用雇成型	86.2	83.1	82.8	7.1	22.3	11.1	34.5	30.9	14.2
臨時的雇用者	30.7	29.3	22.6	1.2	3.3	1.2	13.1	9.9	1.8
パートタイム労働者	48.1	28.7	26.9	2.7	5.9	3.7	31.0	17.1	4.2
その他	72.6	71.1	69.4	4.8	11.9	6.8	38.4	17.9	6.1

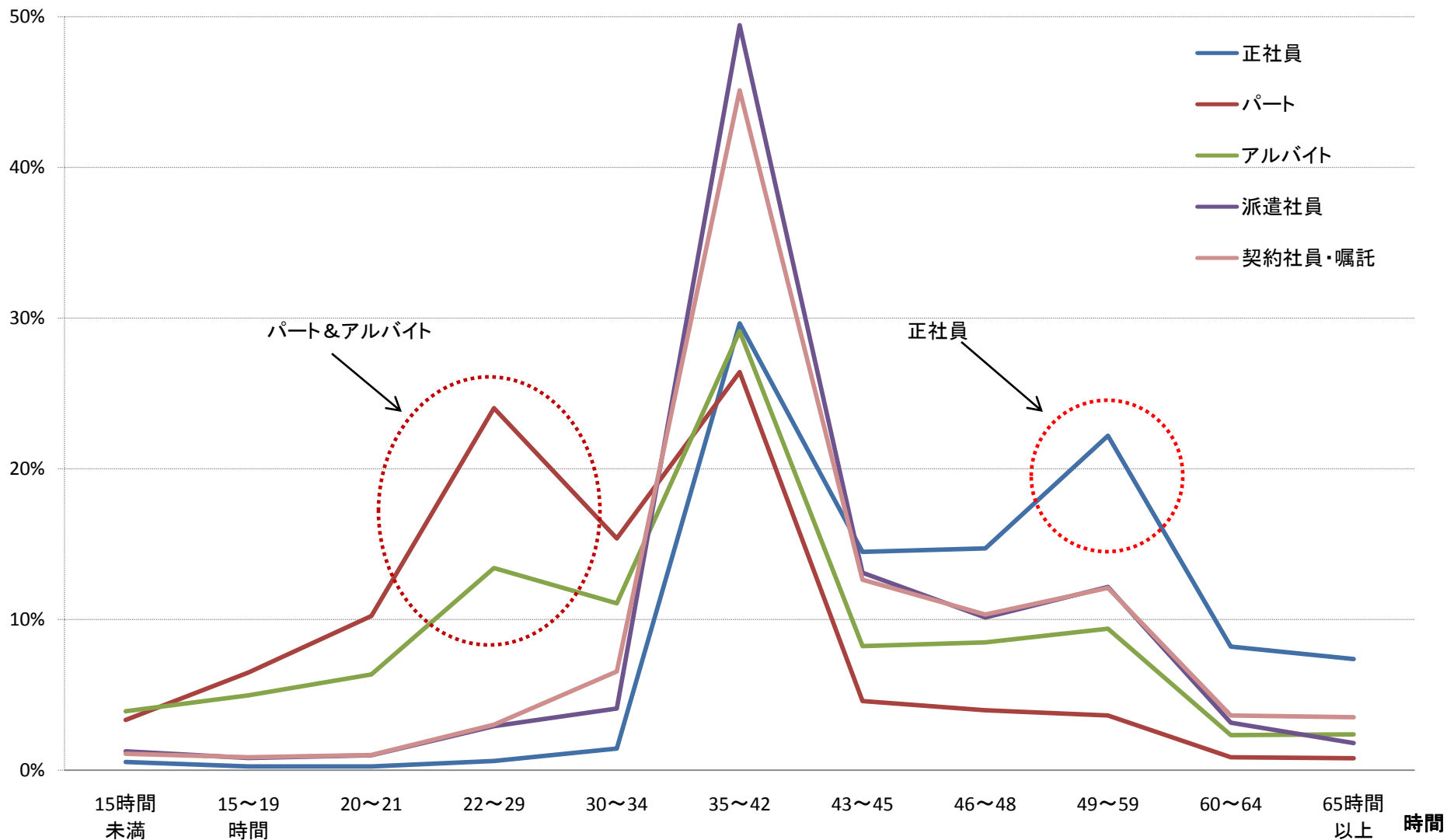
(資料出所)厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2007)

注) 1) 調査回答には制度の「あり」、「なし」、「不詳」の3つがあり、上記割合は「あり」と回答した者の割合。

2) 派遣労働者は、派遣元での状況についての回答とした。

雇用形態別の就業時間の分布

○ 正社員は週49～59時間の割合が大きいですが、パート・アルバイトは週22～29時間の割合が大きい。

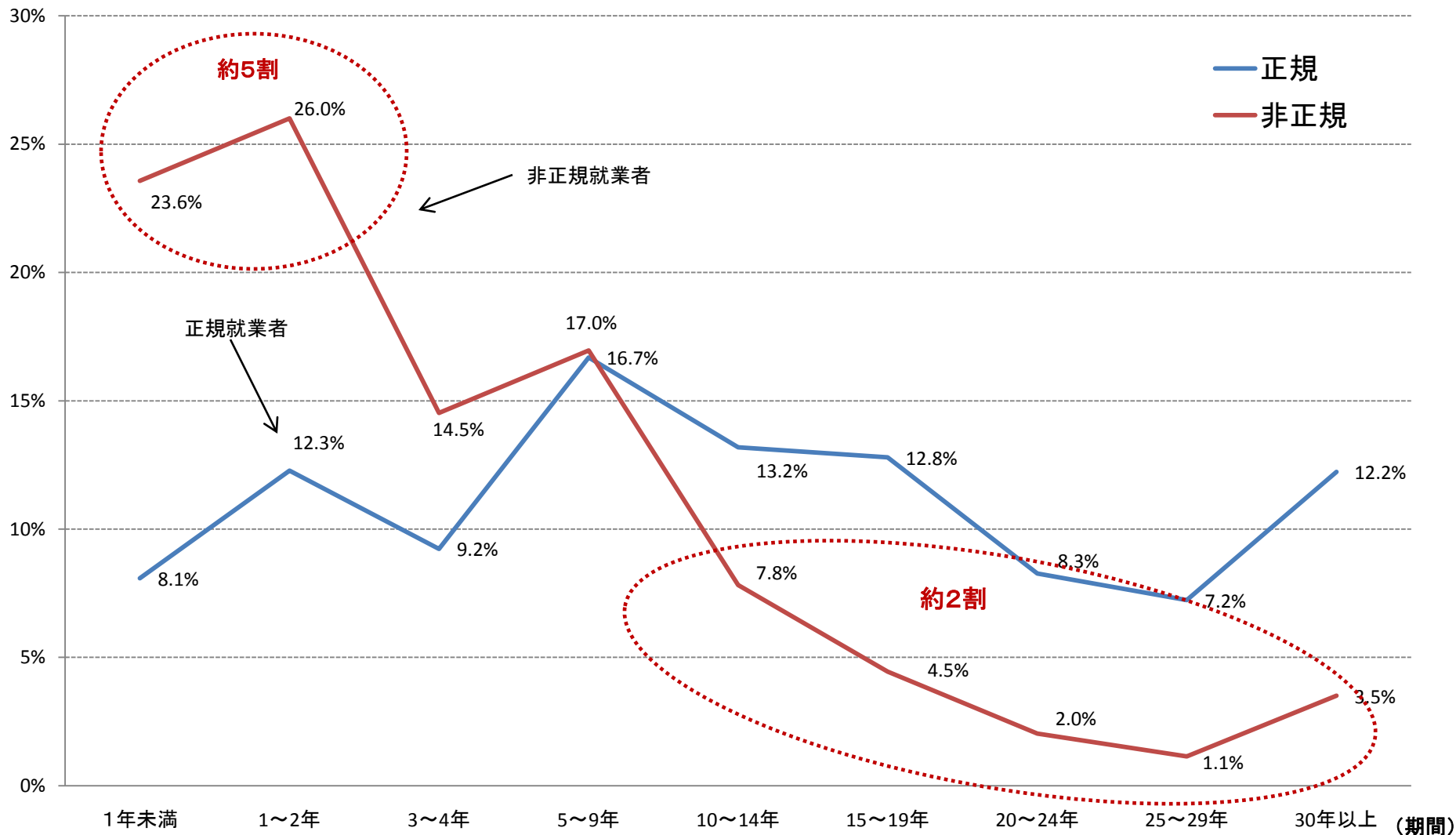


(資料出所)総務省「就業構造基本調査」(2007)

注) 年間就業日数200日以上の方が対象であり、上記時間は週あたり就業時間数。就業時間は、就業規則などで定められている時間ではなく、実労働時間をいう。

雇用形態別の同一企業への継続就業期間の分布

○ 同一企業への継続就業期間については、非正規業者は2年以内が約5割となっているが、10年以上も約2割いる。

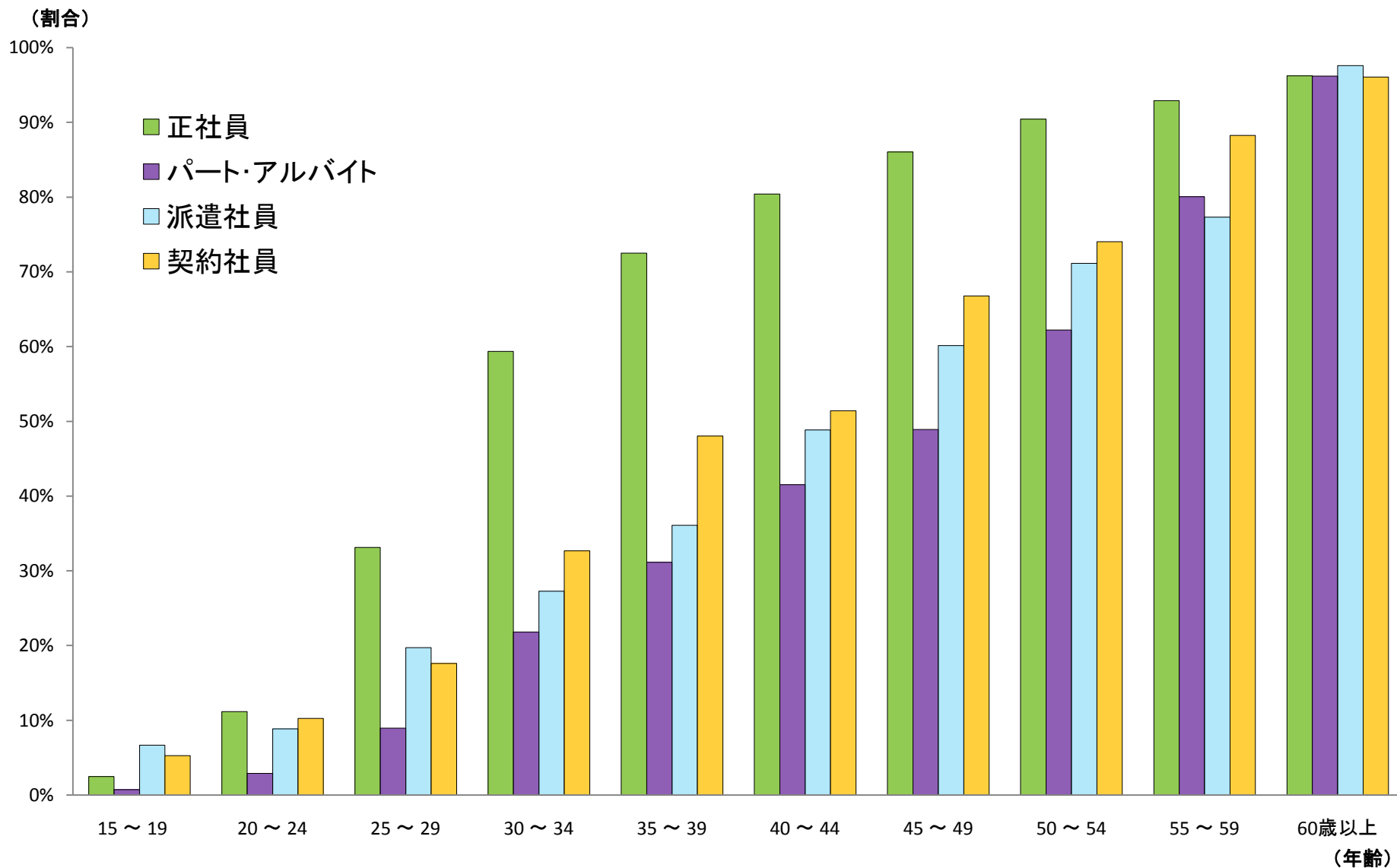


(資料出所) 総務省「就業構造基本調査」(2007)

注) 現在の企業に継続して就業している期間。同一企業内で雇用形態が変わった場合については継続就業とみなしている。

雇用形態別・年齢別の既婚率(男性のみ)

○ 男性における非正社員の既婚率は、正社員に比べて低い状況にある。

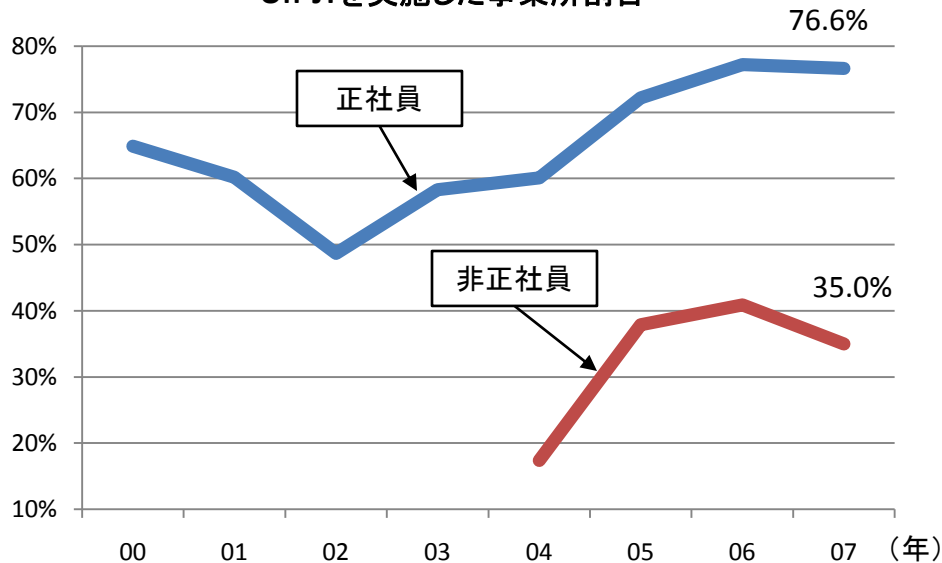


(資料出所)総務省「就業構造基本調査」(2007)

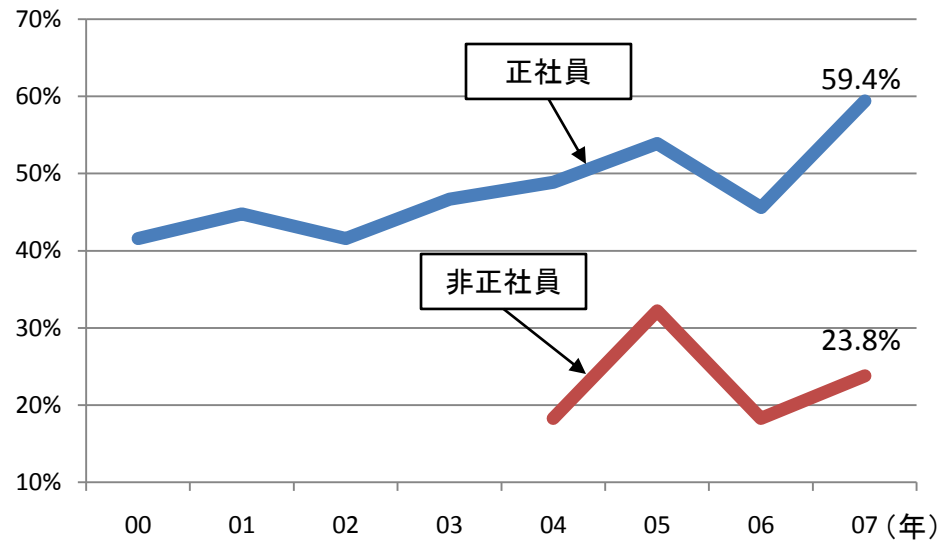
人材育成に取り組む事業所割合の推移

○ 企業の人材育成に対する取組をみると、正社員よりも非正社員に対する訓練や支援を行う割合が低い。

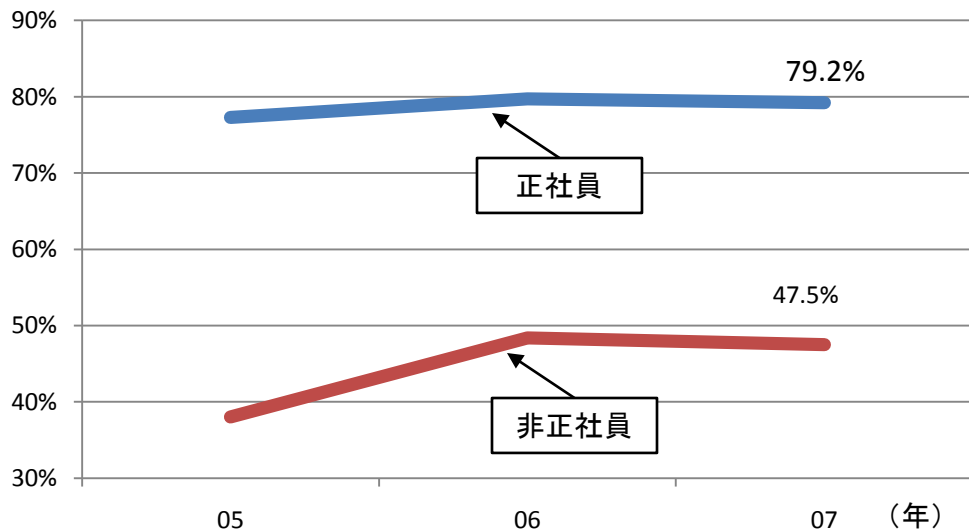
Off-JTを実施した事業所割合



計画的なOJTを実施した事業所割合



労働者に対する自己啓発への支援を行っている事業所割合

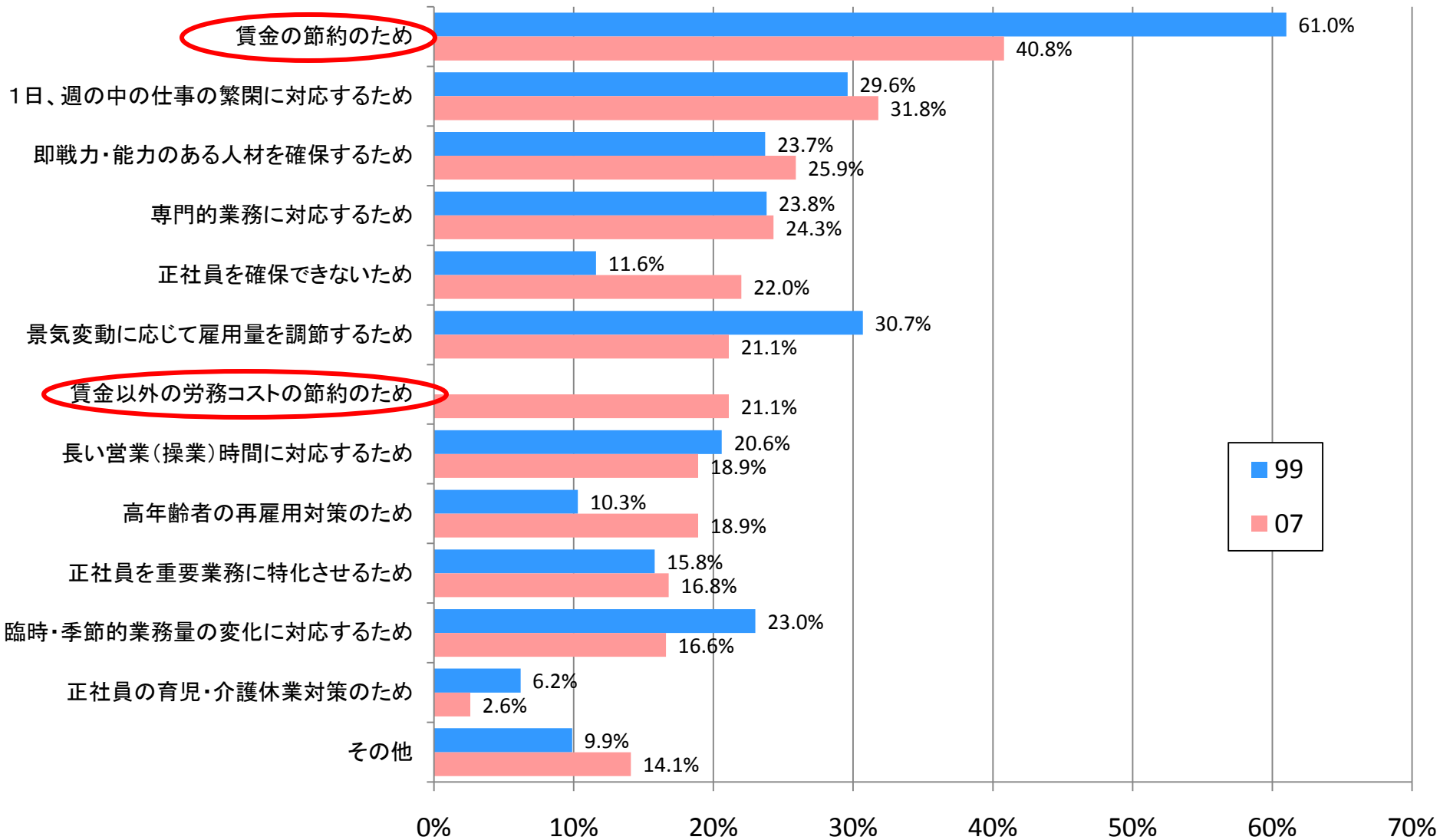


(資料出所)厚生労働省「能力開発基本調査」

非正規労働者の活用に関する企業の意識

○ 労務コストの削減のために非正規労働者を活用している企業が多い。

非正規労働者を活用する理由



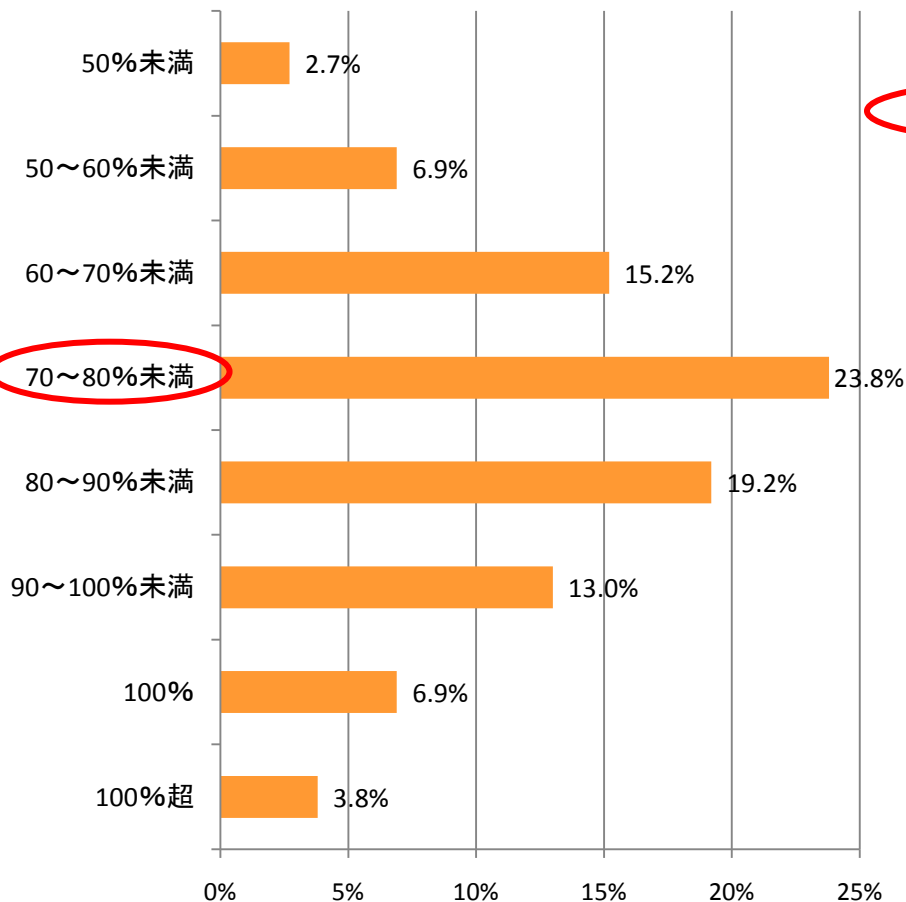
(資料出所) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(1999、2007)

注) 07年のみ項目があるものは、99年調査時には選択肢がなかったものである

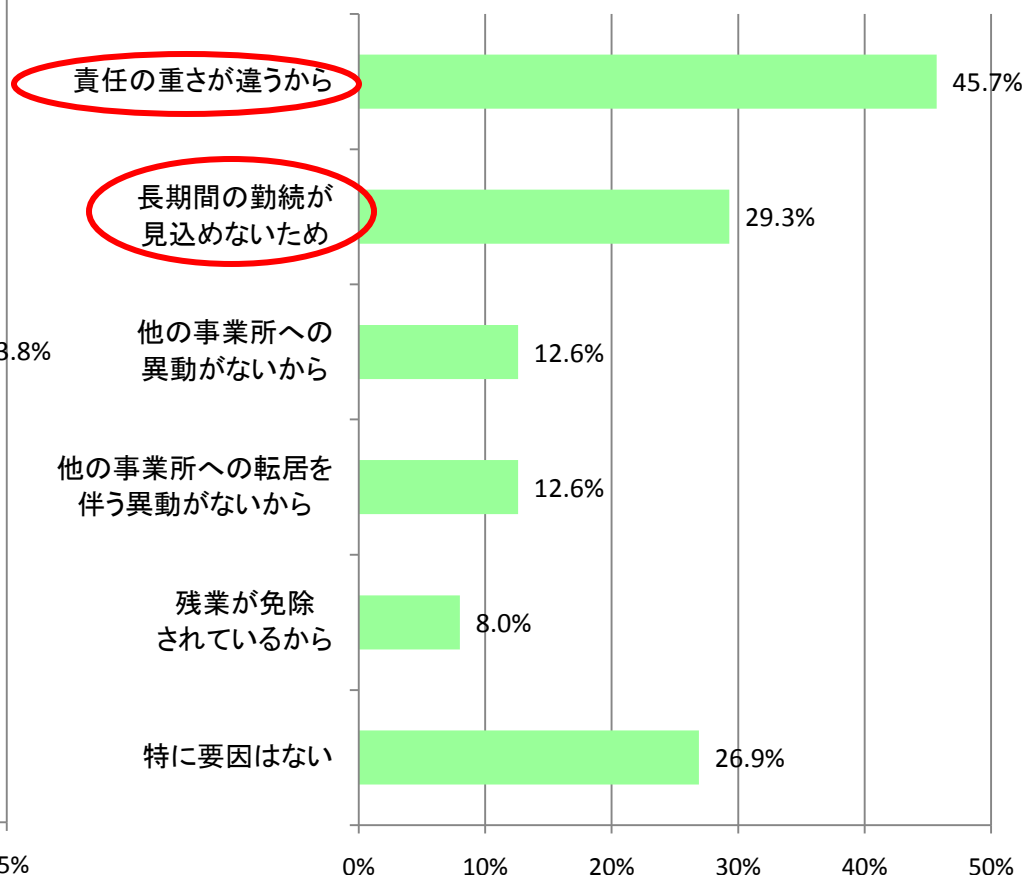
ほとんど同じ仕事をしている正社員と非正社員の賃金格差(事業所調査)

- 正社員とほとんど同じ仕事をしている非正社員の賃金水準(左図)は、正社員の基本給の70~80%未満が最も多くなっている。
- 賃金格差がある理由(右図)としては、「責任の重さが違うから」「長期間の勤続が見込めないため」が多い一方、「特に要因はない」と答える事業主も高い割合となっている。

賃金水準



賃金格差の理由



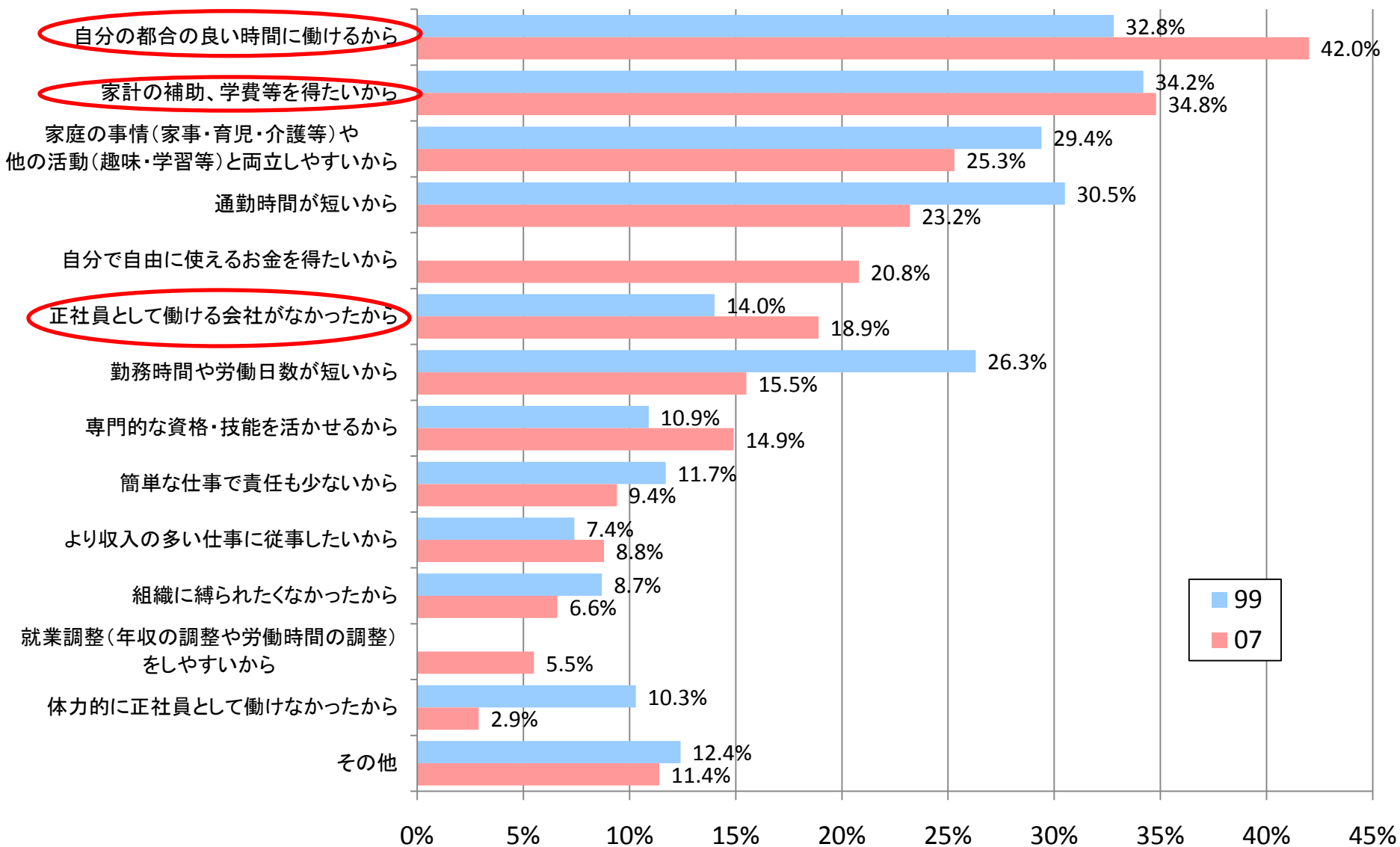
(資料出所) 労働政策研究・研修機構(2006)「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」

注1) ここでの非正社員には派遣社員、請負社員は含まない。

注2) 事業所に対する調査。N=525。

非正社員を選んだ理由(労働者調査)

○ 非正社員を選んだ理由としては、「自分の都合の良い時間に働けるから」や「家計の補助、学費等を得たいから」が多くなっている。



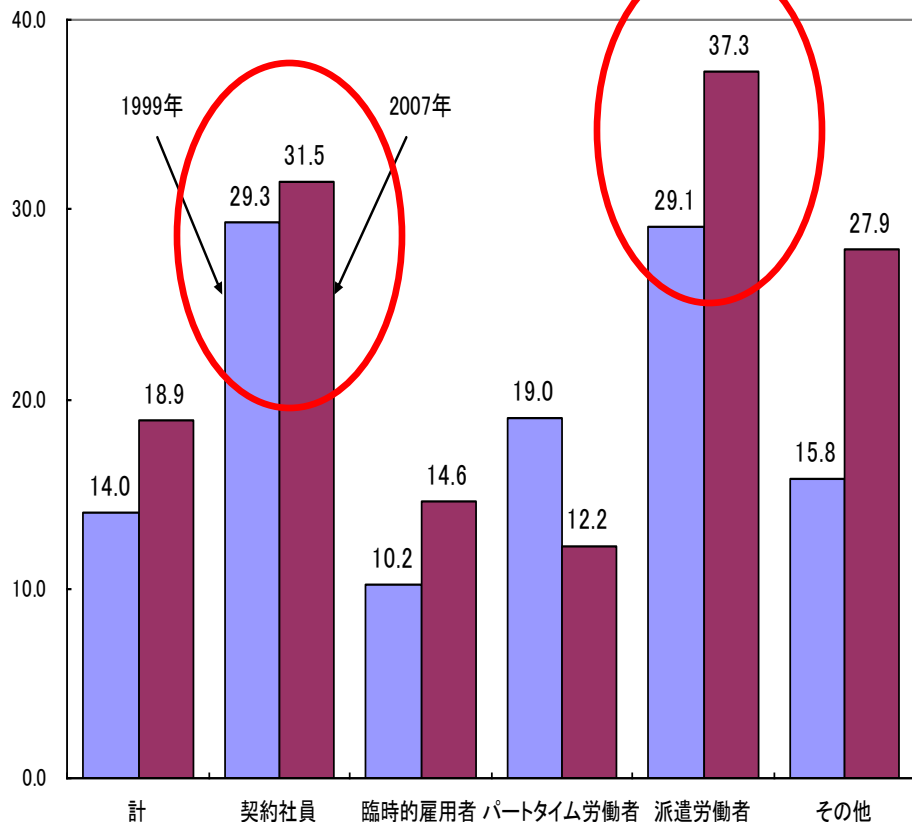
(資料出所)厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(1999、2007)

注)07年のみ項目があるものは、99年調査時には選択肢がなかったものである。

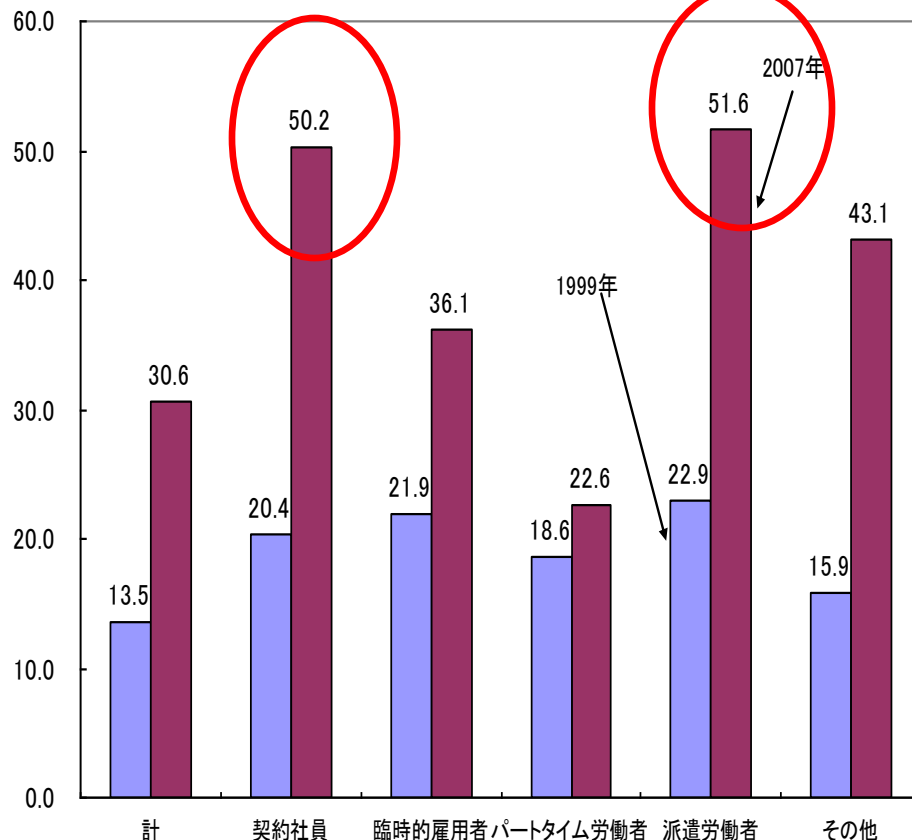
不本意就業者の現状

- 正社員として働ける機会がなかったために、非正規雇用で働いていると答えた者(左図)は、1999年から2007年までの間に非正規雇用者全体で4.9%ポイント上昇している。特に契約社員や派遣労働者ではさらに上昇しており、2007年にはともに3割を越えている。
- 現在の就業形態ではなく違う就業形態で働きたいと答えている者(右図)は、1999年から2007年までの間に、非正規雇用者全体で17.1%ポイント上昇している。特に契約社員や派遣労働者では、過半数。
- 他の就業形態に変わりたいと答えている者のうち、90.9%は正社員になりたいと答えている。

正社員として働ける機会がなかった者の割合(就業形態別)
(%)



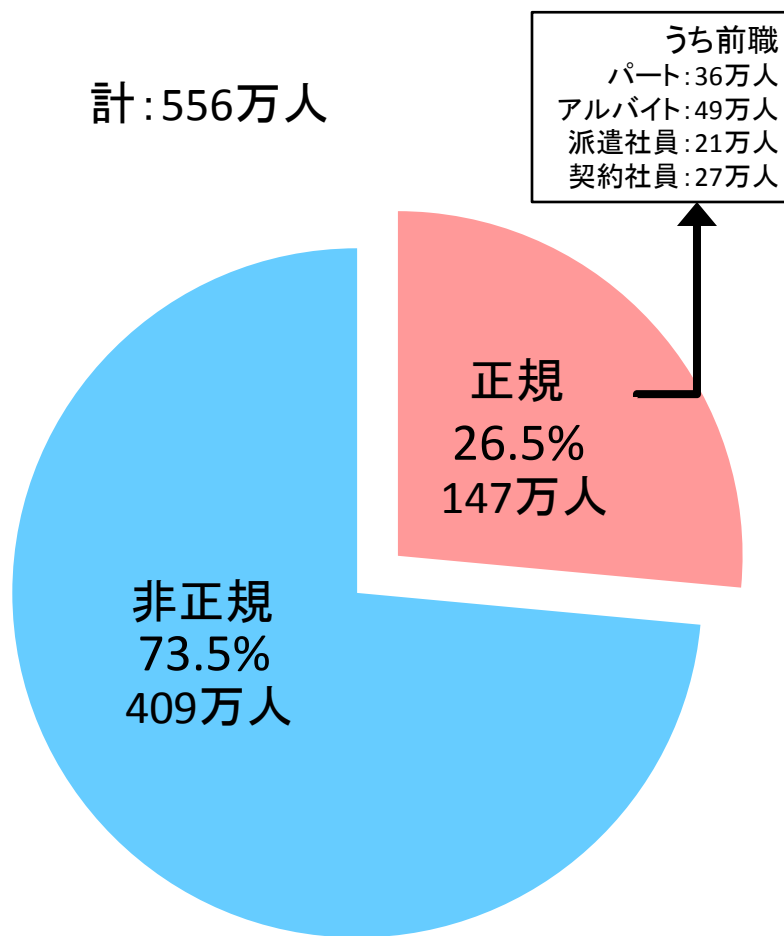
他の就業形態に変わりたいとする者の割合(就業形態別)
(%)



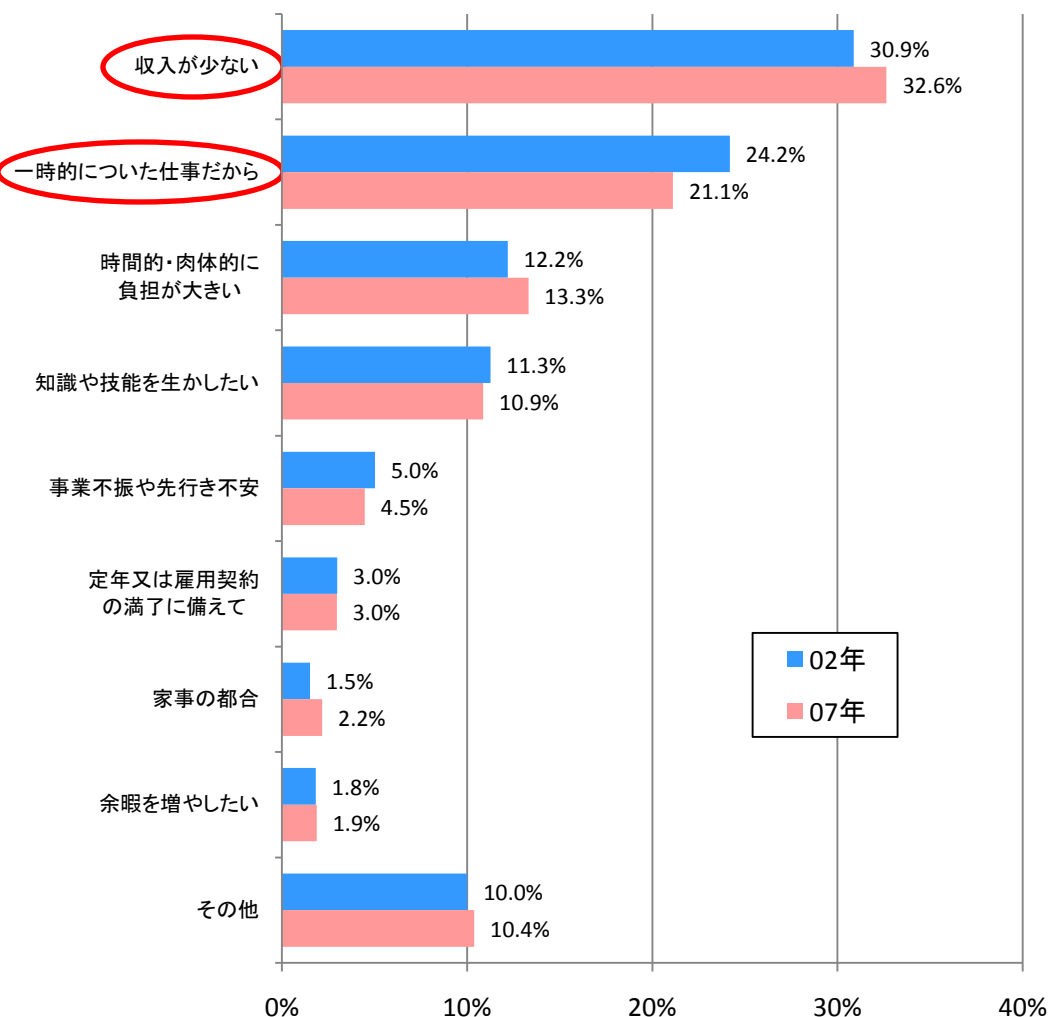
非正規労働者の転職状況

- 前職が非正規労働者であった者のうち、現在約4分の1が正規の雇用者となっている。
- 非正規労働者の転職希望理由としては、「収入が少ない」「一時的についた仕事だから」が多くなっている。

前職が非正規で過去5年以内に転職した者の現職の雇用形態別割合(07年、現職役員以外)



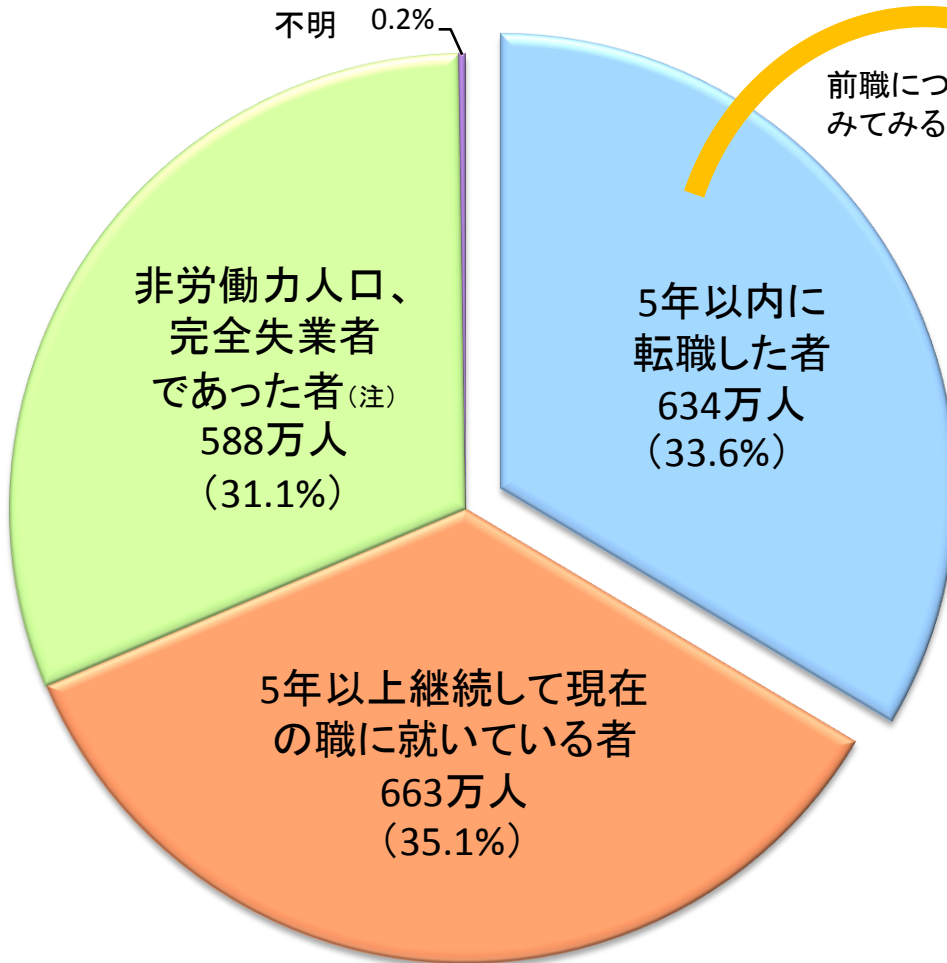
非正規労働者の転職希望理由



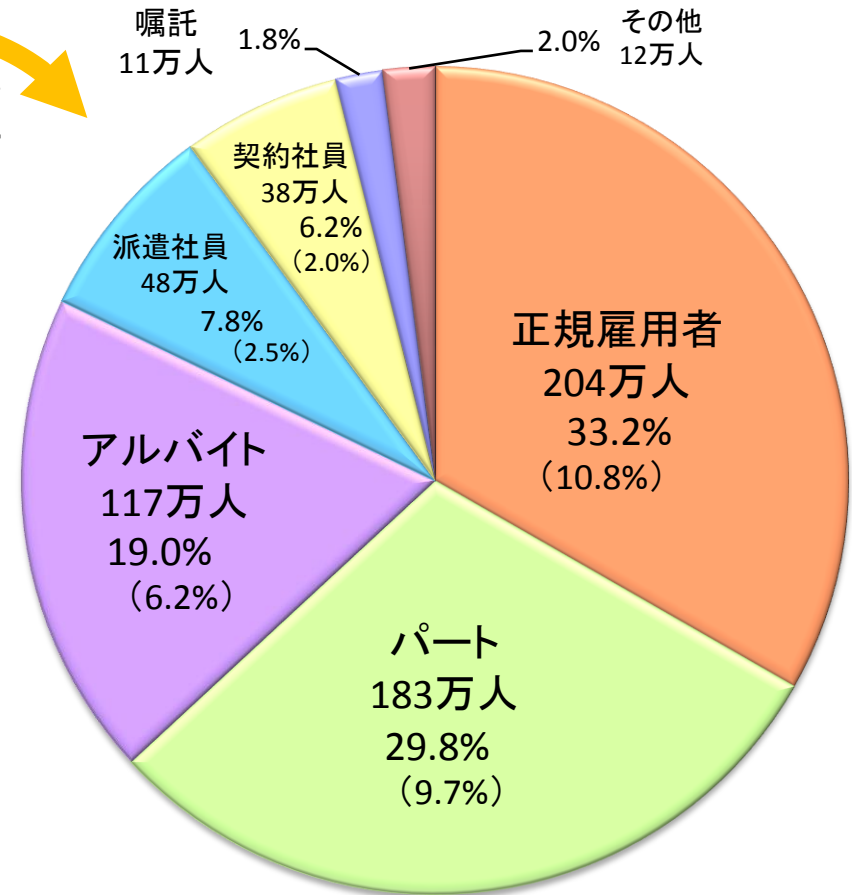
非正規労働者の前職等の状況

○ 現職が非正規労働者の前職等の状況をみると、「過去5年以内に転職した者」「5年以上継続して現在の職に就いている者」「非労働力人口、完全失業者であった者」がそれぞれ約3分の1ずつとなっている。

非正規労働者の就業継続状況



5年以内に転職した者(634万人)のうち、前職の従業上の地位が雇用者だった者(613万人)の前職の雇用形態



※()内は非正規労働者全体(1,890万人)に占める割合。

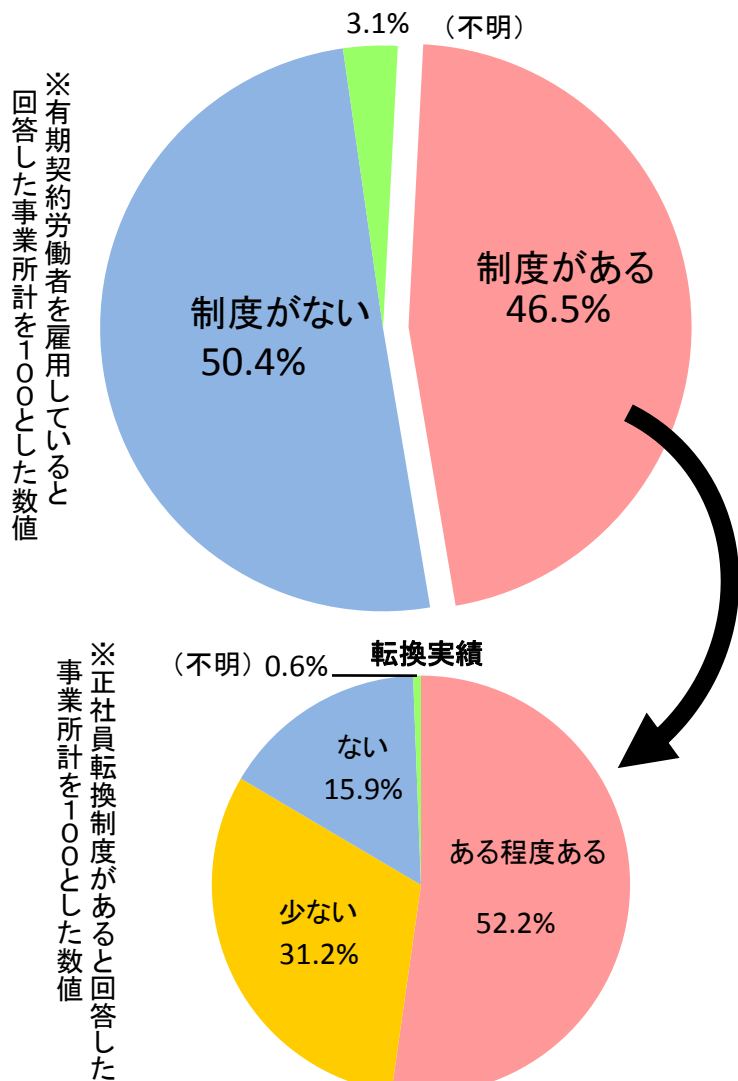
注)非正規労働者数から「5年以上就業者」「5年以内転職者」「不明」を引いた数。

(資料出所)総務省「就業構造基本調査」(2007)

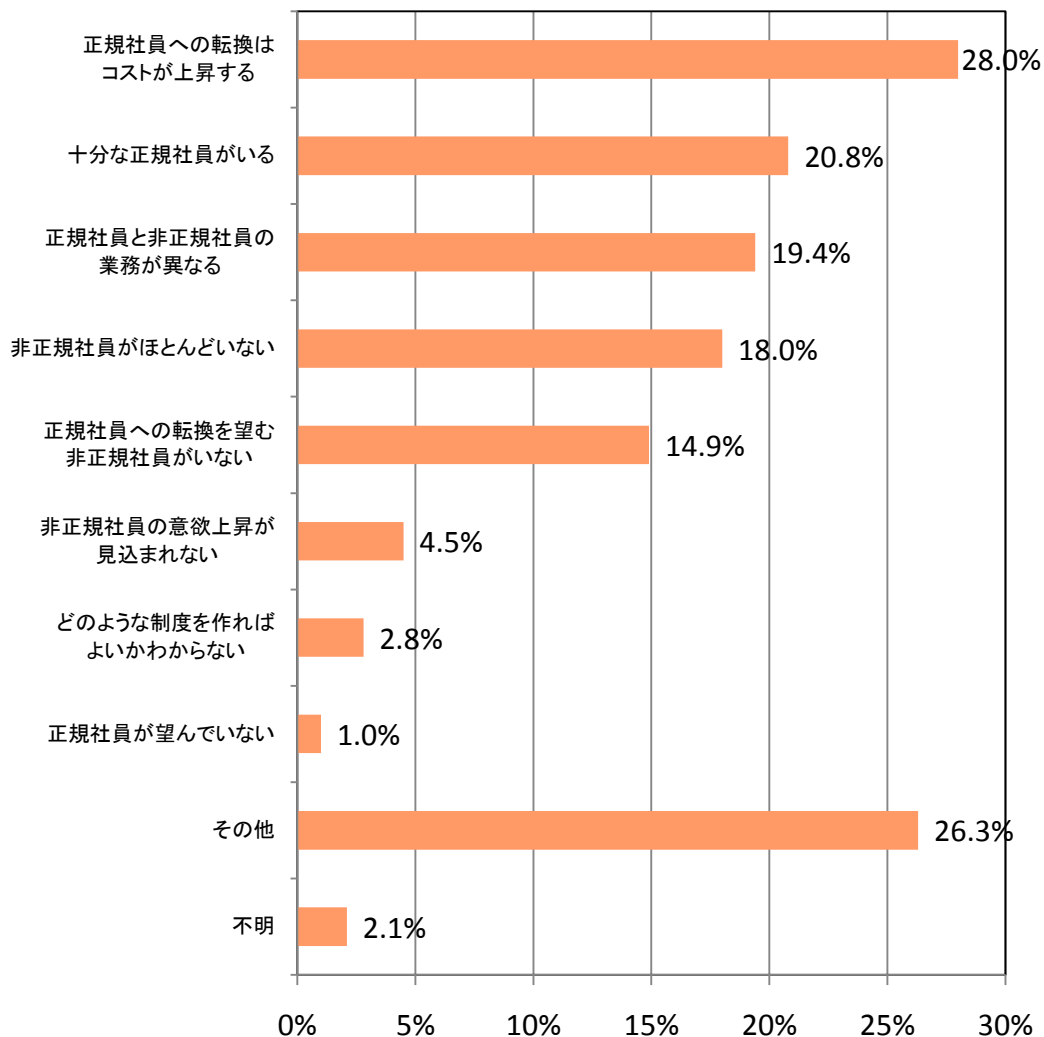
正社員登用制度の導入状況

○ 正社員登用制度の有無についてみると、有期契約労働者を雇用している事業所のうち、およそ半数が正社員登用制度を導入している。

正社員転換制度及び転換実績の有無別事業所の割合



正社員登用制度を検討していない理由



(資料出所)厚生労働省「平成21年有期労働契約に関する実態調査(事業所調査)」

(資料出所)三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2007)「経済産業省委託 非典型雇用に関する調査報告書」

非正社員の登用・活用の具体的事例

ロフト

同一労働同一賃金をベースにパート・正社員区分を撤廃、ほとんどを無期雇用社員に転換。

①ロフト社員制度の導入

従来、①本社員(正社員)、②パートタイム社員、③契約社員に分かれていた社員を、契約期間と労働時間で「ロフト社員」「アシスト社員」に再区分。ロフト社員は原則無期契約の社員(60歳以降は再雇用)で、本人の意思を確認した上で①の全員と、②③の大部分が移行。勤務時間は週20~40時間。「アシスト社員」は、2ヶ月限定または6ヶ月契約の短時間労働者で、週20時間未満の勤務。

②職能資格制度の採用

旧パートタイム社員で一般職層に当たる社員を対象に職能資格制度を採用。習熟度合いに応じて時給をアップ。

③主任以上の基幹職務への登用

従来の登用試験(面接)を廃止し、旧制度で本社員(正社員)が務めていた主任以上の基幹職員にも、通常評価で昇級できる仕組みを導入。等

イズミヤ

正社員とパートの職務体系を一体化、「リーダー契約社員」から正社員への道を開く。

①パートのリーダー職を設定

パートタイマーの中でも売り場運営の責任者として働く者を「オペレーションリーダー」として任用。さらにその上位職として、正社員と同様に部門長となって部門運営を行う1年契約の「リーダー契約社員」を設定。

②職務体系

求められる能力・要件を定めた「業務要件」を作成。正社員、契約社員(新設)、パートタイマーの3区分からなる職務体系を業務要件をベースに一体化。

③正社員登用制度の導入

リーダー契約社員からの正社員登用制度を導入し、パートタイマーとして入社した者へも、正社員までの一貫したキャリアパスを提示。

吉野家

パートタイマーの「エリア社員」登用で、店舗の活性化と人材確保を図る。

①登用ルール

キャスト社員(パートタイマー)で、原則「休日代行」以上のスキルを持つ人を対象に、候補者面談・試験・面接を行い、エリア社員として登用する。

②職務

エリア社員は、エリアを超えた異動のない店長として登用される。このことで、店舗の長期的な運営と活性化が期待される。

③処遇

エリア社員は、グローバル社員(全国転勤を伴う正社員)と共通の職務等級制度で処遇されるので、両者が店長職に就いている際の基本給に差はない。

特徴

主な内容

企業概要

流通・小売業

従業員数:3264人(うち旧パートタイムに当たる職員は2398人)

流通・小売業

従業員数:社員2539人、パートタイマー約1万5000人

外食

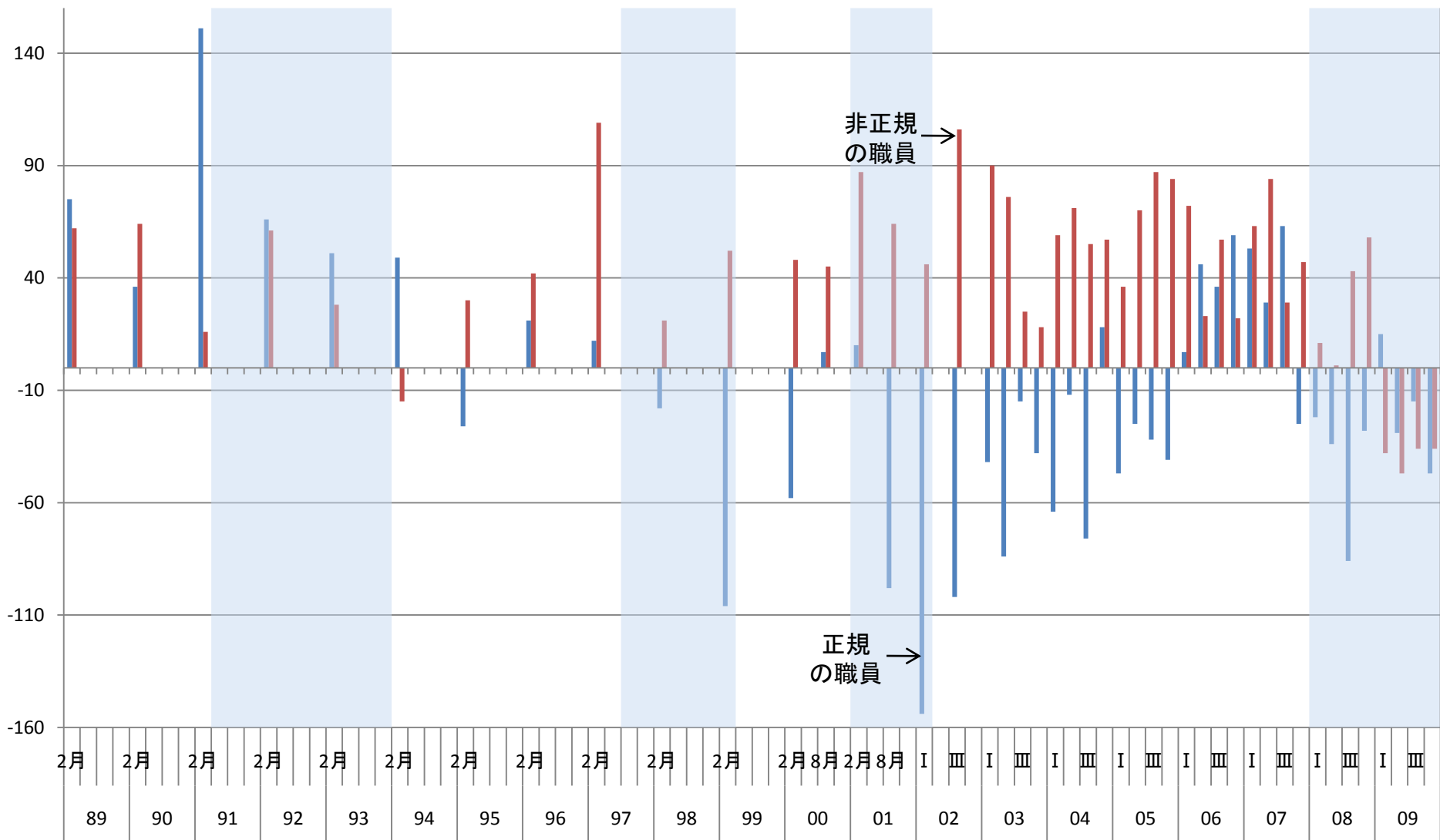
従業員数:約3万5000人(連結)、うち非正規社員数は9割

雇用調整

正規・非正規雇用者の増減(前年差)

- 雇用形態別の雇用者の増減をみると、90年代半ば以降の景気後退期では正規雇用者が減少する一方、非正規雇用者は増加してきたが、今回の景気後退期では正規雇用者、非正規雇用者ともに減少している。
- 特にリーマンショック以降は非正規雇用者の減少幅が大きい。

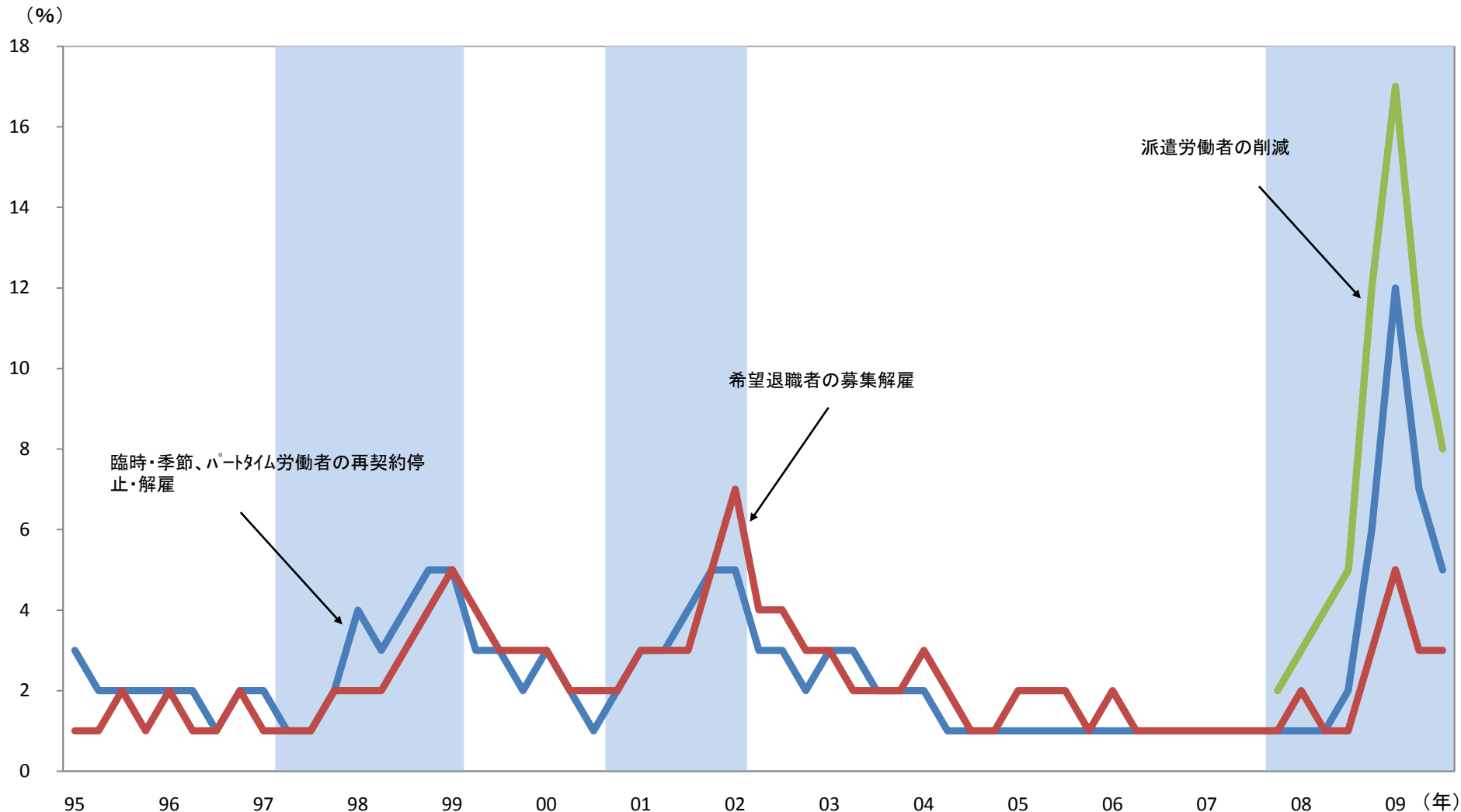
(前年差、万人)



(資料出所) 01年までは総務省「労働力調査特別調査」、02年以降は「労働力調査」(詳細集計)

雇用調整の実施方法別事業所割合の推移

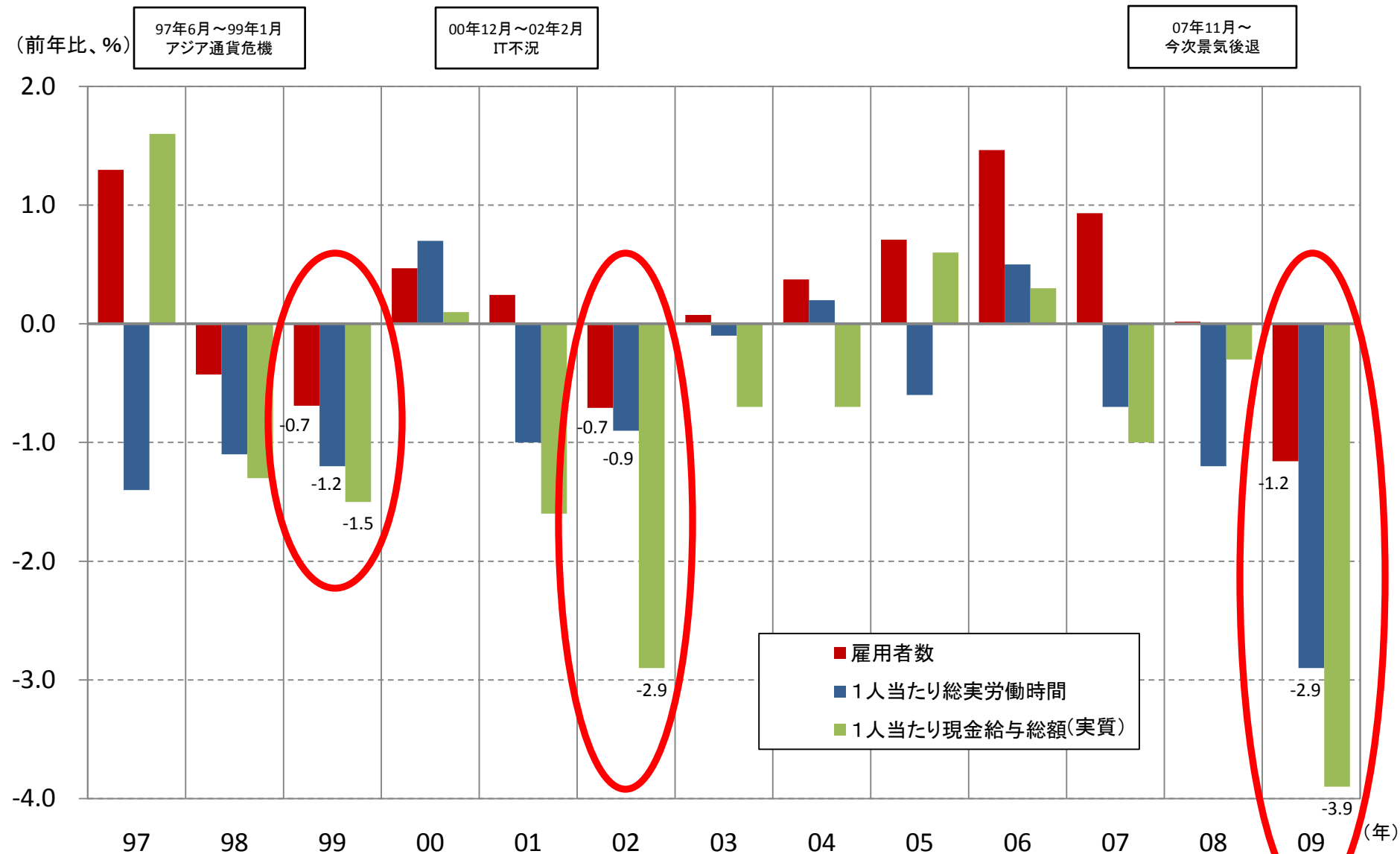
○ 企業の雇用調整の方法として、今次の景気後退期では「派遣労働者の削減」及び「臨時・季節、パートタイム労働者の再契約停止・解雇」の割合が高い。



(資料出所)厚生労働省「労働経済動向調査」
 (注) 1) 事業所の割合は、不明を除いた事業所数に対応する比率
 2) 数値は四半期。グラフは2009年第3四半期まで。
 3) シャドーは景気後退期を示す。
 4) 「派遣労働者の削減」は2007年第4四半期から集計。

雇用者数、労働時間、賃金の増減(前年比)

○ 今次景気後退期では、相対的に労働時間、賃金による調整の幅が大きい。



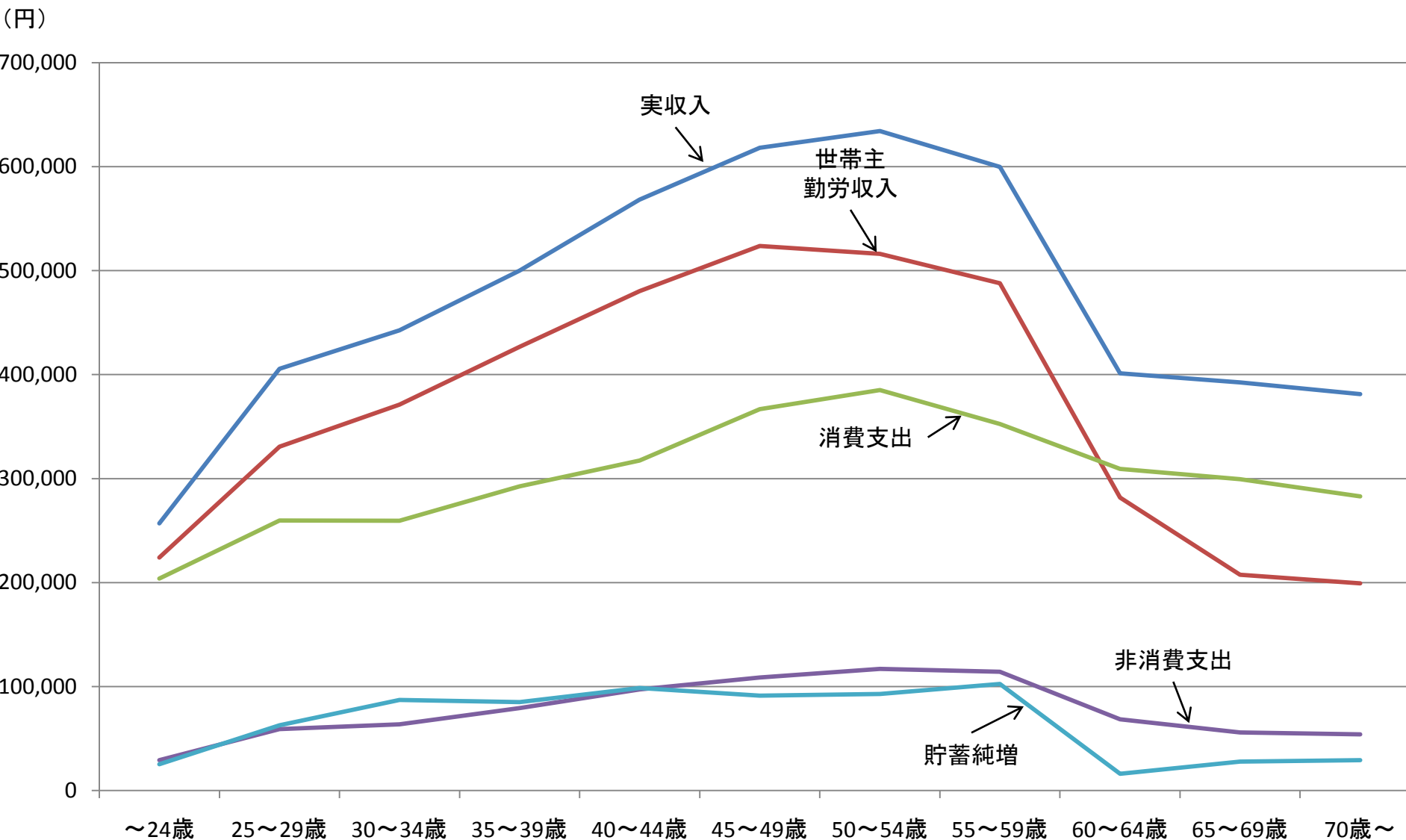
資料出所)雇用者数:総務省「労働力調査」

総実労働時間、現金給与総額:厚生労働省「毎月勤労統計」

賃金

世帯主年齢階級別にみた勤労者世帯1か月間の収入と支出

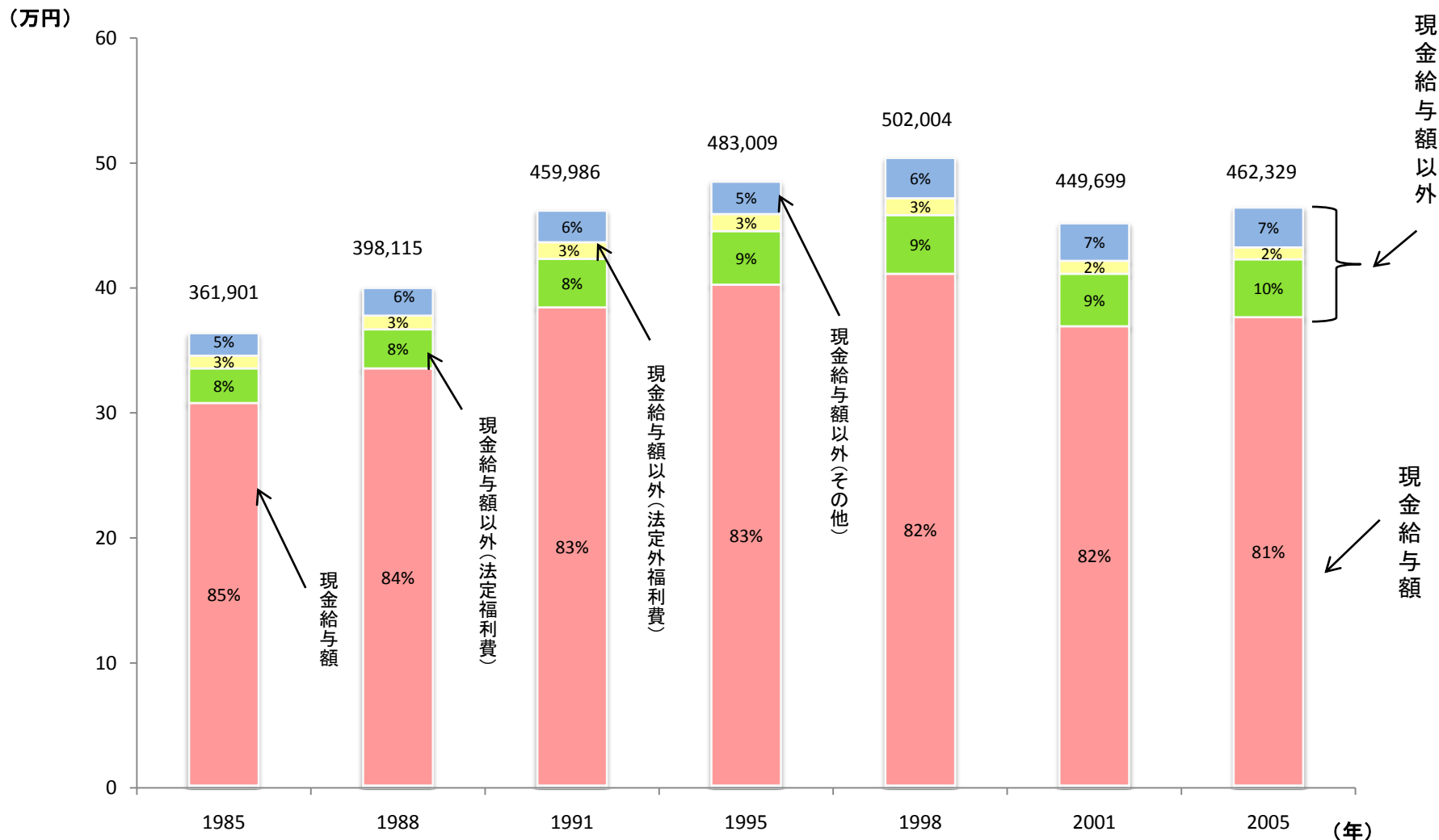
○ 世帯主の勤労収入と消費支出は、59歳以前は並行的な動きとなっている。



(資料出所) 仁田道夫『変化のなかの雇用システム』(2003 東京大学出版会)を参照し、総務省「家計調査」(2008)より作成。

労働費用総額の推移

○ 労働費用総額は、1998年をピークに減少傾向にあり、現金給与額の割合が低下している。
一方、現金給与額以外の割合は上昇している。



(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」

※労働費用は、1人1ヶ月の平均労働費用総額をあらわしている。

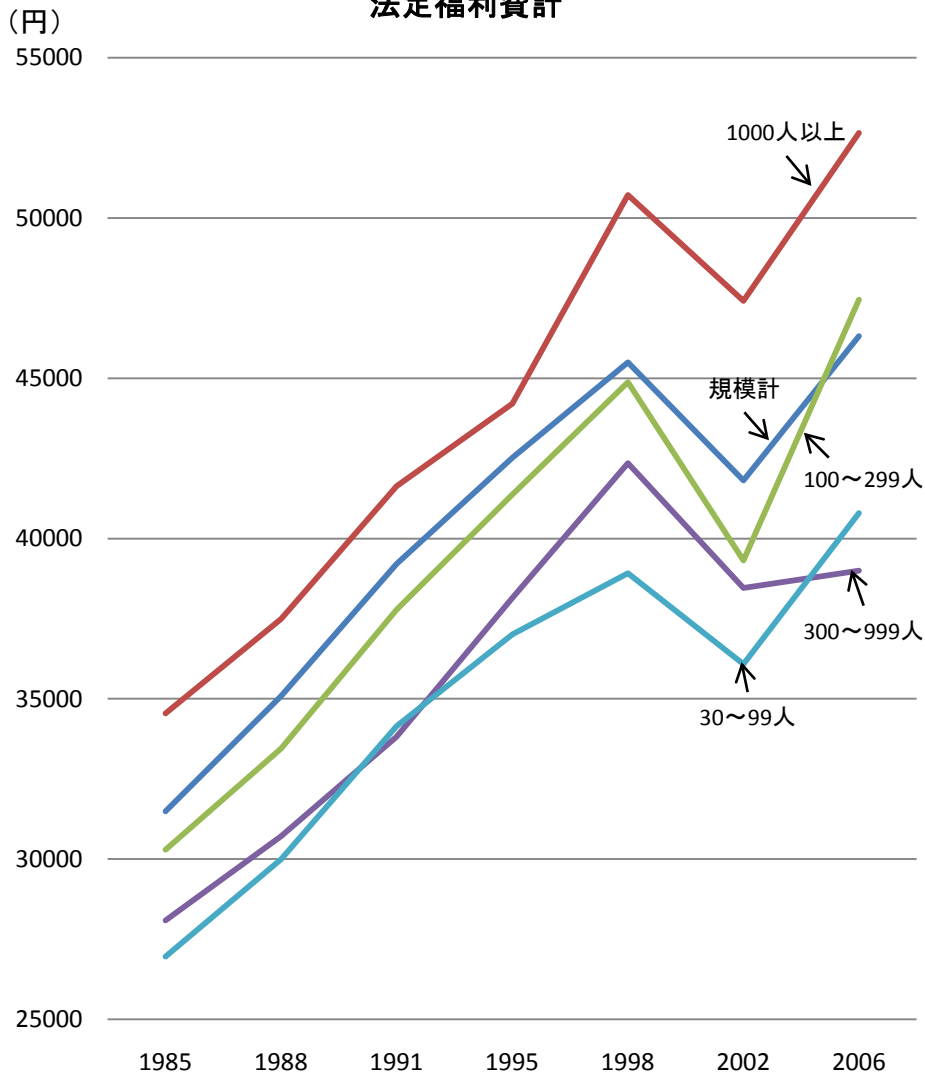
現金給与以外(その他)は、退職給付等の費用、教育訓練費、転勤に要する費用、募集費、社内報費等をいう。

※グラフ上の数値は総額に占める各項目の割合を示す。

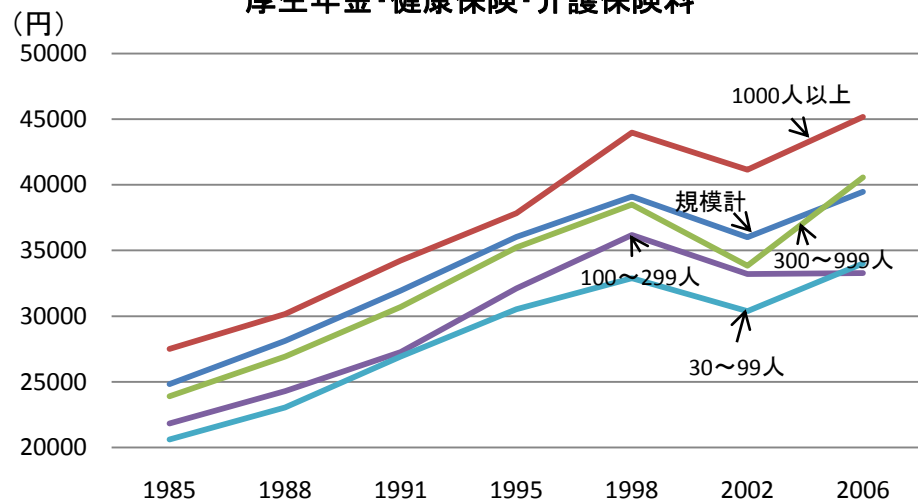
事業所規模別法定福利費の推移

- 法定福利費は上昇傾向にあり、厚生年金・健康保険・介護保険料についても同様の傾向がみられる。
- 労働保険料は、2002年まで低下傾向で推移してきたが、2006年には上昇している。

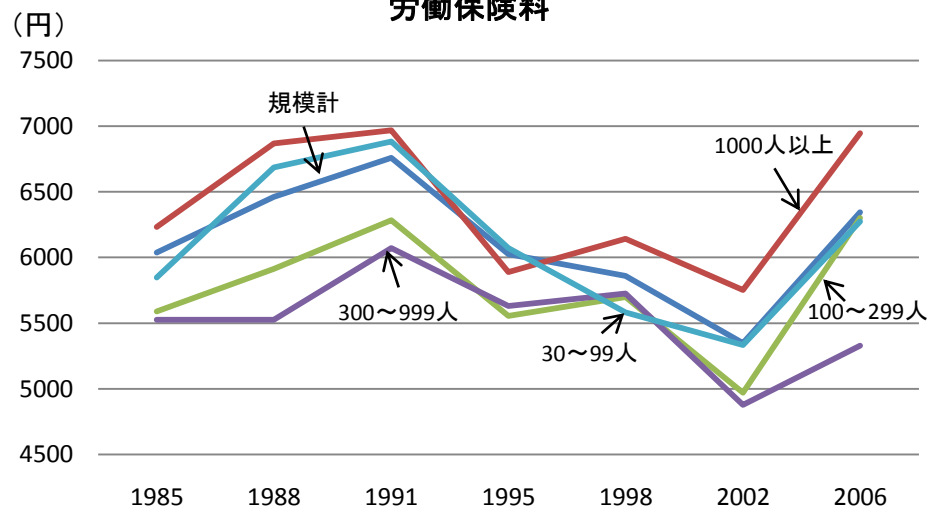
法定福利費計



厚生年金・健康保険・介護保険料



労働保険料



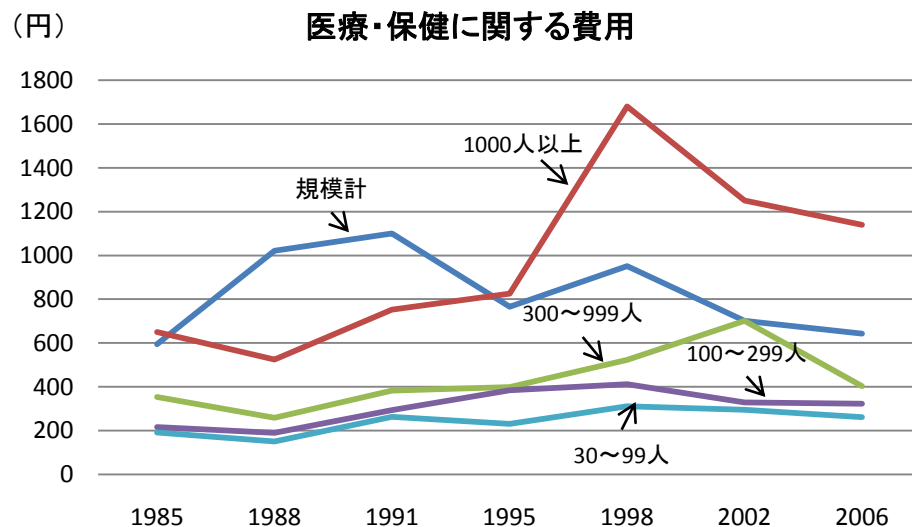
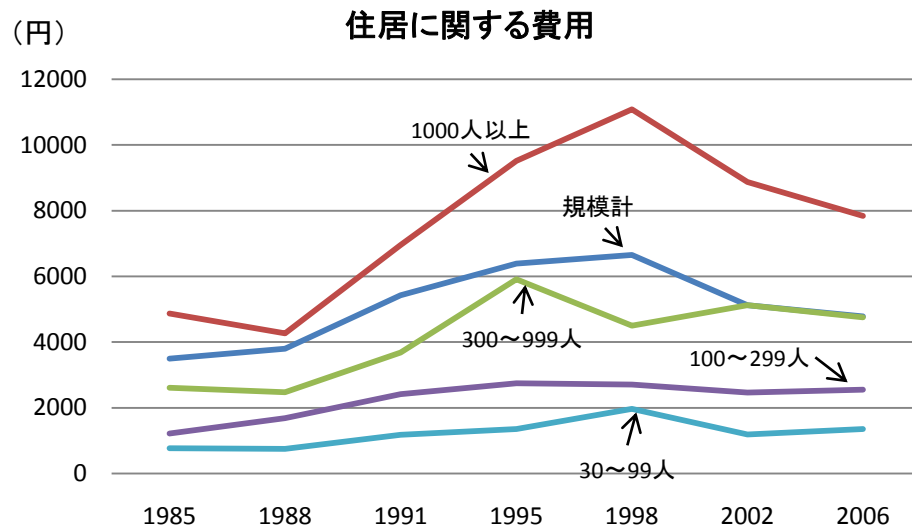
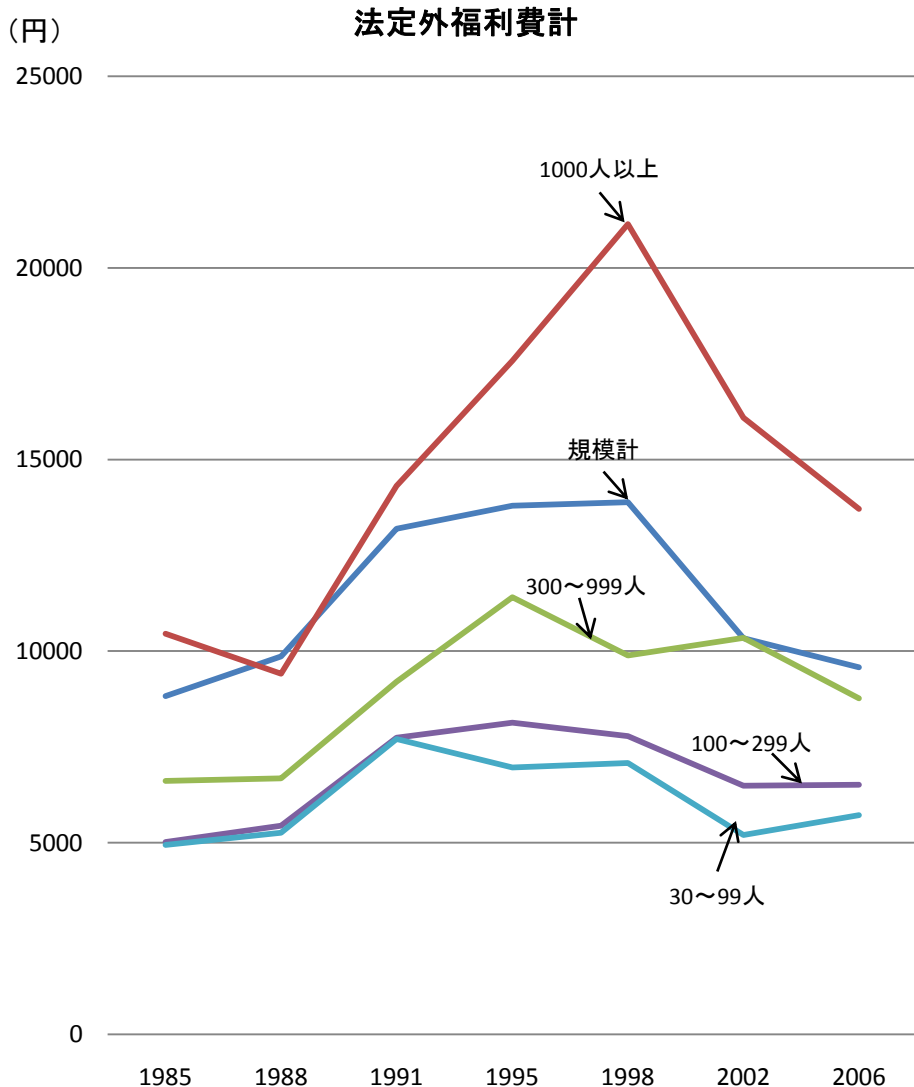
(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(1999年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)、総務省「消費者物価指数」

(注) 1. 数値は、消費者物価で除したもの。1995年以前は、1000人以上の規模について、1000人～4999人の規模の数値を使用している。

2. 厚生年金・健康保険・介護保険料について、1998年以前は介護保険料を含まない。

事業所規模別法定外福利費の推移

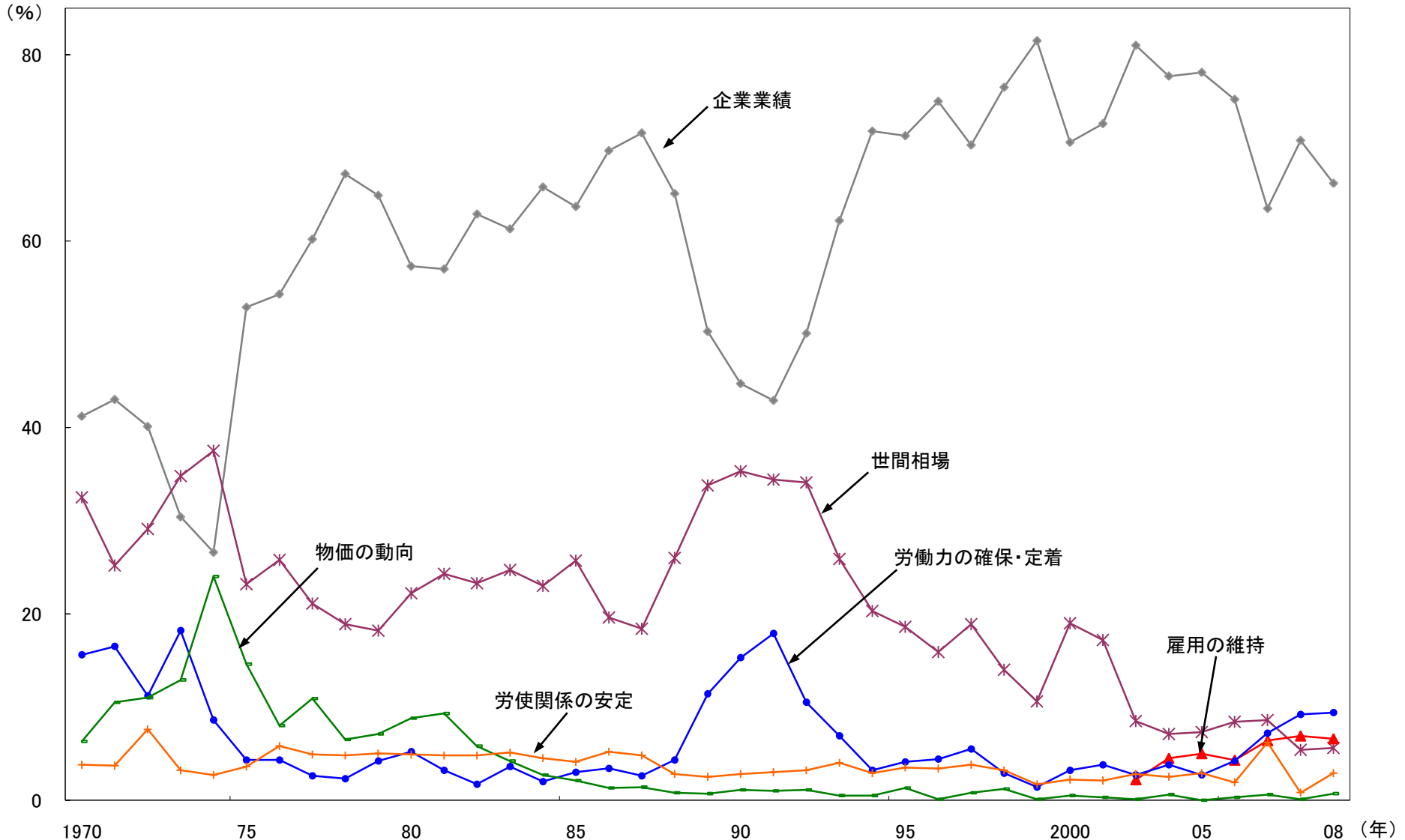
- 法定外福利費は、1999年のピーク以降、低下傾向にある。
- 内訳についても、住居、医療・保健に関してそれぞれ近年は低下傾向がみられる。



(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(1999年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)、総務省「消費者物価指数」
 (注) 数値は、消費者物価で除したもの。1995年以前は、1000人以上の規模について、1000人～4999人の規模の数値を使用している。

賃金改定に当たり最も重視した要素別（企業割合）の推移

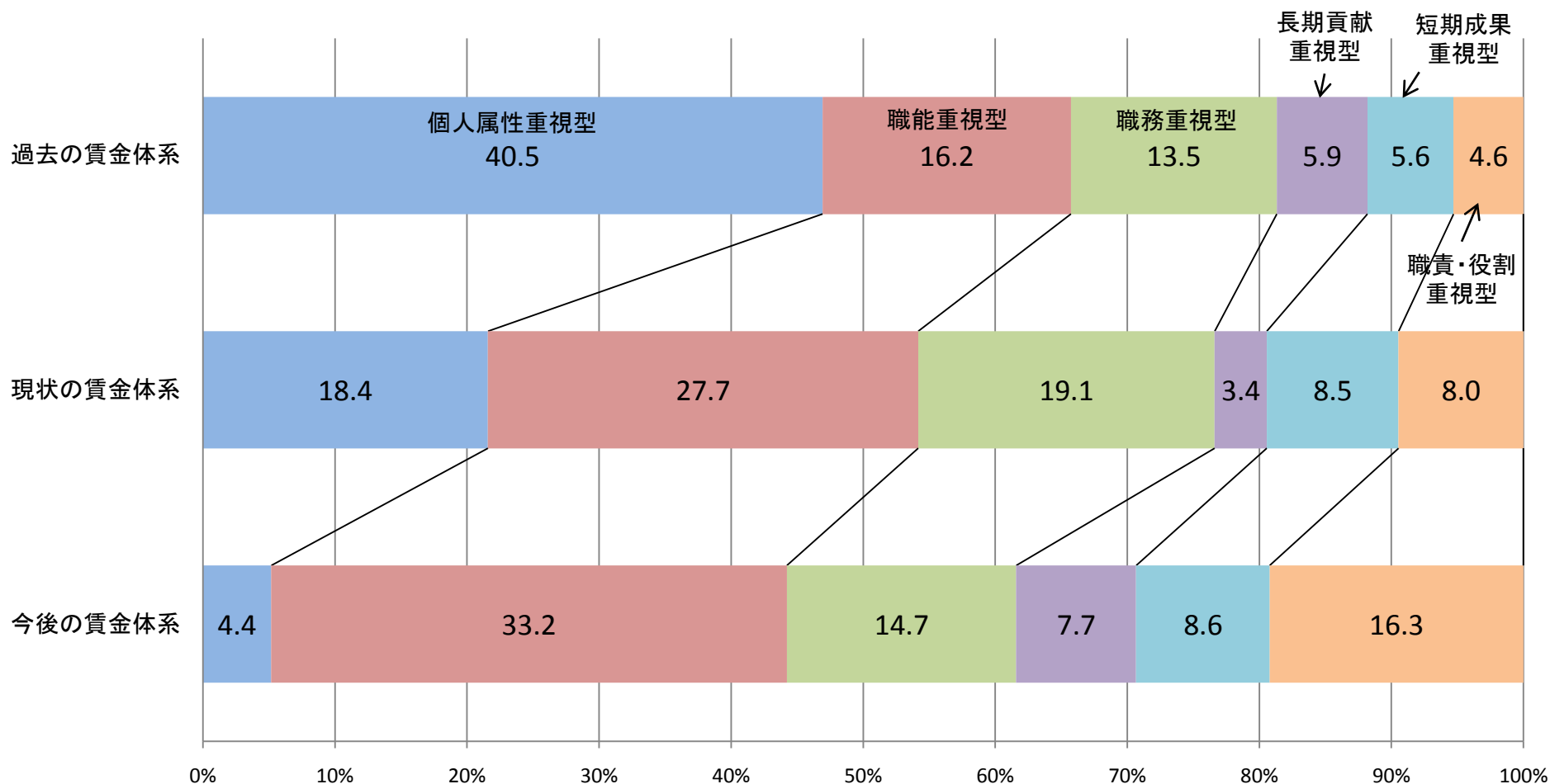
○ 1970年代の前半では、企業業績重視と世間相場重視の割合がほぼ同水準にあったが、その後、業績重視の傾向は長期的に高まり、世間相場を重視する割合は低下していった。



(資料出所)厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」

賃金制度の現状と今後の見込み

○ 賃金体系は、個人属性重視型から、職能重視型に移行しつつあることがうかがえる。



(独)労働政策研究・研修機構「今後の企業経営と賃金の在り方に関する調査」(2009)

(注)個人属性重視型とは年齢・勤続・学歴等個人の属性を重視すること。

職能重視型とは本人の持つ職務遂行能力を重視すること。

職務重視型とは主に従事する職務・仕事の内容を重視すること。

長期貢献重視型とは1年を超える長期間の会社に対する貢献の蓄積を重視すること。

短期成果重視型とは1年以内程度の個人の短期間の仕事の成果・業績を重視すること。

職責・役割重視型とはある職位に期待される複数の職務群の遂行状況を重視すること。