

関係図表等

資料一覧

第7回（キャリア形成）関係

現金給与額を除く労働費用に占める教育訓練費の割合の推移・1

企業における能力開発の取組と雇用の増減・・・・・・・・・・2

第9回（労働時間）関係

「均衡割増賃金率」の試算・・・・・・・・・・4

雇用者数の増減に伴う労務費の変動と労働時間の変動との関係
・・・・・・・・・・5

短時間労働者の所定外労働の実態・・・・・・・・・・6

短時間労働者で所定外労働をしている者の所定外労働時間数・7

第10回（就業場所）関係

本業が雇用者である二重就業者の本業からの所得・・・・・・・・8

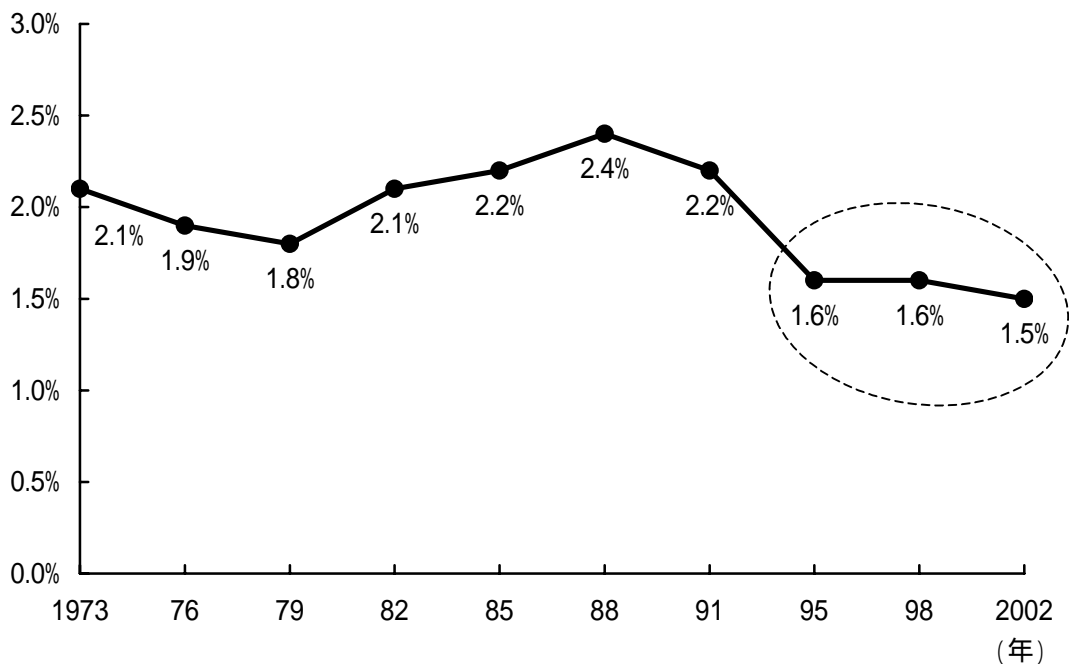
第11回（取りまとめの議論）関係

各種のゆとり感とストレスの関係・・・・・・・・・・9

現金給与を除く労働費用に占める教育訓練費の割合の推移

我が国民間企業における現金給与を除く労働費用に占める教育訓練費（労働者の教育訓練施設に関する費用、訓練指導員に対する手当や謝金、委託訓練に要する費用等の合計額）の割合の推移をみると、90年代初頭までは2%前後で推移してきたものが、90年代半ば以降1.5%前後の水準に低下している。

現金給与を除く労働費用に占める教育訓練費の割合の推移



資料出所：労働省 「労働者福祉施設制度等調査報告」 (1973～82年)
労働省 「賃金労働時間制度等総合調査報告」 (1985～98年)
厚生労働省 「就労条件総合調査報告」 (2002年)

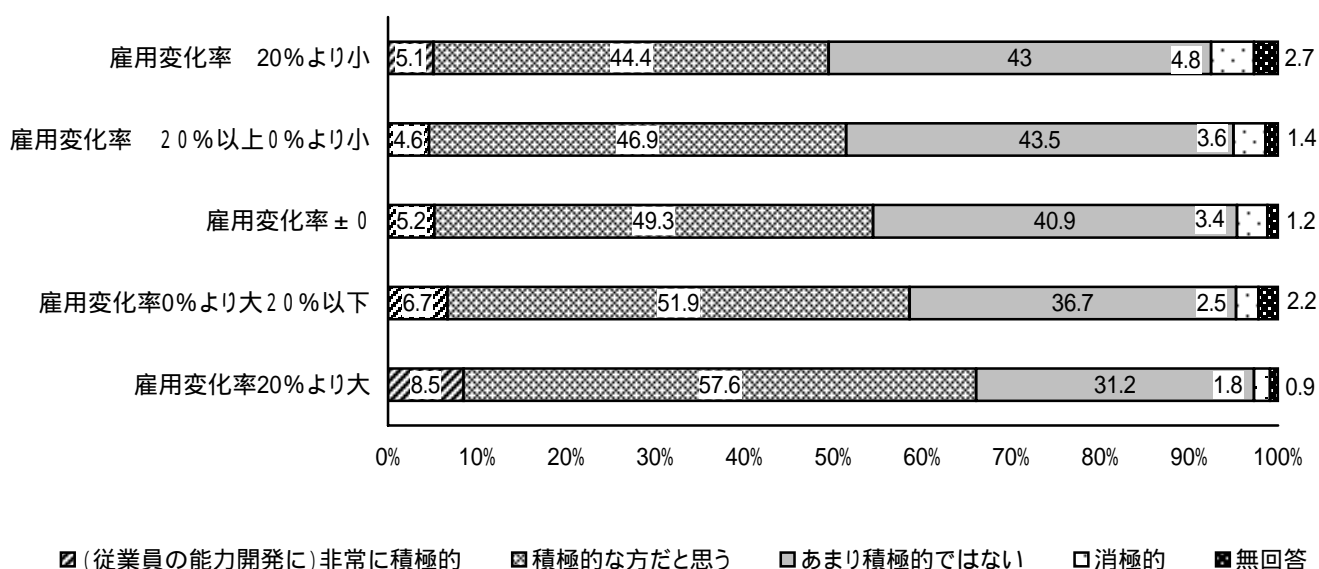
* 「教育訓練費」の定義は、いずれの調査でも同じ。

企業における能力開発の取組と雇用の増減

平成11年に全国の企業を対象に実施された調査結果によれば、いわゆる正社員の増加率が高い企業ほど、能力開発を積極的に実施している比率が高いことが分かる。

また、2年間の雇用変化率(平成9年3月から11年3月にかけてのいわゆる正社員数の変化を、両時点におけるいわゆる正社員数の平均値で割った値)をみると、能力開発に「積極的」と回答した企業ほど増加率が高く、「消極的」と回答した企業では減少率が高いことが分かる。

いわゆる正社員の雇用変化率の水準別にみた従業員の能力開発への取組姿勢



従業員の能力開発への取組姿勢別にみたいわゆる正社員の雇用変化率

	雇用変化率
従業員の能力開発に「非常に積極的」	7.7%
従業員の能力開発に「積極的な方」	3.2%
従業員の能力開発に「あまり積極的でない」	0.3%
従業員の能力開発に「消極的」	1.4%
無回答	7.2%
全体平均	1.7%

上記文献で取り上げられているアンケート調査は、平成11年に通商産業省が日本商工会議所に委託して実施した「総合的人材ニーズ調査」である。

上記の「雇用変化率」は期初30人、期末50人の企業においては、

$$\frac{50 - 30}{(50 + 30) / 2} * 100 = 50\%$$

となり、通常増減率すなわち

$$\frac{50 - 30}{30} * 100 = 67\%$$

とは異なるものとなっていることに留意が必要である。こうした手法を採っているのは、雇用変化率を期初の雇用者数に対する期間中の雇用増減割合でみる通常的手法では「期間中に開設された企業の雇用増減割合は無限大になってしまう。この問題を避けるため、このような手法が採用されたのである」(上記文献51頁より)

「均衡割増賃金率」の試算

所定外労働が存在する理由のひとつに、新規雇用に伴う固定費用（法定福利費・法定外福利費・教育訓練費・現物給与の費用等）が存在するため、企業は新たな労働需要に対応して、同一量の労働投入（雇用×労働時間）を行うに当たっては、雇用増で対応するより、既存従業員の所定外労働時間増で対処する方が、低いコストで済むという事情が存在する。

ここで、新たな労働投入に対して、雇用増によった場合の1時間当たり労働費用と、時間外の割増賃金が無いという前提で既存従業員の時間外労働によった場合の1時間当たり労働費用をそれぞれ算出し、どれだけの割増賃金率があれば両者が均衡するか試算すると、近年、当該「均衡割増賃金率」はやや低下しているものの、現実の時間外の割増賃金率（25%）を大きく上回っていることが分かる。

平成 2 年の「均衡割増賃金率」 69.3%（『平成 4 年 労働白書』）

平成 1 4 年の「均衡割増賃金率」(暫定値) 52.2%

- * 平成 1 4 年の試算に当たって、社会保険料等が総額報酬制に移行したことは勘案しているが、休日労働（割増賃金率 35%）についてはデータの制約から勘案していない。
- * いずれの試算においても、割増賃金の基礎となる賃金としてはデータの制約から「月の所定内給与額 - 家族手当 - 通勤手当」を用いている。
- * 使用統計：毎月勤労統計調査
就労条件総合調査（30人以上規模のデータを使用）等

$$* \text{均衡割増賃金率} = (A / B - 1) * 100$$

$$A : \frac{(\text{所定内給与額}) + (\text{特別給与額}) + \frac{(\text{月当たり社会・労働保険料等の所定内・特別給与見合い額})}{(\text{月所定内労働時間})} + \frac{(\text{その他の法定福利費})}{(\text{月所定内労働時間})} + \frac{(\text{法定外福利費})}{(\text{月所定外労働時間})} + \frac{(\text{その他の労働費用})}{(\text{月所定外労働時間})}}{(\text{月所定内労働時間})}$$

$$B : \frac{(\text{所定内給与額}) - (\text{家族手当}) - (\text{通勤手当})}{(\text{月所定内労働時間})} + \frac{(\text{月当たり社会・労働保険料等の所定外・特別給与見合い額})}{(\text{月所定外労働時間})} + 1.25$$

(参考) 平成 1 4 年の現金給与以外の労働費用 (1人1ヶ月平均) 82,245 円

* 対平成 1 0 年 (前回同一調査年) 比 10,274 円 (11.1%)

出所：平成 1 4 年 就労条件総合調査

雇用者数の増減に伴う労務費の変動と労働時間の変動との関係

- 前略 -

実際のところ、それ（引用者註：労務の固定費）は一定期間内における雇用者数の増減に強く依存している。すなわち、雇用者数の変動幅が大きくなるにつれ、1人当たりの労務費は増大すると考えられるのである。たとえば雇用者数を急激に増大させた場合、企業は募集・採用費を余計に負担しなければならないし、また、より質の劣った労働者を採用すれば、多くの訓練費をかけねばならない。逆に雇用者数を大幅に減らそうとする場合、自発的退職者による減員を待つばかりでなく、退職手当の割増など、より多くの費用を必要とする希望退職者の募集、さらには指名解雇を実施しなければならない。

このような労務費の変動は、企業の雇用調整行動に大きな影響を及ぼす。Hamermesh〔1986〕によれば、とくに次の2つの効果が重要である。その第1は生産水準の確率的な変動に対して企業は雇用者数ではなく、むしろ労働時間の変動によって対応するというものである。たとえば、ある期に生産水準が落ち込んだとしよう。それに伴って企業はただちに不必要になった雇用者を解雇するようなことはしない。次の期には生産水準が回復するかもしれないし、時には大幅な雇用の拡大を必要とするかもしれない。そうなったとき、企業は再び労務費をかけて雇用水準を上昇させなければならない。従って、生産水準の変動が短期的なものであると予想される場合、企業にとって雇用者数はできる限り安定的にしておくことが合理的なのである。

第2の効果は、生産水準の変動が長期にわたって持続すると予想される場合にすら、企業は雇用者数をただちに最適な水準へと調整しない、というものである。単位期間当たりの雇用者数の増減幅が大きくなるにつれ累積的に労務費が増大するために、企業は必要な人員の変動を幾つもの期間に分割して行うのである。

- 後略 -

出所：大橋 勇雄「労働時間の分析」(1989年『応用ミクロ経済学』(伊藤・西村編)所収)

* 下線は引用者

短時間労働者の所定外労働の実態

平成13年9月に所定外労働を行った短時間労働者の割合は、22.7%であり、所定外労働を行った者の平均所定外労働時間は8.9時間となっている。

所定労働時間が20時間以上の短時間労働者では、所定外労働を行った者の割合が20%を超え、所定労働時間が35時間以上の短時間労働者では約35%以上の者が所定外労働を行っている。

所定労働時間別短時間労働者の所定外労働実態(平成13年9月)

		所定外労働あり		所定外労働なし	勤めていなかった
		所定外労働あり	平均残業時間		
1 週 の 所 定 労 働 時 間 数	計	22.7%	8.9時間	76.5%	0.8%
	5～10時間未満	6.3%	5.3時間	92.3%	1.3%
	10～15時間未満	8.4%	4.7時間	89.1%	2.4%
	15～20時間未満	11.3%	9.4時間	87.5%	1.2%
	20～25時間未満	20.1%	6.4時間	79.3%	0.6%
	25～30時間未満	19.6%	6.2時間	79.7%	0.7%
	30～35時間未満	22.8%	9.6時間	76.5%	0.7%
	35～40時間未満	34.3%	9.7時間	65.3%	0.4%
	40～45時間未満	38.7%	10.5時間	60.3%	1.0%

(備考)

- 「短時間労働者」とは、正社員以外の労働者で1週間の所定労働時間が正社員よりも短い者をいう。
- 平成13年9月の所定外労働について調査したパートタイム労働者総合実態調査より特別集計。
- 週所定労働時間が「5時間未満」、「45時間以上」及び「不明」の者については省略した。

短時間労働者で所定外労働をしている者の所定外労働時間数

短時間労働者で所定外労働をしている者のうち、平成13年9月の所定外労働時間が5時間未満の者が40%を占める一方、20時間以上所定外労働をしている者は約15%となっている。

1週の所定労働時間数が長くなれば、所定外労働をしているパートタイム労働者のうちに所定外労働時間数の長い者の占める割合は高くなる傾向にある。

所定労働時間別短時間労働者の所定外労働時間数(平成13年9月)

(単位:%)

		平成13年9月の所定外労働時間数							
		計	5時間未満	5～10時間未満	10～20時間未満	20～30時間未満	30～40時間未満	40時間以上	不明
1週 の 所 定 労 働 時 間 数	計	100	40.8	24.0	20.5	9.2	2.7	2.5	0.3
	5～10時間未満	100	88.2	4.3	1.4	3.8	-	2.3	-
	10～15時間未満	100	61.8	28.2	4.2	2.8	3.0	-	-
	15～20時間未満	100	38.3	25.5	19.3	13.1	2.3	1.5	-
	20～25時間未満	100	50.0	31.1	12.2	3.8	1.8	1.1	-
	25～30時間未満	100	54.8	22.8	15.4	4.9	0.7	1.1	0.3
	30～35時間未満	100	36.3	18.6	28.2	13.3	1.8	1.8	0.0
	35～40時間未満	100	35.8	25.1	23.2	9.9	3.5	2.4	-
	40～45時間未満	100	32.5	25.9	24.2	5.8	4.7	4.9	2.0

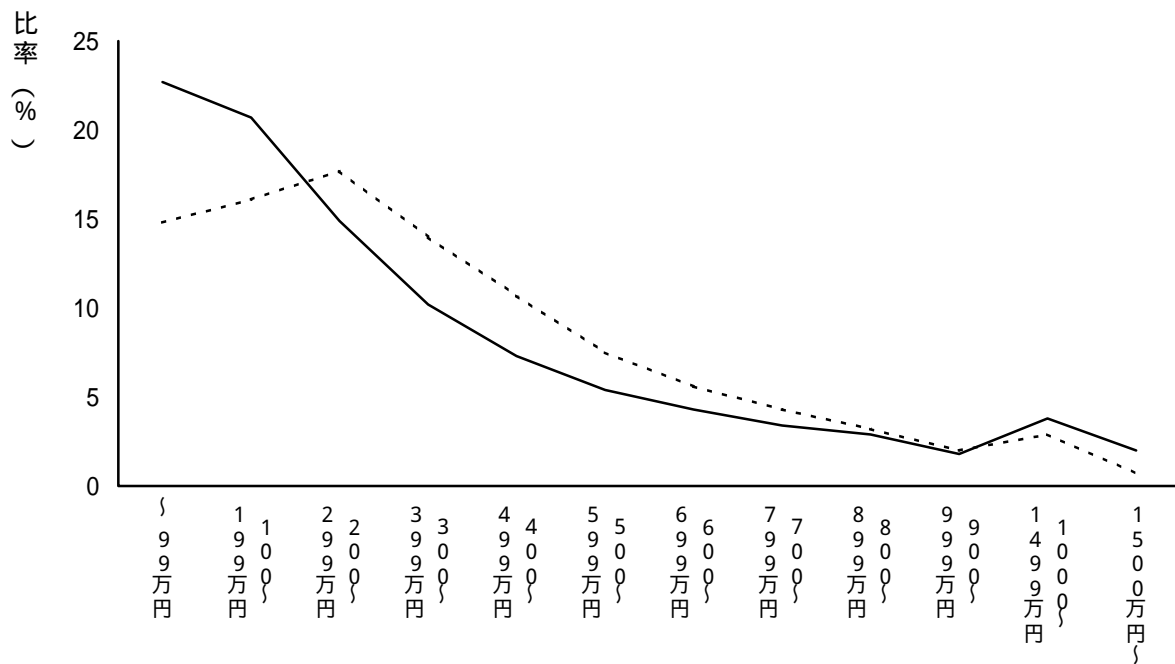
(備考)

1. 「パートタイム労働者」とは、正社員以外の労働者で1週間の所定労働時間が正社員よりも短い者をいう。
2. 平成13年9月の所定外労働について調査したパートタイム労働者総合実態調査より特別集計。
3. 表中の「-」は、該当者なしを意味する。
4. 週所定労働時間が「5時間未満」、「45時間以上」及び「不明」の者については省略した。

本業が雇用者である二重就業者の本業からの所得

本業が雇用者である二重就業者の本業からの所得の分布を、その他の雇用者の仕事からの所得の分布と比べると、年間200万円未満の者の比率と、年間1000万円以上の者の比率が高い。

所得分布の比較

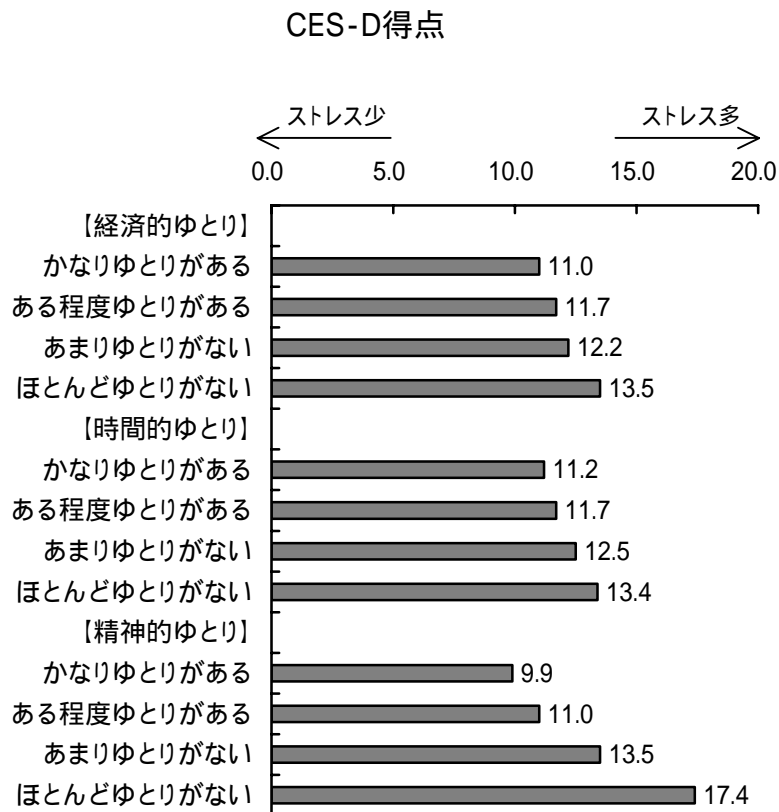


—— A: 本業が雇用者である二重就業者(198万人)の本業からの所得
 - - - - B: 本業が雇用者である二重就業者を除く雇用者(5241万人)の仕事からの所得

各種のゆとり感とストレスの関係

各種のゆとりを感じているか否かと、ストレスの多寡との関係をみると、「経済的ゆとり」「時間的ゆとり」「精神的ゆとり」のいずれにおいても、「ゆとりがある」と感じている者の方が「ゆとりがない」と感じている者よりも、代表的な抑うつ尺度である CES-D 得点が低い、すなわちストレスが少ないことが分かる。

ゆとりの分野別にみると、特に「精神的ゆとり」がストレスの多寡と高い相関を示しており、安心・納得できるライフスタイルの選択の重要性をうかがわせる結果となっている。



資料出所：『日本人のライフスタイル及び生活観等に関する調査研究』平成16年2月
 (財)産業研究所(委託先:(株)第一生命経済研究所)

- * 上記資料所収のアンケート調査の実施時期は平成15年1月～2月
- * アンケートの対象は、全国から層化無作為二段抽出した18～69歳の男女
- * 対象者数2,000人、有効回答数1,472人