

第1部 平成2年労働経済の推移と特徴

平成2年は、年初に円安、株安、金利高のいわゆる「トリプル・デメリット」が生じ、8月にはイラクのクウェート侵攻に端を発した湾岸危機が発生したものの、我が国経済は堅調に推移した内需を中心とした拡大が持続した。実質経済成長率は昭和63年6.2%、元年4.7%の後、2年は5.6%と5%を超え、50年以降では相対的に高めの成長を持続した。需要項目別(実質)の動きをみると、民間企業設備が13.9%増と3年連続して10%を超える高い伸びを示し、民間最終消費支出は、4.0%増と堅調な増加を続けた。民間住宅も年央の住宅金利の上昇を見越した駆け込み的な増加もあり、年平均で8.9%の増加を示した。こうした内需部門の伸びを反映して、内外需要別の経済成長に対する寄与度は内需による寄与5.8%に対し、外需(輸出等マイナス輸入等)はマイナス0.2%となっている。以上のような需要動向の下で鉱工業生産は前年比4.6%増(元年6.1%増)と増加幅は縮小したものの堅調な増加を続けた。四半期別の増加を季節調整値前期比でみると1~3月期0.7%増、4~6月期2.1%増、7~9月期2.2%増、10~12月期1.7%増と、年後半においても堅調な増加を続けた。このように、61年11月を底に始まった景気の拡大は、2年においても持続した。

労働経済面においても、経済の持続的な拡大の影響を反映した動きがみられた。労働力需給は引き締まり基調で推移しており、63年に1倍を超えた有効求人倍率は2年は1.40倍と元年(1.25倍)を更に上回った。強い雇用需要の下で雇用者数も大幅に増加し、前年差は156万人に達した。完全失業率は2.1%と労働力需給の引き締まりを反映して、元年(2.3%)を更に下回った。一方、労働力不足感は更に広がり、欠員率も技能職等を中心に50年代以降にない高まりをみせた元年を更に上回った。

賃金は、所定内給与が堅調な伸びを続け、賞与等特別給与が大幅な増加を示し、前年の伸びを上回った。労働力需給の引き締まりを反映して、新規学卒者初任給、中途採用者賃金等も元年に続いて一般労働者と同程度あるいはそれを上回る上昇がみられた。また労働時間も、63年4月に施行された改正労働基準法により、3年4月より原則として週44時間労働制の適用が予定されたことや、労働力需給の引き締まりの下での労働条件改善の一環として短縮が進んだことも加わり、実労働時間は所定内労働時間を中心に前年比1.1%の減少を示した。

物価は経済環境変化の影響から上昇率が拡大した。2年8月に勃発した湾岸危機が輸入物価の上昇をもたらし、天候の不順から生鮮食品が上昇するなど物価への影響が懸念された。結果としては総合卸売物価は前年比2.0%上昇、消費者物価は3.1%上昇となり、50年代後半以降では高い上昇を示したが、過去2回の石油危機の時にみられたような高騰には至らなかった。しかしながら、消費者物価上昇率が拡大したことから、実質賃金は前年比1.5%増と元年(同1.9%)を下回った。

勤労者家計の消費支出は、10~12月に暖冬のため需要が伸びなかった冬物商品等により前年同期比減少となったものの、堅調な伸びを示した収入を背景に実質前年比1.6%の増加を示した。

以上のように、我が国経済が環境の変化の下でも拡大局面を持続したことから、労働経済面では労働力需給の引き締まりを背景に、賃金、労働時間の改善が続き、勤労者家計の消費支出も堅調に推移した。以下第1部ではこうした2年を中心とした労働経済の推移と特徴についてより詳しくみていくこととする。

第I部 平成2年労働経済の推移と特徴

第1章 雇用失業の動向

第1節 雇用失業主要指標の動き

昭和63年から平成元年にかけて大きく改善した労働力需給は、2年に入ってから引き続き引き締まり基調で推移した。労働省「職業安定業務統計」によると、2年における有効求人数は月平均181万4,807人で、前年比4.9%増と元年の12.4%増に比べ増加率は縮小したものの、引き続き増加した。一方、2年の有効求職者数は月平均129万4,185人、前年比6.4%減と元年(同9.2%減)に比べ減少率は縮小したものの、4年連続の減少となった。

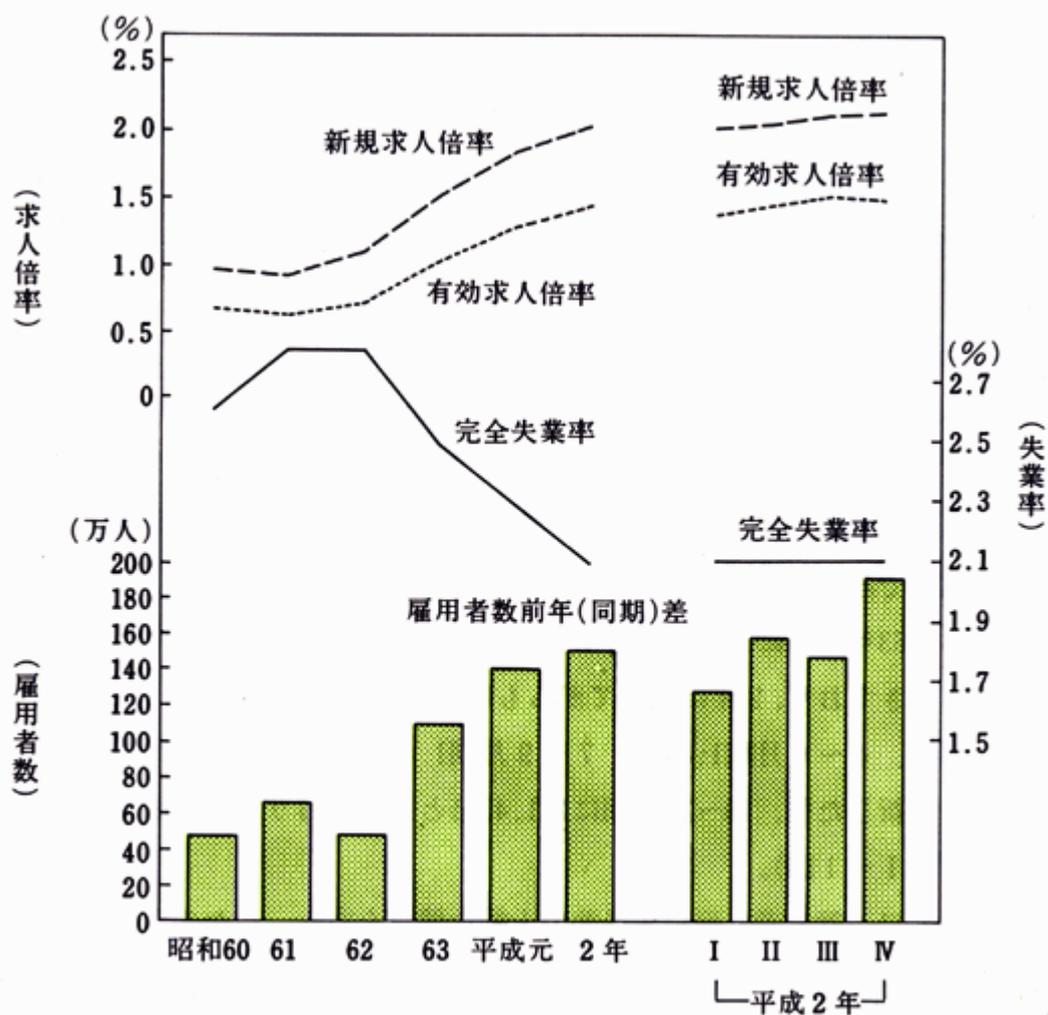
以上のように求人が増加し、求職が減少した結果、2年の有効求人倍率は1.40倍と元年を更に0.15ポイント上回り、48年(1.76倍)以来の水準となった。また、新規求人倍率は2.07倍(元年1.85倍)と4年連続で求人超過で推移し、過去との比較でも最も高かった48年(2.14倍)に次ぐ水準となった。有効求人倍率は、63年6月に13年9か月ぶりに求人超過に転じて以来ほぼ一貫して上昇を続けてきており、2年に入ってから四半期別季節調整値で見ると、1～3月期1.35倍、4～6月期1.40倍、7～9月期1.44倍と上昇し50年代以降での最高水準を更新した後、10～12月期には1.43倍となっており、高い水準を維持している(第I-1図)。

労働力人口、就業者、雇用者は共に大幅な伸びを示し、なかでも2年後半の雇用者の伸びが顕著であった。2年に入ってから労働力人口、就業者、雇用者の動きを総務庁統計局「労働力調査」で見ると、労働力人口は元年4～6月期以来、就業者は元年1～3月期以来、共に前年同期差100万人を超える大幅な増加で推移している。雇用者も63年11月以来連続して前年同月差100万人以上の大幅な増加を続け、2年平均4,835万人で前年差156万人増という大幅な増加となっている(第I-1図)。

62年5月に既往最高の3.1%を記録した後、年後半から急速に低下した完全失業率は、63年から2年当初にかけて更に低下を続け、2年に入ってから2.1%程度(季節調整値)の落ち着いた動きとなっている(第I-1図)。

第I-1図 主要雇用指標の動向

第I-1図 主要雇用指標の動向



資料出所 労働省「職業安定業務統計」
総務庁統計局「労働力調査」

(注) 新規求人倍率、有効求人倍率、完全失業率の四半期の値はいずれも季節調整値。

第I部 平成2年労働経済の推移と特徴

第1章 雇用失業の動向

第2節 労働力需要の動向

1) 求人の動向

(増勢が鈍化したがい依然堅調な新規求人)

平成2年の位一般労働市場(新規学卒以外の労働市場)における新規求人は月平均64万4,640人で、前年比4.2%増と増加率は元年の同10.7%増から鈍化したものの、なお増加を続けた。これを四半期別に前年同期比で見ると、増加率は最近では最も高かった昭和63年4～6月期(31.9%増)から次第に縮小しているものの、2年1～3月期5.1%増、4～6月期3.6%増、7～9月期2.4%増、10～12月期5.8%増と、各期とも前年の同じ期を上回っている。季節調整値で見ても、10～12月期に65万9,874人と50年代以降で最も高い水準となるなど増加傾向が持続した。

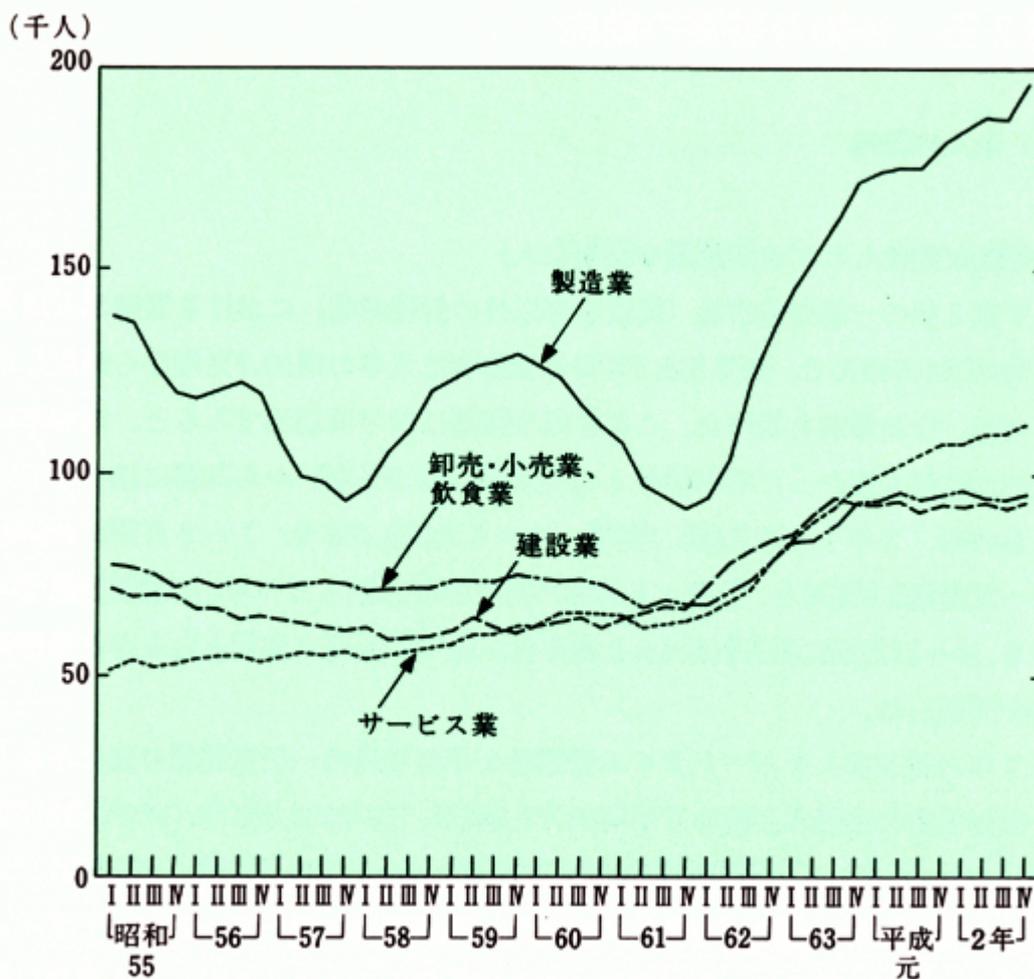
2年の新規求人をパートタイム労働者とそれ以外の一般労働者の別にみると、一般労働者の新規求人数は月平均54万1,031人(前年比3.9%増、元年同10.5%増)、パートタイム労働者の新規求人は10万3,609人(同5.9%増、元年同11.7%増)となったが、需給のバランスが大きく需要超過に傾いているパートタイムの求人は堅調に推移し、四半期別に前年同期比をみると、2年1～3月期以降パートタイム労働者の求人は一般求人を上回った。

パートタイムを除く新規求人を産業大分類別にみると、建設業で減少(同2.0%減)したのを除き、ほとんどの産業で増加した。増加率は、製造業で前年比7.1%増(元年同11.6%増)、運輸・通信業で同5.5%増(同11.4%増)、サービス業で同6.2%増(同15.8%増)と大幅な伸びとなった元年を下回ったものの、いずれも堅調な伸びを示している。これを季節調整値で見ると、建設業、卸売・小売業、飲食店では横ばいなし減少しているが、製造業、サービス業では63年、元年ほどの増勢ではないものの、依然増加を続けている(第I-2図)。

パートタイム労働者に対する新規求人を産業別にみると、製造業、卸売・小売業、飲食店、サービス業の構成比が大きく、2年にはこの3産業で全体の92.0%を占めている。前年比で見ると、製造業(7.5%増)、サービス業(6.9%増)では比較的高い伸びとなったが、卸売・小売業、飲食店(0.2%増)では全産業平均の伸び率を下回った。

第I-2図 産業別新規求人数

第I-2図 産業別新規求人数(季節調整値)



資料出所 労働省「職業安定業務統計」

このように2年における求人は、62年、63年の増加率が非常に大きかったこともあり、建設業で減少に転じたほか増加率は元年に増加寄与の大きかったパートタイムや卸売・小売業、飲食店、製造業を中心に縮小した。しかし、我が国経済が拡大基調を続けていることを背景に、求人の増加はなおも引き続き、その水準も50年代以降最高となった。

職業安定業務統計と求人倍率

職業安定業務統計は全国の公共職業安定所(478所)とその出張所(115所)における業務取扱状況に基づいています。これには、事業所から出される求人に関するもの、就職を希望して来所した求職者に関するもの及び両者の結合状況を示す就職に関するものがあります。一般職業紹介として毎月発表されるデータは学校卒業者に関するものが除かれているので注意が必要です。

労働市場の動向を示す指標で知られる求人倍率は、当月に新たに登録された「新規」求人・求職の比である新規求人倍率と有効期間内(申し込み月を含めて3か月有効)の「有効」求人・求職の比である有効求人倍率の2種類のデータがあります。後者は動きが安定し方向が読みとりやすく、また景気の動向とほぼ位置した動きを示し、前者は先行的な動きを捉えることができるとされています。

求人倍率=求人件数/求職者数

充足率=就職件数/求人件数

就職率=就職件数/求職者数

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第I部 平成2年労働経済の推移と特徴

第1章 雇用失業の動向

第2節 労働力需要の動向

2) 雇用の動向

(大幅な増加が続いた雇用)

就業者、雇用の動きを総務庁統計局「労働力調査」によりみると、2年平均で、就業者は6,249万人(前年差121万人増)で、増加幅は昭和30年以降最大となっている。これを従業上の地位別にみると、自営業主(878万人、前年差18万人減)、家族従業者(517万人、同14万人減)が減少したのに対し、雇員数は4,835万人で前年差156万人増と、統計上比較可能な昭和29年以降最大の増加幅となっている。特に雇員数は63年4～6月期以来連続して前年同期差100万人以上の増加が続いている。就業者、雇員の伸びは前年同期比でも高く、就業者は2.0%増、雇員は3.3%増で、40年代の高度成長期以来の高い伸びとなった元年(同1.9%増、3.1%増)を更に上回っている。

雇員の動きを男女別にみると63年7～9月期以来男女共に前年同期差50万人を上回る増加を示し、女子の雇員の増加が男子の増加をおおむね上回っている。その結果、2年の男子雇員数は初めて3,000万人を上回り3,001万人(前年差72万人増)、女子は1,834万人(同85万人増)となり、元年に引き続き女子雇員の増加幅が男子雇員の増加幅を上回った。

雇員について雇用形態別にみると、常雇は前年差140万人増(元年同122万人増)、臨時、日雇は同16万人増(同19万人増)となっており、2年の雇員の増加は常用雇用の増加によるものが大部分であり、その全体の増加数に占める割合も年々増加してきている(2年89.7%、元年86.5%、63年81.8%)。

第I部 平成2年労働経済の推移と特徴

第1章 雇用失業の動向

第2節 労働力需要の動向

2) 雇用の動向

(各産業で大幅な雇用増加)

雇用の動きを産業別にみると、サービス業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、不動産業等の第3次産業で大幅な増加が続き、製造業、建設業でも堅調な増加が続いている。2年について前年差(前年比)で見ると、サービス業58万人増(5.4%増)、卸売・小売業、飲食店31万人増(3.1%増)、製造業30万人増(2.4%増)、金融・保険業、不動産業16万人増(7.1%増)、建設業11万人増(2.4%増)となっている(第I-3図)。

同様に産業別雇用の動向を、製造業を業種別にみることで労働省「雇用保険事業統計」の雇用保険被保険者数で見ても、サービス業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、不動産業の第3次産業で大幅な増加を続けている。また、堅調な増加を続けている製造業を業種別にみると、輸送用機械、電気機械、一般機械等の機械関連業種等で引き続き大幅な動きを示した一方、繊維、木材工業等では前年水準を下回っている。

第I部 平成2年労働経済の推移と特徴

第1章 雇用失業の動向

第2節 労働力需要の動向

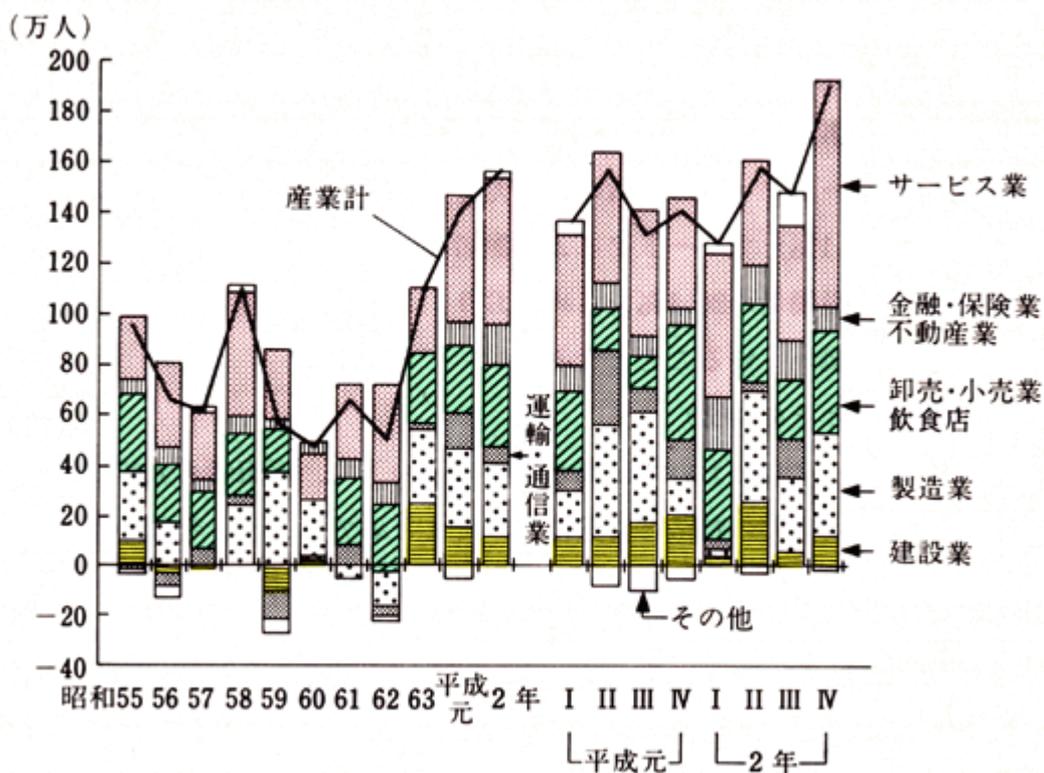
2) 雇用の動向

(雇用者増加に寄与の大きい短時間雇用者)

短時間(調査週における就業時間35時間未満)雇用者の動きをみると、2年平均729万人、前年差121万人増と大幅な増加を続けている。ただし、元年には、2月に大喪の礼があり、4月の「みどりの日」が土曜日に当たっており、一方、2年には9月の「秋分の日」が23日となったこと、12月には天皇誕生日の振替休日があったことといった調査週(各月末1週間、12月のみ26日までの1週間)の暦上の問題の影響があるため、これらの月を除外した前年同期差をみると76万人増(前年同期比13.2%増)となり、やはり高い伸びを示している。このうち48万人が非農林業における常雇の短時間雇用者であり、短時間労働者の増加のうち6割以上を占めている。一方、雇用者全体の前年同期差(同様に2,4,9,12月を除外したもの)は、155万人増で、そのうち雇用者全体の14%程度にすぎない短時間雇用者の寄与が49.0%と約半分を占め、雇用者の増加に大きく寄与していることが分かる。女子について同様にみても、雇用者の前年同期差は83万人増、うち短時間雇用者は同51万人増となっており、その寄与は61.4%と女子でより大きなものとなっている。

第I-3図 雇用者の産業別増加寄与度の推移

第 I - 3 図 雇用の産業別増加寄与度の推移



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

第I部 平成2年労働経済の推移と特徴

第1章 雇用失業の動向

第2節 労働力需要の動向

2) 雇用の動向

(中小規模事業所で高いパートタイム比率)

2年における常用労働者に占めるパートタイム労働者(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者または1日の労働時間が一般の者)と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者)の比率を労働省「毎月勤労統計調査」で見ると、事業所規模5人以上では12.3%、30人以上では9.2%で、小規模事業所でより多くのパートタイム労働者が雇用されている。

これを産業別(事業所規模5人以上)にみると、卸売・小売業、飲食店で24.1%と高く、全パートタイム労働者の44.5%を占めている。次に比率が高いのはサービス業(11.1%)でパートタイム労働者の22.2%を、製造業(10.9%)ではパートタイム労働者の26.1%を占めており、これら3業種でパートタイム労働者の大部分が働いていることとなる。

第I部 平成2年労働経済の推移と特徴

第1章 雇用失業の動向

第2節 労働力需要の動向

2) 雇用の動向

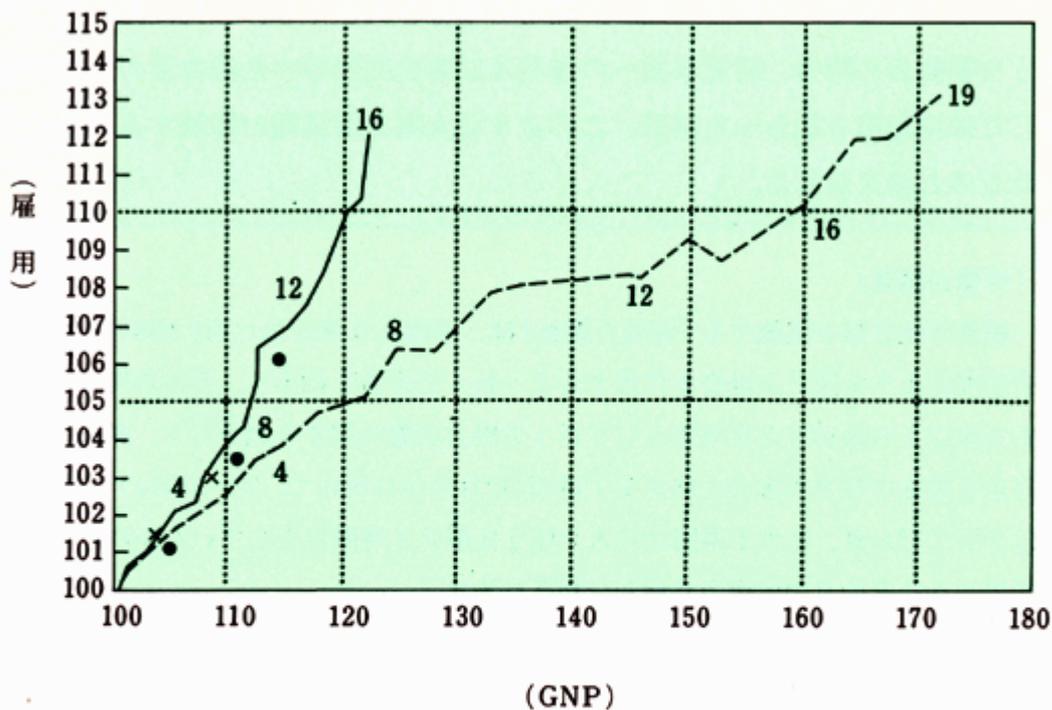
(高い雇用需要とその特徴)

以上のように、2年においては高水準の求人の下で、雇用者も大幅に増加した。こうした雇用需要の特徴と背景についてまとめておこう。今回の景気拡大期における雇用需要増大の背景については、「平成元年版労働経済の分析」(労働白書)でも触れられているとおり、1)内需中心の経済拡大を反映して各産業で雇用増がみられたこと、2)長期にわたる雇用調整を経た後で、経済の拡大が雇用の増加に結びつきやすい体質になっていたこと、3)新製品の開発、新規事業への進出及び研究開発等の企業体質の強化にも取り組まれる等、中長期的観点からも雇用需要が拡大したこと、等が挙げられよう。2年においても、こうした事情に大きな変化はなく、堅調な生産の拡大の下で積極的な雇用の拡大が行われた。

40年に始まる景気拡大期(いわゆるいざなぎ景気)に迫る今回の景気拡大期における雇用増の実態を、実質国民総生産と雇用の推移の比較からみると、今回は50年以降の景気拡大期とほぼ同じ相対関係を示しているが、景気拡大が4年目に入った2年にむしろ雇用の増勢が加速するという動きがみられた。この点は、同じく長期にわたった40年からの景気拡大期において、時期が進むにつれて、大幅な拡大テンポに比して雇用の増勢が鈍化してきたことと異なっている(第I-4図)。

第I-4図 景気拡大期におけるGNPと雇用の関係

第I-4図 景気拡大期におけるGNPと雇用の関係



---- 昭和40年10～12月期～ 45年7～9月期 } (数値は谷からの)
 ——— 61年10～12 ～平成2年10～12 } (四半期数)
 ● ● 52年10～12 ～ 55年10～12 (プロットは)
 × × 58年1～3 ～ 60年1～3 (4四半期ごと)

資料出所 総務庁統計局「労働力調査」
 経済企画庁「国民経済計算」

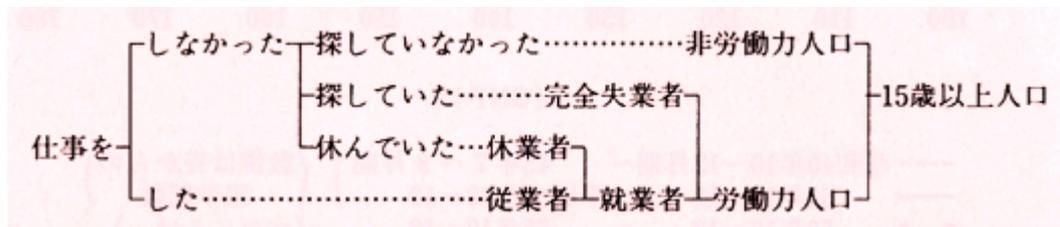
(注) 各景気拡大期の開始時点(谷)のGNP、雇業者数を100として指数化。

このように今回の景気拡大期を通じて高い雇用の増勢を維持したことについては、次のような理由が挙げられる。第1は、2つの期間における産業別雇用構造が大きく変化していることである。それぞれの景気拡大に先立つ40年、61年の金融・保険業、不動産業、卸売・小売業、飲食店及びサービス業に従事する雇業者の構成比をみると、40年の36.8%から49.9%へと高まっている。このように、産業活動の拡大がそのまま雇用増につながる傾向が強い第3次産業に雇用構造が傾斜するに伴い、全体としても雇用増が持続する結果をもたらした。

第2は、雇用形態が変化していることである。2年においても短時間雇用者は大きく増加したが、この傾向は長期的に続いており、しかも、雇用の比重が高まっている卸売・小売業、飲食店、サービス業及び低下したとはいえなお雇業者比率が高い製造業でいずれも短時間雇用者の割合が高い。このように、短時間雇用者の増加で対処する傾向が強まってきたことにより雇用の増勢が大きなものとなった。

こうした生産増への対応の違いが雇用の増勢を大きくし、これに先に述べたような新製品の開発、新規事業への進出及び研究開発等の企業体質の強化に関連した採用意欲も加わった結果、このような大幅な雇用増が持続する結果になったものと考えられる。

「労働力調査」総務庁統計局が実施する「労働力調査」は、全国より選ばれた約3,000の国勢調査調査区より全国の全世帯を代表するよう約4万世帯を抽出し、その世帯員のうち15歳以上の約10万人を対象として行う労働力状態に関する調査です。調査は毎月末日現在で毎月の末日に終わる1週間(12月は26日現在で、20～26日の1週間)について行われ、その1週間に収入を伴う仕事を1時間以上していたかによって次のようにその月の労働力状態が分類されます。



結果は推計人口に還元され、速報は翌月末あるいは翌々月初に、確報は下旬に発表されます。

なお、労働力人口が15歳以上人口に占める比率が労働力人口比率(労働力率)、完全失業者が労働力人口に占める比率が完全失業率です。

第I部 平成2年労働経済の推移と特徴

第1章 雇用失業の動向

第3節 労働力供給の動向

1) 労働力人口の動向

(男女共に大幅に増加した労働力人口)

労働力人口の動きを総務庁統計局「労働力調査」によりみると、平成2年は6,384万人で前年差114万人増と昭和58年(同115万人増)以来の大幅な伸びを示した元年(同104万人増)を更に上回る伸びとなった。男女別にみると、男子は3,791万人(同54万人増)、女子は2,593万人(同60万人増)と男女共に大きく増加している。また、労働力率は63.3%、前年差0.4%ポイント上昇と2年連続上昇した。これを男女別にみると、第1次石油危機以降緩やかに減少を続けてきた男子労働力率は、77.2%と48年以来17年ぶりに上昇した(前年差0.2%ポイント上昇、元年0.1%ポイント低下)。女子は50.1%、前年差0.6%ポイント上昇と元年(前年差0.6%ポイント上昇)に引き続き大幅な伸びを示し、44年以来21年ぶりに50%を超えた。このように、既に述べた労働需要の大幅な伸びとともに、労働供給面でも大幅な増加がみられたことは、今回の景気拡大期の特徴の一つである。

第I部 平成2年労働経済の推移と特徴

第1章 雇用失業の動向

第3節 労働力供給の動向

1) 労働力人口の動向

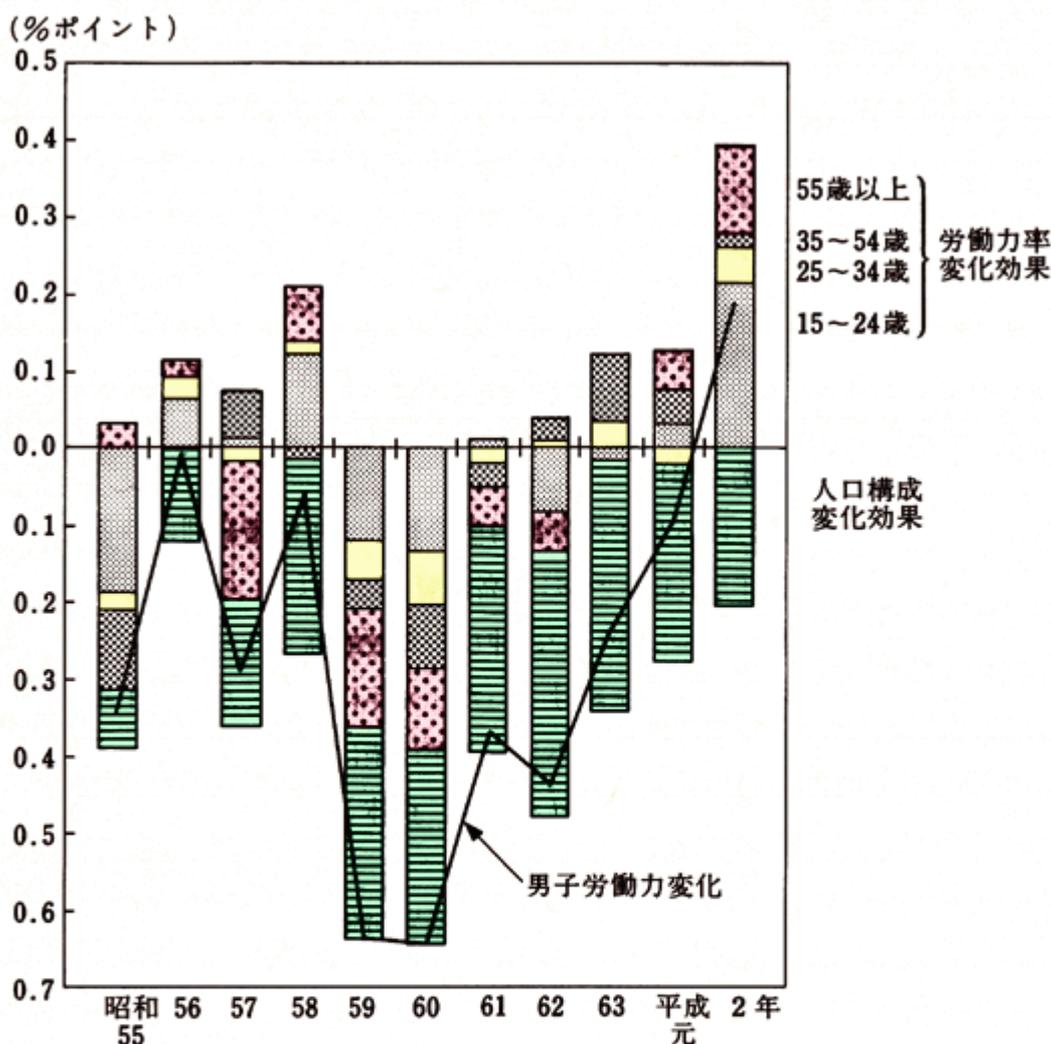
(上昇に転じた男子労働力率)

今回の景気拡大期における男子の労働力率の推移を年齢階級別にみると、景気拡大の初期では、若年層(15～24歳)、高齢層(55歳以上)の労働力率は下降気味に推移し、中年層(40～54歳)での伸びが比較的高くなっているものの、全体としては依然緩やかな下降を続けていた。元年に入ってから中年層は上昇傾向で推移したものの上昇率は縮小し、2年は横ばいとなった。一方、若年層、高齢層は2年に入って急速な上昇をみせ、全体として上昇に転じた(付属統計表第56表)。

この男子の労働力率の変化の要因を年齢階級別労働力率変化効果と人口構成変化効果に分けてみると、高齢化の進展に伴い労働力率の低い高齢層の比重の増大が常に労働力率を引き下げる方向に作用しているのに対して、若年層と高齢層では景気動向に反応して労働力率が変化し、特に2年に入ってから人口構成変化効果を打ち消すほどその上昇が大きく、それにより長く続いた男子労働力率の緩やかな下降が上昇に転じたことが分かる(第I-5図)。

第I-5図 男子労働力率の変化の要因分解

第 I - 5 図 男子労働力率の変化の要因分解



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

(注) 要因分解は

$$\bar{\alpha} = \frac{\sum N_i \alpha_i}{\bar{N}} \text{ より}$$

$$\begin{aligned} \Delta \bar{\alpha} &= \frac{\sum (N_i + \Delta N_i)(\alpha_i + \Delta \alpha_i)}{\bar{N} + \Delta \bar{N}} - \frac{\sum N_i \alpha_i}{\bar{N}} \\ &= \underbrace{\frac{\sum (N_i + \frac{\Delta N_i}{2}) \Delta \alpha_i}{\bar{N} + \Delta \bar{N}}}_{\text{労働力率変化効果}} + \underbrace{\frac{\sum (\alpha_i + \frac{\Delta \alpha_i}{2}) \Delta N_i - \alpha \Delta \bar{N}}{\bar{N} + \Delta \bar{N}}}_{\text{人口構成変化効果}} \end{aligned}$$

N : 15歳以上人口 α : 労働力率 (- は年齢計、添字は各年齢別を表す)

若年層(15~24歳)を中心とした労働力率の上昇には、第2次ベビーブーム世代が元年頃から高校卒業時期を迎え始め、この年齢層に占める労働力率の低い15~17歳層(高校在学者)の比率が低下してきたことのほか、学生を中心としたアルバイト(アルバイトと呼ばれている者)の急速な増加によるところも大きい。若年層の労働力率は63年まで減少傾向で推移してきたが、元年からは一転して大きな伸びを示している。総務庁統計局「労働力調査特別調査」(各年2月)によりこの2年間の若年層の労働力率の伸びをみると、男女計で1.4%で、同層のアルバイト比率(アルバイト数/人口)の伸びと一致する。男女別にみて、特に女子のアルバイトの増加が大きなものとなっている(付属統計表第57表)。

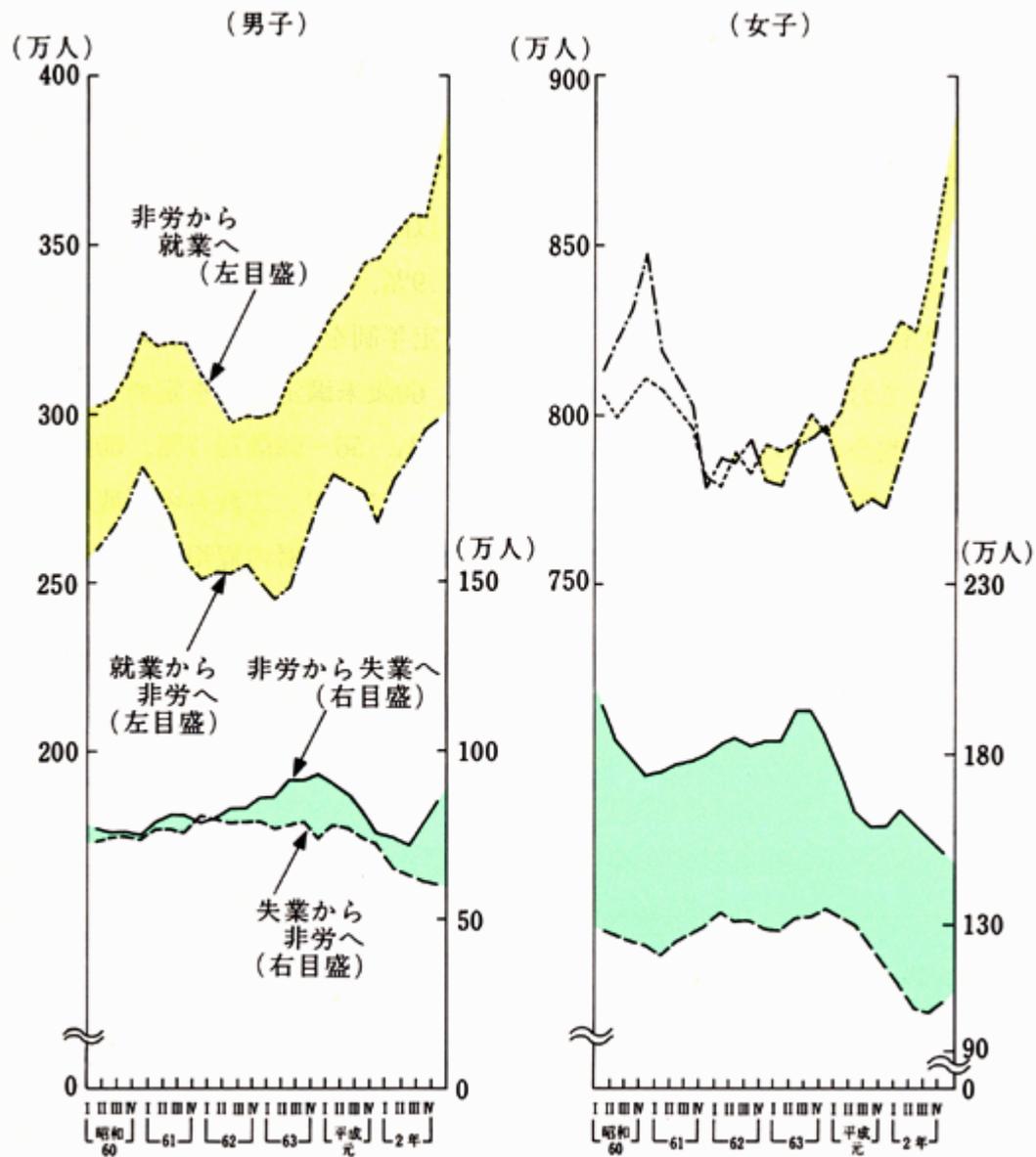
高齢層の労働力率の上昇の背景には、労働力需給の引き締めによる求人条件の緩和に加え、企業における定年延長、勤務延長、再雇用制度等による継続雇用の進展による高齢者活用の動きが考えられる。労働省「雇用管理調査」で定年延長の状況を見ると、一律定年制を定めている企業に占める60歳以上定年制の企業割合は年々着実に上昇し、特に63年以降は毎年2.0%ポイント以上の大きな上昇となって

いる(63年58.8%、元年61.9%、2年63.9%)。また、勤務延長、再雇用制度のいずれかがある企業も一律定年制を定める企業の70.1%(2年)となっており、その定年年齢別にみても、60歳未満定年制を定めている企業のほうが割合が高いとはいえ(55歳以下76.2%、56～59歳79.7%、60歳65.5%、61歳以上69.4%)、いずれも6割を大きく超えており、これらの制度の活用等を通して高年齢労働者の活用が進展し、これが高年齢層の雇用環境の改善に寄与したものと考えられる。

男子労働力率の動きを労働力の状態間の変化(フロー)の点からみると、非労働力人口から新規に就業する者が、63年から増加を始め、元年以降も大幅な増加を続けている。しかし、就業者から直接非労働力となる者は元年には減少していたものの元年10～12月期より急速な上昇に転じた。その結果、2年の前半には非労働力から就業者への純流入はわずかに減少したものの第4四半期には再び非労働力人口から就業へ流入する者が大幅に増加した。純流入者数でも元年、2年共に62年、63年時より大きなものとなっている。一方、失業者が大幅に減少した元年に比べると、非労働力から失業者となる者は2年に入って下げ止まり2年後半では増加し、失業者から非労働力化する者は減少を続けている。この結果非労働力から失業への純流入も2年に入ってから大幅に増加し、男子労働力率上昇の一因となっていることがうかがわれる。女子について同様にフローの点からみると、元年10～12月期以降就業者から直接非労働力化する者が急増したため、非労働力から就業者への純流入は減少した。一方、失業者から非労働力化した者が大幅に減少したため、非労働力から失業への純流入は増加し、女子の労働力率上昇の一因となっている(第I-6図)。

第I-6図 労働力人口流出入の推移

第I-6図 労働力人口流出入の推移(12か月累計値)



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

(注) 「労働力調査」のフロー・データは、全調査世帯の2分の1が集計対象であること、総数に転出者、転入者を含むこと等から個々の数値が毎月公表される原データと一致しないため、ストックの数値の内訳のフォローができない。そこで本稿ではフロー・データの各労働力状態別のフローの数値が公表されたストックの数値と一致するよう修正を加えたものを使用している。

第I部 平成2年労働経済の推移と特徴

第1章 雇用失業の動向

第3節 労働力供給の動向

2) 求職者の動向

(減少傾向が続いた求職者)

学卒を除く一般労働市場における2年の新規求職申込者数は月平均31万2,101人で、前年比6.4%減と元年の同8.6%減より減少幅は縮小したものの、4年連続の減少となった。これを四半期別に前年同期比で見ると、1～3月期9.1%減、4～6月期6.2%減、7～9月期6.5%減、10～12月期3.0%減と減少幅は縮小してきたものの減少基調にある。また、パートタイムを除く求職者は前年比7.9%減(元年同8.5%減)となっている一方、需給のバランスが大きく需要超過に傾いているパートタイム求職者は前年比11.4%増(元年同10.1%減)と3年ぶりに増加に転じた。

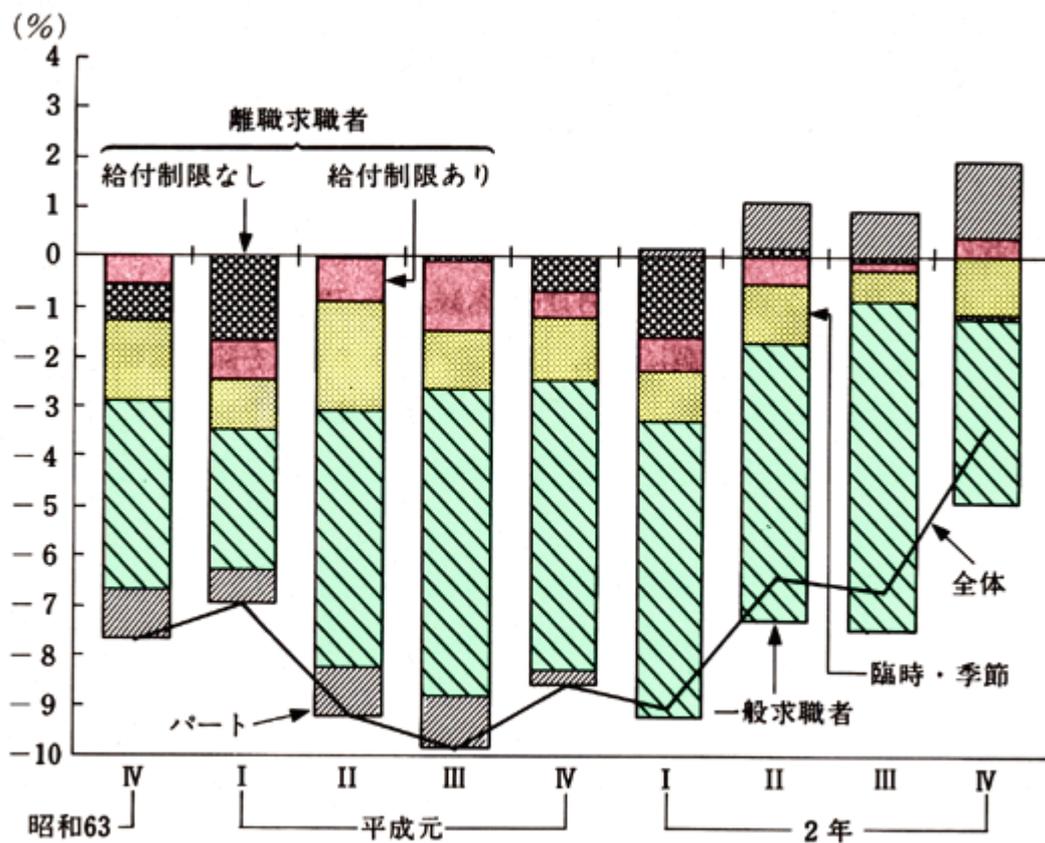
パートタイムを除く常用新規求職者(2年同8.7%減)のうち、「離職求職者(高年齢求職者給付金を含む雇用保険基本手当受給資格決定件数)」は2年前年比3.0%減(元年同6、5%減)となったが、さらにこれを「自発的離職求職者(雇用保険の給付制限あり)」と「非自発的離職求職者(同給付制限なし)」に分けてみると、自発的離職求職者は元年の前年比4.4%減から2年には同1.5%減、非自発的離職求職者は元年の9.2%減から2年は5.2%減へと減少率は縮小したものの、いずれも減少傾向が続いている(第I-7図)。

なお、パートタイム求職者が増加に転じた背景には、パートタイム労働者への旺盛な需要があるが、2年に入りパートバンク、パートサテライト(囲み参照)が各地で開設され、これに伴う求人開拓とともにパートタイム求職者が新規に誘引された効果もあると考えられる。

労働省「雇用動向調査」により労働移動状況を見ると、元年1年間に労働移動を経験した者は651万人で前年比4.5%増となっており、労働移動率(労働移動者数/常用労働者数)で見ても前年に比べ0.5%ポイント上昇している。2年,上期については、移動率は13.4%で前年差は元年上期に0.6%ポイントの大幅上昇を示していたこともあって0.3%ポイント低下した。自己都合離職者とそのうちの転職入職者について、それぞれ期首の雇用者数に対する比率で見ると、自己都合離職率はおおむね景気変動と対応した動きがみとられるが、62年から2年にかけてこの比率は大きく上昇しており、その水準も女子を中心に50年代以降でみて最も高いものとなっている。また、転職入職率も62年以降自発的な理由で離職した転職入職者を中心に上昇している(第I-8図)。

第I-7図 新規求職者の形態別増減寄与度

第I-7図 新規求職者の形態別増減寄与度



資料出所 労働省「職業安定業務統計」「雇用保険事業統計」

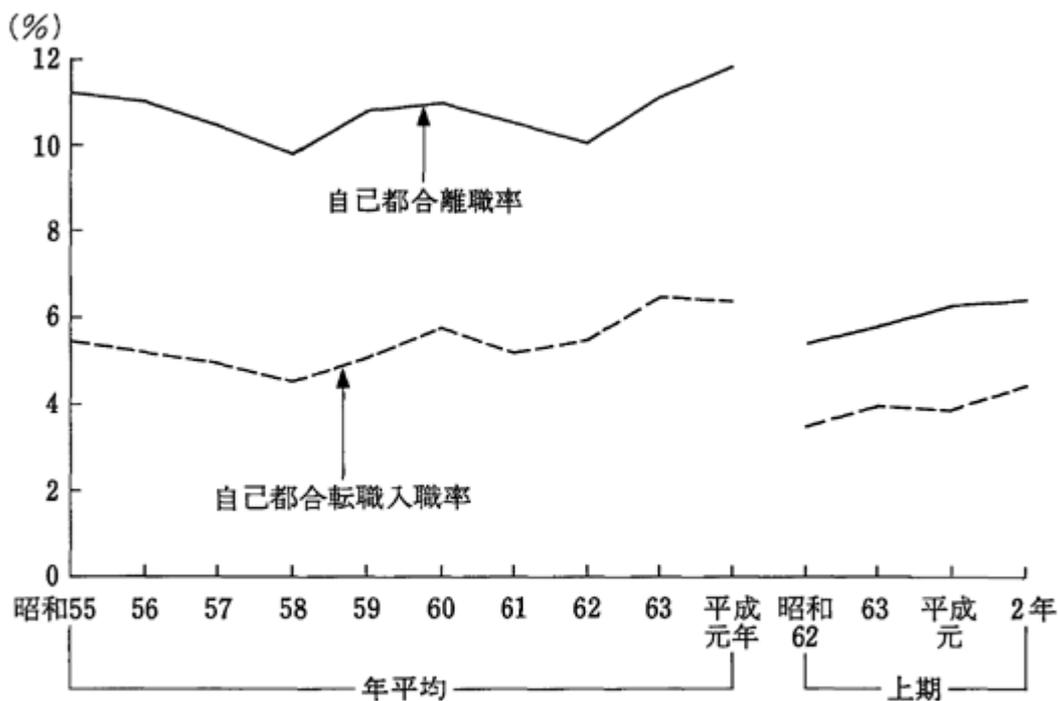
公共職業安定所の愛称

「ハローワーク」について

公共職業安定所の愛称を全国から募集し、約4,000点の応募の中から決定された愛称です。地域における求職者と求人者の素敵な出会いの場であるとともに、雇用に関する情報センターとしての安定所のイメージにぴったりの愛称です。また、女性を専門に取り扱う「レディースハローワーク」が3年10月より東京、大阪に開設されることとなりました。

第I-8図 自己都合離職率・転職入職率の推移

第I-8図 自己都合離職率・転職入職率の推移



資料出所 労働省「雇用動向調査」

- (注) 1) 自己都合離職率(転職入職率) = $\frac{\text{自己都合離職者(転職入職者)}}{\text{期首雇用者数}} \times 100(\%)$
 2) 自己都合転職入職者とは自己都合により離職した転職入職者である。

「パートバンク」「パートサテライト」について

パートタイマーを専門に取り扱う公共職業安定所の窓口として、全国の主要都市に「パートバンク」(57所)と「パートサテライト(=ミニパートバンク)」(15所)が設置されています。パートタイマーの紹介については、お近くの「パートバンク」、「パートサテライト」へお気軽にご相談ください。

第I部 平成2年労働経済の推移と特徴

第1章 雇用失業の動向

第4節 労働力需給バランス、失業の動向

1) 失業の動向

(引き続き前年を下回った完全失業率)

労働力需給バランスを考える場合まず取り上げるべき指標である完全失業率を総務庁統計局「労働力調査」でみると、4年前の昭和62年には2.8%の高い水準に達した。しかし、今回の景気拡大期に完全失業率は顕著な低下を示し、平成2年には落ち着いた動きが続いた。

完全失業者は2年平均で134万人、前年差8万人減と3年連続の減少となった。四半期別にみると、2年1～3月期に前年同期差11万人減となった後、4～6月期に同11万人減、7～9月期に同6万人減、10～12月期に同3万人減と減少が続いた。男女別にみると、男子は2年平均で77万人、前年差6万人減、女子は57万人、同2万人減となった。

完全失業率は、年平均でみて61年、62年に統計上比較可能な昭和28年以来の最高の2.8%となった後、63年に2.5%、元年に2.3%、2年に2.1%となった。

四半期別に季節調整値(月別季節調整値の四半期平均)をみると、62年4～6月期に3.0%となった(月次では5月に季節調整値で3.1%となっている)後、期を追って低下が続いていたが、2年に入ってからは、年間を通じて2.1%前後の水準を続け、落ち着いた動きを示している。男女別にみると、2年平均で男子は2.0%(前年差0.2%ポイント低下)、女子は2.2%(同0.1%ポイント低下)といずれも前年を下回った。

完全失業率を世帯主との続柄別にみると、一般世帯の世帯主が元年1.7%から2年1.5%と更に低下したのを始め、世帯主の配偶者(元年1.5%、2年1.4%)や若年層の比率が高いと思われるその他の家族(元年3.5%、2年3.3%)、単身者(元年3.4%、2年3.2%)でも低下を続けた。

年齢別の完全失業率をみると、62年には各年齢層で高い水準となったが、63年から2年にかけていずれの年齢層においても低下し、25～39歳層、40～54歳層など既に低い水準にある年齢階級でもそれぞれ2.0%、1.3%(共に前年差0.1%ポイント低下)と落ち着いた動きを示している。特に男子55歳以上層では2.9%となお厳しい情勢にあるものの元年を0.4%ポイント下回るなど改善を示した。

第I部 平成2年労働経済の推移と特徴

第1章 雇用失業の動向

第4節 労働力需給バランス、失業の動向

1) 失業の動向

(完全失業率横ばいの背景)

一般に、景気拡大期には、非自発的離職者が減少することや雇用機会の拡大により求職期間が短縮されることにより、完全失業率が低下することが期待できるが、その一方で、自発的離職者の増加及び非労働力からの参入に伴う失業者の増加が失業率を上昇させることも考えられる。

62年まで傾向的に上昇してきた完全失業率は、今回の景気拡大期に50年以降みられない目立った低下を示したが、2年においては需要面での増加がみられたなかで、完全失業率は55年(2.0%)以来の低い水準ながらも、動きは横ばいであった。

完全失業者の動きを労働力の状態間の変化(フロー)の点からみると、男子については、就業者と失業者の間では63年以来の失業者からの大幅な流出超過が2年もみられ、就業者から失業者への流入が引き続き大きく減少したことにより、元年に縮小した失業者から就業者への純流出幅が再び拡大している。他方、失業者と非労働力の間では、失業者から非労働力への流出が減少する一方、非労働力から失業者への流入がそれ以上に減少したため、非労働力から失業者への純流入の拡大がみられる。女子についても、失業者から就業者への純流出幅が再び拡大しているとともに、非労働力と失業者の間では失業者への純流入の拡大がみられる(付属統計表第58表)。

既にみたとおり、男女共に元年以降非労働力から就業者となった者が急速に増加しているが、こうした雇用需要の拡大に起因する移動の活発化の影響が、失業者にも及んでいるといえよう。

また、非自発的理由による離職失業者が大幅に減少した(2年前年差8万人減)一方で、雇用機会の拡大に伴い、非労働力から労働市場への純流入の増加にみられるようなフローの動きが全体的に活発になり、自発的離職等による完全失業者は減少傾向がさほど顕著なものとなっていない(同1万人減)ことがうかがえる。

第I部 平成2年労働経済の推移と特徴

第1章 雇用失業の動向

第4節 労働力需給バランス、失業の動向

2) 一般労働市場の動向

(高水準にあるパートタイムの有効求人倍率)

本章の冒頭で述べたように、2年の有効求人倍率は元年を更に上回って1.40倍となった。これを雇用形態別にみると、元年に3.93倍と著しい需要超過を示したパートタイムでは、元年7～9月期4.05倍から2年1～3月期には3.77倍、さらに4～6月期3.42倍、7～9月期3.13倍、10～12月期2.89倍と主として求職者が増加したことから低下を続け63年7～9月期以降初めて3倍を割り、2年平均では3.27倍となるなど、需要超過に若干の緩和がみられた。パートタイムを除く常用有効求人倍率は、元年1.13倍から2年1.30倍へと上昇しており、2年を四半期別にみても、1～3月期1.24倍、4～6月期1.29倍、7～9月期1.33倍、10～12月期1.34倍と期を追って高まった。一方、パートタイムを除く臨時・季節では63年後半に1倍を超えていたものが、2年に入って1～3月期0.98倍、4～6月期1.01倍、7～9月期0.99倍、10～12月期0.96倍と1倍前後で推移した。

第I部 平成2年労働経済の推移と特徴

第1章 雇用失業の動向

第4節 労働力需給バランス、失業の動向

2) 一般労働市場の動向

(求職減による求人倍率の上昇)

2年の有効求人倍率の前年差0.15ポイント上昇を、求人増加の効果と求職減少の効果に分けてみると、求人増加の効果により0.06ポイント上昇、求職減少の効果により0.08ポイント上昇となっている。これを元年と比べると、元年には前年差0.24ポイント上昇したが、求人増加の効果が0.13ポイント、求職減少の効果が0.11ポイントであつたことから、2年に求人倍率の上昇幅がやや小さくなったのは主として既に高い水準に達していた求人の増勢が鈍化したことによることが分かる。

第I部 平成2年労働経済の推移と特徴

第1章 雇用失業の動向

第4節 労働力需給バランス、失業の動向

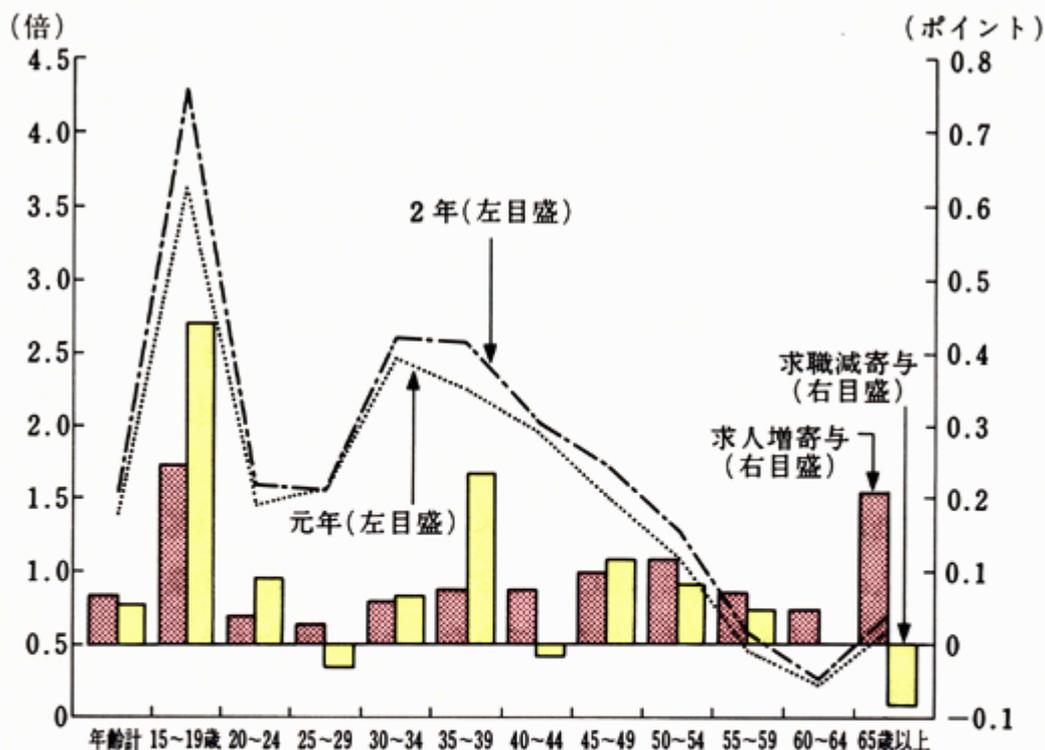
2) 一般労働市場の動向

(改善しつつも依然として厳しい高年齢者の雇用失業情勢)

先にみたように、年齢階級別の完全失業率は各年齢層で前年を下回ったが、年齢階級別の常用労働者の職業紹介状況(各年10月調査)をみると、各年齢階級とも改善がみられている。有効求人倍率をみると、25～29歳層で0.01ポイント低下し1.55倍となったのを除けば、各年齢層で0.04～0.70ポイントの上昇となっている。元年に1.08倍と1倍を上回った50～54歳層では2年も上昇を続けて1.27倍と引き続き求人超過となった。また、35～39歳層では2.56倍(元年2.24倍)と2倍を超え、20歳未満層では4.32倍(同3.62倍)と4倍を超えた。一方、55歳以上の高齢層でも55～59歳層で0.55倍(同0.44倍)と48年(0.75倍)以来0.5倍を超えるなど状況の改善がみられたものの、その水準は依然として低く、厳しい状況が続いている。上昇幅をみても、全体の平均が前年差0.12ポイント上昇したなかで、20歳未満層で同0.70ポイント上昇と最も大きく、30～54歳層でも平均以上の上昇を示したが、20歳台、55歳以上層では相対的に小幅の改善にとどまった(第I-9図)。

第I-9図 年齢別有効求人倍率の動向

第I-9図 年齢別有効求人倍率の動向



資料出所 労働省「職業安定業務統計」(各年10月)

(注) 1) 学卒を除きパートタイム労働者を含む常用。

2) 要因分解は以下による。

$$\text{有効求人倍率} = \frac{O}{A} \text{より}$$

$$\Delta \frac{O}{A} = \underbrace{\frac{\Delta O}{A}}_{\text{求人寄与}} - \underbrace{\frac{\Delta A \cdot O}{A^2}}_{\text{求職寄与}}$$

求人寄与 求職寄与

ただし O : 有効求人
A : 有効求職

なお、有効求人者の年齢階級別構成比をみると、元年には19.4%であった45歳以上への求人の割合が2年には20.6%と2割を超えるなど、企業が従来よりも幅広い年齢層に求人を出すようになってきたこともうかがえる。

第I部 平成2年労働経済の推移と特徴

第1章 雇用失業の動向

第4節 労働力需給バランス、失業の動向

2) 一般労働市場の動向

(職業別労働力需給の動向)

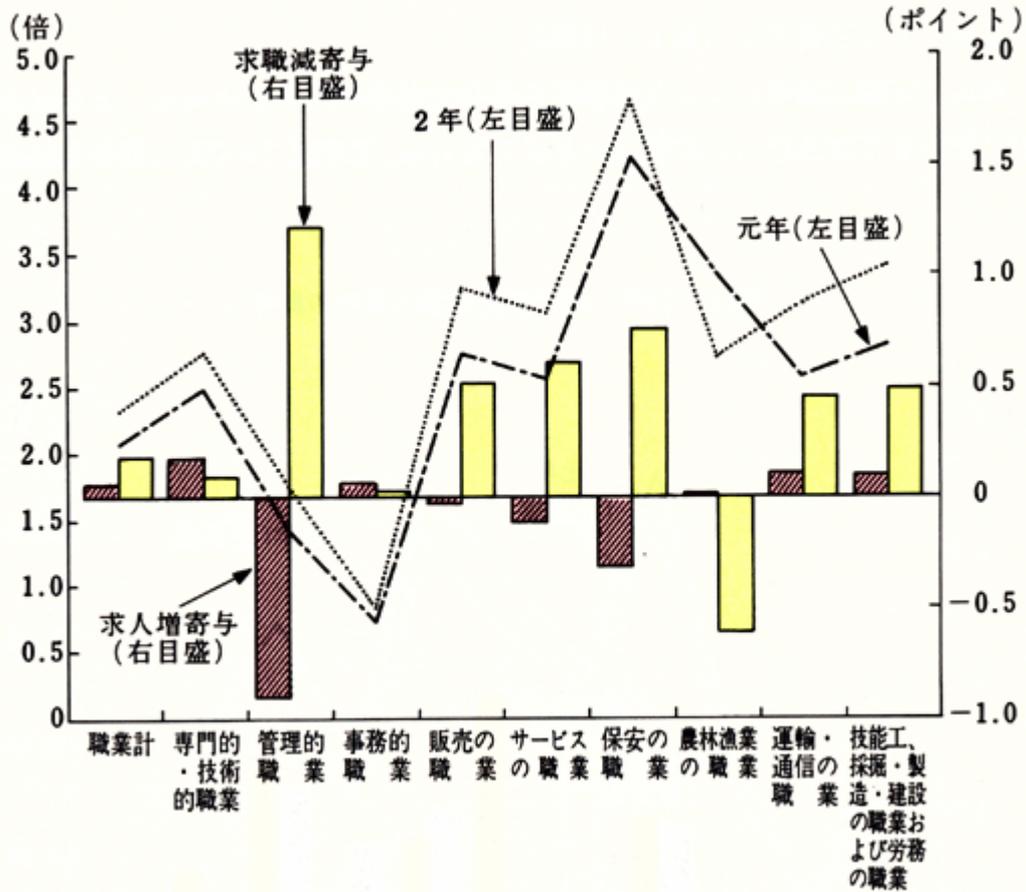
職業別の職業紹介状況(各年8月調査、学卒及びパートタイムを除く常用)をみると、2年の新規求人倍率は、職業大分類ベースでは保安の職業の4.69倍(前年差0.45ポイント上昇)が最も高く、次いで「技能工、採掘・製造・建設の職業及び労務の職業」3.41倍(同0.59ポイント上昇)、「販売の職業」3.24倍(同0.48ポイント上昇)等の順となっており、「農林漁業の職業」が2.73倍(同0.60ポイント低下)と低下したのを除き、ほとんどの職業で前年差0.40~0.59ポイントの上昇をするとともに、2倍を超えるような求人超過となっている。

一方、「事務的職業」では0.82倍(同0.09ポイント上昇)と上昇幅も相対的に小さく、依然求職超過であった。

新規求人倍率の前年差を求人増による寄与と求職減による寄与とに分けてみると、「販売の職業」、「サービスの職業」、「保安の職業」では求人が減少し求人倍率の上昇は専ら求職減の寄与(順に0.52、0.61、0.77ポイント)による。また、「運輸、通信の職業」、「技能工、採掘・製造・建設の職業および労務の職業」でも求人は増加しているものの求職減の寄与(順に0.46、0.49ポイント)の方が大きくなっている。他方、「専門的、技術的職業」、「事務的職業」では求職減の寄与(順に0.10、0.03ポイント)が求人増の寄与より小さくなっている。このように、63年から元年にかけて求人増により上昇していた「販売の職業」、「サービスの職業」等需給の引き締めりがみられる職業では求人増から求職減による上昇寄与に転じているが、改善のテンポが遅れている「事務的職業」では依然として求人増による上昇寄与の方が大きい。総じて職業別にみても全体と同様に求人倍率の上昇には求職減少による影響が大きい職業が多かったといえる(第I-10図)。

第I-10図 職種別新規求人倍率の動向

第 I -10図 職種別新規求人倍率の動向



資料出所 労働省「職業安定業務統計」(各年8月)
 (注) 1)学卒及びパートタイム労働者を除く常用。
 2)要因分解は第 I -9 図に同じ。

第I部 平成2年労働経済の推移と特徴

第1章 雇用失業の動向

第4節 労働力需給バランス、失業の動向

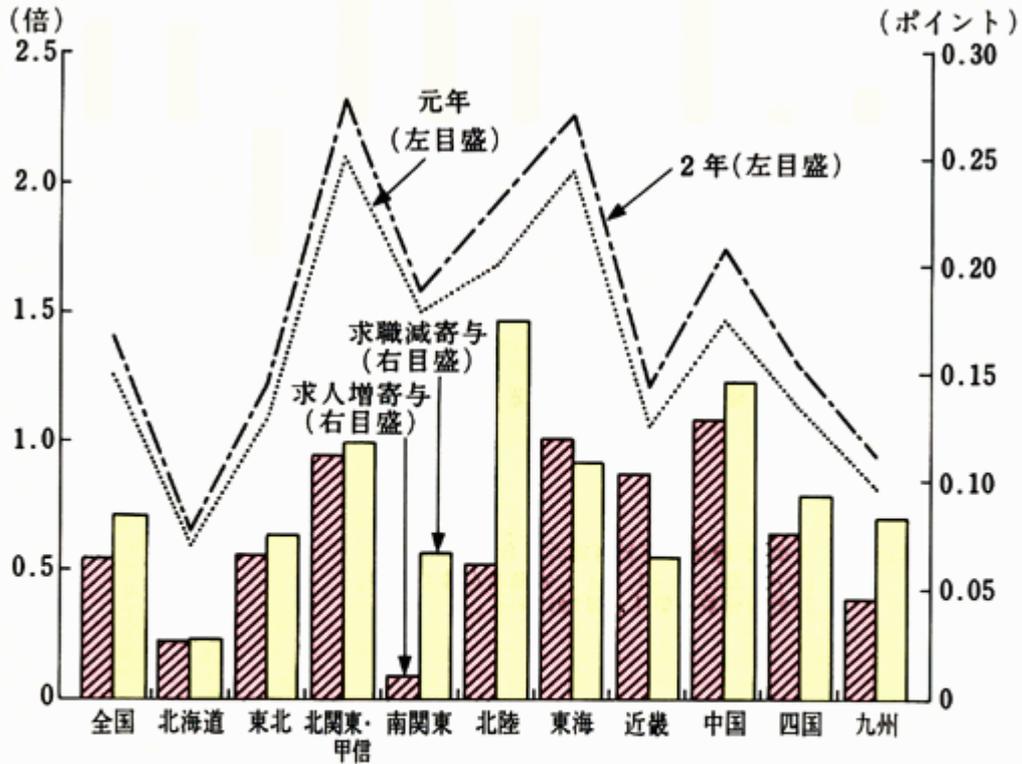
2) 一般労働市場の動向

(改善しつつも依然ばらつきがみられる地域別の労働市場)

2年の有効求人倍率を地域別にみると、各地域とも上昇を示し、依然求職超過となっている地域は北海道と九州の2地域であった。62年以降有効求人倍率が最も高い地域となっている北関東・甲信は、2年2.33倍(前年差0.23ポイント上昇)、次いで東海も同2.27倍(同0.23ポイント上昇)と2倍を上回る高水準となっている。このほか、中国で1.74倍(同0.28ポイント上昇)、北陸で1.92倍(同0.25ポイント上昇)と上昇幅が比較的大きかった。一方、依然水準の低い北海道で0.65倍(同0.06ポイント上昇)、九州で0.93倍(同0.13ポイント上昇)と上昇したものの比較的小幅であった。このように、2倍を超えた地域がある一方で依然求職超過の地域もあるなど各地域とも上昇を示したなかではばらつきが依然として存在する(第I-11図)。

第I-11図 地域別有効求人倍率の動向

第I-11図 地域別有効求人倍率の動向



資料出所 労働省「職業安定業務統計」

(注) 1) 地域区分は以下のとおり。

- 北海道…北海道
 - 東北…青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島
 - 南関東…埼玉、千葉、東京、神奈川
 - 北関東・甲信…茨城、栃木、群馬、山梨、長野
 - 北陸…新潟、富山、石川、福井
 - 東海…岐阜、静岡、愛知、三重
 - 近畿…滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山
 - 中国…鳥取、島根、岡山、広島、山口
 - 四国…徳島、香川、愛媛、高知
 - 九州…福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄
- 2) 学卒を除きパートタイム労働者を含む。
3) 要因分解は第I-9図に同じ。

前出「労働力調査」により地域別の完全失業率の動きをみると、2年は各地域で前年を下回らないしは横ばいとなっている。北海道で3.0%と前年差保合いであるのを除けば、九州(2年2.7%、元年3.0%)、四国(同2.3%、2.8%)のほか、近畿(同2.5%、2.8%)といった比較的水準の高い地域で改善がみられた。

他方、北関東・甲信、東海といった労働市場が引き締め基調にある地域ではほぼ横ばいとなっている。

地域雇用環境整備対策の概要

地域雇用対策は、昭和62年3月に制定された地域雇用開発等促進法に基づき、雇用機会の不足している地域に対して雇用機会の開発、失業の予防等に関する種々の施策を講ずることを内容としてきた。しかし、最近の雇用失業情勢の全般的な改善に伴い、総量的には雇用機会の不足が解消された地域であっても、魅力ある雇用機会が乏しい等の理由から、若年者を中心として労働力が流出していたり、地方定住志向に伴うUターン就職が阻害され労働力の流入が円滑に進展していない地域がみられるところである。

そこで、このような問題を抱える地域に対して、勤労者にとって魅力ある地域づくりを支援することによって、地域の発展を担うべき人材の確保・育成・定住を促進するための施策を総合的に講ずることを内容とした、地域雇用開発等促進法の一部改正を行ったところである(平成3年4月成立)。

同法の一部改正に伴い設けられた雇用環境整備地域は、若年者を中心に労働力が流出していること等一定の要件を満たす地域

について、都道府県が勤労者にとって魅力ある地域づくりのための計画を策定し、労働大臣がこれを承認した地域である。国は、この地域に対し、次のような地域雇用環境整備施策を実施する。

- 1)地域においてモデルとなるような良質で魅力ある雇用機会を開発する事業主に対する助成金の支給
- 2)計画に適合する雇用機会を提供する事業主や民間研修訓練施設を整備する事業主に対する日本開発銀行等による低利融資
- 3)社宅及び福利厚生施設を整備する事業主に対する雇用促進事業団による低利融資
- 4)雇用促進住宅、勤労者福祉施設及び地域職業訓練センターの優先的設置
- 5)雇用促進住宅の入居者範囲の拡大
- 6)Uターン就職促進のための人材確保事業や社宅・福利厚生施設の整備に必要な資金の借り入れに対する債務保証事業等を行うために、地域が基金を創設する場合に行う財政上、税制上の支援

第I部 平成2年労働経済の推移と特徴

第1章 雇用失業の動向

第4節 労働力需給バランス、失業の動向

3) 新規学卒市場の動向

(更にひっ迫する学卒労働市場—3年3月卒)

3年3月卒の新規学卒者に対する求人は、景気拡大局面の持続を受けて、2年3月卒のそれに引き続き大幅増となった。

2年8月現在の3年の新規学卒採用計画(労働省職業安定局調べ)をみると、大卒者に対する求人は前年比16.8%増(2年同25.2%増)と、2年より増加率はやや縮小するものの、引き続き大幅な増加を示した。これを職業別にみると、事務系職種で同16.3%増、技術系職種で同17.9%増、販売・サービス系職種で同16.1%増と各職種とも同程度の増加率となった。産業別にみると、不動産業で同33.2%増、製造業同16.5%増(うち一般機械同25.7%増)、建設業同23.7%増などで高い増加率となった。企業規模別にみると、概して小規模ほど求人の増加率が高い傾向がみられる。短大卒に対する求人は、前年比21.0%増となり大学卒と同様に高率ながらも2年の増加率を下回ったが、その低下幅は大学卒よりも小幅である。

同調査により高卒者の求人をみると、前年比26.5%増と大幅な増加となった。

職種別にみると、技能系職種で2年の伸び率(41.6%増)を下回ったものの前年比28.0%増となったほか、事務系職種、販売・サービスの職種でも依然2けたの増加(順に前年比20.9%増、26.8%増)が続いている。産業別にみると、建設業(前年比37.3%増)、不動産業(同55.6%増)、製造業(同24.9%増)、うち輸送用機器(同27.1%増)、運輸・通信業(同29.3%増)、サービス業(同33.7%増)など各産業とも堅調な増加を示しており、特に金融・保険業(同13.4%増)、不動産業などでは増加率が拡大している。規模別にみると、小規模ほど増加率が高い傾向がみられるが、各規模とも順調に増加している。

労働省「労働経済動向調査」(3年2月)により、新規学卒者の採用計画(最終)に対する採用内定者の充足状況を産業別(製造業のみ事業所規模別)、学歴別にみると、100%以上の充足ができたとする事業所割合は製造業(1,000人以上規模)における大卒事務系及び短大・高専卒を除いて50%に満たず、特に大卒技術系を100%以上充足できた製造業の事業所割合は規模計で27%(2年2月26%)にすぎない。また、採用計画があったにもかかわらず採用内定がない事業所割合は、卸売・小売業、飲食店で37%(同28%)、サービス業で34%(同30%)と前年より増加している。また、2年採用者数に対する3年採用内定者数の増加率別にみると、10%以上増加した事業所割合は2~3割程度であり、逆に10%以上減少した事業所割合は4~5割程度となっている。さらに、充足状況を製造業の事業所規模別にみると、規模が小さいほど充足状況が低く、100%以上の充足ができたとする事業所割合は、1,000人以上規模では半数程度あるのに対して、30~99人規模では1割程度にとどまっている。採用計画があったにもかかわらず採用内定がない事業所割合をみると、1,000人以上規模では各学歴について数パーセントに過ぎないのに対して、規模100~299人の高卒で23%、大卒技術系で55%、規模30~99人の高卒で52%、大卒技術系で87%となっている。

第I部 平成2年労働経済の推移と特徴

第1章 雇用失業の動向

第4節 労働力需給バランス、失業の動向

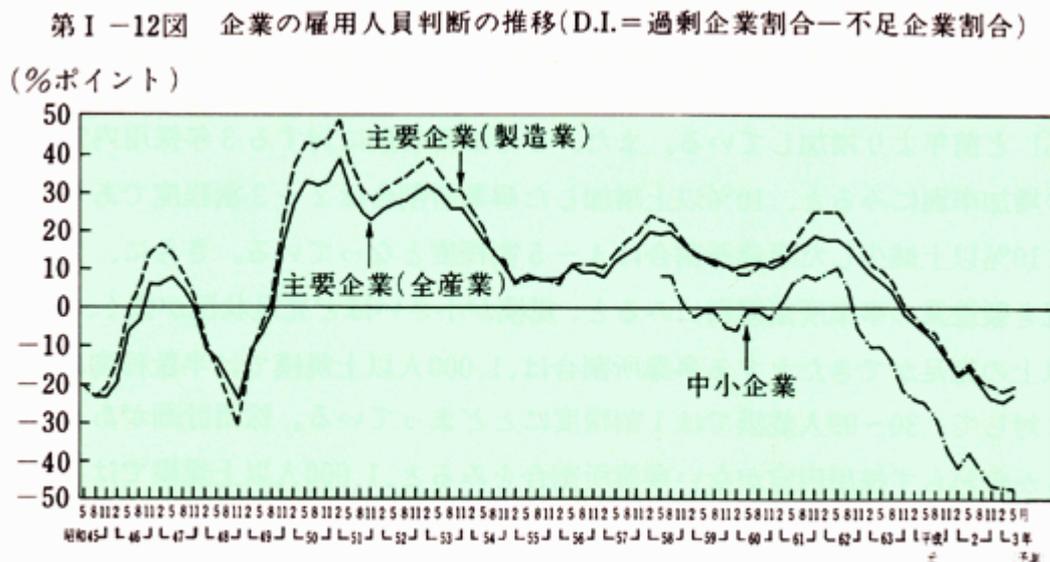
4) 一段と広がった労働力不足感

(一段と広がりがみられた労働力不足感)

2年を通じ、企業の業況判断が依然良好であり、企業の雇用意欲も衰えをみせないことにより労働力需給は一層の引き締まりをみせ、企業の労働力不足感は一段と広がった。

日本銀行「企業短期経済観測調査」により主要企業(原則として資本金10億円以上の上場企業)の雇用人員判断D.I.(「過剰」と答えた企業割合-「不足」と答えた企業割合、%ポイント、なおD.I.はディフュージョン・インデックスの略)をみると、全産業では63年11月にマイナス1と「不足」とする企業割合が「過剰」とする企業割合を超えた後、順次不足超過幅が拡大し、2年5月に一時下げ止まったものの8月から再び拡大し3年2月にはマイナス25と、過去最も不足超過の大きかった44年11月及び45年2月(マイナス27)に次ぐ水準となっている(第I-12図)。

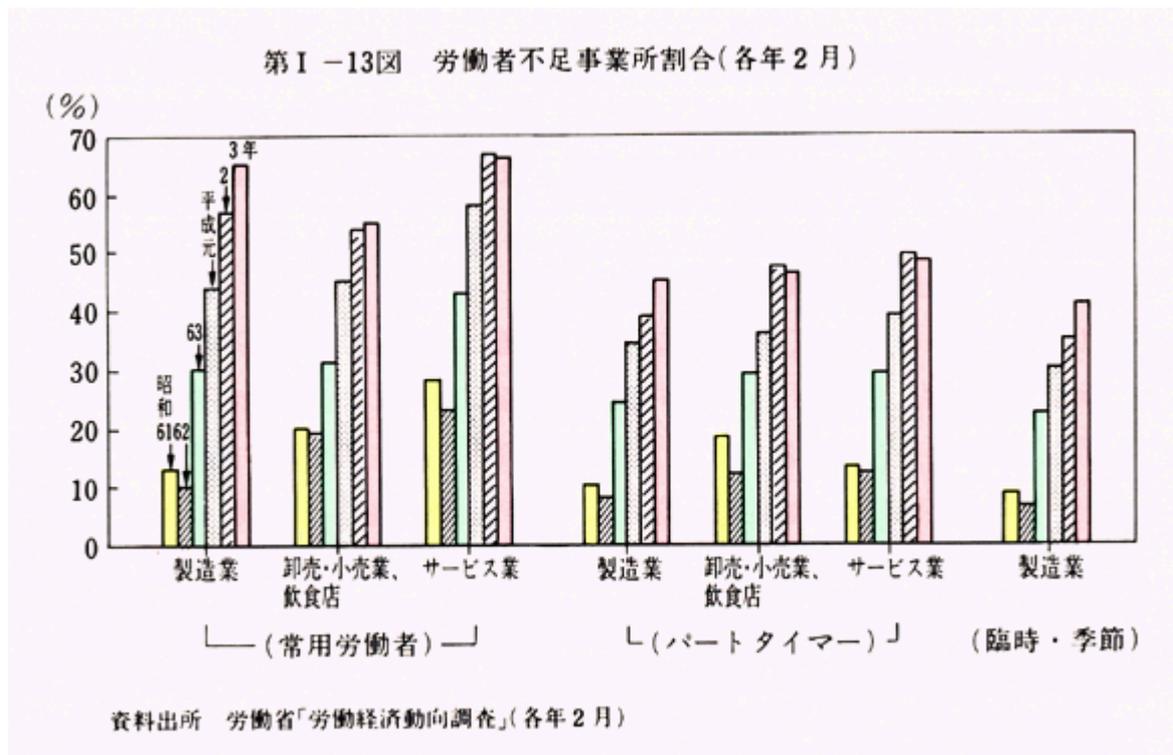
第I-12図 企業の雇用人員判断の推移



同様に同調査により、全国企業(全国の従業者50人以上の法人企業)の雇用人員判断D.I.で労働力不足感の広がりをみると、62年11月にマイナス(不足超過)に転じて以来、次第に不足超過の幅が拡大しており、3年2月には2年11月に続きマイナス46と調査開始以来最高の水準となっている。これを産業、規模別にみると、全産業では大企業(マイナス40)より中堅企業(マイナス50)、中小企業(マイナス47)で不足感は強く、大企業では製造業(マイナス33)に比べ非製造業(マイナス48)で不足感が高いのに対して、中堅企業(製造業マイナス47、非製造業マイナス52)、中小企業(製造業マイナス50、非製造業マイナス43)では業種にかかわらず高い値を示している。

労働者の種類別の不足状況について、前出「労働経済動向調査」(3年2月)でみると、まず常用労働者では、3年2月現在、製造業では65%(2年2月57%)、卸売・小売業飲食店では55%(同54%)、サービス業では66%(同67%)の事業所が不足であるとしており、製造業、卸売、小売業、飲食店では調査開始(59年11月)以来最高の水準となっている(第I-13図)。一方、常用労働者が過剰であるとする事業所はほとんど存在せず(製造業2%、卸売・小売業、飲食店1%、サービス業1%)労働力不足感は強いものとなっている。同様にパートタイム労働者及び臨時・季節労働者(製造業)を不足としている事業所割合も、上げ止まってはきているものの依然それぞれ40%を超える高水準にあり(第I-13図)、過剰としている事業所割合はいずれも1%以下にとどまっている。このように、労働力不足感は産業、労働者の種類を問わず広がっている。

第I-13図 労働者不足事業所割合



常用労働者が不足していると答えた事業所について、その程度(在籍労働者数に対する不足数の割合)を2年2月と3年2月の比較でみると、10%以上不足しているとする事業所割合が、サービス業では共に28%と変化がないものの、製造業では17%から21%に、卸売、小売業、飲食店では16%から24%へとそれぞれ高まっており、労働力不足感の程度も強まった。

産業・職種別にみると、製造業の「技能工」(67%)、「単純工」(62%)、卸売・小売業、飲食店の「販売」(63%)、サービス業の「サービス」(68%)等に加えて、製造業やサービス業の「専門・技術」(製造業56%、サービス業59%)といった近年雇用の伸びの著しい分野でも不足事業所割合が非常に高くなっている。このように、需要が景気循環にあまり左右されずむしろ中長期的観点から影響を受ける「専門・技術」といった職種にも一層の不足感の広がりがみられる。

職業別の欠員率を労働省「雇用動向調査」によりみると、技能工、生産工(2年8.6%)、サービス(同5.9%)、販売(同5.5%)で高くなっており、依然技能工・生産工で労働者不足が大きなものとなっているまた、専門・技術・管理(同4.5%)でも63年の2.0%から3年間に2.5%ポイント上昇と、需要が旺盛であることを示している(付属統計表第59表)。また、規模別には小規模企業ほど欠員率が高くなっている。

第I部 平成2年労働経済の推移と特徴

第1章 雇用失業の動向

第4節 労働力需給バランス、失業の動向

4) 一段と広がった労働力不足感 (労働者不足の厳しい特定業種)

以上でみてきたように、広範囲な産業、職種にわたって労働力不足感の広がりがみられたが、とりわけ、一部の産業、職種においては、労働者の不足がかなり高い水準に達している。前出「雇用動向調査」により欠員率を産業別にみると、2年6月末時点で建設業(10.8%、元年同期8.1%)、製造業(6.5%、同5.4%)、卸売・小売業、飲食店(4.7%、同5.2%)の順となっており、特に建設業では62年6月末の3.7%からわずか3年で7.1%ポイントの上昇と、急速な欠員率の高まりがみられる(付属統計表第60表)。

上記のように、技能工・生産工の不足率が高いなかで、建設業の労働者不足には特に厳しいものがある。職種別の技能労働者の不足率(不足数を在職数で除したもの)を労働省「技能労働者需給状況調査」(元年11月調査)でみると、鉄筋工81.1%(63年11月37.2%)、型わく工67.7%(同53.8%)、とび工56.1%(同55.6%)、配管工32.9%(同26.4%)、室内装飾・サッシ・ガラス工32.4%(同14.0%)と調査職種(62職種)中上位5職種を建設関連職種で占め、いずれの職種でも不足率は63年より上昇し、その高さからもかなり厳しい状況であることが分かる(付属統計表第61表)

第I部 平成2年労働経済の推移と特徴

第1章 雇用失業の動向

第4節 労働力需給バランス、失業の動向

4) 一段と広がった労働力不足感 (離職者増加の影響)

こうした労働者不足の背景の一つには離職者の増加があり、その影響がかなり大きなものとなっている。前出「労働経済動向調査」(3年2月)によると、中途採用を実施している事業所の割合は、2年10~12月期には製造業(70%)、卸売・小売業、飲食店(66%)で調査開始(61年7~9月期)以来最高の水準となり、サービス業でも71%と高い水準となっているが、これら実施事業所についてその理由をみると、いずれの産業においても「離職者の補充」が最も多い。

製造業について「離職者の補充」を理由として中途採用を実施した事業所割合の推移をみると、この割合は景気変動に対応した増減を示しているが、今回の景気拡大期には特に高くなっている。なお、規模拡大、新規採用困難を理由とした中途採用も実施事業所割合が高まっており、第1次石油危機以降の景気拡大期とは異なった特徴を示している(第I-14図)。

(製造業)

第I-14図 求人理由別中途採用事業所割合の推移(製造業)



資料出所 労働省「労働経済動向調査」
(注) 調査月を含む四半期の実績見込の数値である。

離職者の増加とともに採用難も労働力不足感の広がりにも影響している。中途採用活動を行った事業所について、その充足率(中途採用活動を行った事業所を100とした「充足」事業所の割合)をみると、労働力

需給の引き締まりを反映して63年以来、常用労働者、パートタイム労働者共に低下し、2年においても低い水準で推移している(付属統計表第62表)。

過去1年間に求人活動を行っても労働者が充足できない事業所についてその理由を同調査(2年11月)で見ると、いずれの業種においても、「応募はあるが予定の募集数よりかなり少ない」(製造業53%、卸売・小売業、飲食店55%、サービス業43%)を挙げる事業所割合が最も高く、次いで、製造業では「応募がほとんどない」(製造業20%、卸売・小売業、飲食店14%、サービス業15%)、卸売・小売業、飲食店及びサービス業では「(応募数は適度にあるが)必要な専門能力や経験を持った応募者が足りない」(製造業17%、卸売・小売業、飲食店16%、サービス業28%)が多くなっている。いずれにせよ、どの業種においても7割前後の事業所が応募数の絶対的不足により未充足となつている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第I部 平成2年労働経済の推移と特徴

第1章 雇用失業の動向

第4節 労働力需給バランス、失業の動向

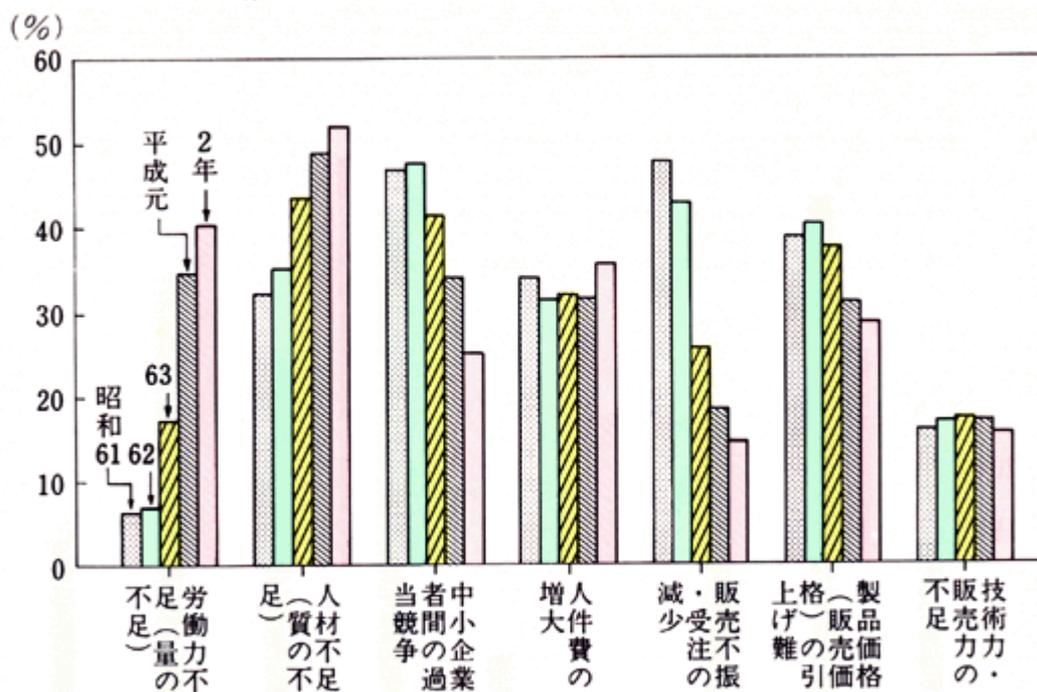
4) 一段と広がった労働力不足感 (労働者不足の企業経営への影響)

労働力不足感の広がりに伴い企業経営への影響も拡大している。前出「労働経済動向調査」(2年11月)により、労働者が不足しており、それが事業運営へ何らかの影響を及ぼしているとする事業所割合は、製造業で43%(元年同月36%)、卸売・小売業、飲食店で32%(同35%)、サービス業で48%(同45%)と、いずれも3割を超える高い水準となっており、とりわけ製造業では2年に入り影響が拡大している。

中小企業においては、労働力不足感の広がりの企業経営への影響が特に鮮明になっている。全国中小企業団体連合会「中小企業労働事情実態調査」(調査対象は従業員300人以下の企業)によると、「人材不足(質の不足)」を経営上の隘路として挙げた企業は61年に既に32.2%もあり、従来より労働力の質的な面での不足は、中小企業の直面している問題の一つであったことがうかがえるが、最近では労働者不足の企業経営への影響をより深刻に認識する傾向が強まっている。すなわち、「人材不足(質の不足)」を経営上の隘路に挙げる企業の割合は更に増加して、2年には51.7%と最大の経営上の隘路となっているのに加えて、今回の景気拡大期には、「労働力不足(量の不足)」を経営上の隘路に挙げた中小企業割合も急速に上昇し、61年にはわずか6.2%であったものが2年には40.3%に達し、質量両面から人材、労働力の不足が経営に与える影響が深刻に認識されるようになってきている(第I-15図)。

第I-15図 中小企業における経営上の隘路

第I-15図 中小企業における経営上の隘路



資料出所 全国中小企業団体中央会「中小企業労働事情実態調査」
 (注) 3項目以内の複数回答による。

第I部 平成2年労働経済の推移と特徴

第1章 雇用失業の動向

第4節 労働力需給バランス、失業の動向

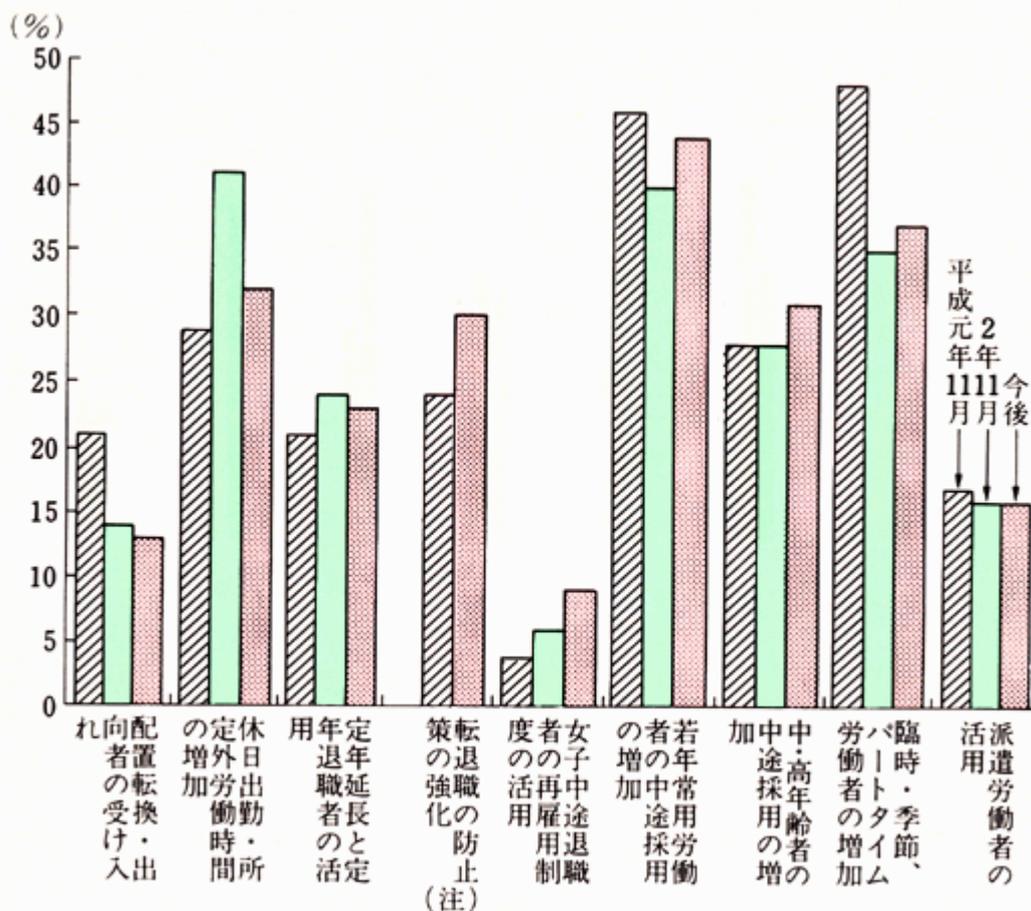
4) 一段と広がった労働力不足感

(労働者不足に対し労働条件向上、求人条件の緩和により対処)

以上のような労働者不足に対して、労働面で講じた対処方法別事業所割合(調査産業計)を前出「労働経済動向調査」(2年11月)で見ると、「臨時・季節・パートタイム労働者の増加」、「若年常用労働者の中途採用の増加」及び「配置転換、出向者の受入れ」を挙げる事業所割合が前年同期より減少したのに対し、「休日出勤・所定外労働時間の増加」で対処する事業所が増加している。なお、「休日出勤・所定外労働時間の増加」については、後述のとおり人員確保の観点からは中長期的にむしろ労働時間短縮を進めたいと思つていることを考えると、現時点では採用難からやむをえず一時的に労働時間延長で対処している面もあるものと考えられる(第I-16図)。

第I-16図 労働者不足の労働面での対処方法別事業所割合

第1-16図 労働者不足の労働面での対処方法別事業所割合(複数回答)



資料出所 労働省「労働経済動向調査」

(注) 「転退職の防止策の強化」については元年の調査項目にはっていない。

次に、やや中長期的な対応をみるため、今後3年間に於いて企業が労働者不足に関してどのような対応策をとっているかについて、経済企画庁「企業行動に関するアンケート調査」(3年)(調査対象は東京、大阪、名古屋の証券取引所第1部及び第2部上場企業のうち金融・保険業を除く全企業)によりみると、労務面では「福利厚生制度の充実」を挙げた企業が最も多く(51.2%)、次いで「労働時間の短縮による人材確保」(48.8%)、「求人年齢の引き上げ、中途採用の導入拡大」(45.9%)となっている。このように、従業員の離職の防止も考慮しての労働条件の改善や求人条件の緩和により労働者不足への対応を図ろうとしていることがうかがわれる(第I-17表)。

これを企業資本金規模別にみると、規模の大きい企業ほど「福利厚生制度の充実」を挙げる企業が多く、一方、規模の小さい企業では大規模企業に比べ「勤務延長、再雇用制度の導入」や「臨時・パートタイム労働者・派遣労働者の活用」が多くなっており、人材の確保とその活用により重点を置く対応姿勢がうかがわれる。「労働時間の短縮による人材確保」、「求人年齢の引き上げ、中途採用の導入拡大」は規模にかかわらず割合が高くなっている(第I-17表)。

第I-17表 今後3年間の労働面での人手不足対応策

第I-17表 今後3年間の労働面での人手不足対応策（複数回答）

（単位 %）

	賃金の引上げ	労働時間の短縮による人材確保	福利厚生制度の充実	配置転換	勤務延長、再雇用制度の導入	結婚退職者等の再雇用、育児休業制度の導入	求人年齢の引上げ、中途採用の導入・拡大	臨時・パートタイム労働者・派遣労働者活用	外国人研修生の受入れ	その他	特にはない、対応策をとる予定はない	特に、人手不足の状況ではない
全産業	32.3	48.8	51.2	14.9	13.9	3.1	45.9	39.3	4.7	1.4	1.1	5.1
製造業	28.9	47.9	53.1	16.4	17.1	2.4	48.8	41.1	5.5	1.2	0.5	3.4
非製造業	38.4	50.3	47.9	12.2	8.2	4.4	40.8	36.1	3.3	1.8	2.2	8.2
資本金	10億円未満	35.4	44.8	32.3	16.7	33.3	1.0	45.8	42.7	5.2	—	7.3
	10～50億円未満	37.2	47.1	42.8	14.3	15.2	2.2	49.0	43.5	5.8	0.7	3.9
	50～100億円未満	33.7	55.0	58.2	14.5	9.6	0.7	47.5	40.1	3.5	1.4	3.2
	100億円以上	26.4	47.4	58.4	15.4	11.3	5.8	42.2	34.4	4.3	2.4	6.9

資料出所 経済企画庁「企業行動に関するアンケート調査」（平成3年）

第I部 平成2年労働経済の推移と特徴

第1章 雇用失業の動向

第5節 外国人労働者問題等への取り組み

1) 外国人労働者の動向

(急増する外国人労働者)

我が国企業の国際的活動の活発化に加え、昭和61年末からの景気拡大局面の長期にわたる持続、60年来の円の価値の相対的高まり等に伴い、我が国経済の世界経済との結びつきは一段と強まってきている。それにより法人の海外での経済活動、海外赴任が増加する一方、外国企業の我が国への進出に伴い外国人労働者の我が国への入国、在留も増加してきている。また、合法的な在留者のほかに、在留目的以外の活動として労働等を行う資格外活動事犯や資格外活動がらみの不法残留事犯も増加してきている。

外国人の入国状況を法務省「出入国管理統計年報」で見ると、平成2年における就労目的新規入国外国人(外交・公用活動者を除く)は94,868人(第I-18図注1参照)で、5年間で(60年、43,994人、第I-18図注2参照)約2.2倍となっている。これらの者の在留資格(改正後の出入国管理及び難民認定法[以下「入管法」という]に基づく在留資格)をみると、「興行」(75,091人)が大半を占め、「教育」(4,092人)、「投資・経営」(3,807人)がこれに次いでいる。また、入管法の改正により新たに設けられた在留資格である「人文知識・国際業務」(2,756人)、「企業内転勤」(1,540人)、「研究」(458人)などの入国もみられる。

就労目的以外では、留学目的(大学又はこれに準ずる教育機関その他において教育を受ける者)の増加が比較的小幅となっているのに対して、就学目的(留学以外の者で高校若しくは各種学校等又はこれに準ずる教育機関等において教育を受ける者)は63年に大幅な伸びを示したが、日本語教育機関の適正化等により元年には減少し、2年も微増にとどまっている(第I-18図)。

第I部 平成2年労働経済の推移と特徴

第1章 雇用失業の動向

第5節 外国人労働者問題等への取り組み

1) 外国人労働者の動向

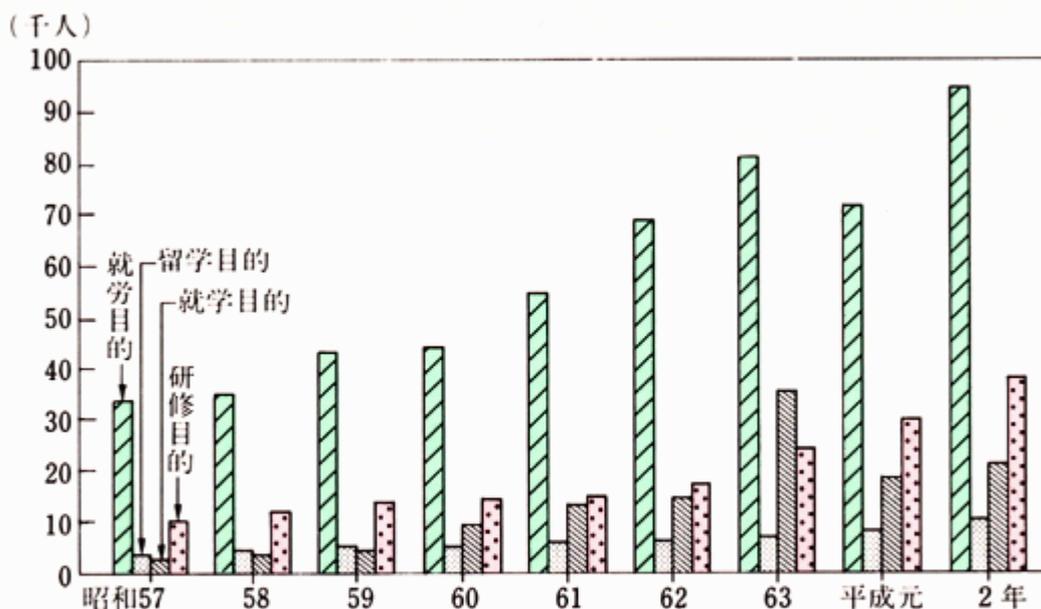
(企業における外国人労働者の現況)

現在外国人労働者(日本国内で就労制限のない外国人、不法就労者を除く)の雇用の状況を労働省「産業労働事情調査」(2年)で見ると、10.3%の企業(常用労働者100人以上規模)で外国人労働者を雇用している。この比率は企業規模が大きいほど高く、5,000人以上規模では66.3%となっているのに対し、1,000～4,999人では26.3%、300～999人では14.2%、100～299人では6.0%と、規模による差は大きい。これを産業別にみると、金融・保険業、サービス業等で比較的高い割合であるのに対して、建設業、運輸・通信業で低くなっている(付属統計表第63表)。

外国人雇用企業における外国人労働者の職種をみると、調査産業計では「語学教師」、「専門職」が比較的少なく、「技術職」、「通訳・翻訳」、「研究・開発職」などでは20～25%前後と比較的多くなっている。これを産業別にみると、建設業の「技術職」、運輸・通信業の「翻訳・通訳」、金融・保険業の「事務職」の割合の高さが目立っている。また、サービス業では「技術職」が比較的多くなっている(付属統計表第64表)。

第I-18図 目的別新規入国外国人数の推移

第I-18図 目的別新規入国外国人数の推移



資料出所 法務省「出入国管理統計年報」

- (注) 1) 入管法改正(平成2年6月1日施行)前の1～5月に新規入国した者については、改正後の新たな在留資格に振り分けて年間分を集計した。
 2) 平成元年までの就労目的の入国者数については、入管法改正前の在留資格で就労があらかじめ認められている者の数

外国人を雇用した理由を企業規模別にみると(複数回答)、規模の大きい企業ほど様々な理由により外国人を活用しようとしている。中規模企業(100～999人)では、「海外戦略強化のため」や「その他日本人では充たされない技術・技能が必要であったから」が規模の大きい企業に比較して小さい割合となっている(付属統計表第65表)。

一方、外国人を雇用して支障を生じたとする企業は、35.8%で、そのうち内容として「言葉等の事情による意思疎通の難しさ」を挙げる企業が61.9%(複数回答)と多くっており、外国人の雇用において言葉の問題が依然大きな問題となっていることがうかがわれる。また、「雇用契約上のトラブル」を挙げる企業は10.1%であるが、その内容としては(複数回答)、「賃金(基本給)」(55.7%)に次いで、「有給休暇」(36.4%)、「時間外労働」(31.8%)と労働時間に関するものが多くなっている。

第I部 平成2年労働経済の推移と特徴

第1章 雇用失業の動向

第5節 外国人労働者問題等への取り組み

1) 外国人労働者の動向

(不法就労者の現況)

近年、我が国と近隣諸国間の経済水準の格差や円高の定着等を背景として、我が国で不法に就労する者も急増している。2年6月施行の改正入管法による不法就労活動の定義によると、不法就労者とは1)資格外活動者(例えば、在留資格が「短期滞在」の者が資格外活動の許可を受けることなく就労したり、「留学」や「就学」の者が資格外活動を許可された範囲を超えて就労する場合がこれに当たる。)、2)不法残留者のうち報酬その他の収入を伴う活動を行っている者(例えば、在留資格が「短期滞在」の者や特例上陸許可を受けて上陸した者が、許可された在留期間又は上陸許可期間が過ぎても帰国せずに留まって就労する場合がこれに当たる。)、3)不法入国者及び4)不法上陸者(特例上陸許可を受けることなく上陸した者を含む)のうち報酬その他の収入を伴う活動を行っている者を言う。入国管理局により不法就労として摘発された者の数(統計の比較上上記1)及び2)による者のみ)は、2年には29,884人と、5年前の約5.3倍に達した。

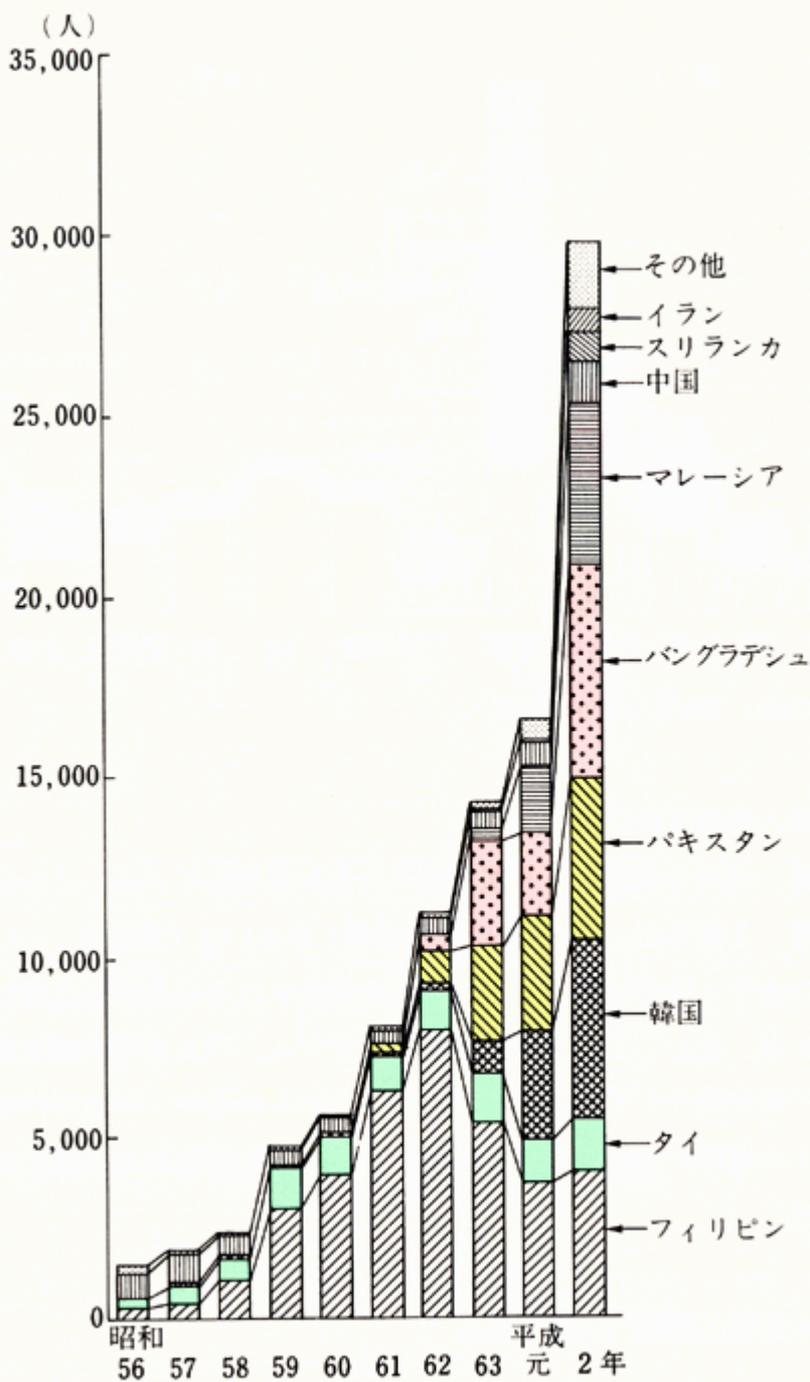
その内訳を国籍別にみると、かつてはその増加の大部分がフィリピンからの者であったのに対して63年以降バングラデシュ、パキスタン、韓国からの者が増加し、元年以降はマレーシアからの者が、さらに2年にはスリランカ、イラン、中国等からの者も増加し、その国籍は多様化している。この背景には、フィリピンからの査証の発給が厳格にされたこと、バングラデシュ、パキスタンからは査証免除協定により62年以降入国者が急増したこと(この両国に対しては現在協定の一時停止を実施している)、韓国については同国政府が元年1月から自国民の海外渡航自由化を実施したこと等があるとみられる(第I-19図)。

男女別にみると、以前はホステスを中心として大きな割合を占めていた女子の割合が減少したのに対して、工員、建設作業員を中心とする男子不法就労者の急増が顕著であり、2年には全体の約8割に達している(第I-20図)。

不法就労者には以上のように入管法違反により摘発された外国人以外にも、実際には入国管理局の摘発を逃れている潜在不法就労者も多数いると考えられ、その数は約10万人に上るものと推定されている。

第I-19図 国籍別不法就労者数の推移

第I-19図 国籍別不法就労者数の推移

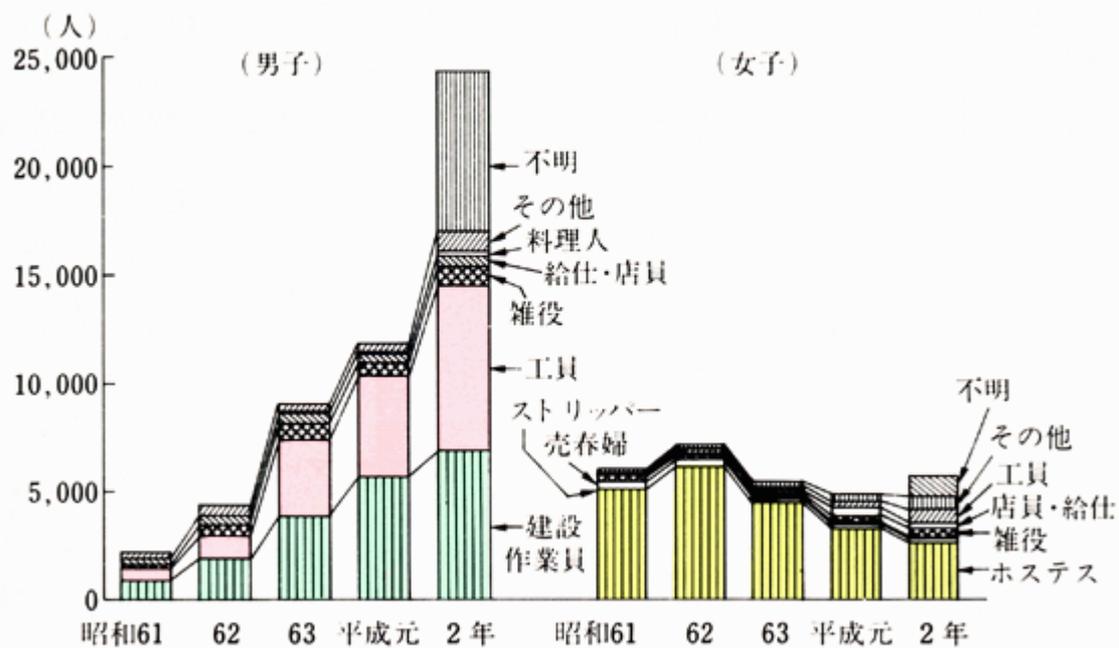


資料出所 法務省入国管理局調べ

- (注) 1) パキスタンの昭和56年、バングラデシュの58年以前、マレーシアの61年以前、スリランカの62年以前、イランの63年以前については「その他」に計上されている。
 2) 「中国」は中国、台湾、香港の計である。

第I-20図 性、稼働内容別不法就労外国人数

第I-20図 性、稼働内容別不法就労外国人数



資料出所 法務省入国管理局調べ

第I部 平成2年労働経済の推移と特徴

第1章 雇用失業の動向

第5節 外国人労働者問題等への取り組み

1) 外国人労働者の動向

(日系外国人労働者の急増)

63年以降、中南米諸国から入国する日系人が急増している。これは、いわゆる日系2世、3世等が、「日本人の配偶者等」あるいは「定住者」といった改正入管法上の身分・地位に基づく在留資格を付与される場合就労活動には制限がないことから、主として、今世紀前半にブラジル、ペルー等の南米諸国に移住した者の子孫が来日しているものである。これらの者が、不法な仲介業者のあっせんにより被害を受ける事例も発生しており、就労経路等の適正化が必要となっている。

第I部 平成2年労働経済の推移と特徴

第1章 雇用失業の動向

第5節 外国人労働者問題等への取り組み

2) 外国人労働者問題への取り組み

こうした状況にかんがみ、63年5月に閣議決定された「経済運営5ヶ年計画」及び同年6月に閣議決定された「第6次雇用対策基本計画」(計画期間昭和63年度～平成4年度)においては、専門的な技術、技能等を有する外国人については、可能な限り受け入れる方向で対処するが、いわゆる単純労働者の受け入れについては、慎重に対処することを確認した。

さらに、こうした方針に沿って元年12月には、1)在留資格の整備、2)入国審査手続きの簡素化、3)不法就労者を雇用した者やあつせんした者等に対する罰則の新設(不法就労助長罪が新設され、不法就労者を雇用した者及びこれをあつせんした者についても罰則の対象となった。)等を柱とした入管法の改正が行われ、2年6月から施行された。

なお、単純労働者の受け入れ問題については、「第6次雇用対策基本計画」にある上記の方針を踏まえ、引き続き検討が行われ、労働省職業安定局において開催していた「外国人労働者が労働面等に及ぼす影響に関する研究会」は3年1月に報告書を公表した。

第I部 平成2年労働経済の推移と特徴

第1章 雇用失業の動向

第5節 外国人労働者問題等への取り組み

3) 外国人研修生の受け入れ拡大

近年、開発途上国の自律的な経済成長を促進する上において、人づくりに対する協力といったソフト面での協力がとりわけ強く求められるようになってきている。その一環である外国人研修生の我が国への受け入れは近年増加の一途をたどっており、我が国に入国した研修生数も前出「出入国管理統計年報」で見ると57年の9,973人から2年の37,566人へと8年間に4倍近くに増加している。

そこで、外国人研修生の受け入れの実態及び企業の意識を、労働省「外国人研修生の受け入れに関する調査」(2年)でみることにする。まず、外国人研修生を受け入れている企業割合(規模計10.0%、調査対象企業は東京、大阪及び名古屋の各証券取引所一部・二部上場企業及び外国人登録者がおおむね50人以上の都道府県にある規模30人以上299人以下の企業から抽出した企業)及び1社当たりの平均受け入れ数(規模計16.8人)は共に大規模企業ほど高くなっており、その出身国上位5か国は、中国、アメリカ合衆国、韓国、マレーシア、タイの順となっている。その研修職種は、中小企業ほど製造業関連技能職種(機械加工、機械組立、溶接等)の割合が高く、大企業ほど研究開発・マネジメント関連職種(品質管理、経営管理等)の割合が高い。

一方、企業における今後の外国人研修生の受け入れについては、「現在、外国人研修生を受け入れていないが、今後は積極的に受け入れたい。」が8.3%、「国等の関与する外国人研修生の受け入れ(国、地方公共団体及び特殊法人が行うもの並びに公益法人が行うもののうち国等の補助金によって受け入れがなされているもの)については協力要請があれば受け入れたい。」が18.2%と四分の一強の企業が前向きに考えている。さらに、「外国人研修生を受け入れたいが、施設、ノウハウ等が不足しているので受け入れられない。」とするものも36.0%となっており、受け入れに関心を示している企業は6割以上に上っている。

特に実務研修を伴う研修は、国内の技術者、技能者等と接しながら作業現場において蓄積された生きた技術を修得する機会を提供できるという他の方式では得られない特徴を有しており、今後、以上のような外国人研修に対する関心の高まりを踏まえ、我が国において広く普及している企業内の技能養成の手法を活かしつつ、企業等における外国人研修生受け入れを一層推進するとともに、適正かつ効果的な研修の実施を確保し、現地の経済発展を担う有為な人材の育成に協力するための技術移転を積極的に進めていくことが求められている。