

## 第I部 平成4年労働経済の推移と特徴

### 第1章 雇用・失業の動向

#### 第1節 産業活動と求人・求職の動向

##### 1) 新規求人の動向

(期を追うごとに減少幅の拡大した新規求人)

労働省「職業安定業務統計」によると、平成4年の新規求人(新規学卒を除く)は前年比12.7%減と、3年の同1.5%減から更に減少幅が拡大した。新規求人の最近数年の動きを前年同期比で見ると、62年1~3月期にプラスに転じ、それ以降4年間にわたってプラスを続けていたが、3年7~9月期からマイナスに転じ、4年に入ってから1~3月期9.0%減の後、4~6月期12.4%減、7~9月期14.0%減、10~12月期16.5%減と期を追うごとに減少幅が拡大した。

求人を雇用形態別にみると、パートタイムを除く一般労働者に対する求人は4年に前年比12.7%減と3年(同1.9%減)に引き続き減少し、しかも減少幅が拡大した。パートタイム労働者の求人は、3年の同0.4%増の後、4年には同12.8%減と減少に転じた。また、パートタイムを除く一般労働者を常用と臨時・季節に分けてみると、常用への求人が同12.2%減(3年同1.4%減)、臨時・季節への求人が同17.1%減(3年同5.9%減)と、臨時・季節に対する求人の方が減少幅が大きい。

(製造業の機械関連業種を中心に大きく減少)

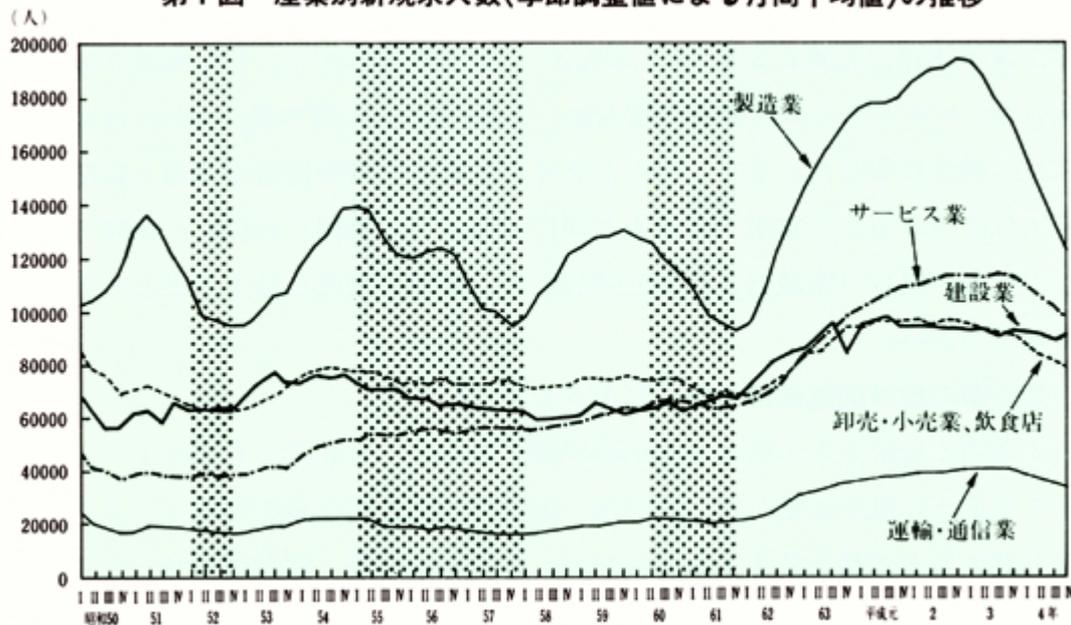
産業別に新規求人の動きを季節調整値で見ると、各産業とも3年1~3月期から前期比で減少に転じた。その後、製造業では大幅な減少が続き、5年1~3月期にもその動きは止まっていない。卸売・小売業、飲食店やサービス業では4年に入ってから減少幅が拡大した。しかし、建設業や運輸・通信業では4年においてもわずかな減少にとどまっている。4年末の新規求人の水準と円高不況時のボトム期の61年末頃とを比較してみると、今回減少幅が大きかった製造業を含め、いずれの産業でも4年末の方が円高不況時よりもなお高い水準にある(第1図)。製造業を業種別にみると、4年に入ってから電気機器、輸送用機器及び精密機器で前期比2けたの大幅な減少となっており、3年年初以来の求人の減少は、61年末からの景気拡大期に増加幅の大きかった機械関連業種が中心であったことを示している。特に電気機器と精密機器については4年末の新規求人の水準において円高不況時を下回っている。

(大企業を中心に新規求人は減少)

新規求人(季節調整値)の動きを事業所規模別にみると、1~29人規模では、元年10~12月期以降横ばい状態を続けた後、3年1~3月期からは減少傾向に転じたものの、3年、4年を通じて減少テンポは30人以上の各規模に比べ小幅にとどまっている。30人以上規模では2年中は増加を続けたが、3年初に減少に転じ、4年に入ってから大規模ほど減少の速度が大きくなった。特に500人以上規模では、4年4~6月期以降は前期比で2けたの減少が続いている。このように4年に入ってから、大企業ほど採用の手控えの傾向が強く現れている。しかし、遡って61年末以降の景気拡大期の状況を見ると、おおむね規模が大きいほど新規求人数の増加も大きかった。このように、今回の景気変動下では、特に大企業での採用態度が激しく変化している。

第1図 産業別新規求人数(季節調整値による月間平均値)の推移

第1図 産業別新規求人数(季節調整値による月間平均値)の推移



資料出所 労働省「職業安定業務統計」

(4年には事務従事者でも雇用需要が減退)

各年8月の常用労働者の新規求人数を職業別にみると、3年には、技能工(前年比8.4%減)やサービス職業従事者(同7.7%減)での求人の減少が目立った程度であったが、4年になると事務従事者(同22.8%減)で大幅に減少したほか、技能工(同20.3%減)での減少が更に拡大した。

## 第I部 平成4年労働経済の推移と特徴

### 第1章 雇用・失業の動向

#### 第1節 産業活動と求人・求職の動向

##### 2) 新規学卒者の就職状況

(新規学卒者の採用意欲も減退)

4年には企業の採用意欲は中途採用者だけでなく、新規学卒者についても減退した。

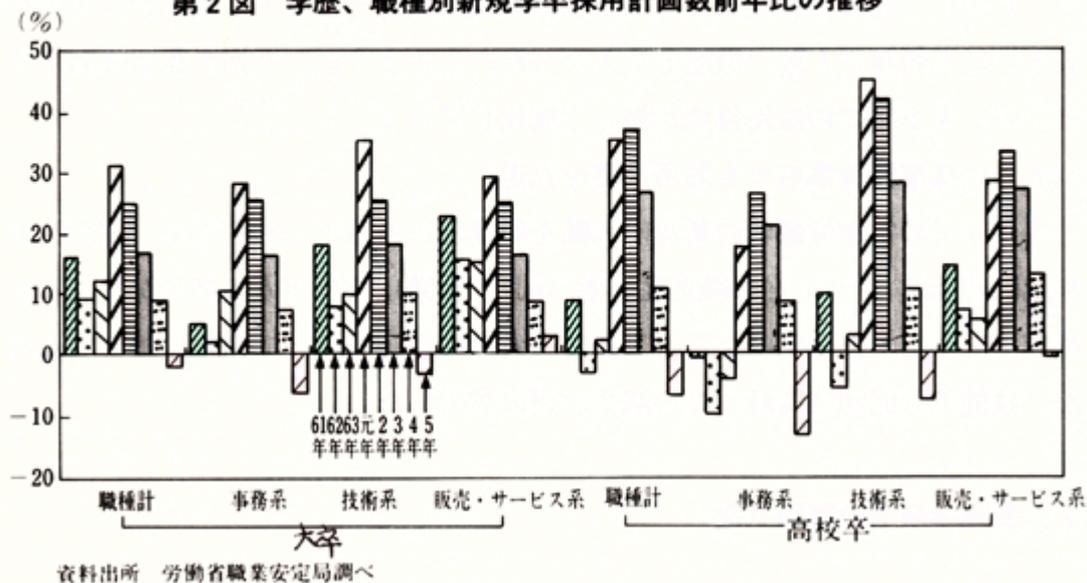
労働省職業安定局「新規学卒者の採用計画」(各年7月調査)によると、元年以降、大卒、高校卒ともに採用計画数が増加してきたが、5年3月卒については大卒、高校卒ともに前年比で減少に転じた。これを職種別にみると、5年には事務系と技術系のいずれもが、大卒、高校卒ともに減少したが、特に事務系での減少幅が大きい。一方、販売・サービス系は大卒では5年においても2.7%増と小幅ながらも増加を続け、高校卒でも0.9%減とわずかな減少にとどまった(第2図)。5年の計画数を産業別にみると、製造業、金融・保険業、不動産業で事務系の減少が大きいほか、サービス業を除く他の産業でも事務系が減少している。このように、このところの事務系を中心とした採用意欲の減退は、特定の産業に限ったものではなく、幅広い産業で生じている。

また、企業規模別にみると、各規模とも元年以降採用計画数が増加してきたが、5年については、大卒では1,000人以上規模と500～999人規模で、高校卒では100人未満規模を除く各規模で前年比で減少に転じており、規模の大きい企業ほど採用意欲を減退させている。一方、100人未満規模では大卒、高校卒ともに未だに増加を続けており、中小企業では依然として採用意欲が減退する動きはみられない。

#### 第2図 学歴、職種別新規学卒採用計画数前年比の推移

平成5年版労働経済の分析

第2図 学歴、職種別新規学卒採用計画数前年比の推移



(計画どおり採用内定できなかつた企業は中小企業ではなお高水準)

一方、労働省「労働経済動向調査」により「新規学卒採用計画あり」の事業所に占める採用内定できなかった事業所の割合を企業規模別にみると、学歴を問わず規模が小さくなるほど高い。30～99人規模では学歴によるばらつきがあるものの、4年春の学卒者についても6～9割が採用内定できなかったとしており、1,000人以上規模でいずれの学歴をみても採用内定できなかったとする割合が10%を下回っているのと対照的な結果となっている。このように、61年末からの景気拡大期に中小企業において人材確保が困難であったことが分かる。採用内定できなかったとする事業所の割合が相対的に高かつた300人未満の事業所についてみると、学歴別には、高校卒に比べ大卒の採用ができなかつたとする事業所割合が高く、中小企業で特に大卒者の採用が困難だったことが分かる。ただし、大卒について事務系と技術系に分けてみると、採用内定できなかったとする割合は、技術系については30～99人規模において4年になって更に上昇し、100～299人規模でも横ばいであるのに対し、事務系については4年になって100～299人規模と30～99人規模のいずれでも低下している。このように、事務系については4年に入って中小企業でも採用の困難さがやや緩和した(第3図)。

---

## 第I部 平成4年労働経済の推移と特徴

### 第1章 雇用・失業の動向

#### 第1節 産業活動と求人・求職の動向

##### 3) 求職の動向

---

(増加を続ける新規求職者)

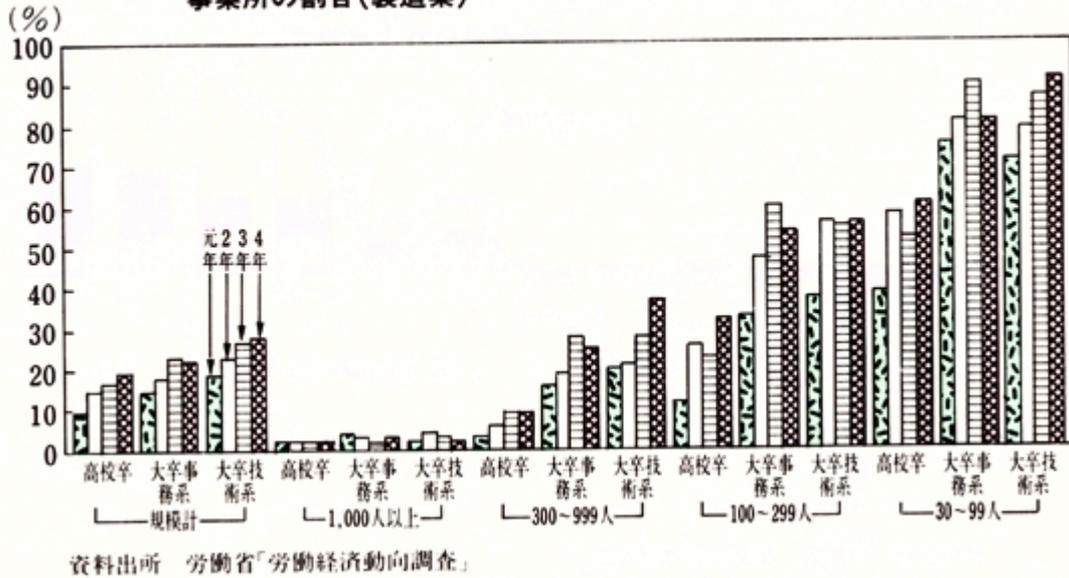
4年の新規求職者は前年比11.3%増と61年以来6年ぶりに増加に転じた。季節調整値でここ数年間の新規求職者の動きをみると、61年1～3月期をピークに、その後、景気拡大期に大幅に減少し、2年7～9月期まで約4年にわたって減少を続け、第1次石油危機前の水準にまで減少した。そして、3年4～6月期以降は再び増加に転じ、以後約2年にわたって増加を続け、5年1～3月期の水準は61年1～3月期の89.8%の水準まで増加している。

(非自発的離職求職者が二のところ増加)

新規求職者の内訳を自発的離職求職者(雇用保険の一般被保険者のうち給付制限あり)、非自発的離職求職者(雇用保険の一般被保険者のうち給付制限なし)、離職者以外の求職者(転職希望者や新規に就業を希望する者)等に分け、それぞれの動きを前年同期と比較してみると、まず、自発的離職求職者は2年10～12月期から、離職者以外の求職者と非自発的離職求職者は3年後半から、それぞれ増加に転じ、4年に入ってから、離職者以外の求職者と非自発的離職求職者の増加が大きくなってきている。離職者以外の求職者については、パートタイム求職者等、新規に就業を希望する者が増加しているものとみられる。また、非自発的離職求職者は次第にその増加幅を拡大させており、事業主都合の解雇等による新規求職者が増加していることが分かる(第4図)。

第3図 企業規模、学歴別新規学卒採用計画ありに占める採用できなかつた事業所の割合

第3図 企業規模、学歴別新規学卒採用計画ありに占める採用できなかった事業所の割合(製造業)



(女子の方で大きい「賃金の減少」の割合の増加)

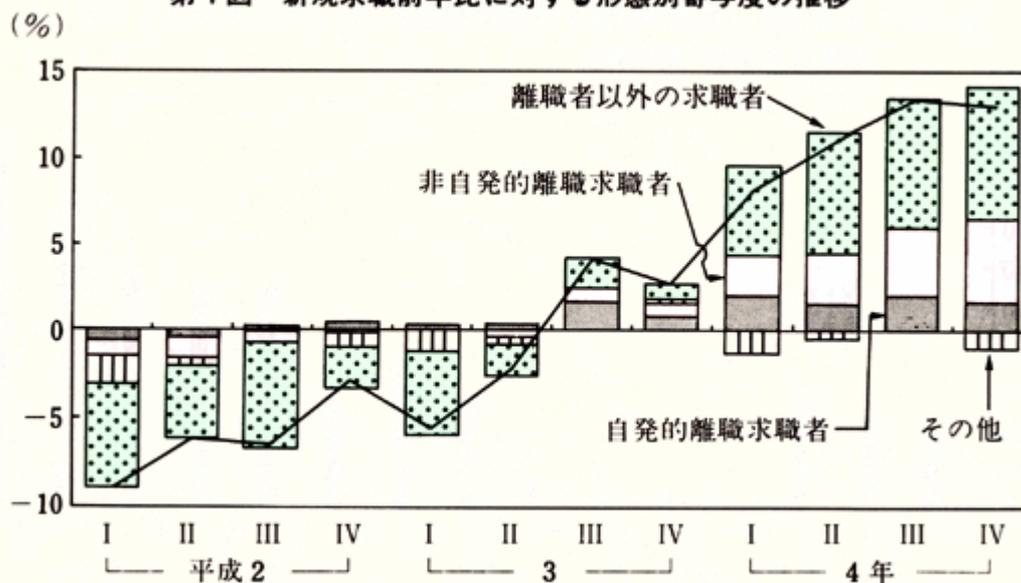
以上のように求職者が増加した一方で、先にみたように企業の採用意欲も減退していったため、3年以降、転職をめぐる環境も変化している。

労働省「雇用動向調査」により転職入職率(年間の転職入職者/年初の在籍常用労働者)の動きをみると、3年上期、4年上期とも転職入職率は前年同期を下回り、62年頃から増加してきた転職の動きも3年、4年にはやや沈静化した。

また、転職入職者について転職前後で賃金がどう変動したかをみると、男女ともおおむね62年から3年までは10%以上賃金が増加した者の割合が高まり、10%以上賃金が減少した者の割合は低下してきた。しかし、4年上期については、3年上期に対して「増加」の割合が低下し、「減少」の割合が高まっている(第5図)。これを男女別にみると、男子と比べ女子での「減少」の割合の方が大きくなっており、4年に入ってから就職環境が厳しくなった中で、男子よりも女子において厳しいものとなっていると考えられる。

第4図 新規求職前年比に対する形態別寄与度の推移

第4図 新規求職前年比に対する形態別寄与度の推移



資料出所 労働省「職業安定業務統計」

第I部 平成4年労働経済の推移と特徴

第1章 雇用・失業の動向

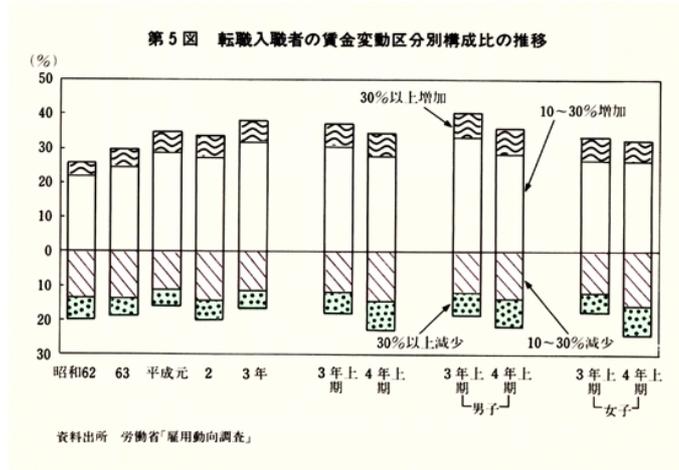
第1節 産業活動と求人・求職の動向

4) 求人倍率の動向

(有効求人倍率は4年10～12月期に1倍を下回る)

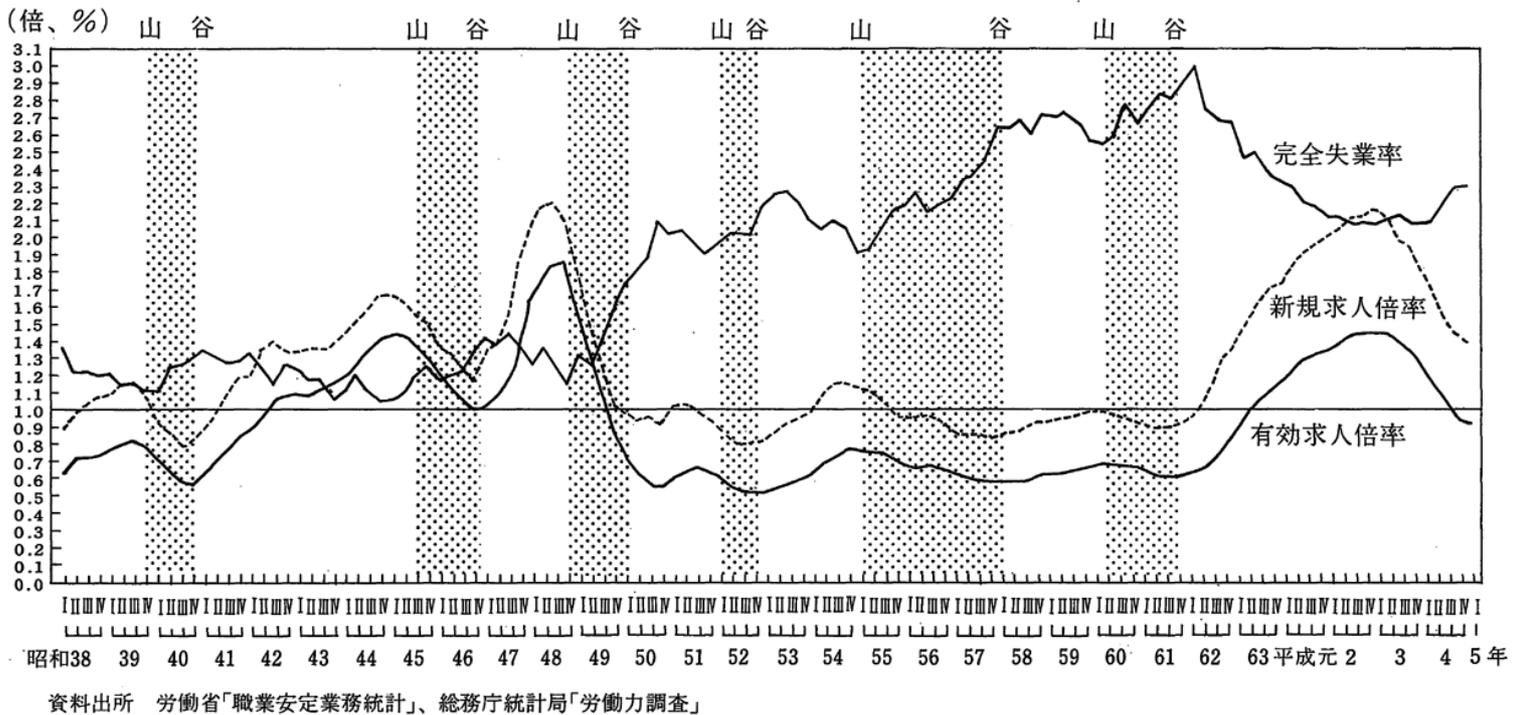
以上のような求人、求職の動きを受けて有効求人倍率(季節調整値)は、61年末からの景気拡大期に急速に上昇して、61年10～12月期の0.61倍から63年7～9月期には14年ぶりに1倍を超え、平成3年1～3月期の1.45倍まで上昇した。それ以後は低下に転じ、4年10～12月期には1倍を下回り、5年1～3月期で0.91倍まで低下している(第6図)。

第5図 転職入職者の賃金変動区分別構成比の推移



第6図 完全失業率、求人倍率の推移

第6図 完全失業率、求人倍率の推移(季節調整値)



有効求人倍率(季節調整値)の前期差を求人の変化、パートタイムを除く求職者の変化及びパートタイム求職者の変化の3つに分けてそれぞれの寄与度により有効求人倍率の変

## 平成5年版 労働経済の分析

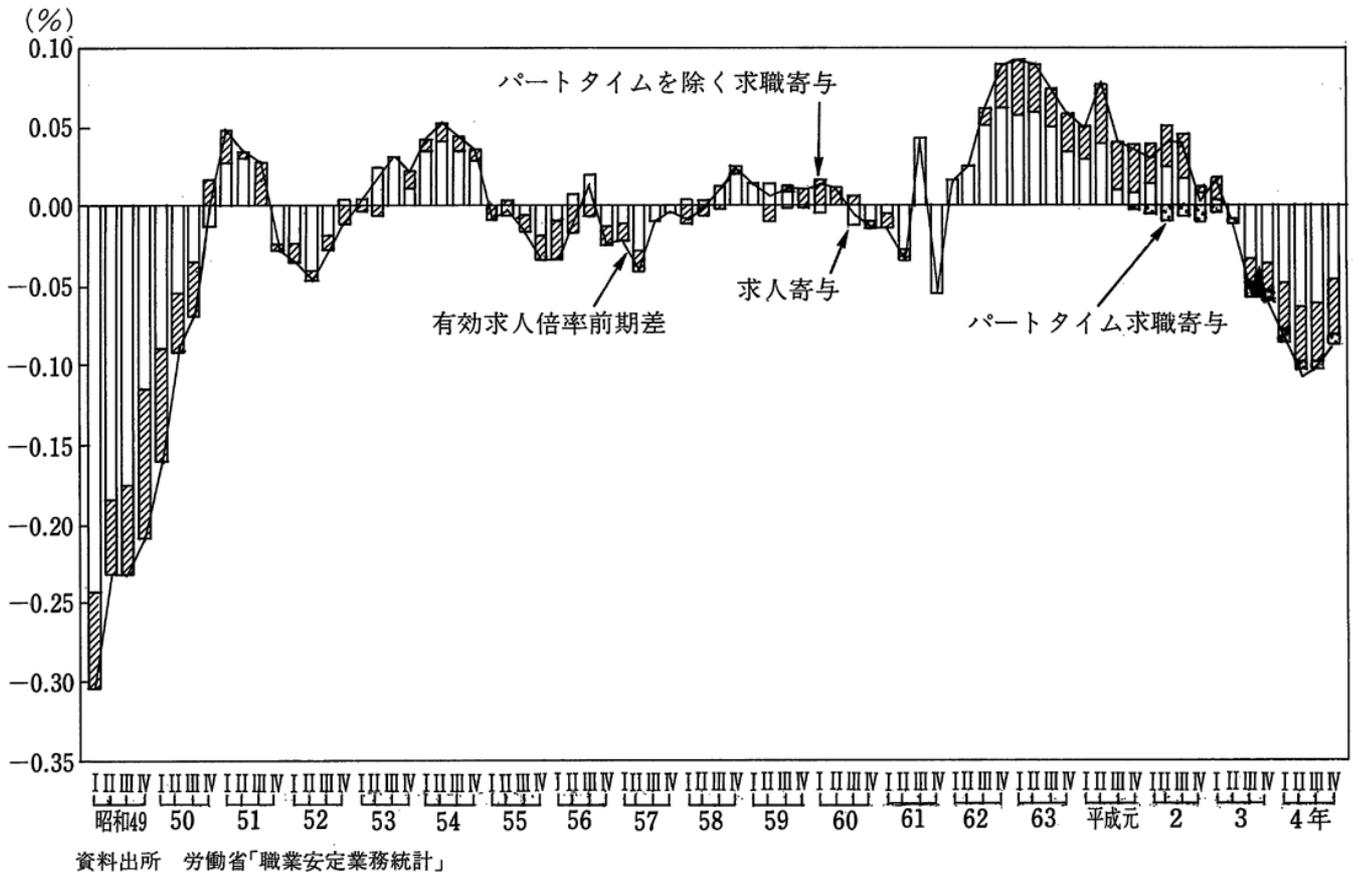
化をみてる。61年末からの景気拡大期に、61年10～12月期から求人が増加に転じ、62年7～9月期から求職者が減少に転じたため、有効求人倍率は62年1～3月期から上昇してきたが、3年に入ると、求人が減少に転じ、パートタイムを除く求職者も増加に転じたことから、3年4～6月期から求人倍率が低下し始め、それ以降は求人の減少、パートタイム求職者の増加、パートタイムを除く求職者の増加の3つの要因のすべてが有効求人倍率を引き下げる方向に働いている。有効求人倍率が低下する局面では求人、求職の両面から倍率の低下が進むことは、これまでの景気循環の中でも一般的なことである。しかし、今回の低下局面については、1)就業形態の多様化を反映してパートタイム求職の増加寄与がこれまでに比べ大きくなっていること、2)62年からの有効求人倍率の急速な上昇と対照的に求人の減少と求職の増加のいずれもが第1次石油危機後の時期(49年)以来の大幅なものになっていること、といった特徴がみられる(第7図)。

(機械関連業種の集積した地域ほど求人倍率の低下が大幅)

労働力需給の緩和は地方にも波及しており、全都道府県で有効求人倍率が低下している。都道府県別に4年平均の有効求人倍率をみると、沖縄県(0.32倍)、青森県(0.53倍)、北海道(0.66倍)、高知県(0.68倍)、鹿児島県(0.76倍)のように1倍を大きく下回っている県もある一方で、岐阜県(2.08倍)、福井県(2.01倍)、長野県(2.00倍)、香川県(1.96倍)、愛知県(1.86倍)、富山県(1.86倍)のように依然として1倍を大きく上回っている県もあり、雇用機会の地域間格差は依然として存在している。また、今回の景気後退期における労働力需給の緩和の程度も地域ごとに大きな違いがみられる。そこで、今回の景気後退期に求人の減少幅が際立って大きい機械関連業種に注目して、都道府県ごとの有効求人倍率との関係のみをみる。3年に対する4年の有効求人倍率(年平均)の低下率を縦軸に、全就業者に占める機械関連業種の就業者の割合を横軸にとって各県の状況をプロットしてみると、機械関連業種の集積する神奈川県や滋賀県等で有効求人倍率が大きな低下を示しており、機械関連業種の就業者割合の高い都道府県で有効求人倍率の低下率が大きいという傾向がみられる(第8図)。労働力需給の緩和の程度に県ごとの違いがみられる背景として、このような県ごとの機械関連業種の比重の違いもあるものと考えられる。

第7図 有効求人倍率(季節調整値)前期差に対する求人、求職別寄与度の推移

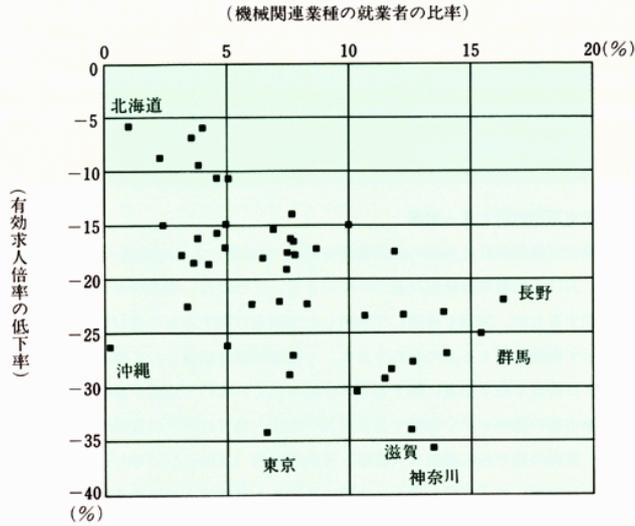
第7図 有効求人倍率(季節調整値)前期差に対する求人・求職別寄与度の推移



第8図 都道府県別にみた有効求人倍率の低下率と製造業就業者に占める機械関連業種の就業者の比率

第I部 平成4年労働経済の推移と特徴

第8図 都道府県別にみた有効求人倍率の低下率と機械関連業種の就業者に占める機械関連業種の就業者の比率



資料出所 労働省「職業安定業務統計」、総務庁統計局「国勢調査」

(管理的職業従事者,事務従事者を中心に求人倍率が低下)

次に、職業別の有効求人倍率の変化をみている。4年の職業別の常用有効求人倍率は、管理的職業従事者(0.63倍)や事務従事者(0.36倍)では1倍を大きく下回っているが、その他の職業では運輸・通信従事者で1倍となったほかはすべて1倍を上回っている。円高不況時の有効求人倍率の低下と今回の有効求人倍率の低下との比較を行うために、職業別の常用有効求人倍率について、60年に対する61年の変化率と3年に対する4年の変化率とを比べてみると、円高不況時は技能工、採掘・製造・建設の職業及び労務の職業や運輸・通信の職業等のブルーカラーを中心に求人倍率の低下が大きかったのに対して、3年から4年にかけては、管理的職業従事者や事務従事者等のホワイトカラーを中心とした低下が目立っている。特に円高不況時には求人倍率が上昇していた管理的職業従事者では4年の低下幅が最も大きい(第9図)。ブルーカラーを中心に求人倍率の低下が大きかった円高不況時と異なり、今回の景気後退局面では管理的職業従事者や事務従事者を中心にホワイトカラーにおいても求人倍率が低下しているのが特徴である。

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)とその分室・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。一般職業紹介状況として毎月発表されるデータは新規学校卒業者に限るものが除かれているので注意が必要です。

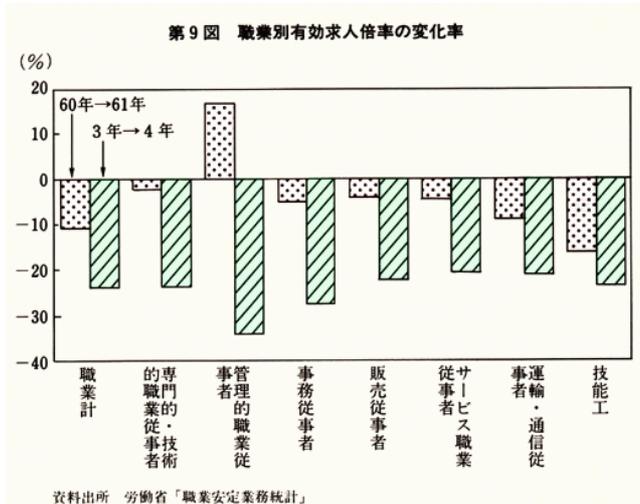
労働市場の動向を示す指標である求人倍率は、当月に新たに登録された「新規」求人・求職の比である新規求人倍率と有効期間内(原則として申し込み月を含めて3か月有効)の「有効」求人・求職の比である有効求人倍率の2種類のデータがあります。後者は動きが安定し方向が読みとりやすく、また景気の動向とほぼ一致した動きを示し、前者は先行的な動きをとらえることができるとされています。

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

第9図 職業別有効求人倍率の変化率



## 第I部 平成4年労働経済の推移と特徴

### 第1章 雇用・失業の動向

#### 第2節 労働力人口,就業者,雇用者の動向

##### 1) 労働力人口の動向

(労働力人口は増加幅が縮小)

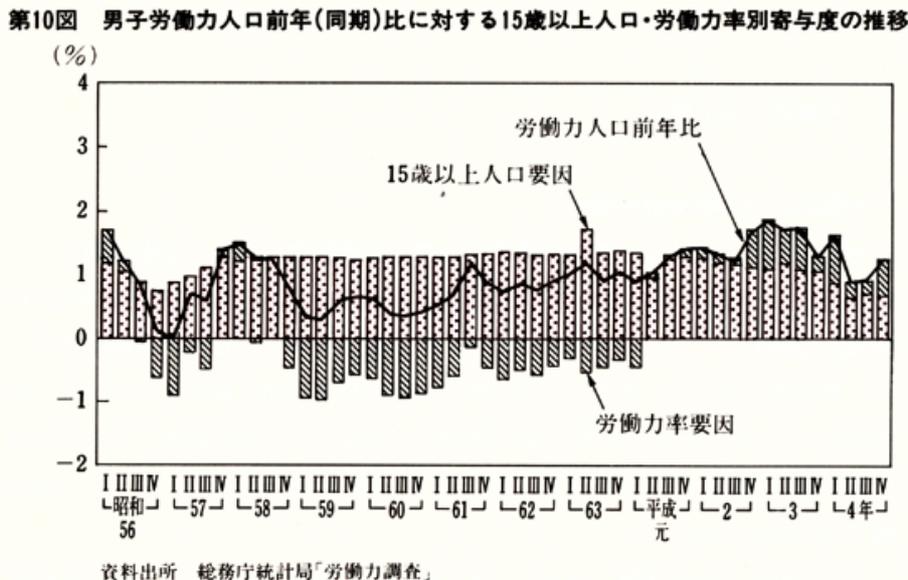
労働力人口(就業者+完全失業者)の動きを総務庁統計局「労働力調査」によりみると、平成4年の労働力人口は6,578万人となり、3年より73万人増加(前年比1.1%増)したが、3年の同121万人増(同1.9%増)に比べ増加幅は縮小した。男女別にみると、男子が3,899万人(前年差45万人増,前年比1.2%増),女子が2,679万人(同28万人増,同1.1%増)であった。3年には男子が63万人増(前年比1.7%増),女子が58万人増(同2.2%増)であったので、女子での増加幅の縮小が大きかった。

4年の動きを四半期別にみると、前年同期との比較でそれぞれ1~3月期は108万人増(前年同期比1.7%増),4~6月期は59万人増(同0.9%増),7~9月期は46万人増(同0.7%増),10~12月期は79万人増(同1.2%増)と推移し、5年1~3月期には20万人増(同0.3%増)となっている。

(15歳以上人口の伸びの鈍化と労働力率の停滞)

労働力人口よ、15歳以上人口×労働力率として表すことができる。そこで、この労働力人口の伸びを15歳以上人口の増加による寄与と労働力率の上昇による寄与とに分けて過去からの動きをみる。男子では、15歳以上人口が、昭和58年から元年にかけて、前年比で1.2~1.3%増と比較的高い伸びで推移したが、2年からは伸びが鈍化してきている。一方、労働力率は、元年初めまでは前年を下回る水準で推移してきたが、元年を境に前年比でプラスに転じた。この結果、2年、3年については、15歳以上人口の伸び率の鈍化を労働力率の上昇が補つてなお余りある形で、労働力人口の伸びが拡大した。しかし、4年に入ると、15歳以上人口の伸びの鈍化が更に顕著になったことに加え、労働力率の上昇もやや弱まってため、労働力人口の伸びは鈍化した(第10図)。

第10図 男子労働力人口前年(同期)比に対する15歳以上人口・労働力率別寄与度の推移



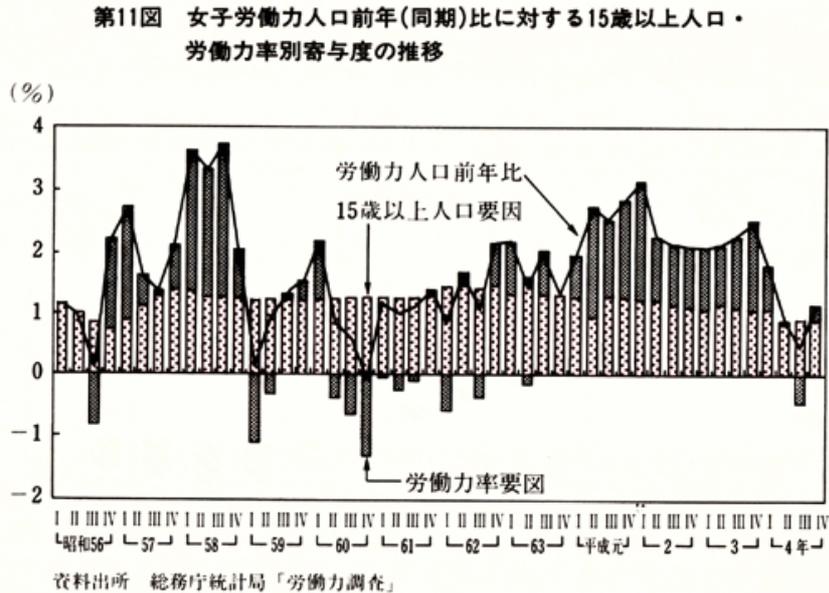
女子については、15歳以上人口の動きは男子と基本的には同様であるが、1)労働力率が前年比でプラスに転じたのが62年末からと男子よりほぼ2年先行し、しかもそれ以前に労働力率が男子ほど低下していなかったこと、2)元年から3年にかけての労働力率の上昇が男子よりも大幅であったこと、3)4年4~6月期以降は労働力率の上昇がほとんど止まっていること、といった違いがみられる。これらの違いは、女子の労働力率が長期的に根強い上昇傾向にあること、及び女子の労働力率の方が男子より景気に感応的に動いていることによって生じたものと考えられる(第11図)。

なお、前回の景気拡大期(58年1~3月期から60年4~6月期)には、男子については明瞭ではないものの、女子については今回と同様

に労働力率の大幅な上昇がみられており、景気感応的な動きを示している。

(高齢層と若年層で伸びの低下した労働力人口)

第11図 女子労働力人口前年(同期)比に対する15歳以上人口・労働力率別寄与度の推移

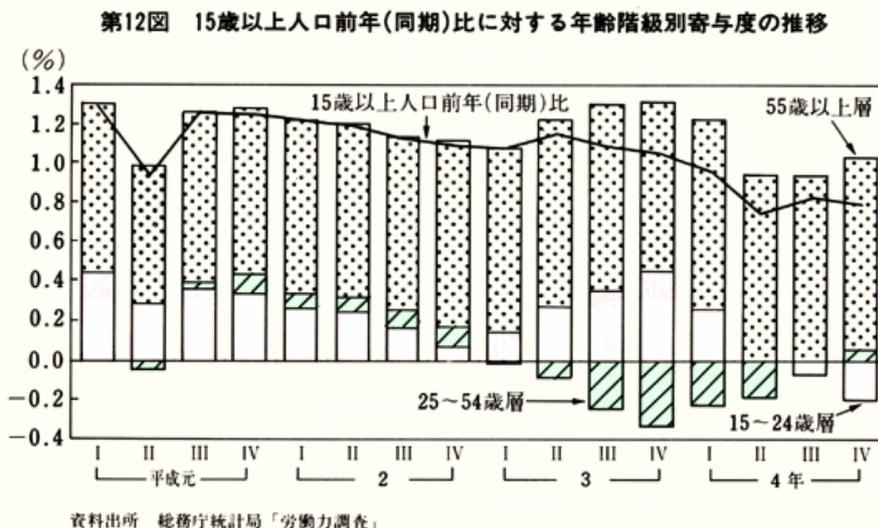


次に労働力人口の動きを性、年齢階級別にみると、男子については、1)15~24歳層では、3年にみられた比較的大きな増加から4年には次第に伸びが縮小する動きがみられること、2)55歳以上層で4年に入って労働力人口の伸びの鈍化がみられること、が指摘できる。一方、女子についてみると、1)15~24歳層では男子と同様に3年に大きく増加したが、4年に入ってから伸びの鈍化が男子よりも顕著であること、2)55歳以上層についても男子よりも増加幅の縮小がみられることにより、男子よりも労働力人口の伸び率低下が顕著となっていること、が指摘できる。

(今後も続く15~24歳層の人口減少)

4年初めまで15歳以上人口の増加の大きな要因となっていた15~24歳層も、4年4~6月期以降は減少に転じている(第12図)。総務庁統計局「国勢調査」により若年層の人口構成をみると、昭和48年生まれ(4年に19歳)以下の年齢層では若い層ほど人口が減少している。同じく「国勢調査」により2年の人口構成を前提に各年齢階級の動きを推計すると、3年には15~24歳層から外れた25歳(昭和41年生まれ)が新たに15~24歳層に入った15歳(昭和51年生まれ)より人口が少なかったため、15~24歳層人口は増加した。しかし、昭和42年生まれ以降の各年齢の人口は10歳下の人口よりもすべて多いことから、4年以降は15~24歳層人口は減少を続けることが予想される。

第12図 15歳以上人口前年(同期)比に対する年齢階級別寄与度の推移



このように、男女どちらの労働力人口でもみられた4年における15～24歳層の伸びの鈍化は、基本的には我が国の人口構造に規定された動きであり、5年以降も続いていくものである。

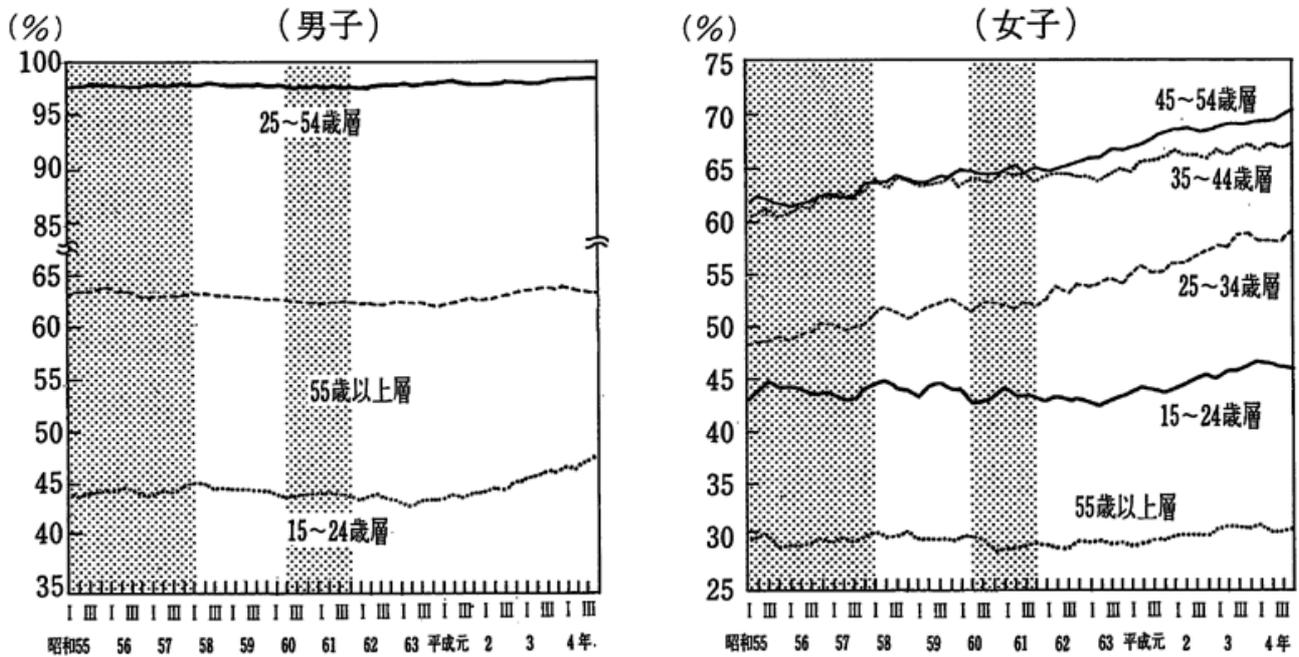
(中年女子の労働力率は引き続き上昇、年齢計では6年ぶりに前年と保合い)

4年の男女計の労働力率は64.0%と、前年より0.2%ポイント上昇し、4年連続して上昇したが、上昇幅は縮小した。男女別にみると、男子が77.9%で前年より0.3%ポイント上昇、女子が50.7%で前年と同じとなった。女子の労働力率が前年と同じ水準にとどまったのは62年以来6年ぶりである。

女子の労働力率の動きを年齢階級別にみると、円高不況により一時伸びが鈍化ないし停滞した後、各年齢階級で62年または63年からしばらく上昇傾向にあったが、4年に入ると15～24歳層では低下の動きがみられ、25～34歳層、55歳以上層でも上昇の動きがほぼ止まっている。一方、35～44歳層及び45～54歳層では労働力率の低下がみられず、特に45～54歳層では4年後半でも労働力率が上昇している(第13図)。

第13図 性、年齢階級別労働力率(季節調整値)の推移

第13図 性、年齢階級別労働力率(季節調整値)の推移



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」  
 (注) 季節調整は労働省労働経済課にて行った。

こうした動きは、4年に入ってから生産の停滞等の影響をうけて就業機会が全般的に縮小している中で、若年層や高齢層では非労働力化する動きがみられる一方で、中年以降の主婦層では、長期的に就業意欲が高まっていることに加え、世帯主の賃金の伸びが残業減やボーナスの伸び悩みから鈍化し、家計補助的な就業の必要性も高まっていることもあって就業が増加しているものとみられる。

(低下に転じた男子高齢層の労働力率)

61年末以降も低下を続けていた男子55歳以上層の労働力率は、元年から3年にかけては上昇する動きをみせたが、4年に入ってから低下している。全般的に就業機会が減少する中で高齢者の継続雇用や就職が難しくなっているためとみられる(第13図)。

(堅調に上昇する男子若年層の労働力率)

男子15～24歳層の労働力率については、63年以降一貫して上昇しており、4年に入っても引き続き堅調に上昇している(第13図)。15～24歳層人口は4年に入ってから減少し始めたが、こうした労働力率の上昇によって、男子の15～24歳層の労働力人口は伸びを低下させながらも依然として増加を続けている。



## 第I部 平成4年労働経済の推移と特徴

### 第1章 雇用・失業の動向

#### 第2節 労働力人口,就業者,雇用者の動向

##### 2) 就業者数の動向

(就業者数の伸びは大きく鈍化)

就業者数,雇用者数の動きを「労働力調査」によりみると,4年平均の就業者数は6,436万人(前年差67万人増)と,3年(同120万人増)に比べ増加幅は大きく縮小した。一方,雇用者数は5,119万人(前年差117万人増)で増加幅は3年(167万人増)に比べ縮小したものの,依然として100万人を超える増加を続けた。就業者数と雇用者数のここ数年間の動きをみると,ともに61年末からの景気拡大期にはそれ以前に比べても大幅な増加を示してきたが,4年に入ってからでは就業者数の伸びが大きく鈍化しているとともに雇用者数の伸びも少しずつ鈍化してきている。

(自営業主,家族従業者は引き続き減少)

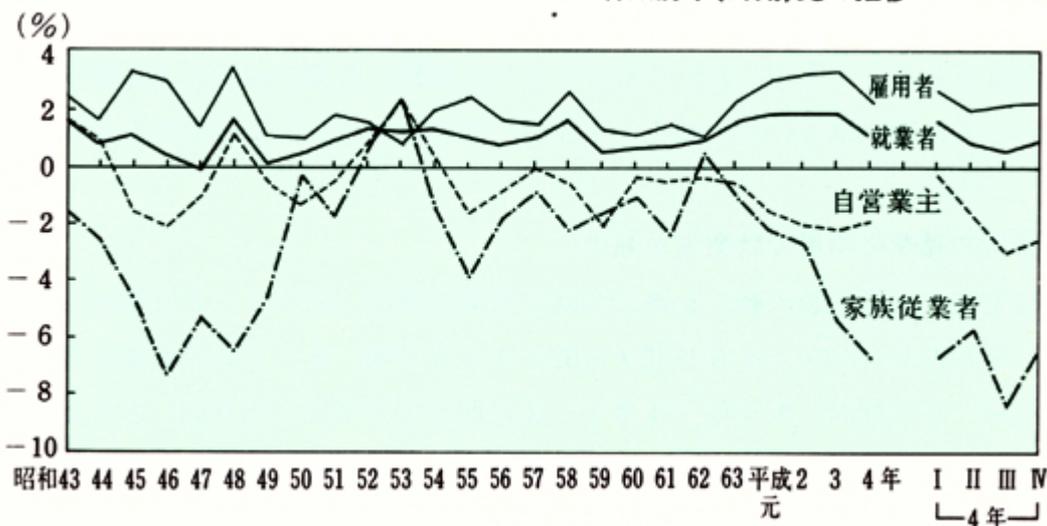
就業者数の動きを雇用者,自営業主,家族従業者に分けてみると,63年以降3年まで雇用者が大きく増加したのに対して自営業主と家族従業者は減少し続けた。特に家族従業者は3年以降更に減少幅を拡大させている。4年に入ってから動きを過去の景気後退期と比較すると,52年から53年,61年から62年にかけては雇用者の伸びが鈍化する一方で自営業主・家族従業者が減少から増加に転じており,雇用者の伸びの鈍化が自営業主・家族従業者の増加あるいは減少幅の縮小により補われ,就業者数の低下を緩和するという動きがみられたが,4年以降については,このような伸びの動きはみられない(第14図)。

(製造業中心に雇用者数の伸びが鈍化)

雇用者数の動きを,前年との増加数が100万人を超えた63年以降について産業別にみると,建設業,製造業,卸売・小売業,飲食店,サービス業の4産業で雇用者全体の増加の9割以上を占めている。4年には雇用者数の伸びがやや鈍化した,それは主として製造業の雇用者数の伸びの鈍化によるものである(第15図)。製造業における雇用者数の伸びの鈍化は,「毎月勤労統計調査」の常用雇用指数(事業所規模5人以上)によってもみることができる。製造業の常用雇用指数は前年比で3年1.1%増の後,4年には0.6%増となり,5年1~3月期には前年同期比で0.1%減と減少に転じた。

#### 第14図 従業上の地位別就業者数前年(同期)比の推移

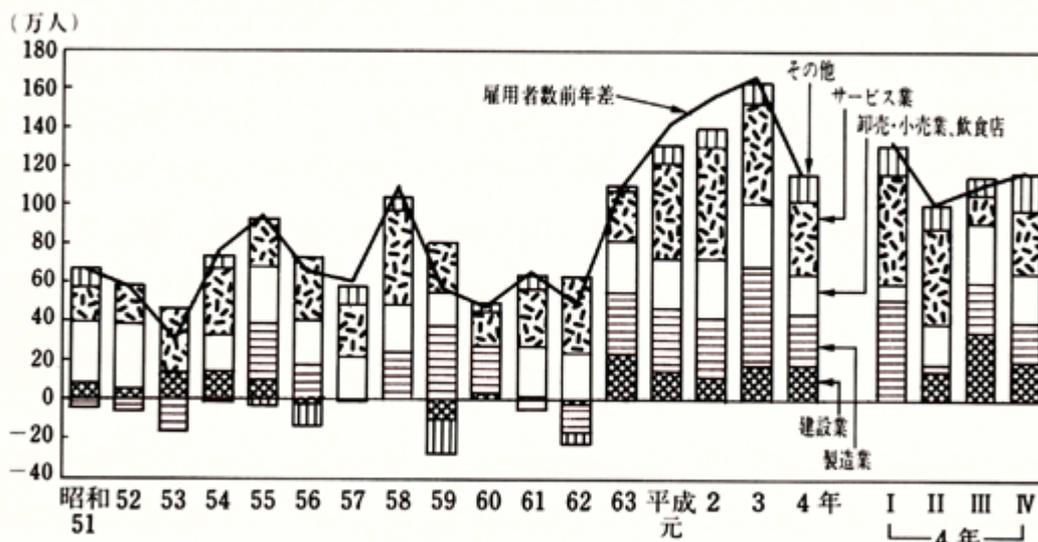
第14図 従業上の地位別就業者数前年(同期)比の推移



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

第15図 雇用者数前年(同期)差に対する産業別寄与度の推移

第15図 雇用者数前年(同期)差に対する産業別寄与度の推移



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

(卸売・小売業,飲食店で大きい自営業主,家族従業者の減少)

次に,自営業主・家族従業者の減少がどの産業で大きかつたかをみてみよう。

自営業主の前年比に対する産業別の寄与度をみると,これまでは主に農業における減少が自営業主を減少させてきたのであるが,63年以降,卸売・小売業,飲食店での減少がそれに加わってきており,4年には卸売・小売業,飲食店の減少の寄与が最も大きくなった。また,家族従業者の前年比に対する産業別の寄与度をみると,4年においてもこれまでと同様,農業の減少による寄与が大きいことには変化はないが,卸売・小売業,飲食店の減少による寄与も大きくなっている。

(管理的職業従事者で就業者が減少)

職業別の就業者数の動きを過去2回の景気後退期(55年1～3月期から59年1～3月期及び60年4～6月期から62年4～6月期,それぞれ失業率のボトムからピークの期間)と4年(4年1～3月期から4年10～12月期)とで比較してみると,1)専門的・技術的職業従事者が過去2回の景気後退期には増加したのに対して4年には伸びが止まっていること,2)管理的職業従事者が円高不況時には増加したのに対して4年には減少していること,3)事務従事者が過去2回の増加に比べ増加幅を大きく縮小させていること,4)技能工は過去2回の景気後退期には減少したが4年には増加したこと,5)労務作業者が円高不況時に比べ大きく増加したことが指摘できる(第16図)。

---

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

## 第I部 平成4年労働経済の推移と特徴

### 第1章 雇用・失業の動向

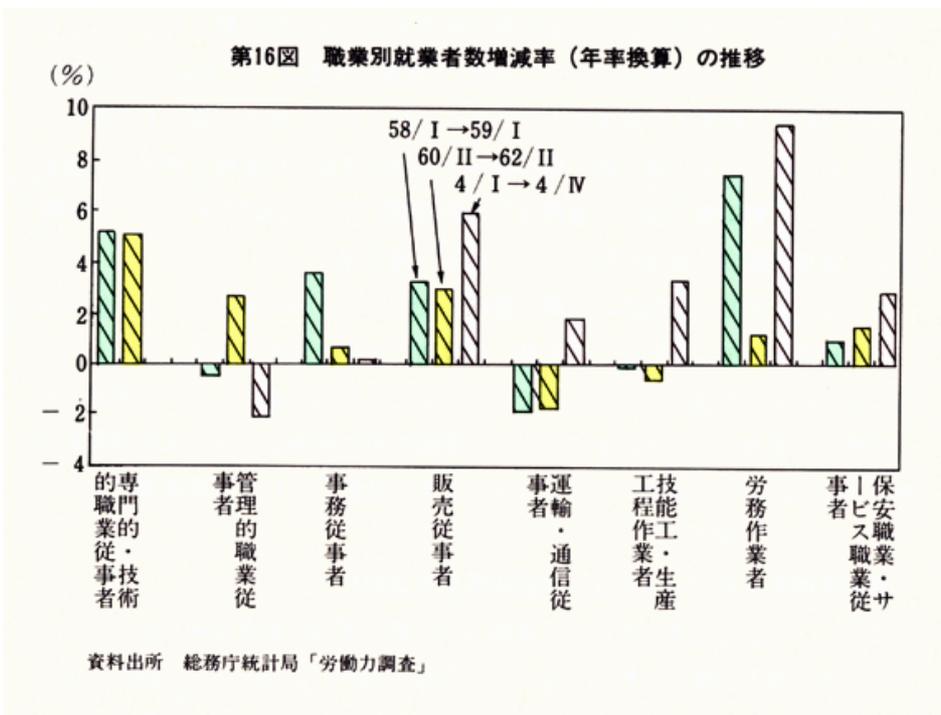
#### 第2節 労働力人口,就業者,雇用者の動向

##### 3) 雇用者数の動向

(景気の減速下で雇用の増加が持続している理由)

すでにみたように,雇用者数は,生産9大幅低下の影響をうけて製造業ではすでに減少する動きがみられるなど,伸びがやや鈍化している。しかし,全産業で見ると,4年でも前年比で2%近い増加を示しており,過去の景気後退期に比べれば高い水準で推移しているといえる。こうした雇用者の動きは一見すると経済全般の動きと矛盾しているようにみえる。それでは,こうした動きを説明するカギは何だろうか。こうした疑問に答えるため,以下では雇用をめぐる動向を少し詳しくみていこう。今回の景気後退期には雇用面でいくつかの動きが構造変化も含めて複合的に生じており,それらの結果として,現状における雇用増加が続いているものと考えられる。

第16図 職業別就業者数増減率(年率換算)の推移



(建設業,サービス業,小規模の卸売・小売業,飲食店で増加する雇用)

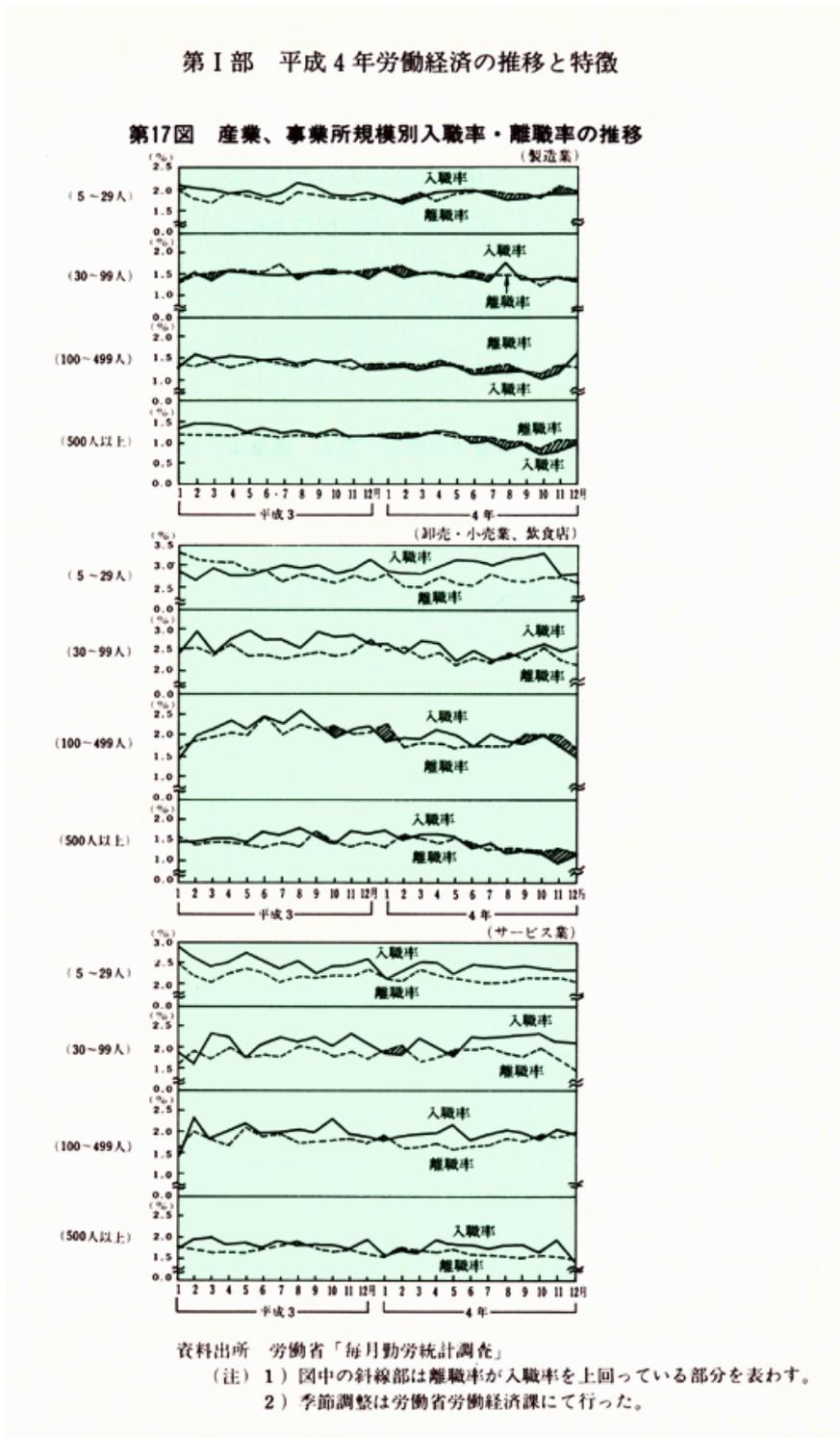
まず雇用者がどの産業,どの規模で増えているかをみてみよう。「労働力調査」によれば,4年10~12月期における前年同期に比べての雇用者増は119万人であるが,これを主な産業別にみると,最も増加の大きいのがサービス業(32万人増),以下,卸売・小売業,飲食店(26万人増),建設業(20万人増),製造業(20万人増)などとなっている。この中で建設業は公共投資の増加,住宅投資の回復をうけたものと考えられるので,製造業,卸売・小売業,飲食店,サービス業の3産業について雇用の増加の中身を確認してみよう。そこで,「毎月勤労統計調査」により,この3つの産業について事業所規模別に3年以降の入職率,離職率の動きをみてみると,4年においても各規模ともに入職率が離職率を上回り常用労働者が増加しているのは,サービス業だけである。これは,サービス業の雇用者のうち約半数が医療関係や教育等の公共部門の雇用者であることも関係しているものと考えられる。卸売・小売業,飲食店では500人以上規模で入職を抑制する動きが入職率の低下にあらわれており,売上の減少を反映した動きとなっているが,30~99人規模及び5~29人規模では常用労働者の増加が続いている。製造業では,大規模ほど入職抑制が強く行われているが,中小規模でも常用労働者の増加が抑えられている(第17図)。

このように産業,規模別に入職・離職の動向を考え合わせると,4年に入ってから雇用者の増加は,卸売・小売業,飲食店の中小企業や建設業,サービス業で雇用者の増加が続いているためである。また,業況の悪化している製造業や大規模小売業等でも,これまでのところ雇用人員の削減は,主に入職抑制と退職者不補充によって進めており,3年と4年を比較してみても離職率の高まりがみられない状況にある。

(離職率の高まりがみられない今回の景気後退期)

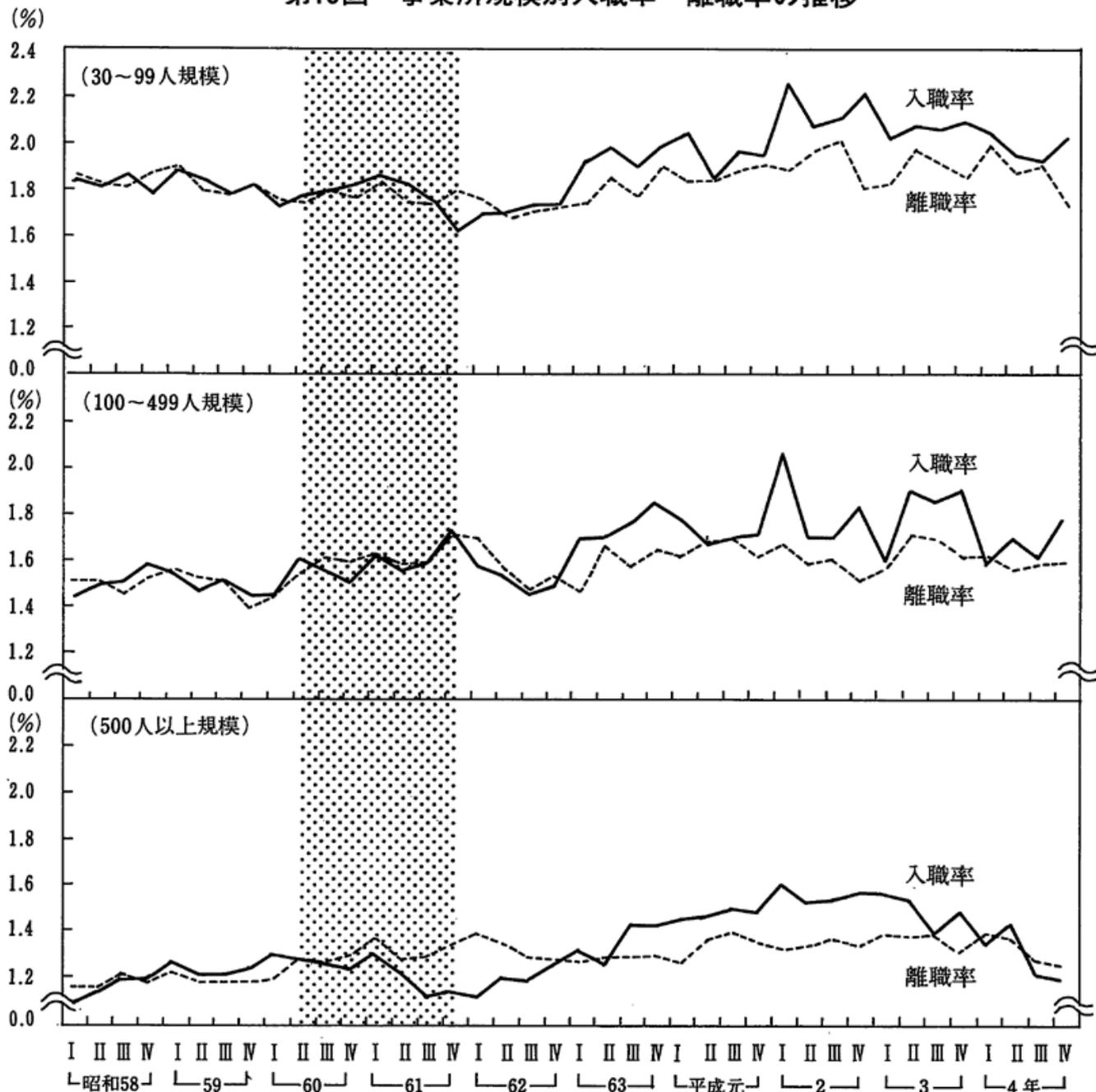
また、3年から4年にかけての規模別の入職、離職の動きを60年から61年にかけての円高不況時と比較してみると、円高不況時には500人以上規模や100～499人規模のような中規模以上の事業所では、希望退職や解雇等が行われたことにより離職率が上昇するという動きがみられたが、今回は、これまでのところ離職率の高まりがみられない(第18図)。大規模事業所を中心に入職率の大きな低下がみられ、入職の抑制が行われていることは上でみたとおりであり、円高不況時と共通しているが、離職率にはこれまでのところ上昇の動きがないことから、今回は円高不況時に比べれば依然として一定の雇用量が維持されている状況にあるといえる。

第17図 産業、事業所規模別入職率・離職率の推移



第18図 事業所規模別入職率・離職率の推移

第18図 事業所規模別入職率・離職率の推移



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 季節調整は労働省労働経済課にて行った。

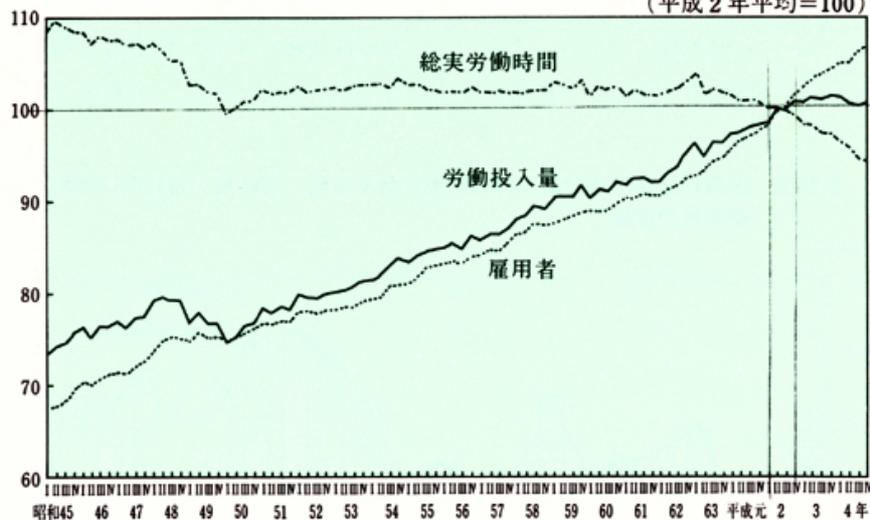
(労働時間の減少による労働投入量の抑制)

4年に入っの雇用者の増加には、労働時間の減少も影響していると考えられる。労働投入量指数を雇用者指数、総実労働時間指数(いずれも季節調整値、雇用者は「労働力調査」により労働省労働経済課試算、総実労働時間は「毎月勤労統計調査」による)と比較してみると、総実労働時間の減少を反映して雇用者の伸びに比べて労働投入量の伸びは低くなっている(第19図)。このように、今回の景気後退下では労働時間の減少が労働投入量の増加を抑制し、それが雇用の下支えとなっている面がある。

第19図 労働投入量指数、雇用者指数及び総実労働時間指数の推移

第19図 労働投入量指数、雇員者指数及び総実労働時間指数の推移

(平成2年平均=100)



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」、総務庁統計局「労働力調査」

(注) 1)雇員者指数は「労働力調査」により労働省労働経済課にて推計、労働投入量指数は、「毎月勤労統計調査」「労働力調査」により労働省労働経済課にて推計した。

2)「毎月勤労統計調査」は事業所規模30人以上、「労働力調査」は企業規模1人以上が対象となっている。

(雇員者の増加は短時間雇員者がほとんど)

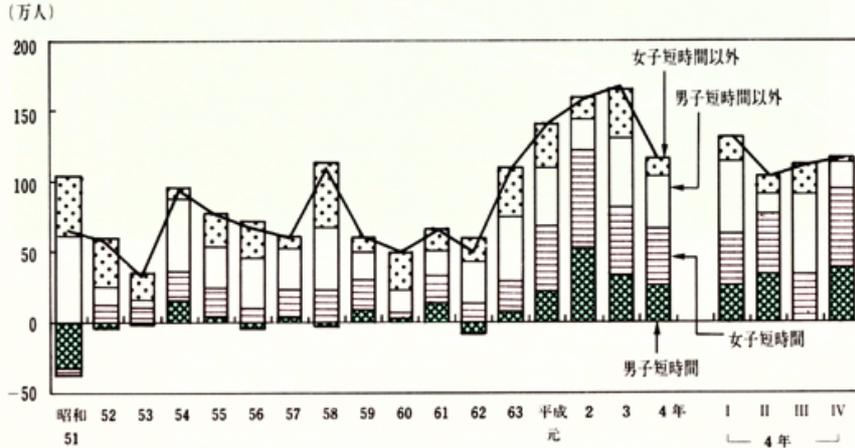
また、短時間雇員者の動きをみると、元年以降短時間雇員者(就業時間週35時間未満の雇員者)の増加による寄与が過去に比べて非常に大きかったことが分かる。4年以降雇員者の伸びがやや鈍化しているが、短時間雇員者の増加による寄与は依然として大きい(第20図)。このように、雇員者数が増加しているといつても、労働投入量への寄与が相対的に小さい短時間雇員者の増加にとどまっていることも雇員者数の増加を円高不況時に比べ高くしている一因となっている。

(2つの構造要因-その1労働時間短縮の動き)

雇員者が4年に入ってから引き続き増加していることの構造的な要因として、過去の景気後退下にはなかつたものの1つに労働時間をめぐる情勢変化がある。労働時間については、次章でみるように、63年4月に改正労働基準法が施行されたことにより、所定労働時間の短縮が進んでおり、その動きは4年に入ってから引き続きしている。こうした労働時間短縮の進展が雇員者を増加させるあるいは減少させにくい要因の1つになったと考えられる。労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」(平成4年)により労働時間の短縮に当たり講じた方策(複数回答)をみると、何らかの方策を講じたとする企業(全体の88.6%)のうち34.1%の企業が増員を実施したとしており、特に第3次産業では4割近い企業が増員を実施したとしている。このように、労働時間短縮を進めるために増員を図る企業が比較的多いことも雇員者の伸びを支えた要因の1つと考えられる。

第20図 非農林業雇員者数前年(同期)差に対する性、短時間・短時間以外別寄与度の推移

第20図 非農林業雇用者数前年(同期)差に対する性、短時間・短時間以外別寄与度の推移



(その2) 将来の労働力供給制約に対応した雇用の確保

雇用者が4年に入ってから引き続き増加していることのもう1つの構造要因として、一部の企業を除き、企業が将来の労働力供給制約を見通し、雇用を確保しようとする姿勢を持ち続けていることがあると考えられる。前出「労働経済動向調査」(5年2月)により景気調整局面における雇用面での対応方法別事業所割合をみると、「労働者を減少させる必要がない」と回答する事業所が最も多いが(製造業で43%、卸売・小売業、飲食店45%、サービス業57%)、それに次いで「本来は労働者を減少させる状況にあるが、将来に備えて労働力を確保しておく」とする事業所も多く(製造業30%、卸売・小売業、飲食店24%、サービス業25%)、これに「常用労働者についても減少させているが、将来に備えてその程度は抑えている」(製造業9%、卸売・小売業、飲食店11%、サービス業7%)も加えると、かなりの企業で将来に備えて労働力を確保しようとしていることが分かる。こうした将来の若年人口の減少を見込んだ企業の対応が、従来にはない雇用増加の要因となっていると考えられる。なお、将来に備えて労働力を確保しておくとする事業所は企業規模が小さいほど割合が高く、中小企業であるほど雇用を確保しておこうとする誘因が強いと考えられる。第1節でもみたように採用計画ありとしながら採用内定できなかつた割合は中小企業ほど高く、小規模企業ほど雇用者の伸びが大きいことからみても、中小企業には依然として人手不足感が根強くあり、採用活動を活発に行っていると考えられる。

## 第I部 平成4年労働経済の推移と特徴

### 第1章 雇用・失業の動向

#### 第3節 失業の動向

(4年10～12月期に上昇した完全失業率)

「労働力調査」により完全失業率の長期的推移をみると、40年代以前はおおむね1%台の前半で推移していたが、第1次石油危機後の不況下で2%前後まで急上昇し、その後50年代を通じて、景気変動に伴って上下に変動しつつ緩やかな上昇傾向が続いた。61年末からの景気拡大期には、景気の谷(61年11月)から半年後の62年4～6月期に3.0%に達した後、低下傾向に転じ、元年7～9月期以降は2.1～2.2%で横ばいを続けていた。しかし、4年後半には上昇に転ずる動きがみられ、10～12月期に2.3%、5年1～3月期2.3%となった。これを男女別にみると、4年10～12月期に男子で2.2%、女子で2.4%、5年1～3月期に男子で2.1%、女子で2.6%と、女子の失業率の上昇が目立っている。

(フローでみた失業者数の動向)

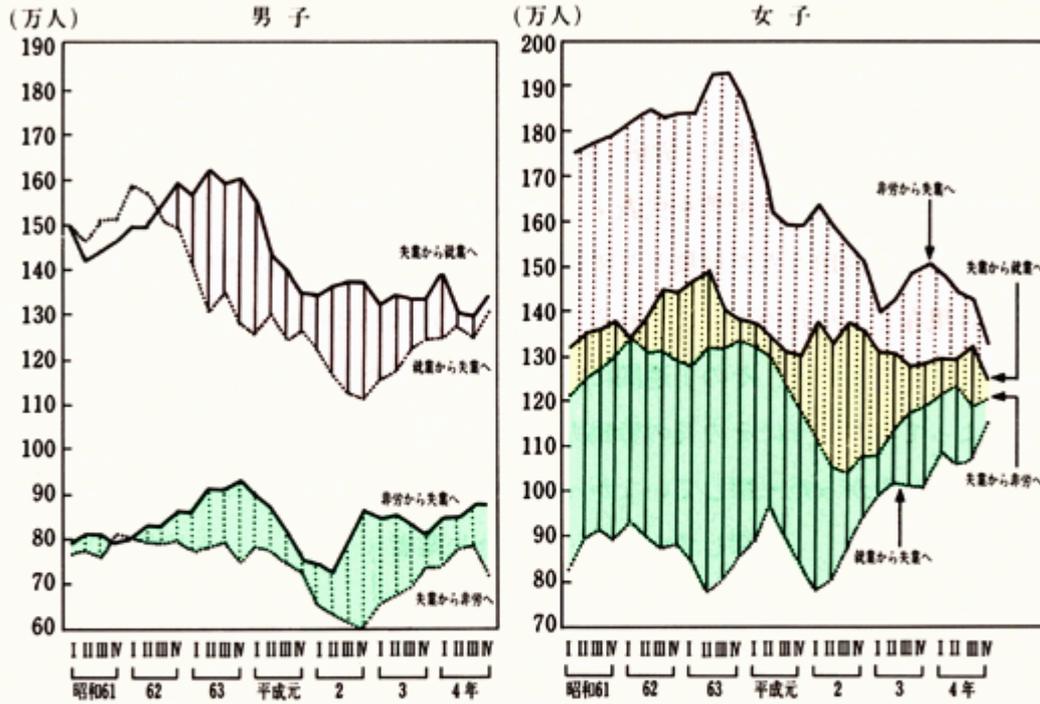
ところで、季節調整値でみた失業の動きは、失業と就業、非労働力間の流入・流出によって説明することができる。そこで、最近の完全失業者数の動きを四半期別に労働力状態間の変化(フロー)をみることによって明らかにしてみよう。なお、「労働力調査」でいう「失業」とは、仕事をしないで求職している状態をいい、仕事を失くした場合だけでなく、これまで仕事をせず求職していなかった人が仕事を探し始めた場合も含まれることに注意する必要がある。

男子については、62年央以降非労働力から失業への純流入(これまで仕事をせず仕事を探していなかった人が仕事を探し始めたケースの数から逆のケースの数を差し引いたもの。第21図の点線で結んだ部分)と失業から就業への純流出(仕事を探していた人が仕事に就いたケースの数から仕事をやめた人が仕事を探し始めたケースの数を差し引いたもの。第21図の実線で結んだ部分)がともにプラスで推移しているが、62年10～12月期から2年7～9月期まで就業への純流出が非労働力からの純流入を上回って推移したため、失業者数は減少を続けた。その後3年1～3月期には「就業から失業へ」が増加に転じ、就業者への純流出が減少し、非労働力からの純流入とほぼ等しい状態が続いたため、失業者数は横ばいからやや増加で推移した。4年の動きをみると、4～6月期以降は就業への純流出が更に減少したため、失業者数がはつきりと増加し始めたが、特に10～12月期には「失業から非労働力へ」が減少し、それまで1年間変化のみられなかった非労働力からの純流入が増加したため、失業者の増加が続いている(第21図)。

一方、女子についてみると、62年7～9月期以降おおむね就業への純流出が非労働力からの純流入を上回り、失業者が減少する傾向が続いた。2年4～6月期以降は両者がほぼ等しい状況がしばらく続いたが、3年7～9月期からは、非労働力からの純流入が就業への純流出を上回って推移したため、失業者数はやや増加で推移した。さらに、4年10～12月期には「失業から就業へ」の減少と「就業から失業へ」の増加により就業への純流出が大きく減少したため、失業者がはつきりと増加した(第21図)。

第21図 性別失業と就業、非労働力間の流入・流出の推移

第21図 性別失業と就業、非労働力間の流入・流出の推移



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。

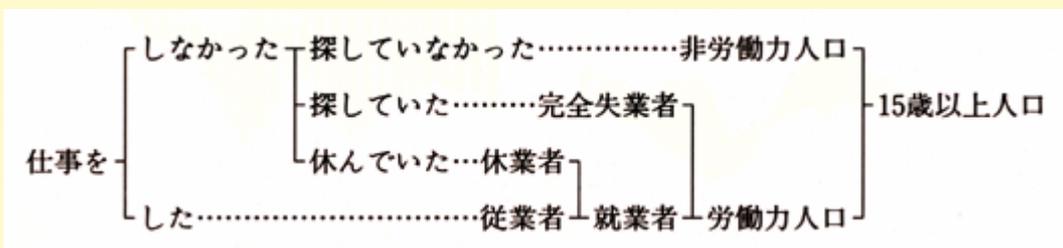
このように、4年10～12月期になって失業者が増加してきたのは、男女ともに「就業から失業へ」がそれ以前から徐々に増加してきたことに加え、男子については、4年10～12月期には「失業から非労働力へ」が減少したこと、女子については、4年10～12月期には「失業から就業へ」が減少したこと、によるものと考えられる。

(製造業を中心に事業主都合解雇者が増加)

4年に入ってから完全失業者が増加している背景として上記のフローによる分析でも確認された「就業から失業へ」の増加がある。これは、自発的離職による増加だけでなく、企業の解雇による離職も増えたためであるとみられる。

### 労働力調査

総務庁統計局が実施する「労働力調査」は、全国から選ばれた約3,000の国勢調査区の中から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、毎月の末日を終わる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どう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。



結果は翌月末あるいは翌々月初に、速報等により発表されます。

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。

そこで、企業による解雇の動きを労働省「雇用保険事業統計」により事業主都合解雇者数(労働省労働経済課で季節調整済)の動きでみてみよう。事業主都合解雇者数は62年年初以降減少を続け、2年末には61年末の半分以下の水準まで下がったが、3年に入ってから製造業を中心に徐々に増加に転じ、その水準は円高不況時に比べれば低いものの4年になってからは増加のテンポが速まった。

産業別には、建設業で一進一退であるほかは、他の産業では増加しており、特に製造業での増加が大きい。また、製造業を業種別にみると、特に電気機器、一般機械、精密機器等の機械関連業種で4年に入ってから事業主都合解雇者が大幅に増加している。

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

## 第I部 平成4年労働経済の推移と特徴

### 第1章 雇用・失業の動向

#### 第4節 企業の労働力過不足感と雇用調整の動向

##### 1) 企業の労働力過不足感

(人手不足感の緩和と労働力過剰感の高まり)

生産活動の停滞等を反映して、4年を通じて企業の人手不足感の弱まりが進み、代わって過剰感も出てきた。

前出「労働経済動向調査」により常用労働者の過不足D.I.(「不足」と答えた事業所割合－「過剰」と答えた事業所割合)を調査産業計(製造業、卸売・小売業、飲食店、サービス業の合計)でみると、景気拡大期を通じて上昇してきた過不足D.I.は、3年2月以降低下に転じている。このように企業の人手不足感は弱まってきているが、5年2月時点での過不足D.I.の水準は、プラス8と依然として不足超過となっている。

産業別にみると、61年末からの景気拡大期に製造業、卸売・小売業、飲食店、サービス業のいずれでも人手不足感の高まりがみられたが、その後の緩和の動きは製造業で顕著である。2年末ないし3年初めの各産業のピーク時と5年2月時点との過不足D.I.の差をみると、製造業で59ポイント、卸売・小売業、飲食店で46ポイント、サービス業で47ポイントの低下と製造業で最も大きな低下となっている。また、製造業の中でも機械関連業種での低下幅が大きく、4年11月時点からは過剰超過で推移しており、5年2月にはピークから73ポイント低下してマイナス8となっている。

製造業の過不足D.I.土について企業規模別にみると、どの規模でも62年から上昇し、人手不足感が強くなっていったが、水準としては規模が小さい企業の事業所ほど過不足D.I.が高く、人手不足感が強かった。しかし、2年後半ないし3年初めをピークに過不足D.I.は低下に転じ、1,000人以上規模では4年11月時点からマイナスとなり、常用労働者の過剰感が強くなった。一方、1,000人未満の企業では過不足D.I.は低下してきているものの、5年2月時点で依然として不足超過であり、300～999人規模がプラス13、100～299人規模がプラス12、30～99人規模がプラス24と、30～99人規模での不足超過の程度が最も大きくなっている。

なお、日本銀行「企業短期経済観測調査」により、全国企業と中小企業の雇用人員判断D.I.(「過剰」とする企業割合－「不足」とする企業割合)をみると、全国企業(全国の従業者数50人以上(卸売・小売業、サービス業では20人以上)の法人企業を対象)では5年2月時点で0となったが、中小企業(「全国企業」のうち50～299人規模(卸売では20～99人、小売業及びサービス業では20～49人)の法人企業を対象)では5年2月時点でマイナス4と依然として不足超過となっている。

(4年年末から急速に高まった事務従事者、管理的職業従事者の過剰感)

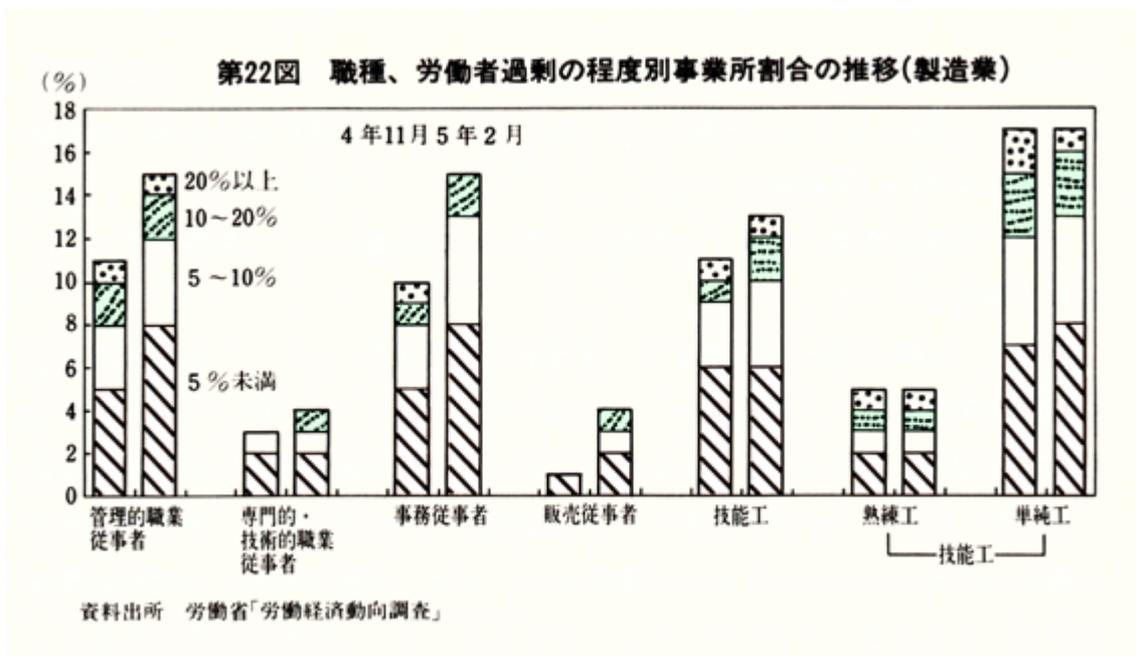
また、前出「労働経済動向調査」により職業別に労働者過剰の程度をみると、技能工のうち単純工、事務従事者、管理的職業従事者で過剰とする事業所の割合が高い。特に事務従事者と管理的職業従事者については4年11月から5年2月にかけて過剰とする事業所の割合が急速に上昇した。一方、専門的・技術的職業従事者、販売従事者、技能工のうち熟練工では過剰とする事業所の割合は低い水準にとどまっている(第22図)。

(大企業における管理的職業従事者比率の上昇)

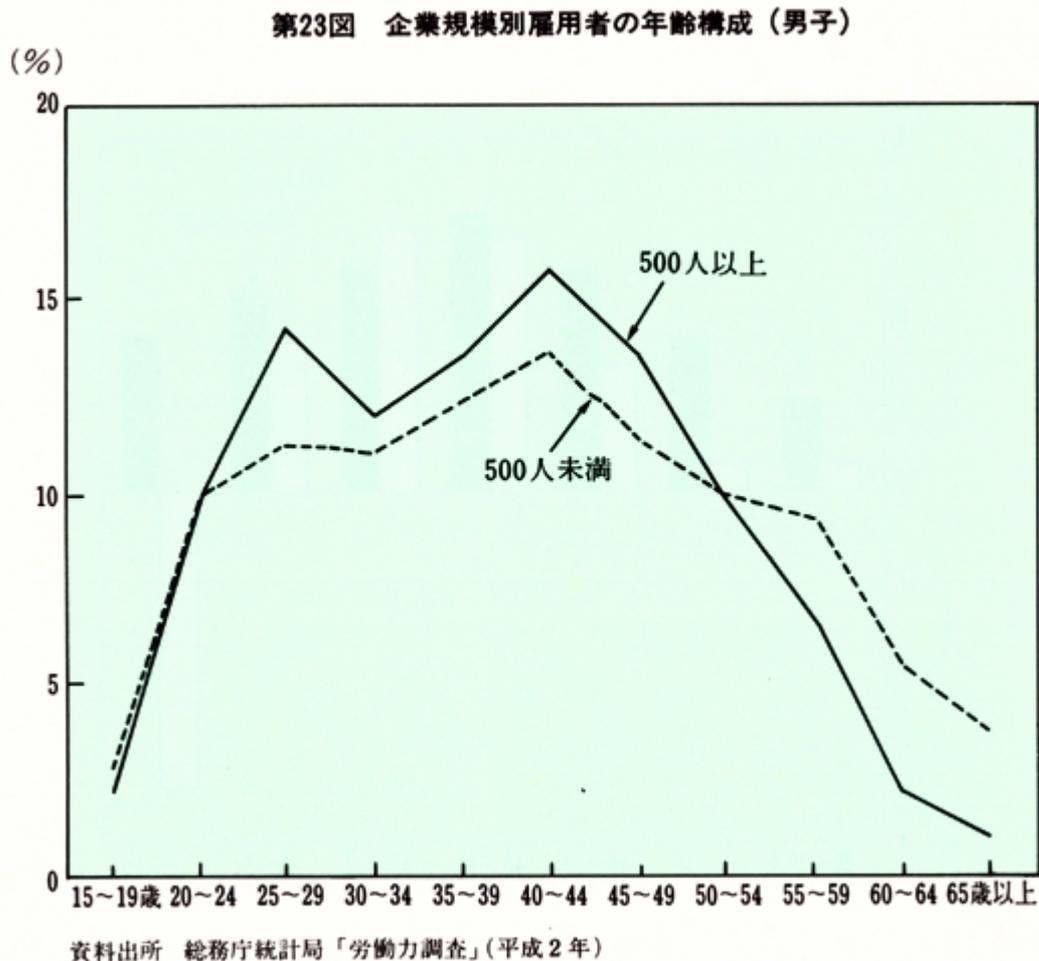
こうした大企業や事務従事者、管理的職業従事者を中心とした雇用過剰感は、大企業における雇用者の年齢構成と関係している可能性がある。「労働力調査」により2年の雇用者の年齢構成をみると、40～44歳層(昭和20年から25年生まれ)が他の年齢層に比べ多くなっている。これを企業規模別にみると、500人以上

の大企業の方が500人未満の中小企業に比べて40～44歳層の構成比が高い(第23図)。

第22図 職種、労働者過剰の程度別事業所割合の推移



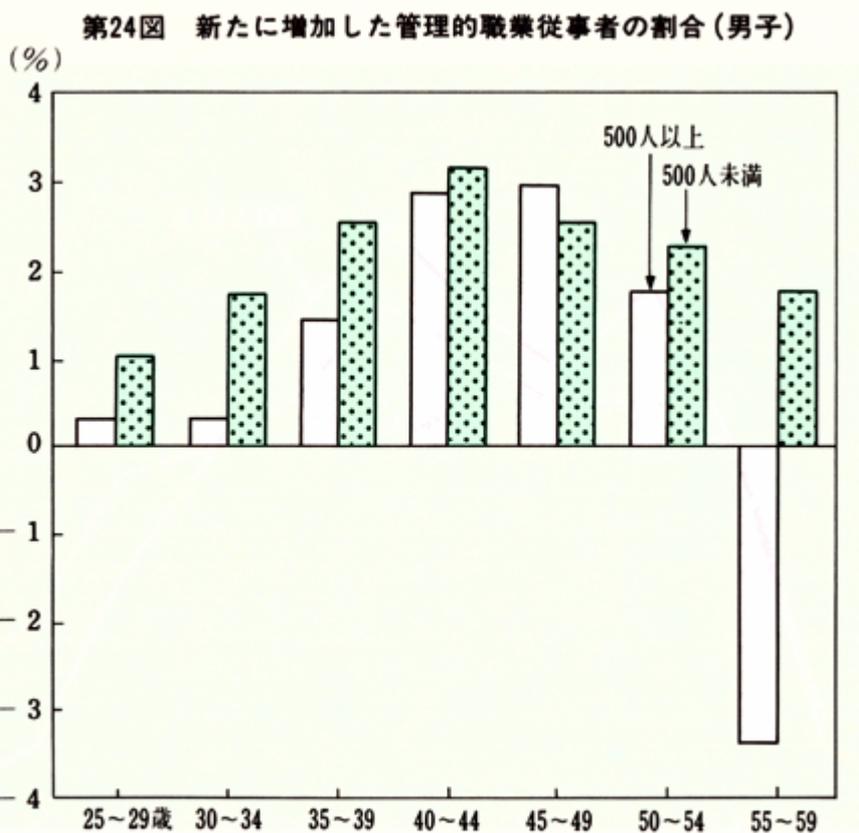
第23図 企業規模別雇用者の年齢構成



一方、管理的職業に従事する者は若年層から中年層にかけて年齢が高まるにつれて増加している。

同じく「労働力調査」(平成2年,労働省で特別集計)により,各年齢階級の管理的職業従事者のうち60年から2年にかけて年齢の上昇に伴って新たに増加した者の割合をみると,大企業では45~49歳層において,中小企業では40~44歳層においてピークを迎えている(第24図)。このことから,上で企業内での構成比が高いことをみた40~44歳層というのは,労働者の多くが管理的職業従事者になる時期に相当していることが分かる。また,管理的職業従事者になる割合は45~49歳層を除いて大企業の方が中小企業よりも低くなっており,大企業は45~49歳層を除いた各年齢層で中小企業より管理的職業従事者の増加を抑えていることが分かる(第24図)。さらに,年齢計の管理的職業従事者の全雇用者数に占める割合をみると,大企業では60年の4.8%から2年の5.1%にまで高まっているのに対し,中小企業では8.6%で変化がない。大企業の方がほとんどの年齢層で管理的職業従事者の増加を抑えているにもかかわらず,その大企業で年齢計でみた管理的職業従事者の構成比が高まってきていることが注目される。

第24図 新たに増加した管理的職業従事者の割合



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」(平成2年)を労働省政策調査部にて特別集計  
 (注) 付注-1を参照

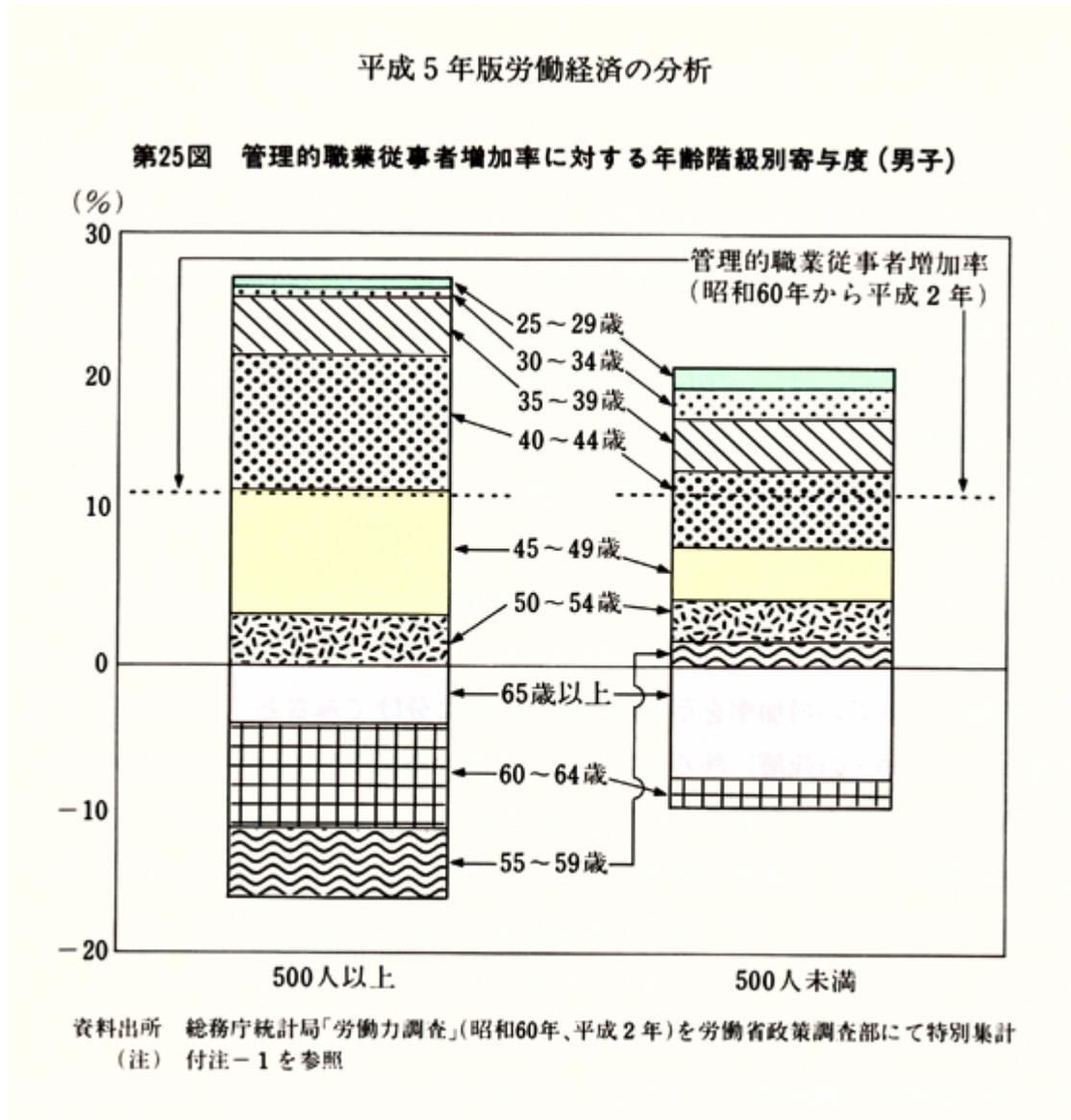
大企業において60年から2年にかけて管理的職業従事者の割合が高まったのは,管理的職業従事者の増加率が雇用者数の増加率を上回ったためである。管理的職業従事者の増加率を年齢階級別の要因に分けてみると,60年の35~39歳層が2年の40~44歳層に移る時に生じた管理的職業従事者め増加の寄与が最も大きくなっている。これは,中小企業における同年齢層の寄与と比べても大きい(第25図)。40~44歳層で管理的職業従事者になる者の割合が大企業の方が小さかつたにもかかわらず,管理的職業従事者の増加の寄与が大きくなっているのは,大企業における40~44歳層の雇用者数の多さによるものである。

(中年層における管理的職業従事者以外のホワイトカラーの増加)

40~44歳層の職業構成をみると,大企業では,60年から2年にかけて管理的職業従事者の割合が6.2%から5.3%へ0.9%ポイント低下した。また,管理的職業従事者以外のホワイトカラーの割合をみると,反対に

45.1%から51.4%へ6.3%ポイント上昇している。一方、中小企業では管理的職業従事者の割合は、9.6%から9.0%へ0.6%ポイント低下し、管理的職業従事者以外のホワイトカラーの割合は32.3%から35.7%へ3.4%ポイント上昇したものの、大企業での変化に比べると、小さな変化にとどまっている(第26図)。このような大企業を中心とした管理的職業従事者以外のホワイトカラーの増大は、サービス経済化の進展に伴う職業構成の変化の影響とともに、中年層比率の上昇の中で企業が管理的職業従事者の増加の抑制を図つたことも影響したものと考えられる。

第25図 管理的職業従事者増加率に対する年齢階級別寄与度



## 第I部 平成4年労働経済の推移と特徴

### 第1章 雇用・失業の動向

#### 第4節 企業の労働力過不足感と雇用調整の動向

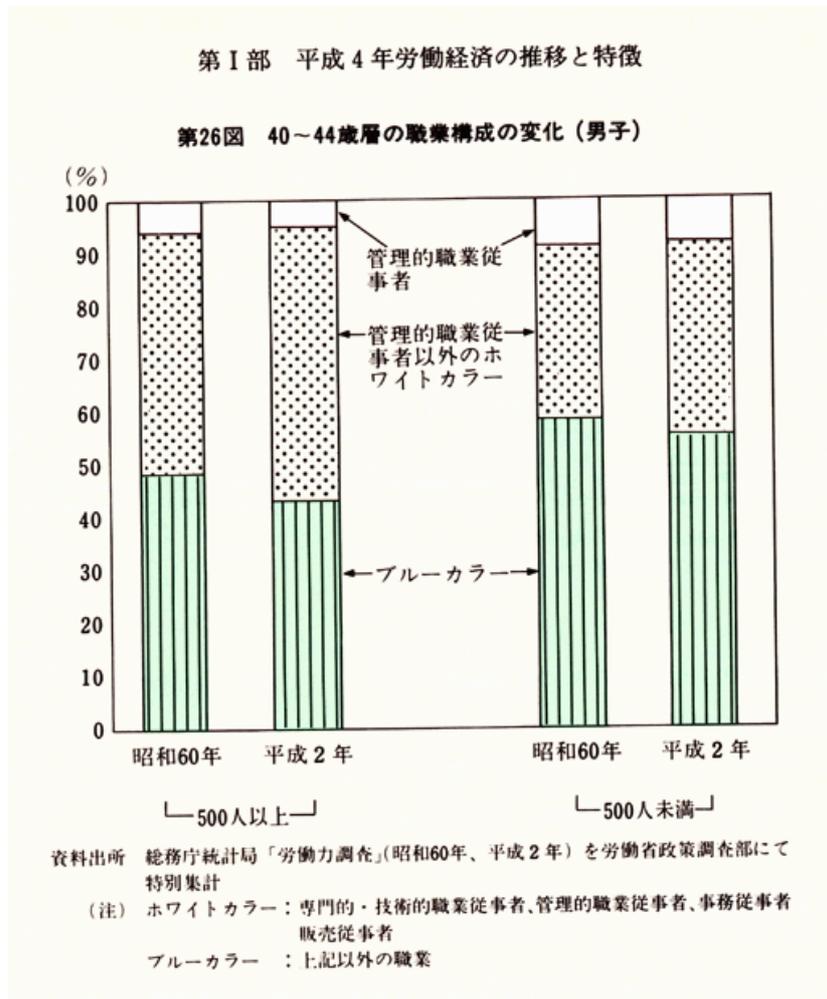
##### 2) 雇用調整の動向

(急速な広がりのみられる雇用調整)

人手不足感の緩和と過剰感の高まりの中で、4年には雇用調整を実施した企業の割合も上昇した。

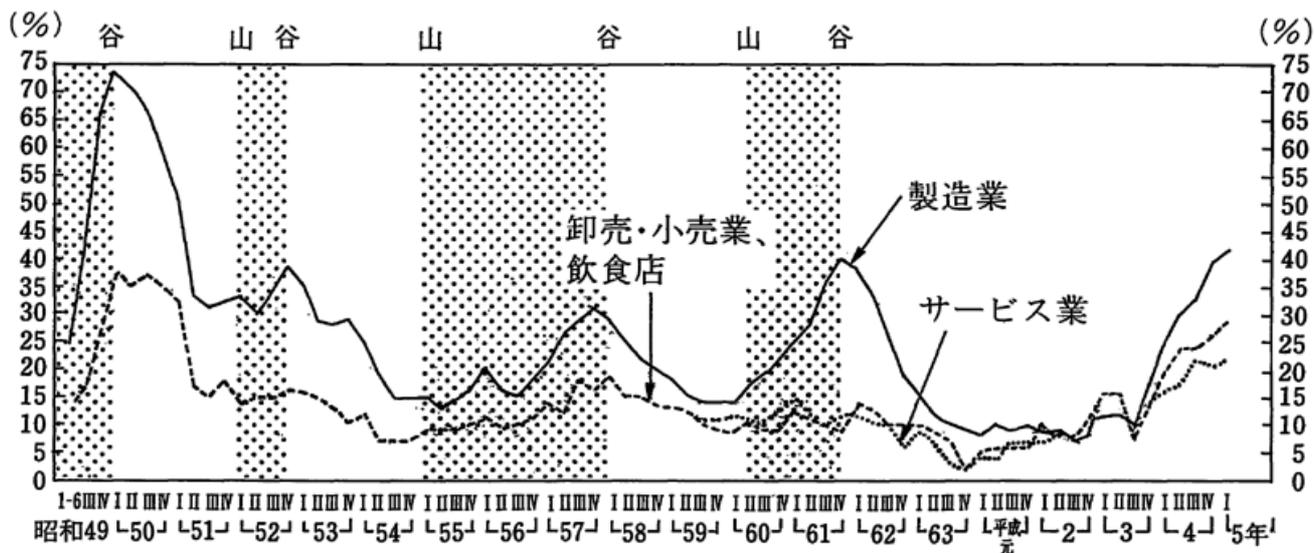
前出「労働経済動向調査」により何らかの雇用調整を実施した事業所の割合をみると、各産業とも3年の10～12月期から高まっている。産業別にみると製造業で急速に割合が高まっており、3年10～12月期18%、4年1～3月期25%、4～6月期30%、7～9月期33%となった後、10～12月期39%と円高不況時の40%に迫る水準となった。卸売・小売業、飲食店、サービス業でも割合は徐々に高まってきており、4年10～12月期にそれぞれ26%、21%となり、卸売・小売業、飲食店は第1次石油危機後の不況以来、サービス業は調査開始(昭和59年4月)以来の最高水準となった(第27図)。製造業の中では、機械関連業種で雇用調整を実施した事業所の割合が高く、4年10～12月期には52%にのぼっている。また、製造業について企業規模別にみると、雇用調整を実施した事業所割合は、4年10～12月期に1,000人以上規模で50%、300～999人規模で36%、100～299人規模で32%、30～99人規模で25%と、企業規模が大きいほど高くなっている。

第26図 40～44歳層の職業構成の変化



第27図 雇用調整実施事業所割合の推移

第27図 雇用調整実施事業所割合の推移



資料出所 労働省「労働経済動向調査」

(注) サービス業は昭和59年4月から調査を始めた。

雇用調整の方法をみると、残業規制が最も多く(4年10~12月期25%),次いで中途採用の削減・停止(同12%)や配置転換(同8%)が多くなっている。

円高不況時にみられた希望退職者の募集・解雇や一時休業はまだ少ないものの、これらの方法による雇用調整も徐々に増加がみられる。

## 第I部 平成4年労働経済の推移と特徴

### 第1章 雇用・失業の動向

#### 第4節 企業の労働力過不足感と雇用調整の動向

##### 3) 景気情勢に即応した雇用対策

これまでみてきたように、生産や売上の停滞、企業の人件費負担の高まりなどにより、中途採用の削減・停止、配置転換等による雇用調整も徐々に増加する傾向にある。こうした情勢に対し、失業の予防に重点を置いた雇用対策が実施されてきているが、なかでも4年8月に決定された総合経済対策に基づき、雇用調整助成金の支給対象となる業種の指定基準を緩和する暫定措置を同年10月に設けるなど、雇用調整助成金制度の活用の促進を図っている。雇用調整助成金の指定業種は5年6月1日現在で151業種となっているが、今回の場合、特に、ボタン電話装置製造業、電子計算機・同附属装置製造業、ビデオ機器製造業、プリント回路製造業のように今回初めて指定された電気機械関連業種の多いことが注目される。また、他の機械関連業種では自動車製造業(二輪自動車を除く。)などが、サービス業ではソフトウェア業が初めて指定されている(5年6月現在)。雇用調整助成金の実施計画受理状況をもとに対象労働者(休業、教育訓練及び出向の合計)の業種別の構成比をみると、機械関連業種の割合が最も高く54.7%を占め、これに次いで素材関連業種の割合が高いが、ソフトウェア業も12.5%と1業種の指定としては高いものとなっている。雇用調整助成金の支給実績を年度ごとにみると、61年度198億円、62年度393億円と増加していたが、その後景気の回復に伴い指定業種数も減少したため、63年度266億円、元年度164億円、2年度50億円、3年度23億円と減少した。4年度については、業種指定の拡大に伴い支給額も増加に転じたところであり、5年度においては、指定された業種に属する事業主からの支給申請の増加に加え、新規の指定業種数が更に拡大することが考えられるため、労働省としては、雇用調整助成金の予算として平成5年度予算に509億円を計上し、景気情勢に即応した雇用調整助成金の活用の促進を図るなど、雇用対策を強力に推進しているところである。

#### 雇用調整助成金制度の概要

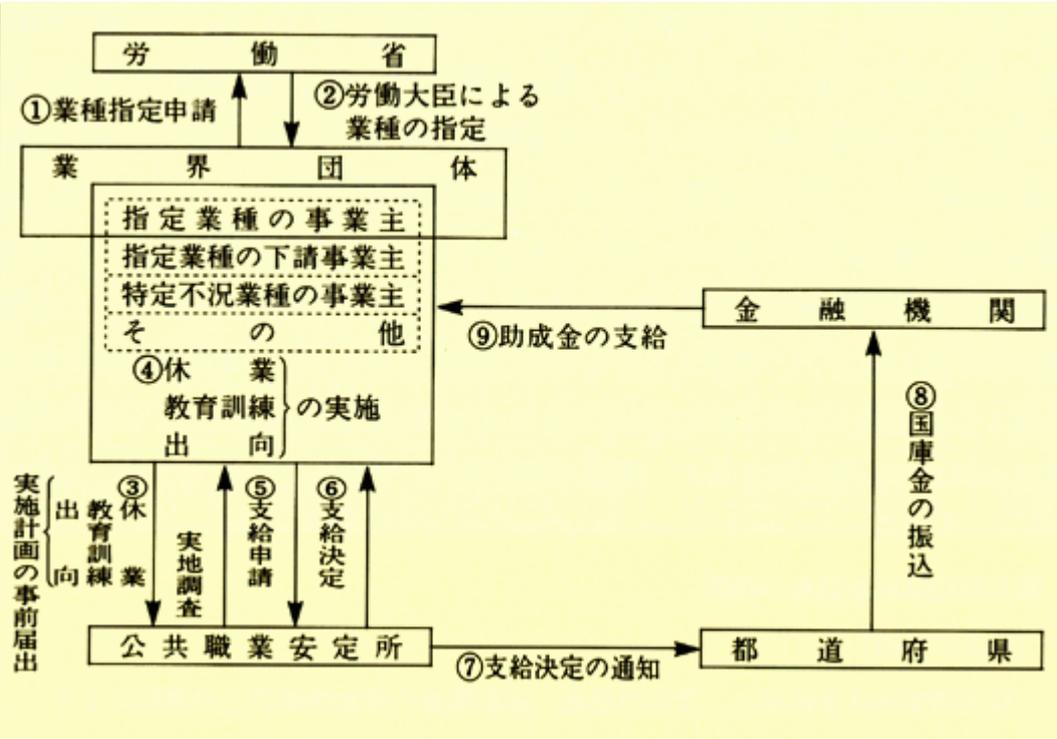
##### 〔制度の目的〕

雇用調整助成金制度は、景気の変動、産業構造の変化等経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされ、労働者を休業、教育訓練又は出向させる事業主に対して、その間の賃金・休業手当の一部を助成することで、労働者の失業を予防し、その雇用の安定を図る制度です。

この助成金の支給を受けるには、労働大臣の指定する業種に属する事業主及びその下請事業主であること等が必要です。業種指定から助成金の支給までの流れは次の図のとおりになっています。詳しくは、お近くの公共職業安定所にお尋ね下さい。

##### 〔助成金の主な支給要件〕

- 1 指定業種に属する事業主及びその下請事業主であること等。
- 2 指定期間内において、労使間の協定に基づき、休業、教育訓練又は出向を行い、休業手当若しくは賃金を支払い又は出向労働者の賃金の一部について負担した事業主であること。
- 3 休業、教育訓練又は出向の実施について、あらかじめ、当該事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に届け出た事業主であること。
- 4 当該事業所において、休業、教育訓練又は出向の実施に関する書類を整備している事業主であること。



### 最近の雇用情勢に即応した雇用対策

景気の低迷が長引く中で、政府としては、平成4年8月及び5年4月には総合的な経済対策を決定し、これを踏まえ、積極的な雇用対策を推進しています。さらに、雇用情勢の急速な変化に対応して、一層機動的かつきめ細かな対策を行っています。

#### (1) 産業・地域にわたる雇用動向の迅速かつきめ細かな把握

雇用情勢に即応した機動的な雇用対策推進のため、産業、地域にわたる雇用動向を迅速かつきめ細かく把握することとしています。

- 1) 主要業種の業界の中央団体から雇用動向についてのヒアリングの実施
- 2) 各都道府県の職業安定機関における地域の主要業種の業界団体から雇用動向についてのヒアリングの実施

#### (2) 失業予防対策の推進

##### 1) 雇用調整助成金制度の活用

企業の雇用維持努力を一層支援するため、4年10月1日から雇用調整助成金の支給対象となる業種指定基準に暫定措置を設け、業種の機動的な指定を行うこととしました。また、事業主の手続きのための負担が大幅に軽減されるよう、申請手続きの簡素化を5年4月1日から実施しました。さらに、5年4月の総合的な経済対策において助成率の引上げや対象事業主の拡大等を決定しました。

##### 2) 事業主指導の実施等

事業主に対し、安易な解雇を行わないよう、強力に助言、指導を実施するとともに学卒者の採用内定取消しについても、厳しく対応しています。

#### (3) 職業紹介業務等の推進

雇用情勢が一層厳しい状況にある中で、合同求人選考会等の実施を始め求人開拓の一層の強化等、職業紹介業務の推進に努めています。また、高齢者、障害者等特段の注意を要する雇用者については、各種助成金制度の活用を図りつつ、早期就職の促進に努めています。

また、5年4月の総合的な経済対策において、雇用調整の影響を受けやすい中高年齢ホワイトカラー労働者の雇用就業機会の確保、能力開発対策の充実を図ることを決定しました。



## 第I部 平成4年労働経済の推移と特徴

### 第1章 雇用・失業の動向

#### 第5節 障害者雇用の現状

(障害者実雇用率は過去10年間で最高水準の1.36%へ)

「障害者の雇用の促進等に関する法律」において、一般の民間企業は1.6%以上、民間企業のうち特殊法人は1.9%以上、国、地方公共団体の非現業的機関は2.0%以上、国、地方公共団体の現業的機関は1.9%以上の割合の身体障害者を雇用しなければならないこととされている。なお、精神薄弱者の雇用についても、昭和63年以降身体障害者と同様にカウントできることとされている。

平成4年6月1日現在における障害者雇用の状況をみると、障害者を1人以上雇用すべき企業(常用労働者を63人以上雇用する一般の民間企業)は、5万2,884企業と前年に比べ2,100企業増加し、一方、雇用されている障害者数(身体障害者と精神薄弱者の計。重度身体障害者については法律上1人を2人に相当するものとしてダブルカウントを行っている)は22万9,627人で前年より1万4,813人増加し、過去最高の増加となった。企業数の増加と雇用されている障害者数の増加を比較してみると、企業数の4.1%増に対して雇用されている障害者数は6.9%増と、雇用されている障害者数の伸びの方が大きく、3年6月から4年6月までの1年間に障害者雇用が進んだことが分かる。一方、実雇用率(雇用されている障害者数/常用労働者数)をみると、4年は1.36%と過去10年間で最高水準になるとともに、前年より0.04%ポイント上昇し、上昇幅は過去10年間で最大であった。また、3年6月2日から4年6月1日までの1年間の新規雇入れ障害者数も過去最高の2万1,150人(前年比21.8%増)となった。しかし、法定の雇用率(1.6%)を未達成の企業の割合をみると、3年(48.2%)に比べやや低下したとはいえ、なお48.1%とほぼ半数近くにのぼっている。

企業規模別にみると、雇用されている障害者数は各規模ともに前年より増加した。新規雇入れ障害者数は、1,000人以上で9,720人(前年比21.8%増)、500~999人規模で2,569人(同21.6%増)、300~499人規模で1,855人(同22.3%増)、100~299人規模で4,794人(同3.5%減)、63~99人規模で2,212人(同7.2%減)と、規模が大きい企業では新規雇入れ数が増加した。また、実雇用率は、1,000人以上規模で1.23%(前年差0.07%ポイント上昇)、500~999人規模で1.22%(同0.03%ポイント上昇)、300~499人規模で1.29%(同0.02%ポイント上昇)、100~299人規模で1.51%(同0.01%ポイント上昇)、63~99人規模で2.04%(同0.02%ポイント低下)となっており、前年との比較でみると規模が大きいほど実雇用率の上昇幅が大きい。法定雇用率の未達成企業の割合についても、99人以下の規模で上昇しているものの、100人以上規模では低下していることから、規模が大きい企業ほど障害者雇用が進んだといえる。しかし、実雇用率の水準でみると、依然として規模の大きい企業の方が規模の小さい企業に比べて低く、また、63~99人規模を除けばどの規模も法定雇用率の1.6%を下回っている。今後とも、障害者雇用に積極的に取り組み、実雇用率を引き続き引き上げていくよう企業が努力していくことが求められる。

## 第I部 平成4年労働経済の推移と特徴

### 第1章 雇用・失業の動向

#### 第6節 外国人労働者の動向及び外国人労働者問題等への取組み

##### 1) 外国人労働者の動向

(急増する外国人労働者)

企業の国際的活動の活発化に伴い、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。それにより本邦法人の海外での経済活動や日本人の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日本への入国、在留も増加してきている。また、合法的な就労者のほかに、不法就労を目的に不法入国・不法上陸する者、在留期限を超えて不法残留の上不法就労活動に従事する者、あるいは許可なく資格外活動を行う者も増加している。

外国人の入国状況を法務省「出入国管理統計年報」でみると、平成4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10万8,143人で、5年間で約1.6倍となっている(昭和62年,6万9,183人,元年の改正前の出入国管理及び難民認定法(以下「入管法」という)の在留資格で就労があらかじめ認められている者の数)。これらの者の在留資格(元年の改正後の入管法に基づく在留資格)をみると、「興行」(8万4,368人,構成比78.0%)が大半を占め、「人文知識・国際業務」(5,703人,構成比5.3%),「企業内転勤」(4,639人,構成比4.3%),「技術」(2,979人,構成比2.8%)がこれに次いでいる。

就労目的以外の新規入国外国人では、「留学」(大学若しくは専修学校専門課程,高等専門学校等において教育を受ける者)が3年の9・620人から4年の10・368人へと比較的小幅な増加となっているのに対して、「就学」(高校若しくは各種学校等又はこれに準ずる教育機関において教育を受ける者)は62年の13・915人から63年の35・107人へと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18,183人へと減少し、2年20,851人,3年20,654人とほぼ横ばいで推移した後、4年には27,367人と再び増加した。これらの在留資格の者は、資格外活動の許可を得れば、本来の在留活動を阻害しない範囲内で学費その他の必要経費を補うためのアルバイトとして就労することができる。

(不法就労者の現況)

数年来、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。入管法は、元年の改正でいわゆる不法就労助長罪を新設しており、1)事業活動に関し、外国人に不法就労活動をさせた者、2)外国人に不法就労活動をさせるためにその外国人を自己の支配下に置いた者、3)業として、外国人に不法就労活動をさせる行為又は2)の行為に関しあつせんした者、のいずれか1点に該当する者に対して罰則規定を設けている。また、ここで不法就労活動とは、1)資格外活動(例えば、在留資格が「短期滞在」、「留学」や「就学」の者が資格外活動の許可を受けることなく、または資格外活動を許可された範囲を超えて報酬を受ける活動等に従事する場合がこれに当たる)、並びに2)不法残留者(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本邦に留ま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)が行う報酬その他の収入を伴う活動をいうものとしている。4年中に法務省入国管理局により不法就労として摘発された者の数(上記1)から4)までの計)は6万2,161人となり、統計の比較上1)と2)の合計(4年,5万8,970人)をみると10年前の約31.2倍,5年前の約5.2倍に達した。

このような不法就労者のかなり多くの部分は「短期滞在」の在留資格で入国し就労している者、又は在留期間が過ぎても本邦に留まり就労している者とみられる。そこで、我が国における不法残留者数(法務省入国管理局推計値)をみると、2年(7月1日現在)の10万6,497人から、3年(11月1日現在)には21万6,399人へと増

加し、さらに、4年(5月1日現在)には27万8,892人、同年11月1日現在では29万2,791人へと増加を続けている。この大部分を不法就労者とみることができることから、不法就労者の数も依然として増えているとみられる。不法残留者の数を国籍別にみると、タイ、韓国、マレーシア、フィリピン、イラン、中国からの者が多い。3年11月1日現在から4年5月1日現在までの動きを増減率で見ると、タイ、マレーシア、イランで高い伸びを示しており、絶対数はまだ少ないもののペルーが急増している。また、4年5月1日現在から4年11月1日現在までの動きをみると、タイは引き続き高い伸びを示しているものの、イラン、マレーシアは減少し、特に、イランの減少が大きかった二こうした動きには4年4月15日からのイランとの間の査証免除措置の一時停止が影響を及ぼしているものと思われる。不法残留者の入国・在留時における在留資格別内訳をみると、「短期滞在」による者が24万2,679人(構成比82.9%)と全体の約8割を占めている。次いで「就学」による者が1万8,112人(同6.2%)となっているが、このうち8割以上に当たる1万5,094人が中国からの者となっており、一方、中国から入国した不法残留者のうち51.9%が就学生として入国している。

不法就労者として、入管法違反により摘発された外国人数を国籍別にみると、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年以降はバングラデシュ、パキスタン、韓国からの者が、元年以降はマレーシアからの者が、さらに2年以降はスリランカ、イラン、中国等からの者も増加し、その国籍は広がった。

男女別の構成をみると、62年以前はホステスを中心とした女子不法就労者の割合が男子を上回っていたが、63年には建設作業員、工員を中心とする男子不法就労者の割合が上回り、3年には男子が全体の約8割に達している。

#### (日系外国人労働者の急増)

63年以降、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」といつ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、ブラジル、ペルー等の南米諸国に移住した者の子孫が就労等を目的として来日しているものである。南米日系人の日本への入国者数や本邦就労者数については正確な把握は困難であるが、外務省のビザ発給数等による推計値(日本国籍保有者を含む)によると、これら南米日系人の出稼ぎ者数は63年の約8,450人から3年には約14万8,700人と3年間で17倍以上に増加したが、4年には約15万2,120人と増加幅が縮小した。

これら日系人の就労経路については、現地国での募集時に就労先の企業名や労働条件も知らされないまま仲介ブローカーを通じて来日しているケースが多くみられるほか、日本国内の悪質なあっせん業者による違法な派遣等の問題が指摘されている。また、既に日系人を雇用している企業においても雇用管理上の問題を有する例もみられる。こうしたことへの対策の一環として、労働省では3年度に東京・上野に日系人雇用サービスセンターを設置し、職業紹介、労働相談を行っている。さらに、5年度は愛知にも日系人雇用サービスセンターを設置し、より一層の就労適正化を図ることとしている。また、外務省の協力により4年10月にブラジルに現地相談窓口を開設し、日本の雇用情報等の提供等を行い、日系人雇用サービスセンターとの連携の下に仲介ブローカーを排除した適正な就労経路を設定している。

## 第I部 平成4年労働経済の推移と特徴

### 第1章 雇用・失業の動向

#### 第6節 外国人労働者の動向及び外国人労働者問題等への取組み

##### 2) 外国人労働者問題への取組み

---

外国人労働者問題については、4年7月に閣議決定された第7次雇用対策基本計画において、「外国人労働者問題については、我が国の経済社会の活性化や国際化を図る観点から、専門的、技術的分野の労働者は可能な限り受け入れることとし、我が国経済社会等の状況の変化に応じて在留資格に関する審査基準を見直すとともに、就労実態の把握に努め、雇用管理の援助、外国人求職者に対する職業紹介、相談などの雇用サービスの充実により、受入れのための体制を整備する。(中略)いわゆる単純労働者の受入れについては、雇用機会の不足している高年齢者等への圧迫、労働市場における新たな二重構造の発生、景気変動に伴う外国人労働者の失業問題、新たな社会的費用の負担等我が国経済社会に広範な影響が懸念されるとともに、送出し国や外国人労働者本人にとっての影響も極めて大きいと予想されることから、国民のコンセンサスを踏まえつつ、十分慎重に対応する」とされている。以上のような政府方針に基づき、外国人労働者問題に関する事業主等への指導・啓発、外国人求職者に対する適切な対応等を柱とする対策が講じられているところであり、日系人労働者に関しても、日系人雇用サービスセンターにおける日系人雇用管理研修会の開催や職業紹介等により就労経路の適正化が進められている。

さらに、5年4月には、事業所ごとに外国人労働者の雇用状況を把握する「外国人雇用状況報告制度」を創設し、外国人労働者が地域の労働市場に及ぼす具体的な影響を把握するとともに、個々の事業所における外国人労働者の雇用の安定を含めた労働力需給の適正な調整、個々の事業所における外国人労働者に対する適切な雇用管理の実施を促進することとしている。

---

## 第I部 平成4年労働経済の推移と特徴

### 第1章 雇用・失業の動向

#### 第6節 外国人労働者の動向及び外国人労働者問題等への取組み

##### 3) 技能実習制度の創設等外国人研修の拡充

---

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57年の9,973人から4年の4万3,627人へと10年間に約4.4倍に増加している。

一方、3年12月の第3次臨時行政改革推進審議会の第2次答申では、現行研修制度は、現実には労働力不足対策として利用されている例がみられること、研修生の法的保護も十分といえない面があること、実効ある技能の移転という見地からみると改善すべき点が多いことが指摘され、労働力不足を補うという観点からではなく、国際貢献、国際協力の視点に立ち、送出し国のニーズへの的確な対応、技術・技能の移転の効果的確保等の観点から現行の研修制度上の各種基準等について、その合理性を再検討した上で、「技能実習制度(仮称)」を創設することが提言された。さらに、4年6月の「生活大国5か年計画」、7月の「第7次雇用対策基本計画」においても同制度の創設・具体化を図るとされた。

こうした動きを受け、5年4月に「技能実習制度」が創設された。この制度は、一定期間の研修を経た上で研修成果等の評価を行い、一定の水準に達したこと等の要件を満たした場合に、その後、雇用関係の下で技術、技能等を修得することができるというものである。

労働省においては、同月に策定した「技能実習制度推進事業運営基本方針」に基づき、同制度の下での適正かつ実効ある技能移転を図ることとしている。

---