

## 第I部 平成5年労働経済の推移と特徴

### 第1章 雇用・失業の動向

#### 第1節 労働力需給の動向

##### 1) 新規求人の動向

(減少を続ける新規求人)

労働省「職業安定業務統計」によると、平成5年の新規求人(新規学卒を除く)は前年比14.6%減と、4年の同12.7%減から更に減少幅を拡大させた。新規求人の最近の動きを季節調整値で見ると、3年1～3月期に前期比1.2%減と減少に転じ、3年4～6月期の同1.0%減から4年10～12月期の同5.1%減まで期を追って減少幅が拡大した。5年に入ってからは1～3月期同0.1%減、4～6月期同7.3%減、7～9月期同4.4%減、10～12月期同1.9%減と依然として減少を続けながらも減少幅の拡大には次第に歯止めがかかっている。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5年は前年比15.7%減と4年(同12.7%減)に比べ減少幅は拡大した。しかし、パートタイム労働者の求人は、5年は同9.0%減と4年(同12.7%減)に比べ減少幅は縮小した。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16.0%減(4年同12.2%減)、臨時・季節への求人が同13.1%減(4年同17.1%減)と、常用に対する求人の減少幅が拡大している。

(卸売・小売業、飲食店、サービス業や製造業消費関連業種でも新規求人の変動が拡大)

産業別に新規求人を見ると、主要産業については、建設業が5年は前年比0.5%増と4年(同1.4%減)の減少から増加に転じた以外は、製造業、卸売・小売業、飲食店、サービス業、運輸・通信業のいずれも減少幅が拡大した。

今回の景気後退期の新規求人の減少の動きを過去の景気循環期の動きと比較してみると特徴的な点がある。その一つは、製造業での変動の幅が従来以上に大きく拡大していることである。すなわち、今回の景気拡大過程の中でのピークの水準(2年10～12月期)及び景気後退過程の中でのボトムの水準(5年10～12月期)はいずれも50年代以降では記録的な水準となっている(第1図)。

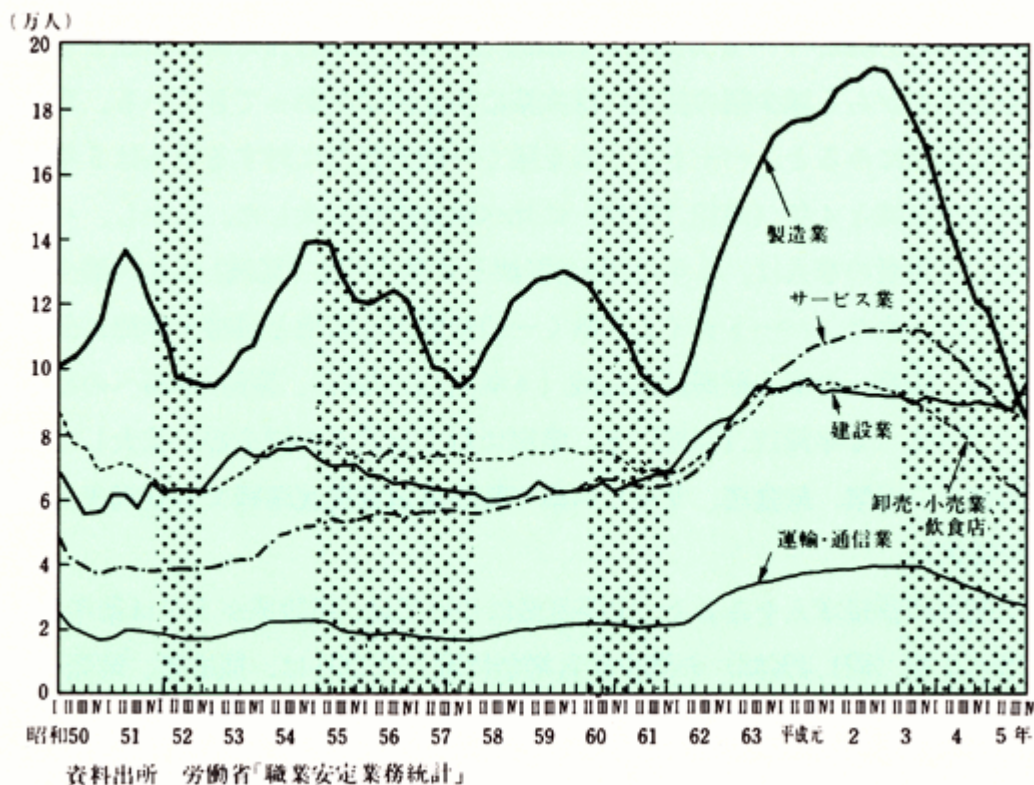
その二つは、卸売・小売業、飲食店、サービス業、さらには製造業の消費関連業種での変動が従来景気にあまり感応的でなかったが、今回はその変動がかなり大きなものとなっていることである。特に、卸売・小売業、飲食店、製造業消費関連業種では製造業全体と同様、ピーク、ボトムの水準が50年代以降では記録的なものとなっている(第1図、第2図)。

(内需中心の成長が求人の動きのパターンを変える)

こうした求人の動きには、基本的に今回の景気循環の中での最終需要項目の大きな変動が関連しているものとみられる。今回の景気拡大期及び景気後退期それぞれの期間における国内総生産の伸びと最終需要項目別寄与度をみると、消費、民間投資について極めて大きな変動を示したことから成長率も大きな変動を示している(付属統計表第1表)。

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

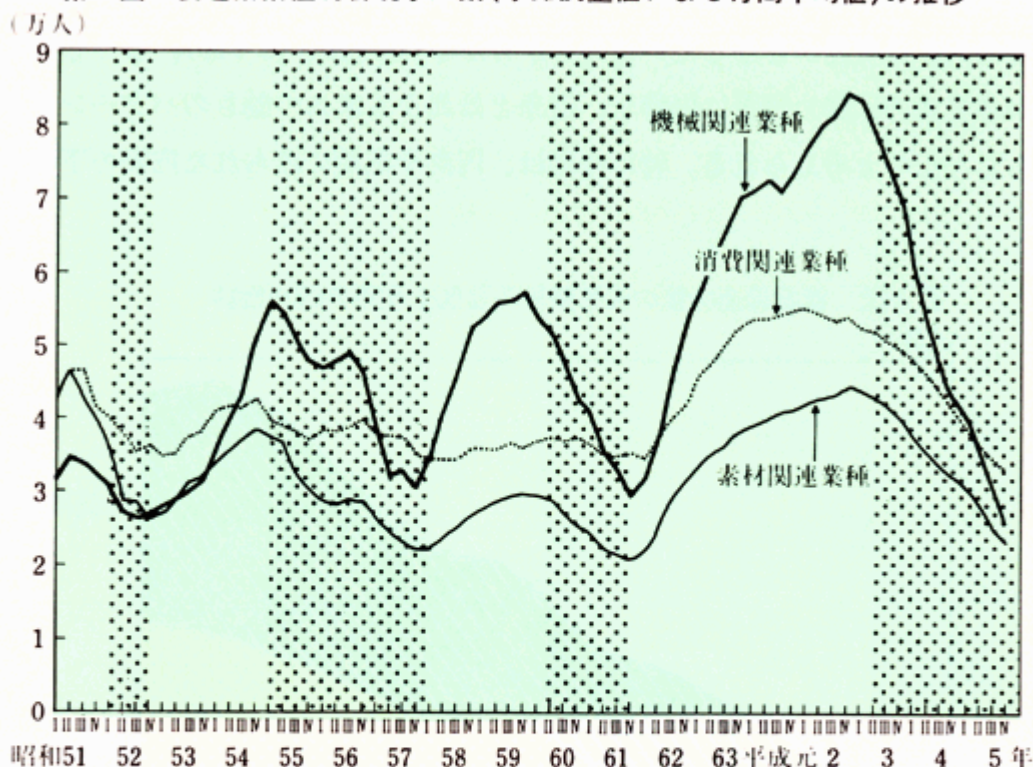
第1図 産業別新規求人数(季節調整値による月間平均値)の推移



生産がどのような最終需要の動きによって影響を受けるかは産業・業種によって違いがあり、生産誘発依存度でみると製造業の機械関連業種は民間投資、輸出への、また、製造業の消費関連業種、卸売・小売業、飲食店、サービス業は消費への依存度が高くなっている(付属統計表第2表)。

第2図 製造業業種別新規求本数(季節調整値による月間平均値)の推移

第2図 製造業業種別新規求人人数(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」

(注) 製造業の業種分類は以下のとおり。

消費関連業種：食品製造業、飲料・たばこ・飼料製造業、繊維工業、衣服・その他の繊維製品製造業、家具・装備品製造業、出版・印刷・同関連産業

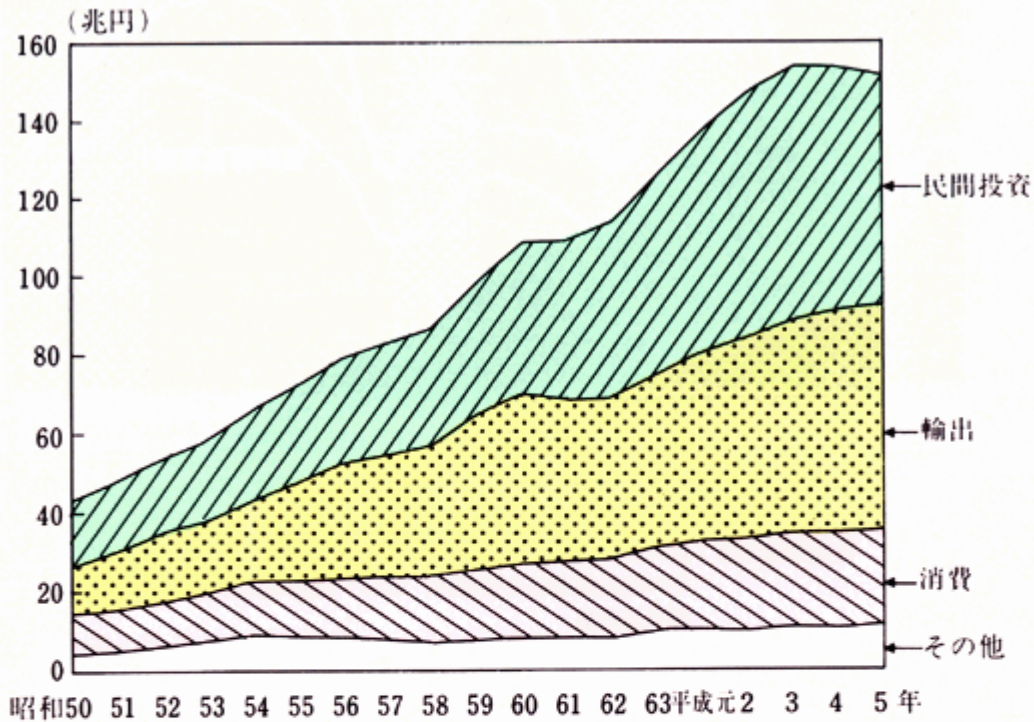
素材関連業種：木材・木製品製造業、パルプ・紙・紙加工品製造業、化学工業、ゴム製品製造業、窯業・土石製品製造業、鉄鋼業、非鉄金属製造業、金属製品製造業

機械関連業種：一般機械、電気機器、輸送用機器、精密機器

そこで、製造業の機械関連業種と消費関連業種について生産誘発額を推計して、その動きをみると、いずれも今回の景気循環の中ではこれまでにみられない大きな変動を示しており、その要因として前者は民間投資、輸出、後者は消費の大きな変動が寄与していたことが分かる(第3図、第4図)。こうしたことが各産業の労働力需要に影響し、従来とは異なる求人の動きのパターンをもたらしたものと考えられる。特に今回は、円高不況期にみられた内需の下支え効果が働かなかつたことなどから多くの産業でより厳しい対応を余儀なくされたものと思われる。

第3図 機械関連業種の最終需要項目別生産誘発額の推移

第3図 機械関連業種の最終需要項目別生産誘発額の推移



資料出所 総務庁統計局「昭和50-55-60年連続産業関連連表」、経済企画庁「国民経済計算」

(注) 1)生産誘発額は次式により計算した。

$$P_i = p_i \times E_i$$

P：最終需要項目別生産誘発額

p：最終需要項目別生産誘発係数

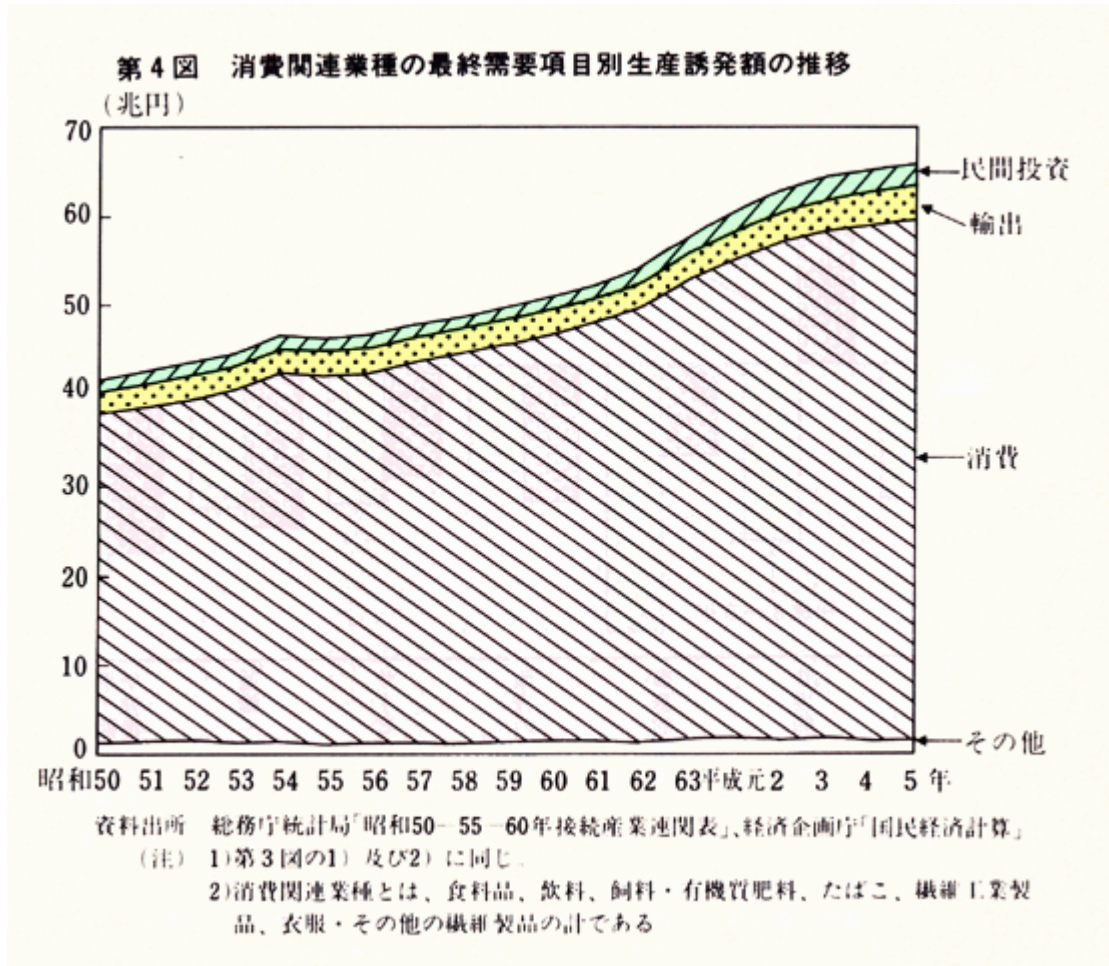
E：最終需要額

添字iは民間投資(民間総固定資本形成)、輸出(財貨・サービスの輸出)、消費(民間最終消費支出)、その他(政府最終消費支出、公的総固定資本形成、在庫品増加)である。

2)最終需要項目別生産誘発係数は昭和50年、55年、60年の数値を用い、51年から54年及び56年から59年は直線補完法により間の数値を補うとともに、61年以降はすべて60年と同じ数値であるとして、50年以降の各年の数値を推計した。

3)機械関連業種とは一般産業機械、特殊産業機械、その他の一般機器・一般機械修理、事務用・サービス用機器、民生用電気機械、電子・通信機器、重電機器、その他の電気機器・電気機械修理、自動車・同修理、船舶・同修理、その他の輸送機械・同修理、精密機械の計である。

第4図 消費関連業種の最終需要項目別生産誘発額の推移

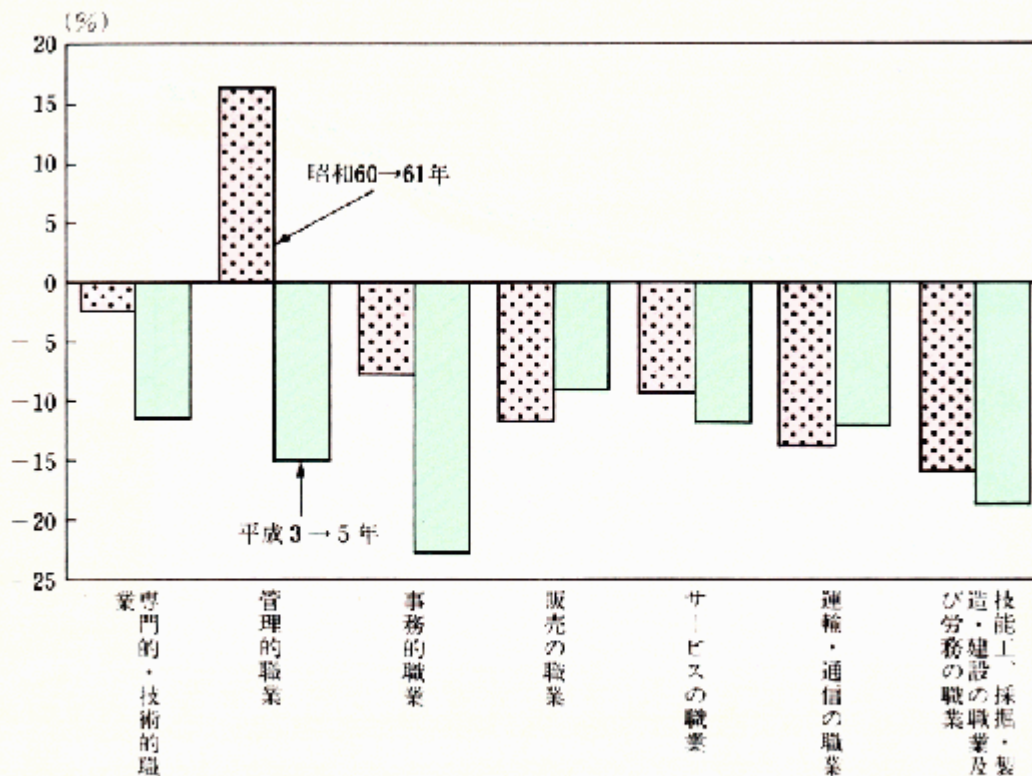


(新規求人はホワイトカラー職種を中心に減少)

求人動向を職業別に見ると、今回の景気後退下ではすべての職業で減少しているが、特に事務的職業、管理的職業などのホワイトカラーの減少が大きい。一方、円高不況期には技能工や運輸・通達の職業を中心に減少しており、管理的職業については増加していた(第5図)。このように今回の景気後退期を円高不況期と比べると、特に、ホワイトカラーに対する求人の減少が特徴的である。

第5図 職業別新規求人の変化率

第5図 職業別新規求人の変化率



資料出所 労働省「職業安定業務統計」

- (注) 1)職業別新規求人は各年8月のパートタイムを除く常用新規求人である。  
 2)「平成3→5年」は3年に対する5年の変化を年率換算したものである。

## 第I部 平成5年労働経済の推移と特徴

### 第1章 雇用・失業の動向

#### 第1節 労働力需給の動向

##### 2) 求職の動向

(増加が続く非自発的離職求職者と目立つ離職者以外の職者)

5年の新規求職者は前年比14.3%増と、4年(同11.3%増)に比べ増加幅が拡大した。新規求職者の最近の動きを季節調整値で見ると、61年末からの景気拡大期に第1次石油危機前の水準まで減少し、3年4～6月期以降増加に転じた後、3年にわたって増加を続けている。そして、特徴的な点は、今回の景気後退期での新規求職者の増加ペースが第1次石油危機後の不況期に次ぐ大幅なものであるということである(付属統計表第3表)。

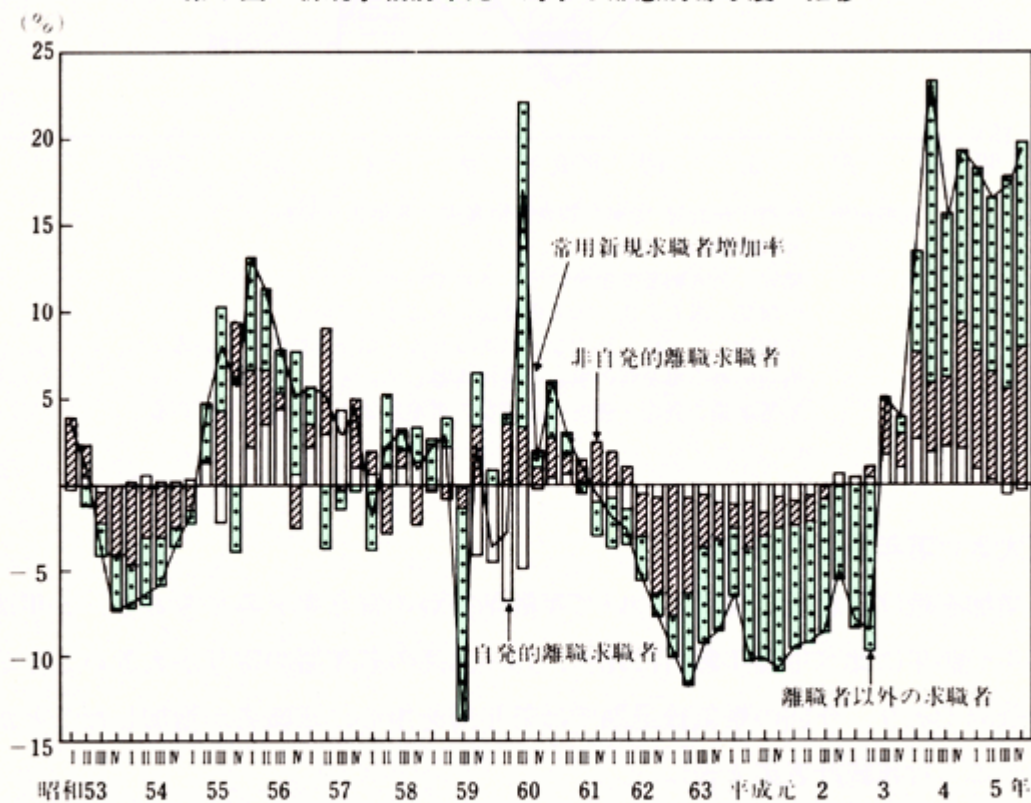
新規求職者の内訳を自発的離職求職者、非自発的離職求職者及び離職者以外の求職者に分けてみると、3年以降、非自発的離職求職者は増加に転じ、次第にその寄与度を拡大させてきている。これに加えて、今回は、離職者以外の求職者の増加寄与度も大きいことが目立っている(第6図)。

こうした今回の離職者以外の求職者の増加については、景気後退の長期化により就職環境が悪化し、従来、公共職業安定所を経由しないで求職活動を行っていた層が公共職業安定所を利用するという動きが顕著になつているものと考えられる。総務庁統計局「労働力調査特別調査」により失業者の求職方法の動向をみると、4年、5年と公共職業安定所の寄与度が拡大しており、円高不況期の62年を大きく上回っている(第7図)。

一方、自発的離職求職者については、就職環境の悪化により5年後半には減少に転じている。

#### 第6図 新規求職前年比に対する形態別寄与度の推移

第6図 新規求職前年比に対する形態別寄与度の推移



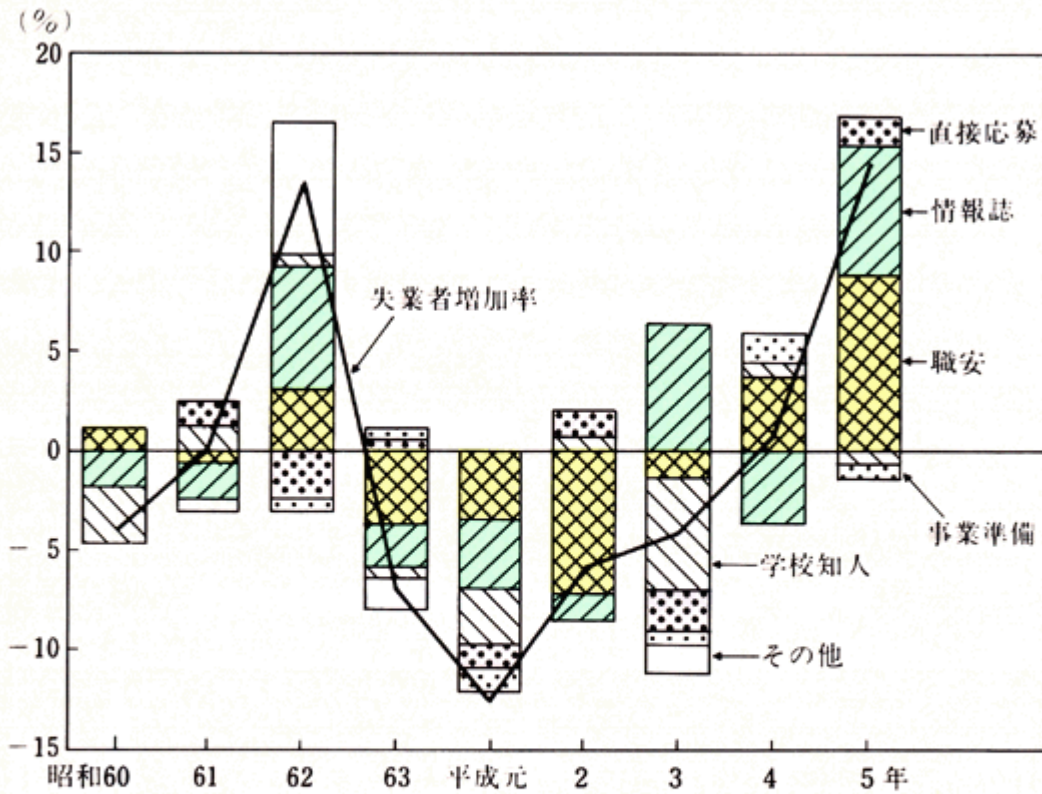
資料出所 労働省「職業安定業務統計」「雇用保険事業統計」

(注) ここで離職者とは雇用保険受給資格決定件数をいう。また、自発的離職求職者、非自発的離職求職者とはそれぞれ雇用保険受給資格決定件数のうち給付制限あり、給付制限なしのものをいう。

第7図 失業者数増加率に対する求職方法別寄与度の推移



第7図 失業者数増加率に対する求職方法別寄与度の推移



資料出所 総務庁統計局「労働力調査特別調査」(各年2月調査)

(注) 凡例は次のとおり。

職安：公共職業安定所に申し込んでいる

情報誌：求人広告・求人情報誌などによっている

学校知人：学校・知人などにあつせん・紹介を依頼している

直接応募：事業所の求人に直接応募している

事業準備：資金・資材の調達など事業を始める準備をしている

(大きい若年層の求職増加)

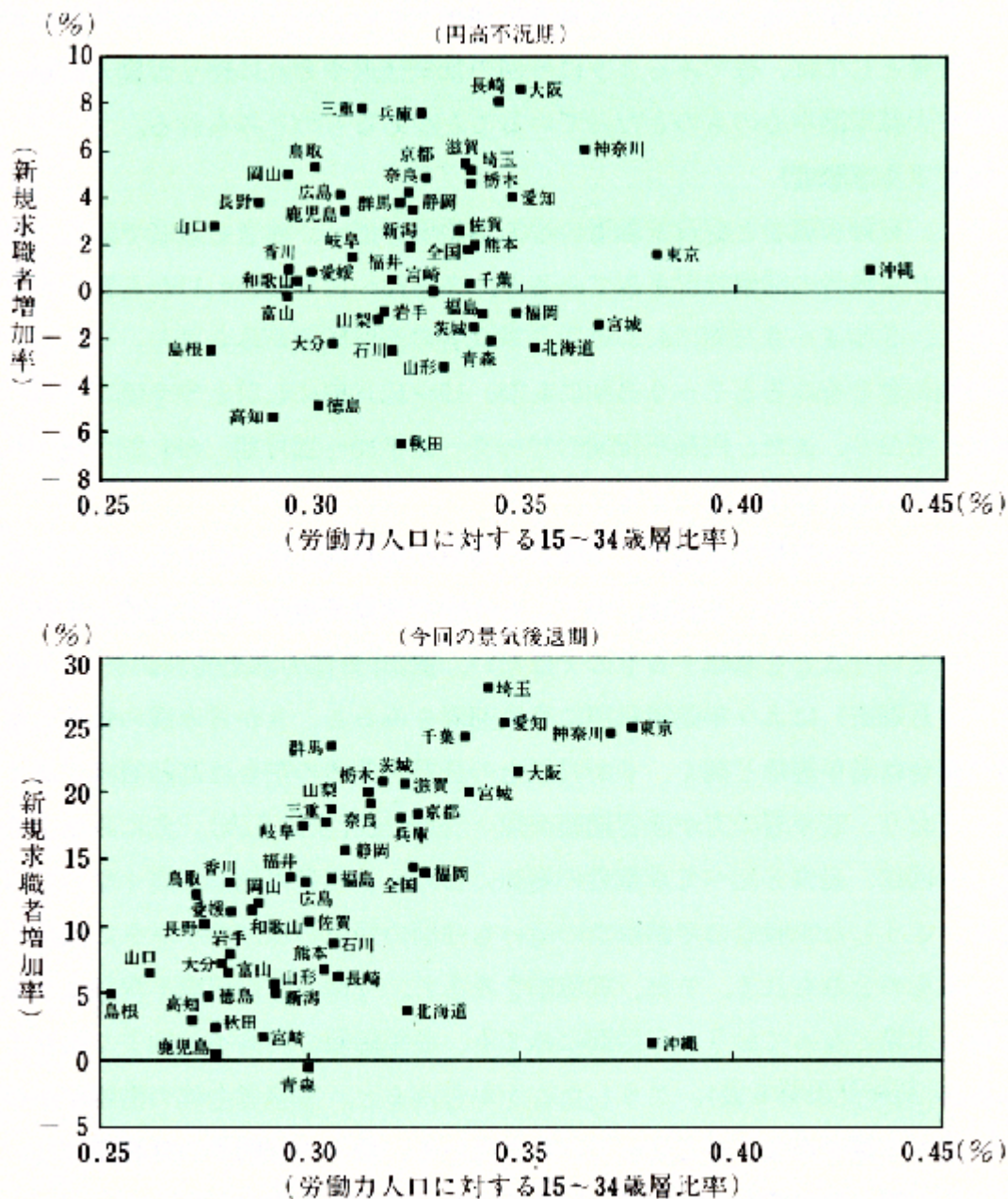
増加を続ける新規求職者について年齢階級別の寄与率をみると、5年は55年や60年に比べ中高年齢層に比べ、15～34歳の若年層の寄与が大きいことが特徴的であり、今回の景気後退期では若年層を中心に求職者が増加したことが分かる(付属統計表第4表)。

また、都道府県別に求職者の増加と労働力人口に対する若年者比率の関係をみると、円高不況期とは異なって若年者比率の高い地域ほど求職者の伸びが大きいという関係が明瞭にみられる(第8図)。

このように、今回の景気後退下では若年層の求職者の増加寄与が大きく、また、若年者比率の高い地域での求職者増加が大きいという特徴が指摘できるが、この背景としては、後でみるように今回の景気後退やそれに伴う労働力需給の緩和が大都市圏中心のものとなっていることがあるものとみられる。

第8図 都道府県別にみた新規求職者増加率と15～34歳層労働力人口の比率

第8図 都道府県別にみた新規求職者増加率と15～34歳層労働力人口の比率



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」

(注) 円高不況期の新規求職者増加率は昭和61年の前年比、労働力人口に対する15～34歳層比率は60年の比率を用い、今回の景気後退期ではそれぞれ平成5年の前年比、2年の比率を用いた。

(滞留する求職者)

また、有効求職者と新規求職者の季節調整値を用い、前者を後者で除した指標により求職者の滞留状況をみると、3年10～12月期の4.11から緩やかに上昇し、5年4～6月期に4.27となり求職者の滞留傾向がみられた。しかし、その後の動きをみると7～9月期に4.24、10～12月期に4.21とやや低下みに推移しており、また、円高不況期のピーク(62年10～12月期)の4.35と比べれば滞留の程度は小さいといえる。

ただし、今回の景気後退下で求職者の滞留が相対的に緩やかなものにとどまっているといっても、それは、必ずしも今回の就職環境が円高不況期より厳しくないということの意味するものではない。前出「労働力調査特別調査」(平成5年2月調査)により年齢階級別に失業期間をみると、3か月未満の短期失業者の割合は若年層ほど高く、6か月以上の長期失業者の割合は高齢層ほど高くなっており、若年層の方が滞留期間が短い(付属統計表第5表)。先にみたように、今回は、過去と比べて求職者の増加に占める若年者の比率が高くなっているが、こうした求職者の年齢構成の違いも今回の滞留の程度の小ささに関係しているものとみら

れる。また、就職率をみると、今回の方が円高不況期より更に低い水準となっており、年齢別にみても、各年齢層で円高不況期より落ちている(付属統計表第6表)。こうしたことからみると、求職者全体の滞留がかつてに比べて緩やかなものとなっているとはいえ、個々の労働者の就職環境は、円高不況期と比べてもかなり厳しいものとなっていると考えられる。

---

---

第I部 平成5年労働経済の推移と特徴

第1章 雇用・失業の動向

第1節 労働力需給の動向

3) 求人倍率の動向

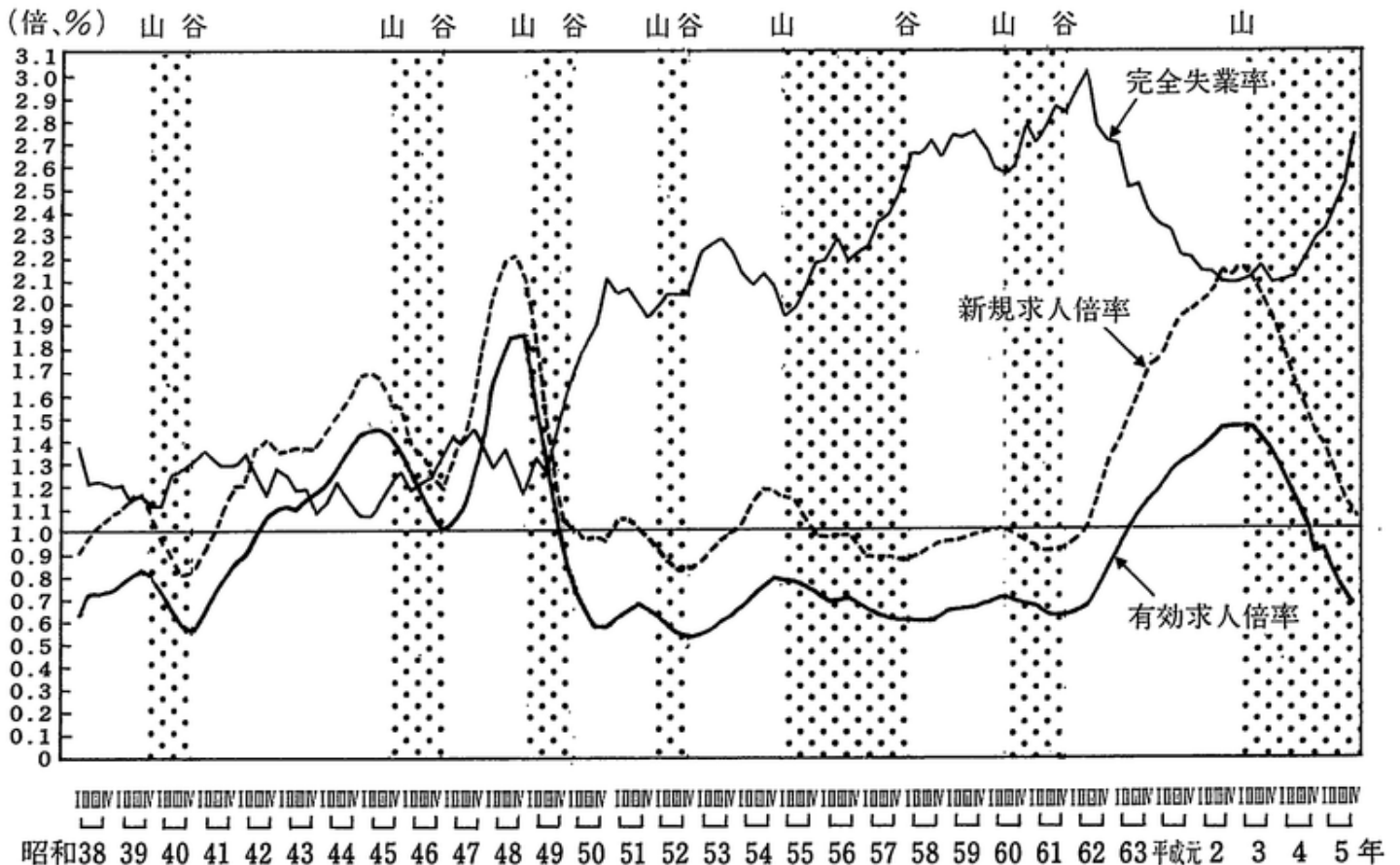
(低下を続ける求人倍率)

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、3年1～3月期の1.45倍をピークに、それ以後は低下に転じ、4年10～12月期には1倍を下回つたが、5年に入っても年間を通じて低下を続け、5年10～12月期には0.66倍となっている(第9図)。その低下幅及び低下のペースはともに第1次石油危機後の不況期に次ぐものであるが、水準そのものは50年代以降の景気後退期の谷に比べなお高い水準にある。

新規求人倍率(季節調整値)をみても有効求人倍率とほぼ同様の動きをしており、今回の景気後退期では依然1倍を上回っているものの低下を続け、5年10～12月期で1.05倍となっている(付属統計表第7表)。

第9図 完全失業率、求人倍率の推移

第9図 完全失業率、求人倍率の推移(季節調整値)



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」

(大都市圏を中心とした労働力需給の緩和)

有効求人倍率の低下率を都道府県別にみると、今回の景気後退下では神奈川県、東京都、愛知県、大阪府の順に大きなものとなっており、いずれも域内に特別区及び政令指定都市のある大都市地域での労働力需給の緩和が目立っている。これを円高不況期についてみると、例えば東京都や大阪府については全国的にみて比較的小さな低下にとどまっていた(附属統計表第8表)。

---

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

## 第I部 平成5年労働経済の推移と特徴

### 第1章 雇用・失業の動向

#### 第1節 労働力需給の動向

##### 4) 新規学卒者の就職状況

(厳しい大卒就職環境)

企業の新規学卒者に対する採用意欲は4年に引き続き5年も大きく減退した。

労働省職業安定局「新規学卒者の採用計画」(各年7月調査)により大卒者の採用計画をみると、62年3月卒以降事務系を中心に大幅に増加してきた採用計画数も元年3月卒以降は増加幅が縮小してきたが、5年3月卒については事務系で6.7%減、技術系で3.6%減と減少に転じた。また、6年3月卒については技術系で0.3%増と増加に転じているものの、事務系では14.1%減と更に減少幅が拡大している。

文部省「学校基本調査」により、学歴別に卒業生に対する無業者比率をみると、円高不況期には、男女とも高卒で比較的大きく上昇したのに対して、男子大卒での上昇は小さく、また、女子大卒及び短大卒ではむしろ低下がみられた。一方、今回の景気後退期には、男女とも高卒ではわずかな上昇にとどまっているが、男子大卒では3年の4.5%から5年の6.3%と1.8%ポイントの上昇、さらに、同じ期間について女子大卒で9.7%から13.1%と3.4%ポイントの上昇、短大卒で7.6%から13.3%と5.7%ポイントの上昇と大幅な高まりがみられる(付属統計表第9表)。

一方、東京、大阪及び名古屋の各証券取引所上場企業について(財)21世紀職業財団「新規学卒採用内定等調査」(労働省委託、平成5年10月)によりみると、4年制大卒以上の6年3月卒の採用内定者数が5年3月卒の採用者数に比べ男女計では25.4%減少しており、このうち男子で22.9%減、女子で35.7%減と女子の減少が大きくなっている。

このように、円高不況期では比較的堅調であった大卒の就職環境も、今回の景気後退期においては女子を中心に厳しい状況に様変わりしており、後にみるように若年層の失業者が増加していることから卒業後の未就職者も増加しているものとみられる。

(入職抑制と事務系職種の需要減により大卒就職環境が悪化)

大卒及び短大卒の就職環境が悪化しており、とりわけこれが女子に強く表れている背景については、これらの者の希望職種がホワイトカラーに片寄っている一方、ホワイトカラーの労働力需要が大幅に減少している事情があるものとみられる。前出「学校基本調査」(平成5年)により学歴別に就職者の職種構成をみると、男子高卒は就職者のうち52.8%と約半数が技能工、採掘・製造・建設作業員及び労務作業員となっており、事務従事者への就職者は8.7%にとどまっている。一方、男子大卒の36.9%、女子大卒の47.4%、女子短大卒では更に61.0%が事務従事者に就職している。このように高学歴者ほど事務系ホワイトカラー職種への就職が多く、女子ほどその割合が高い。しかし、先に述べたように事務系職種での採用計画が減少しており、また、一般求人でも職業別には事務従事者の求人減少が最も大きくなっている。さらに、高学歴者の就職に当たっては大都市指向や大企業指向が指摘されているところであるが、大都市での労働力需給の緩和や大企業の大幅な入職抑制などもあり、こうしたことが大卒の就職環境を厳しくしているものと考えられる。

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

(依然として高い高卒求人倍率)

一方、高卒について、労働省「職業安定業務統計」により求人倍率をみると、63年3月卒の1.61倍から4年3月卒の3.34倍まで上昇した後、5年3月卒では3.11倍と6年ぶりに低下したものの、円高不況期の水準に比べれば依然高い水準にある。また、無業者比率の上昇も緩やかなものにとどまるなど、高卒の就職環境は大卒に比べれば比較的堅調であるといえよう。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

## 第I部 平成5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) 労働力人口と就業者の動向

---

(6年ぶりに低下した労働力率)

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5年の労働力人口は6,615万人と前年に比べ37万人増加したが,3年の121万人増,4年の73万人増に比べ増加幅は更に縮小した。男女別にみると,男子が3,935万人(前年差36万人増),女子が2,681万人(同2万人増)であり,女子の増加幅の縮小が大きかった。

5年の労働力率は63.8%で前年に比べ0.2%ポイントの低下と昭和62年以来6年ぶりに低下した。男女別にみると,男子が78.0%(前年差0.1%ポイント上昇),女子が50.3%(同0.4%ポイント低下)と,女子が7年ぶりに低下した。

(就業者数の伸びは大きく鈍化)

就業者数の動きを「労働力調査」によりみると,5年の就業者数は6,450万人(前年差14万人増)と,4年(同67万人増)に比べ増加幅は大幅に縮小した。

就業者数のここ数年の動きをみると,61年末からの景気拡大期に大幅な増加を示し,2年には前年差121万人増となったが,以後4年,5年と伸びが大きく鈍化している。

就業者の動きを雇用者,自営業主,家族従業者に分けてみると,5年の雇用者数は5,202万人(前年差83万人増),自営業主は814万人(同29万人減),家族従業者は418万人(同38万人減)と,4年(それぞれ同117万人増,16万人減,33万人減)に比べ雇用者は増加幅を縮小させ,自営業主,家族従業者は更に減少幅を拡大させた。自営業主,家族従業者の減少は,前年比でみると3.4%減,8.3%減といずれも過去最高の減少率となつている。

---



## 第I部 平成5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

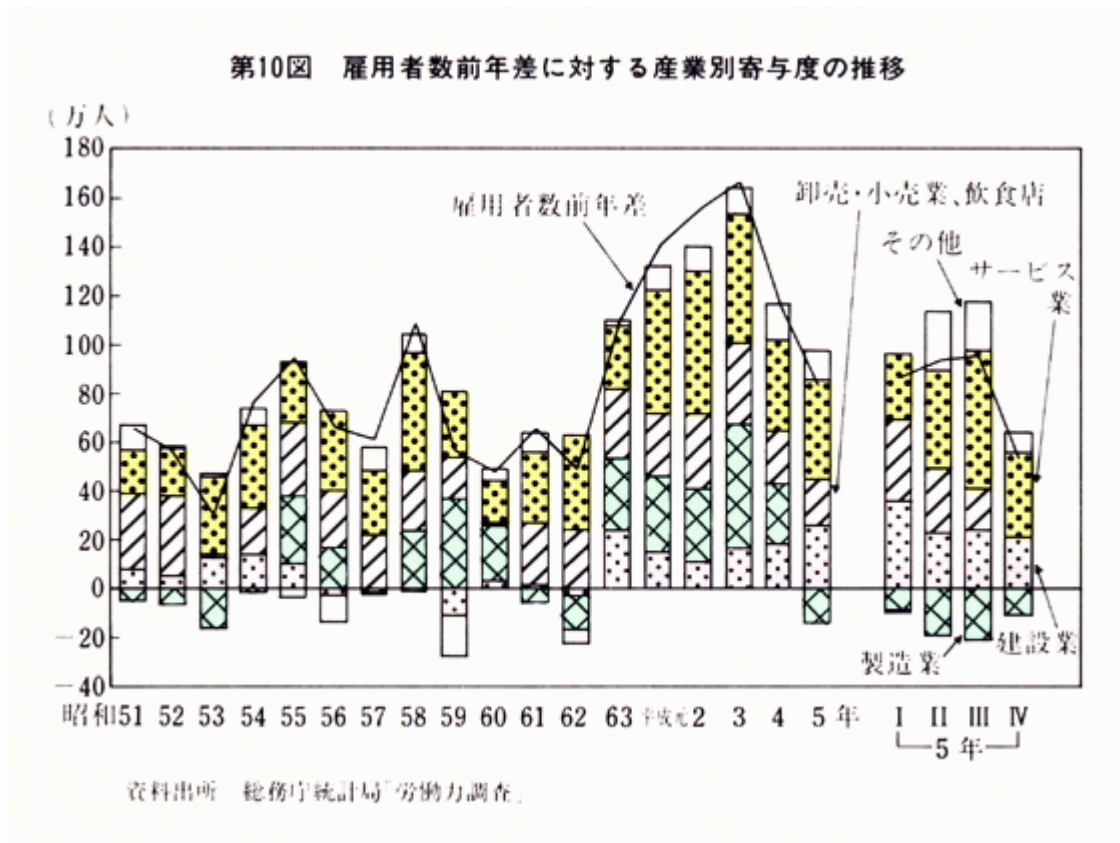
##### 2) 雇用者数の動向

(製造業雇用者数は減少に転じる)

5年の雇用者数は4年に引き続き伸びが鈍化したが,産業別の雇用者数の動きを前年差で見ると,最も増加の大きいサービス業が41万人増となったのをはじめ,建設業(26万人増),卸売・小売業,飲食店(19万人増)などで増加となったが,製造業は15万人減と62年以来6年ぶりに減少に転じた。

主な産業の動きを四半期ごとに前年同期差で見ると,サービス業,建設業はほぼ年間を通して堅調に推移したが,卸売・小売業,飲食店は期を追うごとに増加幅を縮小させ,10~12月期には保合いとなった。一方,製造業は1~3月期に減少に転じて以降,7~9月期まで減少幅を拡大させ,10~12月期には減少幅がやや縮小したものの,年間を通じて減少基調で推移した(第10図)。

第10図 雇用者数前年差に対する産業別寄与度の推移



(過去の景気後退期に比べれば高い雇用の伸び)

このように,今回の景気後退期において雇用の伸びは次第に鈍化してきたが,過去の景気後退期に比べれば

なお高い伸びとなっている。特に、5年の建設業及びサービス業の増加幅は4年よりも拡大している。この背景には、建設業については公共投資の増加、堅調な住宅投資が建設需要を下支えしていることに加え、61年末からの景気拡大期の厳しい人手不足の経験もあって労働力確保に努めていることがあるものとみられる。一方、サービス業の雇用の増加については、労働省「毎月勤労統計調査」(事業所規模5人以上)により5年のサービス業の業種別常用雇用指数の伸びをみると、情報サービス業(4年前年比5.9%増、5年同0.7%減)で減少に転じたものの、サービス業のなかで大きなウェイトを占める医療業(4年同2.7%増、5年同3.6%増)のほか、社会保険・社会福祉(4年同5.1%増、5年同6.2%増)、学術研究機関(4年同0.5%増、5年同1.2%増)、廃棄物処理業(4年同1.9%増、5年同3.2%増)など社会的サービスを供給する部門で4年より増加率が高まっている。また、娯楽業(4年同11.9%増、5年同11.5%増)などでも引き続き大きな増加を続けており、雇用の増加は多様な分野に及んでいる。

これらの産業における雇用者の増加には労働時間短縮への対応という側面もあつたとみられる。労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」(平成5年)によると、5年に労働時間短縮を決定した企業のうち「人を増やした」とする企業の割合はJ建設業で50%、サービス業で44%に達し、調査産業計での割合(25%)を大きく上回っている。

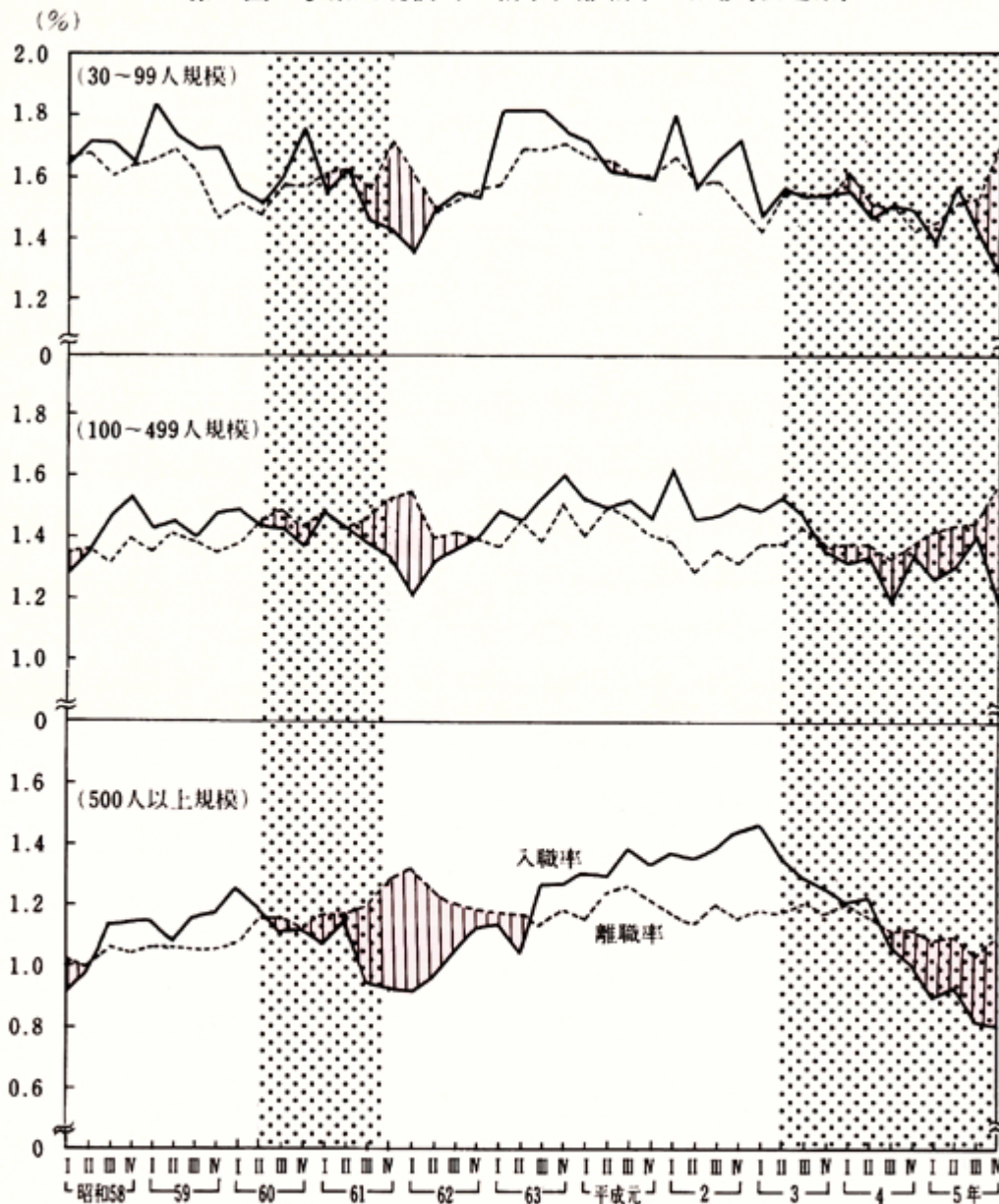
(製造業大企業では入職抑制中心の雇用調整)

製造業の雇用者の減少の背景について「毎月勤労統計調査」により、入職率、離職率の動きでみると、事業所規模により減少要因が異なっている。すなわち、500人以上規模においては、円高不況期には離職率の顕著な上昇がみられ、これが離職超過幅を拡大させたが、今回は離職率はむしろ落ち着いた動きとなっている。一方、入職率は円高不況期に比べ急激に低下しており、これが離職超過幅を拡大させており、今回の雇用の減少は主として従来以上に厳しい入職抑制によって引き起こされている。しかも、離職超過への移行も景気の山からかなり遅れて表れている。こうしたことから、大企業においては従来以上に雇用の維持に向けた対応に努力してきているものと考えられる。

しかし、30~99人規模及び100~499人規模については、5年に入って離職率の上昇がみられ、特に5年後半には離職率が一段と高まるとともに入職率の低下も顕著となったことから離職超過幅が次第に拡大しており、中小規模事業所での雇用調整の一層の深刻化がみられる(第11図)。

#### 第11図 事業所規模別入職率、離職率の推移

第11図 事業所規模別入職率、離職率の推移(製造業)



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 1)図中の斜線部は離職率が入職率を上回っている部分を表す。

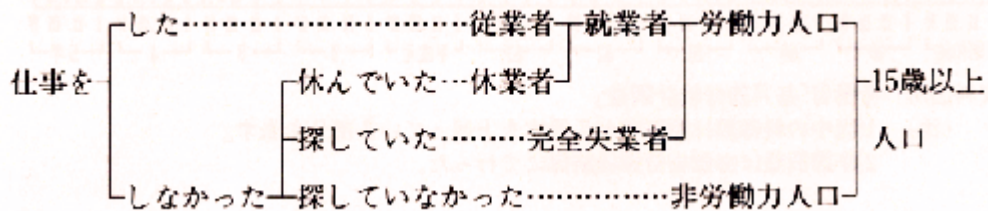
2)季節調整は労働省労働経済課にて行った。

## 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2,900の国勢調査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な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。

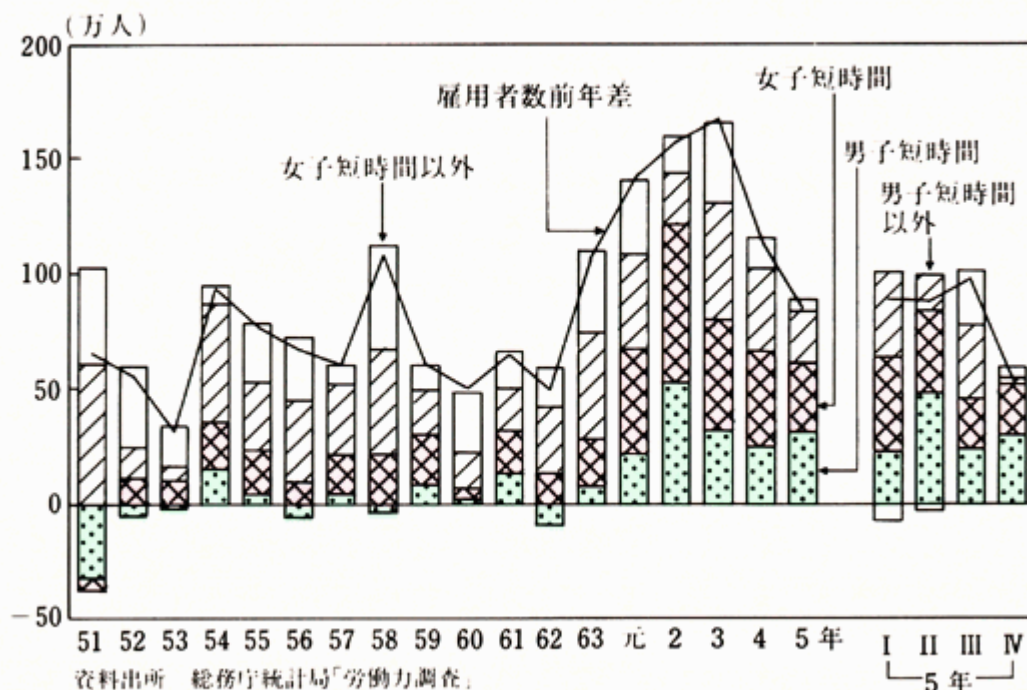


(雇員数の増加は短時間雇員が多い)

短時間雇員(就業時間週35時間未満の雇員)の動きをみると、4年以降労働力調査雇員の増加幅が縮小している中で、短時間雇員の増加幅は同程度で推移しており、雇員の増加に対する短時間雇員の増加による寄与は相対的に大きくなっている(第12図)。このように雇員の増加の多くの部分が短時間雇員の増加によるものであり、フルタイムの労働者の雇用の増加は小さなものとなっている。

第12図 非農林業雇員前年差に対する性、短時間・短時間以外別寄与度の推移

第12図 非農林業雇員前年差に対する性、短時間・短時間以外別寄与度の推移



## 第I部 平成5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

##### 1) 失業情勢の悪化

(過去の景気後退期と比べて大幅な失業率の上昇)

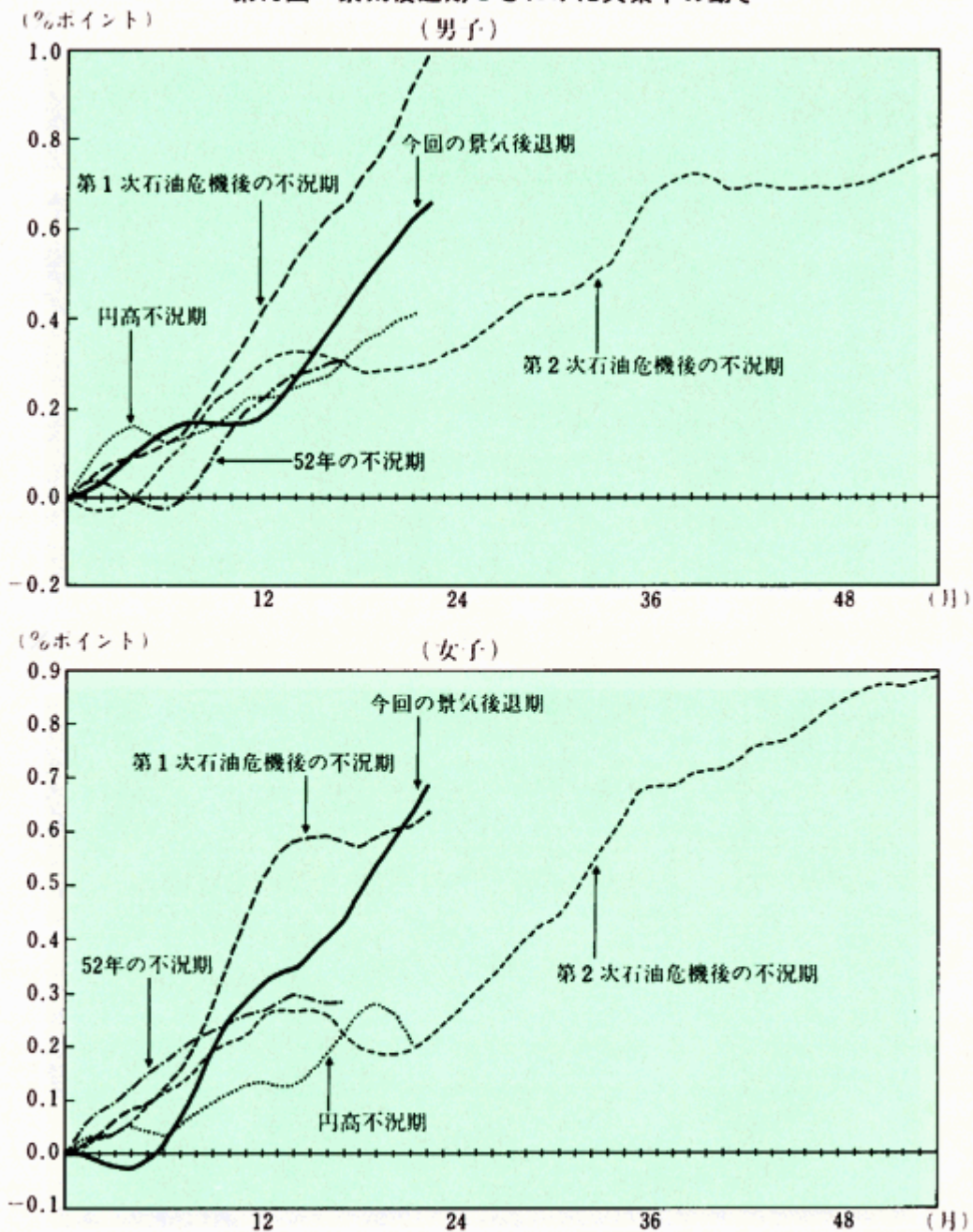
総務庁統計局「労働力調査」によると、平成5年の完全失業者は166万人で前年差24万人増、また、完全失業率は2.5%で前年差0.3%ポイントの上昇と、いずれも昭和50年(27万人増、0.5%ポイント上昇)以来の大幅な増加となった。

完全失業率(季節調整値)の推移をやや長期的にみると、第1次石油危機後の不況期にそれまでの1%台から2%前後まで急上昇し、その後50年代を通じて、景気循環による変動を伴いつつも緩やかな上昇を示し、円高不況に伴う影響もあって、62年4～6月期には3.0%の既往最高水準に達した。その後は今回の景気循環の中で、元年7～9月期まで急速に低下し、それ以降2.1～2.2%の低い水準で安定的に推移したが、景気後退の影響による上昇がみられ始めたのはようやく4年後半になってからであった。しかし、5年に入ってから1～3月期2.3%、4～6月期2.4%、7～9月期2.5%、10～12月期2.7%と上昇を続け、特に後半に上昇のテンポが高まりがみられた。

今回の失業率の上昇を過去の景気後退期と比較するために、それぞれの景気後退期における失業率のボトムからピークまでの上昇テンポをみると、男子では今回の景気後退期は第1次石油危機後の不況期に次ぐ急激な上昇となっている。女子については、その上昇テンポは第1次石油危機後の不況期並みの厳しいものとなっている(第13図)。

第13図 景気後退期ごとにみた失業率の動き

第13図 景気後退期ごとにみた失業率の動き



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

- (注) 1)各景気後退期は完全失業率(季節調整値)のボトムからピークまでである。  
 2)各線は景気後退期ごとにみた失業率のボトムからの上昇幅である。  
 3)季節調整(TC系列)は労働省労働経済課にて行った

## 第I部 平成5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

##### 2) 失業率と労働力率の関係

(労働力率は男子で上昇,女子で低下)

こうした失業率上昇の動きを労働力率の動きとの関係でみてみよう。労働力率の上昇は,労働力供給の増加という点からは失業率を押し上げる要因となるが,他方,十分な就業者の増加を伴うものであれば,失業率を押し下げる要因としても働く。どちらの要因が大きいかは,労働力人口への流入者あるいは非労働力人口への流出者のうち失業者の占める割合がどの程度かによって決まる。

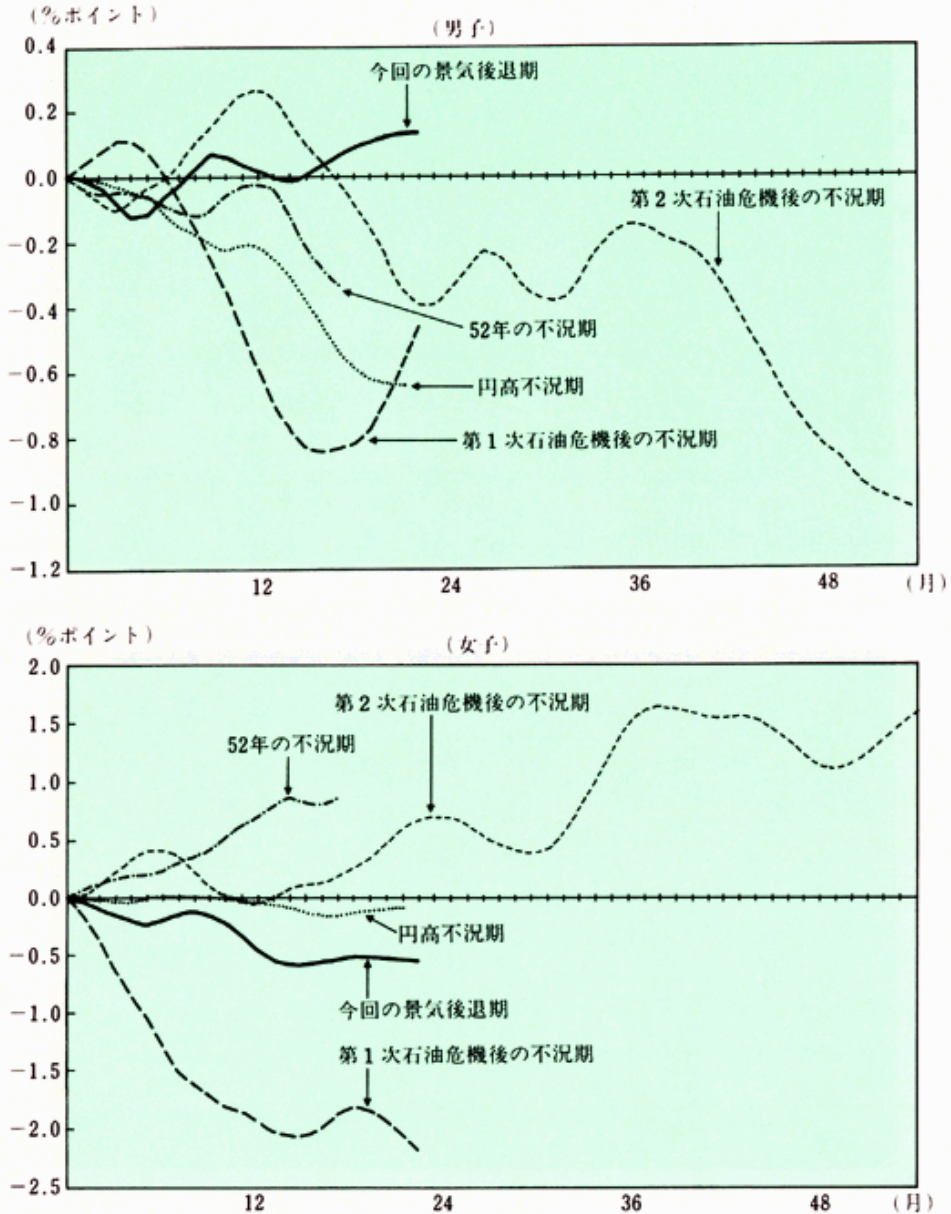
「労働力調査」のフローデータをみると,いずれの割合も男子で20%前後,女子で15%前後と完全失業率をはるかに上回っており,したがって,一般に,十分な就業増を伴わない労働力率の上昇は失業率の上昇要因,また,その低下は失業率の抑制要因になっているといえる。

こうした観点から男子の労働力率の動きをみると,過去の景気後退期では,おおむね労働力率は低下基調となっていたが,今回の景気後退期にはむしろ初期を除いて上昇基調にある(第14図)。一般に,景気後退期には新たな就業機会を見つけることが困難になることから失業者が労働市場から退出する動きが強まったり,新たに職を求めようとする誘因が低下することなどからも特に高齢層において労働力率は低下しがちである。過去の景気後退期には,このような要因などから労働力率が低下し,失業率上昇の抑制効果として働いたと考えられるが,今回は,むしろ労働力率が上昇するという今までにない動きが目立っている。これについては,後でみるように,人口構造の要因による若年層の労働力率の上昇の影響が大きいと考えられる。

一方,女子の労働力率の動きをみると,52年不況期や第2次石油危機後の不況期には上昇基調であったが,今回は第1次石油危機後の不況期と同様低下基調にある(第14図)。女子についても先に男子の場合に指摘したような景気後退下での労働力率の引き下げ要因が働くと考えられるが,この他に,女子については,就業意欲が長期的に高まってきていることや景気後退下での世帯主賃金の伸び悩みなどから家計補助的な追加就業の動きがみられたりするなど,必ずしも労働力率が低下してきたわけではない。しかし,今回は第1次石油危機後の不況期と同様,就業機会が急速に減少する中で非労働力化が進んだものとみられる。

第14図 景気後退期ごとにみた労働力率の動き

第14図 景気後退期ごとにみた労働力率の動き



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」  
 (注) 第13図に同じ。

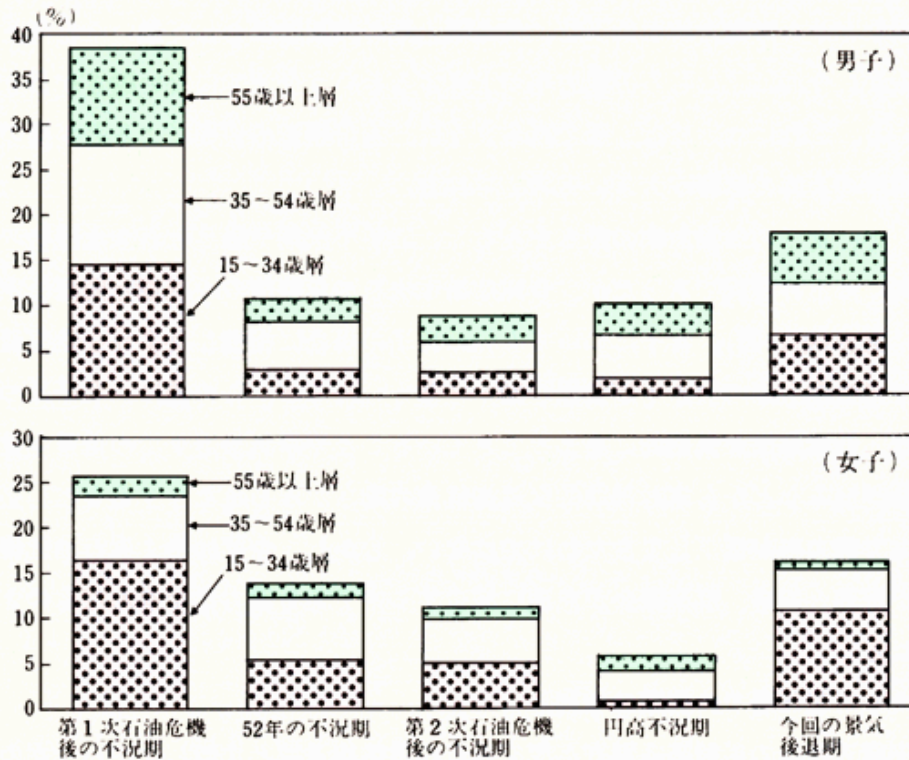
(大きい若年層での失業の増加)

失業者増加の年齢階級別寄与度を過去の景気後退期と比較しながら今回の特徴をみると、今回の特徴として男女とも15～34歳層の若年層の失業増加の寄与度が他の年齢階層に比べて最も大きくなっていることが指摘できる(第15図)。第1次石油危機後の不況期においても若年層の失業増加の寄与度が最も大きかったが、当時と比べれば現在では労働力人口構成がかなり高齢化してきているため、その分、構造的に高齢者の失業増加の寄与度を押し上げる要因となっている。したがって、こうした年齢構成の変化をも勘案すると、今回の景気後退期における若年失業者の増加は過去に比べてもかなり目立つものとなっている。

第15図 景気後退期ごとにみた失業者増加率に対する年齢階級別寄与度



第15図 景気後退期ごとにみた失業者増加率に対する年齢階級別寄与度



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

(注) 1)各景気後退期は第13図に同じ。

2)失業者増加率は各景気後退期における失業者(季節調整値)の増加を年率で計算したもの。

3)各年齢階級別寄与度は次のように推計した。

$$P_n = p \times \frac{u_n^1 - u_n^0}{u_t^1 - u_t^0}$$

$P_n$ : 年齢階級  $n$  の増加寄与度 ( $n = 15 \sim 34$  歳層、 $35 \sim 54$  歳層、 $55$  歳以上層)

$p$ : 失業者増加率

$u_j^i$ : 年齢階級  $j$  の季節調整値失業者(労働経済課にて計算)

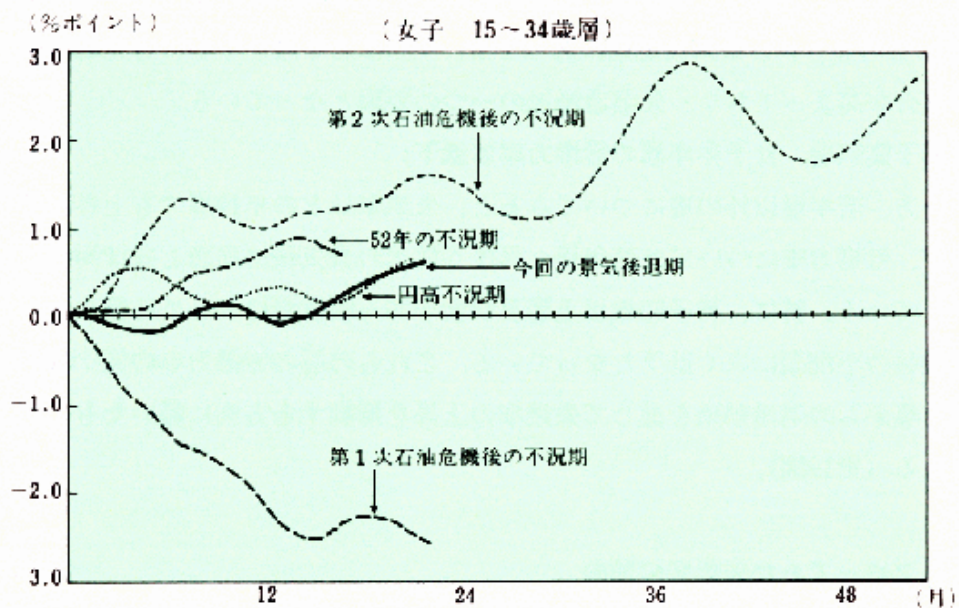
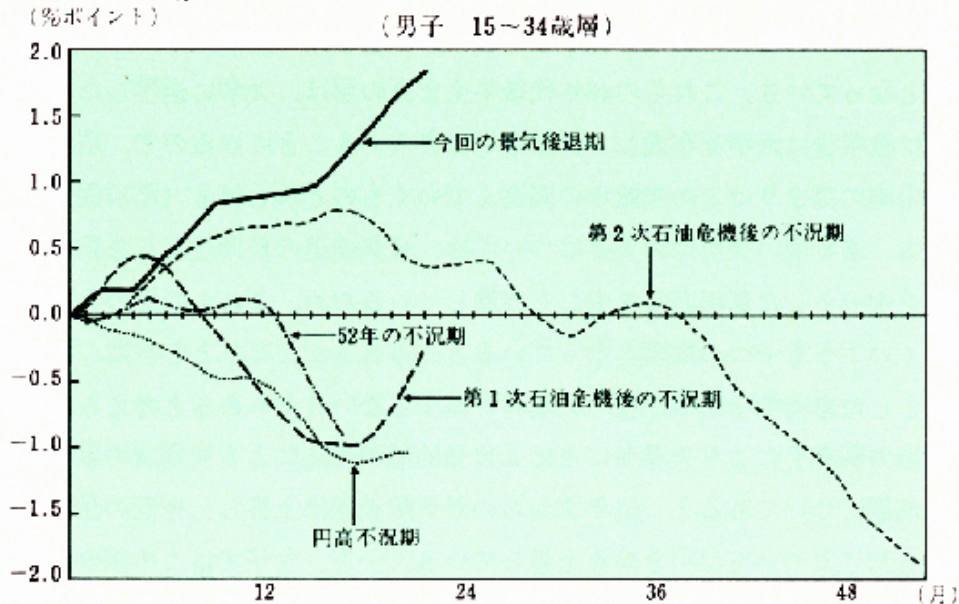
添字  $i = 0$  は景気後退期の始点、 $i = 1$  は終点を、 $j = n$  は年齢階級、 $j = t$  は年齢計であることを示す。

(若年層における労働力人口の増加と失業率の高まり)

今回、若年層で失業の増加が大きかったのは、この層の労働力人口の増加が過去に比べて大きかったことと、失業率の上昇が大きかったことの両方の効果によるものである。そこで、まず、15～34歳層について労働力率の動きをみると、男子では過去の景気後退期でおおむね低下していたが、今回は大幅な上昇を続けている。女子でも過去の景気後退期に比べれば大幅な上昇とはいえないが、年齢計の労働力率が第1次石油危機後の不況期ほどではないにしろ低下していることを考えれば相対的に高い上昇がみられる(第16図)。

第16図 景気後退期ごとにみた若年層労働力率の動き

第16図 景気後退期ごとにみた若年層労働力率の動き



資料出所 総務庁統計局 労働力調査

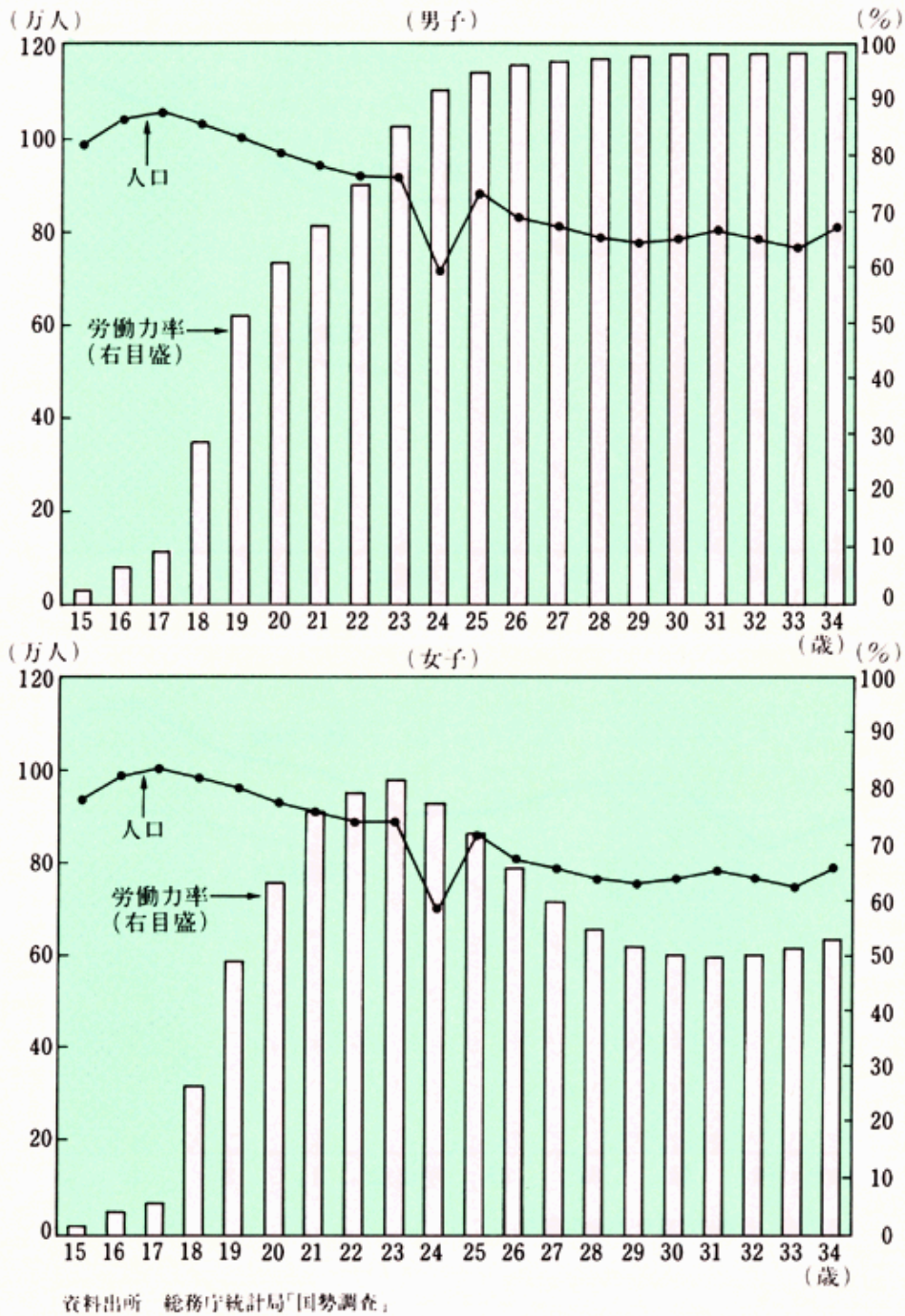
(注) 第13図に同じ。

この年齢層の労働力率の上昇の背景には、人口構造の影響があるとみられる。第2次ベビーブーム世代に相当する40年代後半生まれのピークが3年には18歳を迎え、高等学校を卒業し労働市場に参入し始めており、その結果、労働力率が低い18歳未満層の構成比が低下し、15~34歳層全体の労働力率を押し上げる結果となっている。これらの40年代後半生まれの層は、大学に進学した者については数年後に大学を卒業し、労働市場に参入することになるので、若年層の労働力率の高まりはこの先数年の間進んでいくものとみられる(第17図)。

一方、若年層の失業率の上昇については、景気後退の長期化から企業が入職抑制を中心とした雇用調整を厳しく実施しているため、これらの層の入職が進みにくいことも一つの原因となっているとみられるが、それとともに、転職を目的とした自発的な離職求職の失業者が減少しないことも考えられる。「労働力調査」により失業者に占める自発的離職理由による失業者の割合を15~34歳層についてみると、61年末からの景気拡大期に上昇し、今回の景気後退期でも男子については引き続き上昇している。一方、女子ではこの割合は低下しているが、35歳以上層の低下に比べれば小さなものとどまっている(第18図)。このように、景気後退期にあっても、今回は若年層を中心に自発的離職者の割合が高まっており、失業者増加の一つの要因となっている。

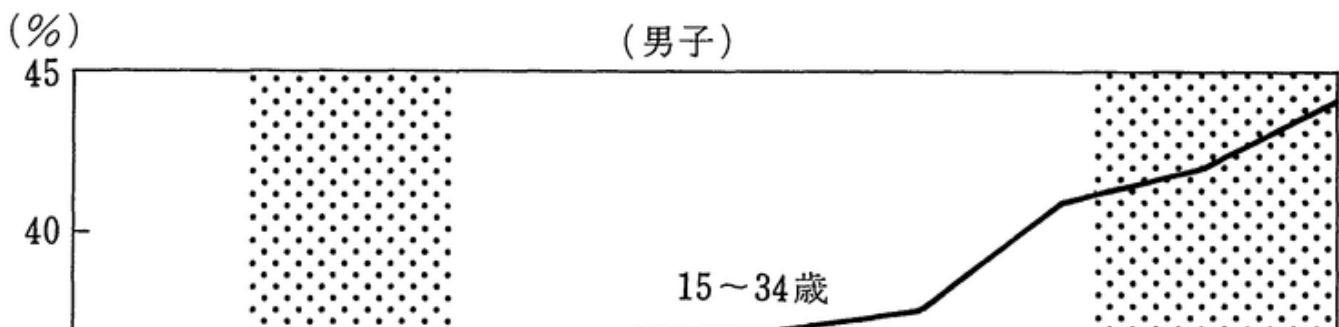
第17図 平成2年の性、年齢別人口と労働力率

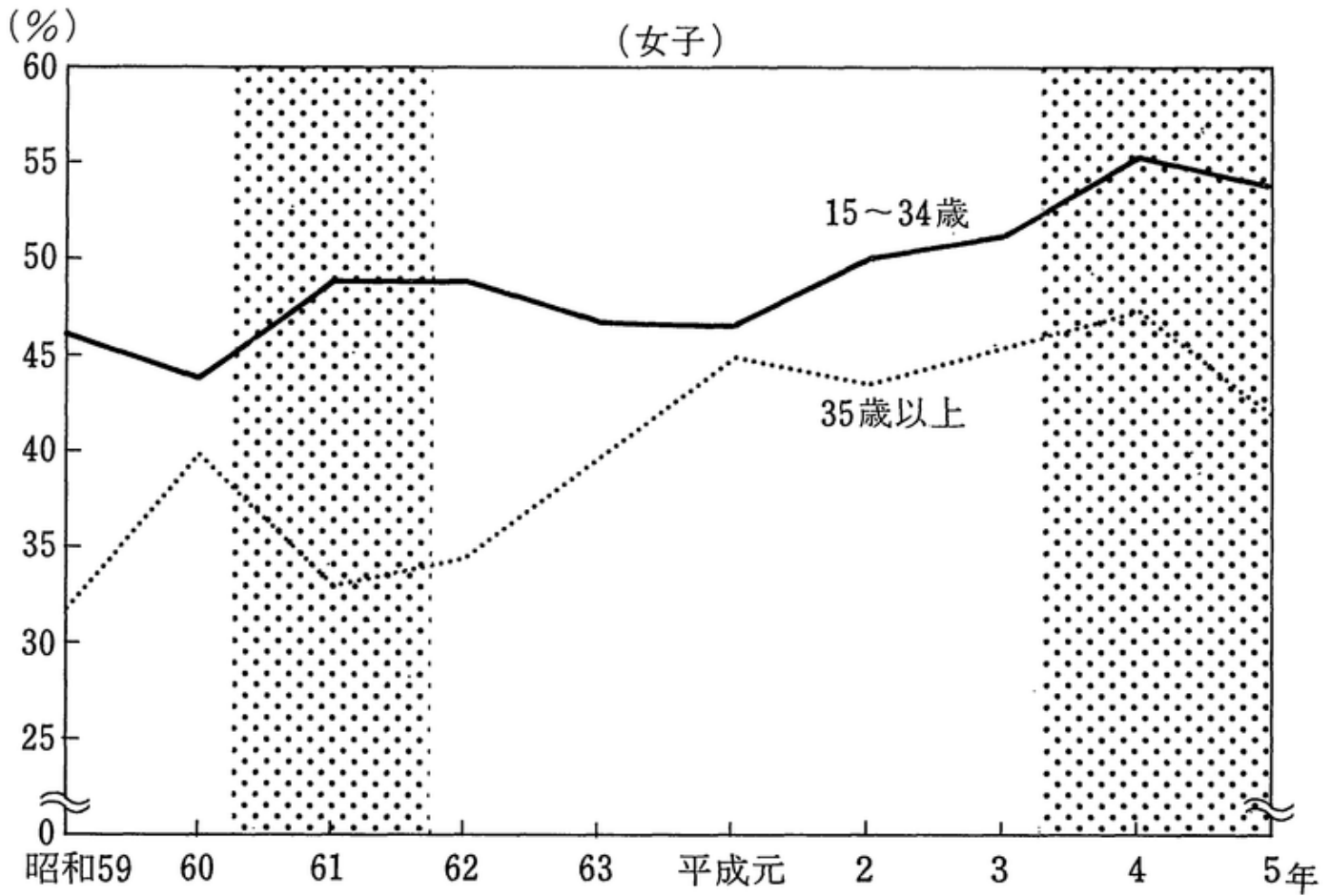
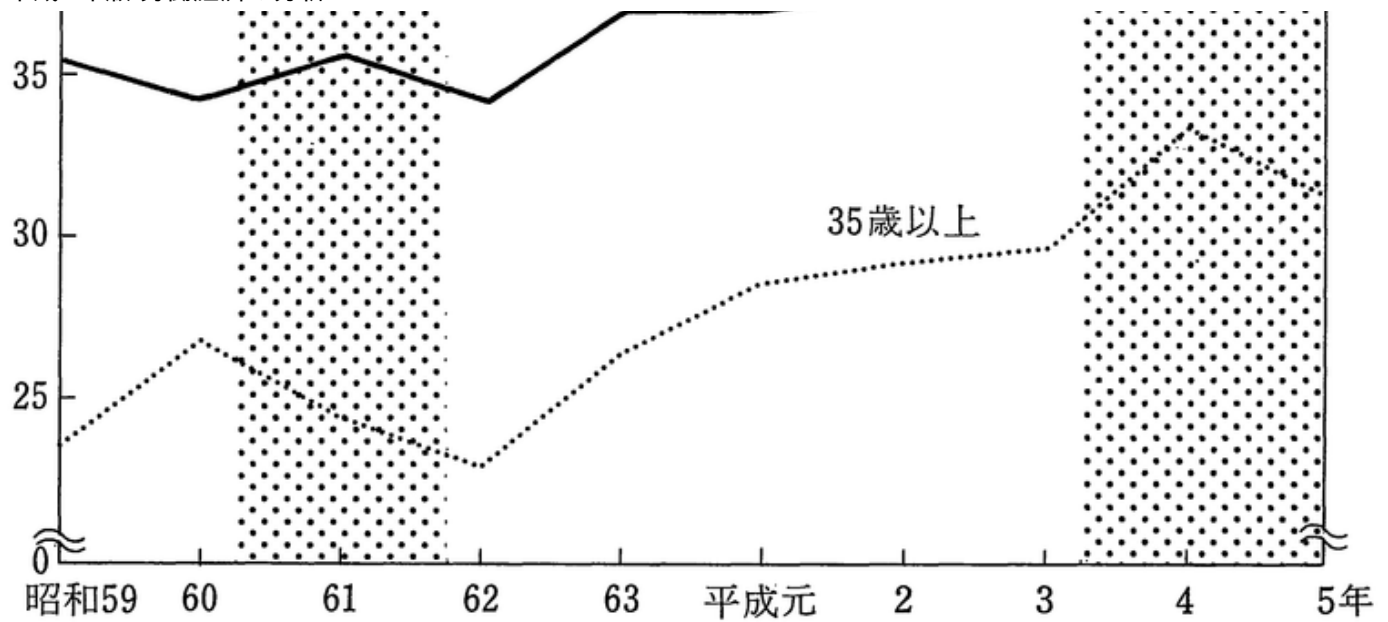
第17図 平成2年の性、年齢別人口と労働力率(15~34歳)



第18図 年齢階級別にみた自発的離職失業者比率の推移

第18図 年齢階級別にみた自発的離職失業者比率の推移





資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

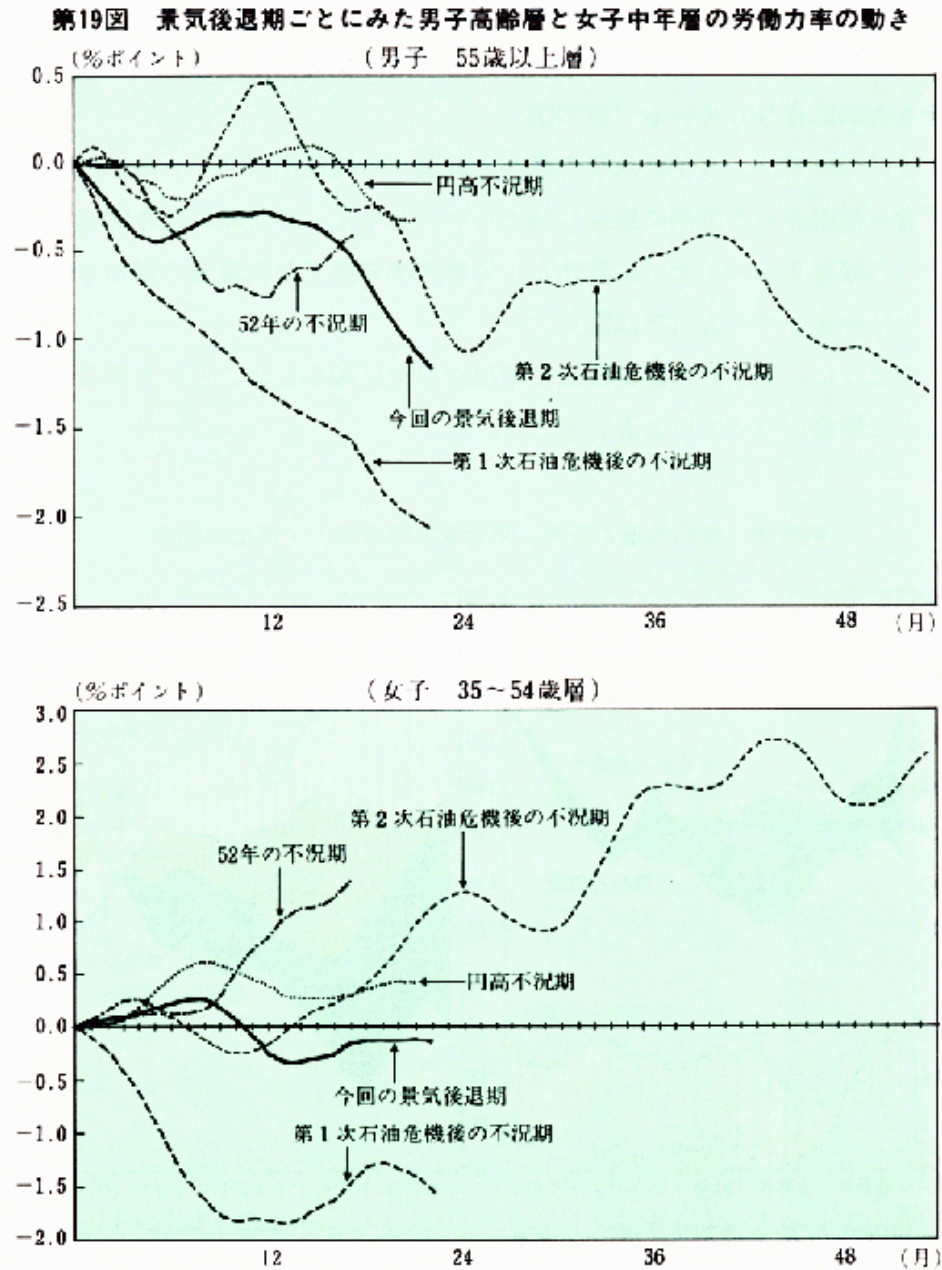
(注) 自発的離職失業者比率は年齢階級別に次式により計算した。

$$\text{自発的離職失業者比率} = \frac{\text{自発的離職失業者数}}{\text{失業者総数(失業理由計)}} \times 100$$

(男子高齢層,女子中年層の労働力率は低下)

一方,若年層以外の層についてみると,失業率はどの年齢層でも上昇しているが,労働力率については若年層と異なり従来の景気後退局面とほぼ同様に低下している。特に,男子55歳以上層及び女子35~54歳層については第1次石油危機後の不況期に次ぐ低下となっている。これらの層の労働力率の低下は,労働市場からの退出効果を通じて失業率の上昇を抑制する方向に働いたものとみられる(第19図)。

第19図 景気後退期ごとにみた男子高齢層と女子中年層の労働力率の動き



## 第I部 平成5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

##### 3) フローでみた失業者の動向

---

(失業から就業への純流出がマイナスに)

失業の動きは失業と就業,非労働力間の流入・流出といった労働力状態間の変化(フロー)でみることができる。

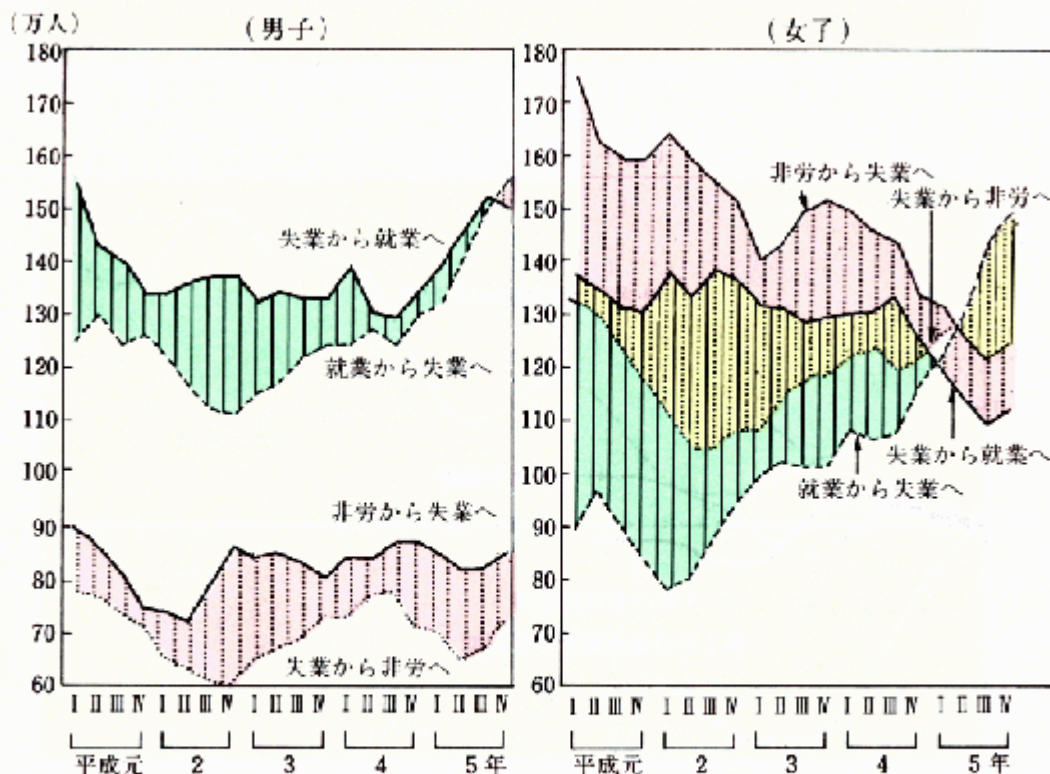
男子については,非労働力から失業への純流入(失業増)は年間を通じてプラスで推移している。一方,失業から就業への純流出(失業減)は4年後半以降徐々に縮小し,5年10~12月期にはマイナスに転化するなど,失業者を増加させる方向に寄与している(第20図)。

女子については,5年に入り失業から就業への純流出がマイナスに転化し,失業者を増加させる方向に寄与し始めたが,5年4~6月期には非労働力から失業への純流入もマイナスに転化し,労働力率の低下が失業者の増加を抑制する方向に作用している(第20図)。

このように,男女とも就業機会の増加が急速に縮小したことが失業者の増加の大きな要因になっているといえよう。

第20図 性別失業と就業,非労働力間の流入・流出の推移

第20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。

---

## 第I部 平成5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) 労働力需給のミスマッチ

---

(需要不足要因による失業の増加)

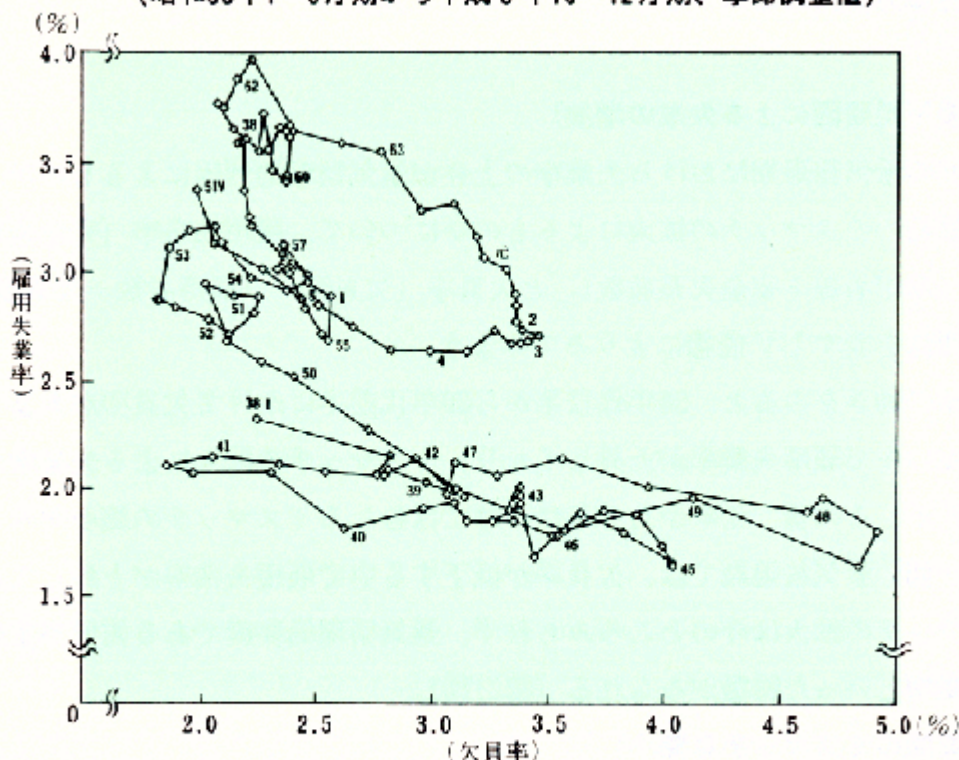
今回の景気後退期における失業率の上昇が景気循環的要因によるものが、労働力需給のミスマッチの拡大によるものかについて、雇用失業率(完全失業者数/(雇用者数+完全失業者数))と欠員率(欠員数/(雇用者数+欠員数))との関係を表すUV曲線によりみてみよう。

近年の動きをみると、50年代後半から60年代前半にかけて欠員率があまり変化しない中で雇用失業率が上昇しており、ミスマッチの拡大による失業増がみられたが、その後、元年から3年にかけてはむしろミスマッチの縮小がみられた。今回の景気後退期では、欠員率が低下する中で雇用失業率が上昇しており、ミスマッチの拡大は今のところみられず、景気循環的要因である需要不足による失業増といった特徴がみられる(第21図)。

第21図 雇用失業率と欠員率の推移



第21図 雇用失業率と欠員率の推移  
(昭和38年1~3月期から平成5年10~12月期、季節調整値)



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」

$$\text{(注) 欠員率} = \frac{\text{有効求人数} - \text{就職件数}}{(\text{有効求人数} - \text{就職件数}) + \text{雇用者数}}$$

$$\text{雇用失業率} = \frac{\text{完全失業者数}}{\text{完全失業者数} + \text{雇用者数}}$$

(職業間のミスマッチは縮小)

労働力需給のミスマッチを年齢、地域、職業に分けてみると、年齢間のミスマッチは、円高不況期に拡大したが、その後は縮小しており、今のところ拡大の動きはみられない。この背景としては、今回の景気後退期では企業の雇用維持努力もあって40歳台後半から50歳台にかけての求職者の割合が過去と比べて低いことが指摘できる。

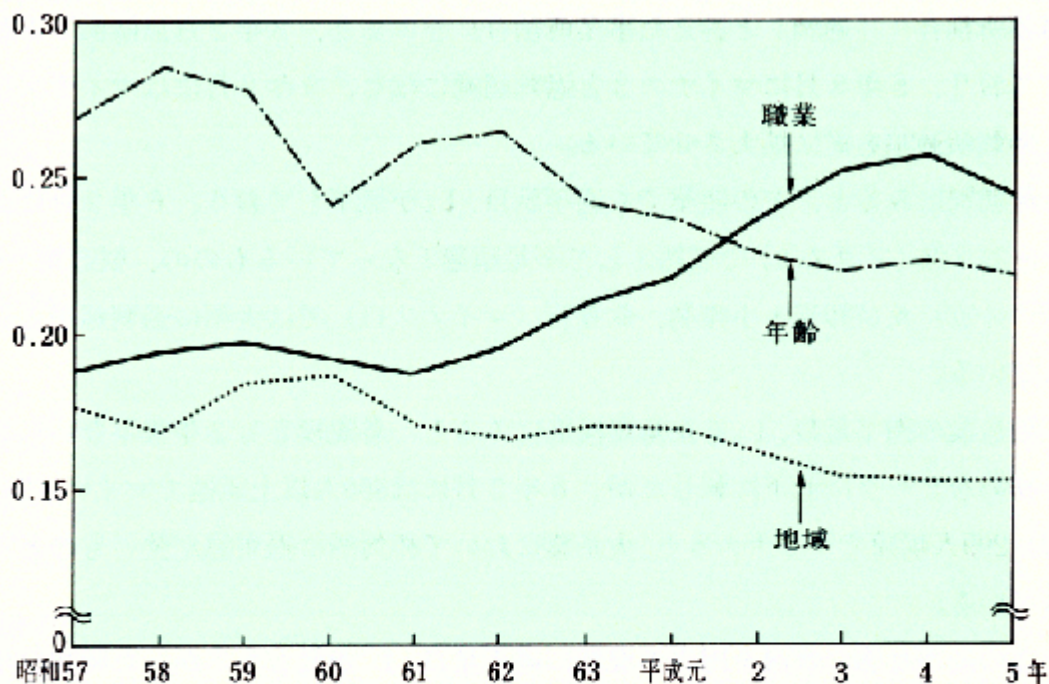
また、地域間のミスマッチも今のところ横ばいで推移しているが、円高不況期に強く意識された地域間の雇用構造の格差も地域雇用対策の強力な推進もあって解消の方向に向かうとともに、今回の不況が大都市圏集中型であったことなども地域間のミスマッチが拡大しない背景にあったと考えられる。

一方、職業間のミスマッチは、61年末からの景気拡大期に拡大傾向にあったが、5年は縮小した。職業間のミスマッチが今まで拡大した背景としては養成に時間のかかる専門・技術職や技能王などのブルーカラーの求人の急激な増加と若年層や女子などを中心としたホワイトカラー職種への求職の増加があったが、5年は、ホワイトカラー職種への求職の増加が他の職業に比べ小さく、ブルーカラーの求人も減少したことなどが職業間のミスマッチを縮小させた(第22図)。

このように、現状においてはミスマッチの拡大は必ずしもみられないが、今後、仮に景気後退が長期化するようなことがあれば、中高年齢層に対する雇用調整の急激な増加などにより、構造的要因による失業の増加も懸念され、的確な政策的対応が求められることには留意する必要がある。

第22図 ミスマッチ指標の推移

第22図 ミスマッチ指標の推移



資料出所 労働省「職業安定業務統計」

(注) 1) ミスマッチ指標 =  $\frac{1}{2} \sum \left| \frac{U_i}{U} - \frac{V_i}{V} \right|$

$U_i$ …区分*i*の求職者数  $U$ …求職者総数

$V_i$ …区分*i*の求人数  $V$ …求人総数

2) 年齢は5歳階級区分(両端は19歳以下及び65歳以上)。

3) 職業の区分は労働省職業大分類。地域は都道府県。

4) 年齢は常用有効(各年10月)。職業はパートタイムを除く常用新規(各年8月)。地域は有効(年平均)。

5) 指標の区分数によってミスマッチ指標の大きさが異なること等から、各ミスマッチ指標の水準を相互に比較することはできない。

## 第I部 平成5年労働経済の推移と特徴

### 第1章 雇用・失業の動向

#### 第4節 雇用調整の動向

##### 1) 企業の労働力過不足感

(大企業や事務、管理職で高まった雇用過剰感)

景気後退の長期化を反映して企業業績は引き続き更に悪化し、企業の業況判断も一段と悪化する中で、平成5年を通じて企業の雇用過剰感が高まった。労働省「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)をみると、3年2月以降低下を続けており、5年8月にマイナス3と過剰超過に転じ、6年2月にはマイナス16と過剰超過幅を更に拡大させている。

産業別にみると、どの産業でも過不足D.I.が低下しており、6年2月には、サービス業(プラス1)で依然として不足超過となっているものの、製造業(マイナス22)及び卸売・小売業、飲食店(マイナス11)では大幅に過剰超過となっている。

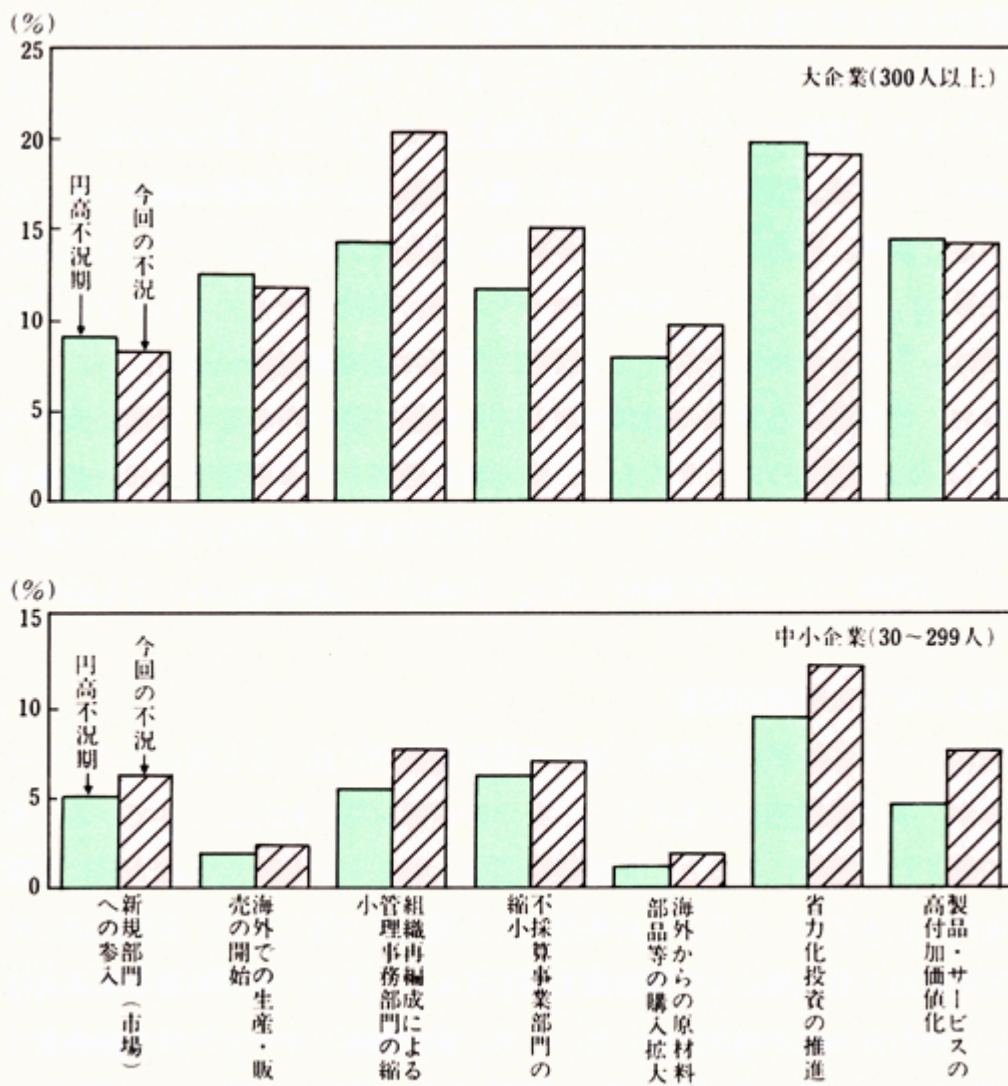
製造業の過不足D.I.を企業規模別にみると、各規模とも2年後半ないし3年初めをピークに低下に転じたが、6年2月には300人以上規模でマイナス34、30~299人規模でマイナス6と、大企業において相対的に過剰感が強いものとなっている。

この過不足感の状況を円高不況期に過不足D.I.が最も小さかった昭和61年11月と比較してみると、企業規模300人以上の大企業では、不足とする企業の割合は61年11月6.1%、6年2月6.1%となっており円高不況期も今回も同じ水準にあるが、過剰とする企業の割合は同じ順に31.2%、39.3%となっており、円高不況期より今回の方が過剰感が高い。一方、30~299人規模の中小企業では、同じ順に不足が10.6%と16.8%、過剰が8.7%と21.8%となっており、今回は円高不況期に比べ過剰感と同時に不足感も高くなっている。こうした中小企業の過不足感の背景には、中小企業の経営の悪化により過剰感が高まっている一方で、61年末からの景気拡大期に労働力を確保できなかった企業に潜在的な人手不足感が残っていることが考えられる。

さらに、企業におけるリストラ(事業再構築)の実施状況をみると、300人以上規模の大企業では「組織再編成による管理事務部門の縮小」や「不採算事業部門の縮小」を実施する事業所の割合が円高不況期に比べ高くなっているのに対して、30~299人規模の中小企業では円高不況期に比べ「省力化投資の推進」や「製品・サービスの高付加価値化」の割合が高まっており、こうした事情も規模による過不足感の違いに反映しているものとみられる(第23図)。また、大企業を中心とした「組織再編成による管理事務部門の縮小」は、次にみる管理職や事務職の過剰感の高まりの背景にもなっているとみられる。

第23図 事業再構築の実施事業所割合

第23図 事業再構築の実施事業所割合



資料出所 労働省「労働経済動向調査」(平成5年11月調査)

(注) 1)「円高不況期」とは昭和60~61年ころ

2)「今回の不況」とは調査実施時点での過去1年間(平成4年11月~5年11月)

今回の景気後退期では、管理職、事務職において早くから雇用過剰感が高まり、かつその幅も大きいという特徴がある。製造業について6年2月の職種別の過不足D.I.をみると、管理、事務、サービス、技能工、単純工の職種で過剰超過となつている一方、販売、専門・技術では依然不足超過となつている。

また、各職種について過不足D.I.がマイナスに転じた時期をみると、管理、事務が4年7月であり、サービス、技能工、単純工が5年に入つてからなのに比べて早い時期となっている。さらに、6年2月の過不足D.I.もサービスがマイナス5、技能工がマイナス10、単純工がマイナス21であるのに対して、管理がマイナス26、事務がマイナス27と他の職種に比べ過剰超過幅が大きくなっている。管理、事務について円高不況期の最も過剰感が高かった61年11月の過不足D.I.をみてみると、管理がマイナス10、事務がマイナス13となつており、今回は、それとの比較からみても管理、事務の雇用過剰感が高い。

なお、管理職、事務職の過剰感がどの年齢層で強いのかを「労働経済動向調査」(5年8月調査)によりみると、管理職を過剰とする事業所は40~49歳層で28%、50歳以上層で65%となつており、中高年齢層の管理職の過剰感が強い。

一方、事務職では、中高年齢層に加え、29歳以下の若年層においても過剰感がみられる。

(減少に転じた管理的職業)

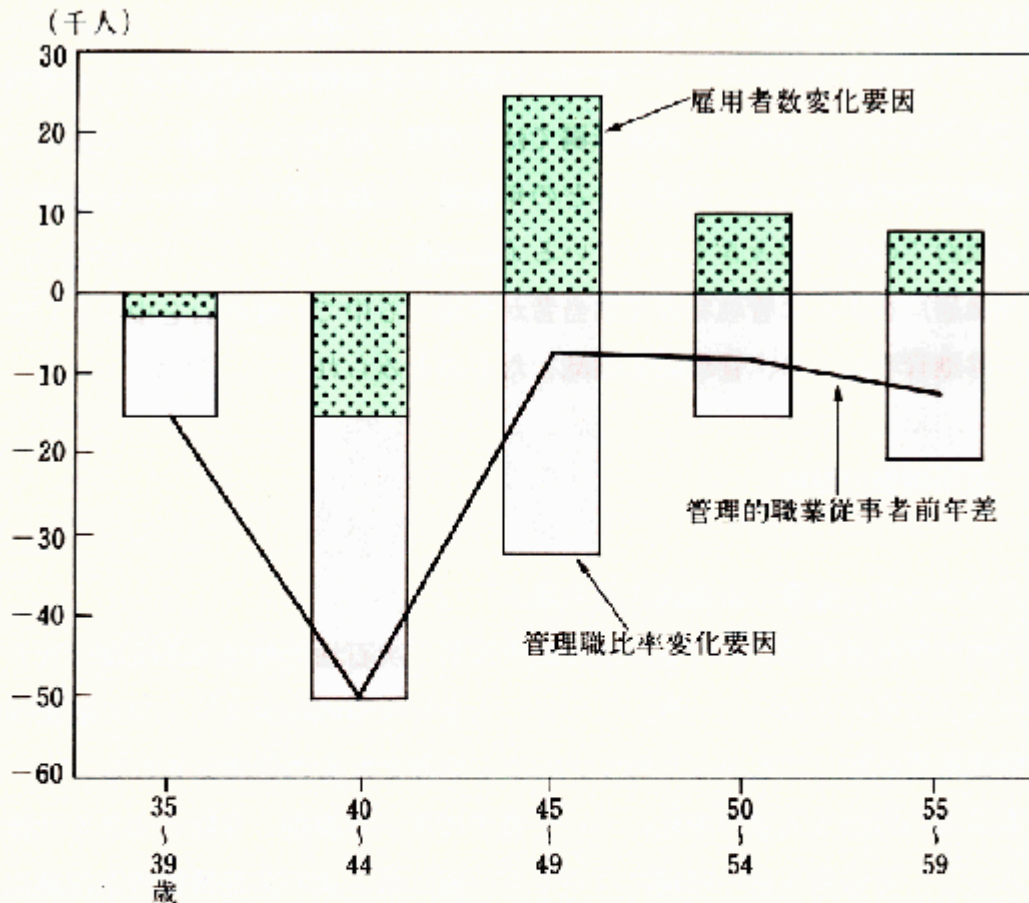
先にみたように雇用は依然、過去の景気後退期に比べると高い伸びとなっているが、雇用過剰感が高まる中で、その伸びは次第に鈍化してきている。雇用者の動きを職業別にみると、事務従事者は、61年末からの景気拡大期に大幅に増加幅を拡大させ、2年には前年差55万人増にまで達したが、景気後退に伴い5年には同7万人増にまで増加幅を縮小させた。また、管理的職業従事者は5年には同11万人減と減少に転じた。一方、保安職業、サービス職業従事者(4年同20万人増、5年同22万人増)、採掘作業員、技能工、製造・建設作業員及び労務作業員(4年同31万人増、5年同36万人増)では増加幅を拡大させている。

このように、今回の景気後退期では、技能工などのブルーカラー職種の増加によって雇用の伸びが下支えされており、事務従事者、管理的職業従事者といったホワイトカラー職種では雇用の減少ないしは伸びの鈍化がみられる。

管理的職業従事者を年齢階級別にみてみると、5年はどの年齢層でも減少している。管理的職業従事者の変化は、管理職昇進への遅れや役職はずしのような昇進管理の変化と、企業の中での年齢構成の変化とが関係していると考えられる。そこで、各年齢階級の管理的職業従事者の変化を管理職比率の変化による要因と雇用者数の変化による要因とに分解し、前者により企業の昇進管理の変化の効果を、後者により従業員の年齢構成の変化の効果をみてみた。これによると、雇用者数の変化による要因は従業員の年齢構成の高齢化から45歳以上では管理職の増加要因に、45歳未満では管理職の減少要因に働いている。一方、管理職比率の変化による要因は、どの年齢層でも減少要因に働いているが、特に40歳台での低下が大きくなっている(第24図)。このように、団塊の世代(45~49歳層)を中心に管理職昇進該当者が増加する中で、40歳台を中心とした厳しい昇進管理により、管理職を削減したものとみられる。

#### 第24図 管理的職業従事者前年差の年齢階級別内訳と要因分解

第24図 管理的職業従事者前年差の年齢階級別内訳と要因分解(平成4年から5年)



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」を労働省政策調査部にて特別集計したのから同部労働経済課にて推計

(注) 要因分解は次式による。

$$M^0_{n-n+4} - M^{-1}_{n-n+4} = \underbrace{\frac{m^0_{n-n+4} + m^{-1}_{n-n+4}}{2} (E^0_{n-n+4} - E^{-1}_{n-n+4})}_{\text{雇用者数変化要因}} + \underbrace{\frac{E^0_{n-n+4} + E^{-1}_{n-n+4}}{2} (m^0_{n-n+4} - m^{-1}_{n-n+4})}_{\text{管理職比率変化要因}}$$

M：管理的職業従事者(男子のみ)

E：雇用者数(男子のみ)

m：管理職比率(M/E)

添字は時期及び年齢階級(0 = 平成5年、-1 = 平成4年)

## 第1部 平成5年労働経済の推移と特徴

### 第1章 雇用・失業の動向

#### 第4節 雇用調整の動向

##### 2) 雇用調整の動向

(大きかつた生産量と労働投入量の減少)

今回の景気後退期における生産の減少は第1次石油危機後の不況期に次ぐかなり大きなものとなっている。こうした大きな生産の減少は、企業の雇用環境や労働市場に対してもかなりのインパクトを与えたものと考えられる。

製造業の労働投入量の変化について過去の景気後退期と今回の動きを比較してみると、労働投入量の削減についても今回は第1次石油危機後の不況期に次ぐ大きさととなっている。しかし、こうした労働投入量の削減に対する雇用者数と労働時間の対応については、過去の景気後退期においても一様ではない。例えば、円高不況期には労働投入量は3.7%減となり、このうち、雇用者数が1.7%減、労働時間が2.0%減となっているが、今回の景気後退期では、雇用者数が0.6%増加する中で労働時間が6.3%減少し、労働時間の削減によって雇用の維持を図った形となっている。このように、今回は、労働投入量の減少のほとんどを労働時間の削減で吸収したため、労働時間の減少は過去と比べてもかなり大きなものとなっており、特に所定外労働時間による寄与度は第1次石油危機後の不況期を超え最も大きくなっている。

こうした今回の雇用調整における企業の対応は、今回の景気後退期の初期においては中小企業や技能王などの一部の職種で労働力不足感があり、また、多くの企業が雇用の安定を優先した対応をとったことを反映したものと考えられる。しかし、今回の景気後退期を4年10～12月期を境にその前後の期間に分けてみると、前半では雇用者数は増加していたが、後半では減少に転じており、労働時間の減少率も後半では小さくなるなど、残業規制で労働投入量を削減する余地が少なくなり、雇用調整も次第に深刻化する動きをみせている(付属統計表第10表)。

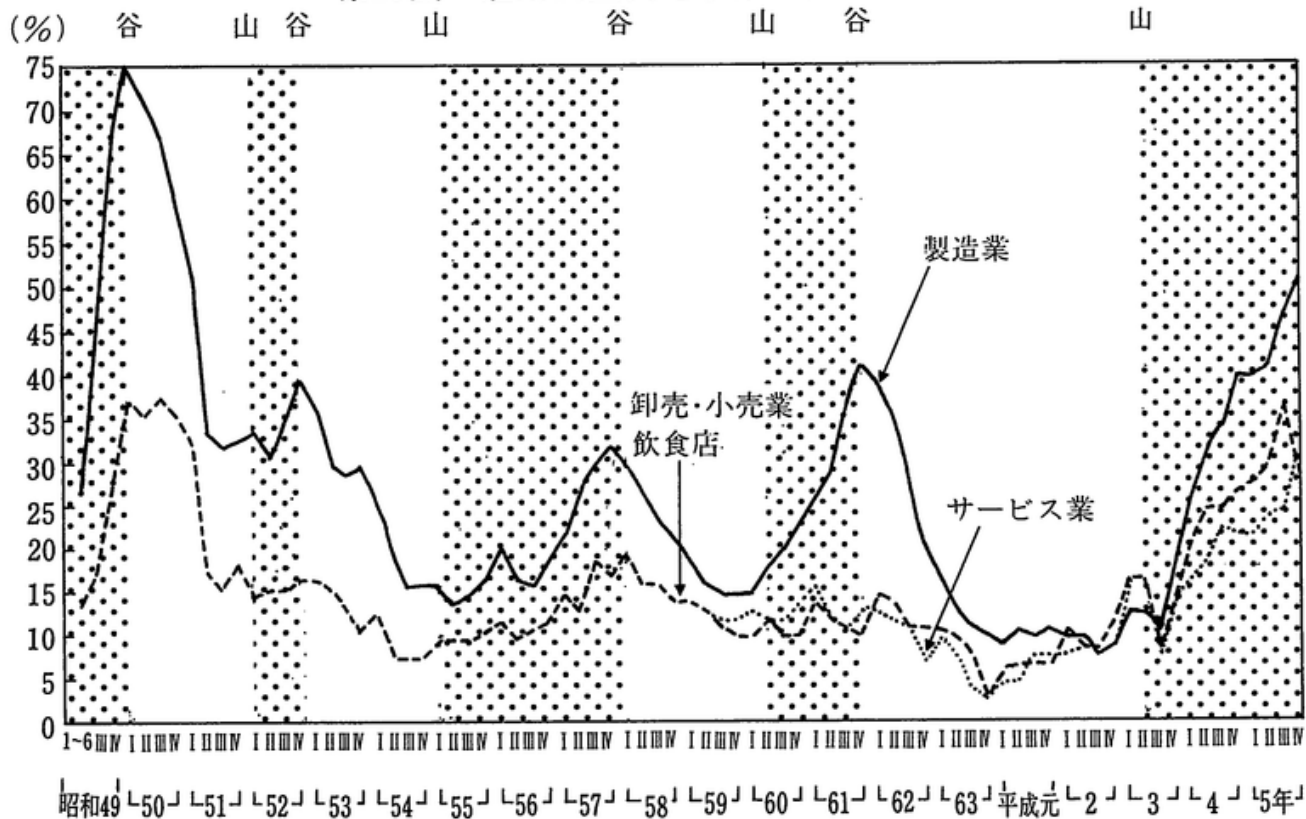
(円高不況期を上回った雇用調整実施事業所割合)

雇用調整の実施事業所割合を「労働経済動向調査」によりみると、3年10～12月期から増加を続け、5年に入ってから是一段と高まりがみられる。これを産業別にみると、製造業では、5年7～9月期に46%と円高不況期のピーク(61年10～12月期40%)を上回り、10～12月期には50%と更に増加している。サービス業では5年10～12月期には31%と調査開始(59年4月)以来最高の水準となっている。一方、卸売・小売業、飲食店は5年7～9月期に36%と第1次石油危機後の不況期(50年7～9月期37%)以来の水準まで上昇し、5年10～12月期には27%と低下したものの依然高い水準にある(第25図)。

このように、今回の景気後退期での雇用調整には、製造業のみならず、サービス業、卸売・小売業、飲食店も含めて、円高不況期を上回る高まりがみられ、また、多くの産業分野への広がりが目立っている。

#### 第25図 雇用調整実施事業所割合の推移

第25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。

(徐々に深刻化する雇用調整)

前出「労働経済動向調査」により雇用調整の実施方法をみると、残業規制が最も多く、中途採用の削減・停止や配置転換、出向がこれに次いでおり、一時休業、希望退職者の募集・解雇といった方法は他の方法に比べると少なくなっている。製造業の雇用調整の実施方法を円高不況期のピーク(61年10~12月期)と5年10~12月期とで比べてみると、希望退職者の募集・解雇を除くすべての実施方法で円高不況期を上回っており、特に、5年7~9月期まで2%程度と比較的低い水準で推移してきた一時休業が5年10~12月期には7%となり、景気後退の長期化により雇用調整の深刻化の兆しがうかがわれる。一時休業の実施割合を製造業の業種別にみると、消費関連業種、素材関連業種、機械関連業種の各業種で5年7~9月期まで3%程度で推移していたが、5年10~12月期には消費関連業種では3%となっているのに対して、素材関連業種、機械関連業種ではそれぞれ9%、8%となった(附属統計表第11表)。

(企業の雇用維持と雇用調整助成金制度)

雇用対策については政府は4年8月に策定された総合経済対策以降、数次にわたり企業の雇用維持努力の支援を中心とした施策の強化を図ってきたところである。しかしながら、これまでみてきたように、生産の停滞や雇用過剰感の高まりにより、希望退職者の募集・解雇や一時休業も徐々に増加してきており、雇用情勢の先行きに一層の悪化の懸念がみられる。こうした中で、政府は5年12月に雇用維持支援の強化に加え、離職者の再就職促進、新たな雇用機会開発への支援を柱とした「雇用支援トータルプログラム」を策定した。その中で、雇用調整助成金については、業種指定基準の緩和等制度の一層の拡充を図っている。

雇用調整助成金の指定業種数をみると、第2次石油危機後の不況期において285業種、円高不況期に165業種にまで高まったが、今回の景気後退下では6年6月1日現在で305業種と過去最高の業種数となっている。

雇用調整助成金の実施計画受理状況により対象労働者に対する雇用調整の実施方法(休業、教育訓練、出向)をみると、中小企業は大企業に比べ休業による割合が高いものの、大企業においても次第に休業の割合が高まっており、教育訓練の割合は低下している。また、これを産業別にみると、サービス業で教育訓練が多いほかはおおむねどの業種も休業が多く、その割合は上昇している。特に、素材関連業種で4年以降休業の割合の上昇が顕著となっている。これらの動きは、景気後退の長期化に伴い一時休業を実施する事業所が増加していることを反映したものと考えられる(附属統計表第12表)。しかし、休業は長期化すると労働者のモラルを低下させるなどの問題があるため、企業活力の維持、労働者の職業能力の向上などにも資する教育訓練の実施を促進していくことが大切である。このため、雇用調整助成金制度においては6年1月1日から7年3月31日までの措置として教育訓練の訓練費の増額及び助成率を休業、出向よりも更に拡充したところであり、今後は、雇用調整に当たって教育訓練を活



用していくことが望まれる。

雇用調整助成金の支給実績をみると、62年度の393億円をピークとして、その後、景気の回復とそれに伴う指定業種数の減少から支給額の大幅な減少に転じ、3年度には23億円にまで低下したが、4年度には新規の指定業種数が拡大したことに加え、指定した業種に属する事業所からの支給申請も多く、32億円に拡大した。5年度においても、指定業種数及び支給申請の増加から支給実績は更に拡大するものと見込まれる。労働省としては5年度当初予算に雇用調整助成金の予算として509億円を計上したが、その後、3回にわたる補正予算を計上したことにより949億円にまで拡大した。さらに、6年度予算には億円を計上して、雇用維持支援対策を強力に推進することになっている。

### 雇用調整助成金制度の概要

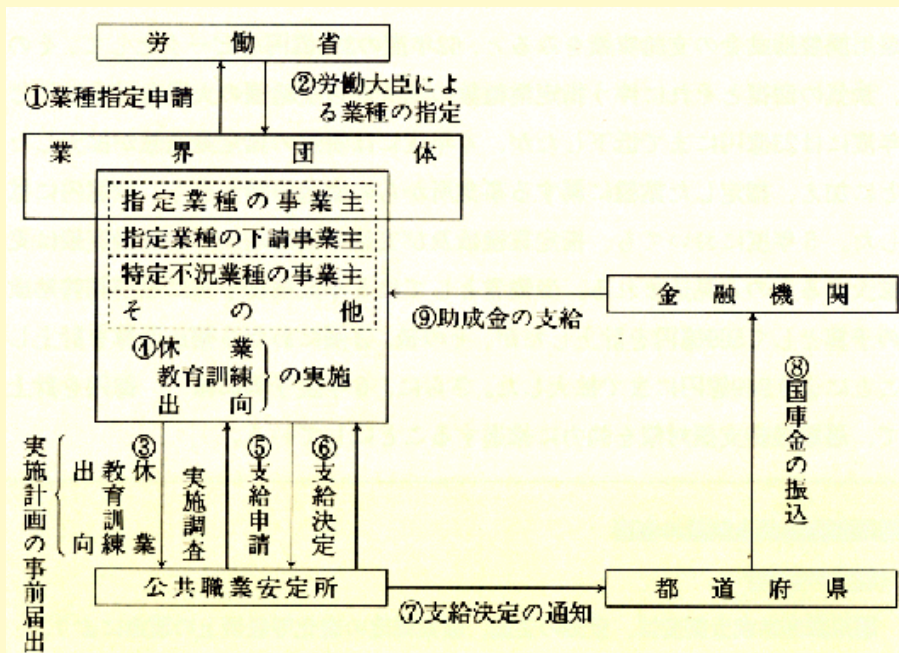
#### 〔制度の目的〕

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、その間の休業手当、賃金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。業種指定が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等であること。
- 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。



## 第I部 平成5年労働経済の推移と特徴

### 第1章 雇用・失業の動向

#### 第4節 雇用調整の動向

##### 3) 企業収益と雇用

(総資本経常利益率は製造業すべての業種で低下)

主要企業の収益動向を総資本経常利益率(以下「利益率」という)によってみると、今回の景気後退下では製造業のすべての業種で利益率が低下している。

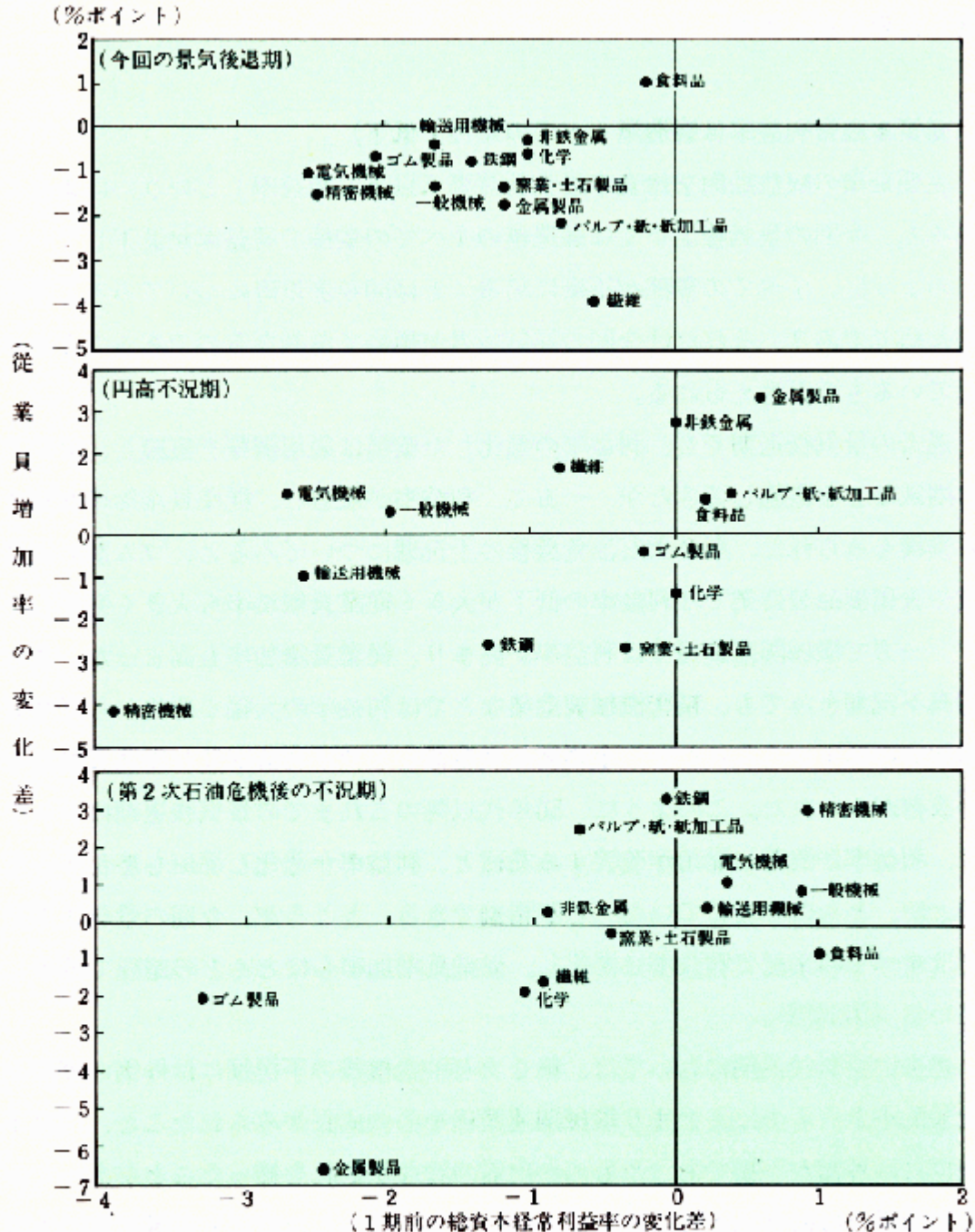
このように、すべての業種が不振に陥ることは50年度以降についてみると今回が初めてであり、それだけ今回の景気後退が極めて深刻なものであることを示しているものと考えられる。

過去の景気後退期でも、利益率の悪化した業種は雇用調整を実施し、従業員の削減などを実施してきたが、一方で、利益率が改善し、従業員増加率が高まる業種もみられた。第2次石油危機後の不況期についてみると、ゴム製品製造業や金属製品製造業では利益率の低下が大きく従業員増加率も大きく低下したが、一方で機械関連業種では利益率が高まり、従業員増加率も高まった。また、円高不況期をみても、精密機械製造業などでは利益率の大幅な悪化から従業員増加率の低下がみられたが、金属製品製造業などでは利益率及び従業員増加率の改善がみられた。このように、50年代以降のこれまでの景気後退期においては、利益率が改善し雇用が改善する業種と、利益率が悪化し雇用も悪化する業種とが、ともに存在していたことが指摘できる。ところが、今回の景気後退期ではすべての業種で利益率は悪化し、従業員増加率もほとんどの業種で低下している(第26図)。

過去の景気後退期においては、第2次石油危機後の不況期には外需の停滞が比較的小さなものととどまり機械関連業種中心の成長がみられたこと、円高不況期には外需が不振であつたものの内需の増加がこれを補ったことがあつたが、今回の場合は61年末からの景気拡大期に大きく拡大した内需も設備投資の大幅な減少、消費の低い伸びから停滞し、また、外需に依存することも難しくなっているなど製造業をめぐる環境が大幅に悪化してきていることが指摘できる。

第26図 総資本経常利益率と従業員変化

第26図 総資本経常利益率と従業員変化



資料出所 日本銀行「主要企業経営分析」

- (注) 1)従業員増加率の変化差は第2次石油危機後の不況期では昭和55年度から56年度、円高不況期では昭和61年度から62年度、今回の景気後退期では平成3年度から4年度にかけての変化差とした。
- 2)1期前の総資本経常利益率の変化差は第2次石油危機後の不況期では昭和54年度から55年度、円高不況期では昭和60年度から61年度、今回の景気後退期では平成2年度から3年度にかけての変化差とした。

(企業の雇用維持の背景には財務状況の改善もある)

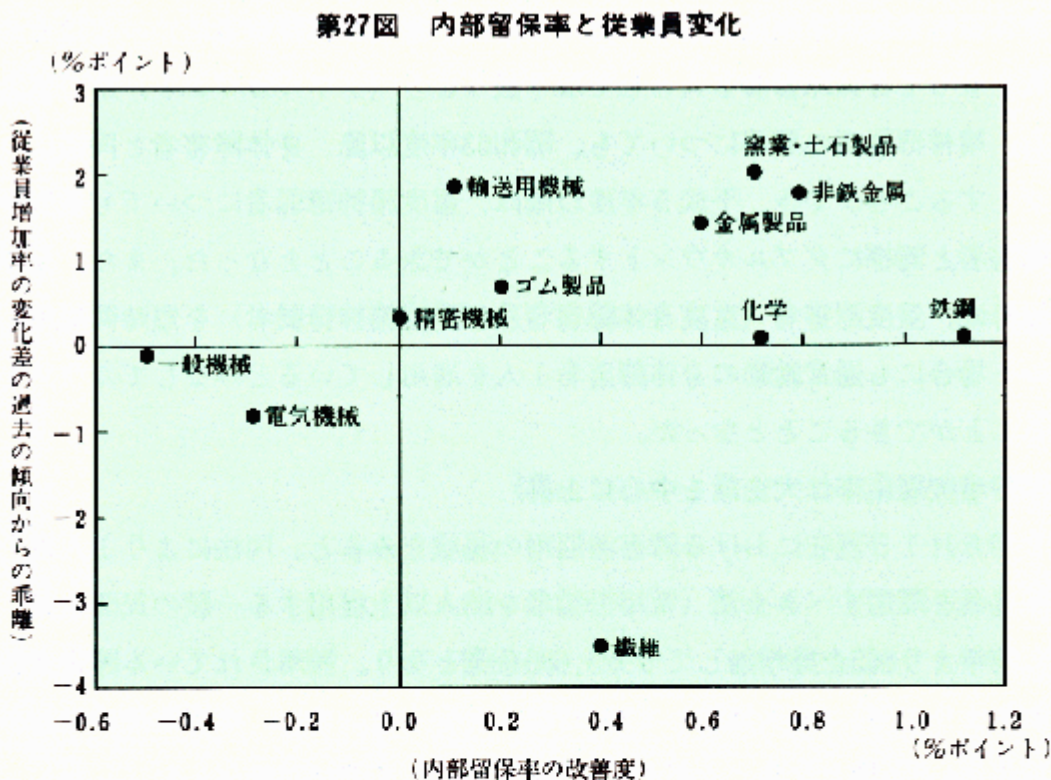
こうした厳しい収益環境にもかかわらず、企業は過去の景気後退期ほどには雇用の削減を図っていない。すなわち、54年度から61年度にかけての利益率の低下と従業員増加率の低下の関係から今回の景気後退期における利益率の低下がもたらすと予測される従業員増加率の低下ポイントを推計し、これと現実の値との不離(ギャップ)をみると、多くの業種でこの値が正の値をとっており、利益率の悪化ほどには従業員の削減を図っていないことが分かる。

一方、このギャップの大きさを、今回の景気後退期における企業の雇用維持と考えると、その背景には企業の財務状況の改善もあるものと考えられる。企業の財務状況の改善を内部留保率の上昇でみると、内部

留保率の改善がみられた業種では、一部を除いてこのギャップは正の値をとっており、内部留保率が悪化した業種では、このギャップは負の値をとっている。このように、企業が資産ストックの蓄積を進めてきたことが、短期的な利益率の変動に影響されずに、雇用を安定させることに役立っているといえよう(第27図)。

ただ、企業の内部留保の蓄積度合はなお高い水準にあるとはいえ、最近における資産価格の低下に伴う資産価値の減少などの財務状況の悪化が先にみたようなリストラ(事業再構築)の動きの大きな背景になっていることを踏まえれば、それが今後の雇用にどのような影響を与えていくかについては注意していく必要がある。

第27図 内部留保率と従業員変化



資料出所 日本銀行「主要企業経営分析」から労働省労働経済課にて推計

(注) 1)従業員増加率の変化差の過去の傾向からの乖離(G)は次のように推計した。

$$G = 13 - \alpha p_2$$

$$\alpha = \frac{\sum_{n=54}^{61} 1_{n-1}}{\sum_{n=54}^{61} p_n}$$

(ただし、 $p_n > 0$  の場合を除く)

G : 従業員増加率の変化差の過去の傾向(昭和55年度～62年度)からの乖離

$1_n$  : n年の従業員増加率からn-1年の従業員増加率を引いたもの

$p_n$  : n年の総資本経常利益率からn-1年の総資本経常利益率を引いたもの

2)食料品とパルプ・紙・紙加工品については総資本経常利益率の低下と従業員増加率の低下との間の関係が明確でないため除いた。

3)内部留保率の改善度は内部留保率(利益準備金及びその他の剰余金が総資本に占める割合(%))の昭和61年度から平成3年度までのタイムトレンドの係数とした。

### 「雇用支援トータルプログラム」について

厳しい雇用情勢に対応するため、総合的かつ本格的な雇用対策として、平成5年12月に「雇用支援トータルプログラム」を取りまとめました。

この「雇用支援トータルプログラム」は、1)企業の雇用維持支援の強化、2)離職者の再就職促進、3)新たな雇用機会開発への支援の3つの大きな柱からなっており、労働省では、これに基づき、積極的な雇用対策を推進しています。

その内容の主なものについては、次のとおりです。

#### (1)企業の雇用維持支援の強化

##### 1)雇用調整助成金制度の拡充等

- ・業種指定基準の大幅な緩和等による雇用調整助成金の活用促進

##### 2)産業雇用高度化推進のための企業の事業再構築援助事業の創設

##### 3)出向支援システムの整備

- ・産業雇用安定センターを通じた出向あっせんの充実
- ・企業から出向を受け入れる企業への助成制度の創設

##### 4)職種転換のための職業能力開発を支援する制度の拡充

#### (2)離職者の再就職促進

##### 1)特定求職者雇用開発助成金の拡充

##### 2)再就職の促進

- ・再就職手当の拡充
- ・出稼雇用対策も視野に入れた求人開拓の積極的実施等
- ・中高年求職者のための特別相談窓口の新設
- ・女子・高齢者等の職業訓練の拡充

##### 3)大学等新卒者、未就職卒業者に対する就職支援対策の実施

- ・就職面接会の積極的開催等
- ・未就職卒業者相談コーナーの設置

#### (3)新たな雇用機会開発への支援

##### 1)地域雇用対策のための具体的なプランづくりへの支援

##### 2)地域雇用開発関連助成制度の拡充

##### 3)中小企業における魅力ある職場づくりへの支援

##### 4)中小企業労働時間短縮促進特別奨励金の拡充

## 第I部 平成5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

##### (障害者雇用対策と身体障害者雇用率制度)

就職に当たつてハンディキャップを持つ障害者の雇用対策については、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、障害者の雇用の促進及び雇用の安定のための施策を実施しているところである。同法では、身体障害者雇用率制度により、事業主は一定の率以上の身体障害者を雇用しなくてはならないこととされており、一般の民間企業は1.6%以上、民間企業のうち二定の特殊法人は1.9%以上、国、地方公共団体の非現業的機関は2.0%、現業的機関は1.9%以上の身体障害者を雇用しなければならない。

身体障害者雇用率制度の適用に当たっては、重度身体障害者についてはその1人をもって身体障害者2人として取り扱うこと(ダブルカウント)ができる。

また、精神薄弱者の雇用についても、昭和63年度以降、身体障害者と同様にカウントすることができ、平成5年度以降は、重度精神薄弱者についても重度身体障害者と同様にダブルカウントすることができることとなった。また、5年度以降は、重度障害者(重度身体障害者及び重度精神薄弱者)を短時間雇用している場合にも通常勤務の身体障害者1人を雇用しているとみなしてカウントすることができることとなった。

##### (障害者実雇用率は大企業を中心に上昇)

5年6月1日現在における障害者雇用の現状をみると、同法により1人以上の障害者を雇用すべき企業(常用労働者を63人以上雇用する一般の民間企業)は、前年より805企業増加して5万3,689企業となり、雇用されている障害者数は前年より1万1,358人増加して24万985人となった。また、障害者数の増加率は前年比4.9%増となり、4年の同6.9%増と比べて伸びが鈍化した。しかし、景気後退の長期化から常用労働者数の増加率も4年の同4.0%増から同1.2%増にまで低下しており、景気後退の長期化の下でも、障害者雇用は着実に改善している。

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、5年には1.41%と初めて1.4%を超え、過去最高の水準となった。これを企業規模別にみると、すべての規模で4年を上回っているが、特に、1,000人以上の大企業と63~99人の小規模企業での上昇ポイントが大きくなっており、大企業中心に実雇用率が改善する動きは3年以降続いている。なお、小規模企業での実雇用率の上昇については、5年度から重度精神薄弱者のダブルカウントや重度障害者の短時間労働者もカウントできることになった影響が大きいものとみられる。一方、雇用率未達成企業の割合をみると、5年には48.6%と4年(48.1%)に比べ上昇した。これを企業規模別にみると、大企業では3年以降低下しているが、63~99人規模では1.6%ポイント上昇した。景気後退が長期化する中で、中小企業での障害者雇用について厳しさが出てきていることがうかがわれる。

また、実雇用率の水準を企業規模別にみると、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なっており、63~99人規模を除いて、すべての規模で法定雇用率の1.6%を下回っている。法定雇用率の未達成企業の割合でも規模の大きい企業の方が高く、1,000人以上では77.9%となっている。最も低い63~99人においても42.3%が法定雇用率を達成しておらず、今後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ている(付属統計表第13表)。



## 第I部 平成5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

(増加傾向に鈍化がみられる外国人労働者)

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。それにより日本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、外国人労働者の日本への入国、在留も傾向的に増加してきている。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、在留期間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傾向的に増加している。

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5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9万7,101人となつている。これを元年の出入国管理及び難民認定法(以下「入管法」という)の改正以降の動きについてみると、元年の7万1,978人から3年の11万3,599人まで急速に増加したが、4年には前年比4.8%減と減少に転じ、5年には同10.2%減と減少幅が更に拡大しており、このところ増加傾向に鈍化がみられる。これらの者の在留資格をみると「興行」(7万6,242人、構成比78.5%)が大半を占め、「人文知識・国際業務」(5,265人、構成比5.4%)、「企業内転勤」(4,438人、構成比4.6%)、「教育」(2,635人、構成比2.7%)がこれに次いでいる。

就労目的以外の新規入国外国人のうち、「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)は4年の1万368人から5年には1万722人と増加が続いているが、「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)は昭和62年の1万3,915人から63年の3万5,107人へと大幅な伸びを示した後、日本語教育機関の適正化等により元年には1万8,183人へと減少し、5年には1万8,127人となった。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。

(日系人労働者をめぐる諸問題)

63年以降、南米諸国から入国する日系人の急増がみられた。これは、いわゆる日系2世、3世などが、「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、ペルーなどの南米諸国に移住した者の子孫が就労などを目的として来日したことによるものである。南米日系人の日本への入国者数や日本での就労者数については正確な把握は困難であるが、ビザ発給数などに基づく外務省推計値(日本国籍保有者を含む)によると、これらの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倍以上に急増したが、4年には15万2,120人と増加幅は縮小した。

また、日系人以外の者や就労していない者も含む数値ではあるが、南米出身の外国人登録者数でも、2年(12月末現在)の7万1,495人から4年(12月末現在)の18万7,140人まで急増したが、5年(6月末現在)には19万7,543人となり伸びの鈍化がみられる。

これらの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などの問題も指摘されている。また、景気後退が長期化する中で雇用調整の対象となり、公共職業安定所に求職登録する日系人労働者が増加しているほか、雇用管理等をめぐるとらブルも増加してい



る。こうしたことへの対策の一環として、労働省では3年度から東京(上野)に、5年度から愛知(名古屋)に日系人雇用サービスセンターを設置し、職業紹介、労働相談を行つている。また、外務省との協力により4年10月よりブラジルに現地相談窓口を開設し、日本の雇用情報の提供などを行い、日系人雇用サービスセンターと連携して仲介ブローカーを排除した適正な就労経路の確保に努めている。

### (不法就労の現況)

我が国と近隣諸国間の経済水準の格差や円高の定着などを背景として、我が国で不法に就労する者も急増している。入管法は、元年の改正で不法就労助長罪を新設し、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)の行為に関しあつた者、のいずれかに該当する者に対して罰則規定を設けている。また、不法就労活動とは、1)資格外活動(例えば、在留資格が「留学」や「就学」の者が資格外活動の許可を受けることなく、又は許可された資格外活動の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出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。5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6万4,341人(前年比3.5%増)であった。

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我が国に留まり就労している者とみられる。法務省入国管理局の推計により、我が国における不法残留者の入国・在留時における在留資格の内訳をみると、5年11月1日現在では「短期滞在」による者が23万6,821人(構成比79.8%)、「就学」による者が2万2,122人(同7.5%)となつており、「就学」についてはこのうち85.0%が中国からの者となつている。また、不法残留者数の推移をみると2年(7月1日現在)の10万6,497人から5年(5月1日現在)の29万8,646人まで増加を続けてきたが、5年(11月1日現在)には29万6,751人と、6か月前に比べて1,895人(0.6%)減少した。ただし、1年前に比べると3,960人(1.4%)増となつている。

不法残留者のうち大部分を不法就労者とみることができるので、不法就労者の増加にも最近では歯止めがかかつてきているものとみられる。この背景としては、景気後退の長期化から関係機会自体が減少していることや関係機関が取締り、指導・啓発活動を推進したことなどがあるものとみられる。

不法残留者を国籍別にみると、5年11月1日現在で、タイ(18.1%)、韓国(13.8%)、中国(12.2%)、フィリピン(12.2%)からの者が多く、この4が国で全体の56.4%を占めている。また、4年11月1日現在から5年11月1日現在までの動きをみると、中国(7・206人増)、ペルー(5・418人増)、韓国(3・533人増)、フィリピン(1・793人増)などでの不法残留者の増加が目立っている。

入管法違反により不法就労者として摘発された外国人の就労内容別構成比をみると5年においては、男子では建設作業員(39.7%)、工員(31.6%)が多く、女子ではホステス(36.5%)、工員(18.1%)が多い。また、男女別の構成比をみると、62年まではホステスを中心として女子の割合が男子の割合を上回っていたが、63年には男女の逆転がみられ、その後も女子の割合は低下して2年には19.1%となった。しかし、3年以降女子の割合は再び上昇しており、5年には29.8%となった。

### (外国人労働者は我が国の雇用者の1%以上に)

このように、我が国に就労する外国人労働者は、合法、不法を合わせ既にかなりの数に達しているものとみられる。

労働省職業安定局の推計によると、就労目的の外国人や日系人労働者などが約30万人で、これに我が国に残留している約30万人の不法就労者を加えると、我が国で就労する外国人労働者数については、合法、不法を合わせ約60万人に達しているものとみられる。これは、我が国の雇用者数の1%以上を占めるものとなっている。

### (ホワイトカラーが多い南関東、生産工程作業員が多い東海)

こうしたことから、外国人労働者の我が国労働市場に及ぼす影響は見過ごすことのできないものとなつて

おり、個々の事業所における外国人労働者の雇用状況を把握するため、5年度より外国人を雇用する事業主が毎年1回、外国人の雇用状況を公共職業安定所長に報告する外国人雇用状況報告制度が実施されている。この制度の報告結果(5年6月1日現在)をみると、外国人労働者は全国で9万6,528人となっているが、地域的に偏在しており、特定の都府県の労働市場においてはかなりのウェイトを持つものとなっている。雇用されている外国人の都道府県別構成比をみると、東京都が1万8,454人(19.1%)と最も多く、以下、愛知県1万1,681人(12.1%)、静岡県9,292人(9.6%)、神奈川県7,354人(7.6%)、大阪府6,413人(6.6%)となっており、これらの都府県で全体の55.1%を占めている。

外国人労働者の地域的な特徴をみてみると、南関東では専門・技術・管理職や営業・事務職といったホワイトカラー職種や販売・調理・給仕・接客員の割合が全国計よりもかなり高い。また、出身地域別には東アジア、東南アジア、北米、ヨーロッパの割合が高くなっている。一方、東海をみると、雇用されている外国人の9割弱が南米日系人であり、また、ほとんどの者が生産工程作業員として働いている。北関東・甲信越も生産工程作業員が多いが、日系人の割合が東海よりもやや低く、東南アジアやその他のアジア・中近東出身の者が多くなっている(付属統計表第14表)。

このように、外国人労働者の就いている職種は、就労している地域ごとに大きな違いがあり、外国人労働者問題への取組みに当たっては地域ごとの労働力需給構造の違いや在留外国人の態様の違いを踏まえて対応することが重要になっている。

(大きな就職環境の変化に直面する外国人労働者)

また、各地域の外国人労働者をそれぞれの都道府県の労働力人口で除した値でみてみると、静岡県、群馬県、愛知県が上位県になつている(付属統計表第15表)。各都道府県の外国人の雇用状況の把握には相違があることから、この指標については幅をもって理解する必要があるが、これらの3県は61年末からの景気拡大期に有効求人倍率が高かった県であり、労働力不足感の高まった2年の有効求人倍率はそれぞれ2.06倍、2.30倍、2.47倍と、全国平均1.40倍の下で、いずれも2倍以上の高い水準となっていた。また、各都道府県ごとの労働力人口に対する外国人労働者の比率と2年の有効求人倍率との相関係数をみてみると0.68と高い相関関係がみられ、外国人労働者は、景気拡大期に労働力不足感の強かつた地域に多く就労している。

また、外国人が就業する産業をみると、製造業が約6割と最も高くなっており、そのなかでも生産工程作業員が約9割と非常に高く、その多くが中南米がらの日系人労働者となつている(付属統計表第16表)。

しかし、有効求人倍率は3年以降低下に転じており、有効求人倍率の低下が著しい地域では、外国人労働者は就職環境の大きな変化に直面しているものとみられる。さらに、近年の雇用者の動きをみてもサービス業や建設業などで増加しているものの、製造業は3年以降、増加幅を縮小させ、5年には減少に転じている。このように、労働力需要は、景気後退の長期化に伴い、地域ごとにも産業ごとにも大きく変化してきており、これに伴って、外国人労働者の地域別、産業別、職種別の分布状況も次第に変化していくものと考えられる。

## 第I部 平成5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

---

(外国人労働者の雇用安定,雇用管理改善のための事業主指導の実施)

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つ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,不法就労に対する実効ある対処を柱とする対策が講じられているところである。5年度には外国人雇用状況報告制度により個別の外国人雇用事業所が把握されることとなったことから,今後,各都道府県及び公共職業安定所は,個々の事業主に対して,5年度に策定された「外国人労働者の雇用,労働条件に関する指針」に基づき,雇用管理の改善指導を進めていくほか,外国人雇用管理セミナーの開催を通じて事業主に対して外国人労働者の雇用の安定について指導していくこととしている。また,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職業相談,紹介の実施及び日系人雇用管理研修会の開催などにより就労経路の適正化を進めているところである。

---

## 第I部 平成5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) 外国人研修生の受入れの推進と技能実習制度

---

###### (技能実習制度の推進)

近年、開発途上国の自律的な経済成長を促進するために、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傾向的に大きく増加しており、我が国に入国した研修生も「研修」の在留資格ができた57年の9,973人から3年の4万3,649人へと9年間に4.4倍となった。しかし、4年には前年比0.1%減と減少に転じ、5年には同8.8%減と減少幅が拡大している。

政府は、我が国が先進国としての役割を果たしつつ国際環境との調和ある発展を図っていくため、より実践的な技術、技能等の開発途上国等への移転を図り、その経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的とし、5年4月に「技能実習制度」を創設した。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、その後引き続き、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、これまでも研修に対する支援を行ってきたが、この制度の創設と同時に策定された「技能実習制度推進事業運営基本方針」に基づき、(財)国際研修協力機構を通じ、技能実習生のあっせん、研修成果の評価、研修・実習状況の把握・指導等を行い、同制度の適正かつ円滑な実施を推進しているところである。

---