

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第1章 労働力需要構造の変化と所得分配

第2節 就業構造の変化と賃金

本節では、貿易構造の変化、規制緩和の推進、情報化等技術革新の進展といった構造転換の中で生じている産業・職業別就業構造の変化や就業形態の多様化について明らかにするとともに、賃金との関係についても検討する。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第1章 労働力需要構造の変化と所得分配

第2節 就業構造の変化と賃金

1) 国際化と産業別雇用,賃金

(第3次産業化が進む産業別就業構造)

ここでは、まず主な産業別に長期的な就業者の動向を概観し、次に、貿易構造の変化をみた上で、我が国の中心的な貿易財産業である製造業の生産、雇用、賃金等の動向について、非製造業やアメリカ、ドイツとの比較を交えつつ、みることにする。

産業別就業構造の長期的な変化を概観すると、第1次産業就業者数は長期的に減少を続けており、1995年では382万人、就業者数に占める割合は6.0%となっている。

第2次産業就業者は、第1次石油危機を契機として、建設業、製造業就業者数の伸びが鈍化しており、また就業者構成比は近年横ばい(1980～1990年は33%台)で推移していたが、1990～1995年では、建設業就業者数が堅調に増加したものの、製造業の就業者数が1970～1975年以来の減少となったことを反映して減少し、1995年では2,025万人、就業者構成比も31.6%に低下した。

第3次産業就業者については、サービス業で一貫して高い伸びが続いており、1995年では就業者構成比は24.8%と産業大分類で最も多い産業となった。卸売・小売業、飲食店や運輸・通信業では1980年代に伸びが鈍化しているが、1990～1995年は若干伸びが高まっている。一方、これまで高い伸びを続けていた金融・保険業や不動産業では、1990～1995年は伸びは大きく鈍化した。この結果、第3次産業全体では、就業者数は堅調な増加が続いており、1995年では3,964万人となり、就業者構成比は61.8%と、初めて6割を超えた(第1-(2)-1図)。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第1章 労働力需要構造の変化と所得分配

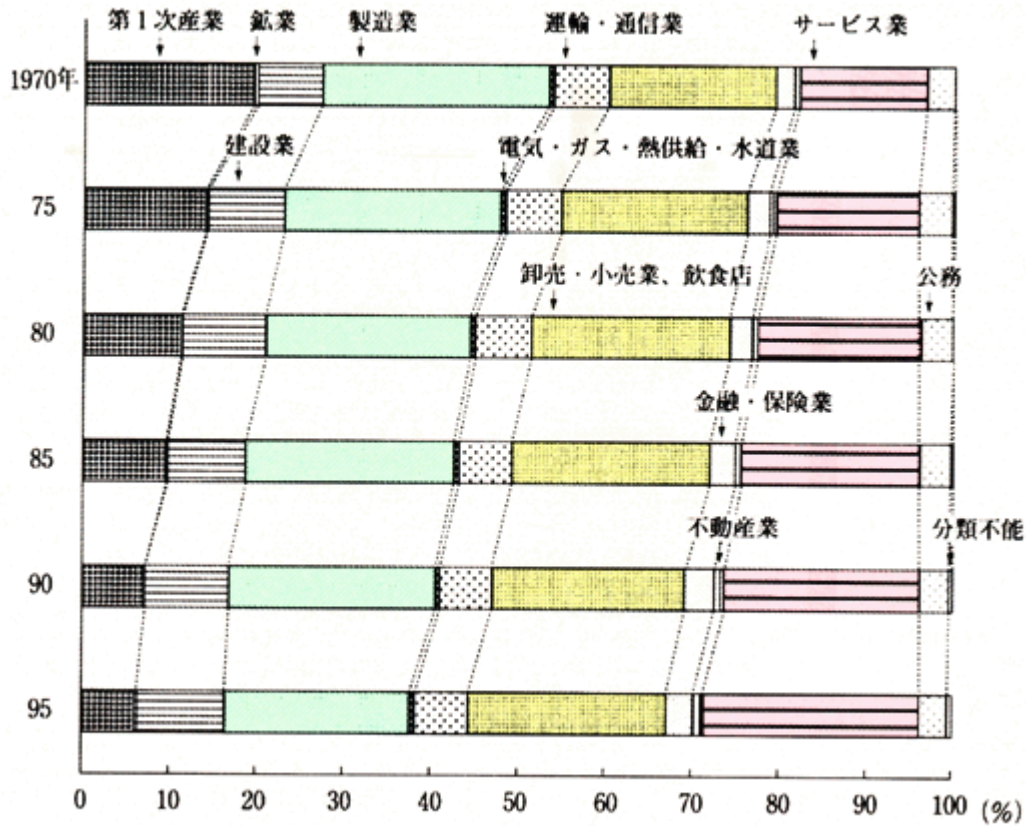
第2節 就業構造の変化と賃金

1) 国際化と産業別雇用,賃金 (各業種で減少した製造業就業者)

次に、製造業就業者数について消費関連,素材関連,機械関連の業種別に1985～1995年の動向をみると,各業種とも1985～1990年では就業者数が増加し,1990～1995年では就業者数が減少する中で,1985～1995年では,各業種ともやや減少し,製造業計では3.3%減(年率0.3%減)となった。このうち,消費関連業種は,食料品では増加が続いているが,繊維,衣服,家具での減少が大きく,この結果,1985～1995年では6.9%減(年率1.4%減),素材関連業種では,鉄鋼,窯業・土石の減少等から1985～1995年で3.8%減(年率0.4%減)となった。機械関連業種は,輸送用機@ (主に自動車)は増加が続いているが,一般機械,電気機器,精密機器の1990～1995年の減少率が大きいことから,1985～1995年では1.6%減(年率0.2%減)とわずかに減少した。特に,電気機器は,これまで高い増加を示し,製造業の就業者増を支えていたが,1990～1995年は「その他の電気機器」を除く各産業で減少した。なお,1980年時点の就業者数と比較すると,製造業全体では若干その水準を上回っている(第1-(2)-2図,付属統計表第19表)。

第1-(2)-1図 産業別就業者数構成比の推移

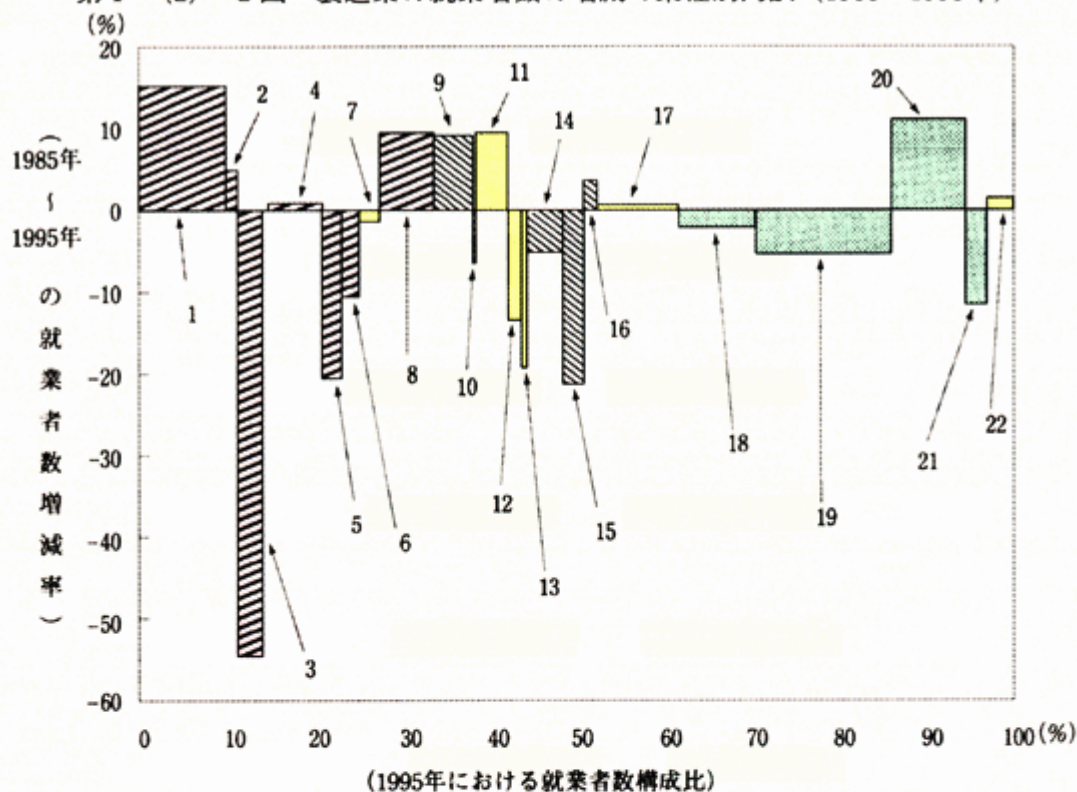
第1-(2)-1図 産業別就業者数構成比の推移



以上のような就業者の動きは、景気の動向のみならず、貿易構造の変化とも密接に関係している。我が国経済の国際化の進展、長期的な円高の進行等を背景に、貿易構造が変化しており、グローバルな水平分業が進展するとともに、貿易相手先として東アジア地域の役割が高まっている。以下では、1980年代以降の貿易構造について概観するとともに、国内の生産、雇用、賃金への影響についてもみよう。

第1-(2)-2図 製造業の就業者数の増減の業種別内訳

第1-(2)-2図 製造業の就業者数の増減の業種別内訳 (1985~1995年)



資料出所 総務庁統計局「国勢調査」(1995年は速報値)

(注) 1)図に付した番号の示す業種は以下のとおり。

- 1 食料品 2 飲料・飼料・たばこ 3 繊維工業
- 4 衣服・その他の繊維製品 5 木材・木製品 6 家具・装備品
- 7 パルプ・紙・紙加工品 8 出版・印刷・同関連産業 9 化学工業
- 10 石油製品・石炭製品 11 プラスチック製品 12 ゴム製品
- 13 なめし革・同製品・毛皮 14 窯業・土石製品 15 鉄鋼業
- 16 非鉄金属 17 金属製品 18 一般機械 19 電気機器
- 20 輸送用機器 21 精密機器 22 その他の製造業

2)業種区分は以下のとおり。

- 消費関連業種・・・業種番号 1～6、8
- 素材関連業種・・・業種番号 9、10、14～16
- 機械関連業種・・・業種番号 18～21
- その他の業種・・・業種番号 7、11～13、17、22

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第1章 労働力需要構造の変化と所得分配

第2節 就業構造の変化と賃金

1) 国際化と産業別雇用,賃金

(資本財のウェイトが高まる輸出,製品輸入比率が高まる輸入)

輸出の品目別構成をみると,資本財の割合が電気機器を中心に長期的に高まっており,1996年には約6割を占めている。また,耐久消費財の割合は1980年代後半以降低下傾向にあり,このうち,乗用車は海外現地生産の拡大等もあって,1980年代後半以降比率が低下している。品目別にみると,半導体等電子部品,事務用機器等の割合の上昇が大きく,鉄鋼や繊維製品等の割合が低下しているほか,1980年代後半以降,音響・映像機器の割合も低下している。

一方,輸入の品目別構成をみると,鉱物性燃料の割合が大きく低下し,粗原料も低下が目立っている。資本財は一般機械,電気機器を中心に大幅に上昇し,消費財も非耐久消費財,耐久消費財ともに割合が高まっている(第1-(2)-3図)。こうした中で,製品輸入比率は1980年の22.8%から1996年には59.4%へと高まり,その構成も,機械機器の割合が大きく上昇しているなど,水平分業が進んでいることがうかがわれる(付属統計表第20表)。品目別では,電算機・付属機器類等の事務用機器,半導体等電子部品,自動車等の上昇が近年目立つ。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第1章 労働力需要構造の変化と所得分配

第2節 就業構造の変化と賃金

1) 国際化と産業別雇用,賃金 (東アジアとの貿易が拡大)

輸出の地域別構成比の推移をみると,アメリカは日本の最大の輸出市場であるが,その比重は1980年代後半以降緩やかに低下傾向にあり,EU向けも1990年代に緩やかに低下している一方で,東アジア向け輸出割合は上昇している。同様に輸入の構成比をみると,アメリカ,EUは近年ほぼ横ばいで推移し,従来ウェイトの高かった中近東のシェアは低下傾向にある中で,東アジアからの輸入は近年高まっており,特に中国の割合が大幅に高まっている。また,近年,機械機器の輸出・輸入に占める東アジア地域の割合も高まっている(第1-(2)-4図)。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第1章 労働力需要構造の変化と所得分配

第2節 就業構造の変化と賃金

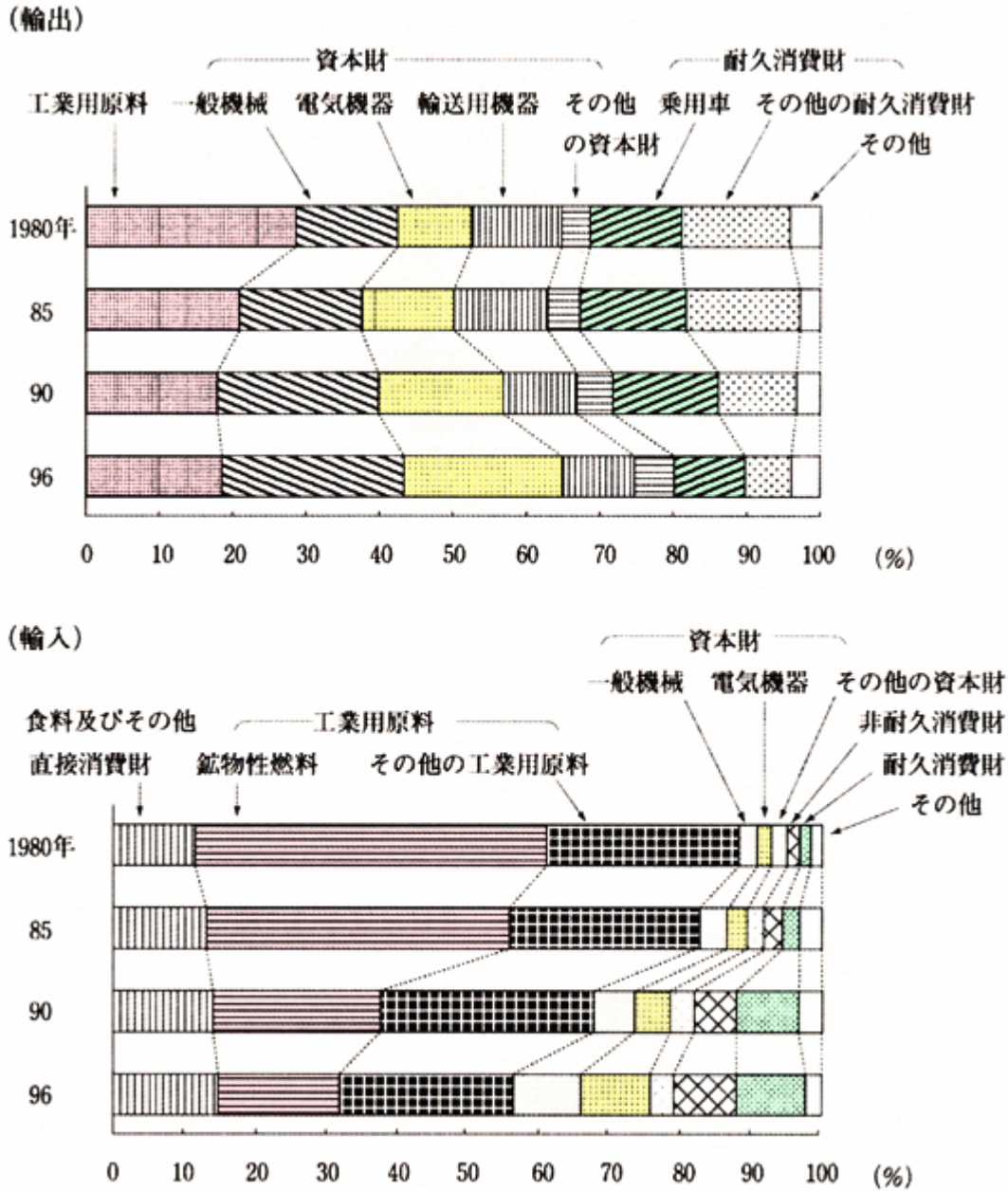
1) 国際化と産業別雇用,賃金

(輸出の高付加価値化と企業の国際分業の進展)

こうした貿易構造の変化の背景としては、1985年のプラザ合意以降の円高の進展等を背景に、価格競争力を喪失した労働集約財や低付加価値製品の海外生産や輸入増大を図り、国内製品や輸出製品をより高付加価値製品にシフトをするという、国際分業の進展があると考えられる。

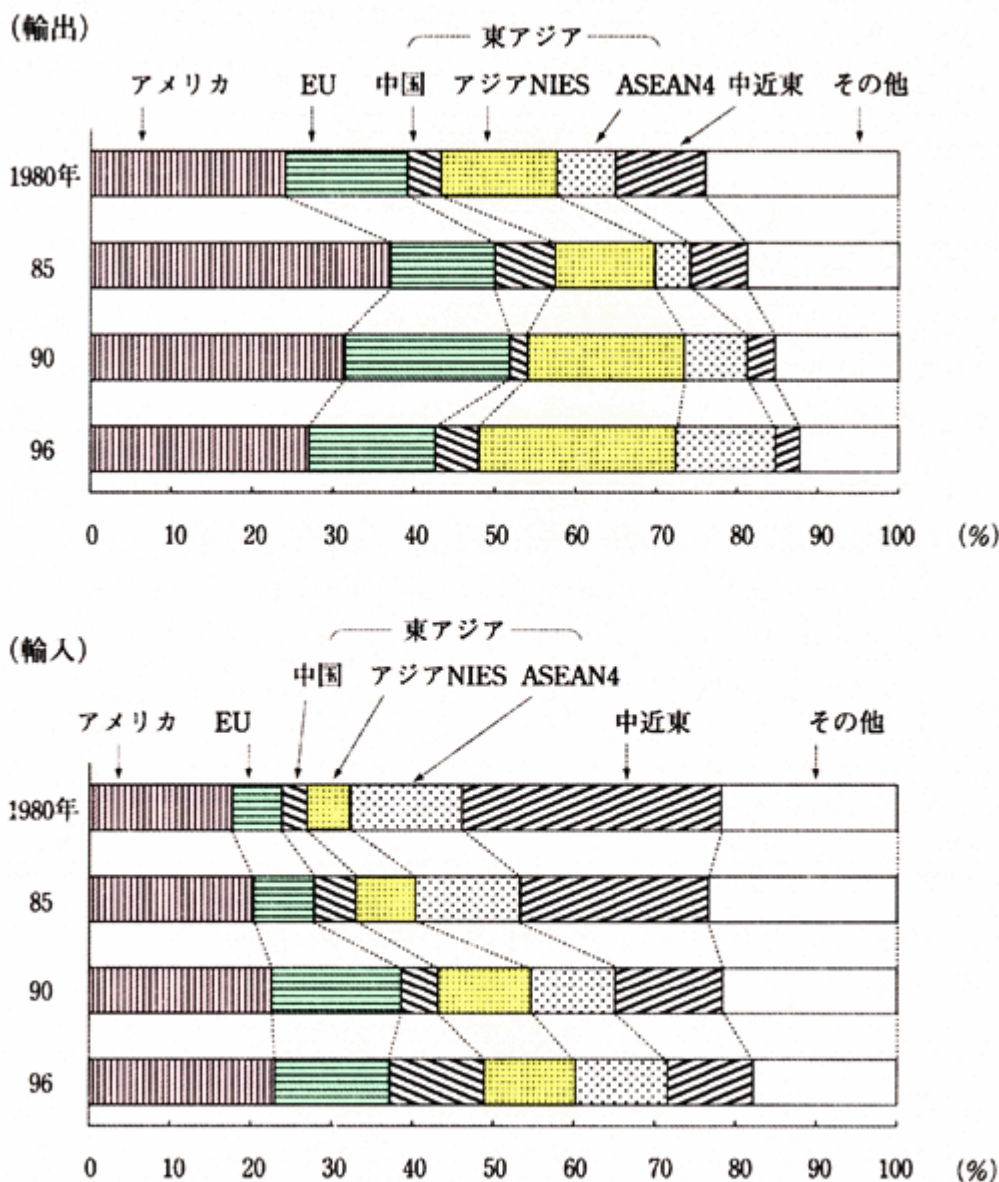
第1-(2)-3図 品目別輸出・輸入構成比の推移

第1-(2)-3図 品目別輸出・輸入構成比の推移



第1-(2)-4図 地域細輸出・輸入構成比の推移

第1-(2)-4図 地域別輸出・輸入構成比の推移



資料出所 大蔵省「貿易統計」

(注) アジアNIESとは、韓国、台湾、香港、シンガポールの4か国・地域、
 ASEAN4とは、タイ、フィリピン、インドネシア、マレーシアを指す。
 東アジアとは、アジアNIES、ASEAN4及び中国を指す。

ここで、国際分業の進展と関連して輸出特化係数((輸出-輸入)/(輸出+輸入)、輸出特化係数が高い産業ほど、国際競争力が高いとみなすことができる)の動向をみると、全般的な傾向として、国際分業の進展に伴い特化係数は低下傾向となっており、特に1994年以降の低下が目立つが、これには1993~1995年にかけての急激な円高が影響しているものとみられる。品目別にみると資本財や部品関連(原動機、金属加工機械、自動車部品等)は特化係数が高く、あまり低下がみられない。半導体等電子部品や電子式自動データ処理機械(コンピュータ等)は1990年代に低下が目立つが、半導体等電子部品や電子式自動データ処理機械は輸出、輸入とも高水準で推移しており、情報関連機器で国際的な分業体制が形成されてきていることが背景として考えられる。消費財関連は特化係数の低下が目立ち、水準が高かった音響・映像機器や家庭用電気機器等でもこのところ低下が目立つ。家庭用電気機器はマイナスに転じ、繊維製品はマイナス幅が拡大しているが、自動車は特化係数が高く、低下の程度も緩やかである(第1-(2)-5図)。

こうした中で我が国企業はより付加価値の高い製品へ国内生産をシフトしているとみられるが、この点を見るために、輸出製品の高付加価値化について、指数を試算してみると、1990年以降、輸出の高付加価値化が進んでいることがうかがえる。同様に輸入について試算すると、1995年まで低下しており、低付加価値製品

の輸入が増大してきたが、1996年には上昇がみられた(第1-(2)-6図)。

また、企業の海外進出について、通商産業省「海外事業活動基本調査」「海外事業活動動向調査」によると、我が国の製造業の海外生産比率(製造業現地法人の売上高総計/製造業国内全法人の売上高)は、近年、上昇傾向にあり、1995年度では9.1%となっている。業種別には、輸送用機器(23.9%)、電気機器(15.5%)で高く、地域別には、製造業の現地法人売上高は北米が最も高いが、近年アジアの売上高が大きく増加している。また、現地生産の拡大に伴い、製造業現地法人からの逆輸入も増加している(第1-(2)-7図)。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第1章 労働力需要構造の変化と所得分配

第2節 就業構造の変化と賃金

1) 国際化と産業別雇用,賃金

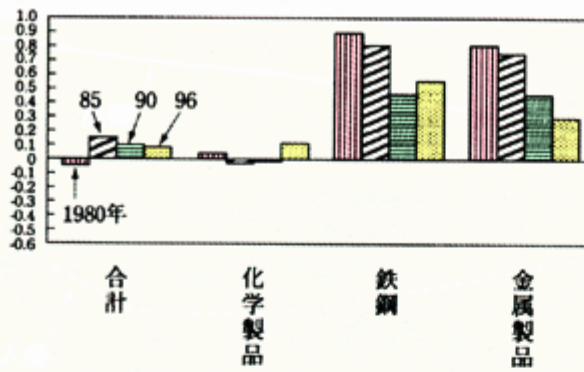
(国際化の進展と国内生産,雇用,賃金への影響)

以上のように,国際分業が進展し,貿易構造に変化がみられるが,次に,こうした貿易構造の変化の労働面への影響をみよう。

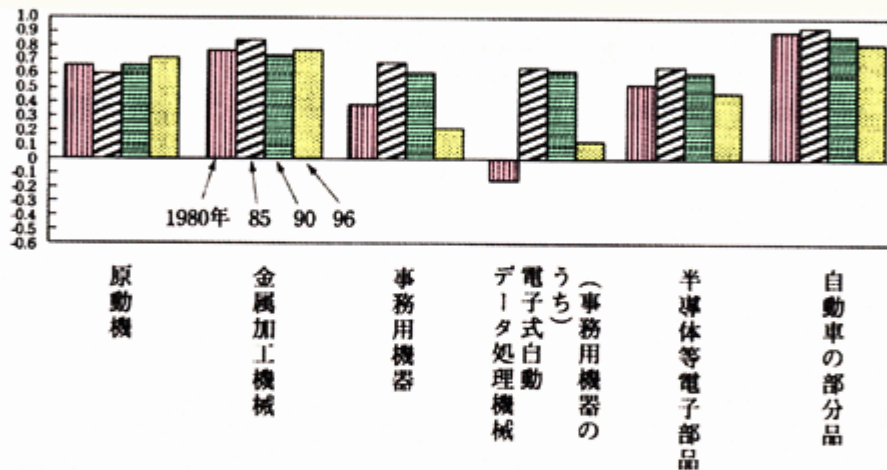
第1-(2)-5図 品目別輸出特化係数の推移

第1-(2)-5図 品目別輸出特化係数の推移

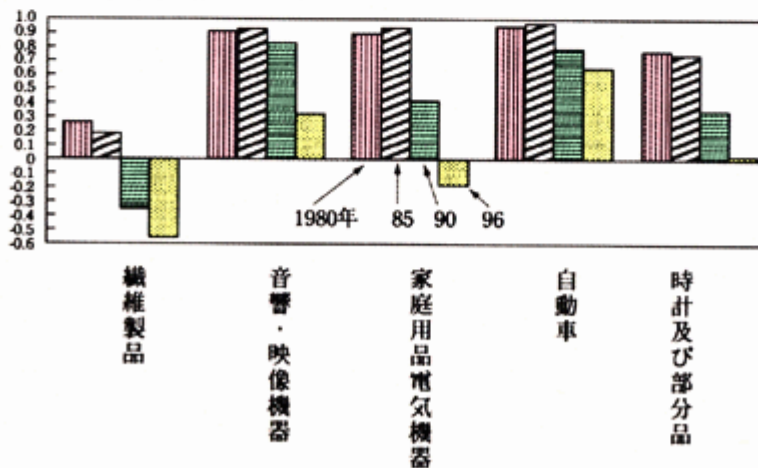
(1) 計・素材関連



(2) 資本財・部品関連



(3) 消費財関連

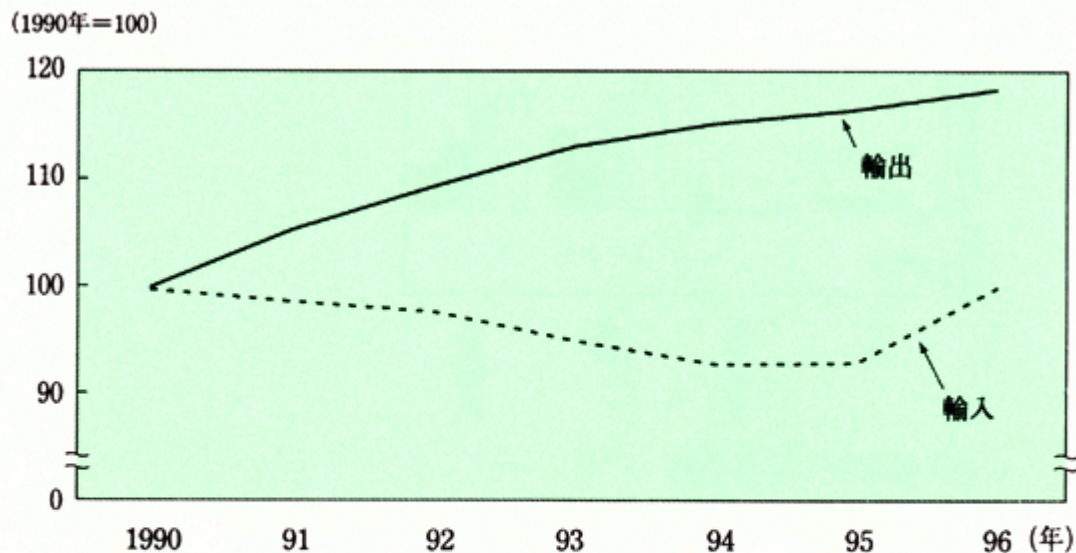


資料出所 大蔵省「貿易統計」

(注) 1)1988年に品目分類の改定があり、それ以前とは厳密には接続しない。
2)1980、1985年の音響・映像機器は通信機器類。

第1-(2)-6図 輸出の高付加価値化等の進展

第1-(2)-6図 輸出の高付加価値化等の進展



資料出所 大蔵省「貿易統計」、日本銀行「卸売物価指数」から労働省労働省経済課試算

(注) 本指数は、大蔵省「貿易統計」の輸出価格、輸入価格の1990年以降の各年の増減分のうち、「高付加価値化(低付加価値化)」と考えられる部分の増減率を用いて、1990年を100とした指数を作成したものである。従って、指数自体が「高付加価値化(低付加価値化)」の水準を表すものではない点に留意する必要がある。なお、輸出・輸入の「高付加価値化」の試算方法は付注-2を参照。

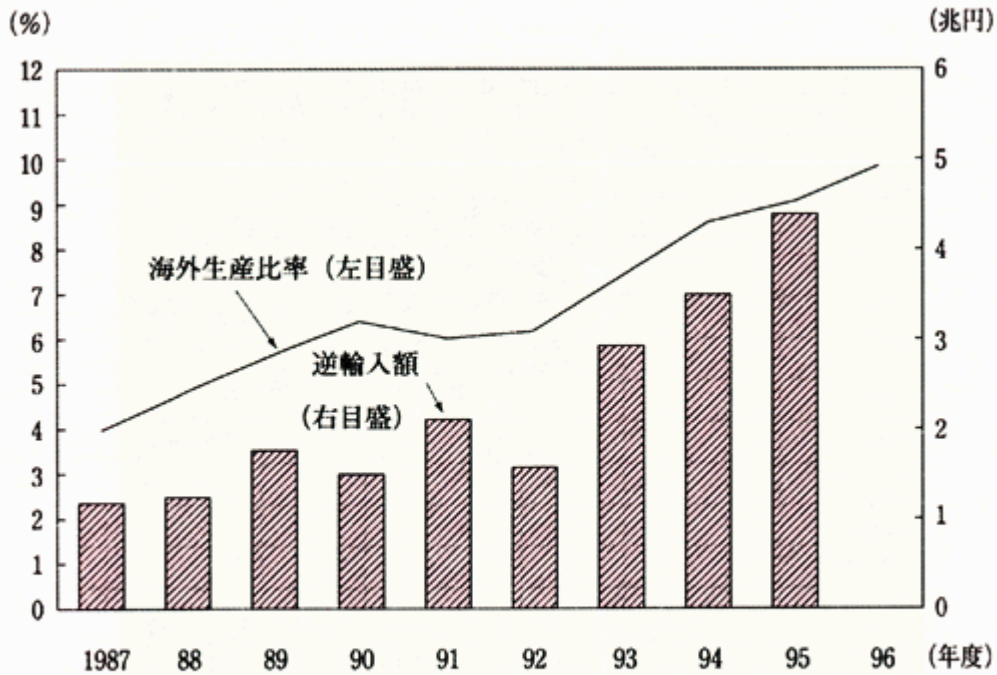
まず、貿易の雇用・賃金への影響について、輸入浸透度との関係からみよう。

生産性上昇率が相対的に低い産業では、輸出競争力が失われ、国内生産が縮小し、輸入浸透度が上昇する中で、雇用や賃金に影響を及ぼす可能性がある。

そこで、輸入浸透度の上昇と雇用の関係についてみると、それほど明確ではないものの輸入浸透度の高まっている業種で就業者数の減少率が大きいという有意な関係がみられる(第1-(2)-8図)。輸入浸透度と製造業の相対賃金(高卒男子45~49歳層)の関係をみると、両者の間には負の有意な関係がみられる(付属統計表第21表)。こうした結果については、景気要因等も考慮する必要があるが、貿易構造の変化が雇用や賃金に影響を及ぼしていることがうかがわれる。

第1-(2)-7図 海外生産比率と逆輸入額の推移

第1-(2)-7図 海外生産比率と逆輸入額の推移（製造業）



資料出所 通商産業省「海外事業活動基本調査」「海外事業活動動向調査」

(注) 1)1996年度の海外生産比率は予測。

2)逆輸入額は、現地企業売上高×日本向け販売比率として求めた
(1995年度は速報値)。

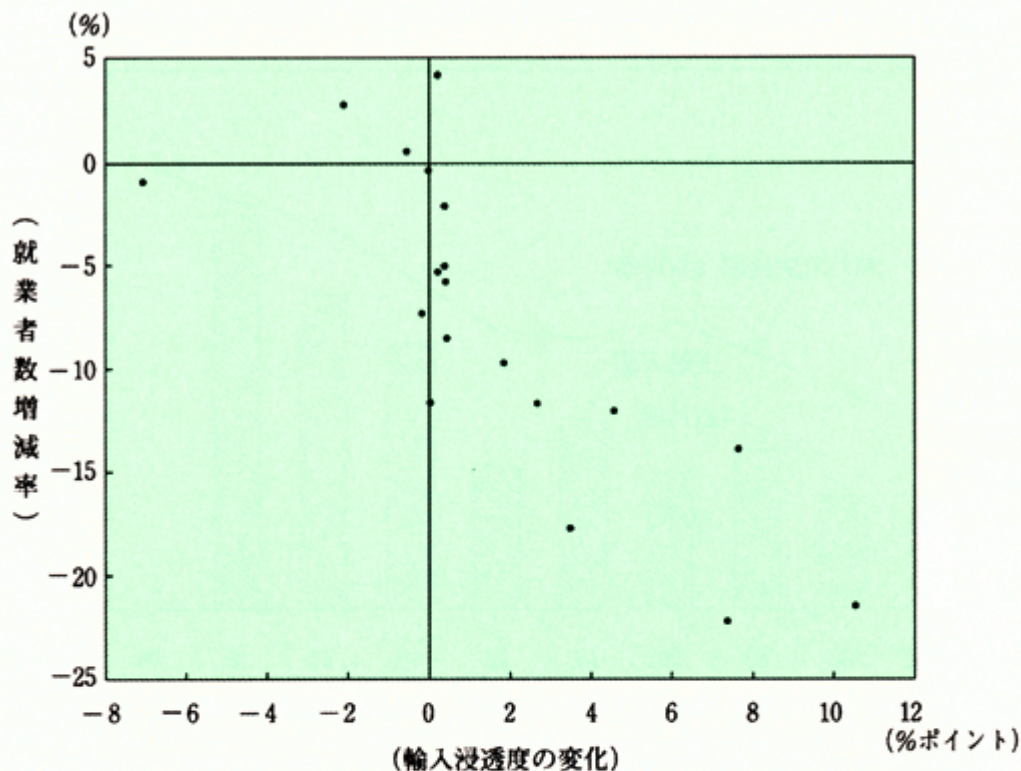
ここで、製造業の業種別に労働生産性(就業者1人当たりの実質GDP)、雇用、賃金、価格等の動向をみよう。ここでは、製造業を大きく消費関連、素材関連、機械関連業種に区分して、非貿易財である非製造業との比較を含めて、また、アメリカ、ドイツ(旧西ドイツ地域)との国際比較も交えて分析を行うこととする。

まず、我が国の状況について、1985～1995年(1985～1990年、1990～1995年に更に分ける)の期間について産業別の動向をみよう。

第1に、製造業の業種別にみると、1)機械関連業種の生産性の伸びが高く、業種間でかなり差がみられること、2)賃金上昇率には、生産性上昇率ほどの差がみられないこと、3)価格は、機械関連業種で低下しているが、生産性上昇率の最も低い消費関連業種で相対的に高い上昇率となっていること、4)1990～1995年には従来、製造業の雇用の伸びを支えてきた機械関連業種でも就業者数が減少に転じるなど、各業種で就業者数が減少し、その影響で1985～1995年の就業者数もやや減少していること、などの特徴がみられる。生産性上昇率が低い業種では、単位労働コスト上昇率が高くなり、国際競争力が低下することが考えられる。実際、単位労働コスト上昇率が高い業種ほど、輸出特化係数が低いという有意な関係が認められる。このように機械関連業種では国際競争が激化する中で、雇用を抑制しつつ生産性上昇を図り、競争力を維持しながら他の業種より高い生産の伸びを実現してきたが、その中でも高付加価値製品への生産シフトを行っている電気機器で精密機器などと比べて生産や生産性の伸びが高いことは注目される。

第1-(2)-8図 製造業の輸入浸透度と就業者数の関係

第1-(2)-8図 製造業の輸入浸透度と就業者数の関係 (1990~1995年)



資料出所 総務庁統計局「国勢調査」(1995年は速報値)、経済企画庁「SNA産業連関表」

(注) 1) 輸入浸透度と就業者数との関係は次のとおり。

$$E = -5.2513 - 1.5706M \quad \bar{R}^2 = 0.62 \quad S.E. = 4.678$$

(-4.5096) (-5.5656)

E: 製造業就業者数増減率 (1990~1995年)

M: 製造業輸入浸透度変化 (1990~1995年, %ポイント)

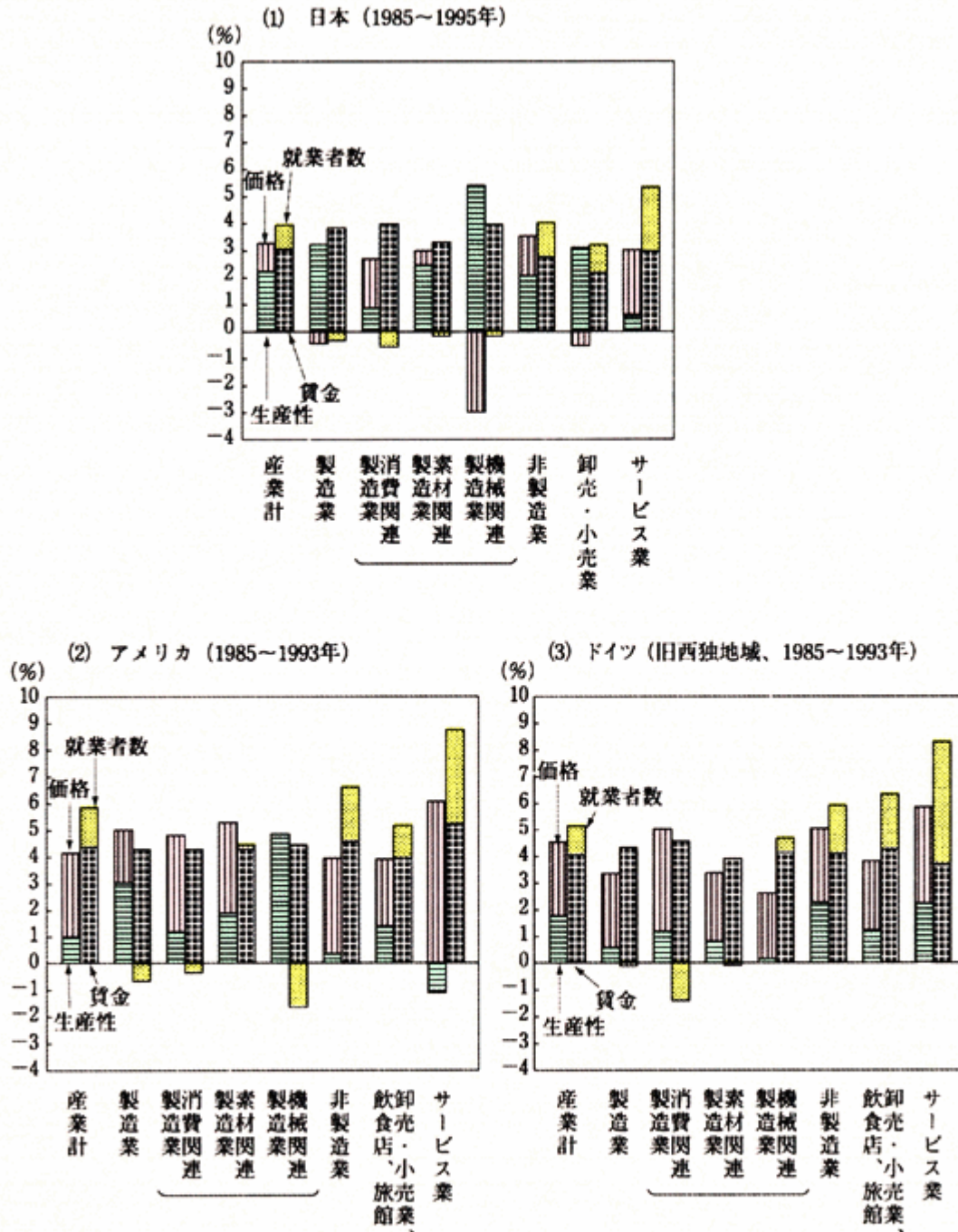
$$\text{輸入浸透度} = \frac{\text{輸入額}}{\text{生産額} + \text{輸入額} - \text{輸出額}}$$

2) 対象産業は、食料品・たばこ、繊維・衣服、木材・木製品、家具、
 パルプ・紙、出版・印刷、化学、石油製品・石炭製品、なめし革、
 窯業・土石製品、鉄鋼、非鉄金属、金属製品、一般機械、
 電気機器、輸送用機器、精密機器、その他の製造業。

第2に、非製造業も含めて産業別にみると、1) 製造業は非製造業全体より生産性上昇率が高く、価格上昇率が低いこと、2) 就業者数は製造業と対照的に非製造業ではかなり増加していること、3) 賃金上昇率は生産性上昇率のばらつきと比べて小さいこと、などの特徴がみられ、非製造業では、製造業より価格の上昇により、雇用の拡大、賃金の上昇が可能となっている面が強く、特にサービス業でこの傾向が顕著である(第1-(2)-9図、付属統計表第22、23表)。

第1-(2)-9図 日本、アメリカ、ドイツの製造業、非製造業別就業者数、生産性、賃金、価格の変化

第1-(2)-9図 日本、アメリカ、ドイツの製造業、非製造業別就業者数、生産性、賃金、価格の変化(増減率、年率)



資料出所 日本 総務庁統計局「国勢調査」(1995年は速報値)、経済企画庁「国民経済計算」
 アメリカ、ドイツ OECD "National Accounts 1982-1994"

(注) 1) 生産性=実質GDP/就業者数、賃金=雇員1人当たり雇員所得、価格=産業別GDPデフレーター
 2) 製造業の業種区分等は付注-3参照。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第1章 労働力需要構造の変化と所得分配

第2節 就業構造の変化と賃金

1) 国際化と産業別雇用,賃金

(アメリカ,ドイツより高い日本の製造業の生産性上昇率)

次に,アメリカ,ドイツと比較してみよう。データの制約のため,アメリカ,ドイツと比較期間(日本1985～1995年,アメリカ,ドイツ1985～1993年)が異なること及び業種の区分が必ずしも一致しない点について留意する必要があるが,各国の傾向をみる上では差し支えないであろう。

まず,生産性上昇率についてみると,我が国は産業計や製造業ではアメリカ,ドイツより高く,非製造業ではドイツを下回っているが,1)我が国では製造業の業種別にみた生産性上昇率の差が大きいこと,2)非製造業の生産性上昇率はアメリカ,日本では製造業を下回っているが,ドイツでは製造業より高いこと,3)アメリカの非製造業の生産性上昇率は低く,特にサービス業はマイナスとなっていること,などの特徴がみられる。また,賃金上昇率には各国ともそれほど大きなばらつきはみられない中で,価格上昇率は日本で製造業の業種間の差が大きいことや日本やアメリカは,非製造業が製造業を上回っているが,ドイツではほぼ同じ程度であることなどが注目される。さらに雇用面についてみると,各国とも製造業の就業者数は減少しサービス業など非製造業で就業者数が増加しているが,特にアメリカでは製造業のなかで生産性上昇率の高い機械関連業種で就業者数の減少が大きいことが特徴的である(前掲第1-(2)-9図,付属統計表第24,25表)。

以上みたように,我が国の製造業はアメリカ,ドイツより生産性上昇率が高いが,サービス業等非製造業の生産性上昇率が低いのに加えて,製造業でも業種間格差が大きく,生産性の格差が拡大している。このことは,生産性上昇率が相対的に低い業種では,今後国際競争が激化し,価格の上昇が困難となれば,雇用面や賃金面への調整圧力が強くなる可能性があることを意味しており,発展分野への円滑な労働移動の推進などが重要な課題となろう。また,こうした中で,低生産性部門での賃金引上げが困難となれば,産業間賃金格差が拡大する可能性があり,今後,低生産性部門の生産性の向上を図ることが,価格の安定とそれに伴う需要の増加等を通じて,労働条件の向上や雇用の拡大を図っていくためにも重要であろう。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第1章 労働力需要構造の変化と所得分配

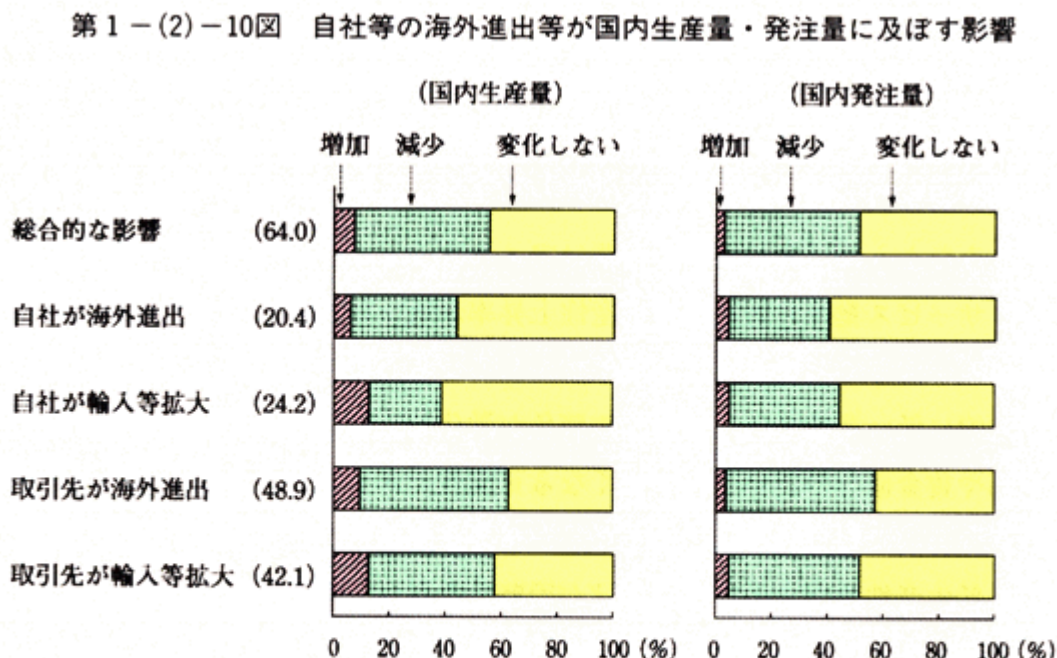
第2節 就業構造の変化と賃金

1) 国際化と産業別雇用,賃金

(企業レベルでみた雇用面への影響)

前述したように,企業は海外生産や製品輸入の拡大等国际分業を図っているが,こうした国际分業の進展自体は我が国経済にとっても,産業の高付加価値化を図り,生産性を高めていく上で,望ましいものと考えられる。しかし,こうした企業活動の国際化は,個々の企業や産業,地域レベルで雇用面に影響を与えることが考えられる。労働省「産業労働事情調査」(製造業における国際化と労働面への影響に関する調査)(1995年)によると,自社又は取引先企業が海外進出又は輸入拡大を行った企業(全企業の64.0%)について,3年前と比べた国内生産量及び発注量への影響をみると,国内生産量,発注量ともに「減少」,「変化なし」がほぼ同じ程度で4割以上となっており,「増加」した割合は1割未満と少ない。産業別には,衣服,ゴム製品,輸送用機器等で,相対的に「減少」の割合が高く,また,全般的に自社のケースより取引先企業のケースの方が生産量や発注量が減少する割合が高い(第1-(2)-10図)。

第1-(2)-10図 自社等の海外進出等が国内生産量・発注量に及ぼす影響



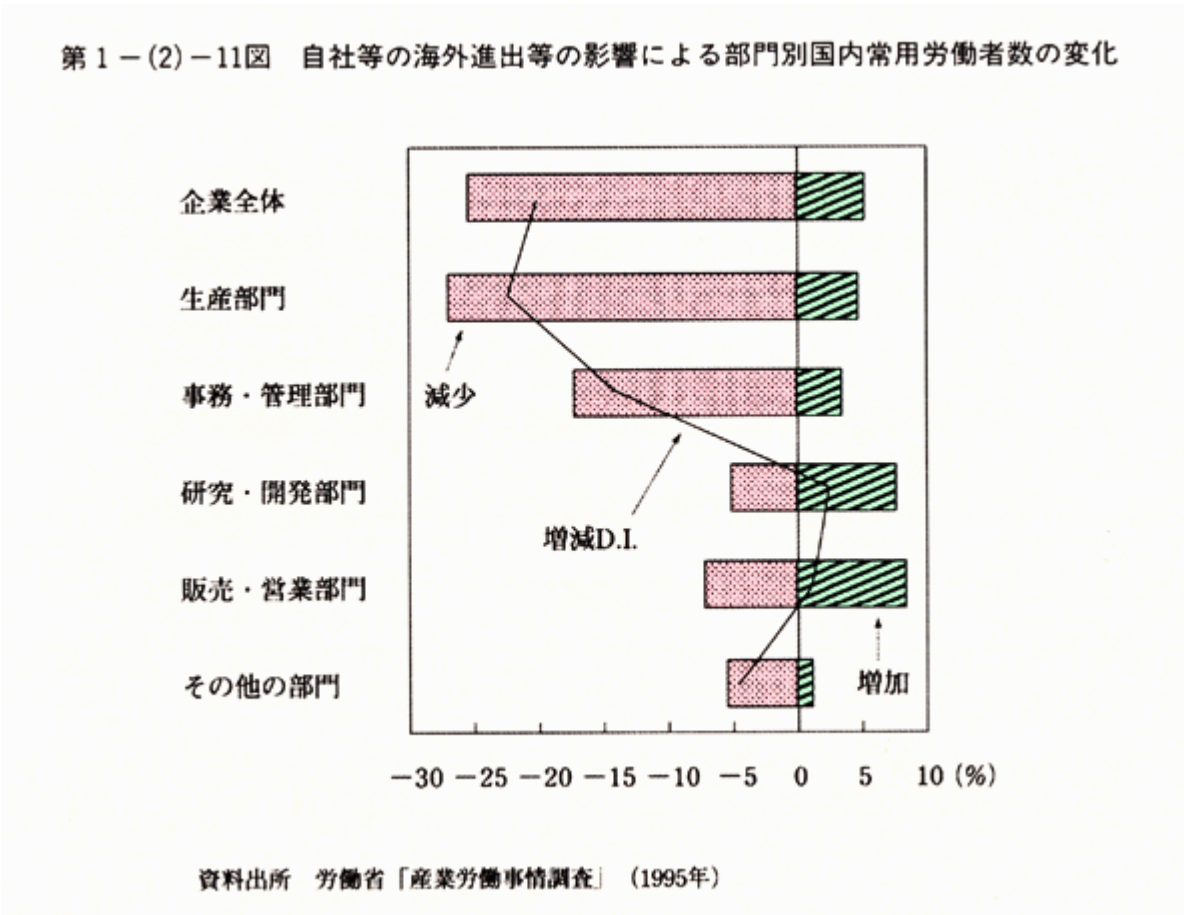
資料出所 労働省「産業労働事情調査」(1995年)

(注) ()内は,全企業に占める自社又は取引先企業の海外進出等の状況に応じた企業割合。

雇用面への影響をみると,自社等の海外進出等の影響により,国内常用労働者数が3年前に比べて減少した企業割合は,25.3%で増加した企業割合(5.2%)を大きく上回っている。減少とする企業割合は,大規模企業

ほど高く、産業別には、ゴム製品、電気機器、輸送用機器等で高くなっており、また、ほぼすべての産業で「減少」割合が「増加」割合を上回っている(付属統計表第26表)。これらの影響を部門別に、常用労働者の増減D.I.(増加—減少)をみると、「研究・開発部門」、「販売・営業部門」ではプラスとなっているが、他の部門ではマイナスとなっており、「生産部門」、「事務・管理部門」でマイナス幅が大きい。企業が現場・事務部門の省力化を進めつつ、技術開発、販売部門の強化を図っている姿勢がうかがえる(第1-(2)-11図)。また、3年後の見通しについても、これまでとほぼ同じ傾向であり、常用労働者が減少とする企業割合は26.2%、増加とする企業割合が5.9%となっている。

第1-(2)-11図 自社等の海外進出等の影響による部門別国内常用労働者数の変化



第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第1章 労働力需要構造の変化と所得分配

第2節 就業構造の変化と賃金

1) 国際化と産業別雇用,賃金

(求められる高付加価値化と新規事業分野の開拓)

こうした中で、製造業の国際化への対応状況をみてみよう。前出「産業労働事情調査」(1995年)によると、調査時点(1995年8月31日)までに実施し外対応策,今後実施する対応策とも「合理化,省力化等投資」,「高付加価値製品等の開発強化」,「販売部門強化」等が高く,今後については,特に「高付加価値製品等の開発強化」,「事業転換・新規分野へ進出」が高まっている(付属統計表第27表)。

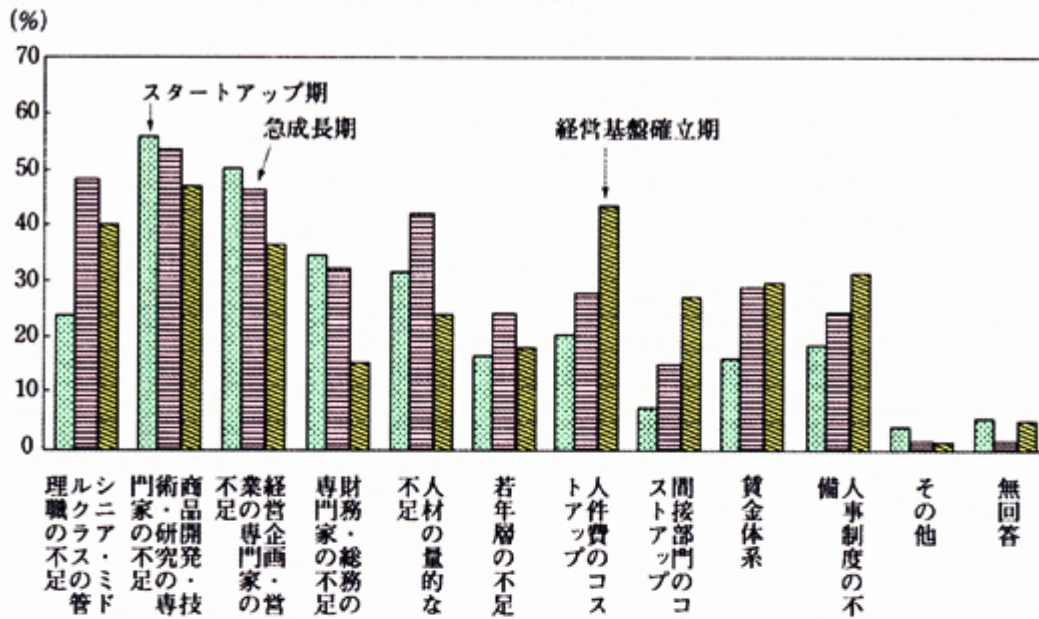
このように,新規事業分野の開拓が求められている中で,いわゆるベンチャー企業等新分野展開をめざす中小企業については,雇用機会創出の担い手としての役割が期待されており,その発展は重要な課題となっている。日興リサーチセンター「ベンチャー企業等の人材確保の現状・課題などに関する調査」(労働省委託,1996年)により,企業の各成長段階における問題点をみてみよう。人材面については,専門家の不足を問題とする割合が成長の各段階とも高くなっているが,特にスタートアップ段階で目立っている。急成長期では,管理職不足,人材の量的不足が高く,また経営基盤確立期は人件費のコストアップ,人事制度の不備等が高くなっている。事業経営面では,スタートアップ段階では,資金調達を問題とする割合が高く,経営基盤が確立するにつれて研究開発部門の不十分,斬新なアイデアの創出の減少,中長期のビジネスプラン不足,企業活動の機動性・柔軟性の低下等が高くなっている(第1-(2)-12図)。なお,必要な人材を確保できない理由としては,「企業の知名度が低い」が4割を超え,最も高いが,「人材確保に十分経費をかけていない」,「処遇に合った賃金が払えない」とする割合も高く,労働条件面の問題も大きい(付属統計表第28表)。

こうしたことから,今後,新規事業分野を担う人材の育成や新分野展開をめざすベンチャー企業等における人材の確保・育成といったことが重要となろう。

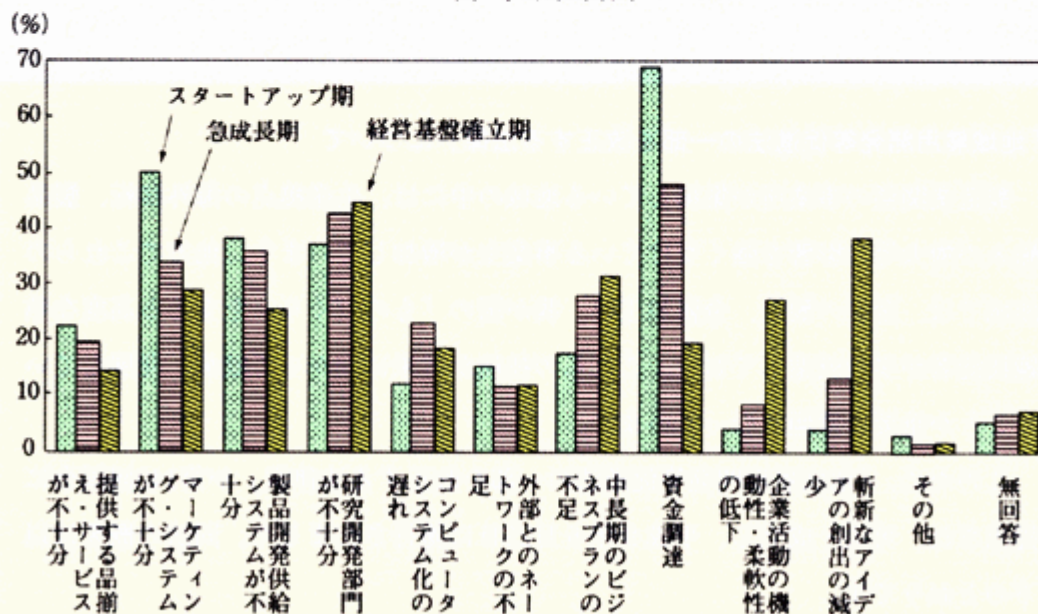
第1-(2)-12図 ベンチャー企業の真成長段階で生じた問題

第1-(2)-12図 ベンチャー企業の各成長段階で生じた問題（複数回答）

(1) 人材面



(2) 事業経営面



資料出所 日興リサーチセンター「ベンチャー企業等の人材確保の現状・課題などに関する調査」(労働委託、1996年)

(注) 当該段階にある企業に関する人材面及び事業経営面の課題を集計したもの。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第1章 労働力需要構造の変化と所得分配

第2節 就業構造の変化と賃金

1) 国際化と産業別雇用,賃金 (熟練技能の喪失への懸念)

一方,高付加価値化を図る上で重要な熟練技能についての喪失も懸念されている。前出「産業労働事情調査」(1995年)によると,海外進出・輸入等の拡大傾向との関連で,国内のモノづくりの熟練技能の消滅に関して心配している企業は全体の約3分の1となっており,機械関連産業では4割を占めている。心配の内容としては,「品質低下・精度低下」,「熟練技能を生かした高付加価値製品の生産が減少」等の割合が高くなっている(付属統計表第29表)。

このような状況にかんがみ,高度の技能労働者等を雇用する事業所が集積し,産業構造又は国際経済環境の変化等経済上の理由によって雇用状況が悪化し,又は悪化するおそれがある地域において,労働者の高度の技能等を活用した新事業展開による雇用機会の創出等を推進するため,今般「地域雇用開発等促進法」が改正された(囲み参照)。また,地域の自主的な人材育成に対する取組を支援する「地域人材育成総合プロジェクト」が創設された。これらの施策の実施により,熟練技能の継承,発展,地域の雇用創出及び人材育成が進むことが期待される。

「地域雇用開発等促進法の一部を改正する法律」について

製造業関係の事業所が集積している地域の中には,生産拠点の海外移転,製品輸入の増大等の影響を強く受けている事業主が増加しています。他方でこれらの地域では,金型の製造,金属加工等,我が国の「ものづくり」を支える高度な熟練技能者が多数就業しており,これらの技能が将来に向かつて継承,発展していくことが重要な課題となっています。

このため,「地域雇用開発等促進法の一部を改正する法律案」が第140回国会に提出され,可決・成立し,平成9年6月23日に施行されました。同法の概要は以下のとおりです。

1 高度技能活用雇用安定地域の指定。

高度の技能等を有する労働者を雇用する事業所が集積しており,産業構造又は国際経済環境の変化等経済上の理由によって雇用状況が悪化し又は悪化するおそれのある地域であって,労働者の高度の技能等を活用した新事業展開による雇用機会の創出及びこのために必要な能力開発等を内容とする地域雇用開発を促進する必要がある地域を高度技能活用雇用安定地域として指定を行う。

2 指針の策定等。

(1)労働大臣は,高度技能活用雇用安定地域における地域雇用開発を促進するため指針を定めることとする。

(2)都道府県は,その区域内の高度技能活用雇用安定地域ごとに,地域雇用開発の促進に関する計画(地域高度技能活用雇用安定計画)を策定することができる。

3 地域における雇用の創出を促進するための助成及び援助。

政府は,高度技能活用雇用安定地域における雇用の創出を促進するため,地域高度技能活用雇用安定計画に基づき,1)新事業展開を担う人材を受け入れ,併せて他の労働者を雇い入れた場合の助成,2)新事業展開に必要な高度な職業能力の開発向上

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第1章 労働力需要構造の変化と所得分配

第2節 就業構造の変化と賃金

2) 非製造業の雇用,賃金と生産性 (非製造業の雇用増加分野)

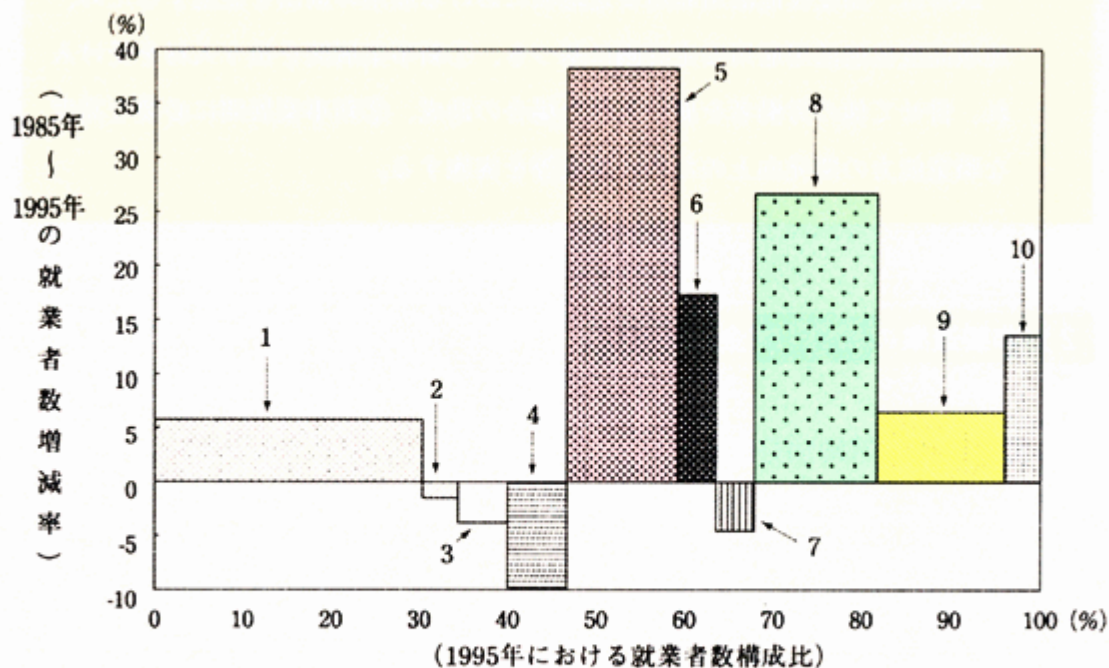
次に,今後,雇用機会の拡大が期待される第3次産業分野を中心に,非製造業の雇用,賃金,生産性の動向をみよう。ここで,全産業に占めるウェイトの大きい卸売・小売業,飲食店及びサービス業の就業者数の動向を業種別の動向も含めてみよう。

卸売・小売業,飲食店の動向をみると,1995年の就業者数は1,462万人(就業者数構成比22.8%),1985~1995年で9.2%増(年率0.9%増)となっているが,この間,卸売業は6.1%増(年率0.6%増),小売業は12.9%増(同1.2%増),飲食店は8.3%増(同0.8%増)と小売業で伸びが高い。卸売業では,各種商品卸売業で増加率が高く,小売業では,その他の飲食料品小売業(コンビニエンスストア等が含まれる),その他の小売業,自動車・自転車小売業で伸びが高い。飲食店ではその他の一般飲食店(ハンバーガー店等が含まれる)で大きく増加している(第1-(2)-13図)。小売業,飲食店では,新しい業務形態を含む分野での伸びが高くなっている。

サービス業は,1985~1995年では,33.3%増(年率2.9%増)と高い伸びを示しており,この間の全就業者数増加の約7割がサービス業となっている(全就業者数9.9%増のうちサービス業寄与度6.8%ポイント増)。就業者数の増加寄与度の高い小分類ベースの産業をみても,サービス業関連の産業が多い(付属統計表第30表)。サービス業を業種別にみると,事業所関連サービス(61.0%増(年率4.9%増)),社会福祉関連サービス(46.5%増(同3.9%増)),余暇関連サービス(38.4%増(同3.3%増)),医療・保健サービス(34.5%増(同3.0%増))で高い伸びとなっている(第1-(2)-14図)。産業小分類でみると,その他の娯楽業,老人福祉事業,ソフトウェア業,その他の社会保険,社会福祉,物品賃貸業,獣医業,他に分類されない事業サービス業等で高い伸びとなっている。

第1-(2)-13図 卸売・小売業,飲食店の就業者数の増減の業種別内訳

第1-(2)-13図 卸売・小売業、飲食店の就業者数の増減の業種別内訳(1985～1995年)



資料出所 総務庁統計局「国勢調査」(1995年は速報値)

(注) 図に付した番号の示す業種は以下のとおり。

- 1 卸売業 2 各種商品小売業 3 織物・衣服・身の回り品小売業
- 4 飲食料品小売業 (その他の飲食料品小売業を除く)
- 5 その他の飲食料品小売業 6自動車・自転車小売業
- 7家具・建具・じゅう器小売業 8その他の小売業
- 9一般飲食店 10その他の飲食店

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

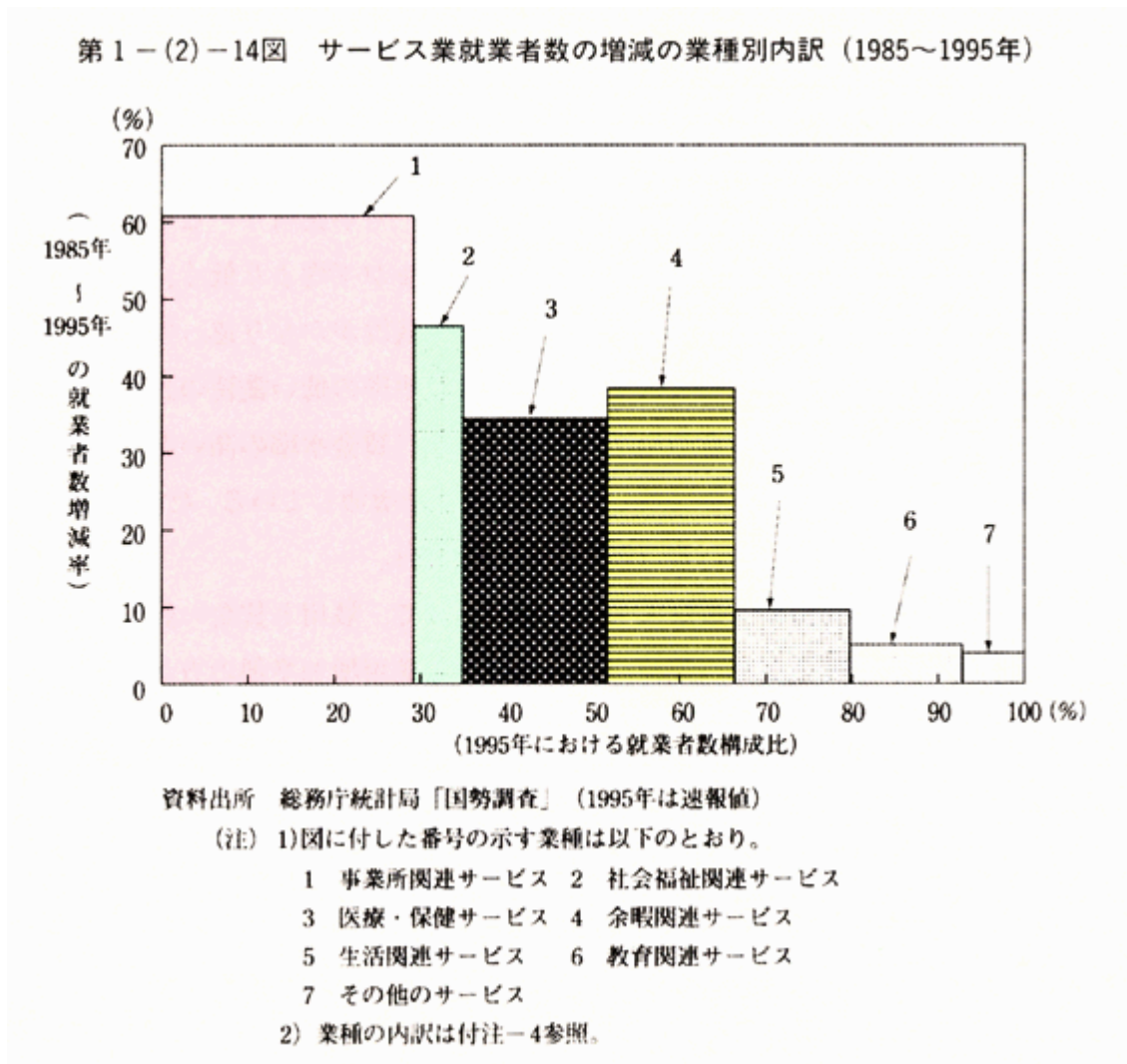
第1章 労働力需要構造の変化と所得分配

第2節 就業構造の変化と賃金

2) 非製造業の雇用,賃金と生産性 (アメリカと日本の雇用と実質賃金)

ここで,我が国の雇用の動向と賃金の関係の特徴についてみるために,アメリカと比較してみよう。アメリカでは雇用が拡大しているが,実質賃金の上昇がみられず,また,その背景には雇用の内容も,賃金水準が低いサービス業等の雇用増加が大きく,賃金水準の高い製造業の雇用シェアは低下していることがある,という指摘がなされている。

第1-(2)-14図 サービス業就業者数の増減の業種別内訳



ここでは,最近10年間(1985～1995年)について,アメリカの産業別雇用,賃金の動向をみるとともに,我が国の状況についてもみてみよう。

まず、アメリカの特徴の第1は、賃金水準が平均を上回る製造業で雇用が減少し、賃金水準が相対的に低い小売業、飲食店やサービス業で雇用が増加しており、業種別にみても産業平均より高い業種では雇用は減少している業種が多いのに対して、雇用が増加している業種をみると、賃金水準が低い業種が多いことである。第2は、実質賃金は1985～1990年、1990～1995年のいずれの期間も多くの業種でマイナスとなっていることである。第3は、サービス業では業種によって賃金水準がかなりばらついており、コンピュータ・データ処理サービスや法律サービスのように賃金水準が平均より高く、実質賃金が上昇しつつ雇用が大きく増加している業種がみられる一方で、対事業所サービスでも人材派遣業のように雇用が大きく増加しているが、賃金が平均より低く、実質賃金が減少している業種がみられるなど業種によって状況がかなり違っていることである。こうした中で、サービス業全体では賃金水準の低い業種の比重が高いため、平均賃金は産業平均をやや下回っているが、賃金水準の高い業種の雇用の増加や賃金の伸びの高さを反映して、実質賃金は増加している。ただし、1990～1995年では若干低下している(第1-(2)-15表)。

日本について、同様に、産業大・中分類ベースで、雇用と賃金の動きをみると、産業平均より賃金が高い業種、低い業種とも雇用増加業種の方が多く、賃金水準と雇用の増減率に明確な関係はみられない。最近雇用の増加が著しい業種についてみても小売業では平均を下回る賃金水準となっている一方、サービス業では平均をやや上回っている中で、業種によってかなりの差があり、雇用発展分野として期待されている情報サービス・調査業、広告業や専門サービスなどの賃金水準は高い。また、アメリカと違ってほとんどの業種で実質賃金が上昇している(第1-(2)-16表)。

第1-(2)-15表 アメリカの産業別賃金水準と実質賃金増減率及び雇用者数増減率

第1-(2)-15表 アメリカの産業別賃金水準と実質賃金増減率及び雇用者数増減率
(1985～1990年、1990～1995年)

(単位 %)

産業	1995年	実質賃金増減率		雇用者数増減率	
	賃金水準	1985～90年	1990～95	1985～90年	1990～95
民間計	100.0	-0.8	-0.4	2.3	1.4
鉱業	133.7	-1.2	-0.8	-5.2	-3.9
建設業	131.8	-1.7	-1.2	1.8	0.1
製造業	108.1	-1.3	-0.4	-0.2	-0.6
耐久財製造業	113.0	-1.5	-0.5	-0.6	-0.8
非耐久財製造業	101.2	-0.9	-0.4	0.4	-0.4
運輸・公益業	124.4	-1.3	-1.2	2.0	1.3
電気、ガス、衛生サービス	154.4	-0.5	-0.1	0.9	-0.9
卸売業	108.7	-0.6	-0.2	1.5	0.8
小売業(飲食店含む)	67.2	-1.3	-0.5	2.5	1.6
飲食店	48.9	-1.1	-0.7	2.7	2.5
金融・保険業、不動産業	107.8	0.7	1.2	2.4	0.4
サービス業	99.6	0.5	-0.1	4.9	3.5
ホテル、モーテル	69.3	-0.3	-0.5	4.1	0.3
洗濯、クリーニング、衣類サービス	65.8	-0.6	-1.1	2.3	0.3
美容院	74.8	-0.8	0.7	2.2	1.0
対事業所サービス	93.4	-	-0.7	6.8	5.7
広告サービス	139.1	0.7	0.2	3.7	0.1
人材派遣業	76.8	0.5	-1.4	11.9	11.2
コンピュータ、データ処理サービス	155.2	2.5	0.2	7.3	7.0
自動車修理サービス、駐車場業	86.6	-0.5	-0.6	4.6	2.2
映画業	119.1	-	1.3	-	3.7
娯楽余暇サービス	76.6	-	-1.5	-	5.9
健康サービス(医療)	108.8	1.2	0.5	4.4	3.4
法律サービス	140.5	2.1	-0.5	5.5	0.3
社会サービス	72.8	-	0.1	5.1	6.1
エンジニアリング、経営サービス	137.9	-	0.0	-	2.1
消費者物価		3.5	3.1		

資料出所 アメリカ労働省 "Employment and Earnings"
アメリカ商務省 "Statistical Abstract of the United States"

- (注) 1) 賃金及び雇用者数の増減率は年率。
2) 賃金は生産労働者又は非管理職労働者の時間当たり賃金。
3) 賃金水準は1995年の民間計を100とした指数。
4) 実質賃金は消費者物価指数を用いて労働省労働省経済課で試算したもの。
5) 産業分類の変更等のため1985～1990年の実質賃金増減率及び雇用者数増減率を計算していない産業がある。

第1-(2)-16表 日本の産業別賃金水準と実質賃金増減率及び雇用者数増減率

第1-(2)-16表 日本の産業別賃金水準と実質賃金増減率及び雇用者数増減率
(1985～1990年、1990～1995年)

(単位 %))

産 業	1995年 賃金水準	実質賃金増減率		雇用者数増減率	
		1985～90年	1990～95	1985～90年	1990～95
調査産業計	100.0	2.2	0.6	2.1	1.2
鉱業	106.4	1.6	1.8	-8.1	-1.8
建設業	110.2	3.9	1.6	2.4	2.7
製造業	95.5	2.5	0.7	1.3	-1.2
消費関連製造業	75.2	2.3	0.8	1.3	-1.0
素材関連製造業	103.9	2.5	0.5	1.1	-1.3
機械関連製造業	102.0	2.6	1.6	1.4	-1.5
電気・ガス・熱供給・水道業	142.9	2.9	1.0	-0.2	1.1
運輸・通信業	111.2	2.6	0.2	0.9	1.1
卸売・小売業、飲食店	82.2	2.0	0.5	1.9	2.0
卸売業	106.9	2.1	0.9	0.9	1.0
小売業(飲食店除く)	57.2	1.9	-0.6	3.0	2.6
一般飲食店、その他の飲食店	40.9	-0.5	-0.1	0.8	2.5
金融・保険業	132.4	1.5	0.7	2.6	-0.1
不動産業	113.7	4.7	-2.1	9.8	0.3
サービス業	101.0	1.3	0.1	3.5	2.7
駐車場業、自動車整備業、機械・ 家具等修理業	110.7	4.9	-1.5	2.1	2.2
旅館、その他の宿泊所	63.4	1.8	-0.5	2.5	4.0
娯楽業(映画・ビデオ制作業除く)	71.4	2.4	-0.8	5.2	4.7
情報サービス・調査業、広告業	108.3	2.2	0.4	10.8	1.9
専門サービス業	121.6	—	2.5	5.6	3.3
協同組合	88.8	1.9	-0.1	-1.0	-1.3
その他の事業サービス	56.0	—	1.8	7.7	4.8
廃棄物処理業	128.8	—	0.5	1.7	2.5
医療業	99.1	1.4	0.9	2.9	3.5
社会保険、社会福祉	90.7	3.3	-2.1	2.1	5.9
教育	128.1	0.8	0.2	0.9	0.2
学術研究機関	136.6	2.4	0.5	4.4	0.5
消費者物価		1.2	1.2		

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」、総務庁統計局「国勢調査」(1995年は速報値)「消費者物価指数」から労働省労働経済課で一部試算。

(注) 1) 賃金及び雇用者数の増減率は年率。

2) 賃金水準は1995年の調査産業計(事業所規模30人以上)の現金給与総額を100とした指数。

3) 実質賃金上昇率は、事業所規模30人以上の現金給与総額指数と消費者物価指数(持家の帰属家賃を除く総合)を用いて労働省労働経済課で試算したもの。

4) 製造業業種区分は以下のとおり。

消費関連製造業=食料品・たばこ、繊維、衣服、家具、出版、なめし革、その他の製造業

素材関連製造業=木材、パルプ・紙、化学、石油製品・石炭製品、プラスチック、ゴム製品、窯業・土石製品、鉄鋼、非鉄金属、金属製品

機械関連製造業=一般機械、電気機器、輸送用機器、精密機器

5) 実質賃金増減率の中には、1985年の賃金指数が作成されていないため、1985～1990年について計算していない産業がある。

このように、日本の場合、雇用の増加している分野が賃金水準の低い産業に集中するといった状況はみられず、また、ほとんどの産業で実質賃金が上昇する中で、全体としての雇用の増加と実質賃金の上昇が図られてきたといえる。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第1章 労働力需要構造の変化と所得分配

第2節 就業構造の変化と賃金

2) 非製造業の雇用,賃金と生産性 (非製造業の低生産性と資本装備率)

前述したように我が国の非製造業と製造業との労働生産性上昇率には格差がみられ,そのことが非製造業の価格上昇率の高さをもたらしているが,生産性の水準も非製造業が製造業を下回っている。業種別には,電気・ガス・熱供給・水道業・運輸・通信業・金融・保険業,不動産業等では高いが,農林漁業,建設業・卸売・小売業,サービス業では低く,業種間の格差が大きい(付属統計表第31表)。また,こうした生産性水準の差は,非製造業には機械化が難しい業種も多いことを反映した資本装備率の低さも影響していると考えられる。実際,資本装備率が高い産業ほど生産性水準が高い関係にある(付属統計表第32表)。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第1章 労働力需要構造の変化と所得分配

第2節 就業構造の変化と賃金

2) 非製造業の雇用,賃金と生産性 (非製造業で遅れる効率性の改善)

次に,製造業,非製造業の労働生産性上昇率の格差の背景について,ここでは,労働生産性上昇率を,労働力,資本ストック及びこれら生産要素の投入量で説明されない部分である,全要素生産性(TFP)の3要因に分けてみよう(第1-(2)-17表)。全要素生産性の変動には,技術進歩等の活動効率ばかりでなく,景気循環要因による需要の変動も反映されるほか,ここではマンベースの生産性についてみているため,労働時間の変動も反映される点に留意する必要がある(なお,マンアワーベースについても全要素生産性を試算したが,産業間の傾向はマンベースと同様の傾向となっている)。

この要因分解によると,製造業の生産性上昇には,全要素生産性が大きく寄与している。特に製造業機械関連業種は全要素生産性の伸びが非常に高く,消費関連業種,素材関連業種との格差が大きくなっている。

非製造業では,特に建設業,運輸・通信業,不動産業,サービス業で生産性上昇率が低くなっている。多くの業種で資本ストックの寄与が大きく,非製造業計では,資本ストックは産業計,製造業を上回る高い寄与となっている。実際,非製造業の資本装備率は堅調に高まっている(付属統計表第33表)。それにもかかわらず,生産性上昇率に製造業との格差がみられる背景としては,就業者数の増加ということもあるが,主に,全要素生産性の寄与が小さいことがあげられる。このことから,製造業に比べ,非製造業では活動効率の上昇が遅れているということが出来る。

第1-(2)-17表 製造業,非製造業別労働生産性上昇率の要因分解

第1-(2)-17表 製造業、非製造業別労働生産性上昇率の要因分解 (1985~1995年)

(単位 %)

産 業	労働生産性 上昇率 (年率)	就業者数 寄与度	資本ストック 寄与度	全要素生 産性寄与 度
産業計	2.18	-0.28	2.36	0.11
製造業	3.17	0.08	1.68	1.42
消費関連製造業	0.82	0.11	1.30	-0.58
素材関連製造業	2.44	0.07	1.86	0.52
機械関連製造業	5.44	0.03	1.93	3.48
非製造業	2.08	-0.45	2.82	-0.29
農林漁業	2.50	1.75	2.39	-1.64
鉱業	2.76	1.49	0.59	0.67
建設業	1.80	-0.70	2.45	0.05
電気・ガス・熱供給・水道業	2.63	-0.19	3.06	-0.23
運輸・通信業	1.89	-0.11	0.38	1.61
卸売・小売業	3.13	-0.26	1.58	1.77
金融・保険業	3.16	-0.36	3.28	0.24
不動産業	-0.58	-4.88	12.24	-7.94
サービス業	0.57	-0.69	5.08	-3.82

資料出所 総務庁統計局「国勢調査」(1995年は速報値)、経済企画庁「国民経済計算」
「民間企業資本ストック」から労働省労働経済課試算

(注) 1) 要因分解は次式による。

労働生産性=実質GDP/就業者数

労働生産性上昇率=全要素生産性上昇率

+ (1- α)×資本ストック増加率

- (1- α)×就業者数増加率

ただし、 α は労働分配率(雇用人所得/国内要素所得)の期首期末平均。
ここでいう全要素生産性とは労働力(就業者数)、資本ストックの貢献で
説明できない部分であり、技術進歩、投入要素の質の変化、規模の経済、
需要動向、稼働率、労働時間の変動等が含まれる。

2) 製造業の業種区分は第1-(2)-9図と同じ。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第1章 労働力需要構造の変化と所得分配

第2節 就業構造の変化と賃金

2) 非製造業の雇用,賃金と生産性 (非製造業の低生産性と内外価格差)

こうした、製造業と非製造業との生産性の水準及び上昇率にみられる格差は、しばしば国内の物価水準と外国の物価水準との差である内外価格差の原因の一つとして指摘されている。

OECD諸国について、1人当たり実質GDP(購買力平価で換算した名目GDP)と物価水準(購買力平価/為替レート)との関係を見ると、実質所得の高い国は物価水準が高い関係にあるが、日本はこの傾向線より上方に位置しており(この傾向はここ数年間変わらない)、実質所得水準の高さ以外に物価水準を押し上げる要因が存在している、と推測される(第1-(2)-18図)。

この点について、費目別の価格構造をみると、アメリカは概して、OECD平均を下回り、品目間のばらつきも小さいのに対して、日本はOECD平均に比べ全般的に価格水準が高く、また、ばらつきも大きくなっている。食料、エネルギー、運輸、建設、サービス関連品目で価格が割高となっている(第1-(2)-19図)。こうした内外価格差の背景として、国土条件等の制約もあるが、非製造業での効率性改善の遅れによる低生産性や規制等により競争原理が働きにくいこと等がある程度反映しているものとみられる。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第1章 労働力需要構造の変化と所得分配

第2節 就業構造の変化と賃金

2) 非製造業の雇用,賃金と生産性

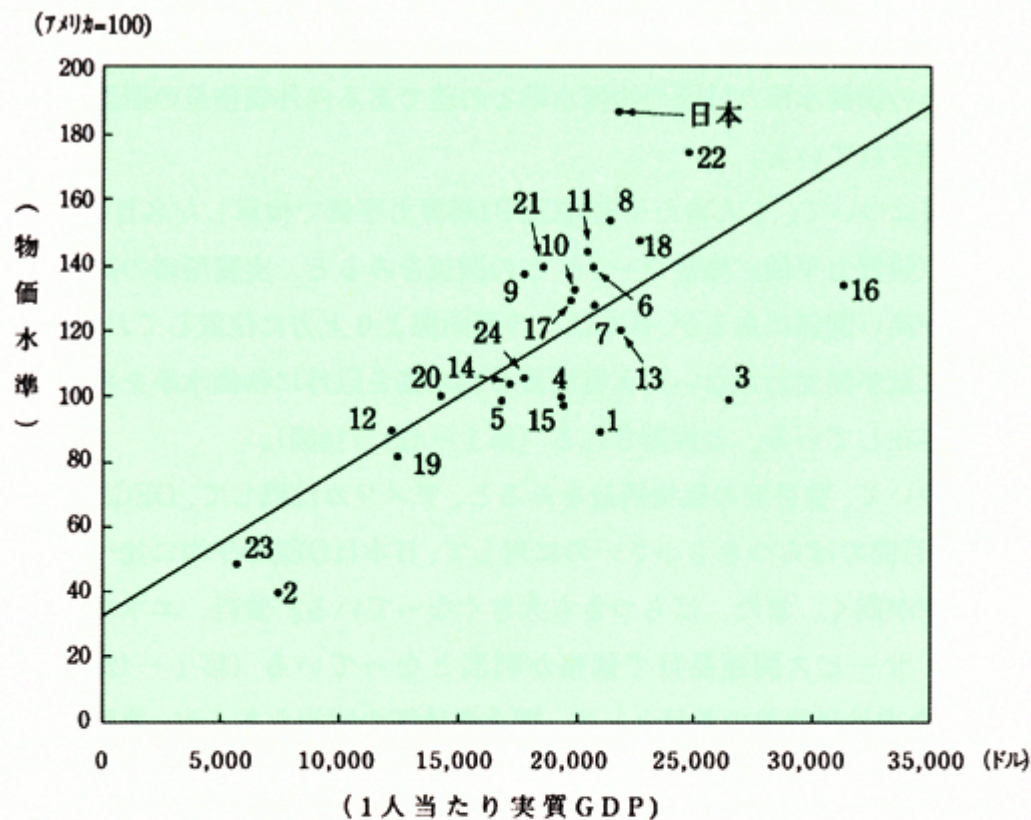
(労働生産性向上が課題となる非製造業)

我が国経済が今後国際競争力を維持しつつ高付加価値化を図っていく上で,こうした内外価格差を是正していくことが求められており,こうした意味でもサービス分野等非製造業の生産性向上が課題となっている。サービス業については,需要の動向に生産性が左右される業種も多く,労働集約的産業が多いことから生産性の上昇が難しい分野もあるが,可能な限り活動効率を高め,高付加価値化を図ることなどにより,生産性の上昇を図ることが,労働条件の改善を図るためにも重要である。

生産性の向上については,労働省「産業労働事情調査」(サービス業就業実態調査)(1993年)によると,サービス業の経営面の課題(複数回答)として,労働生産性の向上をあげている企業が45.8%と最も多くなっており,企業も重要課題として認識している(第1-(2)-20図)。また,労働生産性向上に取り組むとする企業割合は58.3%と過半数となっている。業種別には,いずれの場合も対事業所サービスで高く,社会的・公共的サービスでは低くなっている(付属統計表第34表)。なお,労働生産性向上に取り組む予定の事業所では,71.3%の企業が労働生産性が向上すると見込んでおり,その程度としては,10%未満向上,10~19%向上が共に3割だが,20%以上向上とする企業も1割弱みられる。なお,社会的・公共的サービスでは労働生産性向上を見込む企業割合は6割とやや低くなっており,相対的に労働生産性の向上が難しい状況となっている(第1-(2)-21図)。労働生産性向上対策としては,労働面の対策が最も多く,次いで経営面,設備面の対策となっている。労働面での対策としては,教育訓練の充実,職場環境の改善,作業・サービスの標準化,マニュアル化が多く,経営面では,商品サービスの高付加価値化,営業エリアの拡大,外注の増加が多い(付属統計表第35表)。

第1-(2)-18図 OECD諸国の1人当たり実質GDPと物価水準

第1-(2)-18図 OECD諸国の1人当たり実質GDPと物価水準（1995年）



資料出所 OECD "Main Economic Indicators"

(注) 1) 傾向線は次のとおり。

$$P = 32.618 + 0.0045Y \quad \bar{R}^2 = 0.48 \quad S.E. = 24.98$$

(1.791) (4.820)

P: (GDPベース購買力平価(ドル換算)/対米為替レート) × 100

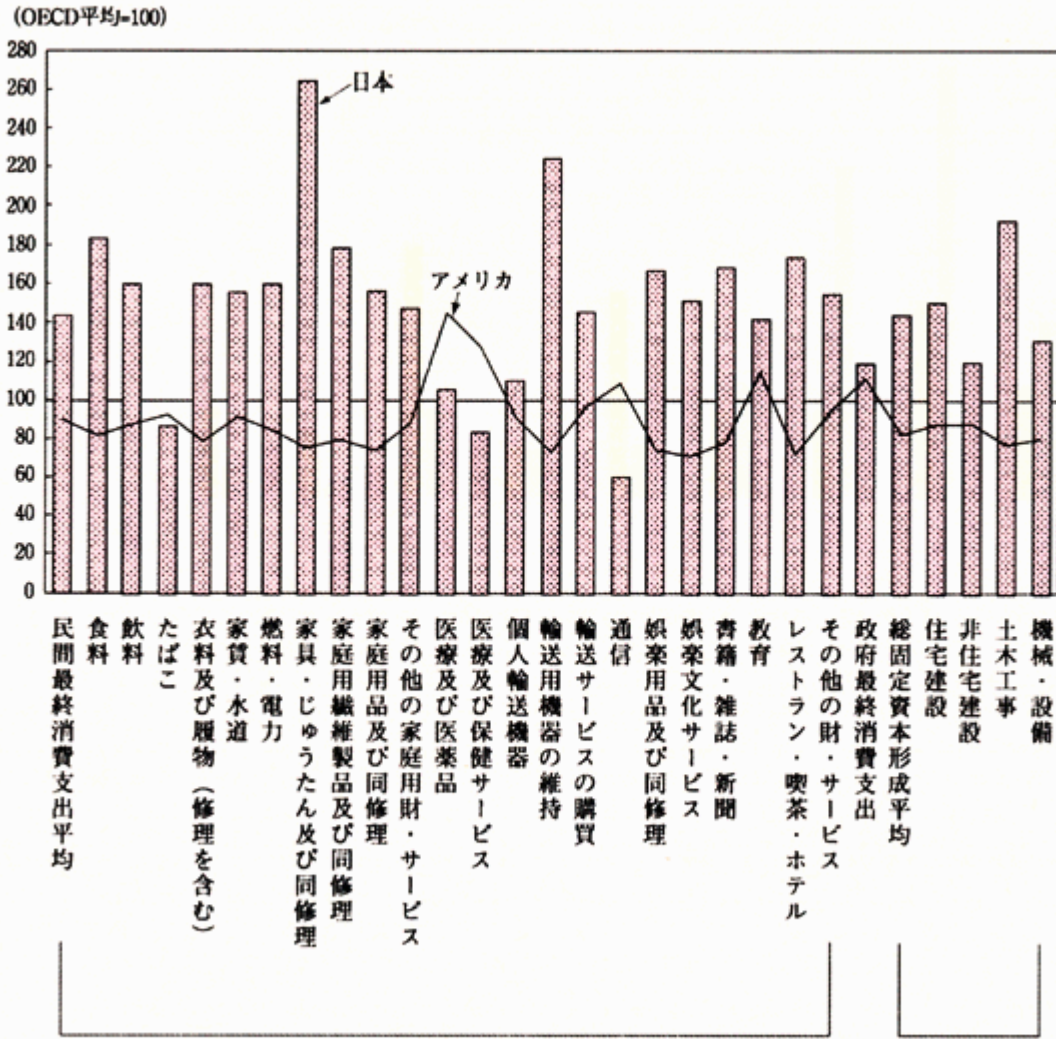
Y: 1人当たり実質GDP (1人当たり名目GDP (各国通貨ベース) をGDPベース購買力平価(ドル換算)で換算したもの)

2) 図中の番号は以下の国を指す。

- | | | | |
|-------------|-----------|-------------|------------|
| 1: カナダ | 7: ベルギー | 13: アイスランド | 19: ポルトガル |
| 2: メキシコ | 8: デンマーク | 14: アイルランド | 20: スペイン |
| 3: アメリカ | 9: フィンランド | 15: イタリア | 21: スウェーデン |
| 4: オーストラリア | 10: フランス | 16: ルクセンブルグ | 22: スイス |
| 5: ニュージーランド | 11: ドイツ | 17: オランダ | 23: トルコ |
| 6: オーストラリア | 12: ギリシャ | 18: ノルウェー | 24: イギリス |

第1-(2)-19図 費目別物価水準の比較

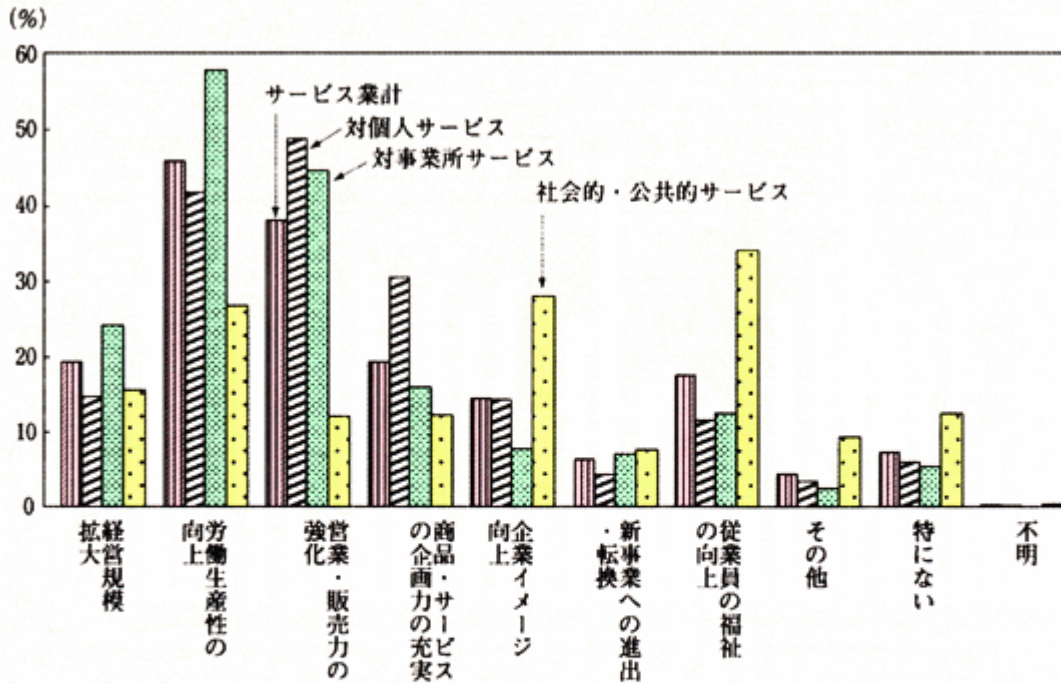
第1-(2)-19図 費目別物価水準の比較 (1993年)



資料出所 OECD "Purchasing Power Parities and Real Expenditures GK Results, Volumell, 1993"
 (注) SNA分類による集計結果である。食料等は費目をまとめたものを掲載。為替レートは 1ドル = 111円。

第1-(2)-20図 サービス業・業種別経営面の課題

第1-(2)-20図 サービス業・業種別経営面の課題（複数回答）



資料出所 労働省「産業労働事情調査」(1993年)

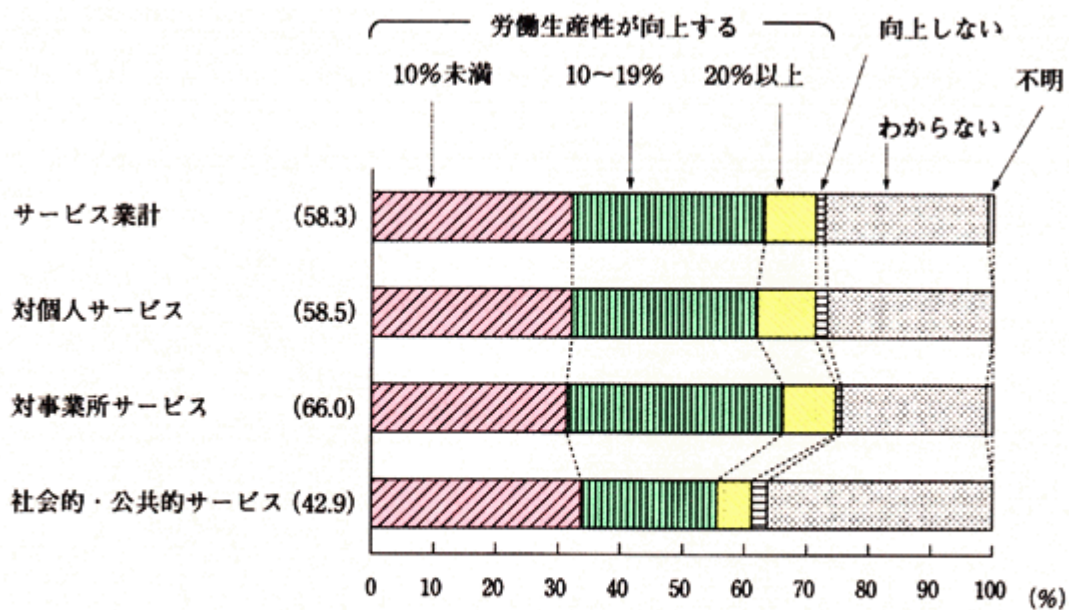
(注) サービス業の業種区分は次のとおり。

- 対個人サービス = 対個人物品質貸業、旅館、洗濯業、理容・美容業、運動競技場、個人教授所
- 対事業所サービス = 対事業所物品質貸業、自動車整備業、機械修理業、情報サービス業、広告業、建物サービス業、警備業、法律・特許、公証人、司法書士、会計士・税理士事務所、土木建築サービス業、その他の専門サービス業
- 社会的・公共的サービス = 病院、一般・産業廃棄物処理業、幼稚園、専修学校・各種学校、老人、精薄・身障者福祉事業

規制緩和の推進等構造改革を進めて、非製造業分野の生産性向上を図っていくことは、内外価格差の是正や労働条件の向上といった観点から今後とも重要である。サービス業は労働集約的産業であり、その分、人材育成と能力の活用をいかに図るかが鍵といえよう。さらに、情報化等の技術革新の成果を取り入れた資本装備率の向上や企業のコスト削減努力のほか、時間当たりに提供できるサービスが限定される業種では需要ニーズの平準化といったことも重要であろう。

第1-(2)-21図 サービス業・業種別労働生産性の向上見込み別事業所割合

第1-(2)-21図 サービス業・業種別労働生産性の向上見込み別事業所割合



資料出所 労働省「産業労働事情調査」(1993年)

(注) 1) ()は今後労働生産性向上に取り組む事業所数の割合。

2) 業種区分は第1-(2)-20図と同じ。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第1章 労働力需要構造の変化と所得分配

第2節 就業構造の変化と賃金

3) 規制緩和と雇用 (規制緩和の必要性)

前項では非製造業の生産性水準の低さが内外価格差の要因となっていることをみたが、これは非製造業に規制対象分野が多いことも影響している。規制緩和は、我が国経済の活性化のみならず、国民生活の質的向上、国際的調和等の観点から、重要な役割を果たすことが期待されている。公的規制は、情報の非対称性や自然独占等の存在による市場の失敗に対処することを目的とした経済的規制と、国民の安全、衛生、健康の確保、環境の保全、災害の防止等を目的として行われる社会的規制とに大別できるが、こうした公的規制は、手法や程度が適正であるかは別として、それぞれ達成すべき政策目的を有し、一定の役割を果たしてきたといえよう。しかし、こうした規制の根拠は不変ではなく、経済環境の変化、例えば、技術革新の進展や消費者意識・嗜好の変化、国際化の進展(規制の透明性の確保)等により公的規制は見直しが必要となることがある。時代の要請に合わない規制は温存すると、企業に超過利潤を発生させるなど、資源の効率的な配分を妨げ、民間部門の創意工夫の意欲を減退させたり、国民経済的にマイナスとなる。したがって、公的規制については、経済、社会情勢の変化等を踏まえつつ、その必要性、内容について検討、見直しを行うことが必要である。

規制緩和の効果としては、1)企業のビジネスチャンスの拡大、新規事業の創出等に資するとともに、2)低生産性部門等での競争を促し、効率性の上昇、高コスト構造の是正、内外価格差の是正・縮小を図り、また、多様な財・サービスの提供をもたらす、3)制度・仕組みの国際的調和(透明性の確保)を図る等の効果が期待される。ただし、規制緩和は後述するように雇用面に様々な影響を及ぼす点には留意する必要がある。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第1章 労働力需要構造の変化と所得分配

第2節 就業構造の変化と賃金

3) 規制緩和と雇用

(公的規制の現状と規制緩和への取組)

それでは、公的規制はどのような分野でなされているのであろうか。1990年の産業連関表を用いた公正取引委員会の試算によると、製造業と比較して、鉱業、建設業、電力・ガス・水道・金融・保険・通信・放送・運輸等・非製造業では規制の割合が高くなっている(なお商業は試算されていない)(付属統計表第36表)。

政府は、規制緩和を積極的に推進している。最近の規制緩和の取組としては、1995年3月31日に「規制緩和推進計画について」を閣議決定し、さらに1995年4月14日の「緊急円高・経済対策」において、当初5年間であった計画期間を3年間に前倒し実施することを決定した。その後、1996年3月29日には「規制緩和推進計画の改定について」、1997年3月28日には「規制緩和推進計画の再改定について」(全体で2,823項目について規制緩和を実施)を閣議決定し、機動的かつ積極的な規制緩和の推進が図られている。

また、規制緩和の推進の基本的な考え方として、経済情勢の変化等を踏まえつつ、経済的規制については、原則自由、規制は例外的な場合のみとし、社会的規制については、本来の政策目的に沿った必要最小限のものとすることとしている。

次に、実際に規制緩和が行われている部門のうち、その前後で価格、生産額、雇用者数等にどのような影響が現れたか、流通業(主に小売業)と電気通信業を例にみてみよう。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第1章 労働力需要構造の変化と所得分配

第2節 就業構造の変化と賃金

3) 規制緩和と雇用

(流通業の構造変化と規制緩和)

小売業についての規制緩和は、大店法(大規模小売店舗法)について1990年5月の規制緩和、1992年1月の改正大店法の施行、1994年5月の第3次規制緩和措置により大規模小売店舗の出店調整手続の簡素化や出店・営業規制の緩和がなされてきたが、ここではまず、小売業の動向についてみてみよう(付属統計表第37表)。

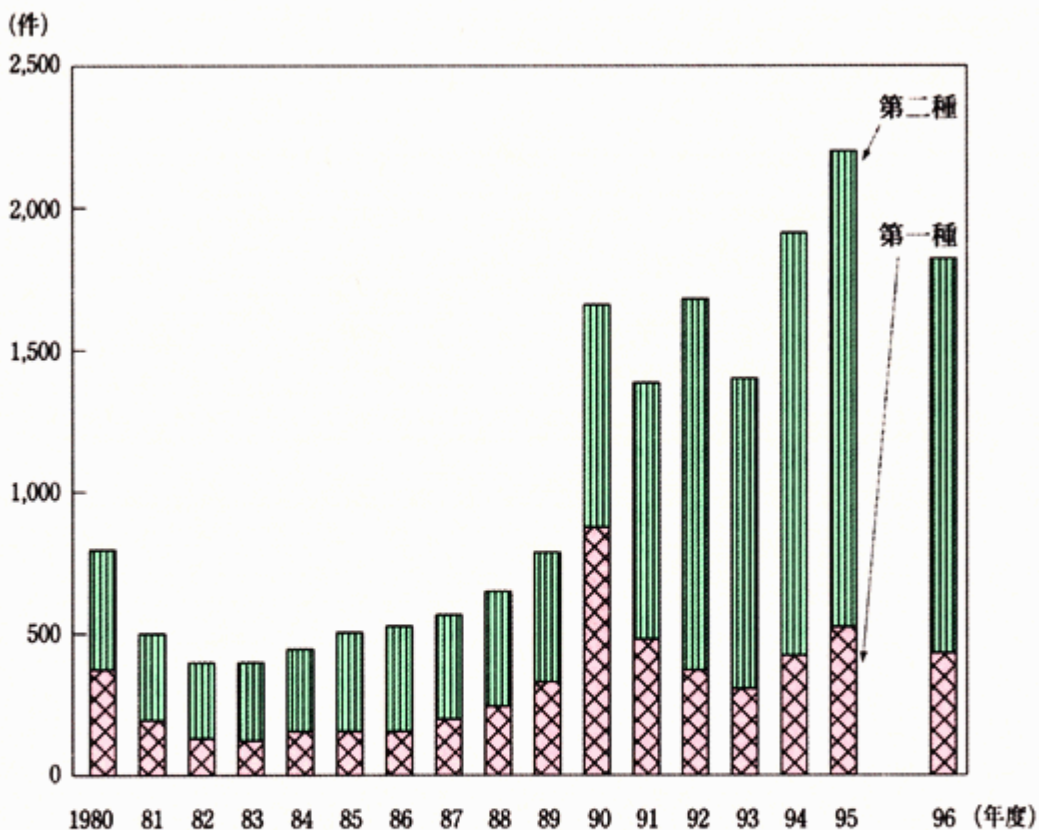
大規模小売店舗の新設届出数をみると、規制緩和措置がとられた1990年度以降、第二種を中心に大幅に増加している(第1-(2)-22図)。通商産業省「商業統計」により小売業の商店数をみると、中・大規模の商店はかなりの増加を示しているものの、1~2人、3~4人規模といった小規模店で減少しており、全体としても減少している。売場面積別にみても同様に50m²未満の商店数の減少がみられ、経営組織別には法人商店数の増加が続く中で、個人商店では減少している(付属統計表第38表)。従業者数も同様に小規模の個人商店を中心に減少がみられるが、全体ではかなり増加している(第1-(2)-23図)。また、年間販売額についてみると、小規模で減少し規模の大きい商店で増加しているが、1商店当たりでみると相対的に規模が大きい商店の販売額は減少し、従業者数も減少あるいは微増にとどまっている(付属統計表第39表)。さらに大蔵省「法人企業統計年報」で資本金規模別に小売業の営業利益率をみると、全体として回復のテンポが緩やかな中で、資本金10億円以上の大規模企業、資本金1億円以上10億円未満の中堅企業に比べ、資本金1億円未満のより小規模の企業での回復が遅れている(第1-(2)-24図)。

このように小売業においては、規模が小さい商店が相対的に厳しい状況にあり、商店数や従業者数が減少している一方、規模の大きい商店でも、店舗間の価格競争が激化する中で1商店当たりの販売額の減少や従業員の抑制がみられたが、新規の出店が増加したことにより、全体としての就業者数は堅調な増加を示した。業態別にみると、商店数や従業者数は専門スーパーやコンビニエンスストア等が高い伸びを示し、売上げをみてもディスカウントストア、コンビニエンスストアの増加が大きい(第1-(2)-25図、付属統計表第40、41表)。

こうした背景には、低価格志向等の消費者ニーズの変化もあるとみられる。

第1-(2)-22図 大型小売店舗の新設届出件数

第1-(2)-22図 大型小売店舗の新設届出件数



資料出所 通商産業省調べ

(注) 1) 「第一種」は建物内店舗面積が3,000m²（政令指定都市等では6,000m²）以上であるもの、「第二種」は500m²を超え3,000m²（政令指定都市等では6,000m²）未満であるものをいう。

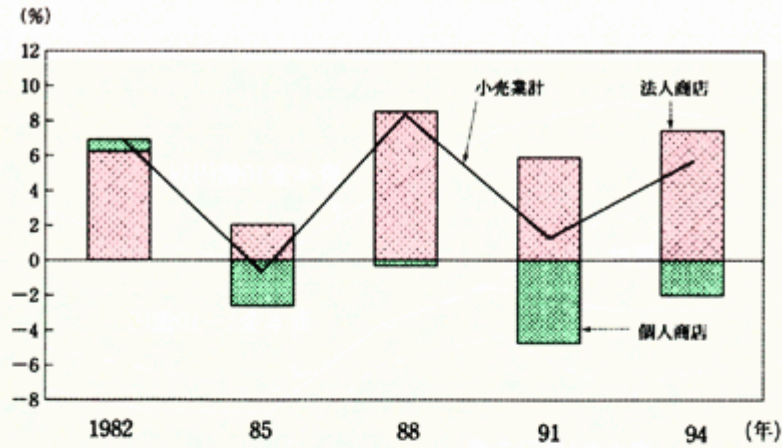
2) 1996年度は1996年4月～1997年1月の合計。

以上でみたように、小売業では規制緩和の推進により出店件数が増加し、就業者数の増加がもたらされており、新たな業態の展開も消費者にメリットを及ぼすものである。ただ、規模の小さい商店が厳しい状況にあることや競争の激化により個別企業レベルでの雇用の削減といった影響が生じる可能性があることなどには十分留意する必要がある。

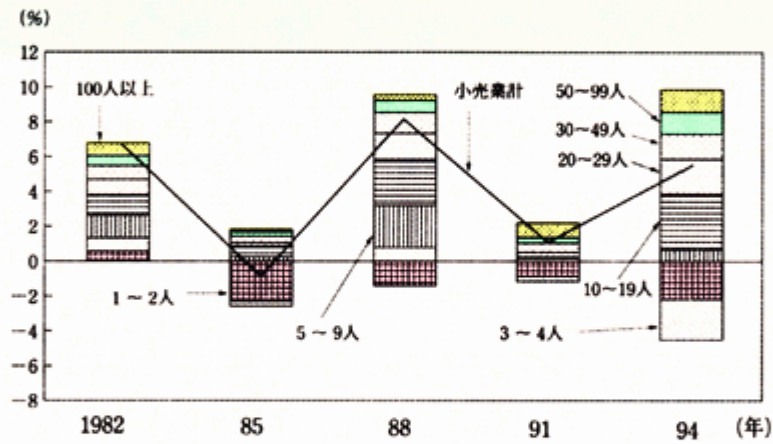
第1-(2)-23図 小売業、経営組織別、従業者規模別、売場面積別従業者数増減寄与度

第1-(2)-23図 小売業、経営組織別、従業者規模別、売場面積別従業者数増減寄与度

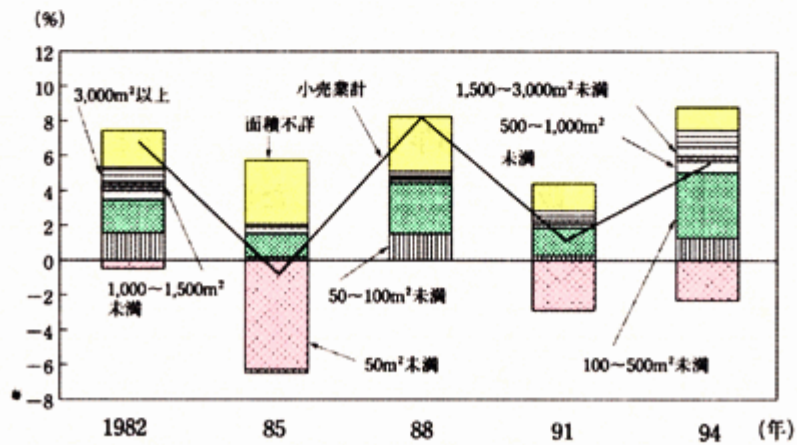
(経営組織別)



(従業者規模別)



(売場面積別)

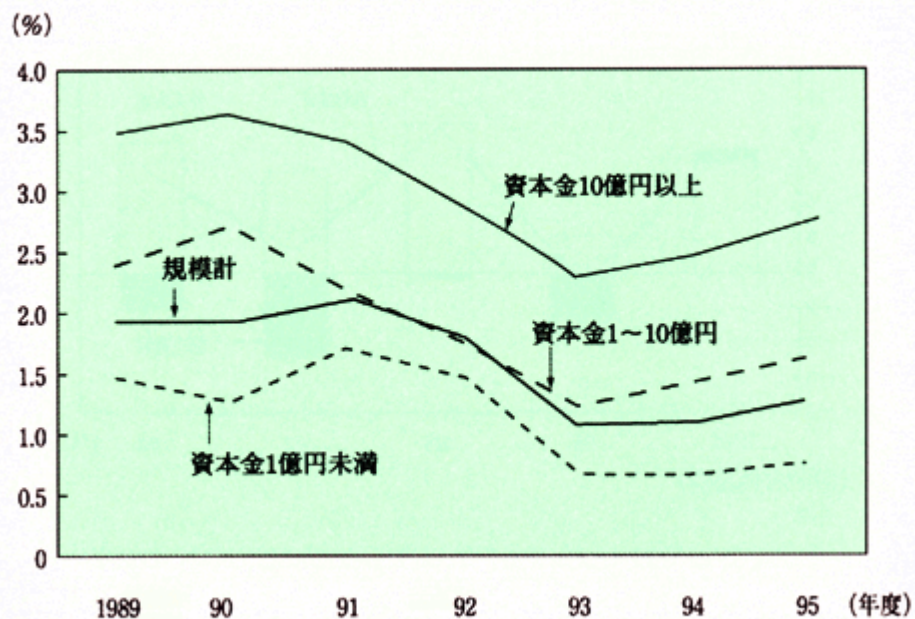


資料出所 通商産業省「商業統計調査」

(注) 日本標準産業分類の変更のため、売場面積別従業者数の1991年と1994年は、厳密には接続しない。

第1-(2)-24図 小売業規模別営業利益率の推移

第1-(2)-24図 小売業規模別営業利益率の推移



資料出所 大蔵省「法人企業統計年報」

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第1章 労働力需要構造の変化と所得分配

第2節 就業構造の変化と賃金

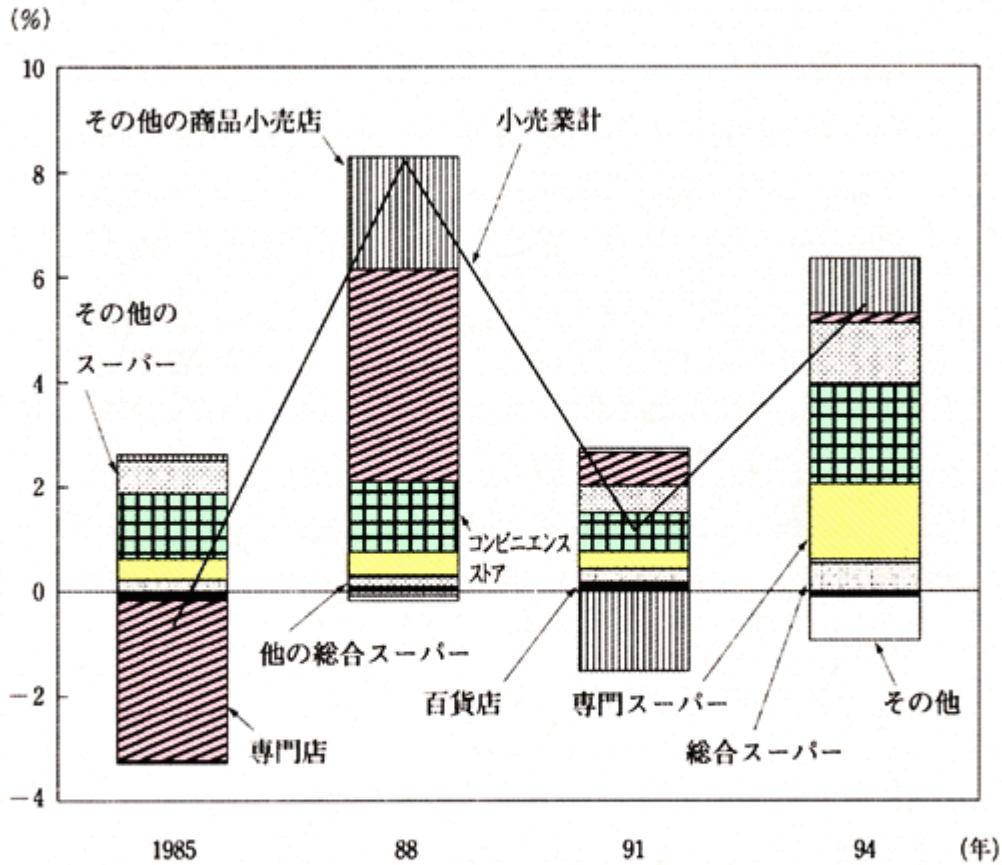
3) 規制緩和と雇用

(構造変化に対する企業の対応)

規制緩和措置等の環境変化に対する流通業における企業の対応について、労働省「産業労働事情調査」(流通業の経営課題と労働面への影響に関する調査)(1996年)でみると、調査時点(1996年9月1日)の3年前と比べて、小売業計では、売上高、営業利益、販売単価とも減少した事業所が増加した事業所を上回っており、特に販売単価の増減D.I.のマイナスが大きく、競争が厳しいことがうかがわれる。業態別には、売上ではデパート、利益はスーパー等、価格もスーパー、ホームセンターで減少が多い。また、労働者数も、変わらない事業所が45.2%と最も多いものの、増加とする事業所が21.6%であるのに対して減少とする事業所が33.1%と既存の事業所に限ってみれば減少とする事業所の割合が上回っており、デパートやスーパーで減少とする事業所が多い(付属統計表第42表)。小売業の約8割の事業所で、環境変化に対応するために最近3年間に何らかの施策を実施しているが、その内容(複数回答)をみると、小売業では、「取扱商品の拡大」、「取扱商品の絞込み」、「輸入商品・自主企画商品(PB)の増加」、「仕入先の変更・集約化」、「営業時間延長・休業日数の削減」の順となっている(付属統計表第43表)。環境変化に対応するための施策の実施理由(複数回答)としては、「競争激化」、「市場ニーズの変化」、「市場の成熟化、需要不振」が多いが、デパートやスーパーでは、これらの要因に加えて「規制緩和」をあげる事業所も多い(付属統計表第44表)。

第1-(2)-25図 小売業業態別従業者数増減寄与度

第1-(2)-25図 小売業業態別従業者数増減寄与度



資料出所 通商産業省「商業統計調査」

(注) 日本標準産業分類及び業態格付けの変更により、1991年までの増減寄与度と1994年の増減寄与度は厳密には接続しない。特に、1994年の「その他」の増減寄与度には注意する必要がある。

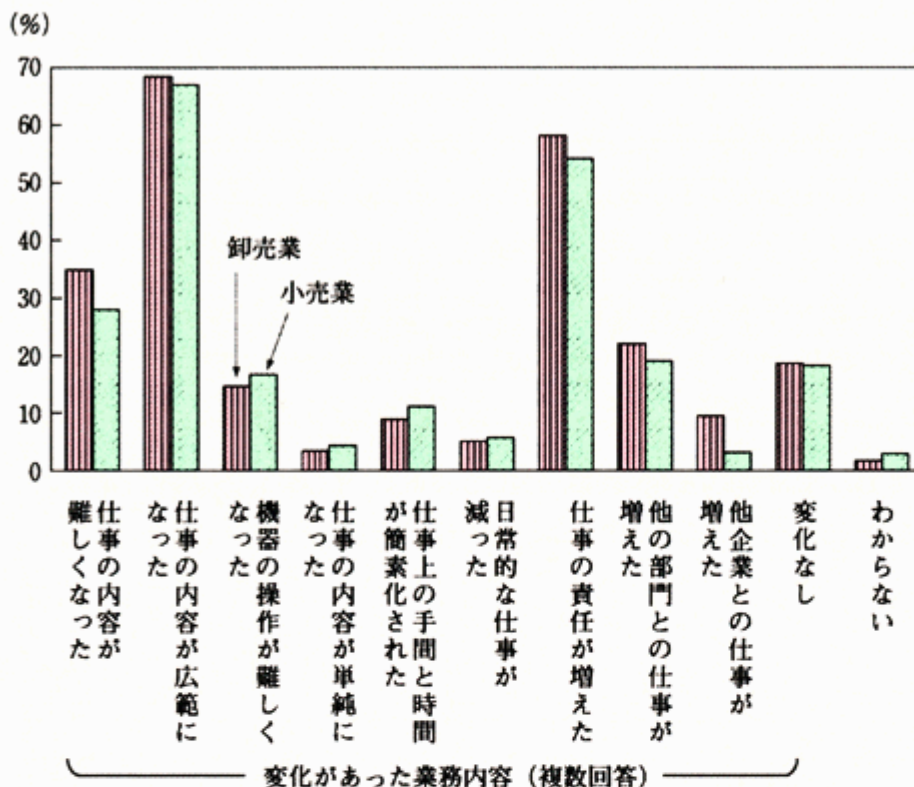
このように、小売業では多くの事業所で環境変化への対応がなされているが、何らかの施策を実施した事業所でみれば、労働者が増加する事業所が減少する事業所を上回っており、なお減少とする事業所が多いデパートやスーパーでも全体でみた場合よりその程度が小さくなっている。ただ、正社員では減少とする事業所が上回っており、パートタイマーやアルバイトに雇用のウェイトを移していることが分かる(付属統計表第45表)。

こうした中で、労働面の課題としては、「優秀な人材の確保」、「就業意欲の維持・向上」等をあげる企業が多い(付属統計表第46表)。また、過去3年間の業務内容や仕事の変化に関する労働者(3年以上在職者)の意識をみると、業務内容の変化としては、「仕事内容が広範囲になった」、「仕事の責任が増えた」、「仕事の内容が難しくなった」、仕事の変化としては「業務密度がきつくなった」、「労働時間が長くなった」とする割合が多くなっている。なお、小売業ではパート、アルバイトについてもほぼ同様の傾向がみられる。競争が激化する中で、仕事の内容が高度化し、それに対応できる人材が求められているといえよう(第1-(2)-26図)。

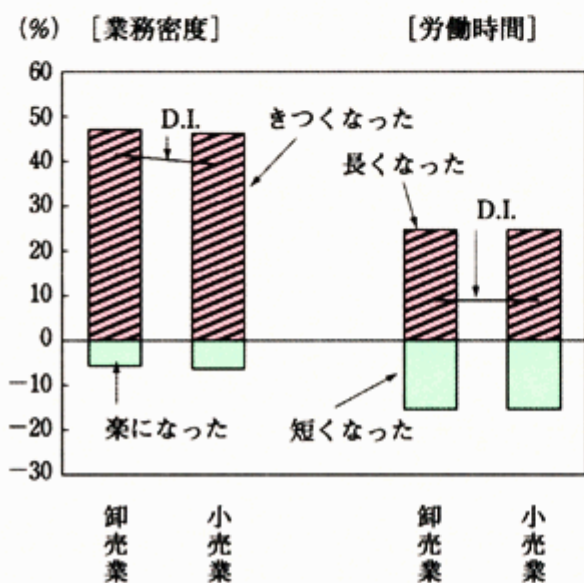
第1-(2)-26図 最近3年間における業務内容の変化,仕事内容の変化

第1-(2)-26図 最近3年間における業務内容の変化、仕事内容の変化

(1) 業務内容



(2) 仕事内容



資料出所 労働省「産業労働事情調査」(1996年)
 (注) 1) 在籍3年以上の労働者に対してきたもの
 2) D.I.は「きつくなった(長くなった)」
 - 「楽になった(短くなった)」

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第1章 労働力需要構造の変化と所得分配

第2節 就業構造の変化と賃金

3) 規制緩和と雇用

(酒類小売業の動向)

次に流通分野の規制緩和の事例として酒類小売業の状況をみよう。酒類小売業の規制緩和は1989年の酒類販売業免許等取扱要領の改正以降大型小売店の免許基準緩和を中心に一連の緩和措置がなされている(付属統計表第47表)。

酒類販売業免許付与数をみると、1989年以降、それ以前に比べて増加(1984～1988年度平均897件に対して1989～1995年度平均1,230件)しており、酒類販売業免許場数全体で増加している(付属統計表第48表)。この背景には、規制緩和措置により、新規免許の付与基準が緩和されたこと等が考えられる。

一方、「商業統計」によると、酒類小売業商店数、従業者数は個人商店を中心に1991年、1994年と減少し、特に1994年は大幅な減少となった。酒類小売業商店数の減少の背景としては、価格競争の激化等経営環境が厳しくなっていることのほか、経営環境の変化や消費者ニーズが多様化してきていること等により、コンビニエンスストアやディスカウントストア等に業態を変更しているものもあることなどが考えられる。

また、酒類小売業の販売シェアは、個人商店を中心とした一般酒販店は減少しており、コンビニエンスストア、ディスカウントストアのシェアが大きく高まっている(付属統計表第49表)。

ディスカウントストア等では、酒類の値引き率(メーカー希望小売価格に対する割引率)も高く、価格低下という形で消費者メリットは拡大しているとみられる(付属統計表第50表)。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第1章 労働力需要構造の変化と所得分配

第2節 就業構造の変化と賃金

3) 規制緩和と雇用

(電気通信業の事業拡大と規制緩和)

電気通信業の規制緩和については、1985年に日本電信電話公社が民営化され、電気通信回線設備を設置してサービスを提供する第一種事業者(以下NTT・KDD以外の新規参入者をNCCと称する)と第一種事業者の設備を利用してサービスを提供する第二種事業者について新規事業者の参入が可能となった。その後も規制緩和が進められてきた結果、新規事業者の参入が進んでおり、競争原理の導入により、サービスの多様化や各種料金の低下が生じている(付属統計表第51表, 第1-(2)-27表, 28図)。また、規制緩和効果のほか、技術革新や消費者ニーズの拡大等と相まって、新商品も登場し、電気通信業の事業規模が大幅に伸びていると同時に、通信関連のソフトウェアやハード機器についても市場が拡大している。特に、最近では、1994年4月の携帯・自動車電話端末の売り切り制導入、料金低下、PHSサービスの開始等に伴い、移動体通信分野の加入数が急激に伸びている(第1-(2)-29図)。こうした中で、電気通信業の設備投資も大きく増加しており、最近は、電気通信業の経済拡大・活性化効果が顕著となっている。

第1-(2)-27表 電気通信事業者数の推移

第1-(2)-27表 電気通信事業者数の推移

(単位 社)

年	第一種事業者							第二種事業者			合計			
	国内					国際		小計	特 別	一 般		小 計		
	N T T	NTT DoCo Mo等	新事業者										K D D	新 事 業 者
			長 距 離 系	地 域 系	衛 星 系	稼 動 系	そ の 他							
1985	1						1		2	0	85	85	87	
86	1		3		2		1		7	9	200	209	216	
87	1		3	3	2	2	1		13	10	346	356	369	
88	1		3	4	2	23	1	1	2	37	18	512	530	567
89	1		3	4	2	31	1	1	2	45	25	668	693	738
90	1		3	7	2	46		1	2	62	28	813	841	903
91	1		3	7	2	52		1	2	68	31	912	943	1,011
92	1		3	7	3	53		1	2	70	36	1,000	1,036	1,106
93	1	1	3	8	3	61		1	2	80	36	1,143	1,179	1,259
94	1	9	3	10	2	58		1	2	86	39	1,550	1,589	1,675
95	1	9	3	11	2	82		1	2	111	44	2,063	2,107	2,218
96	1	9	3	16	2	90		1	4	126	50	3,084	3,134	3,260

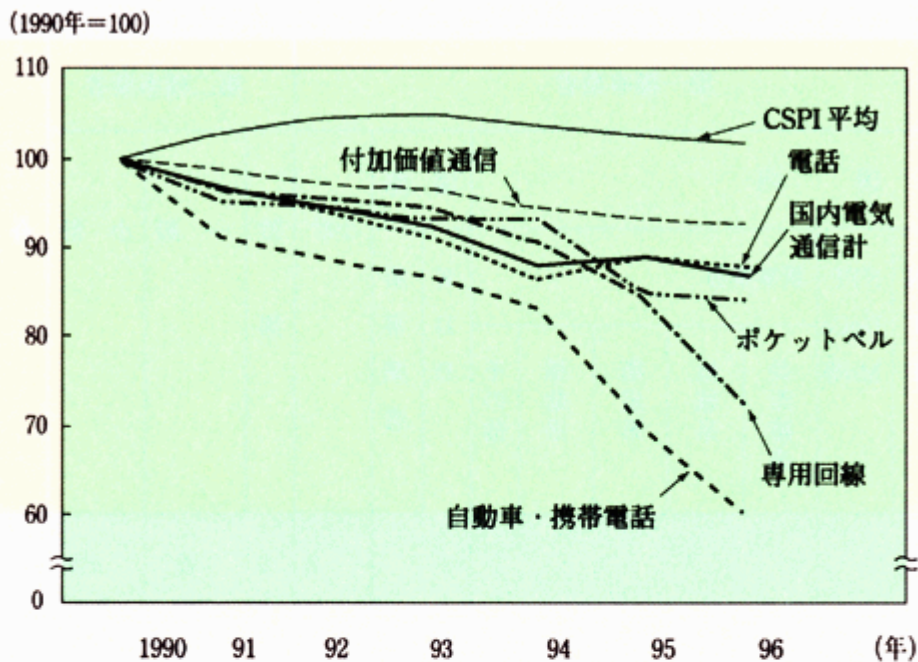
資料出所 郵政省「通信に関する現状報告」等

(注) 各年4月1日現在の数字。

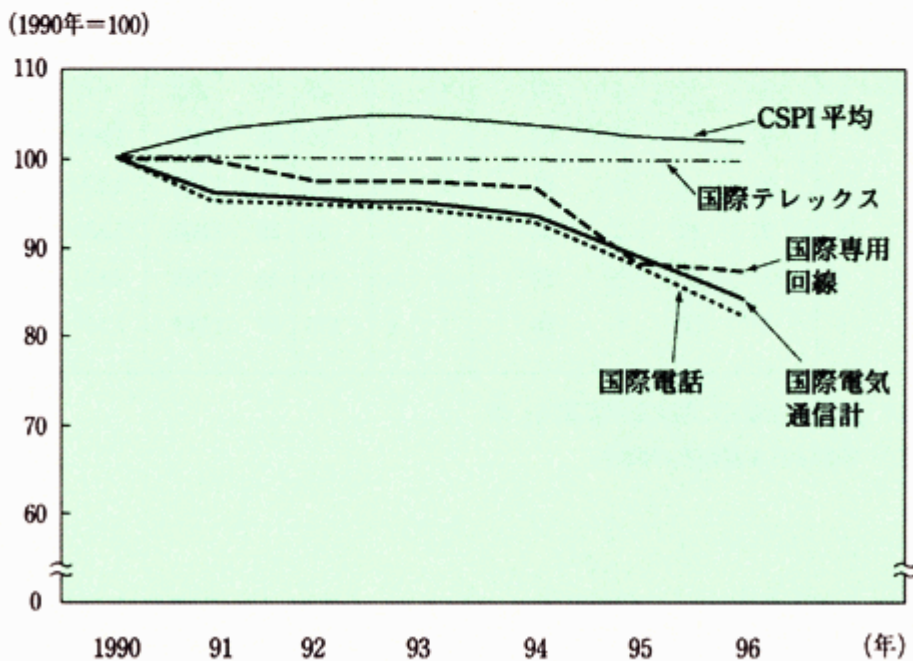
第1-(2)-28図 電気通信料金の推移

第1-(2)-28図 電気通信料金の推移

(1) 国内電気通信



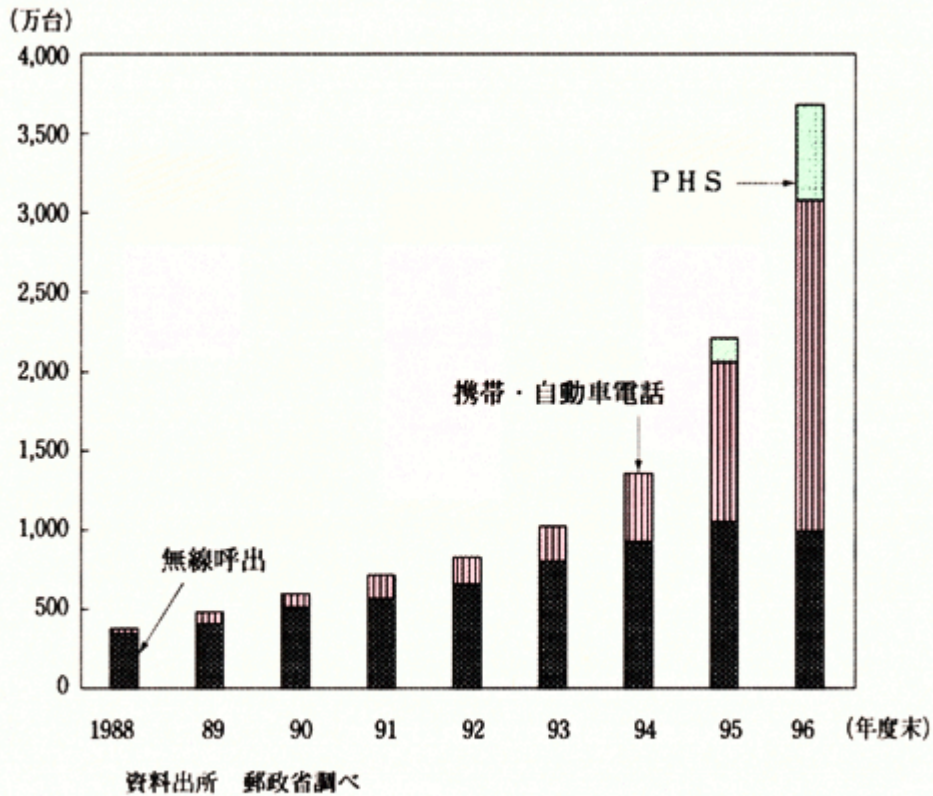
(2) 国際電気通信



資料出所 日本銀行「企業向けサービス価格指数」

第1-(2)-29図 寝動体通信市場の拡大

第1-(2)-29図 移動体通信市場の拡大



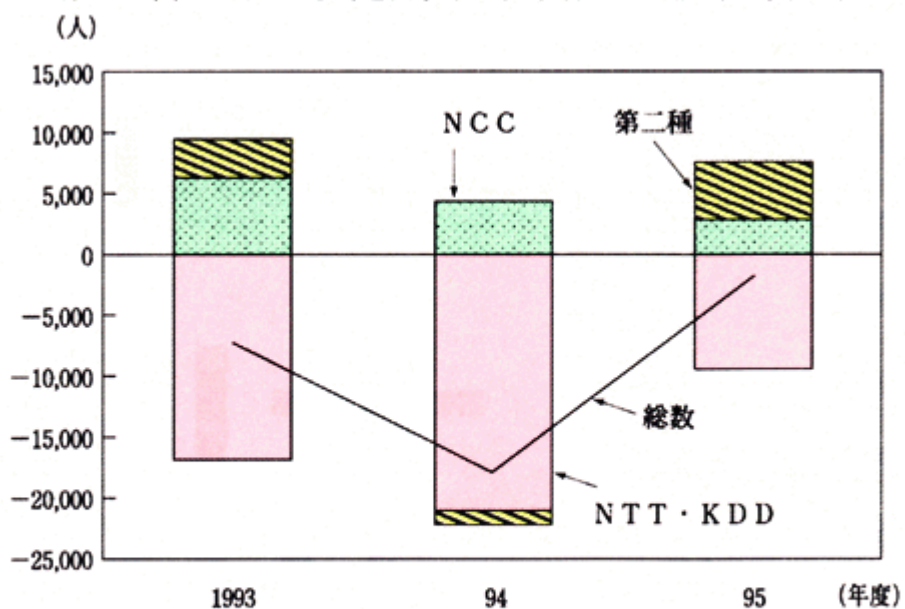
(注) 1) 加入数について集計 (各年度末の累計数)。

2) PHSは1995年7月からサービス開始。

雇用面については、郵政省「通信産業実態調査」によると、NTTやKDDの合理化による職員数減少が大きく、これまでのところ電気通信事業全体では雇用は減少している(第1-(2)-30図)。ただ、NCC等では雇用は大きく増加しており、競争原理の導入に伴う価格の低下を通じて利用者メリットが拡大していることや、新規事業分野の需要拡大効果が大きいことなどを併せ考えると、電気通信事業の規制緩和の推進により経済活性化が進み、新たな雇用機会が創出されることが期待されよう。郵政省「通信産業実態調査」(1996年)によると、電気通信事業の事業運営上の課題として、「収益力の強化」、「マーケティング力の強化」をあげる企業が多いが、職種別に過不足D.I.(「不足+やや不足」—「過剰+やや過剰」)をみると、全般的にD.I.はプラスとなり、特に技術者、営業従事者、研究開発従事者で不足感が高くなっている(付属統計表第52表)。今後、新たな事業分野を担う人材確保が重要な課題になることを示しているといえよう。

第1-(2)-30図 電気通信事業の従業者数の推移

第1-(2)-30図 電気通信事業の従業者数の推移（前年度差）



資料出所 郵政省「通信産業実態調査」

(注) 各年度末における従業者数の増減差。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第1章 労働力需要構造の変化と所得分配

第2節 就業構造の変化と賃金

3) 規制緩和と雇用

(規制緩和の雇用面への影響と対応)

以上でみたように、規制緩和は企業のビジネスチャンスの拡大、新規事業の創出、競争の促進による価格低下を通じた利用者メリットの拡大等の効果を持つが、その雇用面への影響は様々である。すなわち、1)規制緩和により新規事業分野の拡大が図られたり、新規参入が促進される中で価格の低下が需要の増加に結びつく場合には、雇用機会の拡大が期待できる、2)規制緩和により価格が低下した場合に、当該製品に対する需要の価格弾力性が低く、価格の低下が需要の増加をそれほどもたらさない場合には、当該部門の所得が需要者に移転することとなり、当該部門においては雇用あるいは賃金の調整が必要となる、3)規制緩和による競争の激化による効率化が低生産性部門の雇用需要を減少させた場合に、雇用発展分野に円滑に労働移動できず、職種や年齢による労働力需給のミスマッチの拡大や所得格差の拡大をもたらすなどの影響が考えられる。今後、規制緩和を推進していくに当たっては、全体としての雇用機会を確保しつつ、離職を余儀なくされる労働者等に対しては、労働力需給調整機能の強化や能力開発の推進などにより発展分野へ円滑に移動できるようにしていくことが必要である。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第1章 労働力需要構造の変化と所得分配

第2節 就業構造の変化と賃金

4) 技術革新の影響

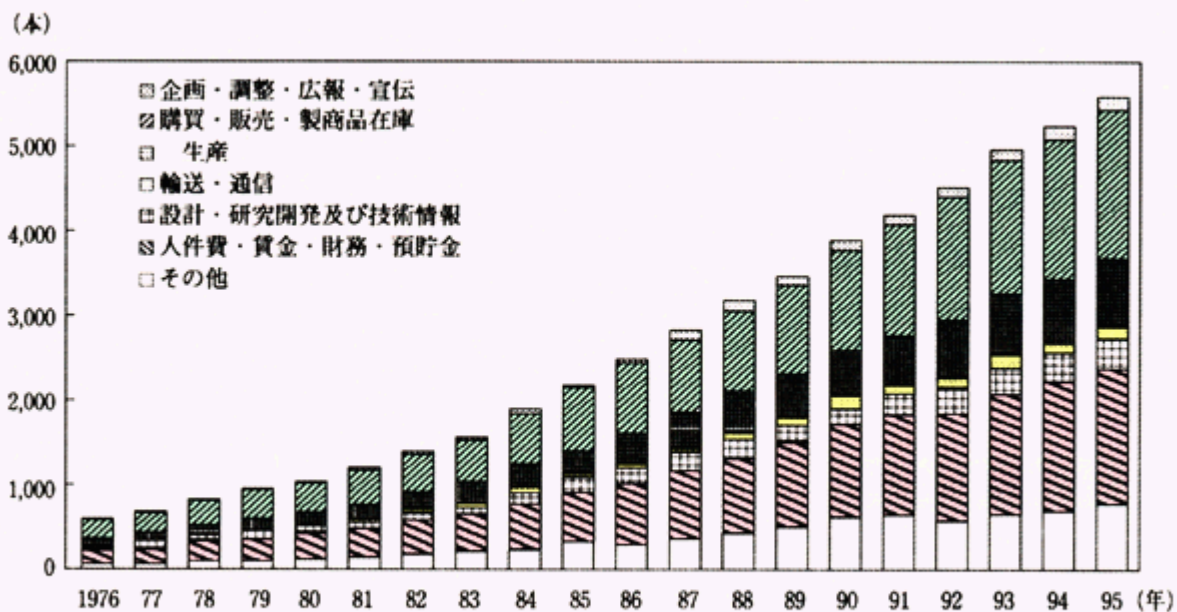
(情報化の進展とその背景)

これまでの我が国の経済成長や国民生活の向上を考える上で、最も大きな役割を果たしたものの一つが技術革新といえることができる。中でもコンピュータ、データ通信等の情報通信技術や関連機器の導入、活用による情報化は、企業のあらゆる部門において着実に進んできた(第1-(2)-31図)。1990年代に入り、パーソナルコンピュータ(パソコン)に代表される情報通信機器や関連システムの技術進歩はとりわけ事務・サービス部門の業務に大きな影響を与えており、企業の間接部門でのパソコンやLAN(構内情報通信網)の本格的な活用やインターネットの活用を始めとした企業間の電子データ交換のためのネットワークづくりが急速に拡大しつつある。こうした企業の事務・サービス部門の業務における情報化は、これまでの技術革新と同様に、労働生産性を向上させる一方で、労働者の仕事の内容や求められる能力を変化させ、雇用管理の在り方や労働市場の変化とも関連しながら労働者の質、量や賃金構造にも影響を与えているものと考えられる。また、同時に企業の対外事業戦略や企業内部の意思決定の面にも重大な影響を及ぼしつつあり、企業組織や雇用システムに与える影響もますます増大している。

この背景には、国際化の進展や消費者ニーズの変化等による競争の激化等があり、企業としては好むと好まざるとにかかわらず、生産部門のみならず、間接部門も含めたあらゆる部門の業務において、省力化・効率化を徹底させ、財・サービスの生産における高付加価値化を図らなければならない必要性があったものと考えられる。このことは、バブル崩壊後景気回復が遅れ、企業業績が低迷する中であっても、多くの企業が積極的に情報化投資を行ってきたことからもうかがえる(付属統計表第53表)。

第1-(2)-31図 事務分野別アプリケーションプログラムの保有状況

第1-(2)-31図 事務分野別アプリケーションプログラムの保有状況



資料出所 通商産業省「情報処理実態調査」

(注) コンピュータを利用している企業等（事業主団体等を含む）で調査に対し回答のあったもの1企業当たりの保有数である。

以下では、情報化の影響について、職業別の就業構造の変化、仕事の進め方の変化を通じた就業形態の変化、賃金面を始めとした雇用管理の変化等の面から明らかにするとともに、今後対応すべき課題について検討する。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第1章 労働力需要構造の変化と所得分配

第2節 就業構造の変化と賃金

4) 技術革新の影響

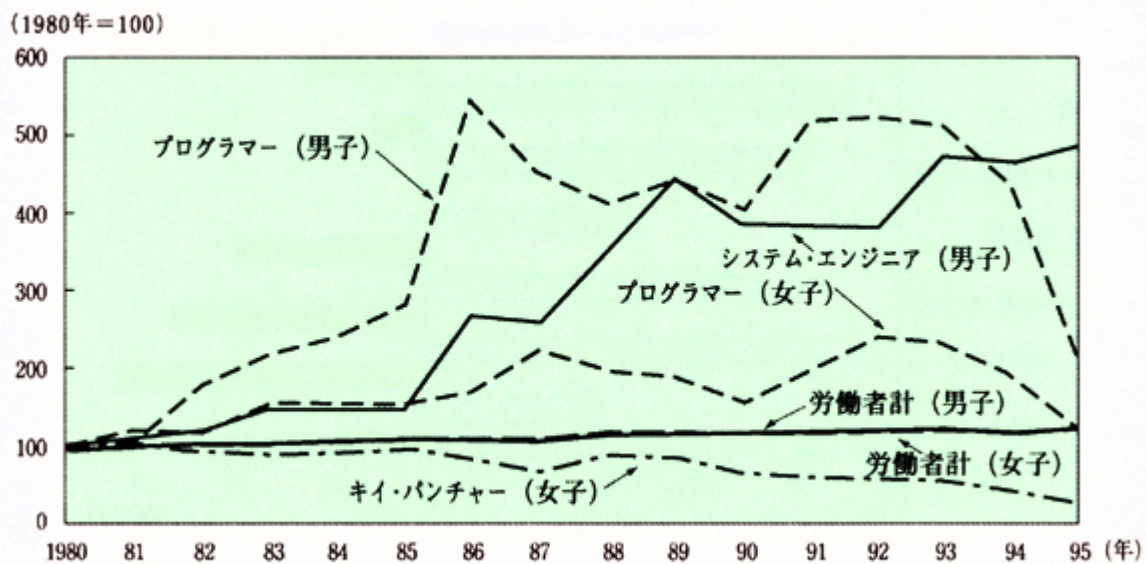
(情報処理要員を始めとする専門的・技術的職業従事者の急増)

情報化の進展に伴う労働面への影響のうち最も大きいものの一つとして、情報処理に従事する労働者の増加がある。まず、主な職業について1985年から1995年の10年間の雇用労働者の増減をみると、情報処理技術者や科学研究者、電子計算機等操作員といった情報化に深く関わっているとみられる職業で相対的に大きく増加していることが分かる(付属統計表第54表)。さらに、これらの職業について主な産業別に増減をみると、情報サービス産業等を擁するサービス業で大きくなっているほか、それ以外についても多くの産業で増加している。これは、コンピュータ技術の進展により多くの産業で情報処理部門の重要性が高まるとともに、製品やサービス提供の面での高付加価値化のために研究・開発部門を拡充させる必要性があったことが背景になっていると考えられる。

ただし、情報処理技術者について更に職種を分けて最近の動向をみると、システム・エンジニアについては、堅調な増加がみられるものの、プログラマーについては、近年大きく減少している(第1-(2)-32図)。これは、前者については今後とも良質な技術者を確保する必要があることから需要が衰えなかったものの、後者については、情報サービス産業等でプログラム作成の受注が減少したことに加え、パッケージ・ソフトウェアの普及によりプログラミング作業が減少したことが背景にあるものと考えられる。また、せん孔機等操作員については従来から減少しており、入力作業のオンライン化等によりウェイトが減少していることを反映しているものとみられる。

第1-(2)-32図 情報化関連職種の雇用者数の推移

第1-(2)-32図 情報化関連職種の雇用者数の推移



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第1章 労働力需要構造の変化と所得分配

第2節 就業構造の変化と賃金

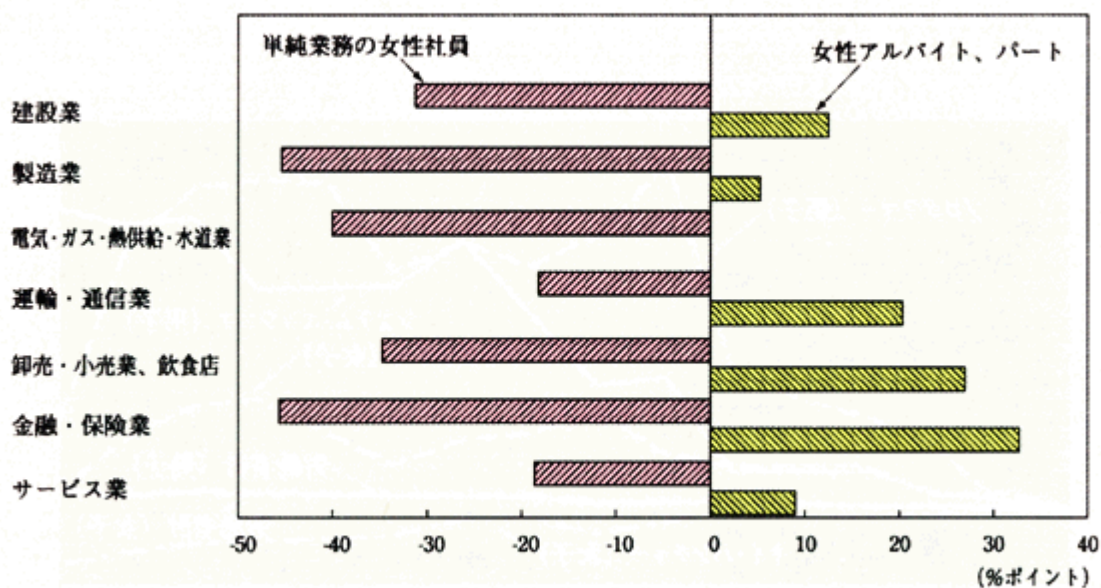
4) 技術革新の影響

(事務部門等での労働者構成の変化)

情報化の進展は前項でみたような職業別の雇用量に影響を及ぼすとともに、労働者個々の職場段階においても様々な影響を与えている。特に、情報化の進展は各種OA機器の導入とともに、事務、サービス部門の労働者への影響も大きい。商社や銀行等では、1960年代後半から大企業を中心に大型コンピュータによる計算等の定型業務で代替が進んでいたが、最近では、パソコン、ワープロ等のOA機器の大幅な性能の充実と普及拡大はもちろん、コンピュータのオンラインネットワーク化が幅広い分野で進展している。この背景には、情報化の進展により、企業内外の環境の変化に対応して、情報処理を迅速化、高度化する必要が増してきたこと、相対的に比重の大きくなってきた事務部門の効率化を進める必要が高まってきたことが考えられる。そして、技術革新によるOA機器の進歩がこうした事務、サービス部門の合理化意欲の高まりにこたえてきたものといえる。

第1-(2)-33図 情報化に伴う女性社員の変動

第1-(2)-33図 情報化に伴う女性社員の変動 (D.I.)



資料出所 日本労働研究機構 「情報化の進展及び今後の社会動向への企業の対応に関する実態調査」(1996年)

(注) 「増えた」と回答した企業割合から「減った」と回答した企業割合を引いたもの。

OA化に伴う事務作業形態の変化による雇用への影響は、男子に比べ定型的業務に多く従事している女子労働者に強く表れている。日本労働研究機構「情報化の進展及び今後の社会動向への企業の対応に関する

実態調査」(1996年)によると、情報化に伴い、それまで単純定型業務に従事していた女性社員の戦力化、高度活用と、単純業務の女性要員の削減が同時に進行していることが分かる。その結果、ほとんどの産業で単純業務に従事する女性社員が「増えた」と答えた企業の割合よりも「減った」と答えた企業の割合の方が大きくなっており、とりわけ、金融・保険業や製造業でこの傾向が強くみられる(第1-(2)-33図)。一方、同じ調査により女性のアルバイトやパートの変動をみると、逆にほとんどの産業で非正規労働者の雇用を増加させている企業割合が大きくなっている。このことから、情報化はこれまでの女子正規労働者の需要を非正規労働者の需要に置き換え、結果として就業形態の多様化を促す一面もあるものと考えられる。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第1章 労働力需要構造の変化と所得分配

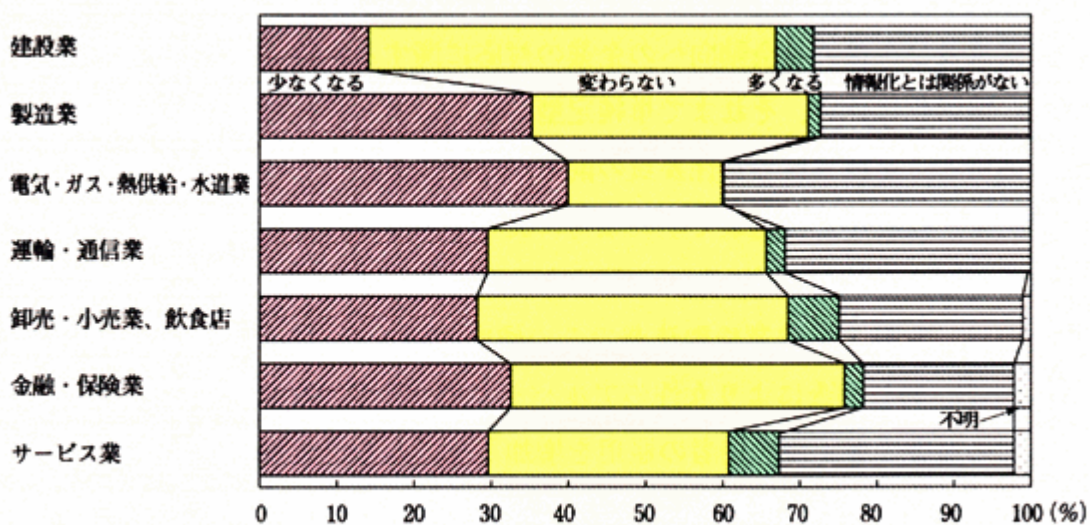
第2節 就業構造の変化と賃金

4) 技術革新の影響 (組織の変化)

情報ネットワーク化の進展とともに、現在、事務、サービス部門におけるワークステーション、パソコン、情報端末等の設置数は飛躍的に高まっており、企業内のあらゆる階層の労働者が何らかの形でこれらに触れる機会も多くなってきている。その結果、情報の収集、伝達等の経路や中間管理者の役割にも一定の変化をもたらしているものとみられるが、折しもバブル崩壊以降多くの企業が経営の合理化のために事業再構築を進めていく中で、組織や階層の見直しにつながっているケースもあると考えられる。実際に、情報化に伴う企業内の職階がどう変化したかをみると、ほとんどの産業で「少なくなる」と答えた企業の割合が「多くなる」と答えた企業の割合を大きく上回っている(第1-(2)-34図)。さらに、組織の数の変化という点について、一般労働者100人当たりの部長及び課長数の変化をみると、これまで一貫して増加してきていたものが、1992年頃以降減少又は頭打ち傾向がみられる(第1-(2)-35図)。近年、団塊の世代が従来ならば役職に就き得る年齢層に到達していることを併せて考えれば、多くの企業が組織数の抑制あるいは削減に努めているものとみられ、成長率の鈍化から企業組織の拡大が難しくなっていることに加え、情報化の進展もこうしたことに影響を与えているものと考えられる。

第1-(2)-34図 情報化に伴う企業内の階層の変化

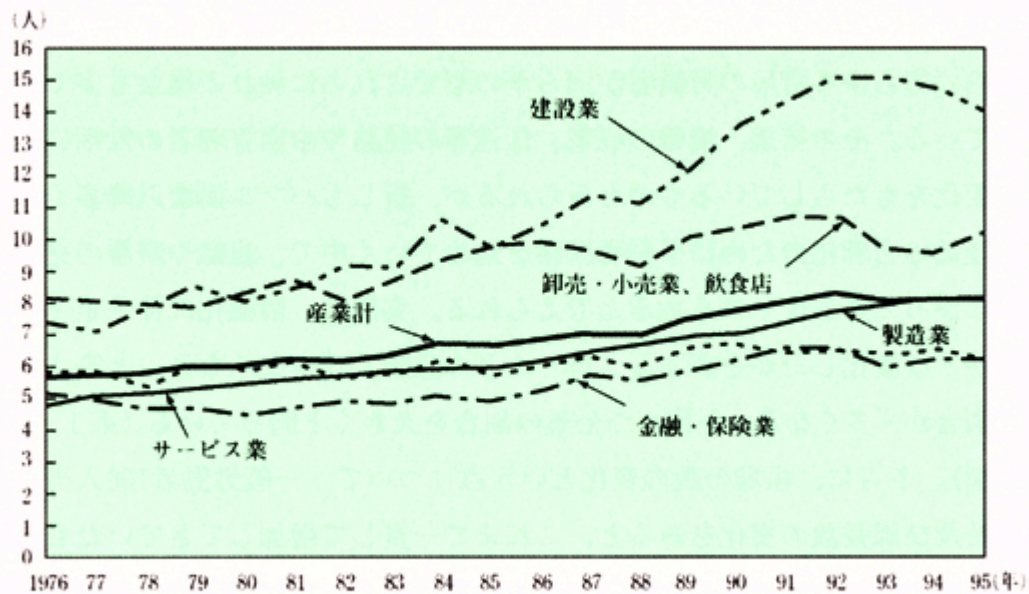
第1-(2)-34図 情報化に伴う企業内の階層の変化



資料出所 日本労働研究機構 「情報化の進展及び今後の社会動向への企業の対応に関する実態調査」(1996年)

第1-(2)-35図 労働者100人当たりの部課長数の推移

第1-(2)-35図 労働者100人当たりの部課長数の推移



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 1)規模100人以上の企業についてみたもの。

2)産業計以外については、データの制約上女子の部課長数は考慮していない。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第1章 労働力需要構造の変化と所得分配

第2節 就業構造の変化と賃金

4) 技術革新の影響

(雇用管理の変化)

情報化の進展は、情報処理関連労働者のみならず、一般の労働者の募集・採用あるいは採用後の雇用管理にも影響を与えているものと考えられる。

まず、労働者の募集・採用の関係をみてみよう。総理府「科学技術と社会に関する世論調査」(1995年2月)によると、仕事等でコンピュータに触れる機会は学歴が高くなるほど大きくなっている(付属統計表第55表)。教育水準が高いほど情報化機器を使いこなす能力の期待値も高くなるとすれば、情報化の進展は採用する労働者の学歴構成にも変化を及ぼしている可能性がある。そこで、情報ネットワーク化と新規学卒採用者の学歴構成の関係を製造業の産業中分類を例にとってみてみると、おおむね情報ネットワークの採用企業割合が高くなるほど学卒新規採用に占める大卒者の割合が高くなるという相関関係がみられる(第1-(2)-36図)。

情報化に伴う仕事の変化をみると、単純業務が大きく減少する一方、従業員一人一人の職務範囲は広くなり、創意工夫の大きい仕事、専門性の高い仕事のウェイトが大きく増加すること、しかも、意思決定のスピード化や企業内各部門の相互依存が強まる中で業務遂行における自立性、自己完結性が求められるようになっている(第1-(2)-37図、付属統計表第56表)。このことから、情報化は単純・定型的業務を軽減し、作業効率を高める効果があるものの、それを使いこなす労働者側にも作業の量的、質的、時間的な面での高いパフォーマンスを求められるようになっているとともに、雇用管理の個別化を進める効果があるものとみられる。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第1章 労働力需要構造の変化と所得分配

第2節 就業構造の変化と賃金

4) 技術革新の影響

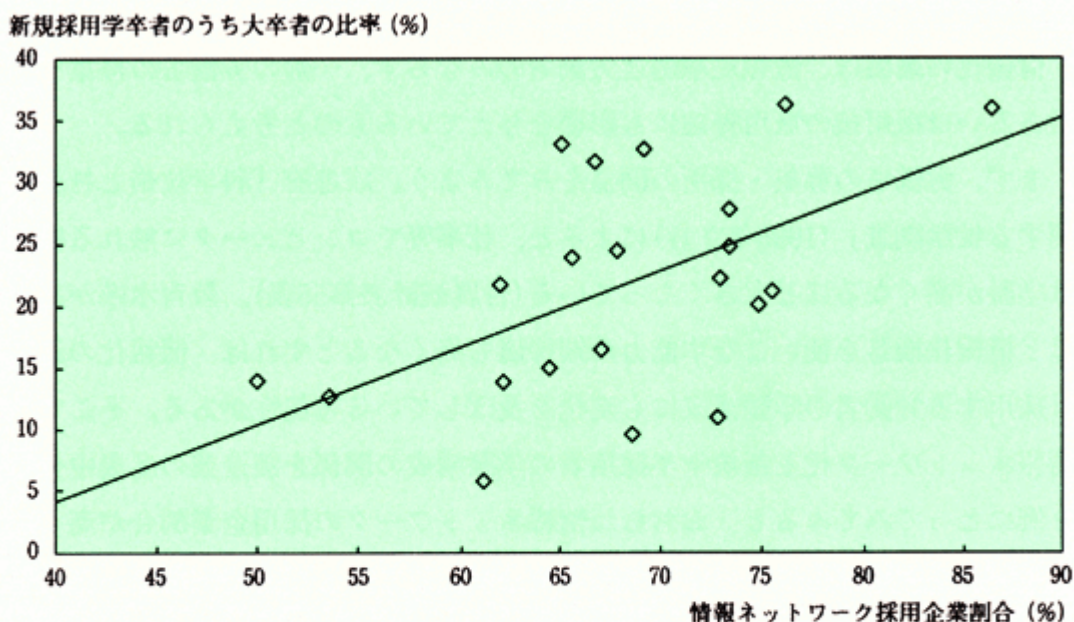
(情報化関連職種の賃金)

情報化は、産業別、職業別の様々な労働者に対する需要に変化を及ぼし、組織や各職場の仕事の遂行方法にも大きな影響を与えていることをみてきた。ここでは、まず、情報化の進展に対して大きな役割を果たした情報化関連職種の労働者の賃金面について、どのような変化が生じたかみてみよう。

労働省「賃金構造基本統計調査」により情報化関連職種労働者と労働者計の所定内給与額の推移をみると、前者では後者より水準が低く、しかも情報化が進んだ1980年代前半以降格差が拡大していることが分かる(第1-(2)-38図)。

第1-(2)-36図 情報ネットワーク化のが展と新規学卒採用の高学歴化との関係

第1-(2)-36図 情報ネットワーク化の進展と新規学卒採用の高学歴化との関係(製造業)



資料出所 労働省「雇用動向調査」(1991～1995年)、通商産業省「企業活動基本調査」(1995年)

- (注) 1) 製造業の産業中分類にほぼ相当する業種ごとにプロットしたもの。
 2) 新規学卒者数は、1991年から1995年までのプールデータを用いた。
 3) 回帰式は、以下のとおり。

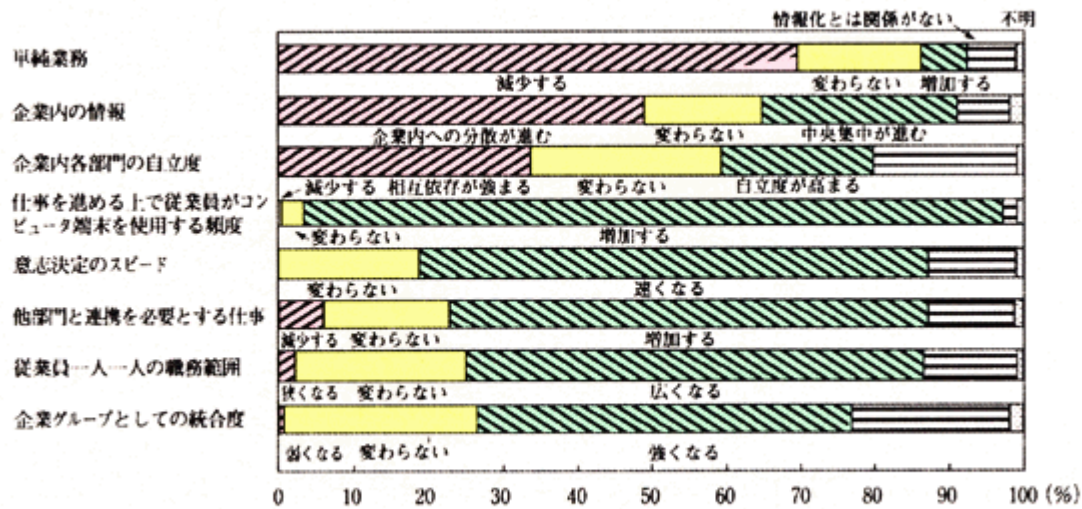
$$Y = -19.424 + 0.604X \quad \bar{R}^2 = 0.26$$

(-1.315) (2.802)

Y: 新規学卒採用者中の大卒者割合 X: 情報ネットワーク採用企業割合

第1-(2)-37図 情報化に伴う組織や仕事の変化

第1-(2)-37図 情報化に伴う組織や仕事の変化

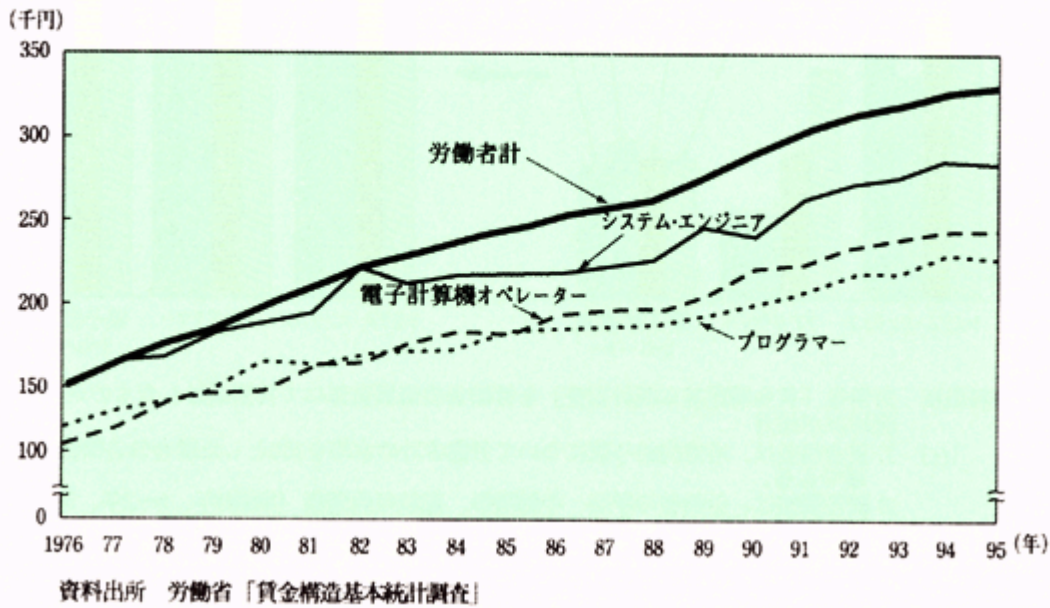


資料出所 日本労働研究機構「情報化の進展及び今後の社会動向への企業の対応に関する実態調査」(1996年)

この間の動きについて、1985,1990,1995年の三時点を捉えて詳しくみてみよう。まず、1985年時点では、労働者計の平均賃金を100とした場合、システム・エンジニア89.5、プログラマー75.3、電子計算機オペレーター74.6と、いずれも労働者計を大きく下回っている。また、1990年と1995年の状況についても、システム・エンジニアではそれぞれ83.0,86.3と一進一退で推移しているほか、他の職種ではやや低下しているものもみられることが分かる(付属統計表第57表)。この結果をみる限り、情報化関連職種の賃金は、労働者計の平均賃金と比べて相当低いといわざるを得ない。しかし、情報化関連職種の労働者構成については、労働者計に比べて全般に年齢の若い層に偏っており、さらに若年化が進んでいること、したがって勤続年数的にも低い階級に属する労働者が多いこと等に特徴があり、この点が賃金水準を下げ、賃金格差を拡大させる要因となっているものとみられる(付属統計表第58,59表)。また一方では、システム・エンジニアやプログラマーで労働者計に比べて大卒者比率が高く、この点は逆に格差を縮小させる要因になっているはずである(付属統計表第60表)。そこで、両者の学歴、年齢、勤続年数について労働者構成を調整した賃金でこれを比較してみよう。それによれば、システム・エンジニアの賃金は属性調整後ほぼ労働者計(100)に近い水準まで縮小することが分かる(第1-(2)-39図)。また、プログラマーや電子計算機オペレーターについても、90台前半の水準にまで縮小する。

第1-(2)-38図 情報化関連職種労働者の所定内給与額の推移

第1-(2)-38図 情報化関連職種労働者の所定内給与額の推移 (男子)

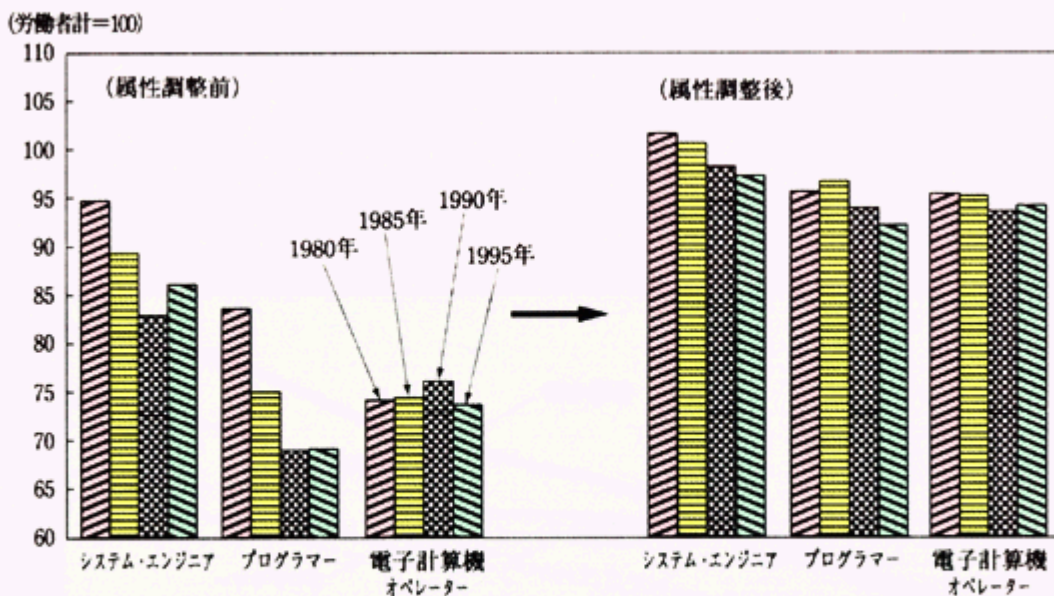


これにより、情報化関連職種と労働者計の賃金格差は、見かけほど大きくないことが確認される。しかしながら、情報化関連職種のなかでは賃金水準が最も高いシステム・エンジニアであっても、その賃金は労働者計の水準をやや下回る程度のものにすぎず、これまで情報化の進展を担い、産業全体の高付加価値化を支えてきた役割に照らして必ずしも十分評価されているとはいえない。

しかも、平均との格差は近年の需要増にもかかわらず、やや拡大する傾向さえみられる。

第1-(2)-39図 属性調整の前後における情報化関連職種労働者の賃金格差の変化 (男子)

第1-(2)-39図 属性調整の前後における情報化関連職種労働者の賃金格差の変化 (男子)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」を労働省政策調査部にて特別集計したものから労働経済課が推計

- (注) 1) 賃金格差は、所定内給与額について労働者計の水準を100とした場合の各職種の水準である。
 2) 属性調整は、労働者の学歴、年齢階級、勤続年数階級(勤続0年、1~2年、5~9年、10~14年、15~19年、20~24年、25~29年、30年以上)について行った。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第1章 労働力需要構造の変化と所得分配

第2節 就業構造の変化と賃金

4) 技術革新の影響

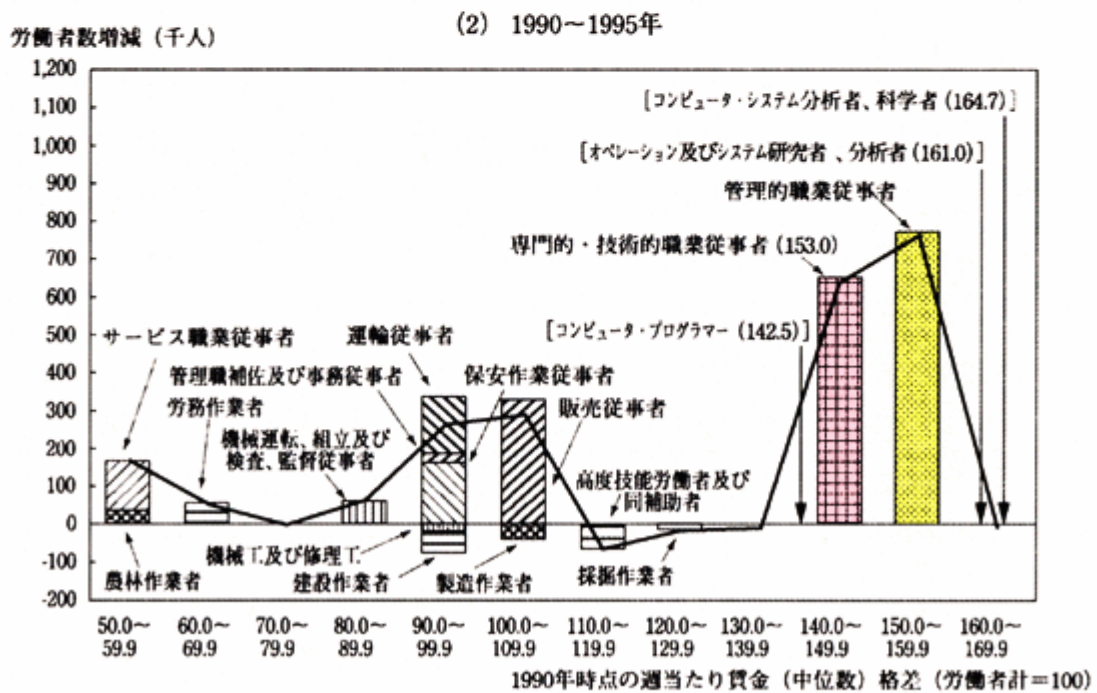
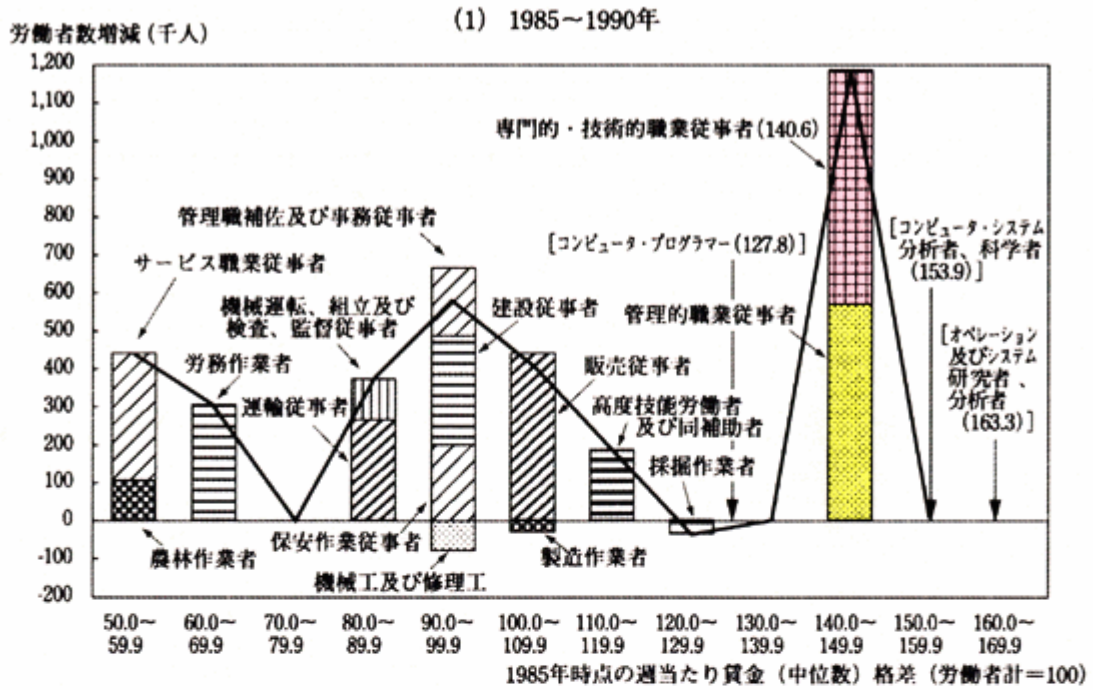
(アメリカにおける職業別雇用と賃金)

それでは、我が国の労働力需要と賃金の関係を職業別に比較すれば、どのような関係がみられるであろうか。我が国に先行して情報化が進み、現在、様々な分野でのコンピュータ活用が我が国以上に普及しているアメリカと比較しつつみることにしよう。

アメリカの職業別賃金については、16歳以上のフルタイム雇用者の週当たり賃金(中位数)が公表されている。これによると、賃金水準の高いグループとして管理的職業従事者及び専門的・技術的職業従事者、低いグループとしてのサービス職業従事者、労務作業者、そしてこれら以外の職業が中間グループとしておおむね分類することができ、情報化関連職種(ここでは、コンピュータ・システム分析者・科学者、オペレーション及びシステム研究者・分析者、コンピュータ・プログラマーをいう)は高賃金グループの水準付近に位置づけられる。まず、1985年から1990年までの間にこれらの雇用者数と賃金の変化についてみてみよう。雇用者数については、ほとんどの職業で大きく増加しているが、とりわけ高賃金グループでの増加幅が大きく、情報化関連職種でもコンピュータ・システム分析者・科学者では年平均で10%を超える大きな伸びを示している(第1-(2)-40図、付属統計表第61表)。一方、低賃金グループのサービス職業従事者や労務作業者もかなり増加しており、結果として中間グループの労働者構成が低下している(付属統計表第62表)。また、この間の賃金変化については、堅調な労働力需要を背景に高賃金グループの職業で上昇が相対的に大きく、中でもコンピュータ・システム分析者・科学者では伸びが著しい。この結果、こうした職業と他の職業との賃金格差が更に拡大しているといえる。同様に、1990年から1995年についてみると、多くの職業で需要が増加しているものの、そのほとんどがその前の5年間よりも増加幅を大きく縮小する中で、高賃金グループでは増加幅の一層の拡大がみられ、労働者構成を高めており、賃金についても平均を上回る上昇を示している。この間情報化関連職種については、オペレーション及びシステム研究者・分析者では需要減から賃金の上昇率も低いものとなっているが、コンピュータ・システム分析者・科学者では労働力需要も賃金の伸びも平均を上回るなど依然として堅調な動きがみられる。

第1-(2)-40図 アメリカの職業別賃金格差と労働者数変動の関係

第1-(2)-40図 アメリカの職業別賃金格差と労働者数変動の関係 (男子)



資料出所 米労働省 "Employment and Earnings"

(注) 1) 16歳以上のフルタイム労働者が対象。

2) サービス職業従事者は、家事サービス従事者を除く。

3) []内の情報化関連職種については、賃金水準のみについてみたもの。

このように、アメリカの場合、労働力需要における技術指向へのシフトが管理的職業従事者や専門的・技術的職業従事者の需要を増し、相対的な賃金を引き上げた結果となっているが、こうした職業の雇用者の多くはコンピュータ等の情報化機器の使用頻度が高い高学歴者であり、急速に情報化が進んだ時期と重なること等から、雇用需要の職業間格差と賃金格差の拡大には、情報化による影響も大きいものとみられる。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第1章 労働力需要構造の変化と所得分配

第2節 就業構造の変化と賃金

4) 技術革新の影響

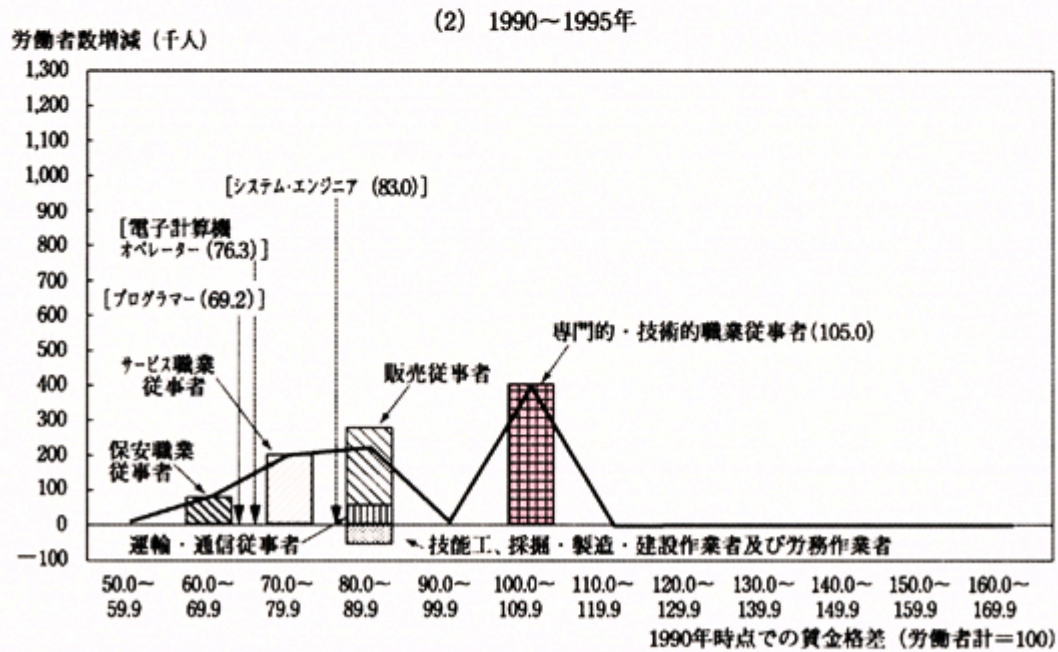
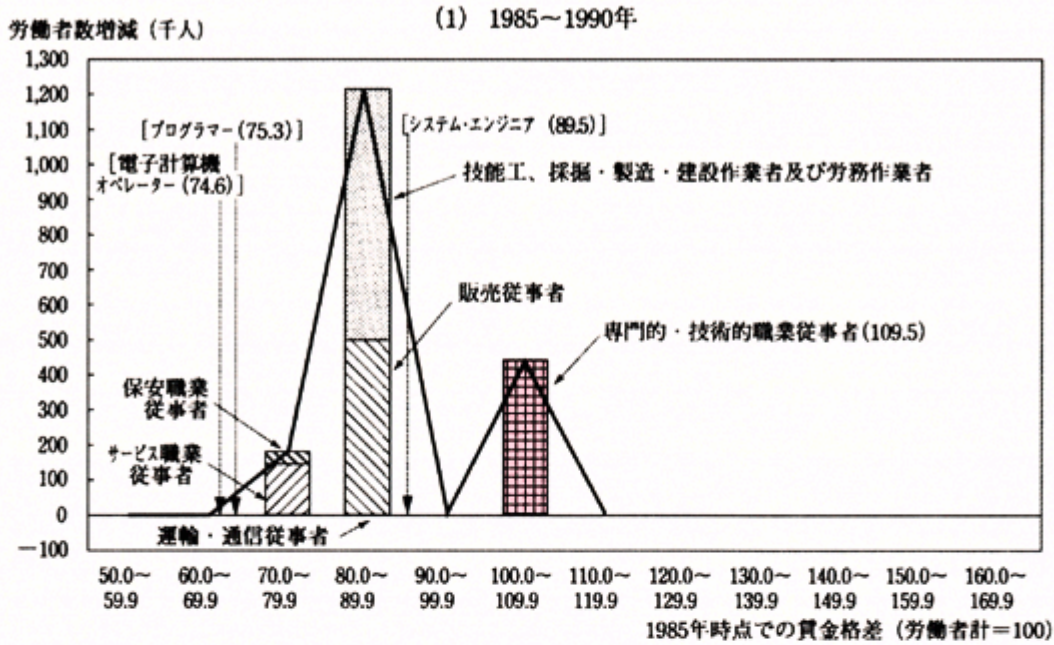
(アメリカとの比較でみた我が国の特徴)

一方、我が国の職業別の労働力需要と賃金を比較してみよう。ここでは、労働力需要については総務庁統計局「国勢調査」による雇用者を、賃金については労働省「賃金構造基本統計調査」に掲載されている職種についてその所定内給与額を職業大分類に分け加重平均によって推計した職業別賃金で比較することとする。それによると、資料の制約上推計が困難である管理的職業従事者及び事務従事者を除いた職業では、賃金水準は専門的・技術的職業従事者で高く、それ以外の職業で低いといった相対関係がみられるが、アメリカと比べて賃金水準の差は小さい(第1-(2)-41図)。また、1985年以降の変化をみると、1990年までは専門的・技術的職業従事者を含めたほとんどの職業で労働者計の水準に比べ横ばい又はやや低下がみられたが、1990年から1995年では多くの職業で引き続き横ばいか低下であったのに対し、専門的・技術的職業従事者で相対的に水準が上昇している(付属統計表第57表)。労働力需要との関係を見ると、専門的・技術的職業従事者では、アメリカ同様この期間を通じて堅調な雇用増がみられること、1985年から1990年については賃金上昇が鈍化しているが、この間では他の職業に比べ平均年齢と平均経験年数のいずれも低下しており、新規学卒者等若年者の入職が多かったためであると考えられることから、基本的には雇用需要の増加を背景に賃金水準やその伸びが他の職業に比べ堅調に推移しているといえる(付属統計表第63表)。

ただし、情報化関連職業についてみると、アメリカのコンピュータ関連技術者の週当たり賃金の水準は管理的職業従事者と同等以上であるのに対し、日本の場合には労働者計の平均水準付近以下である。両国で同じように情報化の進展に伴い需要の伸びた職種であるにもかかわらず、こうした違いがある背景には、我が国の場合、さきに述べたように労働者の平均年齢が低いこと等が影響しているほか、多くの産業で大企業を中心にバブル期の大量採用等によって相対的に高まってきた大卒等の高学歴労働者の賃金を一律に採用時点から抑制しようとする動きがみられるなど、能力や業績に応じた賃金制度が一般的なものとなっていないことも影響しているとみられる(第1-(2)-42図)。

第1-(2)-41図 我が国の職業別賃金格差と労働者数変動の関係

第1-(2)-41図 我が国の職業別賃金格差と労働者数変動の関係 (男子)



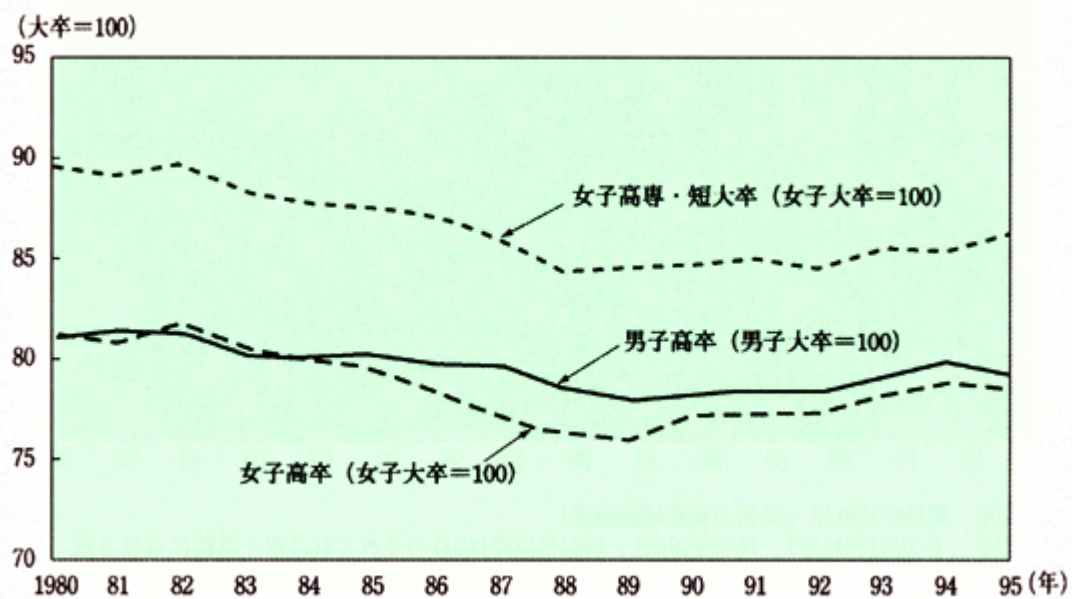
資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」、総務庁統計局「国勢調査」から労働省労働経済課にて推計

- (注) 1) 所定内給与額を職業別に労働者数で加重平均することにより推計したもの。
 2) 管理的職業従事者及び事務従事者については、資料の制約上除外した。
 3) []内の情報化関連職種については、賃金水準のみについてみたもの。

このように、我が国では専門的・技術的職業従事者の賃金が近年他の職業をやや上回る伸びを示しているものの、これまでのところ職業別の労働力需要と賃金の動きが賃金格差を顕著に拡大させるには至っていない。しかし、今後、国際競争が一層激化する中で、技術革新(こ対応できる人材を育成・確保する必要性は高まっており、能力の適切な評価や多様なキャリアパスの整備等に基づく処遇の改善、職業生涯の各段階を通じた職業能力開発機会の提供などが重要となろう。

第1-(2)-42図 学歴別初任給格差の推移

第1-(2)-42図 学歴別初任給格差の推移



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第1章 労働力需要構造の変化と所得分配

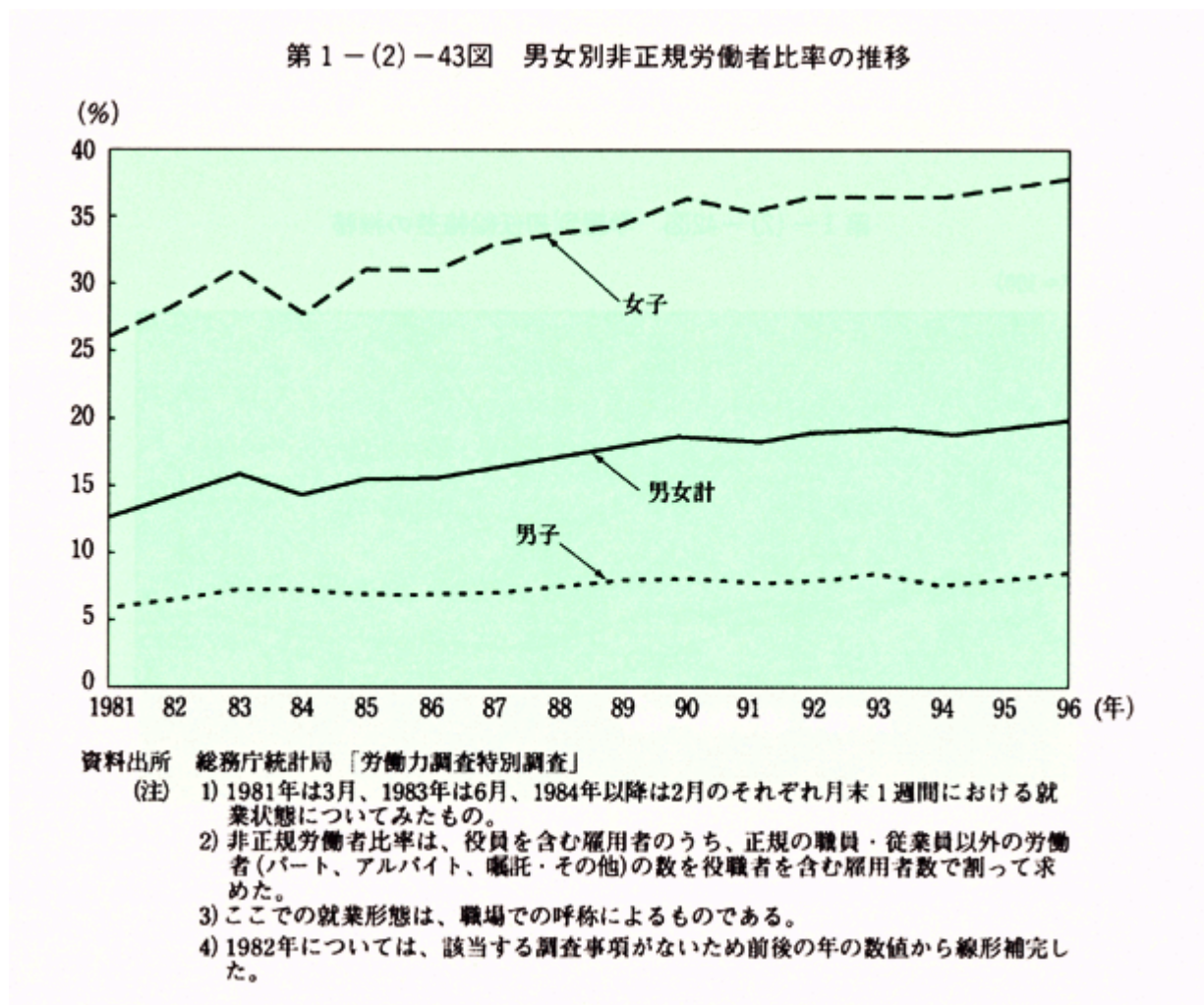
第2節 就業構造の変化と賃金

5) 就業形態の多様化と賃金格差 (高まる非正規労働者の構成比率)

近年の非正規労働者比率の高まりは多くの産業、企業規模で共通してみられるところであるが、ここでは、その背景について労働力の需要面と供給面の両サイドから分析するとともに、その労働市場や賃金面の特徴を正規労働者と比較しながら非正規労働者をめぐる課題について検討する。

総務庁統計局「労働力調査特別調査」によると、役員を含む雇用労働者全体に対するパート、アルバイト等の非正規労働者の割合は1981年の12.7%から緩やかに高まり、1996年には19.8%に達している(第1-(2)-43図)。これを男女別にみると、男子では8.5%(1981年5.9%)に対して、女子では37.8%(1981年26.1%)と、女子の非正規労働者の割合が高く、その増加も著しい。

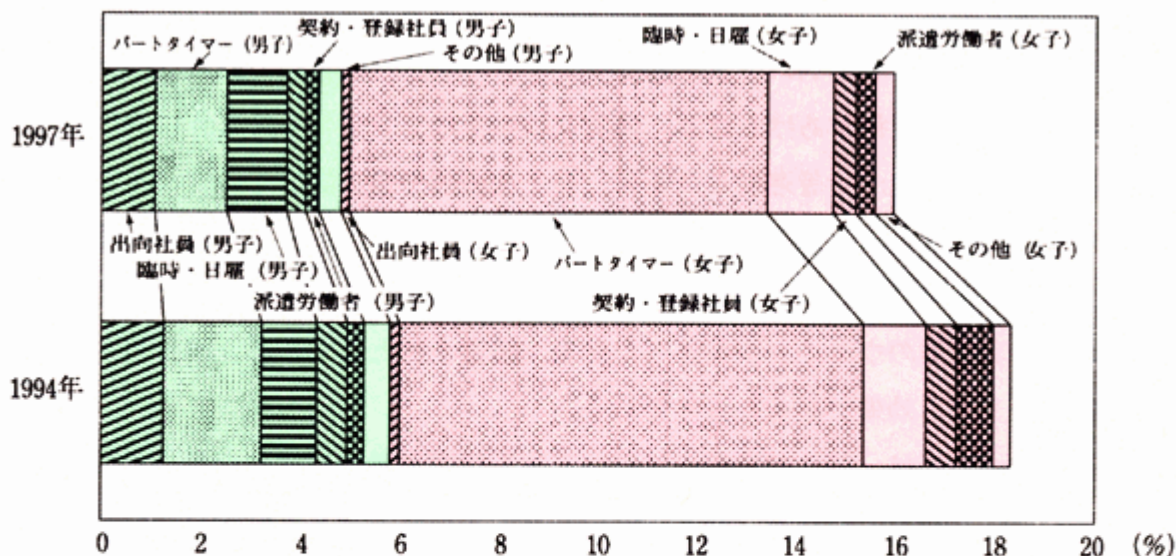
第1-(2)-43図 男女別非正規労働者比率の推移



その内訳について詳しくみてみよう。労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」により、就業形態別の非正規労働者の構成をみると、産業計では男女共にパートタイマーの割合が最も高く、臨時・日雇がこれに続いている。また、1987年から1994年までの変化をみると、とりわけパートタイマーの増加が著しく(第1-(2)-44図)。産業別には、卸売・小売業、飲食店、サービス業、建設業で非正規労働者の割合が高く、これに不動産業、製造業、金融・保険業が続いている。個々の産業内での就業形態でみた非正規労働者構成については、卸売・小売業、飲食店及びサービス業では男女のパートタイマーの割合が高く、特に前者では女子労働者の半数近くをパートタイマーが占めている。建設業については、男女とも臨時・日雇の割合が高く、不動産業では、男子出向社員と女子パートタイマー、金融・保険業では男子で契約・登録社員、女子で派遣労働者とパートタイマー、製造業では男子で臨時・日雇、女子ではパートタイマーが高いといった特徴がみられる(付属統計表第64表)。

第1-(2)-44図 性、就業形態別非正規労働者構成比の変化

第1-(2)-44図 性、就業形態別非正規労働者構成比の変化



資料出所 労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」

- (注) 1) ここで、「非正規労働者」とは正社員(雇用している労働者のうち、特に雇用期間を定めていない者。他企業への出向者を除く)以外の労働者をいう。具体的には下記のとおり。
 出向労働者: 他企業より出向契約に基づき出向してきている者。出向元に籍をおいているかどうかは問わない。
 派遣労働者: 「労働者派遣法」(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律)に基づく派遣元事業主から派遣された者。
 パートタイマー: 正社員より1日の所定労働時間が短い、1週の所定労働日数が少ない者。雇用期間の定めの有無は問わない。
 臨時・日雇: 臨時的に又は日々雇用している者で、正社員と1日の所定労働時間及び1週の所定労働日数が同一の者。
 契約・登録社員: 専門的職種に従事させることを目的に、契約・登録に基づき雇用している者。
 その他: 上記以外の非正規労働者。
 2) 製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、不動産業、サービス業に属する民間事業所のうち常用労働者30人以上のものについてみたもの。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第1章 労働力需要構造の変化と所得分配

第2節 就業構造の変化と賃金

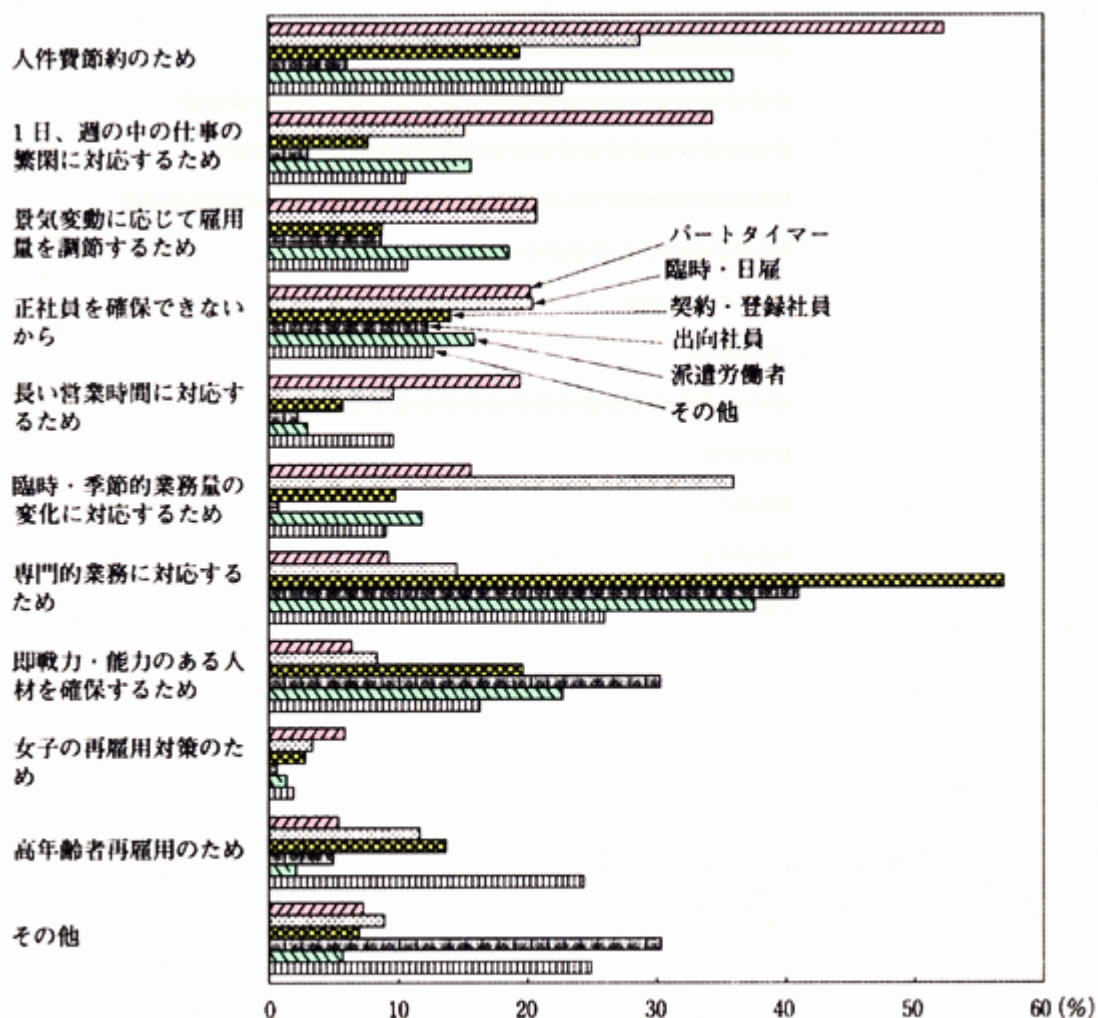
5) 就業形態の多様化と賃金格差 (非正規労働者増加の需要側要因)

非正規労働者が増加してきた背景について、労働力需要側の要因からみてみよう。これには、産業別の労働者需要ウェイトの変化と産業内の就業形態別労働者需要構成の変化があげられる。前者については、さきにみたように我が国経済のサービス化が一層進展した結果、第1次産業や第2次産業のウェイトが下がり、従来から、1日のうちや日ごとあるいは季節ごとといった業務的繁閑が大きく非正規労働者の就業比率が高い卸売・小売業、飲食店やサービス業などの第3次産業のウェイトが高まった結果、産業全体としての非正規労働者割合を引き上げる効果があったものである。

後者については、個々の産業内において非正規労働者の構成比を高める要因があったことが考えられる。前出「就業形態の多様化に関する総合実態調査」により、非正規労働者の雇用理由別事業所割合を就業形態別にみると、一般に1)パートタイマーについては、人件費の節約や1日、週の中の仕事の繁閑への対応、2)臨時・日雇では、臨時・季節的業務量の変化への対応と人件費の節約、3)出向労働者や契約・登録社員、派遣労働者では、専門的業務への対応、4)その他の非正規労働者では、専門的業務への対応に加えて高年齢者の雇用対策をあげる事業所も多いといった面にそれぞれ特徴があり、これらは産業間でも共通性がみられる(第1-(2)-45図)。また、労働省「パートタイム労働者総合実態調査」により1990年と1996年でパートタイム労働者の雇用理由を比較すると、業務の増加による理由をあげる事業所割合が減少し、逆に人件費が割安であることや仕事が減った時に雇用調整が容易であること、経験・知識・技能のある労働者を採用したいなど、コスト面、能力面の理由をあげるものの割合が増加している(第1-(2)-46図)。このように、近年企業が厳しい経営環境の中で人件費に対するコスト意識と人材の質的選別を強める中で、正規労働者のウェイトを減らしつつ、業務の繁閑の周期等も勘案しながら様々な就業形態の労働者を雇用していこうとしていることが分かる。

第1-(2)-45図 非正規社員を雇用する理由別事業所割合

第1-(2)-45図 非正規社員を雇用する理由別事業所割合（複数回答）

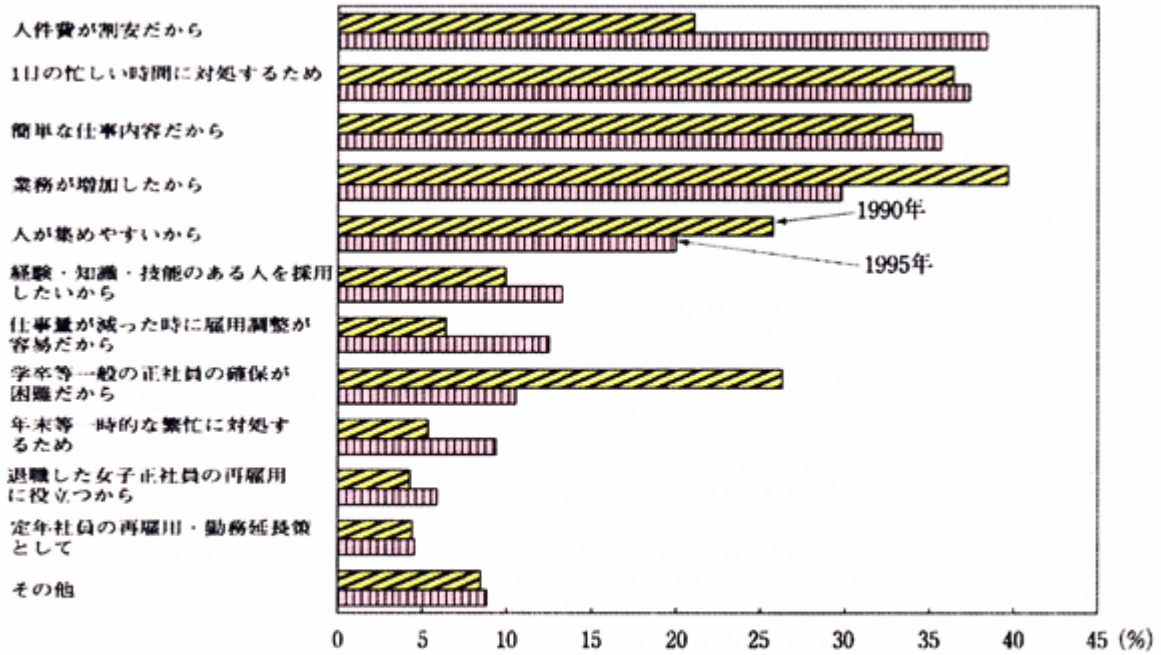


資料出所 労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（1994年）

- (注) 1) 鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、不動産業、サービス業に属する民営事業所のうち、常用労働者を5人以上雇用するものを対象。
 2) 非正規社員を雇用している事業所についてみたもの。

第1-(2)-46図 パートタイム労働者の雇用理由別事業所割合

第1-(2)-46図 パートタイム労働者の雇用理由別事業所割合（複数回答）



資料出所 労働省「パートタイム労働者総合実態調査」

(注) ここで「パート」とは、1990年調査においては、正社員以外の労働者で、名称にかかわらず1日の所定労働時間が正社員よりも短い、又は、1日の所定労働時間が正社員と同じでも、1週の所定労働日数が正社員よりも少ない労働者（出稼・季節労働者を除く）を、1995年調査においては、正社員以外の労働者で、名称にかかわらず1週間の所定労働時間が正社員よりも短い労働者をいう。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第1章 労働力需要構造の変化と所得分配

第2節 就業構造の変化と賃金

5) 就業形態の多様化と賃金格差

(供給側の要因)

次に非正規労働者増加の労働力供給側の要因についてみてみよう。

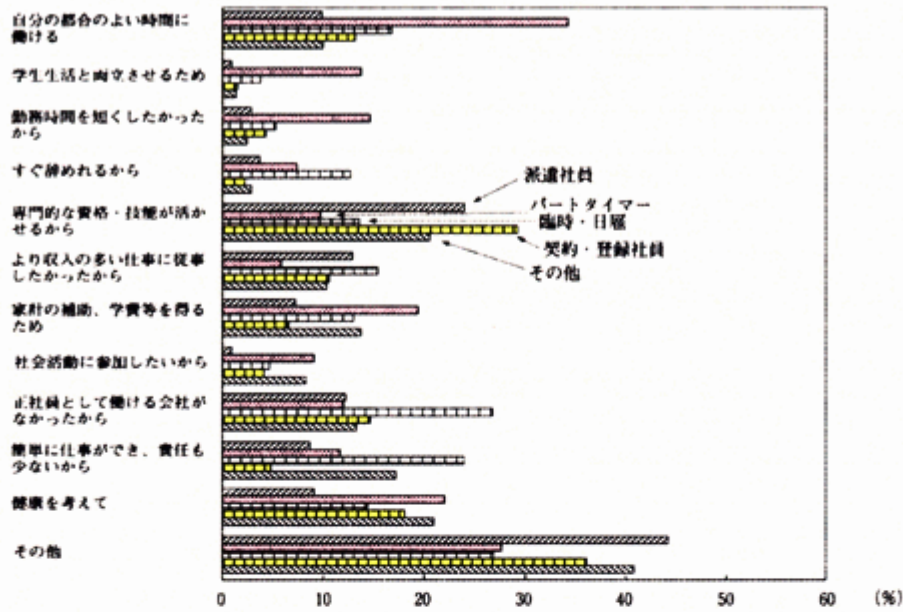
前出「就業形態の多様化に関する総合実態調査」により、非正規労働者の属性的特徴をみてみると、年齢別には、男子では派遣労働者及びパートタイマーで20歳台、30歳台の若い労働者の割合が高く、出向社員では40歳台、50歳台、契約・登録社員では50歳台、60歳台の中高年労働者、その他の非正規労働者では60歳台の高年齢労働者のウェイトが高いなど特定の年齢層への集中がみられるが、臨時・日雇では20歳台と50歳台の2つの年齢階級にピークがみられる(付属統計表第65表)。これについては、1)若年層では、学生によるアルバイトのほか、勤労意識が多様化し、必ずしも正規社員によらない働き方も求められつつあること、2)中高年層では企業グループ間等での人材再配置が行われていること、さらに、3)高年齢層では、第2章で述べるような定年後の継続就業や再就業など高齢化に伴う就業ニーズの多様化等が背景にあるものと考えられる。女子については、出向社員、派遣労働者では20歳台、30歳台の割合が高く、パートタイマー、臨時・日雇及びその他の非正規労働者では40歳台、50歳台の割合が高いこと、契約・登録社員では20歳台と40歳台で2か所のピークがみられること、などの特徴がある。これについて、女子正規労働者の割合は30歳台以降急激に低下すること、非正規労働者の半数に近い労働者が正規労働者等の就業形態での就業経験を持っていること、近年、高等教育機関への進学率の高まりを受けて高学歴者が多くなっていること等を考えれば、20歳台、30歳台で結婚や出産を契機に退職した後も高い潜在労働意欲のある労働者が多く、そうした労働者が非正規労働者として再び労働市場に参入しているものと考えられる。

こうした非正規労働者の現在の就業形態に就いた理由をみると、男子では派遣労働者、契約・登録社員、その他で専門的な資格・技能の活用をあげる者が多いのに対し、臨時・日雇では正社員として働ける会社が多かったこと、仕事が簡単で責任が少ないことをあげる者が多く、パートタイマーでは自分の都合のよい時間に働ける、勤務時間や日数を短くしたいなど労働時間面の理由をあげる者が多い(第1-(2)-47図)。このほか、パートタイマーでは、学生生活との両立や健康面を意識した回答も多く、若年者や高年齢者を含めた年齢構成上の特徴を反映している。女子については、自分の都合のよい時間に働ける、勤務時間や日数を短くしたいといった労働時間面の理由と家計の補助、学費等を得るためといった経済的理由をあげる者の割合がほとんどの就業形態に共通してみられる。女子の非正規労働者の8割以上が既婚者であること、仕事よりも生活を重視する傾向が強いことと併せてみれば、家庭責任との両立のため、時間制約の関係上短時間就業を余儀なくされている者も少なくないと考えられる(付属統計表第66表)。女子のこうした特徴は年齢階級とも関係がみられ、ライフサイクル上の出産や育児等の時期とも深く関係しているものとみられる(付属統計表第67表)。

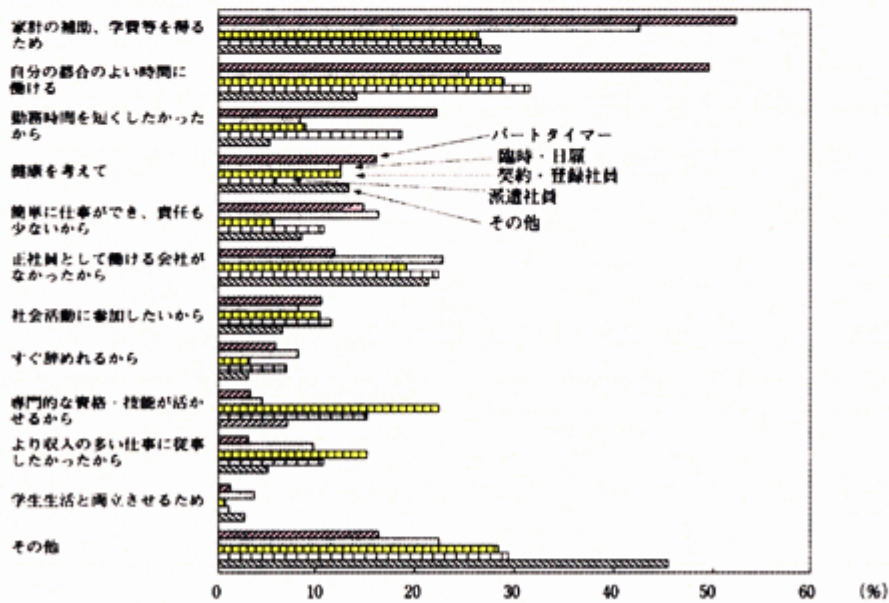
第1-(2)-47図 性、就業形態、現在の就業形態についた理由別労働者割合

第1-(2)-47図 性、就業形態、現在の就業形態について理由別労働者割合（複数回答）

(1) 男子非正規労働者



(2) 女子非正規労働者



資料出所 労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（1994年）

(注) 鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、不動産業、サービス業に属する常用労働者30人以上の事業所に従事する労働者を対象。

一方、こうした非正規労働者の仕事の内容ややりがいに対する評価は概して高く、男女ともほとんどの就業形態において過半数が満足又はまあ満足という肯定的な回答をしている（付属統計表第68表）。また、今の会社で今の就業形態を続けたいとしている労働者の割合はおおむね7割以上にのぼっている。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第1章 労働力需要構造の変化と所得分配

第2節 就業構造の変化と賃金

5) 就業形態の多様化と賃金格差 (労働市場の特徴)

非正規労働者の労働市場面の特徴としては、1)非正規労働者では、正規労働者に比べ、労働移動が活発であること、2)非正規労働者間から正規労働者への労働移動については制約が大きいなどの点が指摘できる。

まず前者について、労働省「雇用動向調査」によると、パートタイム労働者では離職率、入職率が高いことが分かる(付属統計表第39表)。もとより非正規労働者の場合、雇用期間が定められている場合が多く、景気変動や業務量の変動に応じた雇用量の調整弁とされる場合が多いことや労働者の事情により離転職を繰り返す者が多いことが背景にあり、こうした労働市場が形成されたものである。

後者について、総務庁統計局「労働力調査特別調査」により転職に伴う就業形態の変化をみると、正規労働者では正規労働者に、非正規労働者では非正規労働者に再入職している労働者が多く、非正規労働者では10年前と比べてその傾向が強くなっていることが分かる(第1-(2)-48図)。これは、非正規労働者に対する労働力需要が増加する中で、これに対応する労働力供給が存在することを反映したものともいえるが、以下では非正規労働者の処遇についてみることにしよう。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第1章 労働力需要構造の変化と所得分配

第2節 就業構造の変化と賃金

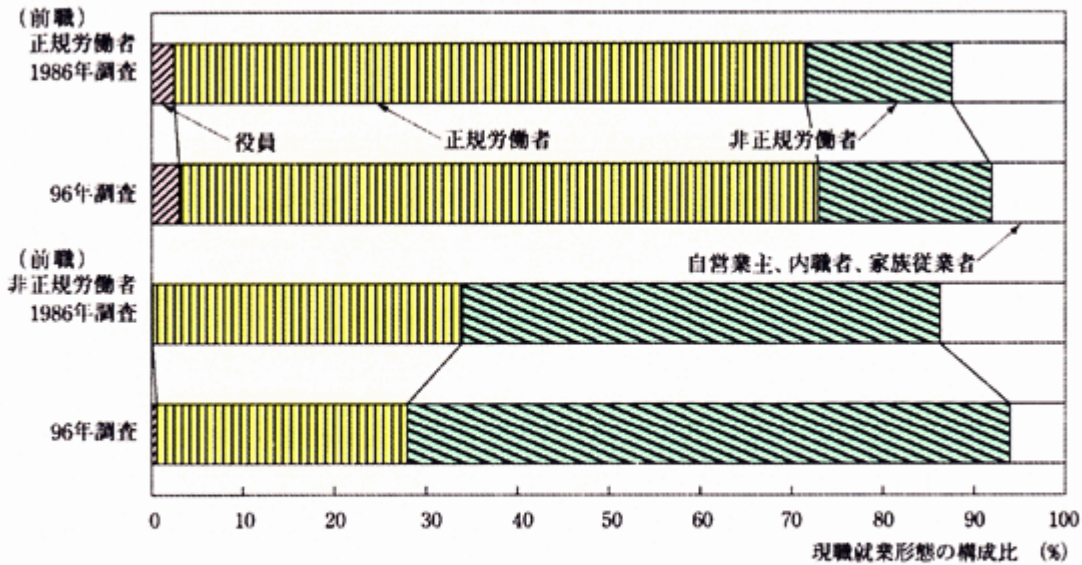
5) 就業形態の多様化と賃金格差 (賃金,労働コスト面の格差)

正規労働者と非正規労働者の賃金等の労働条件について,ここでは,非正規労働者に占める割合が最も高い女子のパートタイム労働者に対象を絞って試みていくことにしよう。

労働省「賃金構造基本統計調査」により,1時間当たりの所定内給与額(以下「時間当たり所定内給与額」という)をパートタイム労働者と一般労働者で比較してみると,1977年では,一般労働者を100とした場合のパートタイム労働者の水準は80.6,1995年では70.4であり,この間に10ポイント程度格差が拡大していることが分かる。また,企業規模別では,パートタイム労働者の賃金が企業規模間であまり大きな差がみられない反面,一般労働者の賃金は企業が大きいほど相対的に高くなるため,パートタイム労働者との賃金格差は,企業規模が大きいほど大きくなる。所定内給与額に加えて,諸手当や賞与などの特別に支給される賃金を含む年間の賃金総額と総実労働時間から求めた1時間当たりの賃金額(以下「時間当たり現金給与総額」という)で比較すると,パートタイム労働者にこれらの手当を支給しない企業があること等から両者の格差は更に10ポイント程度拡大し,時系列でみた変化の傾向も所定内ベースでみた場合とほぼ同様に拡大している(第1-(2)-49図)。

第1-(2)-48図 転職の前後における就業形態の変化

第1-(2)-48図 転職の前後における就業形態の変化



資料出所 総務庁統計局「労働力調査特別調査」

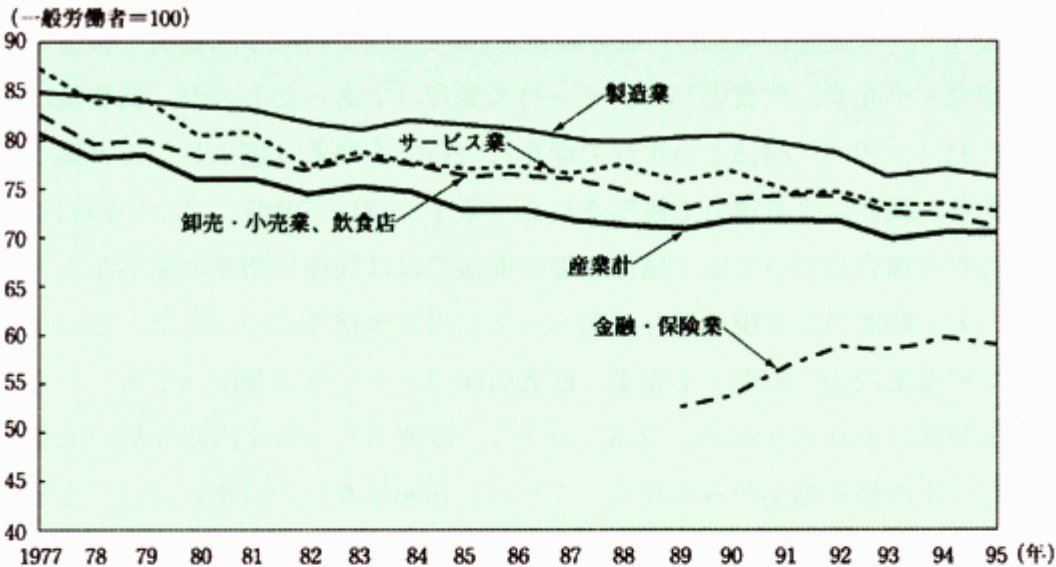
- (注) 1)1986年調査と1996年調査のいずれも調査時点の3年前以内に離職した後調査時点までに再就職し調査時点まで継続就業していた労働者についてみたもの。
 2)ここで、正規労働者とは「正規の職員・従業員」を、非正規労働者とは、「役員を除く雇用者」から「正規の職員・従業員」を差し引いたもの(パート、アルバイト、嘱託・その他)をいう。

こうした賃金格差については、産業、企業規模、労働者の年齢、勤続年数階級等の属性による違いが影響を与えているとみられる。そこで、パートタイム労働者比率が相対的に高い製造業、卸売・小売業、飲食店、サービス業について、1985、1990、1995年で企業規模、年齢階級、勤続年数階級をパートタイム労働者の労働者構成に調整したもので比較してみよう。まず、時間当たり所定内給与額ベースの賃金格差は、一般労働者を100として、1985年調整前で製造業81.6、卸売・小売業、飲食店76.3、サービス業77.1であったものが、調整後はそれぞれ93.1、79.6、84.5といずれの産業についても格差は縮小し、この縮小分が労働者の属性による違いで説明される(第1-(2)-50図)。また、1990年及び1995年の場合についても、属性調整の前後でほぼ同様に格差の縮小がみられる。一方、時間当たり現金給与総額ベースでの賃金格差については、1985年調整前で製造業72.0、卸売・小売業、飲食店66.1、サービス業63.4であったものが、調整後はそれぞれ86.9、72.5、74.0と、時間当たり所定内給与額の場合と同様に一定の格差縮小がみられる。これは、1990年及び1995年についてもほぼ同様である。ただし、このように属性調整したものでみても、時間当たり所定内給与額、時間当たり現金給与総額のいずれも時系列でみて格差が拡大していることに変わりはない。

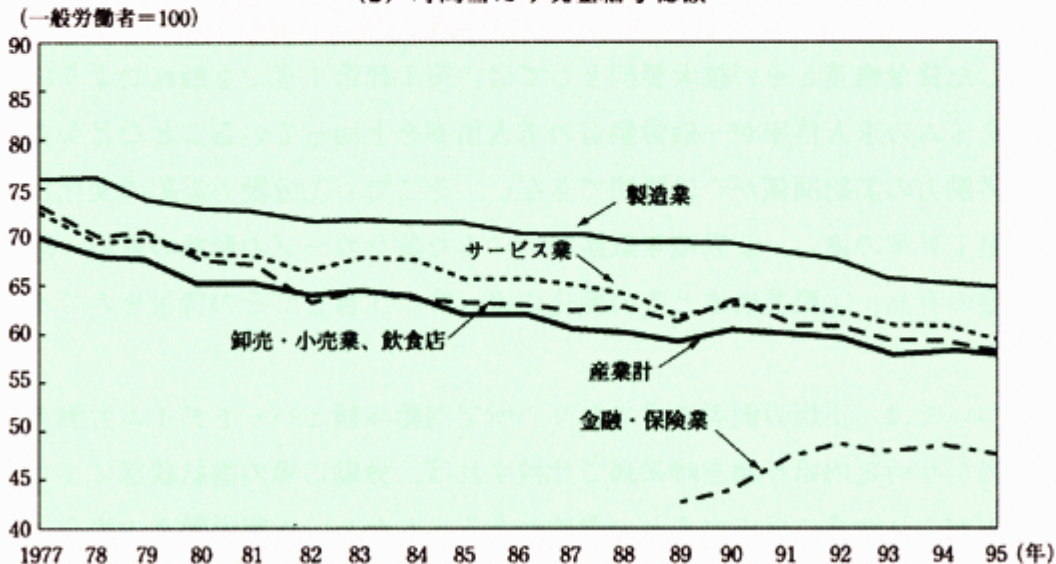
第1-(2)-49図 一般労働者とパートタイム労働者の時間当たり賃金格差の推移

第1-(2)-49図 一般労働者とパートタイム労働者の時間当たり賃金格差の推移(女子)

(1) 時間当たり所定内給与額



(2) 時間当たり現金給与総額



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 1) 一般労働者の時間当たりの所定内給与額は、所定内給与額を所定内実労働時間数で割って求めた。

2) 時間当たり現金給与総額の求め方は以下のとおり。

一般労働者 : $(\text{「きまって支給する現金給与額」} \times 12 + \text{「年間賞与その他特別給与額」}) / ((\text{「所定内実労働時間数」} + \text{「超過実労働時間数」}) \times 12)$

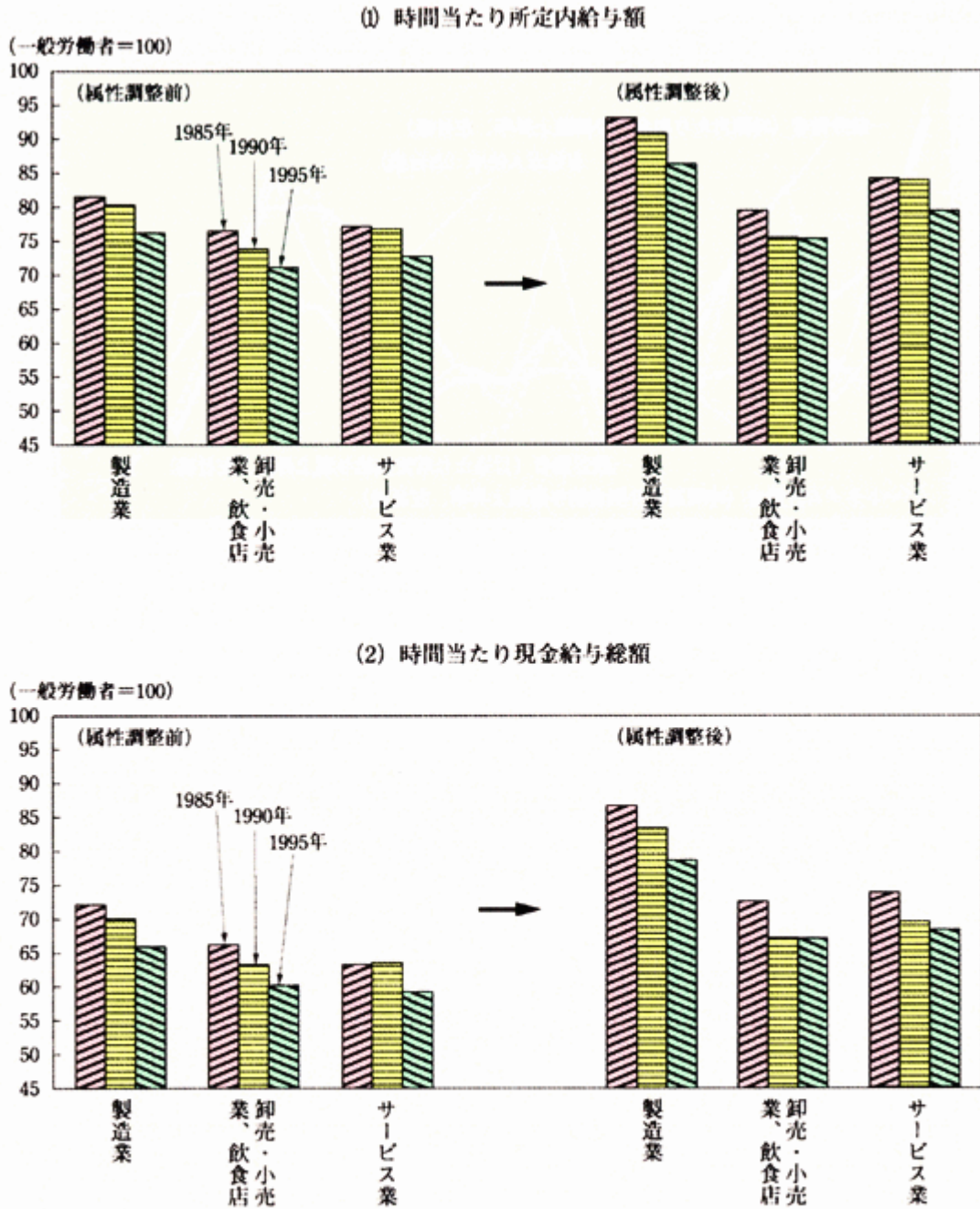
パートタイム労働者 : $(\text{「1時間当たり所定内給与額」} + \text{「年間賞与その他特別給与額」}) / (\text{「1日当たり所定内実労働時間数」} \times \text{「実労働日数」} \times 12)$

こうした賃金格差とその拡大要因としては、第1部第1章でも触れたように、パートタイムの求人倍率が一般労働者の求人倍率を上回っていることなどから単なる労働力の需給関係からは説明できない。そこで、1) 労働力需給の変化に伴う賃金上昇率の違い、2) 勤続年数階級別にみた賃金カーブの形状の違い、3) 就業調整の有無、4) 職業構成とその変化の違い等に注目してその背景をみてみよう。

1)については、正規労働者の月当たりの所定内給与額とパートタイム労働者の時間当たり所定内給与額を時系列で比較すれば、労働市場の需給状態により後者の方がより敏感に反応するとの議論がある。しかし、正規労働者の場合、月給額の変化のほか、所定内労働時間の短縮がみられてきたという効果も考えられるため、両者を比較するためには、時間当たりの賃金を比較する必要がある。そこで、両者の時間当たり所定内給与額の動向をみてみると、労働市場ひっ迫時の賃金上昇率はパートタイム労働者よりも正規労働者で大きくくなっている。また、時間当たり現金給与総額で比較すると、この傾向は更に鮮明になる(第1-(2)-51図)。

第1-(2)-50図 属性調整の前後における一般労働者とパートタイム労働者の賃金格差の変化

第1-(2)-50図 属性調整の前後における一般労働者とパートタイム労働者の賃金格差の変化(女子)

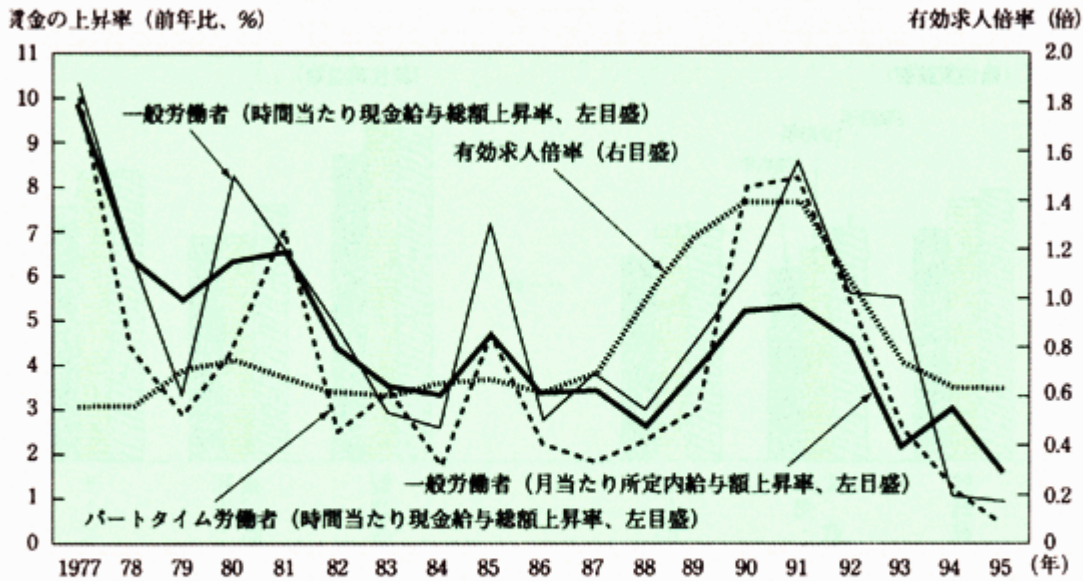


資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」を労働省政策調査部で特別集計したものから労働経済課にて推計

- (注) 1) 賃金格差は、(1)については、所定内給与額を所定内実労働時間で割った1時間当たり賃金、(2)については、きまって支給する現金給与額の12倍に年間賞与その他特別支給額を加えて求めた年間賃金総額を超過勤務時間を含む年間総実労働時間で割った1時間当たりの賃金で比較したもの。
 2) 属性調整は、企業規模、年齢階級、勤続年数階級(勤続0年、1~2年、3~4年、5~9年、10~14年、15~19年、20~24年、25~29年、30年以上)について行った。

第1-(2)-51図 一般労働者とパートタイム労働者の賃金上昇率等の推移

第1-(2)-51図 一般労働者とパートタイム労働者の賃金上昇率等の推移（女子）



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 時間当たり現金給与総額の求め方は以下のとおり。

一般労働者： $(\text{「きままって支給する現金給与額」} \times 12 + \text{「年間賞与その他の特別給与額」}) / ((\text{「所定内実労働時間数」} + \text{「超過実労働時間数」}) \times 12)$

パートタイム労働者： $(\text{「1時間当たり所定内給与額」} + \text{「年間賞与その他特別給与額」}) / (\text{「1日当たり所定内実労働時間数」} \times \text{「実労働日数」} \times 12)$

2)について、労働者の勤続に伴う賃金の上昇程度が正規労働者とパートタイム労働者では大きな違いがある(第1-(2)-52図)。この関係は時系列でもあまり縮小しないが、後述するような格差の大きい長期勤続者の割合の高まりは格差を拡大させることになる。

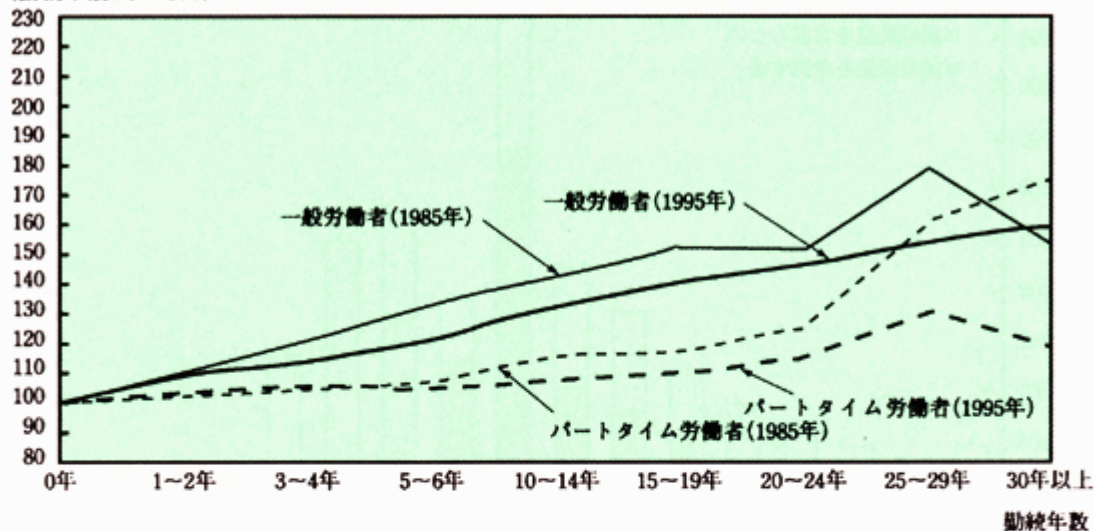
3)は就業調整であるが、特に女子のパートタイム労働者では年収を調整するために就業調整をしている者が多いことが指摘されている(第1-(2)-53図)。こうした状況は賃金の引上げに対する労使双方のインセンティブを下げ、一般労働者との賃金格差の拡大につながっている可能性がある。かつては、家計の主たる稼得者の配偶者が就業し一定の収入を得ると、自らの収入に所得税が課税されるほか、主たる稼得者が所得税の配偶者控除を受けられなくなるなど非課税限度額の前で世帯収入の逆転が生じること等の理由で、女子パートタイム労働者には、働く意思がありながら、年収が非課税限度額を超えないよう就業を抑制する傾向がみられたが、その後1987年の税制改正により、これは基本的には解消されている。ただ、依然として、女子パートタイム労働者では課税、社会保障費負担、配偶者手当の関係を就業調整を行う理由としてあげる者が多い。

第1-(2)-52図 一般労働者とパートタイム労働者の勤続年数階級別賃金

第1-(2)-52図 一般労働者とパートタイム労働者の勤続年数階級別賃金（女子）

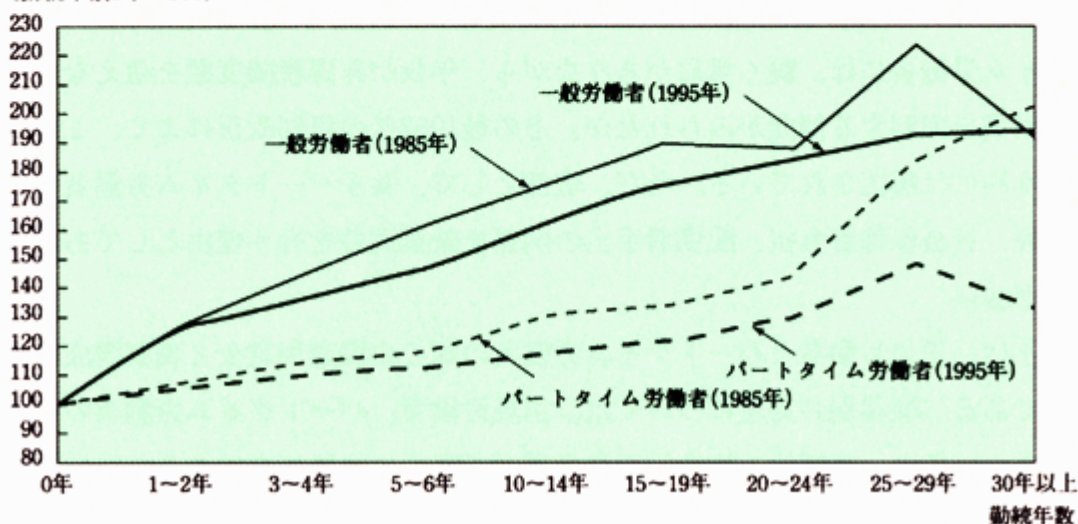
(1) 時間当たり所定内給与額

(勤続年数0年=100)



(2) 時間当たり現金給与総額

(勤続年数0年=100)

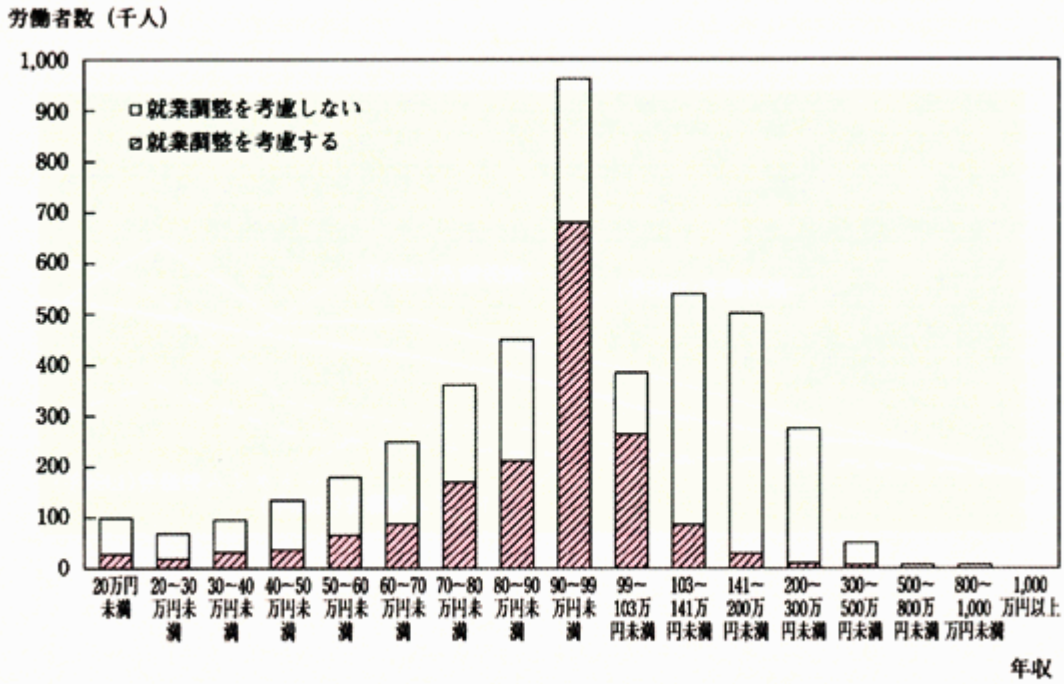


資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」を労働省政策調査部にて特別集計したのから労働経済課が推計

(注) 企業規模及び年齢階級について属性調整したものから推計。

第1-(2)-53図 年収階級,就業調整の有無別パート労働者数

第1-(2)-53図 年収階級、就業調整の有無別パート労働者数(女子)



資料出所 労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(1995年)
 (注) ここで「就業調整を考慮しない」には、「特に考えていない(わからない)」を含む。

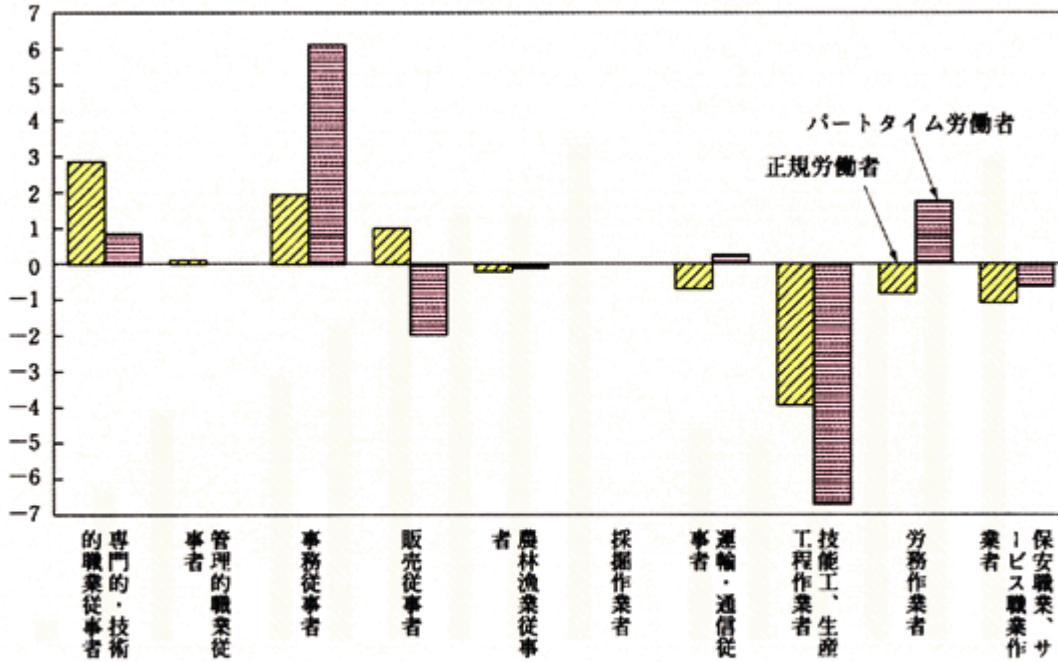
4)は、正規労働者とパートタイム労働者の間での職業別賃金と職業構成の違いである。職業別の賃金については、正規労働者、パートタイム労働者のいずれについても、専門的・技術的職業従事者で高く、技能工を始めそれ以外の職業では低いといった職業間の格差が存在し、特にパートタイム労働者では専門的・技術的職業従事者の賃金が他の職種を大きく上回っている(付属統計表第70表)。

ここで、特に専門的・技術的職業従事者に注目しつつ女子の正規労働者とパートタイム労働者の職業構成とその変化の方向を比較してみよう。現在、正規労働者では、専門的・技術的職業従事者が20%強と比較的多いに対し、パートタイム労働者では、専門的・技術的職業従事者が5%程度と少なく、かわって技能工、生産工程作業員、労務作業員、保安職業、サービス職業従事者の割合が高い(付属統計表第71表)。また、最近の10年あまりの間の変化をみると正規労働者では技能工、生産工程作業員等で大きく構成比が低下し、専門的・技術的職業従事者専ら上昇したのに対し、パートタイム労働者でも、同様に技能工、生産工程従事者で構成比が低下し、専門的・技術的職業従事者の構成比が上昇してはいるものの、その伸び幅は事務従事者や労務作業員の伸び幅に比べ小さいものとなっている(第1-(2)-54図)。したがって、こうした職業別賃金水準や職業構成の違い、その変化の方向も賃金格差拡大に寄与していると思われる。

第1-(2)-54図 正規労働者数及びパートタイム労働者の職業別構成比の変化

第1-(2)-54図 正規労働者数及びパートタイム労働者の職業別構成比の変化(女子、1983~1996年)

構成比変化(%ポイント)



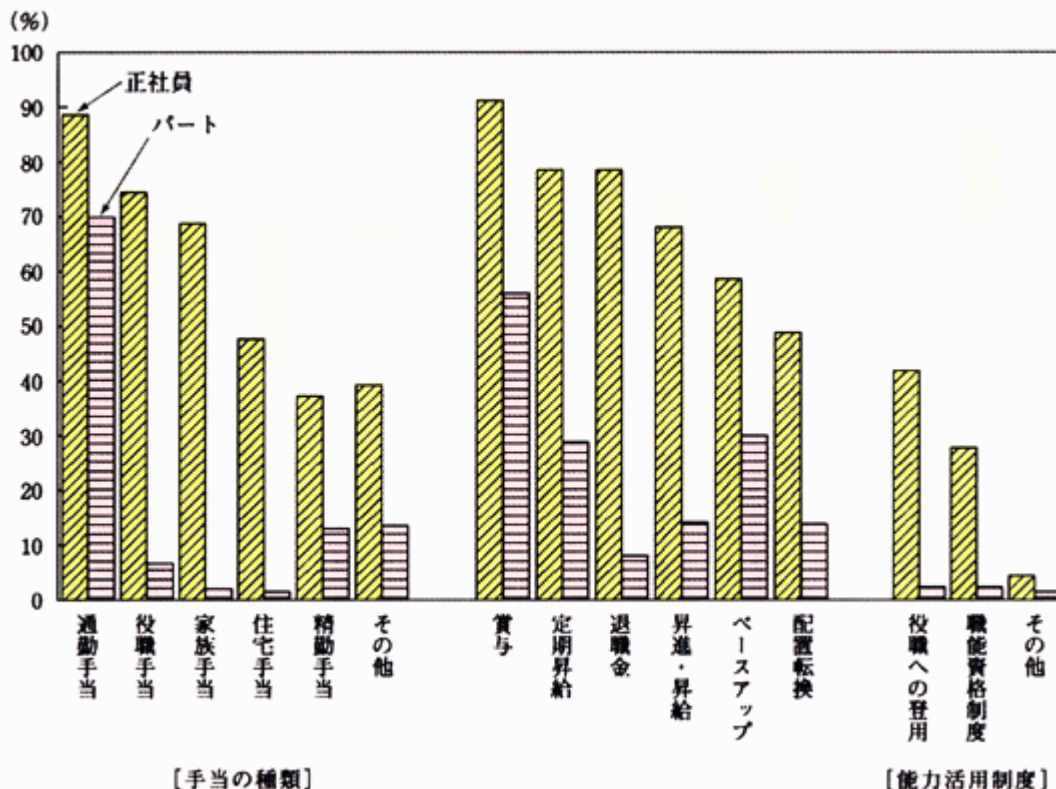
資料出所 総務庁統計局「労働力調査特別調査」(1983年6月、1996年2月)

- (注) 1)各就業形態における職種別構成比の変化をみたもの。
 2)ここで、正規労働者とは「正規の職員・従業員」を、パートタイム労働者とは「パート」及び、「アルバイト」をいう。
 3)いずれの就業形態も、役員を含まない。

一般労働者とパートタイム労働者の労働条件の違いを考える際には、こうした定期的に支払われる現金給与や賞与のほか、退職金や福利厚生等についてもみておく必要がある。労働省「退職金制度・支給実態調査」(1993年)により退職金の制度の実態をみれば、正規労働者に対しては9割強の企業が何らかの退職金制度を有しているのに対し、パートタイム労働者に対して退職金制度がある企業数割合は1割程度となっている(付属統計表第72表)。また、退職金制度のある企業における退職事由別の支給に必要な最低勤続年数は2会社都合、自己都合のいずれの場合についてもおおむねパートタイム労働者での勤続要件の方が長くなっている。また、福利厚生や人材育成等の制度を比較しても、パートタイム労働者に比べて正規労働者の方に手厚い処遇がされていることが分かる(第1-(2)-55図、付属統計表第73、74表)。

第1-(2)-55図 就業形態、処遇方法別採用事業所割合

第1-(2)-55図 就業形態、処遇方法別採用事業所割合（複数回答）



資料出所 労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(1995年)

このように、パートタイム労働者の賃金等処遇面をみると、一般労働者との間にはかなりの格差がみられ、しかも賃金についてはその差が拡大している。

その背景としては、上でみたような要因のほかにも、最近、中高年齢化の進展に伴い企業の人件費負担感が高まる中で、勤続に応じて賃金が上昇する一般労働者より人件費が割安であるパートタイム労働者を雇用することでコストダウンを図ろうとする企業行動があるとみられ、こうした傾向は今後とも単純・定型的業務を中心に続く可能性が強い。ただ、現状ではまだ割合が大きくないとはいえ、パートタイム労働者においても専門技術を待った労働者の賃金水準は高く、パートタイム労働者についても、能力開発が重要であることを示すと同時に、能力・業績主義的な賃金制度が導入された場合に、パートタイム労働者と一般労働者の賃金格差が縮小する可能性があることを示すものといえよう。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第1章 労働力需要構造の変化と所得分配

第2節 就業構造の変化と賃金

5) 就業形態の多様化と賃金格差

(パートタイム労働者の就業実態)

女子パートタイム労働者では、その需要の増加とは裏腹に正規労働者との賃金格差が拡大していることをみたが、それでは労働時間等賃金以外の労働条件や熟練の形成、職責上の地位に関する現状はどのようなものとなっているのであろうか。

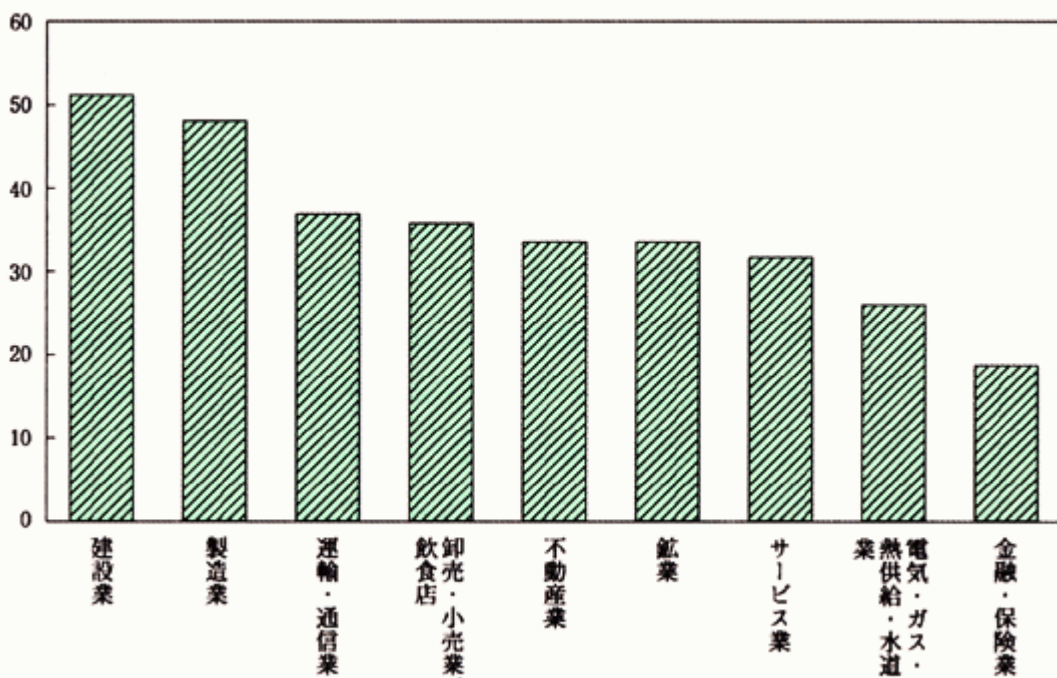
まず、労働時間についてみてみよう。1日の所定内労働時間が6時間以上である者の割合は、技能工・生産工で最も高く、7割近くに達している。また、事務職でも6割強、販売・営業や専門・技術でも5割程度いることが分かる(付属統計表第75表)。1週間の出勤日数については、運搬・労務、技能工・生産工で多くなっており、5日以上と答えた者の割合が9割近くに達している。この結果、週所定労働時間が36時間以上であるパートの割合を産業別にみても、技能工・生産工や運搬・労務といった職種が多い建設業や製造業で5割前後を占めるなど高くなっており、こうしたパートタイム労働者では、拘束の程度が正規労働者に近いものと考えられる(第1-(2)-56図)。

また、通勤時間については、全体として20分未満が6割近くを占めるなど、職住接近志向がうかがえる。ここでも、30歳台や40歳台を中心としたライフサイクル上家事や育児など家庭負担との関係で時間制約の強い年齢層で通勤時間が短いといった特徴があることが分かる(第1-(2)-57図)。また、職種的には、技能工・生産工や運搬・労務で通勤時間が短くなっており、自宅近くで比較的簡単にできる仕事が重視されているものと考えられる(付属統計表第76表)。その結果、正規労働者とは別の地域限定的な労働市場が形成されており、賃金格差を生む一つの要因になっていると考えられる。

一方、熟練を形成する要素として勤続年数階級別の労働者構成比をみると、パートタイム労働者では正規労働者に比べ長期勤続者の割合が低いものの、勤続の長期化は着実に進行しており、両者の差は中長期的には縮まる方向にあり、この傾向はとりわけ製造業で著しい(第1-(2)-58図)。こうした中で、女子パートタイム労働者で役職についている者の割合も、1990年には3.0%であったものが1995年には4.2%と増加がみられ、1995年現在役職についている者についてその内容をみると、その大半が主任、班長、グループリーダークラスで占められているが、専門・技術では課長、課長代理クラスが7.3%、事務で係長クラスが5.3%となっているなど上位クラスの役職への昇進が増えていることも注目される。

第1-(2)-56図 産業別週所定労働時間が36時間以上であるパートの割合

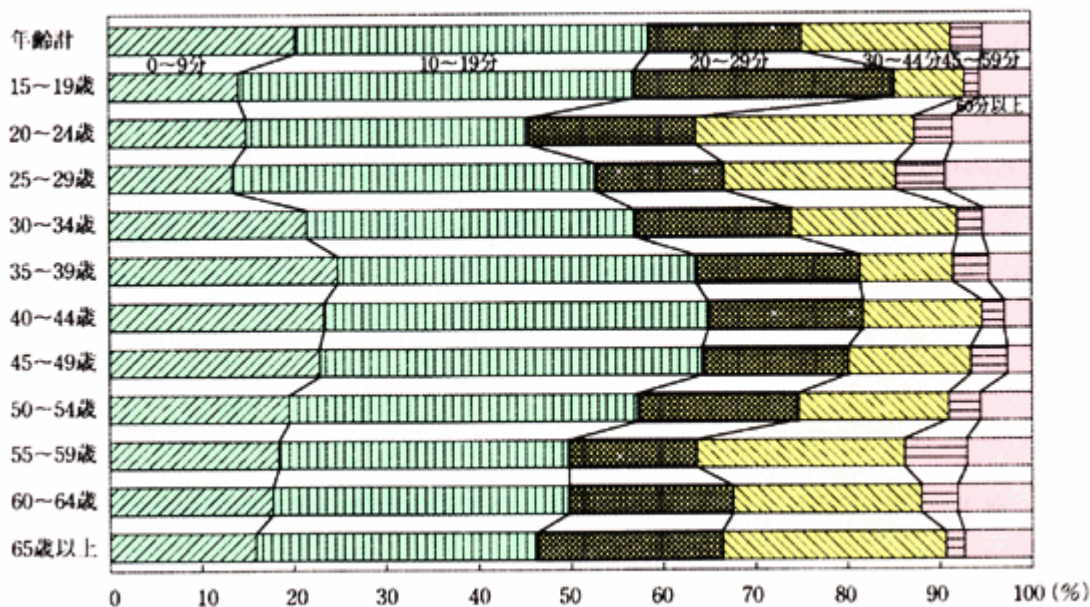
第1-(2)-56図 産業別週所定労働時間が36時間以上であるパートの割合（女子）（%）



資料出所 労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(1995年)

第1-(2)-57図 年齢、通勤時間階級別パート労働者構成

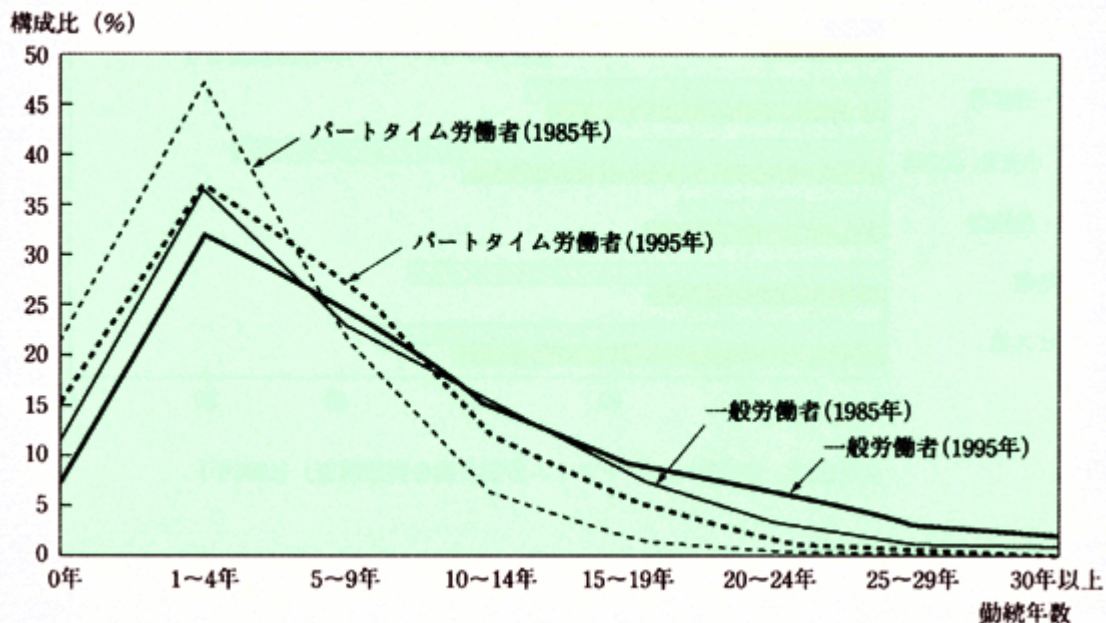
第1-(2)-57図 年齢、通勤時間階級別パート労働者構成（女子）



資料出所 労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(1995年)

第1-(2)-58図 一般労働者とパートタイム労働者の勤続年数階級別構成

第1-(2)-58図 一般労働者とパートタイム労働者の勤続年数階級別構成（女子、製造業）

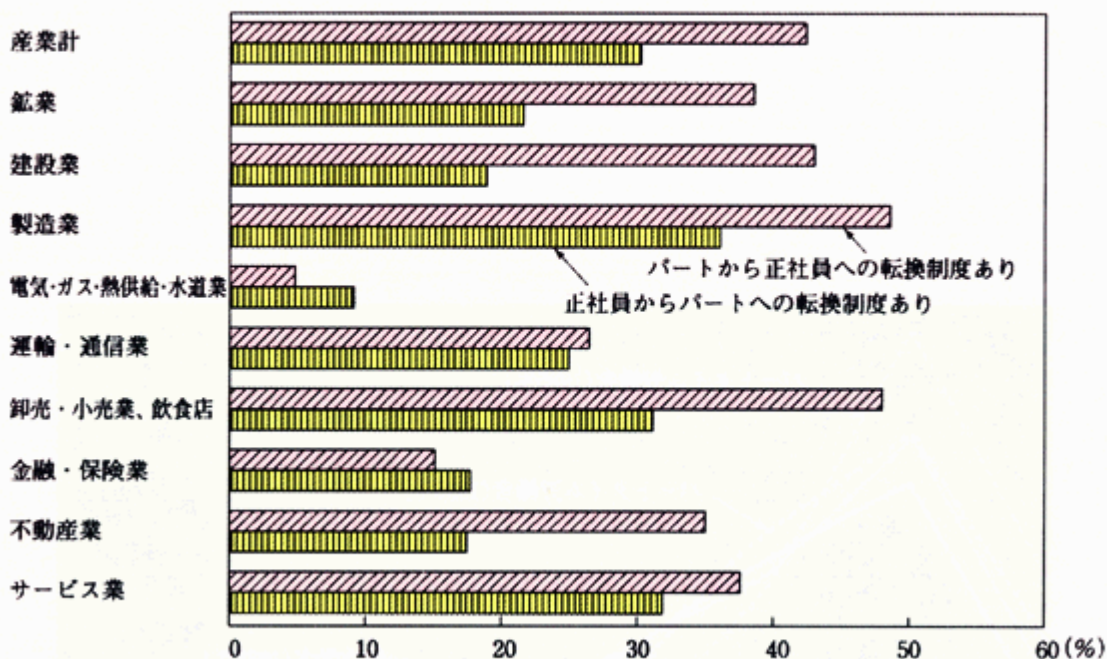


資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」を労働省政策調査部にて特別集計

このように、パートタイム労働者は、通勤時間等の制約を抱えながらも基幹的、恒常的な労働力として就業する者が増加しており、正規労働者と労働時間がほぼ同じであるいわゆるフルタイムパートも少なからず存在する。これらの労働者の中には正社員への転換を希望する者がかなりいるが、これまでのところ、こうした制度が十分整備されているとはいえない状況にある(第1-(2)-59図)。今後は、適切な能力開発機会を提供するとともに、正社員への登用の道を開くなど、有効活用を図ることが求められよう。

第1-(2)-59図 パート労働者の就業形態転換制度の状況別事業所割合

第1-(2)-59図 パート労働者の就業形態転換制度の状況別事業所割合



資料出所 労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(1995年)

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare