

---

## 「平成13年版労働経済の分析」 <要約>

---

### —情報通信技術(IT)の革新と雇用—

「平成13年版労働経済の分析」(平成13年版労働経済白書)は、第1章「労働経済の現況」において、2000年を中心とする最近の労働経済の動向について分析した。第2章「情報通信技術(IT)の革新と雇用」では、情報通信技術革新が雇用量や働き方にどのような影響をあたえるのか、先行しているアメリカの事例も参考にしつつ、分析を行った。

その概要は以下のとおりである。

※なお、「労働経済の分析」は、これまで「労働白書」と通称していたが、本年より「労働経済白書」と通称することとする。

## 「平成13年版労働経済の分析」 <要約>

### 第1章 労働経済の現況

#### 第1節 雇用・失業情勢

2000年(平成12年)の雇用・失業情勢は、完全失業率が、過去最高となった前年と同水準の4.7%となるなど依然として厳しい状況が続いた。しかし、景気の緩やかな改善を背景に、求人数、雇用者数などで改善の動きがみられた。

(1) 新規求人は1999年夏頃より前年比で増加を続け、新規求人倍率、有効求人倍率とも改善した。雇用過剰感や雇用調整実施事業所割合も改善に向かった。

(2) 雇用者数が5月以降前年差で増加を続け、就業者数も10月より増加に転じた。ただ、雇用増の大部分がパートタイマー等の臨時雇であり、改善の程度は弱いものであった。

(3) このような中、完全失業率は高水準で推移し、12月、2001年1月と連続して過去最高水準の4.9%を記録した。この背景としては、自営業主、家族従業者が大きく減少したこと、ミスマッチがみられたこと、年後半からは、雇用情勢の改善により新たに仕事を探し始めた者が失業者としてカウントされたことなどがあげられる。

(4) 2000年末から2001年初にかけて、景気の動きに足踏みがみられる中で、雇用の改善の動きに足踏みがみられた。

今後、緊急経済対策に基づき、不良債権の直接償却を行うことで、雇用面への影響も考えられることから、同対策には、その影響を最小限にするための雇用対策も盛り込まれた。

#### (増加を続ける雇用者)

○ 雇用者数は、景気の緩やかな改善を背景に5月以降増加を続け、年平均で5,356万人、前年差25万人と3年ぶりの増加となった(第1表)。その特徴をあげると、

(1) 女性の増加が著しかった。

(2) 企業規模別では規模の大きな企業で寄与が大きかった。

(3) 従業上の地位別では、パートタイマー等の臨時雇の寄与が大きく、常雇の回復は遅れた(第2図)。

(4) サービス業の増加が著しく、特に情報サービス業や労働者派遣業等の対事業所サービス業、社会保険、社会福祉関連等を含むその他のサービス業で大きく増加した。

#### 第1表 男女別・規模別雇用者数の推移

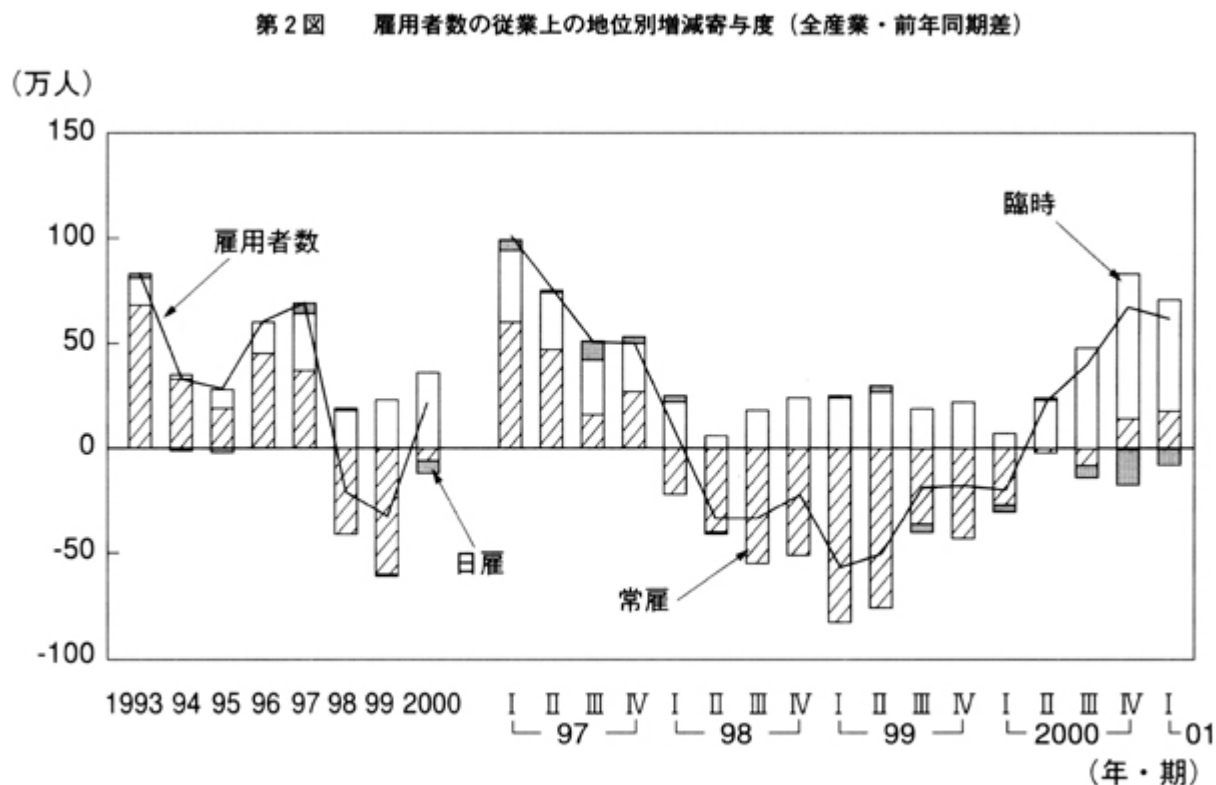
第1表 男女別・規模別雇用者数の推移

(単位 万人)

年・期	総数	性別		規模別(非農林業)		
		男	女	1~29人	30~499人	500人以上
<b>(実数)</b>						
1998年	5,368	3,243	2,124	1,760	1,775	1,251
99	5,331	3,215	2,116	1,734	1,760	1,243
2000	5,356	3,216	2,140	1,704	1,749	1,281
<b>(前年差)</b>						
98	-23	-21	-3	1	-32	7
99	-37	-28	-8	-13	-13	-12
2000	25	1	24	-16	15	18
<b>(前年同期差)</b>						
2000 I	-22	-25	1	-38	-29	37
II	22	4	18	-24	-5	28
III	35	10	25	-14	27	16
IV	66	14	52	12	65	-7
01 I	63	10	54	15	48	-13

資料出所 総務省統計局「労働力調査」

第2図 雇用者数の従業上の地位別増減寄与度(全産業・前年同期差)



資料出所 総務省統計局「労働力調査」

○ 自営業主は前年差23万人減、家族従業者は前年差16万人減とともに減少した。これは景気の低迷や自営業主の高齢化、後継者不足等から廃業する自営業主が多かったためと考えられる。

○ 就業者数は、年平均で6,446万人、前年差16万人減と3年連続の減少となった。しかし、雇用者数の増加に伴い、10~12月期には前年同期差で11四半期ぶりに増加した。

(減少が続いたものの10月以降増加に転じた労働力人口)

○労働力人口は年平均では6,766万人、前年差13万人減と2年連続で減少したものの、10月には11か月ぶりに増加に転じた。このような労働力人口の動きは、夏頃までは、労働市場からの退出者の増加により失業の増加を抑制し、秋以降は、労働市場への参入者の増加により失業が減少しない要因となったと考えられる(第3表)。非労働力人口は、主として引退を決意した高齢者の増加により増加した。

第3表 労働力人口の推移

第3表 労働力人口の推移

(単位 万人)

年・期	男女計			男			女		
	労働力人口	非労働力人口	労働力率	労働力人口	非労働力人口	労働力率	労働力人口	非労働力人口	労働力率
(実数)									
1998年	6,793	3,924	63.3	4,026	1,177	77.3	2,767	2,747	50.1
99	6,779	3,989	62.9	4,024	1,199	76.9	2,755	2,790	49.6
2000	6,766	4,057	62.4	4,014	1,233	76.4	2,753	2,824	49.3
(前年差)									
98	6	61	-0.4	-1	30	-0.4	7	31	-0.3
99	-14	65	-0.4	-2	22	-0.4	-12	43	-0.5
2000	-13	68	-0.5	-10	34	-0.5	-2	34	-0.3
(前年同期差)									
2000 I	-18	70	-0.5	-10	34	-0.5	-6	36	-0.3
II	-27	85	-0.6	-19	43	-0.7	-9	42	-0.4
III	-31	81	-0.6	-17	36	-0.6	-14	44	-0.5
IV	23	34	-0.1	4	19	-0.2	20	15	0.1
01 I	25	24	0.0	-14	33	-0.5	37	-9	0.4

資料出所 総務省統計局「労働力調査」

○労働力率は、男性では年平均で76.4%と低下幅が拡大し、女性では49.3%と低下幅が縮小した。男女とも高齢層の低下が著しく、これは高齢者を中心とした自営業の廃業、引退の現れと考えられる。

#### (高水準で推移する完全失業率)

○完全失業率は高水準で推移し、年平均では、過去最高を記録した前年と同水準の4.7%となった。月別では、12月、2001年1月に4.9%と過去最高水準を記録した。失業者数も、年平均で前年差3万人増の320万人と、年間を通じて高水準で推移した(第4図)。その特徴をあげると、

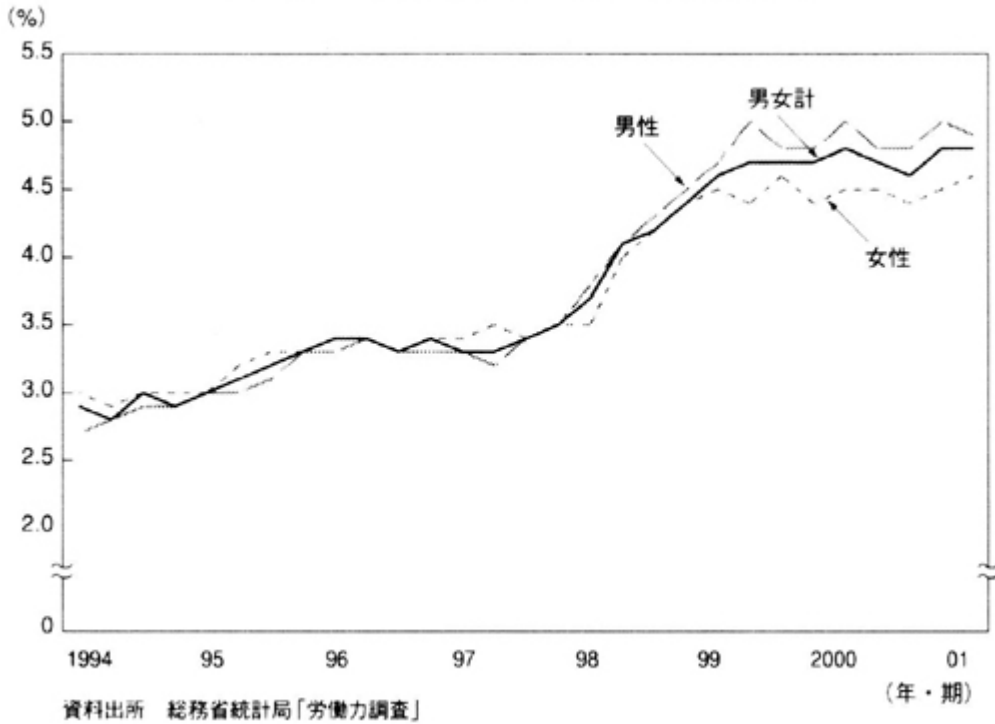
(1) 男性が4.9%、女性が4.5%と、女性の方が低かった。これは雇用者の増加が女性を中心としたものであったことを反映している。

(2) 非自発的離職者、自発的離職者、学卒未就職者はほぼ前年と同水準となった。一方、その他の者が特に年後半に増勢が顕著となり、前年差3万人の増加となった。非自発的離職者は、一般に雇用情勢に比較的敏感に反応する傾向があり、今回の動きは、雇用情勢の緩やかな改善を反映していると考えられる。

(3) 構造的・摩擦的失業率が高水準で推移し、10~12月期には3.8%を記録した。一方、需要不足失業率は低下傾向にあり、需要不足以外の要因で完全失業率が高水準で推移したことが分かる(第5図)。

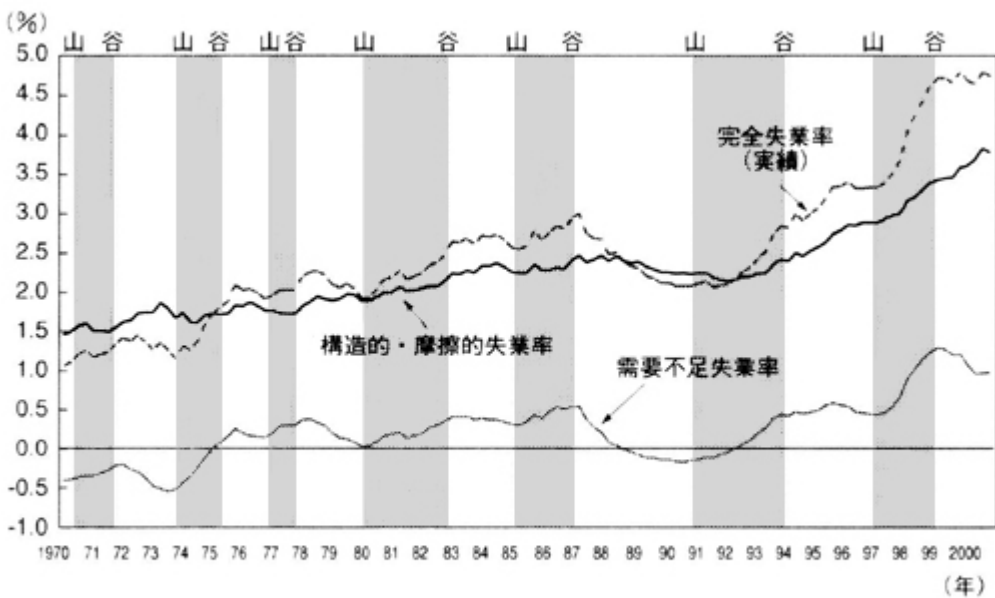
第4図 完全失業率の推移(季節調整値)

第4図 完全失業率の推移 (季節調整値)



第5図 構造的・摩擦的失業率、需要不足失業率の推移

第5図 構造的・摩擦的失業率、需要不足失業率の推移

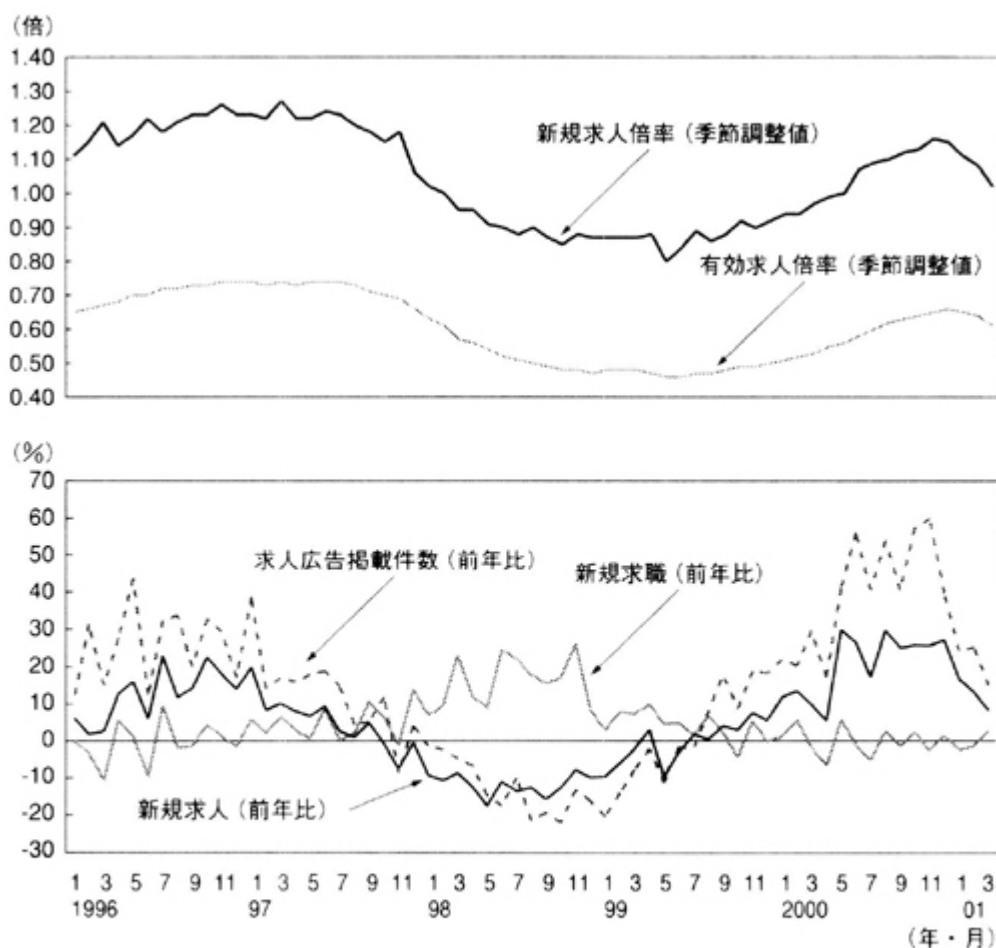


(求人・求職の状況)

○ 2000年の新規求人倍率は1.05倍と前年と比べ0.18ポイント上昇し、有効求人倍率も0.59倍と0.11ポイント上昇し、求人倍率は改善の動きをみせた(第6図)。

第6図 求人・求職の状況

第6図 求人・求職の状況



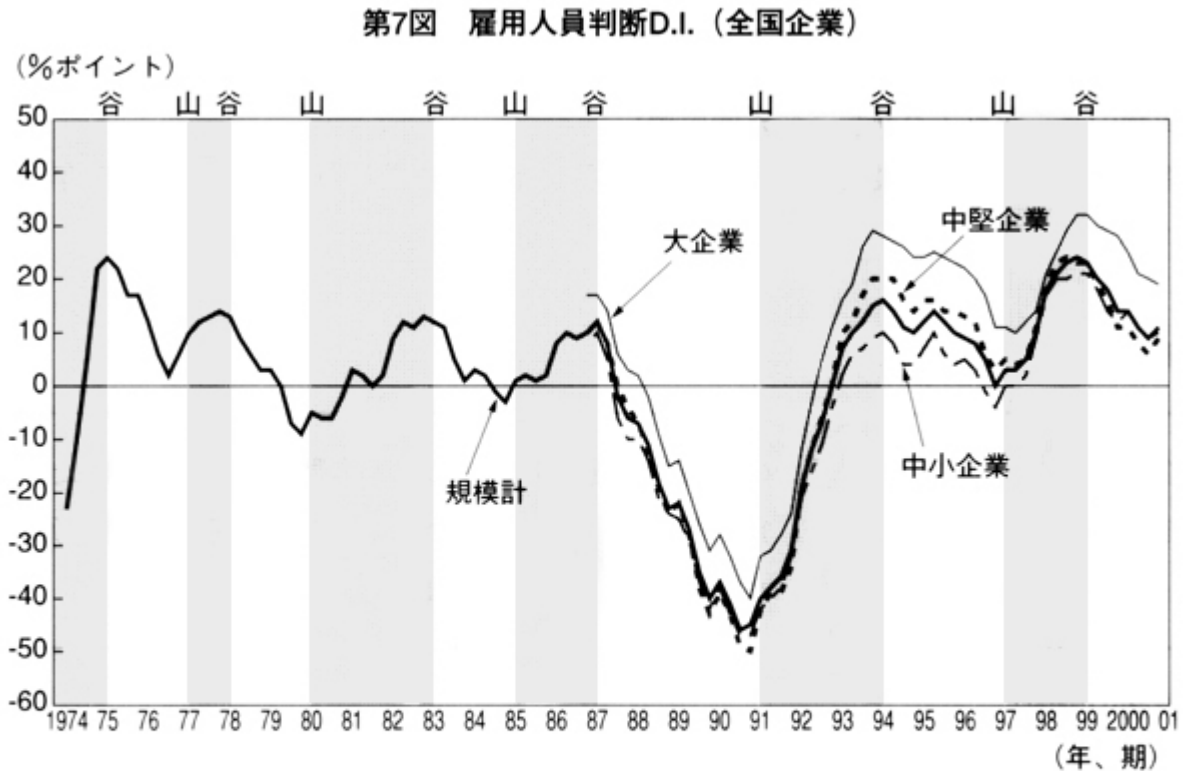
資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」、(社)全国求人情報誌協会「求人広告掲載件数集計結果」  
 (注) 1) 新規求人及び新規求職はパートを含めた数値。  
 2) 求人広告掲載件数とは、求人情報誌に掲載された求人広告を広告スペースの大小に関係なく、各広告スペースを1件としてカウントしたもので、募集する求人数を表すものではない。

- 新規求人は前年比19.9%増と3年ぶりに増加し、大幅に改善した。その特徴をあげると、
  - (1) サービス業、卸売・小売業、飲食店、製造業で特に増加が著しかった。
  - (2) パートタイム新規求人が一般新規求人を上回る伸びをみせた。
- 新規求職は前年比0.2%減と、ほぼ横ばいで推移した。その特徴をあげると、
  - (1) ここ数年高い伸びを示していた男性が、4～6月期より減少に転じ前年比0.5%減となり、一方、女性は7～9月期より増加に転じ前年比0.1%増となった。
  - (2) 離職求職者のうち、非自発的離職求職者が減少し、離職以外の求職者は増加幅が縮小した。
- 就職率は27.8%と前年と比べ2.0%ポイント上昇したが、求人の充足率は26.5%と前年に比べ低下した。特に、求人増の著しいサービス業などで充足率が低く、求人増が雇用増に結びつきにくい要因となった。
- 有効求人倍率は、45歳以上になると低くなり、特に55歳以上では極めて低水準となっている。一方、完全失業率は、若年層と高齢層の両方で高いが、これは若年層では比較的再就職が容易な環境にあるが、高齢層では再就職が極めて困難なことを示している。

(改善に向かった雇用過剰感・雇用調整)

○雇用過剰感は、依然認められるものの、1999年に入ってから低下している。ただ、大企業では依然高い水準にある(第7図)。2001年3月には先行き悪化を懸念する企業が増えており、先行きが懸念される。

第7図 雇用人員判断D.I.(全国企業)



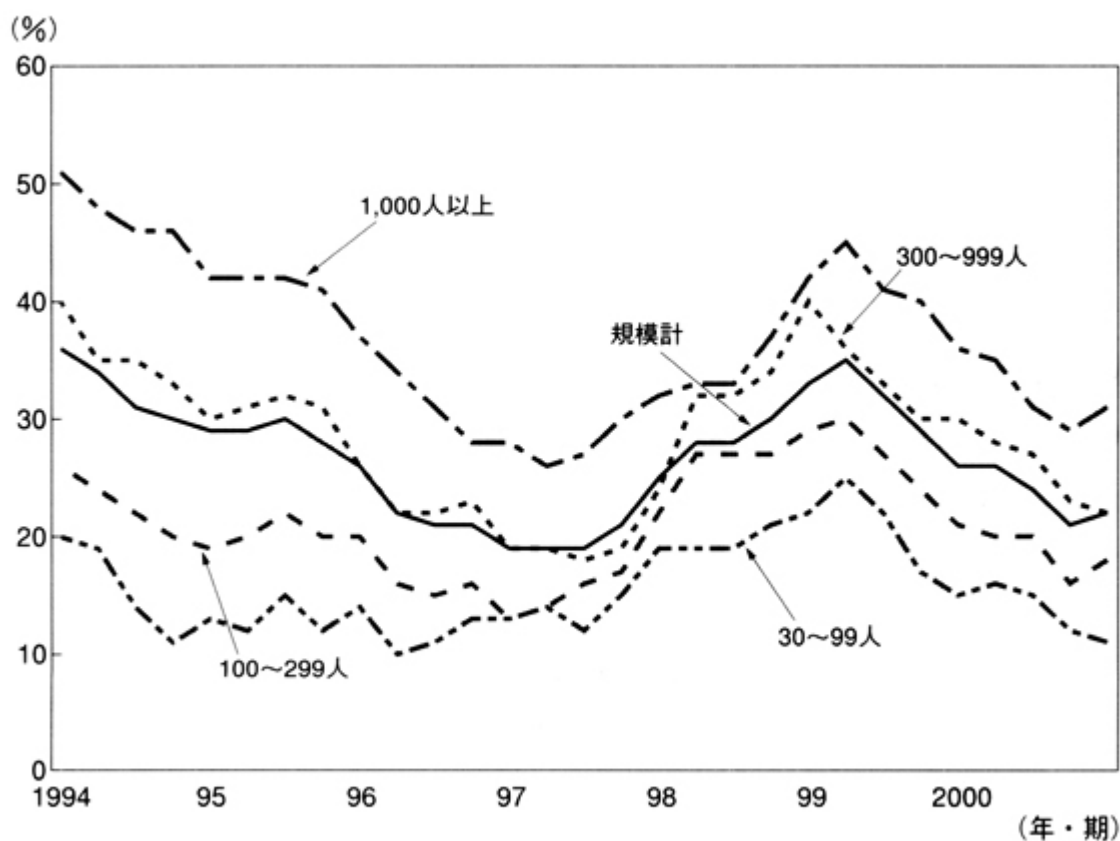
資料出所 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」

- (注) 1) 雇用人員判断D.I.=「過剰」とする企業割合-「不足」とする企業割合  
 2) 大企業は1,000人以上規模。中堅企業は、卸売は100~999人、小売、サービス、リースは50~999人、その他の業種は300~999人。中小企業は卸売は20~99人、小売、サービス、リースは20~49人、その他の業種は50~299人。

○雇用調整実施事業所割合は、1999年前半より減少に転じ、2000年も改善を続けた。しかし、10~12月期にやや増加に転じた。企業規模別では、規模の大きい事業所ほど実施割合が高い(第8図)。雇用調整の手法は、残業規制や配置転換等比較的ソフトな雇用調整の割合が高く、希望退職の募集、解雇といった厳しい雇用調整は非常に低い水準に落ち着いた。

第8図 規模別雇用調整実施事業所割合(5産業計)

第8図 規模別雇用調整実施事業所割合（5産業計）



資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」

(地域別の動向)

○ 地域別の雇用・失業情勢をみると、有効求人倍率の良好な地域は、完全失業率が低水準であり、有効求人倍率の低い地域は、完全失業率も高水準となっている。良好な地域は、北関東・甲信、北陸、東海、中国で、厳しい地域は、北海道、近畿、九州である。

(改善の兆しがみえる新規学卒労働市場)

○ 新規学卒労働市場は、2000年3月卒の就職状況は極めて厳しかったものの、2001年3月卒については、就職率、求人数に改善の動きがみられた。



## 「平成13年版労働経済の分析」 &lt;要約&gt;

## 第1章 労働経済の現況

## 第2節 賃金、労働時間の動向

企業収益の改善に比べ、賃金の改善には遅れがみられた。残業時間が増加したため、所定外給与は増加したものの、賞与等の特別給与は減少した。労働時間は所定内労働時間・所定外労働時間とも増加したため、4年ぶりの増加となった。

## (賃金の動向)

○ 景気が若干上向いたことを反映し、2000年の現金給与総額は前年比0.5%増と3年ぶりに増加した。内訳をみると、所定内給与は前年比0.7%増と増加に転じ、所定外給与は所定外労働時間の増加を背景に4.4%増と上昇幅が拡大した。特別給与は1.1%減と減少幅が前年より縮小した。実質賃金は、物価下落により前年比1.4%増となった(第9表)。

第9表 内訳別賃金

第9表 内訳別賃金

(単位 円、%)

年・期	現金給与総額				実質賃金
	所定内給与	所定外給与	特別給与		
額					
1997年	371,670	269,123	19,518	83,029	
98	366,481	269,726	18,127	78,628	
99	353,679	263,297	17,986	72,396	
2000	355,474	265,062	18,784	71,628	
前年比					
97	1.6	1.1 (0.8)	3.5 (0.2)	2.7 (0.6)	0.0
98	-1.3	0.2 (0.1)	-7.1 (-0.4)	-5.0 (-1.0)	-2.0
99	-1.3	-0.1 (-0.1)	1.5 (0.1)	-5.8 (-1.3)	-0.9
2000	0.5	0.7 (0.5)	4.4 (0.3)	-1.1 (-0.3)	1.4
前年同期比					
99 I	-1.5	-0.2	-2.3	-17.2	-1.4
II	-1.5	-0.4	0.2	-6.3	-1.1
III	-0.9	0.1	3.3	-5.4	-0.9
IV	-1.2	0.0	4.9	-4.1	-0.1
2000 I	0.7	1.0	3.5	-8.7	1.6
II	1.1	0.5	4.7	2.9	2.0
III	0.4	0.7	5.1	-2.1	1.3
IV	-0.1	0.5	4.5	-1.8	0.6

資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上。

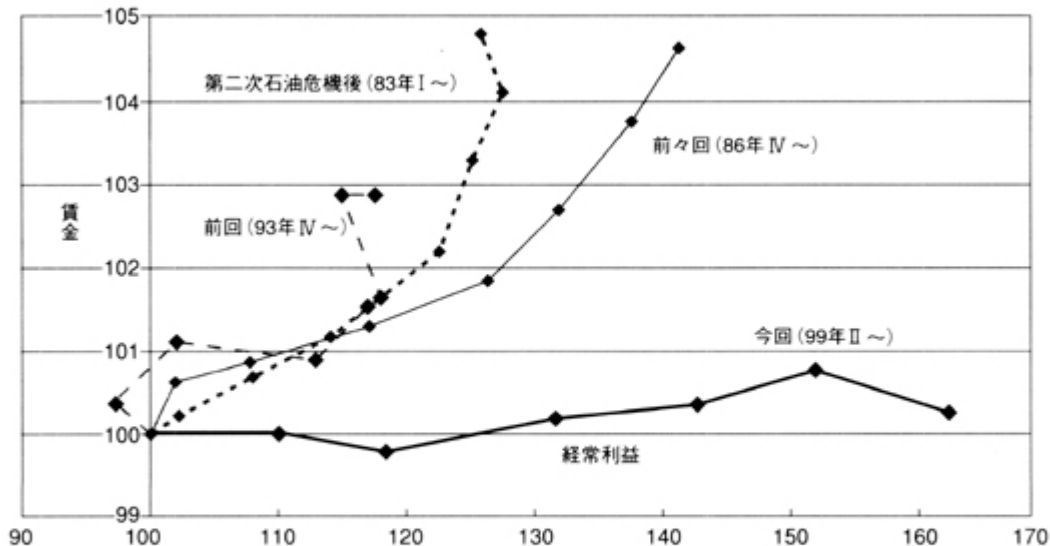
2) ( )内は現金給与総額の前年比への寄与度(厚生労働省労働政策担当参事官室試算)。

○ 2000年の民間主要企業の状況を見ると、春季賃上げ率は2.06%で、3年連続で前年を下回り、過去最低の数字となった。また、前年と比較できる同一企業でみると、夏季一時金は前年比0.54%減と若干ながら減少したが、年末一時金は前年比0.76%増と3年ぶりに増加した。

○ 企業収益が改善したのに対し、賃金の上昇には回復に遅れがみられた。(第10図)。

第10図 景気回復局面における経常収益(人員1人あたり)と賃金(1人平均現金給与総額)の推移の比較

第10図 景気回復局面における経常収益(人員1人あたり)と賃金(1人平均現金給与総額)の推移の比較



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、財務省「法人企業統計季報」  
 (注) 1) 調査産業計、事業所規模30人以上(「毎月勤労統計調査」)。全産業、全規模(「法人企業統計季報」)。  
 2) 景気の谷の期における数値を100とした、谷の期以降の推移。  
 3) 経常利益(人員1人あたり)は、経常利益(季節調整値)を人員数(季節調整値)で割った値の後方3期移動平均。  
 4) 賃金は賃金指数(現金給与総額、季節調整値)の後方3期移動平均。

(労働時間の動向)

○ 2000年の総実労働時間は、暦の影響で所定内労働時間が前年比0.5%増と増加に転じたことや、景気の緩やかな回復を背景に所定外労働時間が前年比3.6%増と増加に転じたことなどから、前年比0.7%増と増加に転じた。

(パートタイム労働者増加の賃金・労働時間への影響)

○ パートタイム労働者の構成比の上昇は、2000年は、現金給与総額を0.6%程度、総実労働時間を0.3%程度押し下げた。

## 「平成13年版労働経済の分析」 <要約>

### 第1章 労働経済の現況

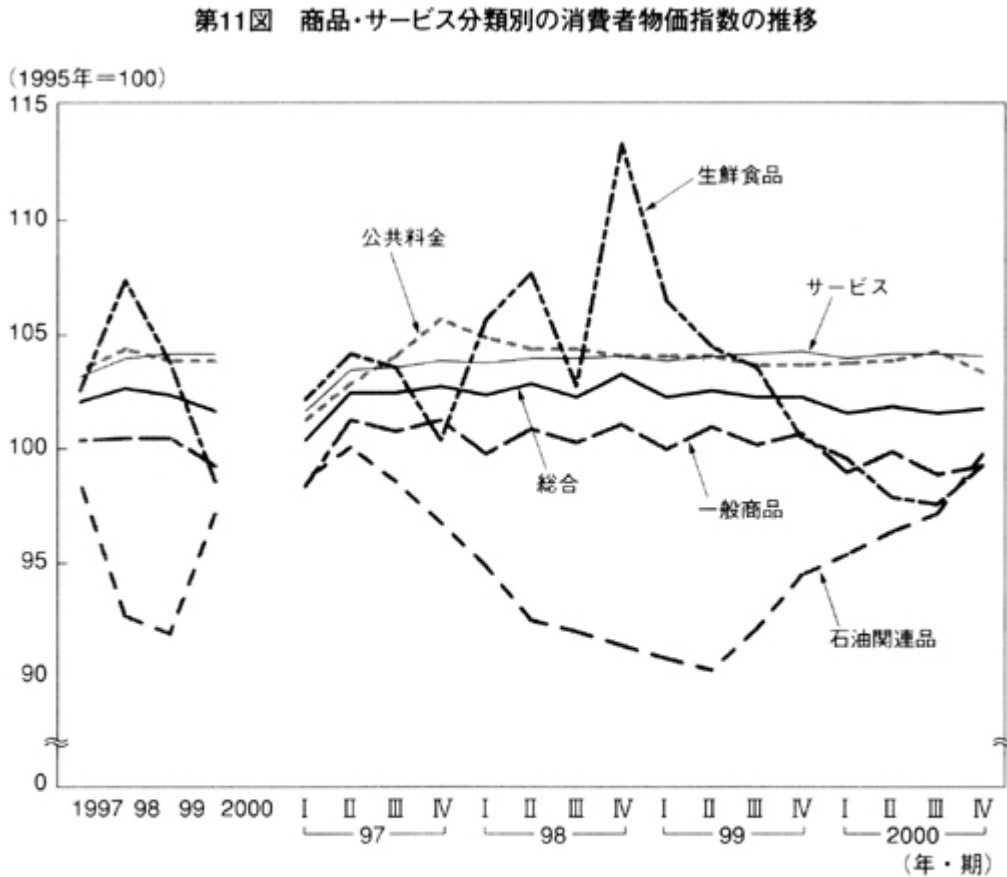
#### 第3節 物価、動労者家計の動向

1999年の石油の国際市況の高騰はあったものの、物価は低下傾向で推移し、消費者物価は2年連続の低下となった。家計消費は、収入の伸び悩み等から3年連続の減少となった。

#### (物価の動向)

○ 2000年の物価は、消費者物価が2年連続の低下となるなど、緩やかな下落傾向となった(第11図)。国内卸売物価は、1999年3月以降の原油の国際市況の高騰を背景におおむね横ばいで推移したが、2000年10月以降は低下傾向となった。

第11図 商品・サービス分類別の消費者物価指数の推移



資料出所 総務省統計局「消費者物価指数」より厚生労働省労働政策担当参事官室試算  
 (注) 消費者物価指数(商品・サービス分類)を以下のとおり一部組み替えている。  
 一般商品：石油関連品を除く工業製品、米類、出版物等  
 サービス：公共サービス料金を除くサービス  
 生鮮食品：生鮮野菜、生鮮果物、生鮮魚介、肉類等  
 石油関連品：灯油、プロパンガス、ガソリン  
 公共料金：公共サービス料金、電気・都市ガス・水道

○物価が下落傾向で推移したのは、消費が横ばいで推移したこと、技術革新や低い賃金上昇等によりコストが低下したこと等によるものと考えられる。

(動労者家計の動向)

○2000年の勤労者世帯の消費支出は、実収入の伸び悩みなどから前年比名目1.5%減少、同実質0.6%減少と、ともに1998年から3年連続の減少となった(第12表)。

第12表 家計主要項目(全国動労者世帯)

第12表 家計主要項目(全国動労者世帯)

(単位 %)

年・期	消費支出		実収入			平均消費性向	消費者物価指数
	名目	実質	名目	可処分所得	非消費支出		
前年比						(%ポイント)	
1998年	-1.1	-1.8	-1.1	-0.2	-5.2	-0.7	0.7
99	-2.1	-1.7	-2.4	-2.4	-2.4	0.2	-0.4
2000	-1.5	-0.6	-2.4	-2.3	-2.9	0.6	-0.9
[消費支出の実質増減率への寄与度]							
98	—	—	[-1.3]	—	[1.0]	[-1.0]	[-0.7]
99	—	—	[-2.9]	—	[0.5]	[0.3]	[0.4]
2000	—	—	[-2.9]	—	[0.5]	[0.8]	[0.9]
前年同期比							
2000 I	-1.2	-0.4	-3.2	-2.3	-7.5	0.8	-0.8
II	-0.9	0.0	-2.4	-2.8	-0.3	1.4	-0.9
III	-2.8	-1.9	-1.7	-1.2	-4.2	-1.3	-0.9
IV	-1.1	-0.4	-2.4	-2.7	-0.2	1.1	-0.7

資料出所 総務省統計局「家計調査」「消費者物価指数」から厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

(注) 1) 平均消費性向の前年(同期)比の欄には前年(同期)とのポイント差を示している。

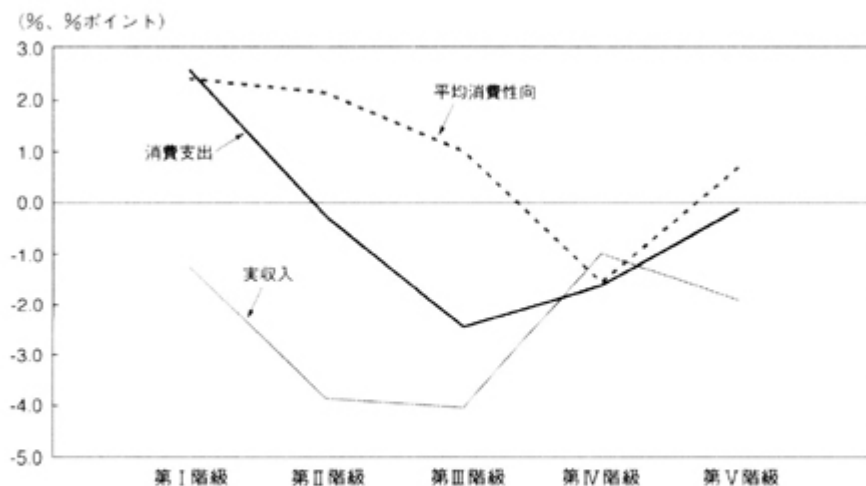
2) 消費者物価指数は「持ち家の帰属家賃を除く総合指数」である。

○2000年の平均消費性向は、消費者マインドの回復の状況が緩やかなことなどを反映し、72.1%と前年に比べ0.6%ポイントの上昇となったが、依然として低い水準にとどまった。

○世帯主の年間収入階級別では、実収入は全階級で減少し、消費支出は第Ⅰ階級を除き減少した。平均消費性向は、第Ⅰ、第Ⅱ階級での上昇が顕著だった(第13図)。

第13図 年間収入五分位階一別実収入、消費支出及び平均消費性向の動向(全国動労者世帯、2000年)

第13図 年間収入五分位階級別実収入、消費支出及び平均消費性向の動向  
(全国勤労者世帯、2000年)



資料出所 総務省統計局「家計調査」「消費者物価指数」から厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計  
(注) 各階級は世帯を年間収入の低い方から高い方へ順に並べて5等分した5つのグループで、  
収入の低いグループから第Ⅰ、第Ⅱ、第Ⅲ、第Ⅳ、第Ⅴ階級と呼ぶ。  
平均消費性向は前年差、消費支出は実質前年比、実収入は名目前年比である。

○ 2000年末における勤労者世帯の貯蓄現在高は減少した。最近では特に、流動性の高い通貨性預貯金へのシフトが顕著にみられる。

## 「平成13年版労働経済の分析」〈要約〉

### 第2章 情報通信技術(IT)の革新と雇用

#### 第1節 情報通信技術革新の特徴

情報通信技術革新は、我が国経済を新たな発展段階へと押し進める起爆剤として期待されており、政府としても、IT戦略本部を内閣に設置し積極的に推進を図っている。情報通信技術革新は、技術の進歩及び価格の低下により、家計、企業の両部門に急速に浸透している。しばしば産業革命等、過去の技術革新と比較される情報通信技術革新だが、雇用面への影響で見ると、過去の技術革新が主に生産分野への影響であったのに対し、主に事務部門への影響が大きいところに特徴がある。

##### (情報通信技術革新の定義)

○ 我が国経済の起爆剤として期待されている情報通信技術革新は、蒸気機関や電力の発明に匹敵する大きな技術革新であるとも言われ、IT戦略本部を内閣に設置し、e-Japan戦略、e-Japan重点計画を策定するなど、政府も積極的な取組を行っている。

本章では、情報通信技術革新を、情報通信技術の急速な進歩及びそれによってもたらされる価格低下による情報機器の活用分野の広がり、企業内LANやインターネットによる情報機器同士のネットワーク化、これらによる経済社会面での様々な変革と定義し、論を進める。

情報通信技術革新は、技術の進歩と価格の低下により、急速に進展している。家計の消費支出や生産においても情報通信技術関連財の増加が大きい。このように、情報通信技術革新は、家計、企業の両部門ともに進展している。

##### (情報通信技術革新の特徴)

○ 産業革命は、主に社会の生産分野に影響を与え、生産部門の労働や雇用に大きな変化を及ぼした。また、ME化も、労働や雇用への影響は生産部門が中心であった。しかし、今回の情報通信技術革新は、ネットワーク化や業務支援アプリケーションなどのめざましい発展により、労働面では、事務部門の生産性を向上するとともに、新たな経営手法を生み出すなど、特に事務部門への影響が大きいのが特徴である。

##### 〈コラム〉

#### 新たな経営手法—電子商取引—

インターネット等のネットワークを利用して、商談や受発注、決済といった商取引を実施することを電子商取引と言う。従来より、企業間においては、受発注業務や決済をオンラインで実施するEDI(電子データ交換)の取組があったが、これは、特定の企業間における取引に限られていた。しかし、インターネットを利用すれば、特定の企業間や個人に限らずあらゆる商取引を効率化することができる。さらに、電子商取引は、ビジネスの仕組みそのものを根本的に変えていく力を持っていると言われる。それは、売り手と買い手の直接取引を可能にすることで、その中間に位置する流通業者のあり方や役割が大きく変わる可能性がある。

#### 新たな経営手法—サプライチェーン・マネジメント—

サプライチェーン・マネジメント(SCM)とは、小売りから卸、物流、部品メーカーまでをネットワークで統合し、販売や生産、在庫等の情報を企業間で共有することで、納期短縮や在庫削減、顧客ニーズへの対応力強化につなげる経営手法である。インターネットの普及で簡単に企業間ネットワークを構築できるようになったこと、コンピュータの性能の向上により企業間の

様々な事情を考慮した複雑な情報が瞬時に処理できるようになったこと等から、現在では多くの企業に導入されている。メーカーにとっては、最前線の販売情報を基に、需要動向を見越した需要予測を立てることで、生産過剰による在庫負担の増大や欠品などの販売チャンスの損失を大幅に減少させることができ、また小売り側も、メーカーの正確な生産情報や納期を知ることによって、欠品を恐れて多めに発注することがなくなるという効果がある。

## 「平成13年版労働経済の分析」 <要約>

### 第2章 情報通信技術(IT)の革新と雇用

#### 第2節 アメリカにおける情報通信技術革新と雇用

情報通信技術革新の先進国であるアメリカでは、情報通信技術革新の影響が経済全体にみられ、また、雇用も増加した。ホワイトカラーも増加しているが、解雇率は上昇し、雇用の安定性は低下している。情報通信技術革新に対応した雇用対策として連邦政府は学習機会の提供を行い、また、情報通信技術の活用による職業紹介等のネットワークづくりを行っている。

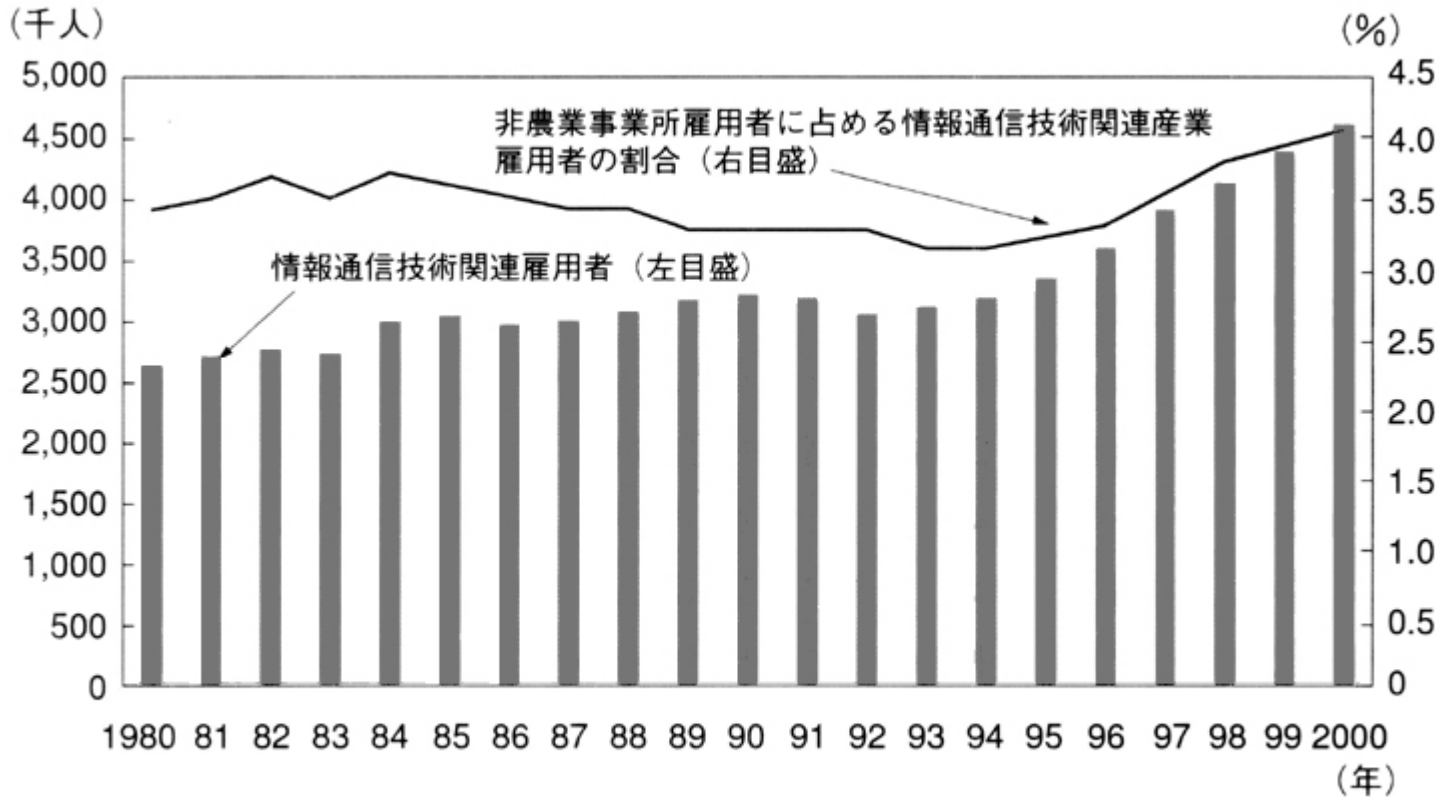
##### (進展する情報通信技術革新)

- アメリカの1990年代の実質国内総生産は、1992年に増加に転じ、1997年以降は前年比4%を超え、2000年は同5%と大幅な伸びを示した。これは消費や投資に占める情報通信技術関連の割合の上昇など情報通信技術革新に支えられたものである。
- 情報通信技術関連産業の雇用者は1980年から2000年の期間に1.74倍と大きく増加した(非農業事業所雇用者の伸びは1.49倍)。情報通信技術関連職業の雇用者は、1994年以降、全職種を上回る増加率を示している(第14図)。

##### 第14図 情報通信技術関連産業雇用者の推移(アメリカ)



第14図 情報通信技術関連産業雇用者の推移（アメリカ）



資料出所 アメリカ労働省 "National Current Employment Statistics"

(注) 情報通信技術関連雇用者は、「Computer and data processing service」、「Computer and office equipment」、「Communications」、「Electronic components and accessories」の雇用者とする。

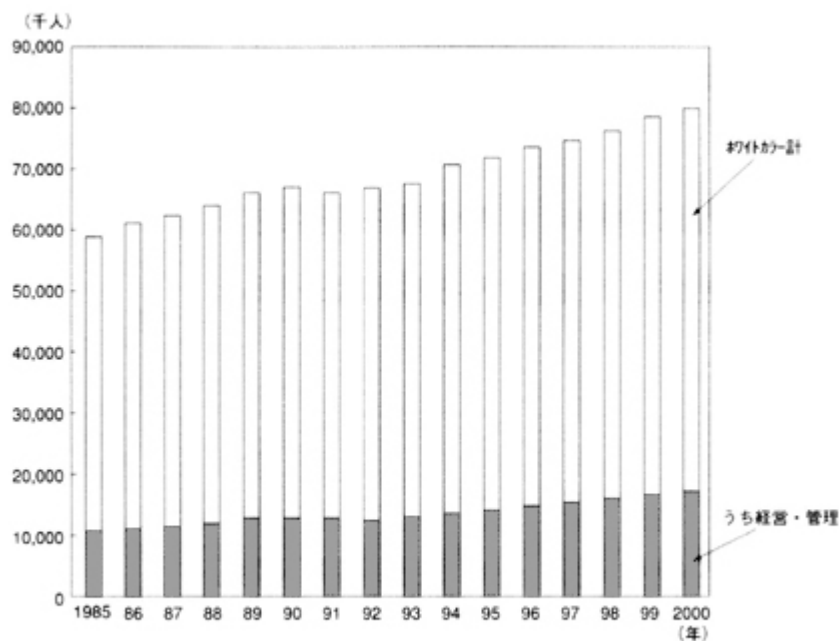
○ 1990年代において、資本の情報化率の進展に伴い、労働生産性の上昇や物価上昇率の低下の動きがみられる。アメリカの雇用者数は1990年代に大きく増加していることから、技術革新の進展に伴う雇用創出効果が雇用削減効果よりも大きかったと考えられる。

(雇用が増加する一方、解雇率も高まったホワイトカラー)

○ ホワイトカラーは1991年に減少した以外は毎年増加しており、管理職についても同様に増加している。1990年から2000年の10年間で、ホワイトカラーで約1,300万人、うち管理職で約490万人増加した(第15図)。

第15図 ホワイトカラー労働者の推移(アメリカ)

第15図 ホワイトカラー労働者の推移（アメリカ）



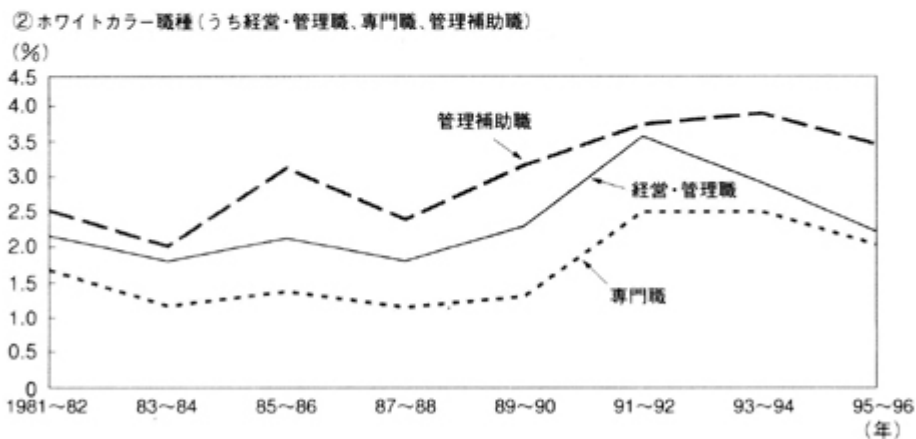
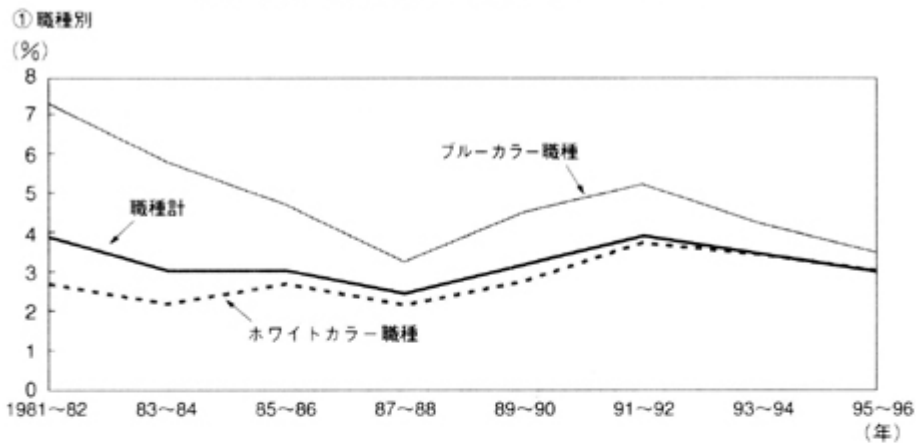
資料出所 アメリカ労働省「Employment and Earnings」

(注) 「Managerial and Professionality」、「Technical, sales, and administrative support」をホワイトカラーとしている。

○ 他方、企業が組織改革を継続的に実施する中で、個々のホワイトカラーの雇用の安定性はむしろ低下している。事業所の閉鎖や仕事量の減少、仕事自体の廃止などによって離職を余儀なくされた者の「解雇率」は、1990年代に入って管理職や事務職などホワイトカラーでの高まりが顕著となり、景気回復後も引き続き高い解雇率がみられた(第16図)。雇用が増える中で解雇率が高まった背景には、雇用の創出と削減を同時に行っている企業が多いことがある。

第16図 解雇率の推移(アメリカ)

第16図 解雇率の推移 (アメリカ)



資料出所 アメリカ労働省"Monthly Labour Review" (1999年7月号)  
 (注) 解雇率 (displacement rate) は、調査対象となる2年間において、3年以上勤続した企業から以下の理由で離職を余儀なくされた者が労働者の合計に占める割合であり、2年間での平均値を示している。  
 (1) 設備又は企業が廃止又は移転した、(2) 仕事の量が十分確保されなくなった、(3) 職位や勤務のシフトが廃止された。

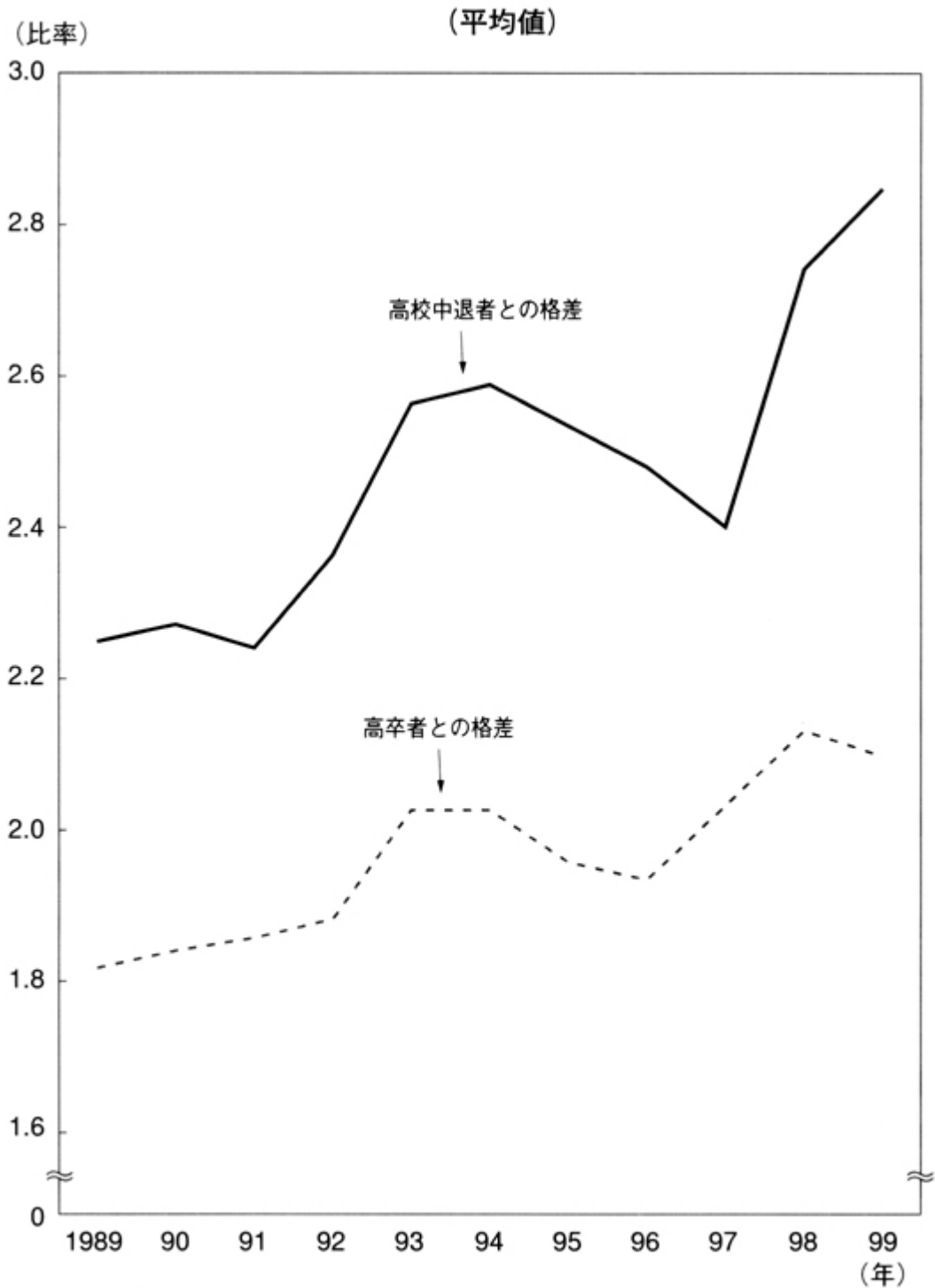
○ 解雇されて2年後の就業状態をみると、再就職率は8割と、より雇用情勢の厳しかった1990年代初めの時期よりも改善しているが、高齢者層や、比較的学歴の低い層では就職率が低く、再就職後の賃金が低下する者が相対的に多くなっている。

(情報通信技術革新と賃金格差)

○ 学歴間の年間平均賃金の格差(男性)をみると、傾向的に拡大しており、1999年では大卒等卒業者の賃金は、高卒者の2.08倍、高校中退者の2.85倍となっている(第17図)。これは、学歴別のコンピュータ保有率の傾向と一致している。保有率の差は人種間、所得階層間でもみられ、格差の固定や拡大につながる懸念があることから、コンピュータ等の機器を活用できるか否かが所得面の格差を生じるとい、いわゆるデジタル・ディバイドが大きな問題となっていると考えられる。

第17図 学歴間における年間稼得格差(アメリカ)

第17図 学歴間における年間稼得格差（アメリカ）



(雇用対策としての学習機会の提供)

- 教育水準が就職機会を左右するアメリカでは、生涯にわたる学習機会の提供を重視している。初等・中等教育ではコンピュータの設置やインターネットへの接続などを進めている。また、1998年8月に制定された労働力投資法に基づき、情報通信技術関連人材の育成を進めている。
- コミュニティーカレッジも情報通信技術関連人材の育成に大きな役割を果たしている。
- アメリカ労働省は、インターネット上で求人・求職者双方に労働市場の情報を提供する「米国職業キット(America's Career Kit)」を開設し、求人要件と求職者の技能におけるミスマッチの解消を図ってい

る。

(OECD諸国における情報通信技術革新の状況)

○ OECD諸国において、情報通信技術関係の分野は、国内総生産に占める比重は依然小さいものの、経済的な重要性は増加してきており、各国で情報通信技術革新が進んでいる。

---

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

## 「平成13年版労働経済の分析」 <要約>

### 第2章 情報通信技術(IT)の革新と雇用

#### 第3節 情報通信技術革新の雇用量への影響

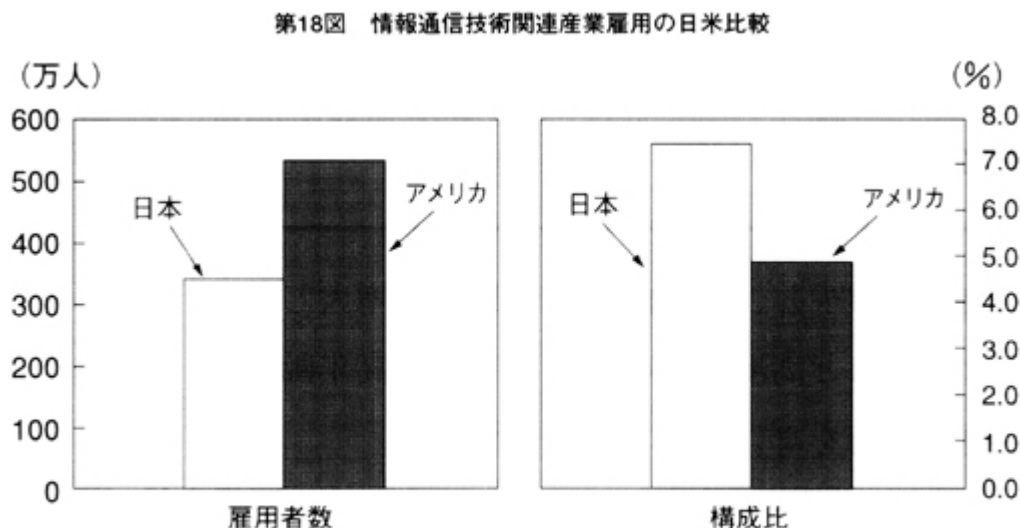
我が国の情報通信技術関連の雇用は、全体の就業者が減少傾向にある中で増加している。また、構成比は約7%で決してアメリカと遜色ない。現在は製造部門が中心であるが、サービス業、専門・技術職の増加が著しく、ソフト化、高度化が進んでいる。

情報通信技術革新が雇用量に与える影響を推計すると、1990年代を通して200万人以上の雇用創出効果がみられ、情報通信技術関連のみならず全産業的な拡がりをみせている。

#### (増加する情報通信技術関連の雇用)

○ 我が国の情報通信技術関連産業の従業者数は、アメリカ商務省「デジタル・エコノミー2000」の定義に従うと、1999年で364万人、構成比で6.8%(雇用者では338万人、7.4%)である。1994年と比べると、全産業が1.0%減少している中で、0.5%増加している。構成比では、アメリカを上回っており、その面では、必ずしも日本がアメリカに遅れをとっているわけではないことが分かる(第18図)。産業別の内訳では、製造業が約4割を占め最も多いが、増加率ではサービス業が著しい。

第18図 情報通信技術関連産業雇用の日米比較



資料出所 総務省統計局「事業所・企業統計調査」、アメリカ商務省「デジタル・エコノミー2000」  
 (注) 日本の数値は1999年、アメリカの数値は1998年のもの。

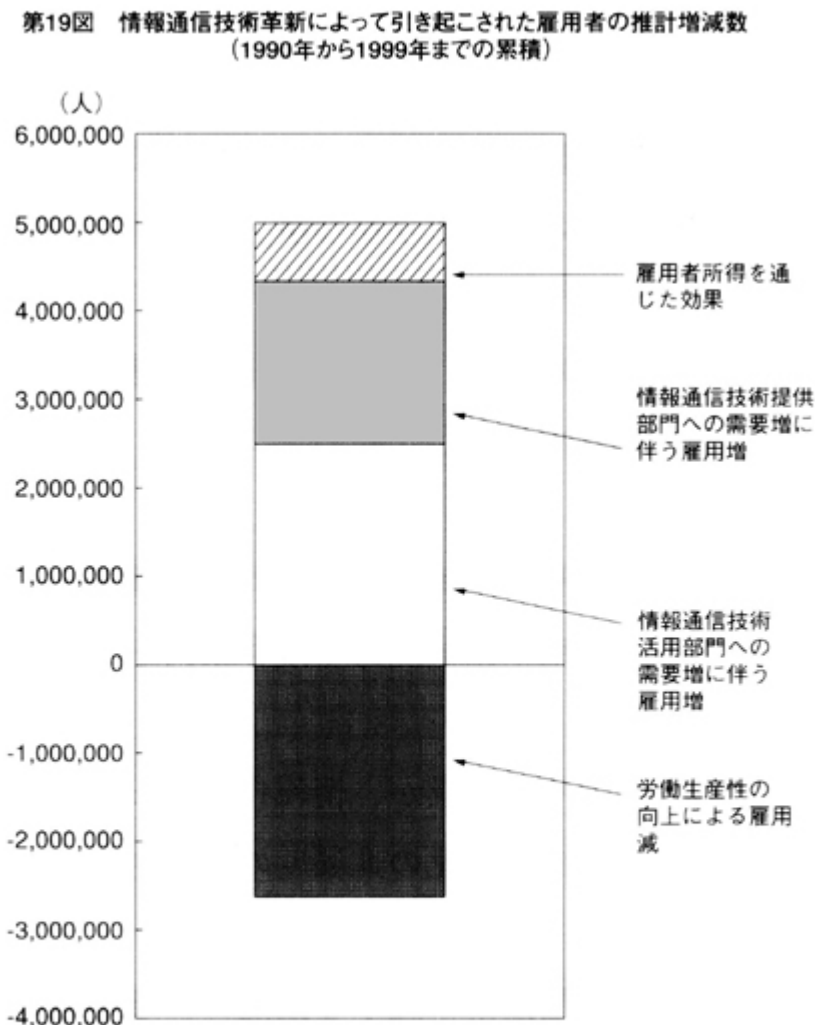
○ 情報通信技術関連職業の雇用を「デジタル・エコノミー2000」に従い求めると、1999年で328万人となり、構成比は5.1%である。産業と職業を併せみると、我が国の情報通信技術関連雇用は、現在は製造部門が中心であるが、増加率ではサービス業、専門・技術職が著しく、ソフト化、高度化が進んでいる。

#### (情報通信技術革新の雇用量への影響)

○ 情報通信技術革新の雇用への影響を推計すると、1990年代を通して200万人以上の雇用創出効果が

あったことが分かる(第19図)。この増減を産業別にみると、特にサービス業が雇用増をもたらしているが、情報通信技術に関連が深い産業ばかりでなく、全産業において雇用創出効果があったことが分かる(第20図)。

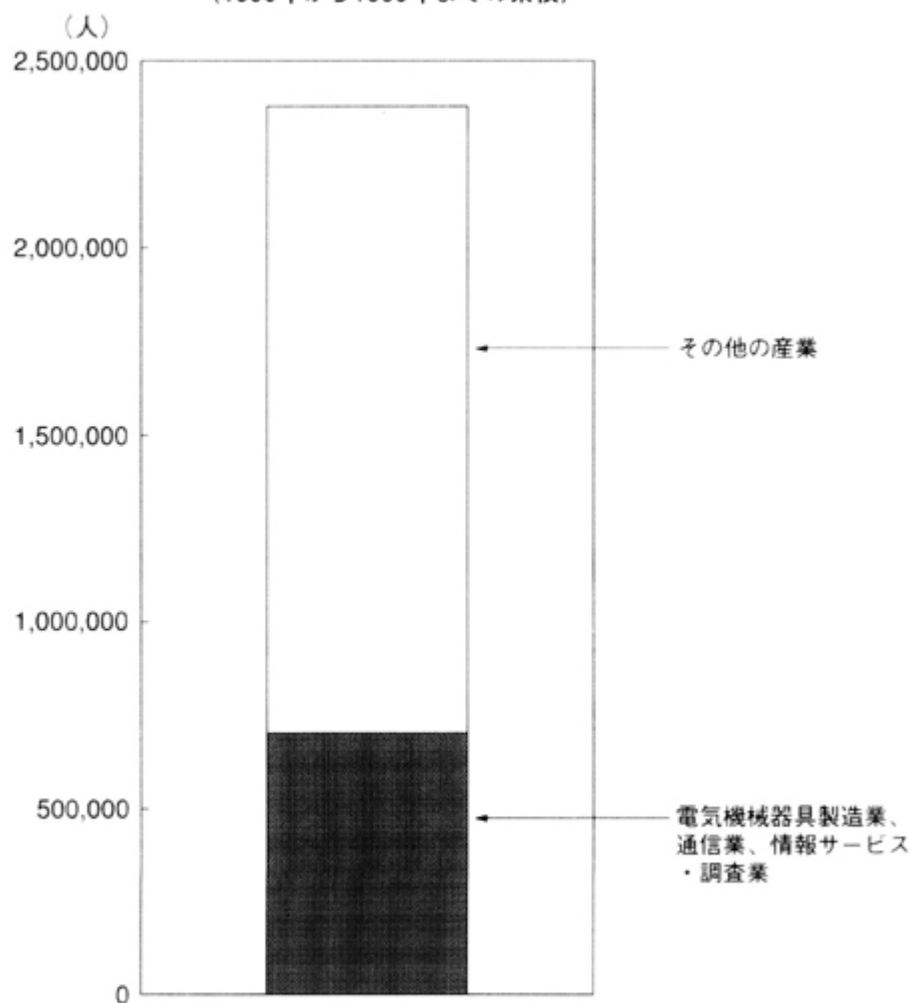
第19図 情報通信技術革新によって引き起こされた雇用者の推計増減数(1990年から1999年までの集積)



資料出所 内閣府「国民経済計算年報」「民間企業資本ストック年報」「機械受注統計調査年報」、総務省「昭和60—平成2—7年接続産業連関表」「家計調査」「通信産業実態調査」、経済産業省「鉱工業生産指数」「特定サービス産業実態調査」「情報処理実態調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」、日本銀行「物価指数年報」等により厚生労働省労働政策担当参事官室試算

第20図 情報関連産業とその他の産業の情報通信技術革新による雇用者の推計増加数(1990年から1999年までの累積)

第20図 情報関連産業とその他の産業の情報通信技術革新による雇用の推計増加数  
(1990年から1999年までの累積)



資料出所 内閣府「国民経済計算年報」「民間企業資本ストック年報」「機械受注統計調査年報」、総務省「昭和60—平成2—7年接続産業連関表」「家計調査」「通信産業実態調査」、経済産業省「鉱工業生産指数」「特定サービス産業実態調査」「情報処理実態調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」、日本銀行「物価指数年報」等により厚生労働省労働政策担当参事官室試算



## 「平成13年版労働経済の分析」 <要約>

### 第2章 情報通信技術(IT)の革新と雇用

#### 第4節 情報通信技術革新による仕事の変化

情報通信技術革新の進展に伴い定型的業務が減少し、創造的業務の比重が増大している。企業が求める情報通信技術活用能力はそれほど高度なものではなく、中高年齢者であっても、ある程度の時間をかければ必要な技術を身につけることができる。

情報通信技術革新は組織のフラット化を促進する一要因ではあるが、中間管理職の中抜きということは起こっておらず、むしろその役割はより高度なものになっている。

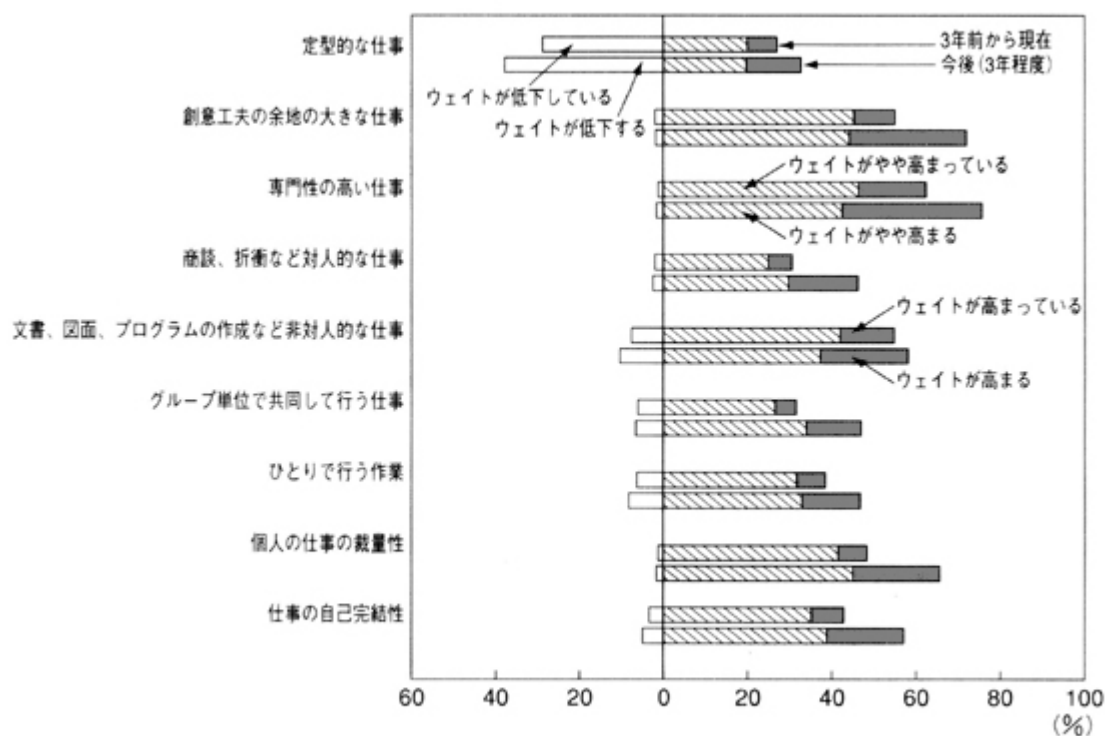
個別企業レベルでは、情報通信技術革新は間接部門を中心に人員減少をもたらすが、調整方法は退職者不補充等が多く、企業は可能な限り雇用責任を果たそうとしている。

#### (定型的業務の減少)

○ 情報通信技術の導入による仕事の内容の変化をみると、ウェイトが高まっているのは「創意工夫の余地の大きな仕事」「専門性の高い仕事」「個人の仕事の裁量性」などであり、一方「定型的な仕事」のウェイトは低下している(第21図)。今後については、さらにその傾向が顕著になり、また、情報化が進展している企業ほど今後の定型的な仕事のウェイト低下を指摘する割合が高い。

第21図 情報化による仕事のウェイトの変化(非管理職)

第21図 情報化による仕事のウェイトの変化(非管理職)



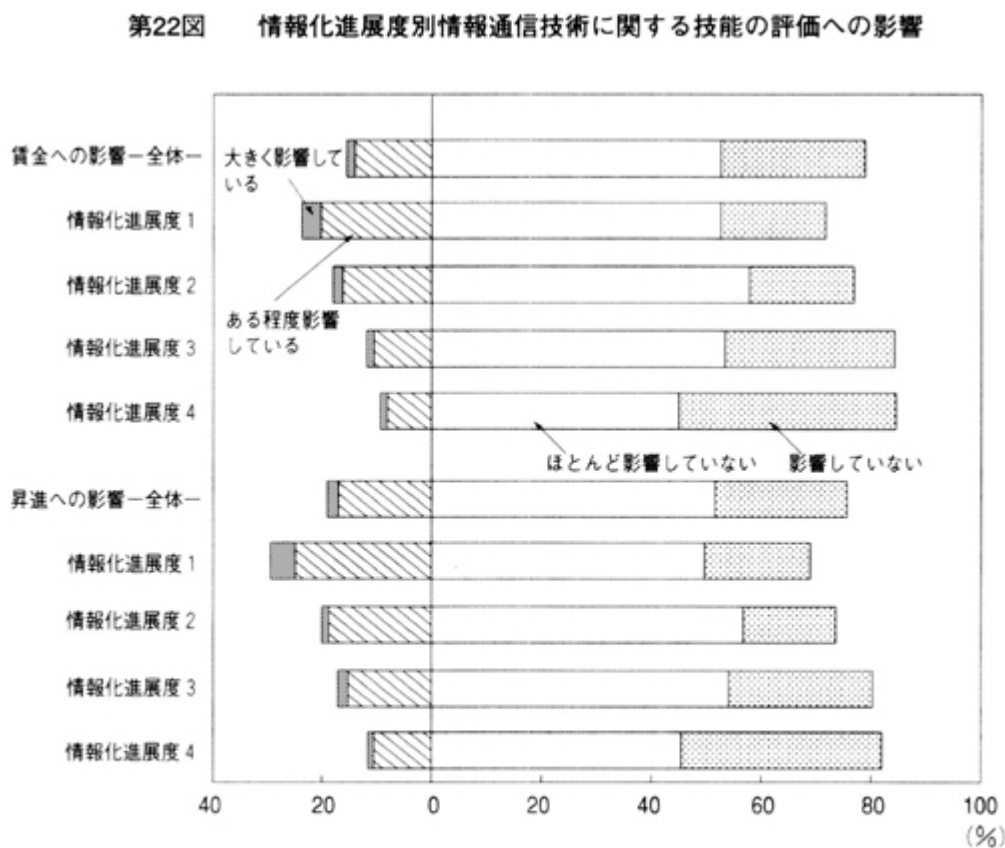
○ 定型的業務の比重低下に伴い、情報を収集・整理分析する能力に加え、自分自身で新たな企画を生み出す能力や既存業務を改善する能力などの重要性が顕在化している。

○ 6割近くの企業が、情報化によって今後賃金の成果主義的な要素が高まるとしており、この傾向は情報化の進展度の高い企業ほど著しい。

(情報通信技術に関する技能による処遇の格差について)

○ 情報システム関係以外の従業員については、現時点では、情報通信技術に関する技能によって賃金や昇進に大きな格差が生じているわけではない。しかし、情報化の進展度の高い企業ほど賃金や昇進に影響しているとする割合が高く、今後、情報化が層進展するに従って、影響が拡大していく可能性はある(第22図)。

第22図 情報化進展度別情報通信技術に関する技能の評価への影響



資料出所 日本労働研究機構「IT活用企業についての実態調査」(2000年)

(注) 1) 情報システム関係を除く職員の評価への影響。  
2) 情報化進展度は、情報化が進んだ企業から順に進展度1から進展度4に分類したもの。

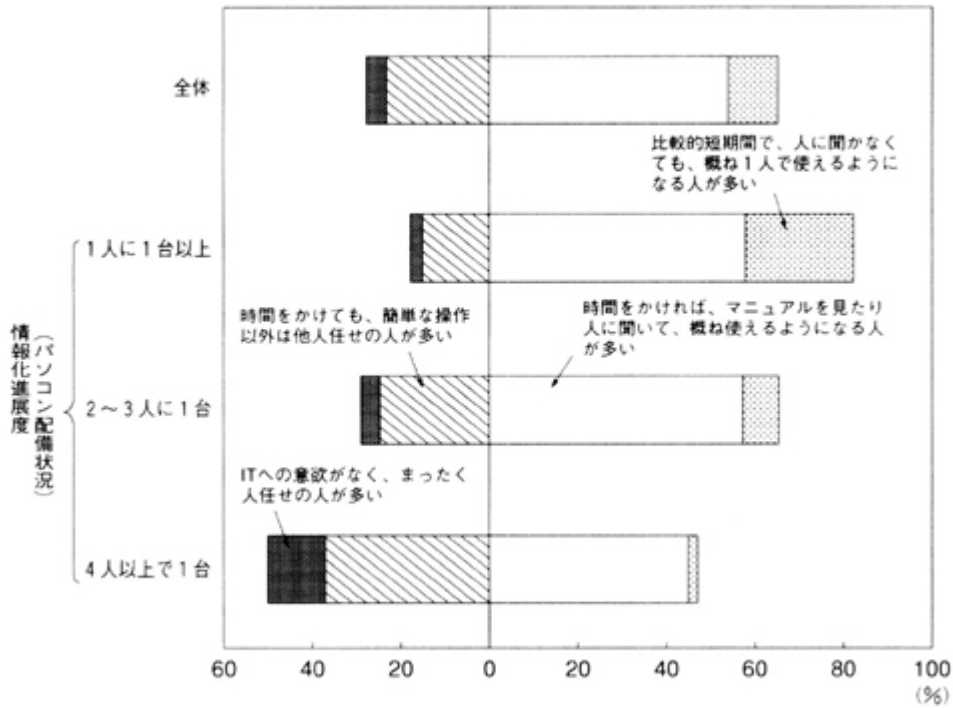
(中高年齢者は情報通信技術を使いこなせるか)

○ 多くの企業で、従業員全員がパソコンを使える必要があるとしているが、中高年ホワイトカラーを中心にパソコンの基礎的な操作能力が不足していると考えている。

○ しかし、実際に企業が求めている能力は、ワープロや電子メールの使用といったかなり基礎的な能力である。中高年社員であっても、時間をかければ必要な技術を身につけることができると考える企業が多く、そうした認識は実際に情報化を進めてきた企業ほど強い(第23図)。したがって、中高年齢者を中心に、情報機器の基礎的な利用技術を、ある程度の時間をかけて習得させていくことにより、いわゆるデジタル・ディバイドの発生を抑制することができると思われる。

第23図 情報化進展度別中高年社員の情報通信技術活用能力の習得状況

第23図 情報化進展度別中高年社員の情報通信技術活用能力の習得状況



資料出所 (株)三和総合研究所「「IT革命」が労働に与える影響についてのアンケート調査」(労働省委託、2000年)

(組織のフラット化の進行)

○ 現在、企業組織のフラット化が進みつつあり、情報化がより進んだ企業ほど、フラット化の実施率が高い。これは、組織改革を実施する上で情報通信技術が有効な手段を提供するからであると考えられる。

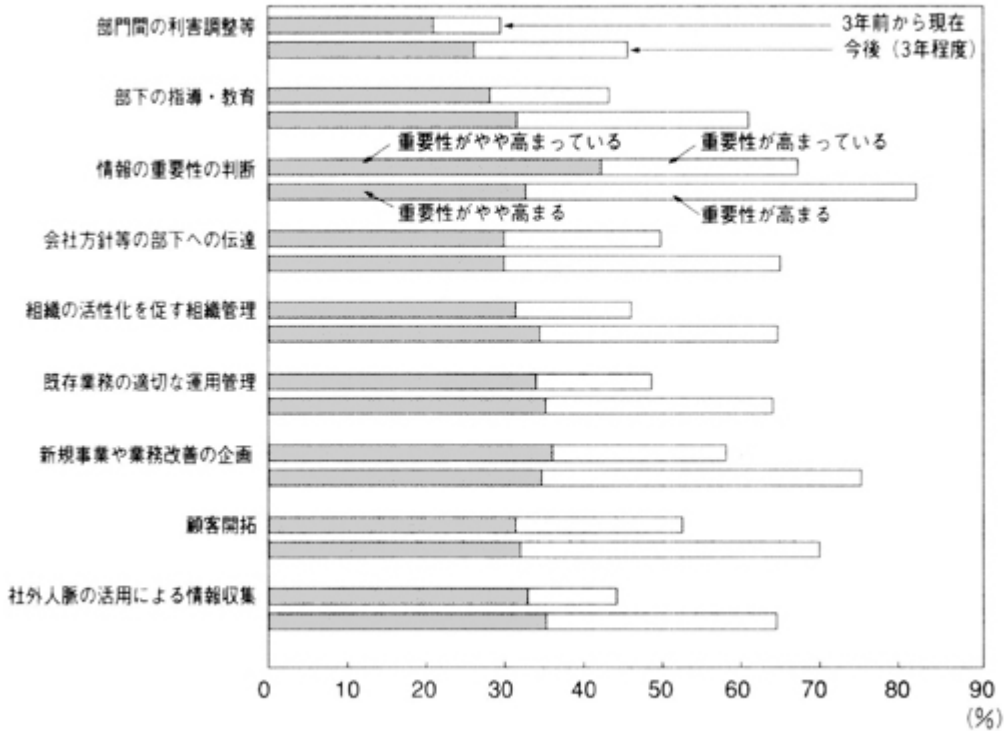
(情報通信技術革新で中間管理職は不要になるか)

○ 情報通信技術革新により中間管理職が中抜きされると指摘されることがあるが、マクロ的なレベルでは中間管理職の減少は確認されていない。また、企業レベルでも、情報化と中間管理職の減少に関連はみられない。

○ 中間管理職の役割として特に重要性が高まるのは、「情報の重要性の判断」や「新規事業や業務改善の企画」である(第24図)。また、中間管理職に求められる能力や知識についても、「必要な情報を検索、収集」し「整理、分析」した上で、それを活用して「自分自身で新たな企画を生み出す」能力が特に重要となる。中間管理職は自らの創造的な能力を最大限に発揮することが求められるようになってきており、その役割はより高度なものになってきている。

第24図 情報化による中間管理職の職務や役割の変化

第24図 情報化による中間管理職の職務や役割の変化

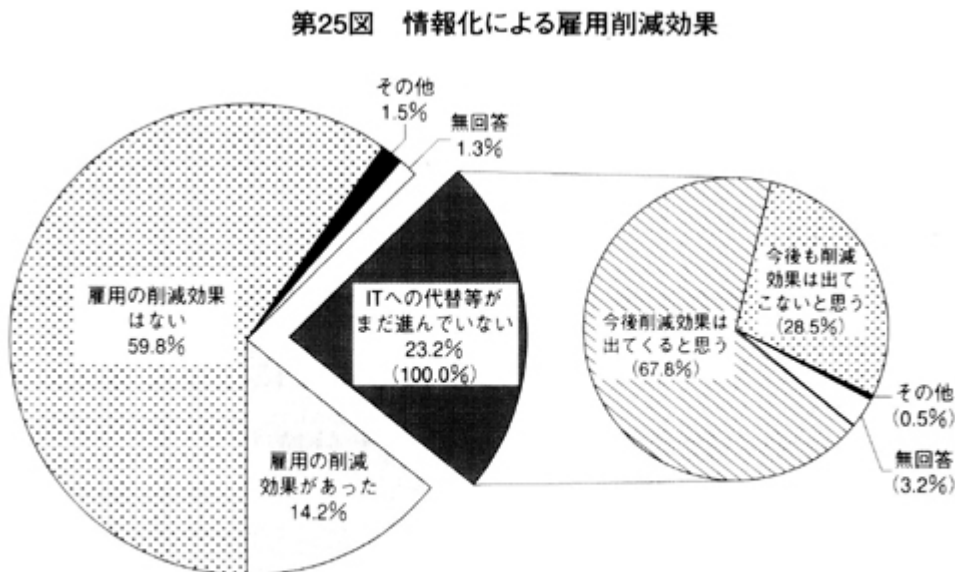


資料出所 日本労働研究機構「IT活用企業についての実態調査」(2000年)

(人員減少は間接部門が中心)

○ 個別企業レベルでみると、6割の企業が情報化の進展には、雇用の削減効果はないとしているものの、削減効果があったとする企業も少なくはなく、今後削減効果が出てくると考えている企業もある(第25図)。これは、個別企業では必ずしも経済全体を通じた雇用創出効果を実感できにくいためと考えられる。

第25図 情報化による雇用削減効果



資料出所 日本労働研究機構「IT活用企業についての実態調査」(2000年)

(注) ( ) 内は、「ITへの代替等がまだ進んでいない」(23.2%)を100%としたときの内訳。

○企業内で人員が減少している部門は、人事・労務、経理・財務・会計、総務・広報・秘書などの間接部門が中心であり、これらの部門では、従業員の仕事の内容について「定型的な仕事」が減っているという特徴がある(第26表)。

第26表 情報化による配置人員の変化と定型的な仕事の変化

第26表 情報化による配置人員の変化と定型的な仕事の変化

(単位 %ポイント)

回答者の所属部門	配置人員の変化 「増加」－「減少」	定型的な仕事の変化 「増加」－「減少」
合計	-15.9	2.5
経営管理・総合企画	-13.9	-0.8
人事・労務	-26.0	-11.8
総務・広報・秘書	-17.3	4.4
経理・財務・会計	-20.9	-2.1
資材・購買	-17.0	19.0
広告・宣伝・企画	-1.6	12.7
営業・外交	-10.6	17.1
店内販売・窓口	-10.2	15.3
研究・技術開発	-3.7	2.8
SE・情報処理	-5.4	7.4

資料出所 (株)三和総合研究所「IT革命」が労働に与える影響についてのアンケート調査  
(労働省委託、2000年)

- (注) 1) 個人調査で、職場にITシステムが導入・拡充されたことに関連する職場内の配置人員・定型的な仕事の変化を尋ねたもの。  
2) 「増加」－「減少」は、「かなり増えた」と「やや増えた」の合計から、「かなり減った」と「やや減った」の合計を差し引いたもの。

○情報化に伴う職員数の減員方法としては、退職者不補充、配置転換、出向・転籍が多く、退職者募集や解雇は比較的少ない。4分の3以上の企業は、今後のIT化による雇用ニーズの変動への対応として、「教育訓練や配置転換によって可能な限りの雇用責任を果たすべき」と考えている。

## 「平成13年版労働経済の分析」 <要約>

### 第2章 情報通信技術(IT)の革新と雇用

#### 第5節 情報通信技術革新に対応した人材育成

情報化が進展する中で労働者には情報リテラシーが求められており、政府も情報リテラシー確保対策を推進している。情報通信技術を業務に活用する実践的能力や本来業務についての深い知識や経験も不可欠であり、キャリア形成支援の重要性が高まっている。

情報通信技術関連人材は不足している。技術者の職業能力は年齢が上昇しても維持又は向上すると考えられることから、中高年になっても活躍できる仕組みが必要である。

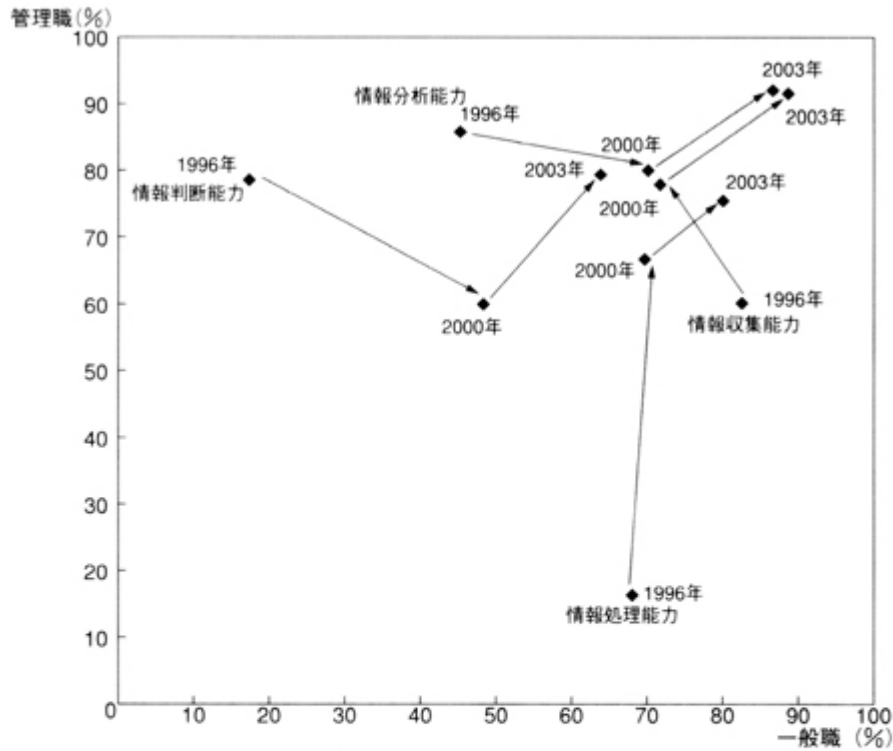
情報通信技術は、WBTなど新しい効率的な教育訓練手法も生み出している。

#### (情報リテラシーの確保)

○ 企業における情報化が進展する中で、在職者、失業者ともに幅広い情報収集・活用能力(以下「情報リテラシー」という。)が求められるようになってきている(第27図)。企業では、情報化対応のための教育訓練の重要性を十分感じているが、時間や費用の問題が大きな障害となっている。

#### 第27図 情報化の進展に伴う求められる能力の変化

第27図 情報化の進展に伴う求められる能力の変化



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)、日本労働研究機構「IT活用企業についての実態調査」(2000年)

- (注) 1)各能力について、グラフの縦軸では情報化の進展により中間管理職に期待される能力と回答した企業の割合、横軸では、一般職に期待される能力と回答した企業の割合。なお、2000年調査では、「重要性が高まっている」又は「重要性がやや高まっている」と回答した企業の割合。  
 2)1996年の調査が従業員規模500人以上で調査しているため、2000年調査も500人以上で調整している。  
 3)2003年の数字は、2000年調査における今後(3年程度後)の見込み。  
 4)各能力の内容はおおむね以下のとおりとなっている。  
 ・「情報判断能力」 → 「迅速な判断力」  
 ・「情報分析能力」 → 「収集した情報を整理、分析する能力」  
 ・「情報処理能力」 → 「市販のアプリケーションソフトなどを使いこなす能力」  
 ・「情報収集能力」 → 「インターネット等を活用して必要な情報を検索、収集する能力」

○ 情報リテラシーの必要性が高まる中で、政府では、「e-Japan重点計画」(2001年3月)などにより、情報通信技術革新に対応した人材育成対策を進めている。

(実践的能力や本来業務に係る知識、技能の重要性)

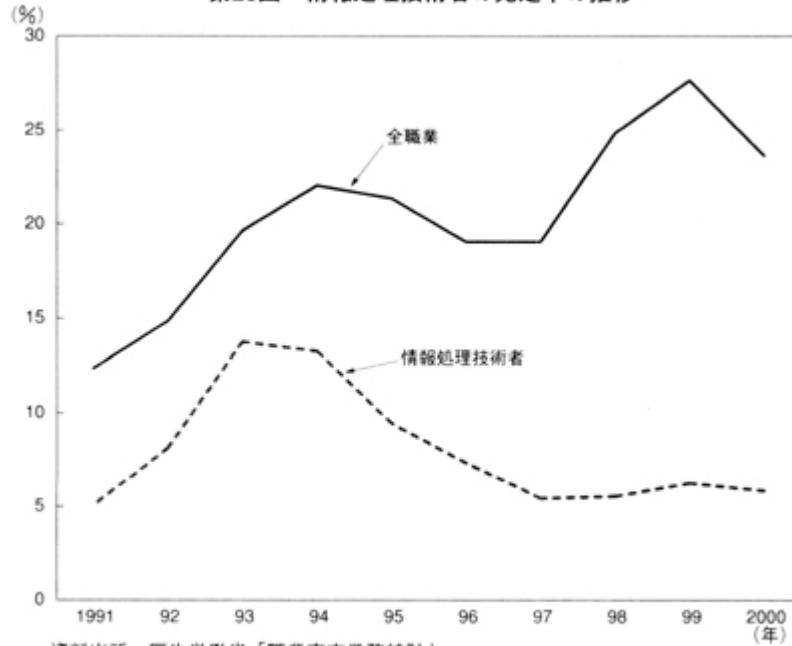
○ 情報リテラシーの確保が重要になる一方、それにとどまらず、情報通信技術を業務に活用する発想力、応用力、課題設定・解決力などの実践的能力が求められている。また、情報通信技術を本来業務(「コンテンツ」)にどういかすかということも重要となる。

(不足する情報関連人材)

○ 情報通信技術関連分野における労働需要は拡大しているが、情報処理技術者の求人の充足率は低く、背景に需給のミスマッチが生じていることが懸念される(第28図)。1998年~2000年において採用予定人数全部を採用できた企業は45%で、半数以上の企業では予定数を採用できなかった。

第28図 情報処理技術者の充足率の推移

第28図 情報処理技術者の充足率の推移



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」  
 (注) 充足率は、新規求人に対する就職件数の割合。  
 新規学卒者、臨時・季節及びパートタイムを除く。  
 各年8月の数値である。

○ 情報関連企業では中途採用が進んでおり、今後も増加するものと考えられる。一方、技術者側も転職経験のある者が多く57%は転職経験があるとしている。8割以上の者が転職したことに満足しており、転職により収入は平均1割増加している。「売り手市場」となっている技術者は、自分のキャリア形成に資するように転職をしているものと考えられる。

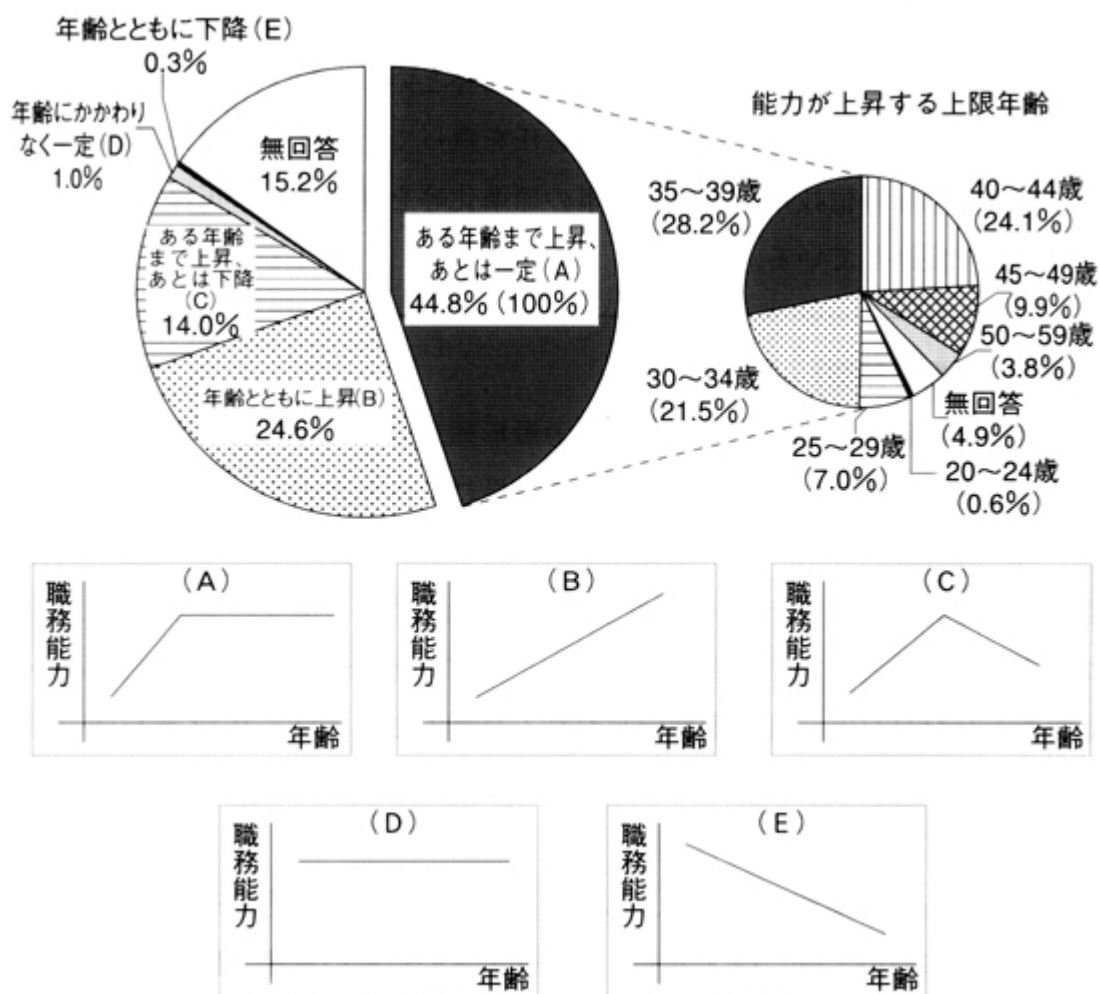
(情報通信技術関連人材に求められる能力)

○ 企業では一人前の技術者となるまで4~5年、プロジェクトリーダーについては6~10年かかると考えている。年齢と職業能力の関係について、「ある歳までは上昇し、あとは一定」、「年齢とともに能力は上昇する」と考える企業が多い。また、能力が上昇する年齢として「35~39歳」が最も多く、それ以上の年齢をあげる企業も含めると、66%に及んでいる(第29図)。中高年になっても技術者として活躍できるように、能力向上を念頭に置いた計画的なキャリア形成の支援の仕組みを構築していくことが必要である。

第29図 職務能力と年齢との関係



第29図 職務能力と年齢との関係



資料出所 日本労働研究機構「情報関連企業の労働面についての実態調査」(2000年)

(情報通信技術関連人材の育成対集)

○ 企業における体系的な教育訓練が重要であるが、企業における教育訓練はOJTが中心であり、十分な状況とはいえない(第30表)。しかし、先進的な企業ではOJTとOff-JTをうまく組み合わせて、計画的な教育訓練に取り組んでいる。

第30表 規模別の教育訓練実施割合と職種別の年間訓練日数

第30表 規模別の教育訓練実施割合と職種別の年間訓練日数

(単位 %)

教育訓練の実施割合	企業計	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200人以上
	初級S E	49.3	36.2	53.9	61.3	67.4
上級S E	42.3	29.5	48.8	49.8	59.6	62.4
プロジェクト・マネージャー	30.1	19.3	32.9	38.7	46.8	56.4
ネットワーク・エンジニア	26.6	16.1	28.5	34.9	38.3	57.3

一年間の訓練日数	1～2日	3～5日	1週間程度	2～3週間程度	1か月以上	無回答
	初級S E	9.9	26.2	27.3	18.2	15.5
上級S E	10.5	30.4	34.4	16.6	5.9	2.3
プロジェクト・マネージャー	14.0	35.0	30.2	14.0	4.1	2.6
ネットワーク・エンジニア	7.6	30.6	31.1	18.8	8.1	3.9

資料出所 日本労働研究機構「情報関連企業の労働面についての実態調査」(2000年)

(注) 1年間の訓練日数については、当該職種の教育訓練実施企業数を母数としている。

○ 情報通信技術者や研究者の育成の点で、学校教育の役割が重要であり、現在、国立大学等における情報関連学科等の整備等が行われている。また政府は、情報通信技術に係る労働者の能力開発や企業における教育訓練を支援するため、公共職業能力開発施設等における情報通信技術に係る訓練の実施等の取組を進めている。

○ 現在、情報通信技術関連分野をはじめとする外国人技術者は、1995年から4年間で約1.6倍(約16,000人)になっているが、e-Japan重点計画においては「2005年までに3万人程度の優秀な外国人人材を受け入れ、米国水準を上回る高度なIT技術者・研究者を確保する」ことを目標として掲げている。

(能力開発の場における情報通信技術の活用)

○ 情報通信技術は、能力開発を効果的に行うための手段としても重要であり、WBT(web based training)の発展が期待されている。多くの企業が教育訓練にあてる時間や教育訓練施設・設備がないことなどを問題点としてあげる中、WBTはこれらの問題を解消する効果的な教育訓練手法になるものと考えられる。

## 「平成13年版労働経済の分析」 <要約>

### 第2章 情報通信技術(IT)の革新と雇用

#### 第6節 情報通信技術革新に伴う雇用・就業形態の多様化

情報通信技術革新はテレワーク雇用や在宅就業等といった自宅等で仕事を行う労働形態を可能とし、高齢者、障害者及び家庭責任を負っている者の就労を容易にする利点がある。また、情報通信技術革新は、仕事の標準化等を通じて、非正規社員の活用や業務の外部委託を促進している。

#### (在宅等での労働の種類)

○ 情報通信技術革新は自宅等で仕事を行う労働形態を可能としており、これは高齢者、障害者及び家庭責任を負っている者の就労を容易にする利点がある。

○ 在宅等での労働のうち、「テレワーク」とは、情報通信ネットワークを活用して、時間と場所に制約されることなくいつでもどこでも仕事ができる働き方をいい、テレワークには非雇用であるSOHOと、雇用形態で行われる企業内のテレワーク(「テレワーク雇用(在宅勤務等)」)がある(第31表)。

第31表 テレワーク等の類型(主なもののみ)

第31表 テレワーク等の類型(主なもののみ)

テレワーク		
雇用 (テレワーク雇用 (在宅勤務等))	非雇用 (SOHO)	
在宅勤務 [113万人] サテライトオフィス勤務 [11万人] モバイルワーク [95万人]	在宅就業 [17万人]	・ 企業形態 ・ 他人を雇用

資料出所 日本テレワーク協会「日本のテレワーク実態調査」(2000年)、神谷隆之「在宅ワーク解体新書」(1999年)

- (注) 1) 数値は推計方法が異なっているため、単純には比較できない。  
 2) 在宅勤務はテレワーク雇用のうち在宅勤務を主とする者の人数。サテライトオフィス勤務、モバイルワークも同様。  
 3) 在宅就業の数値は、業種を出版印刷、情報サービス、専門サービス等に限ったもの。

○ SOHOのうち、企業形態でなく、他人を雇っていない就業形態を「在宅就業」という。なお、SOHOについては、ベンチャー企業等を含めた広い意味で使われる場合も多い。

#### (テレワーク雇用)

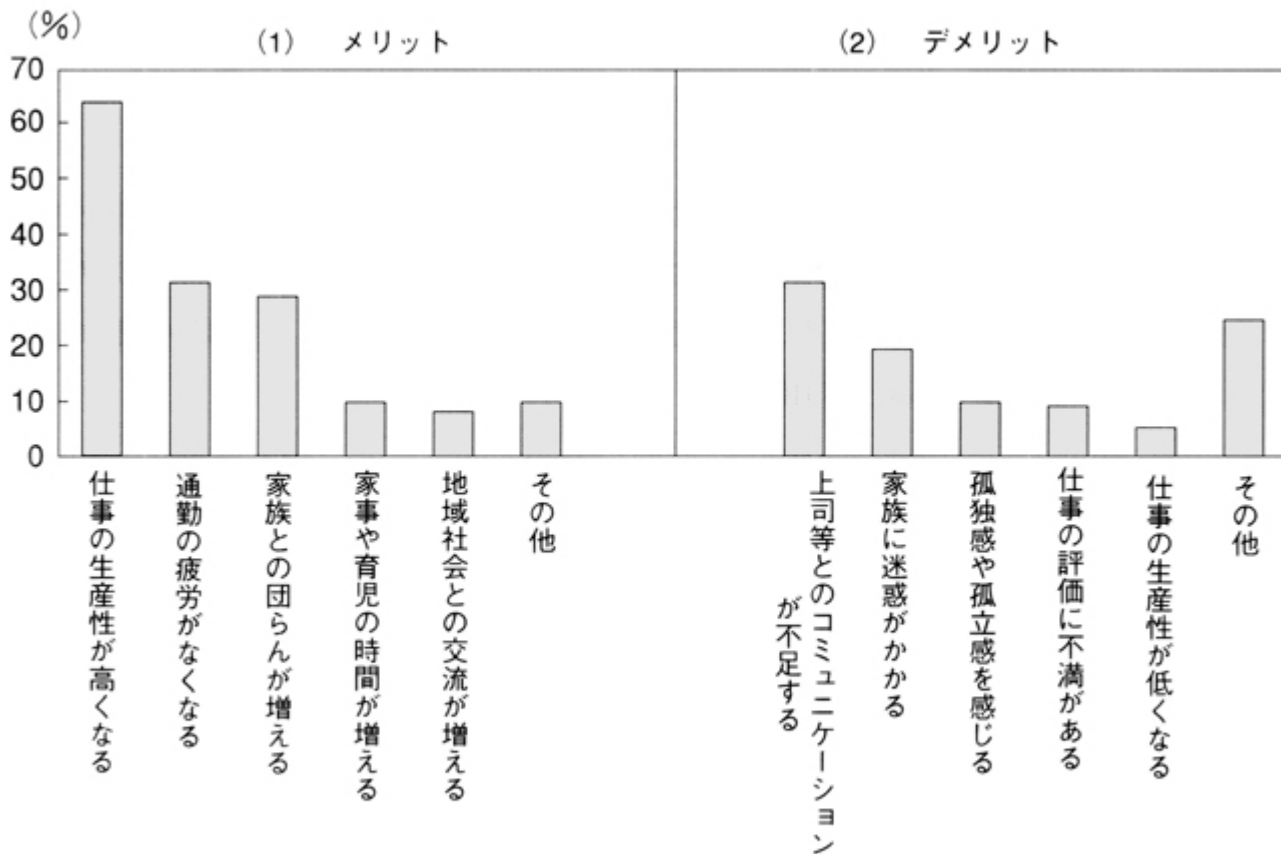
○ 2000年におけるテレワーク雇用(在宅勤務等)人口は、在宅勤務が113万人、サテライトオフィス勤務が11万人、モバイルワークが95万人で、その他いずれにも分類できなかった者も含めた合計は246万人となっており、5年後には445万人に増加すると予測している。またテレワーク雇用を実施している企業は12.7%で、5年後にはこれが約50%になると予想している。

○ テレワーク雇用者の91%は男性である。実施頻度は、毎日、週に1、2回、月に2、3回など様々であ

る。テレワーク雇用者の満足度は高く、そのメリットとしては「仕事の生産性が高くなる」等が多い(第32図)。テレワーク雇用の問題点としては、会社のルールがなく、上司などの裁量で実施している企業が多いことなどがある。厚生労働省では、適切な雇用管理の下での普及を図っている。

第32図 テレワーク雇用(在宅勤務等)のメリット・デメリット

第32図 テレワーク雇用（在宅勤務等）のメリット・デメリット



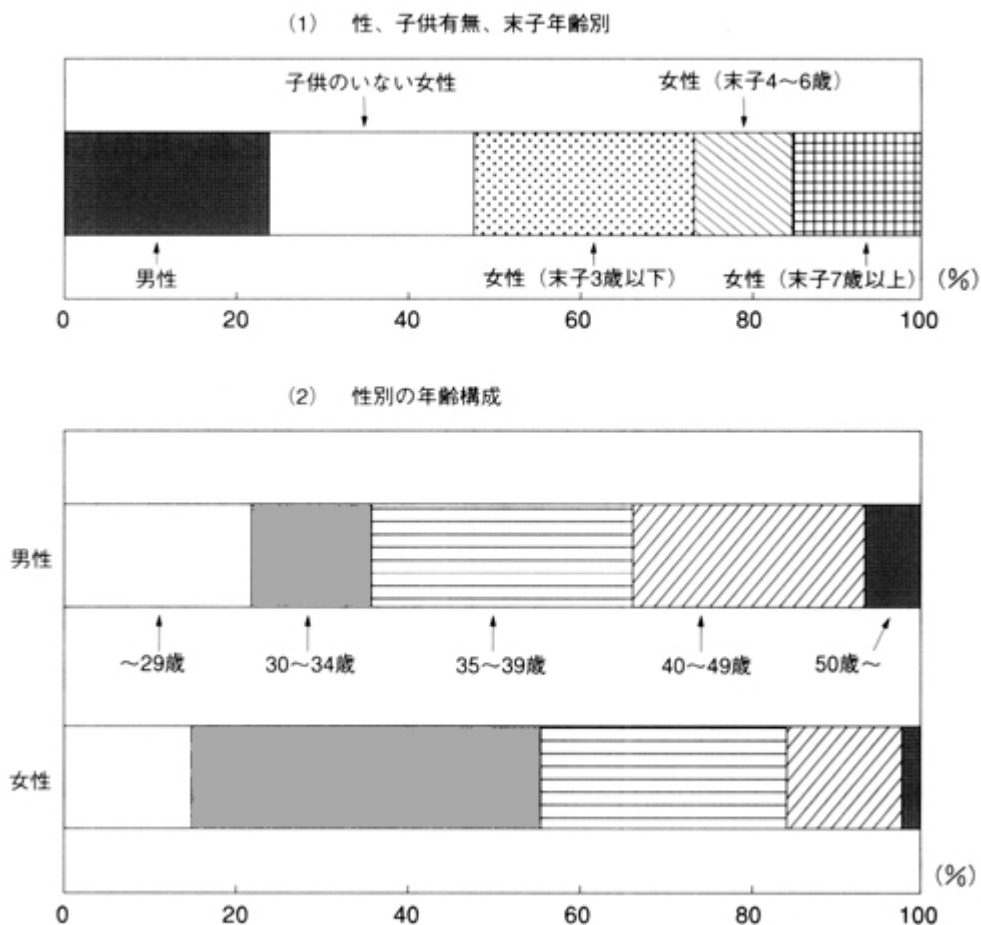
資料出所 日本テレワーク協会「日本のテレワーク実態調査」(2000年)  
 (注) 複数回答。

(在宅就業の実態と課題)

○ 在宅就業者人口(出版印刷、情報サービス、専門サービス等)は、17万4,000人程度と推計されている。在宅就業者は育児中の女性が多い(第33図)。

第33図 在宅就業者の構成

第33図 在宅就業者の構成



資料出所 日本労働研究機構「在宅ワーカー実態調査」(1999年)

○ 仕事や取引先との関係で困っていることとして、仕事の確保、不安定な収入をあげる在宅就業者が多い。このため、政府では、在宅就業者に対して仲介機関に関する情報を提供するシステムを開発し、運用すること等が検討されている。

○ 在宅就業者のうち、報酬支払いなどのトラブルの経験があるとする人は約2割にのぼる。このため、2000年6月に契約条件の文書明示や契約条件の適正化等を内容とする「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」が策定された。

(非正規雇用活用の促進要因となっている情報通信技術革新)

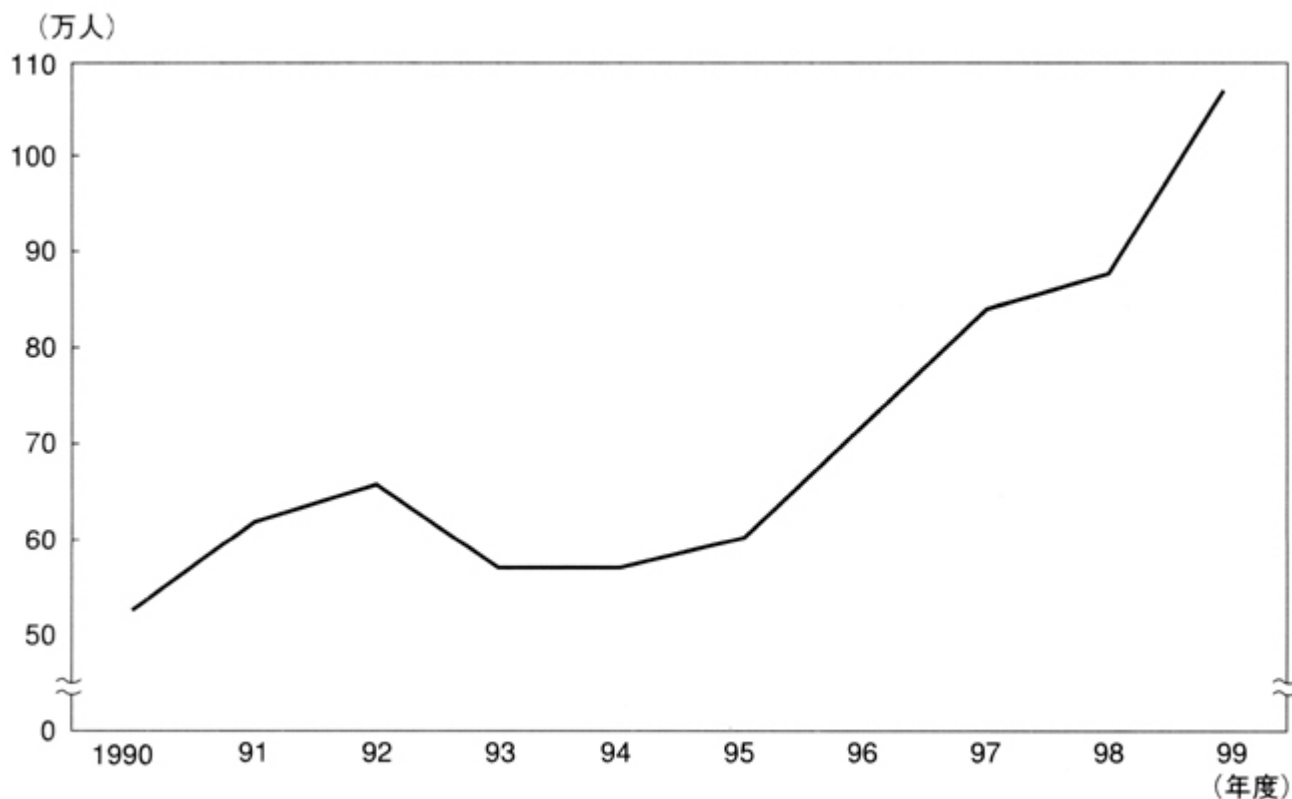
○ 情報化が進んでいる企業ほど情報化を非正規雇用の活用理由にあげる割合が高く、また、今後情報化によってパート・アルバイトの比率が高まるとする企業が35%、派遣労働者の比率が高まるとする企業が35%に及んでおり、情報通信技術革新は、仕事を標準化すること等により、非正規雇用活用を促進する一因となっていると考えられる。

(派遣労働者)

○ 派遣労働は、情報通信技術関係の業務に多く、1998年における情報通信技術関連の業務(ソフトウェア開発、事務用機器操作、OAインストラクション)に働く者は41万人、派遣労働者の45.7%を占める。また、比較可能な最近5年間(1993年から1998年の間)では19万人、88.5%増加している(第34図)。

第34図 派遣労働者数の推移

第34図 派遣労働者数の推移



資料出所 厚生労働省「労働者派遣事業報告集計結果」

#### (契約労働)

○ 情報システムの導入などの特殊・専門的分野で、かつ、一時的なプロジェクトの分野において契約労働が進むと考えられるほか、情報通信技術革新による業務の標準化等により、外部の人材が活用しやすくなることから、一時的なプロジェクトについて、積極的に外部の人材を登用するという形で契約労働が進むと考えられる。

#### (拡大する業務の外部委託)

○ 情報通信技術革新は、業務の標準化、ネットワーク化等により、異なった企業間での仕事のやりとりや意思疎通を容易にする。また、情報通信技術の導入には専門的な技術が必要である。このようにして、情報通信技術革新は、業務の外部委託を促進していると考えられる。10年前に比べて、業務の外部委託の業務に占めるウェイトが増加したとする企業は42%に上り、その割合は、情報化の進展度の高い企業ほど高い傾向がある。

## 「平成13年版労働経済の分析」 <要約>

### 第2章 情報通信技術(IT)の革新と雇用

#### 第7節 情報通信技術革新が進む中での労働市場のあり方

情報通信技術革新が進む中で、我が国の雇用システムを見直すべきであるとの意見があるが、雇用システムは各国独特なものであり、また、我が国の雇用システムは過去の産業構造変化に円滑に対応してきた。企業もできる限り雇用を維持しようという考えを持っている。

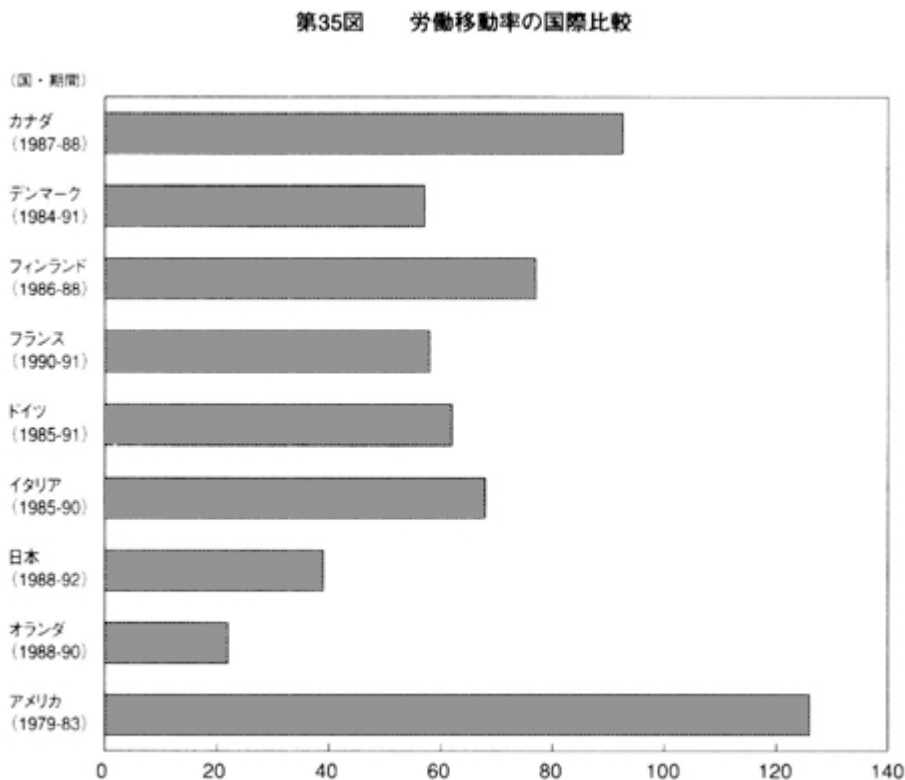
従って、情報通信技術革新に対しても日本の強みをいかし、柔軟な内部労働市場を確保していく必要がある。同時に、外部労働市場における円滑な労働移動も必要であり、ミスマッチの解消を図っていくことが重要である。

また、情報通信技術革新の成果を地域の発展に結びつけるためには、人材の確保・育成が必要である。

#### (多様な各国の雇用システム)

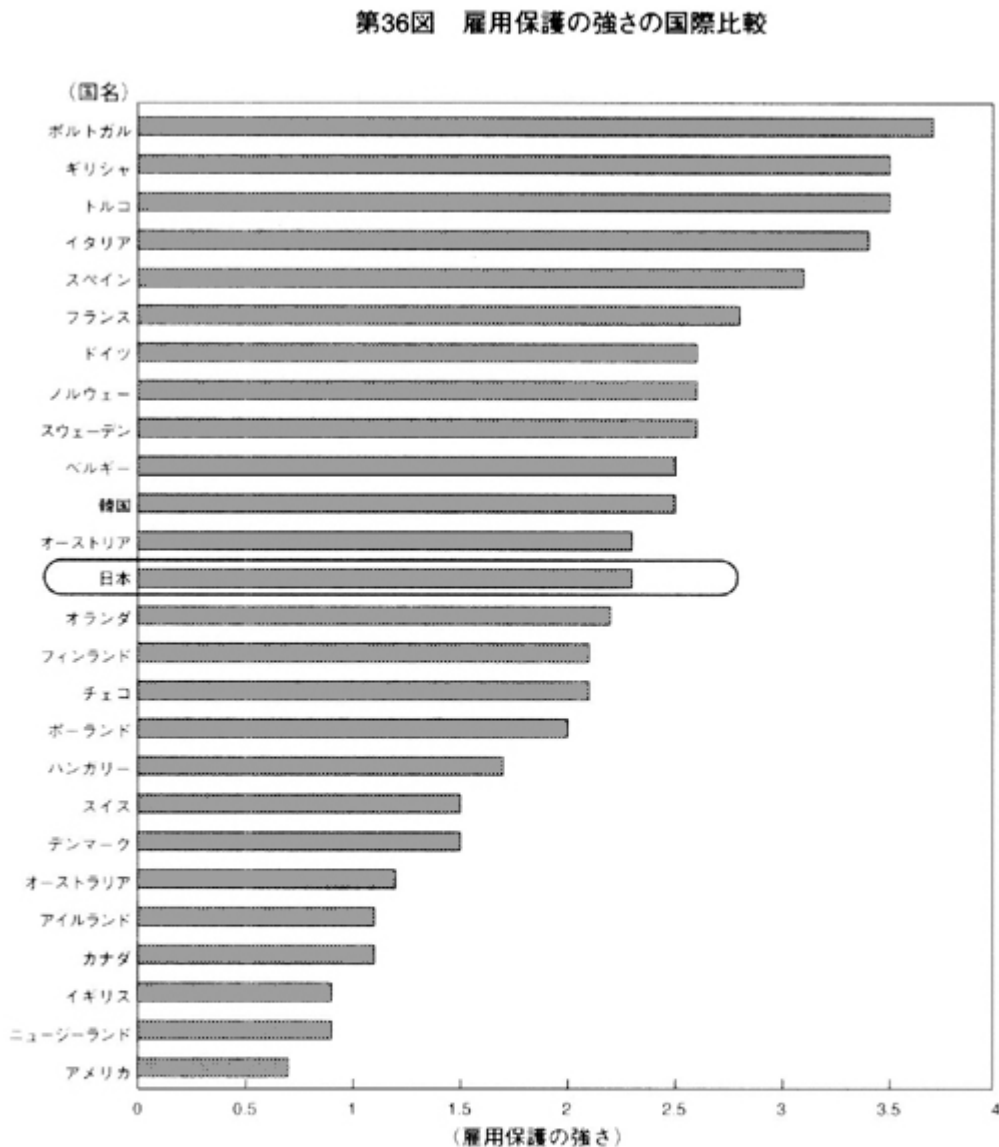
○ 日本型雇用慣行の特徴として、年功序列賃金、長期雇用慣行等があげられる。雇用システムは、各国とも独特なものであり、これは経済合理性だけでなく、歴史的、社会的背景や国民性などが影響してくるからであると考えられる。今後、情報通信技術革新の進展する状況下で、雇用システムのあり方について見直しが必要となった場合にも、単純に外国のシステムを持ってくるのではなく、我が国の実状にあった雇用システムを模索することが必要である(第35図、第36図)。

第35図 労働移動率の国際比較



資料出所 OECD "Employment Outlook 1996"

第36図 雇用保護の強さの国際比較



(日本型雇用システムの特徴と技術革新)

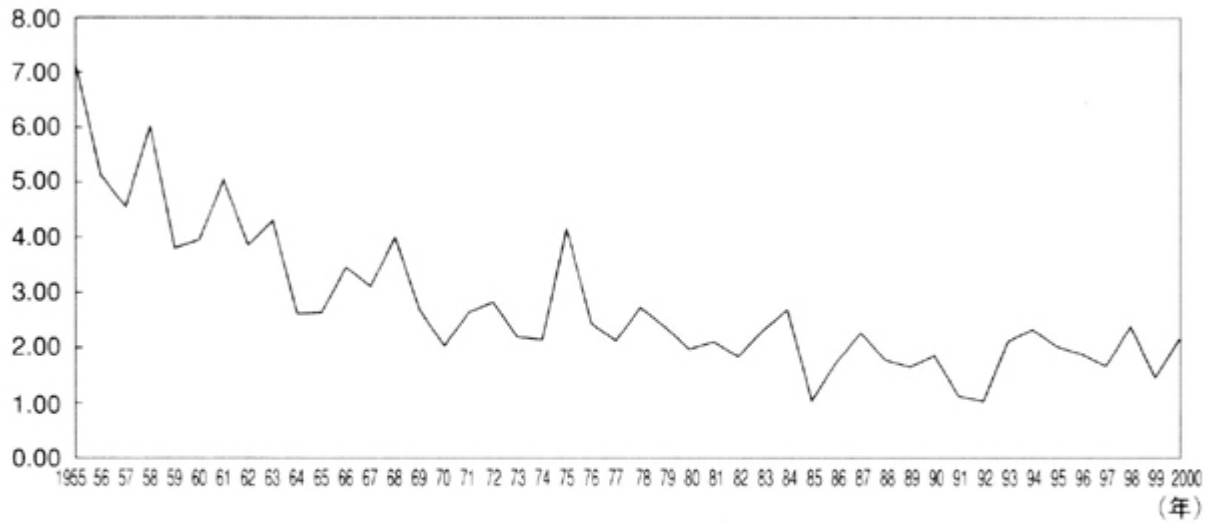
○ 我が国はこれまでも、高度成長期を始め、大きな技術革新を経験してきたが、技術革新に円滑に対応する上で、日本型雇用システムの特徴が強みになっている。具体的には、1)雇用の安定を保障するため、労働者は新技術や配置転換への抵抗が少ない、2)長期にわたる職場内の人間関係を通して情報の共有・蓄積が可能である、3)コスト回収が可能のため企業が教育訓練に積極的になれる、ことなどがあげられる。

○ 産業構造の変化は、むしろ高度成長期の方が現在よりも大きく、それに対し日本型雇用システムは柔軟な内部労働市場と外部労働市場における円滑な労働移動によって対応してきた(第37図)。企業内では、能力開発や配置転換によって対応する一方、外部労働市場では、新卒採用や農村労働者のほか、需要側が労働者を引っ張るプル型の転職により円滑な労働移動が行われていた(第38図)。

第37図 雇用変化率の散らばりの推移



第37図 雇用変化率の散らばりの推移



資料出所 総務省統計局「労働力調査」

(注) 1) 雇用変化率の散らばり(リエンの指標)は、以下の式による。

$$\text{指標} = \frac{\sum (E_i/E_t) (\Delta \ln E_i - \Delta \ln E_t)^2}{12}$$

$E_i$ : t年のi産業の雇用者数  $E_t$ : t年の全産業雇用者数

$$\Delta \ln E_i = \ln E_i - \ln E_{i-1}$$

2) 1955～68年は、産業区分は、「農林業」、「漁業」、「建設業」、「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業」、

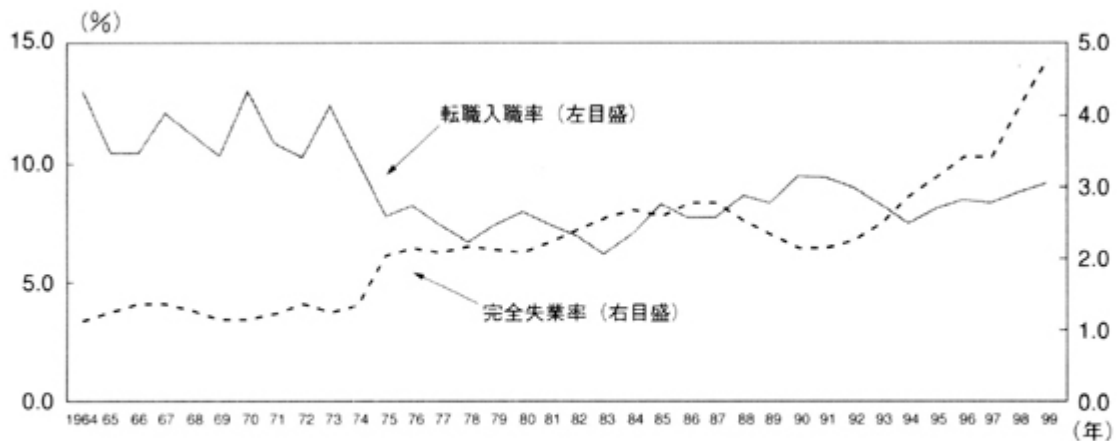
「卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、不動産業」、「サービス業」、「公務(他に分類されないもの)」の9区分を用いた。

3) 1969年以降は、上記区分のうち、「電気・ガス・熱供給・水道業」と「運輸・通信業」、「卸売・小売業、飲食店」と「金融・保険業、不動産業」に分けた11区分を用いた。

4) 数値は上記指標を100倍したもの。

第38図 転職入職率及び完全失業率の推移

第38図 転職入職率及び完全失業率の推移



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」、総務省統計局「労働力調査」

(注) 1) 転職入職率は、常用労働者5人以上の事業所における常用労働者の状況。

$$\text{転職入職率} = \frac{\text{転職入職者数}}{\text{1月1日現在の常用労働者数}} \times 100$$

3) 転職入職率は、1991年から建設業を含む。

○ 技術革新の内容や経済・社会状況は異なるものの、かつての技術革新にいかされた我が国の雇用システムの特徴は、今回の情報通信技術革新にもいかすことができると考えられる。

(柔軟な内部労働市場の確保)

○企業も、情報通信技術革新の中、従業員の雇用を重視する方針である。しかし、かつての生産部門における技術革新も生産様式やライン構成を変えたように、事務・管理業務における情報通信技術革新は、これらの業務のやり方を変え、企業組織の変更を求めることになる。雇用の安定と柔軟な内部労働市場を確保しながら、インセンティブを高める仕組みを、労使納得のいく形で作っていくことが重要である。また、柔軟な内部労働市場を確保する上では、能力開発も重要である。企業が人に求める能力は、情報機器に代替不可能な能力であり、企業はそうした人材の教育訓練をOJTで行うと予定している。

(ミスマッチの原因と対応策)

○情報通信技術革新やそれに伴う産業構造の変化に対応するためには、外部労働市場における円滑な労働移動も不可欠である。しかし、外部労働市場においてはミスマッチの問題が大きく、ミスマッチの要因としては、求人者の年齢要件、賃金などの労働条件、職業能力・経験があげられる(第39図、第40図)。特に年齢については、雇用対策法の改正により、事業主は一定の場合に年齢にかかわらず均等な機会を与えるよう努めることとされた。また、求職者に対する賃金などについての正確な情報提供、適切な職業能力開発が必要である。

第39表 年齢階級別再就職先を探すのが困難な理由

第39表 年齢階級別再就職先を探すのが困難な理由

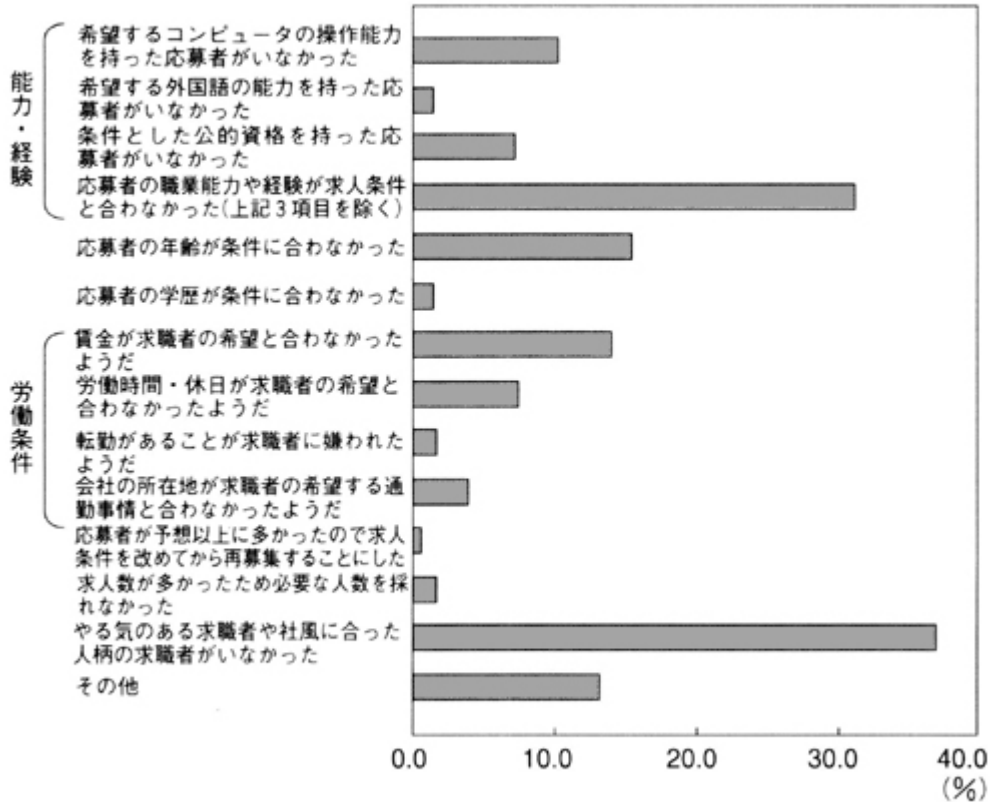
(%)

年齢階級	賃金や労働時間	技術・経験活かせず	技術・経験・資格不足	年齢制限厳しい	応募者が多い	性別の制限厳しい	不明
計	51.3	30.0	24.5	53.1	32.7	2.0	4.2
29歳以下	57.9	25.3	38.3	12.1	42.4	2.1	3.6
30～39歳	55.3	37.4	31.4	50.8	36.0	2.0	3.3
40～49歳	56.1	32.8	17.1	79.3	30.3	1.5	2.6
50～59歳	46.3	29.2	11.7	80.0	22.8	2.6	4.1
60歳以上	25.7	21.4	7.6	71.7	21.7	1.1	11.2

資料出所 日本労働研究機構「失業構造の実態調査」(1998、99年)  
 (注) 複数回答。

第40図 求人が充足しなかった理由

第40図 求人が充足しなかった理由



資料出所 日本労働研究機構「失業構造の実態調査」(1998、99年)  
 (注) 複数回答である。

(民間の労働力需給調整システムの強化)

○ 外部労働市場における円滑な労働移動を行うためには、民間の労働力需給調整システムを十分に機能させることが必要である。このため、「しごと情報ネット」の構築など、官民連携した労働力需給調整機能の強化を図ることとしている。

(公共職業安定所における情報通信技術の活用)

○ 公共職業安定所ではかねてより積極的に情報通信技術を活用してきたが、さらに、現在、首都圏及び近畿圏他主要都市の公共職業安定所で受理した求人情報のウェブ上での提供を試行的に実施している。また、インターネットを活用して職業・労働市場情報の検索を行う総合的な職業情報提供システムに関する研究を進めている。

(情報通信技術を活用した地域の発展)

○ 地域的制約をより小さなものとする情報通信技術は、地域の発展にとって重要な手段である。我が国でも各地で地域のネット関係ベンチャーなどの交流の場ができています。魅力的な交流機会が提供できれば、地方であることは不利とはならないが、人材の集積が重要であり、そのための環境づくりを行うことが重要である。