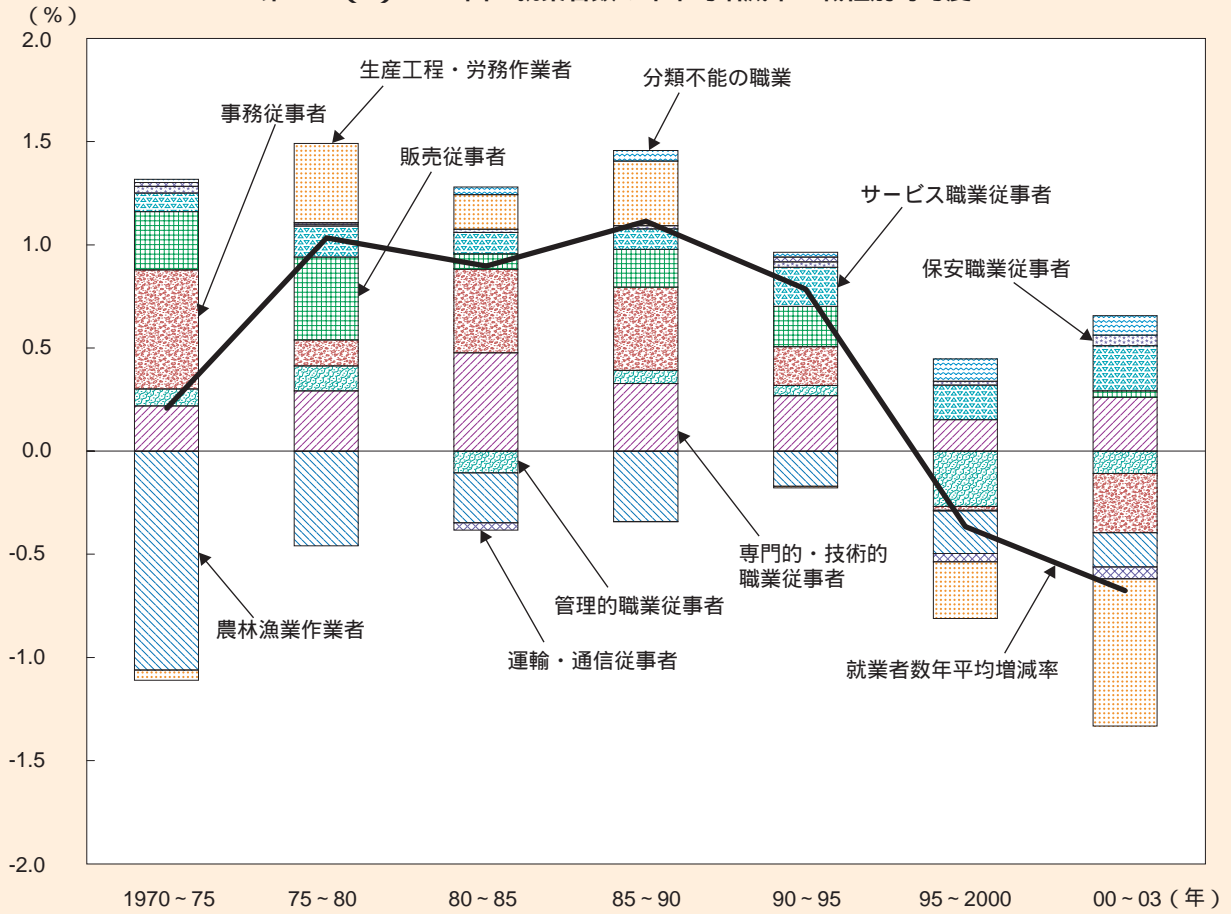


第 1 - (1) - 22 図 就業者数の年平均増減率と職種別寄与度



資料出所 総務省統計局「労働力調査」(2000~2003年)、「国勢調査」(2000年以前)

応能力」、また、技能工・採掘・製造・建設作業及び労務作業者は「技術・技能の熟練」とする企業割合が高くなっている(付1-(1)-9表)。

このような動きをさらに詳しくみるため、職業小分類により就業者数の伸びの大きかった職種をみると、1970年代における上位職種は事務職や管理職、生産工程・労務作業に関する職種が中心であったが、1990年代においては、高度な知識や能力を要求される専門職や、労働者各人の個性や力量が重視される対人サービス職等も上位職種に多く並んでおり、より専門性の高い人材等が求められていることがうかがわれる(付1-(1)-10表)。

経済のグローバル化や情報通信技術の革新、サービス経済化、高齢化といった我が国経済社会の最近の変化を考慮すると、専門的・技術的職業及びサービス関係職種における就業者数の増加は今後も続くと考えられる。なお、前出「事業活動と雇用創出に関する調査」によると、新規に開始、拡大等を希望する事業で新たに必要となる職種としては、専門的・技術的職業が最も多く、次いで管理・事務的職業、サービス職業となっている。このような職種のニーズの拡大は、高度な知識や能力を持つ高付加価値人材を確保し、育成していくこと等がますます重要な課題となっていることを意味していると考えられる。

最近増加している職種において必要な能力

1990年代において増加がみられる職種においては、具体的にどのような能力が必要とされているのだろうか。その一例を日本労働研究機構「職業ハンドブック」によりみると以下のとおりである（()内は職業小分類による職種名を示している。付1 - (1) - 10表）

< 専門的・技術的職業 >

- ・システムエンジニア（情報処理技術者）... コンピュータの技術と知識が要求されるほか、コンピュータ化する業務を理解するための知識や能力、問題発見・解決能力、柔軟で弾力性のある思考力・発想力、表現力、開発チームをマネジメントする能力などが重要。
- ・土木技術者（土木・測量技術者）... 構造力学、土質力学、コンクリート工学、水理学などの土木工学のほか、建設業法等の諸法令の知識も必要。また、長期的観点に立って仕事を能率良く完遂する能力、図面を見て構造物のかたちを理解できる能力などが重要。
- ・歯科衛生士（その他の保健医療従事者）... 指定された歯科衛生士教育機関を卒業後、歯科衛生士試験に合格することが必要。歯科を中心とした医学への関心と知識、口の中で作業する技能のほか、歯科保健の指導・相談を行うに当たっては患者に対する思いやりや奉仕の精神等が必要。

< 販売の職業 >

- ・広告会社営業部員（外交員（商品、保険、不動産を除く））... 広告主にあった広告戦略を作り上げるため、創造的でユニークなアイデアの提供が求められる。そのためには幅広い広告・コミュニケーションの知識、消費者や市場の動向、流行を見通す洞察力等が必要。
- ・印刷営業部員（商品販売外交員）... 市場変化に敏感で、市場ニーズを把握できる人材、市場対応力があり、柔軟に営業展開でき、企画力があり、顧客にアドバイスできることが必要。

< サービスの職業 >

- ・ホームヘルパー（ホームヘルパー）... 心身共に健全であること、他人に対する思いやりの心、老人福祉や障害者福祉等に理解と熱意があること、家事、介護の経験と相談、助言、指導の能力があることが必要。

企業の販売部門における専門性の重視と資格取得の広がり

近年の企業の競争激化の中で、企業は他社との商品やサービスの差別化や新商品等の開発のための研究開発部門における専門的知識を持った労働者を求めている一方、消費者との接点である販売部門においても商品知識等に優れた労働者を求めており、販売部門における労働者の高学歴化が進行する中で、販売部門に関する民間資格の種類が増加し、その資格の取得も活発化している。

このような背景の下、企業は特に多種多様な商品やサービスを個人の嗜好や価値観、人生観に合わせてコンサルティング的な接客を行えるような労働者を求めており、規制緩和によって多種多様な商品やサービスを扱えるようになってきている金融業、保険業においては、個人のライフデザインに合わせ、幅広い提案を行うCFP（サーティファイド・ファ

イナンシャル・プランナー)やAFP(アフィリエイト・ファイナンシャル・プランナー)といった資格取得者も近年増えてきている。また、流通業においても、消費者に対するコンサルティングの観点から、商品やそのディスプレイ、接客技術といった幅広く高度な知識を持つ販売士といった資格取得者も増加している。

このような資格は、その資格のみをもって個人のキャリアの一つにもなるが、CFPやAFPにおいては、税理士、社会保険労務士等と、販売士においては、インテリアコーディネーター、カラーコーディネーター等と合わせて取得することで幅広い知識を持ちながらも、ある分野に特化したキャリアを持つ者も多い。

また、これらの資格の特徴的な点は、幅広い年齢層と、幅広い業種における従業者に支持されており、一般的教養としても取得されていることである。

(就業形態の変化)

産業別就業者数の変化や、職業構造の変化とともに、就業形態も変化している。総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」(2003年平均)によると、就業者6,304万人のうち、雇用者は5,343万人(就業者数の84.8%)、自営業等を含む非雇用者は954万人(同15.1%)となっている。また、雇用者のうち正規雇用(役員を含む)は3,839万人(同60.9%)、「パート・アルバイト」等を含む非正規雇用は1,504万人(同23.9%)となっており、非正規雇用のうち「パート・アルバイト」が1,090万人と非正規雇用の72.5%を占めている(第1-(1)-23図)。

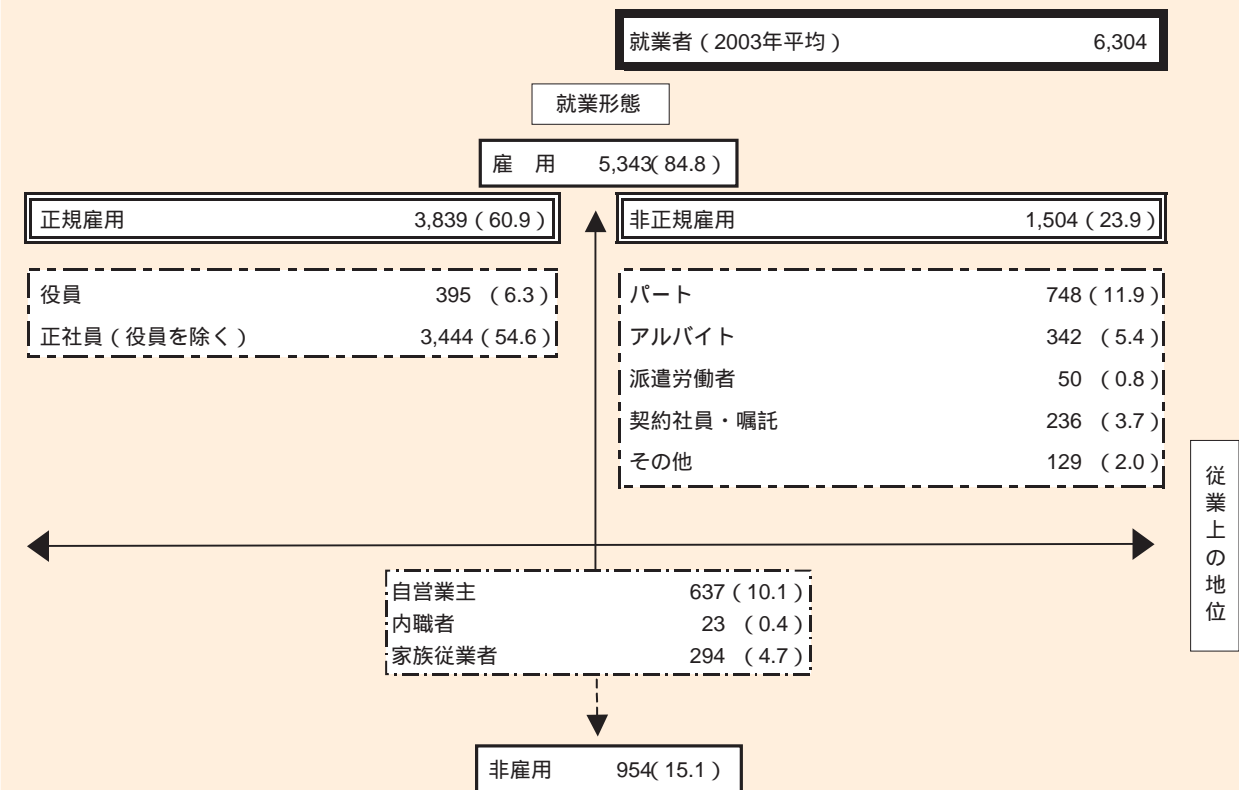
1997年以降、正規の職員・従業員数は減少傾向で推移する中で、非正規の職員・従業員は毎年増加しており、雇用者数に占める非正規の職員・従業員数の割合は1997年では21.5%であったが、2003年平均では28.1%を占めるに至っている。また、非正規職員・従業員である「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員・嘱託」、「その他」の雇用者数に占める割合は、数字の接続性に留意する必要があるが、それぞれ、17.7%から20.4%へ、3.9%から7.8%と高まっている(付1-(1)-11表)。総務省統計局「就業構造基本調査」により、産業別にみると、「卸売・小売業、飲食店」、「サービス業」等において非正規職員・従業員の割合が高く、特に「卸売・小売業、飲食店」においては、パート・アルバイトの割合が高まっている(付1-(1)-12表)。

「平成15年版 労働経済の分析」において、就業形態の多様化とは、「正規雇用(特定の企業と継続的な雇用関係を持ち、雇用先の企業においてフルタイムで働くこと)以外のさまざまな就業形態の拡大を指す。」と述べたところであるが、経済社会情勢の変化、その変化に合わせた企業の様々なニーズや労働者の多様なニーズ、それに伴う制度改正等によって今後も就業形態の多様化は進むことになる。

経済社会の変化に関しては、例えば、情報通信技術の革新は、仕事の標準化等を促し、それまで正社員が行っていた業務をパートやアルバイトでも行えるようになるため、非正規雇用を増加させる要因になると考えられる(詳細は「平成13年版 労働経済の分析」参照)。また、サービス経済化の進展により、非正規雇用比率の高いサービス業や、卸売・小売業、飲食店といった産業が拡大することとなり、非正規雇用を増加させる要因になることも考えられる。

企業のニーズに関しては、専門的人材、即戦力・能力のある人材について、多様な就業形態

第1 - (1) - 23 図 就業者の内訳 (2003年平均)



資料出所 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」
 (注) 括弧なし数字は人数(万人)、括弧内数字は就業者に占める割合(%)。

を活用して確保することが必要であり、その観点から非正規雇用が進むといった要因もあるものの、企業間競争が激しい中で、人件費削減や雇用における柔軟性の確保といった目的から非正規雇用を増加させる要因も存在する。また、労働者のニーズとしては、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2003年)によると、「家計の補助、学費等を得たいから」、「自分の都合のよい時間に働けるから」、「通勤時間が短いから」、「正社員として働ける会社が多かったから」といった理由が多く挙げられており、このような点も非正規雇用を増加させる要因となろう(付1 - (1) - 13表)。

また、制度の改正については、2003年6月の労働者派遣法の改正が挙げられる。厳しい雇用失業情勢、働き方の多様化等に対応するため、労働者派遣事業が労働力需給の迅速、円滑かつ的確な結合を促進することができるよう、労働者派遣事業に係る制度を見直したものであるが、この労働者派遣法の改正により、2004年3月以降派遣対象業務が拡大されており、製造業務についての派遣や、病院等における医療関連業務についての紹介予定派遣も可能となったため、非正規雇用を増加させる要因となろう。

5) 総括

2002年以降、景気が回復局面を迎えている中で、日本を取り巻く環境は変化している。今回の景気回復が、アジア経済、アメリカ経済等海外経済の回復に伴う外需の増加が契機となったことにも象徴されるように、海外経済とのつながりはますます強くなっている。このような海外経済との関係では、これまでのアメリカ、EUといった国とのつながりだけではなく、近年急速に成長する中国を中心としたアジアともつながりを強めていくことになるであろうし、そのような国々と相互互恵的な関係を築くことが求められている。

また、情報通信技術の革新は我が国経済の成長にプラスに寄与する中で、企業が戦略的な情報化投資をさせ、成果物であるDVD等デジタル家電等が今後も消費を牽引していくことが期待される。サービス経済化については、企業においても家計においても今後も一層浸透していくこととなるであろうが、これまでもそうであったように、今後も企業や家計の新たなニーズを満たすような新しい産業が生まれていくことが期待される。

生産年齢人口の減少や少子高齢化が進む中での厳しい雇用情勢を反映し、就業者数全体としては減少しているが、高齢化や情報通信技術の革新を背景として医療・福祉や情報通信業の就業者数は増加している。また、職種別にみても、専門的・技術的職業従事者やサービス職業従事者が増加してきており、必要とされる人材の需要も拡大してきていると考えられる。

日本の経済社会情勢が変化していく中で、新しい職業が生まれ、各産業で働く職業や求められる能力が変化してきている。今後、適切に人材の高付加価値化を図ることが求められるところである。

第2節 経済社会の変化と労働者生活

経済社会の変化が進む中で、労働者の労働条件や就業環境、労働者生活はどのように変化してきたのだろうか。以下では、賃金・所得、労働時間、職場の安全と心身の健康、失業と雇用の安定性について、諸外国との比較の観点を交えながら検討する。

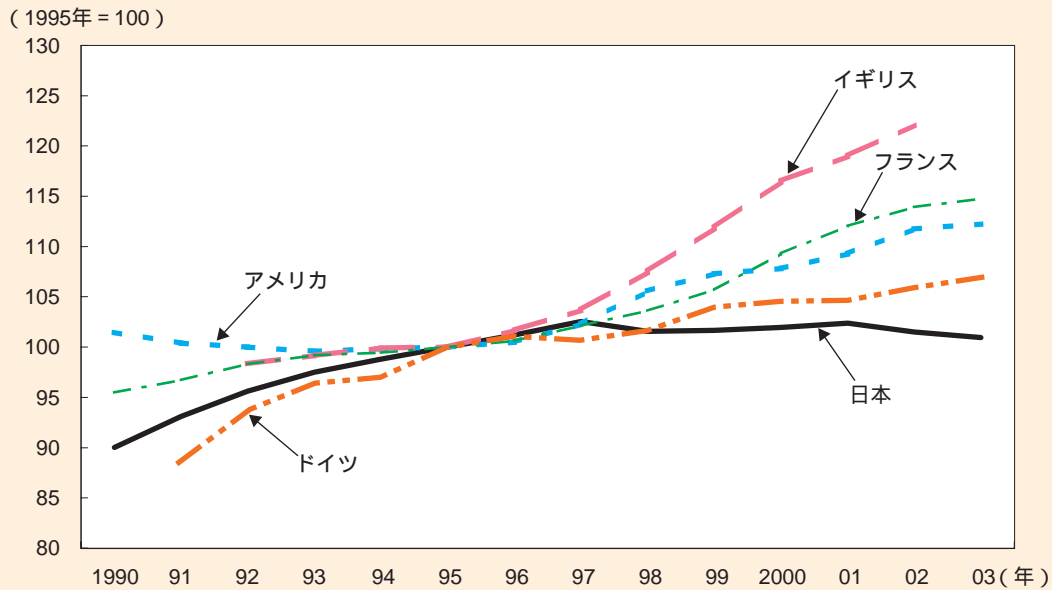
1) 賃金・所得

(時間当たり賃金水準は1997年以降下落傾向)

我が国の時間当たり実質賃金水準の推移(パートタイム労働者を含む常用労働者)を厚生労働省「毎月勤労統計調査」(事業所規模5人以上)で見ると、長期的な上昇を続けた後、1997年以降は下落傾向となっている(第1-(2)-1図)。これは、第部でもふれたように、デフレ下の企業間競争激化等の中で、近年賃金コスト抑制の動きが強まっていることなどを反映している。

諸外国の賃金水準の動きと比較すると、1997年以降で賃金水準が下落傾向にあるのは我が国だけである。しかし、より長期的にみると、アメリカ(生産労働者)の賃金水準については、1990年から1995年にかけて緩やかに下落しており、賃金水準の上昇がみられるのはそれ以後で

第1 - (2) - 1図 時間あたり実質賃金水準の推移 (産業計)



資料出所 日本：厚生労働省「毎月勤労統計調査」より厚生労働省労働政策担当参事官室にて試算
 アメリカ：Bureau of Labor Statistics "Current Employment Statistics Survey" 及びILO "Yearbook of Labour Statistics" より厚生労働省労働政策担当参事官室にて試算
 イギリス：Office for National Statistics "Average Earnings Index" "Labour Force Survey", ILO "Yearbook of Labour Statistics" より厚生労働省労働政策担当参事官室にて試算
 フランス・ドイツ：内閣府「海外経済データ」より厚生労働省労働政策担当参事官室にて試算
 (注) 1) 日本については事業所規模5人以上。
 2) アメリカは農業を除く生産労働者についての数値である。
 3) フランスは建設業を除く全産業についての数値である。

ある。一方ヨーロッパ諸国は、程度の差はあるものの長期的に上昇が続いている（前掲第1 - (2) - 1図）。

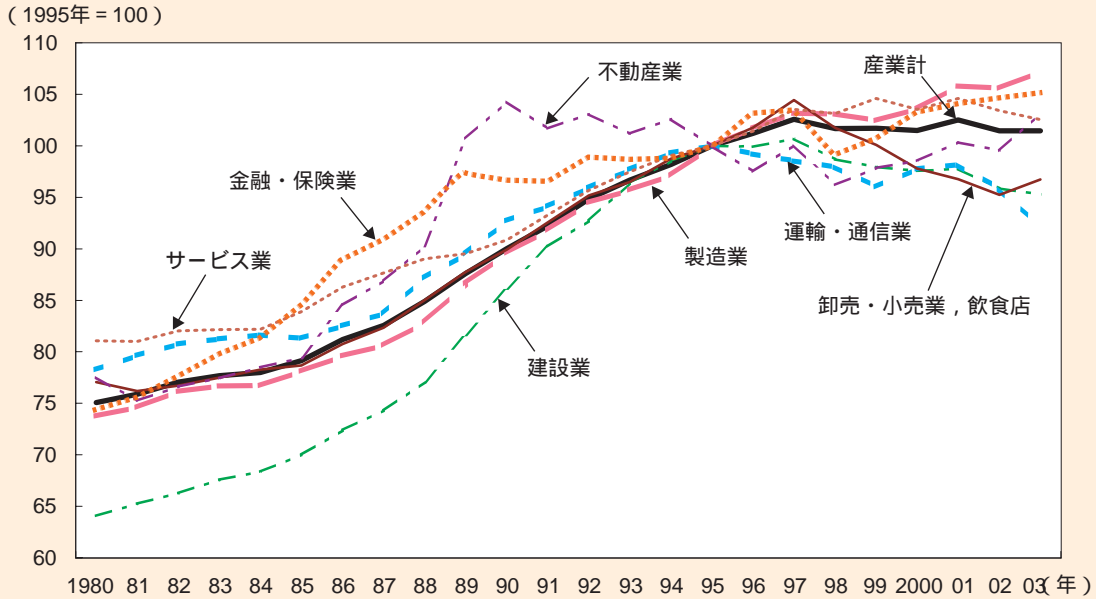
(産業・職種別にみた賃金水準)

我が国における賃金水準の推移を産業別にみると、特に全体平均で下落傾向に転じた1997年以降は、産業ごとにばらつきがみられる。製造業が1997年以降も上昇を続けている一方、卸売・小売業、飲食店、運輸・通信業、建設業などでは下落が大きくなっている（第1 - (2) - 2図）。さらに、サービス業のうち就業者数の増加が顕著にみられるものについて賃金水準の動きをみると、専門的知識を要求される医療業や情報サービス業は賃金の伸びがサービス業平均より高くなっている一方、社会保険・社会福祉については特に1998年以降下落傾向となっている（第1 - (2) - 3図）。こうした賃金動向には、それぞれの業種の業況のほか、賃金水準が比較的低いパートタイム労働者の比率の変動も影響していると考えられる（付1 - (2) - 1表）。

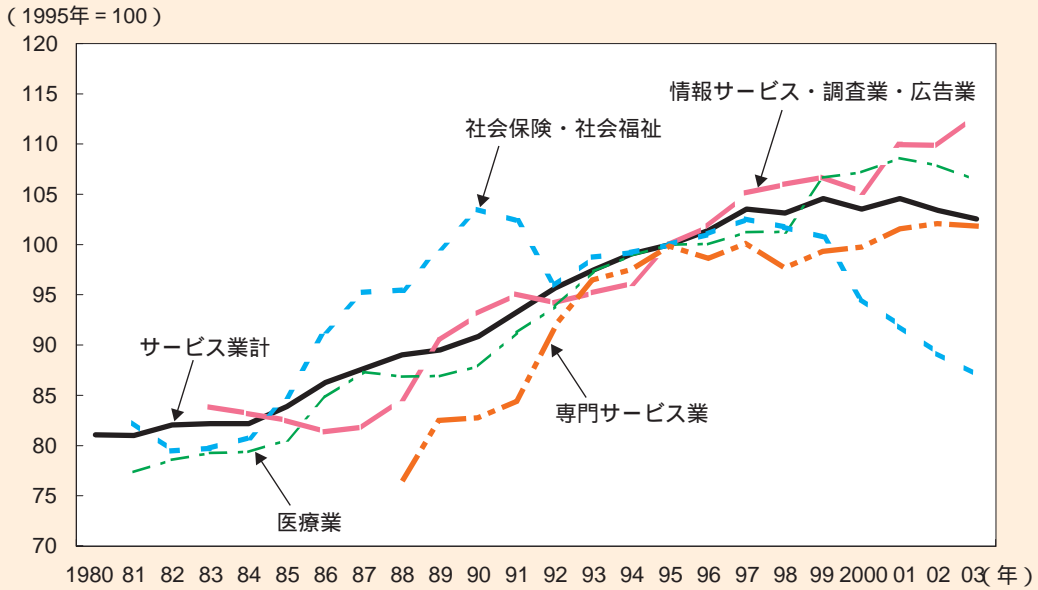
次に、職種別の賃金水準の変化について、総務省統計局「就業構造基本調査」により職業大分類別に年収水準の中位値を試算し、1992年から2002年にかけての変化をみると、年収水準の変化は雇用者数の増減と必ずしも連動していないことがわかる（第1 - (2) - 4図、付1 - (2) - 2表）。専門的・技術的職業では雇用者数が増加し年収水準も高まっているが、販売従事者及びサービス職業従事者においては、年収水準が比較的低いパート・アルバイトの割合の上昇の影響もあり、雇用者数が増加しているにもかかわらず年収水準が低下している。

さらに、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により、より細かい職種別に時間あたり賃金

第 1 - (2) - 2 図 産業大分類別時間あたり実質賃金水準の推移

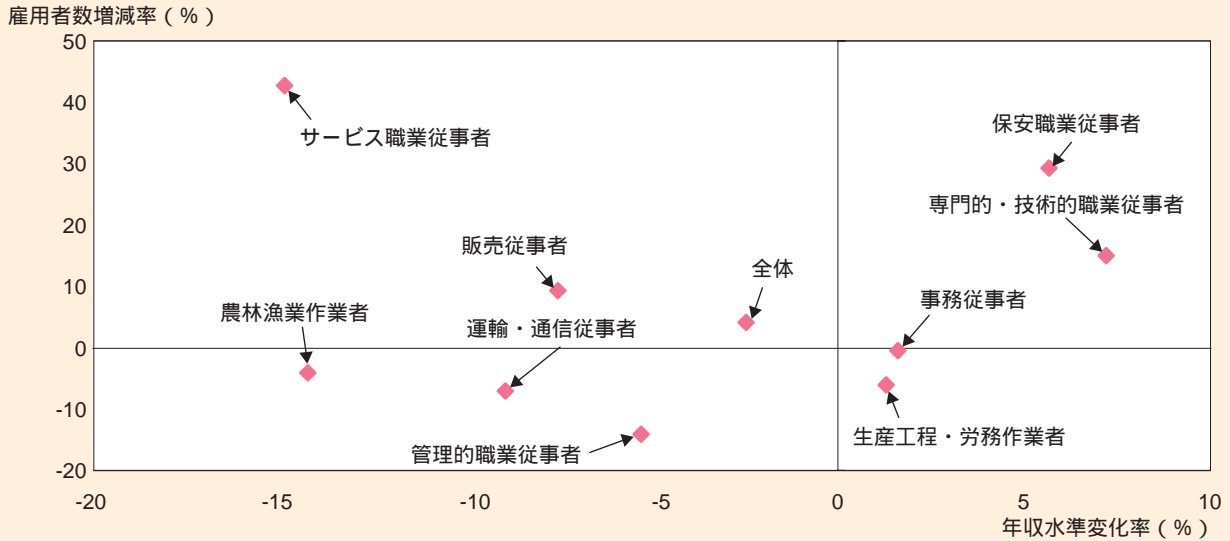


第 1 - (2) - 3 図 サービス業における時間あたり実質賃金水準の推移



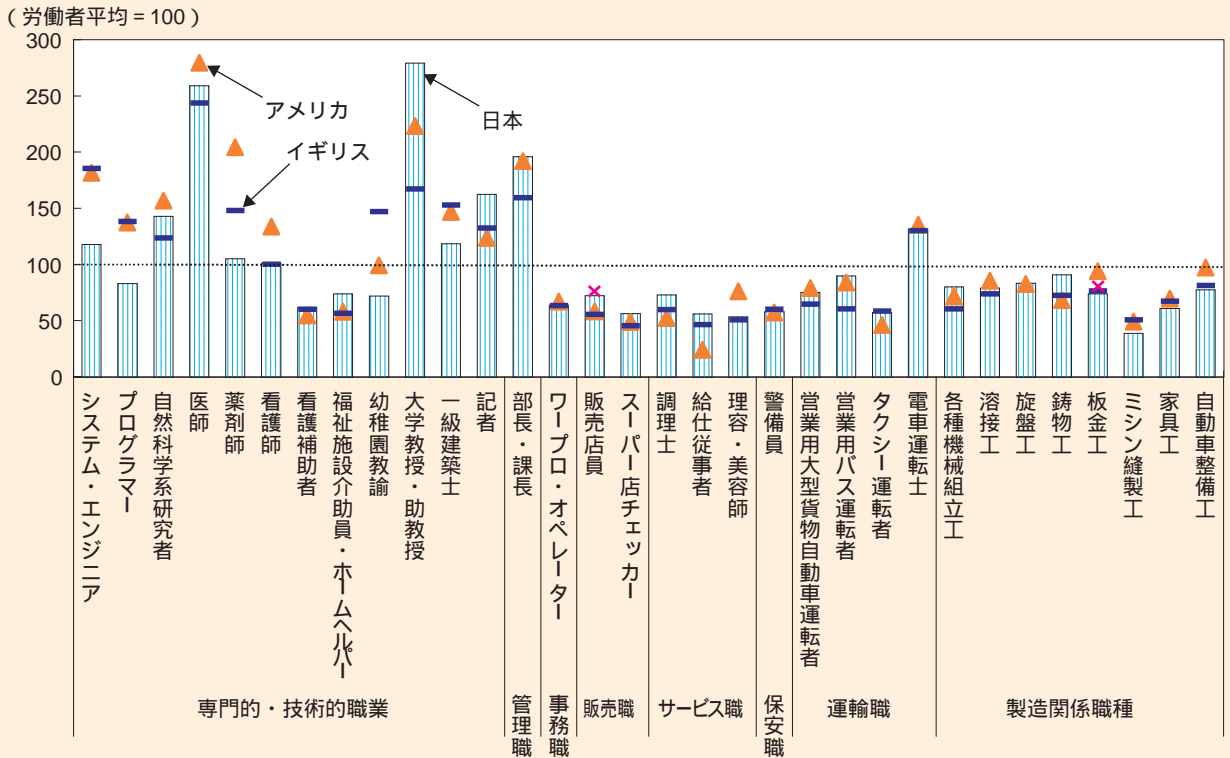
水準をアメリカ及びイギリスとの比較でみてみよう(第1 - (2) - 5図、付1 - (2) - 3表)。各国の労働者平均の時間当たり賃金額を100として、各職種の賃金水準を算出してみると、特に専門的・技術的職業で、アメリカ、イギリスに比べて我が国における賃金水準が低いものが多くみられることがわかる。特に今後発展が見込まれる情報通信技術関連産業を支えるシステム・エンジニアやプログラマー、また薬剤師や看護師などの医療関連職種で差が大きくなっている。このような差の背景には、労働者の年齢構成などの違いのほか、我が国においては外部

第1 - (2) - 4 図 年収水準変化率と雇用者数増減率 (1992年 - 2002年)



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」より厚生労働省労働政策担当参事官室にて試算
 (注) 年収水準については、1992年、2002年ともに、各職業従事者において、職業従事者数の中央値(各職業従事者数全体のうち中央に位置する職業従事者)が存在する所得階級を抽出し、その所得階級幅を比例配分し、所得階級の下限を加えることにより算出している。
 なお、1992年と2002年では、所得階級が若干異なり、2002年調査は1992年調査に比べ500万円以上の階級の幅が細かくなっている。

第1 - (2) - 5 図 職種別時間あたり賃金水準及び諸外国の類似職種との比較



資料出所 日本：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2003年)より厚生労働省労働政策担当参事官室にて試算
 アメリカ：Bureau of Labor Statistics "National Compensation Survey" (2002年)
 イギリス：Office for National Statistics New Earnings Survey (2003年)より厚生労働省労働政策担当参事官室にて試算
 (注) 1) 各国の労働者平均の賃金水準を100とした場合の各職種の賃金水準をみたものである。
 2) 日本は一般労働者、アメリカはフルタイム労働者、イギリスは成人フルタイム労働者についての数値である。
 3) アメリカの時間あたり賃金の計算にあたっては、所定外労働時間及び時間外割増賃金、生産に直接関係しない賞与等を考慮していない。
 4) アメリカ、イギリスの類似職種については、日本の職種分類と必ずしも一致するものではないことに留意する必要がある。
 5) 日本の職種のうち、「販売店員」については百貨店店員と販売店員(百貨店店員を除く。)を、「各種機械組立工」については機械組立工、重電機器組立工、ラジオ・テレビ組立工及び通信機器組立工を加重平均した値を用いた。また管理職については、職階別調査のうち部長及び課長を加重平均した値を用いた。
 6) アメリカの職種のうち、販売店員の × は服飾販売店員、× はその他の商品の販売店員、板金工の × は板金工見習。

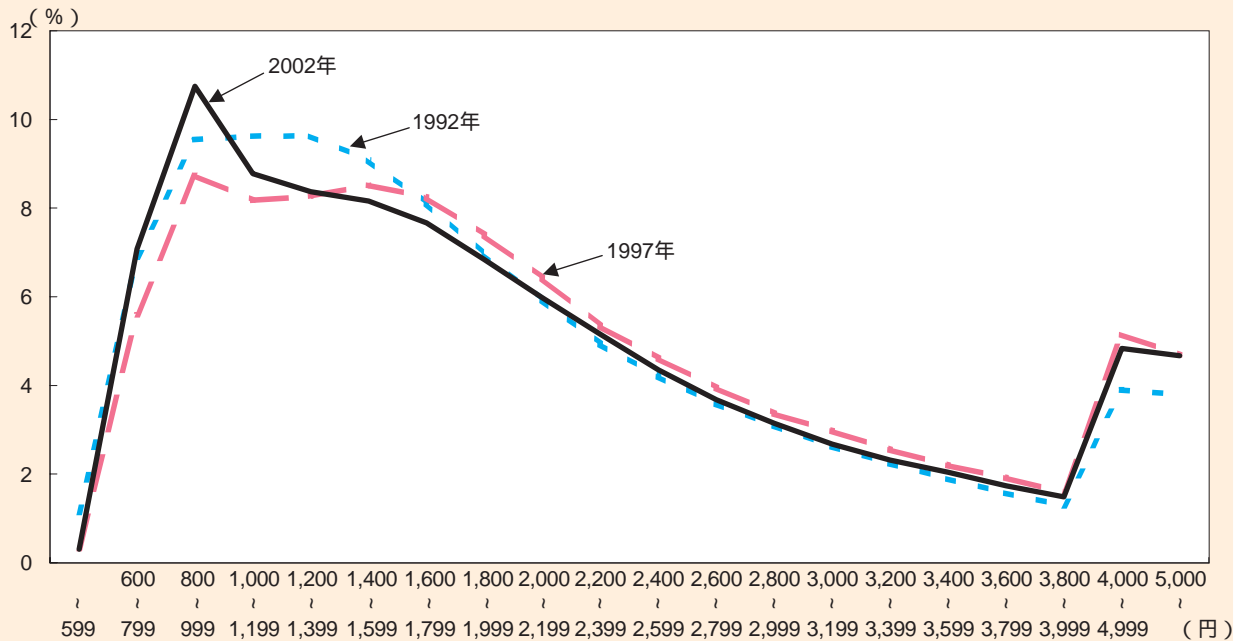
労働市場があまり形成されていないことなどもあると考えられるが、我が国の経済社会の発展を支える職種が、アメリカやイギリスに比べるとまだ魅力の乏しい賃金水準であることは認識する必要があるだろう。一方で、販売やサービス関連の職種においては、アメリカ、イギリスに比べると、我が国の方がまだ相対的に賃金が高い傾向がみられる。また、ここに挙げた職種でみる限りでは、アメリカ、イギリスに比べて我が国の方が職種間の賃金水準の差が相対的に小さいということもいえる。

(時間あたり賃金の分散は拡大)

賃金水準は全体として近年下落傾向がみられるが、その過程で賃金の分布はどのように変化してきたのだろうか。

「賃金構造基本統計調査」により時間あたり賃金額ごとの雇用者分布（一般労働者及びパートタイム労働者の合計）の変化をみると（第1 - (2) - 6図）、まず1992年から1997年にかけては、全体の賃金水準が上昇する中で、時間あたり賃金額1,600円未満の者の割合が低下してそれ以上の割合が高まり、全体的に上方シフトがみられる。ただし、賃金のばらつきの程度を示す十分位分散係数でみると、横ばい(0.83 0.83)となっている（付1 - (2) - 4表）。しかし、1997年から2002年にかけては、全体の賃金水準が低下する中で、賃金の低い層の割合の高まりがみられたが、時間あたり賃金額2,000円以上の割合の低下はわずかなものにとどまり、この結果、十分位分散係数でみると賃金の分散は拡大(0.83 0.87)している（前掲付1 - (2) - 4表）。1992年から2002年の10年間でみると、時間あたり賃金額1,000円未満の割合が0.5%ポイント、2,000円以上の割合が3.1%ポイント上昇する一方、その間の層が3.6%ポイント低下し、分散が拡大する結果となっている。

第1 - (2) - 6図 時間あたり賃金階級別労働者の分布（一般労働者・パートタイム労働者計）



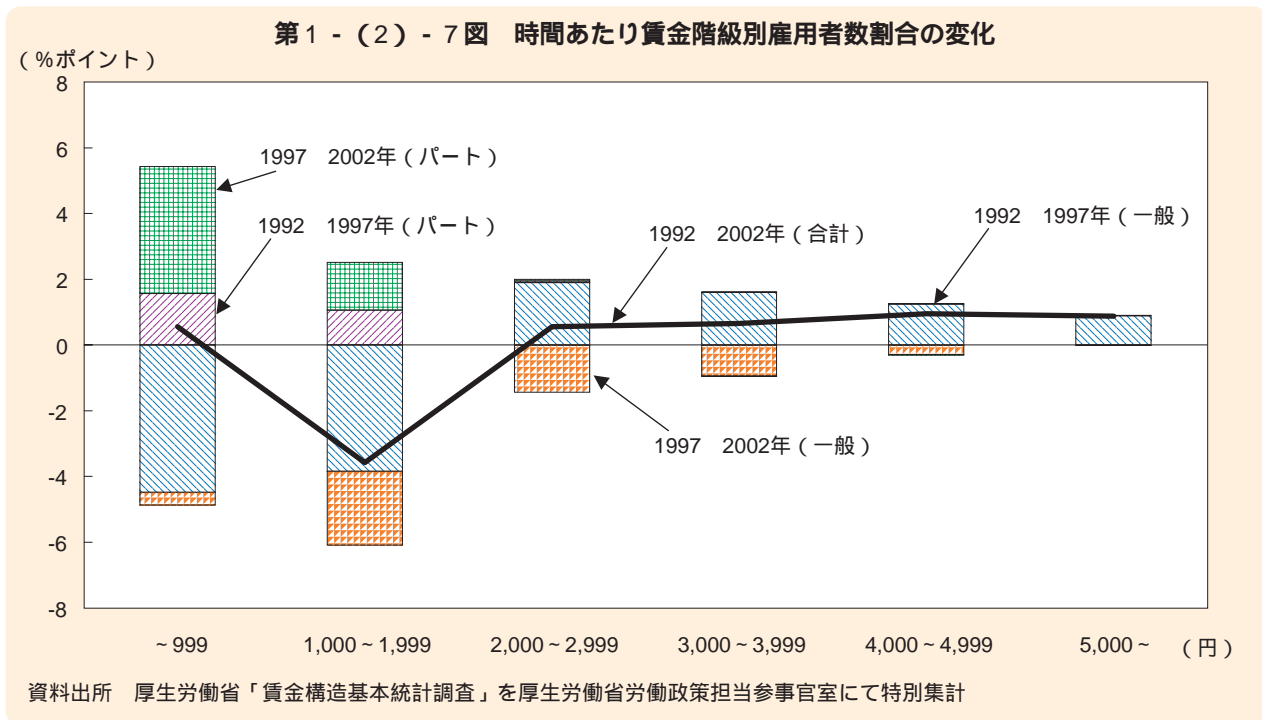
資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計

(注) 賃金構造基本統計調査の母集団のサンプルに用いる事業所・企業統計調査の変更に伴い、1997年調査と2002年調査ではパートタイム労働者の増加など統計数値の性格に違いが生じている可能性がある点、留意が必要である(詳細は(財)連合総合生活開発研究所「勤労者の賃金、資産形成のあり方等に関する調査研究報告」(2002年、厚生労働省委託)を参照)。

(一般・パート別にみた賃金のばらつきの変化)

時間当たり賃金の分散拡大の背景について考えるため、賃金のばらつきの動向をより詳細にみていくこととしよう。まず、一般労働者とパートタイム労働者に分けて賃金分散の変化をみると、いずれも縮小する方向へ変化している。1992年と2002年の十分位分散係数を比較すると、一般労働者は0.78から0.77へ、またパートタイム労働者は0.36から0.32へと、いずれも分散がやや小さくなっている(前掲付1-(2)-4表)。この間、一般労働者とパートタイム労働者の時間当たり平均の賃金水準をみると、両者の格差が拡大傾向にある(付1-(2)-5表)。またパートタイム労働者の割合も高まっている。

このことから、労働者全体の賃金分散の拡大は、相対的に賃金の低いパートタイム労働者の割合が高まったことと、一般労働者とパートタイム労働者の賃金格差が拡大傾向にあることによるものと考えることができる。時間当たり賃金階級ごとに1992年から2002年にかけて一般労働者及びパートタイム労働者の割合がどのように変化したかをみると(第1-(2)-7図)、まず一般労働者は、時間当たり賃金額2,000円未満層で割合が低下した一方で、2,000円以上の層では割合が上昇した。一方で、パートタイム労働者は、この10年間を通して2,000円未満層において割合が上昇し、特に1,000円未満層で一般労働者の低下を上回る伸びとなった。その結果、2,000円以上の割合の上昇は専ら一般労働者により、また1,000円未満の割合の上昇は専らパートタイム労働者によりもたらされたことがわかる。



(産業別にみた賃金のばらつきの変化)

常用労働者の時間当たり賃金のばらつきについて、産業別に1992年と2002年の十分位分散係数を比較すると、運輸・通信業と卸売・小売業、飲食店で特にばらつきが高まっている(前掲付1-(2)-4表)。これらの産業について、さらに一般労働者、パートタイム労働者の別にみると、卸売・小売業、飲食店では一般労働者、パートタイム労働者とも分散係数が小さくなっており、全体での分散の拡大は主にパートタイム労働者比率の上昇によるものと考えることが