

第3章

雇用の動向と勤労者生活

第3章

雇用の動向と勤労者生活

2002年以降の景気拡張過程において我が国の経済成長は外需に依存する傾向を強め、内需の寄与は1990年代の拡張過程に比べても小さかった。こうした中で、景気は、2007年秋以降、成長が鈍化する踊り場的な状況を迎えていたが、2008年秋にアメリカを中心とした世界的な金融不安の高まりとともに世界経済の減速が鮮明になると、我が国経済は、他の国々にもまして大きな経済収縮に直面することとなった。

我が国経済は輸出の拡大に成長が牽引されてきたが、それ故に、世界経済の動揺が国内経済に直結することとなった。今後は内需の拡大に向け取り組んでいくことが期待される。着実な労働生産性の向上のもとで、成長の成果を適切に分配し、良好な経済循環と持続性をもった経済発展を実現することが、我が国社会の中長期的な課題である。一方、当面する経済の収縮に対しては、企業の雇用維持努力を支援し、失業者の再就職を促進することによって、雇用の安定を基盤とした所得、消費の下支えを図り、景気のさらなる後退を回避していくことが求められる。こうした対応の上に、我が国経済が正常な成長軌道に復することができるよう、所得格差の是正やすそ野の広い消費の拡大を通じて、所得、消費の持続性をもった成長を生み出すとともに、中長期的な視点から雇用の創出に取り組んでいくことが重要である。

第3章では、企業経営の動向や企業の雇用方針、人材育成方針について分析し、企業が雇用の維持に努めている状況をみるとともに、長期雇用、年功賃金などの我が国企業の雇用慣行の動向と今後の雇用システムについて検討する。1990年代を通じて、企業の正規雇用の絞り込みは大きく、若年層を中心に不安定な就業形態が広がってきたが、若年層においては、就業形態の違いを通じた所得格差の拡大が生じており、改めて、長期雇用をはじめとした人材育成を重視する雇用慣行が再評価されるようになってきている。働く人々の意欲を引き出し、持続的な所得の拡大を実現し、内需を喚起しながら経済発展を実現することのできる、今後の雇用システムのあり方について考える。

第1節 企業経営と雇用の動向

2002年からの景気拡張過程においては、企業収益の改善が大きく、労働者への所得分配が課題とされてきたが、2007年秋以降、景気後退過程に入り、企業の収益環境も厳しくなるとともに2008年秋以降は極めて大きな収益悪化に直面している。

本節では、このような企業経営の動向を過去の景気後退過程と比較し、分析するとともに、今回の景気後退過程における雇用調整の特徴と雇用対策の運営における課題を検討する。

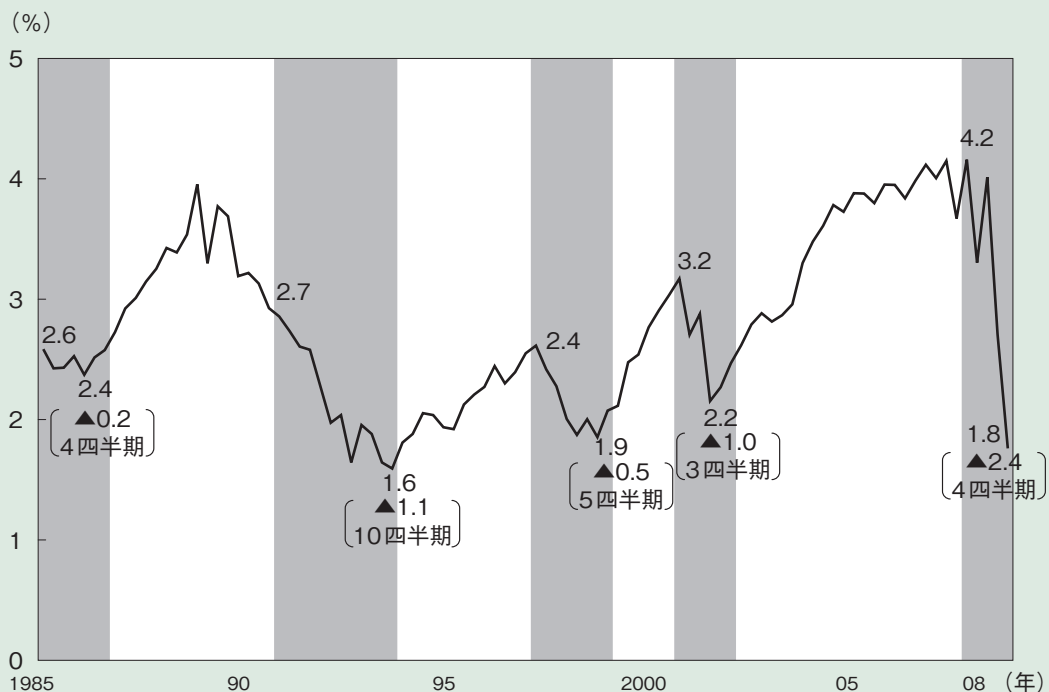
1) 企業経営の動向

(2008年秋以降の経営指標の急速な悪化)

第3 - (1) - 1図により、企業の売上高経常利益率をみると、2002年からの景気拡張過程において、過去最高水準に達した企業の売上高経常利益率も、2007年秋からの景気後退に伴い弱含みで推移した。ただし、2008年第3四半期までは、その水準はなお1999年から2000年にかけての景気拡張過程のピークよりも高い水準にあった。しかし、2008年秋以降、世界的な金融不安の高まりにより世界経済は減速し、外需の急速な減少に伴い、急激な生産調整がみられ、2008年第4四半期には、製造業を中心とした企業の景況も急速に悪化した。売上高経常利益率は、景気後退過程に入って4四半期（1年）の間に2.4%ポイント低下し、比較できる統計資料からは、過去の景気後退過程と比べて、最も急速かつ大幅な低下となっている。また、その水準はバブル崩壊後のボトムである1993年第4四半期の水準に近くなっている。さらに、日本銀行「全国企業短期経済観測調査（2009年4月）」によれば、2009年度の経常利益計画は、前年度比9.0%の減少が見込まれている。

このように、企業の収益環境は急速に悪化しており、しかも、2002年からの景気拡張過程が外需に牽引されたものであったことから、世界景気の減速の中で、先行きの改善について明確な見通しが立ちづらい状況にある。

第3 - (1) - 1図 売上高経常利益率の推移



資料出所 財務省「法人企業統計調査」

(注) 1) 数値は四半期。

2) 売上高経常利益率 = 経常利益 (季節調整値) / 売上高 (季節調整値) × 100

3) シャド一部分は景気後退期。

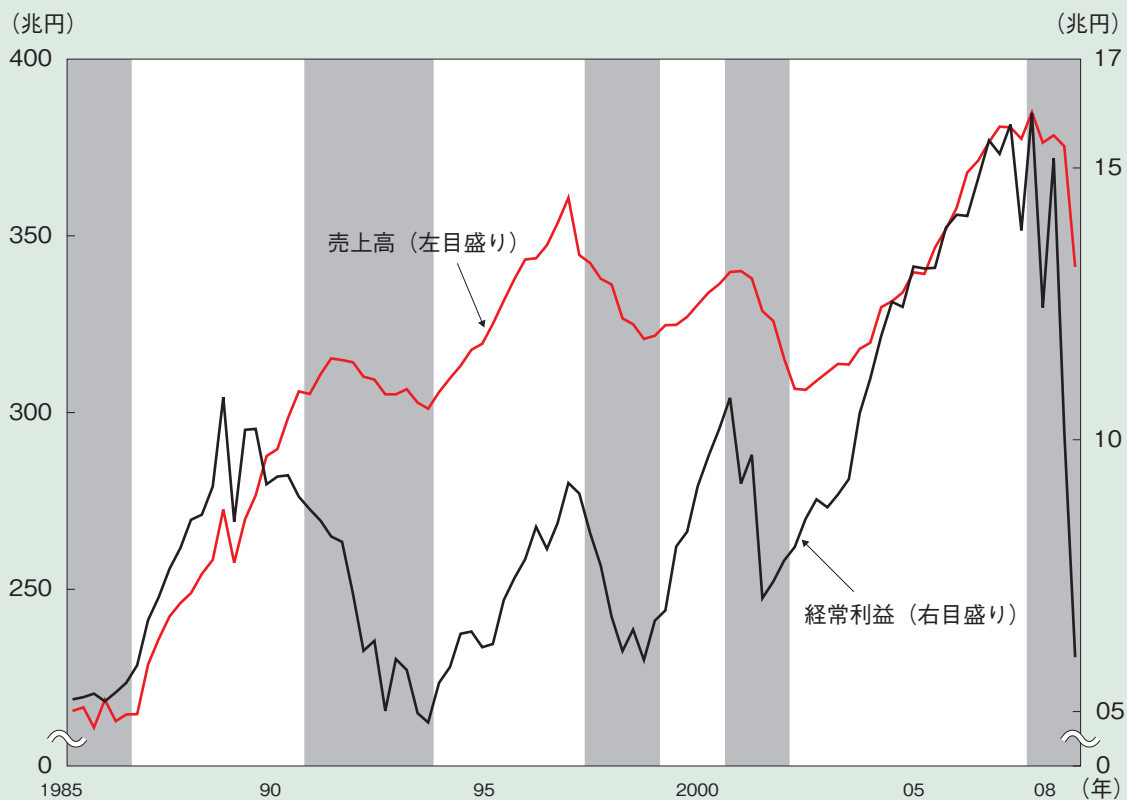
4) () は、景気後退期のトップからボトムまでの低下%ポイント及び経過した期数。

(1990年代半ば以降強まってきた企業の利益志向とその頓挫)

次に、第3 - (1) - 2図により、経常利益及び売上高の動きを見ると、経常利益は、1991年のバブル崩壊に伴う収益環境の悪化により大きく減少し、1994年には1985年の円高不況期の水準まで減少した。その後、景気循環の波を伴いながらも長期的には増加傾向で推移し、2002年からの景気拡張過程において過去最高水準に達した。しかし、2007年第4四半期をピークに減少傾向となり、2008年第4四半期までに急激かつ大幅な減少を示した。一方、売上高は、経常利益に比べれば、景気循環に伴う振幅は小さく、バブル崩壊過程での減少も経常利益の減少に比べ小さかった。しかし、1997年からの景気後退過程と2000年末からの景気後退過程の2回の景気後退過程を通じてバブル崩壊後のボトムに近い水準にまで落ち込んだ。その後、2002年からの景気拡張過程で、大きく増加してきたが、2007年第4四半期をピークに減少傾向となり、2008年第4四半期に大きく減少した。2007年秋以降の後退過程において、売上高は2002年から2007年からの景気拡張過程で増加した分の約半分が減少したのに対し、経常利益は2002年の景気拡張過程当初の水準を下回り、1998年頃の水準にまで落ち込んでいる。

第3 - (1) - 1図と第3 - (1) - 2図から分かるように、売上高経常利益率の動きは、基本的には経常利益の動向を反映したものであるが、1990年代後半から2000年代半ばにかけて、売上高の伸びに対し、経常利益が大きく増加してきた。景気後退過程における経常利益のボトムの水準をみると、2000年末からの後退過程のボトムは1998年からの後退過程のボ

第3 - (1) - 2図 売上高、経常利益の推移



資料出所 財務省「法人企業統計調査」
 (注) 数値は四半期 (季節調整値)。

トムの水準より高いが、売上高は2000年末の景気後退過程で大きく落ち込んでいる。また、それ以降の景気拡張過程でも経常利益の伸びは売上高の伸びを大きく上回った。

これらの動きは、1990年代半ば以降、企業が売上高の拡大以上に利益の拡大を追求する対応を強めてきたことを示しているものと考えられる。また、こうしたこれまでの動きに対し、2008年秋以降は特に、経常利益の低下が際だっている。

(売上高経常利益率と売上高営業利益率の逆転)

第3 - (1) - 3図により、企業規模別に、売上高営業利益率と売上高経常利益率をみると、それぞれの企業が供給する製品やサービスに対する収益率を示す売上高営業利益率が営業外収益を含む売上高経常利益率を上回って推移してきたが、2000年代には売上高経常利益率が売上高営業利益率を上回る動きがみられる。

大企業の売上高営業利益率をみると、1960年代から1970年代半ばにかけて、長期的には低下傾向を示し、1970年代半ばから1990年代初めまでほぼ横ばいで推移し、1990年代半ばに停滞した後、上昇傾向をたどった。一方、売上高経常利益率については、1990年代半ば以降、強い上昇傾向を示し、2006年度には過去最高水準となった。利益率を向上させようとする企業の取組は大企業において強まっているように見え、また、その傾向は売上高経常利益率の動きにより強く表れているように見える。

一方、中小企業の利益率は大企業に比べ、近年、特に低迷している。

(今回の後退過程における大企業、製造業での大きい利益率の低下)

2007年以降の利益率の動きを四半期で見ると、売上高経常利益率の低下は大企業で大きく、2007年第2四半期の6.7%をピークに低下し、2008年第4四半期には、1.2%まで低下した。一方、中小企業は2007年第1四半期の3.6%から2008年第4四半期に1.7%となり低下しているが、低下幅は大企業より小さく、その水準自体も大企業と逆転した。また、この動きを産業別にみると、製造業ほど低下幅が大きく、2008年第4四半期の売上高経常利益率は、製造業で0.4%（前年同期差5.2%ポイント減）、卸売・小売業で0.7%（同1.0%ポイント減）、サービス業で3.2%（同0.1%ポイント減）となっており、外需の落ち込みによる経済収縮のため、特に、製造業で急速に利益率が低下していることが分かる（付3 - (1) - 1表）。

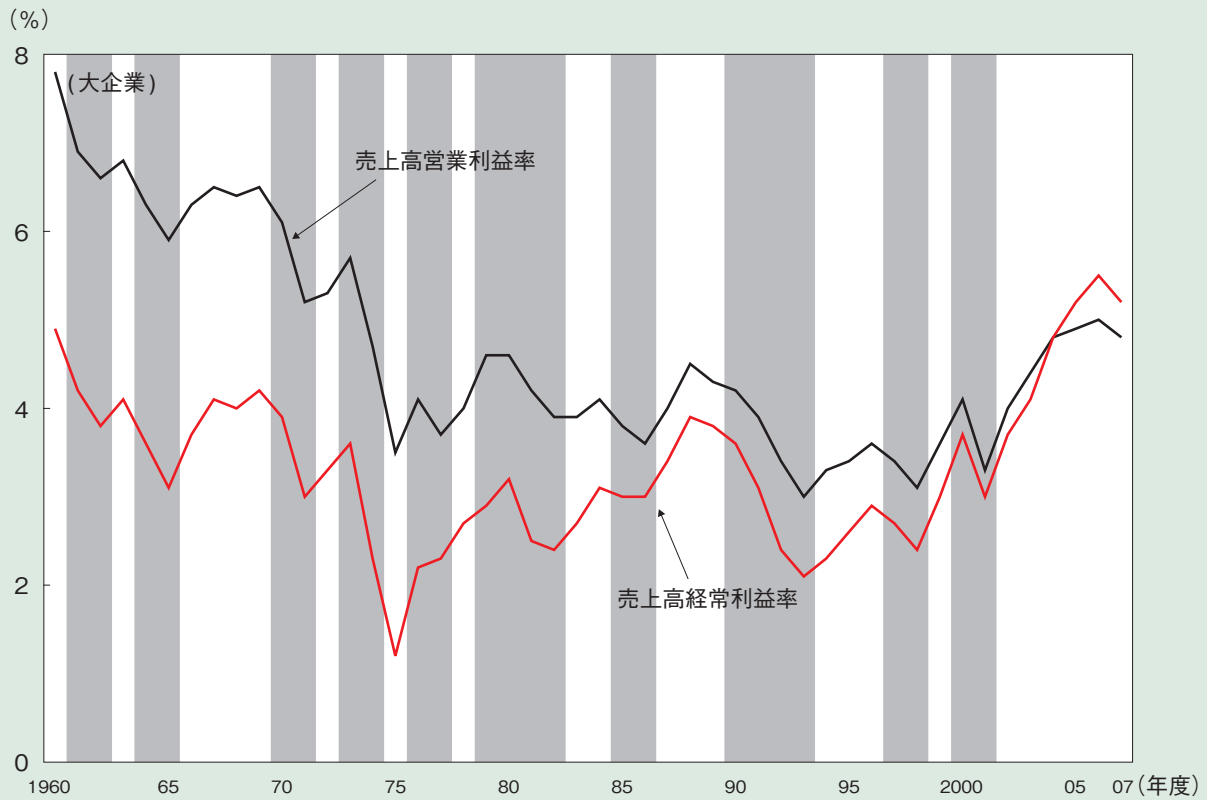
2) 企業経営と人件費の動向

(中小企業の人件費抑制傾向)

第2章第1節でみたように、1990年代末より物価と賃金は相互依存的に低下を続け、ようやく2005年、2006年に事業所規模30人以上で現金給与総額の上昇がみられたが、5~29人規模では、引き続き低下した。

また、こうした中で、企業規模別にみた労働分配率は、資本金1億円未満企業で2005年度から、資本金1億円以上10億円未満企業では2007年度から上昇に転じており（第1 - (2) - 9図参照）、中小企業の人件費抑制傾向は、中小企業の付加価値額自体が抑制されてきたことによるものである。

第3 - (1) - 3図 規模別売上高経常利益率・売上高営業利益率の推移



資料出所 財務省「法人企業統計調査」

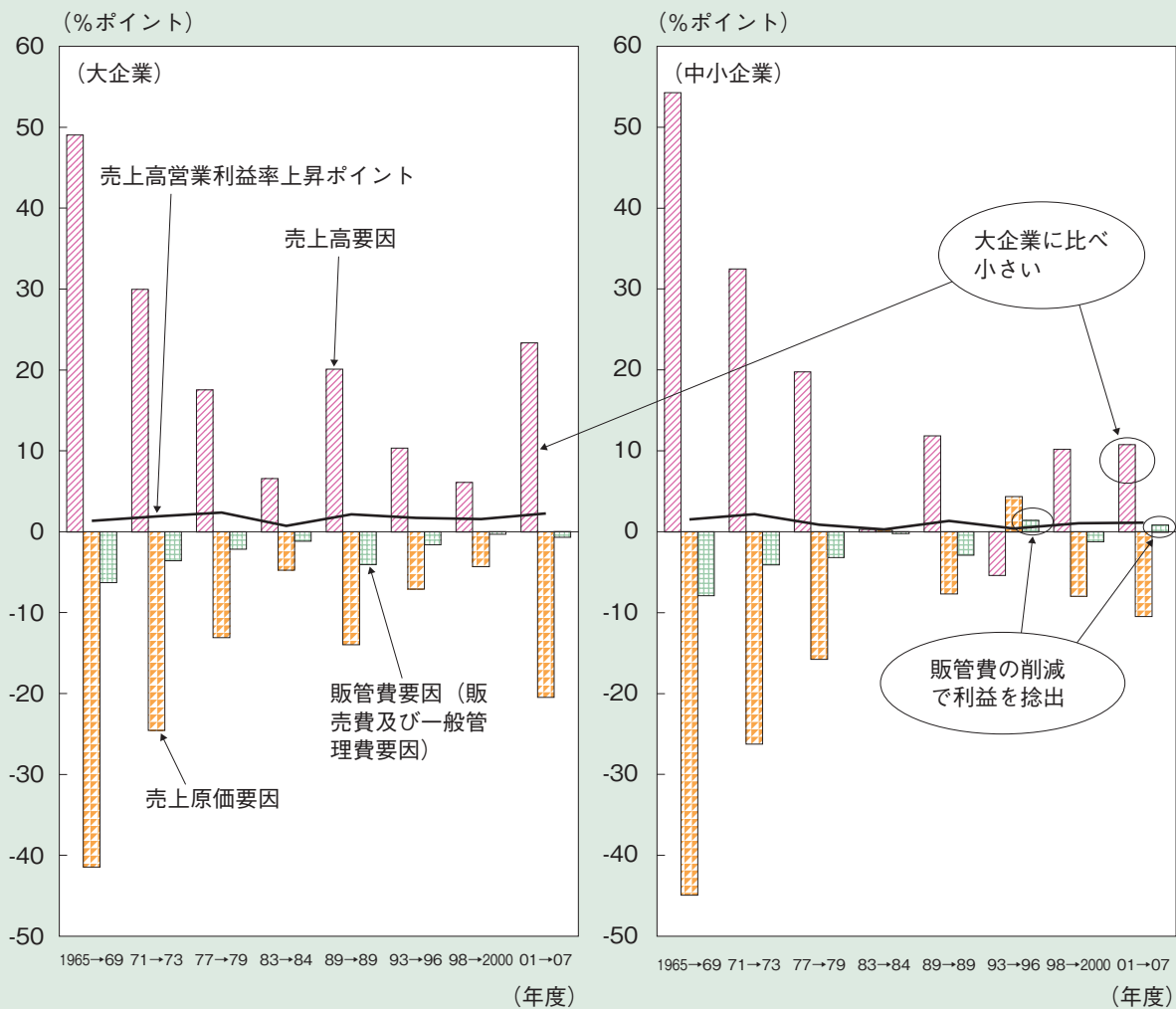
(注) 1) 大企業は資本金10億円以上、中小企業は資本金10億円未満とした。

このように、2002年からの景気拡張過程においては、中小企業の経営状況は大企業と比べて厳しい状況にあり、そのことが中小企業の賃金低下を引き起こした。

(売上の実現が厳しく経費を削減する中小企業)

第3 - (1) - 4図により、景気拡張過程ごとの売上高営業利益率の上昇ポイントをみると、大企業、中小企業ともに1960、70年代の景気拡張過程では利益率が上がっていたが、1980年代前半に落ち込みをみせた後、大企業においては、再び利益率の上昇が堅調にみられるようになった。しかし、中小企業は大企業と比べ、利益率が上がりにくい状況にあった。これを、売上高要因、売上原価要因、販売費要因（販売費及び一般管理費要因）の3つ

第3 - (1) - 4図 規模別売上高営業利益率上昇ポイントの要因分解—利益率上昇期(景気拡張過程)—



資料出所 財務省「法人企業統計調査」

(注) 1) 売上高営業利益率の要因分解は景気循環における同利益率のボトムからピークにかけての上昇ポイントを次式によってあらわしたものを。

$$\{(P+\Delta P) / (G+\Delta G)\} - (P/G) = \{(C+M) / G(G+\Delta G)\} \cdot \Delta G - \{1 / (G+\Delta G)\} \cdot \Delta C - \{1 / (G+\Delta G)\} \cdot \Delta M$$

売上高営業利益率の上昇ポイント 売上高要因 売上原価要因 販管費要因

P: 営業利益 (P = G - (C + M)) G: 売上高 C: 売上原価 M: 販売費及び一般管理費

2) 大企業は資本金10億円以上、中小企業は資本金10億円未満

に要因分解すると、1960年代から1970年代においては、大企業、中小企業いずれも売上高の上昇は大きい。一方、1980年代後半以降は、大企業に比べ中小企業の売上高要因が小さい傾向がみられ、また、販売費の削減で利益を捻出する状況もみられるようになり、経費の削減により利益の確保を図るなど、大企業に比べ、厳しい経営環境にあると思われる。

(拡大する企業規模間の労働生産性格差)

第3- (1) -5図により、大企業と中小企業の労働生産性の格差（ギャップ）をみると、1970年代以降徐々に拡大傾向にあったが、特に、2000年代以降、大幅に拡大している。1970年代以降、大企業の労働生産性の伸びは中小企業より大きく伸びてきたことにより、その差は徐々に拡大してきたが、1990年代以降には、中小企業の労働生産性は、上昇しなくなり、さらに2000年代半ば以降は低下している。

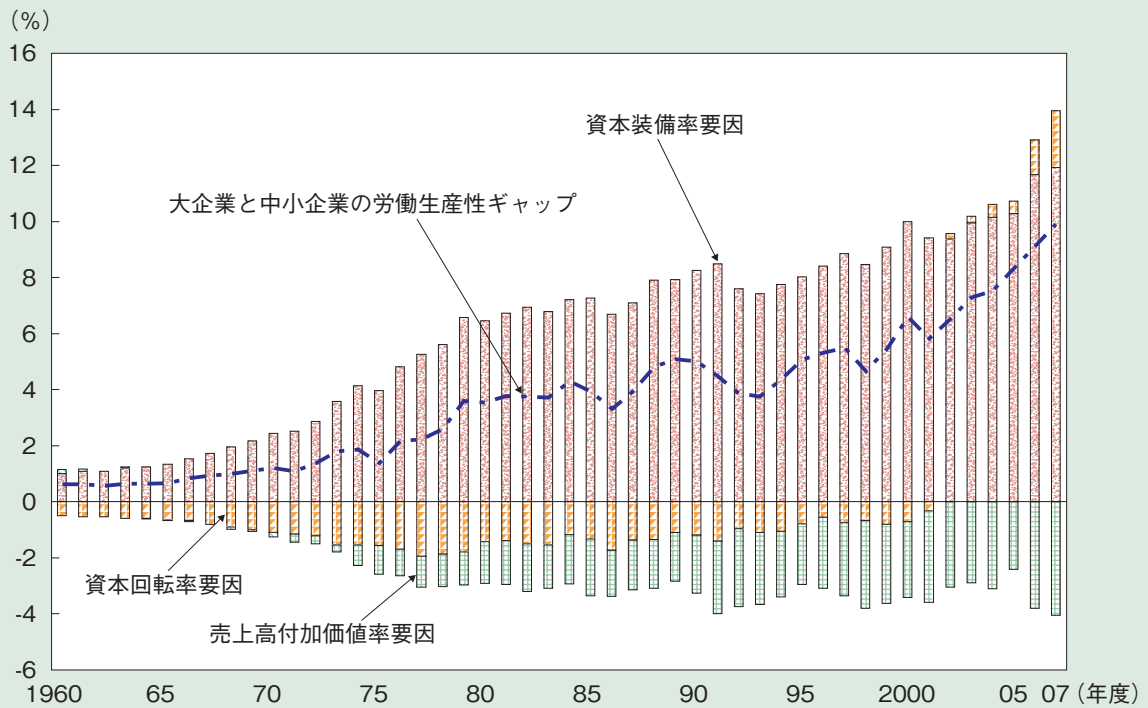
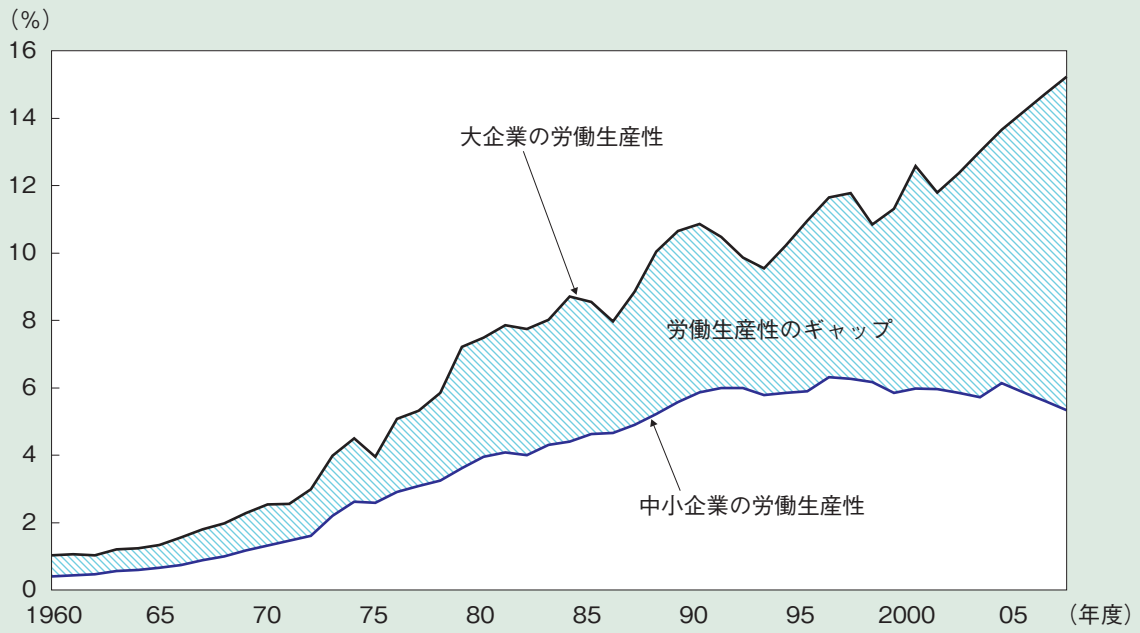
同図により、大企業と中小企業の労働生産性ギャップを、資本装備率要因、資本回転率要因、売上高付加価値率要因に要因分解すると、格差拡大の要因として一貫して、資本装備率要因の寄与が大きく、また、1980年代後半や1990年代前半などに一時的に縮小することはあっても、長期的には拡大を続けてきている。これは、大企業と中小企業の労働生産性の差が資本設備保有の差により規定されており、また、その差がさらに拡大していることを示している。

一方、2000年以前は、売上高付加価値率要因と資本回転率要因は格差を是正する方向に寄与してきた。売上高付加価値率要因は、1960年代半ばから一貫してマイナスに作用しており、また、長期的にはその寄与を徐々に拡大してきた。中小企業は大企業のように高額で大きな資本装備を調えることは難しいが、小ロットで多品種の生産を行うことで付加価値を高めたり、労働者の高度な技術・技能水準によって、付加価値を高めるなどの対応がなされている。こうした中小企業の強みは、すそ野の広い産業発展を実現していく上で、今後も期待されるものである。

なお、資本回転率は、1960年代以降、1970年代後半まで格差是正に対し寄与を拡大してきたが、その後、寄与を縮小し、2002年から格差を拡大する方向に寄与している。さらに、2006年以降はその寄与を大きく拡大している。資本回転率については、単位当たりの有形固定資産が生み出した売上高を示しており、かつては、中小企業は、資本装備が少なくても、相対的に大きな売上高を上げていたことから、資本回転率は大企業より大きかったが、近年は、売上げの伸びの鈍化もあり、大企業の数値を下回るようになってきていると考えられる。

大企業と中小企業の労働生産性格差は拡大しており、中小企業が人材を確保し、育成していくために必要な人件費の確保が、難しくなっていることがうかがわれる。また、こうしたもとの、小規模事業所での賃金低下が継続しており、中小企業での人材の蓄積が損なわれることで労働生産性の規模間格差がさらに拡大していくことも危惧される。人材の確保・育成を通じて、売上高付加価値率の面での中小企業の強みを発揮しながら資本装備の質的・量的向上を支援し、中小企業における価格転嫁や価値実現を阻害する要因を除去し、企業規模間格差を是正することで、すそ野の広い産業・雇用の発展を図ることが大切である。

第3- (1) - 5図 大企業と中小企業の労働生産性ギャップとその要因分解

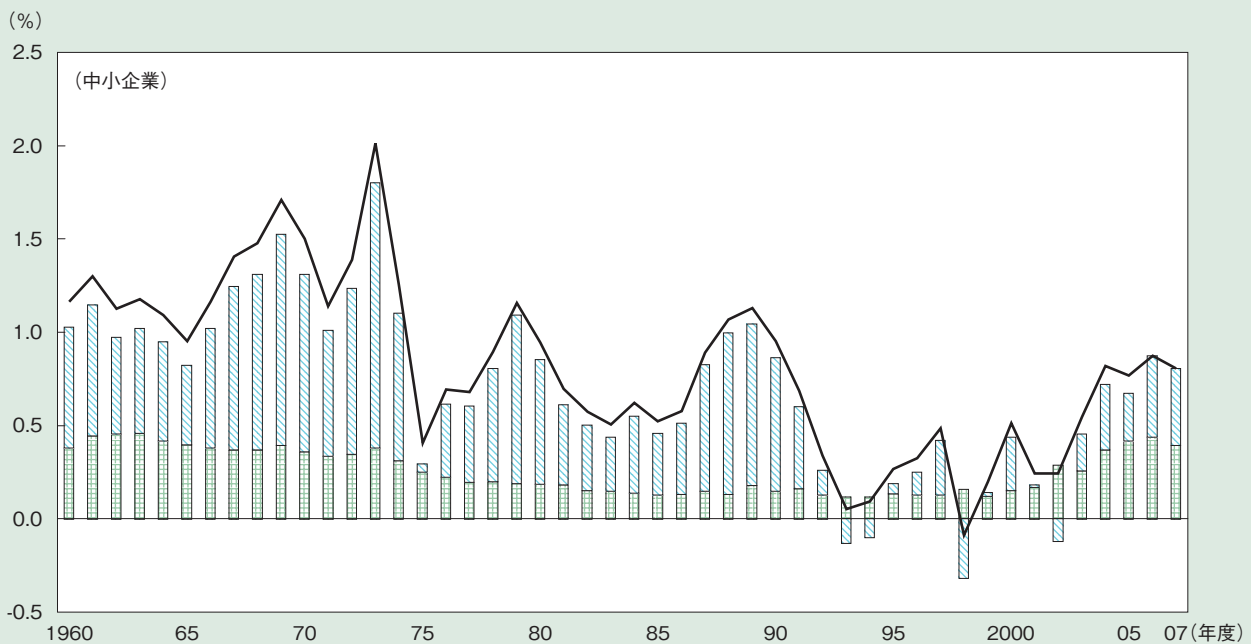
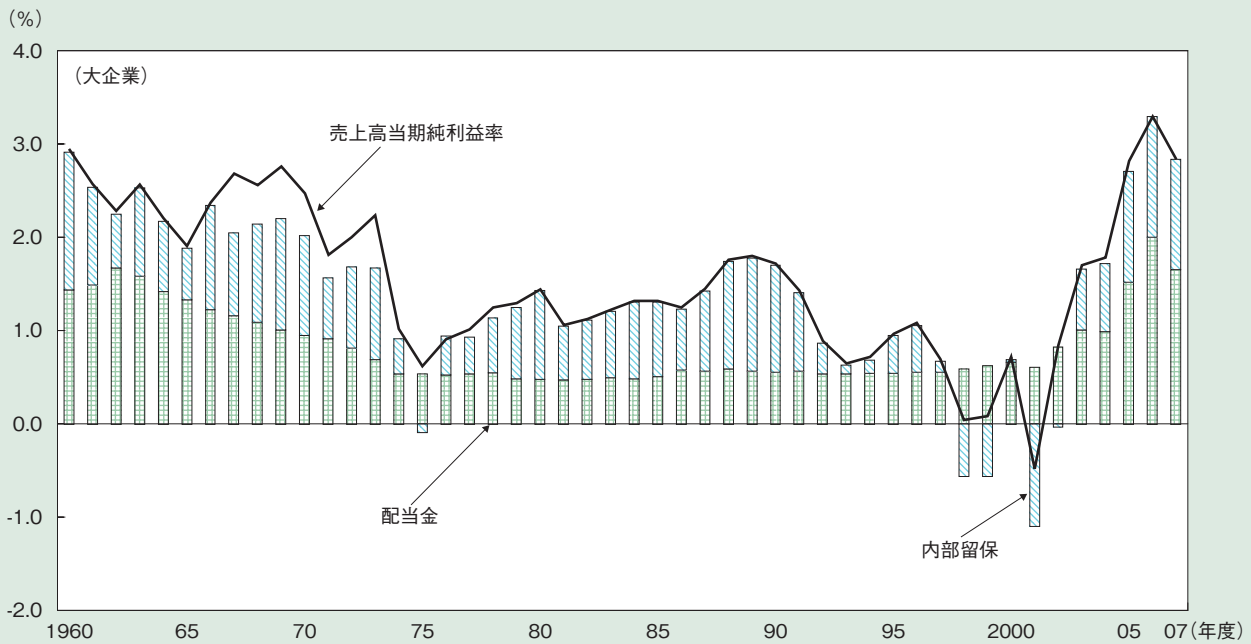


資料出所 財務省「法人企業統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計
 (注) 1) $P=K \cdot R \cdot A$ の関係を基に、両辺の自然対数を取り、寄与率を計算した上で推計
 P (労働生産性) = 付加価値 ÷ 従業員数
 K (資本装備率) = 有形固定資産 ÷ 従業員数
 R (資本回転率) = 売上高 ÷ 有形固定資産
 A (売上高付加価値率) = 付加価値 ÷ 売上高
 2) 大企業は資本金10億円以上、中小企業は資本金10億円未満

(大企業の利益の配分における配当や内部留保の増加)

第3-(1)-6図により、規模別に売上高当期純利益率をみると、大企業では、2002年度以降大きく上昇し、2006年度には過去最高水準となった。一方、中小企業は2000年代に入り上昇してきたが、その伸びは大企業ほど大きくない。また、当期純利益の内部留保、配当金等への配分をみると、2000年代に入り、特に大企業において、配当金が大きく増加し

第3-(1)-6図 規模別売上高当期純利益率の内訳の推移



資料出所 財務省「法人企業統計」より厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 売上高当期純利益率 = 当期純利益 ÷ 売上高 × 100
 2) 2006年度までは、当期純利益 = 内部留保 + 配当金 + 役員賞与
 2007年度は、当期純利益 = 内部留保 + 配当金
 3) 大企業は資本金10億円以上、中小企業は資本金10億円未満とした。

ている。また、内部留保の増加もみられる。大企業の利益の増加は、配当金の増加による株主への利益配分を通じ、株式価値の維持・引き上げが重視されるとともに、内部留保を増加することによって、企業の資本構成を強化するために用いられる傾向が強まっている。

このように、2002年からの長期にわたった景気拡張過程において、企業が生み出す付加価値も大きく増加してきたが、大企業においては、利益の拡大や株式価値の向上が志向されており、賃金の支払いに向かう部分はあまり大きくなかった。

企業の利益配分についての考え方をみると、企業規模にかかわらず、内部留保を重視するものが最も多いが、大企業では、設備投資や、株主への還元を重要とする考え方が他の規模に比べ多く、また、従業員に還元したり、新規雇用を拡大することを重要と考える企業は他の規模に比べ少ない。一方、中小企業では、従業員への還元を意識している企業は多い（付3-（1）-2表）。

このように、中小企業では、従業員への還元の意識が高いにもかかわらず、第3-（1）-3図や第3-（1）-4図でみてきたように、十分な利益をあげられていないこと、大企業においては、他の企業規模に比べ、従業員への還元や雇用拡大への志向が低く、株式価値の向上への志向が強いことなどがある。経済成長の成果が今回の景気拡張過程において勤労者生活に十分行き渡っていなかったことが懸念される。

（景気後退過程における労働分配率の上昇）

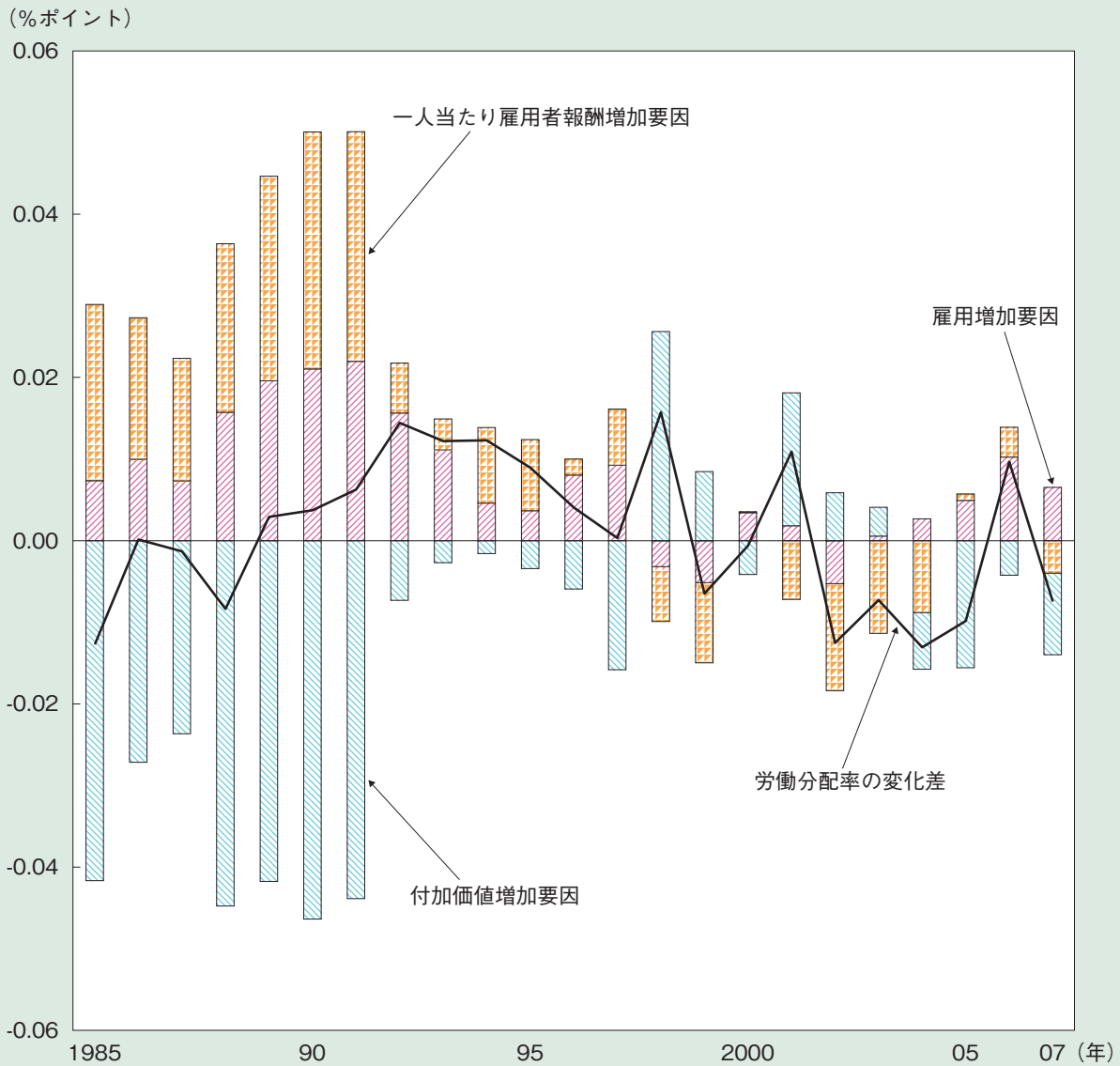
労働分配率は一般に、景気の後退過程においては上昇し、拡張過程においては低下するという動きをみせている（付3-（1）-3表）。第3-（1）-7図により、労働分配率の動きを要因分解すると、1991年からの景気後退期、1997年からの景気後退期、2000年末からの景気後退期のいずれにおいても労働分配率の上昇がみられるが、その上昇の要因は異なっている。まず、1992年に労働分配率の大きな上昇がみられたが、これは経済成長率が鈍化し付加価値の伸びが小さくなり、労働分配率の引き下げ寄与が小さくなるもとの、雇用者数の伸びが1980年代後半に引き続き、相対的に高い伸びを示したことによるものである。また、1人当たり雇用者報酬の増加もみられ、労働分配率の引上げに寄与した。一方、1998年の労働分配率の上昇は、付加価値が減少した寄与が大きく、1人当たり雇用者報酬は減少し、労働分配率を引き下げる方向に寄与した。また、2001年の労働分配率の上昇も付加価値の減少寄与が大きく、1人当たり雇用者報酬は減少寄与となっている。

なお、2008年は経済成長率の減少が大きく、付加価値の減少が労働分配率の引き上げに寄与するため、労働分配率は上昇するものと見込まれる。

（景気拡張過程における労働分配率の低下と近年の特徴）

また、第3-（1）-7図により、景気の拡張過程についてみると、1986年末からの景気拡張過程、1993年からの景気拡張過程、1999年からの景気拡張過程及び2002年からの景気拡張過程の中では、1987年及び88年、1999年及び2000年並びに2002年以降に労働分配率の低下がみられる。このうち、1987年及び88年には付加価値の増加が大きかったことにより労働分配率が低下したものであったが、1990年代後半以後は、付加価値増加の労働分配率低下寄与は小さく、景気拡張過程にあっても、主に一人当たり雇用者報酬を削減すること

第3 - (1) - 7図 労働分配率の変化差の要因分解



資料出所 内閣府「国民経済計算」、総務省統計局「労働力調査」より厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計
 (注) 労働分配率の変化差の要因分解は次の式による。

$$\begin{aligned}
 D_1 - D_0 &= \frac{W_0}{V_0} \frac{1}{2} \frac{(W_1 - W_0)}{(V_1 - V_0)} \cdot (N_1 - N_0) && \text{雇用増加要因} \\
 &+ \frac{N_0}{V_0} \frac{1}{2} \frac{(N_1 - N_0)}{(V_1 - V_0)} \cdot (W_1 - W_0) && \text{1人当たり雇業者報酬増加要因} \\
 &- \frac{W_0 \cdot N_0}{(V_0 (V_1 - V_0) \cdot V_0)} \cdot (W_1 - W_0) && \text{付加価値増加要因}
 \end{aligned}$$

D: 労働分配率 (I/V × 100) V: 国民所得 (名目) I: 雇業者報酬 (名目) N: 雇業者
 W: 1人当たり雇業者報酬 (I/N) 添字は、1が当期、0が前期を示している。

で、労働分配率を低下させる状況が生じた。高度経済成長以降の景気拡張過程においては、雇業者報酬の伸びに比べ国民所得の伸びが大きかったために労働分配率の低下が生じるのが一般的であったが、1990年代後半以降の景気拡張過程においては、雇業者報酬が削減されることで労働分配率が低下している (付3 - (1) - 4表)。

なお、2001年度から2006年度にかけての労働分配率の低下を産業別にみると、製造業における低下が大きく、その要因として、売上高や経常利益の増加に伴う付加価値の増加だけでなく、従業員数の削減もみられる（付3 - (1) - 5表）。

（着実に改善してきた企業の財務状況）

賃金などを通じた従業員への所得分配が進展しなかったのに対し、企業の財務状況は着実に改善してきた。第3 - (1) - 8図により、企業の財務状況をみると、大企業では、長期的に借入れの割合が低下し、自己資本比率が上昇している。また、中小企業をみても、1990年代末より自己資本比率が上昇している。この背景には、それぞれの年度における当期純利益のうち相当程度が内部留保として蓄積され、自己資本が增強されてきたものと考えられる。また、自己資本のうち、繰越利益剰余金等の利益剰余金をみると、特に大企業において、2000年頃より、その増加が大きい（付3 - (1) - 6表）。後にみるように、今回の景気後退過程（2007年秋以降）においては、大きな経済収縮に直面しているのに対し、雇用の削減は相対的に少なく、雇用の維持に努めている企業の取組みが評価できるが、この背景には、2002年以降の景気拡張過程において、企業の財務状況が改善してきたこともあると考えられる。

3) 雇用調整の動向

（戦後最大級の経済収縮の発生）

1973年の第1次石油危機以来の8回の景気後退過程の実質国内総生産の動きをみると、ピーク時からの落ち込みが大きいものとしては、第7循環（第1次石油危機、1973年第4四半期から）の3.4%減、第12循環（1997年第2四半期から）の3.4%減があるが、今回の第14循環（2007年第4四半期から）では、4.6%減となっており、国内総生産の統計が整備された以降では、最も大きな落ち込みとなっている。これに対して、雇用者数の変化をみると、ピーク時からの落ち込みは、第7循環で0.7%減、第12循環で1.4%減、第13循環で1.5%減であるのに対し、今回の第14循環では、2008年末までの段階では、0.3%減にとどまっております。経済収縮が極めて大きいのに対し、雇用の維持が図られていることが特徴となっている。

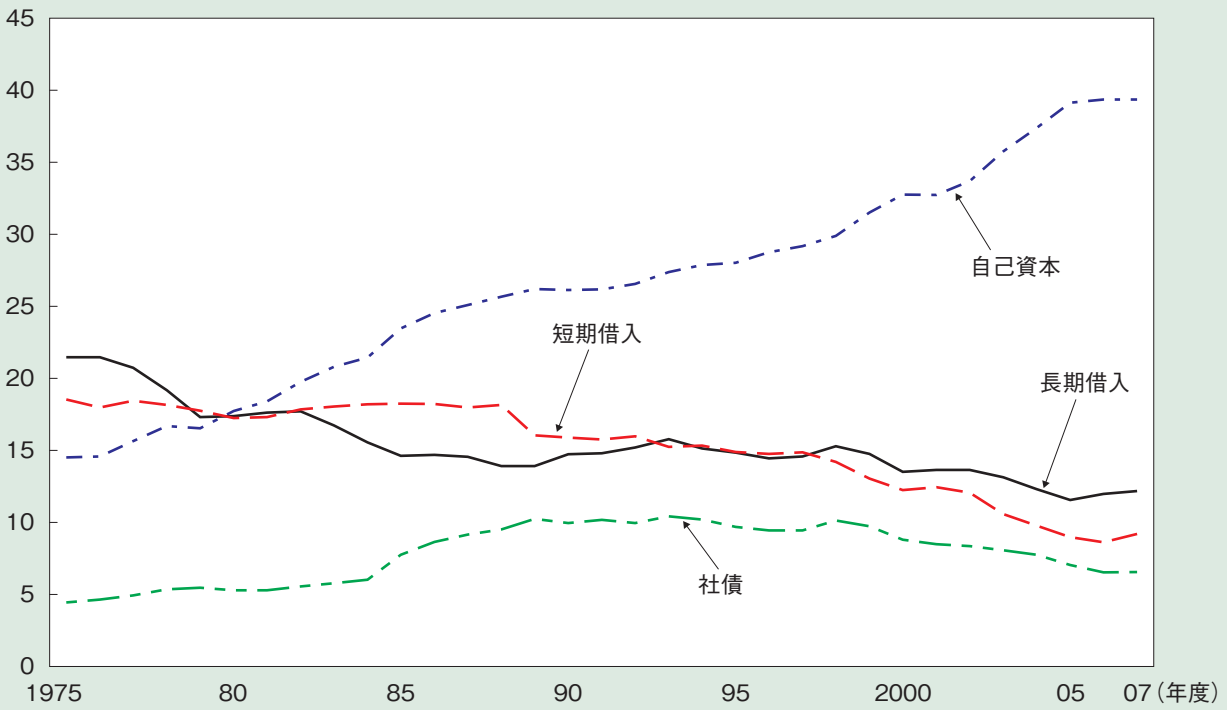
完全失業率の上昇ポイントを見ると、その上昇ポイントが大きかった景気後退過程としては、第7循環の1.0%ポイント上昇、第11循環（バブル崩壊後、1991年第1四半期から）の1.3%ポイント上昇、第12循環の1.5%ポイント上昇などがあるが、今回の第14循環では2008年末までの段階で0.2%ポイント上昇にとどまっております。完全失業率の悪化も過去と比べ相対的に小さい。

なお、有効求人倍率の低下ポイントでみれば、今回の第14循環は2008年末まで0.31倍ポイントの低下であり、これは第7循環（第1次石油危機）の1.33倍ポイントの低下、第11循環（バブル崩壊後）の0.83倍ポイントの低下に次ぐ大きな悪化である。我が国の景気循環は1980年代までは、第1次石油危機時を除いて、景気後退過程においても経済成長が持続しており、国内総生産の伸び率は鈍化するものの、増加を続けていた。景気後退に伴い経済成長

第3 - (1) - 8図 規模別にみた負債と資本の割合

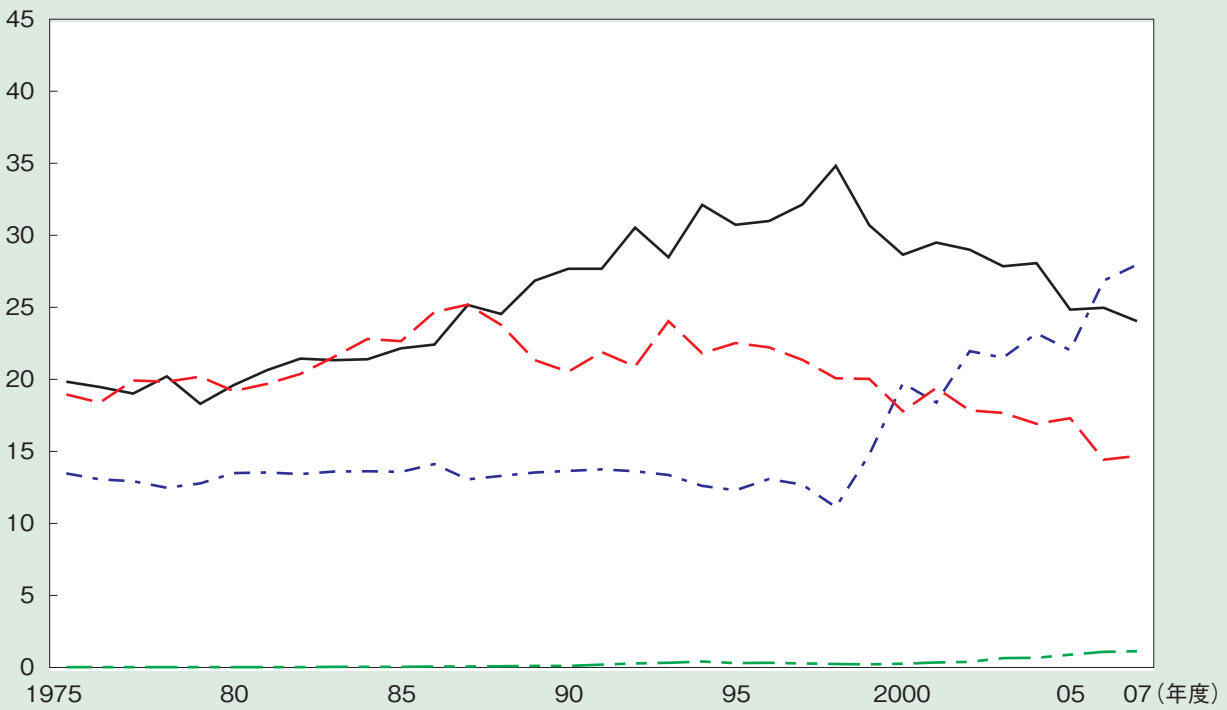
(大企業)

(%)



(中小企業)

(%)



資料出所 財務省「法人企業統計調査」

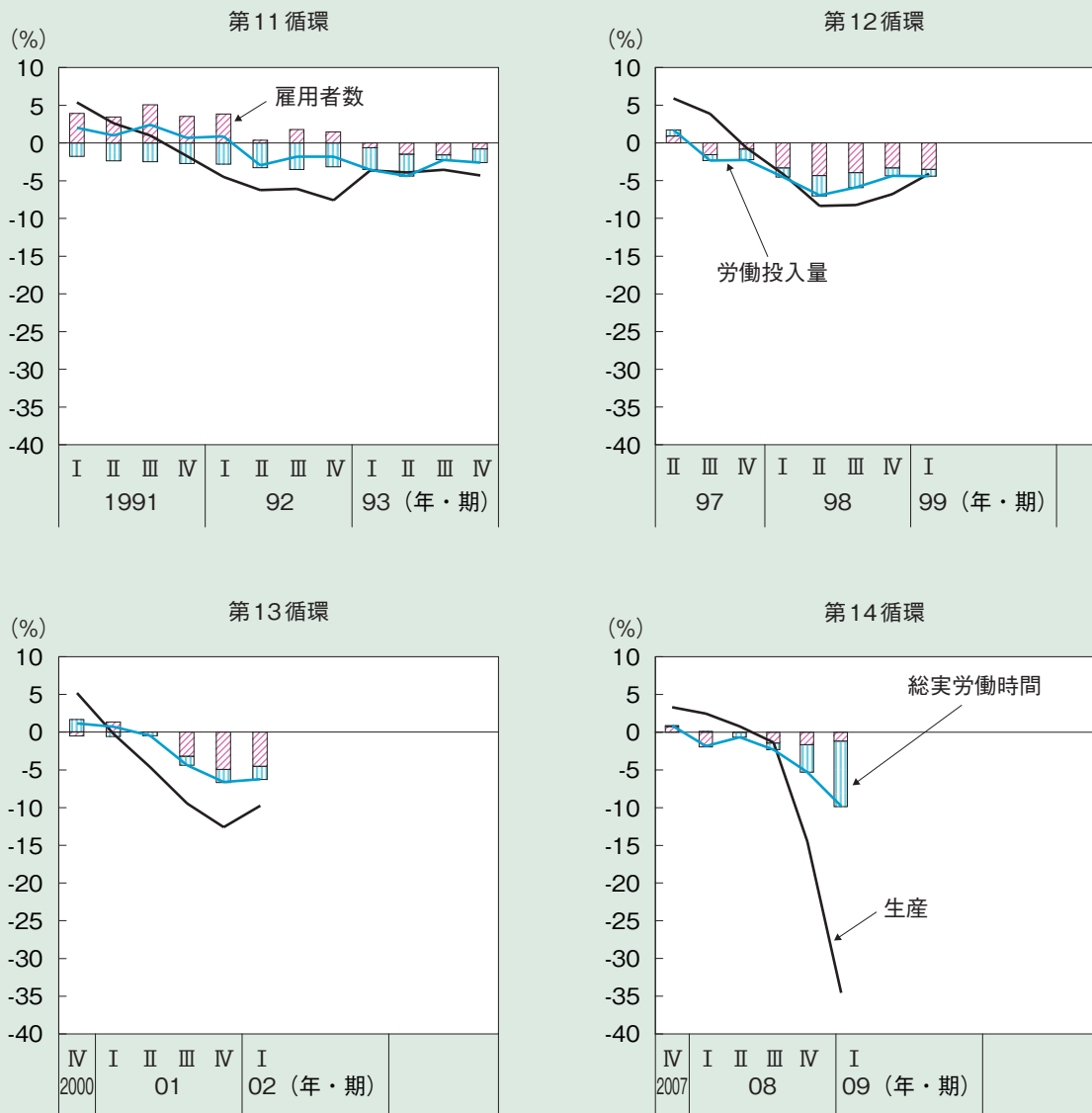
- (注) 1) 大企業は資本金10億円以上、中小企業は資本金10億円未満とした。
 2) 各係数は、負債及び純資産合計に対する割合 (%) とした。

率がマイナスとなるのは、1990年代以降であり、経済活動規模の縮小と雇用の削減の関係が明確な関係として表れてくるのは、1991年のバブル崩壊に伴う景気後退過程以降のことであるといえる（付3 - (1) - 7表）。

(外需の収縮に伴う生産の減少と労働時間の削減による労働投入量の調整)

今回の景気後退の特徴としては、内需の全般的な停滞に加え、2008年秋以降に、外需の急速な収縮に伴い輸出向けの生産が大きく減少したことがあり、大きな鉱工業生産の減少に直面することとなった。第3 - (1) - 9図により、第11循環以降の景気後退過程における鉱工業生産と製造業の労働投入量の動向をみると、生産の落ち込みに応じて労働投入量も調

第3 - (1) - 9図 労働投入量の要因分解（製造業）



資料出所 総務省「労働力調査」経済産業省「鉱工業指数」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推計

- (注) 1) 総実労働時間は、事業所規模5人以上。
- 2) 変化率は前年同期比。

整されることとなるが、今回の後退過程においては、労働時間の削減によって、主に労働投入量が調整されていることが分かる。ただし、後退過程が長引いた第11循環の例からもわかるように、労働投入量の調整は、労働時間の削減から、次第に雇用の削減へと進展していく可能性があり、今後の動きを十分注意し、企業の雇用維持努力を積極的に支援するための雇用対策を充実させていくことが不可欠である。

(第11循環の後退過程までは成長循環)

第3 - (1) - 10表により、景気後退期間中を通じた実質国内総生産、就業者、雇用者、賃金（現金給与総額）の平均変化率（年率）をタイムトレンド関数を用いて推計すると、実質国内総生産は第7循環（第1次石油危機）を除いて、第11循環までは増加していたことが分かる。また、このため、就業者数、雇用者数、賃金のいずれも増加傾向の中にあった。

景気後退に伴って実質国内総生産が減少に転じ、就業者、雇用者、賃金の削減方向での調整が発生するのは第12循環以降であり、第11循環の後退過程までは成長循環の中にあったことが分かる。

こうしたことから、今回の第14循環の特徴をみるために、比較検討を行うには、第12循環以降を用いるのが妥当であると考えられ、また、第14循環の実質国内総生産の数値が後退後1年間の蓄積しかないことから、これらの指標について、後退後1年間に限って比較をするのが妥当であると思われる。

(今回の後退過程において大きな賃金の減少)

第3 - (1) - 11図により、第12循環以降の後退過程を後退後1年間についてみると、第14循環において大きな実質国内総生産の減少に伴い、賃金調整が行われていることが分かる。これは、企業収益の減少に伴い、2007年から特別給与が減少し、あわせて、所定外

第3 - (1) - 10表 景気後退過程における実質国内総生産、就業者、雇用者、賃金の変化率(年率換算)

(単位 %)

	実質国内総生産		就業者		雇用者		賃金(現金給与総額)	
	後退後1年間	後退期間全て	後退後1年間	後退期間全て	後退後1年間	後退期間全て	後退後1年間	後退期間全て
第7循環(1973年第Ⅳ期~1975年第Ⅰ期)〔6〕	-0.8	-0.5	-1.3	-1.3	0.4	0.0	32.5	28.2
第8循環(1977年第Ⅰ期~1977年第Ⅳ期)〔4〕		3.6		1.4		0.3		7.2
第9循環(1980年第Ⅰ期~1983年第Ⅰ期)〔13〕	3.1	2.8	1.1	1.1	2.8	1.8	5.7	5.2
第10循環(1985年第Ⅱ期~1986年第Ⅳ期)〔7〕	3.2	3.3	0.7	0.8	1.9	1.5	2.5	2.4
第11循環(1991年第Ⅰ期~1993年第Ⅳ期)〔12〕	1.2	0.5	1.6	0.7	2.7	2.0	3.2	1.7
第12循環(1997年第Ⅱ期~1999年第Ⅰ期)〔8〕	-2.6	-1.5	-0.6	-0.9	-0.4	-0.6	-0.7	-1.1
第13循環(2000年第Ⅳ期~2002年第Ⅰ期)〔6〕	-2.0	-1.7	-1.5	-1.4	-1.1	-1.0	-1.7	-1.9
第14循環(2007年第Ⅳ期~)	-4.0		-0.9		0.1		-2.1	

資料出所 内閣府「国民経済計算」総務省「労働力調査」厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計。

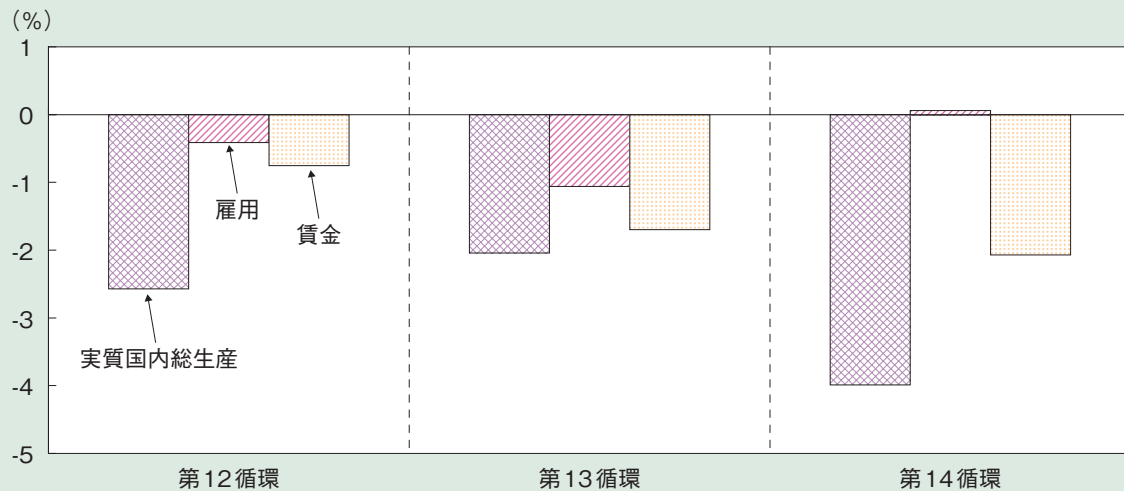
(注) 1) 各景気循環における景気後退後1年間及び景気後退期間全てについて、実質国内総生産、就業者、雇用者、賃金(現金給与総額)の平均変化率(年率)をタイムトレンド関数を用いて推計したもの。

2) [] は景気後退期間(山から谷までを四半期で表示)。

3) 第8循環の景気後退期間は9か月のため、後退後1年間の数値はない。

4) 賃金は名目賃金、事業所規模30人以上。

第3－(1)－11図 景気後退過程における実質国内総生産、雇用、賃金の動き(後退後1年間)



資料出所 内閣府「国民経済計算」総務省「労働力調査」厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計。
 (注) 推計方法は第3－(1)－10表に同じ。

労働時間の減少によって、2008年から所定外給与が減少していることによるものである。一方、雇用者数の削減については、特に第13循環において大きな減少がみられたのに対し、第14循環においては、2008年末までの段階では雇用者総数の減少はみられなかった。この背景としては、サービス分野の産業が雇用創出分野として引き続き雇用を増加させてきた中で、過去2回の循環で雇用者数を大きく減少させていた製造業での減少幅が小さかったためである。特に、電気機械器具製造業等で減少幅が小さくなったことによるところが大きい(付3－(1)－8表)。なお、2009年第1四半期の雇用者数(季節調整値)は前期比で減少しており、今後の推移を十分に注意していく必要がある。

(後退過程の長期化に伴い拡大するGDP雇用弾性値)

就業者数や雇用者数の変化率を実質国内総生産の変化率で除すことによって実質国内総生産の1%の低下に対し、何%の就業者や雇用者が削減されるかを示すGDPに対する弾性値を計算することができる。2008年末までの段階では、雇用者数は減少していないため、GDP雇用弾性値を計算することができないが、第12循環や第13循環の後退過程をみると、後退後1年の弾性値に比べ、後退過程全体の弾性値の方が大きい。後退過程が長引くことによって、雇用者数が減少する懸念がある。なお、後退後1年間のGDP就業弾性値は、第14循環は第12循環と同程度の大きさであり、第13循環よりは小さい(付3－(1)－9表)。

(期待される雇用維持に向けた企業の対応)

第3－(1)－12表により、第3－(1)－10表と同様な方法で推計した名目国内総生産及び賃金(現金給与総額)の変化率(年率)をみると、今回の後退過程においては、特に、賃金の減少率が大きいことがわかるが、これを名目国内総生産の減少率で除すことにより、名目GDPに対する賃金弾性値を計算すると、0.55となり、第12循環(後退後1年)の0.27、第

第3- (1) - 12表 景気後退過程における名目国内総生産及び賃金の変化率(年率換算)

(単位 %)

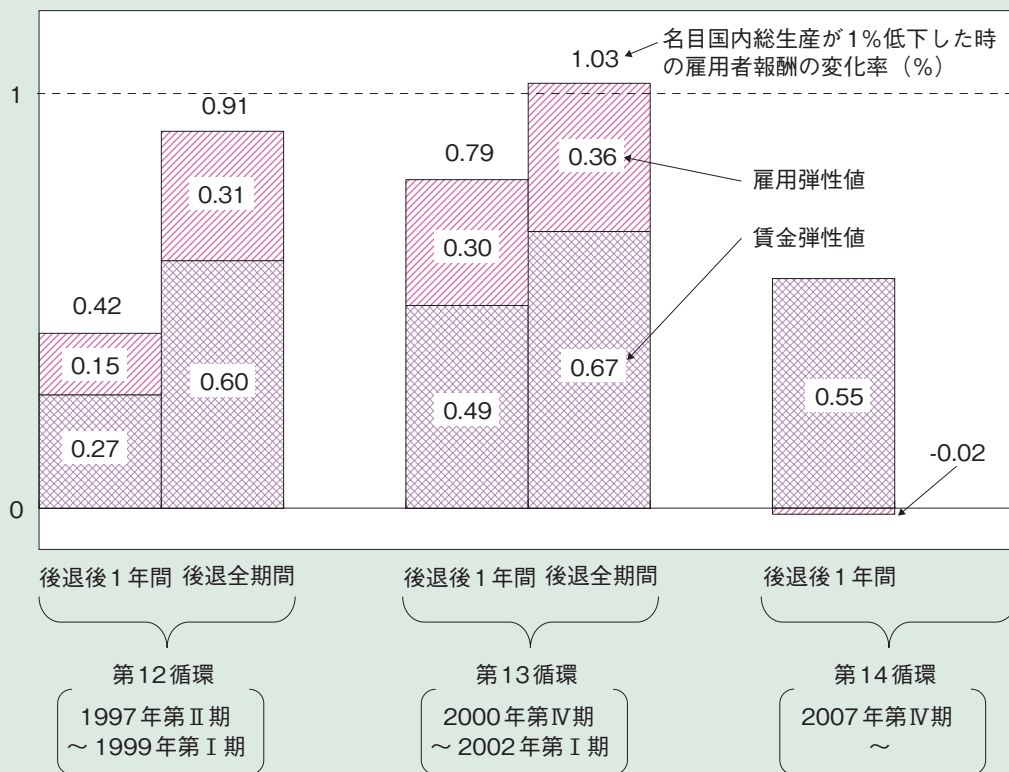
	名目国内総生産		賃金(現金給与総額)	
	後退後1年間	後退期間全て	後退後1年間	後退期間全て
第7循環(1973年第IV期~1975年第I期) [6]	20.3	17.0	32.5	28.2
第8循環(1977年第I期~1977年第IV期) [4]		9.6		7.2
第9循環(1980年第I期~1983年第I期) [13]	10.6	6.7	5.7	5.2
第10循環(1985年第II期~1986年第IV期) [7]	5.5	5.0	2.5	2.4
第11循環(1991年第I期~1993年第IV期) [12]	3.5	1.6	3.2	1.7
第12循環(1997年第II期~1999年第I期) [8]	-2.7	-1.9	-0.7	-1.1
第13循環(2000年第IV期~2002年第I期) [6]	-3.4	-2.8	-1.7	-1.9
第14循環(2007年第IV期~)	-3.7		-2.1	

資料出所 内閣府「国民経済計算」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計。

- (注) 1) 推計方法は第3-(1)-10表に同じ。
 2) [] は景気後退期間(山から谷までを四半期で表示)。
 3) 第8循環の景気後退期間は9か月のため、後退後1年間の数値はない。

第1節

第3- (1) - 13図 名目国内総生産に対する雇用弾性値と賃金弾性値(景気後退過程)



資料出所 内閣府「国民経済計算」、総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

- (注) 1) 第3-(1)-10表及び第3-(1)-12表で推計した雇用者数、名目賃金及び名目国内総生産の変化率を用いた。
 2) 雇用弾性値=雇用者数の変化率/名目国内総生産の変化率
 賃金弾性値=名目賃金の変化率/名目国内総生産の変化率とした。
 3) 雇用弾性値と賃金弾性値を加えたものを、名目国内総生産が1%低下したときの、1人当たり雇用者報酬の変化率とした。
 4) 弾性値の計算には各指標の年率換算のもととした計数を用いている。

13循環（後退後1年）の0.49を超えている。

第3－（1）－13図により、第12循環以降について、名目国内総生産に対する名目賃金及び雇用者数の弾性値を推計してみると、後退後1年で推計したものよりも後退全期間で推計したものの方が大きく、第13循環の後退全期間では、名目賃金と雇用者数の両弾性値を合算した数値（1.03）は1を超えている。これは、名目GDP1%の低下に対し、雇用者報酬がそれ以上削減されたことを示している。一般に労働分配率は景気後退過程において付加価値の伸びが停滞することで、相対的に人件費（雇用者報酬）が高まり、上昇するものであるが、第13循環の後退過程における調整では、雇用者報酬を大きく削り込み、利益を改善させる方向が志向されていたことがわかる。先に見たように、2000年代に入り、企業の財務状況は改善しており、また、今回の後退過程においては、企業の雇用維持に向けた対応もみられるところであり、今後においても、企業が雇用維持努力を継続していくことが期待される。

ワークシェアリングについて

○ワークシェアリングについてのこれまでの動き

2002年3月の「ワークシェアリングに関する政労使合意」において、「ワークシェアリングとは、雇用の維持・創出を目的として労働時間の短縮を行うものであり、雇用・賃金・労働時間の適切な配分を目指すものであり、労使の自主的な判断と合意により行われるべきもの」とされ、当面の緊急的な措置として、労使の合意により所定労働時間の短縮と賃金の減額を行う「緊急対応型ワークシェアリング」などに取り組むこととされたが、その後長期の景気回復期を迎え、労働時間の短縮によって雇用を維持・創出する必要は後退した。

しかし、2007年秋からの景気後退過程を迎え、雇用情勢が急速に悪化しつつある中、雇用の維持・創出を図る手段として、ワークシェアリングは再び注目を集めている。

○2009年3月23日の政労使合意

2009年3月23日に取り交わされた「雇用安定・創出の実現に向けた政労使合意」において、政・労・使は雇用の安定・創出の実現に向けて、一致協力して取り組むことが合意され、ワークシェアリングについても、我が国の労働の現場の実態に合った形での「日本型ワークシェアリング」とも言える様々な取り組みを強力に進めることとされた。

<政府の取り組み>

この政労使合意にあたり、政府は雇用調整助成金の支給の迅速化、内容の拡充を図り、正規・非正規労働者を問わず、解雇等を行わず雇用維持を図るための支援などを早急に行うことを要請された。これをうけ、政府としては雇用調整助成金の拡充を行うとともに、新たに「残業削減雇用維持奨励金」を創設し、「日本型ワークシェアリング」の推進に取り組むこととしている。

① 雇用維持事業主に対する助成率の上乗せ

休業等の実施により雇用調整助成金等を受給する事業主のうち、解雇等（有期契約労働者の雇止め、派遣労働者の事業主都合による中途契約解除等を含む。）を行わない事業主の助成率を以下のとおり上乗せする。

雇用調整助成金 2/3 → 3/4

中小企業緊急雇用安定助成金 4/5 → 9/10

② 残業削減雇用維持奨励金の創設

雇用する労働者や受け入れている派遣労働者の雇用の安定を図るため、残業時間を削減して雇用の維持を行う事業主に対して助成する。

<要件>

- ・直前6ヶ月と比較して、1人1月当たりの残業時間が1/2以上かつ5時間以上削減されていること
- ・雇用している労働者及び受け入れている派遣労働者を解雇等していないこと
- ・雇用している労働者及び受け入れている派遣労働者の数が直前6ヶ月の4/5以上であること

<支給額>（いずれも1人当たりの年間の支給額。上限はそれぞれ100人。）

中小企業 有期契約労働者 30万円 派遣労働者 45万円

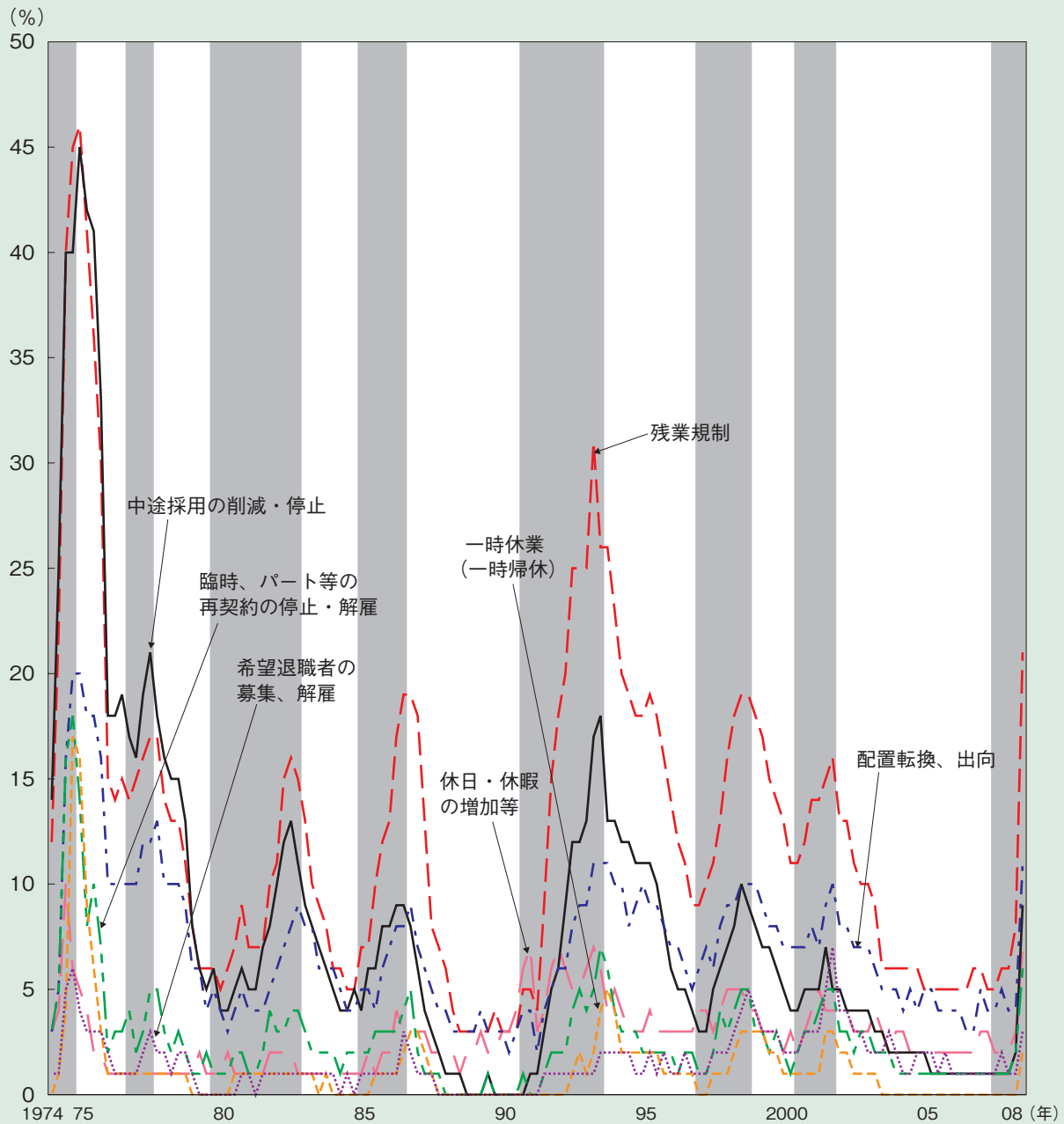
大企業 有期契約労働者 20万円 派遣労働者 30万円

（懸念される非正規労働者による雇用調整の増加）

第3－（1）－14図により、企業の雇用調整の実施方法をみると、1973年の第1次石油危機では中途採用の抑制や残業規制の方法が多く用いられたが、その後、中途採用の抑制については、徐々にそのウェイトを低下させ、残業規制が雇用調整の代表的な手法となってきた。また、これに次いで、配置転換、出向等が多い。

第3－（1）－15図により、雇用調整の実施方法について景気後退過程ごとにその上昇ポイント（年率換算）をタイムトレンド関数を用いて推計すると、第14循環においては、残業規制の上昇ポイントが特に大きく、休日・休暇の増加等や配置転換、出向等が相対的に大きいことがわかる。一方、今まで景気後退過程における上昇ポイントが大きくなかった臨時、パート等の再契約停止・解雇が大きく増加している。これに対し、希望退職者の募集・解雇の上昇ポイントは相対的に小さい。このように雇用の削減を伴う雇用調整は、残業規制や配置転換、出向などにより正規労働者で抑制されているものの、非正規労働者において集中的に表れており、非正規労働者も含めた雇用維持の取組が期待される（付3－（1）－10表）。

第3 - (1) - 14図 雇用調整の実施方法別事業所割合の推移



資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」

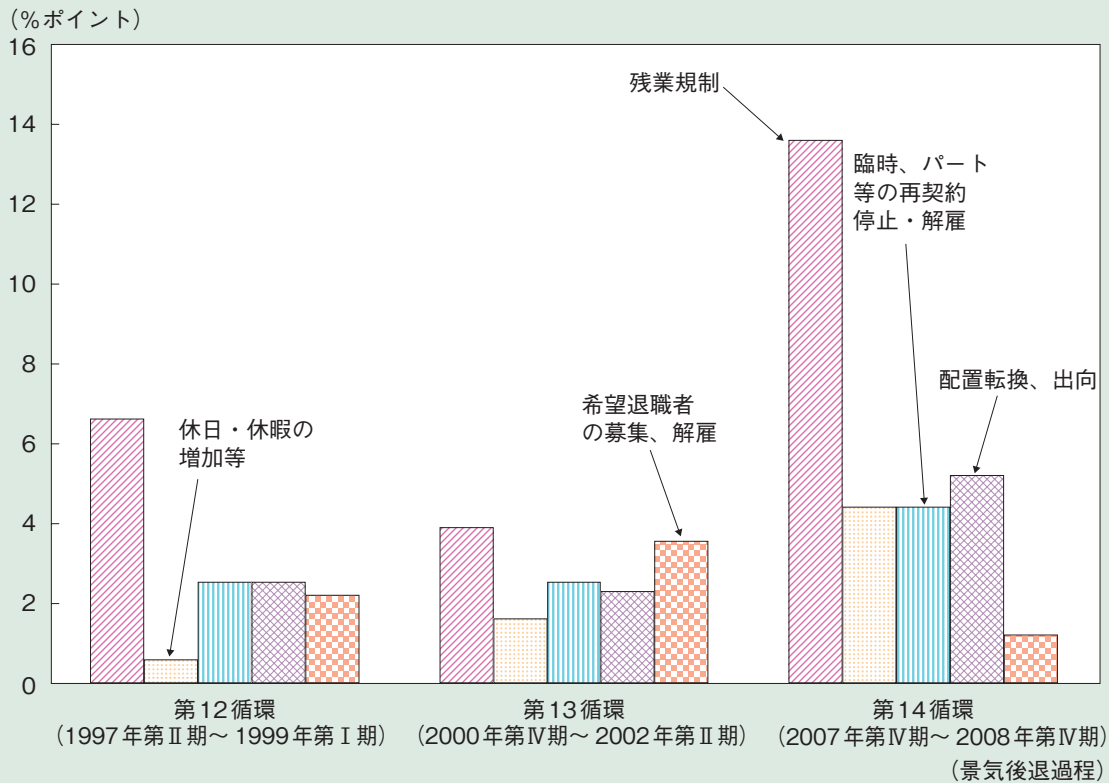
(注) 1) 事業所の割合は、不明を除いた事業所数に対応する比率である。

2) 数値は四半期。なお、1974年の数値は、1975年2月調査時のもの。

3) 調査産業は随時拡大され、1974年から1983年第4四半期までは「製造業」、「卸売・小売業、飲食店」の2産業。1984年第1四半期から1993年第2四半期までは、「サービス業」を追加した3産業。1993年第3四半期から1998年第2四半期までは、「建設業」、「運輸・通信業」を追加した5産業。1998年第3四半期から2003年第2四半期までは、「金融・保険業」、「不動産業」を追加した7産業。なお、表章産業の区分は2003年第3四半期以降9産業とされている。

4) 「休日・休暇の増加等」は、1986年第2四半期までは、「休日の振替」、「週休二日制の新規導入又は改定」及び「夏季年末年始の休日増加」の数値のうち最も大きい数値とし、1986年第3四半期以降は、「休日の振替、夏季休暇等の休日・休暇の増加」の数値とした。「臨時、パート等の再契約の停止・解雇」は、「臨時・季節、パートタイム労働者の再契約停止・解雇」の数値をとった。「配置転換、出向」は、1986年第2四半期までは「配置転換、出向」の数値、1986年第3四半期以降は、「配置転換」及び「出向」の数値のうち大きい数値とした。

第3－(1)－15図 景気後退過程における雇用調整実施方法の上昇ポイント(年率換算)



資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」により厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計
 (注) 1) 標記の景気循環の景気後退過程それぞれにおいて、各雇用調整実施方法の上昇ポイント(年率換算)をタイムトレンド関数を用いて推計したもの。
 2) 第14循環については、2008年第4四半期までとした。
 3) その他については、第3－(1)－14図に同じ。

雇用調整に関する主要各国の取組

2008年秋以降の世界経済の減速に伴い、我が国経済は大きな経済収縮に直面し雇用調整が生じている。残業の削減等により雇用の維持を図る努力もなされているが、非正規労働者の再契約停止、解雇等の増加もみられ、非正規労働者を含めた雇用維持に向けた取組が課題となっている。

これに関する主要各国の取組は次のとおりである。

○ ドイツ

ドイツにおいては、雇用調整に関し、操業短縮手当制度が活用されている。同制度は1969年に創設され、企業が経済的要因等により「操業短縮」を行って労働者の雇用を維持する場合、企業が連邦雇用庁に申請すれば、「操業短縮」に伴って賃金が減額される労働者に対して、操業短縮手当が支給される。

ドイツ政府は、金融危機後の一連の景気対策で、この制度の拡充策を講じた。第1次景気対策ではまず、2009年末までの時限措置で、これまで12カ月だった最長支給期間を18カ月に延長した。さらに2月20日に連邦参議院で可決した第2次景気対策では、2010年末までの時限措置で、(1) 操業短縮に係る社会保険料の半額を国が負担する(労

働者の負担はない。また、操業短縮期間中に労働者が職業訓練に参加する場合については、操業短縮に係る社会保険料は全額を国が負担する。)、(2) 派遣労働者及び有期労働者にも制度適用する、など適用範囲拡大を中心とする制度拡充を盛り込み、2月に遡って実施されている。

○ フランス

フランスにおいては、雇用維持策として、一時帰休補償が支給されている。一時帰休補償は、経済情勢等に起因する操業短縮あるいは一時停止を理由に、事業所の一時閉鎖や労働時間の削減が行われた結果、賃金が減額される労働者に対して支給される手当であり、全国労使協約に基づき使用者が負担する一時帰休補足手当と、国が負担する一時帰休特別手当から成る。

世界規模の金融危機によりフランスでも国内の雇用状況の悪化が顕在化する中、フランス政府は、一時帰休補償の年間支給時間および連続支給期間の延長と国の補助額の引き上げ、さらに支給対象の拡大（全てのパートタイム労働者を支給対象とした。）を図り、また、労使合意に基づいて最低支給額の引き上げを含めた手当の引き上げが実施された。

○ イギリス

イギリスにおいては、ドイツ、フランスのような雇用維持のための賃金助成を行う国の制度はないが、金融危機への対策として、イギリス政府は、昨年末に予算編成方針で示した景気・雇用対策の枠組みをベースに、施策の具体化の作業を進めている。年明けに発表した雇用対策の柱の一つは、長期失業者を雇用した企業に対する助成金の支給である。失業期間が6カ月を超える失業者を企業が雇用する場合、対象となる失業者の就業に対する困難の度合いに応じて、一人あたり2,500ポンドを上限とする助成金を支給するほか、起業を希望する失業者に対する訓練費用の支給などと併せて、4月から2年間で5億ポンドの予算を投じる。

○ アメリカ

アメリカにおいても、ドイツ、フランスのような雇用維持のための賃金助成を行う制度はないが、金融危機への対応として、失業手当の延長給付が実施されている。

制度本来の給付は26週間であるが、経済情勢の悪化を受けて、昨年6月には既に13週間の延長給付が行われており、今次の改正は更に給付期間を延長する内容となっている。

今次の延長期間は7週間であり、失業率が6%以上の州については、更に13週間の延長給付が実施されている。

4) 産業・雇用構造の展望

(サービス業、情報通信業、農業などでの雇用の増加)

景気が後退する中であって、企業の雇用維持に向けた取組が期待され、ワークシェアリングなどの取組の強化が求められるところであるが、今後を中長期的に展望すると、将来の成長分野において質の高い雇用創出を進めていくことが重要である。

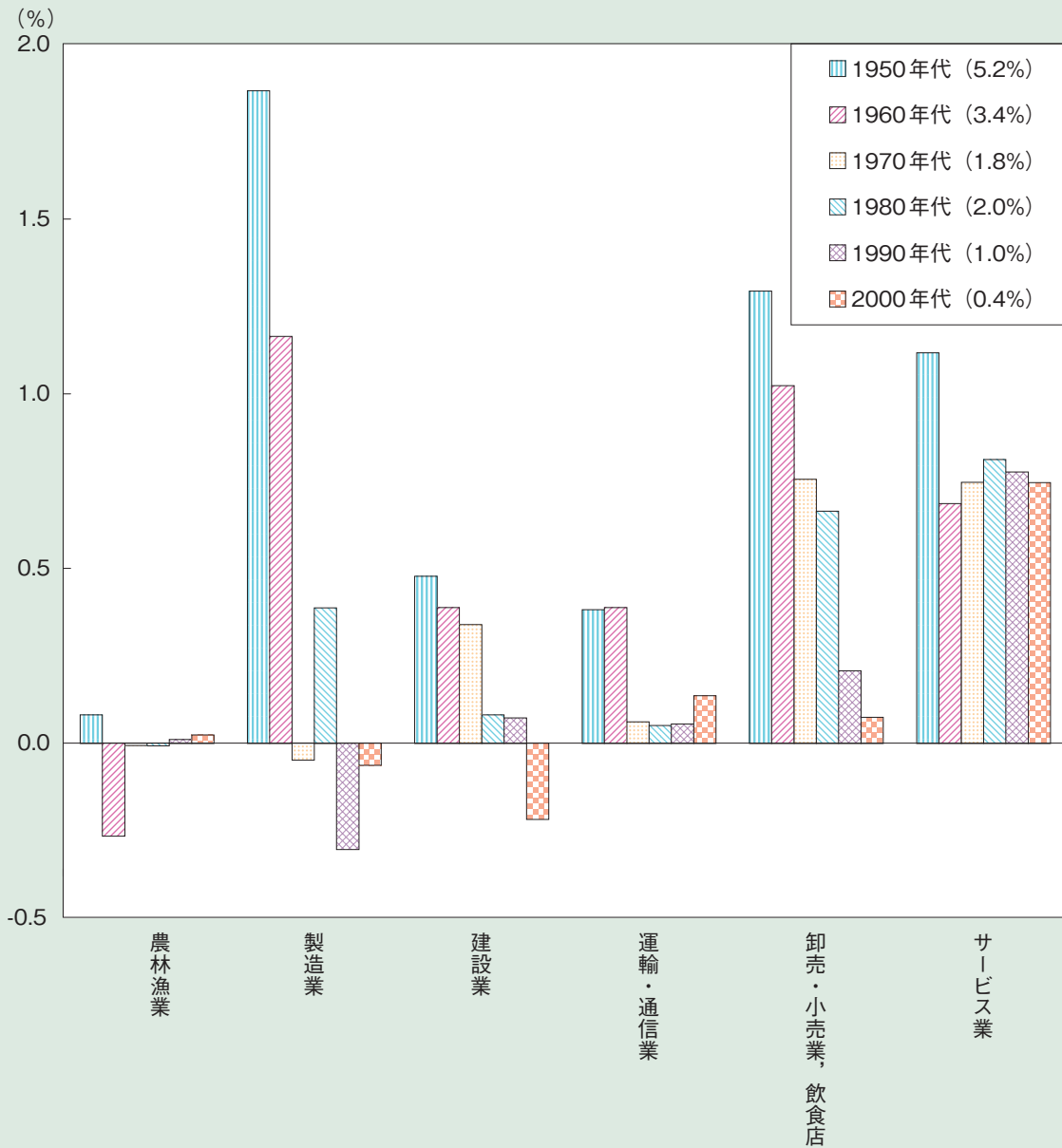
第3 - (1) - 16図により、雇用者数の増加率に対する産業別の寄与度を見ると、1950年代は、特に製造業の寄与度が大きく、1960年代においても、卸売・小売業、飲食店、サービス業等とともに雇用の増加を牽引してきた。一方、1970年代以降は、卸売・小売業、飲食店、サービス業等が雇用を増加させ、1980年代以降は、特に、サービス業の雇用の増加が際立っている。一方、2000年代には、運輸・通信業での雇用増加が拡大した他、農林漁業でも雇用の拡大がみられる。

より詳細な産業区分で雇用者数をみると、2002年から2007年にかけて、医療・福祉、情報通信業、サービス業（他に分類されないもの）、農業、卸売・小売業、教育、学習支援業等で雇用者数が大きく増加している。さらに詳細に見ると、医療・福祉の中では、社会保健・社会福祉・介護事業、医療業、情報通信業では、通信業、サービス業（他に分類されないもの）では、その他の事業サービス業、卸売・小売業では、飲食料品小売業が大きく増えている。なお、その他の事業サービス業には、労働者派遣業が含まれている（付3 - (1) - 11表）。医療・福祉分野の雇用の増加については、2000年の介護保険法の施行に伴い、介護サービス事業者の需要が高まったこと、派遣労働者が増加したことについては、労働者派遣業が拡大したことなどが影響しているものと考えられる。

また、職業別に雇用者数をみると、2002年から2007年にかけて、事務従事者、サービス職業従事者、専門的・技術的職業従事者、農林漁業作業員、保安職業作業員が増加している。さらに、その内訳では、事務従事者のうち一般事務従事者（一般事務員）、サービス職業従事者のうちその他のサービス職業従事者、専門的・技術的職業従事者のうち保健医療従事者、農林漁業作業員のうち農業作業員が増加している（付3 - (1) - 12表）。

また、その他のサービス職業従事者及び保険医療従事者の内訳をみると、その他のサービス職業従事者の中では、介護職員（治療施設、福祉施設）、他に分類されないサービス職業従事者、保健医療従事者の中では、看護師、その他の保健医療従事者、薬剤師、医師、栄養士等の占める割合が大きい（付3 - (1) - 13表）。

第3 - (1) - 16図 雇用者数の増加率（年率換算）と産業別寄与度



資料出所 総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

(注) 1) () 内は年率換算の雇用増加率。

2) グラフについては、1950年代が1953年から1960年、1960年代が1960年から70年、1970年代が1970年から80年、1980年代が1980年から1990年、1990年代が1990年から2002年、2000年代が2003年から2008年。

3) 製造業には鉱業を含み、運輸・通信業には電気・ガス・熱供給・水道業を含み、卸売・小売業, 飲食店には金融・保険, 不動産業を含む。

4) 産業分類の変更のため、厳密な接合はできていない。

(サービス、保安や専門的・技術的職業分野での人手不足感)

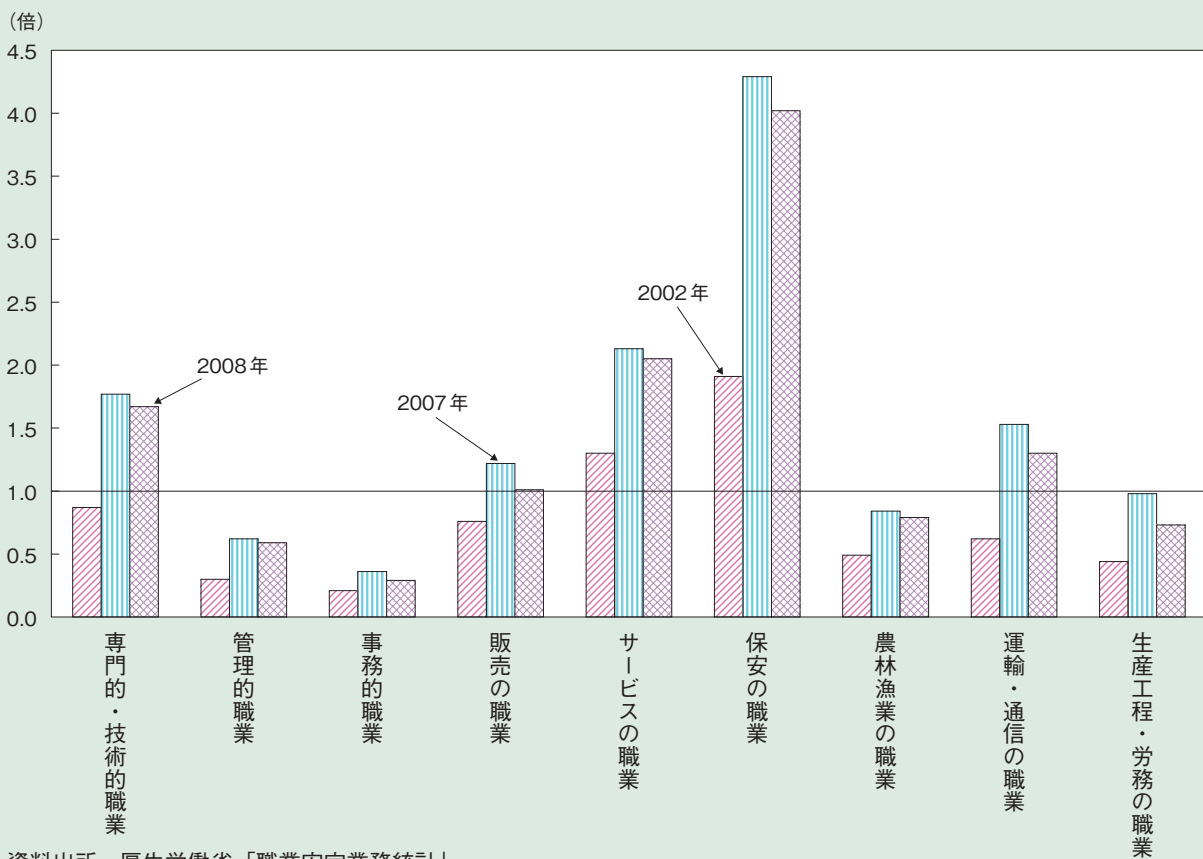
第3 - (1) - 17図により、職業別有効求人倍率をみると、サービスの職業、保安の職業で高く、専門的・技術的職業、運輸・通信の職業が、次いでいる。これらの職業では、求人数に対し、求職者が少なく人材確保が課題となっている。

第3 - (1) - 18図により、職業中分類で、有効求人倍率が高い20の職業についてみると、職業大分類の有効求人倍率でみたところでは、労働力需給が逼迫しているようにはみえない生産工程・労務作業者の職種が8職種あり、建設躯体工事の職業、計器・光学機組立修理の職業、ゴム・プラスチック製品製造の職業等が上位に入っている。次いで、専門的・技術的職業で、医師，歯科医師，獣医師，薬剤師、機械・電気技術者、情報処理技術者等の職種が上位に入っている。さらに、サービスの職業で、接客・給仕の職業、生活衛生サービスの職業、家庭生活支援サービスの職業等で有効求人倍率が高い。

時系列でみると、多くの職業で2002年から2007年の景気拡張過程において有効求人倍率が上昇し、景気後退に伴い2008年に低下した。しかし、医師，歯科医師，獣医師，薬剤師、保健師，助産師，看護師，医療技術者、家庭生活支援サービスの職業は、景気後退過程に入った2008年においても更に、有効求人倍率が上昇している。

また、第3 - (1) - 19図により、産業別労働者の過不足判断D.I.（「不足」 - 「過剰」）をみると、運輸業、情報通信業、飲食店、宿泊業、サービス業で高く、人手不足となってい

第3 - (1) - 17図 職業大分類別有効求人倍率の推移

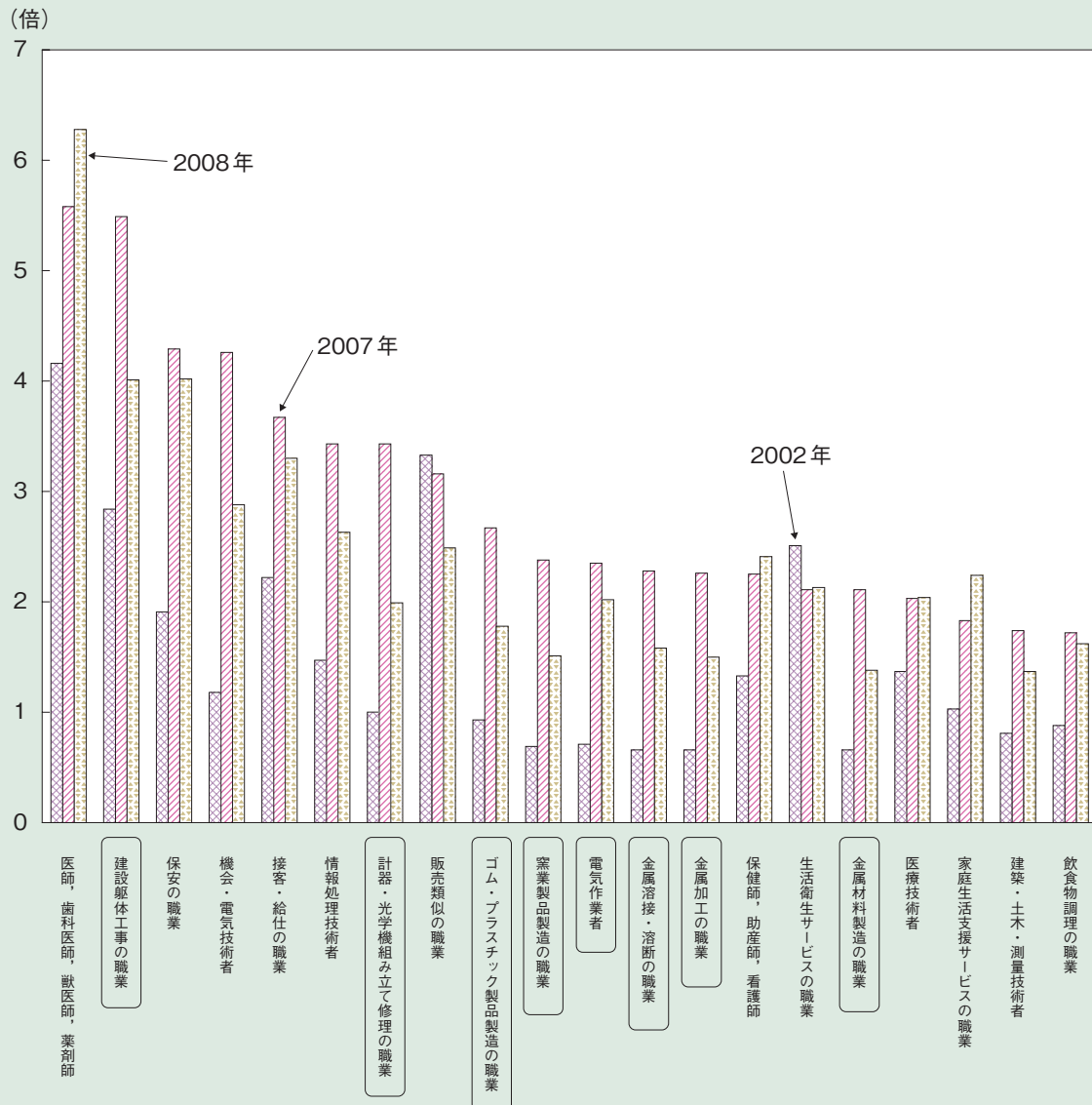


資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」
 (注) 常用、パートを含む。

る。なお、2007年から2008年にかけて、景気後退過程に入ったことからいずれの産業でも不足超幅が縮小している。

さらに、第3 - (1) - 20図により、職種別労働者の過不足判断D.I.をみると、専門・技術、販売、サービス、運輸・通信、技能工などで高く、人手不足となっている。

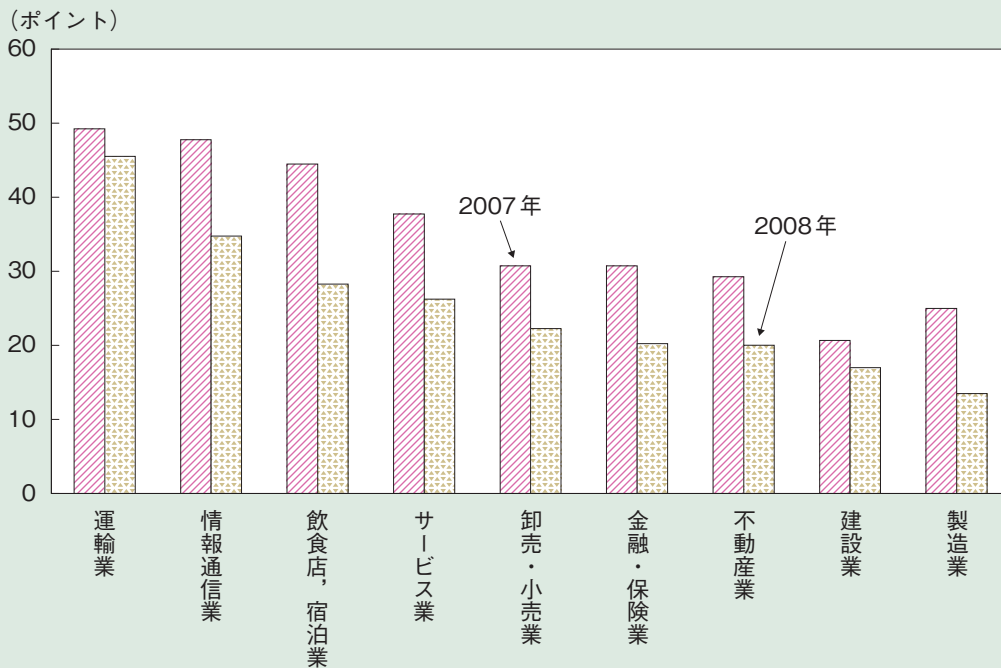
第3 - (1) - 18図 職業中分類別有効求人倍率（上位20職業）



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」

- (注) 1) 2007年を基準に、上位20職業を選定した。保安の職業は、大分類。
 2) 大分類で生産工程・労務作業者に分類される職業を□で示した。

第3－(1)－19図 産業別労働者の過不足判断D.I.

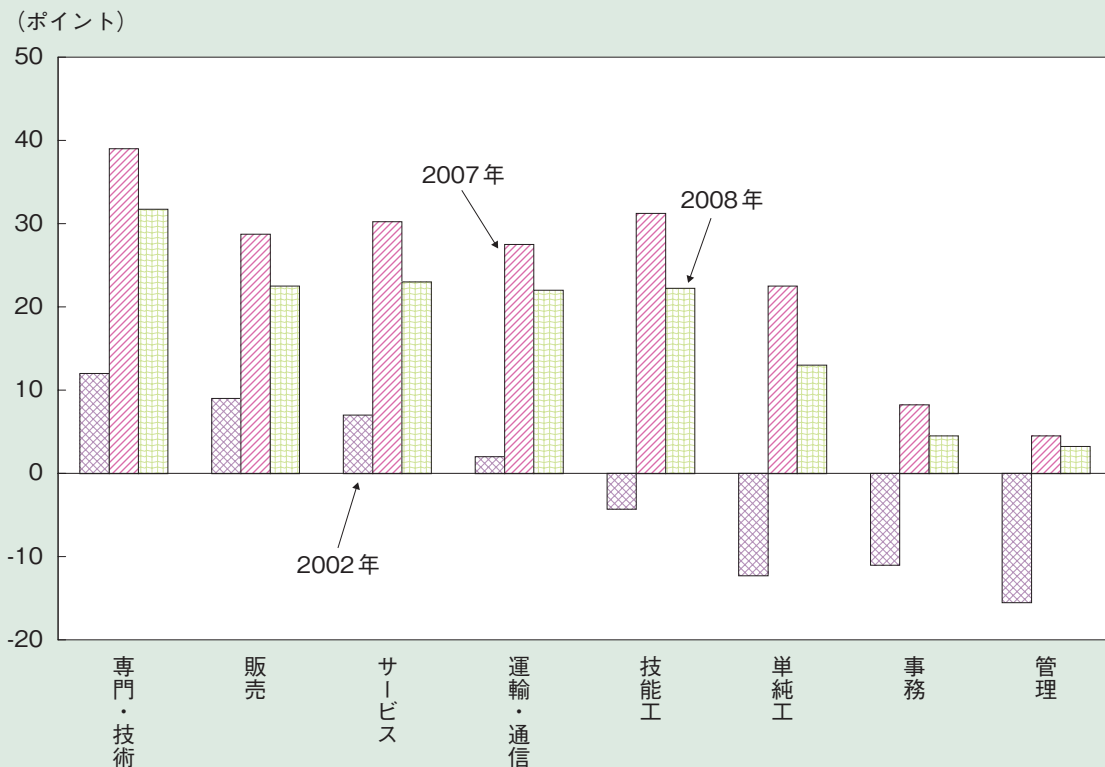


資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」より厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

(注) 1) D.I.とは、「不足」-「過剰」である。

2) 2008年2月調査から「全労働者」を「常用労働者」に変更した。

第3－(1)－20図 職種別労働者の過不足判断D.I.



資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」より厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

(注) 1) D.I.とは、「不足」-「過剰」である。

2) 2008年2月調査から「全労働者」を「常用労働者」に変更した。

(運輸業、飲食店、宿泊業、製造業で低い賃金水準)

多くの労働者は所得を求めて就業することから、賃金の水準は人材確保にとって一定の誘因となると考えられる。第3 - (1) - 21図により、産業間の賃金格差をみると、飲食店、宿泊業、運輸業、製造業などで、労働者の年齢構成などを加味した上でも、賃金水準が低いことが分かる。また、近年の所定内給与の動向をみても、飲食店、宿泊業などでは、その減少率が大きい(第1 - (2) - 2表参照)。運輸業や飲食店、宿泊業では、人手不足感が高く、また、製造業の中でも技術や技能を担う生産労働者の不足感は高いが、これらの産業・職業分野の賃金が相対的に低いことも人手不足の一因となっているものと考えられる。

(運輸業、飲食店、宿泊業で長い労働時間)

労働時間については、育児・介護等のため短時間での就業を希望する場合を除いては、必要な収入を確保するための就労時間を確保する目的もあり、必ずしも労働時間が短ければよいというものでもないが、長い労働時間は、身体的な健康や精神衛生を害するおそれもあり、その他にもプライベートを充実させることができない等の理由により、労働者から好まれない場合もあると考えられる。

第3 - (1) - 22図により、産業別に労働時間の動向をみると、運輸業、飲食店、宿泊業では労働時間が長い。これらの産業では、短時間就業を希望する者には就業が困難であり、また、より多くの労働者を確保していくという観点からも、長時間労働が人材確保の妨げとなり、人手不足感を生んでいるのではないかと思われる。

(求められる労働条件の向上を通じた離職の抑制)

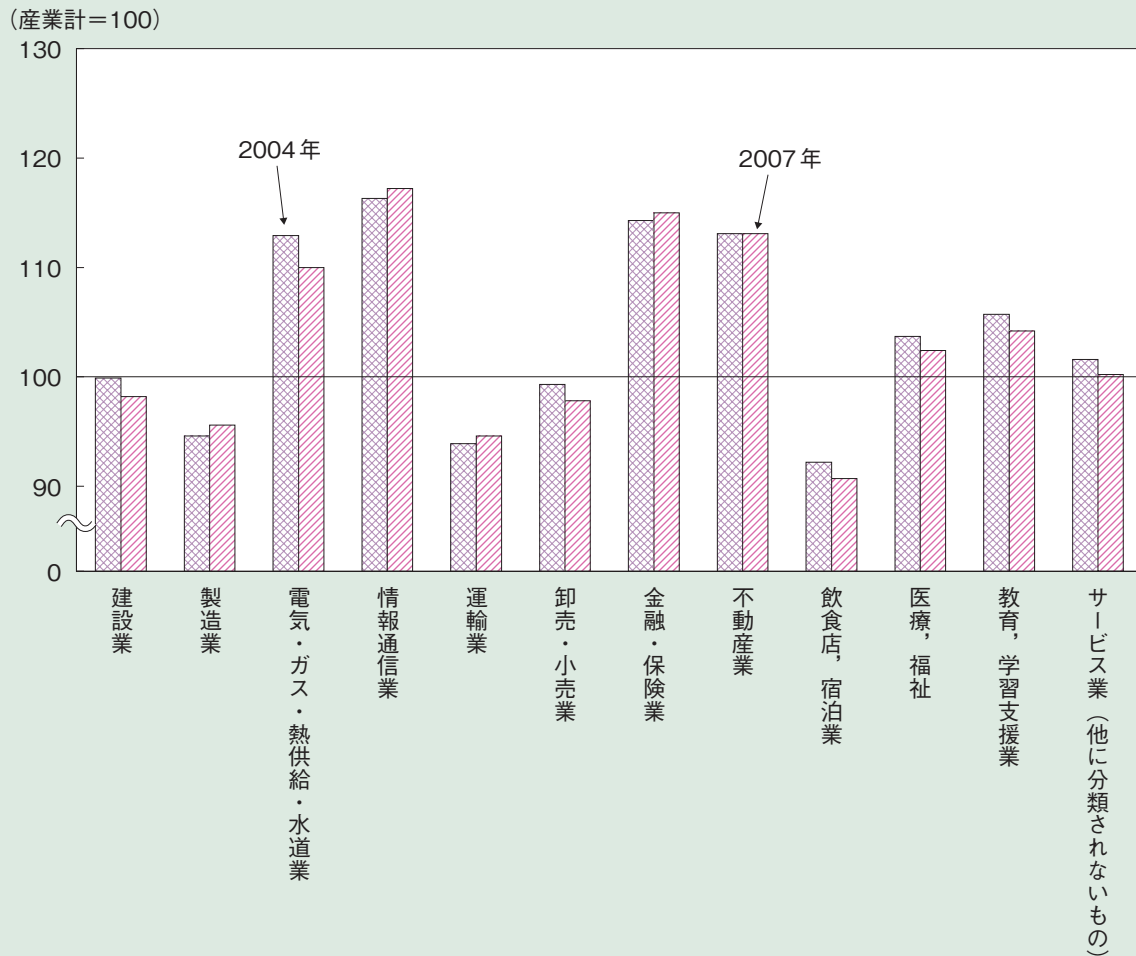
産業や業種ごとにみられる人手不足感を解消し、人材を確保し、育成していくことのできる雇用創出分野へと展開させていくことが期待される。

人手不足分野として人材の確保、育成が課題となる場合については、一般に、拡大する労働力需要に対し、労働者の採用が十分に行えないことにより、人手不足感が高じる場合と、離職者が多いために人手不足感が高じる場合とがある。採用が十分に行えない場合については、そうした分野の労働者の育成が、前もって行われていないなど、労働力供給側の問題も少なからず存在しているが、離職者が多いことによる場合は、そうした産業や業種自体が抱える問題もあり、労働者の定着や必要となる職業技能の育成など、産業、業種分野として改善に取り組むべき点も少なからず存在するものと考えられる。

第3 - (1) - 23図により、産業別に離職率をみると、飲食店、宿泊業が突出して高く、次いで、サービス業(他に分類されないもの)も高い。

また、第3 - (1) - 24図により、前職の離職理由をみると、男性では、20~29歳層で「一時的についた仕事だから」、「収入が少なかった」、「自分に向かない仕事だった」が多く、30~39歳層では、「労働条件が悪かった」が他の年齢に比べ高い。40~49歳層で「事業不振や先行き不安」が他の年齢に比べ高く、50~59歳層では「人員整理・勧奨退職のため」、「会社倒産・事業所閉鎖のため」とする者が多い。60歳以上層では「雇用契約の満了のため」、「病気・高齢のため」が多い。女性では、20~29歳層で「一時的についた仕事だから」、「労働条件が悪かった」、「自分に向かない仕事だった」、「結婚のため」とする者が他の年齢に比

第3 - (1) - 21 図 産業間の賃金格差指数



資料出所 独立行政法人労働政策研究・研修機構「ユースフル労働統計(2009)」

- (注) 1) 労働者構成(年齢、学歴、勤続年数、性別など)の影響を除去して、産業間の賃金格差を示すため、ラスパイレス賃金指数を用いた。
 2) ラスパイレス賃金指数は次式により算出。

$$\text{ラスパイレス賃金指数} : I = \frac{\sum_{i=1}^n E_{ti} \times W_{0i}}{\sum_{i=1}^n E_{0i} \times W_{0i}} \times 100$$

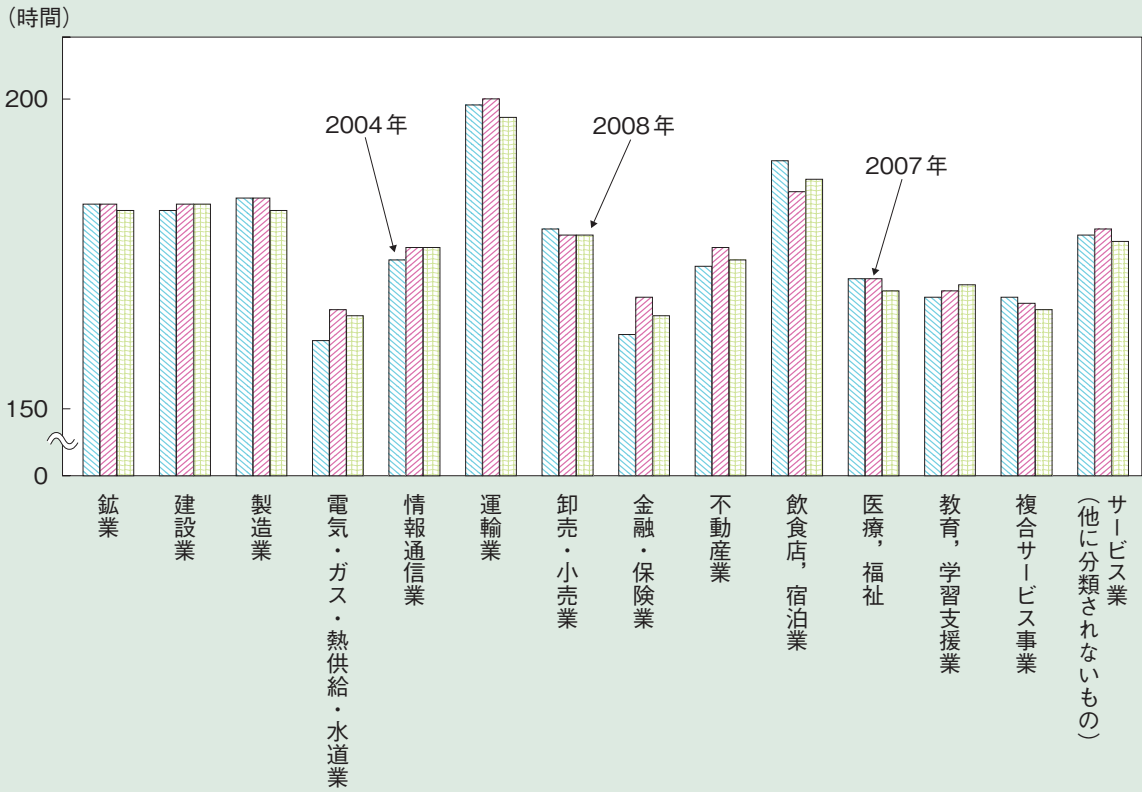
E : 賃金 W : 労働者構成のウェイト i : 労働者の属性

0 : 基準系列 t : 比較系列

べて高く、30～39歳層で「育児のため」とする者が多い。40～49歳層では「収入が少なかった」、「労働条件が悪かった」とする者が多く、50～59歳層では「人員整理・勧奨退職のため」、「会社倒産・事業所閉鎖のため」、「家族の介護・看護のため」とする者が多い。60歳以上層では「病気・高齢のため」が理由として多い。

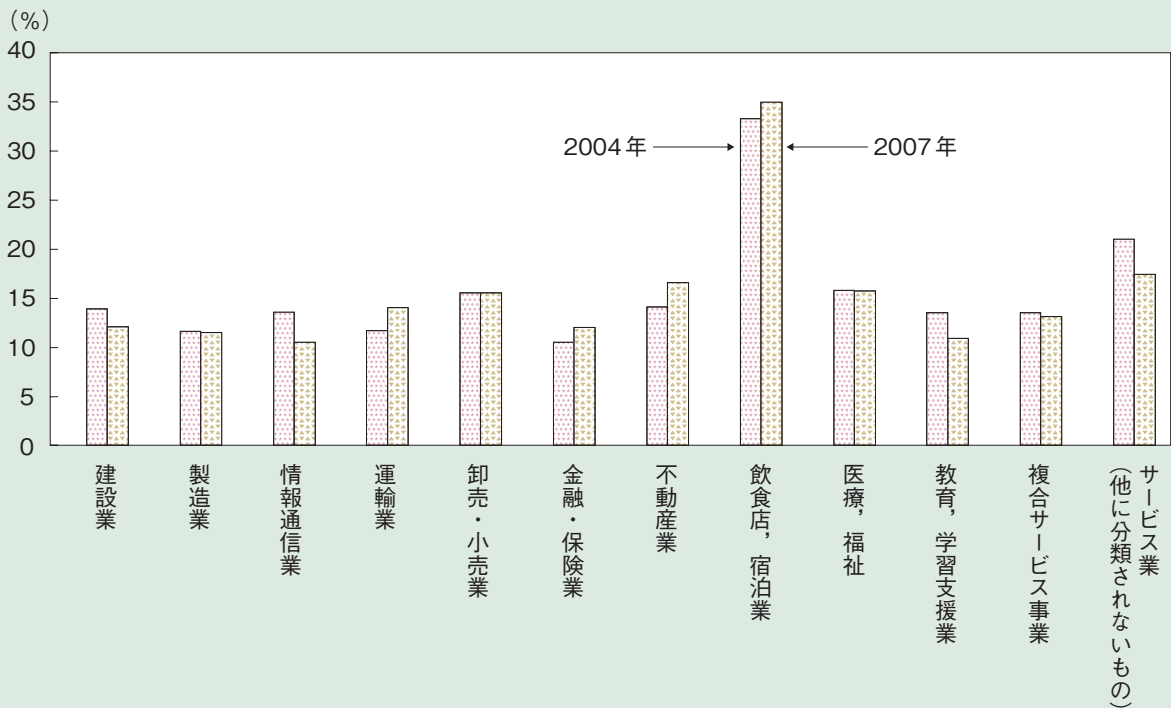
今後、労働力人口が減少していく中で、企業が必要な労働力を確保するためには、若年層の職場定着に向け、人材育成や労働条件の向上のための取組を強化する他、女性の職場定着という観点からは仕事と家庭の両立支援に努め、高年齢者にはより柔軟な形で就労の場を用意していくことが重要である。

第3- (1) - 22図 産業別労働時間の推移



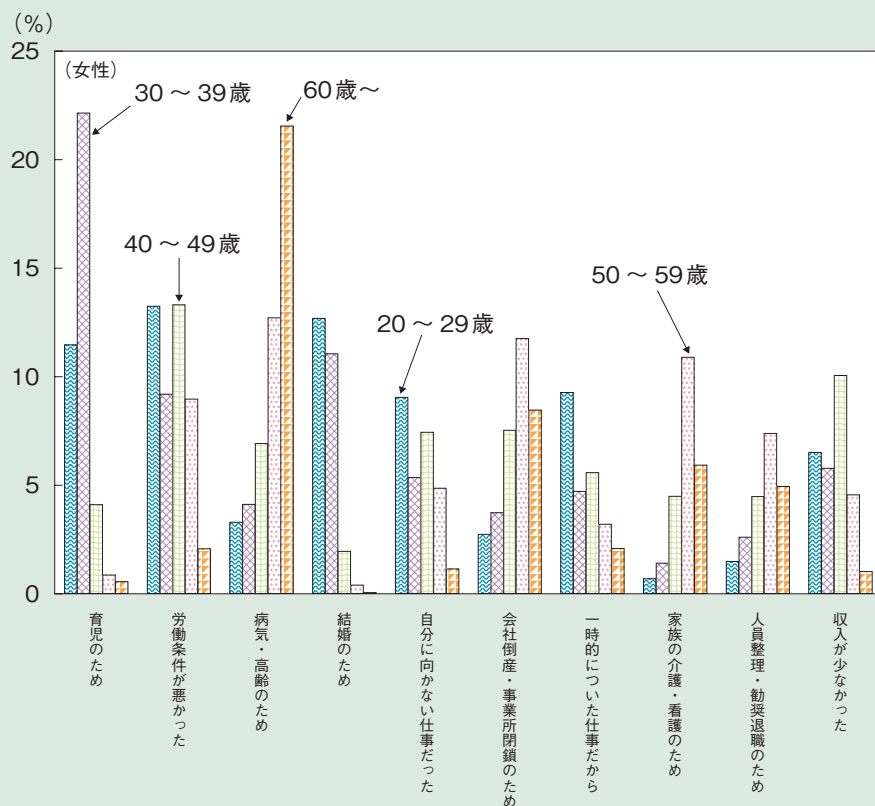
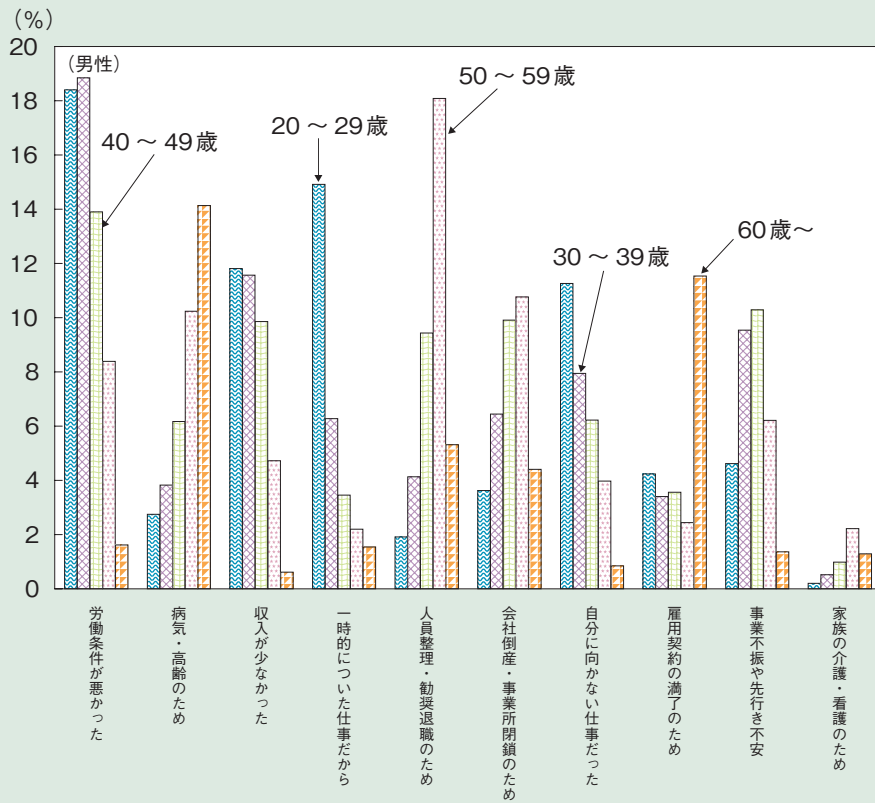
資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成
 (注) 労働時間は、所定内実労働時間数及び超過実労働時間数の計。

第3- (1) - 23図 産業別離職率



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」
 (注) 離職率=離職者数÷期首常用労働者数×100 (%)とした。

第3 - (1) - 24図 前職の離職理由 (性・年齢階級別)



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」(2007年)
 (注) 2002年10月以降に前職を辞めた者(転職就業者及び離職非就業者)のうち前職が雇用者の離職理由割合。