

まとめ

「平成25年版労働経済の分析」では、「構造変化の中での雇用・人材と働き方」をテーマとして分析を行ったが、その概要は以下のとおりである。

1 労働経済の推移と特徴

●一般経済、雇用、失業の動向

日本経済は、2008年秋のリーマンショック後、2009年3月から景気拡張局面に入り、2011年の東日本大震災の一時的な落ち込みを乗り越え、2012年に入り増勢を維持してきた。その後、世界景気の減速等により輸出や生産が落ち込み、景気は弱い動きとなったが、2013年に入って持ち直しに転じている。

2012年の有効求人倍率は前年より0.15ポイント上昇の0.80倍、完全失業率は前年より0.3%ポイント低下の4.3%となり、雇用情勢は、依然として厳しさが残るものの、このところ改善の動きがみられる。製造業では、生産活動が低下傾向で推移する中で雇用過剰感が上昇した一方、新規求人数の減少が続いた。

2012年の勤労者世帯の妻の収入は過去最高となったが、これはパートタイム労働等による就業参加によるものであり、世帯主の仕事からの年収の低下が一因と考えられる。

高齢者雇用はこれまで進展してきたが、2012年以降、団塊の世代（1947年～49年生まれ）の一部が60歳代後半に入り、65歳以降の就業継続が進んでいる。

東日本大震災の被災地では、復興需要等に伴い有効求人倍率は改善しているものの、建設労働者の人手不足への対応などのマッチング、沿岸部の人口減少への対応や復旧・復興が課題となっている。

障害者の雇用状況を見ると、2012年6月1日現在、民間企業における実雇用率は1.69%、障害者の雇用者数は38.2万人、2012年度のハローワークを通じた障害者の就職件数は68,321件と、いずれも過去最高となった。

●賃金・労働時間の動向

賃金については、2012年の現金給与総額は弱い動きが続き、前年比0.7%減と2年連続の減少、所定内給与は7年連続の減少となった。中長期的な推移をみると、相対的に現金給与総額の低いパートタイム労働者の比率が上昇していることも現金給与総額の減少要因となっている。一般労働者の現金給与総額の内訳に着目すると、現金給与総額が減少し始めた1998年以降、所定内給与の変動は総じて小さく、特別給与の変動は大きい。

労働時間については、2012年は、総実労働時間、所定内労働時間、所定外労働時間全てが前年比で増加した。景気動向に影響を強く受ける所定外労働時間は、製造業について5月以降減少したが、12月から増加に転じた。

●物価・勤労者家計の動向

物価の動きをみると、2012年の国内企業物価は世界経済の減速懸念から下落していたが、秋以降円

安が進んだことにより12月以降は緩やかな上昇に転じた。2012年の消費者物価（生鮮食品を除く総合）は、耐久消費財の下落等により、前年比0.1%下落と4年連続で前年を下回った。

2012年の勤労者世帯の消費支出は、名目、実質ともに増加に転じた。新たなエコカー補助金制度やインターネット・携帯電話（スマートフォンを含む）の普及等により交通・通信費が増加した。

2012年の消費者心理は、東日本大震災発生前の水準に戻らないまま推移したが、株高や緊急経済対策等を受け、雇用環境を中心に先行きへの期待感が高まり、2013年1月に入ってから持ち直した。

● 労使関係の動向

2013年の春季労使交渉では、依然として厳しい雇用情勢にある中で、全ての労働者の処遇改善などについて議論が行われた。賃上げ結果は多くの企業において賃金カーブ維持となった一方、業績が改善している企業における一時金増の動きなどもみられた。

労働組合の組織状況をみると、2012年6月30日現在における労働組合員数は989万2千人となり、1994年の1,269万9千人をピークに減少傾向が続き、推定組織率は17.9%となった。こうした中、パートタイム労働者の労働組合員数は83万7千人と増加し、推定組織率は6.3%と上昇傾向となっている。

2 日本経済と就業構造の変化

● 経済成長と成長要因、生産性

我が国における実質GDP成長率は1970年代、80年代の4%台半ばから、90年代には1%程度、2000年代には0.3%程度へと4%ポイント程度鈍化した。成長率に対する労働の寄与は、90年代以降は労働時間の短縮、就業者数の減少を反映してマイナスとなったが、マンアワーの増加と労働の質変化を分けてみると、労働の質向上は80年代の0.6%ポイントから90年代以降0.5%ポイント程度と、ほぼ同程度成長率を下支えしていた。

成長率の鈍化は主に資本量の減少とTFP上昇率の鈍化によっており、今後我が国人口が減少し続ける中においても、職業能力開発等を通じて労働の質が向上し、引き続き経済成長を下支えしていくことが期待される。併せて、設備投資と技術革新を続けることにより、プラスの成長率を実現することが十分可能であると考えられる。

● 産業構造、職業構造の推移

産業別就業者構成割合の長期的な推移をみると、高度経済成長期に農林漁業の割合が大きく低下し、1970年には製造業の割合が26.1%まで高まった。その後、農林漁業、製造業ともに割合は低下し、就業構造のサービス化、第3次産業化が進んだ。

2005年以降の就業者の増減を産業中分類別にみると、老人福祉・介護事業などの社会保険・社会福祉・介護事業や病院等の医療業で就業者数が増えた一方、大きく減少したのは、公共事業の見直し等の影響を受けたと考えられる建設業をはじめ、職業紹介・労働者派遣業、農業、卸売業などである。

GDPに占める公的資本形成の構成比は、近年過去最低水準で推移している。県内総生産に占める公的資本形成の割合を地域ブロック別にみると、2009年度には北海道、北陸、九州・沖縄で高く、南関東、近畿、東海の3大都市圏では低い。公的資本形成の構成比変化と地域の就業者増加率、地域の就業者数に占める建設業就業者割合には正の相関関係がみられ、公的資本形成の減少は、3大都市圏に比べ北海道、東北、四国といった地域ブロックにおける就業者の減少に大きな影響を及ぼした。

●雇用創出・雇用消失の実態

2005年以降の雇用変動に対する事業所の開廃業の効果が比較的大きい産業は、飲食店、宿泊業や学術研究、専門・技術サービス業、情報通信業であり、存続事業所の雇用増減の効果が大きい産業は製造業、建設業である。

リーマンショックの影響が大きく表れた2009年の雇用純減率が大きかった産業は、その他サービス業、運輸業、郵便業、製造業であるが、いずれも存続事業所の雇用消失効果が大きかった。2010年には減少率は縮小したが、運輸業、郵便業では存続事業所の雇用消失幅の縮小に加えて事業所新設の効果が2009年より高まったのに対し、製造業では存続事業所の雇用消失が縮小、雇用創出が拡大したものの、事業所新設効果は2009年よりも小さくなった。

●製造業の果たす役割と労働移動

製造業は高等学校卒業者にとって良質な雇用の場を提供し、また地域の雇用を支え、輸出によって全産業にまたがる雇用を創出するなど日本経済に果たす役割は大きい。

製造技術の変化により、日本の製造業の強みである「すりあわせ」の付加価値が減少し、モジュール化された組立工程は海外に移転する動きがある。一方、欧米企業は知財マネジメントを駆使し、利益をあげている。

研究開発拠点を海外に設置する動きがありつつも、日本においても技術流出等を嫌い、新規設備投資は国内を検討する企業が増加している。

日本の国内工場はマザー工場（海外市場向けの技術・技能を国内で育成、蓄積する機能を有する拠点工場）としての役割を果たすことが考えられ、海外拠点に派遣する中核的人材の育成が必要である。また、生産財（部品等）は強みを有しているが、基盤技術の維持はイノベーションのために必要であり、国内の需要喚起による最終消費財企業を守ることも重要である。また、新産業分野への参入等を通じて付加価値の創出を図るとともに、人材の能力・資質を高める育成体系・人材の多様性を背景にした競争力の確保も重要である。

全産業についてみると、高所得部門（金融、保険業等）の雇用拡大力が弱く、相対的に所得の高くない部門（福祉等）の雇用拡大力が強いため所得水準低下の一因となっている。労働生産性の上昇は賃金上昇に貢献することから、設備投資の増加とともに、付加価値の高い産業や労働生産性が上昇する産業を創出して失業なき労働移動を通じた労働配分を行い、また技術進歩を活かすことでマクロの労働生産性の上昇を図っていく必要がある。さらに、例えば研究開発投資、設備投資、事業再編等を促進し輸出価格へ転嫁できるようにすることで交易条件を改善し、生産性の上昇を賃金に反映することも必要である。

3 労働市場における人材確保・育成の変化

●新規学卒採用において企業が求める人材

入職の約半数は転職入職で転職入職率は上昇傾向である。配置転換も増加しており、企業は経営が苦しい時期に、より穏やかな雇用調整方法として配置転換により事業間の人員配分を行ったと推測される。

企業は若年者の採用に当たり、熱意、行動力、協調性といった人間性や人物像をより重視している。若者の就職支援の推進のため、企業は、いかなる人材を求めるのかを一層明確にするべきであり、

大学は学生の能力の向上を実現し、学生のインターンシップ参加の促進を図っていくべきである。政府としても中小企業団体、ハローワーク、大学等間の連携強化・情報共有化などを行う必要がある。

● 日本的雇用システムと今後の課題

日本で大企業を中心にみられる「長期雇用」やいわゆる「年功賃金」という日本的雇用システムについて、男性の勤続年数を国際比較すると、日本は35～54歳において最も長い。フランス等大陸ヨーロッパ諸国も長い。勤続年数別の賃金プロファイルを見ると、日本だけでなくドイツ等も傾きが大きくなっている。

長引く低成長、労働者の高齢化、日本的雇用システムの対象者となる正社員が増えない中での非正規雇用労働者の増加、共働き世帯の増加とワーク・ライフ・バランスの要請など日本的雇用システムが定着した高度経済成長期から経済社会構造は大きく変化しており、その対応が求められている。

長期雇用については、長期勤続の正社員割合が高い企業ほど人材を確保する上での問題が少ないなどメリットもあり、労働者のためだけでなく、企業にとっても雇用の安定を図ることが重要である。

企業の賃金制度についてはこれまでも見直しが進められ、その結果、管理職以外の基本給の決定要素について、年齢・勤続年数を選択する企業割合は低下、一時的に高まった業績・成果も低下する一方、職務・職種などの仕事の内容が大企業を中心に高まっており、職務遂行能力は依然最も高い。

企業が今後重視する賃金決定要素では、長期雇用前提の職務遂行能力が引き続き重視される見込みであり、労使の合意の下に、労働者の意欲と能力が発揮され企業が活性化するための賃金・処遇制度に向けた取組が今後とも求められる。

● 構造変化と非正規雇用

我が国経済における非正規雇用は、企業が経済変動や中長期的な構造変化に対応する中で、雇用形態の多様化の進行とともに増加してきた。

1985年～2010年の25年間、正規雇用は総じてみると大きく減少していない一方、非正規雇用は大きく増加した。非正規雇用はパートに加えてそれ以外の形態が増加した。労働力の高齢化が進行したことが非正規雇用の増加に寄与した。

非正規雇用の活用実態は産業により異なるが、どの産業でも非正規雇用の比率が高まるとともに、基幹化・戦力化の動きが見られる。しかし今後、正社員比率を高める企業の割合は、非正社員比率を高める企業の割合を上回る。

2013年1～3月の非正規雇用労働者は1,870万人、役員を除く雇用者に占める割合（非正規雇用労働者比率）は36.3%である。非正規雇用労働者の多くは有期契約労働者である。有期契約労働者は1,444万人で、役員を除く雇用者に占める有期契約労働者の割合は28%である。このうち勤続年数が5年超の者は426万人と推計されるが、今後、より多くの者の無期雇用への移行が期待される。

一方、不本意非正規は348万人となっている。また、正社員になりたい非正社員は339万人（2010年）と推計される。非正規雇用労働者の中には、世帯の主たる稼ぎ手でない者や在学中の者、高齢者も多いが、世帯所得の相対的に低い世帯に属する主たる稼ぎ手の非正規雇用労働者（在学中の者や60歳以上の高齢者を除く）を試算すると、約149.2万人（役員を除く雇用者全体の2.9%）と推計される。このようなより支援の必要性の高い者に焦点を当てながら、適切な能力開発の機会の提供等を通じて、雇用の安定や処遇の改善を図っていくことが重要である。また、今後、人材確保・定着等の観点から「多様な働き方」の普及が進むことも考えられるが、改正労働契約法の全面施行もその普及・促進に

つながるものとして期待される。

企業にとっては従業員のモチベーション向上や人材の確保・定着を通じた生産性の向上、労働者にとっては非正規雇用労働者のキャリアアップ、より安定的な雇用機会の確保といった観点から、「多様な働き方」の選択肢が整備されつつ、各企業の労使が中長期的な観点から最適な従業員・雇用の組み合わせを実現していくことが、成長を通じた雇用・所得の増大にもつながっていくものと考えられる。

こうした分析内容を踏まえ、今後、日本経済が持続的に成長し、企業収益の改善、国内投資の拡大、生産性の高い部門への労働移動、賃金上昇と雇用の拡大、消費の拡大という「好循環」を実現していくためには、企業と労働者の双方が構造変化に対応し、競争力と人材力を強化していくことが必要である。

経済のグローバル化や少子高齢化が進行し、企業を取り巻く環境は変化を続けており、企業が成長分野を見据え、競争力を向上させていくことへの支援が重要である。

また、人材は我が国の最大の資源であり、日本企業の競争力の源泉である。今後の雇用システムにおいて、労働者の意欲と能力の発揮とともに雇用の安定が図られ、「全員参加の社会」を構築することが重要である。

日本経済において潜在的な競争力と人材力が強化され、十全に発揮されるためには、政労使の連携の下、成熟分野から成長分野への失業なき労働移動や多様な働き方の実現といった「成長のための労働政策」を推進していくことが重要である。