

Title	日本の労働市場についての基礎データ
Author	福原, 宏幸
Citation	経済学雑誌. 別冊. 108 巻 1 号
Issue Date	2007-04
ISSN	0451-6281
Type	Learning Material
Textversion	Publisher
Publisher	大阪市立大学経済学会
Description	

Placed on: Osaka City University Repository

日本の労働市場についての基礎データ

福原 宏 幸

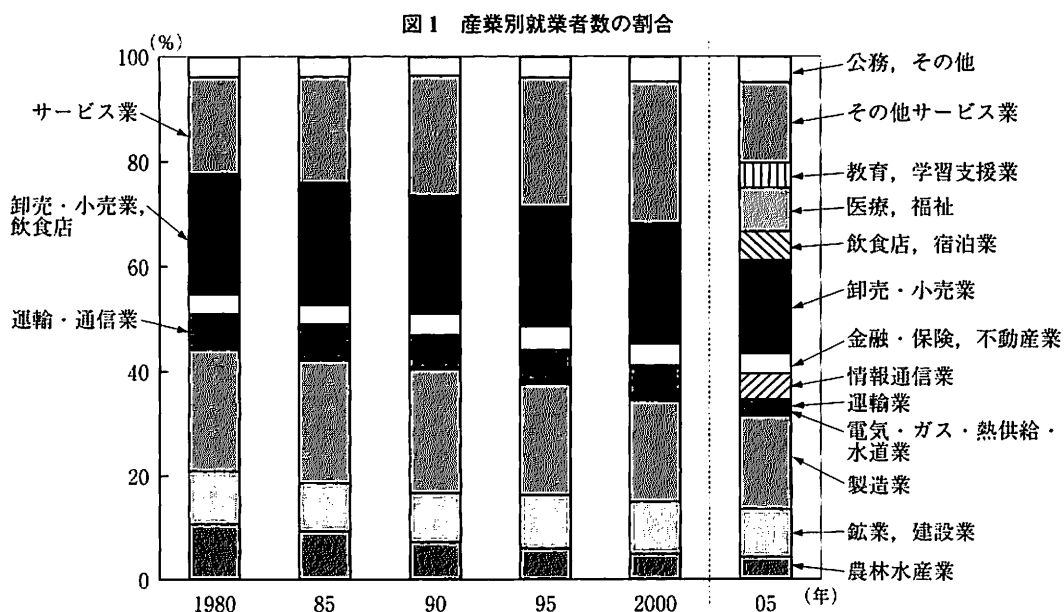
はじめに

90年代以降急速に進んでいる日本経済の構造変化の中で、労働市場の構造もダイナミックに変化しつつある。基礎的なデータを使って、この労働市場の構造変化を理解していくことが本稿の目的である。以下では、厚生労働省『労働経済の分析』の平成17年版と平成18年版から、重要なデータを紹介しながら、これらの変化をみていきたい。

1. 就業人口構成の変化

日本経済は、サービス経済化や知識基盤型経済の方向に産業構造の転換が進んでいる。図1をみると、教育・学習支援業、医療・福祉などのサービス業、情報通信業に従事する従業員の増加がわかる。他方、農林漁業と製造業の就業者数は減少傾向にある。

図2の職業別就業者数の変化をみると、産業構造の変化にともなって、正規従業員を中心に

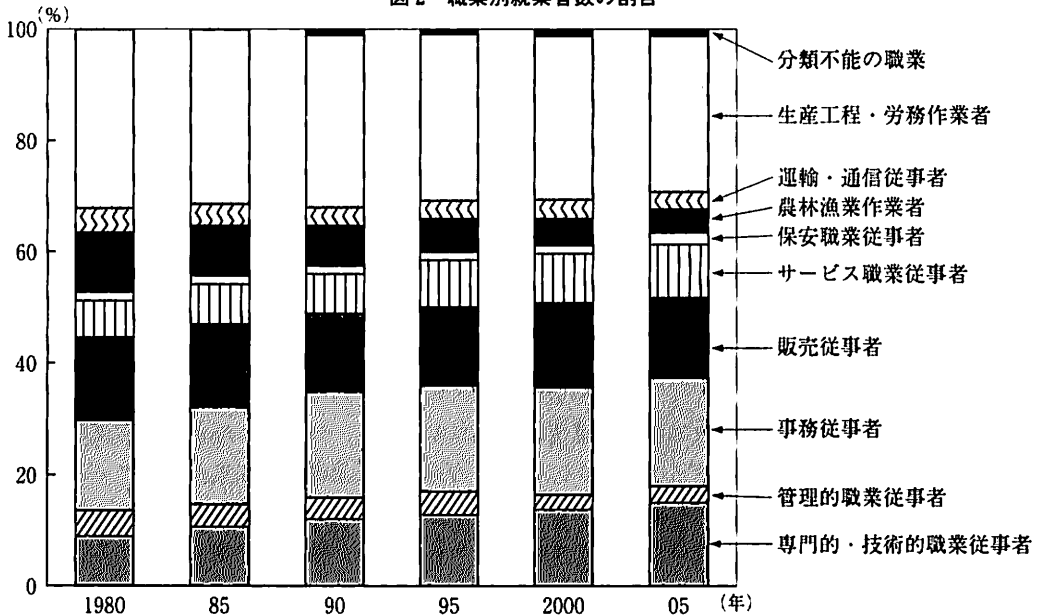


資料出所 総務省統計局「国勢調査」(1980年～2000年)、「労働力調査」(2005年)。

(注) 日本標準産業分類の改定(2002年3月)により、2005年とそれ以前とは表章が異なる。

出所: 厚生労働省「平成18年版 労働経済の分析」78ページ。

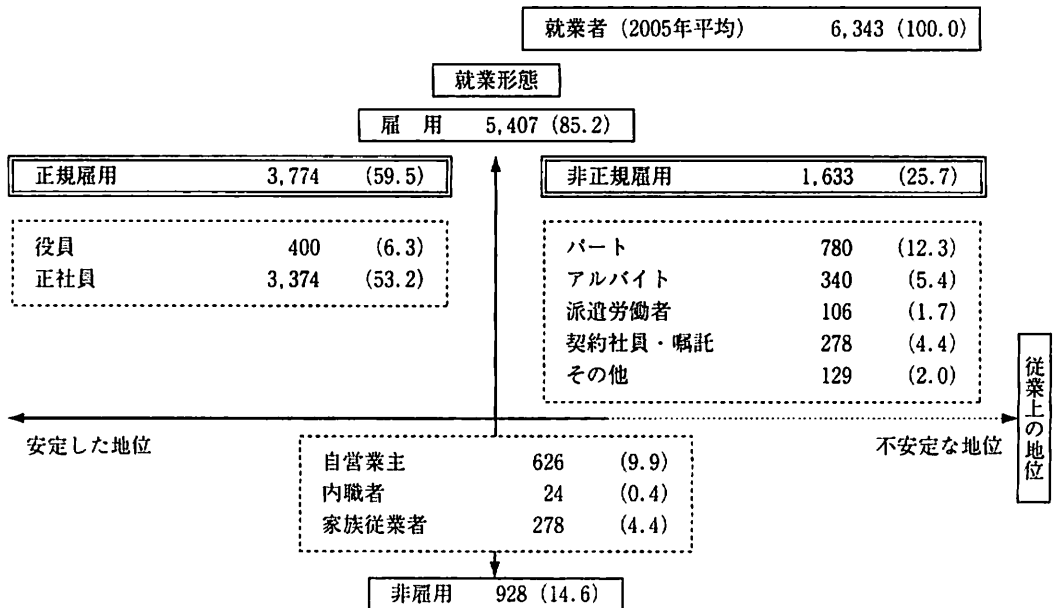
図2 職業別就業者数の割合



資料出所 総務省統計局「国勢調査」(1980年～2000年), 「労働力調査」(2005年)。
 出所: 厚生労働省「平成18年版 労働経済の分析」79ページ。

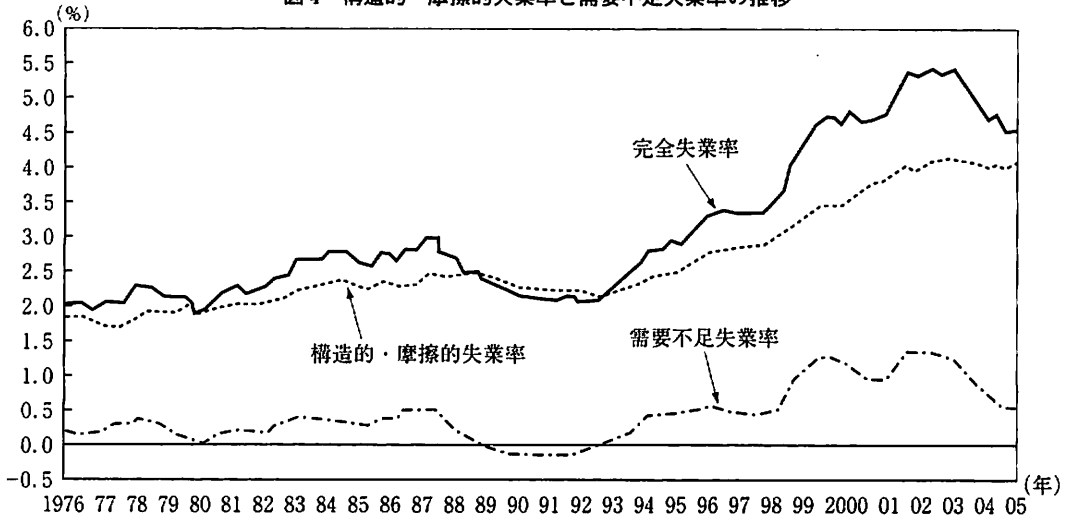
図3 就業上の地位別就業者の内訳 (2005年平均)

単位: 万人, 括弧内は%



資料出所 総務省統計局「国勢調査」(1980年～2000年), 「労働力調査」(2005年)。
 出所: 厚生労働省「平成18年版 労働経済の分析」79ページ。

図4 構造的・摩擦的失業率と需要不足失業率の推移



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」、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) 1) 構造的・摩擦的失業率の推計方法は付注1のとおり。

2) 需要不足失業率=完全失業率-構造的・摩擦的失業率で算出。

3) 構造的・摩擦的失業率については経済状況の変動の影響も受けるなど、推計上の限界があり留意が必要。

出所：厚生労働省「平成17年版 労働経済の分析」22ページ。

専門的・技術的職業従事者の割合が増加し、生産工程・労務作業者が減少している。

産業構造や職業構造の変化は同時に、就業形態の多様化をうながしている。2005年の就業者の就業形態別の構成(図3)をみると、就業者のうち85.2%を雇用者が占めており、自営業等は14.6%となっている。正規雇用については減少傾向にあり、就業者の59.5%と6割を割り込んでいる。これに対し、非正規雇用は、就業者の25.7%を占めるまでになった。また、派遣労働者や契約社員などが増加し、非正規雇用の中でも多様な働き方が増えてきていることが近年の特徴である。とくに、企業のコスト意識の高まりから非正規雇用比率は増加しており、この傾向はこれまでのサービス業を中心としたものから、近年では製造業にも広まる傾向がみられる。

2. 失業率

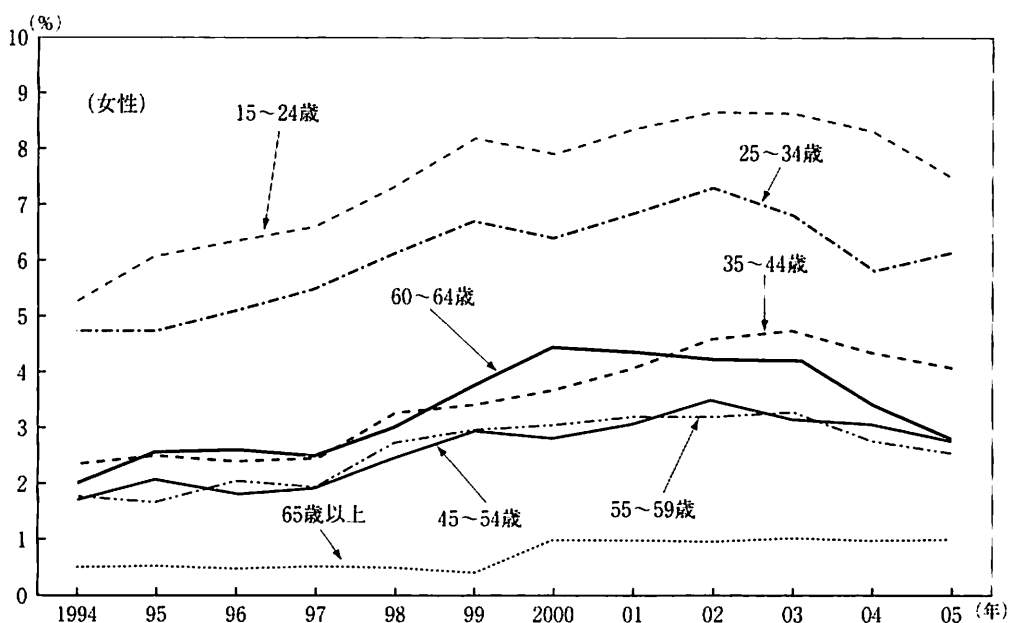
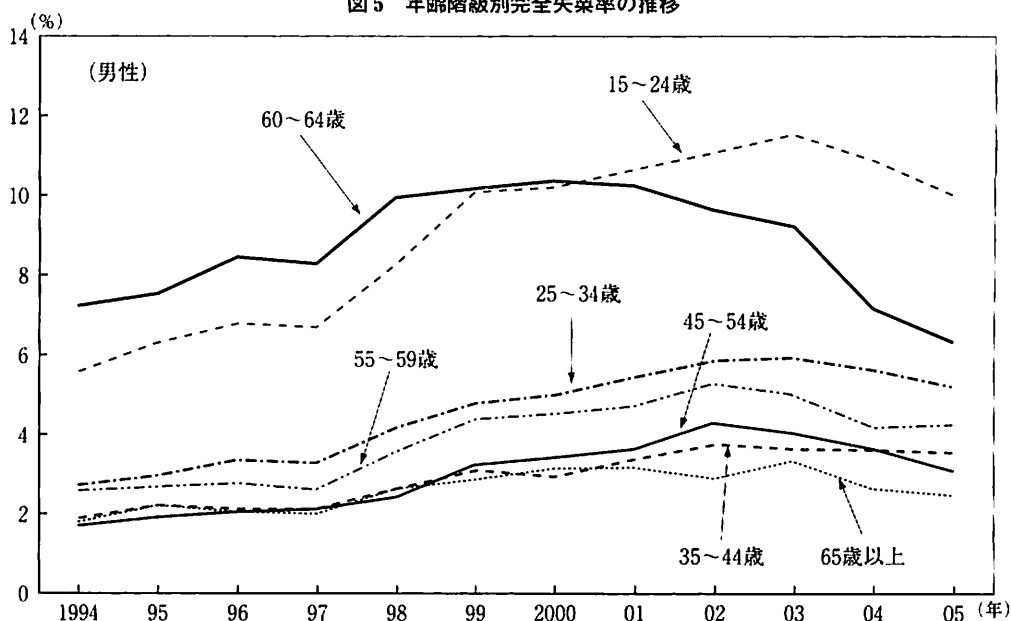
失業者は、労働力人口(15歳以上人口はこの労働力人口と非労働力人口からなる)から就業

者を除いた者をいう。また、日本の労働統計では、完全失業者は次の3つの条件を満たす人たちを指す。①仕事がなく調査期間中に仕事をしなかった。②仕事が見つければすぐに就職できる。③調査期間中に仕事を探す活動や事業を始める準備をしていた。すなわち、必ずしも職業安定所(ハローワーク)に登録していなくてもかまわないが、求職活動をしていることが必要である。さらに、完全失業率は、労働力人口に占める完全失業者の割合のことをいう。

完全失業率は高水準ながら2003年の5.4%以降低下傾向で推移しており、2006年末には4.4%にまで低下した。この失業率は、構造的・摩擦的失業率と需要不足失業率から構成されているが、それらの動きをみると(図4)、2003年以降景気もちなおす中で、需要不足失業率は2002年以降緩やかに低下しているのに対して、構造的・摩擦的失業率は依然高止まりしたままである。

構造的・摩擦的失業は年齢、賃金や労働時間などの労働条件、職業能力等の求人と求職のミ

図5 年齢階級別完全失業率の推移



資料出所 総務省統計局「労働力調査」。

出所：厚生労働省「平成18年版 労働経済の分析」21ページ。

スマッチや転職の増加等が原因である。このうちミスマッチの要因について調査した総務省統計局【労働力調査（詳細結果）】（2005年1～3月期）によると、完全失業者305万人の「仕事

につけない理由」のうち、「希望する種類・内容の仕事がない」とする人が94万人（完全失業者全体の30.8%）、次いで「求人年齢と自分の年齢とがあわない」とする人が60万人（完全

失業者全体の19.7%)を占めていた。このように、構造的・摩擦的失業は景気回復だけでは解消できない側面が含まれている。

完全失業率を、年齢階級別・性別にみたのが図5である。これによると、とくに男性60～64歳層では完全失業率は近年急速に低下している。これは、企業において、高齢者の継続雇用の取り組みが進んできたことが主な要因であるといわれている。他方、15～24歳層の完全失業率も1990年代後半以降上昇が続いており、その水準は他の年齢階級に比べ、高い水準にある。

3. 雇用の多様化と不安定化

先に述べたように、サービス経済化や知識基盤型経済に向かう産業構造の転換は産業別ならびに職業別の就業構造を変化させるだけでなく、就業形態の多様化をも押し進めている。とくにこの多様化は、非正規雇用の領域において著しく進んでいる。

表1は、正規ならびに非正規の雇用者数の推移を示している。この総務省統計局『労働力調査(詳細結果)』によると、2006年1～3月期の役員を除く雇用者5,002万人のうち、正規の職員・従業員が3,340万人(役員を除く雇用者に占める割合66.8%,前年同期差0.9%低下)となっている。これに対し、パート・アルバイト、契約社員、派遣社員等の非正規の職員・従業員は1,663万人(役員を除く雇用者に占める割合33.2%,前年同期差0.9%上昇)である。

また、同表をみると、長期的には、1990年代中頃以降、非正規の職員・従業員の割合が大きく上昇している。具体的には、パート・アルバイトの割合は、95年の17.3%(825万人)から2001年の23.0%(1,152万人)へ上昇している。派遣社員の割合は、統計が継続して取れる2000年の0.7%(33万人)から2006年1～3月期の2.4%(121万人)まで上昇している。

図6により、最近の雇用の増加要因をみたい。役員を除く雇用者の就業時間・雇用形態

別内訳(前年同期差)をみると、2003年(この種の統計はこの年からしか取れていない)、正規の職員・従業員が減少する一方で、派遣・契約・嘱託等やパート・アルバイトの労働者が増加している。とくに週の就業時間が35時間以上のフルタイムの労働者とほとんど変わらない働き方をする非正規の職員・従業員が増加している。なお、2006年1～3月期には正規の職員・従業員数は前年同期差で7万人増加した。

図には示さなかったが、さらに詳しくみてみると、年齢階級別では15～24歳層の正規の職員・従業員数は、2003年から2005年まで前年差で減少が続いていたが、2006年1～3月期には前年同期差で2万人増となった。性別に分けてみると、男性では2004年4～6月期以降、派遣社員の増加幅が大きくなっていることが特徴的である。また、2005年4～6月期以降の男性雇用者数の増加は、正規の職員・従業員の減少をパート、アルバイト、派遣社員、契約社員・嘱託の増加で補うことによってもたらされたことも明らかとなった。女性についても、2004年は派遣社員の増加幅が大きかったが、2005年4～6月期以降はパート・アルバイトの増加幅が大きくなっており、正規の職員・従業員は減少している。

図7は、5年前と比べた役員を除く雇用者(非農林業)の増減の内訳(正・非正規別)を示している。1985年から2005年までの役員を除く雇用者(非農林業)の増減を正規・非正規別にみると、1985年から1995年は、正規・非正規ともに増加した結果、雇用者数が増加している。しかし、1995年から2005年は、正規は減少しているものの非正規が増加した結果、雇用の増加が維持された。

なお、男女別にみると、1995年から2005年までは男女ともに正規が減少しているが、2000年から2005年には男性の正規の減少幅、非正規の増加幅が双方とも大きく拡大している。

このように、最近10年間とその前の10年間で

表1 雇用形態別雇用者数の推移

(単位:万人,%)

年・期	役員を除く雇用者	正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員				
			パート・アルバイト	派遣社員、契約社員・嘱託、その他			
				うち派遣社員			
1984	3,936	3,333 (84.7)	604 (15.3)	440 (11.2)	164 (4.2)	—	—
85	3,999	3,343 (83.6)	655 (16.4)	499 (12.5)	156 (3.9)	—	—
86	4,056	3,383 (83.4)	673 (16.6)	523 (12.9)	150 (3.7)	—	—
87	4,048	3,337 (82.4)	711 (17.6)	561 (13.9)	150 (3.7)	—	—
88	4,132	3,377 (81.7)	755 (18.3)	599 (14.5)	156 (3.8)	—	—
89	4,269	3,452 (80.9)	817 (19.1)	656 (15.4)	161 (3.8)	—	—
1990	4,369	3,488 (79.8)	881 (20.2)	710 (16.3)	171 (3.9)	—	—
91	4,536	3,639 (80.2)	897 (19.8)	734 (16.2)	163 (3.6)	—	—
92	4,664	3,705 (79.4)	958 (20.5)	782 (16.8)	176 (3.8)	—	—
93	4,743	3,756 (79.2)	986 (20.8)	801 (16.9)	185 (3.9)	—	—
94	4,776	3,805 (79.7)	971 (20.3)	800 (16.8)	171 (3.6)	—	—
95	4,780	3,779 (79.1)	1,001 (20.9)	825 (17.3)	176 (3.7)	—	—
96	4,843	3,800 (78.5)	1,043 (21.5)	870 (18.0)	173 (3.6)	—	—
97	4,963	3,812 (76.8)	1,152 (23.2)	945 (19.0)	207 (4.2)	—	—
98	4,967	3,794 (76.4)	1,173 (23.6)	986 (19.9)	187 (3.8)	—	—
99	4,913	3,688 (75.1)	1,225 (24.9)	1,024 (20.8)	201 (4.1)	—	—
2000	4,903	3,630 (74.0)	1,273 (26.0)	1,078 (22.0)	195 (4.0)	33 (0.7)	—
01	4,999	3,640 (72.8)	1,360 (27.2)	1,152 (23.0)	208 (4.2)	45 (0.9)	—
02	4,891	3,486 (71.3)	1,406 (28.7)	1,023 (20.9)	383 (7.8)	39 (0.8)	—
03	4,941	3,444 (69.7)	1,496 (30.3)	1,092 (22.1)	404 (8.2)	46 (0.9)	—
04	4,934	3,380 (68.5)	1,555 (31.5)	1,106 (22.4)	449 (9.1)	62 (1.3)	—
05	4,923	3,333 (67.7)	1,591 (32.3)	1,095 (22.2)	496 (10.1)	95 (1.9)	—
03 I	4,491	3,444 (69.7)	1,496 (30.3)	1,092 (22.1)	404 (8.2)	46 (0.9)	—
II	4,929	3,445 (69.9)	1,483 (30.1)	1,069 (21.7)	414 (8.4)	46 (0.9)	—
III	4,987	3,480 (69.8)	1,508 (30.2)	1,094 (21.9)	414 (8.3)	53 (1.1)	—
IV	4,936	3,407 (69.0)	1,528 (31.0)	1,103 (22.3)	425 (8.6)	53 (1.1)	—
04 I	4,934	3,380 (68.5)	1,555 (31.5)	1,106 (22.4)	449 (9.1)	62 (1.3)	—
II	4,986	3,433 (68.9)	1,554 (31.2)	1,081 (21.7)	473 (9.5)	90 (1.8)	—
III	4,967	3,404 (68.5)	1,563 (31.5)	1,091 (22.0)	472 (9.5)	88 (1.8)	—
IV	5,010	3,425 (68.4)	1,585 (31.6)	1,107 (22.1)	478 (9.5)	99 (2.0)	—
05 I	4,923	3,333 (67.7)	1,591 (32.3)	1,095 (22.2)	496 (10.1)	95 (1.9)	—
II	5,032	3,408 (67.7)	1,624 (32.3)	1,108 (22.0)	516 (10.3)	102 (2.0)	—
III	5,021	3,372 (67.2)	1,650 (32.9)	1,132 (22.5)	518 (10.3)	113 (2.3)	—
IV	5,053	3,384 (67.0)	1,669 (33.0)	1,145 (22.7)	524 (10.4)	114 (2.3)	—
06 I	5,002	3,340 (66.8)	1,663 (33.2)	1,121 (22.4)	542 (10.8)	121 (2.4)	—

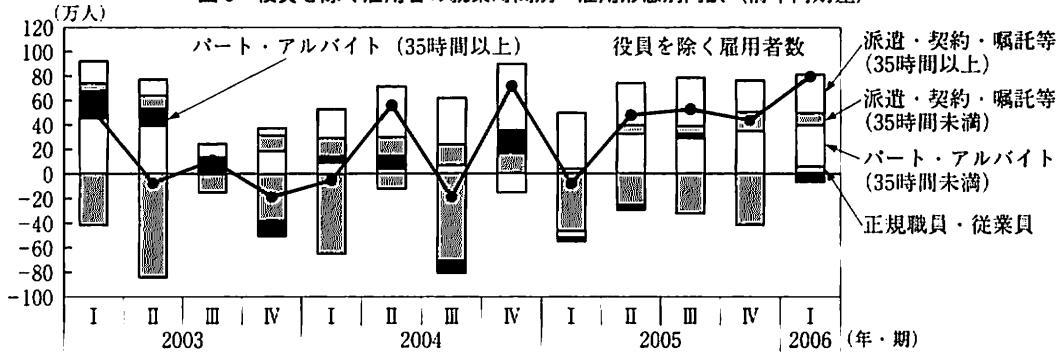
資料出所 総務省統計局「労働力調査特別調査」(2月調査)(1984年～2001年)、「労働力調査(詳細結果)」(2002～2005年)(1～3月平均)

(注) 1) ()内は役員を除く雇用者総数に対する割合である。

2) 2002年に「パート・アルバイト」の数が減少し、「派遣社員、契約社員・嘱託、その他」が大きく増加している理由として、「労働力調査(詳細結果)」の調査票が以前の「労働力調査特別調査」と異なっており、2001年まで「パート」又は「アルバイト」と回答していたような人が、2002年には「契約社員・嘱託」と回答している可能性がある。

出所:厚生労働省「平成18年版 労働経済の分析」24ページ。

図6 役員を除く雇用者の就業時間別・雇用形態別内訳（前年同期差）

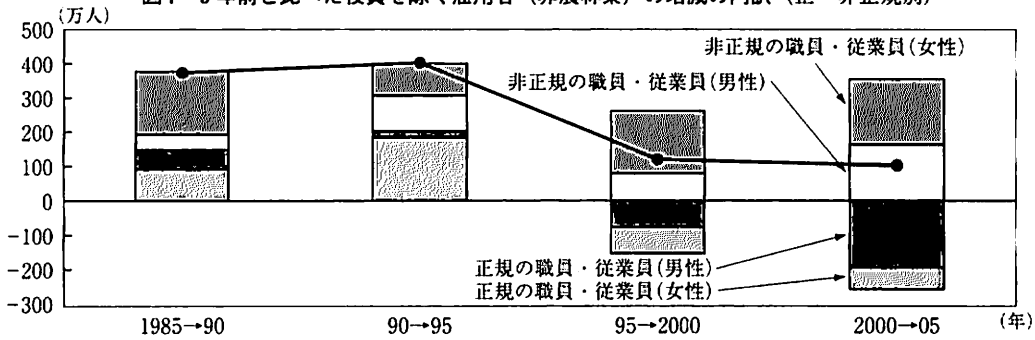


資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細結果）」。

（注）役員を除く雇用者及び正規職員・従業員には労働時間不詳を含む。

出所：厚生労働省「平成18年版 労働経済の分析」25ページ。

図7 5年前と比べた役員を除く雇用者（非農林業）の増減の内訳（正・非正規別）

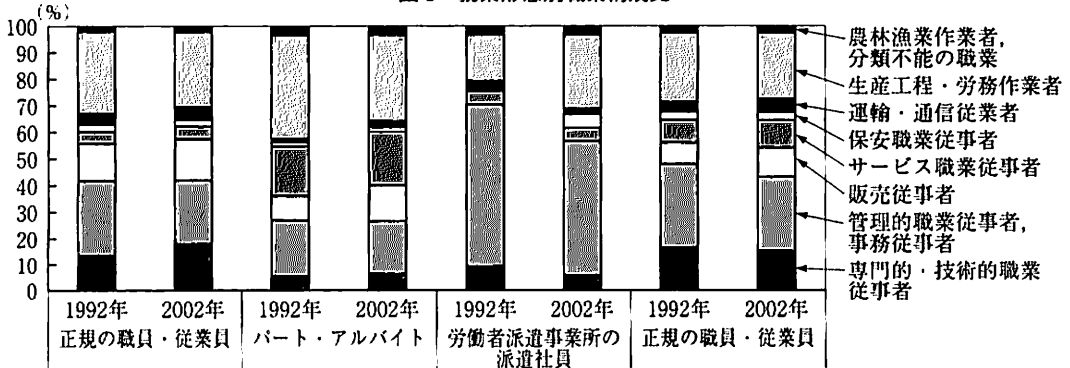


資料出所 総務省統計局「労働力調査特別調査」, 「労働力調査（詳細結果）」。

（注）1985年～2000年までは2月調査の数値。2005年は1～3月の数値である。

出所：厚生労働省「平成18年版 労働経済の分析」86ページ。

図8 就業形態別職業構成比



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」。

（注）1992年調査では、「労働者派遣事業所の派遣社員」は「人材派遣企業の派遣社員」, 「契約社員・嘱託」は「嘱託など」としていた。

出所：厚生労働省「平成18年版 労働経済の分析」90ページ。

は、雇用の動きに大きな変化があり、最近の雇用の増加は、非正規雇用の増加によってもたらされたものであることが明らかである。

図8は、就業形態ごとに、どの職種の従事者が増加しているかをみたものである。すると、正規従業員では、他の就業形態に比べて専門的・技術的職業従事者や管理的職業従事者の構成比が高くなっている。2002年と10年前の1992年を比べると、管理的職業従事者の構成は低下しているが、専門的・技術的職業従事者はさらにその構成を高めている。この傾向は、今後も続くだろう。正規従業員では、就業形態の多様化が進展している中で、高い学歴と、それに裏付けられた高度な能力を持つ者に対する需要が、ますます高まっている様子がうかがえる。パート・アルバイトでは、生産工程・労務作業者が減少し、サービス職業従事者が増えている。派遣社員では専門的・技術的職業従事者が減少し、生産工程・労務作業者や販売従事者が増加している。契約社員・嘱託では、管理的職業従事者、事務従事者、専門的・技術的職業従事者が減少し、サービス職業従事者、販売従事者が増加している。とくに、販売職業従事者については、非正規雇用の3つの就業形態において、その構成比が高まっている。

図9は、OECDが調査した主要国のテンポラリー雇用者割合（派遣労働者や有期雇用者など、雇用契約期間に定めがある雇用者の割合を基礎として推計）を比較したものである。日本の水準は、アメリカやイギリスよりも高く、欧州大陸主要国と同程度の割合となっている。ただし、アメリカやイギリスでテンポラリー雇用者割合が低くなっているのは、正規雇用に対する雇用保護規制がゆるく正規雇用者の解雇が容易であることから、テンポラリー雇用者を多く必要としないことによる。

男女別にみると、日本では、男性と比較して女性のテンポラリー雇用者割合が著しく高くなっている。この理由は、ひとつは、「子供が

できたら仕事をやめ子育て後に再び仕事を持つ方がよい」とする者の割合が高いという日本女性の就業意識の特徴に求められる。しかし他方には、女性が継続して就業できるための環境が必ずしも十分ではないことによるものとする意見も根強い。

4. 企業の内部労働市場の構造変化

ところで、企業の人材ポートフォリオ戦略はどのように展開されているのだろうか。なお、人材ポートフォリオ戦略とは、企業が必要とする人材について必要なスキルや能力・資質を明確化し、当該企業の戦略とビジョンに連動した人材の組み合わせを構築するものである。当然、業種や規模によって、また企業によっても、人材ポートフォリオ戦略は異なるだろう。

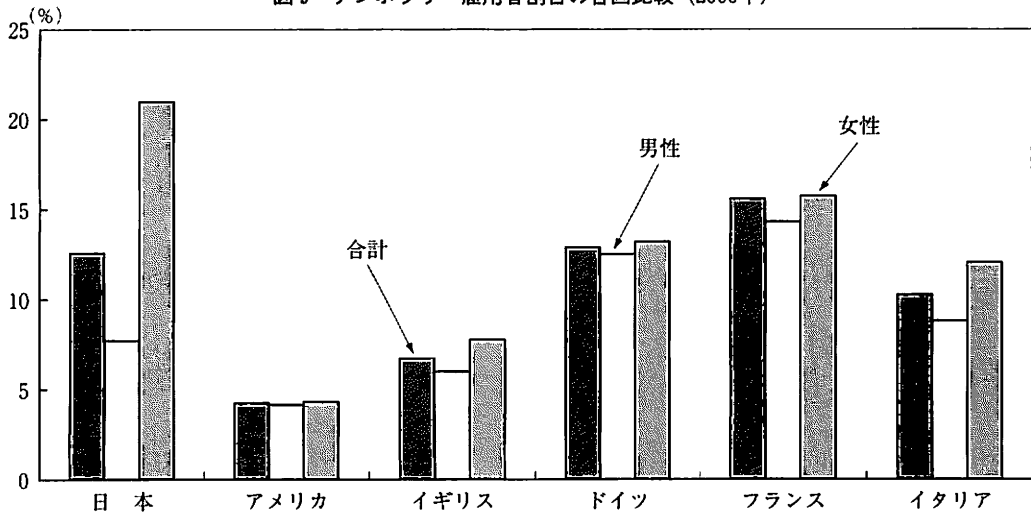
図10は、人材グループごとにみた正社員の活用方針である。これより、日本企業の平均的な人材ポートフォリオのイメージをみることができる。この図では、正社員の人材グループを4つに分類した上で、その活用方針や確保方法を聞いている。

これまで正社員がおこなってきた仕事で、今後もこの業務を「増やす」と「現状維持」の回答が多いのは、「特定領域の専門家グループ」（経理、法務、財務、研究開発など）や「現場で高度な技能を発揮するグループ」となっている。他方、「現場で定型的業務を行うグループ」や「事務・管理の定型業務のグループ」の雇用は減らしていく方向を考えている。このように、企業は高度な知識や技能を必要とする業務においては正社員を増やすか現状維持で臨むとしている。正社員は、企業の経営管理業務と高度な技能や知識を要する業務へとどんどん絞り込まれていく傾向にある。

む す び

以上のように、90年代以降の労働市場の構造は大きく変化しつつある。今後もしばらくはこ

図9 テンポラリー雇用者割合の各国比較 (2000年)

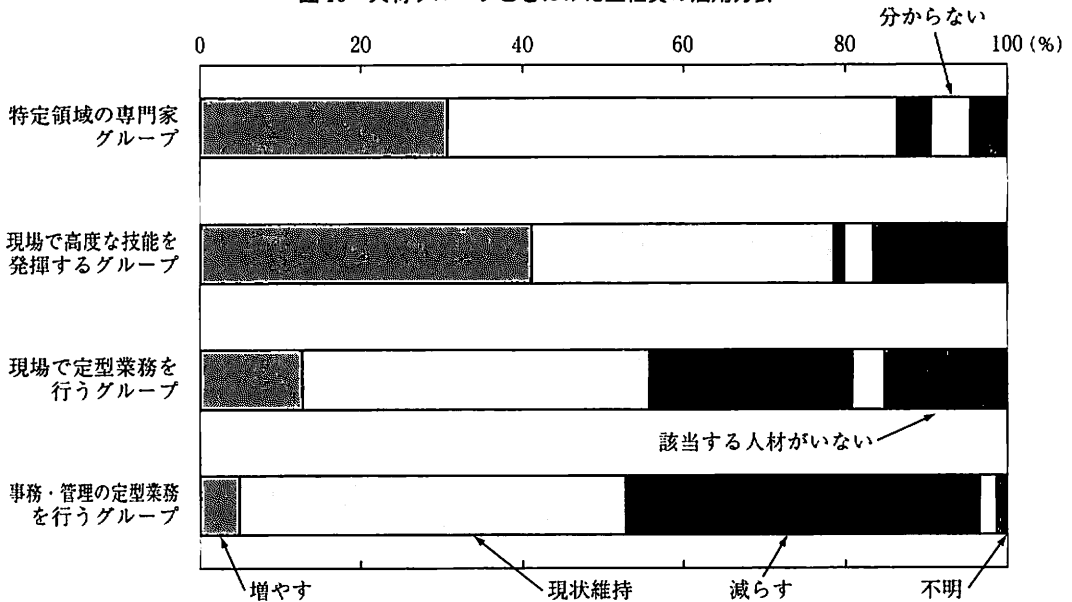


資料出所 OECD "Employment Outlook 2002", "Labour Market Statistics" (Online Database).

(注) アメリカの合計については、2001年の数値である。

出所：厚生労働省「平成18年版 労働経済の分析」93ページ。

図10 人材グループごとにみた正社員の活用方針



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「企業戦略と人材マネジメントに関する総合調査」(2004年)。

(注) 1) 正社員の中に上記人材グループに該当する者がいる場合の当該人材グループの雇用に関する将来見通し。

2) 各人材グループの詳細は以下の通り。

特定領域の専門家：経理、法務、財務、研究開発など特定領域の専門家と呼べる人材

現場で高度な技能：生産現場などで、高度な技能を発揮する人材

現場で定型業務：生産現場などで、もっぱら定型的業務に従事する人材

事務、管理の定型業務：事務・管理部門で、もっぱら定型的業務に従事する人材

出所：厚生労働省「平成18年版 労働経済の分析」147ページ。

の流れは変わらないだろう。しかし、この就業形態の多様化傾向は、他方で雇用の不安定化や低賃金をもたらすことにもつながる。これは、最近話題になっている「所得格差」の問題であ

り、ワーキング・プア（就労貧困層）を大量に生むことにもなりかねない。これらの課題を深めるには、賃金、所得そして世帯構成なども視野に入れた議論が必要であろう。