

2007

ユースフル労働統計  
労働統計加工指標集

平成19年3月

労働政策研究・研修機構



## はじめに

日本は、大きな構造変革の中にあり、労働市場を含め経済、社会について様々な見方が提示されています。とくに労働面についてみても、労働力人口の高齢化、高学歴化、雇用・就業形態の多様化等の様々な変化が生じています。このような時代には、現状を正確に示し、冷静な検討のための素材を提供してくれる統計の役割がますます重要となります。

労働統計加工指標は、複数の労働統計の調査結果を素材にして、それらを組み合わせて新しい統計指標にしたものです。政府が行う経済分析では従来から統計を組み合わせた分析が行われてきました。しかし、それらはその時代の試みで終わっています。この「ユースフル労働統計」では、これまで政府の各種白書等で採用されてきたものの中から、あるいはそれをヒントとして自主開発したものも含め、今日でも有用と思われるものを選別し、取り上げています。

なお、ここ数年、経済構造や就業構造の変化を受けて労働統計についても大きな変更が行われています。できるだけ時系列比較ができるよう加工を加えています。接続が困難なものや注意を要するものについては注釈を付けています。

本書が雇用・賃金等労働市場の動向を見るための資料として、労使や行政等労働問題に関わる関係者に幅広く活用されれば幸いです。

2007年3月

労働政策研究・研修機構

情報解析部長 南 和男





# 目 次

はじめに

I. 利用の手引き	1
II. 労働統計の加工指標	10
1. 労働投入量指数・労働生産性指数・賃金コスト指数	10
1. 1 労働投入量指数	10
1. 2 労働生産性指数	14
1. 3 賃金コスト指数	17
2. 労働分配率	20
2. 1 7通りの計測方法による労働分配率	20
3. 労働の質指標	26
3. 1 労働の質指標	26
3. 2 労働の質を考慮した就業者数	28
4. パートタイム労働者	33
4. 1 パートタイム労働者比率	33
4. 2 パートタイム労働者の労働費用	36
5. 就業分野の男女差	39
5. 1 就業分野の性差指数	39
6. 出向者、単身赴任者等	43
6. 1 出向労働者比率	43
6. 2 単身赴任割合	45
6. 3 介護者の労働力率	49

7. 各種の失業指標	52
7. 1 産業別雇用失業率	52
7. 2 職業別雇用失業率	55
7. 3 雇用形態別失業率	57
7. 4 学歴別失業率	60
7. 5 長期失業指標	62
7. 6 失業期間と失業頻度	65
7. 7 損失所得を考慮した完全失業者数	71
7. 8 日本におけるU1～U6	76
8. UV分析関連指標	82
8. 1 均衡失業率	82
8. 2 ミスマッチ指標	91
9. 失業者世帯の収支	94
9. 1 勤労者世帯と失業者世帯の支出格差	94
10. 過剰雇用の推計	100
10. 1 生産性方式による推計	100
10. 2 人件費比率方式による推計	104
10. 3 労働者過不足感による推計	108
11. 労働移動関連指標	110
11. 1 転職率	110
11. 2 転職希望率	117
11. 3 産業間・職業間転出割合	120
11. 4 労働力配分係数	123
11. 5 企業都合・自己都合離職率、会社紹介転職者割合	126
11. 6 同一企業への定着率	129
11. 7 同一コーホートの入職率・継続就業率	134
11. 8 平均勤続年数	137

1 2.	雇用創出・喪失指標	141
1 2. 1	事業所の開業率・廃業率	141
1 2. 2	新規開業による雇用増	145
1 2. 3	倒産発生率	147
1 3.	所定内給与の賃金格差	149
1 3. 1	所定内給与の賃金格差	149
1 4.	ラスパイレス賃金指数	161
1 4. 1	ラスパイレス賃金指数	161
1 5.	各種の賃金格差・分布	187
1 5. 1	就業形態別賃金格差	187
1 5. 2	男女間賃金格差	190
1 5. 3	標準労働者と中途採用者の賃金格差	192
1 5. 4	賃金の分散	194
1 6.	退職金の格差	199
1 6. 1	退職金の学歴間格差	199
1 6. 2	退職金の規模間格差	202
1 7.	労働移動に伴う賃金・所得変動	205
1 7. 1	転職による賃金変動D. I.	205
1 7. 2	転職による退職金減少率	209
1 7. 3	転職による生涯所得減少率	212
1 8.	所得の不平等度指数	215
1 8. 1	ジニ係数	215
1 9.	職階関連指標	219
1 9. 1	部長・課長比率	219
1 9. 2	部長・課長の部下の数	224
1 9. 3	女性管理職割合	230

20.	退職関連指標	232
20.1	継続雇用制度導入企業割合	232
20.2	早期退職優遇制度導入企業割合	234
20.3	雇用者の平均引退年齢	236
21.	人事・雇用制度関連指標	239
21.1	年俸制導入企業割合	239
21.2	専門職制度導入企業割合	241
21.3	育児休業制度導入企業割合	243
21.4	介護休業制度導入企業割合	245
21.5	フレックスタイム制度採用企業割合	247
22.	勤労者生活関連指標	249
22.1	勤労者生活指標	249
23.	生涯に関する指標	253
23.1	生涯賃金	253
23.2	生涯労働時間	268
23.3	同一コーホートの生涯労働時間	275
23.4	生涯時間当たり賃金	279

## I. 利用の手引き

現代の社会経済はとても複雑に入り組んでおり、その実態を把握するためには各種の統計資料を欠かすことができません。このため、日本では行政をはじめ多くの機関において様々な統計調査が実施されており、その調査結果はインターネットや報告書などによって広く公表されており、有益な情報が各方面に提供されています。こうした統計を十分に活用することによって、現状を把握したり将来を見通したりするために必要となる情報を得ることができるようになります。

では、統計をうまく活用するにはどうすればよいのでしょうか。もちろん、統計書に掲載されている数値を参照するだけでも多くの情報を得ることができます。しかし、単に数値を見るだけではなく、数値と数値を組み合わせる新しい指標を作成することによって、より分かりやすい形で現状を把握できるようになるかもしれません。あるいは、表面には現れてこなかった事実を新たに発見することができるようになるかもしれません。

本書は、主として雇用・労働に関する統計資料を利用して、そこに掲載されている数値を組み合わせることで作成した指標を集めたものです。いわば、労働統計の加工指標事例集です。

本書では、雇用・労働に関する分野を大きく23のカテゴリーに分けて、各カテゴリーごとに関連する加工指標を整理してあります。23のカテゴリーとそこに含まれる指標は、次ページの一覧表のとおりです。

## 加工労働指標体系

カテゴリー		指標名		掲載頁
1.	労働投入量指数・労働生産性指数 数・賃金コスト指数	1. 1	労働投入量指数	p. 10
		1. 2	労働生産性指数	p. 14
		1. 3	賃金コスト指数	p. 17
2.	労働分配率	2. 1	7通りの計測方法による労働分配率	p. 20
3.	労働の質指標	3. 1	労働の質指標	p. 26
		3. 2	労働の質を考慮した就業者数	p. 28
4.	パートタイム労働者	4. 1	パートタイム労働者比率	p. 33
		4. 2	パートタイム労働者の労働費用	p. 36
5.	就業分野の男女差	5. 1	就業分野の性差指数	p. 39
6.	出向者、単身赴任者等	6. 1	出向労働者比率	p. 43
		6. 2	単身赴任割合	p. 45
		6. 3	介護者の労働力率	p. 49
7.	各種の失業指標	7. 1	産業別雇用失業率	p. 52
		7. 2	職業別雇用失業率	p. 55
		7. 3	雇用形態別失業率	p. 57
		7. 4	学歴別失業率	p. 60
		7. 5	長期失業指標	p. 62
		7. 6	失業期間と失業頻度	p. 65
		7. 7	損失所得を考慮した完全失業者数	p. 71
		7. 8	日本におけるU 1～U 6	p. 76
8.	UV分析関連指標	8. 1	均衡失業率	p. 82
		8. 2	ミスマッチ指標	p. 91
9.	失業者世帯の収支	9. 1	勤労者世帯と失業者世帯の支出格差	p. 94
10.	過剰雇用の推計	10. 1	生産性方式による推計	p. 100
		10. 2	人件費比率方式による推計	p. 104
		10. 3	労働者過不足感による推計	p. 108
11.	労働移動関連指標	11. 1	転職率	p. 110
		11. 2	転職希望率	p. 117
		11. 3	産業間・職業間転出割合	p. 120
		11. 4	労働力配分係数	p. 123
		11. 5	企業都合・自己都合離職率等	p. 126
		11. 6	同一企業への定着率	p. 129
		11. 7	同一コーホートの入職率・継続就業率	p. 134
		11. 8	平均勤続年数	p. 137
12.	雇用創出・喪失指標	12. 1	事業所の開業率・廃業率	p. 141
		12. 2	新規開業による雇用増	p. 145
		12. 3	倒産発生率	p. 147
13.	所定内給与の賃金格差	13. 1	所定内給与の賃金格差	p. 149
14.	ラスバイレス賃金指数	14. 1	ラスバイレス賃金指数	p. 161
15.	各種の賃金格差・分布	15. 1	就業形態別賃金格差	p. 187
		15. 2	男女間賃金格差	p. 190
		15. 3	標準労働者と中途採用者の賃金格差	p. 192
		15. 4	賃金の分散	p. 194

## 加工労働指標体系（つづき）

カテゴリー		指標名		掲載頁
16.	退職金の格差	16.1	退職金の学歴間格差	p. 199
		16.2	退職金の規模間格差	p. 202
17.	労働移動に伴う賃金・所得変動	17.1	転職による賃金変動D.I.	p. 205
		17.2	転職による退職金減少率	p. 209
		17.3	転職による生涯所得減少率	p. 212
18.	所得の不平等度指数	18.1	ジニ係数	p. 215
19.	職階関連指標	19.1	部長・課長比率	p. 219
		19.2	部長・課長の部下の数	p. 224
		19.3	女性管理職割合	p. 230
20.	退職関連指標	20.1	継続雇用制度導入企業割合	p. 232
		20.2	早期退職優遇制度導入企業割合	p. 234
		20.3	雇用の平均引退年齢	p. 236
21.	人事・雇用制度関連指標	21.1	年俸制導入企業割合	p. 239
		21.2	専門職制度導入企業割合	p. 241
		21.3	育児休業制度導入企業割合	p. 243
		21.4	介護休業制度導入企業割合	p. 245
		21.5	フレックスタイム制度採用企業割合	p. 247
22.	勤労者生活関連指標	22.1	勤労者生活指標	p. 249
23.	生涯に関する指標	23.1	生涯賃金	p. 253
		23.2	生涯労働時間	p. 268
		23.3	同一コーホートの生涯労働時間	p. 275
		23.4	生涯時間当たり賃金	p. 279

## (23の категорияとその概要)

### 1. 労働投入量指数・労働生産性指数・賃金コスト指数

ここでは、まず労働投入量指数を求めます。これは生産活動にどれだけの労働力が利用されたのかを測る指標です。次に、この労働投入量指数を用いて労働生産性指数を作成します。これにより、単位労働力当たり（就業者1人当たりとか1時間当たりなど）の生産量がわかります。最後に、労働生産性指数から賃金コスト指数を求めます。これによって、労働生産性と賃金水準の関係を把握することができます。

### 2. 労働分配率

労働分配率とは、生み出された付加価値のうち労働者がどれだけ受け取ったのかを示すもので、いくつかの計算方法があります。ここでは7通りの計算方法をまとめています。

### 3. 労働の質指標

労働力には量的側面と質的側面があります。1. での労働投入量指数は、量的側面を把握することはできますが、質的側面までは測ることができません。ここでは、質的側面を考慮した指標を取り上げます。

### 4. パートタイム労働者

近年、就業形態の多様化が進み、パートタイム労働者が増加しています。ここではパートタイム労働者に関する指標を取り上げ、パートタイム労働者の比率や労働費用を検討します。

### 5. 就業分野の男女差

就業者の男女の構成比は、産業や職業によって異なっています。男性が多い産業もあれば、女性が多数を占める職業もあります。ここでは、就業分野における性差を示す指標を作成します。

### 6. 出向者、単身赴任等

ここでは、出向労働者や単身赴任に関する指標を取り上げます。また、家族の介護に携わっている世帯員の労働力率などを紹介します。



## 7. 各種の失業指標

労働市場の状態を示す指標の代表として失業率があります。ここでは、産業別や職業別など様々な属性に分けたときの失業率を整理しています。また、米国では一般に公表されている失業率を含めて6通りの失業指標が発表されており、これらの指標の日本版を試算した結果も紹介します。

## 8. UV分析関連指標

失業率の変動を考察する方法として、UV分析といわれる手法があります。UV分析によって、労働市場がどれだけ効率的に働いているのかを知ることができます。ここではこのUV分析に関する指標を取り上げています。

## 9. 失業者世帯の収支

失業率の高止まりが指摘される中で、とりわけ世帯主が失業者になっている世帯では、家計の維持がかなり困難になると考えられます。ここでは、勤労者世帯と失業者世帯の支出の格差を検討します。

## 10. 過剰雇用の推計

日本では、雇用調整の手段として、まずは残業時間の削減や配置転換などが取られる場合が多く、直接的な解雇が行われることは少ないといわれます。このため、生産量に見合う以上の労働力である過剰雇いを抱えてしまうという指摘がされています。ここでは過剰雇用の大きさを3通りの方法で求めます。

## 11. 労働移動関連指標

いわゆる日本的雇用慣行としての長期雇用が崩れつつあり、労働市場は流動化しているという指摘があります。ここでは、転職率をはじめとした労働移動に関連する指標を整理しています。

## 12. 雇用創出・喪失指標

一般に、雇用は事業所の新設や拡大によって創出される一方、事業所の廃止や縮小によって喪失されます。ここでは、事業所の開業率・廃業率、新規開業による雇用増などを取り上げます。

### 13. 所定内給与の賃金格差

雇用者の賃金は、雇用者の年齢や企業の規模、産業、地域などによって格差がみられます。ここでは、所定内給与（毎月の現金給与から残業手当など超過労働給与を除いたもの）の格差に関する指数を整理しています。

### 14. ラスパイレス賃金指数

通常の賃金指数は、労働者の賃金を平均した賃金から求められます。この場合、賃金水準に変化がない場合でも、労働者の構成（学歴や年齢など）が変わると、賃金指数も変動してしまいます。これを避けるために、労働者の構成を固定した賃金指数（ラスパイレス賃金指数）を作成しています。

### 15. 各種の賃金格差・分布

ここでは、各種の賃金格差を示す指標を整理します。就業形態による格差、男女間の格差、中途採用者と標準労働者の格差などを取り上げています。

### 16. 退職金の格差

退職金の支給額は、学歴や企業規模によって格差がみられます。ここでは退職金の格差指標を作成します。

### 17. 労働移動に伴う賃金・所得変動

長期勤続を前提とした雇用慣行のもとでは、転職をすると賃金面で不利な取り扱いを受けることが多いといわれます。ここでは、転職によって賃金や退職金がどう変動するのか、さらに生涯所得はどう変化するのかを検討します。

### 18. 所得の不平等度指数

所得の格差の程度を示す指標としてジニ係数がよく知られています。ここでは全世帯と勤労者世帯のジニ係数を算出して所得の不平等度をみます。

### 19. 職階関連指標

社会経済環境や雇用慣行が変化するにつれて、管理職の役割も変わり、その実態も変化しています。ここでは、部長や課長など職階に着目した指標を取り上げます。

## 20. 退職関連指標

年金支給開始年齢の引き上げなどにより、高齢者の退職後の雇用の場の確保が問題とされています。一方、雇用調整の手段として、早期退職を促す制度の導入も進んでいます。こうした退職に関連する指標をここで取り上げます。

### 21. 人事・雇用制度関連指標

雇用環境が変化する中で、企業でも新たな雇用制度を取り入れる動きがみられます。ここでは、年俸制やフレックスタイム制度などの制度を取り入れている企業の割合など、人事・雇用制度に関する指標を取り上げます。

### 22. 勤労者生活関連指標

勤労者は毎日の生活の中でどの程度の満足感を味わっているのか、満足感が高まっているのか、などをみるために、勤労者の生活に関係の深い項目の状況を計数的に把握した指標を紹介します。

### 23. 生涯に関する指標

一体、労働者は生涯にどれだけの賃金を得るのでしょうか。あるいは生涯で何時間働いているのでしょうか。ここでは、生涯に関する指標として、労働者の生涯賃金と生涯労働時間の試算を行います。また、生涯でみたときの時間当たり賃金も試算します。



## (各指標の説明方法)

各指標の説明は、①指標の解説、②指標の作成結果、③作成結果の説明、④指標の作成方法、⑤指標のデータ の5項目から構成されています。各項目の内容は次のとおりです。

### ①指標の解説

そこで取り上げた指標が何を意味しているのか、なぜその指標が取り上げられたのか、その指標はどのように解釈されるのかなど、その指標についての全般的な解説をしています。

### ②指標の作成結果

指標を実際に作成した結果を紹介しています。グラフを多用して視覚的にわかりやすくしてあります。

### ③作成結果の説明

②で示した作成結果の説明をしてあります。グラフから何か読みとれるのか、なぜそのような結果になるのかなど、その背景などにも触れるようにいたしました。

### ④指標の作成方法

指標の計算方法をなるべく具体的に説明しています。

### ⑤指標のデータ

作成した指標の数値を示しています。この数値をもとにして②のグラフを作成しています。

なお、指標によっては、必要に応じて関連事項の解説や関連する指標の紹介を⑥として追加しています。

本書はいろいろな読み方ができます。はじめのページから順に読み進めることもできますし、各項目は独立した内容になっていますので、加工指標の一覧表から関心のあるところを選んで「拾い読み」をしても構いません。また、巻末には索引が設けてありますので、調べたい内容を探してみることもできます。読者の皆さんにあった方法で、本書を十分に活用いただければ幸いです。

---

## II. 労働統計の加工指標

### 1. 労働投入量指数・労働生産性指数・賃金コスト指数

#### 1. 1 労働投入量指数

##### ①指標の解説

一般に、生産活動を行う際には、労働力や原材料、資本設備などが投入される。このとき、どの程度の労働力が投入されたのかをみる指標が労働投入量である。具体的には、人数ベース（何人が働いたのか）やマンアワーベース（何人が何時間働いたのか）などの計測方法がある。人数ベースでは1日に7時間働く一般労働者でも3時間しか働かないパートタイマーでも同じように1人と数えられるのに対し、マンアワーベースでは労働時間数の差が示されることになる。

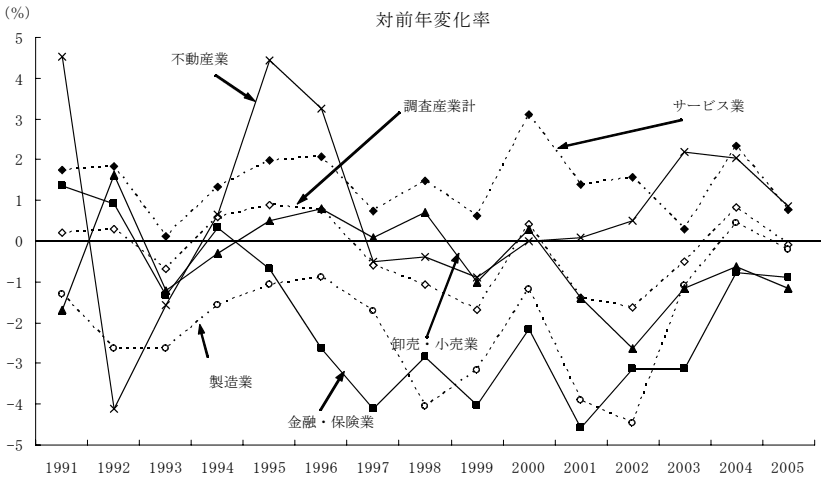
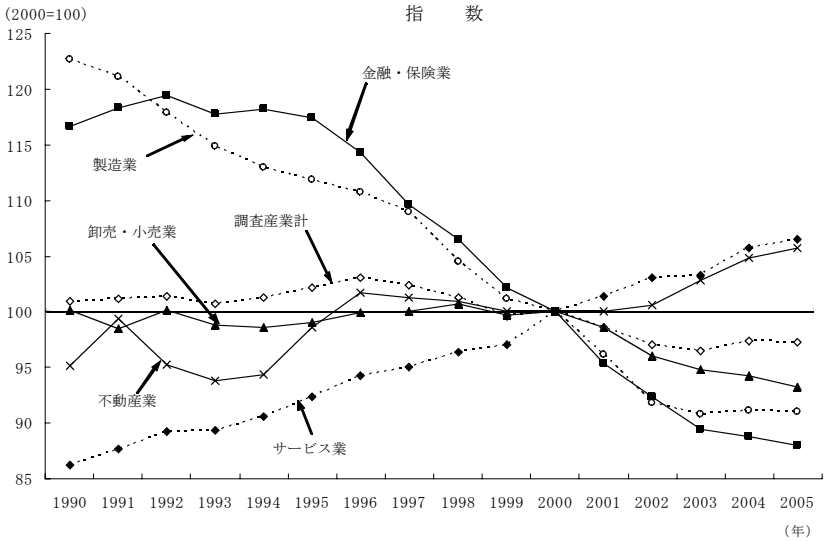
景気後退期に生産物の需要が減少し、企業が雇用量を調整する場合、アメリカではレイオフといった人数面での調整が頻繁に行われるのに対し、ドイツではワークシェアリングといった労働時間の短縮によって労働投入量を調整するケースが多いといわれる。こうした違いをみるためには、労働投入量を人数ベースではなくマンアワーベースで検討する必要がある。

ここではマンアワーベースの労働投入量を、2000年＝100とする指数の形で産業別に算出した。

##### ②指標の作成結果

産業別の労働投入量を、2000年＝100とする指数の形で算出すると、結果は図1-1のとおりになる。図の上段は指数、下段は対前年変化率である。

図 1 - 1 労働投入量指数



資料：「毎月勤労統計調査」

注 1：事業所規模 5 人以上。

注 2：日本標準産業分類の改訂(2002年3月)に伴い、2005年以降卸売・小売業、サービス業については産業分類の内容が変更されたが、ここでは改訂後の日本標準産業分類による数値を過去に遡及して算定している。

### ③作成結果の説明

労働投入量の動きを産業別にみると、製造業では労働投入量が減少を続けており、対前年変化率は 2004 年を除きマイナスとなっている。一方サービス業では対前年変化率はすべてプラスであり、労働投入量が増加を続けている。金融・保険業では、1996 年以降大きく減少が続いている。直近の動きをみると、調査産業計で 2004 年に労働投入量の伸びが 4 年ぶりにプラスに転じたが、2005 年はマイナスとなっている。

### ④指標の作成方法

労働投入量指数の作成は、常用雇用指数と総実労働時間指数を乗じたものを 2000 年 = 100 に換算することで算出した。常用雇用指数と総実労働時間指数は厚生労働省「毎月勤労統計調査」（事業所規模 5 人以上）を利用した。

### ⑤指標のデータ

指標の計算結果（指数および対前年変化率）は次のとおりである。



表 1 - 1 労働投入量指数

(指数)

(2000年=100)

年	調査産業計	製造業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	サービス業
1990	100.9	122.7	100.2	116.7	95.1	86.2
1991	101.1	121.1	98.5	118.3	99.4	87.7
1992	101.4	117.9	100.1	119.4	95.3	89.3
1993	100.7	114.8	98.9	117.8	93.8	89.4
1994	101.3	113.0	98.6	118.2	94.4	90.6
1995	102.2	111.8	99.1	117.4	98.6	92.4
1996	103.0	110.8	99.9	114.3	101.8	94.3
1997	102.4	108.9	100.0	109.6	101.3	95.0
1998	101.3	104.5	100.7	106.5	100.9	96.4
1999	99.6	101.2	99.7	102.2	100.0	97.0
2000	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
2001	98.6	96.1	98.6	95.4	100.1	101.4
2002	97.0	91.8	96.0	92.4	100.6	103.0
2003	96.5	90.8	94.9	89.5	102.8	103.3
2004	97.3	91.2	94.3	88.8	104.9	105.7
2005	97.2	91.0	93.2	88.0	105.8	106.5

(対前年変化率)

(単位：%)

年	調査産業計	製造業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	サービス業
1991	0.2	-1.3	-1.7	1.4	4.5	1.7
1992	0.3	-2.6	1.6	0.9	-4.1	1.8
1993	-0.7	-2.6	-1.2	-1.3	-1.6	0.1
1994	0.6	-1.6	-0.3	0.3	0.6	1.3
1995	0.9	-1.1	0.5	-0.7	4.4	2.0
1996	0.8	-0.9	0.8	-2.6	3.2	2.1
1997	-0.6	-1.7	0.1	-4.1	-0.5	0.7
1998	-1.1	-4.0	0.7	-2.8	-0.4	1.5
1999	-1.7	-3.2	-1.0	-4.0	-0.9	0.6
2000	0.4	-1.2	0.3	-2.2	0.0	3.1
2001	-1.4	-3.9	-1.4	-4.6	0.1	1.4
2002	-1.6	-4.5	-2.6	-3.1	0.5	1.6
2003	-0.5	-1.1	-1.1	-3.1	2.2	0.3
2004	0.8	0.4	-0.6	-0.8	2.0	2.3
2005	-0.1	-0.2	-1.2	-0.9	0.9	0.8

資料：「毎月勤労統計調査」

注 1：事業所規模 5 人以上。

注 2：日本標準産業分類の改訂(2002年3月)に伴い、2005年以降卸売・小売業、サービス業については産業分類の内容が変更されたが、ここでは改訂後の日本標準産業分類による数値を過去に遡及して算定している。

## 1. 2 労働生産性指数

### ①指標の解説

前項では生産に必要とされる労働投入量を取り上げた。ただ、労働投入量が多い産業がそれだけ生産も多いとは必ずしも限らない。なぜなら、産業によって労働生産性が異なるからである。労働生産性とは、単位労働力当たりの生産量のことである。単位労働力当たりとは、就業者1人当たり、あるいは時間当たりなどのことである。一般に、技術進歩などによって労働生産性が高まると、労働投入量の伸び以上に生産を増やすことができるようになるため、所得の向上がもたらされることになる。

ここでは、前項の労働投入量指数を用いて、2000年＝100とする労働生産性指数を作成した。

### ②指標の作成結果

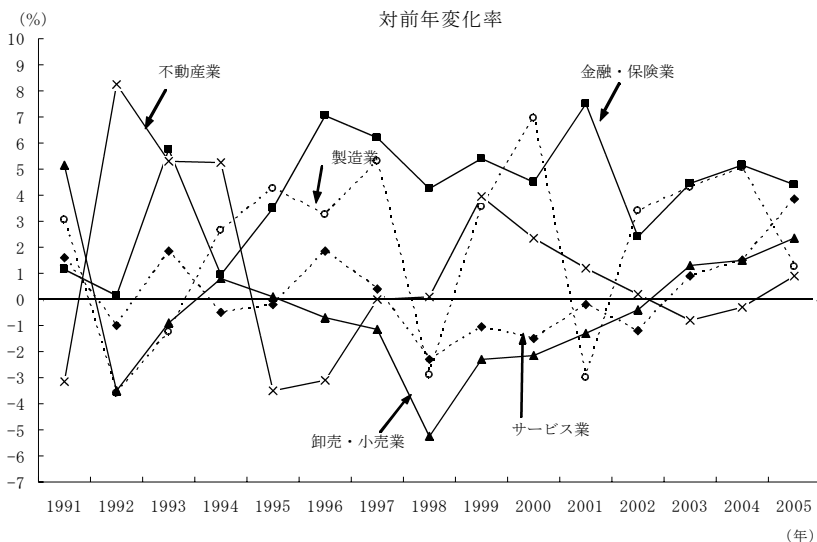
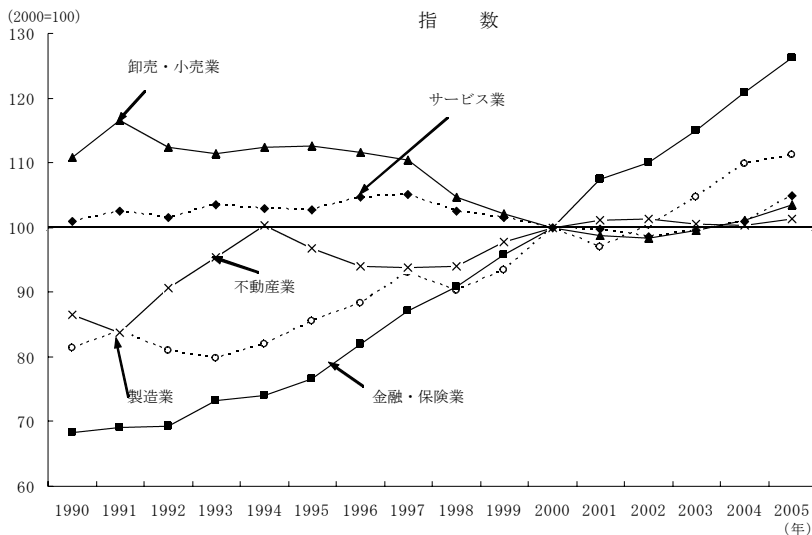
労働生産性指数を2000年＝100として算出すると、図1-2のようになる。図の上段が指数、下段が対前年変化率である。

### ③作成結果の説明

労働生産性の動きを産業別にみると、製造業や金融・保険業において労働生産性が上昇傾向にあるのがわかる。製造業では、設備投資や技術進歩による労働力の省力化が他の産業に比べて容易であるため、労働生産性の上昇が大きい。また、金融・保険業の労働生産性上昇の背景には、金融自由化による競争の激化があると考えられる。一方、サービス業の労働生産性はほぼ横ばいで推移している。サービス業は労働集約的な産業であり、設備投資の効果が労働生産性に反映されにくいと考えられる。同様に卸売・小売業の労働生産性もあまり伸びていない。

ただし、直近の動きをみると、卸売・小売業とサービス業の労働生産性は3年連続で上昇している。

図1-2 労働生産性指数



資料：「毎月勤労統計調査」「鉱工業生産指数」「第3次産業活動指数」

注1：「毎月勤労統計調査」は事業所規模5人以上。

注2：日本標準産業分類の改訂(2002年3月)に伴い、2005年以降卸売・小売業、サービス業については産業分類の内容が変更されたが、ここでは改訂後の日本標準産業分類による数値を過去に遡及して算定している。

#### ④指標の作成方法

労働生産性指数は、産業別の生産指数を前項で算出した労働投入量指数で除したものを2000年＝100に換算して算出した。生産指数は、製造業は「鉱工業生産指数」（製造工業）、その他は「第3次産業活動指数」を用いた。

#### ⑤指標のデータ

指標の作成結果は次のとおりである。

表1-2 労働生産性指数

(指数)	(2000年=100)				
年	製造業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	サービス業
1990	81.4	110.9	68.4	86.4	100.9
1991	83.9	116.6	69.2	83.7	102.5
1992	80.9	112.5	69.3	90.6	101.5
1993	79.9	111.5	73.3	95.4	103.4
1994	82.0	112.4	74.0	100.4	102.9
1995	85.5	112.5	76.6	96.9	102.7
1996	88.3	111.7	82.0	93.9	104.6
1997	93.0	110.4	87.1	93.9	105.0
1998	90.3	104.6	90.8	94.0	102.6
1999	93.5	102.2	95.7	97.7	101.5
2000	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
2001	97.0	98.7	107.5	101.2	99.8
2002	100.3	98.3	110.1	101.4	98.6
2003	104.6	99.6	115.0	100.6	99.5
2004	109.9	101.1	120.9	100.3	101.0
2005	111.3	103.5	126.2	101.2	104.9

(対前年変化率)	(単位：%)				
年	製造業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	サービス業
1991	3.1	5.1	1.2	-3.1	1.6
1992	-3.6	-3.5	0.1	8.2	-1.0
1993	-1.2	-0.9	5.8	5.3	1.9
1994	2.6	0.8	1.0	5.2	-0.5
1995	4.3	0.1	3.5	-3.5	-0.2
1996	3.3	-0.7	7.0	-3.1	1.9
1997	5.3	-1.2	6.2	0.0	0.4
1998	-2.9	-5.3	4.2	0.1	-2.3
1999	3.5	-2.3	5.4	3.9	-1.1
2000	7.0	-2.2	4.5	2.4	-1.5
2001	-3.0	-1.3	7.5	1.2	-0.2
2002	3.4	-0.4	2.4	0.2	-1.2
2003	4.3	1.3	4.5	-0.8	0.9
2004	5.1	1.5	5.1	-0.3	1.5
2005	1.3	2.4	4.4	0.9	3.9

資料：「毎月勤労統計調査」「鉱工業生産指数」「第3次産業活動指数」

注1：「毎月勤労統計調査」は事業所規模5人以上。

注2：日本標準産業分類の改訂(2002年3月)に伴い、2005年以降卸売・小売業、サービス業については産業分類の内容が変更されたが、ここでは改訂後の日本標準産業分類による数値を過去に遡及して算定している。

### 1. 3 賃金コスト指数

#### ①指標の解説

ここでは、賃金コスト指数を作成する。賃金コストとは、生産物一単位に要する賃金のことである。他の条件が一定であれば、労働生産性が高ければそれだけ賃金コストは低く抑えられる。しかし、労働生産性が上昇すればそれに伴って賃金も上昇するため、実際には労働生産性の伸びと賃金の伸びの関係によって賃金コストは決まってくることになる。以下では、前項の労働生産性指数を用いて、2000年＝100とする賃金コスト指数を作成する。

#### ②指標の作成結果

賃金コスト指数を2000年＝100として算出すると、図1-3のようになる。上段が賃金コスト指数、下段はその対前年変化率である。

#### ③作成結果の説明

作成結果をみると、1990年代初頭は、ほとんどの産業で、労働生産性の伸び以上に賃金が上昇したため、賃金コストが対前年比プラスで推移している。90年代半ば以降になると、特に金融・保険業の低下が目立つ。これは、労働生産性が上昇する中で賃金の伸びが抑えられたために賃金コストが低下したものと考えられる。なお、最近の2年の動きをみると、金融・保険業は12年ぶりに対前年変化率がプラスに転じた後、2005年はマイナスとなっている。

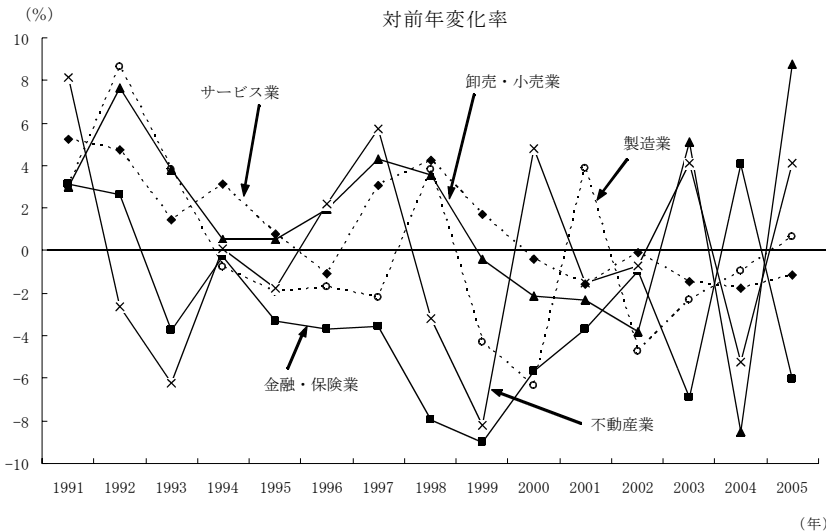
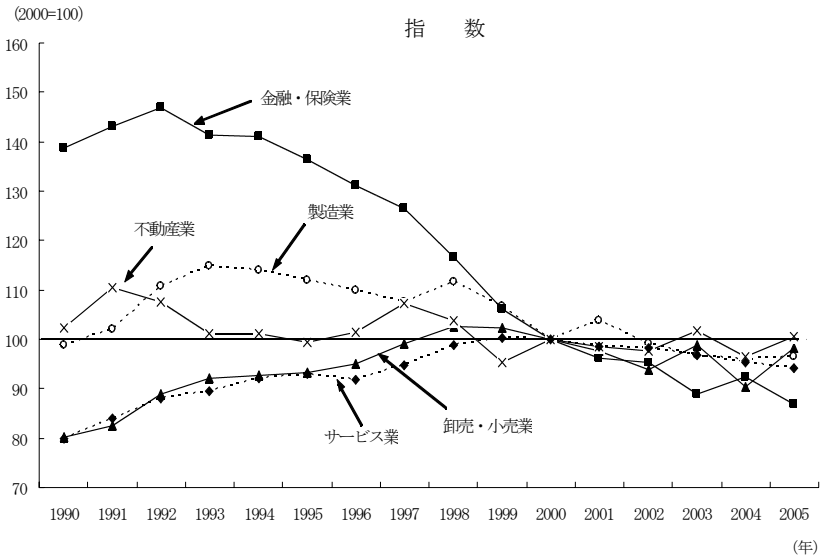
#### ④指標の作成方法

賃金コスト指数は、賃金指数を総実労働時間指数で除したものを、前項の労働生産性指数で除して算出した。賃金指数は厚生労働省「毎月勤労統計調査」（事業所規模5人以上）を利用した。

#### ⑤指標のデータ

賃金コスト指数の計算結果は表1-3のとおりである。

図 1 - 3 賃金コスト指数



資料：「毎月勤労統計調査」「鉱工業生産指数」「第3次産業活動指数」

注1：「毎月勤労統計調査」は事業所規模5人以上。

注2：日本標準産業分類の改訂(2002年3月)に伴い、2005年以降卸売・小売業、サービス業については産業分類の内容が変更されたが、ここでは改訂後の日本標準産業分類による数値を過去に遡及して算定している。

表 1 - 3 賃金コスト指数

(指数) (2000年=100)

年	製造業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	サービス業
1990	98.9	80.1	138.8	102.3	79.9
1991	101.9	82.5	143.1	110.6	84.1
1992	110.7	88.8	146.9	107.7	88.1
1993	114.9	92.2	141.4	101.0	89.4
1994	114.0	92.7	141.0	101.1	92.2
1995	111.8	93.2	136.3	99.3	92.9
1996	109.9	95.0	131.3	101.5	91.9
1997	107.5	99.1	126.6	107.3	94.7
1998	111.6	102.6	116.5	103.9	98.7
1999	106.8	102.2	106.0	95.4	100.4
2000	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
2001	103.9	97.7	96.3	98.5	98.4
2002	99.0	94.0	95.4	97.8	98.3
2003	96.7	98.8	88.8	101.8	96.9
2004	95.8	90.4	92.4	96.5	95.2
2005	96.4	98.3	86.8	100.5	94.1

(対前年変化率) (単位：%)

年	製造業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	サービス業
1991	3.0	3.0	3.1	8.1	5.3
1992	8.6	7.6	2.7	-2.6	4.8
1993	3.8	3.8	-3.7	-6.2	1.5
1994	-0.8	0.5	-0.3	0.1	3.1
1995	-1.9	0.5	-3.3	-1.8	0.8
1996	-1.7	1.9	-3.7	2.2	-1.1
1997	-2.2	4.3	-3.6	5.7	3.0
1998	3.8	3.5	-8.0	-3.2	4.2
1999	-4.3	-0.4	-9.0	-8.2	1.7
2000	-6.4	-2.2	-5.7	4.8	-0.4
2001	3.9	-2.3	-3.7	-1.5	-1.6
2002	-4.7	-3.8	-0.9	-0.7	-0.1
2003	-2.3	5.1	-6.9	4.1	-1.4
2004	-0.9	-8.5	4.1	-5.2	-1.8
2005	0.6	8.7	-6.1	4.1	-1.2

資料：「毎月勤労統計調査」「鉱工業生産指数」「第3次産業活動指数」

注1：「毎月勤労統計調査」は事業所規模5人以上。

注2：日本標準産業分類の改訂(2002年3月)に伴い、2005年以降卸売・小売業、サービス業については産業分類の内容が変更されたが、ここでは改訂後の日本標準産業分類による数値を過去に遡及して算定している。

## 2. 労働分配率

### 2. 1 7通りの計測方法による労働分配率

#### ①指標の解説

労働分配率とは、生産活動によって得られた付加価値のうち、労働者がどれだけ受け取ったのかを示す指標である。一般的には、国民所得に占める雇用者報酬の比率が用いられる。ただし、国民所得には、自営業主や家族従業者といった、雇用者以外の所得も含まれているため、自営業主数や家族従業者数の増減によって比率が変化してしまう、などの問題点がある。こうした点を調整するために、いくつかの算出方法が考えられている。ここでは7通りの計測方法によって労働分配率を算出する。

#### ②指標の作成結果

①で述べた理由から、労働分配率にはいくつかの計算方法が考えられている。ここでは、昭和 63 年版労働白書で示されている7通りの方法によって労働分配率を算出した。その結果は図 2-1 のとおりである。

#### ③計算結果の説明

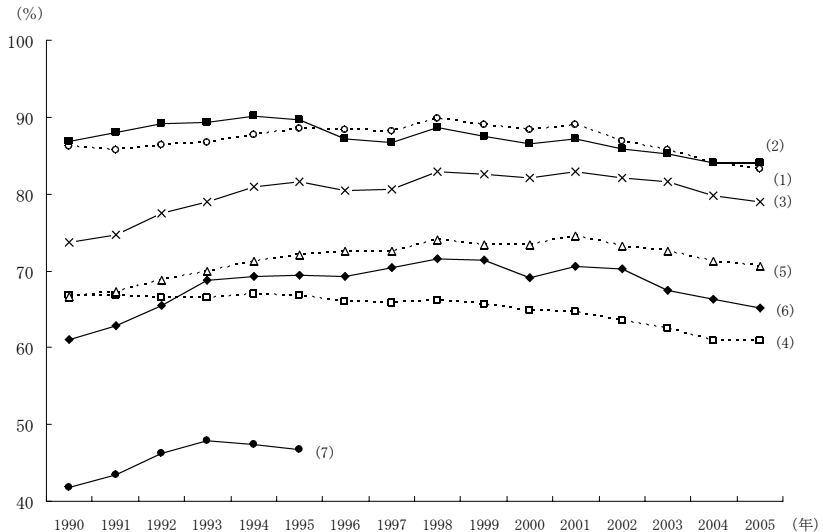
①で触れたように、労働分配率の一般的な定義は雇用者報酬と国民所得の比率であり、この定義による計算が(5)である。ただし、一般の法人企業では雇用者報酬と営業余剰は受け取る主体が異なり、両者は明確に区別できるが、個人企業においては両者の区別が必ずしも明確ではない。この点を考慮して、自営業主や家族従業者に関する調整を加えたものが(1)から(4)である。(1)は、自営業主や家族従業者の就業による1人当たり所得を雇用者の1人当たり所得と同水準であるとみなして計算したものである。(2)および(3)は、国民所得のうち自営業主や家族従業者に関わる所得を除いた部分に占める雇用者報酬の割合を求めたもので、(2)は雇用者報酬に法人企業所得を加えたもの、(3)は国民所得から個人企業所得を除いたものでそれぞれ雇用者報酬を割っている。(4)は、考え方は(1)と同じであるが、国民所得の代わりにそ



れよりも早く公表される国内総生産を用いたものである。以上は国民所得統計を利用した労働分配率であるが、(6)および(7)はそれ以外の統計による労働分配率であり、法人企業に限って求めた労働分配率である。

結果をみると、調整方法によって労働分配率の水準に違いがみられる。(1)や(2)による分配率が高く、(4)あるいは(7)は低い。

図 2 - 1 労働分配率



資料：「労働力調査」「国民経済計算」「法人企業統計」「主要企業経営分析」

注：(1) 1人当たり雇用者報酬/就業者1人当たり国民所得

(2) 雇用者報酬/(雇用者報酬+法人企業所得)

(3) 雇用者報酬/(国民所得-個人企業所得)

(4) 1人当たり雇用者報酬/就業者1人当たりGDP

(5) 雇用者報酬/国民所得

(6) 人件費/(人件費+経常利益+支払利息・割引料+減価償却費) (「法人企業統計」による)

(7) 人件費/付加価値額 (「主要企業経営分析」による)

(6)、(7)は年度ベース。

雇用者報酬は要素費用表示。

#### ④指標の作成方法

指標の作成にあたっては、②で述べた定義に従って算出した。なお、(7) (人件費／付加価値額)による算出では、基礎統計として利用している日本銀行「主要企業経営分析」の廃刊に伴い1996年以降の指標を作成していない。

#### ⑤指標のデータ

指標の計算結果は表2-1のとおりである。

表2-1 労働分配率

(単位：%)

年	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1990	86.2	86.8	73.7	66.8	66.6	61.0	41.8
1991	85.7	88.0	74.7	66.8	67.3	62.8	43.4
1992	86.4	89.2	77.5	66.4	68.7	65.5	46.2
1993	86.7	89.4	79.0	66.4	69.9	68.7	47.9
1994	87.7	90.2	80.9	67.0	71.2	69.2	47.3
1995	88.4	89.6	81.5	66.9	72.1	69.4	46.7
1996	88.3	87.3	80.5	65.9	72.5	69.3	-
1997	88.2	86.7	80.6	65.8	72.5	70.4	-
1998	89.9	88.7	82.9	66.2	74.1	71.6	-
1999	89.0	87.6	82.6	65.7	73.4	71.3	-
2000	88.3	86.5	82.1	64.9	73.4	69.2	-
2001	88.9	87.2	82.9	64.6	74.4	70.7	-
2002	86.9	85.8	82.1	63.5	73.2	70.2	-
2003	85.8	85.2	81.6	62.4	72.5	67.5	-
2004	84.1	84.0	79.8	60.8	71.2	66.3	-
2005	83.2	84.1	78.9	60.8	70.6	65.2	-

資料：「労働力調査」「国民経済計算」「法人企業統計」「主要企業経営分析」

注：(1) 1人当たり雇用者報酬／就業者1人当たり国民所得

(2) 雇用者報酬／(雇用者報酬＋法人企業所得)

(3) 雇用者報酬／(国民所得－個人企業所得)

(4) 1人当たり雇用者報酬／就業者1人当たりGDP

(5) 雇用者報酬／国民所得

(6) 人件費／(人件費＋経常利益＋支払利息・割引料＋減価償却費) (「法人企業統計」による)

(7) 人件費／付加価値額 (「主要企業経営分析」による)。

(6)、(7)は年度ベース。

雇用者報酬は要素費用表示。

⑥解説：労働分配率計測の留意点について

労働分配率とは、生産活動によって生み出された付加価値のうち、労働者がどれだけ受け取ったのかを示す指標である。労働分配率の定義は、国民経済計算を用いて、

$$\text{雇用者報酬} / \text{国民所得} \quad (5)$$

の比率とするものが計算が簡単なことからよく使われる。

国民所得は、家計への分配である「雇用者報酬」と企業への分配である「営業余剰・混合所得」に分けられる（注1）。

しかしながら、ここで問題となるのは、一般の法人企業では雇用者報酬は労働者が受け取るものであり、営業余剰は企業が受け取るものなので、両者は明確に区別できるが、自営業などの個人企業では雇用者報酬と営業余剰・混合所得との区別が必ずしも明確ではないことがあげられる。

このような点を考慮して、個人企業に関して調整を加える方式が考えられている。例えば、国民所得のうち個人企業に関わる所得を除いた部分に対する雇用者報酬の割合を求める方式である。雇用者報酬に法人企業所得を加えたものを分母として、

$$\text{雇用者報酬} / (\text{雇用者報酬} + \text{法人企業所得}) \quad (2)$$

により計算する方法や、逆に国民所得から個人企業所得を差し引いたものを分母として、

$$\text{雇用者報酬} / (\text{国民所得} - \text{個人企業所得}) \quad (3)$$

により計算する方法などである。

また、雇用者報酬の総額を用いるのではなく、次のように1人当たりに換算して計算する方法もある。

$$\text{雇用者1人当たり雇用者報酬} / \text{就業者1人当たり国民所得（またはGDP）} \quad (1)、(4)$$

これは、自営業の1人当たりの所得が雇用者1人当たりの所得と等しいと仮定することになり、その妥当性が問題となる。

以上は、国民経済計算を利用して労働分配率を求める方法だが、財務省「法人企業統計」を利用して求める方法もある。分母の付加価値に相当するもの

として何をとるかということが問題になるが、例えば、

$$\text{人件費} / (\text{人件費} + \text{経常利益} + \text{支払利息} \cdot \text{割引料} + \text{減価償却費}) \quad (6)$$

といった計算式が考えられる。

このように、労働分配率には、どのような点に着目するのかにより様々な計算方法が考えられ、いずれをとるべきかは必ずしも決め手があるわけではない。しかしながら、分析をする上ではそれぞれの方法によって水準や傾向が異なってくることを理解しておくことが必要である。

労働分配率と一口にいっても、このように扱いが異なっていることが多いので、利用にあたってのチェックポイントを整理しておく。

- ①分母に農家や個人商店など人を雇わない自営業の所得を含むかどうか（GDPや国民所得に含まれる）。
- ②分母に雇用者世帯が受け取る利子収入や配当収入を含むかどうか（GDPや国民所得に含まれる）。
- ③分母に減価償却費を含むかどうか（GDPに含まれ、国民所得には含まれない）。
- ④分母に間接税を含むかどうか（GDPに含まれ、要素費用表示の国民所得（注2）には含まれない）。
- ⑤分子に役員の給与を含むかどうか（雇用者報酬に含まれる）。

また、一般に、労働分配率は、好況時に低下し、不況時に上昇する傾向がある。これは、景気の変動によって生産活動は大きく変動するが、賃金はそれに比べて緩やかな変動にとどまるためである。したがって、どのような算定方法をとったとしても、労働分配率の短期の動きだけをみていると全体の基調判断を誤ることがあるので、留意する必要がある。

（注1）実際の国民経済計算においては、「国民所得」＝「雇用者報酬」＋「営業余剰・混合所得」＋「海外からの財産所得（純）」となっている。労働分配率の算定に用いる「雇用者報酬」は国民概念であり、こ

れから「海外からの雇用者報酬（純）」を除いた国内概念である統合勘定の「雇用者報酬」とは異なっている。

(注2)「国民所得」には要素費用表示と市場価格表示があり、通常、「国民所得」としては要素費用表示が用いられる。市場価格表示は要素費用表示の「国民所得」に消費税などの「生産・輸入品に課せられる税」が加えられ「補助金」が差し引かれた文字どおり市場における取引価格を表したものである。

(参考文献)

井嶋俊幸「今月のキーワード解説 労働分配率」『ビジネスレーバートレンド』(2004年4月号)

### 3. 労働の質指標

#### 3. 1 労働の質指標

##### ①指標の解説

労働力には量的側面と質的側面がある。量的側面は、例えば労働投入量によってその大きさを測ることができる。しかし、例えば雇用者1人であっても、新入社員とベテラン社員とでは、経験年数の違いから生産活動への貢献度は異なってくる。また、同じ新入社員であっても、教育の程度によって能力に差があるかもしれない。このように、労働力はその年齢や学歴、勤続年数などによって、質が異なっていると考えられるが、単純な労働投入量では、こうした点まで考慮することができない。

ここでは、労働の質を示す指標を産業別に作成した。

##### ②指標の作成結果

労働の質指標を、産業計＝100として産業別に作成した。結果は図3-1のとおりである。

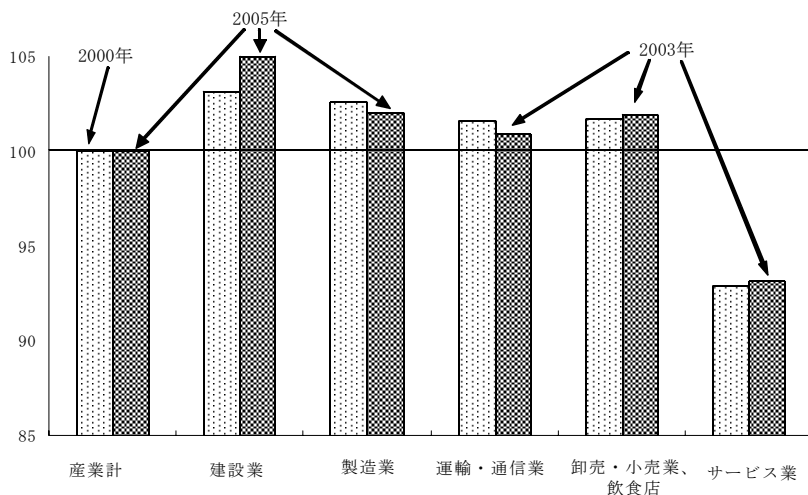
##### ③作成結果の説明

結果をみると、サービス業のみが産業計を下回り、その他の産業は全て産業計を上回っている。2000年と2005年(産業によっては2003年)を比べると、製造業及び運輸・通信業で労働の質がやや低下している。

##### ④指数の作成方法

産業計の賃金の学歴・勤続年数別格差を労働の質を表す指標とみなし、これを各産業の労働者構成で加重平均したものを、それぞれの産業が保有する労働力の平均的な質を示すとみなして指数を算出した。具体的には、「賃金構造基本統計調査」を用いて、性別・学歴別・勤続年数別にクロス区分された産業計の所定内給与を各産業の労働者構成で加重平均して産業ごとの単位賃金額を求め、これをもって労働の質指標とみなした(平成8年版労働白書参照)。

図 3 - 1 労働の質指標



資料：「賃金構造基本統計調査」

注 1：各年とも産業計=100.

注 2：運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、サービス業については、産業分類の改訂により、2004年以降のデータを得られない。

⑤

指標のデータ

指標の計算結果は表 3 - 1 のとおりである。

表 3 - 1 労働の質指標

年	産業計	建設業	製造業	運輸・通信業	卸売・小売、飲食業	サービス業
1995	100.0	103.3	102.1	104.5	100.7	92.5
1996	100.0	101.9	102.3	104.4	101.6	92.3
1997	100.0	102.7	102.1	104.2	101.3	92.3
1998	100.0	103.0	102.2	103.3	102.1	92.4
1999	100.0	103.1	102.6	102.5	101.6	92.7
2000	100.0	103.2	102.6	101.6	101.7	92.9
2001	100.0	103.5	102.4	101.1	102.3	92.8
2002	100.0	102.5	102.8	100.9	102.6	93.3
2003	100.0	103.2	102.6	100.9	101.9	93.2
2004	100.0	103.2	102.6	-	-	-
2005	100.0	105.0	102.0	-	-	-

資料：「賃金構造基本統計調査」

注 1：各年とも産業計=100.

注 2：運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、サービス業については、産業分類の改訂により、2004年以降のデータを得られない。

### 3. 2 労働の質を考慮した就業者数

#### ①指標の解説

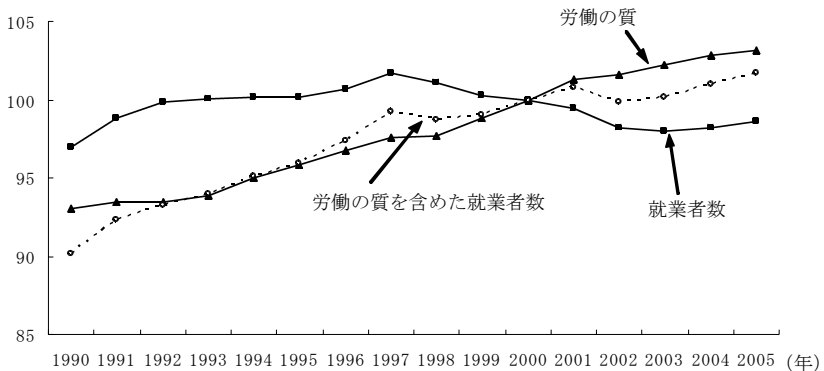
生産要素としての労働力を考えるとき、労働力の量もさることながら、質的側面も重要である。一人の就業者であっても、その人の年齢や学歴、経験年数などによって、生産に対する貢献度は異なってくる。しかし、「就業者数」という場合には、その人数のみが量として測定されるだけで、質までは考慮されていない。

このように質の異なる労働力量を集計する場合には、単純に人数を加算するのは適切ではなく、質を考慮した計算方法が求められてくる。その際にしばしば用いられるのが「ディビジア指数」の考え方である。ここでは、この考え方を適用して、質を考慮した就業者数を算出する。なお、「ディビジア指数」の考え方については⑥の解説を参照されたい。

#### ②指標の作成結果

就業者数、労働の質および労働の質を考慮した就業者数の推移を 2000 年 = 100 として求めてみると、図 3-2 のようになる。

図 3-2 労働の質を考慮した就業者数



資料：「賃金構造基本統計調査」「労働力調査」

注：2000年=100.



### ③作成結果の説明

就業者数の推移をみると、1990-92年に増加した後、92-95年はほぼ同じ水準で推移し、97年まで再び増加した後、2003年まで減少したが、2004年に増加に転じた。一方、労働の質については90年以降ほぼ一貫して上昇している。その結果、労働の質を含めた就業者数は、98年に減少したものの99年以降は増加しており、2002-2005年においても増加している。

### ④指標の作成方法

労働の質を考慮した就業者数の求め方については、平成8年版労働白書の方法に倣っている。性や学歴、勤続年数などによって変わってくる賃金の相対的な大きさが、各属性の労働者の質を表しているという考えにたって、「賃金構造基本統計調査」を用いて労働の質の変化率を求め、これに「労働力調査」から作成した就業者数の変化を乗じて求めたものである。具体的な算出方法は以下のとおりである。

- 1) 労働の質を性 (s)、学歴 (e)、勤続年数 (t)、年齢階級 (a) の4つによって区分し、質的向上を含めた労働投入量「ディビジア労働投入量」を次式のような成長率の形で表す。

$$\dot{L} = \sum_{s=1}^2 \sum_{e=1}^4 \sum_{t=1}^9 \sum_{a=1}^{12} V_{seta} \times \dot{B}_{seta} \quad \dots \dots \dots \textcircled{1}$$

$$V_{seta} = \frac{A_{seta} \times B_{seta}}{\sum_{s=1}^2 \sum_{e=1}^4 \sum_{t=1}^9 \sum_{a=1}^{12} A_{seta} \times B_{seta}}$$

ここで、 $A_{seta}$  は第 seta 番目の所定内給与額、 $B_{seta}$  は第 seta 番目の労働者数であり、 $V_{seta}$  は第 seta 番目の労働投入に対する賃金支払額の全体の賃金支払額に占めるシェア（価値シェア）である。ここでは、それぞれの属性を持つ労働者に支払われた賃金の相対的な大きさが各労働者の

質（生産性）を表すとの仮定に立っている。労働の質を含めた労働投入量の成長率は、価値シェアをウェイトとして、各属性の労働投入の成長率の加重平均とみなすことができる。

ところで、 $B_{seta} = b_{seta} \cdot B$ とおくと、①式は次のように置き換えることができる（ $b_{seta}$  は、第  $seta$  番目の労働者数の全労働者数（ $B$ ）に占める割合）。

$$\begin{aligned} \dot{L} &= \sum_{s=1}^2 \sum_{e=1}^4 \sum_{t=1}^9 \sum_{a=1}^{12} V_{seta} \times (\dot{b}_{seta} + \dot{B}) \\ &= \sum_{s=1}^2 \sum_{e=1}^4 \sum_{t=1}^9 \sum_{a=1}^{12} V_{seta} \times \dot{b}_{seta} + \dot{B} \quad \dots \dots \dots \textcircled{2} \end{aligned}$$

この式の右辺の第1項は、各属性の労働者の労働投入量の構成比の成長率を価値シェアウェイトで加重平均したものであり、右辺の第2項は単純な労働投入量の増減率である。この右辺第1項が、いわば、労働の質の変化率に相当する。

- 2) 実際の計測は、離散変数についての分析であり、①式を差分型で近似し、③式により、デジタラ労働投入量の成長率を求めた。なお、価値シェアは隣接する2期間の  $V_{seta}$  の平均を用いた。

$$\begin{aligned} \ln L(t) - \ln L(t-1) &= \sum_{s=1}^2 \sum_{e=1}^4 \sum_{t=1}^9 \sum_{a=1}^{12} \frac{1}{2} \{V_{seta}(t) + V_{seta}(t-1)\} \\ &\quad \times \{ \ln B_{seta}(t) - \ln B_{seta}(t-1) \} \\ &\quad \dots \dots \dots \textcircled{3} \end{aligned}$$

次に、このデジタラ労働投入量の成長率から単純な労働投入量の増減率（差分型で近似して、 $\ln B(t) - \ln B(t-1)$ として求めた）を差し引いて、労働の質の変化率を求めた。

労働の質については、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を利用し

て、1990年以降の各年について労働の質の変化率を計算し、この増減率を基に2000年＝100とした指数を作成している。また、労働投入量は常用労働者ベースとし、賃金は所定内給与額を用いた。

3) 性、学歴、勤続年数、年齢階級の区分は以下のとおり。

性：2区分（男、女）

学歴：4区分（中卒、高卒、高専・短大卒、大卒）

勤続年数：9区分（0年、1～2年、3～4年、5～9年、10～14年、15～19年、20～24年、25～29年、30年以上）

年齢階級：12区分（17歳以下、18～19歳、20～24歳、25～29歳、30～34歳、35～39歳、40～44歳、45～49歳、50～54歳、55～59歳、60～64歳、65歳以上）

#### ⑤指標のデータ

指標の計算結果は次のとおりである。

表3-2 労働の質を含めた就業者数

(2000年=100)

年	労働の質	就業者数	労働の質を含めた 就業者数
1990	93.0	96.9	90.2
1991	93.4	98.8	92.3
1992	93.4	99.8	93.3
1993	93.9	100.1	94.0
1994	95.0	100.1	95.1
1995	95.8	100.2	96.0
1996	96.8	100.6	97.4
1997	97.5	101.7	99.2
1998	97.7	101.1	98.7
1999	98.8	100.2	99.1
2000	100.0	100.0	100.0
2001	101.3	99.5	100.8
2002	101.6	98.2	99.8
2003	102.2	98.0	100.1
2004	102.8	98.2	101.0
2005	103.1	98.6	101.7

資料：「賃金構造基本統計調査」「労働力調査」

## ⑥解説：ディビジア指数

労働投入量の測定方法を考えるとき、「労働」といってもそれは様々な属性があり、労働の質が異なっている点に配慮が必要となる。例えば労働者1人といっても、その年齢や学歴、経験年数などによってその質は異なる。こうした異質の労働力を集計するための方法として、ディビジア指数がある。

いま、 $n$ 種類の労働サービスがあると仮定し、それを $L_n$ で示す。それぞれの $L_n$ に関しては質が同じであると考え。例えば労働の質が年齢階級で決まると考えると、 $L_1 = 15-19$ 歳、 $L_2 = 20-24$ 歳、などとなり、同じ年齢階級であれば同じ質の労働サービスであると考え。もちろん、実際には年齢階級のみでなく、学歴や経験年数などによって労働サービスの質は規定されてくるが、いずれにしてもそれぞれの $L_n$ については同質であると考え。

このとき、異質の労働サービスである $L_1$ から $L_n$ までを集計した労働サービス量を成長率の形で表すと次のように示される。

$$\begin{aligned}\frac{\dot{L}}{L} &= \sum (\partial \log L / \partial \log L_i) (d \log L_i / dt) \\ &= \sum v_i (\dot{L}_i / L_i)\end{aligned}$$

ここで、 $\sum v_i$ は労働投入のコスト総計に占める $L_i$ の労働投入コストのシェアである。この成長率を、労働サービス投入量におけるディビジア指数の成長率という。

本項における労働の質の測定は、労働投入を性別、年齢階級別、学歴別、勤続年数別に分類した各要素の労働投入について、その時系列の変化を加味してなされたものである。この場合、ある属性（例えば男子大卒、年齢階級25-29歳、勤続年数3-4年）に属する労働者はみな同質であるとみなし、各属性の労働を統合したことになる。統合の際に用いられるウェイトは、その属性の労働サービスに対するコストシェアであり、ここではそれを賃金によって測っていることになる。その上で、1990年以降の成長率を測定し、2000年＝100として労働の質を指数化したものである。

## 4. パートタイム労働者

### 4. 1 パートタイム労働者比率

#### ①指標の解説

就業形態の多様化が進み、いわゆるパートタイム労働者が増加している。ただ、どのような就業形態をもってパートタイム労働とするのかとなると、その定義は難しい。

統計上の定義をみると、厚生労働省の統計（「毎月勤労統計調査」「賃金構造基本統計調査」など）では、「1日の所定労働時間が一般労働者より短い者あるいは1日の所定労働時間が同じであっても1週の所定労働日数が一般労働者より少ない者」と定義している。また、総務省の統計（「就業構造基本統計調査」「労働力調査特別調査」など）では、「事業所においてパートと呼ばれている労働者」（呼称パート）と定義している。総務省「労働力調査」では週間就業時間別に雇用者数を調査しており、このうちの「週間就業時間 35 時間未満の者」がパートタイム労働者として代用されることもある。

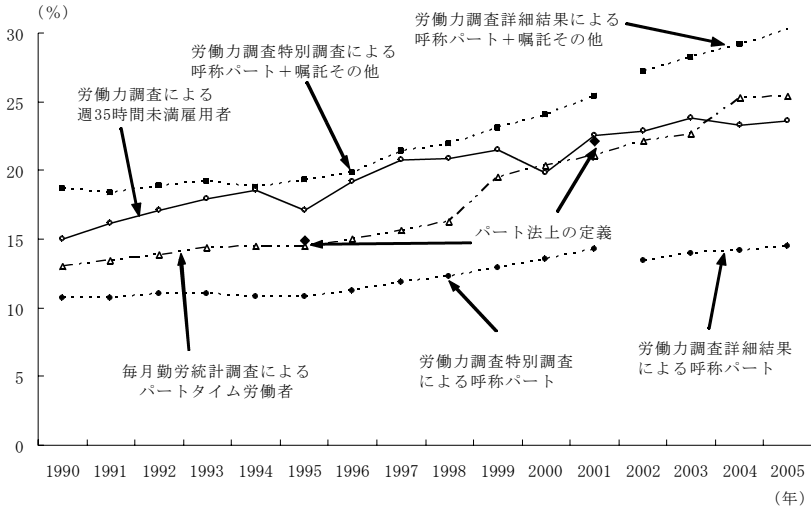
一方、法律上は、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（いわゆるパート労働法）の中で、一週間の所定労働時間が同一事業所の通常の労働者より短い者を「短時間労働者」と定義している。

ここでは、こうした各種の定義によるパートタイム労働者比率を算出する。

#### ②指標の作成結果

パートタイム労働者を、毎月勤労統計調査上の定義（1日の所定労働時間又は週の労働日数が一般労働者より短い者）、総務省調査の定義（呼称パート）、週の就業時間が35時間未満の者、パート労働法上の定義、という4通りで定義して、労働者に対する比率を求めた。また、参考として、事業所で「嘱託、その他」と呼ばれている者を呼称パートに加えた比率も求めた。結果は図4-1のとおりである。

図4-1 パートタイム労働者比率



資料：「毎月勤労統計調査」「労働力調査特別調査」「労働力調査」「労働力調査詳細結果」「パートタイム労働者総合実態調査」（1995年、2001年）

### ③作成結果の説明

定義ごとの違いをみると、呼称パートに「嘱託・その他」を含めた比率が最も大きい。それ以外で見ると、週35時間未満雇用者の比率が最も高く（ただし2000年、2004年、2005年については毎月勤労統計調査によるパートタイム労働者比率が週35時間未満雇用者比率を上回っている。）、呼称パートの比率が最も低い。また、法律上の定義による数値は、2001年は、週35時間未満雇用者比率に近い結果となっている。

このように定義によって水準の違いはあるものの、全体的な動きとしてはほぼ一貫して上昇傾向にある。

### ④指標の作成方法

まず、毎月勤労統計調査上の定義による比率は、「毎月勤労統計調査」におけるパートタイム労働者比率（全常用労働者に占めるパートタイム労働者の比率）を利用した。

次に、呼称パートについて、2001年までは「労働力調査特別調査」、2002

年以降は「労働力調査詳細結果」（年平均）を用いて（パートタイム労働者／非農林雇用者数）として呼称パート比率を算出した。また、同調査からはアルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託、その他などと呼ばれている労働者数も得られるので、これを加えた比率も算出した。

週 35 時間未満雇用者比率については、「労働力調査」によって週労働時間別の就業者数（非農林雇用者）が得られるので、これをもとに算出した。

パート労働法上の定義については、1995 年、2001 年に実施された「パートタイム労働者総合実態調査」におけるデータを利用した。同調査では法律上の定義によるパート比率が調査されている。

### ⑤指標のデータ

指標の計算結果は次のとおりである。

表 4-1 パートタイム労働者比率

(単位：%)

年	毎月勤労統計調査	労働力調査特別調査		労働力調査	パート法上の定義
		呼称パート	呼称パート+その他	週35時間未満	
1990	13.0	10.8	18.7	15.0	—
1991	13.5	10.7	18.3	16.1	—
1992	13.8	11.0	18.9	17.1	—
1993	14.4	11.0	19.2	18.0	—
1994	14.4	10.8	18.8	18.6	—
1995	14.5	10.8	19.3	17.1	14.9
1996	15.0	11.3	19.8	19.2	—
1997	15.6	11.9	21.4	20.8	—
1998	16.3	12.2	21.9	20.9	—
1999	19.5	12.9	23.1	21.5	—
2000	20.3	13.5	24.0	19.8	—
2001	21.1	14.3	25.4	22.6	22.1
2002	22.1	13.5	27.2	22.9	—
2003	22.7	14.0	28.2	23.8	—
2004	25.3	14.2	29.1	23.3	—
2005	25.3	14.4	30.2	23.6	—

資料：「毎月勤労統計調査」「労働力調査特別調査」「労働力調査」「労働力調査詳細結果」「パートタイム労働者総合実態調査」（1995年、2001年）

注：「労働力調査特別調査」の「呼称パート」、「呼称パート+その他」は各年2月、2002年以降は「労働力調査詳細結果」（年平均）による。

## 4. 2 パートタイム労働者の労働費用

### ①指標の解説

パートタイム労働者比率の上昇の背景はいろいろ考えられるが、企業が賃金コストを低く抑えるために、一般労働者に比べて人件費（労働費用）の低いパートタイム労働者へ労働需要をシフトさせることも一因として考えられる。そもそも一般労働者とパートタイム労働者とは賃金水準に差がみられるが、それに様々な労働費用（法定福利費、法定外福利費、退職金のコストなど）を加えると、その差は一層大きくなると考えられる。そこで、一般労働者とパートタイム労働者とで労働費用にどの程度の格差があるのかを試算してみる。

### ②指標の作成結果

現金給与総額、賞与、法定福利費、法定外福利費、退職金、教育訓練費などを含めた労働費用総額を時間当りに換算して一般女性労働者と女性パートタイム労働者の労働費用を比較してみると、図4-2のようになる。

### ③作成結果の説明

作成結果をみると、女性パートタイム労働者の労働費用は一般女性労働者のほぼ半分であったが2005年では約6割となっている。時系列的には、労働費用の格差は縮小傾向にある。

### ④指標の作成方法

指標の作成に当たっては、各種の労働費用を調査している「就労条件総合調査（旧賃金労働時間制度等総合調査）」の男女計のデータをもとにして次の方法で女性の労働費用を算出した（昭和61年版労働白書参照）。

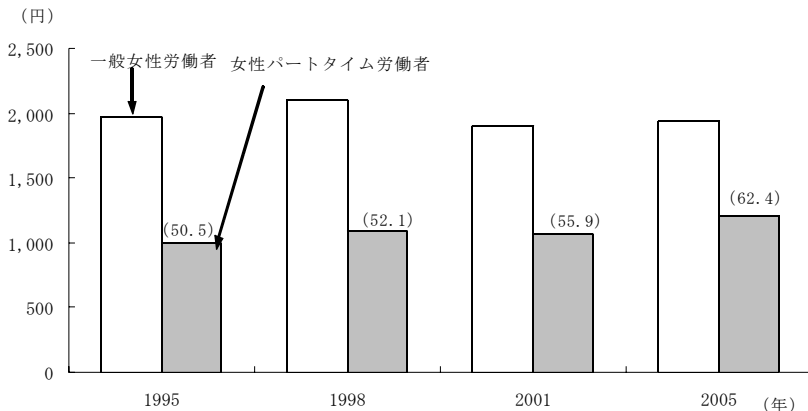
＝一般女性労働者の労働費用＝

- 1) 現金給与総額については、「就労条件総合調査」における現金給与総額（男女計）に、男女間の賃金格差を利用して求めた。具体的には、「賃金構造基本統計調査」から女性および男女計の月間賃金総額（きまって支給する現金給与＋特別賞与／12）を求め、その比率を「就労条件総合



調査」における現金給与総額（男女計）に乗じた。

図 4-2 パートタイム労働者の時間当たり労働費用



資料：「就労条件総合調査(旧賃金労働時間制度等総合調査)」

「毎月勤労統計調査」「賃金構造基本統計調査」

注：( )内は一般女性労働者を100としたときの女性パートタイム労働者の比率である。

- 2) 法定福利費は、現金給与総額に対する比率で決まると考え、1) で求めた女性の現金給与総額と「就労条件総合調査」における現金給与総額（男女計）の比率を、「就労条件総合調査」における法定福利費（男女計）に乗じて求めた。
- 3) 法定外福利費、現物給与の費用は、事業主独自の施策に基づく負担分であるため、男女差がないものとし、「就労条件総合調査」における法定外福利費、現物給与の費用（男女計）をそのまま利用した。
- 4) 退職金などの費用については、まず共済掛金などの費用は、現金給与総額に対する比率で決まると考え、2) の法定福利費と同様の方法で求めた。次に、退職一時金については、男女間の平均勤続年数の差を考慮して、2) で乗じた比率と「賃金構造基本統計調査」から得られる勤続年数比率（女性平均／男女計平均）を、「就労条件総合調査」の退職一時金額（男女計）に乗じて求めた。
- 5) その他の労働費用（教育訓練費、募集費、その他）は、2) と同様に現

金給与総額の比率を用いた。

6) 以上で求めた労働費用の合計を、「毎月勤労統計調査」の総実労働時間（一般労働者）で除して、時間当たりの労働費用を求めた。

＝女性パートタイム労働者の労働費用＝

- 1) 時間当たりの現金給与総額については、「賃金構造基本統計調査」から所定内時給、賞与、所定内労働時間、労働日数が求められるので、所定内時給に時間当たり換算した賞与（賞与／（所定内労働時間×労働日数×12））を加えて求めた。
- 2) 月当たりの法定福利費は、月当たりの現金給与総額に対する比率で決まるとし、先に求めた一般女性労働者の法定福利費に、女性パートタイム労働者と一般女性労働者の現金給与総額の比率を乗じて求めた。
- 3) 月当たりの法定外福利費は、医療保険に関する費用、食事に関する費用、文化・体育・娯楽に関する費用について、「就労条件総合調査」の実額を適用した。
- 4) 月当たりのその他の労働費用（教育訓練費、募集費、その他）は、月当たりの現金給与総額に対する比率で決まるとして求めた。
- 5) 2)～4) で求めた月間平均値を「毎月勤労統計調査」の総実労働時間（パート労働者）で除したものと、1) の結果を合算して、時間当たりの労働費用を求めた。

#### ⑤指標のデータ

指標の計算結果は次のとおりである。

表4-2 パートタイム労働者の時間当たり労働費用

(単位：円、%)

年	一般女性労働者 (a)	女性パートタイム 労働者(b)	(b)/(a)
1995	1,971	995	50.5
1998	2,098	1,093	52.1
2001	1,903	1,064	55.9
2005	1,932	1,206	62.4

資料：「就労条件総合調査（(旧)賃金労働時間制度等総合調査）」  
「毎月勤労統計調査」「賃金構造基本統計調査」

## 5. 就業分野の男女差

### 5. 1 就業分野の性差指数

#### ①指標の解説

雇用者数の男女構成は産業や職業によって変わってくる。ほとんどが男性で占められる産業もあれば、女性が多数を占める産業もある。今後、男女間の雇用機会の均等化が進む中で、こうした違いは縮小していくと考えられる。就業分野における男女差の程度を示す指標をここで作成する。

産業もしくは職業間の就業分野の男女差が小さければ、指標は0に近づき、男女間で就業分野が異なるほど指標は大きくなる。

#### ②指標の作成結果

「就業構造基本統計調査」および「国勢調査」を用いて、産業別、職業別にみた就業分野の性差指数を求めると、結果は図5-1のようになる。図の上段は「就業構造基本統計調査」から算出したもの、下段は「国勢調査」から求めたものである。

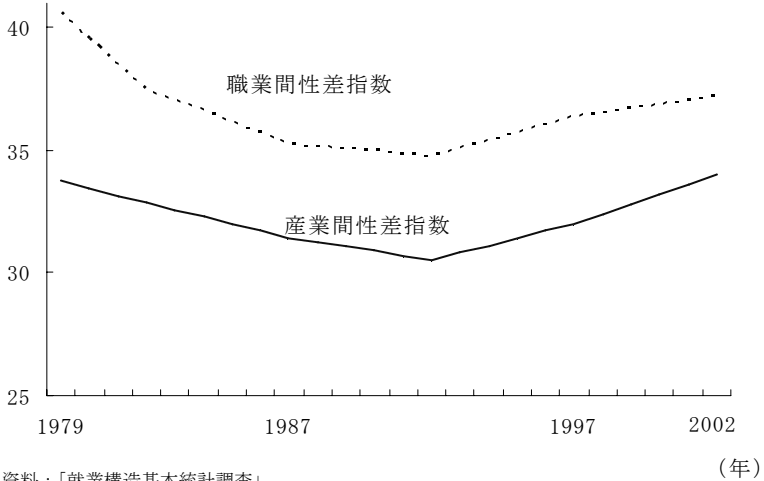
#### ③作成結果の説明

「就業構造基本統計調査」による結果をみると、職業間、産業間とも、1992年までは指数は下がっており、性差が縮小していることを示している。しかし、1992-2002年では指数は上昇しており、性差が拡大している。

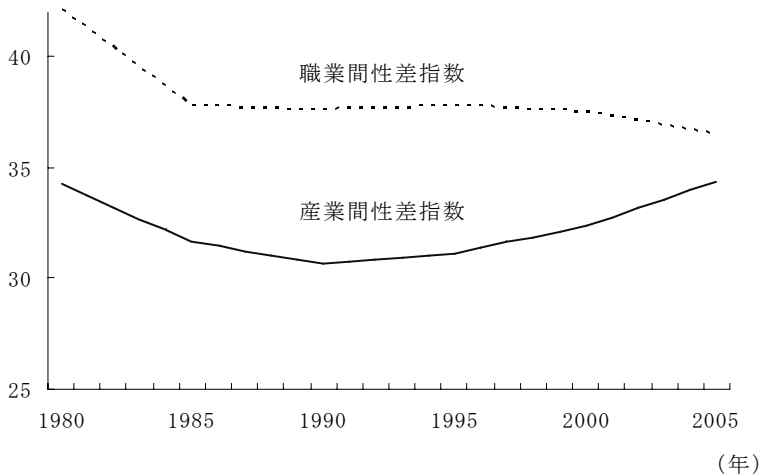
「国勢調査」の結果では、職業間の性差指数は、1980-1985年に低下し、その後は2000年までほぼ安定して推移し、2005年はやや低下している。産業間の性差指数は、1980年代は低下傾向にあったが、1990-2005年では上昇傾向に転じている。

図 5 - 1 就業分野の性差指数

(就業構造基本統計調査ベース)



(国勢調査ベース)



#### ④指標の作成方法

就業分野の性差指数については、昭和 56 年版労働白書に倣い、次の方法で算出した。最新年については、

$$IS = \sum |T_i / T - F_i / F|$$

ただし、IS：就業分野の性差指数

T：男女計雇用者数　　F：女子雇用者数

T<sub>i</sub>：i 産業（あるいは i 職業）の男女計雇用者数

F<sub>i</sub>：i 産業（あるいは i 職業）の女子雇用者数

時系列的に遡ってその他の年を計算する際には、最新年の産業（職業）構成にあわせるために、次式で計算した。

$$IS = \sum (T_{0i} / T_0) \times |1 - (F_i / F) / (T_i / T)|$$

ただし、T<sub>0i</sub> / T<sub>0</sub> は最新年の産業（職業）構成比を示す。

この方法で計算した場合、男女間の就業分野の差が小さければ指標は 0 に近づき、差が大きくなれば指標も大きくなる。

なお、本指標は、産業や職業の分類の精粗（上式における i の大小）によって大きさが異なる点には注意が必要である。ここでの結果は、「国勢調査」あるいは「就業構造基本統計調査」の大分類（ただし分類不能は除く）を利用して算出したものである。また、2005 年の「国勢調査」では 2002 年改訂後の新産業分類を用いているため、改訂前の産業分類とは便宜上次のとおりに対応させている点に注意が必要である。

情報通信業＋運輸業＝運輸・通信業

卸売・小売業＋飲食店、宿泊業＝卸売・小売業、飲食店

医療、福祉＋教育、学習支援業＋複合サービス業＋サービス業（他に分類されないもの）＝サービス業

⑤指標のデータ

指標の計算結果は次のとおりである。

表5-1 就業分野の性差指数

(就業構造基本統計調査ベース)

年	産業間	職業間
1979	33.8	40.6
1982	32.8	37.5
1987	31.4	35.3
1992	30.5	34.8
1997	32.0	36.3
2002	34.0	37.2

資料：「就業構造基本統計調査」

(国勢調査ベース)

年	産業間	職業間
1980	34.2	42.1
1985	31.6	37.8
1990	30.6	37.6
1995	31.1	37.8
2000	32.4	37.5
2005	34.4	36.5

資料：「国勢調査」、2005年は抽出速報集計結果（1%抽出調査票）。

注：2005年は2002年改訂後の産業分類のため、改訂前の産業分類とは、便宜上次のとおりに対応させた。  
 情報通信+運輸=運輸・通信  
 卸売・小売業+飲食店、宿泊業=卸売・小売業、飲食店  
 医療、福祉+教育、学習支援+複合サービス+サービス（他に分類されないもの）=サービス業。

## 6. 出向者、単身赴任者等

### 6. 1 出向労働者比率

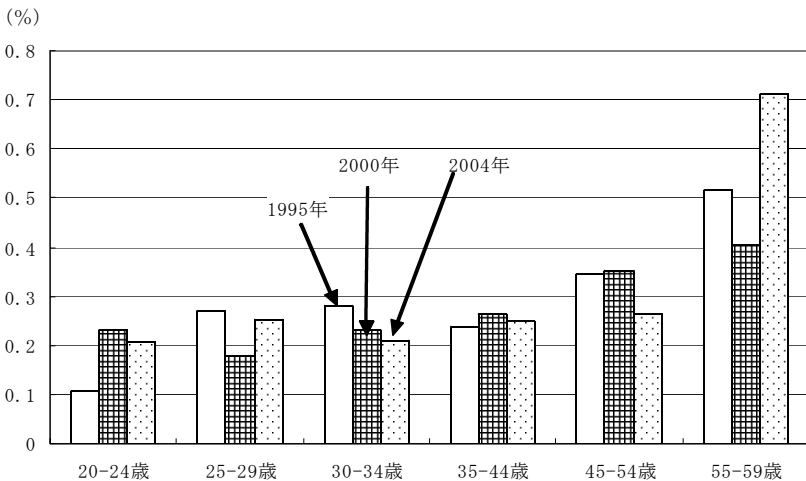
#### ①指標の解説

出向労働者比率とは、1年間に新たに出向した労働者数を労働者総数で割って求められる指標であり、労働者のうちどの程度の者が出向しているかを見ることができる。ここではこの指標を年齢階級別に算出する。

#### ②指標の作成結果

年齢階級別の出向労働者比率は図6-1のとおりである。

図6-1 出向労働者比率



資料：「雇用動向調査」

注：1年間に新たに出向した労働者の常用労働者に占める比率。

### ③作成結果の説明

結果をみると、おおむね年齢が高まるにつれて出向労働者比率も増加して  
くる傾向にある。経年変化をみると、2000年から2004年にかけては、25-29  
歳層、55-59歳層で出向労働者比率が高まっており、それ以外の年齢層では  
低下している。

### ④指標の作成方法

指標の作成に当たっては、「雇用動向調査」を用いて、年齢階級別に1年  
間に新たに出向した労働者数を常用労働者数で除して算出した。

### ⑤指標のデータ

指標の計算結果は次のとおりである。

表6-1 年齢階級別出向者比率

(単位：%)

年齢階級	1988年	1989年	1990年	1991年	1992年	1993年	1994年	1995年	1996年	1997年	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年
20-24歳	0.12	0.11	0.19	0.10	0.06	0.08	0.09	0.11	0.11	0.15	0.17	0.17	0.23	0.08	0.40	0.05	0.21
25-29歳	0.25	0.10	0.17	0.17	0.16	0.16	0.14	0.27	0.18	0.19	0.22	0.25	0.18	0.25	0.25	0.25	0.25
30-34歳	0.20	0.24	0.26	0.23	0.09	0.24	0.24	0.28	0.26	0.18	0.29	0.29	0.23	0.25	0.34	0.24	0.21
35-44歳	0.25	0.20	0.19	0.20	0.13	0.20	0.19	0.24	0.21	0.28	0.18	0.31	0.26	0.35	0.37	0.20	0.25
45-54歳	0.29	0.24	0.24	0.30	0.20	0.39	0.32	0.34	0.44	0.30	0.31	0.34	0.35	0.38	0.54	0.43	0.26
55-59歳	0.49	0.23	0.25	0.19	0.27	0.49	0.36	0.52	0.49	0.63	0.44	0.51	0.41	0.45	0.29	0.28	0.71

資料：「雇用動向調査」

注：1年間に新たに出向した労働者の常用労働者に占める比率。



## 6. 2 単身赴任割合

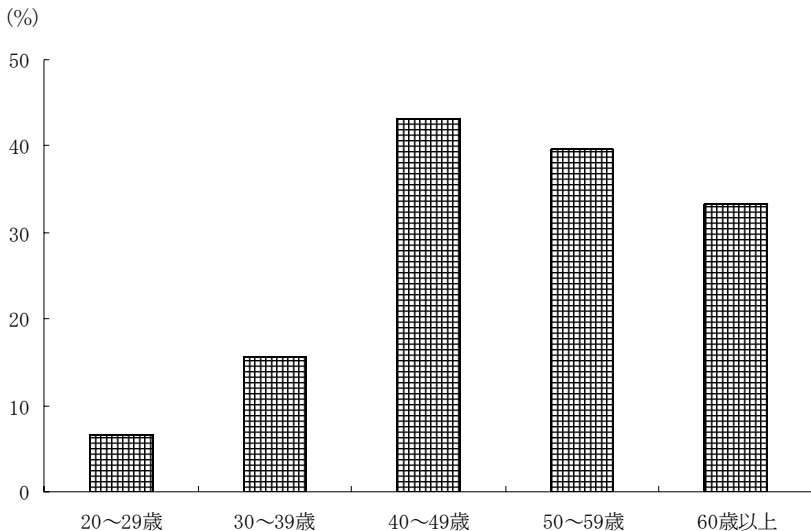
### ①指標の解説

単身赴任割合は、単身赴任者数（有配偶）を有配偶転勤者総数で除したものであり、有配偶の転勤者のうちの単身赴任者の割合を示す。この指標は平成10年版国民生活白書において1995年の値が作成されているが、それ以降については必要なデータが得られないため、ここでは白書の数値を掲載しておくにとどめる。

### ②指標の作成結果

1995年における単身赴任割合は図6-2のとおりである。

図6-2 単身赴任割合



資料：「雇用動向調査」

注：1995年における割合。建設業を除く。

### ③作成結果の説明

単身赴任割合を年齢階級別にみると、20歳代では10%に満たないが、30歳代、40歳代と年齢階級が高まるにつれて割合も高くなっている。40歳代を過ぎて50歳代以降になると割合は低下していくが、それでも60歳代で30%以上が単身赴任となっている。

### ④指標の作成方法

単身赴任割合は、「雇用動向調査」を用いて、単身赴任者数（有配偶）を有配偶転勤者総数で除して算出される。

### ⑤指標のデータ

指標のデータは次のとおりである。

表6-2 単身赴任割合

(単位：%)

年 齢	割 合
20～29歳	6.7
30～39歳	15.6
40～49歳	43.2
50～59歳	39.7
60歳以上	33.3

資料：「雇用動向調査」

注：1995年における割合。建設業を除く。

⑥参考：厚生労働省「就労条件総合調査」における単身赴任調査

厚生労働省「就労条件総合調査」（2000年度以前は賃金労働時間制度等総合調査）においても単身赴任に関する調査が実施されている。それによると、転居を必要とする人事異動のある企業は2004年で29.2%となっており、有配偶単身赴任者のいる企業の割合は19.6%となっている。企業規模別にみると、規模が大きいかほど割合が高くなる傾向にある。1000人以上の大企業においては89.8%の企業で転居を必要とする人事異動があり、有配偶単身赴任者がいる企業割合も81.0%にのぼっている。有配偶単身赴任者総数をみると、2004年12月末現在で約31万7,000人となっており、調査の回を重ねるごとに増加している（表6-3）。

こうした人事異動に対する援助制度についてみると（表6-4）、転居を必要とする人事異動がある企業のうち「単身赴任者に対する援助制度がある」とする企業の割合は92.7%となっており、「赴任地における住宅・寮などの提供」「別居手当の支給」「一時帰宅旅費の支給」などを実施する企業割合が比較的高い。

表6-3 転居を必要とする人事異動がある企業の有配偶単身赴任者のいる企業数割合、有配偶単身赴任者総数及び1企業平均有配偶単身赴任者数

年 企業規模	全企業	転居を必要とする人事異動がある	有配偶単身赴任者がいる		有配偶単身赴任者総数		1企業平均有配偶単身赴任者数		
			うち女性	うち女性	うち女性	全企業	転居を必要とする人事異動がある企業	有配偶単身赴任者がいる企業	
	%	%	%	%	百人	百人	人	人	人
1990年	100.0	20.1	15.7		2,047		2.1	10.6	13.6
1994年	100.0	20.2	15.9	0.2	2,540	5	2.4	12.1	15.3
1998年	100.0	28.1	19.1	0.4	3,141	9	2.6	9.4	13.8
2004年	100.0	29.2	19.6	0.6	3,170	9	2.9	10.1	15.0
1,000人以上	100.0	89.8	81.0	7.1	1,863	4	74.2	82.7	91.6
300～999人	100.0	79.0	66.8	1.3	736	2	10.3	13.0	15.4
100～299人	100.0	44.6	30.3	1.2	397	3	1.8	3.9	5.8
30～99人	100.0	17.9	9.8	0.1	173	1	0.2	1.3	2.3

資料：「就労条件総合調査（（旧）賃金労働時間制度総合調査）」

表6-4 転居を必要とする人事異動がある企業の有配偶単身赴任者に対する援助制度の有無、種類別企業数割合

年 企業規模	転居を必要とする人事異動がある	有配偶単身赴任者に対する援助制度がある	有配偶単身赴任者に対する援助制度の種類 (M.A.)							有配偶単身赴任者に対する援助制度がない	
			赴任地における住宅・寮等の提供	赴任地における住宅手当の支給	別居手当の支給	一時帰宅旅費の支給	一時帰宅のための特別休暇の付与	家族の赴任地訪問の旅費の支給	訪問家族への宿泊施設の提供		
1994年	[20.2]	100.0	96.6	86.3	44.3	59.5	64.7	5.0	8.6	6.4	3.4
1998年	[28.1]	100.0	92.0	69.9	29.3	58.9	58.5	8.2	11.9	1.7	8.0
2004年	[29.2]	100.0	92.7	70.4	28.8	61.4	61.3	5.3	7.4	1.3	7.3
1,000人以上	[89.8]	100.0	97.6	79.7	22.1	82.2	76.0	6.2	15.6	1.5	2.4
300~999人	[79.0]	100.0	96.4	70.2	28.1	73.5	74.4	5.6	9.4	2.2	3.6
100~299人	[44.6]	100.0	92.7	69.5	28.5	58.5	63.9	4.3	9.6	1.0	7.3
30~99人	[17.9]	100.0	90.3	69.5	30.5	55.1	51.4	5.7	3.5	1.2	9.7

資料：「就労条件総合調査（（旧）賃金労働時間制度総合調査）」

注：[ ]内の数値は、企業に対する転居を必要とする人事異動がある企業の割合である。

### 6. 3 介護者の労働力率

#### ①指標の解説

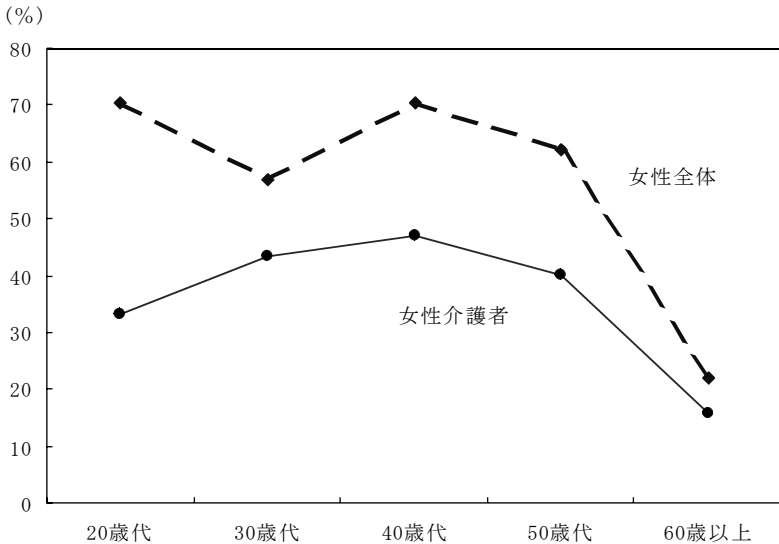
高齢化に伴い、家族による介護の負担が大きくなっている。家庭内で家族介護に従事しているものは、介護負担の重さから、介護に従事していない者に比べて労働力率は低くなると考えられる。ここでは、家族介護者の労働力率をみる。

#### ②指標の作成結果

「平成 10 年版国民生活白書」では、介護者の労働力率を全体の労働力率と比較している。介護者の労働力率を求めるには、基礎データである厚生労働省「国民生活基礎調査」の個票レベルのデータが必要となるため、ここでは白書における作成結果を紹介するに止める（図 6-3）。

また、「平成 8 年版厚生白書」では、65 歳以上の世帯員のいる三世帯世帯

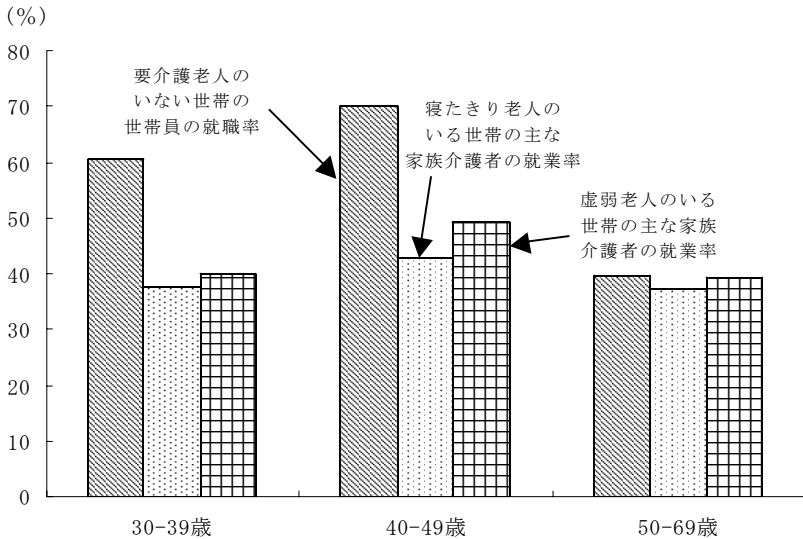
図 6-3 女性介護者の労働力率



資料：「平成10年版国民生活白書」

注：1995年の労働力率。

図6-4 三世帯世帯における女性世帯員の就業率



資料：「平成8年版厚生白書」

注：65歳以上の世帯員のいる世帯についてみたもの。1992年の就業率。

について、家族介護者を寝たきり老人の介護者と虚弱老人の介護者とに分けた上で、家族介護者ではない世帯員との有業率を比較している（図6-4）。

### ③作成結果の説明

図6-3をみると、どの年齢階級においても、介護者の労働力率は女性全体の労働力率を下回っており、介護負担が女性の就労意欲を損なっていることが推察される。また、同様の傾向は図6-4からも窺える。また、図6-4では家族介護者を寝たきり老人の介護者と虚弱老人の介護者にわけている。両者を比較すると、介護負担が重いと考えられる寝たきり老人の介護者の就業率の方が虚弱老人の介護者の就業率より低くなっており、介護負担の重さが就業に影響を与えていることがわかる。

#### ④指標の作成方法

厚生労働省「国民生活基礎調査」では、世帯の要介護（虚弱）老人の有無や家族介護者の属性などを調べており、この調査の個票を再集計することによって介護者とそうでない者の労働力率や就業率を算出することができる。

#### ⑤指標のデータ

指標のデータは次のとおりである。

表 6－5 介護者の労働力率

(単位：%)

年齢階級	女性全体	女性介護者
20歳代	70.5	33.3
30歳代	57.0	43.4
40歳代	70.5	47.1
50歳代	62.3	40.3
60歳以上	22.0	15.9

資料：「平成10年版国民生活白書」

注：1995年の値。

表 6－6 三世帯世帯における女性世帯員の就業率

(単位：%)

年齢階級	要介護老人のいない世帯の世帯員の就業率	寝たきり老人のいる世帯の主な家族介護者の就業率	虚弱老人のいる世帯の主な家族介護者の就業率
30-39歳	60.6	37.5	40.0
40-49歳	70.0	42.9	49.1
50-69歳	39.8	37.3	39.3
70歳以上	8.5	6.7	4.8

資料：「平成8年版厚生白書」

注：1992年の就業率。

## 7. 各種の失業指標

### 7. 1 産業別雇用失業率

#### ①指標の解説

失業の発生状況は、産業によって差があると考えられる。たとえば、衰退産業あるいは労働の流動性の高い産業などでは、失業者を多く生み出していると考えられる。こうした点を見るために、産業別の失業率を算出する。

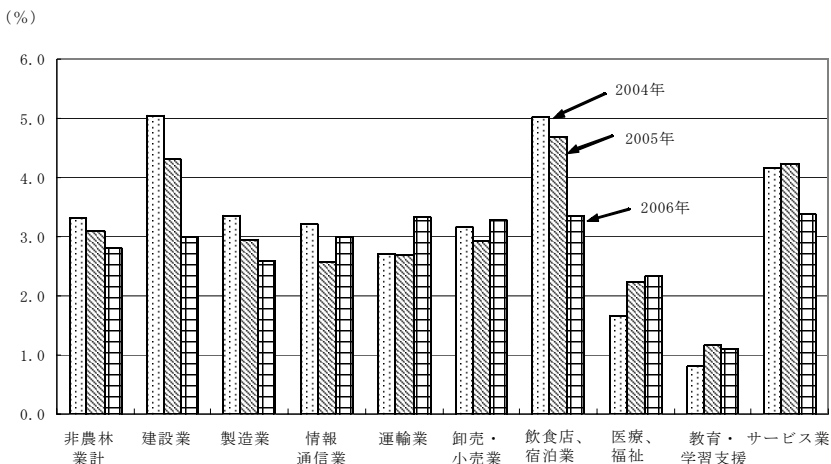
利用にあたっては、次の点に注意が必要である。

- a. 分子の失業者には学卒未就職者や家庭の主婦からの参入などが含まれず、また、分母には自営業主が含まれない。したがって、通常の失業率と直接の比較はできない。
- b. 流動性が高い産業でも、失業者がすぐに就業できる産業ならば、雇用失業率が高くなるわけではない。

#### ②指標の作成結果

主要な産業について失業率を求めると、図7-1のようになる。

図7-1 産業別雇用失業率



資料：「労働力調査」詳細集計（1-3月平均）



### ③作成結果の説明

直近の 2006 年についてみると、サービス業（他に分類されないもの）の雇用失業率が最も高く、運輸業、卸売・小売業、飲食店、宿泊業がこれに次いでおり、教育・学習支援が一番低くなっている。

### ④指標の作成方法

産業別雇用失業率は次式より算出した。

$$\text{産業別雇用失業率} = \frac{\text{各産業からの離職失業者（過去3年以内の離職者）}}{\text{（各産業の雇用者} + \text{各産業からの離職失業者（過去3年以内の離職者））}}$$

### ⑤指標のデータ

指標の計算結果は次のとおりである。

表 7 - 1 産業別雇用失業率

(単位：%)

年	非農林業計	建設業	製造業	情報 通信業	運輸業
2002	3.7	4.4	4.8	-	4.4
2003	3.7	5.0	4.5	4.1	4.1
2004	3.3	5.0	3.4	3.2	2.7
2005	3.1	4.3	2.9	2.6	2.7
2006	2.8	3.0	2.6	3.0	3.3

年	卸売・ 小売業	飲食店、 宿泊業	医療、福祉	教育・ 学習支援	サービス業(他 に分類されな いもの)
2002	3.5	-	2.1	-	-
2003	4.0	4.4	2.3	1.2	3.9
2004	3.2	5.0	1.7	0.8	4.2
2005	2.9	4.7	2.2	1.2	4.2
2006	3.3	3.3	2.3	1.1	3.4

資料：「労働力調査」詳細集計（1-3月平均）

注：2003年の表章から産業分類が改訂されたため2002年とは必ずしも接続しない。2002年は改訂前の旧産業分類で表章されており、「卸売・小売業」の数値は旧分類の「卸売・小売業、飲食店」から「飲食店」を除いたもの、「医療、福祉」の数値は、旧分類の「医療業」と「社会保障、社会福祉」を合わせたものである。

産業別雇用失業率（2002年以前）

(参考)

(単位：%)

年	非農林業計	建設業	製造業	運輸・ 通信業	卸売・小売 業、飲食店	サービス業
1990	1.4	1.3	1.5	2.1	1.7	1.1
1991	1.5	1.7	1.2	1.6	2.0	1.3
1992	1.5	1.8	1.3	1.6	1.8	1.5
1993	1.8	1.5	1.9	1.6	2.2	1.8
1994	2.2	2.2	2.1	1.8	2.4	2.3
1995	2.3	2.3	2.2	2.9	2.7	2.1
1996	2.5	2.4	2.5	2.7	2.9	2.4
1997	2.5	2.6	2.4	2.6	3.0	2.3
1998	2.7	2.6	2.8	3.1	2.7	2.5
1999	3.5	3.6	3.8	4.4	3.9	3.0
2000	3.4	3.9	3.9	3.4	4.0	2.8
2001	2.9	3.5	3.1	2.7	3.8	2.4
2002	3.7	4.4	4.8	4.3	3.7	3.1

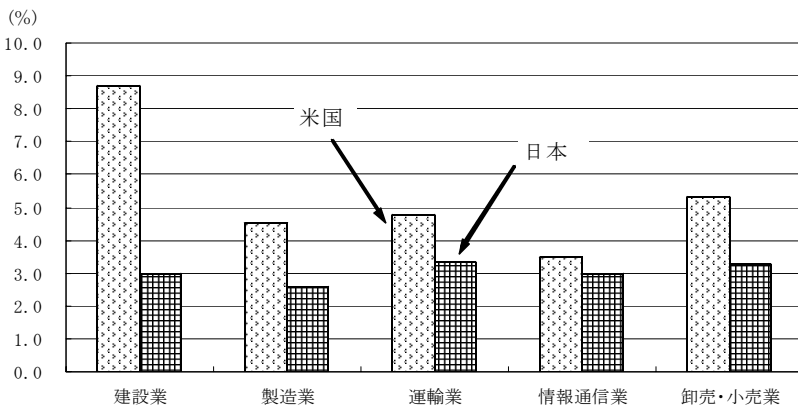
資料：2001年までは「労働力調査特別調査」（各年2月）。

2002年は「労働力調査詳細結果」（1-3月平均）。

⑥参考：米国の産業別雇用失業率について

2006年について、米国における産業別雇用失業率を日本のそれと比較してみると、下図のようになる。

図7-2 産業別雇用失業率の日米比較



資料：「労働力調査詳細結果」「Current Population Survey」

注：米国は2006年1～3月の単純平均。米国の運輸業には「電気・ガス・熱供給・水道業 (Utilities)」を含む。

## 7. 2 職業別雇用失業率

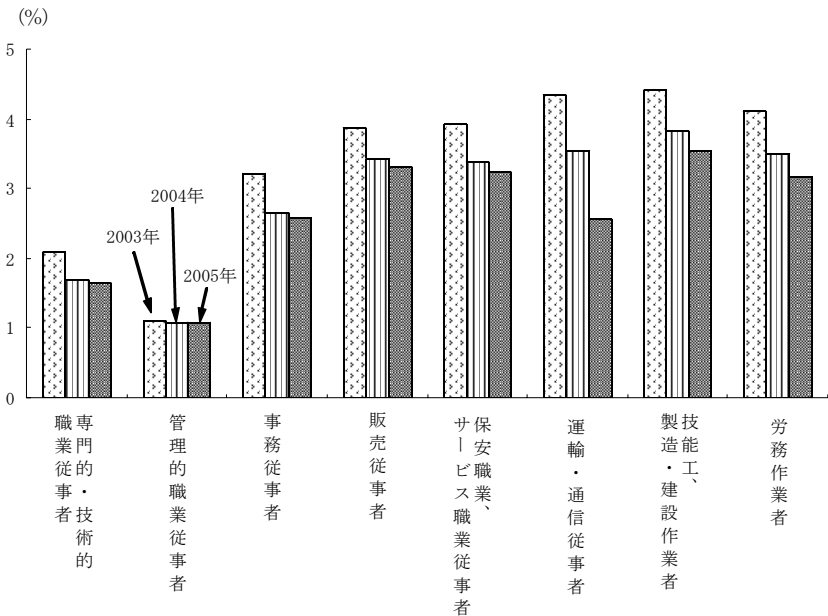
### ①指標の解説

前項では、産業ごとの失業率の違いをみるために、産業別失業率を作成した。本項では、同様のことを職業について検討する。職業によっては労働需要の高いものもあれば、低いものもあり、失業率も異なってくると考えられる。この点をみるために、職業別失業率を作成する。なお、産業別雇用失業率と同様の注意が必要である。

### ②指標の作成結果

職業別雇用失業率は図7-3のとおりである。

図7-3 職業別雇用失業率



資料：「労働力調査詳細結果」（年平均）

### ③作成結果の説明

結果をみると、職業によってかなりの差がみられる。専門的・技術的職業や管理的職業の失業率はいずれの年でも1～2%程度であり、他の職業に比べて低くなっている。一方、技能工、製造・建設作業や販売従事者が高くなっている。

### ④指標の作成方法

職業別雇用失業率は、次式より算出した。

$$\text{職業別雇用失業率} = \frac{\text{各職業からの離職失業者（過去3年以内の離職者）}}{\text{（各職業の雇用者} + \text{各職業からの離職失業者（過去3年以内の離職者））}}$$

### ⑤指標のデータ

作成した指標の結果は次のとおりである。

表7-2 職業別雇用失業率

(単位：%)

年	専門的・技術的職業従事者	管理的職業従事者	事務従事者	販売従事者	保安職業、サービス職業従事者	運輸・通信従事者	技能工、製造・建設作業業者	労務作業業者
2000	2.0	1.6	3.1	4.1	3.2	4.9	3.9	4.4
2001	1.5	1.1	2.6	3.5	3.6	2.7	3.4	3.6
2002	2.0	1.6	3.3	4.6	3.5	4.8	4.8	4.4
2003	2.1	1.1	3.2	3.9	3.9	4.3	4.4	4.1
2004	1.7	1.1	2.6	3.4	3.4	3.6	3.8	3.5
2005	1.6	1.1	2.6	3.3	3.2	2.6	3.5	3.2

資料：2001年までは「労働力調査特別調査」（各年2月）、  
2002年以降は「労働力調査詳細結果」（月平均）。

### 7. 3 雇用形態別失業率

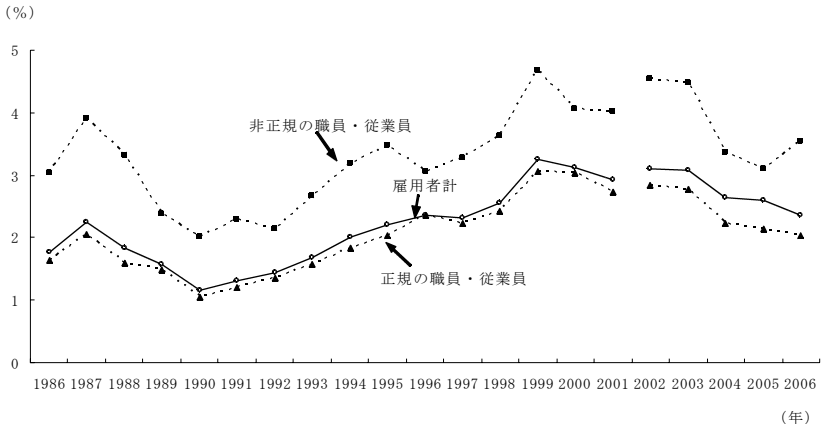
#### ①指標の解説

雇用者を正規の職員・従業員と非正規の職員・従業員に分けて考えると、両者の失業率の水準には差がみられる。一般に、非正規の職員・従業員は流動性が高いため、摩擦的要因から失業率が高くなる傾向にある。これに比べ正規の職員・従業員は流動性がそれほど高くないため、失業率は非正規の職員・従業員に比べて低くなると考えられる。今後、雇用形態の多様化が進み、非正規の職員・従業員の比率が一層高まると、雇用者全体の失業率も上昇していくかもしれない。本項では、こうした雇用形態別の失業率を検討する。

#### ②指標の作成結果

雇用者を正規の職員・従業員と非正規の職員・従業員に分け、それぞれの失業率を算出すると、結果は図7-4のようになる。

図7-4 雇用形態別失業率



資料：2001年までは「労働力調査特別調査」（各年2月）。  
2002年以降は「労働力調査詳細結果」（1-3月平均）。

### ③作成結果の説明

作成結果をみると、正規の職員・従業員に比べて非正規の職員・従業員の失業率がかかなり高いことがわかる。ただ、労働者数の比率が非正規の職員・従業員に比べて正規の職員・従業員の方が高いため、雇用者全体でみた失業率は正規の職員・従業員のそれに近い動きとなっている。

時系列の推移をみると、1980年代後半は正規・非正規とも低下傾向にあり、1990年代に入ると上昇したが、最近は低下傾向である。

### ④指標の作成方法

雇用形態別失業率は、平成10年版労働白書に倣って次式で算出した。

$$\begin{aligned} \text{雇用形態別失業率} = & \\ & \left( \text{各形態からの「前職あり」の失業者数（離職期間1年以内）} \right) \\ & / \left( \text{各形態からの「前職あり」の失業者数（離職期間1年以内）} \right. \\ & \quad \left. + \text{各形態の雇用者数} \right) \end{aligned}$$

### ⑤指標のデータ

指標の計算結果は表7-3のとおりである。

### ⑥参考：米国の雇用形態別失業率について

米国の雇用形態別失業率を求めると、フルタイム労働者の5.0%に対してパートタイム労働者は5.4%（いずれも2005年平均）となっており、やはりパートタイム労働者の失業率の方が高くなっている。

なお、米国の雇用形態失業率は、U.S.Department of Labor「Current Population Survey」を用いて、「フルタイムの仕事を探している失業者 / (フルタイムの仕事を探している失業者 + フルタイム就業者)」「パートタイムの仕事を探している失業者 / (パートタイムの仕事を探している失業者 + パートタイム就業者数)」として求めたものである。

表 7 - 3 雇用形態別失業率

(単位：%)

年	雇用者計	正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員
1986	1.8	1.6	3.0
1987	2.3	2.1	3.9
1988	1.8	1.6	3.3
1989	1.6	1.5	2.4
1990	1.2	1.0	2.0
1991	1.3	1.2	2.3
1992	1.4	1.4	2.1
1993	1.7	1.6	2.7
1994	2.0	1.8	3.2
1995	2.2	2.0	3.5
1996	2.4	2.4	3.1
1997	2.3	2.2	3.3
1998	2.6	2.4	3.6
1999	3.2	3.0	4.7
2000	3.1	3.0	4.1
2001	2.9	2.7	4.0
2002	3.1	2.8	4.5
2003	3.1	2.8	4.5
2004	2.6	2.2	3.4
2005	2.6	2.1	3.1
2006	2.4	2.0	3.5

資料：2001年までは「労働力調査特別調査」（各年2月）.  
 2002年以降は「労働力調査詳細結果」（1-3月平均）.

## 7. 4 学歴別失業率

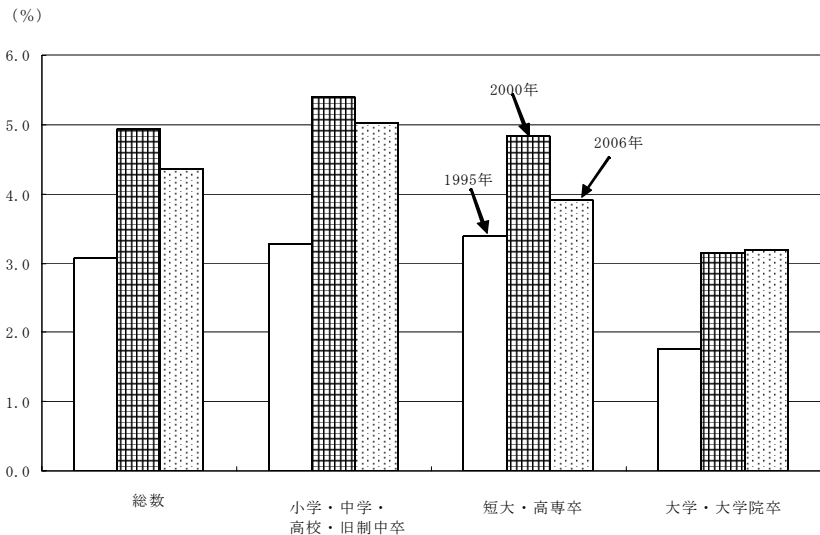
### ①指標の解説

教育投資が行われればそれだけ労働者の質は高まるが、その分賃金も高まるため、学歴の高い労働者ほど失業率が低くなるとは簡単に断定できない。そこで、これをデータから確かめるため、失業率を学歴別に求めている。

### ②指標の作成結果

学歴別失業率は次のとおりである。

図7-5 学歴別失業率



資料：2001年までは「労働力調査特別調査」（各年2月）。  
2006年は「労働力調査詳細結果」（1-3月平均）。

### ③作成結果の説明

学歴間の水準を比較してみると、小学・中学・高校・旧制中卒の失業率が高く、次いで短大・高専卒が高く、大学・大学院卒が最も低くなっている。

### ④指標の作成方法

「労働力調査特別調査」における学歴別の就業者および完全失業者を用いて、(学歴別完全失業者数)を(学歴別完全失業者数+学歴別就業者数)で



除して算出した。

⑤指標のデータ

作成した指標の結果は次のとおりである。

表 7-4 学歴別失業率

(単位：%)

年	総数	小学・中学・高校・旧制中	短大・高専	大学・大学院
1986	2.8	3.0	2.4	1.4
1987	3.2	3.5	2.7	1.2
1988	2.9	3.2	2.5	1.1
1989	2.5	2.8	2.3	1.2
1990	2.3	2.5	2.1	1.0
1991	2.2	2.3	2.0	1.0
1992	2.1	2.2	2.2	1.4
1993	2.4	2.6	2.7	1.4
1994	3.0	3.1	3.1	1.8
1995	3.1	3.3	3.4	1.8
1996	3.4	3.5	4.5	2.3
1997	3.5	3.9	3.4	2.1
1998	3.7	4.0	3.9	2.4
1999	4.7	5.1	5.2	2.7
2000	4.9	5.4	4.8	3.1
2001	4.8	5.5	4.2	3.0
2002	5.4	6.2	5.0	3.0
2003	5.5	6.3	5.0	3.6
2004	5.0	5.7	4.5	3.6
2005	4.7	5.5	3.6	3.4
2006	4.4	5.0	3.9	3.2

資料：2001年までは「労働力調査特別調査」（各年2月）。  
2002年以降は「労働力調査詳細結果」（1-3月平均）。

## 7. 5 長期失業指標

### ①指標の解説

完全失業者数を労働力人口で割って求められる通常の完全失業率では、失業者の失業期間の長短は問題にされない。失業期間が1か月に満たない者も、1年以上の長期にわたって失業状態にある者も同様に1人の失業者として扱われる。しかし、実際には失業期間が長い者ほど深刻な状況にあると考えられる。

ここでは、こうした失業期間を考慮した指標として、「長期失業者割合」および「長期失業率」を算出する。「長期失業者割合」とは、完全失業者のうち、失業期間が1年以上の者の割合であり、「長期失業率」とは、失業期間が1年以上の完全失業者数を労働力人口で割ったものである。

### ②指標の作成結果

「長期失業者割合」および「長期失業率」の算出結果は以下のとおりである。「長期失業者割合」を図7-6に、「長期失業率」を図7-7に示す。

### ③作成結果の説明

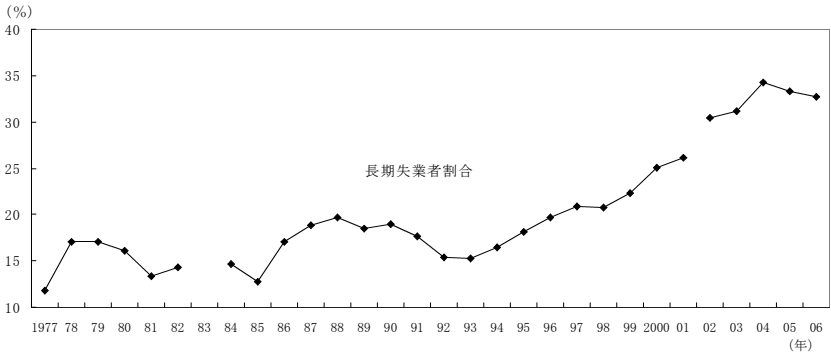
まず長期失業者の割合をみると、1993年以降ほぼ一貫して上昇している。直近の2006年では32.7%となっており、完全失業者のうち3人に1人が1年以上の長期失業の状態にいることになる。

次に長期失業率をみると、1995年あたりまで1%に満たない水準で推移してきた後、数年は大きく高まり、2003-2004年では1.7%にまで上昇したが、2005年は1.5%、2006年では1.4%と減少に転じている。

### ④指標の作成方法

失業期間1年以上の完全失業者を長期失業者とみなして指標を作成した。長期失業者割合は、失業期間1年以上の完全失業者数を完全失業者総数で割って算出した。長期失業率は、失業期間1年以上の完全失業者数を労働力人口で割って算出した。

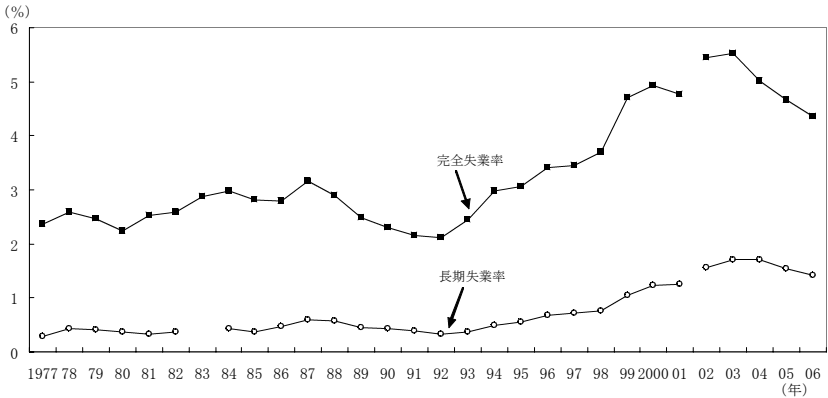
図 7 - 6 長期失業者割合



資料：1982年までは「労働力調査」「労働力調査特別調査」各年3月、  
1983-2001年までは「労働力調査」「労働力調査特別調査」各年2月、  
2002年以降は「労働力調査詳細結果」1-3月平均。

注：1983年は長期失業率のデータなし。

図 7 - 7 長期失業率



資料：1982年までは「労働力調査」「労働力調査特別調査」各年3月、  
1983-2001年までは「労働力調査」「労働力調査特別調査」各年2月、  
2002年以降は「労働力調査詳細結果」1-3月平均。

注：1983年は長期失業率のデータなし。

⑤指標のデータ

指標のデータは次のとおりである。

表 7-5 長期失業者割合と長期失業率

(単位：%)

年	長期失業者割合	長期失業率	完全失業率
1977	11.8	0.3	2.4
1978	17.0	0.4	2.6
1979	17.0	0.4	2.5
1980	16.1	0.4	2.2
1981	13.4	0.3	2.5
1982	14.3	0.4	2.6
1983	-	-	2.9
1984	14.6	0.4	3.0
1985	12.8	0.4	2.8
1986	17.1	0.5	2.8
1987	18.8	0.6	3.2
1988	19.7	0.6	2.9
1989	18.5	0.5	2.5
1990	19.0	0.4	2.3
1991	17.6	0.4	2.2
1992	15.3	0.3	2.1
1993	15.3	0.4	2.4
1994	16.5	0.5	3.0
1995	18.1	0.6	3.1
1996	19.6	0.7	3.4
1997	20.9	0.7	3.5
1998	20.7	0.8	3.7
1999	22.4	1.1	4.7
2000	25.1	1.2	4.9
2001	26.1	1.2	4.8
2002	30.4	1.6	5.4
2003	31.1	1.7	5.5
2004	34.3	1.7	5.0
2005	33.3	1.5	4.7
2006	32.7	1.4	4.4

資料：1982年までは「労働力調査」「労働力調査特別調査」各年3月、  
 1983-2001年までは「労働力調査」「労働力調査特別調査」各年2月、  
 2002年以降は「労働力調査詳細結果」1-3月平均。

## 7. 6 失業期間と失業頻度

### ①指標の解説

マクロでみたときの失業の構造は、失業期間と失業頻度に分解することができる。すなわち、どの程度の長さ、どの程度の頻度で失業するかによって失業の構造が決まってくる。例えば、失業状態に入り込む頻度が高くても、失業状態からすぐに脱することができれば（すなわち失業期間が短ければ）、失業率はそれほど高まらないかもしれない。また、逆に失業頻度が低く、失業期間が長い場合には、限られた者が長期間失業状態に陥っている可能性が高くなる。このように、仮に失業率が同じ水準であっても、失業期間や失業頻度によってその状況は異なってくる。以下では、失業頻度と失業期間を推計する。なお、ここでいう失業期間とは、例えば前項でみた「長期失業期間」という場合の失業期間とは区別されるべき概念である。「長期失業期間」というときの失業期間はある人が実際に失業状態に入ってから調査時点までの期間であるが、ここでいう失業期間とは、1回の失業状態の発生から終了までの平均的な失業期間を意味している。

### ②指標の作成結果

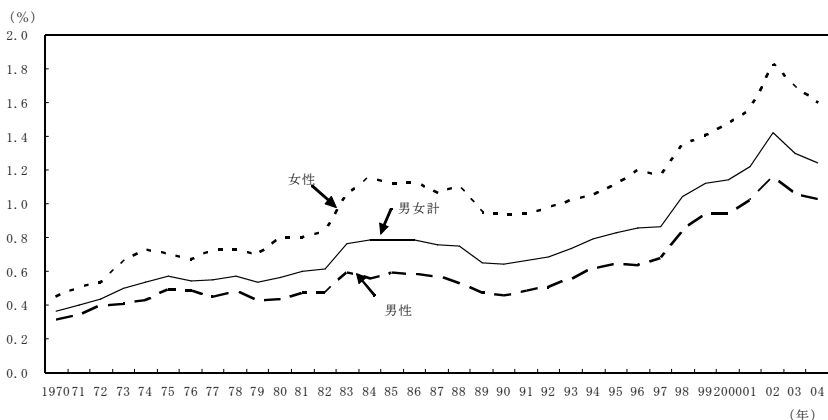
失業頻度および失業期間の推計結果は図7-8および図7-9のとおりである。

### ③作成結果の説明

失業頻度の推移をみると、1970年以降上昇を続けており、バブル期に横這いしないし低下するが、バブル崩壊後は再び上昇している。特に、1997年から1998年の上昇が著しい。失業期間の推移をみると、1970年代前半に低下したものの、オイルショック後に急上昇し、その後ほぼ横這いあるいは低下傾向にあるが、1990年代に入って再び上昇した。しかし、直近の2002-2004年は低下に転じている。

男女別にみると、失業頻度は男性よりも女性の方が高く、失業期間は女性

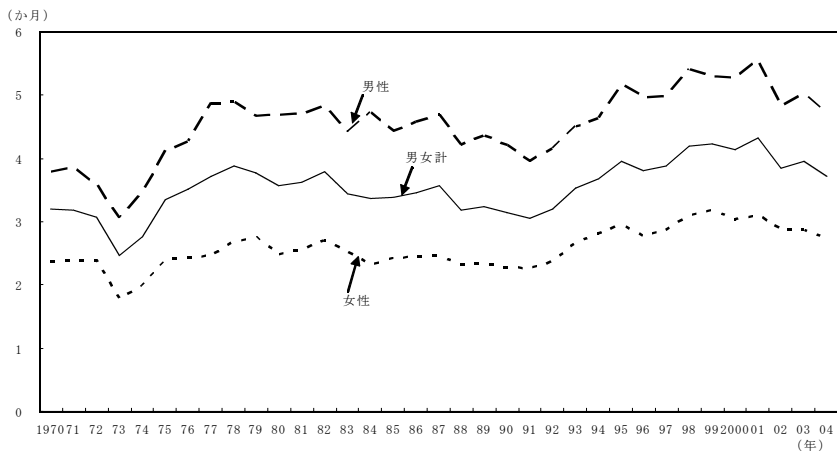
図7-8 失業頻度



資料：「労働経済白書」（平成17年版）

注：「労働力調査」により厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計。推計に当たっては、厚生労働省労働政策担当参事官室にて修正したフローデータを用いている。

図7-9 失業期間



資料：「労働経済白書」（平成17年版）

注：「労働力調査」により厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計。推計に当たっては、厚生労働省労働政策担当参事官室にて修正したフローデータを用いている。

よりも男性の方が長い。女性は男性に比べ、失業状態に陥りやすいが、失業状態からは男性よりも速く退出している傾向が伺える。この場合、失業状態から就業状態へ移る他に、求職をあきらめて非労働力化しているケースがあるとみられる点には注意が必要である。

#### ④指標の作成方法

失業頻度及び失業期間の推計は以下のように行った。

##### 1) フロー確率行列

15 歳以上人口を就業、失業、非労働力の 3 つの就業状態に区分し、それぞれ状態 1、状態 2、状態 3 ということにする。これらの状態が前月と今月でどのように変化したかを調査した結果を「フローデータ」というが、このフローデータを用いてフロー確率行列を作成することができる。

「フロー確率行列」というのは、次のような数値を並べた行列のことであり、以下、A という記号で表すことにする。

$a_{ij}$  = 前月に状態  $j$  であった者のうち今月状態  $i$  になった者の割合

$$A = \begin{pmatrix} a_{11} & a_{12} & a_{13} \\ a_{21} & a_{22} & a_{23} \\ a_{31} & a_{32} & a_{33} \end{pmatrix}$$

例えば、 $a_{21}$  は、就業者（状態 1）のうち翌月に失業者（状態 2）となった者の割合である。

フロー確率行列を用いると、前月の就業、失業、非労働力の構成比と今月の構成比を簡単な数式で関係づけることができる。すなわち、 $t$  月における状態  $i$  の人数の 15 歳以上人口に対する割合を  $x_i(t)$  とし、これを並べた行列を  $X(t)$  とすれば、 $X(0)$  と  $X(1)$  の間に次の関係がある。ここで、前月を 0 月、今月を 1 月と置いた。

$$X(1) = AX(0) \quad (1)$$

ただし、

$$X(t) = \begin{pmatrix} x_1(t) \\ x_2(t) \\ x_3(t) \end{pmatrix}$$

##### 2) 定常状態

(1)式において、前月と今月で就業、失業、非労働力の構成比に全く変化が生じないという状態を考える。すなわち、次の式が成立するような  $X^*$  である。

$$X^* = AX^* \quad (2)$$

これは、各就業状態において1か月間の流入数と流出数が一致する状態であるともいえる。このような状態をAによって定まる「定常状態」と呼ぶことにする。

一般に、フロー確率行列Aが長期的に安定していれば、就業、失業、非労働力の構成比は必ず定常状態に収束することがわかっている。実際はフロー確率行列自体が月々変動するのであるが、それでもその変動の大きさに比べて定常状態への収束のスピードが大きいいため、現実の姿は各時点のフロー確率行列により定まる定常状態に近いものになる。

以下、定常状態における就業、失業、非労働力の15歳以上人口に対する割合をそれぞれ  $l, u, n$  と記すことにする。

$$X^* = \begin{pmatrix} l \\ u \\ n \end{pmatrix}$$

### 3) 1か月未満の流出入を考慮したフロー確率行列

上記の  $a_{ij}$  ( $i \neq j$ ) は、1か月間に状態  $j$  から状態  $i$  に移動した者のうち、1か月後の調査時点にも状態  $i$  にとどまっている者の割合である。実際には、いったん状態  $i$  に移った後、同じ月のうちに他の状態に出ていってしまった者もいるわけだから、本当の移動件数の割合は  $a_{ij}$  より大きいと考えられる。

そこで、1か月間の状態  $j$  から状態  $i$  への総移動件数の、状態  $j$  の人数に対する割合を  $b_{ij}$  と置き、それらを並べた行列を  $B$  とする。この  $B$  は、いわば1か月未満のフローを考慮したフロー確率行列である。ただし、 $i = j$  の場合は、

$$b_{jj} = 1 - \sum_{i \neq j} b_{ij}$$

とする。

現在のところフローデータは1か月単位で調査したものしかないので、



このBを直接計測することはできない。しかし、「単位期間内のjからiへの移動件数は、jの人数に比例する。」という仮定の下で、Bは次の式で推計される。

$$B = 1 + \log (A) \quad (3)$$

ここで  $\log (A)$  というのは、通常対数関数  $\log (y)$  をべき級数に展開したときの変数  $y$  に行列  $A$  を代入して得られる行列である。

また、上記の定常状態  $X^*$  については、(2)式と同様な次の式が成立する。

$$X^* = B X^* \quad (4)$$

#### 4) 失業率、失業発生率、失業継続期間

「失業発生率」とは1か月間に発生する失業件数の労働力人口に対する割合であり、「失業継続期間」とは失業が発生してから失業状態が終了するまでの期間の期待値である。これらの指標及び定常状態の失業率は次の式で推計される。

$$\text{定常状態の失業率} = u / (I + u) \quad (5)$$

$$\text{失業発生率} = (b_{21} I + b_{23} n) / (I + u) \quad (6)$$

$$\text{失業継続期間} = u / (b_{12} u + b_{32} u) \quad (7)$$

なお、推計式(5)～(7)と(4)式から、次の関係があることがわかる。

$$\text{定常状態の失業率} = \text{失業発生率} \times \text{失業継続期間} \quad (8)$$

⑤指標のデータ

指標の計算結果は次のとおりである。

表7-6 失業頻度と失業期間

(単位 %、か月)

年	失業頻度			失業期間		
	男女計	男性	女性	男女計	男性	女性
1970	0.36	0.31	0.45	3.21	3.80	2.37
71	0.40	0.34	0.51	3.18	3.87	2.39
72	0.44	0.40	0.53	3.07	3.58	2.39
73	0.50	0.41	0.65	2.47	3.06	1.79
74	0.53	0.43	0.73	2.76	3.46	1.99
75	0.57	0.49	0.71	3.35	4.13	2.39
76	0.54	0.48	0.67	3.51	4.27	2.42
77	0.55	0.45	0.73	3.72	4.88	2.46
78	0.57	0.49	0.73	3.89	4.90	2.68
79	0.53	0.43	0.70	3.77	4.68	2.76
80	0.57	0.44	0.80	3.57	4.70	2.49
81	0.60	0.47	0.80	3.62	4.71	2.55
82	0.61	0.47	0.85	3.78	4.85	2.70
83	0.76	0.60	1.06	3.45	4.42	2.52
84	0.78	0.56	1.16	3.37	4.73	2.31
85	0.79	0.59	1.12	3.39	4.43	2.43
86	0.78	0.59	1.13	3.46	4.59	2.45
87	0.76	0.57	1.07	3.56	4.69	2.47
88	0.75	0.53	1.11	3.19	4.21	2.31
89	0.65	0.47	0.95	3.24	4.35	2.34
90	0.64	0.46	0.93	3.14	4.21	2.28
91	0.66	0.49	0.94	3.05	3.96	2.27
92	0.68	0.50	0.98	3.20	4.16	2.37
93	0.74	0.55	1.02	3.53	4.50	2.67
94	0.79	0.62	1.05	3.67	4.64	2.82
95	0.83	0.64	1.11	3.95	5.17	2.96
96	0.86	0.64	1.20	3.81	4.97	2.78
97	0.87	0.68	1.17	3.88	4.99	2.88
98	1.04	0.84	1.35	4.20	5.42	3.09
99	1.12	0.94	1.41	4.24	5.30	3.18
2000	1.14	0.94	1.48	4.15	5.29	3.03
01	1.22	1.02	1.56	4.32	5.55	3.11
02	1.42	1.16	1.83	3.85	4.83	2.87
03	1.30	1.06	1.69	3.95	5.02	2.88
04	1.24	1.03	1.60	3.71	4.69	2.74

資料：「労働経済白書」（平成17年版）

注：「労働力調査」により厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計。

推計に当たっては、厚生労働省労働政策担当参事官室にて修正したフローデータを用いている。

※「労働経済白書」（平成17年版）のp.19、第23図、p.参21による。

## 7. 7 損失所得を考慮した完全失業者数

### ①指標の解説

完全失業者には様々な属性の者がいる。年齢別にみると、働き盛りの年齢の者もいれば、若年層や高齢者もいる。また、世帯上の地位をみれば、世帯主もいればその子供もいる。失業によって所得を失う深刻さはこうした属性によって様々であり、失業者の構成によって失業の深刻度は変化してくる。

そこで、失業者の性・年齢階級別の構成に応じた、失業者1人当たりの損失所得（仕事に従事していれば得られたであろう所得）を試算し、これに完全失業者を掛け合わせることで、完全失業者の延べ損失所得を算出する。中高年層など所得の高い層での失業者が増加すると損失所得は大きくなり、それだけ失業の深刻度が増すと解釈できる。これを通常の完全失業者の動きと比較することで、失業の深刻度をみることができる。

### ②指標の作成結果

失業者の性・年齢階級別に1人当たりの損失所得（仕事に従事していれば得られたであろう所得）を求め、これによるウェイト付けを行って求めた完全失業者数の動きと、通常の完全失業者数の動きを、2000年=100とする指数にして男女別に比較してみると、図7-10のようになる。図の上段が指数値、下段が対前年変化率である。

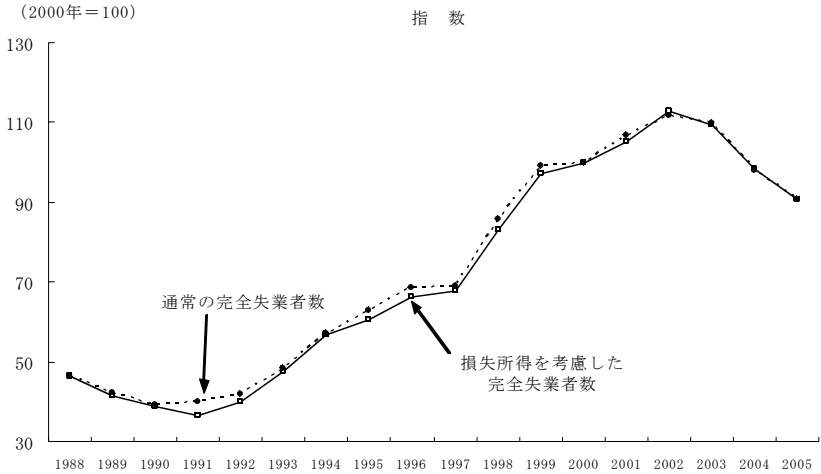
### ③作成結果の説明

結果をみると、男性女性とも、通常の完全失業者数の方が多いという傾向にある。

時系列の推移を対前年変化率でみると、男性では、1992-1994年において損失所得を考慮した失業者数の伸びが通常の完全失業者の伸びを大きく上回っているのが目立つ。女性の推移をみると、損失所得を考慮したケースの1992-1993年の上昇が目立つ。最近では、男女ともに1998年以降対前年変化率は低下しているが、2004-2005年にかけてはともにやや上昇している。

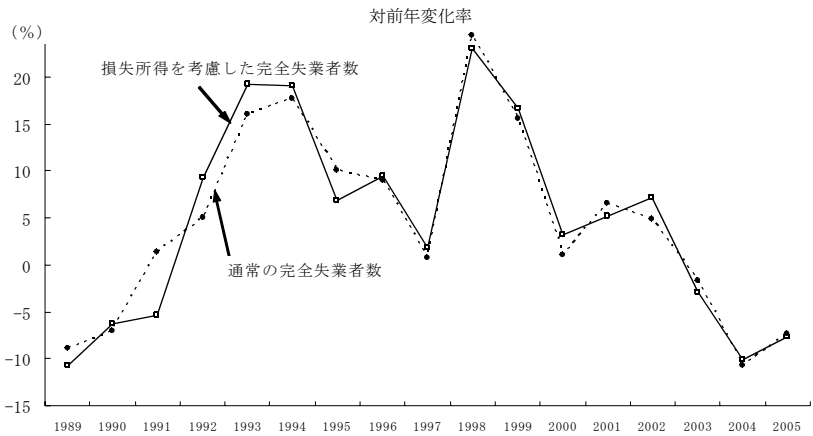
図 7 - 1 0 損失所得を考慮した完全失業者数

男 性



(年)

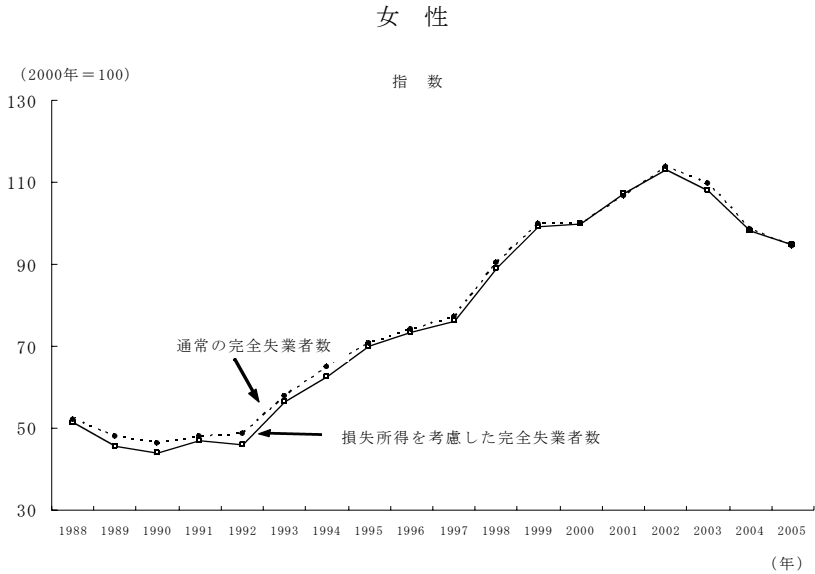
資料：「就業構造基本統計調査」「労働力調査」



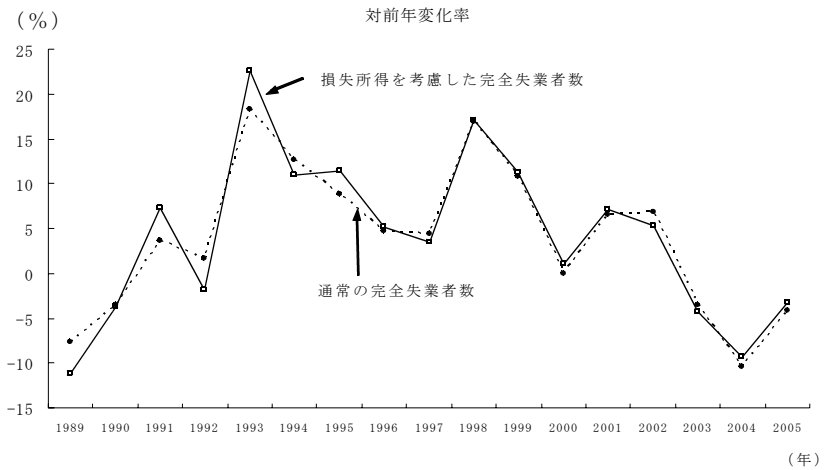
(年)

資料：「就業構造基本統計調査」「労働力調査」

図 7 - 1 0 損失所得を考慮した完全失業者数（つづき）



資料：「就業構造基本統計調査」「労働力調査」



資料：「就業構造基本統計調査」「労働力調査」

#### ④指標の作成方法

性別・年齢階級別の失業者構成の変化を反映させるため、失業者についてその性別・年齢階級別の損失所得を加重し、その推移を試算した。具体的には、「就業構造基本統計調査」から性・年齢階級別の有業者所得を算出し、これを「労働力調査」における完全失業者数（性・年齢階級別）に乗じて算出した（昭和54年版労働白書参照）。

#### ⑤指標のデータ

指標の計算結果は次のとおりである。

表7-7 完全失業者数の推移

年	(2000年=100)			
	男 性		女 性	
	損失所得を考慮した完全失業者数	通常の完全失業者数	損失所得を考慮した完全失業者数	通常の完全失業者数
1988	46.3	46.4	51.2	52.0
1989	41.3	42.3	45.5	48.0
1990	38.7	39.3	43.8	46.3
1991	36.6	39.8	47.0	48.0
1992	40.0	41.8	46.1	48.8
1993	47.7	48.5	56.5	57.7
1994	56.8	57.1	62.7	65.0
1995	60.7	62.8	69.9	70.7
1996	66.4	68.4	73.5	74.0
1997	67.6	68.9	76.0	77.2
1998	83.2	85.7	89.0	90.2
1999	97.0	99.0	99.0	100.0
2000	100.0	100.0	100.0	100.0
2001	105.2	106.6	107.2	106.5
2002	112.7	111.7	112.9	113.8
2003	109.4	109.7	108.1	109.8
2004	98.4	98.0	98.0	98.4
2005	90.8	90.8	94.8	94.3

資料：「就業構造基本統計調査」「労働力調査」

表 7 - 7 完全失業者数の推移 (つづき)

(対前年変化率)

(単位：%)

年	男 性		女 性	
	損失所得を 考慮した完 全失業者数	通常の完全 失業者数	損失所得を 考慮した完 全失業者数	通常の完全 失業者数
1989	-10.8	-8.8	-11.1	-7.7
1990	-6.3	-7.1	-3.7	-3.5
1991	-5.4	1.3	7.3	3.7
1992	9.3	5.0	-1.9	1.7
1993	19.3	16.0	22.6	18.2
1994	19.1	17.7	11.0	12.7
1995	6.9	10.0	11.5	8.8
1996	9.4	8.9	5.2	4.7
1997	1.8	0.7	3.4	4.3
1998	23.1	24.4	17.1	16.8
1999	16.6	15.5	11.2	10.9
2000	3.1	1.0	1.0	0.0
2001	5.2	6.6	7.2	6.5
2002	7.1	4.8	5.3	6.9
2003	-2.9	-1.8	-4.3	-3.5
2004	-10.1	-10.7	-9.3	-10.4
2005	-7.7	-7.3	-3.3	-4.2

資料：「就業構造基本統計調査」「労働力調査」

## 7. 8 日本におけるU1～U6

### ①指標の解説

我が国では、完全失業者を労働力人口で除した完全失業率が公表されている。これに対し米国では、失業者の深刻度や労働力の有効活用の観点から、完全失業者を労働力人口で除した公表失業率を含めて、U1からU6まで6つのタイプの失業指標を発表しており、失業の深刻度から潜在労働力の状況まで幅広くみることができる。その定義は概ね次のようになっている。

U1：失業期間が15週間以上／労働力人口

U2：(非自発的離職者＋臨時雇用の期間満了者)／労働力人口

U3：完全失業者／労働力人口 [公表失業率]

U4：(完全失業者＋求職意欲喪失者)／(労働力人口＋求職意欲喪失者)

U5：(完全失業者＋縁辺労働者)／(労働力人口＋縁辺労働者)

U6：(完全失業者＋縁辺労働者＋経済情勢のためにパートタイムで就業している者)／(労働力人口＋縁辺労働者)

ここでいう「求職意欲喪失者」「縁辺労働者」「経済情勢のためにパートタイムで就業している者」などの正確な定義は、④指標の作成方法に詳述してあるが、その概要を示すと次のようになる。

「求職意欲喪失者」とは、就業を希望してはいるが、今の景気や季節では適当な仕事がないために職探しをあきらめた者などを指す。「縁辺労働者」とは、就業を希望してはいるが、適当な仕事がありそうにないので職探しをあきらめてしまった者や、家事育児のために仕事があっても続けられそうにない者を指す。また、「経済情勢のためにパートタイムで就業している者」とは、フルタイムの仕事を希望してはいるが、不況等のために不本意ながらも短時間労働に甘んじている者を指す。

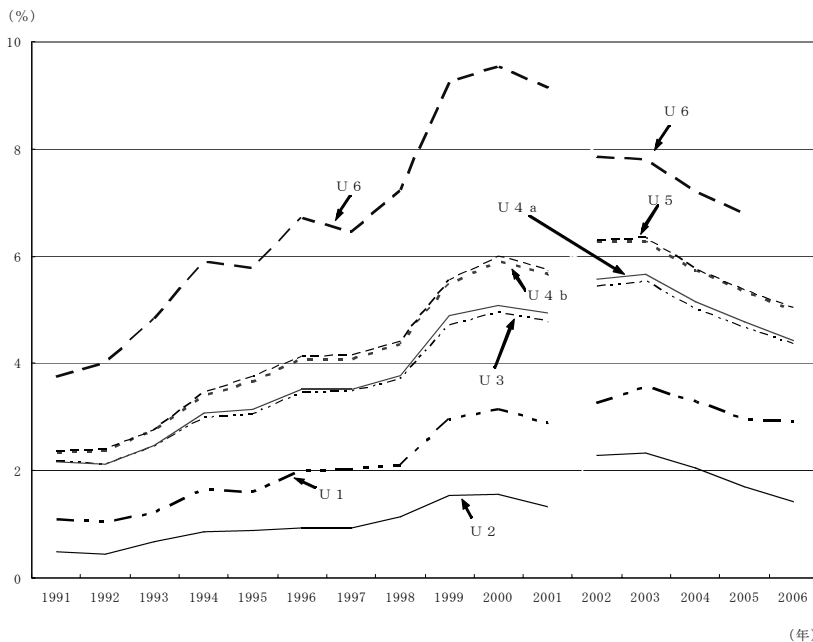
以下では、日本におけるU1からU6を試算する。



## ②指標の作成結果

U1からU6までの推計結果は図7-11のとおりである。なお、U4については米国の定義に明確ではない部分があるため、失業者の範囲を狭くとしたものをU4 a、広くとった場合をU4 bとして2種類の指標を作成した。

図7-11 日本におけるU1～U6



資料：2001年までは「労働力特別調査」（各年2月）。

2002年以降は「労働力調査」詳細集計（1-3月平均）。

ただしU6は詳細結果の平成14年平均。

注：1991-1994年のU4～U6については、調査票の関係から、過去半年間に求職活動を行った者で試算。

### ③作成結果の説明

指標間の格差をみると、6つの指標の中ではU2が最も低く、次いでU1が続く。U3とU4aがこれに続き、その上をU4bとU5が僅差で推移している。U6が最も高い水準となっている。

時系列の推移では、1998-2000年にかけて、ほとんどの指標が急増している。その後2001年まではやや落ち着いた動きを示すが、直近の2003-2006年にかけては低下している。

### ④指標の作成方法

U1～U6指標の推計については「労働経済白書」（平成14年版）の方法にならった。同書では、1991年から2001年（各年とも2月）までの指標を試算しており、その方法を総務省「労働力調査特別調査」（2001年8月）を利用して詳述している。本項では、1991年から2001年までは同書の試算結果（各年2月）を再録し、2002年以降については同書の説明にならって総務省「労働力調査」詳細集計（1-3月平均）を用いて新たに試算したものである。

U1については、失業期間3ヶ月以上の完全失業者を労働力人口で除した。

U2については、非自発的離職失業者（倒産、人員整理、雇用契約の満了等）を労働力人口で除した。

U3は公表されている通常の完全失業者を労働力人口で除した。

U4については、就業希望であり、仕事があればすぐに就くことができ、過去1年間に求職活動を行ったことがあることに加え、次の要件を満たす者を求職意欲喪失者とみなして算出した。なお、米国のU指標の定義では明確でない部分があるため、ここではa、bの2通りで試算した。

a：今の景気や季節では適当な仕事がありそうにないために求職活動を行うことをやめた者。

b：適当な仕事がありそうにないために求職活動を行うことをやめた者（aに加え、近くに仕事がありそうにない、自分の知識・能力にあう仕事がありそうにない、勤務時間・賃金などが希望にあう仕事がありそう

にない、などを含めた場合)

U5については、就業希望であり、仕事があればすぐに就くことができ、過去1年間に求職活動を行ったことがあるが、適当な仕事がありそうにない、または家事育児のため仕事があっても続けられそうになく求職活動を行うことをやめた者を縁辺労働者とみなして算出した。

U6では、1週間の就業時間が35時間未満である者のうち、時間数の増加を希望している者(ただし、自分又は家族の都合により現在短時間就業にある者を除く)を経済情勢のためにパートタイムで就業している者とみなして算出した。

なお、以上の試算は、米国定義の求職活動期間や家族従事者の取り扱いに合わせていないため、米国のU指標と完全に比較できるものではない。

#### ⑤指標の作成結果

指標の作成結果は次のとおりである。

表7-8 日本におけるU1～U6

(単位 %)

年	U1	U2	U3	U4		U5	U6
				a	b		
1991	1.1	0.5	2.2	2.2	2.3	2.4	3.7
1992	1.0	0.5	2.1	2.1	2.4	2.4	4.0
1993	1.2	0.7	2.4	2.5	2.7	2.8	4.8
1994	1.7	0.9	3.0	3.1	3.4	3.4	5.9
1995	1.6	0.9	3.1	3.1	3.7	3.7	5.8
1996	2.0	0.9	3.4	3.5	4.1	4.1	6.7
1997	2.0	0.9	3.5	3.5	4.1	4.2	6.5
1998	2.1	1.1	3.7	3.8	4.3	4.4	7.2
1999	3.0	1.5	4.7	4.9	5.5	5.6	9.2
2000	3.2	1.6	4.9	5.1	5.9	6.0	9.5
2001	2.9	1.3	4.8	4.9	5.7	5.7	9.1
2002	3.3	2.3	5.4	5.6	6.3	6.3	7.9
2003	3.6	2.3	5.5	5.7	6.3	6.3	7.8
2004	3.3	2.1	5.0	5.2	5.7	5.8	7.2
2005	3.0	1.7	4.7	4.8	5.3	5.4	6.8
2006	2.9	1.4	4.4	4.4	5.0	5.0	-

資料：2001年までは「労働力調査特別調査」(各年2月)。

2002年以降は「労働力調査」詳細集計(1-3月平均)。ただしU6は詳細結果の年平均。

注：1991-1994年のU4～U6については、調査票の関係から、過去半年間に求職活動を行った者で試算。

⑥参考：米国におけるU1～U6

参考として、米国におけるU1からU6の推移を図7-12に示す（各年とも2月の数値に基づいて算出したもの）。米国ではU1が最も低く、U2がこれに次いで低い。U3とU4は同程度の水準にあり、U5はそれをやや上回っている。U6が最も高い水準で推移している。2000年までは低下傾向にあったが、その後は上昇に転じた後、2003-2006年には低下している。

2006年におけるU1からU6について日米を比較すると、図7-13のようになる。これをみると、U1を除いていずれの指標でも米国が日本を上回っている。

なお、米国におけるU1～U6の実際の数値は表7-9のとおりである。

図7-12 米国におけるU1～U6

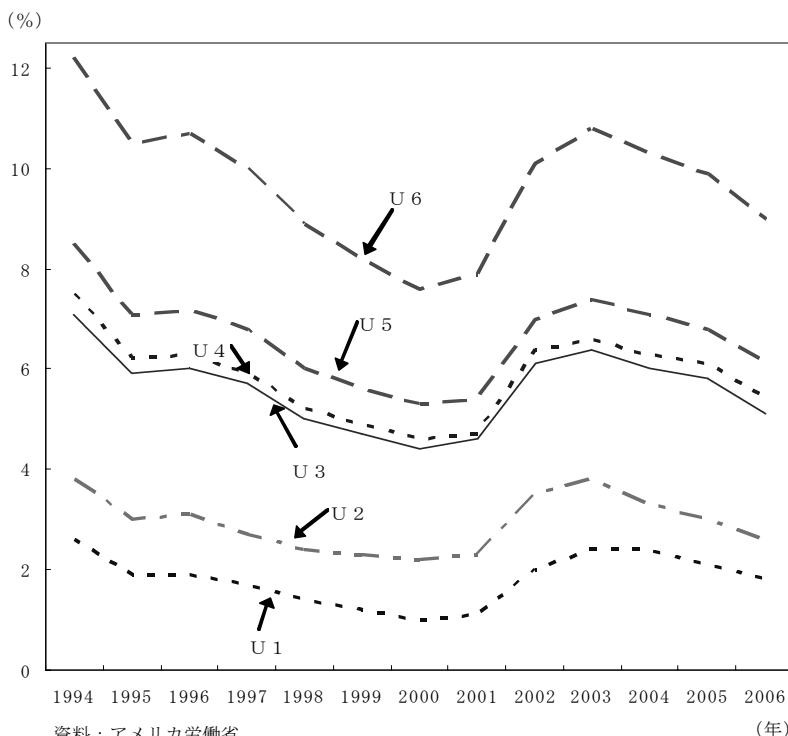
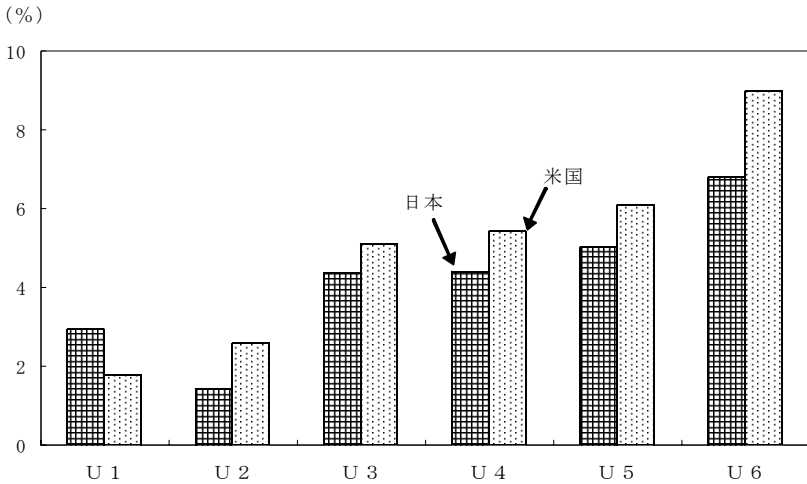


図 7-13 U1～U6 の日米比較



資料：「労働力調査」「労働力調査特別調査」アメリカ労働省

注：日本は2006年1-3月平均（ただしU6のみ2005年平均）、米国は2006年2月。

表 7-9 米国におけるU1～U6

(単位：%)

年	U1	U2	U3	U4	U5	U6
1994	2.6	3.8	7.1	7.5	8.5	12.2
1995	1.9	3.0	5.9	6.2	7.1	10.5
1996	1.9	3.1	6.0	6.3	7.2	10.7
1997	1.7	2.7	5.7	5.9	6.8	10.0
1998	1.4	2.4	5.0	5.2	6.0	8.9
1999	1.2	2.3	4.7	4.9	5.6	8.2
2000	1.0	2.2	4.4	4.6	5.3	7.6
2001	1.1	2.3	4.6	4.7	5.4	7.9
2002	2.0	3.5	6.1	6.4	7.0	10.1
2003	2.4	3.8	6.4	6.6	7.4	10.8
2004	2.4	3.3	6.0	6.3	7.1	10.3
2005	2.1	3.0	5.8	6.1	6.8	9.9
2006	1.8	2.6	5.1	5.4	6.1	9.0

資料：アメリカ労働省

注：各年2月。

## 8. UV分析関連指標

### 8. 1 均衡失業率

#### ①指標の解説

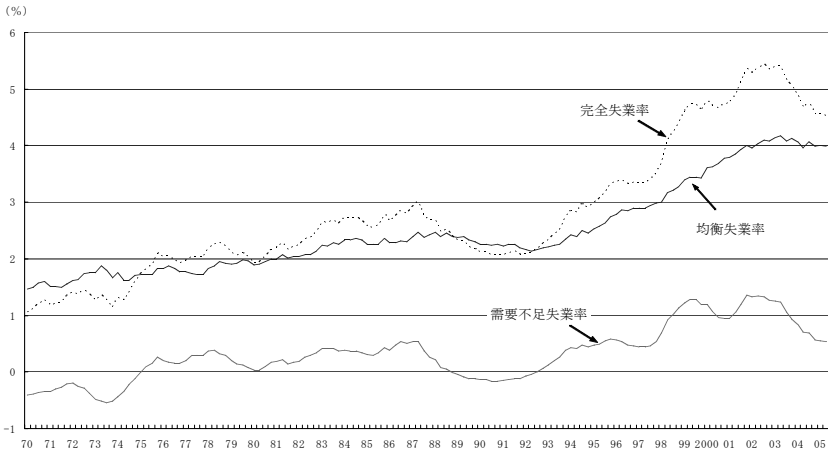
失業は、発生する原因によっていくつかのタイプに分けることができる。まず、不況によって労働需要が減少するために生じる失業がある。これを需要不足失業と呼ぶ。これは、例えば景気がよくなって労働需要が回復すれば解消される失業である。しかし、失業の原因はこれだけではない。総数として労働需給が一致していたとしても、企業の求める条件や資格と求職者のもつ希望や能力とが一致しなければ失業が生じる。これをミスマッチによる失業と呼ぶ。また、求職者は企業の求人情報を全て把握しているわけではなく、また企業も求職者の能力などを全て把握しているわけではないため、求職者や企業はお互いに相手を探すのに時間がかかる。このために生じる失業を摩擦的失業と呼ぶ。ただし、ミスマッチによる失業と摩擦的失業とは区別が困難なため、まとめて考える場合も多い。ここでも、両者をまとめて構造的失業と呼ぶことにする。

いま、総数としての需要と供給が一致しているとしたときの失業率を均衡失業率と呼ぶことにすれば、いわゆる完全失業率は、需要不足によって発生する需要不足失業率と、構造的失業等に起因する均衡失業率とに分けられることになる。

均衡失業率を求める方法にはいくつかあるが、その一つとして、失業率と欠員率とが等しいとしたときの失業率をもって均衡失業率とする考え方がある。失業率はいわば余っている労働供給を示し、欠員率とは企業側が求める労働需要の不足分を意味する。したがって、両者が等しいときには労働市場の需給が等しいと考え、そのときの失業率を均衡失業率とみなすのである。

(なお、通常の失業率には自営業主や家族従業者からの失業者も含まれているが、欠員率の指標は雇用者に関するものであって、自営業主や家族従業者が含まれていない。このため、失業率の指標として、通常の失業率ではなく、

図 8 - 1 均衡失業率と需要不足失業率



資料：「労働力調査」「職業安定業務統計」

注：四半期データによる。

(年)

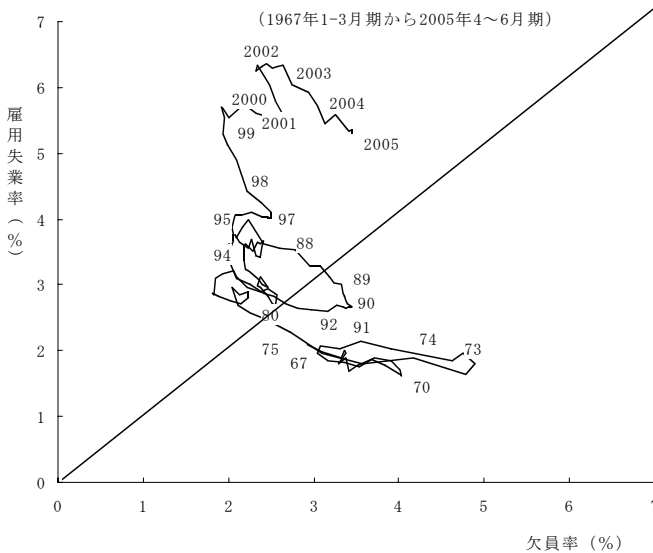
自営業主などを除いた雇用失業率（失業者数／（雇用者数＋失業者数））を用いる場合が多い。）均衡失業率が求まれば、失業率と均衡失業率の差として需要不足失業率を求めることができる。

均衡失業率が高い場合、たとえ景気が回復しても失業は減少しない可能性が高い。このような場合に失業率を下げるためには、構造的失業の要因を取り除く必要がある。例えば、労働者の技能や資格、学歴、地域などによるミスマッチを緩和することが考えられる。特に技能や資格については行政による職業訓練支援などが求められる。

## ②指標の作成結果

雇用失業率と欠員率が等しいとしたときの均衡雇用失業率を求め、これを就業者ベースの均衡失業率に換算して、完全失業率を均衡失業率と需要不足失業率とに分解した。結果は図 8 - 1 のとおりである。また、雇用失業率と欠員率の動きを図 8 - 2 に示す。

図 8 - 2 雇用失業率と欠員率



資料：「労働経済白書」  
注：四半期データによる。

### ③作成結果の説明

図 8 - 1 をみると、まず需要不足失業率は、1970 年代前半まではマイナスとなっており、人手不足の状態にあったことが窺える。その後も比較的低い水準で推移し、バブル経済期（1989-1992 年）には再びマイナスとなっている。しかしバブル崩壊後は上昇傾向にある。次に、均衡失業率をみると、バブル経済期に若干低下しているものの、それ以外はほぼ一貫して上昇傾向にある。特に 1990 年代以降の上昇が著しい。この理由としては、産業・職業構造の変化が激しくなったために、企業の必要としている労働力と求職者とのミスマッチが拡大している点があげられる。また、就業形態の多様化が進みパートタイム労働者が増加するなど、労働市場の流動化が進んできている点も影響している。

図 8 - 2 には、雇用失業率と欠員率の関係が示されている。もし構造的失業が存在しなければ、需要超過のときは雇用失業率はゼロになり、観察点は



横軸上にくる。供給超過の場合には欠員率がゼロになり、観察点は縦軸上にくる。しかし、実際には構造的な失業が存在するので、観察点は軸から離れた所に存在するようになる。観察点が軸から離れるほど、構造的失業が高まっていることになる。1970年代から2000年代までの観察点を比較してみると、時系列的に観察点は原点から離れてきており、このことから構造的失業が高まっていることが窺える。なお、図8-2のような雇用失業率と欠員率の関係を示す曲線をUV曲線という。

#### ④指標の作成方法

均衡失業率および需要不足失業率の推計方法は次のとおりである。

- 1) 雇用失業率と欠員率を求める（四半期）。これは次式による。

$$\text{雇用失業率} = \text{完全失業者数} / (\text{完全失業者数} + \text{雇用者数})$$

$$\text{欠員率} = (\text{有効求人数} - \text{就職件数})$$

$$/ \{ (\text{有効求人数} - \text{就職件数}) + \text{雇用者数} \}$$

- 2) 1) の結果を利用して次式を推計する。

$$\ln(u) = \alpha + \beta \cdot \ln(v) \quad (\text{ただし、} u : \text{雇用失業率、} v : \text{欠員率})$$

推計結果は以下のとおり（平成17年版労働経済白書による）。

推計期間	$\alpha$ (t値)	$\beta$ (t値)	AR <sup>2</sup>	S. E.	D. W.
①1967 I ~ 75IV	1.355 (10.71)	-0.555 (-5.36)	0.91	0.06	1.99
②1983 I ~ 89IV	1.707 (22.21)	-0.511 (-6.27)	0.96	0.03	1.92
③1990 I ~ 93IV	1.472 (14.47)	-0.410 (-4.25)	0.92	0.02	1.19

- 3) 2) の推計結果を用いて次式により均衡失業率を算出する。（1976年第I四半期～82年第IV四半期は上表の①と②の $\beta$ を期間に応じて加重平均。94年第I四半期以降は③の $\beta$ を利用した。） $u$ と $v$ が等しくなる雇用失業率（均衡雇用失業率）を $u^*$ とすると、

$$\ln(u^*) = (\ln(u) - \beta \ln(v)) / (1 - \beta)$$

均衡失業者数を $U$ とすると、雇用者数（ $EE$ ）、就業者数（ $E$ ）より就業者ベースに換算した均衡失業率 $u^{**}$ は

$$U = EE / (100 - u^*) \times u^* \quad u^{**} = U / (E + U) \times 100 (\%)$$

⑤指標のデータ

指標の計算結果は次のとおりである。均衡失業率と需要不足失業率の結果を表8-1に、雇用失業率と欠員率の結果を表8-2に、それぞれ示す。

表8-1 均衡失業率と需要不足失業率

				(単位：%)										
年・期	均衡失業率	需要不足失業率	完全失業率	年・期	均衡失業率	需要不足失業率	完全失業率	年・期	均衡失業率	需要不足失業率	完全失業率			
1970年	I	1.46	-0.40	1.06	82	I	2.05	0.19	2.24	94	I	2.42	0.43	2.85
	II	1.50	-0.39	1.11		II	2.08	0.27	2.35		II	2.40	0.42	2.82
	III	1.57	-0.36	1.21		III	2.08	0.30	2.38		III	2.50	0.47	2.97
	IV	1.60	-0.34	1.26		IV	2.13	0.34	2.47		IV	2.46	0.45	2.91
71	I	1.51	-0.34	1.17	83	I	2.24	0.41	2.65	95	I	2.53	0.47	3.00
	II	1.51	-0.30	1.21		II	2.23	0.41	2.64		II	2.58	0.49	3.07
	III	1.50	-0.27	1.23		III	2.28	0.41	2.69		III	2.64	0.55	3.19
	IV	1.55	-0.21	1.34		IV	2.25	0.37	2.62		IV	2.75	0.59	3.34
72	I	1.62	-0.20	1.42	84	I	2.34	0.39	2.73	96	I	2.79	0.56	3.35
	II	1.64	-0.26	1.38		II	2.34	0.37	2.71		II	2.86	0.54	3.40
	III	1.74	-0.29	1.45		III	2.37	0.37	2.74		III	2.85	0.47	3.32
	IV	1.75	-0.38	1.37		IV	2.33	0.34	2.67		IV	2.89	0.46	3.35
73	I	1.75	-0.48	1.27	85	I	2.26	0.31	2.57	97	I	2.89	0.44	3.33
	II	1.87	-0.51	1.36		II	2.25	0.30	2.55		II	2.89	0.45	3.34
	III	1.80	-0.54	1.26		III	2.25	0.34	2.59		III	2.94	0.46	3.40
	IV	1.67	-0.52	1.15		IV	2.36	0.43	2.79		IV	2.98	0.53	3.51
74	I	1.75	-0.43	1.32	86	I	2.29	0.38	2.67	98	I	3.00	0.69	3.69
	II	1.61	-0.35	1.26		II	2.29	0.47	2.76		II	3.17	0.91	4.08
	III	1.62	-0.23	1.39		III	2.32	0.53	2.85		III	3.22	1.03	4.25
	IV	1.71	-0.11	1.60		IV	2.30	0.51	2.81		IV	3.28	1.13	4.41
75	I	1.73	0.01	1.74	87	I	2.40	0.53	2.93	99	I	3.40	1.22	4.62
	II	1.72	0.09	1.81		II	2.47	0.54	3.01		II	3.44	1.29	4.73
	III	1.73	0.16	1.89		III	2.38	0.37	2.75		III	3.45	1.28	4.73
	IV	1.83	0.27	2.10		IV	2.42	0.27	2.69		IV	3.43	1.19	4.62
76	I	1.83	0.20	2.03	88	I	2.47	0.21	2.68	2000年	I	3.61	1.19	4.80
	II	1.88	0.17	2.05		II	2.40	0.08	2.48		II	3.63	1.07	4.70
	III	1.83	0.16	1.99		III	2.46	0.05	2.51		III	3.69	0.97	4.66
	IV	1.77	0.15	1.92		IV	2.40	-0.01	2.39		IV	3.78	0.95	4.73
77	I	1.77	0.20	1.97	89	I	2.38	-0.04	2.34	01	I	3.80	0.95	4.75
	II	1.74	0.29	2.03		II	2.39	-0.08	2.31		II	3.86	1.05	4.91
	III	1.73	0.30	2.03		III	2.33	-0.12	2.21		III	3.93	1.19	5.12
	IV	1.73	0.30	2.03		IV	2.30	-0.12	2.18		IV	4.00	1.36	5.36
78	I	1.83	0.37	2.20	90	I	2.26	-0.14	2.12	02	I	3.96	1.33	5.29
	II	1.88	0.38	2.26		II	2.26	-0.14	2.12		II	4.04	1.34	5.38
	III	1.95	0.33	2.28		III	2.24	-0.16	2.08		III	4.10	1.33	5.43
	IV	1.92	0.30	2.22		IV	2.25	-0.17	2.08		IV	4.09	1.26	5.35
79	I	1.90	0.20	2.10	91	I	2.23	-0.15	2.08	03	I	4.14	1.25	5.39
	II	1.92	0.14	2.06		II	2.25	-0.14	2.11		II	4.17	1.23	5.40
	III	1.98	0.13	2.11		III	2.25	-0.11	2.14		III	4.09	1.06	5.15
	IV	1.97	0.08	2.05		IV	2.19	-0.12	2.07		IV	4.13	0.93	5.06
80	I	1.89	0.03	1.92	92	I	2.16	-0.07	2.09	04	I	4.06	0.84	4.90
	II	1.90	0.04	1.94		II	2.14	-0.04	2.10		II	3.96	0.71	4.67
	III	1.95	0.10	2.05		III	2.17	0.01	2.18		III	4.06	0.69	4.75
	IV	2.00	0.17	2.17		IV	2.20	0.07	2.27		IV	3.99	0.56	4.55
81	I	2.00	0.19	2.19	93	I	2.21	0.12	2.33	05	I	4.01	0.55	4.56
	II	2.07	0.21	2.28		II	2.24	0.20	2.44		II	3.99	0.53	4.52
	III	2.02	0.14	2.16		III	2.25	0.27	2.52					
	IV	2.04	0.17	2.21		IV	2.35	0.39	2.74					

資料：「労働経済白書」

表 8 - 2 雇用失業率と欠員率

						(単位 %)					
年・期	欠員率 (季節調整値)	雇用失業率 (季節調整値)	年・期	欠員率 (季節調整値)	雇用失業率 (季節調整値)	年・期	欠員率 (季節調整値)	雇用失業率 (季節調整値)			
1967	I	2.91	2.09	80	I	2.56	2.68	93	I	2.41	2.87
	II	3.09	1.98		II	2.51	2.71		II	2.25	3.01
	III	3.33	1.88		III	2.46	2.82		III	2.09	3.10
	IV	3.37	2.02		IV	2.37	2.97		IV	2.01	3.37
68	I	3.37	1.95	81	I	2.34	2.99	94	I	1.98	3.51
	II	3.29	1.81		II	2.37	3.12		II	1.97	3.45
	III	3.38	1.89		III	2.46	2.96		III	2.01	3.62
	IV	3.41	1.68		IV	2.40	3.01		IV	2.02	3.55
69	I	3.52	1.77	82	I	2.35	3.07	95	I	2.06	3.68
	II	3.67	1.87		II	2.23	3.21		II	2.06	3.75
	III	3.83	1.77		III	2.20	3.24		III	2.04	3.88
	IV	4.02	1.65		IV	2.19	3.37		IV	2.08	4.05
70	I	4.03	1.62	83	I	2.17	3.60	96	I	2.15	4.06
	II	4.01	1.71		II	2.17	3.59		II	2.28	4.11
	III	3.90	1.84		III	2.20	3.62		III	2.39	4.03
	IV	3.71	1.89		IV	2.29	3.52		IV	2.47	4.04
71	I	3.53	1.76	84	I	2.33	3.64	97	I	2.47	4.02
	II	3.36	1.83		II	2.38	3.62		II	2.49	4.02
	III	3.16	1.84		III	2.40	3.67		III	2.49	4.11
	IV	3.04	1.97		IV	2.39	3.57		IV	2.40	4.25
72	I	3.08	2.07	85	I	2.37	3.43	98	I	2.22	4.43
	II	3.31	2.02		II	2.37	3.41		II	2.09	4.91
	III	3.55	2.13		III	2.32	3.45		III	1.99	5.12
	IV	3.90	2.03		IV	2.27	3.69		IV	1.93	5.29
73	I	4.63	1.84	86	I	2.24	3.55	99	I	1.95	5.54
	II	4.74	1.95		II	2.14	3.64		II	1.91	5.69
	III	4.89	1.81		III	2.08	3.77		III	1.94	5.68
	IV	4.79	1.65		IV	2.10	3.71		IV	2.01	5.54
74	I	4.18	1.90	87	I	2.16	3.88	2000	I	2.17	5.74
	II	3.57	1.80		II	2.23	3.98		II	2.32	5.62
	III	3.09	1.97		III	2.40	3.63		III	2.49	5.55
	IV	2.72	2.28		IV	2.60	3.56		IV	2.61	5.61
75	I	2.43	2.48	88	I	2.79	3.52	2001	I	2.62	5.64
	II	2.25	2.58		II	2.95	3.27		II	2.56	5.79
	III	2.10	2.69		III	3.08	3.29		III	2.47	6.04
	IV	2.04	2.95		IV	3.18	3.13		IV	2.33	6.35
76	I	2.13	2.86	89	I	3.24	3.04	2002	I	2.32	6.26
	II	2.24	2.89		II	3.32	3.01		II	2.39	6.32
	III	2.23	2.79		III	3.35	2.88		III	2.44	6.36
	IV	2.15	2.72		IV	3.36	2.82		IV	2.51	6.29
77	I	2.02	2.76	90	I	3.37	2.76	2003	I	2.57	6.31
	II	1.87	2.83		II	3.39	2.72		II	2.64	6.34
	III	1.82	2.87		III	3.44	2.67		III	2.75	6.04
	IV	1.83	2.85		IV	3.42	2.66		IV	2.95	5.94
78	I	1.85	3.10	91	I	3.38	2.64	2004	I	3.04	5.72
	II	1.94	3.16		II	3.34	2.67		II	3.14	5.46
	III	2.06	3.21		III	3.26	2.69		III	3.25	5.58
	IV	2.09	3.12		IV	3.16	2.61		IV	3.42	5.33
79	I	2.22	2.96	92	I	2.98	2.62	2005	I	3.45	5.36
	II	2.37	2.90		II	2.81	2.64		II	3.46	5.29
	III	2.46	2.93		III	2.67	2.71				
	IV	2.56	2.86		IV	2.53	2.82				

資料：「労働経済白書」

## ⑥解説：UV分析

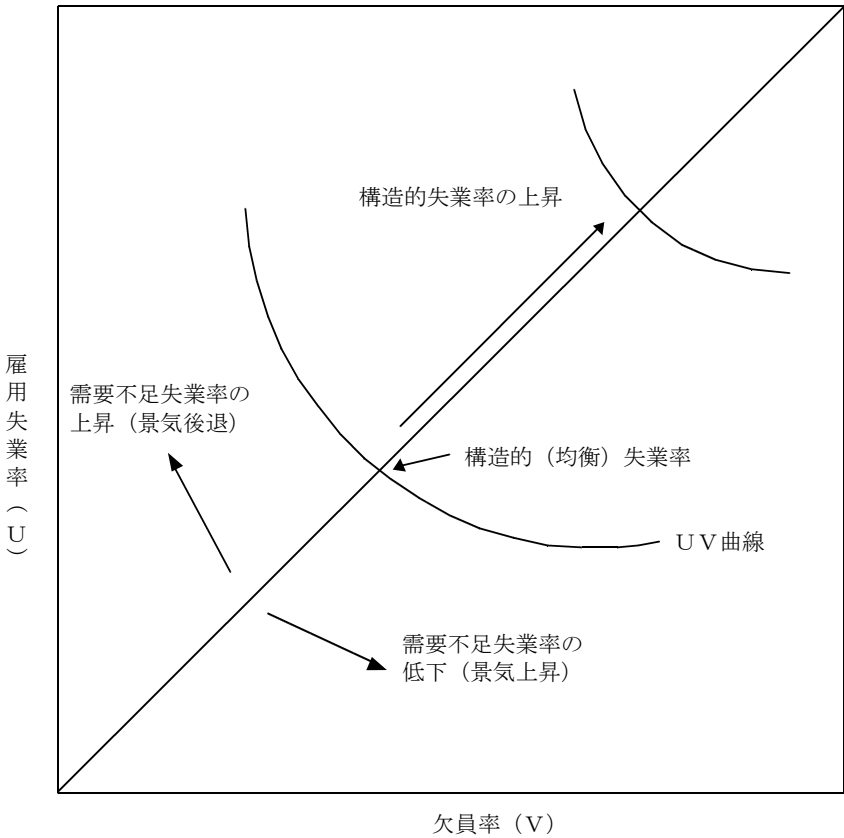
失業は、その要因によって次の3つに分類できる。一つは、需要不足失業である。これは、景気後退期に労働需要が減少するため生じる失業である。二つめは構造的失業といわれるもので、労働需要が満たされていないにもかかわらず、企業の求める人材と求職者のもつ希望や能力とが一致しないために生じる失業である。三つめは摩擦的失業といわれるものである。求職者は企業の求人情報のすべてを完全に把握しているわけではなく、また企業側もすべての求職者の能力を把握しているわけではない。このため、求職者や企業は自分の求める相手を探すのに時間がかかる。この結果生じる失業が摩擦的失業である。ただ、構造的失業と摩擦的失業を区別するのは困難なため、両者をまとめてしまう場合もある。ここでも、摩擦的失業は構造的失業に含めて考えることにする。

UV分析とは、失業を需要不足失業と構造的失業とに分けるために用いられる手法である。ここでUとは失業（Unemployment）すなわち需要不足を、Vとは欠員（Vacancies）すなわち需要超過を意味している。いま、失業の指標として雇用失業率を、欠員の失業として欠員率を用いて、縦軸に雇用失業率、横軸に欠員率をとって両者の関係を図示すると、図8-3のようになる。一般に、欠員が増えると失業は減り、欠員が減ると失業は増加するから、両者の関係は右下がりの曲線として描かれることになる。この失業（U）と欠員（V）の関係を示す曲線を一般にUV曲線という。

いま、原点から45度の直線を引くと、この線とUV曲線の交点は、労働力の需要（欠員）と供給（失業）が一致した状態である。したがって、このときに生じている失業は労働需要と供給が一致しているにもかかわらず生じている失業、つまり構造的失業となる。このときの失業率を、需要と供給とが均衡したときの失業率という意味で均衡失業率という。このとき、完全失業率と均衡失業率との差が、需要不足失業率となる。

UV曲線が原点に近い場合には、失業あるいは欠員が少ない状態で45度線と交差する。これは構造的失業が比較的少ないことを意味する。逆にUV曲線が原点から遠ざかる（右上へシフトする）と、構造的失業が増加してい

図 8 - 3 UV 曲線の考え方

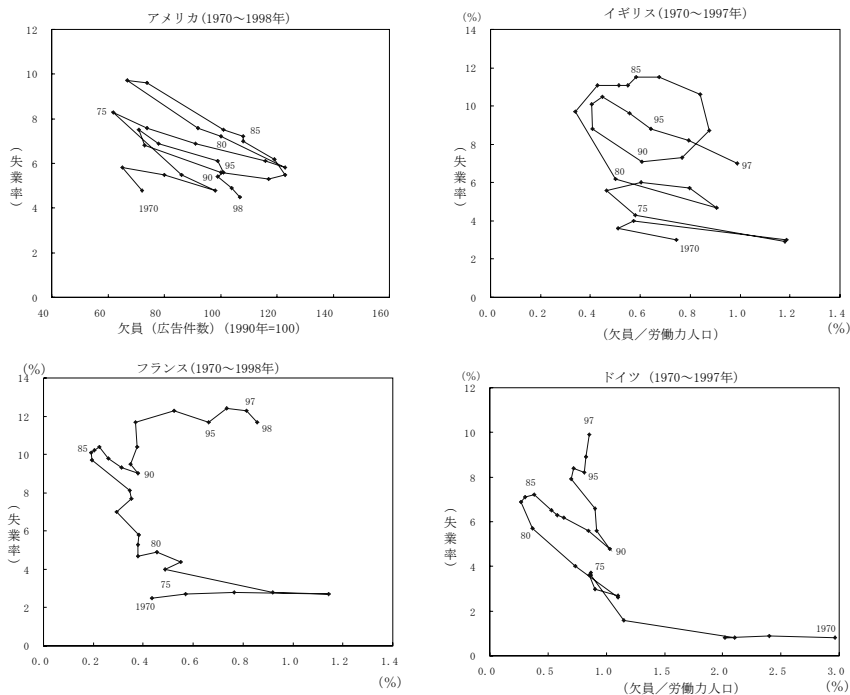


ることになる。また、同一のUV曲線上にあるときには、雇用失業率が左上方に動くことは需要不足失業率の上昇を、右下方に動くことは需要不足失業率の低下を表している。(なお、本項は「平成11年版労働白書」を参考にした。)

⑦参考：各国のUV曲線

「平成 11 年版労働白書」では、欧米諸国のUV曲線を描いているので、これを図 8-4 に紹介する。なお、日本のUV曲線については図 8-2 および表 8-2 を参照されたい。

図 8-4 欧米諸国のUV曲線



資料：「平成11年版労働白書」

注1：OECD “Labour Force Statistics” “Main Economic Indicator” 及び各国資料より作成。

注2：失業率はOECDの標準化失業率を用いた。

注3：ドイツは、1990年までは旧西ドイツ地域。

## 8. 2 ミスマッチ指標

### ①指標の解説

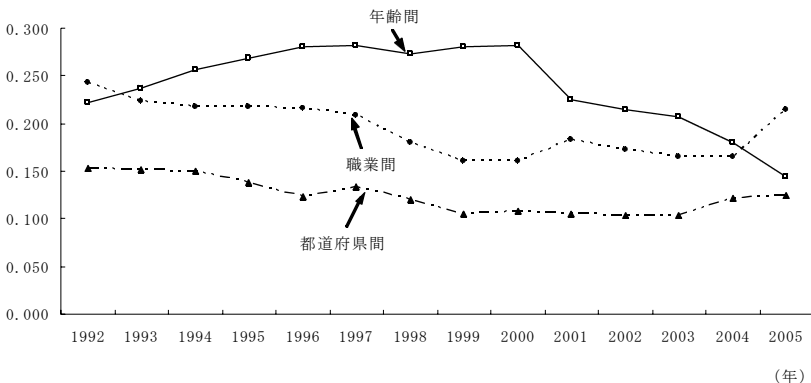
構造的失業の原因として、求職者の属性（希望する職種や地域、年齢など）が企業側の求人内容と異なる点が挙げられる。ここでは、年齢や職業、地域による労働需給のミスマッチの程度を測る指標として、ミスマッチ指標を作成する。

ミスマッチ指標が増加していれば、それだけ構造的失業要因が高まっている状態にあることになる。例えば、年齢間のミスマッチ指標が大きいときは、企業側が若い労働力を求めているのに対して求職者の多くが中高年層であるなど、求職者と求人にある年齢のミスマッチが拡大していることになる。

### ②指標の作成結果

ここでは年齢間ミスマッチ指標、職業間ミスマッチ指標、都道府県間ミスマッチ指標を作成した。結果は図8-5のとおりである。

図8-5 ミスマッチ指標



資料：「職業安定業務統計」

注：指標の区分によってミスマッチ指標の大きさが異なるため、各ミスマッチの水準を相互に比較することはできない。

### ③作成結果の説明

全体の傾向を見ると、職業間、都道府県間のミスマッチ指標は低下傾向にあるのに対し、年齢間のミスマッチ指標は 2000 年まで上昇していた。直近の 2004-2005 年では、年齢間のミスマッチ指標は下降し、職業間及び都道府県間のミスマッチ指標は上昇となっている。今後、本格的な高齢社会を迎えるに際し、若年層と高齢層の労働需給のミスマッチの解消がさらに重要となると考えられる。

なお、指標の区分によってミスマッチ指標の大きさが異なるため、年齢間や職業間、都道府県間のミスマッチ指標の水準を相互に比較することはできない。

### ④指標の作成方法

ミスマッチ指標は次式より算出した。

$$\text{ミスマッチ指標} = \frac{1}{2} \sum |U_i / U - V_i / V|$$

$U_i$  : 区分*i*の求職者数                       $U$  : 求職者総数

$V_i$  : 区分*i*の求人数                         $V$  : 求人総数

年齢は5歳階級区分（両端は19歳以下と65歳以上）の常用有効（各年10月）、職業は職業大分類、パートタイムを除く常用新規（各年8月）による。都道府県は新規学卒を除きパートを含む（年平均）。

なお、職業間のミスマッチ指標については「分類不能」などは一つの区分とは扱わず、捨象して算出している。参考までに、これを一つの区分と扱って職業間ミスマッチ指標を算出すると、2005年では0.241となる。



⑤指標のデータ

指標の計算結果は次のとおりである。

表 8 - 3 ミスマッチ指標

年	年齢間	職業間	都道府県間
1990	0.225	0.236	—
1991	0.219	0.252	0.153
1992	0.222	0.243	0.153
1993	0.237	0.224	0.152
1994	0.257	0.217	0.150
1995	0.268	0.218	0.139
1996	0.280	0.215	0.123
1997	0.282	0.209	0.134
1998	0.274	0.179	0.120
1999	0.280	0.160	0.105
2000	0.281	0.161	0.107
2001	0.226	0.183	0.104
2002	0.214	0.172	0.103
2003	0.207	0.166	0.103
2004	0.179	0.165	0.121
2005	0.144	0.214	0.125

資料：「職業安定業務統計」

注：指標の区分によってミスマッチ指標の大きさが異なるため、各ミスマッチの水準を相互に比較することはできない。

## 9. 失業者世帯の収支

### 9. 1 勤労者世帯と失業者世帯の支出格差

#### ①指標の解説

我が国の失業率は、最近では低下傾向で推移しているものの、長期的には上昇し4～5%の高水準となっている。特に世帯主が失業者になった場合、家計の維持はかなり困難になると考えられる。ここでは、世帯主が失業者となった失業者世帯の消費支出を勤労者世帯と比較し、家計維持の困難度をみることにする。ここで作成する指標は、勤労者世帯の支出額を100としたときの失業者世帯の支出水準である。これが100を下回っていれば、失業者世帯の支出が勤労者世帯に比べて少ないことになる。なお、世帯人員数の違いを考慮するために、世帯人員一人当たりの格差も算出した。

#### ②指標の作成結果

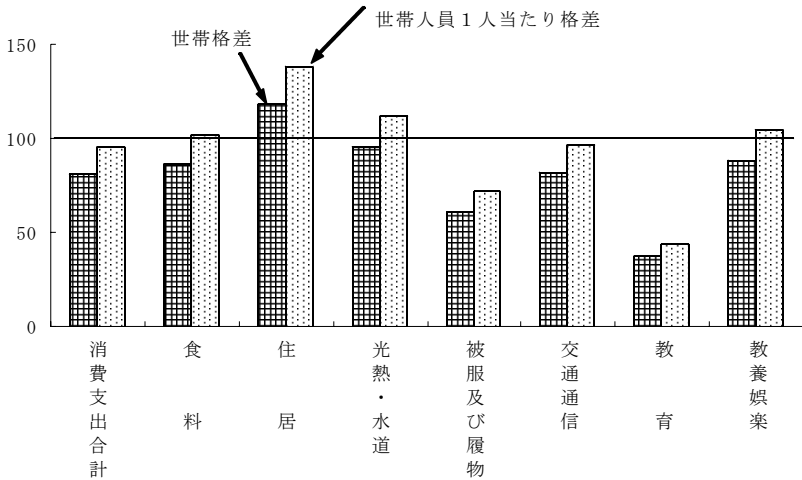
勤労者世帯の支出額 = 100 としたときの失業者世帯の支出水準を図9-1に示す。

#### ③作成結果の説明

世帯格差をみると、消費支出合計では、失業者世帯は勤労者世帯の8割程度にとどまっている。食料や光熱・水道など生活に欠かせない支出については、格差が比較的小さいが、被服及び履物や教育などでは格差が大きくなっており、とりわけ教育の格差の大きさが目立つ。一方、住居については失業者世帯の支出が勤労者世帯を上回っている。これは、勤労者世帯は持ち家率が高いのに対し、失業者世帯では家賃や地代を支払っている割合が高いためと考えられる。

なお、支出額を平均世帯人員数で割った世帯人員1人当たりの格差については、消費量が世帯人員に必ずしも比例しないこと、平均世帯人員は失業者世帯(3.0人)の方が勤労者世帯(3.5人)よりも少ないことなどに注意する必要がある。

図 9 - 1 勤労者世帯と失業者世帯の支出格差（2004 年）



資料：「全国消費実態調査」

注 1：失業者世帯とは、世帯主が非就業で仕事を探している世帯（世帯主以外には有業者がいる場合も含まれる）、勤労者世帯とは世帯主が会社などに雇用されている世帯（単身世帯を除く）。

注 2：世帯人員 1 人当たりの格差は、支出額を平均世帯人員数で単純に除したものである。勤労者世帯の平均世帯人員は 3.5 人、失業者世帯は 3.0 人（有業者ありと有業者なしの世帯の加重平均として算出）であり、0.5 人程度の差がある点には注意が必要である。

#### ④ 指標の作成方法

指標の作成方法は昭和 61 年版労働白書にならい、「全国消費実態調査」における失業者世帯の支出額（世帯当たりおよび世帯人員 1 人当たり）を、勤労者世帯の支出額（世帯当たりおよび世帯人員 1 人当たり）で除して算出した。

## ⑤指標のデータ

指標の計算結果は表 9-1 のとおりである。

表 9-1 勤労者世帯と失業者世帯の支出格差

(勤労者世帯=100, 2004年)

支出項目	世帯格差	世帯人員1人 当たり格差
消費支出合計	81.2	95.5
食料	86.7	101.9
住居	117.7	138.4
光熱・水道	95.0	111.7
被服及び履物	61.0	71.8
交通通信	81.6	96.0
教育	37.0	43.5
教養娯楽	88.6	104.2

資料：「全国消費実態調査」

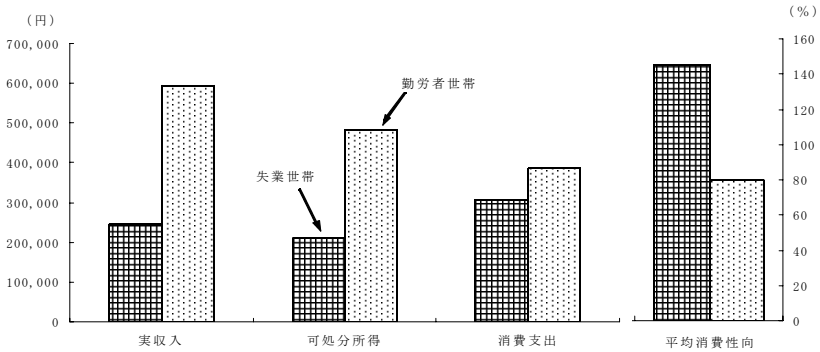
## ⑥参考：失業世帯と勤労者世帯の家計について

「平成 11 年版労働白書」では、失業世帯と勤労者世帯の家計について様々な分析をしており、以下に紹介する。

まず、「全国消費実態調査」を特別集計することによって、失業世帯と勤労者世帯の世帯主の属性をあわせて上で、実収入や可処分所得、消費支出を比較している。そこでは、世帯主の年齢が 40-59 歳、平均世帯人員数 3.12 人の失業世帯を、世帯主の年齢が 40-59 歳、世帯人員数 3 人の勤労者世帯と比較している。その結果を図 9-2 に紹介する。

次に、勤労者世帯と失業世帯の消費構造を比較している。これは、失業世帯として世帯主年齢が 60 歳未満の無職世帯（平均世帯人員 2.93 人、平均世帯主年齢 51.6 歳）のデータを用いて、その消費構造（どの項目にどの程度の支出をしているのか）を勤労者世帯（世帯人員 3 人、世帯主年齢 40-59 歳）

図9-2 失業世帯と勤労者世帯の家計（1か月当たり）



資料：「平成11年版労働白書」

注1：「全国消費実態調査（1994年）」を特別集計。

注2：失業世帯は、40～59歳の世帯主が仕事を探している非就業者の世帯とし、比較の対象とする勤労者世帯は、世帯人員3人、世帯主の年齢40～59歳の勤労者世帯。

注3：実収入、可処分所得、消費支出は左目盛、平均消費性向は右目盛。

と比較している。その結果は表9-2のようになっている。なお、ここでの失業世帯の中には、世帯主が無職であっても仕事を探していない世帯が含まれているため、これまで扱ってきた失業世帯とは概念が若干異なる点に注意が必要である。

この他に白書では、失業世帯と勤労者世帯の消費支出を世帯主の年齢階級別に比較している（図9-3）。また、両世帯の収入、消費、貯蓄の変化を1984年と1994年について比較している（図9-4）。

表 9-2 勤労者世帯と失業世帯の消費構造

支出項目	勤労者世帯 (%)	失業世帯 (%)	支出弾力性
合 計	100.0	100.0	-
食 料	21.6	22.2	0.583
住 居	4.1	6.6	0.733
光熱・水道	4.7	5.2	0.278
家具・家事用品	3.6	3.9	1.107
被服及び履物	5.9	5.1	1.267
保 健 医 療	2.1	4.3	0.839
交通・通信	10.9	13.7	1.060
教 育	4.6	3.3	1.504
教 養 娯 楽	7.9	8.2	1.177
その他の消費支出	34.6	27.4	1.502

資料：「平成11年版労働白書」

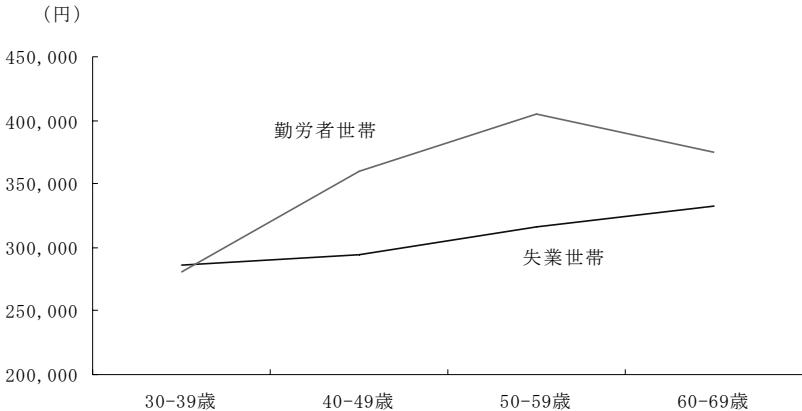
注 1：「全国消費実態調査」（1994年）より作成。

注 2：支出弾力性は、全国勤労者世帯の消費支出弾力性係数。支出が1%変化したときの各項目別支出の変化率を示す。

注 3：勤労者世帯は、世帯人員3人、世帯主の年齢40-59歳の勤労者世帯。

注 4：失業世帯は、世帯主の年齢60歳未満の無職世帯。

図 9-3 年齢階級別失業世帯と勤労者世帯の消費支出



資料：「平成11年版労働白書」

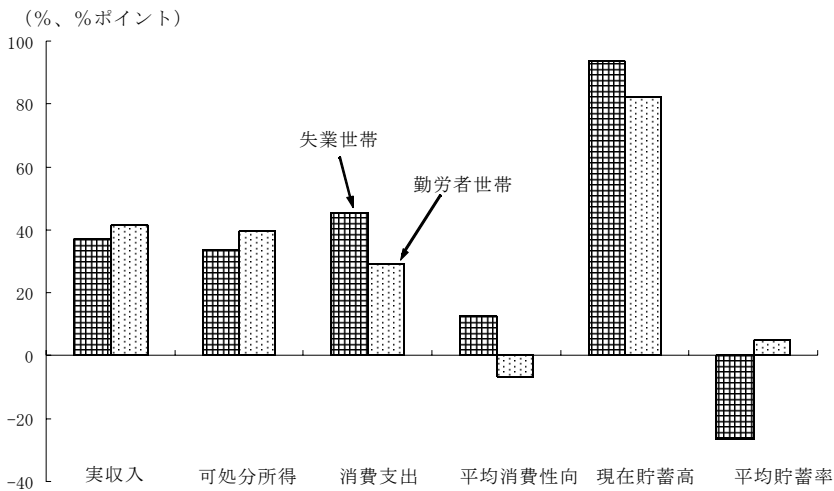
注 1：「全国消費実態調査」（1994年）を特別集計。

注 2：失業世帯は、世帯主が仕事を探している非就業者の世帯。

注 3：勤労者世帯は、世帯人員3人の勤労者世帯。

注 4：30歳未満及び70歳以上層については、サンプル数等の都合により、分析の対象から外している。

図9-4 失業世帯、勤労者世帯の収入、消費、貯蓄の変化



資料：「平成11年版労働白書」

注1：「全国消費実態調査」による。

注2：消費性向、平均貯蓄率は、1984年と1994年の差（単位%ポイント）。

それ以外は増減率（単位%）。

注3：失業世帯は、世帯主の年齢60歳未満の無職世帯。

注4：勤労者世帯は、世帯人員3人、世帯主の年齢40-59歳の勤労者世帯。

## 10. 過剰雇用の推計

### 10.1 生産性方式による推計

#### ①指標の解説

日本では、雇用調整の手段として、所定外労働時間（残業時間）の削減、配置転換や出向、希望退職などがとられる場合が多く、直接的な解雇は回避される傾向にあるといわれる。このため、直接的な解雇に踏み切る前には生産量に見合う以上の労働力、いわゆる過剰雇いを抱える傾向にある。

ここでは、我が国の過剰雇用量を推計してみることにする。過剰雇用量が大きい場合、それだけ我が国企業の雇用保障が高いことになるが、一方では労働生産性の低下を招くなどの影響もでてくることになる。

過剰雇用量の推計にはいくつかの方法があるが、以下で3つの方法により推計する。その第1の方法として、本項では生産性方式による推計を行う。これは、労働生産性が適正な水準にあるときに、その時々を生産水準に見合う労働投入量を推計して、その労働投入量が平均的な労働時間で投入された場合の雇用量を必要雇用量とし、現実の雇用量とこの必要雇用量との差を過剰雇用とするものである。なお、第2、第3の方法についてはそれぞれ次項以下で扱う。

#### ②指標の作成結果

全産業および製造業について、生産性方式による過剰雇用の推計をおこなった。結果は図10-1のとおりである。

#### ③作成結果の説明

推計結果をみると、時系列的には全産業も製造業も同様の動きを見せている。1980年前半から円高不況期まで過剰雇用が存在し、その後、景気が反転してバブル経済に入ると、逆に労働力不足が目立つ。バブルが崩壊した後は再び過剰雇用が生じている。最近の動きをみると、1999年以降は減少傾向で、直近の2004-2005年は全産業では大きく減少している。



図10-1 生産性方式による過剰雇用量



資料：「労働力調査」「毎月勤労統計調査」「鉱工業生産指数」「国民経済計算」  
注：2002年以降の製造業は2002年改訂後の産業分類。

#### ④指数の作成方法

生産性方式による過剰雇用量の推計は、昭和 62 年版労働白書の方法によった。具体的には次のとおりである。

まず、適正水準の労働生産性を推計する。生産水準に見合った最適な労働生産性を正確に計測するのは難しいので、以下の方法で近似する。稼働率とタイムトレンドの 2 変数を説明変数とする労働生産性関数を計測し、これに計測期間中のピーク時の稼働率を代入した結果を、適正労働生産性とした。

$$\text{全産業 : } Y / (L \cdot H) = 36.63 + 0.26 \rho + 1.92 t$$

(4.4)    (3.5)    (30.2)

計測期間 1980 年～2005 年

$$R^2 \text{ (自由度修正済み)} = 0.9821$$

$$D.W. = 0.4532$$

$$\text{製造業 : } Y / (L \cdot H) = 1.91 + 0.48 \rho + 2.31 t$$

(0.3)    (8.4)    (47.0)

計測期間 1980 年～2005 年

$$R^2 \text{ (自由度修正済み)} = 0.9919$$

$$D.W. = 0.3692$$

ただし Y : 全産業では実質国内総生産、製造業では生産指数

L : 常用雇用指数    H : 総実労働時間指数     $\rho$  : 稼働率指数

以上で求めた適正労働生産性に平均的な労働時間を用いて、次式による過剰雇用率を求めた。

$$E = \{ L - Y / (P^* \cdot H^*) \} / L$$

E : 過剰雇用率     $P^*$  : 適正労働生産性

$H^*$  : 平均的な労働時間 (H = 定数項 + トレンド項 (推計期間の何年目かを示す値) なる回帰式を推定し、その結果を用いて算出される労働時間の理論値)

こうして求めた過剰雇用率に「労働力調査」の雇用者数を乗じて過剰雇用量を求めた。

⑤指標のデータ

指標の作成結果は次のとおりである。

表 10-1 生産性方式による過剰雇用量

(単位：万人)

年	全産業	製造業
1980	135	6
1981	178	44
1982	202	82
1983	227	81
1984	212	26
1985	129	36
1986	112	79
1987	56	54
1988	-93	-14
1989	-144	-27
1990	-164	-15
1991	-102	26
1992	30	146
1993	146	207
1994	282	191
1995	253	150
1996	196	121
1997	236	88
1998	413	162
1999	458	143
2000	338	68
2001	326	129
2002	292	102
2003	175	49
2004	100	-2
2005	14	4

資料：「労働力調査」「毎月勤労統計調査」  
「鉱工業生産指数」「国民経済計算」

注：2002年以降の製造業は2002年改訂後の産業分類。

## 10.2 人件費比率方式による推計

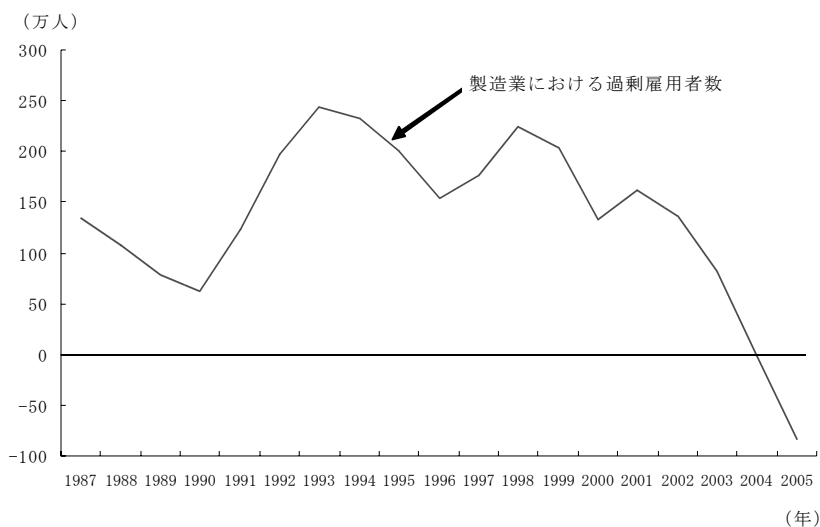
### ①指標の解説

ここでは第2の方法である人件費方式によって過剰雇用量を推計する。企業にとって、売上高に占める人件費の割合（売上高人件費比率）が高まると、人件費の負担感が強まってくる。そこで、賃金を一定としたときに、仮にある一定の売上高人件費比率を保つことのできる雇用量を適正雇用量として、この適正雇用量を上回る分を人件費ベースの過剰雇用量と考えて推計した。

### ②指標の作成結果

人件費方式によって製造業における過剰雇用量を推計した。結果は図10-2のとおりである。

図10-2 人件費方式による過剰雇用（製造業）



資料：「法人企業統計調査」「労働力調査」

### ③作成結果の説明

ここでは、日銀の雇用判断 D.I.がゼロにもっとも近い年（2004 年）における売上高人件費比率を基準として推計しているため、2004 年の過剰雇用量はゼロとなり、それ以外の年で雇用の過不足が生じることになる。

推計結果をみると、1980 年代後半から 2003 年にかけて過剰雇用が生じている。特に、1993-1995 年にかけてと 1998-1999 にかけて過剰雇用量が大きくなっている。2000 年以降は、過剰雇用量は減少し、2005 年には労働力不足となっている。

### ④指標の作成方法

人件費方式による過剰雇用量の推計は、次式により過剰雇用率を求め、その結果に「労働力調査」の雇用者数を乗じたものを過剰雇用量とした（昭和 62 年版労働白書参照）。

$$\text{過剰雇用率} = (\text{売上高人件費比率} - \text{2004 年の売上高人件費比率}) \\ \div (\text{売上高人件費比率})$$

基準年次を 2004 年としているが、これは、ここ数年で日銀の雇用判断 D.I.がゼロにもっとも近い年として選んだものである。なお、売上高人件費比率は「法人企業統計」によった。

⑤指標のデータ

指標の作成結果は表 1 0 - 2 のとおりである。

表 1 0 - 2 人件費方式による過剰雇用

(単位：万人)

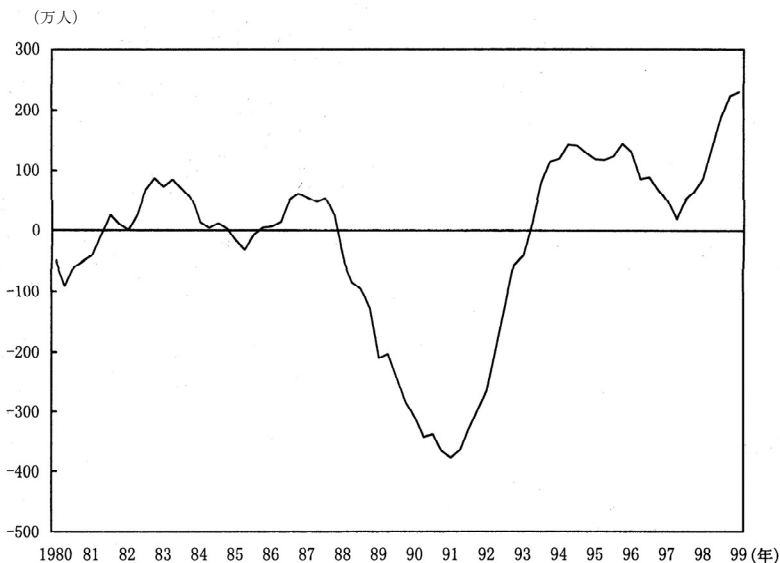
年	全産業	製造業
1987	-446	134
1988	-670	108
1989	-620	79
1990	-766	63
1991	-453	123
1992	-193	197
1993	69	243
1994	175	233
1995	54	201
1996	35	155
1997	140	177
1998	451	225
1999	407	203
2000	239	133
2001	346	162
2002	309	137
2003	126	81
2004	0	0
2005	-178	-84

資料：「法人企業統計調査」「労働力調査」

⑥参考：日銀短観の雇用人員判断 D.I.による推計

「平成 11 年版経済白書」では、過剰雇用を日銀短観の雇用人員判断 D.I. から推計しているので以下に紹介する（図 1 0 - 3）。

図 10-3 日銀短観の雇用人員判断 D.I.による過剰雇用



資料：「平成11年度版経済白書」

注1：財務省「法人企業統計季報」日本銀行「企業短期経済観測調査(全国企業)」より作成。

注2：雇用人員判断D. I. を以下のように労働分配率等で推計し、推計された雇用過剰感を解消するのに必要な労働分配率の変化を、すべて人件費のカットにより行ったと仮定して、一人当たり人件費から過剰雇用を算出している。

$$D. I. = \text{const.} + \alpha \cdot D. I. (-1) + \beta \cdot LS + \gamma \cdot T$$

D. I. : 雇用人員判断D. I. (全国企業)

LS : 労働分配率 (人件費 / (人件費 + 経常利益 + 支払利息 + 割引料 + 減価償却費))

T : タイムトレンド

	const.	$\alpha$	$\beta$	$\gamma$
推計値	-103.95	0.73	1.83	-0.18
(t 値)	(-8.05)	(19.63)	(7.96)	(-6.35)

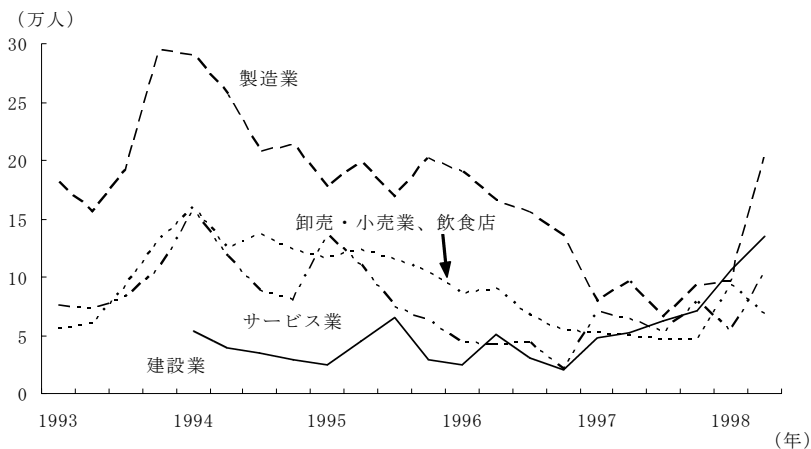
R2=0.967      D. W. =1.262      推計期間：1975年第2四半期～1999年第1四半期

### 10.3 労働者過不足感による推計

#### ①指標の解説

過剰雇用推計の第3の方法として、労働者過不足感から過剰雇用をみることにする。厚生労働省「労働経済動向調査」では、企業がどの程度の雇用過剰を感じているかを調査している。例えば1998年5月調査によると、製造業で過剰雇用を感じている企業は全体の24%に上っている。これを過剰雇用の程度別に分けると、過剰雇用率を5%未満とする企業が9%、5～10%とする企業が9%、10～20%とする企業が3%、20%以上とする企業が1%となっている。そこで、各区間を中央値で代表させて（20%以上とする企業については25%と想定）、各区間の比率で加重平均をとることで、製造業の平均的な過剰雇用率が算出される。こうして求めた過剰雇用率に、「労働力調査」における産業別雇用者数を乗じることで、過剰雇用者数を推計した。したがって、これは企業側の労働者過剰感から算出した過剰雇用ということができる。

図10-4 労働者過不足感による過剰雇用量



資料：「労働経済動向調査」「労働力調査」

注：各年2月、5月、8月、11月



## ②指標の作成結果

ここでは、製造業の他に建設業、卸売・小売業、飲食店、サービス業について過剰雇用者数を推計した。結果は図10-4のとおりである。なお、指標は、労働経済動向調査の調査項目変更により、1998年5月までしか入手できない。

## ③作成結果の説明

産業ごとに水準の差はあるが、全体的な動きは一致している。すなわち、1993-1994年にかけて増加した後、1994-1997年には低下傾向を示すが、1998年に入り、再び上昇に転じている。

## ④指標の作成方法

指標の作成方法は①で述べたとおりである。

## ⑤指標のデータ

指標の計算結果は表10-3のとおりである。

表10-3 労働者過不足感による過剰雇用量

(単位：万人)

年	月	建設業	製造業	卸売・小売業 飲食店	サービス業
1993年	2月	-	18.1	5.5	7.5
	5月	-	15.4	5.9	7.3
	8月	-	19.2	9.3	8.3
	11月	-	29.4	13.1	10.7
1994年	2月	5.3	28.9	15.9	15.6
	5月	3.9	25.7	12.5	11.7
	8月	3.5	20.7	13.6	8.9
	11月	3.0	21.3	12.3	7.9
1995年	2月	2.4	17.7	11.6	13.6
	5月	4.5	19.9	12.3	11.1
	8月	6.5	16.8	11.5	7.3
	11月	2.9	20.1	10.4	6.3
1996年	2月	2.5	19.0	8.5	4.4
	5月	5.1	16.5	9.0	4.2
	8月	3.1	15.5	6.7	4.4
	11月	2.0	13.5	5.3	2.0
1997年	2月	4.8	7.9	5.2	6.9
	5月	5.2	9.5	5.0	6.4
	8月	6.3	6.5	4.6	5.3
	11月	7.1	9.2	4.7	7.8
1998年	2月	10.5	9.5	9.3	5.3
	5月	13.5	20.2	6.8	10.3

資料：「労働経済動向調査」「労働力調査」

## 1 1. 労働移動関連指標

### 1 1. 1 転職率

#### ①指標の解説

労働移動がどの程度行われているのかをみる指標として転職率がある。転職率が高ければ、それだけ労働の流動化が進んでいると判断できる。ただし、性や年齢階級によって転職率は異なってくる。若年層では比較的容易に転職するが、男子の 40-50 歳代になると転職はなかなか難しくなる。また、就業形態によっても転職率は変わる。正規の職員・従業員に比べ、非正規の職員・従業員の方が転職率は高い。このように考えると、全体の転職率をみるのみでなく、属性ごとに分けた転職率をみる必要があることがわかる。そこで、性・年齢階級別、産業別、職業別、就業形態別の転職率を作成する。

#### ②指標の作成結果

性別・年齢階級別の転職率は図 1 1 - 1、産業別転職率は図 1 1 - 2、職業別転職率は図 1 1 - 3、就業形態別転職率は図 1 1 - 4 のとおりである。

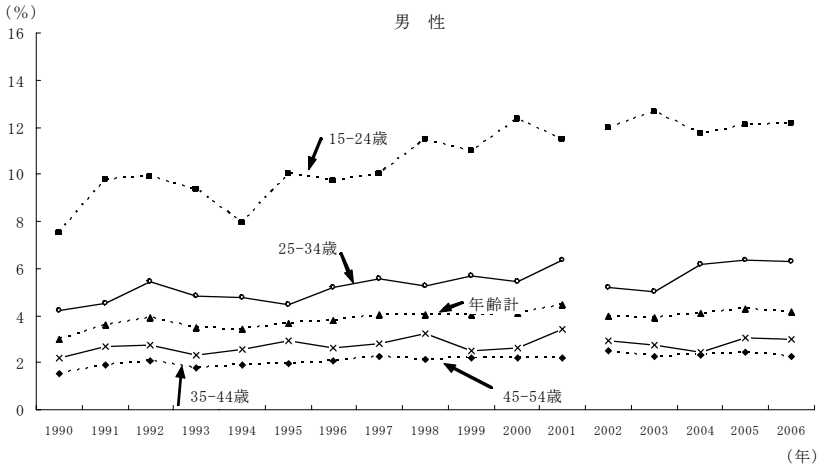
#### ③作成結果の説明

年齢階級別の転職率をみると、男女とも、年齢階級が若い属性での転職率が高く、年齢階級があがるにつれて低くなっている。また、25 歳以上の年齢層では時系列的に比較的安定しているのに対し、15-24 歳層では変動が激しい。

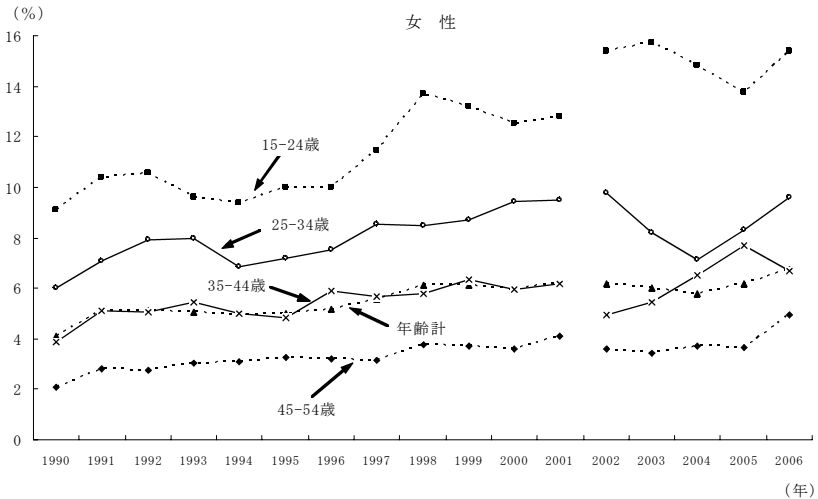
職業別にみると、サービス職業従事者や販売従事者などの転職率が高い。時系列的にみても、サービス職業従事者や販売従事者の転職率が高まっている。一方、運輸・通信従事者の転職率は低下傾向にある。

就業形態別にみると、正規の職員・従業員に比べて非正規の職員・従業員の転職率が高く、また変動も大きい。

図 1 1 - 1 年齢階級別転職率

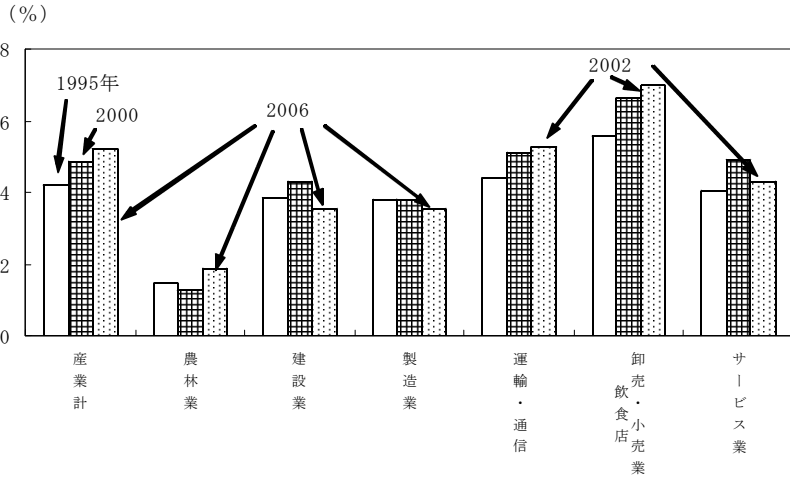


資料：2001年までは「労働力調査特別調査」（各年2月）.  
2002年以降は「労働力調査詳細結果」（1-3月平均）.



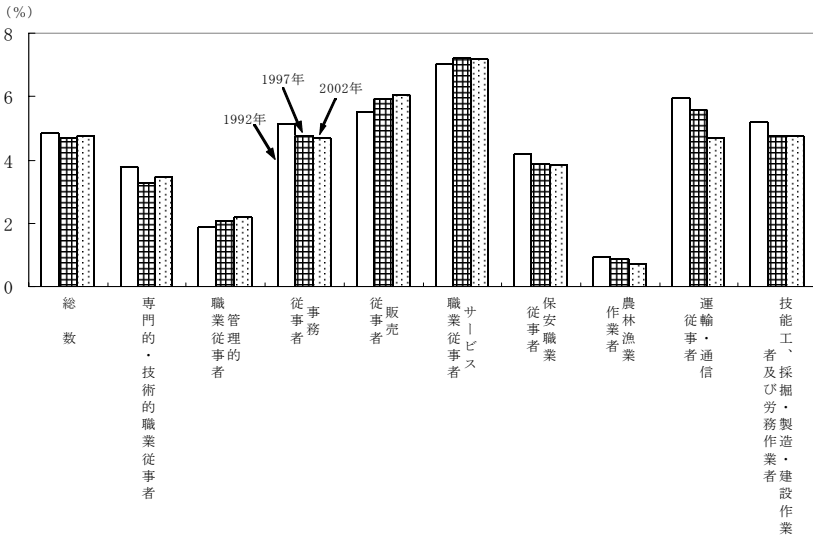
資料：2001年までは「労働力調査特別調査」（各年2月）.  
2002年以降は「労働力調査詳細結果」（1-3月平均）.

図 1 1 - 2 産業別転職率



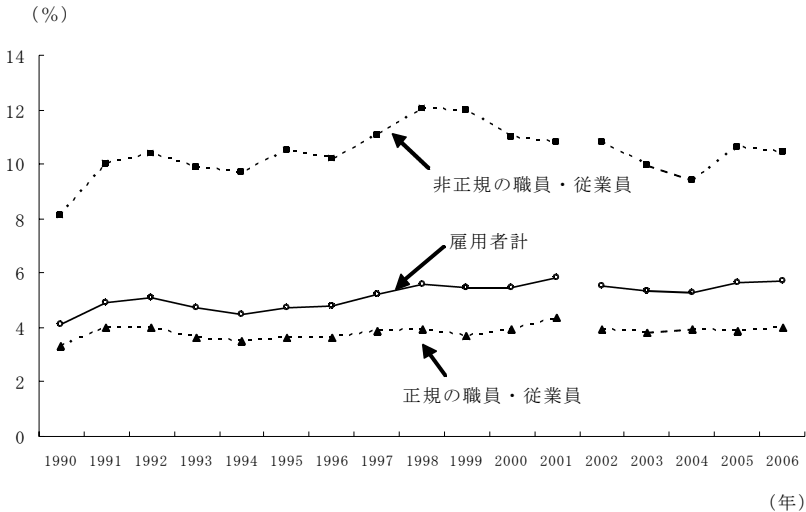
資料：1995年、2000年は「労働力調査特別調査」（各年2月）。  
2002年、2006年は「労働力調査詳細結果」（1-3月平均）。

図 1 1 - 3 職業別転職率



資料：「就業構造基本統計調査」

図 1 1 - 4 就業形態別転職率



資料：2001年までは「労働力調査特別調査」（各年2月）、  
2002年以降は「労働力調査詳細結果」（1-3月平均）。

#### ④指標の作成方法

性別・年齢階級別の転職率については、「労働力調査特別調査」（2002年以降は「労働力調査詳細結果」）を用いて就業者ベースでの転職率を求めた。具体的には、「 $\text{転職率} = \text{転職者数} / \text{就業者数}$ 」として算出した。

産業別の転職率は、「労働力調査特別調査」（2002年以降は「労働力調査詳細結果」）を利用して「 $\text{前職の産業別転職者数} / \text{産業別就業者}$ 」としている。

職業別は「就業構造基本統計調査」から、「 $\text{転職前職業別転職者数} / (\text{転職前職業別転職者数} + \text{職業別継続就業者数})$ 」として求めた。

就業形態別転職率は、「労働力調査特別調査」（2002年以降は「労働力調査詳細結果」）から「 $\text{就業形態別転職者数} / \text{就業形態別雇業者数}$ 」として求めた。なお、ここでいう非正規の職員・従業員とは、役員を除く雇業者から正規の職員・従業員を除いたものを指す。

⑤指標のデータ

指標の作成結果は次のとおりである。性別・年齢階級別の結果を表11-1に、産業別の結果を表11-2に、職業別の結果を表11-3に、就業形態別の結果を表11-4に、それぞれ示す。

表11-1 性別・年齢階級別転職率

(単位：%)

男 性	総 数	15-24歳	25-34歳	35-44歳	45-54歳
1990	3.0	7.5	4.2	2.2	1.5
1991	3.6	9.8	4.5	2.7	1.9
1992	3.9	9.9	5.4	2.7	2.1
1993	3.5	9.3	4.8	2.3	1.8
1994	3.4	7.9	4.8	2.6	1.9
1995	3.6	10.0	4.4	2.9	2.0
1996	3.8	9.7	5.2	2.7	2.0
1997	4.0	10.0	5.6	2.8	2.2
1998	4.0	11.5	5.2	3.3	2.1
1999	4.0	11.0	5.7	2.5	2.2
2000	4.1	12.3	5.4	2.7	2.2
2001	4.5	11.5	6.3	3.4	2.2
2002	4.0	12.0	5.2	2.9	2.5
2003	3.9	12.6	5.0	2.8	2.2
2004	4.1	11.7	6.2	2.5	2.3
2005	4.3	12.1	6.4	3.1	2.4
2006	4.1	12.1	6.3	3.0	2.3

女 性	総 数	15-24歳	25-34歳	35-44歳	45-54歳
1990	4.1	9.1	6.0	3.9	2.1
1991	5.1	10.4	7.1	5.1	2.8
1992	5.1	10.6	7.9	5.0	2.7
1993	5.0	9.6	8.0	5.4	3.0
1994	4.9	9.4	6.8	5.0	3.1
1995	5.0	10.0	7.2	4.8	3.3
1996	5.2	10.0	7.5	5.9	3.2
1997	5.6	11.4	8.5	5.7	3.2
1998	6.1	13.7	8.5	5.8	3.8
1999	6.1	13.2	8.7	6.4	3.7
2000	5.9	12.5	9.4	6.0	3.6
2001	6.2	12.8	9.5	6.2	4.1
2002	6.2	15.4	9.8	4.9	3.6
2003	6.0	15.7	8.2	5.4	3.4
2004	5.8	14.8	7.2	6.5	3.7
2005	6.2	13.8	8.3	7.7	3.7
2006	6.7	15.4	9.6	6.7	5.0

資料：2001年までは「労働力調査特別調査」（各年2月）。  
2002年以降は「労働力調査詳細結果」（1-3月平均）。

表 1 1 - 2 産業別転職率

(単位：%)

年	産業計	農林業	建設業	製造業	情報通信業	運輸業
2002	4.9	1.3	4.9	4.0	-	5.3
2003	4.8	0.9	3.4	3.7	4.9	4.9
2004	4.8	1.3	3.9	3.9	4.5	4.3
2005	5.1	1.4	3.8	3.7	4.5	6.2
2006	5.2	1.9	3.6	3.5	4.8	4.5

年	卸売・小売業	飲食店、宿泊業	医療、福祉	教育、学習支援業	サービス業 (他に分類されないもの)
2002	6.0	-	4.0	-	-
2003	5.7	10.6	4.7	3.5	5.4
2004	5.9	11.7	4.3	3.4	5.1
2005	6.0	10.7	4.8	2.9	6.5
2006	5.5	10.5	5.5	3.7	7.7

資料：「労働力調査詳細結果」(1-3月平均)

注：2003年から産業分類が変更されたため、2002年とは接続しないものもある。  
2002年の「卸売・小売業」は「卸売・小売業、飲食店」から「飲食店」を除いたもの、「医療業、福祉」は、旧分類の「社会保障、社会福祉」をあわせたものである。

(参考)

(単位：%)

年	産業計	農林業	建設業	製造業	運輸・通信	卸売・小売業 飲食店	サービス業
1990	3.5	1.2	2.6	3.4	3.7	4.3	3.5
1991	4.2	1.4	3.4	3.8	4.7	5.2	4.3
1992	4.4	1.6	3.7	4.0	4.4	5.6	4.7
1993	4.1	1.1	3.2	3.9	4.1	5.4	4.1
1994	4.0	1.5	3.3	3.9	4.3	4.8	4.2
1995	4.2	1.4	3.9	3.8	4.4	5.6	4.1
1996	4.3	1.2	4.0	3.8	3.9	5.6	4.4
1997	4.7	2.1	4.2	3.9	6.1	6.0	4.8
1998	4.9	1.2	4.5	3.6	5.3	6.5	5.3
1999	4.9	1.3	4.6	4.0	4.8	6.5	5.1
2000	4.8	1.3	4.3	3.8	5.1	6.6	4.9
2001	5.2	1.3	4.8	4.2	5.0	6.7	5.9
2002	4.9	1.3	4.9	4.0	5.2	7.0	4.3

資料：2001年までは「労働力調査特別調査」(各年2月)。

2002年以降は「労働力調査詳細結果」(1-3月平均)。

表 1 1 - 3 職業別転職率

(単位：%)

年	総数	専門的・技術的職業従事者	管理的職業従事者	事務従事者	販売従事者
1987	4.6	3.3	2.3	4.7	5.3
1992	4.8	3.8	1.9	5.2	5.5
1997	4.7	3.3	2.1	4.8	5.9
2002	4.8	3.5	2.2	4.7	6.0

年	サービス職業従事者	保安職業従事者	農林漁業作業者	運輸・通信従事者	技能工、採掘・製造・建設作業者及び労務作業者
1987	6.6	4.7	0.8	6.3	5.3
1992	7.0	4.2	0.9	6.0	5.2
1997	7.2	3.9	0.8	5.6	4.8
2002	7.2	3.8	0.7	4.7	4.8

資料：「就業構造基本統計調査」

表 1 1 - 4 就業形態別転職率

(単位：%)

年	雇用者	正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員
1990	4.1	3.3	8.1
1991	4.9	4.0	10.0
1992	5.1	4.0	10.4
1993	4.7	3.6	9.9
1994	4.5	3.5	9.7
1995	4.7	3.6	10.5
1996	4.8	3.6	10.2
1997	5.2	3.9	11.0
1998	5.6	4.0	12.0
1999	5.5	3.7	12.0
2000	5.5	3.9	11.0
2001	5.9	4.4	10.8
2002	5.6	3.9	10.8
2003	5.3	3.8	10.0
2004	5.3	3.9	9.4
2005	5.6	3.9	10.6
2006	5.7	4.0	10.4

資料：2001年までは「労働力調査特別調査」（各年2月）。  
2002年以降は「労働力調査詳細結果」（1-3月平均）。



## 1 1 . 2 転職希望率

### ①指標の解説

就業者の中には、実際に転職をしてはいないが転職を希望している者が存在する。こうした就業者はいわば潜在的な転職者ということができる。ここでは、就業者のうち転職希望者がどの程度いるのかをみる指標として、転職希望率を性別・年齢階級別に作成する。

### ②指標の作成結果

性別・年齢階級別の転職希望率は図 1 1 - 5 のとおりである。

### ③作成結果の説明

作成結果をみると、男女とも 15-24 歳の転職希望率が高く、年齢階級があがるにつれ、転職希望率は低下していく。ただ、2006 年については、男性 25-34 歳層の転職希望率が、15-24 歳層を上回っている。

直近の動きをみると、2005-2006 年にかけて、男性ではどの年齢階層でも転職希望率が低下している。一方、女性では 25-34 歳層の年齢階級で転職希望率が上昇し、その他の年齢階級では転職希望率が低下している。

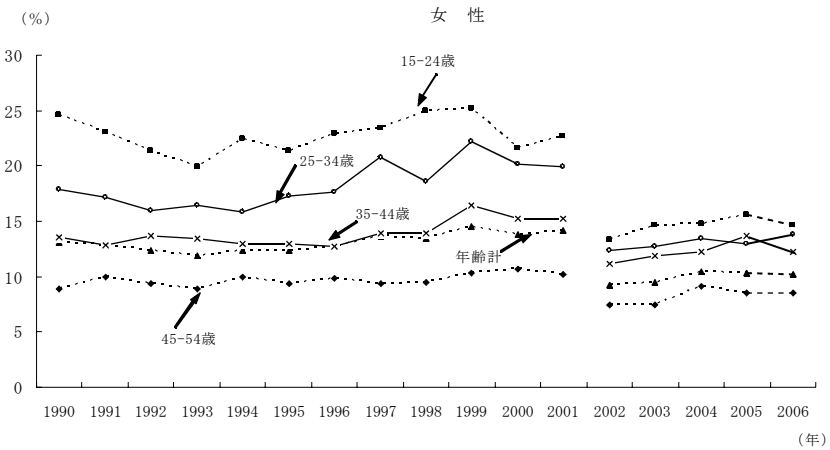
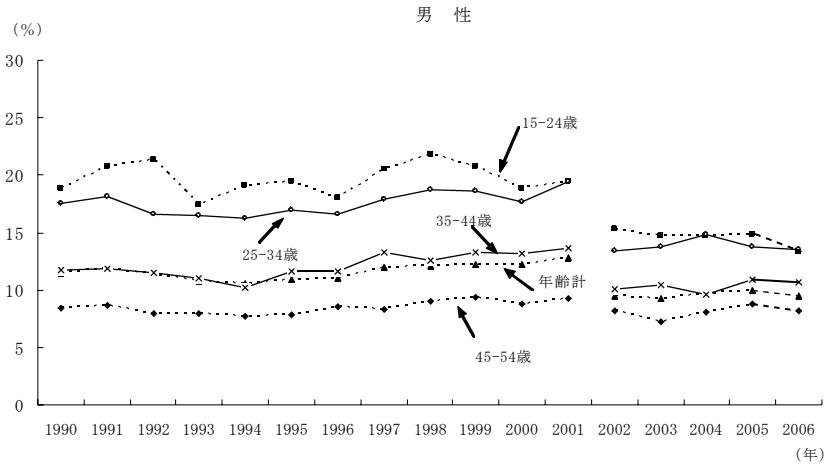
### ④指標の作成方法

転職希望率は、「労働力調査特別調査」（2002 年以降は「労働力調査」詳細集計）を用いて、男女・年齢階級別の転職希望者数を、男女・年齢階級別の就業者数で割って算出した。

### ⑤指標のデータ

指標の作成結果は表 1 1 - 5 のとおりである。

図 1 1 - 5 性別・年齢階級別転職希望率



資料：2001年までは「労働力調査特別調査」（各年2月）。  
2002年以降は「労働力調査詳細結果」（1-3月平均）。

表 1 1 - 5 性別・年齢階級別転職希望率

(単位：%)

年	男 性				
	年齢計	15-24歳	25-34歳	35-44歳	45-54歳
1990	11.5	18.8	17.6	11.7	8.4
1991	11.9	20.7	18.2	11.9	8.7
1992	11.4	21.3	16.6	11.5	7.9
1993	10.8	17.4	16.5	11.0	8.0
1994	10.6	19.1	16.2	10.2	7.7
1995	10.9	19.5	16.9	11.6	7.8
1996	11.0	18.0	16.6	11.6	8.5
1997	12.0	20.5	17.9	13.2	8.3
1998	12.1	21.9	18.8	12.5	9.0
1999	12.2	20.8	18.6	13.2	9.3
2000	12.2	18.8	17.7	13.1	8.8
2001	12.8	19.4	19.4	13.7	9.2
2002	9.5	15.3	13.3	10.0	8.2
2003	9.3	14.7	13.7	10.4	7.2
2004	9.7	14.7	14.8	9.6	8.1
2005	10.0	14.8	13.8	10.9	8.8
2006	9.5	13.2	13.6	10.6	8.2

年	女 性				
	年齢計	15-24歳	25-34歳	35-44歳	45-54歳
1990	13.1	24.6	17.9	13.5	8.9
1991	12.8	23.0	17.2	12.8	9.9
1992	12.4	21.4	16.0	13.7	9.4
1993	11.9	19.9	16.4	13.4	8.9
1994	12.4	22.4	15.9	13.0	10.0
1995	12.3	21.3	17.3	13.0	9.3
1996	12.7	22.9	17.7	12.7	9.8
1997	13.6	23.4	20.8	13.9	9.4
1998	13.4	24.9	18.6	14.0	9.5
1999	14.5	25.2	22.2	16.4	10.3
2000	13.8	21.6	20.1	15.2	10.7
2001	14.1	22.7	19.9	15.3	10.2
2002	9.2	13.3	12.4	11.1	7.5
2003	9.5	14.6	12.8	11.9	7.5
2004	10.4	14.8	13.5	12.3	9.1
2005	10.3	15.6	13.0	13.6	8.6
2006	10.2	14.7	13.8	12.2	8.5

資料：2001年までは「労働力調査特別調査」（各年2月）、  
2002年以降は「労働力調査詳細結果」（1-3月平均）。

### 1 1 . 3 産業間・職業間転出割合

#### ①指標の解説

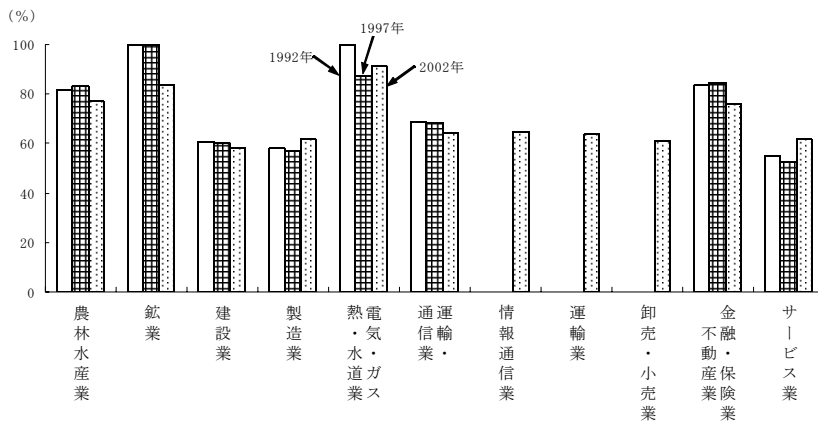
転職者の転職前と転職後の産業は同じであるとは限らない。特に、衰退産業など雇用吸収力の小さい産業では、成長産業など雇用吸収力の大きい産業へ労働力が流出する傾向にある。このように、ある産業の転職者のうち、どの程度の者が他の産業へ流出したのかを示す指標が、産業間転出割合である。

同様に、ある職業における転職者のうち、他の職業へ転職した者の比率を示すのが職業間転出割合である。

#### ②指標の作成結果

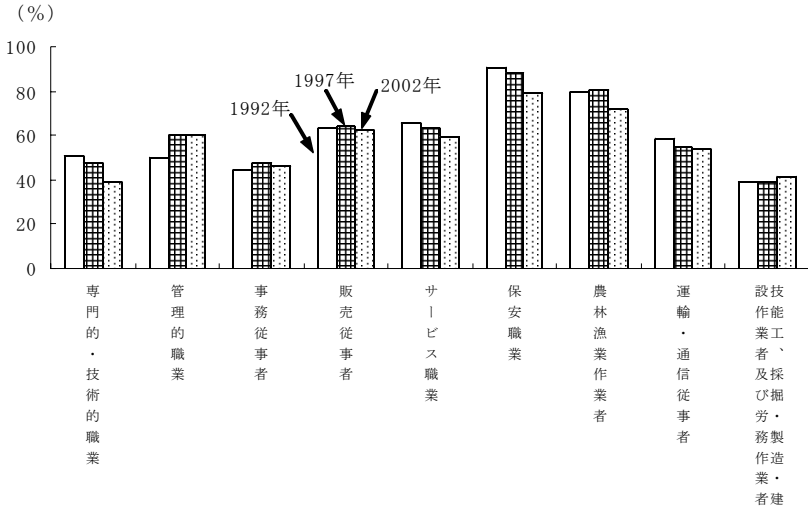
産業間の転出割合を図11-6に、職業間の転出割合を図11-7に、それぞれ示す。

図11-6 産業間転出割合



資料：「就業構造基本統計調査」

図 1 1 - 7 職業間転出割合



資料：「就業構造基本統計調査」

### ③作成結果の説明

産業間の転出者割合をみると、鉱業、電気・ガス・熱・水道業、金融保険業・不動産業などの転出割合が高い。職業間をみると、農林漁業作業者や保安職業従事者の転出割合が高くなっている。

### ④指標の作成方法

産業間・職業間転出割合は、平成 10 年版労働白書にならって次のように作成した。「就業構造基本統計調査」において、転職者についてその前後の産業及び職業が調査されているので、その産業（職業）の転職者のうち他の産業（職業）へ転出した者の比率を算出した。

## ⑤指標のデータ

指標の作成結果は次のとおりである。

表 1 1 - 6 産業間・職業間転出割合

(産業間)										(単位：%)
年	農林水産業	鉱業	建設業	製造業	電気・ガス 熱・水道業	運輸・ 通信業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業、 飲食店	
1992	81.4	100.0	60.5	58.2	100.0	69.0	-	-	56.4	
1997	83.3	100.0	60.2	57.2	87.5	68.4	-	-	54.9	
2002	77.0	83.6	58.3	61.7	91.3	-	64.7	63.7	-	

年	卸売・小売業	金融・保険業 不動産業	サービス業	飲食店、宿泊 業	医療、福祉	教育、 学習支援業	複合サービス	サービス業（他 に分類されない もの）
1992	-	83.9	55.1	-	-	-	-	-
1997	-	84.5	52.7	-	-	-	-	-
2002	61.4	76.1	-	67.7	41.3	62.3	89.9	65.9

(職業間)										(単位：%)
年	専門的・ 技術的職業	管理的 職業従事者	事務 従事者	販売 従事者	サービス 職業従事者	保安職業 従事者	農林漁業 作業員	運輸・通信 従事者	技能工、採掘・製 造・建設作業員及 び労務作業員	
1992	50.7	50.0	44.8	62.9	65.3	90.9	80.0	58.8	38.7	
1997	47.7	60.4	47.6	64.0	63.1	88.6	80.6	54.8	39.0	
2002	38.9	60.5	46.0	62.3	59.5	79.2	71.7	53.8	41.3	

資料：「就業構造基本統計調査」

注：産業間の2002年は、2002年改訂後の産業分類で表章している。

## 1.1.4 労働力配分係数

### ①指標の解説

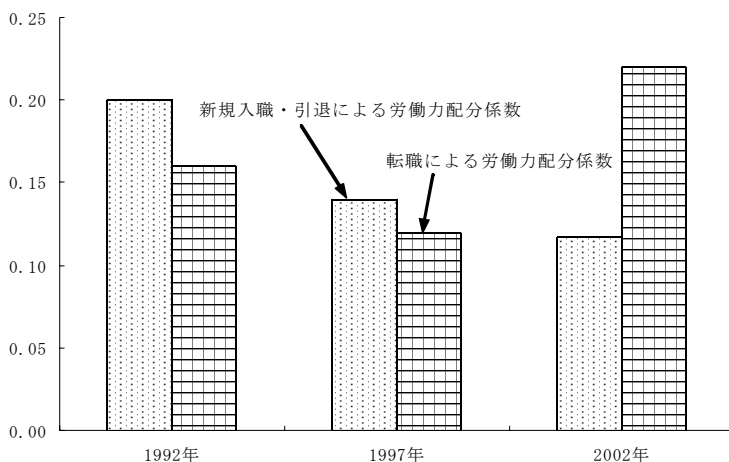
一般に、労働移動が活発になれば就業構造も大きく変化する可能性が考えられる。しかし、労働移動が活発であっても、同一産業・職業内の移動が多かったり、引退者と同人数の新規入職者が参入する場合も含めて他産業・職業への流出と同程度の流入があると、就業構造の変化は小さくなる。そこで、新規入職や転職などの労働移動が、就業構造の変化に対してどの程度の影響を持つのかをみるために、労働力配分係数を作成した。

労働移動によってもたらされた産業（職業）別就業者数の増減の絶対値の和を労働力配分数とよび、労働力配分数を産業（職業）間移動者数の和で除した数を労働力配分係数という。これにより、就業構造の変化に対する各要素の寄与の大小を比較することができる。

### ②指標の作成結果

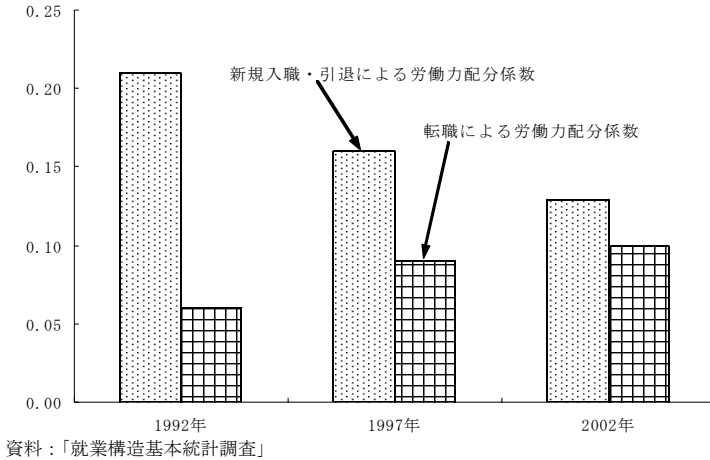
産業間の労働力配分係数を図11-8に、職業間の労働力配分係数を図11-9に、それぞれ示す。

図11-8 産業間労働力配分係数



資料：「就業構造基本統計調査」

図 1 1 - 9 職業間労働力配分係数



### ③指標の作成結果

職業間の結果は、いずれの年も新規入職・引退による寄与度の方が大きく、時系列的には新規入職・引退が減少、転職が増加傾向にある。

産業間の結果は産業分類の区分数が 2002 年調査から変わったため比較ができないが参考に示すこととする。

### ④指標の作成方法

労働力配分係数の作成方法は平成 8 年版労働白書による。具体的には、「就業構造基本統計調査」を利用して次式から求めた。

$$\text{新規入職・引退の係数} = \frac{\sum |J_i - P_i|}{\sum J_i + \sum P_i}$$

$$\text{転職の係数} = \frac{\sum |I_i - O_i|}{\sum H_i}$$

ただし、 $J_i$ ：産業（職業） $i$ へ流入した新規入職者数

$P_i$ ：産業（職業） $i$ からの引退者数（無業者）

$I_i$ ：他産業（職業）から産業（職業） $i$ へ流入した転職者数

$O_i$ ：産業（職業） $i$ から他産業（職業）へ流出した転職者数

$H_i$ ：産業（職業） $i$ へ流入した転職者数

分類は産業・職業とも大分類でとった（産業における農業林業は農林業とした）。



⑤指標のデータ

指標の作成結果は次のとおりである。

表 1 1 - 7 労働力配分係数

年	産業間		職業間	
	新規入職 ・引退	転職	新規入職 ・引退	転職
1992	0.20	0.16	0.21	0.06
1997	0.14	0.12	0.16	0.09
2002	0.12	0.22	0.13	0.10

資料：「就業構造基本統計調査」

注：2002年は2002年改訂後の産業分類で表章されているため、産業間は比較できない。

## 11.5 企業都合・自己都合離職率、会社紹介転職者割合

### ①指標の解説

雇用者が離職する場合、その理由は様々である。経営上の都合でやむなく職を離れざるを得なかった者もいれば、本人の個人的な理由で離職する場合もある。この場合、企業の都合で離職する場合と、自己の都合で離職する場合とは、その意味が異なってくると考えられる。そこで、離職率を企業都合離職率と自己都合離職率とに分けてみることにする。

また、離職した後に就職する（転職する）場合、会社があらかじめ就職先を紹介する場合も多い。そこで、転職者のうちどの程度の者が、就職先を会社に紹介してもらっているのかをみるために、会社紹介転職者割合を作成する。

### ②指標の作成結果

企業都合・自己都合離職率を図11-10に、会社紹介による転職者割合を図11-11にそれぞれ示す。

図11-10 企業都合・自己都合離職率

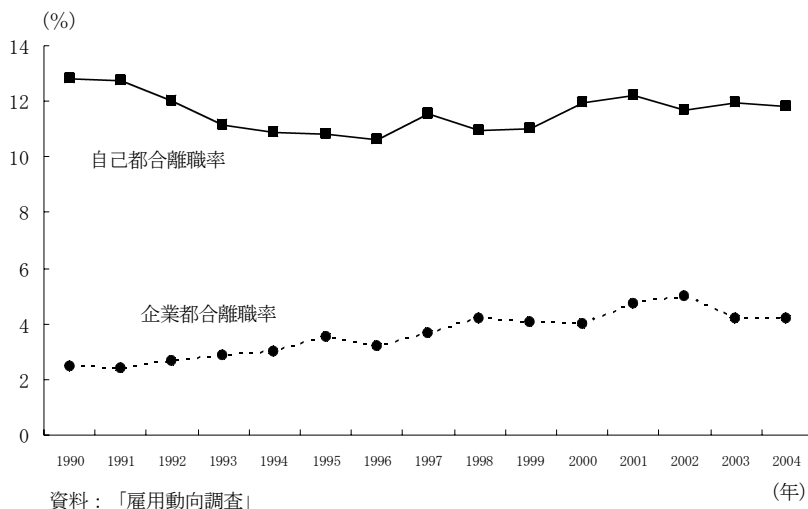
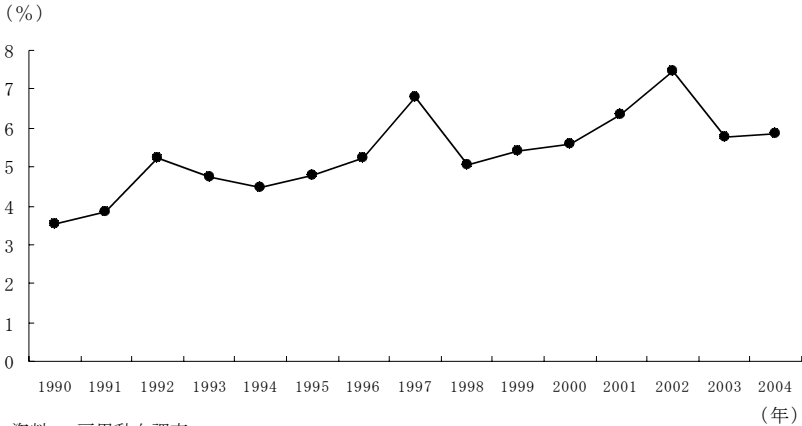


図 1 1 - 1 1 会社紹介による転職者割合



### ③作成結果の説明

離職率をみると、水準としては自己都合離職率が企業都合離職率を大幅に上回っている。時系列的な推移をみると、自己都合離職率は 1990 年代前半には減少傾向にあったが、1998 年以降は上昇傾向に転じている。直近の 2003-2004 年は若干減少している。企業都合離職率は、ほぼ一貫して上昇傾向にある。

会社紹介による転職者割合については、トレンドとして上昇しており、特に 1991-1992、1996-1997 年の高まりが目立つ。

### ④指標の作成方法

企業都合離職率および自己都合離職率は、「雇用動向調査」を用いて、「企業都合」「自己都合」により離職した者の常用労働者に対する比率として算出した。ここでいう企業都合とは、「契約期間満了」「経営上の都合」「定年」を指す。また、自己都合とは、「個人的な理由」「本人の責」「死亡・傷病・その他」を指す。

会社紹介による転職者割合は、「雇用動向調査」を用いて、入職者のうち入職経路が会社紹介による者の比率を算出した。なお、平成 8 年版労働白書

では、「雇用動向調査」を特別集計し、企業規模や年齢別に算出している。

⑤指標のデータ

指標の作成結果は次のとおりである。

表 1 1 - 8 企業都合・自己都合離職率、会社紹介転職者割合

(単位：%)

年	企業都合離職率	自己都合離職率	会社紹介転職者割合
1990	2.4	12.8	3.5
1991	2.4	12.7	3.8
1992	2.6	12.0	5.2
1993	2.9	11.1	4.8
1994	3.0	10.9	4.5
1995	3.5	10.8	4.8
1996	3.2	10.6	5.2
1997	3.6	11.6	6.8
1998	4.2	10.9	5.1
1999	4.0	11.0	5.4
2000	4.0	12.0	5.6
2001	4.7	12.2	6.4
2002	5.0	11.7	7.5
2003	4.2	11.9	5.8
2004	4.2	11.8	5.9

資料：「雇用動向調査」

## 1.1.6 同一企業への定着率

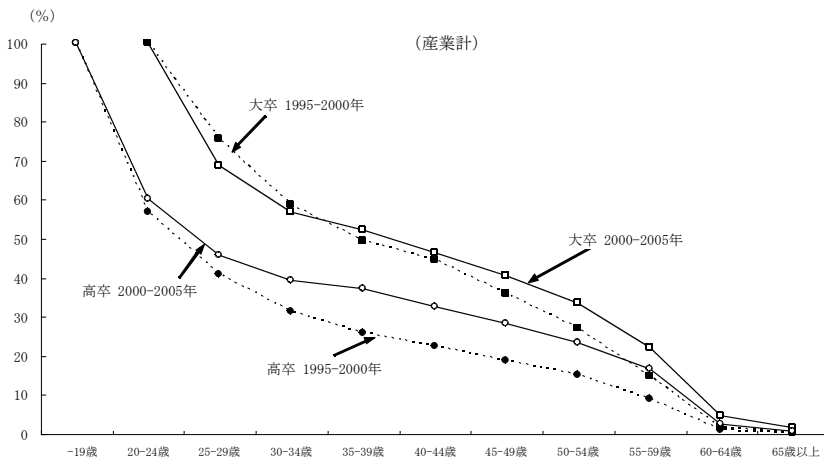
### ①指標の解説

学卒後直ちに企業へ就職したあと、離職者が全くなく、全員が定年まで同じ企業に勤め続ければ、入社してから定年まで全員が同一企業になることになる。この場合、同一企業への定着率はどの年齢でも100%となる。しかし、実際には離職者がいるため、定着率は年齢の上昇とともに低下していくと考えられる。ここでは、こうした同一企業への定着率を計算し、学卒後すぐに入社した労働者のうち、どれだけの方が企業に残っているのかを年齢を追ってみていくことにする。

### ②指標の作成結果

最近10年間(1995-2005年)を5年ごとに二つの期間(1995-2000年、2000-2005年)に分けて、それぞれの期間ごとに定着率を算出した。労働者の属性は男性大卒及び男性高卒とし、産業計、製造業、サービス業について算出した(サービス業については、2004年以降のデータが得られないことから1993-1998年、1998-2003年)。結果は図1.1-1.2のとおりである。

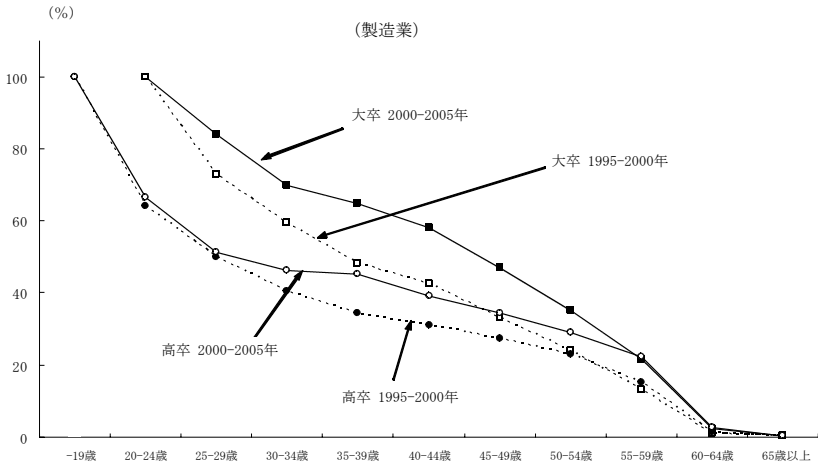
図1.1-1.2 同一企業の定着率



資料：「賃金構造基本統計調査」

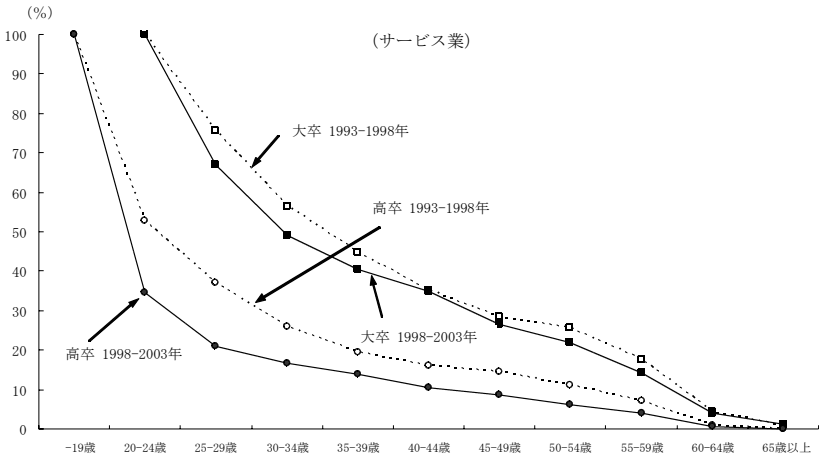
注：年齢階級は、1995-2000年については2000年、2000-2005年については2005年のもの。

図 1 1 - 1 2 同一企業の定着率（つづき）



資料：「賃金構造基本統計調査」

注：年齢階級は、1995-2000年については2000年、2000-2005年については2005年のもの。



資料：「賃金構造基本統計調査」

注 1：年齢階級は、1993-1998年については1998年、1998-2003年については2003年のもの。

注 2：サービス業については、2002年の産業分類の改訂により、2004年以降のデータが得られない。

### ③作成結果の説明

入社当初は誰も退職していないので定着率は100%である。その後、年齢階級が高まるにつれ、徐々に退職者が増えてゆき、定着率が低下していく。65歳にはほぼ全員が退職し、定着率はゼロに近くなる。

製造業とサービス業を比較すると、製造業では50歳代で定着率が大きく低下するのに対し、サービス業では若い年齢層で既に定着率の低下が始まっている。

### ④指標の作成方法

同一企業の定着率は昭和61年版労働白書を参考に算出した。具体的には、まず1995-2000年および2000-2005年の5年間の定着率を、5年ごとに区分された年齢階級・勤続年数階級別の労働者の集団について次式から計算する。

$$5 \text{ 年間の定着率} = A^*_{(i+1)} / A_{(i)}$$

ただし、 $A$  : 1995年（あるいは2000年）における標準的労働者数

$A^*$  : 2000年（あるいは2005年）における標準的労働者数

$i$  :  $i$  番目の勤続年数階級

ただし、ここでいう標準的労働者とは1995年（あるいは2000年）における年齢階級と勤続年数が次の組み合わせである労働者をいう。

年齢階級	勤続年数	
	高卒	大卒
19歳以下	0-4年	—
20-24歳	5-9年	0-4年
25-29歳	10-14年	5-9年
30-34歳	15-19年	10-14年
35-39歳	20-24年	15-19年
40-44歳	25-29年	20-24年
45-49歳	25年以上	25-29年
50-54歳	25年以上	25年以上
55-59歳	25年以上	25年以上
60-64歳	25年以上	25年以上
65歳以上	25年以上	25年以上

次に、こうして得られた定着率から、事業所数の変動による影響を取り除くため、雇用保険統計から事業所の増加率を求め、その逆数を乗じた。ただし、事業所数が減少する場合は調整を行っていない。

最後に、これを年齢階級の低いものから順次乗じていくことにより、学卒後入社時の労働者に対する各年齢階級での定着率が計算される。

⑤指標のデータ

指標の作成結果は次のとおりである。

表 1 1 - 9 同一企業の定着率

年齢階級	(産業計 男性)				(単位：%)	
	大卒		高卒			
	1995～2000年	2000～2005年	1995～2000年	2000～2005年		
-19歳	-	-	100.0	100.0		
20-24歳	100.0	100.0	56.8	60.2		
25-29歳	75.6	68.8	40.8	45.6		
30-34歳	58.7	56.8	31.2	39.4		
35-39歳	49.4	52.1	25.8	37.0		
40-44歳	44.5	46.3	22.5	32.5		
45-49歳	35.8	40.5	18.8	28.3		
50-54歳	27.1	33.3	14.9	23.4		
55-59歳	14.6	22.2	8.8	16.4		
60-64歳	1.5	4.7	1.0	2.3		
65歳以上	0.2	1.4	0.2	0.5		

資料：「賃金構造基本統計調査」

注：年齢階級は、1995-2000年については2000年、2000-2005年については2005年のもの。



表 1 1 - 9 同一企業の定着率（つづき）

（製造業 男性）

（単位：％）

年齢階級	大卒		高卒	
	1995～2000年	2000～2005年	1995～2000年	2000～2005年
-19歳	-	-	100.0	100.0
20-24歳	100.0	100.0	64.0	66.5
25-29歳	72.9	84.0	50.1	51.2
30-34歳	59.3	69.9	40.6	46.3
35-39歳	48.1	64.7	34.3	45.2
40-44歳	42.5	58.2	31.2	39.0
45-49歳	33.0	46.9	27.2	34.4
50-54歳	24.1	35.1	22.9	28.9
55-59歳	13.3	21.4	15.1	22.2
60-64歳	1.0	2.3	1.4	2.8
65歳以上	0.2	0.4	0.3	0.5

資料：「賃金構造基本統計調査」

注：年齢階級は、1995-2000年については2000年、2000-2005年については2005年のもの。

（サービス業 男性）

（単位：％）

年齢階級	大卒		高卒	
	1993～1998年	1998～2003年	1993～1998年	1998～2003年
-19歳	-	-	100.0	100.0
20-24歳	100.0	100.0	52.9	34.6
25-29歳	75.7	67.0	37.1	20.9
30-34歳	56.6	48.9	26.1	16.6
35-39歳	44.8	40.5	19.3	13.8
40-44歳	35.2	34.9	16.0	10.5
45-49歳	28.2	26.5	14.5	8.5
50-54歳	25.6	22.0	11.0	6.1
55-59歳	17.6	14.3	7.2	4.0
60-64歳	4.3	4.0	1.1	0.6
65歳以上	0.8	1.2	0.1	0.1

資料：「賃金構造基本統計調査」

注 1：年齢階級は、1993-1998年については1998年、1998-2003年については2003年のもの。

注 2：サービス業については、2002年の産業分類の改訂により、2004年以降のデータが得られない。

## 1 1 . 7 同一コーホートの入職率・継続就業率

### ①指標の解説

通常、入職率や継続就業率は一年単位で計測されることが多いが、これは同一出生世代間（コーホート）においても求めることができる。ここでは、一定期間（ここでは5年間）に、あるコーホートにおいてどれだけの者が入職あるいは継続就業したかを計算する。

### ②指標の作成結果

2000-2005 年における同一コーホートの入職・継続就業率を製造業、卸売・小売業、飲食店、サービス業（ただし、卸売・小売業、飲食店、サービス業については 1998-2003 年）について算出した。結果は図 1 1 - 1 3 のとおりである。なお、図中の年齢は 2005 年時点での年齢を示す。

図 1 1 - 1 3 同一コーホートにおける入職率・継続就業率

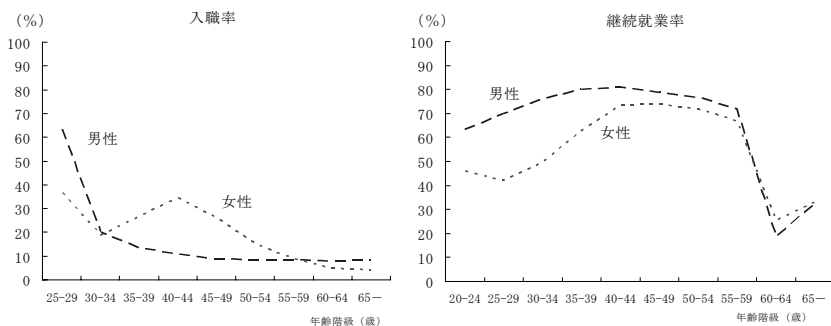
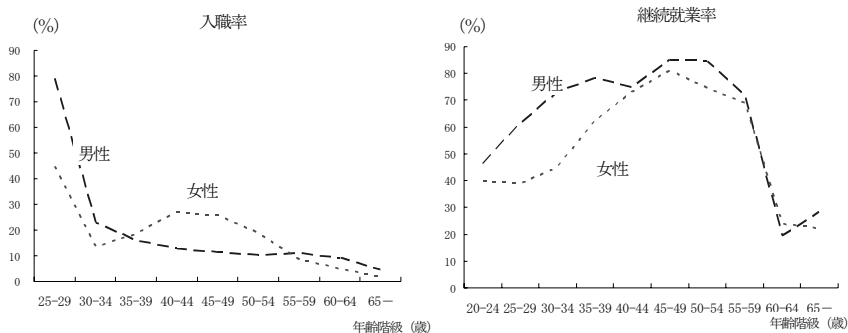
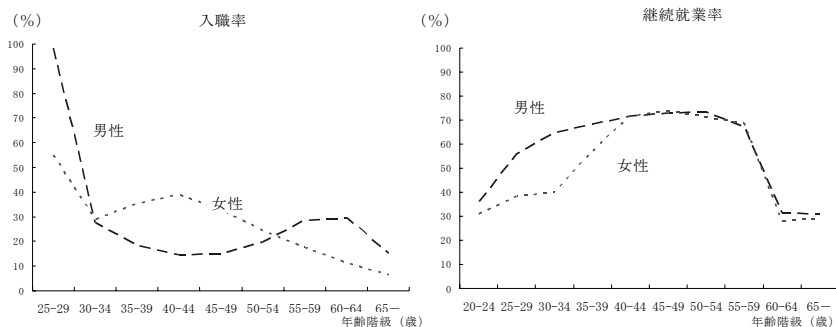


図 1 1 - 1 3 同一コーホートにおける入職率・継続就業率（つづき）

卸売・小売業、飲食店



サービス業



資料：「賃金構造基本統計調査」

注：2000-2005年における入職率・離職率、年齢は2005年時点のもの（ただし、サービス業は、1998-2003年における入職率・継続就業率、年齢は2003年時点のもの）。

③作成結果の説明

まず入職率をみると、いずれの産業でも、男女とも 20 歳代の入職率が高くなっている。男性の場合、30 歳以降の入職率は安定的に推移するが、サービス業においては 50 歳代後半から 60 歳代前半の入職率が高くなっており、定年後にサービス業へ入職する者が多いことが窺える。一方、女性では 30 歳代後半から 40 歳代にかけて、入職率が高まっている。これは子育てが一段落した女性が参入してくる結果とみられる。

次に継続就業率をみると、男性の場合は50歳代前半まで高い水準にあり、定年を迎える年齢層において低下する。女性の場合、30歳代後半以降に上昇し、男性と同様に定年を迎える年齢層で低下している。

#### ④指標の作成方法

入職率は、2005年における勤続年数5年未満の一般労働者数を5年前（2000年）の同一コーホートの一般労働者数で除して求めた。継続就業率は、2005年における勤続年数5年以上の一般労働者数を5年前（2000年）の同一コーホートの一般労働者数で除して求めた。

#### ⑤指標のデータ

指標の作成結果は以下のとおりである。

表 1 1 - 1 0 同一コーホートの入職率・継続就業率

(単位：%)

年齢階級	製造業				卸売・小売業、飲食店				サービス業			
	入職率		継続就業率		入職率		継続就業率		入職率		継続就業率	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
20-24	-	-	63.5	46.0	-	-	46.1	39.7	-	-	36.0	30.8
25-29	63.5	36.6	70.1	42.1	79.0	44.8	61.1	39.0	98.4	54.8	55.9	38.4
30-34	20.0	18.8	76.1	49.7	22.9	13.4	73.4	44.7	27.6	28.8	64.5	40.1
35-39	13.4	26.6	80.2	62.8	16.1	18.4	78.3	62.3	18.6	35.4	68.4	57.0
40-44	10.7	34.6	81.0	73.6	12.8	27.1	75.0	73.1	14.6	38.9	71.7	71.5
45-49	9.0	25.9	78.8	73.9	11.5	25.8	85.2	80.9	14.9	32.9	73.1	73.8
50-54	8.6	15.2	76.9	72.0	10.3	19.1	84.7	74.6	19.9	24.2	73.3	71.2
55-59	8.5	9.0	71.8	67.1	11.2	8.5	71.9	69.2	28.5	17.7	67.3	68.5
60-64	8.1	5.0	18.7	25.6	9.1	5.1	19.4	23.9	29.5	11.3	31.3	27.9
65-	8.2	4.4	32.4	33.1	4.8	1.7	28.5	22.3	15.4	6.4	30.9	29.3

資料：「賃金構造基本統計調査」

注：2000-2005年における入職率・継続就業率、年齢は2005年時点のもの、(サービス業については、1998-2003年における入職率・継続就業率、年齢は2003年時点のもの)。

## 11.8 平均勤続年数

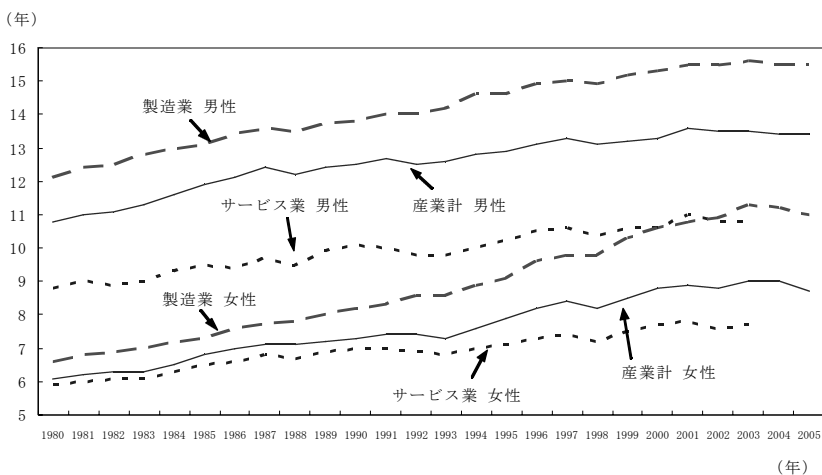
### ①指標の解説

日本の雇用慣行の特徴として長期雇用制度が指摘される。長期雇用の実態をみる指標の一つとして、ここでは平均勤続年数をみることにする。これは、現在働いている人のその企業における勤続年数の平均値である。以下では一般労働者の平均勤続年数を示す。

### ②指標の作成結果

まず、産業計、製造業、サービス業における男女別の平均勤続年数の推移を図11-14に示す。次いで、男性について年齢階級別にみた勤続年数の推移を図11-15に示す。

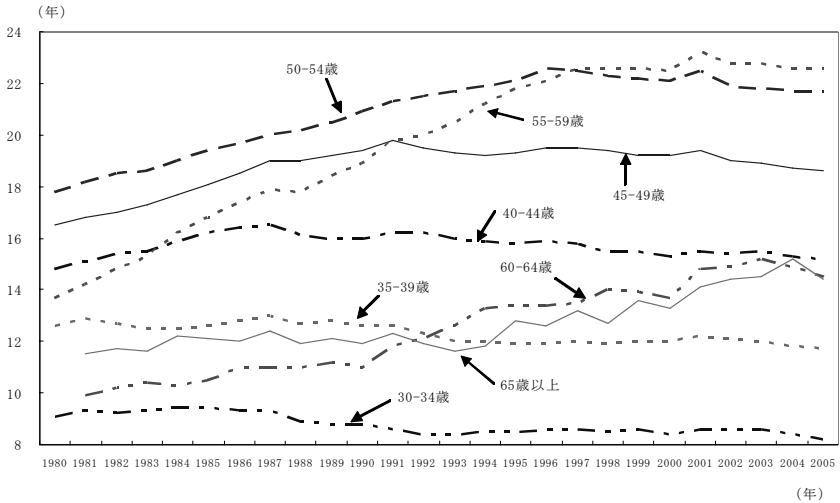
図11-14 産業別平均勤続年数



資料：「賃金構造基本統計調査」

注：サービス業については、2002年の産業分類の改訂により、2004年以降のデータが得られない。

図 1 1 - 1 5 男性の年齢階級別平均勤続年数



資料：「賃金構造基本統計調査」

### ③作成結果の説明

図 1 1 - 1 4 から産業別の勤続年数をみると、男女ともにサービス業よりも製造業の方が長くなっている。特に男性をみると、2003 年では製造業の平均勤続年数がサービス業より 5 年近くも長くなっている。女性でも、製造業とサービス業の差は拡大傾向にある。

次に男性の勤続年数を年齢階級別にみると、30-34 歳層では勤続年数が短くなっているのに対し、50-54 歳層、55-59 歳層では大幅に伸びている。ただし、直近 5 年の傾向を見るとどの年齢層でもおおむね横ばいとなっている。

### ④指標の作成方法

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」において、労働者の勤続年数が調査されており、これを利用した。

⑤指標のデータ

指標の数値は以下のとおりである。

表 1 1 - 1 1 産業別平均勤続年数

(単位：年)

年	男性			女性		
	産業計	製造業	サービス業	産業計	製造業	サービス業
1980	10.8	12.1	8.8	6.1	6.6	5.9
1981	11.0	12.4	9.0	6.2	6.8	6.0
1982	11.1	12.5	8.9	6.3	6.9	6.1
1983	11.3	12.8	9.0	6.3	7.0	6.1
1984	11.6	13.0	9.3	6.5	7.2	6.3
1985	11.9	13.1	9.5	6.8	7.3	6.5
1986	12.1	13.4	9.4	7.0	7.6	6.6
1987	12.4	13.6	9.7	7.1	7.7	6.8
1988	12.2	13.5	9.5	7.1	7.8	6.7
1989	12.4	13.7	9.9	7.2	8.0	6.9
1990	12.5	13.8	10.1	7.3	8.2	7.0
1991	12.7	14.0	10.0	7.4	8.3	7.0
1992	12.5	14.0	9.8	7.4	8.6	6.9
1993	12.6	14.2	9.8	7.3	8.6	6.8
1994	12.8	14.6	10.0	7.6	8.9	7.0
1995	12.9	14.6	10.2	7.9	9.1	7.1
1996	13.1	14.9	10.5	8.2	9.6	7.3
1997	13.3	15.0	10.6	8.4	9.8	7.4
1998	13.1	14.9	10.4	8.2	9.8	7.2
1999	13.2	15.2	10.6	8.5	10.3	7.5
2000	13.3	15.3	10.6	8.8	10.6	7.7
2001	13.6	15.5	11.0	8.9	10.8	7.8
2002	13.5	15.5	10.8	8.8	10.9	7.6
2003	13.5	15.6	10.8	9.0	11.3	7.7
2004	13.4	15.5	—	9.0	11.2	—
2005	13.4	15.5	—	8.7	11.0	—

資料：「賃金構造基本統計調査」

注：サービス業については、2002年の産業分類の改訂により、2004年以降のデータが得られない。

表 1 1 - 1 2 男性の年齢階級別勤続年数

(単位：年)

年	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
1980	9.1	12.6	14.8	16.5	17.8	13.7	10.1	11.4
1981	9.3	12.9	15.1	16.8	18.2	14.2	9.9	11.5
1982	9.2	12.7	15.4	17.0	18.5	14.8	10.2	11.7
1983	9.3	12.5	15.5	17.3	18.6	15.3	10.4	11.6
1984	9.4	12.5	15.9	17.7	19.0	16.2	10.3	12.2
1985	9.4	12.6	16.2	18.1	19.4	16.8	10.5	12.1
1986	9.3	12.8	16.4	18.5	19.7	17.4	11.0	12.0
1987	9.3	13.0	16.5	19.0	20.0	17.9	11.0	12.4
1988	8.9	12.7	16.1	19.0	20.2	17.8	11.0	11.9
1989	8.8	12.8	16.0	19.2	20.5	18.4	11.2	12.1
1990	8.8	12.6	16.0	19.4	20.9	18.9	11.0	11.9
1991	8.6	12.6	16.2	19.8	21.3	19.8	11.8	12.3
1992	8.4	12.3	16.2	19.5	21.5	20.0	12.1	11.9
1993	8.4	12.0	16.0	19.3	21.7	20.5	12.6	11.6
1994	8.5	12.0	15.9	19.2	21.9	21.2	13.3	11.8
1995	8.5	11.9	15.8	19.3	22.1	21.8	13.4	12.8
1996	8.6	11.9	15.9	19.5	22.6	22.1	13.4	12.6
1997	8.6	12.0	15.8	19.5	22.5	22.6	13.5	13.2
1998	8.5	11.9	15.5	19.4	22.3	22.6	14.0	12.7
1999	8.6	12.0	15.5	19.2	22.2	22.6	13.9	13.6
2000	8.4	12.0	15.3	19.2	22.1	22.5	13.7	13.3
2001	8.6	12.2	15.5	19.4	22.5	23.2	14.8	14.1
2002	8.6	12.1	15.4	19.0	21.9	22.8	14.9	14.4
2003	8.6	12.0	15.5	18.9	21.8	22.8	15.2	14.5
2004	8.4	11.8	15.3	18.7	21.7	22.6	14.9	15.2
2005	8.2	11.7	15.2	18.6	21.7	22.6	14.5	14.4

資料：「賃金構造基本統計調査」



## 1 2. 雇用創出・喪失指標

### 1 2. 1 事業所の開業率・廃業率

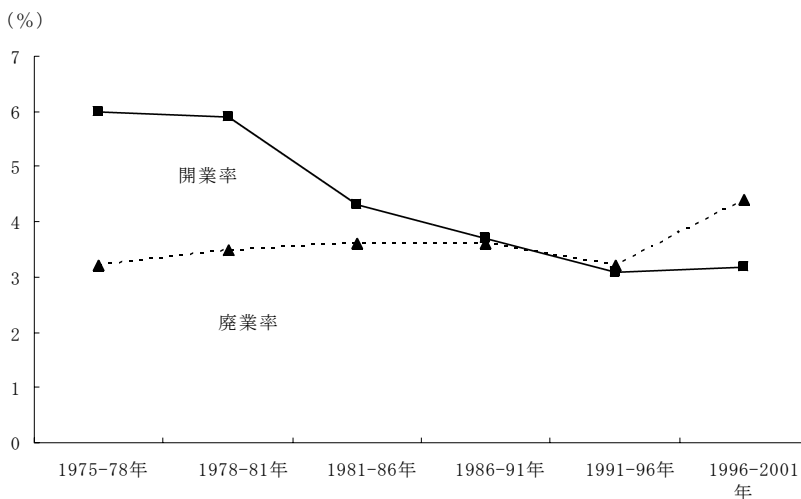
#### ①指標の解説

ベンチャー企業など新分野の展開を目指す中小企業の増加が注目されているが、こうした事業所の開業によって新たな雇用機会が創出されるとすれば、開業率がある程度高い方が望ましい。逆に、廃業率が高い場合には雇用機会が減少することになる。本項では、開業率と廃業率の推移をみることにする。

#### ②指標の作成結果

事業所の開業率と廃業率の推移は図1 2 - 1 のとおりである。

図1 2 - 1 事業所の開業率・廃業率



資料：「事業所・企業統計調査」

### ③作成結果の説明

1970年代後半から1980年にかけて、開業率は比較的高い水準で推移している。しかし、1980年代以降は1990年代半ばまで低下を続けている。一方、廃業率は横這いあるいは微増で推移してきたが、1996-2001年に急増している。こうした結果、事業所増加率（開業率と廃業率の差）は低下傾向にあり、1991-1996年、1996-2001年ではマイナスになっている。

### ④指標の作成方法

事業所の開業率・廃業率は、平成10年版労働白書の方法により、  
開業率＝各調査期間中に開業した事業所数／前回調査時の事業所数  
廃業率＝開業率－事業所増加率  
として算出した。

### ⑤指標のデータ

指標の計算結果は次のとおりである。

表12-1 事業所の開業率・廃業率の推移（全産業）

（単位：年率％）

年	事業所増加率	開業率	廃業率
1975-78年	2.8	6.0	3.2
1978-81年	2.3	5.9	3.5
1981-86年	0.7	4.3	3.6
1986-91年	0.1	3.7	3.6
1991-96年	-0.1	3.1	3.2
1996-2001年	-1.2	3.2	4.4

資料：「事業所・企業統計調査」

注：開業率＝各調査期間中に開業した事業所数／前回調査時の事業所数

廃業率＝開業率－事業所増加率

算出に使用した1991年の数値には長崎県島原市、深江町が含まれていない。  
民営事業所についてみたもの。

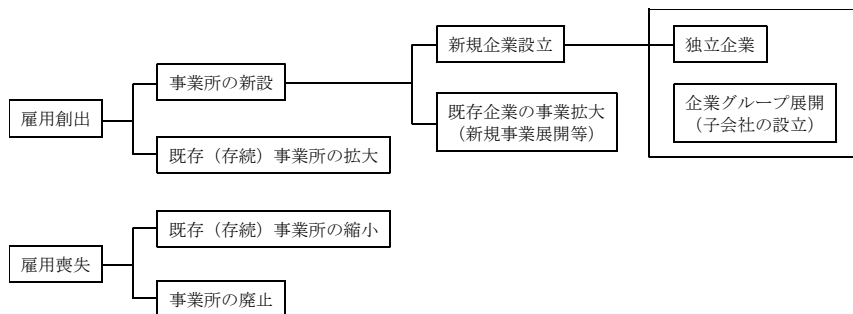
### ⑥参考：事業所の開業・廃業と雇用

雇用は事業所の新設や拡大によって創出される一方、事業所の廃止や縮小によって喪失される。「平成11年版労働白書」ではこの関係を図12-2の

ようにまとめている。

また、白書では各国の雇用創出・喪失の比較を行い、さらに、日本について産業別に事業所の開業率を算出している。その結果を表12-2および図12-3に紹介する。

図12-2 企業活動と雇用創出・雇用喪失



資料：「平成11年版労働白書」

表12-2 各国の雇用創出・雇用喪失

		(単位：%)					
		日本	アメリカ	イギリス	フランス	ドイツ	カナダ
		1991-94	1984-91	1985-91	1984-91	1983-90	1983-91
雇用創出率		7.4	13.0	8.7	12.7	9.0	14.5
	新規開業	4.0	8.4	2.7	6.1	2.5	3.2
	既存事業所拡大	3.4	4.6	6.0	6.6	6.5	11.2
雇用喪失率		7.9	10.4	6.6	11.8	7.5	11.9
	廃業閉鎖	3.3	7.3	3.9	5.5	1.9	3.1
	既存事業所縮小	4.6	3.1	2.7	6.3	5.6	8.8
雇用純変化率		-0.5	2.6	2.1	0.9	1.5	2.6
雇用再配置率	全事業所	15.3	23.4	15.3	24.4	16.5	26.3
	既存事業所のみ	8.0	7.7	8.7	12.9	12.1	20.0

資料：「平成11年版労働白書」

注1：OECD「Employment Outlook 1996」、樋口美雄、新保一成「景気変動下における我が国の雇用創出と雇用安定」『三田商学研究』(1998年10月)により作成。

注2：日本、アメリカ、フランス、ドイツは事業所を単位とした数値であり、イギリス、カナダは企業を単位とした数値である。

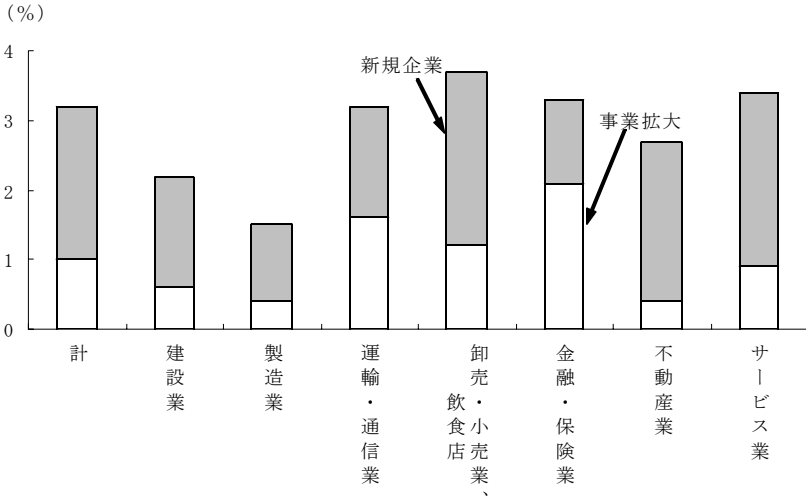
注3：総雇用量に占める年平均比率である。

注4：日本の数値は樋口美雄、新保一成が推計した結果によるものである。

注5：雇用純変化率とは、雇用創出率と雇用喪失率との差である。

注6：雇用再配置率とは、雇用創出率と雇用喪失率を合計したものである。

図 1 2 - 3 産業別新設事業所の開業率



資料：「平成11年版労働白書」

注 1：「事業所・企業統計調査（1996年）」より作成。

注 2：調査期間内に開業した事業所数／事業所総数（各調査月を考慮している）。

注 3：民営事業所についてみたもの。

注 4：年平均の数値。

注 5：新規企業とは、新設事業所のうち単独事業所及び本所・本社・本店事業所のこと。

注 6：事業拡大とは、新設事業所のうち支所・支社・支店事業所のこと。

## 1 2. 2 新規開業による雇用増

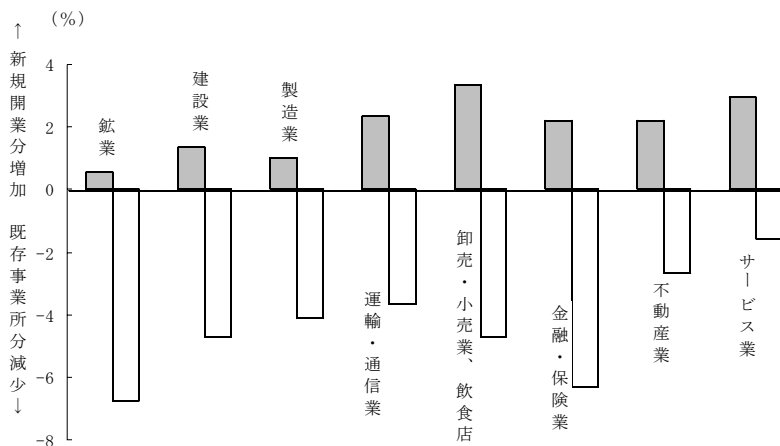
### ①指標の説明

従業者数の増減を、新規開業事業所による増加分と既存事業所における増減（事業所の廃止分を含む）とに分けることによって、新規の開業が雇用吸収にどの程度有効なのかをみることができる。ここでは、1996年から2001年までの従業者数の増減を、この二つの要因に分解することで、従業者数の変化率を、新規開業分による従業者数の増加率と、既存事業所による従業者数の増減率とに分けた。

### ②指標の作成結果

1996年から2001年にかけての産業別の従業者数の変化率を、新規開業分による従業者数の増加率と、既存事業所による従業者数の増減率とに分けた。結果は図1 2-4のとおりである。

図 1 2-4 新規開業による雇用増と既存事業所減少による雇用減



資料：「事業所・企業統計調査」

注：民営事業所についてみたもの。1996-2001年の変化（年平均）。

### ③作成結果の説明

結果をみると、サービス業を除く産業では新規開業による増加が既存事業所減少による雇用減よりも小さくなっている。卸売・小売業では新規開業に伴う従業者数の伸びが比較的大きいが、一方で既存事業所の減少による雇用減も大きくなっている。

### ④指標の作成方法

新規開業による雇用増と既存事業所減少による雇用減は、平成 10 年版経済白書による方法で算出した。具体的には、「平成 8 年事業所統計調査」と「平成 13 年事業所・企業統計調査」を利用して、両調査の調査時点間における従業者数の変化を、事業所が新規開業されたことに伴う従業者数の増加と、既存事業所での従業者数の増減（廃業による減少を含む）とに分けた。

### ⑤指標のデータ

指標の作成結果は次のとおりである。

表 1 2 - 3 新規開業による雇用増と既存事業所減少による雇用減

(単位：%)

	鉱業	建設業	製造業	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
新規開業分増加	0.55	1.36	1.01	2.37	3.35	2.23	2.21	2.94
既存事業所分減少	-6.76	-4.70	-4.14	-3.66	-4.71	-6.29	-2.69	-1.55

資料：「事業所・企業統計調査」

注：民営事業所についてみたもの。1996-2001年の変化（年平均）。

### 12.3 倒産発生率

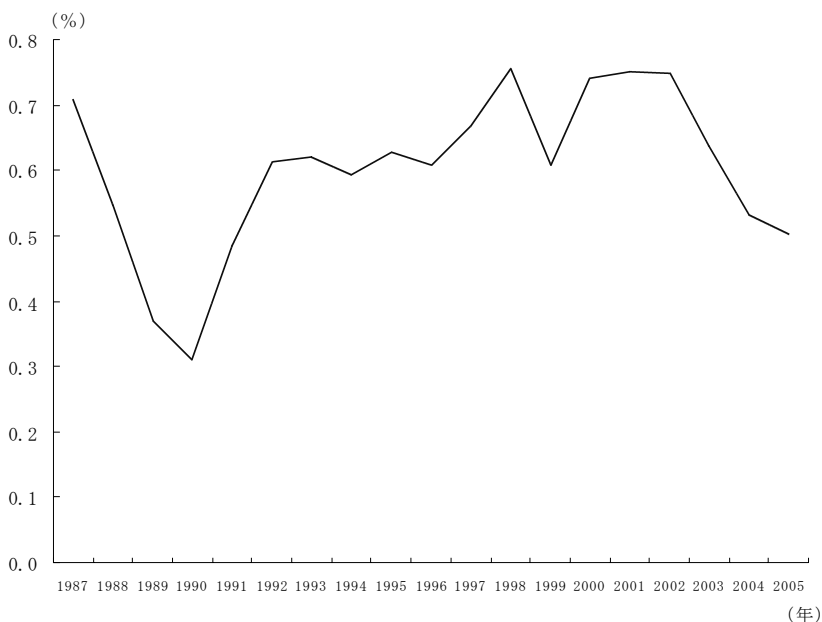
#### ①指標の解説

倒産の生じる頻度をみるために倒産発生率を作成する。これは、法人企業のうち何%の企業が倒産しているかをみるものである。

#### ②指標の作成結果

倒産発生率の推移は図12-5のとおりである。

図12-5 倒産発生率



資料：東京商工リサーチ「倒産月報」国税庁「税務統計から見た法人企業の実態」

#### ③作成結果の説明

倒産発生率の推移を時系列的にみると、1987年から1990年にかけて、好調な経済状況を反映して大きく低下している。しかしその後1990-1992年には上昇に転じ、その後はおおむね横這いで推移したが、最近の2002-2005年は低下傾向にある。

#### ④指標の作成方法

指標の作成にあたっては、平成 10 年版経済白書を参考にして、法人の倒産件数を法人数で除したものを倒産発生率とした。

#### ⑤指標のデータ

指標の計算結果は次のとおりである。

表 1 2 - 4 倒産発生率

(単位：%)

年	倒産発生率
1987	0.71
1988	0.55
1989	0.37
1990	0.31
1991	0.48
1992	0.61
1993	0.62
1994	0.59
1995	0.63
1996	0.61
1997	0.67
1998	0.76
1999	0.61
2000	0.74
2001	0.75
2002	0.75
2003	0.64
2004	0.53
2005	0.50

資料：東京商工リサーチ「倒産月報」  
国税庁「税務統計から見た法人企業の実態」



### 1 3. 所定内給与の賃金格差

#### 1 3. 1 所定内給与の賃金格差

##### ①指標の解説

現金給与額のうち、超過労働給与額（いわゆる残業手当や休日出勤給など）を除いた分を所定内給与額という。具体的には、基本給、職務手当、精皆勤手当、通勤手当、家族手当などが含まれる。所定内給与は、労働者の持つ属性（性や年齢、学歴など）や、企業規模、地域によって格差がみられる。ここでは、その格差の程度をみるために、所定内給与の賃金格差指数を作成する。具体的には、年齢階級間賃金格差指数、産業間賃金格差指数、企業規模間賃金格差指数、都道府県・地域間賃金格差指数を作成する。

##### ②指標の作成結果

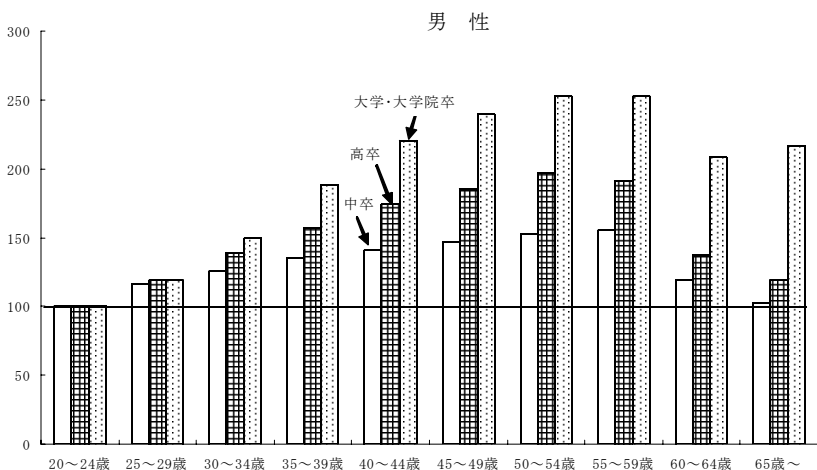
まず、年齢間格差指数については、20-24 歳層の所定内給与を 100 として、男女別・学歴別、産業別に作成した。男女別・学歴別格差を図 1 3 - 1、産業別格差を図 1 3 - 2 に、それぞれ示す。

次に、産業間賃金格差を図 1 3 - 3 に示す。これは、産業計 = 100 として男女別・学歴別に作成した。

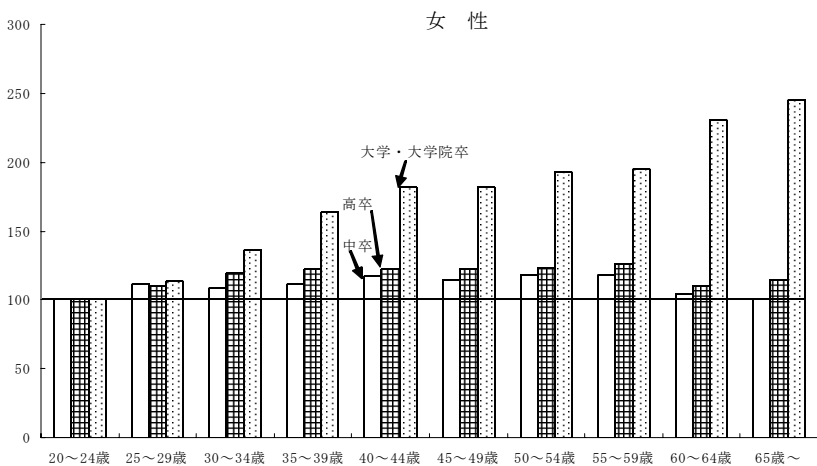
次いで、企業規模間格差指数を図 1 3 - 4 に示す。これは企業規模 1000 人以上 = 100 としたものである。

最後に、都道府県間格差を図 1 3 - 5 に、地域間格差指数を図 1 3 - 6 に、それぞれ示す。都道府県間格差は全国計 = 100 とした場合と東京 = 100 とした場合を作成した。また、地域間格差は全国計 = 100 とした場合と南関東 = 100 とした場合を作成した。

図 1 3 - 1 年齢間賃金格差（性・学歴別 20-24 歳 = 100 2005 年）

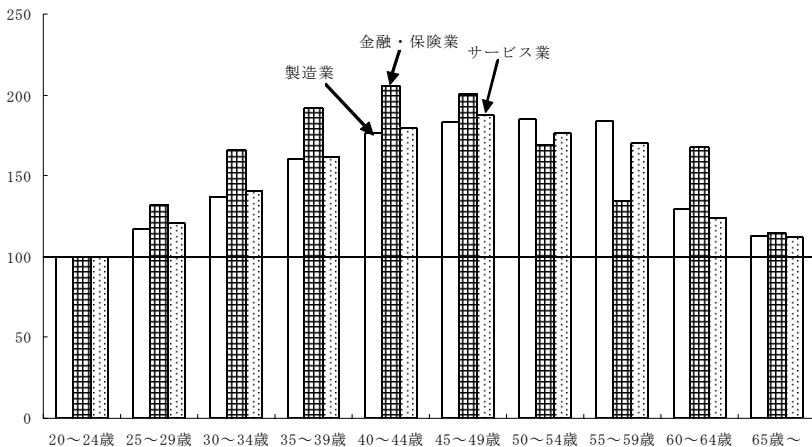


資料：「賃金構造基本統計調査」



資料：「賃金構造基本統計調査」

図 1 3 - 2 年齢間賃金格差（産業別 20-24 歳 = 100 2005 年）



資料：「賃金構造基本統計調査」

### ③作成結果の説明

図 1 3 - 1 から年齢間の格差をみると、男性では 50 歳代後半まで年齢間の格差が拡大し、60 歳以降は格差が縮小する。学歴別にみると、大学・大学院卒において格差が大きくなっている。女性をみると、大学・大学院卒については 65 歳以降まで格差が広がっているが、中卒・高卒では年齢間の格差が大学・大学院卒ほどにはみられない。

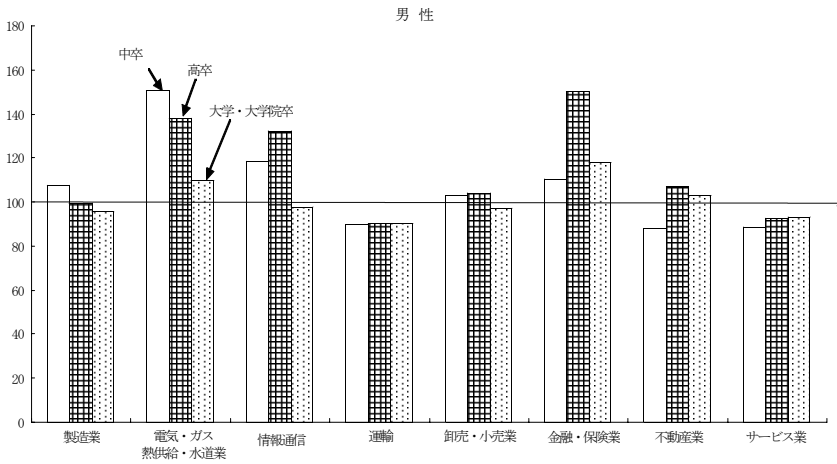
図 1 3 - 2 をみると、製造業とサービス業に比べて金融・保険業の格差が大きくなっていることがうかがわれる。

図 1 3 - 3 から産業間の格差を学歴別にみると、製造業では男性の中卒が 100 を超えているが、それ以外は 100 を下回っている。電気・ガス・熱供給・水道業では、特に中卒・高卒が高くなっている。金融・保険業も高い水準にあるが、女性の大学・大学院卒は 100 を下回っている。

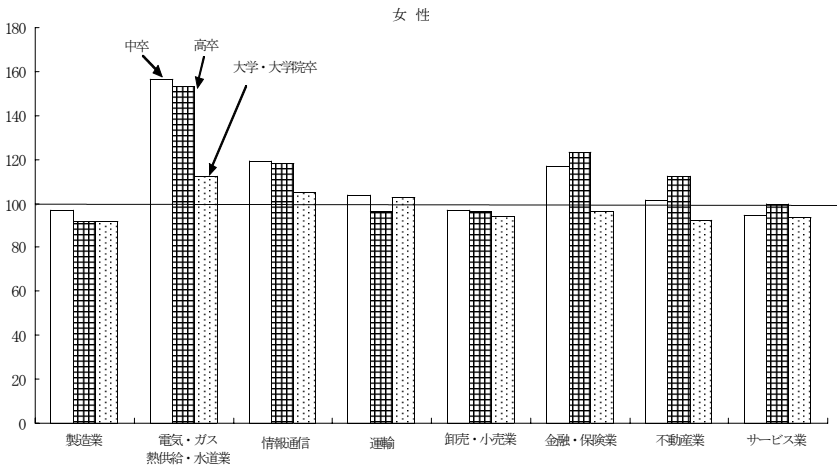
図 1 3 - 4 の企業規模間では、概して大企業ほど賃金が高くなる傾向にある。

図 1 3 - 5、図 1 3 - 6 から地域ごとの格差をみると、都道府県間では男女とも東京都が最も高い。最も低いのは男性、女性ともに青森となっている。地域間では、男女とも南関東が最も高く、北海道・東北が最も低い。

図 1 3 - 3 産業間賃金格差（男女別・学歴別 産業計=100 2005 年）

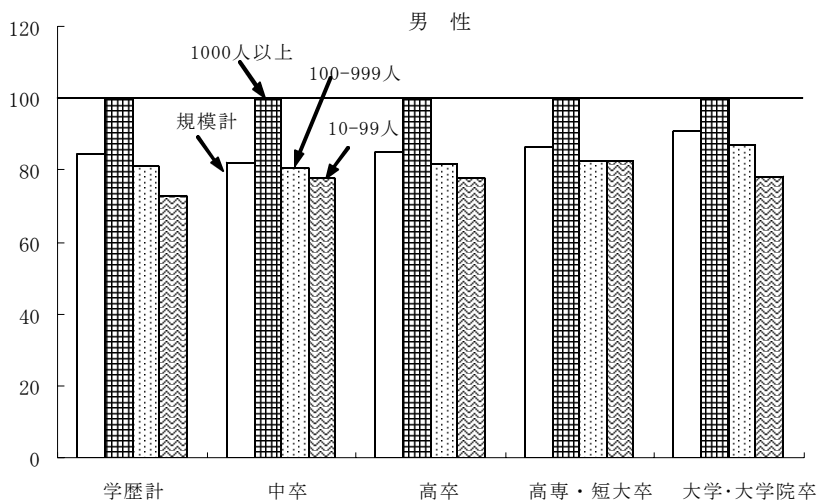


資料：「賃金構造基本統計調査」

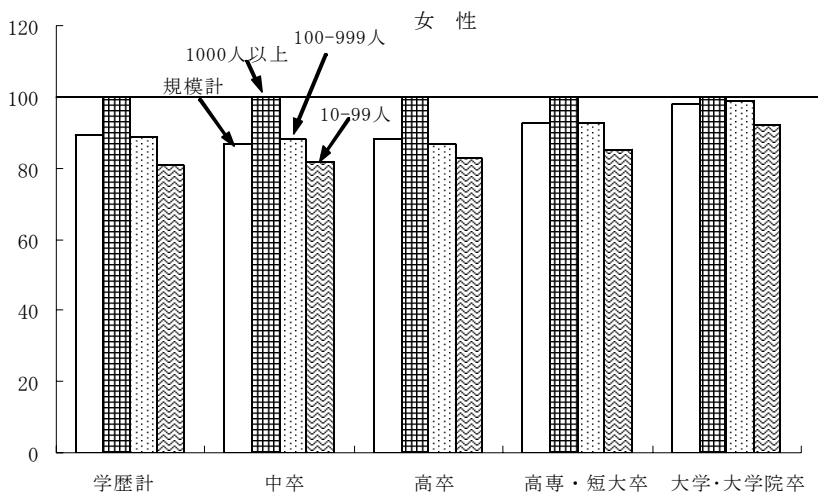


資料：「賃金構造基本統計調査」

図 1 3 - 4 企業規模間格差（企業規模 1000 人以上 = 100 2005 年）



資料：「賃金構造基本統計調査」



資料：「賃金構造基本統計調査」

図 1 3 - 5 都道府県間格差 (2005 年)

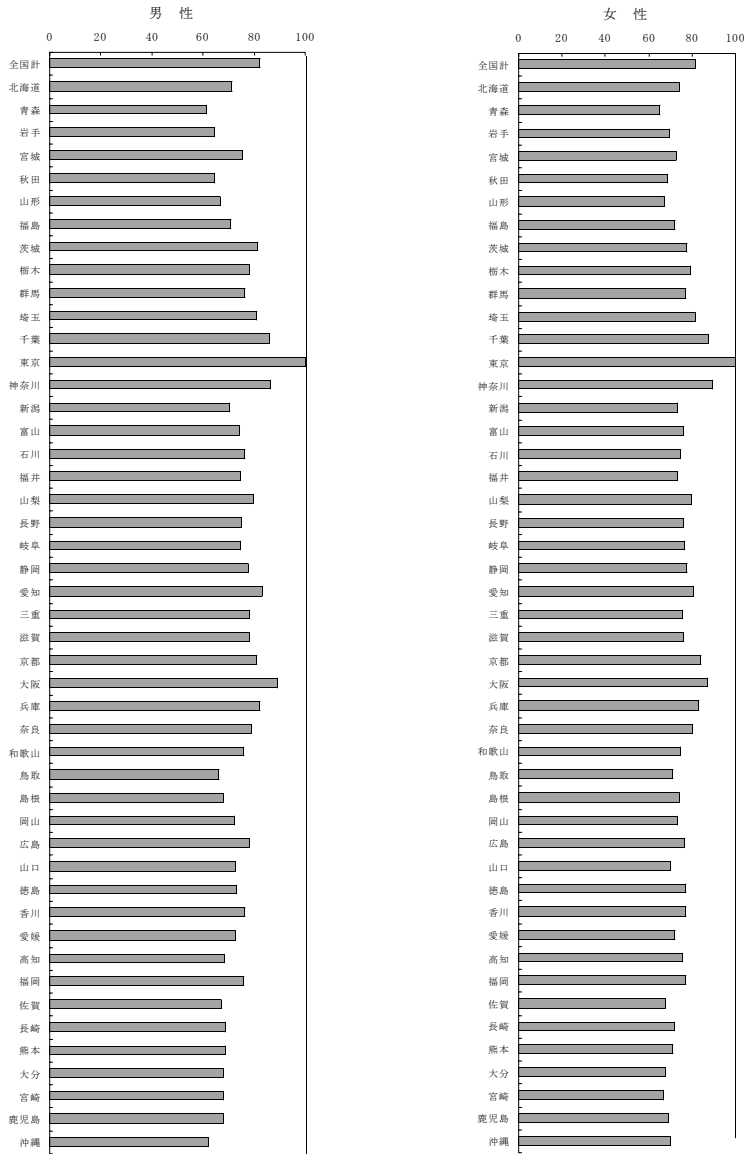
全国計=100



資料：「賃金構造基本統計調査」

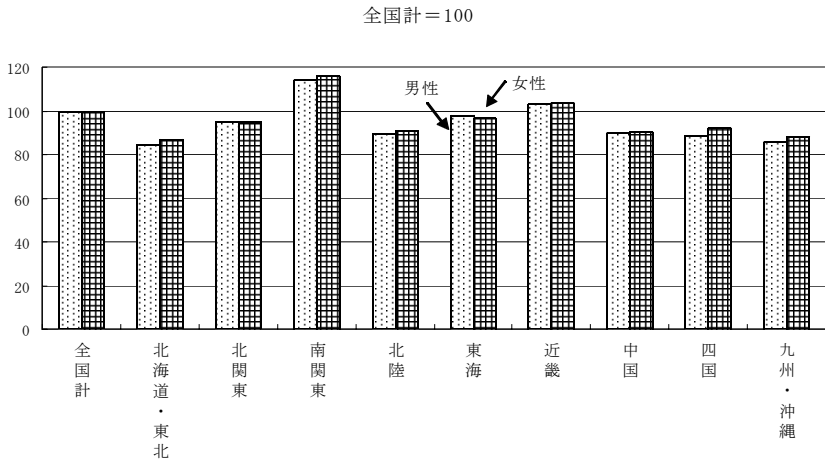
図 1 3 - 5 都道府県間格差 (2005 年) (つづき)

東京 = 100

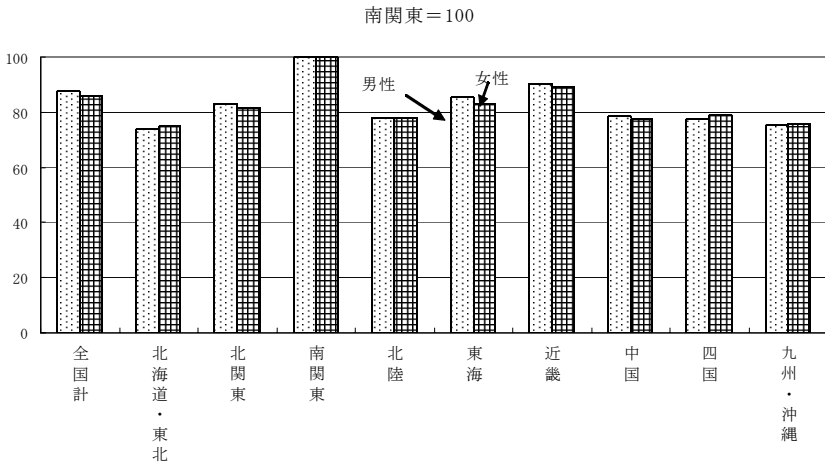


資料：「賃金構造基本統計調査」

図 1 3 - 6 地域間格差 (2005 年)



資料：「賃金構造基本統計調査」



資料：「賃金構造基本統計調査」



#### ④指標の作成方法

格差指数作成に際して利用したデータはすべて「賃金構造基本統計調査」であり、基準となる属性の所定内給与額を100としたときの各属性の所定内給与額の水準を求めたものである。

なお、地域間格差指数については、都道府県別の所定内給与を労働者数で加重平均して算出した。それぞれの地域間の内訳は次のとおりである。

地 域	内 訳										
北海道・東北	北海道	青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県				
北 関 東	茨城県	栃木県	群馬県	山梨県	長野県						
南 関 東	埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県							
北 陸	新潟県	富山県	石川県	福井県							
東 海	岐阜県	静岡県	愛知県	三重県							
近 畿	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県					
中 国	鳥取県	島根県	岡山県	広島県	山口県						
四 国	徳島県	香川県	愛媛県	高知県							
九州・沖縄	福岡県	佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県			

#### ⑤指標のデータ

指標の作成結果は以下のとおりである。

表 1 3 - 1 年齢間賃金格差（性・学歴別 20-24歳＝100 2005年）

	-17歳	18-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65歳-
男性 学歴計	72.7	84.7	100.0	121.3	145.6	174.1	199.0	210.9	212.0	202.7	147.6	136.5
中卒	70.8	81.4	100.0	116.0	126.0	135.6	141.0	147.0	152.4	155.1	119.0	102.3
高卒	-	88.4	100.0	119.5	139.4	157.6	174.3	185.0	196.6	191.6	137.2	118.9
高専・短大卒	-	-	100.0	119.9	142.1	166.8	194.9	205.2	230.7	226.5	162.3	134.1
大学・大学院卒	-	-	100.0	119.2	149.5	188.0	220.6	239.3	252.4	252.6	208.1	216.3
女性 学歴計	66.0	83.3	100.0	113.8	124.5	132.8	132.5	129.9	124.4	121.9	106.1	109.9
中卒	78.8	87.1	100.0	111.7	108.6	111.6	117.7	115.0	118.7	118.7	103.7	100.6
高卒	-	92.0	100.0	109.8	119.0	121.7	122.5	122.4	122.7	125.7	109.3	114.4
高専・短大卒	-	-	100.0	112.7	124.2	136.8	143.4	146.3	153.6	155.6	142.2	153.3
大学・大学院卒	-	-	100.0	113.5	136.6	164.1	181.8	182.1	193.0	194.9	231.1	244.8

資料：「賃金構造基本統計調査」

表 1 3 - 2 年齢間賃金格差（産業別 20-24 歳 = 100 2005 年）

	-17歳	18-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65歳-
産業計	71.8	84.8	100.0	119.2	141.3	166.0	184.9	191.4	190.7	185.5	139.9	131.8
建設業	79.8	82.4	100.0	119.6	142.8	164.6	179.8	190.8	196.8	194.0	145.4	126.7
製造業	75.0	88.7	100.0	116.8	136.9	160.4	176.5	183.5	184.8	184.0	129.5	112.5
電気・ガス・熱供給・水道業	-	81.9	100.0	128.3	157.2	191.6	224.0	252.3	275.0	252.2	176.8	97.0
運輸	77.8	86.0	100.0	117.2	132.0	146.2	155.1	162.5	158.4	149.1	113.3	97.8
情報通信	-	79.8	100.0	120.0	151.1	178.0	214.3	246.1	260.0	261.6	176.7	111.9
卸売・小売業	67.9	82.6	100.0	119.6	142.6	169.4	193.4	197.3	200.2	203.2	141.5	124.7
金融・保険業	-	80.5	100.0	132.3	165.6	191.6	205.8	200.6	169.0	134.6	167.3	114.8
サービス業	68.9	86.3	100.0	121.0	140.2	161.6	179.7	187.5	178.5	170.2	124.0	111.8
飲食店、宿泊業	67.5	88.2	100.0	120.5	143.8	164.0	173.0	173.4	160.7	145.0	125.3	102.2
医療、福祉	78.2	76.3	100.0	115.6	131.9	154.1	162.1	164.9	168.7	162.8	152.6	216.2
教育、学習支援業	77.6	75.8	100.0	122.1	153.3	189.2	218.5	239.8	259.4	270.2	255.0	230.9

資料：「賃金構造基本統計調査」

表 1 3 - 3 産業間賃金格差（性別・学歴別 2005 年）

	産業計	鉱業	建設業	製造業	電気・ガス 熱・水道	情報通信	運輸	卸・ 小売業	金融・ 保険業	不動産業	サービス業	飲食店、 宿泊業	医療、福祉	教育、学習 支援業	
男性	学歴計	100.0	93.6	99.5	95.9	124.4	114.5	83.2	103.1	139.9	110.5	93.5	81.9	110.0	133.2
	中卒	100.0	98.5	101.9	107.6	150.6	118.2	89.6	102.7	110.2	87.9	88.4	94.3	82.7	95.2
	高卒	100.0	99.2	104.7	99.2	138.1	132.4	90.3	103.9	150.0	107.0	92.7	87.2	88.5	108.8
	高専・短大卒	100.0	103.3	108.8	100.9	122.6	108.2	98.7	97.9	128.6	110.5	95.2	87.1	93.5	107.2
	大学・大学院卒	100.0	107.8	98.1	95.4	109.7	97.5	90.5	96.9	118.0	102.8	93.2	79.2	121.2	119.5
女性	学歴計	100.0	93.5	95.4	85.8	133.6	120.4	95.2	95.4	112.3	106.2	96.9	81.5	109.3	136.9
	中卒	100.0	118.7	98.1	96.9	156.7	119.4	103.9	97.1	116.8	101.4	94.6	91.1	115.8	134.5
	高卒	100.0	100.8	103.5	91.9	152.8	118.3	96.5	96.2	123.0	112.1	93.5	88.9	108.3	133.0
	高専・短大卒	100.0	93.8	92.7	90.6	120.3	103.3	95.6	94.7	103.1	99.9	93.7	79.9	105.8	105.6
	大学・大学院卒	100.0	88.2	84.0	92.0	112.4	104.9	102.7	93.8	96.4	92.5	93.2	78.2	106.6	130.3

資料：「賃金構造基本統計調査」

表 1 3 - 4 企業規模間格差（1000 人以上 = 100 2005 年）

	規模計	1,000人以上	100~999人	10~99人	
男性	学歴計	84.6	100.0	81.3	72.9
	中卒	82.0	100.0	80.4	77.5
	高卒	85.1	100.0	81.5	77.9
	高専・短大卒	86.3	100.0	82.5	82.4
	大学・大学院卒	91.1	100.0	86.7	78.5
女性	学歴計	89.0	100.0	88.7	80.6
	中卒	86.5	100.0	88.1	81.6
	高卒	88.1	100.0	86.5	82.9
	高専・短大卒	92.4	100.0	92.6	85.3
	大学・大学院卒	98.0	100.0	98.9	92.2

資料：「賃金構造基本統計調査」

表 1 3 - 5 都道府県間格差 (2005 年)

	全国計=100		東京都=100	
	男性	女性	男性	女性
全国計	100.0	100.0	82.2	81.6
北海道	86.6	90.7	71.2	74.0
青森	74.7	79.7	61.4	65.1
岩手	78.4	85.5	64.5	69.8
宮城	92.0	88.8	75.6	72.5
秋田	78.3	84.0	64.3	68.6
山形	81.3	82.4	66.8	67.3
福島	86.1	88.5	70.8	72.2
茨城	99.1	95.3	81.4	77.8
栃木	95.1	97.1	78.2	79.3
群馬	92.9	94.2	76.3	76.9
埼玉	98.5	100.0	81.0	81.6
千葉	104.8	107.5	86.1	87.7
東京	121.6	122.5	100.0	100.0
神奈川	105.3	109.7	86.6	89.5
新潟	86.0	89.6	70.7	73.1
富山	90.1	93.2	74.1	76.0
石川	92.7	91.5	76.2	74.7
福井	90.8	89.6	74.6	73.1
山梨	97.0	97.5	79.8	79.6
長野	91.1	93.2	74.9	76.0
岐阜	90.8	93.9	74.6	76.7
静岡	94.6	95.2	77.8	77.7
愛知	101.0	98.8	83.0	80.6
三重	95.1	92.7	78.2	75.7
滋賀	94.8	93.3	77.9	76.1
京都	98.6	102.9	81.1	84.0
大阪	108.5	106.8	89.2	87.2
兵庫	100.0	101.6	82.2	82.9
奈良	96.1	98.4	79.0	80.3
和歌山	92.2	91.5	75.8	74.7
鳥取	80.6	87.3	66.2	71.2
島根	82.4	91.1	67.8	74.4
岡山	87.9	89.6	72.3	73.1
広島	94.8	94.2	78.0	76.9
山口	88.1	85.8	72.4	70.1
徳島	88.8	94.6	73.0	77.2
香川	92.8	94.7	76.3	77.3
愛媛	88.1	88.4	72.5	72.1
高知	83.3	92.9	68.5	75.8
福岡	92.5	94.3	76.0	77.0
佐賀	81.7	83.2	67.1	67.9
長崎	83.8	87.9	68.9	71.8
熊本	83.5	87.4	68.6	71.3
大分	82.6	83.0	67.9	67.7
宮崎	82.4	81.7	67.8	66.7
鹿児島	82.5	84.5	67.8	69.0
沖縄	75.7	86.1	62.2	70.2

資料：「賃金構造基本統計調査」

表 1 3 - 6 地域間格差 (2005 年)

	全国計=100		南関東=100	
	男性	女性	男性	女性
全国計	100.0	100.0	87.5	86.0
北海道・東北	84.8	87.2	74.2	75.1
北関東	94.9	95.1	83.1	81.8
南関東	114.3	116.2	100.0	100.0
北陸	89.0	90.8	77.9	78.1
東海	97.8	96.6	85.6	83.1
近畿	103.5	103.5	90.5	89.1
中国	89.9	90.4	78.7	77.8
四国	88.9	92.1	77.8	79.2
九州・沖縄	86.0	88.4	75.2	76.0

資料：「賃金構造基本統計調査」

## 14. ラスパイレス賃金指数

### 14.1 ラスパイレス賃金指数

#### ①指標の解説

一般に、賃金指数の作成には、賃金総額を労働者数で除した平均賃金が用いられている。しかし、こうした平均賃金による指数は、労働者の構成による影響を受けることになる。例えば、人口の高齢化により労働者の年齢構成が高まると、年功序列的な賃金体系のもとでは、賃金水準に変化がなくても平均賃金は上昇することになる。賃金指数を用いる目的によっては、労働者構成の影響も含めた指数の方が有用な場合もあるが、異なるグループ間の賃金格差をみるときは、労働者構成の影響を取り除いた指数の方が有用であることが多い。

労働者構成の影響を取り除く手段として、労働者の構成を何らかの基準で固定してしまう方法がある。例えば2000年と1995年の賃金水準を比較するには、2000年の労働者の年齢構成が1995年と同じであるとして加重平均賃金を求めて比較すればよい。賃金に影響を与える属性には、年齢の他に学歴や勤続年数、性別などが考えられる。こうした属性を固定して加重平均賃金を求めれば、労働者構成の変化の影響を受けることのない賃金指数が求められる。このような賃金指数をラスパイレス賃金指数と呼ぶ。

本項では、所定内給与に関するラスパイレス賃金指数を作成し、単純平均による賃金指数との比較をおこなう。時系列指数として産業別と規模別の指数を、格差指数として産業間、規模間および地域間の指数を作成する。

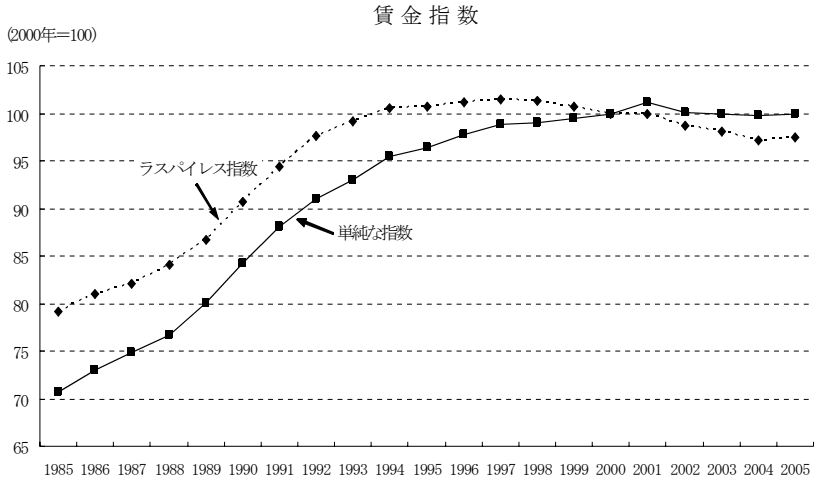
なお、地域間格差指数については、必要なデータが得られないため、「ラスパイレス賃金指数に関する開発研究報告書」（日本労働研究機構・株式会社三菱総合研究所）に掲載のある1996年までの指数を紹介するにとどめる。

## ②指標の作成結果

時系列の産業別指数を図14-1に、規模別指数を図14-2に示す。また格差指数について、産業間格差指数を図14-3に、規模間格差指数を図14-4に、地域間格差指数を図14-5に、それぞれ示す。

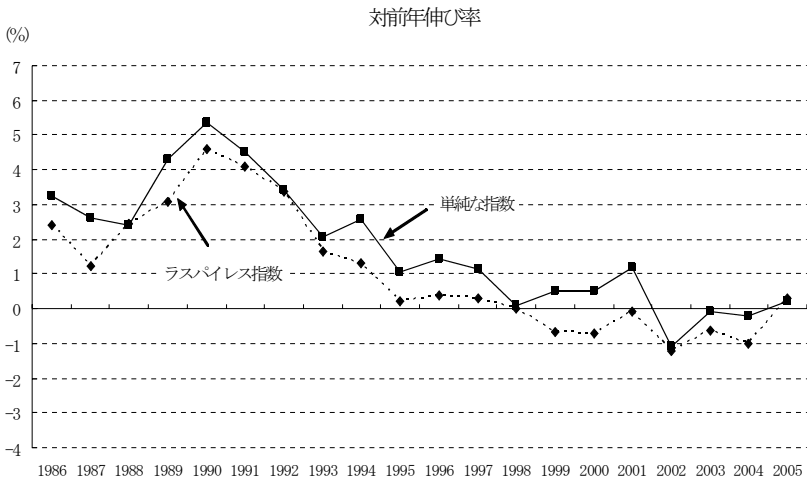
図 1 4 - 1 産業別賃金指数 ( 1 / 7 )

①産業計



資料：「賃金構造基本統計調査」

(年)

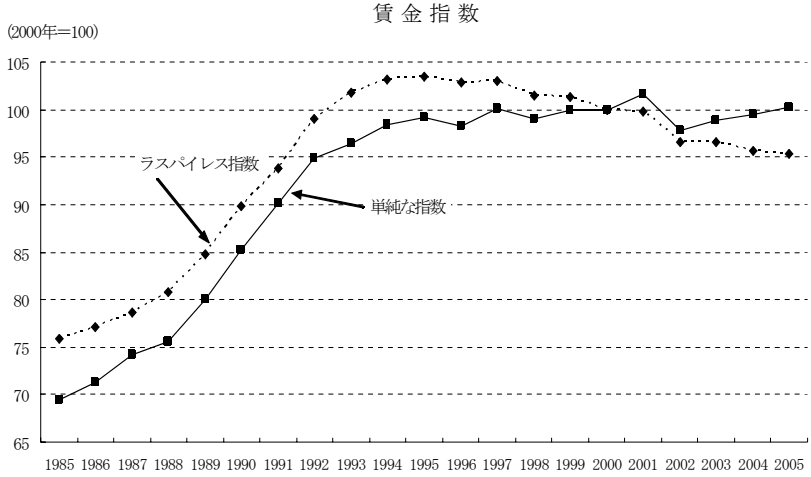


資料：「賃金構造基本統計調査」

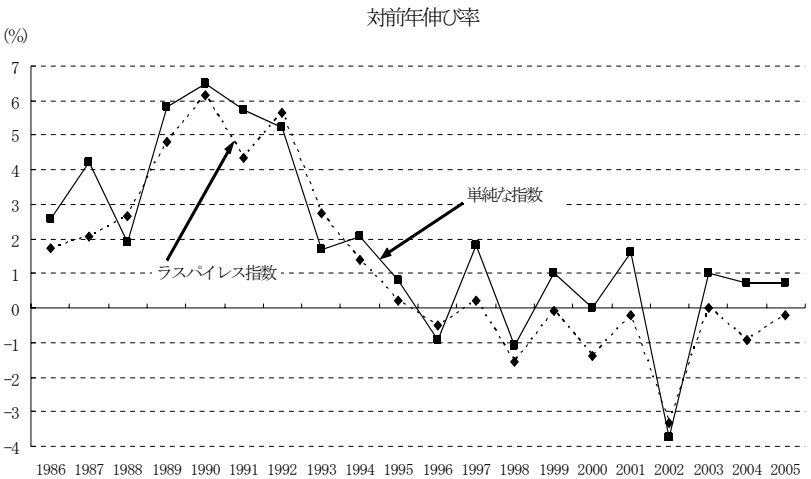
(年)

図 1 4 - 1 産業別賃金指数 ( 2 / 7 )

②建設業



(年)



(年)



図14-1 産業別賃金指数（3/7）

③製造業

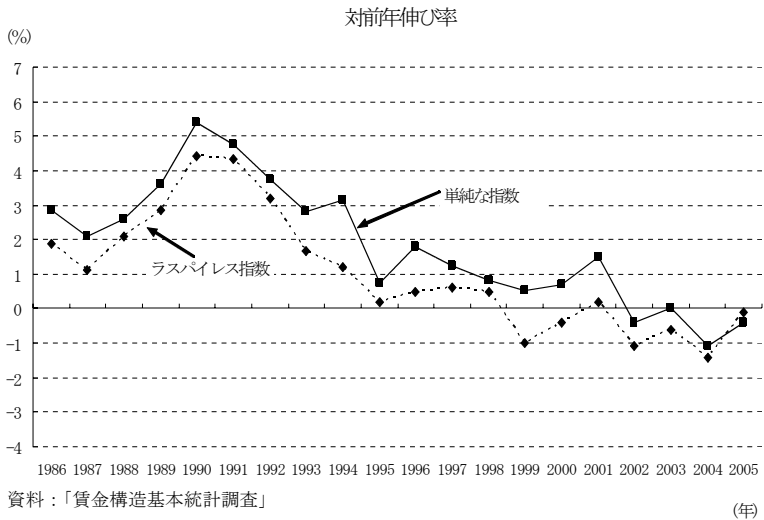
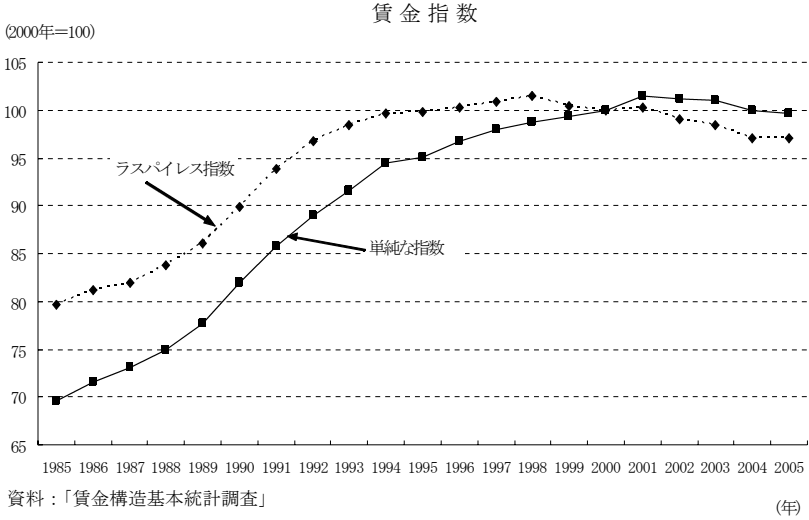
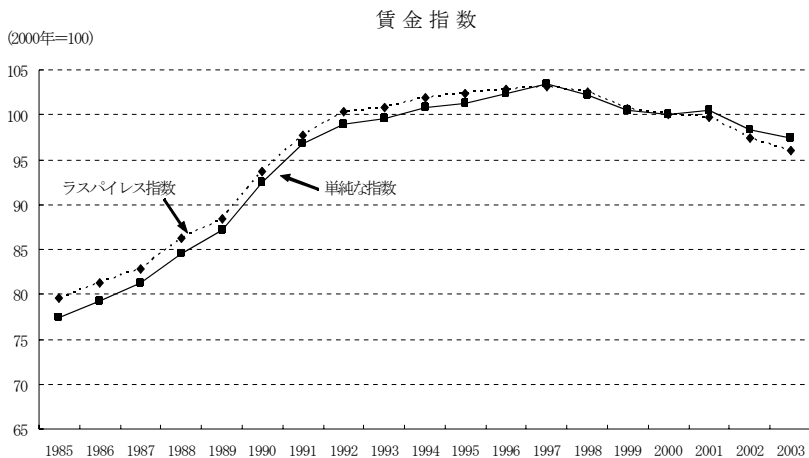


図 1 4 - 1 産業別賃金指数（4 / 7）

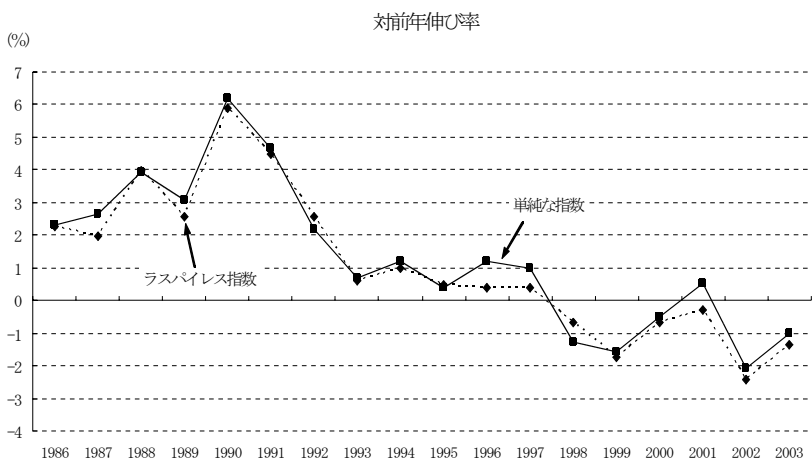
④運輸・通信業



資料：「賃金構造基本統計調査」

(年)

注：日本標準産業分類の改訂（2002年3月）に伴い、2004年以降は、2003年以前の産業分類と接続しないため、掲載していない。



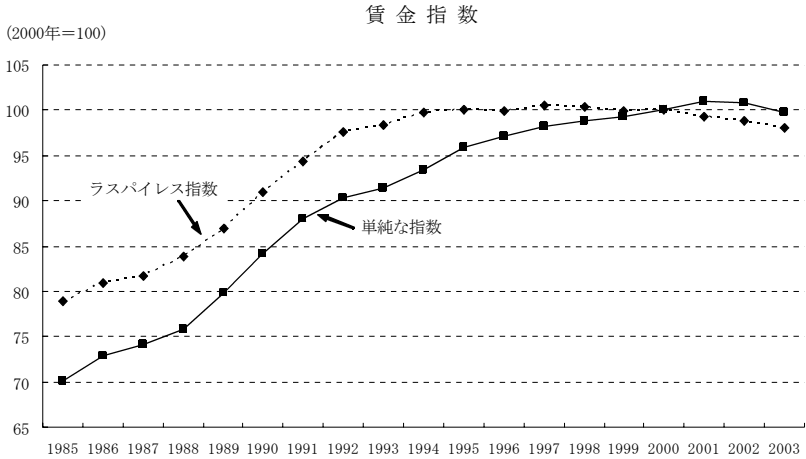
資料：「賃金構造基本統計調査」

(年)

注：日本標準産業分類の改訂（2002年3月）に伴い、2004年以降は、2003年以前の産業分類と接続しないため、掲載していない。

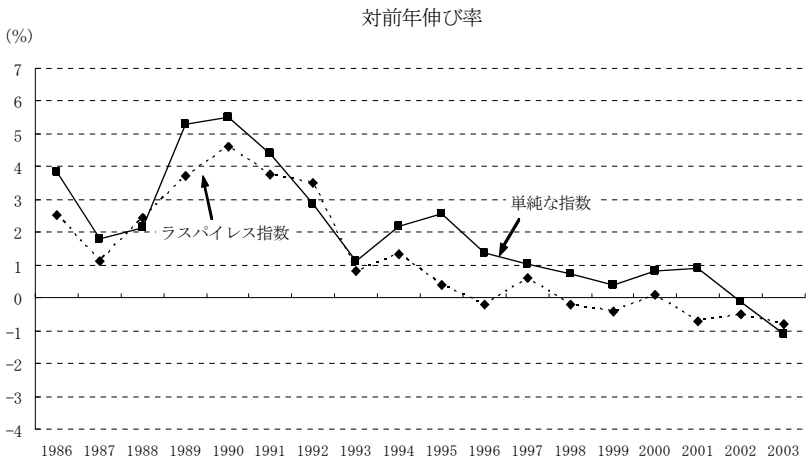
図14-1 産業別賃金指数（5／7）

⑤卸売・小売業、飲食店



資料：「賃金構造基本統計調査」

注：日本標準産業分類の改訂（2002年3月）に伴い、2004年以降は、2003年以前の産業分類と接続しないため、掲載していない。

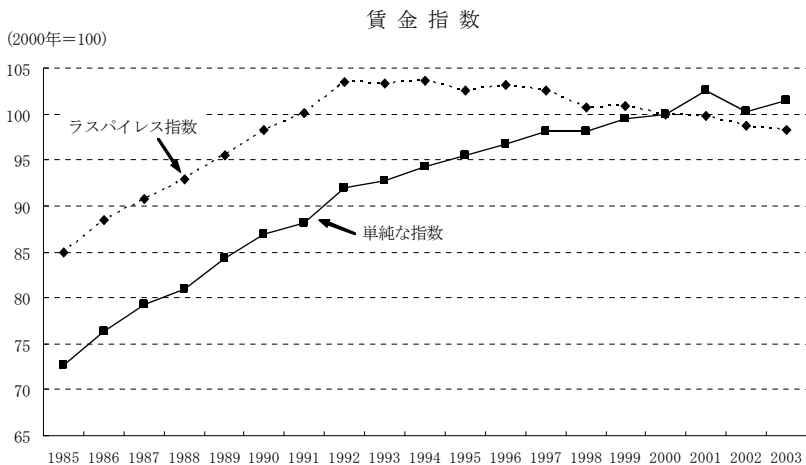


資料：「賃金構造基本統計調査」

注：日本標準産業分類の改訂（2002年3月）に伴い、2004年以降は、2003年以前の産業分類と接続しないため、掲載していない。

図14-1 産業別賃金指数（6／7）

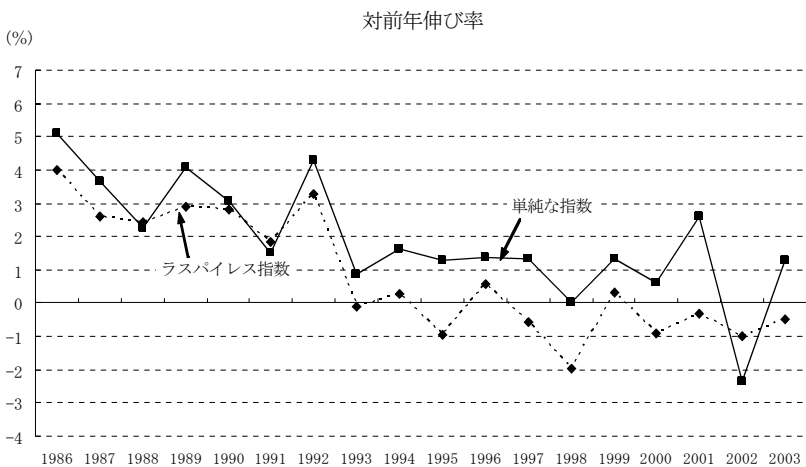
⑥金融・保険業



(年)

資料：「賃金構造基本統計調査」

注：日本標準産業分類の改訂（2002年3月）に伴い、2004年以降は、2003年以前の産業分類と接続しないため、掲載していない。



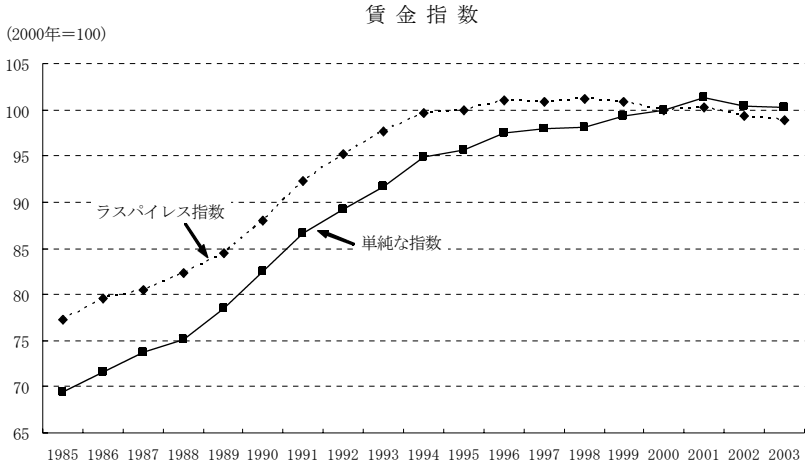
(年)

資料：「賃金構造基本統計調査」

注：日本標準産業分類の改訂（2002年3月）に伴い、2004年以降は、2003年以前の産業分類と接続しないため、掲載していない。

図14-1 産業別賃金指数（7/7）

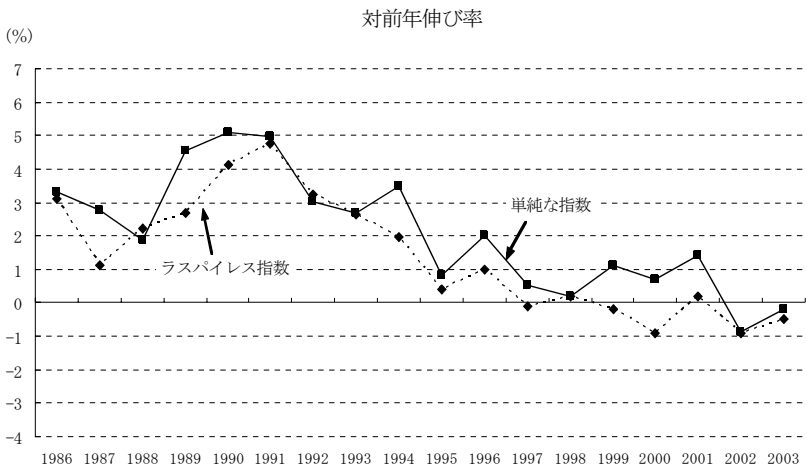
⑦サービス業



資料：「賃金構造基本統計調査」

(年)

注：日本標準産業分類の改訂（2002年3月）に伴い、2004年以降は、2003年以前の産業分類と接続しないため、掲載していない。



資料：「賃金構造基本統計調査」

(年)

注：日本標準産業分類の改訂（2002年3月）に伴い、2004年以降は、2003年以前の産業分類と接続しないため、掲載していない。

図14-2 規模別貸金指数(1/6)

①産業計 企業規模1000人以上

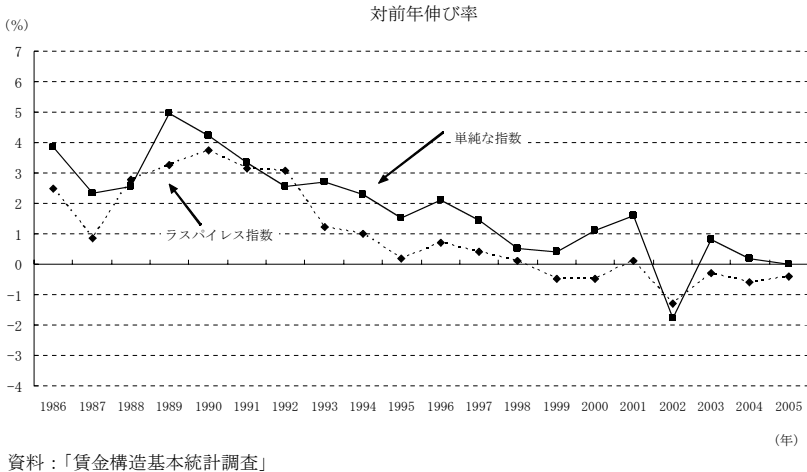
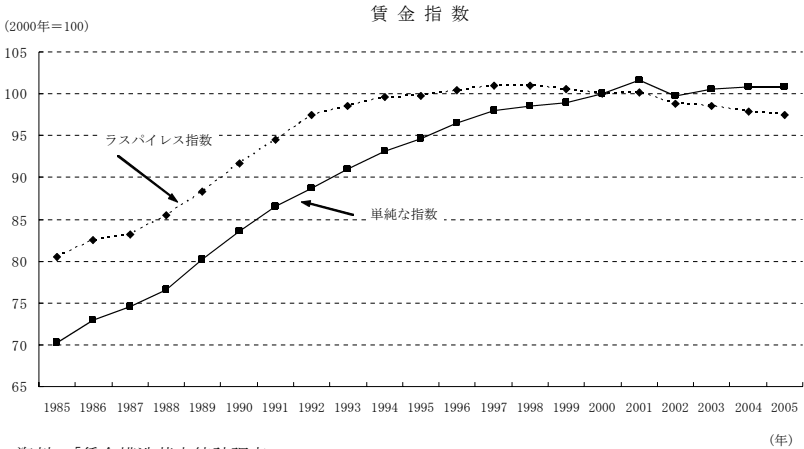
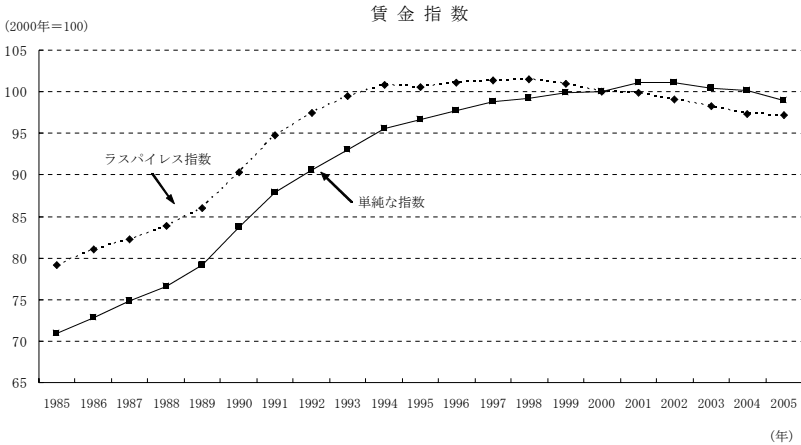
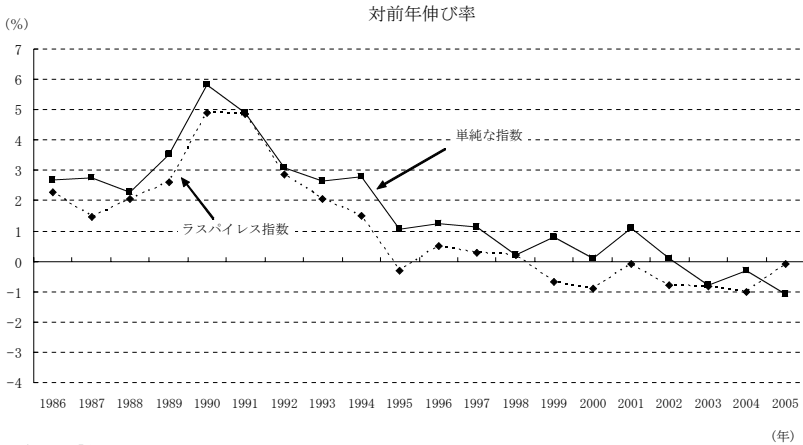


図 1 4 - 2 規模別貸金指数 ( 2 / 6 )

②産業計 企業規模 100-999 人



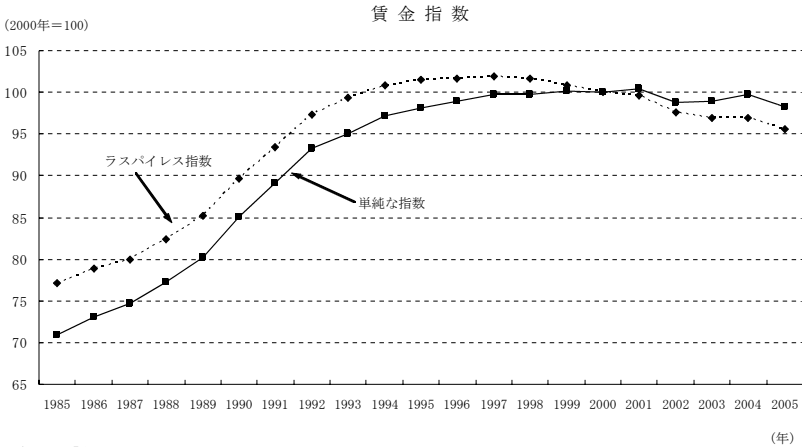
資料：「貸金構造基本統計調査」



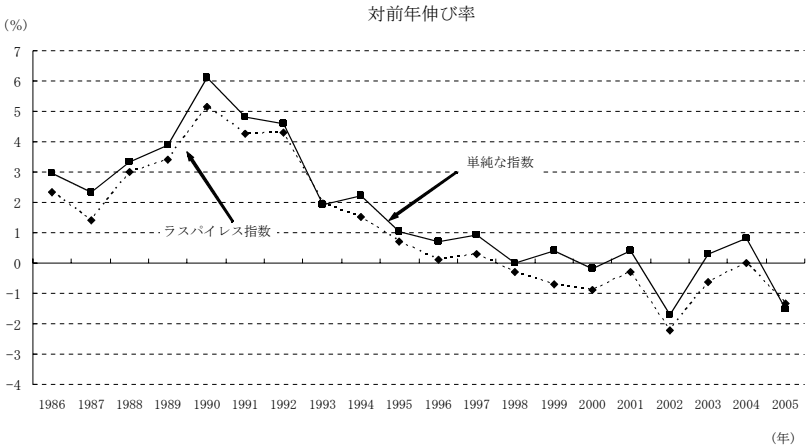
資料：「貸金構造基本統計調査」

図14-2 規模別貸金指数(3/6)

③産業計 企業規模 10-99人



資料：「貸金構造基本統計調査」

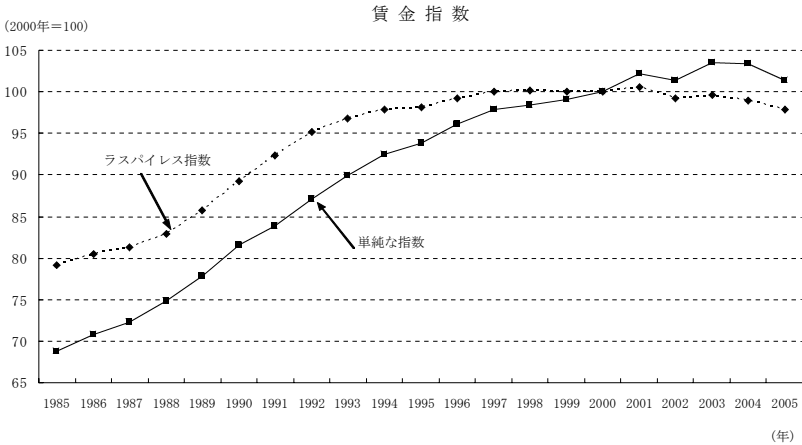


資料：「貸金構造基本統計調査」

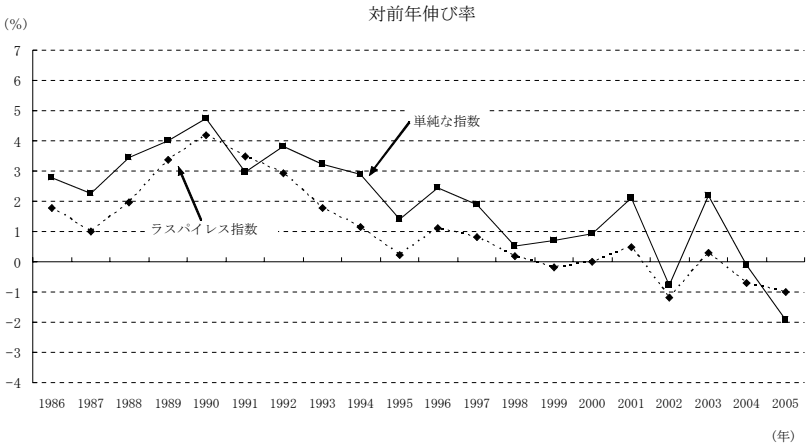


図 1 4 - 2 規模別賃金指数 ( 4 / 6 )

④製造業 企業規模 1000 人以上



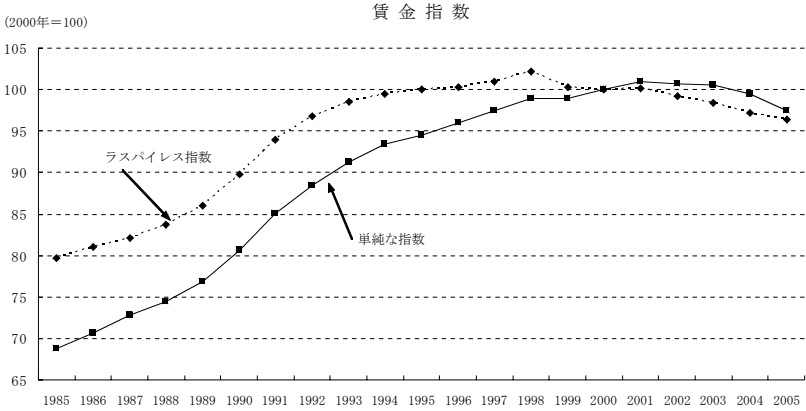
資料：「賃金構造基本統計調査」



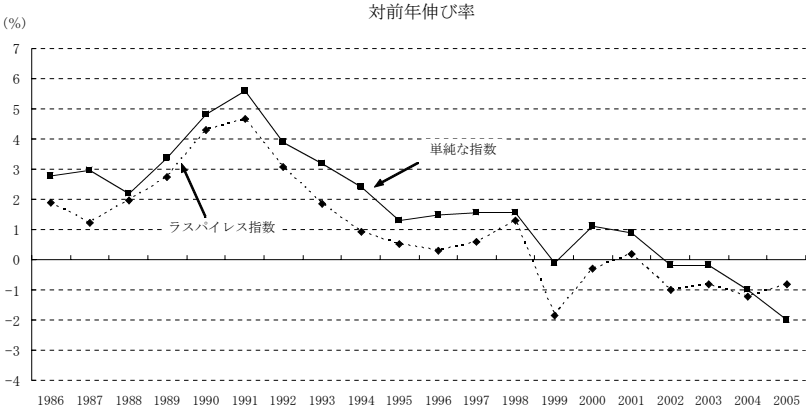
資料：「賃金構造基本統計調査」

図14-2 規模別貸金指数（5／6）

⑤製造業 企業規模 100-999人



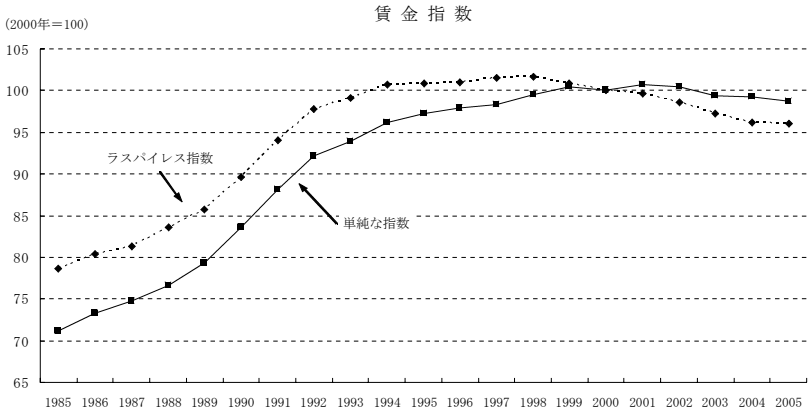
資料：「貸金構造基本統計調査」



資料：「貸金構造基本統計調査」

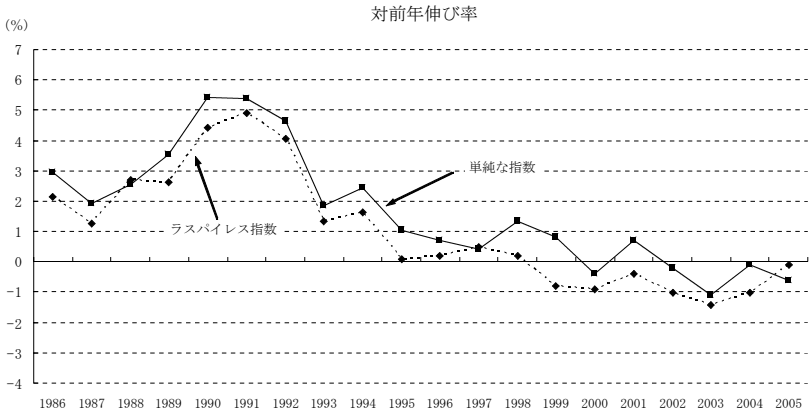
図14-2 規模別貸金指数(6/6)

⑥製造業 企業規模 10-99人



資料：「貸金構造基本統計調査」

(年)

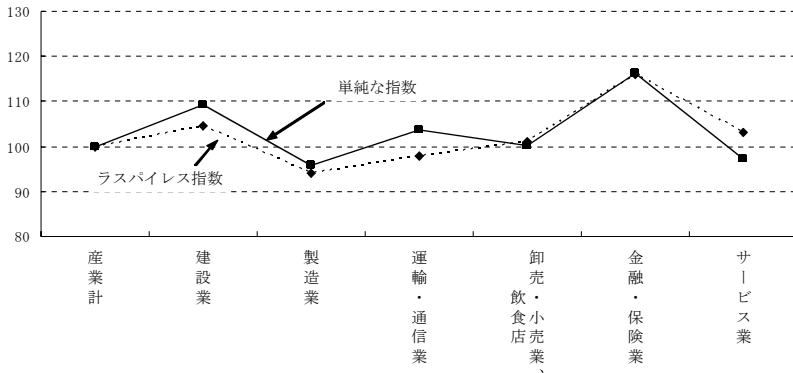


資料：「貸金構造基本統計調査」

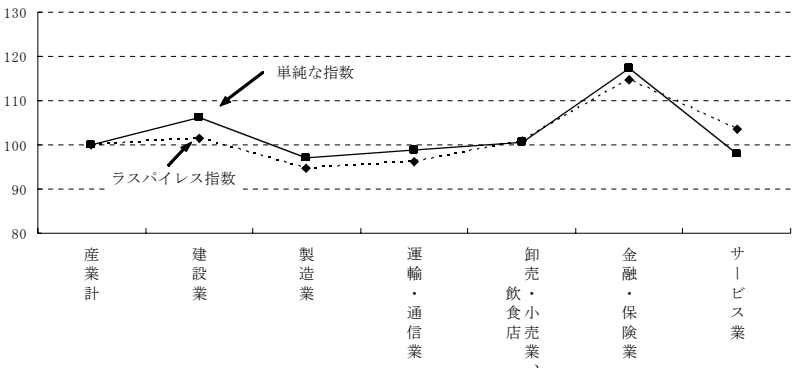
(年)

図 1 4 - 3 産業間格差指数

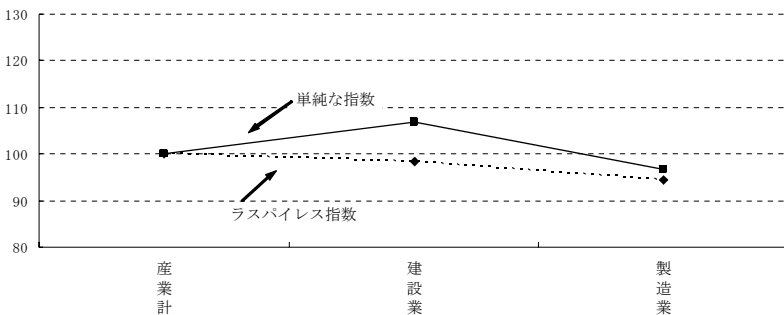
①1995年 (産業計=100)



②2000年 (産業計=100)



③2005年 (産業計=100)

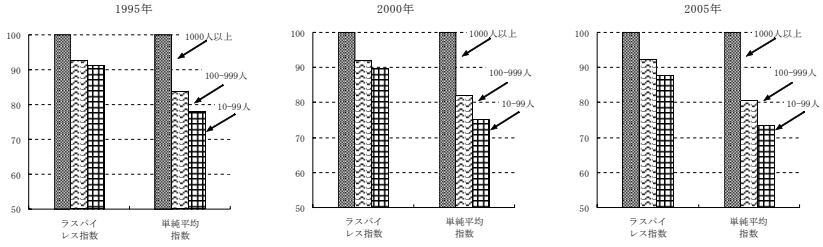


資料：「賃金構造基本統計調査」

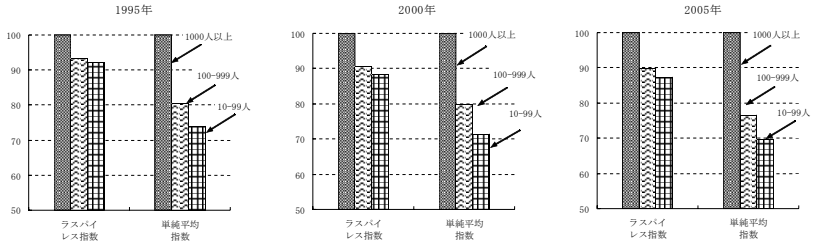
注：日本標準産業分類の改訂（2002年3月）に伴い、2003年以前の産業分類と接続しない運輸・通信業、金融・保険業、サービス業、卸売・小売業、飲食店については掲載しない。

図 1 4 - 4 企業規模間格差指数

①産業計 (規模 1000 人以上=100)



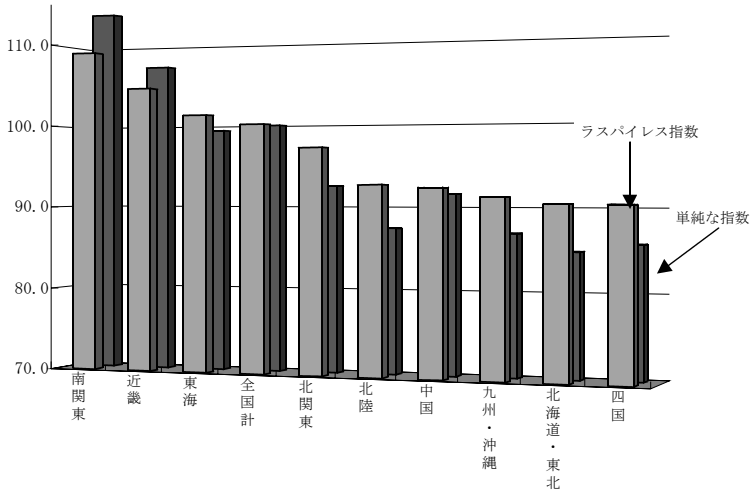
②製造業 (規模 1000 人以上=100)



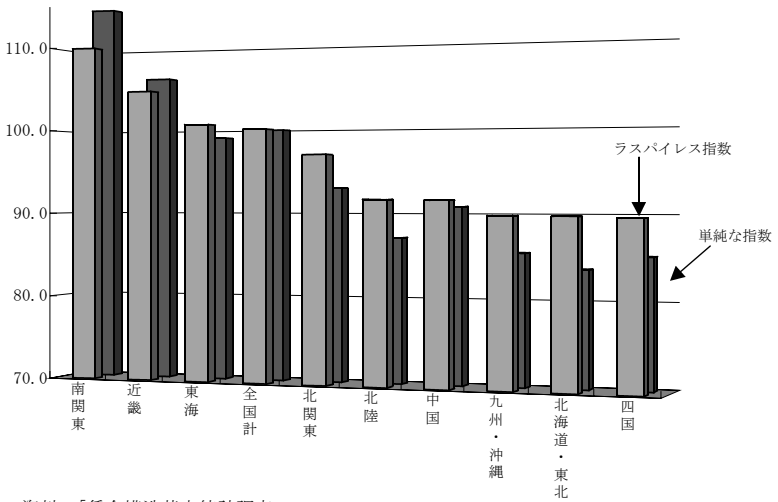
資料：「貸金構造基本統計調査」

図 1 4 - 5 地域間格差指数 ( 1 / 2 )

1987年



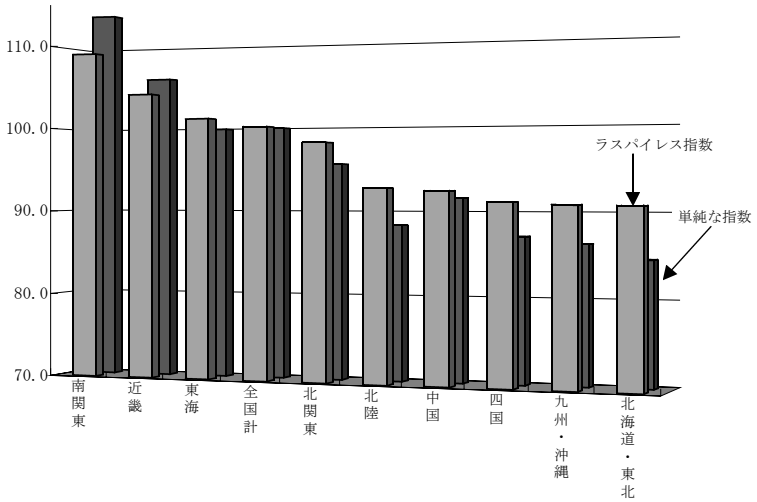
1990年



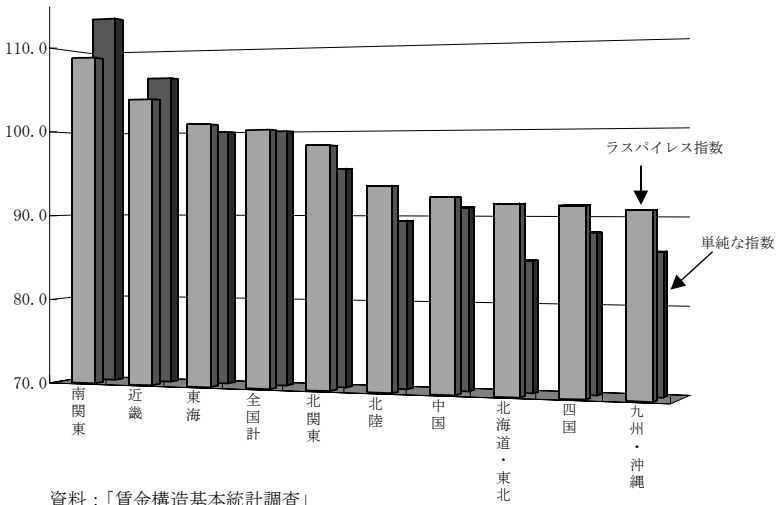
資料：「賃金構造基本統計調査」

図 1 4 - 5 地域間格差指数 ( 2 / 2 )

1995年



1996年



資料：「賃金構造基本統計調査」

### ③作成結果の説明

まず、図1 4-1より産業別の時系列指数をみてみると、ほとんどの産業において、単純な指数よりもラスパイレス指数の方が時系列の変化が小さい。すなわち、この観測期間内の労働者構成の変化は、全体の賃金水準を押し上げる方向に働いていたことがわかる。

経年変化を産業計についてみると、単純な指数では1986年以降一貫して上昇を続けているのに対し、ラスパイレス指数では1998年に伸び率がゼロとなり、その後は減少に転じている。

直近の2004-2005年の状況をみると、産業計では単純な指数が0.2%上昇して100.0となっている。また、ラスパイレス指数では0.3%上昇して97.4となっている。産業別にみると、単純な指数では「製造業」(-0.4%)でマイナスとなっており、「建設業」(0.7%)ではプラスとなっている。ラスパイレス賃金指数では「建設業」(-0.2%)、「製造業」(-0.1%)ともにマイナスとなっている。

次に図1 4-2から企業規模別指数について、直近の変化(2004-2005年)をみると、産業計では、単純な指数は100-999人(-1.1%)と10-99人(-1.5%)ではマイナスの伸びで、1000人以上(0.0%)では横ばいとなっている。ラスパイレス指数では、いずれの規模でもマイナスの伸び(1000人以上(-0.4%)、100-999人(-0.1%)、10-99人(-1.3%))となっている。

製造業の直近(2004-2005年)の動きでは、単純な指数はいずれの規模でもマイナス(1000人以上(-1.9%)、100-999人(-2.0%)、10-99人(-0.6%))となっている。ラスパイレス指数でも、1000人以上(-1.0%)、100-999人(-0.8%)、10-99人(-0.1%)でマイナスとなっている。

図1 4-3の産業間格差指数を2005年についてみると、単純な指数(産業計=100.0)では、「建設業」(106.7)は産業計より高く、「製造業」(96.8)は産業計より低くなっている。ラスパイレス指数(産業計=100)では、「建設業」(98.5)、「製造業」(94.3)ともに下回っている。両指数のポイント差(単純な指数-ラスパイレス指数)をみると、「建設業」(8.2)、「製造業」(2.5)となっている。「建設業」において単純な指数に比べてラスパイレス指数が



小さいのは、労働者の高齢化が進んだことにより平均の賃金が高まっているためと考えられる。また、「サービス業」において単純な指数に比べてラスパイレス指数が大きくなるのは、労働者の年齢構成が若い、あるいは女性の割合が高い、等の理由が考えられる。

図1 4-4から企業規模間格差指数をみると、単純な指数ではかなりの規模間格差が存在しているが、ラスパイレス指数をみると、規模間の格差は小さくなっている。規模間の賃金格差の一部分は、規模ごとに労働者の属性が異なっていることに起因するものであることがわかる。

最後に図1 4-5の地域間格差指数をみると、ほとんどの地域ではラスパイレス指数にすることによって地域間の格差が縮まっている。すなわち、全国計より高い地域ではラスパイレス指数の方が単純な指数より小さく、逆に全国計を下回る地域ではラスパイレス指数の方が単純な指数より大きくなっている。ただし、東海地域についてはこうした傾向と反対の状況を示しており、指数は全国計を上回っているがラスパイレス指数が単純な指数を上回っている。この理由として、東海地域に製造業が集積している点が考えられる。産業間格差指数からもわかるように、製造業は他の産業に比べて相対的に賃金が低いが、東海地域ではこの製造業が集積している。このために、単純な指数が低くなり、労働者の構成を全国計にあわせたラスパイレス指数の方が高くなるものと考えられる。

## ⑦指標の作成方法

### 1) 算出式

ラスパイレス賃金指数は次式により算出した。

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

E : 賃金            W : 労働者構成のウェイト            i : 労働者の属性  
O : 基準系列      t : 比較系列

基準系列、比較系列とは、時点間を比較する時系列指数のときは、基準時点と比較時点のことであり、産業間や地域間を比較する格差指数のときは基準とする産業（あるいは地域）と比較される産業（あるいは地域）のことである。なお、分子のウェイトを比較系列に変えたものが通常の平均値から算出される賃金指数である。

### 2) 指数のウェイト

労働者構成を規定する属性としては様々なものが考えられるが、ここでは性、学歴、年齢、勤続年数を取り上げた。具体的には、性2区分（男女）×学歴4区分（中卒、高卒、高専・短大卒、大卒）×年齢階級12区分（17歳以下、18歳から64歳まで5歳階級、65歳以上）×勤続年数9区分（0年、1-2年、3-4年、5-9年、10-14年、15-19年、20-24年、25-29年、30年以上）のクロスとして864区分のウェイトを固定した。

### 3) カラ（欠損）データへの対応

基準系列で労働者構成のウェイトを固定した場合、その系列では労働者が存在しても、比較される系列には労働者が存在しない属性が生じてくる。こうしたいわゆるカラ（欠損）データについては、以下の方法で賃金額を推計して補った。まず、カラ（欠損）データが生じた属性が属する性・学歴の中で労働者数が最も多い年齢・勤続年数の属性の賃金について、比較系列と基準系列との格差を求め、次に、カラ（欠損）データが生じた属性に対応する基準系列の属性の賃金にこの格差を乗じて推計値とした。

#### 4) 時系列指数の作成

時系列指数の作成に際しては、労働者構成のウェイトを5年ごとに固定し、1985年の労働者構成ウェイトで1985～1990年の賃金指数を、1990年のウェイトで1990年～1995年の賃金指数を、1995年のウェイトで1995～2000年の賃金指数を、2000年のウェイトで2000～2005年の賃金指数を、それぞれ作成したのちに、これらを接続した。表章に際しては2000年=100となるように換算した。

#### 5) 格差指数の作成

格差指数として、産業間・企業規模間・地域間格差指数を作成した。

産業間格差指数では、労働者構成のウェイトは各年の「産業計」で固定した。ただし、ウェイトが0.01%未満となる属性は対象から外した。

企業規模間格差指数では、労働者構成のウェイトは、産業計では各作成年次における産業計企業規模計の労働者構成をウェイトとした。製造業では、各作成年次の製造業企業規模計をウェイトとした。いずれの場合も、ウェイトが0.01%未満となる属性は対象から外した。

地域間格差指数は、全国計の労働者構成をウェイトとする指数を作成した。ただし、ウェイトが0.05%未満となる属性は対象から外した。なお、9地域の内訳は次表のとおりである。

地 域	内 訳						
北海道・東北	北海道	青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県
北 関 東	茨城県	栃木県	群馬県	山梨県	長野県		
南 関 東	埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県			
北 陸	新潟県	富山県	石川県	福井県			
東 海	岐阜県	静岡県	愛知県	三重県			
近 畿	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県	
中 国	鳥取県	島根県	岡山県	広島県	山口県		
四 国	徳島県	香川県	愛媛県	高知県			
九州・沖縄	福岡県	佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県 沖縄県

⑧指標のデータ

指標の計算結果は以下のとおりである。

表 14-1 産業別賃金指数

(指数) (2000年=100)

年	産業計		建設業		製造業		運輸・通信業		卸売・小売業、 飲食店		金融・保険業		サービス業	
	ラスパ イレス 指数	単純平均 指数	ラスパ イレス 指数	単純平均 指数	ラスパ イレス 指数	単純平均 指数	ラスパ イレス 指数	単純平均 指数	ラスパ イレス 指数	単純平均 指数	ラスパ イレス 指数	単純平均 指数	ラスパ イレス 指数	単純平均 指数
1985	79.2	70.7	75.8	69.4	79.6	69.6	79.5	77.4	78.9	70.2	85.0	72.7	77.2	69.4
1986	81.1	73.0	77.1	71.2	81.1	71.6	81.3	79.2	80.9	72.9	88.4	76.4	79.6	71.7
1987	82.1	74.9	78.7	74.2	82.0	73.1	82.9	81.3	81.8	74.2	90.7	79.2	80.5	73.7
1988	84.1	76.7	80.8	75.6	83.7	75.0	86.2	84.5	83.8	75.8	92.9	81.0	82.3	75.1
1989	86.7	80.0	84.7	80.0	86.1	77.7	88.4	87.1	86.9	79.8	95.6	84.3	84.5	78.5
1990	90.7	84.3	89.9	85.2	89.9	81.9	93.6	92.5	90.9	84.2	98.3	86.9	88.0	82.5
1991	94.4	88.1	93.8	90.1	93.8	85.8	97.8	96.8	94.3	87.9	100.1	88.2	92.2	86.6
1992	97.6	91.1	99.1	94.8	96.8	89.0	100.3	98.9	97.6	90.4	103.4	92.0	95.2	89.2
1993	99.2	93.0	101.8	96.4	98.4	91.5	100.9	99.6	98.4	91.4	103.3	92.8	97.7	91.6
1994	100.5	95.4	103.2	98.4	99.6	94.4	101.9	100.8	99.7	93.4	103.6	94.3	99.6	94.8
1995	100.7	96.4	103.4	99.2	99.8	95.1	102.4	101.2	100.1	95.8	102.6	95.5	100.0	96.6
1996	101.1	97.8	102.9	98.3	100.3	96.8	102.8	102.4	99.9	97.1	103.2	96.8	101.0	97.5
1997	101.4	98.9	103.1	100.1	100.9	98.0	103.2	103.4	100.5	98.1	102.6	98.1	100.9	98.0
1998	101.4	99.0	101.6	99.0	101.4	98.8	102.5	102.1	100.3	98.8	100.6	98.1	101.1	98.2
1999	100.7	99.5	101.4	100.0	100.4	99.3	100.7	100.5	99.9	99.2	100.9	99.4	100.9	99.3
2000	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
2001	99.9	101.2	99.8	101.6	100.2	101.5	99.7	100.5	99.3	100.9	99.7	102.6	100.2	101.4
2002	98.7	100.1	96.5	97.8	99.1	101.1	97.3	98.4	98.8	100.8	98.7	100.2	99.3	100.5
2003	98.1	100.0	96.5	98.8	98.5	101.1	96.0	97.4	98.0	99.7	98.2	101.5	98.8	100.3
2004	97.1	99.8	95.6	99.5	97.1	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-
2005	97.4	100.0	95.4	100.2	97.0	99.6	-	-	-	-	-	-	-	-

資料：「賃金構造基本統計調査」

注：日本標準産業分類の改訂（2002年3月）に伴い、2004年から表章産業は改訂後の日本標準産業分類による。

2003年以前の産業分類と接続しないものは「-」とした。

(年平均伸び率) (%)

年	産業計		建設業		製造業		運輸・通信業		卸売・小売業、 飲食店		金融・保険業		サービス業	
	ラスパ イレス 指数	単純平均 指数	ラスパ イレス 指数	単純平均 指数	ラスパ イレス 指数	単純平均 指数	ラスパ イレス 指数	単純平均 指数	ラスパ イレス 指数	単純平均 指数	ラスパ イレス 指数	単純平均 指数	ラスパ イレス 指数	単純平均 指数
1986	2.4	3.3	1.7	2.6	1.9	2.9	2.3	2.3	2.5	3.8	4.0	5.1	3.1	3.3
1987	1.2	2.6	2.1	4.2	1.1	2.1	2.0	2.7	1.1	1.8	2.6	3.7	1.1	2.8
1988	2.4	2.4	2.7	1.9	2.1	2.6	4.0	3.9	2.4	2.2	2.4	2.3	2.2	1.9
1989	3.1	4.3	4.8	5.8	2.9	3.6	2.6	3.1	3.7	5.3	2.9	4.1	2.7	4.5
1990	4.6	5.4	6.1	6.5	4.4	5.4	5.9	6.2	4.6	5.5	2.8	3.1	4.1	5.1
1991	4.1	4.5	4.3	5.8	4.3	4.8	4.5	4.6	3.7	4.4	1.8	1.5	4.8	5.0
1992	3.4	3.4	5.7	5.2	3.2	3.7	2.6	2.2	3.5	2.8	3.3	4.3	3.3	3.0
1993	1.6	2.1	2.7	1.7	1.7	2.8	0.6	0.7	0.8	1.1	-0.1	0.9	2.6	2.7
1994	1.3	2.6	1.4	2.1	1.2	3.2	1.0	1.2	1.3	2.2	0.3	1.6	1.9	3.5
1995	0.2	1.0	0.2	0.8	0.2	0.7	0.5	0.4	0.4	2.6	-1.0	1.3	0.4	0.8
1996	0.4	1.5	-0.5	-0.9	0.5	1.8	0.4	1.2	-0.2	1.4	0.6	1.4	1.0	2.0
1997	0.3	1.1	0.2	1.8	0.6	1.2	0.4	1.0	0.6	1.0	-0.6	1.3	-0.1	0.5
1998	0.0	0.1	-1.6	-1.1	0.5	0.8	-0.7	-1.3	-0.2	0.7	-1.9	0.0	0.2	0.2
1999	-0.7	0.5	-0.1	1.0	-1.0	0.5	-1.8	-1.6	-0.4	0.4	0.3	1.3	-0.2	1.1
2000	-0.7	0.5	-1.4	0.0	-0.4	0.7	-0.7	-0.5	0.1	0.8	-0.9	0.6	-0.9	0.7
2001	-0.1	1.2	-0.2	1.6	0.2	1.5	-0.3	0.5	-0.7	0.9	-0.3	2.6	0.2	1.4
2002	-1.2	-1.1	-3.3	-3.7	-1.1	-0.4	-2.4	-2.1	-0.5	-0.1	-1.0	-2.3	-0.9	-0.9
2003	-0.6	-0.1	0.0	1.0	-0.6	0.0	-1.3	-1.0	-0.8	-1.1	-0.5	1.3	-0.5	-0.2
2004	-1.0	-0.2	-0.9	0.7	-1.4	-1.1	-	-	-	-	-	-	-	-
2005	0.3	0.2	-0.2	0.7	-0.1	-0.4	-	-	-	-	-	-	-	-

資料：「賃金構造基本統計調査」

注：日本標準産業分類の改訂（2002年3月）に伴い、2004年から表章産業は改訂後の日本標準産業分類による。

2003年以前の産業分類と接続しないものは「-」とした。

表 1 4 - 2 企業規模間賃金指数

(指数)

(2000年=100)

年	産業計						製造業					
	1000人以上		100-999人		10-99人		1000人以上		100-999人		10-99人	
	ラスバイ レス指数	単純平均 指数	ラスバイ レス指数	単純平均 指数	ラスバイ レス指数	単純平均 指数	ラスバイ レス指数	単純平均 指数	ラスバイ レス指数	単純平均 指数	ラスバイ レス指数	単純平均 指数
1985	80.5	70.2	79.2	70.9	77.1	70.9	79.1	68.8	79.6	68.8	78.7	71.2
1986	82.5	72.9	81.0	72.8	78.9	73.0	80.5	70.7	81.1	70.7	80.4	73.3
1987	83.2	74.6	82.2	74.8	80.0	74.7	81.3	72.3	82.1	72.8	81.4	74.7
1988	85.5	76.5	83.9	76.5	82.4	77.2	82.9	74.8	83.7	74.4	83.6	76.6
1989	88.3	80.3	86.1	79.2	85.2	80.2	85.7	77.8	86.0	76.9	85.8	79.3
1990	91.6	83.7	90.3	83.8	89.6	89.6	85.1	89.3	81.5	89.7	80.6	83.6
1991	94.5	86.5	94.7	87.9	93.4	89.2	92.4	83.9	93.9	85.1	94.0	88.1
1992	97.4	88.7	97.4	90.6	97.4	93.3	95.1	87.1	96.8	88.4	97.8	92.2
1993	98.6	91.1	99.4	93.0	99.3	95.1	96.8	89.9	98.6	91.2	99.1	93.9
1994	99.6	93.2	100.9	95.6	100.8	97.2	97.9	92.5	99.5	93.4	100.7	96.2
1995	99.8	94.6	100.6	96.6	101.5	98.2	98.1	93.8	100.0	94.6	100.8	97.2
1996	100.5	96.6	101.1	97.8	101.6	98.9	99.2	96.1	100.3	96.0	101.0	97.9
1997	100.9	98.0	101.4	98.9	101.9	99.8	100.0	97.9	100.9	97.5	101.5	98.3
1998	101.0	98.5	101.6	99.1	101.6	99.8	100.2	98.4	102.2	99.0	101.7	99.6
1999	100.5	98.9	100.9	99.9	100.9	100.2	100.0	99.1	100.3	98.9	100.9	100.4
2000	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
2001	100.1	101.6	99.9	101.1	99.7	100.4	100.5	102.1	100.2	100.9	99.6	100.7
2002	98.8	99.8	99.1	101.2	97.5	98.7	99.3	101.3	99.2	100.7	98.6	100.5
2003	98.5	100.6	98.3	100.4	96.9	99.0	99.6	103.5	98.4	100.5	97.2	99.4
2004	97.9	100.8	97.3	100.1	96.9	99.8	98.9	103.4	97.2	99.5	96.2	99.3
2005	97.5	100.8	97.2	99.0	95.6	98.3	97.9	101.4	96.4	97.5	96.1	98.7

資料：「賃金構造基本統計調査」

(年平均伸び率)

(%)

年	産業計						製造業					
	1000人以上		100-999人		10-99人		1000人以上		100-999人		10-99人	
	ラスバイ レス指数	単純平均 指数	ラスバイ レス指数	単純平均 指数	ラスバイ レス指数	単純平均 指数	ラスバイ レス指数	単純平均 指数	ラスバイ レス指数	単純平均 指数	ラスバイ レス指数	単純平均 指数
1986	2.5	3.8	2.3	2.7	2.3	3.0	1.8	2.8	1.9	2.8	2.2	2.9
1987	0.8	2.3	1.5	2.7	1.4	2.3	1.0	2.3	1.2	3.0	1.2	1.9
1988	2.8	2.5	2.1	2.3	3.0	3.3	2.0	3.5	1.9	2.2	2.7	2.5
1989	3.3	5.0	2.6	3.5	3.4	3.9	3.4	4.0	2.7	3.4	2.6	3.5
1990	3.7	4.2	4.9	5.8	5.2	6.1	4.2	4.8	4.3	4.8	4.4	5.4
1991	3.2	3.3	4.9	4.9	4.2	4.8	3.5	2.9	4.7	5.6	4.9	5.4
1992	3.1	2.5	2.9	3.1	4.3	4.6	2.9	3.8	3.1	3.9	4.0	4.7
1993	1.2	2.7	2.1	2.6	2.0	1.9	1.8	3.2	1.9	3.2	1.3	1.8
1994	1.0	2.3	1.5	2.8	1.5	2.2	1.1	2.9	0.9	2.4	1.6	2.4
1995	0.2	1.5	-0.3	1.0	0.7	1.0	0.2	1.4	0.5	1.3	0.1	1.0
1996	0.7	2.1	0.5	1.2	0.1	0.7	1.1	2.5	0.3	1.5	0.2	0.7
1997	0.4	1.4	0.3	1.1	0.3	0.9	0.8	1.9	0.6	1.6	0.5	0.4
1998	0.1	0.5	0.2	0.2	-0.3	0.0	0.2	0.5	1.3	1.5	0.2	1.3
1999	-0.5	0.4	-0.7	0.8	-0.7	0.4	-0.2	0.7	-1.9	-0.1	-0.8	0.8
2000	-0.5	1.1	-0.9	0.1	-0.9	-0.2	0.0	0.9	-0.3	1.1	-0.9	-0.4
2001	0.1	1.6	-0.1	1.1	-0.3	0.4	0.5	2.1	0.2	0.9	-0.4	0.7
2002	-1.3	-1.8	-0.8	0.1	-2.2	-1.7	-1.2	-0.8	-1.0	-0.2	-1.0	-0.2
2003	-0.3	0.8	-0.8	-0.8	-0.6	0.3	0.3	2.2	-0.8	-0.2	-1.4	-1.1
2004	-0.6	0.2	-1.0	-0.3	0.0	0.8	-0.7	-0.1	-1.2	-1.0	-1.0	-0.1
2005	-0.4	0.0	-0.1	-1.1	-1.3	-1.5	-1.0	-1.9	-0.8	-2.0	-0.1	-0.6

資料：「賃金構造基本統計調査」

表 1 4 - 3 産業間格差指数

(指数)		(産業計=100)												
年	産業計		建設業		製造業		運輸・通信業		卸売・小売業、 飲食店		金融・保険業		サービス業	
	ラスバイ レス指数	単純平均 指数	ラスバイ レス指数	単純平均 指数	ラスバイ レス指数	単純平均 指数	ラスバイ レス指数	単純平均 指数	ラスバイ レス指数	単純平均 指数	ラスバイ レス指数	単純平均 指数	ラスバイ レス指数	単純平均 指数
1990	100.0	100.0	101.1	107.3	94.2	94.3	98.4	108.4	101.3	100.6	123.9	121.1	101.0	95.9
1995	100.0	100.0	104.6	109.3	94.2	95.7	98.0	103.7	101.0	100.1	116.0	116.3	103.0	97.2
1998	100.0	100.0	101.9	106.2	95.1	96.8	97.5	101.9	100.2	100.6	113.6	116.4	103.5	97.2
1999	100.0	100.0	102.0	106.7	94.7	96.8	96.1	99.8	100.4	100.5	115.1	117.4	103.9	97.7
2000	100.0	100.0	101.5	106.2	94.8	97.0	96.1	98.8	100.7	100.7	114.7	117.5	103.6	97.9
2001	100.0	100.0	101.4	106.6	95.2	97.3	96.2	98.1	99.8	100.5	115.6	119.1	103.9	98.1
2002	100.0	100.0	99.6	103.9	95.5	98.1	95.4	97.1	100.2	101.5	114.2	117.7	104.0	98.4
2003	100.0	100.0	99.6	105.0	95.2	98.2	94.9	96.4	100.2	100.5	112.0	119.4	104.1	98.3
2004	100.0	100.0	99.9	106.1	94.6	97.2	-	-	-	-	-	-	-	-
2005	100.0	100.0	98.5	106.7	94.3	96.8	-	-	-	-	-	-	-	-

資料：「賃金構造基本統計調査」

注：日本標準産業分類の改訂（2002年3月）に伴い、2004年から表章産業は改訂後の日本標準産業分類による。2003年以前の産業分類と接続しないものは「-」とした。

表 1 4 - 4 企業規模格差指数

(指数)		(産業計1000人以上=100、製造業1000人以上=100)										
年	産業計					製造業						
	1000人以上		100-999人		10-99人		1000人以上		100-999人		10-99人	
	ラスバイ レス指数	単純平均 指数	ラスバイ レス指数	単純平均 指数	ラスバイ レス指数	単純平均 指数	ラスバイ レス指数	単純平均 指数	ラスバイ レス指数	単純平均 指数	ラスバイ レス指数	単純平均 指数
1990	100.0	100.0	90.3	82.1	88.5	76.3	100.0	100.0	92.2	78.7	91.4	73.3
1995	100.0	100.0	92.7	83.8	91.1	77.9	100.0	100.0	93.2	80.3	92.0	74.1
1998	100.0	100.0	92.8	82.5	90.3	76.0	100.0	100.0	93.0	80.1	90.3	72.2
1999	100.0	100.0	92.4	82.8	89.8	76.0	100.0	100.0	90.9	79.4	89.5	72.3
2000	100.0	100.0	92.1	82.0	89.6	75.1	100.0	100.0	90.5	79.6	88.3	71.4
2001	100.0	100.0	91.6	81.5	88.5	74.2	100.0	100.0	90.2	78.7	87.1	70.5
2002	100.0	100.0	92.3	83.2	88.1	74.4	100.0	100.0	90.2	79.2	87.2	71.0
2003	100.0	100.0	91.7	82.0	87.6	73.9	100.0	100.0	89.3	77.5	85.9	68.8
2004	100.0	100.0	91.6	81.4	88.1	74.5	100.0	100.0	88.3	76.6	84.9	68.8
2005	100.0	100.0	92.3	80.5	87.8	73.4	100.0	100.0	89.8	76.6	87.4	69.6

資料：「賃金構造基本統計調査」

表 1 4 - 5 地域間格差指数

ラスバイレス指数		(全国計=100)									
	全国計	北海道・東北	北関東	南関東	北陸	東海	近畿	中国	四国	九州・沖縄	
1987年	100.0	90.5	97.2	109.0	92.7	101.2	104.5	92.4	90.5	91.3	
1990年	100.0	89.9	97.0	110.0	91.7	100.6	104.6	91.6	89.7	89.9	
1995年	100.0	90.8	98.1	109.0	92.8	101.0	104.0	92.4	91.2	90.9	
1996年	100.0	91.5	98.2	108.8	93.5	100.7	103.8	92.2	91.3	90.8	

単純な指数		(全国計=100)									
	全国計	北海道・東北	北関東	南関東	北陸	東海	近畿	中国	四国	九州・沖縄	
1987年	100.0	84.9	92.5	114.1	87.5	99.4	107.4	91.7	85.8	87.0	
1990年	100.0	83.7	93.0	115.5	87.2	99.1	106.4	90.9	85.2	85.5	
1995年	100.0	84.6	95.6	114.0	88.4	99.9	106.1	91.6	87.2	86.3	
1996年	100.0	85.0	95.5	113.9	89.5	100.0	106.5	91.0	88.2	86.2	

資料：「賃金構造基本統計調査」

## 15. 各種の賃金格差・分布

### 15.1 就業形態別賃金格差

#### ①指標の解説

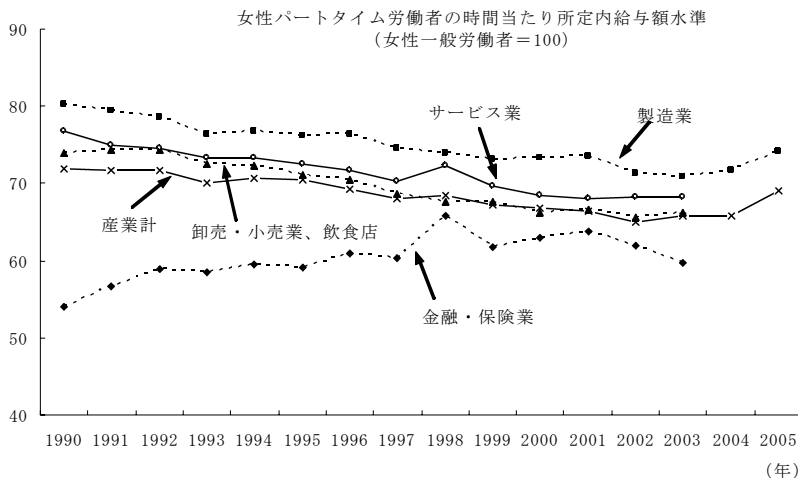
ここでは、パートタイム労働者と一般労働者の賃金格差を産業別に調べる。パートタイム労働者の多くが女性であるため、女性パートタイム労働者と女性一般労働者の所定内給与の格差をみることにする。具体的には、時間当たりの所定内給与および時間当たり年間収入について、女性一般労働者＝100としたときの女性パートタイム労働者の水準を産業別に算出する。

なお、賃金構造基本統計調査は、2004年調査までパートタイム労働者として調査していたものを短時間労働者として調査しており、注意を要する。

#### ②指標の作成結果

時間当たりの所定内給与および時間当たり年間収入の格差指数の作成結果は図15-1のとおりである。

図15-1 就業形態別賃金格差

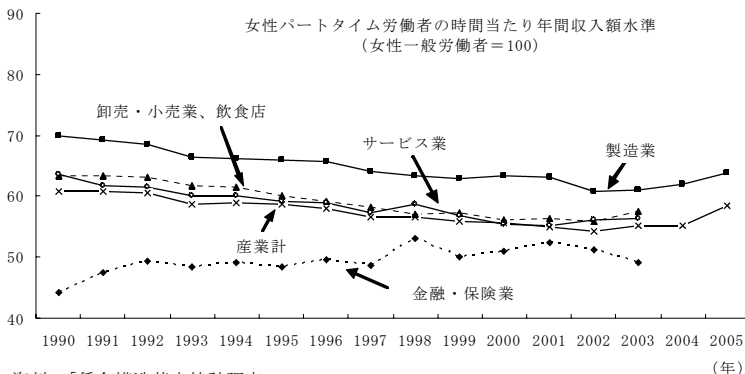


資料：「賃金構造基本統計調査」

注：卸売・小売業、飲食店、サービス業については、日本標準産業分類の改訂により、2004年以降、接続したデータが得られない。

賃金構造基本統計調査は、2004年調査までパートタイム労働者として調査していたものを短時間労働者として調査しており、注意を要する。

図 15-1 就業形態別賃金格差（つづき）



資料：「賃金構造基本統計調査」

注：卸売・小売業、飲食店、サービス業については、日本標準産業分類の改訂により、2004年以降、接続したデータが得られない。

賃金構造基本統計調査は、2004年調査までパートタイム労働者として調査していたものを短時間労働者として調査しており、注意を要する。

### ③作成結果の説明

就業形態別の賃金格差を産業別にみると、格差の最も小さいのが製造業、最も大きいのが金融・保険業となっている。時系列的にみると、ここ数年は各産業とも格差は緩やかに拡大しているが、直近の2004-2005年の動きでは格差はやや縮小の傾向にある。

なお、①指標の解説に記した調査用語の変更に伴って、女性一般労働者の賃金水準が下がり、女性パートタイム労働者の賃金水準が上がった可能性があり、注意を要する。

### ④指標の作成方法

時間当たり所定内給与については、女性パートタイム労働者は「賃金構造基本統計調査」の実額を利用し、一般労働者は所定内給与を所定内実労働時間数で割って求めた。時間当たり年間収入については、女性パートタイム労働者は年間賞与を1日当たり所定内実労働時間数×実労働日数×12で除したものを1時間当たり所定内給与額に加えた。女性一般労働者は、きまって支給する現金給与と年間賞与から年間収入総額を求め、これを年間総労働時間（（所定内実労働時間+超過実労働時間）×12）で除して求めた。



⑤指標のデータ

指標の計算結果は次のとおりである。

表 1 5 - 1 就業形態別賃金格差

年	時間当たり所定内給与額				
	産業計	製造業	卸売・小売業、飲食店	金融・保険業	サービス業
1990	72.0	80.3	73.9	54.0	76.8
1991	71.8	79.5	74.4	56.7	74.9
1992	71.8	78.6	74.3	58.9	74.6
1993	70.1	76.3	72.6	58.5	73.3
1994	70.6	76.7	72.3	59.6	73.4
1995	70.4	76.1	71.1	59.1	72.6
1996	69.3	76.4	70.4	61.0	71.8
1997	68.0	74.6	68.7	60.2	70.4
1998	68.4	74.0	67.7	65.8	72.4
1999	67.3	73.1	67.6	61.7	69.7
2000	66.9	73.4	66.3	62.9	68.5
2001	66.4	73.5	66.5	63.7	68.1
2002	65.0	71.4	65.5	61.9	68.3
2003	65.7	70.9	66.2	59.7	68.3
2004	65.7	71.7	—	—	—
2005	69.0	74.2	—	—	—

年	時間当たり年間収入				
	産業計	製造業	卸売・小売業、飲食店	金融・保険業	サービス業
1990	60.9	70.0	63.3	44.1	63.7
1991	60.7	69.1	63.4	47.4	61.7
1992	60.6	68.4	63.2	49.4	61.5
1993	58.8	66.4	61.7	48.4	60.1
1994	59.0	66.1	61.5	49.1	60.1
1995	58.6	65.9	60.2	48.3	59.1
1996	57.9	65.8	59.1	49.6	58.9
1997	56.7	64.2	58.1	48.7	57.4
1998	56.6	63.3	57.0	53.2	58.8
1999	56.0	62.9	57.3	50.1	56.8
2000	55.8	63.5	56.1	50.9	55.5
2001	55.0	63.1	56.3	52.4	55.1
2002	54.2	60.7	55.9	51.2	56.0
2003	55.2	61.1	57.5	49.2	56.3
2004	55.2	61.9	—	—	—
2005	58.4	63.9	—	—	—

資料：「賃金構造基本統計調査」

注 1：女性一般労働者=100としたときの女性パートタイム労働者の水準。

注 2：卸売・小売業、飲食店、サービス業については、日本標準産業分類の改訂により、2004年以降、接続したデータが得られない。

注 3：賃金構造基本統計調査は、2004年調査までパートタイム労働者として調査していたものを短時間労働者として調査しており、注意を要する。

## 15.2 男女間賃金格差

### ①指標の解説

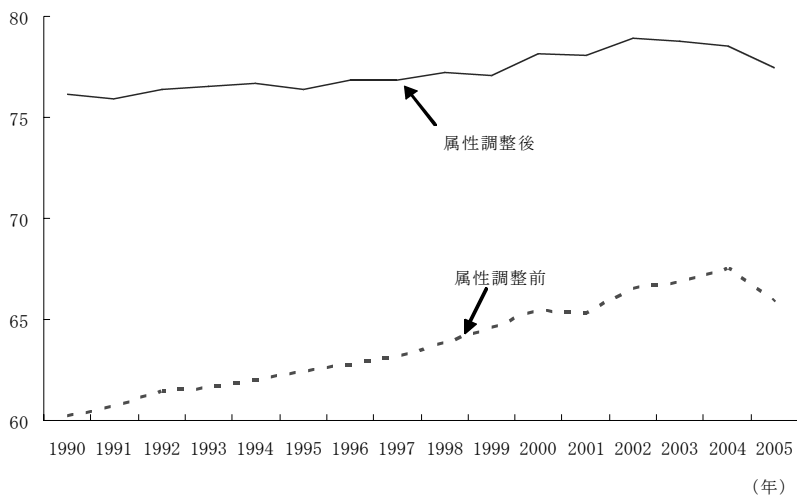
男女間での賃金の格差をみる場合、男性労働者と女性労働者では、学歴や勤続年数、企業規模などの属性の構成が異なるため、単純な比較をしても実態はつかみにくい。そこで、こうした属性を固定した上で男女間の所定内給与の格差を比較する（14. ラスパイレス賃金指数を参照のこと）。

なお、賃金構造基本統計調査は、2004年調査までパートタイム労働者として調査していたものを短時間労働者として調査しており、注意を要する。

### ②指標の作成結果

労働者の学歴・勤続年数・企業規模別の構成比を男性労働者に固定したときの男女間の所定内給与と格差を算出し、構成比を固定しない単純な格差と比較した。結果は図15-2のとおりである。

図15-2 男女間賃金格差



資料：「賃金構造基本統計調査」

注1：男性=100としたときの女性の賃金水準。

注2：賃金構造基本統計調査は、2004年調査までパートタイム労働者として調査していたものを短時間労働者として調査しており、注意を要する。

### ③作成結果の説明

結果をみると、属性を調整する前では、女性は男性の60～65%の水準にとどまっている。これが、労働者の属性を調整することによって、75%を上回るまで上昇し、男女間の賃金格差はかなり縮小する。

時系列的にみると、格差は縮小傾向にあるが、調整後の格差よりも調整前の格差の縮小幅が大きい。これは、女性労働者の属性が男性に近づいてきたこと（高学歴化、勤続年数の長期化など）の影響によるとみられる。

なお、①指標の解説に記した調査用語の変更に伴って、女性一般労働者の賃金水準が下がった可能性があり、注意を要する。

### ④指標の作成方法

調整後の賃金格差については、「賃金構造基本統計調査」における女性の学歴・勤続年数・企業規模別の所定内給与を、同じく学歴・勤続年数・企業規模別の男性労働者の属性別構成比でウェイト付けして算出した。なお、年齢階級については、勤続年数に反映される部分が大きいと考えられるため、属性の調整は行わなかった。

### ⑤指標のデータ

指標の作成結果は次のとおりである。

表 15-2 男女間賃金格差

年	属性調整前	属性調整後
1990	60.2	76.2
1991	60.7	75.9
1992	61.5	76.4
1993	61.6	76.5
1994	62.0	76.7
1995	62.5	76.4
1996	62.8	76.8
1997	63.1	76.8
1998	63.9	77.2
1999	64.6	77.1
2000	65.5	78.1
2001	65.3	78.1
2002	66.5	79.0
2003	66.8	78.8
2004	67.6	78.5
2005	65.9	77.5

資料：「賃金構造基本統計調査」

注1：男性=100としたときの女性の賃金水準

注2：賃金構造基本統計調査は、2004年調査までパートタイム労働者として調査していたものを短時間労働者として調査しており、注意を要する。

### 15.3 標準労働者と中途採用者の賃金格差

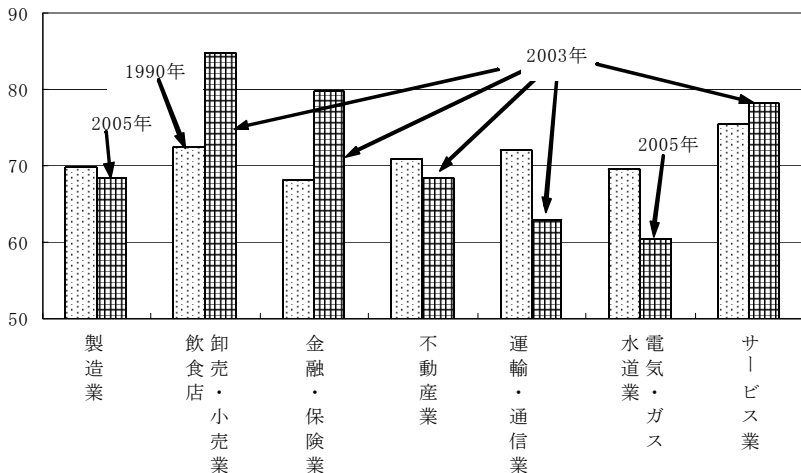
#### ①指標の解説

日本では、勤続年数が賃金に反映される場合が多いといわれる。このため、その企業で勤続している標準的な労働者と中途採用者とは賃金の格差が生じる場合がある。ここでは、その格差がどのように推移してきたのかを産業別にみるために、標準労働者と中途採用者の所定内給与についての格差指数を産業別に算出した。なお、標準労働者と中途採用労働者とは労働者の属性別構成比が異なる。また、産業間でも労働者の属性別構成が違っている。そこで、労働者の構成比を産業計で固定して算出した。

#### ②指標の作成結果

標準労働者（男性）の所定内給与水準を100としたときの中途採用者（男性）の水準を産業別に算出した。2005年（産業によっては2003年）の状況を1990年と比較すると図15-3のようになる。

図15-3 標準労働者と中途採用者の賃金格差



資料：「賃金構造基本統計調査」

注1：標準労働者（男性）＝100としたときの中途採用者（男性）の賃金水準。

注2：卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、不動産業、運輸・通信業、サービス業については、日本標準産業分類の改訂により、2004年以降、接続したデータが得られない。

### ③作成結果の説明

結果をみると、産業や年により差はあるものの、全体としては中途採用者の賃金水準は標準労働者の70%程度にとどまっている。その格差は、時系列的に縮小している産業と拡大している産業とがみられ、卸売・小売業・飲食店や金融・保険業では格差が縮小している一方、電気・ガス・水道業や、運輸・通信業では格差が拡大している。

### ④指標の作成方法

標準労働者、中途採用者の所定内給与を産業計の標準労働者の年齢構成で調整した上で、標準労働者の賃金＝100としたときの中途採用者の賃金水準を求めたものである。労働者は男性を対象とし、データは「賃金構造基本統計調査」を利用した。なお、ここでいう標準労働者とは、25-29歳は勤続5-9年、30-34歳は勤続10-14年、35-39歳は勤続15-19年、40-44歳は勤続20-24年、45-49歳は勤続年数25-29年、50歳以上は勤続30年以上の労働者を指す。また、中途採用者は勤続0年の労働者とした。

### ⑤指標のデータ

指標の作成結果は次のとおりである。

表15-3 標準労働者と中途採用者の賃金

年	製造業	卸売・小売業、飲食店	金融・保険業	不動産業	運輸・通信業	電気・ガス・水道業	サービス業
1990	69.7	72.5	68.2	70.9	72.0	69.6	75.5
1991	70.8	72.1	69.4	71.5	72.4	69.2	77.3
1992	69.6	73.3	66.6	69.4	74.3	69.2	73.4
1993	70.2	71.4	66.7	74.3	69.9	68.1	72.8
1994	69.0	72.2	67.3	65.2	68.6	75.8	71.6
1995	68.4	74.0	69.3	65.4	67.6	73.6	73.2
1996	69.8	77.4	68.3	71.0	68.9	68.9	75.1
1997	69.0	75.1	84.0	68.9	67.2	60.0	75.4
1998	71.7	69.7	81.4	66.3	67.1	73.0	74.7
1999	72.5	73.4	76.8	70.8	63.0	76.8	75.3
2000	70.6	71.4	84.2	72.1	63.2	75.2	76.8
2001	71.3	71.3	78.7	67.3	63.3	70.0	77.4
2002	72.8	78.5	70.7	72.1	64.9	69.0	77.0
2003	72.7	84.7	79.8	68.5	63.0	67.5	78.1
2004	70.6	—	—	—	—	62.0	—
2005	68.5	—	—	—	—	60.4	—

資料：「賃金構造基本統計調査」

注1：標準労働者（男性）＝100としたときの中途採用者（男性）の賃金水準。

注2：卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、不動産業、運輸・通信業、サービス業については、日本標準産業分類の改訂により、2004年以降、接続したデータが得られない。

## 15. 4 賃金の分散

### ①指標の解説

労働者の平均賃金からは、その散らばり具合はわからない。例えば、労働者の平均賃金が 35 万円であることがわかっても、大部分の労働者の賃金が 35 万円付近に散らばっているのか、もっと幅広く散らばっているのか、などはわからない。こうした賃金の分布を知るために、ここでは所定内給与の十分位分散係数を求める。これは、その値が小さいほど所定内給与の分布の広がりやの程度が小さいことを示す指標である。

### ②指標の作成結果

所定内給与の十分位分散係数を男女・学歴別に求めると図 15-4 のようになる。また、男性（大学・大学院卒）について十分位分散係数を時系列でみると、図 15-5 のようになる。

### ③作成結果の説明

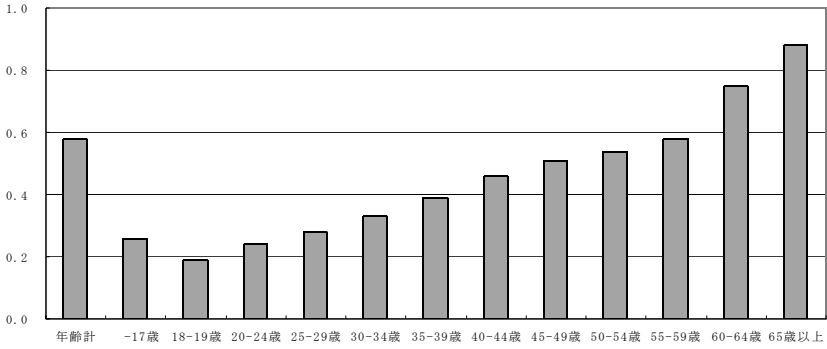
図 15-4 を男性についてみると、学歴計では 18-19 歳以降は年齢階級が高まるほど係数が大きくなっており、年齢が高まるにつれて賃金の分布が広がっていくことがみてとれる。高卒では、60-64 歳まで大きくなるが、65 歳以上では同水準である。大学・大学院卒では 40 歳までは大きくなるが、40 歳代や 50 歳代前半まではほとんど変化がない。しかし、60 歳を過ぎると係数は大きくなる。

女性についてみると、学歴計では 40 歳後半まで係数が大きくなるが、それ以降はほぼ同じ水準で推移している。高卒、大学・大学院卒についても同じような傾向にある。

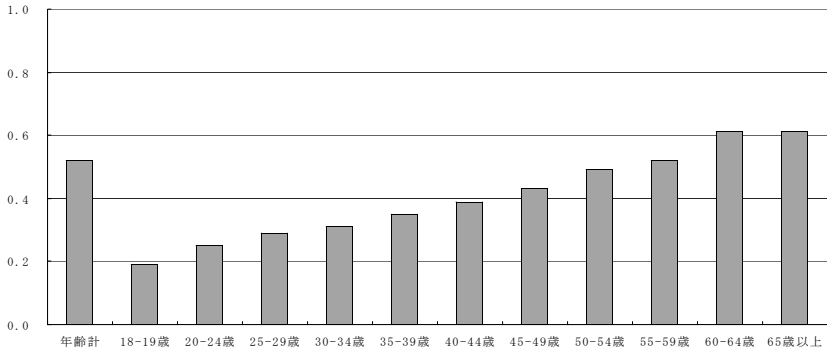
図 15-5 から男性（大学・大学院卒）の時系列推移をみると、40 歳代後半から 50 歳代前半にかけての十分位分散係数が上昇傾向にあり、中高年層の所定内給与の格差が拡大していることがうかがえる。直近の 2004-2005 年においては、40 歳代後半から 50 歳代前半における係数はほぼ同じ水準となっている。

図15-4 所定内給与の十分位分散係数（2005年）

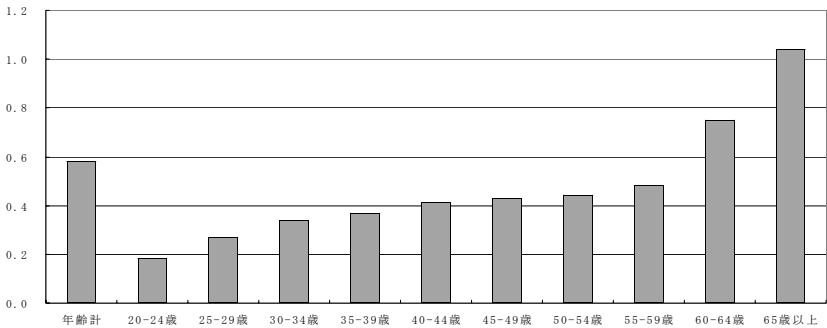
男性  
学歴計



高卒

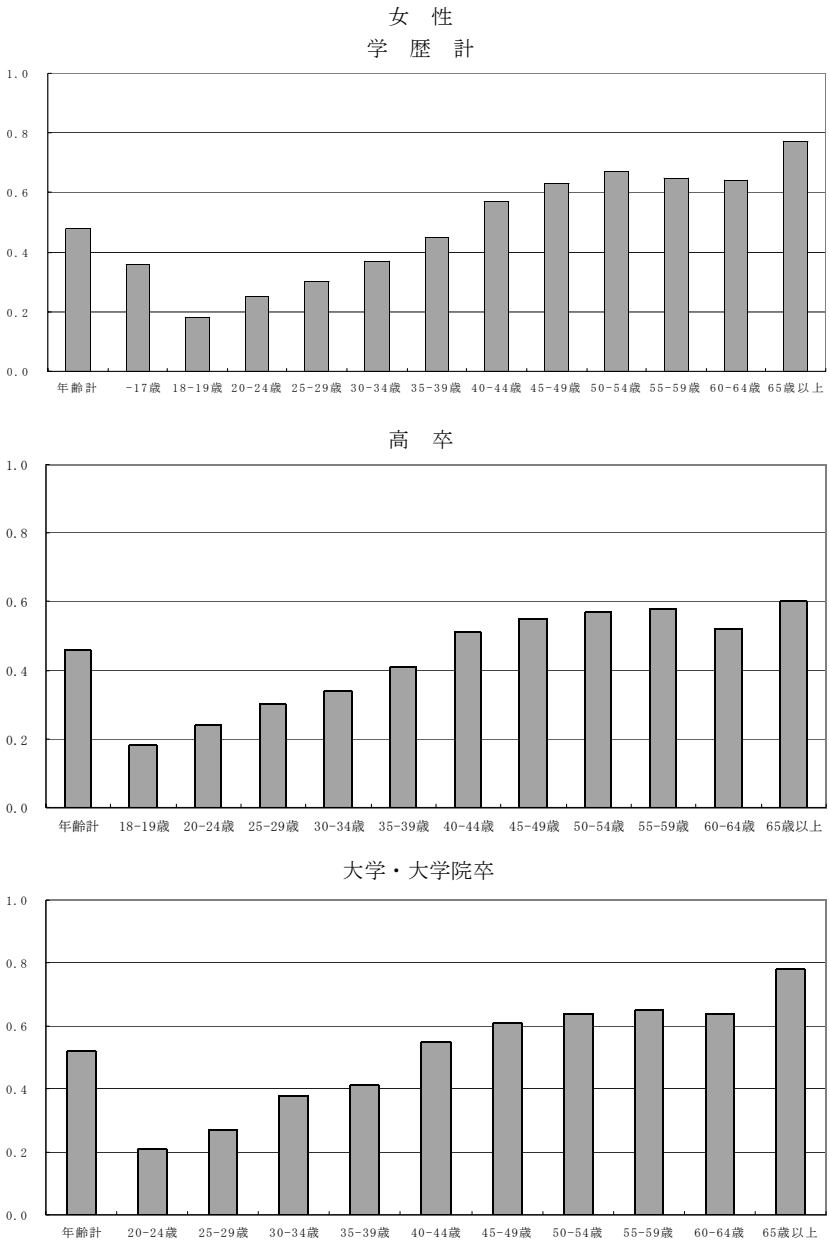


大学・大学院卒



資料：「賃金構造基本統計調査」

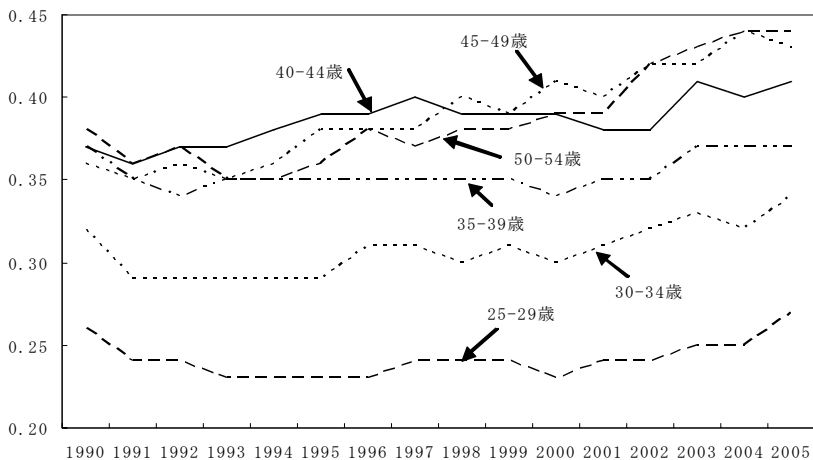
図 1 5 - 4 所定内給与の十分位分散係数（2005 年）（つづき）



資料：「賃金構造基本統計調査」



図15-5 男性（大学・大学院卒）の十分位分散係数の推移



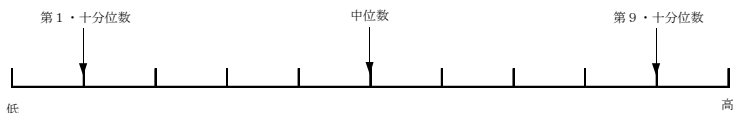
資料：「賃金構造基本統計調査」 (年)

④指標の作成方法

十分位分散係数は次式により算出した。

$$\text{十分位分散係数} = \frac{\text{第9} \cdot \text{十分位数} - \text{第1} \cdot \text{十分位数}}{2 \times \text{中位数}}$$

なお、分位数とは、全労働者を賃金の低い者から高い者へと一列に並べて、全労働者の所定の何等分目かに位置する者の値である。図解すると次のとおりである。



第1・十分位数：十等分し、低い方から最初の節の者の賃金

第9・十分位数：十等分し、高い方から最初の節の者の賃金

中位数：二等分した節の者の賃金

⑤指標のデータ

指標の計算結果は次のとおりである。

表 15-4 所定内給与の十分位分散係数（2005年）

	男女計	男性					女性				
		学歴計	中卒	高卒	高専・短大卒	大卒・大学院卒	学歴計	中卒	高卒	高専・短大卒	大卒・大学院卒
年齢計	0.63	0.58	0.48	0.52	0.50	0.58	0.48	0.45	0.46	0.42	0.52
-17歳	0.30	0.26	0.26	—	—	—	0.36	0.36	—	—	—
18-19歳	0.19	0.19	0.30	0.19	—	—	0.18	0.31	0.18	—	—
20-24歳	0.25	0.24	0.33	0.25	0.23	0.18	0.25	0.37	0.24	0.24	0.21
25-29歳	0.30	0.28	0.35	0.29	0.28	0.27	0.30	0.44	0.30	0.27	0.27
30-34歳	0.37	0.33	0.35	0.31	0.29	0.34	0.37	0.39	0.34	0.31	0.38
35-39歳	0.45	0.39	0.35	0.35	0.30	0.37	0.45	0.39	0.41	0.37	0.41
40-44歳	0.55	0.46	0.38	0.39	0.35	0.41	0.57	0.58	0.51	0.45	0.55
45-49歳	0.61	0.51	0.40	0.43	0.37	0.43	0.63	0.49	0.55	0.50	0.61
50-54歳	0.66	0.54	0.41	0.49	0.41	0.44	0.67	0.45	0.57	0.53	0.64
55-59歳	0.68	0.58	0.44	0.52	0.47	0.48	0.65	0.45	0.58	0.58	0.65
60-64歳	0.80	0.75	0.51	0.61	0.62	0.75	0.64	0.37	0.52	0.77	0.64
65歳以上	0.85	0.88	0.51	0.61	0.62	1.04	0.77	0.42	0.60	0.65	0.78

資料：「賃金構造基本統計調査」

表 15-5 男性（大学・大学院卒）の十分位分散係数の推移

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
年齢計	0.64	0.62	0.61	0.61	0.61	0.61	0.60	0.60	0.60	0.59	0.59	0.57	0.58	0.58	0.58	0.58
20-24歳	0.17	0.17	0.17	0.16	0.16	0.16	0.16	0.17	0.16	0.16	0.16	0.17	0.18	0.19	0.18	0.18
25-29歳	0.26	0.24	0.24	0.23	0.23	0.23	0.23	0.24	0.24	0.24	0.23	0.24	0.24	0.25	0.25	0.27
30-34歳	0.32	0.29	0.29	0.29	0.29	0.29	0.31	0.31	0.30	0.31	0.30	0.31	0.32	0.33	0.32	0.34
35-39歳	0.37	0.35	0.34	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.35	0.34	0.35	0.35	0.37	0.37	0.37
40-44歳	0.37	0.36	0.37	0.37	0.38	0.39	0.39	0.40	0.39	0.39	0.39	0.38	0.38	0.41	0.40	0.41
45-49歳	0.36	0.35	0.36	0.35	0.36	0.38	0.38	0.38	0.40	0.39	0.41	0.40	0.42	0.42	0.44	0.43
50-54歳	0.38	0.36	0.37	0.35	0.35	0.36	0.38	0.37	0.38	0.38	0.39	0.39	0.42	0.43	0.44	0.44
55-59歳	0.49	0.45	0.50	0.47	0.44	0.41	0.41	0.41	0.44	0.44	0.44	0.44	0.46	0.46	0.48	0.48
60-64歳	0.76	0.71	0.73	0.73	0.69	0.74	0.72	0.74	0.70	0.74	0.76	0.76	0.71	0.75	0.74	0.75
65歳以上	0.97	1.08	0.92	1.04	1.03	0.93	0.89	0.85	0.89	0.92	0.86	1.13	0.91	1.05	0.98	1.04

資料：「賃金構造基本統計調査」

## 16. 退職金の格差

### 16.1 退職金の学歴間格差

#### ①指標の解説

一般に、退職金は勤続年数が長いほど支給額が累積的に高くなるように設定されているが、その支給額には学歴によって差がみられる。ここでは、学歴によってどのような差が生じているのかを、学歴間格差指数によってみることにする。なお、退職金の支給額については、制度として、退職時の給与に一定の月数を乗じて算出される場合が多い。このため、退職金額そのものの比較に加えて、月収換算すると何か月分になるのかについての比較も行うことにする。

#### ②指標の作成結果

ここでは、大卒（管理・事務・技術職）、高卒（管理・事務・技術職）、高卒（現業職）、中卒（現業職）の退職金の比較を行う。大卒（管理・事務・技術職）の退職金額を100としたときの各学歴の退職金は図16-1のようになる。また、退職金を退職時の月収で割ることで月収換算したときの格差を、同じく大卒（管理・事務・技術職）=100として比較すると図16-2のようになる。

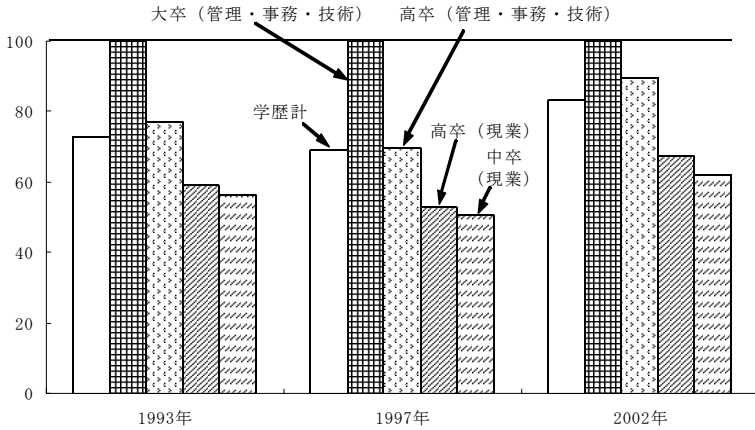
#### ③作成結果の説明

まず実額ベースでの比較をみると、格差はかなり大きく、大卒（管理・事務・技術職）が最も高い。ただし、時系列的にみると格差は縮小している。2002年では、同じ管理・事務・技術職でも、高卒は大卒の9割弱となっている。

これを月収ベースでみると、格差がかなり縮小あるいは逆転さえする。2002年では、大卒（管理・事務・技術）が最も低くなっている。

このようにみると、退職金の格差は、退職時の給与水準の学歴間格差にかなり起因していると推察される。

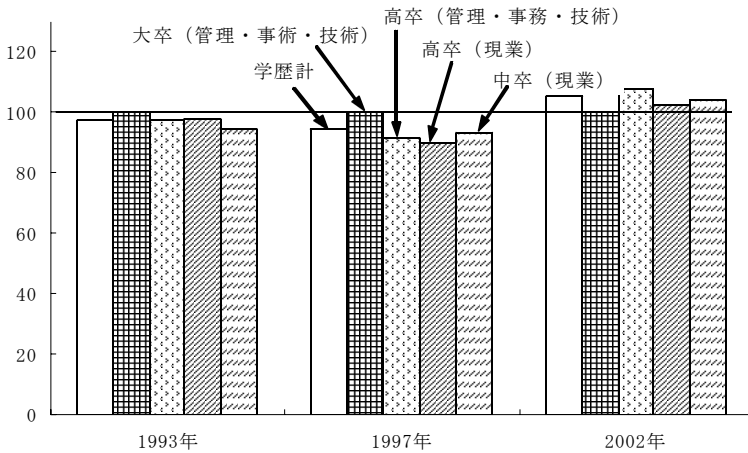
図16-1 退職金の学歴間格差（実額ベース）



資料：「退職金制度・支給実態調査」「就労条件総合調査」

注：大卒（管理・事務・技術）の退職金（実額）=100としたときの水準。

図16-2 退職金の学歴間格差（月収換算ベース）



資料：「退職金制度・支給実態調査」「就労条件総合調査」

注：大卒（管理・事務・技術）の退職金（実額）=100としたときの水準。

#### ④指標の作成方法

退職金の学歴間格差指数については、「就労条件総合調査」「退職金制度・支給実態調査」における勤続年数 35 年以上の男性定年退職者 1 人平均の退職金額および月収換算値のデータを用いて、大卒（管理・事務・技術職）=100 として作成した。

#### ⑤指標のデータ

指標の計算結果は次のとおりである。

表 1 6 - 1 退職金の学歴間格差

(実額ベース)

	学歴計	大卒 (管理・事務・技術)	高卒 (管理・事務・技術)	高卒 (現業)	中卒 (現業)
1989年	82.2	100.0	87.8	80.1	62.6
1993年	72.8	100.0	77.2	59.1	56.3
1997年	69.2	100.0	69.7	52.8	50.5
2002年	83.1	100.0	89.5	67.5	62.1

資料：「退職金制度・支給実態調査」「就労条件総合調査」

注：大卒（管理・事務・技術）の退職金（実額）=100としたときの水準。

(月収換算ベース)

	学歴計	大卒 (管理・事務・技術)	高卒 (管理・事務・技術)	高卒 (現業)	中卒 (現業)
1989年	106.5	100.0	106.3	127.5	106.3
1993年	97.3	100.0	97.1	97.9	94.4
1997年	94.3	100.0	91.9	90.1	93.3
2002年	105.4	100.0	107.5	102.5	104.1

資料：「退職金制度・支給実態調査」「就労条件総合調査」

注：大卒（管理・事務・技術）の退職金（実額）=100としたときの水準。

## 16. 2 退職金の規模間格差

### ①指標の解説

先の退職金学歴間の格差に続き、ここでは規模間格差をみる。従業者数によって企業規模を 1000 人以上、100-999 人、30-99 人に分け、それぞれの退職金の水準を 1000 人以上を 100 として計算する。学歴間格差と同様に、実額ベースと月収換算ベースの比較を行う。なお、企業規模によって従業者の学歴構成が違ふと考えられるため、学歴別に比較することにした。

### ②指標の作成結果

まず、実額ベースの規模間格差は図 16-3 のとおりである。また、月収ベースにした場合は図 16-4 のようになる。

### ③作成結果の説明

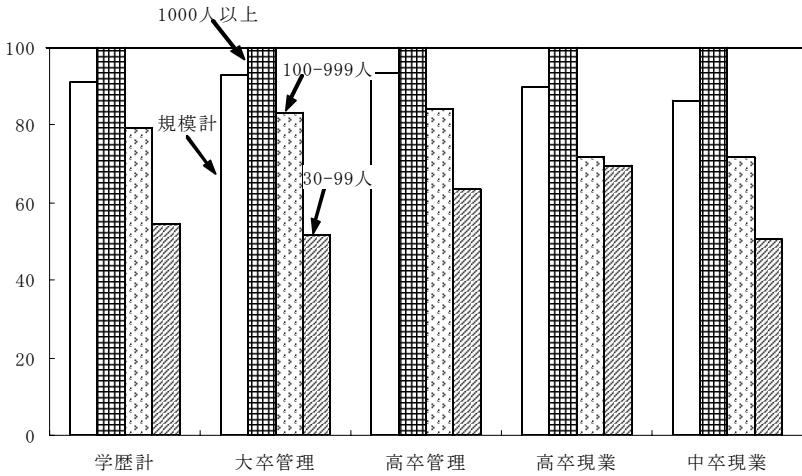
実額ベースでみると、どの学歴でも格差の程度はあまり変わらない。やはり 1000 人以上の大企業が最も多く、30-99 人の企業が最も低い。

月収換算ベースでみると、金額ベースに比べて格差は縮小する。

### ④指標の作成方法

前項と同様に、「就労条件総合調査」における勤続年数 35 年以上の男子定年退職者 1 人平均の退職金額とその月収換算値を用いて、企業規模 1000 人以上を 100 として作成した。

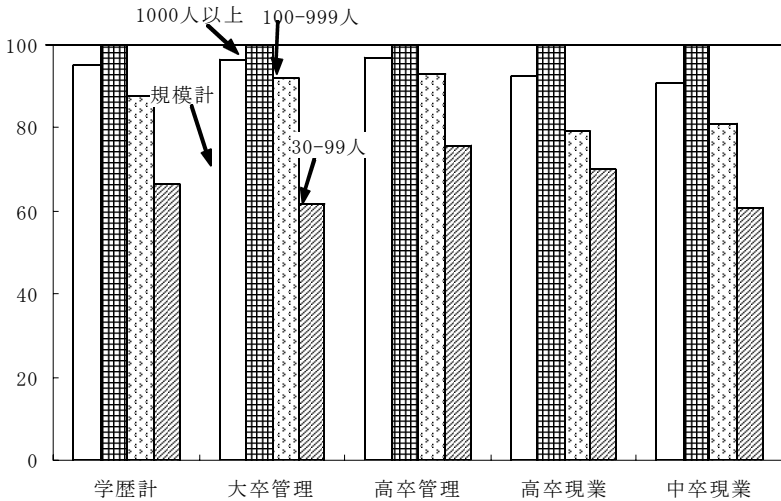
図16-3 退職金の規模間格差（実額ベース）



資料：「就労条件総合調査」

注：企業規模1000人以上の退職金（実額）＝100としたときの水準、2002年の格差。

図16-4 退職金の規模間格差（月収換算ベース）



資料：「就労条件総合調査」

注：企業規模1000人以上の退職金（実額）＝100としたときの水準、2002年の格差。

⑤指標のデータ

指標の作成結果は次のとおりである。

表 1 6 - 2 退職金の規模間格差

(実額ベース)

	規模計	1000人以上	100-999人	30-99人
学歴計	91.3	100.0	79.2	54.4
大卒管理	93.0	100.0	83.2	51.5
高卒管理	93.4	100.0	84.2	63.3
高卒現業	89.8	100.0	71.7	69.5
中卒現業	86.1	100.0	71.6	50.9

資料：「就労条件総合調査」

注：企業規模1000人以上の退職金（実額）＝100としたときの水準、2002年の格差。

	規模計	1000人以上	100-999人	30-99人
学歴計	95.1	100.0	87.8	66.3
大卒管理	96.5	100.0	92.1	61.6
高卒管理	96.9	100.0	93.1	75.9
高卒現業	92.6	100.0	79.3	69.9
中卒現業	90.9	100.0	81.2	60.7

資料：「就労条件総合調査」

注：企業規模1000人以上の退職金（実額）＝100としたときの水準、2002年の格差。



## 17. 労働移動に伴う賃金・所得変動

### 17.1 転職による賃金変動D. I.

#### ①指標の解説

転職による賃金変動D. I. とは、転職前と転職後の賃金の変動をみるための指標である。具体的には、転職によって賃金が1割以上増加した転職者の割合から、賃金が1割以上減少した転職者の割合を引いた指数である。

なお、D. I. (ディフュージョン・インデックス) とは、定性的な指標を数値化して集計するための手法であり、一般的には個々の指標を「よい」「悪い」などの属性によって分類し、その属性の比率の差を取るなどして算出される。

#### ②指標の作成結果

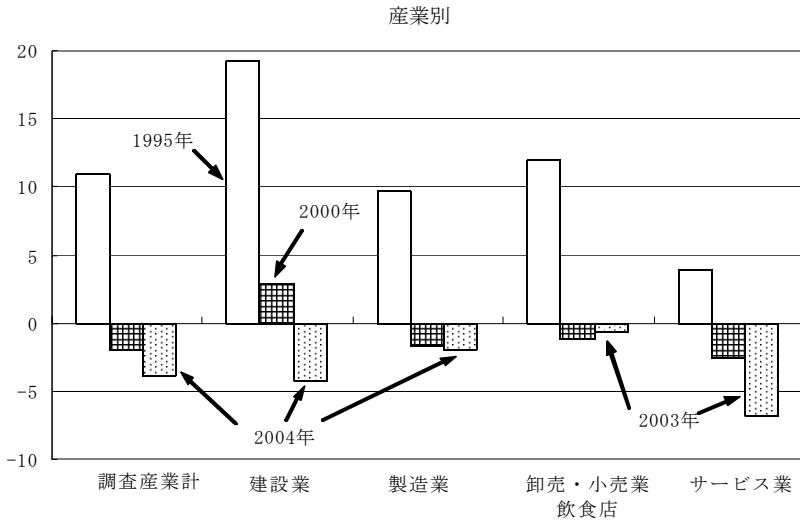
転職による賃金変動D. I. を、入職産業別および年齢階級別に作成した。結果は図17-1のとおりである。

#### ③作成結果の説明

まず産業別の結果をみると、調査産業計では、D. I. は低下傾向にある。特に1995年から2000年にかけて大きく低下しており、賃金の減少した者の割合が増えていることが窺える。産業別にみても同じような傾向にあり、いずれの産業でも1995-2000年に大きく低下している。

次に年齢階級別の結果をみると、どの年齢階級でも、1995-2000年にかけての低下幅が大きい。直近の2004年についてみると20歳前半はプラスの値をとっているが、その他の年齢階級ではマイナスとなっている。

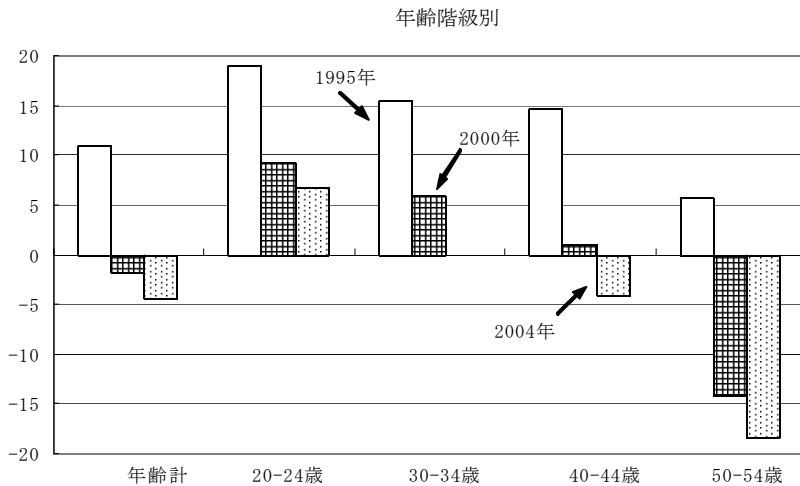
図 17-1 転職による賃金変動D. I.



資料：「雇用動向調査」

注 1：賃金変動D. I. とは、転職者のうち賃金が1割以上増加した者の割合から1割以上減少した者の割合を引いたもの。

注 2：卸売・小売業、飲食店、サービス業については、日本標準産業分類の改訂により、接続したデータが得られない。



資料：「雇用動向調査」

注：賃金変動D. I. とは、転職者のうち賃金が1割以上増加した者の割合から1割以上減少した者の割合を引いたもの。

#### ④指標の作成方法

「雇用動向調査」では、入職した産業別、および年齢階級別に、転職の前後で賃金がどう変化したかを調査している。これを利用して、転職者のうち賃金が1割以上増加した者の割合から、1割以上減少した者の割合を引いて作成した。

なお、「平成8年版労働白書」では、賃金変動D. I. を離職期間別に作成して、離職期間が長くなるにつれて賃金変動D. I. が低下することが示されている。(ただし、離職期間別の作成に際しては調査の原票が必要になるのでここでは割愛し、産業別、年齢階級別に作成している。)

#### ⑤指標のデータ

指標の作成結果は次のとおりである。

表17-1 転職による賃金変動D. I.

(産業別)

年	調査産業計	建設業	製造業	卸売・小売業 飲食店	サービス業
1990	13.5	—	18.6	9.5	6.6
1991	21.4	38.4	23.0	16.2	16.7
1992	12.3	18.3	12.0	3.5	12.3
1993	7.5	18.5	2.6	-2.6	6.4
1994	9.3	22.1	1.8	16.7	0.9
1995	10.9	19.3	9.7	11.9	3.9
1996	6.3	14.1	5.7	-1.9	2.4
1997	6.5	25.7	9.7	-3.4	-1.6
1998	-3.1	0.4	-4.9	-4.5	-4.5
1999	-5.6	2.8	-8.4	-6.1	-9.4
2000	-1.9	2.9	-1.7	-1.2	-2.6
2001	-2.1	2.1	0.2	-5.5	-3.5
2002	-4.6	-0.8	-5.1	-2.3	-7.6
2003	-3.5	-3.0	0.6	-0.7	-6.8
2004	-3.8	-4.3	-1.9	—	—

資料：「雇用動向調査」

注1：賃金変動D. I. とは、転職者のうち賃金が1割以上増加した者の割合から1割以上減少した者の割合を引いたもの。

注2：卸売・小売業、飲食店業、サービス業については、日本標準産業分類の改訂により、2004年以降、接続したデータが得られない。

表 17-1 転職による賃金変動D. I. (つづき)

(年齢階級別)

年	年齢計	20-24歳	30-34歳	40-44歳	50-54歳
1990	13.5	15.6	16.5	—	—
1991	21.4	24.2	28.6	—	—
1992	12.3	14.0	17.3	—	—
1993	7.5	13.7	13.8	13.2	-5.9
1994	9.3	16.8	12.1	14.4	-3.7
1995	10.9	19.0	15.4	14.5	5.6
1996	6.3	16.8	9.5	11.1	-8.4
1997	6.5	16.6	5.9	8.1	-2.8
1998	-3.1	6.9	0.3	0.0	-15.0
1999	-5.6	2.9	-2.0	0.2	-11.3
2000	-1.9	9.2	5.9	0.9	-14.3
2001	-2.1	6.4	2.8	-1.5	-12.2
2002	-4.6	12.0	-4.6	-8.9	-12.5
2003	-3.5	2.4	-0.3	-0.3	-17.9
2004	-4.4	6.7	-0.1	-4.0	-18.4

資料：「雇用動向調査」

注：賃金変動D. I. とは、転職者のうち賃金が1割以上増加した者の割合から1割以上減少した者の割合を引いたもの。

## 17. 2 転職による退職金減少率

### ①指標の解説

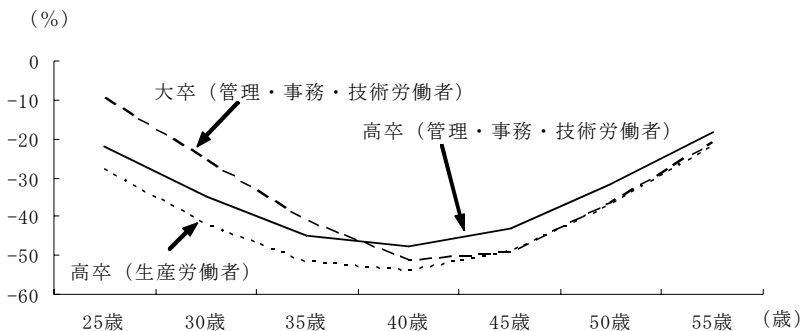
一般に、日本企業の退職金は、勤続年数が長いほど有利になるように算定される場合が多い。このため、転職によって勤続年数が短くなると、受け取る退職金も減少することが考えられる。ここでは、転職によって退職金がどの程度減少するのかをみる指標として、転職による退職金減少率を算出する。これは、転職を経験せず、同一企業に勤続して定年退職したときに受け取る退職金と、一度転職を経験してその後定年退職した場合の退職金（この場合は転職時の退職金と定年退職時の退職金の合計となる）を比較し、その減少率を求めたものである。

この指標は、転職者が平均的な中途採用者と同じ条件で就職することを前提にしている。実際の転職者は労働条件の変動も考慮のうえ転職を決断しているはずだから、必ずしもこの指標のとおり退職金の減少が起きるわけではない。ここでの指標はあくまで潜在的な減少率としてとらえる必要がある。

### ②指標の作成結果

製造業における企業規模 1000 人以上の男子労働者について、転職による退職金の減少率を学歴別に算出した。結果は図 17-2 のとおりである。

図 17-2 転職による退職金の減少率



資料：「賃金構造基本統計調査」「賃金事情等総合調査－退職金、年金及び定年制事情調査－」  
注：2005年における減少率。

### ③作成結果の説明

結果をみると、25歳での転職では、大卒（管理・事務・技術労働者）の場合は減少率が9%程度だが、高卒では20-28%程度の減少率となる。転職年齢が高まるにつれて、いずれの学歴でも減少率は拡大し、40歳で転職するケースの減少率が最も大きくなる。50歳では減少率は縮小にむかい、学歴間の格差も小さくなっていく。

ある一定の勤続年数を超えた場合に退職金が大きく増加する、という企業が多い中で、40歳前後での転職は、転職前後で勤続年数がほぼ2分されてしまうために、どちらの企業での勤続年数もそれほど長くないために、減少率が大きくなるものとみられる。

### ④指標の作成方法

この指標は平成8年版労働白書を参考にして次の方法で算出した。

中央労働委員会事務局「賃金事情等総合調査－退職金・年金及び定年制事情調査－」による労働者について、製造業男子の大卒管理・事務・技術労働者、高卒管理・事務・技術労働者、高卒生産労働者それぞれについての勤続年数別退職金月数（年金制度を併用している場合の年金現価額を含む）から、補完法により勤続各年別の支給月数を推計し、これを $r_i$ （ $i$ は勤続年数）とおく。 $k$ 歳で転職した場合の退職金の低下率（ $\Delta R$ ）は、 $r_i$ と(2)式（後述）で推計した上記労働者それぞれについての年齢・勤続年数別所定内賃金 $W_{ij}$ を用いて次のように推計した。

$$\begin{aligned} \Delta R &= (k \text{ 歳での退職金額} + \text{転職した後 } 60 \text{ 歳までの退職金額}) \\ &\quad / (60 \text{ 歳での退職金額}) - 1 \\ &= (W_{k,k-s} \cdot r_{k-s} + W_{60,60-k} \cdot r_{60-k}) / (W_{60,60-s} \cdot r_{60-s}) - 1 \quad (1) \end{aligned}$$

ただし、 $W$ ：所定内賃金  $k$ ：転職時の年齢  $s$ ：大卒22、高卒18

なお、年齢、勤続年数別所定内賃金（ $W_{ij}$ ）は、「賃金構造基本統計調査」の60歳未満のデータを利用して、最小2乗法により、次のように推計した。

（「賃金事情等総合調査－退職金・年金及び定年制事情調査－」の調査対象が企業規模1000人以上となっているので、ここでもそれにあわせて企業規

模 1000 人以上の労働者のデータを用いた。)

$$W_{ij} = \beta_0 + \beta_1 i + \beta_2 j + \text{残差} \quad (2)$$

ただし、 $i$  : 年齢を表す添え字       $j$  : 勤続年数を表す添え字

⑤指標のデータ

指標の計算結果は次のとおりである。

表 17-2 転職による退職金の減少率

(単位：%)

転職時の年齢	大卒 (管理・ 事務・技術)	高卒 (管理・ 事務・技術)	高卒 (生産労働者)
25歳	-9.4	-22.1	-28.1
30歳	-25.5	-34.9	-42.2
35歳	-41.2	-44.7	-51.9
40歳	-51.4	-47.7	-53.8
45歳	-49.5	-43.1	-48.9
50歳	-36.4	-31.5	-36.9
55歳	-20.9	-18.1	-21.8

資料：「賃金構造基本統計調査」「賃金事情等総合調査－退職金、年金及び定年制事情調査－」

注：2005年の推計値。

### 17.3 転職による生涯所得減少率

#### ①指標の解説

前項では転職による退職金の低下率をみた。しかし、転職によって変動するのは退職金のみではなく、毎月の賃金も変わってくる。ここでは、こうしたすべての賃金を含めた生涯賃金が、転職によってどのように変化するかをみるために、転職による生涯所得減少率を求める。具体的には、一度も転職せずに定年を迎えた場合に比べ、転職を1度経験してから定年を迎えた場合の生涯賃金がどの程度低下するかを計算した。なお、ここでいう生涯賃金とは、生涯にわたって受け取った所定内給与と賞与等の特別給与、及び退職金の合計である。

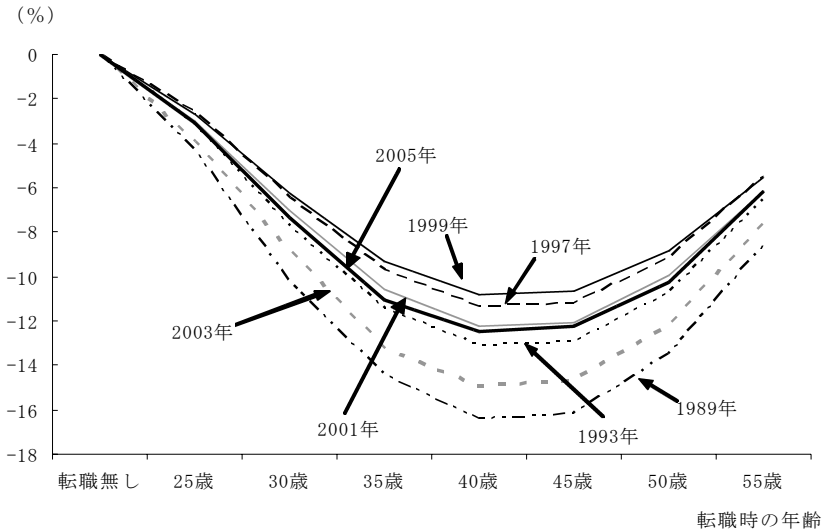
この指標は、転職者が平均的な中途採用者と同じ条件で就職することを前提にしている。実際の転職者は労働条件の変動も考慮のうえ転職を決断しているはずだから、必ずしもこの指標のとおり生涯所得が減少しているわけではない。ここでの指標は、あくまでも潜在的な減少率としてとらえる必要がある。

#### ②指標の作成結果

製造業、1000人以上規模企業の男子大卒（管理・事務・技術労働者）について、転職による生涯所得の減少率を算出した。結果を図17-3に示す。



図 17-3 転職による生涯所得減少率



資料：「賃金構造基本統計調査」「賃金事情等総合調査－退職金、年金及び定年制事情調査－」

### ③作成結果の説明

結果をみると、生涯所得の減少率は転職時の年齢によってかなりの差がみられる。転職時の年齢が25歳であれば、減少率は5%に満たない。しかし、年齢があがるにつれて減少率も大きくなり、40-45歳時での転職による減少率が最も大きくなる。それ以降は、年齢とともに減少率が低下していく。

時系列的にみると、1999年までは、減少率は各年齢とも縮小していたが、2001年、2003年と減少率が拡大し、直近の2005年では再び減少率は縮小している。転職時40歳の減少率をみると、1989年には16.4%であったのが、1999年には10.8%にまで縮小し、2001年には12.2%、2003年には14.9%まで拡大したが、2005年には12.5%と再び縮小している。

### ④指標の作成方法

指標の作成方法は平成10年版労働白書による。各歳ごとの年収の合計に退職金を加えた額を生涯所得として、次の方法で算出した。

まず年収については、「賃金構造基本統計調査」の年齢・勤続年数別の所定内給与及び賞与等特別給与から、製造業、1000人以上企業規模、男性、大卒、管理・事務・技術労働者について、(所定内給与×12＋賞与)で年収を算出し、その年収を、年齢、勤続年数、勤続年数の二乗を説明変数とする賃金関数で回帰し、各年齢の年収を合計した。

次に退職金については、年収と同様の説明変数で賃金関数を求め各年齢別の所定内給与を推計し、「賃金事情等総合調査－退職金・年金及び定年制事情調査－」の製造業、男性、大卒、事務・管理・技術労働者の勤続年数別退職金支給月額(年金原価額を含む)から、直線補間により、勤続各年別の支給月額を推計し、転職時又は退職時の所定内給与と掛け合わせて退職金を推計し、転職時の退職金と退職時の退職金を合計した。

最後に、年収と退職金を合計して生涯賃金とし、転職しなかった場合の生涯賃金を $W_a$ 、転職した場合の生涯賃金を $W_b$ とし、 $((W_b/W_a) - 1) \times 100$ を減少率とした。

#### ⑤指標のデータ

指標の計算結果は次のとおりである。

表 17-3 転職による生涯所得減少率

(単位：%)

年	転職時の年齢							
	転職無し	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳	55歳
1989	0.0	-4.4	-10.2	-14.5	-16.4	-16.2	-13.5	-8.6
1993	0.0	-3.1	-7.7	-11.5	-13.1	-13.0	-10.7	-6.5
1997	0.0	-2.6	-6.4	-9.7	-11.4	-11.2	-9.2	-5.5
1999	0.0	-2.7	-6.3	-9.3	-10.8	-10.7	-8.8	-5.5
2001	0.0	-3.0	-7.0	-10.6	-12.2	-12.1	-10.0	-6.2
2003	0.0	-4.0	-8.9	-13.2	-14.9	-14.7	-12.2	-7.6
2005	0.0	-3.0	-7.4	-11.1	-12.5	-12.2	-10.3	-6.2

資料：「賃金構造基本統計調査」「賃金事情等総合調査－退職金、年金及び定年制事情調査－」

## 18. 所得の不平等度指数

### 18.1 ジニ係数

#### ①指標の解説

ここでは、所得の不平等度を示す指標であるジニ係数を作成する。ジニ係数は所得格差や資産格差などをはかる場合に利用される指標である。

世帯を所得の低い方から高い方へと順に並べて 10 等分する。このとき、所得の最も低いはじめのグループを第 1 十分位階級といい、次に所得の低いグループを第 2 十分位階級という。最も所得の高いグループは第 10 十分位階級となる。次に、それぞれのグループが受け取る収入の、全収入に占める比率を求める。これを第 1 十分位階級から第 10 十分位階級まで順次加えていくことによって、所得の累積構成比を求めることができる。所得の累積構成比を縦軸に、世帯数の累積構成比を横軸にとると、両者の関係は一般には図 18-1 の曲線のように描かれる。これをローレンツ曲線という。ローレンツ曲線は、所得格差が小さいときは 45 度線に近づき、格差が大きいつきは下方にふくらむ。そこで、45 度線とローレンツ曲線とで作られる弓形の面積と、45 度線と縦・横軸で作られる三角形の面積の比率は、所得格差の大小を示す指標として利用できる。この比率をジニ係数という。ジニ係数は、所得格差が小さければ 0 に近づき、格差が大きくなると 1 に近づく。

#### ②指標の作成結果

総務省「家計調査」により、全世帯および勤労者世帯の年間収入についてのジニ係数を作成した。結果は図 18-2 のとおりである。

#### ③作成結果の説明

結果をみると、勤労者世帯にくらべて全世帯でみたジニ係数の方が大きい。時系列的には、年により変動があるものの、概して上昇傾向にある。なお、直近の 2004-2005 年の動きをみると、全世帯ではやや低下し、勤労者世帯では横ばいとなっている。

図18-1 ローレンツ曲線

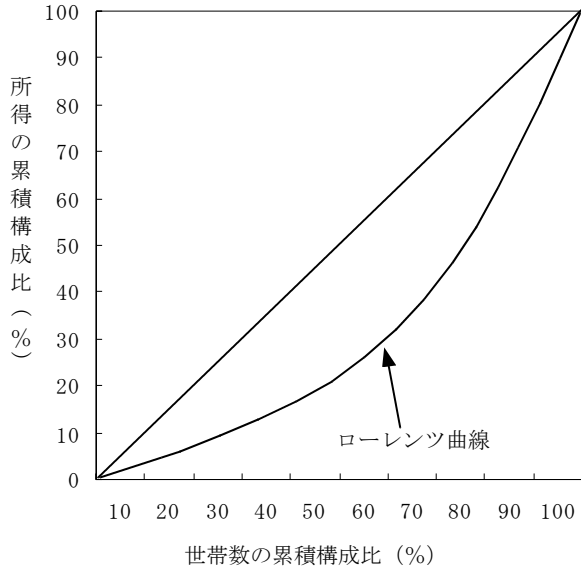
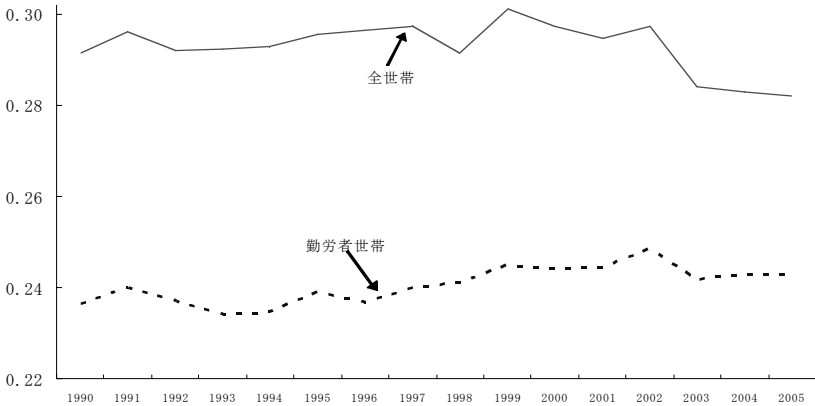


図18-2 ジニ係数



(年)

資料：「家計調査」

#### ④指標の作成方法

総務省「家計調査」から、勤労者世帯における年間収入十分位階級別年間収入を用いて次式により求めた。

$$\text{ジニ係数} = 1 - \sum r_i (q_i + q_{i-1}) / 10000$$

ただし  $q_i$  : 第  $i$  十分位階級までの所得額累積百分率

$r_i$  : 第  $i$  階層に属する世帯の百分率

#### ⑤指標のデータ

指標の作成結果は次のとおりである。

表 18-1 ジニ係数

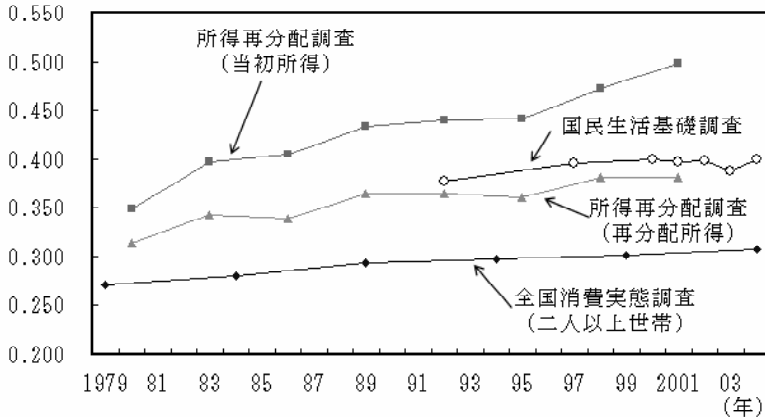
年	勤労者世帯	全世帯
1990	0.236	0.291
1991	0.240	0.296
1992	0.237	0.292
1993	0.234	0.292
1994	0.235	0.293
1995	0.239	0.296
1996	0.237	0.296
1997	0.240	0.297
1998	0.241	0.291
1999	0.245	0.301
2000	0.244	0.297
2001	0.244	0.295
2002	0.249	0.297
2003	0.242	0.284
2004	0.243	0.283
2005	0.243	0.282

資料：「家計調査」

#### ⑥参考：各種統計によるジニ係数

ここでは総務省「家計調査」によりジニ係数を算出したが、その他の統計からもジニ係数を算出することができ、それぞれの統計の違いから、その算出結果にも差がみられる。内閣府「平成 18 年版経済財政白書」では、各種統計によるジニ係数を比較しているので、以下に紹介する。

図18-3 各種統計によるジニ係数



(備考) 総務省「全国消費実態調査」、厚生労働省「所得再分配調査」、「国民生活基礎調査」による。  
資料：内閣府「平成18年版経済財政白書」

各種統計の調査対象世帯の違いについて

調査実施主体	調査名称	調査対象世帯：全国の世帯	調査対象世帯数
		総務省	全国消費実態調査
厚生労働省	国民生活基礎調査	調査対象世帯：全国の世帯 主な調査除外世帯： ①賄い付きの寮・寄宿舎等に属する単身世帯 ②単身の住み込みの従業員・家事手伝いで 雇い主と生計を別にしている世帯 ※上記は所得票調査における除外世帯を指す	調査対象世帯数 世帯票 55,276票 所得票 10,125票 (平成14年調査)
	所得再分配調査	調査対象世帯：全国の世帯 主な調査除外世帯： ①住み込み・寄宿舎等に居住する単身世帯 ②社会福祉施設に収容されている世帯	調査対象世帯数 10,125票 (平成14年調査)

(備考) 1. 総務省「全国消費実態調査報告」、厚生労働省「国民生活基礎調査」「所得再分配調査報告」により作成。  
2. 国民生活基礎調査は平成16年調査が最新の調査であるが、ここでは所得再分配調査との比較をするために同時期の調査を記載している。

資料：内閣府「平成18年版経済財政白書」

## 19. 職階関連指標

### 19.1 部長・課長比率

#### ①指標の解説

ここでは、部長・課長比率を取り上げる。これは、一般労働者に占める部長もしくは課長の比率であり、一般労働者のうちどの程度の者がいわゆる管理職になっているかをみることができる。

#### ②指標の作成結果

男性の一般労働者について、年齢階級別と産業別の部長比率および課長比率を作成した。年齢階級別の比率は、作成年次として直近の2005年に加えて1990年の比率も算出した。年齢階級別の部長比率および課長比率を図19-1に、産業別の部長比率と課長比率を図19-2に、それぞれ示す。

#### ③作成結果の説明

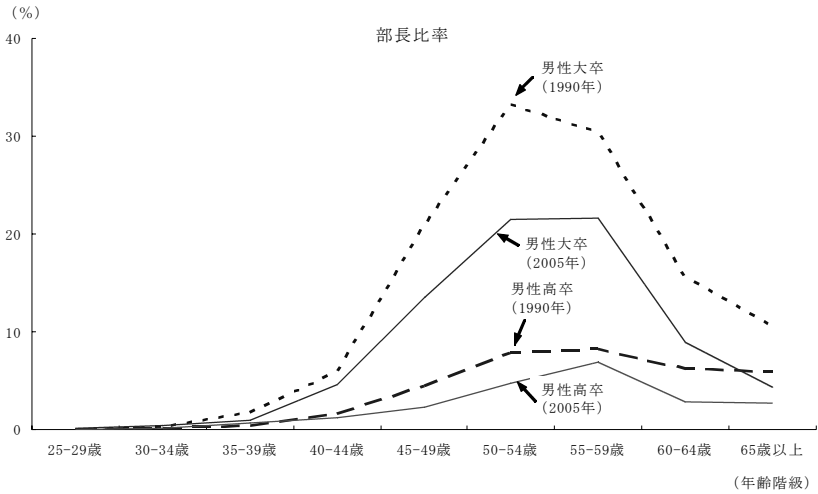
図19-1をみると、部長比率・課長比率とも大卒が高卒より高くなっている。1990年と2005年を比較してみると、部長比率は大卒・高卒ともほとんど全ての年齢階級で比率が低下している。一方、課長比率は、40歳代では低下しているが、50歳代では高まっており、課長から部長への昇進が遅くなってきていること、あるいは部長のポストが不足してきていること、などがうかがえる。

図19-2をみると、産業別では、建設業の比率が高く、運輸業、製造業の比率が低い。企業規模別にみると、部長比率、課長比率とも、建設業で規模が大きいほど高くなっている。

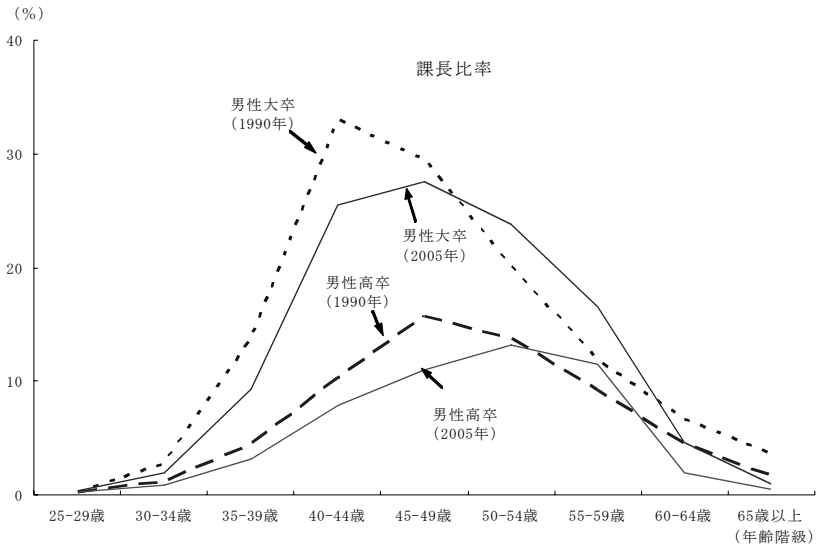
#### ④指標の作成方法

部長・課長比率の作成にあたっては、「賃金構造基本統計調査」から各属性性別に部長数と課長数が得られるので、それらを当該属性の一般労働者数で割って算出した（平成10年版労働白書参照）。

図19-1 年齢階級別部長比率および課長比率



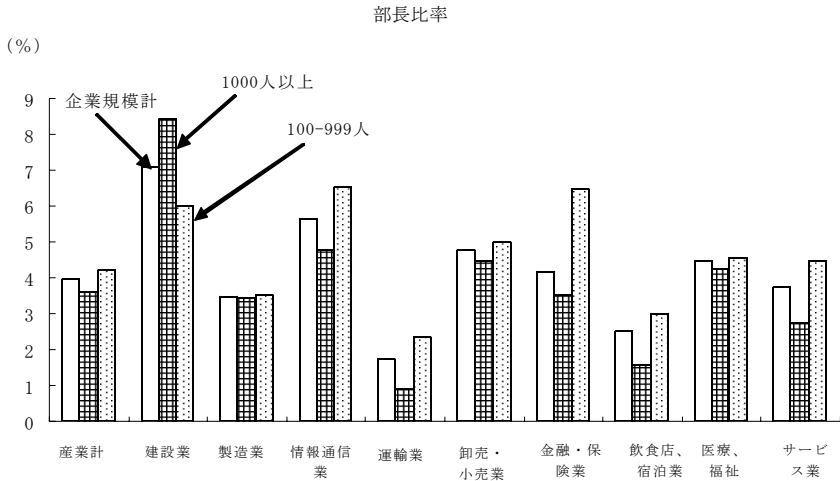
資料：「賃金構造基本統計調査」  
注：男性労働者についてみたもの。



資料：「賃金構造基本統計調査」  
注：男性労働者についてみたもの。

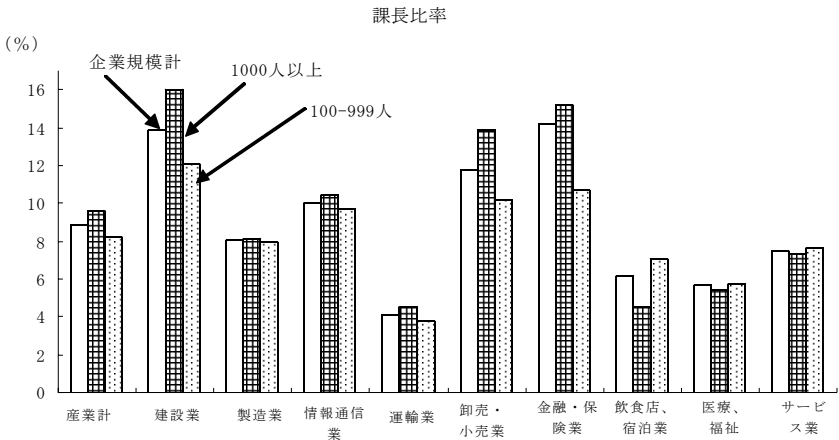


図 19-2 産業別部長比率および課長比率



資料：「賃金構造基本統計調査」

注：男性労働者についてみたもの。企業規模計とは100人以上。2005年。



資料：「賃金構造基本統計調査」

注：男性労働者についてみたもの。企業規模計とは100人以上。2005年。

⑤指標のデータ

指標の計算結果は次のとおりである。

表 19-1 年齢階級別部長比率・課長比率

(1990年)

(単位：%)

	部長比率		課長比率	
	男性		男性	
	大卒	高卒	大卒	高卒
25-29歳	0.0	0.0	0.2	0.2
30-34歳	0.3	0.1	2.8	1.2
35-39歳	1.7	0.4	13.8	4.4
40-44歳	6.0	1.6	33.0	10.3
45-49歳	20.9	4.5	29.4	15.7
50-54歳	33.3	7.8	20.0	13.8
55-59歳	30.4	8.2	11.9	9.2
60-64歳	15.5	6.3	6.7	4.4
65歳以上	10.6	5.9	3.7	1.8

資料：「賃金構造基本統計調査」

注：男性労働者についてみたもの。

(2005年)

(単位：%)

	部長比率		課長比率	
	男性		男性	
	大卒	高卒	大卒	高卒
25-29歳	0.1	0.0	0.4	0.3
30-34歳	0.4	0.1	2.0	0.8
35-39歳	0.9	0.6	9.3	3.1
40-44歳	4.6	1.3	25.5	7.8
45-49歳	13.5	2.3	27.6	11.1
50-54歳	21.4	4.7	23.8	13.2
55-59歳	21.6	6.8	16.5	11.5
60-64歳	8.9	2.8	4.6	2.0
65歳以上	4.3	2.7	0.9	0.4

資料：「賃金構造基本統計調査」

注：男性労働者についてみたもの。

表 19 - 2 産業別部長比率・課長比率

(2005年)

(単位：%)

企業規模	部長比率									
	産業計	建設業	製造業	情報 通信業	運輸業	卸売・ 小売業	金融・ 保険業	飲食店、 宿泊業	医療、 福祉	サービス業 (他に分類 されないも の)
規模計	3.9	7.1	3.5	5.6	1.7	4.8	4.2	2.5	4.5	3.7
1000人以上	3.6	8.4	3.5	4.8	0.9	4.5	3.5	1.6	4.3	2.7
100-999人	4.2	6.0	3.5	6.5	2.4	5.0	6.5	3.0	4.6	4.5

資料：「賃金構造基本統計調査」

注：男性労働者についてみたもの。企業規模計とは100人以上。

(2005) 年

(単位：%)

企業規模	課長比率									
	産業計	建設業	製造業	情報 通信業	運輸業	卸売・ 小売業	金融・ 保険業	飲食店、 宿泊業	医療、 福祉	サービス業 (他に分類 されないも の)
規模計	8.9	13.9	8.0	10.1	4.1	11.7	14.2	6.1	5.7	7.5
1000人以上	9.6	16.0	8.2	10.4	4.5	13.9	15.2	4.5	5.4	7.3
100-999人	8.2	12.1	7.9	9.7	3.7	10.2	10.7	7.0	5.7	7.6

資料：「賃金構造基本統計調査」

注：男性労働者についてみたもの。企業規模計とは100人以上。

## 19. 2 部長・課長の部下の数

### ①指標の解説

ここでは、部長あるいは課長の一人当たり部下数を求める。ここでいう部下とは、部長の場合は課長、係長および非職階の者を指し、課長の場合は係長と非職階の者を指す。

### ②指標の作成結果

産業別・企業規模別に部長・課長の部下の数を求めた。結果は図19-3のとおりである。

### ③作成結果の説明

まず、産業計をみると、部長の部下数では大企業の方が中小企業より多いが、課長の部下数では規模間の差はほとんどみられない。時系列的な推移をみると、部長の部下数は減少傾向にあり、課長の部下数も横這いないしは減少している。

産業別にみると、建設業では、部長の部下数は規模間の差はあまりない。課長の部下数では、中小企業の方が大企業より多くなっている。

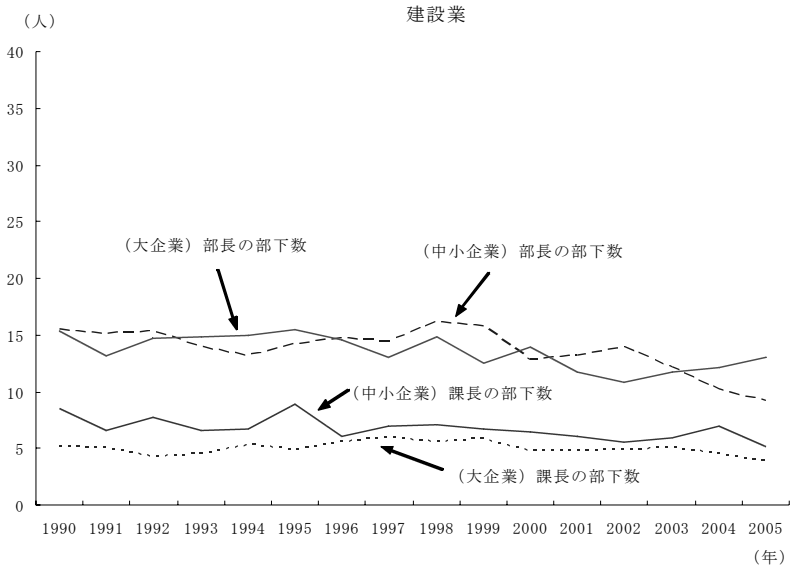
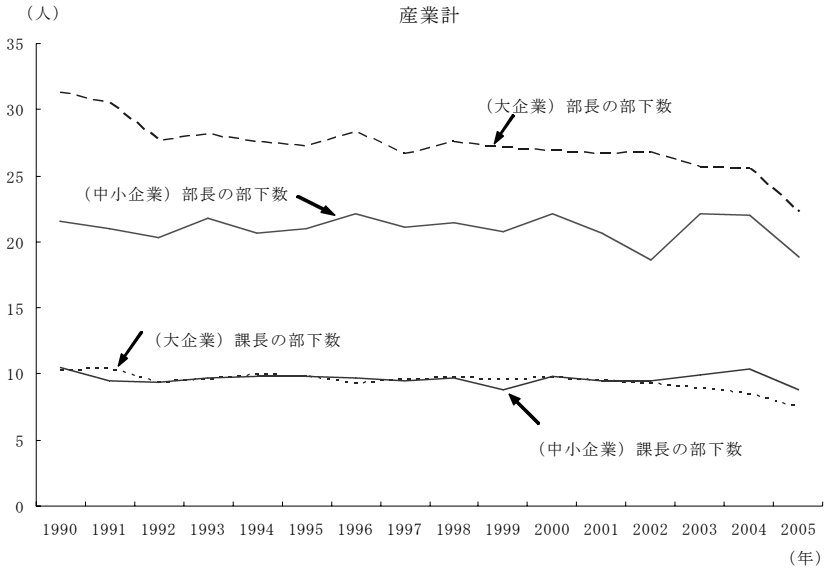
製造業では、部長の部下数、課長の部下数とも、大企業が中小企業を上回っている。また、時系列的にみると概して緩やかな減少傾向にある。

卸売・小売業、飲食店では、部長の部下数は、概して大企業の方が多いが、変動がかなり大きく、年によっては中小企業の方が多くなるときもある。課長の部下数は大企業と中小企業との間にほとんど差がみられない。

金融・保険業をみると、部長の部下数は大企業の方が大きく、また他の産業に比べて規模間の格差が大きい。一方、課長の部下数は規模間の格差がほとんどみられない。

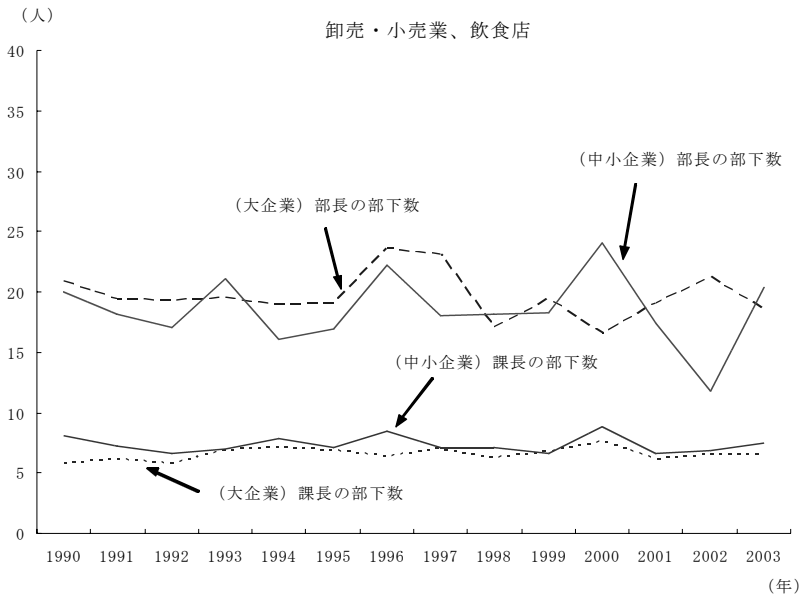
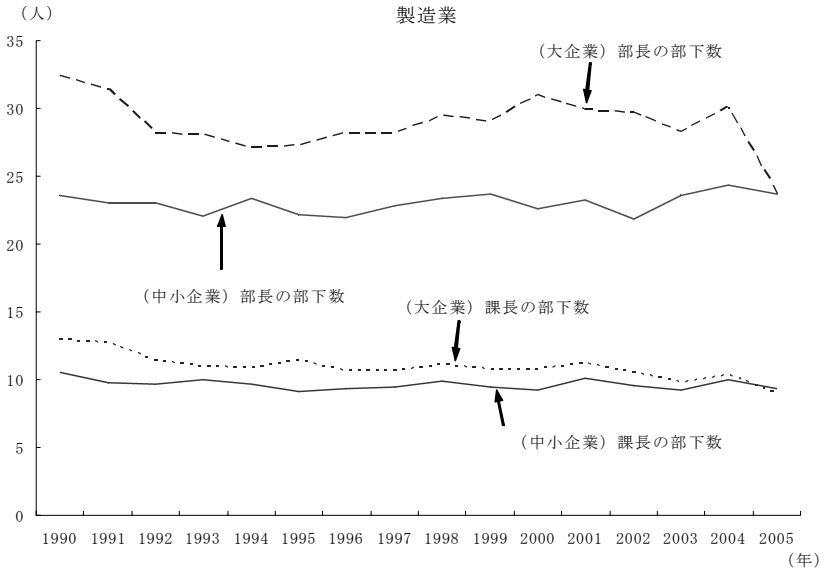
最後にサービス業をみると、部長の部下数はほとんどの年で大企業の方が中小企業より多いが、課長の部下数の規模間格差はほとんどない。

図 19-3 部長・課長の部下の数



資料：「賃金構造基本統計調査」

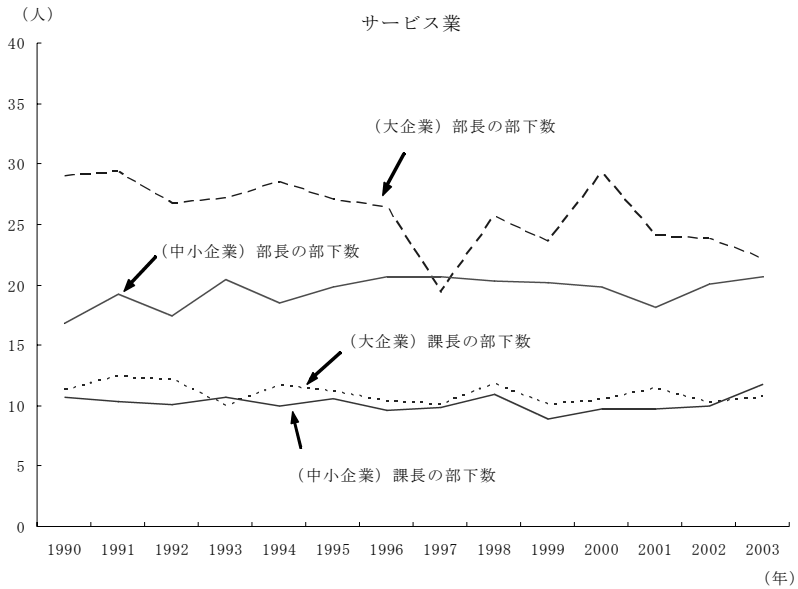
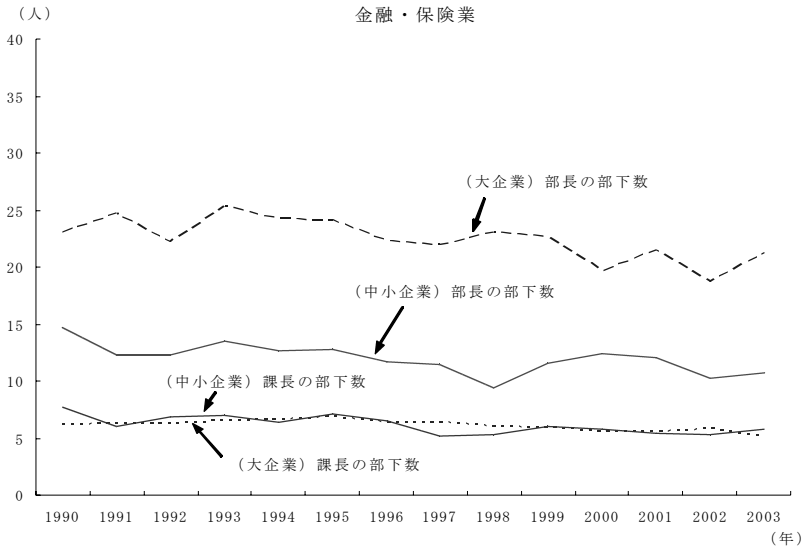
図 19-3 部長・課長の部下の数（つづき）



資料：「賃金構造基本統計調査」

注：2002年日本標準産業分類の改訂により、卸売・小売業、飲食店の2004年以降のデータは得られない。

図 19-3 部長・課長の部下の数（つづき）



資料：「賃金構造基本統計調査」

注：2002年日本標準産業分類の改訂により、金融・保険業、サービス業の2004年以降のデータは得られない。

#### ④指標の作成方法

部長・課長の部下数は、平成10年版国民生活白書を参考にして、「賃金構造基本統計調査」から作成した。部長1人当たりの部下数は、課長、係長及び非職階の人数の和を部長数で除して求めた。課長の部下数は、係長及び非職階の人数の和を課長数で除して求めた。部長、課長および部下はいずれも男性労働者（一般労働者）のみを対象とした。なお、ここでいう大企業とは企業規模1000人以上、中小企業とは企業規模100-499人の企業である。

#### ⑤指標のデータ

指標の計算結果は次のとおりである。

表19-3 部長・課長の部下の数

(産業計)		(単位：人)															
		1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
部長	大企業	31.2	30.4	27.7	28.1	27.5	27.2	28.3	26.7	27.6	27.0	26.8	26.7	26.8	25.6	25.5	22.2
	中小企業	21.6	20.9	20.3	21.7	20.6	21.0	22.2	21.1	21.5	20.8	22.2	20.7	18.6	22.1	22.0	18.9
課長	大企業	10.3	10.4	9.3	9.6	9.9	9.9	9.3	9.6	9.7	9.6	9.7	9.5	9.3	8.9	8.5	7.4
	中小企業	10.6	9.5	9.3	9.7	9.8	9.8	9.7	9.5	9.8	8.8	9.8	9.5	9.5	10.0	10.4	8.8

(建設業)		(単位：人)															
		1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
部長	大企業	15.5	15.2	15.4	13.9	13.1	14.2	14.7	14.4	16.1	15.8	12.8	13.2	13.9	12.1	10.2	9.2
	中小企業	15.4	13.2	14.7	14.9	14.9	15.5	14.6	13.0	14.9	12.5	13.9	11.7	10.8	11.8	12.2	13.0
課長	大企業	5.1	5.1	4.3	4.5	5.3	4.9	5.6	5.9	5.5	5.8	4.8	4.8	4.9	5.0	4.5	3.8
	中小企業	8.5	6.6	7.7	6.6	6.7	9.0	6.1	7.0	7.1	6.7	6.5	6.1	5.5	5.9	7.0	5.1

(製造業)		(単位：人)															
		1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
部長	大企業	32.4	31.4	28.1	28.1	27.1	27.3	28.1	28.2	29.5	29.0	31.0	29.9	29.7	28.3	30.1	23.7
	中小企業	23.6	23.0	23.1	22.1	23.4	22.1	22.0	22.8	23.4	23.7	22.6	23.3	21.9	23.5	24.3	23.6
課長	大企業	12.9	12.7	11.4	11.0	10.9	11.4	10.6	10.7	11.1	10.8	10.8	11.2	10.5	9.8	10.3	9.1
	中小企業	10.5	9.8	9.7	10.1	9.7	9.1	9.4	9.5	9.9	9.5	9.2	10.1	9.5	9.2	10.0	9.4

(卸売・小売業、飲食店)		(単位：人)															
		1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
部長	大企業	20.9	19.4	19.3	19.6	18.9	19.0	23.5	23.1	17.1	19.4	16.6	19.0	21.2	18.6	-	-
	中小企業	20.0	18.2	17.0	21.1	16.1	16.9	22.2	18.0	18.1	18.2	24.1	17.4	11.8	20.4	-	-
課長	大企業	5.8	6.2	5.8	6.9	7.1	6.8	6.3	7.0	6.3	6.8	7.6	6.1	6.5	6.5	-	-
	中小企業	8.1	7.2	6.7	7.0	7.9	7.1	8.5	7.2	7.2	7.2	6.6	8.8	6.6	6.9	7.5	-

資料：「賃金構造基本統計調査」

注：2002年日本標準産業分類の改訂により、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、サービス業の2004年以降のデータは得られない。



表 19-3 部長・課長の部下の数（つづき）

（金融・保険業）

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
部長 大企業	23.0	24.7	22.1	25.3	24.2	24.1	22.3	21.9	23.1	22.7	19.7	21.4	18.7	21.2	-	-
中小企業	14.7	12.3	12.3	13.5	12.7	12.8	11.6	11.4	9.4	11.6	12.4	12.0	10.3	10.8	-	-
課長 大企業	6.2	6.3	6.2	6.5	6.7	6.9	6.4	6.4	6.0	5.9	5.5	5.6	5.7	5.0	-	-
中小企業	7.7	6.0	6.9	7.0	6.4	7.1	6.5	5.2	5.3	6.0	5.7	5.5	5.3	5.7	-	-

（サービス業）

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
部長 大企業	29.0	29.3	26.7	27.1	28.5	27.0	26.4	19.3	25.6	23.6	29.2	24.0	23.8	22.1	-	-
中小企業	16.8	19.2	17.4	20.4	18.5	19.8	20.7	20.7	20.3	20.1	19.8	18.1	20.1	20.7	-	-
課長 大企業	11.3	12.3	12.2	9.9	11.6	11.2	10.4	10.1	11.7	10.1	10.4	11.4	10.2	10.7	-	-
中小企業	10.6	10.4	10.0	10.7	10.0	10.6	9.6	9.9	10.9	8.9	9.8	9.7	10.0	11.8	-	-

資料：「賃金構造基本統計調査」

注：2002年日本標準産業分類の改訂により、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、サービス業の2004年以降のデータは得られない。

### 19.3 女性管理職割合

#### ①指標の解説

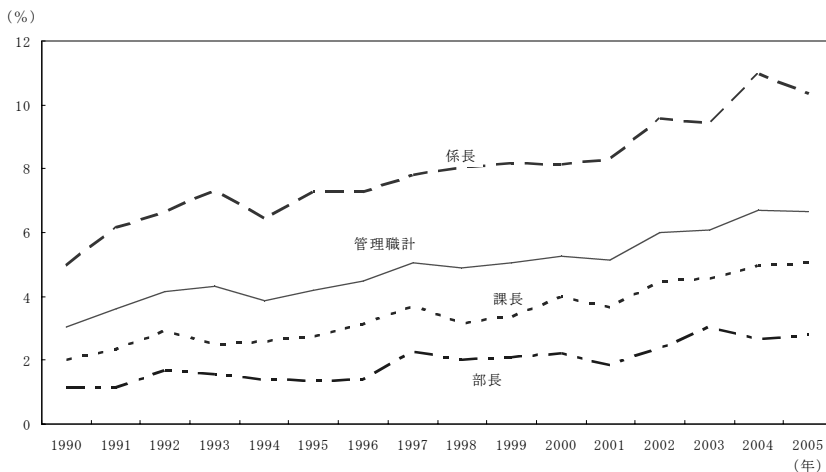
男女雇用機会の均等化が進み、企業内でも女性が男性と同様に活躍できる環境が整備されれば、女性の管理職も増加していくと考えられる。

ここでは、女性管理職割合を算出する。これは、管理職のうち何割が女性であるかを示す指標である。

#### ②指標の作成結果

女性管理職割合の算出結果は以下のとおりである。

図19-4 女性管理職割合



資料：「賃金構造基本統計調査」

### ③作成結果の説明

女性管理職割合は、全体として上昇傾向にあるものの、依然として低い水準にある。係長に占める女性の割合は約1割となっており、役職が上がるにつれて割合は更に低くなり、部長に占める女性の割合は2.8%（2005年）と3%足らずである。ただし、近年の状況をみると、部長や課長の割合は上昇傾向となっている。

### ④指標の作成方法

「賃金構造基本統計調査」を用いて、管理職に占める女性管理職の割合を部長、課長、係長それぞれについて算出した。

### ⑤指標のデータ

指標の計算結果は次のとおりである。

表19-4 女性管理職割合

(単位：%)

年	管理職計	部長	課長	係長
1990	3.1	1.1	2.0	5.0
1991	3.6	1.2	2.3	6.2
1992	4.1	1.7	2.9	6.6
1993	4.3	1.6	2.5	7.3
1994	3.9	1.4	2.6	6.4
1995	4.2	1.3	2.8	7.3
1996	4.5	1.4	3.1	7.3
1997	5.1	2.2	3.7	7.8
1998	4.9	2.0	3.2	8.1
1999	5.0	2.1	3.4	8.2
2000	5.3	2.2	4.0	8.1
2001	5.1	1.8	3.6	8.3
2002	6.0	2.4	4.5	9.6
2003	6.1	3.1	4.6	9.4
2004	6.7	2.7	5.0	11.0
2005	6.7	2.8	5.1	10.4

資料：「賃金構造基本統計調査」

## 20. 退職関連指標

### 20.1 継続雇用制度導入企業割合

#### ①指標の解説

年金支給開始年齢の引き上げなどにより、60歳代前半の労働者に雇用の場を確保することが重要な課題となる中であって、継続雇用制度は大変注目される。継続雇用制度とは、一律定年制を導入している企業が、定年後も勤務延長（定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に達した者を退職させることなく引き続き雇用する）あるいは再雇用（定年年齢に達した者をいったん退職させた後、再び雇用する）するものであり、働く能力と意欲のある高齢者へ雇用の場を提供する有力な手段のひとつとなっている。

ここでは、継続雇用制度（勤務延長制度または再雇用制度）がどの程度の企業で実施されているのか、その導入割合を企業規模別に求める。これにより、一律定年制を導入している企業のうち、どの程度の企業で継続雇用制度が導入されているのかをみることができる。

#### ②指標の作成結果

企業規模別の継続雇用制度導入企業割合は図20-1のとおりである。

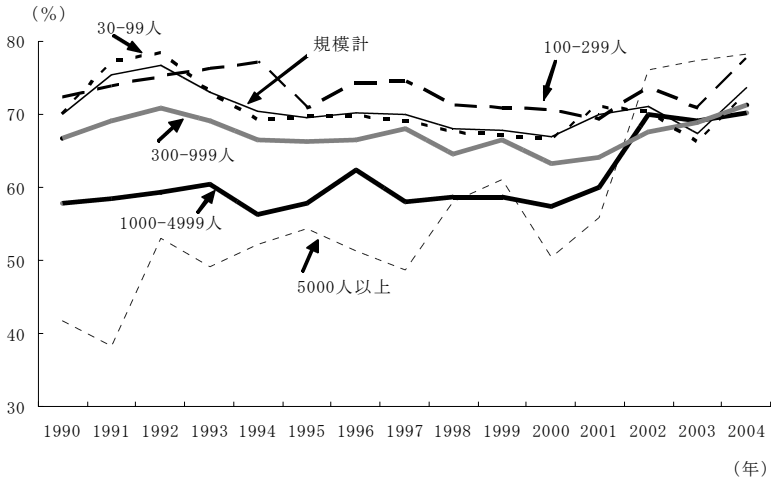
#### ③作成結果の説明

結果をみると、企業規模5000人以上で継続雇用制度が急速に普及していることがわかる。1990年には41.7%に過ぎなかったが、2004年には78.2%にまで拡大している。これに対し、規模が小さい企業では早くから継続雇用制度の導入が進んでおり、この10余年間で大きな変動はみられない。

#### ④指標の作成方法

継続雇用制度導入企業割合は、平成10年版労働白書を参考にして作成した。「雇用管理調査」を利用して、一律定年制を採用している企業のうち、勤務延長制度または再雇用制度を導入している企業の割合を企業規模別に求めた。

図 20-1 継続雇用制度導入企業割合



資料：「雇用管理調査」

注：継続雇用制度とは勤務延長制度または再雇用制度。  
一律定年制を定めている企業総数に対する割合。

⑤指標のデータ

指標の作成結果は次のとおりである。

表 20-1 継続雇用制度導入企業割合

(単位：%)

年	規模計	5,000人以上	1,000～4,999人	300～999人	100～299人	30～99人
1990	70.1	41.7	57.8	66.7	72.5	70.1
1991	75.4	38.3	58.5	69.1	73.9	77.2
1992	76.8	53.1	59.3	70.9	75.2	78.5
1993	73.1	49.2	60.5	69.1	76.3	73.0
1994	70.5	52.1	56.3	66.5	77.2	69.2
1995	69.5	54.3	57.9	66.3	70.9	69.8
1996	70.3	51.2	62.4	66.6	74.3	69.7
1997	70.0	48.7	58.0	68.1	74.5	69.1
1998	68.0	58.1	58.7	64.6	71.2	67.6
1999	67.8	61.1	58.8	66.6	70.9	67.2
2000	67.0	50.5	57.3	63.2	70.6	66.5
2001	69.9	55.9	59.9	64.2	69.3	71.0
2002	71.0	76.1	70.1	67.6	73.8	70.5
2003	67.4	77.5	69.2	69.0	70.8	66.0
2004	73.8	78.2	70.2	71.3	77.6	72.9

資料：「雇用管理調査」

注：継続雇用制度とは勤務延長制度または再雇用制度。  
一律定年制を定めている企業総数に対する割合。

## 20.2 早期退職優遇制度導入企業割合

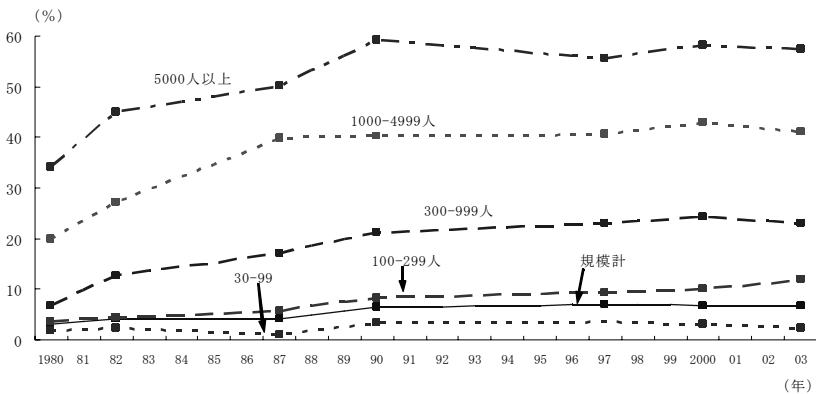
### ①指標の解説

早期退職優遇制度とは、一定の年齢以上の者が定年年齢に達する前に退職する場合に退職金などで優遇する制度をいう。この制度がどの程度導入されているのかをみるために、早期退職優遇制度導入企業の割合を算出する。これは、この制度を導入している企業の全企業に対する割合である。

### ②指標の作成結果

早期退職優遇制度導入企業の割合を企業規模別に算出した。結果は図20-2のとおりである。

図20-2 早期退職優遇制度導入企業割合



資料：「雇用管理調査」

注：早期退職優遇制度を導入している企業の全企業に対する割合。

1981, 83-86, 88, 89, 91-96, 98, 99, 2001, 02年は調査なし。

### ③作成結果の説明

結果をみると、1980年代を通して大規模企業において早期退職優遇制度が普及してきたことが窺える。特に5000人以上の規模では、2003年で6割近くの企業で導入されている。一方、企業規模100-299人あるいは30-99人といった企業ではほとんど導入が進んでいない。

#### ④指標の作成方法

早期退職優遇制度導入企業の割合の算出は、平成 10 年版労働白書を参考に、「雇用管理調査」を利用して、早期退職優遇制度を導入している企業数の、全企業数に対する比率を企業規模別に算出した。

#### ⑤指標のデータ

指標の作成結果は次のとおりである。

表 2 0 - 2 早期退職優遇制度導入企業割合

(単位：%)

年	規模計	5,000人以上	1,000～ 4,999人	300～999人	100～299人	30～99人
1980	3.2	34.1	19.8	6.7	3.7	1.8
1982	4.1	45.1	27.2	12.8	4.4	2.2
1987	4.2	50.1	39.8	17.1	5.8	1.0
1990	6.4	59.3	40.4	21.3	8.3	3.3
1997	7.0	55.7	40.5	23.1	9.4	3.5
2000	6.8	58.2	43.0	24.3	10.1	3.0
2003	6.7	57.3	41.1	23.0	11.8	2.4

資料：「雇用管理調査」

注：早期退職優遇制度を導入している企業の全企業に対する割合。

## 20.3 雇用者の平均引退年齢

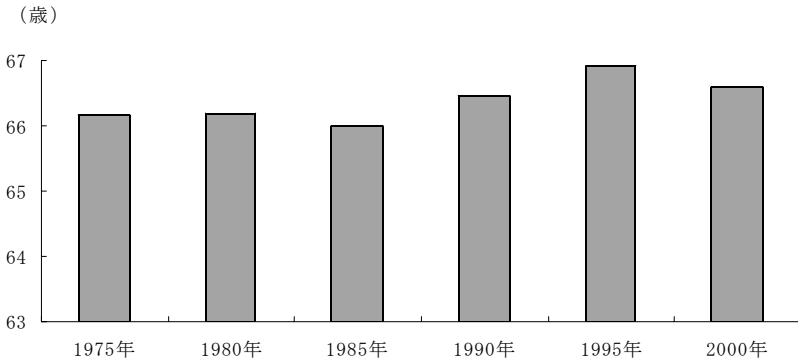
### ①指標の解説

平均寿命の伸びに伴い、体力的に就業可能な高齢者が増えており、仕事から引退する年齢も徐々に高まっていると考えられる。ここでは、こうした雇用者の平均引退年齢を算出する。

### ②指標の作成結果

男性雇用者の平均引退年齢の推計結果は図20-3のとおりである。

図20-3 雇用者の平均引退年齢



資料：「国勢調査」

注：男性雇用者。

### ③作成結果の説明

図20-3によると、1975年以降、長期的には平均引退年齢が徐々にではあるが高くなる傾向にある。ただし、1995年から2000年にかけてはやや低下している。この背景には、長引く不況の中で定年後の再就職が厳しいために、働きたくても引退せざるを得ないケースが増加しているという点が考えられる。



#### ④指標の作成方法

指標の作成にあたっては、平成 10 年版国民生活白書をもとに以下のよう求めた。まず、50 歳以上の男性雇用者について、人口に占める雇用者の割合を 5 歳階級別に求める。この比率を、50-54 歳=100 になるように換算する（1995 年の場合、雇用者／人口は 50-54 歳が 0.765、55-59 歳は 0.709、60-64 歳は 0.457・・・なので、50-54 歳を 100 とすると 55-59 歳は 92.7、60-64 歳は 59.8、・・・となる）。次に、これらの値について各年齢階級間の差をとり、それを隣り合った年齢階級間の中央値の年齢間の引退割合とする。例えば、95 年では、 $100-92.7=7.3$  %の雇用者が、50-54 歳の中央値（52.5 歳）と 55-59 歳の中央値（57.5 歳）の間に引退する、と考える。52.5 歳から 57.5 歳までは各年齢とも同じ割合で引退していくものとする。以上より、各年齢における引退割合を算出して、引退年齢の加重平均値を算出した。

#### ⑤指標のデータ

指標の作成結果は次のとおりである。

表 20-3 雇用者の平均引退年齢

	引退年齢（歳）
1975年	66.2
1980年	66.2
1985年	66.0
1990年	66.5
1995年	66.9
2000年	66.6

資料：「国勢調査」  
注：男性雇用者。

⑥参考：平均引退年齢について

平均引退年齢の国際比較をしてみると（表20-4）、いずれの国でも時系列的に引退年齢が早まっていることがわかる。また、日本の引退年齢は他国に比べ高くなっていることもわかる。また、厚生労働省「高齢者就業実態調査」では、高齢者の引退状況の調査をしており、その中で、高齢就業者の引退希望年齢を調べている（表20-5）。それによると、引退希望年齢として65-69歳を希望するものが、男女とも4割を超えている。また、希望引退年齢の平均は男性67.2歳、女性は65.6歳となっている。

表20-4 平均引退年齢の国際比較

男 性		(単位：歳)			
	ドイツ	日本	スウェーデン	アメリカ	
1965-70	64.7	66.6	65.7	64.1	
1980-85	60.6	64.7	63.7	62.9	
1990-95	60.3	65.2	62.0	62.2	

女 性		(単位：歳)			
	ドイツ	日本	スウェーデン	アメリカ	
1965-70	63.0	63.8	65.5	65.3	
1980-85	60.3	62.4	62.8	62.9	
1990-95	59.9	62.9	62.0	62.7	

資料：Murray Gendell“Trends in retirement age in four countries,1965-95”  
Monthly Labor Review vol.121 No.8 August 1998

表20-5 引退希望年齢階級別高齢就業者の割合

		男性	女性
引 退 希 望 年 齢 階 級	55-59歳	2.2%	4.8%
	60歳	10.7%	19.5%
	61歳	0.5%	1.2%
	62歳	4.2%	3.8%
	63歳	7.6%	6.9%
	64歳	2.4%	1.4%
	65歳	37.8%	35.3%
	66-69歳	21.1%	17.5%
70歳以上		13.2%	9.1%
平均引退希望年齢		67.2歳	65.6歳

資料：「高齢者就業実態調査（2004年）」。

## 2.1. 人事・雇用制度関連指標

### 2.1.1 年俸制導入企業割合

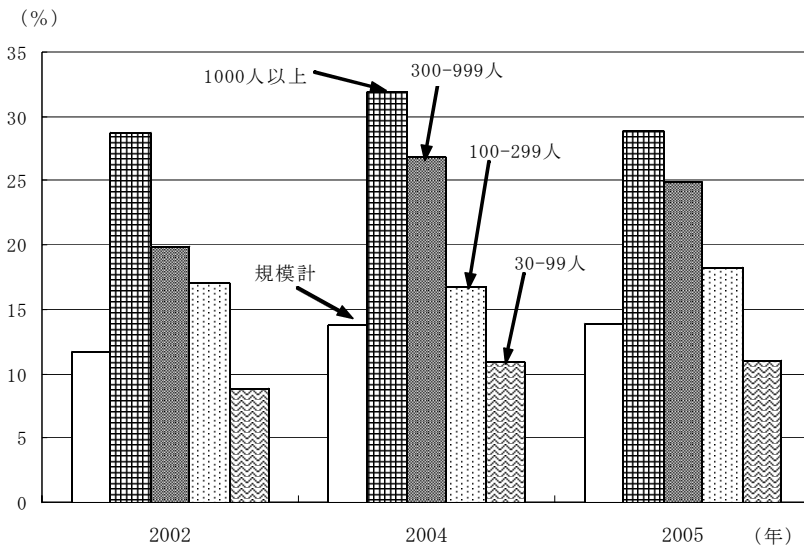
#### ①指標の解説

雇用環境が変化する中で、ホワイトカラーの生産性を高めるために、賃金制度や労働時間管理のあり方が見直されている。賃金の決定に際し、労働時間をベースとする従来の制度ではなく、能力を重視し、業績の達成度などに応じて賃金を決定しようとする年俸制を導入する企業が増加している。ここでは、年俸制を導入している企業の割合をみることにする。

#### ②指標の作成結果

年俸制導入企業割合は以下のとおりである。

図2.1-1 年俸制導入企業割合



資料：「就労条件総合調査」（旧「賃金労働時間制度等総合調査」）

注：年俸制をとる労働者が1人でもいる企業の割合。

### ③作成結果の説明

企業の規模にかかわらず、年俸制を導入する企業割合は高まっているが、2005年ではやや低下している。規模別にみると、常用労働者 1000 人以上の大企業において導入が特に進んでおり、2005 年では約 3 割の企業で年俸制を導入していることになる。また、30-99 人の小規模企業においても、1994 年の 4%から 2005 年には 11%まで増加している。

### ④指標の作成方法

厚生労働省「就労条件総合調査」において年俸制をとる労働者が 1 人でもいる企業の割合が調査されており、これを利用した。

### ⑤指標のデータ

指標の計算結果は以下のとおりである。

表 2 1 - 1 年俸制導入企業割合

(単位：%)

年	規模計	常用労働者数 1000人以上	常用労働者数 300-999人	常用労働者数 100-299人	常用労働者数 30-99人
1994	4.3	7.9	6.8	3.9	4.0
1996	8.6	15.9	14.4	11.4	7.0
1998	12.3	25.6	20.2	13.4	10.8
2002	11.7	28.8	19.9	17.0	8.9
2004	13.7	31.9	26.8	16.7	10.9
2005	13.9	28.9	24.9	18.2	11.0

資料：「就労条件総合調査」（旧「賃金労働時間制度等総合調査」）

注：年俸制をとる労働者が 1 人でもいる企業の割合。

1998年までは12月末日現在、2002年以降は 1 月 1 日現在。

## 2 1. 2 専門職制度導入企業割合

### ①指標の解説

企業における中高年層の処遇として、部長や課長といったいわゆるラインの役職の他に、「専門職制度」を導入しているケースがある。ここでは、専門職制度を導入している企業の割合をみる。

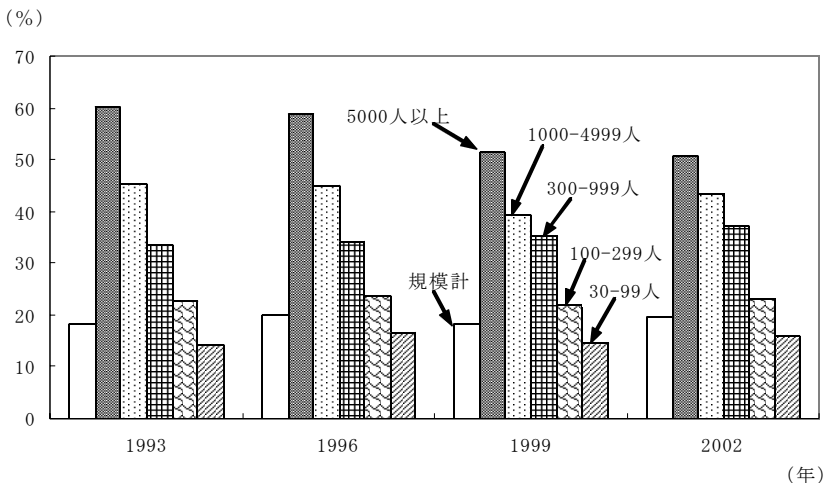
本来は、この制度によって労働者の専門能力が発揮され、組織の効率化が期待される場所であったが、ここでいう「専門」の意味が明確ではないために、あまり有効に機能していない側面もあり、実際にはポスト不足を解消するための処遇的なものとして運用されている場合も少なくない。

一方、現在の若年層の意識をさぐると、いわゆるジェネラリストとして管理職となるよりも、専門分野をもつことを希望する者が少なくない。その意味で、今後はスペシャリストの結果としての、本来の「専門職制度」が求められることになるかもしれない。

### ②指標の作成結果

専門職制度導入企業割合は以下のとおりである。

図 2 1 - 2 専門職制度導入企業割合



資料：「雇用管理調査」

### ③作成結果の説明

時系列の変化はあまりなく、ほぼ横這いで推移している。企業規模別にみると、企業規模が大きいほど専門職導入企業割合も高まっている。5000人以上の企業では、半数以上の企業で導入されているのに対し、30-99人の企業では導入割合は20%に満たない。

### ④指標の作成方法

厚生労働省「雇用管理調査」において、専門職制度を導入している企業の割合が企業規模別に調査されているので、これを利用した。

### ⑤指標のデータ

指標の計算結果は次のとおりである。

表 2 1 - 2 専門職制度導入企業割合

(単位：%)

年	規模計	5000人以上	1000-4999人	300-999人	100-299人	30-99人
1990	16.2	57.8	43.0	36.2	17.9	13.0
1993	18.1	60.3	45.3	33.5	22.8	14.2
1996	19.9	58.9	44.9	34.0	23.6	16.5
1999	18.2	51.5	39.2	35.3	21.9	14.7
2002	19.5	50.7	43.3	37.3	23.1	15.9

資料：「雇用管理調査」

## 2 1. 3 育児休業制度導入企業割合

### ①指標の解説

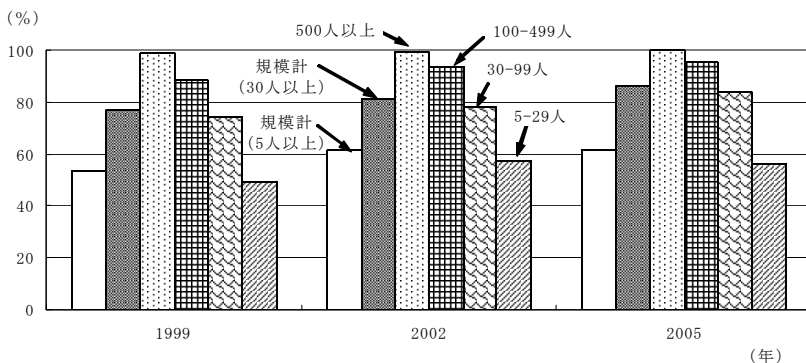
女性の社会進出が進んでいるが、一方で結婚や出産を契機に退職する女性も少なくない。出産後の育児と仕事を両立するのは、時間的にも体力的にも困難であるため、夫婦の一方が仕事を中断せざるを得ず、多くの場合は女性が育児に専念することになる。このため、女性の本格的な社会進出が阻まれてしまうことになる。

こうした中で、育児を目的として長期の休業を認める育児休業制度を導入する企業が増加してきた。ここでは、育児休業制度を導入している企業の割合をみることにする。ただし、1992年から施行された育児休業法（育児・介護休業法）により、就業規則に育児休業の規定がない場合でも、一定の条件を満たす従業員に対しては育児休業の申し出を拒否することはできない。そこで以下では、就業規則の中に育児休業についての規定を定めている企業の割合をみることにする。

### ②指標の作成結果

育児休業制度の規定のある企業割合は以下のとおりである。

図 2 1 - 3 育児休業制度導入企業割合



資料：「女性雇用管理基本調査」

注：育児休業制度の規定のある企業割合。

### ③作成結果の説明

時系列の推移を30人以上でみると、1993年では全体の50%程度だった導入割合が、2005年には約9割まで増加している。規模別にみると、大規模企業ほど導入が進んでいる。500人以上の大企業では100%に近い導入割合となっており、100-499人規模でも90%以上まで導入が進んでいる。

### ④指標の作成方法

厚生労働省「女性雇用管理基本調査」において、育児休業の規定の有無が企業規模別に調査されており、これを利用した。

### ⑤指標のデータ

指標の数値は以下のとおりである。

表 2 1 - 3 育児休業制度導入企業割合

(単位：%)

年	規模計 (5人以上)	規模計 (30人以上)	500人以上	100-499人	30-99人	5-29人
1990	-	21.9	37.5	23.0	21.3	-
1993	-	50.8	95.2	72.2	45.1	-
1996	-	60.8	97.1	81.4	55.4	-
1999	53.5	77.0	98.7	88.5	74.0	49.4
2002	61.4	81.1	99.2	93.6	78.0	57.5
2005	61.6	86.1	99.9	95.5	83.7	56.5

資料：「女性雇用管理基本調査」

注：1990年は育児休業制度のある企業割合。

1993年以降は育児休業制度の規定のある企業割合。



## 2 1 . 4 介護休業制度導入企業割合

### ①指標の解説

高齢化の進展に伴い、要介護高齢者の増加が懸念されている。2000年4月からは公的介護保険制度が開始され、介護サービスの供給体制も次第に整備されていくことが期待されるが、一方で家族による介護を望む高齢者も少なくない。このとき、家族が外で働いている場合には、介護と仕事の両立は極めて困難となるため、仕事を諦めざるを得ないケースが多い。

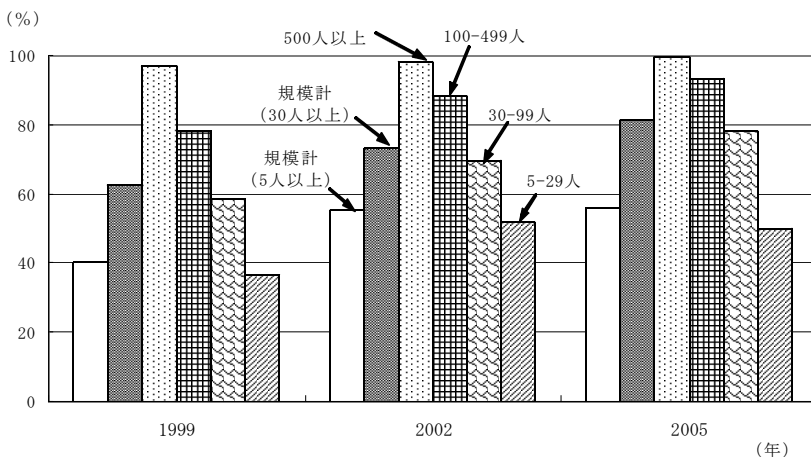
そこで、家族の介護を目的とした長期の休業を認める介護休業制度が導入されるようになった。ここでは、この制度を導入している企業の割合をみることにする。

なお、育児・介護休業法により、1995年から、労働者は一定の要件の下で介護休業を取得する権利を付与されている。

### ②指標の作成結果

介護休業制度導入企業割合は次のとおりである。

図 2 1 - 4 介護休業制度導入企業割合



資料：「女性雇用管理基本調査」

注：介護休業制度の規定のある企業割合。

### ③作成結果の説明

時系列の変化をみると、この15年の間に導入割合はかなり高まっている。規模別では、企業規模が大きいほど導入割合も高まり、企業規模500人以上では100%近い企業で導入されている。一方、規模の小さい企業でも上昇傾向にあるが、2005年において企業規模30-99人では、8割、5-29人では、5割程度にしか達していない。

### ④指標の作成方法

厚生労働省「女性雇用管理基本調査」において、介護休業制度の導入企業割合が企業規模別に調査されており、これを利用した。

### ⑤指標のデータ

指標の値は以下のとおりである。

表 2 1 - 4 介護休業制度導入企業割合

(単位：%)

年	規模計 (5人以上)	規模計 (30人以上)	500人以上	100-499人	30-99人	5-29人
1990	-	13.7	20.0	13.1	12.9	-
1993	-	16.3	51.9	22.5	14.2	-
1996	-	23.2	68.1	32.6	20.2	-
1999	40.2	62.7	96.8	78.1	58.7	36.4
2002	55.3	73.2	98.0	88.2	69.5	51.7
2005	55.6	81.4	99.4	93.2	78.3	50.2

資料：「女性雇用管理基本調査」

注：1996年までは介護休業制度のある企業割合。

1999年以降は介護休業制度の規定のある企業割合。

## 2 1 . 5 フレックスタイム制度採用企業割合

### ①指標の解説

少子高齢化の進展や国際競争力の激化など社会経済環境が大きく変化していく中で、生産性を高めてある程度の経済成長を維持していくために、個々の労働者が独創性を追求してその能力を十分に発揮できる労働環境が必要になっている。一方、労働者の価値観やライフスタイルの多様化が進み、より柔軟な就業形態への志向が強まっている。

こうした中で、労働時間の管理の仕方も変化している。これまでのような画一的な時間管理ではなく、仕事の内容によっては就業時間を従業員の裁量にある程度任せることによって労働効率を上げようとする動きがみられる。その典型例がフレックスタイム制度である。これは、一日の労働時間帯の中でコアタイムを設け、その時間帯に勤務すれば、出社時間や退社時間は本人の裁量に任せるといったものである。

ここでは、こうしたフレックスタイム制度を採用している企業割合をみる。

### ②指標の作成結果

フレックスタイム制度採用企業割合は図 2 1 - 5 のとおりである。

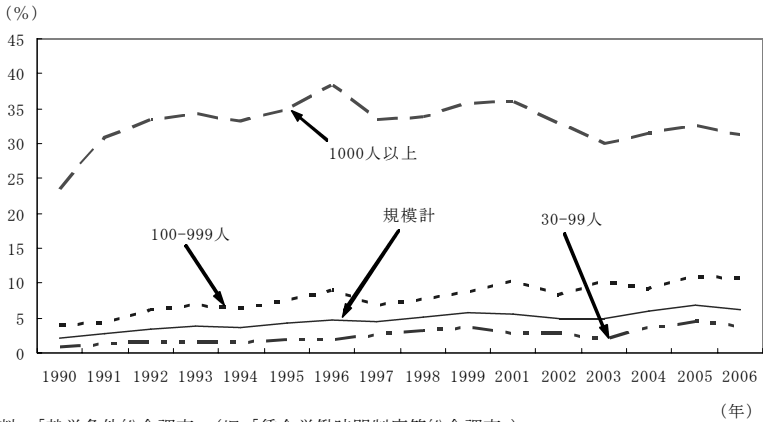
### ③作成結果の説明

企業規模間で比較すると、その格差が大きい。1000人以上の大企業では、30%を超す企業でフレックスタイム制度が採用されているが、100-999人以下の中企業では10%程度にとどまり、30-99人の小規模企業ではほとんど採用されていない。ただ、中小企業においては、採用割合は増加傾向にある。

### ④指標の作成方法

厚生労働省「就労条件総合調査」（旧「賃金労働時間制度等総合調査」）において、フレックスタイム制度を全部または一部の労働者に適用している企業の割合が調査されているので、これを利用した。なお、1999年までは12月末日現在、2001年以降は1月1日現在の数値である。

図 2 1 - 5 フレックスタイム制度採用企業割合



資料：「就労条件総合調査」（旧「賃金労働時間制度等総合調査」）

注：フレックスタイム制度を全部または一部の労働者に適用している企業の割合。  
1999年までは12月末日現在、2001年以降は1月1日現在。

⑤指標のデータ

指標の値は次のとおりである。

表 2 1 - 5 フレックスタイム制度採用企業割合

(単位：%)

年	規模計	常用労働者数 1000人以上	常用労働者数 100-999人	常用労働者数 30-99人
1990	2.2	23.4	4.0	0.8
1991	2.7	30.8	4.3	1.2
1992	3.5	33.5	6.3	1.4
1993	3.9	34.2	6.8	1.6
1994	3.6	33.3	6.5	1.4
1995	4.3	34.9	7.4	1.9
1996	4.8	38.4	9.0	1.9
1997	4.4	33.4	6.9	2.5
1998	5.1	33.9	7.7	3.2
1999	5.7	35.7	8.8	3.6
2001	5.6	35.9	10.3	2.8
2002	5.0	32.8	8.3	2.8
2003	4.9	30.1	10.2	2.0
2004	5.9	31.6	9.3	3.7
2005	6.8	32.5	10.9	4.4
2006	6.3	31.2	10.7	3.8

資料：「就労条件総合調査」（旧「賃金労働時間制度等総合調査」）

注：フレックスタイム制度を全部または一部の労働者に適用している企業の割合。  
1999年までは12月末日現在、2001年以降は1月1日現在。

## 2.2. 勤労者生活関連指標

### 2.2.1 勤労者生活指標

#### ①指標の解説

勤労者生活の満足度が時系列でみたときにどのように推移しているのかをみるために、ここでは勤労者生活指標を作成する。この指標は勤労者の家計を中心とする生活に関係の深い項目の状況を計数的に把握することに主眼を置いたものである。

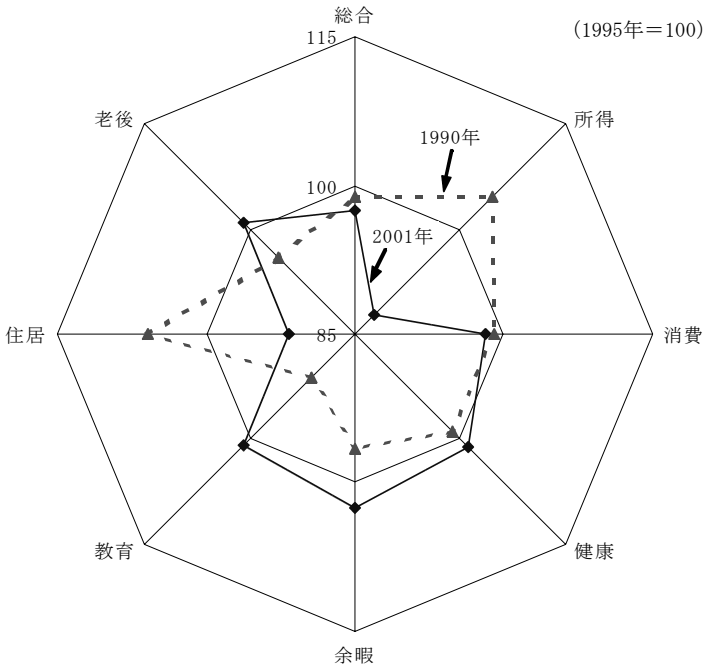
勤労者の家計生活の内容を「ライフサイクルに応じて変化する生活」とこれを支える「基礎となる生活」にわけると、まず、「基礎となる生活」は、主要な条件として 1)生活を賄うに足る所得の状況、2)衣・食・住など生活に必要な消費の状況、3)生きるための健康の状況、4)生活を楽しむための余暇の状況、が考えられ、「ライフサイクルに応じて変化する生活」として 5)教育の状況、6)生活を営む場、住居の状況、7)職業から引退後の生活・老後の状況、があげられよう。そこで、まず勤労者生活に関わる様々な指標をピックアップし、それを 1)所得、2)消費生活、3)住生活、4)余暇生活、5)教育、6)健康、7)老後生活、の7つのカテゴリーに分類した上で、各カテゴリーごとに指標を合成する。さらに、この7つの合成指標をひとつに合成することによって、総合的な勤労者生活指標が作成される。したがって、この指標は時系列でみたときの勤労者生活の向上の程度を示すものであり、生活水準そのものを示すものではない点に注意する必要がある。

なお、指標の収集に際しては、各カテゴリーごとに、「勤労者本人及び家族を中心とした個人生活環境」と「社会制度などを中心とした社会生活環境」の両面を組み合わせることができるよう配慮をした。

## ②指標の作成結果

7つのカテゴリー別およびそれらを合成した総合的な勤労者生活指標を、1995年＝100として作成した。2001年を10年前の1990年と比較すると、結果は図22-1のとおりである。

図22-1 勤労者生活指標



資料：各種統計より作成。

## ③作成結果の説明

2001年の状況をみると、所得と住居が100を大きく下回っている一方、100を大きく上回る分野は見あたらない。1990年と2001年を比較してみると、所得や住居で指標がかなり低下しているが、一方で教育や余暇、老後などでは指標が大きくなっている。総合指標をみると、1990年から1995年にかけて高まるが、1995年から2001年にかけては低下している。

#### ④指標の作成方法

勤労者生活指標作成に際して取り上げた各種の指標は次のとおりである。

カテゴリー	個人生活環境	社会生活環境
所得	(賃 金) 実質賃金指数	(所得保障) 失業保険適用率 雇用保険実質給付水準 (安定雇用) 均衡失業率 非自発的離職失業者
消費	(消費支出) 消費水準指数	(物 価) 消費者物価上昇率 (租税公課) 非消費支出／実収入比
健康	(余 命) 平均寿命 (疾 病) 受療率 労働災害率 (度数率)	(医療保障) 健康保険適用率
余暇	(余暇支出) 実質教養娯楽費 (余暇時間) 趣味・娯楽の平均時間	(労働時間) 総実労働時間指数
教育	(教育支出) 実質教育関係費 教育費負担率	(進 学 率) 短大・大学進学率
住居	(居住水準) 持ち家率 1人当たり畳数 (住宅支出) 住宅取得負担率	(住宅取得) 住宅取得年収倍率 (通 勤) 通勤時間
老後	(老後資金) 貯蓄年収比 自助による老後負担率 (引退年齢) 勤務延長・再雇用制度採用割合	(所得保障) 厚生年金保険実質給付水準

なお、上に挙げた各指標の算出に利用した統計は以下のとおりである。実質賃金指数：厚生労働省「毎月勤労統計調査」／失業保険適用率：厚生労働省「雇用保険事業統計」総務省「労働力調査」／雇用保険実質給付水準：厚生労働省「雇用保険事業統計」総務省「消費者物価指数」／均衡失業率：総務省「労働力調査」厚生労働省「職業安定業務統計」／非自発的離職失業者：総務省「労働力調査」／消費水準指数：総務省「家計調査」／消費者物価上昇率：総務省「消費者物価指数」／非消費支出／実収入比：総務省「家計調査」／平均寿命：厚生労働省「完全生命表」簡易生命表／受療率：厚生労働省「患者調査」／労働災害率 (度数率)：厚生労働省「労働災害動向調査」／健康保険適用率：社会保険庁「政府管掌健康保険・船員保険・厚生年金保険・国民年金・組合管掌健康保険・国民健康保険・老人保健 事業年報」総務省「労働力調査」／実質教養娯楽費：総務省「家計調査」／趣味・娯楽の平均時間：総務省「社会生活基本調査」／総実労働時間指数：厚生労働省「毎月勤労統計調査」／実質教育関係費：総務省「家計調査」／消費者物価指数／教育費負担率：総務省「家計調査」／短大・大学進学率：文部科学省「学校基本調査」／持ち家率：総務省「住宅・土地統計調査」／1人当たり畳数：総務省「住宅・土地統計調査」／住宅取得負担率：総務省「家計調査」／住宅取得年収倍率：住宅金融公庫「公庫融資利用者調査」／通勤時間：総務省「住宅・土地統計調査」／貯蓄年収比：総務省「貯蓄動向調査」(2001年は「家計調査」)／自助による老後負担率：総務省「家計調査」／勤務延長・再雇用制度採用割合：厚生労働省「雇用管理調査」／厚生年金保険実質給付水準：社会保険庁「政府管掌健康保険・船員保険・厚生年金保険・国民年金・組合管掌健康保険・国民健康保険・老人保健 事業年報」総務省「消費者物価指数」

以上の各指標を、1995年＝100として指数化する。このとき、原系列の低下が改善を表すものについては、補数または逆数をとって指数化し、指数値の上昇が改善を表すようにした。次に、各カテゴリー内での個人生活環境、社会生活環境について幾何平均を求め、この両数値の幾何平均により各カテゴリーの指数値を求めた。最後に、7つのカテゴリーの指数値の幾何平均をとって、勤労者生活指標とした。

#### ⑤指標のデータ

指標の計算結果は次のとおりである。

表 2 2 - 1 勤労者生活指標

(1995年=100)

年	総合	所得	消費	健康	余暇	教育	住居	老後
1990	98.8	104.7	99.1	98.8	96.5	91.3	105.9	95.9
1991	100.3	107.0	99.6	100.0	98.5	92.6	107.5	97.7
1992	100.6	108.0	99.4	98.9	100.1	94.1	106.9	97.8
1993	100.1	103.8	99.2	98.9	101.3	95.9	102.7	99.0
1994	99.9	101.1	100.5	99.5	100.9	97.5	99.5	100.1
1995	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1996	99.8	98.9	100.1	99.6	100.6	100.5	99.0	100.1
1997	100.2	99.7	98.6	101.5	101.0	101.7	99.8	99.1
1998	99.3	92.3	99.2	101.7	101.7	103.2	98.4	99.2
1999	98.6	89.1	98.4	100.9	103.0	102.5	96.3	100.6
2000	98.0	88.9	98.5	100.7	101.6	102.5	93.8	100.6
2001	97.5	87.9	98.2	101.2	102.5	100.9	91.7	101.0

資料：各種統計資料より作成。



## 2 3. 生涯に関する指標

### 2 3. 1 生涯賃金

#### ①指標の解説

本項では、ひとりの労働者が生涯にわたって獲得する賃金の総額を推計する。すなわち、新規学卒として就職してから定年退職するまで、パートではなく一般労働者として働き続けた場合に受け取る賃金（毎月の基本給や残業手当などきまって支給する現金給与、年間賞与）の総額を推計する。

また、一般労働者のうち、新規学卒として就職して同一企業に継続勤務している労働者を標準労働者というが、この標準労働者に限ってみたときの定年までの生涯賃金も推計する。

さらに男性一般労働者について、定年時の退職金、定年後も引退するまで働き続けた場合の賃金を全て加えた場合の生涯賃金も推計する。

#### ②指標の作成結果

まず標準労働者について、新規学卒から 60 歳で定年退職するまでの賃金総額（退職金を除く）を、学歴別および企業規模別にまとめたものを図 2 3 - 1 に示す。また、学歴別および企業規模別の時系列推移を図 2 3 - 2 に示す。

次に一般労働者について、新規学卒から 60 歳で定年退職するまでの賃金総額（退職金を除く）を、学歴別および企業規模別にまとめたものを図 2 3 - 3 に示す。また、その時系列推移を図 2 3 - 4 に示す。

最後に、男性の一般労働者について、新規学卒から定年退職までの賃金総額に、退職金を加え、さらに定年後も平均的な引退年齢まで働き続けた場合の賃金も含めた場合の生涯賃金を図 2 3 - 5 に示す。

### ③作成結果の説明

標準労働者についてみると（図2-3-1）、学歴別では、男性は中卒2億2千万円、高卒2億6千万円、高専・短大2億6千万円、大学・大学院卒が2億9千万円、女性では高卒1億9千万円、高専・短大2億2千万円、大学・大学院卒2億5千万円となっており、学歴が高くなるにつれ生涯賃金も高まっている。学歴が高まるにつれて就業年数は短くなるが、その一方で賃金水準も高いため、結果として高学歴ほど生涯賃金が高くなっている。

また、企業規模別では、規模が大きくなるほど生涯賃金も高くなり、例えば男性大卒の場合、企業規模1000人以上では3億2千万円にまで達するのに対し、企業規模10-99人では2億3千万円にとどまっており、9千万円程度の開きが見られる。

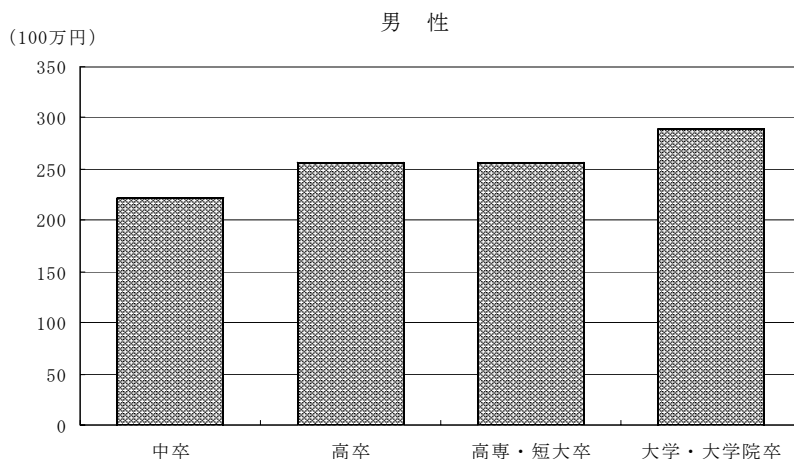
こうした傾向は一般労働者にもみられ（図2-3-3）、やはり高学歴、大企業になるほど生涯賃金も高くなっている。

標準労働者と一般労働者を比較してみると、同じ属性であれば標準労働者の生涯賃金の方が高くなっている。例えば男性大学・大学院卒をみると、標準労働者は2億9千万円、一般労働者は2億7千万円となっている。標準労働者は同一企業で定年まで勤続しているのに対して、一般労働者は転職を経験している者も含んでいる。このため、勤続年数が賃金に反映される傾向が強いといわれる日本では、転職により賃金が低下するケースが多いため、標準労働者の生涯賃金の方が高くなる傾向にあるものと考えられる。

一般労働者（男性）について、退職金および定年後も平均的な引退年齢まで働き続けた場合の賃金を含めた生涯賃金をみると（図2-3-5）、学歴別では、中卒で2億2千万円、高卒で2億5千万円、大学・大学院卒では3億4千万円となる。中卒と高卒の差は比較的小さいが、中卒と大学・大学院卒の差は1億円以上にまで開く。企業規模別にみると、大学・大学院卒の場合、10-99人では2億6千万円であるのに対し、1000人以上では4億円となっており、規模間でもかなりの格差が生じている。

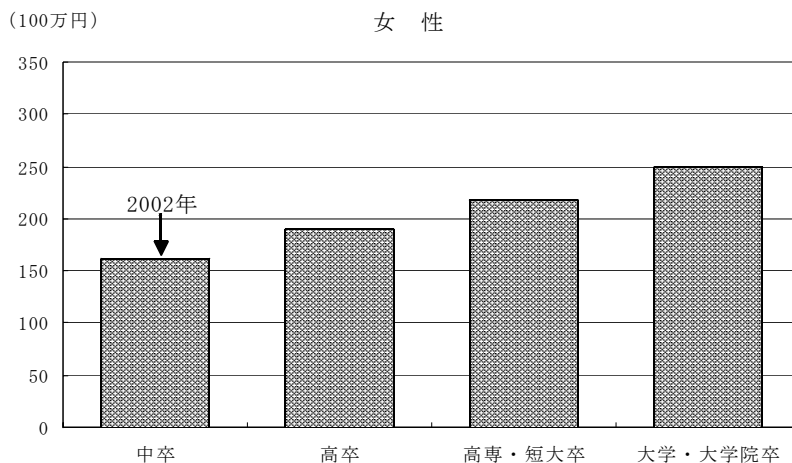
図 2 3 - 1 標準労働者の生涯賃金（定年まで 退職金を除く 2004 年）

学歴別



資料：「賃金構造基本統計調査」

注：新規学卒から定年まで同一企業で勤続した場合の生涯賃金。



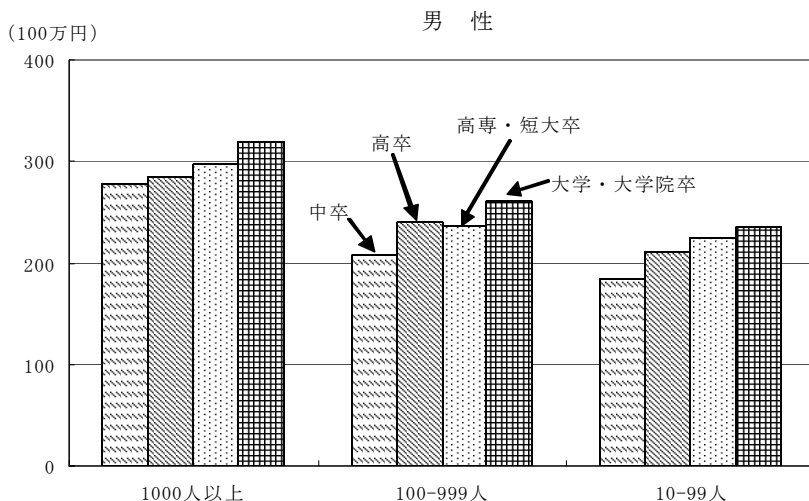
資料：「賃金構造基本統計調査」

注 1：新規学卒から定年まで同一企業で勤続した場合の生涯賃金。

注 2：女性（中卒）の2004年においては、データが得られない。

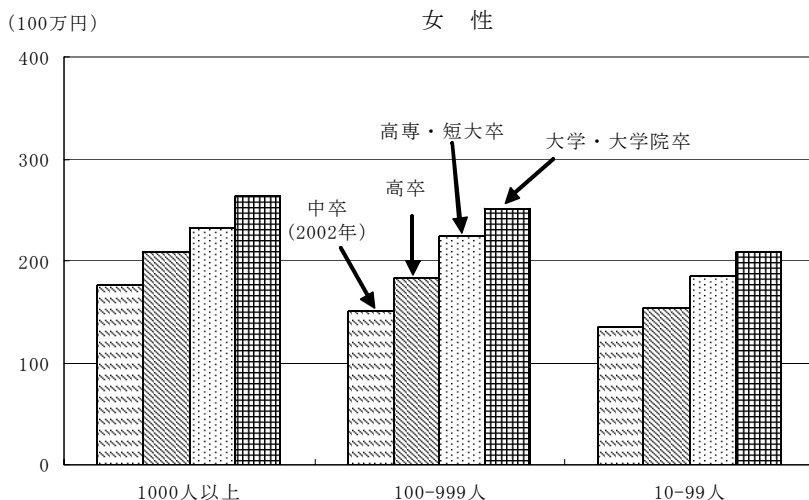
図 2 3 - 1 標準労働者の生涯賃金（定年まで 退職金を除く 2004 年） つづき

企業規模別



資料：「賃金構造基本統計調査」

注：新規学卒から定年まで同一企業で勤続した場合の生涯賃金。



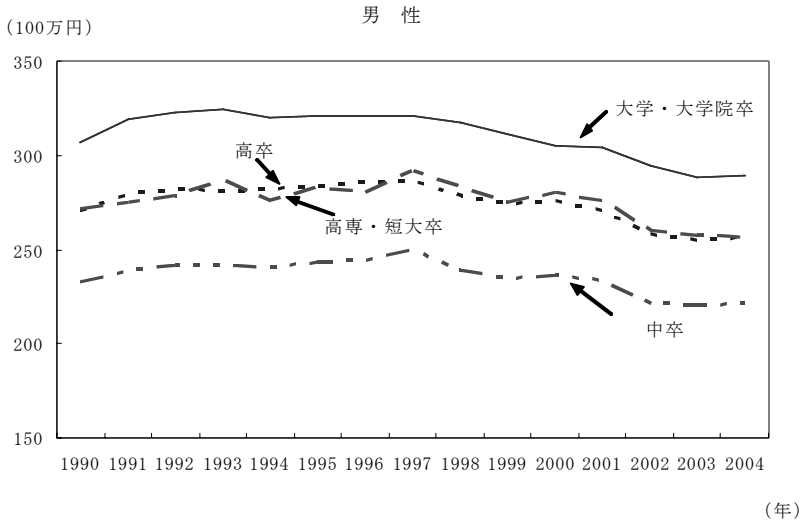
資料：「賃金構造基本統計調査」

注 1：新規学卒から定年まで同一企業で勤続した場合の生涯賃金。

注 2：女性（中卒）の2004年においては、データが得られない。

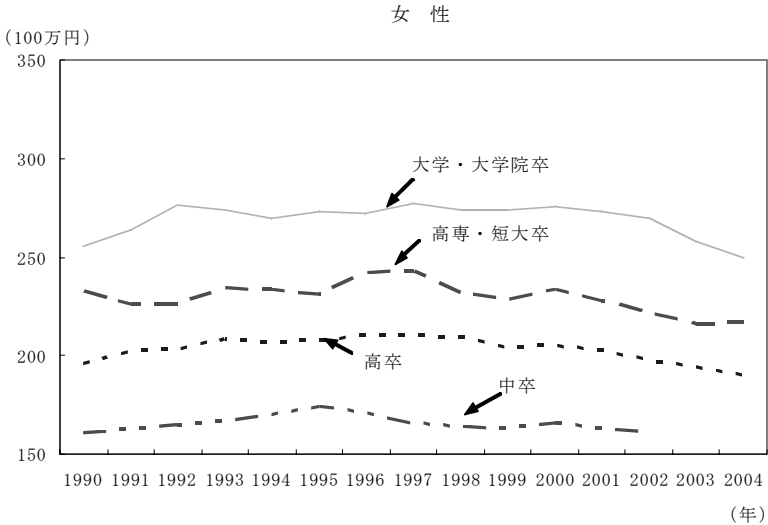
図 2 3 - 2 標準労働者の生涯賃金（定年まで 退職金を除く）

学歴別



資料：「賃金構造基本統計調査」

注：新規学卒から定年まで同一企業で勤続した場合の生涯賃金。



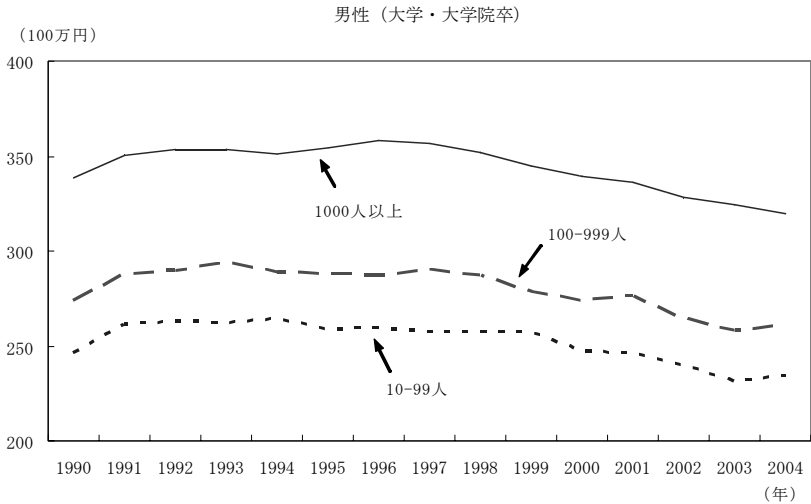
資料：「賃金構造基本統計調査」

注 1：新規学卒から定年まで同一企業で勤続した場合の生涯賃金。

注 2：女性（中卒）の2004年においては、データが得られない。

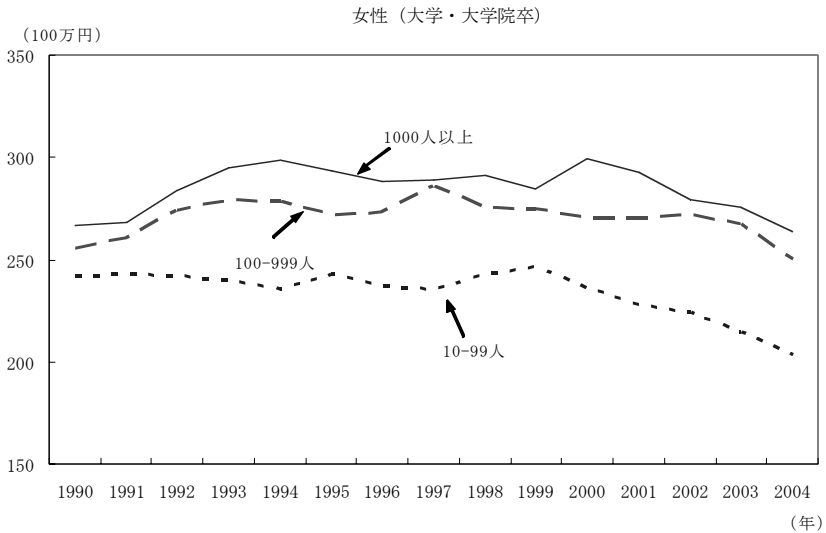
図 2 3 - 2 標準労働者の生涯賃金（定年まで退職金を除く）つづき

企業規模別



資料：「賃金構造基本統計調査」

注：新規学卒から定年まで同一企業で勤続した場合の生涯賃金。

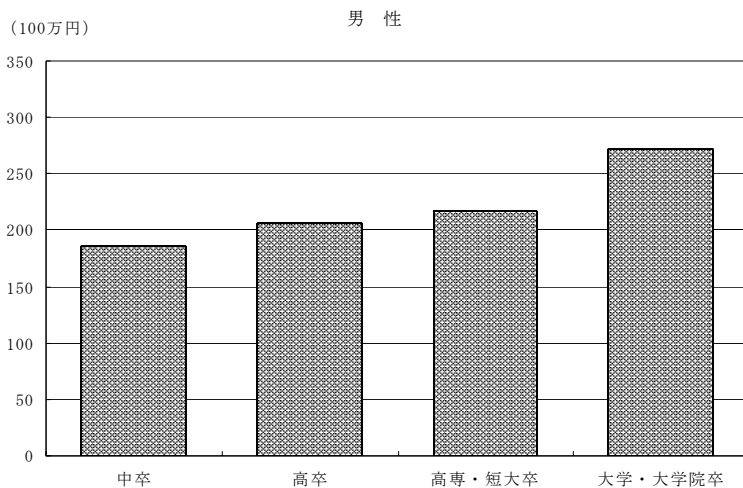


資料：「賃金構造基本統計調査」

注：新規学卒から定年まで同一企業で勤続した場合の生涯賃金。

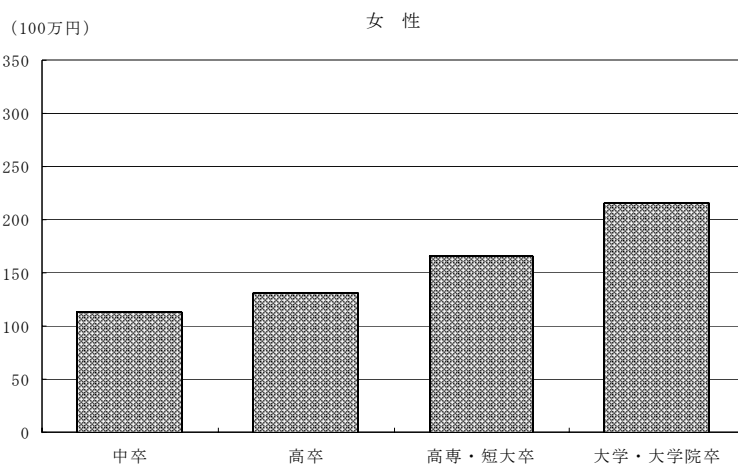
図 2 3 - 3 一般労働者の生涯賃金（定年まで退職金を除く 2004 年）

学歴別



資料：「賃金構造基本統計調査」

注：新規学卒から定年まで働き続けた場合の生涯賃金。

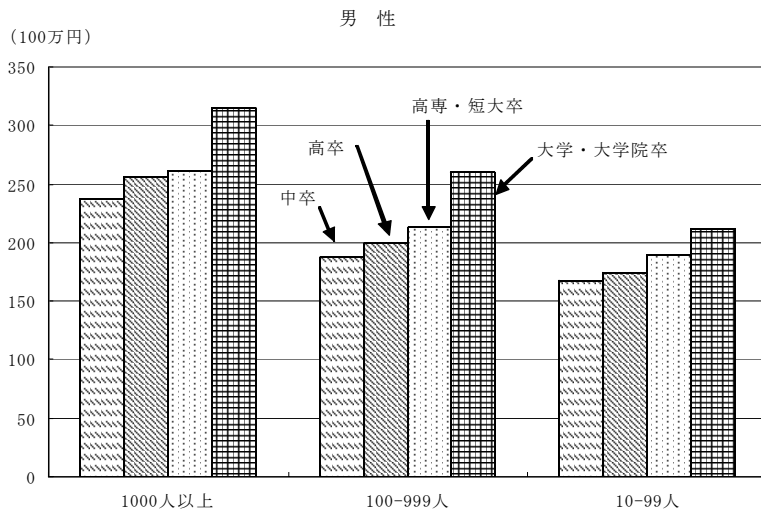


資料：「賃金構造基本統計調査」

注：新規学卒から定年まで働き続けた場合の生涯賃金。

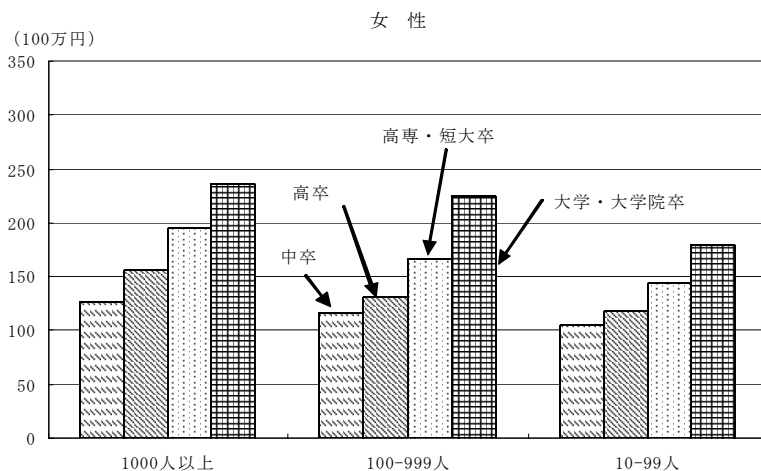
図 2 3 - 3 一般労働者の生涯賃金（定年まで 退職金を除く 2004 年） つづき

企業規模別



資料：「賃金構造基本統計調査」

注：新規学卒から定年まで働き続けた場合の生涯賃金。



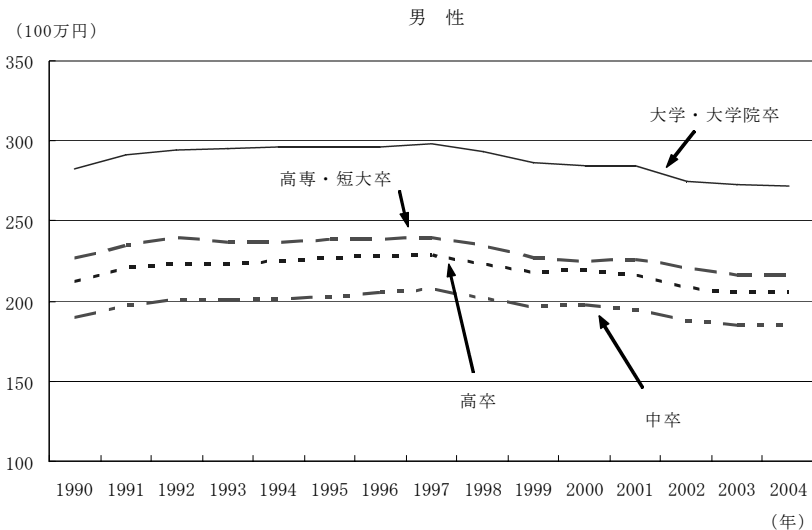
資料：「賃金構造基本統計調査」

注：新規学卒から定年まで働き続けた場合の生涯賃金。



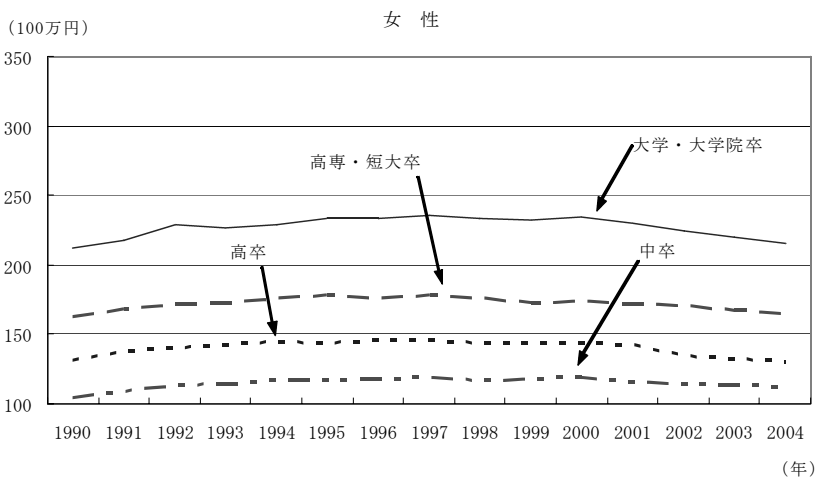
図 2 3 - 4 一般労働者の生涯賃金（定年まで 退職金を除く）

学歴別



資料：「賃金構造基本統計調査」

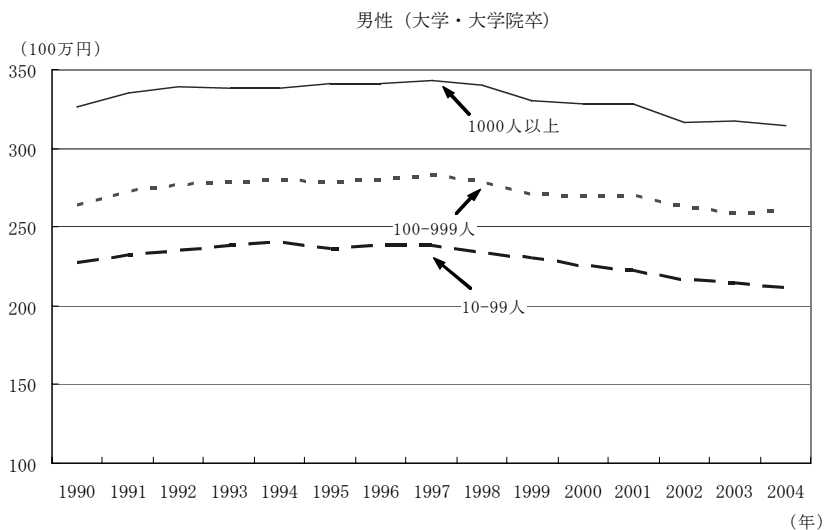
注：新規学卒から定年まで働き続けた場合の生涯賃金。



資料：「賃金構造基本統計調査」

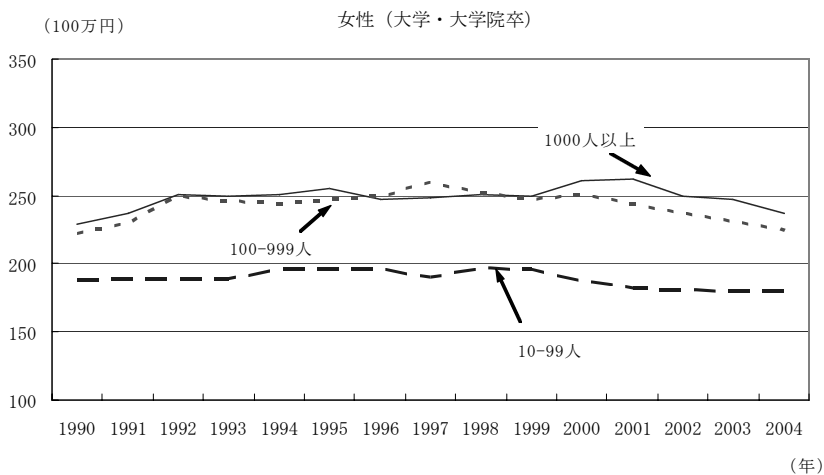
注：新規学卒から定年まで働き続けた場合の生涯賃金。

図 2 3 - 4 一般労働者の生涯賃金（定年まで退職金を除く）つづき  
企業規模別



資料：「賃金構造基本統計調査」

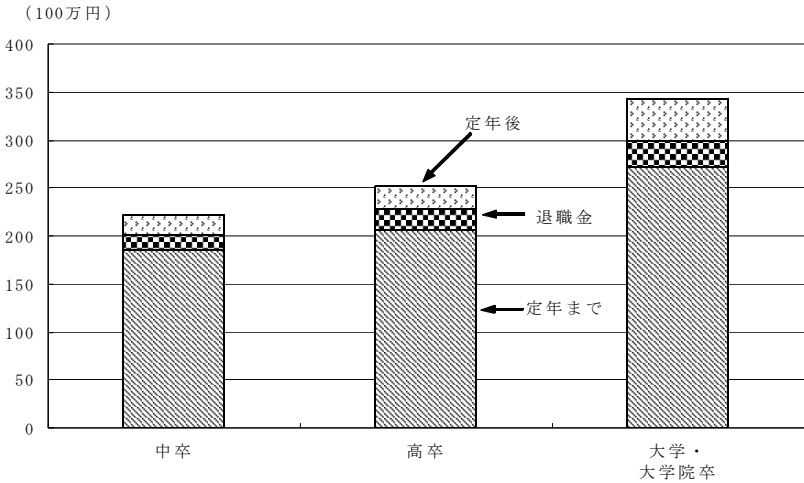
注：新規学卒から定年まで働き続けた場合の生涯賃金。



資料：「賃金構造基本統計調査」

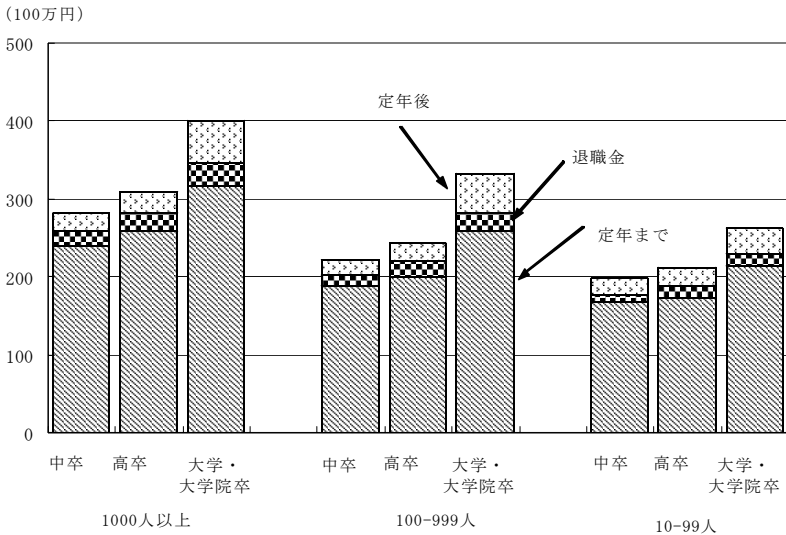
注：新規学卒から定年まで働き続けた場合の生涯賃金。

図 2 3 - 5 男性一般労働者の生涯賃金（引退まで 退職金を含む 2003 年）  
学歴別



資料：「賃金構造基本統計調査」「就労条件総合調査」  
注：新規学卒から定年を経て引退するまで働き続けた場合の賃金総額。

企業規模別



資料：「賃金構造基本統計調査」「就労条件総合調査」  
注：新規学卒から定年を経て引退するまで働き続けた場合の賃金総額。

#### ④指標の作成方法

生涯賃金の推計に際しては、「賃金構造基本統計調査」における所定内給与、きまって支給する現金給与、年間賞与を利用した。

標準労働者の生涯賃金については、「賃金構造基本統計調査」から各歳別の所定内給与と年間賞与が得られるので、所定内給与ときまって支給する現金給与の比率が一般労働者と同じと仮定して標準労働者のきまって支給する現金給与を算出し、これを12倍したものと年間賞与の合計を加えて各歳別の年間賃金総額を求め、これを学歴別の入社年齢から60歳まで積算することによって算出した。なお、企業規模別にみた場合、標準労働者の各歳別データには労働者のいない年齢もある。この場合は、1歳若い年齢の労働者における規模計との賃金格差を用いて推計した。

一般労働者の生涯賃金については、「賃金構造基本統計調査」における年齢階級別のきまって支給する現金給与および年間賞与を利用して、きまって支給する現金給与を12倍したものに年間賞与を加えたものを当該年齢階級の年間賃金総額として、これを学歴別の入社年齢から60歳（あるいは引退年齢）まで積算した。引退年齢については20.3の考えを利用した。

なお、「賃金構造基本統計調査」では年間賞与について一年前の支給額を調査しているため、例えば2000年の生涯賃金を求める際には、2001年版の「賃金構造基本統計調査」に掲載されている年間賞与を用いた。

#### ⑤指標のデータ

本項の推計結果は次のとおりである。

表 2 3 - 1 標準労働者の生涯賃金（定年まで 退職金を除く）

(単位：100万円)

男 性				
中 卒	規模計	1000人以上	100-999人	10-99人
1990	232.5	266.8	223.6	199.7
1991	238.8	270.9	235.1	207.9
1992	242.0	275.3	239.4	214.7
1993	241.3	274.5	241.1	212.0
1994	241.0	274.3	235.6	213.5
1995	243.6	279.5	238.3	213.0
1996	244.2	279.3	243.1	208.8
1997	249.6	294.1	243.1	213.1
1998	239.0	289.0	232.3	203.2
1999	234.4	281.6	223.4	204.2
2000	236.6	283.0	226.8	202.3
2001	233.8	279.9	232.9	196.2
2002	221.4	279.9	213.9	184.6
2003	220.9	279.8	209.0	183.4
2004	221.3	278.3	208.6	183.1

女 性				
中 卒	規模計	1000人以上	100-999人	10-99人
1990	160.8	177.1	152.0	128.4
1991	162.3	181.6	155.4	128.6
1992	165.0	186.0	161.2	134.7
1993	166.6	182.1	164.2	139.2
1994	170.0	183.5	168.1	143.4
1995	174.1	192.6	179.2	141.3
1996	170.6	189.5	178.7	124.2
1997	165.8	185.3	167.1	124.5
1998	164.6	199.4	162.1	130.1
1999	163.2	189.1	161.0	129.8
2000	165.6	184.4	161.9	132.3
2001	163.4	181.4	155.7	129.3
2002	161.2	176.6	149.6	134.3
2003	—	—	—	—
2004	—	—	—	—

高 卒				
	規模計	1000人以上	100-999人	10-99人
1990	271.0	298.8	252.7	223.5
1991	279.2	303.8	261.8	232.6
1992	281.9	304.5	265.0	240.1
1993	281.3	308.5	263.3	231.7
1994	282.6	304.9	267.1	236.7
1995	284.3	308.4	266.9	241.9
1996	285.7	310.7	266.0	241.5
1997	286.5	311.8	268.6	241.5
1998	278.7	304.2	265.6	231.1
1999	274.2	302.7	257.1	228.0
2000	276.0	301.1	260.9	230.2
2001	271.1	294.9	255.5	221.6
2002	258.0	286.4	240.3	211.9
2003	255.2	285.1	237.7	209.9
2004	256.3	285.3	240.4	211.4

高 卒				
	規模計	1000人以上	100-999人	10-99人
1990	196.3	211.5	184.0	156.2
1991	202.5	221.6	189.1	163.8
1992	203.6	223.0	195.7	161.9
1993	208.3	223.6	197.7	173.2
1994	207.3	224.2	192.9	170.3
1995	207.8	223.9	199.2	165.1
1996	210.3	232.5	201.7	169.2
1997	210.7	229.8	202.7	166.4
1998	209.0	226.8	200.3	166.2
1999	204.1	222.8	195.6	163.8
2000	205.0	221.8	195.8	162.8
2001	202.4	218.3	194.8	160.0
2002	197.6	213.4	195.0	157.8
2003	193.1	212.6	186.7	154.6
2004	189.8	207.8	182.3	154.4

高専・短大卒				
	規模計	1000人以上	100-999人	10-99人
1990	271.6	298.8	267.8	227.4
1991	275.1	301.9	274.3	240.4
1992	278.3	305.7	262.5	245.6
1993	286.9	312.3	267.7	254.2
1994	276.1	297.7	261.1	249.0
1995	283.0	316.0	267.4	240.8
1996	280.3	304.2	266.3	255.1
1997	292.0	320.4	279.3	255.9
1998	282.7	314.2	272.5	231.7
1999	275.4	308.6	258.7	233.9
2000	280.7	314.0	259.3	243.6
2001	276.0	312.3	262.2	234.2
2002	260.3	292.5	247.7	229.6
2003	257.3	294.9	240.5	226.6
2004	256.2	297.5	236.3	225.3

高専・短大卒				
	規模計	1000人以上	100-999人	10-99人
1990	232.7	248.4	242.0	200.7
1991	226.4	245.7	237.8	194.8
1992	226.0	246.6	231.7	180.8
1993	234.2	250.1	242.9	196.0
1994	233.4	248.6	239.5	207.1
1995	231.2	240.0	244.5	206.7
1996	242.4	248.7	254.3	210.5
1997	242.8	247.7	248.5	215.8
1998	232.2	248.7	238.5	202.5
1999	228.5	252.8	231.6	191.4
2000	234.1	250.2	232.8	200.1
2001	228.1	240.6	233.0	191.0
2002	221.9	233.5	223.5	200.2
2003	216.4	229.8	222.2	188.4
2004	217.1	232.0	223.2	184.4

大学・大学院卒				
	規模計	1000人以上	100-999人	10-99人
1990	306.4	338.8	273.8	246.3
1991	319.3	350.2	288.4	261.5
1992	322.4	353.3	289.9	262.6
1993	324.1	353.4	294.3	262.1
1994	320.5	351.3	289.4	264.6
1995	320.6	354.7	287.9	258.8
1996	321.3	357.9	287.7	259.9
1997	321.3	356.3	290.3	257.3
1998	317.7	351.9	287.8	257.4
1999	310.8	344.9	278.7	257.8
2000	305.2	339.7	273.7	247.4
2001	304.6	336.5	276.1	246.4
2002	294.2	328.0	264.5	240.2
2003	288.6	323.9	258.4	231.5
2004	289.0	319.5	261.3	234.7

大学・大学院卒				
	規模計	1000人以上	100-999人	10-99人
1990	255.7	266.7	255.7	241.9
1991	264.0	268.5	260.6	243.3
1992	276.2	283.9	274.3	241.9
1993	274.1	295.1	279.4	239.8
1994	270.1	299.0	278.5	235.7
1995	272.9	293.4	272.0	243.1
1996	271.9	288.0	273.5	237.3
1997	277.5	289.1	286.1	235.3
1998	273.6	291.0	275.6	242.8
1999	273.6	284.4	275.1	246.4
2000	275.4	299.2	270.1	236.1
2001	273.1	292.7	270.4	227.9
2002	269.3	279.2	272.0	224.4
2003	258.3	275.9	258.8	214.5
2004	249.9	263.6	250.7	209.0

資料：「賃金構造基本統計調査」

注：新規学卒から同一企業で60歳の定年まで勤続した場合の生涯賃金。

女性（中卒）の2003年以降においては、データが得られない。

表 2 3 - 2 一般労働者の生涯賃金（定年まで 退職金を除く）

（単位：100万円）

男 性				
中 卒	規模計	1000人以上	100-999人	10-99人
1990	189.4	233.0	190.4	169.0
1991	197.3	240.5	199.3	177.2
1992	200.3	240.0	201.8	182.9
1993	201.0	239.4	204.7	183.2
1994	201.8	239.2	206.6	184.3
1995	202.8	247.4	205.1	185.1
1996	205.6	253.9	208.8	185.8
1997	207.4	254.2	209.3	188.1
1998	201.3	248.7	201.9	183.2
1999	197.1	249.3	197.1	179.6
2000	198.0	249.4	199.8	179.8
2001	195.0	249.9	196.8	176.3
2002	187.8	237.1	192.5	168.6
2003	185.2	240.2	187.9	166.6
2004	185.4	236.9	187.4	168.3

女 性				
中 卒	規模計	1000人以上	100-999人	10-99人
1990	104.1	149.2	104.8	91.6
1991	109.4	149.8	110.0	97.3
1992	113.5	150.4	114.4	102.2
1993	114.5	149.9	117.4	102.7
1994	117.1	151.3	119.6	105.6
1995	117.1	146.5	120.0	106.8
1996	117.7	144.7	120.8	107.3
1997	118.7	146.0	123.0	107.8
1998	117.0	145.9	118.5	108.2
1999	117.8	143.5	123.7	106.3
2000	119.1	144.3	124.1	107.7
2001	115.7	138.6	118.5	105.7
2002	114.1	134.2	116.7	107.1
2003	114.0	135.1	118.8	105.0
2004	112.5	126.6	116.5	104.4

高 卒				
	規模計	1000人以上	100-999人	10-99人
1990	211.8	253.8	206.6	178.6
1991	221.2	263.9	216.1	187.6
1992	223.4	266.5	218.4	191.5
1993	223.4	265.8	219.9	190.8
1994	225.0	266.8	221.3	193.1
1995	226.5	270.0	221.6	194.7
1996	228.2	273.4	222.0	195.7
1997	229.3	275.8	224.7	195.9
1998	223.1	272.2	218.7	189.1
1999	218.6	266.1	213.1	186.4
2000	219.1	267.1	213.7	185.7
2001	216.1	266.0	210.7	181.9
2002	208.2	257.7	203.1	175.6
2003	205.9	258.1	201.2	173.5
2004	205.7	256.8	200.2	174.2

高 卒				
	規模計	1000人以上	100-999人	10-99人
1990	131.5	180.4	121.9	110.8
1991	137.9	183.9	133.6	117.7
1992	140.8	185.2	136.9	116.6
1993	142.8	183.4	142.2	124.2
1994	145.3	177.9	136.3	127.9
1995	143.8	181.2	137.3	126.6
1996	146.4	181.1	138.8	123.8
1997	145.6	181.8	138.3	129.3
1998	143.8	177.2	137.9	122.7
1999	143.4	174.2	139.8	121.9
2000	144.1	174.9	139.9	122.5
2001	142.4	173.3	138.0	121.4
2002	134.2	164.2	134.3	118.7
2003	133.0	160.7	134.4	117.9
2004	130.8	155.5	131.4	117.5

高専・短大卒				
	規模計	1000人以上	100-999人	10-99人
1990	226.5	271.9	220.5	198.6
1991	234.5	279.2	231.2	203.9
1992	240.0	284.2	237.7	210.6
1993	237.1	279.8	236.2	207.3
1994	236.7	278.0	235.1	208.9
1995	238.7	282.6	237.1	209.8
1996	238.6	279.1	238.8	209.6
1997	239.2	284.6	239.4	208.8
1998	234.3	283.8	234.3	201.9
1999	227.4	276.6	224.5	198.3
2000	224.7	277.1	218.0	197.5
2001	226.4	275.5	222.4	193.8
2002	220.9	264.7	221.5	188.1
2003	216.3	261.7	215.1	188.6
2004	216.4	260.9	212.7	189.5

高専・短大卒				
	規模計	1000人以上	100-999人	10-99人
1990	162.3	195.8	164.0	138.3
1991	168.1	200.9	170.6	143.1
1992	172.1	206.2	176.0	147.2
1993	173.0	205.3	176.9	148.7
1994	176.2	207.4	181.0	151.6
1995	178.0	206.4	183.7	153.4
1996	176.5	202.2	182.2	152.0
1997	178.7	206.8	184.3	152.7
1998	176.0	204.5	179.7	153.0
1999	172.4	204.0	174.3	151.0
2000	174.2	204.8	176.5	152.2
2001	172.1	202.4	174.7	149.1
2002	170.9	199.3	174.7	147.7
2003	167.5	196.6	170.5	145.1
2004	165.3	195.7	166.4	143.9

大学・大学院卒				
	規模計	1000人以上	100-999人	10-99人
1990	282.2	325.8	264.2	227.5
1991	291.0	335.6	273.2	231.9
1992	294.3	338.9	277.3	235.3
1993	295.1	338.2	278.6	238.2
1994	296.3	338.5	280.0	240.0
1995	296.3	341.1	279.2	236.3
1996	296.5	340.9	279.4	238.3
1997	298.3	343.4	283.0	238.7
1998	293.3	339.8	278.5	233.9
1999	286.4	330.5	271.1	230.7
2000	284.8	328.6	270.0	225.4
2001	284.2	327.8	270.4	222.7
2002	275.2	316.7	263.0	216.9
2003	272.5	317.6	258.8	214.9
2004	272.3	314.8	259.8	212.2

大学・大学院卒				
	規模計	1000人以上	100-999人	10-99人
1990	211.7	229.1	222.2	187.7
1991	217.5	237.2	229.9	188.7
1992	228.8	250.2	249.1	188.8
1993	227.2	249.8	246.3	189.2
1994	229.2	251.2	243.6	196.3
1995	233.6	255.0	247.1	196.1
1996	233.4	246.7	249.7	196.1
1997	235.4	248.3	259.3	190.5
1998	233.8	251.2	252.0	197.2
1999	232.1	249.3	247.3	195.9
2000	234.4	260.9	251.3	188.2
2001	229.8	261.8	243.6	181.8
2002	224.7	249.8	237.3	181.5
2003	220.3	246.9	231.6	179.6
2004	215.8	236.5	224.2	179.5

資料：「賃金構造基本統計調査」

注：新規学卒から60歳の定年まで働き続けた場合の生涯賃金。

表 2 3 - 3 男性一般労働者の生涯賃金（引退まで退職金を含む 2003 年）

(単位：100万円)

	企業規模計				1000人以上				100-999人				10-99人			
	総計	定年まで	退職金	定年後	総計	定年まで	退職金	定年後	総計	定年まで	退職金	定年後	総計	定年まで	退職金	定年後
中卒	222.6	185.2	16.4	21.0	281.8	240.2	19.0	22.6	221.6	187.9	13.6	20.0	197.7	166.6	10.1	21.0
高卒	251.5	205.9	22.1	23.4	308.6	258.1	23.8	26.7	243.7	201.2	19.5	23.1	212.2	173.5	15.7	22.9
大学・ 大学院卒	342.6	272.5	26.1	44.0	400.7	317.6	28.1	55.0	332.3	258.8	23.4	50.1	263.5	214.9	14.5	34.1

資料：「賃金構造基本統計調査」「就労条件総合調査」

## 23. 2 生涯労働時間

### ①指標の解説

本項では、労働者の生涯にわたる労働時間を推計する。すなわち、新規学卒後すぐに（パートではなく）一般労働者として就職し、定年まで働き続け、定年後も平均的な引退年齢まで働き続けるとしたときの総労働時間を推計する。

### ②指標の作成結果

一般労働者の生涯労働時間を、定年までと定年後に分けて推計した。学歴別および企業規模別にまとめた結果を図23-6に示す。また、その時系列的推移を図23-7に示す。

### ③作成結果の説明

図23-6をみると、学歴別では、男性が高卒10.5万時間、大学・大学院卒9.1万時間、女性が高卒9.8万時間、大学・大学院卒8.8万時間などとなっており、学歴が高いほど就業開始年齢が遅くなるため、それだけ生涯労働時間は短くなっている。企業規模別にみると、大きな格差はみられないが、企業規模が大きいほどやや短くなっている。一方、図23-7から経年変化をみると、学歴別には概して短縮傾向にあるが、企業規模別では年により変動がみられる。

### ④指標の作成方法

生涯労働時間の推計は、「賃金構造基本統計調査」における一般労働者の年齢階級別所定内労働時間および超過労働時間を利用した。まず、このデータは6月における労働時間であるため、「毎月勤労統計調査」の6月の労働時間と年平均労働時間の比率を用いてこれを年平均に変換した。次に、年平均に変換した所定内労働時間と超過労働時間を12倍して合算したものを当該年齢階級の年間労働時間と考えて、学歴別の入社年齢から平均的な引退年齢（20.3を参照）までこれを積算して、生涯労働時間を推計した。

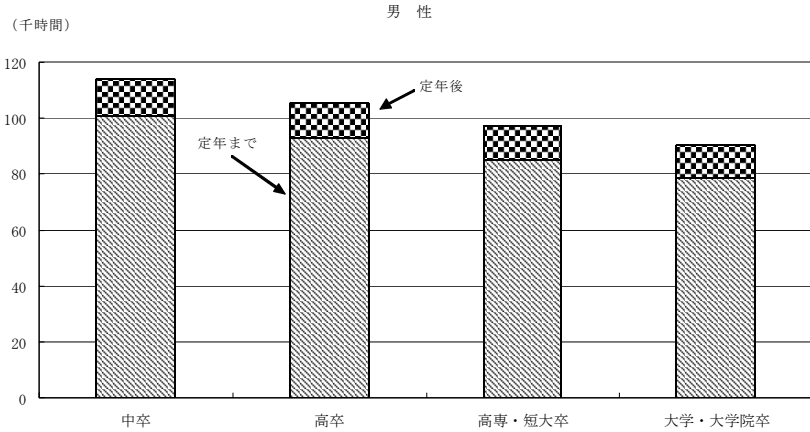
### ⑤指標のデータ

生涯労働時間の推計結果は表23-4のとおりである。



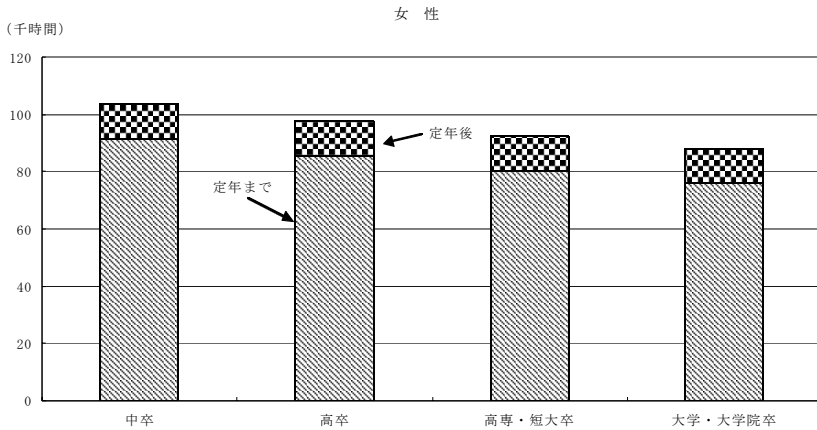
図 2 3 - 6 一般労働者の生涯労働時間（2005 年）

学歴別



資料：「賃金構造基本統計調査」

注：新規学卒から定年を経て引退するまで働き続けた場合の総労働時間。

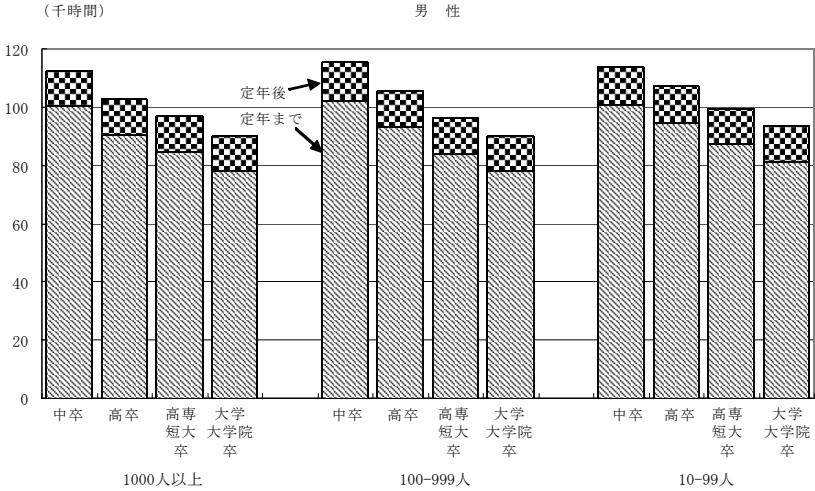


資料：「賃金構造基本統計調査」

注：新規学卒から定年を経て引退するまで働き続けた場合の総労働時間。

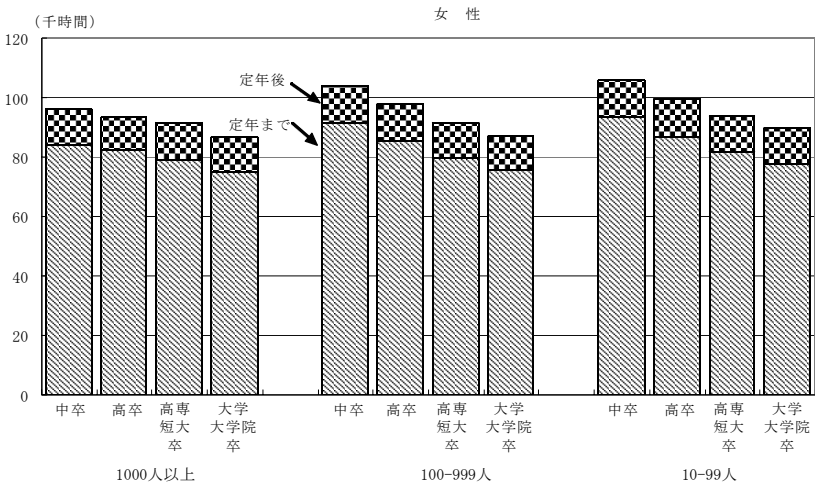
図 2 3 - 6 一般労働者の生涯労働時間（2005 年）つづき

企業規模別



資料：「賃金構造基本統計調査」

注：新規学卒から定年を経て引退するまで働き続けた場合の総労働時間。

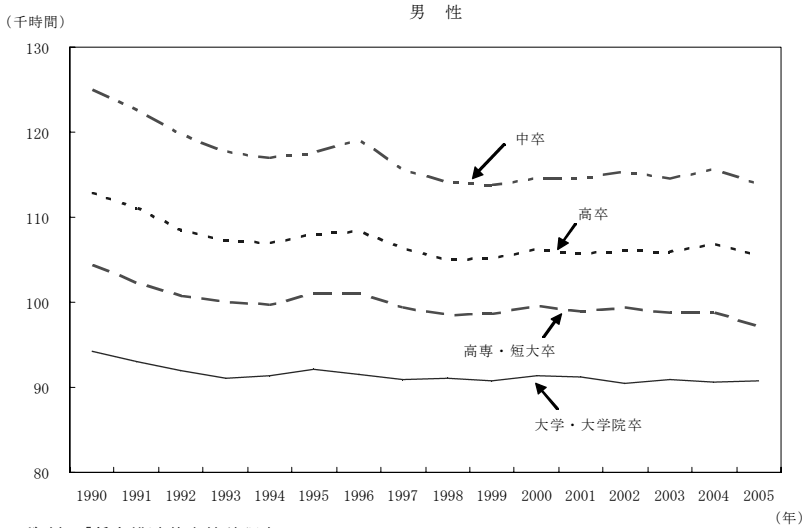


資料：「賃金構造基本統計調査」

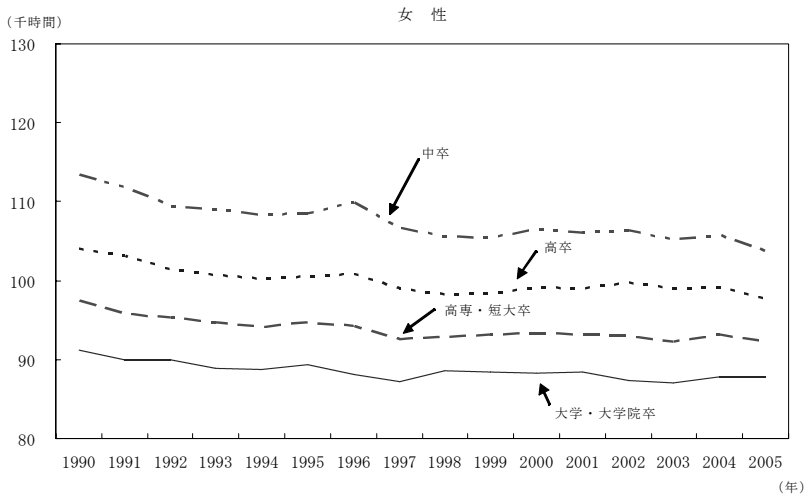
注：新規学卒から定年を経て引退するまで働き続けた場合の総労働時間。

図 2 3 - 7 一般労働者の生涯労働時間の推移

学歴別



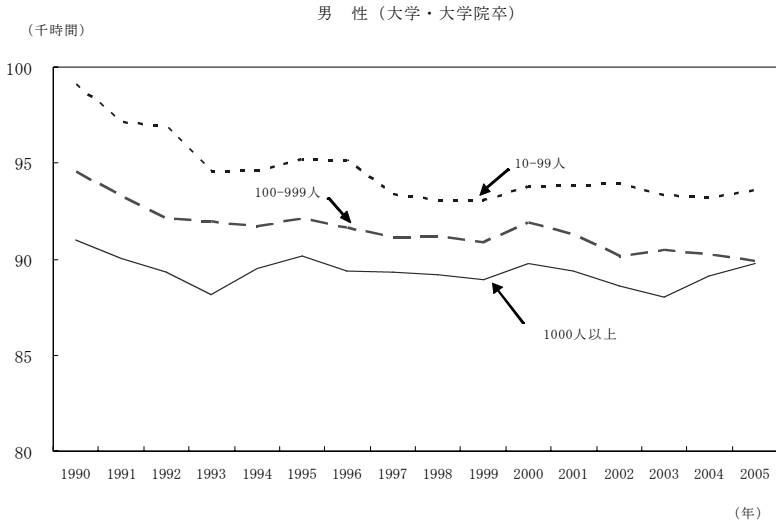
資料：「賃金構造基本統計調査」



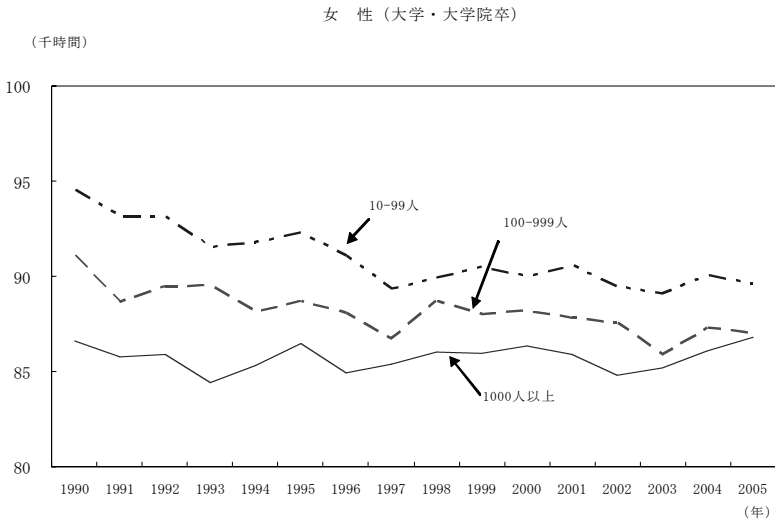
資料：「賃金構造基本統計調査」

図 2 3 - 7 一般労働者の生涯労働時間の推移（つづき）

企業規模別



資料：「賃金構造基本統計調査」



資料：「賃金構造基本統計調査」

表 2 3 - 4 一般労働者の生涯労働時間

男性  
中空

(単位：千時間)

年	規模計			1000人以上			100-999人			10-99人		
	総計	定年まで	定年後	総計	定年まで	定年後	総計	定年まで	定年後	総計	定年まで	定年後
1990	125.0	110.4	14.6	119.4	105.7	13.8	125.5	110.7	14.8	126.8	112.1	14.7
1991	122.6	108.0	14.5	118.2	104.2	14.1	123.8	109.1	14.7	123.6	109.1	14.5
1992	119.8	105.3	14.5	114.7	100.4	14.3	119.5	105.0	14.5	121.8	107.2	14.6
1993	117.7	103.2	14.5	112.8	98.6	14.2	117.8	103.3	14.5	119.5	105.0	14.5
1994	117.0	102.5	14.6	112.9	98.5	14.4	118.1	103.3	14.8	118.0	103.4	14.5
1995	117.6	103.0	14.6	114.9	100.3	14.6	118.2	103.5	14.8	118.0	103.4	14.6
1996	119.0	104.3	14.8	115.5	100.4	15.1	119.9	104.7	15.1	120.0	105.4	14.6
1997	115.7	101.6	14.1	112.7	98.5	14.3	116.0	101.9	14.1	116.4	102.3	14.1
1998	114.1	100.3	13.8	112.9	99.3	13.6	114.8	101.0	13.8	114.0	100.2	13.8
1999	113.8	100.2	13.6	113.9	100.5	13.4	115.7	101.9	13.7	113.8	100.2	13.7
2000	114.5	100.9	13.6	115.0	101.1	13.9	114.8	101.3	13.5	114.6	101.0	13.6
2001	114.6	101.0	13.6	112.3	99.2	13.1	115.4	101.9	13.5	114.8	101.3	13.5
2002	115.3	101.8	13.5	112.3	99.0	13.4	116.9	103.3	13.6	115.4	101.9	13.5
2003	114.5	101.1	13.4	112.2	98.6	13.6	113.0	99.6	13.4	114.0	100.7	13.3
2004	115.7	102.3	13.3	114.8	101.0	13.8	116.2	102.9	13.2	115.1	101.9	13.3
2005	114.0	100.9	13.0	112.5	100.2	12.3	115.2	102.1	13.1	113.7	100.6	13.1

高卒

年	規模計			1000人以上			100-999人			10-99人		
	総計	定年まで	定年後	総計	定年まで	定年後	総計	定年まで	定年後	総計	定年まで	定年後
1990	112.9	98.5	14.4	106.5	93.1	13.4	113.2	99.1	14.2	117.4	102.7	14.7
1991	111.1	96.9	14.2	105.8	92.6	13.3	111.7	97.6	14.1	115.1	100.7	14.4
1992	108.5	94.2	14.3	102.6	89.2	13.4	108.4	94.1	14.3	112.9	98.4	14.4
1993	107.2	93.0	14.3	101.7	88.0	13.7	107.3	92.9	14.3	111.2	96.9	14.3
1994	106.9	92.6	14.3	101.9	88.1	13.8	107.4	93.1	14.3	110.3	95.9	14.3
1995	108.0	93.5	14.5	103.5	89.4	14.1	108.4	93.8	14.6	110.8	96.3	14.5
1996	108.3	94.0	14.3	102.8	89.1	13.7	108.6	94.3	14.3	112.2	97.8	14.4
1997	106.4	92.4	14.0	102.5	88.8	13.7	107.0	93.0	14.1	108.9	94.9	14.0
1998	105.0	91.4	13.6	102.0	88.7	13.3	105.2	91.7	13.5	107.1	93.4	13.7
1999	105.2	91.7	13.5	101.8	88.6	13.2	105.2	91.8	13.4	107.4	93.7	13.7
2000	106.2	92.8	13.4	103.4	90.1	13.3	106.6	93.3	13.3	108.2	94.7	13.5
2001	105.8	92.4	13.4	101.8	89.0	12.8	106.1	92.7	13.3	108.2	94.7	13.5
2002	106.0	92.8	13.3	101.9	89.2	12.7	106.0	92.8	13.2	108.6	95.2	13.4
2003	106.0	92.9	13.1	101.7	88.9	12.7	105.1	92.1	13.0	107.3	94.1	13.1
2004	106.7	93.7	13.1	103.7	90.9	12.7	107.2	94.2	13.1	108.2	95.1	13.2
2005	105.4	92.8	12.6	102.6	90.5	12.1	105.4	93.1	12.3	107.4	94.5	12.9

高専・短大卒

年	規模計			1000人以上			100-999人			10-99人		
	総計	定年まで	定年後	総計	定年まで	定年後	総計	定年まで	定年後	総計	定年まで	定年後
1990	104.3	90.7	13.6	100.4	87.5	12.9	104.1	90.7	13.4	107.3	93.4	13.9
1991	102.2	89.0	13.2	98.3	86.0	12.3	101.6	88.5	13.1	105.8	92.3	13.6
1992	100.8	87.3	13.4	97.0	84.5	12.5	99.4	86.3	13.1	105.2	91.2	13.9
1993	100.0	86.1	13.8	95.2	82.4	12.9	100.4	86.3	14.1	102.3	88.3	14.0
1994	99.7	86.0	13.7	96.2	82.9	13.3	99.3	85.4	13.8	102.4	88.7	13.7
1995	101.0	86.9	14.1	97.8	84.1	13.7	100.4	86.6	13.8	103.5	89.2	14.3
1996	101.1	87.3	13.9	97.1	84.0	13.1	100.5	86.8	13.7	104.3	90.3	14.0
1997	99.4	85.9	13.5	98.2	84.6	13.6	98.7	85.3	13.4	101.2	87.6	13.6
1998	98.5	85.3	13.2	96.2	83.2	13.0	98.3	85.2	13.2	99.9	86.5	13.3
1999	98.7	85.6	13.1	97.0	84.1	13.0	97.8	84.9	12.9	100.4	87.3	13.1
2000	99.5	86.3	13.2	97.9	84.5	13.4	98.0	86.1	12.9	101.1	87.7	13.4
2001	98.9	86.1	12.8	96.8	84.3	12.5	96.5	85.9	12.6	100.7	87.7	13.0
2002	99.5	86.5	13.0	97.1	84.3	12.8	99.0	85.9	13.1	101.7	88.7	13.0
2003	98.8	86.2	12.6	96.8	84.1	12.7	96.8	84.7	12.1	100.6	87.8	12.8
2004	98.8	86.2	12.7	98.0	85.0	13.0	97.8	85.3	12.5	100.9	88.1	12.8
2005	97.2	85.0	12.2	96.5	84.4	12.1	96.1	84.1	12.0	99.5	87.1	12.4

大学・大学院卒

年	規模計			1000人以上			100-999人			10-99人		
	総計	定年まで	定年後	総計	定年まで	定年後	総計	定年まで	定年後	総計	定年まで	定年後
1990	94.2	81.0	13.2	91.0	78.6	12.4	94.6	81.5	13.0	99.1	85.4	13.7
1991	93.0	80.1	13.0	90.0	78.0	12.0	93.3	80.5	12.8	97.2	83.7	13.5
1992	92.0	78.8	13.2	89.3	76.7	12.6	92.1	79.2	13.0	96.9	83.5	13.5
1993	91.1	77.8	13.2	88.1	75.6	12.6	92.0	78.7	13.3	94.6	81.2	13.4
1994	91.4	78.2	13.2	89.5	76.6	13.0	91.7	78.5	13.2	94.6	81.3	13.3
1995	92.2	78.9	13.3	90.1	77.3	12.8	92.1	79.0	13.2	95.2	81.6	13.6
1996	91.6	78.5	13.1	89.4	76.5	12.8	91.7	78.8	12.9	95.1	81.7	13.4
1997	91.0	78.1	12.9	89.3	76.6	12.7	91.1	78.4	12.7	93.4	80.4	13.0
1998	91.0	78.1	12.9	89.2	76.7	12.5	91.2	78.4	12.8	93.1	80.1	13.0
1999	90.7	78.0	12.6	88.9	76.8	12.2	90.9	78.2	12.7	93.1	80.3	12.8
2000	91.4	78.9	12.5	89.8	77.6	12.2	91.9	79.4	12.5	93.8	80.9	12.8
2001	91.3	78.9	12.4	89.4	77.4	12.0	91.2	79.0	12.3	93.9	81.2	12.6
2002	90.4	78.3	12.1	88.6	77.0	11.6	90.1	78.2	12.0	93.9	81.2	12.7
2003	90.8	78.6	12.2	88.0	76.6	11.4	90.5	78.5	11.9	93.3	80.7	12.7
2004	90.6	78.7	12.0	89.2	77.7	11.5	90.2	78.5	11.7	93.2	80.8	12.4
2005	90.7	78.7	12.0	89.8	78.1	11.6	89.9	78.1	11.8	93.6	81.2	12.4

資料：「賃金構造基本統計調査」

注：学卒後すぐに一般労働者として入社してから平均的な引退年齢まで働き続けた場合の生涯労働時間。

表 2 3 - 4 一般労働者の生涯労働時間（つづき）

女性

(単位：千時間)

年	規模計			1000人以上			100-999人			10-99人		
	総計	定年まで	定年後	総計	定年まで	定年後	総計	定年まで	定年後	総計	定年まで	定年後
1990	113.4	99.4	14.1	102.8	90.5	12.3	114.0	99.8	14.2	116.0	101.7	14.3
1991	111.9	97.8	14.1	102.6	90.1	12.5	112.4	98.1	14.3	114.3	100.1	14.3
1992	109.5	95.3	14.1	101.2	88.3	12.9	108.7	94.7	14.0	112.7	98.4	14.4
1993	108.9	94.7	14.2	99.2	86.8	12.4	108.7	94.5	14.2	111.7	97.4	14.3
1994	108.4	94.2	14.1	99.9	87.0	12.9	108.5	94.1	14.3	110.6	96.3	14.3
1995	108.5	94.2	14.3	101.1	87.7	13.4	108.6	94.0	14.5	110.3	96.0	14.3
1996	109.9	95.6	14.3	101.7	88.0	13.8	109.3	95.1	14.2	112.1	97.7	14.4
1997	106.7	93.1	13.6	100.0	87.2	12.7	106.3	92.8	13.4	109.0	95.1	13.9
1998	105.6	92.1	13.5	98.4	85.9	12.5	104.9	91.3	13.5	107.5	93.9	13.6
1999	105.4	92.0	13.4	98.4	86.3	12.2	107.2	93.4	13.7	105.9	92.5	13.3
2000	106.6	93.4	13.2	99.4	87.1	12.3	107.3	94.0	13.3	107.9	94.7	13.2
2001	106.0	92.9	13.1	99.1	86.8	12.3	105.8	92.8	13.1	108.1	94.8	13.2
2002	106.4	93.5	12.9	98.6	86.4	12.2	106.9	94.0	13.0	108.5	95.4	13.1
2003	105.2	92.4	12.8	99.0	86.7	12.3	104.8	92.0	12.8	106.5	93.6	12.8
2004	105.7	93.1	12.7	92.7	80.4	12.3	106.0	93.3	12.6	107.2	94.4	12.8
2005	103.8	91.4	12.4	95.9	84.0	11.9	103.9	91.6	12.3	105.7	93.2	12.6

高卒

年	規模計			1000人以上			100-999人			10-99人		
	総計	定年まで	定年後	総計	定年まで	定年後	総計	定年まで	定年後	総計	定年まで	定年後
1990	104.1	90.6	13.4	92.8	81.6	11.2	106.1	92.1	14.0	109.0	94.8	14.2
1991	103.1	89.6	13.5	92.5	81.2	11.3	104.6	90.8	13.8	107.3	93.1	14.2
1992	101.5	87.7	13.8	92.4	80.5	11.9	102.0	88.0	14.0	105.7	91.5	14.2
1993	100.7	86.9	13.8	91.3	79.6	11.7	101.6	87.6	14.0	104.8	90.4	14.4
1994	100.3	86.5	13.8	92.3	80.2	12.1	101.2	87.1	14.1	103.9	89.6	14.3
1995	100.6	86.7	13.9	92.7	80.5	12.2	101.4	87.3	14.1	103.8	89.6	14.3
1996	100.9	87.2	13.7	92.8	80.3	12.4	101.9	88.0	13.8	104.8	90.6	14.2
1997	99.0	85.6	13.5	92.1	80.0	12.1	99.6	86.1	13.5	102.0	88.2	13.8
1998	98.2	85.0	13.3	91.6	79.7	11.9	98.7	85.5	13.2	101.0	87.5	13.6
1999	98.4	85.3	13.1	92.4	80.4	12.0	99.0	85.9	13.2	100.8	87.4	13.4
2000	99.1	86.1	13.0	93.0	81.4	11.7	100.0	87.0	13.0	101.2	88.0	13.2
2001	99.0	86.1	12.9	93.2	81.5	11.7	99.1	86.3	12.8	101.4	88.3	13.2
2002	99.7	86.9	12.9	93.0	81.4	11.6	100.0	87.1	12.9	102.4	89.2	13.2
2003	99.0	86.3	12.7	92.2	81.1	11.2	99.0	86.2	12.8	101.1	88.2	12.9
2004	99.2	86.5	12.6	93.4	82.2	11.2	99.5	86.8	12.7	101.4	88.4	13.0
2005	97.7	85.3	12.4	93.4	82.2	11.2	98.0	85.6	12.4	99.4	86.8	12.6

高専・短大卒

年	規模計			1000人以上			100-999人			10-99人		
	総計	定年まで	定年後	総計	定年まで	定年後	総計	定年まで	定年後	総計	定年まで	定年後
1990	97.5	84.2	13.3	89.7	78.0	11.7	97.7	84.3	13.3	101.9	88.1	13.8
1991	95.8	82.6	13.2	88.2	77.0	11.3	96.5	83.4	13.1	100.0	86.2	13.9
1992	95.4	82.1	13.3	89.9	77.8	12.1	94.3	81.3	12.9	99.9	86.1	13.8
1993	94.7	81.2	13.5	88.7	76.4	12.2	95.0	81.6	13.4	98.3	84.4	13.9
1994	94.2	81.0	13.1	88.3	76.4	11.9	94.0	81.1	12.9	97.8	84.1	13.7
1995	94.7	81.0	13.7	89.5	77.0	12.6	94.8	81.4	13.4	97.8	83.5	14.2
1996	94.2	80.8	13.4	89.0	76.4	12.6	94.5	81.0	13.5	97.3	83.8	13.5
1997	92.6	79.5	13.1	88.6	76.3	12.3	92.2	79.3	13.0	95.3	82.0	13.3
1998	92.9	79.9	13.0	89.1	76.7	12.4	92.6	80.0	12.6	95.6	82.0	13.6
1999	93.2	80.1	13.1	88.2	76.9	11.3	93.7	80.5	13.3	95.4	82.3	13.1
2000	93.4	80.6	12.8	90.5	78.4	12.2	93.0	80.5	12.5	95.4	82.3	13.1
2001	93.2	80.5	12.7	90.2	78.2	12.0	92.4	80.0	12.4	95.7	82.6	13.1
2002	93.0	80.6	12.4	88.8	77.5	11.3	92.9	80.5	12.4	95.2	82.6	12.6
2003	92.2	80.1	12.2	89.0	77.3	11.7	91.7	79.7	12.0	94.3	81.8	12.5
2004	93.2	80.9	12.3	89.3	77.8	11.5	92.5	80.4	12.1	95.7	83.0	12.6
2005	92.3	80.3	12.0	91.5	79.3	12.2	91.5	79.6	11.8	93.8	81.7	12.1

大学・大学院卒

年	規模計			1000人以上			100-999人			10-99人		
	総計	定年まで	定年後	総計	定年まで	定年後	総計	定年まで	定年後	総計	定年まで	定年後
1990	91.2	78.3	12.9	86.6	74.3	12.3	91.1	78.3	12.8	94.6	81.2	13.4
1991	90.0	77.0	13.0	85.8	73.9	11.9	88.7	76.4	12.3	93.1	79.6	13.5
1992	90.0	77.1	12.9	85.9	74.3	11.6	89.5	77.0	12.5	93.2	79.7	13.4
1993	89.0	76.0	13.0	84.4	72.4	12.1	89.6	76.6	12.9	91.5	78.1	13.4
1994	88.7	75.9	12.8	85.3	72.9	12.5	88.2	75.8	12.4	91.8	78.4	13.4
1995	89.3	76.0	13.3	86.5	74.1	12.4	89.7	75.6	13.1	92.3	79.2	14.1
1996	88.1	75.5	12.6	84.9	72.7	12.3	88.1	75.7	12.3	91.1	78.0	13.1
1997	87.3	74.8	12.4	85.4	72.9	12.5	86.7	74.5	12.2	89.4	76.6	12.8
1998	88.5	75.8	12.8	86.0	73.6	12.4	88.7	76.0	12.7	89.9	76.8	13.1
1999	88.4	75.9	12.5	86.0	74.2	11.8	88.0	75.8	12.2	90.5	77.6	12.9
2000	88.3	76.0	12.3	86.4	74.3	12.1	88.2	76.0	12.1	90.0	77.4	12.6
2001	88.4	76.0	12.4	85.9	74.6	11.2	87.9	75.7	12.2	90.6	77.7	12.9
2002	87.4	75.4	12.0	84.8	73.9	10.9	87.6	75.7	11.9	89.5	76.8	12.7
2003	87.1	75.4	11.7	85.2	73.7	11.5	86.9	74.7	11.2	89.1	76.8	12.3
2004	87.9	76.2	11.6	86.1	74.8	11.3	87.3	76.1	11.2	90.1	77.9	12.2
2005	87.8	76.3	11.6	86.8	75.3	11.6	87.1	75.7	11.3	89.6	77.7	11.9

資料：「賃金構造基本統計調査」

注：学卒後すぐに一般労働者として入社してから平均的な引退年齢まで働き続けた場合の生涯労働時間。

### 23.3 同一コーホートの生涯労働時間

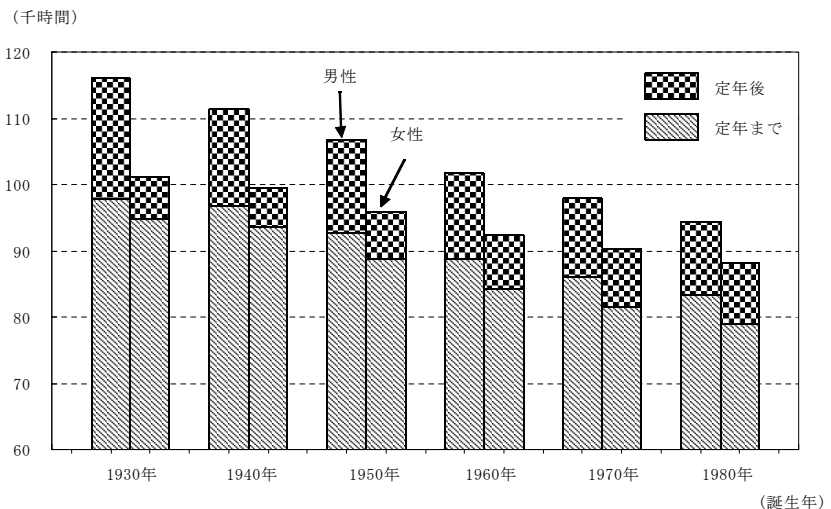
#### ①指標の解説

23.2において生涯労働時間を推計した。これはある特定年の年齢階級別の労働時間を積算して求めたものである。現実には労働者は40年程度の長期にわたって働くわけであり、個々人の生涯労働時間はその人が生きている時代の影響を強く受けているはずであるが、ある特定年の労働時間を積算した生涯労働時間にはこうした点が反映されない。そこで本項では、同一コーホートでみたときの生涯労働時間の推計を試みる。これは、例えば1940年に生まれた人について、その平均的な就業開始年齢と引退年齢を推計し、それまでの毎年の年間総労働時間の推計値を積算するものである。

#### ②指標の作成結果

一般労働者が学卒から引退まで中断なく働いた場合の、同一コーホートでみた生涯労働時間の推計値は図23-8のとおりである。

図23-8 同一コーホートの生涯労働時間



資料：「賃金構造基本統計調査」「毎月勤労統計調査」「国勢調査」

### ③作成結果の説明

結果をみると、誕生年が遅くなるにつれ、生涯労働時間は短くなってきていることがわかる。1930 年生まれの人は 11 万時間程度働いているのが、1980 年生まれの人は 9 万時間程度まで短くなっている。また、いずれの誕生年においても、男性の労働時間の方が女性よりも長い。

なお、誕生年が 1940 年以降の労働者の生涯労働時間は、年間労働時間についての推計値を含んだ結果である。

### ④指標の作成方法

推計に際しては、各年に生まれた人の平均的な就業開始年齢、定年年齢、引退年齢を求め、就業開始から定年を経て引退するまでの各年に対応する男女別年齢階級別の年間労働時間を積算したものを生涯労働時間としている。

就業開始年齢の推計については、文部科学省「学校基本調査」（卒業後の進路に関する調査）から、中卒、高卒、高専卒、短大卒、大学・大学院卒の就職者数が得られ、卒業時の年齢を中卒 15 歳、高卒 18 歳、高専・短大卒 20 歳、大学・大学院卒 22 歳として、それぞれの誕生年を逆算することで、誕生年ごとに学歴別の就職者数を求めることができるので、これを加重平均することで、誕生年ごとの平均就職開始年齢を求めた。この方法によって誕生年が 1983 年（直近のデータ 2005 年—大学・大学院卒 22 年）までの平均就業開始年齢を求め、それ以降については、1983 年までの時系列変化から次式を推計することで求めた。

$$\begin{aligned} < \text{男性} > \quad Y = 19.10 + 0.03 t \\ & \quad (298.5) (7.8) \quad R^2 = 0.68 \quad ( ) \text{ は } t \text{ 値} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} < \text{女性} > \quad Y = 18.22 + 0.06 t \\ & \quad (405.3) (23.3) \quad R^2 = 0.95 \quad ( ) \text{ は } t \text{ 値} \end{aligned}$$

Y : 平均就業開始年齢    t : 年 (1954=0)    推計期間 : 1954-1983 年  
定年年齢については、厚生労働省「雇用管理調査」から一律定年制の年齢別構成比が得られるので (2005 年については厚生労働省「就労条件総合調査」から)、毎年 of 平均定年年齢を推計し、そこから逆算することで、誕生年の平均定年年齢を求めた。2000 年以降の平均定年年齢については、過去



の時系列変化から次式を推計して求めた。1998 年より 60 定年制が施行されたことから推計は 1998 年以降とした。なお、定年年齢の上限を 65 歳とした。

$$\begin{aligned} < \text{男女共通} > \quad Y = 60.10 + 0.05 t \\ & \quad (927.6) \quad (3.2) \quad R^2 = 0.63 \quad ( ) \text{ は } t \text{ 値} \end{aligned}$$

Y : 平均定年退職年齢 t : 年 (1998=0) 推計期間 : 1998-2005 年

引退年齢は、20.3 の平均引退年齢の考え方を利用した。この指標を男女別に推計し、そこから逆算することで、誕生年の平均引退年齢を求めた。1996 年以降の平均引退年齢については、過去の時系列変化から次式を推計して求めた。

$$\begin{aligned} < \text{男性} > \quad Y = 66.3 + 0.04 t \\ & \quad (954.3) \quad (4.5) \quad R^2 = 0.59 \quad ( ) \text{ は } t \text{ 値} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} < \text{女性} > \quad Y = 64.5 + 0.017 t \\ & \quad (425.4) \quad (1.9) \quad R^2 = 0.93 \quad ( ) \text{ は } t \text{ 値} \end{aligned}$$

Y : 平均引退年齢 t : 年 (1985 年=0) 推計期間 : 1985-2000 年

年間労働時間については、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から男女年齢階級別の月間労働時間（6 月）が得られるので、これに毎月勤労統計調査の「年平均総実労働時間／6 月総実労働時間」を乗じて、年間の労働時間を男女年齢階級別に推計した（所定内と所定外それぞれ個別に推計して合算）。ただし、1969 年以前および 2006 年以降については、1970-2005 年の時系列変化から次式を推計して年齢計の労働時間を求め、これと毎月勤労統計調査の年間総実労働時間の年齢間格差（1970-2005 年平均）を用いて年齢間の総実労働時間を求めた。

$$\begin{aligned} < \text{男性} > \quad Y = 197.2 - 0.65 t \\ & \quad (146.0) \quad (-9.8) \quad R^2 = 0.74 \quad ( ) \text{ は } t \text{ 値} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} < \text{女性} > \quad Y = 184.3 - 0.58 t \\ & \quad (187.2) \quad (-11.9) \quad R^2 = 0.81 \quad ( ) \text{ は } t \text{ 値} \end{aligned}$$

Y : 月間総実労働時間（年齢計、毎勤調整後）

t : 年 (1970 年 = 0) 推計期間 : 1970-2005 年

#### ⑤指標のデータ

本項の推計結果は次のとおりである。

表 2 3 - 5 同一コーホートの生涯労働時間

(単位：千時間)

誕生年	男性			女性		
	総計	定年まで	定年後	総計	定年まで	定年後
1930年	116.1	97.8	18.3	101.2	94.7	6.5
1940年	111.4	96.8	14.6	99.5	93.6	5.9
1950年	106.7	92.8	13.9	95.9	88.8	7.1
1960年	101.7	88.7	13.0	92.3	84.3	8.0
1970年	97.9	86.0	12.0	90.3	81.6	8.7
1980年	94.5	83.4	11.1	88.2	78.8	9.4

資料：「賃金構造基本統計調査」「毎月勤労統計調査」「国勢調査」

## 23. 4 生涯時間当たり賃金

### ①指標の解説

受け取った賃金を働いた労働時間で割ると時間当たり賃金が得られる。本項では、先に作成した生涯賃金と生涯労働時間を利用して、生涯でみたときの時間当たり賃金を算出する。具体的には、学卒後すぐに就職してから定年退職するまで一般労働者として働き続けた場合の時間当たり賃金を求める。

### ②指標の作成結果

生涯時間当たり賃金について、学歴別および企業規模別の推計結果を図23-9に示す。また、その時系列の推移を図23-10に示す。

### ③作成結果の説明

図23-9の学歴別の結果をみると、学歴の高いほど時間当たり賃金は高い。男性の場合、中卒では時間当たり約1,800円程度に対し、大学・大学院卒では約3,500円となっており、約1.9倍の格差がある。女性では、中卒が約1,200円、大学・大学院卒が約2,800円であり、格差は2.3倍程度まで広がる。学歴が高いほど、就業開始年齢が遅れるために生涯労働時間は短くなる一方で、生涯賃金は高いため、こうした格差が生じるものと考えられる。次に規模別にみると、大規模ほど時間当たり賃金も高くなる。男性大学・大学院卒の場合、企業規模1000人以上では約4,000円だが10-99人では約2,600円にとどまり、1.5倍程度の格差が生じている。

図23-10から時系列の推移をみると、学歴間では大きな変動はみられないが、企業規模間では女性（大学・大学院卒）の100-999人の変動が目立つ。

### ④指標の作成方法

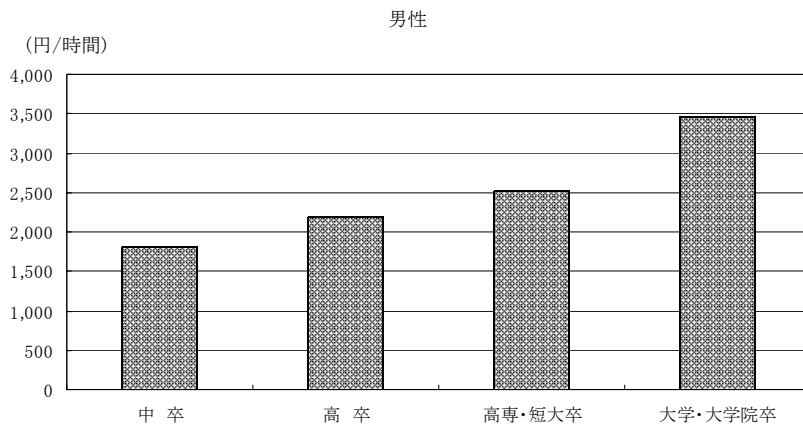
先に算出した一般労働者の定年までの生涯賃金（退職金を除く）を、同じく一般労働者の定年までの生涯労働時間で除して算出した。

### ⑤指標のデータ

生涯時間当たり賃金の推計結果は表23-6のとおりである。

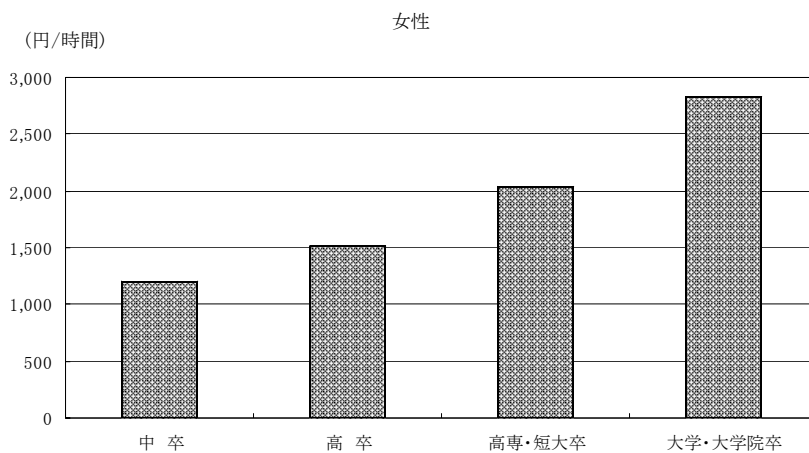
図 2 3 - 9 一般労働者の生涯時間当たり賃金（2004 年）

学歴別



資料：「賃金構造基本調査」

注：一般労働者の定年まで(退職金を含まない)の賃金総額を定年までの総労働時間で割って算出。

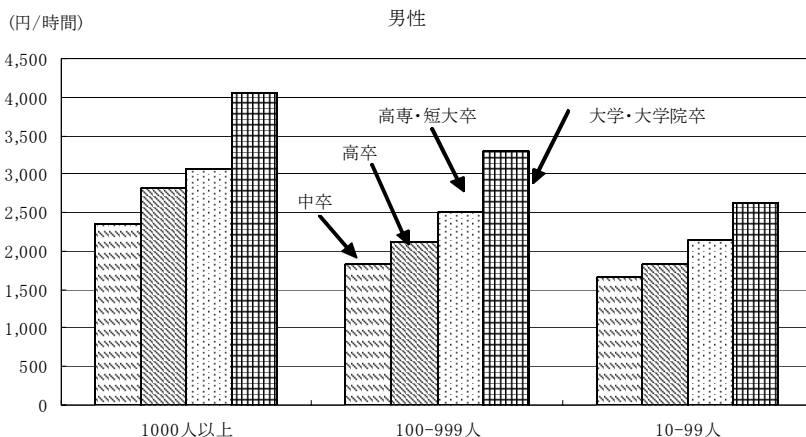


資料：「賃金構造基本調査」

注：一般労働者の定年まで(退職金を含まない)の賃金総額を定年までの総労働時間で割って算出。

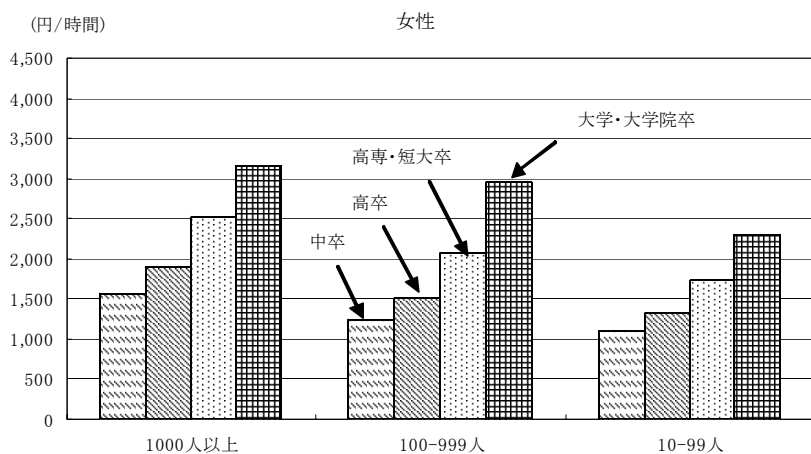
図 2 3 - 9 一般労働者の生涯時間当たり賃金（2004 年）（つづき）

企業規模別



資料：「賃金構造基本調査」

注：一般労働者の定年まで(退職金を含まない)の賃金総額を定年までの総労働時間で割って算出。

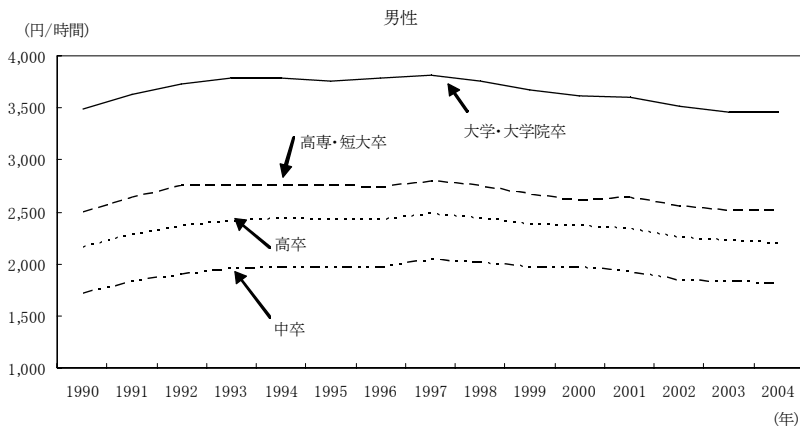


資料：「賃金構造基本調査」

注：一般労働者の定年まで(退職金を含まない)の賃金総額を定年までの総労働時間で割って算出。

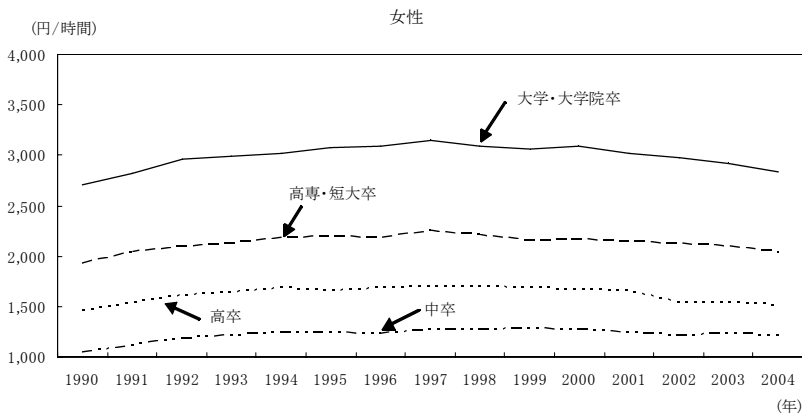
図 2 3 - 1 0 一般労働者の生涯時間当たり賃金の推移

学歴別



資料：「賃金構造基本調査」

注：一般労働者の定年まで(退職金を含まない)の賃金総額を定年までの総労働時間で割って算出。

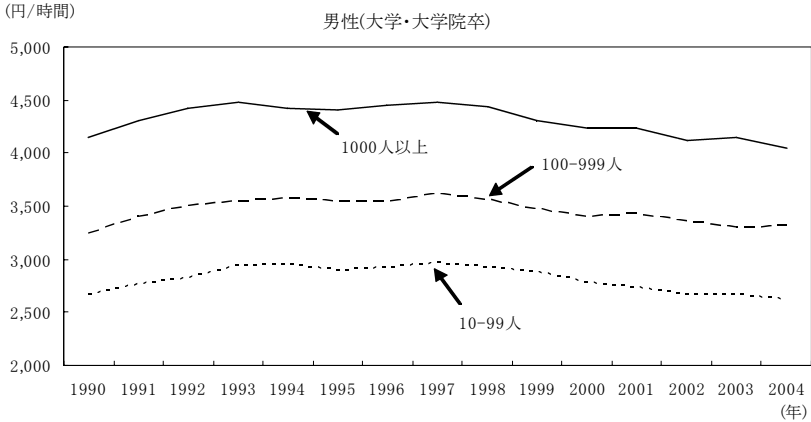


資料：「賃金構造基本調査」

注：一般労働者の定年まで(退職金を含まない)の賃金総額を定年までの総労働時間で割って算出。

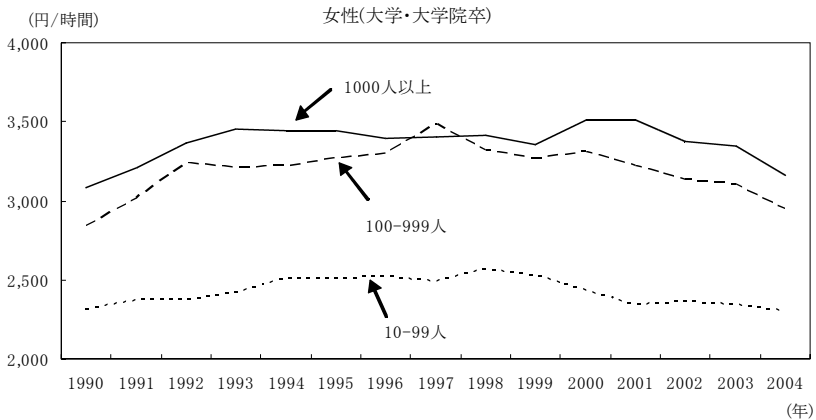
図 2 3 - 1 0 一般労働者の生涯時間当たり賃金の推移 (つづき)

企業規模別



資料：「賃金構造基本調査」

注：一般労働者の定年まで(退職金を含まない)の賃金総額を定年までの総労働時間で割って算出。



資料：「賃金構造基本調査」

注：一般労働者の定年まで(退職金を含まない)の賃金総額を定年までの総労働時間で割って算出。

表 23-6 一般労働者の生涯時間当たり賃金

男性 (単位:円/時間)					女性 (単位:円/時間)				
中卒	規模計	1000人以上	100-999人	10-99人	中卒	規模計	1000人以上	100-999人	10-99人
1990	1,716	2,205	1,720	1,508	1990	1,048	1,649	1,050	901
1991	1,826	2,309	1,827	1,624	1991	1,118	1,662	1,121	972
1992	1,902	2,390	1,922	1,706	1992	1,191	1,704	1,207	1,039
1993	1,947	2,427	1,982	1,744	1993	1,208	1,727	1,243	1,054
1994	1,970	2,428	2,000	1,782	1994	1,242	1,739	1,271	1,097
1995	1,970	2,468	1,982	1,791	1995	1,243	1,671	1,276	1,113
1996	1,971	2,529	1,994	1,763	1996	1,231	1,645	1,270	1,098
1997	2,042	2,582	2,054	1,837	1997	1,276	1,673	1,326	1,133
1998	2,008	2,506	1,999	1,829	1998	1,271	1,698	1,298	1,152
1999	1,968	2,480	1,934	1,793	1999	1,280	1,663	1,324	1,149
2000	1,961	2,467	1,973	1,780	2000	1,275	1,656	1,320	1,138
2001	1,930	2,519	1,931	1,740	2001	1,245	1,597	1,278	1,115
2002	1,844	2,396	1,863	1,655	2002	1,220	1,553	1,242	1,122
2003	1,831	2,435	1,886	1,655	2003	1,234	1,558	1,291	1,121
2004	1,812	2,346	1,821	1,652	2004	1,209	1,575	1,248	1,106

高卒	規模計	1000人以上	100-999人	10-99人
1990	2,150	2,726	2,085	1,739
1991	2,283	2,852	2,213	1,864
1992	2,372	2,988	2,321	1,946
1993	2,404	3,020	2,366	1,969
1994	2,430	3,028	2,377	2,013
1995	2,422	3,021	2,361	2,021
1996	2,428	3,069	2,354	2,002
1997	2,481	3,108	2,416	2,065
1998	2,442	3,069	2,384	2,025
1999	2,384	3,002	2,321	1,988
2000	2,361	2,964	2,291	1,961
2001	2,338	2,990	2,272	1,921
2002	2,244	2,888	2,189	1,844
2003	2,217	2,902	2,184	1,843
2004	2,195	2,824	2,126	1,832

高卒	規模計	1000人以上	100-999人	10-99人
1990	1,450	2,212	1,324	1,169
1991	1,540	2,263	1,472	1,264
1992	1,605	2,302	1,556	1,274
1993	1,644	2,304	1,624	1,327
1994	1,679	2,219	1,565	1,474
1995	1,658	2,252	1,573	1,414
1996	1,680	2,254	1,576	1,366
1997	1,702	2,272	1,606	1,465
1998	1,692	2,222	1,613	1,403
1999	1,682	2,167	1,628	1,395
2000	1,673	2,150	1,609	1,393
2001	1,655	2,126	1,599	1,375
2002	1,545	2,016	1,542	1,331
2003	1,541	1,982	1,559	1,337
2004	1,512	1,893	1,514	1,330

高専・短大卒	規模計	1000人以上	100-999人	10-99人
1990	2,496	3,108	2,432	2,127
1991	2,635	3,245	2,612	2,210
1992	2,748	3,364	2,756	2,309
1993	2,753	3,397	2,736	2,348
1994	2,754	3,354	2,752	2,356
1995	2,746	3,361	2,738	2,351
1996	2,734	3,322	2,751	2,321
1997	2,786	3,364	2,807	2,385
1998	2,748	3,410	2,751	2,333
1999	2,657	3,290	2,644	2,270
2000	2,604	3,278	2,532	2,251
2001	2,631	3,267	2,589	2,209
2002	2,555	3,140	2,580	2,120
2003	2,508	3,111	2,541	2,148
2004	2,511	3,070	2,495	2,151

高専・短大卒	規模計	1000人以上	100-999人	10-99人
1990	1,927	2,511	1,945	1,569
1991	2,035	2,610	2,047	1,661
1992	2,097	2,651	2,164	1,710
1993	2,129	2,686	2,168	1,762
1994	2,174	2,714	2,232	1,803
1995	2,197	2,681	2,257	1,836
1996	2,185	2,647	2,250	1,815
1997	2,249	2,709	2,326	1,863
1998	2,203	2,665	2,246	1,866
1999	2,152	2,653	2,166	1,835
2000	2,162	2,613	2,193	1,849
2001	2,138	2,590	2,183	1,805
2002	2,121	2,572	2,171	1,789
2003	2,091	2,542	2,140	1,773
2004	2,044	2,515	2,071	1,732

大学・大学院卒	規模計	1000人以上	100-999人	10-99人
1990	3,483	4,147	3,239	2,665
1991	3,634	4,302	3,393	2,771
1992	3,735	4,418	3,503	2,819
1993	3,793	4,475	3,541	2,935
1994	3,789	4,421	3,566	2,954
1995	3,757	4,411	3,536	2,897
1996	3,780	4,454	3,547	2,917
1997	3,818	4,482	3,609	2,970
1998	3,755	4,431	3,553	2,920
1999	3,670	4,305	3,468	2,874
2000	3,612	4,234	3,400	2,784
2001	3,603	4,238	3,425	2,742
2002	3,516	4,114	3,363	2,670
2003	3,466	4,147	3,295	2,664
2004	3,461	4,054	3,307	2,626

大学・大学院卒	規模計	1000人以上	100-999人	10-99人
1990	2,705	3,082	2,838	2,312
1991	2,825	3,210	3,011	2,370
1992	2,968	3,365	3,235	2,369
1993	2,991	3,452	3,214	2,424
1994	3,021	3,447	3,216	2,503
1995	3,076	3,442	3,266	2,508
1996	3,090	3,396	3,297	2,515
1997	3,146	3,406	3,480	2,486
1998	3,086	3,413	3,314	2,567
1999	3,057	3,361	3,264	2,526
2000	3,084	3,512	3,304	2,432
2001	3,023	3,508	3,218	2,340
2002	2,982	3,380	3,136	2,363
2003	2,923	3,350	3,100	2,337
2004	2,831	3,163	2,948	2,304

資料：「賃金構造基本調査」

注：一般労働者の定年まで(退職金を含まない)の賃金総額を定年までの総労働時間で割って算出。





#### 参考：本書の作成経緯について

日本労働研究機構（労働政策研究・研修機構の前身）では、労働関係の情報を広く提供することを目的として、「加工指標開発に関する基礎研究委員会」（座長 神戸大学大学院経済学研究科 三谷直紀 教授）を設置し、加工指標の提供に関する基礎的な研究を実施した（平成9年度）。そこでは、各方面へのヒアリングを行い、利用ニーズの高い指標を検討するとともに、政府の各種白書等をサーベイし、一般に広く提供すべきと考えられる加工指標を整理した。その結果を受け、提供すべきと判断された加工指標について実際の開発作業が行われ、利用者のニーズにあった加工指標の作成がなされてきた。

本書は、以上の経緯を受け、従来以上にわかりやすく有益な情報提供を目指して、提供すべき加工指標の項目を検討・吟味し、作成したものである。

## 索引

[い]	
育児休業制度	243
引退年齢	236
[か]	
開業率	141
介護休業制度	245
介護者の労働力率	49
会社紹介転職者割合	126
過剰雇用	100,104,108
課長	219
学歴別失業率	60
[き]	
企業都合離職率	126
均衡失業率	82,88
勤続年数	137
勤務延長制度	232
勤労者生活指標	249
[け]	
継続雇用制度	232
継続就業率	134
欠員率	82
欠員	88
[こ]	
構造的失業	88
呼称パート	33
雇用形態別失業率	57
雇用失業率	83

雇用者の平均引退年齢	236
雇用人員判断D. I.	106
雇用喪失	143
雇用創出	141,143
雇用調整	100
[さ]	
再雇用制度	232
産業間転出割合	120
産業別雇用失業率	52
[し]	
資産格差	215
失業期間	65
失業指標	52
失業者世帯	94
失業世帯	96
失業の深刻度	71
失業頻度	65
就業分野の性差指数	39
出向労働者比率	43
生涯所得	212
生涯時間当たり賃金	279
生涯賃金	253
生涯に関する指標	253
生涯労働時間	268,275
職業間転出割合	120
職業別雇用失業率	55
職階	219
所定内給与	149
所得格差	215

所得の不平等度	215
所得変動	205
新規開業による雇用増	145
自己都合離職率	126
ジニ係数	215,218
十分位分散係数	194
需要不足失業	82,86
女性管理職割合	230
[せ]	
専門職制度	241
[そ]	
早期退職優遇制度	234
損失所得を考慮した完全失業者数	71
[た]	
退職金	199
退職金減少率	209
退職金の学歴間格差	199
退職金の規模間格差	202
退職	232
単身赴任割合	45
短時間労働者	33
男女間賃金格差	190
[ち]	
中位数	197
中途採用者	192
長期失業指標	62
長期失業者割合	62
長期失業率	62
賃金格差	149,187

賃金コスト指数	17
賃金の分散	194
賃金の分布	194
賃金変動D. I.	205
[て]	
定着率	129
転出割合	120
転職希望率	117
転職による生涯所得減少率	212
転職による退職金減少率	209
転職による賃金変動D. I.	205
転職率	110
ディビジア指数	28,32
ディビジア労働投入量	29
ディフュージョン・インデックス	205
[と]	
倒産発生率	147
同一企業への定着率	129
同一コーホートの生涯労働時間	275
同一コーホートの入職・継続就業率	134
[に]	
入職率	134
[ね]	
年俸制	239
[は]	
廃業率	141
パートタイム労働者の労働費用	36
パートタイム労働者比率	33
パートタイム労働者	33,187

パート労働法	33
[ふ]	
フレックスタイム制度	247
フローデータ	67
部下の数	224
部長	219
部長・課長比率	219
分位数	197
分散係数	194
[へ]	
平均引退年齢	236
平均引退年齢の国際比較	238
平均勤続年数	137
[ま]	
摩擦的失業	88
マンアワー	10
[み]	
ミスマッチ	91
ミスマッチ指標	91
[ゆ]	
有配偶単身赴任者	47,48
UV曲線	85,89
UV分析	82,88
U1～U6	76
[ら]	
ラスパイレス賃金指数	161
[り]	
離職率	126
流動化	84,110

[れ]	
レイオフ	10
[ろ]	
労働移動関連指標	110
労働生産性指数	14
労働投入量指数	10
労働の質指標	26
労働の質を考慮した就業者数	28
労働費用	36
労働分配率	20,23
労働力配分係数	123
ローレンツ曲線	215
[わ]	
ワークシェアリング	10







ユースフル労働統計  
—労働統計加工指標集—（2007年版）

---

2007年3月 第1刷発行

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23  
(編集) 情報解析部  
TEL 03-5903-6276 FAX 03-5903-6118  
印刷・製本 株式会社 上野高速印刷

---

©2007, Printed in Japan ISBN978-4-538-49031-1

