

I. 利用の手引き

現代の社会経済は高度化・複雑化しており、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いて、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、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はできます。しかし、単に数値をみるだけではなく、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・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 6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.40
6. 出向者、単身赴任者等	6.1 出向労働者比率	p.44
	6.2 単身赴任割合	p.46
	6.3 介護者の労働力率	p.50
7. 各種の失業指標	7.1 産業別雇用失業率	p.53
	7.2 職業別雇用失業率	p.56
	7.3 雇用形態別失業率	p.58
	7.4 学歴別失業率	p.61
	7.5 長期失業指標	p.63
	7.6 失業継続期間と失業頻度	p.66
	7.7 損失所得を考慮した完全失業者数	p.73
	7.8 日本におけるU1～U6	p.78
8. UV分析関連指標	8.1 均衡失業率	p.84
	8.2 ミスマッチ指標	p.94
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.97
10. 過剰雇用の推計	10.1 生産性方式による推計	p.104
	10.2 人件費比率方式による推計	p.108
11. 労働移動関連指標	11.1 転職率	p.112
	11.2 転職希望率	p.119
	11.3 産業間・職業間転出割合	p.122
	11.4 労働力配分係数	p.125
	11.5 事業主都合・自己都合離職率、会社紹介転職者割合	p.128
	11.6 同一企業への定着率	p.131
	11.7 同一コーホートの入職率・継続就業率	p.136
	11.8 平均勤続年数	p.139
12. 雇用創出・喪失指標	12.1 事業所の開業率・廃業率	p.143
	12.2 新規開業による雇用増	p.148
	12.3 倒産発生率	p.150
13. 所定内給与の賃金格差	13.1 所定内給与の賃金格差	p.152
14. ラスパイレス賃金指数	14.1 ラスパイレス賃金指数	p.165
15. 各種の賃金格差・分布	15.1 就業形態別賃金格差	p.194
	15.2 男女間賃金格差	p.197
	15.3 標準労働者と中途採用者の賃金格差	p.199
	15.4 賃金の分散	p.202

加工労働指標体系

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.206
	16.2 退職金の規模間格差	p.209
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.212
	17.2 転職による退職金減少率	p.216
	17.3 転職による生涯所得減少率	p.219
18. 所得の不平等度指数	18.1 ジニ係数	p.222
19. 職階関連指標	19.1 部長・課長比率	p.226
	19.2 部長・課長の部下の数	p.231
	19.3 女性役職者割合	p.235
20. 退職関連指標	20.1 継続雇用制度導入企業割合	p.237
	20.2 早期退職優遇制度導入企業割合	p.239
	20.3 雇用者の平均引退年齢	p.241
21. 人事・雇用制度関連指標	21.1 年俸制導入企業割合	p.244
	21.2 専門職制度導入企業割合	p.246
	21.3 育児休業制度導入企業割合	p.248
	21.4 介護休業制度導入企業割合	p.250
	21.5 フレックスタイム制度採用企業割合	p.252
22. 勤労者生活関連指標	22.1 勤労者生活指標	p.254
23. 生涯に関する指標	23.1 生涯賃金	p.259
	23.2 生涯労働時間	p.274
	23.3 同一コーホートの生涯労働時間	p.281
	23.4 生涯時間当たり賃金	p.285

(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6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用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2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、役職者の役割も変わり、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。

(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。グラフから何が読みとれるのか、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。

