

ビジネス・レーバー・トレンド研究会

## 平成19年版労働経済の分析

石水喜夫・厚生労働省労働経済調査官

2007年9月4日報告

## ビジネス・レーバー・トレンド研究会報告概要について

この小冊子は、独立行政法人 労働政策研究・研修機構のビジネス・レーバー・モニターに登録する企業・事業主団体および単組・産別労組に所属する労使関係の実務担当者を対象に実施している「ビジネス・レーバー・トレンド研究会」（略称：トレンド研究会）での報告を収録。速記録に基づいた報告概要や、参加者全員によるフリートーキングの概要、配布資料（レジュメ等）、付属資料（事務局作成）で構成する。

「トレンド研究会」は2004年7月より実施。開催趣旨は以下のとおり。

### 1. 趣旨と目的

近年の労使関係や雇用・労働情勢の変化に対して、企業や労働組合がどのような問題に直面し、どう対応しているかを把握することは、好事例などの情報を普及・共有するうえでも必須となっている。このため、ビジネス・レーバー・モニターに登録している企業・事業主団体、及び単組・産別労組に所属する労使関係の実務担当者を対象に、最近の労使関係・雇用問題の変容とそれに伴う労働法制の変化を踏まえたテーマを設定した「ビジネス・レーバー・トレンド研究会」（通称：トレンド研究会）を開催。当機構の研究成果や最新の研究動向をモニターにフィードバックすることで、同一の課題に直面する人事労務担当者間での情報交換を促進することを目的とする。ビジネス・レーバー・モニターはさまざまな業種にわたることから、異業種交流やネットワークづくりの場としても活用する。

### 2. 研究会の運営方法

使用者側、労働者側に適したテーマを設定し、当該テーマに精通した研究者・実務家が講師として報告（1時間程度）。報告内容を素材に、参加者からも課題を提示していただくことで自由討議を行う。

### 3. 参加対象：企業、事業主団体、単組、産別労組のモニター

### 4. 結果報告：研究会の成果は、基調報告を中心とした研究会の開催内容を報告概要に盛り込み、適宜、モニター等に情報提供する。

## 報告者プロフィール

石水 喜夫（いしみず・よしお）／厚生労働省労働経済調査官

1989年労働省（現厚生労働省）、労働省大臣官房政策調査部労働経済課、経済企画庁調整局産業経済課などを経て、2005年から労働経済調査官に。2006年3月まで一橋大学大学院社会学研究科非常勤講師、同年4月から大東文化大学経済学部非常勤講師を兼任

## 目 次

研究会報告概要について

報告者プロフィール

． 基調報告「平成19年版労働経済の分析」.....	1
1. はじめに .....	3
2. 平成19年版労働経済の分析のポイント .....	4
3. 雇用・失業の動向 .....	6
4. 賃金・労働時間の動向 .....	7
5. 人材マネジメントと勤労者生活 .....	8
6. 労働生産性上昇率と時短・賃金への配分 .....	9
7. 就業形態別にみた賃金カーブ .....	10
8. 一人当たりの雇用者報酬の要因分析 .....	11
9. まとめ .....	12
． 討議概要 .....	15
． 報告レジュメ .....	23
． ビジネス・レーバー・トレンド研究会報告書・既刊シリーズ一覧 .....	40

## . 基調報告

## I. 基調報告

### 平成 19 年版労働経済の分析について

#### 1. はじめに

今年の労働経済白書は、ワークライフバランスをテーマにとりあげています。長らく白書の仕事に関わってきた経験から、今年の白書は、報道のされ方、議論のとりあげ方をみても、大きな関心と呼んだと思います。これは、ワークライフバランスが、日本の社会のなかで、大きな期待を集めるひとつのキーワードになっているからだと思います。

日本経済は、景気回復の期間からみれば、高度成長期のいざなぎ景気を超え、長期の成長を続けています。輸出と設備投資に牽引され、企業部門の回復が先行する一方、勤労者生活には、いくつかの課題が残されています。

輸出主導型で進む日本の経済は、今後は所得が伸びて、消費も拡大するシナリオが期待されます。しかし、所得が伸び悩んでいることから、経済成長の 4 番バッターである消費が、なかなか伸びてきません。このような経済循環は果たして望ましいもののでしょうか。また、残業時間も 5 年連続で増加しています。人口減少が進むなか、このような状況を続けて、果たして、労働者の生活を健やかに発展させ、持続的な経済成長を実現することは可能でしょうか。

分配の問題は労使間だけでなく、経済社会全体の問題でもあります。社会全体で分配の問題が議論できるよう、一定の論点整理をする必要があると思います。労働関係が個別化し、多様な就業形態が広がりを見せるなか、社会的な視点に立って公平な分配のあり方について、検討する必要があるのではないのでしょうか。今年の白書のテーマであるワークライフバランスは、分配の問題を考えるキーワードのひとつとなるでしょう。今日の報告概要や討議内容を是非、みなさまの職場に持ち帰っていただき、つぎの議論につなげていただけたらと思います。

## 2. 平成 19 年版労働経済の分析のポイント

最初に、白書の全体像をご説明します。今年のテーマは、ワークライフバランスと雇用システムです。人口減少に転じた我が国が、社会の活力を維持し、今後も持続的な経済発展を維持していくためには、一人ひとりが仕事と生活の調和のとれた働き方のもと、実りある職業人生を実現していくことが大切です。白書では、こうした問題意識のもと、近年の賃金、労働時間、雇用管理の動向などを分析し、今後に向けた課題を整理し、検討を加えています（27 頁参照）。

第 1 章の「労働経済の推移と特徴」では、雇用情勢の改善と勤労者生活の充実にに向けた課題を分析しています。雇用情勢は、直近 7 月の完全失業率は 3.6%、有効求人倍率は 1.07 倍になり、厳しさが残るものの、改善に広がりが見られます。また、フリーターなど若年の不安定就業者も減少傾向にあります。しかし、失業率や有効求人倍率が改善し、雇用の量的改善は進んでいるものの、質的改善では課題も残されています。例えば、所定内給与の伸びは力強さに欠け、労働時間短縮の動きも停滞しています。景気の回復期間は、戦後最長と言われていますが、こうした企業部門の回復が、雇用の拡大、賃金の上昇、労働時間の短縮へとバランス良く配分され、持続的な経済発展を実現することが勤労者生活の課題といえます。

第 2 章の「人材マネジメントの動向と勤労者生活」では、近年の企業経営の動向が勤労者生活に与える影響について分析を加えています。グローバル化が進むなか、企業の経営環境は非常に厳しくなり、収益率重視の経営に舵を切っています。こうした背景のもと、人材マネジメントという考えが浮かび上がってきました。この人材マネジメントには近年、非常に重要な動きがあります。それは、去年の白書でも指摘した労働関係の個別化の問題です。日本の雇用システムは、かつて集団主義的な色彩を帯びていました。しかし、近年では、労働関係の個別化が進み、一人ひとりの働き方に応じて賃金が決まるシステムが広がりをみせています。

人材マネジメントという考え方が生まれてくる背景として、人口減少への転換、グローバル競争の強化をあげることができます。賃金が上がらないもとの、人口減少に伴って、国内市場には縮小的な力が働き、海外需要に頼らなければならない状況になります。こうしたなか、株式市場など資本市場には、外国籍のプレーヤーも入ってきます。こうした人口減少、グローバル競争の激化のなか、企業は収益率重視の経営にシフトせざるを得なくなっています。こうした流れが強まると、諸資源を効率的に活用するという一方で、例外なく人材についても戦略的に投入するようになります。業績成果主義や、労働時間管理制度の見直し、さらに、外部人材の活用に伴う非正規割合の上昇が生じています。同時に、従来の長期的視点に立った人材の採用、配置、育成の方針に揺らぎも見えました。人材も採用できないし、育成も進まないため、特定の人に業務が集中し、長時間労働やストレスが拡大する傾向がみられます。こうした長時間労働は、女性の就業参加の抑制要因にもなります。企業は、資源の

戦略的な投入によって、収益率を高めていかなければなりません。これは、否定できないことです。しかし、そのやり方には工夫が必要です。労働者の満足感や就業意欲を高めるなど、人材の付加価値創造能力の向上と企業の収益力向上を相互に結びつける優れた企業経営の構築が課題といえます。

第3章では、変化する雇用システムと今後の課題をあげています。雇用システムが変化するなかで、仕事と生活の調和はどのように実現したらいいのか。日本型の雇用システムのなかで、どのような工夫を加えれば、ワークライフバランスが実現できるのか、疑問がわいてくると思います。こうした問題をマクロレベルで分析したのが、第3章です。

1990年代以降は、賃金制度の見直しや労働関係の個別化が進みました。かつて、労働生産性が向上すれば、労働条件が改善したものの、2000年以降は、生産性が向上しても、賃上げや時短が停滞しています。言い換えれば、労働関係の個別化、就業形態の多様化が進むなか、我々は適切な分配の原理を見失ってしまったとも言えます。

日本は、長い間、横断的に労働条件を形成してきました。しかし、一人ひとりに応じて賃金や労働条件が決まる時代へと移り変わるなか、いかなる姿が公正な分配なのか、社会として十分な議論がなされていません。その結果、労働生産性が向上しても、賃上げ、時短がともに進まないという現実が生まれてくるのです。これは解決しなければならない問題です。みんなで議論し、問題解決に向け、よりよい知恵を出し合っていかなければなりません。議論のポイントとしては、仕事と生活の調和を図るワークライフバランスの視点が基軸となります。ワークライフバランスの実現に向け、成果配分のあり方を、今までの一律的なものから、一人ひとりの働き方に応じたものへと見直していくことが重要になります。就業形態の多様化が進むなか、昔のように、横断的な仕組みに戻すことは難しいと思います。また、労働者もそうしたことは、望んでないと思います。労働条件が一人ひとりの働き方に応じて形成されてくる、あるいは、就業形態の多様化のなかで、一人ひとりに応じた働き方を、みんながそれぞれ個性豊かに追求していく時代になってきています。このため、一人ひとりの働き方に応じた成果配分のあり方を議論していく必要があります。これはまさに、多様性のなかで、ワークライフバランスを実現していくことと考えます。

最後に、まとめとなります。ワークライフバランスを実現できる雇用システムはどのような言葉で表現できるのでしょうか。今年の白書は、「一人ひとりが生き生きと働くことができる雇用システム」と表現しています。雇用システムのなかに、仕事と生活の調和に役立つ様々な制度を育て、定着させ、労働者がそれを積極的に活用することができる環境を整備することにより、一人ひとりが生き生きと働くことができる雇用システムを構築することが重要と考えます。

ワークライフバランスには、3つの社会的な意義があります。ひとつは、就業率の向上と高い労働生産性を実現し、企業活動と経済成長に大きく貢献することです。もうひとつは、労働力供給制約の克服、内需中心の経済成長によって、バランスのとれた経済循環を実現す



ることです。最後は、経済活動の前提である社会経済基盤を養い、人口減少時代の社会の安定を達成することです。ワークライフバランスの社会的意義の重要性を認識した上で、仕事と生活の調和をすすめていくことが求められます。ワークライフバランスを実現するための労働政策として、①公正な処遇の確保、誰もが安心して働くことのできる労働環境の整備②働き過ぎの是正、仕事の効率と労働者の意欲の向上③若年者の正規雇用の拡大と長期的な視点に立った職業能力の形成——をあげることができます。以上が今年の白書の全体像です。

### 3. 雇用・失業の動向

雇用情勢には厳しさが残るものの、改善に広がりが見られます。完全失業率でみると、2002年6月に過去最高の5.5%まで上昇しました。また、同年8月及び翌2003年4月にも5.5%を記録したものの、その後、下降に転じ、2006年2月に4.1%まで低下し、翌2007年3月には4.0%まで改善しました。完全失業率はなお高水準にあるものの、ゆるやかな低下傾向で推移しています。

他方、有効求人倍率をみると、2002年1月～3月期の0.51倍から、2005年10月～12月期に0.99倍まで上昇したあと、2006年1～3月期に1.03倍、4～6月期1.06倍、7～9月期1.08倍、10～12月期1.07倍となり、バブル崩壊以降の3回の景気回復過程のなかでは、もっとも高水準にあります。厚労省では2005年から、正社員に限った有効求人倍率も公表しています。正社員の有効求人倍率については、2005年の0.58倍から2006年の0.63倍へ、やや上昇しているものの、パートを含めた全体の有効求人倍率と比べると、依然として、低い水準にとどまります。また、全体の有効求人倍率と比べると、格差が拡大する傾向にあります（28頁参照）。

雇用者数の推移をみると、これまで減少が続いた正規雇用者数は2006年から増加に転じ、前年差37万人増の3,340万人に、非正規雇用者は前年差44万人増の1,663万人となりました。このうち正規雇用者を、年齢階級別でみると、15～24歳層では、新規学卒者の就職率の改善、さらに、ハローワークの「フリーター25万人常用雇用化プラン」の政策効果もあり、男女とも正規雇用の割合が上昇しました（男71.9%→72.6%、女60.4%→62.1%）。他方、25～34歳層では、年長フリーター滞留の問題もあり、男女とも正規雇用の割合が低下しました。また、団塊の世代（約700万人）が60歳に到達するに伴って、高齢者の継続雇用に関心が高まるなか、男性の55歳以上をみると、僅かではありますが、正社員雇用の割合が増えています（29頁参照）。多くの企業では、嘱託をはじめ様々なメニューを用意していると思いますが、統計上では、正社員割合の増加というかたちであらわれています。新聞報道などを見ますと、企業側は柔軟な雇用形態を提供しているようですが、意欲と能力のある高齢者はフルタイムでバリバリ働きたいという希望をもった人が多いように思います。

一方、フリーターなど若年の不安定就業者は減少する傾向にあります。フリーターは、2003年の217万人から3年連続の減少となり、2006年には187万人となりました。年齢階層別にみると、15～24歳層では減少傾向がみられるものの、25～34歳では滞留傾向がみられます。このため、全国の高齢者では、年長フリーターの正社員化の取り組みを進めています。また、15～34歳の非労働力人口のうち、家事も通学もしていない若年無業者も、2006年には62万人と、前年差で2万人減少しました。

#### 4. 賃金・労働時間の動向

賃金についてみると、景気の回復に伴い、所定外労働時間が増加したため、2003年には所定外給与（対前年比3.5%増）が増加に転じ、現金給与総額の減少幅（同0.7%減）は縮小しました。そして、2005年には、所定内給与が5年ぶり、特別に支払われた給与（以下、「特別給与」）が8年ぶりに増加に転じたことを受け、現金給与総額は対前年比0.6%増と、5年ぶりの増加となりました。翌2006年は、所定内給与は減少に転じたものの、所定外給与が2.6%増となり、現金給与総額は0.3%増と、2年連続の増加となりました（30頁参照）。

このうち所定内給与の動きをみると、2005年は対前年比0.2%増となりましたが、2006年は対前年比0.3%の減少となりました。所定内給与が減少に転じた背景として、賃金の低いパートタイム労働者の構成比が高まったことをあげることができます。併せて、フルタイムで働く非正規労働者が増加したことも、所定内給与の引き下げ要因として作用していると考えます。

労働時間についてみると、総実労働時間は、2006年に入ってから、所定外労働時間の増加幅が拡大したこと、さらに、所定内労働時間も微増となったことから、総実労働時間は増加に転じ、前年比0.5%増となりました。年間総労働時間は、完全週休二日制の広がりとともに、1990年代を通じて大きく削減されました。しかし、2000年代に入ってから、所定外労働時間の増加もあり、労働時間短縮の動きは停滞しています。

我が国の経済は、景気の回復期間からみれば、すでに、いざなぎ景気を超えています。この経済成長は、輸出と設備投資によって牽引されています。今後、企業部門で先行している回復の成果を、雇用の拡大、賃金の上昇、労働時間の短縮へとバランスよく配分し、勤労者生活を充実させ、社会の安定を基盤とした持続的な経済発展を実現していくことが求められます。

新聞などでは、輸出主導で進む日本経済という記事はポジティブに取り上げられています。私はとても心配になります。自分の国の運命を、他国任せにしているのでしょうか。また、投資の拡大は供給力とのバランスを考えねばなりません。やはり、できるだけいいタイミングで外需主導型から内需主導型にバトンタッチするべきだと考えます。このあたりの見

計らいがうまくいかないと、経済全体の循環が悪くなります。その意味では、日本社会はいま、正念場にあるといえます。私としても、所得を増やせ、賃金を増やせ、それは正しいことだ、という一直線の議論を展開するつもりはありません。しかし、賃金というのは、所得を形成し、消費を形成し、日本国内の経済循環を作り上げていくものです。社会全体として、賃金などの労働条件をいかに形成していくかということは、非常に重要な論点です。これは、いくら強調しても、強調しすぎることはありません。

他方、労働者の賃金・労働時間との見合いで考えると、企業の収益動向にも目を向ける必要があります。大企業では、経常利益率がすでにバブル期を超える一方、中小ではバブル期越えには至っていません。こうして生み出された利益の処分状況については、世間では役員賞与が増えたと言われますが、統計で確認すると、配当金や内部留保が特に増えていることがわかります（31頁参照）。

人口減少が進み、国内市場が縮小するなか、企業はマーケットを海外まで広げようとしています。取引先としても、資金の調達先としても、世界の企業を相手にする状況が増えています。経済のグローバル化が進むなか、企業の利益の増大は配当金の増加などにより株式価値の向上に向かうとともに、内部留保の増大などにより、企業の資本構成を強化するために使われる傾向があります。企業の利益率重視の経営が、コストカットに向かうのではなく、人材の付加価値能力創造に結びつけていくことを期待したいと思います。

## 5. 人材マネジメントと勤労者生活

企業は、収益力の強化をめざし、人材の戦略的な投入と活用をすすめています。成果主義の導入や、外部人材の積極的な活用などを、人材マネジメントの一環として押し進めてきました。一人ひとりの成果が賃金に反映されるようになってきましたが、自律的な働き方の広がりによって、労働時間も長時間労働と短時間労働に二極化されています。

長時間労働の原因については、仕事量の多さ、さらに、仕事量に応じた人員の手当ができていないという理由が多くあげられます。企業も労働者が抱える仕事の状況を把握することが難しくなっているようです。業務を遂行するための合理的な体制が整わず、結果として、特定の人に長時間労働が集中する傾向がみられます。

32頁の黒の実線が1996年における週60時間以上の労働者割合、青の実線が2001年の週60時間以上の割合で、ほとんどの年齢層で週60時間以上働く人が増えています。また、直近の2006年でみると、40歳代の長時間労働の増加が目につきます。40歳代は、管理的職務にシフトする一方、若手層の人材育成が十分にできてないことから、多くの仕事を抱え込み、労働時間が増える傾向にあります。

一方、点線が週35時間未満の労働者です。15～29歳の若年層と、55歳以降の中高齢層でその割合が上昇しています。このように、労働時間は、40歳代を中心とする長時間労働

と、若年・高齢層の短時間労働に二極化しています。働き過ぎを是正し、仕事の能率向上や意欲の向上につとめるなど、人材の付加価値創造能力の向上と企業の収益力向上を相互に結びつける優れた企業戦略の構築が課題となっていると言えるでしょう。

また、勤労者生活について、総務省統計局の「社会生活基本調査」で、男性有業者の平日の活動別生活時間をみてみます（33 頁参照）。先の労働時間の分析から考えると、ある意味、当たり前の結論ですが、男性の 30 歳代、40 歳代をみると、仕事時間が伸びる半面、睡眠時間が減り、テレビ・ラジオ・新聞・雑誌、休養、くつろぎの時間も減っています。日々の疲れをいやしながら、健康な職業生活を送る上で、男性壮年層にみられる長時間労働の抑制が重要な課題であることがわかります。

こうしたなか、白書が目しているのは、「ボランティア活動・社会参加活動、交際・付き合い」の時間が減少していることです。これは、仕事以外の社会貢献が乏しくなっていることをあらわしています。職業能力は様々な経験の中から、高められるということを考えると、憂慮すべき状況だと思えます。企業が優れた人材を社内に蓄積していくためにも、幅広い社会活動が必要になります。こうした状況は、企業側としても考慮しなければならないだろうと考え、今年の白書では問題提起しています。

我が国社会は 2005 年に人口減少へと転じ、労働力供給も次第に抑制されていくと見込まれます。こうしたなか、今後においても持続的な経済発展を実現していくためには、着実な経済成長の達成が不可欠であり、労働生産性の向上と就業率の向上に積極的に取り組む必要があります。仕事と生活の調和を図るための制度を整備することについて、従業員と企業の考え方をみると、従業員調査では従業員の就業意欲の向上や従業員の生産性の高まりで「そう思う」や「ややそう思う」の割合が高くなっています（34 頁参照）。他方、企業調査でも、従業員の就業意欲の向上、従業員の生産性の高まりで「あてはまる」とする回答割合が高くなり、加えて、有能な人材が確保できるとみる割合も高くなっています。こうした調査結果からみると、労使の皆さんで議論を深めると、総論としてワークライフバランスは重要であるとの共通の認識が得られるのではないのでしょうか。

## 6. 労働生産性上昇率と時短・賃金への配分

次に、労働時間の短縮も含め、雇用管理の改善はどのようなマクロ環境のもとで実現できるかということをご説明します。35 頁の赤の実線はマクロの労働生産性上昇率です。マクロの労働生産性が上昇すれば、その分、賃金をあげることが可能です。労働生産性の向上分は、賃金でもらってもいいし、労働時間短縮でもらってもかまいません。賃上げか時短かは、その時々状況に応じて、労働者がコンポーネントを決めて、要求する立場にあるということを改めて、認識していただけたらと思います。

時代を追って見ていきます。まず、1950 年代でみると、労働時間の短縮効果が横線より

下のマイナス部分に位置しています。これは、労働時間が伸びていることを意味します。戦争に負け、復興期の日本では、仕事があるのはありがたいこと、舞い込んだ仕事はすべて受ける、そして、仕事が増えれば所得が増え、労働時間が長くなるという時代でした。一方、1960年代の高度成長期は、生産性が向上すると賃金が上昇し、労働時間は短縮しました。しかし、1980年代に入ると、労働時間の短縮がやや滞ります。このため、日米構造協議でも「日本人の働き過ぎ」が取り上げられ、1988年に労働基準法が抜本改正となり、週40時間制のもとで、完全週休2日制が広がりを見せました。法改正を追い風に、90年代は、労働時間の短縮が進みました。つまり、90年代は労働生産性の向上分は、そのほとんどが、労働時間の短縮に配分されたといえます。

時代を追って概観すると、日本人は、みんなで分配に与る横断的な労働条件の形成が得意でした。1960年代、1970年代は、みんなで賃金が上がるという状況です。1990年代は、みんなで週休2日制となり、国民の祝日も増えたので、労働時間が短縮しました。同時に、労働条件が大きく改善したということは、横断的な労働条件形成に対し、強い影響力をもつナショナルセンターが存在していたことも背景にあります。経営者団体もこうしたナショナルセンターに十分な理解を示し、とくに、労働時間については、政策的な後押しもあり、労働条件の改善が進みました。

しかし、1990年代半ば以降は様相が一変します。賃金は年功制から成果主義に移行し、一人ひとりの仕事の成果に応じ、賃金が決まっていく流れが強くなりました。労働時間についても、フレックスタイム制など、柔軟な労働時間制が広がりを見せ、就業形態も多様化しました。このため、従来型の成果配分の仕組みが十分に機能しなくなり、2000年代に入ると、労働生産性が向上しても、賃上げも時短も停滞しています。取り巻く環境が変化するなか、社会全体で、新しい分配の仕組みを考えることが必要です。

## 7. 就業形態別にみた賃金カーブ

ここでは、賃金、とくに、正社員と正社員以外の賃金カーブについて検討を加えてみます。36頁の一番上の線が正社員・正職員の賃金カーブで、一番下が正社員・正職員以外の賃金カーブです。このギャップを計量的な手法で分析を加えたのが、このグラフです。水色の部分は、勤続の評価要因です。これは、企業が、労働者の勤続年数の長さを評価していることを意味します。これは、勤続年数の長さをダイレクトに評価するものではなく、組織の中で培われた職業能力の代理変数と考えているものを含みます。つまり、経験に応じて技能が高まり、それが評価されて賃金が上がっていくという仕組みです。データが勤続年数でしかとれませんので、これが職務経験というかたちでとれば、ちがうネーミングが可能です。いずれにせよ、日本では、勤続というのは、職業経験によって培われた技能をあらわす代理変数と考えられ、その評価により、正社員とそれ以外の賃金格差が生まれます。正社員のほ

うが、会社の中で長く働き、職務経験を通じて能力が高まることから、評価の度合いが高まります。さらに、長期勤続者の構成要因についても、正社員は非正社員と比べ、長期勤続者の割合が高いことから、賃金格差の要因に効いてきます。

正社員と非正社員の間には、賃金格差があります。格差是正をめざし、非正規をどう処遇したらいいのでしょうか。これは、とても難しい問題です。なぜなら、企業の採用・配置・育成の問題が絡むからです。企業は、長期勤続を重視し、その中で労働者の職業能力を向上させ、評価する方針をとっているからです。

繰り返しになりますが、賃金の形成は、勤続の評価要因に見られるように、労働者の能力形成と表裏一体の関係にあります。人材育成の関係でいえば、正社員の賃金カーブのかたちに沿って、人材を育成し、付加価値創造能力をあげていくという上の線と、単純なマンパワーとして活用され、コストとしてしか認識されない下の線と、どちらが望ましいのでしょうか。

今後は、こうした議論も踏まえ、人材育成のあり方について検討を加えていかなければなりません。特に、人材マネジメントのなかで、収益率が重視されていますが、付加価値創造能力を高めながら、収益力をあげていく方向と、コストを押さえ込みながら、収益率を上げていくというやり方を対置させた場合、片方に極端に振れるのは好ましくありません。望ましい姿はどの辺かを考えておかなければなりません。現状は、明らかに、人材マネジメントがコスト抑制的なパフォーマンスに流れています。

## 8. 一人当たり雇用者報酬の要因分析

最後に、求められる一人ひとりの働き方に応じた成果配分についてお話しします。内閣府の「国民経済計算」から出した一人当たりの雇用者報酬について見てみます（37 頁参照）。厳密には賃金データとは少し異なりますが、数字の大きさからいって大体、賃金とほぼ同じと考えてかまいません。2000 年から 2004 年にかけて、賃金は 1.1%減少しました。なぜ、この時期に賃金が 1.1%も減少したのでしょうか。それは、就業形態の構成が変化したからです。先ほどもご説明したように、正社員とそれ以外の人達の間には大きな賃金格差があります。こうしたなか、正社員の割合が低下していくと、その構成の変化だけで人件費抑制効果を持つこととなります。この就業形態の構成変化要因は、2000 年から 2004 年ではマイナス 1.1%ポイントとなっています。つまり、2000 年から 2004 年の賃金の減少分であるマイナス 1.1%は、正社員比率の低下に伴う就業形態の構成変化要因が、そのまま跳ね返っているとみることができます。続いて、2005 年から 2006 年についてみてみます。この期間は賃金が 0.5%上がりました。他方、就業形態の構成変化要因はマイナス 0.7%ポイントとなっています。冒頭の「毎月勤労統計調査」（厚生労働省）でも紹介したように、現金給与総額は 2005 年が 0.6%増、2006 年が 0.3%増で、平均するとプラス 0.5 ぐらいの数字になります。

す。先ほど、賃金の伸びが弱いと申しましたが、その背景として、就業形態の構成変化が抑制要因として働いていることをあげることができます。

以上のことをまとめますと、求められる一人ひとりの働き方に応じた成果配分として、一定の豊かさに到達した今日、一人ひとりの労働者が抱える課題は多様で、個別化しています。労働者の間には様々な働き方が広がっています。1990年代後半から2000年代前半にかけて、一人当たりの雇用者報酬は減少しましたが、特に2000年代前半の一人当たりの雇用者報酬は、非正規雇用割合の上昇に伴う就業形態の構成変化の影響が大きく、減少幅がマイナス1.1%とより拡大しました。若年者を中心に正規雇用を通じて労働条件を向上させるべき部分も大きいと思います。他方、相対的に労働条件が維持されてきた正規雇用の職場でも、長時間労働の抑制が課題としてあがってきています。仕事と生活の調和に向け、成果配分のあり方を今までの一律的なものから、一人ひとりの働き方に応じたものへ見直すことが重要でしょう。

## 9. まとめ

経済成長の成果によって、一定の豊かさに到達した今日、一人ひとりの労働者が抱える課題は多様であり、個別化しています。ある者は、労働時間の短縮が課題となり、また、均衡処遇を通じて処遇の改善を望む非正規労働者もいます。さらに、正規雇用への就職を期待する若者もいます。労働者が抱える課題が多様化、個別化するなか、これまでのように横断的に労働条件の改善を進めていくことは、難しいと思います。

こうしたなか、我々がこの問題に膨らみをもって議論できるキーワードとして、ワークライフバランスをあげることができます。仕事と生活の調和をはかることで、一人ひとりの働き方に応じた成果の配分を実現することが重要になってきました。雇用システムのなかに、仕事と生活の調和に役立つ様々な制度を育て、定着させ、労働者が積極的にそれを活用することができる環境を整備することで、我が国の経済循環において、労働者への配分を強化することが大切です。

また、ワークライフバランスは、こうした労使関係の点からだけでなく、社会全体からみても大きな意義があります。ひとつは、就業率の向上と高い労働生産性の実現です。仕事と生活の調和は、人口減少社会における労働力供給制約に対し、より多くの就業参加を実現することで、就業率の向上と労働力の確保に役立ち、効率的な仕事の推進を通じて、労働者の意欲を引き出しながら、高い労働生産性を実現するものです。また、これらは、活発な企業活動と着実な経済成長にも大きく貢献します。

もうひとつは、バランスのとれた経済循環の実現です。仕事と生活の調和は、生産、分配、支出につながる一国の経済循環を、人口減少の下でも円滑に展開させることに役立ちます。仕事と生活の調和によって、労働力供給の制約が克服され、労働者への分配がより厚く

なり勤労者生活が充実し、消費支出と内需中心の経済成長の実現によって、過度に輸出に依存することのない、安定した経済循環が達成できます。

最後は、人口減少時代の社会の安定の達成です。仕事と生活の調和は、経済活動の前提である我が国社会の基盤を養い、安定させます。男女のバランスのとれた就業参加を通じて、結婚や子どもを持つことに対する希望の実現に役立つことが期待でき、また、労働者の自由時間の増大によって、地域社会の諸活動における担い手も増え、家庭や社会といった社会的な基盤を確固たるものとし、人口減少時代の社会の安定に役立つものです。

ワークライフバランスは、労使関係にとどまらず、こうした社会的意義を有しています。仕事と生活の調和の実現に向け、様々な制度を育て、定着させ、働く人々が、それを個性豊かに活用できる取り組みを、これまで以上に積極的に進めていくことが求められているのではないのでしょうか。皆様には是非、今年の白書の提案について、職場に持ち帰っていただき、次ぎの議論につなげていただけたらと思います。説明は以上です。



## 討論概要

## II 討議概要

### 【質問者A】

ワークライフバランスの重要性が大変よく理解できました。その半面、最後のまとめの「仕事と生活の調和がもつ3つの社会的意義とその実現に向けた取り組み」がやや、わかりにくい気がしました。ワークライフバランスが、「人口減少時代の社会の安定の達成」に役立つのはわかります。しかし、「就業率の向上と高い労働生産性の実現」や、「バランスのとれた経済循環の実現」には、どのような道筋で効果が出てくるのでしょうか。

### 【報告者】

まず、ワークライフバランスが、就業率の向上と高い労働生産性の実現につながる点についてご説明します。現在、非正規雇用の割合が上昇し、賃金面などのデメリットが指摘されています。他方、メリットもあります。それは、就業機会が増えることです。人口減少が進むなか、ひとりでも多くの人に就業参加してもらうには、正社員という型にはまった働き方だけでは、より多くの就業参加は望めません。就業形態の多様化を進めていくということは、仕事と生活の調和に向けたひとつの道筋と考えます。仕事中心の生活を想定している人もいれば、家庭生活を大切にしたい人もいます。例えば、後者の家庭生活を大事にしたい人からすると、正社員以外の多様な就業の機会を用意することは、仕事と生活の調和をはかるワークライフバランスに資する働き方だと思います。多様な働き方を提供することは、ひとりでも多くの人々の就業参加につながるもので、人口減少が進むなか、こうしたワークライフバランスを意識した、就業形態の多様化を図っていくことは非常に重要なことと考えます。多様な就業機会を用意することは、労働力の確保にも役立ち、効率的な仕事の推進を通じて、労働者の意欲を引き出し、高い生産性の実現にもつながります。人口減少社会のなか、ワークライフバランスというチャンネルを通じ、就業率の向上と高い労働生産性が実現されることとなります。

ふたつめの、仕事と生活の調和が、バランスのとれた経済循環の実現につながる点についてご説明します。非正規雇用については、正社員以外の多様な就業機会を提供するメリットがある半面、低賃金などのデメリットもあります。非正規雇用が、望む型ではない就業の場合、また、短すぎる就業である場合は、ワークライフバランスではありません。働く人が、これくらい働きたい、これくらいの所得が欲しいということに対し、それにふさわしい労働時間、あるいは、所得があるというのが、ワークライフバランスを実現できる多様な就業形態だと思います。また、ワークライフバランスを実現していくなかで、所得も増え、生活の安心感が高まり、消費支出が増えれば、生産の拡大・分配・支出につながる面が期待できます。ワークライフバランスの実現は、より良いマクロの経済循環につながるので、白書では、バランスのとれた経済循環の実現という表現をしました。

## 【質問者 B】

現在、ワークライフバランスという言葉が非常に流行しています。他方、数年前まで盛んに議論されていたワークシェアリングという言葉は、陰を潜めています。ふたつの問題の根幹には、共通する部分があります。それは、均衡処遇の問題です。ワークシェアリングが広がりを見せなかった背景には、均衡処遇の問題があり、同時に、これからワークライフバランスが根付くかどうか、均衡処遇の問題、正規・非正規問わず、時間当たりの賃金を同じにもっていきけるかが、カギを握ると思います。ご見解をお聞かせください。

## 【報告者】

ご質問の根幹は、就業形態間の均衡処遇の展望をどうみるかということかと思えます。まず、ワークシェアリングの議論については、2001年ころから盛り上がりを見せ、緊急避難型と多様就業型がクローズアップされました。このうち、後者の多様就業型のワークシェアリングは、現在、議論しているワークライフバランスと似ていると思います。

ただ私は当時、盛り上がるワークシェアリングの議論を横から眺め、奇異に感じたことがありました。うがった見方かもしれませんが、当時の経済指標を分析すると、日本の生産性が国際的にみて非常に低い水準にとどまる一方、賃金は高止まりし、労働分配率は非常に高い水準にありました。こうした状況下、ワークシェアリングの議論が盛り上がりを見せる背後に、賃下げ意図もあったのではないのでしょうか。旧労働省時代に、ワークシェアリング研究会の報告書があります。時間賃金率が上昇してしまうので、労働時間を減らし、雇用機会を増やすという発想で制度を導入しても、目覚ましい効果はないというのが結論です。そのため、国力を高め、それによって労働力需要を増やしていくのが雇用創出策の基本であるということが報告書には書かれています。こうしたなか、政労使合意の流れが強まり、正論を述べる人も少なかったのではないのでしょうか。ワークシェアリングが、賃金コストを削減する一方、なんらかのかたちで労働組合側のメンツも立て、雇用の維持を図ることの、ひとつの材料に使われることを私は危惧します。こうした意味でのワークシェアリングの議論は長続きしないし、してはいけないとの気持ちを私は抱いておりました。ただ、ワークシェアリングは、日本型ワークシェアリングということで、長らく議論され、これが、多様就業型ワークシェアリングに受け継がれ、現在のワークライフバランスに思想的につながっているということは、大変結構なことだと思います。

また、もうひとつの、就業形態間の均衡処遇の実現についてお話しします。例えば、同じ働き方であれば、適用する時間賃金率を同じにして均衡処遇を図るやり方もあります。しかし、これは難しいのではないのでしょうか。かつての工業社会では、労働時間に応じた評価が一般的でした。しかし、ポスト工業化社会に移行するなか、仕事に対する評価も、労働時間に対応した従来型から、一人ひとりの働き方に応じた、多様な評価方法が求められます。労

働関係が個別化するなか、一人ひとりの多様な働き方を評価する仕組みは、正社員だけに適用するものではありません。今後、どれくらいのスパンがかかるかわかりませんが、正規・非正規を問わず、働いている人を、仕事の成果に応じて、バランス良く評価する手法が企業内で生み出されると思います。こうした納得のいく評価と賃金決定の仕組みが広がりを見せるなか、均衡処遇を実現していく方向を考えるべきではないでしょうか。

### 【質問者 C】

32 頁をみると、白書では、自律的な働き方が広がっていることを認識する一方、後段の文章をみると、広がりつつある自律的な働き方を、あまり好ましくないような捉えかたをしているようにも読み取れます。白書を執筆された方の思い、認識はどうなのでしょう。

### 【報告者】

ご指摘の部分は、白書本体の 121 頁に詳しく書かれています。本日の説明では、かなり省略してしまいました。すいません。まず、長時間労働の現状ということで、われわれの問題意識を明らかにしています。「個別性、自律性を重視した働き方が広がっていくことは、労働者一人一人がより自分らしく働くことを可能とするが、一方で、企業が全体として労働者一人一人の状況を把握し、管理することを難しくする」と記述しています。白書では、一人ひとりが自分らしく働くことを可能にする自律的な働き方の価値を大いに認めています。他方、一步間違えると、使用者のほうからは、それはあなた達ひとりひとりが自分でやっていることであろうと梯子を外される危険性もあります。そのため、全体のバランスのなかで、どのようにすればいいのかという問題意識を、分析の最初に提示しています。分析の方向性としては、一人ひとりが自分らしく働くことを可能にする環境をどう実現していくかを基本に置いてます。その意味で、白書は、自律的な働き方が広がっていくことはもちろん、「是」として捉えています。

そして、第 2 章第 2 節の結びのところで、「企業は第一に従業員の残業や休日出勤の現状を把握し、その上で、業務量を勘案した適切な人員配置を施していくことが求められる」としています。長時間労働の原因が、圧倒的に多い業務量であることが、分析を通じて明らかになっている以上、十分な人員の手当をする、あるいは経営者のほうから、そういう仕事はしなくていいと明言してもらわないと、労働時間の短縮にはつながりません。企業は、労働時間の把握、労働者の健康状態の把握、さらにそれへの配慮という使用者責任を果たす一方、十分な人員を配置し、自律的な働き方が実現できるような環境を整備することが求められます。また、労働者においても、そこにおける一人ひとりの責任を果たしていくことが大切だということを、全体として論じているつもりです。

ここを書いた職員は、若い世代の職員で、現代の仕事のきびしさを感じていたのかもしれませんが、すこしそういう気持ちが行間に滲んだのかもしれませんが、しかし、私は良く書け

ていると思うし、全体としては、自律的に働いていくこと、一人ひとりが個性を活かしながら働いていくことを基本に、長時間労働という不幸な結果にならないよう、それを回避するための具体的措置を講じる必要があるとの観点でまとめています。もし、そういうふうに読み取りにくいところがあるとするれば、今後、私達が改善していかなければならないところかもしれません。

#### 【再質問】

読み取りにくいというより、最後の結論が、労働時間の軸でまとめに入ったように読み取れたからです。前段で自律的な働き方と言いながら、最後は労働時間という観点で論じているので、自律的な働き方が広がると、問題が発生しやすくなると受け止めたからです。

#### 【報告者】

労働時間が長くなると、様々な健康問題が生じます。また、メンタルヘルスの問題も生じます。白書はこの点は、はっきりと明記しています。どこまでが許容量か考える必要はありますが、週 60 時間、70 時間以上も働く人達には、健康被害が出ています。健康被害の問題は、放置するわけにはいきません。労働時間の座標軸は絶対必要です。

#### 【質問者 D】

多様な働き方、労働関係の個別化が進んでいることは、十分に理解できます。そして、法律も多様な働き方を認めています。しかし、その管理は労働時間を把握する手法が基本となっています。端的な質問になりますが、多様な働き方が広がりをみせるなか、労働時間は把握しなければいけないのですか。ホワイトカラーイグゼンプションの議論が高まりをみせるなか、今後の労働時間法制の展開についてお聞かせください。

#### 【報告者】

法改正の動きについては、当面、通常国会で積み残したものを、臨時国会で処理する見通しになります。割増賃金の制度改正を通じて、長時間労働の抑制を図っていく、これは、政治的な決断もありますが、当面の基本的な対応となります。次ぎに、自律的な働き方について、どのような労働時間制度を展望するのかを、議論しなければなりません。ただ、すこし先の議論となりそうです。しかし、せつかくの問題提起でもありますので、私自身がどのように考えるかを付け加えながら、すこし議論の素材を提供したいと思います。

まず、労働時間については、議論が若干、混乱している点があります。労働時間については、ふたつの側面があります。ひとつは、賃金をはじめとする労働条件に反映させるため、時間をきちんと把握しておかなければならないということです。もうひとつの側面は、長時間労働や過密労働により健康被害が出ないように、労働者がどういうふうに働いて、どういうふうな就労の実態にあるかを把握するチャンネルとして重要であるという点です。

前者の労働条件に反映させるための労働時間把握は、議論の集約が十分、進んでいるとは言えません。社会の仕組みが変わり、賃金の評価の仕方も変わるなか、労働条件に反映させるための労働時間把握にどれだけ意味があるのか——という議論は、当然、考えていかなければならない問題です。これは、賃金制度の変化や労働関係の個別化のなかで、総合的に議論していかなければなりません。私もそのように思っております。今後、労働条件に反映させるための労働時間把握のあり方について議論を深める必要があります。

他方、後者の使用者が労働者の置かれた状況を把握するための労働時間把握については、その意義を十分認識する必要があります。使用者が労働者の労働時間を把握しないと、仕事を任せた自由業のようになり、適切な雇用関係とは言えないと思います。組織のなかで仕事を進める体制を作り、そのなかで仕事を願うわけですから、そこには使用者責任として、チームで働くための人員配置をしておく必要があります。こうしたことをうまくやらないと、一部の人に仕事が集中し、過労死などの問題が引き起こされます。

ふたつの側面からみると、前者の労働条件に反映させるための労働時間把握は、工場法以来の社会の大変化の中で現状を踏まえ、大議論をする必要があります。これが、労働基準法の抜本改正まで突き進むことになるかは、私にはわかりません。しかし、労基法の抜本改正を最終目標としている人からすれば、議論はまだ、入口にさしかかったばかりで、不満もあることでしょう。他方で、後者の労働者の現状を把握するための労働時間把握は、いくら議論を積み重ねても、労働時間の把握が不要という議論にはならないと思います。労働時間法制には、様々な課題があり、臨時国会で労働三法を解決してから、次ぎの議論を進めようという段取りになっています。こうしたベースのところを解決し、それを一里塚にして、次ぎに長い歴史的スパンを見据えて、十分な議論を積み重ねるとというのが、今後の労働時間法制の展望になると思います。

(文責 労働政策研究・研修機構 調査・解析部)

# 平成19年版労働経済の分析 概要

## 【白書のポイント】

- 平成19年版労働経済の分析のポイント ----- 27

## 【主要分析】

- 有効求人倍率の推移（全体と正社員） ----- 28
- 男女別、年齢階級別にみた雇用形態別割合の推移 ----- 29
- 内訳別賃金の推移 ----- 30
- 企業規模別にみた経常利益率の推移 ----- 31
- 週35時間未満及び60時間以上雇用者の割合 ----- 32
- 男性有業者・平日の活動別生活時間 ----- 33
- 仕事と生活の調和を図るための制度を整備することの効果 ---- 34
- 労働生産性上昇率と時短・賃金への配分 ----- 35
- 就業形態別にみた一般労働者の賃金カーブ ----- 36
- 一人当たり雇用者報酬の要因分解 ----- 37
- ワークライフバランスの各国の動向 ----- 38

## 【まとめ】

- 仕事と生活の調和が持つ3つの社会的意義と  
その実現に向けた取組み ----- 39

### Ⅲ. 報告レジュメ



# 平成19年版労働経済の分析のポイント

## 分析テーマ：ワークライフバランスと雇用システム

人口減少に転じた我が国が、社会の活力を維持し、今後も持続的な経済発展を実現していくためには、一人ひとりが仕事と生活の調和のとれた働き方のもとで、実りある職業人生を実現していくことが大切である。今年の白書は、ワークライフバランスを図る観点から、近年の賃金、労働時間、雇用管理の動向などを分析し、今後に向けた課題を検討した。

### 第1章 労働経済の推移と特徴

#### 雇用情勢の改善と勤労者生活の充実に向けた課題を分析

雇用情勢は、厳しさが残るものの、改善に広がりが見られる。完全失業率は高水準ながらも低下傾向で推移し、フリーターなど若年の不安定就業者も減少。

勤労者生活の課題

雇用情勢は改善しているが、所定内給与の伸びは力強さに欠け、労働時間短縮の動きも停滞。企業部門の回復を、雇用の拡大、賃金の上昇、労働時間の短縮へとバランス良く配分し、持続的な経済発展を実現することが課題。

### 第2章 人材マネジメントの動向と勤労者生活

#### 近年の企業経営の動向と勤労者生活に与える影響を分析

人口減少への転換、グローバルな国際経済競争の強まりの中で、企業は人材の戦略的な投入と活用によって収益力の強化を志向。非正規雇用の活用が進み、長期的な視点に立った人材の採用、配置や育成の方針にも揺らぎ。長時間労働や職場におけるストレスも拡大。長時間労働は女性の就業参加を抑制。

企業経営の課題

労働者の仕事に対する満足感や就業意欲を高めるなど、人材の付加価値創造能力の向上と企業の収益力の向上とを相互に結びつける優れた企業経営の構築が課題。就業意欲を高め、就業参加を促進するため、仕事と生活の調和が必要。

### 第3章 変化する雇用システムと今後の課題

#### 仕事と生活の調和のとれた雇用システムのあり方を検討

1990年代以降、賃金制度の見直しや労働関係の個別化が進み、正規雇用割合も低下。労働生産性の上昇を労働条件の改善につなげる従来のメカニズムは働きにくくなり、2000年代には労働生産性が向上しても賃上げ、時短の動きはともに停滞。

今後の雇用システム

仕事と生活の調和を図ることのできる雇用システムの実現に向け、成果配分のあり方を今までの一律的なものから、一人ひとりの働き方に応じたものへと見直すことが重要。

## まとめ：一人ひとりが生き生きと働くことができる雇用システム

雇用システムの中に、仕事と生活の調和に役立つ様々な制度を育て、定着させ、労働者がそれを積極的に活用することができる環境を整備することによって、一人ひとりが生き生きと働くことができる雇用システムを構築することが重要。

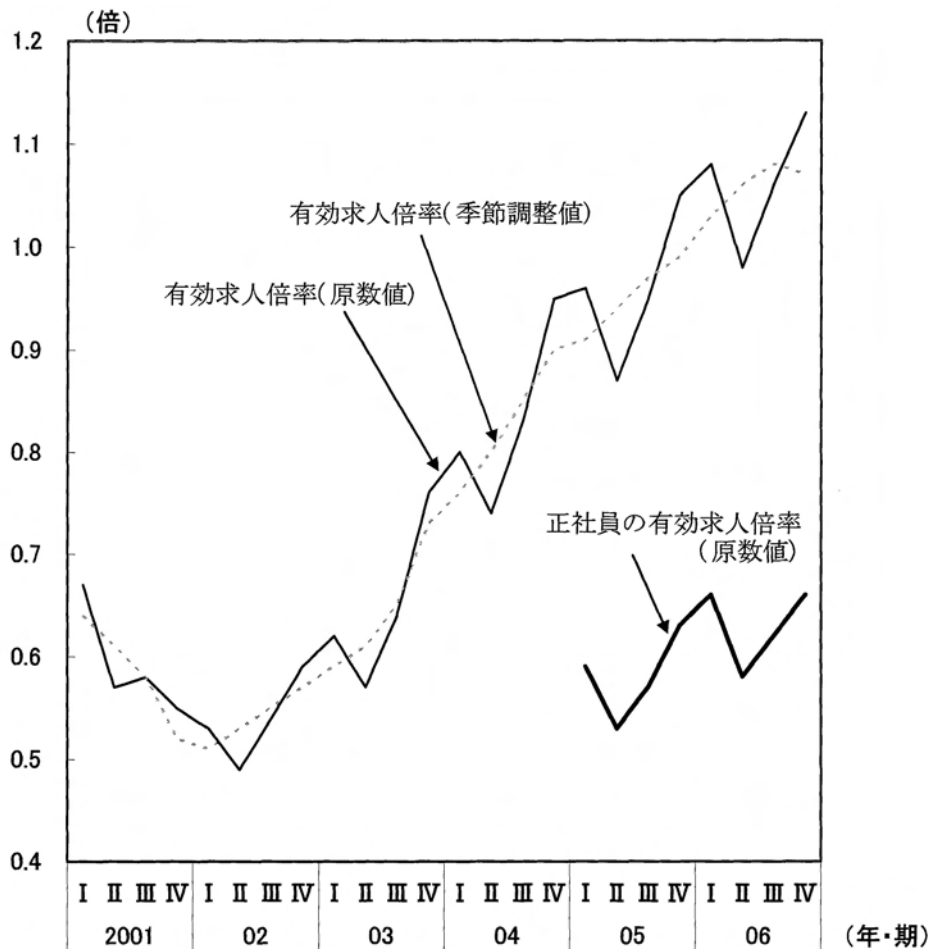
- ・公正な処遇の確保、誰もが安心して働くことのできる労働環境の整備
- ・働き過ぎの是正、仕事の効率と労働者の意欲の向上
- ・若年者の正規雇用の拡大と長期的な視点に立った職業能力形成

就業率の向上と高い労働生産性を実現。企業活動と経済成長にも大きく貢献。

労働力供給制約の克服、内需中心の経済成長によってバランスのとれた経済循環を実現。

経済活動の前提である社会基盤を養い、人口減少時代の社会の安定を達成。

### 有効求人倍率の推移(全体と正社員)

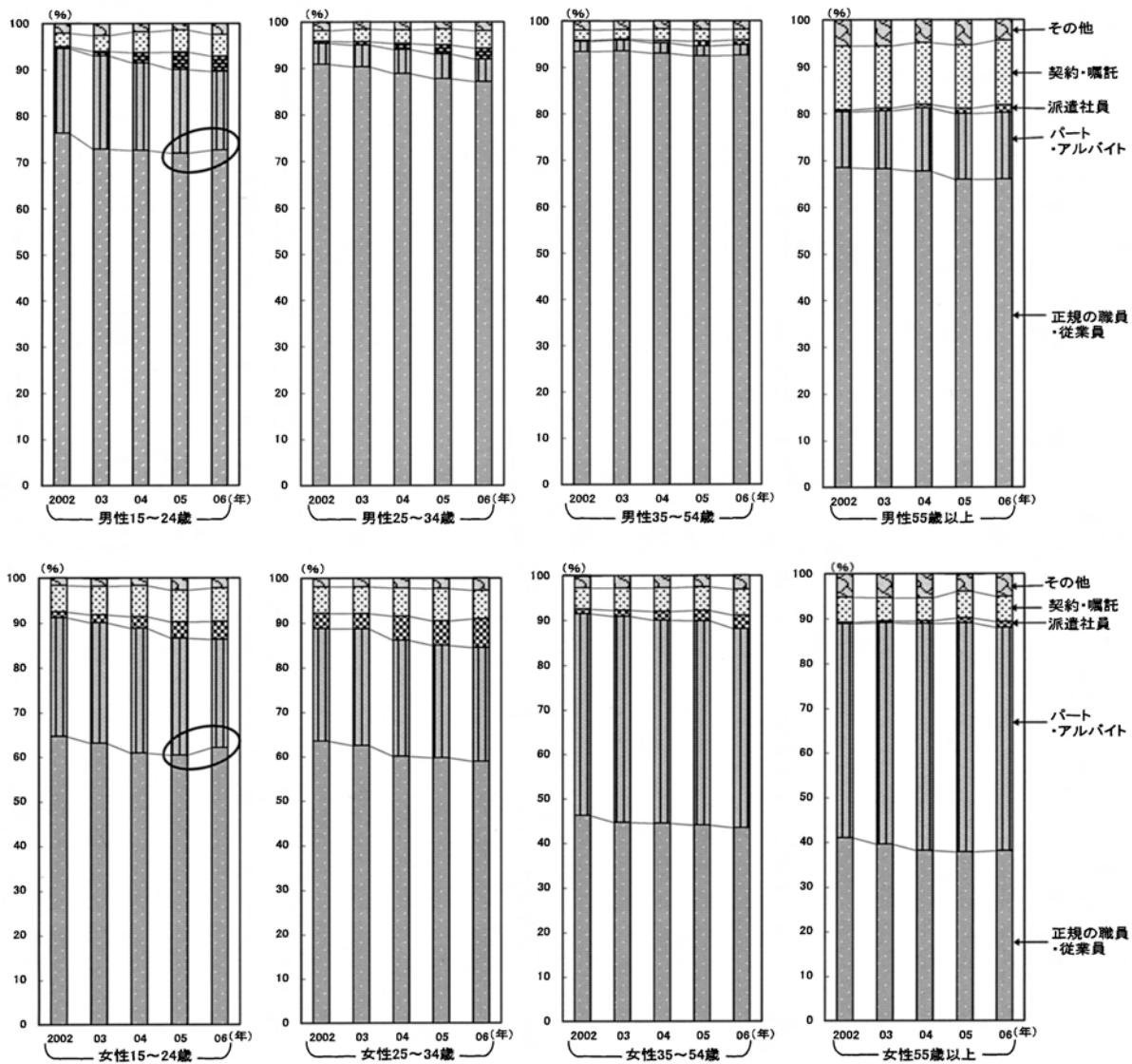


資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」  
 (注) 有効求人倍率は新規学卒者を除きパートタイムを含む。

### (低い水準にとどまる正社員の有効求人倍率)

- 雇用情勢は厳しさが残るものの、改善に広がりが見られる。
- 有効求人倍率は、改善しているが、正社員の有効求人倍率は低い水準にとどまっている。
- フリーターなど若年の不安定就業者は減少しているが、年長フリーターには滞留傾向が見られる。また、雇用情勢の改善の弱い地域も見られる。

## 男女別、年齢階級別にみた雇用形態別割合の推移



### (増加に転じた正規雇用者数)

- 役員を除く雇用者数の雇用形態別雇用者数をみると、正規雇用者数は減少傾向にあったが、2006年に増加に転じた(2006年の正規雇用者3,340万人(前年差37万人増)、非正規雇用者1,663万人(前年差44万人増)、正規雇用割合は67.0%(前年差0.4%減))。
- 新規学卒者の就職率の改善等を背景として、2006年には男女とも15~24歳層で正規雇用割合が上昇している(男71.9%→72.6%、女60.4%→62.1%)。
- 2006年のフリーターは187万人(前年差14万人減)と減少しており、「フリーター25万人常用雇用化プラン」等の取組みも成果を上げている。一方、年長フリーターには滞留傾向がみられ、年長フリーターの正規雇用化に向けた取組みの推進が求められる。

## 内訳別賃金の推移

(単位 円、%)

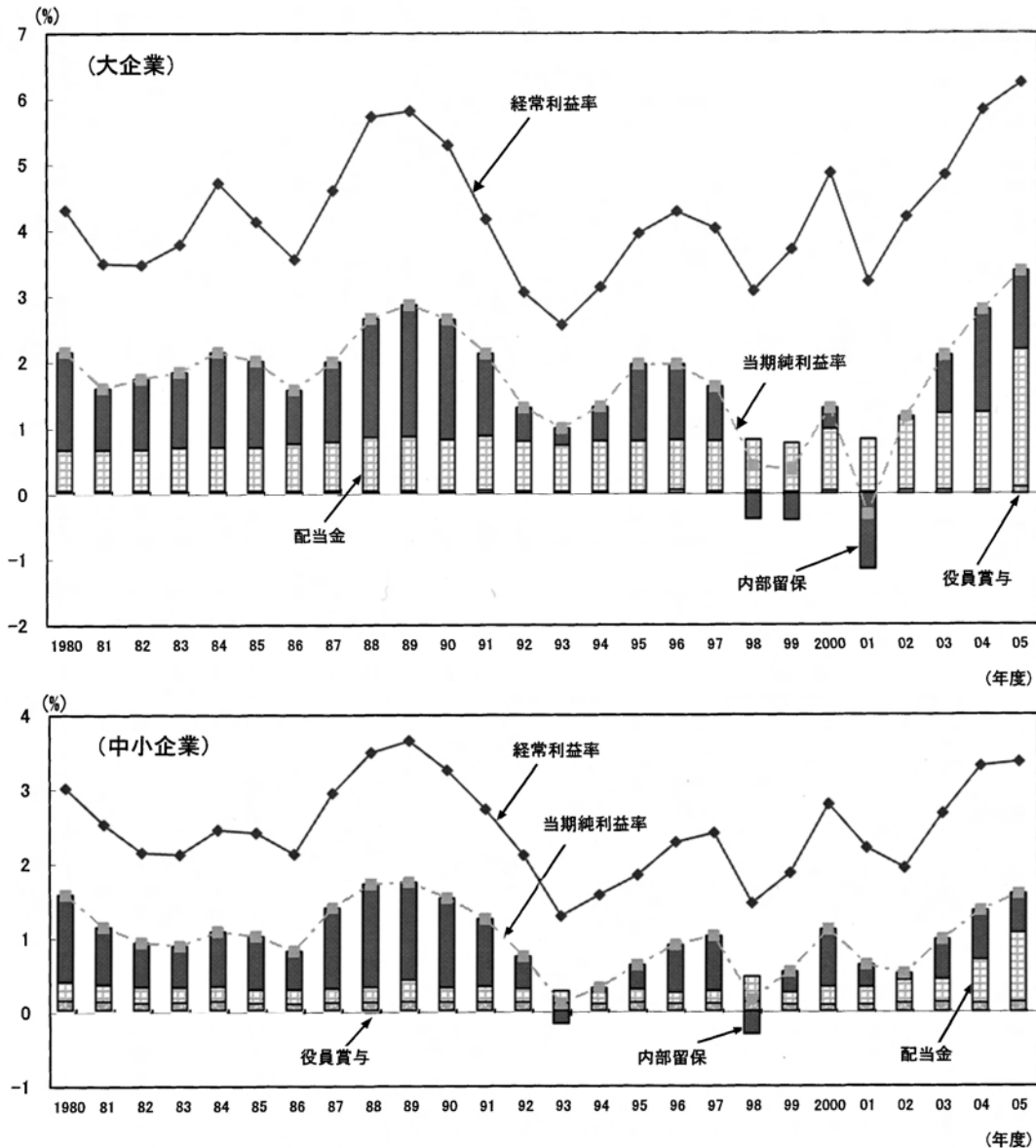
年・期	現金給与総額	きまって支給する給与		特別給与	
		所定内給与	所定外給与		
額					
2002年	343,480	278,933	261,046	17,887	64,547
03	341,898	278,747	260,153	18,594	63,151
04	332,784	272,047	253,105	18,942	60,737
05	334,910	272,802	253,497	19,305	62,108
06	335,774	272,614	252,809	19,805	63,160
前年比					
2002年	▲ 2.9	▲ 1.7	▲ 1.7	▲ 1.3	▲ 7.9
03	▲ 0.7	▲ 0.4	▲ 0.7	3.5	▲ 2.5
04	▲ 0.7	▲ 0.4	▲ 0.7	4.8	▲ 1.8
05	0.6	0.3	0.2	1.6	2.1
06	0.3	0.0	▲ 0.3	2.6	1.5
前年同期比					
2005					
I	0.0	▲ 0.2	▲ 0.2	0.8	7.9
II	1.0	0.5	0.4	2.1	3.1
III	0.4	0.4	0.3	1.8	0.2
IV	1.1	0.6	0.5	1.9	1.9
2006					
I	0.3	0.1	▲ 0.1	2.7	3.0
II	0.6	0.0	▲ 0.1	2.4	3.1
III	0.1	▲ 0.1	▲ 0.3	2.8	0.8
IV	0.0	▲ 0.3	▲ 0.6	2.5	0.8
2007					
I	▲ 0.7	▲ 0.5	▲ 0.5	0.4	▲ 9.2

資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」(調査産業計、事業所規模5人以上)

### (力強さを欠く所定内給与の伸び)

- 賃金は、2003年には所定外給与が増加に転じ、2005年には所定内給与、特別給与がともに増加し、現金給与総額は5年ぶりに増加となったが、所定内給与の伸びは力強さに欠け、2006年には再び減少した。
- 労働時間は、所定外労働時間が5年連続で増加する中で、2006年には総実労働時間も増加し、労働時間の短縮の動きは停滞している。
- 我が国経済は、景気の回復期間からみれば、すでに、高度経済成長期のいざなぎ景気を超えているが、経済の成長は、輸出と設備投資に牽引されている。今後は、企業部門で先行している回復を雇用の拡大、賃金の上昇、労働時間の短縮へとバランスよく配分することによって、勤労者生活を充実させ、社会の安定を基盤とした持続的な経済発展を実現していくことが求められる。

## 企業規模別にみた経常利益率の推移(製造業)



資料出所 財務省「法人企業統計調査」

(注) 1) 当期純利益率 = 当期純利益 ÷ 売上高 × 100

2) 当期純利益 = 内部留保 + 配当金 + 役員賞与

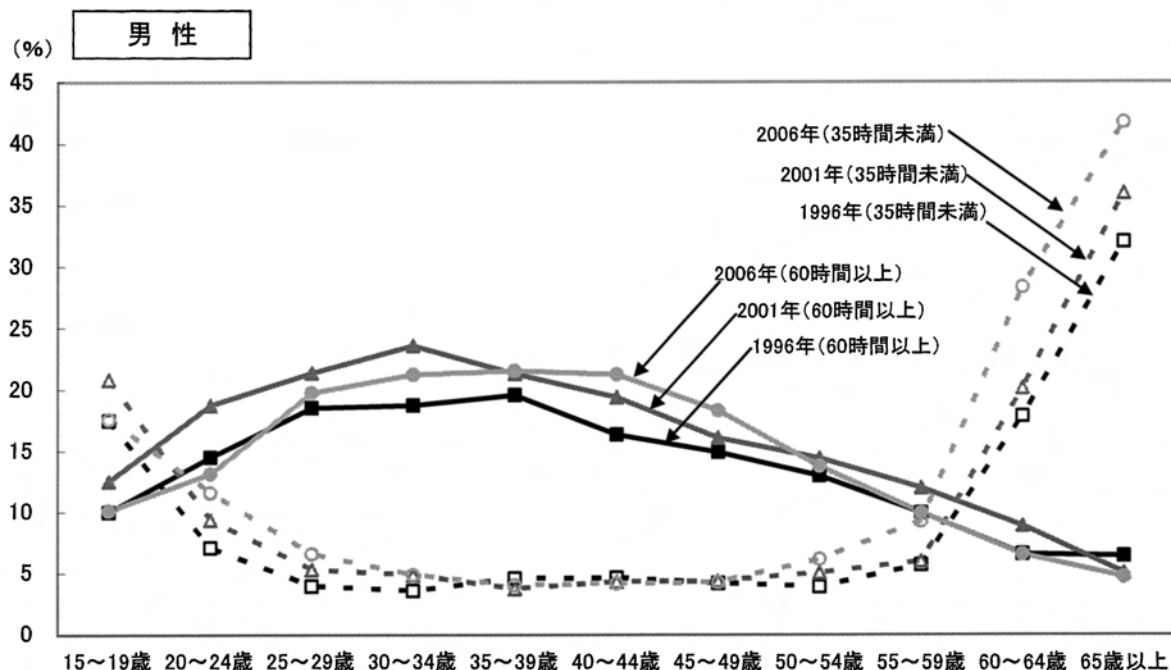
3) 経常利益率 = 経常利益 ÷ 売上高 × 100

4) 大企業は資本金10億円以上、中小企業は資本金10億円未満

### (大企業の成果配分は配当金、内部留保へ)

- 製造業の業況を大企業と中小企業に分けてみると、大企業の利益の改善が大きい。輸出主導の需要拡大は、大企業製造業の売上げと利益の改善に大きく寄与している。
- 今日の景気回復過程における大企業の経常利益率の上昇は大きく、一方、中小企業の伸びは大企業に比べ小さい。
- 大企業における利益の増大は配当金の増加などにより株式価値の向上に向かうとともに、内部留保の増大などによって企業の資本構成を強化するために用いられる傾向が強まっている。

## 週 35 時間未満及び 60 時間以上雇用者の割合



資料出所 総務省統計局「労働力調査(特別調査)」(1996年2月、2001年2月)及び「労働力調査」(2006年1~3月平均)を厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計

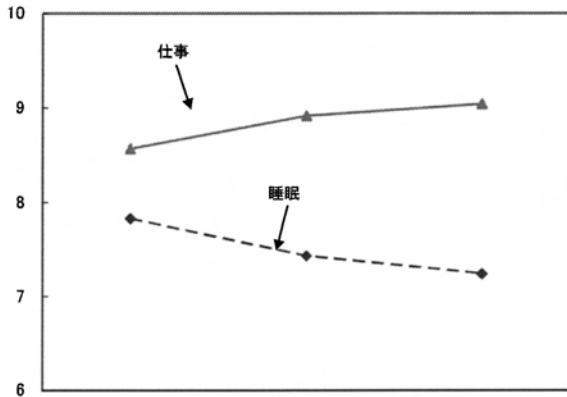
### (男性壮年層の長時間労働)

- 企業は、人材の戦略的な投入と活用によって収益力の強化を目指している。業績・成果主義的な賃金制度の導入、多様な労働時間制度の導入、非正規雇用を含む外部人材の積極的な活用などが人材マネジメントの一環として押し進められてきた。
- 労働者一人一人の成果が賃金に反映されるに伴い、自律的な働き方が広がっており、こうした中で、長時間労働と短時間労働へ二極化がみられる。
- 長時間労働は、仕事量の多さや仕事量に応じた人員の手当てができないことなどによるものであるが、自律的な働き方の広がりによって、企業にとって労働者が抱える仕事の状況を把握することが難しくなり、業務を遂行するための合理的な体制を整えることができず、結果として、特定の人々に長時間労働を集中させる傾向を生み出している。
- 働き過ぎを是正し、仕事の効率の向上や意欲の向上に努めるなど、人材の付加価値創造能力の向上と企業の収益力の向上とを相互に結びつける優れた企業経営の構築が課題である。

## 男性有業者・平日の活動別生活時間

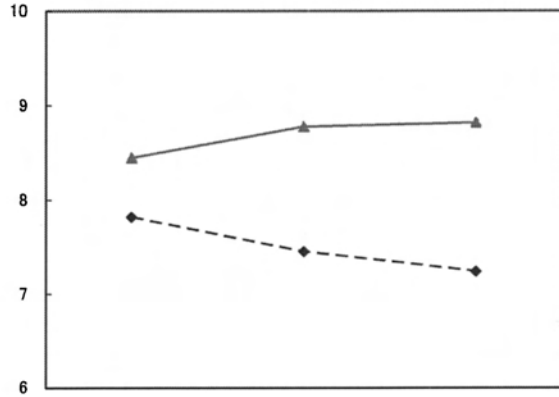
(時間)

男性(30歳台)

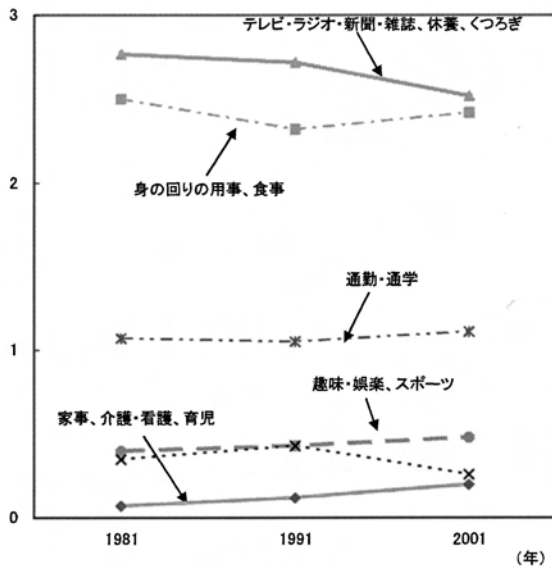


(時間)

男性(40歳台)

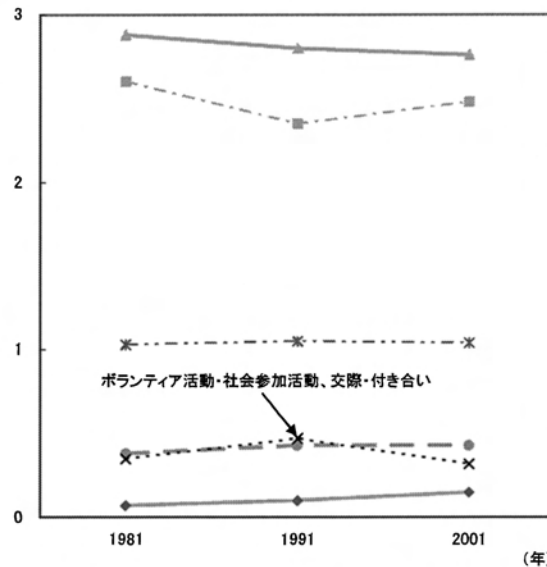


3



(年)

3

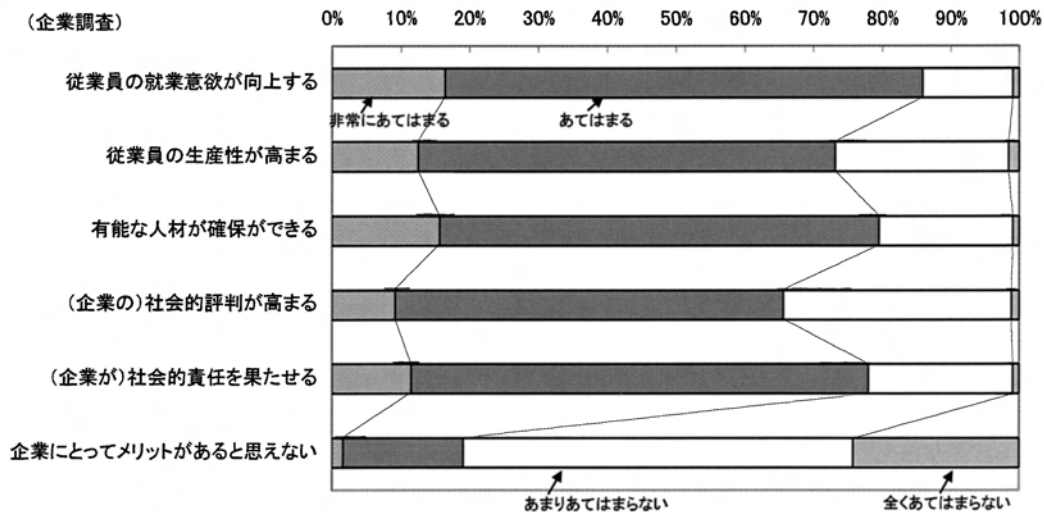
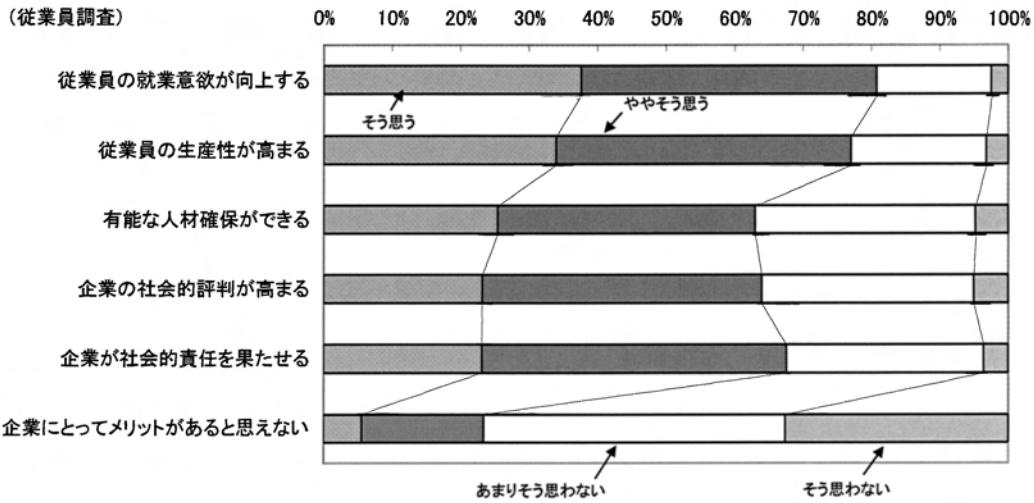


(年)

資料出所 総務省統計局「社会生活基本調査」

- 1980年代以降の生活時間の推移をみると、男性壮年層では仕事の時間が増加を続けており、特に30歳台でその増加が大きい。
- これに反して、睡眠や休養、くつろぎの時間が減少しており、日々の疲れをいやしながら健康な職業生活を送る上で、男性壮年層にみられる長時間労働の抑制が重要な課題である。
- また、ボランティアなどの社会参加活動や友人などとの交際にかかる時間は減少しており、仕事以外での社会貢献が乏しくなっていることは、職業能力が様々な経験の中から高められることを考えると憂慮すべき状況にある。

## 仕事と生活の調和を図るための制度を整備することの効果

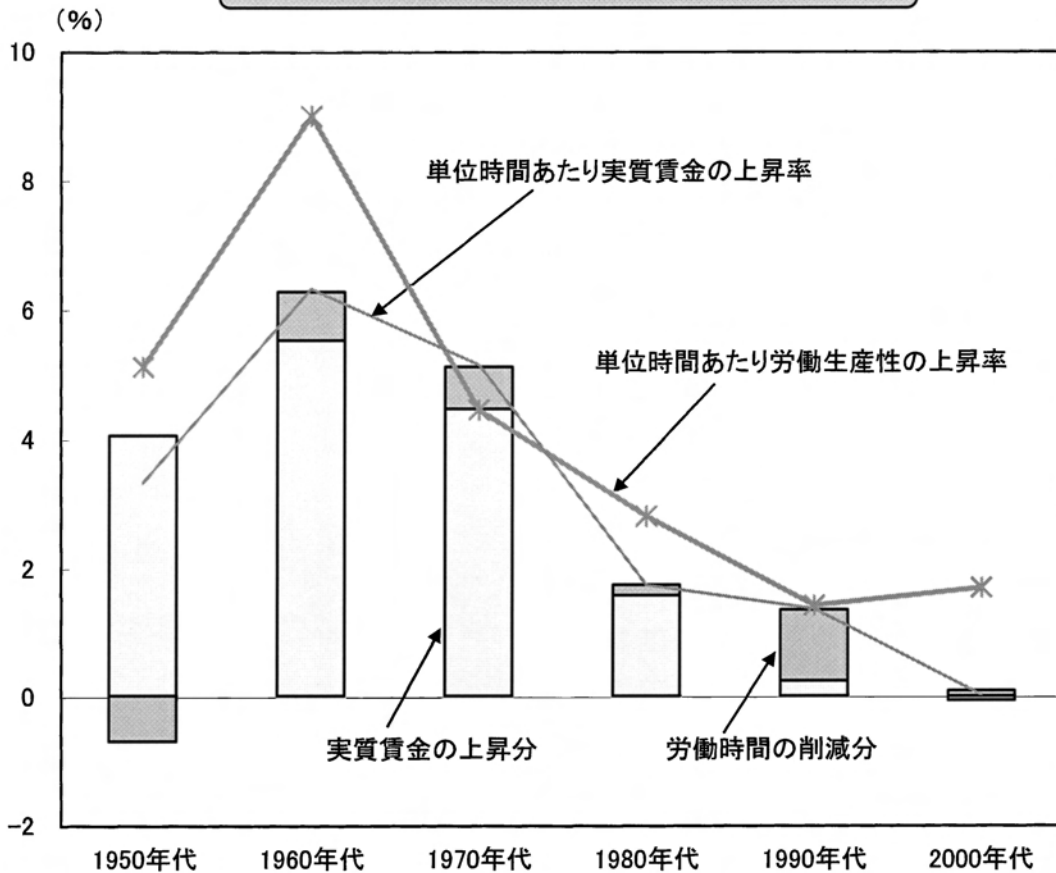


資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査」(2007年)  
 (注) 1) 仕事と生活の調和を図るための制度とは、短時間正社員制度、在宅勤務制度、法定以上の育児休業制度等  
 仕事と生活の調和に資する勤務時間制度や休暇制度等のことである。  
 2) 無回答を除く。

- 我が国社会は 2005 年には人口減少へと転じ、労働力供給も次第に抑制されていくと見込まれている。
- こうした下で、今後においても持続的な経済発展を実現していくためには、着実な経済成長の達成が不可欠であり、労働生産性の向上と就業率の向上に積極的に取り組む必要がある。
- 仕事と生活の調和を図るための制度を整備することについて、従業員と企業の考え方をみると、従業員調査では従業員の就業意欲の向上や従業員の生産性の高まりで「そう思う」や「ややそう思う」の割合が高い。また、企業調査でも同じように従業員の就業意欲の向上、従業員の生産性の高まりで「あてはまる」とする割合が高く、これに加え有能な人材確保の割合も高い。



### 労働生産性上昇率と時短・賃金への配分



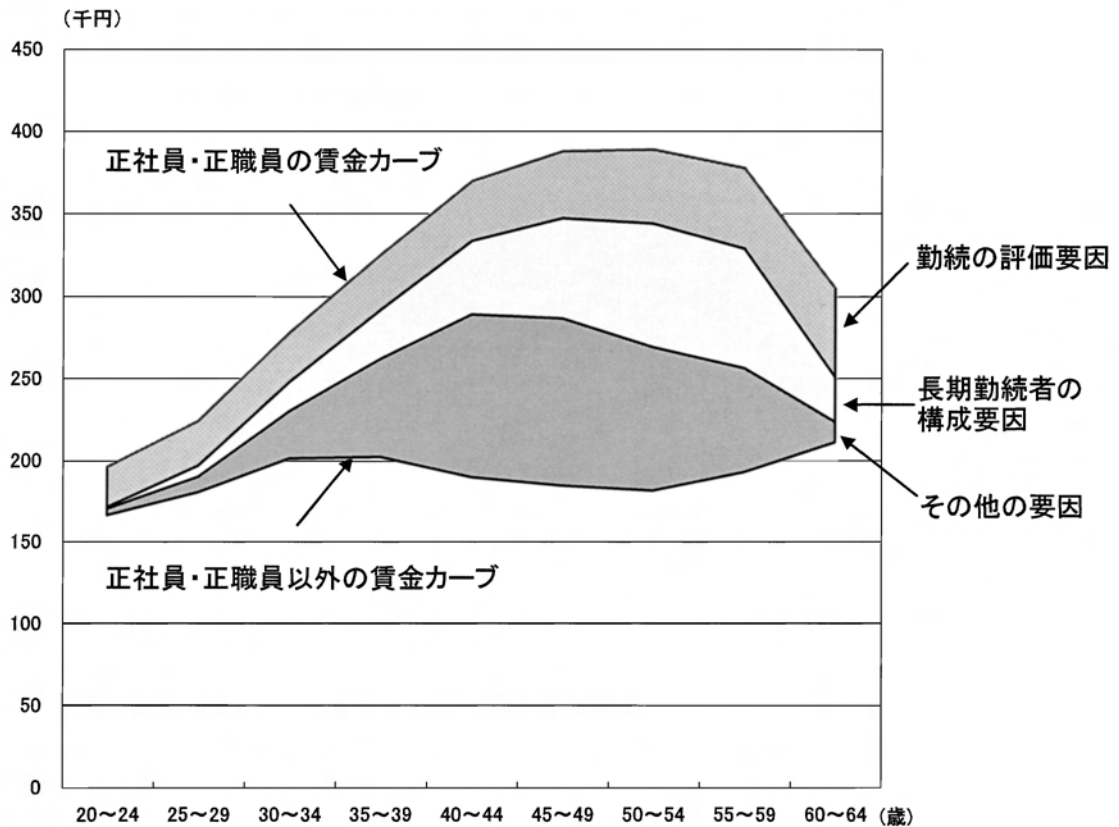
資料出所 内閣府「国民経済計算」、総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」より厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 単位時間あたり労働生産性とは、実質GDPを就業者、総実労働時間により除したもの。  
2) 単位時間あたり実質賃金は、実質現金給与総額を総実労働時間により除したもの。

### (労働生産性の上昇によって賃金上昇と労働時間短縮が実現)

- 仕事と生活の調和が重視される時代を迎え、労働者への成果配分は、単に賃金の上昇だけをもって満足できるものではなくなっている。
- 一国の経済成長は、労働力人口の増加と労働生産性の上昇によって実現されるが、労働生産性上昇の成果は、実質賃金上昇と労働時間短縮へと配分することができる。
- 単位時間あたり実質賃金の上昇は、①一人あたりの実質賃金の上昇と②労働時間の短縮からなる。我が国の成果配分は、実質賃金の上昇から次第に労働時間短縮へと移り変わってきたが、2000年代に入ってから、労働生産性は高まったにもかかわらず、単位時間あたり実質賃金は上昇していない。

## 就業形態別にみた一般労働者の賃金カーブ



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計  
 (注) 一般労働者(フルタイムの常用労働者)の賃金カーブを正社員・正職員と正社員・正職員以外の者(フルタイムの派遣社員、契約社員など)に分け、両者のギャップを賃金関数により、①勤続年数が長くなることで賃金が高まる効果(勤続の評価要因)、②長期勤続者が増えることで賃金が高まる効果(長期勤続者の構成要因)、③その他の要因の3要因に要因分解したものである。

### (就業形態間にみられる賃金格差)

- 正社員・正職員とそれ以外の者の賃金格差の要因をみると、長期勤続を評価する企業の評価姿勢が大きく影響を及ぼしている。正社員・正職員の賃金が高い要因としては、正社員・正職員は長期勤続者が多いこと(長期勤続者の構成要因)や企業が勤続年数の長さを評価していること(勤続の評価要因)などが考えられる。
- 近年における賃金構造の変化をみると、長期勤続者に手厚く配分される方向に進んでいる。産業構造が高度化し、労働者により高い付加価値創造能力が求められているが、こうした能力は企業での職務経験から学び取られるものが多く、そうした経験を通じて形成された職業能力の評価が高まっているものと考えられる。

一人当たり雇用者報酬(対前年変化率)の要因分解

(単位:%)

年	1人当たり雇用者報酬 (対前年変化率)		
	各就業形態内の 収入要因	就業形態の 構成変化要因	
1985～89	3.4	3.7	▲ 0.4
90～94	2.4	2.6	▲ 0.2
95～99	▲ 0.2	0.6	▲ 0.8
2000～04	▲ 1.1	0.0	▲ 1.1
05～06	0.5	1.2	▲ 0.7

資料出所 内閣府「国民経済計算」、総務省統計局「労働力調査(詳細結果)」、「労働力調査特別調査」より厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計。  
 (注) 1) 構成変化要因は、前年の正規・非正規労働者の年間収入を用いて、当年の正規・非正規労働者構成で平均収入額を推計した場合に、前年の平均収入額に対し、どれだけ変動したかの計数を用いた。  
 2) 各計数は、各年で計算した数値を単純平均したもの。

**(求められる一人一人の働き方に応じた成果配分)**

- 一定の豊かさに到達した今日、一人ひとりの労働者が抱える課題は多様であり、個別化している。労働者の間に様々な働き方が広がっている。
- 1990年代後半から2000年代前半にかけ、一人当たりの雇用者報酬は減少してきたが、特に2000年代前半の一人当たり雇用者報酬の減少は大きく、そこでは非正規雇用割合の上昇に伴う就業形態の構成要因が与えた影響は大きかった。一方、相対的に労働条件が維持されてきた正規雇用の職場でも長時間労働の抑制が課題となっている。
- 仕事と生活の調和に向け、成果配分のあり方を今までの一律的なものから、一人ひとりの働き方に応じたものへ見直すことが重要である。

## ワークライフバランスの各国の動向

### 1. イギリス—官民をあげたワークライフバランスの展開—

イギリスでは、労働時間の長さや生産性の低さが意識されるとともに、労働者の健康へのマイナス面が指摘された。また、労働市場の逼迫、女性など潜在的労働力の有効活用の観点からも、事業主は、より魅力的な雇用環境を整備する必要に迫られた。ワークライフバランスへの関心が高まり、ワークライフバランス施策の導入が、従業員の態度や意欲の面によい影響を与えるという調査結果も明らかにされた。

#### (施策の概要)

- ・ 5年を期限とする「ワークライフバランス・キャンペーン」（コンサルタント費用援助のための「チャレンジ基金」の設置、好事例の収集・情報提供等）
- ・ 2002年雇用法（出産休暇の拡充・父親休暇の導入、子を持つ従業員への柔軟な働き方を申請する権利の付与等）

### 2. ドイツ—国力強化のため、企業のワークライフバランスを政府がサポート—

雇用創出を目的に、従来より、ジョブシェアリングやパートタイム労働を推進。最近では、合計特殊出生率が著しく低下し、人口減少に伴う経済力の低下への懸念から、ワークライフバランスへの関心が高まった。経済力を高める観点からも、家族に優しい環境整備が必須とされ、官民共同の取組みや地域ネットワークの形成が図られている。

#### (施策の概要)

- ・ 「企業における家族に優しい環境づくり」を推進するためのイニシアティブにより、各種のプロジェクトを推進、企業の取組みの促進を図る
- ・ 地域レベルでの産官学のネットワークの形成

### 3. フランス—家族給付と両立支援を重視—

家族に対する経済的支援（家族給付制度）や働く母親へのサービス提供など、家族政策を重視。政策対象となる「家族」のとらえ方も柔軟。子育てや家庭と仕事の選択は個人が自由に行うべきで、そのための環境づくりを政策が担うという認識が広がっている。

#### (施策の概要)

- ・ 託児支援の強化
- ・ 育児休業に関する選択肢の充実を柱とする新たな家族政策（2005年9月）
- ・ 在宅保育サービスを多様化し、公立の託児所の定員増加を計画する5カ年の「乳幼児プラン」（2006年11月）

### 4. アメリカ—企業独自の取組みが充実—

国や地方自治体のワークライフバランスへの取組みは、必ずしも積極的なものではないが、働く女性の増加や家族形態の多様化等を背景に、人材確保・生産性向上の観点から、企業独自の「ファミリーフレンドリー」政策が充実。1990年代以降は、子供・家族を持たない従業員のニーズと関心が広がり、「ワークライフバランス」へと、施策の幅が広がった。

#### (施策の概要)

- ・ 企業の取組みにより、①フレキシブルワーク（フレックスタイム、ジョブシェアリング、在宅勤務等）、②保育サポート、③介護サポート、④ヘルスアンドウェルネス等、多種多様なプログラムが開発される

## ま と め

- 経済成長の成果によって、一定の豊かさに到達した今日、一人ひとりの労働者が抱える課題は多様であり、個別化している。労働者の間に様々な働き方が広がる中で、ある者にとっては、労働時間の短縮が課題となり、また、均衡処遇を通じて処遇の改善を望む非正規雇用者もおり、さらに、正規雇用の就職を期待する若者もいる。
- 仕事と生活の調和を図り、一人ひとりの働き方に応じた成果の配分を実現することが重要である。雇用システムの中に、仕事と生活の調和に役立つ様々な制度を育て、定着させ、労働者がそれを積極的に活用することができる環境を整備することによって、我が国の経済循環において労働者への分配を強化することが大切である。

### 仕事と生活の調和が持つ3つの社会的意義とその実現に向けた取り組み

#### ① 就業率の向上と高い労働生産性の実現

仕事と生活の調和は、人口減少社会における労働力供給制約に対し、より多くの就業参加を実現することで就業率の向上と労働力の確保に役立ち、効率的な仕事の推進を通じて、労働者の意欲を引き出しながら、高い労働生産性を実現するものである。また、これらは、活発な企業活動と着実な経済成長にも大きく貢献する。

- ・多様で柔軟な就業機会の幅広い提供
- ・公正な処遇の確保、誰もが安心して働くことができる労働環境の整備
- ・働き過ぎの是正、仕事の効率の向上と労働者の意欲の向上
- ・男性の家事、育児の時間を増加させることで、女性の就業参加を促進

#### ② バランスのとれた経済循環の実現

仕事と生活の調和は、生産、分配、支出へとつながる一国の経済循環を、人口減少の下でも円滑に展開させることに役立つ。仕事と生活の調和によって、労働力供給の制約が克服され、労働者への分配がより厚くなり勤労者生活が充実し、消費支出と内需中心の経済成長の実現によって、過度に輸出に依存することのない、安定したバランスのとれた経済循環が達成できる。

- ・賃金コストの削減のみを目的とした安易な非正規雇用活用の是正
- ・若年者の正規雇用の雇用機会を拡大、長期的な視点に立った職業能力形成の促進
- ・就業形態間の均衡処遇を通じた労働者の意欲と生産性の向上
- ・生活の安定と安心の下で、消費支出の着実な拡大
- ・安定した経済成長の実現に向けた機動的な経済運営、中長期的な経済成長力の強化

#### ③ 人口減少時代の社会の安定の達成

仕事と生活の調和は、経済活動の前提である我が国社会の基盤を養い、安定させるものである。男女のバランスのとれた就業参加を通じて、結婚や子どもを持つことに対する希望の実現に役立つことが期待でき、また、労働者の自由時間の増大によって、地域社会の諸活動における担い手も増え、家庭や地域といった社会的な基盤を確固たるものとし、人口減少時代の社会の安定に役立つものである。

- ・長時間労働を抑制し、育児や介護を支援する地域社会の取り組みを充実
- ・就業を含む様々な社会参加の道を広げ、特に、高齢者が自らの健康状態など、状況に応じた社会貢献を実現
- ・地域社会における様々な社会貢献事業を、我が国社会全体として支援
- ・会社での職務経験に過度に傾斜した人生を送ってきた人々とは違う、感性が豊かで問題解決能力に優れた人材の育成

#### IV. ビジネス・レーバー・トレンド研究会報告書・既刊シリーズ一覧

「労働紛争解決法制の新たな展開の中での企業内紛争解決システムの役割」

報告者：山川隆一・慶応義塾大学法科大学院教授 (2004年7月13日報告)

「パートタイマーの組織化と意見反映システム——同質化戦略と異質化戦略」

報告者：呉 学殊・労働政策研究・研修機構研究員 (2004年7月27日報告)

「改正特許法は職務発明の実務をどう変えるのか——手続き規制の新たな展開」

報告者：土田道夫・同志社大学法学部教授 (2004年9月30日報告)

「均等待遇の国際比較とパート活用の鍵——ヨーロッパ、アメリカ、そして日本」

報告者：水町勇一郎・東京大学社会科学研究所助教授 (2004年10月13日報告)

「65歳継続雇用時代にどう備えるか?——改正高齢法で求められる労使の新たなルールづくり」

報告者：岩村正彦・東京大学法学部教授  
藤村博之・法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授  
(2005年1月25日報告)

「メンタルヘルスで求められる使用者の健康配慮義務とは?  
——適正労働配置義務と採用後精神障害者の職場復帰」

報告者：水島郁子・大阪大学大学院法学研究科助教授 (2005年2月7日報告)

「育児・介護休業法改正と両立支援の課題

——育児・介護休業の対象労働者の拡大と次世代法の本格実施を受けて」  
報告者：佐藤博樹・東京大学社会科学研究所教授 (2005年2月15日報告)

「成果主義」成功のポイント——人事データによる成果主義の検証から——」

報告者：阿部正浩・獨協大学経済学部助教授 (2005年7月20日報告)

「働く過剰——希望学の視点から若者の人材育成を語る——」

報告者：玄田有史・東京大学社会科学研究所助教授 (2005年10月3日報告)

「事業再生における労働組合の役割とは?——再生企業における労使の取り組み事例を中心に」

報告者：藤本真・労働政策研究・研修機構研究員 (2005年10月28日報告)

「ホワイトカラー・エグゼンプションについて考える——米国の労働時間法制の理念と現実」

報告者：島田陽一・早稲田大学法学学術院教授 (2005年11月25日報告)

「企業の技能継承問題と若年を活かす職場のあり方——2007年問題における企業のバラエティー論から」

報告者：太田聰一・慶応義塾大学経済学部教授 (2006年7月6日報告)

「改正均等法をめぐる法的留意点——企業や職場は具体的にどのように対処すればよいか」

報告者：奥山明良・成城大学法学部教授 (2006年8月29日報告)

「ワーク・ライフ・バランスの実践とその効果——人材戦略としての意義とその活用を考える」

報告者：武石恵美子・法政大学キャリアデザイン学部助教授 (2006年12月13日報告)

「改正パートタイム労働法をめぐる法的留意点——企業や職場は具体的にどう対処すればよいか」

報告者：富田望・厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課調査官 (2007年7月11日報告)

「コールセンターの雇用と人材育成に係わる実態と課題」

報告者：仁田道夫・東京大学社会科学研究所教授 (2007年7月24日報告)

---

ビジネス・レーバー・トレンド研究会  
平成19年版労働経済の分析

発行年月日 2008年2月22日  
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  
URL:<http://www.jil.go.jp/>  
(編集) 調査・解析部 TEL : 03-5903-6289  
印刷・製本 ヨシダ印刷株式会社

---