

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。今年度の白書は、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。

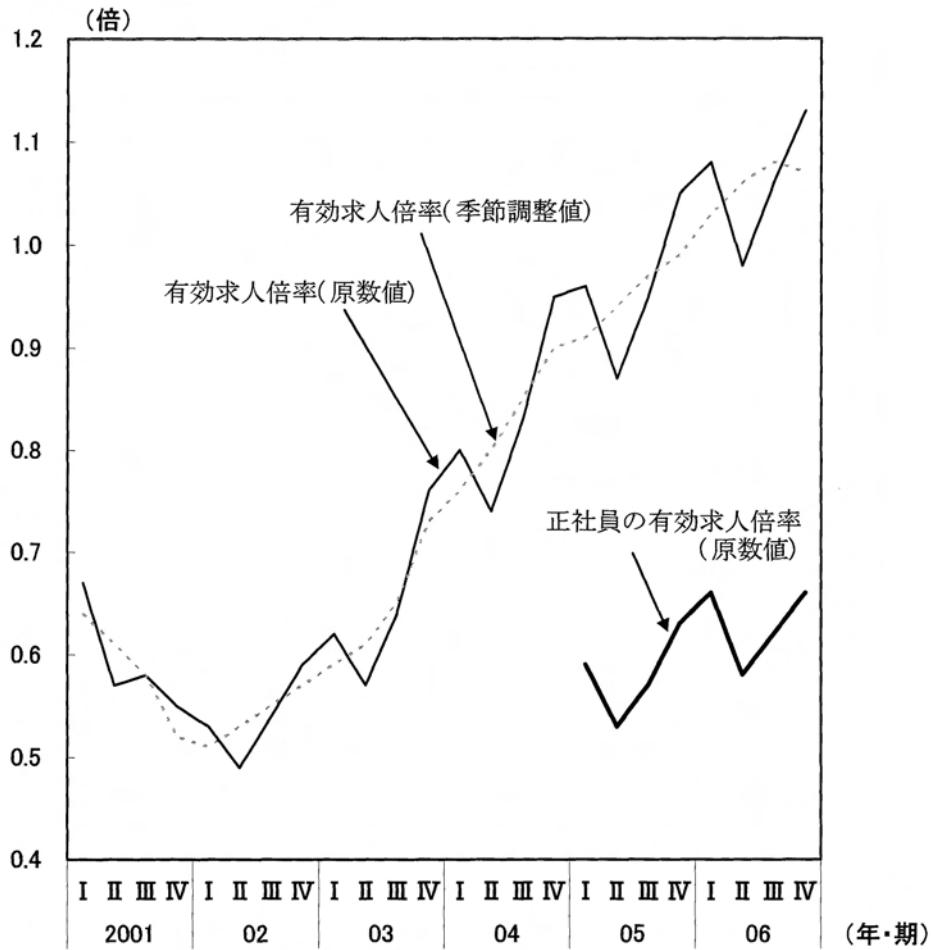
- ・公正な処遇の確保、誰もが安心して働くことのできる労働環境の整備
- ・働き過ぎの是正、仕事の効率と労働者の意欲の向上
- ・若年者の正規雇用の拡大と長期的な視点に立った職業能力形成

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)

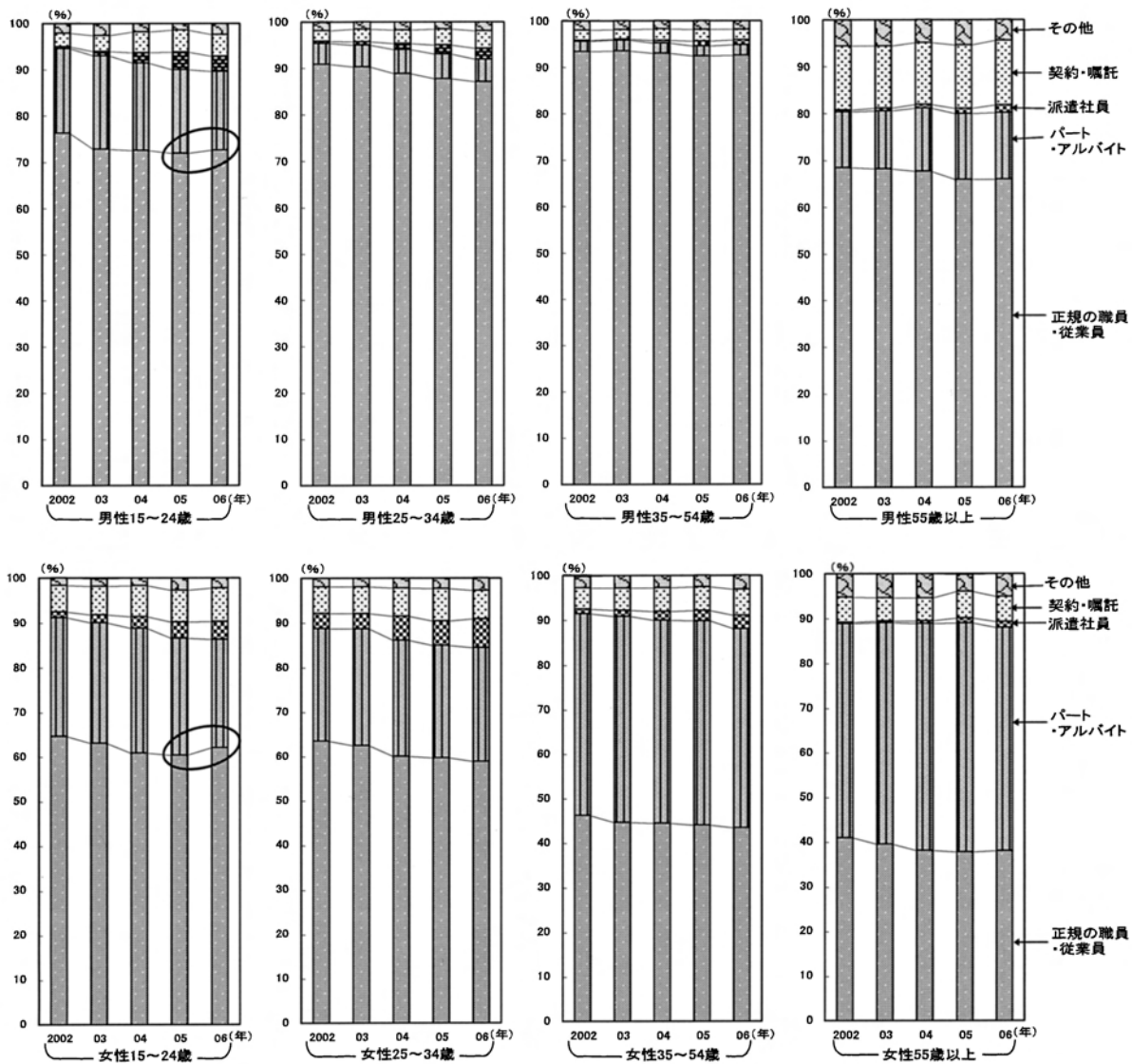


資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」
 (注) 有効求人倍率は新規学卒者を除きパートタイムを含む。

(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、%)

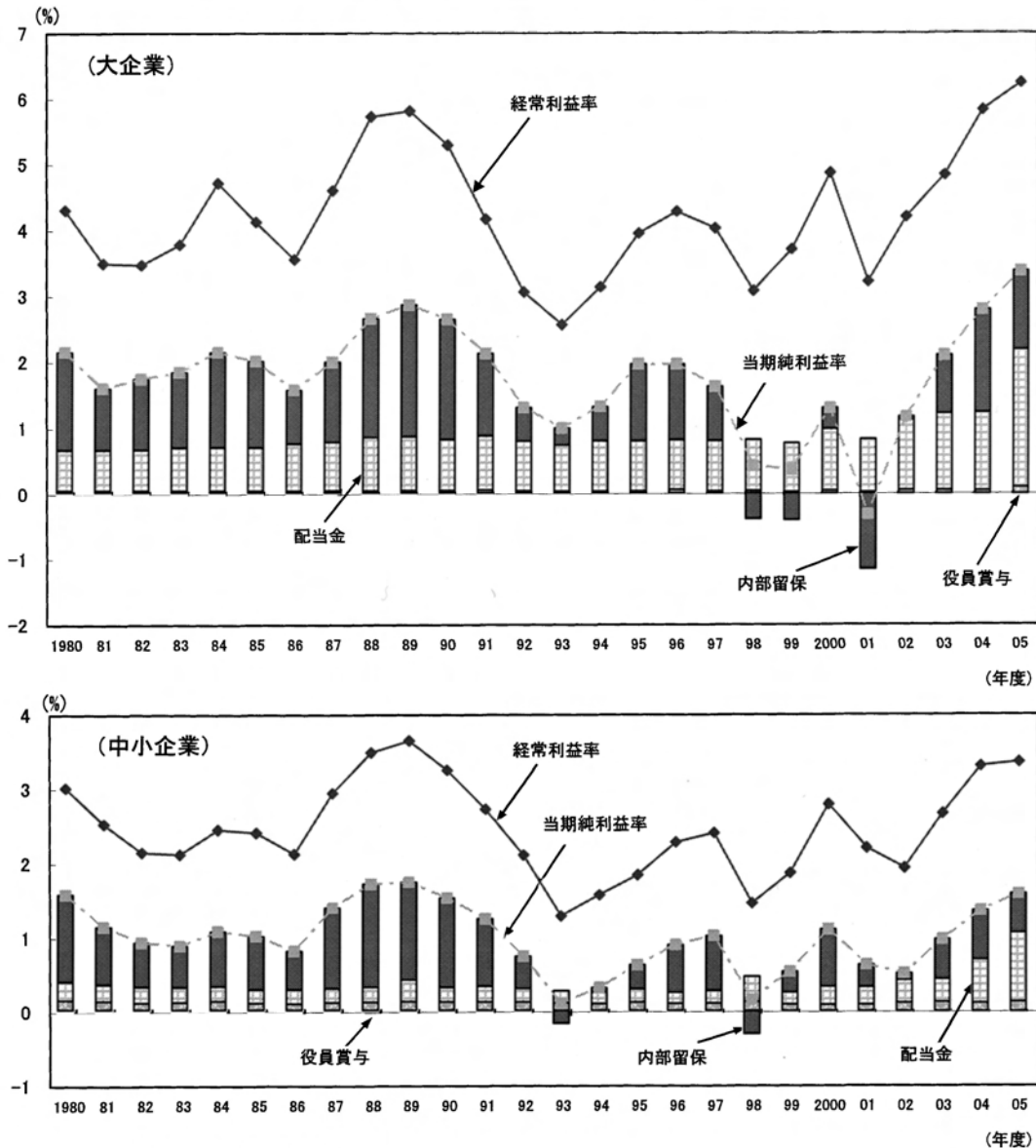
年・期	現金給与総額	きまって支給する給与		特別給与	
		所定内給与	所定外給与	特別給与	特別給与
額					
2002年	343,480	278,933	261,046	17,887	64,547
03	341,898	278,747	260,153	18,594	63,151
04	332,784	272,047	253,105	18,942	60,737
05	334,910	272,802	253,497	19,305	62,108
06	335,774	272,614	252,809	19,805	63,160
前年比					
2002年	▲ 2.9	▲ 1.7	▲ 1.7	▲ 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

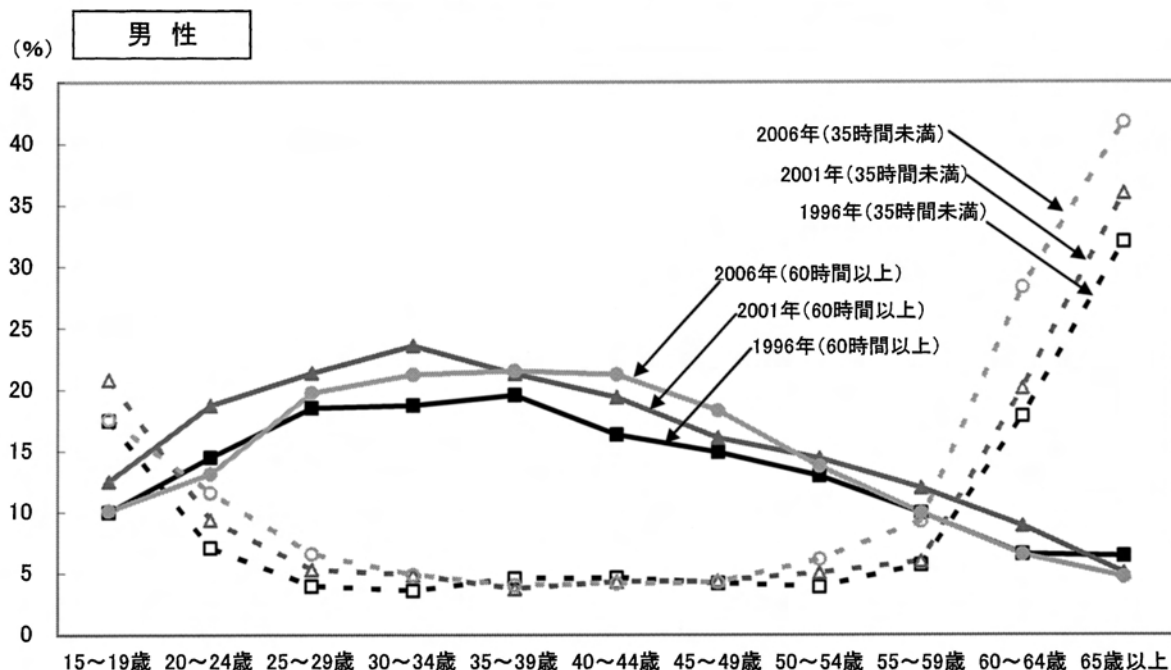
3) 経常利益率 = 経常利益 ÷ 売上高 × 100

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

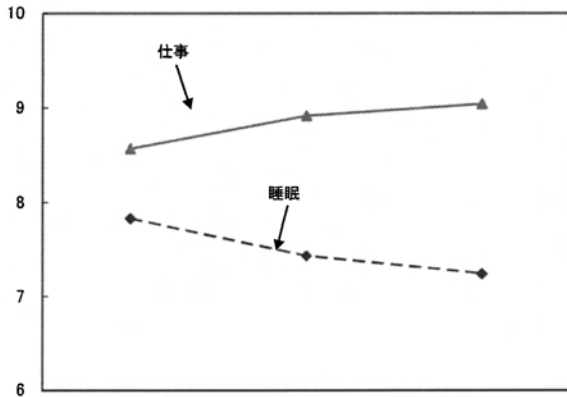
(男性壮年層の長時間労働)

- 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

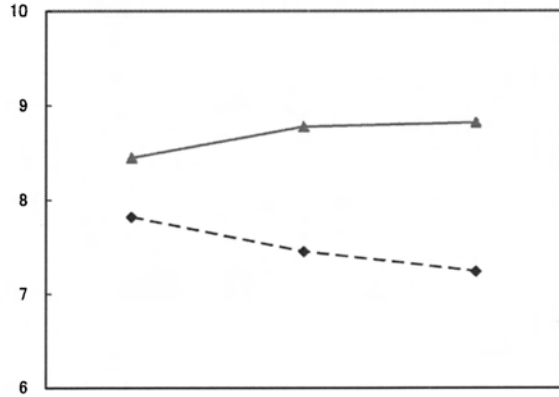
(時間)

男性(30歳台)

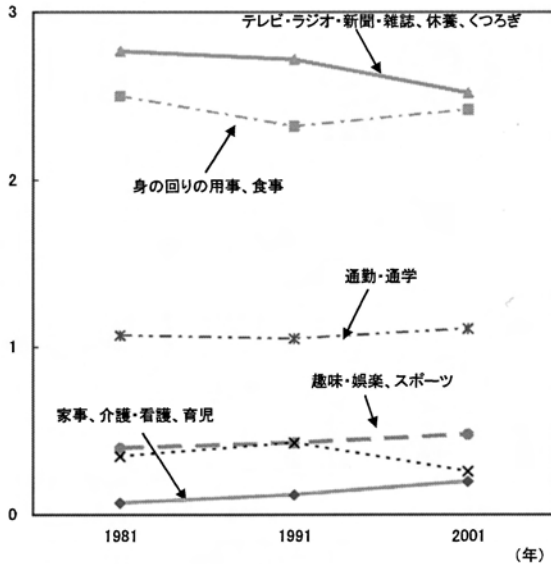


(時間)

男性(40歳台)

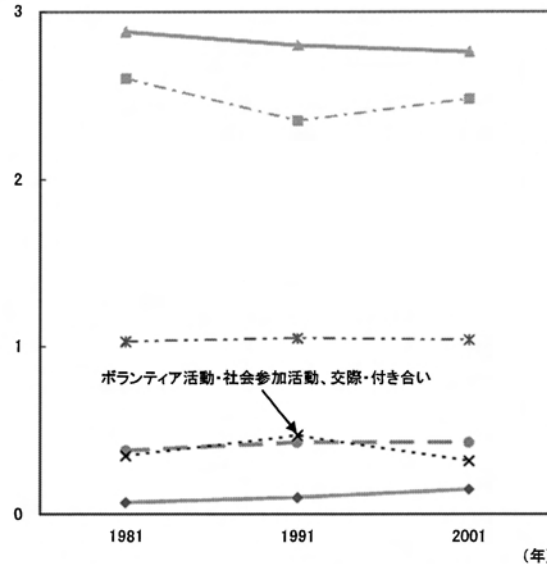


3



(年)

3

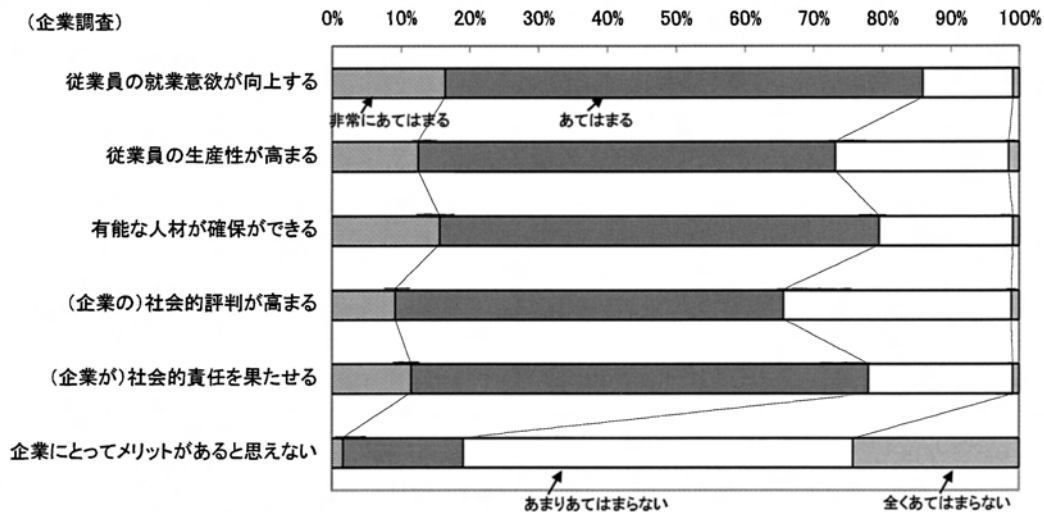
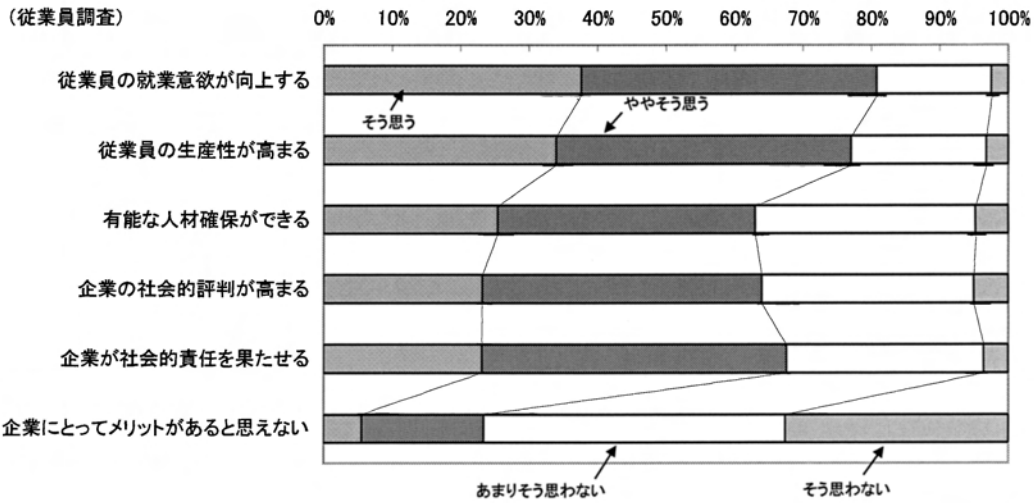


(年)

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。

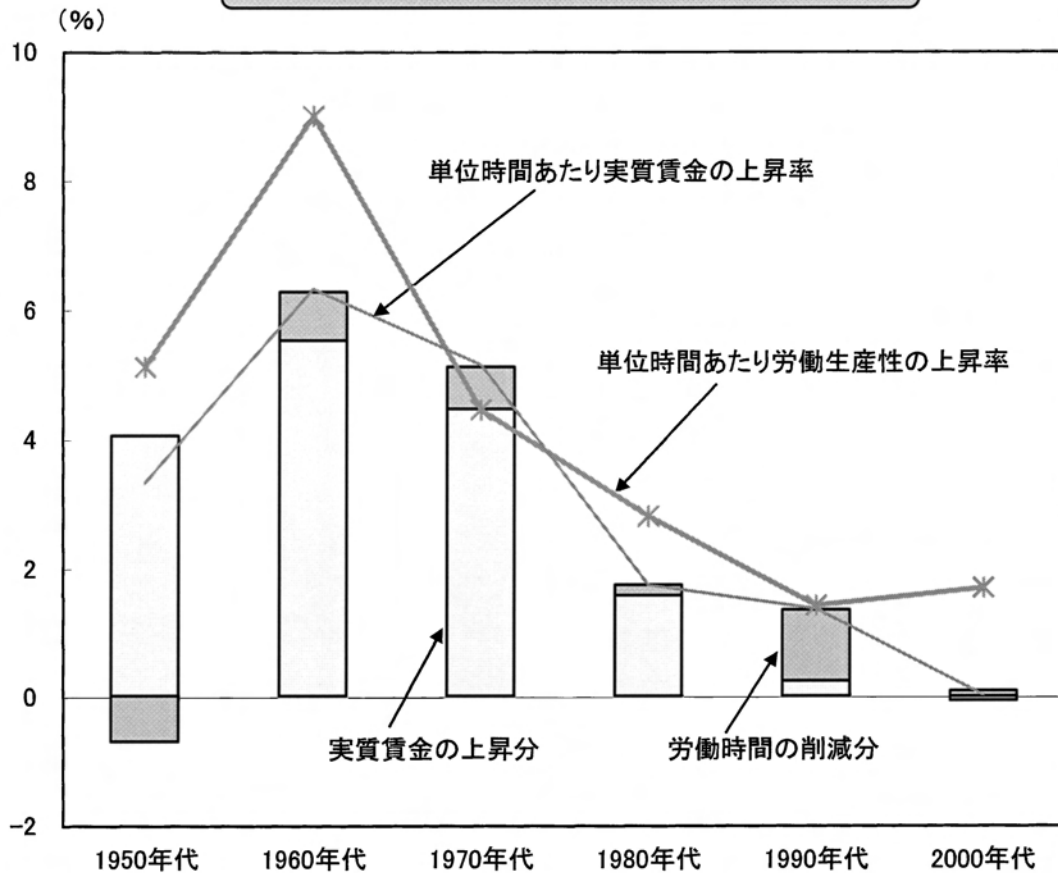
仕事と生活の調和を図るための制度を整備することの効果



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



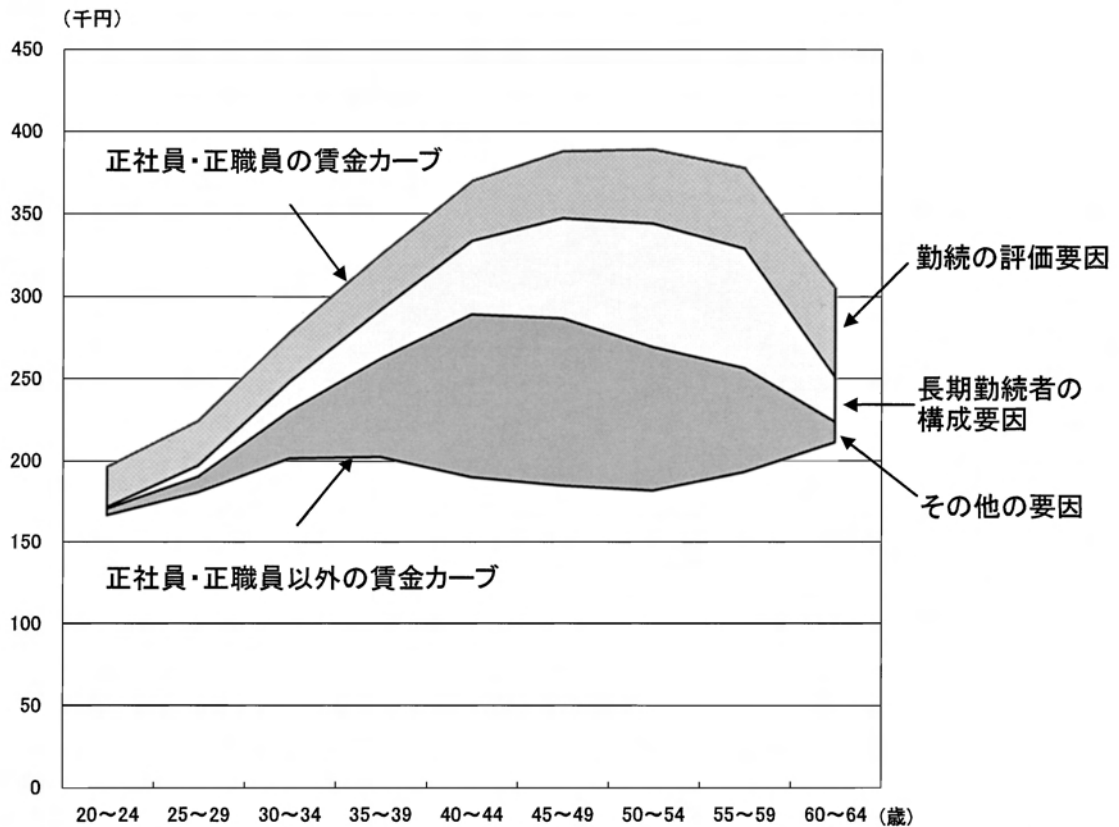
資料出所 内閣府「国民経済計算」、総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」より厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (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てみると、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。

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年間を期限とする「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