

第3節 産業・職業構造の変化と今後の課題

優れた雇用管理の構築を通じて、働きがいのある職場を創り上げていくことは、一人ひとりの職業生活の充実にとって重要であるとともに、人口減少に転じた我が国において、企業や社会全体の活性化を図るためにも不可欠である。労働者が意欲を持って仕事に取り組むことと、活力に満ちた企業活動を実現することは、ともに重要であり、両者を一体として達成するため、労使が、働きがいのある職場づくりに真剣に取り組むことは、それぞれの企業においても、また、社会的にみても大きな意義を有するものと考えられる。

さらに、働きがいのある職場を広げ、働きがいのある社会を創造していくためには、我が国経済に、それを支える高い産業競争力が備わっていないとてはならない。産業構造の高度化に取り組み、着実な労働生産性の向上に裏付けられた、所得の拡大や雇用の質の向上を目指していくことが我が国社会全体にとっての課題である。

我が国の産業・職業構造の変化をみると、1990年代までは、生産性の高い産業分野に人材が集まり、産業構造の変化自体が、我が国社会全体の生産性を高める方向に作用してきた。しかし、2000年代になると、この動きは逆転し、生産性の低い分野に労働力が集中する傾向が生じ、生産性の向上を阻害している。我が国の雇用は、パートタイマー、契約社員、派遣労働者など正規以外の従業員での増加が大きく、自らの就業形態と職業選択を不本意であると感じる者も増えているが、この動きは同時に、今日における労働力の産業間配置機能の後退につながっているのである。

本節では、我が国社会の産業・職業構造にみられる問題を分析しながら、高度な産業競争力に裏付けられた働きがいのある社会を実現していくため、取り組むべき課題を検討する。また、最後に、成長の成果が労働者に均霑しない問題として、特に、中小企業労働者問題を取り上げ、各章において分析してきた内容も含め、総括的に付言する。

1) 産業構造高度化と労働力配置

(高度な産業構造と働きがいのある社会の実現)

人口減少に転じた我が国社会では、限りある貴重な人材が意欲をもって仕事に取り組み、自らの能力を高め、その力を存分に発揮していくことが求められる。働きがいのある社会の実現は、一人ひとりの職業生活の充実にとって重要であるのとともに、資源の乏しい我が国における企業活動や社会全体の活性化のためにも不可欠である。

働きがいのある社会の実現に向け、円滑な労使コミュニケーションのもとで、労働者の意欲を引き出す優れた雇用管理を構築することが必要であるが、同時に、高い労働生産性を実現することができる産業分野を拡大させることによって、産業構造の高度化を追求していくことも重要である。特に、人口が減少する我が国社会にあっては、高い労働生産性分野への労働力配分と、すそ野の広い労働生産性の向上とを目指していくことが求められる。そして、このようにして達成される高い労働生産性がより大きな経済的成果を生み出し、労働者に適切に分配されることを通じて、ますます人々の仕事に対する意欲を高め、経済的にも、

また、精神的にも満足することのできる、望ましい経済循環を生み出していくことが大切である。

(滞る産業構造の高度化)

労働力の産業間配置の観点から、望ましい産業構造について考えると、労働生産性が高い産業に労働力が集中するとともに、労働生産性の低い産業の労働生産性が高い速度で向上することによって、格差が少なく、社会全体としても力強い労働生産性の向上を達成することが目標となる。

第3 - (3) - 1図により、戦後の我が国社会における、労働生産性の推移をみると、1950年代から60年代にかけての高度経済成長期に極めて高い労働生産性の伸びを実現することができた。その後、労働生産性の伸びは次第に低下し、90年代にはかなり小さな伸びとなったが、2000年代に入って回復している。しかし、この労働生産性の動向に関し、産業間の労働力配置や産業分野ごとの労働生産性の伸びをみてみると、近年、産業構造の高度化の観点から注意すべき事態が生じている。

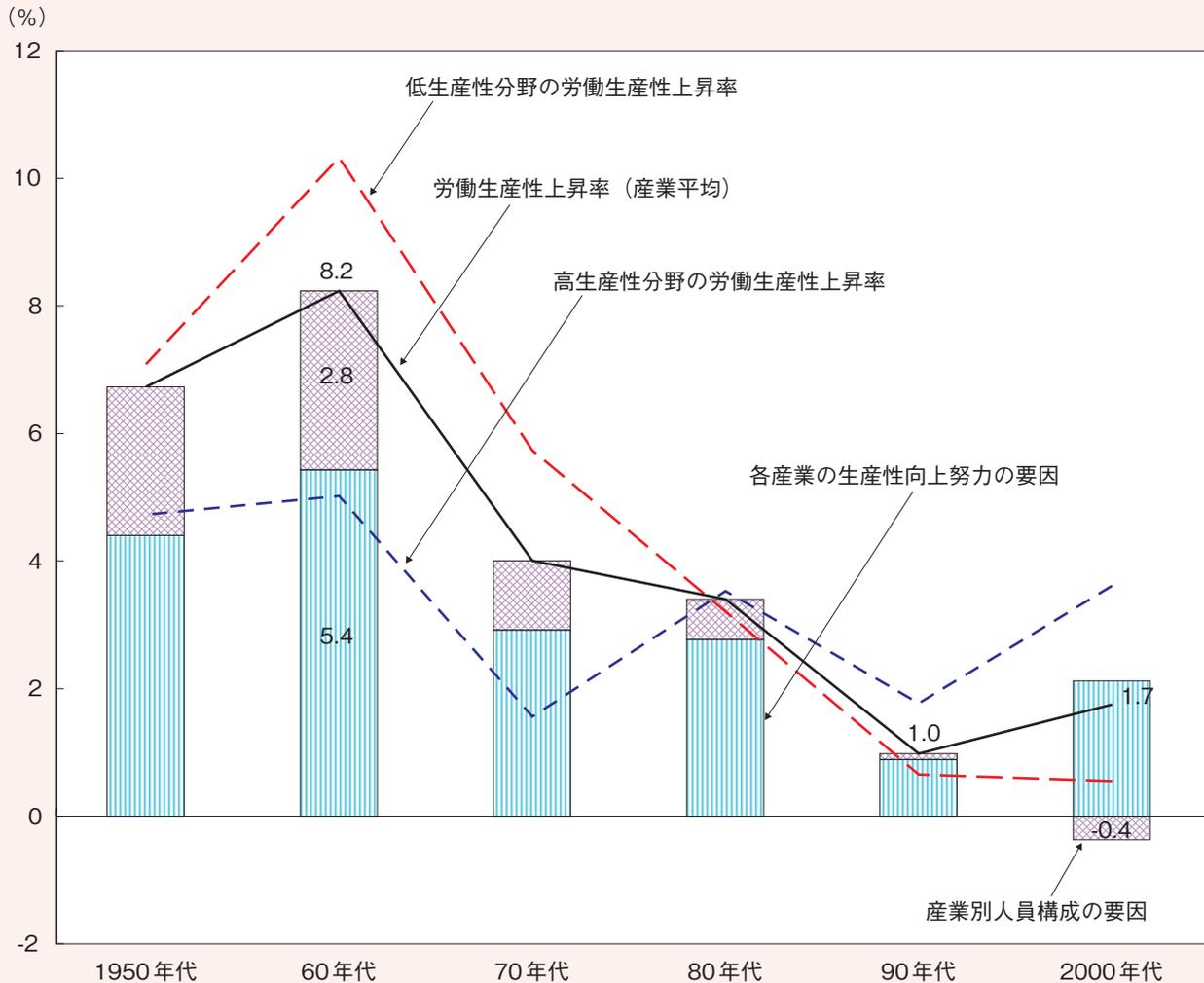
まず、労働生産性の高い分野に労働力が集まることによって、国全体の労働生産性が高まる効果をみるために、同図の労働生産性上昇率の要因分解のうち、産業別人員構成の要因をみると、1950年代から60年代にかけて大きな寄与を示したのち、次第に低下したが、1990年代まではかろうじてプラスに作用していた。しかし、2000年代には、マイナスに転じている。これは、労働生産性の高い分野が人員を削減し、労働生産性を高めたものの、社会全体でみれば、高生産性分野の構成比が低下し、労働力配置の観点からは、労働生産性の低下に寄与していることを意味している。

また、付3 - (3) - 1表により、産業ごとの労働生産性と就業者の動向をみると、1980年代までは、労働生産性の伸びの高い産業で概ね就業者の増加がみられたが、90年代に入りこの関係が崩れるとともに、2000年代には、労働生産性の高い伸びは就業者の削減によって実現されていることが分かる。

さらに、第3 - (3) - 1図により、1950年代以降、それぞれの時期に、各産業を産業平均に比べ高い労働生産性の分野と低い労働生産性の分野に分け、両分野の労働生産性上昇率の動きをみると、1950年代から70年代にかけては、低生産性分野の労働生産性上昇率の方が高生産性分野より高く、社会全体でみれば、労働生産性格差が縮小する方向に進んだ。しかし、この傾向は、1990年代以降にはっきりと逆転し、低生産性分野の労働生産性上昇率は低く、高生産性分野との格差は拡大している。2000年代に高まった労働生産性の上昇は、製造業などの高生産性分野で人員が削減されたことが大きく、限られた人材をより高度な分野へ集中させるという観点からも、また、社会の労働生産性格差を縮小し、すそ野の広い労働生産性上昇を実現するという観点からも、課題がある。

このように、2000年代に入って労働生産性は上昇しているとはいえ、産業構造の高度化の動きは停滞しているとみることができる。

第3- (3) - 1図 産業動向が労働生産性に及ぼしてきた影響



資料出所 内閣府「国民経済計算」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

- (注) 1) 計数は各期間の年率換算値であるが、1950年代は1955年から1960年の間、2000年代は2000年から2006年の間とした。
- 2) 高生産性分野は、各期間における労働生産性（総生産額÷就業者数）が産業平均値以上の産業、低生産性分野は、産業平均値以下の産業としてグルーピングし集計した。なお、産業分類は産業大分類とした。
- 3) 労働生産性上昇率の要因分解は次式によるもの

$$\frac{\Delta P}{P} = \underbrace{\frac{1}{P} \sum_i (P_i + \frac{1}{2} \Delta P_i) \cdot \Delta S_i}_{\text{産業別人員構成の要因}} + \underbrace{\frac{1}{P} \sum_i (S_i + \frac{1}{2} \Delta S_i) \cdot \Delta P_i}_{\text{各産業の生産性向上努力の要因}}$$

産業別人員構成の要因 各産業の生産性向上努力の要因

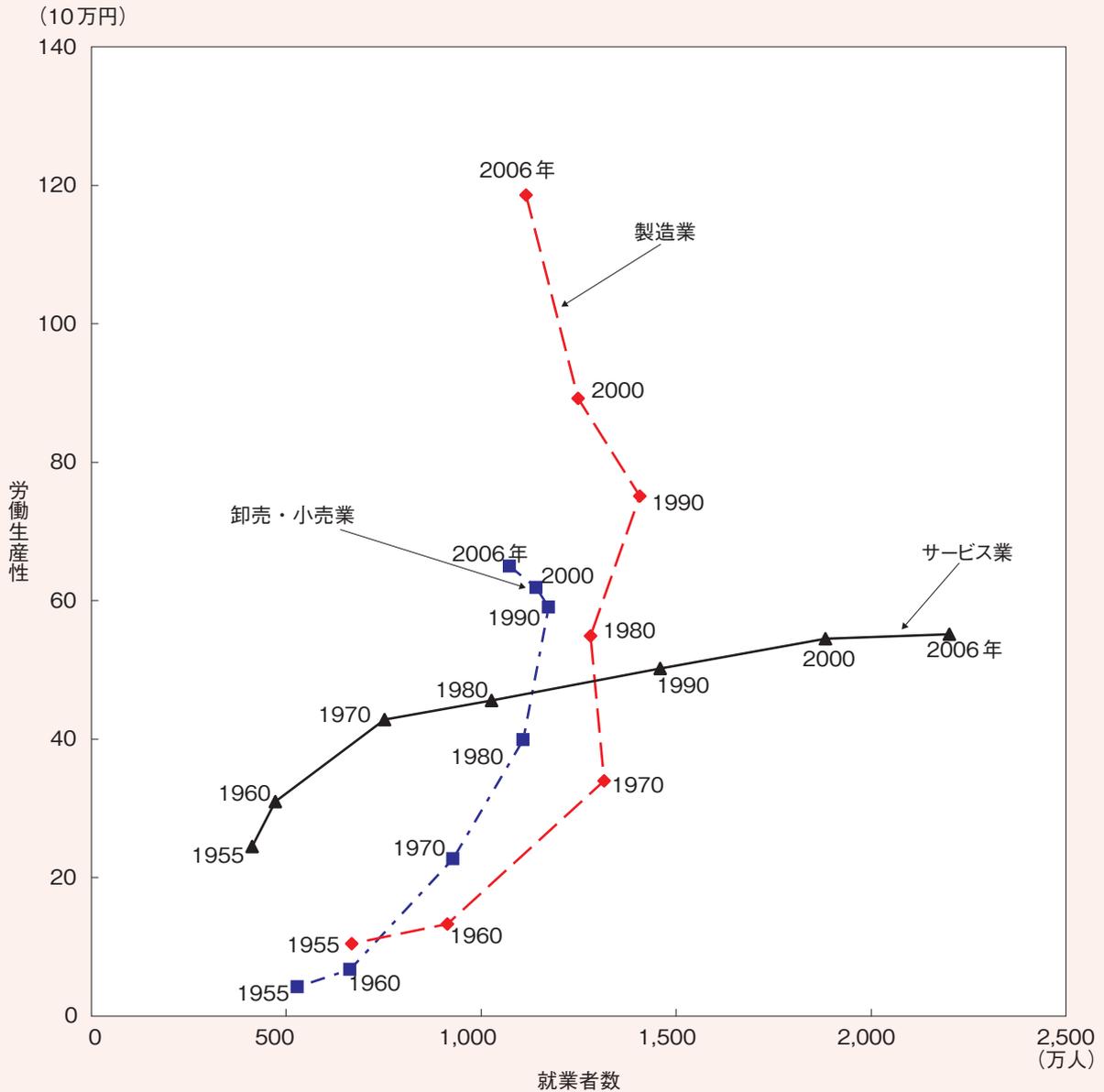
P : 労働生産性 ($P = Y/L$) Y : 実質GDP ($Y = \sum_i Y_i$) L : 就業者数 ($L = \sum_i L_i$)

$P_i = Y_i/L_i$ $S_i = L_i/L$ (i : 産業大分類)

(人員削減で生産性を上げる製造業、停滞するサービス業の生産性)

こうした動きを、製造業、卸売・小売業、サービス業という就業者規模の大きい主要産業に即してみても、第3- (3) - 2図にあるように、労働生産性水準の高い製造業は、1970年代ころまでは大きな就業者の伸びを示していたが、1970年代以降は就業者の伸びは鈍化し、1990年代以降は、就業者を削減しながら労働生産性を高めるようになってきている。また、卸売・小売業についても、その労働生産性水準は製造業ほど高いものではないも

第3 - (3) - 2図 就業者数と労働生産性の推移



資料出所 内閣府「国民経済計算」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計
 (注) 1) 労働生産性は実質国内総生産(産業別)を就業者数(産業別)で除したものとした。
 2) 2000年基準の値(実質・固定基準年方式)に過去の指数を接合して遡及系列とした。

この、1990年代以降は就業者を削減する傾向にある。一方、これに対し、サービス業は労働生産性の水準が低く、1980年代以降は、労働生産性がほとんど上昇せず、就業者の伸びは大きくなっている。

人口減少に転じた我が国は、労働力供給制約のもとにあり、低生産性分野の労働生産性を高め、いたずらな労働力需要の拡大を回避しつつ、高い労働生産性分野に労働力を集中させることによって、着実な産業構造の高度化を達成することが重要である。

2) 労働生産性と労働条件

(生産が拡大しても雇用を抑制する製造業)

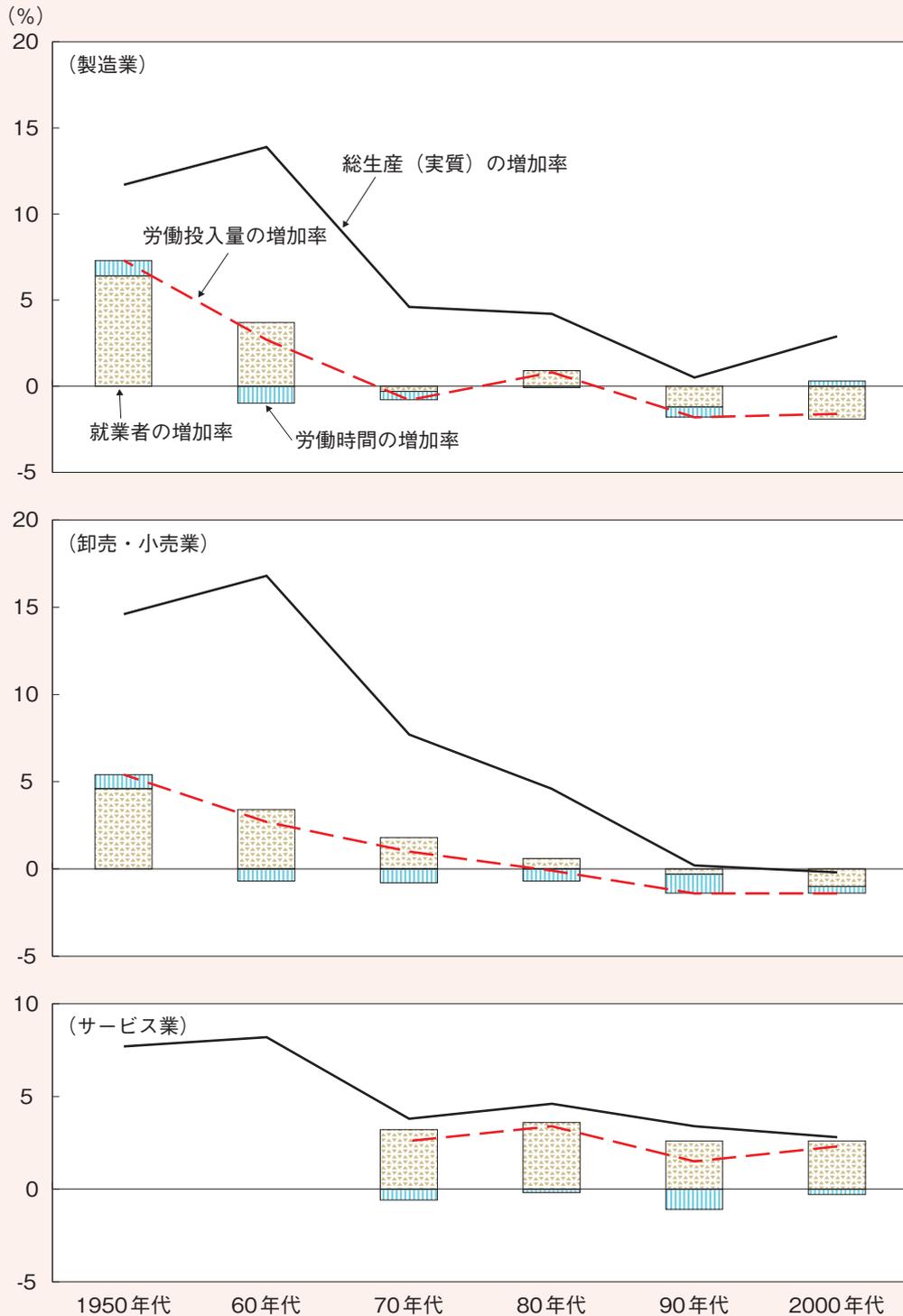
賃金の上昇、労働時間の短縮など、適切な労働条件の形成は、労働生産性の着実な上昇によって支えられるものである。また、労働条件の向上を通じて、企業はより多くの人材を集め、円滑な経済活動を実現することができる。

戦後の我が国経済では、企業は生産やサービス供給の拡大に応じて労働力を確保し、また、労働生産性の上昇に根ざした労働条件の向上によって、魅力ある雇用機会を生み出しつつ、人材の確保を図ってきた。ところが、近年では、生産の拡大にもかかわらず、製造業は雇用を抑制しており、労働生産性の上昇に比べ、労働条件の改善もほとんどみられない。第3- (3) - 3図により、実質総生産額の推移と労働投入量の推移をみると、労働投入量は概ね実質総生産額の変動に応じて推移してきたとみることができるが、2000年代に入って、製造業では実質総生産額の伸び率の拡大にもかかわらず、労働投入量の削減は大きく、一方、サービス業においては、実質総生産額の伸び率は若干縮小しているのに対し、労働投入量の伸び率は拡大している。また、労働時間削減の動きのなかで、一般に、労働投入量の拡大は、就業者の増加によって達成されるのが正常な姿であると思われるが、2000年代に入り、製造業は生産が拡大するなかで、就業者の削減幅をさらに拡大させ、残業時間の拡大による労働時間の長時間化によって労働投入量の確保を進めている。

また、第3- (3) - 4図により、産業ごとに労働生産性と時間当たり賃金上昇率をみると、2000年代の製造業の労働生産性の上昇率の大きさは1970年代の大きさにまで迫っている。一方、時間当たり賃金上昇率は、1990年代に比べて低下している。なお、卸売・小売業やサービス業の労働生産性は2000年代に入って伸び率を鈍化させており、時間当たり賃金上昇率も低下している。

労働生産性の上昇は、賃金上昇と労働時間短縮へと配分することができるが、製造業の時間当たり賃金は、上昇しているものの、労働生産性上昇分の配分という観点からみれば小さく、また、労働時間は長時間化している。労働時間の長時間化の背景には、製造業の雇用の伸びが十分でないこともあり、雇用の拡大を通じた労働時間の短縮に向け、製造業の雇用の増加傾向を定着させ、さらに拡大させることが期待される。

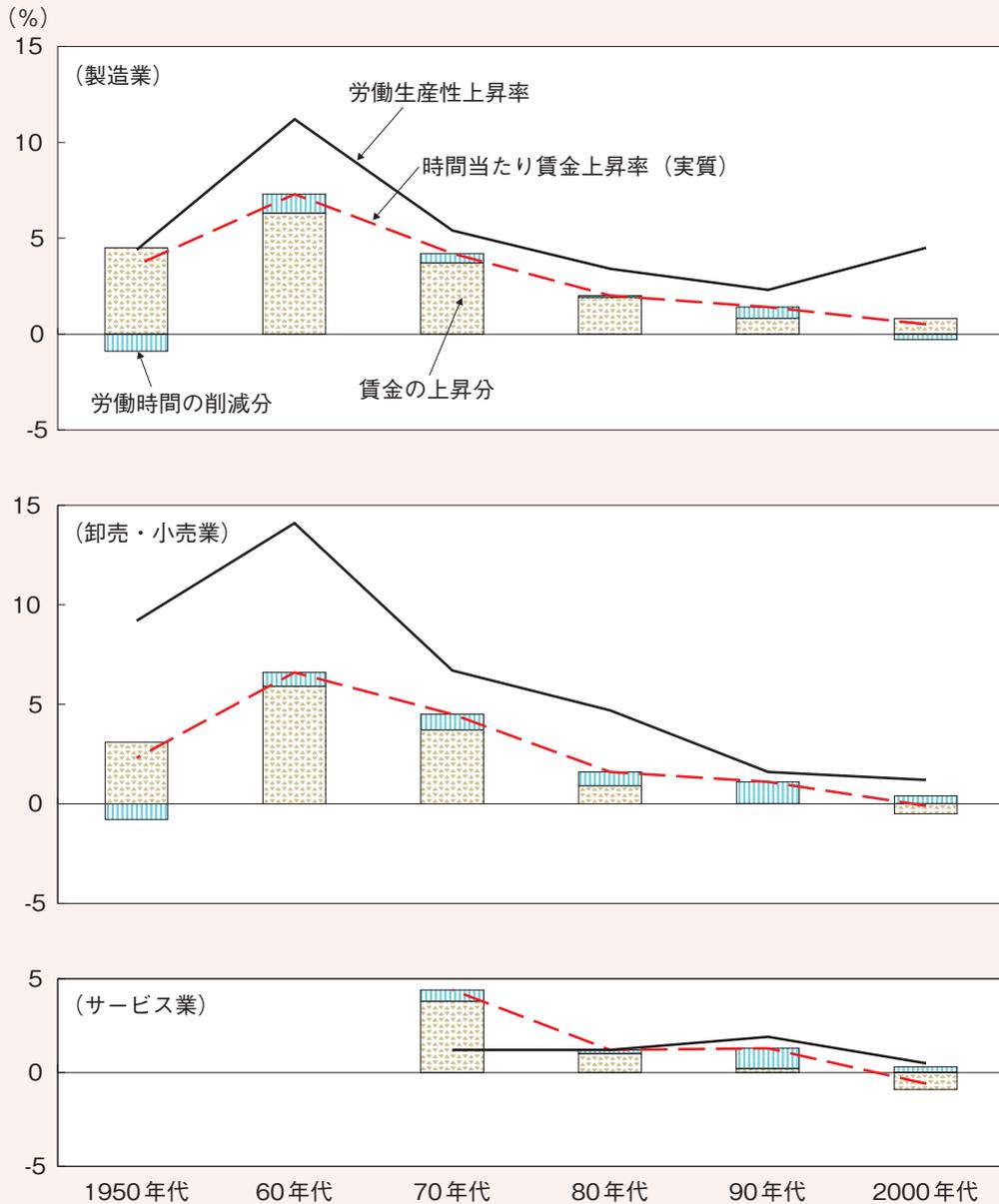
第3 - (3) - 3図 実質国内総生産と労働投入量（主要産業）



資料出所 内閣府「国民経済計算」及び厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

- (注) 1) 計数は各期間の年率換算値であるが、1950年代は1955年から1960年の間、2000年代は2000年から2006年の間とした。
- 2) 労働投入量は就業者数に総実労働時間を乗じたもの、総生産（実質）は産業別実質国内総生産を用いた。
- 3) グラフに示した諸計数の相互の関係は次のとおりである。
 総生産の増加率＝労働投入量の増加率＋労働生産性上昇率
 労働投入量の増加率＝就業者の増加率＋労働時間の増加率

第3－(3)－4図 労働生産性と時間当たり賃金の上昇率（主要産業）



資料出所 内閣府「国民経済計算」及び厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

- (注) 1) 計数は各期間の年率換算値であるが、1950年代は1955年から1960年の間、2000年代は2000年から2006年の間とした。
- 2) 労働生産性上昇率は産業別実質国内総生産の上昇率から労働投入量（就業者数×総実労働時間）の上昇率を減じたもの。
- 3) 時間当たり賃金上昇率（実質）は現金給与総額（実質）を総実労働時間で除したものの上昇率、賃金の上昇分は現金給与総額（実質）の上昇率であり、労働時間の削減分は前者から後者を減じたものとした。
- 4) グラフに示した諸計数の相互の関係は次のとおりであり、労働生産性が上昇すれば、労働分配率を上げることなく、賃金の上昇と労働時間の削減へと成果配分することができる。

$$\text{労働分配率の上昇率} = \text{時間当たり賃金上昇率} - \text{労働生産性上昇率}$$

$$\text{時間当たり賃金上昇率} = \underbrace{\text{賃金の増加率}}_{\text{賃金の上昇分}} - \underbrace{\text{労働時間の増加率}}_{\text{労働時間の削減分}}$$

$$\text{賃金の上昇分} = \text{賃金の増加率} - \text{労働時間の削減分}$$

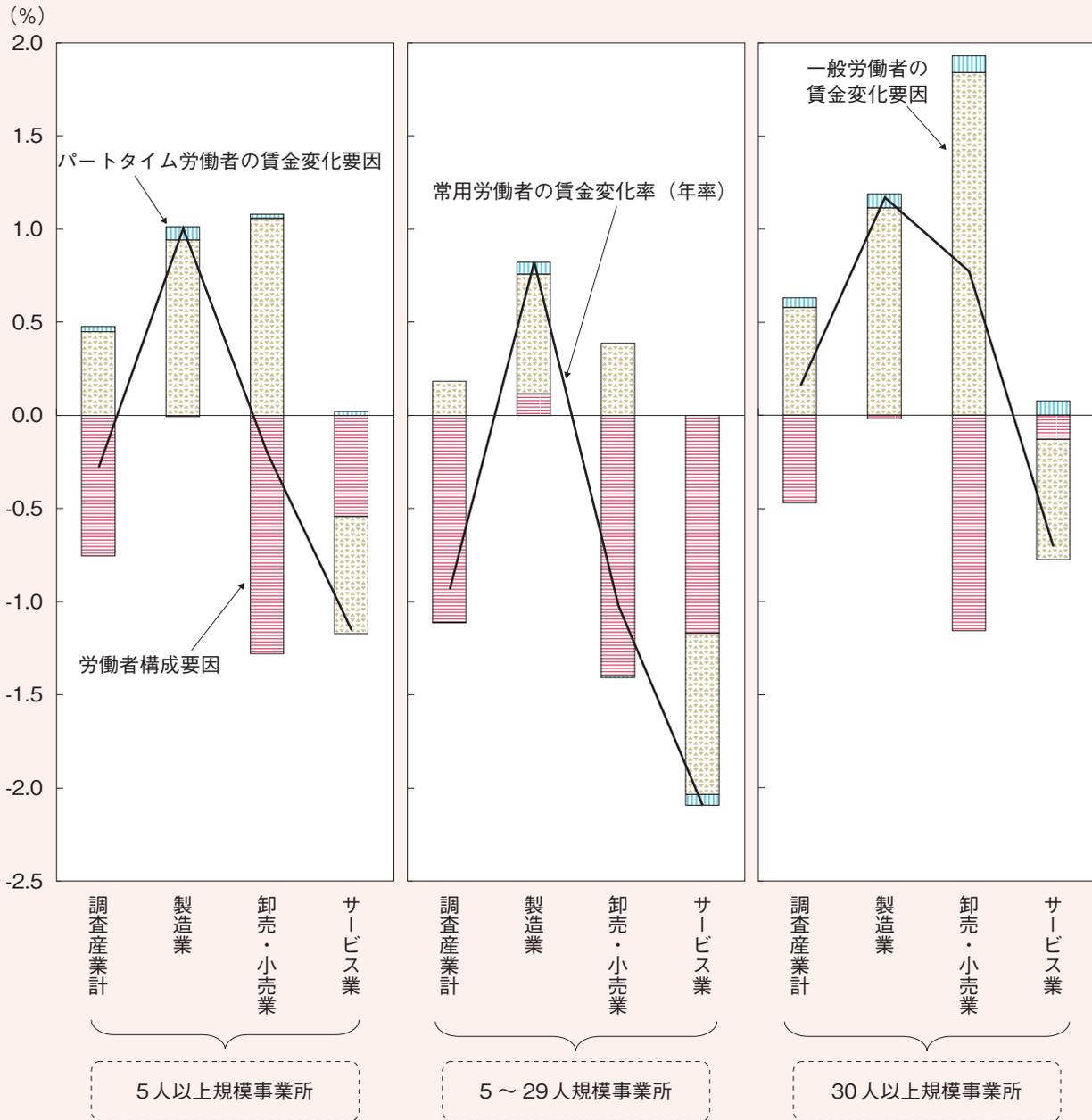
(卸売・小売業、サービス業の小規模事業所で低下する賃金)

労働者の賃金拡大への意識は、他の労働者との相対的關係も作用していると考えられ、全般的な賃金の減少傾向がある中では、若干の賃金増加であっても、それにあずかることができる労働者にとっては賃金の改善感をもたらす可能性がある。こうしたことが、製造業の労働条件の改善を不十分なものとしている要因の一つになっていることも考えられる。

第3-(3)-5図により、今回の景気回復過程における賃金の動向をみると、5人以上事業所の動きからみた全般的な傾向として、サービス業、卸売・小売業で賃金は減少しており、製造業で増加しているものの、調査産業計でみると全体の賃金は減少している。また、賃金の動きに対する労働者構成要因をみると、相対的に賃金水準の低いパートタイム労働者の構成比が上がったことによる賃金低下の要因が大きく、卸売・小売業でもサービス業でもマイナスに作用している。特に、5~29人規模の小規模な事業所に限ってみると、労働者構成要因のマイナス効果はさらに大きなものとなっている。

製造業と卸売・小売業の一般労働者（フルタイム労働者）については、この間、賃金は増加しており、パートタイマーなどの労働者に比べ、相対的な賃金の改善感があったものと思われる。

第3－(3)－5図 今回の景気回復過程(2002年から2007年)における賃金変化率(年率換算)



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

(注) 1) 賃金変化率の要因分解は、次式により賃金の変化分(ΔW)を分解し、各要因の寄与率を計算した上で、年率換算した賃金変化率に寄与率を乗じて寄与度を計算した。

$$\Delta W = \underbrace{(1-r-\frac{1}{2}\Delta r)}_{\text{一般労働者の賃金変化要因}} \cdot \Delta W_n + \underbrace{(r+\frac{1}{2}\Delta r)}_{\text{パートタイム労働者の賃金変化要因}} \cdot \Delta W_p + \underbrace{(W_p+\frac{1}{2}\Delta W_p - W_n - \frac{1}{2}\Delta W_n)}_{\text{労働者構成要因}} \cdot \Delta r$$

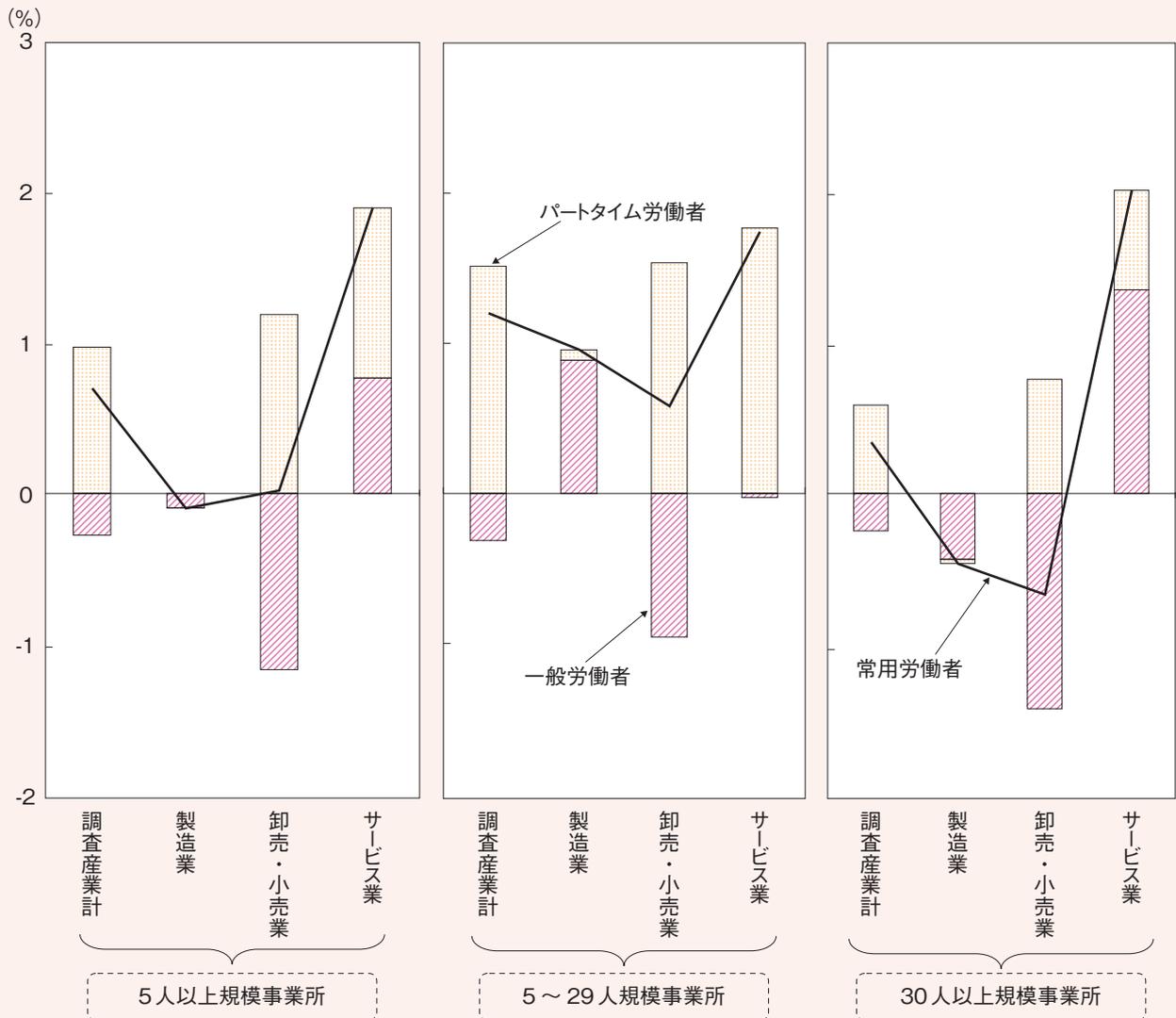
一般労働者の賃金変化要因 パートタイム労働者の賃金変化要因 労働者構成要因

W: 常用労働者の現金給与総額 W_n: 一般労働者の現金給与総額 W_p: パートタイム労働者の現金給与総額
r: パートタイム労働者比率

(パートタイマーを増加させる卸売・小売業、サービス業)

今回の景気回復過程における賃金の停滞には、労働者の構成変化が大きく影響している。第3-(3)-6図により、主要産業の雇用の動きをパートタイマーと一般労働者に分けてみると、5人以上事業所の動きからみた全般的な傾向としては、製造業と卸売・小売業で一般労働者は減少しており、卸売・小売業とサービス業でパートタイム労働者は増加している。また、これを30人以上の相対的に大きな規模の事業所でみると、製造業と卸売・小売業の一般労働者の減少はさらに大きくなり、一般労働者の雇用者数が絞り込まれるなかで、その賃金が上昇してきたことが分かる。また、5~29人の小規模事業所で、卸売・小売業とサービス業のパートタイマーの増加が大きく、相対的に賃金水準の低い労働者の増加がこれら産業の賃金を押し下げている。

第3-(3)-6図 今回の景気回復過程(2002から07年)における雇用の増加率(年率換算)



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計
 (注) 推計期間(2002年から2007年)中の常用労働者の変化分に対し、一般労働者とパートタイム労働者の寄与率を計算した上で、年率換算した常用労働者の増加率に寄与率を乗じて寄与度を計算した。

(国際的にみても波及が乏しい経済成長の成果)

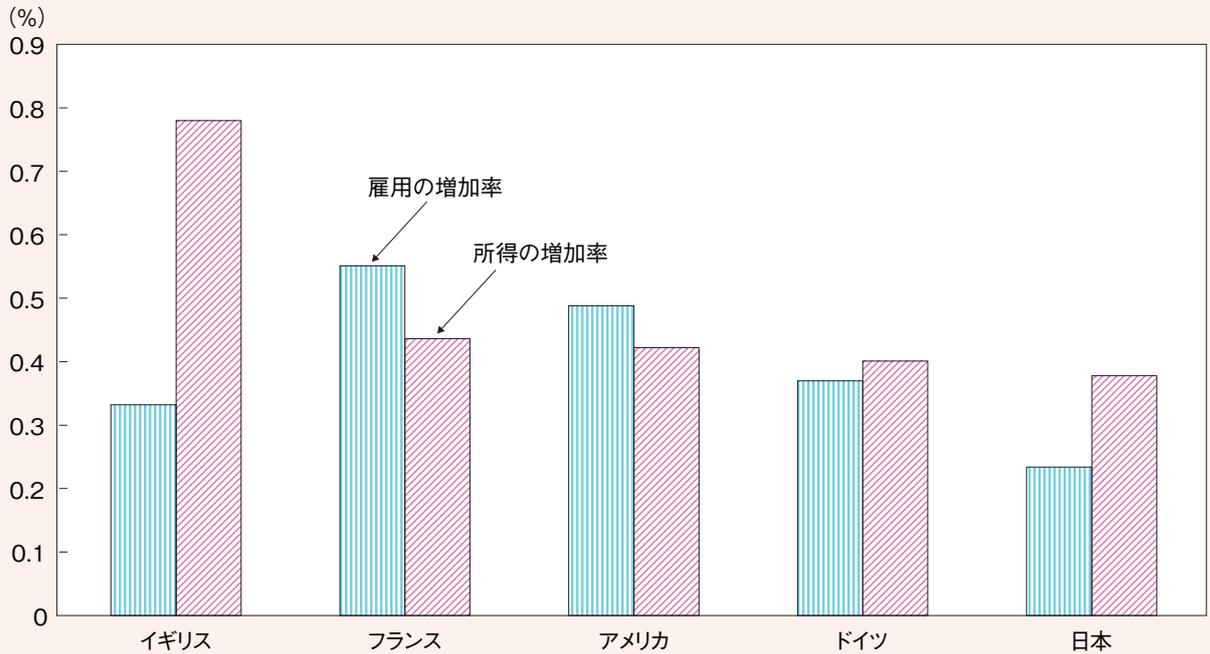
我が国における近年の雇用、賃金、労働時間の動きをみると、経済成長の成果は、労働者に均霑されているとはいえない。製造業では雇用が抑制され労働時間が長時間化するとともに、労働生産性の上昇率に比べ賃金の伸びは小さい。また、卸売・小売業やサービス業ではパートタイマーなどの増加を通じて、相対的に賃金の低い労働者が増え、平均賃金は下落している。

このように、我が国では勤労者生活に経済成長の成果が十分に波及しているとは言えないが、第3- (3) -7図によって、経済成長の雇用・所得への波及効果を国際的に比較してみると、日本は、他国に比べ雇用・所得いずれへの波及も小さく、特に、雇用への波及が小さい。同図では、それぞれの国の経済成長率の大きさと雇用の伸び、所得の伸びの関係を推計し、経済成長率1%に対し、雇用の伸びと所得の伸びが、それぞれどの程度となるかをみたものである。イギリスでは、経済成長に対する所得の伸びが著しく大きく、今後の動向に懸念もあるが、これを除くフランス、アメリカ、ドイツと比較すると、日本の所得の伸びは若干小さいものとなっている。一方、日本の雇用の伸びは、これら諸国と比べ著しく小さく、フランスと比べれば半分以下の大きさしかない。こうしたことから、日本は経済成長に対し雇用者報酬の伸びは小さく、経済成長に伴う労働分配率の低下の効果は、国際的にみても大きい。

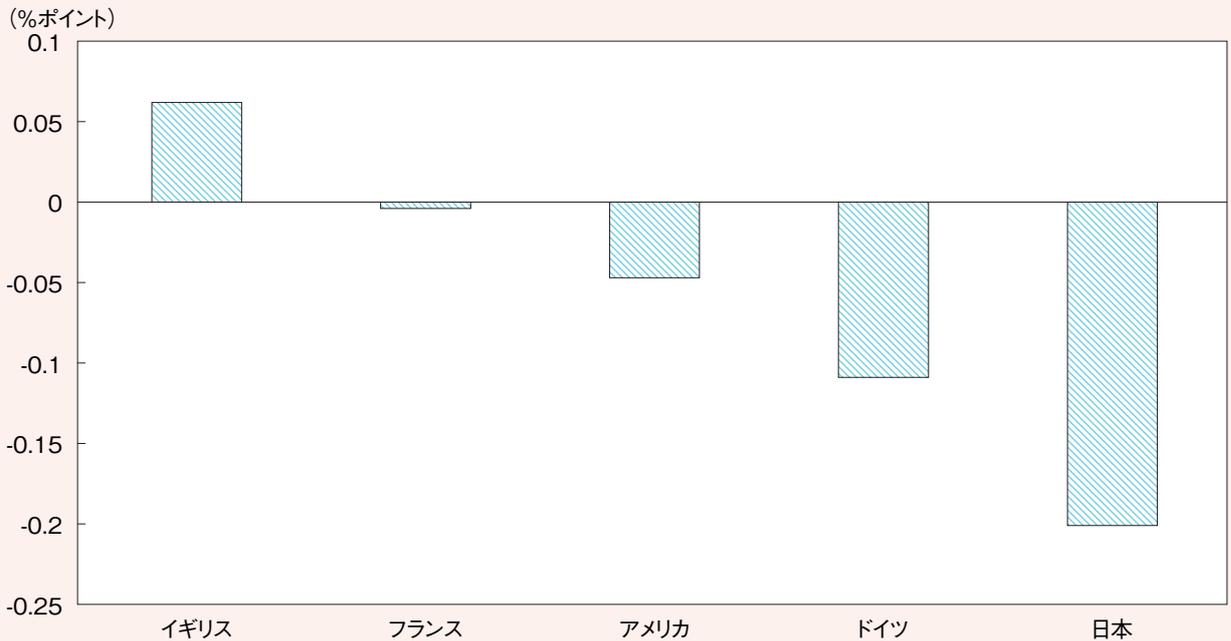
我が国では、特に、製造業での雇用の抑制傾向が強く、正規の職員も削減されてきたが、製造業の雇用を力強く回復させていくことが、経済成長の成果を勤労者生活に波及させていく上でも重要である。また、卸売・小売業、サービス業での正規雇用化が進展していくことによって、これら産業の賃金・所得が改善していくことも期待される。

第3 - (3) - 7図 経済成長の雇用・所得への波及効果

①1%の経済成長率をもたらす雇用・所得への波及効果



②1%の経済成長率をもたらす労働分配率の変動の大きさ



資料出所 OECD“National Accounts”をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

(注) 1%の経済成長率をもたらす雇用の増加率、所得の増加率、労働分配率の変動の大きさはそれぞれ最小二乗法によって推計した下式の係数a、b、cである (計測期間：2000年～2006年)

$\dot{E} = a\dot{X}$ \dot{E} ：雇業者数の前年比 (%)

$W = b\dot{X}$ W ：一人当たり雇業者報酬 (雇業者報酬 / 雇業者数) の前年比 (GDPデフレーターで実質化、%)

$D = c\dot{X}$ D ：労働分配率 (雇業者報酬 / 国民総生産 × 100) の前年差 (%ポイント)

\dot{X} ：経済成長率 (実質 GDP の前年比、%)

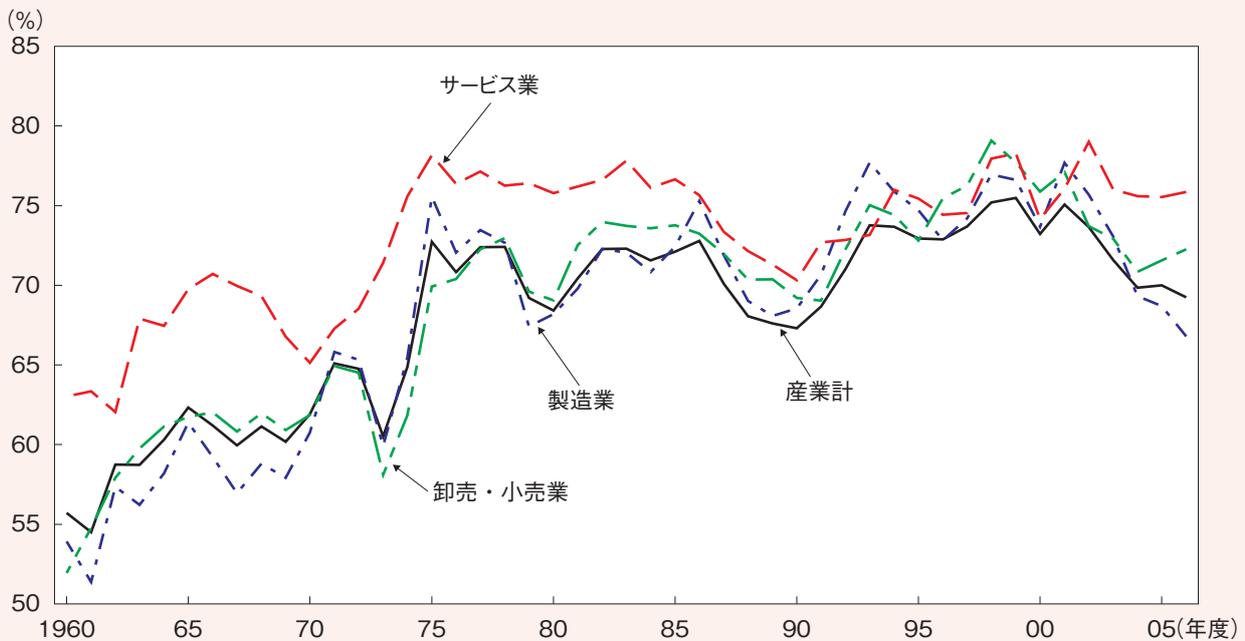
(製造業にみられる急速な労働分配率の低下と望まれる雇用の拡大)

我が国の労働分配率の低下をみた場合、特に、高い成長を実現している製造業で、労働者への分配を強化する必要がある。第3-(3)-8図により、主要産業の労働分配率の動きをみると、今回の景気回復過程では、製造業の低下が大きく、その水準は、高度経済成長が終焉した1970年代以降では、最も低い水準にまで低下している。また、付3-(3)-2表により、今回の景気回復過程における経営指標の推移をみると、製造業のうち、特に、輸出の拡大によって業況を改善させてきた素材関連製造業と機械関連製造業で労働分配率の低下が大きく、従業員の削減による人件費の削減が際だっている。

高い成長を示す製造業における労働者への分配の方法としては、賃金を高める方法の他、雇用に拡大させ労働時間を削減するという方法もあり、適切な方法を選び、労働者への分配を厚くしていく必要がある。その際、国際的にみても、景気拡張期の我が国の雇用の増加が小さいものであることから、製造業での雇用拡大を促進していくことが大切だと思われる。

今後、製造業の雇用に拡大することができれば、生産拡大に伴い長時間労働によって労働投入を確保する動きを転換させ、労働時間の短縮を期待することができる。また、産業競争力の高い製造業の産業構成が高まり、我が国の産業構造をより高度化することに役立つ。さらに、労働生産性水準の低いサービス業などにおいて、労働生産性を高めることができれば、その分、製造業の成長に人材を回すことができ、低い生産性水準の産業競争力も高まって、すそ野の広い労働生産性の伸びを実現することが期待できる。

第3-(3)-8図 労働分配率の推移 (主要産業)



資料出所 財務省「法人企業統計調査」

(注) 労働分配率=人件費÷付加価値×100 (%)

人件費=役員給与+従業員給与+福利厚生費

付加価値=人件費+営業純益+支払利息等+租税公課+動産・不動産賃借料

(労働生産性の向上と人口減少社会にふさわしい業態づくりに向けた取組)

労働者の付加価値創造能力を高め、労働生産性を高めることによって、人口が減少する時代であっても、付加価値や所得を拡大させることが課題となっている。その際、労働力供給が制約されることを踏まえ、低生産性分野が生産性の高い生産・サービスの提供方法を創造し、いたずらな労働力需要の拡大に歯止めをかけることも大切である。

我が国社会は、戦後復興期から高度経済成長期にかけ、高い経済成長率を経験し、また、労働力供給も豊富であったため、労働力を多く投入することによって、時間当たり賃金や企業の利益率が低くても、売上の量的な拡大を目指す行動が広くみられた。そして、このような企業行動は、今日においても一部産業分野に残っており、労働力供給制約の時代にふさわしい業態づくりが課題になっていると言える。

付3-(3)-3表により、小売業の売上高経常利益率をみると、他の産業に比べ、著しく低い。これは、我が国の消費が低迷する中で、経営環境が厳しいことを表しているが、同時に、労働力も含め経営資源を多投入し、売上げの拡大を志向する傾向が強いことを示している面があると考えられる。付3-(3)-4表により、小売業の主要業態の動向をみると、百貨店等は、1990年代後半以降、商品販売額は減少しているものの、売場面積は拡大している。また、従業員数一人当たりの商品販売額も、売場面積当たりの商品販売額も長期的に低下する傾向にある。さらに、コンビニエンスストアについては、従業員数、売場面積ともに拡大しており、従業員一人当たりや売り場面積当たりでみた商品販売額が減少しても、労働力の投入、売場面積の拡大といった経営資源の多投入によって、売上げ総額の拡大を志向する傾向があると思われる。

また、第3-(3)-9図により、百貨店等の営業時間をみると、長期的に営業時間が拡大してきたことが分かるが、特に、1990年代に10時間未満の営業時間が顕著に減り、10時間以上の営業時間の店舗が拡大し、2000年代以降は、12時間以上営業する店舗が増えている。

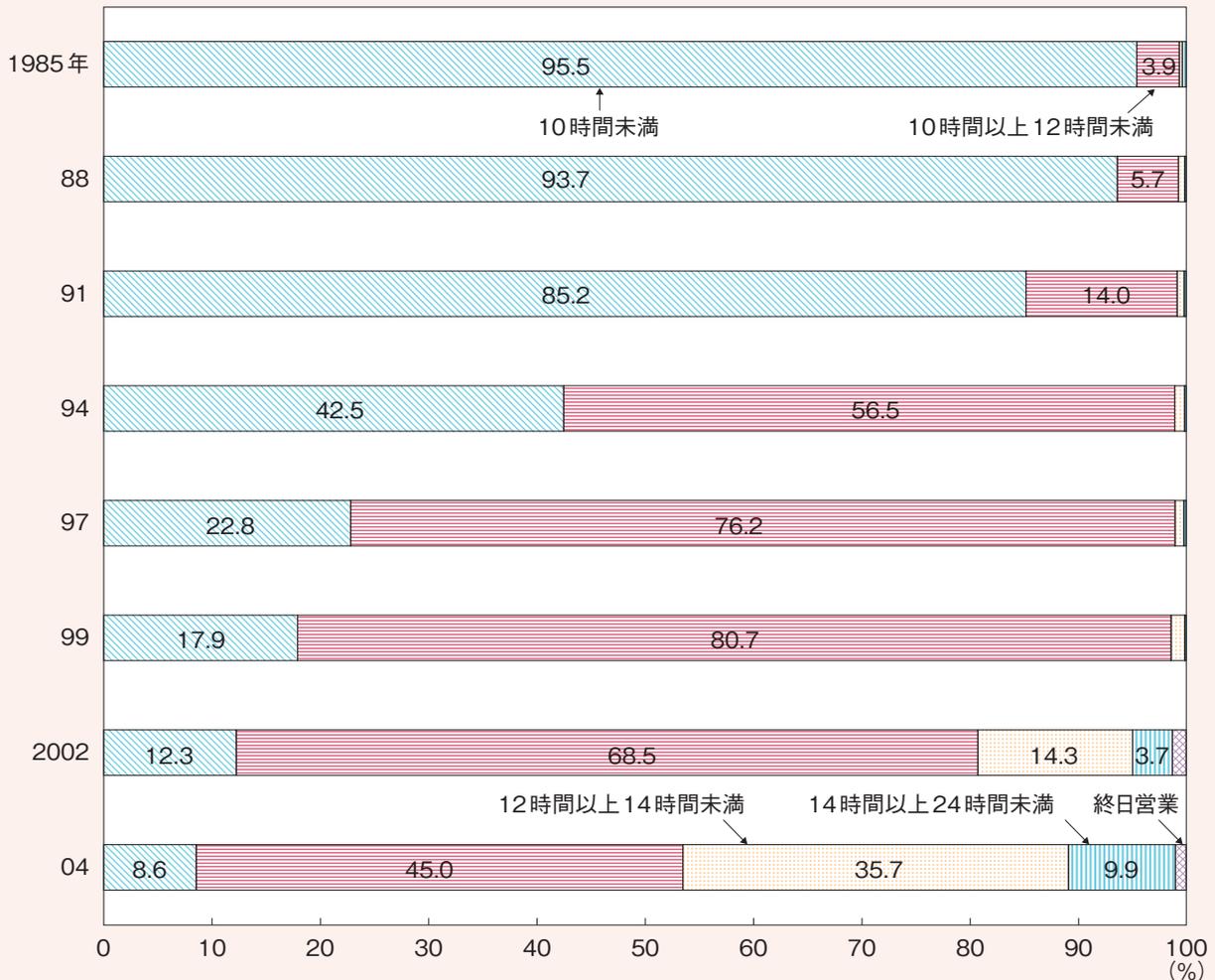
このように売上げ拡大に向け、労働力、売場、営業時間など経営資源を積極的に投入する動きが強まっているが、労働力供給が制約されるもとの、経営資源多投入の効果についても、良く見定めておく必要がある。第3-(3)-10図により経営資源の投入と一人当たり販売額の関係を見ると、営業時間が一日12時間を超えると一人当たり販売額は低下する傾向にあり、営業時間の延長が進むほど、パート・アルバイトを用いる割合が高まっている。長時間営業は、売上げを拡大させることはできるが、一人当たり販売額は低下し、労働力の投入はパートやアルバイトなど正規以外の従業員に依存する傾向を強めることとなる。また、売場面積の拡大は、概ね一人当たり販売額を増加させているように見えるが、広い売り場に労働者を十分に配置することができなければ、一人当たり販売額が低下する場合もあるものと考えられる。

これらの関係をもとに、第3-(3)-11図により、営業時間の長時間化が労働者の労働生産性を經由して、一人当たり販売額に及ぼしてきた影響を分析してみると、1990年代以降、一人当たり販売額は減少する傾向にあり、これに対し営業時間の延長は大きなマイナスの影響をもたらしてきた。こうした中で、一人当たり販売額が上向いた年もみられるが、これらは、営業時間の延長に伴う生産性の低下の中で、労働者一人一人の努力や効率の向上によってもたらされた面が少なくないと考えられ、作業環境や労働密度の観点からみて、労働

者の労働条件が後退していることも懸念される。

人口減少に転じた我が国社会において、今後、労働力供給制約が強まっていくことを踏まえ、人口減少社会にふさわしい企業経営や業態の姿を検討していくことが重要である。貴重な労働力を適切に配置し、一人一人の労働者が個性を活かし、高い付加価値生産能力を発揮しながら、豊かな社会を創り上げていくことが期待される。

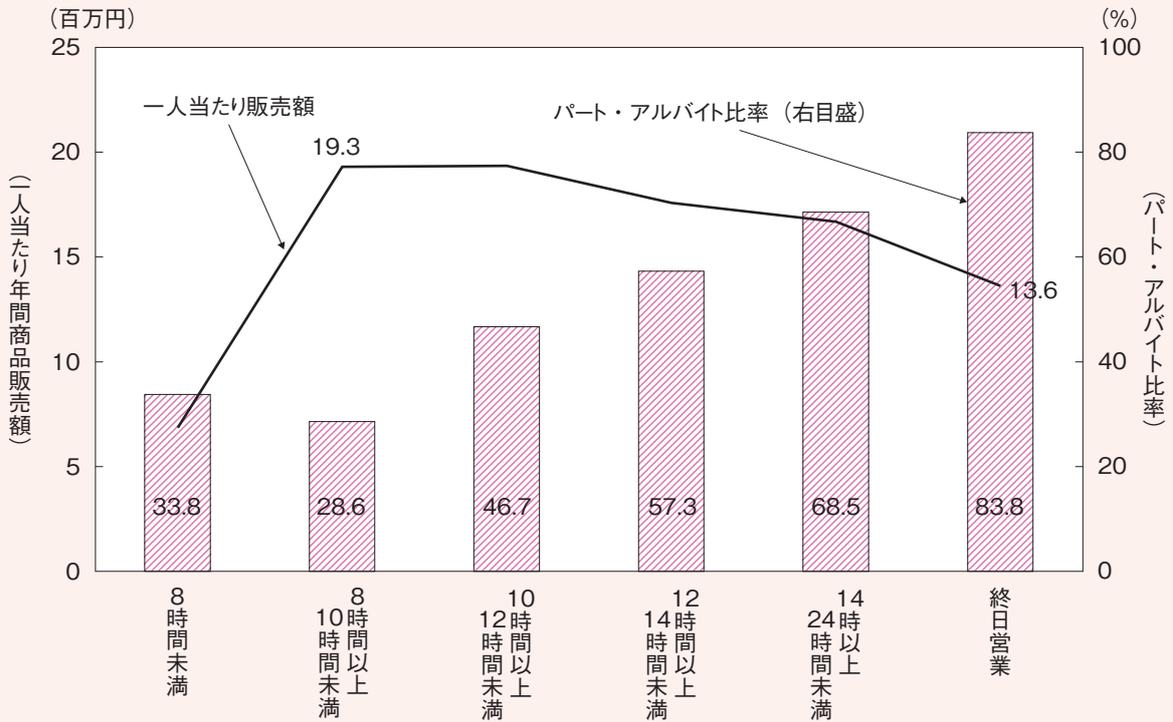
第3－(3)－9図 百貨店・総合スーパーの営業時間



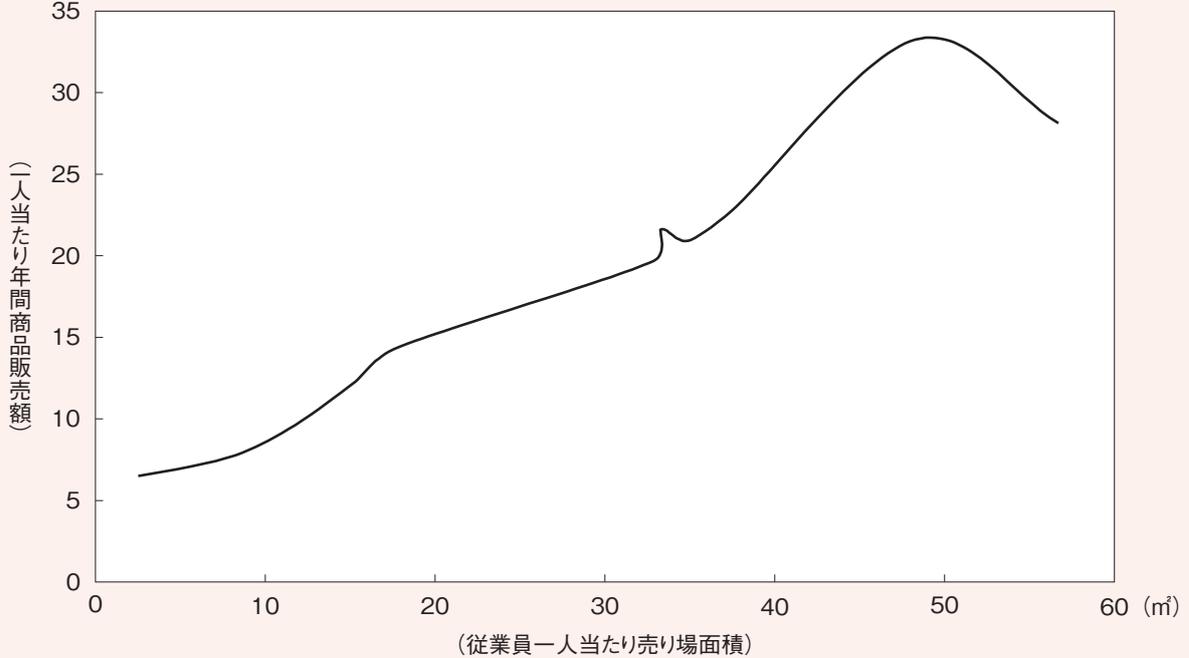
資料出所 経済産業省「商業統計調査」

第3 - (3) - 10図 経営資源の投入と一人当たり販売額

① 小売業の一人当たり販売額とパート・アルバイト比率（営業時間別）

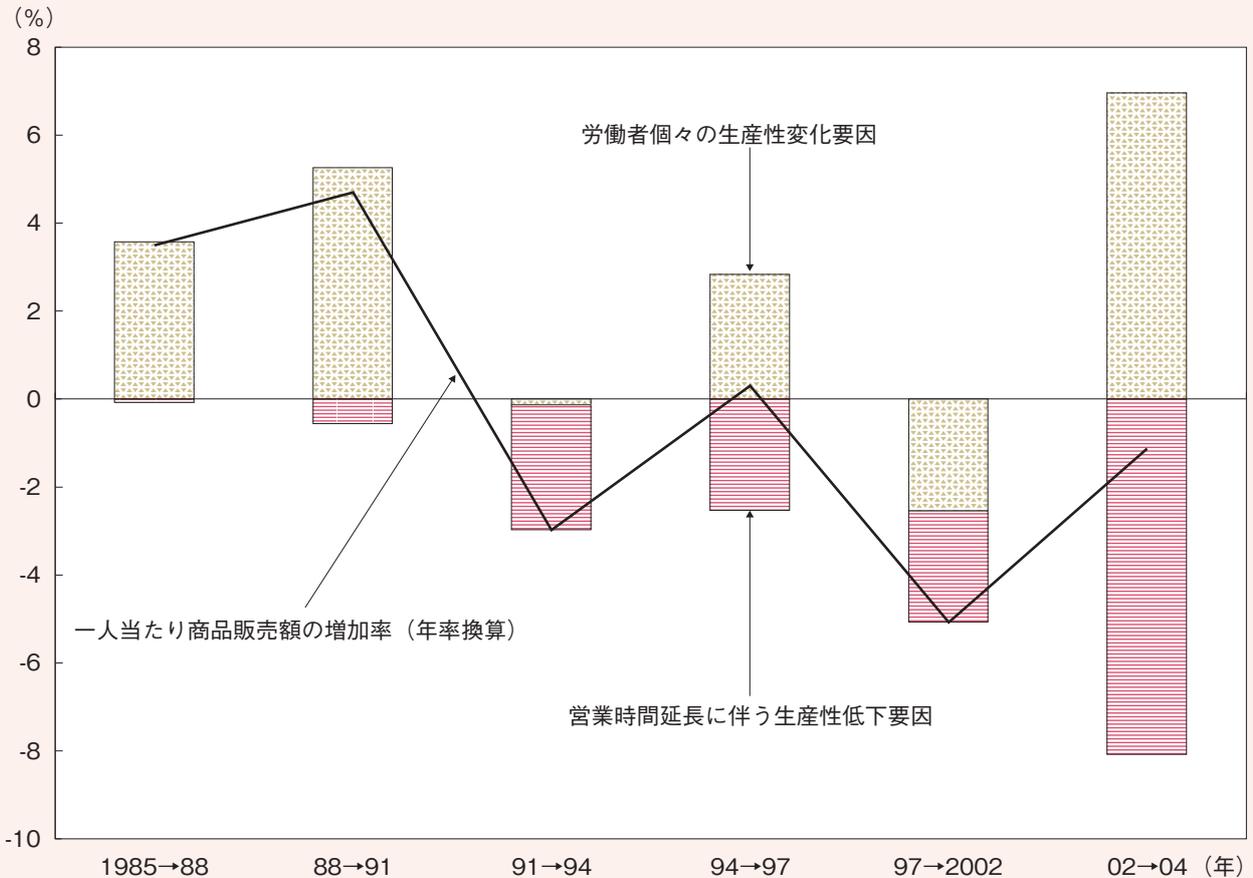


② 小売業の一人当たり売り場面積と一人当たり販売額（売場面積規模別）



資料出所 経済産業省「商業販売統計」（2004年）をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて試算
 (注) 1) ①の一人当たり年間商品販売額は営業時間別に、②の一人当たり年間商品販売額は売場面積規模別に試算したものである。
 2) 従業者一人当たり売り場面積は、売場面積規模別にみた平均売場面積を対応する従業員数で除して計算したものである。

第3- (3) - 11図 百貨店、総合スーパーの一人当たり販売額に対する営業時間延長の影響



資料出所 経済産業省「商業統計調査」、財務省「法人企業統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計
 (注) 要因分解は次式による。

$$\frac{\Delta P}{P} = \underbrace{\frac{1}{P} \sum_t (P_i + \frac{1}{2} \Delta P_i) \cdot \Delta S_i}_{\text{営業時間延長に伴う生産性低下要因}} + \underbrace{\frac{1}{P} \sum_t (S_i + \frac{1}{2} \Delta S_i) \cdot \Delta P_i}_{\text{労働者個々の生産性変化要因}}$$

営業時間延長に伴う生産性低下要因 労働者個々の生産性変化要因

P : 一人当たり年間商品販売額 (百貨店、総合スーパーに限る。 $P=Y/L$)

Y : 年間商品販売額 ($Y=\sum Y_i$)

L : 従業員数 ($L=\sum L_i$)

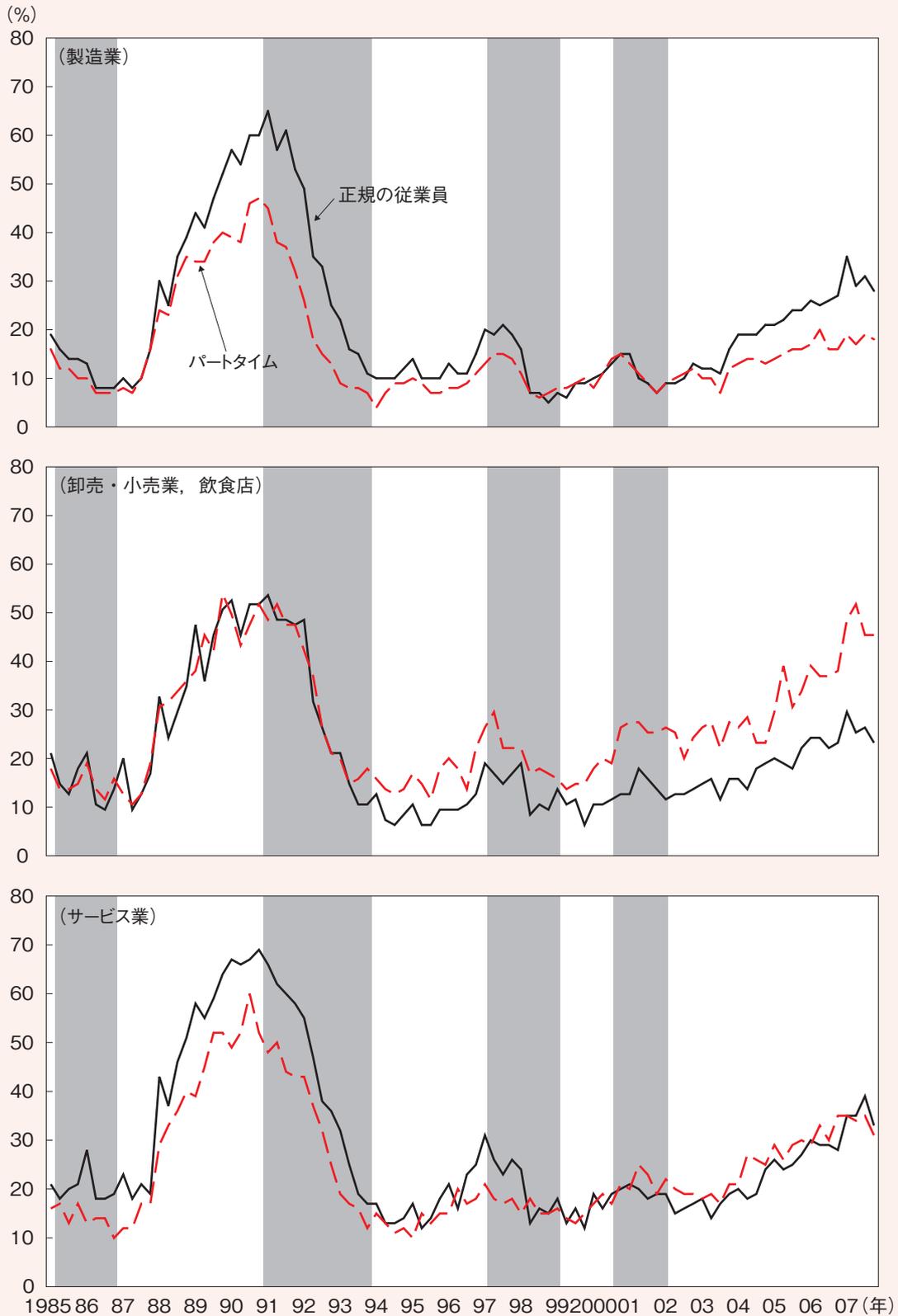
$P_i = Y_i/L_i$ $S_i = L_i/L$ (i は、営業時間8時間以上10時間未満、10時間以上12時間未満、12時間以上24時間未満の3階級とし、他は除いた。)

3) 産業・職業構造の展望

(製造業で不足する正規職員、卸売・小売業で不足するパートタイマー)

製造業で雇用を拡大させる機運は次第に高まっている。第3- (3) - 12図により、事業所における労働者の不足感をみると、製造業では正規の従業員の不足感が大きく高まっており、バブル崩壊以降の期間で見れば、1990年代の過去2回の景気拡張期に比べ極めて高い水準にある。なお、パートタイムの不足感は相対的に小さい。一方、卸売・小売業、飲食店では特にパートタイムの不足感が高く、サービス業でも正規の従業員とパートタイムの不足感と同程度に高まっている。卸売・小売業、飲食店やサービス業などは、すでにパートタイム

第3 - (3) - 12図 労働者を不足とする事業所の割合（主要産業別）



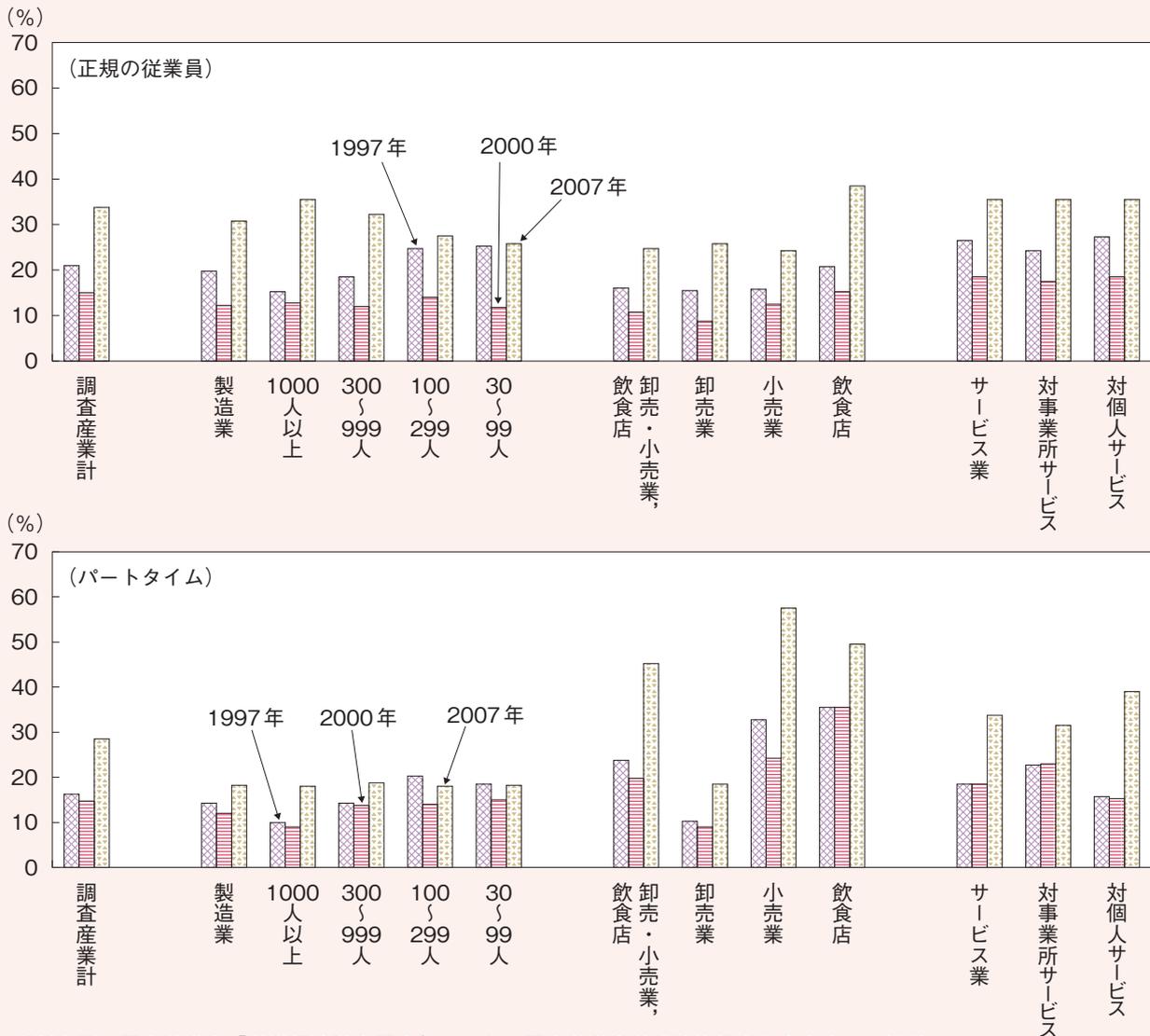
資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて試算
 (注) 1) 正規の従業員は、調査において常用（雇用期間を定めないで雇用され、パートタイム及び派遣労働者を除くもの）とされたものをとった。
 2) 卸売・小売業，飲食店については、2004年以降は卸売・小売業の数値を用いた。
 3) シャドーは景気後退期。

の増加が大きく、相対的に低い賃金の労働者を活用して賃金コストの抑制を図ってきた。今後については、正規の従業員の増加と労働生産性の向上を重視し、労働生産性の向上と賃金の上昇に基づいた人材確保を目標としていくべきであると思われる。

(製造業では、大企業と中小企業で人手不足感が逆転)

1990年代以降の過去2回の景気拡張期のピークと、今回の人手不足感の大きさについて、第3- (3) - 13図によりみると、労働者の不足事業所の割合は、過去2回の景気拡張期に

第3- (3) - 13図 景気拡張期における労働者の不足状況（雇用形態別）



資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

- (注)
- 1) 数値は労働者を不足とする事業所の割合とした。
 - 2) 正規の従業員は、調査において常用（雇用期間を定めないで雇用され、パートタイム及び派遣労働者を除くもの）とされたもの。
 - 3) 期間は景気の山を含む年を選び、四半期データを合算した平均値を暦年データとした。なお、2007年は直近データを選んだものである。
 - 4) 卸売・小売業、飲食店について、1997年及び2000年は卸売・小売業、飲食店、2007年については卸売・小売業とした。なお、飲食店について、1997年及び2000年は飲食店、2007年は飲食店、宿泊業とした。
 - 5) 対事業所サービスの2007年は事業関連等サービス、対個人サービスの2007年は生活関連サービスを用いた。

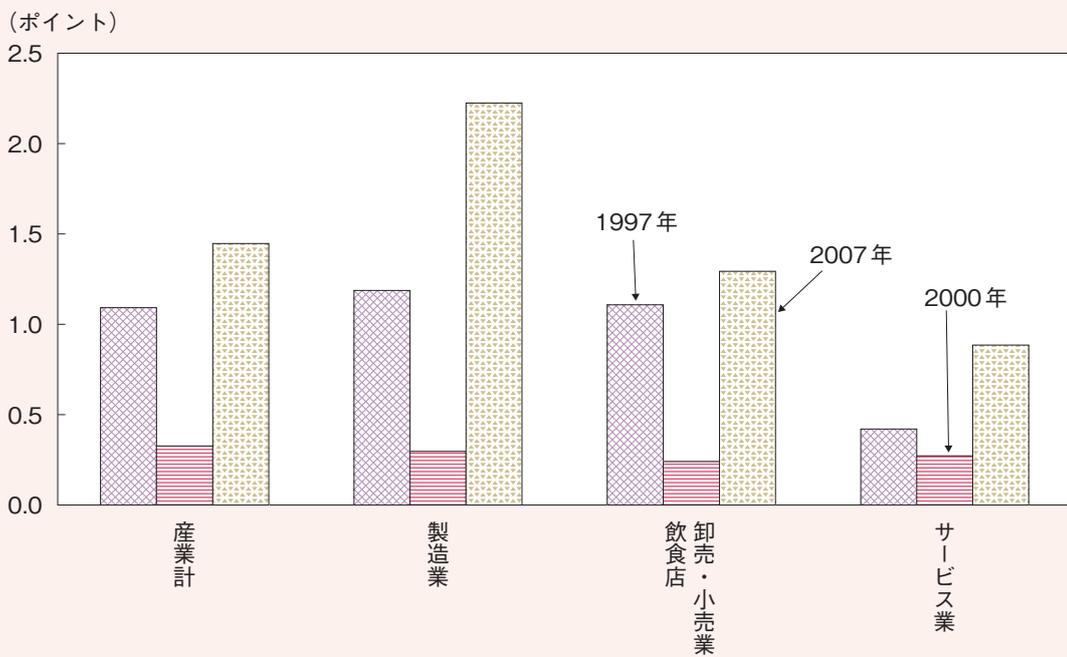
比べ、今回は特に大きい。これを産業別にみると、製造業では、パートタイムに比べ正規の従業員の不足事業所割合が特に高く、また、正規の従業員についてみれば、大企業ほど不足事業所が多い。かつては中小企業ほど不足感が高かったのが、規模別にみた状況は逆転しており、今後は、大企業中心に、相対的に高い労働条件を提示しながら人材を充足させていくことも予測される。

卸売・小売業、飲食店では、正規の従業員に比べパートタイムの不足感が特に高く、小売店、飲食店での不足感が高い。また、サービス業では、対個人サービスの分野でパートタイムの不足感が高い。小売業、飲食店、対個人サービスの分野で実際に接客にあたっているパートタイムの不足感が高いものと考えられるが、今後は、過剰な労働力需要を抑制し、労働生産性の向上と正規雇用化を通じた賃金の上昇を実現していくことが望まれる。

(新規学卒採用が厳しくなる製造業)

今後、製造業での雇用を促進しようとする場合、他の産業に比べ採用が困難な状況にあることを克服していくことが不可欠である。第3-(3)-14図により景気拡張期における新規学卒者の採用困難度を推計すると、1990年代以降の2回の景気拡張期に比べ、今回の新規学卒者の採用困難度はどの産業でも大きい。この数値は、厚生労働省「労働経済動向調査」をもとに、新規学卒者の採用が困難であるために中途採用を行った

第3-(3)-14図 景気拡張期における新規学卒者の採用困難度



資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

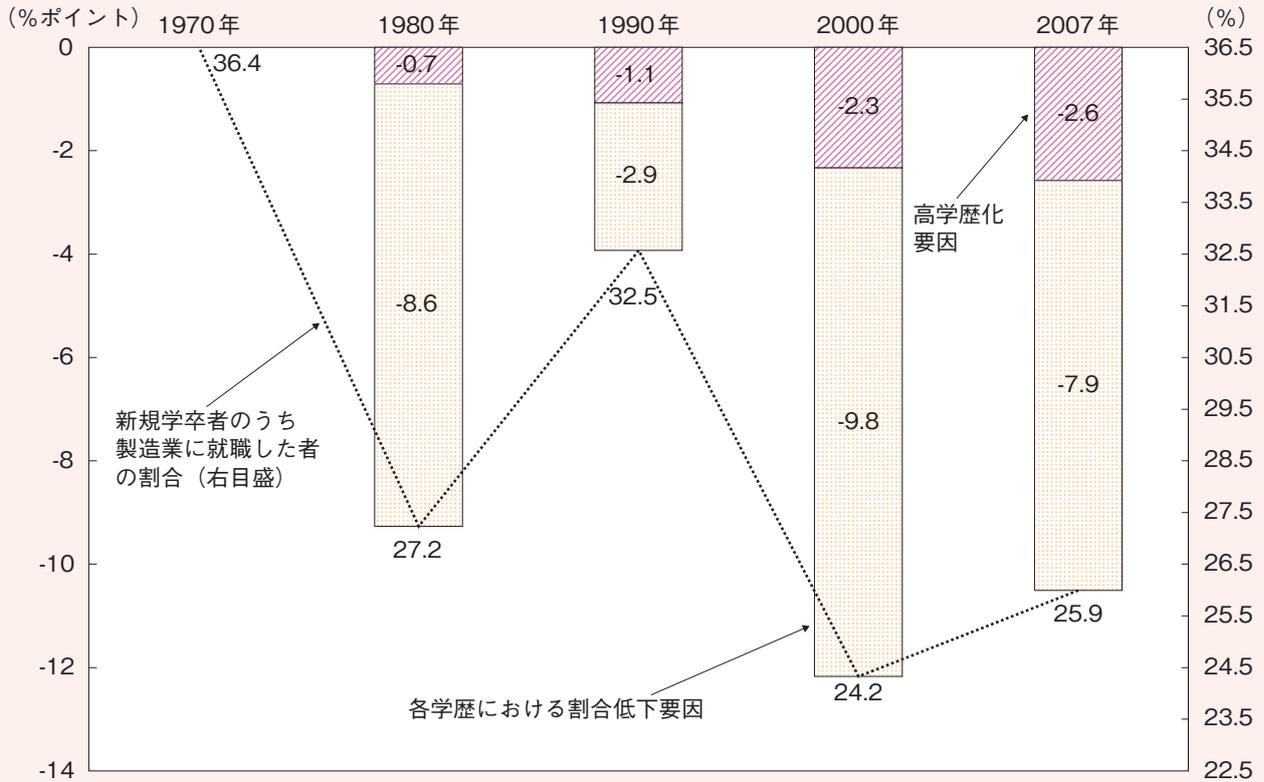
- (注) 1) 新規学卒者の採用困難度は、「中途採用の実績あり」の事業所割合に、中途採用の主な理由として「新規学卒者の採用難」をあげた事業所割合を乗じ、さらに、100を乗じた計数とした。
 2) 期間は、景気の山を含む年を選び、四半期データを合算した平均値を暦年データとした。なお、2007年は直近のデータを選んだもので、1~9月期の平均値とした。
 3) 1997年及び2000年は卸売・小売業、飲食店、2007年については、卸売・小売業とした。

とする事業所割合を推計し、産業ごとの新規学卒者の採用の困難さを示す代理指標としたものであるが、1997年には、製造業と卸売・小売業、飲食店の数値の大きさは、それぞれほぼ同程度であったが、2007年には、製造業は極めて大きな数値となっている。

製造業が、新規学卒者にとって就職先として敬遠される理由については、小売業、飲食店、対個人サービスなどは、若者にとっても日常的に利用する身近な産業であるのに対し、製造業の仕事を身近に見聞きする機会が乏しいことも影響していると思われる。消費者は、販売やサービスの仕事は、商品やサービスの購入を通じて、そこでの労働者の仕事の内容について一端を知ることができるが、製造業での仕事は、生産物を通じて間接的に労働者の仕事内容を想像するにとどまると考えられる。また、工場の中で協力しあって働く組織的な労働の特徴から、仕事の内容や雇用管理についても集団主義的な特徴が少なからず見られるが、個性の発揮を求める若者達にとって、魅力ある職場と思えなくなってきたことも危惧される。

さらに、かつては、新規学卒者の大きな供給源であった高等学校からの就職者が減少しており、製造業の入職者減少に大きく作用している。第3-(3)-15図により、新規学卒者の製造業就職者の割合をみると、1970年3月卒では、新規学卒者のうち36.4%が製造業に就職していたが、2007年3月卒では25.9%にまで低下している。この割合の低下の要因をみると、高学歴化要因のマイナス寄与も大きくなっており、進学率の上昇から高等学校卒の就職者が減り、大学卒の就職者に占める製造業就職者の割合は相対的に低いことから、高学歴化も製造業への就職を減少させる要因となっていることが分かる。就職に対する高学歴化の影響に関しては、高等学校の進路・就職指導の教員は、地域産業との結びつきがあり、製造業も含め産業の状況を生徒に説明するなど就職指導に努めてきたものと思われ、引き続き高等学校の進路・就職指導の教員による就職指導は重要であるが、高学歴化の中で高卒就職者の数自体も大きく減少している中で、今後、製造業が新規学卒者の採用を拡大させていくためには、大学卒や大学院卒の就職者をより多く取り込んでいくための取組の強化が不可欠である。

第3 - (3) - 15図 新規学卒者の製造業就職割合の推移



資料出所 文部科学省「学校基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

(注) 新規学卒者の製造業就職割合の推移(対前年変化差)の要因分解は次式による(要因分解は、1970年を起点としてそれぞれの年の低下幅を分解したものの)。

$$\Delta r = \underbrace{\sum_i (S_i + \frac{1}{2} \Delta S_i) \cdot \Delta r_i}_{\text{各学歴における割合低下要因}} + \underbrace{\sum_i (r_i + \frac{1}{2} \Delta r_i) \cdot \Delta S_i}_{\text{高学歴化要因}}$$

各学歴における割合低下要因 高学歴化要因

r : 新規学卒者のうち製造業に就職した者の割合

M : 新規学卒者のうち製造業に就職した者 ($M = \sum_i M_i$)

L : 新規学卒就職者 ($L = \sum_i L_i$)

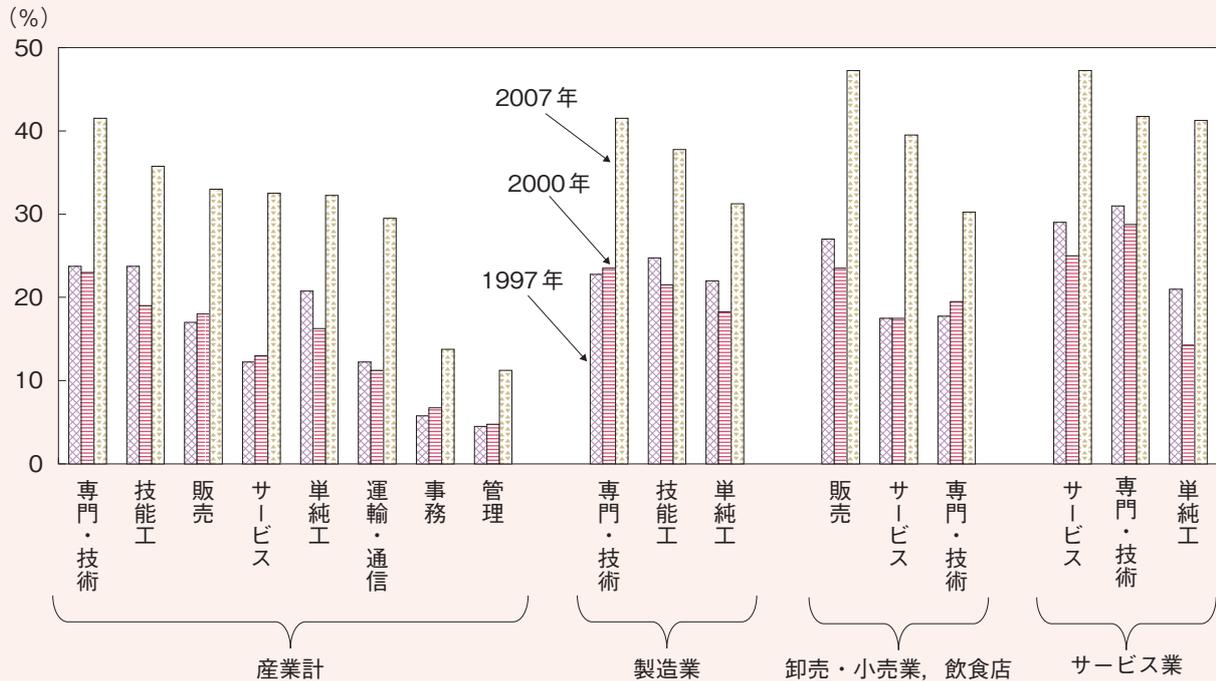
$r = M_i / L_i$ $S_i = L_i / L$

(i = 高等学校、高等専門学校、短期大学、大学、大学院修士課程、大学院博士課程)

(高まる専門技術職、技能工の不足感)

第3 - (3) - 16図により、職種別の労働者の不足状況を見ると、過去の景気拡張期も含め、専門・技術や技能工で、労働者を不足とする事業所割合が高いが、今回の景気拡張期においては、ひととき大きな値を示している。また、これを産業別にみると、専門・技術や技能工は主に製造業で不足していることが分かる。一方、卸売・小売業、飲食店では販売の仕事、サービス業ではサービスの仕事が必要な不足感を示しているが、これらの職種の労働力需要には、パートタイマーや派遣労働者など正規の従業員以外の需要も相当程度含まれているとみられ、正規雇用の雇用機会の拡大が期待される中で、これらの労働力需要を、そのまま実現することは社会的にみて好ましいこととは考えられない。卸売・小売業、飲食店、サービス業などは、労働生産性の向上に取り組みながら、正規雇用の職場を増やしていくことに努めることが期待される。

第3－(3)－16図 景気拡張期における労働者の不足状況（職業別）



資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

- (注) 1) 数値は労働者を不足とする事業所の割合とした。
 2) 期間は景気の山を含む年を選び、四半期データを合算した平均値を暦年データとした。
 なお、2007年は直近のデータを選んだもので、1～9月期の平均値とした。
 3) 1997年及び2000年は卸売・小売業、飲食店、2007年については、卸売・小売業とした。

(雇用の増加に向けて若年者の入職の促進と離職の抑制が課題)

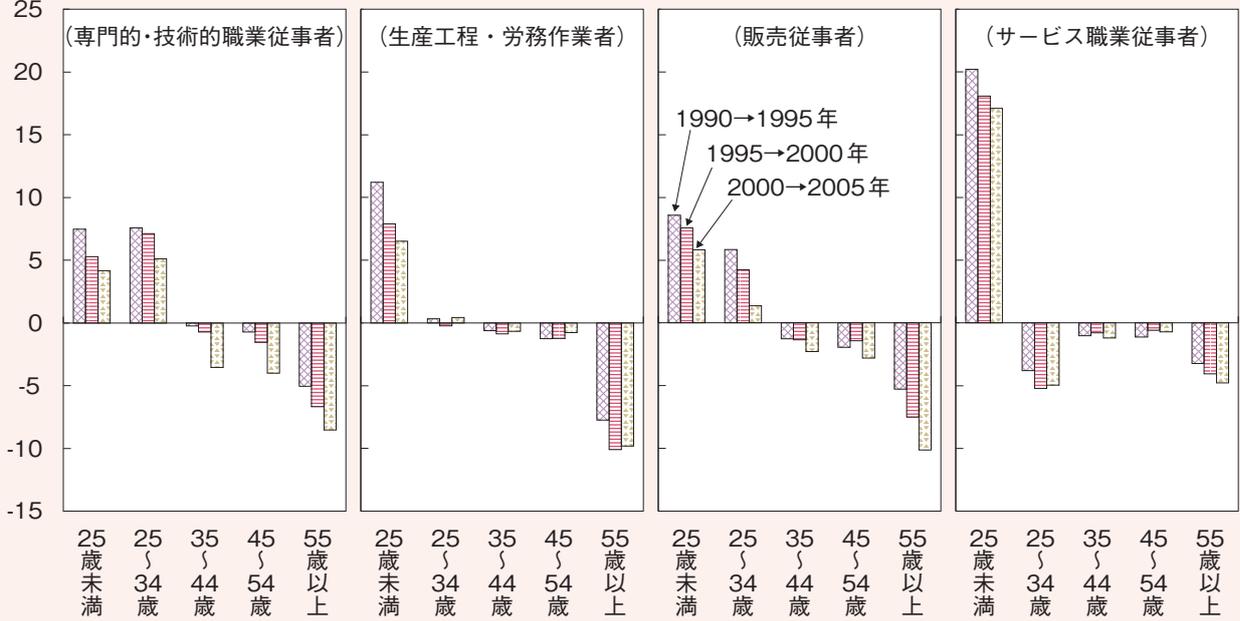
不足の大きな職種においては、若年者の入職の促進と離職の抑制に努める必要がある。第3－(3)－17図により、事業所の不足感の強い、専門的・技術的職業従事者、生産工程・労務作業者、販売従事者、サービス職業従事者の4つの職業について、コーホート（同時出生集団）の変化を追うことによって、入職・退出の状況をみると、専門的・技術的職業については、男性の35歳以上層で、5年前のコーホートと比較したコーホート変化はマイナスとなり、その減少幅は拡大している。このことは、必ずしも労働者が企業を離職したとは限らないが、30歳台半ば以降、専門的・技術的職業を継続する者が大きく減少していることを意味している。また、専門的・技術的職業従事者の女性については、25歳未満の若年層で入職が大きく減少している。

また、生産工程・労務作業者をみると、男性では、25歳未満の若年層でわずかではあるが低下する傾向にある。また、必ずしも、その大きさが拡大している訳ではないが、55歳以上層の退出も大きい。生産工程・労務作業者の拡大のためには、若年層の入職を促進するとともに、女性の活用や高齢層の継続雇用を推進することが必要である。一方、販売従事者の男性35歳以上層、販売従事者とサービス職業従事者の女性25～34歳層では退出が拡大しており、離職の増加が懸念される。これらの職業には、パートタイマーなど正規の従業員以外の者も多いと考えられるが、雇用を安定させ離職を抑制するとともに、出産・育児期の女性の継続就業を実現する必要がある。これらの職業は、若年者の採用も多いが、離職も多い

第3 - (3) - 17図 不足感のある職業の入職・退出状況

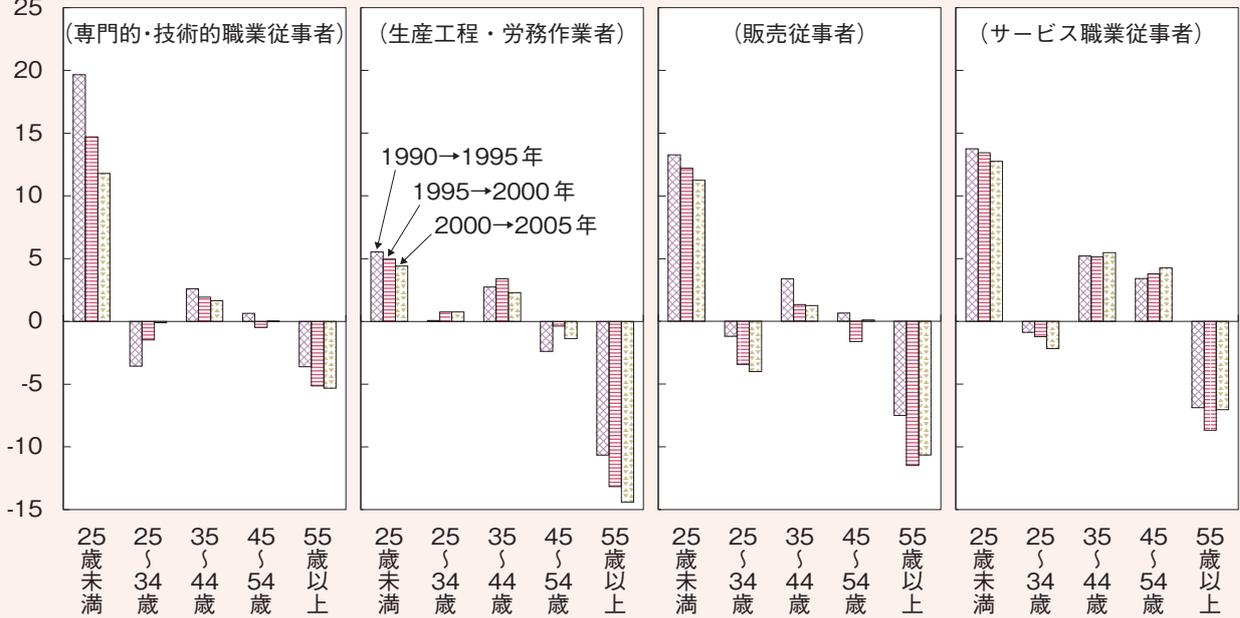
①男性

(%)



②女性

(%)



資料出所 総務省統計局「国勢調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計
 (注) 5年前の5歳下のコーホート(同時出生集団)と比較した変化率

と考えられ、高い離職率を高い入職率で補っている面があるが、人口が減少し、労働力供給の抑制が強まる中で、労働者を計画的に採用し、持続性をもった人材養成に心がけることが大切である。

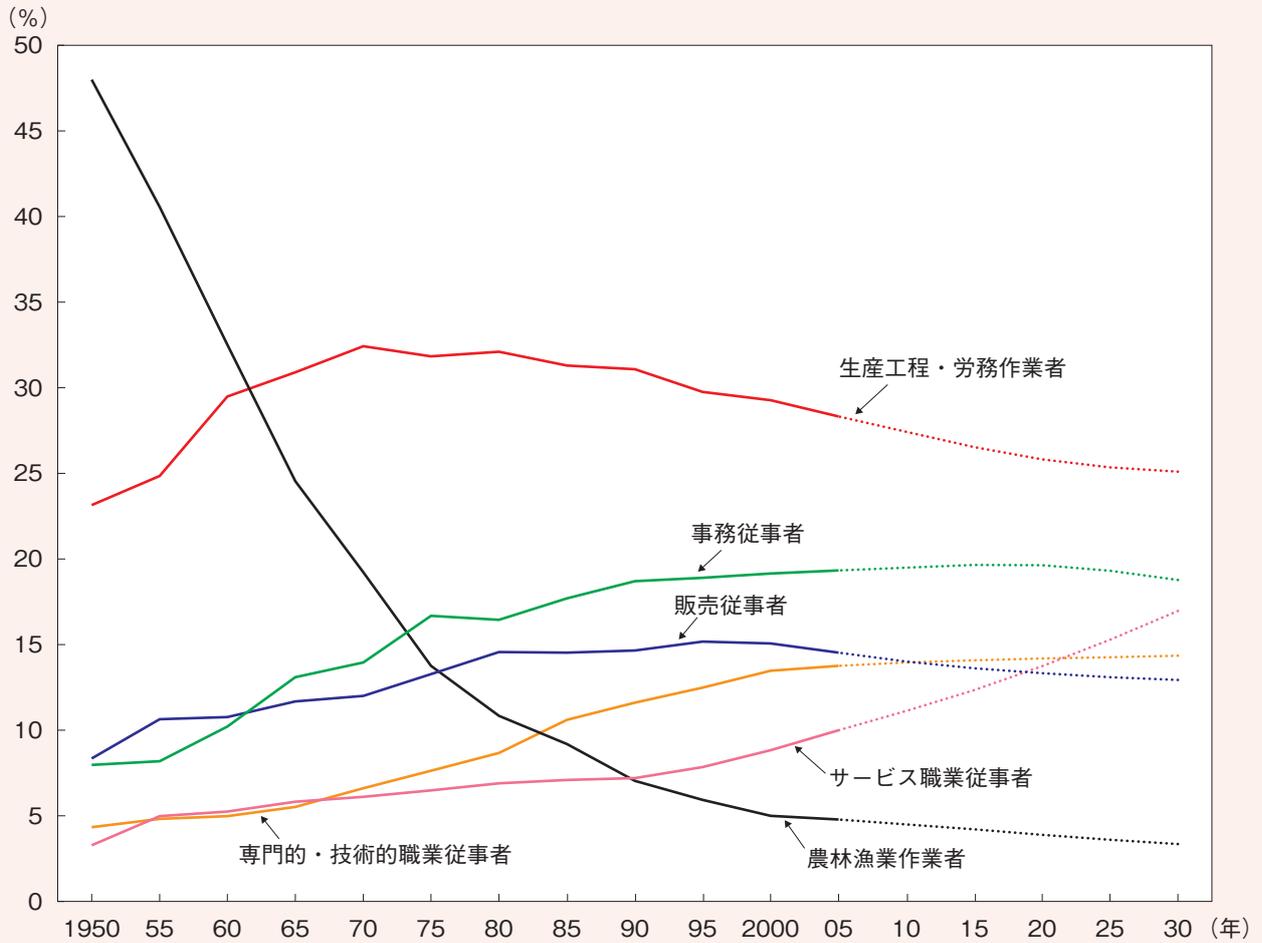
(懸念される今後の製造業・技能労働者の減少)

製造業の雇用の減少には、技能労働者や技術者の減少が作用していると考えられ、一方、サービス業の雇用の増加には、パートタイマーや派遣労働者として働くサービス職業従事者の増加があると考えられる。今後の産業構造の高度化を展望した場合、高い労働生産性を備えた製造業の拡大は重要であり、人手不足感も高まっていることから、その人材確保に社会全体として取り組んでいく必要がある。また、拡大するサービス業は、労働生産性水準が低く、人手不足感から推し量ることができる労働力需要の大きさもかなり大きいと考えられるが、労働力供給が制約される我が国社会において、その労働力需要をそのまま実現することは、決して妥当な選択とはいえない。正規雇用の雇用機会の拡大が期待される中で、技術労働者や技術者の不足が強く懸念される製造業については、かえって、正規雇用の雇用機会が期待できる魅力的な雇用の場である、ということが理解される必要がある。

産業構造の高度化や正規雇用化の要請が高まっているのに対し、不安定な就業形態を活用した安易な労働力調達は、根強く残っている。高度な産業構造の実現に向けた総合的な取組の強化のため、経済・産業動向を踏まえた長期的な視野での人材確保や人材育成に取り組むことなどが重要である。人材確保や人材育成については、勤労者意識や労働力供給構造を踏まえ、総合的に取り組んでいく必要があり、その際には、正規雇用の雇用機会や中途採用の拡大の他、職業知識の乏しい若年層などに対する職業情報の提供による職業選択面への支援について、取り組んでいくことも大切である。

第3-(3)-17図のコーホート変化の分析に用いた方法によって、それぞれの職業の現状における入職と退出の傾向を知ることができるが、今後も、この傾向が変わるところはないと仮定すると、将来の職業構造を推計することもできる。第3-(3)-18図は、このコーホート変化が今後も継続すると仮定した場合の、将来の職業構造の予測図である。同図によれば、1990年代の半ば以降、加速的に増加したサービス職業従事者の拡大はそのまま継続し、その反対に、生産工程・労務作業者は継続的に減少していくこととなる。言うまでもなく、このような職業構造へと向かうことは、産業構造の高度化や正規雇用化の動きを危うくするものであり、我が国社会は、産業構造の高度化等に対応した人材確保のあり方について、真剣な検討と見直しを行わなくてはならないと考えられる。

第3 - (3) - 18図 主要職業の長期推移 (就業者構成)



資料出所 総務省統計局「国勢調査」及び国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口 (平成18年12月推計)」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

(注) コーホート法に基づき、2005年における職業別就業者の5年前、5歳下のコーホート (同時出生集団) からの変化率を男女別に計算し、2005年以降もこのコーホート変化率に変化がないとみなして、2010年以降を5年ごとに推計したもの。

なお、将来推計における若年層 (15~19歳、20~24歳層) の職業別就業者数については将来推計人口 (中位推計) における当該年齢層の人口減少率と同率で減少するものとみなして推計したもの。

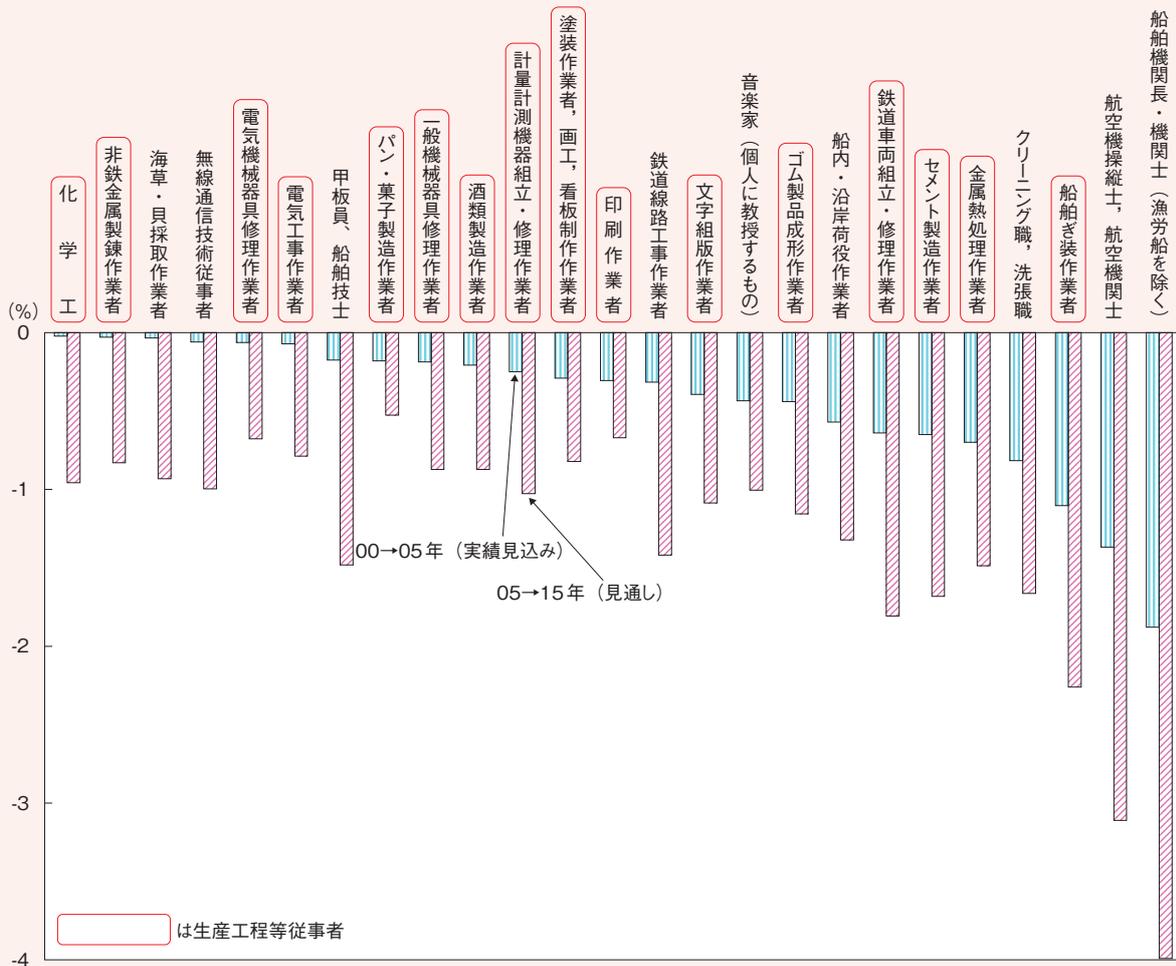
4) 職業選択の課題

(急減が懸念される技能労働者)

高度な技術・技能を備えた人材は一朝一夕に育つものではなく、長期の期間をかけて育成されるものであり、その成果は、一国の産業競争力を規定することとなる。バブル崩壊以後の我が国は、厳しい経済停滞の中にあつたため、この十数年のあいだ長期的・計画的な視点から、人材を採用し育成するという努力を怠り、若年層を中心に不安定就業を増やしてきた。

また、これらの結果、正規雇用の職場で、長期間かけて養成される職業について、顕著な高齢化が進行し、若年層に技能が継承されることなく、その職業が急減するという危険が高まっている。第3 - (3) - 19図により、高齢化によって、減少傾向がさらに強まり、急減

第3－(3)－19図 高齢化に伴い今後の急減が予測される職業（職業小分類）



資料出所 総務省統計局「国勢調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

- (注) 1) コーホート法に基づき2000年における職業別就業者(小分類)の5年前、5歳下のコーホート(同時出生集団)からの変化率を計算し、2000年以降もこのコーホート変化率に変化がないとみなして推計したもの。
- 2) 若年層(15~19歳)の職業別就業者については、若年層以下のコーホートは変化しないとみなして、若年層の人口減少率を推計し、この率と同率で減少するものとみなして推計したもの。
- 3) 変化率は年率に換算し、すべての職業(小分類)について推計した上で2005年→15年値が2000年→2005年値の2倍以上あるものを掲げた。
- 4) 生産工程等従事者は生産工程・労務作業のうち、製造・制作業者及び定置機関運転・建設機械運転・電気業者とした。
- 5) 職業名の長いものは適宜短縮した。

の恐れのある職業を推計してみると、今後、若年層の入職拡大がなければ、化学工、非鉄金属製錬作業、電気機械器具修理事業などの生産工程等従事者において、労働者の急減が発生すると見込まれる。

付3－(3)－5表により、技能系正社員に求められている知識や技能についてみると、生産工程を合理化する知識・技能、設備の保全や改善の知識・技能、品質管理や検査・試験の知識・技能が、かつてに比べ高まっている。これらの知識や技能は、職務の経験を通じて培われるものと考えられ、生産工程等従事者の急減の危険を前に、企業も、新規学卒者の採用や中途採用の拡大、またその育成を通じて、中高年齢労働者の技能の継承を強化していくも

のを見込まれる。

特に、今後、従事者の急減が危惧される、化学や非鉄金属の分野は、戦後の経済成長を通じて急速に装置産業化した。技術革新を生み出す様々な知恵や知識は、その装置化を進めた労働者の技能として体化され蓄積されている。したがって、その職業に習熟していない他の職業分野の者が、機械装置の操作だけをにわかに学んだとしても、技能を継承し技術革新を生み出すことは難しいと考えられる。また、こうした分野は、様々な産業災害も経験しており、安全に機械装置を運転する有形、無形のノウハウを蓄積している。安全で豊かな社会を創造していくため、技能労働を継承する若者を増やしていくことが求められる。

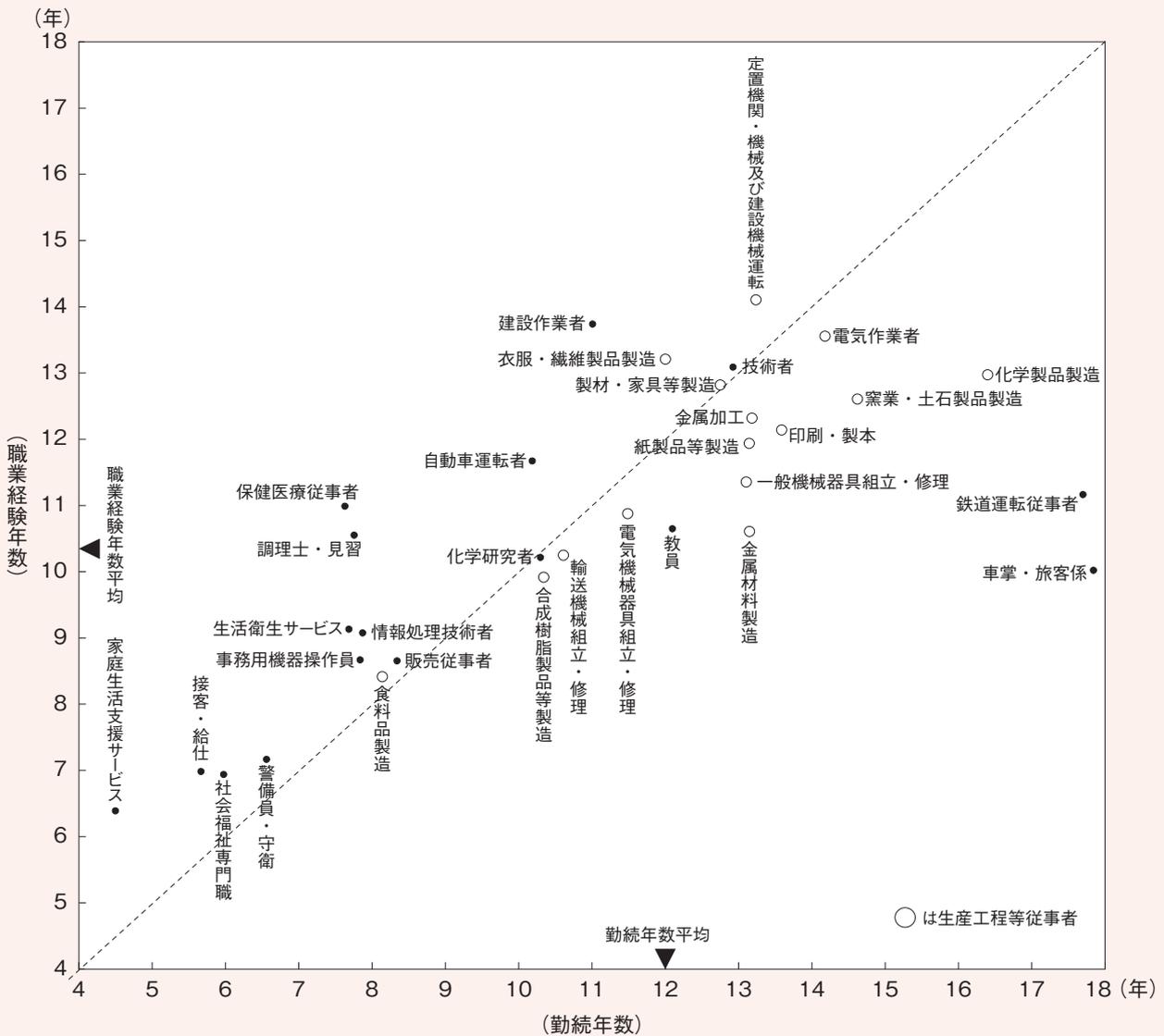
(企業の中で職務経験を積み重ねることにより育成される労働者)

第3 - (3) - 20図により、職業ごとに勤続年数と職業経験年数をみると、勤続年数が長い職業において、概ね職業経験年数が長いという関係がみられる。このことは企業での職務経験を積み重ねることを通じて、長期間かけて人材が育成されていることを示しており、高度な技能をもった人材を育成し、蓄積していくためには、計画的な採用と育成が重要であることを物語っている。また、同図にみられるように、製造業に多い生産工程等従事者は、勤続年数が長いものが多く、不足感の強い技能工や技術者の確保にあたっては、かなり長期の育成期間が必要であることが分かる。これに対し勤続年数の短い職業は、概ね職業経験年数も短い。ただし、医師や看護師などの保険医療従事者や調理師などでは、勤続年数に比べ職業経験年数が長く、勤務先が変わっても職業は変わらず、資格などによって職務分野と職業能力が明確化されることによって、職業経験の蓄積が支えられていることが分かる。また、大工や左官などの建設作業員などについても、勤続年数に比べ職業経験年数が長い。

なお、長い勤続年数に比べ、相対的に職業経験年数が短い職業が生産工程等従事者に多くみられるが、これは、企業の中で複数の職業を経験しながら、多能工として養成されている場合があるものと思われる。

製造業分野の人材の充実を通じて、我が国全体の労働生産性を向上させていくことが重要であるが、そのためには、長期的な視点をもって計画的に新規学卒者を採用し、適切な配置と育成を通じて、人材を蓄積していくことが求められる（コラム参照）。

第3－(3)－20図 職業の経験年数と勤続年数（職業中分類）



- 資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2006年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計
- (注) 1) 職業の分類は、加重平均のうえ原則として職業中分類ごとにまとめた(なお、賃金構造基本統計調査は全ての職業を網羅しておらず、適宜職業大分類、職業小分類を用いた)。
 2) 職業経験年数については、職業経験年数階級の線型中間値を用いて推計した。
 3) 生産工程・労務作業員のうち、製造・制作作業員及び定置機関運転・建設機械運転・電気作業員を生産工程等従事者とした(生産工程等従事者のみ○で特掲した)。
 4) 職業名の長いものは適宜短縮した。また、技術者は情報処理技術者を除く技術者である。
 5) 勤続年数平均は12.0年、職業経験年数平均は10.3年である。

(労働力の産業間配置機能の強化と産業構造の高度化に向けて)

働きがいのある社会を実現していくため、着実な労働生産性の向上に裏付けられた所得の拡大や雇用の質の向上が課題である。それぞれの企業は、人材の育成・蓄積を通じた労働生産性の向上に積極的に取り組んでいく必要があるが、同時に、社会全体としても、労働力の産業間配置機能を高め、それぞれの産業に効果的に人材を供給することによって、産業構造の高度化を実現していくことが重要である。

産業構造の高度化は、高い労働生産性をもった産業分野の雇用が拡大し、産業構造の変化

それ自体が社会全体の労働生産性の向上を牽引していくことによって実現されるものであるが、そこでは、必要な人材の確保が特に重要であり、人材の育成と職業能力の蓄積には長い時間をかけて取り組む必要があるため、企業は、若年者の採用に大きな関心を有しており、また、社会全体で見ても、その入職動向は、労働力の産業間配置に大きな影響を及ぼしている。

製造業など高生産性分野を拡大させ、産業構造の高度化を図るために、求職者が発展する産業分野へ就職し、その後も持続性・継続性を持って能力形成に取り組んでいくことが大切である。労働力の産業間配置機能の向上のために、次のように取り組んでいくことが求められる。

第一に、成長する産業分野の職業情報を若年者などに的確に伝え、そうした分野を志望する人々を増加させることである。高学歴化などによって、高等学校卒業の就職者は減少しており、今後は、若年者などに対して、職業選択に役立つ職業情報を積極的に提供するとともに、産業分野や職業分野の将来性を的確に伝え、職業選択を深めて考えることができる機会を充実させていくことが求められる。また、若年者が悔いのない職業選択を実現することができるよう、進路指導全体を充実させていくことも不可欠である。

第二に、成長する産業分野が、成長の成果を労働条件の改善や雇用管理の改善に振り向けることによって、若い人々にとっても魅力的な職場を作り上げていくことである。特に、この点については、製造業において生産や付加価値の拡大に比べ、労働条件や雇用管理の改善は十分ではなく、雇用の拡大も小さいことが問題である。賃金の増加ばかりでなく、労働時間の短縮などを仕事と生活の調和を図ることができる諸制度の導入・拡充に積極的に取り組み、人材を引きつけることのできる職場をつくっていく他、若年層に正規雇用化を希望する不安定就業者が少なくないことも踏まえ、新規学卒者だけにこだわらない複線的な雇用の拡大や職業能力機会の拡充に努めることが求められる。

第三に、成長する産業分野を見通し、社会全体として若年層の人材供給に計画的に取り組むことである。産業動向の調査・研究や、政労使のコミュニケーションを通じて、我が国社会の将来的な産業像を描き出しながら、社会全体の理解と協力のもとに、若年労働力の育成と確保の施策が体系化、総合化されることが重要である。なお、我が国の産業構造をみると、製造業の構成割合が低下してきたが、付3-(3)-6表にあるように、その割合はすでにドイツやイタリアを下回っており、製造業の産業規模や雇用の将来像は、今後、検討を深めるべき重要な課題であると思われる。これに関し、雇用の拡大が続く、サービス産業の雇用吸収力に期待する見方もあるが、人口減少社会においては、高い労働生産性を実現しながら、いたずらな労働力需要の拡大を抑えつつ、長期的な視点にたって、雇用の質を高めていく取組も重要である。今後の、技術革新の動向などを見通しつつ、産業構造の将来像を描き出し、産業が求める高度な人材を生み出すことができるような教育システム、人材養成システムを構築することが求められているように思われる。

5) 中小企業労働者問題への対応

(景気回復過程で低下が続いた中小零細企業の賃金)

今回の景気回復過程においては、成長の成果が労働者に十分に行きわたっておらず、消費の回復も力強さを欠き、景気回復の足腰が弱い要因の一つとなってきた。2002年以降の景気回復過程では、2005、6年に所定内給与が増加する局面があったが、小規模な事業所では賃金低下が続き、中小零細企業の労働者には、景気回復に実感は乏しかったものと考えられる。また、地方圏においては、小規模な事業所の割合が相対的に高いことから、大都市圏との賃金格差も拡大し、地域経済活動の停滞につながった。

このような中小企業や小規模な事業所の賃金低下については、企業経営上の問題が大きく影響している。第1章第2節で分析したように中小企業は大企業に比べ、原材料費などの価格を販売価格に転嫁することが難しく売上高の伸びは停滞する一方、仕入れの経路も大企業に比べ制約され、仕入れ価格を抑制することも難しい状況にある。このため中小企業の利益は抑制されている。また、大企業に比べ、資金の調達などにも制約があるものとみられ、資本装備の向上が進展しにくく、中小企業の労働生産性は低い水準に留まっている。中小企業の経営環境は厳しく、そこで働く労働者の賃金を抑制する中であっても、労働分配率は上昇し、企業経営自体が圧迫される状況にある。

(中小企業経営と中小企業労働者問題に対する考え方)

労働条件の改善については、労使が対等な立場で話し合い、互いに協力して生み出した付加価値を適切に分配することによって、賃金の改善等につなげていくことが基本である。しかし、近年の状況をみると、中小企業では、大企業に比べ付加価値を実現することが著しく困難になっており、大企業と中小企業の間での経済取引において、適正な価格形成を行い、中小企業の経営者とそこに働く労働者が、適正な利潤と賃金を獲得することができるよう、社会的にも取り組んでいく必要が高まっている。

中小企業の厳しい経営環境の背景としては、消費を始めとした国内需要の伸びの停滞に加え、大企業の利益志向の強まりなどの要因が考えられる。今回の景気回復過程では、主に輸出の回復によって成長が牽引され、輸出関連の製造業の利益を拡大させるとともに大企業の利益の改善につながったが、内需や国内消費関連の産業では利益の伸びは弱かった。また、資金調達的手段として株式市場の役割が高まっているが、外国人の株式保有比率が高まっており、我が国企業は、自らの事業が魅力的な投資先であることをアピールするために、利益率など経営指標を改善させることを重視するようになってきている。こうした中で、特に、大企業では、利益率の向上を強く目指す傾向がでてきているが、その利益の拡大は、配当金の増加により株式価値の向上や、内部留保の増大による資本構成の強化に向かい、国内需要の喚起にはつながりにくくなっている。さらに、こうした大企業の利益重視の企業経営は、経営判断を短期的な志向に傾かせている可能性もあり、長期的な経済取引の中で、地域の中小零細企業とともに成長、発展していくという良好な経済慣行を崩していく危険を内包している。

我が国社会において、中小零細企業は、労働者に多くの雇用機会を提供するとともに、特

に、地方圏での経済活動においては重要な役割を果たし、地域社会の主要な担い手となっている。また、地域に密着した事業展開の中で、女性や高齢者の就業の場を提供する役割も担っている。これらを踏まえ、今後は、地域の中小零細企業に成長の成果が行きわたり、すそ野が広く、安定した地域社会を実現していくことができるよう、我が国が抱える金融、経済の問題点を十分に踏まえながら、適切な経済運営を行っていくことが重要である。

(中小零細企業の労働者にも成長の成果が行きわたる社会づくり)

中小零細企業の労働者にも成長の成果が行きわたる社会を創り上げていくためには、まず、第一に、大企業との取引活動において、適切な水準の利益が確保できるよう、仕入れ価格や人件費に応じた価格の転嫁が実現できることが不可欠である。大企業と中小零細企業の間には、価格交渉や販売・購入経路の選択などに関して、対等とは言えない力の格差があるため、これを踏まえ公正な取引の推進に向け、社会全体として取り組んでいくことが求められる。

第二に、企業としての競争力を高め、より大きな付加価値を実現することができるよう、資本装備の向上など積極的な経営改善に向けて、資金調達のみも含め、経営支援の方策を充実させていくことが重要である。また、中小零細企業が提供する豊富な就業・雇用の場を重視し、創業を支援していくことも求められる。

第三に、中小零細企業における賃金の改善、長時間労働の是正など労働条件の向上を目指し、事業主団体の機能を活かしつつ、労働者の職業能力開発に対する支援を充実させ、技術・技能の向上に根ざした着実な労働条件の改善を実現することが重要である。

これらの措置を通じて、中小零細企業の労働者にも成長の成果が行きわたる社会が実現されることが重要である。

生産工程・労務作業者の仕事

総務省統計局「国勢調査」(2007年)によれば、生産工程・労務作業者は、1742万人であり、就業者6151万人のうち約3割にあたり、職業大分類の区分の中で最も大きな職業分野を形成している。しかし、その数の多さにもかかわらず、教員や医師などの専門的職業従事者やホームヘルパーなどのサービス職業従事者などに比べ、一般には、あまりイメージがわきにくい職業分野と考えられる。これは、資格によって職務能力が社会的に評価されていたり、日常生活でサービスの提供を受けることのある職業の方が、身近な職業として理解されやすいことによるものと思われる。特に、企業の中で育成され、その職務能力が企業によって評価される職業は、その企業の従業員やその職業に就いた人でないと、技能の内容や意義を理解することは大変、難しい。

生産工程・労務作業者を、さらに、職業中分類によって区分してみると、全労働者の平均値に比べ、勤続年数・職業経験年数ともに平均値を超える職業が多く、生産工程・労務作業者の多くが、一つの企業に勤めながら職務経験を積み重ね職業能力の蓄積を果たしているケースが多いことを物語っている。生産工程・労務作業者の仕事は、一般には見えにくい部分もあるが、本人と企業の努力によって長期にわたって、高い職業能力が蓄積されていく職業であるといえる。

○生産工程・労務作業者の主な内訳（職業中分類）

金属材料製造作業者

鉱石、金属くずなどから金属を製錬又は精錬する仕事及び金属を鋳造、鍛造、圧延、伸線、熱処理などして金属材料を製造する仕事に従事する者

（職業小分類）製鉄・製鋼作業者、非鉄金属製錬作業者、金属熱処理作業者など

化学製品製造作業者

化学薬品、化学繊維、石油製品、化学肥料、油脂加工製品、塩、医薬品などの化学品を製造する仕事などに従事する者

（職業小分類）化学工、油脂加工作業者など

窯業・土石製品製造作業者

ガラス製品、陶磁器、れんが、かわら、土管、セメント及びセメント製品、石工品、石綿、石綿製品などの製造における原料の処理、成形、生仕上げ、焼成、加工、乾燥、仕上げなどの仕事に従事する者

（職業小分類）ガラス製品成形作業者、陶磁器製造作業者、セメント製造作業者など

金属加工作業者

機械又は手道具を用いて金属材料を加工する仕事に従事する者

（職業小分類）金属工作機械作業者、金属プレス作業者、金属溶接・溶断作業者など

一般機械器具組立・修理作業者

原動機、工作機械、農業用機械、建設機械、紡績・織物機械、印刷機械、事務用機器などの各種の機械器具の組立て、調整、修理の仕事に従事する者

（職業小分類）一般機械器具組立作業者、一般機械器具修理作業者など

電気機械器具組立・修理作業者

発電機、電動機、変圧器、電力制御装置、配線器具、電気照明器具、民生用電気機械器具、通信機械器具、電子応用装置、半導体製品、電球、電子管、電池などの電気機械器具の組立て、調整、修理の仕事などに従事する者

（職業小分類）電気機械器具組立作業者、電気機械器具修理作業者など

電気作業者

発電・変電・送電・配電装置の監視、点検、調整、運転、操作、保守の仕事、送電線・通信線の架設、保守の仕事、電灯・電気照明設備などの配線工事、保守の仕事、電気照明装置、電気機械器具の据付け、保守の仕事、電信機、電話機の据付け、保守などの仕事などに従事する者

（職業小分類）発電員、変電員、電線架線・敷設作業者、電気工事作業者など

建設作業者

大工作業、とび作業、れんが積み作業、タイル張り作業、屋根ふき作業、左官作業、配管作業、畳の仕立て作業、土木作業、鉄道・軌道のレールの敷設・保線の作業などの仕事などに従事する者

(職業小分類) 大工、とび職、左官、配管作業者など