

# 経済危機下の非正規労働者問題

蛭名 保彦  
(新潟経営大学教授)



## 《目 次》

1. はじめに
2. 雇用構造における就業形態の変化
3. 非正規労働者の増加と賃金格差の増大
4. 危惧される「経済危機」と「雇用危機」の連鎖
5. 非正規労働者対策

### 1. はじめに

アメリカの金融危機によって引き起こされた経済危機は、今や世界的な不況となって各国の雇用を脅かし始めている。日本もその例外ではない。だが日本の場合には事態はより深刻である。労働市場の「自由化」推進を旗印として、セーフティーネットの未整備なまま就業形態の多様化に積極的に乗り出した日本では、その影響はことその他深刻になろうとしているからだ。非正規労働者なканずく派遣労働者の「バッファ機能」に依拠して日本の製造業の「国際競争力」を一層強化しようとしたことが、逆に国内需要の低迷を招いているのみならず、さらに「経済危機」の進展如何によっては、「雇用危機」への連鎖を促し、その上非正規労働者の大量「失職」という社会問題すら惹起しかねないという状況を招いている。

そこで本稿では、こうした問題意識の下で、経済危機下の非正規労働者問題をわれわれはどのように考えるべきなのかということを考えてみよう。

### 2. 雇用構造における就業形態の変化

#### (1) 非正規労働者の激増

日本の労働市場における構造変化の重要な一つとして就業形態の著しい変化が挙げられる。バブル崩壊以降も雇用者数は増加基調を辿っている。雇用者数(注1)は1990年には4,369万人、2000年には4,903万人、2008年には5,108万人というように一貫して増加している。だが正規雇

用者の割合は大幅に低下している。上記の時期に見合う正規の職員・従業員の割合は、1990年79.8%、2000年74.0%、2008年66.0%というように激減しているのである（図表1-1参照）。

以上のことは、非正規雇用者の大幅な増加を示唆しているが、それは以下の事実からも裏付けられる。すなわち、非正規雇用者数（注2）は、1990年881万人（雇用者全体に占める割合20.2%）、2000年1,273万人（同26.7%）、2008年1,737万人（同34.0%）と急増しているのである（図表1-1参照）。

要するに日本の雇用構造における最大の変化は、既に3分の1を上回る比重を占めるに至った非正規労働者の存在である。

## (2) 非正規労働者増加の要因

ではこうした非正規労働者増加の要因は何か。

### ① 企業側の要因

まず雇用者側すなわち企業側の要因からみておこう。それは二つである。一つは人件費削減であり、いまひとつは雇用量調整である。例えば、「非正規労働者各グループの基幹事業における位置づけ」に関して労働政策研究・研修機構が行った企業アンケート調査（注3）によれば、前者に関しては34.4%、後者については36.5%が非正規労働力導入の理由として挙げている。無論企業の非正規労働力導入理由としては、この他にも非正規労働者の専門性（23.5%）や正社員代替可能性（35.3%）をも重要な理由に挙げているが、パート・アルバイトについては人件費削減理由が53.8%にも及んでおり、かつ契約社員に関しても雇用量調整が50.5%にも達しており、非正規労働力導入理由の中でいずれも圧倒的な比重を占めているということは看過されるべきではないであろう（図表1-2参照）。

さらに雇用量調整については、そこに業種別の要因も大きく影響しているということを見落とせないであろう。まずパート・アルバイトにおいては、卸・小売業（77.2%）、電気機械器具製造業（76.1%）と最も大きな要因を占めており（図表1-3-[1]参照）、さらに契約社員についても、精密機械器具製造業（43.5%）、サービス業（40.4%）が大きな要因となっており（図表1-3-[2]参照）、最後に派遣社員については、一般機械製造業（84.8%）、輸送用機械器具製造業（82.8%）、精密機械器具製造業（82.6%）、電気機械器具製造業（71.9%）というように不動産業（81.8%）と並んで日本の製造業の「国際競争力」が軒並みに派遣社員の「バッファー機能」に依拠しているという姿が浮かび上がってくるのである（図表1-3-[3]参照）。

## ②労働者側の要因

では労働者側の要因についてはどうか。パート等労働者が現在の雇用形態を選択した理由について調べてみると、2001年から2006年にかけて、正社員で働く機会がないからと答えたものが増加しており、「短時間パート」の女性では2001年の20.8%から2006年には24.5%に、「その他のもの」（正社員や短時間パート以外のもの）の男性では2001年の38.4%から2006年には44.0%に、「その他のもの」の女性では2001年の37.6%から2006年には44.4%に、それぞれ上昇している（注4）。このように、正社員での就業を希望したにもかかわらず、不本意ながら正規以外の職員・従業員として就業したものの数が増加しているのである。

また、「短時間パート」、「その他のもの」の別に転職希望をみると、2001年から2006年にかけて、正社員に転職したいと答えたものの割合が、「短時間パート」の女性では13.4%から17.2%に、「その他のもの」の男性では31.3%から41.1%に、「その他のもの」の女性では30.4%から41.3%に、それぞれ上昇しているとされる（注5）。

（注1）ここで云う「雇用者」とは、役員を除く雇用者であり、各年の第I 4半期平均のものである。出所は厚生労働省『労働経済白書』（平成20年版）p.27による。

（注2）パート・派遣・契約社員等からなる。出所は同上より。

（注3）2004年に1280社を対象にして行われたとされる（労働政策研究・研修機構『日本の企業と雇用－長期雇用と成果主義のゆくえ－』[2007年3月刊参照]）。

（注4）厚生労働省『労働経済白書』（平成20年版）p.29による。

（注5）同上より。

## 3. 非正規労働者の増加と賃金格差の増大

### (1) 非正規労働力導入と労働分配率低下

上述したように、非正規労働力導入に対する企業側の要因の一つは人件費削減にあったが、そのことは賃金動向にも重要な影響を及ぼすことになる。まず2007年における就業形態別の現金給与総額の推移をみると、一般労働者は前年比0.2%減（所定内給与同0.1%減、所定外給与同1.3%増、特別給与同2.3%減）、パートタイム労働者は同0.8%減（所定内給与同0.8%減、所定外給与同1.0%増、特別給与同5.5%減）と、いずれも5年ぶりに減少している。パートタイム労働者は年間4四半期を通じて前年同期比マイナスとなり、一般労働者もまた2007年4～6月期に前年と同水準になったのを除けば前年同期比でマイナスとなっている（図表2-1参照）。

こうした賃金動向における正規労働者と非正規労働者との差異は両者

の賃金格差拡大要因となっており、さらにそれを通じて労働分配率を引き下げる要因にも繋がっている。例えば、派遣労働者の年収は全労働者の半分以下の水準に止まっており、とくに高齢者の場合にはパートタイム労働者の場合と殆ど変わらなくなっている（図表2-2参照）。さらに労働分配率も2001年度の75.1%をピークとして低下し、その後2005年度には70.0%とやや上昇し、2006年度には69.3%と再び減少に転じている（図表2-3参照）。

## (2) 日本企業の国際化と労働分配率低下

労働分配率低下傾向は就業形態の変化によってだけでなく、日本企業の国際化のあり方にもよっている。日本企業の収益拡大（注1）は労働市場においてのみならず海外市場のあり方にも左右されている。すなわち、大手企業を中心とする海外市場依存度が国内市場依存度を凌駕し始めているということが大企業の収益向上に大きく貢献しているのである。例えば、2006年9月中間期決算において、上場企業の連結売上高に占める海外売上高比率は、自動車大手6社が76%、デジタル家電大手3社が59%に達しており、さらに上場企業全体でも50.6%と過半を占めるに至っているのである。そしてこうした海外市場依存度の上昇は日本企業の海外生産比率の上昇と表裏の関係で進展しているのであるが（図表2-4参照）、問題はその進出先が賃金が相対的に低い新興諸国である場合だ。その場合には、いわゆる賃金水準の低位平準化作用が作動するからである。

かくしてわれわれは、日本における労働分配率低下が労働市場における非正規労働者比率の増大と国際的な賃金水準の低位平準化のオーバーラップによってもたらされているということを見落としてはならないのである。

（注1） 日本企業の収益力は過去5年間で凡そ50%前後高まっているとされる（労働政策研究研修機構『日本の企業と雇用—長期雇用と成果主義のゆくえ—』[2007年3月刊]参照）。

## 4. 危惧される 「経済危機」と 「雇用危機」の連鎖

それでは、以上のような状況下にある日本の非正規労働者に対して、今次経済危機すなわちアメリカの金融危機を引き金として引き起こされた「世界同時不況」は如何なる意味を持っているのかという問題に移ろう。

### (1) 景気動向と雇用動向との「ミスマッチ」

まず2002年から始まった景気拡大期において既に景気動向と雇用動

向との間にミスマッチが発生していたということを指摘しておかなければならないであろう。従来の景気拡大期には、まず残業時間が増加し、次いで需要の拡大と共に新規求人数が増大し、それが最終的には雇用者数の増加に繋がるというパターンを辿ってきた。だが今回の場合には、需要は拡大を続けているにもかかわらず、求人数の増大は2004年をピークにして早くも弱含みに転じ2007年には減少傾向を辿っている。その結果雇用者数は、景気上昇過程にもかかわらず2006年をピークに早くも調整基調に転じているのである（図表3-1参照）。

このように、景気上昇過程における「雇用調整」という点では、今回の場合には明らかに景気動向と雇用動向との間に「ミスマッチ」が生じているのであるが、それは、単なる「ミスマッチ」ではなく実は就業形態の構造変化による労働市場の「変質」と理解されるべきであろう。すなわちそれは、上述した非正規労働者とりわけ派遣労働者の「バッファ機能」による労働市場の構造変化と理解されるべきなのである。そのことは、今次景気拡大下に行われた厚生労働省の調査（注1）の中で、派遣社員に関しては、「景気変動に応じて雇用量を調整するため」が主要な雇用理由となっていることから容易に窺えよう（図表3-2参照）。

## （2）経済危機による非正規労働者の「失職」

このように日本の労働市場においては、そもそも景気上昇下においてすら非正規労働者の「バッファ機能」がビルトインされていたのであるが、今次経済危機は少なくともその機能を加速させる可能性が強いとみられる。例えば厚生労働省は2008年12月26日、契約期間の満了に伴う「雇い止め」や期間途中の契約解除による解雇などで、2008年10月から2009年3月までの間で職を失う非正社員の数、全国で8万5,000人に上る見込みだとしている（注2）。

そのうち、派遣社員が5万7,000人と全体の7割を占め、そのほか契約社員が1万6,000人、請負が8,000人に上るとされており（注3）、業種別では、製造業が全体の96%を占めているとされている（注2参照）。また都道府県別では、トヨタ自動車を中心に自動車産業が集積する愛知県が1万509人と最も多く、電気・精密機械が集積する長野県（4,193人）、自動車部品メーカーの集まる福島県（3,856人）がそれに次いでいる。

このことから解るように、製造業なканずく輸出関連産業集積地域における派遣労働者を中心にして「バッファ機能」が一気に加速しつつあるのだ。そのことは、今後「経済危機」の進展如何では、「経済危機」が「雇用危機」へと連鎖していく可能性があるということの意味しており、しかも日本では「セーフティーネット」の未整備により非正規労働者問題が社会問題化しかねないということを示唆しているといえよう。従ってわれわれは、非正規労働者問題に対して単に雇用問題として

対応するだけでなく社会問題としても対応が迫られる可能性があると考えらるべきであろう（注4）。

（注1）厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（2007年10月実施）より。

（注2）日本経済新聞2008年12月26日より。8万5,000人のうち、業種別では製造業が96%を占めており（朝日新聞2009年1月6日より）、雇用形態別では派遣が3分の2強を占めているとされる（日本経済新聞2009年1月8日より）。なお、大和総研は2010年半ばまでにさらに若者を中心に170万人が職を失うと予測している（日本経済新聞2009年1月12日より）。

（注3）同上。

（注4）非正規労働者増加の背景には、セーフティーネットが未整備のまま労働者派遣法改正によって労働市場の一層の自由化を図るなど日本政府自体が積極的に非正規労働者拡大政策を採ったという政策上の問題もある。その結果、契約打ち切りに伴い即座に退去を余儀なくされるいわゆる「住居問題」だけではなく、パートタイム労働者以外にも派遣社員の多くが派遣先との雇用契約がないため、現在の非正規労働者1,730万人強のうちの約7割すなわち凡そ1,000万人が雇用保険に未加盟のまま放置されるというような事態を生んでいるとされる。

## 5. 非正規労働者対策

非正規労働者問題を雇用・社会政策として捉えるならば、政策課題は以下の通りである。

第一に「基幹・戦力化」型労働者の重視である。非正規労働者は企業経営において基幹・戦力化労働者の役割をも担っているという点が重要である。例えば、非正規労働者の基幹事業における位置づけをみると、「正社員の仕事も代替可能な存在」に関しては、全体として35.3%と最も高い比率を占めており、なかんずく契約社員はその比率が45.9%と極めて高率である（図表1-2参照）。そのことは、非正規労働者を「基幹・戦力化」型労働者に移行させる可能性があるということの意味しているのである。その有力な方法の一つは職業訓練である。従って、それに対する国及び都道府県の役割は大きいのであるが、現実には国・都道府県が十分な責任を果たしているとは云えないであろう。

第2は専門性の重視である。非正規労働者が企業経営において果たしている専門家としての役割を評価すべきである。やはりこの点を見るために、非正規労働者の基幹事業における位置づけをみると、「一定以上の技能や知識を有している点では不可欠」な存在とみなされている非正規労働者の割合は全体では23.5%に達している。なかでも契約社員の割合は33.6%と大きな割合を占めている（図表1-2参照）。つまり、非正規労働者の専門性を高めることも重要な課題なのである。そのためには、非正規労働者に対するキャリア形成機会の提供や、成果主義的処

遇もまた考慮されて然るべきであろう。

第3には、「ワークシェアリング」である。従来それは専ら正規労働者を対象にして考えられてきたのであるが、今後の「経済危機」の進展如何では、非正規労働者の大量「失職」もあり得る以上、正規労働者間ワークシェアリングだけでは不十分であり不公正である。そうした意味で、ワークシェアリングの公正な発展も今後の検討課題とすべきであろう。

第4にセーフティーネットの整備である。非正規労働者なかんづくパートタイム労働者や派遣労働者に対する雇用保険の適用問題という最も重要なセーフティーネットすら未整備のまま非正規労働者拡大政策を採るということは、明らかに政府のミスリードであると云わざるを得ない(注1)。この点の早急な是正が求められていよう。

最後に地方自治体の役割も重視すべきである。非正規労働者の「失職」が住宅問題など社会的性格をも帯びている以上、それに対しては地域レベルでのきめの細かい対策が求められるが、その点で自治体の果たす役割が重要である。既に幾つかの自治体が「雇用・住宅対策」として取り組み始めているが、こうした地域レベルの政策の必要性和有効性をわれわれは十分認識しておく必要がある。

(注1) 政府は、失業手当や職業訓練を受けられる雇用保険への加入に関して、これまでの加入期間に関する条件すなわち「1年以上」の雇用者という条件については、「半年以上」に短縮する方針であるとされるが、その場合でもなお2～3ヶ月の契約を繰り返すいわゆる「登録型派遣」はその適用外に置かれることになる。従って、製造業における派遣労働者(その数は2007年度で46万人に上るとされている[朝日新聞2009年1月6日より])の多くが「登録型派遣」者である以上、派遣者の就業不安はなお未解決のままにされると云わざるを得ないであろう(因みに、今回の雇用保険制度改正の適用対象とはならない雇用者すなわち、(イ)「週20時間以上働き雇用見込み期間6ヶ月未満」の人[従って上記の「登録型派遣者」はここに属する]、(ロ)パート、(ハ)学生アルバイトの総数は858万人に上るとされる[日本経済新聞2009年1月18日より])

図表1-1 雇用形態別雇用者数の推移

(単位 万人、%)

年・期	役員を除く 雇用者	正規の 職員・ 従業員	パート・派遣・契約社員等			
			パート・ アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員・ 嘱託、その他		うち派遣社員
1984	3936	3333 (84.7)	604 (15.3)	440 (11.2)	164 (4.2)	—
85	3999	3343 (83.6)	655 (16.4)	499 (12.5)	156 (3.9)	—
86	4056	3383 (83.4)	673 (16.6)	523 (12.9)	150 (3.7)	—
87	4048	3337 (82.4)	711 (17.6)	561 (13.9)	150 (3.7)	—
88	4132	3377 (81.7)	755 (18.3)	599 (14.5)	156 (3.8)	—
89	4269	3452 (80.9)	817 (19.1)	656 (15.4)	161 (3.8)	—
90	4369	3488 (79.8)	881 (20.2)	710 (16.3)	171 (3.9)	—
91	4536	3639 (80.2)	897 (19.8)	734 (16.2)	163 (3.6)	—
92	4664	3705 (79.4)	958 (20.5)	782 (16.8)	176 (3.8)	—
93	4743	3756 (79.2)	986 (20.8)	801 (16.9)	185 (3.9)	—
94	4776	3805 (79.7)	971 (20.3)	800 (16.8)	171 (3.6)	—
95	4780	3779 (79.1)	1001 (20.9)	825 (17.3)	176 (3.7)	—
96	4843	3800 (78.5)	1043 (21.5)	870 (18.0)	173 (3.6)	—
97	4963	3812 (76.8)	1152 (23.2)	945 (19.0)	207 (4.2)	—
98	4967	3794 (76.4)	1173 (23.6)	986 (19.9)	187 (3.8)	—
99	4913	3688 (75.1)	1225 (24.9)	1024 (20.8)	201 (4.1)	—
2000	4903	3630 (74.0)	1273 (26.0)	1078 (22.0)	195 (4.0)	33 (0.7)
01	4999	3640 (72.8)	1360 (27.2)	1152 (23.0)	208 (4.2)	45 (0.9)
02	4891	3486 (71.3)	1406 (28.7)	1023 (20.9)	383 (7.8)	39 (0.8)
03	4941	3444 (69.7)	1496 (30.3)	1092 (22.1)	404 (8.2)	46 (0.9)
04	4934	3380 (68.5)	1555 (31.5)	1106 (22.4)	449 (9.1)	62 (1.3)
05	4923	3333 (67.7)	1591 (32.3)	1095 (22.2)	496 (10.1)	95 (1.9)
06	5002	3340 (66.8)	1663 (33.2)	1121 (22.4)	542 (10.8)	121 (2.4)
07	5120	3393 (66.3)	1726 (33.7)	1165 (22.8)	561 (11.0)	121 (2.4)
04 I	4934	3380 (68.0)	1555 (31.5)	1106 (22.4)	449 (9.1)	62 (1.3)
II	4986	3433 (68.9)	1554 (31.2)	1081 (21.7)	473 (9.5)	90 (1.8)
III	4967	3404 (68.5)	1563 (31.5)	1091 (22.0)	472 (9.5)	88 (1.8)
IV	5010	3425 (68.4)	1585 (31.6)	1107 (22.1)	478 (9.5)	99 (2.0)
05 I	4923	3333 (67.7)	1591 (32.3)	1095 (22.2)	496 (10.1)	95 (1.9)
II	5032	3408 (67.7)	1624 (32.3)	1108 (22.0)	516 (10.3)	102 (2.0)
III	5021	3372 (76.2)	1650 (32.9)	1132 (22.5)	518 (10.3)	113 (2.3)
IV	5053	3384 (67.0)	1669 (33.0)	1145 (22.7)	524 (10.4)	114 (2.3)
06 I	5002	3340 (66.8)	1663 (33.2)	1121 (22.4)	542 (10.8)	121 (2.4)
II	5101	3454 (67.7)	1674 (32.3)	1112 (21.8)	535 (10.5)	120 (2.4)
III	5115	3408 (66.6)	1707 (33.4)	1151 (22.5)	556 (10.9)	126 (2.5)
IV	5132	3443 (67.1)	1691 (33.0)	1117 (21.8)	574 (11.2)	143 (2.8)
07 I	5120	3393 (66.3)	1726 (33.7)	1165 (22.8)	561 (11.0)	121 (2.4)
II	5215	3483 (66.8)	1731 (33.2)	1165 (22.3)	566 (10.9)	132 (2.5)
III	5207	3471 (66.7)	1736 (33.3)	1169 (22.5)	567 (10.9)	136 (2.6)
IV	5156	3418 (66.3)	1738 (33.7)	1157 (22.4)	581 (11.3)	145 (2.8)
08 I	5108	3371 (66.0)	1737 (34.0)	1143 (22.4)	594 (11.6)	145 (2.8)

資料出所 総務省統計局「労働力調査特別調査」(2月調査)(1984年~2001年)、「労働力調査(詳細集計)」(1~3月平均)(2002年~2007年)

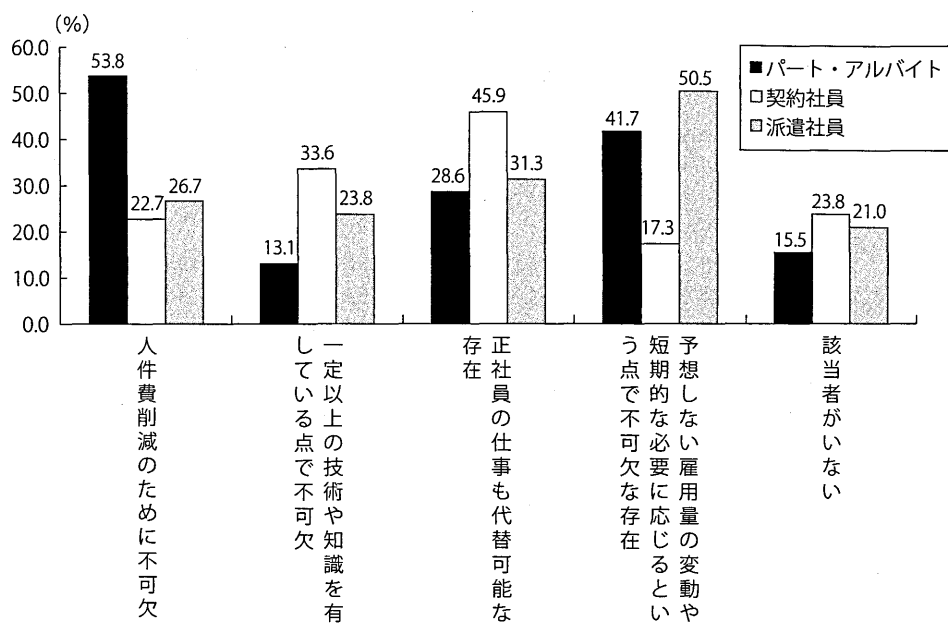
(注) 1) ( )内は役員を除く雇用者数に対する割合である。

2) 2002年に「パート・アルバイト」の数が減少し、「労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員・嘱託、その他」が大きく増加している理由として、「労働力調査(詳細集計)」の調査票の選択肢が2001年以前の「労働力調査特別調査」の調査票の選択肢と異なることが影響している可能性がある。

(出所) 厚生労働省『労働経済白書』(平成20年版) p.27より。



図表1-2 非正規労働者各グループの基幹事業における位置づけ (%)



(出所) 労働政策研究・研修機構『日本の企業と雇用—前期雇用と成果主義のゆくえ—』(2007年3月) p.237より。

図表1-3-[1] パート・アルバイトの基幹事業における役割 (企業属性別、%)

	n	数量的調整	基幹・戦力化	該当者がいない
<b>【業種】</b>				
建設業	92	57.6	20.7	28.3
一般機械器具製造業	46	76.1	34.8	8.7
電気機械器具製造業	89	61.8	36.0	20.2
輸送用機械器具製造業	58	63.8	29.3	24.1
精密機械器具製造業	23	60.9	47.8	8.7
その他の製造業	216	67.9	30.6	17.1
情報通信業	72	51.4	11.1	37.5
運輸業	128	74.2	38.3	13.3
卸売・小売業	206	77.2	49.0	6.8
金融・保険業	82	69.5	61.0	11.0
不動産業	11	72.7	45.5	9.1
飲食店・宿泊業	17	70.6	70.6	0.0
サービス業	218	76.6	32.6	11.0
<b>【会社全従業員数】</b>				
300人未満	231	60.6	32.9	22.5
300~499人	432	70.1	35.4	14.6
500~999人	314	70.4	36.0	15.9
1000人以上	280	74.3	40.7	11.1
<b>【労使協議の状況】</b>				
労組・常設協議機関ともになし	353	69.1	41.4	13.0
労組のみあり	40	67.5	42.5	12.5
常設協議機関のみあり	219	66.7	29.7	18.7
労組・常設協議機関ともにあり	632	70.4	34.2	16.5

注：サンプルサイズが10以下のカテゴリーにおける集計結果はこの表には示していない。

(出所) 労働政策研究・研修機構『日本の企業と雇用—長期雇用と成果主義のゆくえ—』(2007年3月) p.238より。

図表1-3-[2] 契約社員の基幹事業における役割（企業属性別、%）

【業 種】	n	数量的調整	基幹・戦力化	該当者がいない
建設業	92	35.9	48.9	26.1
一般機械器具製造業	46	23.9	60.9	21.7
電気機械器具製造業	89	30.3	68.5	22.5
輸送用機械器具製造業	58	31.0	48.3	32.8
精密機械器具製造業	23	43.5	60.9	26.1
その他の製造業	216	31.0	62.5	21.8
情報通信業	72	27.8	68.1	23.6
運輸業	128	37.5	57.0	25.0
卸売・小売業	206	31.1	66.0	19.9
金融・保険業	82	25.6	47.6	40.2
不動産業	11	9.1	63.6	27.3
飲食店・宿泊業	17	23.5	76.5	17.6
サービス業	218	40.4	63.3	19.7
【会社全従業員数】				
300人未満	231	26.0	55.0	27.3
300～499人	432	31.5	58.3	25.7
500～999人	314	36.3	62.4	23.2
1000人以上	280	37.5	66.8	18.6
【労使協議の状況】				
労組・常設協議機関ともになし	353	30.3	54.7	25.8
労組のみあり	40	22.5	50.0	32.5
常設協議機関のみあり	219	30.1	61.6	25.1
労組・常設協議機関ともにより	632	36.2	65.3	21.0

注：サンプルサイズが10以下のカテゴリーにおける集計結果はこの表には示していない。  
 (出所) 労働政策研究・研修機構『日本の企業と雇用—長期雇用と成果主義のゆくえ—』(2007年3月) p.239より。

図表1-3-[3] 派遣社員の基幹事業における役割（企業属性別、%）

【業 種】	n	数量的調整	基幹・戦力化	該当者がいない
建設業	92	59.8	32.6	22.8
一般機械器具製造業	46	84.8	41.3	4.3
電気機械器具製造業	89	71.9	53.9	14.6
輸送用機械器具製造業	58	82.8	55.2	3.4
精密機械器具製造業	23	82.6	47.8	13.0
その他の製造業	216	65.7	46.8	15.7
情報通信業	72	69.4	61.1	5.6
運輸業	128	42.2	33.6	33.6
卸売・小売業	206	60.2	45.1	18.4
金融・保険業	82	52.4	42.7	35.4
不動産業	11	81.8	27.3	9.1
飲食店・宿泊業	17	35.3	47.1	35.3
サービス業	218	40.8	33.9	32.6
【会社全従業員数】				
300人未満	231	53.7	38.5	26.8
300～499人	432	58.3	42.6	21.1
500～999人	314	61.5	44.9	19.4
1000人以上	280	61.1	46.1	19.3
【労使協議の状況】				
労組・常設協議機関ともになし	353	48.4	35.1	30.6
労組のみあり	40	52.5	50.0	15.0
常設協議機関のみあり	219	58.4	42.0	21.0
労組・常設協議機関ともにより	632	66.6	47.8	16.3

注：サンプルサイズが10以下のカテゴリーにおける集計結果はこの表には示していない。  
 (出所) 労働政策研究・研修機構『日本の企業と雇用—長期雇用と成果主義のゆくえ—』(2007年3月) p.240より。

図表2-1 内訳別賃金の推移

(単位 円、%)

年・期	現金給与総額							実質賃金
	[一般労働者]	[パートタイム労働者]	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								
2000年	355,474	421,195	95,226	283,846	265,062	18,784	71,628	
01	351,335	419,480	94,074	281,882	263,882	18,000	69,453	
02	343,480	413,752	93,234	278,933	261,046	17,887	64,547	
03	341,898	414,089	94,026	278,747	260,153	18,594	63,151	
04	332,784	413,325	94,229	272,047	253,105	18,942	60,737	
05	334,910	416,452	94,514	272,802	253,497	19,305	62,108	
06	335,774	417,933	95,232	272,614	252,809	19,805	63,160	
07	330,313	413,342	95,209	269,508	249,755	19,753	60,805	
前年比								
2003年	-0.7	0.1	0.8	-0.4 (-0.3)	-0.7 (-0.5)	3.5 (0.2)	-2.5 (-0.5)	-0.4
04	-0.7	0.3	0.6	-0.4 (-0.3)	-0.7 (-0.5)	4.8 (0.3)	-1.8 (-0.3)	-0.7
05	0.6	0.7	0.5	0.3 (0.2)	0.2 (0.2)	1.6 (0.1)	2.1 (0.4)	1.0
06	0.3	0.3	0.7	0.0 (0.0)	-0.3 (-0.2)	2.6 (0.1)	1.5 (0.3)	-0.1
07	-0.7	-0.2	-0.8	-0.2 (-0.2)	-0.2 (-0.2)	0.7 (0.0)	-3.0 (-0.6)	-0.8
前年同期比								
2006 I	0.3 [100.1]	0.2	1.6	0.1 (0.1)	-0.1 (-0.1)	2.7 (0.2)	3.0 (0.1)	0.4
II	0.6 [100.5]	0.9	0.5	0.0 (0.0)	-0.1 (-0.1)	2.4 (0.1)	3.1 (0.6)	0.5
III	0.1 [99.9]	0.1	0.3	-0.1 (-0.1)	-0.3 (-0.2)	2.8 (0.2)	0.8 (0.1)	-0.7
IV	0.0 [100.2]	0.1	0.6	-0.3 (-0.2)	-0.6 (-0.4)	2.5 (0.1)	0.8 (0.2)	-0.5
2007 I	-0.7 [99.4]	-0.5	-0.9	-0.5 (-0.5)	-0.5 (-0.5)	0.4 (0.0)	-9.2 (-0.3)	-0.7
II	-0.6 [99.9]	0.0	-0.8	-0.3 (-0.2)	-0.4 (-0.3)	1.2 (0.1)	-1.4 (-0.3)	-0.5
III	-0.6 [99.4]	-0.1	-0.6	-0.1 (-0.1)	-0.2 (-0.2)	0.8 (0.1)	-3.8 (-0.6)	-0.4
IV	-0.9 [99.6]	-0.3	-1.1	0.1 (0.1)	0.1 (0.1)	0.4 (0.0)	-3.1 (-1.0)	-1.5
2008 I	1.6 [100.9]	1.4	1.0	1.0 (1.0)	0.9 (0.8)	2.2 (0.2)	15.8 (0.5)	0.4

資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 1) [ ]内は現金給与総額の季節調整済指数。

2) 季節調整の方法は、センサス局法 (X-12ARIMAのなかのX-11デフォルト) による。

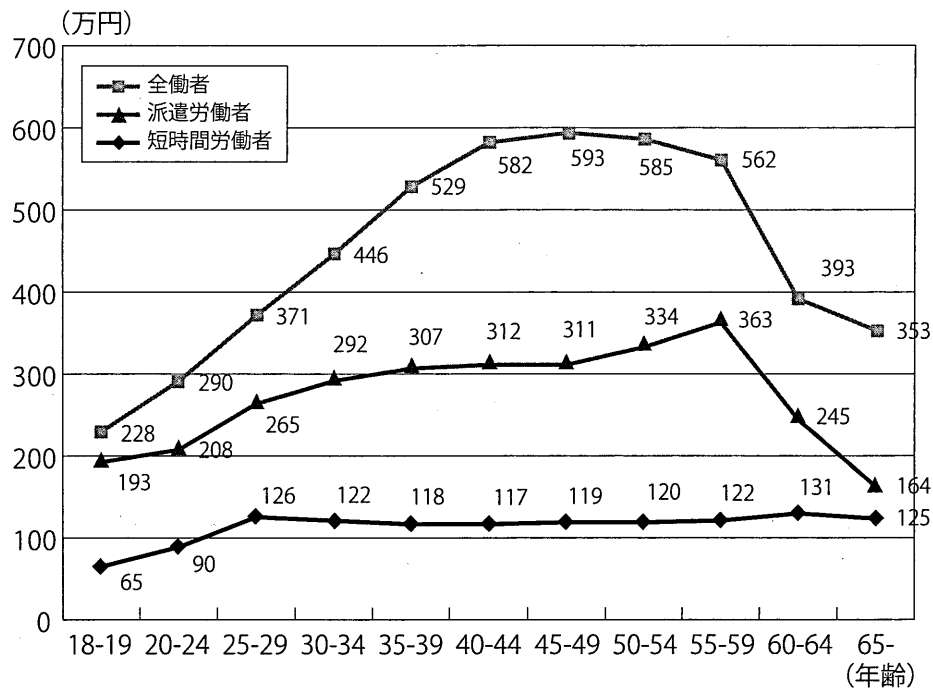
( )内は現金給与総額の前年(同期)比への寄与度(厚生労働省労働政策担当参事官室試算)であり、各要素(給与の種類)の前年からの増減の、前年の現金給与総額に対する比率となる。その合計は現金給与総額の増減率に等しくなる(ただし、四捨五入の関係等から必ずしも一致しない)。

3) 調査産業計、事業所規模5人以上。

4) 前年比などの増減率は調査対象事業所の抽出替えに伴うギャップ等を修正した指数(2005年=100)から算出しているため、実数の変化と一致しない場合がある。

(出所) 厚生労働省『労働経済白書』(平成20年版) p.37より。

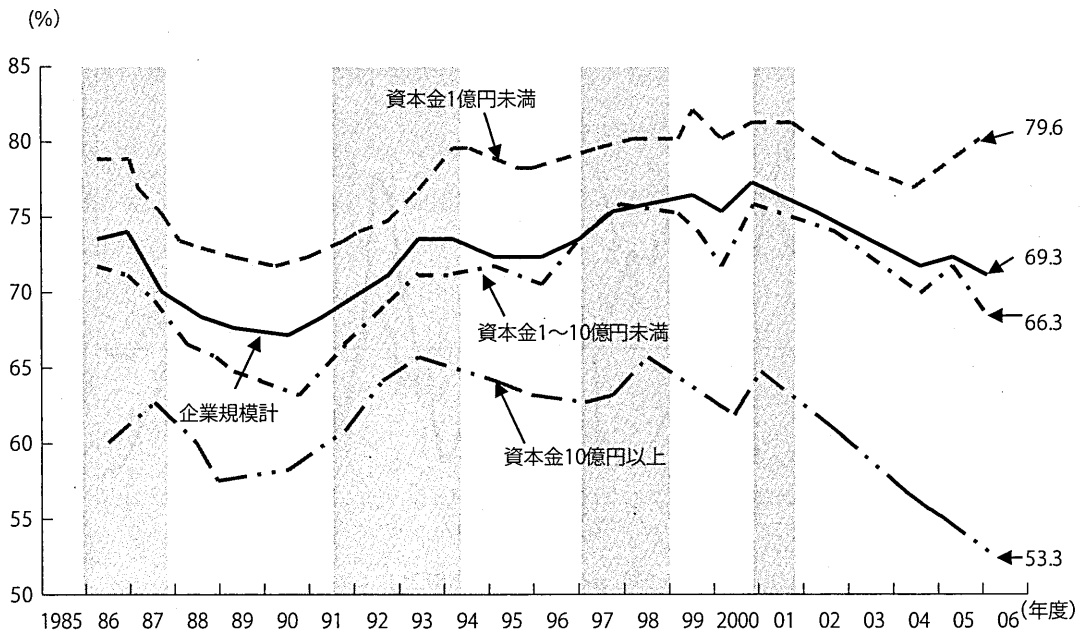
図表2-2 派遣労働者の年収



出所：全働者、短時間労働者については、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（平成17年）  
派遣労働者については、厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査」（平成17年）

（出所） 日本労働組合総連合会「労働者派遣法見直しに関する連合の考え方」（2008年9月13日）より。

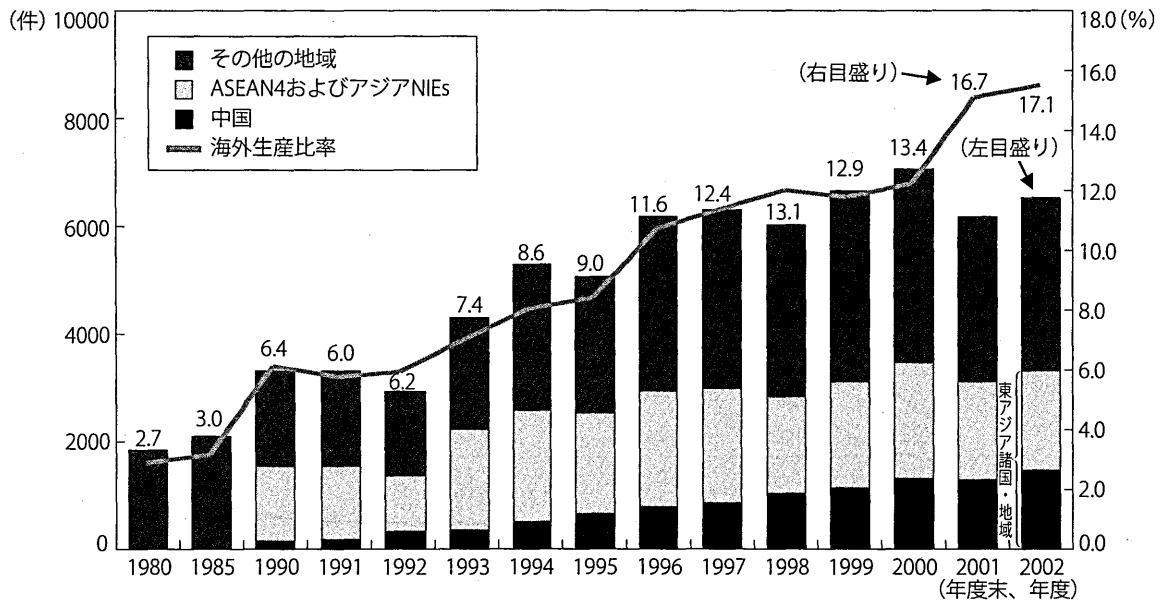
図表2-3 労働分配率の推移（資本金規模別）



資料出所 財務省「法人企業統計調査」  
（注） シャドー部分は景気後退期。

（出所） 厚生労働省『労働経済白書』（平成20年版）P.45より。

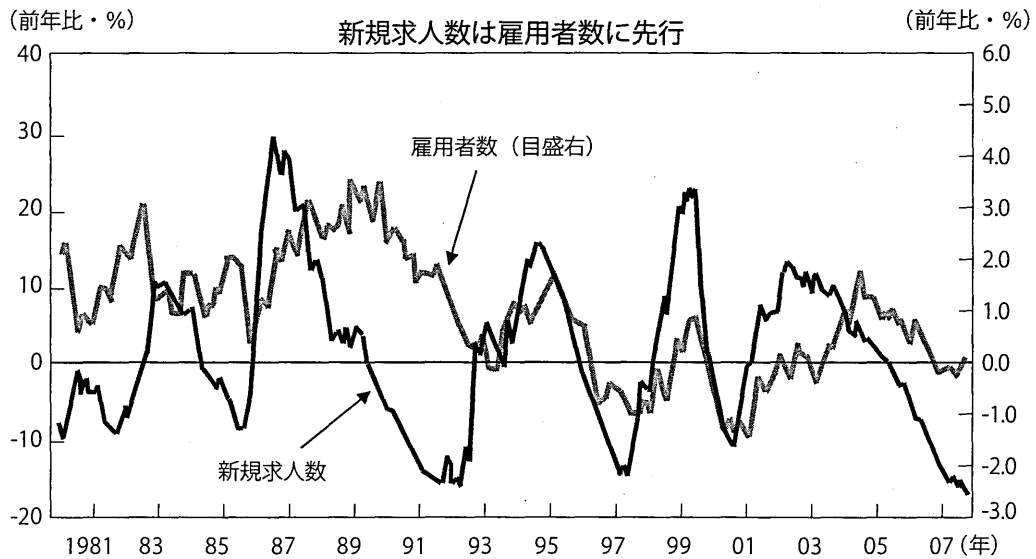
図表2-4 日本の製造業海外現地法人数及び海外生産比率の推移



- (注) 1 中国については、1998年度以降は香港も含む。  
 2 アジアNIEsについては、1998年度以降は香港を除く。  
 3 東アジア諸国・地域：中国、ASEAN 4及びアジアNIEs。  
 4 1980年度末及び1985年度末における東アジア諸国・地域については、データの分類上、その他の地域に含まれている。  
 5 海外生産比率は国内全法人ベースの数値である。
- (資料) 経済産業省「海外事業活動基本調査」、財務省「法事企業統計」より作成。  
 (備考) 国土交通省『国土交通白書』(2005年) p.66より。

(出所) 蛭名保彦『少子高齢化・アジア地域統合時代の経済政策』(2007年5月) p.133より。

図表3-1 新規求人数と雇用者数の推移

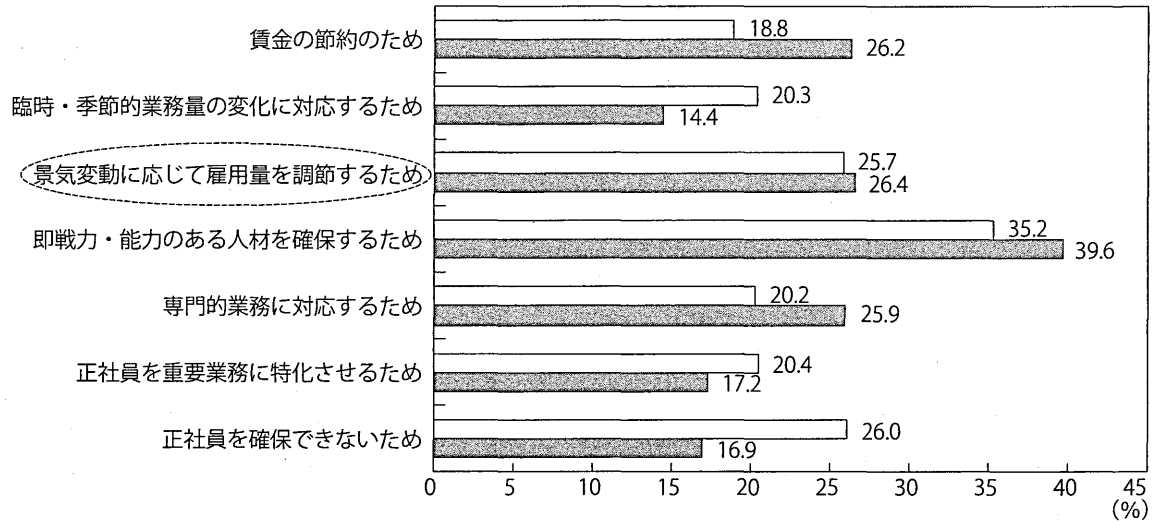


- (備考) 1 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」により作成。  
 2 雇用者数、新規求人数の前年比の、3ヶ月移動平均である。

(出所) 内閣府『日本経済2008～2009—急速に厳しさが増す景気後退—』(平成20年12月) p.168より。

図表3-2 非正社員の雇用理由

派遣労働者の活用理由（派遣労働者がいる事業所=100）



(注) 上段は2003年。下段は2007年。

(備考) 厚生労働省「平成19年就業形態の多様化に関する総合実態調査」により作成。

(出所) 内閣府『日本経済2008～2009—急速に厳しさが増す景気後退—（平成20年12月） p.180より。