

建設技能者の
就労状況等に関する基礎調査
報告書

平成 13 年 7 月

財団法人 建設業福祉共済団

目 次

序 章 調査の概要	1
1. 調査の目的	2
2. 調査の内容	2
本報告書の構成	3
第1章 これまでの就労状況調査の整理・分析	4
1. 調査内容の比較	5
2. 調査項目の整理	5
3. 定点観測が必要な調査項目の分析	5
資料1：調査内容の比較（図表1-1）	6
資料2：調査項目の質問頻度（図表1-2～図表1-9）	7
資料3：頻度の高い質問項目	18
資料4：回答結果のグラフ化（図表1-10～図表1-96）	21
第2章 中長期的な建設技能者に関する施策の整理	74
1. 建設産業政策大綱（平成7年）	75
2. 中央建設業審議会（平成10年2月）	79
3. 少子・高齢社会に向けての建設業における労働生産性向上に関する 研究会提言＜概要＞（平成11年7月）	80
4. 専門工事業イノベーション戦略（平成12年7月）	86
5. 建設行政の建設技能者に関する施策のまとめ	88
第3章 建設技能者の関連調査の把握	90
1. 建設技能者の関連調査の整理	91
2. 関連調査と就労状況調査との比較	91
3. 調査項目の整理・分析	91
資料5：建設技能者の関連調査	92
資料6：関連調査と就労状況調査との比較（図表3-1）	242
資料7：関連調査の調査項目の整理（図表3-2～図表3-3）	246

第4章 有識者・実務担当者ヒアリング	249
1. 調査項目の骨子素案	250
2. 有識者・実務担当者ヒアリング	253
第5章 就労状況調査項目骨子（案）の作成	260
1. 就労状況調査の調査対象について	261
2. 就労状況調査項目骨子（案）の提示	261
3. 今後の課題	264

序 章 調査の概要

序 章 調査の概要

1. 調査の目的

本調査は、建設技能者の労働時間短縮等の雇用労働条件、労働生産性の向上等についての現状を正確に把握し、「技術と技能に優れた人材が生涯を託せる産業づくり」を目指す上での基礎資料とすることを目的とする。

2. 調査の内容

(1) 「建設技能者の就労状況に関する調査」の分析

これまでの「建設技能者の就労状況に関する調査」の調査結果に、各種文献調査結果を加え、建設技能者の就労状況を分析し、課題を抽出する。

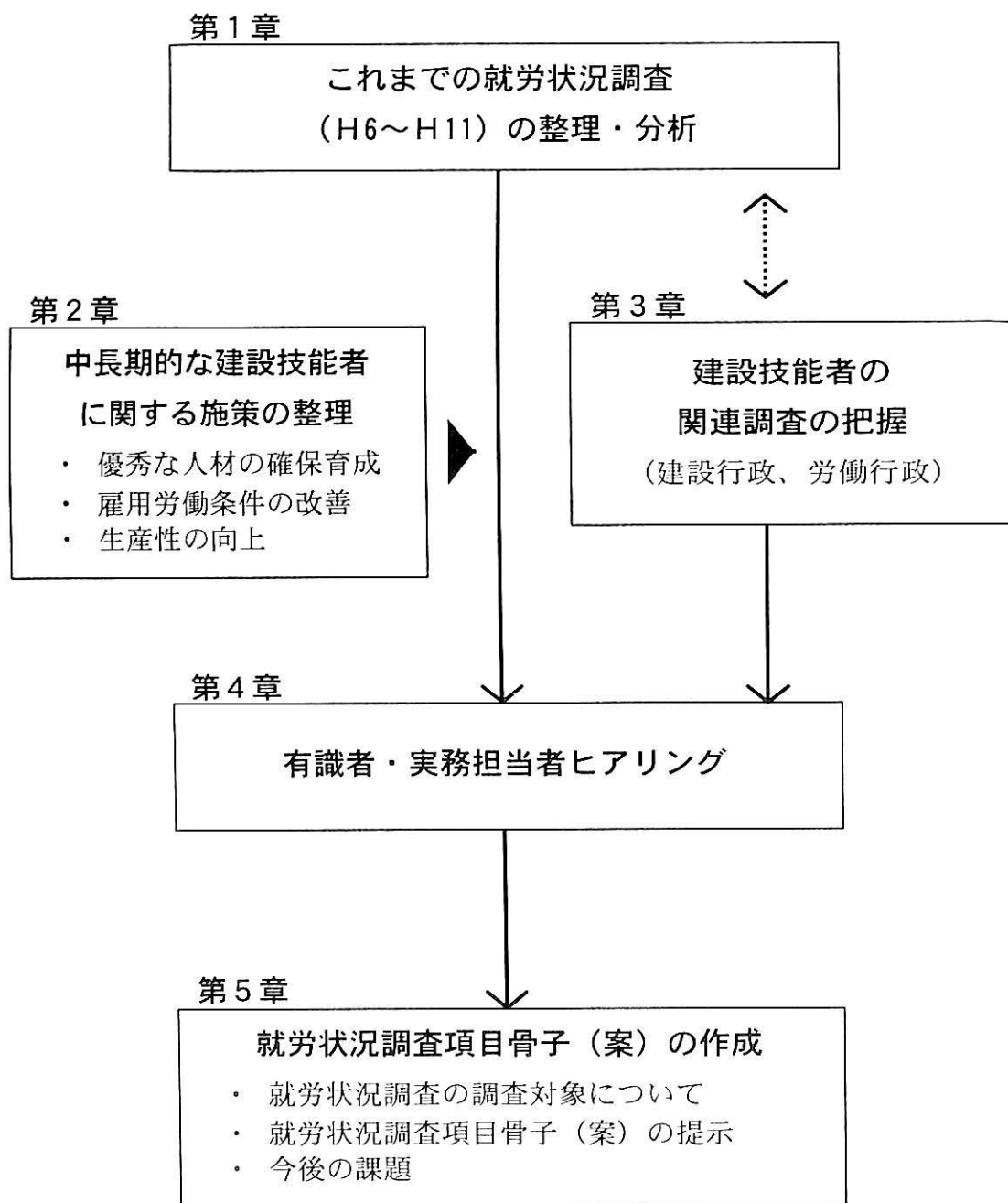
(2) 「建設技能者の就労状況に関する調査」の活用の検討

「建設技能者の就労状況に関する調査」の活用を検討するため、類似調査（労働力調査等建設技能者関連調査）における活用事例を収集・整理する。

(3) 「建設技能者の就労状況に関する調査」の調査項目の検討

今後、「建設技能者の就労状況に関する調査」を継続的に実施する場合、定点観測が必要な調査項目、および中長期的に必要性が増してくると思われる調査項目等を、建設労働を専門とする有識者等へのヒアリング等を踏まえ、抽出・整理し、今後の「建設技能者の就労状況に関する調査」の調査項目の参考とする。

本報告書の構成は以下のとおり。



第1章 これまでの就労状況 調査の整理・分析

第1章 これまでの就労状況調査の整理・分析

1. 調査内容の比較

平成6年度に、建設労働者の雇用条件の改善のため、既存の調査では実施していない現場労働者の現状把握を目的として「建設労働者実態調査」を実施するとともに企業に対する調査も実施した。平成7年度には、「建設技能者の就労状況に関する調査」に改称し、「技術と技能に優れた人材が生涯を託せる産業づくり」を目指す上での基礎資料とするため、企業のみならず建設現場で働く技能者も対象として、全国的に実施している（図表1-1）。

2. 調査項目の整理

（1）企業編

これまでに取り上げた大項目は「企業の概要」「従業員の採用と定着」「雇用契約の状況」「賃金の状況」「労働時間の短縮」「福利厚生関係」「教育・訓練」「その他の環境変化等」「今後の労働条件改善等の方向」「職長・現場代理人」「女性・高齢者の就労」「生産性の向上」「人材の確保・活用」の13項目であり、小項目（質問項目）は112項目である。そのうち、頻度の高い質問項目には、「変形労働時間制を採用しているか」「各種保険への加入状況」「退職金制度」「技能者に対する教育・訓練」などがある（図表1-2～図表1-5）。

（2）技能者編

技能者編の大項目は「自分のこと」「建設業就職のきっかけ」「雇用契約の状況」「賃金の状況」「労働時間の短縮」「福利厚生関係」「教育・訓練」「今後の労働条件改善等の方向」「職長・現場代理人」「女性・高齢者の就労」「生産性の向上」の11項目であり、小項目（質問項目）は95項目である。そのうち、頻度の高い質問項目には、「建設業に入る前の職業」「何次目の下請けとして働くか」「これからも建設業で働きたいか」「休日制度」などがある（図表1-6～図表1-9）。

3. 定点観測が必要な調査項目の分析

頻度の高い質問項目に対する回答結果をグラフ化し、各年度毎の変遷をみて、定点観測が必要な調査項目の分析を行った（図表1-10～図表1-96）。

図表 1 - 2 調査項目の質問頻度＜企業編＞

大項目	小項目(質問項目)	平成6年度	平成7年度	平成8年度	平成9年度	平成10年度	平成11年度
I. 企業の概要	資本金額	○	○(法人の場合のみ)	○	○	×	×
	企業形態	×	○	×	×	×	×
	直前の営業年度の完成工事高	○	○	○	○	○	○
	主たる業種	○	○	○	○	○	○
	工事を元請としてするか下請としてか	○(何回目として働く機会が多いか)	○	○	○	○	○
	営業地域	○	○	○	○	○	○
	従業員の構成	○	○	○	○	○	○
	現場代理人と職長を兼ねている者の人数	×	○	×	×	×	×
	「直用」「非直用」作業員の比率	×	×	×	○	×	×
	現場部門の従業員の賃金体系	○	×	×	×	×	×
	施工現場数	×	○	×	×	×	×
II. 従業員の採用と定着について (従業員の採用について 平成8年度)	新規卒卒者の採用	○	○	○	○	○	○(不採用の場合その理由)
	前年度の新規卒卒者採用実績	○	○	○(前年度と比較)	○	×	×
	来年度の新規卒卒者採用予定	○	○	×	×	×	×
	中途採用の実施	×	×	○(理由も書かせる)	○	○	○
	採用経路	×	×	×	×	×	○
	採用計画の詳細	○	○	×	×	×	×
	女性技術者・技能者の採用	○	※(別項に移動)	×	×	×	×
	29才以下の若年技能者を採用したか	○(最近三年間うち退職者の数も記入)	×	×	×	×	×
	若年技能者の定着率	×	×	×	×	○	○
	若年技能者の入職・定着率向上の策	○	×	×	×	○	○
III. 雇用契約の状況について	技能者採用の際の「雇入通知書」の交付	○	×	×	×	○	○
	「雇入通知書」に賃金、労働時間などの労働条件を明示しているか	×	×	×	×	○	○
	採用後の健康診断の実施	○	×	×	×	×	×
IV. 賃金の状況について	技能者の平均年収	○	×	×	×	○	○
	ボーナスの支給	○	×	×	×	×	×
	月給制導入の計画	○	×	×	×	×	×
	月給制導入において障害となること	○	×	×	×	×	×
	賃金決定の際の評価項目	×	×	×	×	○	○
	技能者の賃金制度(月給・日給・その他)	×	×	×	×	○	○
V. 労働時間の短縮について	一日の所定労働時間	×	○	○	○	○	×
	一週間の所定労働時間	×	○	×	○	○	×
	変形労働時間制を採用しているか	×	×	○	○	○	○
	週40時間法定の所定労働時間導入はいつか	×	×	○(導入していない場合、いつ導入するか)	○	×	×
	〃 の影響	×	○	×	×	×	×
	〃 への対応	×	○	○	○	×	×
	〃 導入に備えての対応	×	○	○	○	×	×
	労働時間短縮についてどの程度必要性を感じているか	○(選んだ項目に関して「その理由」の質問もあり)	×	×	×	×	×
	労働時間短縮についての対応	○	×	×	×	×	×
	現在の休日制度・今後の休日制度	○	○(店社、現場)	○(店社、現場)	○(店社、現場)	○(店社、現場)	○
	有給休暇の取得率	○	×	×	×	×	×
	悪天候による現場閉鎖は一年でどのくらいか	×	×	○	○	×	×
	雨の日の工事施工	○	×	×	×	×	×
	雨天の場合の技能者への対処	○(雨の日の工事施工を見送る場合)	×	×	×	×	×
	労働省の時短奨励助成金制度を知っているか	×	×	×	○	×	×
VI. 福利厚生関係について	〃 の利用状況	×	×	×	○	×	×
	各種保険への加入状況	○	×	○(労災・社会保険に分けている)	×	○	○
	退職金制度	○	×	○	×	○	○
	建設業退職金共済手帳の管理方法	○	×	○	×	×	×
	〃 に証紙を張っているか	○	×	×	×	×	×
	証紙の入手方法	×	×	○	×	×	×
	工事現場の「建設業退職金共済適用現場標識」提示	○	×	○	×	×	×
	建設業退職金共済の運営に関する要望	○	×	○	×	×	×
	定期健康診断の実施	○	×	×	×	×	×
	他の福利厚生・今後の福利厚生	○	×	×	×	×	×

資料2：調査項目の質問頻度

大項目	小項目(質問項目)	平成6年度	平成7年度	平成8年度	平成9年度	平成10年度	平成11年度
Ⅶ.教育・訓練について	技能者に対する教育・訓練	○	○(時期、機関、期間について質問)	×	×	○	○
	訓練の実施期間	×	×	×	×	×	○
	「富士教育訓練センター」を知っているか	×	×	×	○	×	×
	「富士教育訓練センター」をどこで知ったか	×	×	×	○	×	×
	「富士教育訓練センター」を利用したいと考えるか	×	×	×	○(また、利用したいと思う理由)	×	×
	年間の教育訓練費	×	×	×	×	○	×
	教育・訓練を指導している者	×	○	×	×	×	×
	指導する者の人数は十分か	×	○	×	×	×	×
	指導する者の質は十分か	×	○	×	×	×	×
	教育・訓練の問題点	×	○	×	×	×	×
	OJTの指導にあたっている者	×	○	×	×	×	×
	OJTの目標の設定	×	○	×	×	×	×
	OJTの指導マニュアルの有無	×	○	×	×	×	×
	OJTの問題点	×	○	×	×	×	×
	教育・訓練の受けさせない理由	×	○(成いはOJTのみの理由)	×	×	×	×
	教育・訓練についての要望	×	○(公共主体・建設業団体・自社・OJT)	×	×	×	×
	公的な助成金の活用	×	○	×	×	×	×
	助成内容	×	○	×	×	×	×
	公的助成金活用の際の問題点	×	○	×	×	×	×
	建設業関連の公共職業訓練施設について	○(どのような考えを持っているか)	×	×	×	×	×
Ⅷ.その他の環境変化等について	現場の作業環境・今後の設備改善	○	×	×	×	×	×
	女性の現場監督や技術者・技能者の進出について	○(選んだ項目に関して「その理由」の質問もあり)	×	×	×	×	×
	一般競争入札移行による影響	○	×	×	×	×	×
	建設業の生産性向上には何が重要か	○	×	×	×	×	×
	維持・修繕工事の受注傾向	×	×	×	○	×	×
Ⅸ.今後の労働条件改善等の方向	雇用・労働条件の改善のために重要になることは	○(選んだ項目の中で何が一番重要か、という質問あり)	×	×	×	×	×
	その他	○	×	×	×	×	×
Ⅹ.職長・現場代理人について	職長・現場代理人の平均年齢	×	○	×	○	×	×
	〃 の仕事内容	×	○	×	○	×	×
	〃 との施工管理に対する連絡調整	×	○	×	×	×	×
	現場代理人と職長は兼務しているか	×	○	×	○	×	×
	〃 は常駐しているか	×	○	×	○	×	×
	労働生産性は向上しているか低下しているか	×	×	×	○(またその理由)	○(またその理由)	○(具体的な事例)
	労働生産性の指標について	×	×	×	×	○	×
	労働生産性向上には何が重要か	×	×	×	×	○	○
Ⅺ.女性・高齢者の就労について	女性の現場監督や技術者・技能者の進出について	※(別項参照)	○	×	○	×	×
	採用しない場合、その理由	×	○	×	○	×	×
	女性の建設業進出に向けての対応	×	○	×	×	×	×
	より多くの女性進出のための対策	×	○	×	○	×	×
	高齢化は進んでいるか	×	×	○	×	×	×
	高齢者の雇用について	×	○(選んだ項目に関して「その理由」の質問もあり)	×	×	×	×
	現場作業員の高齢化への対応策	×	○	×	×	×	×
	定年制の有無	×	○	○	×	×	×
Ⅻ.生産性の向上について	定年がある場合、何歳か	×	○	○	×	×	×
	QCサークル活動を知っているか	×	×	○	×	×	×
	実際にQCサークル活動を行ったことがあるか	×	×	○	×	×	×
	QCサークル活動の内容	×	×	○	×	×	×
	元請と共同で生産性向上の施策を実施しているか	×	×	○(具体的には、の質問あり)	×	×	×
	〃 の成果	×	×	○	×	×	×
ⅩⅢ.人材の確保・活用について	生産性向上のために重要になること	×	×	○	×	×	×
	外国人労働者を受け入れているか	×	×	×	×	○	○
	外国人の国籍及び職種	×	×	×	×	○	○
	外国人就労に関して元請は協力的か	×	×	×	×	○	×
	外国人を受け入れた効果	×	×	×	×	×	○

図表 1 - 3 調査項目の質問頻度（企業編：4～6）

頻度	質問項目	平成6年度	平成7年度	平成8年度	平成9年度	平成10年度	平成11年度
〇が6つのもの	直前の営業年度の完成工事高	○	○	○	○	○	○
	主たる業種	○	○	○	○	○	○
	工事を元請とするか下請としてか	○(何次目として働く機会が多いか)	○	○	○	○	○
	営業地域	○	○	○	○	○	○
	従業員の構成	○	○	○	○	○	○
	新規卒者の採用	○	○	○	○	○	○(不採用の場合その理由)
	現在の休日制度・今後の休日制度	○	○(店社、現場)	○(店社、現場)	○(店社、現場)	○(店社、現場)	○
〇が4つのもの	資本金額	○	○(法人の場合のみ)	○	○	×	×
	前年度の新規卒者採用実績	○	○	○(前年度と比較)	○	×	×
	中途採用の実施	×	×	○(理由も書かせる)	○	○	○
	一日の所定労働時間	×	○	○	○	○	×
	変形労働時間制を採用しているか	×	×	○	○	○	○
	各種保険への加入状況	○	×	○(労災・社会保険に付けている)	×	○	○
	退職金制度	○	×	○	×	○	○
	技能者に対する教育・訓練	○	○(時期、機関、期間について質問)	×	×	○	○

図表1－4 調査項目の質問頻度（企業編：2～3）

頻度	質問項目	平成6年度	平成7年度	平成8年度	平成9年度	平成10年度	平成11年度
○が3つのもの	技能者採用の際の「雇入通知書」の交付	○	×	×	×	○	○
	技能者の平均年収	○	×	×	×	○	○
	一週間の所定労働時間	×	○	×	○	○	×
	週40時間法定の所定労働時間導入への対応	×	×	○（導入していない場合、いつ導入するか）	○	×	×
	週40時間法定の所定労働時間導入に備えての対応	×	○	○	○	×	×
	労働生産性は向上しているか低下しているか	×	×	×	○（またその理由）	○（またその理由）	○（具体的な事例）
	若年技能者の入職・定着率向上の策	○	×	×	×	○	○
○が2つのもの	来年度の新規学卒者採用予定	○	○	×	×	×	×
	採用計画の詳細	○	○	×	×	×	×
	女性技術者・技能者の採用	○	※（別項に移動）	×	×	×	×
	若年技能者の定着率	×	×	×	×	○	○
	「雇入通知書」に賃金、労働時間などの労働条件を明示しているか	×	×	×	×	○	○
	賃金決定の際の評価項目	×	×	×	×	○	○
	技能者の賃金制度（月給・日給・その他）	×	×	×	×	○	○
	週40時間法定の所定労働時間導入はいつか	×	×	○（導入していない場合、いつ導入するか）	○	×	×
	悪天候による現場閉鎖は一年でどのくらいか	×	×	○	○	×	×
	建設業退職金共済手帳の管理方法	○	×	○	×	×	×
	工事現場の「建設業退職金共済適用現場標識」提示	○	×	○	×	×	×
	建設業退職金共済の運営に関する要望	○	×	○	×	×	×
	公的資格保有者に対し、資格手当、昇給等を行っているか	○	×	×	×	○	×
	職長・現場代理人の平均年齢	×	○	×	○	×	×
	“ ” の仕事内容	×	○	×	○	×	×
	現場代理人と職長は兼務しているか	×	○	×	○	×	×
	“ ” は常駐しているか	×	○	×	○	×	×
	労働生産性向上には何が重要か	×	×	×	×	○	○
	女性の現場監督や技術者・技能者の進出について	※（別項参照）	○	×	○	×	×
	採用しない場合、その理由	×	○	×	○	×	×
	より多くの女性進出のための対策	×	○	×	○	×	×
	定年制の有無	×	○	○	×	×	×
	定年がある場合、何歳か	×	○	○	×	×	×
	外国人労働者を受け入れているか	×	×	×	×	○	○
	外国人の国籍及び職種	×	×	×	×	○	○

図表1－5 調査項目の質問頻度（企業編：1）

頻度	質問項目	平成6年度	平成7年度	平成8年度	平成9年度	平成10年度	平成11年度
〇が1つのもの	企業形態	×	〇	×	×	×	×
	現場代理人と職長を兼ねている者の人数	×	〇	×	×	×	×
	「直用」「非直用」作業員の比率	×	×	×	〇	×	×
	現場部門の従業員の賃金体系	〇	×	×	×	×	×
	施工現場数	×	〇	×	×	×	×
	採用経路	×	×	×	×	×	〇
	29才以下の若年技能者を採用したか	〇（最近三年間うち退職者の数も記入）	×	×	×	×	×
	従業員数の傾向	×	×	×	〇	×	×
	採用後の健康診断の実施	〇	×	×	×	×	×
	ボーナスの支給	〇	×	×	×	×	×
	月給制導入の計画	〇	×	×	×	×	×
	月給制導入において障害となること	〇	×	×	×	×	×
	週40時間法定の所定労働時間導入の影響	×	〇	×	×	×	×
	労働時間短縮についてどの程度必要性を感じているか	〇（選んだ項目に関して「その理由」の質問もあり）	×	×	×	×	×
	労働時間短縮についての対応	〇	×	×	×	×	×
	有給休暇の取得率	〇	×	×	×	×	×
	雨の日の工事施工	〇	×	×	×	×	×
	雨天の場合の技能者への対処	〇（雨の日の工事施工を見送る場合）	×	×	×	×	×
	労働者の時短奨励助成金制度を知っているか	×	×	×	〇	×	×
	“ ” の利用状況	×	×	×	〇	×	×
	“ ” に証紙を張っているか	〇	×	×	×	×	×
	証紙の入手方法	×	×	〇	×	×	×
	定期健康診断の実施	〇	×	×	×	×	×
	他の福利厚生・今後の福利厚生	〇	×	×	×	×	×
	訓練の実施期間	×	×	×	×	×	〇
	「富士教育訓練センター」を知っているか	×	×	×	〇	×	×
	「 ” 」をどこで知ったか	×	×	×	〇	×	×
	「 ” 」を利用したいと考えるか	×	×	×	〇（また、利用したいと思う理由）	×	×
	年間の教育訓練費	×	×	×	×	〇	×
	教育・訓練を指導している者	×	〇	×	×	×	×
	指導する者の人数は十分か	×	〇	×	×	×	×
	指導する者の質は十分か	×	〇	×	×	×	×
	教育・訓練の問題点	×	〇	×	×	×	×
	OJTの指導にあたっている者	×	〇	×	×	×	×
	OJTの目標の設定	×	〇	×	×	×	×
	OJTの指導マニュアルの有無	×	〇	×	×	×	×
	OJTの問題点	×	〇	×	×	×	×
	教育・訓練の受けさせない理由	×	〇（或いはOJTのみの理由）	×	×	×	×
	教育・訓練についての要望	×	〇（公共主体・建設業団体・自社・OJT）	×	×	×	×
	公的な助成金の活用	×	〇	×	×	×	×
	助成内容	×	〇	×	×	×	×
	公的助成金活用の際の問題点	×	〇	×	×	×	×
	建設業関連の公共職業訓練施設について	〇（どのような考えを持っているか）	×	×	×	×	×
	公的資格保有者は賃金・昇給昇格等で優遇されるべきか	〇	×	×	×	×	×
	現場の作業環境・今後の設備改善	〇	×	×	×	×	×
	女性の現場監督や技術者・技能者の進出について	〇（選んだ項目に関して「その理由」の質問もあり）	×	×	×	×	×
	一般競争入札移行による影響	〇	×	×	×	×	×
	建設業の生産性向上には何が重要か	〇	×	×	×	×	×
	維持・修繕工事の受注傾向	×	×	×	〇	×	×
	雇用・労働条件の改善のために重要になることは	〇（選んだ項目の中で何が一番重要か、という質問あり）	×	×	×	×	×
	その他	〇	×	×	×	×	×
	職長・現場代理人との施工管理に対する連絡調整	×	〇	×	×	×	×
	労働生産性の指標について	×	×	×	×	〇	×
	女性の建設業進出に向けての対応	×	〇	×	×	×	×
	高齢化は進んでいるか	×	×	〇	×	×	×

頻度	質問項目	平成6年度	平成7年度	平成8年度	平成9年度	平成10年度	平成11年度
	高齢者の雇用について	×	○(選んだ項目に関して「その理由」の質問もあり)	×	×	×	×
	現場作業員の高齢化への対応策	×	○	×	×	×	×
	QCサークル活動を知っているか	×	×	○	×	×	×
	実際にQCサークル活動を行ったことがあるか	×	×	○	×	×	×
	QCサークル活動の内容	×	×	○	×	×	×
	元請と共同で生産性向上の施策を実施しているか	×	×	○(具体的には、の質問あり)	×	×	×
	“ ” の成果	×	×	○	×	×	×
	生産性向上のために重要になること	×	×	○	×	×	×
	外国人就労に関して元請は協力的か	×	×	×	×	○	×
	外国人を受け入れた効果	×	×	×	×	×	○

図表1-6 調査項目の質問頻度＜技能者編＞

大項目	小項目(質問項目)	平成6年度	平成7年度	平成8年度	平成9年度	平成10年度	平成11年度
Ⅰ 自身のこと	性別	○	○	○	○	○	○
	年代	○	○(「年代」でなく「年齢」)	○(「年代」でなく「年齢」)	○(「年代」でなく「年齢」)	○(「年代」でなく「年齢」)	○(「年代」でなく「年齢」)
	建設業従事年数	○	※(Ⅱに似た質問あり)	○	※(Ⅱに似た質問あり)	※(Ⅱに似た質問あり)	※(Ⅱに似た質問あり)
	現在の会社に従事している年数	○	※(Ⅱに似た質問あり)	○	※(Ⅱに似た質問あり)	※(Ⅱに似た質問あり)	×
	現在の会社は何社目か	○	×	×	×	×	×
	季節労働者か	○	○	○	○	×	×
	現在の職種	○	○	○	○	○	○
	職位	○	○	○	○	○	○
	雇用上の身分	○	×	○	○	○	○
	現場の所在地	○	○	○	○	○	○
	最終学歴	○	○	○	○	○	○
	多能工か否か	×	○	×	×	×	×
	将来の展望	×	○	×	×	×	×
	資格の有無	×	○	×	×	×	×
Ⅱ 建設業就職のきっかけ	学卒後すぐに建設業に就職したか	○	○	○	○	×	○
	建設業に入る前の職業	○	○	○	○	○	○
	建設業転職はいつか	×	○	○	○	×	×
	他産業を離れた理由	×	○	×	×	×	×
	建設業入職のきっかけ	○	○	×	×	×	○
	建設業選択の理由	○	○	×	×	×	×
	これからも建設業で働き続けたいか	○(またその理由)	×	○(建設業入職をどう評価するか)	○(建設業入職をどう評価するか)	○(建設業入職をどう評価するか)	○(建設業入職をどう評価するか)
	今後建設業界でどのように働いていくか	○	×	×	×	×	×
	建設業入職者増加の施策	○	×	×	×	×	×
	建設業に従事して何年になるか	×	×	×	○	○	○
	いくつかの建設会社に勤務したか	×	×	×	○	○	×
	入職して良かった点は何か	×	×	×	×	×	○(良くなかった点も同様に答える)
Ⅲ 雇用契約の状況について	何次目の下請として働くか	○	○	○	○	○	○
	就職の際、「雇入通知書」の交付をうけたか	○	×	×	×	○	○
	「雇入通知書」に賃金・労働時間は明示されていたか	×	×	×	×	○	○
Ⅳ 賃金の状況について	賃金支払い形態	○	○	○	○		
	昨年度の総年収	○	○	○	○	○	○
	建設業以外の副業からの収入の有無	○	×	×	×	○(建設業以外の職業にも従事しているか)	○(建設業以外の職業にも従事しているか)
	ボーナスの有無	○	×	×	×	×	×
	公的資格は有するか	×	×	×	×	○	○
Ⅴ 労働時間の短縮について	賃金決定の際の評価項目	×	×	×	×	○	○
	労働時間短縮についての見解	○(またその理由も)	×	○(またその理由も)	○(またその理由も)	○(またその理由も)	○(またその理由も)
	変形労働時間制の採用	×	×	×	×	○	○
	残業時間はあるか	×	○	×	○(過何時間残業しているか)	×	×
	休日出勤はあるか	×	○	×	×	×	×
	手待ち時間はどのくらいか	×	○	×	×	○(「遊びの時間」)	×
	実労働時間短縮の実感があるか	○	×	○	○	○	○
	休日制度	○	×	○	○	○	○
	労働時間短縮の方向性	○	○	×	×	×	×
	有給休暇の取得率	○	×	○	○	○	○
	雨天の工事施工はあるか	○	×	×	×	×	×
	雨天により工事延期の場合、何をするか	○	×	×	×	×	×
	現在月に何時間就労しているか	×	×	×	×	×	○
Ⅵ 福利厚生関係について	各種保険の加入状況	○	×	○	×	○	○
	退職金制度	○	×	○	×	○	○
	建設業退職金共済の手帳の管理方法	○	×	○	×	×	×
	〃に証紙を張っているか	○	×	○	×	×	×
	建設業退職金共済の運営等に要望はあるか	○	×	×	×	×	×
	就職時に健康診断は受けたか	○	×	×	×	×	×
	60歳以降についてどのように考えるか	×	×	○(働きたい場合その理由も)	×	×	×

大項目	小項目(質問項目)	平成6年度	平成7年度	平成8年度	平成9年度	平成10年度	平成11年度
Ⅶ.教育・訓練について	学校卒業後、建設業関係の教育・訓練を受けたか	○	○	×	×	×	×
	訓練内容についてどう思ったか	×	○	×	×	×	×
	建設業関係の公共職業訓練施設への見解	○	×	×	×	×	×
	職業訓練の内容として希望するもの	○	×	×	×	×	×
	公的な技術、技能資格の保有者に対し、資格手当を支給したり、昇格の条件としているか	○	×	×	×	○	○
	何箇所ぐらいで働いているか	○	×	×	×	×	×
	2箇所以上のところで働く場合はどのような場合か	○	×	×	×	×	×
	兼ねている場合の移動範囲	○	×	×	×	×	×
	建設業生産性向上のために必要なこと	○	×	×	×	×	×
	OJTの指導にあたったのは誰か	×	○	×	×	×	×
	OJTの内容についてどう感じたか	×	○	×	×	×	×
	OJTで達成目標は提示されていたか	×	○	×	×	×	×
	今後どのようなOJTが望ましいか	×	○	×	×	×	×
Ⅳ.今後の労働条件改善等の方向について	建設業界の雇用・労働条件の改善において重要になると思われることは何か	○(その中でも最も重要なのは何か)	×	×	×	×	×
	今後建設業界発展のために必要なことは何か	○	×	×	×	×	×
	会社への希望	×	×	×	×	○	○
	部下の人数	×	○	×	○	×	×
Ⅴ.職長・現場代理人の仕事	担当している現場数	×	×	×	○	×	×
	職長・現場代理人になったのはいつか	×	○	×	×	×	×
	〃 の仕事の内容	×	○	×	×	×	×
	他の職長との連絡調整の方法	×	○	×	○	×	×
	職長と現場代理人を兼務しているか	×	○	×	○	×	×
	現場に常駐しているか	×	○	×	○	×	×
	これまで建設業でどのように働いてきたか	×	○	×	○	×	×
	現場における主任技術者、管理技術者を把握しているか	×	×	×	○	×	×
	女性の現場監督、技術者、技能者就労についての見解	×	○	×	○	×	×
Ⅵ.女性・高齢者の就労について	女性就労の障害	×	○	×	○	×	×
	女性の建設業進出に必要なこと	×	○	×	○	×	×
	女子保護規定についての見解	×	○	×	×	×	×
	高齢者勤務の障害	×	○	×	×	×	×
	高齢者の建設業勤務に必要なこと	×	○	×	×	×	×
	何歳までの就業を望んでいるか	×	○	×	×	×	×
	現場で非効率だと思える点はあるか	×	×	○(詳しく選ぶ項目あり)	×	○(詳しく選ぶ項目あり)	○(詳しく選ぶ項目あり)
Ⅶ.生産性の向上について	一日の実作業時間	×	×	×	×	×	○
	QCサークル活動を知っているか	×	×	○	×	×	×
	〃 を行ったことがあるか	×	×	○(構成員、評価、成果についての質問あり)	×	×	×
	〃 以外で生産性向上のための提案はあったか	×	×	○(採用/不採用についての質問あり)	×	×	×
	作業の段取り、工程の調整の方法	×	×	○	×	×	×
	打合会の実施	×	×	○(構成員、内容についての質問あり)	×	×	×

図表 1－7 調査項目の質問頻度（技能者編：4～6）

頻度	質問項目	平成6年度	平成7年度	平成8年度	平成9年度	平成10年度	平成11年度
○が6個	性別	○	○	○	○	○	○
	年代	○	○（「年代」でなく「年齢」）	○（「年代」でなく「年齢」）	○（「年代」でなく「年齢」）	○（「年代」でなく「年齢」）	○（「年代」でなく「年齢」）
	建設業従事年数	○	※（Ⅱに似た質問あり）	○	※（Ⅱに似た質問あり）	※（Ⅱに似た質問あり）	※（Ⅱに似た質問あり）
	現在の職種	○	○	○	○	○	○
	職位	○	○	○	○	○	○
	最終学歴	○	○	○	○	○	○
	現場の所在地	○	○	○	○	○	○
	建設業に入る前の職業	○	○	○	○	○	○
	何次目の下請として働くか	○	○	○	○	○	○
	昨年度の総年収	○	○	○	○	○	○
○が5個	現在の会社に従事している年数	○	※（Ⅱに似た質問あり）	○	※（Ⅱに似た質問あり）	※（Ⅱに似た質問あり）	×
	雇用上の身分	○	×	○	○	○	○
	学卒後すぐに建設業に就職したか	○	○	○	○	×	○
	これからも建設業で働き続けたいか	○（またその理由）	×	○（建設業入職をどう評価するか）	○（建設業入職をどう評価するか）	○（建設業入職をどう評価するか）	○（建設業入職をどう評価するか）
	労働時間短縮についての見解	○（またその理由も）	×	○（またその理由も）	○（またその理由も）	○（またその理由も）	○（またその理由も）
	実労働時間短縮の実感があるか	○	×	○	○	○	○
	休日制度	○	×	○	○	○	○
	有給休暇の取得率	○	×	○	○	○	○
○が4個	季節労働者か	○	○	○	○	×	×
	賃金支払い形態	○	○	○	○	×	×
	各種保険の加入状況	○	×	○	×	○	○
	退職金制度	○	×	○	×	○	○

図表1－8 調査項目の質問頻度（技能者編：2～3）

頻度	質問項目	平成6年度	平成7年度	平成8年度	平成9年度	平成10年度	平成11年度
〇が3つのもの	建設業転職はいつか	×	○	○	○	×	×
	建設業入職のきっかけ	○	○	×	×	×	○
	建設業に従事して何年になるか	×	×	×	○	○	○
	就職の際、「雇入通知書」の交付をうけたか	○	×	×	×	○	○
	建設業以外の副業からの収入の有無	○	×	×	×	○（建設業以外の職業にも従事しているか）	○（建設業以外の職業にも従事しているか）
	公的な技術、技能資格の保有者に対し、資格手当を支給したり、昇格の条件としているか	○	×	×	×	○	○
	現場で非効率だと思う点はあるか	×	×	○（詳しく選ぶ項目あり）	×	○（詳しく選ぶ項目あり）	○（詳しく選ぶ項目あり）
〇が2つのもの	建設業選択の理由	○	○	×	×	×	×
	いくつの建設会社に勤務したか	×	×	×	○	○	×
	「雇入通知書」に賃金・労働時間は明示されていたか	×	×	×	×	○	○
	公的資格は有するか	×	×	×	×	○	○
	賃金決定の際の評価項目	×	×	×	×	○	○
	変形労働時間制の採用	×	×	×	×	○	○
	残業時間はあるか	×	○	×	○（過何時間残業しているか）	×	×
	待ち時間はどのくらいか	×	○	×	×	○（「遊びの時間」）	×
	労働時間短縮の方向性	○	○	×	×	×	×
	建設業退職金共済の手帳の管理方法	○	×	○	×	×	×
	“ ”に証紙を張っているか	○	×	○	×	×	×
	学校卒業後、建設業関係の教育・訓練を受けたか	○	○	×	×	×	×
	会社への希望	×	×	×	×	○	○
	部下の人数	×	○	×	○	×	×
	他の職長との連絡調整の方法	×	○	×	○	×	×
	職長と現場代理人を兼務しているか	×	○	×	○	×	×
	現場に常駐しているか	×	○	×	○	×	×
	これまで建設業でのどのように働いてきたか	×	○	×	○	×	×
	女性の現場監督、技術者、技能者就労についての見解	×	○	×	○	×	×
	女性就労の障害	×	○	×	○	×	×
	女性の建設業進出に必要なこと	×	○	×	○	×	×

図表 1 - 9 調査項目の質問頻度（技能者編：1）

頻度	質問項目	平成6年度	平成7年度	平成8年度	平成9年度	平成10年度	平成11年度
○が1つのもの	現在の会社は何社目か	○	×	×	×	×	×
	多能工か否か	×	○	×	×	×	×
	将来の展望	×	○	×	×	×	×
	資格の有無	×	○	×	×	×	×
	他産業を離れた理由	×	○	×	×	×	×
	今後建設業界でどのように働いていくか	○	×	×	×	×	×
	建設業入職者増加の施策	○	×	×	×	×	×
	入職して良かった点は何か	×	×	×	×	×	○（良くなかった点も同様に答える）
	ボーナスの有無	○	×	×	×	×	×
	休日出勤はあるか	×	○	×	×	×	×
	雨天の工事施工はあるか	○	×	×	×	×	×
	雨天により工事延期の場合、何をするか	○	×	×	×	×	×
	現在月に何時間就労しているか	×	×	×	×	×	○
	建設業退職金共済の運営等に要望はあるか	○	×	×	×	×	×
	就職時に健康診断は受けたか	○	×	×	×	×	×
	60歳以降についてどのように考えるか	×	×	○（働きたい場合その理由も）	×	×	×
	訓練内容についてどう思ったか	×	○	×	×	×	×
	建設業関係の公共職業訓練施設への見解	○	×	×	×	×	×
	職業訓練の内容として希望するもの	○	×	×	×	×	×
	何箇所ぐらいで働いているか	○	×	×	×	×	×
	2箇所以上のところで働く場合はどのような場合か	○	×	×	×	×	×
	兼ねている場合の移動範囲	○	×	×	×	×	×
	建設業生産性向上の為に必要なこと	○	×	×	×	×	×
	OJTの指導にあたってのは誰か	×	○	×	×	×	×
	OJTの内容についてどう感じたか	×	○	×	×	×	×
	OJTで達成目標は提示されていたか	×	○	×	×	×	×
	今後どのようなOJTが望ましいか	×	○	×	×	×	×
	建設業界の雇用・労働条件の改善において重要になると思われることは何か	○（その中でも最も重要なのは何か）	×	×	×	×	×
	今後建設業界発展のために必要なことは何か	○	×	×	×	×	×
	担当している現場数	×	×	×	○	×	×
	職長・現場代理人になつたのはいつか	×	○	×	×	×	×
	〃 の仕事の内容	×	○	×	×	×	×
	現場における主任技術者、管理技術者を把握しているか	×	×	×	○	×	×
	女子保護規定についての見解	×	○	×	×	×	×
	高齢者勤務の障害	×	○	×	×	×	×
	高齢者の建設業勤務に必要なこと	×	○	×	×	×	×
	何歳までの就業を望んでいるか	×	○	×	×	×	×
	一日の実作業時間	×	×	×	×	×	○
	QCサークル活動を知っているか	×	×	○	×	×	×
	〃 を行ったことがあるか	×	×	○（構成員、評価、成果についての質問あり）	×	×	×
	〃 以外で生産性向上のための提案はあったか	×	×	○（採用/不採用についての質問あり）	×	×	×
	作業の段取り、工程の調整の方法	×	×	○	×	×	×
	打合会の実施	×	×	○（構成員、内容についての質問あり）	×	×	×

資料3：頻度の高い調査項目

頻度の高い調査項目は以下の通り。うち下線部の調査項目については、回答結果をグラフ化し、分析を行った。

1. 企業の概要＜企業編＞、技能者自身のこと＜技能者編＞

(1) 企業の概要＜企業編＞

- ①資本金額＜企業編：H6～9＞
- ②完成工事高＜企業編：H6～11＞（図表1-10、13～15）
- ③業種＜企業編：H6～11＞
- ④元請・下請状況＜企業編：H6～11＞（図表1-11、16～20）
- ⑤営業地域＜企業編：H6～11＞
- ⑥従業員構成＜企業編：H6～11＞（図表1-12、21～25）

(2) 技能者自身のこと＜技能者編＞

- ①性別、年齢＜技能者編：H6～11＞
- ②季節労働者か＜技能者編：H6～9＞
- ③現在の職種＜技能者編：H6～11＞
- ④現場の所在地＜技能者編：H6～11＞
- ⑤職位＜技能者編：H6～11＞
- ⑥雇用上の身分＜技能者編：H6, 8～11＞
- ⑦最終学歴＜技能者編：H6～11＞

2. 雇用労働条件の改善について

(1) 労働時間

- ①1日の所定労働時間＜企業編：H7～9＞
- ②週所定労働時間＜企業編：H7～9＞
- ③変形労働時間制の採用＜企業編：H8～11＞
〃 ＜技能者編：H10, 11＞
- ④休日制度＜企業編：H6～11＞
〃 ＜技能者編：H6, 8～11＞
- ⑤月間残業時間＜技能者編：H8～11＞
- ⑥労働時間短縮への評価＜技能者編：H6, 8～11＞
- ⑥-2 望ましい理由＜技能者編：H6, 8～11＞
- ⑥-3 望ましくない・どちらともいえない理由＜技能者編：H6, 8～11＞
- ⑦労働時間短縮の実感状況（1年前と比較して）

＜技能者編：H6, 8～11＞

⑧年間有給休暇取得日数＜技能者編：H8～11＞

(2) 福利厚生

①各種保険への加入状況＜企業編：H6, 8, 10, 11＞

(図表 1-26、28～36)

〃 ＜技能者編：H6, 8, 10, 11＞

②各種退職金制度加入状況＜企業編：H6, 8, 10, 11＞

(図表 1-27、31～45)

〃 ＜技能者編：H6, 8, 10, 11＞

(3) 雇用契約の状況

①何次目の下請として働くか＜技能者編：H9～11＞

②技能者採用の際の「雇入通知書」の交付＜企業編：H6, 10, 11＞

就職の際、「雇入通知書」の交付をうけたか＜技能者編：H6, 10, 11＞

③「雇入通知書」に資金、労働時間などの労働条件を明示しているか

＜企業編：H10, 11＞

「雇入通知書」に資金・労働時間は明示されていたか

＜技能者編：H10, 11＞

3. 人材の確保・活用について

(1) 従業員の採用と定着＜企業編＞、建設業就職のきっかけ＜技能者編＞

①新規学卒者の採用＜企業編：H6～11＞

②全年度新規学卒者採用実績＜企業編：H6～9＞

③中途採用実績＜企業編：H9～11＞

学卒後すぐに建設業に就職したか＜技能者編：H6～9, 11＞

建設業に入る前の職業＜技能者編：H6～11＞

建設業に従事して何年になるか＜技能者編：H9～11＞

④若年技能者の定着率＜企業編：H10, 11＞

これからも建設業で働きたいか＜技能者編：H9～11＞

⑤若年技能者の入職・定着率向上の策＜企業編：H6, 10, 11＞

(2) 女性・高齢者の就労、環境変化等

①女性の現場監督や技術者・技能者の進出＜企業編：H6, 7, 9＞

(3) 外国人

①外国人労働者を受け入れているか＜企業編：H10, 11＞

②外国人の国籍及び職種＜企業編：H10, 11＞

4. 生産性の向上について

(1) 生産性の向上、職長・現場代理人

①現場の労働生産性は向上状況＜企業編：H9～11＞

(図表 1-46、48～52)

①-2 生産性向上を阻害しているもの＜企業編：H9～11＞

(図表 1-47、53～57)

②労働生産性向上のために重要なこと＜企業編：H6, 8, 10, 11＞

(図表 1-58、60～61)

③現場で非効率だと思うこと＜技能者編：H6, 8, 10, 11＞

(図表 1-59、62～63)

④1日平均の実作業時間＜技能者編：H11＞

(2) 教育・訓練

①技能者に対する教育・訓練＜企業編：H6, 7, 10, 11＞

②教育訓練を受けさせた機関＜企業編：H7, 10, 11＞ (図表 1-64～76)

教育訓練を受けた機関＜技能者編：H7＞

③公的資格保有者に対し、資格手当、昇給等を行っているか

＜企業編：H6, 10＞

公的な技術、技能資格の保有者に対し、資格手当を支給したり、昇格の条件としているか＜技能者編：H6, 10, 11＞

(3) 賃金・評価

①技能者の平均年収＜企業編：H6, 10, 11＞ (図表 1-77、79～87)

総年収＜技能者編：H6, 11＞

②賃金決定の際の評価項目＜企業編：H10, 11＞ (図表 1-78、88～96)

〃 ＜技能者編：H10, 11＞

③技能者の賃金制度＜企業編：H10, 11＞

賃金支払い形態＜技能者編：H6～11＞

図表1-10 完成工事高＜企業編＞

単位：％

		平成6年度					平成7年度					平成8年度					平成9年度					平成10年度					平成11年度				
		合 計	総合工事	専門工事	内装仕上	管	合 計	総合工事	専門工事	内装仕上	管	合 計	総合工事	専門工事	内装仕上	管	合 計	総合工事	専門工事	内装仕上	管	合 計	総合工事	専門工事	内装仕上	管	合 計	総合工事	専門工事	内装仕上	管
	N	4731			111	202	2685			199	226	2508			186	175	2632	1014	1561	168	282	2412	983	1342	145	216	2435	862	1506	149	228
完成工事高	1億円未満	3.4			0.0	1.5	10.1			4.5	6.6	8.5			4.3	6.3	7.0	0.6	11.1	3.0	7.8	9.6	2.6	15.1	5.5	13.9	11.7	2.3	17.3	6.7	13.2
	1～3億円未満	10.2			9.9	8.4	18.7			19.1	15.0	19.0			16.1	12.0	18.3	14.9	20.9	20.2	14.2	16.1	10.1	21.5	17.2	18.1	19.3	13.2	23.2	18.8	15.4
	3～5億円未満	11.3			22.5	7.9	13.6			19.6	10.2	14.6			18.3	9.7	14.7	14.6	14.9	20.2	9.2	12.5	12.4	13.3	20.0	7.9	13.8	15.4	13.3	15.4	8.3
	5～10億円未満	21.8			23.4	17.3	17.2			17.6	13.3	19.6			18.3	13.7	20.1	23.7	18.0	14.3	14.5	19.6	23.3	18.0	18.6	15.7	18.4	22.5	16.3	20.1	13.2
	10～20億円未満	22.2			16.2	27.2	14.2			15.6	13.3	15.7			21.5	15.4	16.0	21.4	12.7	18.5	12.4	17.5	22.7	14.5	19.3	12.5	15.1	20.6	12.1	16.1	11.8
	20～50億円未満	17.6			22.5	21.3	12.0			15.1	13.7	12.6			16.1	18.9	12.3	14.9	10.8	20.8	12.8	12.0	17.1	9.0	13.1	13.9	12.2	16.7	10.0	17.4	16.2
	50～100億円未満	6.6			3.6	5.0	4.4			3.0	7.5	4.4			3.2	8.6	5.2	6.3	4.4	2.4	7.8	4.9	6.5	3.7	4.1	4.2	3.9	5.1	3.3	4.0	6.6
	100～500億円未満	4.5			0.9	9.9	3.1			0.5	10.2	3.9			1.6	10.3	2.9	2.5	2.9	0.6	8.9	3.3	4.1	2.6	0.7	8.3	2.7	3.0	2.3	0.7	9.2
	500億円以上	1.2			0.0	1.5	0.8			0.0	4.4	0.7			0.0	4.6	2.3	0.7	3.2	0.0	11.3	1.2	0.5	1.6	0.0	5.6	1.1	0.2	1.6	0.0	5.7
	無回答(不明)	1.2			1.0	0.0	5.9			5.0	5.8	0.7			0.6	0.5	1.3	0.5	1.0	0.0	1.1	3.4	0.7	0.7	1.4	-0.1	2.0	0.5	0.5	0.8	0.4
	平均						33.7億円			12.1億円	102.9億円						40.5億円	28.9億円	46.1億円	15.9億円	132.7億円	33.0億円	33.2億円	31.7億円	15.4億円	81.2億円	29.7億円	26.5億円	30.0億円	16.2億円	87.7億円

図表1-11 元請・下請状況＜企業編＞

単位：％

		平成6年度					平成7年度					平成8年度					平成9年度					平成10年度					平成11年度				
		合 計	総合工事	専門工事	内装仕上	管	合 計	総合工事	専門工事	内装仕上	管	合 計	総合工事	専門工事	内装仕上	管	合 計	総合工事	専門工事	内装仕上	管	合 計	総合工事	専門工事	内装仕上	管	合 計	総合工事	専門工事	内装仕上	管
	N	4731			111	202	2685	763	1922	199	226						2632	1014	1561	168	282	2412	983	1342	145	216	2435	862	1506	149	228
元請・下請状況	もっぱら自ら元請となる	71.1			0.9	32.2	35.3	88.5	14.2	1.5	38.1						41.3	81.5	15.9	1.2	29.1	43.2	81.0	17.6	0.7	31.9	39.2	82.9	15.2	0.7	35.5
	1次下請となることが多い	26.3			93.7	64.4	58.8	10.0	78.2	93.5	56.6						52.6	16.4	76.2	95.2	64.5	48.5	17.3	73.6	93.8	61.6	53.4	14.8	76.8	94.6	58.8
	2次下請となることが多い	1.3			5.4	3.5	4.6	0.4	6.2	4.0	3.5						4.3	1.1	6.2	3.6	4.3	4.4	1.5	6.8	4.8	4.2	4.8	1.5	6.4	3.4	3.1
	3次下請以下となることが多い	0.0			0.0	0.0	0.5	0.4	0.5	0.5	0.4						0.4	0.2	0.6	0.0	0.0	0.5		0.7		0.5	0.3		0.5		0.4
	わからない	0.0			0.0	0.0	0.4	0.4	0.5	0.0	0.0						0.3	0.4	0.3	0.0	0.4	0.3	0.1	0.5		0.5	0.5	0.6	0.3		0.9
	無回答(不明)	1.3			0.0	0.0	0.4	0.3	0.4	0.5	1.4						1.1	0.5	0.8	0.0	0.8	3.2	0.1	0.7	0.7	1.4	1.8	0.1	0.8	1.3	1.3

図表1-12 従業員構成（平均）＜企業編＞

単位：人

		平成6年度					平成7年度					平成8年度					平成9年度					平成10年度					平成11年度				
		合 計	総合工事	専門工事	内装仕上	管	合 計	総合工事	専門工事	内装仕上	管	合 計	総合工事	専門工事	内装仕上	管	合 計	総合工事	専門工事	内装仕上	管	合 計	総合工事	専門工事	内装仕上	管	合 計	総合工事	専門工事	内装仕上	管
	N						1968	549	1419	147	152	2490	1035	1449	186	174	2632	1014	1561	168	282	2412	983	1342	145	216	2435	862	1506	149	228
本社・支社部門	合計人数						109.4	65.8	126.2	71.6	169.6	80.4	73.2	93.2	38.0	148.0	93.1	61.4	110.0	38.4	140.1	82.4	73.4	90.0	33.7	137.3	74.5	62.2	81.3	33.6	142.5
	役員						4.2	4.6	4.1	4.1	5.7	4.5	4.8	4.3	3.8	6.3	4.6	4.7	4.5	3.9	5.7	4.6	4.9	4.4	3.7	6.0	4.2	4.5	4.0	3.7	5.6
	技術系社員						11.4	7.5	12.9	4.9	50.3	13.5	13.7	14.0	4.5	56.9	21.3	13.3	26.5	6.5	59.1	17.9	13.3	22.0	6.5	53.6	13.2	12.6	13.5	4.5	41.1
	事務系社員						10.7	7.3	12.0	7.6	35.8	12.6	12.1	14.9	10.7	40.9	14.8	8.4	18.6	9.9	40.5	12.7	10.3	15.0	11.1	33.8	11.3	8.4	12.8	8.0	32.1
	技術系社員						16.6	11.5	18.6	5.0	32.7	16.4	16.2	18.7	3.4	31.5	36.0	18.5	47.2	4.7	72.7	34.0	25.8	41.5	4.0	64.9	19.1	12.7	22.5	2.7	48.1
	事務系社員						2.8	1.6	3.2	1.2	4.7	3.4	1.7	4.9	2.3	4.0	10.0	2.4	15.4	5.9	10.1	8.1	5.4	10.3	2.0	21.9	3.6	1.3	4.6	1.7	9.0
	現場代理人						8.8	6.1	9.8	2.9	14.3																				
	職長・班長						11.4	5.1	13.8	9.7	7.7	6.3	4.2	9.1	2.6	3.2	10.6	7.1	12.8	6.5	6.7	8.9	7.1	10.1	7.6	4.9	5.9	4.9	6.4	4.0	3.2
	職長の下で作業員を監視するサブリーダー等						5.2	2.2	6.4	4.2	3.2																				
	常用作業員						34.2	16.4	41.1	27.4	11.2	20.7	17.7	24.6	8.4	4.6	27.7	18.8	34.1	18.8	6.9	26.4	24.8	28.3	13.5	7.1	15.3	15.6	15.5	7.3	3.0
	臨時・日雇作業員						4.1	3.5	4.3	4.6	4.0	3.6	2.7	2.8	2.3	0.6	6.6	5.3	6.2	9.9	7.1	4.8	5.2	4.4	5.2	0.7	2.1	2.3	2.0	1.7	0.5

完成工事高（図表 1-13～15）

○平成6年度から平成11年度までの就労状況調査よりグラフ化した年度毎の完成工事高（全体）をみると、平成6年度のみが、他の年度と大きく違っている（図表1-13）。

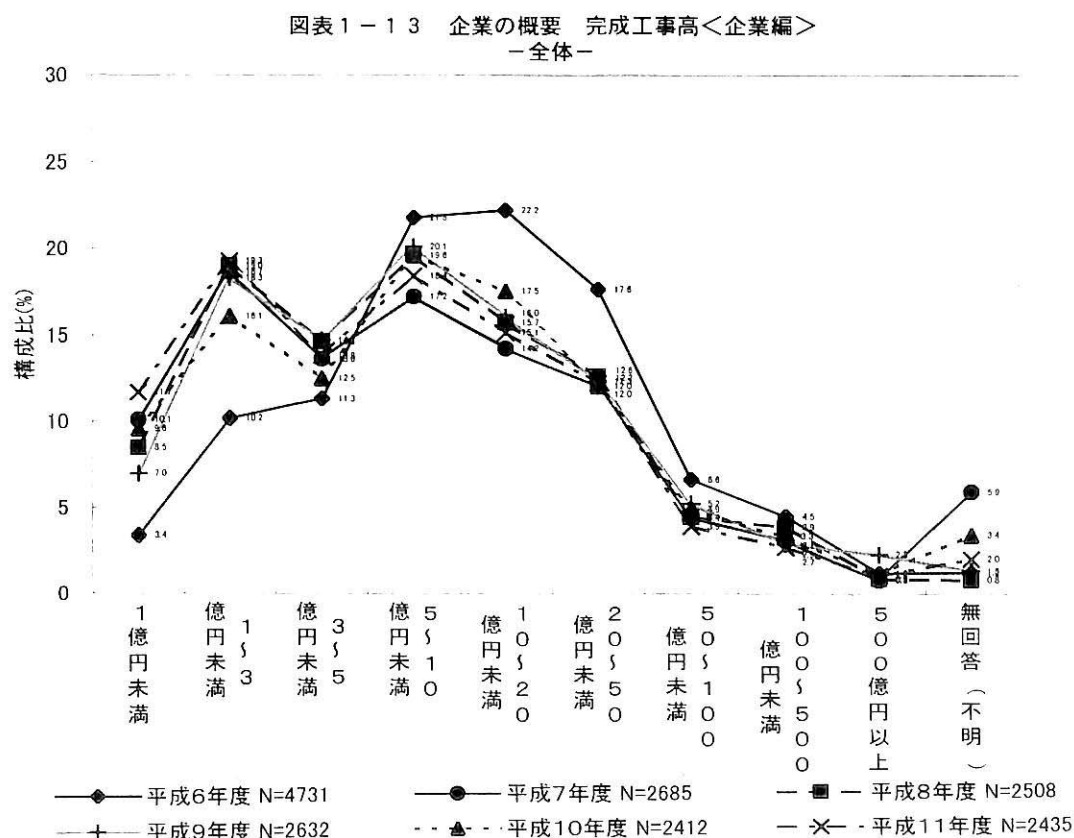
○また、総合工事業者と専門工事業者の年度毎（平成9年度～平成11年度。平成8年度以前のデータについては、総合工事業者及び専門工事業者の小計が無い）のグラフをみると、年度毎の違いはないが、総合工事業者と専門工事業者にそれぞれの特徴がある（図表1-14、15）。

○更に、平成6年度の全体合計のグラフは、総合工事業者のグラフに近いことがわかる（図表1-13、14）。

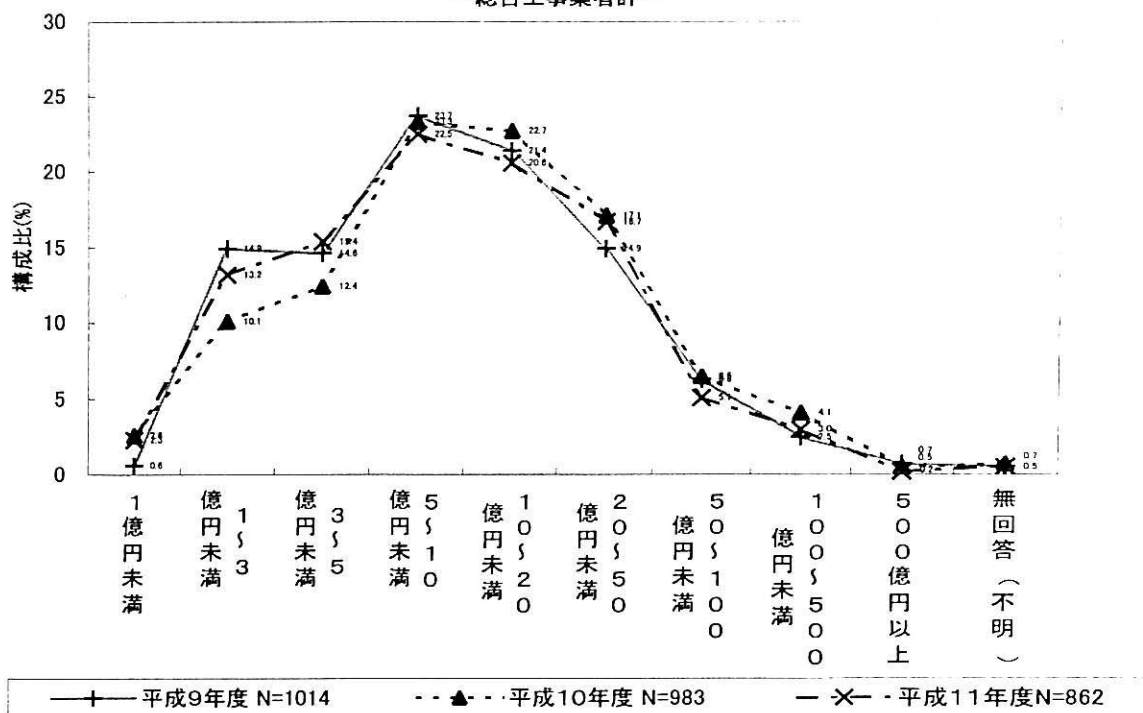
○その理由としては、平成6年度の調査対象が総合工事業者 5000 人、専門工事業者 3000 人で前者が多かったのに対して、平成7年度以降では、総合工事業者 1300～1500 人、専門工事業者 3500～3700 人と前者が少なくなっていることがあげられる。

○よって、平成6年度の合計のグラフは、総合工事業者のグラフに、平成7年度以降は専門工事業者のグラフに近づいていると思われる。

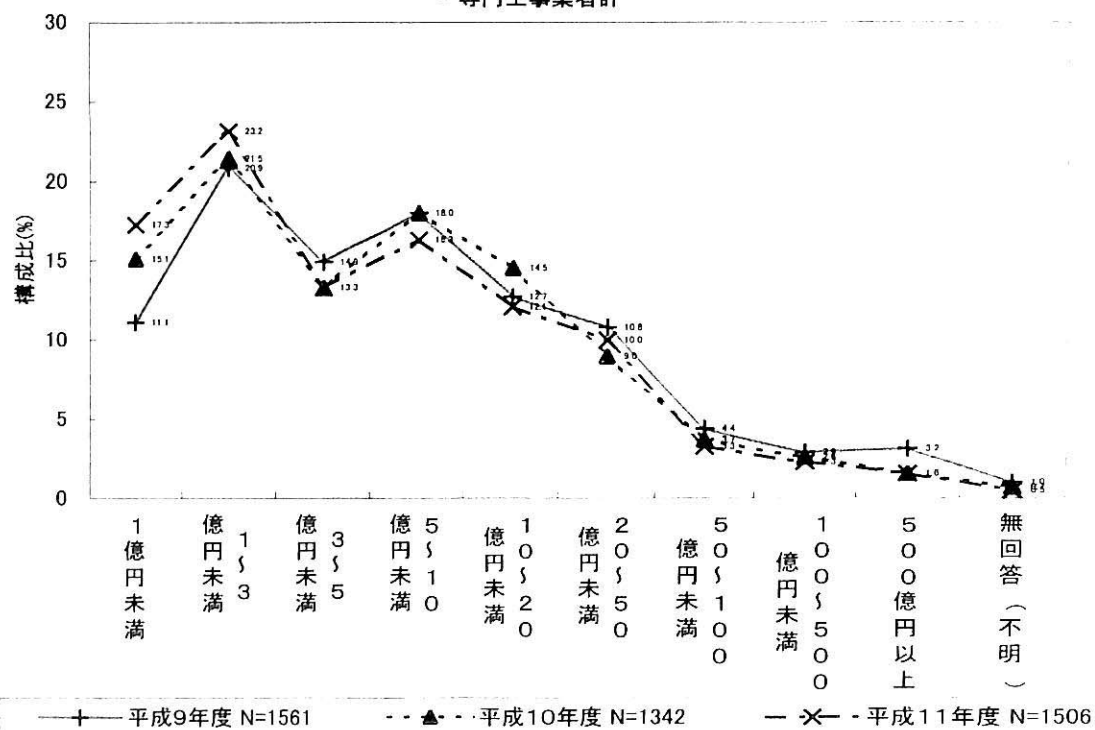
○従って、調査結果の整理分析を行う場合には、総合工事業者と専門工事業者とを比較する方法を採用した方が良いと思われる。



図表 1-14 企業の概要 完成工事高<企業編>
-総合工事業者計-

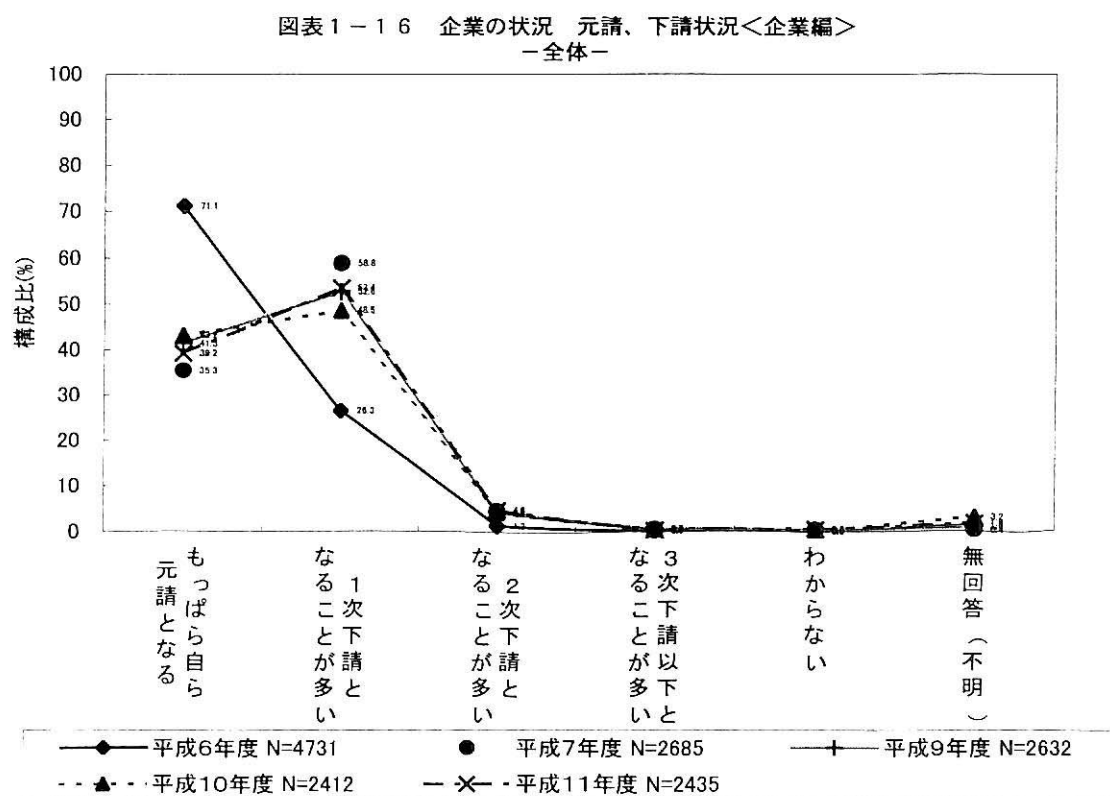


図表 1-15 企業の概要 完成工事高<企業編>
-専門工事業者計-

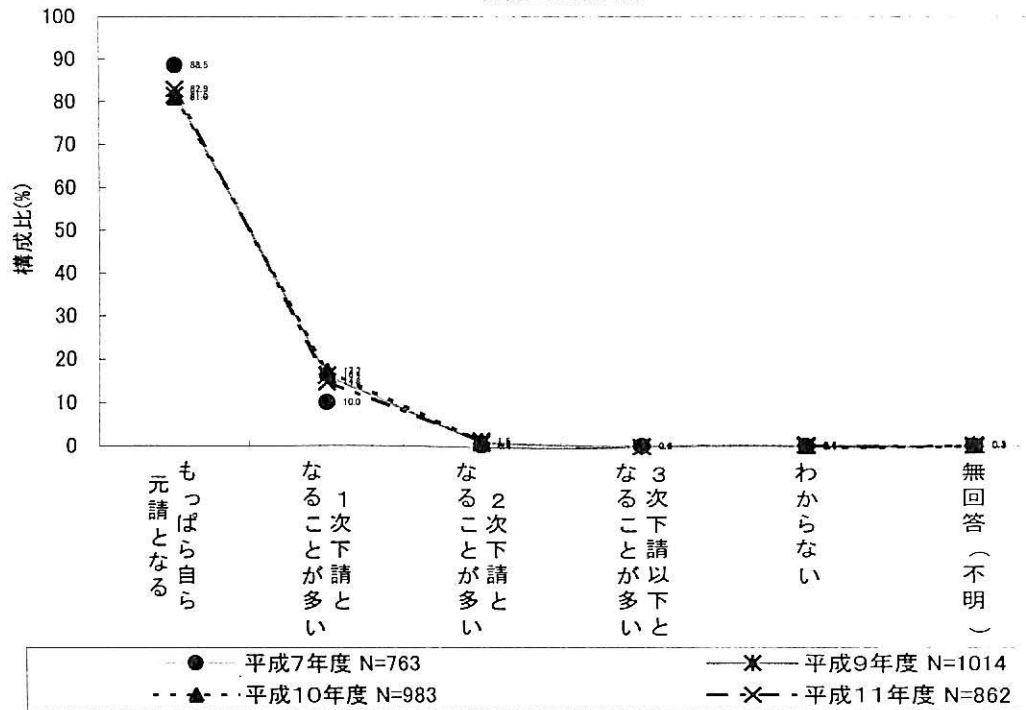


元請・下請状況（図表 1-16～20）

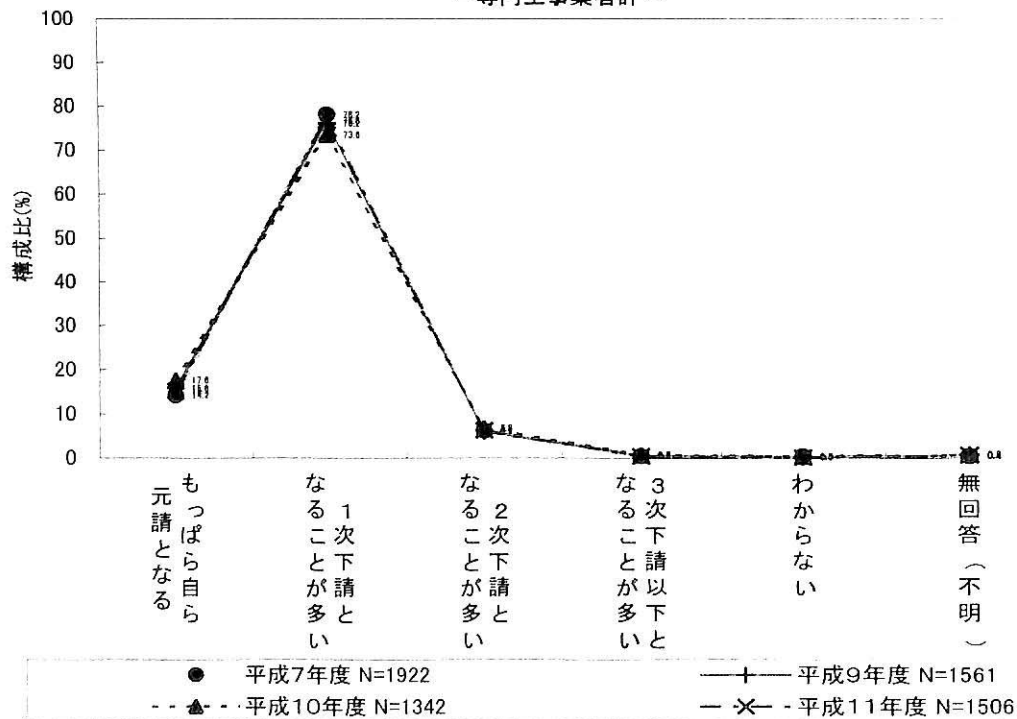
○専門工事業者のうち有効回答（N）の多い内装仕上工事と管工事を見てみると、内装仕上工事では「1次下請となることが多い」が93.5～95.2%と、ほとんどがそれであり、管工事では「もっぱら元請けとなる」が29.1～38.1%、「1次下請となることが多い」が56.6～64.5%と、業種によって特徴があることがわかる（図表 1-19、20）。



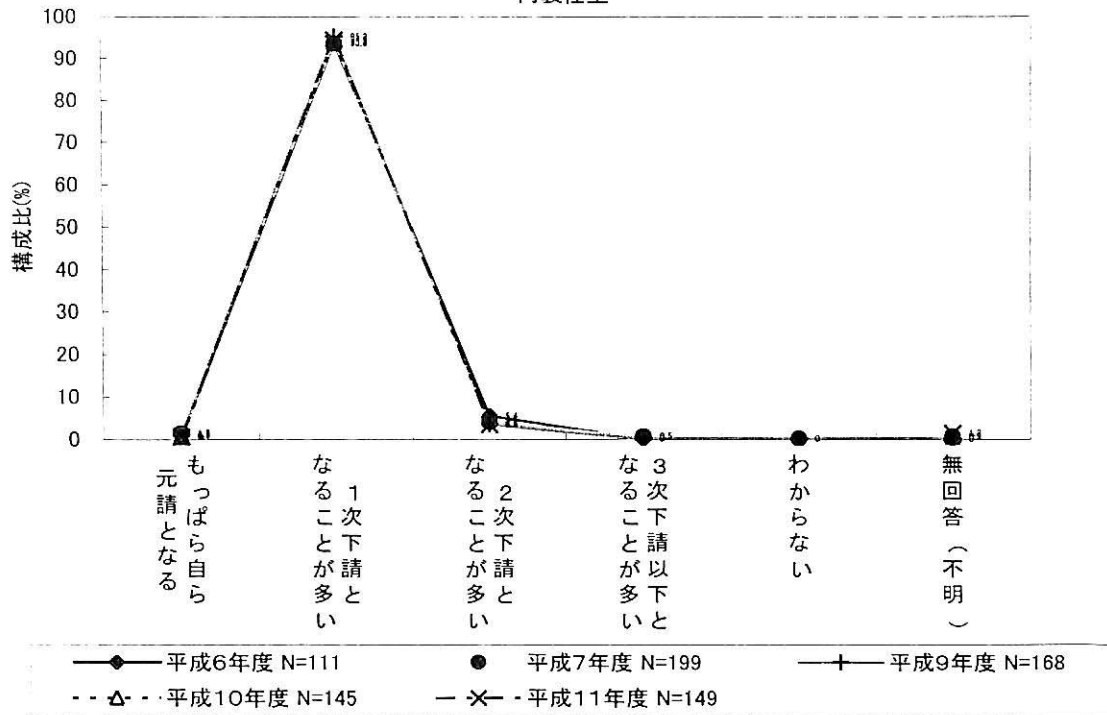
図表1-17 企業の状況 元請、下請状況<企業編>
—総合工事業者計—



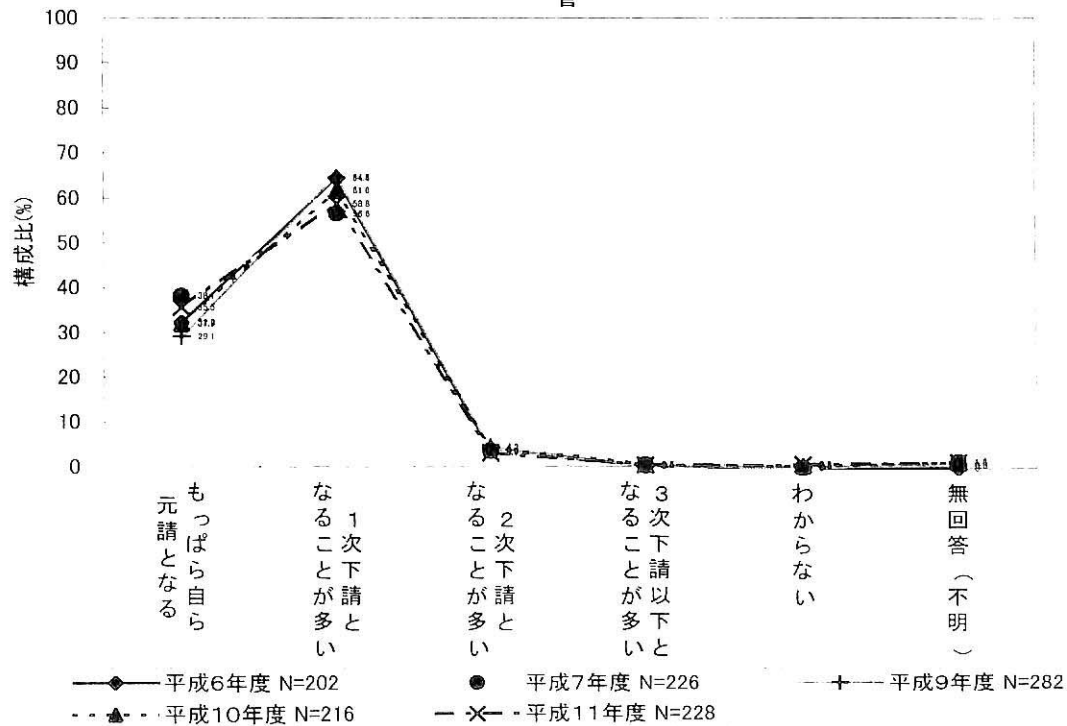
図表1-18 企業の状況 元請、下請状況<企業編>
—専門工事業者計—



図表1-19 企業の状況 元請、下請状況<企業編>
-内装仕上-

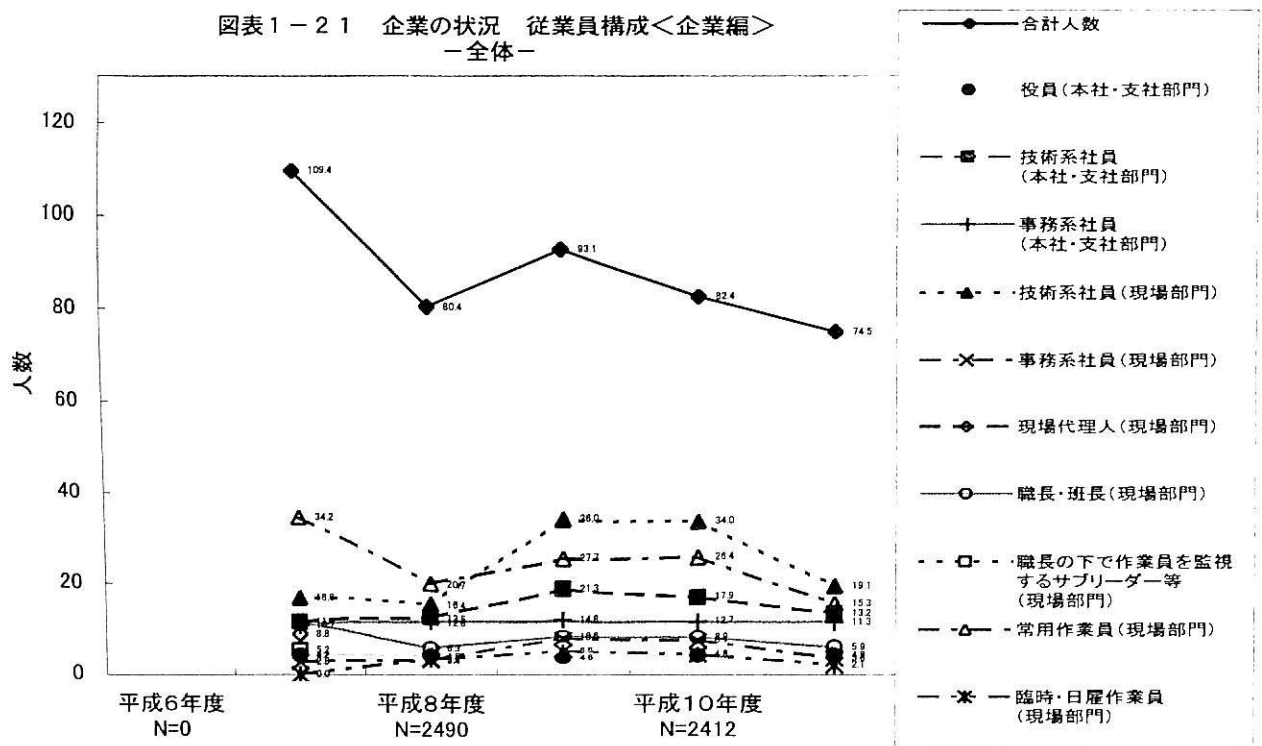


図表1-20 企業の状況 元請、下請状況<企業編>
-管-

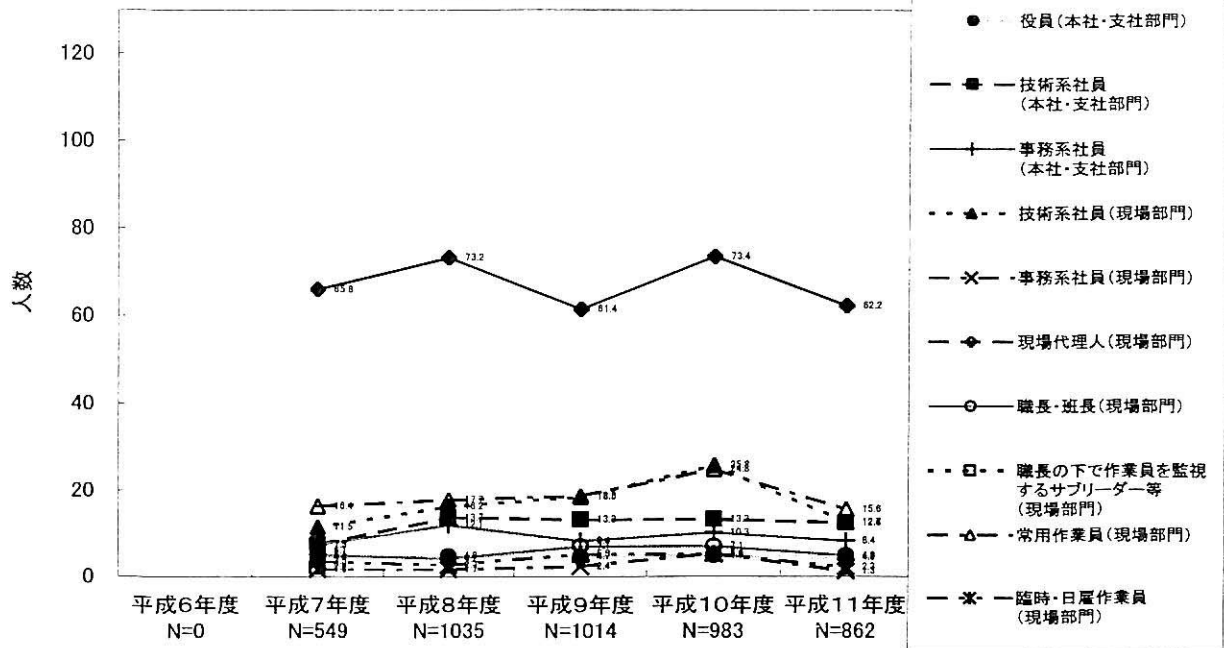


従業員構成（図表 1-21～25）

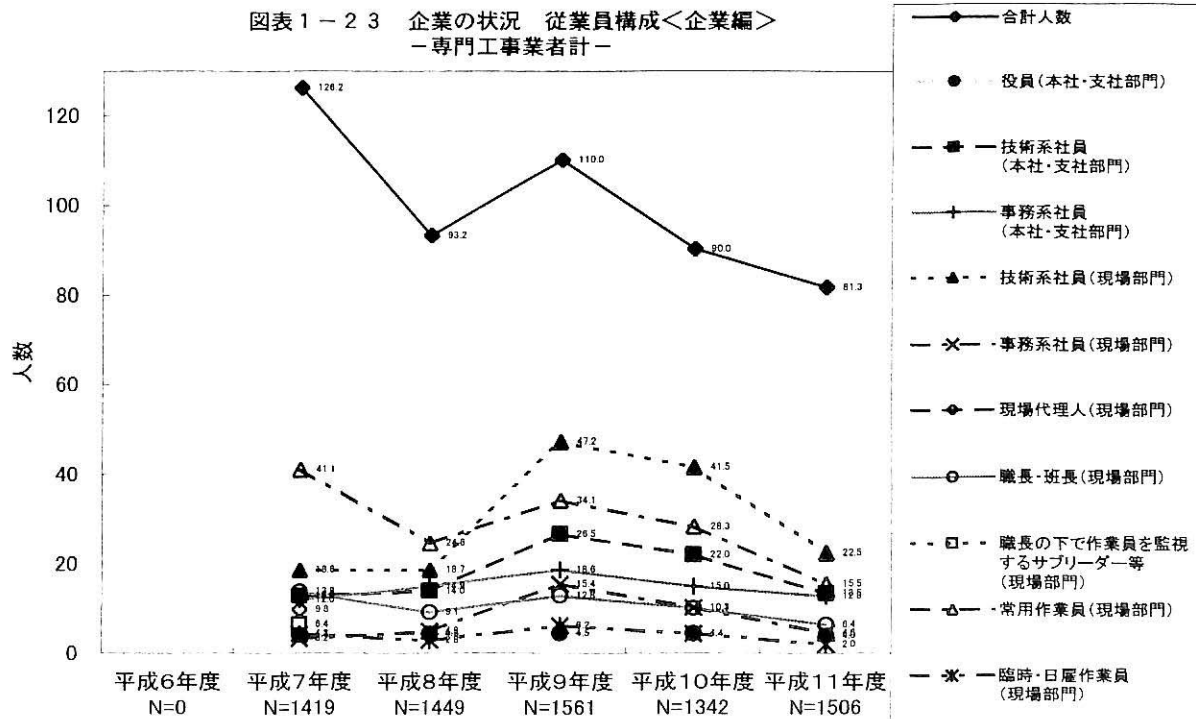
- 総合工事業者の従業員数は多少の上げ下げはあるがほぼ一定である（図表 1-22）。一方、専門工事業者の従業員数は減少傾向にある（図表 1-23）。
- 専門工事業者の技術系社員（現場部門）をみると、平成 8 年度（18.7 人）から平成 9 年度（47.2 人）にかけて約 2.5 倍に増えている（図表 1-23）。



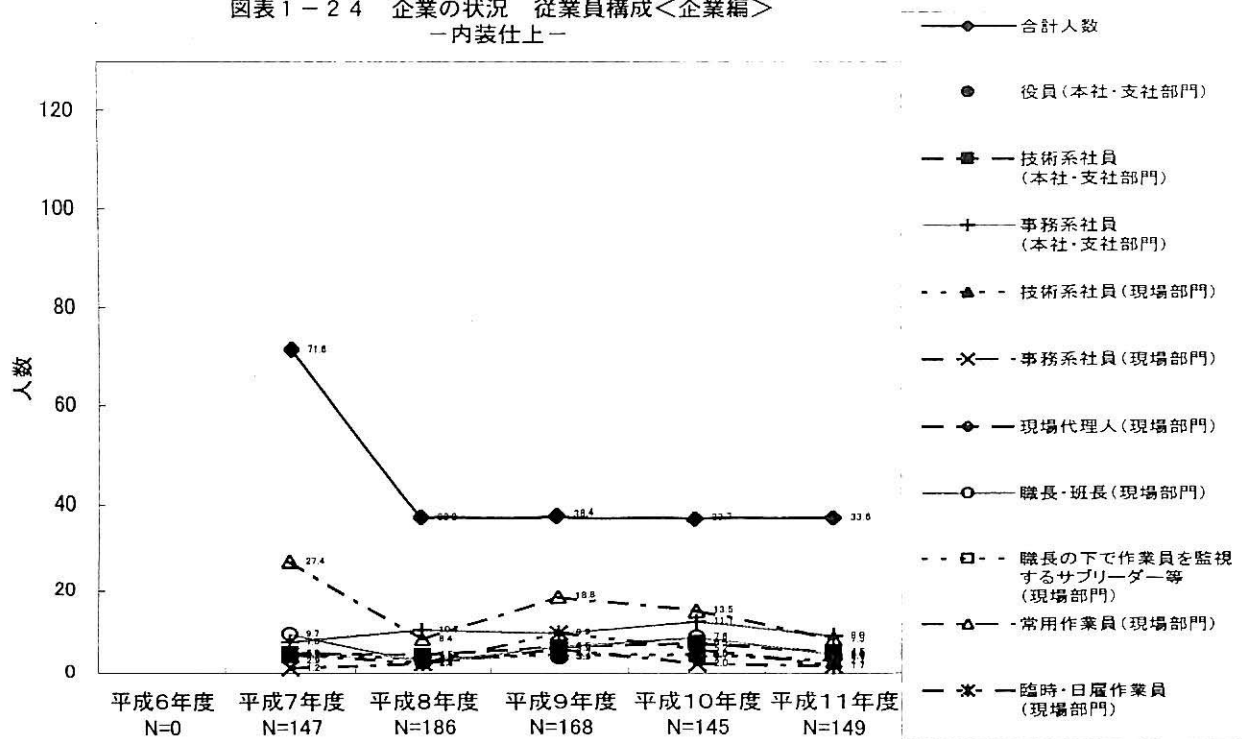
図表 1-22 企業の状況 従業員構成<企業編>
ー総合工事業者計ー



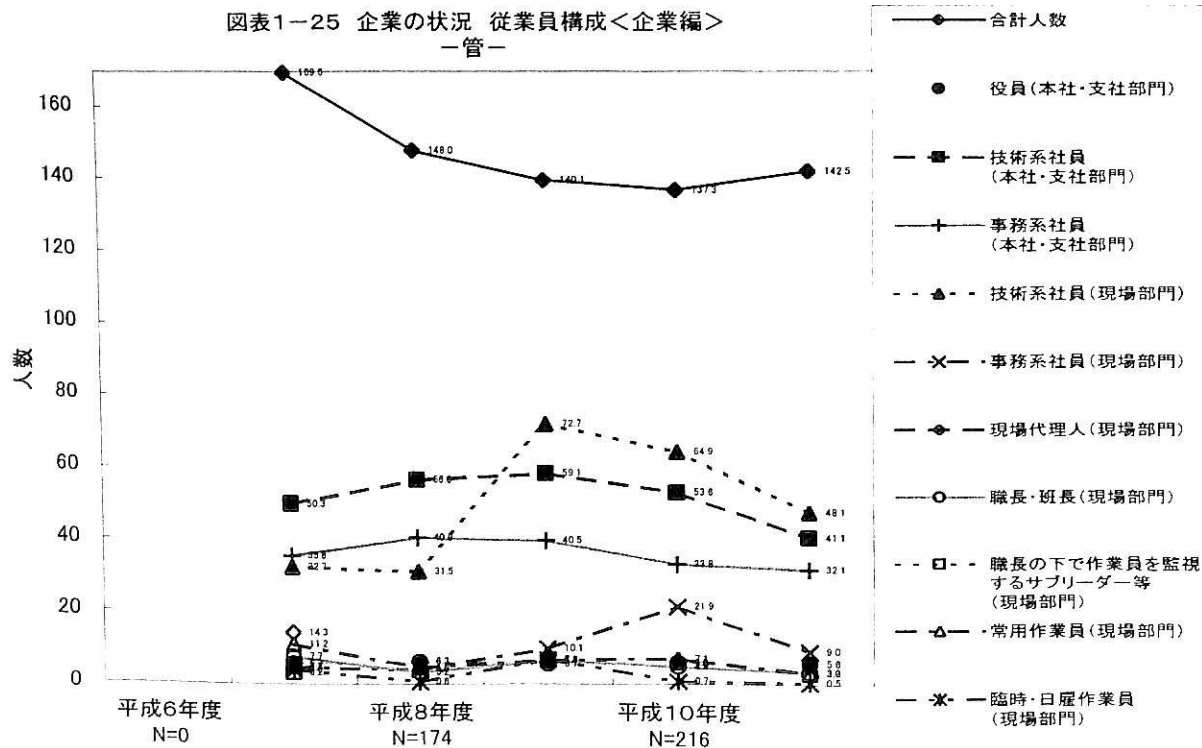
図表 1-23 企業の状況 従業員構成<企業編>
ー専門工事業者計ー



図表1-24 企業の状況 従業員構成<企業編>
—内装仕上—



図表1-25 企業の状況 従業員構成<企業編>
—管—



単位：％

図表 1－26 保険制度加入状況＜企業編＞

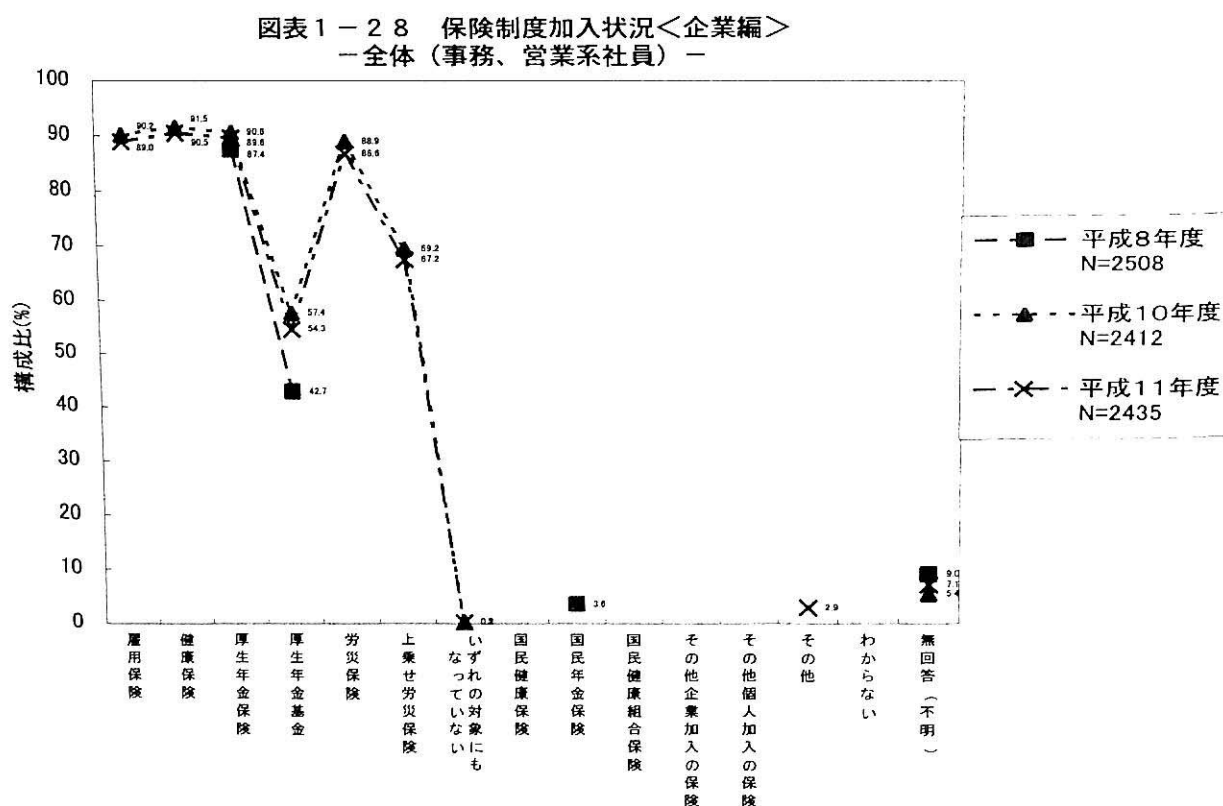
	専務・営業系社員										技術系社員										技能者									
	合計					総合工事					専門工事					合計					総合工事					専門工事				
	平成8年度	平成10年度	平成11年度	平成12年度	平成13年度	平成8年度	平成10年度	平成11年度	平成12年度	平成13年度	平成8年度	平成10年度	平成11年度	平成12年度	平成13年度	平成8年度	平成10年度	平成11年度	平成12年度	平成13年度	平成8年度	平成10年度	平成11年度	平成12年度	平成13年度	平成8年度	平成10年度	平成11年度	平成12年度	平成13年度
雇用保険	2508	2412	2435	890	961	962	861	855	1342	1506	1342	1506	862	983	862	2508	2412	2435	862	983	862	2508	2412	2435	862	983	862	1342	1506	
健康保険		915	905	966	958	966	885	878																						
厚生年金保険	874	906	896	950	963	876	865	865	847	853	823	951	953	951	847	853	823	783	754	662	718	689	802	813	802	659	624			
厚生年金基金	427	574	543	736	727	464	441	441	420	549	516	732	726	732	726	420	549	516	423	398	320	444	409	609	611	326	293			
労災保険	889	866	952	955	846	823	846	823		863	818	958	958	965	958		863	818	788	743		773	728	841	838	725	672			
上乗せ労災保険	692	672	788	799	622	604	622	604		702	666	824	827	824	827		702	666	614	578		640	618	719	717	583	566			
いずれの対象にも なっていない	03	02	01		04	02		04	02	02	02						02	02	04	02		02	03			04	05			
国民健康保険																														
国民年金保険	36								35												119									
国民健康組合保険																														
その他企業加入の保険																														
その他個人加入の保険																														
その他			29	21			30				27		21							27			28		15			34		
わからない																														
無回答（不明）	90	54	71	23	26	74	92	92	118	109	148	23	31				191	219	210	170		148	152			220	259			

図表 1－27 各種退職金制度加入状況＜企業編＞

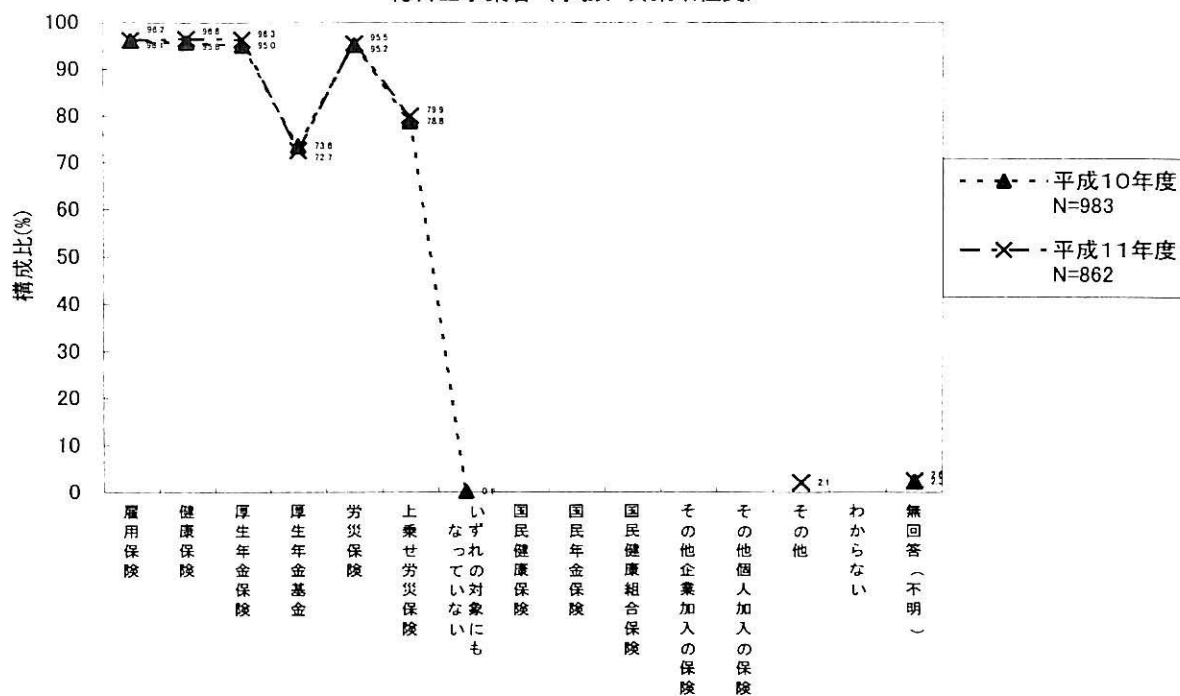
	事務・営業系社員										技術系社員										技能者									
	合計					総合工事					専門工事					総合工事					合計					総合工事				
	平成8年度	平成10年度	平成11年度	平成12年度	平成13年度	平成8年度	平成10年度	平成11年度	平成12年度	平成13年度	平成8年度	平成10年度	平成11年度	平成12年度	平成13年度	平成8年度	平成10年度	平成11年度	平成12年度	平成13年度	平成8年度	平成10年度	平成11年度	平成12年度	平成13年度	平成8年度	平成10年度	平成11年度	平成12年度	平成13年度
建設業退職金共済制度 （建退共）	1331	364	342	318	516	526	218	205	1342	1506	1342	1506	862	983	862	1331	364	342	318	516	1331	364	342	318	516	1331	364	342	318	516
会社独自の退職金制度 （自社退職金制度）	504	447	432	474	436	426	434	434	483	422	393	461	412	461	412	504	447	432	474	436	504	447	432	474	436	504	447	432	474	436
退職金制度はない		46	51	18	09	66	74	74		38	36	09	05	09	05		46	51	18	66		54	55		13	03	94	82		
中小企業退職金共済 制度（中退金）	338	372	370	400	401	352	357	357	333	337	331	373	368	373	368	338	372	370	400	401	338	372	370	400	401	338	372	370	400	401
特定退職金共済団体 （特退共）																														
小規模企業共済																														
その他	122	134	116	145	118	126	116	116	114	125	103	143	115	143	115	122	134	116	145	118	122	134	116	145	118	122	134	116	145	118
わからない																														
無回答（不明）		91	103	39	42	125	133	133	121	153		30	30				211	244	146	144		256	293							

各種保険への加入状況（図表 1-28～36）

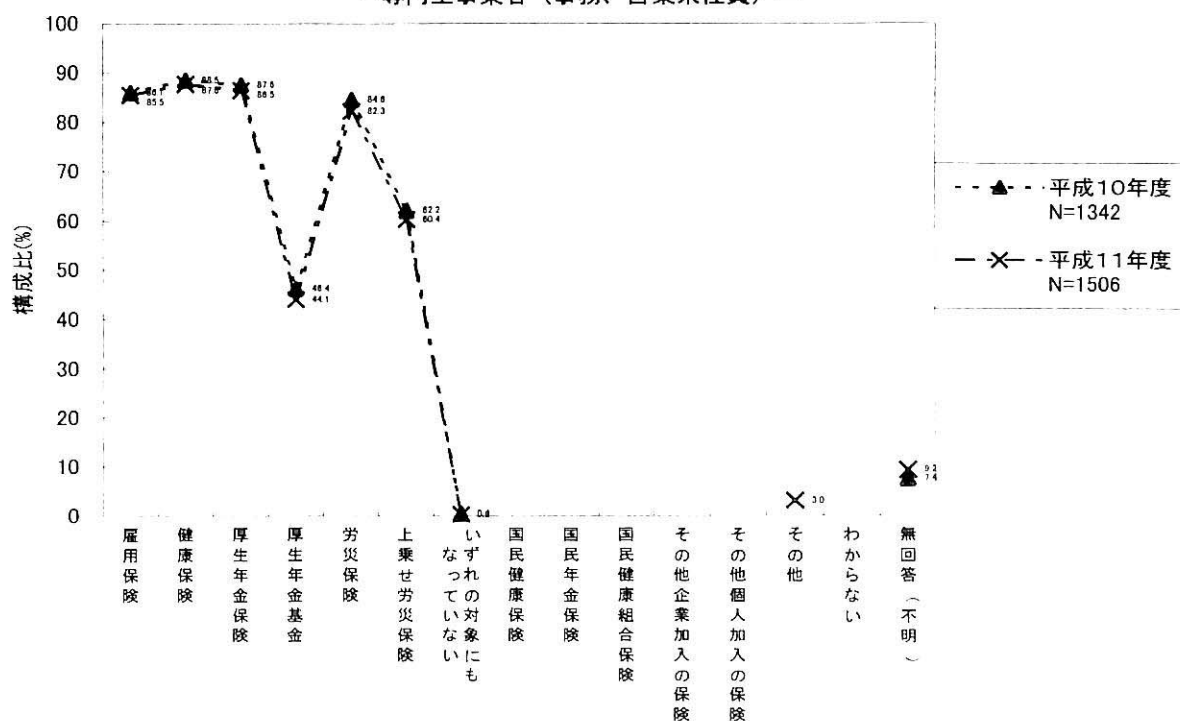
- 事務・営業系社員の各種保険への加入状況は、総合工事業者及び専門工事業者ともほとんど変化がないが、技術系社員・技能者の加入状況については、総合工事業者はほとんど変化がないが、専門工事業者は減少傾向にある（図表 1-29～36）。
- 総合工事業者と比較して専門工事業者の事務・営業系社員、技術系社員、技能者のいずれにおいても、「厚生年金基金」への加入率が低い（図表 1-29～36）。



図表 1 - 2 9 保険制度加入状況＜企業編＞
－総合工事業者（事務、営業系社員）－



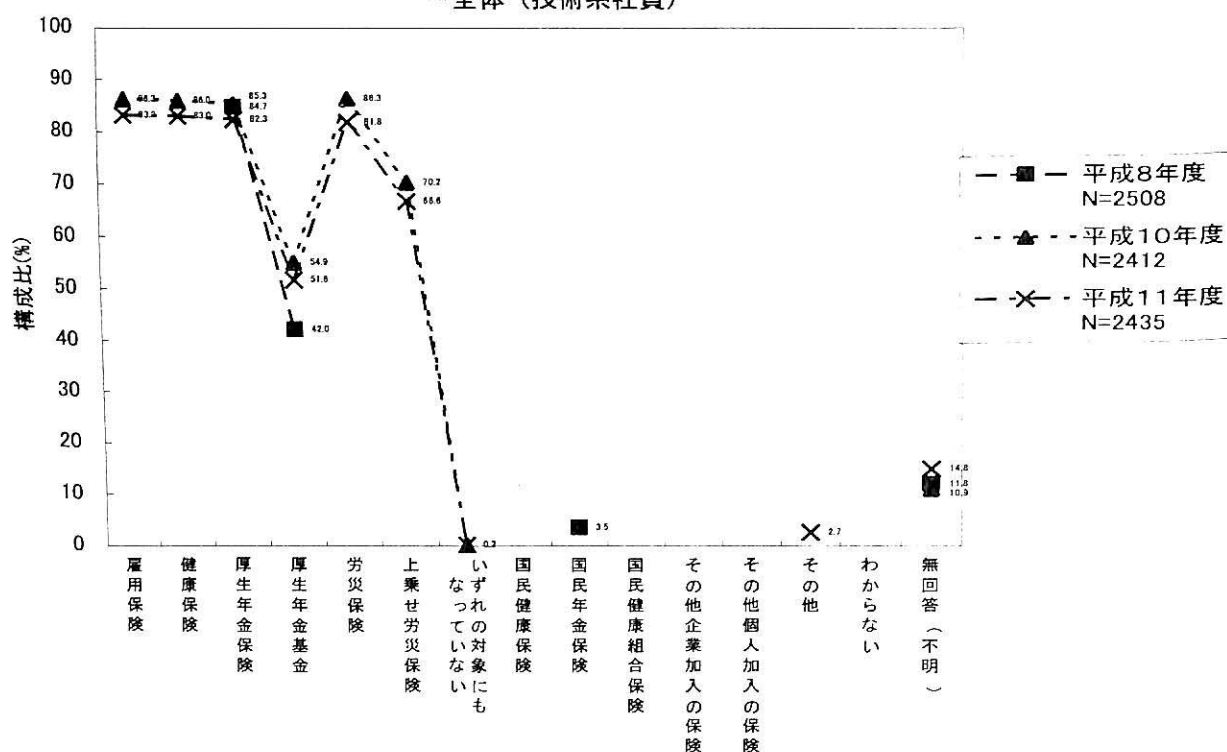
図表 1 - 3 0 保険制度加入状況＜企業編＞
－専門工事業者（事務、営業系社員）－



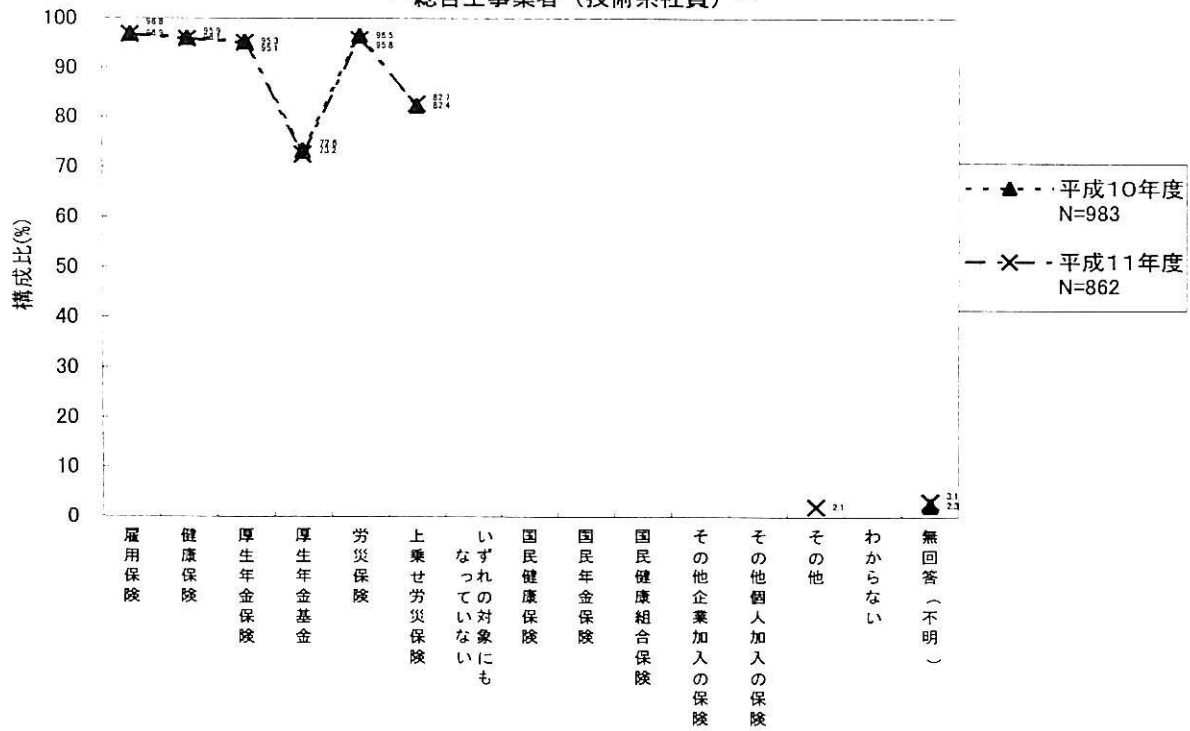
各種退職金制度加入状況（図表1-31～45）

- 事務・営業系社員、技術系社員及び技能者の自社の退職金制度への加入状況は、総合工事業者では減少傾向にあるが、専門工事業者ではほとんど変化がない（図表1-38、39、41～42、44～45）。
- 専門工事業者の事務・営業系社員と技術系社員は「建設業退職金共済制度」への加入率が低い（図表1-38、39、41～42）。

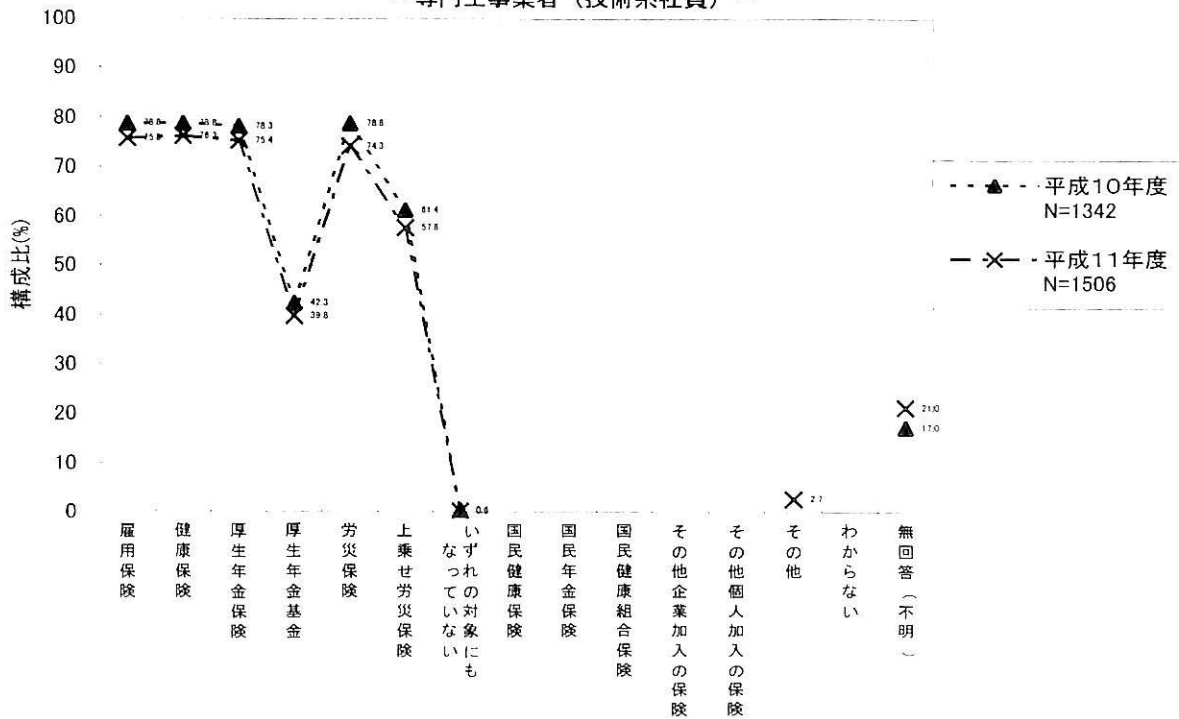
図表1-31 保険制度加入状況＜企業編＞
－全体（技術系社員）－



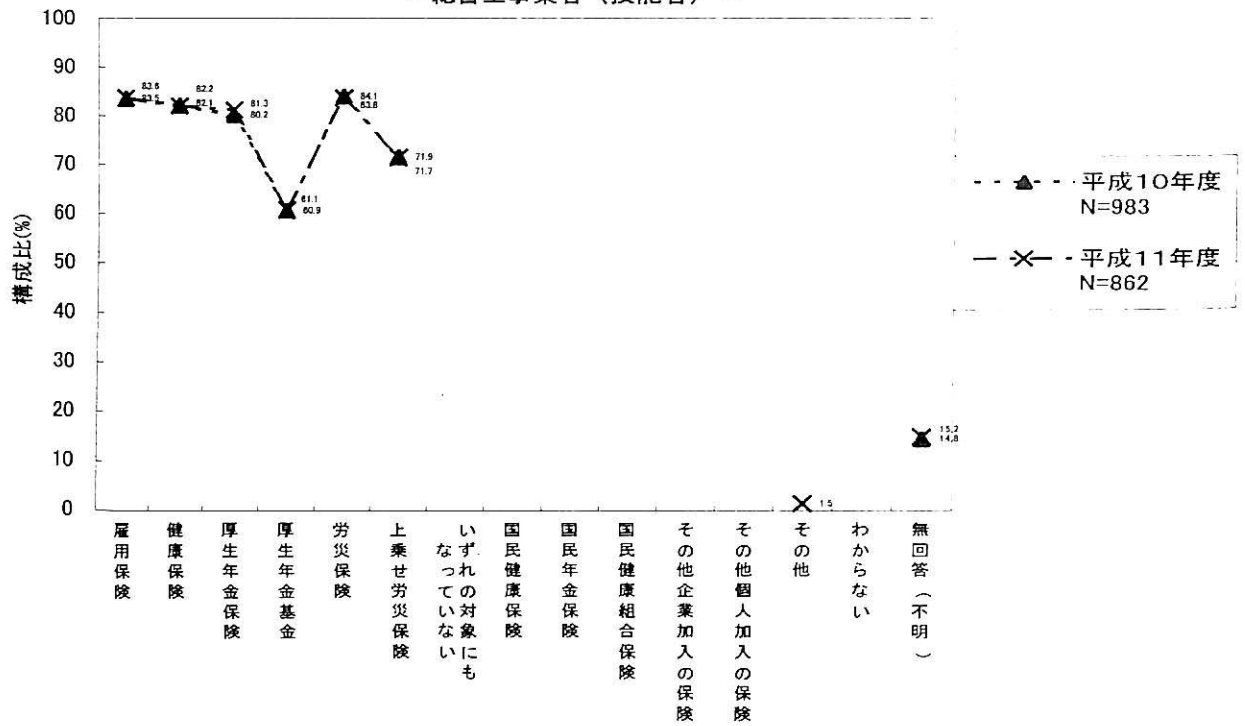
図表 1 - 3 2 保険制度加入状況<企業編>
- 総合工事業者 (技術系社員) -



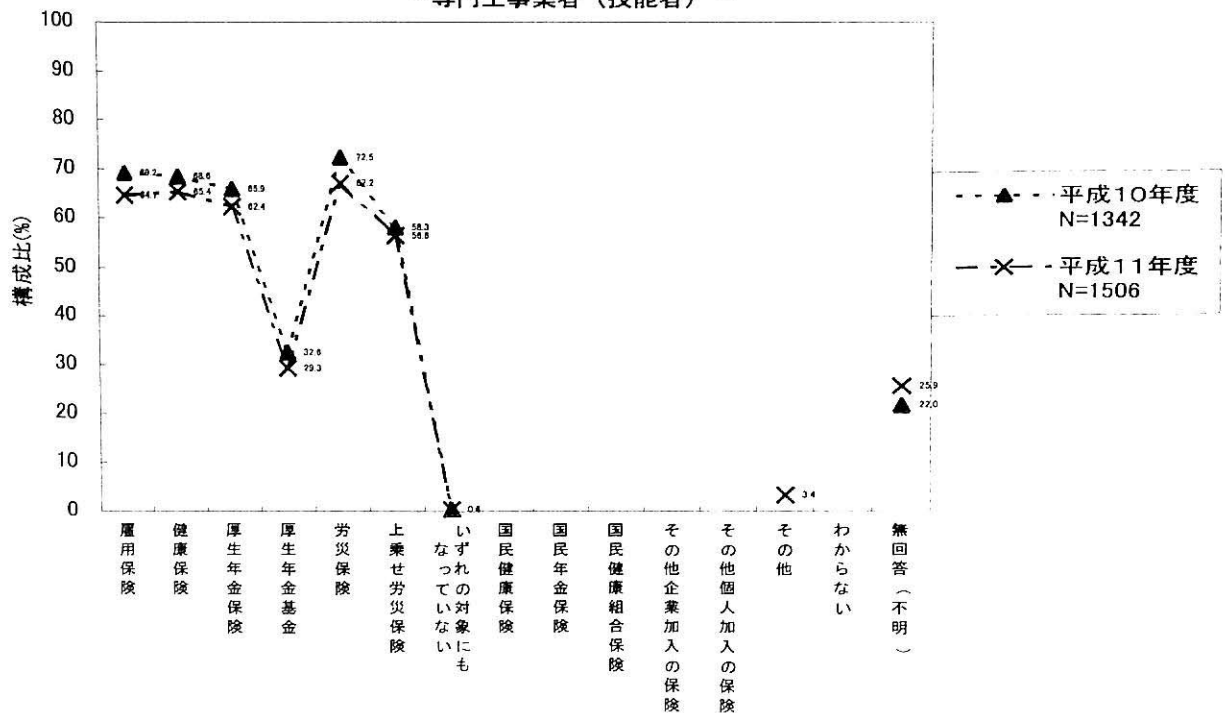
図表 1 - 3 3 保険制度加入状況<企業編>
- 専門工事業者 (技術系社員) -



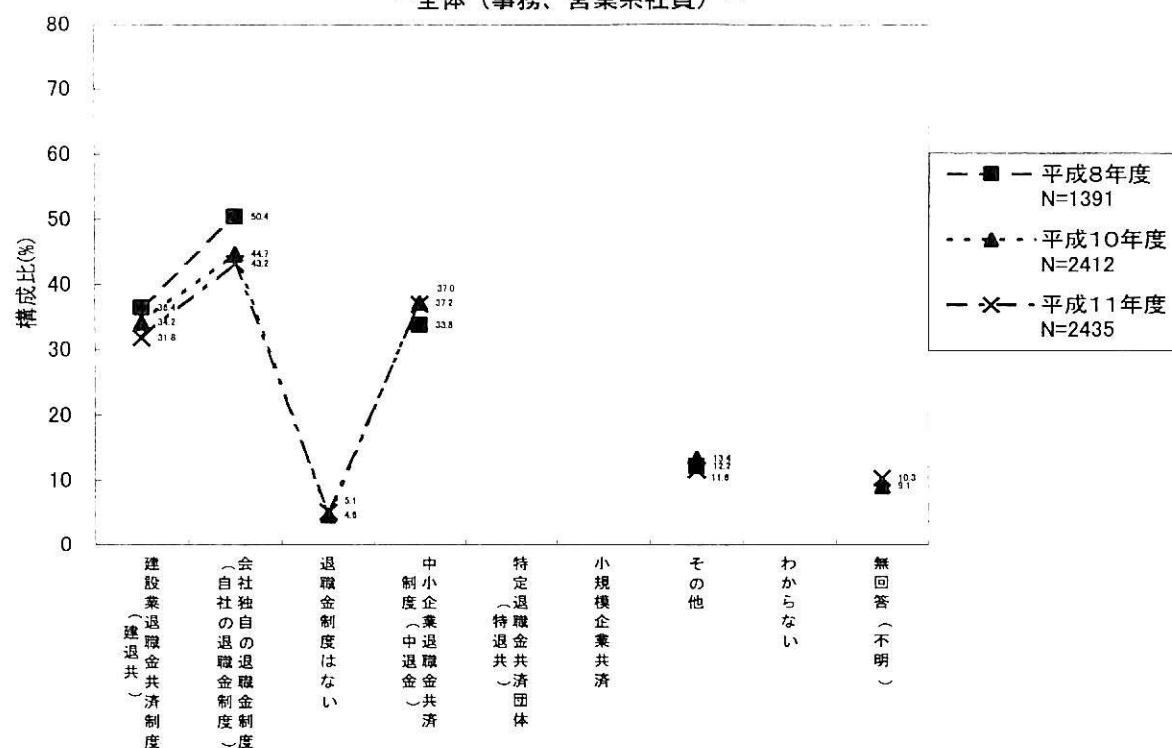
図表1-35 保険制度加入状況<企業編>
-総合工事業者(技能者)-



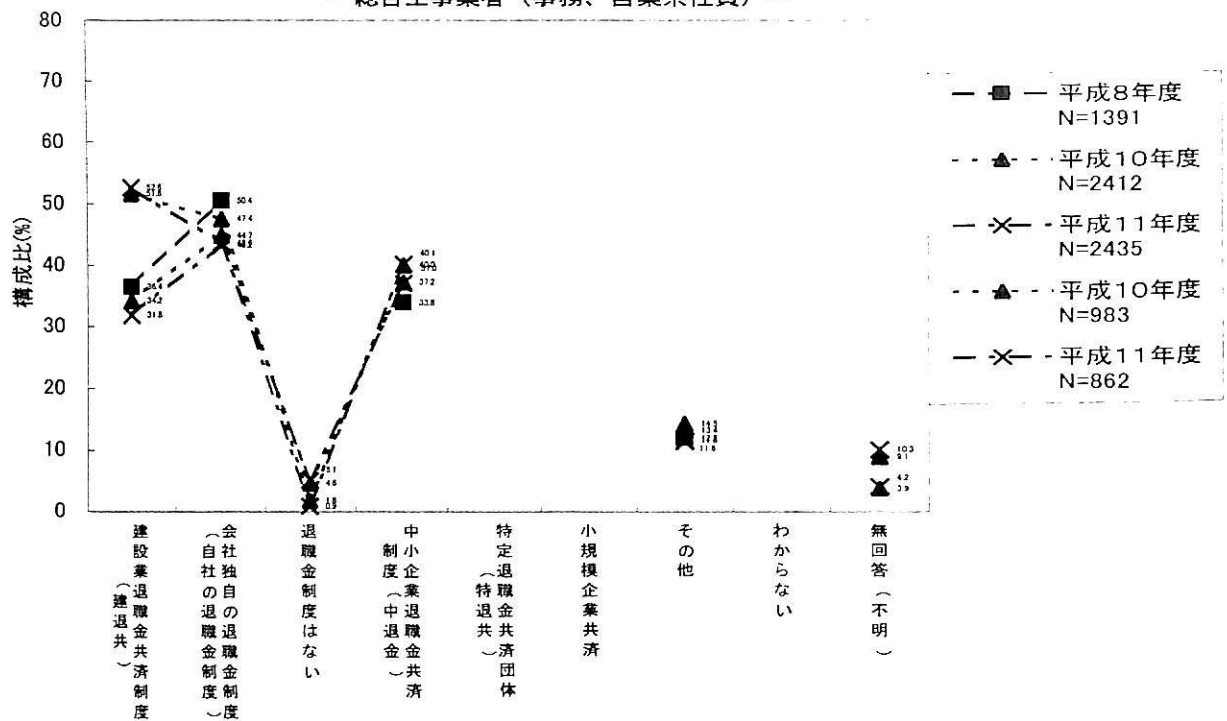
図表1-36 保険制度加入状況<企業編>
-専門工事業者(技能者)-



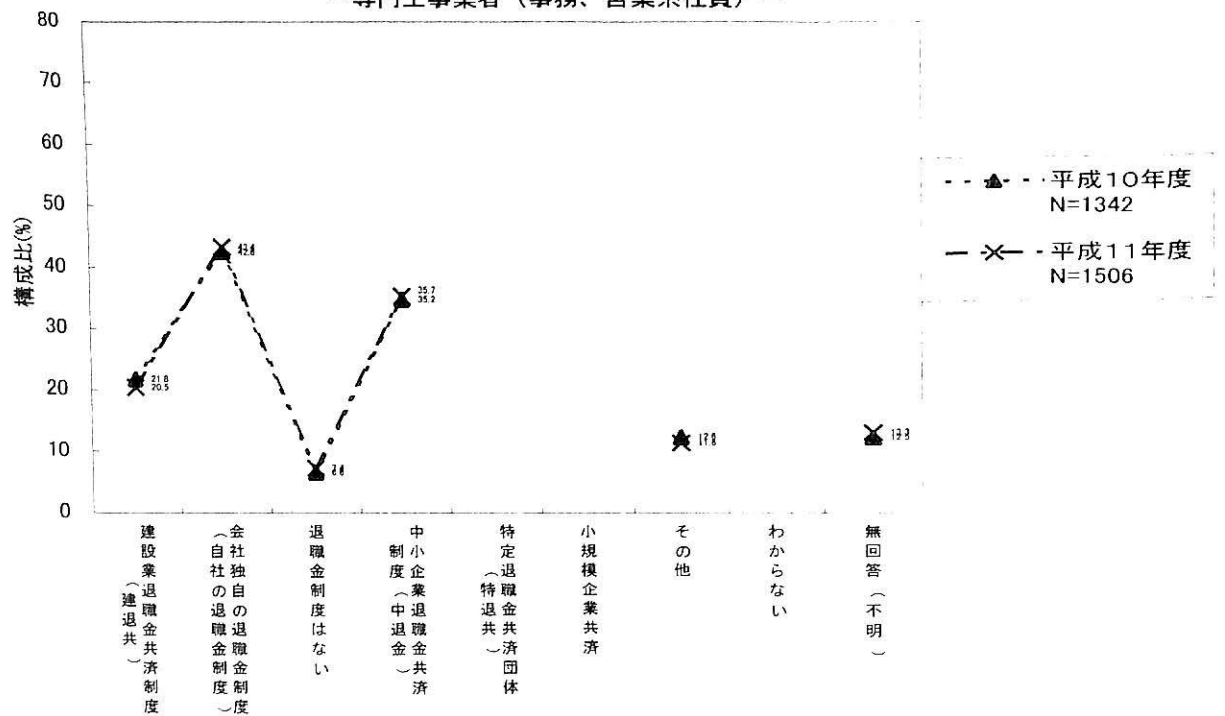
図表1-37 各種退職金制度加入状況<企業編>
-全体(事務、営業系社員)-



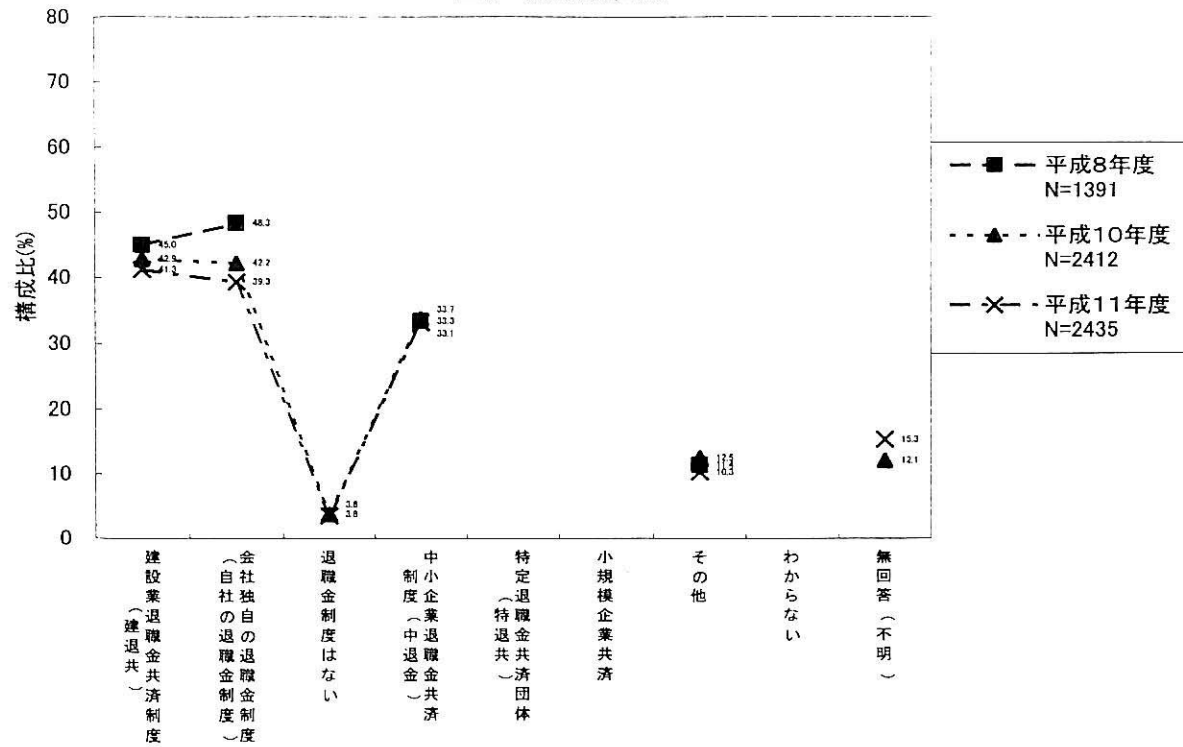
図表1-38 各種退職金制度加入状況<企業編>
—総合工事業者（事務、営業系社員）—



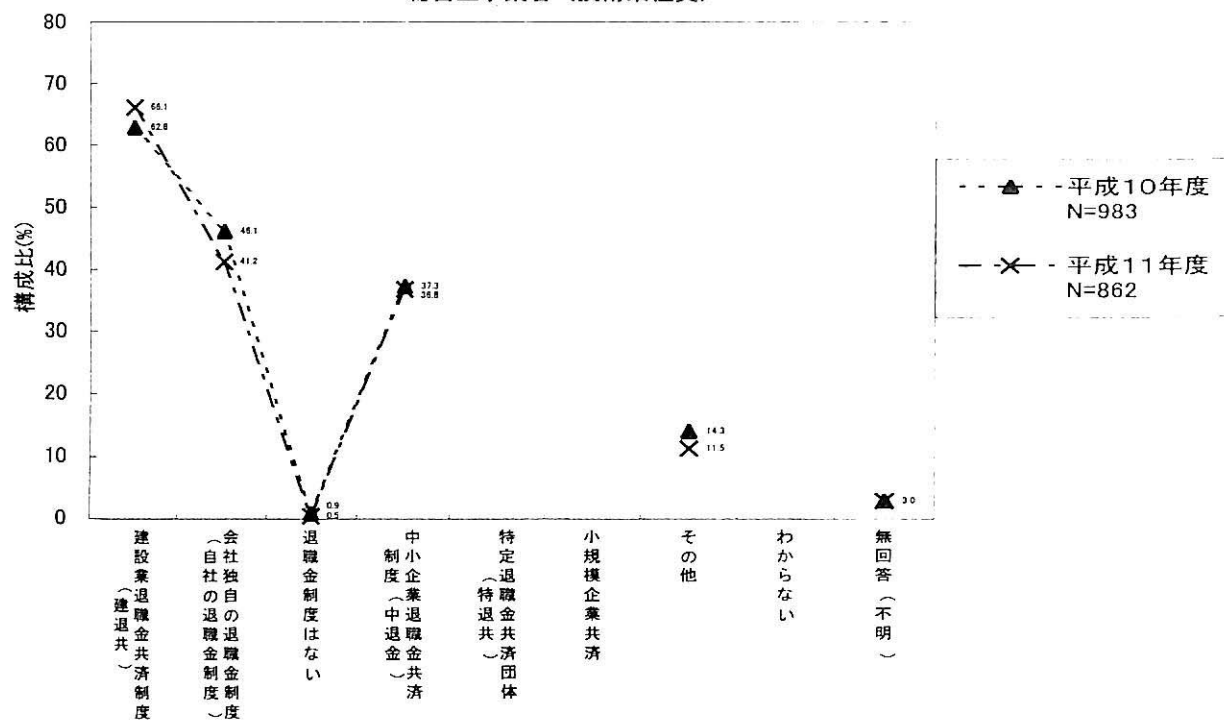
図表1-39 各種退職金制度加入状況<企業編>
—専門工事業者（事務、営業系社員）—



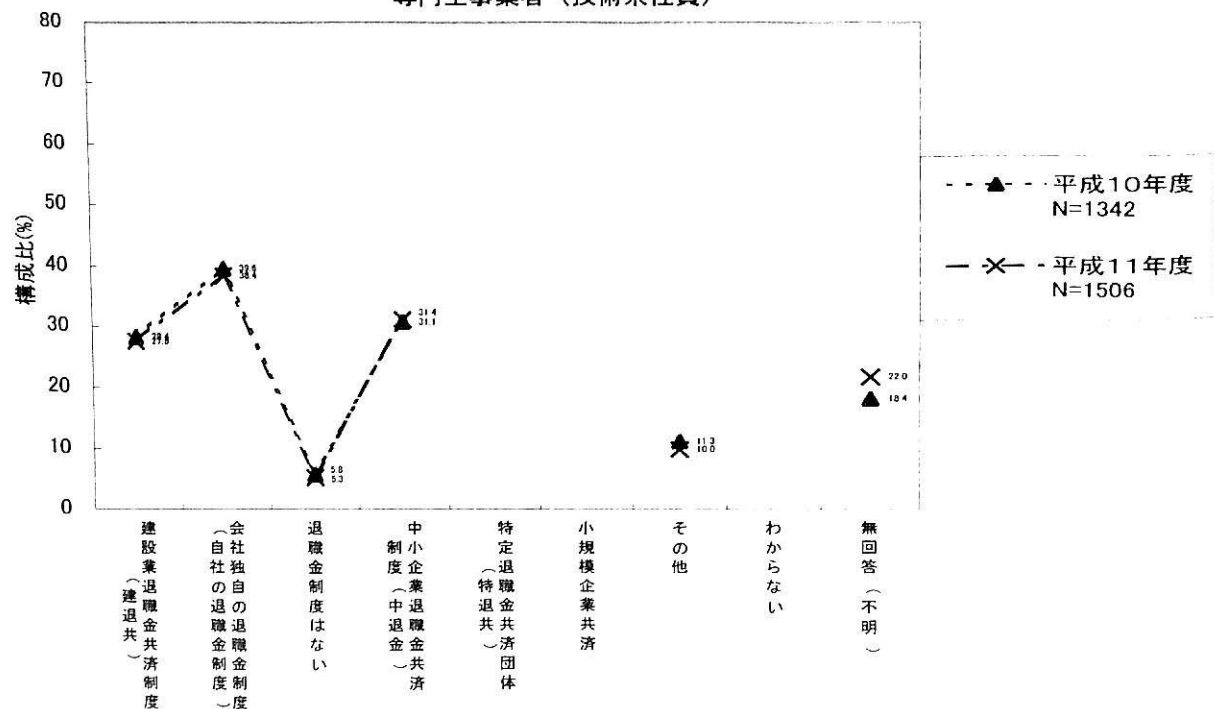
図表 1 - 4 0 各種退職金制度加入状況＜企業編＞
－全体（技術系社員）－



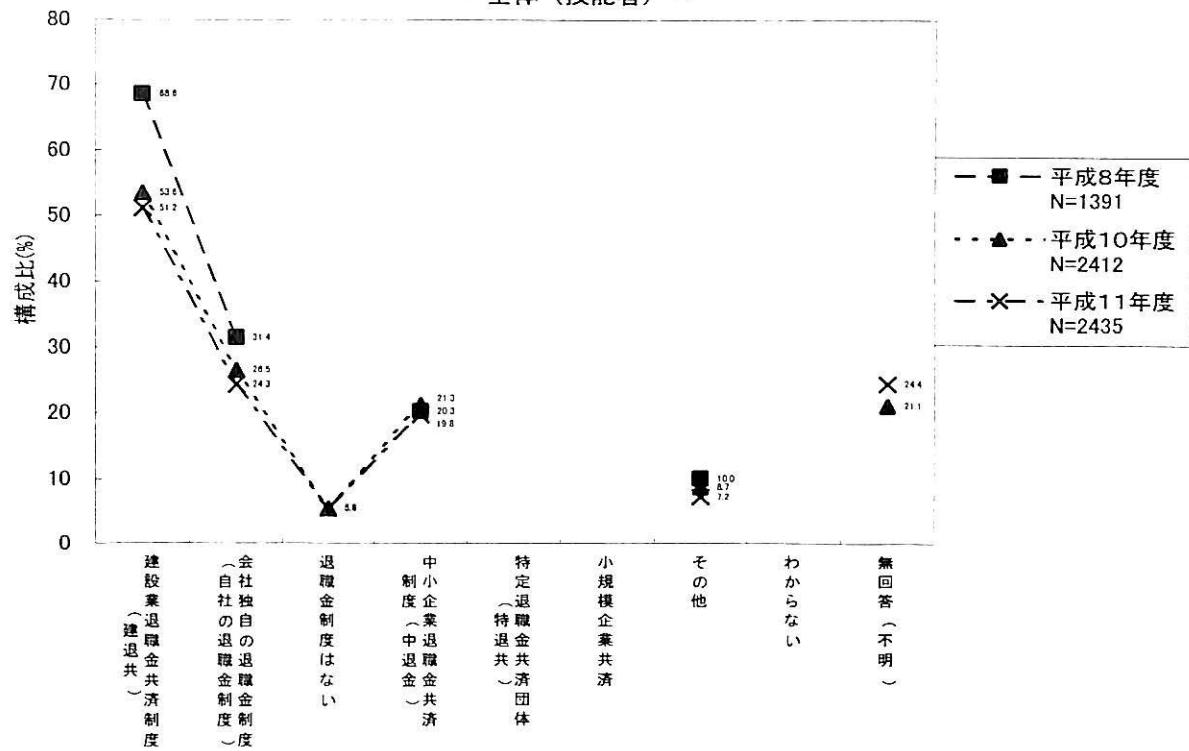
図表 1 - 4 1 各種退職金制度加入状況<企業編>
- 総合工事業者（技術系社員） -



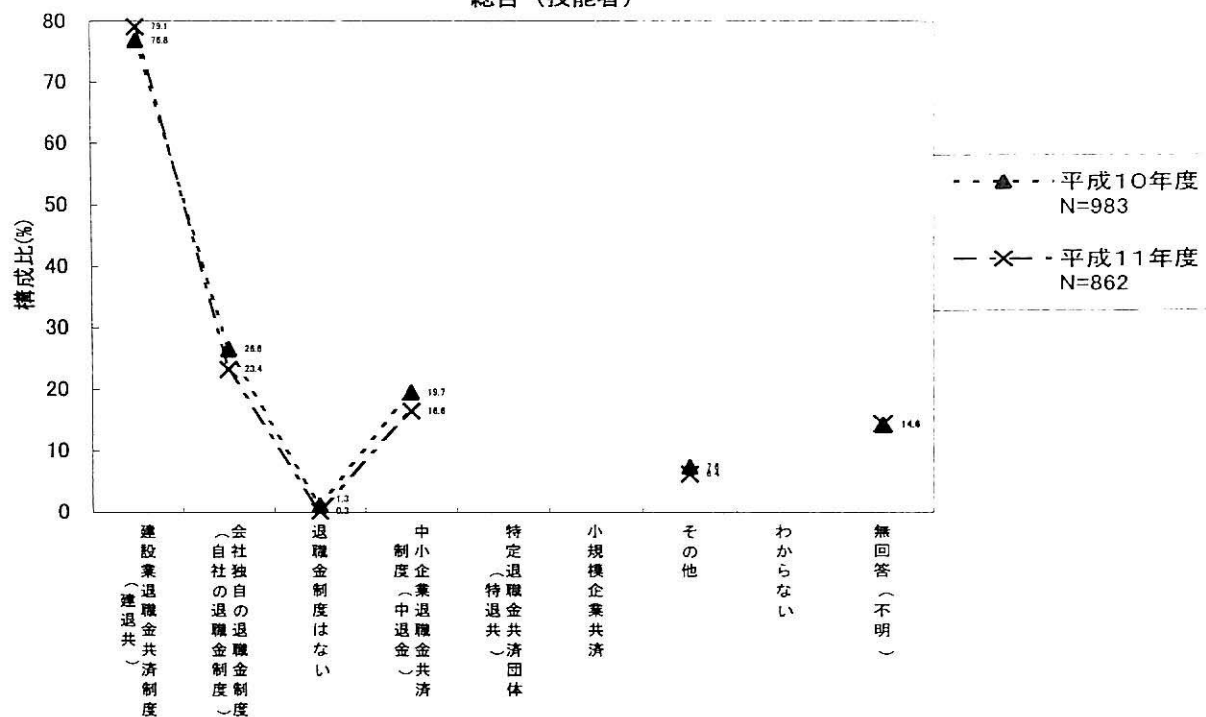
図表 1 - 4 2 各種退職金制度加入状況<企業編>
- 専門工事業者（技術系社員） -



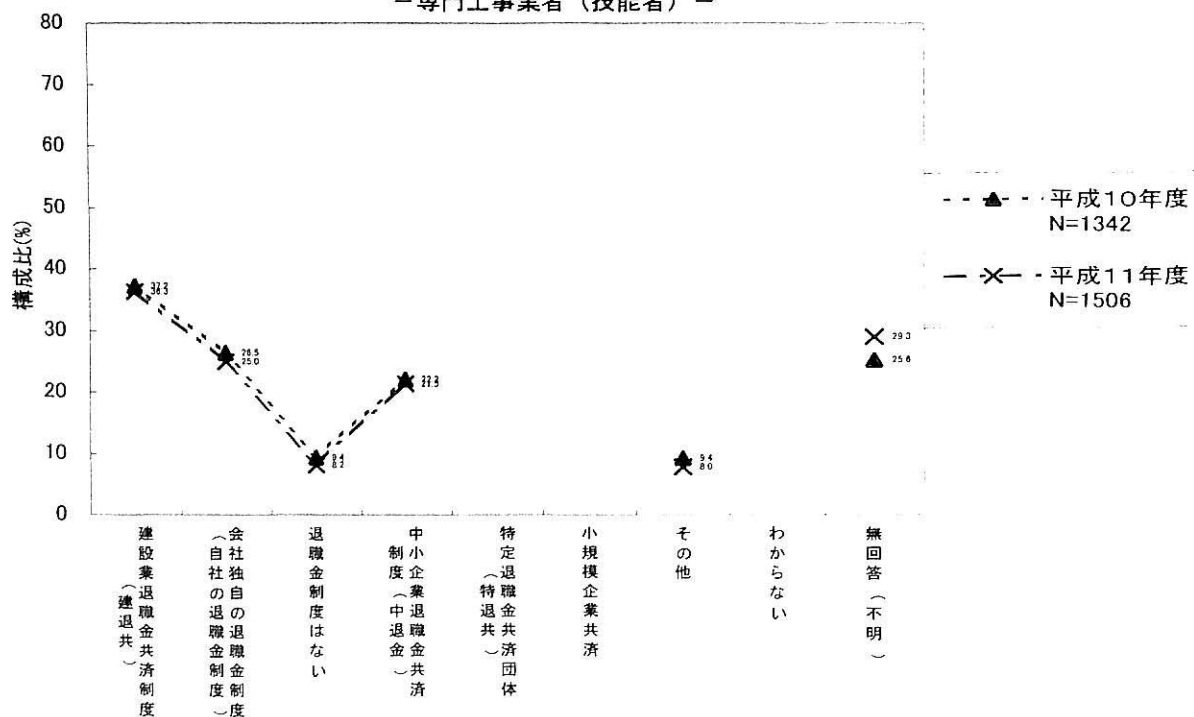
図表1-43 各種退職金制度加入状況＜企業編＞
－全体（技能者）－



図表1-44 各種退職金制度加入状況＜企業編＞
－総合（技能者）－



図表1-45 各種退職金制度加入状況＜企業編＞
－専門工事業者（技能者）－



図表 1－4 6 現場の労働生産性向上状況＜企業編＞

単位：％

	平成9年度					平成10年度					平成11年度				
	合 計		専 門 工 事		内 装 仕 上	合 計		専 門 工 事		内 装 仕 上	合 計		専 門 工 事		内 装 仕 上
	管	管	管	管	管	管	管	管	管	管	管	管	管	管	管
N	2632	1014	1561	168	282	2412	983	1342	145	216	2435	862	1506	149	228
かなり向上している						1.5	1.4	1.6	2.1	1.4	1.6	1.2	1.7	2.7	1.3
やや向上している	12.4	12.7	12.4	8.9	16.3	20.3	22.6	18.9	19.3	21.8	22.0	24.5	20.5	22.1	24.1
変わらない(H9.どちらともいえない)	41.6	41.0	42.0	45.8	31.6	39.3	40.5	38.6	37.9	40.3	36.1	33.9	37.6	45.0	41.2
やや低下している	40.5	41.8	39.6	40.5	45.0	28.6	28.3	28.5	29.0	26.9	27.8	30.5	26.4	22.1	18.9
かなり低下している						7.3	5.6	8.6	6.2	6.0	9.7	8.1	10.6	4.0	9.2
無回答(H9.不明)	5.5	4.5	6.0	4.8	7.1	2.9	1.6	3.7	5.5	3.7	2.8	1.9	3.2	4.0	5.3

図表 1－4 7 生産性向上を阻害しているもの（労働生産性低下理由）＜企業編＞

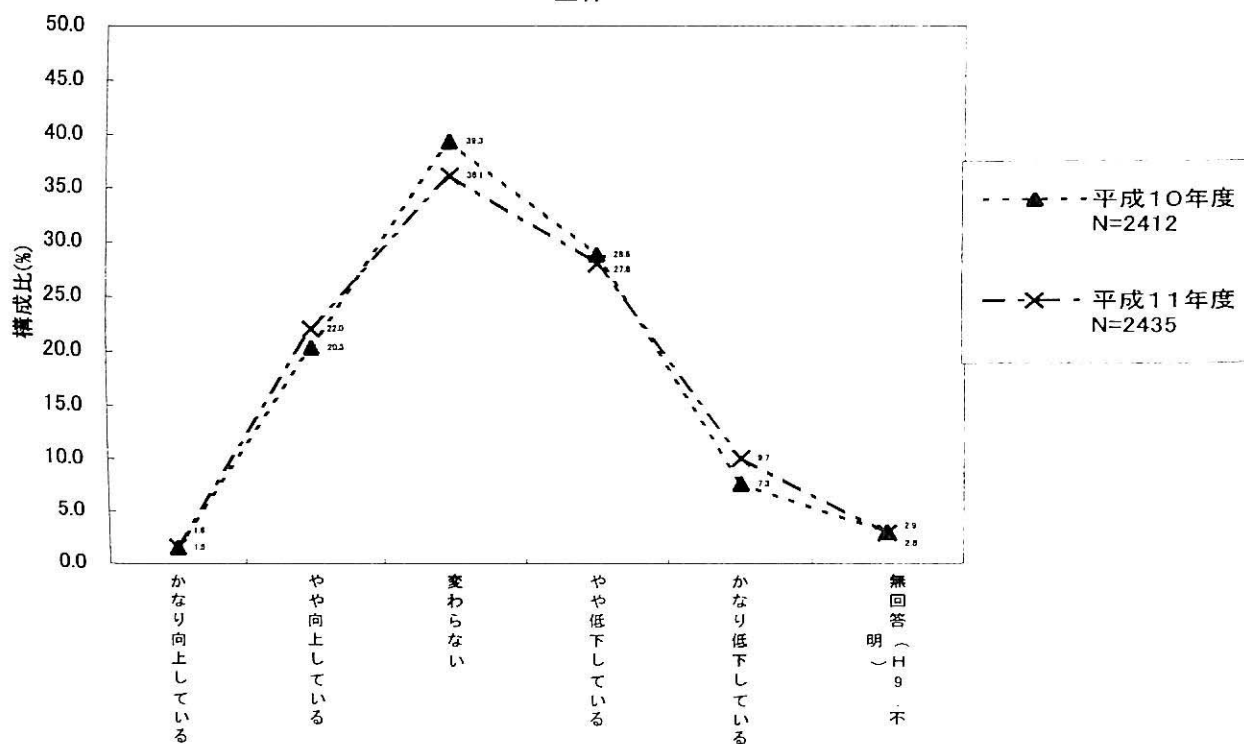
単位：％

	平成9年度					平成10年度					平成11年度				
	合 計		専 門 工 事		内 装 仕 上	合 計		専 門 工 事		内 装 仕 上	合 計		専 門 工 事		内 装 仕 上
	管	管	管	管	管	管	管	管	管	管	管	管	管	管	管
N	1094	416	655	77	89	867	333	499	51	71	2435	862	1506	149	228
技術者の高齢化が進行し、以前よりも仕事量をこなせなくなっている	64.9	78.6	56.0	58.4	49.4	52.9	61.0	47.1	37.3	39.4	41.8	49.4	37.6	36.9	32.5
元請か下請による責任施工を徹底するように、従来より下請の業務量が增大している	44.5	23.6	57.4	72.7	49.4										
品質管理の水準が高くなった結果（書類の整理を含む）業務量が增大した	55.6	61.3	52.7	44.2	61.8	33.7	31.5	35.7	23.5	32.4	45.1	51.9	41.8	36.9	51.3
中核となる技能者（職長等）の育成が進んでいないこと等から作業管理・指導力が低下している	34.3	41.1	29.8	19.5	39.3	29.1	35.4	25.7	21.6	33.8	21.3	22.3	20.7	12.8	25.4
発注者等が金額の割には、複雑で手間のかかる工事を要求してくる						58.4	40.8	69.7	70.6	62.0	54.2	39.2	62.5	69.8	54.4
木造住宅建築等の手間のかかる仕事量が増えている	4.5	1.4	6.3	3.9	3.1										
付加価値の高い建設生産物（豪華な建設生産物）の注文が減少している	18.6	10.3	24.3	28.6	41.5										
建設現場の慣行、段取りミス等により生じる「遊び」の時間を削減できない						27.0	21.0	31.7	54.9	22.5	24.4	15.2	30.1	38.9	22.4
生産性を向上させる方法がわからない						3.2	4.2	2.6		2.8	1.4	1.3	1.5	0.7	0.9
その他	1.6	1.4	1.8		3.1	12.3	15.0	11.0	7.8	9.9	6.5	6.8	6.6	6.0	3.5
無回答（不明）	2.7	2.2	3.1	2.6		0.8	0.6	1.0			11.7	11.6	11.6	10.7	11.8

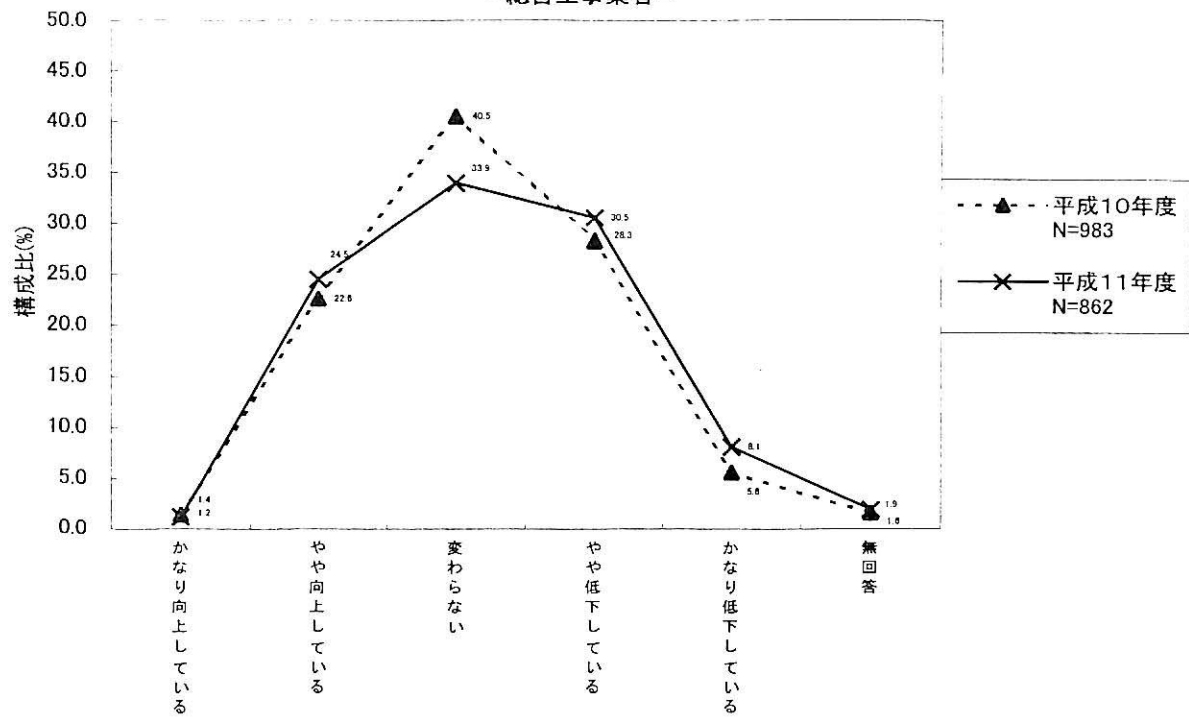
現場の労働生産性は向上状況（図表 1 -48～52）

○現場の労働生産性向上の状況は、総合工事業者の若干の低下傾向に対し、専門工事業者では若干の向上傾向がみられる（図表 1 -49～50）。

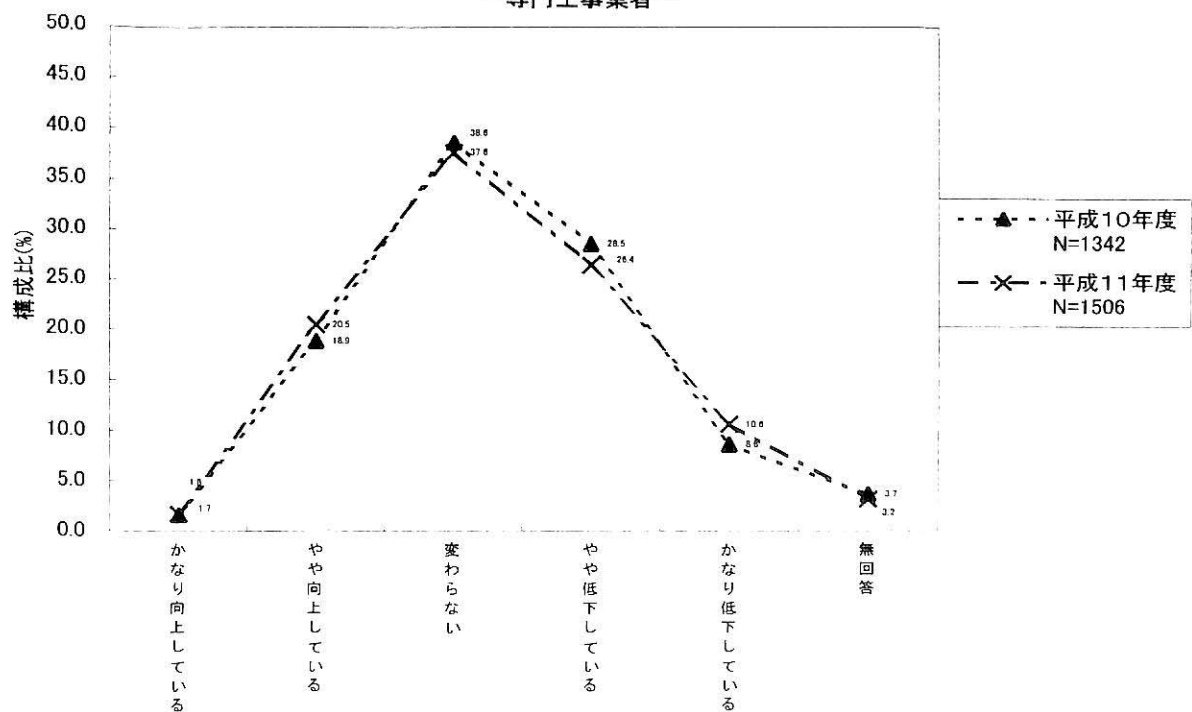
図表 1 - 4 8 現場の労働生産性向上状況＜企業編＞
－全体－



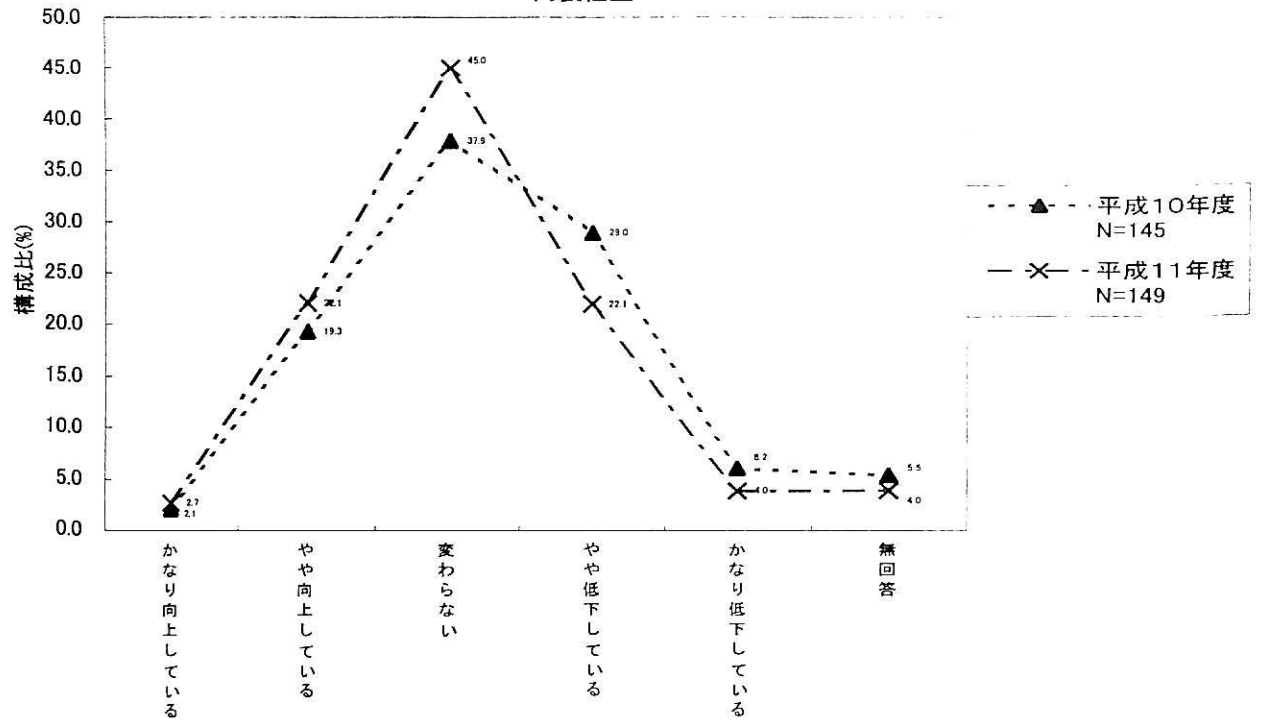
図表1-49 現場の労働生産性向上状況<企業編>
-総合工事業者-



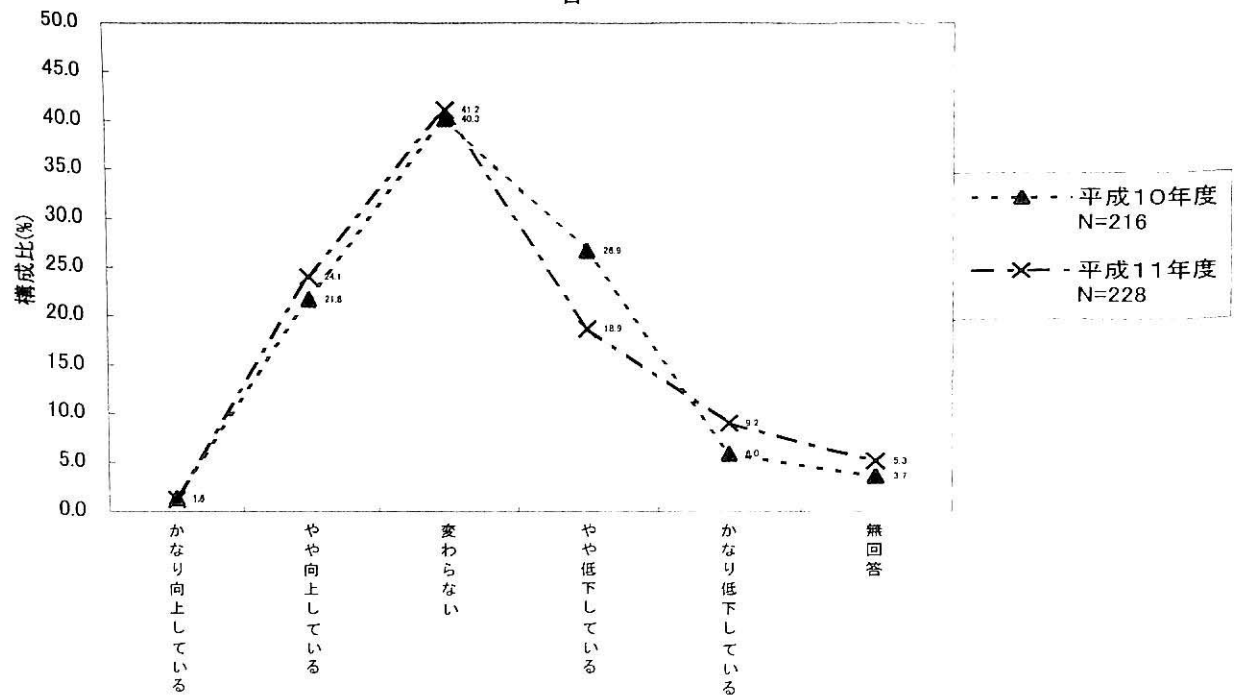
図表1-50 現場の労働生産性向上状況<企業編>
-専門工事業者-



図表1-51 現場の労働生産性向上状況<企業編>
-内装仕上-



図表1-52 現場の労働生産性向上状況<企業編>
-管-

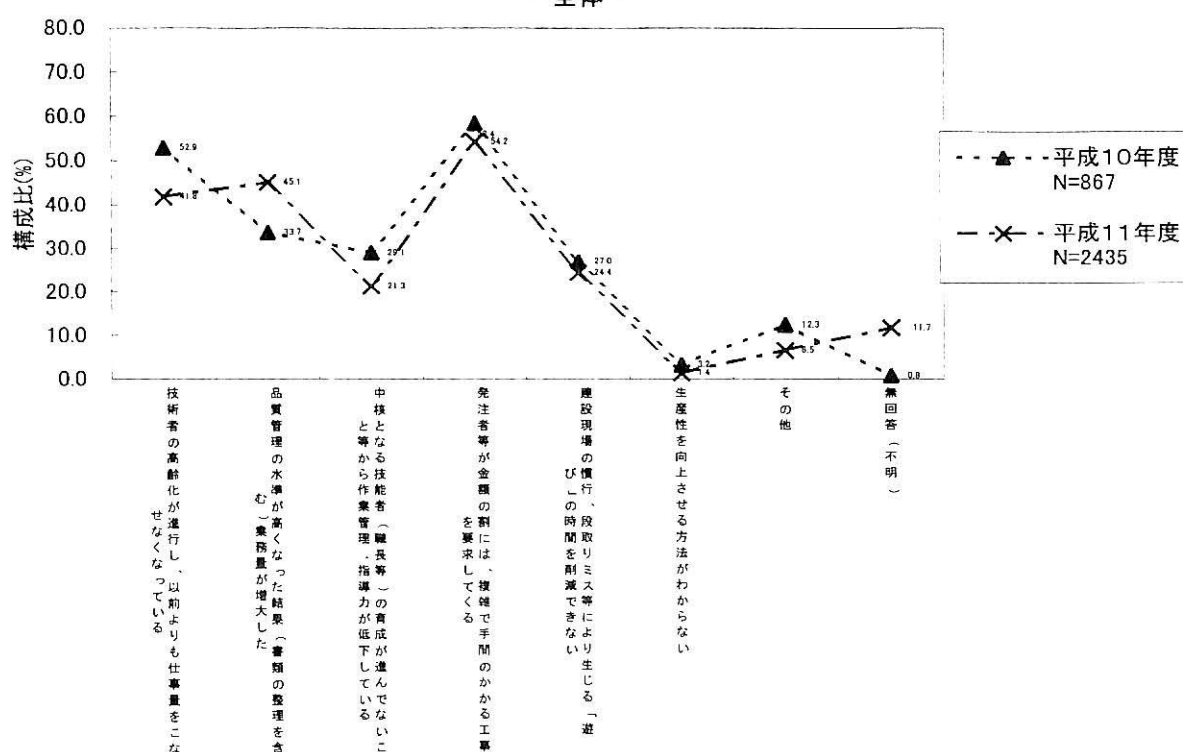


生産性向上を阻害しているもの（図表 1-53～57）

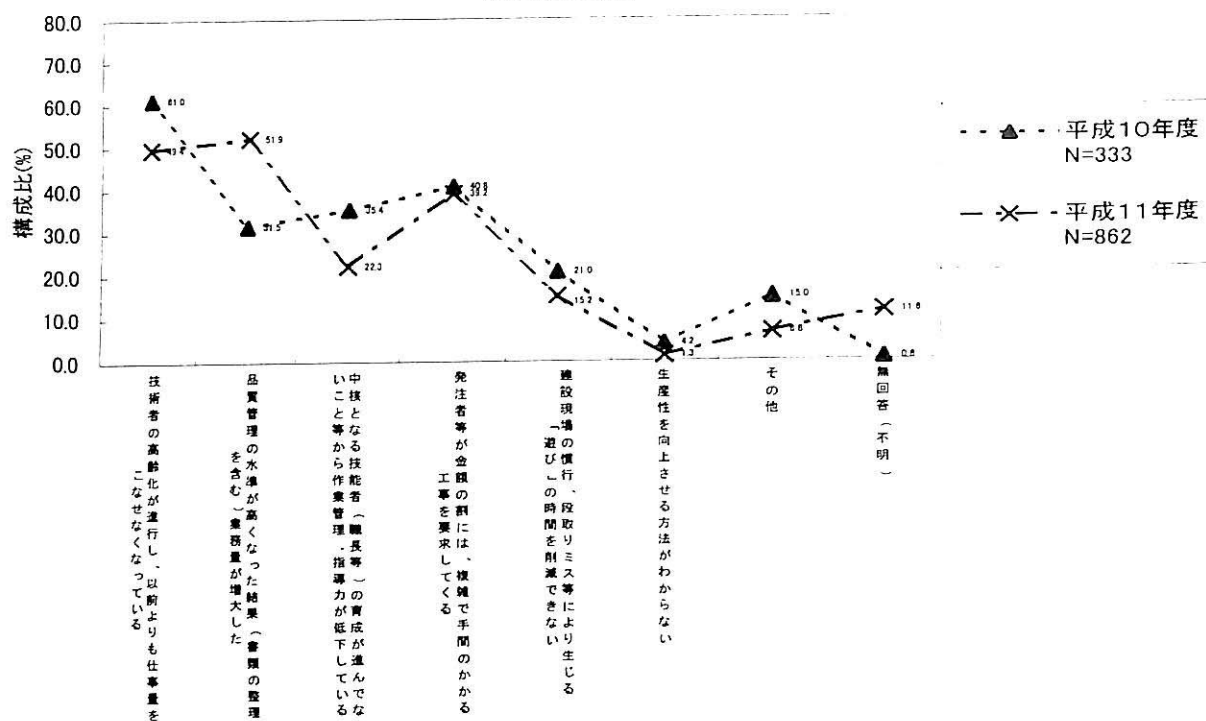
○特に総合工事業者で「品質管理の水準が高くなった結果、業務量が増大した」との回答の増加は、ISO導入の影響だと考えられる（図表 1-54）。

○総合工事業者と専門工事業者を比較してみると、生産性向上を阻害しているものとして「発注者等が金額の割には、複雑で手間のかかる工事を要求してくる」の構成比は総合工事業者（40.8%、39.2%）より専門工事業者（69.7%、62.5%）の方が高い（図表 1-54、55）。

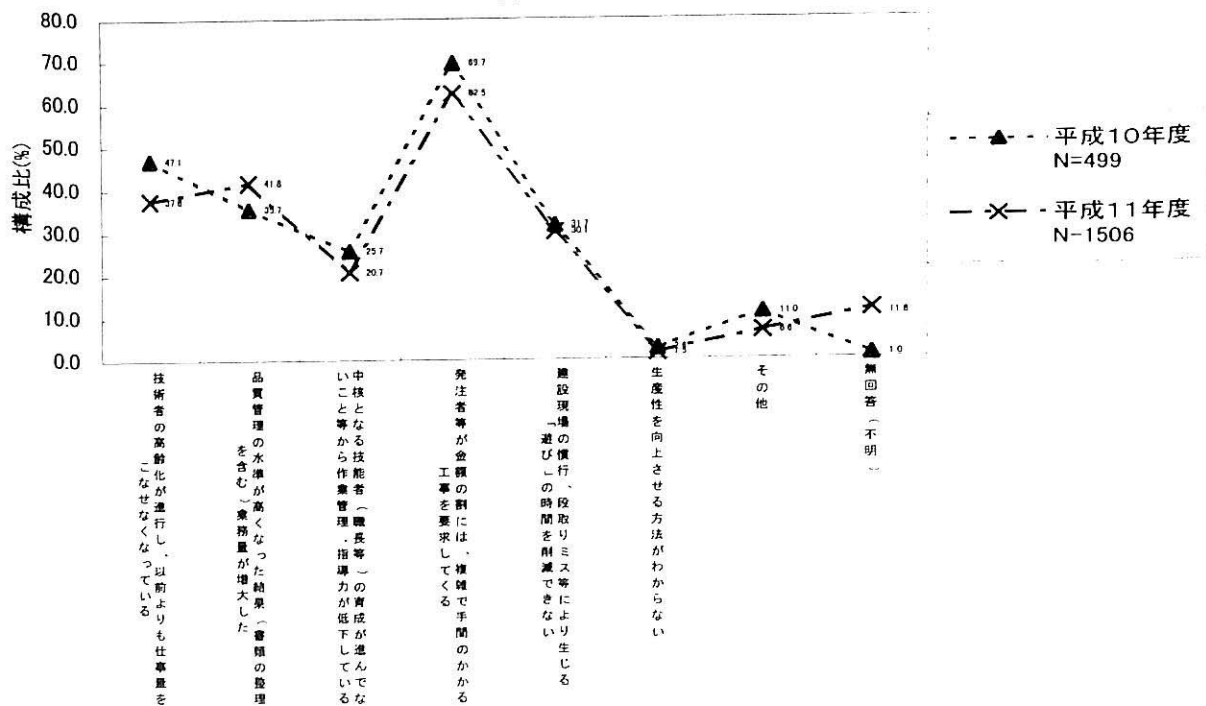
図表 1-53 生産性向上を阻害しているもの（労働生産性低下理由）＜企業編＞
－全体－



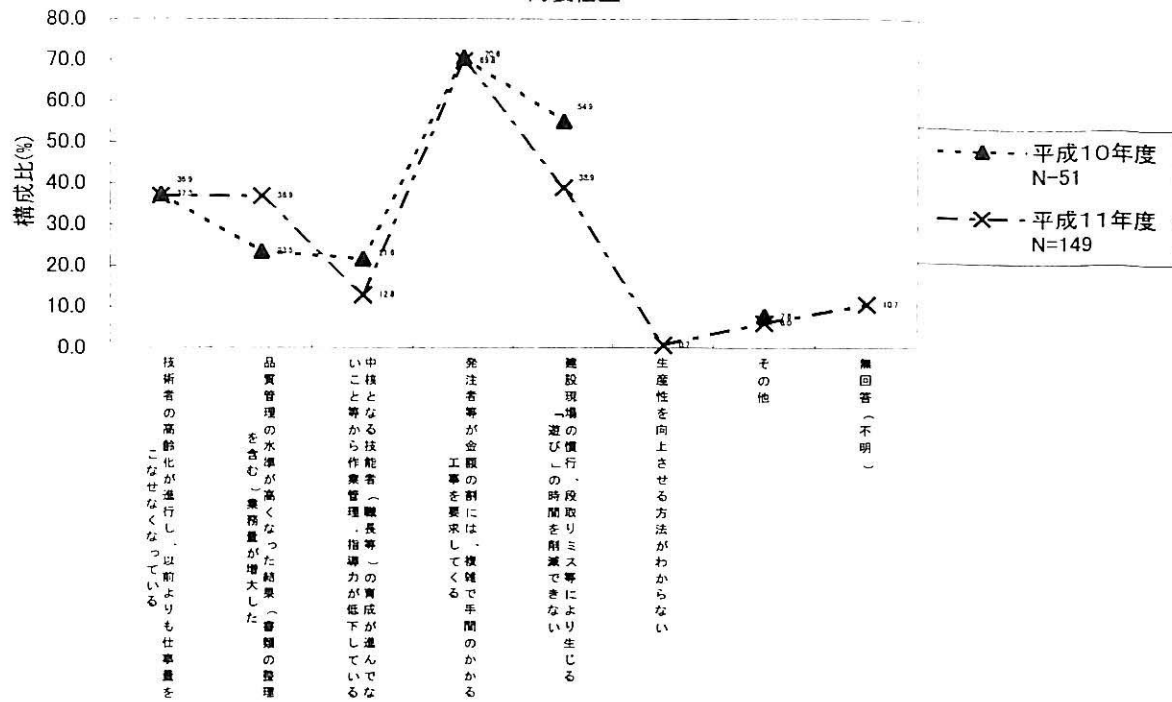
図表 1-5 4 生産性向上を阻害しているもの(労働生産性低下理由)＜企業編＞
－総合工事業者－



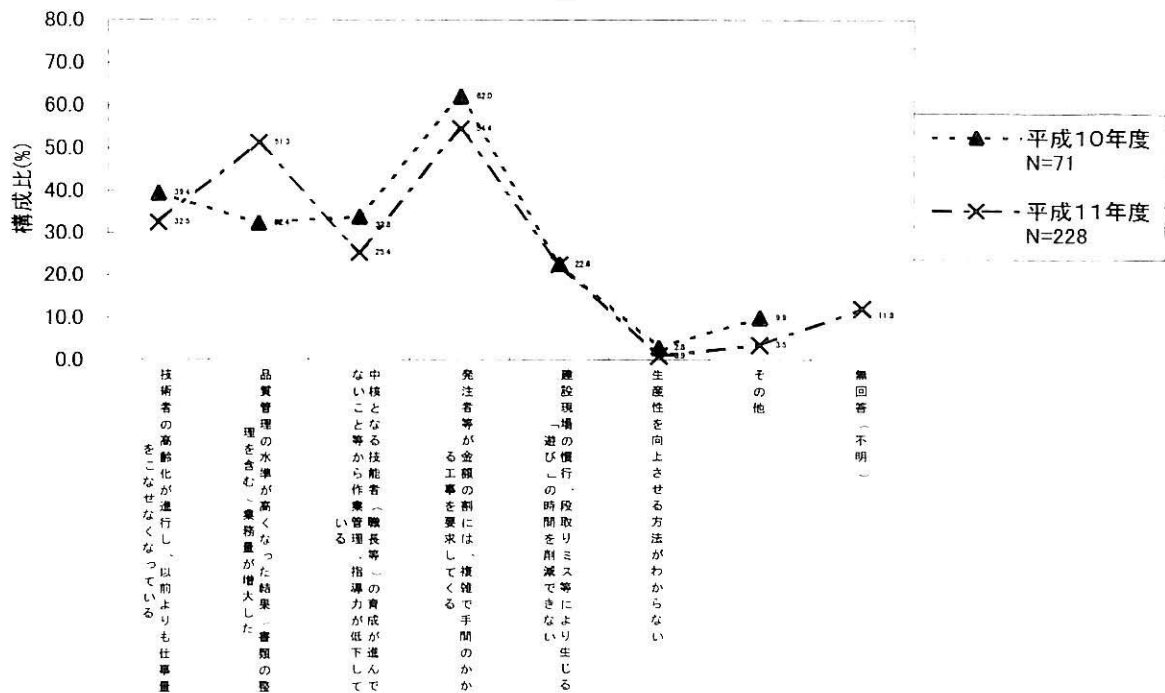
図表 1-5 5 生産性向上を阻害しているもの(労働生産性低下理由)＜企業編＞
－専門工事業者－



図表1-56 生産性向上を阻害しているもの(労働生産性低下理由)<企業編>
—内装仕上—



図表1-57 生産性向上を阻害しているもの(労働生産性低下理由)<企業編>
—管—



図表１－５８ 労働生産性向上のために重要なこと＜企業編＞

単位：％

	平成６年度		平成８年度		平成１０年度		平成１１年度	
	企 業	技能者	企 業	技能者	企 業	技能者	企 業	技能者
N	4731	14031	2508		2412		2435	
作業手順や工程管理、 施工管理の改善	64.6	43.3	69.6		59.9		54.0	
工事発注の平準化	59.1	32.5	44.4		54.8		51.7	
現場労働者（従業員） の教育・訓練の充実	57.7	43.7	65.8		49.5			
基幹技能者 の育成・活用							30.9	
技能者の多能工化							31.4	
人材育成システムの 確立							24.1	
機械化等による 合理化・省力化	54.3	55.4	32.5		23.5		21.4	
新しい施工技術の 開発、普及	46.8	41.8	35.0					
工場製品の活用 （プレハブ化）	14.8	11.1	8.9		7.7		10.4	
重層化している 生産システムの改善	12.5	8.5	9.2				14.4	
能力重視の賃金体系・ 評価制度導入、見直し					33.0		27.6	
現場の実態に即した 設計の合理化					36.2			
その他	0.7	1.1	1.4		2.2		2.2	
無回答（不明）			8.6		3.6		5.7	

図表１－５９ 現場で非効率だと思うこと＜技能者編＞

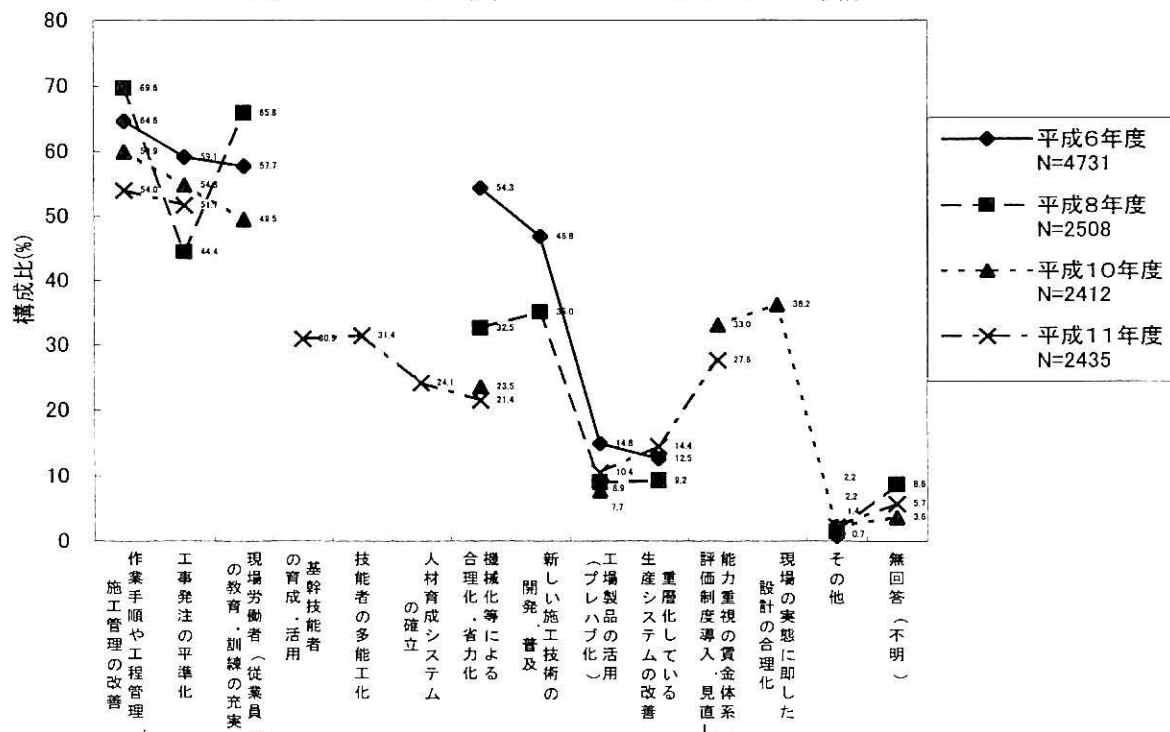
単位：％

	平成６年度		平成８年度		平成１０年度		平成１１年度	
	企 業	技能者	企 業	技能者	企 業	技能者	企 業	技能者
N				4008		3118		2750
作業手順・段取のミス				49.7		52.2		50.9
悪天候による日程変更				46.5		45.9		43.8
資材・機材等の 調達の手違い				16.7		19.7		19.7
教育不十分で作業 に手間取っている				26.7		30.4		30.0
必要な人材が 確保できない				41.0		36.6		37.1
元請・下請間、 下請相互間の不徹底				37.5		40.7		39.5
下請からの効率改善案 が受け入れられない				9.2				
その他				1.7		2.7		2.4
無回答（不明）				0.2		0.2		0.1

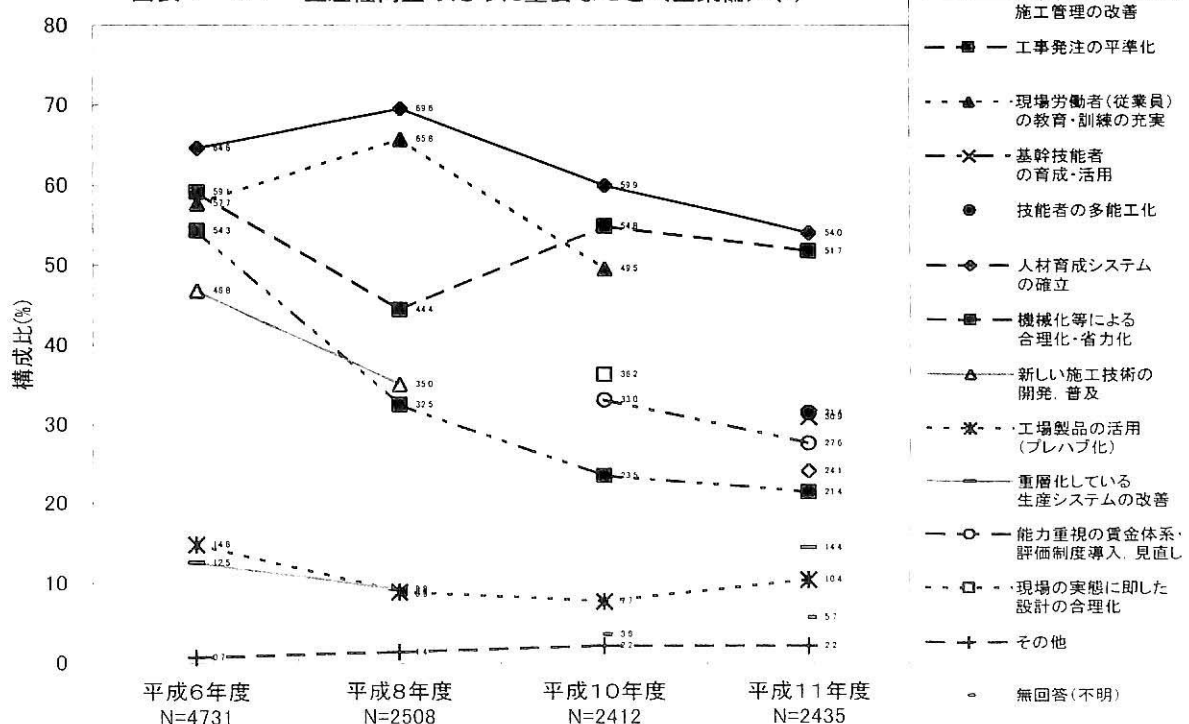
労働生産性向上のために重要なこと（図表1-60～63）

○生産性向上のために重要なことは、「機械化等による合理化・省力化」が減少傾向にある。また、「作業手順や工程管理、施工管理の改善」は減少傾向にはあるが、毎年、最も高い比率を占めている（図表1-60、61）。

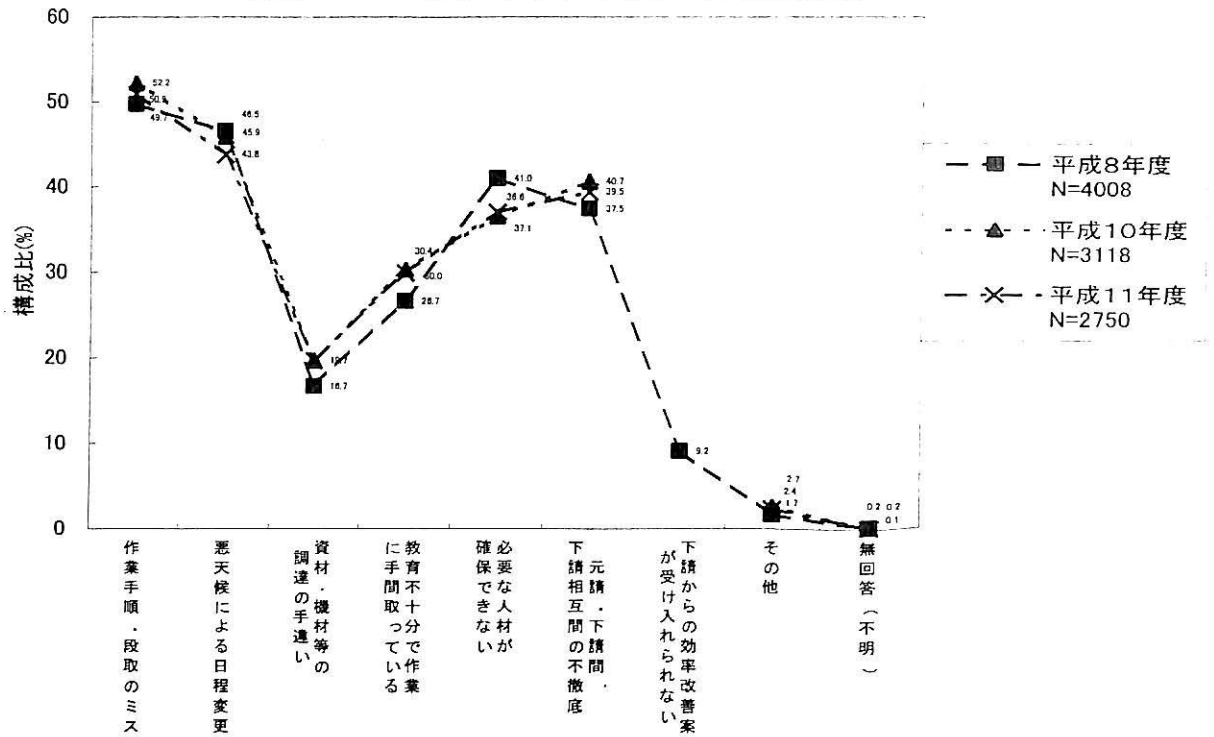
図表1-60 生産性向上のために重要なこと＜企業編＞



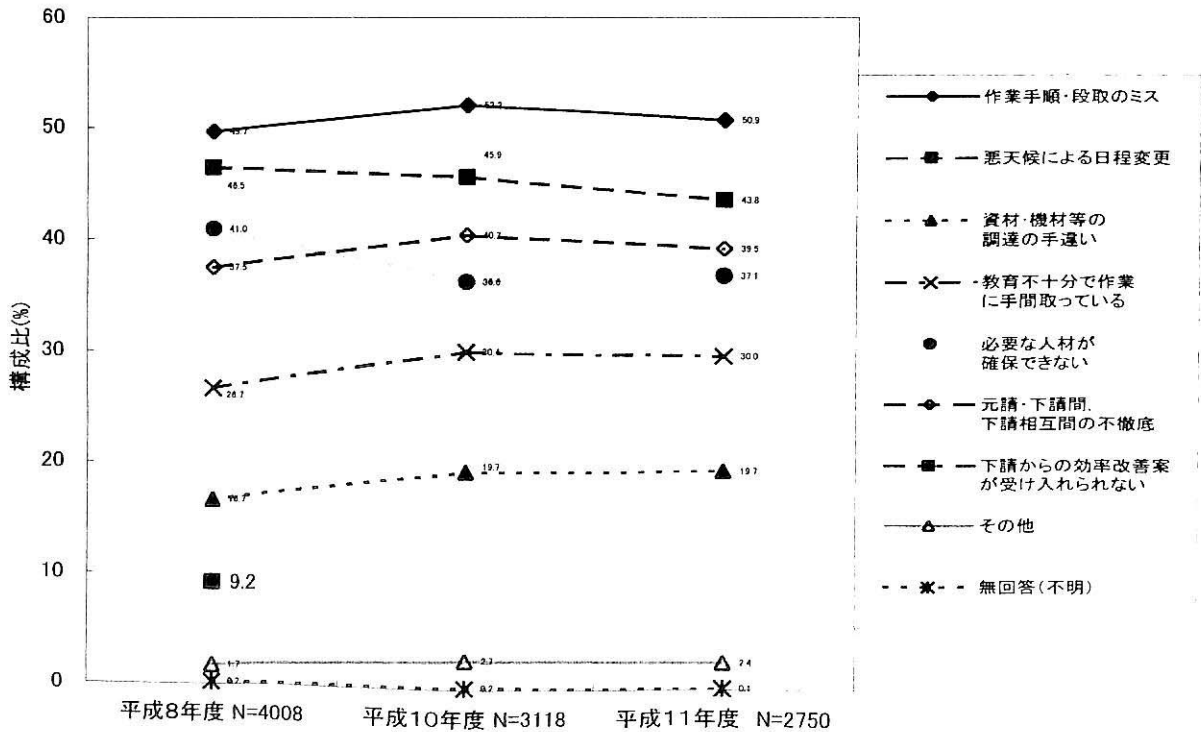
図表1-61 生産性向上のために重要なこと＜企業編＞(2)



図表1-62 現場で効率的だと思うこと<技能者編>



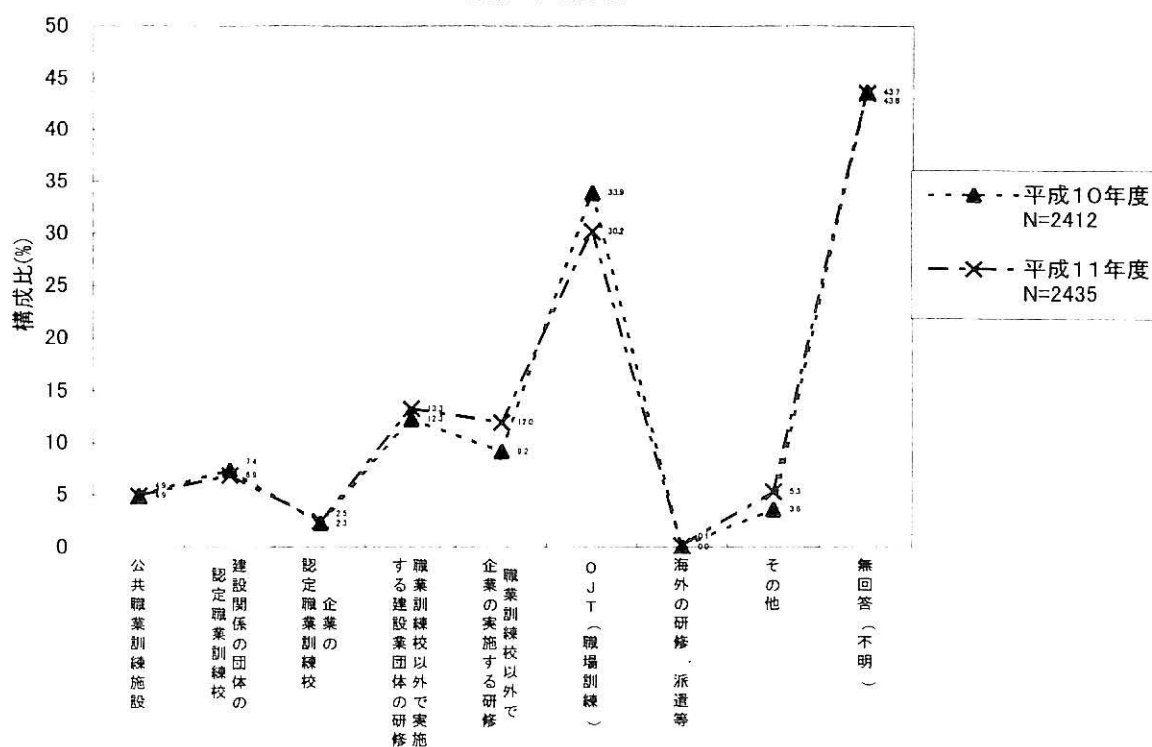
図表1-63 現場で効率的だと思うこと<技能者編>(2)



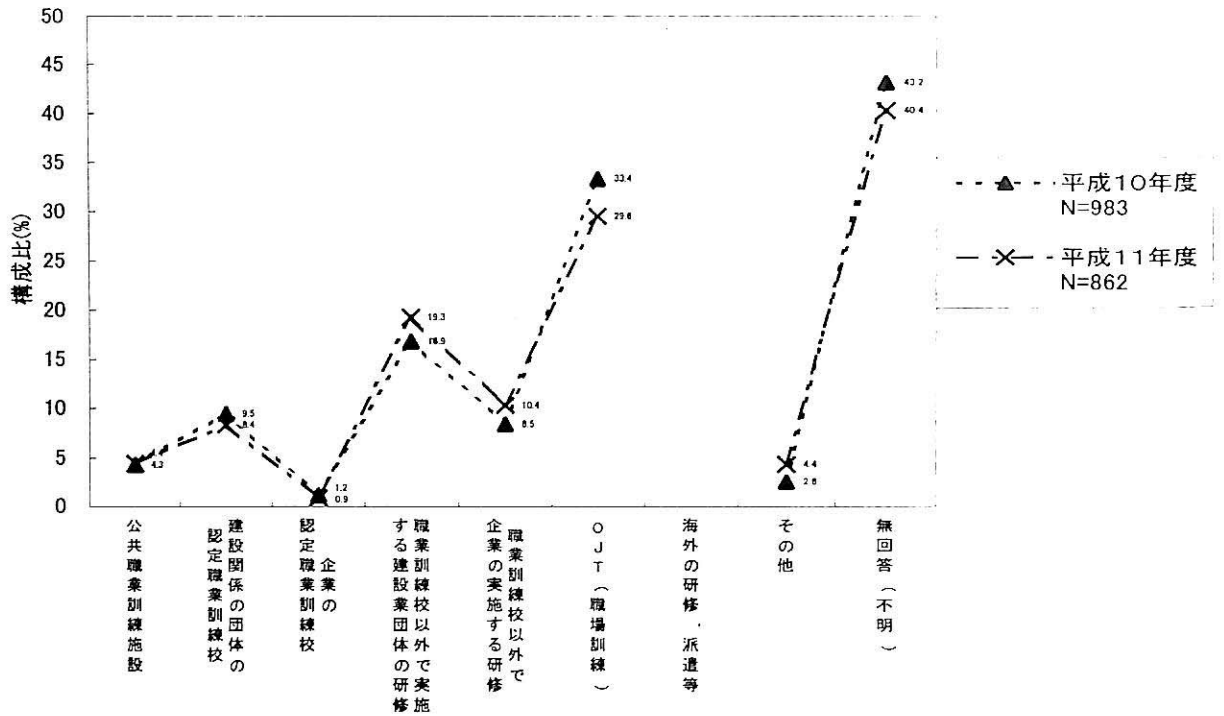
教育訓練を受けさせた機関（図表 1-64～76）

- 入社時、見習・一般作業員時、職長時、現場代理人時の「職業訓練校以外で企業の実施する研修」及び「職業訓練校以外で実施する建設業団体の研修」の受講率は、総合工事業者及び専門工事業者ともに増加傾向にある（図表 1-66～67、69～70、72～73、75～76）。一方、入社時の「OJT（職場訓練）」は、総合工事業者及び専門工事業者ともに減少傾向にある（図表 1-66～67）。
- 総合工事業者と比較して専門工事業者の入社時、見習・一般作業員時、職長時、現場管理人時のいずれにおいても、「職業訓練校以外で実施する建設業団体の研修」の受講率は低い（図表 1-66～67、69～70、72～73、75～76）。

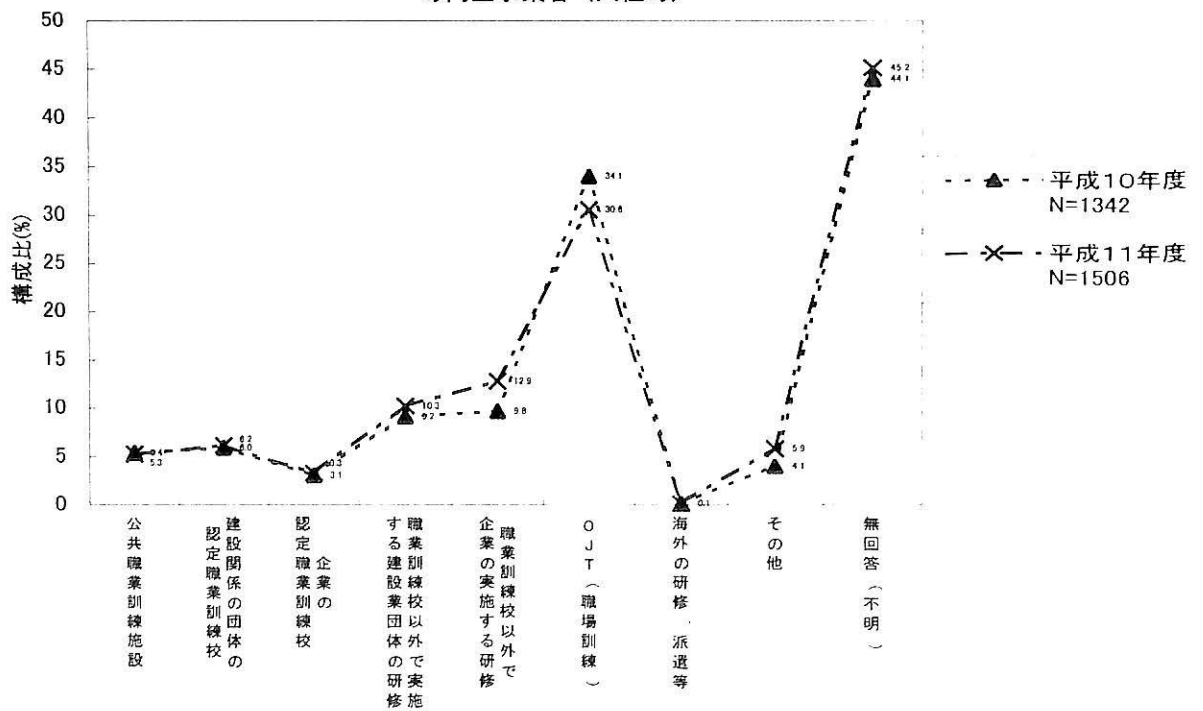
図表 1-65 教育訓練を受けた機関＜企業編＞
－全体（入社時）－



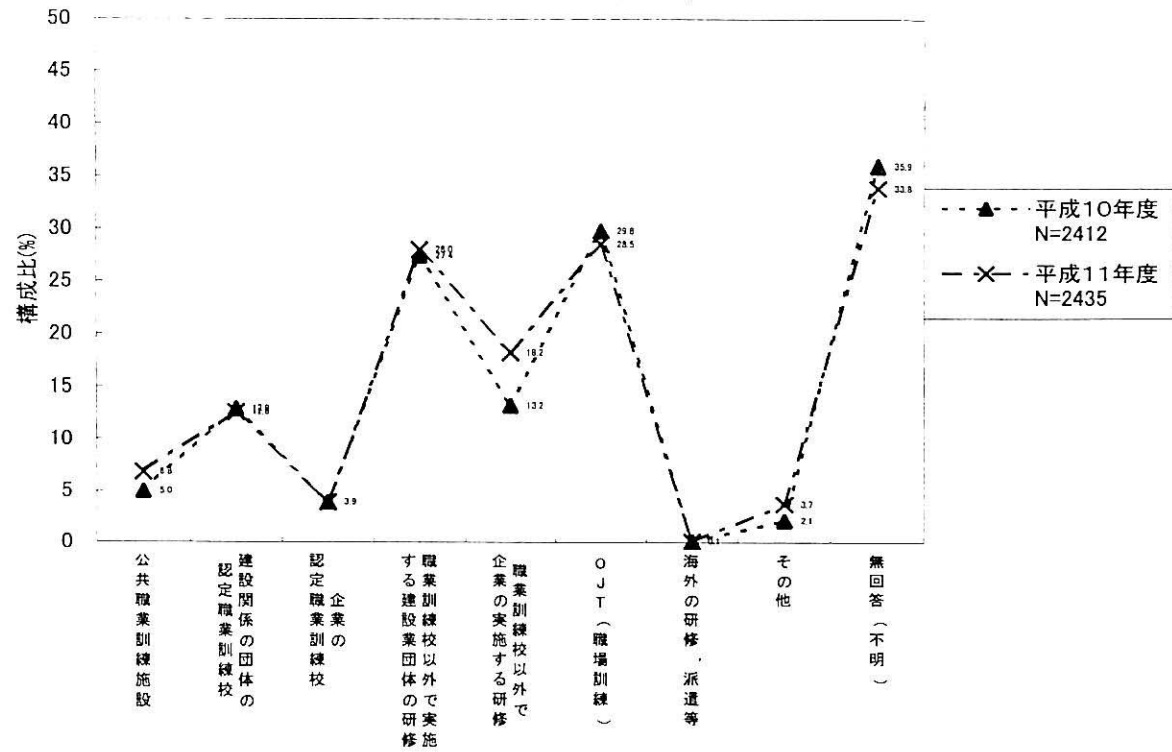
図表1-66 教育訓練を受けた機関<企業編>
-総合工事業者(入社時)-



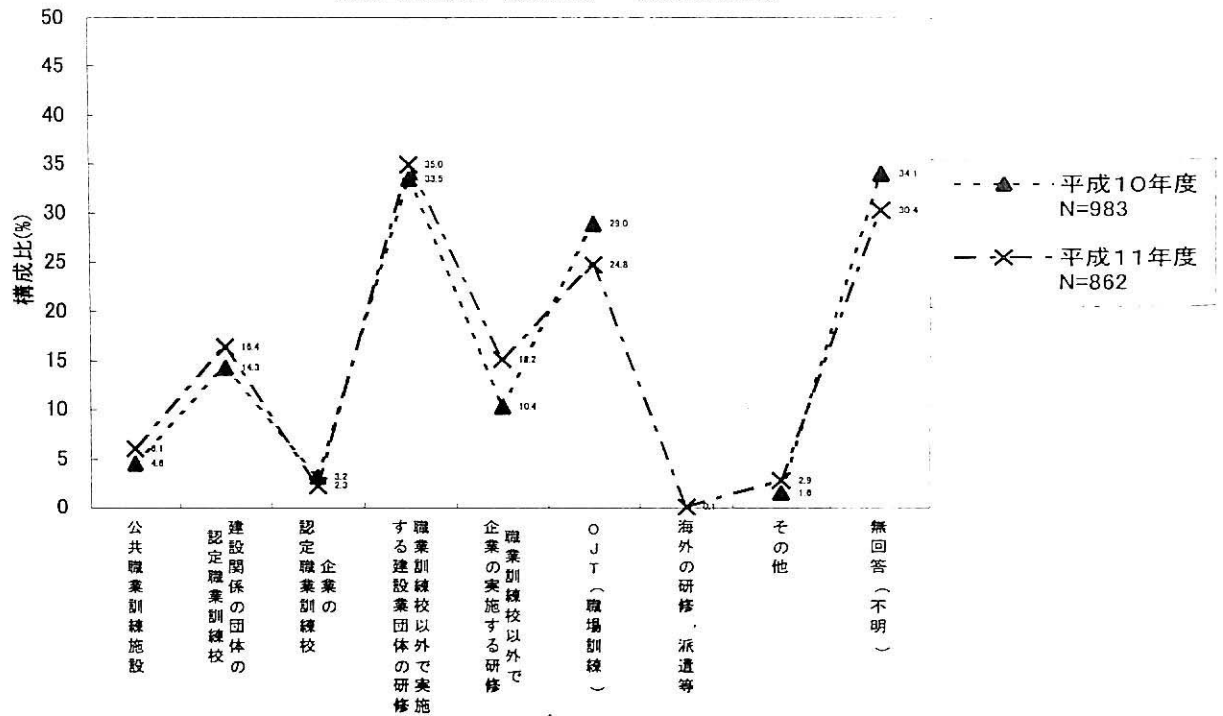
図表1-67 教育訓練を受けた機関<企業編>
-専門工事業者(入社時)-



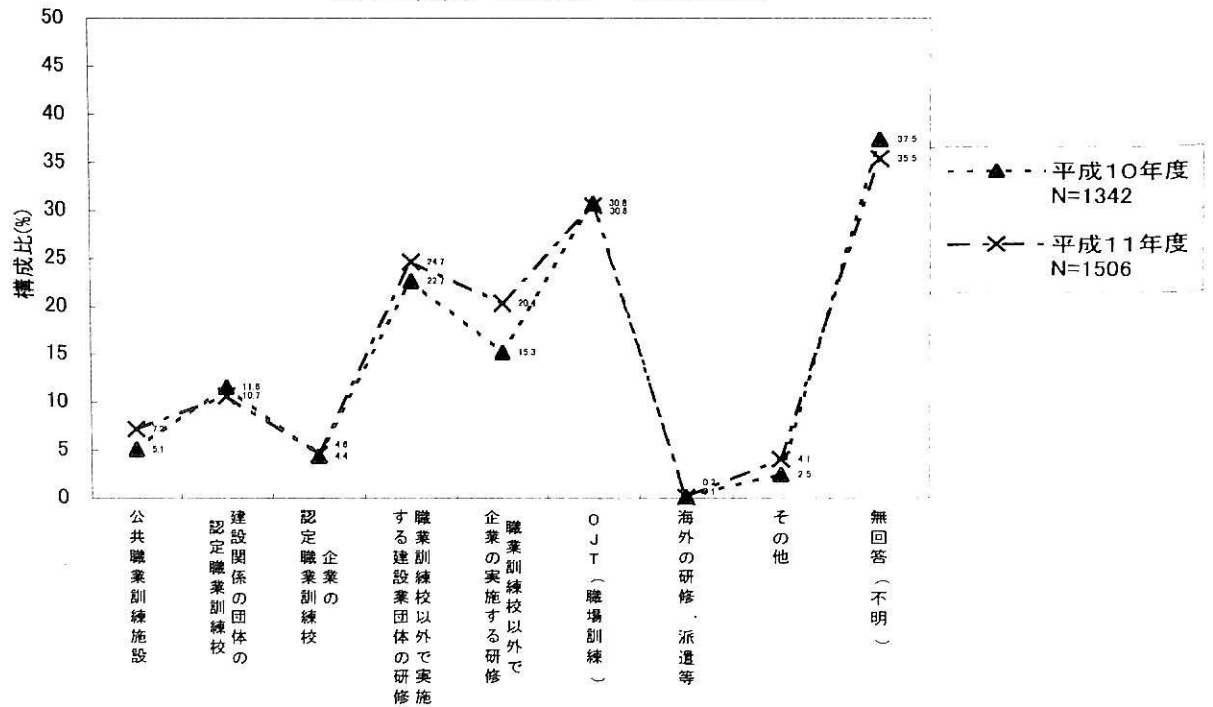
図表 1 - 6 8 教育訓練を受けた機関＜企業編＞
 - 全体（見習時、一般作業員時） -



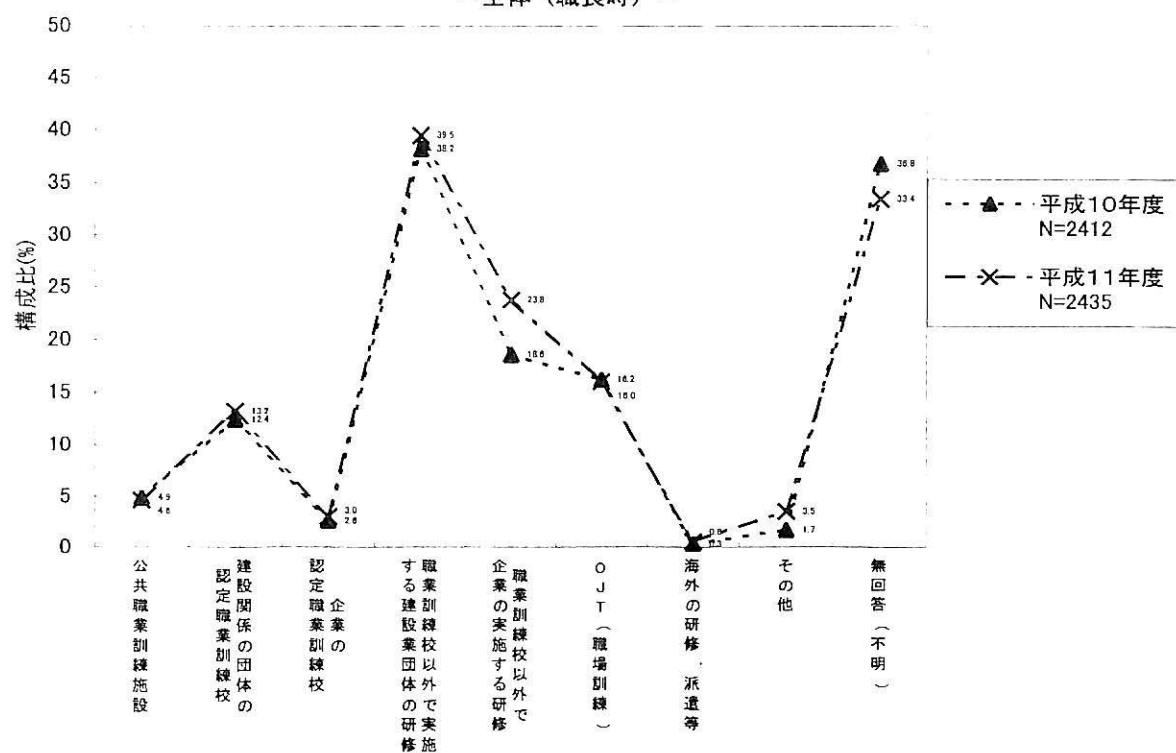
図表 1-69 教育訓練を受けた機関＜企業編＞
－総合工事業者（見習時、一般作業員時）－



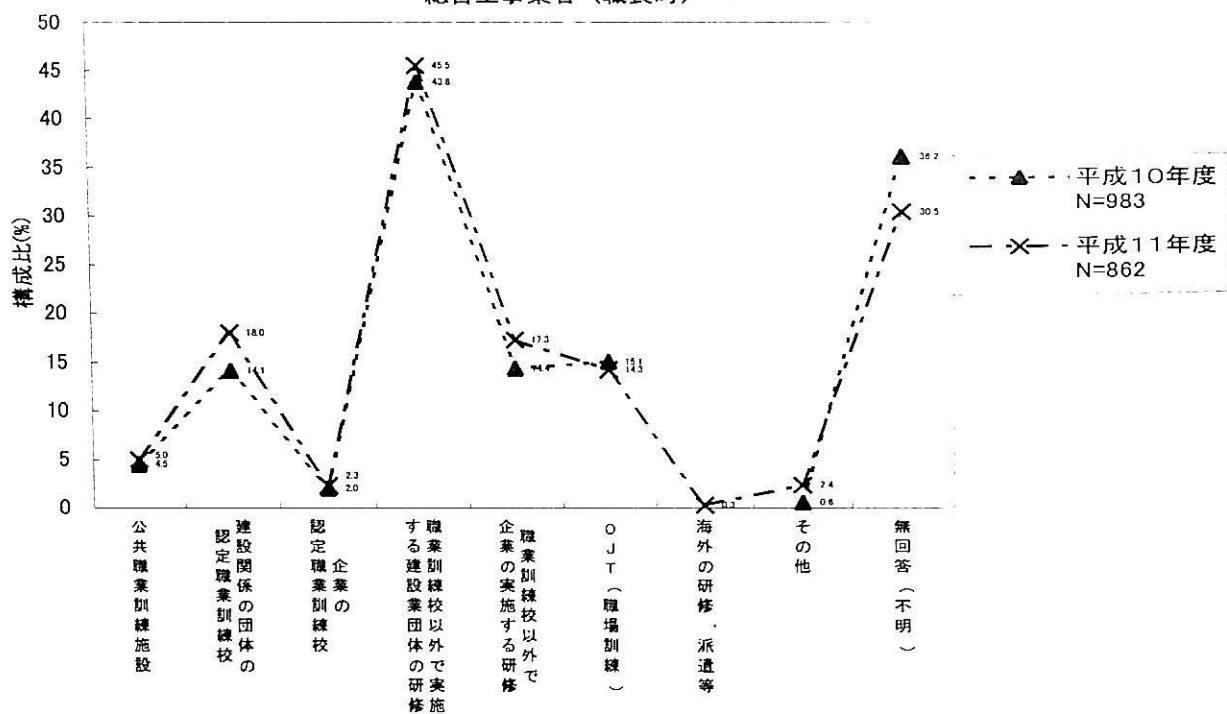
図表 1-70 教育訓練を受けた機関＜企業編＞
－専門工事業者（見習時、一般作業員時）－



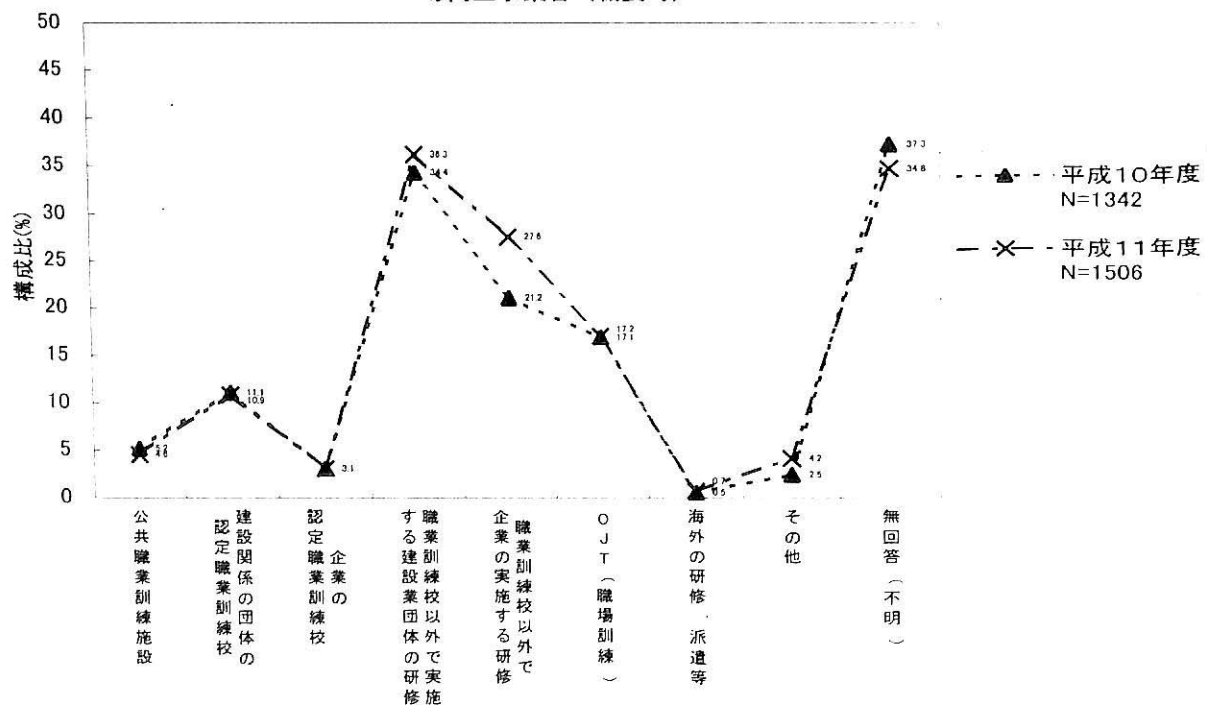
図表1-71 教育訓練を受けた機関＜企業編＞
－全体（職長時）－



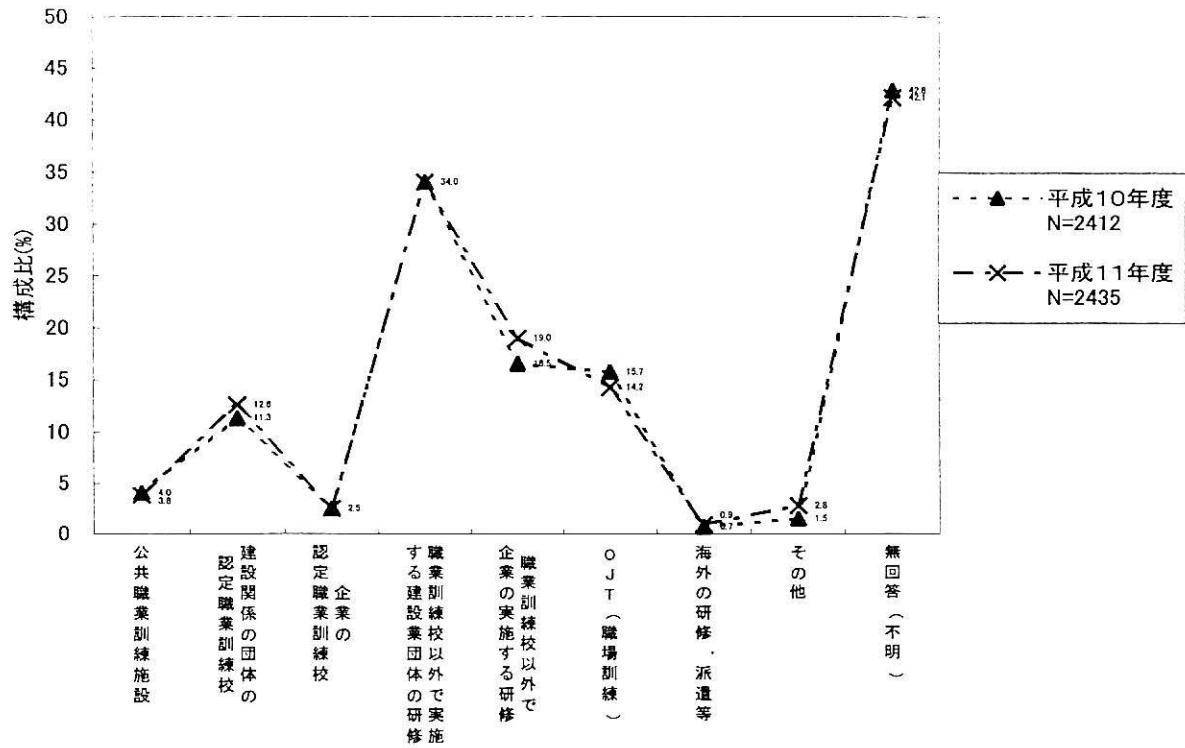
図表 1 - 7 2 教育訓練を受けた機関＜企業編＞
－総合工事業者（職長時）－



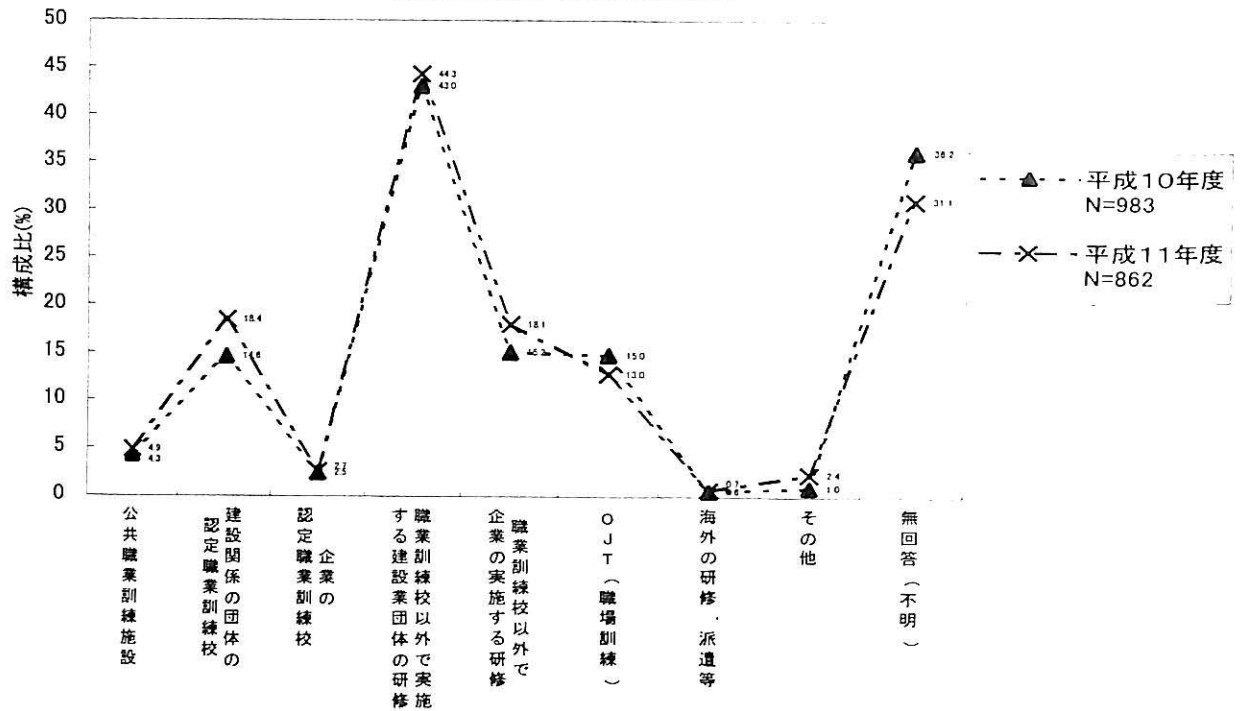
図表 1 - 7 3 教育訓練を受けた機関＜企業編＞
－専門工事業者（職長時）－



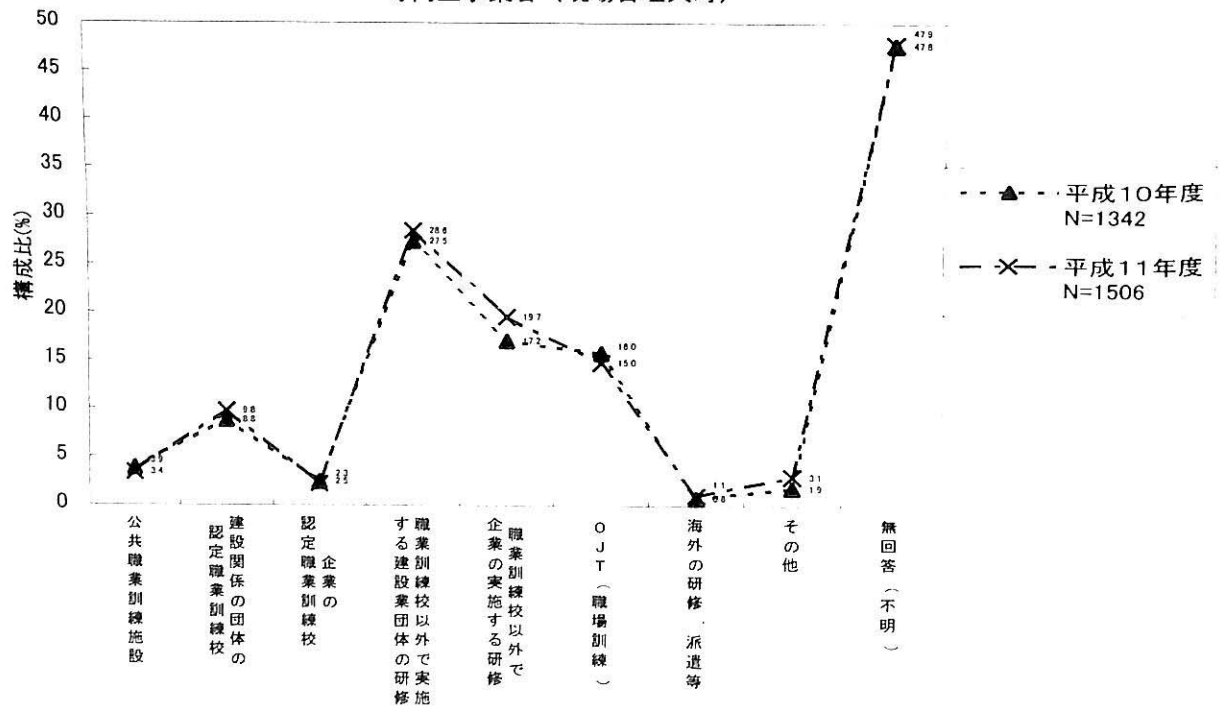
図表1-74 教育訓練を受けた機関＜企業編＞
－全体（現場代理人時）－



図表1-75 教育訓練を受けた機関＜企業編＞
－総合工事業者（現場代理人時）－



図表1-76 教育訓練を受けた機関＜企業編＞
－専門工事業者（現場管理人時）－



図表 1 - 7 7 平均年収＜企業編＞

単位：％

	職長・班長			常用作業員			臨時・日雇作業員		
	合計	総合工事	専門工事	合計	総合工事	専門工事	合計	総合工事	専門工事
	平成10年度 N=2412	平成11年度 N=2435	平成10年度 N=1342	平成10年度 N=2412	平成11年度 N=2435	平成10年度 N=892	平成10年度 N=2412	平成11年度 N=2435	平成11年度 N=1342
300万円未満	1.0	1.3	1.7	1.1	1.0	12.9	15.1	17.5	6.0
300～400万円未満	13.9	15.4	18.3	19.1	13.2	34.7	41.5	39.6	32.0
400～500万円未満	30.9	30.6	35.7	33.5	28.1	29.2	24.9	24.2	20.0
500～600万円未満	23.2	22.6	19.2	21.1	23.8	23.8	6.6	5.9	4.4
600～700万円未満	10.5	8.8	7.5	7.2	12.4	9.8	0.7	0.9	0.3
700万円以上	2.8	2.6	0.9	2.2	4.2	3.3	0.2	0.1	0.0
無回答(不明)	17.7	18.2	16.7	15.1	19.7	19.7	21.8	21.4	17.5
平均(単位：万円)	489.8				383.4				

図表 1 - 7 8 賃金決定時の重視評価項目＜企業編＞

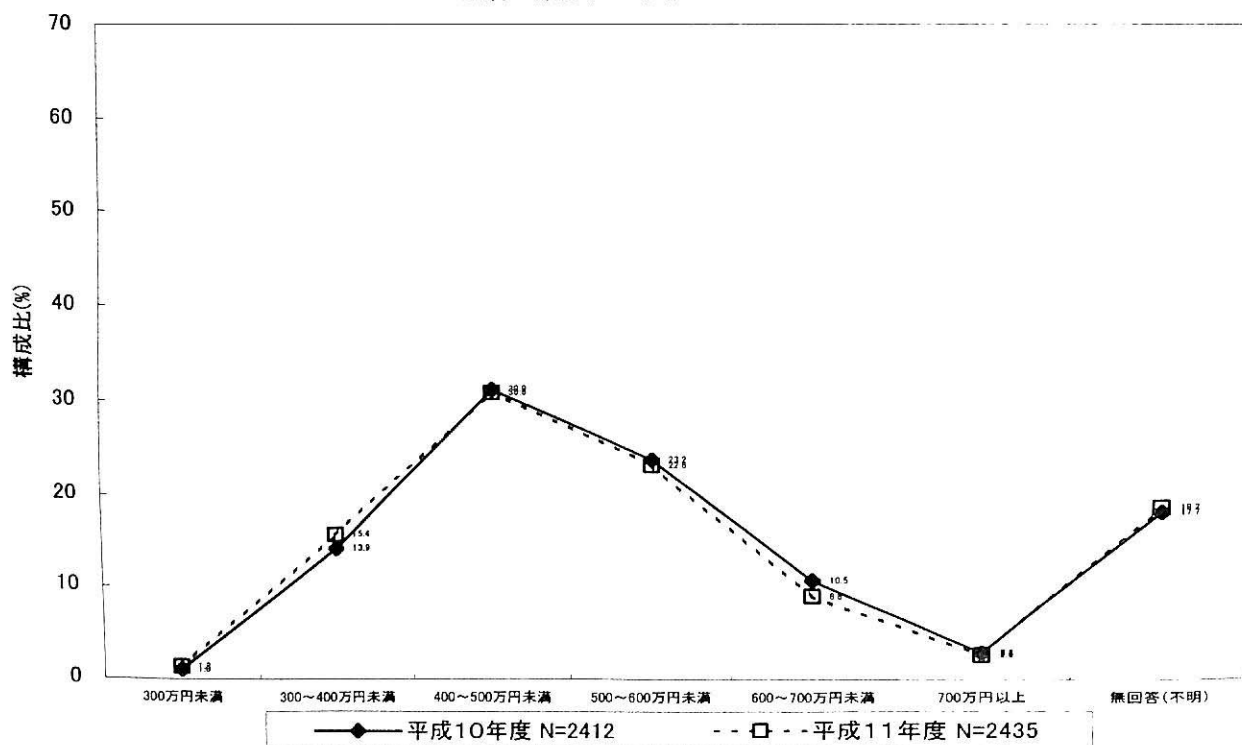
単位：％

	職長・班長			常用作業員			臨時・日雇作業員		
	合計	総合工事	専門工事	合計	総合工事	専門工事	合計	総合工事	専門工事
	平成10年度 N=2412	平成11年度 N=2435	平成10年度 N=1342	平成10年度 N=2412	平成11年度 N=2435	平成10年度 N=892	平成10年度 N=2412	平成11年度 N=2435	平成11年度 N=1342
年齢	31.1	28.6	34.2	28.5	25.6	31.9	30.1	36.5	27.4
勤続年数	46.3	42.7	47.5	48.4	45.1	39.6	37.7	42.8	37.6
過去の実績	46.6	41.6	47.8	44.2	40.4	35.8	29.7	37.3	28.4
技能	65.7	64.8	64.0	64.8	67.1	65.1	63.6	62.1	63.3
資格	57.5	57.4	64.8	65.0	53.4	42.0	41.2	44.8	39.9
勤務態度・協調性	59.6	55.1	60.9	57.2	58.3	54.1	59.9	57.2	63.3
勤務成績	41.7		41.9		42.2		38.7	40.0	38.5
学歴	3.9	2.9	5.0	2.9	3.0	1.7	1.5	1.6	1.8
その他	1.2	1.2	1.0	0.8	1.3	1.5	0.7	0.9	0.7
無回答	16.8	15.9	15.5	12.3	17.7	17.6	16.2	15.5	12.4
							52.5	51.7	60.4
							41.6	51.7	57.4

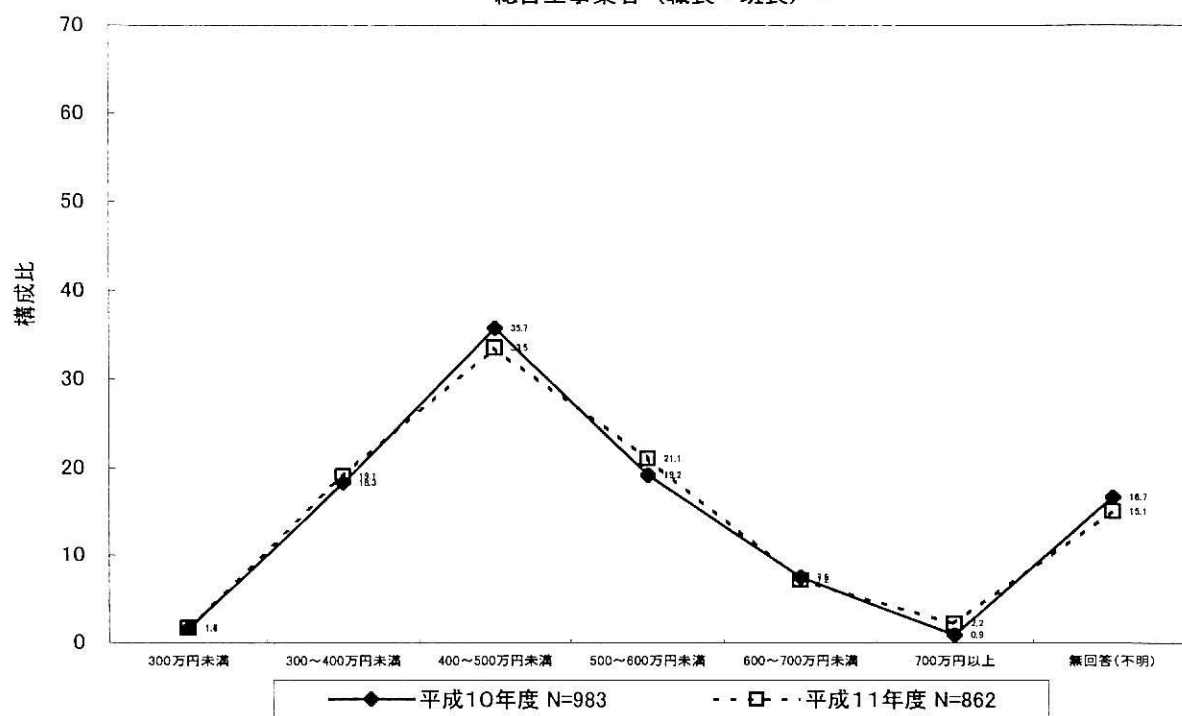
技能者の平均年収（図表 1-79～87）

○専門工事業者の職長・班長の平均年収は、平成 10 年度から平成 11 年度にかけて減っているが、常用作業員のそれは増えている（図表 1-81、84）。

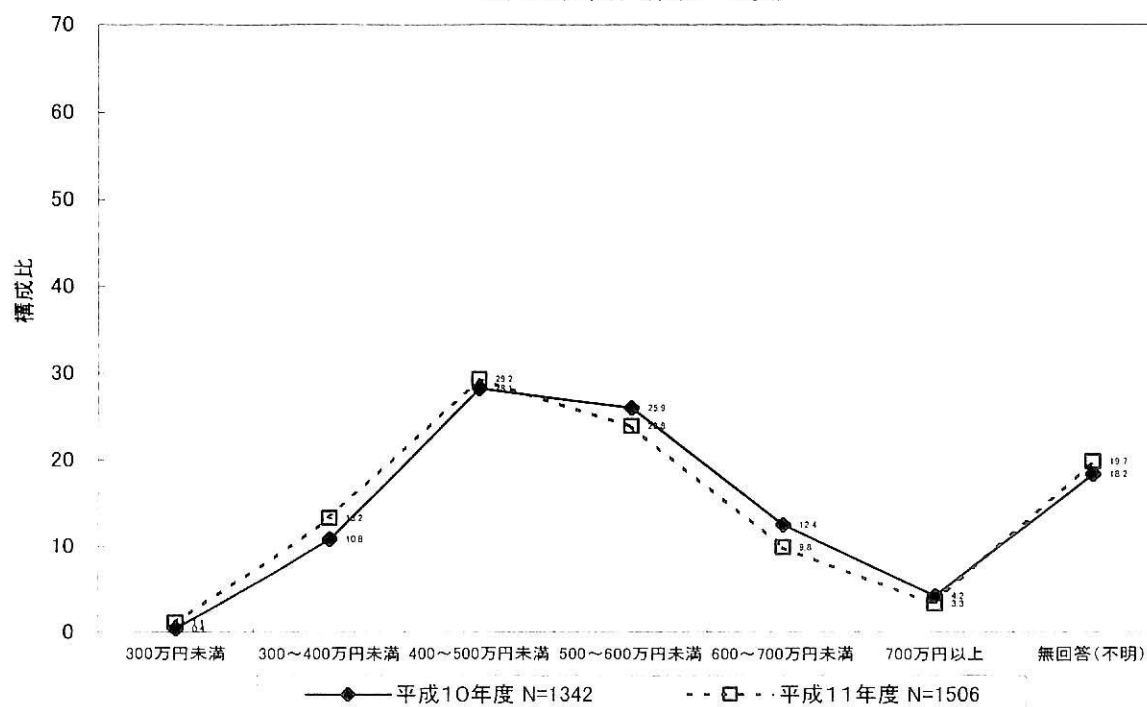
図表 1-79 賃金の状況 平均年収＜企業編＞
－全体（職長・班長）－



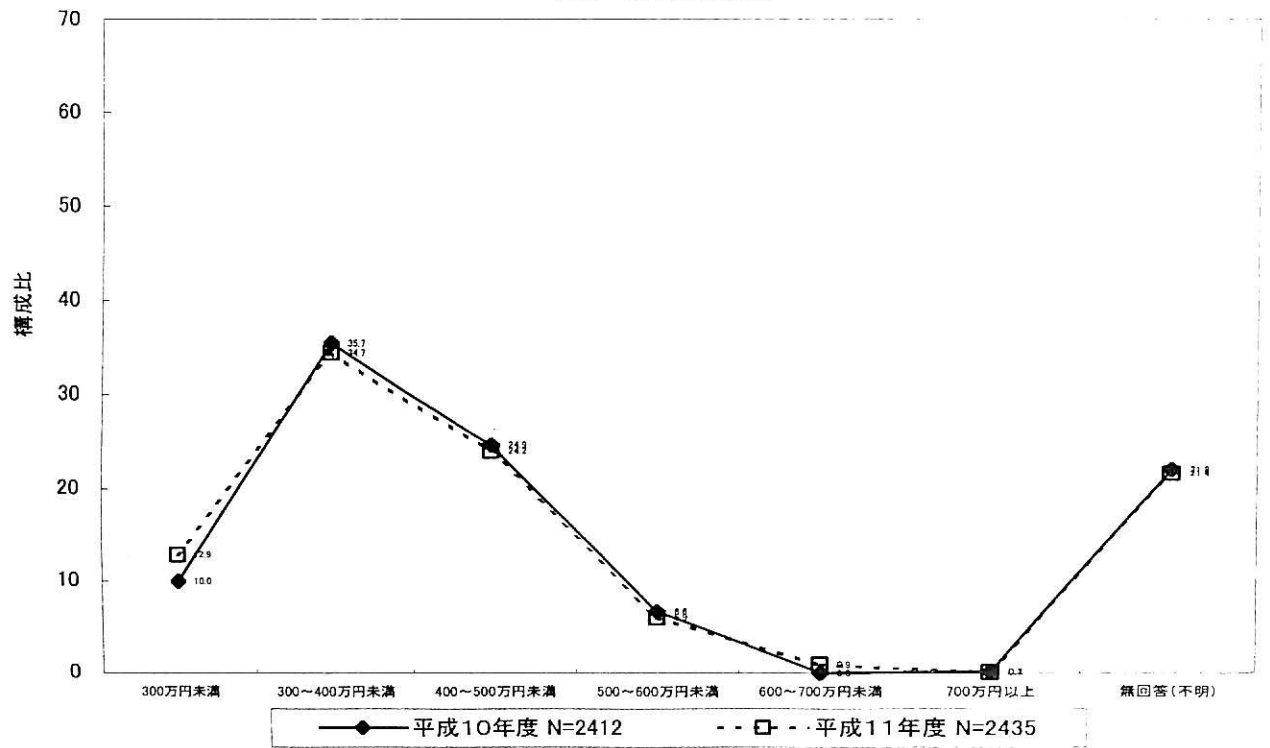
図表1-80 賃金の状況 平均年収＜企業編＞
 —総合工事業者（職長・班長）—



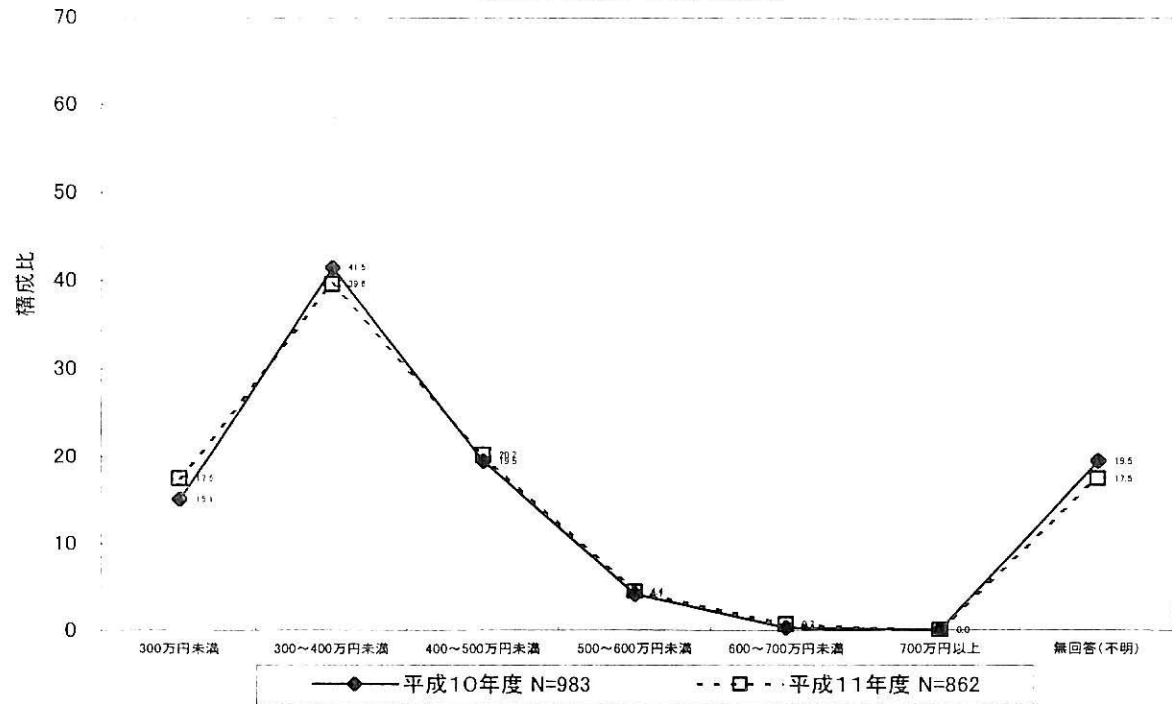
図表1-81 賃金の状況 平均年収＜企業編＞
 —専門工事業者（職長・班長）—



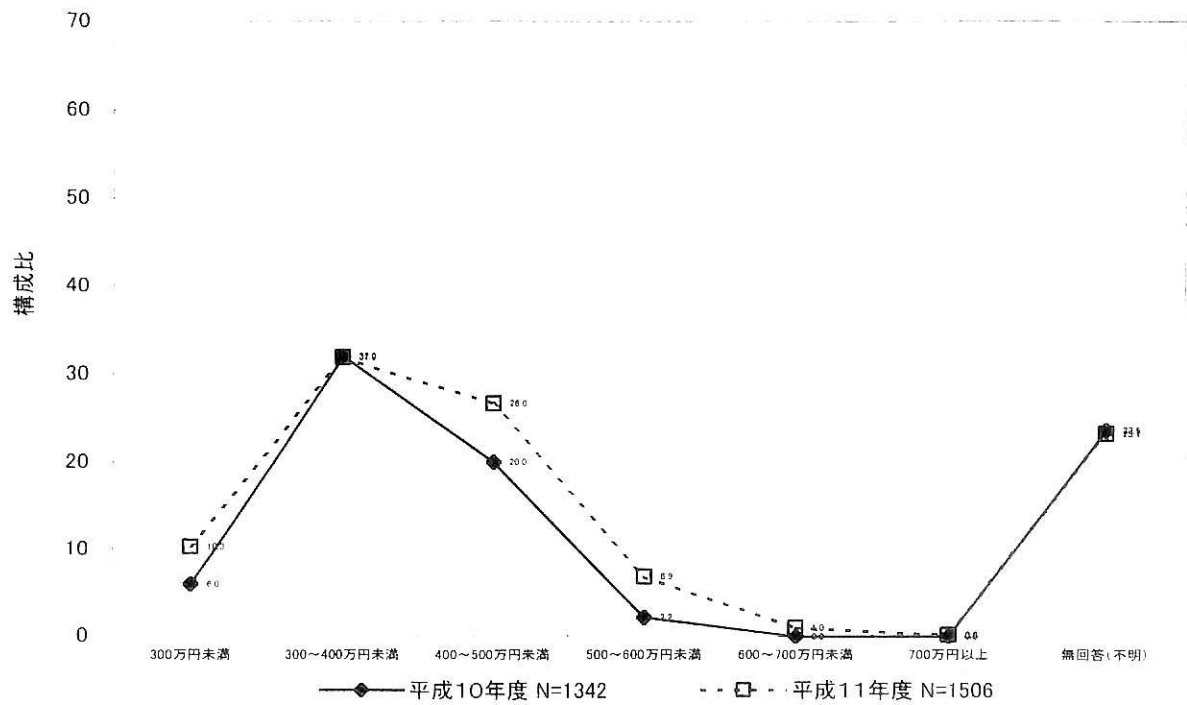
図表1-82 賃金の状況 平均年収＜企業編＞
－全体（常用作業員）－



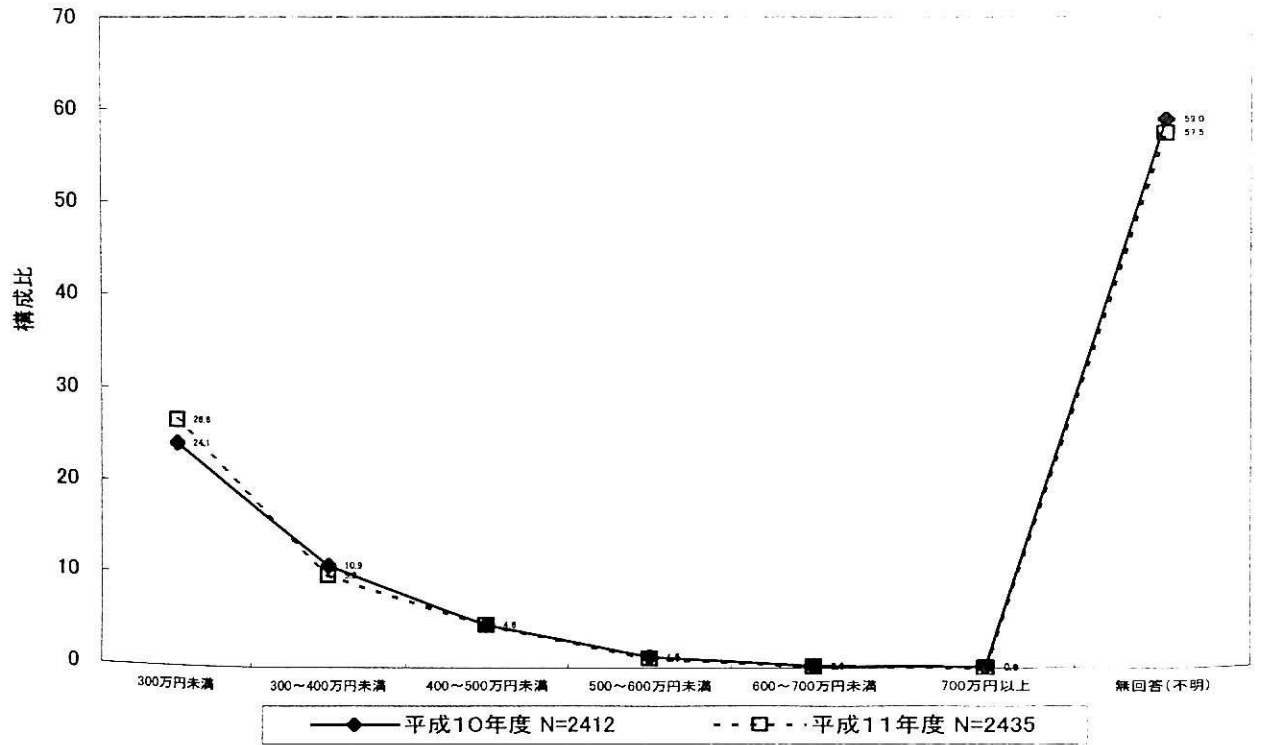
図表1-83 賃金の状況 平均年収<企業編>
-総合工事業者(常用作業員)-



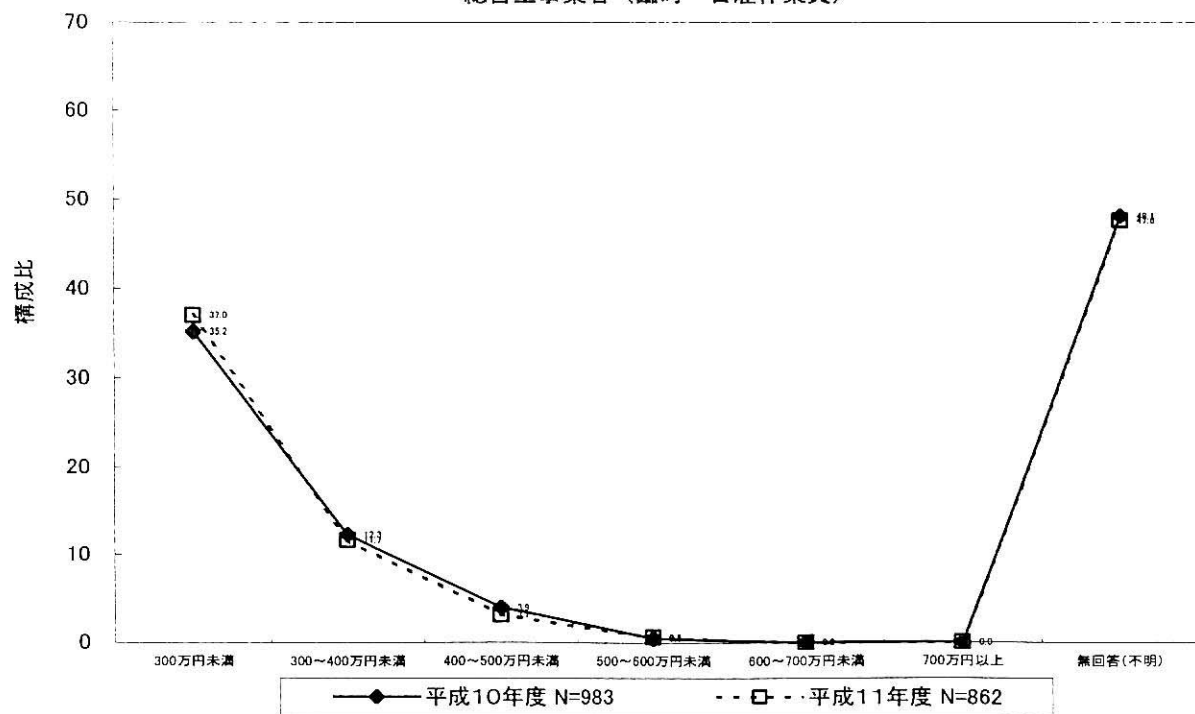
図表1-84 賃金の状況 平均年収<企業編>
-専門工事業者(常用作業員)-



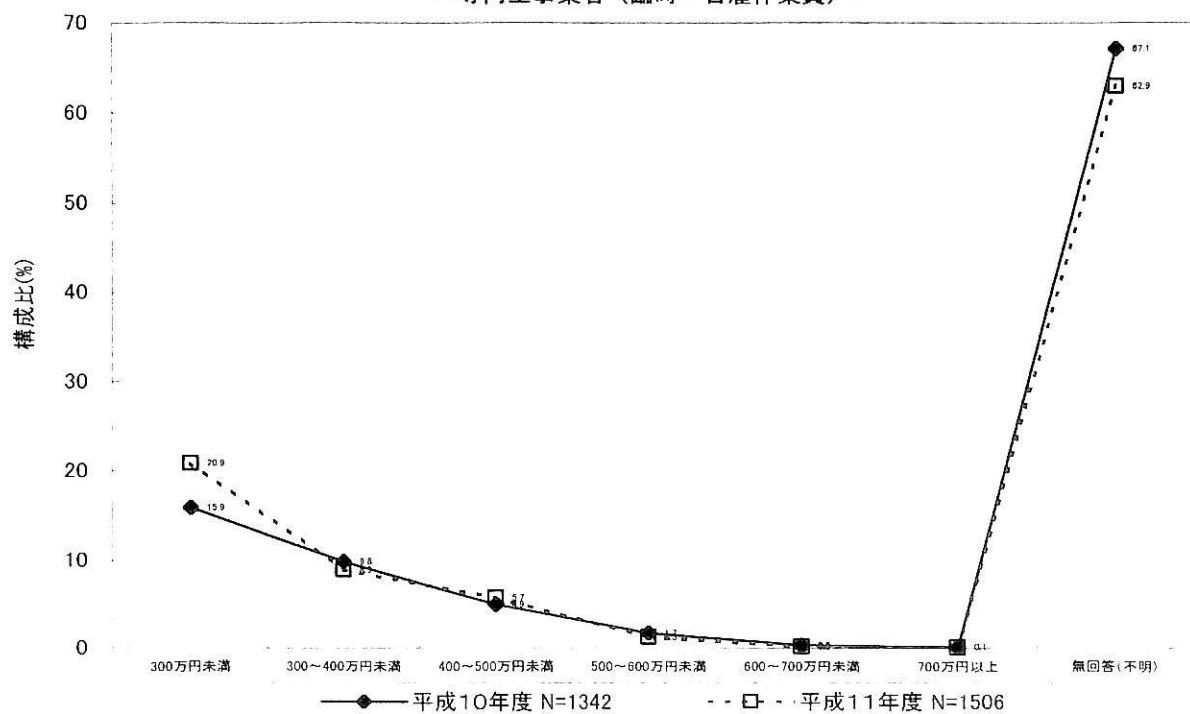
図表1-85 賃金の状況 平均年収＜企業編＞
 —全体（臨時・日雇作業員）—



図表 1-86 賃金の状況 平均年収<企業編>
 - 総合工事業者（臨時・日雇作業員） -

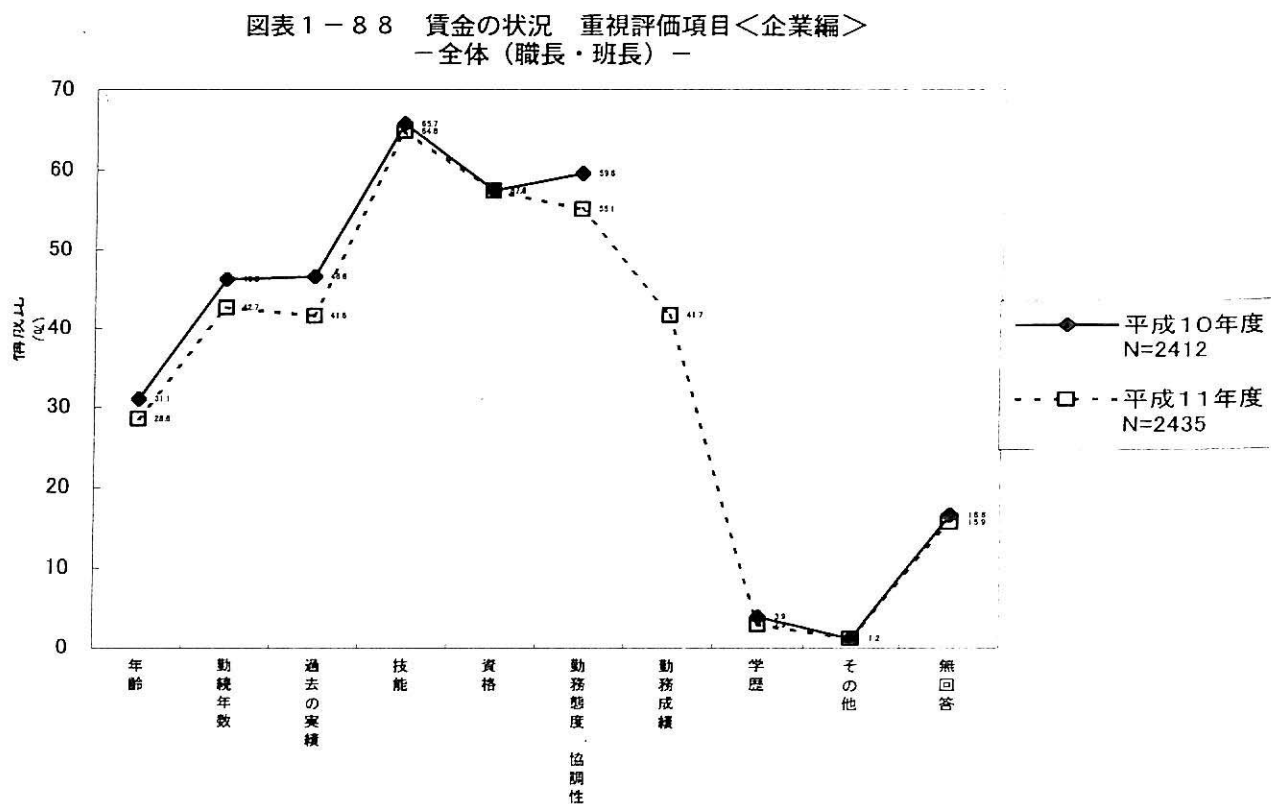


図表 1-87 賃金の状況 平均年収<企業編>
 - 専門工事業者（臨時・日雇作業員） -

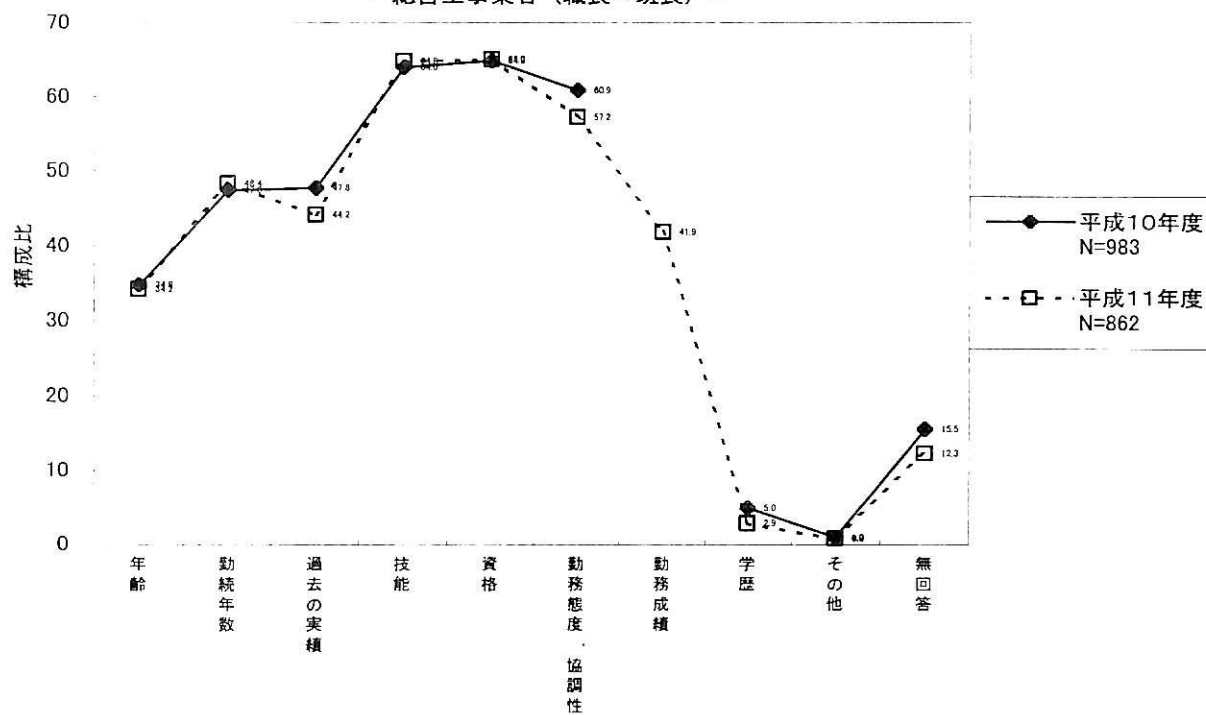


賃金決定の際の評価項目（図表 1-88～96）

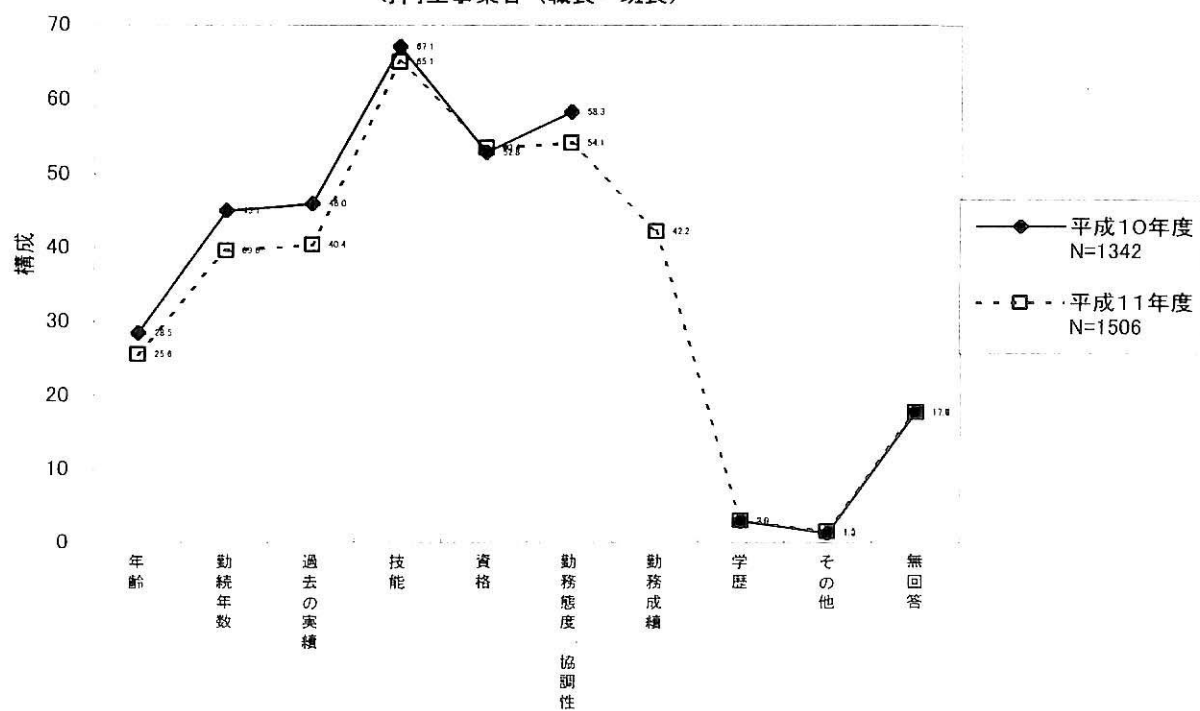
○総合工事業者の職長・班長では「資格」を最も重視している。



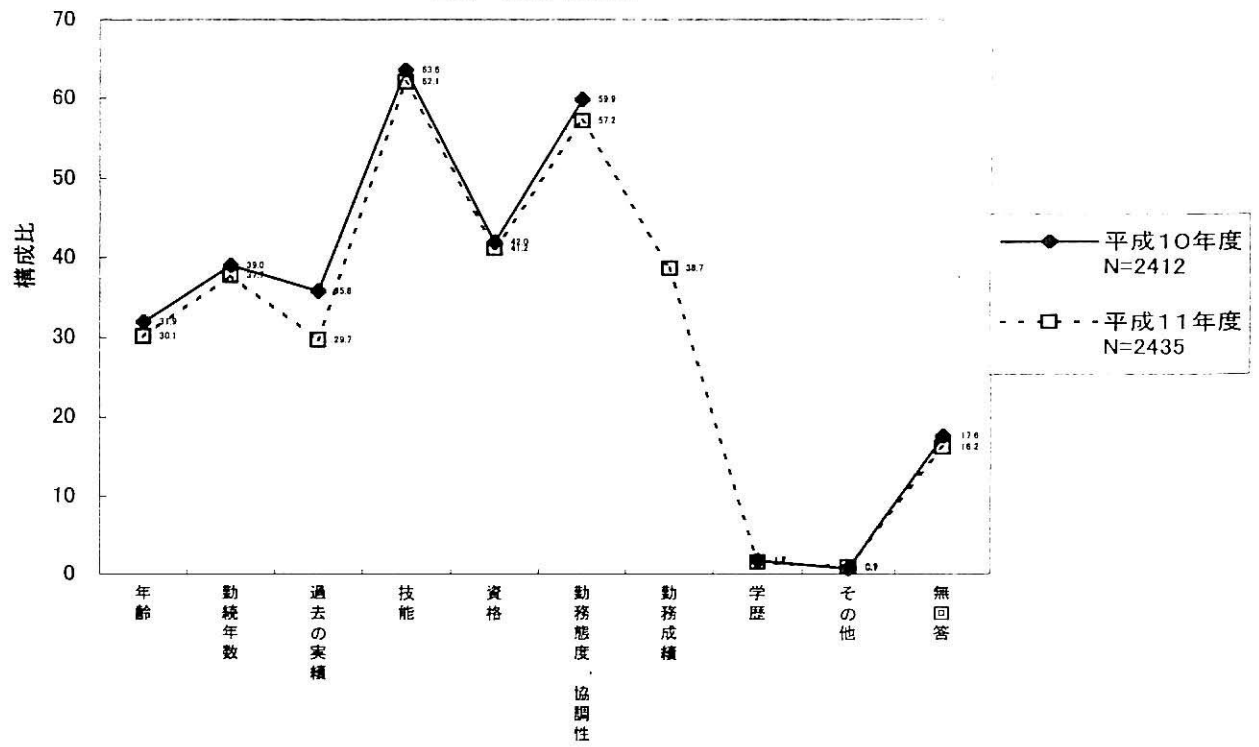
図表1-89 賃金の状況 重視評価項目＜企業編＞
－総合工事業者（職長・班長）－



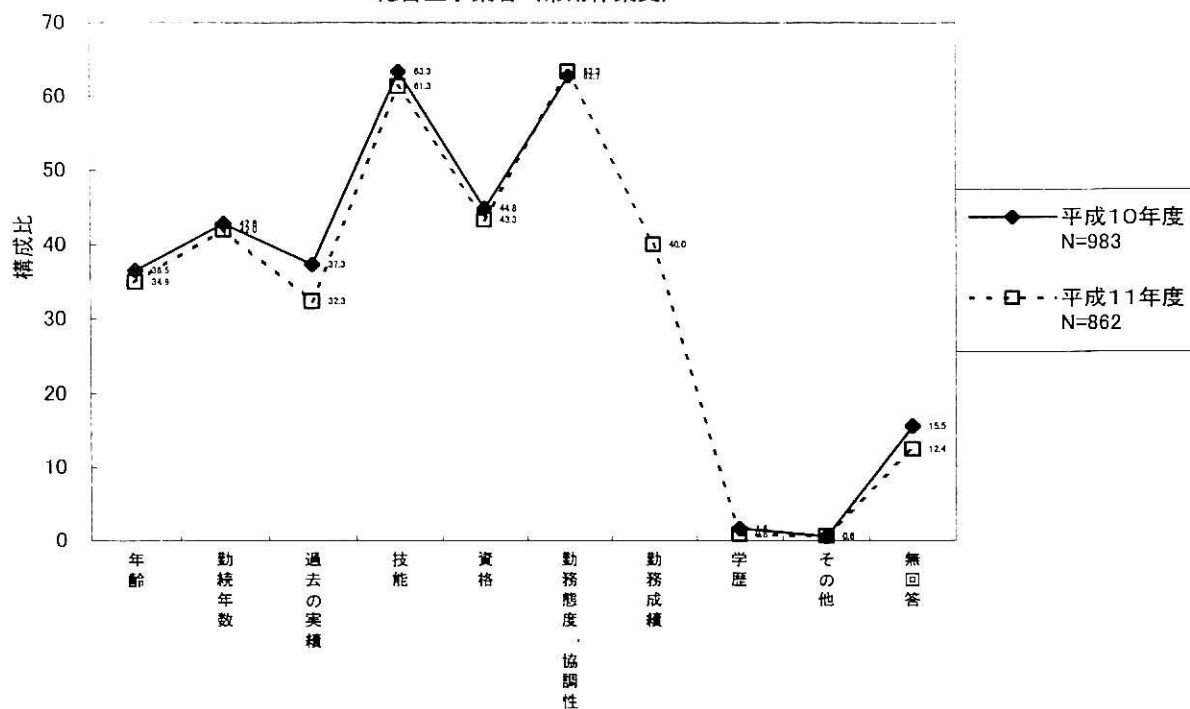
図表1-90 賃金の状況 重視評価項目＜企業編＞
－専門工事業者（職長・班長）－



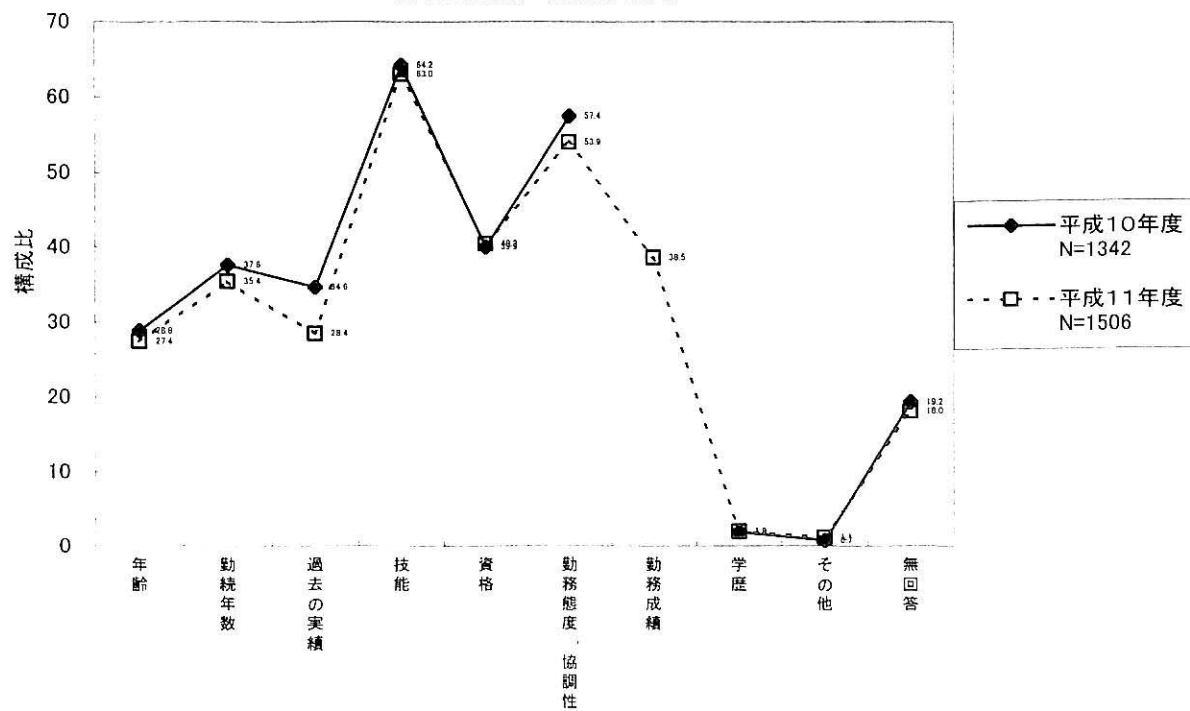
図表1-91 賃金の状況 重視評価項目＜企業編＞
－全体（常用作業員）－



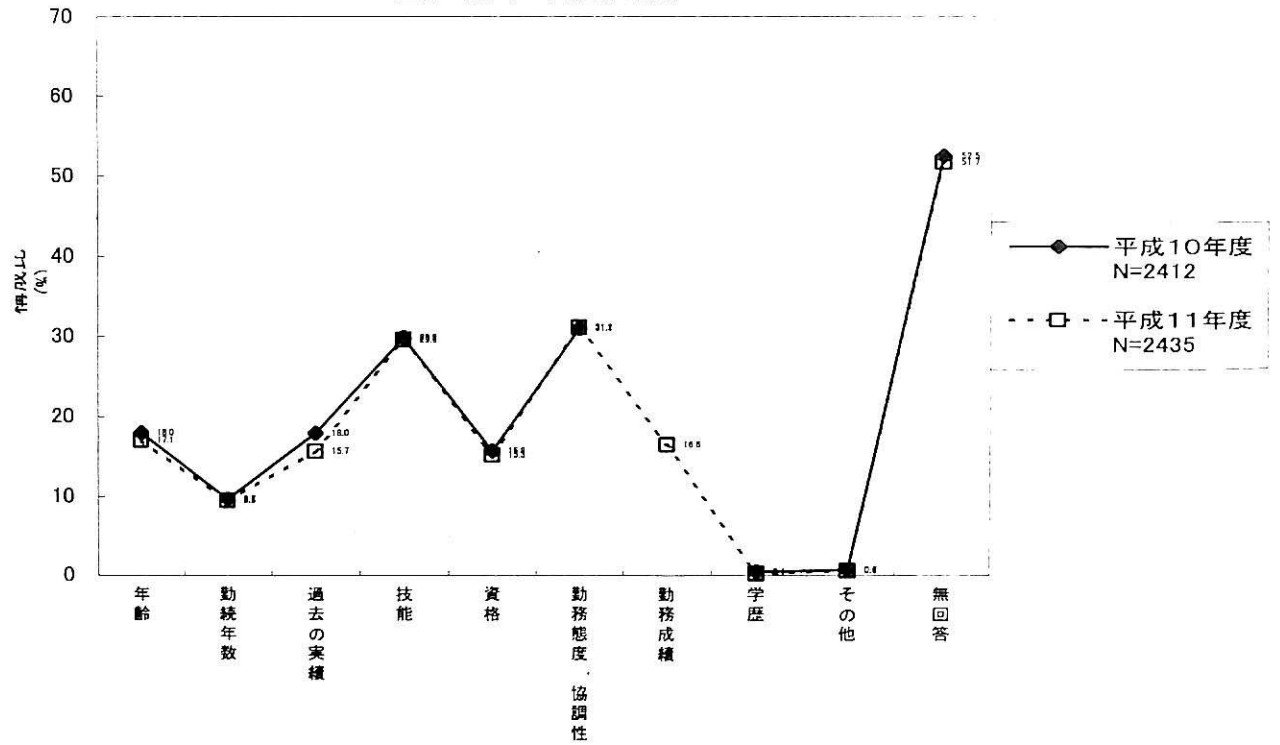
図表 1 - 9 2 賃金の状況 重視評価項目＜企業編＞
 ―総合工事業者（常用作業員）―



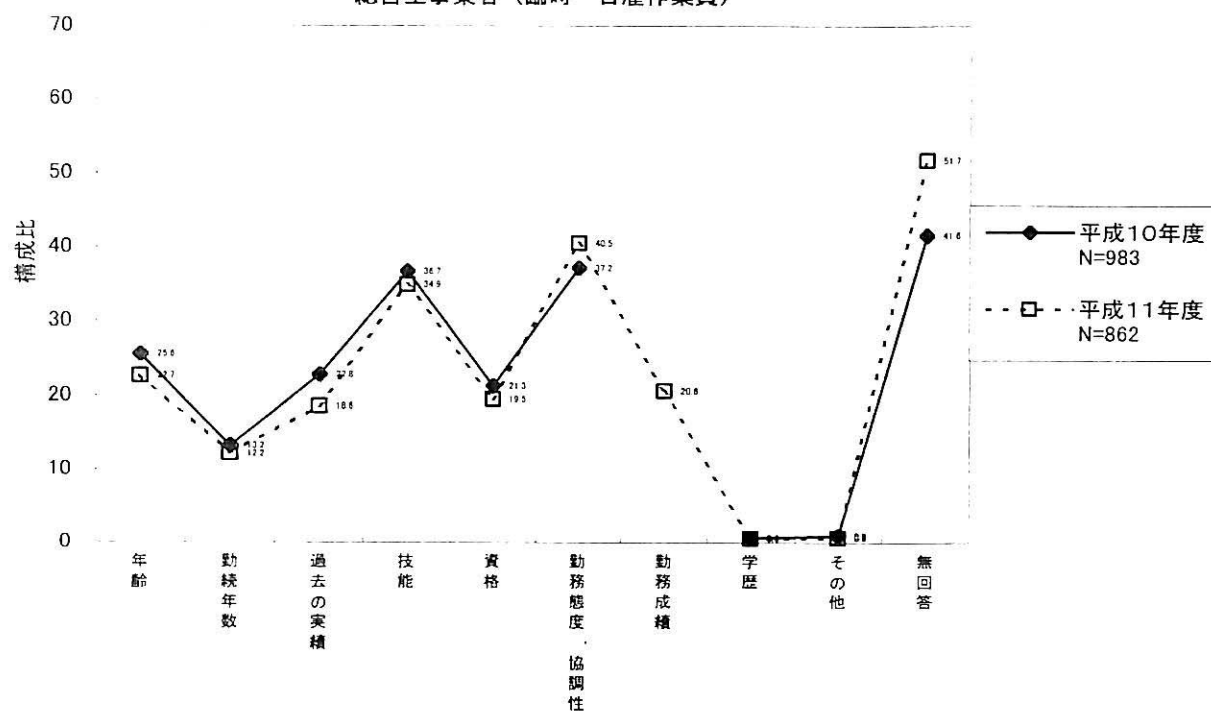
図表 1 - 9 3 賃金の状況 重視評価項目＜企業編＞
 ―専門工事業者（常用作業員）―



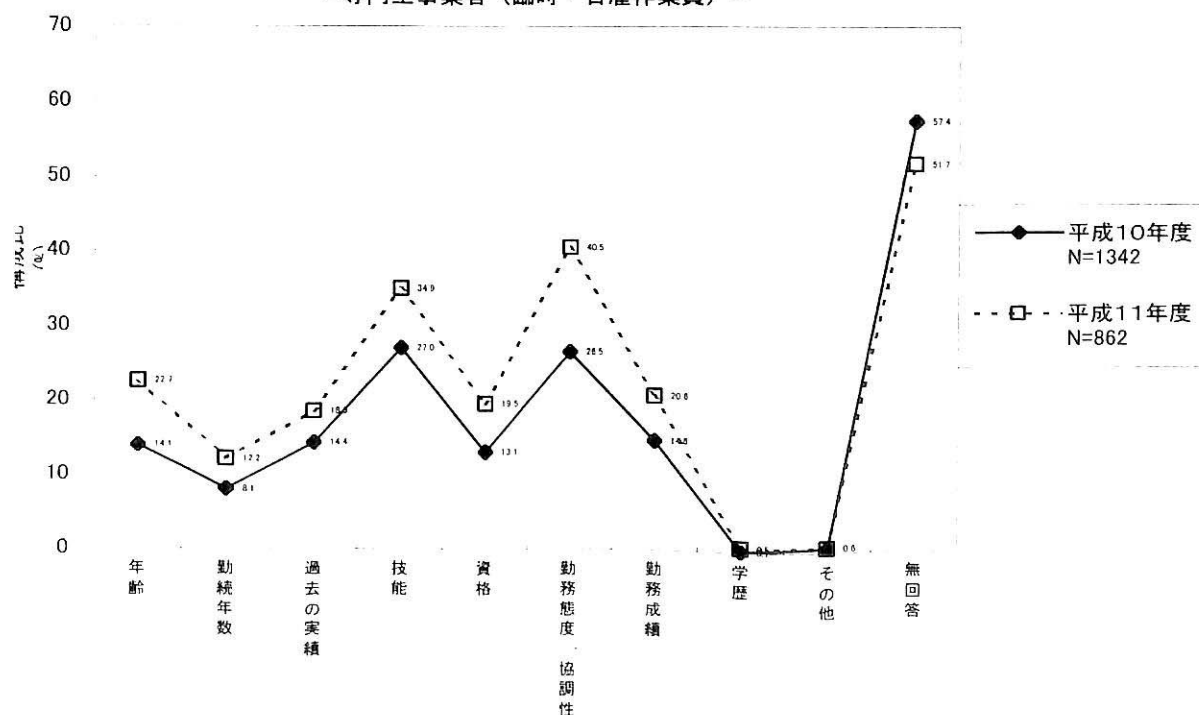
図表1-94 賃金の状況 重視評価項目＜企業編＞
－全体（臨時・日雇作業員）－



図表 1-95 賃金の状況 重視評価項目＜企業編＞
－総合工事業者（臨時・日雇作業員）－



図表 1-96 賃金の状況 重視評価項目＜企業編＞
－専門工事業者（臨時・日雇作業員）－



第2章 中長期的な建設技能者 に関する施策の整理

第2章 中長期的な建設技能者に関する施策の整理

建設行政における建設技能者に関する主な施策について、「建設産業政策大綱（平成7年）」「中央建設業審議会（平成10年2月）」「少子・高齢社会に向けての建設業における労働生産性向上に関する研究会提言＜概要＞（平成11年7月）」「専門工事業イノベーション戦略（平成12年7月）」よりポイントを整理したものは以下のとおり。

1. 建設産業政策大綱（平成7年）

『技術と技能に優れた人材が生涯を託せる産業を作る』

- 「良いものを安く」供給し、顧客、社会の満足を高める産業とする。
- 一方、優秀な技術者の確保、技能者の労働条件の改善を進め、働く一人一人が誇りの持てる産業とする。
- その両立が難しい二つの要請を達成するためには、建設産業は生産性向上に否応なく取り組まなければならない。
- 技術と管理能力に優れた技術者と現場において直接施工機能を中心的に担う基幹的技能者を確保育成する対策に的を絞った明確な人材戦略が求められている。

<技能と管理能力に優れた技術者の育成と確保>

- 建設産業界は品質の向上や安全管理、コスト管理の向上を図るとともに、新技術・新工法の開発を行い、生産性の向上及び設計から施工、管理に至る合理化、効率化を進めていく必要があるが、これらを直接担っているのが技術者である。
- 近年、技術の高度化、複合化が進展し、また、経済・社会条件の変化に対応して、これらを担当する組織や技術者も細分化、分業化する傾向があるが、今後はますますそれぞれの役割を明確に意識しつつ、互いに調整を図りながら業務を進めていく必要がある。
- 分野ごと部分ごとに分散している情報や技術者個人が所有している情報をネットワーク化し、情報の共有化を図ること等により、技術者が組織的に機

能できるようなシステムを構築していく必要がある。

＜技能の高度化・複合化に対応した技能労働力の育成と確保＞

《人材戦略の基本的方向》

- 今後、生産性の向上や情報化の進展によって、技能労働の内容が変化すると考えられ、それに沿った基幹的技能者を重点的に確保育成できるようにする。
- 基幹的技能者が技能にふさわしい高度化・複合化した業務をより効果的に実施することを通じて、自らの賃金水準の改善が実現できるようにする必要がある。
- 技能者の賃金等を改善するに当たっては、高度な技能の育成、技能の公的な評価、行政政策への反映という三つの要素を合わせて考慮する必要がある。
- 建設業就業者全体の基礎的雇用労働条件が他産業に比べ大幅な立ち後れが見られることを留意する必要がある、このため労働時間の短縮、安全対策の強化等に明確な目標を持って取り組み、また臨時雇、日雇等のための福祉制度である「建設業退職金共済制度」など、生涯を託すのに不安のない制度面の整備を図る必要がある。

《高度化・複合化による技能の変化》

- 今後、建設技能労働の分野では、様々な新工法に対応しつつ現場生産工程を効率的に進めるためには、状況の変化や異常事態への迅速・的確な対応、機械の構造や生産メカニズムに対する理解、非熟練者への指示・指導に係る能力を要する新しい形の技能などが求められる。
- 高度化・複合化した新しい形の技能は、現場の生産工程を効率的に進める総合的な仕事へと変形し、個別の生産条件に臨機応変かつ的確に応じ裸れるという点に特徴がある。
- 「新しい技能者像」を明確なものとするためには、技能の内容、熟練の度合い、必要な経験、これらの技能を獲得するために必要な手順を明示した技能開発計画（仮称）を業種ごと職階ごとに策定することが求められる。

《高度な技能の育成・公的評価・行政施策への反映》

- 都道府県単位の職業訓練法人、あるいは教育訓練のための基金の造成等について国が支援する。その教育訓練の内容については、基幹的技能者の育成に

不可欠なOJT（職場訓練）を重視し、その充実を図る。

- 技術者と一般技能者をつなぐ役割を果たし得る第三の資格類型として、基幹的技能者（技能検定では評価できない現場作業管理を担当）を位置付ける。このため、公益法人その他非営利法人が実施する技能審査のうち技能振興上奨励すべきものを建設大臣が認定する制度の活用を検討する。
- 経営事項診査制度における技能者の評価方法を検討するとともに、直轄営繕工事における一級技能士現場常駐制度のように、一定の資格を有する技能者を工事作業現場に常駐させ、自ら作業させるとともに他の技能者の作業指導を行わせる制度の活用を図る。

<多様な労働力の活用による労働力の量的確保>

《技能の非熟練化・単純化》

- 比較的単純な技能労働力を幅広く活用するため、多様な労働力の活用による労働力の量的確保に重点を置いた対策が必要となる。

《女性、高齢者の活用》

- 機械化等による技能の非熟練化・単純化が進めば、基幹的技能者としての女性や高齢者の活用にも大きく途が開かれ、さらに、短期雇用の就業条件を改善すると、短期雇用者としての労働市場に登場する可能性がある。
- こうした動きを促進するための条件整備としては、時間的拘束の緩やかな雇用形態を求めるという特徴に応じた就業形態の整備、女性の育児、介護、家事労働の負担を軽減し、また育児、介護等から円滑な職場復帰を可能とする措置、高齢により第一線を退いてはいるが、技能・経験を活かしたいという就業意欲を持っている高齢者に応える就業の場の確保が必要である。

<人材配置の効率化等>

- 稼働量が不安定で相互に関連する一連の作業や小規模工事については、関連工事での多能工化により、全体として稼働率を向上させる方策が求められるようになることが考えられる。
- 多能工化は、関連職種とはいえ、それぞれ異なった技能要素の習得に時間を要する場合にはチームによる多能工化が、関連作業を一貫して一人が担当することができる場合には、個人レベルの多能工化が考えられる。

- 労働力の企業間の流動性を阻害する退職金・企業年金制度等の改善に努めるほか、機械化等の進展に合わせた短期雇用者の守備範囲の拡大を図ることにより、短期雇用者に補助的な仕事以上の役割を与えることも必要となる。
- 建設生産システムにおける労働力の将来像としては、熟練技能を発揮する基幹的技能者、非熟練技能を担う単純工、様々な形態の多能工などを組み合わせた裾野の広い、変化への適応力に富んだ柔軟なものとなる必要がある。

2. 中央建設業審議会（平成 10 年 2 月）

“建設市場の構造変化に対応した今後の建設業の目指すべき方向について”

『専門工事業者の企業力の向上』

<課題>

- 元請下請取引の適正化を図っていくため、専門工事業者においても、企業力を高め、生産性を向上させていくことにより、競争力を強化し、元請企業への過度の依存体質から脱却して、自立した活力ある体質への転換を図る。
- 専門工事業者においては、元請企業の要求の高度化に対応する力を備えるとともに、コスト縮減、技術力の向上、特殊・専門技術の具備、優秀な技能者の確保・育成等に努め、現場管理能力を強化し、責任施工・材工一式請負等の建設工事の一部分を主体的に担える実力を備えていく必要がある。

<対策>

- 専門工事業者が自らの経営改善、営業活動、経営計画等の企業力指標（ステップアップ指標）を積極的に活用することにより、自らの企業力の向上を図る。
- 基幹技能者（職長等）を確保・育成するため、評価制度の整備を進め、定着した段階では、基幹技能者の建設業法上の技術者制度への位置付けを検討した上で、必要に応じ、経営事項審査制度の評価対象とすることを検討する
- 建設市場構造の再編に対応するためには、企業連携、協業化等により、経営力・技術力を強化する必要性が高まるものと予想され、専門工事業者においても、事業協同組合の結成等組織化・共同化、合併を視野に入れることも必要である。
- 企業体質の強化を図るためには、業界全体で協力し業種の構造を改めていくことも重要であり、中小企業近代化促進法を活用し構造改善事業に取り組むこと等により、競争力の強化を図っていくことが必要である。

3. 少子・高齢社会に向けての建設業における労働生産性向上に関する研究会 提言＜概要＞（平成 11 年 7 月）

- 建設産業の労働者、中でも建設生産の根幹を支えかつ今後の人材難も予想される技能労働者を中心に、その労働生産性向上のあり方に関して、雇用労働条件の改善や優秀な人材の確保・育成など多面的な観点から検証を行い、研究会として提言を行う。

＜建設産業の労働生産性に係る現状等について＞

《建設労働者に係る現状と今後の見通し》

- 建設産業は、現在、不況で他産業から溢れた労働者を雇用してきた状況である。しかし、長期的には、少子・高齢社会での労働力人口の減少等により、労働者の不足が懸念される。
- 技能労働者の中堅層（30～39 歳）の割合が少なく、将来、優秀な技能を若年層に伝達すべき人材の不足等が懸念される。

《建設産業における労働生産性把握の現状》

- 労働集約型の建設業を他産業と一概には比較できないが、実質付加価値労働生産は、総じて欧米諸国を上回る一方で、国内の全産業平均をおおきく下回っている。建設産業においては、朝礼、清掃等で実質的な作業時間はかなり短くなっており、そのような時間的な概念も含めて比較を考えることが必要である。
- 建設産業においては、各職種に区分される多様な専門工事業者等の協力・協調のもとではじめて全体の工事施工が成り立つという性格上、それぞれの職種でその特性を踏まえた労働生産性の捉え方が行われている。

＜建設産業における労働生産性の捉え方＞

- 労働生産性を把握するためには、対象となっている各局面ごとに、その動機・意図に照らして適切な指標を採用し、当該指標の特性に留意しながら、指標を用いることが必要である。

《建設産業全体に係る労働生産性指標》

- マクロ的な指標として、実質付加価値額や建設投資を建設業就業者数で除したものなどが用いられ、実質付加価値労働生産性は国別及び産業別のデータも揃っている。
- 金額を労働投入量（人数）との対比で捉えるため、指標上の数字が景気変動に起因する影響に左右されやすく、労働生産性の向上度合いを経年的に見る場合には注意が必要である。

《各企業に係る労働生産性指標》

- 各企業における全社的な労働生産性を見るため、一人当たりの完成工事高や一人当たりの付加価値額等が用いられる。企業経営として、現場施工部門のみならず事務的な側面も含めて労働生産性を把握できる。
- 合理的なコスト競争を越えた指し値発注等の行われる産業構造があれば、完成工事高等の金額自体が工事内容等と著しく異なる数字となり、労働生産性を適正に示し得ないという問題がある。

《各施工・現場に係る労働生産性（現場労働生産性）指標》

- 技能労働者の活動と密接に関連する現場労働生産性は、「物的労働生産性（施工量？単位当たりの労働投入量）」、「労働力原単位（総工事費評価額 100 万円あたりの労働投入量）」などの指標で把握される。
- 物的労働生産性は、景気動向に左右されること無く、技術・技能の向上による作業の効率化等が指標上の数字に反映される点で優れたものである。
- 労働力原単位は、技術・技能の向上による省力化等をある程度反映することができるが、「金額ベース」での指標となるため、景気の動向や資材価格の変化等に左右されるという問題がある。

《労働生産性把握上の留意点（マクロとミクロの労働生産性）》

- 労働生産性の把握においては、産業全体のマクロ経済ベースの指標と各工事ベースで見たミクロベースの指標とで、労働生産性に関し相反する結果を示すこともある。各職種にわたる現場労働に大きく依存する建設産業の場合、その可能性は比較的大きい。

《技能労働者の活動と密接に関連する、現場労働生産性の望ましい捉え方》

- 各職種の施工工事の実態を相応に反映しうる指標等を用いた上で、種々の工夫を重ねて実態を的確に反映させていくことが重要である。

《労働生産性の実態に関する今後の的確な把握に向けて》

- 用いる指標の特性を十分に踏まえ、時には必要な工夫を施したり、別の指標を組み合わせる用いたりすることにより、景気変動、産業構造等により刻々と変化する労働生産性の実態を的確に捉えていくことが必要である。
- 今後とも、的確な把握に向けて、労働生産性の適切な指標のあり方について随時検討を進めていくことが適当である。

＜建設産業における労働生産性の向上方策＞

- コストダウンや安全性の確保、品質、施工の出来映え等も勘案した総合的な改善策を考えることが必要である。

《技術革新の推進（建設産業全体）》

- 少子・高齢社会の限られた労働者を念頭に、労働節約的な技術革新（工法・工材等）及びその普及を進め、省力化等を推進していくことが重要である。

《女性・高齢者が活躍できる環境の整備（建設産業全体）》

- 若年・中堅等の男性労働者、女性及び高齢者それぞれが、その知識、経験、技術・技能、体力、適性等に応じて適切な役割が与えられ、最大限にその意欲と能力が発揮できるよう、安全のあり方を含めた環境の整備を行う。
- 職場環境の整備、労働福祉の充実、人材登用・活用の多様化などを推進する。

《安全性、品質の確保を伴う労働生産性の向上が、適正に評価され、企業体質の強化に繋がるような産業構造の構築（建設産業全体）》

- 安全性や品質を確保しつつ労働生産性を高め、コストを抑えた効率的で質の高い施工を各企業が積極的に進めていくためには、自社の営業にとっての強いインセンティブが必要であり、技術・技能と経営に優れた企業が伸びるような市場環境を整備していくことが必要である。
- 元請が専門工事業者の労働生産性向上に向けた活動・努力を適正に評価し、

長期的に建設施工の品質を適正に確保している体制を整備していくことが必要である。

- 建設業界において、技術・技能に基づく生産効率の向上に裏打ちされた公正なコスト競争を通じ、コストを抑えた効率的で質の高い施工が推進されるよう、元請下請関係の適正化や適正な取引関係の確保など積極的に進め、技能労働者の技能・ノウハウが適正に評価され、労働生産性の向上度合いが企業の成績等にも反映されるような産業構造にしていくことが必要である。

《基幹技能者の確保・育成・活用（各業界・企業レベル）》

- 効率的な生産活動を現場において実現していくため、基幹技能者の計画的な確保・育成・活用が極めて重要である。
- 基幹技能者の処遇の改善、民間資格の創設、資格試験の受験等の奨励など職場環境の整備を推進する。

《多能工の確保・育成・活用（各業界・企業レベル）》

- 多能工は、現在、工事規模の縮小化やリフォーム等の分野の拡大と相まって、活用の拡大が見込まれる。また、特定の職種に秀でる多能工を集团的に組み合わせて適切に組織することにより、現場における一連の工事施工の効率化が見込まれる。
- 各企業間で技能労働者を横断的に活用できる仕組みの検討（人材面における企業連携）が進めば、労働生産性向上における多能工の意義は一層増大する。
- 今後の活用拡大に当たっては、多能工の資格、処遇等のあり方、活用の具体的手続き（下請契約等における現場での施工範囲の明確化など）についても明確化していくことが必要である。

《教育・訓練及び人材確保のあり方（各業界・企業レベル）》

- 教育・訓練には相応の負担がかかるため、企業の連携や富士教育訓練センター等の利用などにより、効果的で有意義な教育・訓練の実施を進めることが必要である。
- 人材育成への投資が積極的に行われるよう、官民共に環境整備に努めていくことが必要である（優れた人材育成は、企業の信用力・競争力の向上に資するとともに、建設産業全体の技術・技能の継承・発展等にも資する）。

- 基幹技能者等の優れた人材の雇用又は円滑な就業が安定的に確保されるよう、情報提供体制を整備するとともに、労働力移動等の適切な枠組み等についても検討を進めることが適当である。

《技術・技能のデータベース化（各業界・企業レベル）》

- 優れた技術・技能の継承・発展を有効に進めていくため、技術・技能のデータベース化等を通じ、他者への移転や共有化を効果的又は容易にしいくことが必要である。

《労働環境（労働福祉、賃金体系等）の整備（各業界・企業レベル）》

- 労働福祉等の充実や処遇の改善を通じ、労働生産性向上に向けたインセンティブを労働者自身に寄与することが重要である。
- 直用化の推進等による雇用の安定、建設業退職金共済制度への加入促進と履行確保、労働時間の短縮、休日の確保等に努めるほか、賃金体系において月給制の拡大や一定の定額支給分とは別に当該労働者の能力や出来高に応じた能力給又は出来高給といった賃金を設定して労働環境の整備を進めていくことが必要である。

《実質作業時間の改善と安全活動のあり方（各施工・現場レベル）》

- 限られた作業時間の中で、各職種、各現場でその状況等に応じた工夫を行い、実質作業時間を効率的に確保し生産性向上に努めることが必要である。
- 基幹技能者等に対しては実質作業時間の改善という観点からの教育・指導も十分に行っておくことが適当である（現場の作業方法、作業手順等の構成などを行う基幹技術者や職長の仕切りが、実質作業時間の効率的な確保と有効活用を図る上で重要な要素になる）。
- 安全活動のあり方に関して、実質作業時間の改善の観点に立って再検討することも有用である（現実には職長等の仕事の多くが安全活動に割かれる傾向もある）。

《機械化、工場製品化、生産工程のシステム化（各施工・現場レベル）》

- 人間が施工する部分と機会が対応する部分との組み合わせを考えながら、コストダウン及び省力化を進めることが必要である（建設産業においては、単

品受注生産が多く、現場ごとに施工条件が異なり、全て機械化とはいかない)。

- 資材の工場製品化は、可能なものについて設計者、施工者等が協力して進めていけば、現場労働生産の向上に相当程度資する。
- 現場の技能労働者の生産工程を技術者・設計者が理解し、基幹技能者の提案にも配慮がなされ、設計にフィードバックされるようなシステムについても検討を進めることが必要である（生産工程については、設計の際に十分に考慮されれば現場施工の効率化に結びつく）。

《総合工事業者及び専門工事業者の調整等による施工体制や設計の改善（各施工・現場レベル）》

- 工程を担う関係者が打ち合わせや検討会等を通じて的確に情報交換等を行い、なるべく早い段階で、全体的な施工の段取りや設計のあり方について関係者間で調整することが適当である（施工体制全般にわたり効率的かつ円滑な施工を確保するため、元請となるゼネコン等が中心となり調整する）。

4. 専門工事業イノベーション戦略（平成12年7月）

『人材の確保・育成』

<建設労働力を取り巻く環境の変化>

- 建設業における若年層の離職率は他産業と比較すると依然として高い状況にある。

<現状における課題>

- 円滑かつ計画的な技術・技能の継承に必要な労働人口の確保。
- 企業の長期的な経営方針において人材育成上の明確な位置けや能力向上に伴う処遇によって、当該企業や建設産業への人材の定着を図る。
- 元請業者による過度のコスト競争に伴い、優れた技能者等を抱える下請け業者の技術力に対する社会的・制度的な評価が十分でない。
- 各現場における施工や労務・安全管理等に係る電子化・情報化等が遅れているため、企業経営として優れた技術・技能の継承・発展に有効活用されていない。
- 現状のコスト管理がいわゆる歩掛よりも単価の管理に重点が置かれ、施工上難易度が高い作業が歩掛に適切に反映されていない。

<今後の方策>

- 教育・訓練の機会の共有化など、組織的・体系的な人材育成マネジメントとして戦略的に取り組んでいる企業を支援する。
- 適切な単価及び歩掛の管理といった総合的なコスト管理能力を強化するとともに、元請の技術者への効率的な施工方法の提案や他の職種の職長との調整などの総合的な管理能力を有する基幹技能者を育成・活用する。
- 左官工がタイル工事とブロック工事を併せて施工するなど、職際区分を越えて一括施工することにより工事施工の効率化を図るため、当該工事を横断的に施工できる多能工を育成・活用する。
- 優れた建設労働者として基幹技能者や多能工を十分に活用するため、業界、行政、公的団体は一体となって、基幹技能者や多能工に対する企業経営上の位置けや処遇のあり方、社会的な評価体制のあり方などを検討するとともに、

下請契約等における現場での施工範囲の明確化など、活用の具体的手続・手法について明らかにする。

- 優れた技術・技能の円滑な継承とその発展を図るため、当該労働者の持つ技術・技能をデータベース化し、さらに、必要に応じたマニュアル化、ソフトウェア化する。
- 技能労働者についての情報管理システムや、事務職員、技術者も含めた建設労働の需給動向についての実態調査等を通じ、業界団体と行政は建設労働者に係る適正な情報提供システムのあり方について検討する。
- 情報技術を建設分野にも積極的に導入・活用し、建設生産の効率化を図るためには、情報技術を有効に活用しうる人材を育成していく必要があり、既存の教育体制や資格制度との連携を図りつつ、情報技術に関する知識や技術について習得するための教育環境を整備することが求められる。

5. 建設行政の建設技能者に関する施策のまとめ（キーワード）

「1. 建設産業政策大綱（平成7年）」「2. 中央建設業審議会（平成10年2月）」「3. 少子・高齢社会に向けての建設業における労働生産性向上に関する研究会提言〈概要〉（平成11年7月）」「4. 専門工事業イノベーション戦略（平成12年7月）」より建設技能者に関する施策をまとめると次のようになる。

○ 基幹技能者の確保育成

- ・ 高度な技能の育成、技能の公的な評価、行政政策への反映
- ・ 基幹技能者の処遇の改善、民間資格の創設、資格試験の受験等の奨励

○ 人材配置の効率化等（多能工の確保育成）

- ・ 生産性を高めるため、職種区分を前提としない施工方法や開発やこれを担う技術・技能の組み合わせに対応
- ・ 関連工事での多能工化
- ・ 稼働量が不安定で相互に関連する一連の作業や小規模工事の稼働率を向上させる方策
- ・ チームによる多能工化
- ・ 個人レベルでの多能工化
- ・ 退職金・企業年金制度等の改善
- ・ 熟練技能を発揮する基幹的技能者
- ・ 非熟練技能を担う単純工

○ 基礎的な雇用労働条件の向上（建設業就業者全体）

- ・ 週40時間労働制に対応した工期の設定や積算の実施
- ・ 変形労働時間制等の労働時間を弾力化
- ・ 労働時間の短縮
- ・ 安全対策の強化
- ・ 臨時・日雇等のための福祉制度「建設業退職金共済制度」

○ 女性、高齢者の活用等

- ・ 基幹技能者としての女性や高齢者の活用
- ・ 短期雇用の就業条件を改善
- ・ 就業形態の整備
- ・ 技能労働者の中堅層（30～39歳）の割合が減少

- ・ 優秀な技能を若年層に伝達すべき人材の確保
- ・ 職場環境の整備 ・ 労働福祉の充実 ・ 人材登用・活用の多様化

○ 企業力の向上（専門工事業者）

- ・ 元請下請取引の適正化 ・ 元請企業への過度の依存体質から脱却
- ・ 元請企業の要求の高度化に対応する力を備える
- ・ 特殊・専門技術の具備 ・ 現場管理能力を強化
- ・ 責任施工・材工一式請負
- ・ 企業力指標を積極的に活用（経営改善、営業活動、経営計画等）
- ・ 元請が専門工事業者の労働生産性向上に向けた活動・努力を適正に評価
- ・ 基幹技能者の技術者制度（建設業法）への位置付
- ・ 事業協同組合の結成等組織化・協同化、合併を視野に入れる
- ・ 中小企業近代化促進法を活用

第3章 建設技能者の 関連調査の把握

第3章 建設技能者の関連調査の把握

1. 建設技能者の関連調査の整理

労働行政における建設技能者に関連する調査（指定統計及び承認統計調査）の目的や調査事項等の概要を取りまとめるとともに労働白書における引用例を整理した（資料5）。

2. 関連調査と就労状況調査との比較

関連調査の各調査項目について、調査頻度、建設業の分類、調査の属性等を整理するとともに就労状況調査の企業及び技能者編との比較を行い整理した（図表3-1）。

3. 調査項目毎の整理・分析

各調査項目について、企業と個人（技能者）に分け整理し、本調査の「新しい調査項目」の検討資料とする（図表3-2、3）。

資料5：建設技能者の関連調査

以下の労働行政における建設技能者に関連する調査（指定統計及び承認統計調査）の概要を取りまとめ整理した。

1. 毎月勤労統計調査（指定統計 7 号）	93
2. 労働力調査（指定統計 30 号）	106
3. 就業構造基本調査（指定統計 87 号）	139
4. 賃金構造基本統計調査（指定統計 94 号）	149
5. 労働経済動向調査（承認統計）	169
6. 若年者就業実態調査（承認統計）	172
7. 転職者総合実態調査（承認統計）	175
8. 雇用動向調査（承認統計）	179
9. 高年齢者就業実態調査（承認統計）	189
10. 雇用管理調査（承認統計）	196
11. 就業形態の多様化に関する総合実態調査（承認統計）	202
12. 職業安定業務統計	204
13. 産業労働事情調査（規制緩和の下における企業行動と労働面への影響に関する調査）（承認統計）	222
14. 労働者健康状況調査（承認統計）	223
15. 技術革新と労働に関する実態調査（承認統計）	225
16. 民間教育訓練実態調査（承認統計）	227
17. 雇用状況実態調査（承認統計）	229
18. 屋外労働者職種別賃金調査（指定統計 53 号）	230
19. 賃金引上げ等の実態に関する調査（承認統計）	232
20. 労働環境調査（承認統計）	233
21. 建設業労働災害防止対策等総合実態調査（承認統計）	235
（参考）毎年調査内容を変更して実施している調査	
22. 産業労働事情調査（承認統計）	237
23. 女性雇用管理基本調査（承認統計）	240
24. 賃金労働時間制度等総合調査（承認統計）	241

1. 毎月勤労統計調査（指定統計 7 号）

実施機関

労働大臣官房政策調査部統計調査第一課

目 的

雇用、給与及び労働時間について毎月その全国的変動を調査する。

沿 革

この種の調査は戦前から行われていたが、現在の毎月勤労統計調査の基礎が確立したのは、昭和 25 年 1 月に標本調査法が導入された時点である。昭和 26 年 4 月には、都道府県別に行っていた「毎月賃金統計調査」を本調査に「毎月勤労統計調査地方調査」として吸収した。さらに、昭和 32 年には調査対象となる事業所の最低規模を下げることによって零細規模事業所にまで調査範囲を拡大した。また、平成 2 年には、従来の甲調査と乙調査を結合し、全国調査の調査体系を 5 人以上に統一し、地方調査も 5 人以上の事業所へと拡充するとともに、5～29 人事業所の抽出方法を変更する等の改正を行った。

調査の構成

A－全国調査票（第 1 種事業所用）、B－全国調査票（第 2 種事業所用）、C－地方調査票（第 1 種事業所用）、D－地方調査票（第 2 種事業所用）、E－特別調査票

A－毎月勤労統計調査全国調査票（第 1 種事業所用）

調査対象

（地域） 全国 （単位） 事業所

（属性） 鉱業、建設業、製造業、卸売業、小売業、金融・保険業、不動産業、運輸・通信業、電気・ガス・水道・熱供給業、サービス業に属し、常時 30 人以上の常用労働者を雇用する民、官、公営の事業所

（選定） 無作為抽出 （客体数） 1 万 6700

調査事項

主な生産品の名称（製造業及び鉱業）又は主な事業の内容（卸売業、小売業、金融・保険業、不動産業、運輸・通信業、電気・ガス・水道・熱供給業、サービス業）、主な請負工事の種類（建設業）、企業規模、常用労働者数及びうちパートタイム労働者数、出勤日数、実労働時間数、現金給与額

B－毎月勤労統計調査全国調査票（第 2 種事業所用）

（選定） 無作為抽出 （客体数） 1 万 6500

C－毎月勤労統計調査地方調査票（第 1 種事業所用）

（選定） 無作為抽出 （客体数） 2 万 1,500

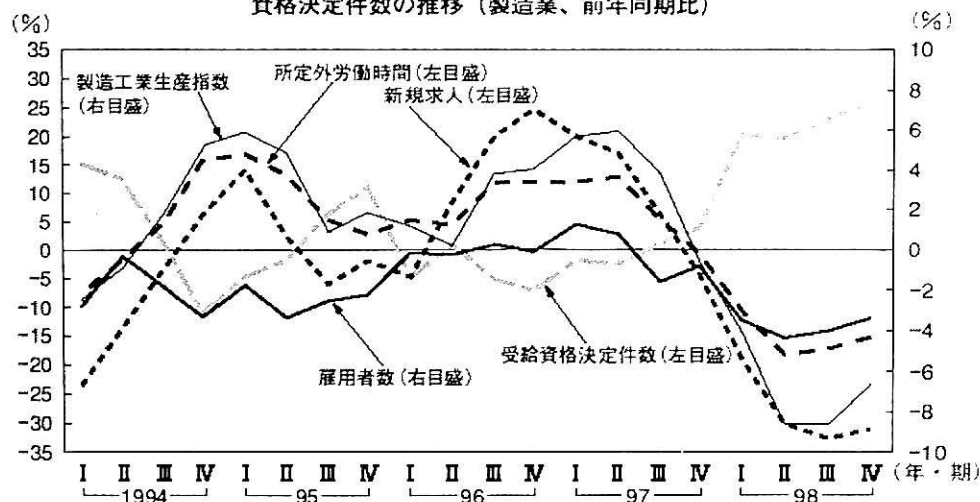
D－毎月勤労統計調査地方調査票（第 2 種事業所用）

(選定) 無作為抽出 (客体数) 2万2000

E－毎月勤労統計調査特別調査票

(選定) 集落 (客体数) 7万7,400

第15図 生産、所定外労働時間、新規求人、雇用者数、受給資格決定件数の推移（製造業、前年同期比）

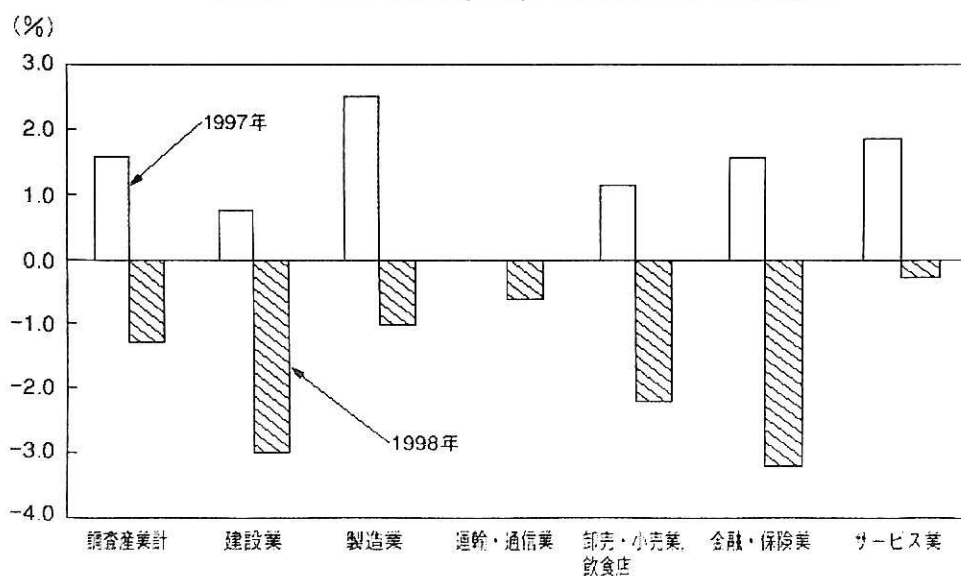


資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」「職業安定業務統計」「雇用保険事業統計」、
総務庁統計局「労働力調査」、通商産業省「通産統計」

(注) 所定外労働時間は事業所規模5人以上である。

資料：労働白書 平成11年度版

第24図 主要産業別現金給与総額の伸び率の変化

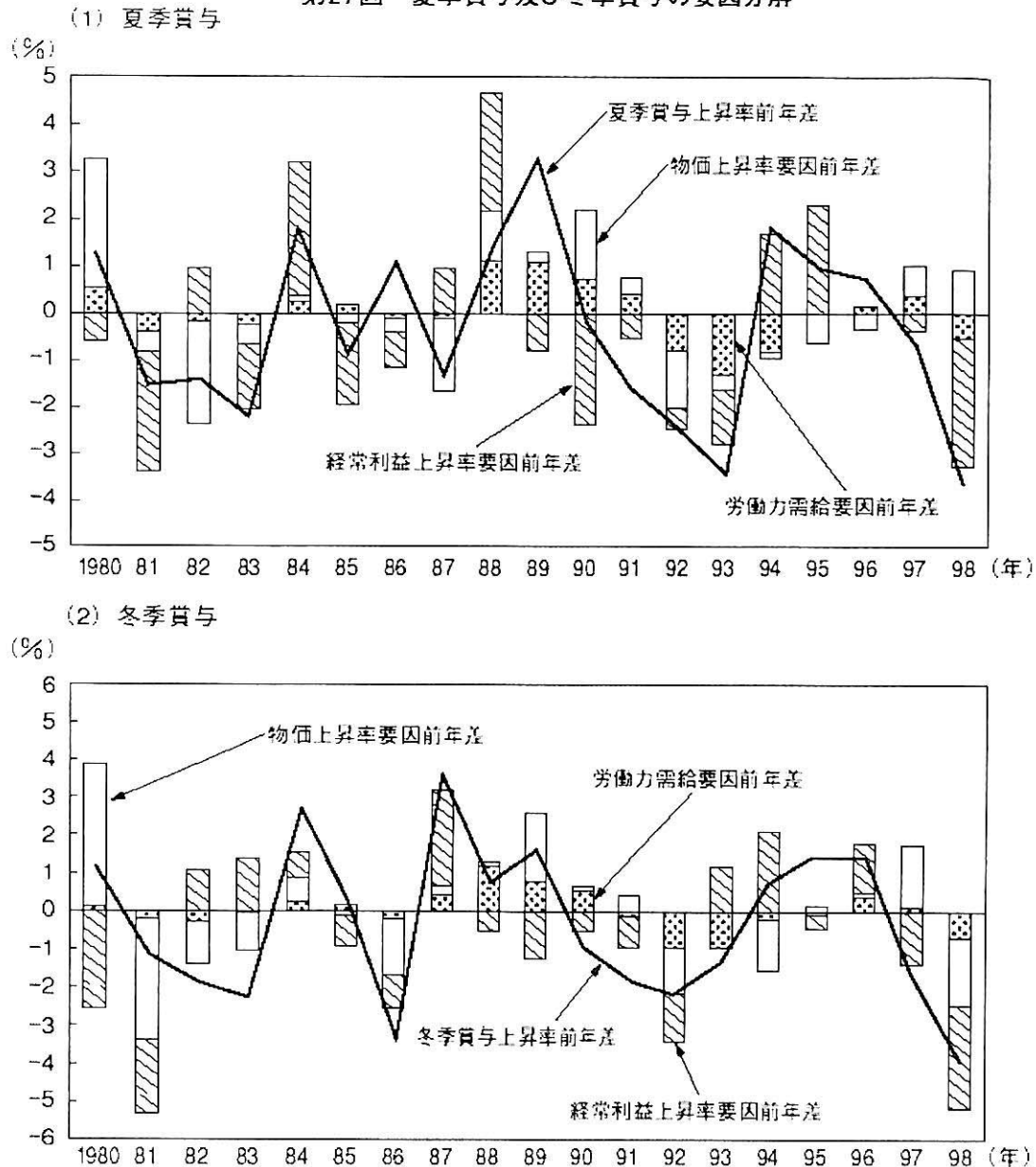


資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 事業所規模5人以上

資料：労働白書 平成11年度版

第27図 夏季賞与及び冬季賞与の要因分解



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」「職業安定業務統計」
総務庁統計局「消費者物価指数」、大蔵省「法人企業統計季報」

(注) 1) 夏季賞与と冬季賞与の推定式は以下のとおり。

$$SB = -2.026 + 3.913L + 0.632P + 0.077R$$

$$(-2.055) (3.488) (4.361) (4.890)$$

$$\bar{R}^2 = 0.724 \quad D.W = 1.593$$

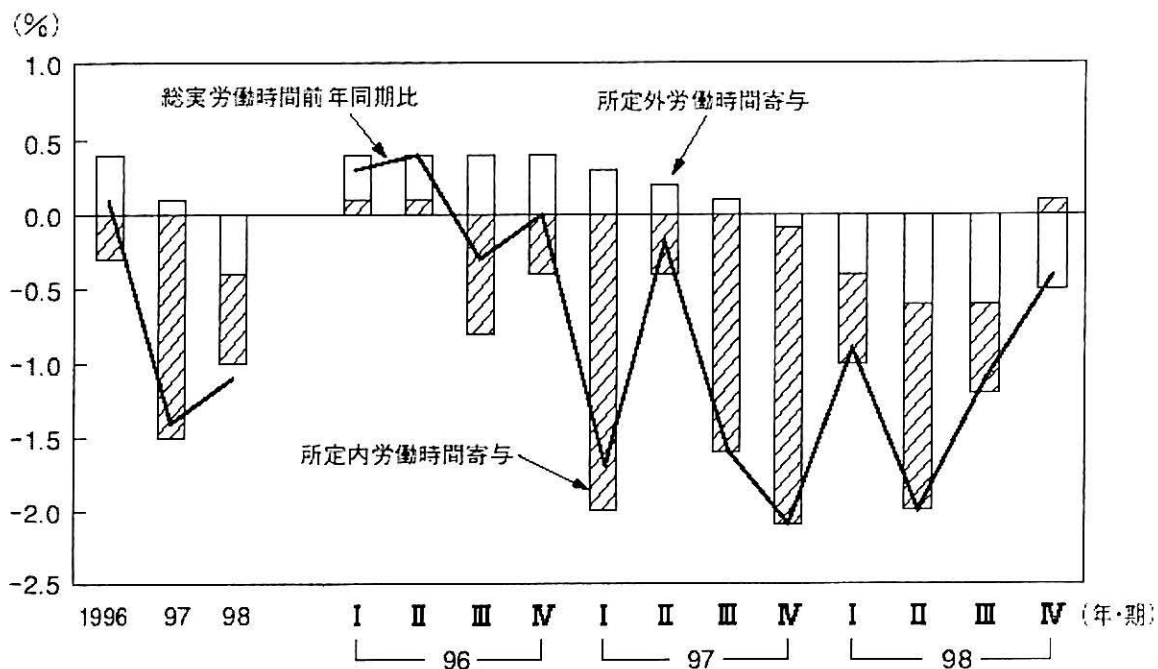
$$WB = -2.012 + 3.108L + 0.838P + 0.080R$$

$$(-2.200) (2.877) (5.443) (4.914)$$

$$\bar{R}^2 = 0.771 \quad D.W = 1.636$$
SB—夏季賞与上昇率、WB—冬季賞与上昇率、L—有効求人倍率季節調整値
(夏季賞与は各年1～3月期、冬季賞与は各年7～9月期)
P—消費者物価上昇率
(夏季賞与は各年1～3月期、冬季賞与は各年7～9月期)
R—経常利益上昇率
(夏季賞与は各年前年度下期、冬季賞与は各年当年度上期)
推定期間は、1979年から98年まで
2) 各年の前年ポイント差
3) 事業所規模5人以上

資料：労働白書 平成11年度版

第28図 労働時間の推移(前年同期比)

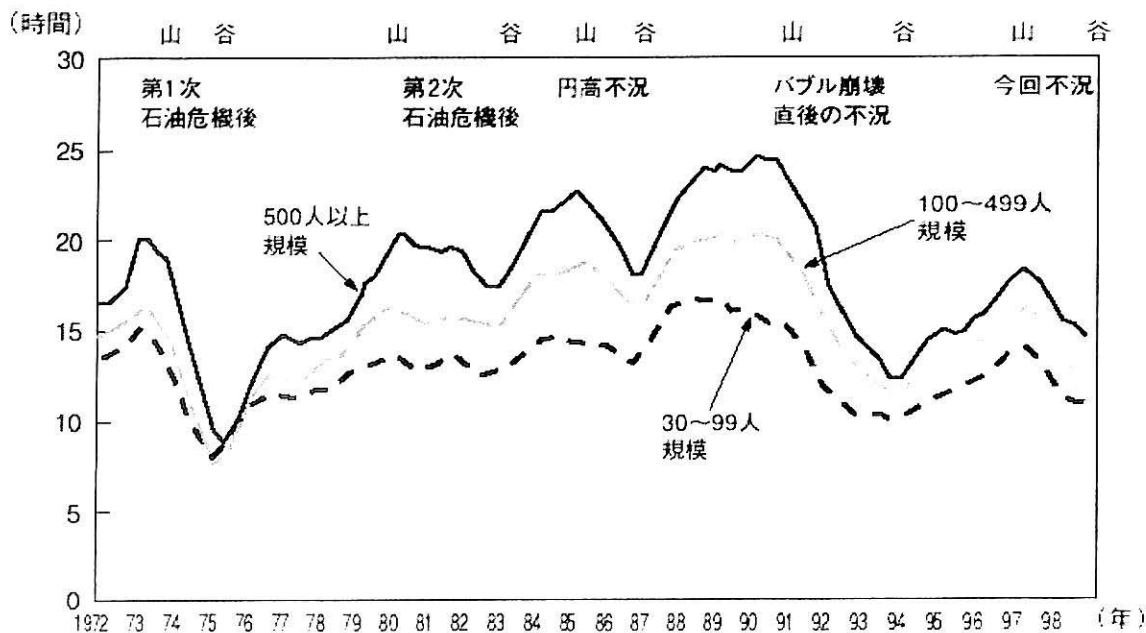


資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 事業所規模5人以上。

資料：労働白書 平成11年度版

第30図 製造業の所定外労働時間数の推移



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 所定外労働時間の基準値に各四半期の指数(季節調整値)を乗じて実数とした。

資料：労働白書 平成11年度版

第1-(2)-12表 N A I R Uの推計

(単位 %))

ケース	消費者物価上昇率の想定			
	0%	0.5%	1.0%	1.5%
(1)1980年代までのケース	2.6	2.5	2.4	2.3
(2)1990年代までのケース	3.0	2.9	2.7	2.6

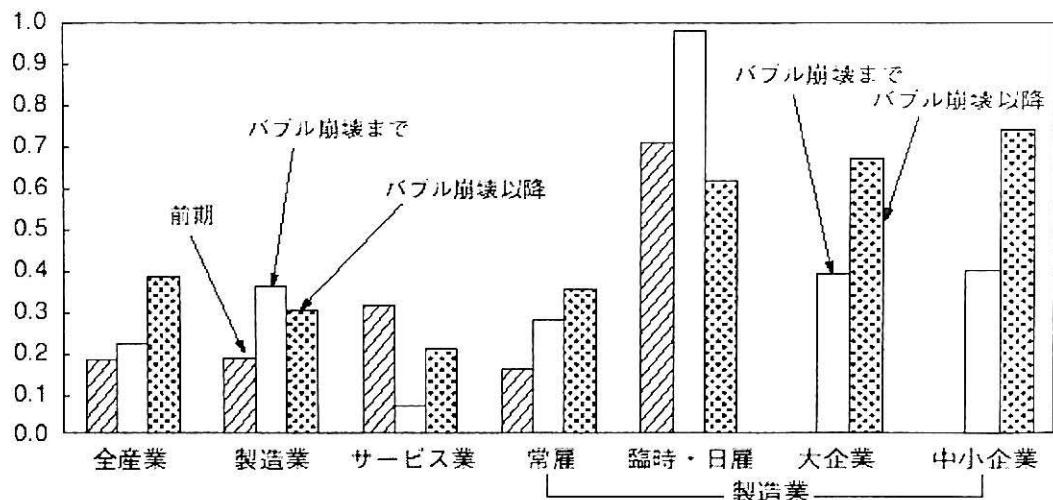
資料：労働白書 平成 11 年度版

第1-(2)-14表 賃金、投入量、生産性等の実質G D P弾性値

項目	1986年1～3月期～ 93年10～12月期	1993年10～12月期～ 98年10月～12月期
労働生産性	0.399(6.279)	0.647(10.114)
労働投入量	0.585(9.283)	0.348(5.448)
雇用者数	0.187(2.461)	0.188(4.607)
総実労働時間	0.392(4.501)	0.160(2.433)
所定外労働時間	3.206(9.333)	1.866(4.988)
実質賃金	0.400(5.230)	0.308(3.412)

資料：労働白書 平成 11 年度版

第1-(3)-6図 雇用調整速度の変化

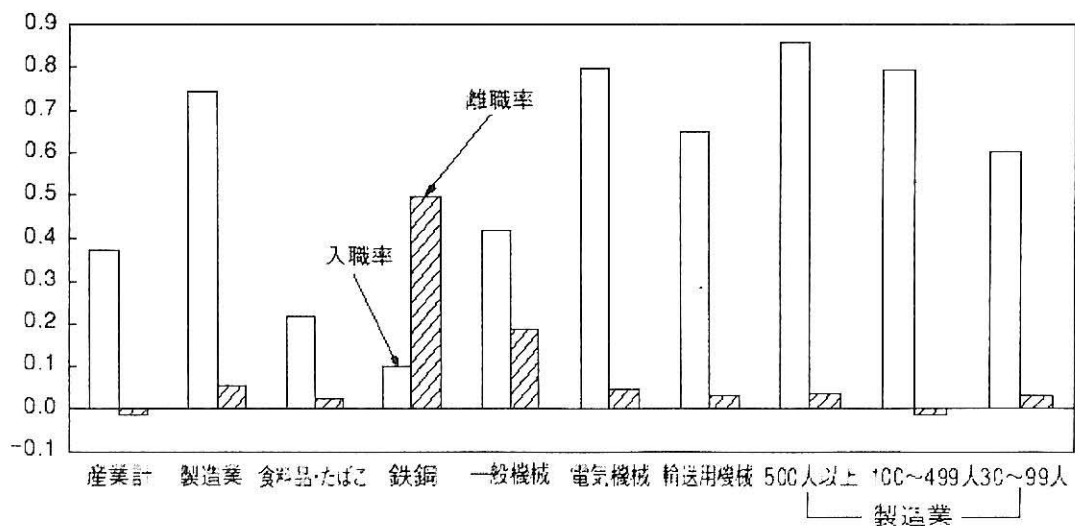


資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」（事業所規模30人以上）、総務庁統計局「労働力調査」経済企画庁「国民経済計算」、通商産業省「通産統計」「第3次産業活動指数」、日本銀行「卸売物価指数」より労働省労働経済課推計

- (注) 1) 前期：1975年Ⅰ期～1986年Ⅳ期
バブル崩壊まで：1986年Ⅳ期～1993年Ⅳ期
バブル崩壊以降：1993年Ⅳ期～1998年Ⅳ期
ただし、製造業規模別については、
バブル崩壊まで：1988年Ⅰ期～1993年Ⅳ期
2) 計測手法については付注7参照。

資料：労働白書 平成11年度版

第1-(3)-8図 雇用変動に対する入職率・離職率の説明力

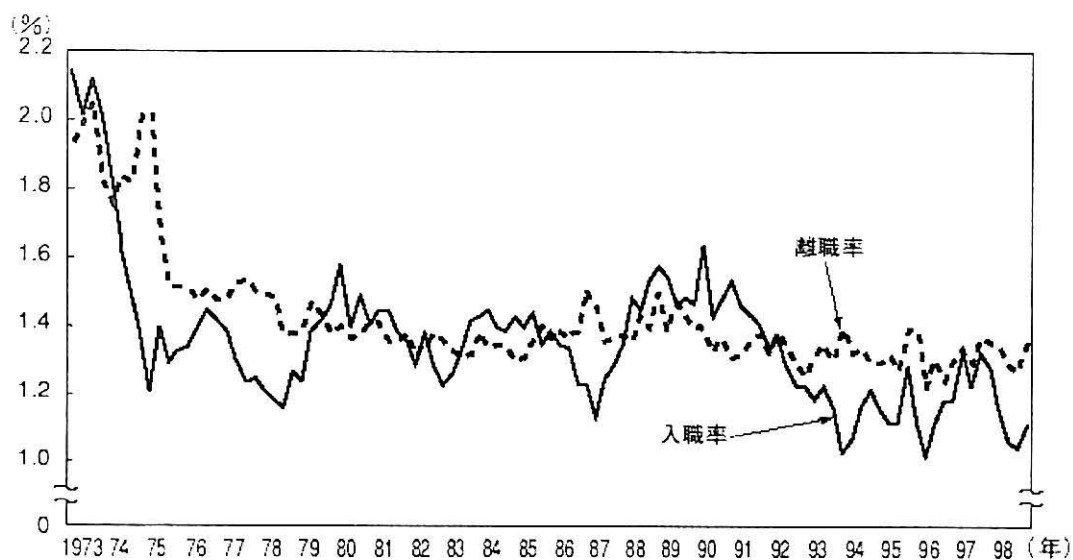


資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」（事業所規模30人以上）より労働省労働経済課推計

- (注) 1) 産業計、製造業以外の入職率及び離職率は労働省労働経済課にて季節調整した上で推計。
2) 常用雇用指数前期比を入職率又は離職率で回帰したときの自由度調整済決定係数である。
3) 製造業規模別については、入職超過率を被説明変数としている

資料：労働白書 平成11年度版

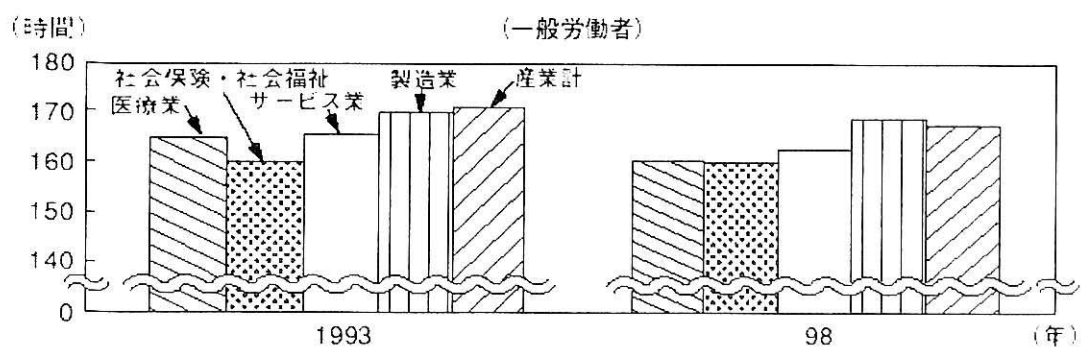
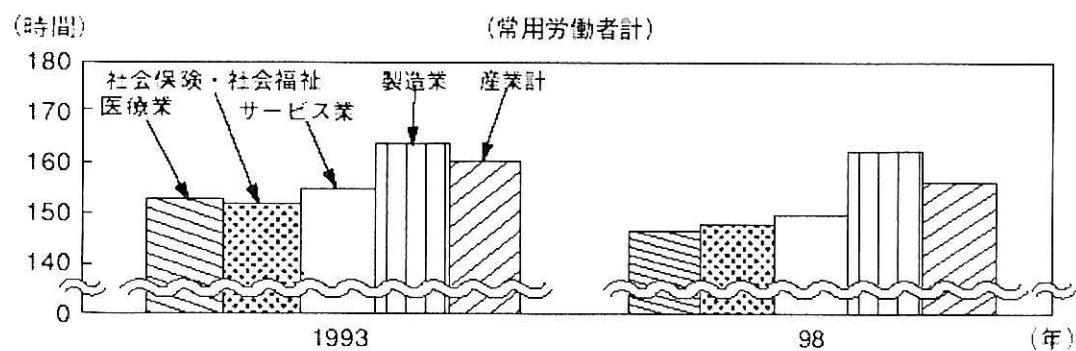
第1-(3)-9図 製造業の入職率・離職率の推移



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」(事業所規模30人以上)
(注) 季節調整値。

資料：労働白書 平成11年度版

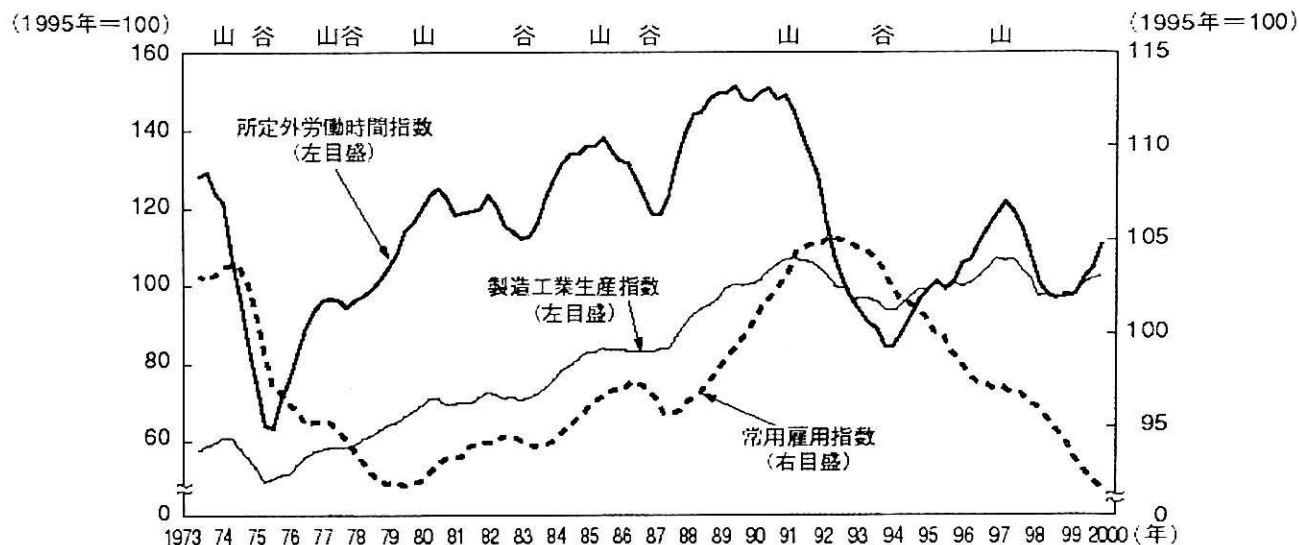
第2-(3)-8図 産業別月間総実労働時間の変化



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」
(注) 事業所規模5人以上

資料：労働白書 平成11年度版

第16図 所定外労働時間、常用雇用、生産指数の推移（製造業、季節調整値）

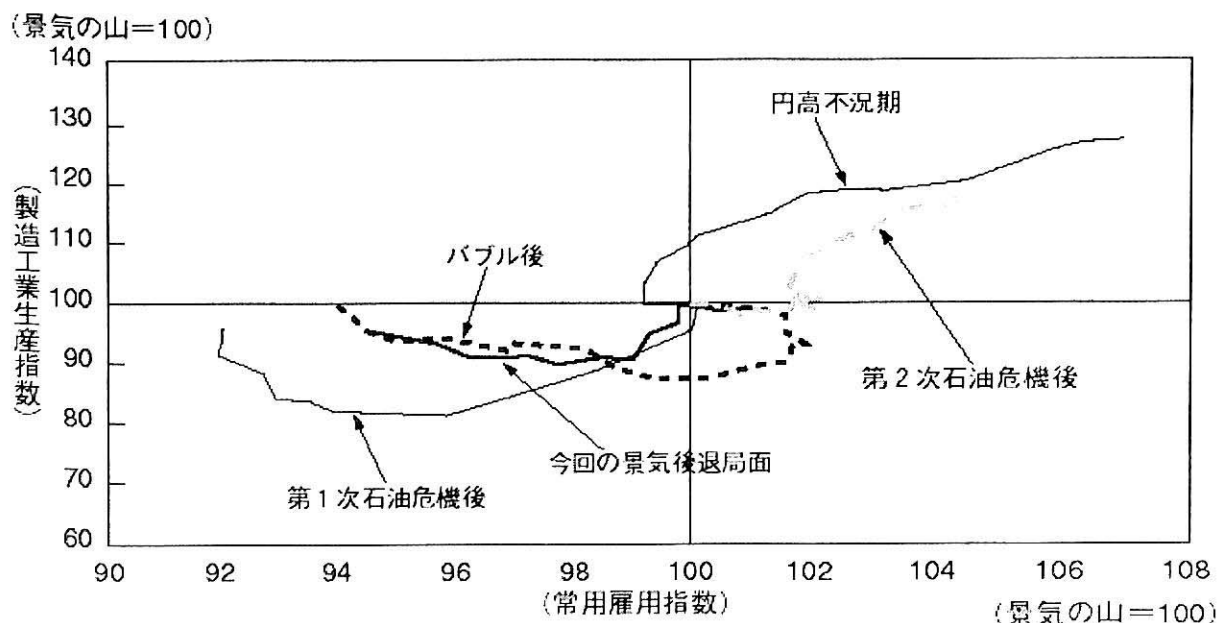


資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」、通商産業省「通産統計」

(注) 所定外労働時間、常用雇用指数は事業所規模30人以上。

資料：労働白書 平成12年度版

第17図 景気後退局面における常用雇用と生産の変動（製造業）



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」（事業所規模30人以上）、通商産業省「通産統計」

(注) 景気の山から次の景気の山まで。今回の景気後退局面については2000年Ⅰ期まで各景気後退局面の期間は以下の通り。

第1次石油危機後の不況期…1973年10～12月期から1977年1～3月期

第2次石油危機後の不況期…1980年1～3月期から1985年4～6月期

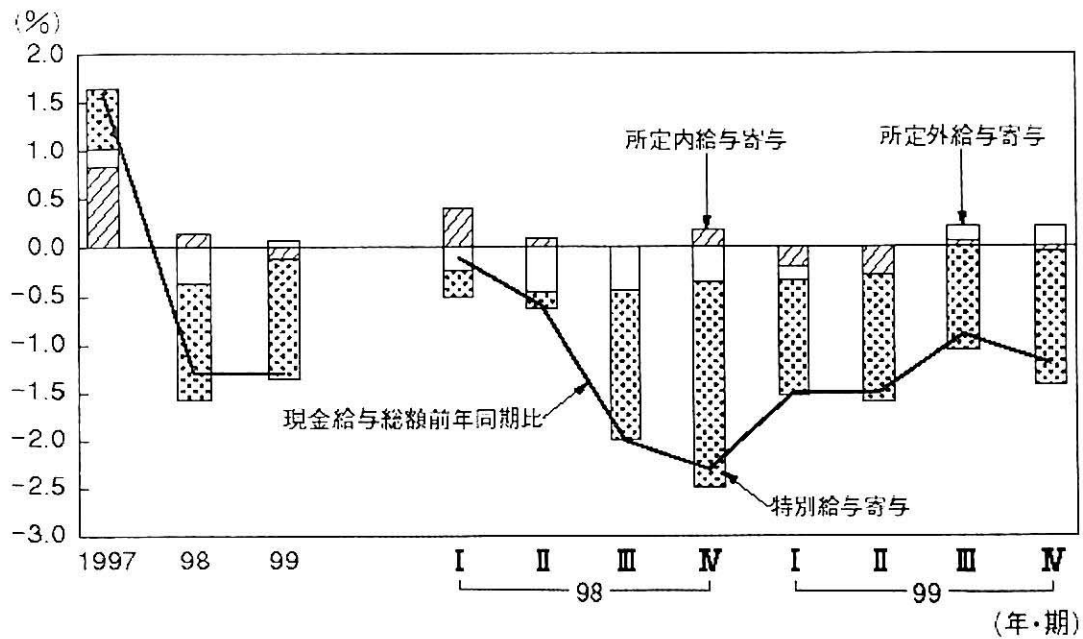
円高不況期……………1985年4～6月期から1991年1～3月期

バブル崩壊直後の不況期……………1991年1～3月期から1997年1～3月期

今回の景気後退局面……………1997年1～3月期から2000年1～3月期

資料：労働白書 平成12年度版

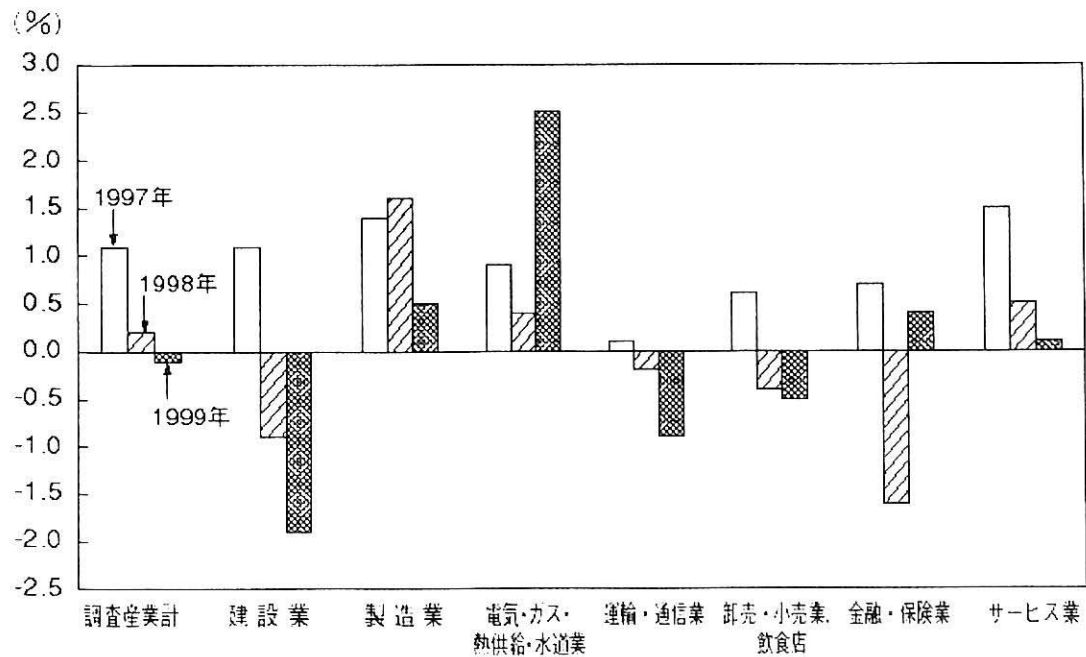
第27図 現金給与総額の推移(前年同期比)



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」より労働者労働経済課試算
 (注) 事業所規模5人以上

資料：労働白書 平成12年度版

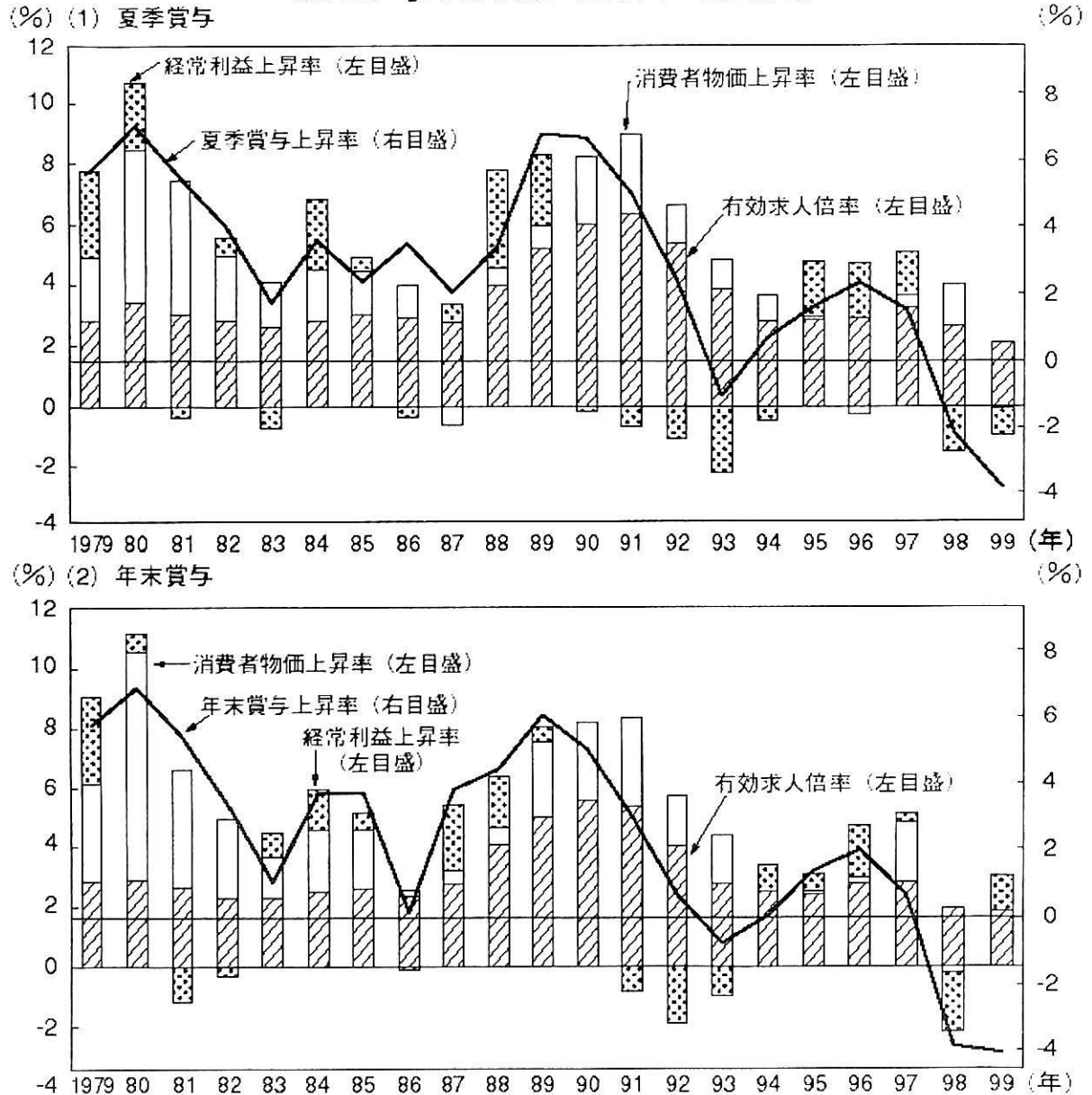
第28図 主要産業別所定内給与の伸び率の変化



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」
 (注) 事業所規模5人以上

資料：労働白書 平成12年度版

第30図 夏季賞与及び年末賞与の要因分析



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」「職業安定業務統計」
総務庁統計局「消費者物価指数」、大蔵省「法人企業統計季報」

(注) 1) 夏季賞与と年末賞与の推定式は以下のとおり、

$$SB = -2.731 + 4.452L + 0.686P + 0.084R$$

(3.855) (4.524) (5.162)

$$\bar{R}^2 = 0.798 \quad D.W = 1.506$$

$$WB = -3.010 + 3.849L + 0.939P + 0.072R$$

(2.867) (4.869) (3.506)

$$\bar{R}^2 = 0.746 \quad D.W = 1.255$$

SB=夏季賞与上昇率、WB=年末賞与上昇率、L=有効求人倍率（季節調整値）

（夏季賞与は各年1～3月期、年末賞与は各年7～9月期）

P=消費者物価上昇率

（夏季賞与は各年1～3月期、年末賞与は各年7～9月期）

R=経常利益上昇率

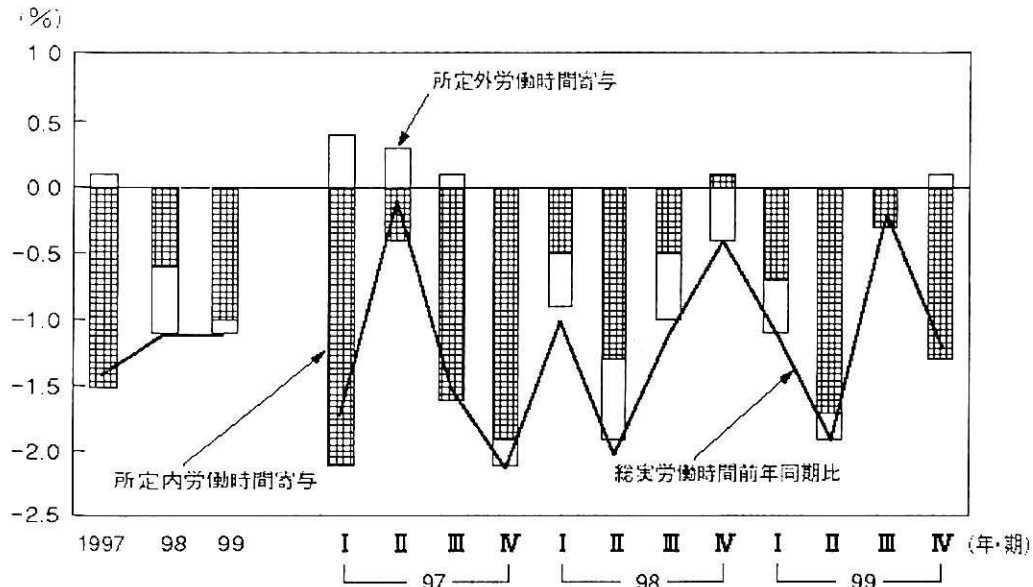
（夏季賞与は各年前年度下期、年末賞与は各年当年度上期）

推定期間は、1979年から99年まで

2) 事業所規模30人以上

資料：労働白書 平成12年度版

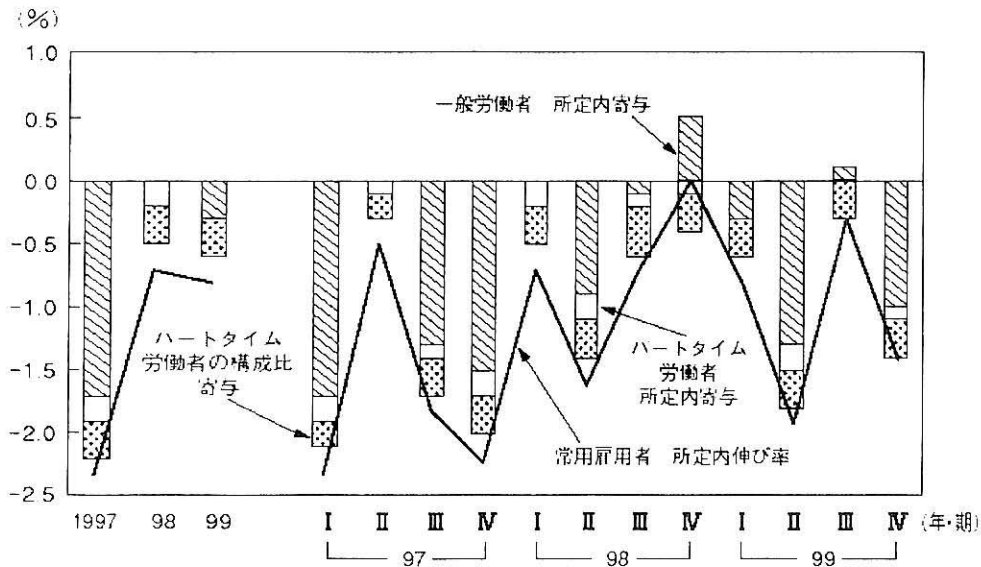
第31図 総実労働時間の前年同期比に対する時間の種類別寄与度の推移



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」
(注) 事業所規模5人以上。

資料：労働白書 平成12年度版

第32図 所定内労働時間増減率の要因分解



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」より労働省労働経済課にて試算
(注) 1) 事業所規模5人以上
2) 要因分解は次式による。

$$\frac{\Delta R}{R} = \frac{\Delta Hn \cdot (1-r)}{R} + \frac{\Delta Hp \cdot r}{R} + \frac{(Hp-Hn) \cdot \Delta r}{R}$$

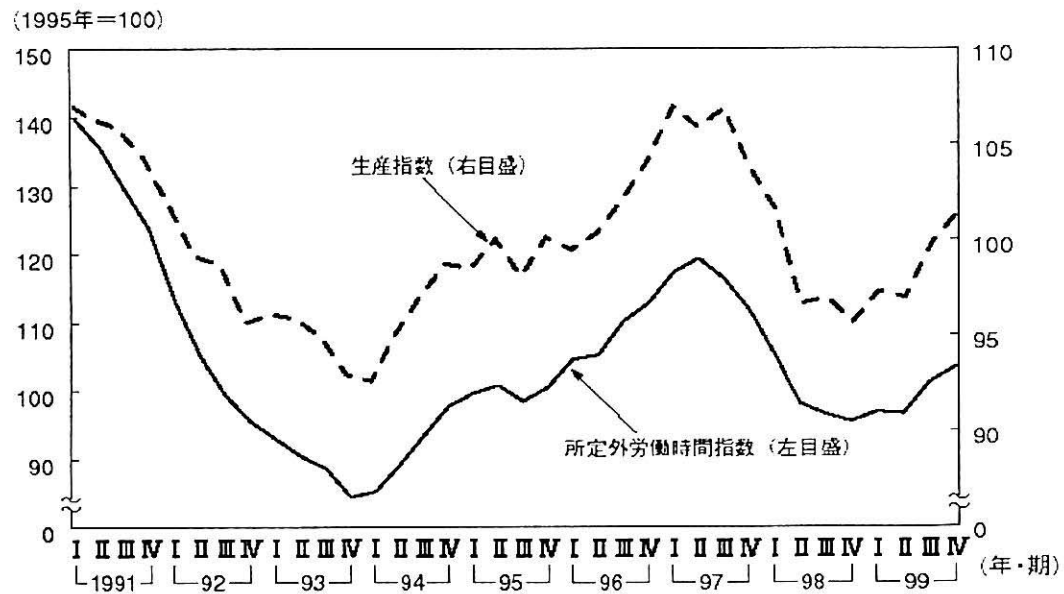
一般労働者 所定内寄与
パートタイム労働者 所定内寄与
パートタイム労働者の構成比寄与

H：所定内労働時間、nは労働者数、添字nは一般労働者、pはパートタイム労働者を表す。
r：パートタイム労働者の構成比

3) パートタイム労働者の構成比は、就業形態別の常用雇用指数に基準値を乗じて算出した就業形態別の修正実数値の比

資料：労働白書 平成12年度版

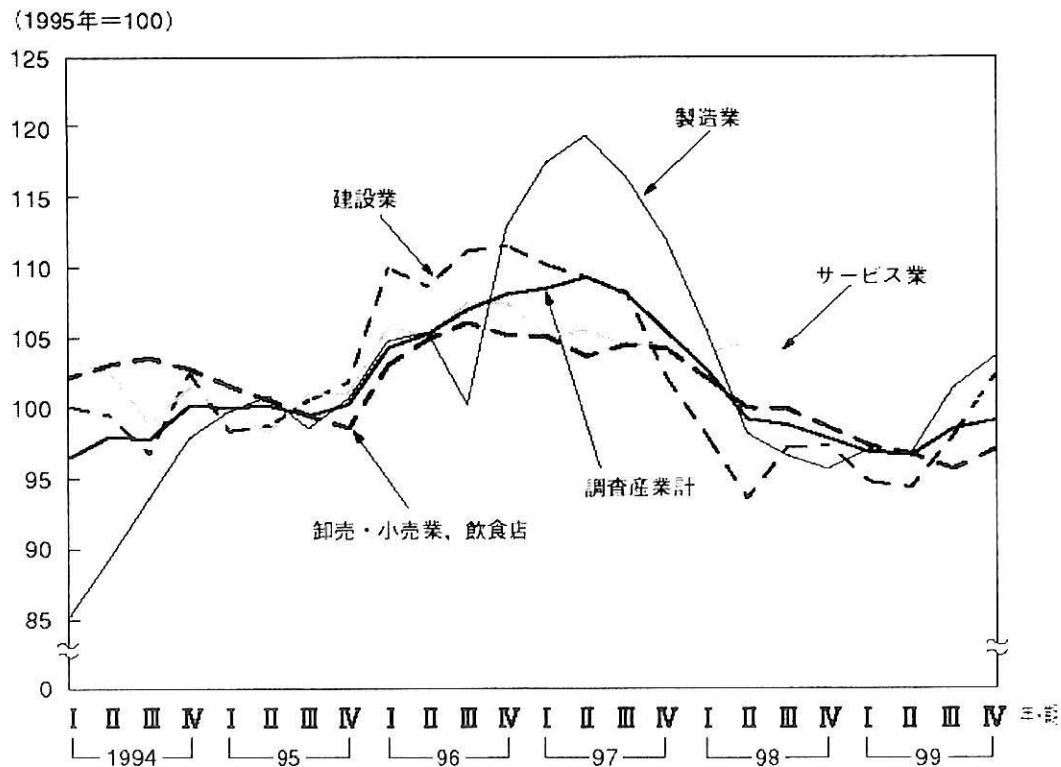
第33図 製造業の所定外労働時間と生産指数(季節調整値)



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」、通商産業省「通産統計」
 (注) 事業所規模5人以上。〔「毎月勤労統計調査」〕

資料：労働白書 平成12年度版

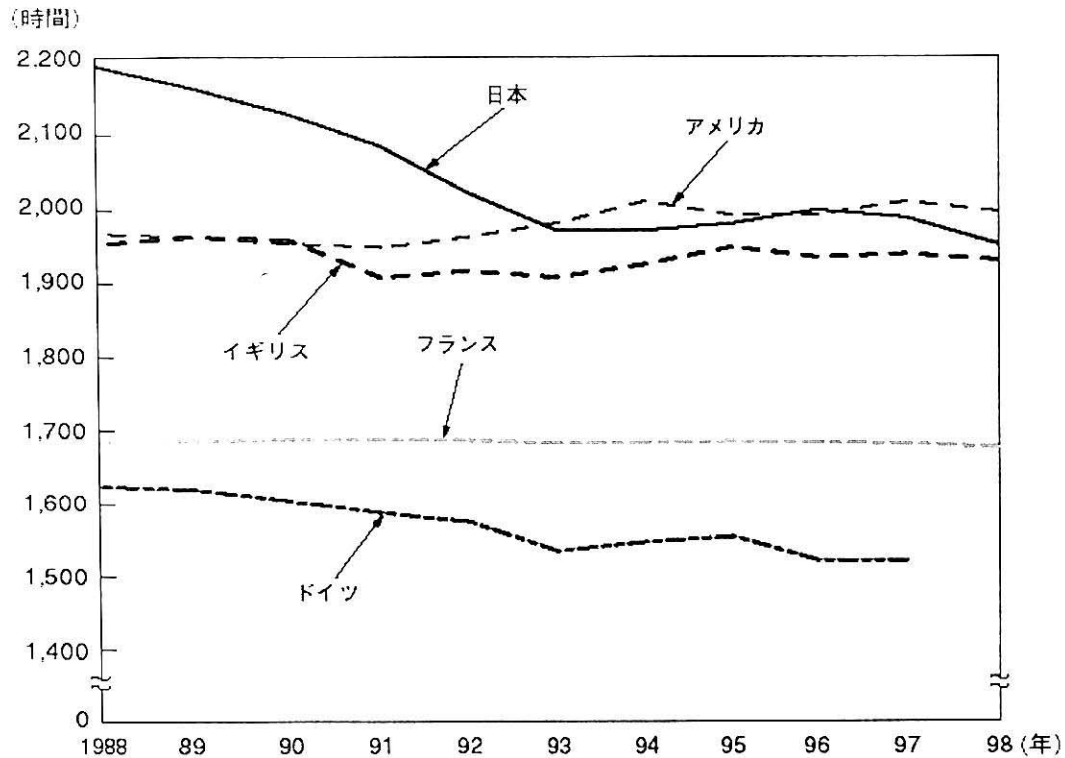
第34図 産業別所定外労働時間の推移(季節調整値)



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」
 (注) 事業所規模5人以上

資料：労働白書 平成12年度版

第35図 年間総実労働時間の国際比較(製造業生産労働者)

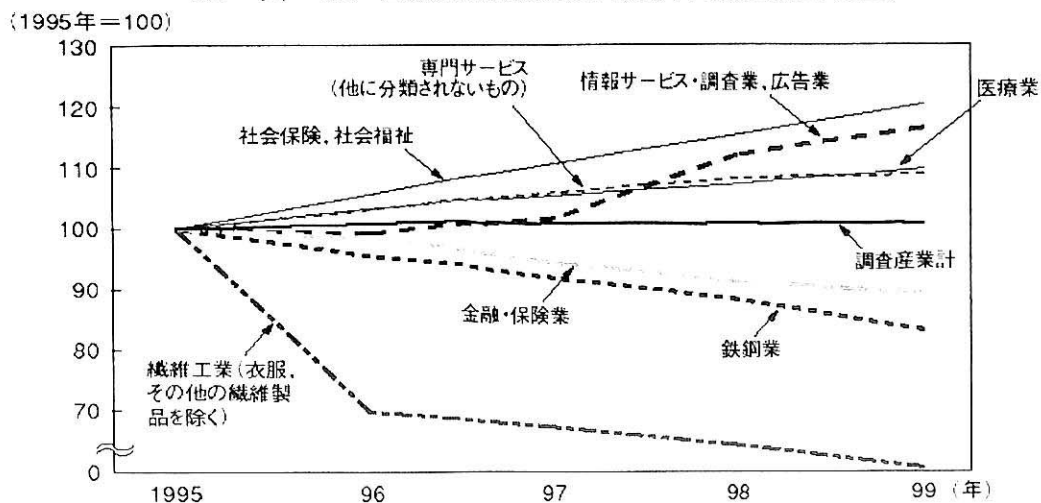


資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」、EU及び各国資料より労働省労働基準局賃金時間部
労働時間課推計

- (注) 1) ドイツは、旧西ドイツ地域の数値である。
2) フランスの所定外労働時間は不明のため、所定内労働時間のみの。
3) 事業所規模は日本5人以上、アメリカ全規模、その他は10人以上。
4) 常用パートタイム労働者を含む。

資料：労働白書 平成12年度版

第1-(1)-8図 産業別常用雇用指数の推移(事業所規模5人以上)



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

資料：労働白書 平成12年度版

2. 労働力調査（指定統計 30 号）

実施機関

総務庁統計局統計調査部労働力統計課

目 的

国民の就業及び不就業状態の月々の変化を明らかにし、経済政策、雇用対策などに必要な基礎資料を得る。

沿 革

昭和 21 年 9 月に開始され、約 1 年間の試験的時期を経過したのち、昭和 22 年 7 月から本格的に実施されるようになって現在に至っている。

A－労働力調査調査票

調査対象

（地域） 全国 （単位） 世帯及び個人 （属性） 世帯及び世帯員

（抽出枠） 国勢調査調査区

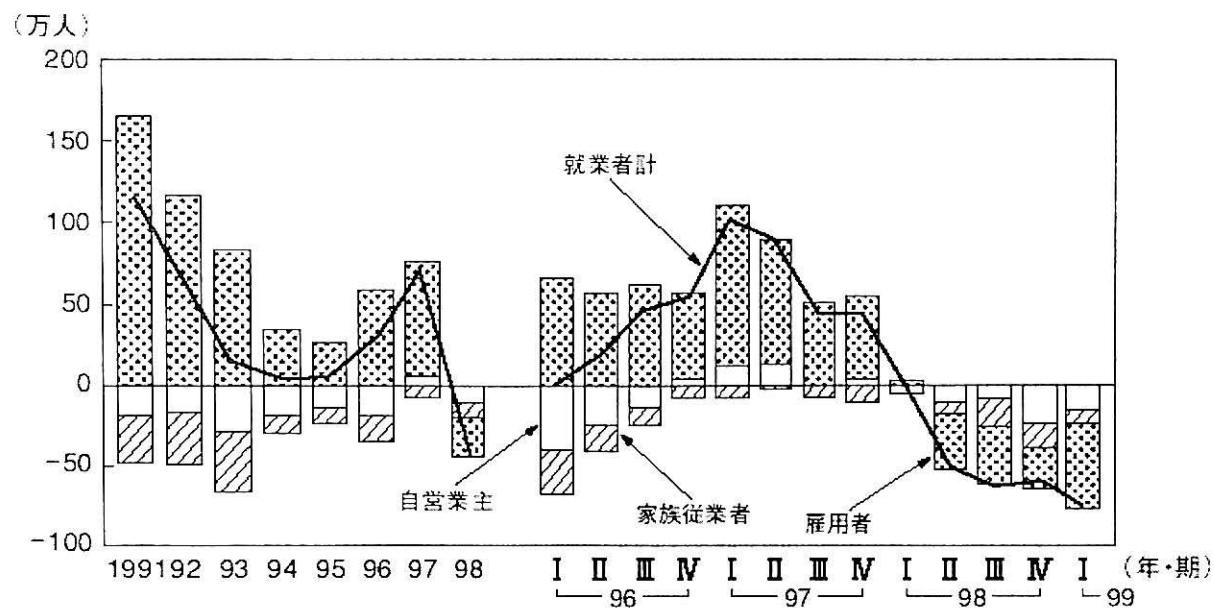
（選定） 無作為抽出

（客体数） 約 4 万世帯及びその世帯に居住する者約 15 万人

調査事項

1. すべての世帯員について（氏名、男女の別、出生の年月日、世帯主との続柄）
2. 15 歳以上の世帯員について（配偶の関係、月末 1 週間の就業状態、所属の事業所の名称、経営組織及び事業の種類、所属の企業全体の従業者数、仕事の種類、従業上の地位、1 週間の就業時間、探している仕事の主・従、求職の理由、転職及び追加就業希望の有無）
3. 世帯について（男女別 15 歳以上及び 15 歳未満の世帯員の数、世帯員の異動状況）

第9図 従業上の地位別就業者数の推移（前年同期差）

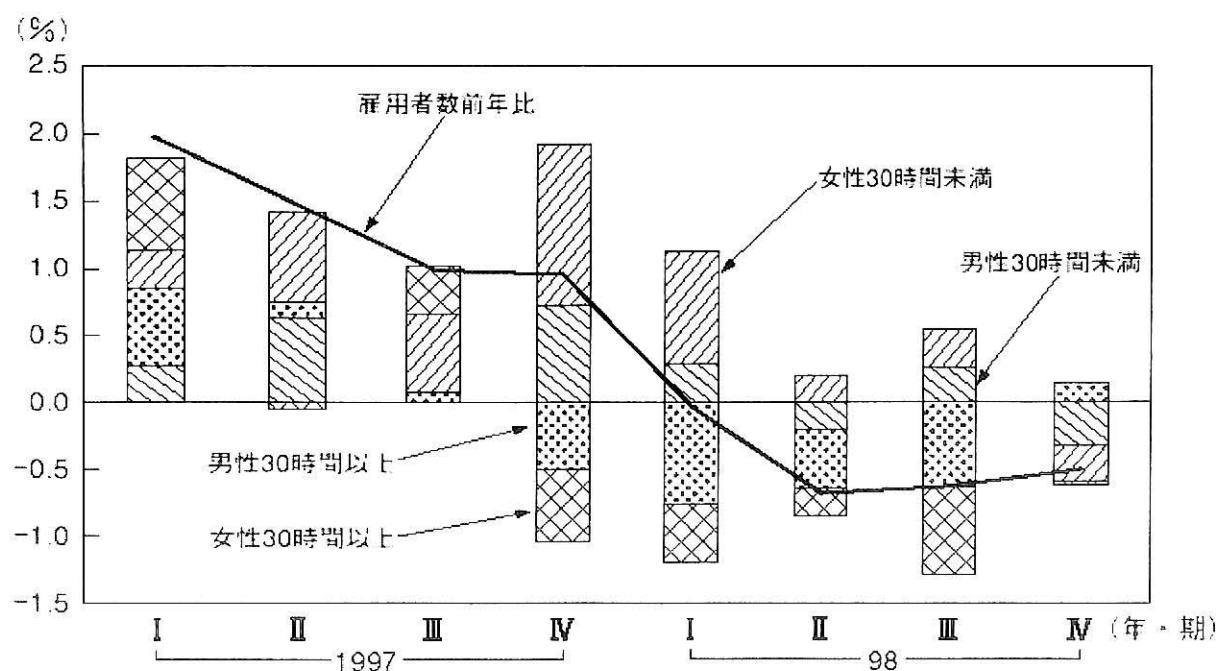


資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

（注）1997年1月から、「労働力調査」のベンチマークが1990年国勢調査から1995年国勢調査に切り替えられており、1997年の数値を前年差でみた場合、労働力人口、就業者数で約20万人増、雇用者で約15万人増、自営業主で約4万人増程度の影響があるとみられる。

資料：労働白書 平成11年度版

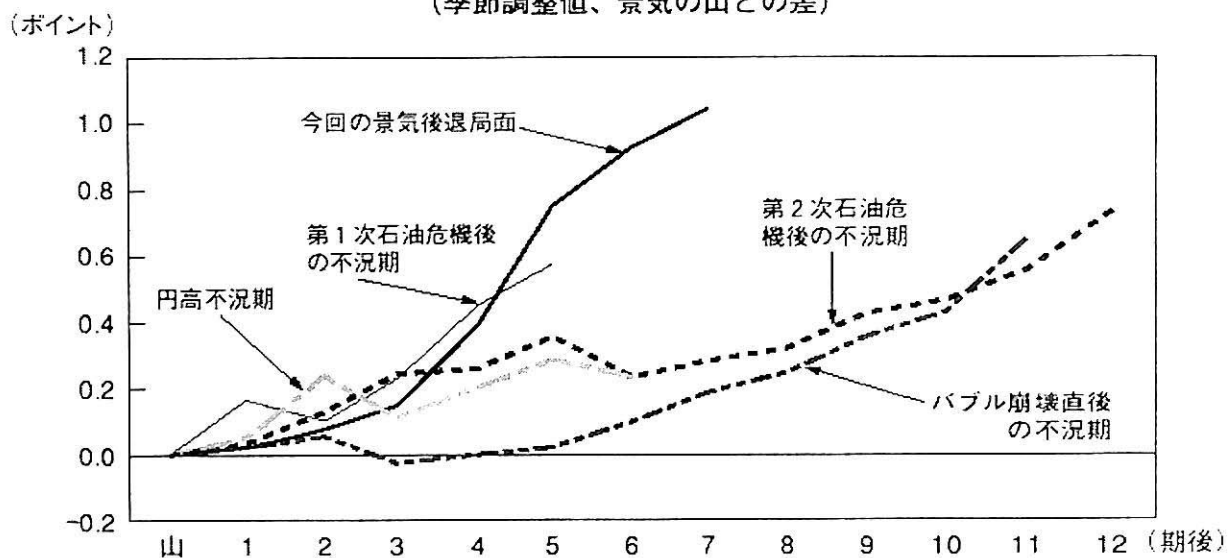
第11図 週間就業時間別雇用者数の増減寄与度（非農林業）



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」を労働省政策調査部で特別集計

資料：労働白書 平成11年度版

第17図 景気後退局面における完全失業率の推移
(季節調整値、景気の山との差)



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

(注) 景気の山から景気の谷まで。今回の景気後退局面については1998年10～12月期まで。各景気後退局面の期間は以下の通り。

第1次石油危機後の不況期…1973年10～12月期から1975年 1～3月期

第2次石油危機後の不況期…1980年 1～3月期から1983年 1～3月期

円高不況期……………1985年 4～6月期から1986年10～12月期

バブル崩壊直後の不況期……………1991年 1～3月期から1993年10～12月期

今回の景気後退局面……………1997年 1～3月期から

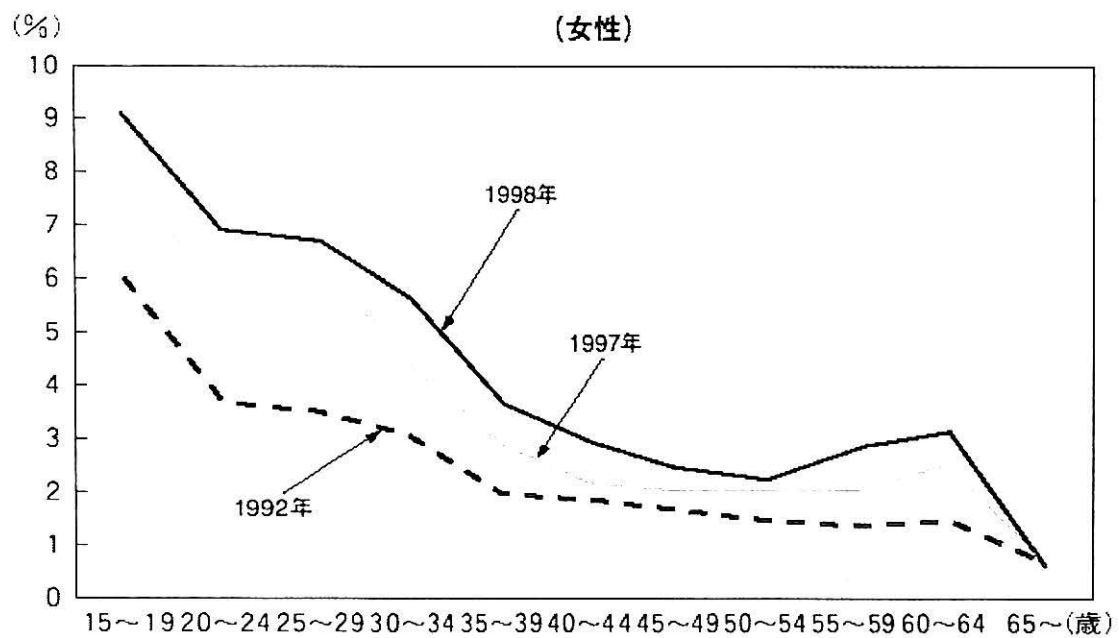
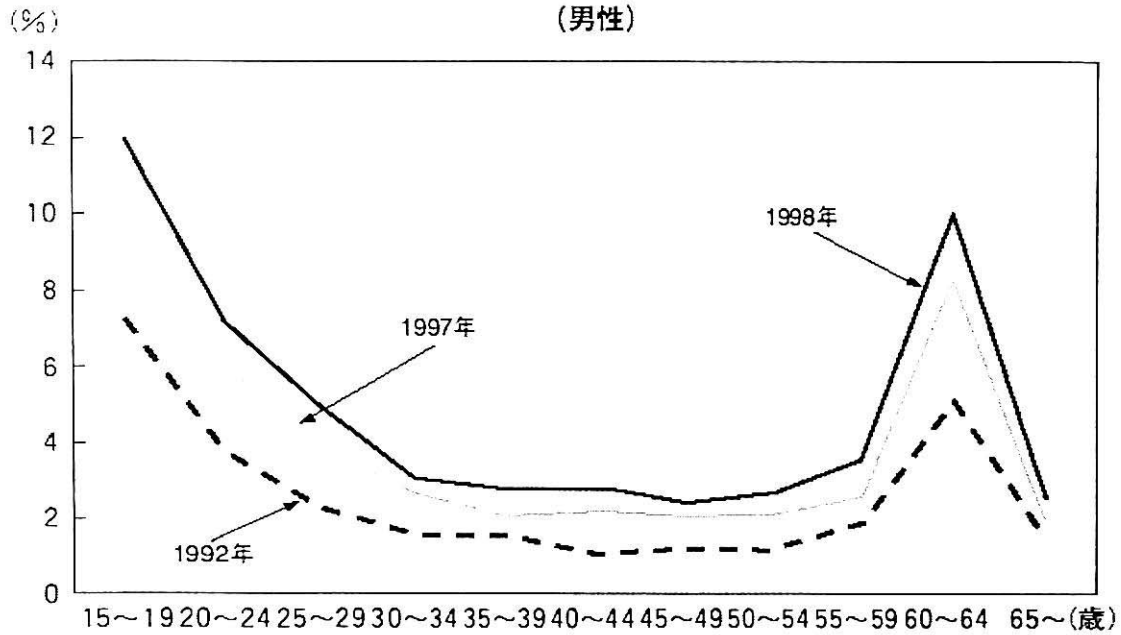
資料：労働白書 平成11年度版

第21表 失業頻度と失業継続期間

年	失業頻度(%)		失業継続期間(か月)	
		前年差		前年差
(男女計)				
1996年	0.86	0.03	3.81	-0.14
97	0.87	0.01	3.88	0.07
98	1.04	0.18	4.20	0.33
(男性)				
1996年	0.64	0.00	4.97	-0.20
97	0.68	0.04	4.99	0.02
98	0.84	0.16	5.42	0.43
(女性)				
1996年	1.20	0.09	2.78	-0.18
97	1.17	-0.03	2.88	0.10
98	1.35	0.18	3.09	0.21

資料：労働白書 平成11年度版

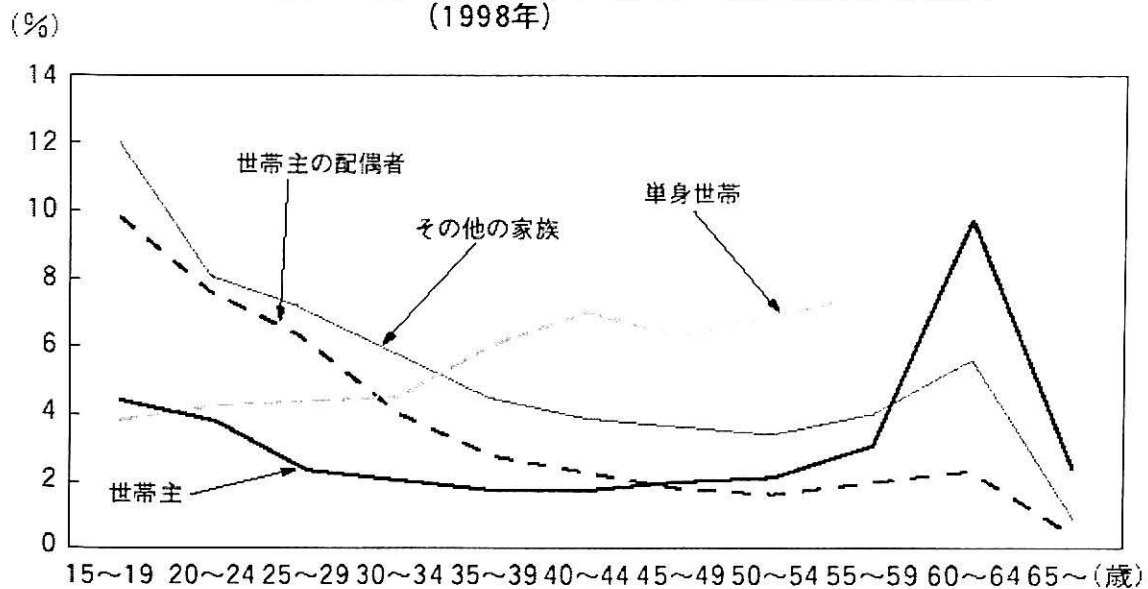
第1－(1)－1図 年齢階級別完全失業率
(男性)



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

資料：労働白書 平成11年度版

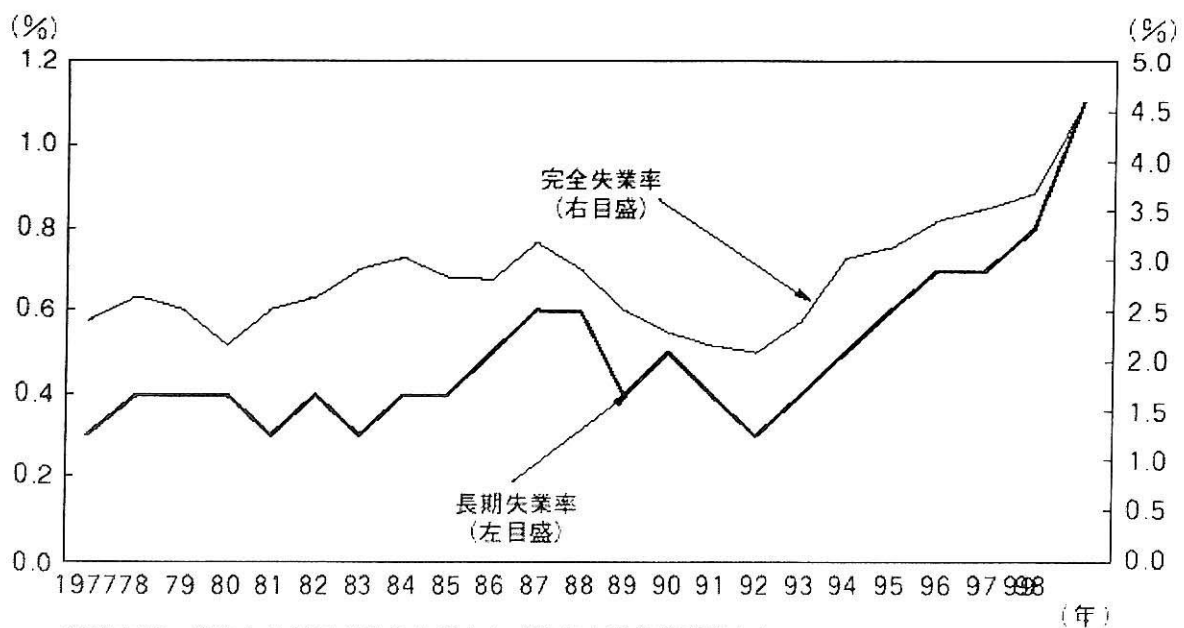
第1-(1)-4図 年齢階級、世帯主との続き柄別完全失業率
(1998年)



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」を労働省政策調査部にて特別集計

資料：労働白書 平成 11 年度版

第1-(1)-7図 完全失業率と長期失業率の推移

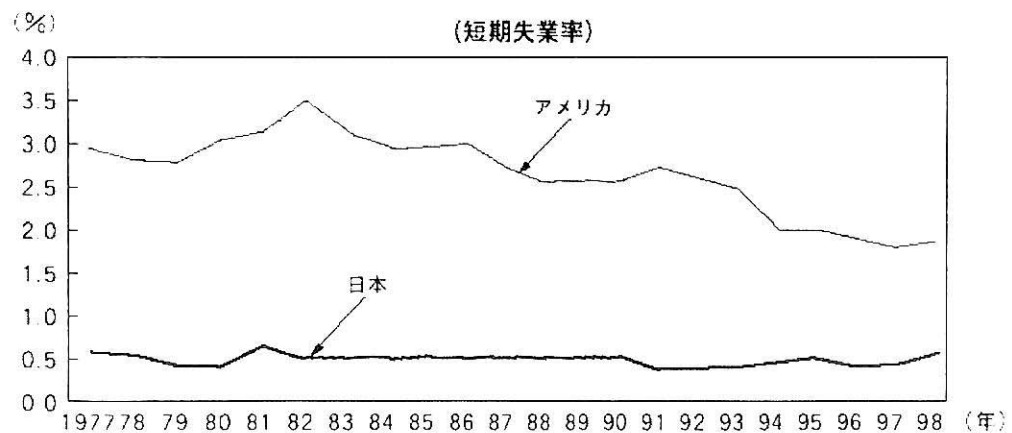
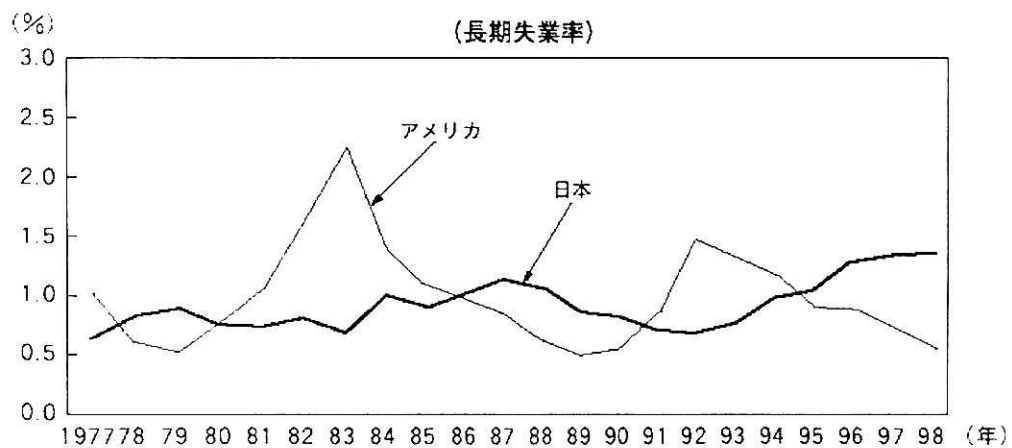
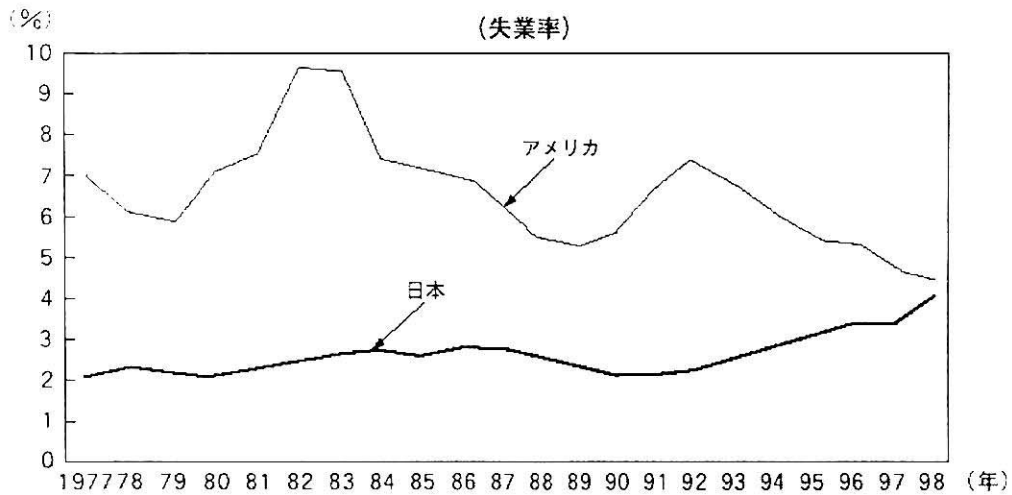


資料出所 総務庁統計局「労働力調査」「労働力調査特別調査」

- (注) 1) 長期失業率＝失業期間1年以上の完全失業者／労働力人口として労働省労働経済課試算。
2) 1982年以前は各年3月、1983年以降は各年2月の結果(原数値)
3) 1983年の「労働力調査特別調査」の失業期間は、主に求職活動を行っていた者を対象としているため、長期失業率は前後の年と接続しない。

資料：労働白書 平成 11 年度版

第1-(1)-8図 失業期間別失業率の日米比較

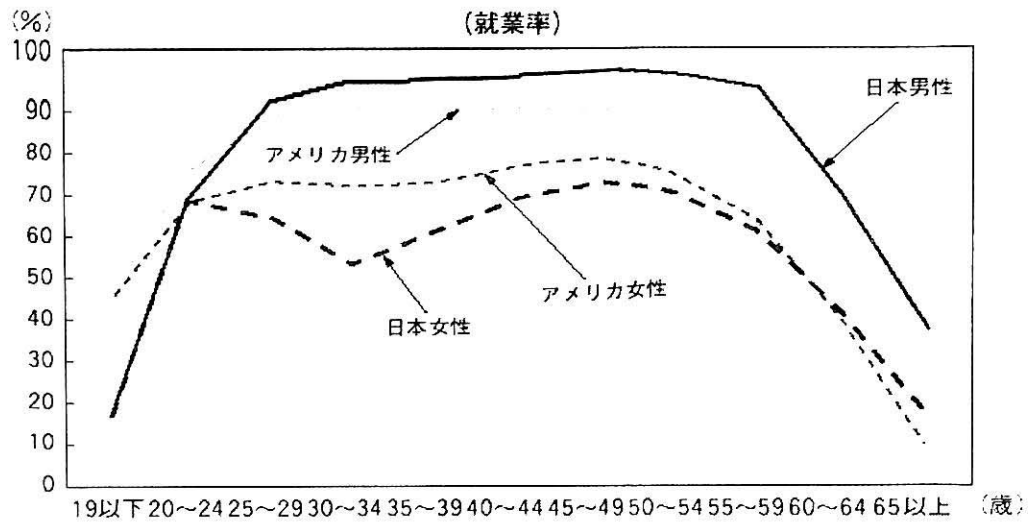
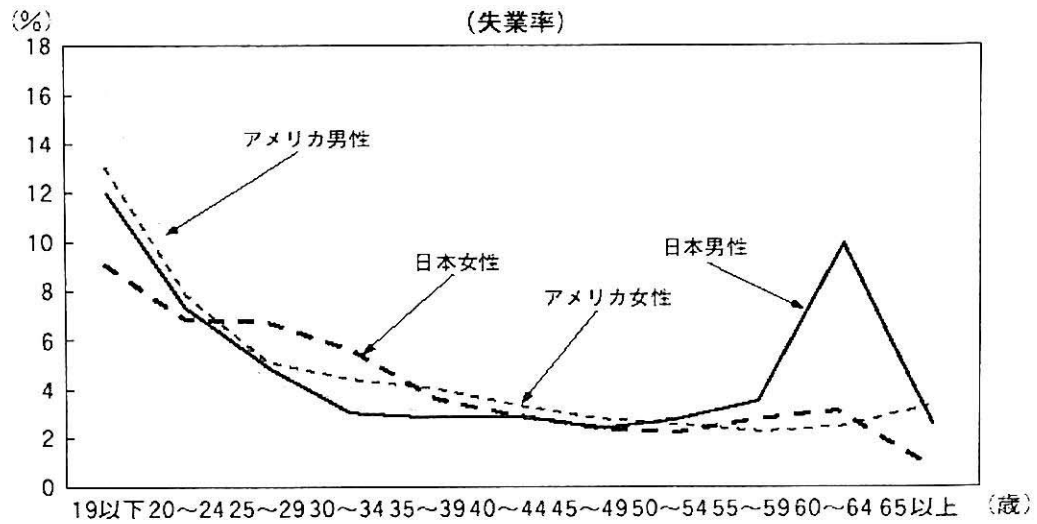


資料出所 総務庁統計局「労働力調査」、アメリカ労働省“Employment and Earnings”

- 注
1. アメリカは16歳以上、日本は15歳以上。
 2. 長期失業者は、アメリカは27週間以上の失業者、日本は6か月以上の失業者
 3. 短期失業者は、アメリカは5週間未満の失業者、日本は1か月未満の失業者
 4. 長期失業率＝長期失業者数／労働力人口
 5. 短期失業率＝短期失業者数／労働力人口
 6. 日本の長期失業率、短期失業率は各年2月(1982年以前は各年3月)、その他は年平均。
 7. 1983年の「労働力調査特別調査」の失業期間は、主に求職活動を行っていた者を対象としているため、日本の長期失業率、短期失業率は前後の年と接続しない。

資料：労働白書 平成11年度版

第1-(1)-9図 年齢階級別失業率、就業率の日米比較



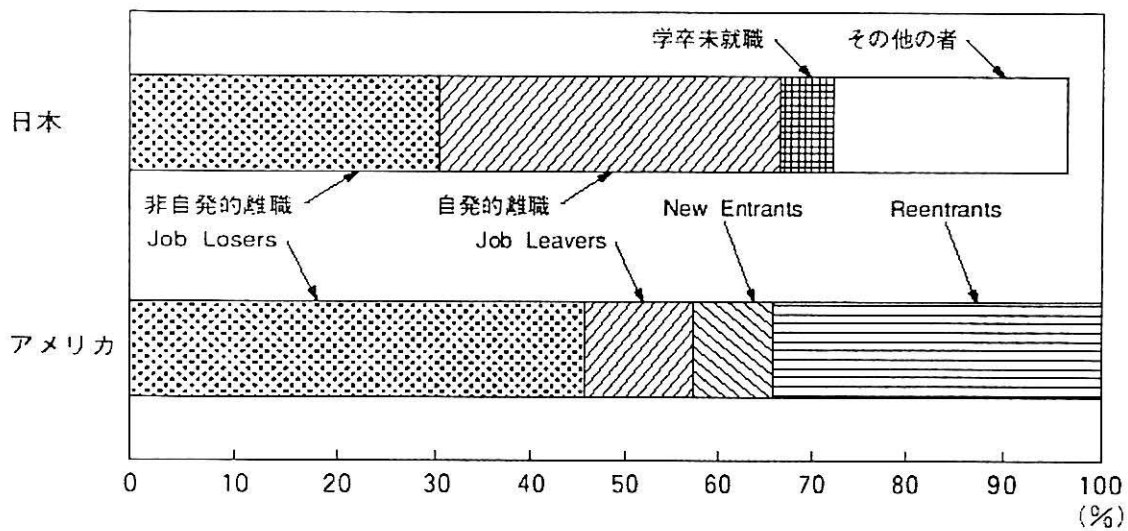
資料出所 総務庁統計局「労働力調査」、アメリカ労働省“Employment and Earnings”

(注) 1) 日本、アメリカとも1998年平均結果。

2) 19歳以下の階級は、日本は15～19歳、アメリカは16～19歳。

資料：労働白書 平成11年度版

第1-(1)-10図 失業者の求職理由別構成比



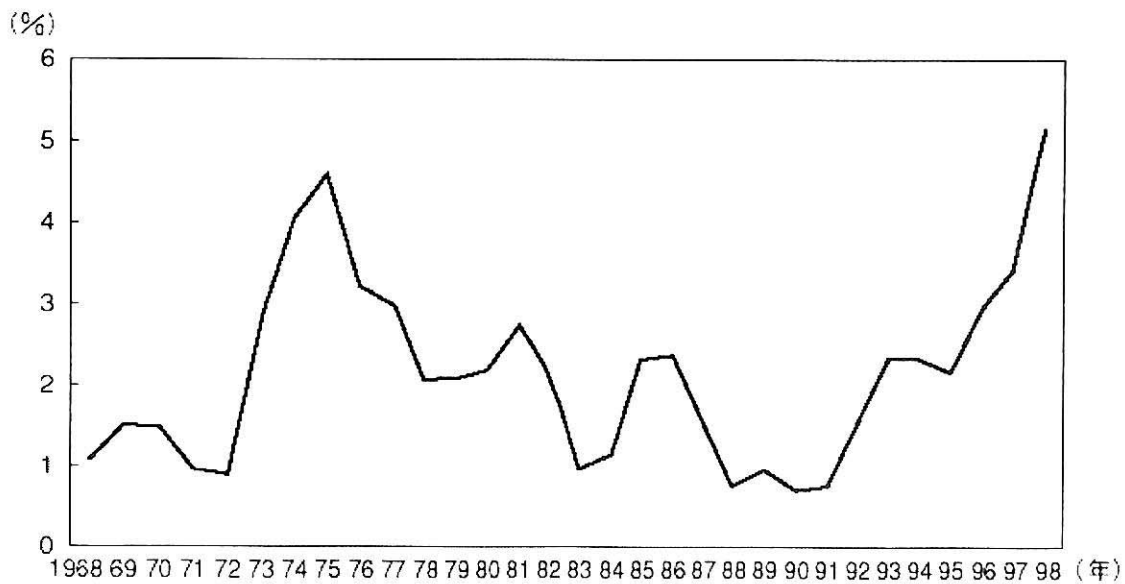
資料出所 総務庁統計局「労働力調査」、アメリカ労働省“Employment and Earnings”

(注) 1) 日本、アメリカとも1998年平均結果。

2) 求職理由が不詳の者及び統計上の不突合のため合計は100%にならない。

資料：労働白書 平成11年度版

第1-(2)-6図 サービス／加工部門比率の推移（前年比、3か年移動平均）



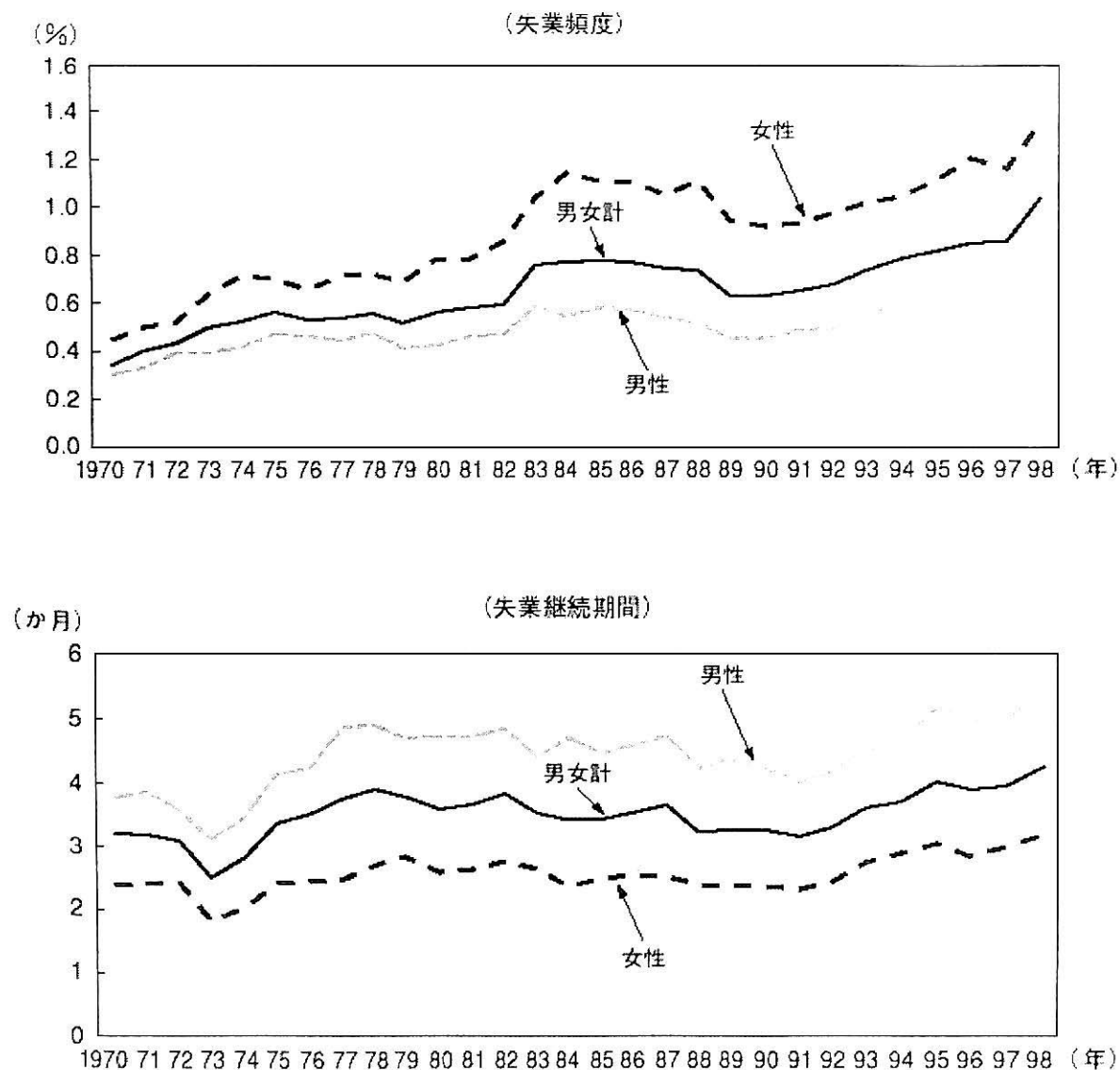
資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

(注) サービス／加工部門比率＝(卸売・小売業、飲食店、サービス業雇用者数)／(建設業、製造業雇用者数)

(サービス／加工部門は、水野朝夫「日本の失業行動」(中央大学出版部、1992年)を参考とした。)

資料：労働白書 平成11年度版

第1-(2)-10図 失業頻度、失業継続期間の推移



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」より労働省労働経済課にて推計

(注) 1)失業頻度＝1か月間の失業発生件数／労働力人口

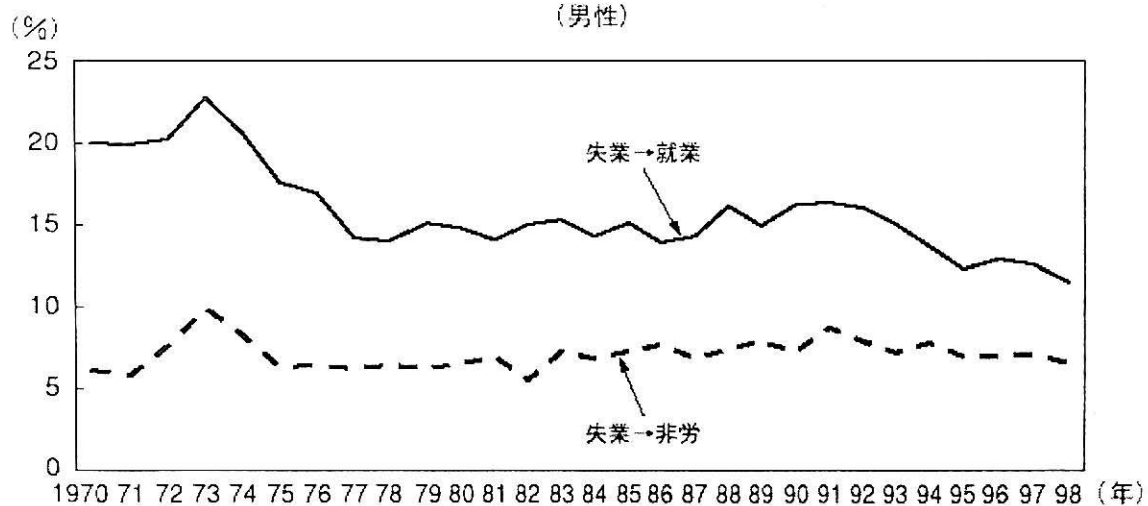
失業継続期間＝失業状態の発生から終了までの平均月数

2)推計に当たっては、労働省労働経済課にて修正したフローデータを用いている。

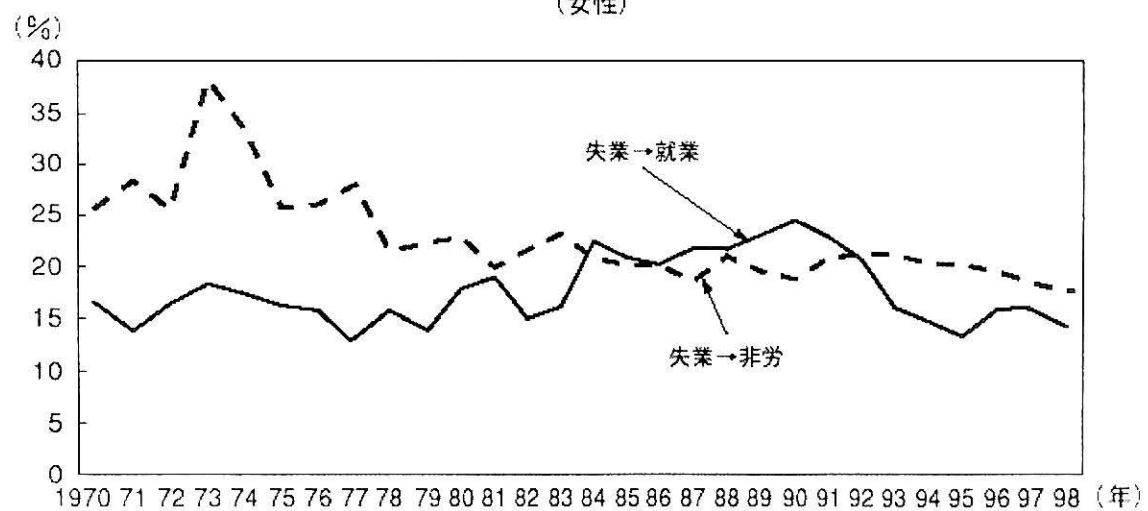
資料：労働白書 平成11年度版

第1-(2)-11図 男女別失業からの流出フロー

(男性)



(女性)



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」より労働省労働経済課にて推計

(注) 推計に当たっては労働省労働経済課にて修正したフローデータを用いている。

資料：労働白書 平成11年度版

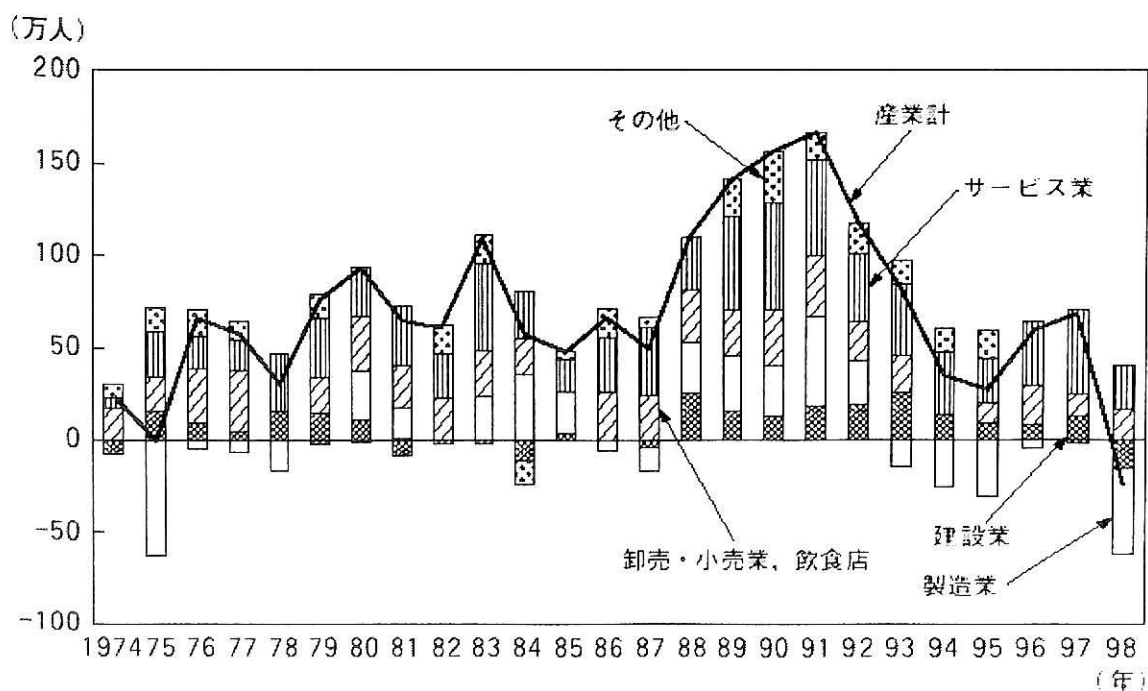
第1-(2)-13図 女性の労働力率、完全失業率の推移（季節調整値）



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」より労働省労働経済課試算

資料：労働白書 平成11年度版

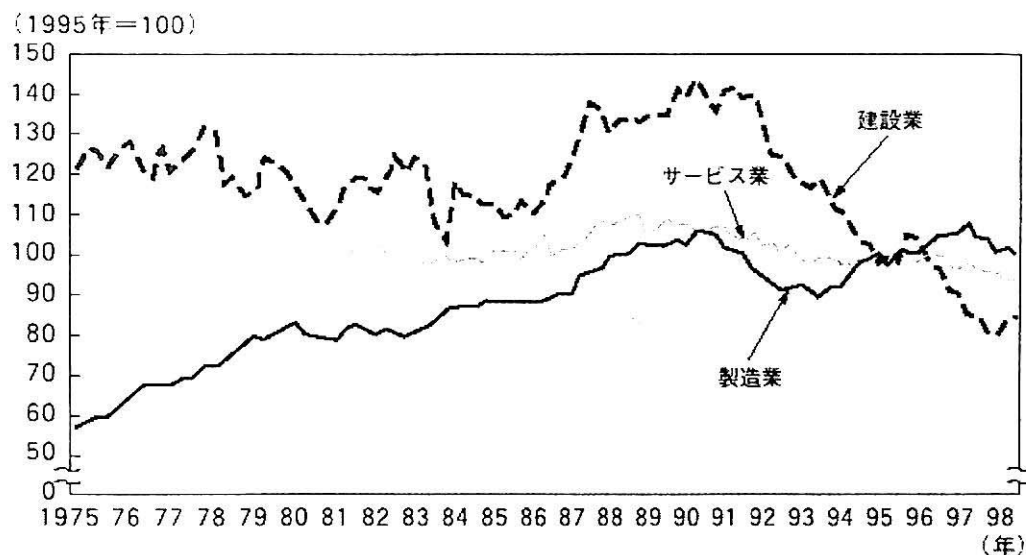
第1-(3)-1図 主な産業別雇用者数の推移（前年差）



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

資料：労働白書 平成11年度版

第1-(3)-2図 労働生産性の推移（建設業、製造業、サービス業）

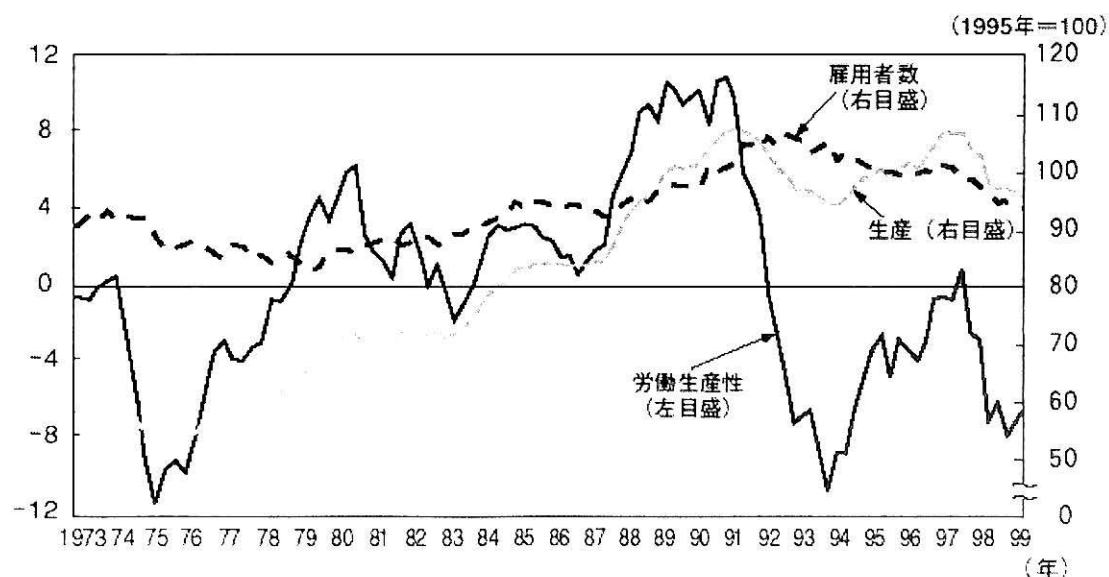


資料出所 総務庁統計局「労働力調査」、経済企画庁「国民経済計算」
通商産業省「通産統計」「第3次産業活動指数」、建設省「建設総合統計」
より労働省労働経済課試算

- (注) 1) 雇用者数及び建設総合統計は労働省労働経済課にて季節調整した上で試算。
2) 建設総合統計の実質化には、経済活動別国内総生産（建設業）のデフレータをGoldstein Khan法により四半期化し、1998年中は1997年10～12月期の値をそのまま利用している。
3) マンベース。

資料：労働白書 平成11年度版

第1-(3)-3図 製造業の生産、労働生産性、雇用者数の推移

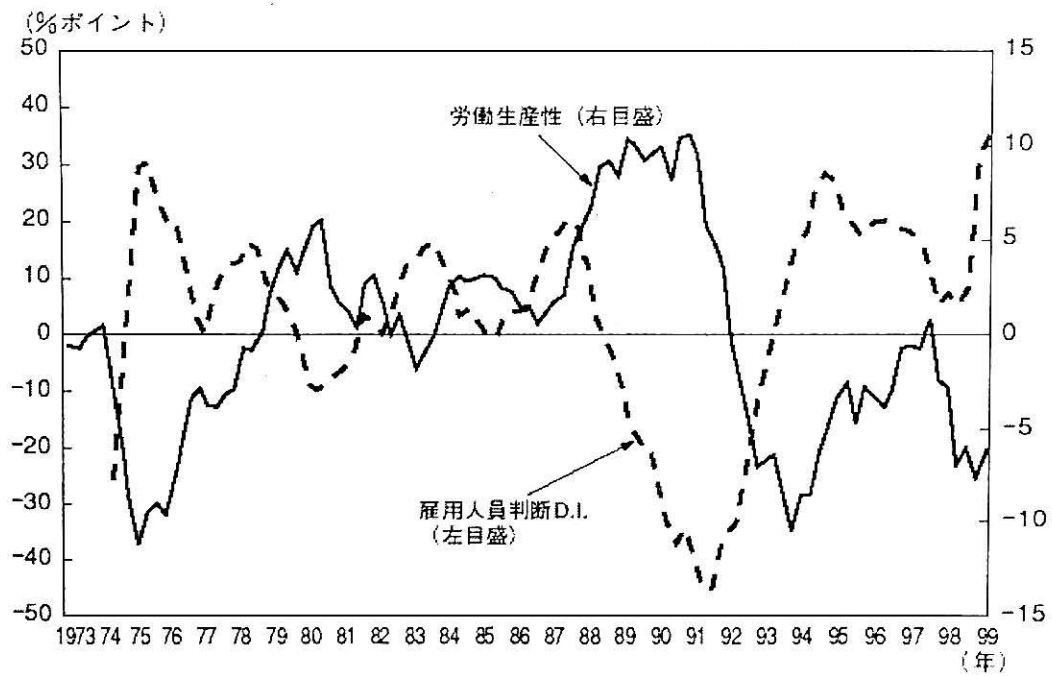


資料出所 総務庁統計局「労働力調査」、通商産業省「通産統計」より労働省労働経済課試算

- (注) 1) 雇用者数は労働省労働経済課にて季節調整。
2) 労働生産性（1995年=100）は以下により推計したタイムトレンドを除去してある。
推計式： $Y = 60.482 + 4.305T$ $R^2 = 0.849$ $D.W. = 0.086$
(49.322) (24.225) () 内はt値
タイムトレンドは1973年I期から99年I期まで順に1.0、1.1、1.2……とした。
3) マンベース

資料：労働白書 平成11年度版

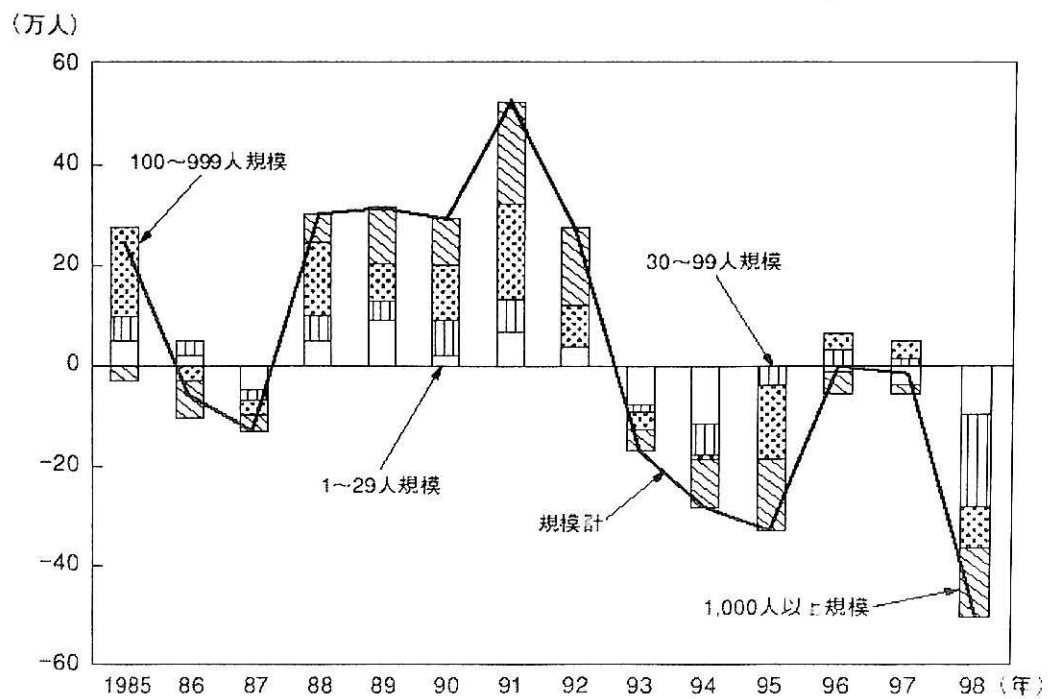
第1-(3)-4図 製造業の労働生産性と雇用人員判断D.I.の推移



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」、通商産業省「通産統計」
日本銀行「全国企業短期経済観測調査」より労働省労働経済課試算
(注) 労働生産性の試算方法については第1-(3)-3図注参照。

資料：労働白書 平成11年度版

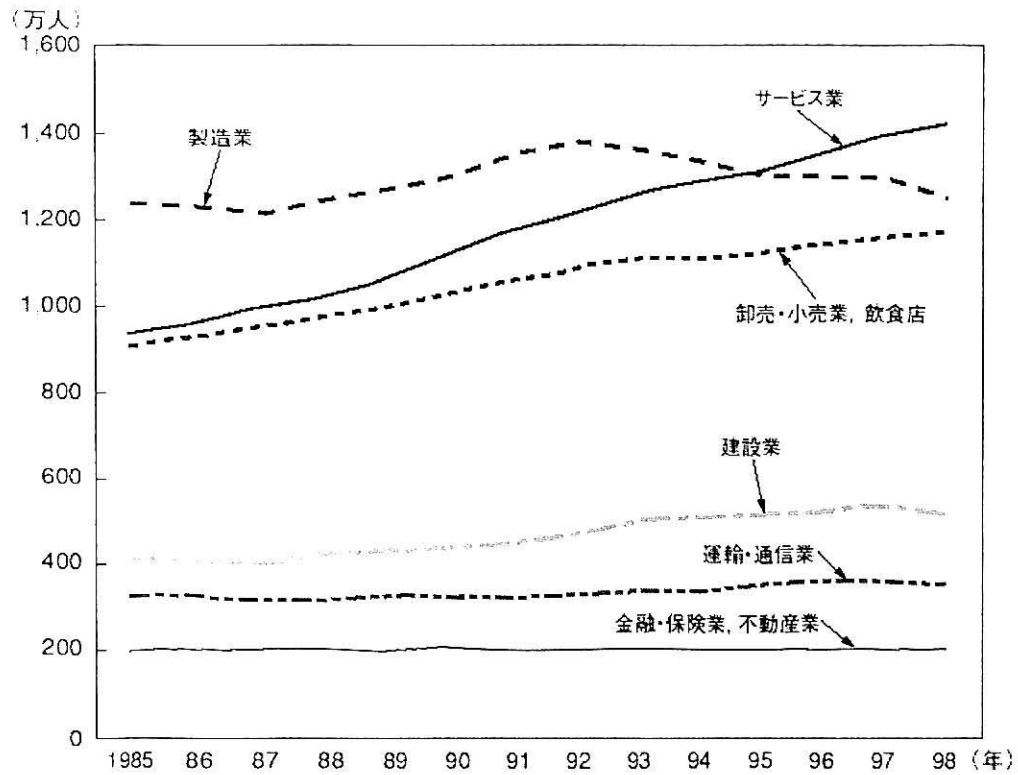
第2-(1)-1図 製造業の企業規模別雇用者数の推移(前年差)



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

資料：労働白書 平成11年度版

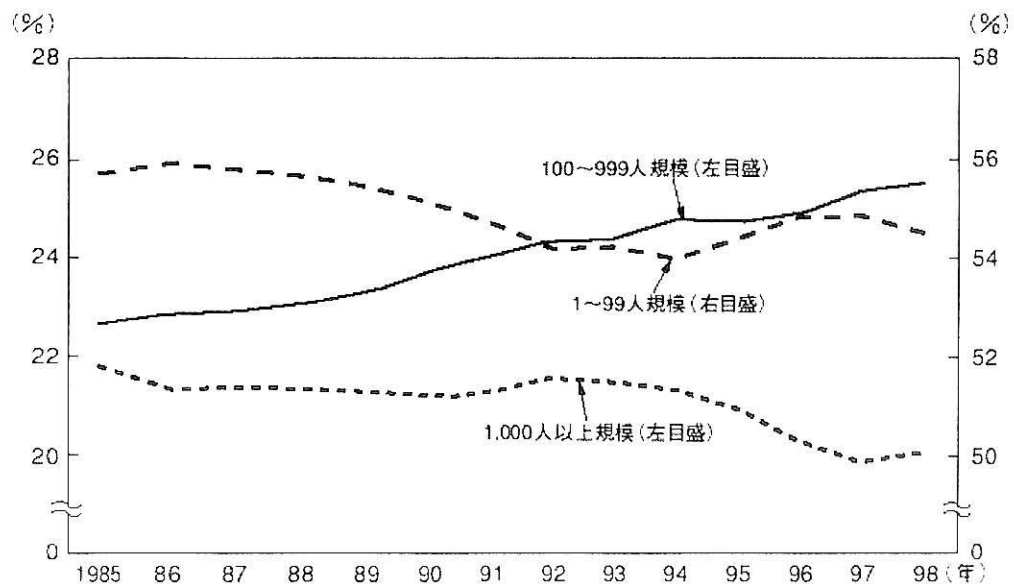
第2-(1)-3図 産業別雇用者数の推移



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

資料：労働白書 平成 11 年度版

第2-(1)-6図 非農林業雇用者数の規模別比率の推移

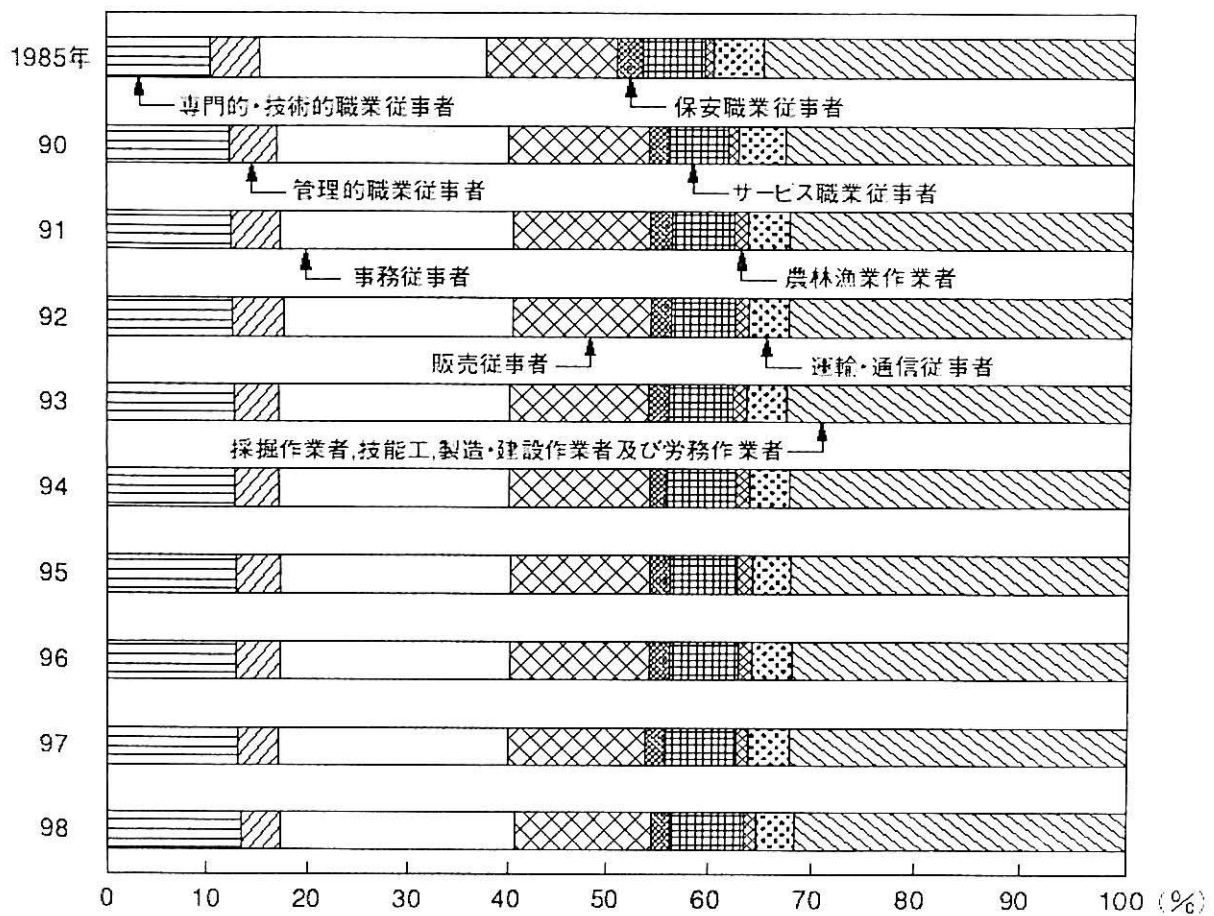


資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

(注) 官公は除く

資料：労働白書 平成 11 年度版

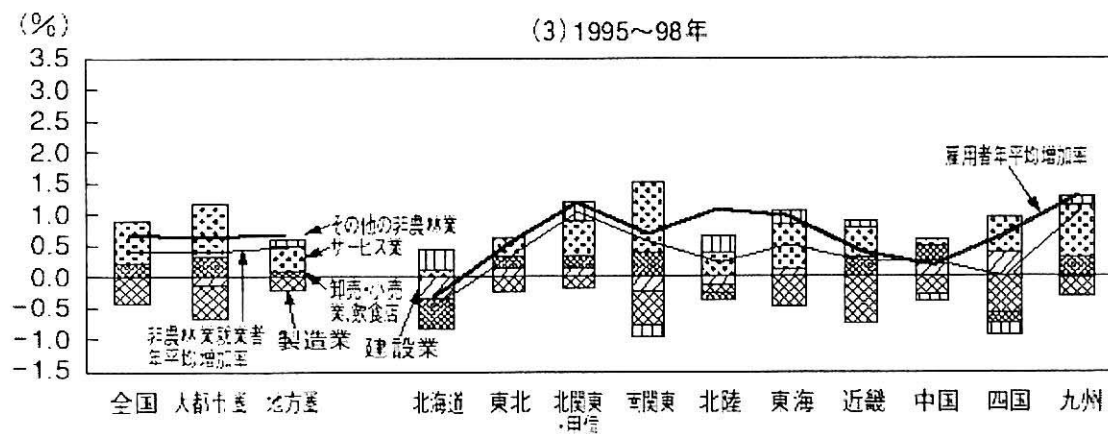
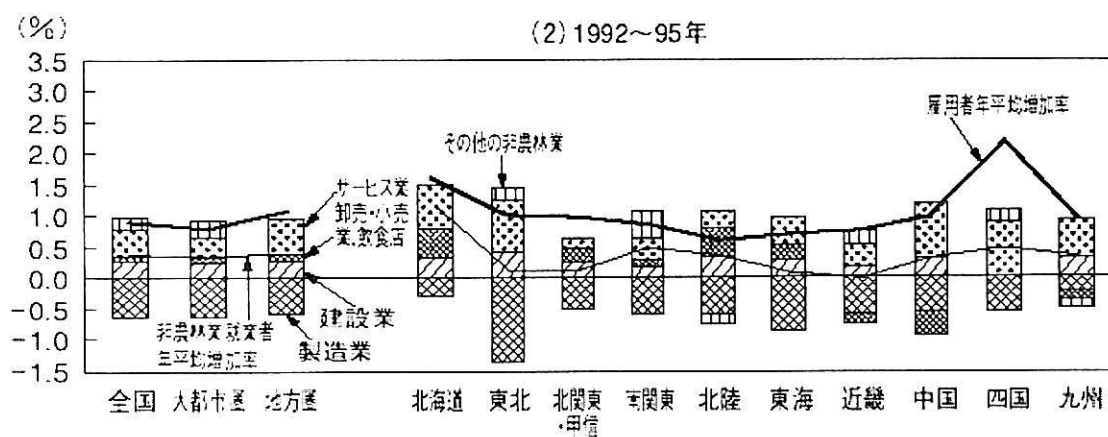
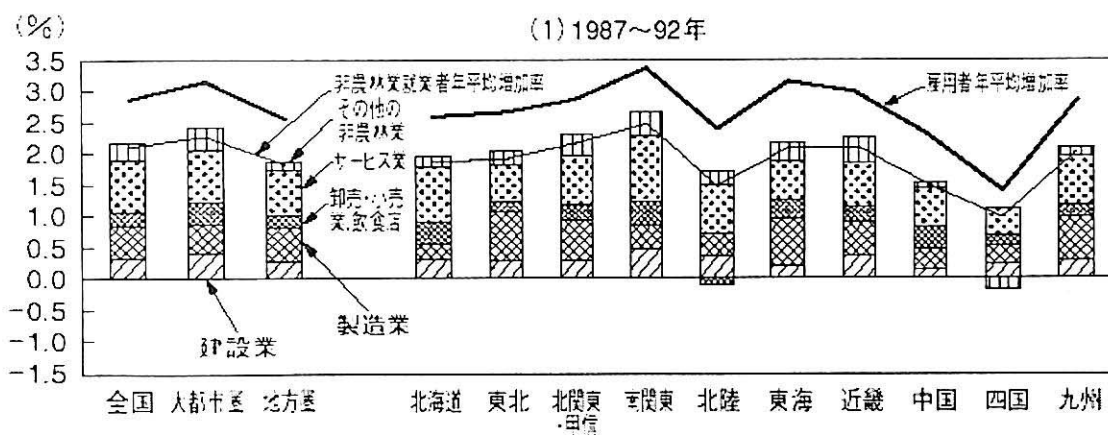
第2-(1)-7図 職業別雇用者数構成比の推移



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

資料：労働白書 平成11年度版

第2—(1)—8図 地域別にみた雇用者・非農林業就業者数の変化と産業別寄与度

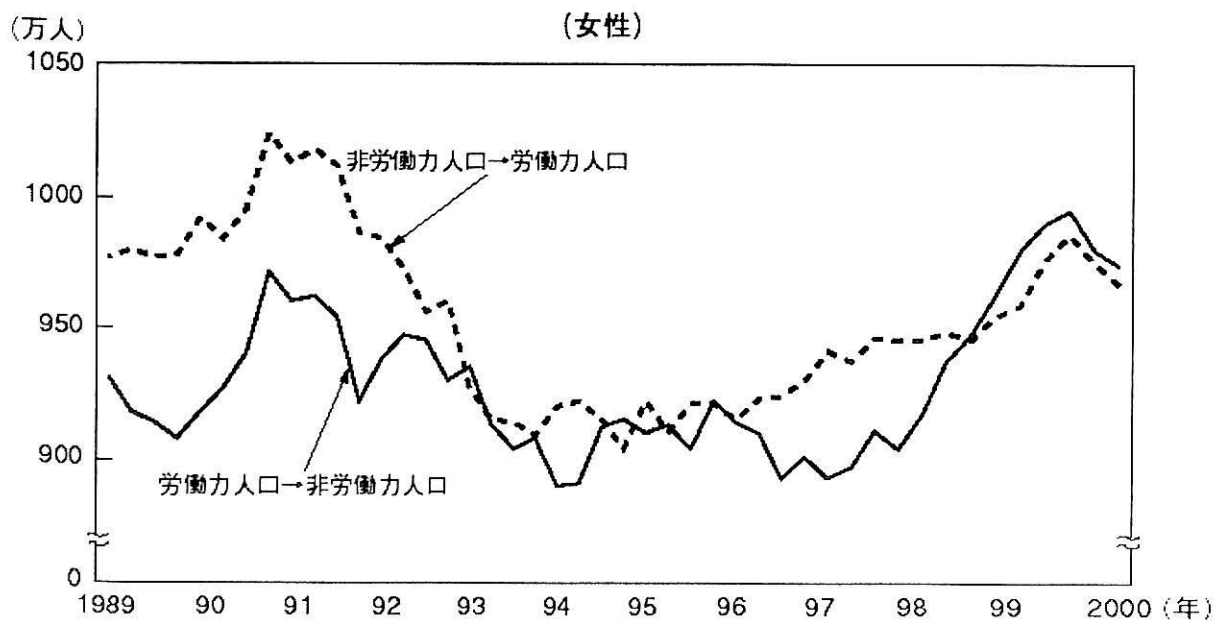
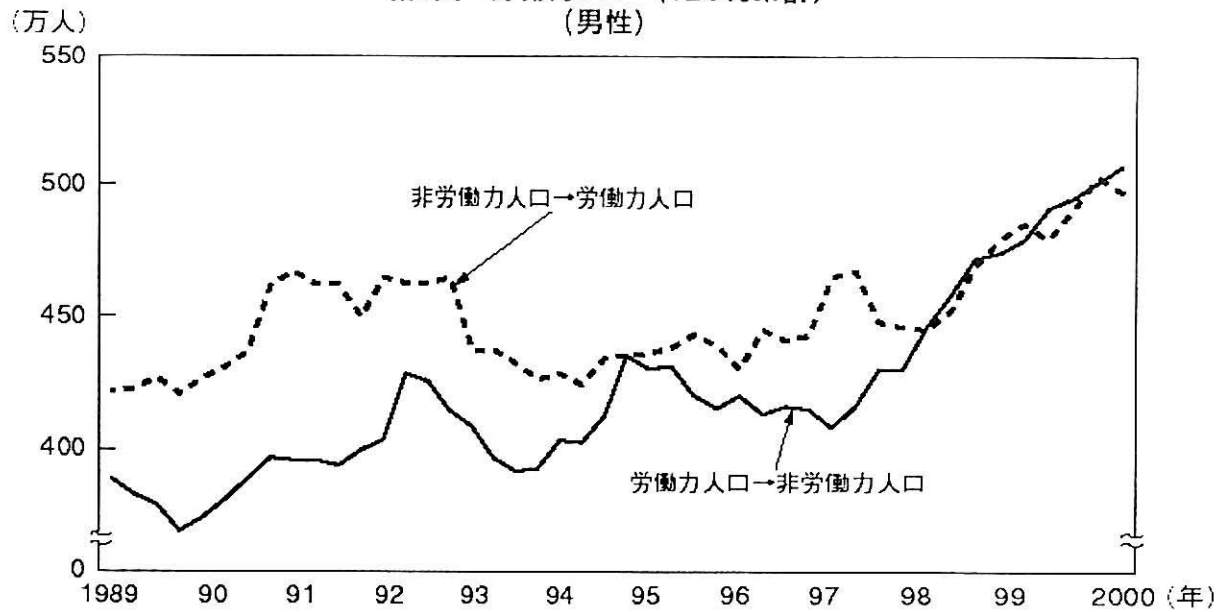


資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

- (注) 1) 地域区分は、北海道、東北(青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島)、北関東・甲信(茨城、栃木、群馬、山梨、長野)、南関東(埼玉、千葉、東京、神奈川)、北陸(新潟、富山、石川、福井)、東海(岐阜、静岡、愛知、三重)、近畿(滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山)、中国(鳥取、島根、岡山、広島、山口)、四国(徳島、香川、愛媛、高知)、九州(福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄)の10地域とした。
- 2) 大都市圏は南関東、東海、近畿の合計とし、地方圏はそれ以外の地域の合計とした。

資料：労働白書 平成11年度版

第8図 労働力フロー(12か月累計)
(男性)

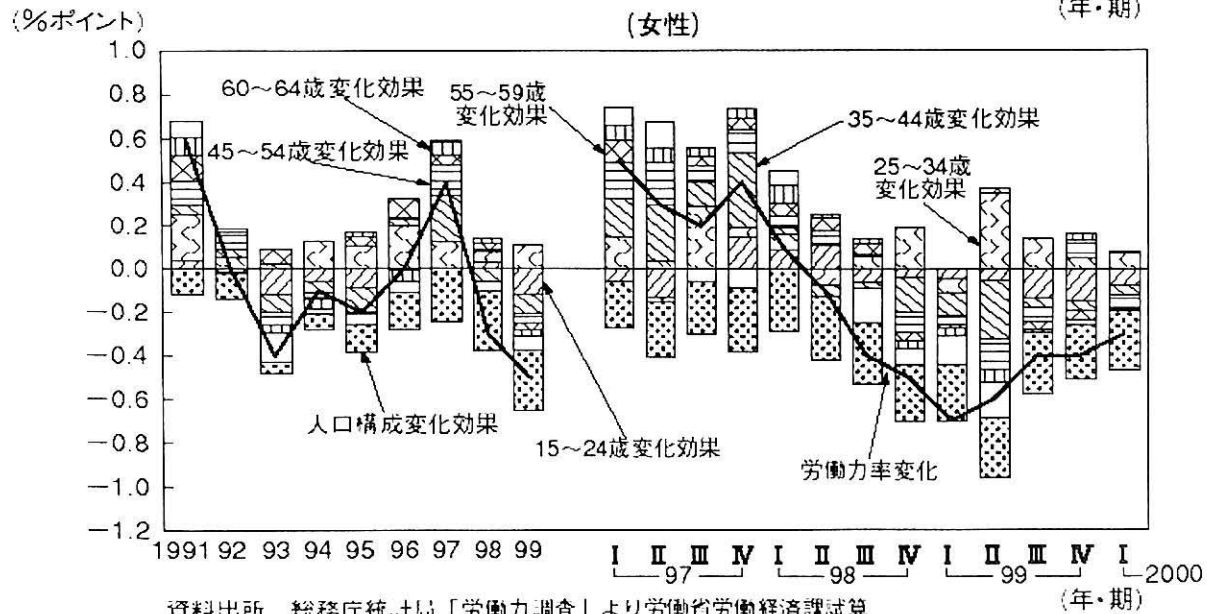
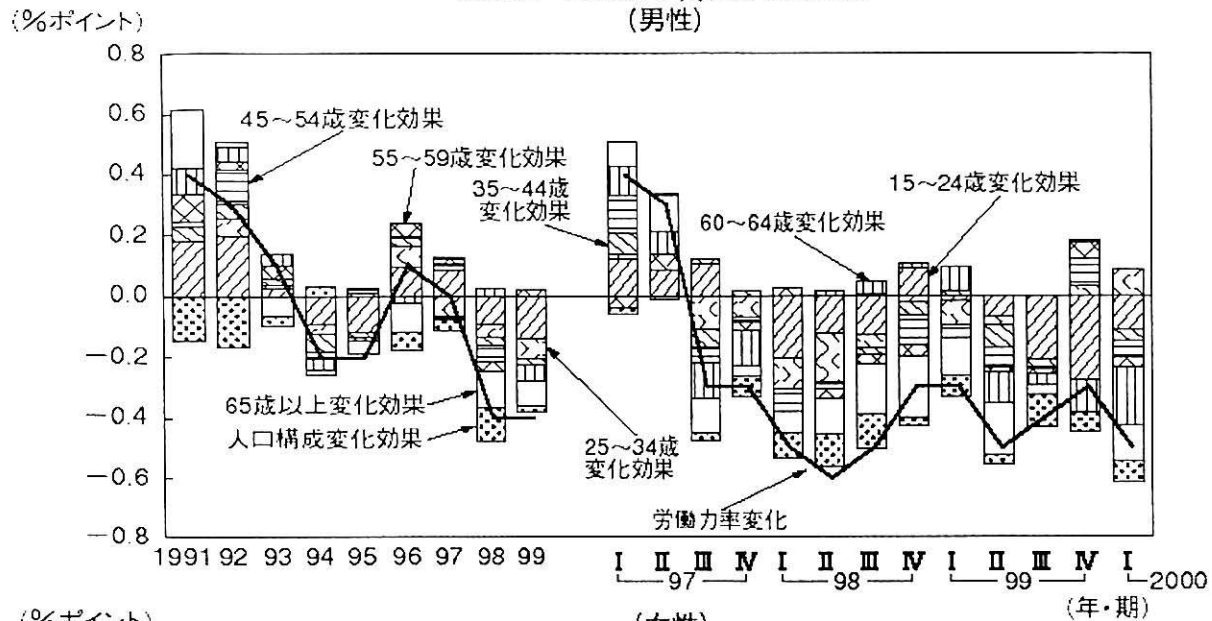


資料出所 総務庁統計局「労働力調査」より労働者労働経済課試算

(注) 「労働力調査」のフローデータは、調査世帯の2分の1の世帯が対象であること、総数に転出者、転入者を含むこと等から、その結果は毎月公表される数値(ストック)と一致しない。そこで、フローデータの各労働力状態別のフローの数値が公表されたストックの数値と一致するように修正を加えたものを使用している

資料：労働白書 平成12年度版

第9図 労働力率変化の要因分解
(男性)



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」より労働省労働経済課試算

(注) 要因分解については以下のとおり。

$$\bar{\alpha} = \frac{\sum N_i \alpha_i}{N} \text{ より}$$

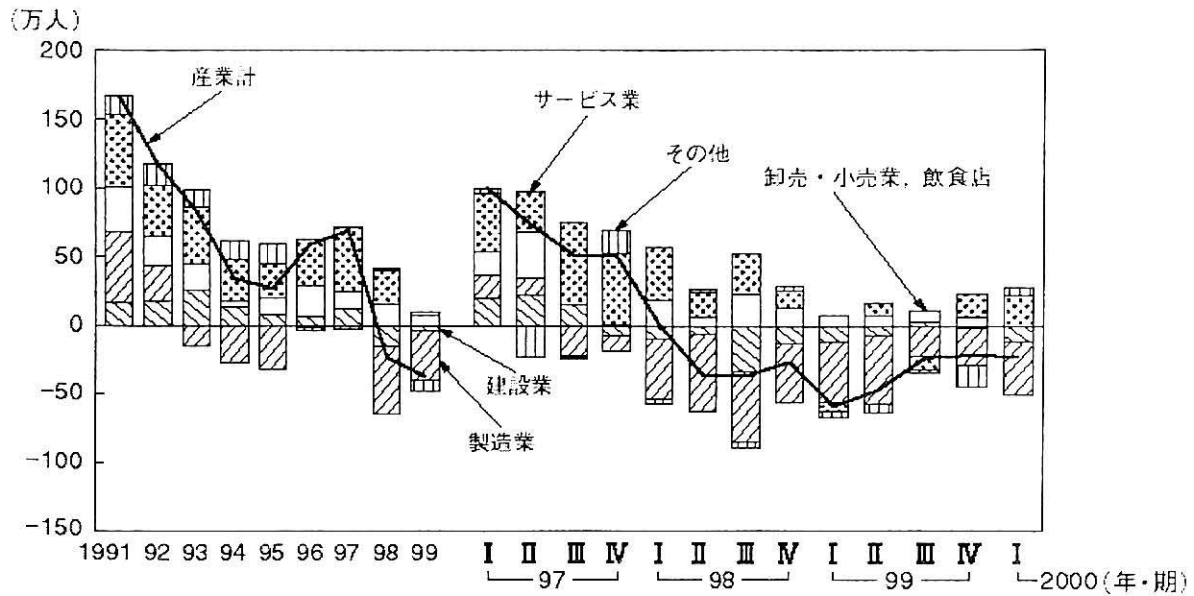
$$\Delta \bar{\alpha} = \underbrace{\frac{\sum (N_i + \frac{\Delta N_i}{2}) \Delta \alpha_i}{N + \Delta N}}_{\text{労働力率変化効果}} + \underbrace{\frac{\sum (\alpha_i + \frac{\Delta \alpha_i}{2}) \Delta N_i - \bar{\alpha} \Delta N}{N + \Delta N}}_{\text{人口構成変化効果}}$$

N：15歳以上人口 α：労働力率

($\bar{\alpha}$ は年齢計、添字 i は各年齢別を表す)

資料：労働白書 平成12年度版

第10図 産業別雇用者数の推移（前年同期差）

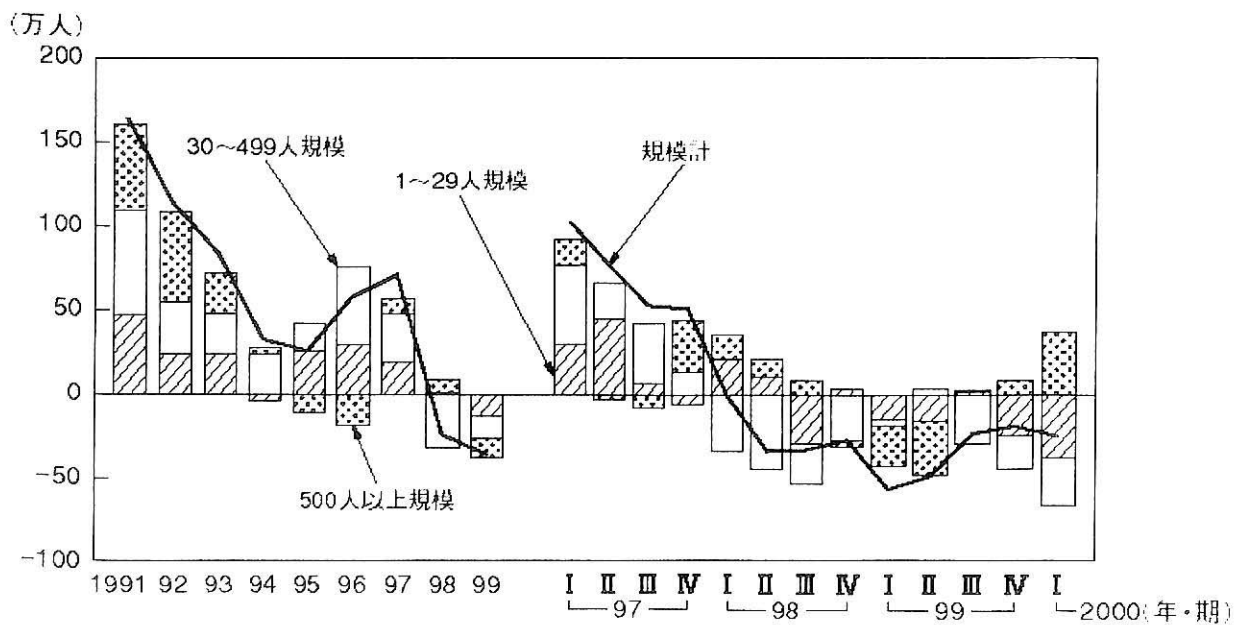


資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

(注) ここでいう「その他」とは、産業計雇用者数から上記の各産業別雇用者数の和を減じたものであり、運輸・通信業や金融・保険業、不動産業等が含まれる。

資料：労働白書 平成12年度版

第11図 企業規模別雇用者数（非農林業、前年同期差）

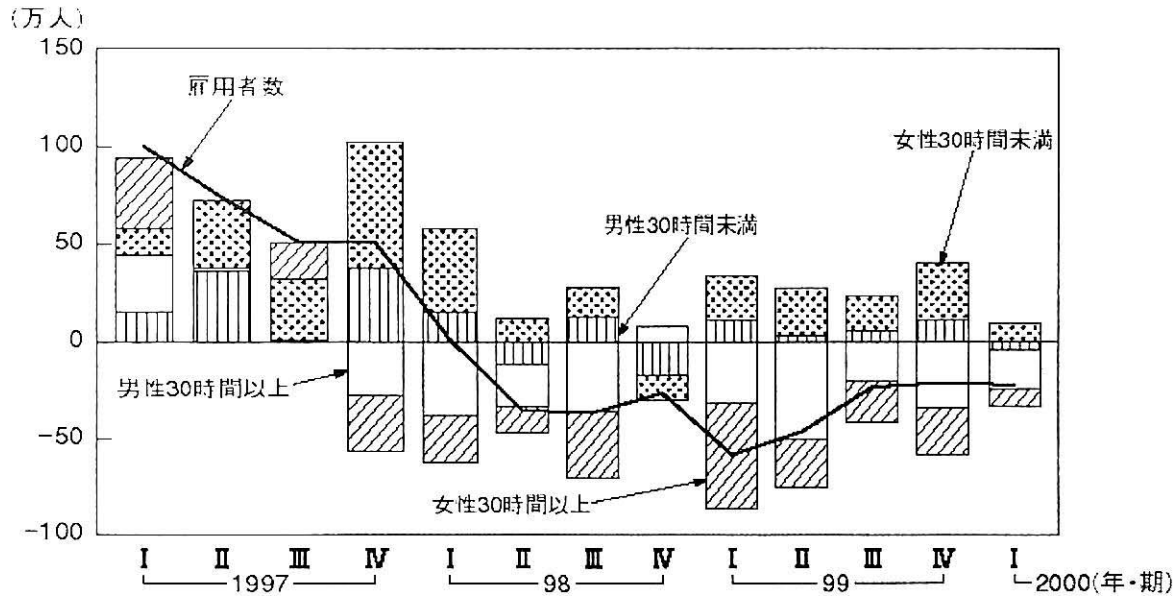


資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

(注) 規模計は「官公」、「規模不詳」を含む。

資料：労働白書 平成12年度版

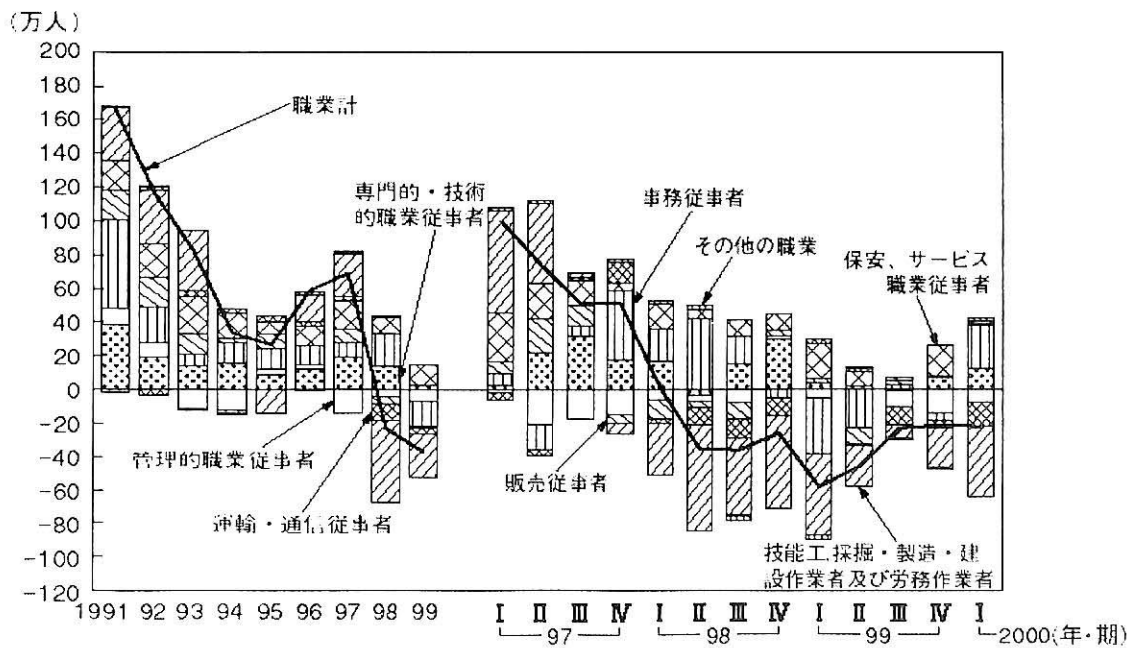
第12図 週間就業時間別雇用者数の推移（前年同期差）



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

資料：労働白書 平成12年度版

第13図 職業別雇用者数の推移（前年同期差）

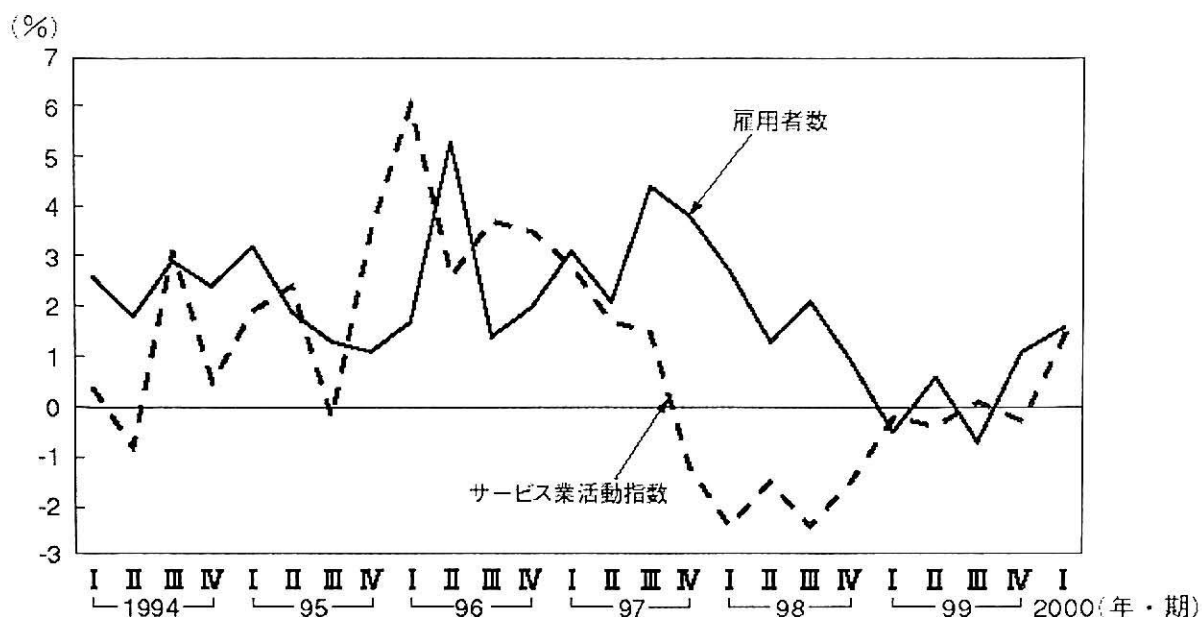


資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

注：「その他の職業」は、「農林漁業作業員」、「分類不能の職業」の合計

資料：労働白書 平成12年度版

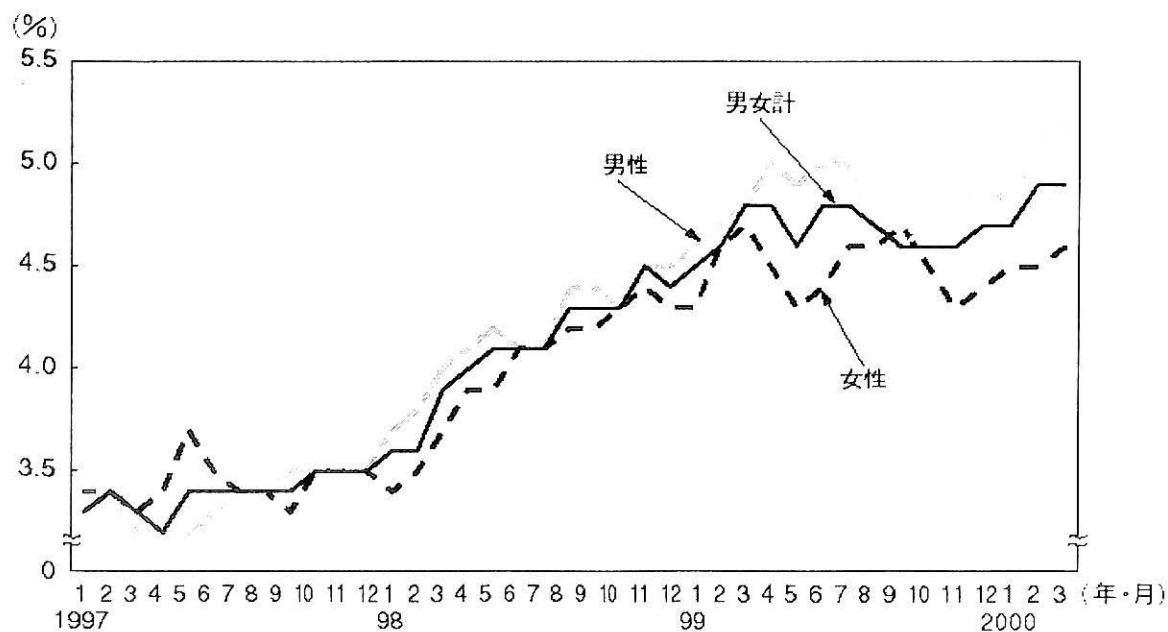
第15図 サービス業の活動指数、雇用者数の推移（前年同期比）



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」、通商産業省「第3次産業活動指数」

資料：労働白書 平成12年度版

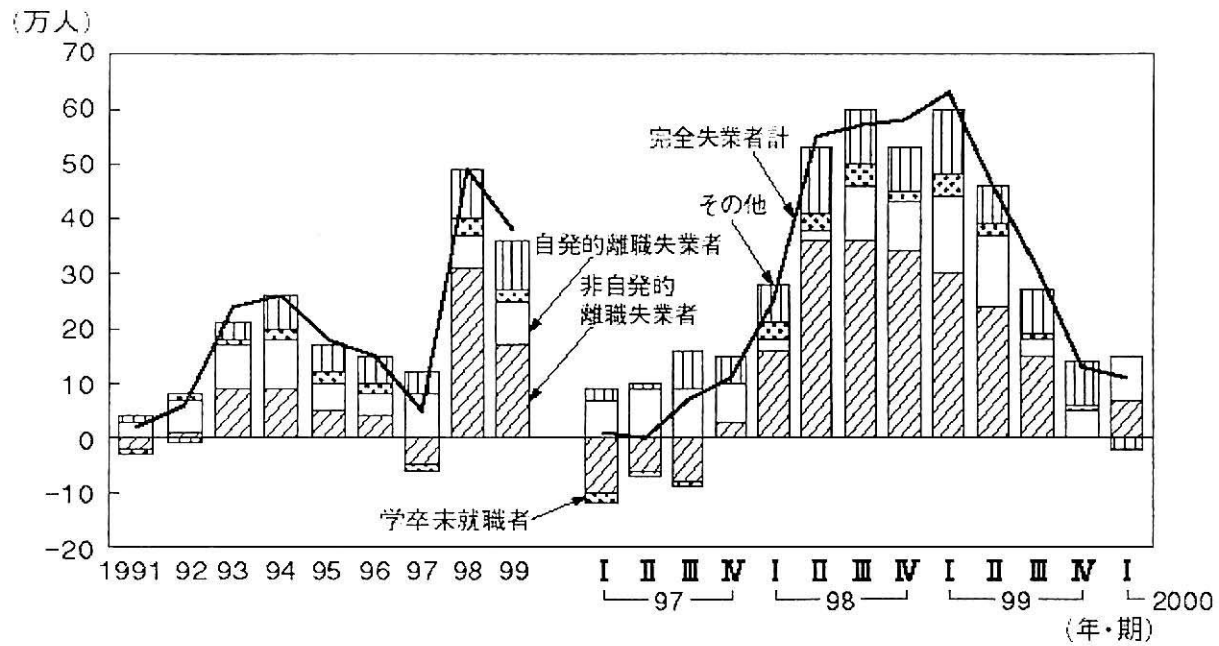
第21図 完全失業率の推移（季節調整値）



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

資料：労働白書 平成12年度版

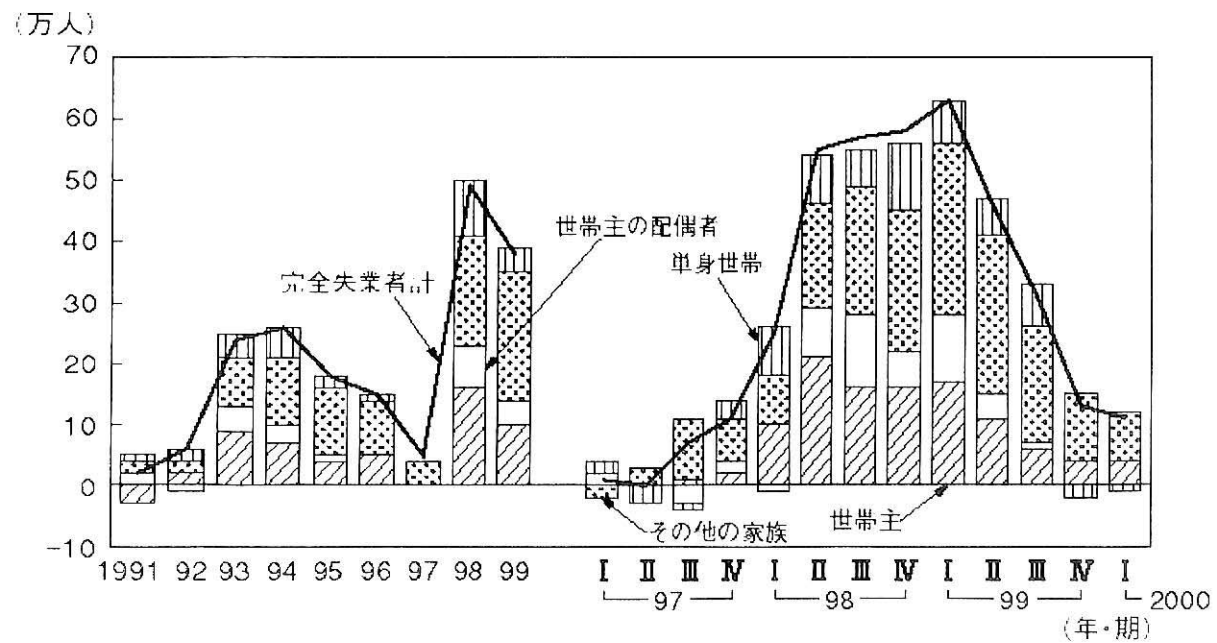
第22図 求職理由別完全失業者数の推移（前年同期差）



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

資料：労働白書 平成 12 年度版

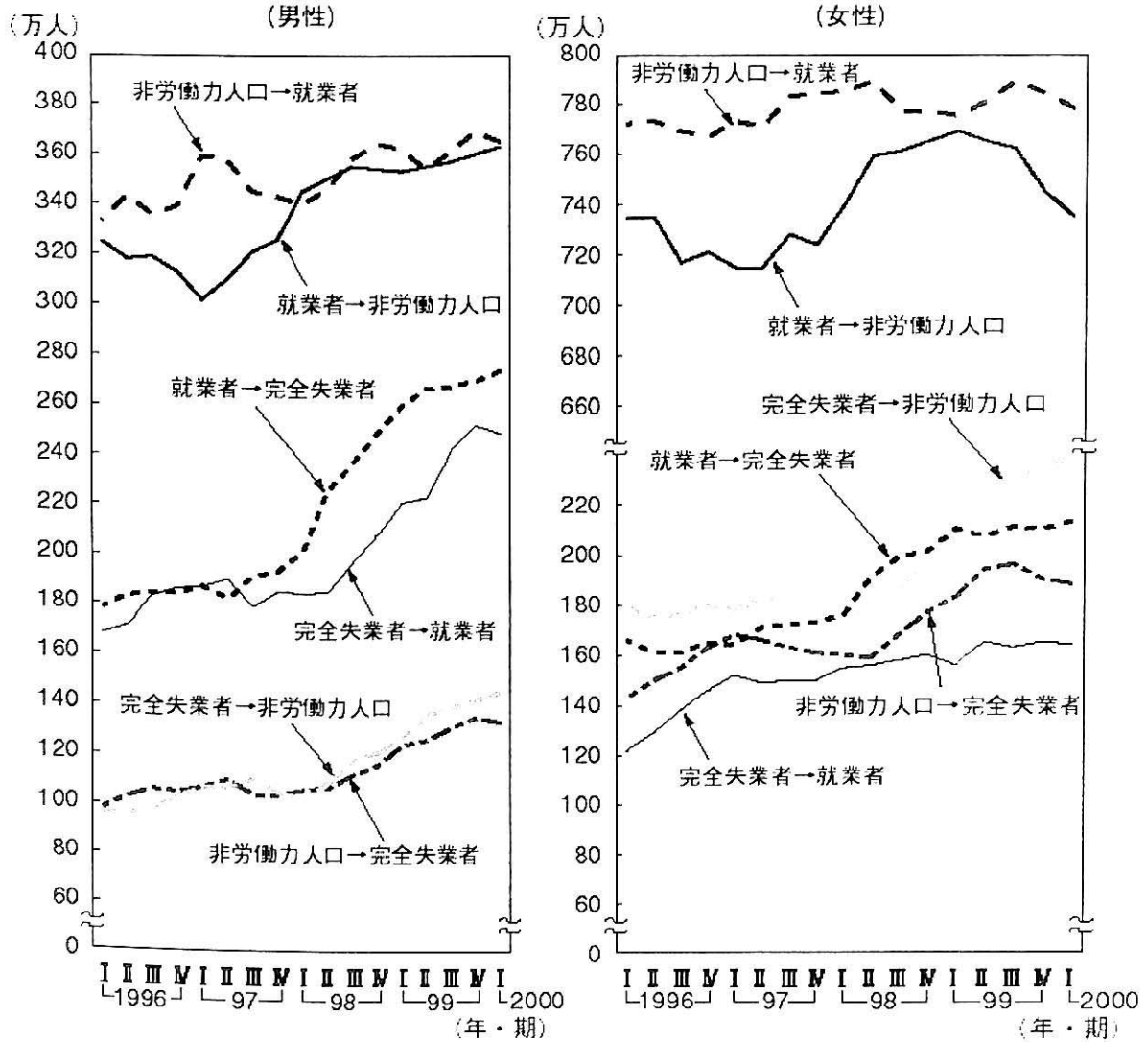
第23図 世帯主との続き柄別完全失業者数の推移（前年同期差）



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

資料：労働白書 平成 12 年度版

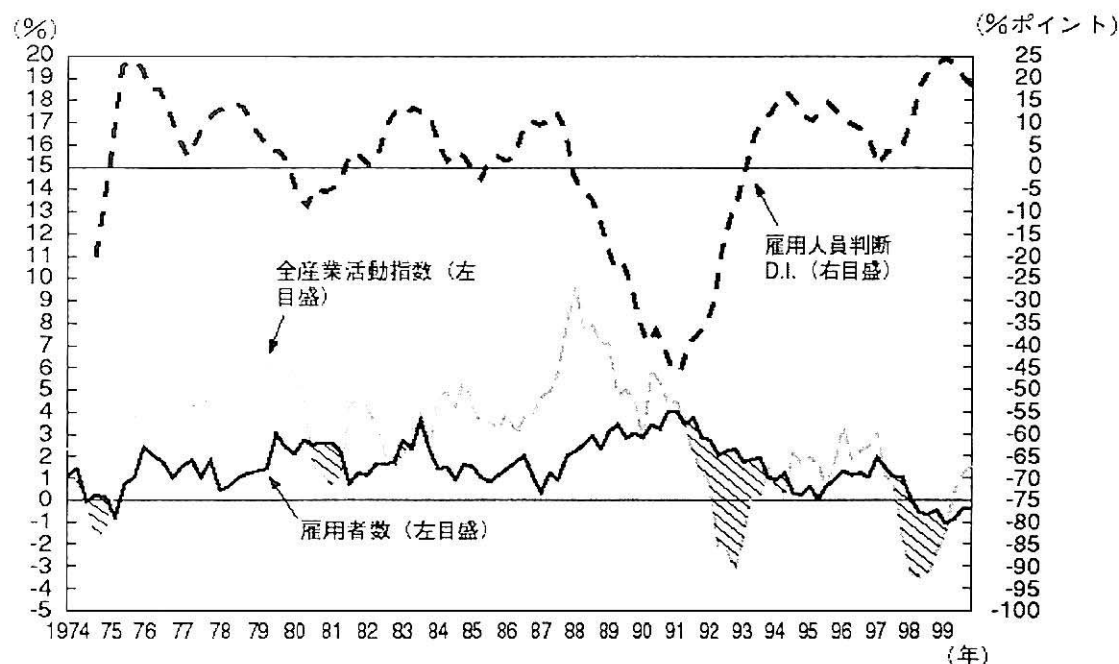
第24図 労働力人口フロー(12か月累計)



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」より労働省労働経済課試算
(注) 第8図に同じ。

資料：労働白書 平成12年度版

第1—(1)—2図 全産業活動指数、雇用者数、雇用人員判断D.I.の推移

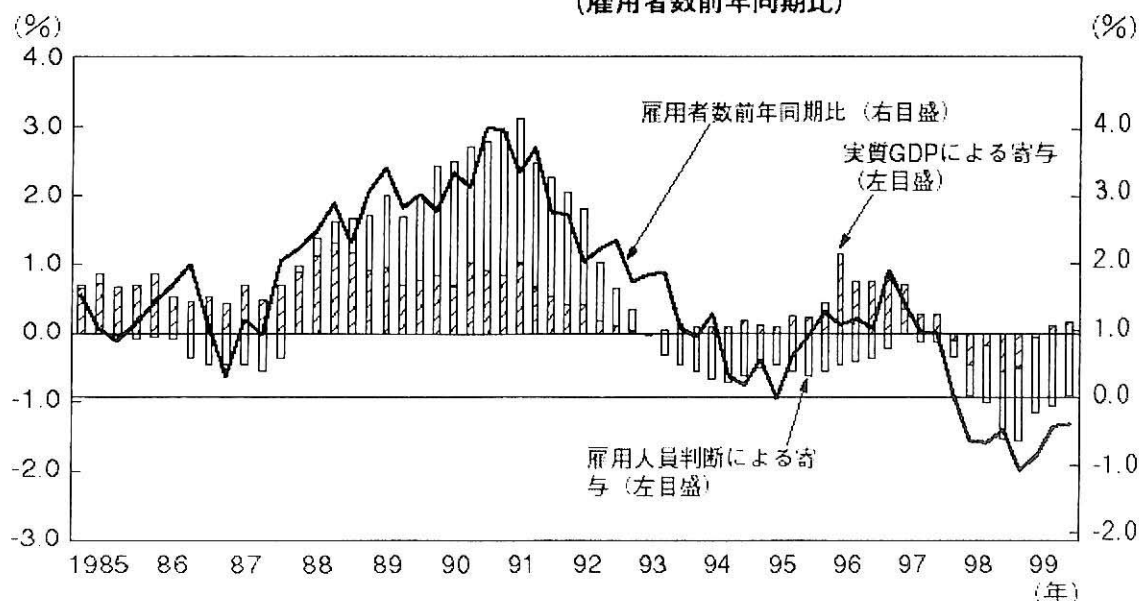


資料出所 総務庁統計局「労働力調査」、通商産業省「通産統計」「第3次産業活動指数」、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」から労働省労働経済課試算

- (注) 1) 全産業活動指数、雇用者数は四半期前年同期比、雇用人員判断D.I. (雇用人員判断D.I. = 「過剰」とする企業割合 - 「不足」とする企業割合)は全国企業・全産業(水準)。
2) 全産業活動指数の1974年～76年の数値は、鉱工業生産指数、第3次産業活動指数から、労働省労働経済課で試算。

資料：労働白書 平成12年度版

第1—(1)—3図 雇用者数の要因分解
(雇用者数前年同期比)

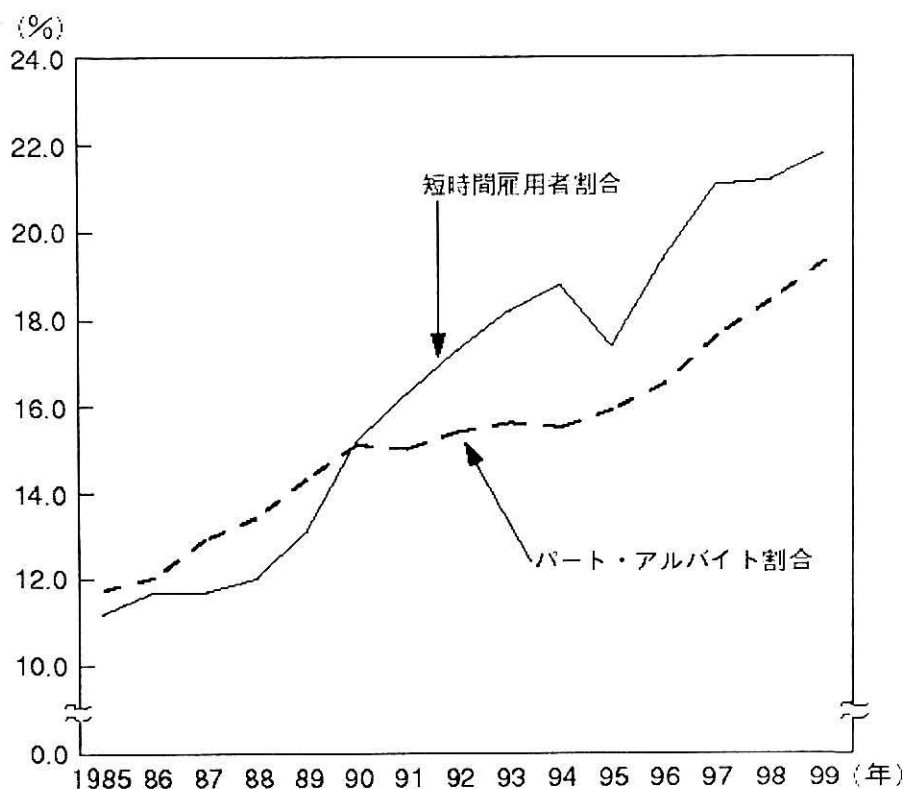


資料出所 総務庁統計局「労働力調査」、経済企画庁「国民経済計算」、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」より労働省労働経済課推計

(注) 計測方法については付注-2参照

資料：労働白書 平成12年度版

第1-(1)-12図 非正規労働者の割合の推移



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」「労働力調査特別調査」

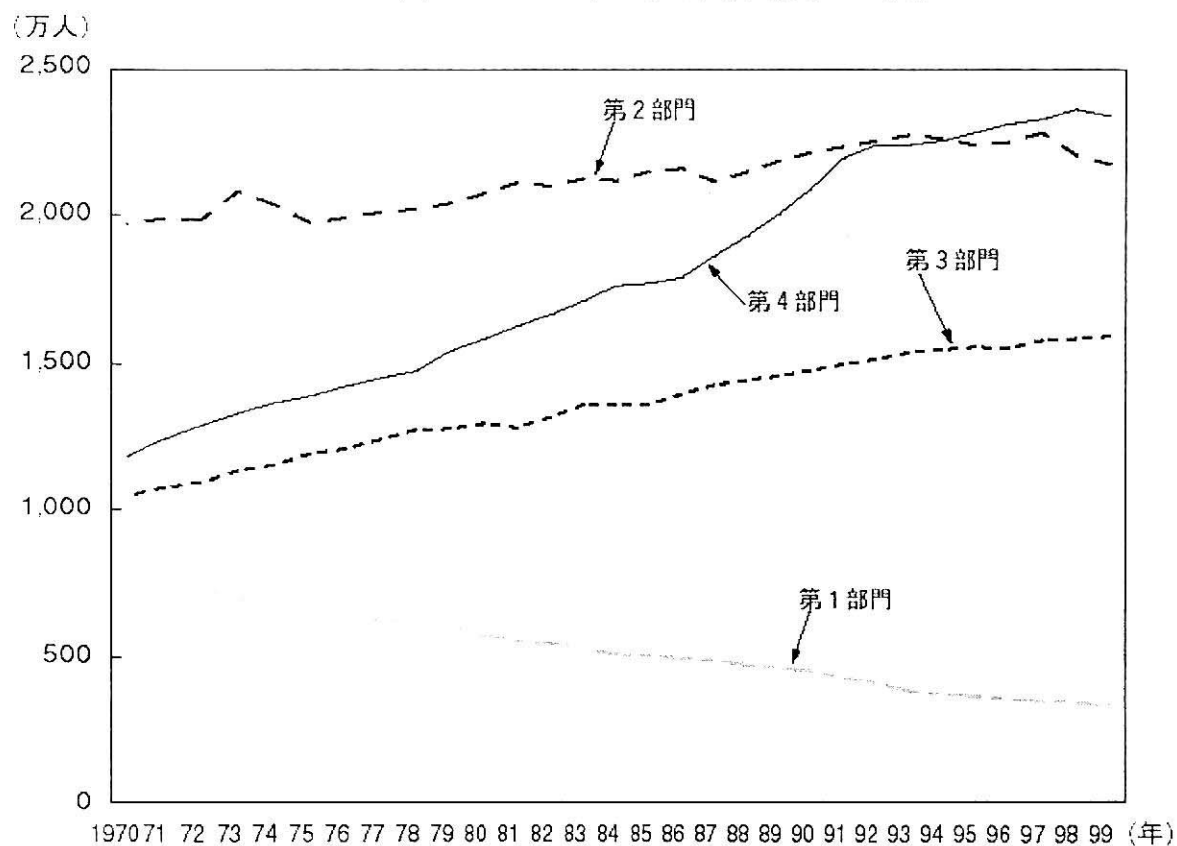
(注) 1) 非農林業についてみたもの。

2) パート・アルバイト割合は、「労働力調査特別調査」の、雇用者に占める、呼称によるパート・アルバイトの割合。各年2月の数字。

3) 短時間雇用者割合は、「労働力調査」の、雇用者（うち従業員）に占める、週間労働時間35時間未満雇用者の割合。毎月の末日に終わる1週間（12月は20日～26日までの1週間）における就業時間を把握した結果であり、1995年は4月及び12月に1994年より平日が1日ずつ多かったことから短時間雇用者数が大幅に減少した。

資料：労働白書 平成12年度版

第1－(1)－15図 職種別(4部門)就業者数の推移

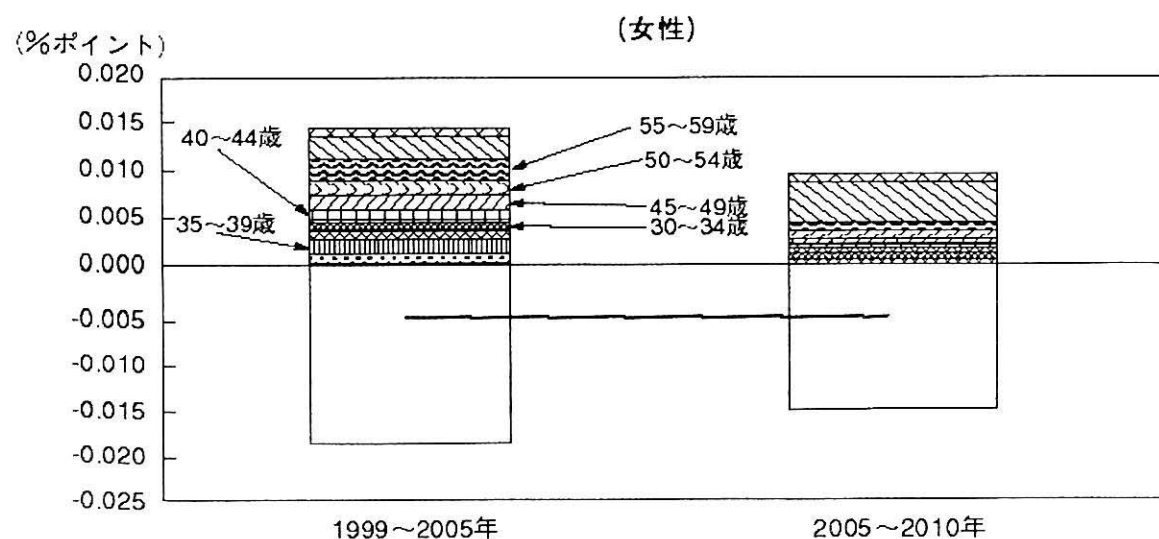
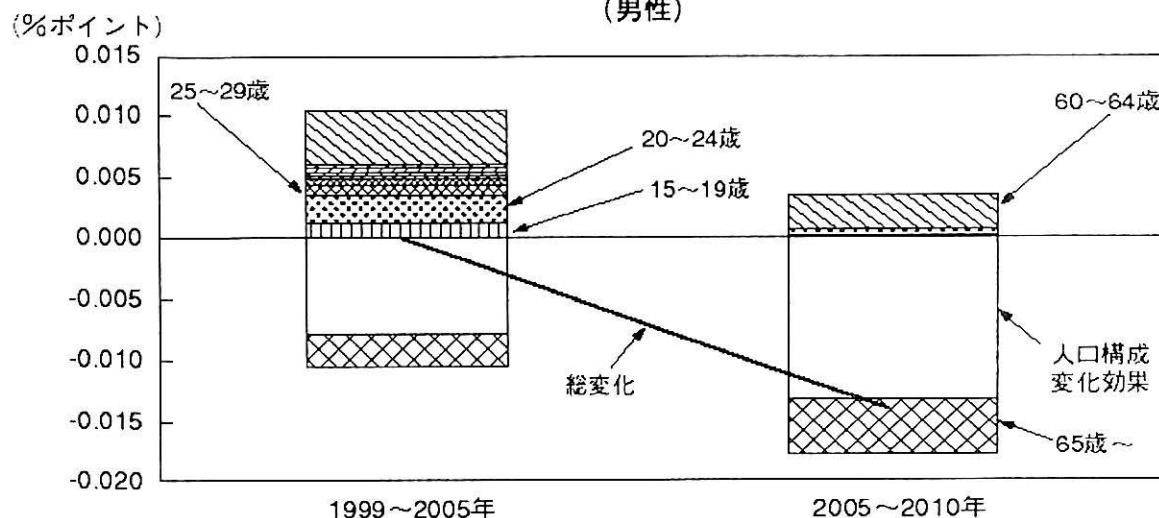


資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

(注) 第1部門は「農林漁業作業員」、第2部門は「運輸・通信従事者」及び「採掘作業員、技能工、製造・建設作業員及び労務作業員」、第3部門は「販売従事者」及び「保安職業、サービス職業従事者」、第4部門は「専門的・技術的職業従事者」、「管理的職業従事者」及び「事務従事者」。

資料：労働白書 平成12年度版

第1-(2)-2図 労働力率の変化の要因分解
(男性)



資料出所 1) 1999年は総務庁統計局「労働力調査」による。
2) 2005年、2010年は雇用政策研究会「労働力需給の展望と課題」(1999年5月)による。

(注) 要因分解については以下のとおり。

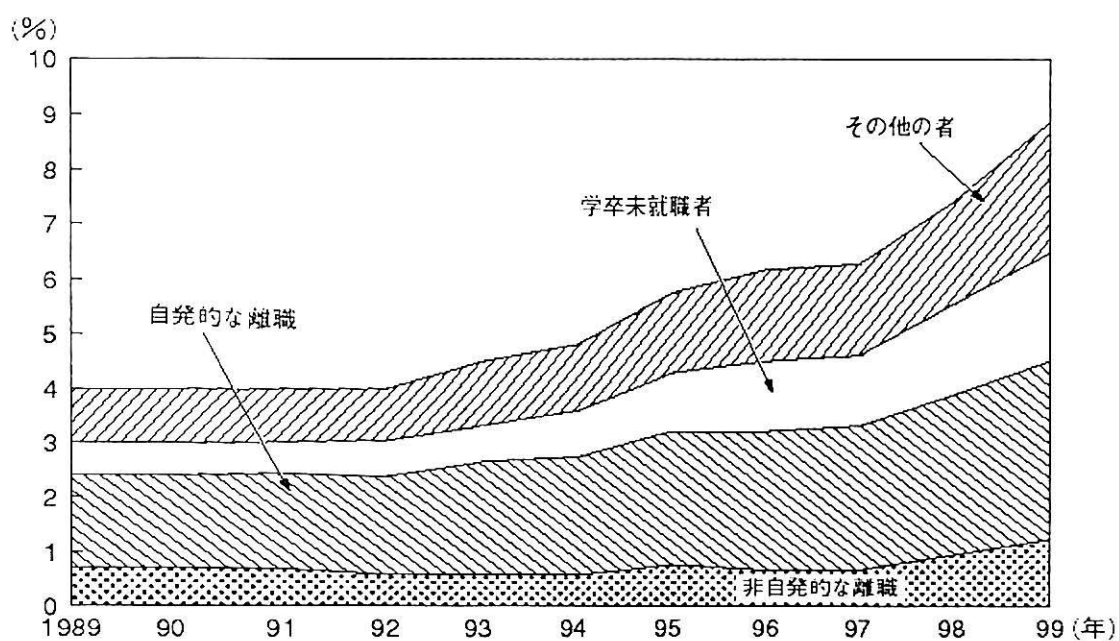
$$\bar{\alpha} = \frac{\sum N_i \alpha_i}{N}$$

$$\Delta \bar{\alpha} = \underbrace{\frac{\sum (N_i + \frac{\Delta N_i}{2}) \Delta \alpha_i}{N + \Delta N}}_{\text{労働力率変化効果}} + \underbrace{\frac{\sum (\alpha_i + \frac{\Delta \alpha_i}{2}) \Delta N_i - \Delta N \bar{\alpha}}{N + \Delta N}}_{\text{人口構成変化効果}}$$

N : 15歳以上人口 α : 労働力率
($\bar{\alpha}$ は年齢計、添字 i は各年齢別を表す)

資料：労働白書 平成12年度版

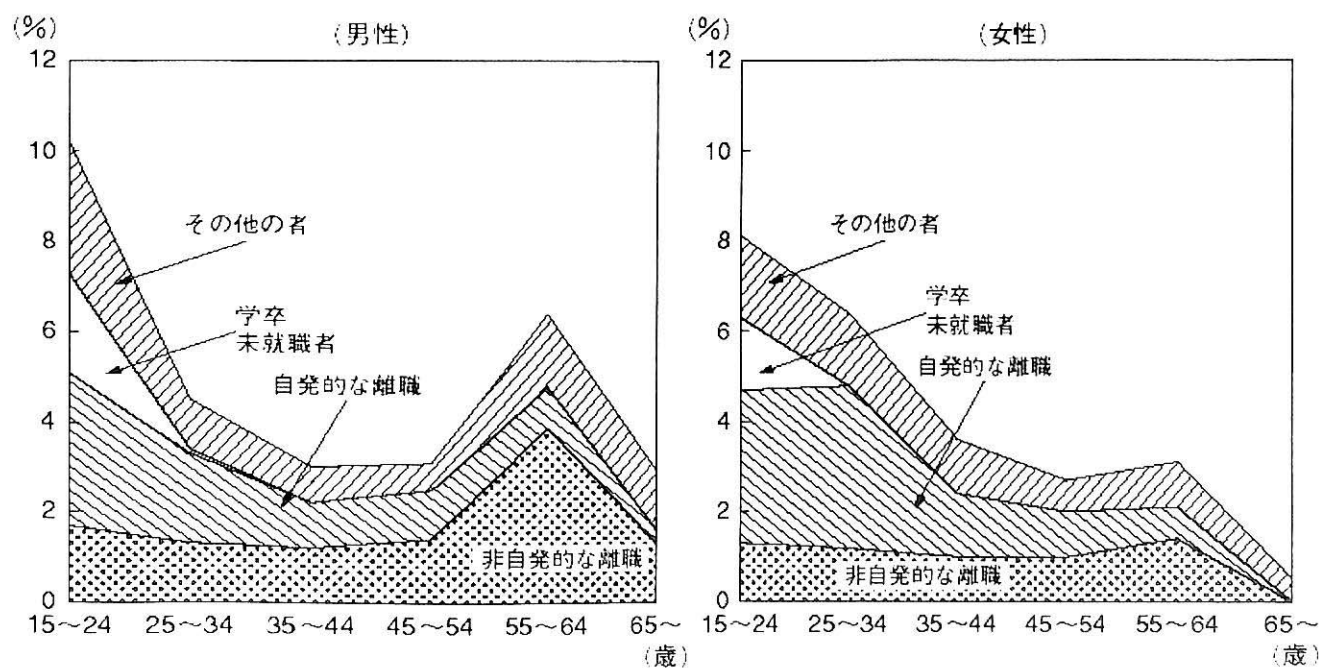
第2-(1)-8図 求職理由別若年失業率の推移(男女計、15～24歳)



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」から労働省労働経済課試算
 (注) 求職理由別若年失業率＝求職理由別若年失業者数／若年労働力人口

資料：労働白書 平成12年度版

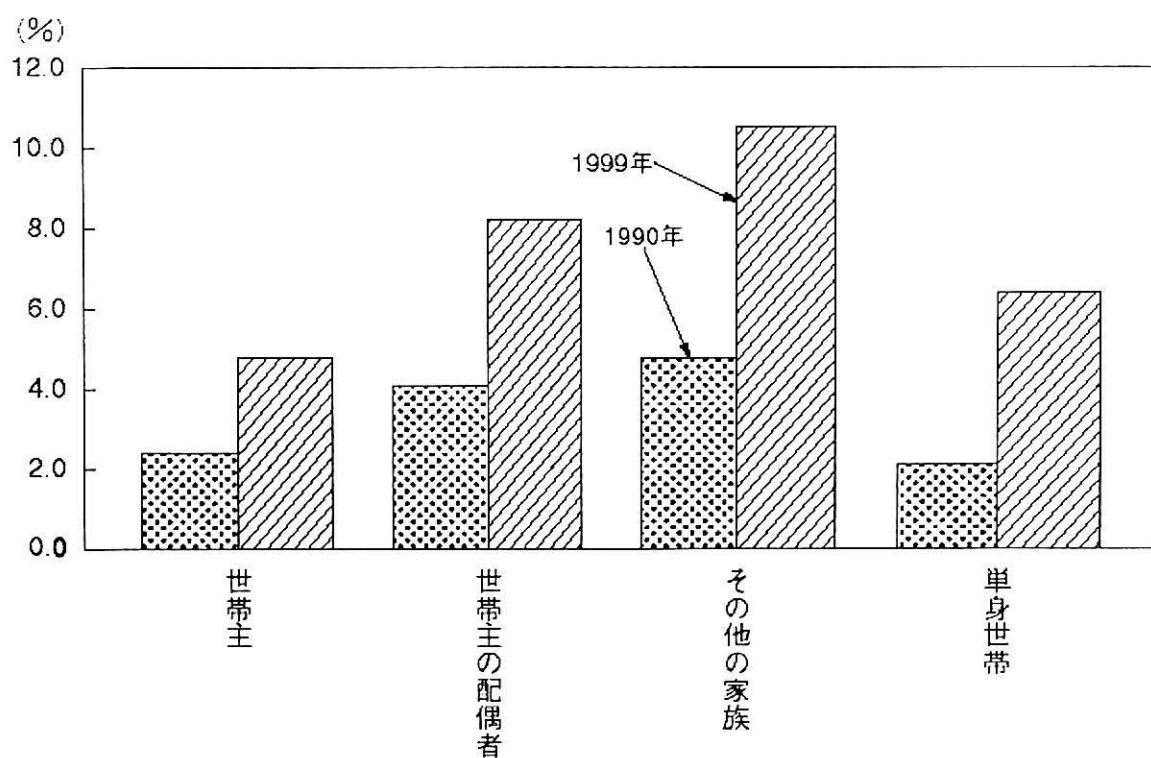
第2-(1)-9図 年齢・求職理由別完全失業率(1999年)



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」から労働省労働経済課試算
 (注) 求職理由別失業率＝求職理由別失業者数／労働力人口

資料：労働白書 平成12年度版

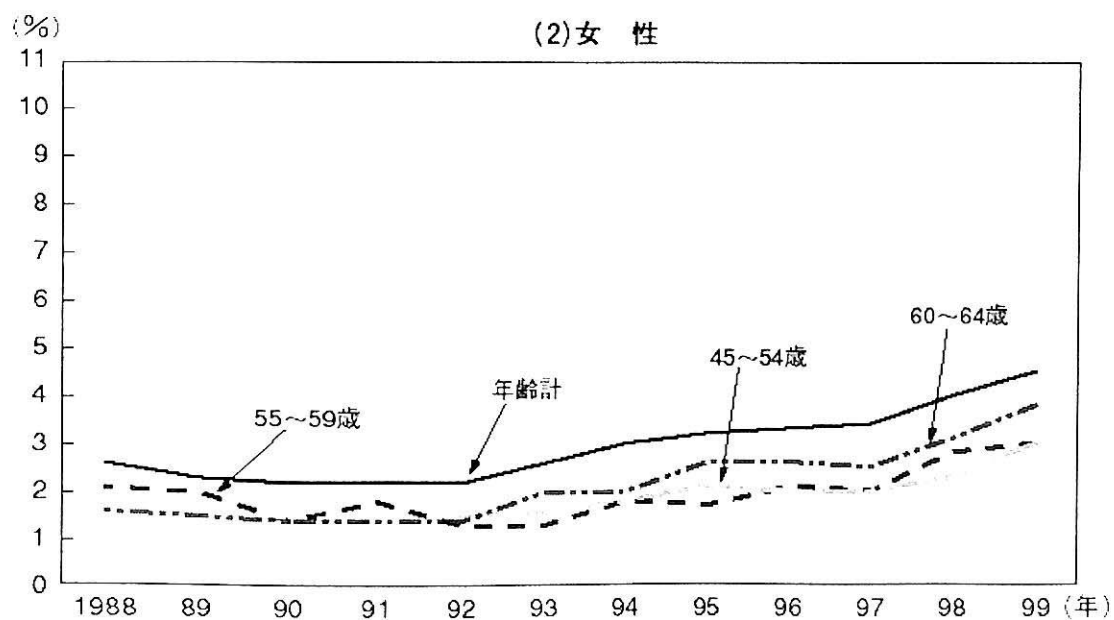
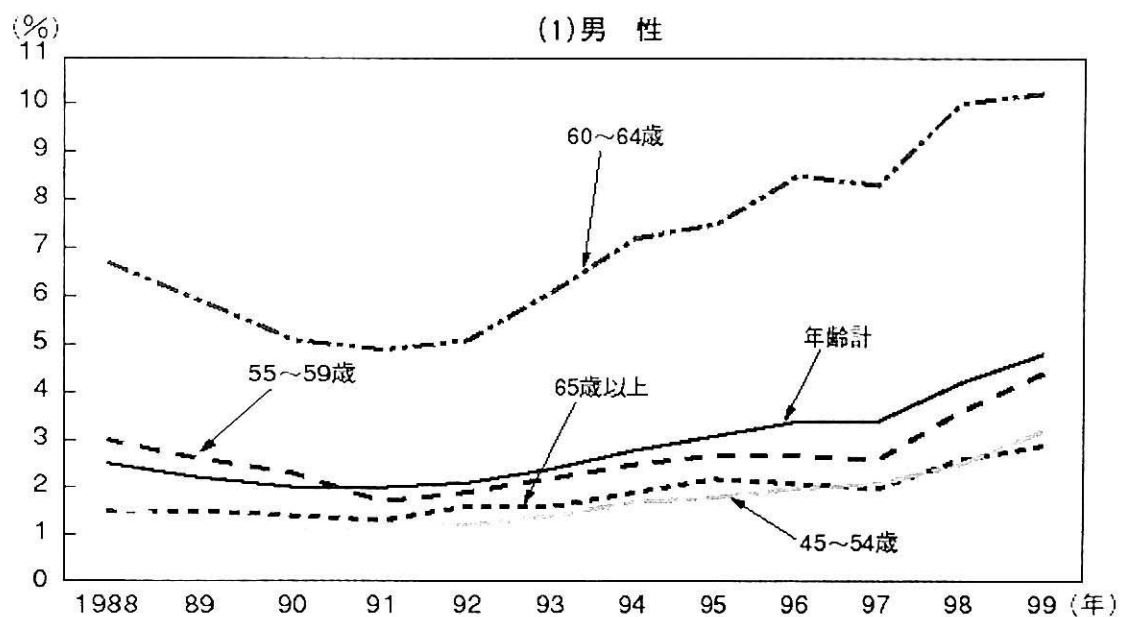
第2－(1)－10図 世帯主との続柄別若年失業率(15～24歳)



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」を労働省政策調査部にて特別集計

資料：労働白書 平成12年度版

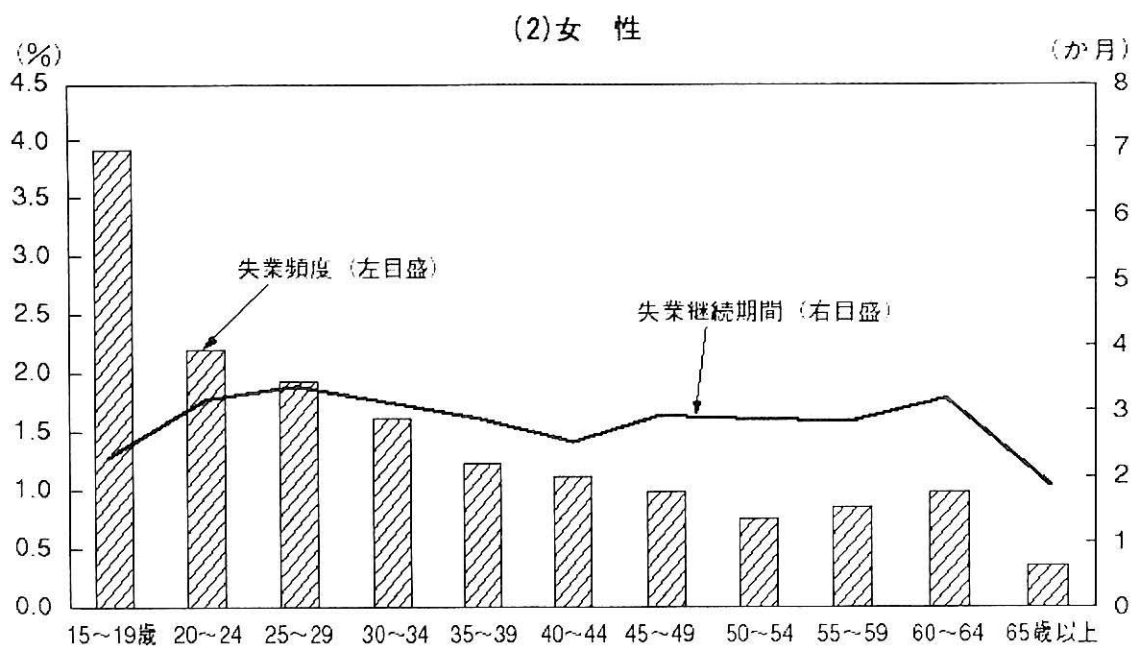
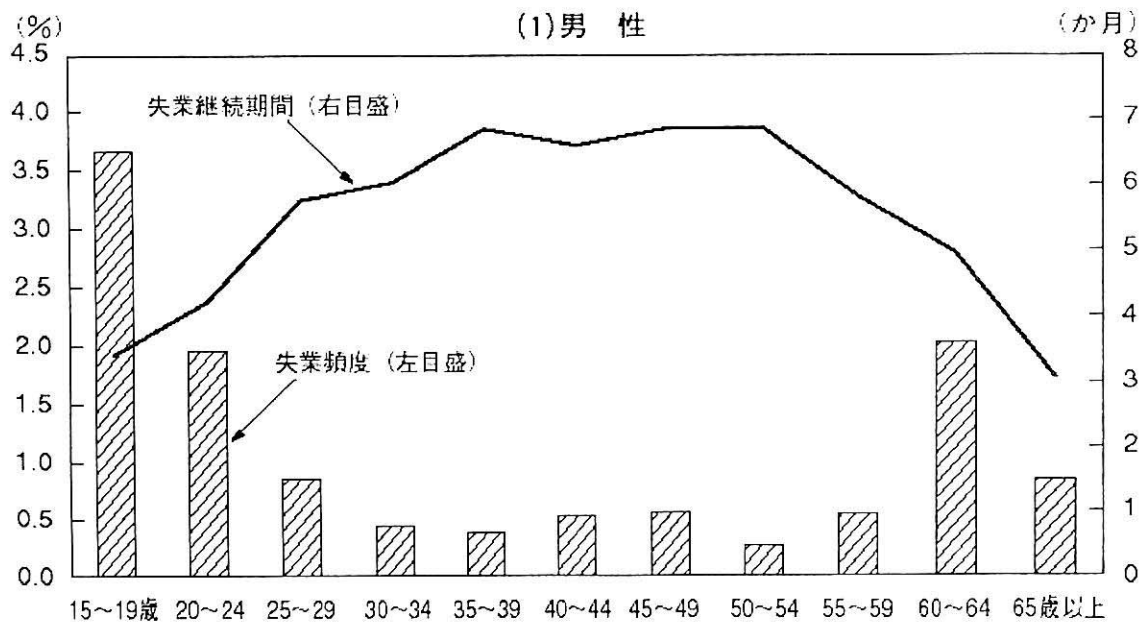
第3-(1)-1図 性、年齢別完全失業率



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

資料：労働白書 平成12年度版

第3-(1)-2図 性、年齢階層別失業頻度、失業継続期間

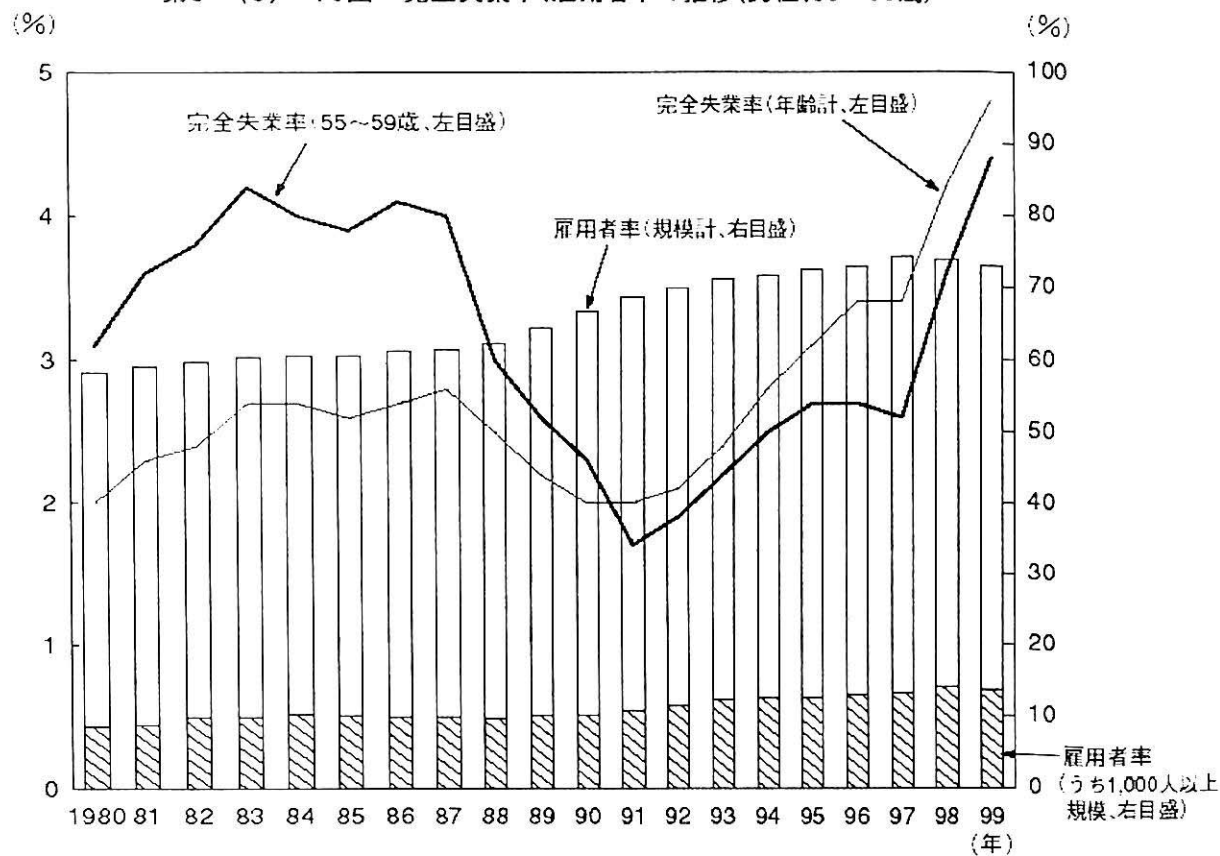


資料出所 総務庁統計局「労働力調査」を労働省政策調査部にて特別集計したものから労働省労働経済課試算

- (注)
- 1) 1997年~99年についてみたもの
 - 2) フローデータは労働省労働経済課で修正したものを使用
 - 3) 年齢により誤差が大きい場合がある
 - 4) 失業頻度、失業継続期間の定義は付属統計表第19表の注参照

資料：労働白書 平成12年度版

第3-(3)-18図 完全失業率、雇用者率の推移(男性、55～59歳)

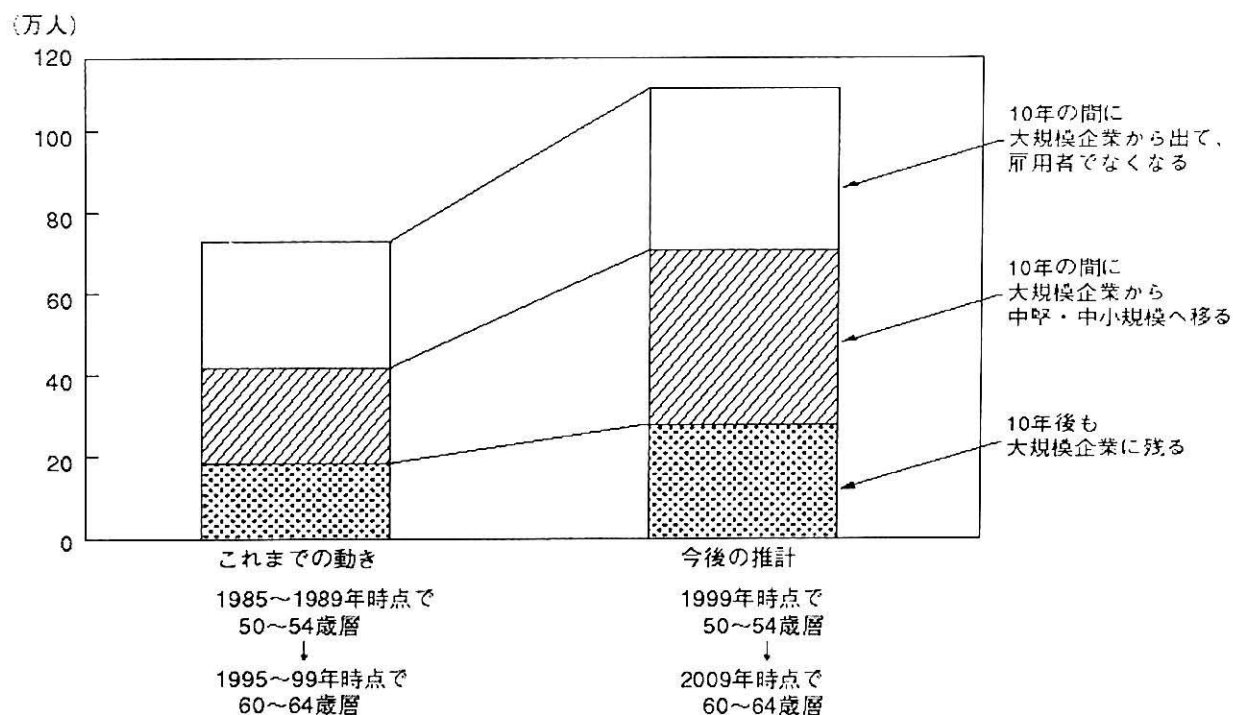


資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

(注) 雇用者率は人口に占める非農林業雇用者の割合である。

資料：労働白書 平成12年度版

第3-(4)-11図 大規模企業の50歳前半層の10年間の変化(1,000人以上、非農林業)



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

- (注) 1) 大規模企業雇用者のコーホート(同時出生集団)の50歳前半から60歳前半への10年間の変化を示す。
 2) これまでの傾向は1985～89年時点で50～54歳層であったコーホートの5年分の平均値。
 3) 今後の推計は労働省労働経済課試算。
 4) これまでの傾向における大規模企業の企業内に残る高年齢者の比率が今後も続くと仮定しての試算。
 5) 今後の推計における、10年後も雇用者として労働市場に残存する比率は、1995～99年平均で56.5%であった60～64歳層の労働力率が雇用政策研究会「労働力需給の展望と課題」(1999年5月)の将来推計で2010年65.2%となることを参考に、1995～99年平均で58.1%であった雇用者として残存する率を2009年64.2%になると仮定して試算した。

資料：労働白書 平成12年度版

3. 就業構造基本調査（指定統計 87 号）

実施機関

総務庁統計局統計調査部労働力統計課

目 的

我が国人口の就業・不就業の基本的構造を全国及び地域別に明らかにし、各種諸施策の基礎資料とする。

沿 革

昭和 31 年以降 3 年ごとに調査が行われ、第 9 回（昭和 54 年）は、前回調査から 2 年目に、第 10 回調査（昭和 57 年）から 5 年ごとに実施している。

調査の構成

A－就業構造基本調査調査票、B－就業構造基本調査調査票（不在世帯用）

A－就業構造基本調査調査票

調査対象

- （地域） 全国（29,000 調査区） （単位） 世帯及び個人
（属性） 世帯及び 15 歳以上の常住世帯員
（抽出枠） 平成 7 年国勢調査調査区
（選定） 無作為抽出 （客体数） 約 43 万／母 4100 万

調査事項

1. 15 歳以上の世帯員に関する事項

(1) 全員について 氏名、男女の別、世帯主との続柄、出生の年月、配偶者の有無、1 年前の常住地、在学・卒業等教育の状況及びふだんの就業・不就業状態

(2) 有業者について

ア. 主な仕事について 従業上の地位、勤め先での呼称、勤め先の経営組織、勤め先の名称、勤め先の事業の種類、仕事の種類、企業全体の従業者数、年間就業日数、就業の規則性、週間就業時間、年間収入、転職又は追加就業等の希望の有無、就業時間延長等の希望の有無、転職希望の理由、希望する仕事の形態、求職活動の有無、1 年前との就業異動の有無、就業継続年数、1 年前の就業・不就業状態、新規就業の理由及び前職の有無

イ. 主な仕事以外の仕事について 主な仕事以外の仕事の有無、従業上の地位及び勤め先の事業の種類

ウ. 前職について 離職の時期、離職の理由、従業上の地位、勤め先の事業の種類、仕事の種類、企業全体の従業者数及び就業継続年数

(3) 無業者について

ア. 就業の希望等について 就業希望の有無、就業希望の理由、希望する仕事の主・従の別、希望する仕事の形態、求職活動の有無、非求職の理由、求職方法、求職期間、就業希望時

期，1年前の就業・不就業状態及び就業経験の有無

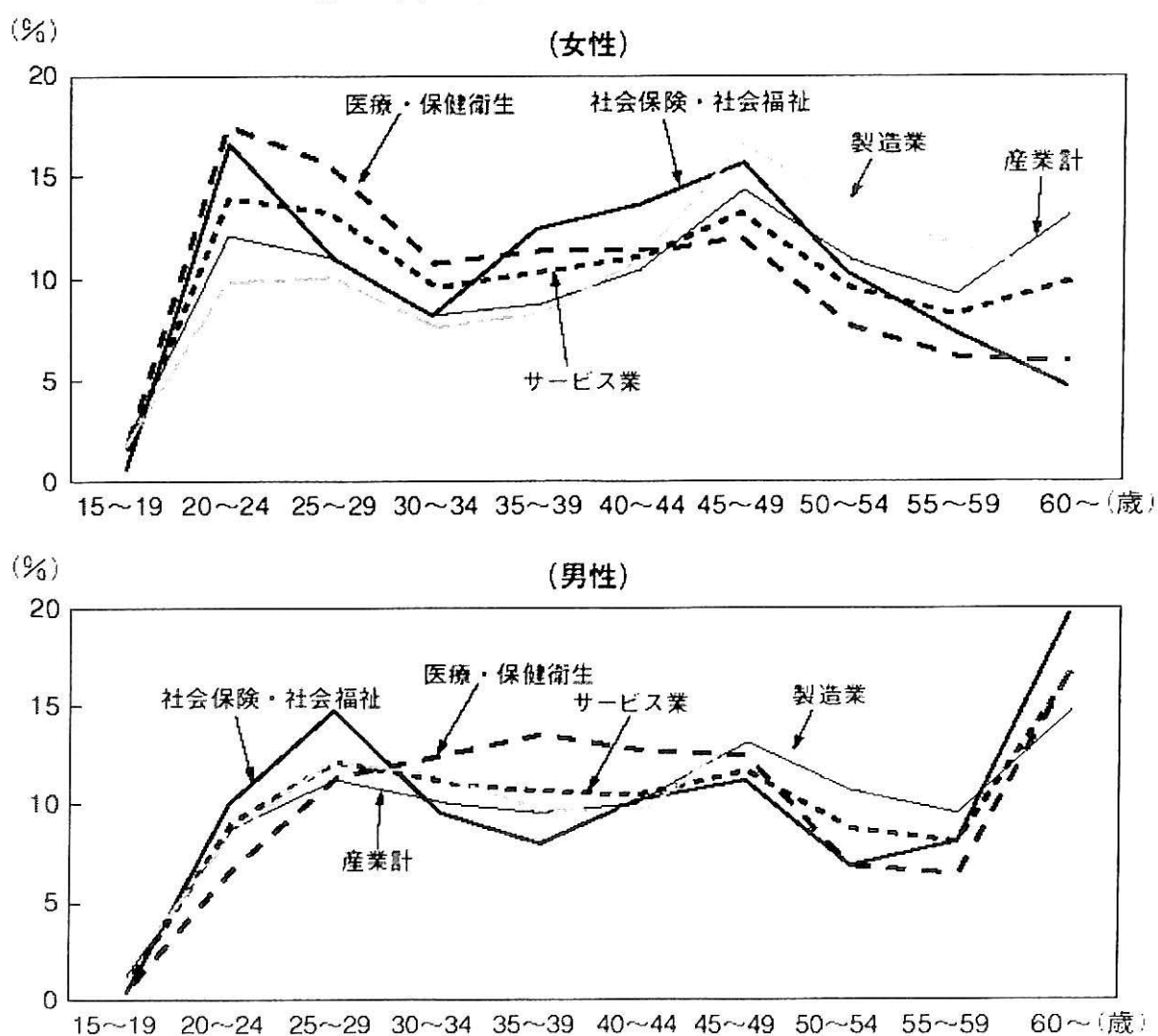
イ．前職について 離職の時期，離職の理由，従業上の地位，勤め先の事業の種類，仕事の種類，企業全体の従業者数及び就業継続年数

2. 世帯に関する事項 15歳未満の年齢別世帯人員，15歳以上の世帯人員，世帯の収入の種類及び世帯全員の年間収入

B－就業構造基本調査調査票（不在世帯用）

（選定） 無作為抽出 （客体数） 約43万／母4100万

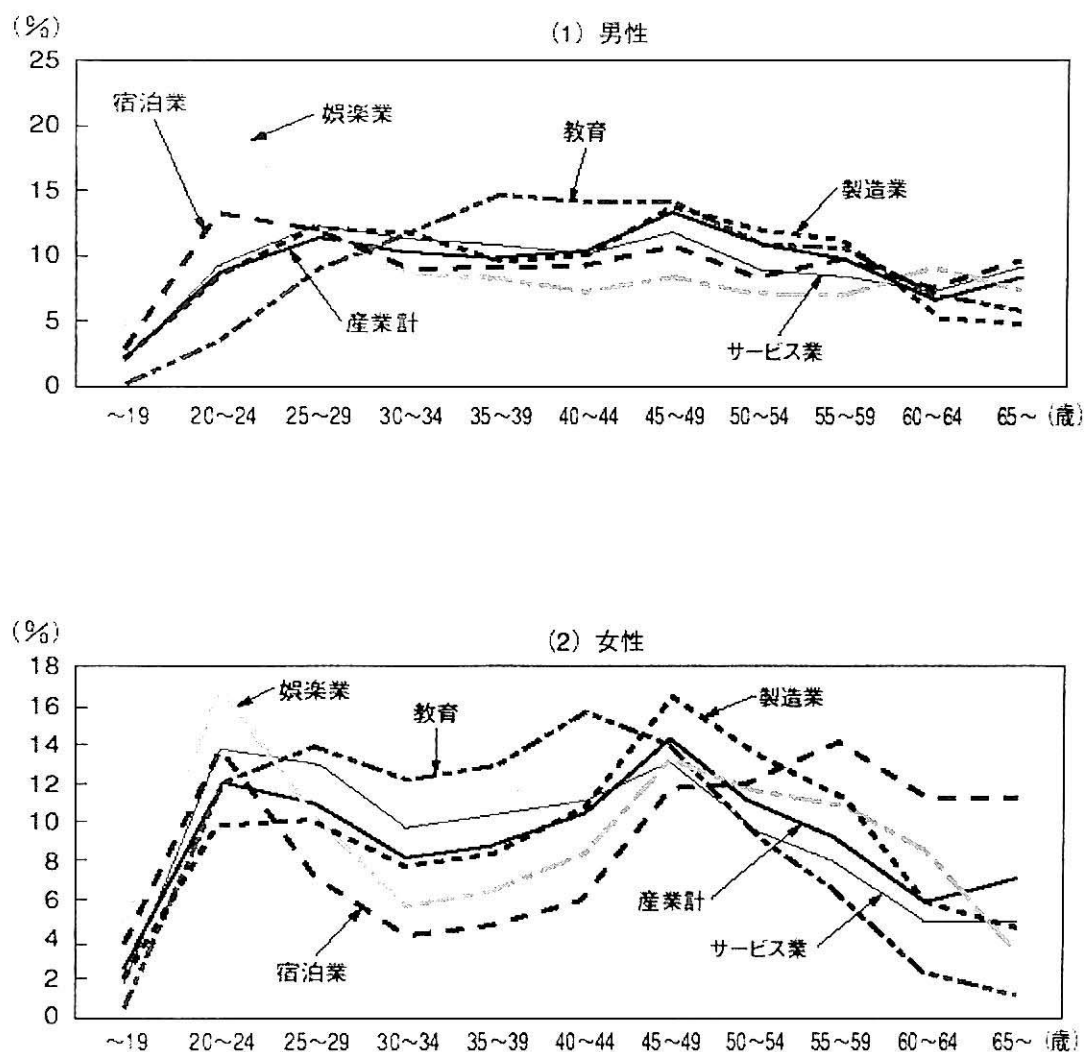
第2－(3)－5図 産業別有業者の年齢構成



資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」（1997年）

資料：資料：労働白書 平成11年度版

第2-(3)-9図 産業、性、年齢階級別有業者構成(教育・余暇分野等)



資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」(1997年)
 (注) 「宿泊業」は「旅館、その他の宿泊所」をいう。

資料：資料：労働白書 平成11年度版

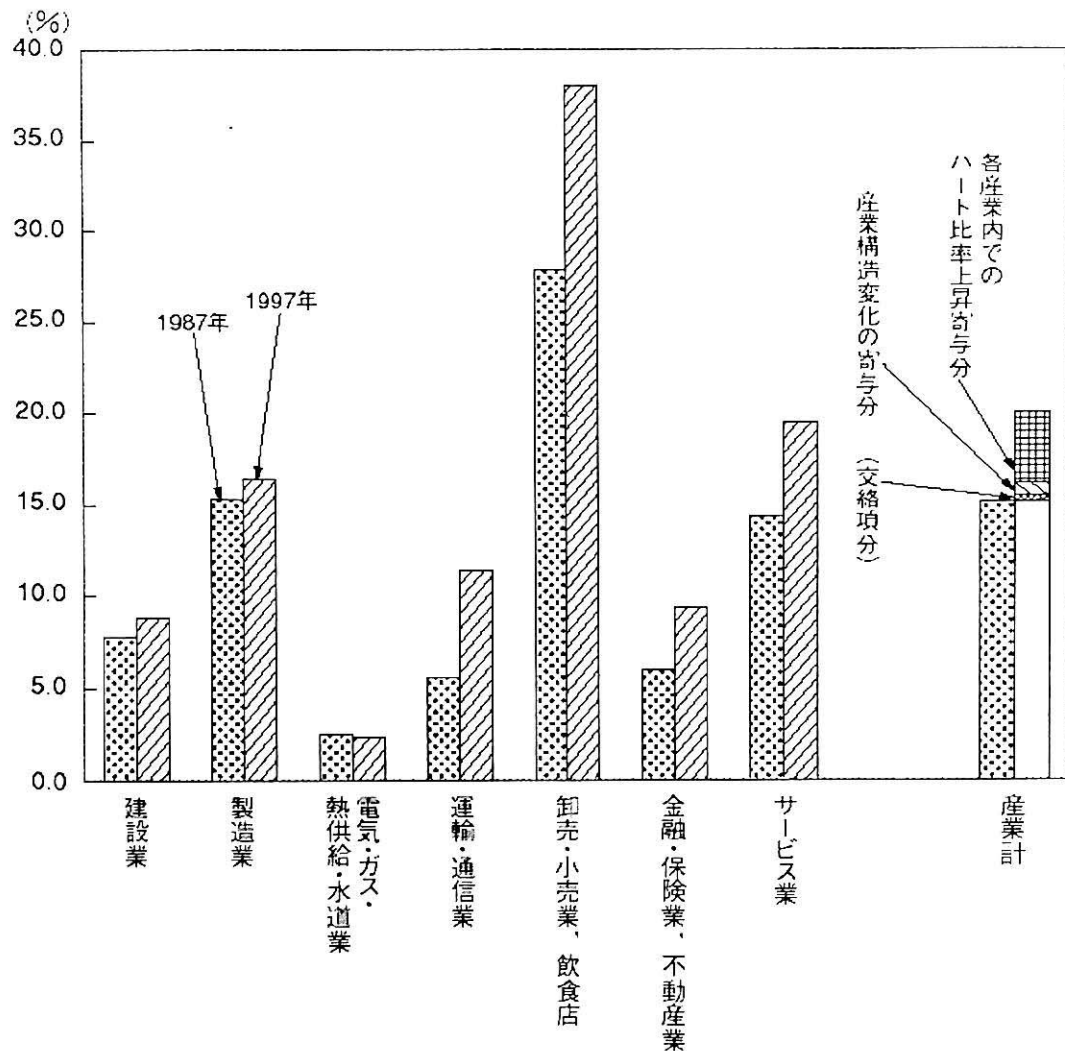
第3-(3)-5表 年齢階級別転職率の日米比較

(単位 %)

性・年・国	年齢計	15～19	20～24	25～34	35～44	45～54	55～64	65歳～
(男性)								
1987年 アメリカ	9.6	29.4	22.2	11.4	7.0	4.7	2.7	1.2
日本	4.2	12.3		5.3	3.1	2.5	2.8	
1997年 日本	3.8	16.0	10.7	5.7	2.8	2.0	2.8	1.3
(女性)								
1987年 アメリカ	10.4	28.7	21.0	11.8	8.5	4.9	3.2	1.1
日本	4.8	10.7		6.7	5.1	2.7	1.2	
1997年 日本	5.3	17.4	12.8	7.9	5.8	3.0	1.4	0.5

資料：資料：労働白書 平成11年度版

第1-(1)-13図 産業別パート比率の推移



資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」(1987年、1997年)

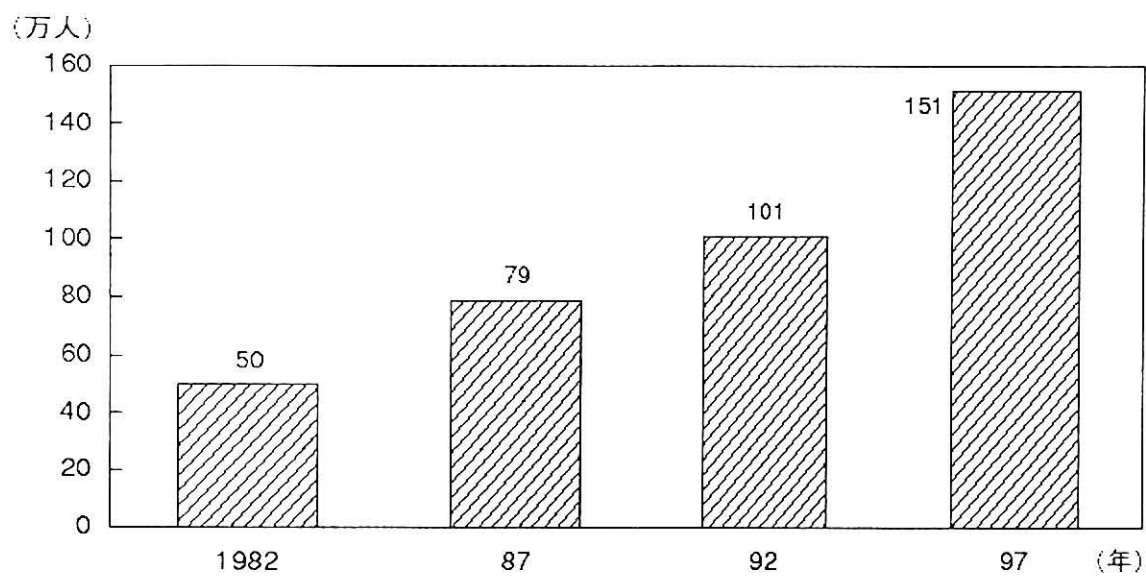
- (注) 1) 1987年及び1997年の各産業におけるパート比率(役員を除く雇用者にしめるパート及びアルバイトの割合)。
2) 産業計の1987年から1997年への上昇分に対する寄与の内訳については、産業中分類で、下の式により、産業構造変化の寄与分と、各産業内でのパート比率上昇の寄与分を計算して算出した。

$$\Delta P = \underbrace{\sum P_j \Delta W_j}_{\text{産業構造変化寄与分}} + \underbrace{\sum P_j \Delta W_j}_{\text{各産業内パート比率上昇寄与分}} + \underbrace{\sum \Delta P_j \Delta W_j}_{\text{交絡項}}$$

Pは産業計のパート比率、 P_j ($j=1, 2, 3, \dots$)はj産業におけるパート比率
 W_j ($j=1, 2, 3, \dots$)はj産業の雇用者(役員を除く)の全雇用者(役員を除く)に占める割合。
 ΔP 、 ΔP_j 、 ΔW_j はそれぞれ1987年から1997年にかけてのP、 P_j 、 W_j の増減幅。

資料：資料：労働白書 平成12年度版

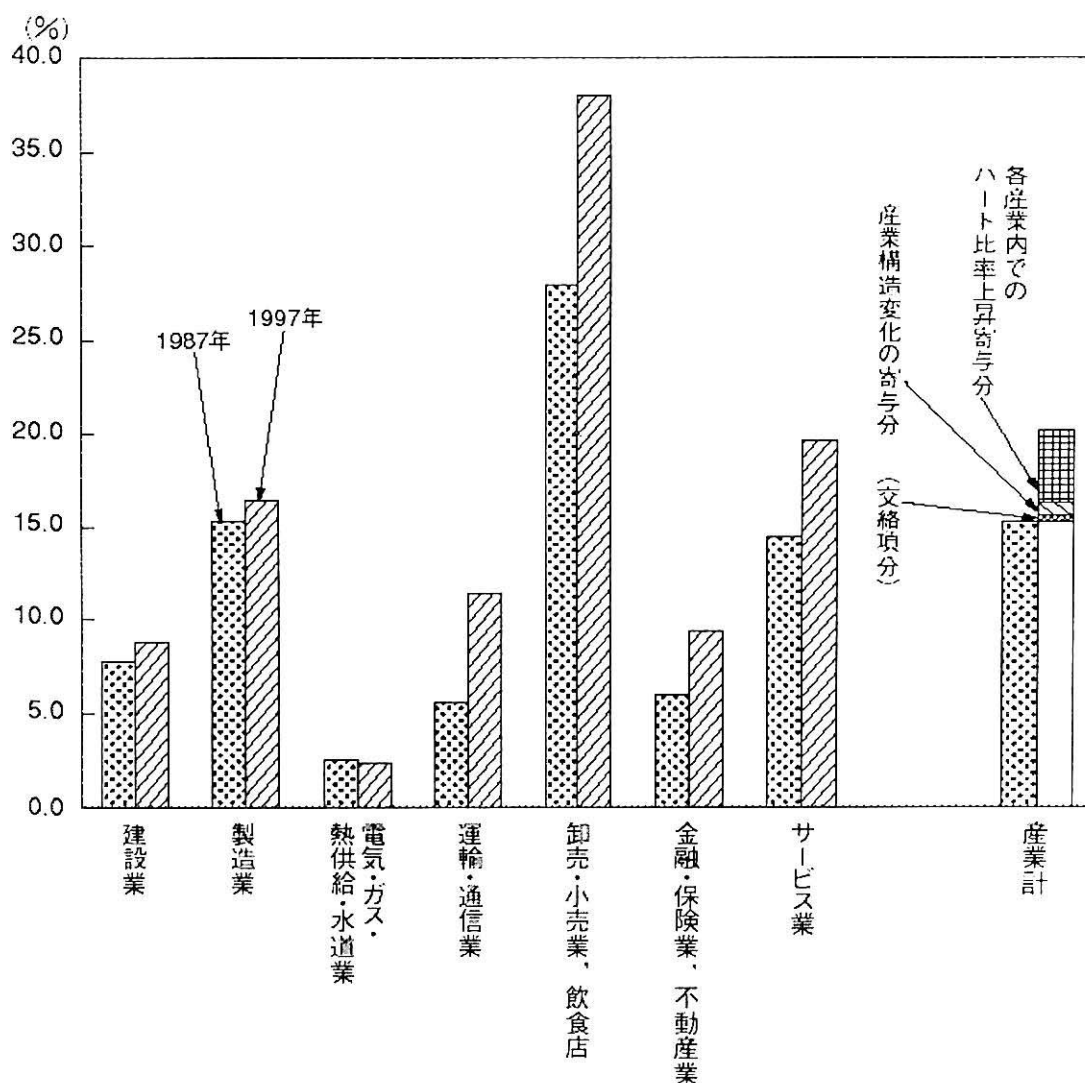
第2－(1)－11図 フリーター数の推計(男女計)



資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」を労働省政策調査部で特別集計
 (注) 推計方法については、本文参照。

資料：労働白書 平成12年度版

第1-(1)-13図 産業別パート比率の推移



資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」(1987年、1997年)

- (注) 1) 1987年及び1997年の各産業におけるパート比率(役員を除く雇用者にしめるパート及びアルバイトの割合)。
2) 産業計の1987年から1997年への上昇分に対する寄与の内訳については、産業中分類で、下の式により、産業構造変化の寄与分と、各産業内でのパート比率上昇の寄与分を計算して算出した。

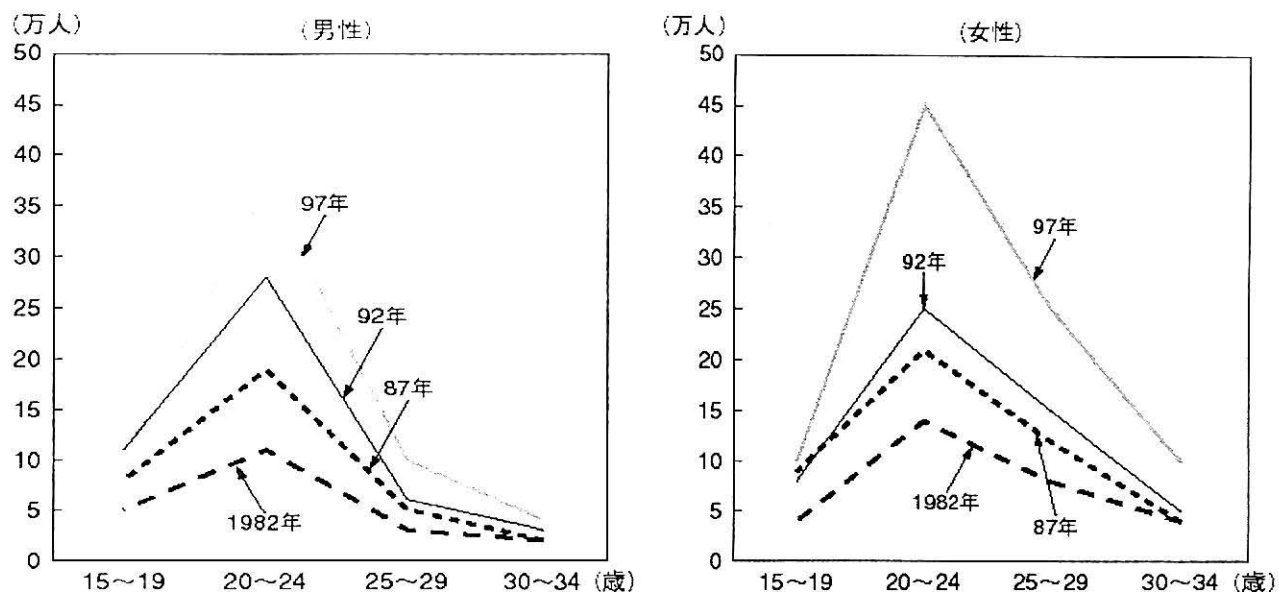
$$\Delta P = \underbrace{\sum P_j \Delta W_j}_{\text{産業構造変化寄与分}} + \underbrace{\sum P_j \Delta W_j}_{\text{各産業内パート比率上昇寄与分}} + \underbrace{\sum \Delta P_j \Delta W_j}_{\text{交絡項}}$$

Pは産業計のパート比率、 P_j ($j=1, 2, 3, \dots$)はj産業におけるパート比率
 W_j ($j=1, 2, 3, \dots$)はj産業の雇用者(役員を除く)の全雇用者(役員を除く)に占める割合

ΔP 、 ΔP_j 、 ΔW_j はそれぞれ1987年から1997年にかけてのP、 P_j 、 W_j の増減幅

資料：労働白書 平成12年度版

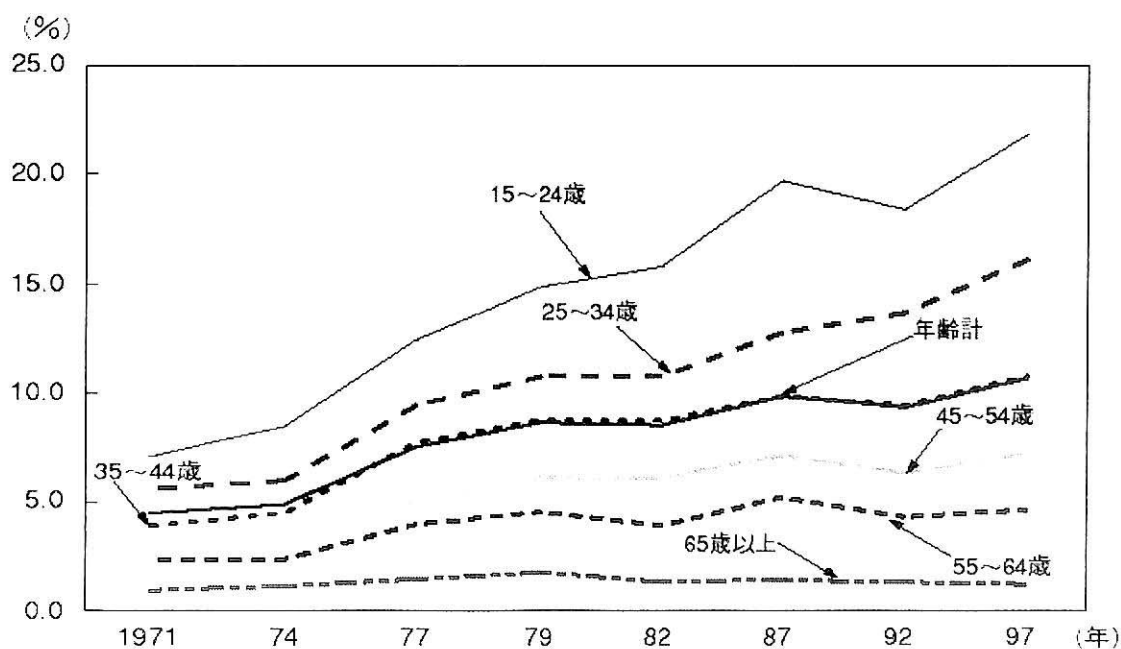
第2-(1)-12図 性、年齢階級別フリーターの数の推計



資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」を労働省政策調査部で特別集計
(注) 推計方法については、本文参照。

資料：労働白書 平成12年度版

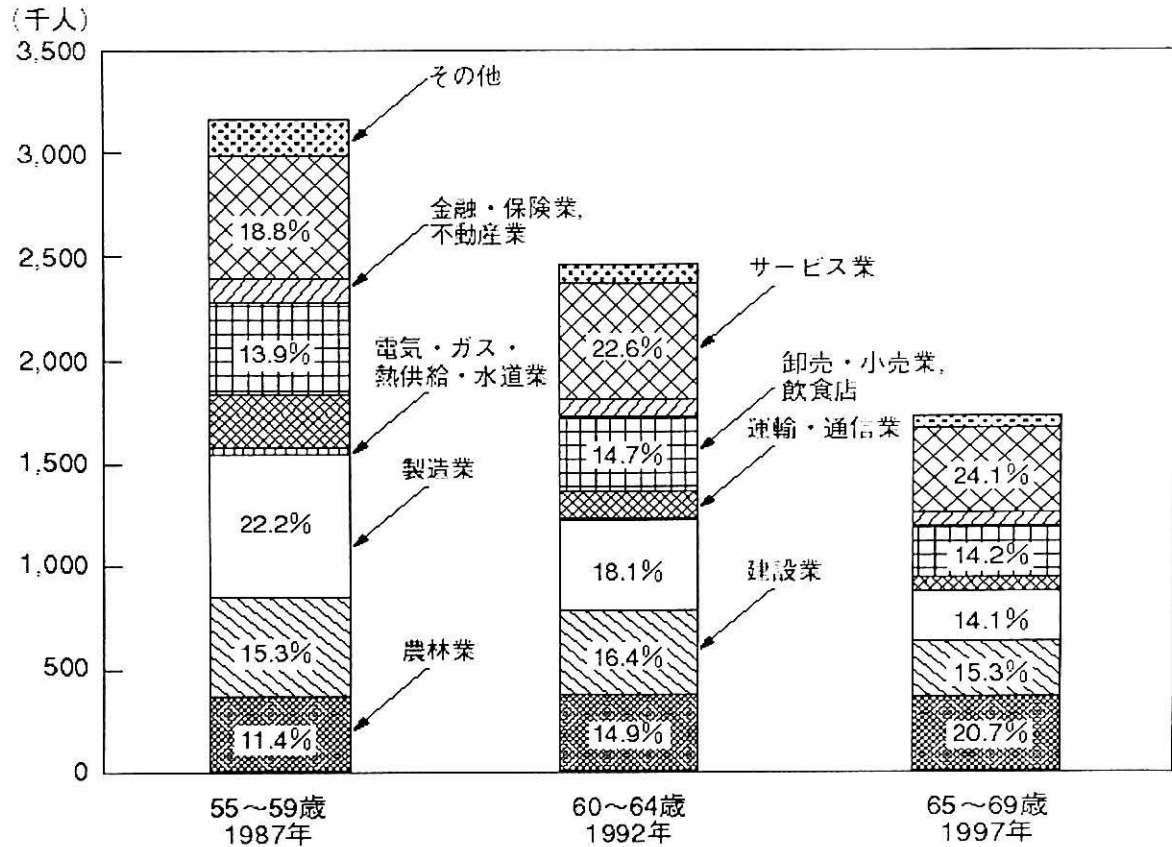
第2-(2)-5図 年齢階級別転職希望率の推移



資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」

資料：労働白書 平成12年度版

第3-(1)-7図 高年齢有業者の産業別人数、構成比の推移(男性)



資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」

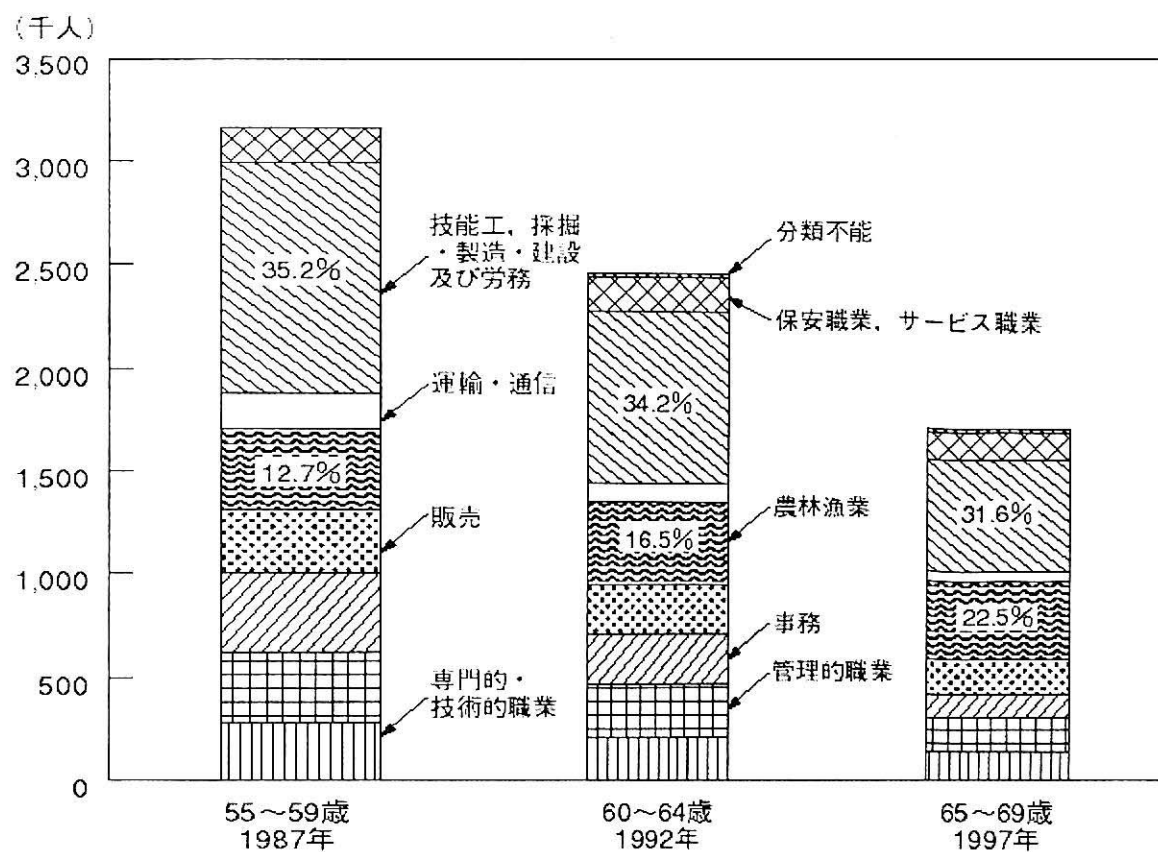
(注) 1) 数字は構成比(%)

2) 「その他」には、漁業、鉱業、公務(他に分類されないもの)、分類不能の産業が含まれる。

3) 「その他」の構成比は、1987年5.5%、1992年3.8%、1997年3.7%、
金融・保険業, 不動産業の構成比は、1987年3.7%、1992年3.6%、1997年3.9%、
運輸・通信業は、1987年8.1%、1992年5.5%、1997年3.8%、
電気・ガス・熱供給・水道業は、1987年1.1%、1992年0.3%、1997年0.2%。

資料：労働白書 平成12年度版

第3-(1)-8図 高年齢有業者の職業別人数、構成比の推移(男性)



資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」

(注) 1) 数字は構成比(%)

2) 「分類不能」は分類不能な職業で、構成比は、1987年0.1%、1992年0.5%、1997年0.5%

保安職業、サービス職業の構成比は、1987年は5.2%、1992年6.8%、1997年7.8%、運輸・通信は1987年5.6%、1992年3.8%、1997年3.1%、

販売は1987年9.7%、1992年9.7%、1997年9.9%、

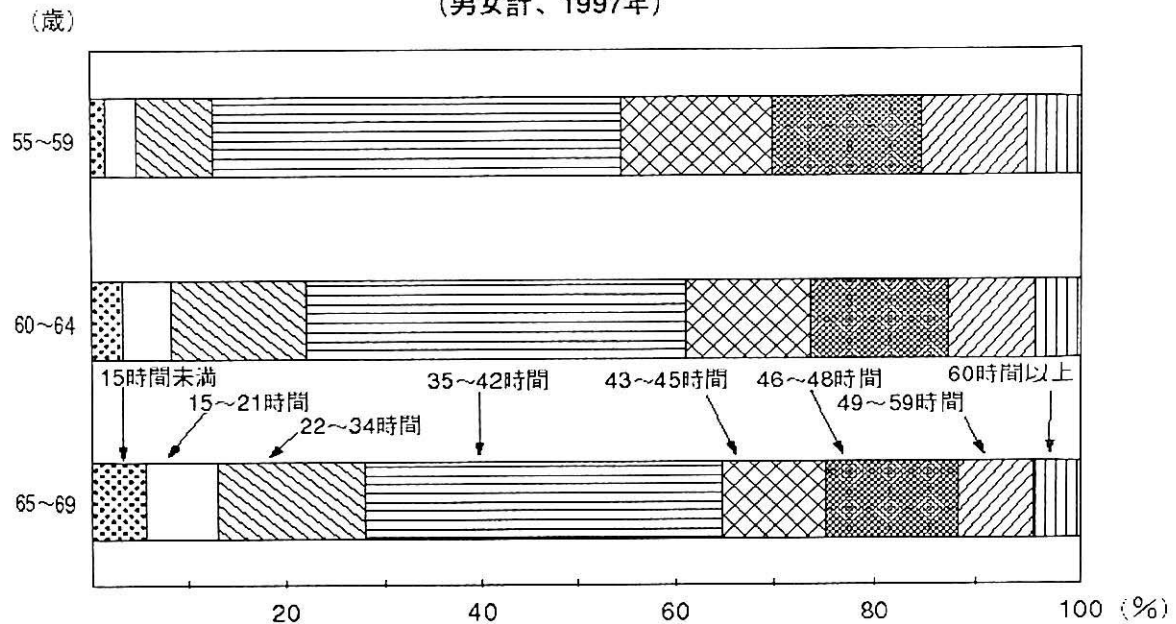
事務は1987年は12.0%、1992年9.7%、1997年6.7%、

管理的職業は1987年は10.8%、1992年10.6%、1997年9.7%、

専門的・技術的職業は1987年は8.9%、1992年8.3%、1997年8.1%。

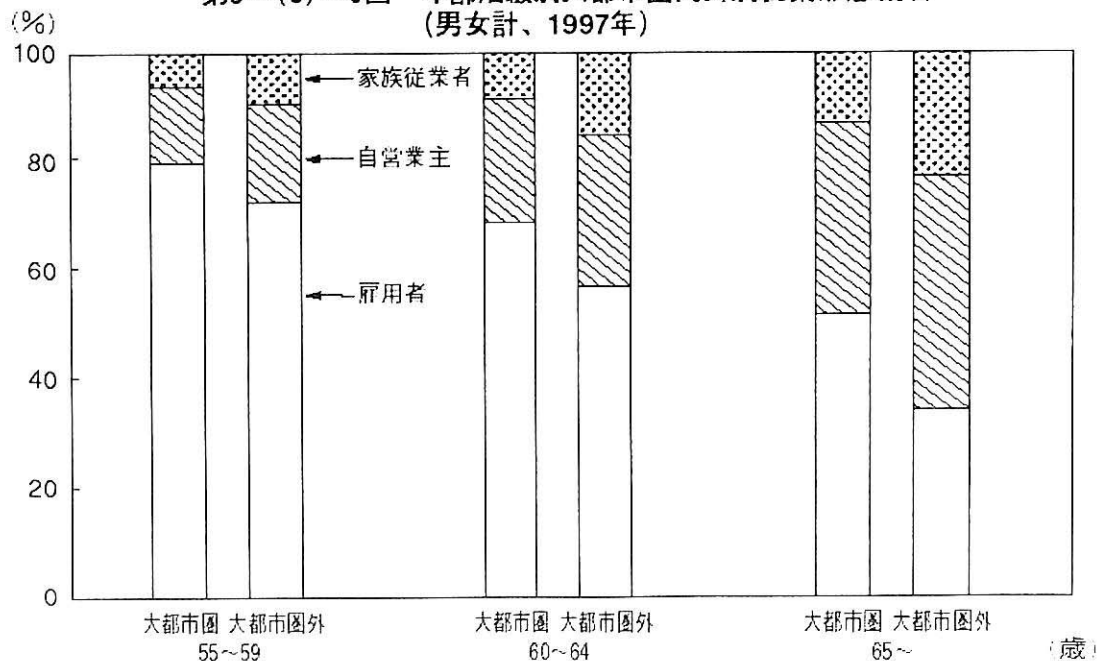
資料：労働白書 平成12年度版

第3-(5)-5図 年齢階級別雇者の週間就業時間別割合
(男女計、1997年)



資料：労働白書 平成12年度版

第3-(5)-6図 年齢階級別大都市圏内外別就業形態割合
(男女計、1997年)



資料：労働白書 平成12年度版

4. 賃金構造基本統計調査（指定統計 94 号）

実施機関

労働大臣官房政策調査部統計調査第二課

目 的

主要産業に雇用される常用労働者について、その賃金の実態を産業、地域、企業規模、労働者の種類、性、職種、学歴、年令、勤続年数、経験年数等の別に明らかにする。

沿 革

この調査は昭和 33 年から昭和 35 年まで 3 回にわたり、賃金構造基本調査として実施していたものを、昭和 36 年に拡大し、名称を賃金実態総合調査に変更したが、昭和 39 年以降現行名称に改め、昭和 39 年、昭和 42 年、昭和 45 年、昭和 48 年、昭和 51 年及び昭和 54 年の順に 3 年ごとに大規模調査を、その他の年には小規模調査を行った。昭和 57 年には各年のサンプル数を平準化し、中規模調査として、昭和 60 年には営業用大型貨物自動車運転者、営業用普通・小型貨物自動車運転者の 2 職種を対象に追加し、また、昭和 62 年には男女雇用機会均等法の施行に伴い、女子大卒業者（技術系）等の採用人員、初任給額が追加された。

調査の構成

A－事業所票、B－個人票

A－事業所票

調査対象

- （地域） 全国（ただし、北海道、東京都、島根県、長崎県、鹿児島県、沖縄県各都道県の一部地域を除く）
- （単位） 事業所
- （属性） 鉱業、建設業、製造業、運輸・通信業、電気・ガス・熱供給・水道業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、不動産業、サービス業の産業で常用労働者 5 人以上の事業所
- （抽出枠） 事業所・企業統計調査
- （選定） 無作為抽出
- （客体数） 7 万／母 121 万

調査事項

事業所の名称、所在地、事業の内容又は主要生産品、事業所の性別常用労働者数、企業全体の常用労働者数、ベース・アップの決定状況、新規学卒者の学歴・性等別採用人員・初任給額

B－個人票

調査対象

- （地域） 全国（ただし、北海道、東京都、長崎県、鹿児島県、沖縄県各都道県の一部地域を除く）
- （単位） 個人

(属性) 鉱業，建設業，製造業，運輸・通信業，電気・ガス・熱供給・水道業，卸売・小売業，飲食店，金融・保険業，不動産業，サービス業の産業で常用労働者 5 人以上の事業所に雇用されている常用労働者

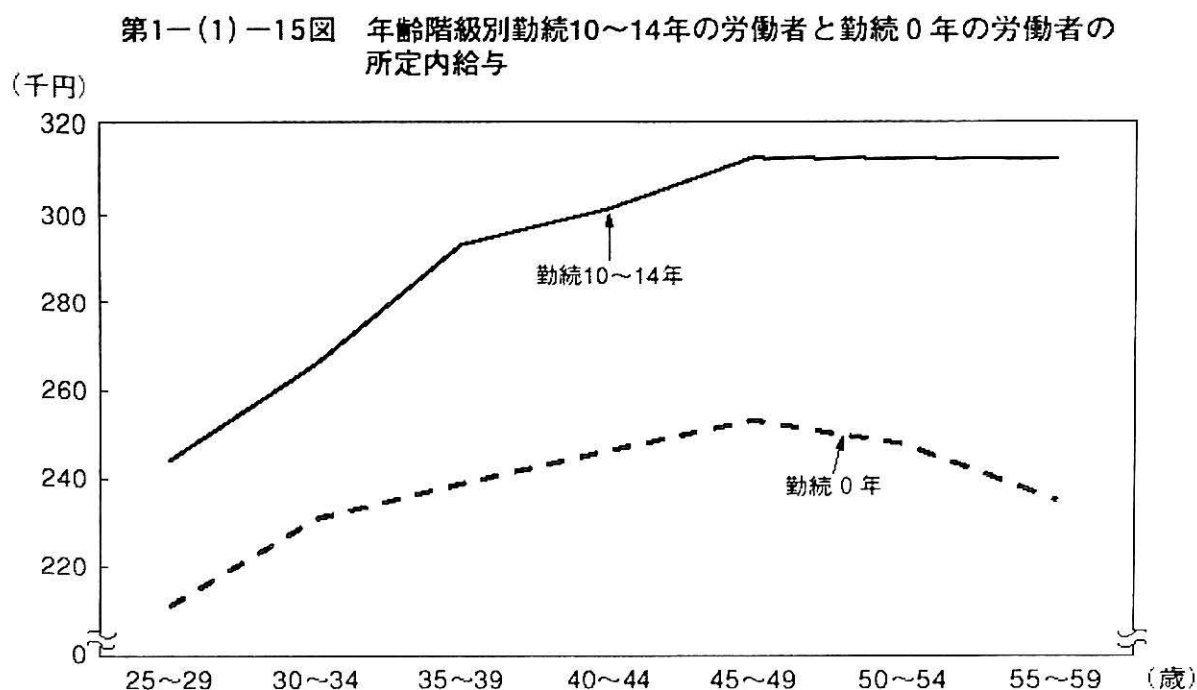
(抽出枠) 事業所・企業統計調査

(選定) 無作為抽出

(客体数) 140 万／母 3,100 万

調査事項

氏名又は労働者番号，性，労働者の種類，職階又は職種，就業形態，雇用形態，最終学歴，年令，勤続年数，経験年数，実労働日数，所定内実労働時間数，超過実労働時間数，きまって支給する現金給与額，超過労働給与額，所定内給与額，通勤手当，皆勤手当，家族手当，賞与・期末手当等特別給与額

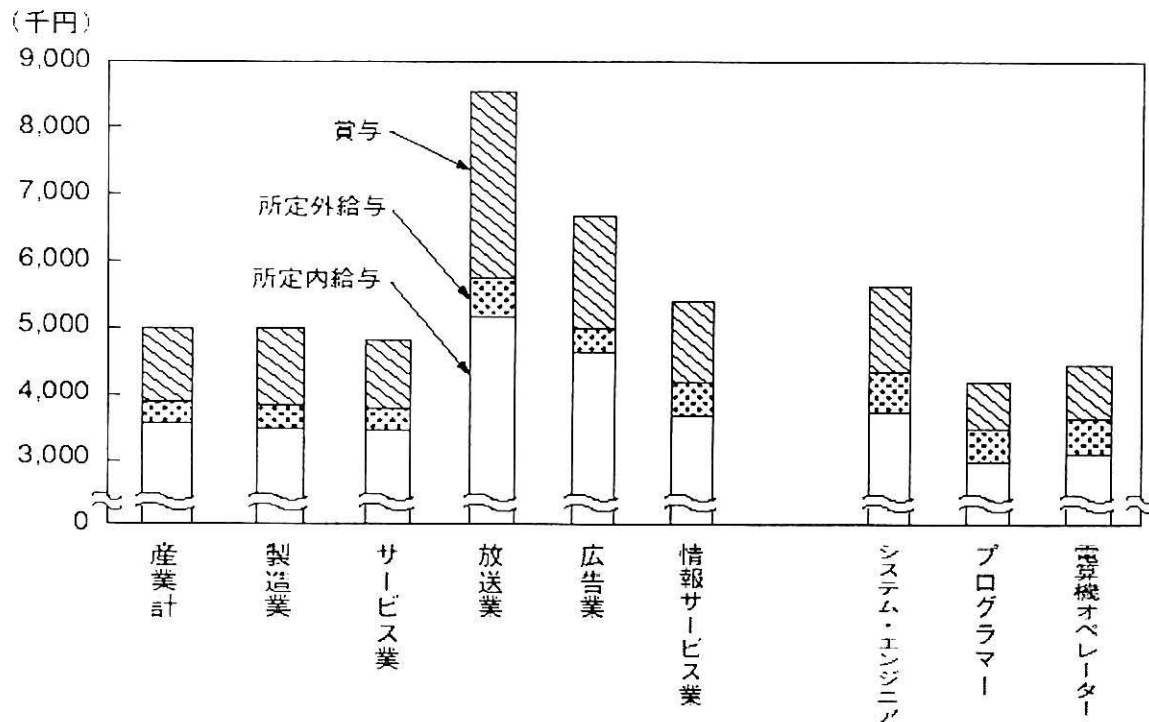


資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」(1998年)

(注) 製造業、企業規模10～99人、男性、高卒以上、生産労働者を対象とした。

資料：労働白書 平成11年度版

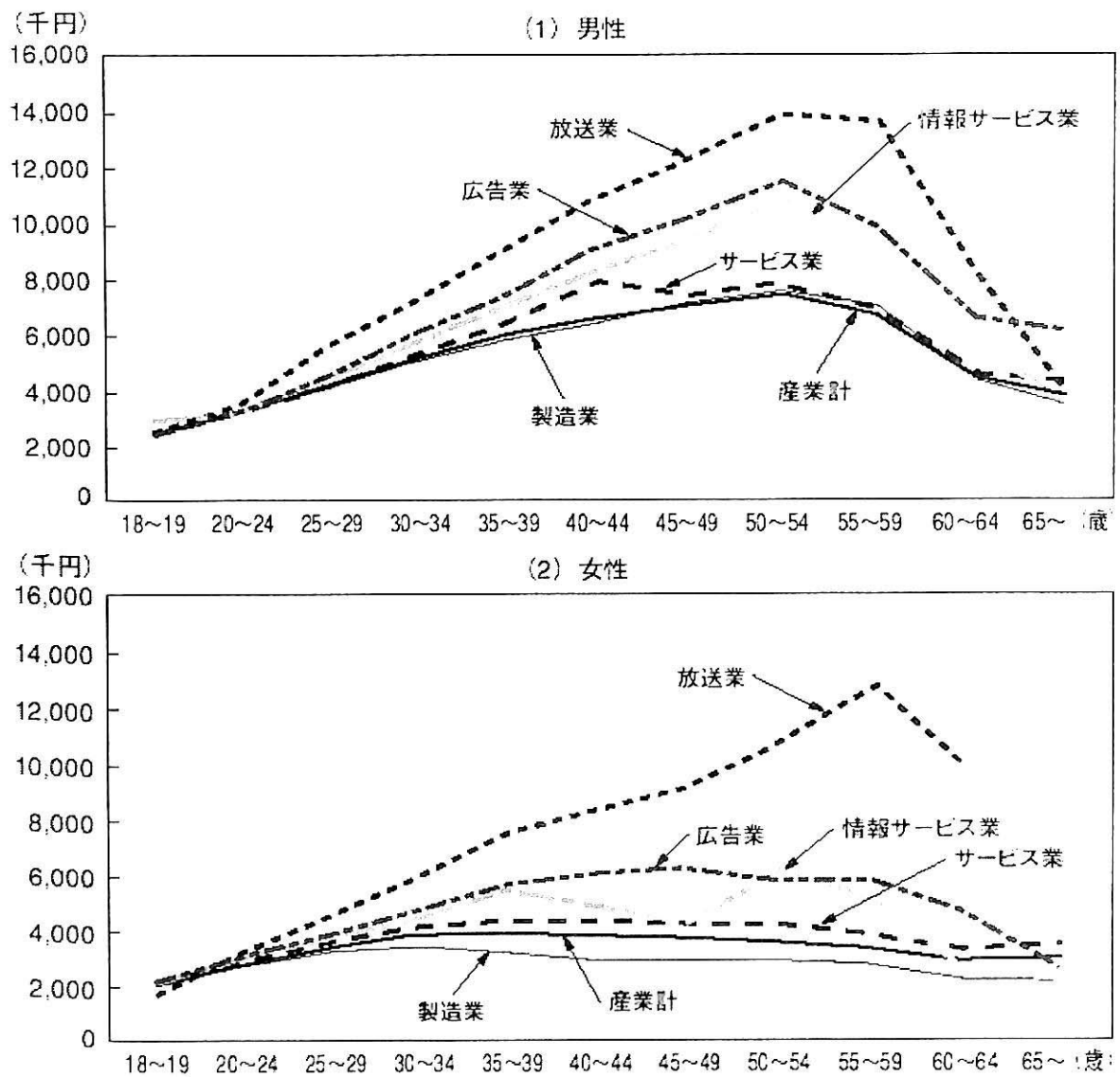
第2－(3)－3図 産業、職種別年間収入(情報通信分野等)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」(1998年)より労働省労働経済課試算
 (注) 1) 「年間収入」＝「きまって支給する現金給与額」×12＋「年間賞与その他特別給与額」
 2) 「情報サービス業」は「情報サービス・調査業」をいう。
 3) システム・エンジニア、プログラマー及び電算機オペレーターの年間収入は、男性についてである。

資料：労働白書 平成11年度版

第2-(3)-4図 産業、性、年齢階級別年間収入(情報通信分野等)

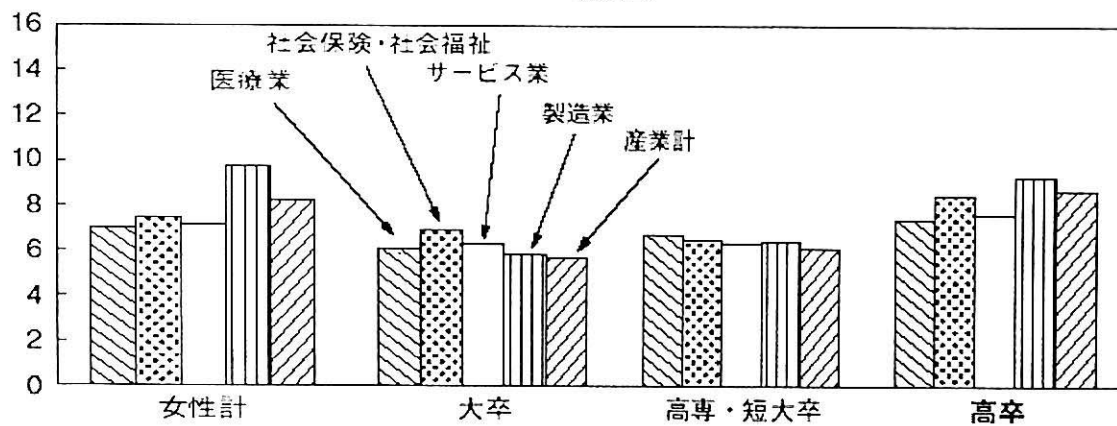


資料：労働白書 平成11年度版

第2-(3)-6図 産業、学歴別平均勤続年数

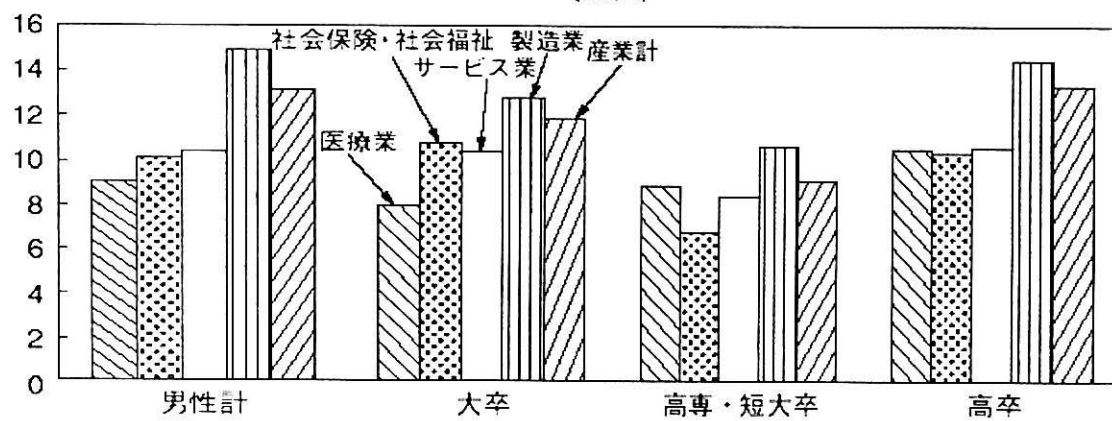
(年)

(女性)



(年)

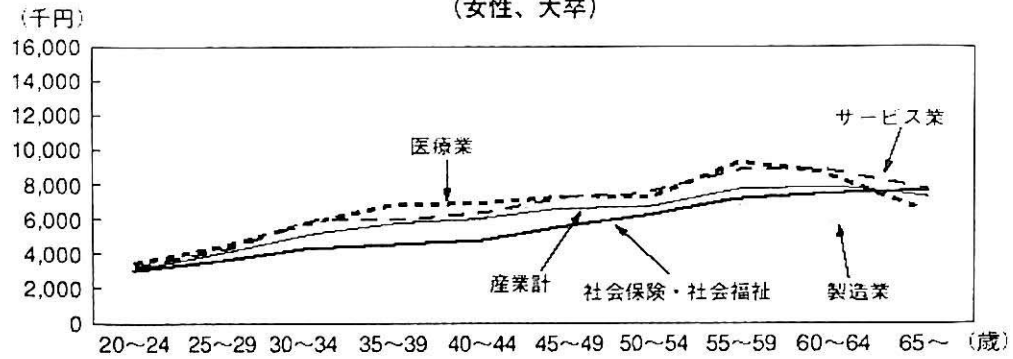
(男性)



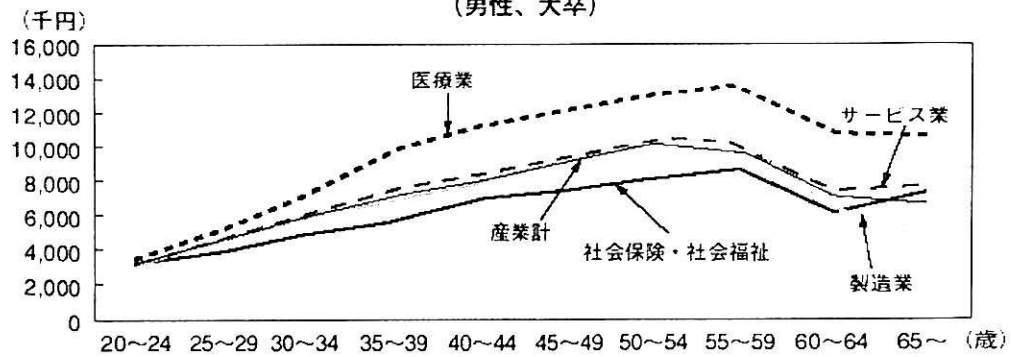
資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」(1998年)

資料：労働白書 平成11年度版

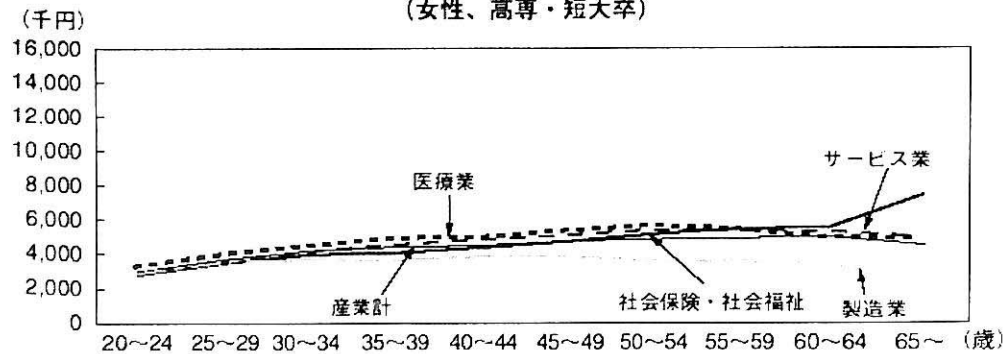
第2-(3)-7図 産業、性、年齢階級、学歴別年間収入(医療・福祉分野等)
(女性、大卒)



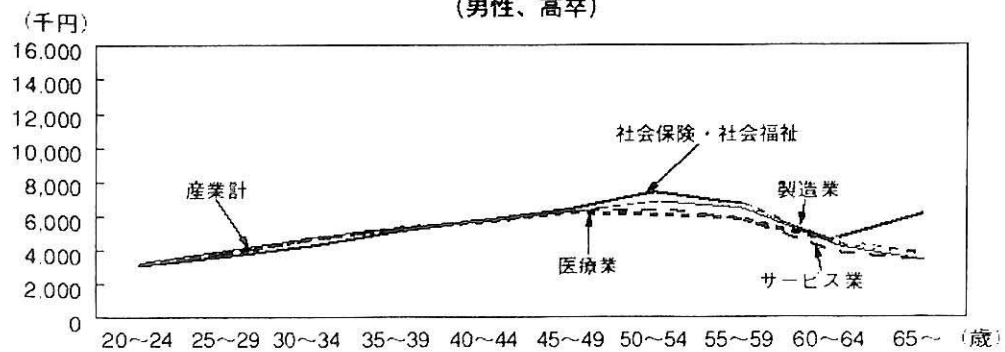
(男性、大卒)



(女性、高専・短大卒)



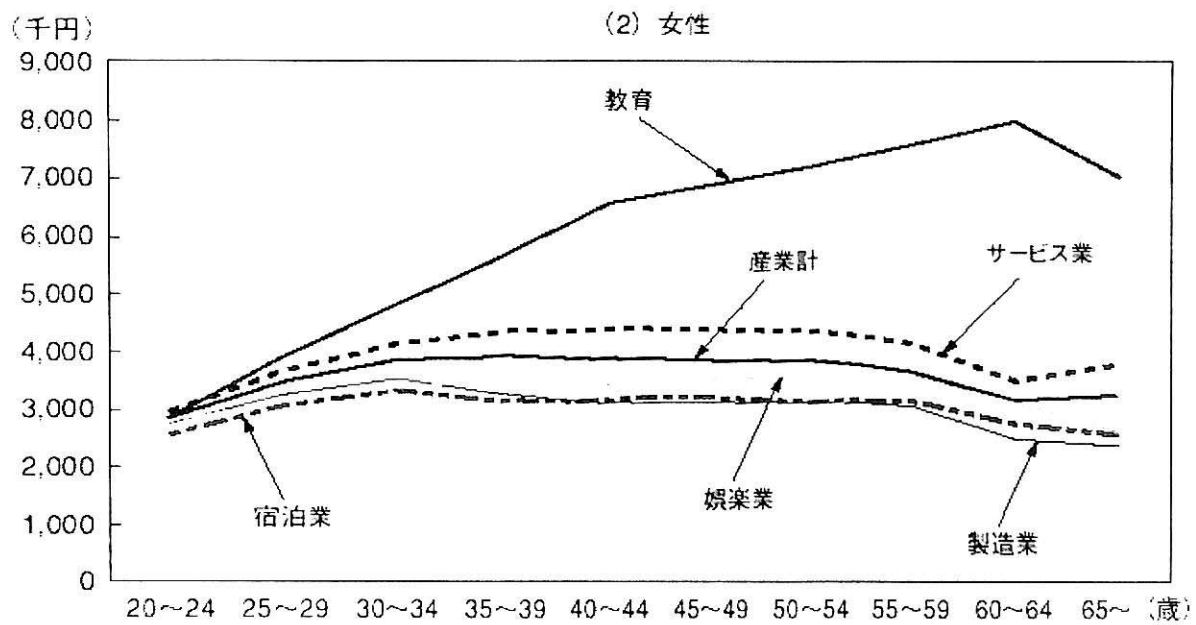
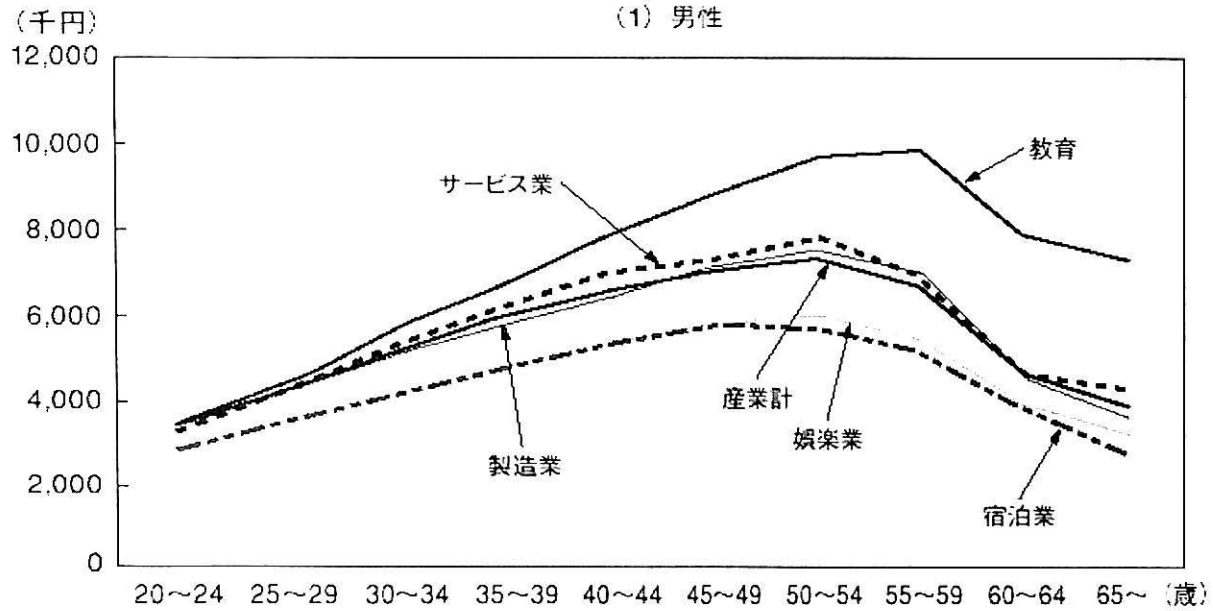
(男性、高卒)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」(1998年)より労働省労働経済課試算
(注) 年間収入の求め方は以下のとおり
「年間収入」＝「きまって支給する現金給与総額」×12＋「年間賞与その他特別給与額」

資料：労働白書 平成11年度版

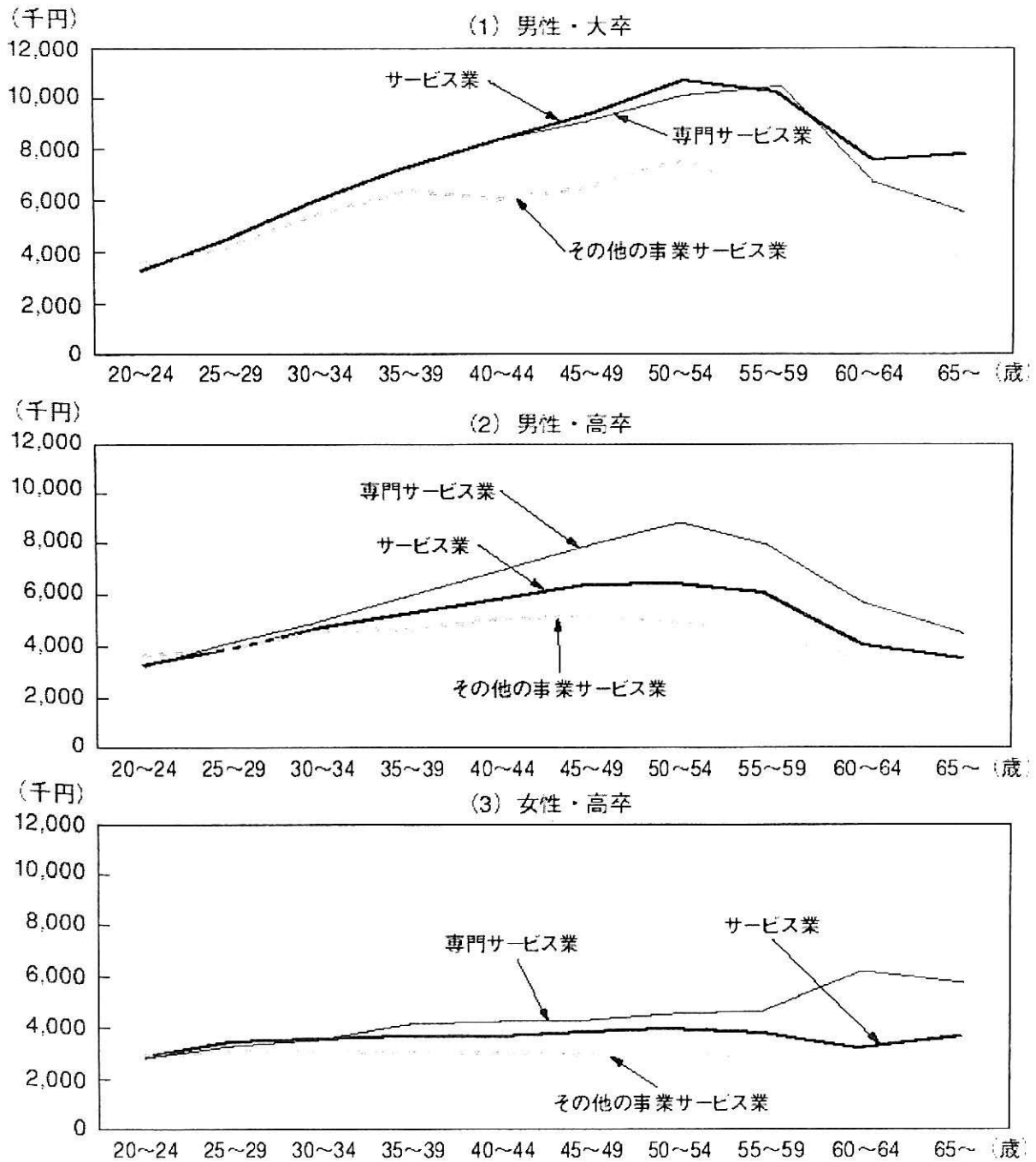
第2—(3)—10図 産業、性、年齢階級別年間収入(教育・余暇分野等)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」(1998年)より労働省労働経済課試算
 (注) 1)「年間収入」＝「きまって支給する現金給与額」×12＋「年間賞与その他特別給与額」
 2)「宿泊業」は「旅館、その他の宿泊所」をいう。

資料：労働白書 平成11年度版

第2-(3)-13図 産業、性、年齢階級、学歴別年間収入(ビジネス支援分野等)

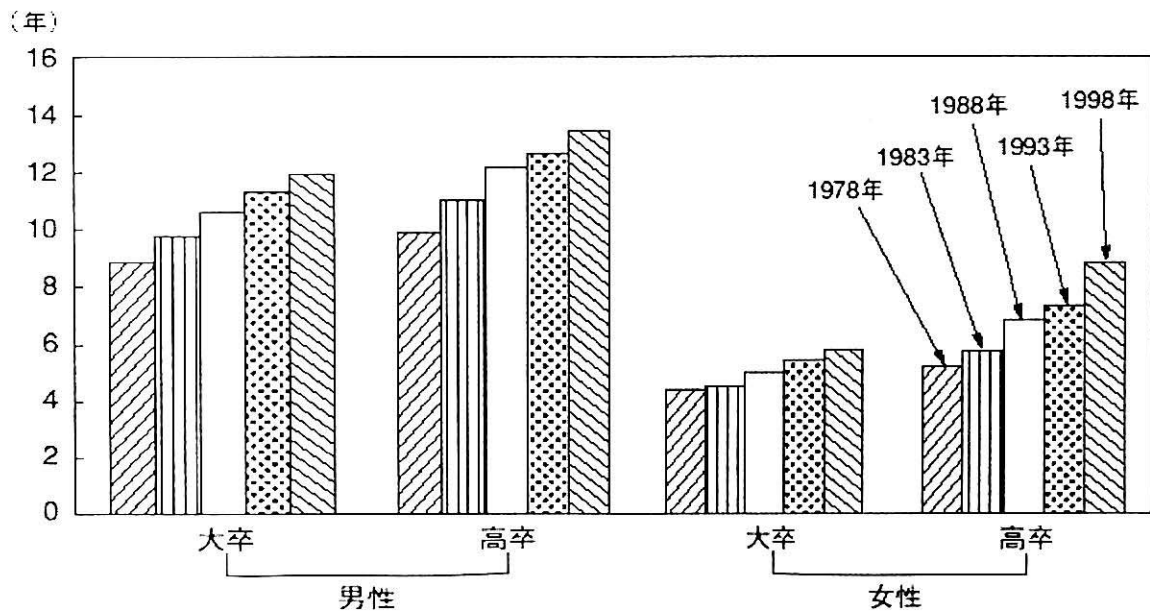


資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」(1998年)より労働省労働経済課試算

(注) 「年間収入」＝「きまって支給する現金給与額」×12＋「年間賞与その他特別給与額」

資料：労働白書 平成11年度版

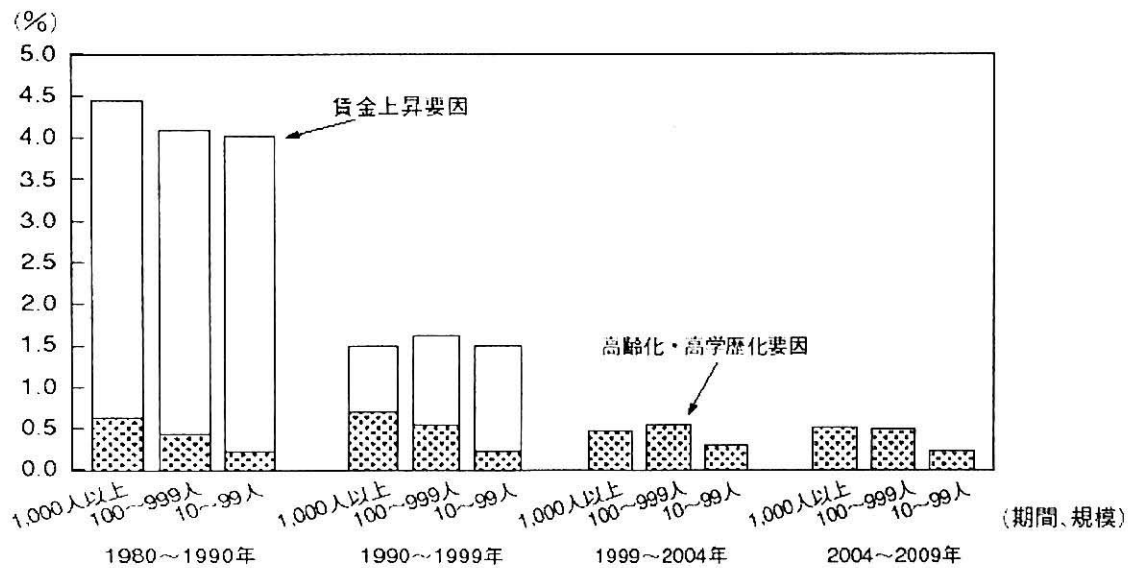
第3－(3)－3図 平均勤続年数の推移



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

資料：労働白書 平成11年度版

第1－(1)－5図 高齢化に伴う賃金上昇圧力(試算)



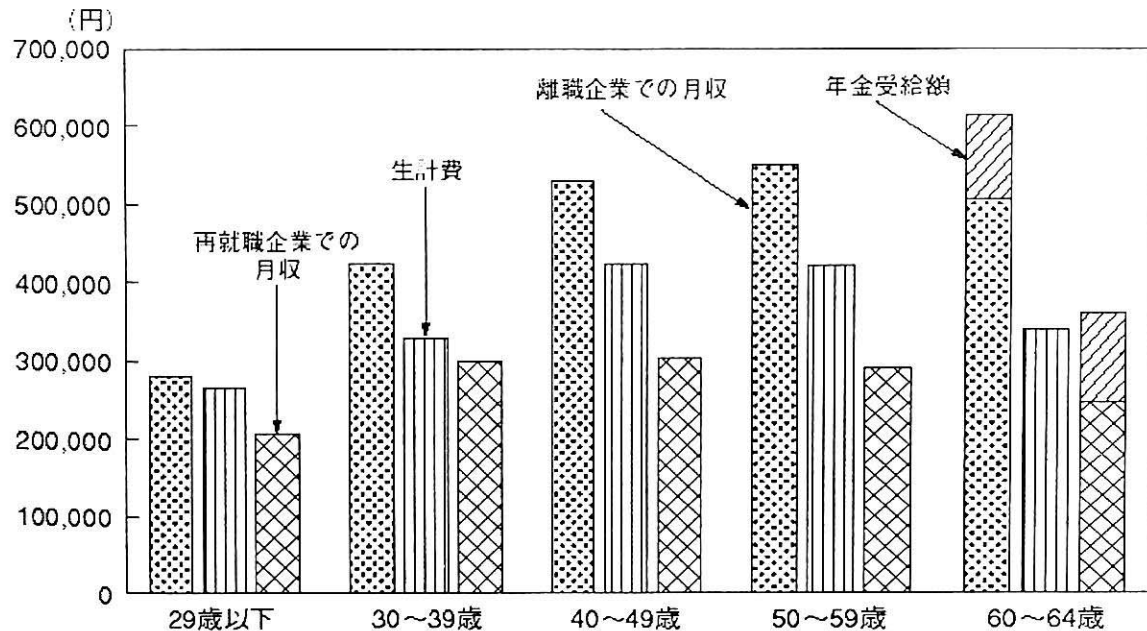
資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」等から労働省労働経済課試算

(注)

- 1) 数値は年平均伸び率である
- 2) ここでは、年齢階級(5歳刻み)、学歴(大卒及び大卒以外)別の労働者の賃金を不変と仮定して、労働者構成の変化によって生じると試算される平均賃金の上昇分を高齢化・高学歴化要因とした。また、年齢階級、学歴が同じ労働者の平均賃金の上昇分を賃金上昇要因とした。
- 3) 1999~2004年、2004~2009年については、1年齢別の労働力人口に占める雇用者数の割合が1999年と同じ、2年齢別の大卒比率は高年齢層に持ち越される、と仮定して試算した。なお、将来の労働力人口は雇用政策研究会「労働力需給の展望と課題」(1999年5月)によった。

資料：労働白書 平成12年度版

第3-(1)-3図 年齢階級別離職・再就職企業での平均月収額及び生計費

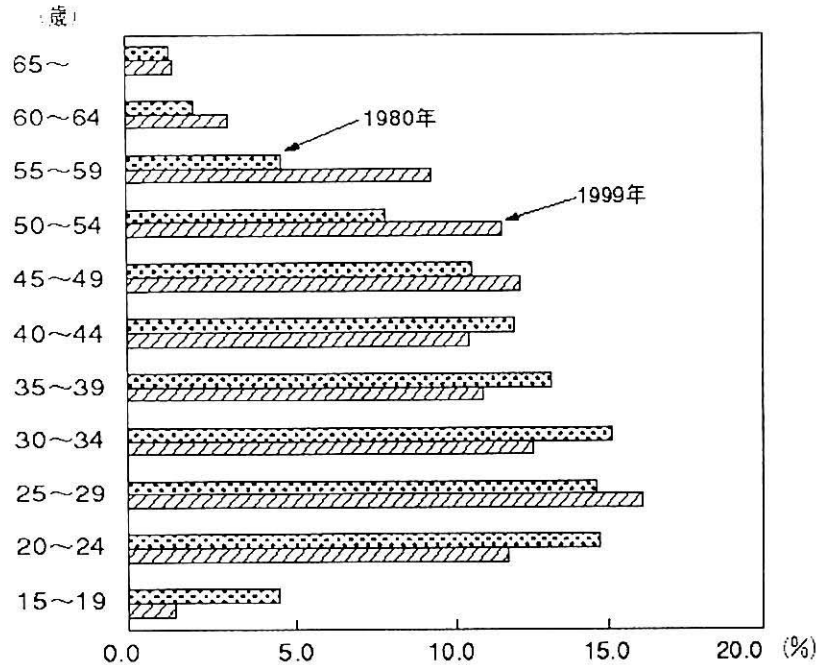


資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」(1999年)「高年齢者就業実態調査」(1996年)
総務庁統計局「家計調査」(1999年)から労働省労働経済課にて推計

- (注) 1) 「離職企業での月収」は、「賃金構造基本統計調査」の、学歴計男性労働者平均の所定内給与額と前年の年間賞与その他特別給与額の12分の1との和。ただし、60～64歳については、勤続年数30年以上の月収(勤続30年以上労働者平均の所定内給与額)と前年の年間賞与その他特別給与額の12分の1との和。
- 2) 「生計費」は勤労者世帯についてみたものであり、「家計調査」の「消費支出」に「土地家屋借金返済」(住宅ローン等)を加えている。
- 3) 「再就職企業での月収」は、「賃金構造基本統計調査」による、学歴計男性勤続0年労働者平均の所定内給与額と前年の年間賞与その他特別給与額の12分の1との和。
- 4) 「年金受給額」は、「高年齢者就業実態調査」による、60～64歳時の仕事から得た収入(男性)に応じた年金受給金額(厚生年金、在職老齢年金、国民年金、公務員等共済組合給付、恩給、企業独自の退職年金(厚生年金基金、適格退職年金など)、その他の年金(個人年金、労災補償年金など)の受給額(月額)の合計)。

資料：労働白書 平成12年度版

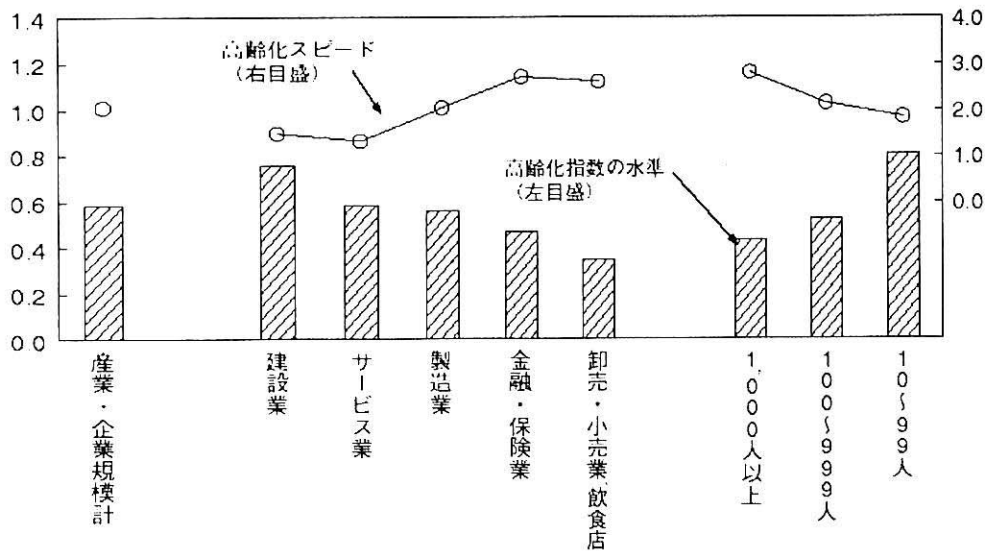
第3-(3)-1図 企業の従業員の年齢構成の変化



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」
(注) 企業規模計、産業計、男女計。

資料：労働白書 平成12年度版

第3-(3)-2図 高齢化指数の推移



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

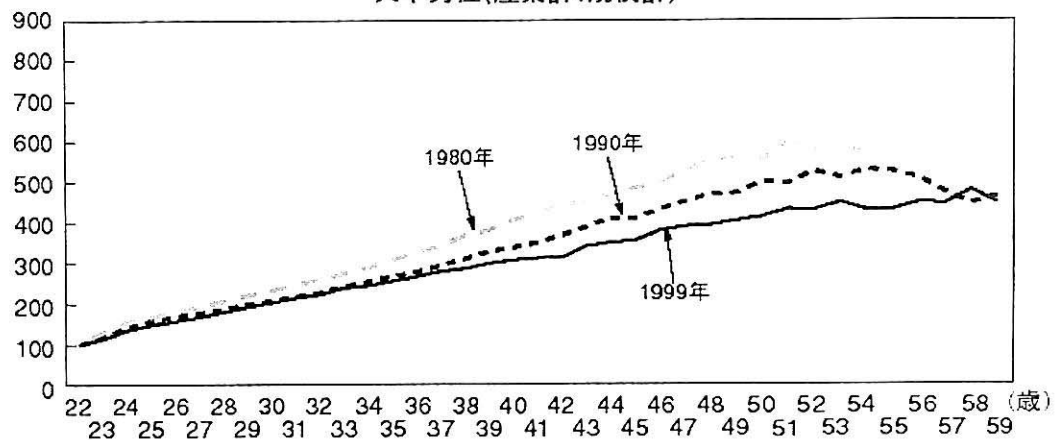
- 注) 1) 高齢化指数は1999年時点の15～29歳の若年労働者に対する55歳以上の高齢労働者の比率である
2) 高齢化スピードは、高齢化指数の1980～1999年の上昇の程度(比率)である。
3) 男性労働者についての数値である

資料：労働白書 平成12年度版

第3-(3)-3図 男性標準労働者の賃金カーブ

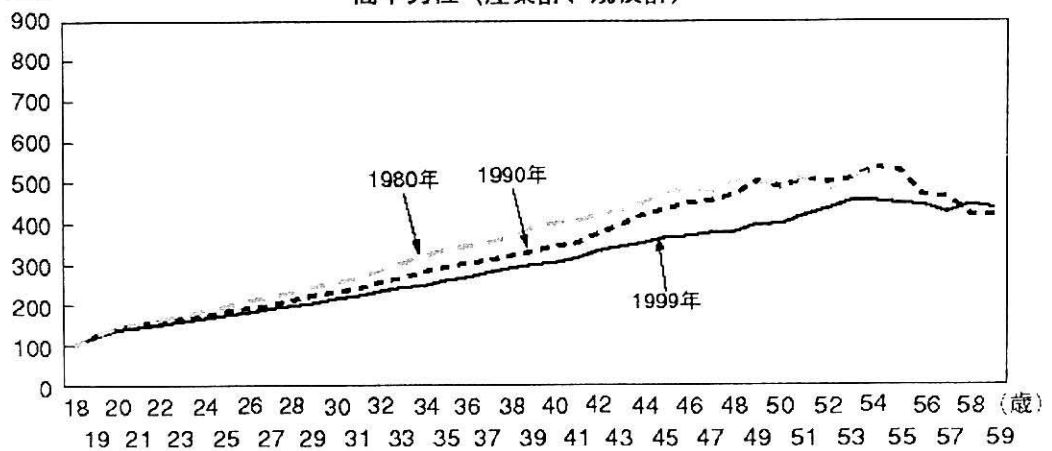
(22歳時点=100)

大卒男性(産業計、規模計)



(18歳時点=100)

高卒男性(産業計、規模計)

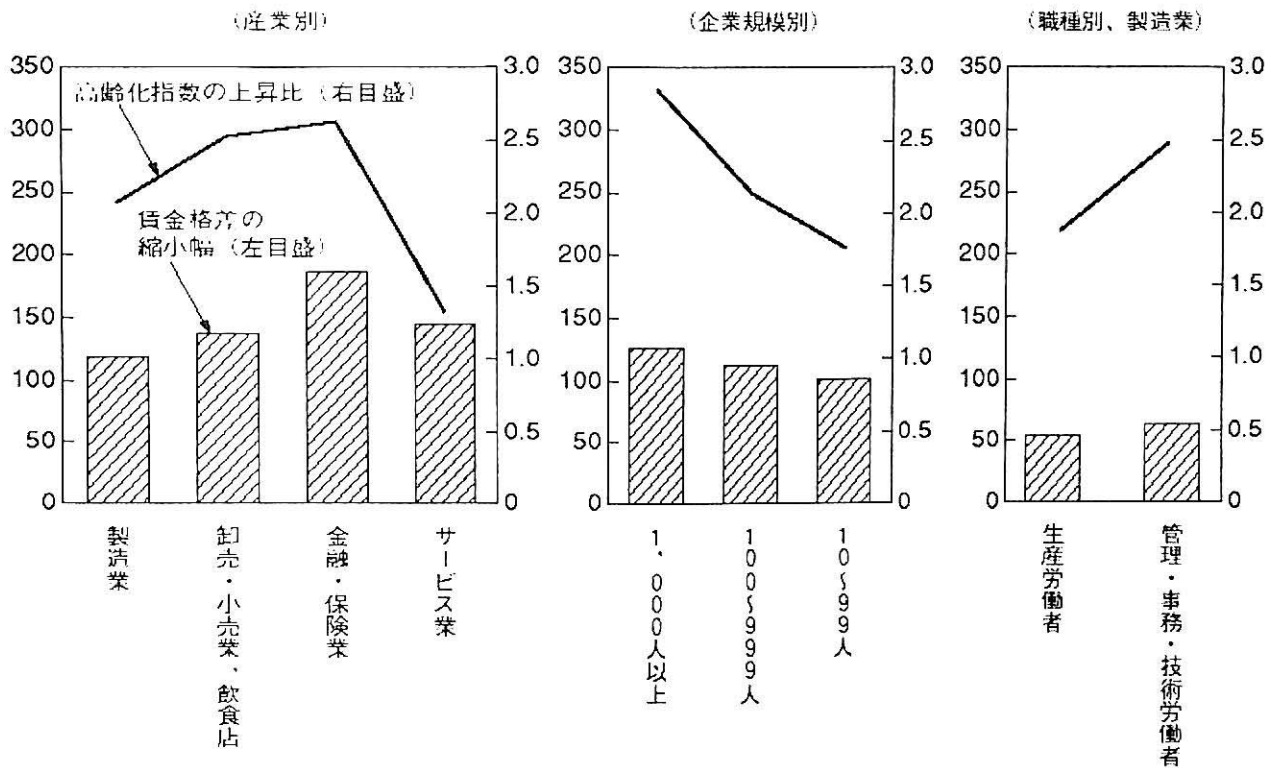


資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 「賃金=所定内給与額×12+前年の年間賞与その他の特別給与額」にて
労働省労働経済課試算。

資料：労働白書 平成12年度版

第3-(3)-4図 高齢化の進行と年齢間賃金格差の縮小（1980年～99年）



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

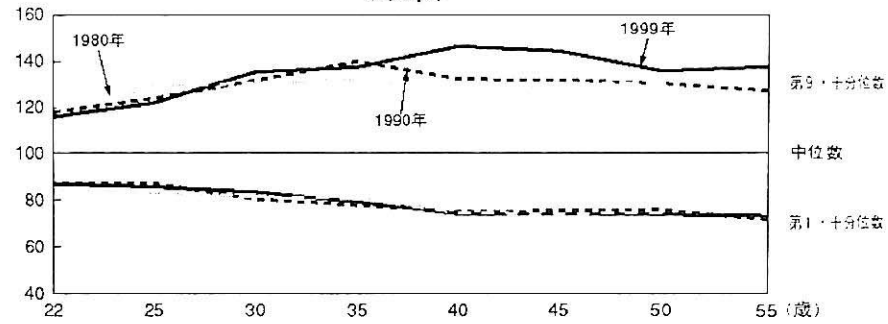
- (注)
- 1) 高齢化指数は、29歳以下の従業員に対する55歳以上の従業員の比率で、その上昇比は1999年の指数を1980年の指数で除したものである。
 - 2) 賃金格差は、産業別、企業規模別については、大卒・男性標準労働者の22歳時点の賃金を100とした場合の50歳時点（卸売・小売業、飲食店は49歳時点）での賃金水準。職種別（製造業）については、高卒・男性標準労働者の18歳時点の賃金を100とした場合の40歳時点の賃金水準。
 - 3) 「賃金＝所定内給与額×12÷前年の年間賞与その他特別給与額」にて労働省労働経済課試算。

資料：労働白書 平成12年度版

第3-(3)-5図 同一年齢における賃金格差(男性標準労働者)

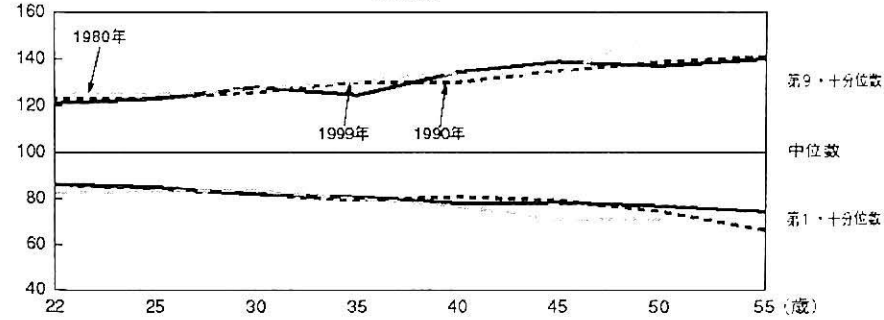
(中位数=100)

1 大学卒



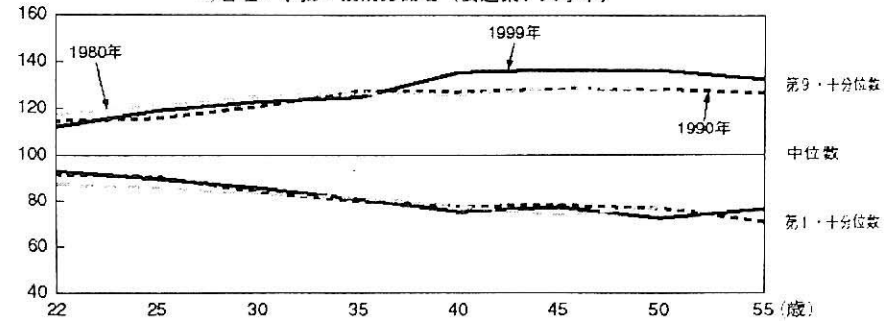
(中位数=100)

2 高校卒



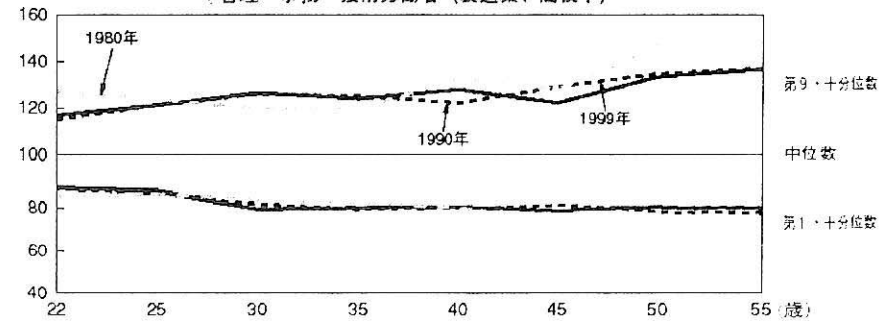
(中位数=100)

3 管理・事務・技術労働者(製造業、大学卒)



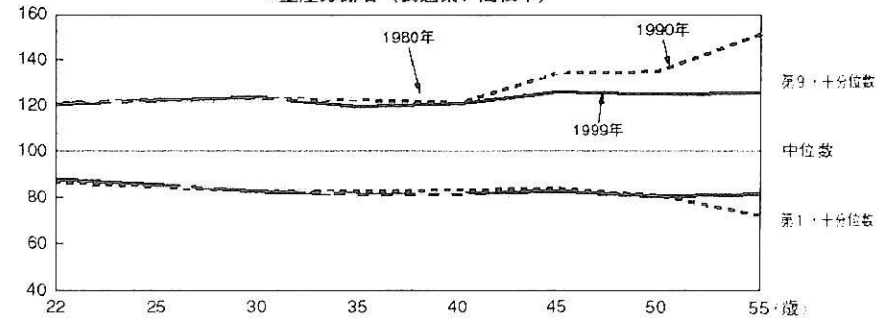
(中位数=100)

4 管理・事務・技術労働者(製造業、高校卒)



(中位数=100)

5 生産労働者(製造業、高校卒)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

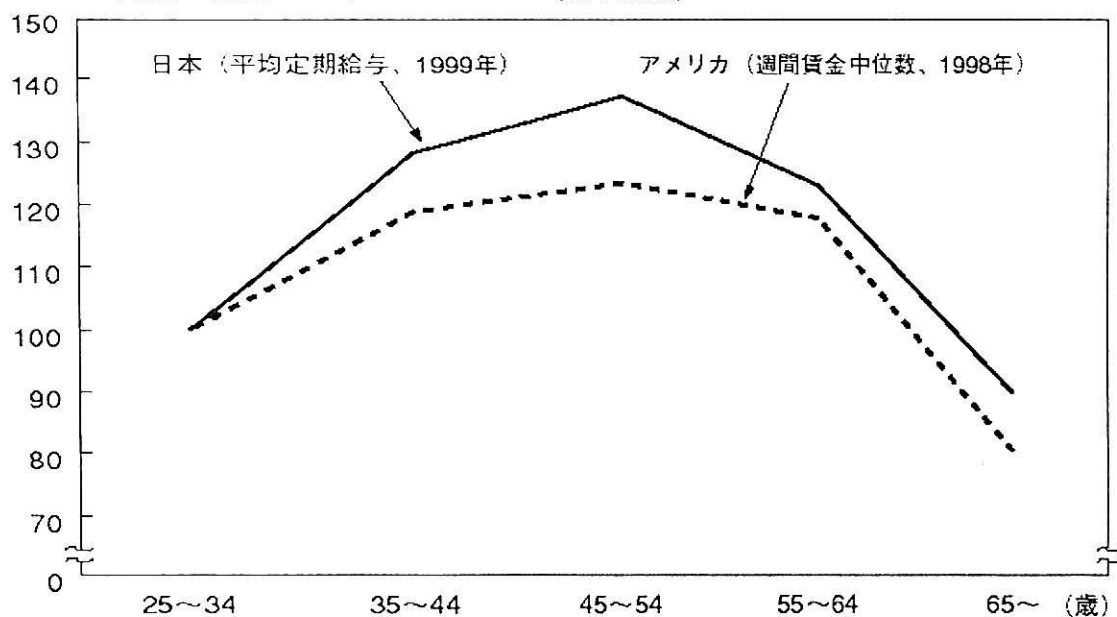
(注) 所定内給与額について、各年齢の中位数を100とした場合の第9・十分位数と第1・十分位数の推移

資料：労働白書 平成12年度版

第3-(3)-8図 賃金カーブの国際比較 (日、米、独)

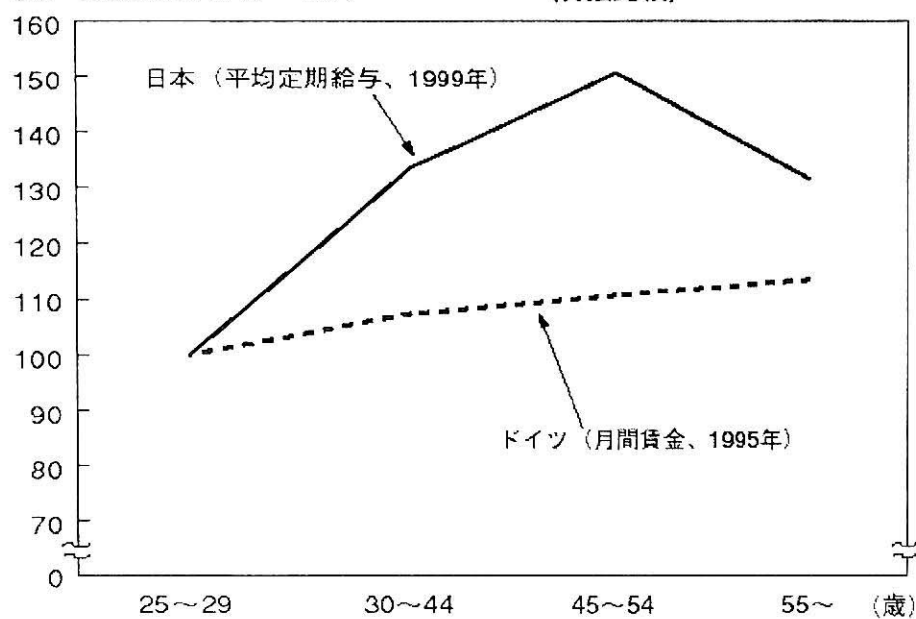
(25～34歳層の賃金＝100)

(日米比較)



(25～29歳層の賃金＝100)

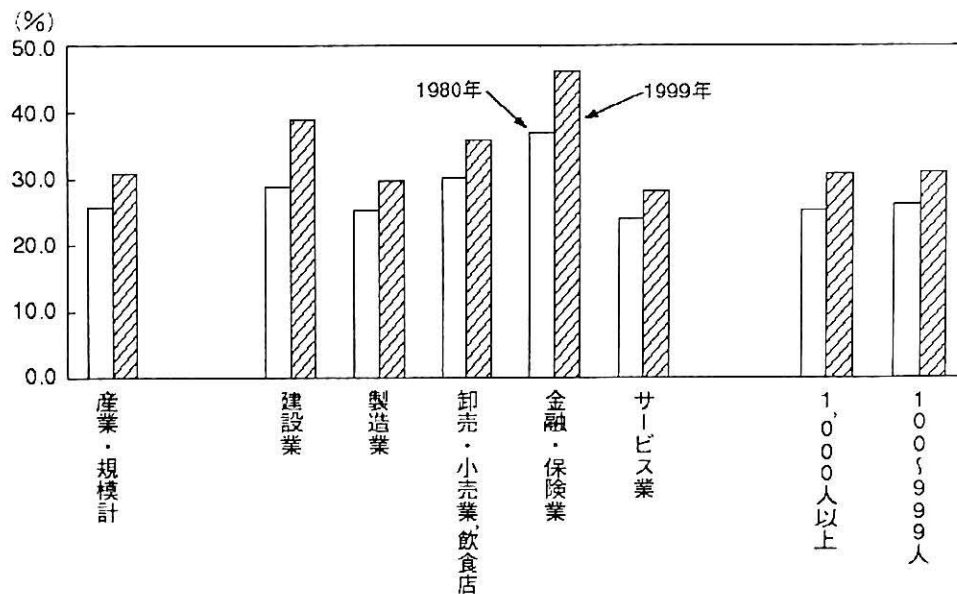
(日独比較)



資料出所 日本 労働省「賃金構造基本統計調査」(1999年)
 アメリカ アメリカ労働省「Employment and Earnings」(1998年)
 ドイツ EUROSTAT「Structure of Earnings Statistics 1995」

資料：労働白書 平成12年度版

第3-(3)-10図 役職者割合の変化

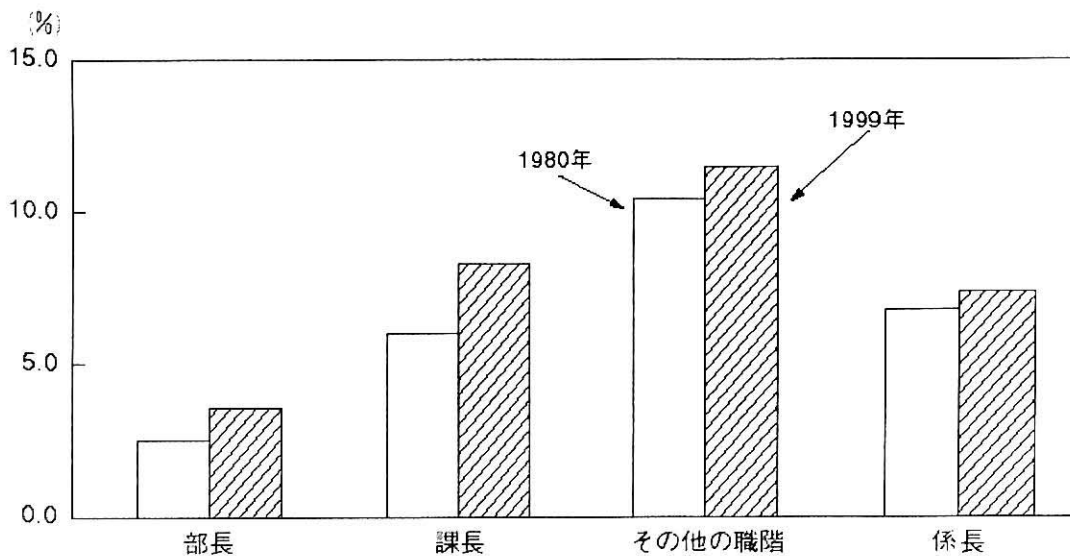


資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

- (注) 1) 企業規模100人以上、男性労働者についての数値である。
 2) ここでの役職者は、部長、課長、係長など、何らかの役職に就いている者である。
 役職者は、全労働者に占める「非職階」以外の者の割合により求めた。

資料：労働白書 平成12年度版

第3-(3)-11図 役職に就いている者の割合の変化

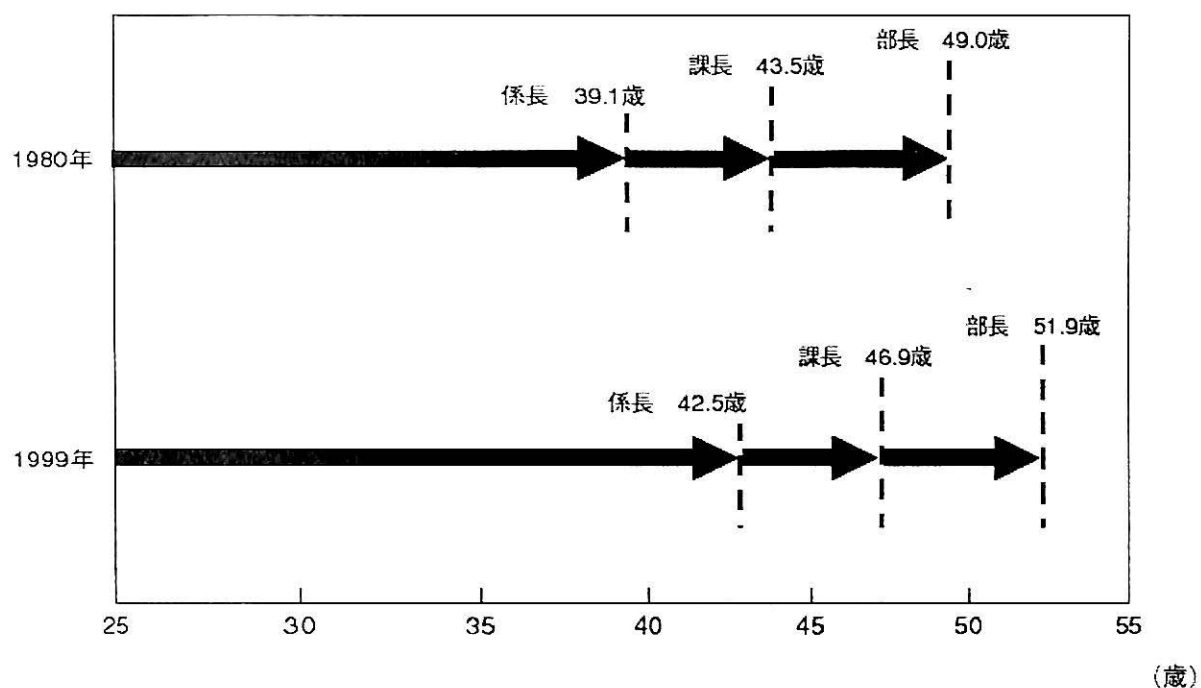


資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

- (注) 1) 産業計、企業規模100人以上、男性労働者についての数値である
 2) その他の職階は、仕事の内容と責任の程度や構成員の数などから判断して、職長又は係長以上で、部長、課長、係長及び職長に含まれない職階である

資料：労働白書 平成12年度版

第3-(3)-12図 役職者の平均年齢の推移

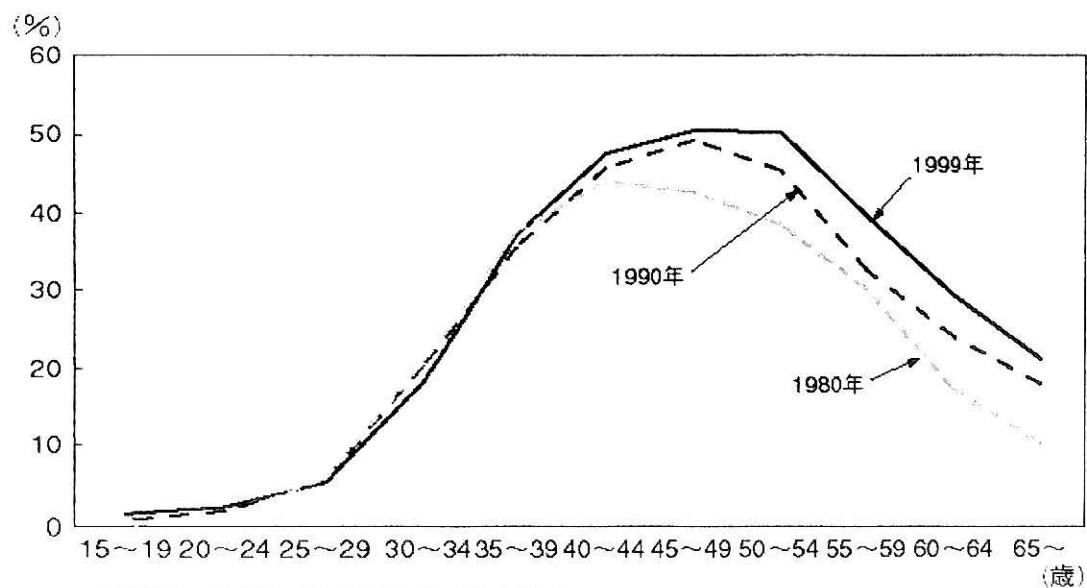


資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 産業計、企業規模100人以上、男性労働者についての数値である。

資料：労働白書 平成12年度版

第3-(3)-13図 年齢階級別役職者割合の推移

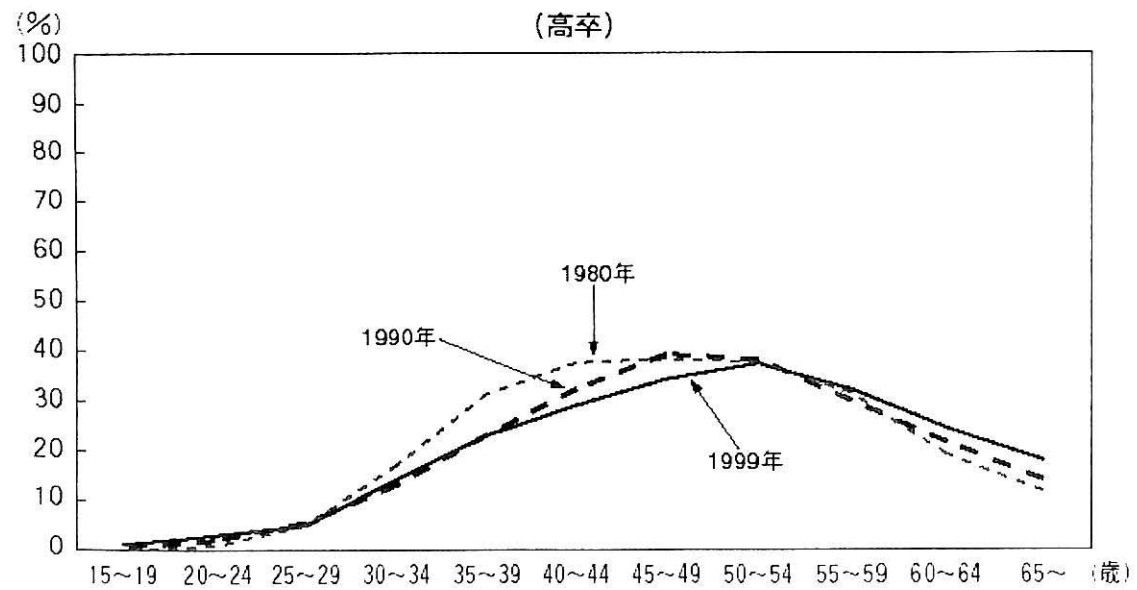
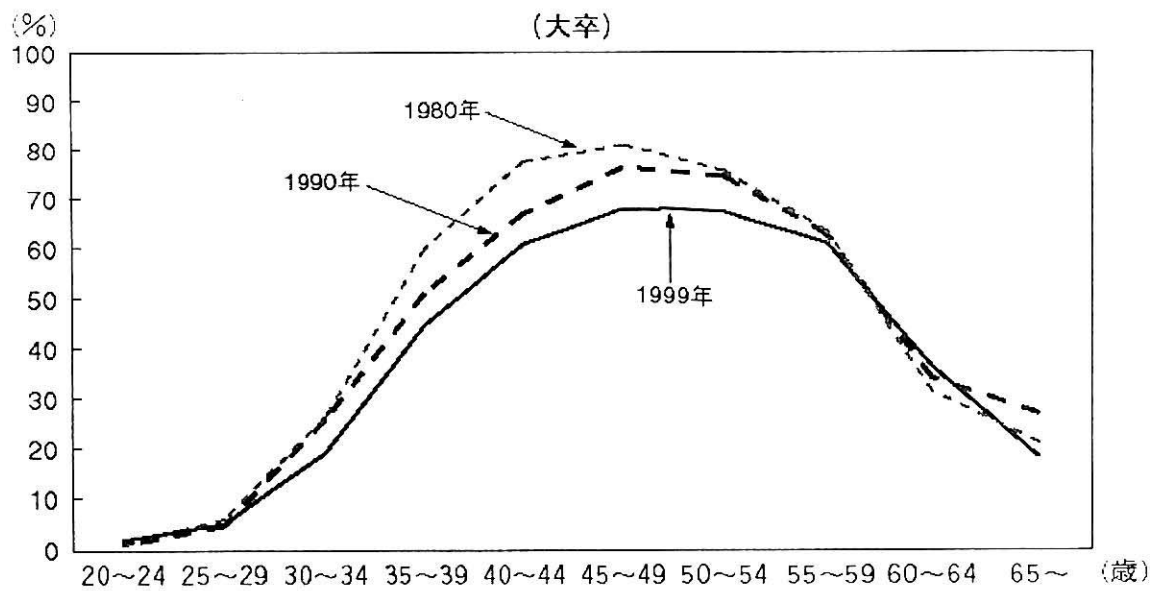


資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 1) ここでの役職者は、部長、課長、係長など、何らかの役職に就いている者である。
2) 企業規模100人以上、男性労働者についての数値である

資料：労働白書 平成12年度版

第3-(3)-14図 学歴別、年齢階級別役職者割合の推移

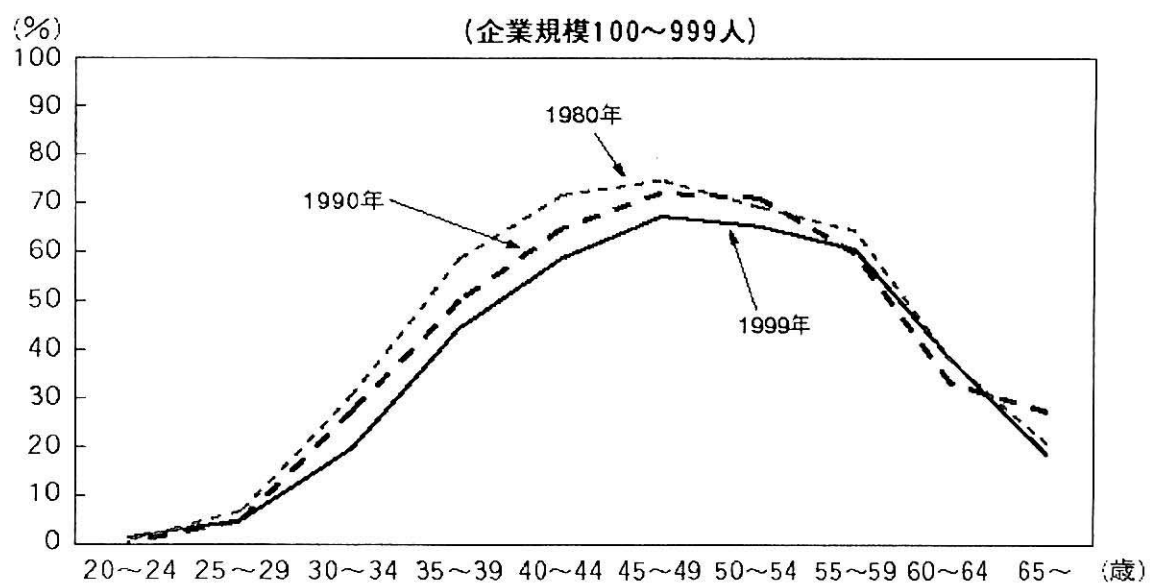
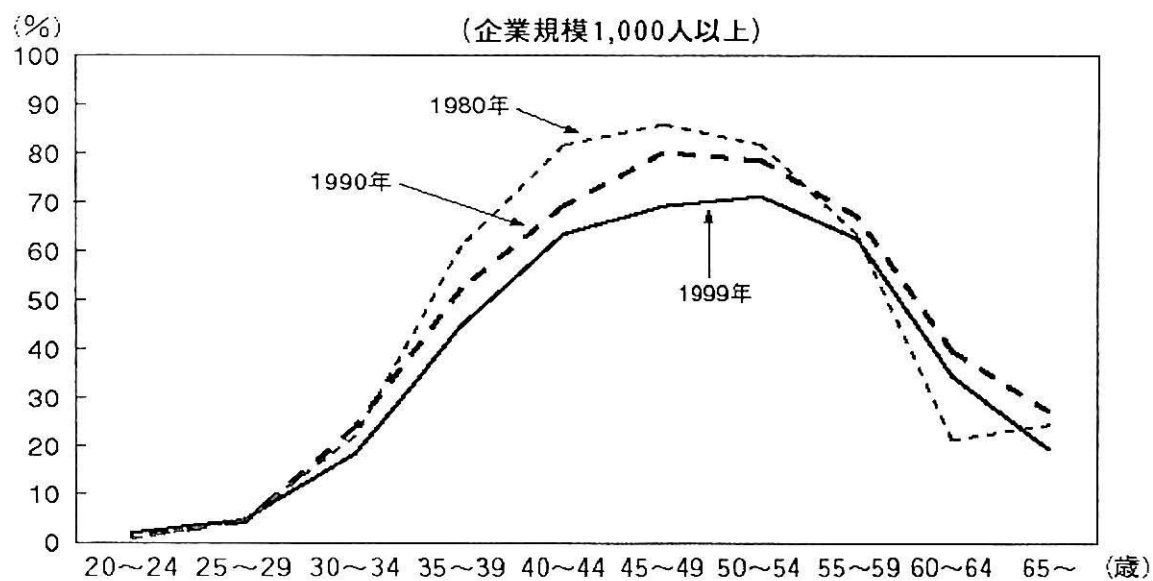


資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

- (注) 1) ここでの役職者は、部長、課長、係長など、何らかの役職に就いている者である
2) 企業規模100人以上、男女計。

資料：労働白書 平成12年度版

第3－(3)－15図 企業規模別、大卒者の年齢階級別役職者割合の推移

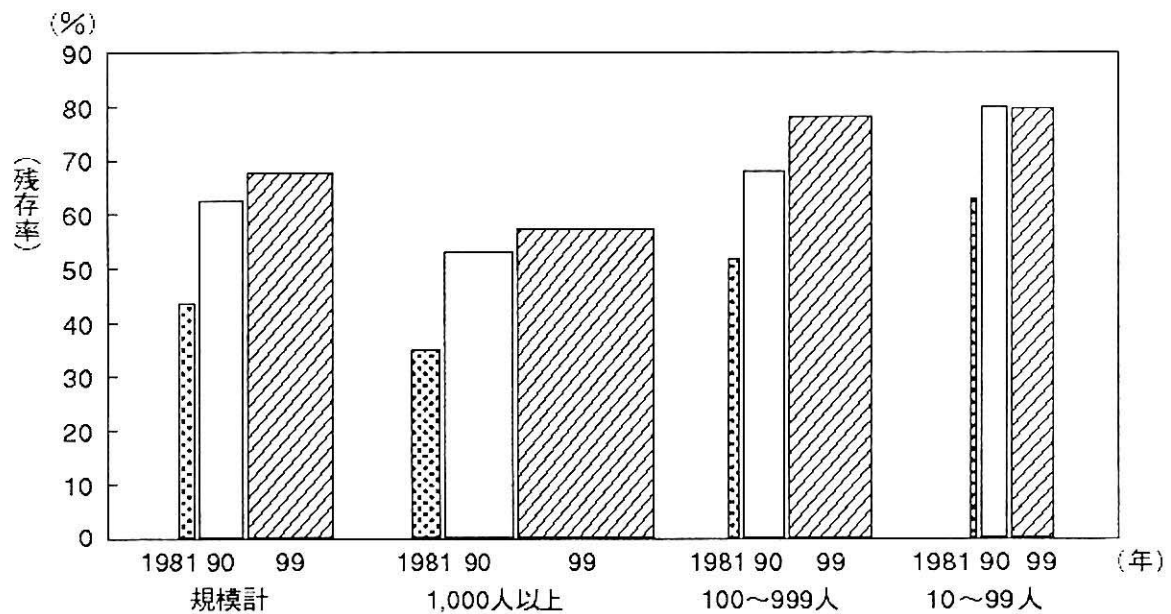


資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

- (注) 1) ここでの役職者は、部長、課長、係長など、何らかの役職に就いている者である。
2) 男女計。

資料：労働白書 平成12年度版

第3－(3)－19図 50歳台後半層の残存率、長期勤続者割合



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

- (注) 1) 残存率は、50歳台後半の勤続25年以上の男性労働者について、大卒及び高卒を合算して計算している。具体的には、各年の5年前の50歳台前半、勤続20年以上の労働者数に対する、当該年の労働者数の割合として求めている。
- 2) 長期勤続者割合（残存率を計算した際の分母の労働者が全労働者に占める割合）を棒グラフの横幅にとった。そのため、1999年の横幅には1994年時点の50歳台前半、勤続20年以上の労働者が全労働者に占める割合を図示している。

資料：労働白書 平成12年度版

5. 労働経済動向調査（承認統計）

実施機関

労働大臣官房政策調査部産業労働調査課

目 的

景気の動向、労働力需給の変化等が企業の雇用、労働時間、賃金等に及ぼしている影響や、それらに関する企業の今後の見通し、対応策等について調査し、労働経済の変化の方向、当面の問題点を迅速に把握する。

調査の構成

A－労働経済動向調査票（平成 11 年 8 月調査）、B－労働経済動向調査票（平成 11 年 11 月調査）、C－労働経済動向調査票（平成 12 年 2 月調査）、D－労働経済動向調査票（平成 12 年 5 月調査）

A－労働経済動向調査票（平成 11 年 8 月調査）

調査対象

（地域） 全国 （単位） 事業所

（属性） 建設業、製造業、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、不動産業及びサービス業（家事サービス業、協同組合、医療、衛生、廃棄物処理、宗教、教育、社会福祉、学術研究、その他のサービス業などを除く）を営む常用労働者 30 人以上を雇用する民営事業所

（抽出枠） 平成 8 年事業所・企業統計調査

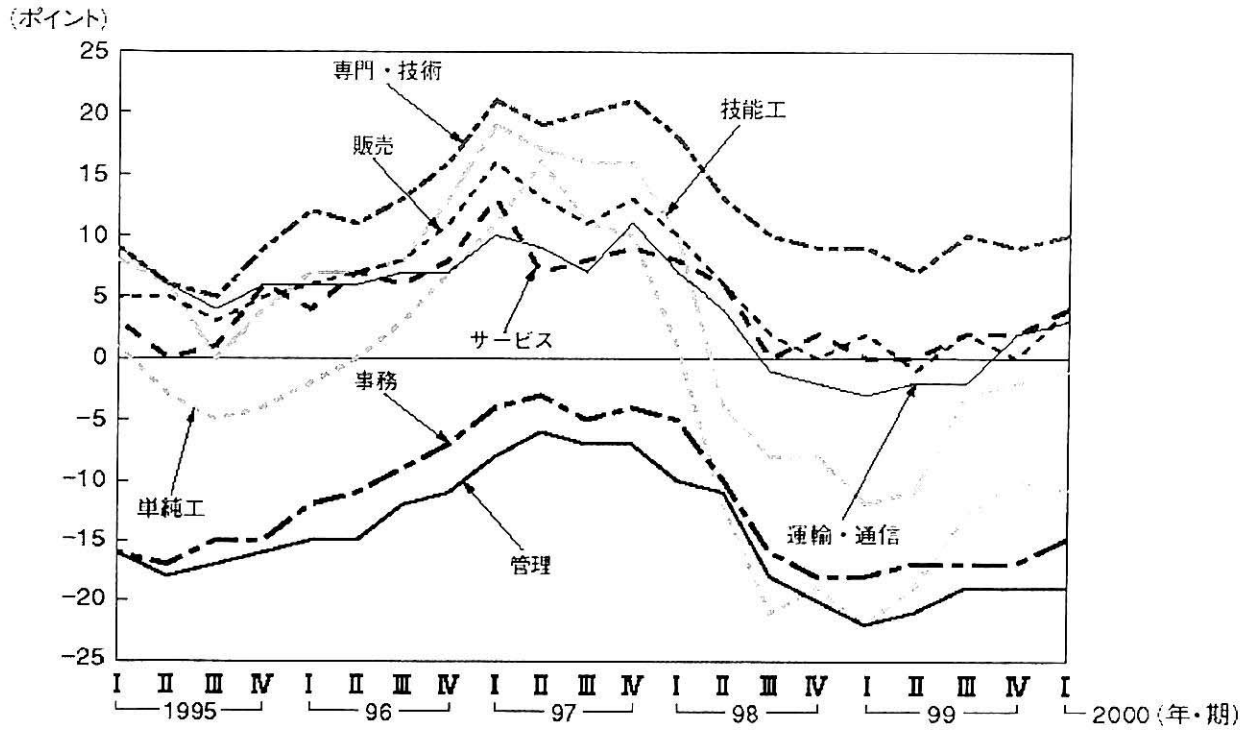
（選定） 無作為抽出

（客体数） 約 5,400／母約 236,000

調査事項

1. 事業所の属性に関する事項（事業所の名称、所在地、主要製品（販売品）名又は主な事業の種類及び企業の全常用労働者数）
2. 生産・売上の動向と増減（見込）理由に関する事項（生産・売上額等の対前期増減（見込）状況、生産、売上額等の対前期増減（見込）理由）
3. 雇用、労働時間の動向に関する事項（所定外労働時間の対前期増減（見込）状況、労働者数の対前期増減（見込）状況、労働者の中途採用の実績・予定・理由及び充足状況）
4. 労働者の過不足感に関する事項
5. 雇用調整等の実施状況に関する事項
6. 労働者の変動状況に関する事項

第14図 職種別労働者の過不足判断D.I.の推移

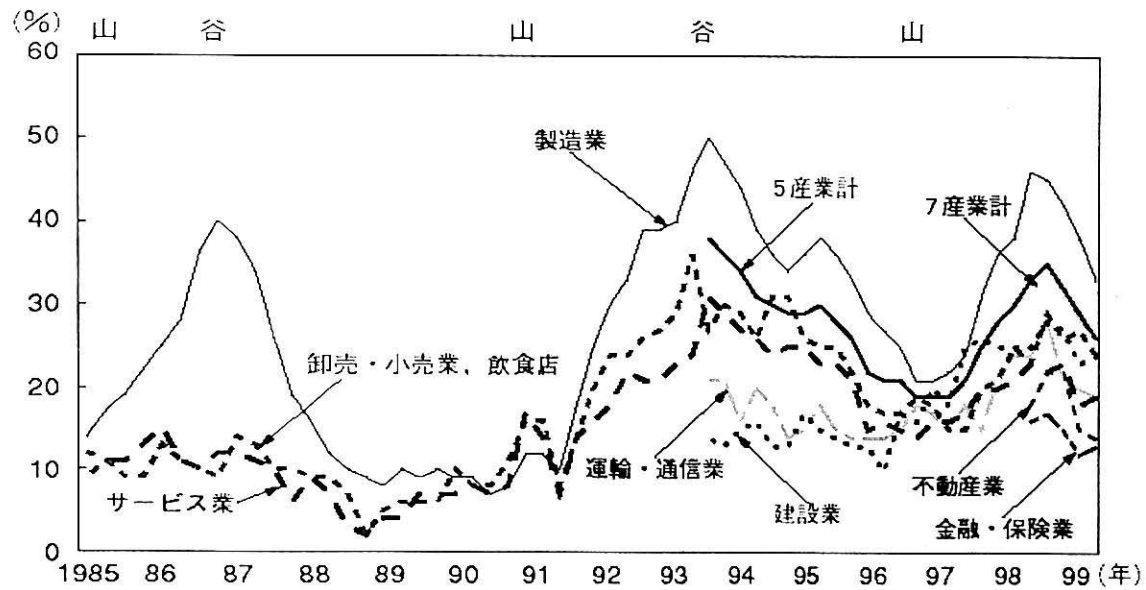


資料出所 労働省「労働経済動向調査」

- (注) 1) 過不足判断D.I. = 「不足」とする事業所割合 - 「過剰」とする事業所割合
 2) 1～3月期は2月調査、4～6月期は5月調査、7～9月期は8月調査、10～12月期は11月調査によるものである。
 3) D.I.は建設業、製造業、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、サービス業の5産業計である。

資料：労働白書 平成12年度版

第19図 産業別雇用調整実施事業所割合の推移(実績)

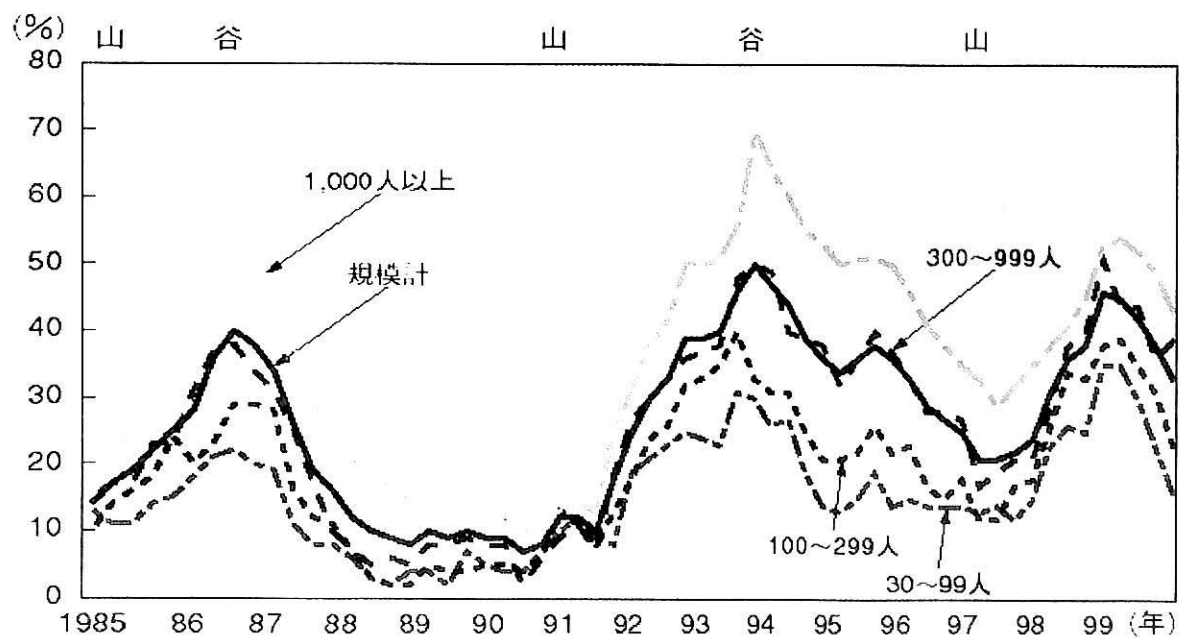


資料出所 労働省「労働経済動向調査」

(注) 1) 5産業は、建設業、製造業、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、サービス業である。
2) 7産業は、上記5産業に金融・保険業、不動産業を加えたもの。

資料：労働白書 平成12年度版

第20図 雇用調整実施事業所割合の推移(製造業、規模別)



資料出所 労働省「労働経済動向調査」

資料：労働白書 平成12年度版

6. 若年者就業実態調査（承認統計）

実施機関

労働大臣官房政策調査部統計調査第一課

目 的

事業所における若年労働者の就業の実態，若年者の確保・定着の状況及び若年者の現在及び過去における就業状況，将来に対する考え方等を把握し，今後の若年者の雇用対策の基礎資料とする。

調査の構成

A－平成9年若年者就業実態調査（事業所）票，B－平成9年若年者就業実態調査（個人）票

A－平成9年若年者就業実態調査（事業所）票

調査対象

- （地域） 全国 （単位） 事業所
- （属性） 鉱業，建設業，製造業，電気・ガス・熱供給・水道業，運輸・通信業，卸売・小売業，飲食店，金融・保険業，不動産業及びサービス業（家事サービス業，教育及び外国公務を除く）に属する常雇規模5人以上の事業所
- （抽出枠） 平成6年事業所名簿整備調査
- （選定） 無作為抽出
- （客体数） 約12,000／母1,560,000

調査事項

1. 事業所の属性
 - (1) 事業所の形態
 - (2) 企業規模
 - (3) 性，雇用形態別労働者数
2. 若年者の確保状況（正社員のみ対象）
 - (1) 学歴，職種別若年労働者数の状況及び見通し
 - (2) 学歴，職種別確保の状況
3. 若年者の定着の状況（正社員のみ対象）
 - (1) 若年者の退職の有無
 - (2) 学歴，職種，勤続年数階級別退職者数
 - (3) 3年前と比べた定着状況
 - (4) 定着率向上に当たって重視する事項
4. 若年者の就業意識（正社員のみ対象）
 - (1) 職場での人間関係
 - (2) 上司からの指示
 - (3) 仕事に対する取り組み
 - (4) 転職指向

(5) 愛社精神

B－平成9年若年者就業実態調査（個人）票

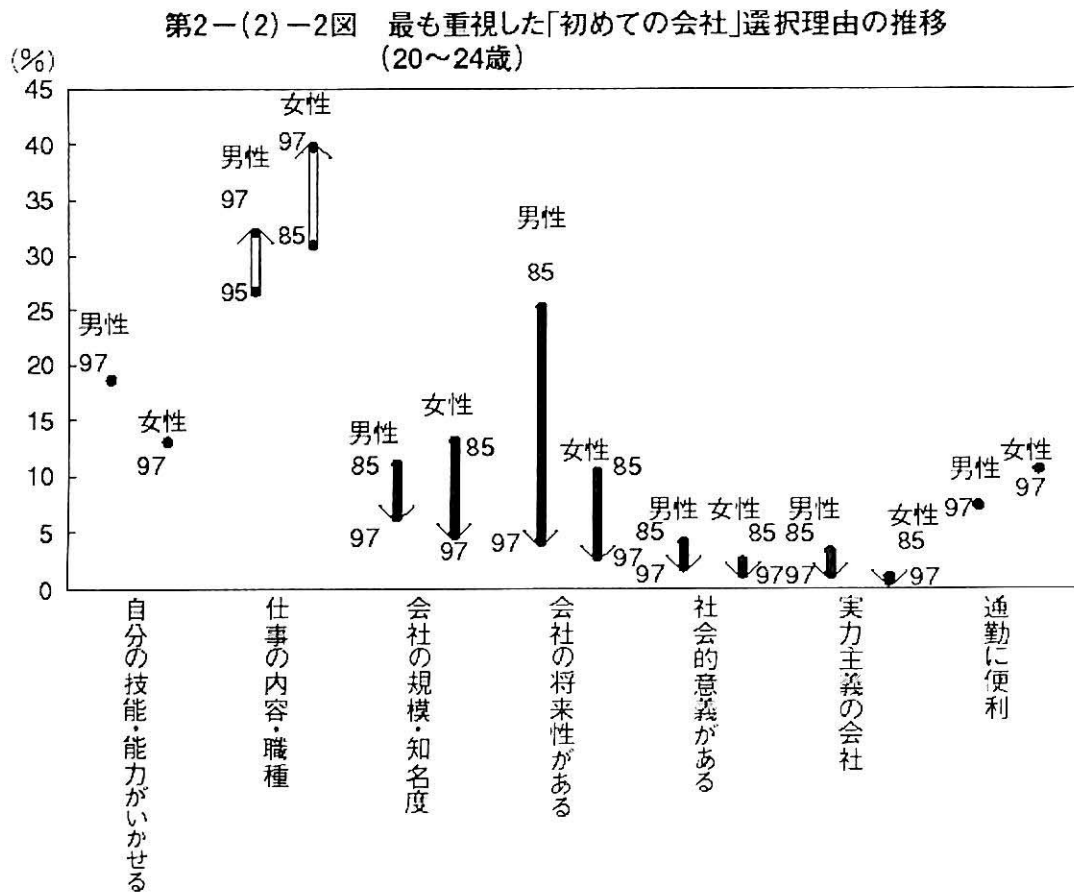
調査対象

- （地域） 全国 （単位） 個人
- （属性） 鉱業，建設業，製造業，電気・ガス・熱供給・水道業，運輸・通信業，卸売・小売業，飲食店，金融・保険業，不動産業及びサービス業（家事サービス業，教育及び外国公務を除く）に属する常雇規模5人以上の事業所に就業する30歳未満の若年者
- （抽出枠） 平成6年事業所名簿整備調査
- （選定） 無作為抽出
- （客体数） 約21,000／母約19,200,000

調査事項

1. 個人の属性
 - (1) 性及び年齢
 - (2) 学歴
 - (3) 家族の状況
2. 現在の就業の状況
 - (1) 雇用形態
 - (2) 仕事の内容
 - (3) 収入の状況
 - (4) 職場での勤務に対する評価
3. 過去の就業の状況
 - (1) 最終学校卒業年月
 - (2) 最終学校卒業時の就業状況
 - (3) 正社員としての就業の有無
 - (4) 初めて会社を選択するときに重視した事項
 - (5) 転職経験の有無
 - (6) 現在と転職前の仕事との関係
 - (7) 転職経験の活用の有無
4. 今後の職業生活
 - (1) 正社員のみ対象
 - ア. 望ましい職業コース
 - イ. 転職希望の有無
 - ウ. 転職希望時期
 - エ. 転職希望理由
 - (2) 非社員のみ対象
 - ア. 現職の継続意思
5. 職業一般に関する考え
 - (1) 仕事に関する考え

- (2) 職業能力の習得・向上に対する必要性の有無及びその方法
- (3) 資格・免許の取得・活用の状況
- (4) 仕事と生活との関係についての意識



資料出所 労働省「若年者就業実態調査」

- (注)
- 1) 図中の数字は調査年を示す。
 - 2) 「自分の技能・能力がいかせる」、「通勤に便利」は1985年では調査されていない
 - 3) 「賃金の条件が良い」、「休暇等の条件」、「勤務地」、「転勤が無い」、「福利厚生が良い」、「賃金・労働時間・休日の労働条件の良い会社」、「その他」、「不明」の調査項目を省略しているため全体で100にならない
 - 4) 1985年調査と1997年調査では選択肢及び標本からの復元方法が異なっているため、両者の厳密な比較は困難。

資料：労働白書 平成12年度版

7. 転職者総合実態調査（承認統計）

実施機関

労働大臣官房政策調査部統計調査第一課

目 的

事業所における転職者の就業の実態，転職者の採用状況，採用予定等を把握し，今後の転職者の雇用対策の基礎資料とする。

調査の構成

A－平成10年転職者総合実態調査（事業所票），B－平成10年転職者総合実態調査（個人票）

A－平成10年転職者総合実態調査（事業所票）

調査対象

- （地域） 全国 （単位） 事業所
- （属性） 鉱業，建設業，製造業，電気・ガス・熱供給・水道業，運輸・通信業，卸売・小売業，飲食店，金融・保険業，不動産業及びサービス業（家事サービス業，教育及び外国公務を除く。）に属する常雇規模5人以上の事業所
- （抽出枠） 平成8年事業所・企業統計調査
- （選定） 無作為抽出
- （客体数） 約13,000／母約180万

調査事項

1. 事業所の属性
 - (1) 事業所の常用労働者数
 - (2) 企業規模
 - (3) 性，全常用労働者数，一般正社員数及び転職者数
2. 転職者の状況
 - (1) 職業別転職者数
 - (2) 年齢階級別転職者数
3. 転職者の採用の状況
 - (1) 採用意識の状況
 - (2) 職業別採用理由
 - (3) 募集方法
 - (4) 処遇決定の状況
 - (5) 賃金格付け状況
 - (6) 資金格付け理由
4. 転職者の評価の状況
5. 教育訓練（研修）の状況
6. 今後の状況

- (1) 今後 3 年間の転職者の採用予定
- (2) 職業別採用予定
- (3) 役職別採用予定
- (4) 年齢階級別採用予定

B－平成 10 年転職者総合実態調査（個人票）

調査対象

- （地域） 全国 （単位） 個人
- （属性） 鉱業，建設業，製造業，電気・ガス・熱供給・水道業，運輸・通信業，卸売・小売業，飲食店，金融・保険業，不動産業及びサービス業（家事サービス業，教育及び外国公務を除く。）に属する常雇規模 5 人以上の事業所
- （抽出枠） 平成 8 年度事業所・企業統計調査
- （選定） 無作為抽出
- （客体数） 約 22,000／母約 370 万

調査事項

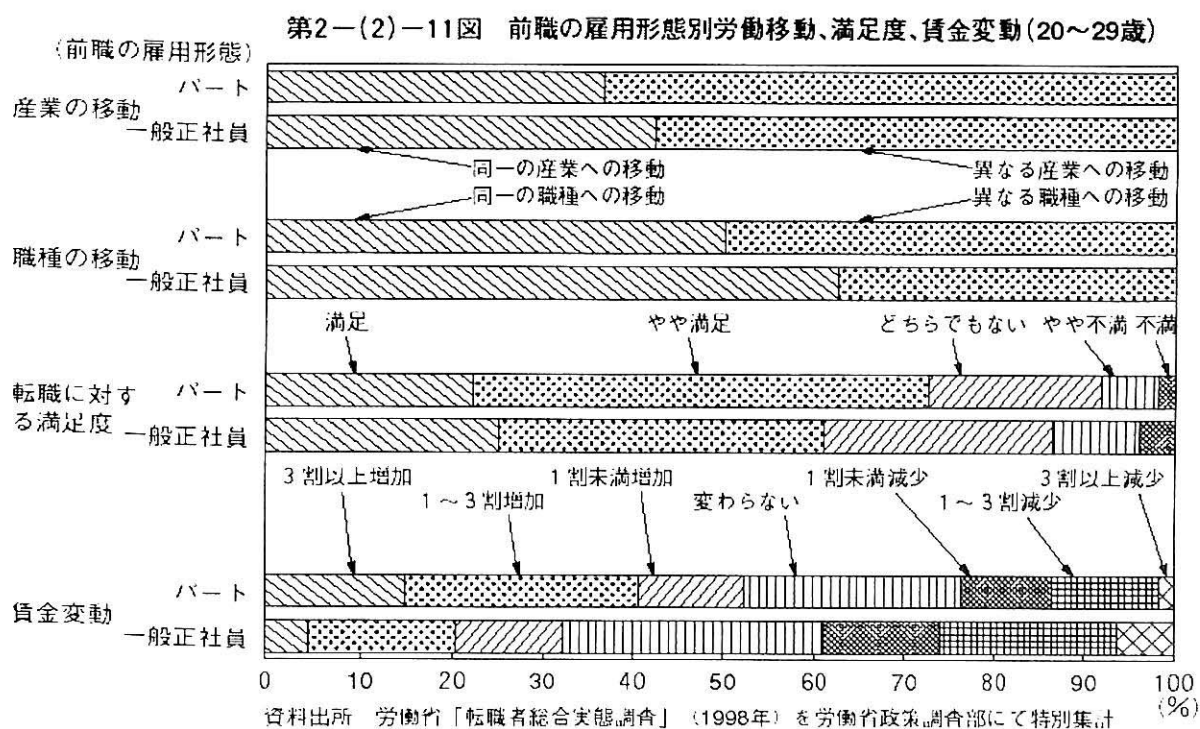
- 1. 個人の属性
 - (1) 性
 - (2) 年齢
 - (3) 学歴
 - (4) 転居の有無
- 2. 前の会社及び今の会社の就業状況
 - (1) 前の会社及び今の会社の職業
 - (2) 前の会社及び今の会社の役職
 - (3) 前の会社の雇用形態
 - (4) 前の会社の産業
 - (5) 前の会社の企業規模
 - (6) 転職による賃金、労働時間の変化の状況
- 3. 転職時の状況
 - (1) 前の会社の離職理由
 - (2) 自己都合離職理由
 - (3) 転職回数
 - (4) 前の会社での就業期間
 - (5) 転職のための検討期間及び求職期間
 - (6) 雇用保険受給の有無及び期間
 - (7) 求職活動の状況
 - (8) 準備活動の状況
 - (9) 今の会社を選んだ理由
 - (10) 転職の満足度の状況
 - (11) 今までの就業経験の活用状況

4. 今後の状況

- (1) 資格・免許の有無
- (2) 資格・免許の取得時期
- (3) 資格・免許取得希望の状況
- (4) 資格・免許の種類
- (5) 転職希望の有無
- (6) 転職を希望する理由
- (7) 転職を希望しない理由

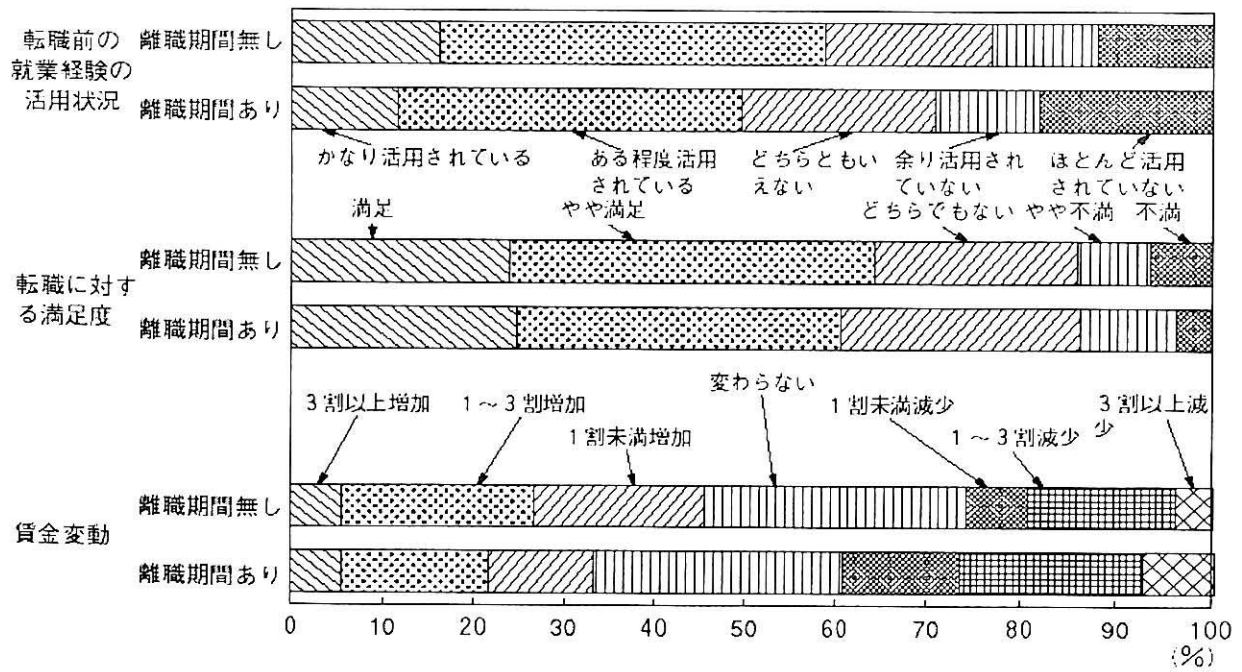
5. 転職一般に関する考え

- (1) 転職のメリット
- (2) 転職のデメリット
- (3) 今後の転職に必要な支援策



資料：労働白書 平成12年度

第2-(2)-13図 離職期間の有無別転職前の就業経験の活用状況、満足度、賃金変動
(20～29歳)



資料出所 労働省「転職者総合実態調査」(1998年)を労働省政策調査部にて特別集計

資料：労働白書 平成12年度

8. 雇用動向調査（承認統計）

実施機関

労働大臣官房政策調査部統計調査第一課

目 的

主要産業の事業所における入職者、離職者等についての属性、入職及び離職に関する事情等並びに事業所における求人状況等について調査し、労働力の移動や求人状況等の実態を明らかにする。

沿 革

この調査は、昭和 27 年から継続して実施されていた「労働異動調査」及び昭和 31 年から継続して実施されていた「失業者帰すう調査」を拡大整備し、昭和 39 年から年 2 回（上期（7 月）、下期（1 月））「雇用動向調査」として継続実施され現在に至っている。なお、昭和 61 年から転入者票（一般産業）は、5 年ローテーションで実施されている。

調査の構成

A－事業所票様式 1 号、B－事業所票様式 2 号、C－入職者票様式 3 号、D－離職者票様式 4 号、E－転入者票様式 5 号

A－事業所票様式 1 号

調査対象

（地域） 全国 （単位） 事業所

（属性） 鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、不動産業及びサービス業（家事サービス業（住込みのもの）、家事サービス業（住込みでないもの）、教育、外国公務を除く）に属する常雇規模 5 人以上の事業所

（抽出枠） 平成 8 年事業所・企業統計調査調査区別民営事業所漢字リストの事業所（30 人以上規模）、毎月勤労統計調査の基本調査区内事業所（5～29 人規模）

（選定） 無作為抽出

（客体数） 約 14,000／母約 180 万

調査事項

1. 事業所の属性（名称、所在地、事業の内容、企業全体の常用労働者数）
2. 常用労働者の異動状況（就業形態別常用労働者数、増加労働者数、減少労働者数等）
3. 年齢別常用労働者数
4. 職種別常用労働者数及び未充足求人数

B－事業所票様式 2 号

調査対象

（地域） 全国 （単位） 事業所

(属性) 鉱業，建設業，製造業，電気・ガス・熱供給・水道業，運輸・通信業，卸売・小売業，飲食店，金融・保険業，不動産業及びサービス業（家事サービス業（住込みのもの），家事サービス業（住込みでないもの），教育，外国公務を除く）に属する常雇規模 5 人以上の事業所

(抽出枠) 平成 8 年事業所・企業統計調査調査区別民営事業所漢字リストの事業所（30 人以上規模），毎月勤労統計調査の基本調査区内事業所（5～29 人規模）

調査方法

(選定) 無作為抽出

(客体数) 約 14,000／母約 180 万

調査事項

1. 事業所の属性（名称，所在地，事業の内容，企業全体の常用労働者数）
2. 常用労働者の異動状況（就業形態別常用労働者数，増加労働者数，減少労働者数等）
3. 職種別常用労働者数及び未充足求人数

C－入職者票様式 3 号

調査対象

(地域) 全国 (単位) 個人

(属性) 鉱業，建設業，製造業，電気・ガス・熱供給・水道業，運輸・通信業，卸売・小売業，飲食店，金融・保険業，不動産業及びサービス業（家事サービス業（住込みのもの），家事サービス業（住込みでないもの），教育，外国公務を除く）に属する常雇規模 5 人以上の事業所に平成 11 年中に入職した者

(抽出枠) 平成 8 年事業所・企業統計調査調査区別民営事業所漢字リストの事業所（30 人以上規模），毎月勤労統計調査の基本調査区内事業所（5～29 人規模）

調査方法

(選定) 無作為抽出

(客体数) 約 130,000／母約 562 万

調査事項

1. 属性（性別，年齢，出身地，最終学歴等）
2. 入職に関する事項（入職経路，就業形態，入職前の居住地又は前就業先の所在地等）
3. 前職に関する事項（職業，離職期間，企業規模，転職理由等）

D－入職者票様式 4 号

調査対象

(地域) 全国 (単位) 個人

(属性) 鉱業，建設業，製造業，電気・ガス・熱供給・水道業，運輸・通信業，卸売・小売業，飲食店，金融・保険業，不動産業及びサービス業（家事サービス業（住込みのもの），家事サービス業（住込みでないもの），教育，外国公務を除く）に属する常雇規模 5 人以上の事業所から平成 11 年中に離職した者

(抽出枠) 平成 8 年事業所・企業統計調査調査区別民営事業所漢字リストの事業所（30 人以上規

模), 毎月勤労統計調査の基本調査区内事業所 (5~29 人規模)
(選定) 無作為抽出
(客体数) 約 120,000 / 母約 594 万

調査事項

1. 属性 (性別, 年齢, 最終学歴等)
2. 離職直前の雇用状況に関する事項 (就業形態, 職業, 勤続期間及び離職理由)

E-転入者票様式 5 号

調査対象

(地域) 全国 (単位) 事業所
(属性) 鉱業, 建設業, 製造業, 電気・ガス・熱供給・水道業, 運輸・通信業, 卸売・小売業, 飲食店, 金融・保険業, 不動産業及びサービス業 (家事サービス業 (住込みのもの), 家事サービス業 (住込みでないもの), 教育, 外国公務を除く) に属する常雇規模 5 人以上の事業所
(抽出枠) 平成 3 年事業所統計調査基本調査区別民営事業所漢字リストの事業所 (30 人以上規模), 平成 6 年毎月勤労統計調査の基本調査区内事業所 (5~29 人規模)

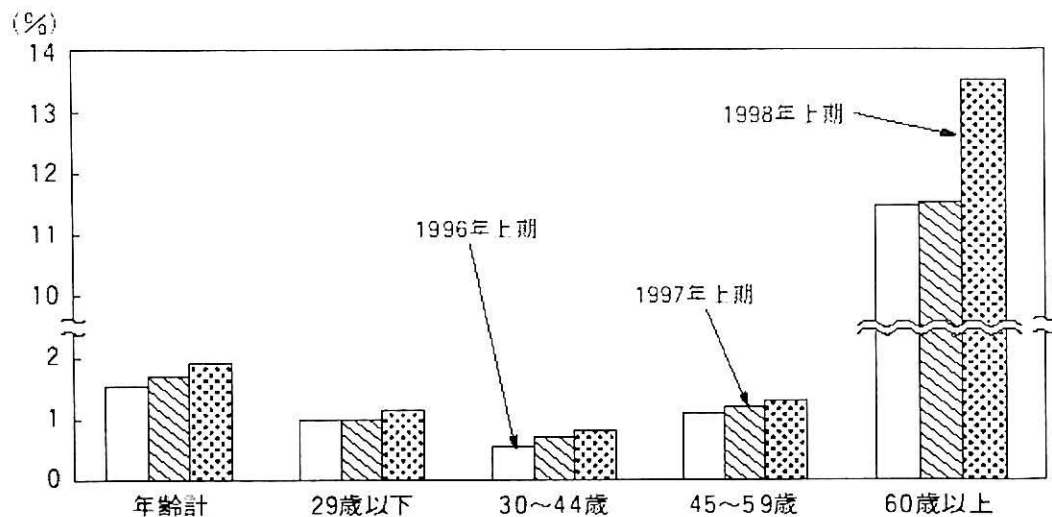
調査方法

(選定) 無作為抽出
(客体数) 約 50,000 / 母約 45 万

調査事項

1. 属性 (労働者氏名又は番号, 性別, 年齢)
2. 現在の仕事の内容
3. 転入者の仕事の内容
4. 異動理由
5. 配偶者の有無
6. 転入に伴う本人の転居の有無
7. 転入後の家族との同居状況

第1-(1)-2図 年齢階級別非自発的な離職率



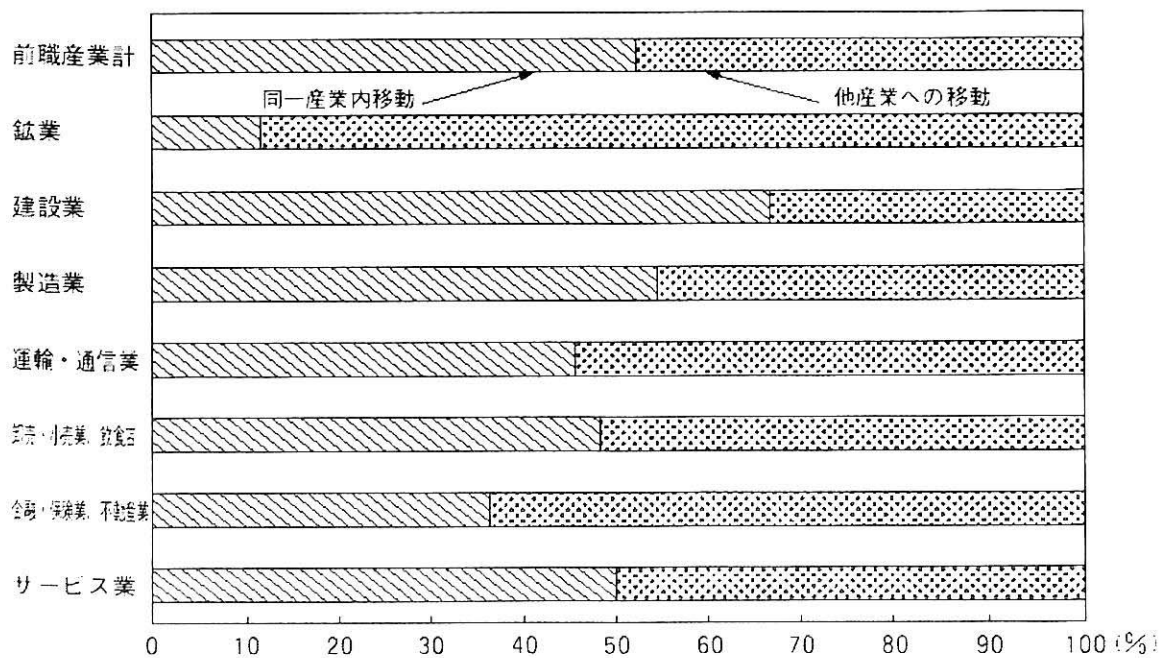
資料出所 労働省「雇用動向調査」より労働省労働経済課試算

(注) 1) 各年上期結果

2) 非自発的な離職率=非自発的な離職者/各年齢階級の常用労働者(6月30日現在)
非自発的な離職者は、離職理由が、契約期間の満了、定年、経営上の都合(出向、出向先へ復帰を除く)である者とした。

資料：労働白書 平成11年度版

第1-(1)-5図 産業間労働移動の状況

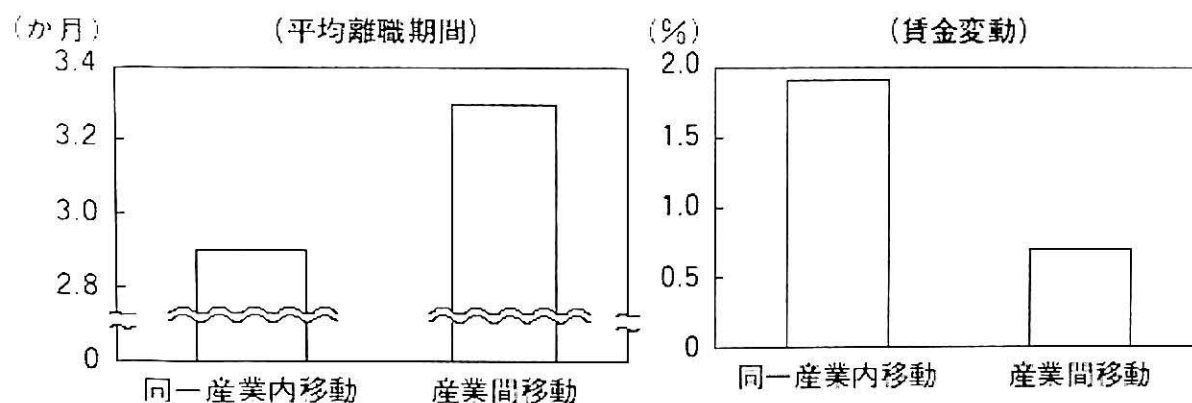


資料出所 労働省「雇用動向調査」(1997年)

(注) 前職産業計は、前職が鉱業、建設業、製造業、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、不動産業、サービス業である者を合計したもの

資料：労働白書 平成11年度版

第1－(1)－6図 同一産業内移動、産業間移動別にみた平均離職期間、賃金変動



資料出所 労働省「雇用動向調査」(1997年)を労働省政策調査部で特別集計

(注) 1) 出向、出向元への復帰及び前の会社の紹介による転職を除く。

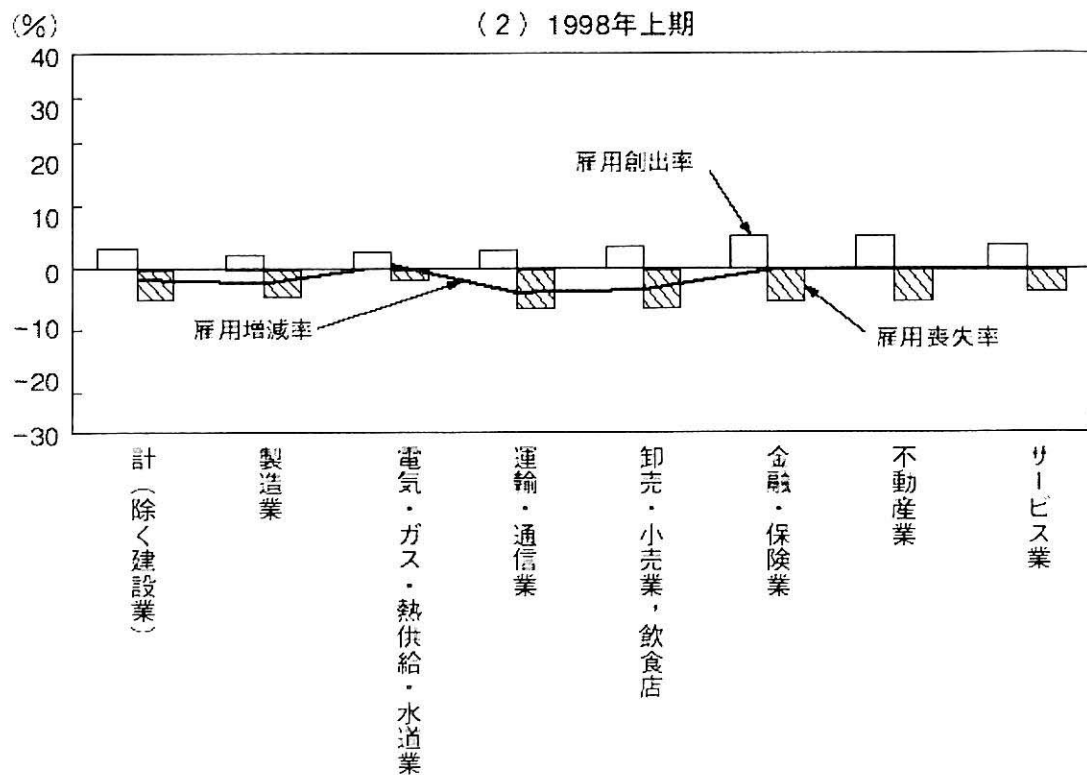
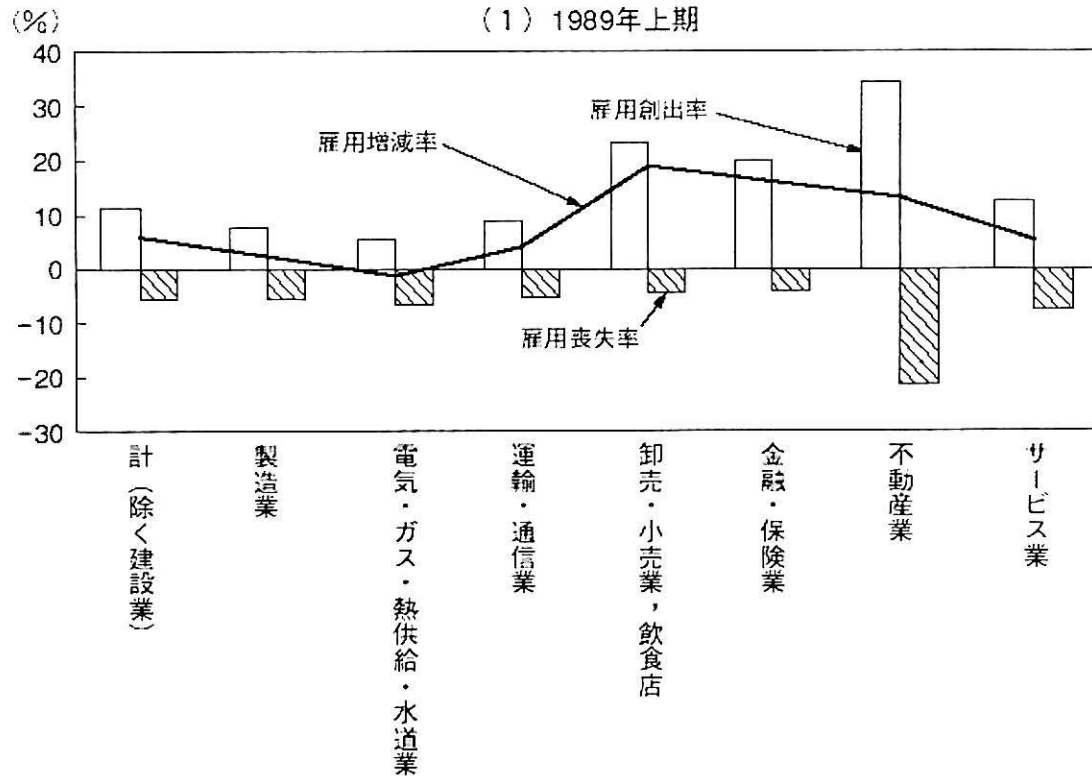
2) 平均離職期間、賃金変動幅については階級値により算出。

離職期間 1 か月未満 (0.5か月)、1～3 か月 (2 か月)、
3～6 か月未満 (4.5か月)、6 か月～1 年未満 (9 か月)

賃金 3割以上増加 (+30%)、1～3割増加 (+20%)、
1割減少～1割増加 (0%)、1～3割減少 (-20%)、
3割以上減少 (-30%)

資料：労働白書 平成11年度版

第2-(2)-5図 産業別雇用創出率・雇用喪失率

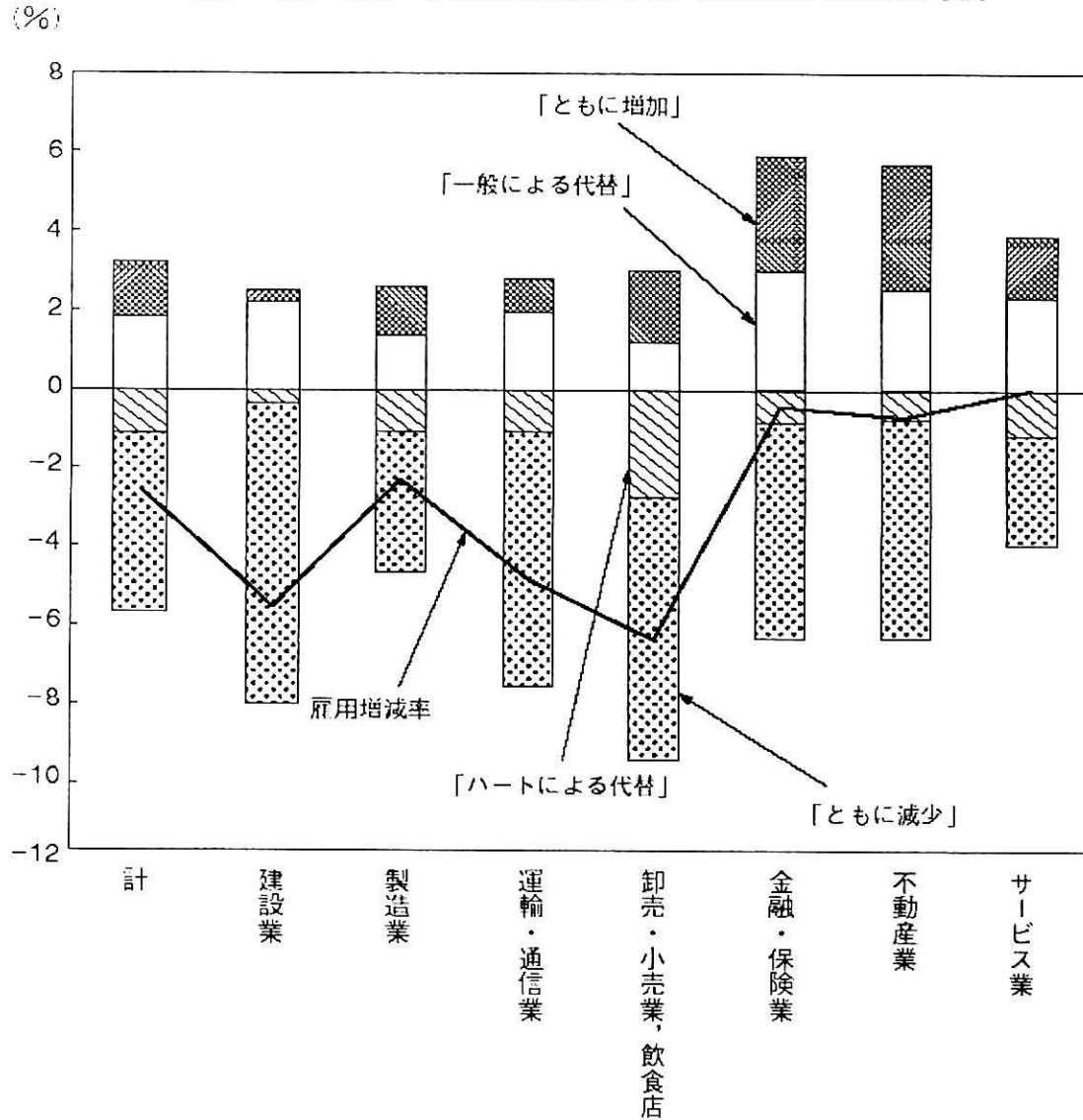


資料出所 労働省「雇用動向調査」を労働省政策調査部にて特別集計

- (注) 1) 雇用創出率：雇用増加事業所における増加人数計／前年同期の事業所全体の雇用者数
 2) 雇用喪失率：雇用減少事業所における減少人数計／前年同期の事業所全体の雇用者数
 3) 雇用増減率：雇用創出率と雇用喪失率の差

資料：労働白書 平成11年度版

第2-(2)-6図 事業所類型別にみた一般労働者の増減寄与度

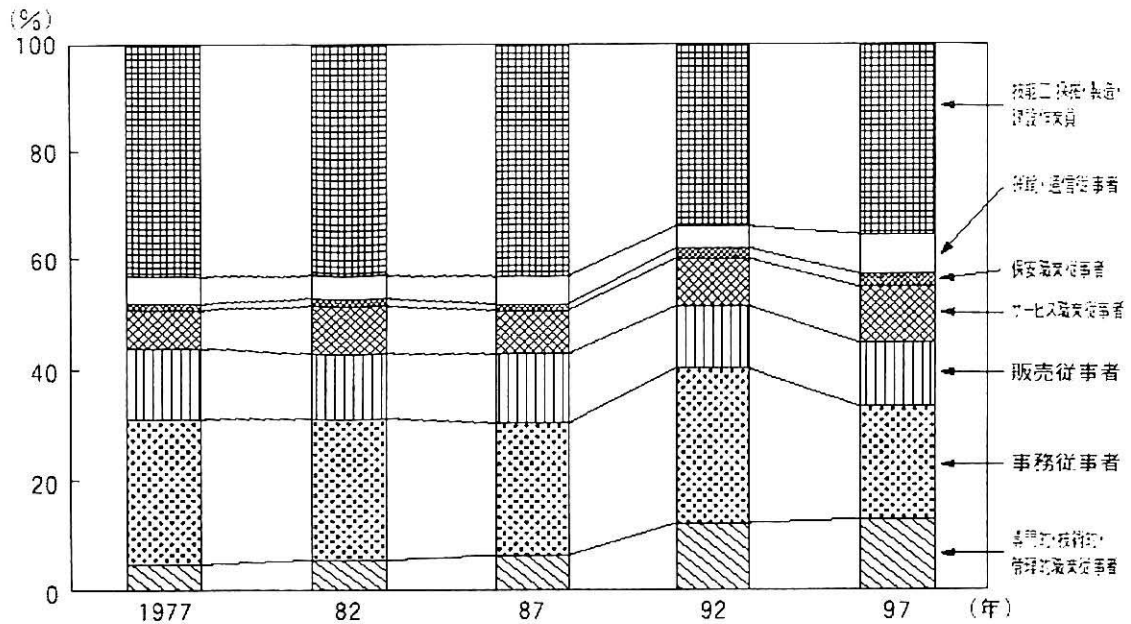


資料出所 労働省「雇用動向調査」(1998年上期)を労働省政策調査部にて特別集計

- (注)
- 1) 「ハートによる代替」とは、「一般労働者減少・パートタイム労働者増加」事業所を指す。
 - 2) 「ともに増加(減少)」とは、一般労働者、パートタイム労働者いずれも増加(減少)した事業所を指す。
 - 3) 「一般による代替」とは、「一般労働者増加・パートタイム労働者減少」事業所を指す。

資料：労働白書 平成11年度版

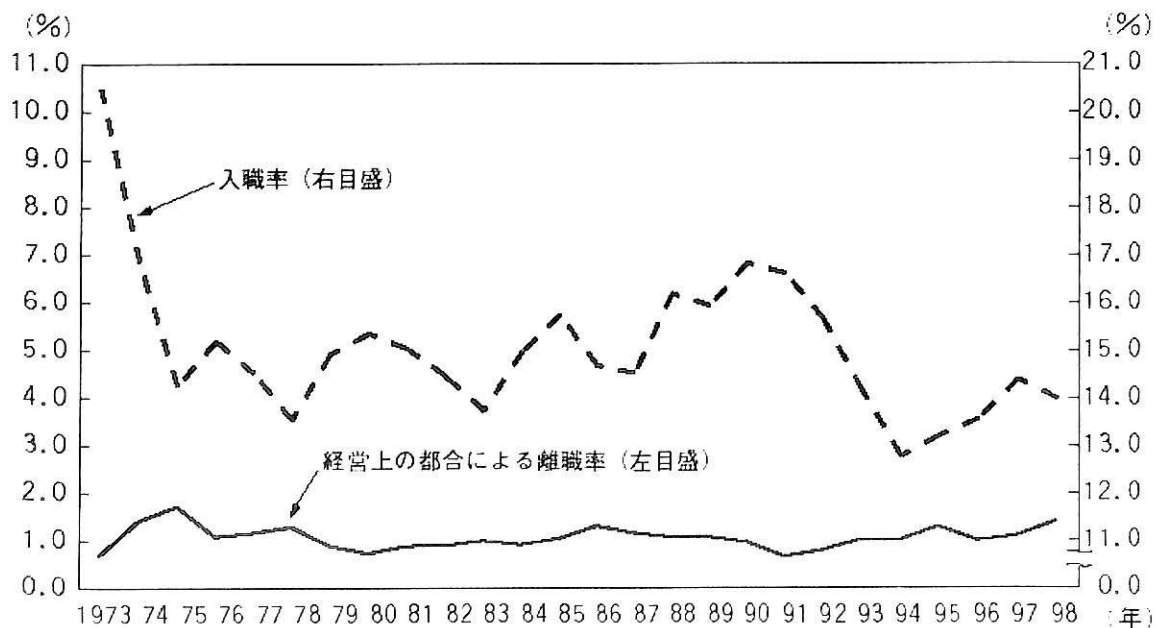
第3-(2)-4図 職業別ハローワークの利用状況の推移



資料出所 労働省「雇用動向調査」
 (注) 入職者の現在の職業についてみたもの

資料：労働白書 平成 11 年度版

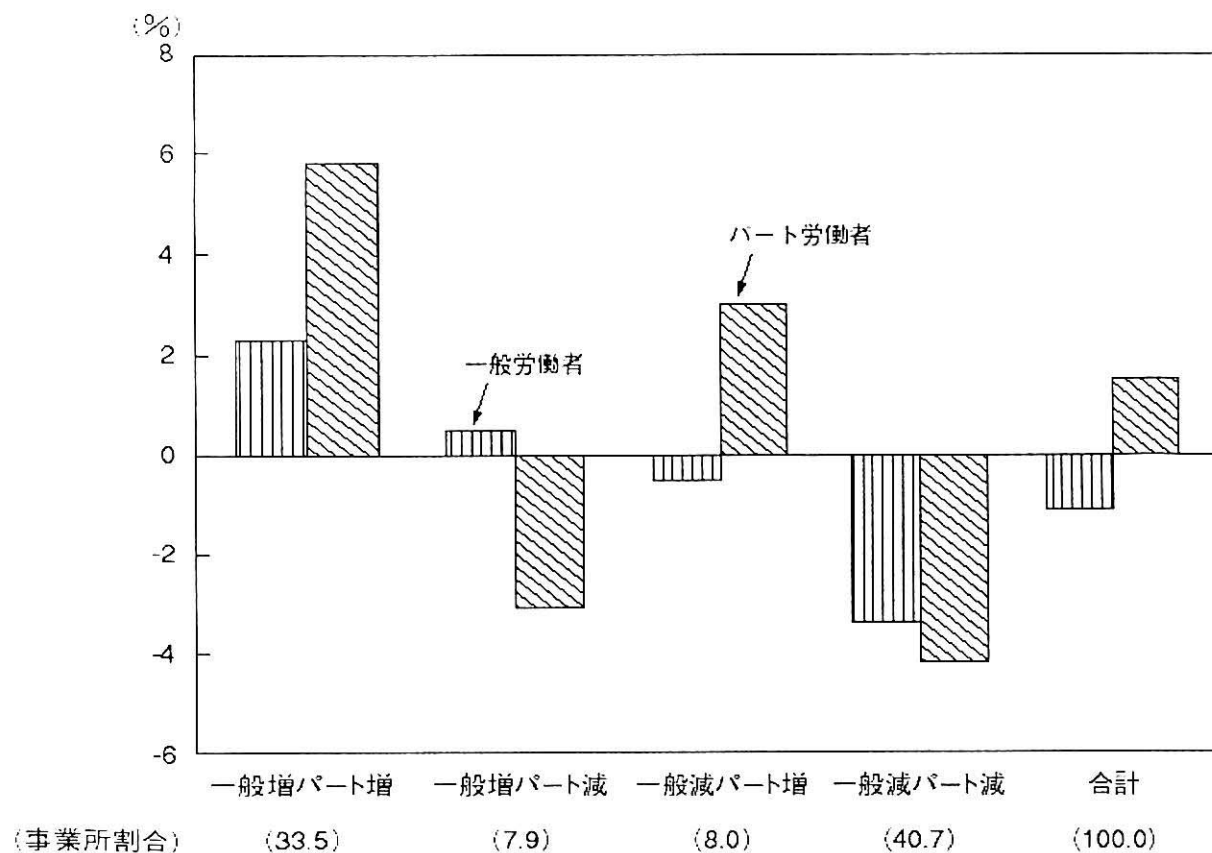
第1-(1)-1図 入職率と経営上の都合による離職率の推移



資料出所 労働省「雇用動向調査」
 (注) 1) 経営上の都合による離職率は、経営上の都合による離職者数を1月1日現在常用労働者数で除したもの。
 2) 建設業を除く産業計についての数値である

資料：労働白書 平成 12 年度版

第1-(1)-14図 事業所類型別にみた一般労働者、パート労働者の増減寄与度

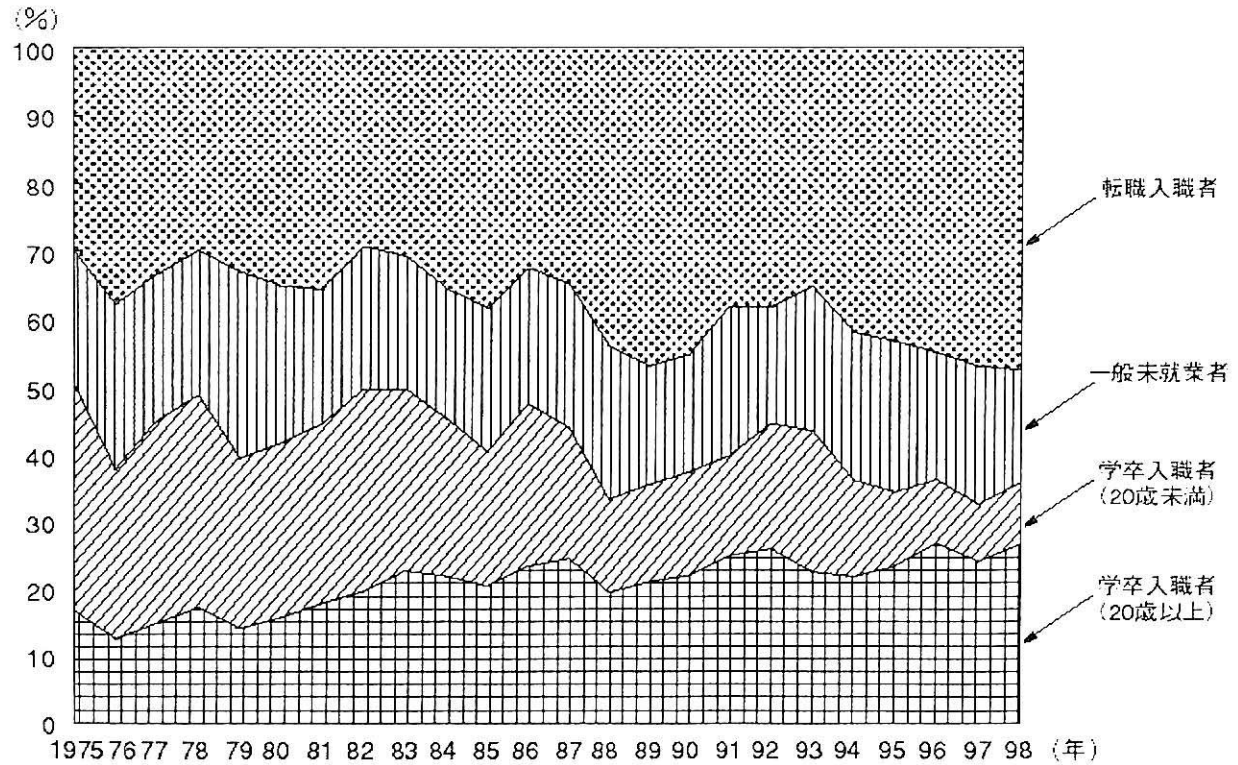


資料出所 労働省「雇用動向調査」(1998年上期及び下期)を労働省政策調査部にて特別集計

(注) 1)1998年一年間の動きをみたもの。
2)このほかに、一般不変パート不変事業所が9.9%ある。

資料：労働白書 平成12年度版

第2-(3)-3図 一般労働者の入職者構成の推移

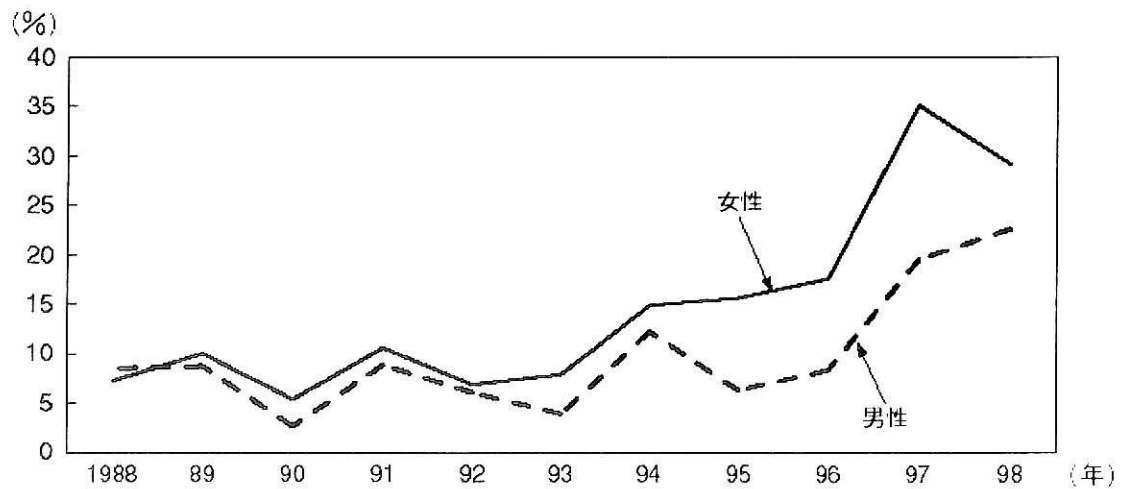


資料出所 労働省「雇用動向調査」

(注) 1) 企業規模1,000人以上。
2) 建設業を除く調査産業計。

資料：労働白書 平成12年度版

第2-(3)-7図 新規学卒入職者(20歳未満)に占めるパートタイム労働者比率



資料出所 労働省「雇用動向調査」

(注) 建設業を除く産業計。

資料：労働白書 平成12年度版

9. 高年齢者就業実態調査（承認統計）

実施機関

労働大臣官房政策調査部統計調査第一課

目 的

事業所における高年齢者の雇用，退職等の実態を把握し，今後の高年齢者雇用対策の基礎資料とする。

沿 革

本調査は昭和 49 年度に第 1 回を実施して以来 51 年，55 年，58 年，63 年及び平成 4 年とその間隔は 2～5 年とバラついており，今回は前回から 4 年の間隔となっている。

調査の構成

A－平成 8 年高年齢者就業実態調査事業所票，B－平成 8 年高年齢者就業実態調査個人票

A－平成 8 年高年齢者就業実態調査事業所票

調査対象

（地域） 全国 （単位） 事業所

（属性） 鉱業，建設業，製造業，電気・ガス・熱供給・水道業，運輸・通信業，卸売・小売業，飲食店，金融・保険業，不動産業，及びサービス業（家事サービス業，教育，外国公務を除く）に属する常雇規模 5 人以上の民営事業所

（抽出枠） 平成 6 年事業所名簿整備調査基本調査区別民営事業所漢字リスト

（選定） 無作為抽出

（客体数） 約 12,000／母約 155 万

調査事項

1. 事業所の属性
2. 高年齢労働者の雇用状況
3. 高年齢労働者の中途採用状況
4. 定年制等の状況
5. 高年齢労働者の短時間勤務の状況
6. 在職老齢年金受給者に関する状況
7. 高年齢雇用継続給付の受給者に関する状況
8. 高年齢労働者の退職、転出状況
9. 就業形態別高年齢者の雇用予定

B－平成8年高年齢者就業実態調査個人票

調査対象

(地域) 全国 (単位) 個人

(属性) 55歳以上69歳までの高年齢者

調査方法

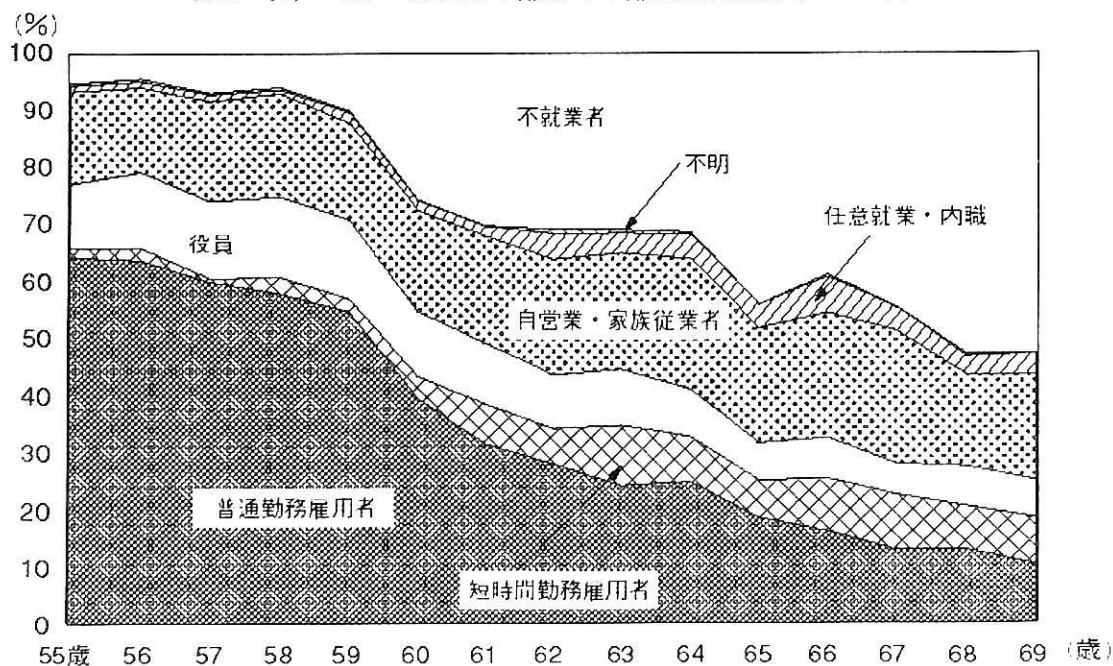
(選定) 無作為抽出

(客体数) 約30,000／母約1,900万

調査事項

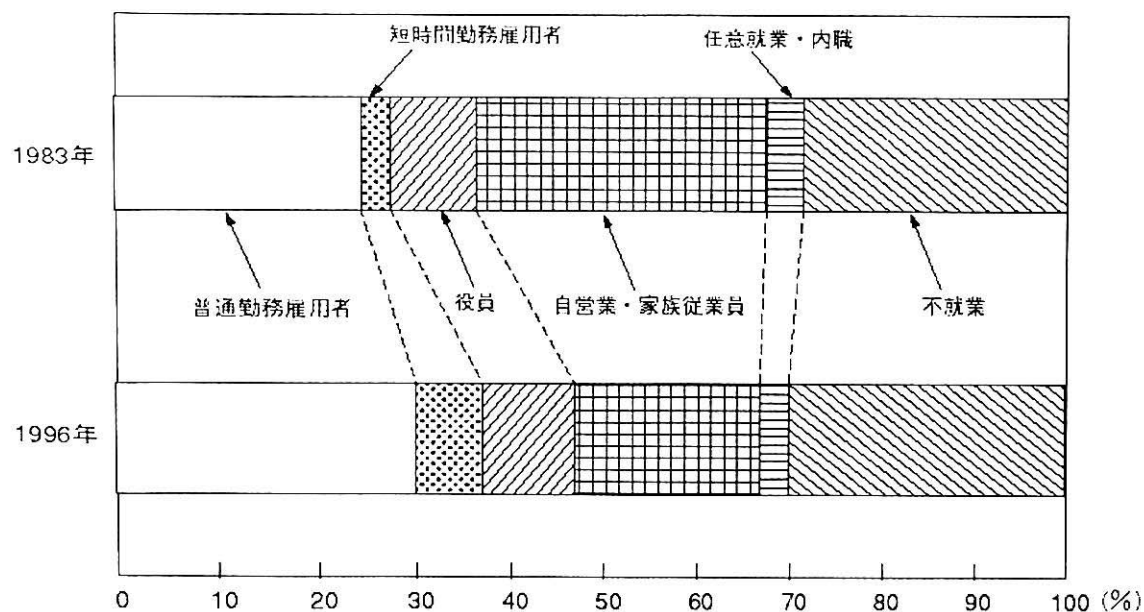
1. 高年齢者の属性
2. 就業・不就業の別
3. 就業の状況
4. 不就業の状況
5. 55歳から現在にいたる就業・不就業の状況の変化
6. 家族及び家計の状況
7. 年金等の受給状況

第3－(1)－5図 男性高年齢者の年齢別就業状態(1996年)



資料：労働白書 平成12年度版

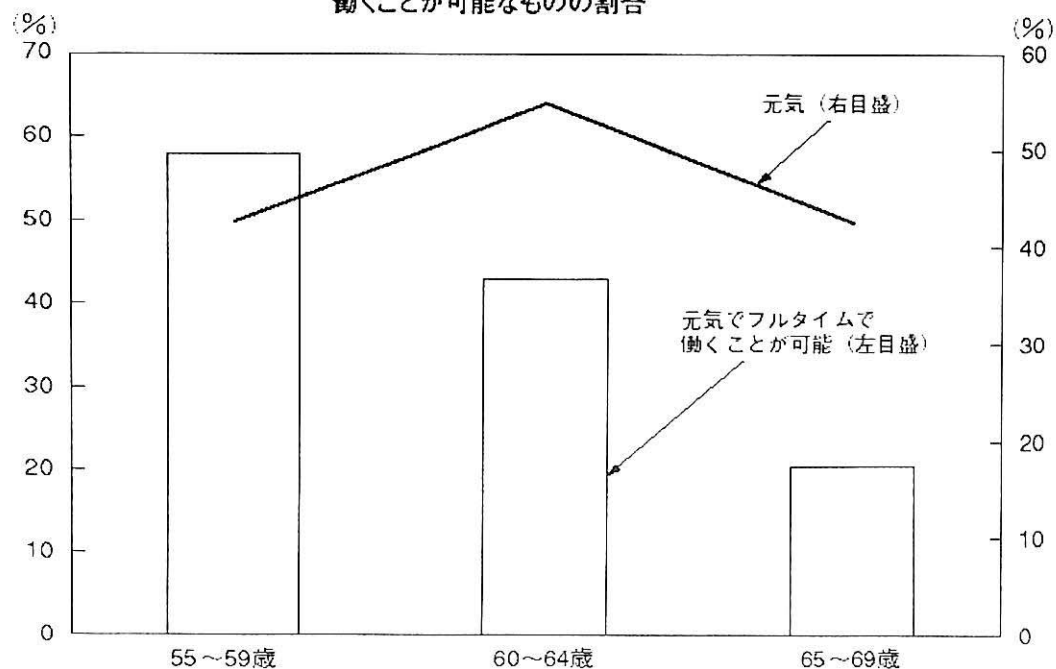
第3-(1)-6図 男性60～64歳の就業状態の推移



資料出所 労働省「高齢者就業実態調査」

資料：労働白書 平成12年度版

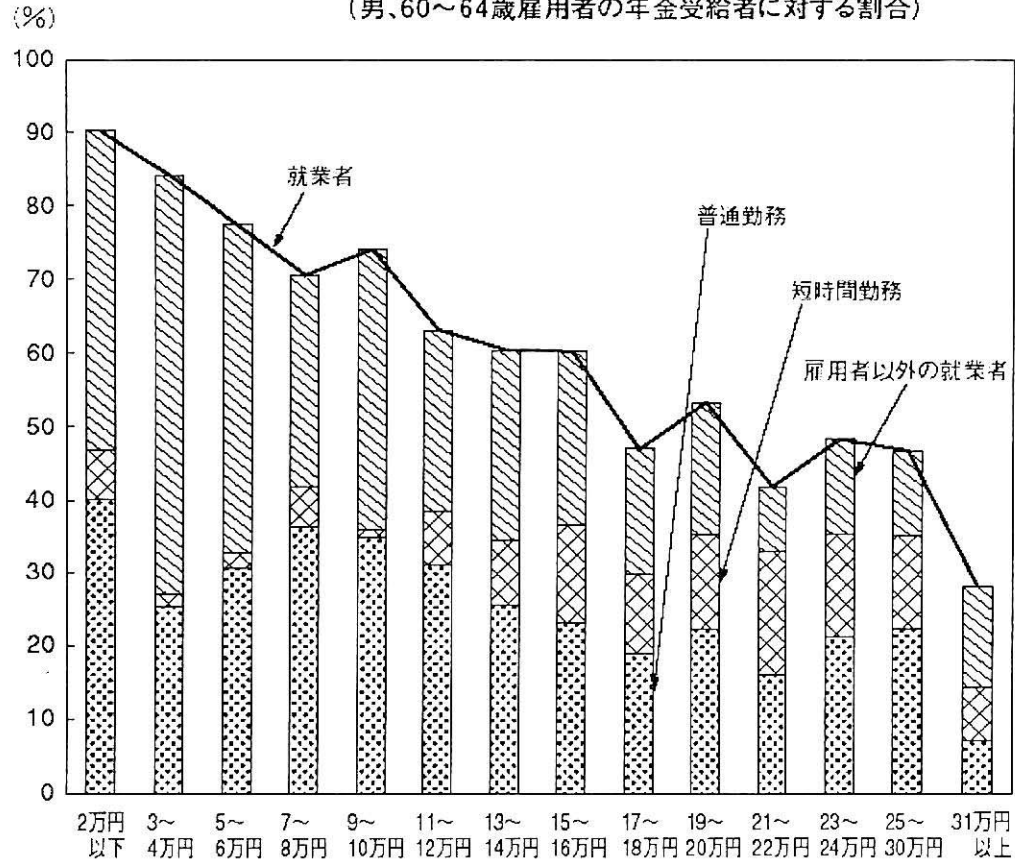
第3-(2)-3図 不就業者に占める元気なものと元気なものでフルタイムで働くことが可能なものの割合



資料出所 労働省「高齢者就業実態調査」(1996年)

資料：労働白書 平成12年度版

第3-(2)-10図 年金受給額階級別普通・短時間勤務雇用者数割合
(男、60～64歳雇用者の年金受給者に対する割合)



資料出所 労働省「高年齢者就業実態調査」(1996年)を労働省政策調査部で特別集計

(注) 1)「雇用者」は、「短時間勤務者」及び「普通勤務者」からなる。

2)表章値は、「年金受給者」に対する割合。

「就業者」は、「年金受給就業者」/「年金受給者」、

「短時間勤務者」は、「年金受給短時間勤務雇用者」/「年金受給者」、

「普通勤務者」は、「年金受給普通勤務雇用者」/「年金受給者」、

「雇用者以外の就業者」は、「年金受給雇用者以外の年金受給就業者」/「年金受給者」により算出。

資料：労働白書 平成12年度版

第3-(2)-11表 高齢者の就業確率に対する諸要因の弾性値(男性)

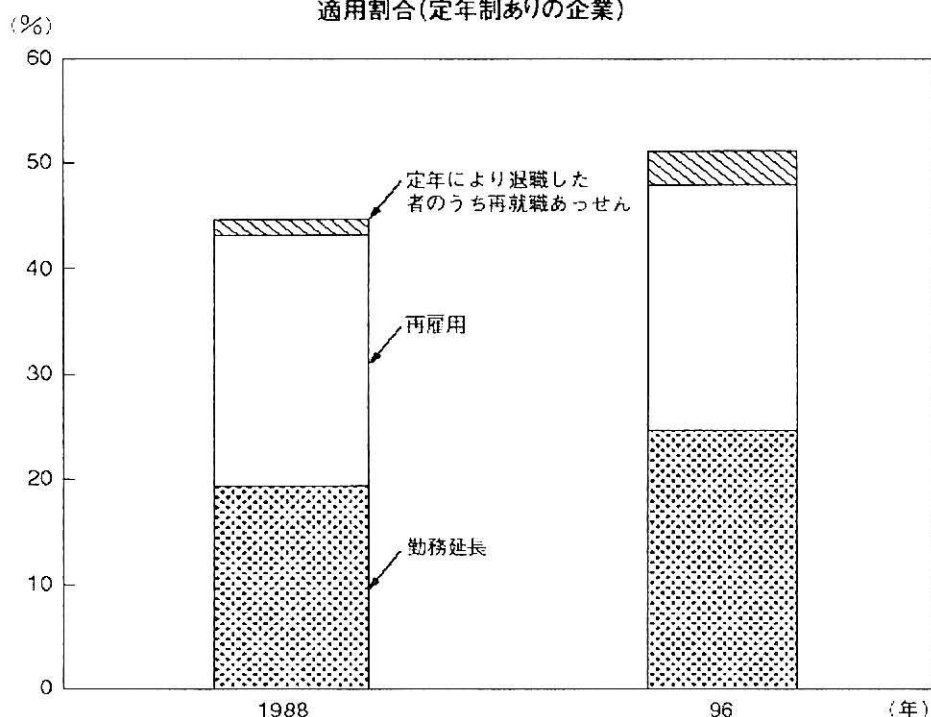
年齢階級	健康ダミー (「健康」=0、「病 気、病気がち」=1)	定年経験ダミー (「定年経験あり」= 1、「定年経験なし」 =0)	公的年金額 (厚生年金、在職老 齢年金、国民年金、共済 年金等)	私的年金額 (厚生年金基金、個人 年金等)
60～64歳	-0.004 (10.81)	-0.081 (4.64)	-0.247 (14.32)	-0.016 (4.42)
65～69歳	-0.140 (10.99)	-0.051 (4.38)	-0.350 (5.95)	-0.010 (1.428)

資料出所 労働省「高齢者就業実態調査」(1996年)を労働省政策調査部にて特別集計したものから
労働省労働経済課推計

- (注) 1) 計量モデル、計算方法については付注-6を参照。
2) 弾性値は各説明変数の平均値での値。
3) () 内はt-値。

資料：労働白書 平成12年度版

第3-(3)-23図 60歳以上の定年到達者に対する勤務延長・再雇用制度の適用割合(定年制ありの企業)

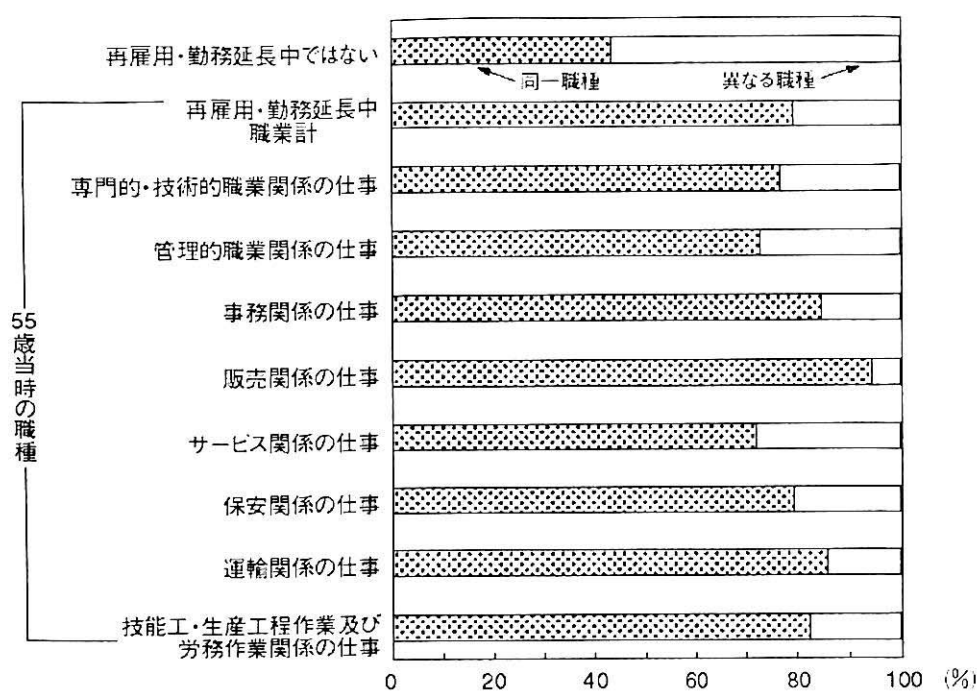


資料出所 労働省「高齢者就業実態調査」(1996年)

- (注) 1) 労働者割合
2) 1988年の調査対象事業所は、労働者規模30人以上のため、1996年の値は労働者規模30人以上計を用いている
3) 「定年到達者」は、「過去1年間に定年により退職した者」、「過去1年間に勤務延長で雇用された者」及び「過去1年間に再雇用された者」からなり、「定年により退職した者のうち再就職あつせん」は、「過去1年間に定年により退職した者」の内訳
4) 「定年により退職した者のうち再就職あつせん」は、1988年は「再就職者」、1996年は「再就職あつせん者」

資料：労働白書 平成12年度版

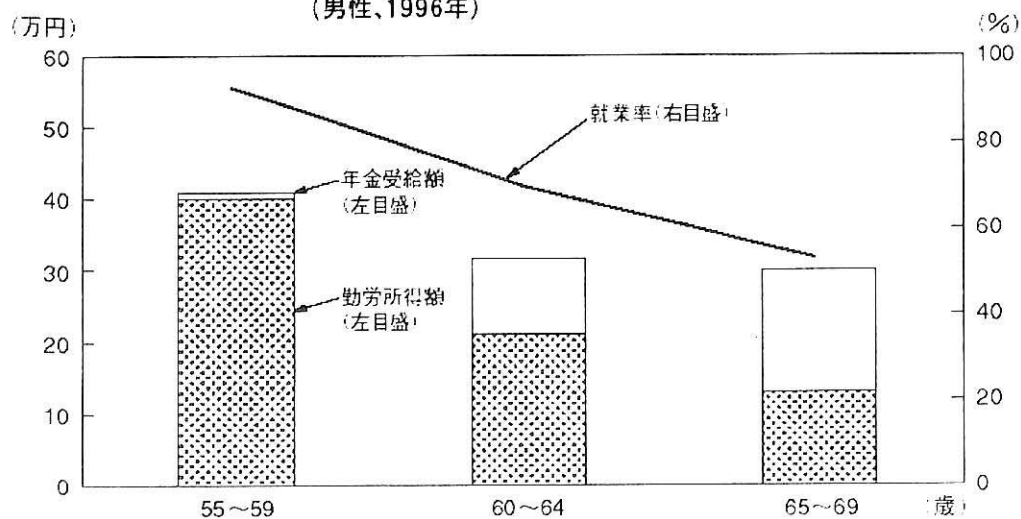
第3-(3)-27図 定年後就業者の55歳当時の職種別現在の職種状況(男性)



資料出所 労働省「高年齢者就業実態調査」(1996年)
 (注) 1) 55~69歳の就業者に対する割合。
 2) 職業割合1%未満の「農林漁業」、「通信」は掲載していない。

資料：労働白書 平成12年度版

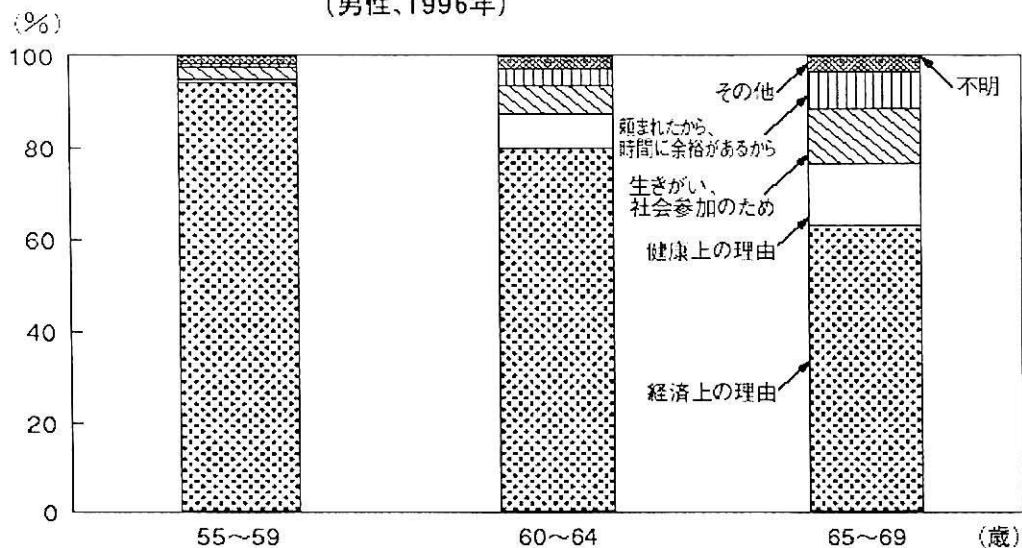
第3-(5)-2図 年齢階級別就業率、1か月平均年金受給額及び勤労所得額(男性、1996年)



資料出所 労働省「高年齢者就業実態調査」(1996年)
 (注) 「平均額」は、年金受給者数、就業者数による全数を母数とした加重平均額である

資料：労働白書 平成12年度版

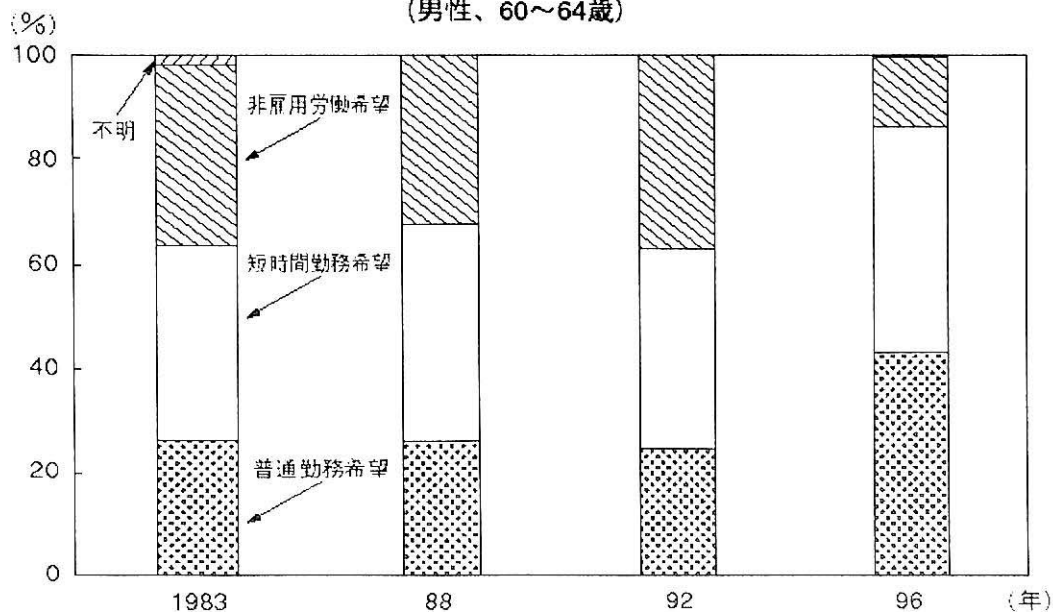
第3－(5)－3図 年齢階級別就業者の就業理由(第1の理由)別割合
(男性、1996年)



資料出所 労働省「高齢者就業実態調査」(1996年)
(注) 「理由不明」を含む。

資料：労働白書 平成12年度版

第3－(5)－4図 就業希望者の希望する勤務形態割合の推移
(男性、60～64歳)



資料出所 労働省「高齢者就業実態調査」
(注) 1983年には、「不明」を含む。

資料：労働白書 平成12年度版

10. 雇用管理調査（承認統計）

実施機関

労働大臣官房政策調査部産業労働調査課

目 的

主要産業に属する企業における採用管理，採用後の諸管理，退職管理について調査し，その実態を明らかにする。

沿 革

昭和43年に「雇用動向調査」の付帯調査として，調査を開始し，昭和44年以降は，採用に関する事項，採用後の諸管理に関する事項，退職管理に関する事項について3年ローテーションにより調査を実施している。なお，退職管理のうち定年制については，その延長が重要な政策課題になっていることから昭和60年以降毎年調査している。

A－平成12年雇用管理調査票

調査対象

- （地域） 全国 （単位） 企業
- （属性） 鉱業，建設業，製造業，電気・ガス・熱供給・水道業，運輸・通信業，卸売・小売業，飲食店，金融・保険業，不動産業及びサービス業（家事サービス業，教育及び外国公務を除く）に属する常用労働者30人以上の民営企業
- （抽出枠） 平成8年事業所・企業統計調査調査区別民営事業所漢字リスト
- （選定） 無作為抽出
- （客体数） 約5,800／母約118,000

調査事項

1. 企業の属性
 - (1) 企業の名称、所在地
 - (2) 主要な生産品の名称又は事業の内容
 - (3) 企業の全常用労働者数
2. 定年制等に関する事項
 - (1) 定年制の有無及び定年制の決め方並びに定年年齢
 - (2) 定年年齢の改定状況及び改定定年年齢
 - (3) 定年年齢を61歳以上とする理由
 - (4) 定年制を定めていない理由及び定めていない場合の雇用する年齢の上限
 - (5) 45歳以上の定年前の退職者の最多年齢区分及び再就職先
3. 定年後の措置に関する事項
 - (1) 勤務延長制度、再雇用制度の有無及び今後の新設予定の有無
 - (2) 勤務延長制度、再雇用制度の最高雇用年齢の定め有無及び最高雇用年齢
 - (3) 勤務延長制度、再雇用制度を適用される対象者の範囲、会社が定める基準の内容並びに会社が

定める基準を満たす者及び会社が特に必要と認める者の希望者に占める割合

(4) 勤務延長制度、再雇用制度の雇用期間

(5) 勤務延長制度、再雇用制度の雇用形態

(6) 勤務延長制度、再雇用制度の勤務形態

(7) 勤務延長制度、再雇用制度の処遇の変化

(8) 定年予定者に対する再就職あっせん制度の有無及びあっせん方法

4. その他の退職管理等に関する事項

(1) 転籍出向制度の有無並びに適用開始年齢、出向先での最高雇用年齢及び平成 11 年における出向者数

(2) 早期退職優遇制度の有無、適用開始年齢及び平成 11 年における利用者数

(3) 転職援助あっせん制度の有無、適用開始年齢及び内容

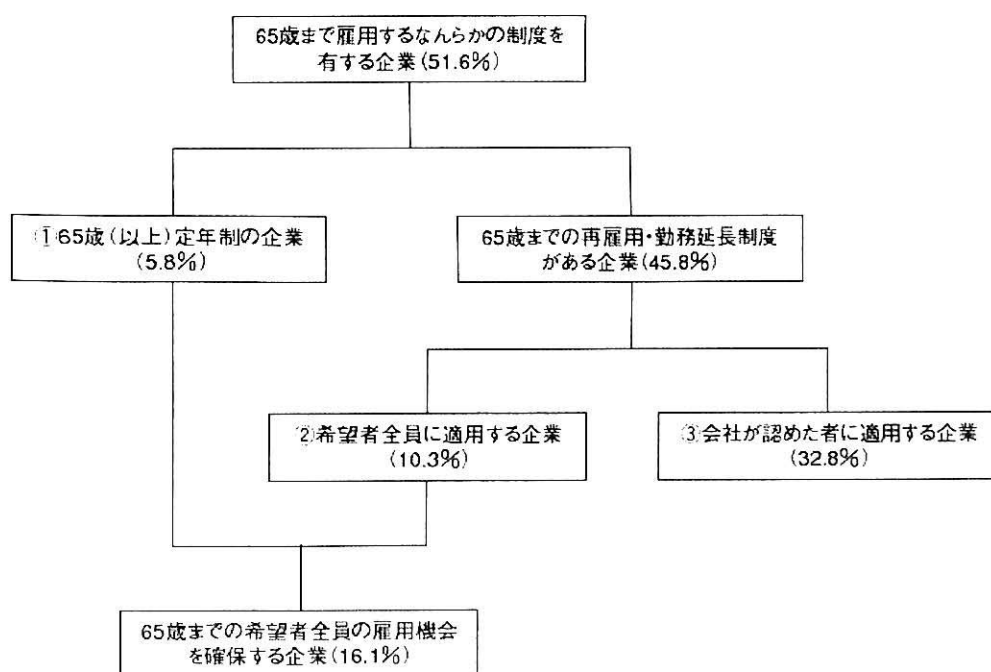
(4) 独立開業支援制度の有無、適用開始年齢及び内容

5. 今後の課題に関する事項

(1) 60 歳前半層に雇用延長する場合の課題

(2) 雇用慣行の現在と今後の状況

第3-(3)-20図 65歳までの継続雇用制度の模式図



資料出所 労働省「雇用管理調査」(2000年)より労働省労働経済課にて算出

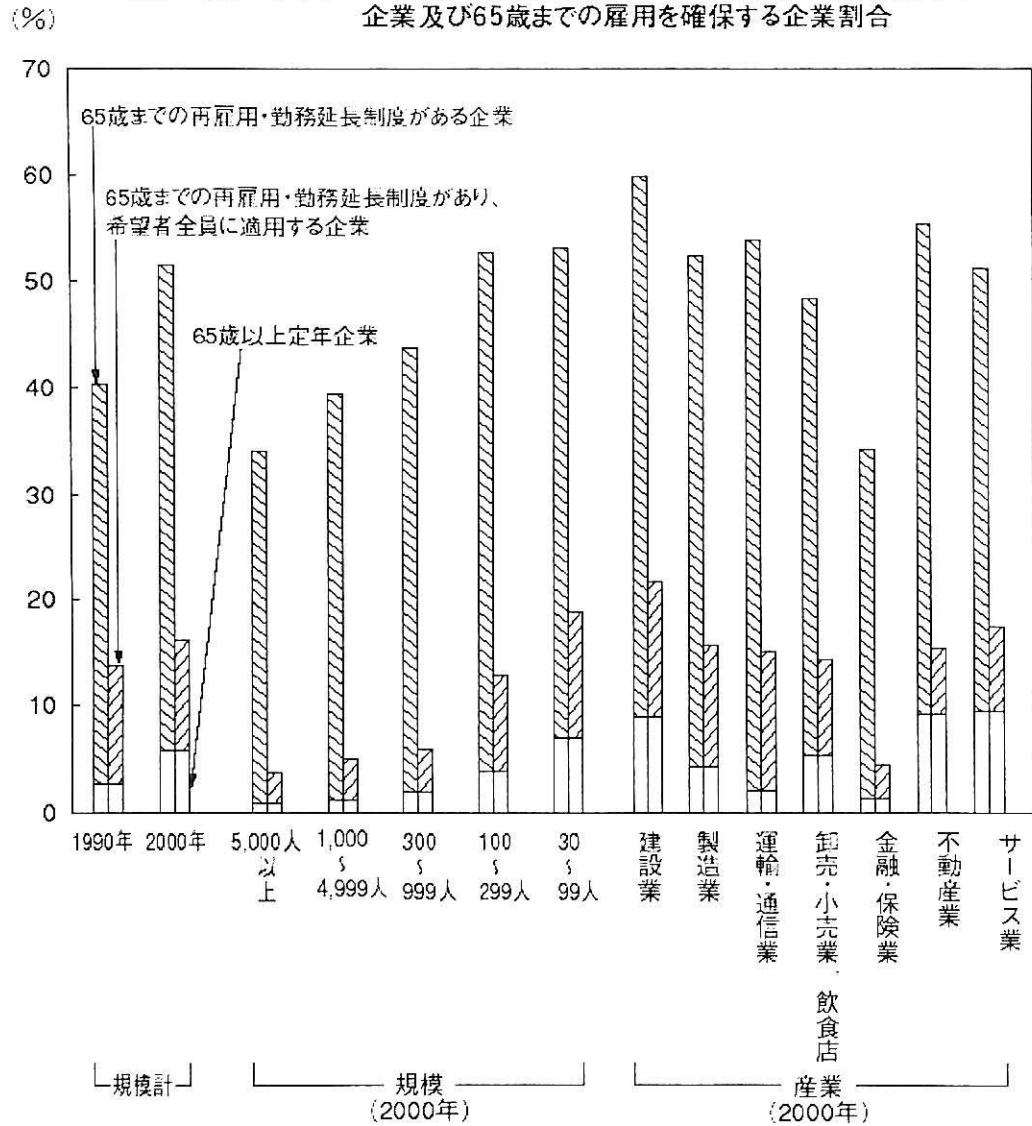
(注)

1. 「65歳までの再雇用・勤務延長制度がある企業」の適用対象者の範囲区分は、「原則として希望者全員」、「会社が定めた基準に適合した者全員」、「会社が特に必要と認めた者に限る」及び「その他(無回答を含む)」の4区分

2. 「会社が認めた者に適用する企業」は、「会社が定めた基準に適合した者全員」と「会社が特に必要と認めた者に限る」の合計値

資料：労働白書 平成 12 年度版

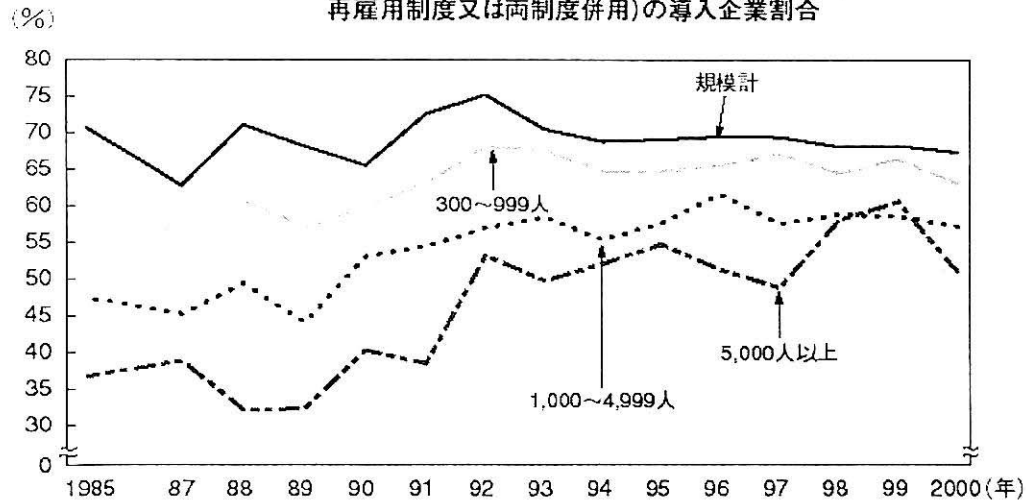
第3-(3)-21図 年、規模、産業別65歳までの雇用確保の制度を有する企業及び65歳までの雇用を確保する企業割合



資料出所 労働省「雇用管理調査」により労働省職業安定局高齢・障害者対策部にて算出

資料：労働白書 平成12年度版

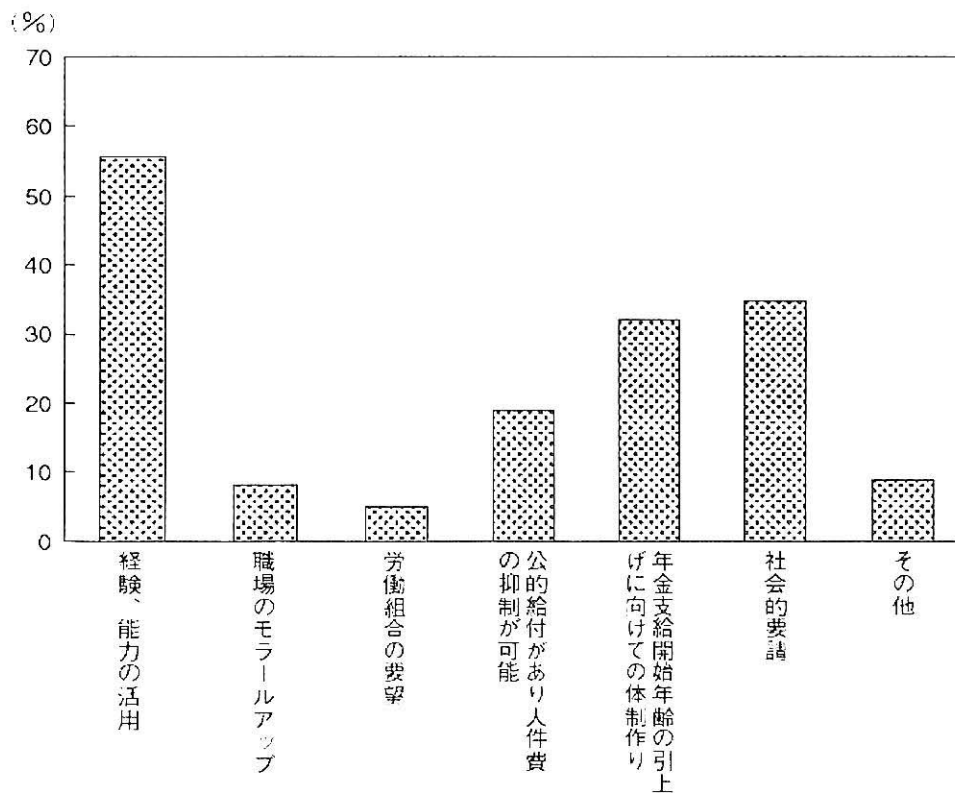
第3-(3)-22図 60歳定年制企業における継続雇用制度(勤務延長制度、再雇用制度又は両制度併用)の導入企業割合



資料出所 労働省「雇用管理調査」

資料：労働白書 平成12年度版

第3-(3)-24図 一律定年制における定年年齢を61歳以上とする理由別企業割合



資料出所 労働省「雇用管理調査」(2000年)

- 注 1) 定年年齢を61歳以上に改定を決定又は予定している企業を含む
2) 「無回答」割合は、12.1%

資料：労働白書 平成12年度版

第3-(3)-28表 継続雇用制度導入企業における制度別・企業規模別・処遇の変化別
企業割合及び雇用期間別企業割合

①処遇の変化別企業割合

(単位 %)

制度別・規模別	役職		資格		仕事の内容		賃金(基準内)		
	変わる	変わらない	変わる	変わらない	変わる	変わらない	下がる	上がる	変わらない
勤務延長制度									
企業規模計	33.5	37.7	30.6	43.9	10.7	72.4	50.5	1.1	32.0
5,000人以上	30.0	30.0	10.0	70.0	-	60.0	40.0	-	40.0
1,000～4,999人	51.1	36.1	56.7	36.7	20.0	62.8	71.7	-	21.1
300～999人	43.6	35.1	36.6	43.9	11.9	75.9	53.6	0.8	30.4
100～299人	39.1	40.0	32.6	46.7	10.0	73.4	48.0	0.3	36.0
30～99人	30.9	37.2	29.2	43.1	10.7	71.9	50.8	1.4	30.9
再雇用制度									
企業規模計	55.6	19.9	49.1	28.0	18.1	64.4	72.9	0.4	13.0
5,000人以上	63.7	10.5	65.0	9.2	33.3	36.6	66.3	-	1.3
1,000～4,999人	69.0	15.0	74.0	14.1	28.2	50.9	84.5	-	3.9
300～999人	64.9	14.7	66.2	18.2	21.7	58.0	82.3	-	3.8
100～299人	60.4	17.4	54.8	20.4	18.7	62.9	76.9	0.5	10.3
30～99人	52.3	21.6	44.2	32.4	17.0	66.2	69.9	0.4	15.4

②雇用期間別企業割合

(単位 %)

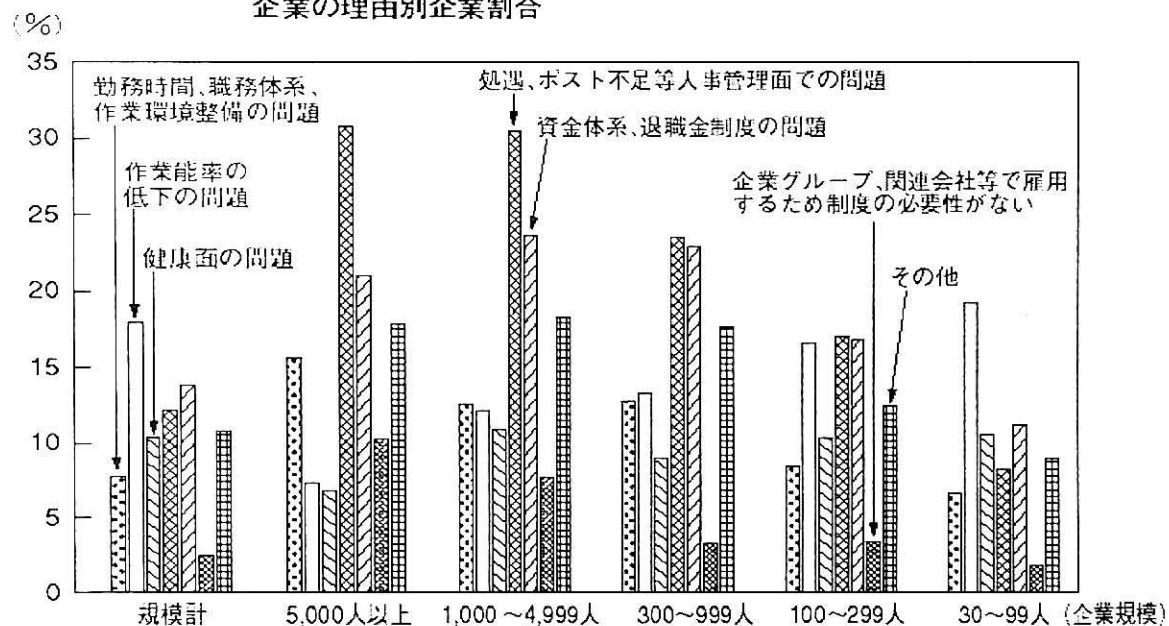
制度別・規模別	雇用期間を定めている企業				雇用期間 を定めて いない
	計	6か月未 満	6か月以 上1年未満	1年	
勤務延長制度					
企業規模計	43.9	1.1	3.6	39.2	55.3
5,000人以上	50.0	-	-	50.0	50.0
1,000～4,999人	63.9	2.2	8.9	52.8	36.1
300～999人	62.2	3.3	1.9	57.0	36.8
100～299人	58.6	1.1	4.7	52.7	40.2
30～99人	37.9	0.9	3.3	33.7	61.4
再雇用制度					
企業規模計	65.6	2.3	5.2	58.1	33.9
5,000人以上	92.2	2.6	4.0	85.7	5.9
1,000～4,999人	88.1	2.2	9.7	76.3	11.4
300～999人	86.9	2.3	8.1	76.6	12.8
100～299人	76.7	1.8	5.7	69.3	22.6
30～99人	58.2	2.5	4.6	51.2	41.3

資料出所 労働省「雇用管理調査」(2000年)

- (注) 1)「勤務延長制度」、「再雇用制度」には、「両制度併用」を含む。
2)「資格」とは、個人の能力や勤務内容・勤続年数等一定の基準に基づいて、格付けされた社内序列をいう。
3)「勤務延長制度」の「無回答」割合は、「企業規模計」0.8%、「再雇用制度」の「無回答」割合は、「企業規模計」0.5%。

資料：労働白書 平成12年度版

第3－(3)－29図 企業規模別一律定年制企業における継続雇用制度の設定予定がない
企業の理由別企業割合



資料出所 労働省「雇用管理調査」(1999年)

- (注) 1)対象企業は、定年制を定めていて継続雇用制度がなく、また、設定予定もない企業。
2)複数回答である。
3)「無回答」割合は、「企業規模計」56.3%。

資料：労働白書 平成12年度版

1 1. 就業形態の多様化に関する総合実態調査（承認統計）

実施機関

労働大臣官房政策調査部統計調査第一課

目 的

事業所における労働者の就業実態，増加しつつあるパートタイム労働者等に対する人事労務管理面での対応の実態及び多様な形態で働く労働者の意識等を把握し，経済社会の構造変化に的確に対応した労働政策立案の基礎資料を得る。

調査の構成

A－事業所票，B－個人票

A－事業所票

調査対象

- （地域） 全国 （単位） 事業所
- （属性） 鉱業，建設業，製造業，電気・ガス・熱供給・水道業，運輸・通信業，卸売・小売業，飲食店，金融・保険業，不動産業及びサービス業（家事サービス業，外国公務を除く）に属する常雇規模5人以上の民営事業所
- （抽出枠） 平成8年事業所・企業統計調査
- （選定） 無作為抽出
- （客体数） 約15,000／約1,800,000

調査事項

1. 事業所の属性
2. 就業形態，性別労働者数
3. 就業形態別労働者の動向数
4. いわゆる非正社員を雇用する理由
5. いわゆる非正社員の問題点
6. 人事労務管理上の各種制度の適用状況

B－個人票

調査対象

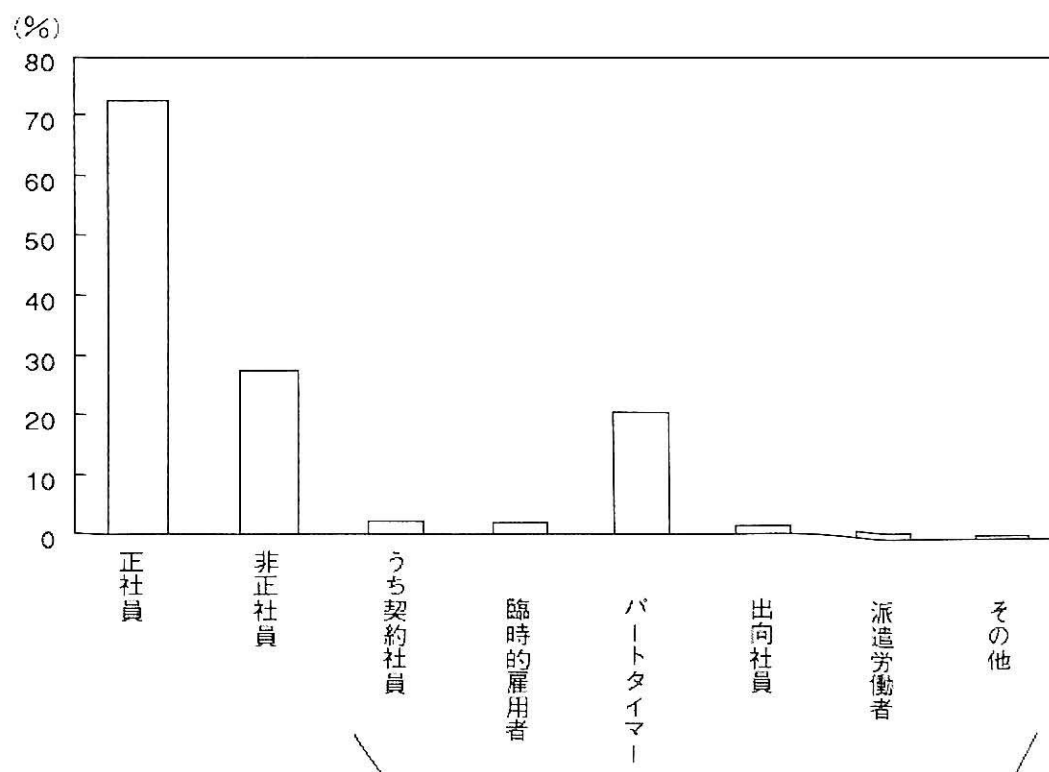
- （地域） 全国 （単位） 個人
- （属性） 事業所票の調査対象事業所の事業活動に従事する労働者
- （抽出枠） 調査対象事業所で作成される労働者名簿
- （選定） 無作為抽出
- （客体数） 約30,000／約4,020,000

調査事項

1. 現在の就業形態

2. いわゆる非正社員の現在の就業形態を選択した理由
3. 現在の職種
4. 現在の事業所での勤続期間
5. 労働時間について
6. 賃金について
7. 人事労務管理上の各種制度適用の有無
8. 別の会社の勤務経験の有無及び直前に経験した就業形態
9. 現在の就業形態の継続意志、継続しない場合の変わりたい就業形態
10. 職業能力を高める意思の有無、高めるために活用している現在または今後の方法
11. 職場での満足度
12. 生活と仕事との関係についての意識
13. 個人の属性
14. 行政への要望

第1－(1)－11図 就業形態の多様化の実態



資料出所 労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(1999年)

資料：労働白書 平成12年度版

1 2. 職業安定業務統計

実施担当部局

労働省 職業安定局雇用政策課

概 要

雇用政策の基礎資料とする目的で公共職業安定所で取り扱った求職、求人、就職等の件数（新規学卒者を除きパートタイムを含む）を一般労働、日雇、パートタイム別に集計したもので、特に、ここから算出される求人倍率（新規求人倍率、有効求人倍率）は、労働市場の需給関係を把握できるため、重要な景気指標として利用されている。

調査内容

全国の公共職業安定所における職業紹介状況に関する諸計数（新規求職申込件数、月間有効求職者数、就職件数、新規求人件数、月間有効求人数等を集計する。

労働区分

1. 一般労働

- (1) 常用労働 雇用期間の定めのない者または雇用期間が4ヵ月以上の者
- (2) 臨時労働 雇用期間が1ヵ月以上4ヵ月未満の者
- (3) 季節労働 季節的な労働需要に対し季節的案余暇を利用して一定期間就労する者

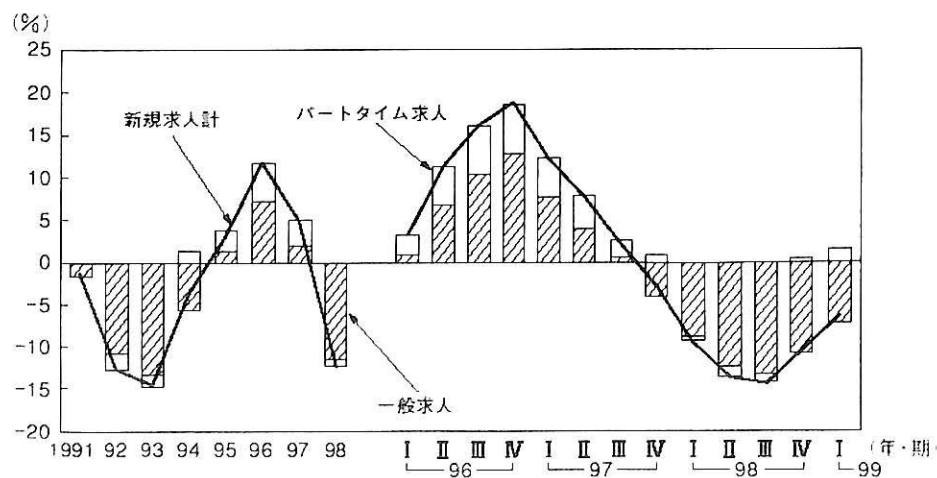
2. 日雇労働

公共職業安定所の窓口で取扱う日々の雇用および雇用期間が1ヵ月未満の者

3. パートタイム

常用的、臨時的、日雇的に区分

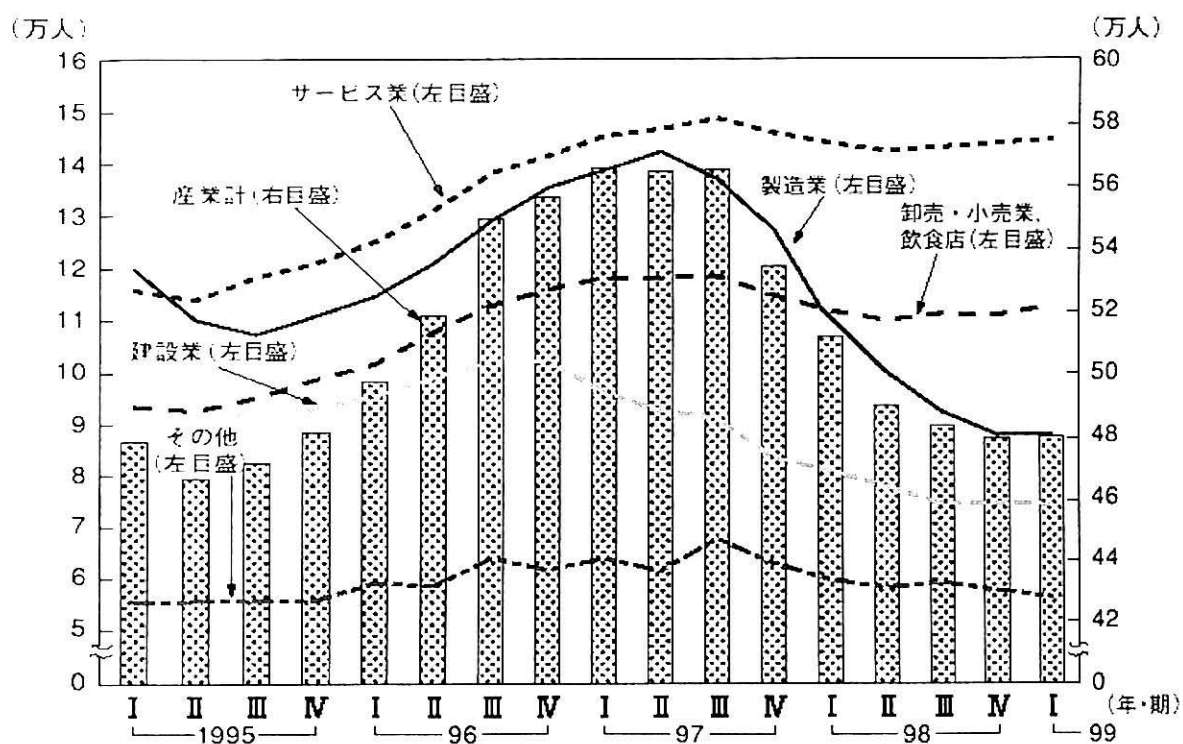
第2図 新規求人の一般・パート別増減寄与度（前年同期比）



資料出所 労働省「職業安定業務統計」

資料：労働白書 平成11年度版

第3図 産業別新規求人数の推移（季節調整値）



資料出所 労働省「職業安定業務統計」

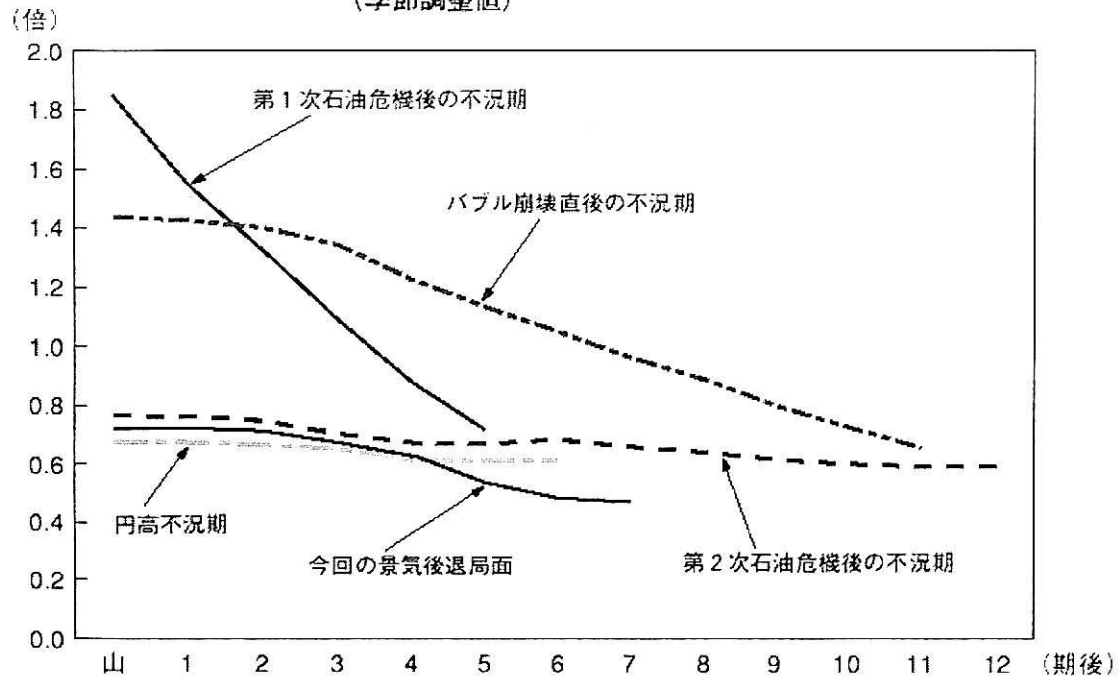
（注）1）新規学卒を除きパートタイムを含む。

2）「その他」には、金融・保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業が含まれる。

3）産業別の季節調整値は労働省政策調査部で試算した。

資料：労働白書 平成11年度版

第5図 景気後退局面における有効求人倍率の推移
(季節調整値)



資料出所 労働省「職業安定業務統計」

(注) 景気の山から景気の谷まで。今回の景気後退局面については1998年10月～12月期まで。
各景気後退局面の期間は以下の通り。

第1次石油危機後の不況期…1973年10～12月期から1975年1～3月期

第2次石油危機後の不況期…1980年1～3月期から1983年1～3月期

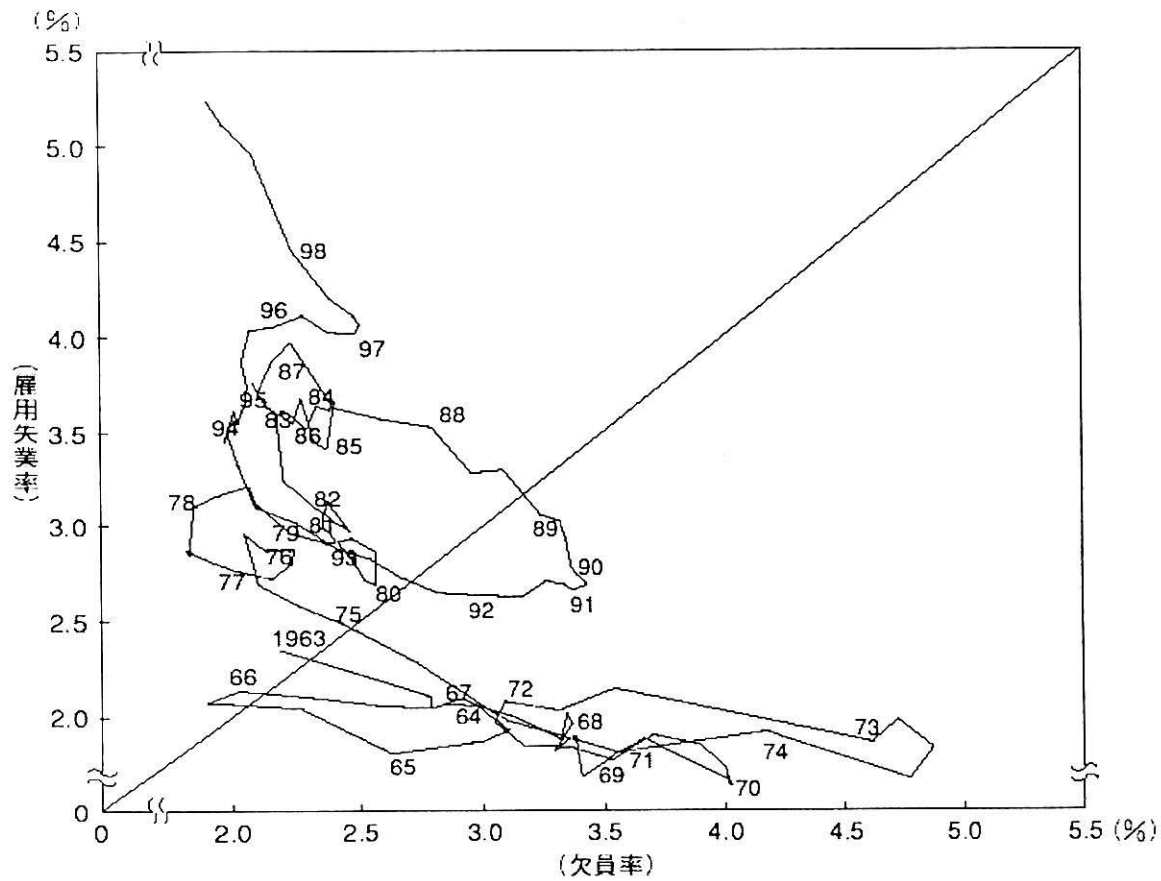
円高不況期……………1985年4～6月期から1986年10～12月期

バブル崩壊直後の不況期……………1991年1～3月期から1993年10～12月期

今回の景気後退局面……………1997年1～3月期から

資料：労働白書 平成11年度版

第1-(2)-2図 雇用失業率と欠員率の推移 (季節調整値)



資料出所 労働省「職業安定業務統計」、総務庁統計局「労働力調査」

(注) 1)

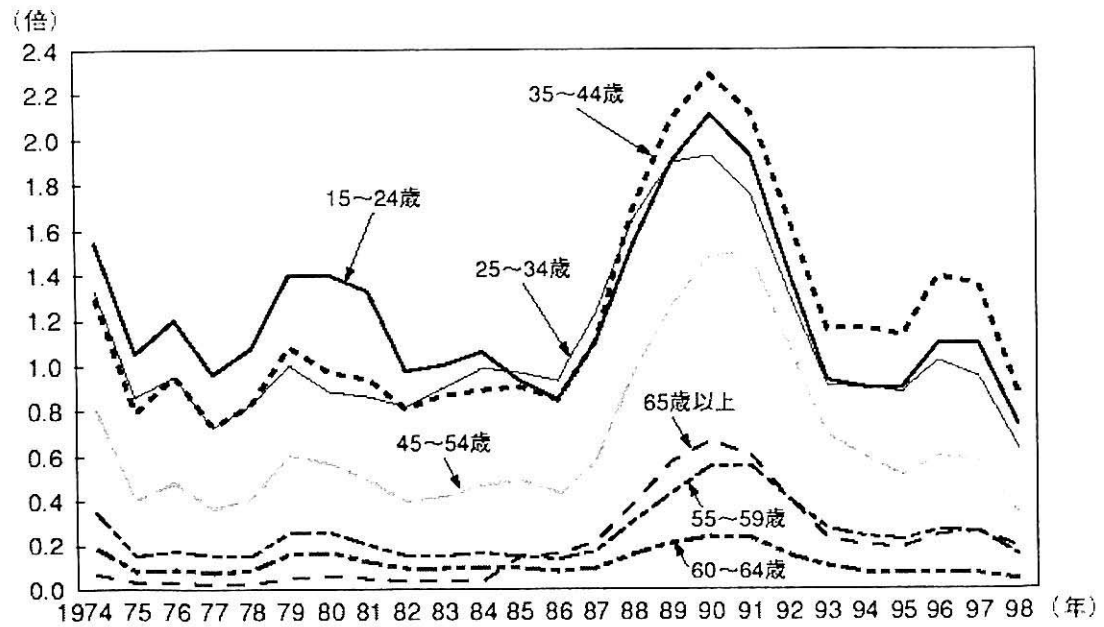
$$\text{欠員率} = \frac{\text{有効求人数} - \text{就職件数}}{(\text{有効求人数} - \text{就職件数}) + \text{雇用者数}}$$

$$\text{雇用失業率} = \frac{\text{完全失業者数}}{\text{完全失業者数} + \text{雇用者数}}$$

2) 1963年1～3月期から1998年10～12月期。

資料：労働白書 平成11年度版

第1-(2)-4図 年齢階級別有効求人倍率の推移

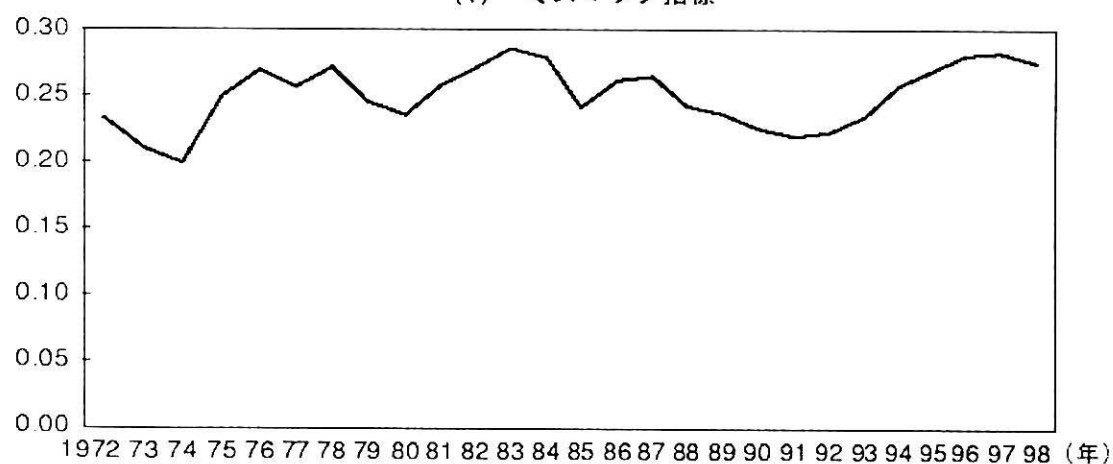


資料出所 労働省「職業安定業務統計」
 (注) 有効求人倍率は常用、各年10月。

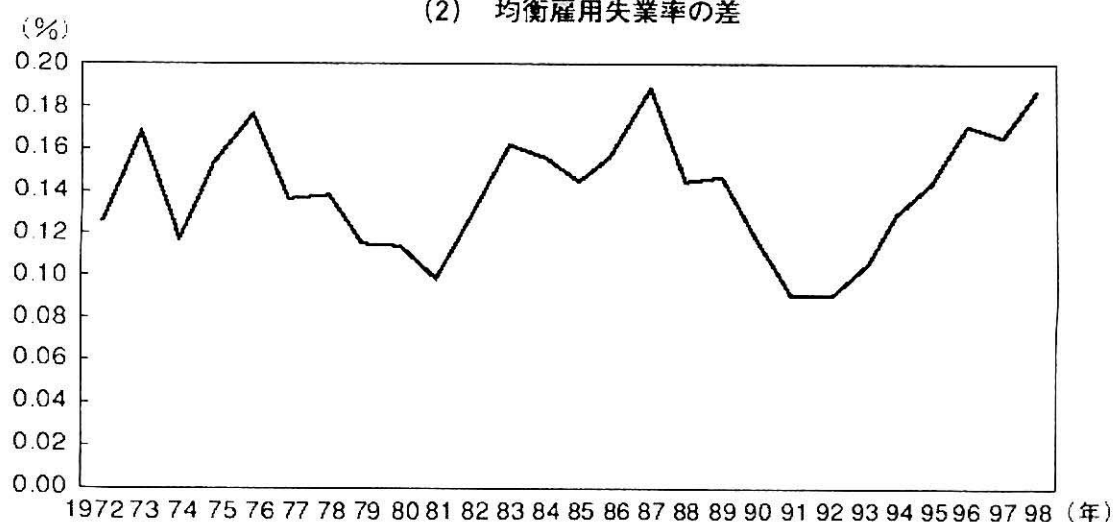
資料：労働白書 平成11年度版

第1-(2)-5図 年齢間ミスマッチの状況

(1) ミスマッチ指標



(2) 均衡雇用失業率の差



資料出所 労働省「職業安定業務統計」、総務庁統計局「労働力調査」より労働省労働経済課試算

(注) 1) ミスマッチ指標は年齢5歳階級区分で試算した(常用有効、各年10月)。ミスマッチ指標の試算方法は付属統計表第62表参照。

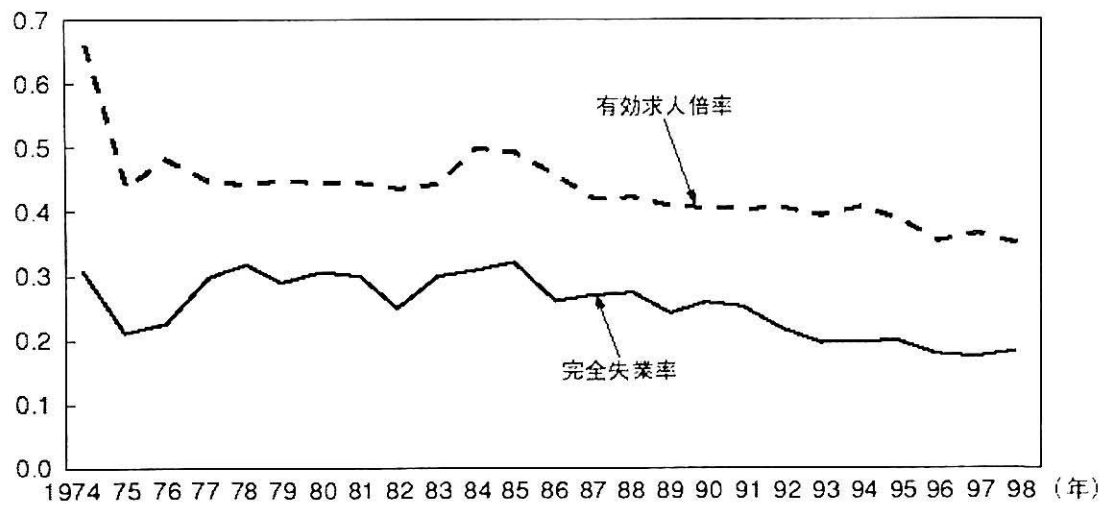
2) 均衡失業率の差は、ここでは、年齢計の均衡雇用失業率(U^*)と各年齢5歳階級ごとの均衡雇用失業率を各年齢階級の雇用者数ウェイトで加重平均して求めた均衡雇用失業率(U^{**})の差($U^* - U^{**}$)を年齢間ミスマッチの代理指標として用いた。なお、均衡雇用失業率の計算に際しては、 $\ln U = \alpha + \beta \ln V$ (U : 雇用失業率、 V : 欠員率)として推計されるUV曲線の β の値を中堅層(30~50歳台)の年齢別UV曲線の推計をもとに、年齢計及び各年齢階級ですべて一律に $\beta = 0.55$ という強い仮定をおいて求めたものである点、留意する必要がある。

3) 欠員数は常用各年10月、雇用者数、失業者数は年平均。

(参考文献) 佐渡賢一、森川善樹「失業・欠員分析におけるミスマッチの把握について」(「労働統計調査月報」1991年6月号)

資料：労働白書 平成11年度版

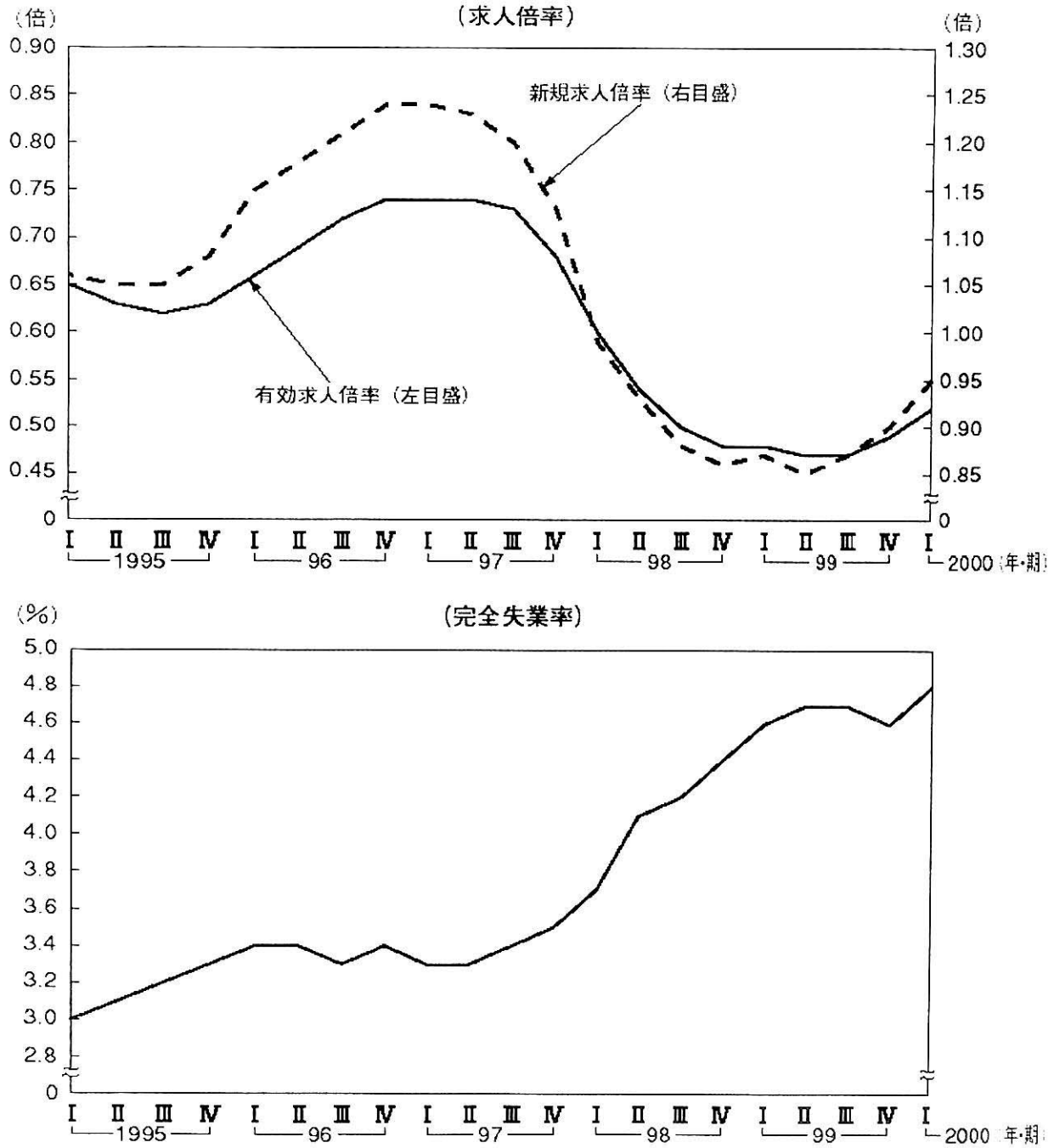
第1-(2)-7図 地域別有効求人倍率、完全失業率の変動係数



資料出所 労働省「職業安定業務統計」、総務庁統計局「労働力調査」より労働省労働経済課試算
 (注) 1) 有効求人倍率は都道府県別有効求人倍率の変動係数
 完全失業率はブロック別完全失業率の変動係数
 2) 完全失業率の各ブロックに含まれる都道府県については付属統計表第68表参照。

資料：労働白書 平成11年度版

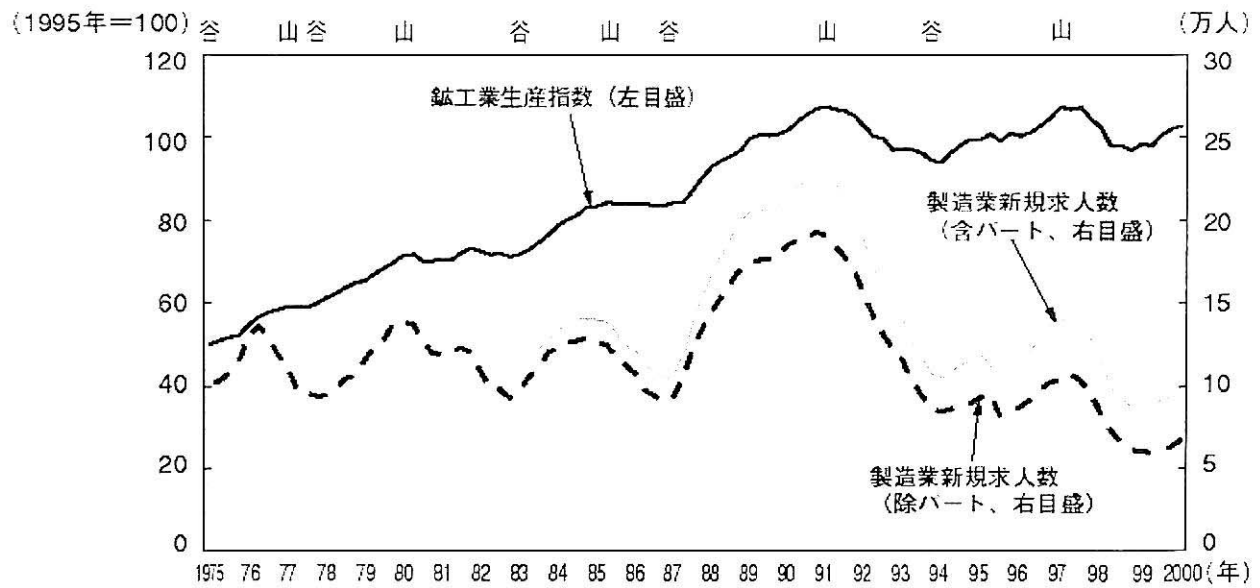
第1図 求人倍率、完全失業率の推移（季節調整値）



資料出所 労働省「職業安定業務統計」、総務庁統計局「労働力調査」
 (注) 完全失業率の四半期の数値は、労働省労働経済課にて試算した。

資料：労働白書 平成12年度版

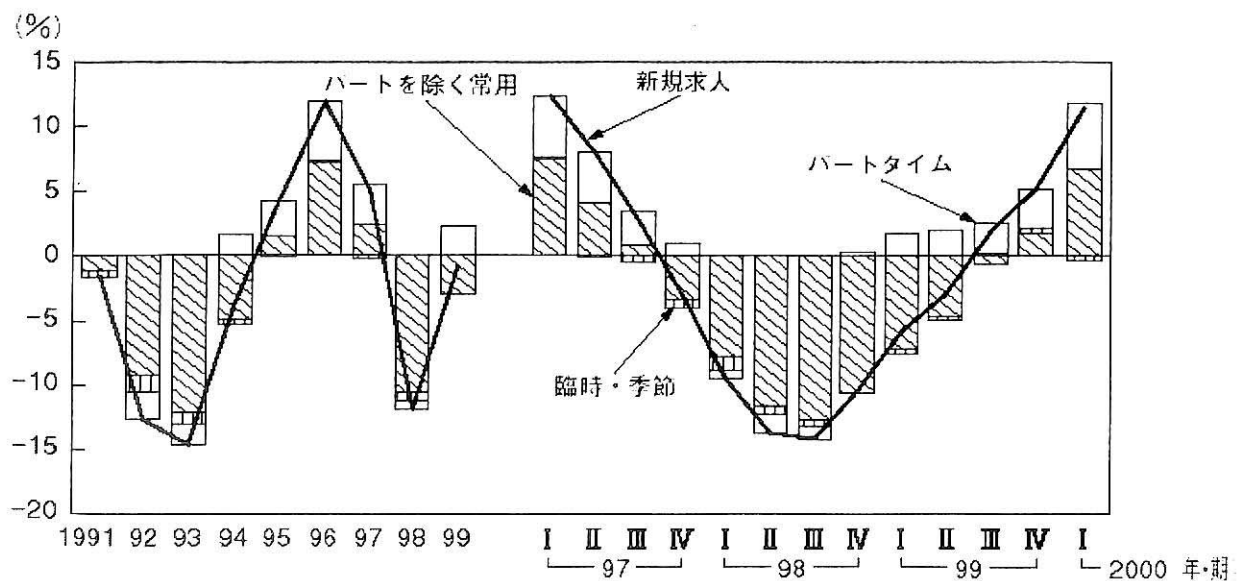
第3図 鉱工業生産と製造業新規求人数の推移(季節調整値)



資料出所 労働省「職業安定業務統計」、通商産業省「通産統計」

資料：労働白書 平成12年度版

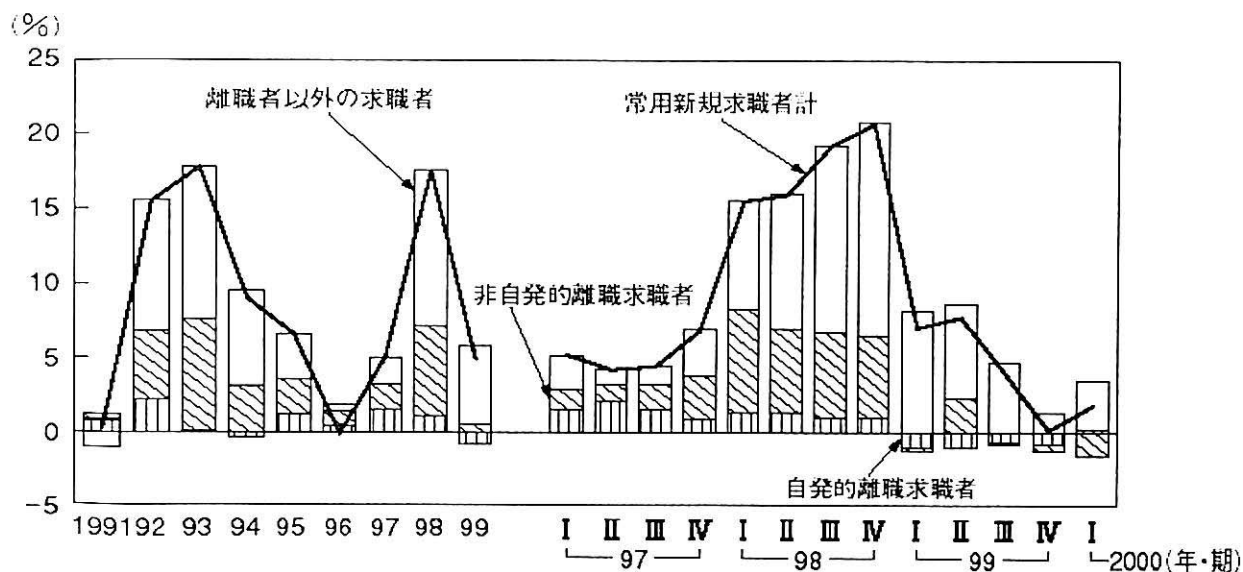
第4図 新規求人の就業形態別寄与度(前年同期比)



資料出所 労働省「職業安定業務統計」

資料：労働白書 平成12年度版

第5図 常用新規求職者の求職理由別増減寄与度（前年同期比）



資料出所 労働省「職業安定業務統計」「雇用保険事業統計」

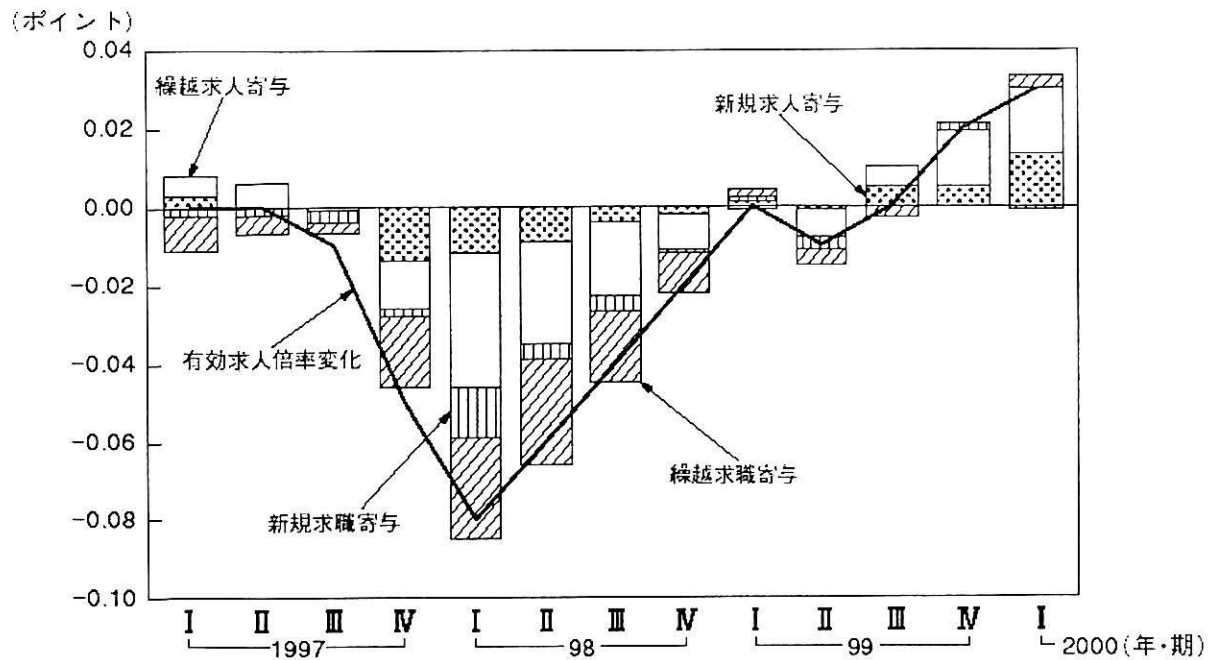
(注) ここでの離職求職者とは雇用保険受給資格決定件数をいう。また、自発的離職求職者、非自発的離職求職者とはそれぞれ雇用保険受給資格決定件数のうち、「給付制限あり」、「給付制限なし」の者をいう。求職者は次のように分類される。

求職者

- 離職求職者（離職して雇用保険受給の資格がある者）
 - 自発的離職求職者（自己都合による離職のため、失業手当について給付制限がかかっている者）
 - 非自発的離職求職者（解雇、倒産、定年等による離職者で、給付制限がかかっていない者）
- 離職者以外の求職者（上記以外の者）

資料：労働白書 平成12年度版

第6図 有効求人倍率(季節調整値)の変化の要因分解



資料出所 労働省「職業安定業務統計」より労働省労働経済課試算
 (注) 要因分解は以下のとおり。

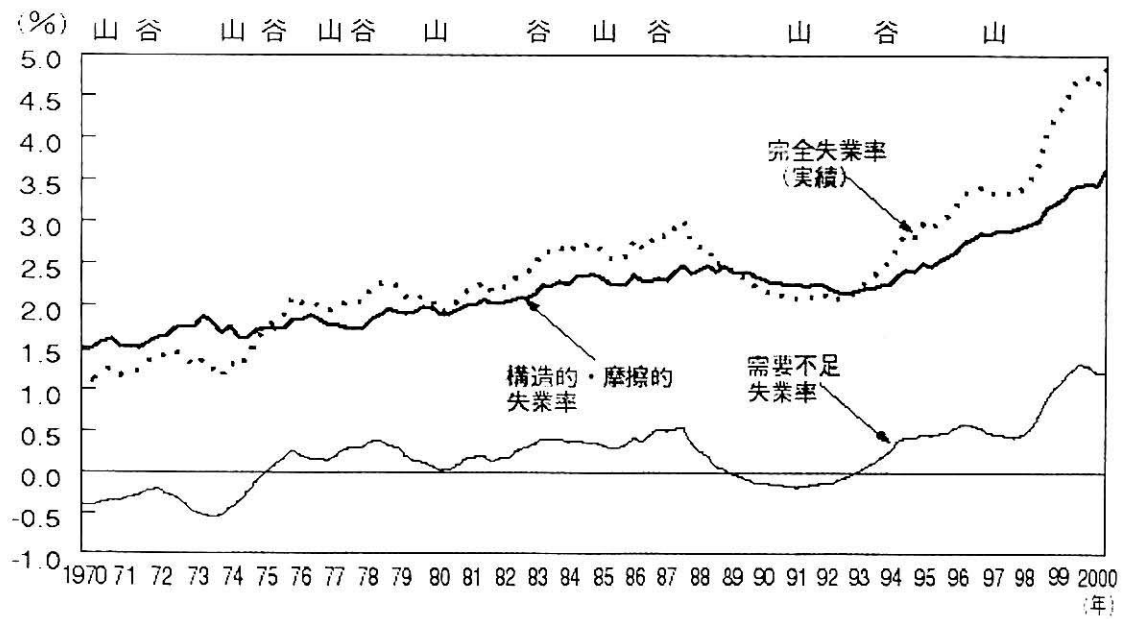
$$\text{有効求人倍率} = \frac{Oa}{Aa} = \frac{Ob+On}{Ab+An} \text{より}$$

$$\Delta \frac{Oa}{Aa} = \frac{1}{Aa} (\Delta Ob + \Delta On) - \frac{Oa}{Aa^2} (\Delta Ab + \Delta An)$$

ただし、Oa：有効求人 Aa：有効求職
 Ob：前月から繰越された有効求人
 Ab：前月から繰越された有効求職
 On：新規求人 An：新規求職

資料：労働白書 平成12年度版

第25図 構造的・摩擦的失業率、需要不足失業率の推移

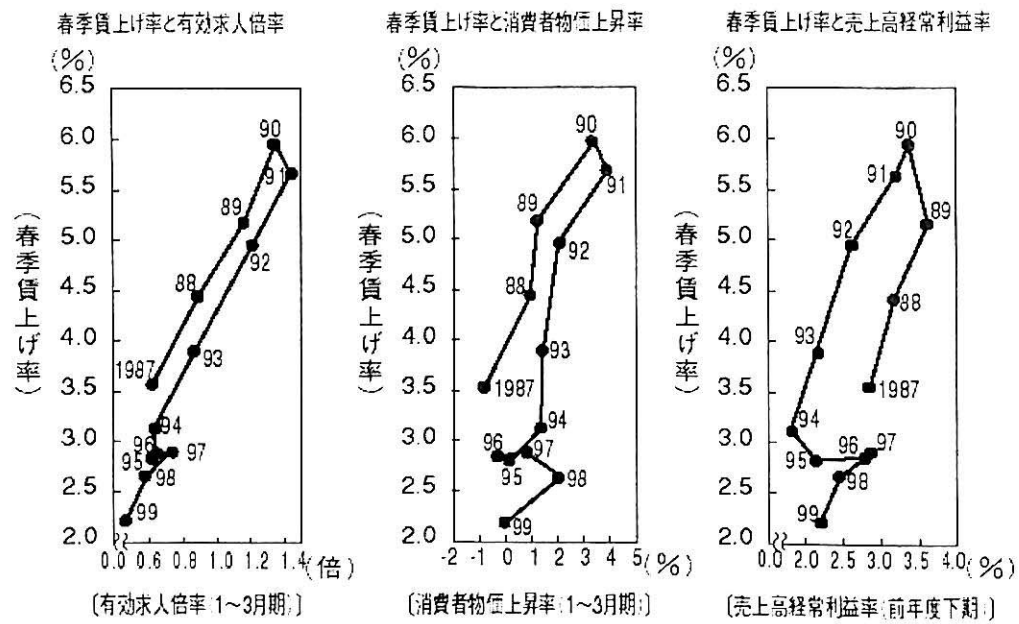


資料出所 労働省「職業安定業務統計」、総務庁統計局「労働力調査」より労働省労働経済課推計

- (注) 1) 構造的・摩擦的失業率の推計方法は、付注－1 参照。
2) 需要不足失業率＝完全失業率－構造的・摩擦的失業率で算出。

資料：労働白書 平成 12 年度版

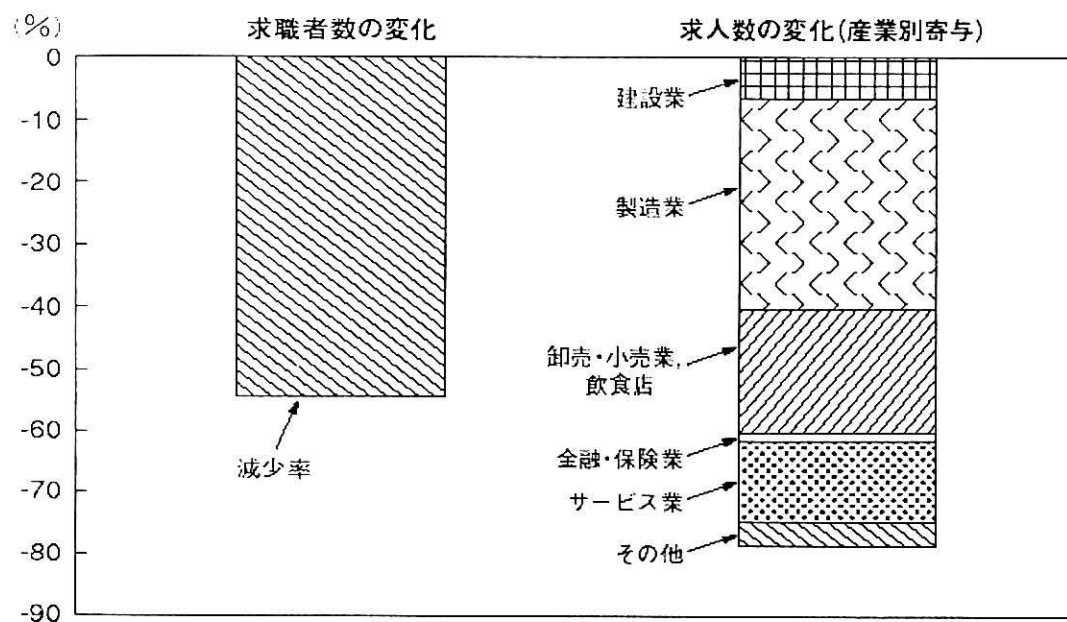
第29図 春季賃上げ率(主要企業)と各指標との関係



資料出所 労働省「職業安定業務統計」、労働省労政局調べ、
総務庁統計局「消費者物価指数」、日本銀行「主要企業短期経済観測調査」

資料：労働白書 平成12年度版

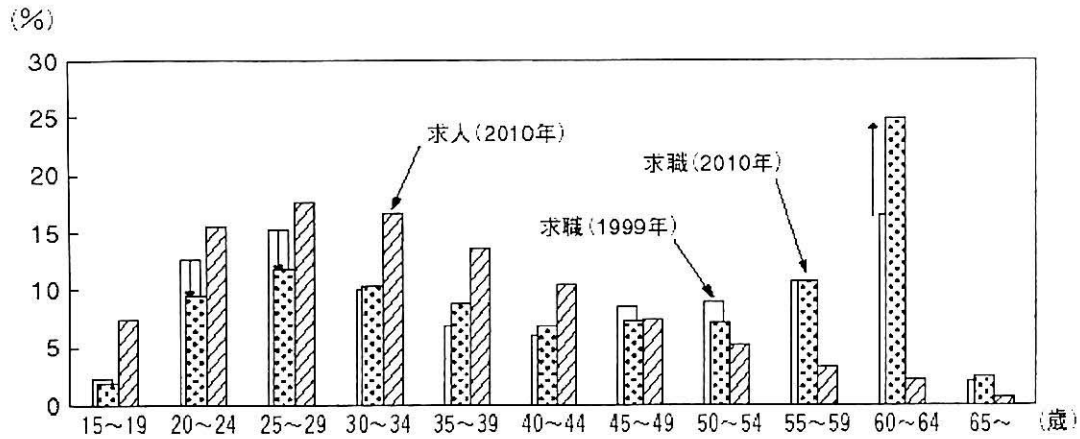
第2－(1)－1図 高卒求職者数と高卒求人数の変化(1992年3月～99年3月)



資料出所 労働省「職業安定業務統計」
 (注) 求人数の変化には公務(0.0%)も含む。

資料：労働白書 平成12年度版

第1-(2)-7図 年齢別労働力需給ギャップの変化(試算)

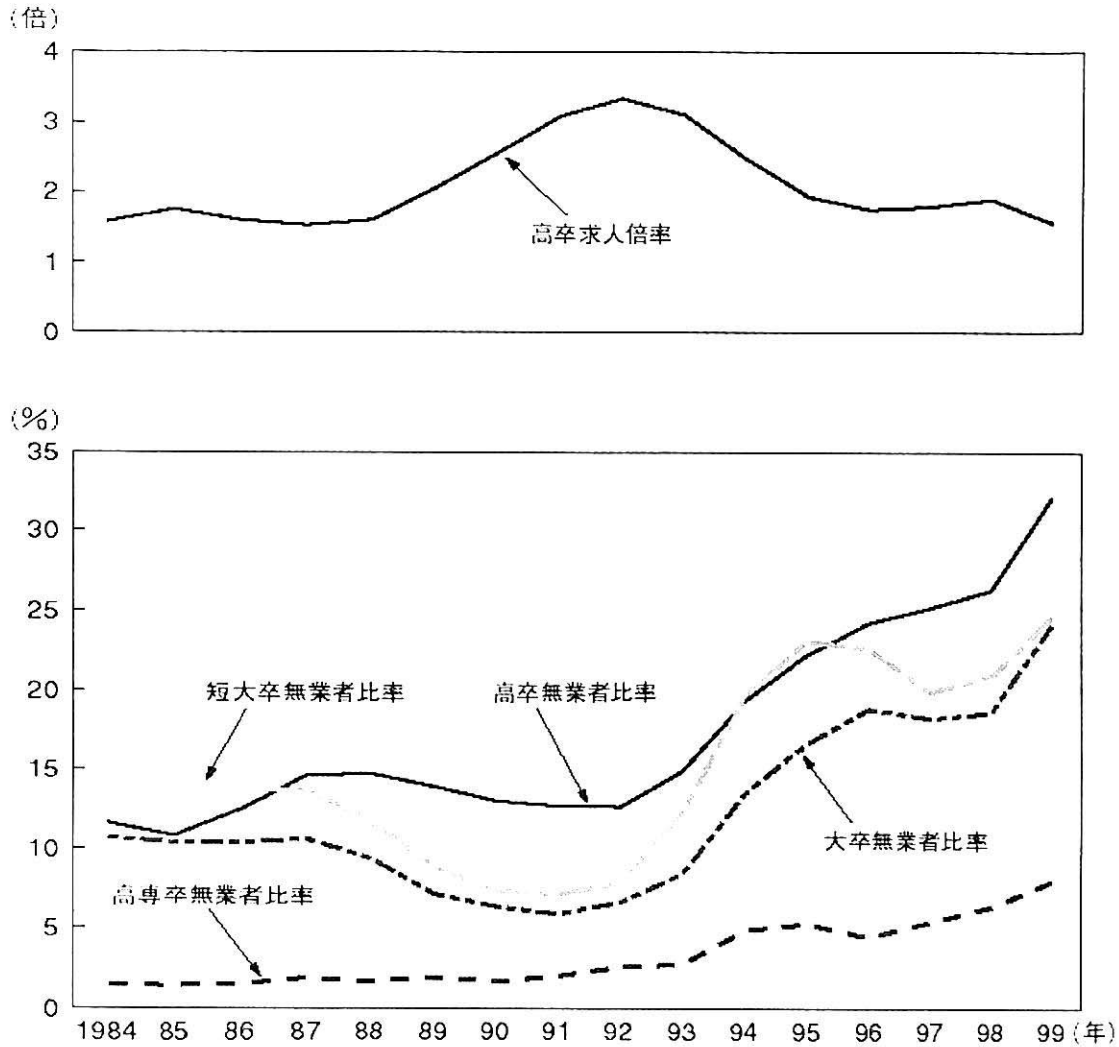


資料出所 労働省「職業安定業務統計」、雇用政策研究会「労働力需給の展望と課題」(1999年5月)等から労働省労働経済課試算

- (注) 1) これはあくまでも何も対策を講じなかった場合の試算であり、ミスマッチ対策を適切に講ずることにより、年齢別の需給ギャップは実際には相当程度縮小させることが可能である。
 2) 有効求人、有効求職者のそれぞれについて、2010年に見込まれる年齢別の構成比を試算したもの。
 2010年の求職の年齢別構成比は、1999年の有効求職者の年齢別構成比と、2010年までに見込まれる年齢別の労働力人口伸び率から試算した。
 2010年の求人の年齢別構成比は、1999年(11月)の新規求人の年齢別産業別構成比と2010年に見込まれる産業別就業者構成比から試算した。

資料：労働白書 平成12年度版

第2-(1)-6図 学歴別無業者比率、高卒求人倍率の推移

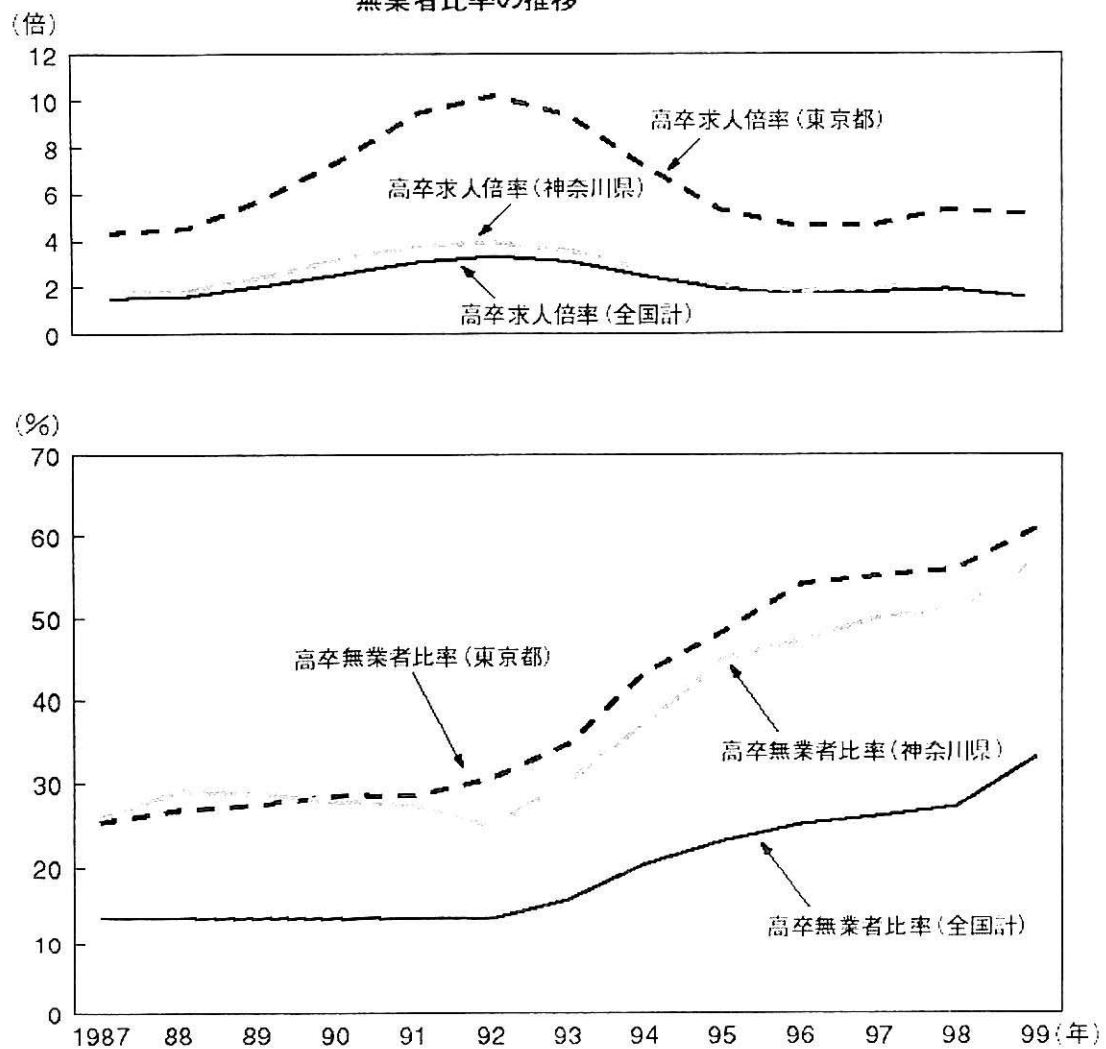


資料出所 労働省「職業安定業務統計」文部省「学校基本調査」

- (注) 1) 無業者比率は、無業者及び就職者に占める無業者の比率とする。
 2) 1999年の「学校基本調査」より高卒無業者は「左記以外の者(家事手伝いをしている者外国の大学等に入学した者は大学等進学者、専修学校(専門課程)進学者、専修学校(一般課程)等入学者、公共職業能力開発施設等入学者、及び就職者に該当しない者で進路が未定であることが明らかな者)」と表記を改められた。
 3) 2)と同様、高専卒、短大卒、大卒無業者は「左記以外の者(家事手伝い、研究生として学校に残っている者及び専修学校・各種学校・外国の学校・職業能力開発施設等へ入学した者、又は就職でも進学者でもないことが明らかな者)」と表記を改められた。
 4) なお、高卒、高専卒の無業者には、一時的な職に就いた者が含まれ、短大卒、大卒の無業者には、一時的な職に就いた者は含まれない。

資料：労働白書 平成12年度版

第2-(1)-7図 東京都及び神奈川県における高卒の求人倍率及び
無業者比率の推移

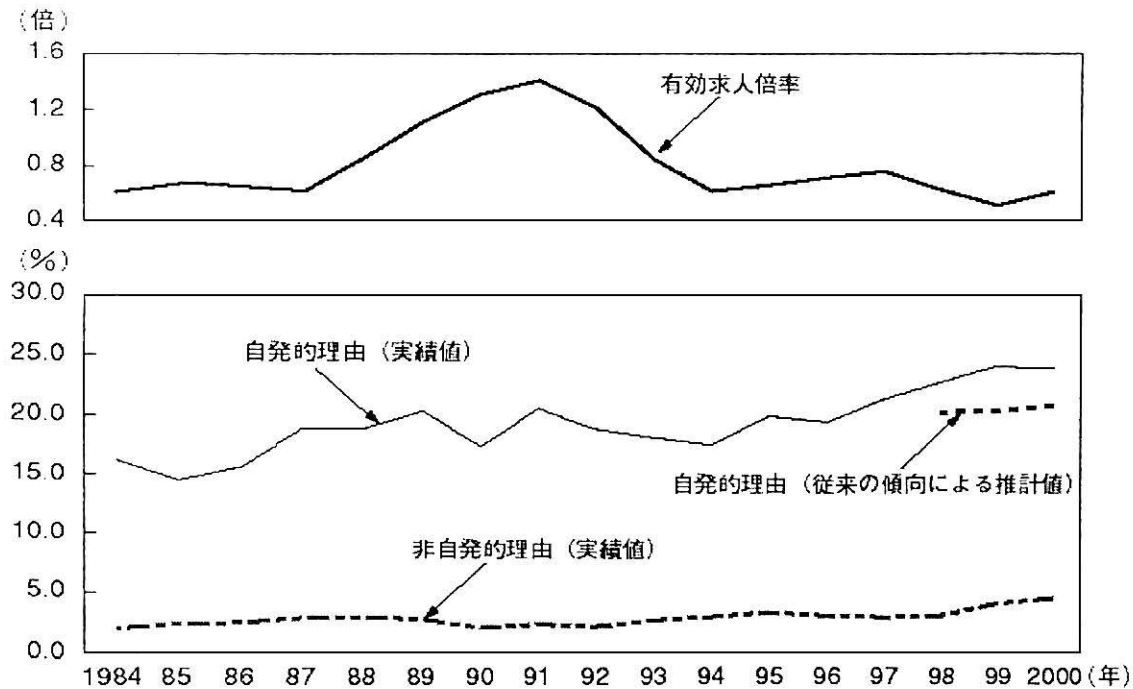


資料出所 労働省「職業安定業務統計」、文部省「学校基本調査」

(注) 第2-(1)-6図と同じ。

資料：労働白書 平成12年度版

第2-(1)-14図 若年の離職率等の推移(15～24歳)



資料出所 労働省「職業安定業務統計」総務庁統計局「労働力調査特別調査」(各年2月)

(注) 1)
$$\text{離職率} = \frac{\text{前職の離職理由別求職者数(過去1年以内)} + \text{前職の離職理由別完全失業者数(過去1年以内)} + \text{前職の離職理由別非労働力人口(過去1年以内)}}{\text{就業者数}}$$

2) 計測期間は1984～2000年。

3) 有効求人倍率は各年2月の値。

4) 推計式は以下のとおり。

$$\text{推計式: } Y = 14.694 + 1.941X_1 + 0.311X_2 + 3.051X_3 \quad \bar{R}^2 = 0.753 \quad D.W. = 2.141$$

(11.446) (1.452) (3.515) (2.498) () 内は t 値

タイムトレンドは1984年から順次0, 1, 2...とした。

Y: 自発的離職率
 X1: 有効求人倍率
 X2: タイムトレンド
 X3: ダミー(1998, 99, 2000年=1、それ以外=0)

5) 自発的離職率(従来傾向による推計値)とは、上記4の推計式からダミー項を除いたもの。

資料：労働白書 平成12年度版

1 3. 産業労働事情調査（規制緩和の下における企業行動と労働面への影響に関する調査）（承認統計）

実施機関

労働大臣官房政策調査部産業労働調査課

目 的

規制緩和が、現在及び今後の事業活動及び労働面に与える影響について把握し、今後の労働施策の基礎資料を得る。

A－平成 11 年産業労働事情調査票

調査対象

（地域） 全国 （単位） 企業

（属性） 日本標準産業分類に基づく鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店・金融・保険業、不動産業、サービス業（ただし、その他の生活関連サービス業のうち家事サービス業を除く）に属し、本社事業所で 30 人以上の常用労働者を雇用する民営企業

（抽出枠） 平成 8 年事業所・企業統計調査調査区別漢字リスト

（選定） 無作為抽出

（客体数） 約 4,500／母約 120,000

調査事項

1. 企業の概要
 - (1) 企業全体の常用労働者数
2. 事業等の現況
 - (1) 現在の業況
 - (2) 業況に影響を与えている要因
 - (3) 従業員の動向
3. 規制緩和の事業活動・雇用への影響
 - (1) 規制緩和の事業活動・雇用への影響の有無・方向
 - (2) 事業活動・雇用に影響を及ぼす規制緩和事項
 - (3) 規制緩和の事業活動への影響の内容
4. 規制緩和の下における経営・労働面の対応策
 - (1) 経営面での対応策
 - (2) 労働面での対応策
5. 雇用・労働分野の規制緩和の労働面への影響と対応策
 - (1) 雇用・労働分野の規制緩和が雇用管理に及ぼす影響
 - (2) 雇用・労働分野の規制緩和による影響への対応策

1 4. 労働者健康状況調査（承認統計）

実施機関

労働大臣官房政策調査部統計調査第二課

目 的

事業所における労働者の健康状況，健康管理対策の推進状況を明らかにするとともに，労働者個人の健康状況，自主的な健康管理の推進及び心の健康（メンタルヘルス）を含めた総合的な健康対策，予防対策等の実態を把握し，労働安全衛生行政運営の基礎資料とする。

沿 革

この調査は，昭和 49 年に初めて実施され，その後，52 年（「労働者の健康管理実態調査」），57 年，62 年，平成 4 年に実施されており，今回が 6 回目である。

調査の構成

A－事業所票，B－個人票

A－事業所票

調査対象

- （地域） 全国（ただし一部の地域を除く）
- （単位） 事業所
- （属性） 日本標準産業分類による 10 大産業に属する常用労働者数が 10 人以上の民営事業所
- （抽出枠） 平成 6 年事業所名簿整備調査名簿
- （選定） 無作為抽出
- （客体数） 12,000／母約 830,000

調査事項

1. 事業所の属性等に関する事項
2. 健康管理対策の実施状況等に関する事項
3. 労働者の健康診断受診状況に関する事項

B－個人票

調査対象

- (地域) 全国（ただし一部の地域を除く） (単位) 個人
(属性) 事業所調査の対象として抽出された事業所に雇用されている労働者
(選定) 無作為抽出
(客体数) 16,000／母約 31,200,000

調査事項

1. 労働者の属性等に関する事項
2. 勤務状況等に関する事項
3. 自己の健康状況及び自主的健康管理に関する事項

1 5. 技術革新と労働に関する実態調査（承認統計）

実施機関

労働大臣官房政策調査部統計調査第二課

目 的

情報通信等の技術革新の進展に伴う労働態様の変化，それに対する労働者の適応，事業所における職場環境や労働者の衛生管理等の実態を把握し，労働安全衛生行政推進の基礎資料とする。

調査の構成

A－平成10年技術革新と労働に関する実態調査事業所票，B－平成10年技術革新と労働に関する実態調査個人票

A－平成10年技術革新と労働に関する実態調査事業所票

調査対象

- （地域） 全国 （単位） 事業所
- （属性） 日本標準産業分類による鉱業，建設業，製造業，電気・ガス・熱供給・水道業，運輸・通信業，卸売・小売業，飲食店，金融・保険業，不動産業及びサービス業に属する常用勤労者数が30人以上の民営事業所
- （抽出枠） 平成8年事業所・企業統計調査調査区別民営事業所漢字リスト
- （選定） 無作為抽出
- （客体数） 12,000／母 265,000

調査事項

1. 事業所の属性等に関する事項
2. コンピュータ機器の導入状況に関する事項
3. コンピュータ機器の導入による業務内容等の変化に関する事項
4. VDT 作業従事者の健康管理に関する事項
5. ME 機器等に関する事項

B－平成 10 年技術革新と労働に関する実態調査個人票

調査対象

（地域） 全国 （単位） 個人

（属性） 事業所調査の対象として抽出された事業所に雇用されている事務管理等部門の労働者

（抽出枠） 平成 8 年事業所・企業統計調査調査区別民営事業所漢字リスト

（選定） 無作為抽出

（客体数） 12,000／母 23,600,000

調査事項

1. 労働者の属性等に関する事項
2. コンピュータの使用にかかる事項
3. VDT 作業従事者の作業管理、作業環境管理、健康管理の状況
4. 通常の仕事場所の作業環境

16. 民間教育訓練実態調査（承認統計）

実施機関

労働省職業能力開発局能力開発課

目 的

主要産業における民間事業所の教育訓練制度及び実施状況等の実態を把握し、今後の職業能力開発に関する施策に必要な基礎資料を得る。

沿 革

本調査は、昭和 54 年以来毎年、調査事項を変えながら実施されているものである。昭和 60 年以前には「現場管理職等実態調査」の内容を一部組み入れて実施したが、昭和 61 年に現場管理職等の調査項目の拡充の必要が高まったことから、昭和 61 年及び昭和 62 年は別途「現場管理職等実態調査」（事業所調査）を独立させて実施し、昭和 63 年からは、現場管理職等の調査項目を本調査の調査項目に附帯して実施することとし、従来の事業所調査に加え労働者調査も併せて実施している。

調査の構成

A－民間教育訓練実態調査事業所票、B－民間教育訓練実態調査個人票

A－民間教育訓練実態調査事業所票

調査対象

（地域） 全国 （単位） 事業所

（属性） 日本標準産業分類による建設業、製造業、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、不動産業、サービス業に属する 30 人以上の常用労働者を雇用する民営事業所

（抽出枠） 平成 8 年事業所・企業統計調査調査区別民営事業所漢字リストテープ

（選定） 無作為抽出

（客体数） 約 4,000／263,760

調査事項

1. 教育訓練の実施状況に関する事項
2. 教育訓練の実施体制・教育訓練計画に関する事項
3. 今後の教育訓練の在り方に関する事項

B－民間教育訓練実態調査個人票

調査対象

(地域) 全国 (単位) 個人

(属性) 日本標準産業分類による建設業，製造業，運輸・通信業，卸売・小売業，飲食店，金融・保険業，不動産業，サービス業に属する 30 人以上の常用労働者を雇用する民営事業所に雇用されている労働者

(抽出枠) 平成 8 年事業所・企業統計調査調査区別民営事業所漢字リストテープ

(選定) 無作為抽出

(客体数) 約 12,000 人

調査事項

1. 調査対象労働者の属性
2. 教育訓練の受講状況に関する事項
3. 自己啓発の実施状況に関する事項
4. 教育訓練給付制度に関する事項

17. 雇用状況実態調査（承認統計）

実施機関

労働省職業安定局雇用政策課

目 的

中長期的な構造変化の中でホワイトカラーの処遇が大きく変化していることから、ホワイトカラー（特に中高年）の雇用の実態を把握し、雇用対策の基礎資料を得る。

沿 革

昭和 50 年度から「職業別労働力実態調査」として毎年実施され、平成 10 年度から「雇用状況実態調査」に名称を変更している。

Aー平成 11 年度雇用状況実態調査票（ホワイトカラーの雇用の実態）

調査対象

（地域） 全国 （単位） 事業所

（属性） 日本標準産業分類による次の 6 産業（大分類）で常用労働者 100 人以上を雇用する企業とする。〔建設業，製造業，運輸・通信業，卸売・小売業，飲食店，金融・保険業，サービス業〕

（抽出枠） 平成 8 年事業所・企業統計調査企業リスト

（選定） 無作為抽出

（客体数） 約 2,300／約 45,000

調査事項

1. 企業の概要
2. 労働者の状況
3. 労働者の過不足状況
4. 職種転換の状況
5. 出向の状況
6. 離職者数、中途採用者数及び中途採用の理由

18. 屋外労働者職種別賃金調査（指定統計 53 号）

実施機関

労働大臣官房政策調査部統計調査第二課

目 的

建設業及び港湾運送関係事業に雇用される労働者の賃金を職種別に調査し、その実態を明らかにする。

沿 革

この調査は、昭和 23 年 11 月から昭和 26 年 2 月まで日雇労働者賃金調査、昭和 26 年 8 月から昭和 27 年 5 月までは屋外労働者職業別賃金調査、昭和 27 年 11 月から昭和 31 年 9 月までは職業別賃金調査（乙調査）、昭和 32 年 9 月から現行の名称に改められた。なお昭和 38 年には調査規模を大幅に拡大し、事業所数で 2.4 倍、労働者数で 2 倍とし、昭和 60 年に道路貨物運送業、貨物運送取扱業及びこん包業を調査対象産業から除外した。

調査の構成

A－建設業事業所票、B－港湾運送関係事業事業所票、C－個人票

A－屋外労働者職種別賃金調査（建設業事業所票）

調査対象

- （地域） 全国（ただし一部地域を除く） （単位） 事業所
- （属性） 常用労働者 5 人以上を雇用する建設業の民営事業所
- （抽出枠） 事業所・企業統計調査
- （選定） 無作為抽出
- （客体数） 約 16,000

調査事項

事業所の名称・所在地、おもな事業の内容、おもな工事の種類、事業所の全常用労働者数、企業の全常用労働者数、職種別労働者数

B－屋外労働者職種別賃金調査（港湾運送関係事業事業所票）

調査対象

- （地域） 全国（ただし一部地域を除く）
- （単位） 事業所 （属性） 常用労働者 10 人以上を雇用する港湾運送関係事業の民営事業所
- （抽出枠） 事業所・企業統計調査
- （選定） 無作為抽出
- （客体数） 約 1,200

調査事項

事業所の名称・所在地、おもな事業の内容、事業所の全常用労働者数、企業の全常用労働者数、職

種別労働者数

C－屋外労働者職種別賃金調査（個人票）

調査対象

- （地域） 全国（ただし一部地域を除く） （単位） 個人
- （属性） A， B の調査事業所に雇用されている常用労働者及び日雇労働者
- （抽出枠） 事業所・企業統計調査
- （選定） 無作為抽出
- （客体数） 約 157, 000

調査事項

氏名又は労働者番号，職種番号，年令，雇用形態，賃金形態，通勤又は住込の別（建設業のみ），実労働日数，実労働時間数，きまって支給する現金給与額

19. 賃金引上げ等の実態に関する調査（承認統計）

実施機関

労働大臣官房政策調査部労働経済課

目 的

民間企業における賃金引上げ額、賃上げ率、賃金引上げ方法、賃上げを取り巻く事情等、賃金引上げの構造を明らかにするとともに、賃金引上げの企業経営への影響を把握し、労働行政の基礎資料とする。

沿 革

この調査は、昭和44年以来毎年賃上げ額、賃上げ事情等を調査しているものである。

A－賃金引上げ等の実態に関する調査票

調査対象

（地域） 全国 （単位） 企業

（属性） 9 大産業（農林水産業を除く）に属する企業で、製造業及び卸売・小売業、飲食店については常雇規模30人以上の企業、その他の産業については常雇規模100人以上の企業

（抽出枠） 平成8年事業所・企業統計調査「企業漢字リスト」

（選定） 無作為抽出

（客体数） 約3,200／母約112,000

調査事項

1. 企業に関する事項
2. 賃上げに関する事項
3. 賃上げ事情に関する事項
4. 企業経営及び賃上げの影響に関する事項
5. 諸労働条件改定の話合いに関する事項

20. 労働環境調査（承認統計）

実施機関

労働大臣官房政策調査部統計調査第二課

目 的

労働災害の発生要因となる新技術の導入、危険有害業務の拡大、労働態様の変化等労働者を取りまく環境の変化が著しいため、これらの実態とその労働者への影響を把握し、快適な職場環境の形成を含めた今後の安全衛生行政運営上の基礎資料とする。

沿 革

本調査は、昭和 51 年に開始され、調査対象産業及び調査内容は粉じん作業に係るものであった。その後 56 年に調査対象産業等をかえて今回の調査が行われたものである。

調査の構成

A－平成 8 年労働環境調査（事業所票）、B－平成 8 年労働環境調査（個人票）、C－平成 8 年労働環境調査（ずい道・地下鉄工事現場票）

A－平成 8 年労働環境調査（事業所票）

調査対象

- （地域） 全国（ただし一部地域を除く） （単位） 事業所
- （属性） 日本標準産業分類による鉱業、製造業、運輸・通信業（道路貨物運送業に限る）、サービス業（自動車整備業、機械、家具修理業に限る。）に属する常用労働者数が 10 人以上の民営事業所
- （抽出枠） 平成 6 年事業所名簿整備調査基本調査区別民営事業所漢字リスト
- （選定） 無作為抽出
- （客体数） 約 11,000／母 227,893

調査事項

1. 事業所の概要
2. 職場環境に関する事項
3. 有害業務従事労働者の健康管理に関する事項
4. 有害業務の作業環境に関する事項

B－平成 8 年労働環境調査（個人票）

調査対象

- （地域） 全国（ただし一部地域を除く。） （単位） 個人
- （属性） 日本標準産業分類による鉱業、製造業、運輸・通信業（道路貨物運送業に限る）、サービス業（自動車整備業、機械、家具修理業に限る。）に属する常用労働者数が 10 人以上の民営事業所に雇用されている労働者

(抽出枠) 平成6年事業所名簿整備調査基本調査区別民営事業所漢字リスト

(選定) 無作為抽出

(客体数) 約12,000/母11,440,618

調査事項

1. 労働者の属性
2. 職場環境に関する事項
3. 有害業務に関する事項
4. 有機溶剤に関する事項
5. 健康状況に関する事項

C－平成8年労働環境調査（ずい道・地下鉄工事現場票）

調査対象

(地域) 全国（ただし一部地域を除く） (単位) 事業所

(属性) 日本標準産業分類による建設業（ずい道建設工事・地下鉄新設工事に限る。）に属する労働者災害補償保険の概算保険料が100万円以上又は工事の請負金額が1億2,000万円以上の工事現場

(抽出枠) 労働保険適用台帳

(選定) 無作為抽出

(客体数) 約1,000

調査事項

1. 工事現場に関する事項
2. 工事現場の作業環境に関する事項
3. 工事現場の爆発火災の防止措置及び避難用具等に関する事項
4. 粉じん抑制対策に関する事項
5. 作業環境測定に関する事項
6. 機械・装置等及び労働災害に関する事項

2 1. 建設業労働災害防止対策等総合実態調査（承認統計）

実施機関

労働大臣官房政策調査部統計調査第二課

目 的

建設業における元請・下請関係としての総合工事業者と専門工事業者のかかわり方のなかで、安全衛生管理活動が如何に行われるか、また、それに関連した労働災害発生状況を明らかにすることにより、今後の建設業における労働災害防止対策に資する。

調査の構成

A－事業所票，B－工事現場票，C－個人票

A－事業所票

調査対象

（地域） 全国 （単位） 事業所

（属性） 日本標準産業分類による建設業に属する常用労働者数が5人以上100人未満の民営事業所

（抽出枠） 平成8年事業所・企業統計調査名簿整理データテープ

（選定） 無作為抽出

（客体数） 約8,500／母約230,000

調査事項

1. 事業所に関する事項
2. 安全衛生管理体制に関する事項
3. 安全衛生活動に関する事項
4. 労働災害に関する事項
5. 下請工事に関する事項
6. 元請工事に関する事項

B－工事現場票

調査対象

（地域） 全国 （単位） 工事現場

（属性） 日本標準産業分類による建設業に属する労働者災害補償保険の概算保険料が、100万円以上又は工事請負金額が1億2,000万円以上の工事現場

（抽出枠） 労災保険適用事業場データ

（選定） 無作為抽出

（客体数） 約3,500／母約18,1000

調査事項

1. 工事現場に関する事項

2. 安全衛生活動に関する事項
3. 安全衛生管理体制に関する事項
4. 下請事業者に関する事項
5. 労働災害に関する事項
6. 共同企業体に関する事項

C－個人票

調査対象

- (地域) 全国 (単位) 個人
- (属性) 調査対象工事現場から抽出された工事現場で建設労働に従事する労働者
- (選定) 無作為抽出
- (客体数) 約 17,700／母約 484,000

調査事項

1. 労働者の属性に関する事項
2. 労働災害防止のため現場で講じられている対策の遵守状況、遵守する理由、遵守しない理由
3. 現在の工事現場の作業を行う際の安全衛生教育の受講の有無、現在の現場以外での安全衛生教育の受講の有無
4. 就業中の「ヒヤリ・ハット体験」に関する事項
5. 労働災害の防止対策として事業主、または元方事業者に対して要望する事項

2 2 . 産業労働事情調査（承認統計）

実施機関

労働大臣官房政策調査部産業労働調査課

目 的

産業構造の変化，技術革新の進展等産業事情とそれに伴って生ずる，雇用を始めとする労働面に及ぼす影響について把握し，労働施策の展開を図るための基礎資料を得る。

沿 革

本調査は，昭和 59 年から毎年調査内容を変更して実施しており，平成 7 年は製造業における国際化と労働面への影響等に関する調査，平成 8 年は流通業の経営課題と労働面への影響に関する調査，平成 9 年は業務委託の実態と労働面への影響に関する調査を行っている。

調査の構成

A－サービス業就業実態調査票（事業所票），B－サービス業就業実態調査票（個人票）

A－サービス業就業実態調査票（事業所票）

調査対象

（地域） 全国 （単位） 事業所

（属性） 日本標準産業分類に基づくサービス業（小分類）の 10 人以上の常用労働者を雇用する民
営事業所

（抽出枠） 平成 8 年事業所・企業統計調査調査区別民営事業所漢字リスト

（選定） 無作為抽出

（客体数） 約 4,000／母約 135,000

調査事項

1. 事業所の概要

（1）企業全体の常用労働者数

（2）設立時期

（3）労働組合の有無

（4）就業形態別労働者数

（5）年齢階級別労働者数

（6）給与形態

（7）平均勤続年数

（8）休業日

2. 経営状況、経営課題等に関する事項

（1）設立形態、設立事由

（2）営業時間

（3）営業時間の変動及び変動事由

- (4) 業務量の変動状況及び方策
- (5) 経営面の課題
- 3. 労働条件等に関する事項（勤務制度、休暇制度、福祉制度）
- 4. 労働面の課題と方策に関する事項
 - (1) 労働面の課題
 - (2) 労働時間面の対策
 - (3) 就業意欲の維持・向上の対策
- 5. 人材に関する事項
 - (1) 採用状況
 - (2) 確保したい人材
 - (3) 労働力確保対策
 - (4) 求人方法
 - (5) 能力開発の実施場所
 - (6) 高年齢労働者数の変動状況及び変動理由
 - (7) 女性労働者数の変動状況及び変動事由
- 6. 職業別労働者の状況（職種別労働者数及び変動状況）

B－サービス業就業実態調査票（個人票）

調査対象

（地域） 全国 （単位） 個人

（属性） 日本標準産業分類に基づくサービス業（小分類）の30人以上の常用労働者を雇用する民営事業所の労働者

（抽出枠） 平成8年事業所・企業統計調査調査区別民営事業所漢字リスト

（選定） 無作為抽出

（客体数） 約10,000／母約4,380,000

調査事項

- 1. 労働者の属性
 - (1) 性
 - (2) 年齢区分
 - (3) 職種
 - (4) 学歴
 - (5) 就業形態
 - (6) 勤続年数及び経験年数
- 2. 資格・知識・技能に関する事項
 - (1) 公的資格の保有義務、資格保育の有無
 - (2) 知識・技能の習得方法
 - (3) 仕事の裁量権
- 3. 労働条件等に関する事項
 - (1) 適用される勤務制度、休暇制度

- (2) 深夜・休日労働の有無
- (3) 週所定労働時間数、週所定外労働時間数
- (4) 給与総額
- 4. 就業意識に関する事項（勤務先を選んだ理由）
- 5. 前職に関する事項
 - (1) 転職の有無及び転職回数
 - (2) 仕事の内容（職種）及び勤務先の事業の種類

2 3. 女性雇用管理基本調査（承認統計）

実施機関

労働省女性局女性労働課

目 的

主要産業における女性労働者の雇用管理の実態等を総合的に把握することを目的とする。平成 10 年度は、平成 11 年 4 月の改正男女雇用機会均等法の全面改正を控えた企業の女性の活用状況等を把握する。

沿 革

本調査は、昭和 61 年から「女子雇用管理基本調査」として開始され、平成 8 年に「女性雇用管理基本調査」に変更している。テーマは、調査実施年により変えており、近年では、平成 6 年は母性保護等実施状況、平成 7 年は法施行後 9 年余り経過した企業の女子の活用状況等、平成 8 年は育児休業、介護休業及び女子再雇用制度の実施状況、平成 9 年は母性保護等実施状況に関する事項を調査している。

A－女性雇用管理基本調査票

調査対象

（地域） 全国 （単位） 企業

（属性） 日本標準産業分類による鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、不動産業、サービス業（家事サービス業、教育、外国公務を除く。）の産業に属し、30 人以上の常用労働者を雇用する民間企業。

（抽出枠） 平成 8 年事業所・企業統計調査

（選定） 無作為抽出

（客体数） 7,000／母 119,315

調査事項

1. 企業の属性に関する事項

- (1) 企業の名称及び所在地
- (2) 主な事業内容又は主要製品
- (3) 常用労働者数

2. 女性の雇用管理に関する事項

- (1) 募集・採用について
- (2) 配置・昇進について
- (3) 教育訓練について
- (4) 福利厚生について
- (5) セクシュアルハラスメントの防止のための取組について
- (6) 相談体制について
- (7) 女性の活用について

2 4 . 賃金労働時間制度等総合調査（承認統計）

実施機関

労働大臣官房政策調査部産業労働調査課

目 的

主要産業における企業の賃金制度，労働時間制度，労働費用，福祉施設制度及び退職金制度等の基本的事項について総合的に把握し，我が国における労働条件の現状を明らかにする。

沿 革

従来別個に実施してきた「給与構成調査」「賃金制度調査」及び「労働時間制度調査」を昭和 41 年に統合し，「賃金労働時間制度調査」として毎年実施されてきたが，昭和 59 年に「労働者福祉施設制度等調査」と統合し，「賃金労働時間制度等総合調査」に改称した。当初事業所単位で実施していたが，昭和 45 年に企業単位の調査に変更し，常用労働者 30 人以上の民営企業としている。調査事項は，労働時間制度を毎年調査するが，賃金制度，福祉施設制度，退職金制度等は，ローテーションで調査する。

A－平成 11 年賃金労働時間制度等総合調査票

調査対象

- （地域） 全国 （単位） 企業
- （属性） 鉱業，建設業，製造業，電気・ガス・熱供給・水道業，運輸・通信業，卸売・小売業，飲食店，金融・保険業，不動産業及びサービス業（家事サービス業，教育，外国公務を除く）に属し，本社の常用労働者 30 人以上の会社組織の民営企業
- （抽出枠） 平成 8 年事業所・企業統計調査調査区別事業所漢字リスト
- （選定） 無作為抽出
- （客体数） 約 5,300 企業／母約 118,000

調査事項

1. 企業の属性（企業の名称，所在地，企業の主な生産品の名称又は事業の内容，企業の常用労働者数，労働組合の有無）
2. 労働時間制度（所定労働時間（1 日，週），週休制，年間休日総数，年次有給休暇，変形労働時間制，みなし労働時間制，所定内深夜労働）
3. 賃金制度（資金総額，諸手当，賃金制度の改定状況）
4. 資産形成（貯蓄制度，持家援助制度，持株援助制度，社内保険援助制度）
5. 職場外の生活設計（職場外活動の支援・援助制度）

図表 3 - 1 就労状況調査と関連調査との比較表

242

No	調査名	調査 頻度	建設業 の分類	調査項目	就労状況の項目(10・11年度)	
					企業編	技能者編
6	若年者就業実態調査	○	事業所 (常雇規模:5人以上) (N=約12000)	事業所の属性	○	
				事業所の形態	○	
				性、雇用形態別労働者数	○	
				学歴、職種別若年労働者数の状況及び見通し	×	
				学歴、職種別確保の状況	×	
				若年者の退職の有無	×	
				学歴、職種、勤続年数別退職者数	×	
				3年前と比べた定着状況	×	
				定着率向上に当たって重視する事項	×	
				職場での人間関係	×	
				上司からの指示	×	
				仕事に対する取り組み	×	
7	転職者総合実態調査	○	事業所 (常雇規模:5人以上) (N=約13000)	若年者の就業意識(正社員のみ対象)	×	
				転職意向	×	
				愛社精神	×	
				個人の属性		○
				性及び年齢		○
				学歴		○
				家族の状況		○
				雇用の状況		○
				仕事の内容		○
				収入の状況		○
				職場での勤務に対する調査		×
				最終学校卒業年月		○
8	雇用動向調査	○	個人 (属性:30歳未満) (N=約21000)	若年者の定着状況(正社員のみ対象)	×	
				3年前と比べた定着状況	×	
				定着率向上に当たって重視する事項	×	
				職場での人間関係	×	
				上司からの指示	×	
				仕事に対する取り組み	×	
				転職意向	×	
				愛社精神	×	
				個人の属性		○
				性及び年齢		○
				学歴		○
				家族の状況		○
9	高年齢者就業実態調査	○	事業所 (常雇規模:5人以上) (N=約12000)	若年者の就業意識(正社員のみ対象)	×	
				転職意向	×	
				愛社精神	×	
				個人の属性		○
				性及び年齢		○
				学歴		○
				家族の状況		○
				雇用の状況		○
				仕事の内容		○
				収入の状況		○
				職場での勤務に対する調査		×
				最終学校卒業年月		○

図表3-2 関連調査の調査項目の整理（企業）

No	大項目	中項目	就労状況 の項目	調査名	属性(事業所の常 雇規模)
企業概要	企業の概要	企業の概要	○	雇用状況実態調査	100人以上
		企業に関する事項	×	賃金引き上げ等の実態に関する調査	100人以上
		企業の名称・所在地	○	賃金労働時間制度等総合調査	本社30人以上
		企業の主な製品の名称又は事業の内容	○	賃金労働時間制度等総合調査	本社30人以上
		企業規模	○	毎月勤労統計調査	5人以上
				若年者就業実態調査	5人以上
				転職者総合実態調査	5人以上
		企業全体の常用労働者数	○	産業労働事情調査(2)	本社30人以上
				屋外労働者職種別賃金調査	5人以上
		現在の業況	×	賃金労働時間制度等総合調査	本社30人以上
		業況に影響を与えている要因	×	産業労働事情調査(2)	本社30人以上
		従業員の動向	×	産業労働事情調査(2)	本社30人以上
		労働組合の有無	×	賃金労働時間制度等総合調査	本社30人以上
		事業所の属性	○	高年齢者就業実態調査	5人以上
				就業形態の多様化に関する総合実態調査	5人以上
事業所の属性	事業所の属性	事業所に関する事項	○	労働健康状況調査	10人以上
		主な生産品の名称(製造業及び工業)又は主な事業の内容(卸売業、小売業、金融・保険業、不動産業、運輸・通信業、電気・ガス・水道・熱供給業、サービス業)	×	技術革新と労働に関する実態調査	30人以上
				建設業労働災害防止対策等総合実態調査	5～100人未満
				毎月勤労統計調査	5人以上
				賃金構造基本統計調査	5人以上
				労働経済動向調査	30人以上
				雇用動向調査	5人以上
				雇用管理調査	30人以上
				女性雇用管理基本調査	30人以上
		主な事業の内容	○	屋外労働者職種別賃金調査	5人以上
		事業所の形態	○	若年者就業実態調査	5人以上
		下請工事に関する事項	○	建設業労働災害防止対策等総合実態調査	5～100人未満
		元請工事に関する事項	○	建設業労働災害防止対策等総合実態調査	5～100人未満
		主な請負工事の種類(建設業)	○	毎月勤労統計調査	5人以上
		主な工事の種類	○	屋外労働者職種別賃金調査	5人以上
事業所の常雇労働者数	事業所の常雇労働者数	常用労働者数及びうちパートタイム労働者数	○	毎月勤労統計調査	5人以上
				労働経済動向調査	30人以上
				転職者総合実態調査	5人以上
				雇用動向調査	5人以上
				労働経済動向調査	30人以上
				企業全体の常用労働者数	30人以上
				女性雇用管理基本調査	30人以上
		事業所の常用労働者数	○	屋外労働者職種別賃金調査	5人以上
		性・雇用形態別労働者数	○	若年者就業実態調査	5人以上
				就業形態の多様化に関する総合実態調査	5人以上
		事業所の性別常用労働者数	○	賃金構造基本統計調査	5人以上
		性・全常用労働者数、一般正社員数及び転職者数	○	転職者総合実態調査	5人以上
		年令別常用労働者数	○	雇用動向調査	5人以上
		職種別常用労働者数及び未充足求人数	○	雇用動向調査	5人以上
				屋外労働者職種別賃金調査	5人以上
事業所の名称	事業所の名称	事業所の名称	○	賃金構造基本統計調査	5人以上
				労働経済動向調査	30人以上
				雇用動向調査	5人以上
				雇用管理調査	30人以上
				女性雇用管理基本調査	30人以上
		所在地	○	賃金構造基本統計調査	5人以上
				労働経済動向調査	30人以上
				雇用動向調査	5人以上
				女性雇用管理基本調査	30人以上
		事業等の現況(現在の業況、業況に影響を与えている要因、従業員の動向)	×	就業形態の多様化に関する総合実態調査	5人以上
			×	産業労働事情調査	10人以上
			×	労働環境調査	除料100万円以上
			×	建設業労働災害防止対策等総合実態調査	5～100人未満
			×	労働環境調査	除料100万円以上
			×	労働環境調査	除料100万円以上
工事現場に関する事項	工事現場に関する事項	工事現場に関する事項	×	労働環境調査	除料100万円以上
		工事現場の作業環境に関する事項	×	建設業労働災害防止対策等総合実態調査	5～100人未満
		工事現場の爆発火災の防止措置及び職業災害に関する事項	×	労働環境調査	除料100万円以上
		粉じん抑制対策に関する事項	×	労働環境調査	除料100万円以上
		作業環境測定に関する事項	×	労働環境調査	除料100万円以上
		機械・装置等及び労働災害に関する事項	×	労働環境調査	除料100万円以上
		安全衛生活動に関する事項	×	建設業労働災害防止対策等総合実態調査	5～100人未満
		安全衛生管理体制に関する事項	×	建設業労働災害防止対策等総合実態調査	5～100人未満
		下請事業者に関する事項	×	建設業労働災害防止対策等総合実態調査	5～100人未満
		労働災害に関する事項	×	建設業労働災害防止対策等総合実態調査	5～100人未満
		共同企業体に関する事項	×	建設業労働災害防止対策等総合実態調査	5～100人未満
雇用労働条件	雇用労働条件	定年制等の状況	×	高年齢者就業実態調査	5人以上
		在職年齢年金受給者に関する状況	×	高年齢者就業実態調査	5人以上
		高年齢雇用継続給付の受給者に関する状況	×	高年齢者就業実態調査	5人以上
		いわゆる非正社員を雇用する理由	×	就業形態の多様化に関する総合実態調査	5人以上
		いわゆる非正社員の課題点	×	就業形態の多様化に関する総合実態調査	5人以上
		人事労務管理上の各種制度の適用状況	×	就業形態の多様化に関する総合実態調査	5人以上
		職務労働条件改定の話し合いに関する事項	×	賃金引き上げ等の実態に関する調査	100人以上
		健康診断の実施状況に関する事項	×	労働健康状況調査	10人以上
		労働者の健康診断受診状況に関する事項	×	労働健康状況調査	10人以上
		VDT作業従事者の健康診断に関する事項	×	技術革新と労働に関する実態調査	30人以上
		出勤日数労働時間数	×	毎月勤労統計調査	5人以上
		高年齢労働者の短時間勤務の状況	×	高年齢者就業実態調査	5人以上
		所定労働時間(1日、週)	○	賃金労働時間制度等総合調査	本社30人以上
		週休制	○	賃金労働時間制度等総合調査	本社30人以上
		年間休日総数	×	賃金労働時間制度等総合調査	本社30人以上
労働者の健康	労働者の健康	年次有給休暇	×	賃金労働時間制度等総合調査	本社30人以上
		みなし労働時間制	×	賃金労働時間制度等総合調査	本社30人以上
		所定内深夜労働	×	賃金労働時間制度等総合調査	本社30人以上
		職場外の生活設計	×	賃金労働時間制度等総合調査	本社30人以上
		職場外活動の支援・援助制度	×	賃金労働時間制度等総合調査	本社30人以上
		防犯制度	×	賃金労働時間制度等総合調査	本社30人以上
		持病援助制度	×	賃金労働時間制度等総合調査	本社30人以上
		持病援助制度	×	賃金労働時間制度等総合調査	本社30人以上
		社内保険援助制度	×	賃金労働時間制度等総合調査	本社30人以上
		資金・評価	○	毎月勤労統計調査	5人以上
		現金給与額	×	賃金構造基本統計調査	5人以上
		ベース・アップの決定状況	×	賃金引き上げ等の実態に関する調査	100人以上
		賃上げに関する事項	×	賃金引き上げ等の実態に関する調査	100人以上
		企業経営及び賃上げの影響に関する事項	×	賃金労働時間制度等総合調査	本社30人以上
		賃金総額	○	賃金労働時間制度等総合調査	本社30人以上
賃金制度	賃金制度	手当	×	賃金労働時間制度等総合調査	本社30人以上
		賃金制度の改定状況	×	賃金労働時間制度等総合調査	本社30人以上
		新規卒業者の学歴・性等別採用人員・初任給額	○	賃金構造基本統計調査	5人以上
		高年齢労働者の中途採用状況	×	高年齢者就業実態調査	5人以上
		高年齢労働者の雇用状況	×	高年齢者就業実態調査	5人以上
		高年齢労働者の退職・転出状況	×	高年齢者就業実態調査	5人以上
		就業形態別高年齢者の雇用予定	×	高年齢者就業実態調査	5人以上
		就業形態別常用労働者数、増加労働者数、減少労働者数等	×	雇用動向調査	5人以上
		労働者の状況	×	雇用状況実態調査	100人以上
		労働者の過不足状況	×	雇用状況実態調査	100人以上
		出向の状況	×	雇用状況実態調査	100人以上
		転職・離職	×	雇用状況実態調査	100人以上
		離職者の状況	×	雇用状況実態調査	100人以上
		離職者数、中途採用者数及び中途採用の理由	○	雇用状況実態調査	100人以上
		生産性向上	×	技術革新と労働に関する実態調査	30人以上
教育・訓練	教育・訓練	コンピュータ機器の導入状況に関する事項	×	技術革新と労働に関する実態調査	30人以上
		コンピュータ機器の導入による業務内容等の変化に関する事項	×	技術革新と労働に関する実態調査	30人以上
		ME機器等に関する事項	×	技術革新と労働に関する実態調査	30人以上
		教育訓練の実施状況に関する事項	○	民間教育訓練実態調査	30人以上
		教育訓練の実施体制・教育訓練計画に関する事項	×	民間教育訓練実態調査	30人以上
		安全衛生管理体制に関する事項	×	民間教育訓練実態調査	30人以上
		安全対策	×	建設業労働災害防止対策等総合実態調査	5～100人未満
		安全衛生活動に関する事項	×	建設業労働災害防止対策等総合実態調査	5～100人未満
		労働災害に関する事項	×	建設業労働災害防止対策等総合実態調査	5～100人未満
			×	建設業労働災害防止対策等総合実態調査	5～100人未満
			×	建設業労働災害防止対策等総合実態調査	5～100人未満
			×	建設業労働災害防止対策等総合実態調査	5～100人未満
			×	建設業労働災害防止対策等総合実態調査	5～100人未満
			×	建設業労働災害防止対策等総合実態調査	5～100人未満
			×	建設業労働災害防止対策等総合実態調査	5～100人未満

図表 3 - 3 調査項目毎の整理 (個人)

No	大項目	中項目	就労状況 の項目	調査名	属性
個人属性	個人の属性	個人の属性	○	就業形態の多様化に関する総合実態調査	
		労働者の属性に関する事項	×	労働健康状況調査	30人以上
				技術革新と労働に関する実態調査	工事現場で建設労働に従事する労働者
				建設業労働災害防止対策等総合実態調査	すべての世帯員
		氏名	×	労働力調査	
		氏名又は労働者番号	×	就業構造基本調査	
		職種番号	×	賃金構造基本統計調査	
		性別	○	屋外労働者職種別賃金調査	
				労働力調査	すべての世帯員
				就業構造基本調査	全員
				賃金構造基本統計調査	
				若年者就業実態調査	30歳未満
				転職者総合実態調査	
				雇用動向調査	11年中に入職
		出生の年月日	×	労働力調査	すべての世帯員
				就業構造基本調査	全員
		年齢	○	賃金構造基本統計調査	
				若年者就業実態調査	30歳未満
				転職者総合実態調査	11年中に入職
				雇用動向調査	
所属の事業所	所属の事業所の名称	経営組織及び事業の種類	○	労働力調査	15歳以上の世帯員
		勤め先の経営組織	×	労働力調査	15歳以上の世帯員
		勤め先の事業の種類	×	就業構造基本調査	有業者
		勤め先の事業の種類	○	就業構造基本調査	有業者
		所属の企業全体の従業員数	○	労働力調査	15歳以上の世帯員
				就業構造基本調査	有業者
				労働力調査	15歳以上の世帯員
				就業構造基本調査	有業者
				労働力調査	30歳未満
				就業構造基本調査	
就業状況	仕事の種類	仕事の種類	○	労働力調査	15歳以上の世帯員
		仕事の内容	×	就業構造基本調査	有業者
		職階又は職種(現在の職種)	○	若年者就業実態調査	30歳未満
				賃金構造基本統計調査	
		労働者の種類	×	就業形態の多様化に関する総合実態調査	
		従業上の地位	○	賃金構造基本統計調査	15歳以上の世帯員
				労働力調査	有業者
		勤め先での呼称	×	就業構造基本調査	有業者
		雇用形態	○	賃金構造基本統計調査	30歳未満
				若年者就業実態調査	
				屋外労働者職種別賃金調査	
		就業形態	○	賃金構造基本統計調査	11年中に入職
				雇用動向調査	
				就業形態の多様化に関する総合実態調査	
				若年者就業実態調査	30歳未満
労働時間	職場での勤務に対する調査	勤務状況等に関する事項	×	若年者就業実態調査	30歳未満
		コンピュータの使用にかかる事項	×	労働健康状況調査	
		VDI作業従事者の作業管理、作業環境管理の状況	×	技術革新と労働に関する実態調査	30人以上
		通常の仕事場所の作業環境	×	技術革新と労働に関する実態調査	30人以上
		月末1週間の就業状況	○	技術革新と労働に関する実態調査	30人以上
		就業の規則性	×	労働力調査	15歳以上の世帯員
		通勤又は住込の別(建設業のみ)	×	賃金構造基本調査	有業者
		労働時間について	○	就業構造基本統計調査	
		実労働日数	○	屋外労働者職種別賃金調査	
		1週間の就業時間	○	就業形態の多様化に関する総合実態調査	15歳以上の世帯員
健康状況	労働時間	年間就業日数	×	労働力調査	有業者
		実労働日数	×	就業構造基本調査	
				賃金構造基本統計調査	
				屋外労働者職種別賃金調査	
		所定内実労働日数	×	賃金構造基本統計調査	
		超過実労働時間数	○	賃金構造基本統計調査	
		就業時間延長等の希望の有無	×	就業構造基本調査	有業者
		事故の健康状況及び自主健康管理に関する事項	×	労働健康状況調査	
		VDI作業従事者の健康増進の状況	×	技術革新と労働に関する実態調査	30人以上
		1年前との就業異動の有無	×	就業構造基本調査	有業者
人材の確保・活用	健康状況	就業継続年数	×	就業構造基本調査	有業者
		勤続年数(現在の事業所での勤続期間)	×	賃金構造基本統計調査	
				就業形態の多様化に関する総合実態調査	
				賃金構造基本統計調査	
		経験年数	×	若年者就業実態調査	30歳未満
		最終学校卒業年月	○	若年者就業実態調査	30歳未満
		最終学校卒業時の就業状況	×	若年者就業実態調査	30歳未満
		正社員としての就業の有無	×	若年者就業実態調査	30歳未満
		現在と転職前の仕事との関係	×	若年者就業実態調査	30歳未満
		転職経験の有無	×	若年者就業実態調査	30歳未満
入職経路	過去の就業状況	入職経路	×	雇用動向調査	11年中に入職
		離職の時期	×	就業構造基本調査	有業者
		離職の理由	×	就業構造基本調査	有業者
		従業上の地位	×	就業構造基本調査	有業者
		勤め先の事業の種類	×	就業構造基本調査	有業者
		仕事の種類	×	就業構造基本調査	有業者
		企業全体の従業員数及び就業継続年数	×	就業構造基本調査	有業者
		職業	×	雇用動向調査	11年中に入職
		企業規模	×	雇用動向調査	11年中に入職
				転職者総合実態調査	
転職の有無	転職・離職	転職希望の有無	×	転職者総合実態調査	
		転職を希望しない理由	×	転職者総合実態調査	
		転職及び追加就業希望の有無	×	労働力調査	15歳以上の世帯員
				就業構造基本調査	有業者
		転職希望の理由	×	就業構造基本調査	有業者
				就業構造基本調査	有業者
				雇用動向調査	11年中に入職
				雇用動向調査	11年中に入職
				転職者総合実態調査	
				転職者総合実態調査	
転職一般に関する考え	転職一般に関する考え	離職期間	×	雇用動向調査	
		転職のメリット	×	転職者総合実態調査	
		転職のデメリット	×	転職者総合実態調査	
		今後の転職に必要な支援策	×	転職者総合実態調査	

No	大項目	中項目	就労状況 の項目	調査名	属性
	入職前の居住所又は前就業先の所在地 前の会社及び今の会社の就業状況	前の会社及び今の会社の職業	×	雇用動向調査	11年中に入職
		前の会社及び今の会社の役職	×	転職者総合実態調査	
		前の会社の雇用形態	×	転職者総合実態調査	
		前の会社の産業	×	転職者総合実態調査	
		前の会社の企業規模	×	転職者総合実態調査	
		転職による賃金、労働時間の変化の状況	×	転職者総合実態調査	
転職時の状況		前の会社の離職理由	×	転職者総合実態調査	
		自己都合離職理由	×	転職者総合実態調査	
		転職回数	×	転職者総合実態調査	
		前の会社での就業期間	×	転職者総合実態調査	
		転職のための検討期間及び休職期間	×	転職者総合実態調査	
		雇用保険受給の有無及び期間	×	転職者総合実態調査	
		求職活動の状況	×	転職者総合実態調査	
		準備活動の状況	×	転職者総合実態調査	
		今の会社を選んだ理由	×	転職者総合実態調査	
		転職の満足度の状況	×	転職者総合実態調査	
		今までの就業経験の活用状況	×	転職者総合実態調査	
転入者		属性(労働者氏名又は番号、性別、年齢)	×	雇用動向調査	
		現在の仕事の内容	×	雇用動向調査	
		転入者の仕事の内容	×	雇用動向調査	
		異動理由	×	雇用動向調査	
		配偶者の有無	×	雇用動向調査	
		転入に伴う本人の転居の有無	×	雇用動向調査	
		転入後の家族との同居状況	×	雇用動向調査	
在学・卒業等教育の状況 及び普及の就業・不就業 今後の職業生活			×	就業構造基本調査	全員
		正社員のみ対象(望ましい職業コース、転職希望の有無、転職希望時期、転職希望理由)	×	若年者就業実態調査	30歳未満
		非社員のみ対象(現職の継続意思)	×	若年者就業実態調査	30歳未満
求職		探している仕事の主・従	×	労働力調査	15歳以上の世帯員
		求職理由	×	労働力調査	15歳以上の世帯員
		希望する仕事の形態	×	就業構造基本調査	有業者
		求職活動の有無	×	就業構造基本調査	有業者
		1年前の就業・不就業状態	×	就業構造基本調査	有業者
		新規就業の理由及び前職の有無	×	就業構造基本調査	有業者
主な仕事以外の仕事の有無			×	就業構造基本調査	有業者
世帯		男女別15歳以上及び15歳未満の世帯員の数	×	労働力調査	15歳以上の世帯員
		世帯員の異動状況	×	労働力調査	15歳以上の世帯員
1年前の常住地			×	就業構造基本調査	全員
高年齢者		高年齢者の属性	×	高年齢者就業実態調査	55～68歳
		就業・不就業の別	×	高年齢者就業実態調査	55～68歳
		就業の状況	×	高年齢者就業実態調査	55～68歳
		不就業の状況	×	高年齢者就業実態調査	55～68歳
		55歳から現在に至る就業・不就業の状況の変化	×	高年齢者就業実態調査	55～68歳
		家族及び家計の状況	×	高年齢者就業実態調査	55～68歳
		年金等の受給状況	×	高年齢者就業実態調査	55～68歳
教育・訓練・資格		職業能力の習得・向上に対する必要性の有無及びその方法	×	若年者就業実態調査	30歳未満
		資格・免許の習得・活用状況	×	若年者就業実態調査	30歳未満
		資格・免許の有無	×	転職者総合実態調査	
		資格・免許の取得時期	×	転職者総合実態調査	
		資格・免許取得希望の状況	×	転職者総合実態調査	
		資格・免許の種類	×	転職者総合実態調査	
		調査対象労働者の属性	○	民間教育訓練実態調査	
		教育訓練の受講状況に関する事項	×	民間教育訓練実態調査	
		自己啓発の実施状況に関する事項	×	民間教育訓練実態調査	
		教育訓練給付制度に関する事項	×	民間教育訓練実態調査	
賃金・評価		賃金について	○	就業形態の多様化に関する総合実態調査	
		年間収入	○	就業構造基本調査	有業者
		賃金形態	×	若年者就業実態調査	30歳未満
		決まって支給する現金給与額	×	屋外労働者職種別賃金調査	
		超過労働給与額	×	賃金構造基本統計調査	
		所定内給与額	×	賃金構造基本統計調査	
		通勤手当	×	賃金構造基本統計調査	
		皆勤手当	×	賃金構造基本統計調査	
		家族手当	×	賃金構造基本統計調査	
		賞与・期末手当等特別給与額	×	賃金構造基本統計調査	
職業一般に関する考え		仕事に対する考え	×	若年者就業実態調査	30歳未満
		仕事と生活との関係についての意識	×	若年者就業実態調査	30歳未満
就業形態の多様化		いわゆる非社員の現在の就業形態を選択した理由	×	就業形態の多様化に関する総合実態調査	
		人事労務管理上の各種制度適用の有無	×	就業形態の多様化に関する総合実態調査	
		別の会社の勤務経験の有無及び直前に経験した就業形態	×	就業形態の多様化に関する総合実態調査	
		現在の就業形態の継続意思、継続しない場合の変わりたい就業形態	×	就業形態の多様化に関する総合実態調査	
		職業能力を高める意思の有無、高めるために活用している現在又は今後の方法	×	就業形態の多様化に関する総合実態調査	
		職場での満足	×	就業形態の多様化に関する総合実態調査	
		生活と仕事との関係についての意識	×	就業形態の多様化に関する総合実態調査	
		行政への要望	×	就業形態の多様化に関する総合実態調査	
安全対策		労働災害防止のため現場で講じられている対策の遵守状況、遵守する理由、遵守しない理由	×	建設業労働災害防止対策等総合実態調査	工事現場で建設労働に従事する労働
		現在の工事現場の作業を行うための安全衛生教育の受講の有無、現在の現場以外での安全衛生教育の受講の有無	×	建設業労働災害防止対策等総合実態調査	工事現場で建設労働に従事する労働
		就業中の「ヒヤリ・ハット体験」に関する事項	×	建設業労働災害防止対策等総合実態調査	工事現場で建設労働に従事する労働
		労働災害の防止対策として事業主、又は元方事業者に対して要望する事項	×	建設業労働災害防止対策等総合実態調査	工事現場で建設労働に従事する労働

第4章 有識者・実務担当者ヒアリング

第4章 有識者・実務担当者ヒアリング

本章では、3章までに整理した、これまでの就労状況調査結果、厚生労働省等の労働者関連統計データ、さらには国土交通省における建設技能者関連施策の方向等を踏まえ、今後の就労状況調査項目の骨子素案を作成し、その素案に対し、建設労働者問題を専門とする有識者、大手総合工事業者の労務責任者で協力会社の指導を担っている実務担当者に意見を求めた。

1. 調査項目の骨子素案

就労状況調査項目の骨子素案について、企業編、建設技能者編それぞれを次頁以降に示す。(図表4-1)

図表 4 - 1 調査項目骨子素案

【1. 企業編】

大項目	アンケート調査項目
企業属性その1(一般)	1 資本金
	2 売上高(過去2年間、官民別、業種別)
	3 営業年数
	4 活動地域(全国、県内、市町村内業者の区分)
企業属性その2(建設業)	5 主たる業種(代表業種(第1位)と関連業種(第2, 3位)の抽出)
	6 元下比率、何次下請か(企業形態がかなり違う)
	7 総合工事業者の協力会に属しているか(元請からの教育・訓練を期待)
従業員(技能者等)	8 年齢別性別従業員数(経営者、技術者、直用技能者、事務職、その他)
	9 直用技能者の内訳(職長等)
	10 専属下請業者の数と、その技能者総数
人材採用	11 新規学卒者の採用人数
	12 中途採用者の人数
	13 中途採用者の獲得方法
	14 若年者の定着率
	15 退職者の状況
雇用契約	16 雇用通知書の内容
	17 定年制の有無
労働時間	18 一日所定労働時間
	19 週40時間制導入の有無
	20 超過労働時間の取扱
	21 変形労働時間制の採用
	22 1ヶ月の休日数
	23 一時休暇日数
賃金	24 賃金支払方法(日給、月給)
	25 年収
福利厚生制度	26 各種保険(厚生年金保険、失業保険、健康保険等)の加入状況
	27 企業年金制度の有無
	28 退職金制度の有無(勤退共制度の加入状況)
	29 社宅・独身寮の有無
	30 定期健康診断の実施状況
教育・訓練	31 社内における技能研修の実施状況
	32 社内における安全教育の実施状況
	33 社外の訓練機関の活用状況
資格保有者数	34 技術者関連資格保有者数
	35 技能者関連資格保有者数
労働生産性	36 労働力原単位関連データ収集(総工事費評価額100万円あたりの労働投入量)
	37 コンピュータ・携帯電話等の普及状況
外国人労働者の就労実態	38 外国人労働者の受入状況
女性技能者の就労実態	39 女性の活用方法
高齢者の就労実態	40 高齢者の活用方法

【2. 建設技能者編】

大項目	アンケート調査項目
個人の属性	1 氏名、年齢、性別
	2 配偶者、子供の有無
	3 住居の種類
	4 最終学歴
	5 出身地と現住所
勤務先の企業属性	6 主たる業種と担当業種
	7 主に何次下請か
	8 営業活動地域(全国、県内、市町村内業者の区分)
	9 従業員数
勤務年数	10 これまでの勤務年数合計
	11 現在の会社での勤務年数
	12 現在の会社に入ったきっかけ
労働時間	13 1ヶ月の実労働日数
	14 1週間の延べ労働時間
	15 1ヶ月の休日日数
	16 超過実労働時間
	17 過去と比較して実労働時間の増減の実感
雇用契約	18 雇用通知書の内容
賃金	19 賃金支払方法
	20 1ヶ月の収入
	21 一時金の有無
福利厚生制度	22 各種保険(厚生年金保険、失業保険、健康保険等)の加入状況
	23 企業年金制度への加入状況
	24 退職金制度の加入状況
	25 定期健康診断の受診
教育・訓練	26 技能向上に向けての取り組み
	27 教育・訓練の実績
保有資格	28 保有資格の内容
転職	29 これまでの転職回数
	30 前職の職種
	31 前職を辞めた理由
建設業の魅力	32 建設業への入職のきっかけ
	33 建設業の魅力と不満
	34 雇用形態への満足度
	35 建設業で今後も働きたいかどうか
将来の目標	36 働く目的
	37 熟練工と現場管理者の魅力度
	38 将来の目標

2. 有識者・実務担当者ヒアリング

(1) ものづくり大学建設技能工芸学科講師 教務主任 蟹澤宏剛氏

【企業編】

- 直用労働者の定義を明確にする。専門工事業者がとらえている従業員の定義は曖昧である。日給・月給でも準社員とし、従業員に含める業者もある。国民健康保険に入り厚生年金保険に入っていないような労働者は、直用とは呼べない。直用とは、社会保険、有給休暇等の事業者負担を伴うものでなければならない。準社員と請負を結ぶ形態にも注意する。その業者において給料の支給形態を明確に区分した上で、それぞれについて質問しないといけない。技能者に工具等を支給しているかどうかで判断する見方もある。
- 地方のゼネコンの企業形態は多様である。地方では、土木と建築の専門工事業の形態が違う。公共土木工事の受注が多い土木の分野においては、1次の専門工事業者は、施工だけでなく施工管理までも担い、元請に近い形態をとっている。
- ゼネコンとの結びつきの強さは、協力会の名義人になっているかどうか参考になる。
- 企業戦略として、どこを目指しているのか、社員を増やしたいのか、減らしたいのかを調査する。
- 季節労働者の実態、短期雇用特例給付金がどの程度使われているのか調査する。
- 生産性については、自主管理をどの程度やっているのかを把握する。1次専門工事業者は、施工図や工程表の作成等の施工管理を行っているところが増えている。
- 定年の問題も重要である。大手ゼネコンでは、60歳以上の入場を禁止している現場もある。定年制、定年後の処遇についても把握する必要がある。
- 労働時間の把握は、手間の請負形態に注意する。変形労働時間制は多くの業者が採用している。
- 資格については、取得費用等を誰が負担しているのかを把握する。また、資格は、本当に必要な場合と、経営事項審査対策で取らせている場合がある。
- 教育訓練コストについては、予算計上しているかどうかを調査する。また、資格取得の助成の実態を調査する。教育訓練は、雇用保険に加入している社員しか受けられない。業者が負担することはない。教育訓練は、まとめて技能資格を取得させることを目的にしている場合も多い。また、教育訓練の内容を把握することも面白い。本来、幹部社員には、経営者教育、幹部教育が必要であり、その実態を把握することも求められる。

【建設技能者編】

- 建設技能者に主に何次下請かどうかをきいてもわからない。
- 営業活動地域を質問するよりも、現場が自宅から通えるのか、日本全国かを質問する。また、現場合宿か、アパートか、車で通勤か、家族と離れているかどうかをきくのがよい。
- 勤務年数については、直用の場合と、日給月給の場合とに分けて質問する。
- 休日数は、与えられた休日と、雨等で仕事がなかった日に分けて質問する。
- ヘルメット、安全带、作業着、工具等の費用は自腹なのかどうか、車で通っている場合、ガソリン代は誰が支給しているかを調べる（携帯電話についてもいえると思う）。
- 退職金については、建退共手帳をもっているかどうか、証紙が張られているかどうかを調査する。
- 健康診断の費用は自己負担かどうかを調査する。
- 技能をどのように取得したのか、OJTか、教育訓練かを調査する。建設業では、訓練校で技能取得している人はほとんどいないのでは。
- 転職については、建設業以外の経験、職種を変えた経験等を調査する（変わるならばどの職業に就きたいか、あるいは就けそうかを調査することも考えられる）。
- 建設業の魅力についての設問は、選択肢を工夫する必要がある。
- 将来の目標の一つに、老後をどのように考えるのかを調査する。

（２）芝浦工業大学工学部建築工学科教授 藤澤好一氏

【企業編】

- 主に取引を行っているゼネコンの規模を把握する。大手ゼネコンなのか、中小ゼネコンなのか。
- 売上や労務単価については、３年前と比較する。労務単価が下がっている場合、その対処方法、例えば労務の外注化（一人親方への手間請けの増加等）、を把握する。このような業者が労働者を雇用しきれない実態をつかむ。
- 教育訓練については、実施状況、費用負担者、休業補償等を把握する。
- 休日については、会社側の都合で休日になった場合、賃金が支払われているかどうかを調査する。
- 定年制については、定年制を設け、定年→再雇用している実態を調べる。
- ゼネコンとの連携の実態を把握するのも面白い。
- 外国人労働者については、現在、中国からは安い労働力の供給が組織化（KSD等）されて行われている。彼らは研修目的で入国している。その実態を把握したい。

【建設技能者編】

- 無記名にする。
- 定職なのか、出稼ぎなのかをつかむ。そのために、現住所の定住歴を調査する。
- 賃金については、超過手当が支払われているかどうか調査する。
- 過去と比較して、労働時間、収入の増減をつかむ。請負仕事の増加の実態を調査する。
- 労災の経験をきく。また、この場合、企業側の対処方法を調査する。
- 賃金では、足代、工具手当等が支給されているかどうか調査する。
- 退職金については、建退共手帳を持っているか、証紙が張られているかどうか調査する。

（３）大手総合工事業者Ｓ社環境安全統括部労務安全部長

【企業編】

- 直用技能者は雇用保険加入者の数をきくのがよい。数年前、当社で実施した協力業者の実態調査では、健康保険加入者が 90％程度、雇用保険加入者が 70～80％、厚生年金加入者が 50％程度であった。ただ、健康保険は雇用者自らが国民健康保険に入っている場合もある。
- 健康保険については、全国土木建築健康保険組合（土建健保）か、社会保険事務所で入っている場合が多いが、零細業者は土建健保に入ることができないので、市町村役場で国民保険に入っている。土建健保は継続的な雇用関係が条件になり出稼ぎ労働者は加入できない。また、型枠工事業者は、型枠工事業関連組合の健康保険に、鉄筋工事業者は鉄筋工事業関連組合の健康保険に入っている場合もある。
- 建設技能者は、ほとんど日給月給である。雇用保険に入っている日給月給である。土建健保には 1 種と 2 種があり、1 種は継続雇用者を対象とし、2 種は短期特例、1 年未満の雇用契約である。2 種の場合、事業者は厚生年金に入らなくてもよい。このため、5 年ほど前は、事業者が厚生年金加入による負担増を減らすために、1 年以上の継続雇用者が多いのにも関わらず 2 種の方が多かった。当時、この 1 種と 2 種の比率は、おおよそ 3：7 と、2 種の比率が高かった。しかし、最近では、行政指導もあり、実態に即した、1 種の比率が高くなってきている。
- 月極の月給をもらっているのは、事務社員と一握りの経営幹部である。20 年以上勤続の大世話役のような幹部でも日給月給のケースも多い。ただ、日給月給といえ、有給休暇制度はある。
- 有給休暇制度はあるものの、ほとんど使われていない。実態は幹部作業員が恩給的に年 5 日とる程度である。
- 事業者が退職金制度をもっているところは、ほとんどないのでは。
- 東北地方等からの出稼ぎ労働者の場合、盆と正月の帰省の時は、一旦解雇され、休暇の期間は失業保険の一時金で生活し、その後、再雇用されるケースがある。
- 協力会を通じての元請と下請の結びつきは、最近、弱くなってきている。協力業者は、一つの元請業者に依存する場合が少なくなってきている。このため、元請業者との結びつきの強さは、専門工事業者の企業力にはあまり関係なくなっている。
- 専門工事業者がどこかの専門工事業団体に加盟していれば、大方、1 次下請業者である。

- 専門工事業者の企業力をみるには、傘下の専属下請業者の実態を把握する必要がある。アンケートにおいて専門工事業者に対し、専属下請業者の数と、彼らが抱えている技能者数を質問した場合、ある程度正確に答えてくれるはずである。その際に、合わせて専属一人親方の数をきくのもよい。
- 新規学卒採用者については、現在、協力業者はあまり採用していない。ただ、建築仕上系の業者は採用している。
- 中途採用も縁故がほとんどである。
- 若年者の定着率をきく場合、3年以内に採用した者が、現在どの程度在籍しているかをきくのがよい。
- 一日の所定労働時間や1ヶ月の休日数は、業者で定めている就業規則の内容をきくのがよい。実際の取得休日数は現場によって異なる。
- 変形労働時間制は、1ヶ月間で平均して、1日8時間、週40時間を超えなければよいというようなものであるが、ほとんど採用されていないのではないか。
- 一時休暇は、就業規則ではほとんどないのではないか。
- 賃金支払方法は、日給月給が主で、その他に月給（一部の幹部、女子社員）、出来高給がある。ただ、出来高給の場合、「1日当たり、この出来高でいくら」と決めてはいるものの、早く仕事を終了しても帰ることはできない。逆に残業した場合、残業代は払われないのが実態である。
- 年収は職種によってきくのがよい。年齢も40歳できくのがよいのではないか。
- 一時金はほとんどないのでは。
- 休業補償については、その日は作業予定日であったにもかかわらず雨が降って、その当日朝に作業中止が決まった場合は、賃金補償をしなければならない。一方、前日、既に翌日の作業を中止した場合、当該日は正規の休日になり、賃金補償はする必要がない。
- 定期健康診断は、事業者が全額負担をしているのではないか。
- 社内の安全教育は、実施しているところは結構多い。安全教育については、元請からの指導の実態を把握する。官庁土木工事では、半日程度の作業員安全教育を現場で義務づけているケースもある。
- 社内の技能研修は、事業者の負担が大きく実施が難しい。
- 一方、社外の教育訓練は、重機メーカーによるオペレーター対象の研修に参加していたり、加盟している組合の教育訓練に参加したりしている。この場合、専門工事業者の傘下にある専属下請業者の技能者にも、教育訓練を受けさせている。
- 資格保有者は、直用社員以外の専属下請業者の技能者が保有している資格も含める業者がいるので、分けてきくのがよい。
- 生産性のデータについては、労働投入量の把握には注意を要する。専門工事

業者は、請負でやらせている専属下請業者の実労働日数までは正確に把握していない恐れがある。

- コンピュータの普及状況をきくのはよいが、携帯電話の場合、現場でそれを活用していても事業者負担ではなくて自己負担の場合がほとんどである。
- 外国人労働者の受け入れ状況については、おそらく低調である。(財)建設産業教育センターでは、中国人等、外国人の研修事業に力を入れているが、受け入れ先を探すのに苦労しているのが現状である(自らが(財)建設産業教育センターを通して中国人研修生の受け入れ実績を持つ)。アンケート調査では、受入が困難である理由や、どのような環境が整えば受け入れられるかをきくのがよい。困難である理由を質問する場合、選択肢には、①言葉の面で支障がある、②元請が拒否する、③生活面のケアが困難、④生産性があがらない等がよいのでは。

【技能者編】

- 勤務年数は建設業でのものをきく。
- 過去と比較して実労働時間の増減をきくのであれば、合わせて、収入の増減もきいて、これらをクロスしてみるの面白い。
- 転職については、特に他産業での職歴をきいて欲しい。
- 建設業が不況産業になり、雇用に不安があるのかをきき、次の職を建設業以外で探すならどの産業を希望するかをきく。現状、若手は居酒屋で働くなどサービス業へ転身するものも結構いるが、全体的に多いのは、トラックの運転手である。その他、高速道路の料金所の仕事や草むしりの仕事に就く者もいる。トンネルの坑夫は、現場を離れると、田舎に帰って、農業か町工場で働く者が多い。
- 給与の実態を把握する場合、税金、社会保険等を含めた総支給額を答えさせるように設問を工夫する。単に給与であると、総支給額と税金等を控除した手取りが混在してしまう。

(様式1)

雇 入 通 知 書

平成 年 月 日

使 用 者 名 _____

所 在 地 _____

殿

〔建設業許可番号 _____〕

使用者職氏名 _____ ㊞

あなたを下記の条件で雇い入れます。

雇用管理責任者職氏名 _____

記

雇 用 期 間	自 平成 年 月 日 至 平成 年 月 日
就 業 場 所	1. 都道府県 区・市・郡 2. 都道府県 区・市・郡 } 内の作業場 3. 都道府県 区・市・郡 (地区内の作業場)
職種(業務内容)	
所定就業時間	交替制 有 ・ 無 始業 午後 時 分 終業 午後 時 分 (実働1日 時間) 始業 午後 時 分 終業 午後 時 分
休 日	
賃 金	雇入時の基本賃金 定 額 の 場 合 (日 月 円) 出来高の場合 (につき 円) 保証給1時間当たり 円 手 当 時間外・法定休日以外の休日労働割増率 % , 法定休日労働割増率 % , 深夜労働割増率 % その他に手当を支払う場合は, その名称と額又は計算方法 () 法令又は労使協定に基づき, 所定の費目を控除するものとする。
賃金の締切及び支払日	締 切 日 毎月 日 支 払 日 毎月 日
そ の 他	1. 寝具貸与 有 (有料 円・無料)・無 2. 食 費 1日 円 3. 以上のほかは, 当社作業員就業規則による。 4. 休日は, できうる限り, 土曜日, 日曜日とするよう努める。 5. ここに明示された労働条件が, 入職後事実と相違することが判明した場合に, あなたが本契約を解除し, 14日以内に帰郷するときは, 必要な旅費を支給する。

第5章 就労状況調査項目 骨子（案）の作成

第5章 就労状況調査項目骨子（案）の作成

ここでは、これまでの就労状況調査の調査対象を整理した上で、4章までの調査結果を基に、今後の就労状況調査項目骨子（案）を提示する。

1. 就労状況調査の調査対象について

本調査は、地方の中小総合工事業が主に加盟している業界団体、および専門工事業の各業界団体に依頼して、各団体が加盟している業者、およびその業者に属する建設技能者を調査対象としている。

企業の実態は、中小総合工事業者と専門工事業者が対象となる。このうち、専門工事業団体に加盟している専門工事業者は、ヒアリングで指摘があったとおり、その多くは1次下請の専門工事業者であると思われる。このため、本調査では、2次下請以降の専門工事業者、あるいは、100万人がいると言われていた一人親方は対象外となる。

また、建設技能者についても、中小総合工事業者と1次下請の専門工事業者の建設技能者を対象とするので、2次下請以降の専門工事業者に属する建設技能者、および短期雇用の日雇労働者等は対象外となる。

1次下請の専門工事業者の傘下にある専属下請業者とそこに属する建設技能者については、1次下請の専門工事業者の企業力を把握するために、業者数、建設技能者数の調査が必要になる。これは、専門工事業者の企業力の違いに応じた建設技能者の就労環境の実態を把握するためである。

ただ、建設技能者の就労実態は、1次下請の専門工事業者に属する場合と専属下請業者に属する場合では違ってくるので、調査を実施する上で、これらを明確に区別する必要がある。本調査では、1次下請の専門工事業者に属する建設技能者に限定し、彼らの就労実態を把握するものとする。

2. 就労状況調査項目骨子（案）の提示

4章における就労状況調査項目骨子素案に対する有識者・実務担当者のヒアリング結果に基づき、就労状況調査項目骨子（案）を企業編、建設技能者編それぞれについて、以下に示す。（図表5-1）

図表 5－1 建設技能者の就労状況等に関するアンケート調査項目骨子（案）
【企業編】

大項目	アンケート調査項目	備考
企業属性	1 資本金	
	2 主たる業種	代表業種と関連業種の抽出
	3 売上高(官民別、業種別)	対前年比較
	4 営業年数	
	5 活動地域	全国展開、都道府県、市区町村区分
	6 元下比率、主に何次下請か	
	7 総合工事業者の協力会に属しているか	属している総合工事業者の規模の把握
従業員	8 従業員数(経営幹部、直用技能者、事務職等)	年代別、性別、直用技能者等は雇用保険加入者、前年比較
	9 直用技能者の主たる業務	施工かそれ以外か
	10 専属下請業者の数と、その技能者総数	専属一人親方も含む
人材採用等	11 新規学卒者の採用人数	直近1年間
	12 中途採用者の人数	直近1年間
	13 中途採用者の獲得方法	縁故、職安等
	14 若年者の定着率	3年間の採用者を対象
	15 退職者数、退職理由	直近1年間、理由(自己都合、会社都合)
雇用契約	16 雇用通知書の記載内容	
	17 就業規則の内容	1日の労働時間、1ヶ月の休日数等
	18 週40時間制導入の有無	
	19 変形労働時間制導入の有無	
	20 一時休暇制度の有無	有→総日数
	21 定年制度の有無	有→再雇用制度導入の有無
賃金	22 賃金支払方法	月給、日給・月給、出来高給、日払い
	23 諸手当	工具、通勤(ガソリン等)、住宅、資格等
	24 超過労働時間の支払い状況	
	25 年収	年齢別の標準年収、過去との比較
福利厚生制度	26 雇用保険の加入割合	1種、2種
	27 厚生年金保険等の加入割合	企業年金、国民年金等
	28 健康保険の加入割合	土建健保、各種組合、国民健康保険等
	29 退職金制度の有無	建退共制度の加入状況
	30 有給休暇の取得状況	
	31 社宅・独身寮の有無	
	32 定期健康診断の実施状況	直近1年間、費用負担者
教育・訓練	33 社内研修の実施状況、訓練校の有無	技能研修、安全教育。できない場合その理由
	34 社外の教育訓練実施状況	技能研修、資格取得、安全教育
	35 社外の訓練機関先	元請、業界団体、各種組合、公的施設、訓練校
有資格者	36 有資格者数	専属下請業者と区別
労働生産性	37 労働力原単位関連データ収集 (総工事費評価額100万円あたりの労働投入量)	直近1ヶ月の売上高と投入労働者総数(専属下請等を含む)
	38 コンピュータの導入台数	
	39 携帯電話の活用状況	活用状況、費用負担
外国人	40 外国人労働者の受入実績	受け入れしていない→受入が困難な理由
今後の企業戦略	41 女性、高齢者、外国人の活用の意向	
	42 福利厚生施設の整備予定	
	43 従業員数の見通し	
	44 コスト縮減への取り組み	外注比率の増加、賃金カット等
	45 新事業への取り組み	新市場、異業種参入

【建設技能者編】

大項目	アンケート調査項目	備考
個人属性	1 年齢、性別	
	2 配偶者、子供の有無	
	3 最終学歴	
	4 担当業種	
	5 住居の種類と通勤手段	自宅(持ち家、借家等)からの通勤、現場合宿
勤務先	6 売上高	
勤務年数・職歴	7 現在の会社での勤務年数	
	8 建設業での勤務年数と転職回数	
	9 現在の会社に入ったきっかけ	
	10 建設業以外での職歴	
労働時間	11 1ヶ月の実労働日数	直近1ヶ月
	12 1ヶ月の休日数	直近1ヶ月
	13 超過実労働時間	直近1ヶ月
	14 一時休暇の取得状況	直近1年間
	15 過去と比較して実労働時間の増減の実感	
賃金	16 賃金支払方法	月給、日給・月給、出来高給、日払い
	17 諸手当の支給	工具、通勤、住宅、資格等
	18 超過実労働手当の支給状況	
	19 1ヶ月の収入	直近1ヶ月、税金、社会保険等込みの総支給額
	20 一時金の有無	
	21 休業補償の実態	雨天等による休日の場合の休業補償
	22 過去と比較して収入の増減の実感	
福利厚生	23 社会保険の加入状況	雇用保険、厚生年金、健康保険
	24 退職金制度の加入状況	建退共手帳の有無、証紙貼付状況
	25 定期健康診断の受診実績	直近1年間、費用負担
教育・訓練	26 教育・訓練の実績	
保有資格	27 保有資格の内容	保有資格と取得費用負担
建設業 に対する 意識	28 建設業への入職のきっかけ	
	29 建設業の魅力と不満	
	30 建設業で今後も働きたいかどうか	
	31 仕事上の目標(熟練工か現場管理者か)	
	32 雇用への不安	
	33 他産業に転職する場合はどの産業へ	
将来の 目標等	34 働く目的・将来の目標	
	35 老後の不安	

3. 今後の課題

(1) 統計上の問題点の是正

本調査の調査対象者については、業界団体を通じて、専門工事業者、建設技能者を抽出するので、統計上の偏りがでてくることが問題点にあげられる。この点を是正するには、ランダムサンプリングをする必要があるが、この場合、回収率の低下を見込んで、サンプル数を大幅に増やす必要がある。

(2) その他の専門工事業者、建設技能者の実態の把握

本調査では、主に中小総合工事業者と1次下請の専門工事業者およびそこに属する建設技能者を対象としているが、今後は、2次下請以降の専門工事業者およびそこに属する建設技能者、一人親方、短期雇用の日雇労働者等を把握し、建設産業全体の専門工事業者、建設技能者の実態を把握する必要がある。

(3) 専門工事業者数、建設技能者数の推計

建設技能者の就労状況等の実態を把握するためには、その前提となる、わが国における専門工事業者数、建設技能者数を業種別、請負階層別等に推計して、全体像をつかんでおく必要がある。

