

## 第2節

# ものづくり労働者の雇用・労働の現状

ものづくりを支える人材をめぐる現状についてみると、急速な悪化が続く厳しい経済情勢を受けて、雇用情勢は急速に悪化しつつある。また、製造業への新規学卒入職者数は過去最低であった2003年度と比べると増加してきているが、1990年代初頭の半数程度の水準にあり、就業者の高齢化の進展も続いている。こうした中において、我が国製造業は、今後とも雇用を創出していく役割を担い続けていくため、国際競争力の強化、その他の課題を抱えている。

本節においては、雇用情勢と雇用対策、雇用・就業者の年齢構成の変化や賃金・労働時間・労働災害の状況などを概観する。

### 1 雇用情勢と雇用対策

#### (1) 労働市場の動向

完全失業率（季節調整値）は、2003年4月に過去最高に並ぶ5.5%を記録した後、徐々に低下してきていたが、最近の動向をみると、2007年7月の3.6%から2009年3月には4.8%まで上昇してきている。また、完全失業者数（季節調整値）も2002年8月に過去最高となる368万人を記録し、2004年以降次第に減少してきていたが、最近の動向をみると、2009年3月には320万人となり2008年11月以降増加傾向が続いている（図121-1）。

全産業の新規求人数は、2002年後半以降増加してきていたが、2006年中頃以降は減少に転じている（図121-2）。製造業における新規求人数は全産業よりも急速に減

図121-1 完全失業率及び完全失業者数の推移（季節調整値）

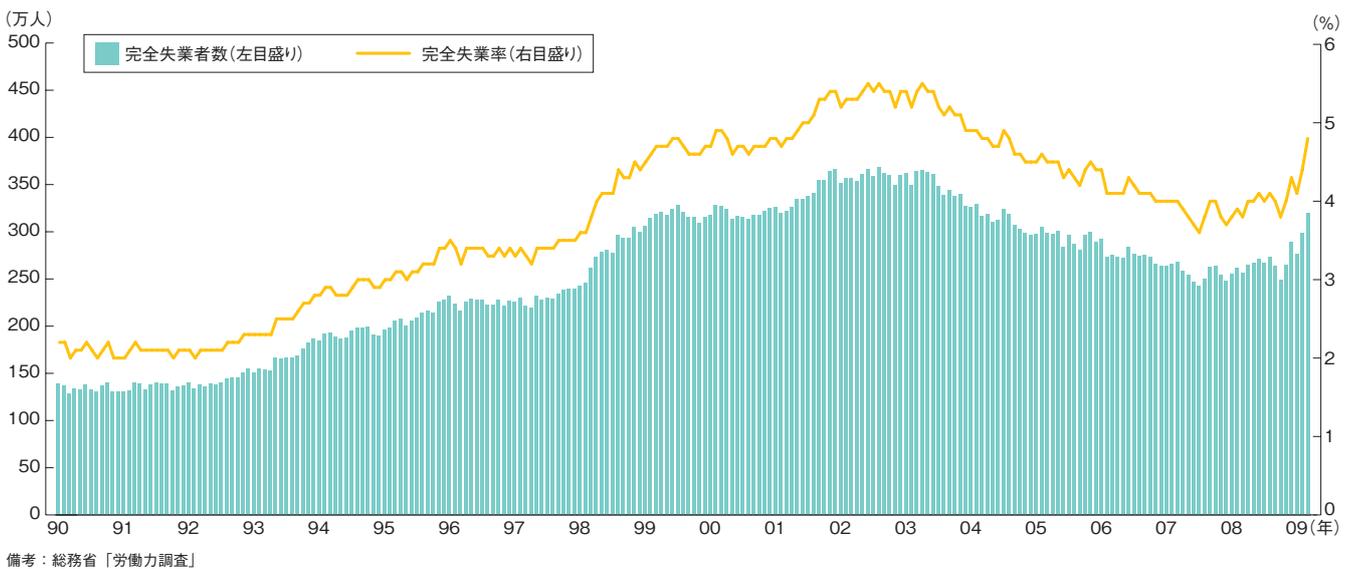
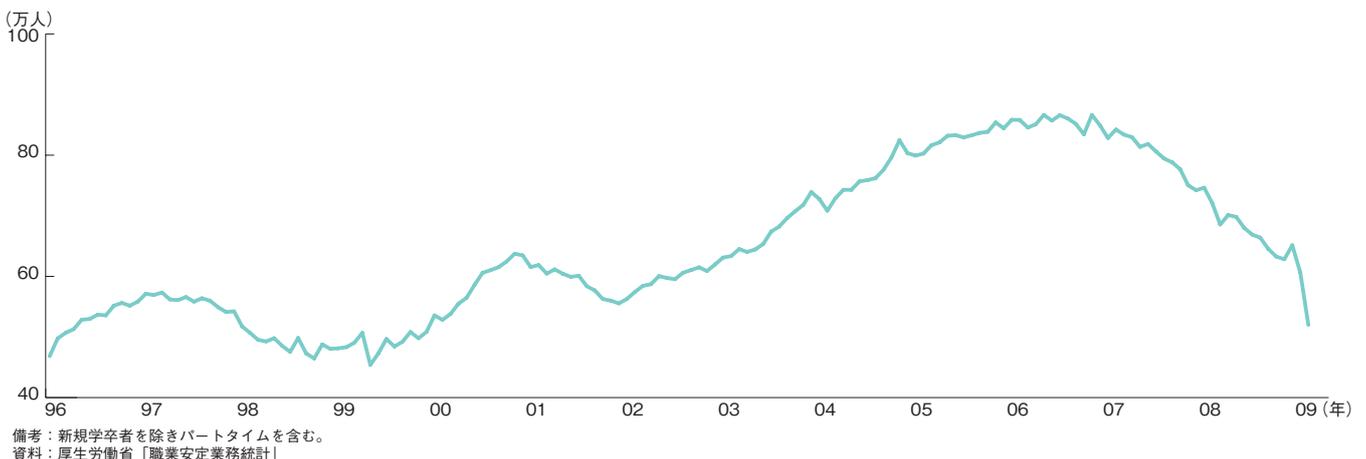


図121-2 全産業における新規求人数の推移（季節調整値）

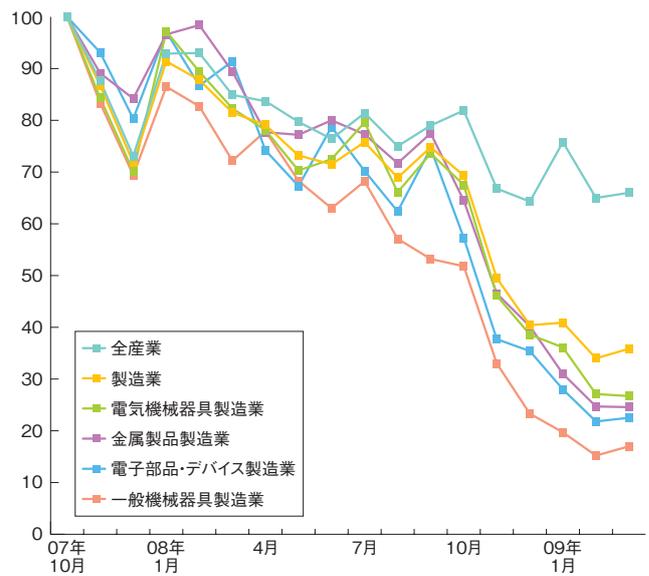


少しており、2009年3月には2007年10月に比べ、64.0%の減少となった(図121-3)。特に、機械関連業種等で減少が顕著となっている。

有効求人倍率(季節調整値)は、2005年12月に13年ぶりに1倍台を回復した後、2006年中頃に低下下に転じており、2009年3月に0.52倍と、2002年4月以来の低い水準となった(図121-4)。

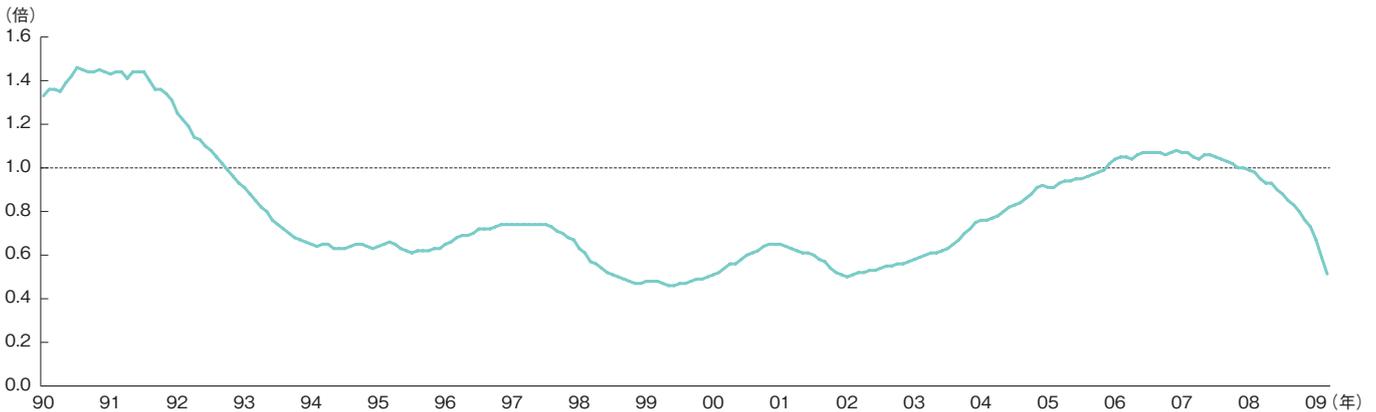
職業別に有効求人倍率をみると、2007年以降低下傾向にあり、運輸・通信の職業と並び、生産工程・労務の職業の低下が目立っている(図121-5)。また、生産工程・労務の職業の内訳をみてみると、機械関連の職業等で低下が顕著となっている(図121-6)。

図121-3 製造業における新規求人数の推移(2007年10月=100)



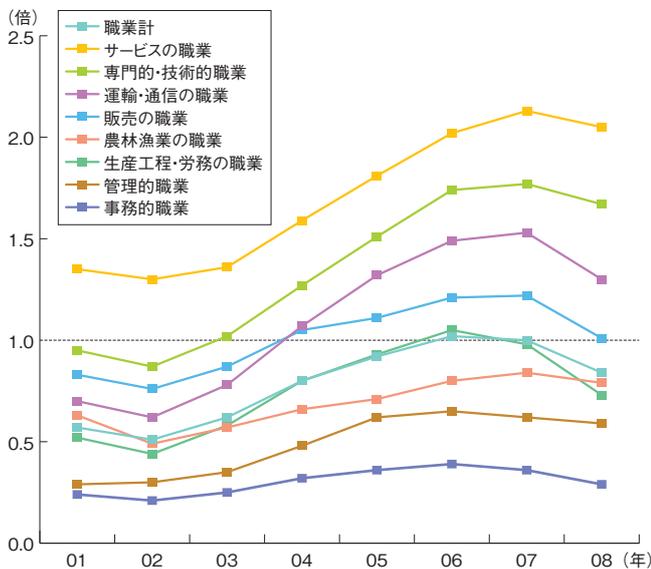
備考: 新規学卒者を除きパートタイムを含む。  
資料: 厚生労働省「職業安定業務統計」

図121-4 有効求人倍率の推移(季節調整値)



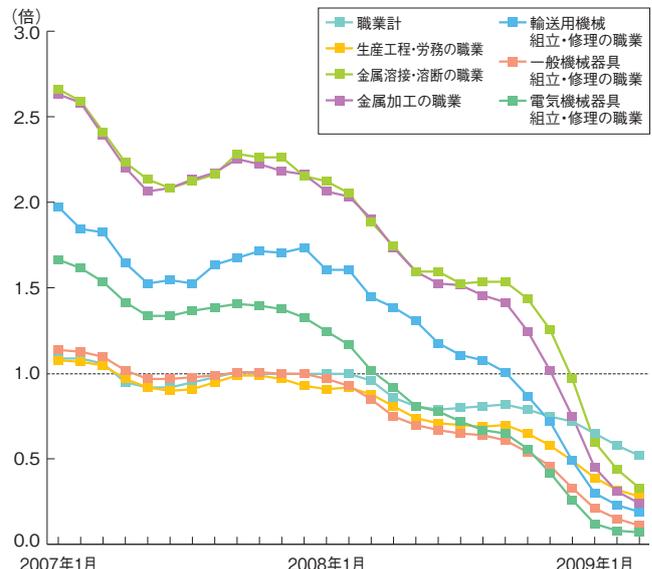
備考: 新規学卒者を除きパートタイムを含む。  
資料: 厚生労働省「職業安定業務統計」

図121-5 職業別有効求人倍率の推移



備考: 新規学卒者を除きパートタイムを含む。  
資料: 厚生労働省「職業安定業務統計」

図121-6 生産工程・労務の職業の有効求人倍率の推移



備考: 新規学卒者を除きパートタイムを含む。  
資料: 厚生労働省「職業安定業務統計」

## (2) 雇用調整の状況

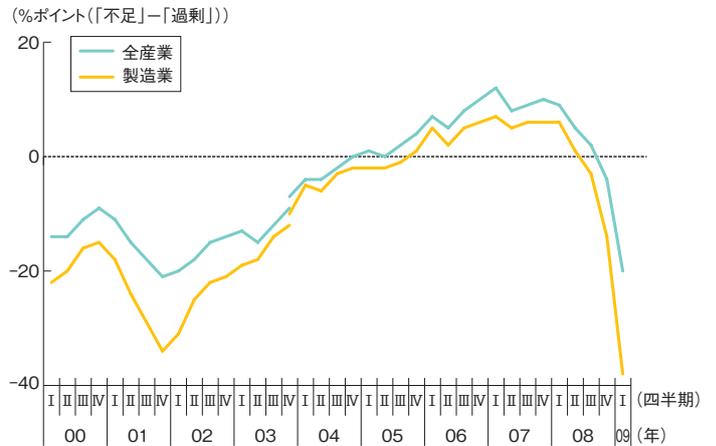
雇用過不足感の推移をみると、2008年第4四半期に不足超から過剰超に転じ、製造業を中心に急速に過剰感が高まっている（図121-7）。

何らかの雇用調整を実施した事業所の割合は2008年10～12月期に急速に上昇し、特に製造業においては全事業所の半数に達している（図121-8）。また、雇用調整の内訳をみると、残業規制が最も多く、実施事業所割合は34%となっているが、一部で臨時・季節、パートタイム労働者再契約停止・解雇、一時休業（一時帰休）等のより厳しい雇用調整が実施されている。

厚生労働省の集計によれば、派遣又は請負契約の期間満了、中途解除、有期契約の労働者の期間満了、解雇により、2008年10月から2009年6月までに、全国で3,253事業所、約20万7千人が離職又は離職する見込みである。このうち、製造業からの離職者は192,791人となっており、その7割弱を派遣労働者が占めている（図121-9）。

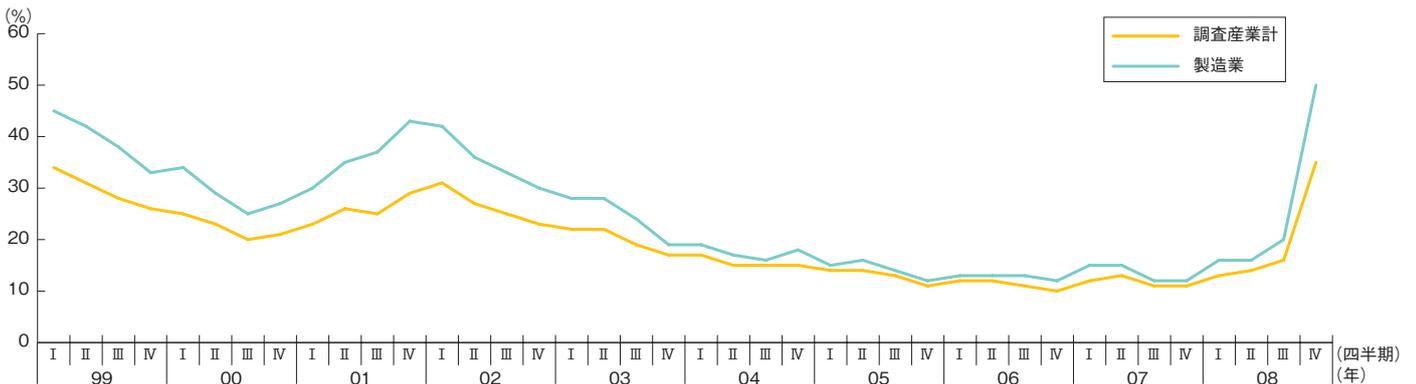
雇用調整助成金等の対象者数をみると、2008年末頃から2009年3月には約238万人となっている（表121-10）。

図121-7 雇用人員判断D.I.の推移



備考：2004年3月調査より調査対象企業の見直し等が行われたため、数値は接続しない。  
資料：日本銀行「全国短期経済観測調査」

図121-8 雇用調整実施事業所割合の推移

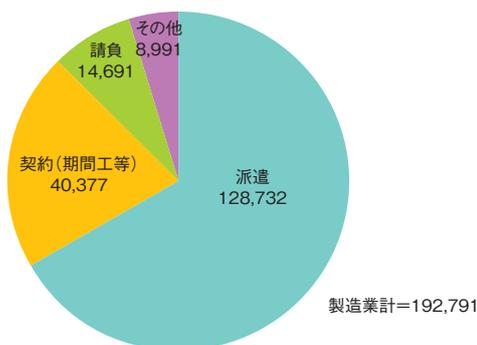


(2008年10～12月期の製造業における雇用調整の方法（複数回答、単位は%）)

計	雇用調整実施 (実施したまたは予定がある)	雇用調整の方法							
		残業 規制	休日の振替、 夏季休暇等の 休日・休暇の増加	中途採用の 削減・停止	臨時・季節、 パートタイム 労働者の再契 約停止・解雇	配置 転換	出向	一時休業 (一時帰休)	希望退職者の 募集、解雇
100	50	34	11	14	10	15	5	5	3

資料：厚生労働省「労働経済動向調査」

図121-9 製造業における非正規労働者の雇止め等の状況



備考：1. 厚生労働省都道府県労働局又は職業安定所の通常業務において入手し得た情報に基づき、可能な範囲で事業所に対して任意の聞き取りを行っているため、全ての離職事例やその詳細を把握できたものではない。

2. 2008年10月から2009年6月までに実施済み又は実施予定として2009年4月17日時点で把握したもの。

資料：厚生労働省調べ

表121-10 雇用調整助成金等に係る休業等実施計画届け受理状況（速報値）

	事業所数	対象者数
2007年度	638	12,940
2008年4～11月	898	26,407
2008年12月	1,783	138,549
2009年1月	12,640	879,614
2009年2月	30,621	1,865,792
2009年3月	48,226	2,379,069

備考：2008年12月分より中小企業緊急安定助成金(2008年12月1日創設)の休業等実施計画届けの受理件数を含む。

資料：厚生労働省調べ

(3) 厳しい雇用情勢に対応した対策

既にみたように、現下の急速な景気後退の下で企業を巡る環境は厳しさを増し、解雇等の雇用調整や採用内定取消等の事例もみられるなど、雇用情勢は急速に悪化している。

また、派遣労働者や契約社員等が解雇・雇止めに伴って、社員寮からの退去を余儀なくされ、住宅を喪失する例がみられた。

そのため、政府として「安心実現のための緊急総合対策」、「生活対策」、「生活防衛のための緊急対策」を策定したところである。厚生労働省としても住宅・生活対策を含む雇用状況の改善のための対策を2008年度から2009年度にかけて実施しているところである。主な対策は次のとおりである。

①雇用維持対策

(ア) 中小企業等の雇用維持支援

休業・教育訓練・出向による企業の雇用維持の取組を支援するため、雇用調整助成金や中小企業緊急雇用安定助成金の要件緩和・助成率の引上げ等を実施。

また、有期契約労働者や派遣労働者等の雇用の安定を目的として、残業削減による企業の雇用維持の取組を支援する残業削減雇用維持奨励金を創設(図121-11)。

(イ) 派遣先における派遣労働者の雇入れの支援

派遣可能期間の満了前に派遣労働者を直接雇い入れる派遣先事業主に対し、奨励金を支給。

(ウ) 新規学校卒業者対策

新規学校卒業予定者の採用内定取消し状況及び学校等における対応状況を把握し、内定を取り消した企業名の公表も含め企業に対する指導を徹底するとともに、採用内定を取り消された学生等に対する大学等の相談体制の充実を図るなど、就職支援を強化。

また、新規学校卒業者について、採用後直ちに休業・教育訓練・出向させることにより雇用の維持を図る場合も助成金の対象となるよう、対象者を特例的に拡大。

②失業者の再就職支援

(ア) 住宅を喪失した離職者に対する住居・就労支援

派遣労働者や契約社員等が解雇・雇止めに伴って、社員寮の退去を余儀なくされることに対して、住居と安定就労の確保のための的確な相談・職業紹介等を実施。また、生活・就職活動費の貸与等を実施。

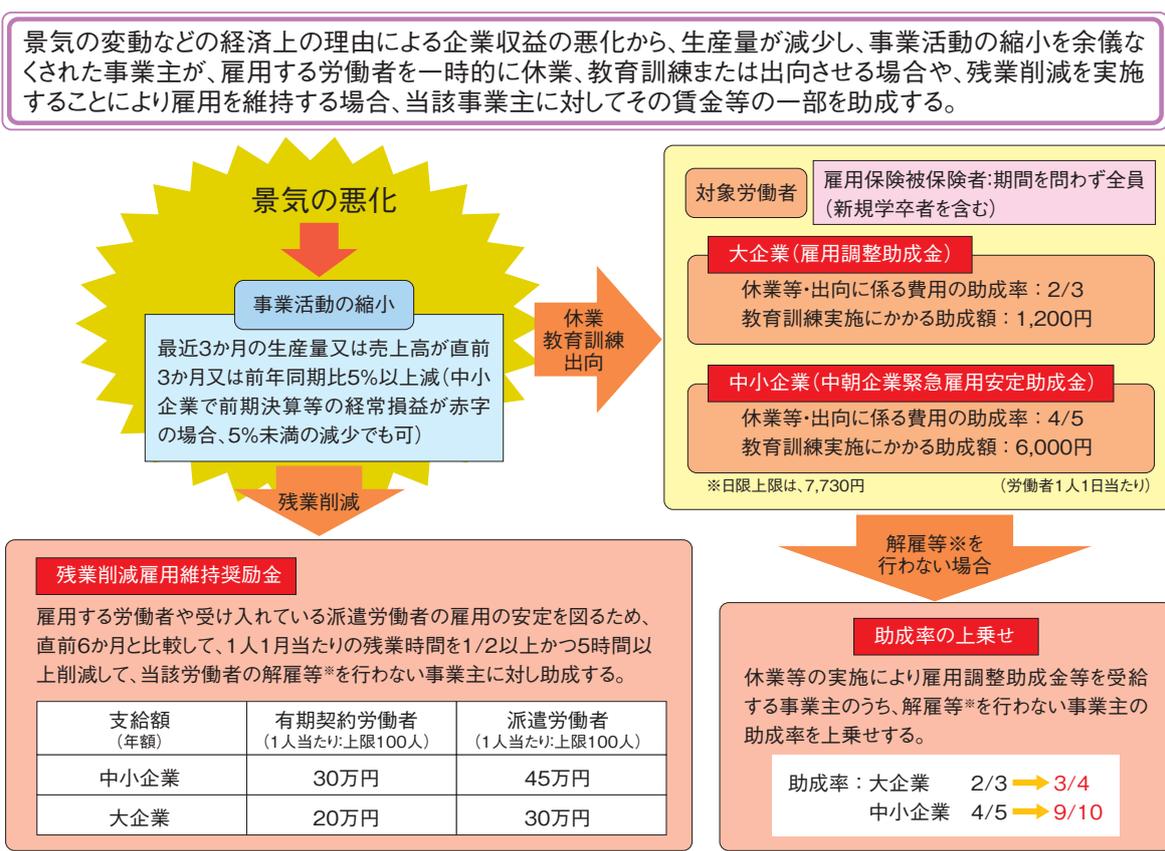
また、社員寮等の入居者の離職後も一定期間の入居について配慮するよう事業主への要請等を実施。

(イ) 正社員でない労働者等の雇用安定対策

年長フリーター等(25～39歳)を対象とした求人枠を積極的に設けて正社員として雇用する事業主等に対して支給する奨励金を創設。

また、中小企業について、高齢者、障害者、母子家庭の母等の就職困難者を雇い入れる企業に対する特定求職者雇用開発助成金の支給額を増額。

図121-11 雇用調整助成金の概要



※解雇等…雇用労働者の解雇の他、有期契約労働者の雇止め、受け入れている派遣労働者の事業主都合による中途契約解除等を含む。

2009.4.1現在

さらに、大都市圏（北海道、東京、愛知、大阪、福岡）に正社員でない労働者の雇用の安定のための「非正規労働者就労支援センター」を設置し、安定就職に向けた様々な支援をワンストップで提供するとともに、同センター未設置の府県の主要なハローワークにおいても同様のサービスを実施。

障害者関係では、雇用を促進するため、初めて障害者を雇用した中小企業に対する奨励金や、新たに障害者を雇い入れ、特例子会社等を設立した場合の助成金を創設。

#### (ウ) 離職者訓練の大幅拡充等

民間教育訓練機関等を活用した離職者訓練を大幅拡充するとともに、訓練期間中の生活保障のための給付ができる制度を創設・拡大。

また、ジョブ・カード制度（P154 参照）における雇用型訓練（有期実習型訓練と実践型人材養成システム）を推進するため、訓練実施企業への助成措置を拡充。

### ③雇用創出対策

#### (ア) 地域における雇用機会の創出

平成 20 年度 2 次補正予算において、地域求職者等に対して、安定的な雇用機会を創出する取組を支援する「ふるさと雇用再生特別交付金」（2,500 億円）及び離職を余儀なくされた非正規労働者、中高年齢者を中心とする離職者に対して、一時的な雇用

機会を創出する取組を支援する「緊急雇用創出事業」（1,500 億円）を創設。

#### (イ) 雇用情勢が厳しい地域における創業支援

雇用情勢の改善の動きが弱い地域において、当該地域の重点分野に該当する事業分野で創業する事業主等に対し、創業経費及び労働者の雇入れについて助成を行う地域再生中小企業創業助成金等を創設。

また、厳しい雇用情勢を踏まえ、各都道府県労働局（雇用均等室含む）、ハローワーク、労働基準監督署において取り組むべき事項を次のとおり明らかにし、通達を發出して取組を徹底したところである。

##### ・職業安定関係

緊急雇用対策本部の速やかな設置・関係部局との連携、大量雇用変動届・再就職援助計画の提出・指導、派遣労働者・高年齢者・障害者・外国人労働者・住居喪失者等に対する支援等、採用内定取消しを行おうとする事業主への指導及び採用内定を取り消された学生等への就職支援、離職を余儀なくされた方々に対する再就職支援

##### ・労働基準関係

不適切な解雇、雇止め等の予防等のための啓発指導等

##### ・雇用均等関係

妊娠・出産、産前産後休業及び育児休業等の取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い事案への迅速かつ厳正な対応、未然防止のための周知徹底

## コラム 「雇用創出企業 1,400 社」を発表

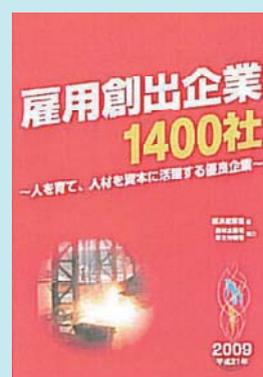
世界経済が混迷する中、我が国産業における雇用環境の悪化が深刻なものとなっているが、中堅・中小企業の中には、不況期こそ人材確保のチャンスととらえ、採用に意欲的な企業がある。そうした企業の情報をより広く発信するために、2009年2月27日、経済産業省は農林水産省、厚生労働省の協力の下、それらの企業を「雇用創出企業1,400社」として公表した。

実際に、鋳造業、鍛造業、金型業などといったものづくり産業や介護サービス、農業などは、豊かな社会の構築を支える重要な産業であるが、なかなか人材が確保できず、技術・技能の伝承が進まないなどの課題を抱えていた。例えば、鋳物、鍛造品、金属プレス品など自動車に使われる部品の製造は、そのような多くの中堅・中小企業が担っている。また、携帯電話・パソコンなどのあらゆる製品にも中堅・中小製造業が製造した部品が使われている。このような部品の製造には高精度な鋳造技術や金型加工技術が用いられており、この分野の日本の競争力は世界最高峰と言われているが、将来この技術を担う人材を確保することが、中堅・中小企業の大きな課題となっていた。

「雇用創出企業1,400社」に掲載されている企業は、いずれも意欲に溢れた従業員を成長させるための取組を進めている優良人材育成企業であり、これらの企業においては、ほぼすべての従業員がOJT（On the Job Training）を中心に、徹底的な教育を受けつつ、中核的な人材として活躍している。

「雇用創出企業1,400社」に関する情報は、ハローワークやジョブカフェなどの機関でインターネット検索できるよう措置するとともに、製本したもの（上下巻約1,600ページ）を工業高校・高専などに配布した。公表後、多くの地方公共団体から連携したいという声が寄せられたことから、4月7日には、21都道府県における5,800社分の取り組みをホームページで公開している。また、全国の求職者、学生を対象に、地域や企業の現場を訪問する「地域魅力発見バスツアー」を行うこととしており、こうした取組により、雇用ミスマッチの解消が進むことが期待される。

ホームページ：[http://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/mono/sokeizai/kigyogaiyosyu.html](http://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/mono/sokeizai/kigyogaiyosyu.html)



2 就業者数及び雇用者数の動向

(1) 就業者数及び雇用者数の推移

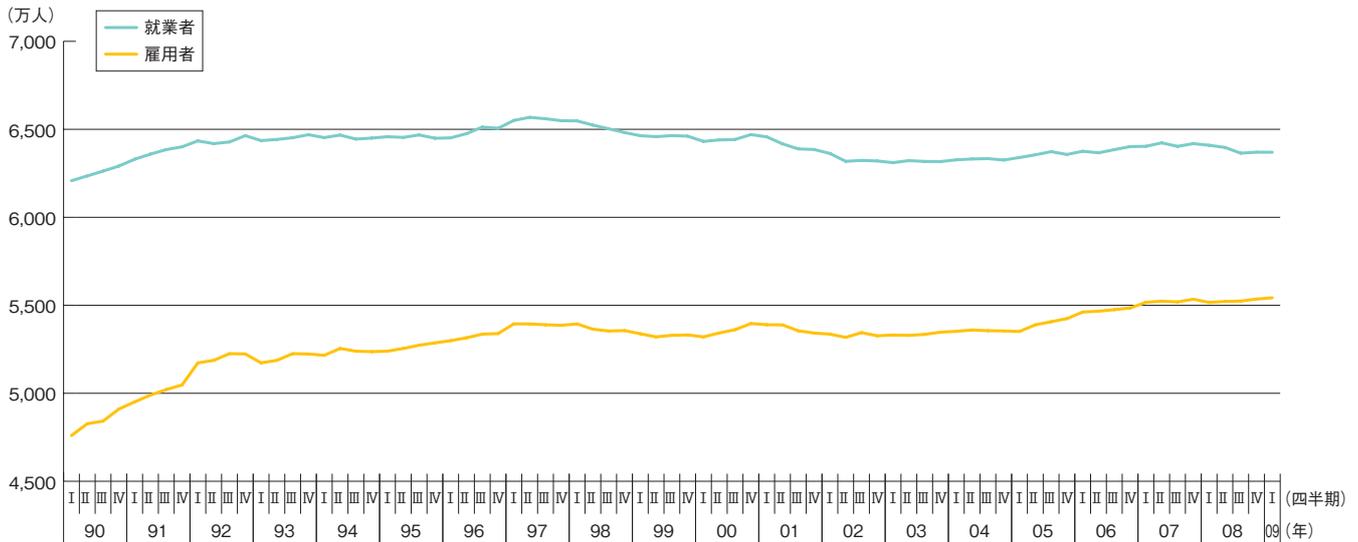
全産業の就業者数について、1997年以降減少傾向で推移し、2004年第1四半期に増加傾向に転じていたが、2008年第1四半期以降はおおむね減少傾向で推移してい

る。雇用者数については、2003年第4四半期以降増加傾向で推移していたが、最近はおおむね横ばいとなっている(図122-1)。

製造業の就業者数や雇用者数については、長期的に減少傾向で推移し、2005年第2四半期から持ち直したものの、2007年後半から再び減少傾向にある(図122-2)。

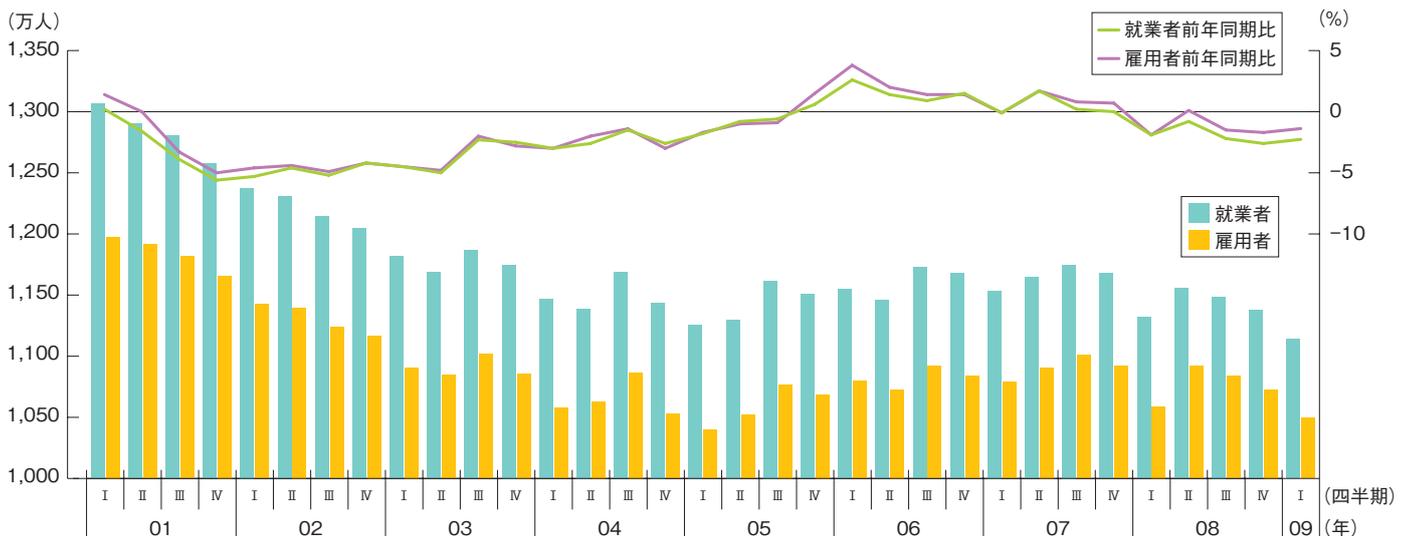
第2節  
ものづくり労働者の雇用・労働の現状

図122-1 全産業の雇用者数等の推移(季節調整値)



備考：1. I～IVは、第1から第4四半期を示す。  
2. 四半期の季節調整値は、総務省で公表している月次の季節調整値を厚生労働省で単純平均して算出したものである。  
資料：総務省「労働力調査」

図122-2 製造業の雇用者数等の推移(原数値)



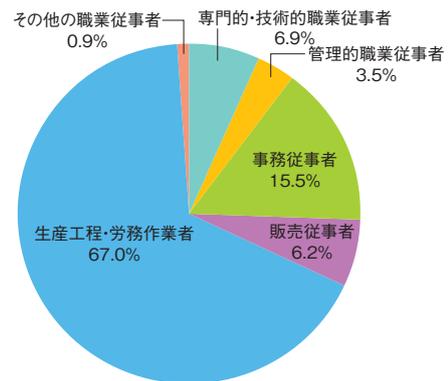
備考：1. I～IVは、第1から第4四半期を示す。  
2. 「労働力調査」は2003年から、産業区分は新産業分類(2002年改訂)で表章しているため、旧産業分類ベースであるそれ以前の数値とは、数値は接続しない点、留意が必要。  
資料：総務省「労働力調査」

## (2) 製造業における就業者数

我が国の製造業に従事する就業者数は1,144万人であり、就業者全体6,385万人の17.9%を占める（2008年労働力調査）。

製造業における職業別の従事者数をみると、専門的・技術的職業従事者79万人（構成比6.9%）、管理的職業従事者40万人（同3.5%）、事務従事者177万人（同15.5%）、販売従事者71万人（同6.2%）、生産工程・労務作業者766万人（同67.0%）、その他の職業従事者10万人（同0.9%）となっている（図122-3）。

図122-3 製造業職業別従事者構成比（2008年）

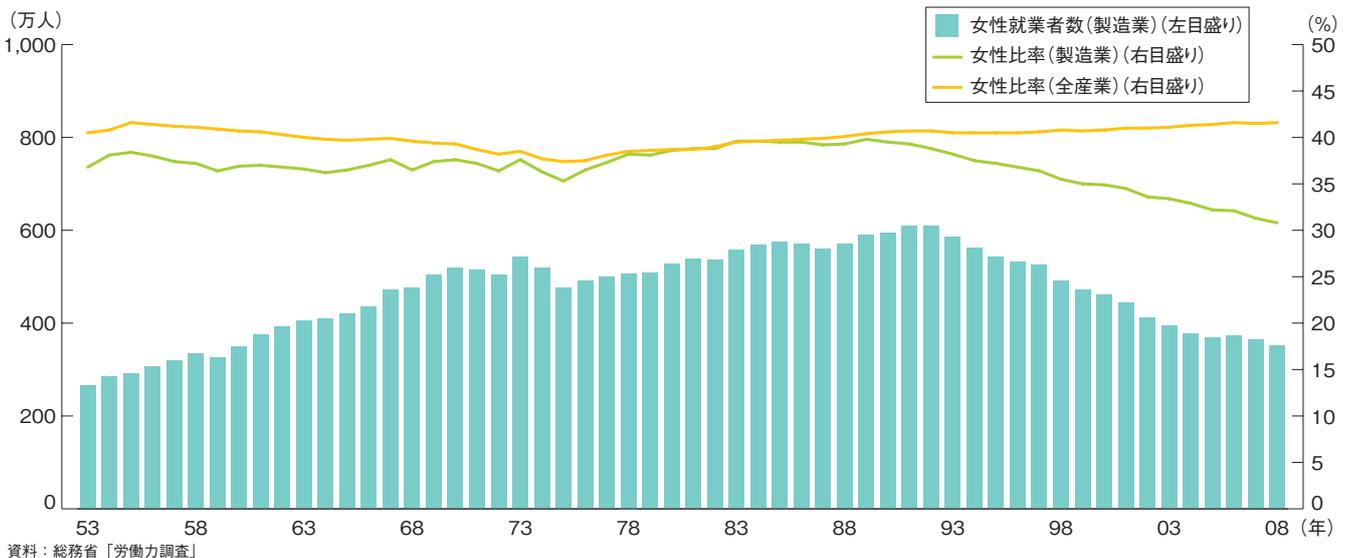


資料：総務省「労働力調査」

## (3) ものづくりに関する女性の就業状況

製造業における女性の就業者数は352万人であり、製造業就業者全体に占める女性比率は30.8%となっている（図122-4）。就業者全体に占める女性比率（41.6%）に比べて製造業は10.8ポイント低い。一方で、主要国と製造業雇用者数に占める女性比率を比較すると、韓国を除いて、日本の方が女性比率が高くなっており、国際的な水準からみて必ずしも低いとはいえない（図122-5）。

図122-4 製造業における女性の就業者の推移



資料：総務省「労働力調査」

表122-5 製造業雇用者数及び女性比率

(単位：千人)

	男女計	女	男	女性比率
韓国 (2006)	3,544	1,186	2,358	33.5%
日本 (2007)	11,220	3,420	7,800	30.5%
フランス (2007)	3,757	1,134	2,623	30.2%
アメリカ (2007)	14,917	4,445	10,472	29.8%
イタリア (2007)	4,114	1,204	2,910	29.3%
カナダ (2007)	1,944	554	1,390	28.5%
ドイツ (2007)	7,995	2,261	5,735	28.3%
イギリス (2005)	3,131	805	2,326	25.7%
スウェーデン (2007)	618	158	460	25.6%
オランダ (2007)	972	220	752	22.6%

資料：ILO“LABORSTA” Labour Statistics Database

(4) 就業形態の多様化の進展

就業形態の多様化に関して、役員を除く雇用者に占める非正社員（非正規雇用者）の割合の推移をみると、全産業については1992年の21.7%から2007年には35.5%に大きく上昇している。製造業においても、1992年の17.6%から2007年には27.2%に上昇した（図122-6）。

また、製造業における非正規労働者の内訳をみると、この5年間でパート・アルバイトが約182万人から約161万人に減少している一方、派遣労働者は約20万人から約58万人に増加している。

(5) ものづくりにおける外国人労働者

外国人労働者数を地域ごとにみると、東京、愛知、静岡、神奈川、大阪の上位5都府県で、全体の53.8%を占めている。

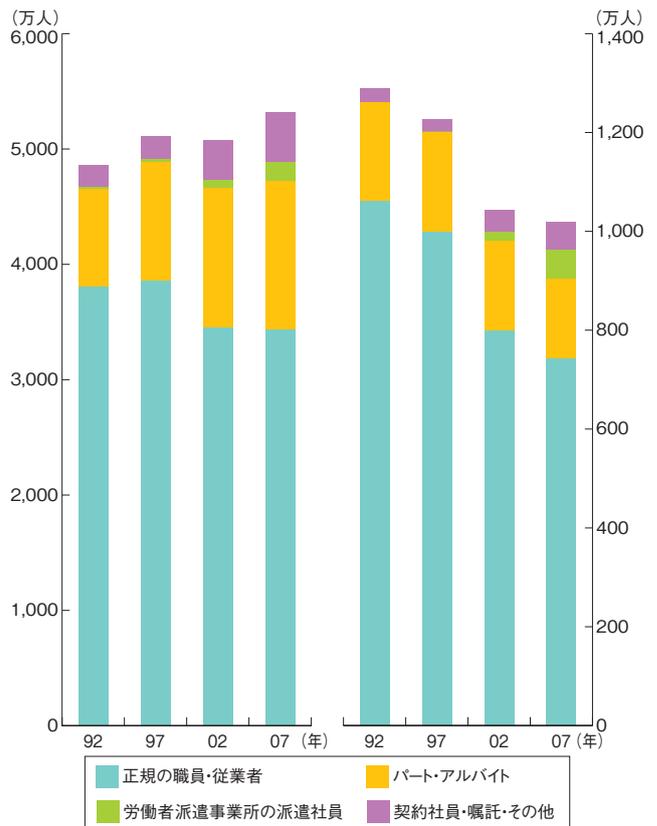
産業別にみると、製造業が最も多く、92,543人と全体の39.6%を占めている（図122-7）。

製造業の外国人労働者を出身地域別にみると、中国（43.4%）とブラジル（27.6%）が多い（図122-8）。

技能実習制度は、研修期間と合わせて最長3年の期間において、外国人研修生が研修により一定基準以上の技術、技能又は知識（以下、技術等）を修得した場合、雇用関係の下、生産現場での労働を通じて、より実践的な技術等を修得する制度であり、発展途上国の「人づくり」に協力するための技能移転の仕組みとして1993年に創設されたものである。出入国管理及び難民認定法上の在留資格を「研修」から「特定活動」へ変更することにより技能実習が可能となる。制度創設以来、「研修」から「技能実習」への移行者は増加しており、2007年には53,999人となっている（図122-9）。

国籍別には、実習生の約80%が中国で、次いでベトナム、インドネシア、フィリピン、タイの順となっている。受入

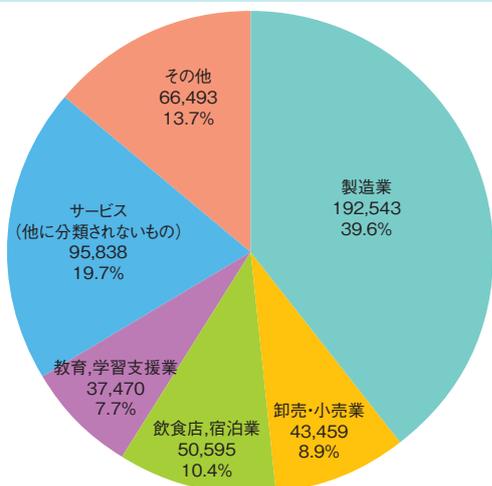
図122-6 全産業及び製造業における雇用形態別労働者数の推移



備考：1997年以前の派遣労働者は派遣元の事業所の産業に分類され、2002年以降は派遣先の事業所の産業に分類されているため、接続しない。  
資料：総務省「就業構造基本調査」

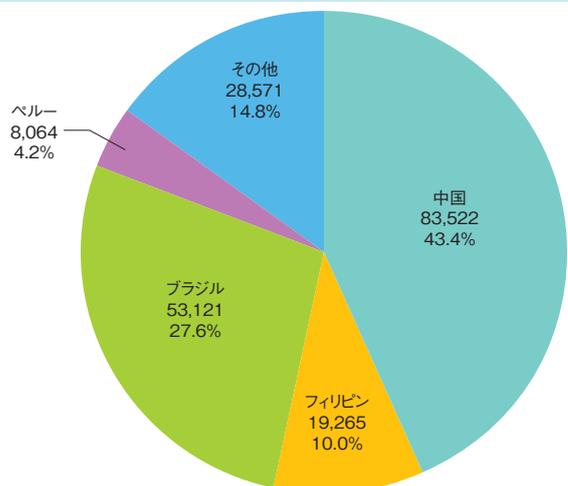
れ側の状況を見ると、受入れ人数の多い職種は、①、機械・金属関係、②繊維・衣服関係、③食料品製造関係となった。財団法人国際研修協力機構に対し研修から技能実習への移行申請を行った受入れ企業数は17,711企業（2007年度）であり、その半数以上が従業員規模19人以下の中小零細企業である。また、実習生の在留地域を都道府県別にみると、岐阜（縫製など）、愛知（機械・金属など）、茨城（農業など）、広島（機械・金属など）が多い。

図122-7 産業別外国人労働者の割合



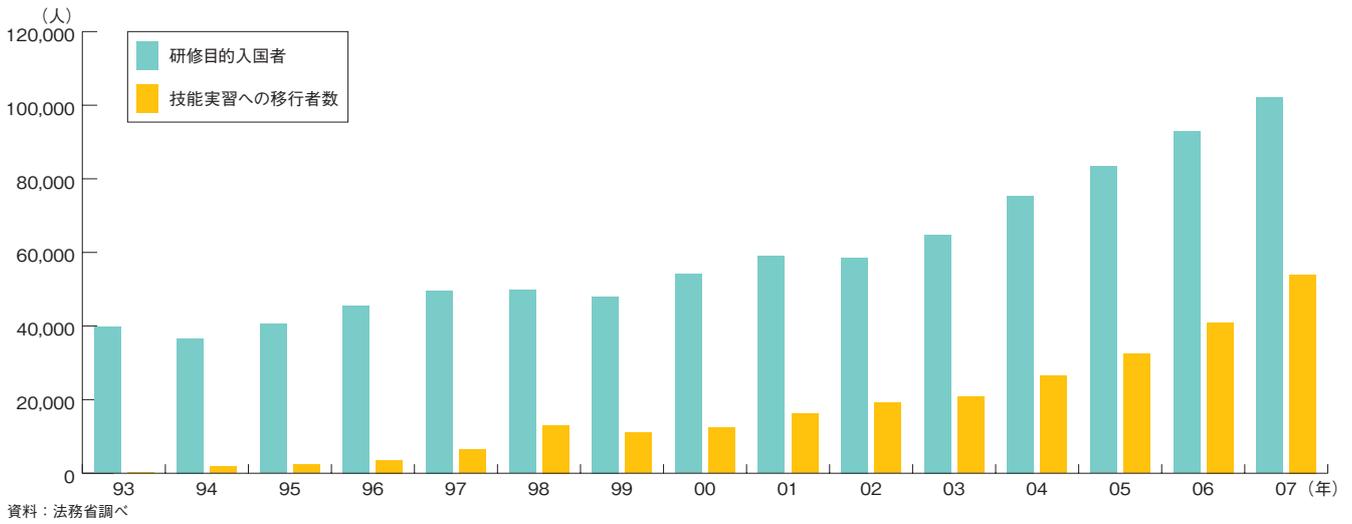
資料：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況（平成20年10月末現在）」（2009）

図122-8 製造業における国籍別外国人労働者の割合



資料：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況（平成20年10月末現在）」（2009）

図122-9 外国人技能実習生の状況



### 3 就業者の年齢構成

#### (1) 新規学卒入職者等の状況

製造業における新規学卒入職者数は、2003年度と比べると増加してきているが、1990年代初頭の半数程度の水準に留まっている（図123-1）。

製造業における新規学卒入職者数の推移を学歴別にみると、大卒については5万7千人、高卒については8万5千

人と、前年に比べ大卒は8.5%減少、高卒は5.3%増加している（図123-2）。

製造業において、新規学卒者が卒業後3年以内に離職する割合は、「七・五・三」（中卒で7割、高卒で5割、大卒で3割の者が、3年以内に離職）ともいわれる調査産業計の水準に比べると低いが、調査産業計と同じく企業規模が小さいほど離職率が高くなる傾向にある（図123-3）。

図123-1 製造業における新規学卒入職者数の推移

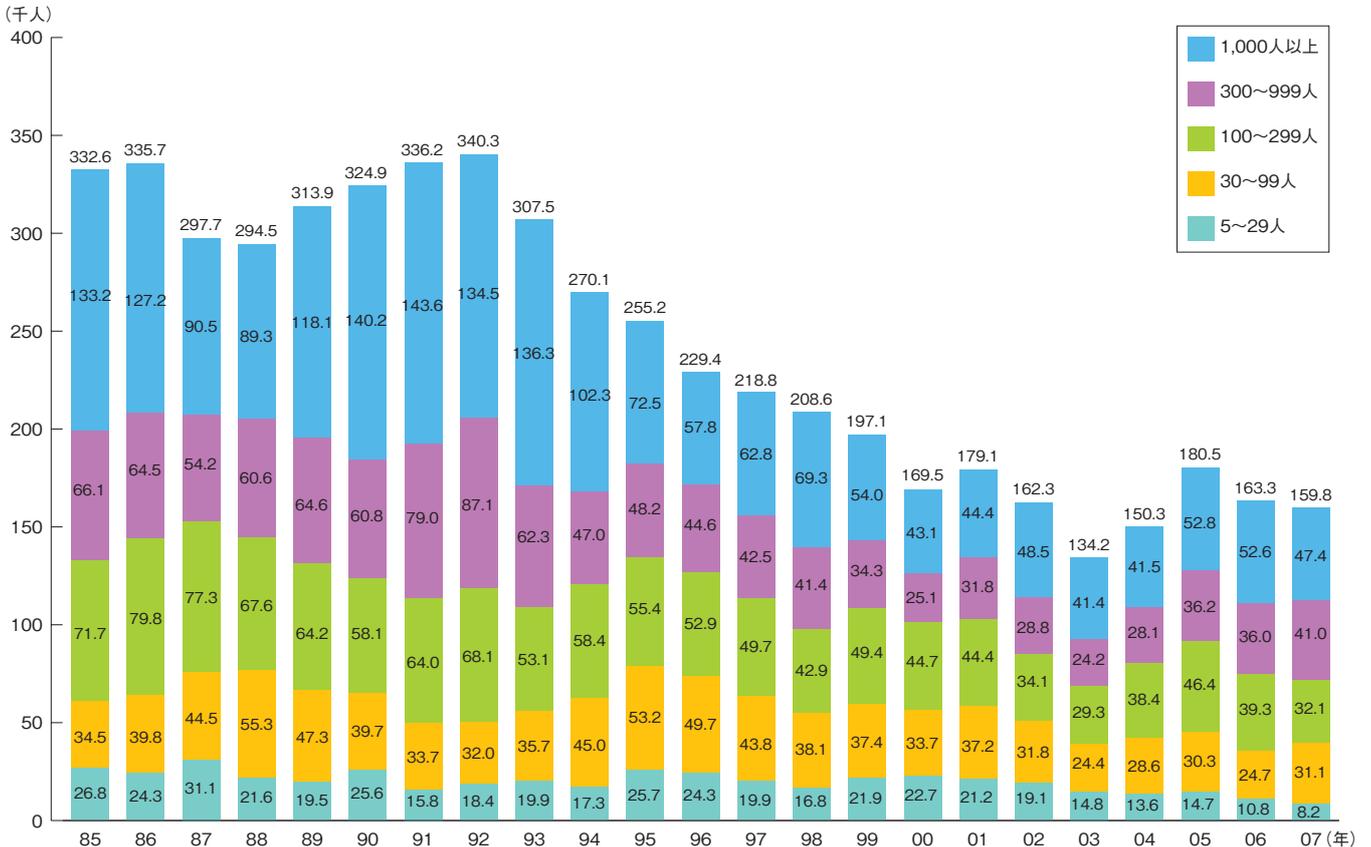


図123-2 製造業における学歴別の新規学卒入職者数の推移

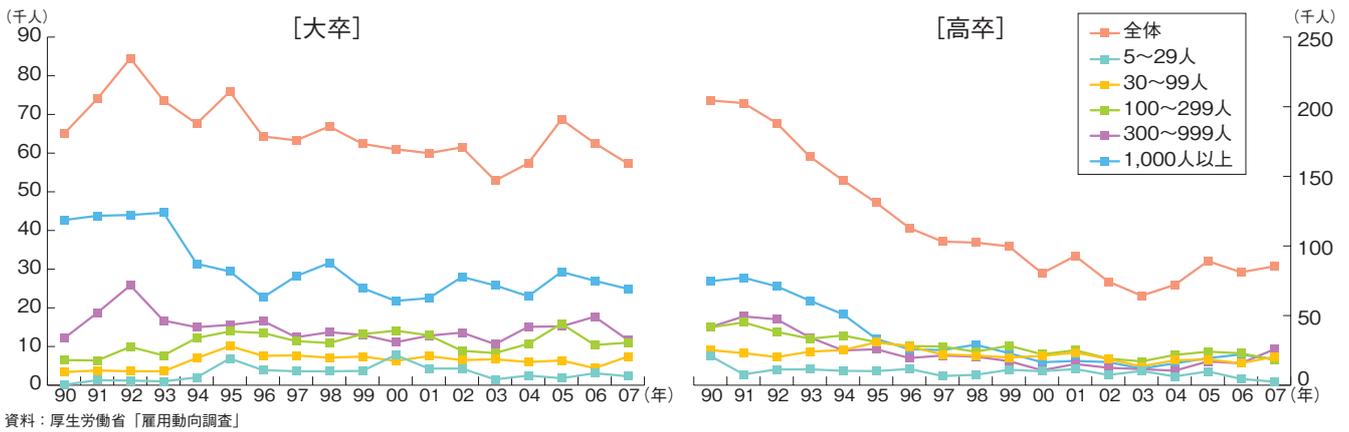
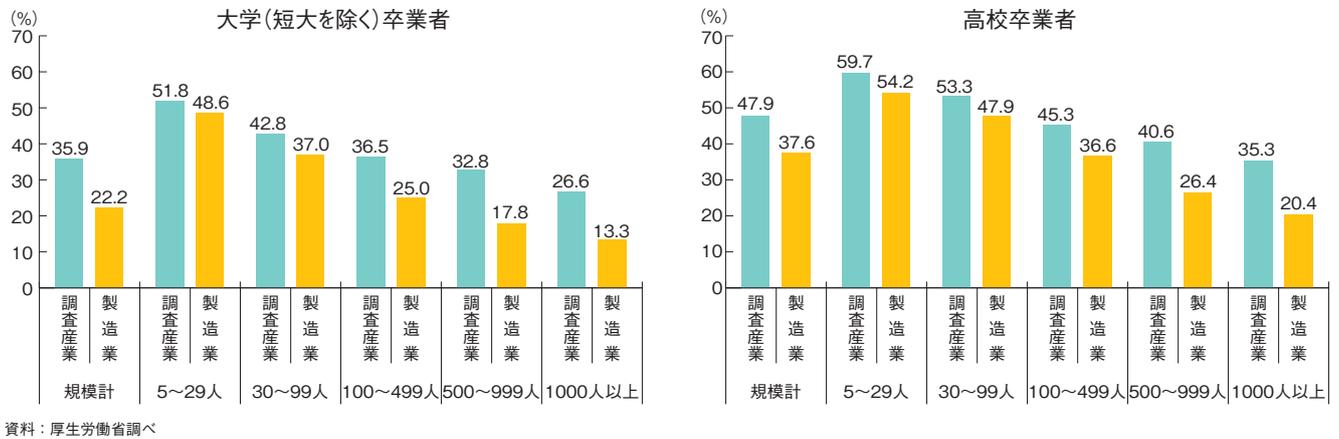


図123-3 2005年新規学卒就職者の3年後までの離職率（規模別）

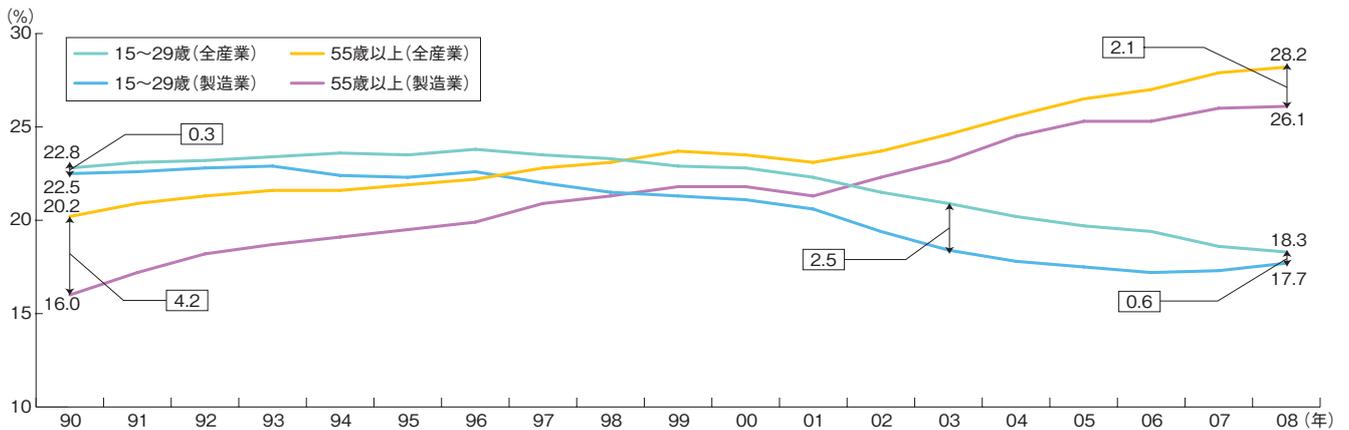


(2) 製造業における高齢化の進展

製造業においては、若年者の入職者数が長期的に減少傾向で推移してきたこと等に伴い、高齢化が進展している。製造業の就業者に占める55歳以上の者の割合は、2008年において26.1%であり、全産業平均（28.2%）を下回っている。しかし、製造業における高齢化の速度は全産業平均と比べて速く、55歳以上の者の割合についての両者の

差は、1990年の4.2ポイントから2008年には2.1ポイントまで縮小してきている。一方、15～29歳の者の割合は、2008年において製造業は17.7%であり、全産業平均（18.3%）を下回っている。両者の差は、1990年の0.3ポイントから2003年には2.5ポイントまで拡大してきたが、2004年以降その差は縮まってきている（図123-4）。

図123-4 就業者に占める若年者・高齢者の割合の推移



## 4 賃金・労働時間の動向

製造業における労働者（一般労働者）の賃金をみると、きまって支給する現金給与額については、2002年以降はおおむね製造業が全産業平均を上回っている。所定内給与額については、製造業は全産業平均より低い状況が続いている（図124-1）。

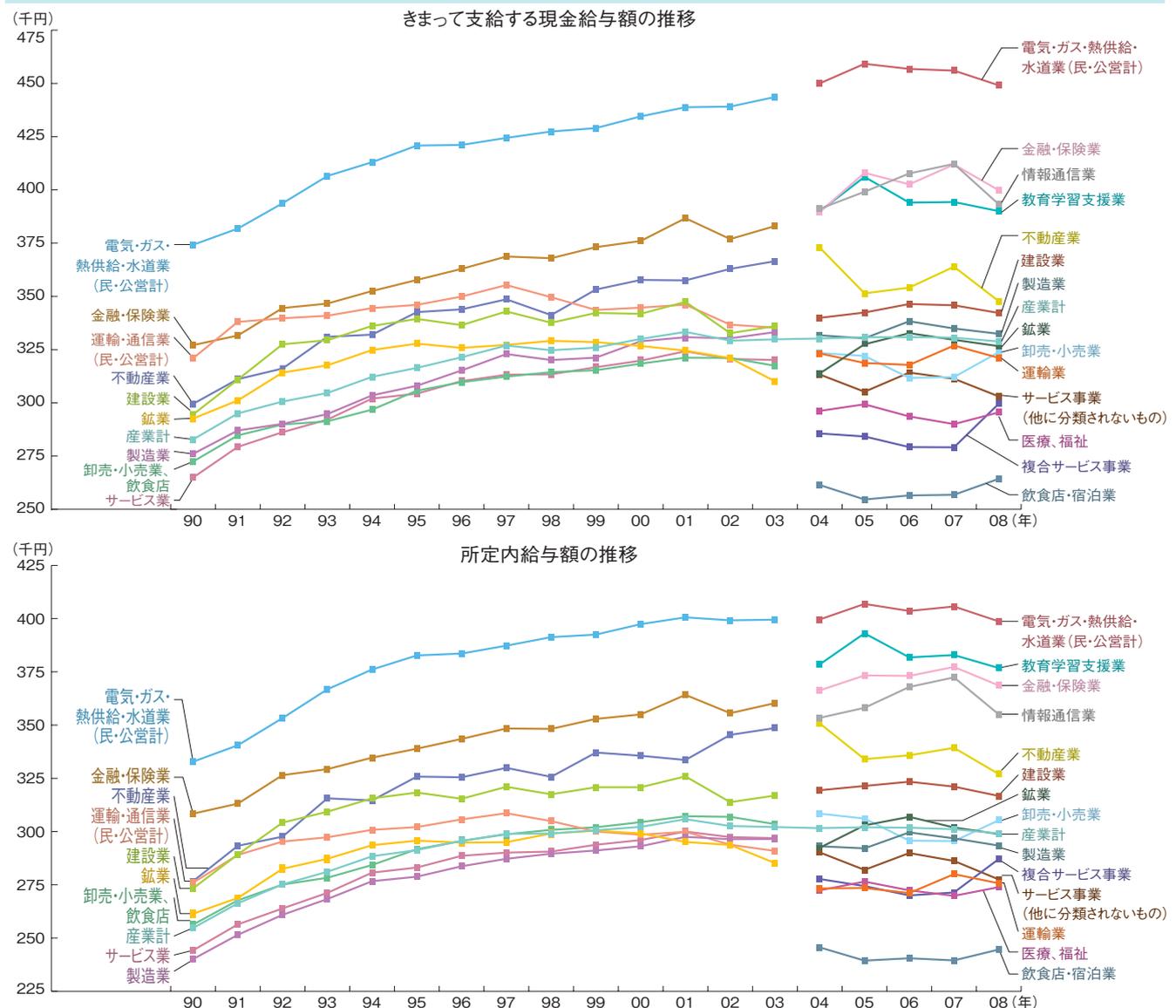
次に、生産労働者と管理・事務・技術労働者の賃金を比較すると、生産労働者の方が低くなっており、きまって支給する現金給与額、所定内給与額のいずれも、管理・事務・技術労働者の7割程度となっている（図124-2）。

短時間労働者と正社員との賃金を比較すると、全産業では1時間当たりの所定内賃金に男女とも大きな差がみられる。また、正社員は一定年齢まで年齢とともに賃金が高まっていくのに対して、短時間労働者については、年齢の上昇

に伴う賃金の高まりはほとんど認められない。産業計短時間労働者と比べた場合、製造業における短時間労働者の所定内賃金は、男性については、ほぼ差がないが、女性については、19歳以下を除き、おおむね1割程度低い水準にある（図124-3）。

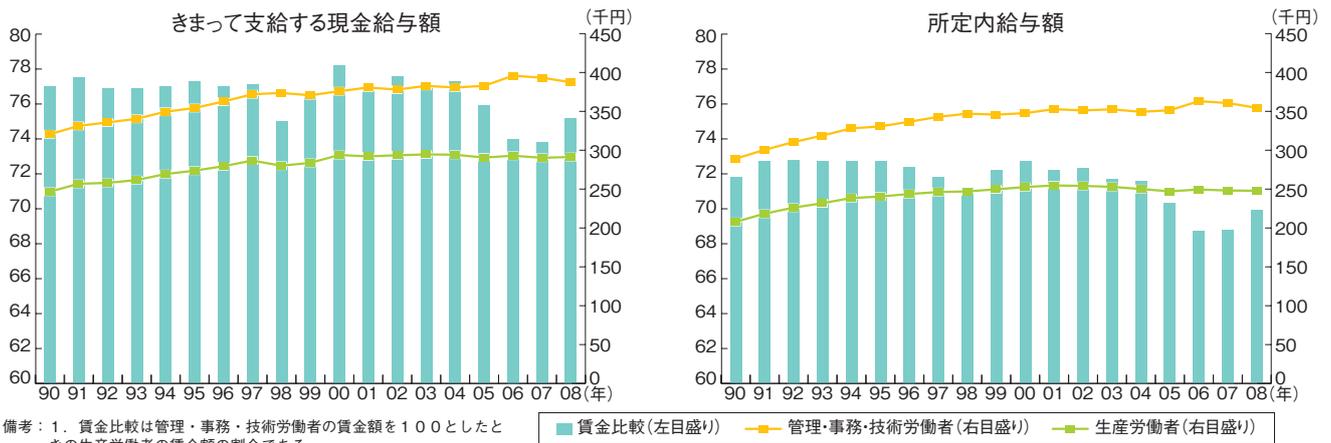
製造業の事業所規模5人以上の事業所における労働者（一般労働者）1人当たりの総実労働時間をみると、2008年は月平均で171.3時間となっており、前年に比べ2.6時間減少した。その内訳をみると、所定内労働時間は月平均154.3時間で前年に比べ1.1時間減少しており、所定外労働時間は月平均17.0時間で前年に比べ1.5時間減少している（図124-4）。また、所定外労働時間（一般労働者及びパートタイム労働者の計）の最近の動向をみると、2008年後半から減少しており、特に、製造業では大幅に減少している（図124-5）。

図124-1 業種別の賃金比較



備考：1. きまって支給する現金給与額とは、労働契約等であらかじめ定められている支給条件により6月分として支給された現金給与額をいい、所得税等を控除する前の額をいう。  
 2. 所定内給与額とはきまって支給する現金給与額のうち、超過労働給与額を差し引いた額をいう。  
 3. 「賃金構造基本統計調査」は2004年から、産業区分は新産業分類（2002年改訂）で表章しているため、旧産業分類ベースであるそれ以前の数値とは、数値は接続しない点留意が必要。  
 資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

図124-2 製造業における管理・事務・技術労働者と生産労働者の賃金比較

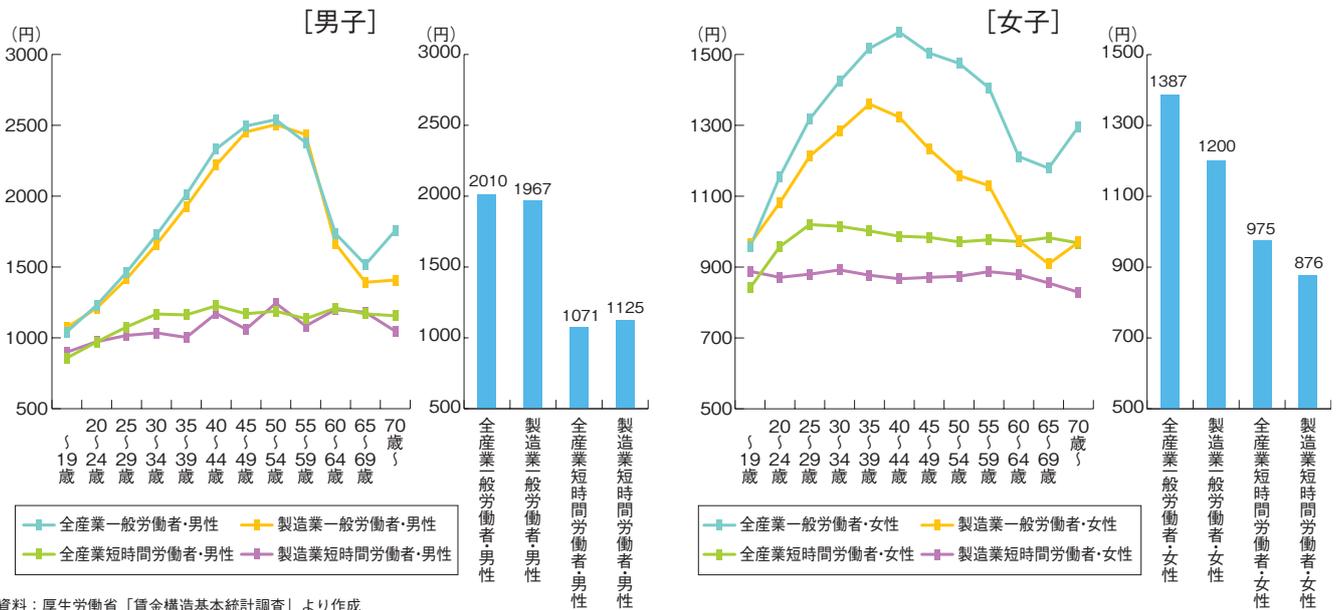


備考：1. 賃金比較は管理・事務・技術労働者の賃金額を100としたときの生産労働者の賃金額の割合である。

2. 労働者とは、一般労働者を指す。

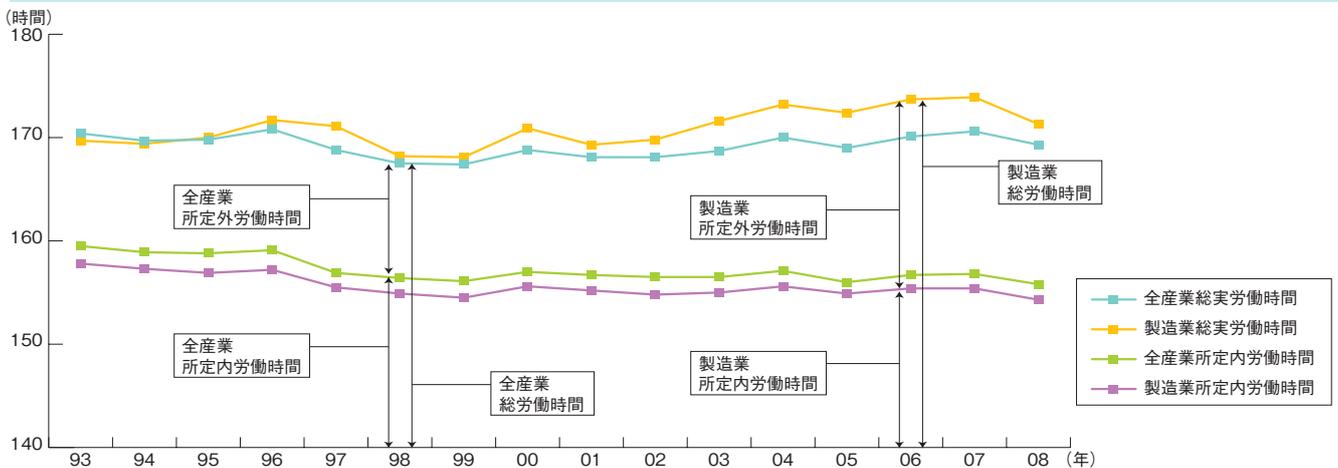
資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

図124-3 年齢階級別1時間当たりの所定内給与額



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

図124-4 労働時間の推移



備考：1. 事業所規模5人以上。

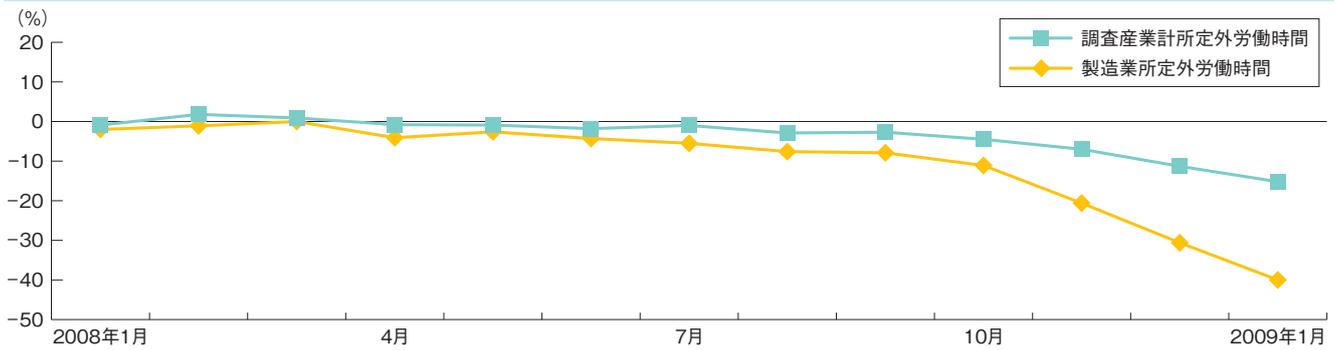
2. 労働時間は、一般労働者の労働時間を指す。

3. 労働時間は、月間労働時間の年平均を示している。

4. 事業所規模30人以上の調査事業所の抽出替えを1993、1996、1999、2002、2004、2007年の各1月に行っているが、実数についてはギャップ修正を行っていないので時系列の比較については注意を要する。

資料：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

図124-5 所定外労働時間の対前年同月比の推移



備考：事業所規模5人以上。一般労働者とパートタイム労働者の計。  
資料：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

## 5 労働災害などの発生状況

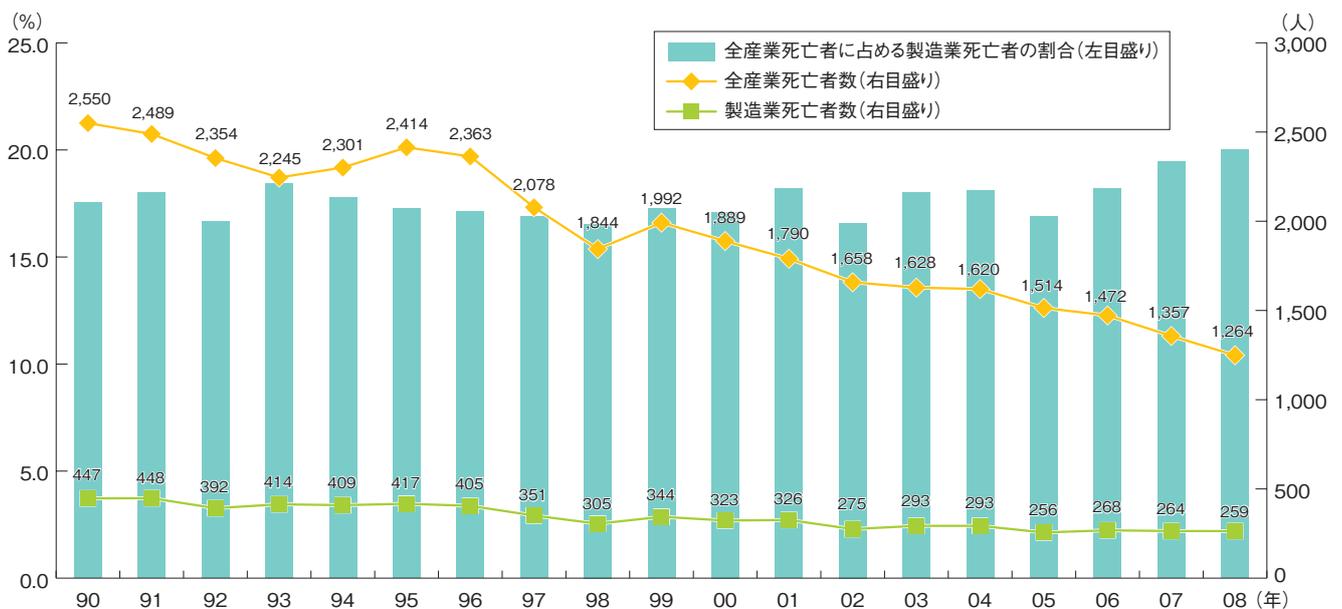
2008年の全産業における労働災害による死亡者数は、1,264人と前年に比べて93人減少しており、製造業においては、259人と前年と比べて5人減少している（図125-1）。事故の型別では、前年同様、はさまれ巻き込まれ、墜落・転落によるものが多かった（図125-2）。

一方、2008年の全産業における労働災害による死傷者数（死亡及び休業4日以上）は、2009年3月現在の速報値で104,580人と前年3月現在の速報値に比べて1,794人減少しており、製造業においては、25,098人と937人減少している（図125-3）。

事業所規模100人以上の2007年の労働災害発生状況をみると、製造業において、度数率（労働災害の発生の頻度）は1.09、強度率（労働災害の重さの程度）は0.10となっており、調査産業計（総合工事業を除く）の度数率1.83、強度率0.11と比べいずれも低い（図125-4）。死傷者1人平均労働損失日数は、全産業においては61.7日と前年より2.2日減少し、製造業においては92.7日と前年より11.0日減少した（図125-5）。

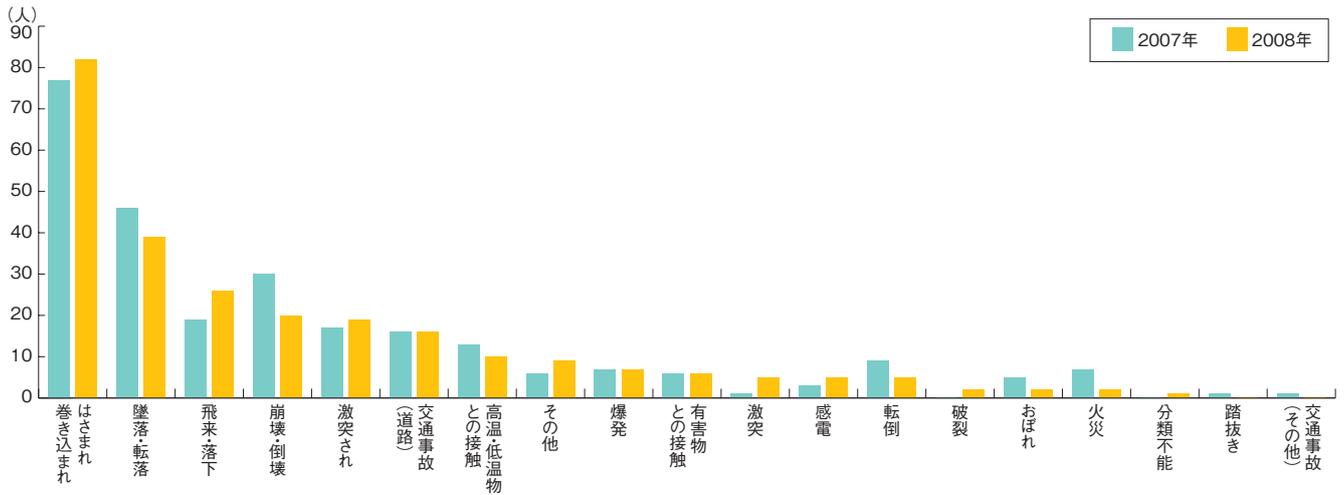
一方、2007年の製造業における休業4日以上の業務上疾病者数は2,160人と、前年に比べ8人増加している。

図125-1 死亡災害発生状況



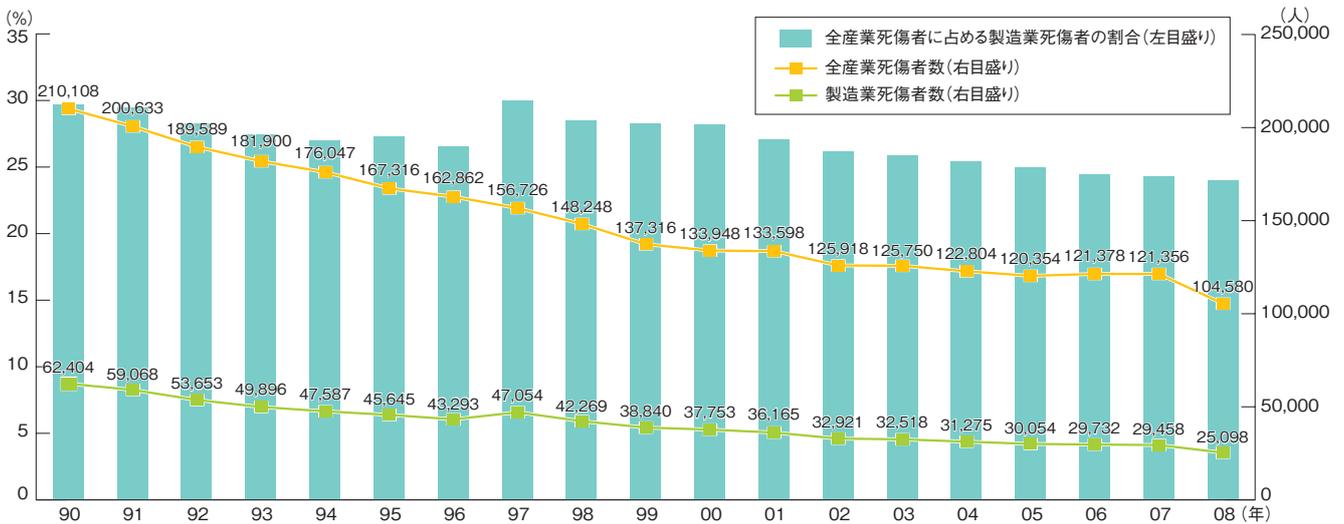
備考：2008年の災害件数は2009年3月現在の速報値  
資料：厚生労働省調べ

図125-2 製造業における事故の型別死亡災害発生状況



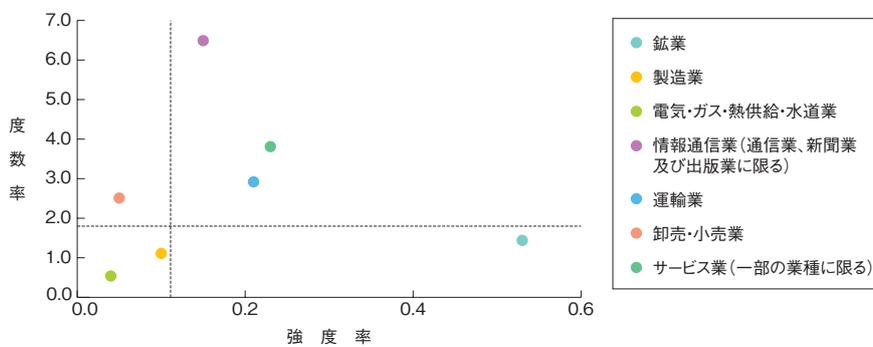
備考：2008年の災害件数は2009年3月現在速報値  
資料：厚生労働省調べ。

図125-3 死傷災害発生状況



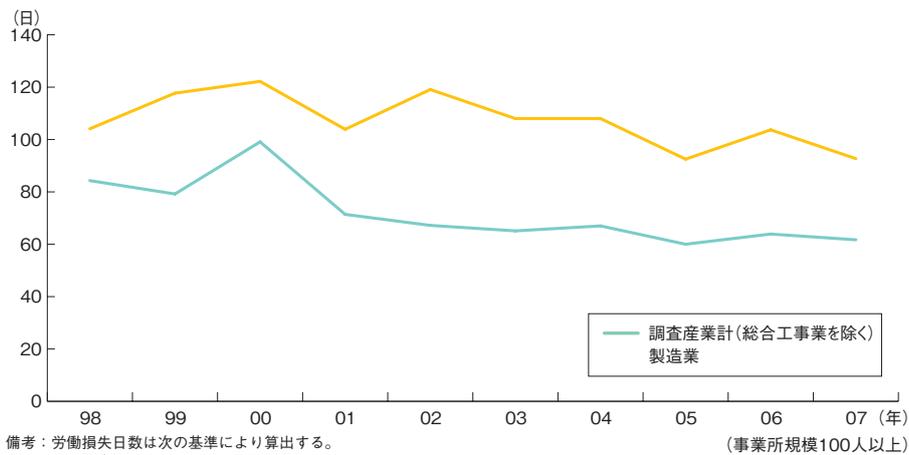
備考：休業4日以上の死傷災害を集計。(2008年は2009年3月現在速報値)  
資料：厚生労働省調べ

図125-4 労働災害率



備考：点線は調査産業計 (総合工業を除く。)を示す。  
資料：厚生労働省「労働災害動向調査」

図125-5 死傷者1人平均労働損失日数の推移



備考：労働損失日数は次の基準により算出する。

- 死亡……………7,500日
- 永久全労働不能……………別表の身体障害等級1～3級の日数(7,500日)
- 永久一部労働不能……………別表の身体障害等級4～14級の日数(級に応じて50～5,500日)
- 一時労働不能……………所定休日も含めた暦日数の延休業日数に300/365を乗じた日数

(事業所規模100人以上)

別表 身体障害等級別労働損失日数表

身体障害等級(級)	1～3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
労働損失日数(日)	7,500	5,500	4,000	3,000	2,200	1,500	1,000	600	400	200	100	50

資料：厚生労働省「労働災害動向調査」