

## ものづくり基盤強化のための 人材の育成

### 第1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、2007年においては、景気は、一部に弱さがみられるものの、回復してきた。雇用情勢は、前半は、厳しさが残るものの改善に広がりが見られたが、後半は、改善に足踏みがみられた。また、雇用情勢の改善には地域差がみられるとともに、職種・雇用形態などにおいて求人・求職のミスマッチも存在している。さらに、製造業への新規学卒入職者数は過去最低であった2003年度以降上昇傾向にあるが、依然として低い水準にあり、就業者の高齢化の進展も続いている。こうした中であって、我が国製造業は、国際競争力を高め、今後も、雇用を創出していく役割を担い続けていくことが重要と考えられる。

本節においては、雇用情勢、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

##### (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、徐々に低下しており、2007年は3.6~4.0%で推移し、年平均で3.9%と前年に比べ0.2ポイント低下した。また、完全失業者数（季節調整値）

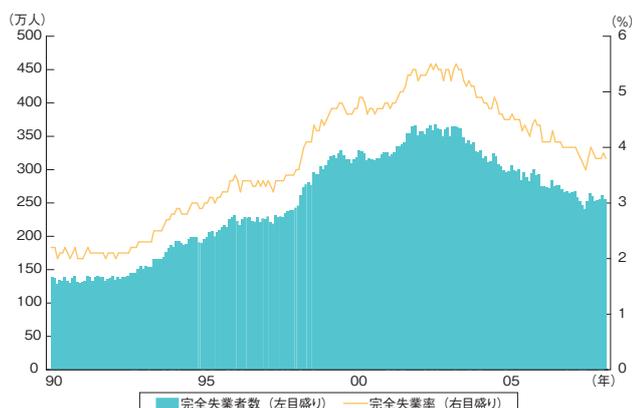
も2002年8月に過去最高となる367万人を記録した後、2003年半ばまでほぼ横ばいで推移したが、2004年以降次第に減少し、2008年3月には255万人となり減少傾向で推移している（図211-1）。

全産業の新規求人数は、2000年以降毎年増加してきていたが、2007年は減少に転じている。製造業における新規求人数は、2001年、2002年と減少、2003年以降2006年まで増加していたが、2007年には前年に比べ、9.3%の減少となった（図211-2）。

有効求人倍率（季節調整値）は上昇し、2005年12月には1.01倍となり、13年ぶりに1倍台に回復した後、1倍台で推移していたが、2007年12月に0.98倍で1倍を下回った（図211-3）。また、雇用情勢の改善が遅れ、厳しい状況が続いている地域があるなど、地域差がみられる（図211-4）。

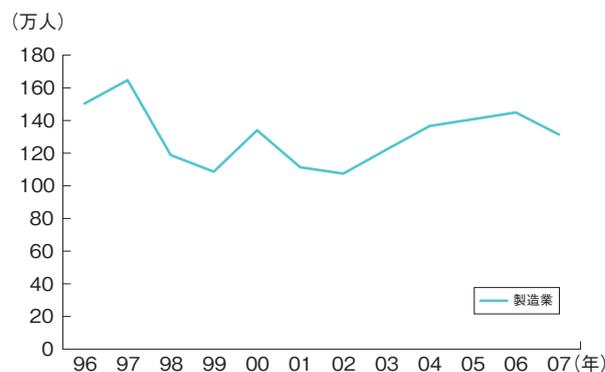
職業別により有効求人倍率をみると、専門的・技術的職業の有効求人倍率は、2008年3月において職業計に比べ0.87ポイント高くなっており、特に専門的・技術的職業のうち機械・電気技術者の有効求人倍率は3.34倍、情報処理技術者は3.12倍と高い水準にある。また、生産工程・労務の職業の有効求人倍率は0.88倍と、職業計を0.08ポイント下回っている（図211-5）。

図211-1 完全失業率（季節調整値）及び完全失業者数（季節調整値）の推移



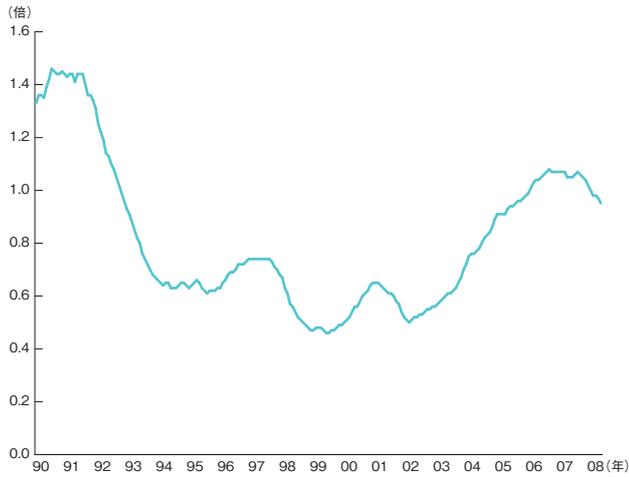
資料：総務省「労働力調査」

図211-2 製造業における新規求人数



備考：1. 新規学卒者を除きパートタイムを含む。  
2. 「職業安定業務統計」は2004年4月から、産業区分は新産業分類（2002年改訂）で増減比を算出しているため、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「職業安定業務統計」

図211-3 有効求人倍率（季節調整値）の推移



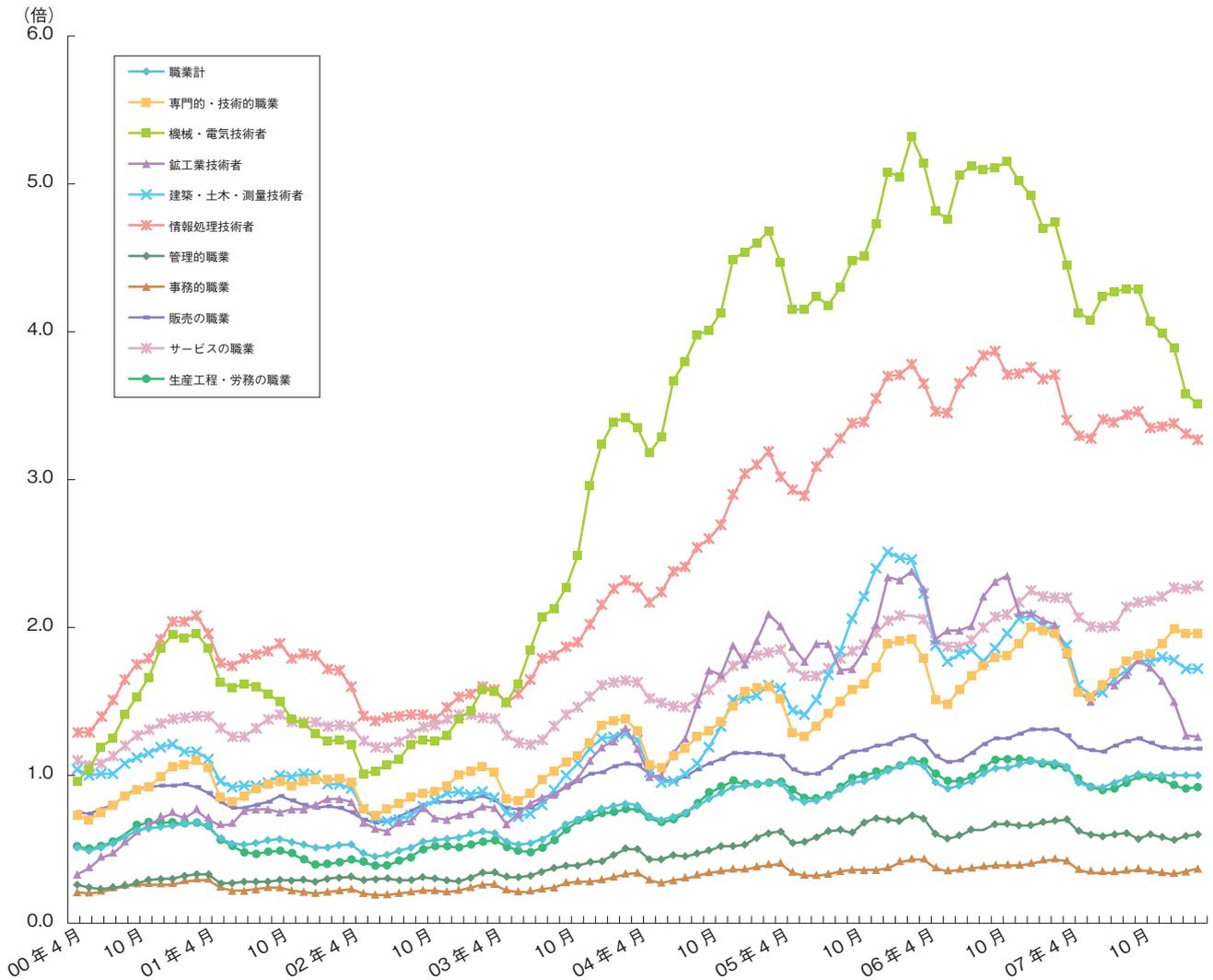
備考：新規学卒者を除きパートタイムを含む。  
資料：厚生労働省「職業安定業務統計」

表211-4 雇用情勢の地域格差

完全失業率（2007年平均）		有効求人倍率（2007年平均）		
上位5県	1 岐阜県	2.3%	1 愛知県	1.95倍
	2 島根県	2.4%	2 群馬県	1.63倍
	3 福井県	2.5%	3 栃木県	1.45倍
	三重県	2.5%	4 岡山県	1.43倍
	佐賀県	2.5%	5 福井県	1.40倍
			三重県	1.40倍
下位5県	43 北海道	5.1%	42 秋田県	0.61倍
	44 高知県	5.1%	鹿児島県	0.61倍
	45 大阪府	5.3%	44 北海道	0.56倍
	46 青森県	5.7%	45 高知県	0.50倍
	47 沖縄県	7.4%	46 青森県	0.47倍
			47 沖縄県	0.42倍

備考：有効求人倍率は季節調整値。  
資料：総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」

図211-5 職業別の有効求人倍率の推移



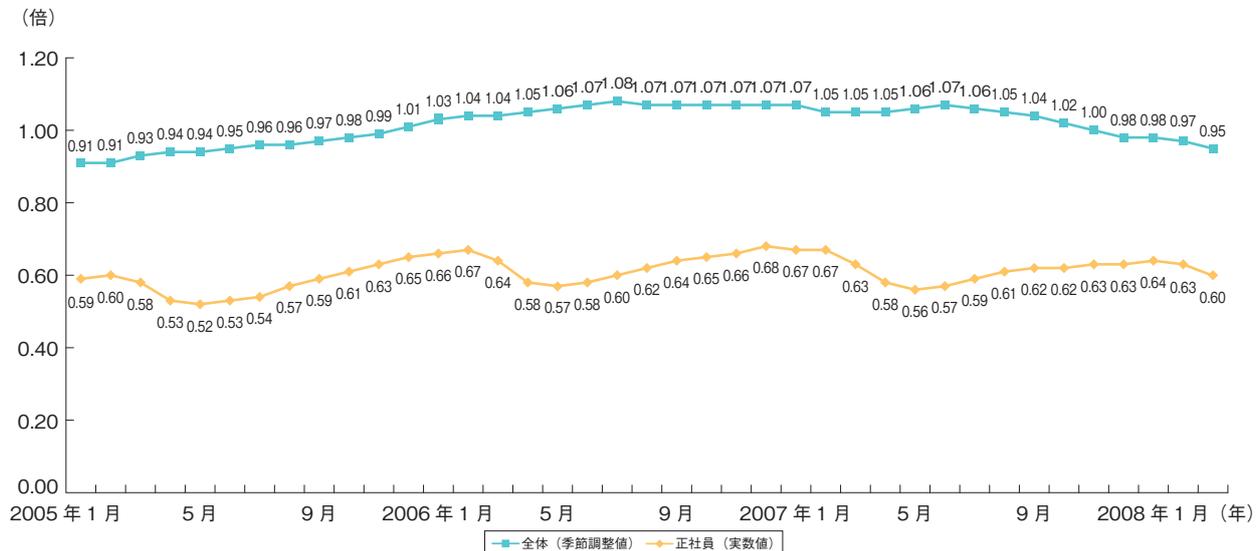
備考：新規学卒者を除きパートタイムを含む常用。  
資料：厚生労働省「職業安定業務統計」

表211-6 有効求人倍率が高い職業小分類の求人平均賃金及び求職希望賃金（2008年3月）

	有効求人倍率	求人平均賃金(千円)	求職希望賃金(千円)
計器・光学機組立修理の職業	2.89	183	198
電気作業	2.34	237	229
ゴム・プラスチック製品製造の職業	2.15	186	200
窯業製品製造の職業	1.93	193	202
金属溶接・溶断の職業	1.90	227	228
金属加工の職業	1.88	214	217
金属材料製造の職業	1.85	209	213

備考：1. 「生産工程・労務の職業」（建設関係を除く。）の中で、2008年3月の有効求人倍率が2倍程度の職業小分類  
 2. 新規卒者を除きパートタイムを除く常用  
 3. 求人平均賃金は、上限賃金と下限賃金の中間値の平均  
 4. 求職希望賃金については、求職者が最初に求職申請をする際の希望賃金であり、高くなる傾向があることに留意が必要  
 資料：厚生労働省「職業安定業務統計」

図211-7 正社員の有効求人倍率の推移



備考：1. 正社員有効求人倍率＝正社員有効求人数 / 常用フルタイム有効求職者数。なお、常用フルタイム有効求職者にはフルタイムの派遣労働者や契約社員を希望する者も含まれるため、厳密な意味での正社員有効求人倍率より低い値となる。  
 2. 全体の有効求人倍率は季節調整値。正社員有効求人倍率は実数値。  
 資料：厚生労働省「職業安定業務統計」

生産工程・労務の職業の求人・求職の状況をさらに細かくみていったものが表211-6である。「計器・光学機組立修理の職業」、「電気作業」、「ゴム・プラスチック製品製造の職業」、「窯業製品製造の職業」、「金属溶接・溶断の職業」、「金属加工の職業」、「金属材料製造の職業」といった有効求人倍率が2倍程度となっている職業について、求人平均賃金（求人の上限賃金と下限賃金の中間値の平均）と求職希望賃金（求職時の希望賃金の平均）をみると、求職希望賃金については高めになる傾向があることに留意が必要であるが、「電気作業」を除く職業において、求人平均賃金が求職希望賃金を下回っている（表211-6）。

さらに、正社員求人の有効求人倍率は、その算出方法により厳密な意味での正社員有効求人倍率より低い値となる

ことに留意が必要であるが、正社員の有効求人倍率が全体の有効求人倍率に比べて低い水準にとどまっている。また、希望する雇用形態などの違いによってもミスマッチが発生しているとみられる（図211-7）。

(2) 若年者の求人と求職の職種間ミスマッチ

日本労働研究機構「中学生・高校生の職業認知」（2001）によれば、「若年者は職業のイメージの範囲が狭くマスメディアを通じて目にする職業を希望する傾向がある」という指摘もなされている。2007年10月の雇用対策法改正による年齢制限禁止の義務化の影響により、9割強の求人が年齢不問となっているため、特定の年齢層の求人求職状況を比較する際には注意が必要であるが、2008年3月の

29歳以下の若年者の職業別求人求職状況をみると、事務的職業については、有効求職者数が18万6千人であるのに対して、有効求人数は6万6千人であり、有効求人倍率が0.35倍となっている。また、生産工程・労務の職業（13万5千人）、専門的・技術的職業（8万7千人）を希望する有効求職者に対して、有効求人はそれぞれ16万人、14万4千人であり、有効求人倍率が1.19倍、1.66倍と、事務的職業とは逆の需給関係になっている（図211-8）。

### (3) 雇用過不足感

雇用過不足感の推移をみると、製造業における不足感は、調査産業計に比べ弱い状況が続いているものの、2004年2月調査で6年ぶりに不足感が過剰感を上回って以降、不足超過が続いており、2008年2月調査では、23ポイントの不足超過と、不足超過幅は高水準になっている

（図211-9）。

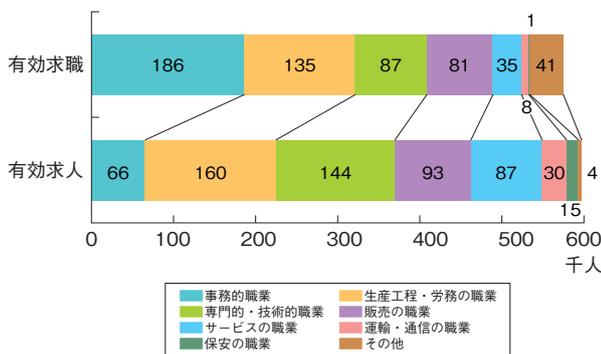
## 2 就業者数及び雇用者数の動向

### (1) 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1,165万人であり、就業者全体6,412万人の18.2%を占める（2007年労働力調査）。

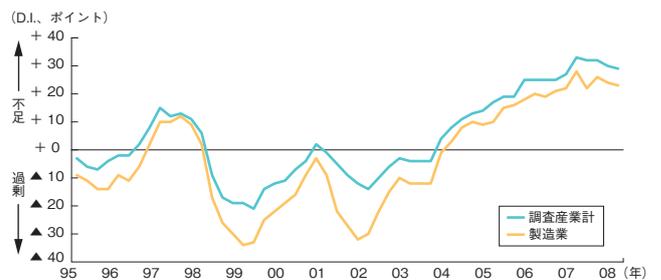
製造業における職業別の従事者数をみると、専門的・技術的職業従事者79万人（構成比6.8%）、管理的職業従事者41万人（同3.5%）、事務従事者174万人（同14.9%）、販売従事者73万人（同6.3%）、生産工程・労務作業従事者789万人（同67.6%）、その他の職業従事者11万人（同0.9%）となっている（図212-1）。

図211-8 29歳以下の職業別求人・求職の状況(2008年3月)



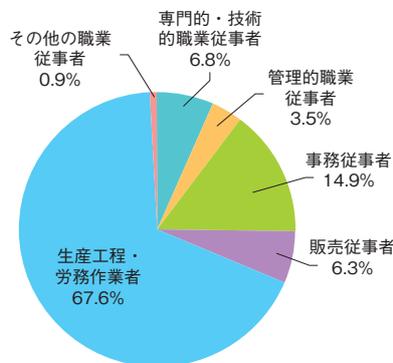
備考：新規学卒者を除きパートタイムを含む常用  
資料：厚生労働省「職業安定業務統計」

図211-9 労働者の過不足状況の推移



備考：左の目盛りは「不足と回答した事業所の割合」-「過剰と回答した事業所の割合」である。調査時期は毎年2月、5月、8月、11月であり、調査産業は1998年11月調査までは、5産業計（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。1999年2月調査からは、金融・保険業、不動産業を追加した。さらに、日本標準産業分類の改訂（2002年3月）により2004年2月調査から調査対象産業が9産業となった。新旧産業分類の比較については、調査産業計は接続しているが、製造業についてはその範囲が異なるので、2003年11月調査以前との比較にあたっては注意を要する。  
資料：厚生労働省「労働経済動向調査」より作成。

図212-1 製造業職業別従事者構成比（2007年）



資料：総務省「労働力調査」

(2) 就業者数及び雇用者数の推移

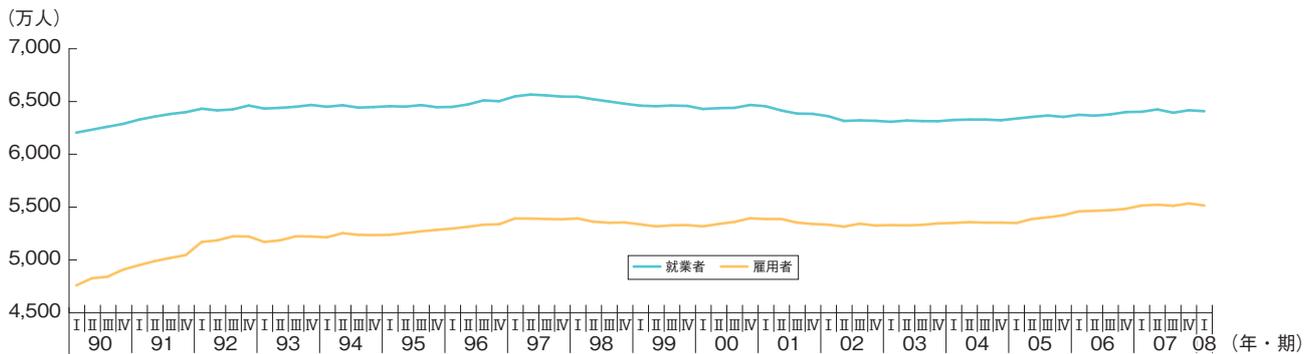
全産業の就業者数について、季節調整値で見ると、1997年以降減少傾向となっていたが、2004年1月～3月期以降増加傾向で推移している。雇用者数については、2003年10月～12月期以降増加傾向で推移している（図212-2）。

製造業の就業者数や雇用者数については、1993年以降減少を続けてきたが、2005年後半以降、前年同期比で微増傾向で推移してきた（2008年1～3月期は減少）（図212-3）。

(3) ものづくりに関する女性の就業状況

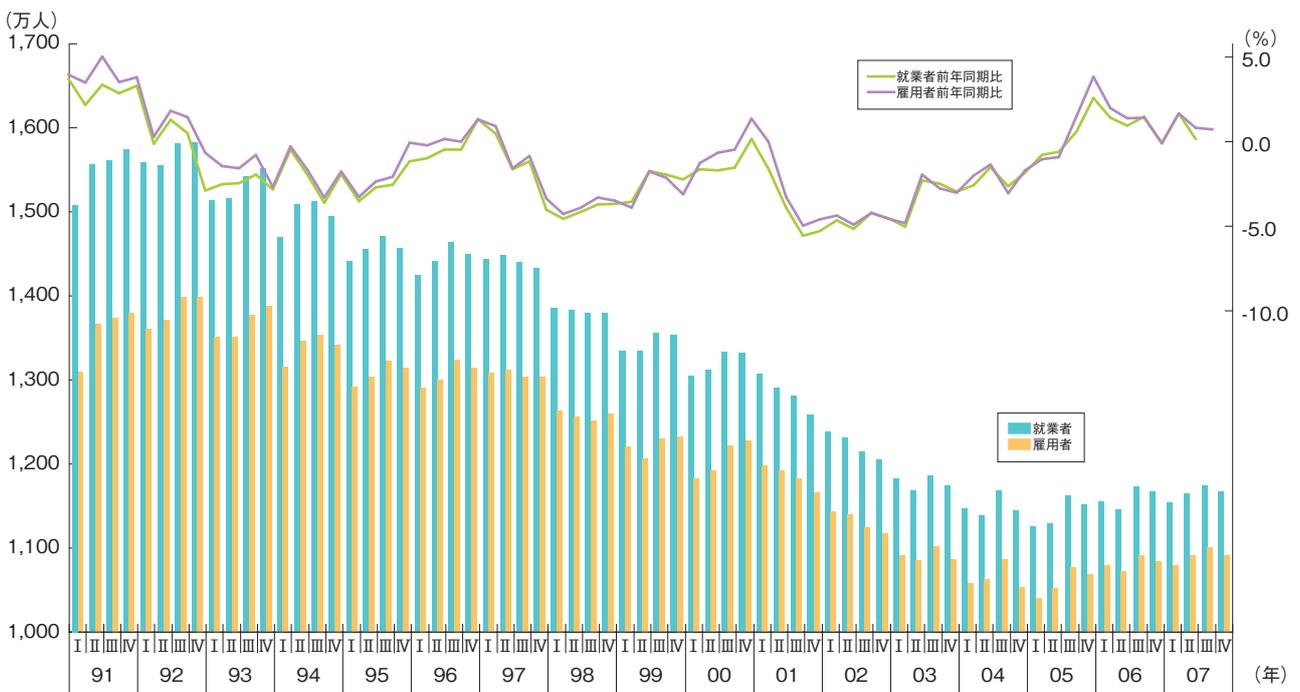
製造業における女性の就業者数は、365万人であり、製造業就業者全体に占める女性比率は31.3%となっている（図212-4）。就業者全体に占める女性比率（41.5%）に比べて製造業は10.2ポイント低い。一方で、主要国と製造業雇用者数に占める女性比率を比較すると、韓国を除いて、日本の方が女性比率が高くなっており、国際的な水準からみて必ずしも低いとはいえない（図212-5）。

図212-2 全産業の雇用者数（季節調整値）等の推移



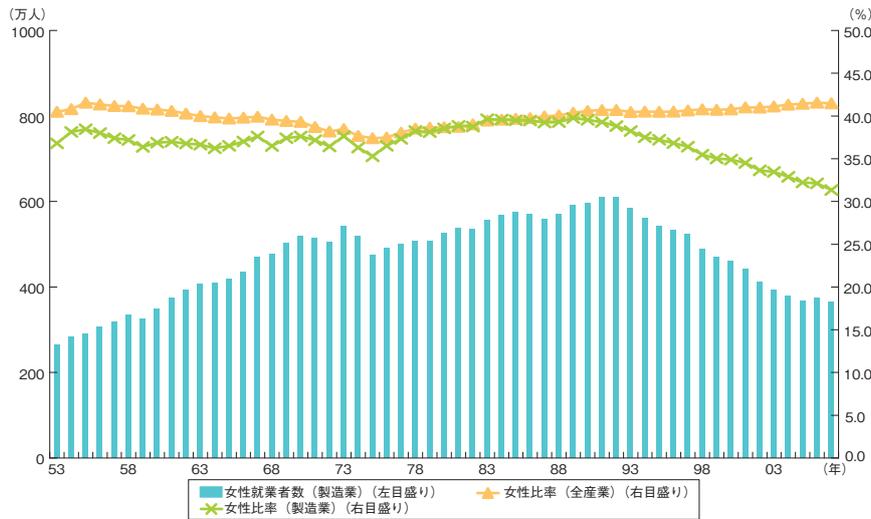
備考：1. I～IVは、第1から第4四半期を示す。  
2. 四半期の季節調整値は、総務省で公表している月次の季節調整値を厚生労働省で単純平均して算出したものである。  
資料：総務省「労働力調査」

図212-3 製造業の雇用者数（原数値）等の推移



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」

図212-4 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212-5 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
日本 (2006)	11,100	3,460	7,640	31.2%
カナダ (2006)	2,096	618	1,479	29.5%
アメリカ (2004)	15,246	4,627	10,619	30.3%
ドイツ (2006)	7,742	2,212	5,529	28.6%
イタリア (2006)	4,075	1,211	2,864	29.7%
オランダ (2005)	965	220	744	22.8%
スウェーデン (2006)	614	157	457	25.6%
イギリス (2005)	3,131	805	2,326	25.7%
韓国 (2006)	3,544	1,186	2,358	33.5%

資料：ILO "LABORSTA" Labour Statistics Database

## コラム 溶接現場への女性の進出

Aさんは、2005年10月に、ポリテクセンター栃木のメタルワーク科に入学し、溶接技術について学んだ。同時期の入所生では数少ない女性であった。Aさんの訓練に取り組む姿勢は、精神的で根気強く、まじめに一つ一つの課題を確実にこなしていた。出来映えのいい練習材を褒めても、驕ることなく指導員の意見を聞くことはもちろん、同じ訓練生同士の忠告にも耳を傾けていた。

半年間の訓練を修了後、B社（栃木県）に就職し、溶接作業員として日々業務に取り組んでいたところ、県内各事業所から選考された多数のベテラン男性が集まった栃木県溶接技術競技会に参加、大会史上初めて女性として優勝した。入社して一年足らずの女子社員が歴史ある大会で優勝したことに、関係者は驚いている。同社の生産本部長は「優れたセンスの持ち主。彼女の柔らかさ、几帳面さが仕事に表れ、製品に乱れがない」と、Aさんを高く評価している。さらに、「溶接は女性も能力が活かせる仕事。女性がもっと進出すれば活躍の場が広がる」と、業界としても第二のAさんの登場に期待を寄せている。



(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1982年の16.9%から2007年には33.5%に大きく上昇している。製造業においても、1982年の15.0%から2005年には21.7%に上昇していたが、2006年になって20.7%に低下した後、2007年は22.0%に上昇した（図212-6）。

派遣労働者数は133万人（2007年、非正規雇用者に占める割合は7.7%）であった（図212-7）。なお、2004年3月1日より、物の製造の業務における労働者派遣が可能となったため、製造業の製造現場においても派遣労働という就業形態が選択可能となっている（就業形態の多様化については、第2節で詳しく分析する）。

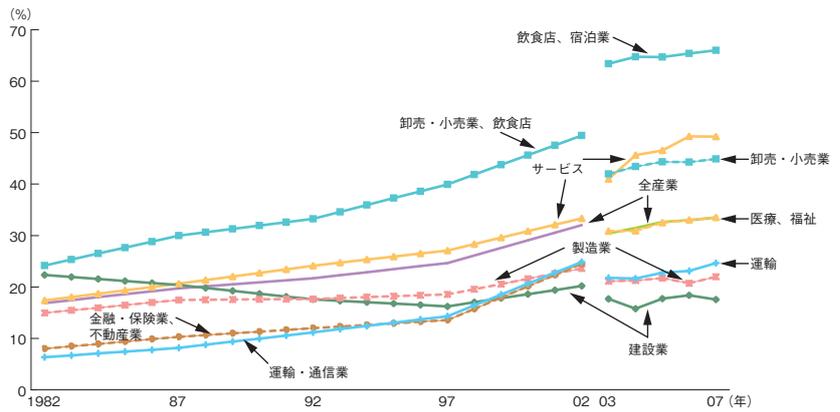
(5) ものづくりにおける外国人労働者

我が国で就労する外国人労働者の大半はものづくり分野に従事しており（具体的には、直接雇用の形態で就労する外国人の約半数が製造業に従事。また、間接雇用（派遣・請負）の形態で就労する外国人では約9割）、その他、サービス業（直接雇用1割強、間接雇用2分）、卸売・小売業（直接雇用1割、間接雇用1分）、教育学習支援（直接雇用約1割、間接雇用1分）などに従事している状況にある。また、職種別構成（直接雇用）をみると、生産工程作業員は6割弱、専門・技術・管理職は約2割、販売・調理・給仕・接客員は1割強となっている（2006年厚生労働省調査、従業員50人以上規模の事業所については、全事業所、従業員49人以下規模の事業所については一部の事業所を対象に、公共職業安定所が任意で報告を求めたもの）。

また、こうしたものづくりの現場で直接雇用される外国人労働者の半数近くが、「定住者」等の身分に基づく在留資格を有する中南米出身の日系人となっている（なお、約3割は技能実習生）。他方、直接雇用される中南米出身の日系人労働者に占める製造業に従事する者は8割弱となっている。

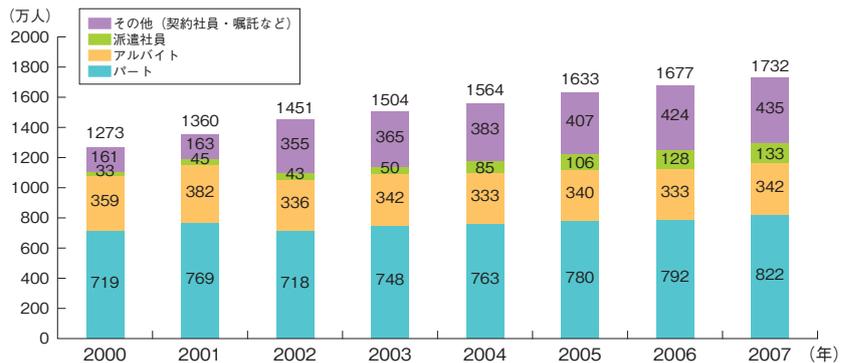
さらに、こうした中南米出身の日系人を中心に、競争力

図212-6 産業別非正規雇用比率の推移



備考：1. 1982～2002年は「就業構造基本調査」、2003～2006年は「労働力調査（詳細集計）」による。  
 2. 就業構造基本調査は5年おきの調査であるため、間の年については厚生労働省にて数値を接続した。  
 3. 非正規雇用とは、雇用者が労働力調査の特定調査票で「パート」・「アルバイト」・「労働者派遣事業所の派遣社員」・「契約社員・嘱託」・「その他」に印をつけた雇用形態である。  
 4. 「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「就業構造基本調査」、「労働力調査」

図212-7 非正規雇用者数の推移（全産業）



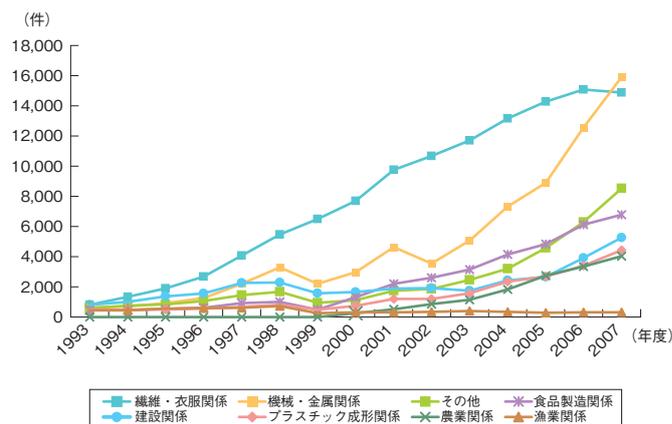
(資料出所) 総務省統計局「労働力調査特別調査」(2000、2001年)、「労働力調査詳細結果」(2002～2007年)  
 (注) 1. 2000、2001年は2月。2002年以降は年平均。  
 2. 2002年以降は、それ以前の労働力調査特別調査と調査方法、調査月が異なることから、時系列比較には注意を要する。

が高い輸出型製造業の下請分野で就労し、いわゆる企業城下町に集中して居住している実態がある。これらの外国人が集住する自治体において、外国人の就労・生活に伴う諸問題が発生しており政府としても「生活者としての外国人」に関する総合的対応策において、就労・生活全般にわたる対応策をとりまとめたところである。これらを踏まえ、外国人労働者の雇用管理改善等を目的として雇用対策法の改正が行われ、2007年10月1日から施行された。

なお、技能実習生についてみると、国籍別には、2007年の実習移行者数の8割が中国、次いでベトナム、インドネシア、フィリピン、タイなどの順となっている。受入れ側の状況を見ると、受入れ人数の多い職種（分野）は、機械・金属関係がこれまで最も多かった繊維・衣服関係を抜き、①機械・金属関係、②繊維・衣服関係、③食品品製造関係となった（図212-8）。また、実習生の在留地域を都道府県別にみると愛知（機械・金属など）、岐阜（縫製な

ど)、茨城（農業など）、広島（機械・金属など）が多い。

図212-8 職種別技能実習移行申請件数



資料：(財) 国際研修協力機構資料より作成

## コラム 外国人の適正な雇用管理対策

近年、我が国で就労する外国人労働者は増加傾向にあり、その就労状況をみると、雇用が不安定であること、労働・社会保険の未加入が多いこと等の問題があるほか、労働市場等に悪影響を及ぼす不法就労も依然として多いという状況にある。このような状況を的確に改善するため、雇用対策法の改正により、外国人雇用状況届出を義務化し、外国人労働者について就労状況を把握した上で、雇用管理の改善や不法就労の防止等に的確に対処することとした。具体的には、2007年10月1日から、外国人を雇用するすべての事業主を対象に、特別永住者を除く外国人労働者について、新たに雇入れ又は離職の際に当該外国人労働者の氏名、在留資格、在留期間等について確認し、厚生労働大臣（ハローワーク）へ届け出ることとされている。また、2007年10月1日現在、現に雇用している外国人労働者については2008年10月1日までに届け出る必要がある。

また、事業主に対しては、雇用する外国人労働者の雇用管理の改善及び再就職の援助に関する措置を講ずる努力義務を課し、これを具体化した「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」が定められた。

現在、都道府県労働局・ハローワーク職員を中心に、改正法や指針の内容について、集中的に周知を行うほか、事業主に対する雇用管理改善に向けた啓発指導に取り組んでいるところである。

〈改正雇用対策法の概要（外国人労働者に係る部分に限る）〉

- 外国人労働者（特別永住者を除く）を雇用する場合、その氏名、在留資格等をハローワークに届け出る必要があること。
- 外国人労働者の雇用管理の改善等が事業主の努力義務となったこと。また、同努力義務を具体化する指針を定めることとされたこと。

〈外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針の概要〉

事業主は外国人労働者について、労働関係法令及び社会保険関係法令を遵守するとともに、外国人労働者が適切な労働条件及び安全衛生の下、在留資格の範囲内で能力を発揮しつつ就労できるよう、この指針で定める事項について、適切な措置を講ずることとされ、以下の項目について規定している。

- 趣旨
- 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して必要な措置を講ずるに当たっての基本的考え方
- 外国人労働者の定義
- 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が講ずべき必要な措置
  - ・外国人労働者の募集及び採用の適正化、留学生の就職促進
  - ・適正な労働条件の確保
  - ・安全衛生の確保
  - ・雇用保険、労災保険、健康保険及び厚生年金保険の適用

- ・多様な人材の能力発揮に向けた適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等
- ・解雇の予防及び再就職援助
- 外国人労働者の雇用状況等
- 外国人労働者の雇用労務責任者の選任
- 技能実習生に関する事項
- 職業安定機関、労働基準監督機関その他関係行政機関の援助と協力

### 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年に過去最低を記録したのち概ね増加傾向にあるが、依然として低い水準に留まっている（図213-1）。

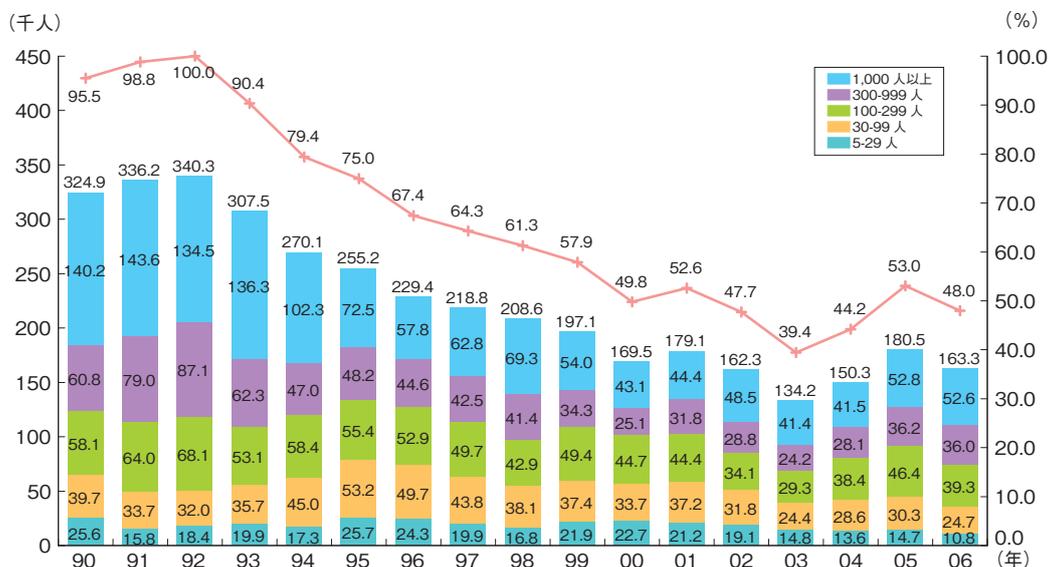
製造業における新規学卒入職者数の推移を学歴別にみると、大卒については6万3千人、高卒については8万1千人と、前年に比べ大卒は8.9%減少、高卒は9.0%減少している（図213-2）。

製造業において、学卒者が卒業後3年以内に離職する割合は、「七・五・三」（中卒で約7割、高卒で約5割、大卒で約3割の者が、3年以内に離職）といわれる調査産業計の水準に比べると低いが、企業規模が小さくなるほど離職率が高い傾向にある（図213-3）。

#### (2) 製造業における高齢化の進展

若年者の入職者数が低水準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、2006年において26.0%であり、全産業平均（27.9%）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係る製造業と全産業平均との差は、1990年の4.2ポイントから2007年には1.9ポイントまで縮小してきている。これに対して、15～29歳の者の割合は、2007年において製造業は17.3%であり、全産業平均（18.6%）を下回っている。両者の差は、1990年の0.3ポイントから2007年には1.3ポイントまで拡大してきている（図213-4）。

図213-1 製造業における新規学卒入職者数の推移



備考：折れ線グラフは直近のピークである92年入職者数を100としたときの割合 (%)  
資料：厚生労働省「雇用動向調査」より作成

図213-2 製造業における学歴別の新規学卒入職者数の推移

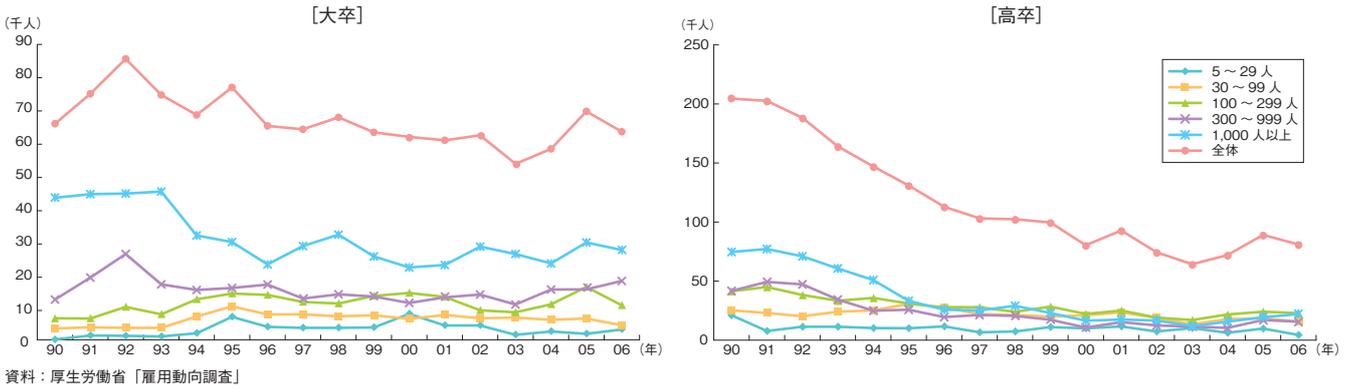


図213-3 2004年新規学卒就職者の3年後までの離職率（規模別）

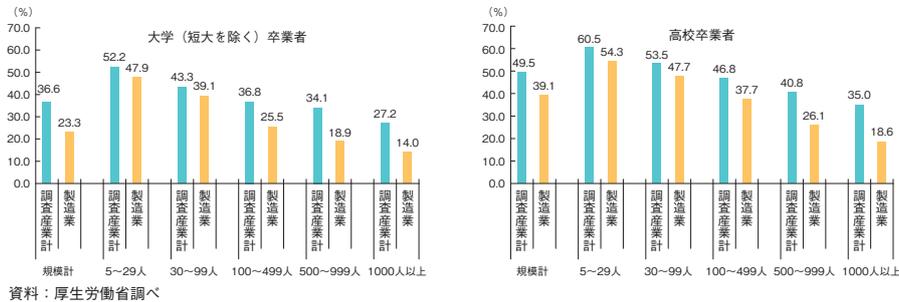
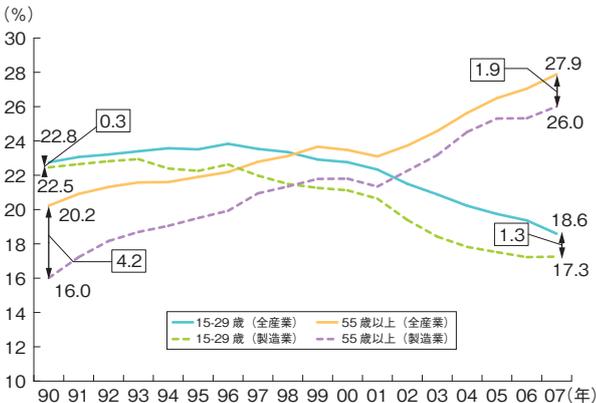


図213-4 就業者に占める若年者・高齢者の割合の推移



備考：「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」

#### 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年以降は製造業が全産業平均を上回っていたが、2005年に全産業平均を下回ったものの、2006年から再び全産業平均を上回った。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214-1）。

次に、生産労働者と管理・事務・技術労働者とで賃金を

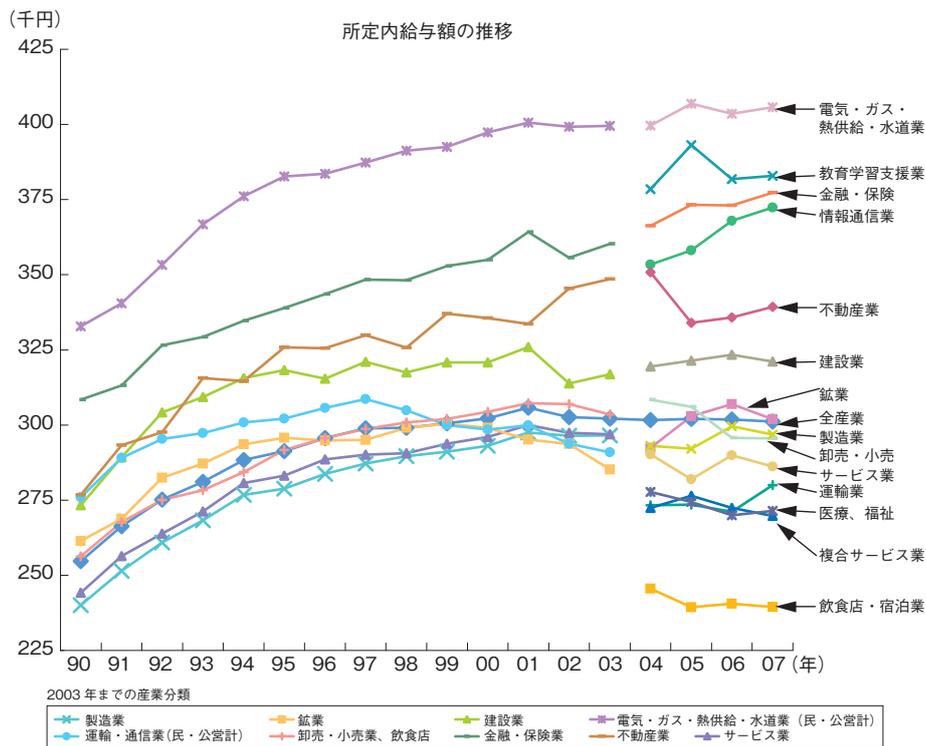
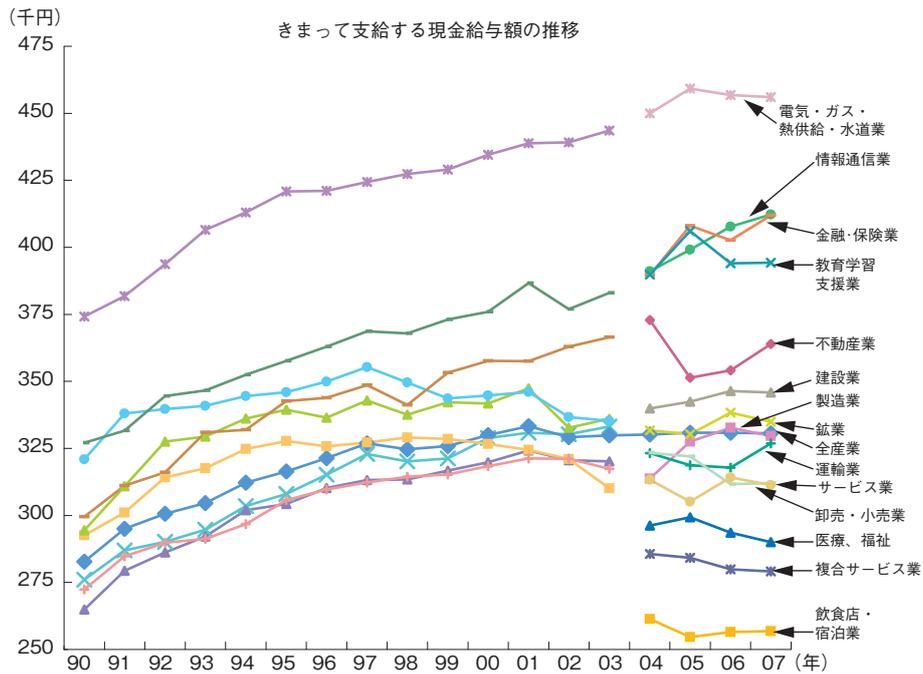
比較すると、生産労働者の方が低くなっており、きまって支給する現金給与額、所定内給与額のいずれも、管理・事務技術労働者の7割程度となっている（図214-2）。

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一方、製造業における賃金の差は、全産業のそれに比べて少ない。また、正社員の年齢が上がるにつれて、賃金が高まっているのに対して、短時間労働者については、年齢の上昇に伴う賃金の上昇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、1割以上低い水準にある（図214-3）。

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、2007年は月平均で173.9時間となっており、前年に比べ0.2時間上昇した。その内訳をみると、所定内労働時間が月平均155.4時間と前年と同じであるが、所定外労働時間が月平均18.5時間で、前年に比べ0.2時間上昇している。

なお、製造業は全産業平均と比べ所定内労働時間は短いですが、総実労働時間は全産業平均を上回っている（図214-4）。

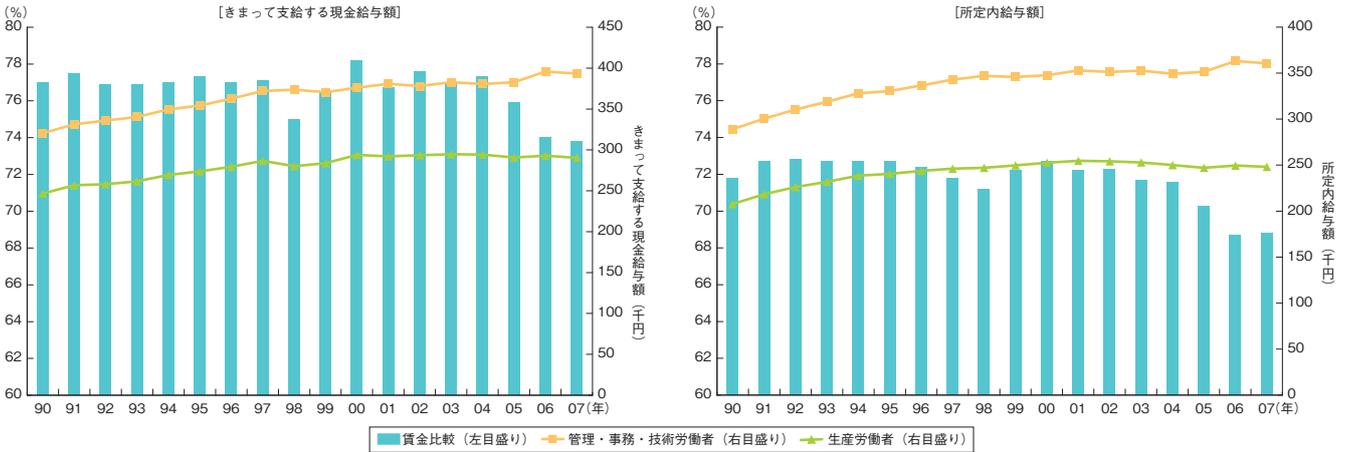
図214-1 業種別の賃金比較



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。  
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。

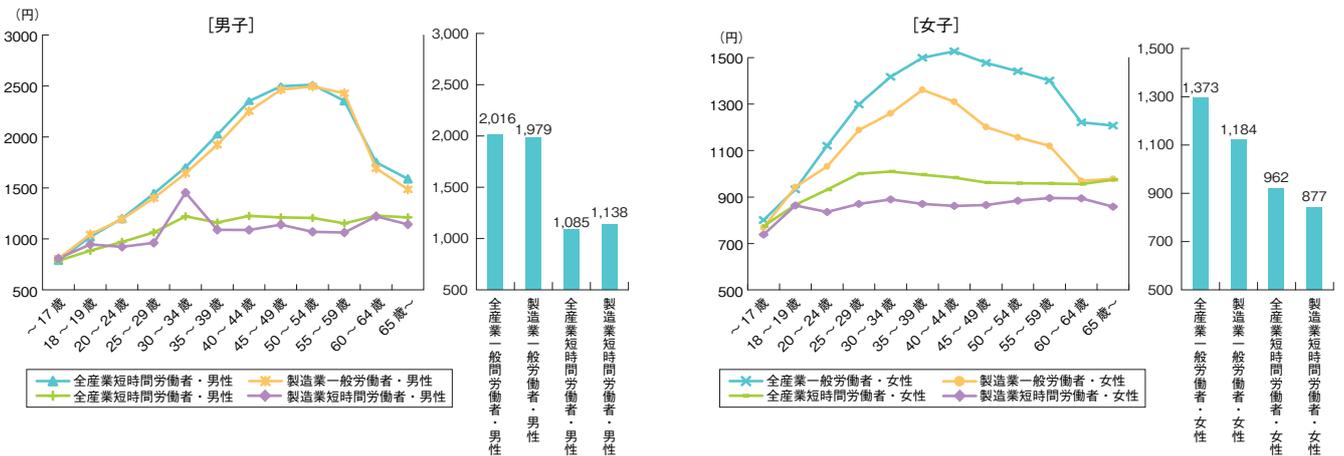
2. 「賃金構造基本統計調査」は2004年から、産業区分は新産業分類（2002年改訂）で表章しているのので、旧産業分類ベースであるそれ以前の数値とは、数値は接続しない点、留意が必要。  
資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

図214-2 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



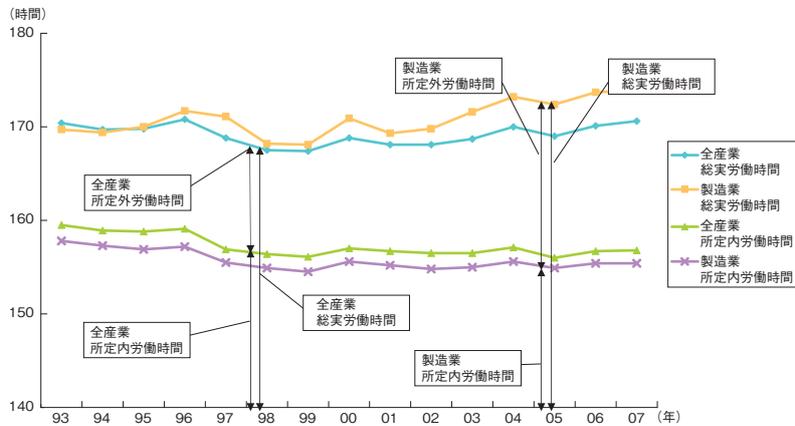
備考：賃金比較は管理・事務・技術労働者の賃金額を100としたときの生産労働者の賃金額の割合である。労働者とは、一般労働者を指す。  
資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

図214-3 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」(2007年)より作成

図214-4 労働時間の推移



備考：1. 労働時間は、一般労働者の労働時間を指す。  
2. 労働時間は、月間労働時間の年平均を示している。  
3. 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実数による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」

5 労働災害などの発生状況

2007年の全産業における労働災害による死亡者数は、1,338人と前年に比べて134人減少しており、製造業においては、261人と前年と比べて7人減少している（図215-1）。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215-2）。

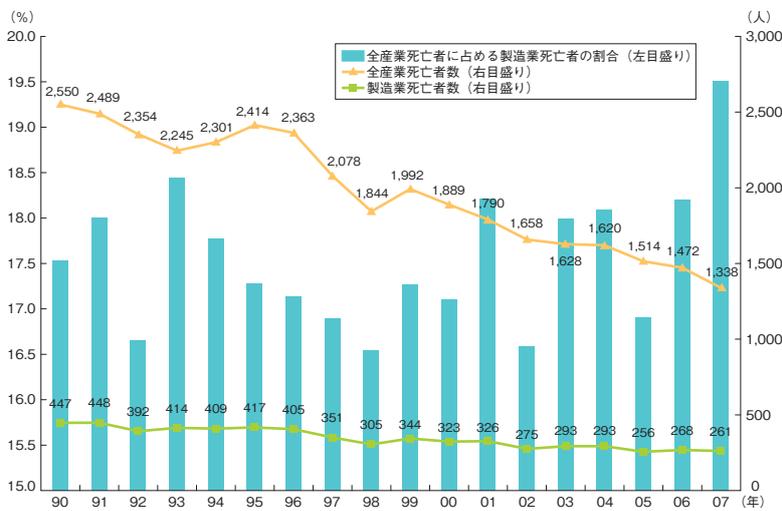
一方、2007年の全産業における労働災害による死傷者数（死亡及び休業4日以上）は、2007年2月現在の速報値で106,374人と前年同期に比べて15,004人減少しており、製造業においては、26,035人と3,697人減少してい

る（図215-3）。

事業所規模100人以上の2006年の労働災害発生状況を見ると、製造業において、度数率（労働災害の発生の頻度）は1.02、強度率（労働災害の重さの程度）は0.11となっており、全産業（総合工事業を除く）の度数率1.90、強度率0.12と比べいずれも低い（図215-4）。死傷者1人平均労働損失日数は、全産業においては63.9日と前年より3.9日増加し、製造業においては103.7日と前年より11.2日増加した（図215-5）。

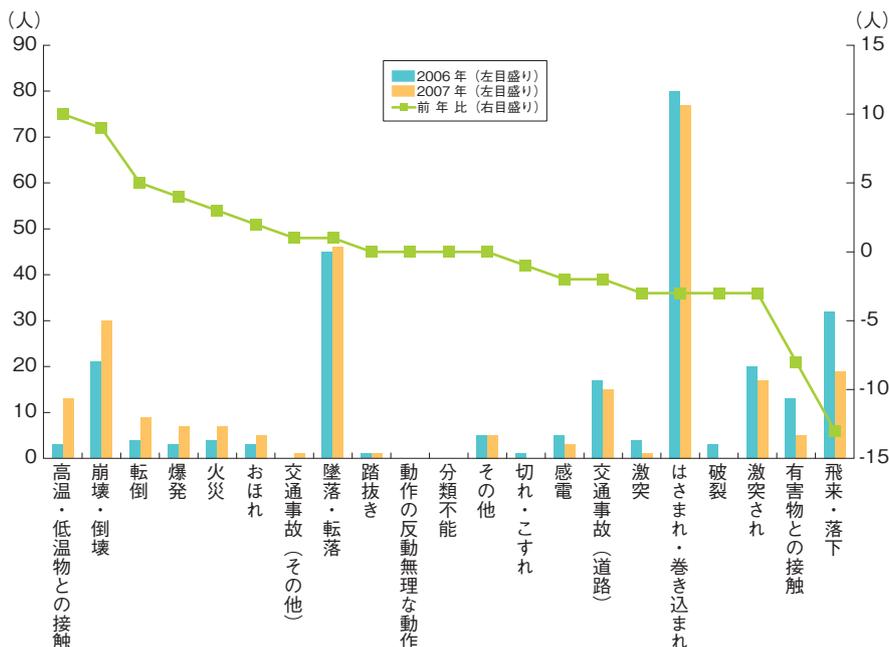
また、2006年の製造業における休業4日以上の業務上疾病者数は2,152人と、前年に比べ120人増加している。

図215-1 死亡災害発生状況



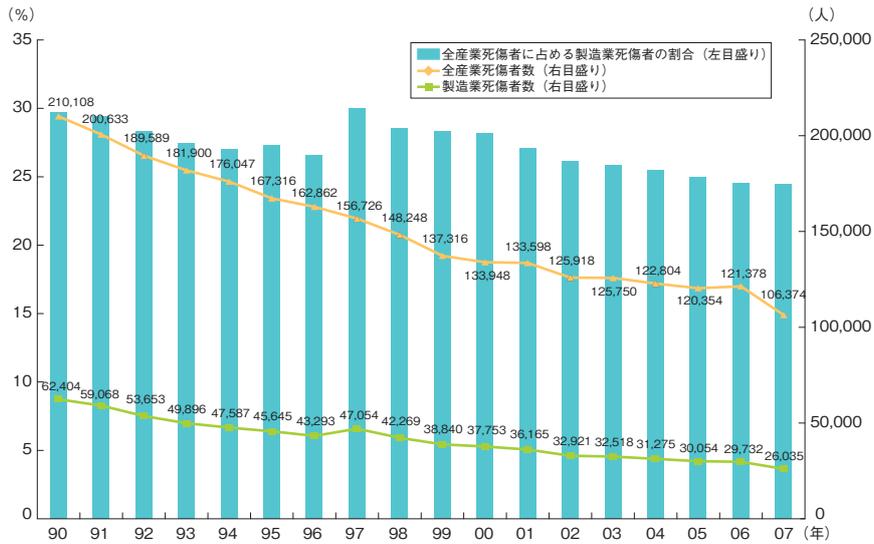
備考：2008年3月現在速報値  
資料：厚生労働省労働基準局調べ

図215-2 製造業における事故の型別死亡災害発生状況



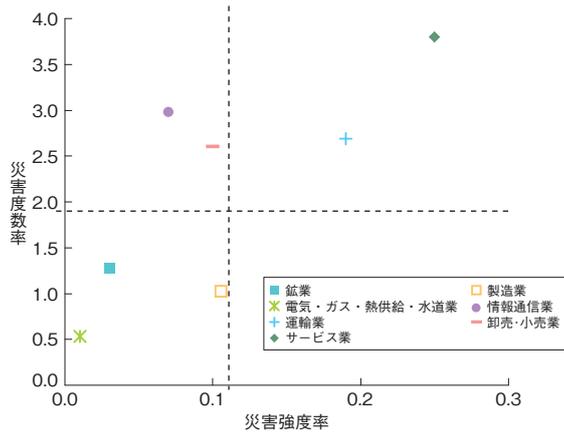
備考：2008年3月現在速報値  
資料：厚生労働省調べ。

図215-3 死傷災害発生状況



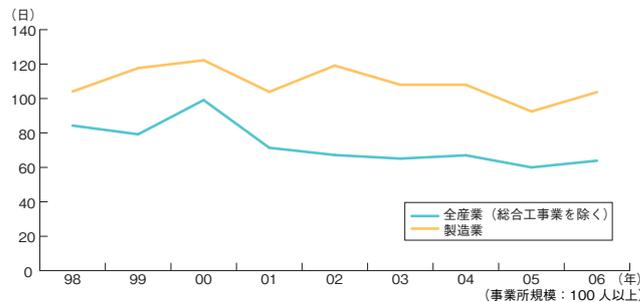
備考：休業4日以上死傷災害を集計。(2007年は2008年2月現在速報値)  
資料：厚生労働省調べ。

図215-4 労働災害率



備考：点線は全産業（総合工事業を除く。）を示す。  
資料：厚生労働省「労働災害動向調査」(2007)

図215-5 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

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」