

第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

第I部でみたように、平成2年の我が国の労働経済は大幅な雇用需要の増加、落ち着いた動きの失業率というこ数年の傾向を持続した。年平均の完全失業率は2.1%であり、わずか3年前の昭和62年に記録した2.8%を大きく下回っている。

このように、労働力需給が緩和から引き締めりへと大きく変わるなかで、若年者に対する採用難等による労働力不足感が企業において強まり、高年齢者を中心とした現有の雇用者に関する雇用確保や能力の活用に加えて、女子労働者や若年労働者の確保・定着の重要性が意識されるようになってきている。一方、職業意識をみると、女子労働者は就業意欲が増大しつつある一方で中高年男子労働者と比較して多様なものを持つていとみられ、若年労働者についてはかなりの変化があるようにみられる。こうしたなかで、増加する女子労働者、将来の社会を担っていく若年労働者がその能力を発揮していくことの重要性は、社会、経済の活力を保つていく上でも増してきている。こうしたことから、本年の労働経済の分析では女子労働者や若年労働者を取り上げ、これら労働者をめぐる問題を検討することとする。

第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

第1章 女子労働者、若年労働者問題の背景

本章では後続の第2章、第3章の序論として、職業意識の変化等女子労働者、若年労働者にみられる最近の特徴に触れた後、これら労働力が産業構造等に果たしてきた役割を検討する。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

第1章 女子労働者、若年労働者問題の背景

第1節 職業意識の変化と近年の労働力需給との関係

労働省「賃金構造基本統計調査」(平成元年)によれば、男子常用労働者に占める15～29歳の年齢階級に属する者の割合は25.4%であったが、これを勤続年数が5年未満の者に限つて年齢構成をみると、上記15～29歳層の割合は56.7%と半数を上回る。同様の観点から男女間も比較してみると、すべての勤続年数からなる全体では女子の割合が31.3%であったが、勤続年数5年未満ではこの女子比率が42.9%と高い。このように女子や若年は、企業にとつていわば比較的勤続の短い労働者といえることができる。これら労働者への関心の一つは、いわゆる長期勤続を前提としての職業人経験を経てきた労働者層と、意識面で違いを持つていないかという点である。例えば、若年層については「新人類」という言葉に代表されるように、それより前の世代との間で意識に大きなギャップを生じているのではないかとしばしば指摘される。

こうした女子や若年の意識については後続の章でそれぞれ詳しく取り上げるので、ここでは主要な特徴点を2、3指摘し、その労働市場への影響を検討してみる。

第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

第1章 女子労働者、若年労働者問題の背景

第1節 職業意識の変化と近年の労働力需給との関係

1) 女子労働者の意識の特徴と労働市場への影響

女子の労働市場への進出は大幅に進展してきており、2年の労働力人口の増加数も女子は60万人と男子の54万人を上回った。最近10年間の年平均の増加数でも、男子の33万人に対し女子は41万人となっている。その結果女子の労働力率は昭和50年の45.7%以降上昇傾向で推移し、2年も前年を0.6%ポイント上回って50.1%と44年(50.1%)以来21年ぶりに50%を上回った。こうした女子の労働力人口の増加には、女子の就業意欲の高まりも大きく寄与してきたと思われる。

女子について考慮が必要な点の一つは、これまでと同じような上昇テンポを前提とすべきかという点である。女子の年齢階級別労働力率曲線はいわゆるM字型をしているが、第2章で触れるように、これに就業希望者を積み重ねてみると、M字型の凹部がかなり解消した形状を示す。女子の積極的な労働力への参入の背後には、こうした多数の就業希望者の存在がある。しかし労働力率の上昇が進むにつれ、同じテンポでの上昇を期待しにくい兆候もみられる。就業希望者の中でも就業可能性等でその性格は多岐にわたっているが、このところ仕事に「すぐ就ける」とする者の割合が低下している。こうしたなかで、今後更に女子の職場進出を進めるためには、環境の整備が必要である。この課題は就業を希望する層にとっても解決が必要であるとともに、需要側にとっても今後もこうした層の労働力を必要とするならば、取り組むべき課題といえよう。

就業意識の多様性にも考慮が必要である。大半がフルタイムの雇用形態にある男子と異なり、女子の就業形態はフルタイムのみならず、パートタイム労働者の比重も高い。現実の就業者だけでなく非就業者についても、どのような就業を希望しているか、何が就業への制約になっているかが家庭生活と大きくかかわっている。例えば、就業を希望しながらも、労働市場への参加に踏みきれない理由として、勤務時間や就業場所を制約とする者が多い。さらに、結婚や出産に伴って中断しない継続就業を望ましいとする者もいる。こうした希望を持つている層についても、環境の不備により中断を余儀なくされる可能性もある。これらの問題点については第2章で詳しく述べられるが、いずれにせよ、女子が働きやすい環境が職場の内外に整備されていくか否かが、今後の女子労働者の在り方を大きく左右すると考えられよう。

第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

第1章 女子労働者、若年労働者問題の背景

第1節 職業意識の変化と近年の労働力需給との関係

2) 若年労働者の意識の特徴と労働市場への影響

職業、労働に関する意識には、年齢間でかなり異なるものがある。やや古い例であるが、60年度に行われた雇用問題研究会「日本の雇用慣行と勤労意識に関する調査」(労働省委託)によると、「会社人間といわれるような生活をしている」、「生きがいがある仕事である」、「会社のためなら自分の生活を多少とも犠牲にするのは当たり前である」と答える者の割合などでは年齢間でかなりの違いがみられ、若年層での割合は中高年層をかなり下回っていた(付属統計表第70表)。

この意識の問題を考える際注意すべき点は、こうした年齢間の差が正に年齢によるものであって、職業人としての経験を重ねるうちに変わってくるのか、そのような効果では修正しきれない、いわば世代間の差としてずっと残っていくものなのかということである。

振り返ってみると、第1次石油危機を契機に高度成長が終わりを告げてから現在に至る約20年の期間は、企業が様々な環境の変化の下で時には「生き残りをかける」といった危機感を抱きつつ、対処に迫られた時期であったとともに、我が国経済全体としては、好不調の波は経験しつつも、世界のGNPの14%を占めるに至る規模の拡大や高度化を進めてきた時期でもあった。

こうした時期において、厳しい環境下におかれた企業の中での経験を重ねてきた層と、そうでない層との間で意識の違いが生じることは十分考えられる。

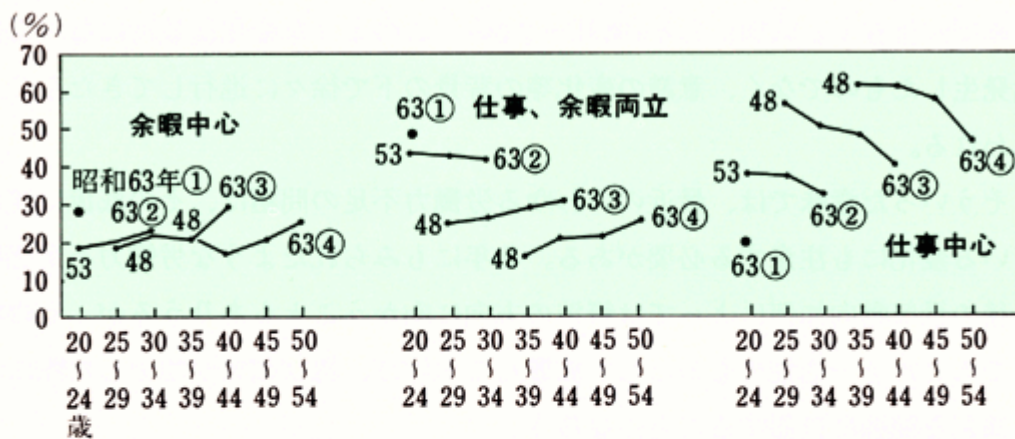
NHK放送文化研究所「日本人の意識調査」では生きがいを感じるのは「仕事」か「余暇」のどちらか、あるいは両者の両立を図るかを48年から63年にかけて5年ごとに調べているが、それによると48年に43.9%であった仕事志向が63年には31.2%へとつきりした減少傾向を示す一方、仕事と余暇の両立を目指したいとする者が48年の20.9%から63年には32.4%へと増加している。またこの質問への回答状況を年齢階級別にみると、若年ほど「仕事」を生きがいとする者が少なく、「両立を図る」者が多くなる。そこでコーホート(同一世代に生まれた層)比較の手法で世代ごとの動きをみると、各世代において「仕事」から「両立」への動きがみられるものの、世代間の差異が年齢間の違いにかなり影響を与えていることが分かる(第II-1図)。

もちろん年齢別の意識構造やその変化については項目によって異なるものであるが、上記のような勤続が長くなることによって修正しきれないような世代間の違いがあるものも多いと思われる。

このような意識の変化に対して従来企業としてはどのように対処してきたかを考えてみると、少なくとも最近福利厚生面などにみられるような若年労働者への手厚い配慮が、以前からみられていたとは言いにくい。上に例を挙げた仕事と余暇の関係の場合も、次第に「仕事」から「両立」への動きがみられたからといって、それと並行して労働時間の短縮が順調に進んだ訳ではなく、50年代を通じてその進展は緩やかなものにとどまっていた。

第II-1図 仕事と余暇に関する意識の世代間比較

第II-1図 仕事と余暇に関する意識の世代間比較(男子)



資料出所 NHK放送文化研究所『日本人の意識』調査(昭和48、53、58、63年)
 (注) 1)仕事と余暇のあり方についての質問に対して5つの選択肢の中から「仕事よりも余暇の中に生きがいを求める」「仕事はさっさとかたづけて、できるだけ余暇を楽しむ」を選んだものを余暇中心、「仕事にも余暇にも同じくらい力を注ぐ」を選んだ者を仕事、余暇両立、「余暇も時には楽しむが、仕事の方に力を注ぐ」「仕事に生きがいを求めて全力を傾ける」を選んだ者を仕事中心とした。
 2)この図では、同じ世代で時期が経つにつれてどのような変化が生じているかを見、かつ、世代間での比較を容易に行うため、同じ世代における48、53、58、63年の数値を折れ線グラフでつないでいる。
 図に記入した世代は次のとおりである。
 ① 63年に 20～24歳階級であった世代
 ② 53年に 20～24歳階級、63年に 30～34歳階級であった世代
 (①の世代より10歳年上)
 ③ 48年に 25～29歳階級、63年に 40～44歳階級であった世代
 (①の世代より20歳年上)
 ④ 48年に 35～39歳階級、63年に 50～54歳階級であった世代
 (①の世代より30歳年上)

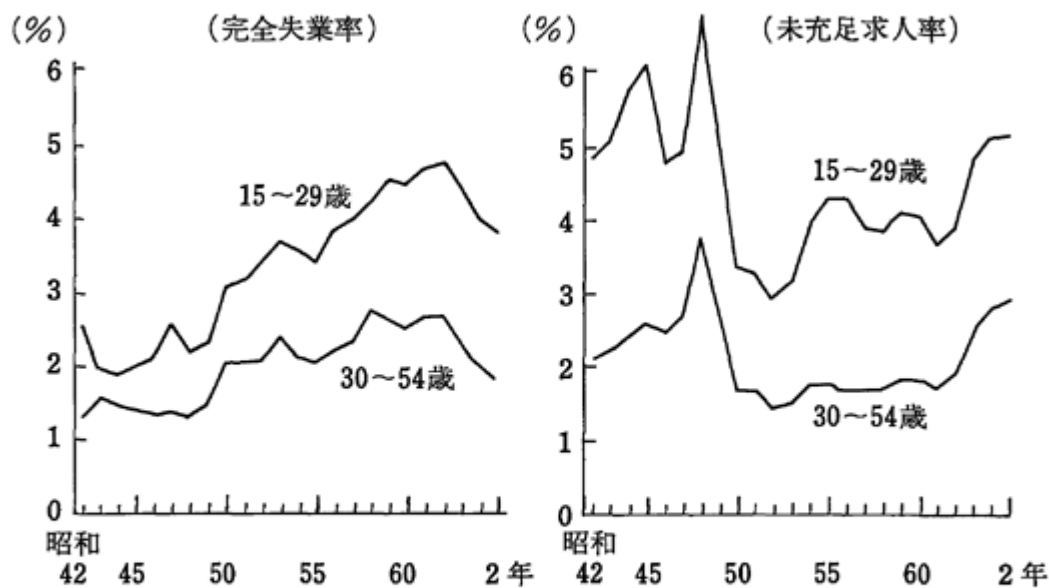
このような若年層を中心とした意識の変化や企業の対応との食い違いは、最近までさほど深刻にはとらえられなかった。取り上げる角度も、「意識の違う彼らをどのようにして企業の風土になじませるか」といったものが多かった。しかし、ここにきて事情が変わっている。労働力需給が第1次石油危機以降経験しなかった引き締めりをみせるに伴い、こうした点への配慮を欠く企業は十分な若年労働力を確保できず、現有の労働力も離職する結果になる、という危惧を企業が抱くようになってきたのである。

こうした危惧の背景をなしているのが、若年における離職・失業と需要のバランスの動きである。

若年層での失業率の動きは他の年齢層とはかなり異なっている。他の年齢層では景気動向に即応しての増減がみられるのに対して、この年齢層ではそうした上下動に加えて長期的な上昇傾向がみられるのである。しかも、需要の面では、しばしば言われるように若年のほうがむしろ多く、一言で言えば、高失業、高需要が併存する状態にある(第II-2図)。このような変化は最近になって突然発生したものでなく、意識の変化等の背景の下で徐々に進行してきたものと思われる。

第II-2図 完全失業率、未充足求人率の水準と推移

第II-2図 完全失業率、未充足求人率の水準と推移
(15~29歳と30~54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」
 (注) 1) 完全失業率、未充足求人率とも雇用者ベースによって求めた。例えば、完全失業率は完全失業者/(雇用者+完全失業者)によって求め、これをパーセント表示したものである。
 2) 未充足求人率は未充足求人/(雇用者+未充足求人)によって求めているが、年齢別の未充足求人は、年平均の未充足求人を、10月の常用労働者に対する未充足求人率の年齢別構成で割り振ることにより、推計した。
 なお未充足求人は有効求人数より就職件数を除いたものである。

そういった意味では、最近のいわゆる労働力不足の問題は、その底流に流れている変化にも注意する必要がある。2年にもみちれたような労働力不足感は今後の景気動向如何によっては解消の方向に向かうこともありうるが、その場合でもこれを一過性のものとして放置しておけば、再び需要が増大した際により深刻な問題に直面することになるだろう。

第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

第1章 女子労働者、若年労働者問題の背景

第2節 就業構造の変化と労働力需給

これまでみてきたように、女子の就業意識には多様性がみられ、若年ではその意識の変化がみられる。最近そうした特徴に関心が強まり、その労働市場面への影響にも注意が払われるようになってきている。ここでは、女子、若年労働者が我が国経済にどのような意義を果たしてきたか、考えてみよう。

我が国の雇用制度は、徐々に変化しつつあるとはいえ、企業単位の長期雇用の色彩が強い。こうした雇用慣行の下で、我が国経済はこれまで適応と柔軟性を発揮し環境変化に対して良好な適応を示してきた。それには種々の要因があると思われるが、女子や若年層の貢献も大きかったものと思われる。ここでは最も観察しやすい雇用者の産業・職業構造についてみよう。

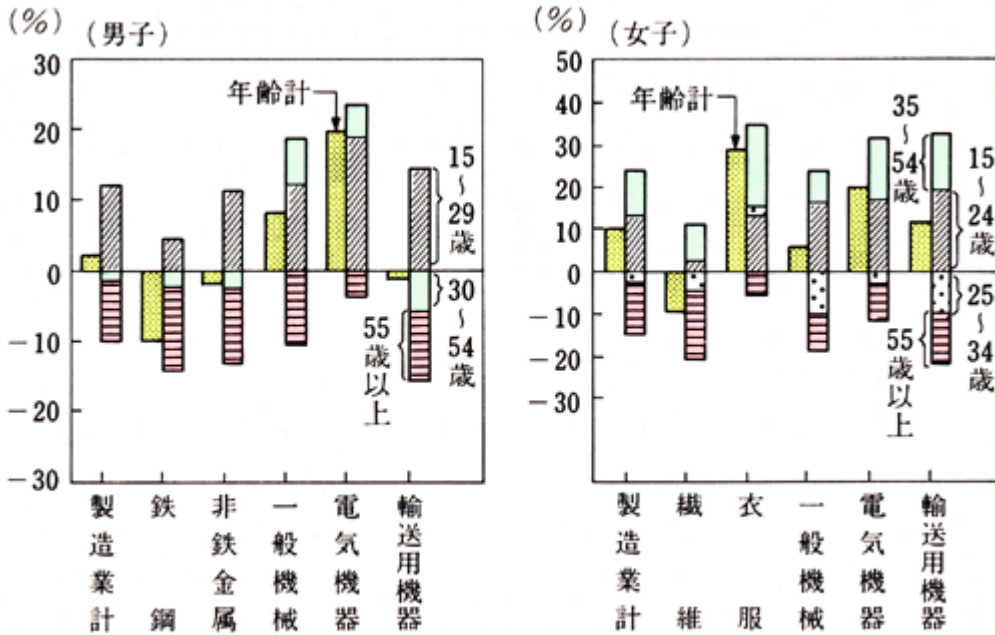
まず女子についてみると、雇用者の増加が著しい産業の中に女子による寄与が大きいものが少なくない。総務庁統計局「労働力調査」によって昭和60年から平成2年までの5年間における雇用者の増減状況を見ると、卸売・小売業、飲食店では135万人(増減率14.8%)雇用者が増加しているが、うち女子の増加は半数以上の85万人に達する。サービス業でも増加幅202万人(同21.5%)のうち103万人が女子によっている。製造業を業種別にみると、雇用者の増加が大きい電気機器を例にとると、労働省「雇用動向調査」による在籍労働者数について、59年から元年までの増加率20.3%のうち寄与度でみて9.3%が女子によっている。

次に、産業構造の変化と世代別の寄与との関係を見よう。年齢階級別の労働力率カーブを念頭に置いて労働力率が上昇する時期を考えると、男子の場合は25～29歳層までの時期に、また労働力率カーブがいわゆるM字型の形状を示している女子の場合は、20～24歳層までと、30～34歳層から40～44歳層までの時期に労働力率の上昇がみられる。そこで上記のような労働力へのいわば「参入期」、「再参入期」に当たる世代が産業別、職業別の雇用者の増減にどの程度寄与したかをみよう。

まず産業別については、例えば59年から元年までの5年間における製造業の業種別に雇用者の増減率を見ると、男女とも電気機器製造業を中心とする機械関連の業種で増加率が大きく、一方男子では鉄鋼、非鉄、女子では繊維にみられるように素材関連の業種では雇用者が減少したものもある。こうした業種別の雇用者増減率への世代別の寄与を見ると、「参入期」、「再参入期」に当たる世代が需要の拡大している業種に流入したことが、雇用者の増減率の違いにかなり寄与している。男子では元年に15～29歳層であった世代(以下はこれを単に15～29歳層と呼ぶことにする)による寄与度(この寄与度の算出は世代主体に行っており、元年に15～29歳層であった世代の寄与は59年の15～19歳層の雇用者数を差し引いて寄与度を求めている)が業種間で異なっていることによって、上でみたような業種間の雇用者増減率の差がかなり説明できており、女子では「参入期」に当たる15～24歳層と「再参入期」を含む35～54歳の年齢層での効果が寄与している(第II-3図)。

職業構造にも専門的・技術的職業従事者の増加を始めとした変化がみられるが、増加率が高い職業では「参入期」、「再参入期」に当たる世代の寄与が大きい。なお、この点に関し女子についてみられる特徴を1点指摘すると、専門的・技術的職業従事者、販売従事者、事務従事者ではその増加が若年層に専ら偏っていて「再参入期」を含む35～54歳層の寄与は小さいのに対し、技能工、生産工程作業員では35～54歳層がかなり寄与しており、15～24歳層の寄与を上回っている。このように女子では職種間で世代別の増減パターンが違っている(付属統計表第71表)。

第II-3図 製造業中分類別雇用者増減率と年齢別寄与度(昭和59年～平成元年)



資料出所 労働省「雇用動向調査」

(注) 年齢別寄与度は同一世代間で差し引きして求めた。すなわち、30～54歳階級の寄与度は5年前の25～49歳階級の雇用者と差し引きを行っている。

以上のように、産業・職業構造の変化に女子、若年層の果たしてきた役割は大きい。この効果がなければ、産業・職業構造の変化が中堅層を巻き込んだ苦痛を伴うものとなったことも考えられる。若年や女子の労働力供給への参入は、単なる供給量確保の観点にとどまらず、上記のような就業構造変化に示されるような、いわば経済の活力維持の観点からも重要であった。

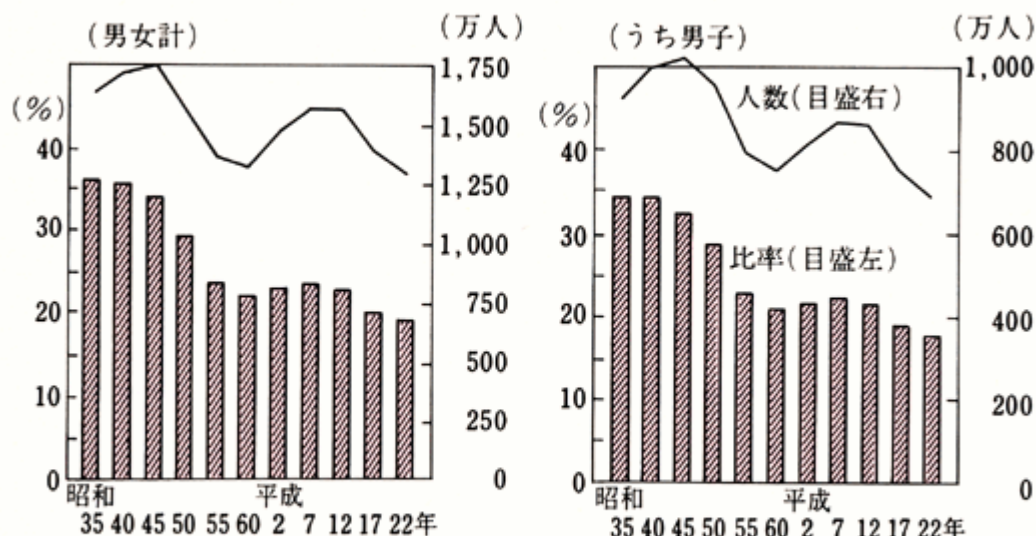
では、若年層や女子労働力の供給はどのように推移してきて、今後はどのように推移していくであろうか。まず女子であるが、50年代に入ってから増加テンポを速めて、量の面でも、先に述べたような経済の活力への貢献の面でもその寄与は大きかったが、第1節で触れたように家庭との関連等を踏まえた条件整備、あるいは継続就業希望等の多様性を持ったなかでの意識変化への対応が必要な段階にきている。こうしたことに伴って、従来の増加パターンがそのまま継続するとは言い切れない。例えば、継続就業が定着していくとした場合、先に指摘した職種間での年齢別増減パターンの違いが変化していくことも考えられる。このように、今後は様々な質的な変化を考える必要がある。

一方若年層であるが、労働力率の低下等も加わってその割合が60年の20%強にまで低下した後、こうした低下傾向は一段落している。しかし、労働省が発表した「長寿社会雇用ビジョン研究会」における見通しによれば、平成7年(1995年)まで増加した後、再び低下が始まり、平成22年(2010年)以降には20%を割ることとなる。また、実数でも現在を下回るものと予測されている(第II-4図)。

さらに、新たに労働力に流入してくる新規学卒就職者(学歴計)については、労働省が発表した「労働力供給構造の変化に対応した雇用政策のあり方に関する研究会」報告における平成12年(2000年)までの推計によると、平成4年の123万人以降減少に転じ、平成12年には96万人となる。

第II-4図 15～29歳労働力人口とその年齢計に占める比率

第II-4図 15~29歳労働力人口とその年齢計に占める比率(推移と予測)



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」
 「長寿社会雇用ビジョン研究会」報告書
 (注) 平成7年以降は上記報告書による予測である。

今後の我が国の労働力供給への関心が最近強まってきているが、最近の労働力需給の引き締まりを反映して、この問題は量的な「不足」としてとらえられがちである。本章では、女子労働者、若年労働者について、意識にみられる最近の特徴点を検討した後、経済の構造変化、活力維持の観点からこれら労働者の果たしてきた役割を検討した。以上の検討が示すように、将来の我が国経済の土台をなすこれら労働者の動向は、単なる供給量の過不足としての側面にとどまらず、社会経済の活力と深くかかわっている。すべての勤労者にとって意欲や能力を存分に発揮することは最大の課題であるのだが、企業にとっても社会にとっても、その課題への対応が必要な時期に差し掛かっていると考えるべきであろう。