

第2節 雇用管理の動向

我が国企業では、大企業を中心に企業内人材育成を基本とした長期雇用慣行がみられ、経済変動に対する雇用の安定性を示すとともに、職務経験の豊富な人材を企業内に蓄積することもできた。しかし、1990年代半ば以降は、大企業においても非正規雇用が増加し、雇用調整の手段としても次第にそのウェイトを高めつつある。

こうした雇用管理の変化は、特に、若年層に与えた影響が大きく、バブル崩壊前に入職した世代とその後の世代の職業生活に大きな違いを生み出した。2000年代半ば以降には、再び長期雇用慣行における人材育成機能の意義が理解され、雇用慣行の修復が生じつつあるが、特定の世代に与えた傷は容易に癒えることはないように思われる。

本節では、我が国企業の雇用管理の変化を長期的にみた後、1990年代以降進んだ非正規雇用増加の背景を分析するとともに、こうした変化が労働者の職業生活に及ぼした影響を世代ごとに分析することによって検討する。

1) 雇用管理の変化

(経済変動のもとで相対的な安定性を示す我が国の雇用)

第3 - (2) - 1図により、経済成長率と完全失業率の関係を国際的にみると、経済成長率の低下に応じて大きく完全失業率が上昇する国と、そうでない国の違いがあることが分かる。この図においては、経済成長率が逆目盛りで示してあるが、経済成長率の低下に伴い、逆目盛りでみたマイナスの経済成長率が図上で上に昇ると、完全失業率の前年差ポイントも上昇するという関係を見ることが出来る。特に、イギリスやアメリカは、経済後退に伴う完全失業率の上昇ポイントは大きい。これに対し、フランスの完全失業率の上昇ポイントは小さく、日本については、さらに上昇ポイントは小さくなっている。2009年の日本の経済成長率のマイナスは特に大きかったが、完全失業率の上昇ポイントは相対的にみて小さかった。

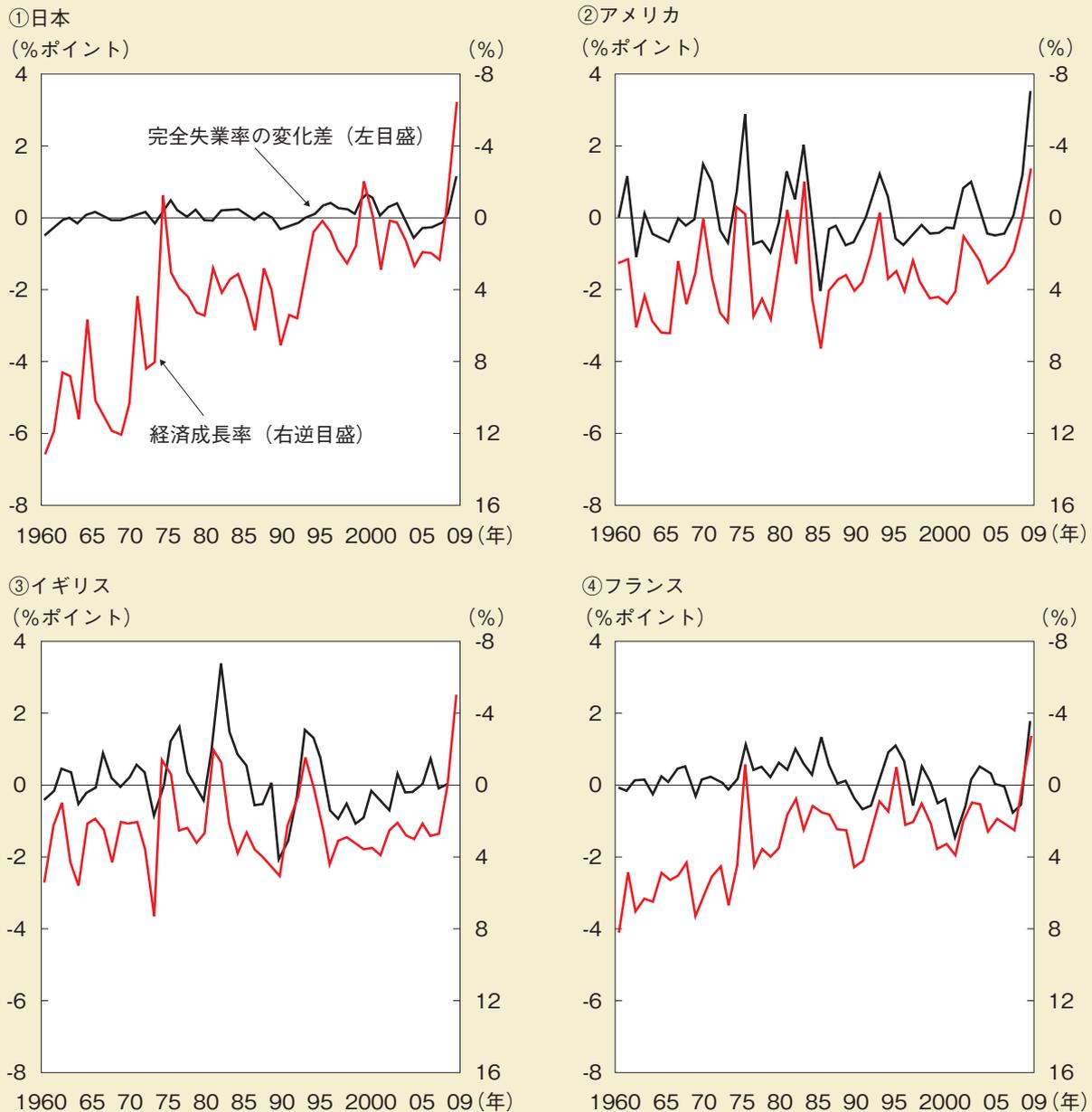
我が国企業には、経済変動に対し雇用維持を志向し、企業内での人材確保や人材育成を重視する雇用慣行が広く見られるが、様々な雇用管理の変化がみられる中であっても、そうした日本的雇用慣行の基本的な姿が保たれていることが分かる。

(高度経済成長期に大きく低下した入職率と離職率)

第3 - (2) - 2図により、入職率と離職率の長期的な動向をみると、我が国の入職率と離職率は1960年代半ばから1970年代にかけての高度経済成長期に大きく低下し、その後、ほぼ横ばいで推移してきたが、1990年代半ばから2000年代半ばにかけて、緩やかな上昇傾向がみられた。

入職率の内訳をみると、高度経済成長期に、新規学卒者と転職入職者の入職寄与が大きく低下した。高度経済成長期には、豊富な若年者の入職が産業構造を柔軟に変化させるとともに、我が国企業の長期雇用慣行が、その持つ雇用安定機能や人材育成機能を次第に高めて

第3 - (2) - 1図 経済成長率と完全失業率（国際比較）



資料出所 内閣府「国民経済計算」、総務省統計局「労働力調査」、アメリカ商務省、アメリカ労働省労働統計局、イギリス国家統計局、フランス国立統計経済研究所 (INSEE)、欧州委員会 (EUROSTAT) をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

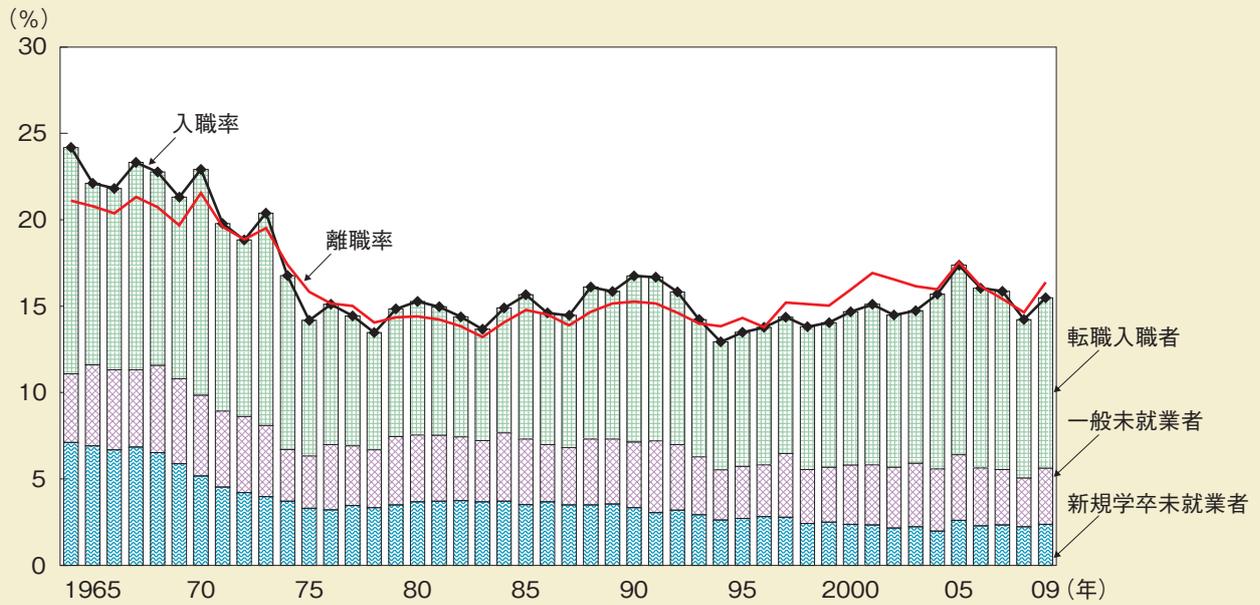
いったものと考えられる。

(1990年代以降の緩やかな離職率の上昇傾向)

第3 - (2) - 3図により、離職率の長期的な推移をみると、1970年代の半ばに大きく低下し、1990年代半ばまでほぼ横ばいで推移した後、緩やかに上昇する傾向がみられる。その内訳は1970年代に自己都合による離職が大きく低下し、一方、1990年代半ば以降、会社都合による離職が緩やかに上昇する傾向がみられる。

離職率の推移からみる限りでは、高度経済成長期から1990年代半ばまでの間、我が国企

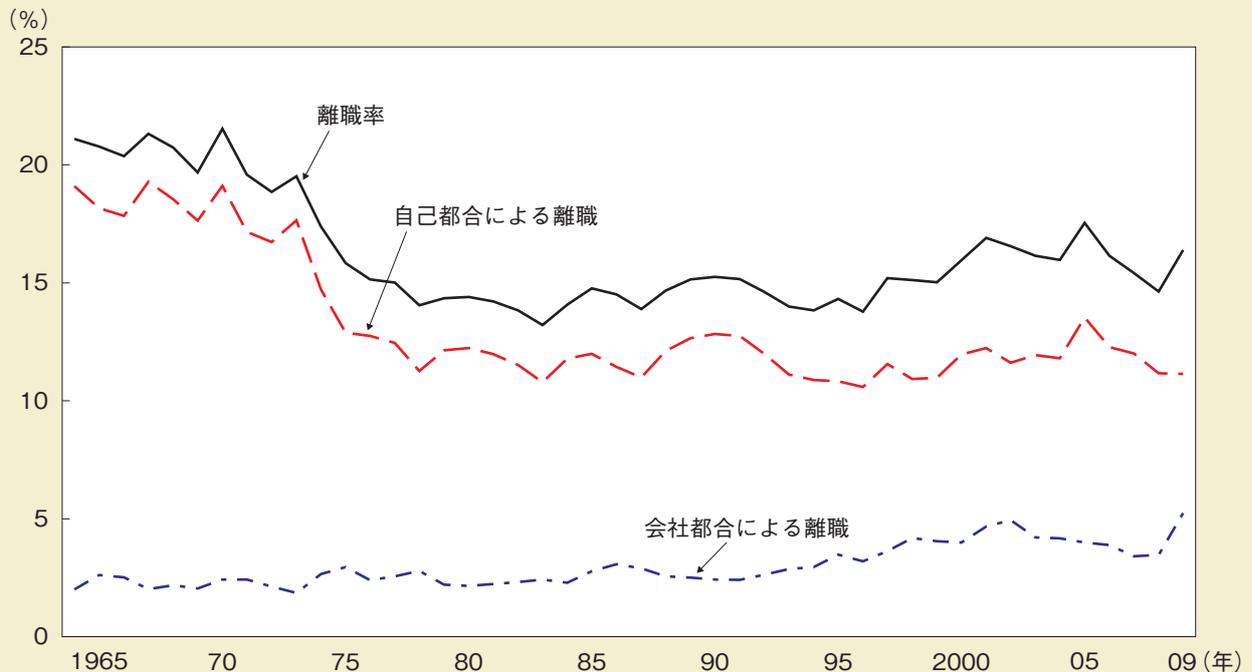
第3－(2)－2図 入職率と離職率の推移



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」

- (注) 1) 入職者は、入職前1年間における就業経験の有無によって、未就業者（新規学卒未就業者及び一般未就業者を合算したもの）と既就業者（転職入職者）に区分される。
 2) 入職率＝入職者数÷常用労働者数（調査年の1月1日現在）×100
 離職率＝離職者数÷常用労働者数（調査年の1月1日現在）×100

第3－(2)－3図 離職率とその内訳の推移



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」

- (注) 1) 2004年から調査産業の範囲が一部拡大しているために2003年以前とは対象産業が一致しない。
 2) 「自己都合による退職」は「本人の責による解雇」「死亡・傷病」「その他の個人的理由」を、「会社都合による退職」は「契約期間の満了」「経営上の都合」「定年」を合算したものである。

業の多くは、長期雇用慣行を基本においた企業行動を堅持してきたものと考えられる。

(非正規雇用の増加と雇用調整手段の広がり)

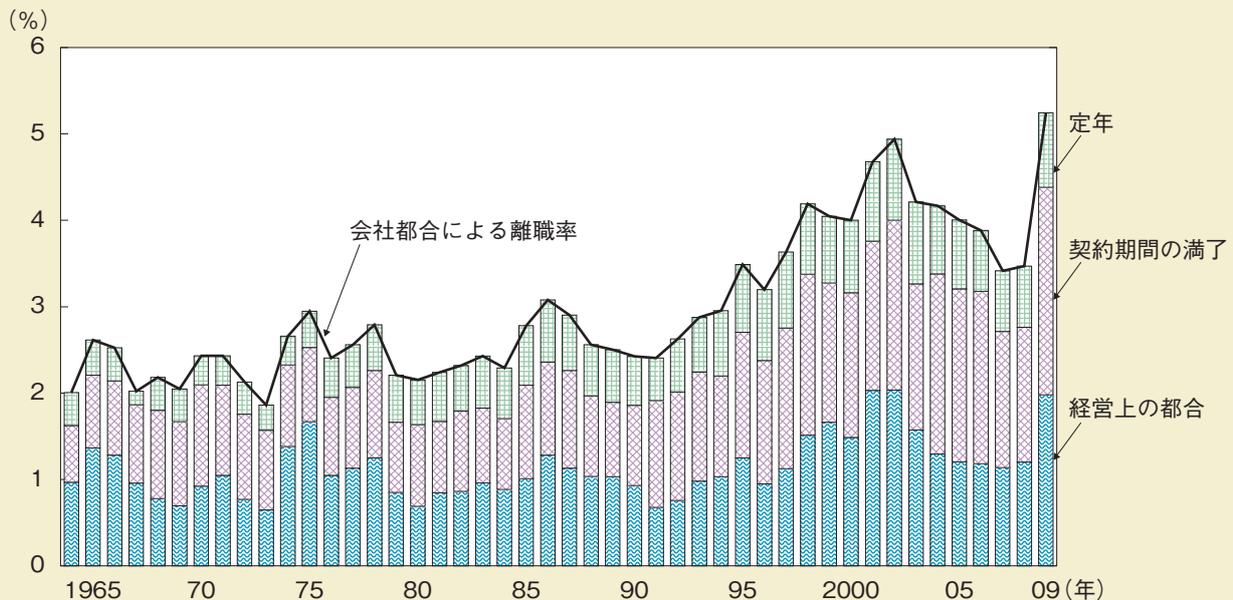
第3-(2)-4図により、会社都合による離職率の動きをみると、1990年代半ばから2000年代の初めにかけて上昇した。その内訳は、経営上の都合によるものの増加が大きく、2001年及び2002年の寄与度は、第1次石油危機後の1975年の寄与度を超える大きさとなった。2000年代初めの景気後退過程においては、正規雇用者も含め、今までにない厳しい雇用調整が行われたことが分かる。一方、会社都合による離職率に対する契約期間満了の寄与度は、1990年代以降、次第に拡大しており、契約期間が相対的に短い非正規雇用者が増加してきたことは、会社都合離職率の上昇に対し、長期的、継続的な影響を及ぼしていると考えられる。

2) 非正規雇用の増加とその背景

(若年層を中心に増加した非正規雇用者)

非正規雇用者は、1990年代の半ばから、継続的に増加してきたが、特に、若年層での増加が大きかった(付3-(2)-1表)。これは、バブル崩壊以降の厳しい経営環境のもとで、正規雇用の採用が大きく抑制され、非正規雇用として就業せざるをえなかった面があったと考えられる。産業別にみると、非正規雇用比率は、卸売・小売業やサービス業で高く、企業

第3-(2)-4図 会社都合による離職率の要因分解



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」

- (注) 1) 「経営上の都合」とは、事業の縮小、合理化等事業経営上の理由で解雇された場合(企業からの要請により退職に応じた場合も含める)。
 2) 「契約期間の満了」とは、期間の定めのある雇用契約で雇用されていた者が、その期間の終了によって離職した場合。
 3) 「定年」とは、就業規則等に基づいて一定の年齢に到達したことを理由として退職した場合。

規模別にみると、中小企業で高いが、2000年代に入り、大企業における非正規雇用比率の上昇が大きい（付3－（2）－2表、付3－（2）－3表）。

なお、若年層（15～24歳層）に限れば、非正規雇用比率は2000年代後半において、男女ともに低下する動きがみられる（付3－（2）－1表）。

（人件費の抑制や雇用調整の手段としての動き）

企業が非正規雇用者を活用してきた理由をみると、1990年代末（1999年）の調査によれば、「人件費の節約のため」が61.0%、「景気変動に応じて雇用量を調節するため」が30.7%となっている。非正規雇用者は、正規雇用者に比べ相対的に賃金が低いことから、正規雇用者の採用を抑制し、非正規雇用者を増やすことによって、人件費を抑制することができ、雇用者の平均賃金も低下することとなる。また、非正規雇用者は、一般に、契約期間を定めずに雇用される正規雇用者に対し、一定の契約期間を定めて雇用されるため、景気後退過程など雇用調整が求められた場合に、契約を更新しないことによって人員の削減を行うことが相対的に容易である。一方、2000年代後半（2007年）の調査結果をみると、調査項目の変更もあり、直接的な比較は難しいが、「賃金の節約のため」が40.8%、「1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため」が31.8%となっている。2000年代には長期の景気拡張過程が続いたため、景気変動に応じて雇用量を調節するためとするものは21.1%まで低下した（付3－（2）－4表）。

なお、こうした動きを産業別にみると、卸売・小売業、飲食店では、他の産業に比べ、人件費の節約をあげる企業割合が高く、製造業では、景気変動に応じて雇用量を調節するためをあげる企業割合が高い。また、事業所規模別にみると、大企業ほど、景気変動に応じて雇用量を調節するためとした企業割合が高い。さらに、就業形態別にみると、景気変動に応じて雇用量を調節するためとした割合は、他の就業形態に比べ派遣労働者で相対的に高い数値となっている（付3－（2）－4表、付3－（2）－5表、付3－（2）－6表）。

（派遣労働者等で増加する不本意就業者）

非正規雇用者が現在の就業形態を選んだ理由をみると、男性では、「自分の都合のよい時間に働けるから」が33.8%、「正社員として働ける会社になかったから」が23.9%となっている。また、女性では、「自分の都合のよい時間に働けるから」が46.0%、「家計の補助、学費等を得るため」が40.9%、「家庭生活や他の活動と両立しやすいから」が33.0%となっている。このように、女性では、非正規雇用の就業形態を、自分の生活様式に合わせて主体的に選択している様子がかいま見られるが、男性では、必ずしも、そのような主体的な就業選択であるとは言い難い面がある。特に、男性の25～29歳層に限って「正社員として働ける会社になかったから」の割合をみると、53.7%と半数を超え、他の理由に比べても特に高い（付3－（2）－7表）。

また、非正規雇用者が現在の就業形態を選んだ理由を、就業形態別にみると、派遣労働者では、他の就業形態に比べ、「正社員として働ける会社になかったから」をあげる割合が高くなっている（付3－（2）－8表）。

こうした不本意な職業選択によって就業している者の動向をみるために、他の就業形態に

変わりたいと思っている者の割合をみると、1990年代の末以降、継続的に上昇しており、こうした者のほとんどが、正規雇用への就職を希望していると考えられる。また、こうした者の割合は、派遣労働者と契約社員で特に高い割合となっている（付3 - (2) - 9表）。

（職業能力開発機会の不足と相対的に低い賃金）

労働者の職業生活に関する満足度を就業形態別にみると、非正規雇用者では、労働時間・休日等の面で満足度が高いのに対し、教育訓練や職業能力開発の面で満足度が低くなっている（付3 - (2) - 10表）。また、教育訓練の実施状況を就業形態別にみると、正規雇用者に対し、非正規雇用者の教育訓練の実施割合は、OJTでみても、OFF-JTでみても、いずれも低くなっている（付3 - (2) - 11表）。

一般に、非正規雇用者は正規雇用者に比べ、拘束時間が短く、自分の都合に合わせた労働時間の設定がしやすいという利点があるように見えるが、雇用の継続は正規雇用者に比べ不確かで、職業能力開発の機会も乏しい。労働者の賃金は、労働者の職業能力の評価に応じて上昇していくが、職業能力形成が進みにくい非正規雇用者の賃金は、正規雇用者に比べ低く、また、年齢とともに上昇する賃金カーブもみられない（付3 - (2) - 12表）。

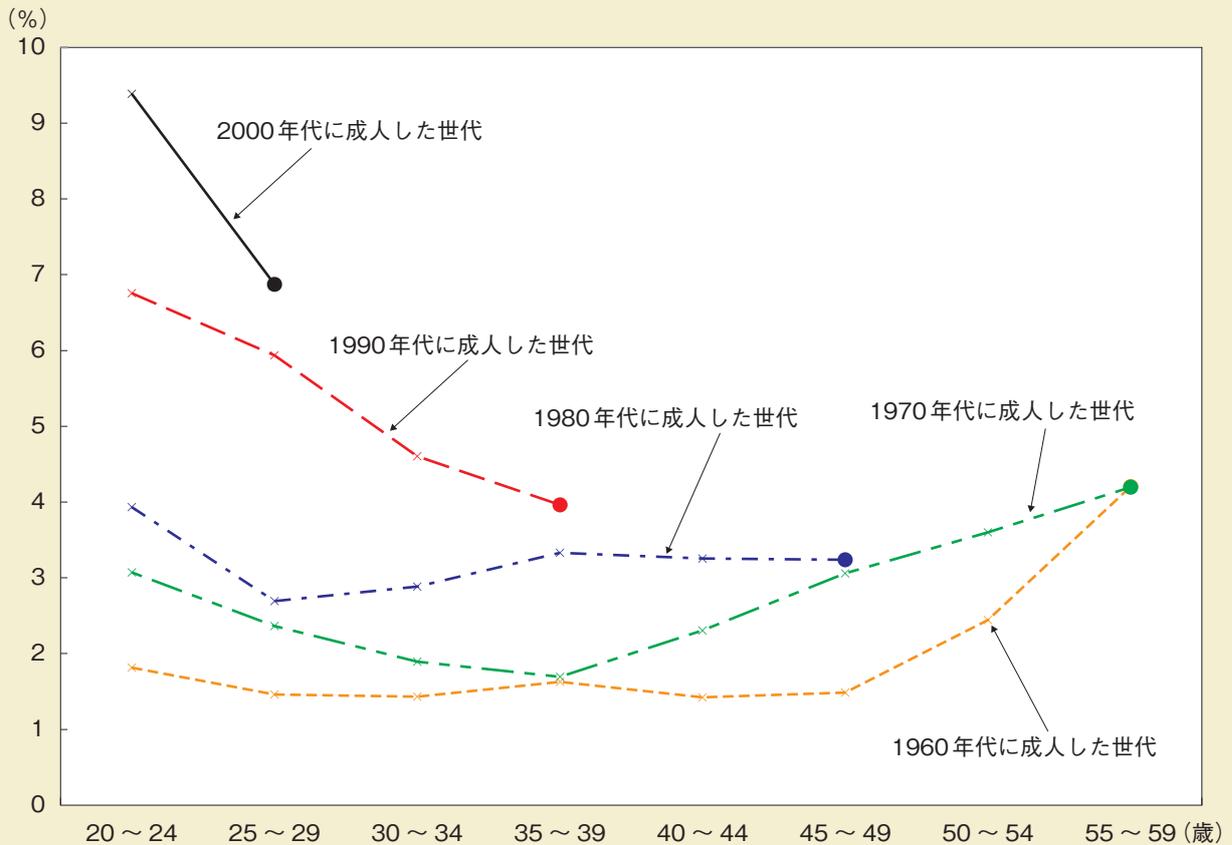
3) 世代ごとにみた雇用環境への影響

（1990年代以降、急速に上昇した若年層の完全失業率）

第3 - (2) - 5図により、男性について世代ごとにみた完全失業率の推移をみると、1990年代初めから2000年代初めにかけての長期の経済停滞を、どの年齢で迎えたかが大きな影響を与えている。まず、1960年代に20歳を迎え成人した世代についてみると、高度経済成長期に学校を卒業し、就職期を迎えたため、若年期の完全失業率は低く、その水準は、壮年層まで低かった。しかし、バブル崩壊以降に50歳台を迎え、完全失業率は急速に上昇した。これ以降の世代も、バブル崩壊以降の経済停滞を迎えた時期に、完全失業率の上昇がみられ、1970年代に成人した世代は40歳台に、1980年代に成人した世代は30歳台に完全失業率の上昇がみられた。ただし、新規学卒者を採用、育成し、定年退職に向け高齢期に人員の調整を行うことが一般的である我が国企業の雇用慣行において、景気後退に伴う30歳台や40歳台の完全失業率の上昇は比較的小さく、1960年代に成人した層の50歳台における完全失業率の上昇は大きかった。なお、いわゆる「団塊の世代」（1947～49年生まれ）は、この1960年代に成人した世代の後半に含まれている。また、我が国企業の雇用慣行では、一般に、入職抑制によって雇用調整を行う傾向が強いため、バブル崩壊以降に就職期を迎えた若年層の完全失業率は、急速に上昇することとなった。20歳台の完全失業率は、1990年代に成人を迎えた世代、さらには、2000年代で成人を迎えた世代で急速に上昇した。ただし、これらの世代は、その後、年を経るごとに完全失業率が低下しており、特に、2000年代の長期の経済拡張を20歳台で経験した世代は、20歳前半から20歳後半に向けて完全失業率は大きく低下することとなった。なお、いわゆる「団塊ジュニア」（1971～74年生まれ）やその後の「ポスト団塊ジュニア」は、1990年代に成人した世代の中に含まれている。

第3 - (2) - 6図により、女性についても世代ごとに完全失業率の推移をみることで

第3- (2) - 5図 世代別にみた完全失業率の推移 (男性)



資料出所 総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

- (注) 1) 各年ごとの各歳別完全失業率をもとに、各コホート (同時出生集団) のそれぞれの年齢階級ごとの完全失業率を推計して示した。
 2) 各年ごとの各歳別完全失業率は、5歳きざみで示される年齢階級別完全失業率をもとに、各階級を構成する各歳の完全失業率は同じ値を示すものとみなして算出。
 3) ●のポインターは終点であり、2009年における各コホートの到達年齢階級を示している。

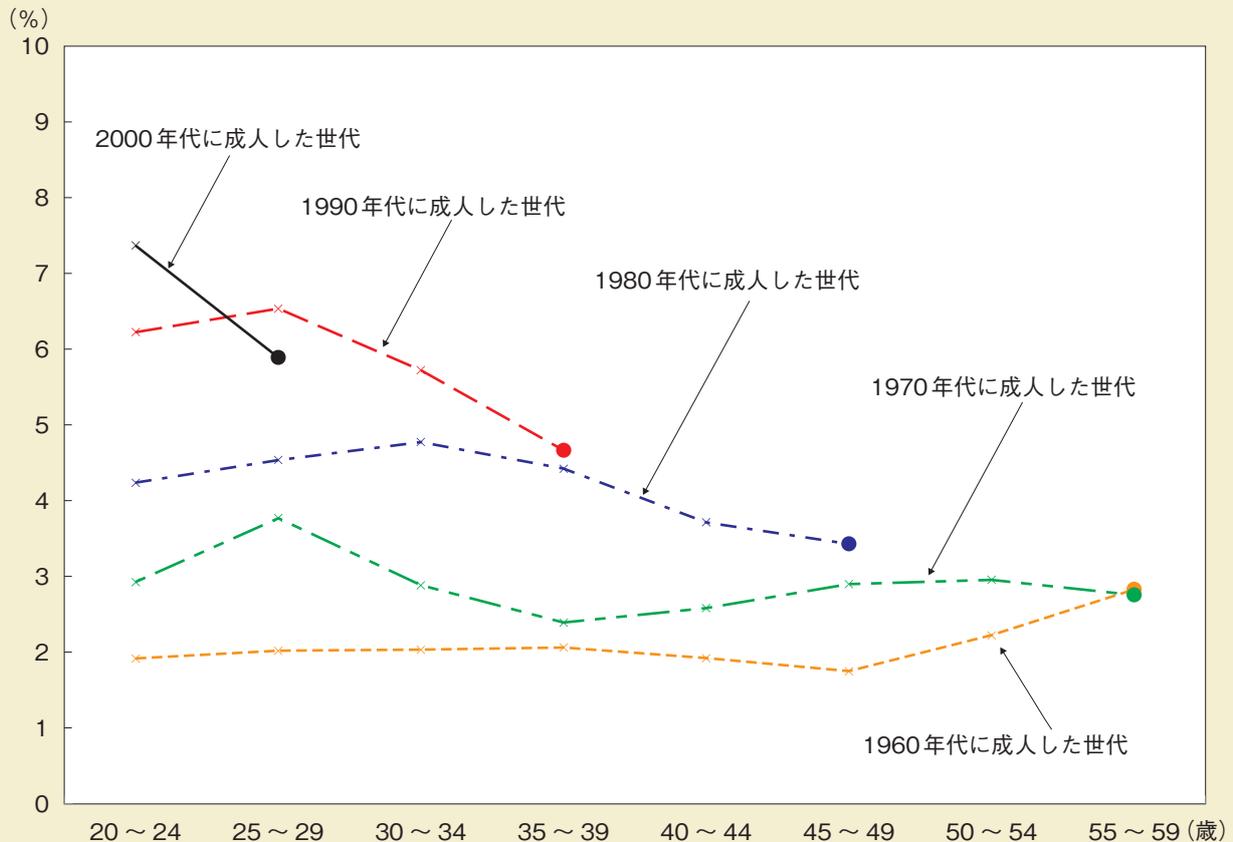
るが、若い世代ほど完全失業率が上昇している他は、男性のような景気後退に伴う年齢ごとの変化に特徴を見つけることは難しい。なお、1980年代に成人した世代については、2000年代の長期の拡張過程に伴う完全失業率の低下過程の影響が現れており、1980年代に成人した世代では40歳台で、1990年代に成人した世代では30歳台で、2000年代に成人した世代では20歳台で完全失業率の低下がみられた。

(ポスト団塊ジュニア世代で非正規雇用への滞留傾向)

男性では、バブル崩壊以降、20歳台前半で経験した高い完全失業率が、年を経るとともに低下する動きがみられ、就職するための取り組みが、他の世代に比べても特に積極的に行われたものと考えられる。1990年代以降の非正規雇用の動きは、こうした若年層の職業選択の結果、生じてきた面があると言える。

第3- (2) - 7図により、男性について、世代ごとに完全失業率と非正規雇用比率の推移をみると、バブル崩壊以後、20歳台前半層の完全失業率と非正規雇用比率がともに上昇し、それぞれの世代が、職業生活を始める入り口の段階が、年々、厳しくなっていたことが分

第3 - (2) - 6図 世代別にみた完全失業率の推移 (女性)



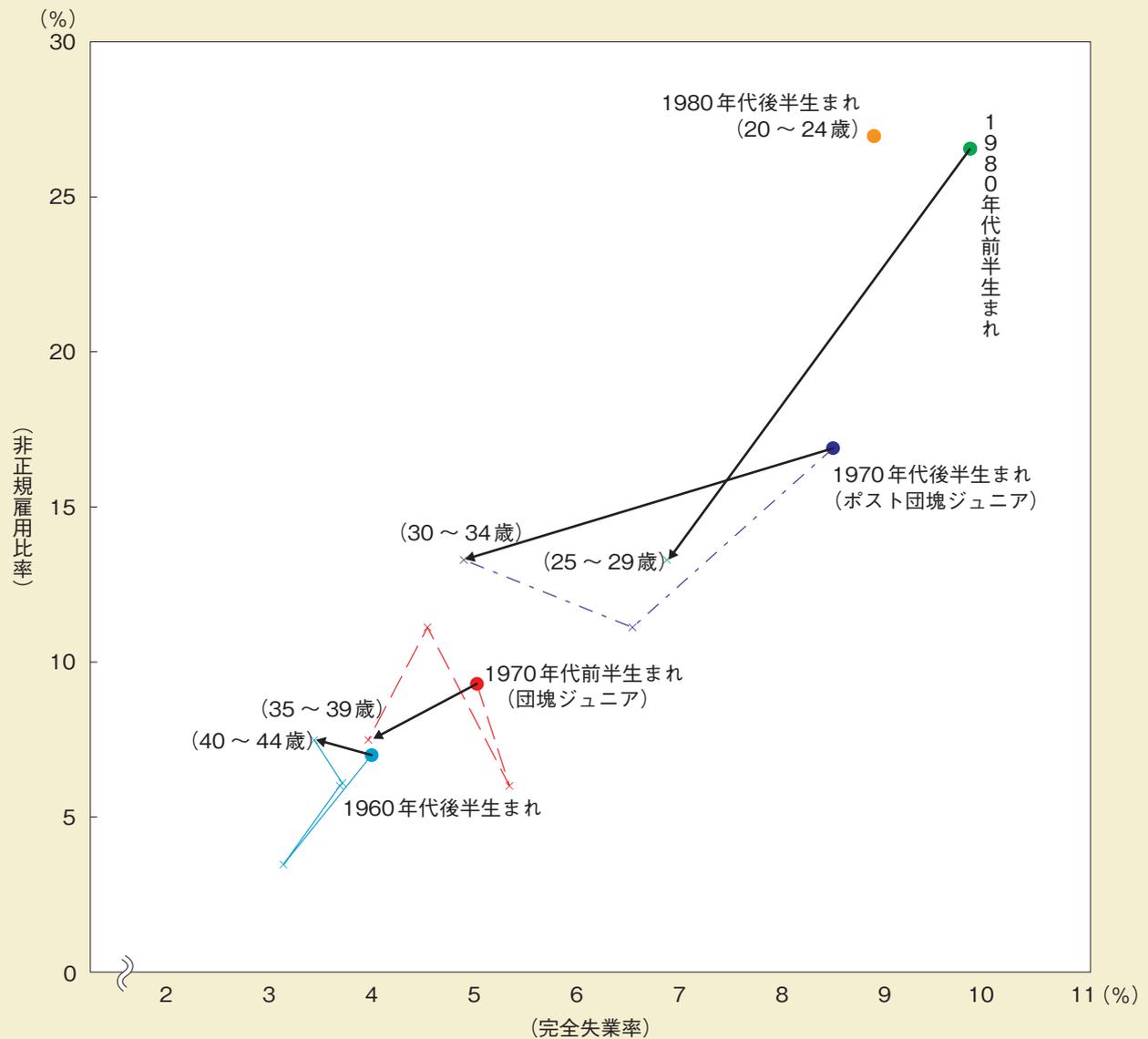
資料出所 総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

- (注) 1) 各年ごとの各歳別完全失業率をもとに、各コホート (同時出生集団) のそれぞれの年齢階級ごとの完全失業率を推計して示した。
 2) 各年ごとの各歳別完全失業率は、5歳ざみで示される年齢階級別完全失業率をもとに、各階級を構成する各歳の完全失業率は同じ値を示すものとみなして算出。
 3) ●のポインターは終点であり、2009年における各コホートの到達年齢階級を示している。

かる。こうして若い世代ほど高い失業率と高い非正規雇用比率のもとで職業生活を始めることとなった。また、世代ごとに、入職初期からその後にかけてどのように推移したかをみると、1970年代前半生まれ (いわゆる「団塊ジュニア」を含む) については、その前の世代に比べ、入職初期の完全失業率、非正規雇用比率ともに高かったものの、今日においては、その前の世代 (1960年代後半生まれ) と遜色のない水準まで、完全失業率と非正規雇用比率は低下しているとみることができる。一方、1970年代後半生まれ (いわゆる「ポスト団塊ジュニア」を含む) については、完全失業率が大きく低下したのに比べ、非正規雇用比率の低下は小さく、非正規雇用のまま滞留し、正規雇用化への進行がはかばかしくないことが危惧される。なお、その下の世代 (1980年代前半生まれ) については、2000年代の長期の経済拡張の恩恵を受け、非正規雇用比率は大きく低下している。

このように、入職初期の非正規雇用比率が高くても、その後の景気拡張や雇用機会拡大の機会に恵まれれば、正規雇用化の進展を期待することができるものであるが、1970年代後半生まれの男性は、特に1990年代末から2000年代初めの厳しい経済停滞のもとで、正規雇用へ転換する機会を逸してしまっただけが多いように見受けられる。

第3－(2)－7図 世代別にみた就業状態（完全失業率及び非正規雇用比率）の推移（男性）

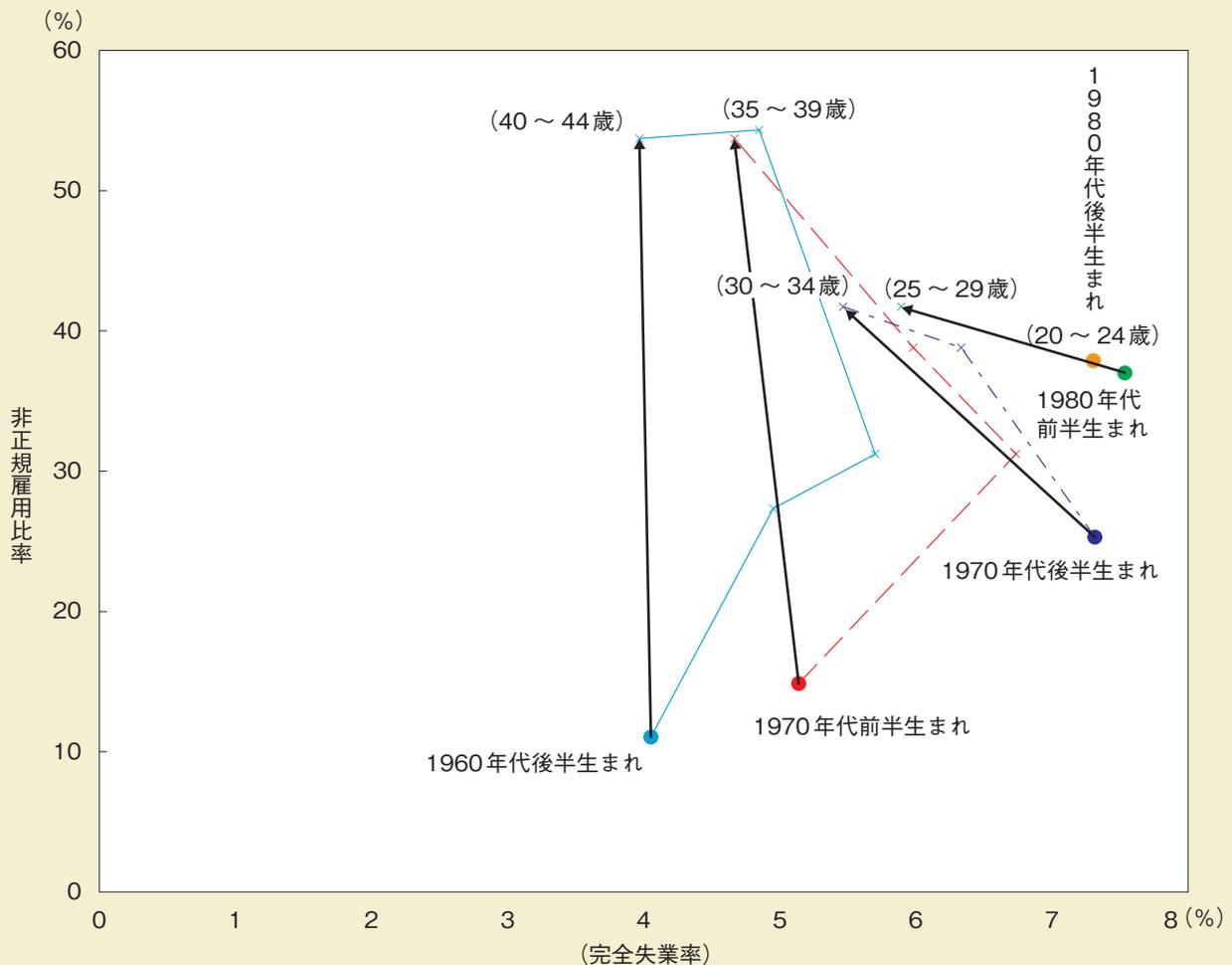


資料出所 総務省統計局「労働力調査」、「労働力調査（詳細集計）」、「労働力調査特別調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

- (注) 1) ()内は、2009年における各世代（コーホート）の到達年齢を示す。また、●のポインターは始点で20～24歳時点を示している。
 2) 各年ごとの各歳別完全失業率、非正規雇用比率をもとに、各コーホート（同時出生集団）のそれぞれの年齢階級ごとの値を推計した。
 3) 各年ごと、各歳ごとの値は、年齢階級ごとに示される値をもとに、各階級を構成する各歳の値は同じ値を示すとみなして算出。

なお、第3－(2)－8図により、女性についても、世代ごとに完全失業率と非正規雇用比率の推移をみることができ、非正規雇用に不本意就業が多い男性と違って、女性では、非正規雇用の雇用機会を、自らの職業設計の中で主体的に選んでいる場合も少なくないと思われる。各世代で、年齢とともに非正規雇用比率が上昇する動きも見られる。

第3－(2)－8図 世代別にみた就業状態（完全失業率及び非正規雇用比率）の推移（女性）



資料出所 総務省統計局「労働力調査」、「労働力調査（詳細集計）」、「労働力調査特別調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

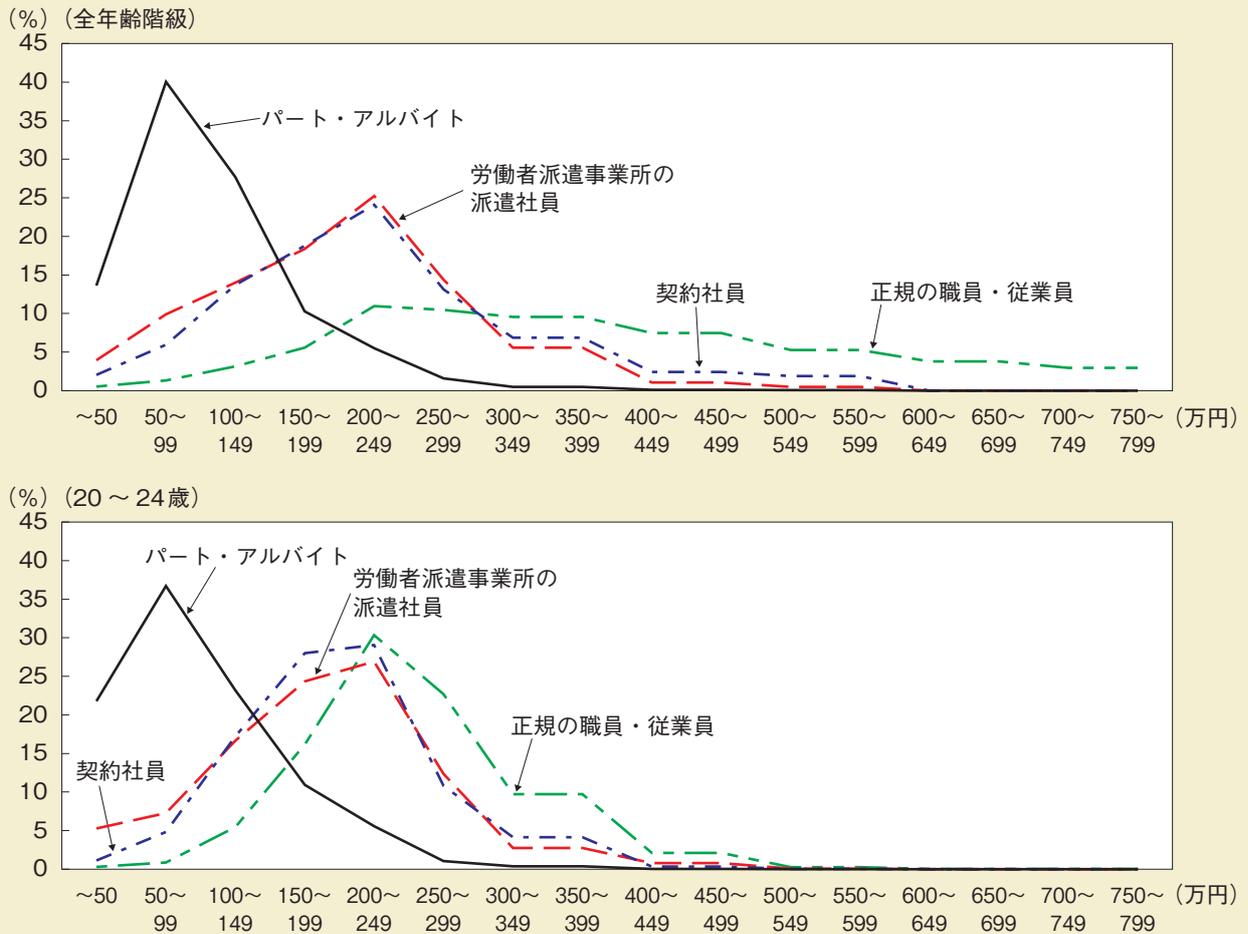
- (注) 1) ()内は、2009年における各世代（コーホート）の到達年齢を示す。また、●のポインターは始点で20～24歳時点を示している。
 2) 各年ごとの各歳別完全失業率、非正規雇用比率をもとに、各コーホート（同時出生集団）のそれぞれの年齢階級ごとの値を推計した。
 3) 各年ごと、各歳ごとの値は、年齢階級ごとに示される値をもとに、各階級を構成する各歳の値は同じ値を示すとみなして算出。

(1970年代生まれの所得の伸びに停滞傾向)

第3－(2)－9図により、雇用形態別に年間収入をみると、全年齢層でみて、パート・アルバイトでは50～99万円、派遣社員や契約社員では200～249万円の収入階級に雇用者が集中している。これに対し、正規の職員・従業員は、年齢とともに収入金額が上昇するため、より高い収入階級へと雇用者が広く分布しており、平均の所得水準は、他の雇用形態に比べ高くなる。なお、20～24歳層に限ってみれば、正規の職員・従業員の年間収入の高さは、派遣社員や契約社員に比べ、それほど高いものとはなっていない。

雇用形態別の年間収入分布に、このような特徴があることを踏まえると、非正規雇用者の増加は、年齢や勤続を重ねても、所得が増加しにくい傾向を生じさせると推測され、非正規雇用者の多い世代は、他の世代に比べ技能形成が進みにくく、所得水準が停滞する可能性がある。

第3 - (2) - 9図 雇用形態別に見た年間収入分布



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

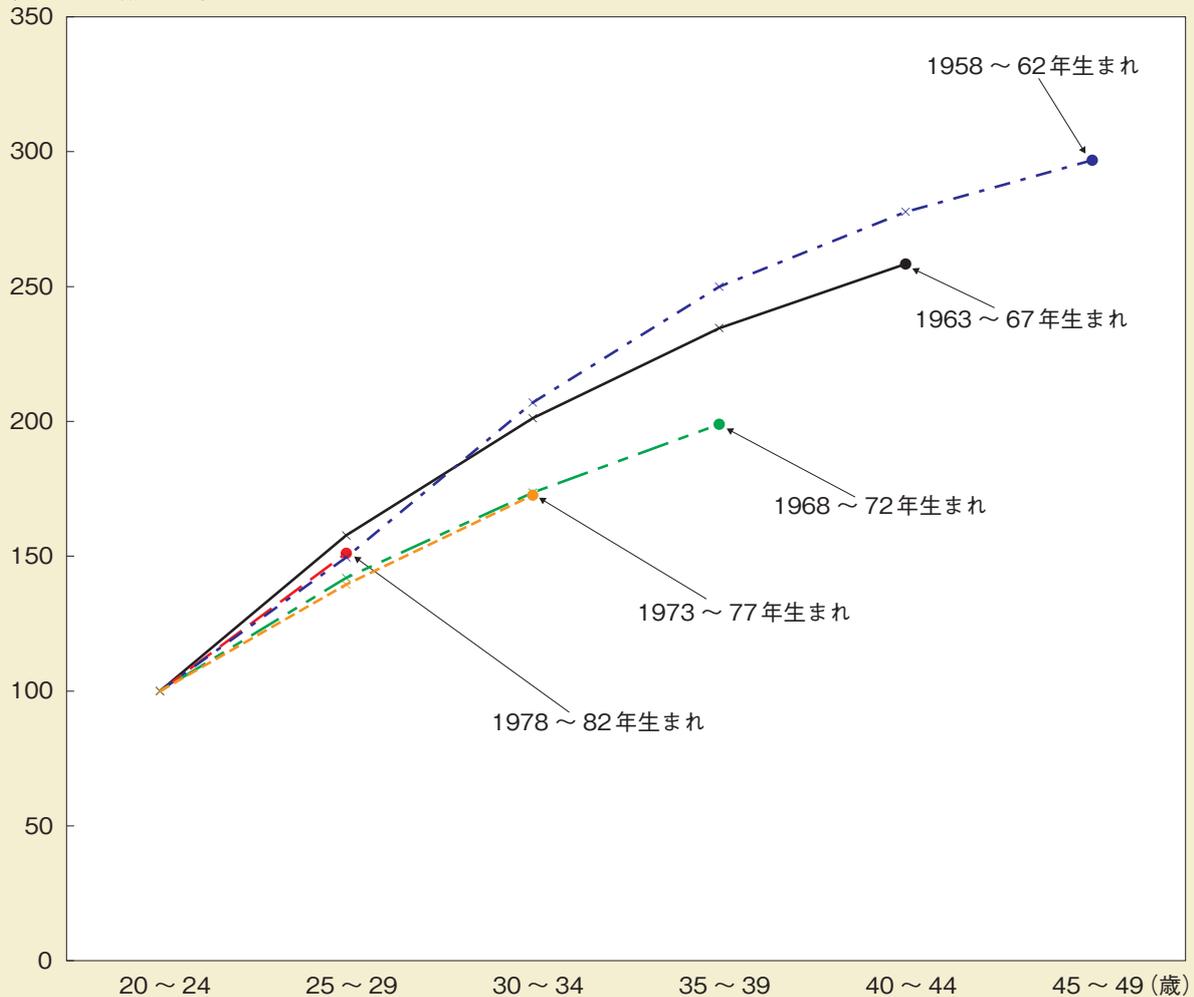
- (注) 1) 図の縦軸は雇用者の年間収入を収入水準の低い層から50万円ずつ区切った場合に、その50万円の幅の中に入る雇用者の割合を示す。
 2) 各50万円ごとの雇用者割合は、年間収入階級ごとの雇用者割合をもとに線型補間法により50万円ごとに接分した。
 3) 800万円以上は示していない。

第3 - (2) - 10図により、男性について、世代別に年収カーブをみると、1968~72年生まれと1973~77年生まれの世代において、年収カーブが低くなっている。1970年代生まれ(先にみた「団塊ジュニア」と「ポスト団塊ジュニア」)は、他の世代に比べ、所得の伸びが停滞する傾向がみられる。

なお、第3 - (2) - 11図により、女性について、世代別に年収カーブをみると、どの世代も、男性にみられるような上昇カーブを描いておらず、1970年代生まれの世代の所得の停滞傾向も、男性ほどは顕著には現れていない。

第3 - (2) - 10図 世代別にみた実質年収収入カーブ (男性)

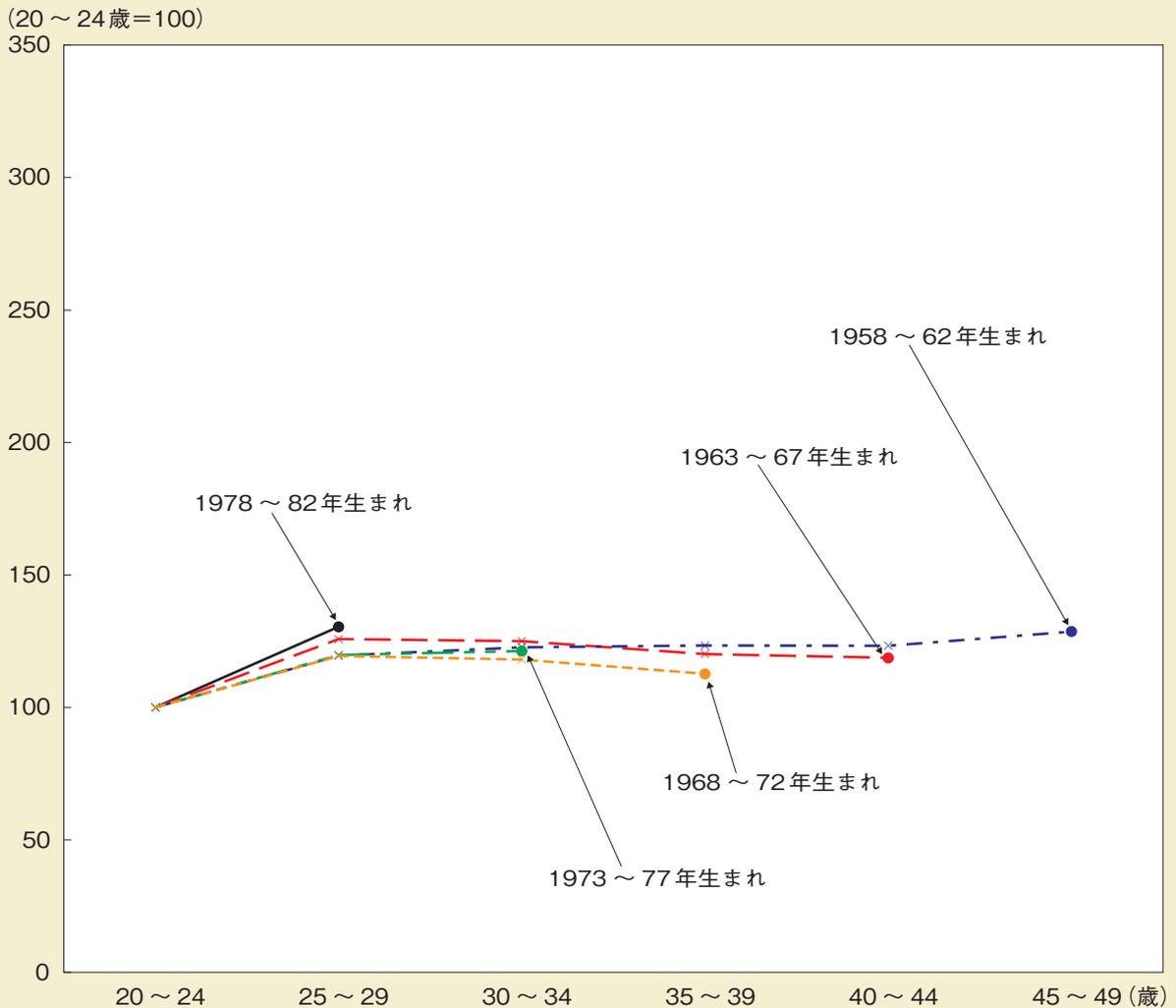
(20～24歳=100)



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」、「消費者物価指数」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

- (注) 1) 数値は20～24歳層=100としてコーホート(同時出生集団)ごとに雇用者の実質年間収入の推移をみたもの。
- 2) 雇用者の年間収入(1982、87、92、97、2002、2007年)は、年間収入階級の区分が調査時点によって異なるため、2007年の年間収入階級(15区分)に線型補間法を用いて統一し、時系列比較が可能となるよう処理した上で各年間収入階級の中央値を用いて推計した。
- 3) 実質年間収入は消費者物価指数(持ち家の帰属家賃を除く総合)を用い算出した。
- 4) ●のポインターは終点であり、2007年における各コーホートの到達年齢階級を示している。

第3－(2)－11図 世代別にみた実質年収カーブ（女性）



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」、「消費者物価指数」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

- (注) 1) 数値は20～24歳層=100としてコーホート（同時出生集団）ごとに雇用者の実質年間収入の推移をみたもの。
 2) 雇用者の年間収入（1982、87、92、97、2002、07年）は、年間収入階級の区分が調査時点によって異なるため、2007年の年間収入階級（15区分）に線型補間法を用いて統一し、時系列比較が可能となるよう処理した上で各年間収入階級の中央値を用いて推計した。
 3) 実質年間収入は消費者物価指数（持ち家の帰属家賃を除く総合）を用い算出した。
 4) ●のポインターは終点であり、2007年における各コーホートの到達年齢階級を示している。