

## II 労働者福祉充実への途—長期展望と労使の課題—

---

〔2001〕最近のわが国の社会経済の状況をみると、国際的には通貨調整、国際協調、国内的には福祉充実、物価安定など解決を迫られている課題が累積しているが、労働経済面においても、あらたな情勢が展開されつつある。

労働者福祉を考えるに際して欠くことのできない雇用安定、所得分配の不公平の是正への労働者の意欲は一段と強まりつつあるが、政府、労使それぞれが、この課題にこたえる途は、長期的な展望をふまえつつ、現実の変化に対しては積極的に対応することにある。

〔2002〕この観点から労働経済の実態に注目すると、とくにつぎの諸点が指摘できよう。

- (1)労働力の需給ひっ迫基調が続くなかで、従来にもまして産業構造の変化、労働者構成の高齢化がすすむが、労働需給の調整過程は労働力の流動化の一層の進行となってあらわれること。
- (2)賃金所得者の内部においては、大勢として平準化は進展しつつあるものの、賃金とその他所得との間では分配の不平等化など不均衡拡大がみられること。
- (3)福祉を広く追求する労働者の意識の高度化や社会的経済的諸条件の変化のなかで、労使が従来の制度慣行のもとでは対処しえない問題が生じつつあること。

以下、これらの問題について検討しよう。

---

## II 労働者福祉充実への途—長期展望と労使の課題—

### 1 労働移動の実態と問題点

---

〔2101〕成長から福祉への経済路線の転換のもとで、産業、企業間労働移動の必要性が高まるが、労働者の福祉の観点から、これが円滑に行なわれる必要がある。このためには、まず、何よりも労働者の能力開発によって環境変化への主体的適応力を生涯を通じて伸長させることが必要であり、他方、受入れ側の条件としては広い意味での環境整備が急務とされよう。

しかし、現状においては労働移動に伴う種種の問題があり、その解決にあたっては、福祉が阻害されることのないよう配慮することが重要である。

〔2102〕、また、地域間労働移動も増加しつつあり、過密過疎解消とも関連して大都市圏集中の移動パターンの変化が期待されるが、この場合、福祉的側面から取り上げるべき課題も企業のわくをこえて発生している。すでに労使も産業別労使会議など、従来の企業内に限られた慣行にとらわれない取組みもすすめられているが、労働移動が労働者の福祉充実に連なるためになすべき課題は多い。

以下、労働移動の実態をその特徴、背景、問題点などの面から検討してみよう。

---

## II 労働者福祉充実への途—長期展望と労使の課題—

### 1 労働移動の実態と問題点

#### (1) 産業,企業間労働移動の動向と問題点

---

〔2103〕産業,企業間労働移動が著増した30年代後半に比べると40年代前半は,労働移動が相対的に安定した時期であった。しかし,今後は経済発展のあり方の変化とも関連して,労働移動は新しい局面へと移行していくものと考えられる。

---

## II 労働者福祉充実への途—長期展望と労使の課題—

### 1 労働移動の実態と問題点

#### (1) 産業,企業間労働移動の動向と問題点

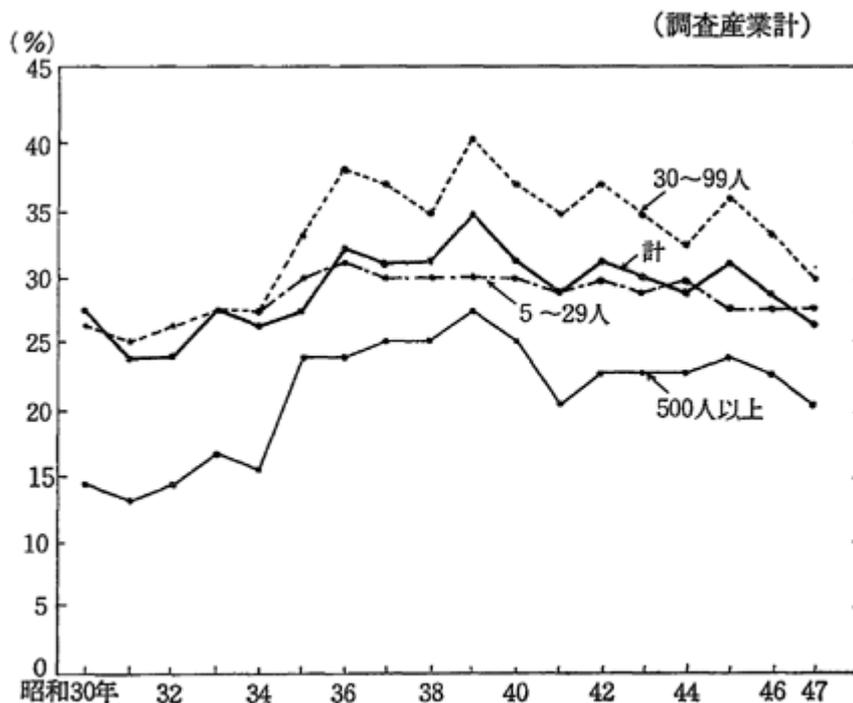
##### 1) 福祉を求める移動の増加

〔2104〕 30年代を通じた労働移動の変化の特徴としてはつぎの2点が指摘できる。

第一は,大企業分野への移動(いわゆる上向移動)がふえたことである。雇用者として既に就業している者の企業間労働移動の高さを示す代表的な指標である労働省「毎月勤労統計」の離職率は,30年代前半の平均年間26%から30年代後半には,31%へと大幅に高まった(第33図)。

第33図 規模別離職率の推移

第33図 規模別離職率の推移

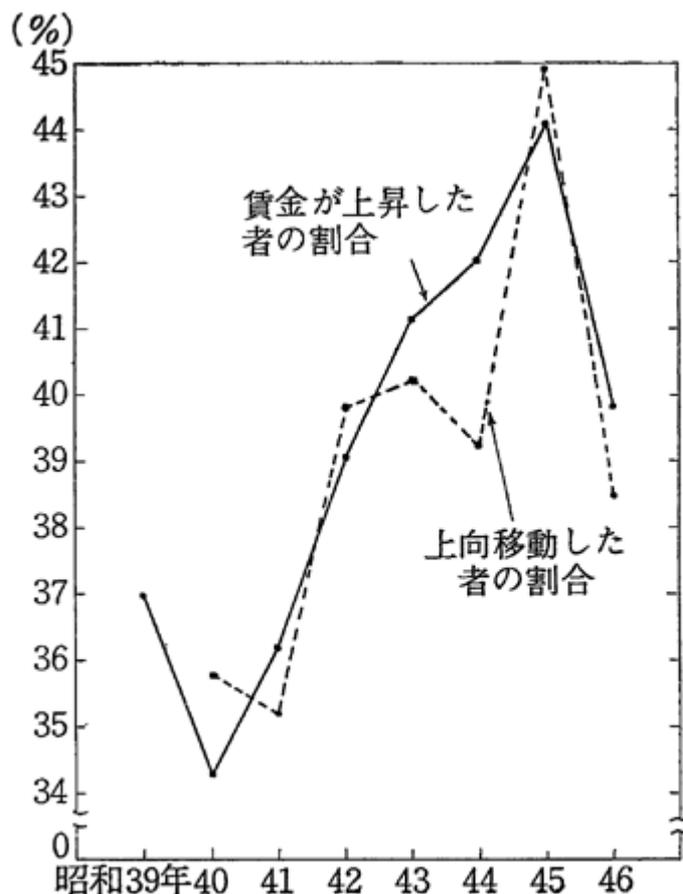


資料出所 労働省「毎月勤労統計」

「雇用動向調査」により離職者について,移動前と後の企業の規模を比べると,34年当時は100人未満の規模から100人以上の規模へ移動する者は転職者の18%に過ぎなかつたが,39年には39%に増加しており,より規模の大きい企業への移動が大幅に増加したことを示している。こうした労働移動の効果としては労働条件,とくに賃金の格差が比較的大きかった状況のもとで,労働者にとっては賃金上昇の機会を提供することが多かつた(第34図)。

第34図 労働移動に伴う賃金上昇と企業規模の変化

第34図 労働移動に伴う賃金上昇と企業規模の変化



資料出所 労働省「雇用動向調査」

(注) 上向移動とは従業員規模の大きい企業への移動をいう。

〔2105〕第二は、自発的移動がふえたことである。離職の理由についてみると、30年代前半には、経営上の都合ないし本人の責による解雇や臨時季節労働者など契約期間の満了を理由とするものが3割をこえていたが、30年代末には、1割を割り、代って本人の自発的意志に基づく移動が増加している。このような事実は、30年代を通じ、新産業のぼっ興、近代的高生産部門のめざましい成長と労働力需要の急増、労働力需給基調の過剰から不足への転換を背景に、これまで低生産性部門などに滞留していたいわば、不完全就業的な層を中心に、いわゆる上向的労働移動の波が急速に盛り上がり、これが離職率を高めたことを物語っている。さらに労働力不足という、はじめて経験する新事態に対し企業側にも当時合理的対処の面で欠ける点もあり、各地での労働者の引き抜きのため労働移動は増加傾向にあったものとみられる。

〔2106〕40年代に入ってから移動はかなりの高水準を持続するとともに、移動の内容についても上位規模へ移動する者の割合が高まる傾向が続いた。離職理由では解雇や契約期間満了などの理由によるものの減少は30年代末でほぼ限界に達し、その後は横ばいで推移しているが、移動に伴って賃金が上昇する傾向は、強まっている。しかし、30年代後半にみられた移動の遞増傾向はとまった。離職率でみると、40年代前半の平均は30%で前述した30年代後半と、ほぼ横ばいであった。離職率は景気の影響を受けるので、各年代とも好況期だけをとり出して比較しても、この傾向には変りはない。

〔2107〕つぎに、企業間移動のうち、さらに産業をこえる移動—産業間移動について「就業構造基本調査」によって移動状況を見ると、同一産業内における移動が46年において移動者全体の40%と依然大きいことには変りないが、就業者の産業(大分類)間移動率は、34年の1.5%から37年の2.0%へと大幅に上昇した後、40年1.9%、43年2.2%、46年2.3%と上向き気味に推移している。

〔2108〕40年代に入ってから労働力需給が一段と引き締まり、労働市場が買手市場から売手市場へと変容するなかで、労働移動の遞増傾向が鈍化ないし停止した理由としては、よりよい条件の就業機会を求めて移動する不完全就業者が減少したこと、移動の激しかった中小企業などでは、若年層を中心にその労働条件の改善

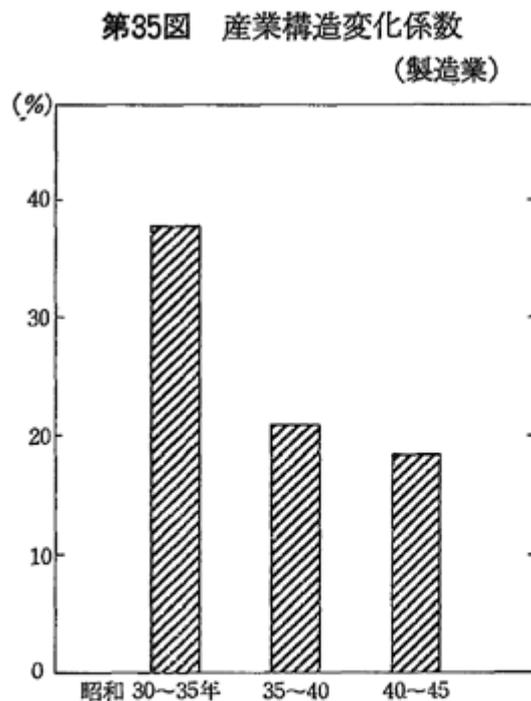
をはかるなど、定着化対策を強化したことなどをあげることができ、いわばそれまでの移動急増の反動ともいえる側面もあったが、さらに基本的にはつぎの2つをあげることができる。

[2109] その第一は30年代と40年代前半との産業構造変化のテンポの違いである。産業構造の変化が大きい場合には産業間の労働移動が増大するのは、当然であると同時に、それが企業の消長、盛衰を招き、企業間、事業所間の労働移動も増幅されることになる。

両時期の産業構造変化のテンポについてみると、30年代とくに30年代前半は、高成長の始発期でもあり、消費関連の中小企業性業種での停滞が著しかった反面、化学工業、金属加工、機械、自動車など大企業性業種で急速な発展がみられ、構造変化が加速的にすすんだ。これに対し40年代前半は引き続き構造変化は大幅であったものの、変化のテンポはかなり鈍化した。

試みに産業構造の変化の程度を示す係数として、「国民所得統計」や「工業統計」によって産業別の生産額あるいは付加価値額の構成比率の2時点間におけるポイント差(絶対値)の累積値をとってみると、つぎのようである。すなわち、産業別(大分類)の生産額の構造変化係数は30年代前半の17.4の高水準から40年代前半は11.8と低下した。これには30年代の第一次産業比率の低下が大幅なことも影響しているが、製造業だけをとりだしてみても、付加価値額(小分類)の構造変化係数は30年代前半の37.0の水準から、40年代前半は18.6へと低下している(第35図)。これを反映して「国勢調査」によって算出した就業構造変化係数も、30年代前半の22.9から40年代前半の16.3へと低下した。

第35図 産業構造変化係数



資料出所 通産省「工業統計表」

(注) 1) 産業構造変化係数 =  $\sum_i |R_{it'} - R_{it}|$

2)  $R_i$ : 製造業付加価値額を100とした場合の  $i$  業種 (小分類) の構成比率

3)  $t, t'$ : 比較時期

[2110] 第二には、新規労働力供給の増大が既就業者の移動の増加を緩和したことである。学卒供給の動きについてみると、42年以降学卒者数は減少傾向に入ったものの40年代初めは戦後のベビーブームが影響し、増加が大きかったため、40年代前半をならしてみると、平均700万人と30年代後半の660万人をむしろやや上回っている。

後述するように、若年層は相対的には移動性が高いが、これらの層は30年代から40年代にかけて移動率の水

準はむしろ低下しており(第40図),新規学卒の若年層がふえたことを考慮しても,なお全体の移動率の水準を高めることにはならなかった。

〔2111〕 以上のような諸条件から40年代前半には,労働移動率は相対的に安定気味であったが,個々の労働者にとってみれば移動しやすさという意味での流動性向は,引き続き高まっていたものと思われる。

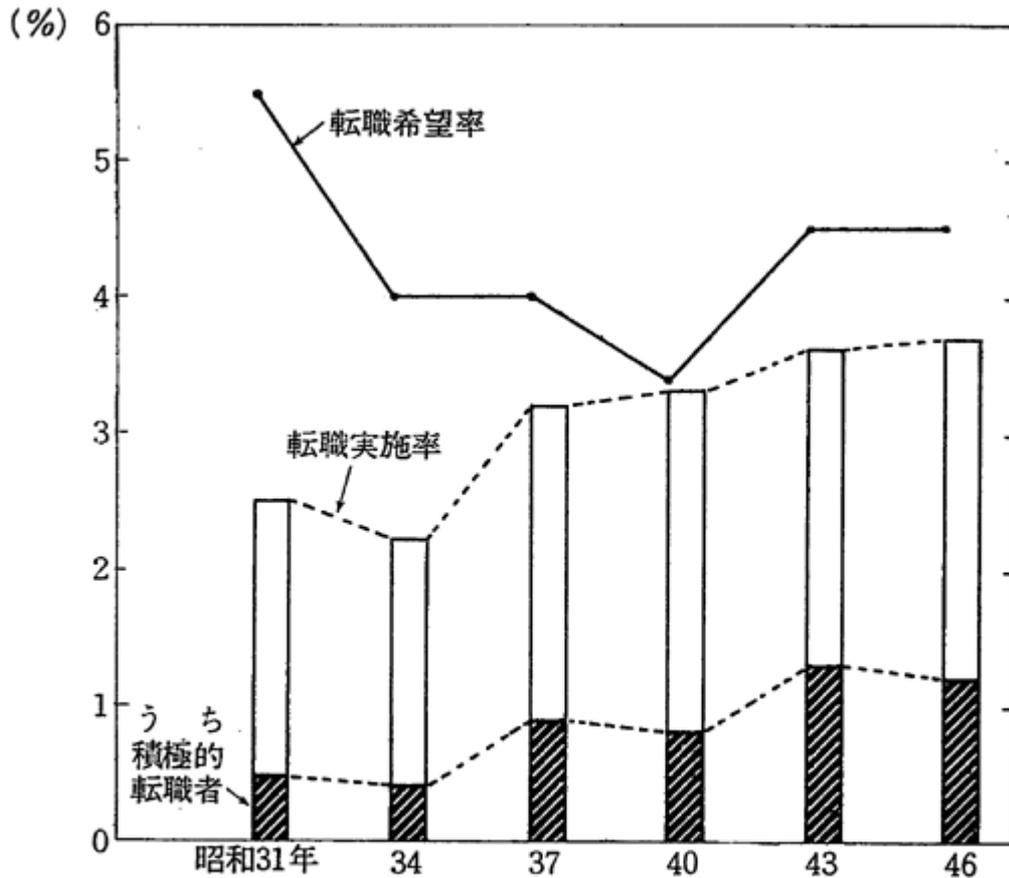
労働力が過剰だった時代には,転職離職する場合には現在以上に労働条件のよい職場に就職し得るとは限らず,むしろ労働条件が低下したり,場合によっては失業する危険があり,労働移動は,労働者にとって危険の大きい賭けであったが,このような状態の改善は30年代以降,一貫して続いている。たとえば,一般労働者の求人倍率は,昭和30年当時0.2倍,つまり求職10人に対して,求人は,わずか2人に過ぎず,求職者にとってはどんな職業でもよいから就職できればよいという状態であったが,42年には,1.0倍と求人求職がちょうど均衡し,45年には,1.4倍と求人が求職を4割方超過する状態になった。最近,中高年層を除くと企業,職業さえ選ばなければ失業はかなり少なくなっている。

〔2112〕 また,移動に伴って,賃金が上昇するものが増えてきていることはすでに述べた通りであるが,こういう実態を背景に,転職移動に対する労働者の意識も変わってきており,心理的には積極的に対応する傾向が強まってきている。

事実,内心転職を希望している者と実際に転職した者との動きを対比すると,第36図のように,30年代始めには,転職希望率(転職希望者/有業者)は,現実の転職率(実際の転職者/有業者)の約2倍に達していたが,その後,前者が横ばい気味に推移しているのに対し,後者は上昇している。

### 第36図 転職実施率と転職希望率の推移

### 第36図 転職実施率と転職希望率の推移



資料出所 総理府統計局「就業構造基本調査」

(注) 積極的転職者のうち転職理由が「ほかによい仕事があったから」および「収入が少なかったから」であった者の合計である。

転職希望理由としては個人的家庭的事情を別にすれば、最近是不安定な仕事等現状不満によるものが減っているのに対し、条件の向上を期待する積極的な態度によるものは大きくふえており、そのため転職希望率は横ばいに推移し、一方、実際の転職をみると条件の改善を理由とする者を中心として上昇しているため基調的には、転職希望と実際の転職との差がかなり小さくなってきている。この傾向は、若年層の場合にとくに顕著である。

このことは移動の可能性、条件の好転が背景にあるとはいえ、意識と行動の結びつきが密着してきていることを示している。

〔2113〕最近の動きとしては賃金以外の労働条件の離職率に及ぼす影響が強まってきており、産業別のクロス、セクションデータで離職率を労働条件で説明する回帰分析をすると、両者の間には密接な相関関係がみられる。

労働移動率(転職率)を賃金格差や労働時間などで説明するモデルについてみると(注)、賃金の係数は大きく、依然主たる要因であるが、最近労働時間格差の係数が大きくなっていることが示されている。労働者の労働移動に対する態度をみると、広義の労働条件指向性、福祉指向性が強まっているといえよう。

(注)産業別離職率と労働条件(賃金、労働時間)との回帰式は次の通り。

$$D_{i35} = -0.946W_{i35} + 0.016H_{i35} + 0.038H'_{i35} + 0.020 (R=0.79)$$

(2.94) (0.01) (0.36)

$$D_{i45} = -1.103W_{i45} + 1.474H_{i45} + 0.124H'_{i45} + 0.004 \quad (R=0.73)$$

(2.60) (1.09) (0.82)

D: 離職率(製造業計=100), W: 定期給与(製造業計=100)

H: 所定内労働時間(製造業計=100), H': 所定外労働時間(製造業計=100)

添字<sub>1</sub>: 製造業中分類業種, 添字数字: 昭和年号

( )内数値:t値

R; 自由度修正済重相関係数

---

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

## II 労働者福祉充実への途—長期展望と労使の課題—

### 1 労働移動の実態と問題点

#### (1) 産業,企業間労働移動の動向と問題点

#### 2) 課題の多い非農業部門間の移動

〔2114〕 上述のように40年代前半においては,労働移動に対して,やや抑制的に働いた産業構造要因も,今後は移動促進的に作用するように変化すると見込まれる。経済発展は,これまでの輸出,民間設備投資主導の高成長から財政消費主導による福祉重視の安定成長路線へと転換しつつあり,これに伴って産業構造の変化の速度は,再び強まってくると考えられるからである。しかも,新規学卒供給は40年代前半の700万人(5年間累計)から後半は550万人に,50年代前半は540万人に減少すると見込まれるから,既就業者の産業間移動が増加する可能性は大きい(前年白書参照)。

一方,企業としては,定着対策を強化し,企業活動の多様化による対応もはかるであろうから,産業間移動が増加する割には,企業間移動が増加しない可能性もないわけではないが,前述のように労働移動の阻害条件が弱まってきているので企業間移動性は,全体としては高水準を継続しよう。

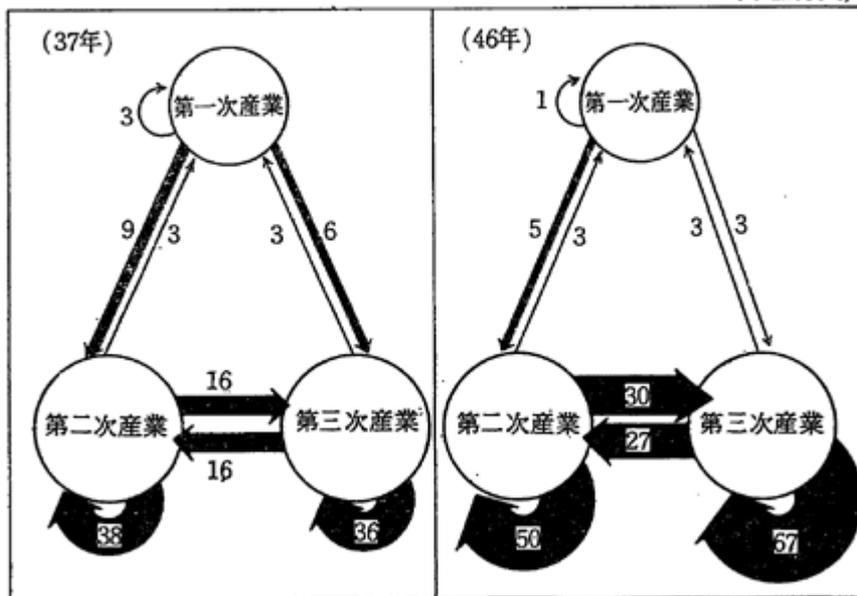
〔2115〕 48年2月に策定された「経済社会基本計画」においては,今後52年度までの経済成長率について,過去の実績よりも数ポイント低い9%程度と見込んでいるが,そのなかでたとえば建設業などについては,過去と同等ないし,これを上回る高い成長を想定している。この部門の就業者の増加は,40~45年の実績(年平均)では,建設業約12万人であり,今後も上記の成長を前提として考えると生産性上昇率の一層の高まりがあるにしても,これに近い就業者増加が必要となるであろう。一方,かりに,今後の新規学卒供給減少のもとで,労働移動がこれまでと同一の動きを続けたとすると,45~52年度間において建設業の就業者増加(年平均)は,約11万人に過ぎず,技能職を中心に7年間累計約7万人に及ぶ供給不足が生ずることになる。たとえば建設業の熟練度別職種構成を日英の事例調査によってみると,不熟練職種は,イギリスでは16%であるのに対し,わが国は28%と著しく高い。これに対処するには技能職の養成などが急務となるだろうが,同時に,労務管理面なども含めたこの産業の近代化の要請が大きい。

〔2116〕 最近の労働移動の特徴は,非農業の各部門との間での流動という複雑なパターンに変わってきている。転職者の動きを一次,二次,三次産業別にみると,最近は一次産業と二次,三次産業間の転職者は10年前と比べ半減し,一方,二次産業と三次産業の間および二次産業内,三次産業内の転職者はほぼ倍増している(第37図)。

第37図 産業間転職者の動き

第37図 産業間転職者の動き

(単位万人)



資料出所 総理府統計局「就業構造基本調査」

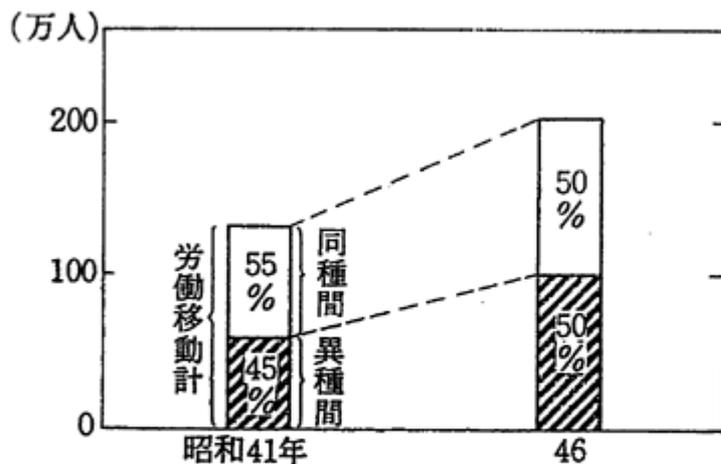
さらに細かく、たとえば建設業労働力(出稼など短期的な労働移動なく)の流入、流出についてみると、37年当時には主として農林業(流入労働力の25%)、製造業(同29%)、卸売・小売業(同11%)から労働力をつけ入れる一方、製造業(流出労働力の38%)、卸売・小売業(同14%)、サービス業(同11%)に労働力を流出していた。したがって、流入から流出を差し引いて流入超過分(約3万人)を分担していたのは、もっぱら農林業(流入超過の56%)であった。46年には、供給源としての農林業就業者が少なくなっていることもあって、農業からの流入が減り(流入労働力の8%)、製造業(同35%)や、卸売、小売業(同22%)の比重が高まり、流出を差し引いた流入超過分(約3万人)についても製造業が41%、卸売・小売業が28%を占めるに至った。

〔2117〕 このように、以前は産業間労働移動としては、農林業から非農林業への移動に象徴されるような低生産性部門から近代部門へという比較的単純な流れが主体であったが、最近では、非農林業内部での移動増加にみられるように、産業間の流動が複雑化、多様化しつつある。

〔2118〕 また、上記のような産業間の労働移動の多様化、複雑化にあわせ、職業移動も活発化している。「雇用動向調査」によって転職者の前職、現職の関係から職業移動についてみると、異種職業間移動率が50%(46年)に達するなどの状況がみられる(第38図)。

第38図 職業間移動者数の動き

### 第38図 職業間移動者数の動き



資料出所 労働省「雇用動向調査」

今後、労働力流動のパイプが太くなるとともに、単に産業間、企業間の移動のみならず、職種転換も含めて労働移動は複雑多様になる傾向が一層すすむものと考えられる。移動の大幅な増大や多様化を考えると労働者の転換や移動先職場における適応をいかに円滑にすすめていくかが、政府、労使の今後の大きな課題となろう。

〔2119〕労働移動を円滑に行なうためには、移動先職場の受入れ体制の整備、体質の改善を行なうと同時に労働者が能力開発を容易に行なえるような環境の充実が必要である。

能力開発の目的は労働者の職業能力を高め、労働者の主体的な適応性を確保することにより労働者の福祉を向上させていくことにあるが労働者の意識の面からみても教育訓練に対するニーズは高い。職業訓練局「労働者の職業訓練に関する意識調査」によれば労働者の実に90%が職業について勉強する必要があると感じている。

しかし、以下で述べるように、能力開発、技能転換、職場適応が必ずしも適切に行なわれていないために、移動が労働者の福祉に結びついていない場合も認められるが、これらの問題の改善がすすめられない限り、移動は社会的摩擦を高めることとなり、ひいては、福祉実現の制約条件ともなりかねないといえよう。

## II 労働者福祉充実への途—長期展望と労使の課題—

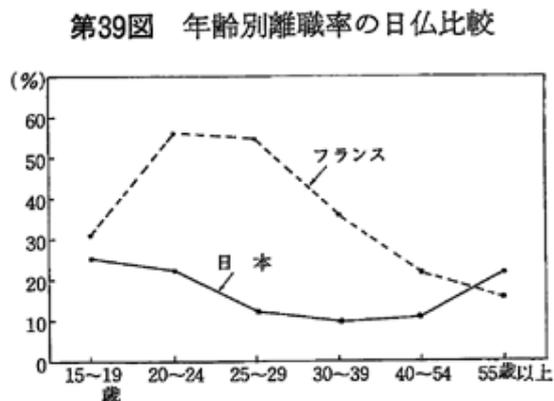
### 1 労働移動の実態と問題点

#### (2) 年齢層による労働移動の問題点

##### 1) 中高年齢層移動を妨げる終身雇用

〔2201〕わが国の労働移動は長期的には増加しているとはいえ、現状を欧米に比べてみた場合には、なお全体として低水準であるとともに、労働者の年齢別には、特徴的な違いが認められる。雇用者の離職率を国際比較してみると、製造業、年間累計で、アメリカ、フランスの約50%、イギリス、西ドイツの約40%に対し、日本は30%程度である。このような日本の移動の低さは、年齢的には55歳未満の中年層において著しい(第39図)。

第39図 年齢別離職率の日仏比較



資料出所 ○日本は労働省「雇用動向調査」46年製造業 男子  
○フランスはEtudes et Conjuncture 1966 Oct.

(注) 雇用慣行は各国によって異なっており、また資料の制約で離職率の水準自体の厳密な比較には問題がないわけではない。

〔2202〕新規学卒者については、断片的な資料ではあるが、イギリス(モダンスクール)では、3年間に約50%、アメリカ(ハイスクール)では、2年間に約30%程度が転職するといわれているのに対し、日本(中高卒)では、就職後2年間に30%ないし40%、3年間に約50%、5年間に約70%が転職しており、日本も欧米なみといえる。

しかしながら、その後の動きは、日本と欧米とではかなり異なっている。西ドイツ、フランスについて得られる年齢別の転職率についてみると、20歳台とくに前半にかけて移動率はさらに高まるが、30歳以上になると、移動率は、年齢の高まるに従って、徐々に低下する。

これに対して、日本では、15~19歳層の移動率が最も高く、以後40歳台に至るまで急速に低下するが、55歳以上になると、再び転職率は大幅に上昇している。

〔2203〕日本の特徴である40歳層での低い移動率と、55歳以上での高まりは、大企業を中心に普及している終身雇用慣行およびこれに結びついて成立している55歳を主流とする定年制が大きい要因と考えられる。これら日本独特の制度慣行は、中高年齢者の労働移動に二重のひずみをもたらしている。

〔2204〕 第一の問題点は、中高年層の労働市場が企業ごとに孤立分散化し、自発的移動が阻害されていることである。

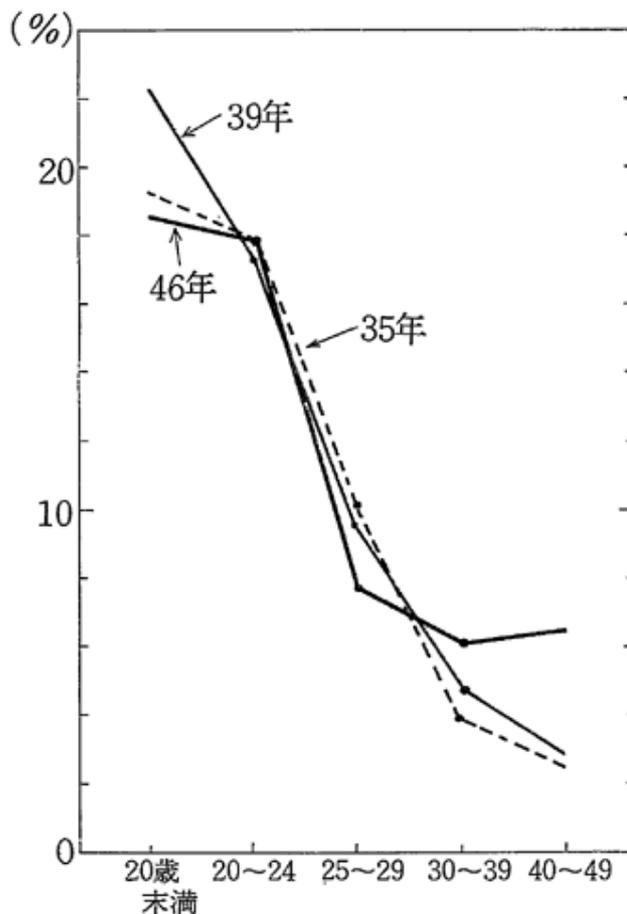
企業が原則として労働者を定年まで雇用することとし、また、そのことを労働者や労働組合が権利的なものとして、期待する終身雇用慣行のなかにおいて、勤続に伴って、賃金、地位が高まる、いわゆる年功的労務管理が確立してきたが、このことは、とくに勤続によるメリットの大きい中高年層の自発的移動を制約することとなった。とくに、年齢、勤続による賃金などの格差が大きい大企業では、疾病、解雇、定年などを除き中高年者の離職はごくまれにしか存在しなかつた。同時に、他社からの中途採用についても、中高年については他社での勤続実績が評価されず、能力に応じた処遇が少ない。雑役的職種については、中高年層の中途採用が行なわれても、基幹的職種への採用は期待困難であった。もつとも、企業が急速に拡大発展していった高度成長期においては、各企業内において中高年層にしかるべき仕事と地位を確保することが、比較的容易であったことに加えて、企業内にとどまる限り、賃金と地位が保障されることから、企業内配転に対する労働者の抵抗が少なく、激しい技術革新に対応する企業内の職種再編成を容易ならしめ、生産性向上を促進するというメリットを持っていた。

〔2205〕 しかし、今後、中高年層の本格的増加により、各企業内だけで中高年層の能力に見合った仕事と地位を見出すことがかなり急速に困難になってくることを考えると、この制度の企業内配転が容易であるというメリットより、労働者の自発的移動を制約するというデメリットが深刻な問題となろう。

事実、最近の企業の労務管理の動向についてみると企業内で中高年層の能力に見合った仕事と地位を見出すことの困難さもあって定年の延長がすすみつつあるなかで、大企業の中高年層の労働移動も徐々にふえつつある。たとえば「雇用動向調査」によると、規模500人以上の40歳台の離職率は35年の2.5%から46年には6.1%と、水準としては低いことには変りはないものの、かなり上昇してきている(第40図)。

第40図 年齢別、離職率の推移

第40図 年齢別、離職率の推移  
(製造業 規模500人以上 男子)



資料出所 労働省「雇用動向調査」

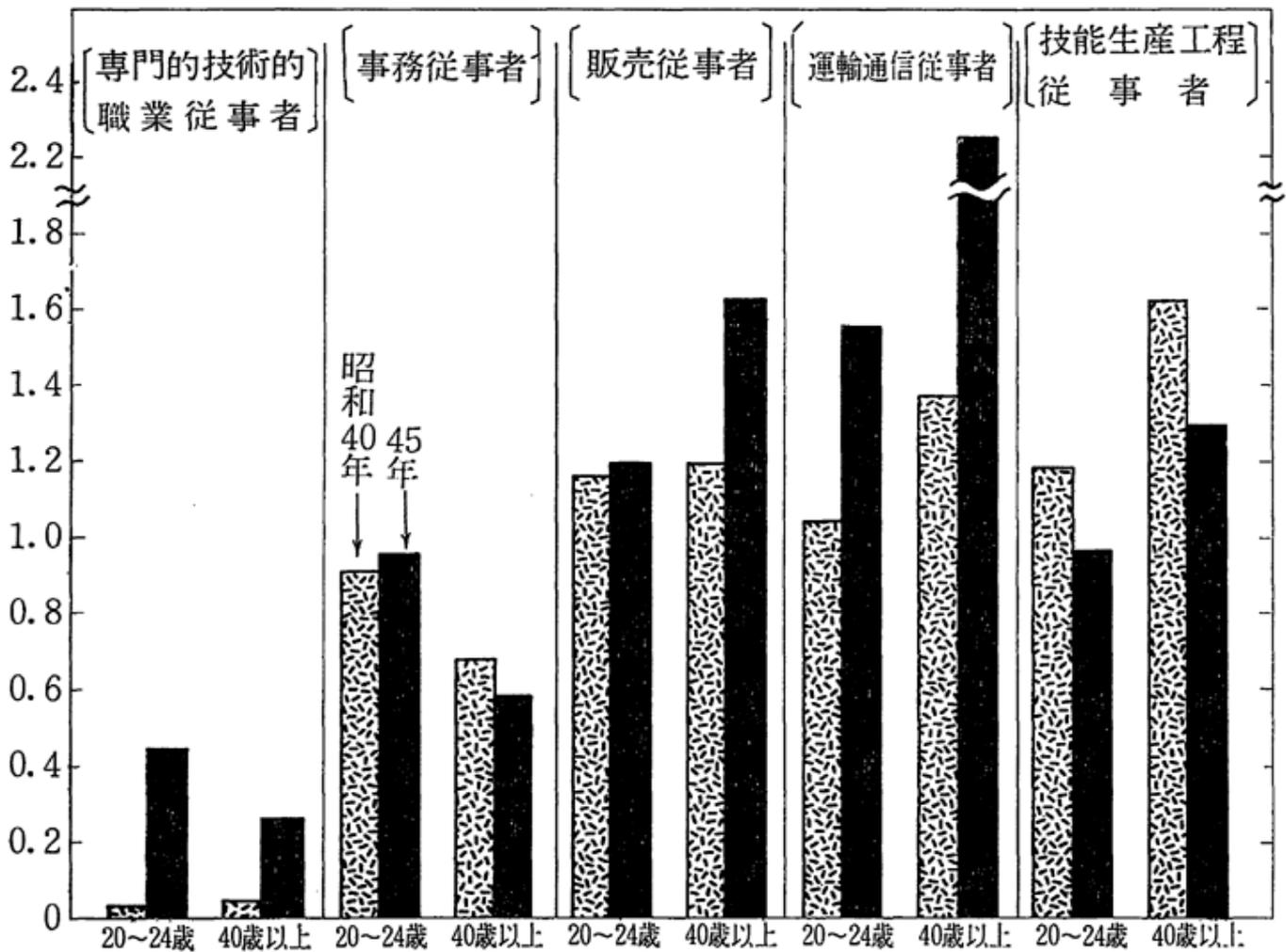
〔2206〕 このような高年齢、長期勤続層での移動増加傾向は、これまでのところ高度の知識技能を有する専門的、

技術的職業従事者や、販売従事者、運輸通信従事者など知識経験に応用性があり、企業での互換性の高い職種を中心にすすんでおり、一般事務や技能生産工程従事者については、移動活発化の動きは、なお及んでいないように思われる。

「国勢調査」による職種別雇用者構成と「雇用動向調査」による職種別離職者構成とを対比し、いわば、相対的離職率(全職種計=1.0)を試算すると、40歳以上では、専門的技術的職業従事者が40年の0.04から45年には0.26へ、販売従事者が1.19から1.62へ、運輸通信従事者が1.37から2.25へとそれぞれ高まっているのに対し、事務従事者は0.68から0.58へ、技能生産工程従事者は1.62から1.29へとそれぞれ低下している。20~24歳の若年層については、事務従事者についても離職率が上昇していることを考慮すると、中高年の一般事務の移動の高まりのおくれが指摘される(第41図)。

第41図 職種別年齢別相対的離職率の推移

第41図 職種別年齢別相対的離職率の推移



資料出所 総理府統計局「国勢調査」、労働省「雇用動向調査」より作成

(注) 相対的離職率(全職種計=1.0) =  $\frac{\text{職種別離職者構成比率}}{\text{職種別雇用者構成比率}}$

また、前述のように、転職者の異種職業間移動が活発になってきているものの、同種職業間移動も依然としてかなり多く、このことは、産業間企業間移動の場合においても職業的経験の蓄積が、かなりの程度重要な条件となっていることを示唆するものであり、後述する職業訓練など能力開発にあたって考慮すべき点といえよう。

〔2207〕 中高者労働移動におけるひずみの第二は、定年による職業生活の中断および定年後の雇用の不安定である。定年年齢は、延長傾向にあるとはいえ、なお55歳としている事業所が過半を占め、56~59歳が18%、60歳以上は23%となっている。一方、わが国の平均寿命は、戦前は40歳台を低迷していたが、戦後の寿命の伸長は、急速で、最近

は男子で70歳に達している。これは乳幼児死亡率低下の影響が大きい、55歳以上の高齢者の余命年数も戦前に比べ4~5年伸びている。現在55歳の平均余命は、20年をこえており、定年該当者の働く能力は、なお、かなりの余力をもっている。

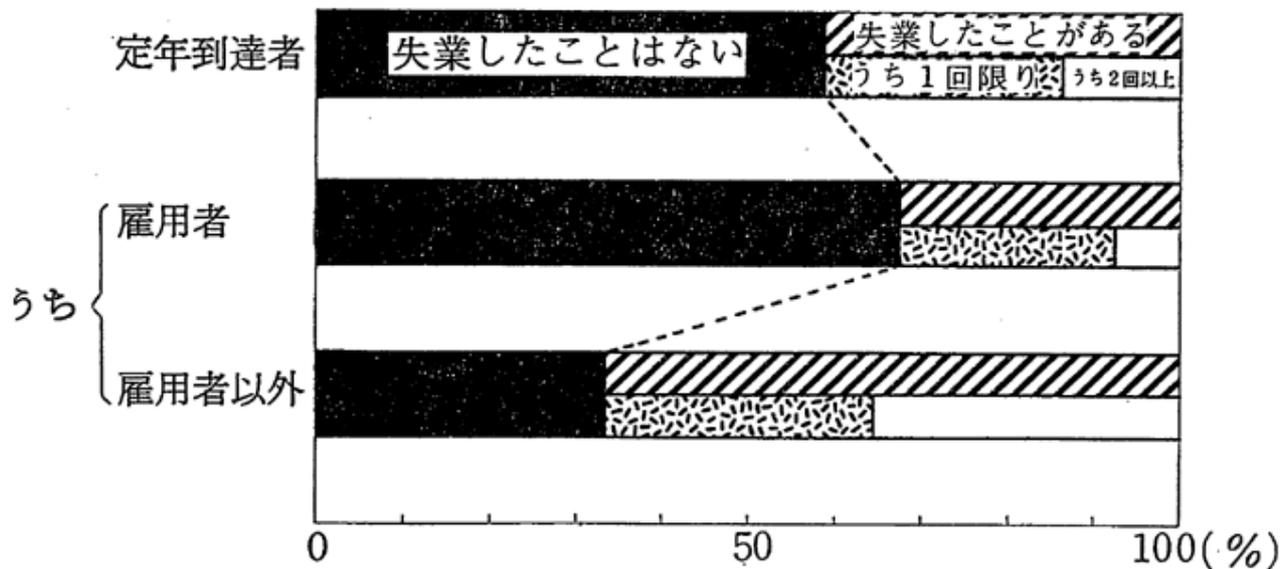
また、最近の実態として、55歳頃は一般に末子が独立前で、家庭的には、子女の教育や結婚などのために経済的負担が大きい時期でもある。

〔2208〕 こうした状態のなかで、労働者の自由意志によらずに行なわれる定年退職移動は、つぎのように労働者福祉の観点からも諸問題があり、のぞましい流動性とはいえない。

その理由の第一は、移動先が制約されていることである。定年制のある企業が、その定年年齢以上の他の企業の定年退職者を通常の職員として採用することは、一般にはあり得ないところから、定年退職者の移動先は、主として定年制のない中小企業や自営業部門で、大企業に雇用される場合は、臨時ないし、いわゆる嘱託としてであることが多い。〔2209〕 第二に、退職後、就職できずに失業する危険も大きいことである。「定年到達者調査」(45年)によれば現に定年到達者の約4割は、失業を経験している(第42図)。失業期間もかなり長く、定年後の最初の失業において、失業経験者の53%が6ヵ月以上、16%が1年以上の失業を経験している。

第42図 失業経験の有無とその回数

第42図 失業経験の有無とその回数



資料出所 労働省「定年到達者調査」(45年)

(注) 雇用者、雇用者以外とは定年到達後の状況をいう。

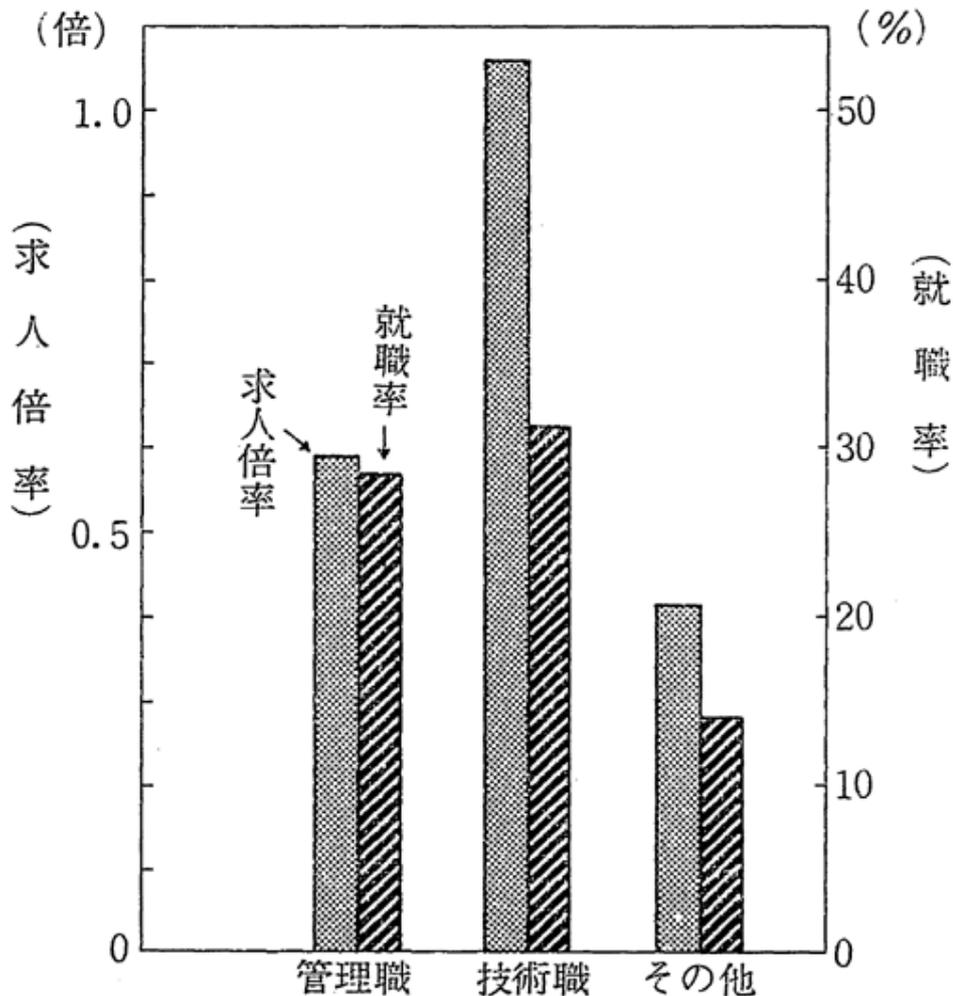
第三に、再就職しても、自分の能力を十分に活かせる職場に就職できるものは限られていることである。定年退職後他の企業に雇用者として再就職したが「定年前の仕事と関係のない」仕事についているものが、31%に及んでいる。

〔2210〕 また前掲調査によって定年前の仕事との関係別に、現在の仕事に対する満足感についてみると、「定年前と作業の内容が同一または類似しているもの」および「作業の内容は異なるが、元の経験が活かせるもの」にあっては、比較的満足感が高いが、「定年前の仕事と関係のない」作業に就職したのものには、不満足感がかなり強い。経験や能力が活かされないことによる不満や仕事自体が「一時的不安定」であることから、離転職がくり返される傾向もみとめられる。

〔2211〕 以上のような定年後の雇用については、現行の労務管理体制のもとにおいて、高齢者の職場が狭く限定されていることに加えて、定年後の職業生活について、事前に十分な準備がなされていないことが、拍車をかけていることも否定できない。中高年者の求人就職状況を「人材銀行」の資料によってみると(第43図)、技能経験の有無が就職率に決定的に影響していることも明らかである。

第43図 職種別中高年者の求人倍率および就職率

第43図 職種別中高年者の求人倍率および就職率  
(47年12月現在)



資料出所 労働省職業安定局調べ「人材銀行業務取扱状況」

- (注) 1) 求人倍率 = 求人数 / 求職登録数  
 2) 就職率 = (就職数 / 求職登録数) × 100  
 3) 求人数, 求職登録数および就職数は全国9カ所の人材銀行の開設以降の累計である。

〔2212〕 今後、中高年層の増加が一層急速になることは、定年の延長を緊急なものとしている。労働の質的側面の考慮、賃金コスト負担、あるいは人事管理面の停滞など企業にとっての負担にもかかわらず、今後、労働力不足が強まるなかで、慎重、責任感あるいは職業生活における豊富な経験などの面で多くの長所を有している中高年齢者への期待が強まっていること、および労働者の福祉面を重視する必要から、現に定年延長をする企業もふえつつある。

しかし、企業にとってのこうした困難な事情を克服しながら、この傾向をより推進していくためには、能力開発の原点に立つた労務管理面の改善が急務となろう。企業に勤続する限り、高齢になり、能力と賃金とのかい離が生じてもお賃金が年とともに上昇するようなシステムをそのままにしておいて、定年だけを延長することには、困難が伴うし、また、労働者の自発的な労働移動を阻害する条件を解決することにはならない。

〔2213〕労働者の納得のもとに労務管理を、能力をより重視したものに修正するためには、労働者に対して、自己の能力を開発する機会が十分に与えられ、新しい労務管理が労働者にとっての利益になる可能性が準備されることが、先決となることはいうまでもない。

しかし、労務管理についての改善が急務であるといつても、単に技術や職種の現状を前提にして、労働者の適応能力の伸長のみに依存するような管理のあり方についても一考を要しよう。逆に、労働者の能力、条件に合わせて仕事のやり方を改善する(ジョブ・リデザイン)ことによって、働きがいの高揚、仕事への適応をはかるという福祉的側面の考慮も重要である。

〔2214〕能力開発の目的は、労働者の職業能力を高めることを通じ、労働者自身の職業に対する希望にこたえることにあるが、同時に能力開発は、本人の希望する職業、職種への転換を直接容易にする効果をもっている。

能力開発のための教育訓練のニーズや体制整備の現状についてみると、公共民間ともに、充実の方向にあるとはいえ、技術進歩への対応や企業内の配置転換などへの準備として各年齢層を通じて労働者のニーズは高い。

〔2215〕しかし、前掲「労働者の教育訓練に関する意識調査(48年)」によると、過去1年間に実際に勉強したものは56%と労働者のニーズとのギャップがある。

公共訓練については訓練職種の拡大、成人訓練の拡充整備が従来以上に必要となろうし、企業内訓練については、その実施率は80%程度(労働省「職業に関する教育訓練実態調査」企業規模30人以上)に達しているとはいえ、今後さらにその充実が期待される。企業内教育訓練の不十分な理由として、1)人手不足で、とくに中小企業では教育訓練に十分な時間をかけられないこと、2)一般に指導員が不足であり、施設、設備が不十分なこと、3)企業における教育訓練担当の組織体制が必ずしも確立されてないことなどが指摘されている。今後こうした面の改善が、すすめられなければならないが、その際、円滑な移動転換の観点から、さらに以下の点を考慮する必要がある。

〔2216〕それは、まず、若年から青壮年に至る期間の教育訓練については、高年に達しても技術進歩等環境変化に適應できるような知識、技能を維持し得るよう、現についている仕事に必要な知識、技能にとどまらず、より幅広い知識、技能を付与するようにすることである。このことは、労働者の希望とも合致しており、たとえば、「労働者の教育訓練に関する意識調査」によれば幅広い基礎的なものについての教育訓練を望んでいるものが50%にも達している。

〔2217〕つぎに、現に高年齢に達した者に対する配慮が必要なことである。

中高年離職者については、現在、公的訓練機関により手当を支給しつつ能力再開発を行なういわゆる転職訓練が行なわれており、再就職の確保およびその後の雇用安定に効果をあげているところであるが、訓練施設への入所の時期や対象職種が限られていて、労働者の希望に十分こたえる体制にないこと、生活に余裕のない労働者は不安定の雇用であっても、ただちに就職する方を選びがちであることなど問題がある。労働者の生涯を通ずる各段階における訓練の体系化など、その改善をすすめなければならない。

この観点から、現在すでに、フランスで実施段階に入っている教育訓練のための休暇制度などは注目されよう。

とくに、離職時が、あらかじめ判明している定年退職に関しては、退職前に再就職に必要な知識、技能についての教育訓練を受ける機会が十分に準備されていることが望ましい。

## II 労働者福祉充実への途—長期展望と労使の課題—

### 1 労働移動の実態と問題点

#### (2) 年齢層による労働移動の問題点

##### 2) 職業能力の蓄積にならない若年層移動

〔2218〕若年層とくに新規中高卒の就職後、数年の移動は激しい。それがわが国だけの現象でないことは、前述したとおりであるが、未経験、未成熟の若年層にとって、最初の職場が、就職前の期待に反することは、あり得るし、また、その後の心身の成長、職業能力の伸長や、これに伴う意識の変化など、主体的条件が急速に変化する可能性が大きく、これが、若年層の高い移動をもたらしている。その意味で若年層の移動は、基本的には、適職を探索していく一過程であるともいえよう。しかしながら、つぎに述べるように問題がないわけではない。

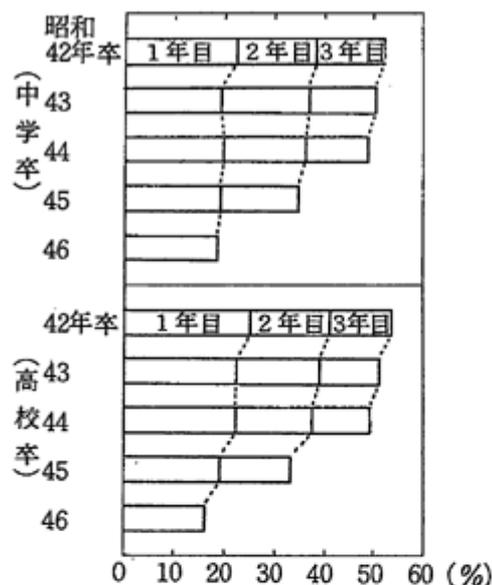
〔2219〕第一は、就職後あまりにも短期間で移動する者が多い現象である。

前述のように、フランス、西ドイツなどでは20～24歳で移動が最高となるのに比べ、わが国は15～19歳層の移動が最も高い。

さらに15～19歳を一括せずに学校卒業後の経過、年月別に検討すると、つぎのような特徴がある。すなわち、最初に就職した企業からの離職率を経過年数別にみると、その差は概して小さいが、高卒については、第1年目の離職率がやや高く、とくに小規模企業で著しく高くなっている(第44図)。

第44図 中学、高校卒業者の経過年数別離職率

第44図 中学、高校卒業者の経過年数別離職率



資料出所 労働省労働市場センター「新規学校卒業就職者の就職離職状況調査」

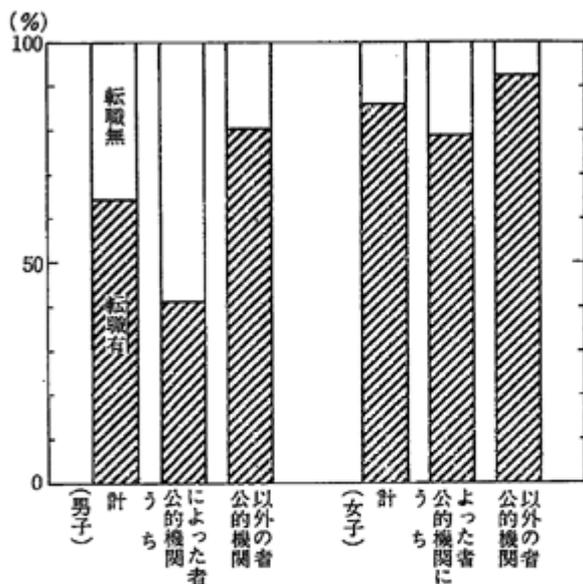
- (注) 1) 離職率は経過年数別の累積離職率である。  
 2) 累積離職率は次により算出  
 1年目 1年目の離職数/就職者数  
 2年目 1年目及び2年目の離職者数の計/就職者数  
 3年目 1年目及び2年目、3年目の離職者数の計/就職者数

また、最初1年間について月別にみると、中学卒、高校卒、ともに就職8カ月以降、ゆるい高まりがみられるが4カ月以内に離職するものが、第1年目離職者の約30%(全就職者の約5%)に達している。

〔2220〕このような、就職後短期間での離職が高いことは、上述したような事情のほか情報不足など、就職前における準備不足による面も大きいものと思われる。たとえば、就職経路と転職経験との関係を見ると、学校、職業安定所という公的機関を経由して就職した者には転職経験のあるものが少なく、公的機関以外による者は転職経験のあるものの方が多い(第45図)。

第45図 就職経路別転職経験の有無

第45図 就職経路別転職経験の有無



資料出所 職業研究所「若年労働者の職業的行動に関する調査結果」

- (注) 1) 調査対象となったもののうち、中卒者は33年卒業者、高卒者は33年および36年卒業者である。  
 2) 卒業後から調査時点(43年8月)までの転職経験の有無である。

縁故で採用する会社は、比較的中小企業が多く人事労務管理が十分整っていない場合が多いと思われるほか、就職前の情報が不正確になりがちのため、就職者の期待と現実との間に大きなギャップがあるためであろう。

また、中学在学中に受けた職業指導の程度と、現在の職場に対する満足度および毎日の勤務に慣れるまでに要した関係をみると、指導の受け方が少ないもの程、満足度も少なく、勤めになれるのも遅い。

このように、就職前における準備不足によって予想と現実のギャップが生じ、短期間での離職が増大していることは、決して望ましいことではない。不必要な移動を最小限にするためには、就職者が自己の適性を把握し、選択しようとする職場が、自分の希望を活かし得るか否かについて十分吟味しうるように事前の職業に関する情報の提供と職業指導が必要である。

〔221〕若年移動の第二の問題点は、移動はしてもそれが必ずしも本人の職業能力の伸長に結びつかない場合が一部に認められることである。

また、あまりにも短期間に転職をくり返すことなどのために、技能の蓄積向上がはかられていない場合が多い。

職業研究所「若年労働者の職業的行動に関する調査」によれば、中学卒の場合は移動がひんぱんで、かつ、移動に伴って技能に関する知識がむしろ低下している場合が多いことが示されている。企業側が、単純労働者として利用する低学歴層では、技能の蓄積されないことと転職とが悪循環となっている面もあると考えられるので、企業においても適性の発見、能力の育成につとめ、彼等の働きがいを高めていく努力が必要となる。

なお、中学卒に比べれば、学歴も高く、事前の職業情報の入手、判断などにおいても若干有利であると思われる高校卒においても、就職後短期間の移動が中学卒と同様に高いことは見逃がせない問題である。最近、学卒の主流となってきている高校卒のブルーカラー化がすすんでいる現状で、公的な面での技能訓練体制の不備(対象者に占める高卒者の比率はわずか14%)による影響も大きいものと思われる。

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## II 労働者福祉充実への途—長期展望と労使の課題—

### 1 労働移動の実態と問題点

#### (3) 地域間移動の変化と背景

---

〔2301〕人口、労働力の地域間移動は、増加傾向にある。しかし、労働移動の動機が単なる就業機会指向から広く福祉環境を求める方向に変ってきていることもあって、最近は大都市圏への集中傾向が、やや鈍る兆しがあらわれている。労働者の福祉の面からも大都市での過密問題の解消のため、人口の分散、労働力の地方分散の必要性が強まってきている。

---

## II 労働者福祉充実への途—長期展望と労使の課題—

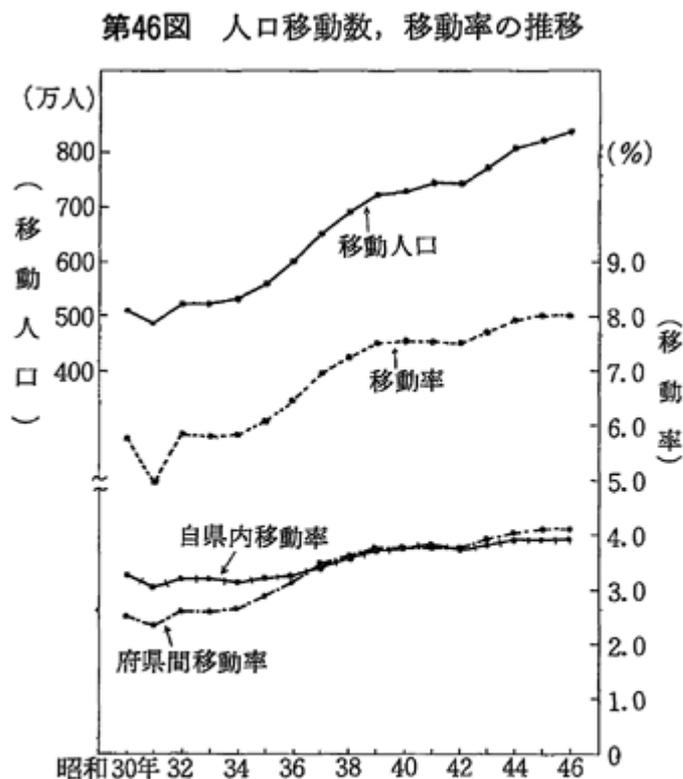
### 1 労働移動の実態と問題点

#### (3) 地域間移動の変化と背景

##### 1) 工場分散,Uターンによる過密集中の修正

〔2302〕地域間移動はその範囲が広まりながらしだいに増加してきている。地域を移動した人口数の推移を「住民基本台帳人口移動報告」によってみると、昭和30年には、514万人であったが、31年を除くと年年移動数は増加し、40年代には、この移動数の増加はやや鈍っているものの、43～44年の好況時には、なお、かなりの増加を示し、46年には836万人に達している。移動数の人口に対する比率も、上昇の基調にあり、30年の5.8%から、46年は8.0%になっている。つまり最近では、100人あたり約8人が1年間に他の市区町村に住居を移していることになる(第46図)。

第46図 人口移動数,移動率の推移



資料出所 総理府統計局「住民基本台帳人口移動報告年報」  
 (注) 移動率(府県間, 自県内)は, 移動数(府県間, 自県内)の推計人口に対する割合である。

以上の人口移動には、他地域の大学入学のための移動や、世帯主の移動に伴う子供の移動など、非労働力の移動も含まれるが、現に就業している労働力のみでの移動についても、人口の動向と同様に増加傾向にある。「就業構造基本調査」によると、有業者の地域間移動率は、37年の5.3%から、46年は9.5%になっている。

〔2303〕人口移動を、府県間移動と自府県内移動に分けてみると、以前は、自府県内移動が過半を占めていたが、交通手段の発展による時間、距離の縮小もあって、自府県内移動者よりも府県間移動者の伸びが、やや大きく、42年以降移動者数でも府県間移動が自府県内移動を上回るに至った(46年、府県間移動率4.1%、自府県内移動率3.9%)。

なお、移動の理由は様々であるが、自府県内移動の場合には、入学、結婚、住宅新築など非就業上の理由に基づくものが多く、全体の8割を占めているのに対し、府県間移動の場合には、本人や家族の就職、転職、転勤など就業上の理由に基づくものが過半を占めている。

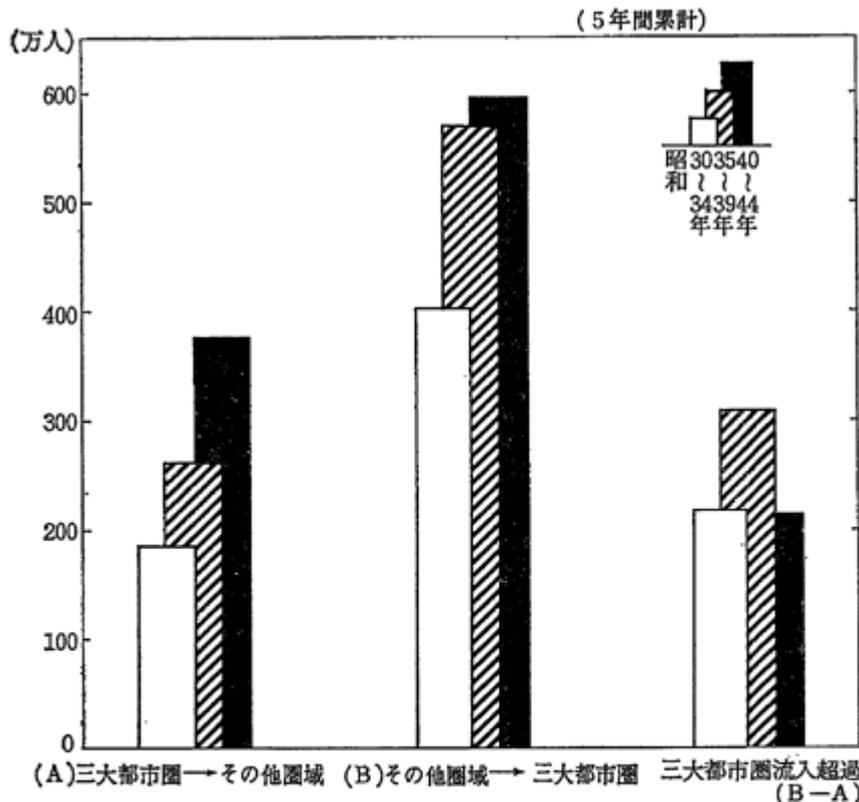
〔2304〕就業上の変化と関連の深い府県間移動について、地域間移動状況を検討すると、最近移動の流れに、若干変化が認められる。

全国を東京都、大阪府、愛知県を中心とする三大都市圏と、その他圏域に2分し、その間の労働移動についてみると、30年代を通じ後者から前者への流れが顕著であった。30年代には、府県間移動人口数のうち、三大都市圏へのその他圏域からの移動が35%を占め、最も多く、三大都市圏からその他圏域への移動は16%にすぎなかつた。この間、府県間移動が全体として増加するなかで、三大都市圏へのその他圏域からの移動が、大きい割合を占めたためその他圏域→三大都市圏の移動から、三大都市圏→その他圏域の移動を差し引いた三大都市圏への流入超過数は累計で、30年代前半の217万人から、30年代後半の309万人へと大幅に増加した。

しかしながら、40年代にはいると府県間移動人口のうち三大都市圏への移動は31%に減少する一方、三大都市圏からその他圏域への移動は20%に増大し、その結果、40年代前半には、三大都市圏への流入超過数は、214万人と、30年代前半の水準にまで低下した(第47図)。

#### 第47図 人口移動の推移

第47図 人口移動の推移



資料出所 昭和42年までは、総理府統計局「住民登録人口移動報告年報」43年と44年は、同「住民台帳にもとづく人口移動報告年報」

(注) 三大都市圏は、それぞれつぎの地域ブロックに該当する。  
 東京圏＝関東1地域（東京、神奈川、千葉、埼玉）  
 大阪圏＝近畿1地域（大阪、京都、兵庫）  
 名古屋圏＝東海地域（愛知、三重、岐阜、静岡）  
 ただし本表に限っては、名古屋圏からは静岡を除いてある。

〔2305〕三大都市圏へのその他圏域からの移動の主体は、若年層とくに新規学卒者である。46年の「就業構造基本調査」によれば、三大都市圏への移動者(15歳以上)のうち、15～29歳が77%(15～19歳は40%)を占めている。したがって、その移動の最近における鈍化は、新規学卒者数が減少していることによる面が大きい。しかし、こうしたなかでその他圏域でも、産業発展に伴い、新規学卒者の不足が厳しく、自府県出身者の採用、確保の努力が強められていることなども影響しているようが、同時に、また、三大都市圏での過密の進行が三大都市圏からその他圏域への逆の移動を促進するようになってきている影響が見逃せない。

〔2306〕三大都市圏から、その他圏域への移動は、具体的には、主として、つぎのような形であらわれている。

- 1) 地方から、大都市へ流入した労働者が、大都市の企業を退職し、出身地域に戻る、いわゆるUターンの増加
- 2) 工場などの地方移転による従業員の移動や、地方進出企業への転勤の増加

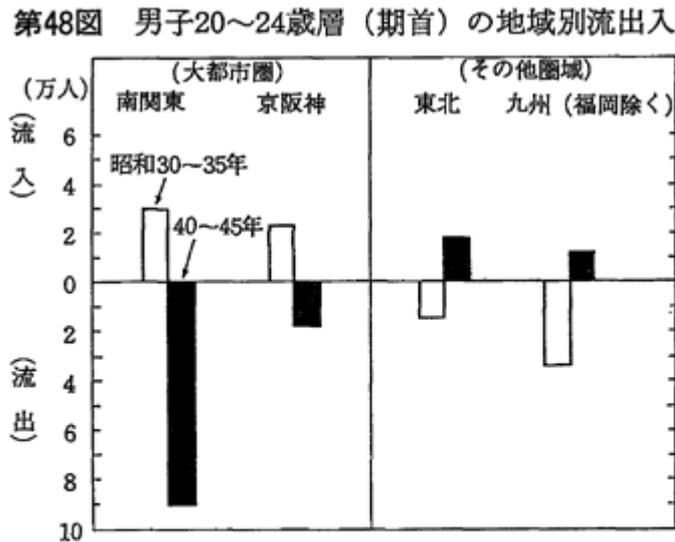
以下、これらについて、順次その実態を検討していくこととする。

〔2307〕地域間人口移動の中心である若年男子の動向を「国勢調査」によってみると、従来は東京、大阪を中心とする大都市圏への流入と、その他圏域からの流出が対照的であったが、最近では、この動きが逆転し、大都市圏からの流出が顕著になっており、若年層を中心とするUターン傾向が強まっているとみられる。すなわち、30年に20～24歳であった男子の数と5年後の35年に5歳上の25～29歳であった男子の数を「国勢調査」によって府県別に対比すると、東京、神奈川等の「南関東」や大阪、兵庫などの「京阪神」では、35年の25～29歳層が30年の20～24歳層をそれぞれ3万人、6万人上回っており大都市圏への若年層の流入が

すむ一方、その他の地域では、たとえば東北、九州ではそれぞれ3万人、4万人の減となっていて流出がみられたことを示している。

これに対し、同一年齢集団について40年から45年の状況をみると、南関東、京阪神ではそれぞれ9万人、2万人の流出に転じた一方、北海道、福岡を除くすべての県で流入に変った点が注目される(第48図)。

第48図 男子20～24歳層(期首)の地域別流入



資料出所 総理府統計局「国勢調査」

(注) 30～35年流入(入)は35年の25～29歳男子の数から30年20～24歳男子数を引いたものである。厳密には同一年齢集団は5年後には自然減があるが、ここでは主として流入地域の変化に着目したため、控除しなかった。

〔2308〕 また、「雇用動向調査」によると、三大都市圏へ他地域から流入した者に対する出身県に戻ったものの割合は、46年は10.6%で、45年の9.2%に比べ上昇している。Uターン労働者を受け入れる出身県の調査資料によってみると、最近Uターン労働者が増加傾向にあることが示されている。山形県地域経済研究会の調査(47年)によれば、41年から46年のUターン者のうち、41～43年に戻った者は13.8%、44年17.3%、45年28.4%、46年40.5%となっており、最近になるほど、その割合が高まっている。また熊本県や島根県の調査などでも、ほぼ同様の傾向がみとめられる。

〔2309〕 各県の調査結果を総合すると、Uターン労働者としては、学校卒業後、三大都市圏に流入就職するが、5年未満の比較的短期間の内に、転職を契機に出身県に戻るものが多い。たとえば、Uターン者の都市在住期間は、島根県の前掲調査によると、都市在住5年未満の者が、76%を占めている。また、栃木県の47年の調査事例でも5年未満のものが51%と過半を占めている。したがって、Uターン時の年齢も若く、ほとんどが20歳台ないし、それ以下(新潟県47年調査では、24歳以下が74%)である。若年層のUターンと、転職の関係を、福島県の44年3月、中卒Uターン者についての調査によってみると、1回目の転職の際、Uターンするものは、23%と必ずしも多くはなく、転職2回目にUターンする者が57%と多い。

〔2310〕 Uターンの理由としては、出身地のプル要因と都市地域のプッシュ要因とがあるが、最近では、都市側のプッシュ要因が増大していることが注目される。山形県の47年1月調査によると、「将来のことを考えて郷里に落ち着くことにした」(20%)「よい職場が増えた」(5%)など、地方側の要因、いわば吸引力をあげる者は25%、「都会生活がいやになった」(13%)、「職場が不安定、労働条件が悪い」(12%)など、都市側要因、いわば押し出す力をあげる者が25%となっており、その他では、家庭の事情をあげる者が28%ある。これを、41年9月から45年9月までのUターン者を対象とする45年10月調査と比較すると、都市の方の押し出す要因が、45年調査では20%と小さかったが、47年調査では上昇しており、都市の押し出す力が強まっている点が注目される。

〔2311〕さらに,Uターンの理由は,Uターン者が郷里から都会へ出ていった時の理由と密接な関連がある。山形県の前記調査によると,その理由として「地元により条件の職場,希望する職場,職種がなかつた」が25%と,地元の優良な雇用機会の欠如をあげる者が相当多く,他に「都会で暮したかった」20%,「親のもとを離れてくらしたい」14%と都会への漠然としたあこがれをあげる者も多い。これらの理由で,郷里から都会へ出て行った場合,新規立地企業の進出等,地元で優良な雇用機会が創出されたり,都会生活を現実的に体験した結果,都会への漠然としたあこがれが消滅することが,Uターンにつながっているものとみられる。

〔2312〕なお,Uターン者には,出身市町村に戻るものだけではなく,とくに出身地が山村で優良な雇用機会のない場合には,前記Uターン理由からうかがわれるように,出身地近くの雇用機会の豊富な地方都市に還流するケースが多いと思われる。たとえば,地方中核都市的色彩の強い松本市所在の職業安定所の調べ(47年)によると,県外事業所を離職し,松本職業安定所へ求職来所した県内出身者(広義のUターン)のうち,30%は松本市周辺地区の出身者であった。

また,山形県地域経済研究会の行なった市町村別のUターン者数と当該市町村の全就業人口に占める製造業就業者数の比率との分析結果によれば,両者の間に正の相関があり,Uターン労働者は,山村地域に還流しているのではなく,出身県内においても,雇用需要のある地域に戻っていることを示している。

〔2313〕地方の企業においても,採用労働者中にUターン者が1~2割を占めると同時に,その後の定着率も悪くないため,Uターン労働者を重要な労働力供給源として期待する傾向がでてきている。

一方,Uターン労働者からみたUターン後の状況については,賃金の低下,福祉施設の不備など就業条件にかなりの不満はあるものの,Uターンをしてよかつたとするものが過半を占めている。

鹿児島県の46年調査によると,Uターン者の再就職後の賃金は,男女とも前職賃金を26%下回っている。宮城県の調査(47年)でも,半数以上の者が前職賃金よりUターン後の賃金が低くなったとしており,地域別の賃金格差が,なお,かなり大きい現状では,賃金面の不利は否めない。

それにもかかわらず,多くの労働者がUターンしてよかつたとしており,賃金以外の要因が賃金面の不利を相殺する作用をしていると考えられる。

〔2314〕松本職業安定所の前記調査によれば,職場環境,労働条件については,「職場の人間関係がうまくいつている」とするものも55%と相当多いものの,「給与条件は,他の企業と比較して低い」54%,「福利厚生施設を改善してほしい」33%など,種種の不满があるが,生活環境については,「人の気持が暖かい」59%,「教育環境がよい」53%,「交通事情がよい」48%,「住宅を求め易い」50%となっている。

しかし,Uターン者がすべて出身地域に定着しつづけているとはいえない面もある。熊本県の調査によれば,Uターン者の20%は再び県外へ移動している。その理由としてあげているところを見ると,「適当な就業先がない」とするものが多く,地方の狭い労働市場では若年労働者が適職を探すのに不十分であることを示唆するものであろう。

〔2315〕Uターンは,大都市の過密化による生活環境の悪化への労働者の主体的な反応という面を持っているが,企業側でも,都市の過密による外部不経済の拡大に対応して製造業を中心に,事業所を大都市中心部から周辺部へ,さらに大都市圏外へと地方分散させる動きを徐々に強めてきている。

〔2316〕地方への移転分散の進行の反面,大都市では新規開店の小零細企業が多いこと,移転には大都市の事業所を廃止して全面的に移転する場合だけではなく,大都市の事業所は残し,部分的に移転する場合がかなりあることなどから,大都市の事業所は引き続き増加の傾向にあるものの,「事業所統計」によれば,30人以上の比較的規模の大きい事業所の増加テンポはかなり鈍ってきている。大都市で新設される事業所には,第三次産業が多い反面,地方に分散される事業所は,製造業など,二次産業において著しく多く,通産省「工業統計表」によって45年の30人以上の製造業事業所数を40年のそれと対比してみると,全国計では11%増であったのに対し,東京14%減,愛知1%減,大阪4%減と巨大都市で軒なみ減少しており,鹿児島を除く他の県はすべてふえている。

〔2317〕「国勢調査」で産業別就業者数の動きをみても,巨大都市を始めとし,都市部では,非一次産業就業者中に占める二次産業就業者の比重が低下しているのに対し,町村部では,二次産業の比重が急速に高

まっている。

大都市の工場では、大都市内での用地取得難、公害、交通渋滞、労働力確保難など移転の必要性が強まっており、とくに最近、「既成市街地における工業等の制限に関する法律」や「工業再配置促進法」など、法的規制や移転についての援助措置がとられることとなったこともあり、工場移転が促進される傾向にある。

〔2318〕東京電力の調査(46年)によってみると、東京23区を中心とする既成市街地に立地する中口以上の需要者に該当する契約電力300Kw以上の製造業の全工場のうち、41年度から、45年度までの間に227の工場が、近郊整備地帯、周辺開発地域へ移転分散し、年度別には41年度の32から、45年度の71へと年を追って増加している。今後の見通しについては、同社が48年2月に行なった調査によると、東京23区、三鷹、武蔵野、横浜、川崎、川口の移転促進地域に所在する契約電力50Kw以上の製造業、約4,200工場のうち、移転を決定ないし計画しているところは16%(683工場)、移転の意志ありとするところは27%(1,140工場)で、両者を合わせると4割をこえている。太陽銀行が48年1月に行なった、主として中小企業を対象とした調査でも、工場移転を実施ないし計画中の企業は4割に達しており、今後、移転増加傾向は益々強まると思われる。目下、移転が進行中の企業は、繊維、皮革、鉄鋼、金属製品、電機、精密機器に多い。

〔2319〕最近における工場移転、分散の特徴としては、工場の全面的移転の増加傾向と、移転の遠距離化があげられる。東京電力の前記調査によると、41年度から45年度までに地方に工場を分散した227工場のうち、全部移転は29.5%と、その比率は低かったが、48年の調査では、移転を決定している683工場中、全部移転は44.0%、一部移転53.6%と、その比率はかなり高まっている。

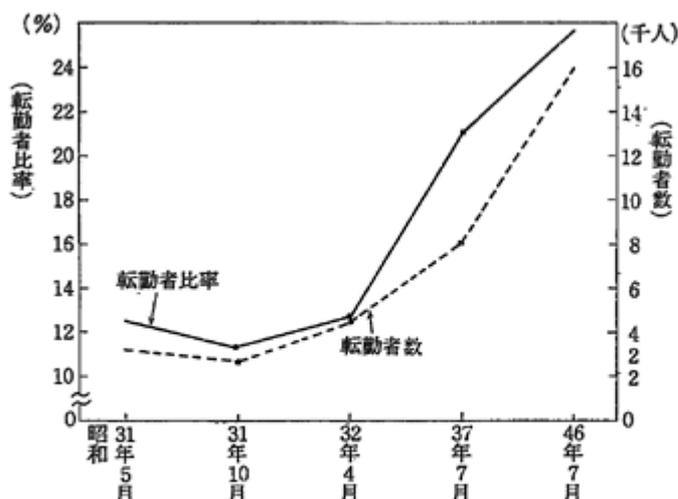
〔2320〕また、41年度から45年度までの移転先は、66.1%までが東京(郡部)、神奈川、千葉、埼玉の東京周辺に集中していた。41年度から45年度までの推移をみると、東京周辺への集中度は41年度の75%から45年度の61%へ低下してきて、これが48年調査では、東京周辺は49.4%と半分以下になり、福島、新潟、静岡、山梨など東京圏の外側で相当多くなっているほか、少数ではあるが、北は青森、岩手から、南は高知、熊本に至るまで広範囲に分散が行なわれている。規模別に移転先をみると、小規模ほど、東京(郡部)、神奈川、千葉等の東京の近辺に移転するものが多く、逆に、大規模になるほど東京から離れた栃木、群馬、茨城等に移るものの比率が高まっている。

〔2321〕こうした事業所の地方分散などに伴って、大都市から転勤する労働者が増加してきている。

東京都から他府県へ転出した者のうち、転勤者の比率(転勤による転出者÷他府県への転出者計)は、昭和31年5月12.5%、31年10月11.3%、32年4月12.7%と、11~12%台であったものが、37年7月には、21.2%と約倍増し、さらに46年7月には、25.7%と増加している(第49図)。また、30年代前半は、他府県から東京都へ転勤になる者が、東京都から他府県へ転勤になる者より多く、転勤移動も都市集中的であったが、30年代後半から、東京都から他府県への転出移動が転入移動を上回るように変るとともに、最近その上回り方が大きくなっている。

第49図 東京都から転出した者のうち転勤による者の比率

第49図 東京都から転出した者のうち転勤による者の比率



資料出所 東京都「東京都移動人口統計調査」

- (注) 1) 転勤者比率=転勤による転出者÷他府県への転出者計。  
2) 年月は、調査対象月を示し、年により異なる。

〔2322〕 転勤移動の増大には、本社、支社、工場間の連絡協力体制強化の一環としての人事交流の活発化などもあるが、地方からの転勤に比べ、地方への転勤がより大きく増加していることは、事業所の地方分散傾向が、その重要な原因であることを示している。

〔2323〕 しかし、このような転勤の増加がすべて円滑にすすんでいるわけではない。大企業など本社、支社、工場がある場合には、とくにホワイトカラー層については、就職の際、転勤があり得ることが前提とされているが、工場の地方分散では就職の際、転勤を予定していなかった層についても、転勤の問題が生ずるため、摩擦が生じやすいことは否定できない。転勤によって労働条件が変化するほか、転勤のないことを前提に形成してきた生活環境—住宅、子弟の教育、家族の就業、近隣との人間関係—などに大きな変更が加えられることになるため、工場移転に伴って転勤するかどうかは、労働者にとって決意を要することであることはいうまでもない。たとえば、最近の墨田職業安定所の調べ(「求職者の退職理由の実態(47年12月)」)によると、工場移転による離職を理由とする求職者もみられるようになっている。

〔2324〕 工場移転に伴って、労使間の対立が激化したところは今までのところ、それほど多くはないが、化学工業、ゴム、製紙、印刷紙器、電機などに属するいくつかの企業において、労使の意見対立が深刻化し、なかには、解決が労働委員会にもちこまれたところもある。1)工場移転をめぐって、労使の意見が対立した場合の事例をみると、中高年層など転勤困難な者が多く、また全面移転のため、転勤しない場合には退職するしかない者が多数発生することが予想される場合により深刻化している。

〔2325〕 一方、工場移転についての労使の合意が、比較的円滑に達成された場合をみると、1)従業員の年齢構成が若いなど、転勤困難者が少ない、2)転勤困難な者があっても、部分移転で残留の可能性があると、全面移転でも、都市あるいは、その近郊にその企業の分工場があり、転勤困難者を吸収し得る余地がある、3)移転後の労働条件が低下しない、4)住宅、子弟教育への配慮が十分払われているなどの条件がある場合が多い(第1表)。

〔2326〕 労働組合の工場移転に伴う問題処理の方針を「工業再配置促進法に伴う工場移転に対する電機労連の対策基準に関する答申」等によってみると、解雇の禁止協定締結、解雇の事前協議など雇用保障についての要求が強いが、概して、事前的対処・計画的取組みなど、労使間での取組みの必要性を強く表現している。このような移転に伴う問題が円滑に処理されるか否かは、従業員の条件による面が大きいことは否めないが、比較的、同様な条件下にあってもトラブルを生ずるか否かは、労使コミュニケーションなど、経営側の積極的な取組みの有無が大きく影響している面も見逃せない。

〔2327〕 最近の地方分散における全面移転の増加や、移転の遠距離化傾向および労働者の一般的な高齢化

傾向を考慮すると、事業所の地方分散と、これに伴う労働者の転勤を円滑にすすめるためには、経営側としては、移転先の職場や、環境の整備、労使コミュニケーションなどの取組みがきわめて重要であると同時に、国、地方自治体などとしても、地域環境など生活条件をより急速に改善させることが不可欠であろう。

第1表 工場の特徴と工場移転の難易

第1表 工場の特徴と工場移転の難易 (事例)

工場の特徴	労使意見対立が深刻化したケース			労使意見対立が深刻化しなかったケース		
	A社	B社	C社	D社	E社	F社
従業員平均年齢	38歳	37歳	33歳	29歳	28歳	24歳
従業員持家比率	6割以上	約5割	1割	3割	1割程度	1~2割
移転のタイプ (全部、一部)	全部	全部	全部	全部	一部移転	一部移転
移転工場付近に同企業工場の有無	無し	無し	無し	多数有り	工場一部残る	工場一部残る
移転先への通勤可否	否	否	否	否	否	否
移転工場従業員退職比率(見込)	6割(見込)	8割	3割	1割未満	1割未満	殆んどなし

資料出所 労働省労政局によるヒアリング結果より作成

## II 労働者福祉充実への途—長期展望と労使の課題—

### 1 労働移動の実態と問題点

#### (3) 地域間移動の変化と背景

##### 2) 福祉をめざした地域間移動

〔2328〕大都市圏への人口流入超過傾向が鈍ったとはいえ、三大都市圏では、自然増加に加えて流入超過があるため、なお、人口増加傾向が続いている。〔国勢調査〕による5年ごとの三大都市圏の人口増加率をみると、20年代後半以降10%をこえる伸びを示し、40～45年には11.8%増と、35～40年14.0%増に比べれば、増減は鈍化したものの、全国平均人口増加率(5.5%)の2倍をこえる大幅増加となっている。人口増加を社会増と自然増に分けて考えると、35～40年には、三大都市圏の人口増566万人のうち、53%にあたる300万人は、他からの流入超過すなわち社会増によっていた。

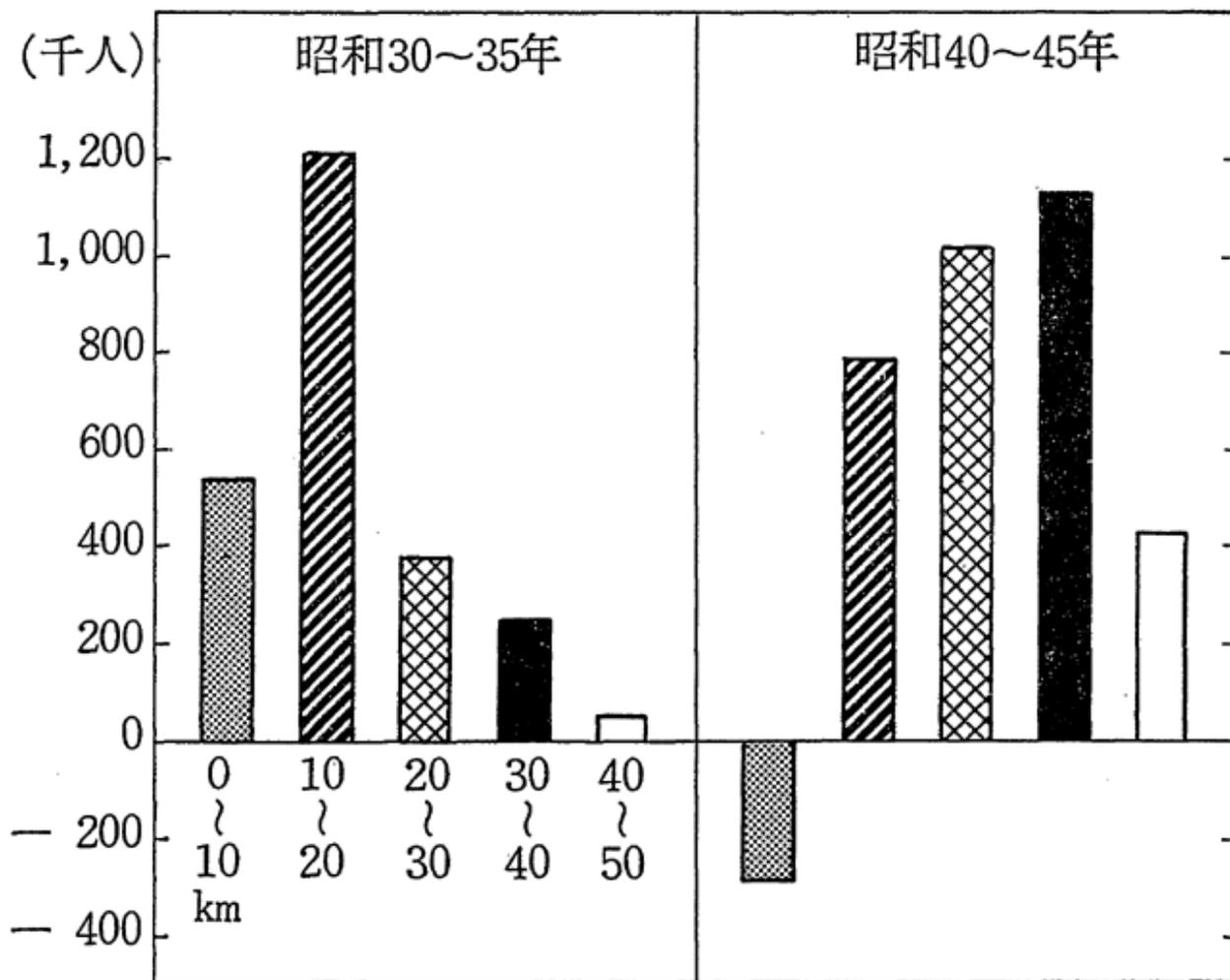
40～45年になると、自然増が326万人に増大し、人口増542万人の60%を占めるに至ったが、社会増も216万人と大都市集中が続いている。

〔2329〕しかし、大都市圏の内部では、最近、中心部での人口が停滞、減少する反面、周辺部の人口が激増するといういわゆるドーナツ化現象がめだってきている。

三大都市圏の内部を中心からの距離によって分けると昭和30～35年間に最高の増加率を示した地帯は、東京圏では10～20キロ地帯であったが、35～40年には20～30キロ地帯に、40～45年には30～40キロ地帯へと移っている。大阪圏、名古屋圏は、ほぼ、5年遅れで東京と同様の傾向にある。このように三大都市圏では人口急増地帯が、外縁部にひろがる一方、その内側では、都心に近づくにしたいが、増加率が低下する傾向が認められる(第50図)。

第50図 都心からの距離別人口増加数

第50図 都心からの距離別人口増加数 (東京)



資料出所 総理府統計局「国勢調査」

〔2330〕このようなドーナツ化現象は、前述した産業の地方分散のほか、大都市近郊がベッドタウン化しつつあることなどが影響しているといえようが、都市集中に伴って勤労者の通勤や生活条件低下が生じていることは見逃せない。

その結果、大都市の夜間人口は減少傾向にあるが、昼間人口は依然として増加しており、昼間人口と夜間人口の格差拡大が続いている。

〔2331〕東京都の人口の社会増減を年齢別にみると、10歳台の東京への転入超過と、20歳台の高い転出超過が特徴であるが、他地域から東京に転入した者を含め、若年層が世帯形成期に住宅難などもあって、東京から近郊に移住し、東京に通勤するという一連の流れが形成され、これが昼間人口と夜間人口の格差拡大の要因になっているものと思われる。

たとえば、埼玉、千葉から、他県への通勤人口は、35年の32万人から、45年82万人に激増しているが、その多くは東京への通勤者である。大都市圏の住宅難、交通難、公害などの過密問題は、このような人口の動きに対応し、中心部から周辺部へと全域的に拡大してきている。また、昼間人口と夜間人口の格差拡大傾向は、三大都市圏のほか、札幌、仙台、広島、福岡など、50万人以上の地方中心都市でもみられる。

〔2332〕一方、三大都市圏以外の圏域の中でも、いわゆる、山村部では過疎化が進行速度を速めており、同一県内における市部と郡部の人口のアンバランスが拡大している。市部全体の人口は、35~40年の9.1%増(町村合併などによる境域変化調整済)、40~45年の8.7%(同)と著増な続けているが、人口規模別にみると、最近、伸びが最も高いのは人口20万人台の中都市である。

20万人台の都市には、秋田、大分、宮崎など、人口減少県の県庁所在都市や、地方都市が多いが、その40~45年の伸

び率は、17.6%増に達し、しかも35～40年(14.8%)に比べて増勢を強めている。

〔2333〕これに対し、町村では、規模2万人以上のところを除き、減少傾向にある。全町村の平均では35～40年3.6%減から40～45年1.8%減と減勢は鈍ったとはいえ、人口の小さい町村では減少率が高く、とくに5千人未満の、いわゆる山村では、40～45年13.8%減と大幅に減少しており、しかも35～40年(13.4%減)に比べ、減勢がさらに強まっているなど、いわゆる山村での過疎化は、加速的に進行していることが認められる。

過疎地域での人口減は、主として青壮年層の流出によるものであり、人口構成は、急速に高齢化しつつある。人口減と高齢化の結果、過疎地域では、正常な地域社会の運営に必要な防災、医療、教育などについて、最低限の体制を整備することさえ困難となっており、福祉の最低限の要件を充たしえない状況まで発生してきている。

〔2334〕これまでの人口や労働力の大都市圏への移動と、これによる過密過疎進行の背景には、いわゆる都市生活の魅力があった。

大都市には豊富な就業機会があり、賃金など労働条件の水準も高い。就業機会を示す代表的な指標である求人倍率についてみると、大都市圏では、東京の2.00倍、大阪の2.35倍をはじめとして、いずれも求人超過の状態にあるが、一方、東北、九州などでは依然求職超過となっている。

こうした労働力需給状況を反映して、労働条件の地域格差も、なお、かなり大きい。

平均賃金でみると、東京など大都市圏を100とすると、南九州、東北などは60前後に過ぎない。これは非大都市圏には賃金の高い大企業が少ないこともあるが、同じ規模についても、南九州、東北などは70%程度と低く、また全国的な市場の形成されている新規学卒者初任給についても7割程度の格差がある。

〔2335〕このような現状から、より豊富な就業機会と高い労働条件を求めて、大都市圏への移動が生ずることは当然である。府県別求人倍率や賃金水準と地域間人口移動(流入率、流出率)との関係を計測してみると、賃金水準が高い地域は流入率が高いという関係や、求人倍率が高い地域では流入率が高く、求人倍率の低い地域では流出率が高いという関係がみられる。

しかし、地域間の移動を説明する場合、単に就業機会や労働条件のみによるよりは、生活条件などを加味した方がよりよく説明できる。たとえば生活条件の代理指標として住宅条件を加えた移動率のモデルによると、住宅条件の優劣と流入率の関係は必ずしも明らかではないが、住宅条件が悪い地域では流出率が高いという関係がみられ、また、この傾向は最近強まってきている。つまり最近の大都市圏の過密による住宅事情の悪化が大都市圏からの流出に影響しているとみられる(付属統計表 第100表参照)。

〔2336〕前述したように福祉指向性は労働移動に影響を与えつつあることをみたが、地域移動との関係でも地域福祉の問題を検討する必要がある。

前年白書でも取り上げた「勤労者福祉指標」に若干の改善を加え、地域別の福祉指標を作成したのでこれによって福祉の地域間格差の状況を紹介しよう。最近の状況を45年の指標によってみると、概して大都市圏は雇用機会、雇用の安定などの職場生活面および所得面において水準が高いが、住居・通勤など職場外生活環境面では非大都市圏が優位にあるといえよう。

〔2337〕まず、第一に雇用環境面であるが、雇用機会、雇用安定は大都市圏の水準が高く、能力開発については非大都市圏が高い。大都市圏の雇用機会の水準が高いのは、大都市には一般的に事業所が多く経済活動が活発であるため、求人倍率、就職率が高いことが影響している。また、雇用安定度についても、大都市圏の水準が高いが、これは、失業者の割合が小さく、その期間が非大都市圏に比べ短いためである。一方、能力開発に関しては、大都市圏は進学率は高いものの、過密を反映し、高校大学等の生徒(学生)・教員比率(教員数÷生徒(学生)数)が低いいため、能力開発全体の水準では非大都市圏を下回っている。

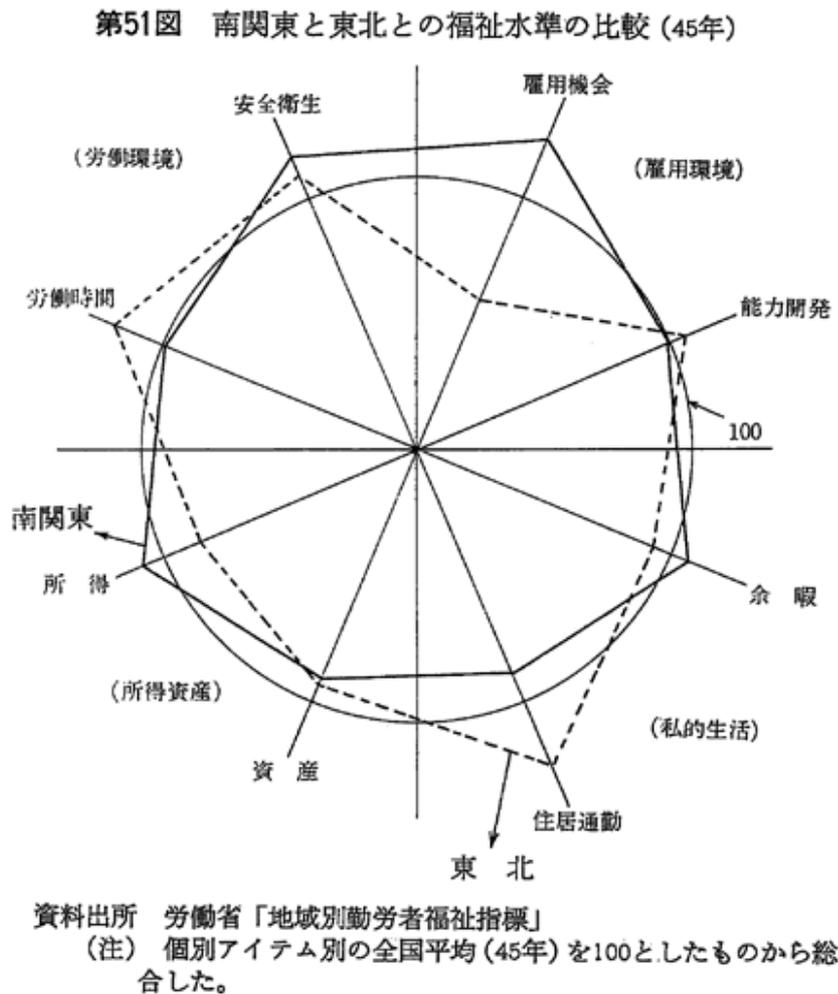
〔2338〕第二に、労働環境については、総じて地域間の差は小さいが、安全衛生面では大都市の水準が高いこと、および非大都市圏の労働時間、労使関係面の水準が高いことが特徴である。大都市圏の安全衛生の水準が高いのは、労働災害発生率が低いことを反映している。一方、非大都市圏の労働時間面の水準が高いのは、所定外労働時間の少ないことが影響しており、また、労使関係の安定度が高いのは、労働争議件数や、それによる損失日数が少ないためである。

〔2339〕さらに、第三の所得資産については、大都市圏では、所得は高いが、資産面については、地価の高騰という制約条件で住宅形成が遅れ全国的にも劣位にある点は見逃せない。

〔2340〕最後の職場外生活面では、住居通勤で非大都市圏が高く、安全衛生、余暇ではあまり差はないものの、やや大都市圏が優位にある。

住居通勤については、大都市圏は、都市的施設である上下水道普及率は比較的高い水準にあるものの、過密を反映して通勤混雑度、1人当り住宅スペースは劣っているため、全体として、非大都市圏を下回っている。安全衛生面では、大都市圏で50歳未満死亡率が低いこと、交通事故死傷者数のうち死亡者数の比率が低いことなどが影響して大都市圏の水準がやや高く、また、余暇については、教養娯楽費支出、書籍販売額などの指標で大都市圏の水準が高くなっている(第51図)。

第51図 南関東と東北との福祉水準の比較

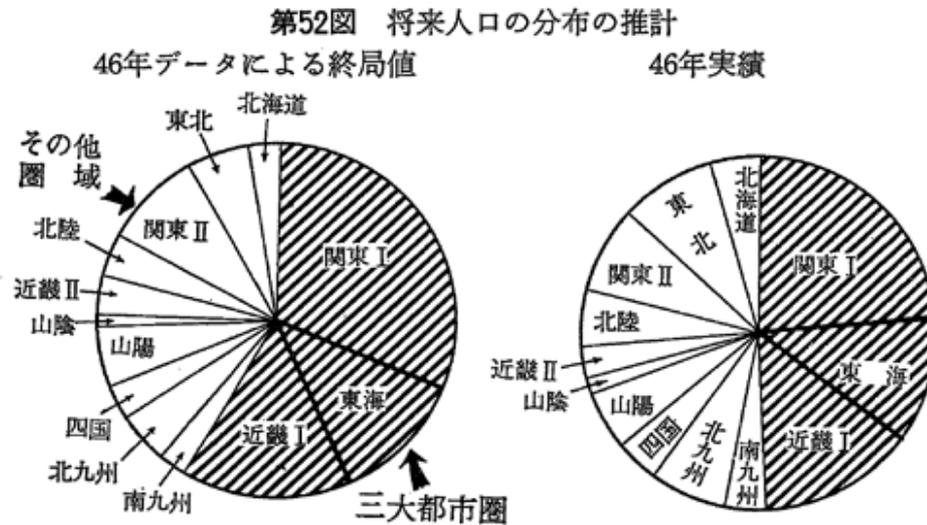


〔2341〕以上、45年の状況についてみてきたが、35～45年間の勤労者福祉水準の変化をみると、高度成長下の大都市集中の生産拡大による労働力需要によって、大都市圏と非大都市圏における雇用機会、雇用の安定の格差は拡大したのに対し、資産、余暇の面では過密を反映し大都市圏における改善のテンポが鈍ったため、格差は縮小した。大都市圏、非大都市圏ともに、能力開発、職場の安全衛生、労働時間、労使関係の改善は停滞気味であり、とくに健康安全面では交通事故の増加を反映して非大都市圏で事態の大幅な悪化がみられた。

〔2342〕指標作成の資料的制約もあり、細部にわたって断定することは避けなければならないが、こうした福祉の地域間格差はこれまでの経済成長のもとで、集中のメリットが追求されてきたことに伴って発生したものといえよう。このような状況を反映し、勤労者の生活に対する総合的満足度についてみても大都市勤労者の55%が不満としており、小都市の不満50%を上回っている。こうした状況に対し、すでに労働の地域間移動の面で福祉指向性の強い労働者の対応はすすみつつあるが、しかし、現状の福祉水準からみる限り、大都市の魅力は、なお大きく、大都市への人口、労働力の移動傾向は根強いものとみられる。しかも、大都市圏では30年代を通じて受け入れた若年層が出産年齢にさしかかっていることもあり、人口の自然増が大きくなってきている。こうしたことを考えると、過密問題は、今後も深刻化してゆくおそれが高い。

〔2343〕 全国人口(15歳以上)に占める三大都市圏の人口の割合は,31年40%,46年49%と増大しているが,もしかりに最近の地域間流動傾向が,そのまま今後も続くと仮定すれば,その割合はさらに高まり約60%程度を占めるまでに増加することになる(第52図)。

第52図 将来人口の分布の推計



資料出所 総理府統計局「就業構造基本調査」より算出。

- (注) 1) 46年実績値は,「就業構造基本調査」の15歳以上人口の分布である。  
 2) 三大都市圏は関東Ⅰ, 東海(静岡を含む)近畿Ⅰ。  
 3) 終局値は46年データによる地域間移動パターンが続くとして推計したものである。

〔2344〕 さきにのべたように福祉水準については地域間の状況を,こうした人口,労働力の集中がさらに今後も続くとすれば福祉のギャップはさらに拡大し,国民全体あるいは勤労者全体としての福祉の充実が阻害されることになりかねない。

このような過密過疎の進行を防止するためには,福祉の地域格差を急速に縮小させることが基本的に必要でありそのためには国はもとより,労使の福祉への取組みがより重要な課題となろう。とくに企業の地方分散に際しては環境の整備など労使の取組みが円滑に進行するような配慮が必要である。