

第II部 労働市場の変化と新たな課題

2 増加する大卒者等の就業実態

昭和30年代半ば以降急速に上昇した大学・短大等への進学率は、50年代に入って停滞しているものの、これまでの進学率上昇の結果として、大卒等の就業者は増加し、今日では就業者の20%近くを占めるようになってきている。

この就業者中に占める大卒者等の割合は、今後も増え続けるものと見込まれている。この増加する大卒等の就業者は、今後の技術革新の担い手であり、今後のわが国の経済における労働力の主要な部分を構成する人々である。その活力をいかに生かしていくかということは、今後のわが国の発展のために大きな課題となろう。と同時に、今日わが国の企業におけるいわゆる日本的雇用慣行の中で、高度成長期に急増した大卒者等は管理職等への昇進の時期にさしかかかってきており、これら増加する大卒者等の処遇は企業の中で現実の課題として重要になりつつある。

ここではこうした問題意識をふまえて、まず大学・短大等への進学率の動向にふれた後、新規学卒者の就職分野、大卒等の就業者の職業、産業別等にみた就業実態、転職の実態などについて検討する。ついで、昇進や賃金等の処遇の状況を検討し、大卒労働者の増加に対する企業の対応策などを取り上げる。

第II部 労働市場の変化と新たな課題

2 増加する大卒者等の就業実態

(1) 新規大卒者等の増加と就業分野

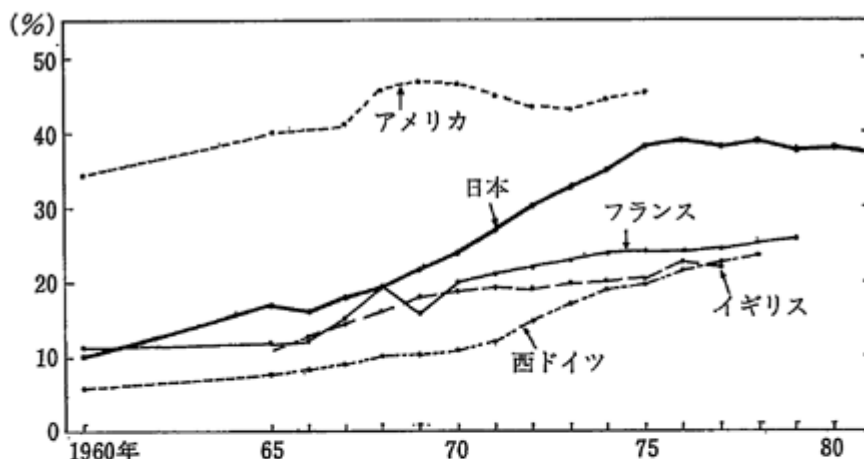
1) 大学・短期大学等への進学率の動向

わが国の大学・短期大学等への進学率は、高度経済成長期を通じて急速に上昇した。すなわち文部省「学校基本調査」によれば、大学・短大等への進(注)学率は昭和35年の10.3%から急速に上昇して、51年には39.2%にまでなった(第2-1図)。しかし52年以降は38%前後で停滞しており、56年は37.4%となっている。こうした進学率の急上昇は男女ともにみられ、35年から56年の間に男子は14.9%から41.6%に、女子は5.5%から33.0%に上昇している。

(注)大学(学部),短期大学(本科),国立養護教諭養成所および国立工業教員養成所への入学者数(浪人を含む)と高等専門学校第4学年在学者数の3年前の中学卒業者に対する比率。

第2-1図 主要国の高等教育機関への進学率の推移

第2-1図 主要国の高等教育機関への進学率の推移



資料出所 文部省「わが国の教育水準」(昭和55年度),「教育指標の国際比較」(昭和56年版)

(注) 1) 進学率 = (進学者数 ÷ 該当年齢人口) × 100

2) 該当年齢人口

日本 当該年次の3年前の中学校卒業生数

アメリカ, イギリス, フランス 18歳人口

西ドイツ 19歳人口

進学者数

日本 大学学部, 短期大学本科, 国立養護教諭養成所および国立工業教員養成所への入学者数(浪人を含む)と高等専門学校4学年在学者数

アメリカ 大学および短期大学の学位取得課程(学士および第1職業学位取得課程)の第1学年在学者数

イギリス イングランドとウェールズの大学, 高等教育カレッジおよび継続教育機関(全日制およびサンドイッチ制の高等課程)の第1学年在学者数

フランス バカロレアおよび技術バカロレア取得者数

西ドイツ 大学入学資格, 高等専門学校入学資格取得者数

このように大学・短大等への進学率が上昇した背景としては、従来から社会において学歴重視の風潮が強いことに加え、1)30年代後半から40年代にかけての経済の高度成長を反映して、産業構造の変化、技術革新などにより大卒者等に対する雇用の需要が大きくなったこと、2)家計の所得水準が上昇し、子弟の大学等への進学が経済的にも可能になったこと、などがあげられる。

52年以降については大学・短大等への進学率は停滞しているものの、専修学校(高卒程度の者を対象とする専門課程に限る)への進学率は上昇しており、高卒者の就職率は上昇していないことから高校卒業後の教育への需要はなお強く、高校卒業後の教育に対する選択の多様化が進んでいるものとみられる。

わが国の大学・短大等への進学率を欧米諸国と比較すると、わが国はアメリカ(45.2%,1975年)に比べれば低く、フランス(25.7%,79年)、西ドイツ(23.2%,78年)、イギリス(22.1%,77年)より高くなっているが、これに加えてわが国の進学率の上昇スピードは欧米諸国に比べて著しく速かった。例えば、1960年にはわが国(10.3%)とフランス(11.3%)はほぼ同水準であったが、79年にはフランスの25.7%に対し、わが国は37.9%と著しく高くなっている。この間イギリス(11.0%,65年)、西ドイツ(7.6%,65年)についても進学率は上昇したものの、いずれも22%台(77年)に上昇した程度であった。アメリカの進学率は、1960年にはすでに34.3%と高水準にあったが、69年には46.9%に達した後、70年以降は停滞ないしやや低下傾向がみられるようになった。しかし、75年でも45.2%となお高水準にある(第2-1図)。

昭和56年 労働経済の分析

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 労働市場の変化と新たな課題

2 増加する大卒者等の就業実態

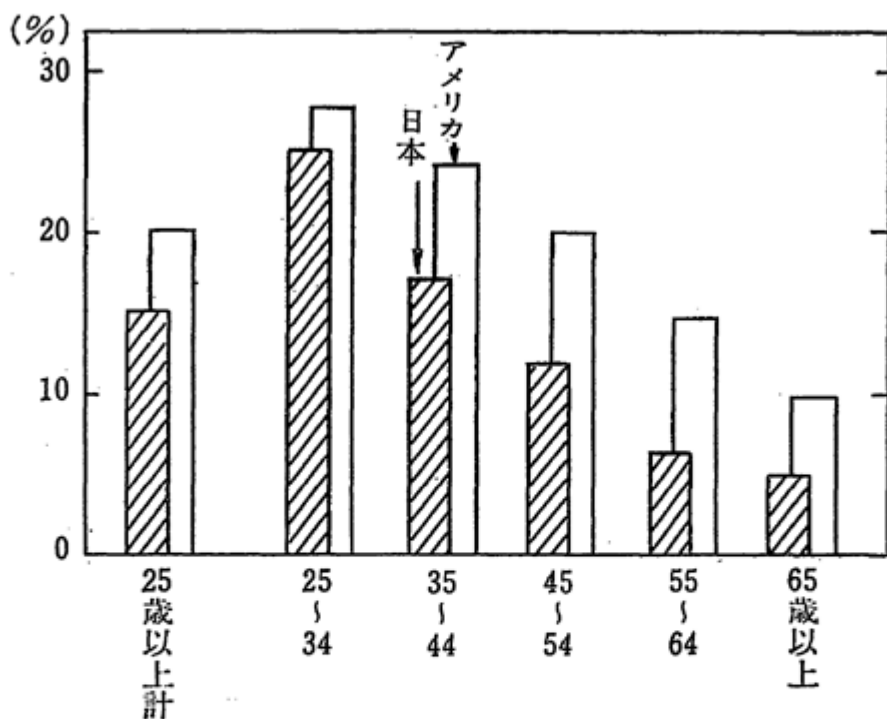
(1) 新規大卒者等の増加と就業分野

2) 学歴水準の上昇

大学・短大等への進学率の急速な上昇により、国民の学歴構成も大幅に変化し、大卒者等の割合が上昇している。総理府統計局「国勢調査」によれば、20歳以上人口に占める大卒者等(高専,短大,大学,大学院の卒業生)の割合は、昭和35年には6.0%(男子9.8%,女子2.5%)であったが、55年には15.1%(男子19.3%,女子11.2%)へと上昇した。そして今後も大卒者等は増加し、雇用政策調査研究会「労働力需給の長期展望」(56年6月)によれば、男子の場合、65年には24.7%,75年には29.9二%に達するとみられる。とくに35~39歳層,40~44歳層の大卒者等の増加は大きく、それぞれ同年齢人口に対する割合は55年の21.4%,18.1%から、65年には34.1%,28.0%,75年には45.5%,42.1%へと上昇することが予想されている(付属統計表第2-1表)。

第2-2図 大卒者比率の日米比較

第2-2図 大卒者比率の日米比較 (男子)



資料出所 日本 総理府統計局「国勢調査」(1980年)
 アメリカ 商務省センサス局“Current Population Reports
 p-60. No.123”(1978年)

- (注) 1) 年齢階級別人口に占める大卒者の割合。
 2) 日本は大学、大学院卒業者の人口に占める割合、アメリカはカレッジ4年以上修了者の人口に占める割合。

わが国では、1980年には25歳以上の男子に占める大卒者の比率は15.3%であったが、これはアメリカの水準(カレッジ4年以上修了者の比率20.4%,78年)からは低いものの、若年層(25~34歳層)では25.2%とアメリカ(27.7%)の水準に近い(第2-2図)。わが国島場合、戦後の第1次ベビニブームの世代(現在の30歳台)で進学率が急速に上昇しているため、大卒者数自体も中高年層に比較して著しく多いという状況にあり、25~34歳層に大卒者の46.5%が集中している。中高年層では、わが国の大卒者比率はアメリカに比較して小さく、45~54歳層ではわが国が11.8%、アメリカ19.7%、55~64歳層ではそれぞれ6.3%、14.2%となっている(付属統計表第2-2,2-3表)。

第II部 労働市場の変化と新たな課題

2 増加する大卒者等の就業実態

(1) 新規大卒者等の増加と就業分野

3) 新規大卒者等の就業分野

わが国よりも早くカレッジ修了者が増加したアメリカでは、1970年代に入ると経済成長の鈍化、石油危機による不況などの影響がカレッジ修了者の労働市場にも及び、カレッジ修了者の従来は就職しなかつた分野への就職や、カレッジ修了者の失業の増加などが表面化した。

わが国の場合、昭和30年代後半から40年代にかけては大卒者等が急速に増加したものの、経済成長が高度成長期に当たり各分野で大卒者等の需要が増加したことから、大卒者等の就業分野に大きな変化が起きることはなかつた。しかし、第1次石油危機以降は、経済が安定成長に移行する中で大卒者等が増加しているため、大卒者等の就業分野にも様々な変化が起こっている。

(新規大卒就職者等の増加)

新規学卒就職者に占める大卒者等の割合は、35年以来一貫して上昇し続けている。

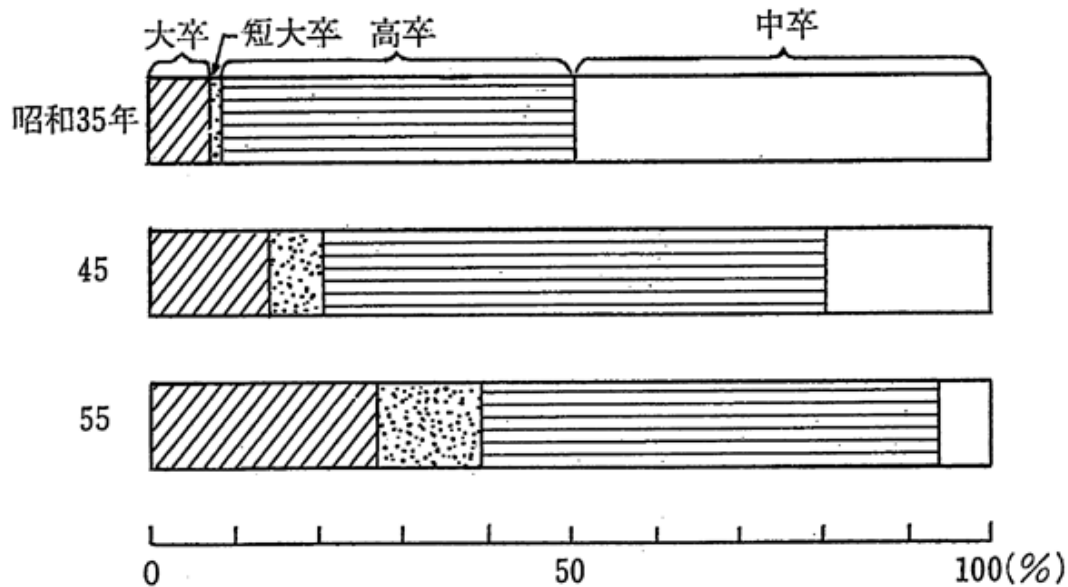
「学校基本調査」によれば、新規学卒就職者は35年の138万人から年々増加して41年には161万人とピークに達した後、減少傾向に転じて、51年には99万人になった(付属統計表第2-4表)。その後は微増傾向が続き、55年には110万人となっている。しかし、大卒等(注)の就職者は、35年の12万人から55年には43万人に一貫して増加を続け、新規学卒就職者に占める大卒者等の割合も35年の8.7%から55年の39.4%へと著しく上昇している。この間、新規学卒就職者に占める中卒者の割合は35年の49.7%から55年には6.1%に低下し、高卒者の割合は35年の41.6%から43年の60.3%をピークに以後低下し、55年では54.5%となった(第2-3図)。

これを男女別にみると、55年卒業の大卒者等のうち男子は25万人、女子は18万人で、それぞれ35年の2.6倍、8.6倍となった。この間の女子の増加率は男子のそれを著しく上回っており、大卒者等のうち女子の占める割合は、35年の17.7%から55年には41.8%へと上昇している。また、新規大卒者の専攻分野構成を男子についてみると、35年から55年の間に工学が17.3%から27.5%へ、社会科学は49.8%から53.1%へと上昇し、一方、人文科学、教育は合わせて21.4%から9.4%へと低下した。女子は、人文科学、教育、家政の割合が高く、55年では65.8%を占めているのに対し、工学は35年の0.4%から1.1%へ、社会科学は3.8%から15.1%へと著しく増加しているが、その割合はまだ男子に比較してきわめて低い(第2-4図)。このように、新規大卒就職者等の増加は、量的な変化のみでなく女子比率の上昇、専攻分野構成の変化などの質的な変化をも伴っている。

(注)大学院、大学(学部)、短期大学(本科)、国立養護教諭養成所、国立工業教員養成所および高等専門学校。

第2-3図 新規学卒就職者の学歴構成の推移

第2-3図 新規学卒就職者の学歴構成の推移



資料出所 文部省「学校基本調査」

(注) 大卒は大学院卒を含み、短大卒には高専卒を含む。

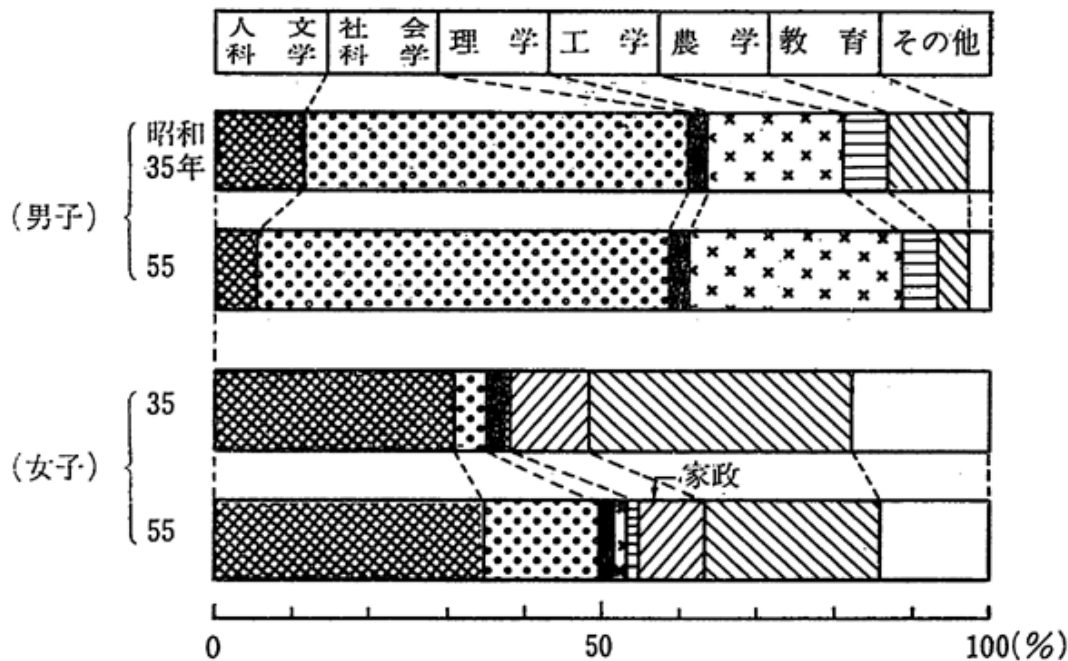
(産業別にみた就職分野)

新規学卒者に占める大卒者等の割合が10%前後であった30年代後半(35~39年)と30%を超えた50年代前半(50~54年)について、新規大卒者の産業別就職分野の相違を比較すると、就職分野の順位について著しい変化はないが、製造業への就職者の割合が低下し、第3次産業への就職者の割合が上昇している。

30年代後半における新規大卒男子の産業別就職状況は、製造業(38.2%)が最も多く、ついでサービス業(16.7%)、卸売・小売業(15.8%)、金融・保険・不動産業(11.0%)、公務(5.2%)、建設業(4.6%)、運輸・通信業(3.9%)の順であった。これに対し50年代前半の就職分野を比較すると、製造業(29.1%)やサービス業(15.1%)の就職者の割合は低下し、卸売・小売業(17.6%)、金融・保険・不動産業(13.9%)、公務(11.0%)の割合が上昇している。この結果、卸売、小売業とサービス業が入れかわったのみで順位に大きな変化はないが、第3次産業への就職者の割合は、30年代後半の53.4%から50年代前半には61.1%に上昇している。

第2-4図 新規大卒就職者の専攻分野別構成

第2-4図 新規大卒就職者の専攻分野別構成



資料出所 文部省「学校基本調査」

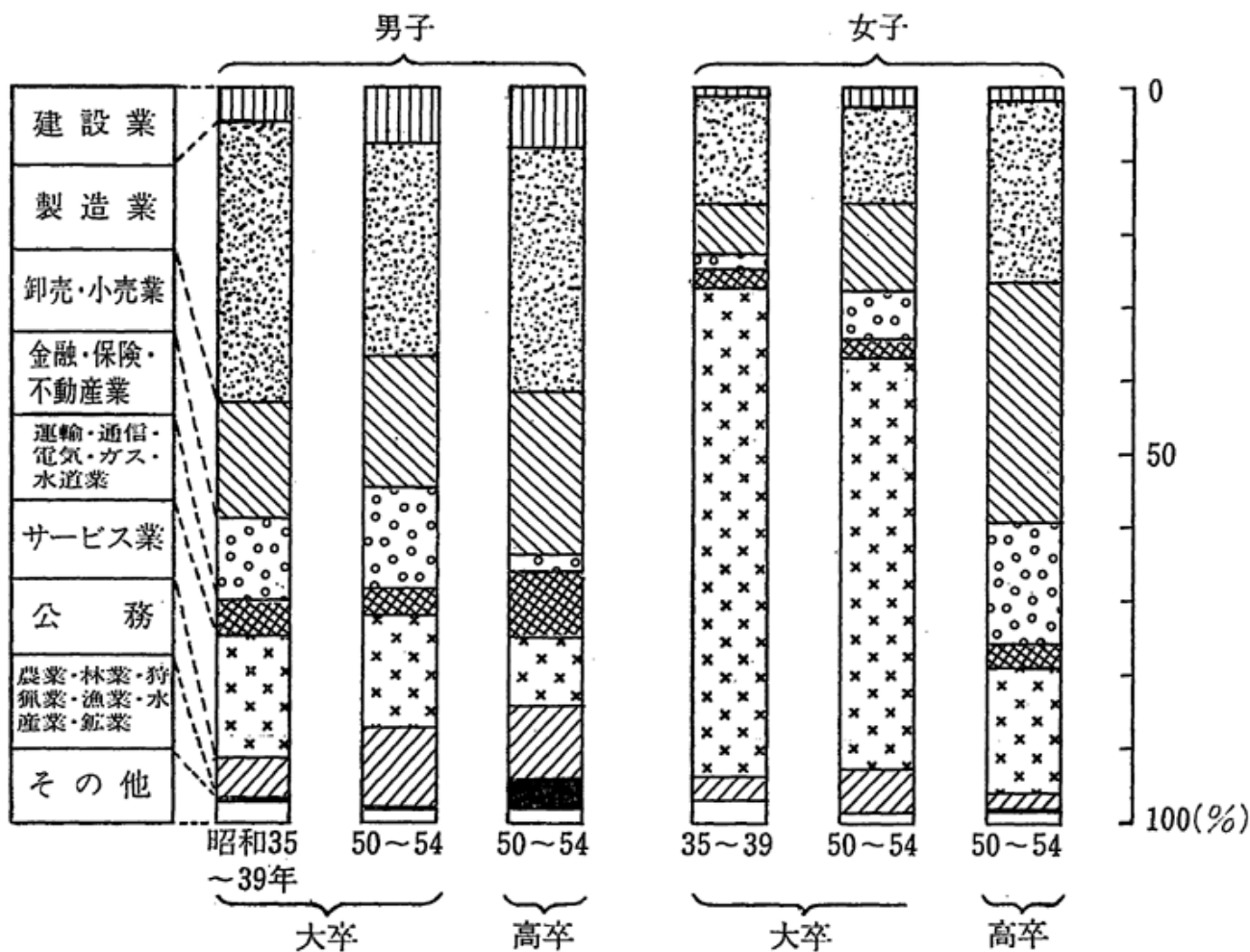
新規大卒女子についてみると、50年代前半ではサービス業56.2%(30年代後半66.4%),製造業13.1%(同15.1%),卸売・小売業12.0%(同6.8%),金融・保険・不動産業6.4%(同2.0%),公務5.7%(同3.3%)となっており、男子同様に卸売・小売業、金融・保険・不動産業、公務の割合が上昇し、製造業やサービス業の割合が低下している。女子の第3次産業就職者の割合は高く、30年代後半の80.9%から50年代前半には82.6%となっている(第2-5図)。

また、新規大卒者(48年から53年の間に卒業した者)の希望就職業種が何であったかを労働省「高学歴者就業実態調査」(昭和53年)によってみると、鉱・建設・製造業の割合(35.8%)が最も高く、ついで商社・卸・小売、サービス業(29.6%),金融・保険・証券・不動産業(11.9%),運輸・通信・電気・ガス・水道業(8.3%),公務・教育(6.0%)となっている。

48,49年卒業者と53年の卒業者について希望就職業種を比較すると、鉱・建設・製造業の割合は39.3%から31.5%に低下し、金融・保険・証券・不動産業、公務・教育はそれぞれ10.5%から14.6%へ、4.0%から8.6%へと上昇している。しかし「希望がほぼ実現した」という者の割合は、48,49年卒で79.6%であったが、53年卒では72.3%へと低下している(付属統計表第2-6表)。

第2-5図 新規学卒就職者の産業別構成

第2-5図 新規学卒就職者の産業別構成



資料出所 文部省「学校基本調査」

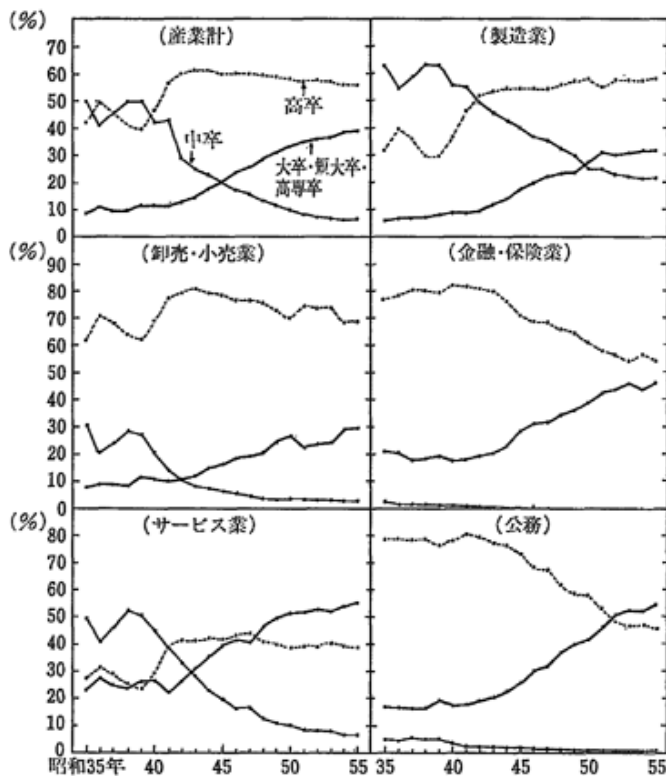
新規大卒者等(ここでは高専,短大,大学卒業生)の増加に伴い,40年代は各産業とも新規学卒就職者中の大卒者等の割合が上昇していたが,50年代に入ると産業別には異なる動きがみられるようになった。製造業では高水準,横ばいとなり,卸売・小売業,サービス業では51~53年にかけて大卒者等の割合が低下するなどの変化がみられたが,金融・保険業では大卒者等の割合は引き続き上昇している(第2-6図)。

大卒者等の割合の変化を他の学歴層の新規学卒就職者数の変化との関連においてみると,各産業の新規学卒者の学歴構成の変化には相違がみられる。

新規学卒就職者男子についてみると,製造業においては新規学卒就職者は40年代後半以降減少傾向にあるが,40年代前半までは中卒者の減少の中で大卒者等が高卒者以上に増加して,大卒者等の割合は高まった。これに対し50年代前半では,どの学歴層でも新規学卒者は減少する中で,大卒者等の減少幅が中卒・高卒者に比べ小さかつたため大卒者等の割合が高まった。

第2-6図 産業別新規学卒者の学歴構成の推移

第2-6図 産業別新規学卒者の学歴構成の推移



資料出所 文部省「学校基本調査」

(注) 52年以降についての中卒者の産業別就業分野は51年の構成比により推計した。

金融・保険業では、30年代後半以降の新規学卒就職者が増加傾向にある中で、中卒・高卒者の減少、大卒者等の増加により大卒者等の割合が上昇しており、30年代後半では42.2%であったが、50年代前半には80.9%に上昇している。

卸売・小売業においても大卒者等は一貫して増加し続けており、中卒・高卒者の増加率を大卒者等の増加率が上回っているため大卒者等の割合が上昇している。また大卒者に限ってみると、35年には卸売業に就職する者が多く77.7%であったが、しだいに小売業に就職する者が増え、54年には小売業が過半数(54.5%)となるなど、卸売・小売業の内部での大卒者の就職分野の変化が起きている。

サービス業についてみると、教育や医療保健業における大卒者等の割合が高いこともあって、従来から大卒者等の割合は高く、30年代後半ではすでに35.3%になっていた。40年代前半には大卒者等の割合(33.3%)はやや低下したが、その後はその他のサービス業へ進出する大卒者が増加する一方、中卒者は減少し、また高卒者の増加も小さかったことにより再び大卒者等の割合が上昇し、50年代前半では50.5%になっている(付属統計表第2-7表)。

新規学卒就職者女子についてみると、各産業とも大卒者等の割合が上昇しているが、50年代前半でみると製造業(18.9%)、卸売・小売業(15.3%)、金融・保険業(23.9%)では大卒者等の割合はまだ低く、サービス業(52.6%)、公務(52.6%)では大卒者等が過半数を占めている(付属統計表第2-8表)。

とくに第3次産業で大卒者等が増加している背景としては、第1次石油危機以降、製造業における新規大卒者の採用が手控えられたことの影響もあるが、経済における第3次産業の比重が高まる中で、情報サービス業、スーパーマーケットなどの小売業、ファミリーレストランやファーストフードのような外食産業など40年以降急速に成長した産業が多く、これらの産業で大卒者等の雇用需要が高かったこともあげられよう。

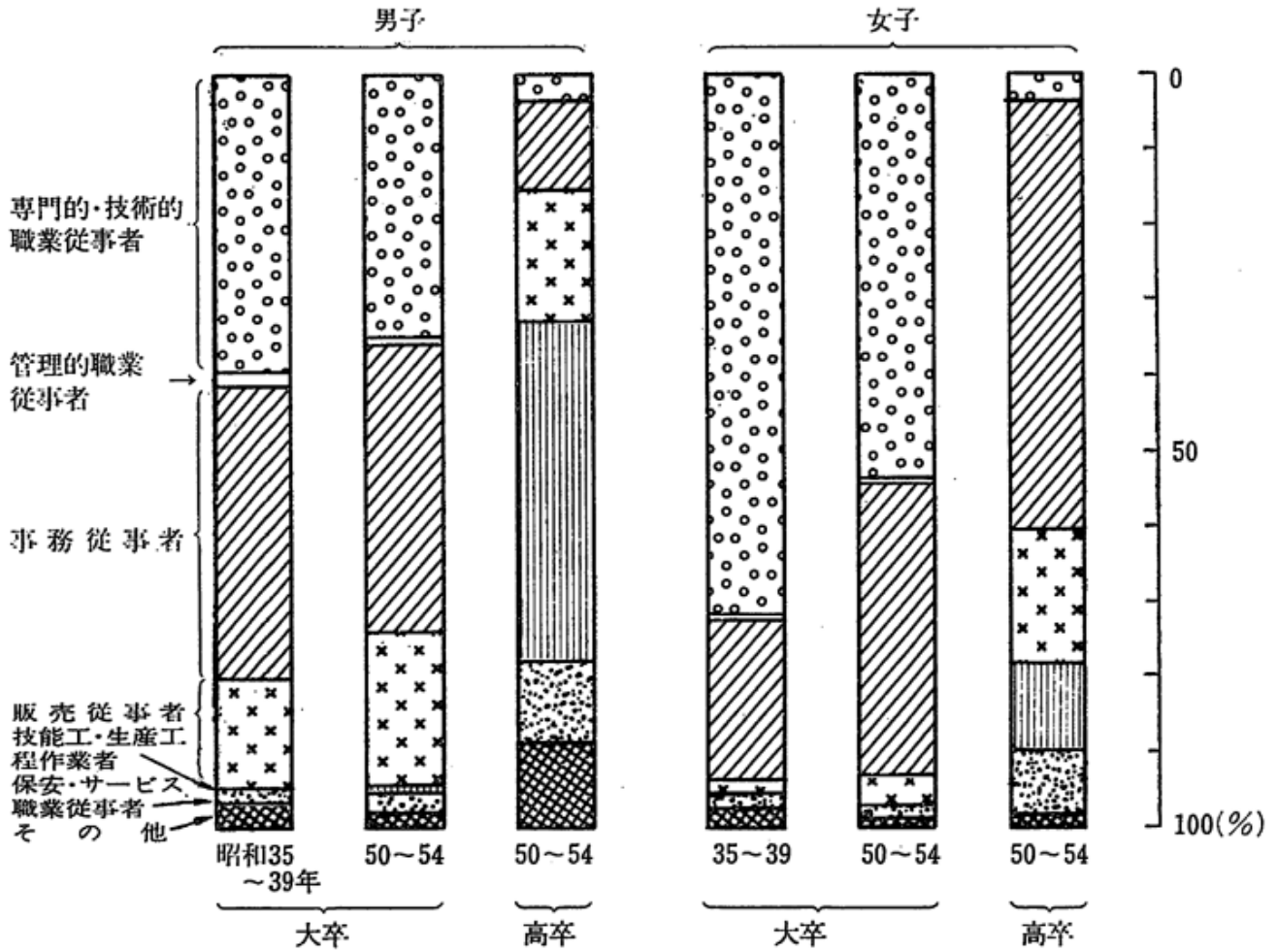
(職業別にみた就職分野)

つぎに、新規大卒就職者の職業別就職分野の特徴と近年における変化についてみよう。

新規大卒者は従来から専門的、技術的職業に就職する割合が高いが、この傾向は最近においても大きくは変わっていない(第2-7図、付属統計表第2-9表)。

第2-7図 新規学卒就職者の職業別構成

第2-7図 新規学卒就職者の職業別構成



資料出所 文部省「学校基本調査」

しかし、さらに詳しくその動きをみると、専門的・技術的職業従事者の割合の低下、販売従事者の割合の上昇などにみられるように、かつては大卒者が少なかった分野での大卒の就職者の増加がみられるようになってきている。

新規大卒男子の職業別分野をみると、30年代後半では、専門的・技術的職業へ就職する割合(39.7%)が高く、ついで事務従事者(38.7%)、販売従事者(14.4%)の割合が高かったが、50年代前半になると、専門的・技術的職業従事者は35.0%に低下し、販売従事者は20.4%に上昇している。また、技能工・生産工程作業者については36~40年の0.2%から51~55年には0.7%に上昇したが、その割合はまだ小さい。大卒女子は、男子に比べ教員になる者が多いこともあって、専門的・技術的職業従事者の割合は30年代後半は72.2%と高かったが、その割合は50年代前半には53.4%へと大きく低下し、事務従事者の割合が21.1%から39.3%へ大きく上昇している。

職業別就職分野の変化は高卒者についてもみられ、とくに高校進学率の上昇に伴い中卒就職者が大幅に減少したこともあって、高卒男子の技能工・生産工程作業者の割合が、30年代後半の37.2%から50年代前半には45.0%に上昇し、事務従事者が23.7%から11.6%へと低下するなどの変化が起きている。

新規大卒就職者の職業別就職分野に変化が生じた背景としては、1つには、産業構造の変化や技術革新の進展により生産工程や製品の高度化が図られ、従来の職業の職務内容が高度化しているため多くの分野で大卒者が求められるようになったこと、2つには、高度成長の過程で専門的・技術的職業に対する需要が増加したが、大卒者の急増に見合うほどには伸びなかつたため、大卒者で従来大卒者の少なかった職業に就職する者が増加していることなどがあげられる。また、中卒就職者の減少により従来中卒者が就職していた職業に高卒者が就職し、かわって高卒者の就職していた分野に高卒者にかわる良質の労働力として、大卒者等が求められるという学歴構成の変化に伴うものもみられる。

このようなことから、新規大卒就職者が希望していた職業と現実に就職した職業との間に乖離が生じており、希望が実現しなかつた者の割合が上昇している。新規大卒就職者の希望職業を「高学歴者就業実態調査」によってみると、専門的・技術的職業(46.3%)、事務(26.3%)、営業・販売(23.3%)の順になっているが、約4分の1(24.3%)の者は希望が実現していない。新規大卒者の卒業年次別にみると、48,49年卒では希望が実現しなかつた者の割合は21.9%であったが、53年卒では25.1%へと拡大している(付属統計表第2-10表)。

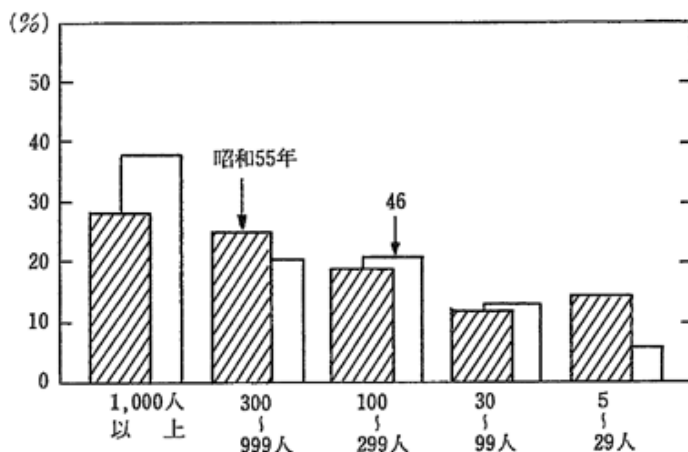
(新規大卒者の企業規模別就職状況)

新規大卒者の企業規模別就職状況をみると、1,000人以上規模の企業へ就職する者の割合が高いものの、それ以下の規模の企業へ就職する者が増加している。

労働省「雇用動向調査」によれば、46年には新規大卒者の38.5%が企業規模1,000人以上の企業に就職していたが、55年には28.4%に低下している(第2-8図)。製造業についても46年には48.0%を占めていたが、55年には38.7%にまで低下している。

第2-8図 企業規模別新規大卒者就職状況

第2-8図 企業規模別新規大卒者就職状況 (産業計)



資料出所 労働省「雇用動向調査」
(注) 官公営を除く。

このような動きの背景には、第1次石油危機を契機として、製造業の大手メーカーを中心に新卒の採用が手控えられる一方で、中小規模企業では技術革新の進展等により必要となっていた大卒者が高度成長期には未充足状態にあったことや、低成長下でも雇用の伸びが高かった自動車販売、情報サービス業などに就職する大卒者が増加したことなどがある。

その反面、新規大卒者の大企業志向は低成長下においてむしろ強くなる傾向がみられた。日本リクルートセンター「大学生の就職動機調査」によれば、「ぜひ大企業に就職したい」、「できれば大企業に就職したい」の割合は、47年卒には55.5%であったが、53年卒(62.0%)、54年卒(67.0%)では60%を超えた。大企業を希望する理由(56年卒)としては、安定性(65.9%)、成長性(55.8%)、社風(54.2%)、給料(48.0%)、技術企画力(42.7%)などがあげられている。また、「できれば最初の会社に定年まで一生勤めたい」とする者の割合は、48年卒と56年卒で比較すると46.3%から66.8%に上昇しており、大企業の安定性と終身雇用慣行が大企業志向を高めているものと思われる。

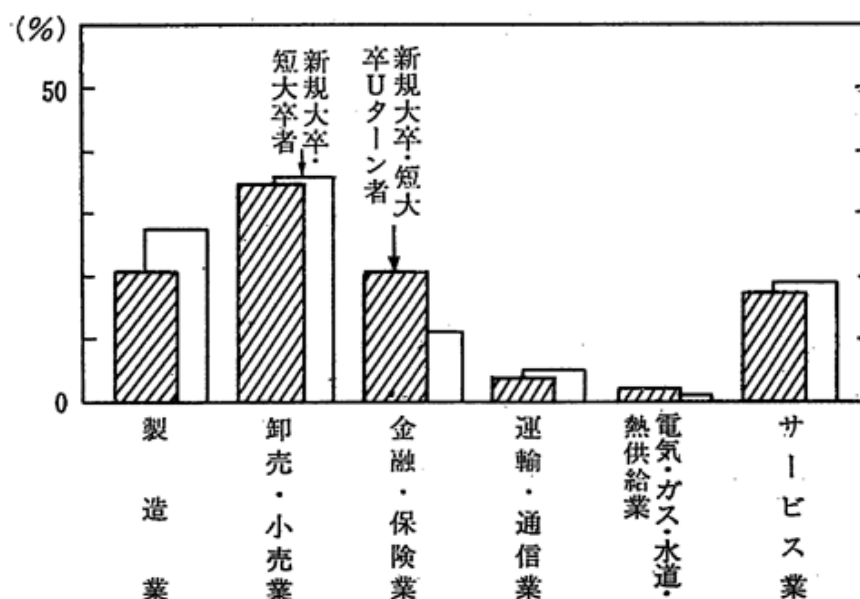
(新規大卒者等の地域別就職状況)

大都市圏の大学・短大等を卒業して出身県に帰って就職するUターン者を労働省「雇用動向調査特別集計」によってみると、新規学卒Uターン者は47年の1万人から55年には1万7千人へと増加している(ここでは新規学卒Uターン者は、出身県が3大都市圏以外の地域で、3大都市圏に所在する大学・短大等を卒業し、その年に出身県の事業所に入職した者であり、調査の範囲から規模1~4人の事業所、農林水産業、建設業のほか、新規学卒Uターン労働者が与い教育と公務が除外されていることに留意しなければならない(付属統計表第2-11表))。

53~55年の3年間でみて、男子の新規学卒Uターン者は、3大都市圏以外の地域の新規学卒入職者(大卒・短大卒)の19%となっている。新規学卒Uターン者の入職産業は、卸売・小売業が最も多く、ついで製造業、金融・保険業、サービス業であり、新規学卒者(大卒・短大卒)全体に比べて、製造業の割合が低く金融・保険業の割合が高いのが目立つ七おり、新規学卒Uターン者にとって金融・保険業が有力な就職先であることを示している(第2-9図)。このような傾向は長期的に変わっていない。新規学卒Uターン者の就職企業の規模をみると、地域間の企業規模の差を反映して新規学卒者全体に比べて300人以上規模に入る者の割合が低く、300人未満規模に入る者が多くなっている。また新規学卒Uターン者の職業をみれば、販売従事者が最も多く、ついで事務従事者、専門的・技術的・管理的職業従事者であり、新規学卒入職者全体に比べて販売従事者、事務従事者が多く、専門的・技術的・管理的職業従事者が少ない(付属統計表第2-12表)。

第2-9図 新規大卒・短大卒Uターン者の産業別就職状況(男子)

第2-9図 新規大卒・短大卒Uターン者の産業別就職状況 (男子)
(昭和53~55年)



資料出所 労働省「雇用動向調査特別集計」

なお、「学校基本調査」によれば、自県内に所在する高校を出て、他県に所在する大学を卒業して就職した者のうち、出身高校の所在する県にもどって就職した者は、53年45.1%、54年47.3%、55年47.9%、56年45.3%となっている。56年について男女別にみると、男子(44.3%)より女子(49.3%)が高い。

就職希望地域を「高学歴者就業実態調査」によってみると、大都市(首都圏、京阪神、中京圏)を希望する者の割合は48、49年卒では69.5%であったが、53年卒では63.0%に低下し、地方都市を希望する者の割合が25.1%から30.5%へ上昇している。地方都市出身者についてみると、出身地または家族の居住地に就職を希望する者の割合は22.2%から28.0%へと上昇している(付属統計表第2-13表)。

こうしたUターン希望者の希望業種は、官公庁、金融が多い。Uターンを希望する理由としては、大学・短大等が大都市に集中しているため、将来両親等と生活を共にすることが必要な子女で地方から大都市の大学・短大へ入学する者が多いことや、地方における就職機会が増加していること、また、大都市における生活環境の悪化などによって地方定住意識が強くなっていることなどがあげられよう。

(新規学卒者の離職状況)

新規学卒者の就職状況についてはさきにみたところであるが、「雇用動向調査」により新規学卒の離職者(3月に卒業した者で、その年の12月までに離職した者)を把握できる。それによると、男子大卒者のうち毎年8~9%程度の者が離職している。このことは、希望の業種や職業につけなかつたり、現実の職場や仕事に失望したりして、比較的短期間でやめていく者がかなりみられることを示している。離職率の高い産業は不動産業、小売業、サービス業であり、企業規模別には100人未満の小規模企業である。また、職業別にはホワイトカラーで低く、それ以外の職業では高い。これに対して、男子高卒者の離職率は、15%前後で推移しており、大卒者に比べて高い(付属統計表第2-14表)。

第II部 労働市場の変化と新たな課題

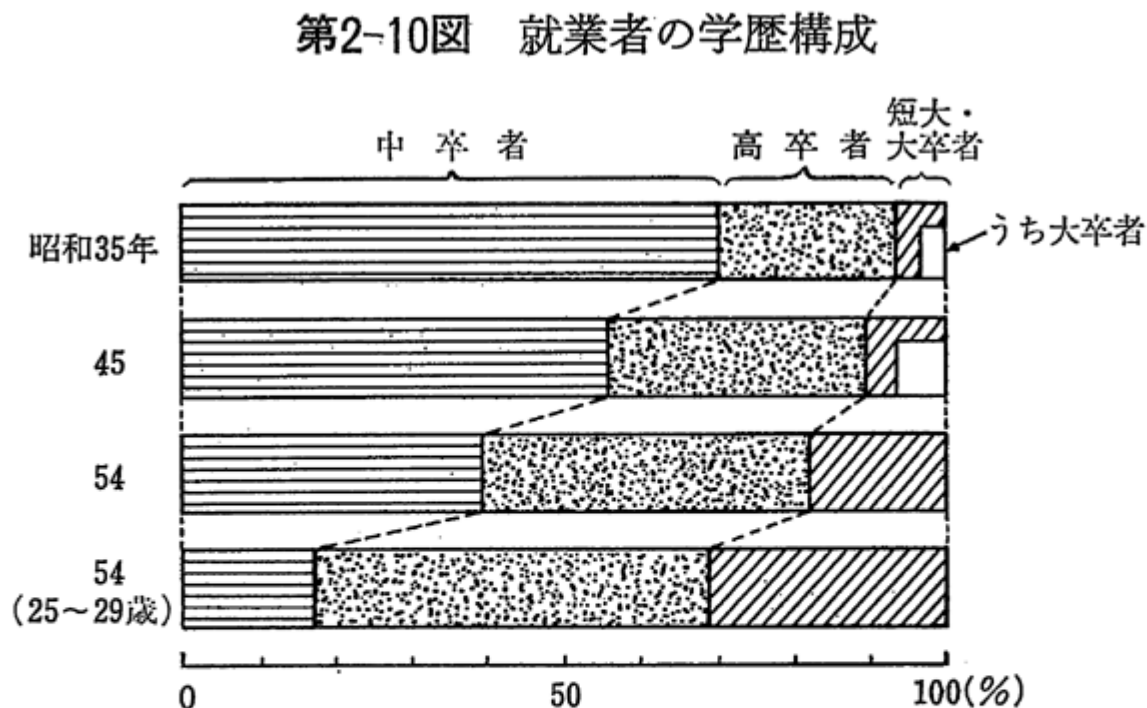
2 増加する大卒者等の就業実態

(2) 大卒者等の就業実態

1) 大卒等就業者の増加

大学・短大等への進学率は、さきにみたように51年以降横ばいで推移しているものの、これまでの進学率上昇の結果として、就業者中の大卒者と短大卒者(以下、大卒者等という)は年々増加し、反対に中卒者は減少してきている。総理府統計局「国勢調査」および「就業構造基本調査」でみると、就業者に占める大卒者等の割合は35年には6.7%であったが、45年には10.7%、54年には18.0%へと高まっている。就業者数で見ても、35年の290万人から54年の978万人へと3倍以上に増加している。このような大卒者等の増加は若年層で著しく、25～29歳層では45年の16.9%から54年には31.1%へと、就業者の3分の1近くを占めるまでになっている(第2-10図)。

第2-10図 就業者の学歴構成



資料出所 総理府統計局「国勢調査」、「就業構造基本調査」

(注) 1) 35, 45年は「国勢調査」による就業者, 54年は「就業構造基本調査」による有業者である。

2) 在学者, 学歴不詳を除く。

高卒者も増加しているが、その程度は大卒者等の場合ほどではない。中卒者はとくに若年層において減少しており、35年には就業者の70.2%を占めていたが、54年には39.3%を占めるにすぎない。

以下では、このように増加している大卒者等の就業分野とその変化をみていくことにする。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 労働市場の変化と新たな課題

2 増加する大卒者等の就業実態

(2) 大卒者等の就業実態

2) 大卒者等の職業とその変化

(職業別分布とその変化)

まず最初に、大卒者等がどのような職業についており、それがどのように変化してきたかをみてみよう。

「就業構造基本調査」によって大卒者等の職業別分布をみると、54年には専門的・技術的職業従事者(技術者、保健医療従事者、法務従事者、公認会計士、教員、社会福祉事業専門職員など)が31.2%、事務従事者が24.9%となっており、これに管理的職業従事者を含めたホワイトカラーが65.6%とほぼ3分の2を占め、以下、販売従事者が15.4%、技能工・生産工程作業(単純作業を含む)が12.2%となっている。これに対して高卒者では、技能工・生産工程作業が30.4%と最も多くを占め、ついで事務従事者、販売従事者の順となっており、ホワイトカラーは33.3%を占めるにすぎない(付属統計表第2-15表)。

つぎに、男子の大卒者等について長期的な動きを「国勢調査」および「就業構造基本調査」によってみると、35年には専門的・技術的職業従事者が35.0%、事務従事者が28.0%であり、ホワイトカラーが75.8%を占めていたが、54年には専門的・技術的職業従事者が26.3%、事務従事者が22.2%に低下し、ホワイトカラーは、その割合は依然として高いものの、61.2%に低下している。一方、販売従事者はこの間に9.7%から18.0%へ、技能工・生産工程作業は8.7%から14.4%へと上昇するなど、グレーカラー、ブルーカラーの割合が若年層を中心に大幅に高まっており、就業分野の拡大がみられる(第2-11図、付属統計表第2-15表)。

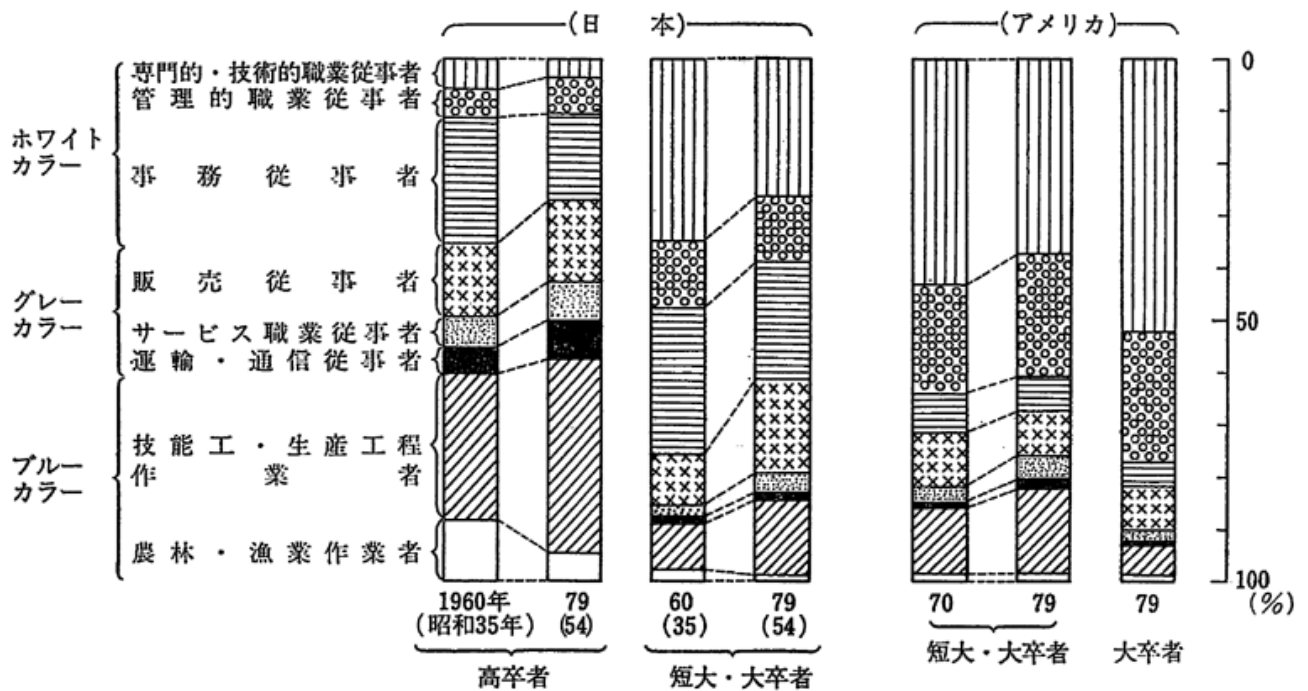
(注)本節および次節では、とくにことわりのない限り、大卒には大学院卒を、短大卒には高専卒を、高卒には旧中卒を、中卒には小卒および未就学者を含む。また、大卒者と短大卒者を合わせて大卒者等という。

職業については、ホワイトカラーは専門的・技術的職業従事者、管理的職業従事者および事務従事者を統合したもの、グレーカラーは販売従事者、サービス職業従事者、保安職業従事者および運輸・通信従事者を統合したもの、ブルーカラーは技能工、生産工程作業、単純作業、採鉱・採石作業および農林・漁業作業者を統合したものをいう。

このように大卒者等の中ではホワイトカラーの占める割合はしだいに低下しているが、ホワイトカラー就業者の多い大卒者等が大幅に増加していることから、就業者全体ではホワイトカラーの割合は35年の19.7%から54年には27.6%へと上昇している。ホワイトカラーの割合が就業者全体では上昇しているのに大卒者等では低下しているのは、増加する大卒者等が従来と同じ割合ではホワイトカラーになっていないことを意味している。

第2-11図 学歴別男子就業者の職業別分布

第2-11図 学歴別男子就業者の職業別分布



資料出所 日本 総理府統計局「国勢調査」,「就業構造基本調査」
 アメリカ 労働省 “Special Labor Force Report”

- (注) 1) 第2-10図 (注) 1)に同じ。
 2) アメリカの短大・大卒者は1年以上のカレッジ修了者, 大卒者は4年以上のカレッジ修了者である。
 3) サービス職業従事者には保安職業従事者を, 技能工・生産工程作業者に単純作業および採鉱・採石作業者を含む。

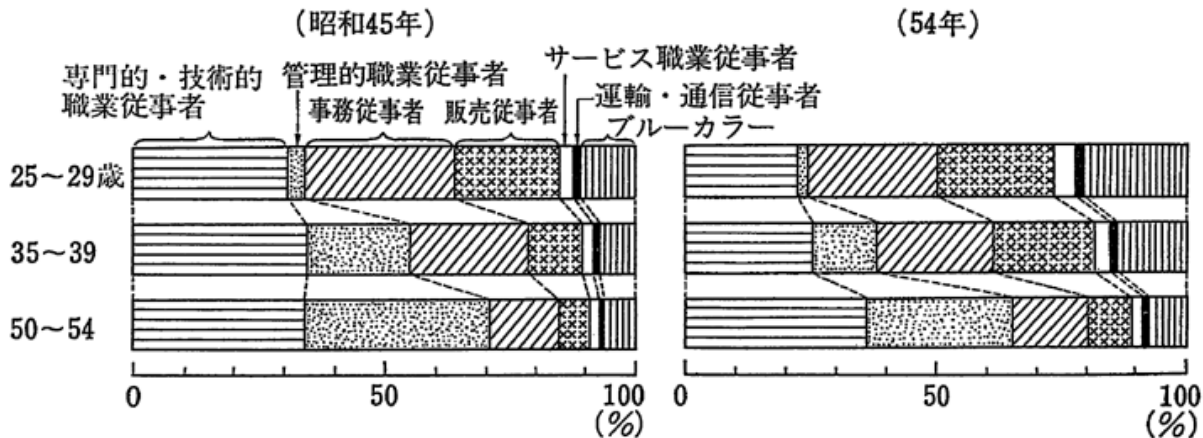
これに対して男子高卒者では,技能工・生産工程作業者の割合が35年の27.6%から54年には37.0%へと大幅に高まっているほか,運輸・通信従事者やサービス職業従事者などグレーカラーの割合も上昇し,ホワイトカラーは35.4%から27.1%にまで低下している。

このような事情をわが国に比べて大卒者等の割合の高いアメリカと比較してみよう。アメリカの男子大卒者等(1年以上のカレッジ修了者)の職業別分布をみると,1979年には専門的・技術的職業従事者が37.3%,管理的職業従事者が23.5%を占めており,これらの職業の占める割合がわが国に比べて高いが,事務従事者,販売従事者はわが国に比べて低い。また,やや長期的な動きをみると,70年に比べて専門的・技術的職業従事者,事務従事者の割合はわが国と同様に低下しているが,わが国とは異なって販売従事者も低下している。一方,ブルーカラーや販売従事者以外のグレーカラーの割合が高まっており,わが国と同じように大卒者等の就業する職業分野に拡がりが見られる。なお,アメリカでは大卒者(4年以上のカレッジ修了者)と短大卒者(1~3年のカレッジ修了者)との職業分野の差が大きく,大卒者のみで見れば,専門的・技術的職業従事者が50%を超えており,わが国の大卒者等に比べて差が見られる(前掲第2-11図)。これは,アメリカでは専門的・技術的職業従事者に対する需要が強く,大卒者は専門的・技術的職業につくことが多いからであるが,わが国で専門的・技術的職業従事者の割合が低く事務従事者の割合が高いのは,そのほかに,わが国では専門的・技術的な職務についても事務従事者として扱われる場合があることもあげられる。

わが国の職業構造の特徴の1つとして,就業者の職業分野の年齢による違いが大きいことがあげられる。大卒者等は,若年のうちは事務従事者,販売従事者が多く,管理的職業従事者は少ないが,年齢の上昇とともに事務従事者,販売従事者が減少し,管理的職業従事者が増加することである。昭和54年の男子の大卒者等についてみると,25~29歳層では事務従事者が25.9%,販売従事者が23.2%を占め,管理的職業従事者は2%に満たないが,35~39歳層ではそれぞれ23.5%,20.1%,12.7%となり,50~54歳層になると事務従事者が14.9%,販売従事者が9.1%に低下して,管理的職業従事者が29.0%に高まっている(第2-12図)。

第2-12図 年齢階級別男子大卒者等の職業構成

第2-12図 年齢階級別男子大卒者等の職業構成



資料出所 総理府統計局「国勢調査」,「就業構造基本調査」

(注) 1) 第2-10図(注)1)に同じ。

2) サービス職業従事者には保安職業従事者を含む。

これは、わが国の企業にあっては、入社後はまず一般事務や営業・販売などの業務に従事して経験をつみ、年齢が高くなるとともに昇進していくという、年功序列型の雇用慣行が一般にみられるからである。

しかし、45年には管理的職業従事者の割合は、35~39歳層で20.7%、50~54歳層では36.6%であったから、管理的職業に従事する者の割合は大幅に低下している(第2-12図)。後にもるように大卒者等の増加につれて、昇進の遅れ、昇進機会の低下がみられるようになってきているが、これはその1つの証左とみてよいであろう。

(職業別就業者増加の要因)

以上のように、男子大卒者等で専門的・技術的職業従事者、事務従事者の割合が低下し、販売従事者や技能工・生産工程作業者などの割合が上昇しているが、これは、専門的・技術的職業従事者、事務従事者よりも、販売従事者、技能工、生産工程作業者などの増加率が高いからである(付属統計表第2-16表)。

増加数でみれば、35~45年間に大卒等の就業者は189万人増加したが、その中で専門的・技術的職業従事者の増加が最も多く、管理的職業従事者、事務従事者を合わせたホワイトカラーの増加寄与率は69.6%を占めていた。これに対し、販売従事者、技能工・生産工程作業者の増加寄与率はそれぞれ18.5%、7.5%であった。次の43~49年、49~54年間には大卒等の就業者はそれぞれ150万人ずつ増加した。両期間ともホワイトカラーの増加数は大きいものの、増加寄与率は49.0%、42.6%としだいに低下し、他方、販売従事者のそれは22.5%、28.2%、技能工・生産工程作業者は20.9%、22.0%と大きくなってきている。

このような職業別の就業者の増加数を、35~45年、43~49年、49~54年の3期間について、学歴別に職業構造要因(各職業の需要が増えたことによる効果)と学歴構成変化要因(各職業内で従来より当該学歴者の割合が上昇(または低下)したことによる効果)とに分けてみよう(第2-1表)。

大卒者等についてみると、専門的・技術的職業従事者、管理的職業従事者は各期間とも職業構造要因が大きい。専門的・技術的職業従事者では学歴構成変化要因の割合がしだいに高まっている。また事務従事者は、35~45年には職業構造要因が大きかったが、その後は学歴構成変化要因が大きくなっている。これに対して、販売従事者、技能工・生産工程作業者では各期間を通じて学歴構成変化要因が大きく、とくに技能工・生産工程作業者では、その割合がしだいに高まっている。そのほか、運輸・通信従事者やサービス職業従事者(ここでは保安職業従事者を含む)でも学歴構成変化要因がしだいに大きくなってきている。各職業の合計でも、職業構造要因の割合がしだいに低下し、学歴構成変化要因の割合が高まり、49~54年間は増加数の60%を上回るまでになっている。このように、販売従事者、技能工・生産工程作業者をはじめ多くの職業で大卒者等の学歴構成変化要因が大きくなってきていることは、増加してきた大卒者等が各職業への需要増だけでは吸収されず、従来は他の学歴者がついていた職業に、大卒者等がかかわって多数つくようになったことを意味している。

第2-1表 学歴および職業別男子就業者増加の要因分解

第2-1表 学歴および職業別男子就業者増加の要因分解

(単位 千人)

期 間・職 業	短 大・大 卒 者			高 卒 者		
	増加数	職業構造要 因	学歴構成 変化要因	増加数	職業構造要 因	学歴構成 変化要因
(昭和35~45年)						
専門的・技術的職業従事者	576.3	484.9	58.9	152.4	204.8	- 33.7
管理的職業従事者	439.6	321.5	58.8	401.6	334.5	33.4
事務従事者	296.9	189.1	84.9	473.3	398.2	59.2
販売従事者	349.2	82.7	199.0	721.0	291.6	320.6
サービス職業従事者	50.4	28.7	14.5	293.5	174.4	79.5
運輸・通信従事者	26.2	22.0	2.5	351.9	220.9	77.4
技能工・生産工程作業	141.5	60.7	63.2	1,663.9	473.3	931.0
採鉱・採石作業	- 2.8	- 2.8	- 0.1	- 19.7	- 24.1	11.3
農林・漁業作業	6.7	- 16.4	33.8	- 23.1	- 224.9	295.3
合 計	1,885.2	1,170.4	516.1	4,018.7	1,850.9	1,774.8
(43~49)						
専門的・技術的職業従事者	232	172	53	20	65	- 40
管理的職業従事者	227	210	12	246	201	32
事務従事者	274	87	173	89	179	- 83
販売従事者	337	65	241	313	194	105
サービス職業従事者	72	34	29	262	165	72
運輸・通信従事者	24	9	14	197	93	92
技能工・生産工程作業	313	56	225	1,076	467	531
採鉱・採石作業	1	- 1	3	- 10	- 14	8
農林・漁業作業	17	- 18	51	- 91	- 245	222
合 計	1,496	613	801	2,108	1,110	940
(49~54)						
専門的・技術的職業従事者	309	198	99	- 9	67	- 67
管理的職業従事者	172	158	11	209	157	42
事務従事者	163	- 16	181	- 75	- 27	- 49
販売従事者	426	139	247	369	302	58
サービス職業従事者	77	34	36	226	150	63
運輸・通信従事者	24	1	23	157	12	144
技能工・生産工程作業	333	21	303	907	128	756
採鉱・採石作業	- 1	- 1	- 1	- 2	- 5	4
農林・漁業作業	3	- 12	17	32	- 104	160
合 計	1,512	528	916	1,836	692	1,116

資料出所 昭和35~45年は総理府統計局「国勢調査」, 43~49年および49~54年は総理府統計局「就業構造基本調査」をもとに労働省労政局労働経済課試算

(注) 1) 43~49年は沖縄を除く数値による。35~45年は就業者, 他は有業者である。

2) 技能工・生産工程作業には単純作業者を, サービス職業従事者には保安職業従事者を含む。

3) 分類不能の職業, 交絡項, 四捨五入により, 各職業の計は合計と, 2つの要因の計は増加数と一致しない。

4) 計算方法は次のとおりである。

$$L_t^i - L_0^i = \underbrace{(L_t - L_0) \cdot \frac{L_0^i}{L_0}}_{\text{職業構造要因}} + \underbrace{L_0 \cdot \left(\frac{L_t^i}{L_t} - \frac{L_0^i}{L_0} \right)}_{\text{学歴構成変化要因}} + \underbrace{(L_t - L_0) \cdot \left(\frac{L_t^i}{L_t} - \frac{L_0^i}{L_0} \right)}_{\text{交 絡 項}}$$

L_t : t 時点の職業別就(有)業者数

L_t^i : t 時点の学歴 i の職業別就(有)業者数

$\frac{L_t^i}{L_t}$: t 時点の職業別就(有)業者に占める学歴 i の就(有)業者の割合

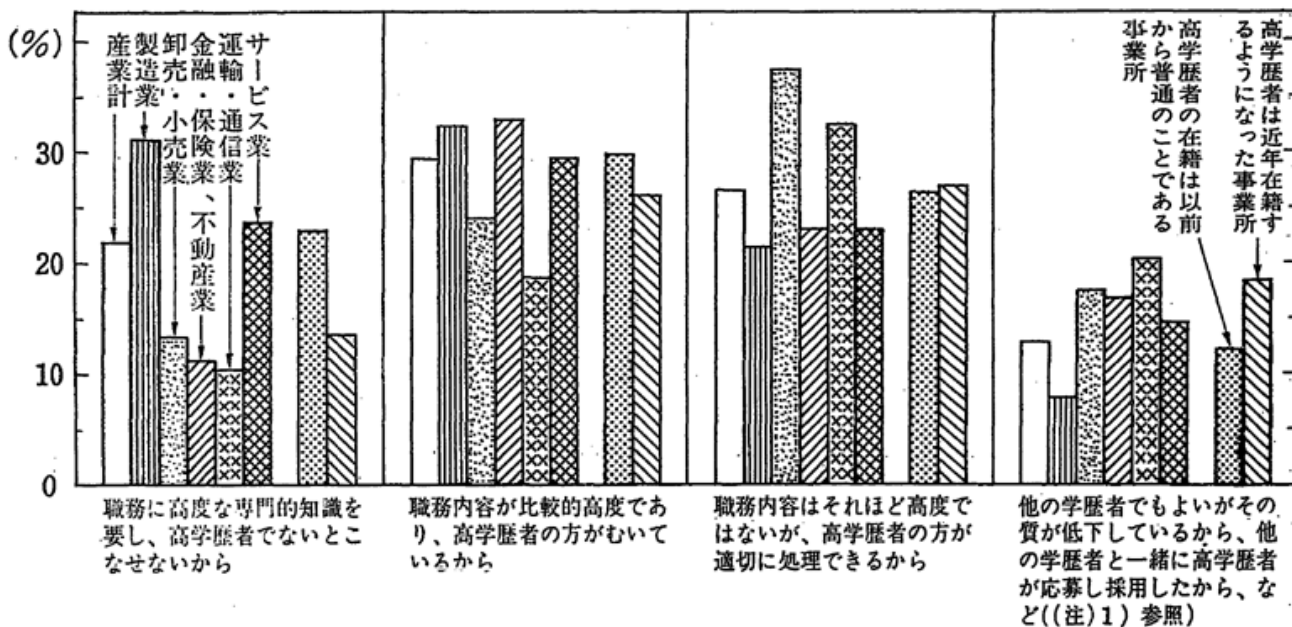
これに対し高卒者では, 専門的・技術的職業従事者, 事務従事者では学歴構成変化要因は減少に働くようになり, 販売従事者でも学歴構成変化要因の割合が低下してきているが, 技能工・生産工程作業, 運輸・通信従事者では学歴構成変化要因が大きくなってきている。このことは, 高卒者は減少する中卒者と増加する大卒者等の間にあって, 従来はかなりの割合を占めていたホワイトカラーは大卒者等にとってかわられ, 中卒者のかわりに技能工・生産工程作業や運輸・通信従事者として雇用されるようになってきたことを示している。

大卒者等が各職業分野で増加してきているのは、1つは、技術革新、職務内容の高度化などによる各職業の質的な変化があり、大卒者等に適した仕事が増加し、大卒者等に対する需要が強まったことが考えられる。もう1つの要因としては、学歴間の労働力供給の変化により、大幅に増加した大卒者等が、従来他の学歴者がついていた職業にかわって雇用されるようになったことで、いわゆる代替雇用的な部分もあると考えられる。

「高学歴者就業実態調査」(53年4月)により事業所で大卒者を配属している理由をみると、「職務に高度な専門的知識を要し、高学歴者でないとこなせないから」が21.8%、「職務内容が比較的高度であり、高学歴者の方がむいているから」が29.3%であり、職務内容から大卒者を配属する事業所が50%を超えるものの、豊になってきた大卒者を従来雇用していた高卒者等よりも役に立つ労働力として雇用するようになったと考えられる「職務内容はそれほど高度ではないが、高学歴者の方が適切に処理できるから」をあげる事業所も26.5%みられる(第2-13図)。また、「他の学歴者でもよいが、その質が低下しているから」、「他の学歴者でもよいが、その採用が困難であるから」、「他の学歴者と一緒に高学歴者が応募し、採用したから」など、他の学歴者の代替として採用したとみられる理由をあげる事業所も12.9%あり、この理由をあげるのは「高学歴者の在籍は以前から普通のことである」事業所よりも、「高学歴者は近年在籍するようになった」事業所で多くなっていることから、このことをうかがわせる。また、「職務内容はそれほど高度ではないが、高学歴者の方が適切に処理できるから」および他の学歴者の代替として採用したとみられる理由をあげる事業所は卸売・小売業、運輸・通信業で比較的多く、これは販売従事者や、運輸・通信従事者で学歴構成変化要因が大きかったことと関連していると考えられる。

第2-13図 主たる大卒者の配属理由別事業所数の割合

第2-13図 主たる大卒者の配属理由別事業所数の割合



資料出所 労働省「高学歴者就業実態調査」(昭和53年)

- (注) 1) ここには、このほか「他の学歴者でもよいが、その採用が困難であるから」および「他の学歴者でもよいが、定着率が悪いから」を含む。
- 2) 選択肢にはこのほか、「人材育成の一環として職場経験をさせるため」、「その他」がある。
- 3) ここで高学歴者とは、大卒者および大学院卒者をいう。

(職業別にみた大卒者等の比率)

職業別に就業者に占める大卒者等の割合(大卒者等比率)を54年の「就業構造基本調査」によってみると、高度の専門的知識や資格を必要とする職種が多く、従来から大卒者等比率の高かった専門的・技術的職業従事者で68.4%ととくに高く、ついで管理的職業従事者で38.7%、事務従事者で26.1%とホワイトカラーで高く、その他では販売従事者(20.4%)、保安職業従事者(15.5%)で比較的高い(付属統計表第2-17表)。

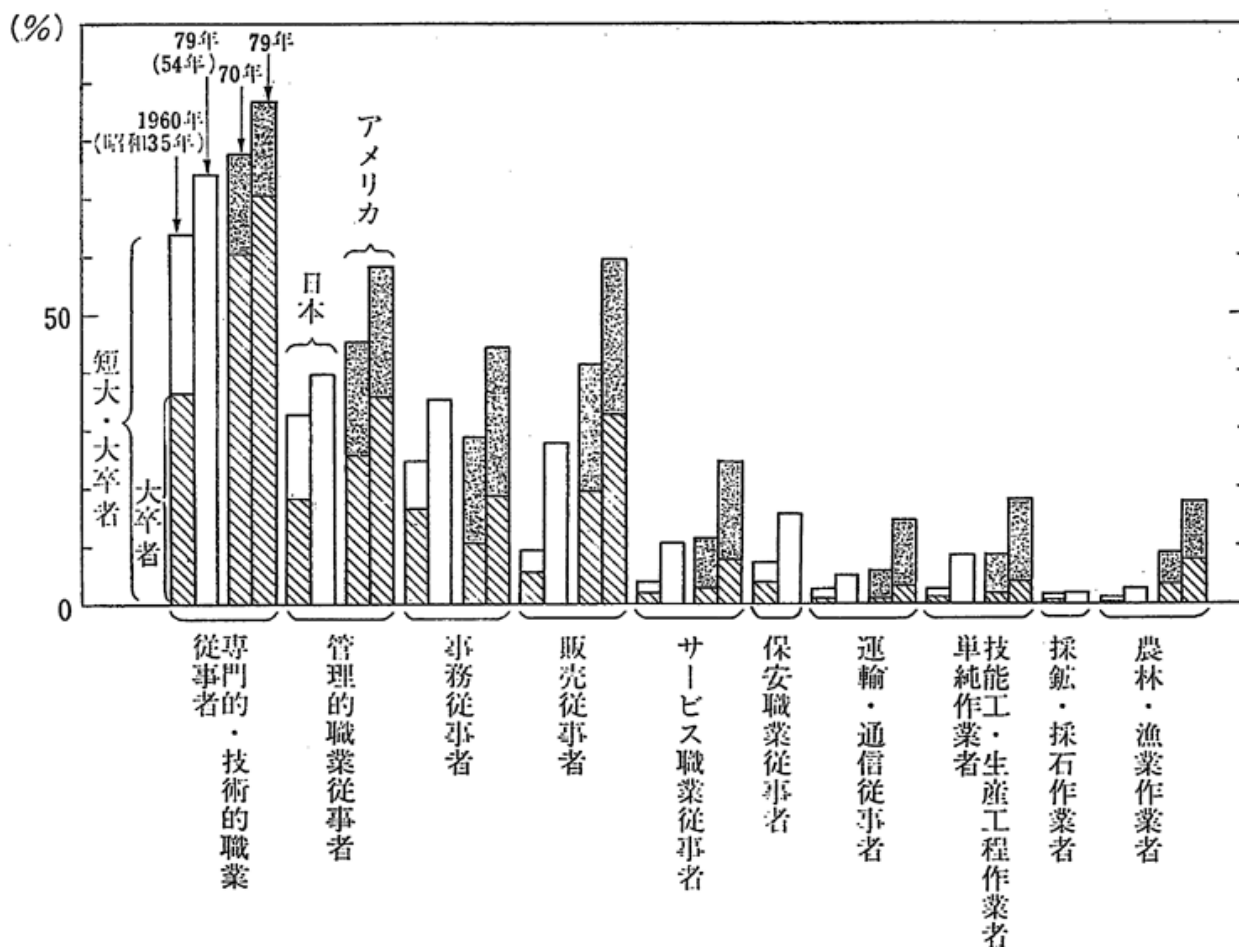
長期的な動きを男子についてみると、すべての職業で大卒者等比率はしだいに高まってきており、専門的・技術的職業従事者で

35年の63.8%から54年には74.2%へ、管理的職業従事者で32.8%から39.9%へ、事務従事者で24.7%から35.1%へと上昇している。また、グレーカラー、ブルーカラーでも大卒者等比率は上昇しているが、とくに販売従事者(9.1%から27.9%へ)、技能工・生産工程作業員(2.4%から8.4%へ)で上昇の程度が大きい(第2-14図、付属統計表第2-17表)。これに対して高卒者比率をみると、専門的・技術的職業従事者で低下したことからホワイトカラーの高卒者比率は35年から54年にかけてやや低下し、ブルーカラーの高卒者比率が15.2%から38.6%へ、グレーカラーでは30.4%から47.5%へと大幅に上昇し、とくに技能工・生産工程作業員、運輸、通信従事者、サービス職業従事者など、従来は中卒者の多かつた職業で高まっているのが目立っている。

アメリカの男子就業者について職業別に大卒者等比率をみると、1979年には専門的・技術的職業従事者で86.8%(大卒者のみでは70.6%)、管理的職業従事者で58.1%(同35.9%)、販売従事者で59.7%(同32.8%)、事務従事者で44.3%(同18.5%)となっている(第2-14図)。わが国の大卒者等比率は、アメリカに比べてすべての職業で低い。専門的・技術的職業従事者や事務従事者ではその差は比較的小さく、管理的職業従事者、販売従事者やその他の職業ではかなり低い。アメリカについて大卒者のみをとれば、わが国の大卒者等比率に近いが、事務従事者についてはわが国がかなり高い。またアメリカでは、グレーカラー、ブルーカラーで短大卒者の比率が比較的高い。

第2-14図 職業別男子就業者の大卒者等の比率

第2-14図 職業別男子就業者の大卒者等の比率



資料出所 日本 総理府統計局「国勢調査」,「就業構造基本調査」
 アメリカ 労働省「Special Labor Force Report」

- (注) 1) 第2-10図 (注) 1), 2)および第2-11図 (注) 2)に同じ。
 2) アメリカの保安職業従事者はサービス職業従事者に含まれ、採鉱・採石作業員は技能工・生産工程作業員、単純作業員に含まれる。

第II部 労働市場の変化と新たな課題

2 増加する大卒者等の就業実態

(2) 大卒者等の就業実態

3) 産業,規模別にみた大卒者等の就業分野

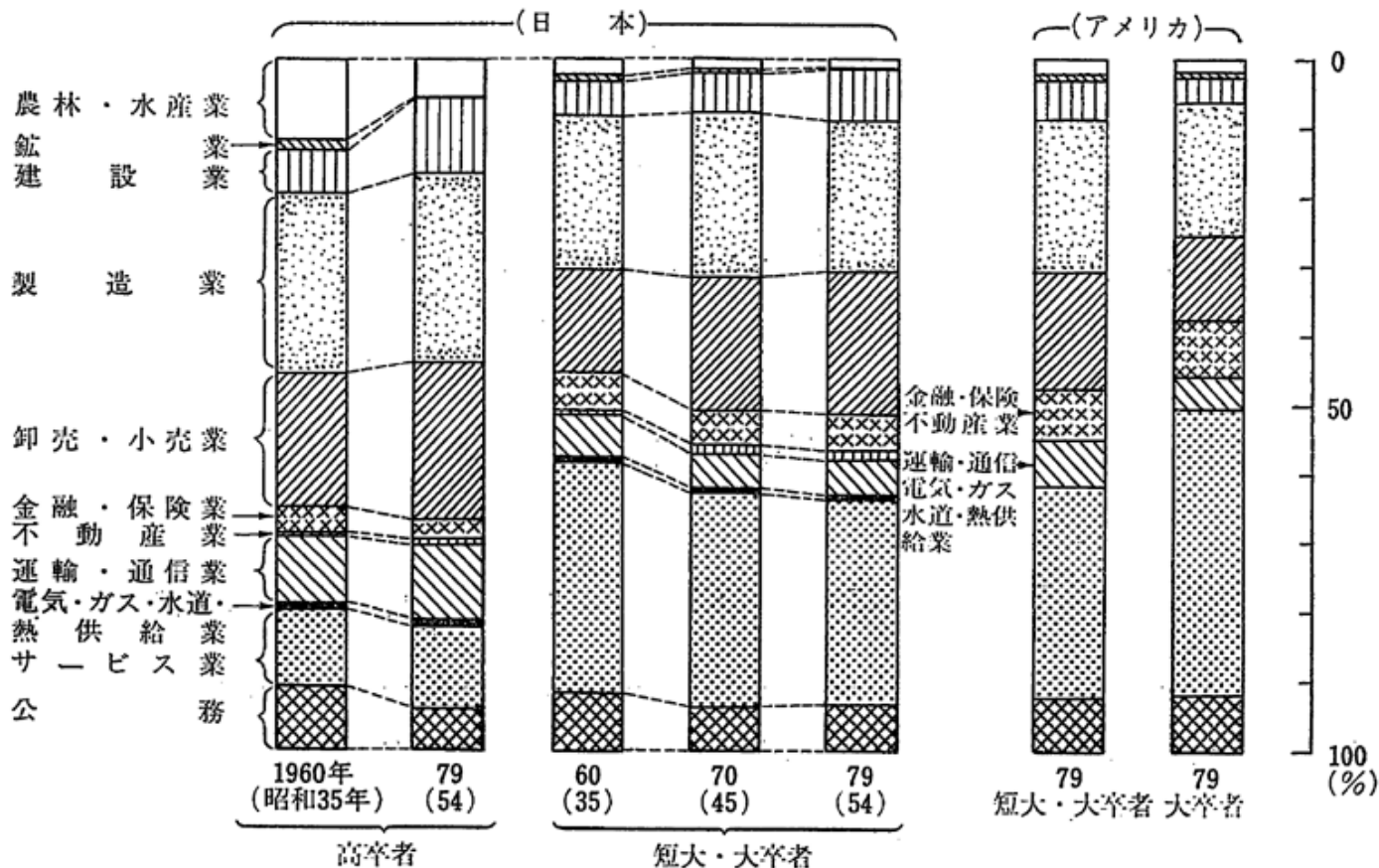
(産業別分布とその変化)

大卒者等の産業別分布をみると,昭和54年にはサービス業に36.2%,卸売・小売業に20.4%など第3次産業に73.5%が就業しており,製造業には18.8%が従事している。高卒者,中卒者に比較して,大卒者等はサービス業,公務,金融,保険業など第3次産業につく者の割合が高い。一般に学歴水準が高いほど第3次産業につく者の割合が高く,第1次産業,第2次産業につく者の割合が低くなり,第3次産業につく者の割合は,高卒者が59.9%,中卒者が39.0%であるのに対して,第2次産業につく者の割合は,大卒者等が25.1%,高卒者33.7%,中卒者40.1%である(付属統計表第2-18表)。

男子について,大卒者等の産業別分布を長期的にみると,製造業につく割合は高度成長期にはやや高まったものの,その後やや低下して54年には35年とほとんど変わらず,一方,サービス業がやや低下し,卸売・小売業が上昇している。しかし,第3次産業の占める割合は,69%前後でほとんど変わっていない(第2-15図)。高卒者についてみると,大卒者等に比べて製造業につく割合が高く第3次産業の占める割合が低い,長期的にみた傾向は大卒者等の場合と変わりはなく,第3次産業の占める割合は56%程度で推移している。なお,第3次産業につく割合の低い中卒者が減小し,第3次産業につく割合の高い大卒者等が増加していることもあって,学歴計でみれば就業者のうち第3次産業につく者の割合は,35年の39.1%から54年には51.5%にまで高まっている。

第2-15図 学歴別男子就業者の産業別分布

第2-15図 学歴別男子就業者の産業別分布



資料出所 日本 総理府統計局「国勢調査」, 「就業構造基本調査」
 アメリカ 労働省 “Special Labor Force Report”

(注) 1) 第2-10図 (注) 1) および第2-11図 (注) 2) に同じ。

2) 日本の昭和35年の運輸・通信業には放送業を含む。他の年は放送業はサービス業に含まれる。

大卒者等の産業別分布をアメリカの男子(1979年)と比較すると、わが国で卸売・小売業の割合が高く、金融・保険業の割合が低いものの、全体としては大きな差はみられず、第3次産業につく者の割合は同程度である。しかし、大卒者のみをとってみれば、アメリカでは卸売・小売業の割合が低いものの、サービス業を中心に第3次産業につく者が4分の3近くを占めて高い(第2-15図)。これは、さきにふれたようにアメリカでは大卒者は専門的・技術的職業につく者が多く、医療、教育など専門的なサービス業につく者の割合がわが国よりも高いからである。

(産業別にみた大卒者等の比率)

産業別に大卒者等の比率をみると、昭和54年にはサービス業が36.1%、金融・保険業が31.7%と高く、ついで公務、不動産業など第3次産業で高い。中分類でみれば、教育、専門サービス業(法律事務所、会計士事務所、土木建築サービス業などのほか、ここでは社会保険・社会福祉、学術研究機関などを含む)、医療業、卸売業、対事業所サービス業(放送、情報サービス、調査・広告、協同組合など)で高い。これに対して大卒者等比率が低いのは、農林・水産業、鉱業、建設業であり、第3次産業の中でも運輸・通信業、修理業、飲食店、対個人サービス業では低い(付属統計表第2-19表)。

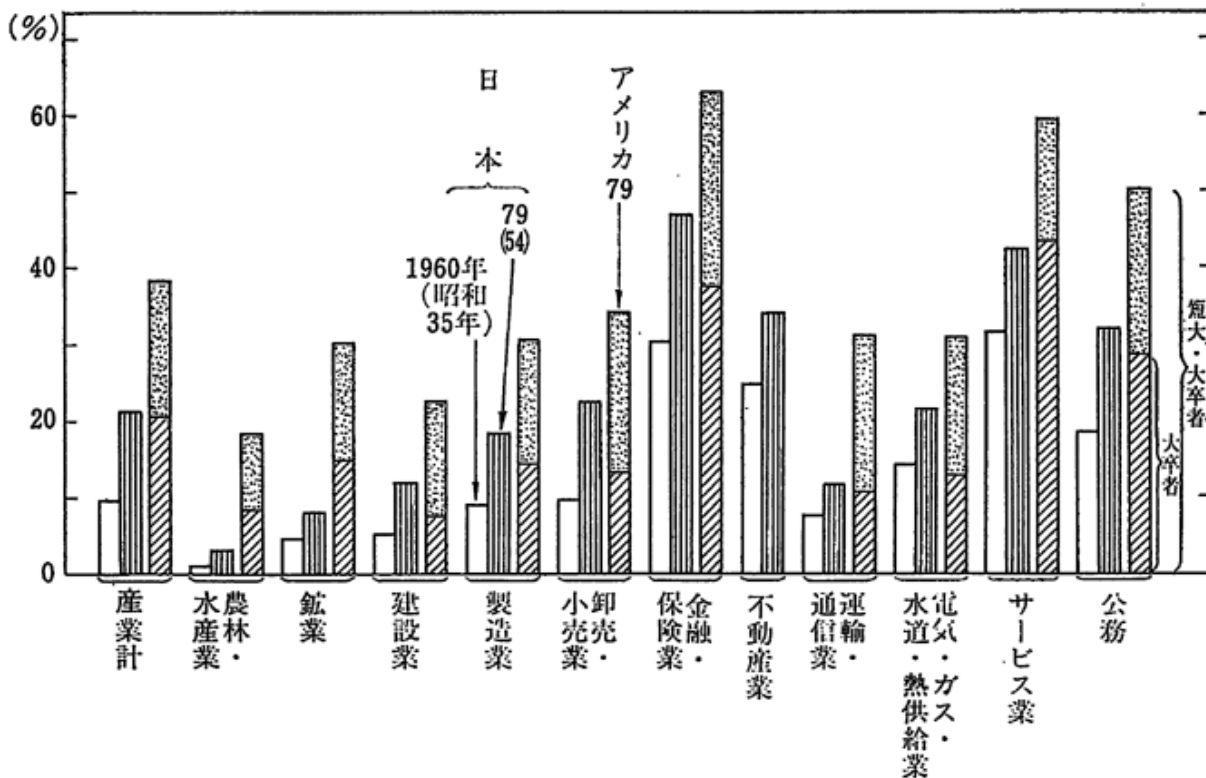
男子について長期的にみると、大卒者等比率は金融・保険業が35年の30.3%から54年の46.8%へ、サービス業が31.6%から42.5%へ、卸売・小売業が9.6%から22.4%へ上昇するなど、あらゆる産業で高まっている(第2-16図、付属統計表第2-19表)。

アメリカの男子就業者についてみると、1979年には大卒者等比率は金融・保険・不動産業(62.8%)、サービス業

(59.3%),公務(50.1%)などで高く,わが国の場合と同じであるが,ほとんどあらゆる産業でわが国の大卒者等比率よりもかなり高く,しかも第3次産業だけでなく,第1次産業,第2次産業でも大卒者等比率はかなり高い。アメリカについて大卒者のみをとれば,第1次産業や鉱業でわが国の大卒者等比率よりも高く,製造業のほか卸売・小売業,金融・保険・不動産業などでわが国の大卒者等比率よりもやや低いものの,全体としてはわが国の大卒者等比率と大きな差はみられない(第2-16図)。

第2-16図 産業別男子就業者の大卒者等の比率

第2-16図 産業別男子就業者の大卒者等の比率



資料出所 日本 総理府統計局「国勢調査」,「就業構造基本調査」
 アメリカ 労働省 “Special Labor Force Report”

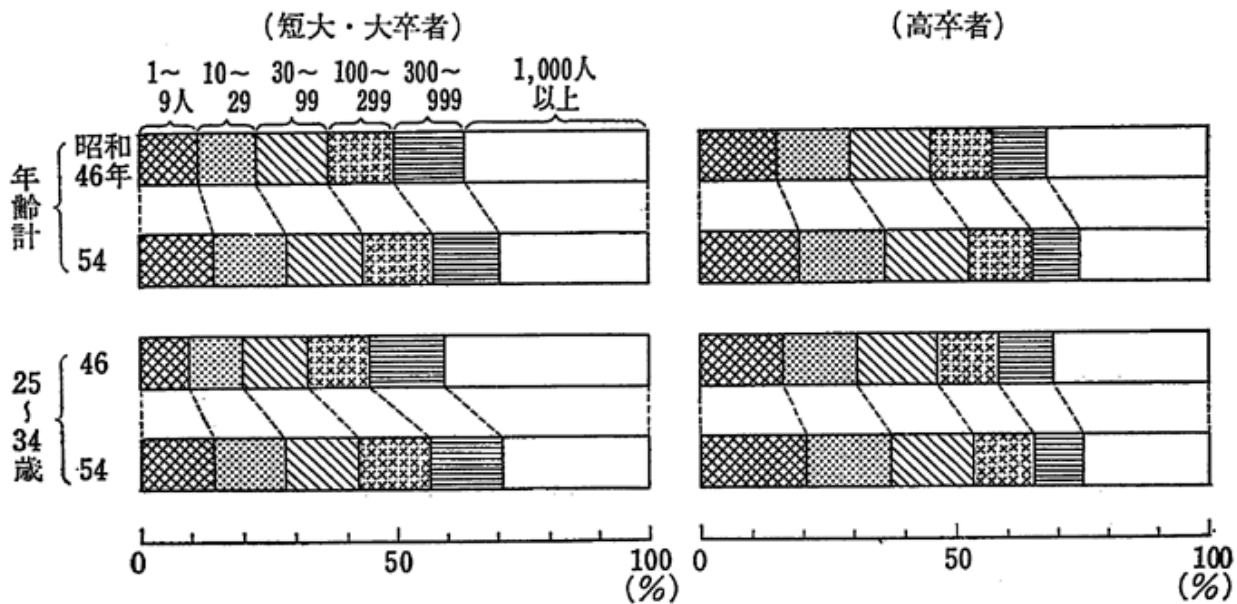
- (注) 1) 第2-10図 (注) 1), 2), 第2-11図 (注) 2)および第2-15図 (注) 2)に同じ。
 2) アメリカの不動産業は金融・保険業に含まれる。

(企業規模別にみた大卒者等の就業状況)

「就業構造基本調査」により,民営企業の雇用者について大卒者等の就業する企業の規模別分布をみると,昭和54年には1,000人以上規模に就業している者が29.3%を占めるが,1~9人,10~29人規模でも大卒者等は14%程度ずつみられる。中卒者,高卒者に比べ小規模企業に就業している者の割合は低いものの,46年に比べると大規模企業に就業する者の割合が低下し,小規模企業に就業する者の割合が高まっている(第2-17図)。大卒者等は,従来は大企業に集中していたが,しだいに中小企業にも就業するようになってきたといえる。このような傾向は,年齢別にみても各年齢層で同様にみられる。この背景としては,第1次石油危機後,大企業を中心に雇用調整が行われたが,中小企業では質の高い労働力を求めて大卒者等を採用したという面もあると考えられる。

第2-17図 雇用者の企業規模別分布

第2-17図 雇用者の企業規模別分布



資料出所 総理府統計局「就業構造基本調査」

(注) 1) 官公庁，規模不詳を除く。

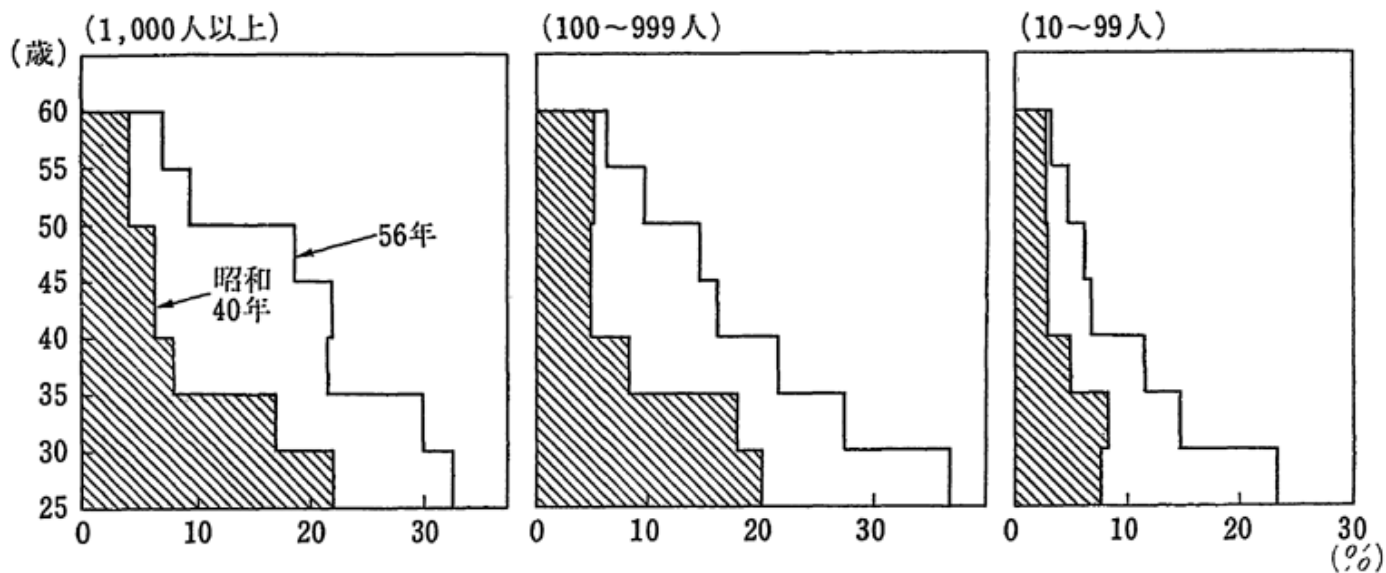
2) 46年は非農林業雇用者，54年は全産業雇用者についてのものである。

つぎに、企業規模別に雇用者に占める大卒者等の比率をみると、1,000人以上および300~999人規模では大卒者等が雇用者全体の25%を超えて高く、以下、規模が小さくなるにしたがって低下するもの、1~9人規模でも13.3%となっている。これを大卒者等の多い25~34歳層でみれば、1,000人以上および300~999人規模では雇用者全体の3分の1を超え、1~9人および10~29人規模でも20%前後に達している(付属統計表第2-20表)。

また、労働省「賃金構造基本統計調査」により、男子労働者中の大卒者比率の40年から56年にかけての変化をみると、1,000人以上および100~999人規模では、40年の10%強から56年には22%前後へ、10~99人規模でも5%弱から11%弱へ高まってきている。年齢階級別にみると、中高年層では中小規模企業よりも大規模企業で大卒者比率の上昇程度は大きい、大卒者の多い25~29歳層でみれば、1,000人以上規模では大卒者比率は40年の22.0%から56年には32.6%へと上昇したが、100~999人規模では20.1%から36.8%へ、10~99人規模では7.7%から23.2%へと大きく上昇している(第2-18図)。このように若年層では、大卒者比率の上昇程度は大規模企業よりも中小規模企業で大きく、大卒者の増加とともに就業する企業規模についても分散化がみられるようになってきたといえよう。

第2-18図 企業規模および年齢階級別男子大卒者比率

第2-18図 企業規模および年齢階級別男子大卒者比率



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) サービス業を除く産業計(民・公営計)による。

第II部 労働市場の変化と新たな課題

2 増加する大卒者等の就業実態

(2) 大卒者等の就業実態

4) 女子大卒者等の就業分野とその変化

女子就業者に占める大卒者等の割合は、35年の2.3%から45年には5.7%に、54年には12.9%に高まっているが、男子(21.1%)に比べて低い。また、女子の場合は男子と違って大卒者よりも短大卒者の割合が高い。

女子大卒者等の職業別分布をみると、35年には専門的・技術的職業従事者が61.9%を占め、事務従事者が16.9%、販売従事者が7.7%などとなっていた。専門的・技術的職業従事者の増加数は最も多いものの、他の職業に比べて増加率が低いことから、その割合はしだいに低下し、54年には44.6%になっている。一方、事務従事者は32.0%に高まり、販売従事者は8.4%となっている。そのほかサービス職業従事者、技能工・生産工程作業者の割合も高まっており、男子大卒者等の場合と同様に就業分野の拡大がみられる(付属統計表第2-21表)。

職業別に大卒者等の比率をみると、54年には専門的・技術的職業従事者で60.8%ととくに高く、管理的職業従事者、販売従事者で17%台となっており、長期的にみるとすべての職業で大卒者等の比率は高まっている。

つぎに、女子大卒者等の産業別分布をみると、サービス業の割合が高く54年には54.9%を占めているが、35年の67.0%からみれば低下しており、サービス業の中では教育の割合の低下が大きい。一方、御売・小売業は35年の13.3%から54年には20.1%に高まっている。なお、第3次産業の割合は85%強で、男子大卒者等に比べその割合は高いが、長期的に大きな変化はない(付属統計表第2-22表)。

産業別の大卒者等の比率は、サービス業で29.8%と高く、その中では男子と同様に教育、専門サービス業、医療業で高い。また、あらゆる産業で大卒者等の比率は上昇している。

第II部 労働市場の変化と新たな課題

2 増加する大卒者等の就業実態

(3) 大卒者等の労働移動

1) 転職希望の状況

(転職希望者の動向)

「就業構造基本調査」によると、有業者のうち転職を希望する者は、男子全体(在学者を除く)でみて43年の128万人から49年には149万人へ、そして54年には270万人へと増加している。このうち大卒者等は、43年の13万人から54年には50万人へ大幅な増加となっており、男子全体の増加率を上回っている。

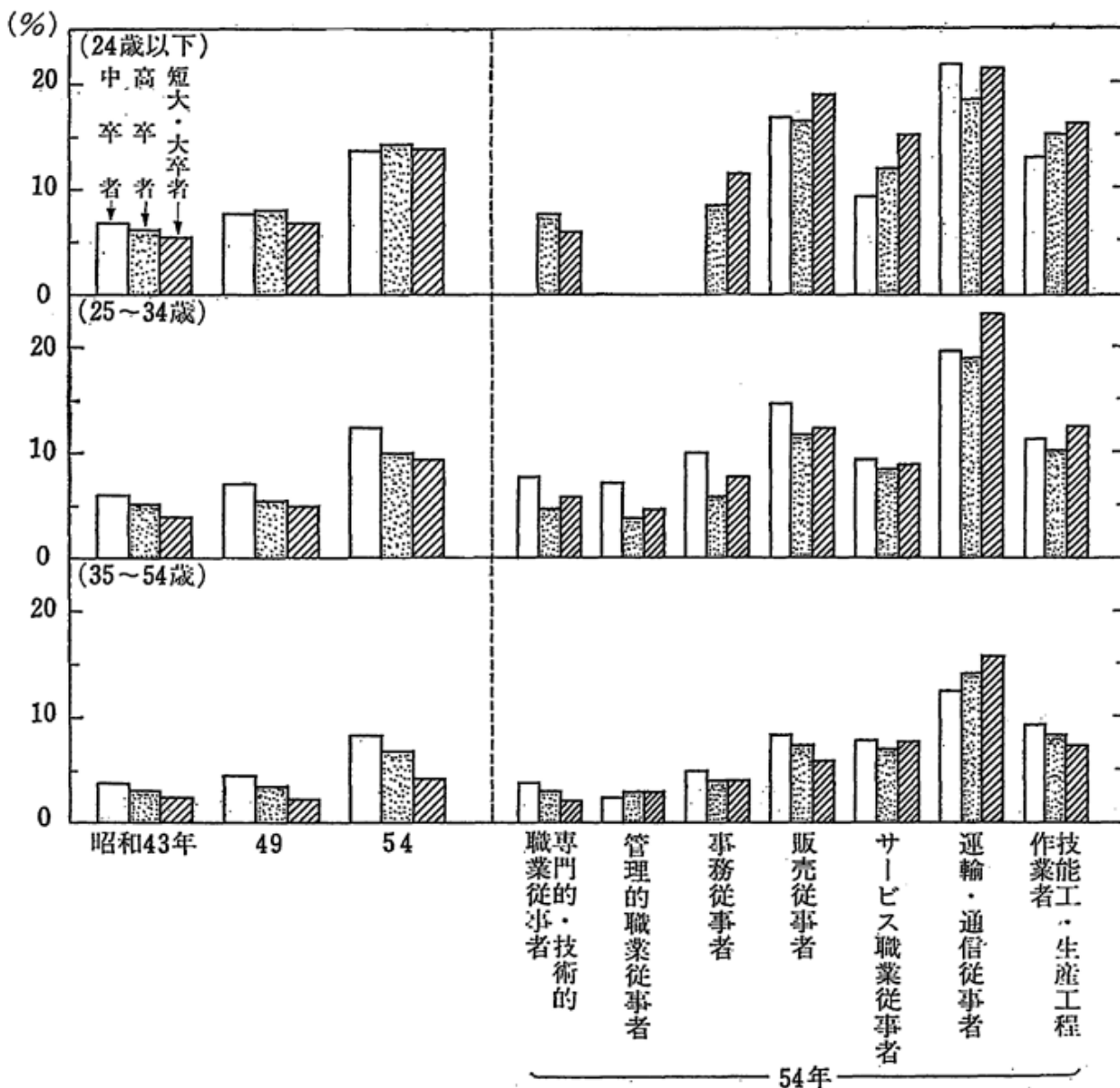
有業者に占める転職希望者の割合(転職希望率)は、54年には男子有業者で8.0%である。年齢、学歴別にみると、24歳以下層では大卒者等の勤続年数が短いこともあって、学歴間の差はほとんどみられないが、年齢が高くなるとともにどの学歴の者でも転職希望率は低くなり、また大卒者等の転職希望率は年齢にかかわらず他の学歴層よりも低くなっている(第2-19図)。

転職希望率は40年代には4%台であったが、52年には7.2%、54年には8.0%と50年代に入って著しく高まってきた。これは、年齢、学歴別にみても同様である。このような転職希望率の上昇は、第1次石油危機後、転職の機会が減少し転職を希望しながらかなえられない者が増加していること、賃金上昇率が鈍化したことからより高い所得を求めて転職の機会をうかがう者が増加したことなどが理由と考えられる。

大卒者等の転職希望率を54年について職業、年齢階級別にみると、24歳以下層では、運輸・通信従事者、販売従事者、技能工・生産工程作業員(ここでは単純作業員のほか採鉱・採石作業員を含む)、サービス職業従事者(保安職業従事者を含む)で15%以上と高く、しかも中卒者、高卒者と同程度かむしろ高くなっている。25~34歳層でもこれらの職業従事者の転職希望率は高く、とくに運輸・通信従事者で高いのが目立っている。35~54歳層になると、転職希望率は各職業で低下するものの、この年齢層でも運輸・通信従事者ではかなり高く、しかも他の学歴層よりも高い。これに対して、ホワイトカラーの転職希望率は、各年齢層を通じて他の職業従事者に比べて低い(第2-19図)。

第2-19図 年齢、学歴および職業別男子有業者の転職希望率

第2-19図 年齢、学歴および職業別男子有業者の転職希望率



資料出所 総理府統計局「就業構造基本調査」

(注) 1) 第2-11図(注)3)に同じ。

2) 24歳以下の管理的職業従事者ならびに中卒の専門的・技術的職業従事者および事務従事者は、有業者が少ないため除いた。

3) ここでいう転職希望には、同じ会社で単に配置や勤務地を変わりたい場合は含まない。

このように、従来からの大卒者等の伝統的な職業であるホワイトカラーでは転職希望率は低いが、近年大卒者等が増加しているグレーカラー、ブルーカラー、とくに運輸、通信従事者では転職希望率が高く、しかも大卒者等の転職希望率が高卒者や中卒者と同程度かむしろ高くなっている。

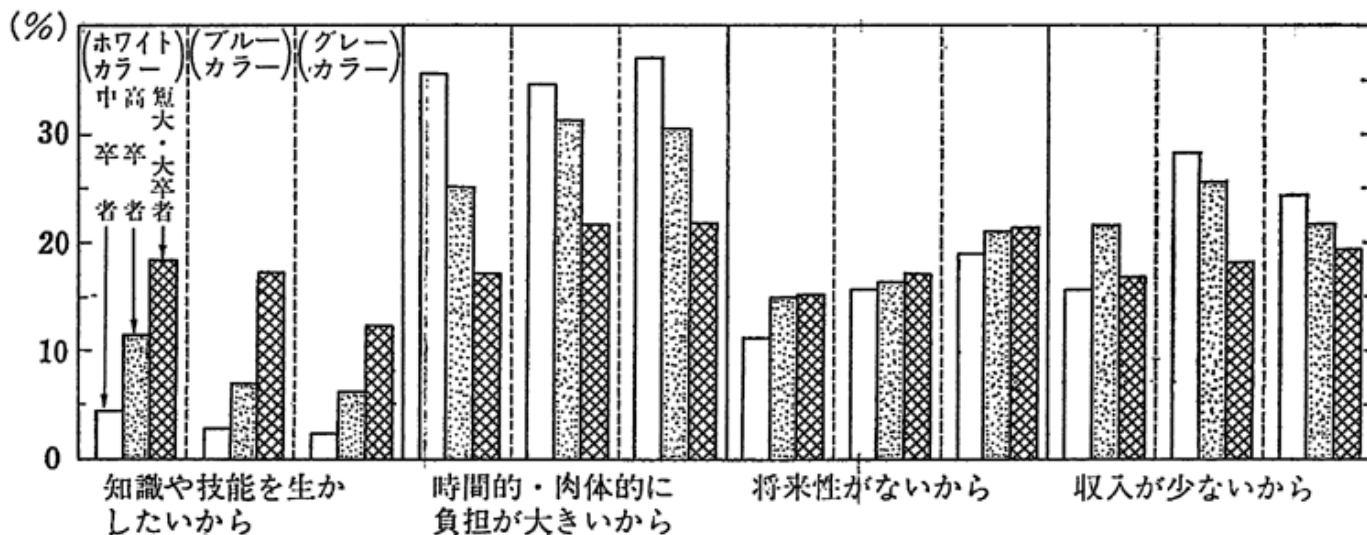
(転職希望理由)

このような男子転職希望者の転職希望理由をみると、大卒者等では「時間的・肉体的に負担が大きいから」をあげる者(20.0%)が最も多いが、これは高卒者、中卒者でも同様である。ついで大卒者等では「収入が少ないから」(18.2%)、「将来性がないから」(18.0%)と続いているが、「時間的・肉体的に負担が大きいから」および「収入が少ないから」をあげる者は他の学歴者よりも少ない。それに対して、「知識や技能を生かしたいから」とする者(15.6%)は、他の学歴者よりもかなり多い(付属統計表第2-23表)。

これを職業別にみても、大卒者等はいずれの職業従事者も「知識や技能を生かしたいから」をあげる者の割合が高卒者、中卒者よりも高く、大卒者等は現在の職業と自分のもつ知識や技能との間にギャップを感じている者が他の学歴者に比べて多いことを示している(第2-20図)。また、ホワイトカラー以外では「時間的、肉体的に負担が大きいから」をあげる者が最も多く、「収入が少ないから」、「将来性がないから」とともにホワイトカラーよりも多い。

第2-20図 学歴および職業別男子転職希望者の転職希望理由

第2-20図 学歴および職業別男子転職希望者の転職希望理由 (昭和54年)



資料出所 総理府統計局「就業構造基本調査」

- (注) 1) 選択肢にはこのほか「一時的についた仕事だから」、「定年などにそなえて」、「余暇を増やしたいから」、「家事の都合から」、「その他」がある。
 2) ここでは、農林・漁業作業者はグレーカラーに含まれる。

第II部 労働市場の変化と新たな課題

2 増加する大卒者等の就業実態

(3) 大卒者等の労働移動

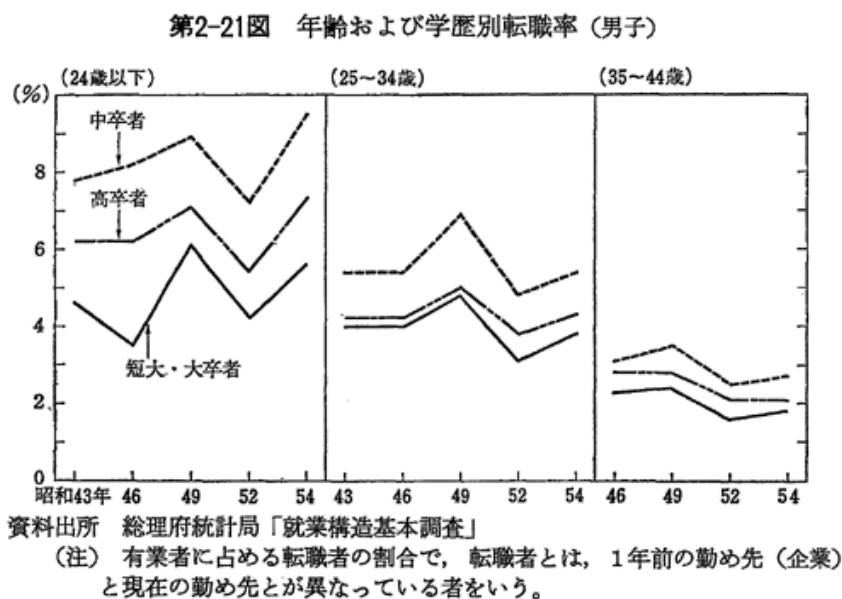
2) 転職の実態

(転職率の動向)

「就業構造基本調査」により、男子有業者に占める転職者(1年前の勤め先と現在の勤め先が異なっている者)の割合(転職率)をみると、54年には男子全体(在学者を除く)では3.2%であり、大卒者等は3.1%、高卒者は3.6%、中卒者は2.9%である。しかし、中卒者の転職率が低いのは年齢構成の影響であり、年齢別にみればどの年齢層でも学歴が高いほど転職率は低く、またどの学歴層でも年齢が高いほど低い。やや長期的にみると、転職率は49年に高まった後、52年には低下したが、54年には若年層を中心に再びやや高まった(第2-21図)。

大卒者等の転職率は他の学歴者よりも低いものの、若年層を中心に大卒者等が増加していることから、転職者に占める大卒者等の割合は上昇しており、43年には転職者のうち大卒者等は11.4%であったが、54年には20.1%になっている。転職は景況に反応して増減がみられるが、そうした中で大卒等の転職者は一貫して増加する傾向にある。

第2-21図 年齢および学歴別転職率



(大卒者の転職構造)

以下では、「雇用動向調査特別集計」により男子大卒者の転職構造をみることにする(対象は、前職が雇用者であって調査時いずれかの産業で雇用労働者として在籍している者であり、また、常用労働者4人以下の事業所、農林水産業、建設業、教育、公務が調査対象から除かれていることに留意する必要がある)。

まず最初に、男子転職者に占める大卒者の割合をみると、46年には7.3%であったが、51年には9.7%へ、さらに55年には13.0%へと高まっている。また、25~29歳層では46年の13.0%から55年には22.9%に及ぶなど各年齢層で大卒者の割合が高まっている。学歴別に転職者の年齢構成をみると、29歳以下の若年層の割合は46年から55年にかけてしだいに低下しているものの、55年には大卒者では50.9%、高卒者では56.2%と過半数を占めており、これに30~34歳層を加えると70%を超え、転職は若年層が中心となっている(付属統計表第2-24表)。ただ、中卒者は進学率の上昇により若年層が減少していることから、29歳以下の割合は32.2%と他の学歴者に比べ低くなっている。

55年について、職業間の移動をみると、大卒者の転職後の職業は専門的・技術的・管理的職業従事者と事務従事者のホワイト

カラー(55.2%)および販売従事者(29.7%)で大半を占めており、他の職業従事者への転職は少ない。これを転職前と比べると、運輸、通信従事者がやや多くなっている程度で、職業間の移動はあっても、全体としては転職前後で就業分野に大きな差はみられない。職業間の移動状況をみると、ホワイトカラー職業間の移動が転職者全体の45.1%、グレーカラー職業間の移動が26.8%など同種職業間の移動が多く、ホワイトカラーと他の職業間の移動が10%ずっとほぼ同程度みられる(付属統計表第2-25表)。また、専門的・技術的・管理的職業従事者は同一職業内での移動が多く、異なる職業間では事務従事者と販売従事者との間の移動が比較的多くみられる。一方、運輸・通信従事者、サービス職業従事者、ブルーカラーは、異なる職業からの転職が多い(第2-22図)。

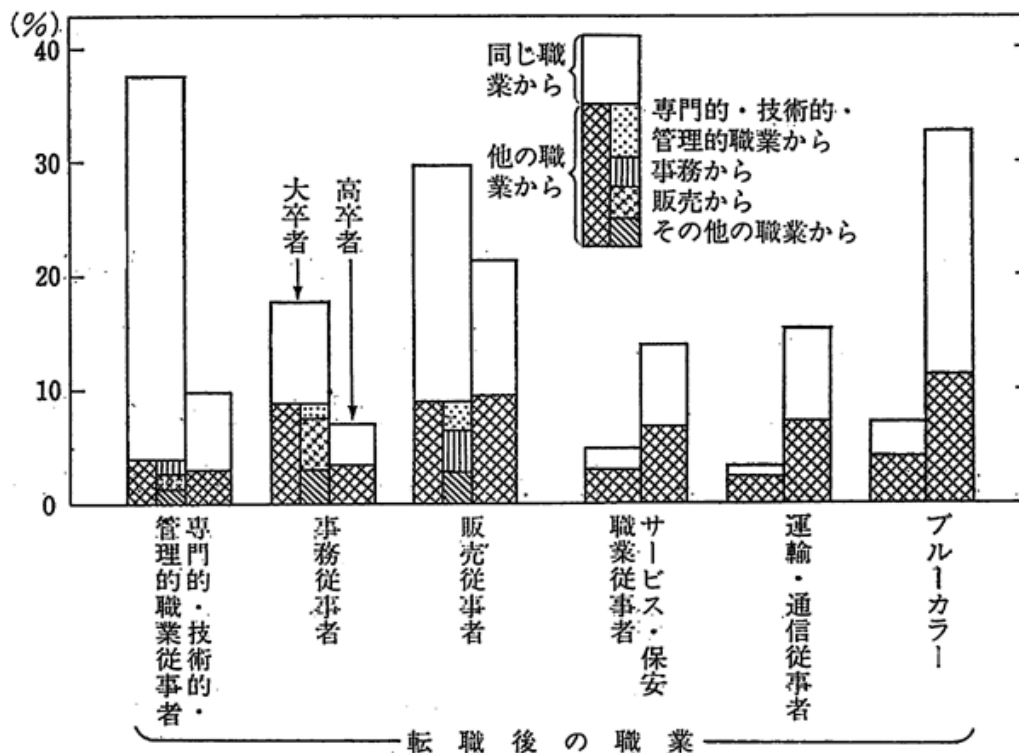
なお、大卒転職者全体でみて同一職業内で移動する者が68.8%と多いが、年齢が低くなるほど異なる職業への移動が多くなるとともに、ホワイトカラー職業間の移動が減少してグレーカラー職業間の移動が多くなる。これは、若年層ほど専門的・技術的・管理的職業従事者が少なくなり、販売従事者が多くなるからである。

高卒者については、技能工・生産工程作業員、販売従事者、運輸・通信従事者への転職が多いが、同一の職業内での移動が58.9%と大卒者に比べて少なく、異なる職業への移動が目立っている。また中卒者は技能工・生産工程作業員への転職が50%近くを占めている(付属統計表第2-25表)。

つぎに転職状況を産業間の移動としてみると、大卒者はサービス業、卸売・小売業への転職が多く合わせて3分の2近くを占め、ついで製造業への転職が約4分の1あって、その他の産業への転職はずっと少ない。雇用者の産業別就業構成と比較してみると、転職者は製造業、金融・保険業、電気・ガス・水道・熱供給業の割合が低いのに対して、サービス業、不動産業の割合が高くなっている。産業間の移動状況をみると、第3次産業間での移動が63.6%と多く、第2次産業間、第2次産業と第3次産業間の移動がほぼ同程度で12~13%となっている(第2-23図)。このような傾向は、44歳以下の比較的若し、年齢層で共通してみられる(付属統計表第2-26表)。

第2-22図 職業別男子転職者の移動状況

第2-22図 職業別男子転職者の移動状況 (昭和55年)



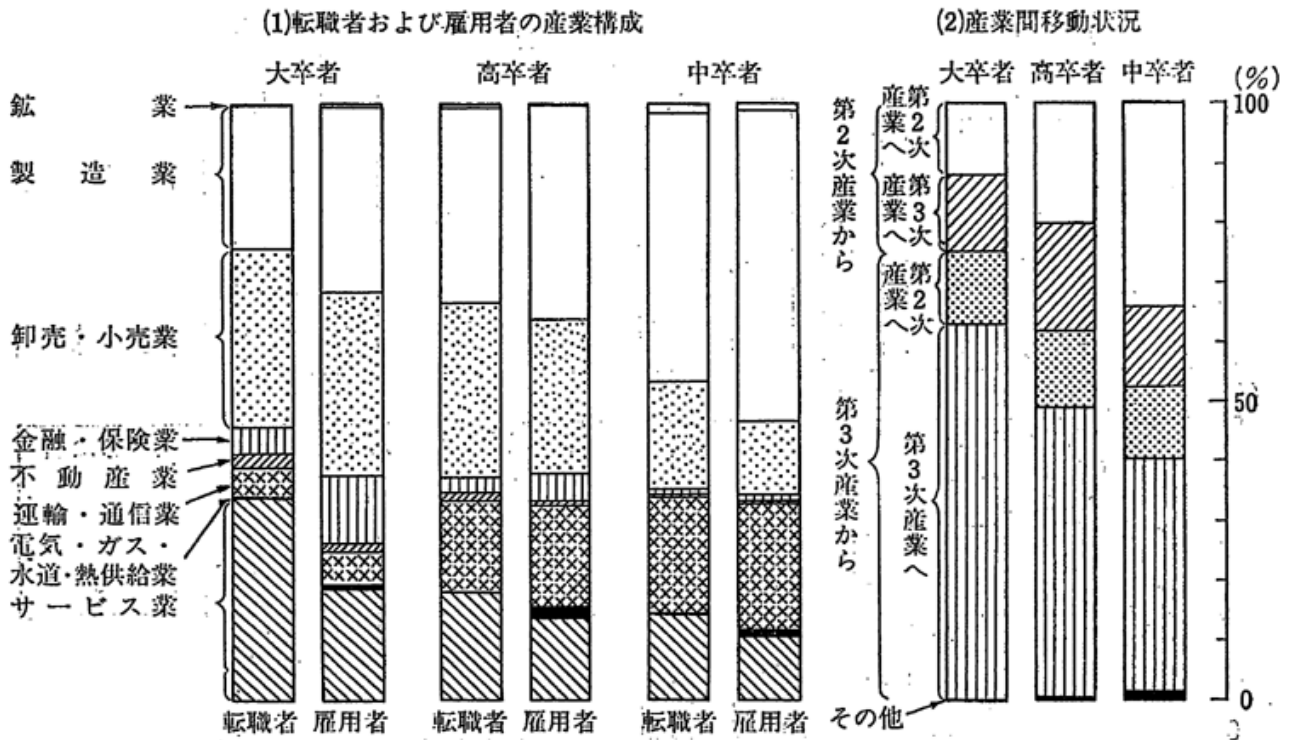
資料出所 労働省「雇用動向調査特別集計」

(注) 学歴別に、全転職者数を100とした割合である。

高卒者については製造業、卸売・小売業への転職が60%を超えて多く、中卒者では製造業への転職が50%近くを占めるが、雇用者の産業別就業構成と比較すると、高卒者、中卒者の場合、転職者はサービス業のほか、卸売・小売業の割合が高い。産業間の移動状況をみると、高卒者でも第3次産業への移動が多いものの、その割合は大卒者よりも低く、また中卒者では第2次産業への移動もかなり多い。なお、高卒者、中卒者では、年齢が低いほど第3次産業への移動が多くなっている。(第2-23図、付属統計表第2-26表)。

第2-23図 男子転職者の産業間の移動状況

第2-23図 男子転職者の産業間の移動状況 (昭和55年)



資料出所 労働省「雇用動向調査特別集計」

(注) 1) 転職者の産業は、転職後の産業である。

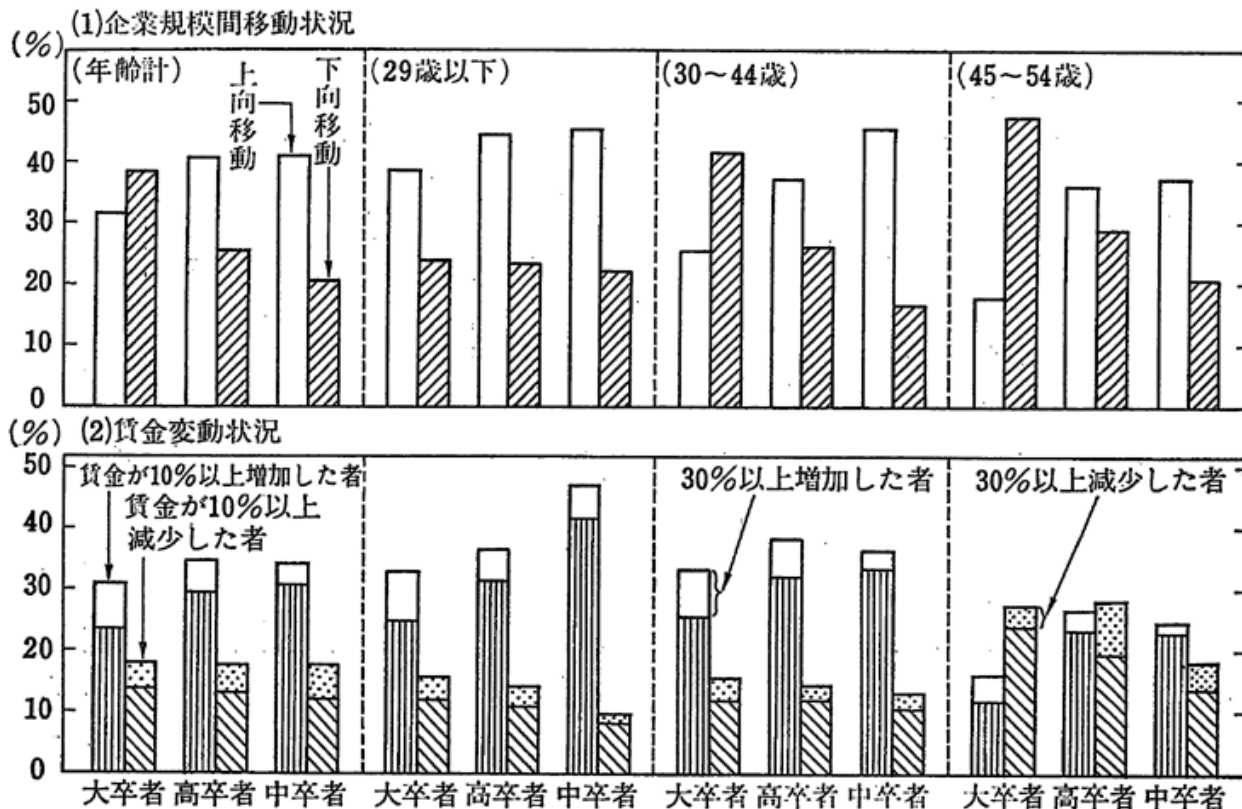
2) 雇用者(55年1月1日現在)の産業構成は、「賃金構造基本統計調査」の労働者の学歴別構成比をもとに推計した。

3) 産業間移動状況の「その他」は、農林漁業から第2次産業、第3次産業への移動である。

大卒者の企業規模間の移動をみると、大規模企業に比べ中小規模企業からの転職が多く、転職後もより小さい規模の企業に就職する者が多い。規模間の移動状況では、上向移動(より大きい規模への移動)した者が31.4%、平行移動(同一規模間の移動)が30.4%、下向移動(より小さい規模への移動)が38.2%となっており、下向移動した者が多い。年齢別には、年齢が高くなるにしたがって上向移動が減少し、平行移動、下向移動が増加する(第2-24図)。5~29人規模企業に転職した者の転職者に占める割合をみれば、26歳以下層では21.1%であるが、30-4歳層では35.8%、45~54歳層ではほぼ50%になっている(付属統計表第2-27表)。

第2-24図 男子転職者の企業規模間移動状況および賃金変動状況

第2-24図 男子転職者の企業規模間移動状況および賃金変動状況
(昭和55年)



資料出所 労働省「雇用動向調査特別集計」

(注) 1) 年齢計には55歳以上を含む。

2) 企業規模間移動状況は、規模区分を1,000人以上, 300~999人, 100~299人, 30~99人, 5~29人の5区分にして、より大きい規模へ移動した者が上向移動、同じ規模へ移動した者が平行移動、より小さい規模へ移動した者が下向移動であり、この間の転職者を100とした割合である。

学歴別にみれば、学歴水準の低いほど上向移動が多く、下向移動が少なくなり、高卒者では上向移動が40.6%、下向移動が25.4%であり、中卒者ではそれぞれ40.9%、20.5%である(第2-24図)。これは、学歴別にみた雇用者の企業規模別就業構成を反映して、大卒者よりも高卒者、高卒者よりも中卒者で小規模企業からの離職者が多くなるのに対して、転職後の企業の規模別構成は、学歴間で離職前の企業の規模別構成ほど差がないからである。

最後に転職に伴う賃金の変動状況を見ると、大卒者は賃金が10%以上増加した者が30.9%(うち30%以上増加した者7.4%)であるが、これに対して高卒者では34.5%(同5.1%)、中卒者では34.1%(同3.5%)とやや多い(第2-24図)。大卒者は高卒者、中卒者に比べて30%以上増加した者はやや多いものの、10%以上増加した者全体ではやや少なくなっている。10%以上増加した者が大卒者でやや少ないのは、企業規模間移動で、大卒者は高卒者、中卒者に比較して下向移動した者が多いこととも関連していると考えられる。また、賃金が10%以上減少した者の割合は、学歴間で大きな差はみられない。

第II部 労働市場の変化と新たな課題

2 増加する大卒者等の就業実態

(3) 大卒者等の労働移動

3) Uターン労働者の動向

わが国の労働移動をみると、30年代以降の高度成長期には労働力の供給源である農村地域から、需要先である大都市圏への移動がかなりみられた。40年代にもその流れは変わらなかつたものの、40年代半ば頃から、大都市圏から地方への労働移動もみられるようになり、出身地へもどるいわゆるUターンが注目されるようになった。Uターン現象がみられるようになった要因としては、地方での就業機会の拡大、子どもの数の減少から長男・長女が増加し親や肉親の世話をするため出身県での居住の必要性が生じたこと、大都市圏での生活環境の悪化などがあげられよう。

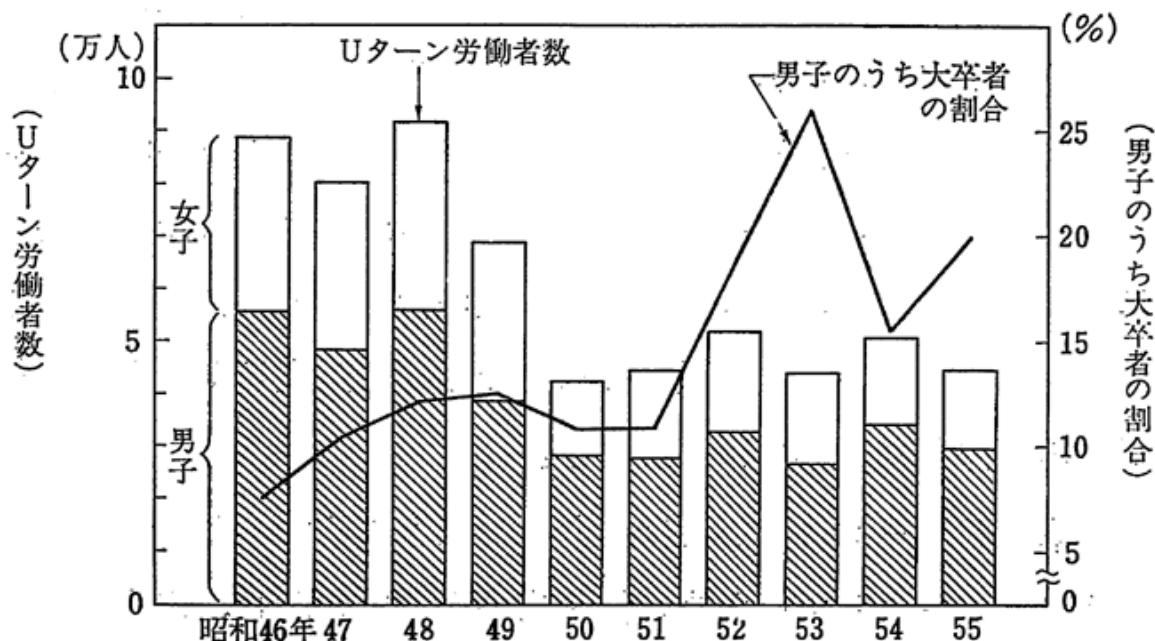
新規学卒者のUターンについてはさきにみたところであり、ここでは、地方出身で大都市で就業していた者が大都市の企業を退職し、出身県に帰ってそこで就職する、既就職者のUターンの動きを「雇用動向調査特別集計」によってみることにする。ここでは、Uターン労働者は、1)出身県が3大都市圏(南関東4都県、東海4県、京阪神3府県)以外の地域で、かつ出身県に所在する事業所に入職した者で、2)現在の事業所に入職する前は、3大都市圏の事業所に雇用者として就職していた者である。

それによると、Uターン労働者は、46年から48年にかけて8~9万人で推移した後、49年には7万人弱に減少し、50年以降はほぼ4~5万人で推移しており、高度成長期に比べ第1次石油危機後全体として労働移動が鎮静化する中で、Uターン労働者も第1次石油危機前に比べ減少している(第2-25図)。

男子Uターン労働者を学歴別にみると、中卒者は46~48年にはUターイ労働者の38.0%を占めていたが、中卒就職者の減少から53~55年には18.5%に低下し、高卒者が49.6%から59.2%へ、大卒者が10.0%から20.0%に上昇している(付属統計表第2-28表)。Uターン労働者は若年者が多いことなどもあって、さきにみた転職者全体に比べて、大卒者の割合が高くなっている。中卒就職者の減少、高卒者の県外就職率の低下などから、Uターン労働者に占める大卒者の割合は、今後さらに高まるものと考えられる。また、Uターン労働者は若年層が多くを占め、29歳以下層の割合が男子全体では72.5%、大卒Uターン労働者では81.0%は達している(付属統計表第2-28表)。以下では、53~55年の男子大卒者を中心に、Uターンに伴う移動状況を見ることにする。

第2-25図 Uターン労働者数の推移

第2-25図 Uターン労働者数の推移



資料出所 労働省「雇用動向調査特別集計」

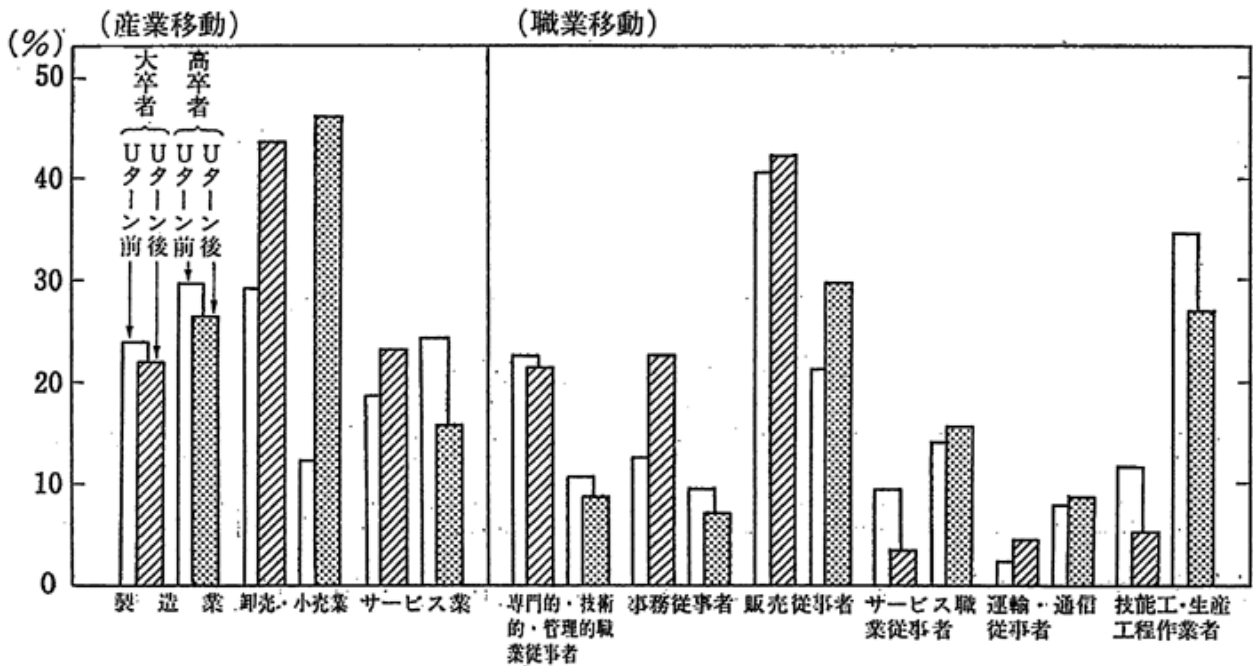
(注) Uターン労働者の定義については本文参照。

53～56年の大卒者のUターン後の就職産業は卸売・小売業が最も多く、ついでサービス業、製造業であり、Uターン前の就職産業に比べ卸売・小売業の割合が大幅に高まっている(第2-26図)。高卒者の就職産業に比べてサービス業の割合が高く、製造業が低いものの、全体としてみれば大きな差はない。また、47年の大卒者の就職産業に比べて製造業の割合が低下して、卸売・小売業の割合が高まっている。大卒者のUターン前後の産業間の移動状況をみると、第3次産業間の移動が多く、ついで第2次産業から第3次産業への移動がみられ、第3次産業中心の移動となっている(付属統計表第2-29表)。

Uターン後の職業については、大卒者では販売従事者となる者が40%を超えて最も多く、ついで事務従事者、専門的・技術的・管理的職業従事者であり、Uターン前に比べ事務従事者の割合が高まり、技能工・生産工程作業員、サービス職業従事者で低下している。高卒者では、販売従事者に続いて技能工・生産工程作業員、サービス職業従事者が多い(第2-26図)。就職産業については大卒者と高卒者との間にあまり差がみられなかつたが、大卒者はホワイトカラーや販売従事者が多く、高卒者はブルーカラーやグレーカラーが多いという就業分野の差を反映して、職業には差がみられる。また、大卒者のUターンに伴う職業の移動状況をみると、一般転職者の場合は比べてホワイトカラー職業間の移動が少ないなど、同一職業内での移動が少なくなっている(付属統計表第2-30表)。

第2-26図 男子Uターン労働者の産業および職業移動

第2-26図 男子Uターン労働者の産業および職業移動 (昭和53~55年)



資料出所 労働省「雇用動向調査特別集計」

(注) 学歴別に、全Uターン労働者数を100とした割合である。

Uターンに伴う企業規模間の移動状況を見ると、大卒者、高卒者ともにUターン前に比べて小規模企業に就職する者が多く、大卒者では上向移動が23%であるのに対して、下向移動は約50%となっている(付属統計表第2-30表)。また、大都市圏とその他の地域との企業の規模別分布の差を反映して、一般転職者に比べて下向移動する者が多い。

また、Uターンに伴う賃金変動状況を見ると、大卒者では賃金が10%以上増加した者は14%にとどまり、10%以上減少した者が39%に及び、一般転職者に比べ賃金の増加した者は少なく、減少した者が多い(付属統計表第2-30表)。これは、大都市圏とその他の地域の賃金格差、企業規模の差などを反映しているものとみられる。

近年、ふるさと志向や地元定着意識がみられるようになってきており、大都市圏における生活環境も考えれば、三大都市圏以外の地域の就業機会の動向によっては、今後Uターン労働者数が増加することも考えられよう。

第II部 労働市場の変化と新たな課題

2 増加する大卒者等の就業実態

(4) 増加する大卒者の処遇とその対策

1) 役職者の増加と役職,非役職間の賃金格差

大卒者の増加が中高年層に及びつつある中で、大卒者を従来のような年功によって処遇し、管理職に昇進させようとするならば、管理職のポストを大幅に増設しなければならないであろう。従来このような年功的処遇が成り立っていたのは高度成長期であって、企業が高収益を背景に組織やポストの増大を図ることができたからであり、また、大卒者の年齢構成が若年層を中心としていたからである。

しかし、現在の安定成長下においては企業の組織の拡大は期待できず、したがってポストの大幅な増設も期待できない。もし、従来のような年功的処遇の考え方で大卒者の処遇を続けようとするれば、管理職として処遇されない大卒者が増加するといった問題が起きてこよう。

(役職者の増加)

「賃金構造基本統計調査」によって、45～55年間の役職者数の変化をみると、産業計(サービス業を除く)の1,000人以上規模企業では、部長が5万3千人から8万人へ、課長が16万1千人から24万6千人へ、係長が22万1千人から33万8千人へと増加した。各役職者の全労働者に占める割合(以下「役職者比率」という)でみても、部長は0.79%から1.25%へ、課長は2.40%から3.84%へ、係長は3.30%から5.29%へと上昇した。

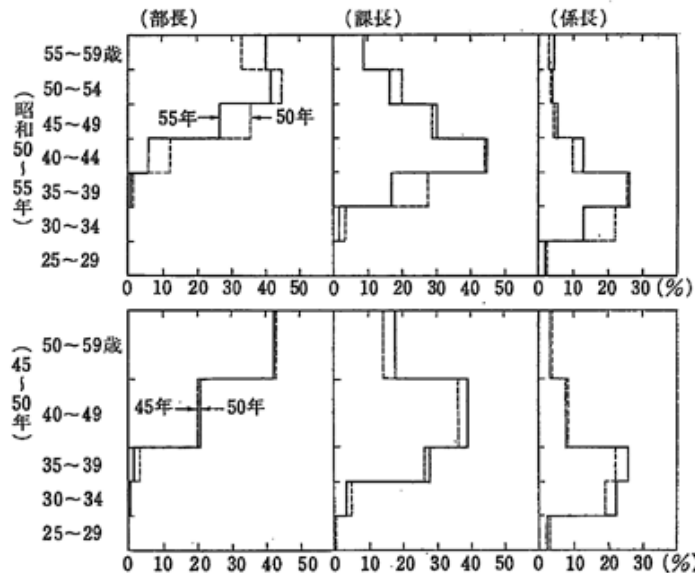
しかし、役職者比率の変化を年齢・学歴別にみると異なった動きがみられる。大卒者の年齢別役職者比率の変化をみると、部長については、45～50年間にはどの年齢層もほとんど変化がないが、50～55年間には40～49歳層での低下が著しく、50～54歳層でも低下している。課長については、45～50年間には各年齢層とも上昇しているが、50～55年間には40～49歳層ではやや上昇しているが、他の年齢層では低下しており、とくに40歳未満層での低下が著しい。係長についても45～50年間には各年齢層で上昇しているが、50～55年間には35歳未満層で低下し、35歳以上層では上昇している。このように、各役職への昇進年齢は上昇しており、部長については昇進する機会も減少している。他の学歴者についても昇進年齢の上昇や、昇進する機会の減少がみられる(第2-27図)。

役職者の平均年齢も、大卒の部長で6年47.1歳、50年47.7歳、55年48.9歳と上昇し、課長でも45年40.4歳、50年41.3歳、55年42.8歳、係長でも45年35.2歳、50年35.8歳、55年37.0歳と上昇しており、いずれも50～55年間の方が45～50年間より上昇幅が大きい。

このように、年齢・学歴別役職者比率が低下したり、昇進年齢が上昇したにもかかわらず、年齢・学歴計でみた各役職者の全労働者に占める割合が上昇したのは、大卒者が増加したことや、中高年層の割合が高まったことによる。

第2-27図 年齢別役職者比率の変化

第2-27図 年齢別役職者比率の変化 (大卒者)
(産業計 (サービス業を除く), 1,000人以上規模)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」
(注) 1) 年齢別役職者比率とは、年齢別役職者の当該年齢層の労働者数に占める割合である。
2) 民・公営計の数値である。

(大卒者,中高齢者の増加の役職者比率に与える影響)

役職者比率の上昇を年齢構成の変化,年齢別学歴構成の変化,年齢・歴別役職者比率の変化による効果に要因分解してみよう。部長の比率は,45~50年間で0.40ポイント,50~55年間で0.07ポイント上昇したが,年齢別学歴構成の変化による効果,すなわち大卒者の増加によるものがいずれの期間も0.23ポイントで最も大きく,ついで年齢構成の変化による効果,すなわち役職に昇進する年齢の労働者の増加によるもので,それぞれ0.10ポイント,0.22ポイントと50~55年間の方が大きい。年齢・歴別役職者比率の変化による効果,すなわち各年齢・学歴で役職に昇進する比率を高めることによるものは,45~50年間は0.05ポイントと小さく,50~55年間は逆に0.30ポイントの低下となっている。課長の比率についてもほぼ同様である(第2-28図)。

このように,役職者比率に与える影響としては,部長,課長いずれも大卒者の増加の影響が最も大きい,中高年齢者の増加の影響も50~55年間は45~50年間よりも大きくなっている。それにもかかわらず役職者比率の上昇幅が縮小したのは,年齢・学歴別の役職者比率が低下したことによるといえる。つまり,企業は,大卒者や中高年齢者の増加による昇進該当者に対して,その昇進する比率を低下させること,すなわち,昇進をより厳しくすることや昇進年齢を上昇させることで,全体の役職者の増加を抑えたといえよう。

ここで,55~60年間について,年齢・学歴別役職者比率が変わらないとして,大卒者や中高年齢者の増加の役職者比率に与える影響を試算してみよう。全労働者に占める部長の比率は1.87%と0.62ポイント上昇するが,そのうち年齢別学歴構成の変化による効果が0.39ポイント,年齢構成の変化による効果が0.18ポイントと,大卒者の増加による影響の方が大きい。課長の場合その比率は5.08%と1.24ポイント上昇するが,これは,年齢構成の変化による効果が0.62ポイント,年齢別学歴構成の変化による効果が0.55ポイントと,中高年齢者の増加による影響の方がやや大きい。

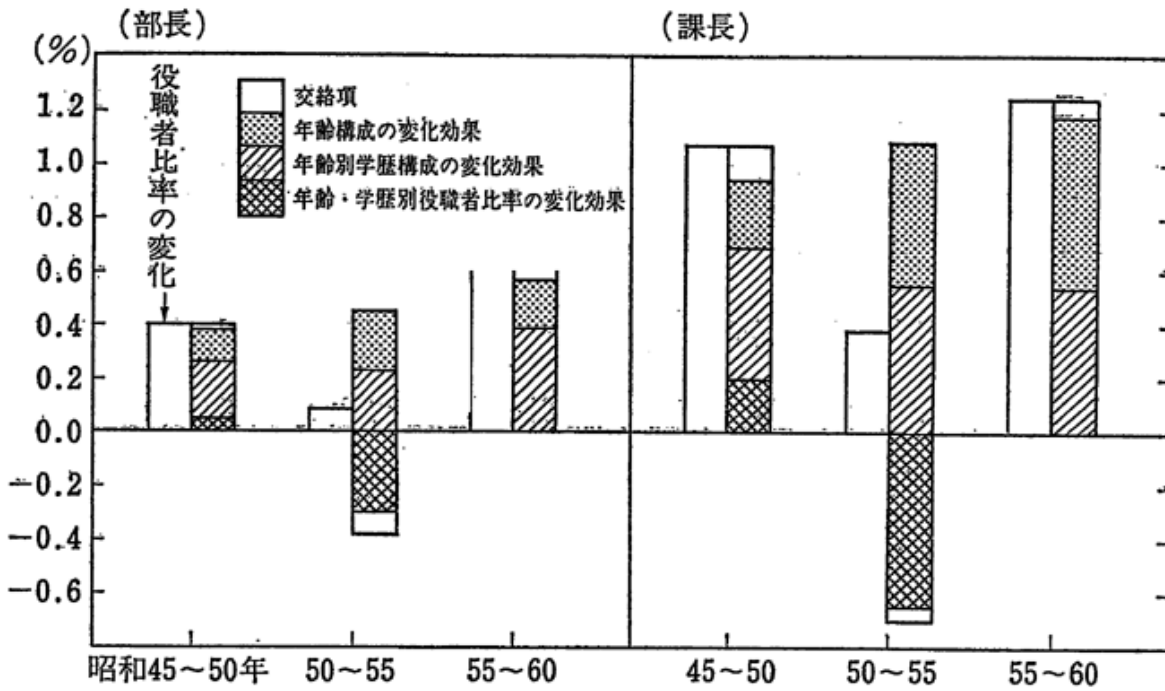
このように,55~60年間で部長と課長の間で年齢構成,学歴構成の変化による影響の程度が異なっている。部長の比率は大卒者と他の学歴者の間では大きな差があり,部長の多い年齢層は45歳以上層に偏るため,年齢構成の変化による効果は学歴構成の変化による効果より小さくなるが,課長の比率は学歴間で部長ほど大きな差はなく,課長の多い年齢層は35~54歳層で,構成比の変化の大きい年齢層と重なるため,年齢構成の変化による効果が学歴構成の変化による効果より大きくなると考えられる。

(役職,非役職間の賃金格差)役職につく割合が低下したり,昇進年齢が上昇している中で,大卒1者のうち役職者と役職についていない者の間の賃金格差は,長期的にみれば縮小傾向にある。

第2-28図 年齢・学歴別労働者構成の変化が役職者比率に与える影響

第2-28図 年齢・学歴別労働者構成の変化が役職者比率に与える影響

(産業計 (サービス業を除く), 1,000人以上規模)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに労働省労政局労働経済課試算

(注) 1) 民・公営計の数値である。

2) 55~60年間は、年齢・学歴別役職者比率の変化がないものとして試算した。

3) 計算方法は次のとおりである。

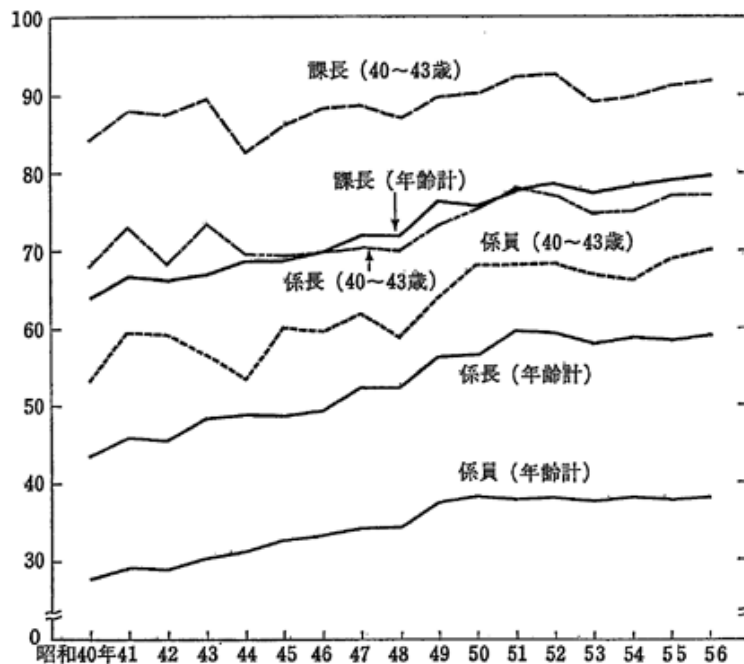
p : 役職者比率, p_{ij} : 年齢・学歴別役職者比率 (i 年齢, j 学歴),

a_i : 年齢別労働者構成比, a_{ij} : 年齢・学歴別労働者構成比, ϵ : 交絡項

$$\begin{aligned} \Delta p &= \sum_{i,j} \Delta(a_{ij} \cdot p_{ij}) \\ &= \sum_{i,j} \Delta a_{ij} \cdot p_{ij} + \sum_{i,j} a_{ij} \cdot \Delta p_{ij} + \sum_{i,j} \Delta a_{ij} \cdot \Delta p_{ij} \\ &= \underbrace{\sum_{i,j} \Delta a_i \cdot \frac{a_{ij}}{a_i} \cdot p_{ij}}_{\text{年齢構成の変化効果}} + \underbrace{\sum_{i,j} a_i \cdot \Delta \left(\frac{a_{ij}}{a_i} \right) \cdot p_{ij}}_{\text{年齢別学歴構成の変化効果}} + \underbrace{\sum_{i,j} a_{ij} \cdot \Delta p_{ij}}_{\text{年齢・学歴別役職者比率の変化効果}} + \epsilon \end{aligned}$$

人事院「職種別民間給与実態調査」によって、500人以上規模事業所の大卒者について部長の所定内給与を100とした課長、係長、係員の格差をみると、事務部門では、課長は40年63.9、50年75.8、56年79.7、係長は40年43.5、50年56.5、56年59.0、係員は40年27.9、50年38.3、56年38.1と、いずれも40~50年間では格差は縮小し、50~66年間は縮小ないし横ばいとなっている。年齢別に格差をみても、40~50年間は縮小し、50~56年間は縮小ないし横ばいとなっている。技術部門でもほぼ同様の動きである(第2-29図)。

第2-29図 役職、非役職間の賃金格差の変化
(500人以上規模、大卒者、事務) (部長の所定内給与を100とした格差)



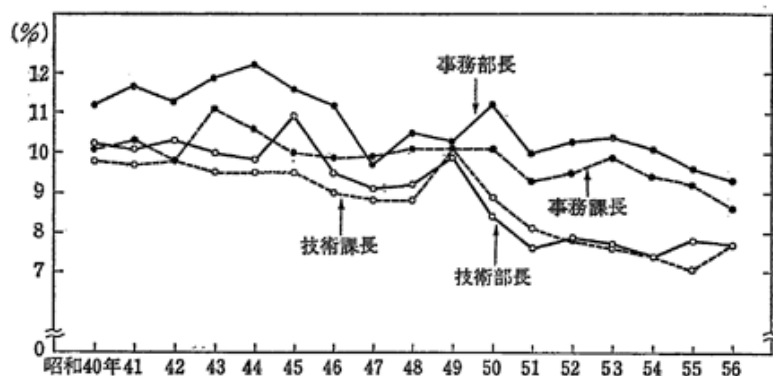
資料出所 人事院「職種別民間給与実態調査」

役職者の役付手当の所定内給与に占める割合も低下している。500人以上規模で大卒の役付手当の所定内給与に占める割合をみると、事務部門では部長が40～56年間に11.2%から9.3%へ課長が10.1%から8.6%へといずれも低下しているが、部長の低下幅のほうがやや大きい。技術部門でも部長が10.2%から7.7%へ、課長が9.8%から7.7%へと、いずれも低下している(第2-30図)。

このように役職、非役職間の賃金格差が縮小傾向にあることもあって、大卒者の賃金の分散も縮小傾向にある。「賃金構造基本統計調査」によって、1,000人以上規模で大卒男子標準労働者の所定内給与の十分位分散係数をみると、30歳では45年0.54,51年0.44,55年0.46,35歳では45年0.53,51年0.46,55年0.48,40歳では45年0.59,51年0.46,55年0.42と、各年齢とも45～51年間で縮小し、51～55年間でほぼ横ばいであり、45～55年間を通してみれば縮小している(付属統計表第2-31表)。

第2-30図 役付手当の所定内給与に占める割合の変化

第2-30図 役付手当の所定内給与に占める割合の変化
(500人以上規模、大卒者)



資料出所 人事院「職種別民間給与実態調査」

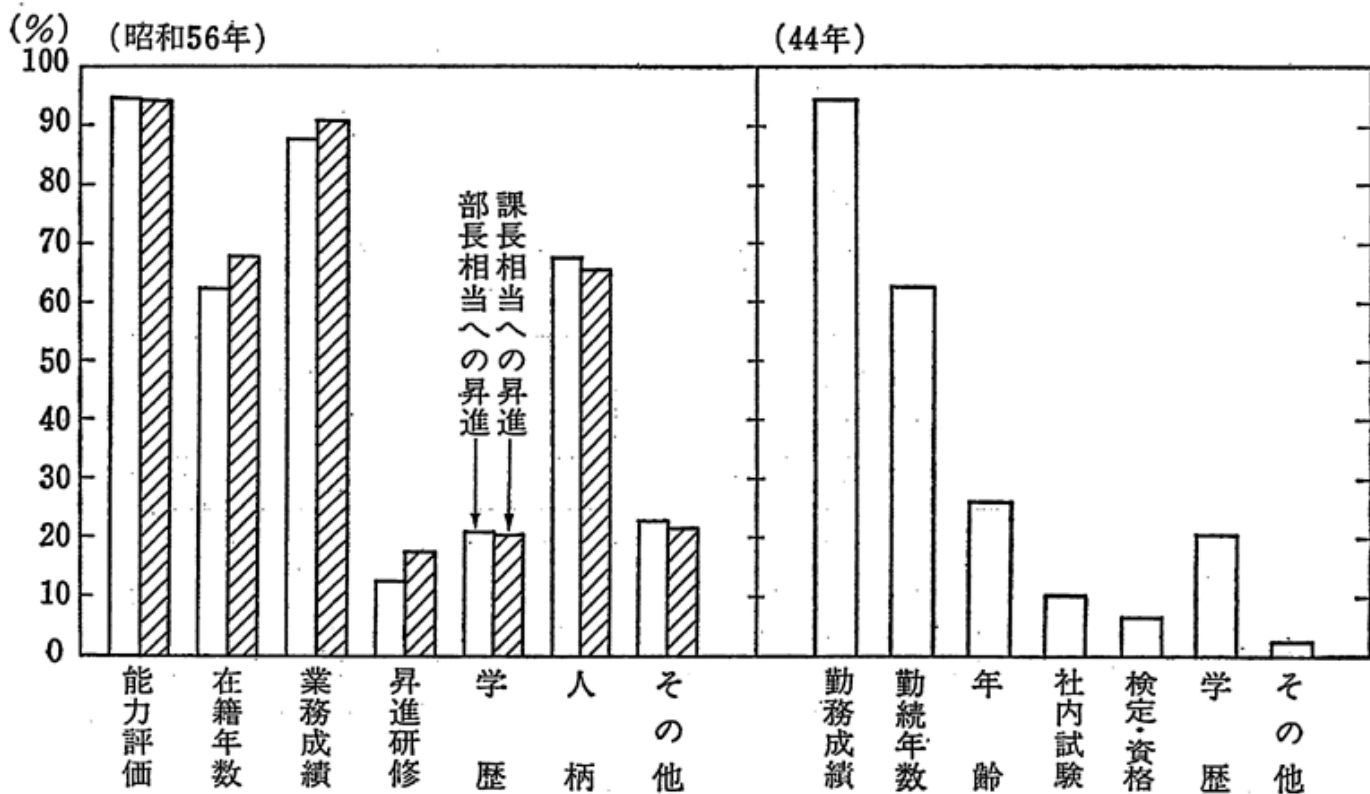
大卒者や中高年齢者の増加によって、昇進が停滞したり、昇進年齢が高くなるなどポストによる処遇では厳しさがみられるものの、賃金の分散は拡大しておらず、賃金面では同一年齢層内の差は開いていないといえる。

(昇進基準とその変化)

労働省「雇用管理調査」(56年1月)によって、文書により昇進の方針、基準などを定めている企業についてその昇進基準をみると、部長、課長、係長相当へのいずれの昇進についても、「能力評価」をあげる企業が90%以上と最も多く、ついで「業績評価」が90%前後、「在籍年数」が60~70%で、「学歴」は20%程度と少ない。44年の昇進基準をみても、「勤務成績」が95%と最も多く、ついで「勤続年数」が63%で、「学歴」は21%と少ない(第2-31図)。

第2-31図 企業の昇進基準

第2-31図 企業の昇進基準



資料出所 労働省「雇用管理調査」

(注) 1) 56年は1月時点, 44年は1~12月についての調査結果である。

2) 56年は文書により昇進を定めている企業, 44年は職位昇進を実施した事業所を100とした割合である。

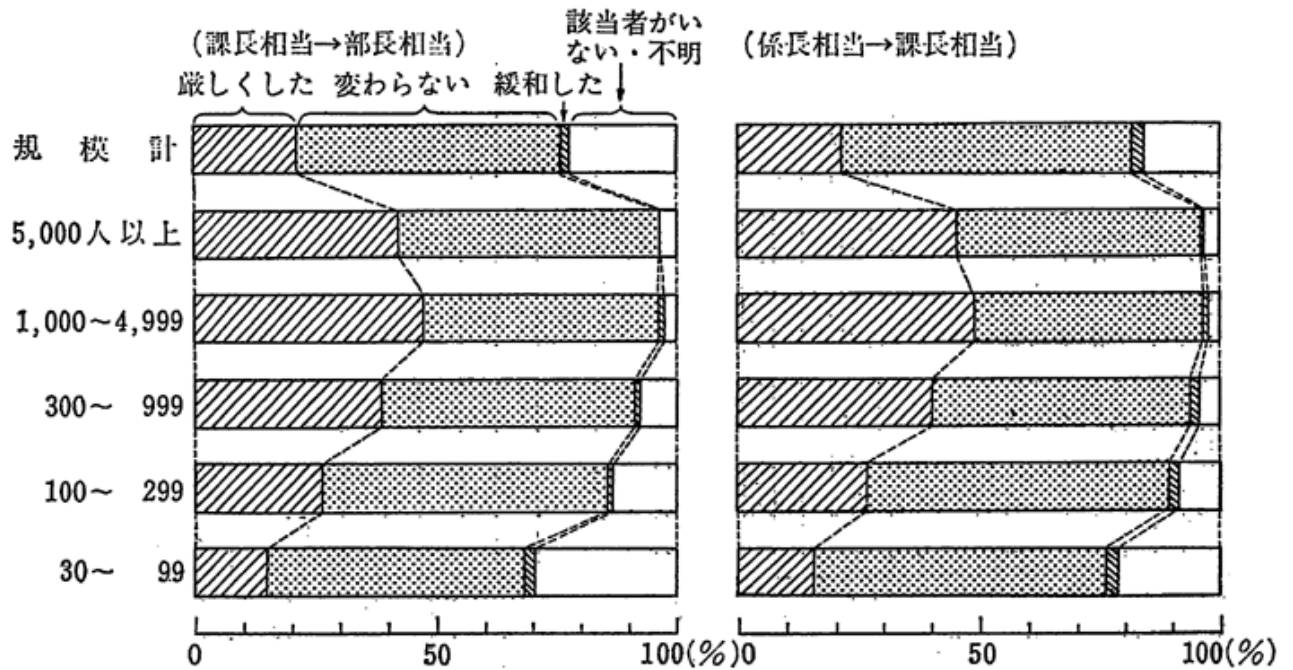
3) 複数回答のため計は100を超える。

また、「高学歴者就業実態調査」(53年4月)によって学歴による昇進基準の差異をみると、「学歴を全く考慮しない実力主義である」とする企業が75.7%と最も多く、大卒者を他の学歴者に比べて優先的に昇進させている企業は少ない。しかし、「学歴を全く考慮しない実力主義である」とする企業であっても、その41.5%が「結果としては、高学歴者に昇進する者が多い」としている(付属統計表第2-32表)

つぎに、「雇用管理調査」によって51~55年間に昇進の選考基準を厳しくしたかどうかをみると、各役職への昇進について「変わらない」とする企業が60%前後を占め最も多いが、「厳しくした」とする企業も20%前後あり、「緩和した」とする企業を上回っている。「厳しくした」とする企業は大規模ほど多く、1,000人以上規模では部長、課長相当への昇進について半数近い企業が「厳しくした」としている(第2-32図)。

第2-32図 昇進基準の変化

第2-32図 昇進基準の変化 (昭和51年1月～55年12月間の変化)



資料出所 労働省「雇用管理調査」(56年1月)

51～55年間の昇進年齢の変化をみても、大卒者の課長相当への昇進について「ほとんど変わらない」とする企業が70.9%と最も多いが、「高くなった」とする企業は18.4%で、「低くなった」とする企業(10.7%)より多い。とくに、5,000人以上規模では「高くなった」とする企業は47.9%で、「低くなった」とする企業(4.7%)を大きく上回っており、昇進年齢が高くなる傾向がみられる(付属統計表第2-33表)。

第II部 労働市場の変化と新たな課題

2 増加する大卒者等の就業実態

(4) 増加する大卒者の処遇とその対策

2) 学歴間賃金格差の縮小

以上のように、大卒者の処遇は、ポスト面では昇進できない者が増加したり、昇進が遅れるなど厳しさがみられるものの、賃金面では大卒者の間の格差には縮小傾向がみられる。それでは、大卒者と高卒者など他の学歴者の間の賃金格差はどうであろうか。

「職種別民間給与実態調査」によって、大卒事務員の初任給を100とした高卒事務員の初任給格差をみると、40年には68.3であったのが、45年73.2、50年81.1と縮小したが、50年以降ほぼ横ばいで推移し、56年は79.9となっている。技術者の初任給についても同様である(付属統計表第2-34表)。

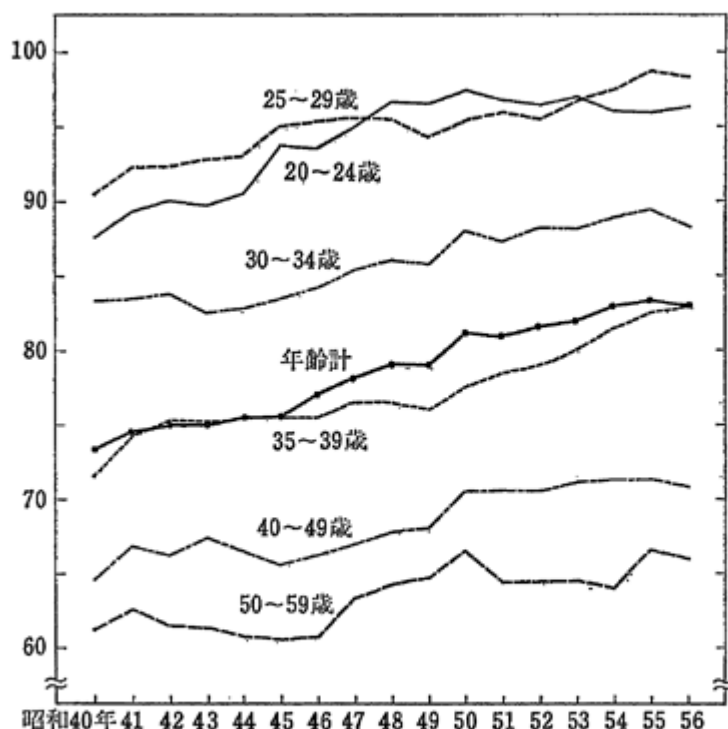
「賃金構造基本統計調査」によって、大卒男子の所定内給与を100とした高卒者の賃金格差をみても、産業計(サービス業を除く)で40年には73.3であったが、45年75.5、50年81.2、56年83.1と縮小傾向を続けている。年齢別にみても各年齢層で縮小しており、縮小幅も年齢間で大差ない(第2-33図)。

初任給、所定内給与の学歴間格差はある年齢での格差を表すが、就職してから定年までの全所得(生涯賃金)の学歴間格差も縮小している。生涯賃金として、各時点で各年齢の年間所得を合計した額をとると、大卒を100とした高卒の格差は、製造業男子で40年70.0、45年73.8、50年77.5、56年81.6と縮小傾向を続けている(付属統計表第2-35表)。

さらに、大学の教育費と大卒者が高卒で就業した場合に得るはずの所得(放棄所得)を考慮して、大学を卒業することで得る利益(22歳から定年までの大卒と高卒の所得の差)の現価額と、大学の教育費と放棄所得の現価額が等しくなやような割引率(大学教育の収益率)を計算すると、製造業男子では41年8.2%、45年7.5%、51年6.4%、55年5.2%と低下している(第2-2表)。

第2-33図 年齢別学歴間賃金格差の推移

第2-33図 年齢別学歴間賃金格差の推移 (産業計 (サービス業を除く))
 (大卒男子の所定内給与を100とした高卒男子の格差)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」
 (注) 民・公営計の数値である。

第2-2表 大学教育の収益率

第2-2表 大学教育の収益率 (製造業男子)

(単位 %)

企業規模	昭和41年	45	51	53	55
規模計	8.2	7.5	6.4	5.7	5.2
1,000人以上	9.0	7.9	6.5	5.7	5.1
100~999	5.0	5.9	4.9	4.4	4.0
10~99	4.5	4.9	4.6	4.3	3.9

資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」、文部省「学生生活調査」をもとに労働省労政局労働経済課試算

(注) 1) 大学の教育費は、昼間部 (国・公・私立) の学生1人当たり「学費」に、入学金および施設設備費 (文部省調べ) の国・私立加重平均値を加えたものである。

2) 収益率 r は次の式で求めた。

X_n, Y_n : 高卒および大卒の n 歳時における年間所得, C_n : n 歳時における大学の教育費

$$\sum_{n=22}^{54} \frac{Y_n - X_n}{(1+r)^{n-18}} = \sum_{n=18}^{21} \frac{X_n}{(1+r)^{n-18}} + \sum_{n=18}^{21} \frac{C_n}{(1+r)^{n-18}}$$

第II部 労働市場の変化と新たな課題

2 増加する大卒者等の就業実態

(4) 増加する大卒者の処遇とその対策

3) 大卒者の増加の企業に与える影響とその対策

(大卒者の増加の企業に与える影響)

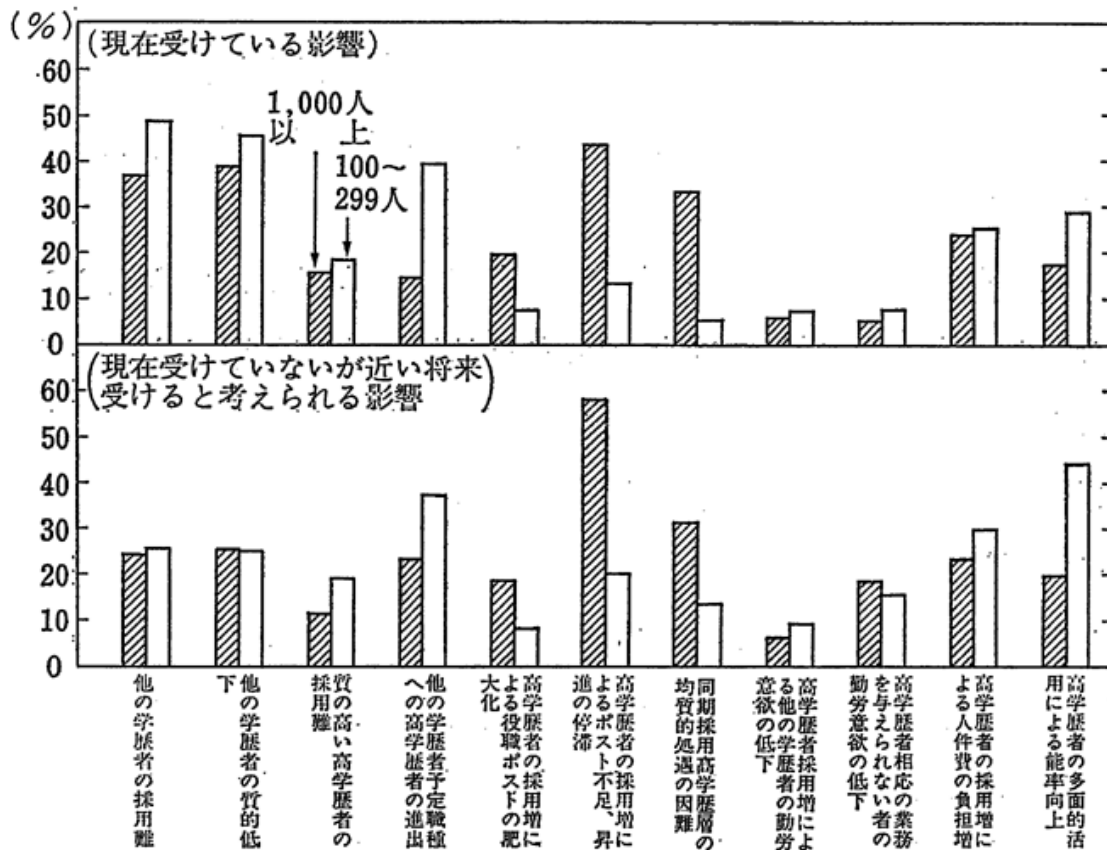
「高学歴者就業実態調査」によって企業が大卒者の増加の影響を受けているかどうかをみると、「受けている」とする企業は15.5%で、「現在受けていないが、近い将来受けると思う」とする企業も含めると41.0%となり、「現在受けていないし、今後とも受けないと思う」とする企業(34.2%)より多い。規模別にみると、「受けている」とする企業は1,000人以上規模で19.5%、100～299人規模で11.4%と大規模で多く、「現在受けていないし、今後とも受けないと思う」とする企業はそれぞれの規模で25.6%、43.6%と小規模で多い(付属統計表第2-36表)。

現在、大卒者の増加の影響を受けている企業についてその内容をみると、採用面では「他の学歴者の採用難」、「他の学歴者の質的低下」などで、企業内の影響では「高学歴者の採用増によるポスト不足、昇進の停滞」など処遇面での影響、「高学歴者の採用増による人件費の負担増」などである(第2-34図)。

規模別にみると、大規模では採用面については「他の学歴者の採用難」、「他の学歴者の質的低下」をあげる企業が多く、企業内の影響については「高学歴者の採用増によるポスト不足、昇進の停滞」、「同期採用高学歴層の均質的処遇の困難」など処遇面での問題をあげる企業が多い。小規模では、採用面については「他の学歴者の採用難」、「他の学歴者の質的低下」のほかに、「他の学歴者予定職種人の、高学歴者の進出十をあげる企業が多く、企業内の影響については「高学歴者の多面的活用による能率向上」をあげる企業が多い。

第2-34図 大卒者の増加の企業に与える影響の内容

第2-34図 大卒者の増加の企業に与える影響の内容



資料出所 労働省「高学歴者就業実態調査」(53年4月)

(注) 複数回答のため計は100を超える。

大卒者の増加の影響を現在受けていないが近い将来受けると思われる企業についてその影響の内容をみると、大規模では「高学歴者の採用増によるポスト不足、昇進の停滞」などの処遇面の影響をあげる企業が多く、小規模では企業内の影響については「高学歴者の多面的活用による能率の向上」をあげる企業が多い。

(大卒者、中高年齢者の増加の賃金原資に与える影響)

このように、大規模企業では大卒者の増加の企業内での影響としては、ポスト不足、昇進の停滞や均質的処遇の困難をあげる企業が多く、人件費の負担増をあげる企業は比較的少ない。人件費の負担増は、大卒者の増加の影響というよりも中高年齢者の増加の影響の方が大きいと思われる。そこで、産業計(サービス業を除く)の1,000人以上規模について、賃金原資の変化を年齢構成の変化、年齢別学歴構成の変化、年齢・学歴間賃金格差の変化による効果に要因分解すると、賃金原資は45~50年間に2.7%減少し、50~55年間に11.3%増加したが、このうち年齢構成の変化による効果はそれぞれ3.4%、4.8%の上昇で、年齢別学歴構成の変化による効果の2.3%、1.7%を上回っている。一方、年齢・学歴間賃金格差の変化による効果は、45~50年間には7.4%の減少であったのが、50~55年間には4.2%の増加となっている(第2-35図)。

55~60年間について、年齢・学歴間賃金格差の変動がないものとして、年齢構成、年齢別学歴構成の賃金原資に与える影響を試算すると、賃金原資の増加6.7%のうち、年齢構成の変化による効果が4.1%、年齢別学歴構成の変化による効果が2.3%と、中高年齢者の増加の影響が大卒者の増加の影響を上回っている。

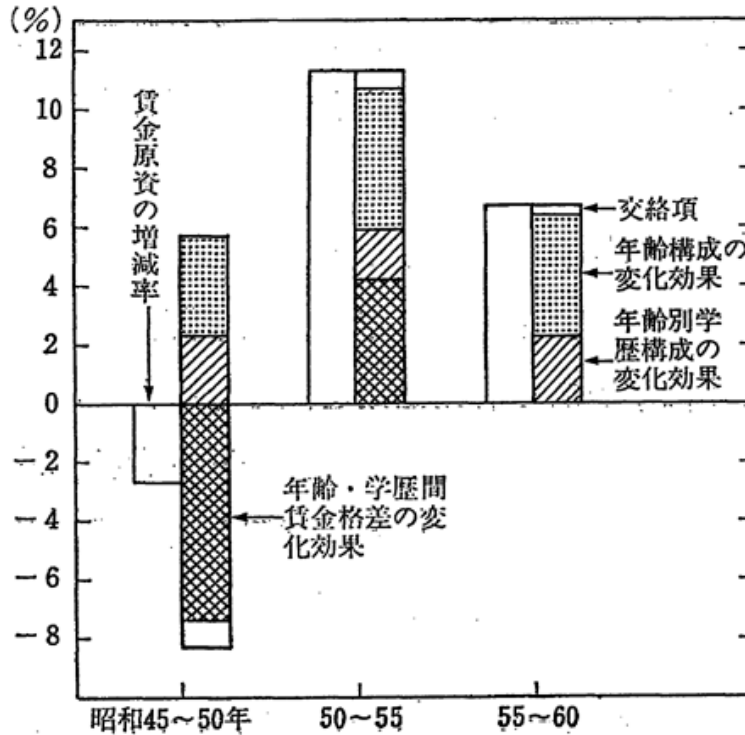
(大卒者増加の影響に対する対策)

「高学歴者就業実態調査」によって、現在大卒者の増加の影響を受けている企業についてその対策の有無をみると、「対策を講じている」とする企業が34.9%、「対策を講じる予定である」とする企業が8.4%で、両者を合わせると43.4%となり、「検討中である」、「対策の必要を感じているが未検討である」、「対策の必要を感じていない」のいずれかをあげた企業の割合は42.9%とほぼ同数である。「現在受けていないが近い将来受けると思う」とする企業については、「対策の必要を感じているが未検討である」とする企業は42.1%と多く、「対策を講じている」は12.1%と少ない(付属統計表第2-37表)。

第2-35図 年齢・学歴別労働者構成の変化が賃金原資に与える影響

第2-35図 年齢・学歴別労働者構成の変化が賃金原資に与える影響

(産業計 (サービス業を除く), 1,000人以上規模, 男子)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに労働省労政局労働経済課試算

(注) 1) 賃金原資とは、高卒男子20~24歳層の所定内給与を100とした賃金格差を年齢・学歴別労働者構成で加重平均したものである。

- 2) 55~60年間は、年齢・学歴間賃金格差の変化はないものとして試算した。
- 3) 民・公営計の数値である。
- 4) 計算方法は次のとおりである。

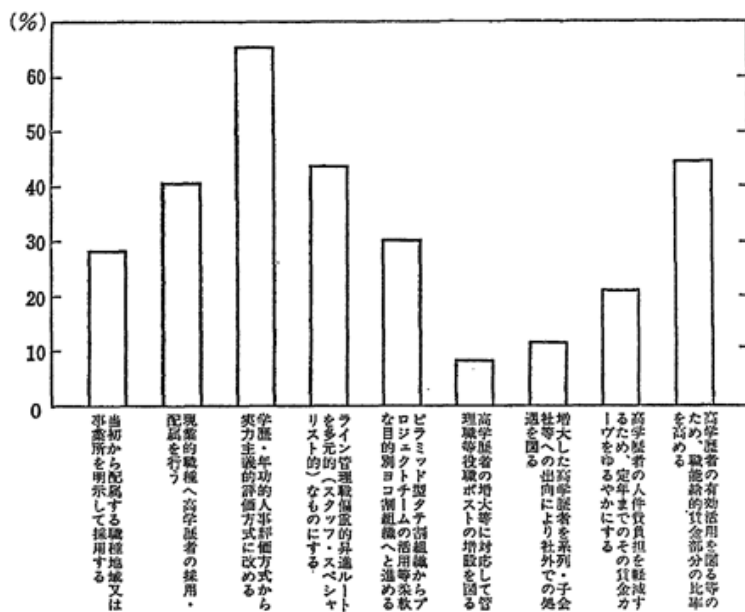
w : 賃金原資, w_{ij} : 高卒男子20~24歳層の所定内給与を100とした賃金格差, a_i : 年齢別労働者構成比, a_{ij} : 年齢・学歴別労働者構成比, ϵ : 交絡項

$$\begin{aligned} \Delta w &= \sum_{i,j} \Delta(a_{ij} \cdot w_{ij}) \\ &= \sum_{i,j} \Delta a_{ij} \cdot w_{ij} + \sum_{i,j} a_{ij} \cdot \Delta w_{ij} + \sum_{i,j} \Delta a_{ij} \cdot \Delta w_{ij} \\ &= \underbrace{\sum_{i,j} \Delta a_i \cdot \frac{a_{ij}}{a_i} \cdot w_{ij}}_{\text{年齢構成の変化効果}} + \underbrace{\sum_{i,j} a_i \cdot \Delta \left(\frac{a_{ij}}{a_i} \right) \cdot w_{ij}}_{\text{年齢別学歴構成の変化効果}} + \underbrace{\sum_{i,j} a_{ij} \cdot \Delta w_{ij}}_{\text{賃金格差の変化効果}} + \epsilon \end{aligned}$$

大卒者の増加の影響に対する対策として現在講じているまたは検討中である対策をみると、処遇面では「学歴・年功的人事評価方式から実力主義的評価方式に改める」、「高学歴者の有効活用を図る等のため、職能給的賃金部分の比率を高める」、「ライン管理職偏重的昇進ルートを多元的(スタッフ、スペシャリスト的)なものにする」が多く、採用面では「現業的職種へ高学歴者の採用・配属を行う」が多い(第2-36図)。

第2-36図 大卒者増加の影響に対する対策

第2-36図 大卒者増加の影響に対する対策



資料出所 労働省「高学歴者就業実態調査」(53年4月)
 (注) 複数回答のため計は100を超える。

大卒者の増加の影響として企業があげたものは、他の学歴者の採用難などの採用面の問題とポスト不足、昇進の停滞など処遇面での問題であったが、その対策としては、採用面では大卒者の現業的職種への採用・配属、処遇面では実力主義的評価方式の導入、職能給的部分を増やすなど賃金制度の見直し、昇進ルートの多元化などがおもなものとなっており、ポストの増設や他社への出向による社外での処遇は少ない。

また、日本リクルートセンター「昇進、昇格実態調査」(57年1月)によって管理職になれない人の処遇をみると、「当面(3年以内程度)」では、「資格制度で処遇する」とする企業が57.1%で最も多く、ついで、「専門能力を伸ばして専門職とする」が41.8%と多い。「長期的にみて(3年以上)」では、「専門的能力を伸ばして専門職とする」が59.6%と最も多く、ついで「資格制度で処遇する」が50.5%と多いが、「処遇そのものは変わらないが、管理職と非管理職は、単がる仕事の違いであるとの認識が一般化する」も33.0%と多い。いずれにしても、管理職になれない人に対しては、資格制度や専門職により処遇するところが多いといえる(第2-37図)。

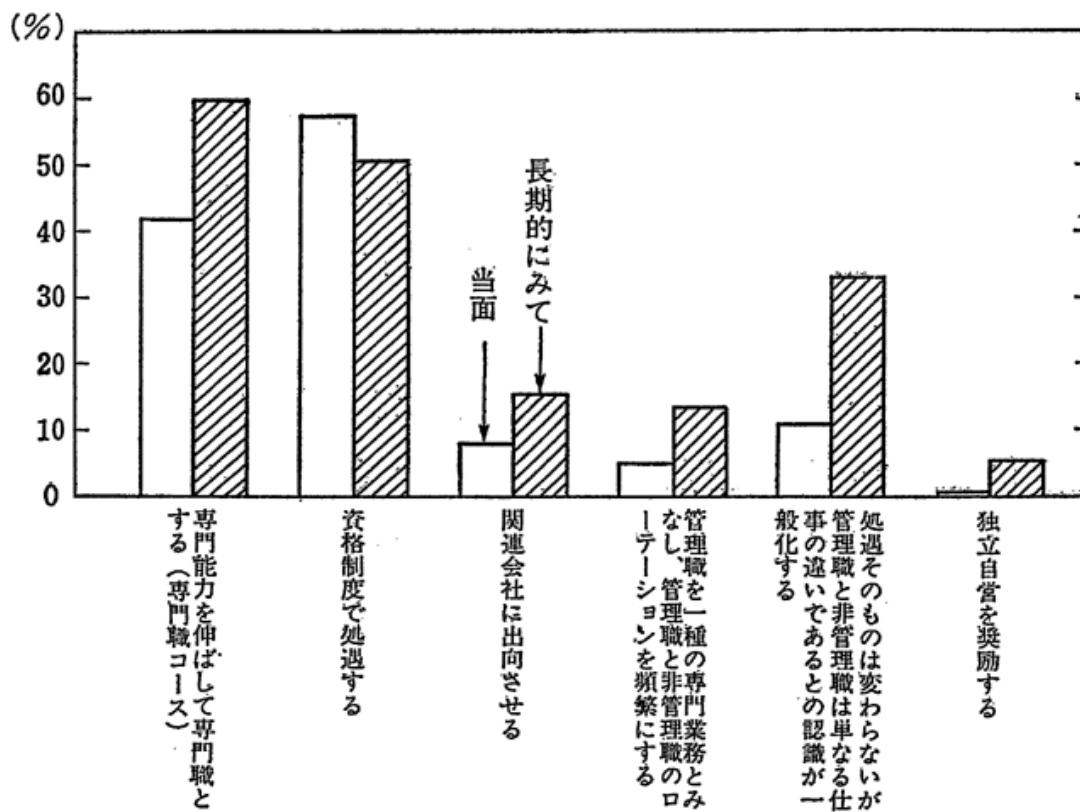
(資格制度)

さきにみたように、大卒者の増加の影響のうちおもなものとして管理職ポストの不足、昇進の停滞など処遇の問題がある。従来の年功的処遇制度の下では、ある一定の学歴・勤続年数があれば管理職に昇進でき、それに伴って賃金も上昇した。昇進そのものが処遇であったといえる。しかし、管理職のポストが不足し、昇進が停滞するといった状況の下では、年功的処遇制度では大卒者に対して十分な処遇ができず、モラルの低下を招くことも考えられる。資格制度は、部長、課長などのポストではなく、能力、職務の内容、勤続年数などを基準として社内序列を定め、昇進、個別賃金、能力開発、能力活用などの基準とすることを目的としており、ポスト以外の方法で処遇しようとするものである。

「雇用管理調査」(56年1月)によって、能力や職務の内容、勤続年数等なんらかの基準を設けて労働者の社内序列を定める制度(いわゆる資格制度)の導入状況を見ると、資格制度のある企業は27.0%であるが、規模別にみると規模が大きいほど多くの企業で導入しており、5,000人以上規模では87.8%と大部分が導入している(付属統計表第2-38表)。資格制度を導入した時期をみると、50~54年に導入したとする企業が34.6%と最も多く、ついで45~49年が28.9%となっている(付属統計表第2-39表)。

第2-37図 管理職になれない人の処遇

第2-37図 管理職になれない人の処遇



資料出所 日本リクルートセンター「昇進・昇格実態調査」(57年1月)

- (注) 1) 「当面」とは3年以内程度, 「長期的にみて」とは3年以上である。
 2) 複数回答のため計は100を超える。

管理職(課長相当以上)層内の昇格のための選考基準をみると、「業績評価」をあげる企業が81.1%と最も多く, ついで「能力評価」が68.0%で, 「学歴」は20.4%と少なく, 大部分が業績, 能力評価による資格制度であるといえる(付属統計表第2-40表)。

資格制度は, ポスト不足, 昇進の停滞などの対策として導入されたものと考えられるが, 大卒者や中高年齢者が増加するにしたがって昇格の基準を厳しくしたり, 同一資格内の滞留年数を長くしたりする傾向もみられる。51~55年間について管理職層内の昇格の選考基準の変化をみると, 「変わらない」とする企業は62.7%と最も多いが, 「厳しくした」とする企業は24.9%で, 「緩和した」とする企業(0.9%)よりはるかに多く, とくに5,000人以上規模では「厳しくした」とする企業は40.0%で, 「緩和した」とする企業は1.4%と少ない(付属統計表第2-41表)。また, 管理職層内の昇格に必要な滞留年数の51~55年間の改定状況を見ると, 5,000人以上規模では滞留年数を「変えない」とする企業は77.8%と大半を占めるが, 「長くした」は18.5%, 「短くした」は3.7%と, 滞留年数を長くする傾向がみられる(付属統計表第2-42表)。

資格制度はポストと切り離れたものであるため, 昇格によって賃金は上昇するが各人の組織の中での向上意欲に必ずしも応えられるものではなく, そのためその能力を活かしきれなかつたり, 同一資格での停滞によってモラルが低下するといったことや, 企業の側からは人件費負担が増大するという問題点をかかえている。こうした能力を活かしたり, モラルを持続させるための場を提供する制度の1つとして専門職制度がある。

(専門職制度)

「雇用管理調査」によって専門職制度の導入状況を見ると, 専門職制度のある企業は7.1%であるが, 規模別にみると規模が大きい企業ほど多く導入しており, 5,000人以上規模では36.2%となっている(付属統計表第2-43表)。専門職制度を導入した時期をみると, 事務部門では50~54年が26.6%と最も多く, ついで45~49年(17.9%), 55年(10.9%)である。技術部門でも50~54年(25.8%)が最も多く, ついで45~49年(16.8%), 55年(11.0%)である(付属統計表第2-44表)。

専門職制度導入のねらいをみると, 事務部門では「管理職と専門職の機能分化により組織の効率化を図るため」をあげる企業が40.1%と最も多く, ついで「生産, 販売等の各分野の個々の労働者をスペシャリスト化して, その能力の有効発揮を図るため」が21.0%, 「役職, ポスト不足による管理職相当の能力保有者の処遇を図るため」が20.4%となっている。技術部門では「高度な企画力, 研究開発力を有する専門家の確保を図るため」が28.0%と最も多く, ついで「管理職と専門職の機能分化により組織の効率化を図るため」が26.6%となっている。このように, 専門職制度導入のねらいとしては, 組織の効率化, 個々の労働者の能力の有効発揮をあげる企業が多く, 役職に向かない中高年齢層の処遇をあげる企業は少ない(第2-38図)。

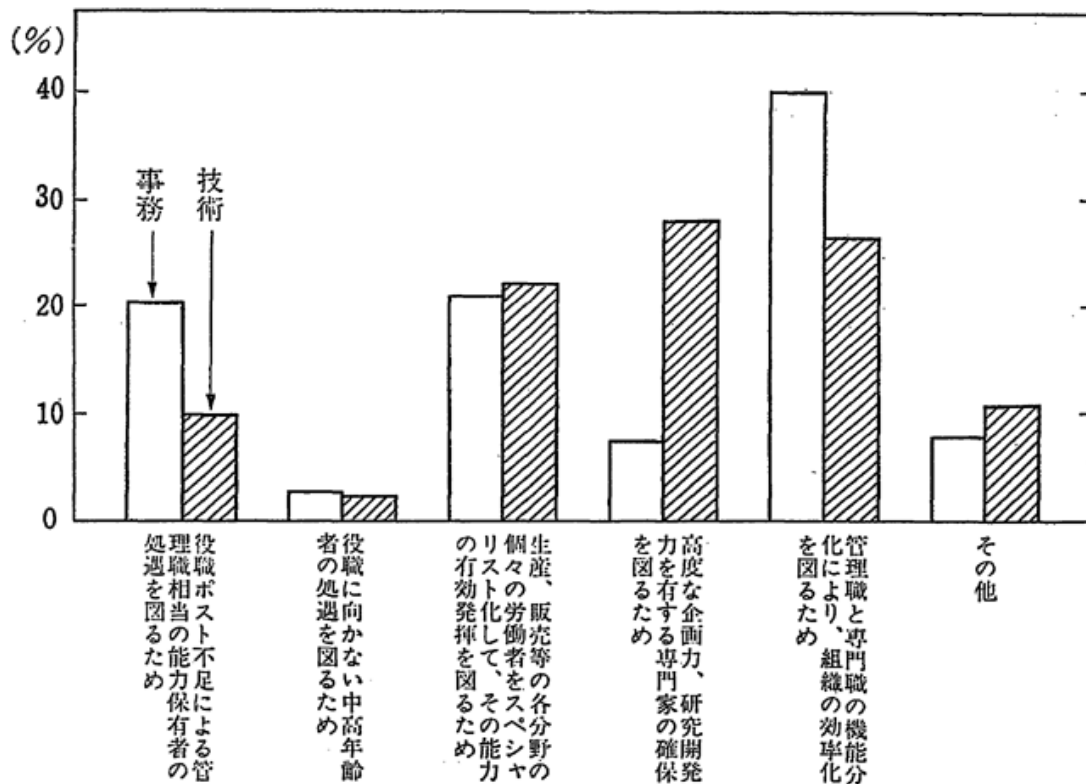
人間能力開発センター「専門職制に関するアンケート調査」(53年9月)によって専門職制度導入の効果をみると、「管理職のポスト不足の解消(軽減),処遇の公平化」,「ラインの職制が簡素化されて,組織の能率が向上した」,「専門性をもった人のモラルが向上した」などがあげられている。一方,専門職制度の問題点としては,「専門職の仕事内容の不明確」,「専門職の名に価する専門能力を有する者が少ない」,「社内に専門職を軽視する風潮がある」などがあげられている(第2-39図)。

専門職制度の導入は,管理職のポスト不足の解決には一応役立っている。

しかし,専門職の仕事内容が不明確であること,専門能力を有する者が少ないこと,管理職と比べて軽視する風潮があることなどの問題があり,専門職制度導入の本来の目的である組織の効率化,能力の有効発揮という点からみれば,まだ問題が多いといえる。

第2-38図 専門職制度導入のねらい

第2-38図 専門職制度導入のねらい

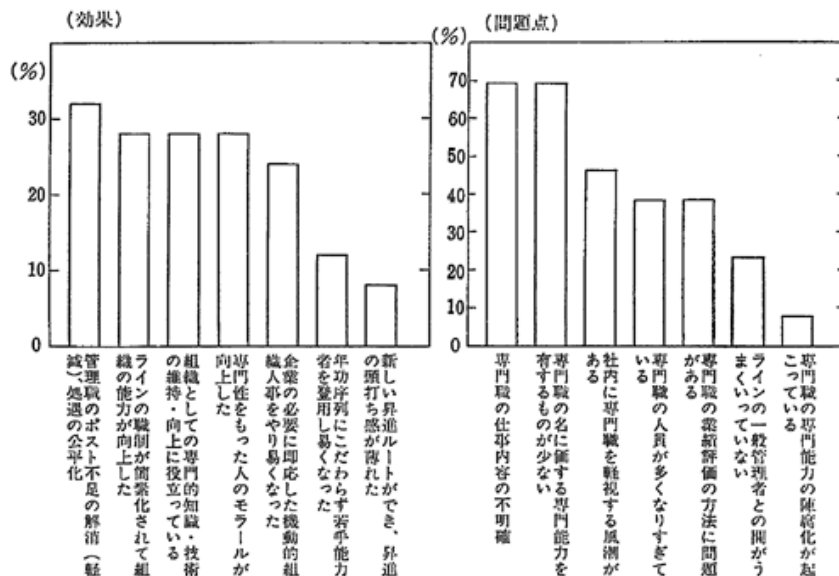


資料出所 労働省「雇用管理調査」(56年1月)

(注) 複数回答のため計は100を超える。

第2-39図 専門職制度導入の効果と問題点

第2-39図 専門職制度導入の効果と問題点（企業規模2,001人以上）



資料出所 人間能力開発センター「専門職制に関するアンケート調査」（53年9月）
 (注) 複数回答のため計は100を超える。