

昭和59年労働経済の分析 参考資料

II 参考分析資料

1-1 繰越求人・求職の変動について

1. 繰越求人・求職の意味

公共職業安定所に申し込まれた求人・求職の有効期間は原則として申し込みのあった日の属する月の翌々月の末日までとされている。また、雇用保険の受給に係る求職については、雇用保険基本手当を受給している間はその求職は有効である。このため、ある月の有効求人数や有効求職者数は、それぞれ当該月において新規に申し込まれた求人や求職に前月より繰り越された求人や求職を加えた数となっている。

この繰越求人・求職は、前月の有効求人・求職のうち前月において失効しなかった部分であり、

1) 充足された求人または就職した求職

2) 有効期間の経過

3) 求人・求職の取消

の三つの場合がある。

景気拡大期には、一般的に、新規求人が増え、新規求職が減少し、就職が増加するとともに、繰越求人の増加、繰越求職の減少が生じ、その結果有効求人の増加、有効求職者の減少、有効求人倍率の上昇をもたらすこととなる。

昭和59年労働経済の分析 参考資料

II 参考分析資料

1-1 繰越求人・求職の変動について

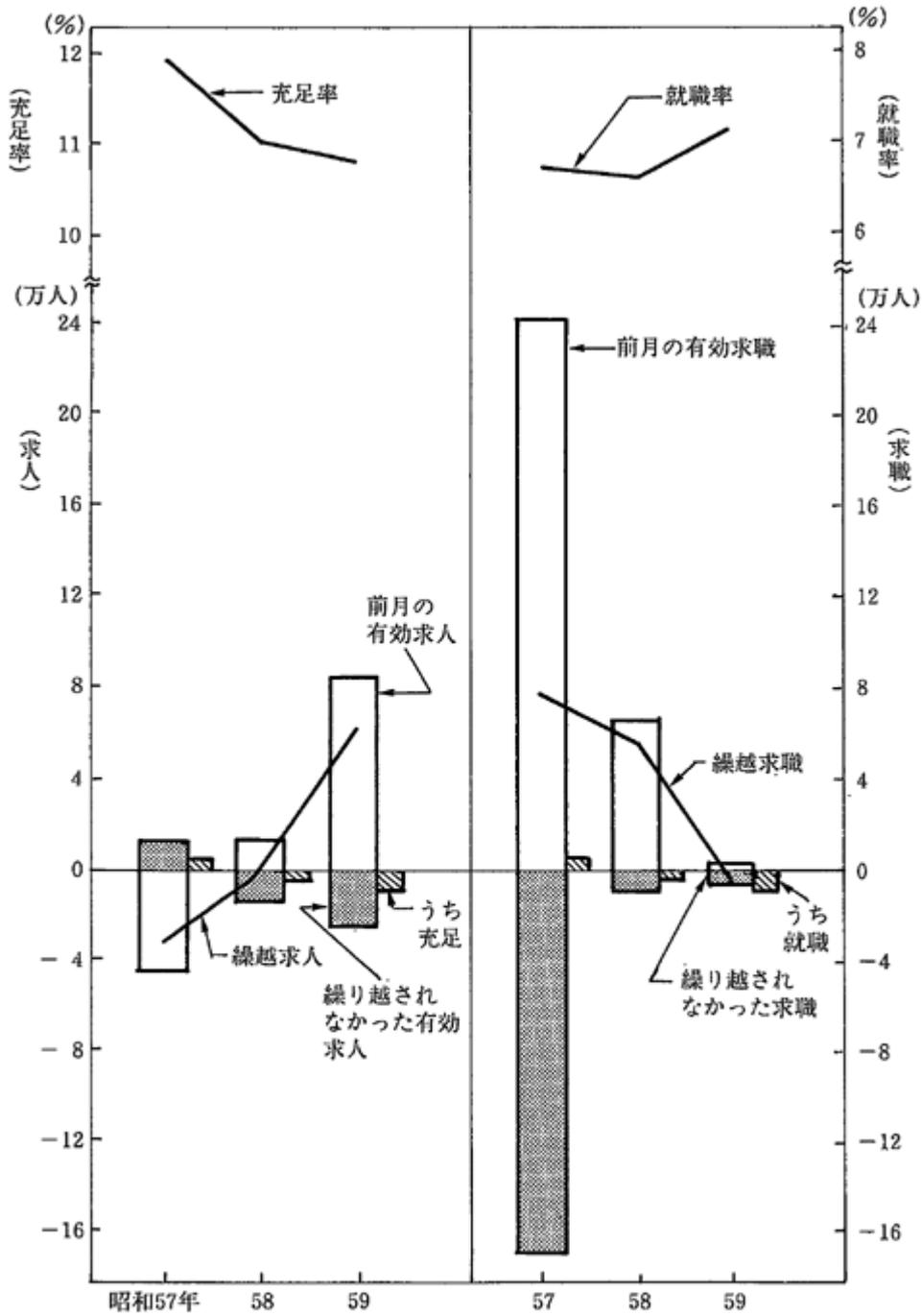
2. 今回の景気回復・拡大期における動向

今回の景気回復・拡大期における繰越求人・求職を、前月の有効求人・求職とそのうち充足ないし就職等により当月に繰り越されなかった部分とに分けてみよう。すなわち、1)繰越求人の増加は主に前月の有効求人の増加によっており、充足等により繰り越されなかった求人も増加している。繰越求人の増加についても、新規求人の増加による求人の累積が大きな背景となっているといえる。

2)繰越求職の減少については、繰り越されなかった求職の増加によっており、なかでも就職の増加による効果が大きくなっている(第1図)。

第1図 繰越求人,求職の変動寄与度)

第1図 繰越求人、求職の変動寄与度（対前年差）



資料出所 労働省「職業安定業務統計」より労働省労働経済課試算。
 (注) 前月からの繰越求人(求職)(O) = 前月の有効求人(求職)
 (E-1) - 前月から繰り越されなかった有効求人(求職)(D-1)
 より $\Delta O = \Delta E - 1 - \Delta D - 1$

昭和59年労働経済の分析 参考資料

II 参考分析資料

1-2 長期的にみた新規求人の変動要因について

新規求人には、事業活動の拡大に対応した雇用量の増大を目指したものと自己都合等による退職者の補充を目指すもの、したがって必ずしも雇用量の増加をともなわないものと大別される。そこで、長期的な新規求人数を前者の代理変数としての経済成長率と後者の代理変数としての自己都合離職者数とで説明する関係式を推計すると、次のような結果となった。

$$O = -344.04 + 12,035.7y + 218.376L$$

(2.103) (5.935)

R=0.8703 DW=1.188 (計測期間昭和46～58年)

ただし、O:新規求人数、y:経済成長率、L:自己都合離職者数

この推計式によって、昭和46年以降の新規求人の変動要因をみると、第1表のようになる。

第1表 長期的にみた新規求人の変動要因

第1表 長期的にみた新規求人の変動要因

(単位 千人)

	新規求人	経済成長要因	自己都合離職者要因等
昭和46年	453	57	836
47	517	108	796
48	687	106	878
49	477	-14	749
50	339	29	667
51	348	64	649
52	311	64	640
53	331	61	588
54	386	63	660
55	390	58	667
56	372	48	661
57	351	40	655
58	363	41	627

資料出所 労働省「職業安定業務統計」、「雇用動向調査」
経済企画庁「国民経済計算」

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

昭和59年労働経済の分析 参考資料

II 参考分析資料

1-3 労働投入の長期的推移について

生産活動の増大は労働生産性の変動を媒介に労働投入の変動をもたらす。労働投入の変動は労働時間の変動と雇用量の変動からなる。こうした生産、労働生産性、労働投入、労働時間、雇用量の変動の動向を40年代以降の各景気循環局面についてみてみよう。

石油危機以前においては、高い経済成長とともに、労働時間の減少もあって雇用は堅調な増加を続けた。一方、石油危機以後においては、実質国民総生産が減少した石油危機直後の時期は別としても、年率で4%前後の労働生産性の上昇が続くなかで、景気動向に対応した生産の変動に対し労働時間が景気拡大期に増加し、景気後退期には減少するといった動きを示したことから、労働投入の変化ほどには雇用は変化しない結果となっている(第1図)。

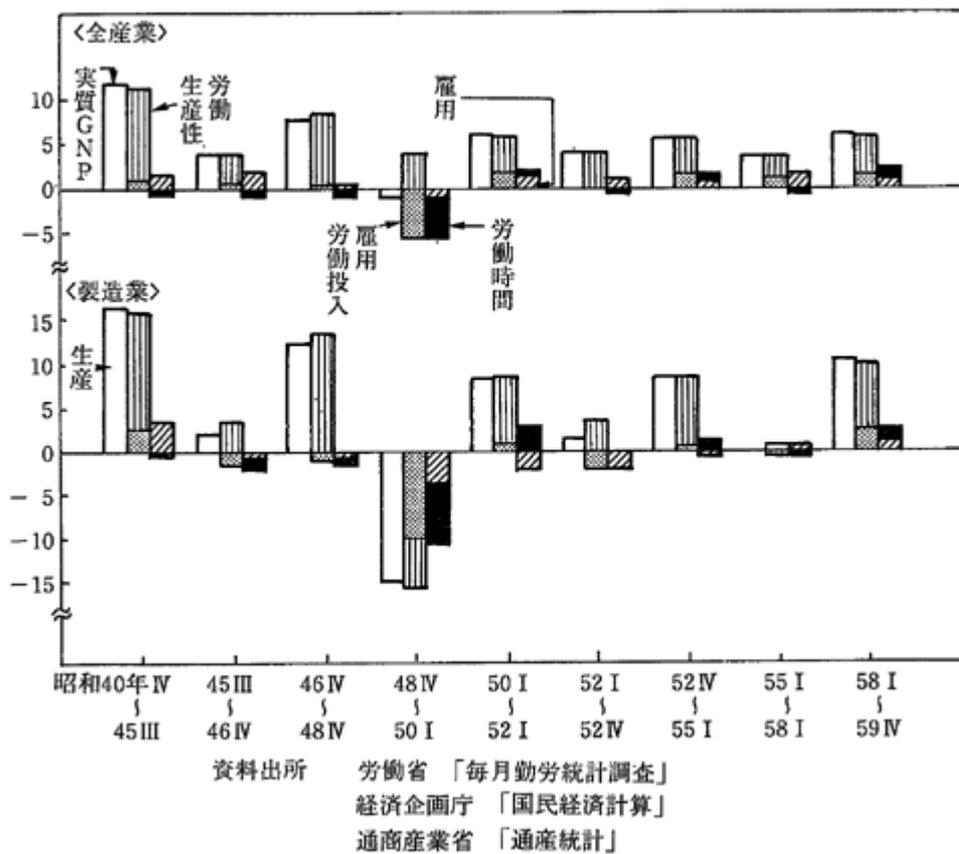
製造業の業種分類別にみると、消費関連業種では、労働投入は減少していることが多いが、労働投入が増加している場合でも、その程度は小さなものであるところから、労働時間の増加でまかなわれてしまい、雇用は減少傾向で推移してきた。素材関連業種では、石油危機以後においては生産の増加が生産性の上昇に追いつかず、労働投入は減少傾向で推移し、これに、景気拡大期には労働時間が増加するようになったこともあって、雇用は40年代後半以降減少気味となっている。一方、機械関連業種は、50年代後半に入って高い生産性の伸びをさらに上回る生産の増加により、労働投入の増加にともなう雇用の増加がみられる(第2図)。

生産の増加等にもなって労働投入量を増加させる場合に、大きく分けて労働時間の増加と雇用の増加への配分がどのような経過をたどって行われるのかをみてみよう。景気拡大期に入って以降の製造業における所定外労働時間指数と常用雇用指数の相対関係の動きを、40年代前半期を例にとってみると、景気の谷から4四半期間は雇用はあまり増加せず、専ら所定外労働時間が増加し、その後所定外労働時間の伸びが鈍化しはじめ、これとともに雇用が所定外労働時間の増加とほぼ歩調を合わせるかたちで増加するようになる。こうした時期が5四半期程度続いた。ついで9四半期間は、徐々に所定外労働時間は緩やかな減少を示し、一方雇用は堅調な増加を続けた。やがて景気の反転(後退局面への移行)とともに、雇用の伸びが鈍化ないしほぼ横ばいとなるとともに、所定外労働時間は急激に減少した。こうした典型的ともいえる経過はその後の景気拡大期においては、順調な景気拡大の期間がそれほど長く続かないこともあって、明瞭にはみられないが、景気回復当初の所定外労働時間中心の増加、ついで雇用への増加の主体の移行、景気後退期への移行とともに所定外労働時間の減少といった動きは、いずれの期にもそれなりにみられるところである(第3図)。

今回の景気拡大期の動きを過去と比べてみると、労働投入の比較的順調な増加を背景として、むしろ40年代前半に近い推移を示している。

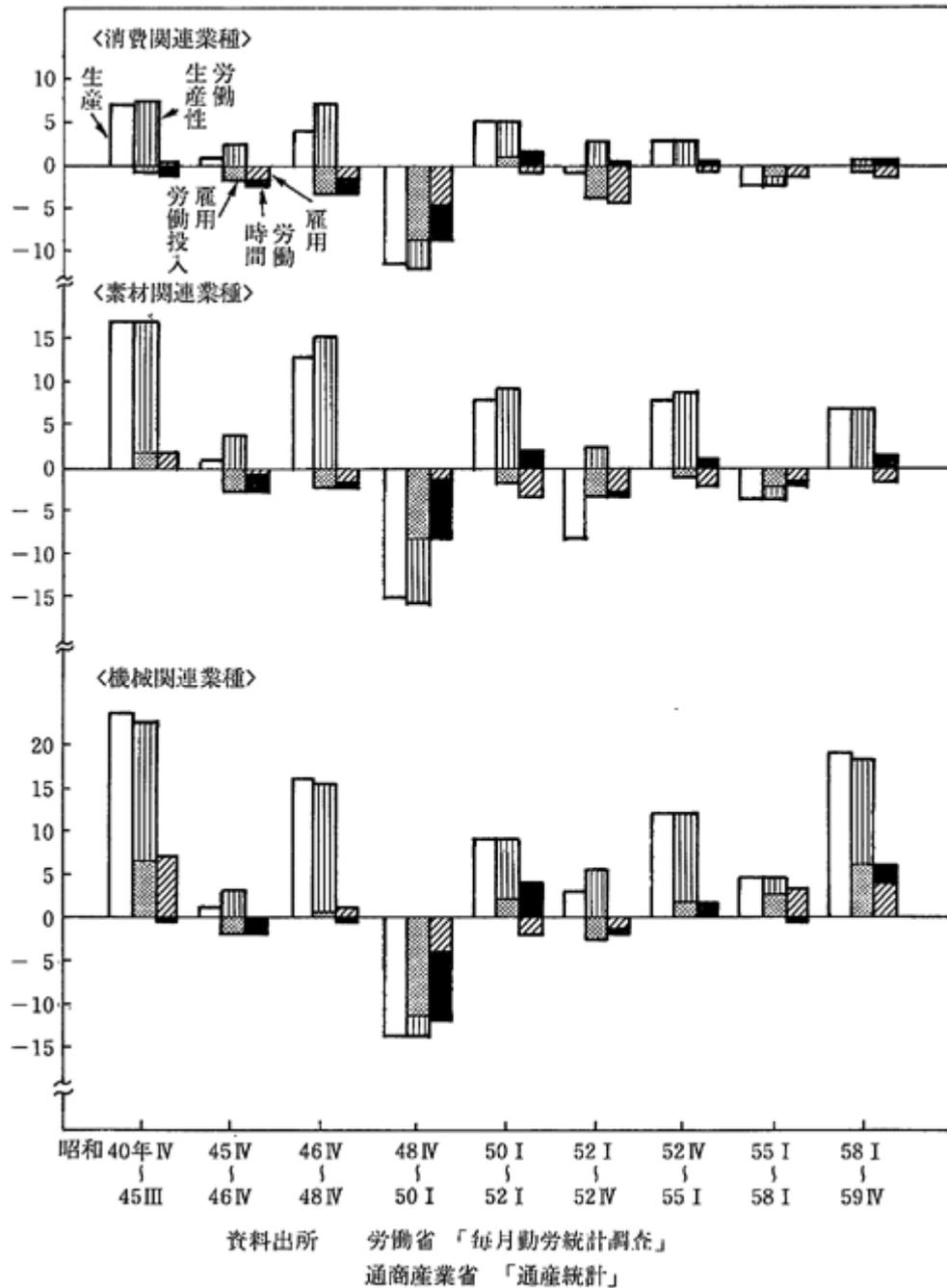
第1図 景気循環局面期中上昇率(年率)の相互関係(1)

第1図 景気循環局面期中上昇率(年率)の相互関係(1)



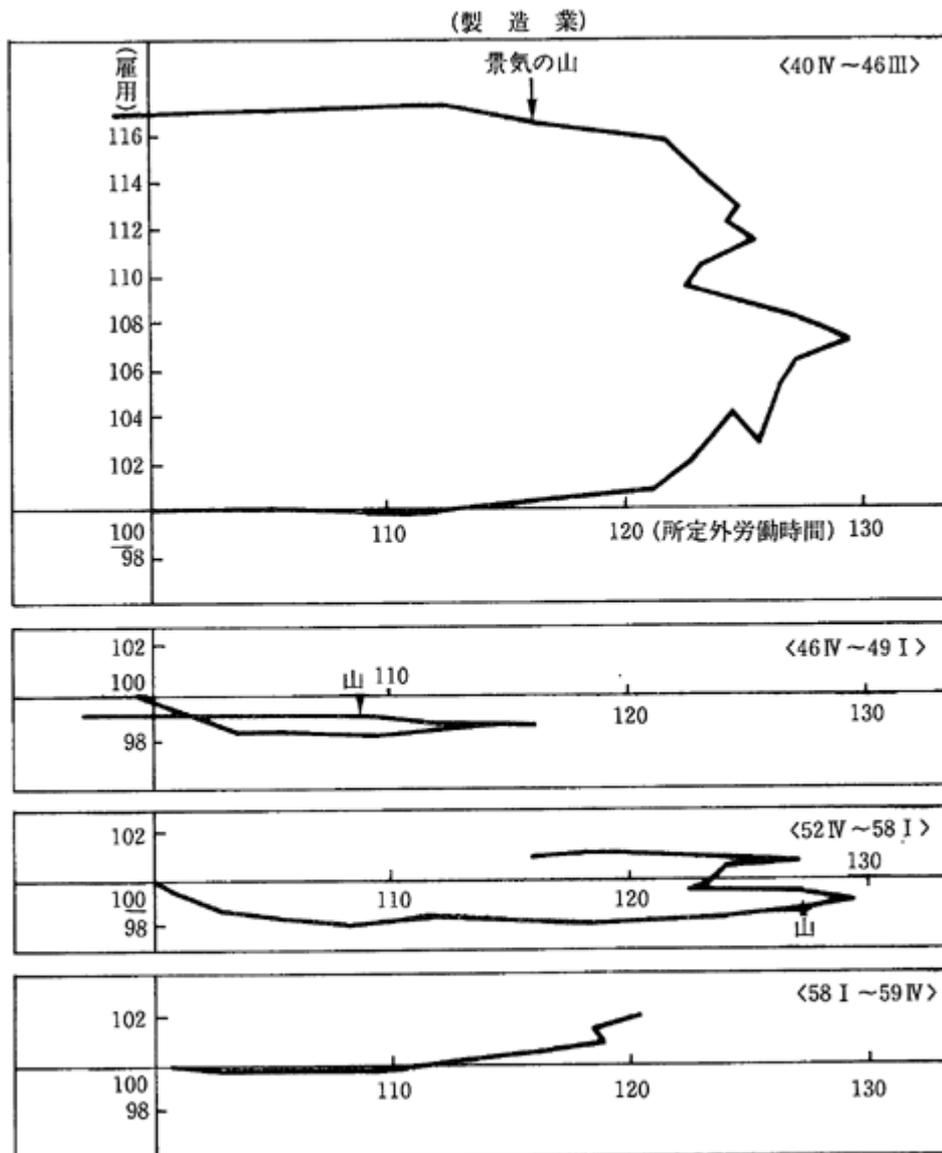
第2図 景気循環局面期中上昇率(年率)の相互関係(2)

第2図 景気循環局面期中上昇率（年率）の相互関係（2）



第3図 雇用,所定外労働時間指数の動き

第3図 雇用、所定外労働時間指数の動き (基準時=100)



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

昭和59年労働経済の分析 参考資料

II 参考分析資料

1-4 勤労者福祉総合指標の試算結果について

(1) 指標体系および総合化の方法

勤労者福祉総合指標については、高度経済成長を経て社会生活の各局面に様々なひずみが生じてきた昭和40年代にhける勤労者生活の分析に当たって、単に家計面のみをとらえるのではなく、貨幣を以っては測定できない勤労者福祉に関わる幅広い要因を総合的に評価することが重要であるという見地から、昭和45年の「労働経済の分析」において初めて試算し、昭和46年および昭和50年の「労働経済の分析」においても、引き続き試算結果を示した。昭和50年代に入って、勤労者を取り巻く環境はより一層多様化、複雑化しており、指標体系の見直しも必要であるが、今回はとりあえず前回の分析との連続性を保つため、前回と同様のものを用いることとした。ただし、個別指標については、資料上の制約等から削除したものがある。

指標体系のうち、雇用環境は、主に職場に入る前の条件整備を、労働環境は職場における労働条件等を、所得・資産は労働の報酬とその蓄積としての資産の状況を、そして私的生活は労働による疲労を回復し新たな活力を生む場の条件整備をそれぞれあらわす。

さらに、個々のカテゴリーを量的尺度としての指標群と質的尺度としての指標群に分類する。

個別指標の総合化にあたっては、以下のような方法によった。

まず、各指標の原系列を、昭和55年を100として指数化する。この時、原系列の低下が改善をあらわすものについては、逆数をとって指数化し、指数値の上昇が改善をあらわすようにした。次に、各カテゴリーの量的尺度、質的尺度について幾何平均を求め、両尺度の幾何平均を各カテゴリーの指数値とする。さらに、各カテゴリーの指数を幾何平均することによって大カテゴリーの指数を求め、これを幾何平均したものを総合値とした。

昭和59年労働経済の分析 参考資料

II 参考分析資料

1-4 勤労者福祉総合指標の試算結果について

(2) 個別指標の資料出所と算出方法

1. 雇用環境

1) 能力開発

i1 高校進学率—文部省「学校基本調査」

i2 生徒数・教員数比率(高校)—同上

i3 短大・大学進学率—同上

i4 学生数・教員数比率(短大,大学)—同上

i5 職業訓練受講率—労働省職業能力開発局調べ,総務庁統計局「労働力調査」受講率とは,労働力人口に対する職業訓練生数の割合。

i6 各種学校受講率—総務庁統計局「労働力調査」,文部省「学校基本調査」受講率とは,労働力人口に対する各種学校生徒数の割合。

i7 各種学校生徒数・教員数比率—同上

2) 雇用機会

i8 求人・求職倍率—労働省「職業安定業務統計」,「雇用動向調査」求人数・求職者数とも一般と学卒(中学,高校)の和。ただし,一般については職業安定業務統計から得られる求人数,求職者数に雇用動向調査における中学,高校新規学卒入職者以外の一般入職者の公共職業安定所利用率の逆数をかけたもの。

i9 就職率—労働省「職業安定業務統計」,「雇用動向調査」就職率=就職者数/求職者数。ただし,就職者数,求職者数については,18の方法に準じて算出した。

3) 雇用の安定

i10 経営上の都合による離職率—労働省「雇用動向調査」同調査による常用労働者数に対する経営上の都合による離職者数の割合。

i11 臨時・日雇名義労働者数比率—労働省「雇用動向調査」同調査による全常用労働者数に対する臨時・

昭和59年労働経済の分析 参考資料

II 参考分析資料

1-4 勤労者福祉総合指標の試算結果について

(2) 個別指標の資料出所と算出方法

2. 労働環境

1) 安全衛生

i12 度数率—労働省「労働災害動向調査」延100万労働時間あたり死傷者数。

i13 死傷者1人平均労働損失日数—労働省「労働災害動向調査」 i14 業務上疾病発生率(年千人率)—労働省「業務上疾病調」発生率=業務上疾病発生件数/労働基準法適用労働者数×1000 i15 労働災害者数のうち死亡者数の割合—労働省「労働災害統計年報」労災保険給付新規受給者数のうち死亡者数の割合。

2) 労働の量

i16 労働時間—労働省「毎月勤労統計調査」

i17 労働時間に占める所定外労働時間の割合—同上

3) 労使関係の安定

i18 労働組合組織率—労働省「労働組合基本調査」雇用労働者数に対する労働組合員数の割合。

i19 労働協約適用率—労働省「労働組合基本調査」労働協約締結可能組合員数に対する労働協約適用組合員数の割合。

i20 労働争議参加率—労働省「労働争議統計調査」,「労働組合基本調査」労働組合員数に対する労働争議行為参加員の割合。

i21 労働争議損失日数(組合員千人当たり)—労働省「労働争議統計調査」,「労働組合基本調査」

4) 所得,医療保障

i22 失業保険適用率—労働省「雇用保険事業統計」,総務庁「事業所統計調査」,社会保険庁「事業年報」民営常雇数に対する雇用保険および船員失業保険被保険者数の割合。

i23 労災保険適用率—労働省「労災保険事業年報」,総務庁「事業所統計調査」民営雇用者数に対する労

災保険適用労働者数の割合。ただし、有期事業が主体である林業、漁業、建設業を除いた。

i24 健康保険適用率—総務庁統計局「事業所統計調査」、社会保険庁「事業年報」、私学共済「事業年報」
民営常雇数に対する健康保険(政府管掌、組管掌)、船員保険、私学共済(短期)の被保険者数(または組合員
数)の割合。

i25 厚生年金適用率—総務庁統計局「事業所統計調査」、社会保険庁「事業年報」、私学共済「事業年報」、
農林漁業共済「事業年報」民営常雇数に対する厚生年金(第1種～第3種)、船員保険、私学共済(長期)、農林漁
業共済の被保険者数(または組合員数)の割合。

i26 失業保険、労災保険、健康保険、厚生年金の給付水準(総費用)—総理府社会保障制度審議会事務局「社会
保障統計年報」、経済企画庁「国民経済計算」雇用者所得に占める被用者保険総費用の割合。被用者保険
総費用とは、社会保険総費用から国民健康保険および国民年金保険の総費用を差し引いたもの。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

昭和59年労働経済の分析 参考資料

II 参考分析資料

1-4 勤労者福祉総合指標の試算結果について

(2) 個別指標の資料出所と算出方法

3. 所得,資産

1) 所得

i27 賃金水準—労働省「毎月勤労統計調査」実質賃金指数

i28 賃金格差—労働省「賃金構造基本統計調査」企業規模1,000人以上の労働者の平均賃金を100とした規模10～99人の労働者の平均賃金。

平均賃金は、毎月支払われる給与。

2) 資産

i29 金融資産残高(実質)—総務庁統計局「貯蓄動向調査」勤労者世帯,貯蓄残高から負債を差し引いた残高を消費者物価指数により実質化したもの。

i30 金融資産対月収比—総務庁統計局「貯蓄動向調査」勤労者世帯,貯蓄動向調査による平均年収から求めた平均月収に対する金融資産残高の比。

i31 持ち家比率—総務庁統計局「国勢調査」,「住宅統計調査」勤労者世帯。

i32 持ち家スペース—総務庁統計局「国勢調査」,「住宅統計調査」全世帯,持ち家1人あたり畳数。

昭和59年労働経済の分析 参考資料

II 参考分析資料

1-4 勤労者福祉総合指標の試算結果について

(2) 個別指標の資料出所と算出方法

4. 私的生活

1) 住居,通勤

i33 通勤時間-NHK「国民生活時間調査」同調査での勤め人の通勤のための移動時間を平日,土曜,日曜について総合し,週間通勤時間とした。

i34 通勤混雑度—運輸経済研究センター「都市交通年報」最混雑1時間における主要車線別混雑率(通過人員/輸送力(人員))を通過人員で総合することにより平均混雑率を首都圏,京阪神圏別,国鉄,民鉄別に算出し,これを各交通圏,各輸送機関の定期券利用旅客数をウェイトとして総合したもの。

i35 1人当たり住宅スペース—総務庁統計局「国勢調査」,「住宅統計調査」全世帯,1人当たり畳数。

i36 上下水道普及率—厚生省「水道統計」,日本下水道協会「下水道統計」水道普及率=(現在給水人口/総人口)×100下水道普及率=(排水区域面積/市街地面積)×100以上の2つの普及率の単純平均値。

2) 健康安全

i37 傷病発生率(有病率)—厚生省「国民健康調査」勤労者世帯の世帯人員1,000人当たりの有病者数。

i38 50歳未満死亡数の総死亡数に対する割合—厚生省「人口動態統計」

i39 交通事故死傷者数—警察庁「交通統計」

i40 交通事故死傷者数のうち死亡の占める割合—同上

3) 余暇

i41 1人あたり年間余暇時間-NHK「国民生活時間調査」同調査における勤め人の週間余暇時間。余暇時間とは,個人的つきあい,くつろぎ・休息,レジャー活動,新聞・雑誌,本,ラジオ・テレビに費した時間の合計。45年調査については,勤め人の集計がないため,有職者のうち販売職・サービス職,技能職・作業職,事務職,技術職,経営者・管理者の余暇時間を調査対象者数をウェイトとして加重平均した。

i42 テレビ普及率-NHK調べ住民基本台帳に基づく世帯数に対するカラーテレビ受信契約世帯数の割合(各年10月)。

i43 千人当たり書籍発行部数—出版ニュース社「出版年鑑」人口千人当たり新刊書籍発行部数。週刊誌、月刊誌を除く。

勤労者福祉

勤労者福祉

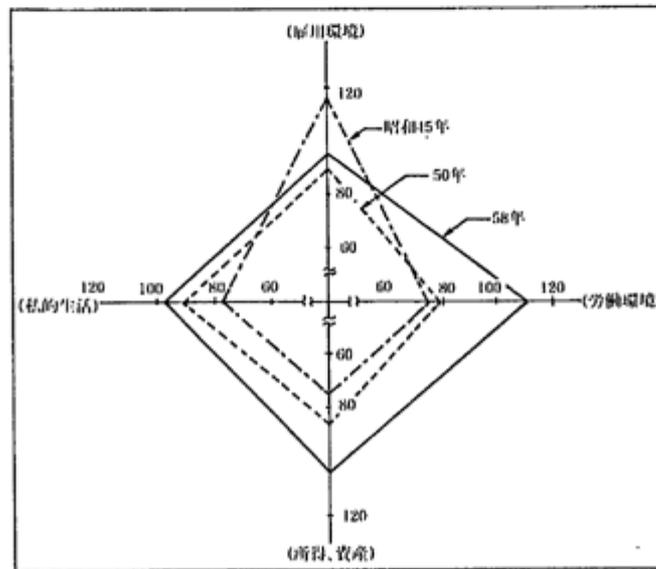
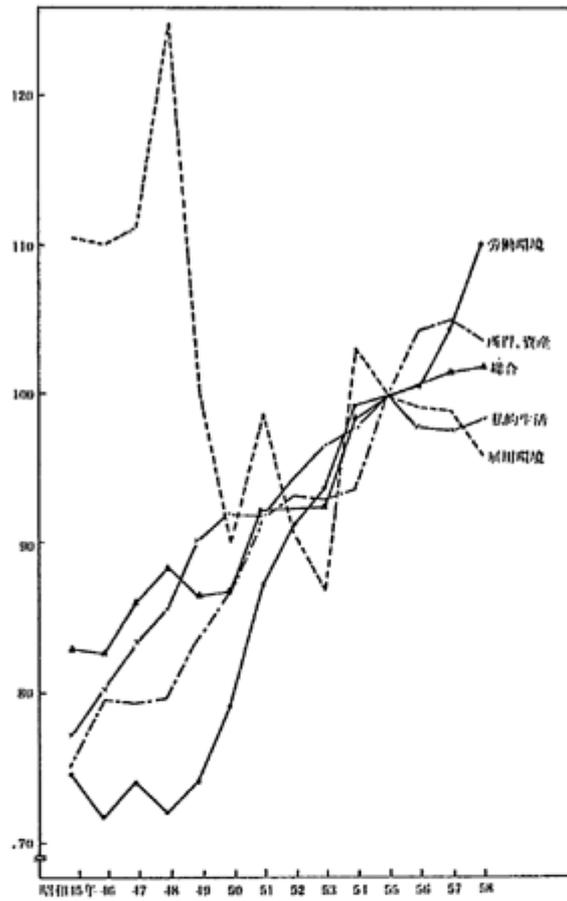
	総合	A雇用環境			B労働環境					
		C ₁ 能力 開発	C ₂ 雇用 機会	C ₃ 雇用 の安定	C ₄ 安全 衛生	C ₅ 労働 の量	C ₆ 労使 関係	C ₇ 所得・ 医療 保障		
45年	83.2	110.6	95.7	174.8	80.8	74.7	67.4	89.7	65.4	78.6
46	82.8	102.4	97.9	147.4	74.4	71.8	69.2	94.5	53.2	76.3
47	86.2	112.2	101.8	156.1	88.9	74.2	69.2	94.7	59.9	77.1
48	88.6	124.7	102.6	191.1	98.8	72.2	72.2	93.0	52.8	76.5
49	86.7	100.3	103.8	148.7	65.4	74.1	79.3	104.2	44.0	82.8
50	87.0	90.2	104.7	112.5	62.3	79.2	80.7	114.5	48.3	88.3
51	92.4	98.7	103.2	110.9	84.1	87.4	87.1	113.6	64.7	91.1
52	92.5	90.8	99.0	99.3	76.2	91.4	84.0	105.9	85.0	92.1
53	92.6	87.1	99.3	100.5	66.3	93.8	85.0	104.2	90.1	97.2
54	98.5	103.0	100.2	97.9	111.3	99.4	92.5	101.2	106.9	97.5
55	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
56	100.6	99.3	100.8	108.9	89.1	100.7	97.0	100.9	102.7	99.5
57	101.6	99.1	101.0	115.5	83.5	104.6	103.6	101.6	108.8	100.1
58	101.9	96.0	100.5	111.9	78.4	110.2	113.1	100.3	118.1	99.7

	C所得、資産		D私的生活				
	C ₈ 所得	C ₉ 資産		C ₁₀ 住居・ 通勤	C ₁₁ 健康・ 安全	C ₁₂ 余暇	
45年	75.3	66.2	85.7	77.2	82.3	78.7	71.1
46	79.7	68.6	92.7	80.4	84.8	75.2	81.4
47	79.5	69.7	90.6	83.5	87.4	75.6	88.1
48	79.7	72.1	88.1	85.8	89.2	77.1	91.8
49	83.8	82.3	85.4	90.6	90.8	85.7	95.5
50	87.1	86.4	87.9	92.2	93.4	86.8	96.8
51	91.8	89.9	93.7	92.1	94.2	85.8	96.7
52	93.3	93.0	93.7	94.6	95.2	90.5	98.3
53	93.1	95.1	91.1	96.7	96.5	93.8	99.9
54	93.8	96.4	91.2	98.0	98.3	95.8	99.8
55	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
56	104.4	102.5	106.4	98.0	99.8	93.3	101.0
57	105.0	100.5	109.6	97.9	100.5	92.2	101.3
58	103.6	100.9	106.3	(98.5)	(注)(100.8)	93.0	101.9

(注) 資料上の制約から、質的尺度の一部(上下水道普及率、混雑度)については57年と同じ値を用いた。

総合指標の推移(昭和55年=100)

総合指標の推移（昭和55年=100）



昭和59年労働経済の分析 参考資料

II 参考分析資料

1-5 賃金関数の推計結果

民間主要企業賃上げ率(単純平均)を説明する賃金関数として、労働力需給、消費者物価上昇率、企業収益および要求賃上げ率に係る1又は2以上の指標を説明変数とする関数を推計した。

(1)使用した指標は、次のとおりである。

有効求人倍率: AR_f ……前年度, AR_l ……当年1～3月(季節調整値)

新規求人学卒求人倍率: AR_S

完全失業率: UR_f ……前年度, L_l ……当年1～3月(季節調整値)

消費者物価上昇率: R_f ……前年度対前々年度上昇率, P_l ……当年1～3月対前年同期上昇率

法人企業売上高経常利益率: R^c_f ……前年度

投入産出価格比率(工業製品価格/原材料価格): P^iO_l ……当年1～3月

要求賃上げ率: W_o

民間主要企業賃上げ率(単純平均): W

(2)推計結果例は以下のとおりである。

推 計 式	\bar{R}	S	DW	計測期間
$\dot{W}=18.05AR_t+0.1953\dot{P}_t-5.566$ (11.29) (1.705)	0.9486	2.205	1.632	41~59年
$\dot{W}=16.22AR_t+0.3087\dot{P}_t-4.680$ (9.957) (2.902)	0.9605	1.940	1.459	41~59年
$\dot{W}=19.06AR_t+0.5580\dot{P}_t-7.393$ (10.09) (4.695)	0.9370	2.434	2.516	41~59年
$\dot{W}=-9.228U_t+0.3724\dot{P}_t+25.15$ (-4.273) (1.627)	0.7619	4.514	1.697	41~59年
$\dot{W}=-7.890U_t+0.6799\dot{P}_t+20.79$ (-4.970) (4.435)	0.8836	3.263	1.316	41~59年
$\dot{W}=-9.196U_t+0.4500\dot{P}_t+24.87$ (-4.649) (2.103)	0.7860	4.308	1.588	41~59年
$\dot{W}=-7.902U_t+0.6990\dot{P}_t+20.95$ (-5.424) (4.870)	0.8964	3.089	1.185	41~59年
$\dot{W}=3.176AR_s+0.4273\dot{P}_t-0.9239$ (4.183) (1.871)	0.7555	4.565	1.635	41~59年
$\dot{W}=2.691AR_s+0.6959\dot{P}_t-1.209$ (4.628) (4.369)	0.8726	3.403	1.431	41~59年
$\dot{W}=12.42AR_t+0.3131\dot{W}_o-4.936$ (5.909) (3.789)	0.9683	1.740	2.349	41~59年
$\dot{W}=10.59AR_t+0.4740\dot{W}_o-5.370$ (5.802) (7.522)	0.9675	1.762	2.806	41~59年
$\dot{W}=0.9963\dot{P}_t+0.5248P_t^o-53.08$ (7.161) (5.328)	0.8938	3.125	1.207	41~59年
$\dot{W}=-2.814U_t+0.3802P_t+6.920R_t-2.601$ (-1.043) (2.062) (3.110)	0.8532	3.635	1.826	41~59年
$\dot{W}=11.81AR_t+0.7108\dot{P}_t+0.2469P_t^o-29.88$ (7.448) (9.281) (4.118)	0.9769	1.489	2.531	41~59年
$\dot{W}=-4.409U_t+0.8351\dot{P}_t+0.2698P_t^o-16.01$ (-1.567) (4.961) (1.435)	0.9031	2.992	1.132	41~59年

昭和59年労働経済の分析 参考資料

II 参考分析資料

1-6 欧米主要国における1984-85年の労使交渉

1. アメリカ

1)1984年は自動車産業,建設業等を中心として協約改訂が多い年であった。

景気拡大下において当初は比較的高めの賃上げも予想されたが,依然厳しい雇用状勢等を反映して交渉の重点は引き続き雇用保障問題に置かれた結果,賃上げそのものは低率に終わっている。1984年中に改訂された主要労働協約(適用労働者数1,000人以上のもの)における賃上げ率は,協約初年度2.4%,協約有効期間中年平均2.4%と前年にも増して低い水準となり,1982年以降3年連続して上昇率が低下している。

1984年10月に成立した自動車労組とゼネラルモーターズ社間の新協約における最大の特徴は,「雇用機会バンク」を中心とする新しい雇用保障制度の創設である。これは1年以上同社に勤続したすべての組合員を対象に,会社の合理化諸施策に起因する雇用機会の減少に対し,教育訓練や一時的な配置転換等によって雇用を保障しようとする制度であり,このために会社は総額10億ドルの基金を拠出することに合意した。一方,賃金に関しては初年度は賃金率に応じて時間当たり9~50セント(平均2.25%)の引上げを行うとともに,2年目,3年目はそれぞれ前年所得(基本給分)の2.25%相当額を一時金として支給するという小幅な引上げにとどまっている。

2)1985年はトラック運送業,建設業,電機産業等を中心に民間主要協約適用労働者の32.5%をカバーする537協約および同じく地方公務員の54.9%をカバーする288協約が改訂時期を迎えることになっており,チームスターズ労組とトラック運送業管理協会との交渉,国際電機労働者友愛会,国際電機・ラジオ・機械労組とウェスティングハウスエレクトリック社との交渉等の動向が注目される。

一方,連邦公務員の給与に関しては,1984年度と同様85年1月より3.5%(PayAgent勧告18.28%)の引上げが実施されている。1986年度の予算教書では給与および年金の5%削減を含む連邦公務員給与削減案が提案されたが,上・下院両院は,凍結の修正案を可決している。

3)労働争議は1980年代に入って鎮静化傾向を示しており,84年は業況の回復を背景に自動車労組が14年ぶりにストライキを行うなど,一部に強硬な姿勢で交渉に臨む組合もみちれたものの,総じて大規模な争議に至るものは少なかった。

昭和59年労働経済の分析 参考資料

II 参考分析資料

1-6 欧米主要国における1984-85年の労使交渉

2. 西ドイツ

1)1984年の協約改訂交渉は、基本協約における週労働時間の短縮や早期退職制を大きな争点として活発に展開された。中でも金属産業における労使交渉は週35時間労働制をめぐって難航し、金属労組は5月14日以降7週間に及ぶ大規模なストライキを行った。84年に改訂された主な協約の内容をみると、民間部門では、金属産業および印刷業において週38.5時間制が導入されるとともに、84年7月より3.3%、85年4月より2.0%の2段階の賃上げが協定された。一方、公共部門(公務・交通・運輸)では3.2%の賃上げと年次有給休暇の増加を含む新協約が締結された。

2)1985年の主な協約改訂交渉は建設業、小売業および化学産業であり、該当労組である建設・土石労組、商業・銀行・保険業労組および化学・製紙・窯業労組はそれぞれ実質賃金の引上げ、週労働時間の短縮および生涯労働時間の短縮を重点要求項目として交渉に臨んでいる。商業・金融・保険業労組とドイツ小売業連合は週38.5時間制の導入について交渉を行っている。建設業労使は、1.6%、化学産業労使は3.8%の賃上げを取り決めた。

3)1984年は金属産業の協約改訂をめぐって金属労組が7週間に及ぶ大規模なストライキを行ったのはじめ、公務・交通・運輸労組の警告ストなど労働争議が頻発し、労使対立が顕在化した年であった。一方、85年の労使交渉は、前年において金属産業、公務・交通・運輸業等主要部門での協約期間が長期化されたこともあって、比較的平穏に推移するものと予想される。

昭和59年労働経済の分析 参考資料

II 参考分析資料

1-6 欧米主要国における1984-85年の労使交渉

3. イギリス

1)1983-84年賃金ラウンド(83年8月～84年7月)における民間部門の賃上げ率はおおむね5～7.5%(平均6%)となり,前回ラウンドの4.5～7.5%(同5%)に比べやや高めとなった(IDS調べ)。主要賃金協約における賃上げ率をみると,公共部門では国家公務員(非現業)4.55%,地方公務員(現業)4.1～5.1%とインフレ率をやや下回る水準となっており,一方,民間部門では機械工業5.2%,銀行業5.25%とインフレ率にほぼ見合ったものとなった。

2)1984-85年賃金ラウンドに先立ち英国産業連盟は傘下企業に対し,労使交渉には慎重な態度で臨むとともに賃上げは5%以下に抑えるよう指導している。

主要協約における賃上げ率をみると,地方公務員4.7～5.7%,鉄鋼公社3.25%,機械工業5.1%等となっている。なお,近年の協約改訂交渉においては厳しい雇用,失業情勢を背景に,賃上げ率そのものは比較的緩やかなものとなる一方,所定内労働時間の短縮や年次有給休暇の増加が交渉の重点項目になっていることが特徴となっている。

3)労働争議件数は1980年代に入ってかなりの減少傾向を示しており,84年に新たに発生した争議は1,154件と前年(1,352件)を下回った。しかし,石炭公社の合理化案を契機として3月12日に起つた石炭産業における大規模かつ長期の労働争議を反映して,労働損失日数は79年以来の極めて高い水準を記録した。なお,この炭鉱ストは約1年の長期にわたり,85年3月5日からの職場復帰により一応の終結をみたものの,なお棚上げ状態にある合理化問題およびスト中に解雇された労働者の職場復帰問題が依然として今後の課題として残されている。

昭和59年労働経済の分析 参考資料

II 参考分析資料

1-6 欧米主要国における1984-85年の労使交渉

4. フランス

1)1982年央以降,政府は緊縮政策を堅持しており,84年も公務員給与,社会保障給付および公共料金の引上げを5%以内に抑えることを決定するとともに,企業に対しても価格指導を行うなど,引続き物価抑制策をとっている。

こうした政策と引続き厳しい雇用・失業情勢の下で,84年における民間部門の賃上げ率は5%ないしそれ以下となるケースが多く,国営企業の大部分においても賃上げ率5%以内という使用者側の引上げ案が最終的に実施されている。一方,公務部門では,84年の賃上げをめぐる政府側と組合側が激しく対立したが,協定が成立しないまま賃上げは政府の回答(4月,11月にそれぞれ1%,2%)通り実施されることとなった。

2)1985年については,政府が物価・賃金の上昇率目標を年末比で4.5%以下にすることを決定するとともに,公務員給与は4.5%(2月,7月および11月に各1.5%)引上げられることとなった。

3)1984年は公務部門の労使交渉において,実質購買力の保証等を求める組合側と厳しい賃上げ目標を堅持する政府側とが激しく対立し,主要労組がゼネストを打つ一方,民間部門においても,シトロエン,ルノー公団の人員削減計画に対する反対ストをはじめ労働争議が頻発した。厳しい緊縮政策と引続く雇用不安の中で賃上げや雇用保障をめぐる,このところ労使関係は対立の度を深めている。

資料出所労働省「海外労働情勢」アメリカ労働省” Monthly Labo Review” イギリス雇用省” Emp 10yment Gazette & quote;その他各国資料

昭和59年労働経済の分析 参考資料

II 参考分析資料

1-7 労働災害率関数の推計結果について

本文第66図で行った労働災害率(度数率,強度率)の変動要因分解で使用した推計結果は以下のとおりである。

項目、産業		説明変数 (t値)			\bar{R}	S	DW
		定数項	資本労働比率	総実労働時間			
度数率	調査産業計	-36.6306	-0.0577902 (-5.965)	0.460299 (6.666)	0.9900	0.4865	0.807
	建設業 (総合工事業を除く。)	-42.4499	-0.0915561 (-3.882)	0.544364 (2.385)	0.9595	1.390	0.846
	総合工事業	-42.8364	-0.120966 (-6.564)	0.604746 (3.347)	0.9792	1.072	1.657
	製造業	31.9457	-0.0546726 (-28.87)	0.0493921 (3.751)	0.9967	0.1480	1.818
	運輸・通信業	-47.3497	-0.0565521 (-1.650)	0.577594 (2.165)	0.9334	1.296	1.163
強度率	調査産業計	-4.21619	-0.00415852 (-2.954)	0.0498796 (4.972)	0.9753	0.07069	1.149
	建設業 (総合工事業を除く。)	-11.3914	-0.0157372 (-2.332)	0.136016 (0.2083)	0.9223	0.3978	1.169
	総合工事業	0.214435	-0.0306925 (-4.400)	0.0399273 (0.5839)	0.9259	0.4058	2.015
	製造業	-0.447776	-0.00417529 (-9.709)	0.0115409 (3.859)	0.9806	0.03361	1.622
	運輸・通信業	-6.43399	-0.00346895 (-1.286)	0.0709594 (3.379)	0.9544	0.1020	0.982

資料出所 労働省「労働災害動向調査」、「毎月勤労統計調査」

経済企画庁「民間企業資本ストック」

(注) 推計式は次のとおり。

$$R = a + bk + ch \quad (\text{計測期間 昭和40~58年})$$

ただし、R：度数率又は強度率、k：資本—労働比率、h：総実労働時間

昭和59年労働経済の分析 参考資料

II 参考分析資料

1-8 勤労者世帯の実収入の変動要因別寄与度の推計

「家計調査」における勤労者世帯の実収入の動きは、「毎月勤労統計調査」における現金給与総額(規模30人以上)の動きとほぼ類似しているが、最近の実収入の伸びが、現金給与総額の伸びを上回る傾向が見られる。

実収入と現金給与総額の伸びの差には世帯内における就業者の変化、「家計調査」に含まれない単身世帯者の賃金の動向や「毎月勤労統計調査」に含まれない規模30人未満の事業所の労働者の賃金の動向が影響していると考えられる。

そこで、有業人員(世帯主以外の有業人員)の変化による影響を算定するとともに、この影響を取り除いた世帯の実収入の変化と他の要因との関連を推計してみると次のとおりである(第1表)。

$$Y' \doteq Y - S / YN$$

$$Y' = 0.4646W_I + 0.3606W_{II} - 1.369 \Delta I_w + 0.4396$$

$$(1.977) (1.543) (-2,703)$$

$$R=0.9770 \quad S=1.298 \quad DW=2.416$$

(計測期間 昭和46年～59年)

Y:実収入

S:世帯主以外の者の収入

N:世帯主以外の有業人員数

Y' :世帯主以外の有業人員の変化による影響を取り除いた実収入の伸び

W_I:現金給与総額(規模30人以上)

W_{II}:現金給与総額(規模1～29人)

I_w:男子20～24才の所定内賃金の男子年齢計に対する割合

第1表 勤労者世帯の実収入の変動要因別寄与度

第1表 勤労者世帯の実収入の変動要因別寄与度

(単位 %)

年	実収入 前年増減率	世帯主以外 の有業人員 の変化効果	\dot{Y}'		\dot{W}_I	\dot{W}_{II}	ΔI_w 寄与度
			実績値	推計値	寄与度	寄与度	
昭和46年	10.3	-0.2	10.5	11.5	6.7	5.7	-1.6
47	11.3	-0.2	11.5	12.6	7.4	4.9	-0.3
48	19.7	0.0	19.7	20.8	9.9	8.0	2.3
49	24.1	-0.2	24.3	22.6	12.6	9.3	0.1
50	14.8	-0.4	15.2	15.0	6.8	5.7	1.9
51	9.4	0.0	9.4	10.0	5.8	3.3	0.4
52	10.8	-0.5	11.3	10.0	3.9	3.6	1.9
53	6.5	0.0	6.5	7.3	2.9	3.2	0.6
54	7.0	-0.2	7.2	5.5	2.7	2.0	0.1
55	7.3	0.7	6.6	7.3	2.9	2.2	1.6
56	5.0	0.2	4.8	5.3	2.4	1.4	0.9
57	7.1	1.0	6.1	4.4	2.0	1.4	0.4
58	3.2	0.0	3.2	3.3	1.6	0.7	0.4
59	4.6	0.5	4.1	5.2	2.0	1.6	0.9

昭和59年労働経済の分析 参考資料

II 参考分析資料

1-9 住宅ローン返済負担率

住宅購入に際し、その資金の約6割は借り入れによるものである。ローン返済額の収入に占める割合は、収入の増加によって将来逡減すると期待されるが、収入の伸び率が低下しているため、最近時に住宅を購入するほどその逡減の割合は緩やかである。

いま、マンションを購入した場合に1ヵ月当たりローン返済額の世帯主収入に占める割合を、返済方法を定額返済、世帯主収入は過去3年間と同じペースで増加すると仮定して試算すると、第1表のように返済負担率は最近になるほど高く、逡減割合も鈍化している(第1表)。

第1表 住宅ローン返済負担率の推移

第1表 住宅ローン返済負担率の推移

(単位 %)

	年	住宅面積による調整前の負担率			住宅面積を昭和55年基準に調整		
		0年後 (r=0)	5年後 (r=5)	10年後 (r=10)	0年後 (r=0)	5年後 (r=5)	10年後 (r=10)
三大都市圏	昭和51年	26.9	12.7	6.0	27.0	12.7	6.0
	52	24.8	14.6	8.6	25.1	14.8	8.7
	53	25.3	16.7	11.0	25.7	16.9	11.2
	54	25.1	17.2	11.7	25.5	17.4	11.9
	55	26.7	18.9	13.4	26.7	18.9	13.4
	56	27.4	20.0	14.6	28.2	20.6	15.0
	57	27.5	20.4	15.2	29.4	21.9	16.3
	58	26.5	21.0	16.6	29.0	23.0	18.2
	59	25.6	20.6	16.5	28.2	22.6	18.1
全国	昭和53年	25.2	16.6	10.9	26.8	17.6	11.6
	54	24.7	16.9	11.5	25.0	17.1	11.7
	55	26.1	18.5	13.1	26.1	18.5	13.1
	56	26.4	19.2	14.0	27.2	19.8	14.5
	57	25.7	19.1	14.2	27.2	20.2	15.0
	58	24.5	19.4	15.4	26.5	20.9	16.6
	59	23.6	19.0	15.2	25.4	20.3	16.3

資料出所 総務庁統計局「家計調査」

住宅金融公庫「マンション購入資金利用者調査」

(注) マンションを購入し、定額返済と仮定した場合のr年後の世帯主収入に占めるローン返済額(購入時の予定返済額)の割合。

ただし、世帯主収入は過去3年間の年平均伸び率でその後も増加するものとする。推計式は次のとおり。

$$Rr = \frac{X}{W_t (W_t / W_{t-3})^{1/3}} \times 100 (\%)$$

Rr: r年後の住宅ローン返済負担率 X: 住宅ローン返済額 W_t: t年後における世帯主収入

昭和59年労働経済の分析 参考資料

II 参考分析資料

2-1 技術革新と職種別労働市場

技術革新によって職種別労働力需要が変化しても、その増加する求人が充足するかどうかの問題が生ずる。そこで、資料の制約もあって部分的ではあるが、職種別労働市場にどのような傾向が現れているか求人倍率と充足率との関係に着目して検討してみよう。

第1図にみられるように求人倍率(求人/求職)が上昇(低下)すれば充足率(就職件数/求人)が低下(上昇)するという関係がある。しかし、短期的にはこのような負の相関を保ちつつも、やや長期的にみると、同じ求人倍率で求人が充足する割合が減少するという形で、求人倍率と充足率の関係を示す曲線は徐々に下の方に移ってきている。

このような傾向に職種別労働市場の動向がどのように関係しているかをみるため、求人倍率—充足率曲線の下方シフト幅を要因別に分解してみよう。変化の要因としては、1)(職種内要因)各々の職種で曲線が下方シフトした、2)(職種間要因)求人倍率が上がると充足率が急速に下がるような職種(機械関連職種に多い)の求人倍率が相対的に上がった、あるいは求人倍率が下がっても充足率のあまり変化しないような職種で求人倍率が大きく低下した、3)(ウェイト変化要因)求人倍率に比して充足率が相対的に低い職種のウェイトが増大した、の3つを考える。ただし、ここでの実際の計測にあたっては、長期時系列のとれる技能工・生産工程作業の35職種のみに限定した。第1図でみたような求人倍率—充足率曲線のシフトをこの35職種計についてみるとシフト幅がかなり小さくなるが、これには、技術革新の進展と関連が深い専門的・技術的職業などが含まれていないことも影響していると思われる。また、職種別の求人倍率—充足率曲線の傾きは各々の職種ごとの時系列データから最小二乗法により求めた(第1表)。

まず35職種計の求人倍率—充足率曲線の傾きとして最小二乗法により直接推計した係数を用いたのが第2表上欄である。これによると、40年代後半から50年代後半にかけて35職種計の求人倍率—充足率曲線は2.8ポイント下方にシフトしている。

しかし、これは過大推計である。第1表にみられるとおり、最小二乗法により直接推計した35職種計の傾きは大半の職種の傾きを上回っており、35職種の平均といい難い。これは、景気変動にともなう求人倍率の変動が、通常、求職の変動というより求人の変動によるところが大きく(本文第5図参照)、充足率の変動も短期的には求人の変動によるところが大きいとみられるので、短期的に求人倍率が上がった局面では充足率が低い職種の求人数ウェイト(職種別充足率を平均して職種計にするときのウェイト)が高まり職種計の充足率を低めにする傾向を持ち、反対の局面では職種計の充足率を高めにする傾向を持つという事情があり、このため職種計の求人倍率—充足率曲線の傾きがやや大きめに計測されてしまうからである。このため、長期的に求人倍率が下がってきているときには、みかけ上、職種計の求人倍率—充足率曲線は下方にシフトする形になる。

このようなゆがみを除去するため、職種別ウェイトを固定して35職種計の傾きを計測し、これを用いて要因分解を行ったのが第2表下欄である。これによると40年代後半から50年代後半にかけての下方シフトは0.8ポイントにとどまっており、上欄の計数はみかけ上の効果が大きかったことを示している。要因ごとにみると、職種間要因による下方シフトへの寄与が0.2ポイントとあまり大きくなく、ウェイト変化要因は上方シフトの方向へ寄与しているのに対し、職種内要因による下方シフトへの寄与は、0.8ポイントと、これだけで全体を説明できる大きさである。

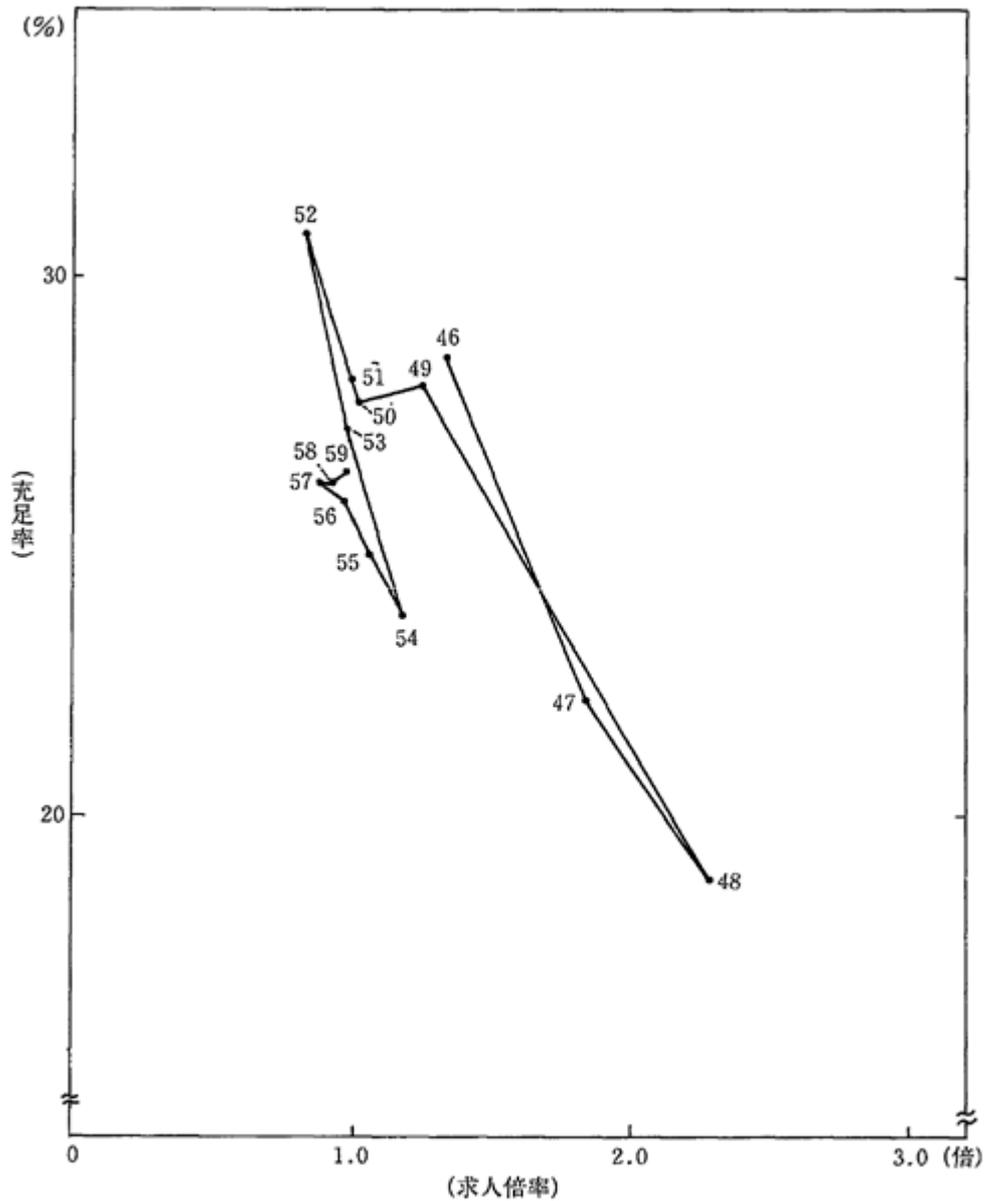
そこで、どの職種での下方シフトが大きかったかをみると、金属製品製造工、電気機械組立・修理工、電気機

械器具検査工,自動車組立工,自動車修理工,製図工・写図工などとなっており,技術革新により職務内容が大きく変わったのではないかとみられる職種が目立っている(第1表)。

なお,以上の計測は,先にみたように特定の職種のみを対象としたものであること,求人側だけから充足の状況を見ていること,など限定された範囲のものであることを付記しておく。

第1図 求人倍率と充足率の推移

第1図 求人倍率と充足率の推移



資料出所 労働省「職業安定業務統計」

(注) 1) 新規学卒者およびパートタイムを除く常用労働者、年度計。

2) 求人倍率=新規求人数/新規求職申込件数

充足率=就職件数/新規求人数×100

第1表 職種別求人倍率—充足率曲線の推計

第1表 職種別求人倍率—充足率曲線の推計

職 種	傾き	求人倍率(倍)		充足率(%)		シフト幅 (ポイント)
		46~49	56~59	46~49	56~59	
製鉄工、製鋼工	-5.5	2.61	0.69	19.2	38.1	8.4
鋳物工	-1.8	4.04	1.94	13.0	22.9	6.1
かじ工、鍛造工	-1.9	4.13	2.59	10.9	12.4	-1.4
圧延工	-2.7	3.22	2.38	13.0	18.5	3.3
旋盤工、その他の金属切削工作機械工	-3.9	2.75	2.22	15.6	16.4	-1.3
金属プレス工	-3.1	3.91	2.08	15.7	19.8	-1.6
製かん工、鉄工、びょう打工	-2.4	3.62	2.43	11.9	13.8	-1.0
ブリキ職、板金工	-0.7	4.63	3.13	7.5	11.4	2.9
めっき工	-3.5	4.41	2.44	11.0	20.3	2.5
手仕上工	-1.4	2.91	1.51	15.3	20.1	2.9
金属製品製造工	-4.7	2.09	1.66	24.4	21.8	-4.6
金属製品検査工	-4.6	2.61	1.79	19.1	27.0	-4.1
電気通信機組立工・修理工、ラジオ・テレビ修理工	-6.5	2.28	1.91	20.5	22.1	-0.8
電気機械組立工・修理工	-5.6	2.45	1.82	20.2	20.3	-3.4
電球・真空管組立工、半導体素子組立工、蓄電器製造工	-4.4	3.19	1.48	21.2	33.2	4.4
電気機械器具検査工	-8.1	2.59	2.16	18.3	18.6	-3.2
自動車組立工	-8.4	2.44	1.86	24.0	24.9	-3.9
自動車修理工	-2.1	3.09	1.77	12.1	11.8	-3.0
輸送機械検査工	-3.4	3.54	2.11	14.3	17.5	-1.6
計器組立工・修理工	-4.6	3.07	1.77	17.1	24.9	1.8
粗紡工・精紡工	-0.9	13.31	2.73	5.2	21.7	6.7
織布工	-1.9	4.10	1.76	11.7	19.9	3.7
ミシン縫製工	-2.0	3.53	2.72	17.3	16.3	-2.6
合板工	-3.1	4.43	1.84	14.8	24.3	1.5
紙製容器製造工、紙製品製造工、紙加工工	-3.9	3.75	2.44	16.7	24.2	2.4
印刷工	-9.3	1.68	1.17	19.9	24.2	-0.5
ゴム製品成型工	-5.6	3.43	2.01	15.7	24.9	1.3
陶磁器成型工、窯業絵付工、陶磁器焼成工	-2.9	4.08	1.90	14.1	23.5	3.0
水産物加工、練物製造工	-2.2	4.29	2.62	36.3	38.7	-1.2
大工	-5.0	1.77	1.08	14.7	17.4	-0.8
左官	-3.8	2.41	1.14	13.5	19.7	1.4
鉛工、配管工	-3.1	3.25	1.98	12.9	17.3	0.5
気かん士・気かん火夫	-16.4	0.76	0.72	26.0	25.4	-1.3
電気工	-3.8	2.54	2.42	14.0	11.6	-2.9
製図工・写図工	-15.9	1.68	1.38	15.0	12.3	-7.5
35職種計 (直接推計)	-5.8	2.98	1.98	16.3	19.3	-2.8
(ウェイト調整)	-3.8	-	-	-	-	-0.8

資料出所 労働省「職業安定業務統計」より労働省労働経済推計。

(注) 1) 求人倍率、充足率は第1図(注)を参照。ただし各年8月の数値。

2) 傾きは最小二乗法により $Y = aX + b$ (X : 求人倍率、 Y : 充足率、計測期間は昭和46~59年) を推計したもきの a 。

3) シフト幅は $(\bar{Y}^{50} - a\bar{X}^{50}) - (\bar{Y}^{40} - a\bar{X}^{40})$ により推計。ただし \bar{X}^{40} 、 \bar{X}^{50} は46~49年平均および56~59年平均の求人倍率、 \bar{Y}^{40} 、 \bar{Y}^{50} は同期間平均の充足率。

4) 35職種計 (ウェイト調整) の傾きは、 X のかわりに $\sum w_i X_i$ 、 Y のかわりに $\sum w_i Y_i$ を用いて推計したもの。ただし、 X_i 、 Y_i はそれぞれ i 職種の求人倍率、充足率。 w_i 、 \bar{w}_i はそれぞれ i 職種の求職ウェイト、求人ウェイト (各年を通じて45~49、56~59平均の値を用いる)。

第2表 求人倍率—充足率曲線シフトの要因分解

第2表 求人倍率—充足率曲線シフトの要因分解 (昭和56~59/46~49年)
(単位 ポイント)

	シフト幅	職種内 要因	職種間 要因	ウエイト 変化要因	交絡項
35職種計の傾きを直接推計した場合	-2.8	-0.8	-2.2	0.5	-0.3
35職種計の傾きをウエイト調整して推計した場合	-0.8	-0.8	-0.2	0.6	-0.4

資料出所 労働省「職業安定業務統計」より労働省労働経済課推計。

(注) 1) 推計方法は次のとおり。

b^t を $Y^t = aX^t + b^t$ となるように定義すると、この b^t の変化が曲線のシフト幅を表すとみなせる。

$$\text{ここで } Y^t = \sum_i w_i Y_i^t, X^t = \sum_i v_i X_i^t, Y_i^t = a_i X_i^t + b_i^t \text{ なので } b^t = Y^t - aX^t$$

$$= \sum_i (w_i a_i - v_i a) X_i^t + \sum_i w_i b_i^t$$

したがって

$$\underbrace{\Delta b}_{\text{シフト幅}} = \underbrace{\sum_i w_i \Delta b_i^t}_{\text{職種間要因}} + \underbrace{\sum_i (w_i a_i - v_i a) \Delta X_i^t}_{\text{職種間要因}} + \underbrace{\sum_i (Y_i^t \Delta w_i - a X_i^t \Delta v_i)}_{\text{ウエイト変化要因}} + \text{交絡項}$$

X_i^t : i 職種の t 期の求人倍率

X^t : 35職種計 t 期の求人倍率

Y_i^t : i 職種 t 期の充足率

Y^t : 35職種計 t 期の充足率

v_i : i 職種 t 期の求人数ウエイト

w_i : i 職種 t 期の求職数ウエイト

a_i : i 職種の求人倍率—充足率曲線の傾き

a : 35職種計の求人倍率—充足率曲線の傾き

b_i^t : $Y_i^t - a_i X_i^t$ で定義

(記号の前に Δ を付けたのは変化分を表わす。)

2) 表の上欄は a として -5.8 を下欄は a として -3.8 を用いた (第1表(注)参照)。

昭和59年労働経済の分析 参考資料

II 参考分析資料

2-2 ME関係職種の勤続年数と賃金

本文第1-25図では、ME技術と関連の深い職種の賃金を当該職種の経1年数別にみたが、ここでは、勤続年数との関連をみるため、「労働省賃金構造基本統計調査」により、男子労働者の所定内給与を勤続年数と、年齢で説明する関数を加重回帰(ウェイトは労働者数)により51年と58年について推計した。推計結果は次表のとおりである。

職 種・年	定数項	勤続年数	年 齢	(年齢) ²	R、S、DW
製造業男子生産労働者					
51年	-2.05117	3.65496 (8.042)	5.41414 (27.39)	-0.0675453 (-38.47)	0.9993 0.6815 1.954
58	2.15465	5.8337 (9.140)	7.01288 (21.36)	-0.0893799 (-40.38)	0.9995 0.8979 1.690
製造業男子管理事務技術労働者					
51年	-1.05238	6.4095 (24.41)	5.07945 (41.85)	-0.060342 (-32.09)	0.9996 0.7158 1.839
58	2.14405	9.40384 (14.93)	6.70057 (25.16)	-0.0828357 (-18.10)	0.9994 1.514 1.863
システム・エンジニア (男)					
51年	-2.17855	7.03902 (3.973)	4.91155 (10.86)	-0.04326 (-1.939)	0.9975 2.459 2.54
58	-2.993403	7.54673 (7.387)	6.73546 (20.35)	-0.0478735 (-2.821)	0.9992 1.764 2.399
プログラマ (男)					
51年	-1.52899	9.68035 (3.44)	5.75259 (7.765)	-0.113544 (-2.346)	0.9990 1.384 2.198
58	-0.81999	6.32549 (4.295)	6.99484 (14.12)	-0.0650012 (-2.241)	0.9992 1.452 3.244
電算機オペレータ (男)					
51年	-1.90855	4.18987 (3.467)	5.59542 (20.53)	-0.0688343 (-8.320)	0.9958 2.065 1.708
58	3.22009	6.52236 (10.69)	6.90737 (44.52)	-0.07822 (-7.907)	0.9989 1.299 1.924

職 種・年	定数項	勤続年数	年 齢	(年齢) ²	R、S、DW
金属プレス工 (男)					
51年	0.41793	5.0177 (6.271)	4.80254 (15.57)	-0.0609372 (-26.95)	0.9994 0.5551 2.14
58	-4.26514	4.28456 (6.313)	7.60185 (24.02)	-0.0896524 (-38.66)	0.9994 0.8850 1.831
溶接工 (男)					
51年	-2.76417	3.27309 (5.443)	5.59845 (29.03)	-0.0685887 (-77.04)	0.9998 0.3384 1.249
58	-2.40002	4.29646 (3.129)	7.23345 (11.66)	-0.0812388 (-20.55)	0.9988 1.325 1.690
機械組立工 (男)					
51年	-1.76879	3.02779 (3.498)	5.23355 (12.92)	-0.0580462 (-19.45)	0.9975 1.169 2.010
58	-3.50106	4.78058 (4.626)	7.34895 (17.26)	-0.0836932 (-21.83)	0.9985 1.499 1.524
自動車組立工 (男)					
51年	-4.52277	1.34858 (2.914)	5.90928 (42.74)	-0.0613352 (-24.81)	0.9991 0.7882 1.515
58	-1.54404	3.91486 (5.647)	7.71478 (32.27)	-0.0865962 (-20.88)	0.9986 1.383 2.648
合成樹脂製品成型工 (男)					
51年	2.62268	4.81925 (4.337)	4.90735 (10.99)	-0.0629023 (-15.73)	0.9985 0.8718 1.812
58	1.53739	4.97653 (8.660)	7.35737 (37.18)	-0.0894554 (-61.91)	0.9997 0.5845 3.124

資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 推計式のタイプは、所定内給与額 = 定数項 + b_1 × 勤続年数 + b_2 × 年齢 + b_3 × (年齢)²

昭和59年労働経済の分析 参考資料

II 参考分析資料

2-3 諸外国の労働組合の技術革新への対応

1) 国際レベルでの労働組合の対応

海外においても労働組合は国際、国、産業、職業、企業といったあらゆるレベルにおいて技術革新がもたらす様々な問題に取り組んでいる。国際レベルでは、国際自由労連(ICFTU)は早くから技術革新に関心を払い、1980年11月には「1980年代の優先課題についての活動計画」において、技術開発のマイナスの影響に対処するため労働組合活動を促進し、開発途上国、先進工業国において労働、生活水準の向上に役立つ適正技術の積極的活用を奨励することを採択した。国際産業別組織では国際金属労連(IMF)、国際商業・事務・専門職・技術職労連(FIET)等が国際連帯を通じて新技術のもたらす問題に対処しようと積極的な取り組みを行っている。

国際金属労連(IMF)は、ME化の影響により1990年代に予測される大量失業、職務内容の変化、既得技能の無価値化は労働運動に対する深刻な挑戦であるとし、1981年の大会で、労働組合の役割強化、意思決定過程への参加、職業訓練をともなった雇用の創出、健康・安全対策等を要求した。1982年にはME化について報告書を出し、MEは生活水準の向上、労働時間の短縮、重労働の減少等をもたらす反面、解雇、技能格差、新しいストレス症候、管理強化等をもたらすという両面をもっており、導入前からの労使の十分な協議が必要であることを訴えた。

国際商業・事務・専門職・技術職労連(FIET)も1978年には事務、金融、商業部門のOA化の影響への懸念を表明しており、1980年にはその対応策として、意思決定過程への参加の要求、労働の二極分化の拒否などが出された。1983年11月の世界大会では技術革新について「ニューテクノロジーと合理化」と題する決議が行われ、モデルテクノロジー協定が採択された。その内容は、1)事前協議制の徹底、2)新技術に関する組合への情報提供と教育、3)雇用の現状維持等があげられている。

地域別にみると、ME化で日本、アメリカに遅れをとった欧州では、EC域内の労働組合の連合体である欧州労連(ETUC)が積極的な取り組みをしている。欧州労連は1979年に技術革新の影響について調査報告書を出し、技術革新を生産に生かすことが長期的には労働者の生活水準の向上につながることを認め、技術革新の成果を公平に分配することに力を注いでいる。1983年5月には新技術の導入と労働条件をめぐって経験の交流が行われた。

また、先進工業国と開発途上国における技術革新の影響について労働組合の関心も高まっている。先進国のME技術導入により、労働費用が安いという開発途上国の優位性が脅かされ、このことが開発途上国の失業の解消を困難にし、経済的独立をさまたげるおそれがあるとして、国際分業のあり方について発言する労働組合もみられる。

国際レベルで組織されている労働組合は総じて経済社会の発展に技術革新は大きな役割を担っていることを評価し、その導入に当たって労使協議が広く行われることによって労働者の生活の向上が図られるよう各国の加盟労働組合が連携していくことを訴えている。

昭和59年労働経済の分析 参考資料

II 参考分析資料

2-3 諸外国の労働組合の技術革新への対応

2) 欧米の労働組合の対応

各国別にみると、今回のME化を中心とする技術革新が進展した時期は世界的な不況とその回復期とも重なっているが、国による景気回復状況の違い、新技術の導入程度の違い等を反映して各国の労働組合は様々な対応を行っている。

昭和59年労働経済の分析 参考資料

II 参考分析資料

2-3 諸外国の労働組合の技術革新への対応

2) 欧米の労働組合の対応

(アメリカ)

アメリカでは、1960年代初めにオートメーションと雇用が問題になった時に大統領により設けられた調査委員会は、技術革新は経済発展に不可分のものであり、様々な職種の消滅をひき起こすが、雇用の削減をもたらすというのではなく、失業の最大の原因はオートメ化ではなく景気停滞であるとした。この考えは引き続き生きており、アメリカ労働総同盟・産別会議(AFL-CIO)が1983年8月に出した報告書「労働の未来」では、技術革新は技術的、経済的発展ばかりでなく、社会的、政治的発展にも大きな道を開き、国民の生活の質的向上をもたらすものであり、技術のマイナスの影響は技術の人間化、すなわち導入の事前通告、人員減を自然減耗によって行うこと、新技術に適応するための能力開発訓練とそれによる職務格付け上昇機会の保障、賃金の上昇等により緩和、防止できるとしている。アメリカでは概して、労働組合は新技術の導入についてはそれほど言及しないが、それによる生産性上昇は賃金上昇に反映させ、また問題が生じるおそれがある時は2～3年ごとに行われる労働協約改訂交渉において労働協約ですでにとりきめてある雇用保障、訓練等の条項を補強しようと努めている。

自動車労働組合(UAW)はアメリカの労使交渉の中でキーパーゲニングとしての役割を果たしてきており、新機軸を次々に打出している。1979年の労働協約改訂交渉においては新技術に適応する訓練、再訓練を拡充するとともに、3年毎の交渉の他に労使協議の場を設けることとし、フォード社では労使の代表から成る「技術上の開発に関する委員会」がつくられた。1982年の交渉では、技術革新、工場閉鎖等による訓練、再訓練、能力開発の必要性に対処するため、労使同数の代表で管理実施される雇用者能力開発制度を創設した。1984年の交渉では、9%を越える高失業の中で雇用保障が最大の焦点となったが、新技術の導入等によるレイオフは行わないという雇用保障の実現のために「雇用機会バンク(JOB)」が設けられた。雇用機会バンクは1年間従前の賃金を保障しながら訓練を行い、配置転換を円滑に行うもので、その基金は企業側が拠出し、企業側、労働側双方で構成する委員会により運営されるというものである。レイオフが頻繁に行われるアメリカにおいて、労使の話し合いによりこのようなレイオフ者を出さないための制度が設けられたことは画期的なことであるとして内外の関心を集めた。

また、機械工組合は各企業レベルにおける新技術導入に関する労働協約改定交渉のためにモデル協定を提示している。その原則は、新技術は1)雇用の創出、維持、2)労働条件の改善、3)産業発展、環境改善のために使われなければならないということとなっている。

昭和59年労働経済の分析 参考資料

II 参考分析資料

2-3 諸外国の労働組合の技術革新への対応

2) 欧米の労働組合の対応

(欧州)

欧州では、第2次石油危機以降景気後退は長びいて3年にも及び、1983年にアメリカが回復に転じても回復力は弱く、失業率はイギリスでは1980年6.4%から1984年12.7%へ、西ドイツでは同3.8%から9.1%へ、フランスでは同6.4%から10.0%へなど高水準が続いており、労働組合は失業問題を最重点に取り組んでいるという時に技術革新の雇用への影響が問題となった。当初は労働組合の中には新技術の導入は失業をもたらすと反対するところもあった。なかでも職業別組合では、新技術導入により今まで修得した技能が陳腐化し無価値になることの危機感が強く、職種転換も困難なことから強く反対した。産業別組合、一般組合においても職種が基盤となっており、賃金は職種別に細かく格付けされて決められているので、現場の労働者は生産工程や職務内容が変わり格付けが変化することには敏感に反応する傾向にある。新技術導入に対する抵抗は特に印刷業で激しく、各国でストライキが起っている。

イギリスでは、1978年11月タイムズ社で印刷関係7組合がストライキに入り、記者スタッフ組合は新協約に合意したが、印刷工組合(NGA)は拒否し、1年近くストライキが続いた。1982年6月、フィナンシャルタイムズ社でも印刷部門の技術者がストライキに突入し、2か月半にわたって新聞の発刊を止めたが会社側がジャーナリスト組合の要請に応じて国外での印刷を検討する動きをみせたことからストライキは中止したものの、新技術問題については棚上げとなっている。西ドイツでは、印刷業では印刷労組(IGB)という産業別組合が組織されているが、印刷の新システムの導入が始まった1976年に植字工の危機意識が高まり労使紛争が頻発した。これは、新システムでは植字作業とワープロ作業が1つの職務として植字工という生産労働者ではなく、事務労働者が行うことになるため、植字工は不要になり、また、事務労働者になると賃金をはじめとしてすべての労働条件が異なってくる。印刷労組では労使交渉を重ね、1978年新技術協定を結んだ。その内容は、新技術導入はまず既存の労働力を活用し、そのために訓練を行うこと、職種を廃止した後も配置転換、所得補償により8年間は雇用を継続すること等というものであった。しかし、その後も1980年にも印刷の全国ストが起るなどしている。

しかし、雇用への危惧に対して労働組合、政府、研究機関がきそって調査研究を行ったところ、雇用へのマイナス効果は比較的少ないという結果が多く出されたことから、新技術導入を正面から反対する労働組合は少なくなった。その代表的なものとして、欧州労連(ETUC)の附属研究機関(ETUI)が発表した1979年の「新技術導入の雇用に及ぼす影響に関する報告」、1982年の「技術変化に影響される労働者の利益を守るための組合の戦略に関する報告」をみると、過去10年間に精密機械、自動車、事務機器、エレクトロニクス、印刷、金融等の労働者は技術変化の大きな影響を受けているが、新技術の導入が合理化と生産性向上をもたらすならば、その社会的影響はマイナスではなく、要は労働者に与える衝撃を防ぐような使い方をするかどうかであると主張し、技術革新が労使そして社会にとって利益になるとの認識を示している。

また、欧州はエレクトロニクスの分野で日本、アメリカに遅れており、設備投資についてみても、アメリカは先端技術産業を中心に伸びているのに対し、欧州では製造業の割合は比較的低い。伝統的な見習工訓練制度(マイスター制度)に支えられて高い技術水準を維持してきた西ドイツの機械工業においてもMEを中心とする新技術の導入に立遅れた。このような状況の中で欧州の労働組合は、新技術の導入は解雇者を出すかもしれないが、導入しなければ国際競争に負けて市場を失い、全組合員の失業をもたらすことになるというおそれを強め、新技術の導入に積極的であるべきであるという認識に立つようになっている。中でも欧州労連(ETUC)は、欧州各国は協力して技術革新に努めるよう呼びかけている。イギリスの労働組合会議

(TUC)も1982年2月の経済回顧報告「復興のための計画」において、イギリス産業を活性化し、世界市場において競争力を回復するためには研究開発、投資、訓練を積極的に行う必要があることを主張している。

技術革新をめぐる労使の話し合いは、欧州では経営参加が普及していることから、種々の労使協議制度において行われており、労働組合は新技術の導入の決定に参加することが認められている。

西ドイツでは経営組織法、共同決定法において新技術の導入にあたっては使用者は従業員代表組織(Betriebsrat、従業員5人以上のすべての企業、事業所に設置されている経営協議会)に事前に通告しなければならず、職務、組織等の変更に関しては企業レベルの監査役会(総会と取締役会の中間に位置し、投資、資金、人事計画のような重要な事項について企業経営上の最終決定を行う機関。石炭、鉄鋼業ではメンバーの2分の1、それ以外の産業ではメンバーの3分の1は労働側代表。)において使用者側と労働者側の共同決定により取り決められる。スウェーデン、ノルウェーでも共同決定法、作業環境法において労使協議のしくみが整っており、事前協議が行われている。イギリスでは各職場ごとに使用者側と職場委員が協議する合同職場委員会(JSSC)が設置されている。フランスでは1982年10月に制定された「労働者代表機構に関する法律」において雇用に影響を及ぼす新技術導入計画については企業委員会(規模50人以上企業に設置。企業代表と労働者代表で構成される。労働組合はオブザーバーとして1名参加できる。)において協議すべきことが明示され、また新技術導入に際しては労働者側は企業負担で専門家の見解を聞き、検討することができるという規定が設けられた。

このように欧州では制度として労使協議のしくみが整備されているところに加えて、新技術導入にともなう新しい問題に対処するため既存の労働協約とは別に労使交渉により新しい協約を結ぼうとする傾向が強く、全国レベルから各産業、企業、事業所レベルで種々の新技術協定が結ばれている。

労働組合のナショナルセンターと経営者の間のレベルの中央協定はノルウェー、スウェーデン、デンマーク、ベルギー等で結ばれている。ノルウェーでは新技術導入をめぐる比較的早い時期から労使の対応が行われ、1975年に労働組合連合(LO)と経営者同盟(NAE)の間で、新技術導入に関するあらゆる情報の事前通知、労働組合の参加をもちこんだ中央協定が結ばれている。デンマークの中央協定(1981年)では情報の事前提供に加えて配置転換、解雇者への補償について規定している。ベルギーにおいても1983年12月、規模50人以上の企業に適用される新技術に関する中央協定が結ばれた。イギリスでは、1980年に新技術導入について労使が総合的に合同協議を行うため労働組合会議(TUC)と英国産業連盟(CBI)とが共同声明を発表したが、その後CBI内部にこれに反対する動きがあって中央協定は成立しなかった。

産業レベル、企業レベルの新技術協定についてみると、イギリスでは新技術協定は1970年代の前半に結ばれ始めたが、技術革新に積極的に取り組んでいる労働組合会議(TUC)が1979年に新技術導入のガイドラインを示したことが拍車となって、その後各企業レベルで相次いで新技術協定が結ばれている。なかでもホワイトカラーを組織する労働組合である専門職・管理職・事務およびコンピュータ職員団体(APEX)や科学技術、管理職職員団体(ASTMS)の動きがめざましい。また、イギリス最大のコンピューターユーザーである公務部門において1982年3月新技術協定が結ばれた。その内容は、1)各導入計画について十分な情報の交換、協議を行い監視をすること、2)人間工学的側面を考慮した良好な労働環境を維持すること、3)労働の質の維持、職務再編成にあたっての職員の参加を確保すること等となっている。

西ドイツにおいても新技術協定は1978年に金属、印刷業で結ばれたのを初めとして、化学、皮革、製紙、繊維、金融・保険業等多くの産業で結ばれている。

また、西ドイツ最大の労働組合である金属労組(IGメタル)は政府と共同出資で技術革新相談所を開設し、情報交換・提供、教育・訓練等を通じて企業、工場レベルでの新技術の円滑な導入に努めている。

フランスでは新技術協定の締結はイギリス、西ドイツに比べて少なく、金融・保険業のように現在、雇用減少のおそれの少ないところで行われていることから作業環境整備、作業時間の制限等作業条件のとりきめが中心となっている。例えば1983年5月には銀行業において、視覚ディスプレイ装置に関する労働条件について労使協定が結ばれている。

これらの新技術協定の内容を大きく分けると、1)事前協議、意思決定への参加、2)教育、訓練、3)雇用保障として解雇制限、配置転換、やむを得ない解雇等の賃金補償、労働時間短縮・ワークシェアリングによる仕事のわかちあい、1)新しい作業条件への対応として安全衛生、労働の人間化、5)生産性向上の成果配分として賃金上昇、労働時間短縮等となっているが、高水準の失業が続く中で、雇用保障と労働時間短縮に重点が置かれてい

る。

新技術導入をめぐる労使交渉においてストライキにまで至るといのは、印刷業以外ではウエストランドヘリコプター社の事例をあげるぐらいで、その他では賃上げを中心とする労使交渉がこじれてストライキに入ったところで、要求項目の1つとして新技術導入問題が入っている場合がみられる程度である。

イギリスのウエストランドヘリコプター社の技術者の組合であるホワイトカラー工学組合(TASS)は1984年4月、CADシステム導入にともない労働時間短縮を要求して4週間のストライキの後、CADシステムを長時間稼働させるために二交替制になる技術者に対しては週37時間から週32,5時間へ短縮するという事で妥結したが、これは製造業ではもっとも短い労働時間である。

フランスではルノー公団において1984年9月末フランス総同盟(CGT)が中心となって、人員削減、年末手当、有給休暇をめぐる数工場でストライキが行われたが、その中の一項目としてロボット、NCの導入等による工場の近代化の停止が入っている。労使は、新技術導入のため何人かの若年者を採用するが、人員削減は55歳以上の早期退職により行うこと、新技術適応のための訓練の実施、再就職のあつ施等について合意に達した。

このように新技術をめぐって労使紛争が起ることはきわめて少ないといえる。

イギリスの調査機関(PolicyStudiesInstitute)が1983年に行ったイギリス、西ドイツ、フランスにおけるME機器導入事業所の調査をみても、導入にあたって大きな障害となったことは、各国とも第1に専門技術者不足をあげ、次に、経済情勢がよくないこと、開発コスト、生産コストがかかること、ソフトウェアの問題が続き、労働組合が障害となったと答えた事業所は1割前後でもっとも低い割合となっている。

以上のように、最近ではアメリカはもとより欧州諸国の労働組合においても新技術導入に対してこれを受け入れ積極的に対応しようとする動きがあらわれており、新技術をめぐる労使関係においては概して良好な話し合いがもたれている。

資料出所労働省「海外労働情勢」、その他各国資料、各組合資料

昭和59年労働経済の分析 参考資料

II 参考分析資料

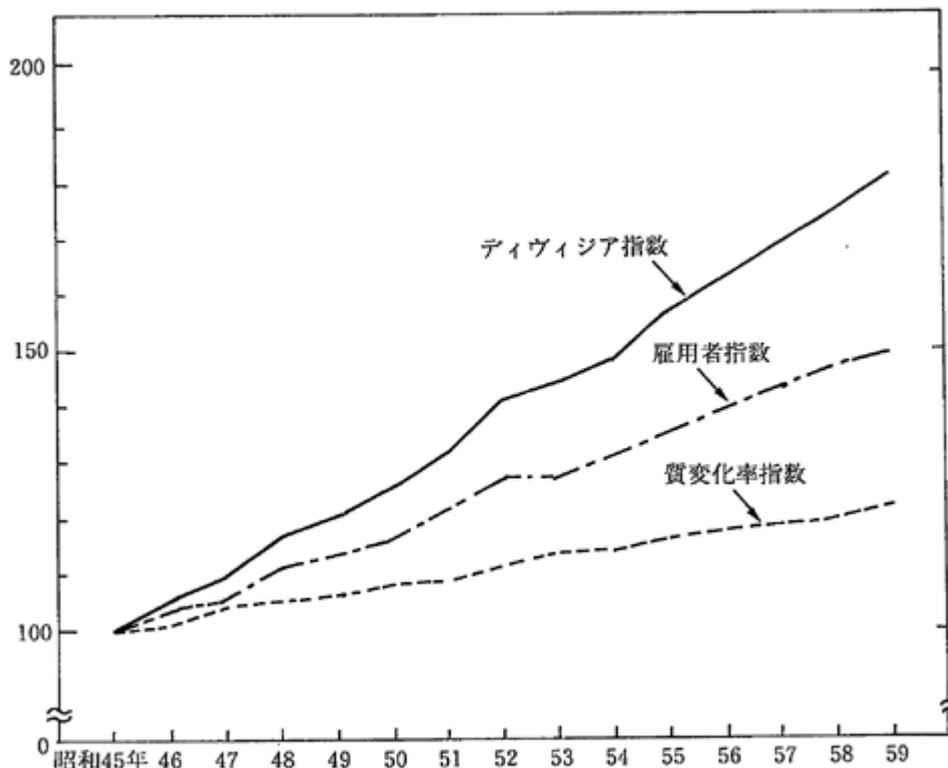
3-1 ディヴィジア指数について

1)卸売・小売業におけるディヴィジア指数をみると、45年を100として順調に伸び、59年には180に達している。しかし、この内訳をみると、製造業とは異なり、雇用者指数の増加の寄与が大きく、質の向上分は小さい。これは卸売・小売業においては女子の増加が大きいこと等によると思われる(第1図)。

2)労働の質向上を考慮した生産関数により製造業における生産性への効果を計測すると、第1次石油危機を境として労働の質向上の寄与率は高まっており、生産性に与える効果はきわめて大きいことを示している(第1表)。

第1図 卸売、小売業におけるディヴィジア指数の推移

第1図 卸売・小売業におけるディヴィジア指数の推移（昭和45年＝100）



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」、総務庁統計局「労働力調査」より
労働省労働経済課試算

(注) ディヴィジア指数、質変化率指数については、本文第2-1図(注)参照。

昭和59年労働経済の分析 参考資料

II 参考分析資料

3-2 学科別就職率および進学率の推移

学科別に大卒者の就職率をみると、59年3月で人文科学70.5%(51年3月52.4

%)、家政71.7%(同58.1%)と高い伸びとなっているのに対して、工学82.8%(同79.5%)、理学67.9%(同61.4%)、薬学71.0%(同68.5%)とほぼ横這い傾向となっている。また、これを男女別で見るとほとんどの学科で女子の就職率が高まっており、特に人文科学、家政の伸びが著しい(第1表)。

一方、大学院等への進学率は、55年以降高まってきており、59年3月で5.7%(55年3月4.4%)で学科別には工学13.1%(同9.8%)、理学18.6%(同16.8%)と技術革新の担い手である技術系の分野で比較的高い伸びとなっている(第2表)。

第1表 学科別就職率の推移

第1表 学科別就職率の推移

(単位 %)

学 科	昭和51年			55			59		
	計	男	女	計	男	女	計	男	女
計	70.7	74.5	57.6	75.3	78.5	65.7	76.7	78.7	70.6
人 文 科 学	52.4	58.0	49.1	62.2	62.8	61.8	70.5	68.8	71.5
社 会 科 学	77.0	79.0	53.3	81.5	83.1	65.2	84.9	86.0	73.0
理 学	61.4	60.5	66.1	66.0	64.2	72.8	67.9	65.9	77.2
工 学	79.5	79.6	75.9	84.5	84.6	81.6	82.8	82.8	83.5
保 健	46.2	33.1	65.0	45.3	32.9	64.9	42.4	29.1	66.1
薬 学	68.5	63.4	71.1	69.0	63.9	71.9	71.0	61.0	77.3
家 政	58.1	72.4	58.0	68.6	71.4	68.6	74.8	79.3	74.8
教 育	73.8	72.4	74.7	72.9	71.5	73.9	68.9	68.2	69.6
芸 術	47.9	47.0	48.3	56.5	57.3	56.2	59.3	56.0	60.3
そ の 他	67.8	68.8	59.2	77.2	78.6	67.6	71.5	72.0	69.0

資料出所 文部省「学校基本調査」

(注) 1) 就職率は当年3月に大学(学部)の卒業生(年度途中の卒業生を含む)数に対する就職者(就職進学者を含む)数の割合である。

2) その他は、農学、商船、その他学部である。

第2表 学科別大学院等への進学率の推移

第2表 学科別大学院等への進学率の推移

学 科	昭和51年	55	59
計	5.1	4.4	5.7
人 文 科 学	3.9	3.5	3.5
社 会 科 学	1.2	0.8	0.8
理 学	18.2	16.8	18.6
工 学	11.1	9.8	13.1
農 学	11.7	8.7	17.1
保 健 学	8.9	8.3	9.8
医 学	10.9	9.4	9.2
歯 学	10.3	8.4	10.4
薬 学	7.5	8.0	11.0
そ の 他	5.6	3.3	4.0
家 政	1.0	1.4	1.8
教 育	2.6	2.3	3.2
芸 術	6.5	6.1	7.3
そ の 他	6.7	6.6	5.2

資料出所 文部省「学校基本調査」

- (注) 1) 進学率は当年3月に大学(学部)の卒業者(学年途中の卒業者を
含む)数に対する大学院等への進学者(就職進学者を含む)数の割
合である。
- 2) 大学院等への進学者は、卒業した学校と同等の学校への編入学者
を含む。
- 3) 商船学科については、55年度の制度変更により数字が接続しない
ため掲載していない。

昭和59年労働経済の分析 参考資料

II 参考分析資料

3-3 欧米主要国の教育訓練

欧米各国においても、職業能力の向上を図るため、国により異なる経済的・社会的背景の下に、様々な形で職業に関する教育訓練が行われている。

アメリカでは成人向けの多様な教育訓練機会が設けられ、その参加率も高い。

一方、西欧諸国をみると、西ドイツでは職業教育訓練の果たす社会経済的役割がきわめて大きく、社会システムの一つとして重要な地位を占めており、また、イギリスやフランスでも、経済社会環境変化の中で、教育訓練ニーズの高まりに対応して各般の制度改革や施策が進められている。

こうした各国の社会的・経済的背景をみると、欧米の職業社会における際立った特徴として、一般に、職業と資格との対応関係がわが国に比べより明確であり、個々人が希望する職業に就くためにはそれぞれの職業に応じて要求される資格要件を備えていることが不可欠だという点があげられよう。この職業資格を修得するための教育訓練は、正規の学校教育をはじめ政府、産業界、地域社会その他の団体等が提供する種々の学習機会の中で行われるが、その具体的な仕組みや状況は欧米各国間において様々なものとなっている。

このような各国の教育訓練に対する対応や試みはわが国にとっても何らかの示唆を与えるものと考えられる。ここでは、欧米主要国の教育訓練に関する仕組みや現況について、特徴的であると思われる点を中心に概観する。

昭和59年労働経済の分析 参考資料

II 参考分析資料

3-3 欧米主要国の教育訓練

1. アメリカ

アメリカの教育訓練の大きな特徴は、資格証明書重視¹⁾の職業社会の中で、学校教育が高度に普及していると同時に、高い社会的モビリティを背景とする多様な学習機会の下で、広範な成人教育訓練が行われていることである。また、企業は労働者の教育訓練について必ずしも社会的な義務を負っているわけではないが、個々の企業は従業員の教育訓練計画を備えており、特に大企業の企業内教育訓練はかなり活発に行なわれているといえる。一方、政府が行う公共職業訓練は、主として社会的弱者に対する雇用対策としての性格が強く、範囲も比較的限られたものとなっている。

注1)一般に、就職や昇進に際しては、学歴のほか種々の教育訓練歴、実務経験等の資格要件がそれぞれの職業やポジションに応じて要求される。

昭和59年労働経済の分析 参考資料

II 参考分析資料

3-3 欧米主要国の教育訓練

1. アメリカ

(多様な学習機会と成人教育訓練の普及)

アメリカの進学率は後期中等課程,高等課程とも,主要先進国の中でももっとも高く,正規の学校教育が職業教育訓練に果たす役割は大きい(第1表)。一方,成人のための学習機会もきわめて多く,大学やハイスクールのほか民間企業,コミュニティの諸団体,政府機関,労働団体,専門的職業団体等様々な機関において多様な教育訓練機会が設けられている。これらの成人教育訓練への参加者を主な参加理由別にみると,「昇進・昇格のため」や「新しい仕事を得るため」など仕事に関係したものが全体の約6割(男子では約7割)にのぼっている(第2表)。また,アメリカ教育省の委託研究によると,アメリカの成人教育訓練はスウェーデン,カナダ等とともに先進諸国の中でももっとも普及しており,その参加率は1970年代において既に27%に達しているものとみられる(第3表)。

このような教育訓練の多様性と普及は,職業移動をはじめとする高い社会的モビリティの下で個々人が能力や資格を開発向上することで地位や収入を向上させることが可能であることなどを反映して,個人にとっての教育訓練ニーズがきわめて高いことなどによるものと考えられる。

一方,アメリカの職業構造をみると,最近ではいわゆるホワイトカラー的職業従事者が就業者全体のうち54.6%を占めるのに対し,ブルーカラー的職業従事者は28.5%に過ぎない。また,後者の内訳をみると,比較的熟練度の低い職業に従事する者に比べて手工的・熟練的職業従事者の割合が相対的に上昇してきている(第4表)。こうした職業構造上の特徴は,第3次産業化のほか,先にみた教育訓練の高い普及度とも相互に影響し合っているものと考えられる。

第1表 各国の進学率

第1表 各国の進学率 (1981年)

(単位 %)

課 程	日本	アメリカ	西ドイツ	イギリス	フランス
義務教育後中等教育課程への進学率 ¹⁾	94.3	96.0 ³⁾	56.9	48.3	73.3 ³⁾
高等教育課程への進学率 ²⁾	37.4	45.5~50.7	25.0	21.6	27.1

資料出所 文部省「教育指標の国際比較」(昭和59年版)

- (注) 1) 算定式：(義務教育後中等教育課程第1学年への進学者数または在学者数)÷(義務教育修了者数または該当年齢人口)
 2) 算定式：(義務教育課程進学者数)÷(該当年齢人口)ただし、アメリカは(学位取得課程第1学年への新入学者数)÷(該当年齢人口)で、推計値である。
 3) 1980年の数値。

第2表 成人教育参加者の参加理由別・教育機関別割合(アメリカ,1981年)

第2表 成人教育参加者の参加理由別・教育機関別割合
(アメリカ、1981年)

(単位 %))

項 目	計	男	女
(主な参加理由)			
計	100.0	100.0	100.0
仕事の関係	60.3	69.2	53.5
新しい仕事を得るため	11.8	10.5	12.7
昇進・昇格のため	44.6	54.1	37.3
仕事以外	39.4	30.6	46.2
一般教養のため	9.6	9.3	9.9
個人的・社会的理由	27.3	18.6	33.9
(参加教育機関)			
計	100.0	100.0	100.0
初・中・高等学校	6.8	4.5	8.6
2年制カレッジ、職業・技術学校	18.8	16.3	20.7
4年制カレッジ、大学	19.2	19.8	18.6
職業学校、ビジネススクール	9.1	8.2	9.8
個人教師	4.4	3.1	5.4
企業、産業界	13.7	19.6	9.2
労働団体、専門的職業団体	5.0	6.6	3.7
政府機関	7.8	9.1	6.9
民間のコミュニティ団体	8.5	5.8	10.5
その他	6.7	7.0	6.5

資料出所 アメリカ商務省 "Statistical Abstract of the United States" (1984年)

第3表 各国の成人教育訓練参加率

第3表 各国の成人教育訓練参加率
(単位 %)

国	参加率	推計対象時期
スウェーデン	29	1975～79年
アメリカ	27	1970～79年
カナダ	23	1975～78年
デンマーク	17	1973～78年
イギリス	15	1970～79年
オーストラリア	13	1976～79年
西ドイツ	11	1970～78年
フランス	7	1975～78年

資料出所 R. Petersonほか “Adult Education and Training in Industrialized Countries”

(注) 参加率は各国の種々のデータに基づいて推計されたものであり、その定義については国ごとおよび国間で必ずしも統一されたものではないが、原則として次の概念による。

- ① 成人教育訓練とは、正規の中等・高等教育過程以外で、義務教育過程を終えた年齢層（一般には15または16歳以上層）が受けることのできる全日制または定時制の組織的かつ継続的な教育訓練を指す。
- ② 参加率とは、成人教育訓練参加者数をそれに対応する年齢層の人口で除したものの。

第4表 就業者の職業別構成

第4表 就業者¹⁾の職業別構成（アメリカ）
(単位 %)

職業	1972年	1984年
職業計	100.0	100.0
管理的職業、専門的職業 ²⁾	19.6	23.7
技術的職業、販売職、事務的職業 ³⁾	28.8	30.9
サービス職業	13.2	13.5
手工的・熟練的職業 ⁴⁾	12.6	12.4
運転工、生産工程作業員、単純労働者	21.2	16.1
農林漁業従事職	4.7	3.4

資料出所 アメリカ労働省 “Employment and Earnings”

- (注) 1) 軍人を除く。
 2) 管理的職業には行政職を含み、専門的職業には技術者 (engineer) や自然科学者を含む。
 3) 技術的職業とは主としてテクニシャン (technician) と呼ばれる専門的労働者をいう。
 4) 機械・修理関係、建設関係等一般に技能的熟練を要する職業をいう。

昭和59年 労働経済の分析

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

昭和59年労働経済の分析 参考資料

II 参考分析資料

3-3 欧米主要国の教育訓練

1. アメリカ

(企業内教育訓練の状況)

アメリカでは企業が行う労働者の教育訓練に対する公的な関与は比較的限られており、各企業は独自の計画に従って自主的に行なっているが、上にもみたように、成人教育訓練全体に占める民間企業のウェイトはかなり大きく、特に大企業では従業員の教育訓練を相当活発に行なっているものとみられる。2)

アメリカの企業内教育訓練に関する公的なデータは必ずしも多くないが、いくつかの資料によってその状況をみると、民間企業のうち54%が職務・技術に関する教育訓練を実施している。3)また、仕事に関する教育訓練を受けている労働者のうち3分の2が企業の実施する教育訓練プログラムに参加しているとみられる。4)また、従業員500人以上規模の企業が実施する各種の教育訓練のうち「企業内・時間内訓練」(企業自身が労働時間内で行う教育訓練)への参加者がもっとも多く、各種タイプへの参加者全員のうち6割強がこのタイプの教育訓練を受けているとみられる(第5表)。これらの教育訓練の大半は「職務、技術訓練」(全体の61%)および「管理・監督者訓練」(同37%)で占められている。5)

こうした従業員に対する教育訓練の実施状況や方法には企業によって差があるが、概して、大規模企業では独自の組織や施設を備えて組織的に教育訓練を行っており、一方、独自の施設やスタッフを持たない中小規模の企業では、コミュニティカレッジや大学開放部⁶⁾など地域の教育訓練機関との共同や委託の下に従業員の教育訓練を実施している企業も多い。

なお、アメリカの企業内教育訓練は一般に新技術への対応、生産性の向上、職場の安全確保、昇進の促進、入退社の抑制等を目的として行われており、従来は概して短期的視点からのものが多かったが、近年においては、労働力の安定、技術進歩への対応等をねらいとする長期的視点に立った教育訓練に重点が置かれてきている。

2)例えばIBM、ゼロックス、ボーイング、マクダネルダグラス等幾つかの着名なハイ・テク企業では、売上高の2.5~3.5%を従業員の教育訓練に支出していると報告されている。

3)7,500社を対象するコンファレンスボード等による1980年の調査(オハイオ州立大学全国職業教育研究センター “Employer Skill training”)

4)A.CarnevaleとH.Goldsteinの共同研究(アメリカ労働省 “Occupational Projections and Training Data”)

5)コンファレンスボードの調査結果に基づくLustermanの研究(R・Pete 「sonほか” Adult Education and Training in Industrialized Countries”)

6)大学がそのスタッフや施設を使って行なう継続教育活動であり,主に職業人を対象としており,種々の学位取得や単位認定につながるコースのほか,企業の求めに応じて行われる企業内教育訓練プログラムないし契約プログラムを備えている。

第5表 民間企業の教育訓練

第5表 民間企業の教育訓練¹⁾(アメリカ)

(単位 %)

区分	実施企業割合	参加雇用者割合
企業内・時間内コース	20	11
企業内・時間外コース	30	2
企業外・時間内コース	9 ²⁾	— ⁴⁾
企業外・時間外コース	89 ³⁾	4

資料出所 R. Petersonほか “Adult Education and Training in Industrialized Countries”

- (注) 1) コンファレンスボードの調査 (1975年) に基づくデータ。企業規模500人以上。
 2) 有給教育訓練休暇制を採用している企業の割合。
 3) 受講料援助を行っている企業の割合。
 4) 0.5%未満。

昭和59年労働経済の分析 参考資料

II 参考分析資料

3-3 欧米主要国の教育訓練

2. 西ドイツ

西ドイツの教育訓練における最大の特徴は、学校教育分野も含めて、職業教育訓練の果たす社会的役割がきわめて大きく、それが国民的関心の下に国家的・社会的事業として体系的に運営されていることである。とりわけ、熟練労働者の養成課程としての見習工訓練(Auszubildende)は学校教育と企業内訓練との並行という二元的システムの下で統一的に行われており、その社会的浸透の深さは欧米諸国の中でも際立ったものといえる。7)

昭和59年労働経済の分析 参考資料

II 参考分析資料

3-3 欧米主要国の教育訓練

2. 西ドイツ

(国民教育としての職業教育訓練)

西ドイツでは、学校教育における早い段階で進路決定が比較的明確に行われ、しかも大半の者が職業人養成コースとしての職業教育訓練課程へ進むことになる。この職業教育訓練コースは後期中等段階において、ひとつは全日制の職業学校に在学して職業教育を受ける者、いまひとつは産業界において一定の職業についての実務的訓練を受けながら定時制の職業学校に就学して知識・理論的教育を受ける者とに分れる。このうち後者が見習工訓練と呼ばれるもので、西ドイツにおける職業人養成のための中心的システムとなっており、これに属する者は当該年齢層(16~18歳層)の5~6割にもものぼっている(第6表)。

西ドイツにおいて見習工訓練を中心とする若年層の職業教育訓練は産業界が必要とする熟練労働力を供給するためのシステムであると同時に、社会的システムとして、これら若年層を一人前の職業人・社会人に育成する国民教育としての役割をも果たしている。

第6表 見習工訓練の普及状況

第6表 見習工訓練の普及状況¹⁾(西ドイツ、1981年)
(単位 %)

所 属	割 合
計	100.0
高等教育進学コース	21.4
全日制職業学校	20.9
見習工訓練	52.9
その他 ²⁾	4.8

資料出所 西ドイツ商工会議所 “The Dual System :
Vocational Training in the Federal
Republic of Germany”

(注) 1) 16~18歳層の所属分野別割合。

2) 就業または失業しながらパートタイムで職業学校に就学している層と考えられる。

この見習工訓練を経て熟練労働者としての資格を認められると、正規に当該職業に就く場合、相応の身分と賃金が広く社会的に保証される。この意味で、見習工訓練制度は労働市場に直結したシステムであるといえる。

見習工訓練に関する基本的な枠組みは1969年の職業訓練法により法的根拠を与えられており、この制度は連邦政府、州政府、産業界(労使)、教育界等が種々のレベルにおいて参画しながら、国家的・社会的な広がりをもって体系的に運営されている。

第7表 訓練職種領域別にみた見習工分布状況

第7表 訓練職種領域別にみた見習工分布状況 (西ドイツ)

(単位 %)

職種領域	1977年	1978	1979	1980	1981	1982	1983
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
商工業職種	46.1	45.6	45.5	45.9	46.0	45.6	46.0
手工業職種	39.8	40.5	41.1	41.0	40.2	39.7	39.2
第1次産業職種	2.9	3.0	2.8	2.7	2.8	3.0	3.0
公共サービス職種	3.2	3.4	3.3	3.1	3.2	3.5	3.7
自由業職種	7.4	6.9	6.7	6.7	7.4	7.7	7.5
その他職種	0.6	0.6	0.6	0.5	0.4	0.5	0.6

資料出所 西ドイツ連邦統計局 "Wirtschaft und Statistik"

(注) その他職種は、家事サービス職および海上交通職である。

注7)見習工制度とは、一般的には、若年者が契約に基づき一定期間事業主のもとで職業訓練を受けながら比較的低賃金で労働に従事し、訓練を修了すれば一人前の熟練労働者として社会的に認められるようになるという制度であり、欧米においては、国によってその社会的浸透度や仕組みに差異はあるものの、熟練労働者の養成システムの一形態として存在しているものである。西ドイツの見習工制度はおおむね次のようなものである。全日制の義務教育課程を修了した者(通常15または16歳層)が見習工になるうとする場合、国が認定する訓練職種について、当該職業を営む事業主との間で訓練契約を結ぶ。訓練期間は平均3年で、その間見習工は事業主のもとで一定の手当を受けながら実務的な訓練を受け、一方、週1日ないし2日(8~12時間)の就学日には職業学校において知識・理論的な教育を受けることになる。訓練期間を満了した見習工は、商工会議所、手工業会議所など当該職種を管轄する事業主団体が実施する修了認定試験を受け、それに合格すると当該職種における熟練労働者としての資格を与えられる。

昭和59年労働経済の分析 参考資料

II 参考分析資料

3-3 欧米主要国の教育訓練

2. 西ドイツ

(見習工訓練と継続訓練の現況)

見習工訓練生(以下、見習工と呼ぶ。)の訓練職種領域別分布をみると、1983年において、商工業職種46.0%、手工業職種8)39.2%、自由業職種7.5%、公共サービス職種3.7%、第1次産業職種3.0%等となっており、こうした分布状況は中期的にみてほぼ一定している(第7表)。このように、見習工は工業や商業の分野に集中しており、しかも手工業分野だけで約4割を占めていることからわかるように、特に中小零細規模の事業分野に比較的集中している(第8表)。

注8)商工業(Industrie und Handel)と手工業(Handwerk)を概念上正確に区別するのは困難だが、形式上後者は「手工業会議所の手工業名簿に登録され、手工業職種のマイスターによって営まれる独立の商工業経営」と規定されており、その典型的な特徴として、経営規模が小さいこと、熟練労働者の比率が高いこと、手仕事の割合が大きいこと、小地域の消費者を販売対象とすることなどをあげることができる。

第8表 企業規模別にみた見習工分布状況

第8表 企業規模別にみた見習工分布状況 (西ドイツ)
(単位 %))

企業規模	見習工の分布	雇用者の分布
規模計	100.0	100.0
500人以上	16.0	24.2
50~499人	26.7	32.2
10~49人	27.8	20.8
1~9人	29.5	22.8

資料出所 OECD "Policies for Apprenticeship"

(注) 西ドイツ連邦教育科学省の1970年調査によるデータ。

また、現在国が認定する訓練職種は434職種(1983年)にのぼっているが、実際には見習工の一部職種への集中傾向が従来から顕著であり、1982年では、見習工全員のうち約35%が上位10職種に、さらに約60%が上位25職種に集中している。人気職種をみると、男子では自動車整備工、電気取付工、機械工等の順となっており、特に手工業領域の職種が上位を占めているのに対して、女子では理美容師、店員、食品加工販売店員等の順となっているが、医師助手、歯科医師助手等の自由業職種も上位を占めている(第9表)。

なお、西ドイツにおいても雇用構造の女子化傾向がみられるが、見習工における女子比率も1982年において39.0%に達しており、雇用者の女子比率(37.6%)を上回っている(第10表)。

第9表 見習工数上位10職種

第9表 見習工数上位10職種 (西ドイツ、1982年)

(単位 %)

順位	訓練職種	職種領域	見習工数に占める割合
男女計			
1	自動車整備工	HW	4.9
2	店員 (1級)	IH	4.6
3	理美容師	HW	3.9
4	電気取付工	HW	3.4
5	工業事務職	IH	3.3
6	銀行員	IH	3.0
7	事務員	IH	2.8
8	機械工	IH	2.8
9	卸売・貿易営業員	IH	2.7
10	食品加工販売店員	HW	2.6
男			
1	自動車整備工	HW	8.0
2	電気取付工	HW	5.6
3	機械工	IH	4.5
4	建具工	HW	3.9
5	左官	HW	3.4
6	塗装工	HW	3.4
7	ガス・水道工	HW	3.2
8	卸売・貿易営業員	IH	2.6
9	製パン工	HW	2.5
10	工具製造工	HW	2.2
女			
1	理美容師	HW	9.4
2	店員 (1級)	IH	9.3
3	食品加工販売店員	HW	6.5
4	事務員	IH	6.0
5	医師助手	FB	5.9
6	工業事務職	IH	5.3
7	歯科医師助手	FB	4.3
8	銀行員	IH	4.2
9	小売営業員 (2級)	IH	3.9
10	卸売・貿易営業員	IH	3.0

資料出所 西ドイツ連邦統計局 “Wirtschaft und Statistik”、“Statistisches Jahrbuch”

(注) 職種領域欄のIHは商工業職種、HWは手工業職種、FBは自由業職種。

第10表 見習工女子比率の推移

第10表 見習工女子比率の推移 (西ドイツ)

(単位 %)

職種領域	1973年	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982
商工業職種	41.0	40.0	39.4	39.3	40.4	42.2	43.1	43.7	43.4	42.7
手工業職種	17.4	17.9	19.1	20.7	21.7	22.3	22.5	22.4	22.5	23.2
第1次産業職種	19.4	18.4	19.2	19.8	21.6	23.2	24.0	25.1	27.0	30.5
公共サービス職種	21.1	23.9	29.5	31.5	34.6	36.9	40.0	42.3	44.0	46.4
自由業職種	93.4	93.5	93.9	94.9	94.9	95.5	95.6	95.7	95.8	95.9
職種計	35.4	35.1	35.4	36.1	36.5	37.3	37.8	38.2	38.6	39.0
(参考)										
雇用の女子比率	35.4	35.8	36.1	36.2	36.3	36.4	36.6	37.0	37.3	37.6

資料出所 西ドイツ連邦統計局 “Wirtschaft und Statistik”、連邦労働社会省 “Arbeits und Sozialstatistik”

つぎに、継続訓練についてみよう。

西ドイツでは在職労働者に対する継続訓練を実施している企業は全体の5割以上にのぼっているといわれるが、職業能力や職業資格の向上を志す労働者は、通常、自発的に企業や事業主団体等種々の機関が実施する継続訓練コースに参加することになる。こうした資格向上のための追加訓練や転職のための転換訓練に対しては、法的な促進措置も講じられており、一定の要件を満たす個々の労働者に対して国から訓練補助金が支給される。この補助金を受けて継続訓練に参加する者の内訳をみると、年齢別には25～29歳層が最も多く、30～34歳層がこれに次いでおり、20歳台および30歳台が全体の6割以上を占めている。また、訓練歴(過去に修了した職業教育訓練のレベル)別にみると、見習工訓練または速成訓練(通常1～2年間の短期養成訓練)の修了者が全体の過半数を占めており、熟練労働者がマイスター等9の上級資格を得るために受ける追加訓練等の割合が大きいものとみられる(第11表)。

注9)マイスターとは一般の熟練労働者よりもさらに高い職業資格であり、マイスター資格認定試験を受けるためには、通常当該職業の経験年数、年齢等一定の条件を満たしていることが必要である。この資格を取得すると、手工業職種の場合、自ら開業し見習工を雇って訓練する資格が公的に認められる。一方、商工業分野の企業においては、公的に認定されるマイスター資格が必ずしも社内組織上のポジションを得るための十分条件とはならないが、一定の地位や待遇を得るための要件となる場合がある。さらに企業によっては、独自の社内マイスター制度の下で、労働者の能力開発や昇進管理を行っているものもある。

第11表 職業継続訓練参加者の構造

第11表 職業継続訓練参加者¹⁾の構造 (西ドイツ、1980～82年)
(単位 %))

年 齢 構 成		訓 練 歴 ²⁾ 構 成	
計	100.0	計	100.0
15～19歳	6.7	見習工・速成レベル	54.5
20～24	14.8	専門レベル ³⁾	11.8
25～29	18.1	上級専門レベル	4.8
30～34	16.8	高等レベル	11.9
35～39	12.9	その他 ⁴⁾	17.0
40～44	12.9		
45～49	7.9		
50～54	5.4		
55歳以上	4.6		

資料出所 西ドイツ連邦統計局 “Statistisches Jahrbuch”

(注) 1) 雇用促進法に基づく補助金を受けて訓練に参加した者。

2) すでに修了していた職業訓練のレベル。

3) マイスター・テクニシャン養成訓練を含む。

4) 如何なる職業訓練をも修了していなかった者および不明の者。

昭和59年労働経済の分析 参考資料

II 参考分析資料

3-3 欧米主要国の教育訓練

3. イギリス

イギリスの教育訓練に関する特徴の一つとして、従来から義務教育修了後中等教育課程としての全日制教育(職業教育を含む。)または見習工訓練に入る者の割合が他の欧米各国に比べてかなり低く、直接労働力化する者の割合が高いということがあげられる(第12表)。最近では全日制教育課程に進む者が多くなり、直接就職する者は減少してきてはいるが、一方では失業者や公共訓練参加者が激増しており、その結果、16歳層のうち就業者(就学しないで専ら就業している者)、失業者および公共訓練参加者を合わせると、全体の45%にも及んでいる(第13表)。

第12表 各国の義務教育後の教育訓練機会

第12表 各国の義務教育後の教育訓練機会¹⁾

(単位 %)

国 (年)	全日制一般 教 育	全日制職業 教 育	見習工訓練	その他 ²⁾
ベルギー (1977年)	55	36	4	5
西ドイツ (1979)	21	19	50	10
ルクセンブルク (1977)	31	31	23	15
フランス (1978)	27	40	14	19
イタリア (1977)	20	50	4	26
オランダ (1976)	35	29	9	27
アイルランド (1977)	56	10	5	29
デンマーク (1976)	23	13	30	34
イギリス (1977)	32	10	14	44

資料出所 イギリス雇用省 "Employment Gazette"

(注) 1) 16~18歳層の所属別割合。

2) 就職または失業している者であり、見習工制度以外によって教育訓練を受けている者を含む。

第13表 義務教育修了後の進路

第13表 義務教育修了後の進路（16歳層の所属分野別割合、イギリス）
（単位 %）

区 分	1973～74年度			1981～82年度		
	計	男	女	計	男	女
計	100	100	100	100	100	100
全日制教育	36	34	37	48	43	53
中学校 ¹⁾	26	26	26	31	30	33
継続教育・高等教育 ²⁾	10	8	11	17	13	20
就 職	61	63	60	28	33	23
定時制教育 ³⁾	17	27	8	7	11	4
完全就業	44	36	52	21	22	20
YOP ⁴⁾	—	—	—	10	10	10
失 業	3	3	3	14	15	14

資料出所 イギリス教育科学省 “Statistical Bulletin” (1983/2)

(注) 1) 高等教育進学資格取得等のために引続きグラマースクール、モダンスクール、総合制中学校に在学する者。

2) 継続教育カレッジや高等教育機関に在学する者。

3) 就業しながらday release course（週に1～2日就学するコース）、block release course（年に数週間まとめて就学するコース）等に参加する者。

4) 政府の行う若年者雇用創出プログラム（Youth Opportunities Programme）に参加する者。

こうした中で、従来から学卒者に対する養成訓練はイギリスの職業教育訓練における中心的課題の一つとなっており、産業界の職業教育訓練や公共職業訓練の充実に努力が払われてきたが、最近においては、種々の環境変化の中で職業教育訓練全般にわたる見直しが図られつつある。

昭和59年労働経済の分析 参考資料

II 参考分析資料

3-3 欧米主要国の教育訓練

3. イギリス

(産業訓練と公共職業訓練)

イギリスでは従来、産業界が必要とする労働力は産業界自らが確保すべきものとして、職業訓練は産業界の自主性と責任に任されてきていたが、1964年に成立した産業訓練法において、各産業部門ごとに設置された産業訓練委員会(以下、ITBと略称する。)に法的権限を付与することによって産業界における職業訓練の改善と振興に国が積極的に関与することになった。ITBは労使代表者と教育関係者で構成され、賦課金・補助金方式¹⁰⁾により傘下企業の教育訓練活動を促進するための機関である。この産業訓練法は職業訓練の組織化や促進において一定の成果をあげたが、その後いくつかの問題点を解決すべく1973年に新しく雇用訓練法が成立した。この法律は、それまでの賦課金・補助金方式に修正を加えるとともに、職業訓練を管轄する国家レベルの機関として新たに労働力事業委員会(以下、MSCと略称する。)を設置するものであった。MSCは雇用と訓練を総合的に扱う国家レベルの機関であるが、職業訓練に関しては、個人向け訓練機会の確保¹¹⁾および特定産業分野における訓練の振興等いわゆる公共職業訓練面での役割を果たすと同時に、各ITBに対する財政的援助や総合調整を通じて産業界の職業訓練に関与する権限をも備えたものである。この雇用訓練法下においては、MSCによる各種公共訓練事業を通じて訓練機会の量的拡大が図られる一方、ITBの活動を通じて産業訓練の質的改善も一定の進展をみせた。

注10)各ITBは傘下の事業主から一定の賦課金を徴収する一方、ITBの勧告に従って訓練を実施する事業主には補助金を還付する。

注11)訓練機会計画(TOPS)をはじめとして、主として無資格の学卒者や失業者に訓練機会を提供することにより就職を促進するための種々の訓練プログラムを実施している。

昭和59年労働経済の分析 参考資料

II 参考分析資料

3-3 欧米主要国の教育訓練

3. イギリス

(教育訓練制度改革への最近の動き)

上にみたMSCによる公共職業訓練は比較的短期の速成的訓練であるため、本格的な熟練労働力を必要とする産業界のニーズに応えるには必ずしも十分なものとはいえず、一方、産業界における見習工訓練¹²⁾を中心とする養成訓練も、一部の産業においてかなりの改善を示したものの、全体として熟練労働力の不足を補うに十分な成果をあげることができなかった。こうした状況に加えて、近年においては、景気停滞、失業増加、技術革新など種々の環境変化にともなって、職業訓練に対するニーズがますます高まってきている。

こうした背景の中で、1970年代後半以降再び訓練制度改革の気運が高まり、1981年に新たな雇用訓練法¹³⁾が成立するとともに、MSCによって、これまでの職業教育訓練全般にわたる抜本的な改革案が提起されるに至った。この改革案は、1)見習工制度を中心とする養成訓練制度の改革、2)18歳未満の若年者全員に職業準備教育の機会を提供することによる学業から職業へのスムーズな移行の実現、3)テクニシャン・レベル¹⁴⁾の人材養成を中心とする継続教育訓練機会の拡大、等に関する内容が骨子となっており、現在、こうした課題の実現に向けていくつかの具体的措置が漸次実行に移されつつある。¹⁵⁾

注12) イギリスの見習工制度の特徴として、1)制度そのものが労使の団体協約によって運営されること、2)学校教育の並行が義務づけられていないこと、3)平均訓練期間が4年と比較的長いこと、4)修了認定試験がなく、期間満了と同時に熟練労働者としての資格が認められること、などがあげられる。

13) この改正法に基づいて、従来24あった工TBIは7分野に再編・統合されることになった。

14) 欧米においてテクニシャン(technician)とは上級技術者(engineerまたはscientist)と熟練工(craftsman)との中間に位置し、通常、特定分野に関する科学的、技術的な知識を有する者を指す。

15) 若年者向けの職業準備教育としては、従来の若年者雇用機会計画(YOP)に替えて、1983年4月から新しく若年者訓練計画(YTS)がスタートした。これは16歳の学卒失業者を中心として、希望者全員に対し適当な職業訓練機会を提供するものであり、最低13週間のOFF-JTまたは継続教育を含む1年間にわたる職業訓練と職業経験を統合したプログラムである。また継続教育訓練に関しても、1982年8月に新技術への対応をねらいとした新たな訓練機会拡大計画(OpenTech Programmeと呼ばれる。)が発足し、既存の教育訓練機会への参加の拡大や公開学習に適した種々の教育訓練手法の開発が進められている。

昭和59年労働経済の分析 参考資料

II 参考分析資料

3-3 欧米主要国の教育訓練

4. フランス

フランスの教育訓練における特徴としては、学校教育制度が高等教育段階も含めて各種の職業資格と対応する形で体系づけられていること、養成教育訓練も概して見習工訓練システムによるよりも学校教育制度の中で行われること、さらに、企業拋出制度、教育訓練休暇制度等特色ある方式により継続教育訓練の促進を図っていることなどがあげられる。

昭和59年労働経済の分析 参考資料

II 参考分析資料

3-3 欧米主要国の教育訓練

4. フランス

(学校教育と職業資格)

フランスの学校教育制度においては、進路指導段階としてのコレージュ(11歳から4年間)修了後、後期中等課程は、わが国の普通高校にあたるリセ(15歳から3年間)、職業教育リセ(14または15歳から2または3年間)およびその他の職業教育コースに分れることになる。また、高等教育機関としては、大学(技術短期大学部を含む。)、グランゼコール(高等専門大学校)、リセ付設上級技術課程等があるが、これらに進学するためには、原則としてバカロレア免状または技術バカロレア免状(いずれも中等教育修了認定と高等教育進学資格を兼ねる免状)を取得する必要がある。

フランスでは、こうした学校教育の各課程に対応して付与される修了証の種類に応じて、職業上のポジションが社会的に規定されており、したがって、学校教育制度における教育レベルと職業社会における職業上のポジションがより直接的に結びついている点が大きな特徴となっている。例えば、管理スタッフや技術者としての職業に就くためには、大学またはグランゼコールにおいて学位を取得する必要があり、熟練労働者としての職業に就くためには職業教育リセ等においてCEP(職業教育証書)等を取得しなければならない(第14表)。

第14表 学校教育レベルと職業資格

第14表 学校教育レベルと職業資格（フランス）

教育レベル	学校・コース	修得資格	職業上の地位
I、II	大学、グランゼコール	学位（MST、DESS等）	管理スタッフ、技術者
III	技術短期大学部、リセ付設上級技術コース	技術学位（DUT）、上級技術資格（BTS）	上級テクニシャン
IV	リセ（技術コース）	テクニシャン資格（BT）、技術バカロレア（BTn）	テクニシャン
V	職業教育リセ、見習工訓練センター	職業訓練資格（CAP）、職業学習資格（BEP）、職業教育資格（CEP）	熟練労働者、一般有資格労働者
VI	義務教育課程のみ	—	無資格労働者

資料出所 ヨーロッパ職業訓練開発センター “Vocational Training Systems in the Member States of the European Community : Comparative Study”

（注）テクニシャンとは、技術者と熟練工との中間に位置し、一定レベルの科学的・技術的知識を有する専門労働者をいう。

昭和59年労働経済の分析 参考資料

II 参考分析資料

3-3 欧米主要国の教育訓練

4. フランス

(継続教育訓練の制度と現況)

フランスの場合、成人のための継続教育訓練の機会は、従来、他の欧米諸国に比べて限定されていたが、1960年代後半以降これに対する関心が高まり、1971年に「生涯教育の一部としての継続教育に関する法律」が成立するに至って、継続教育訓練の促進が図られることになった。

この法律においては、まず、継続教育訓練に必要な財源は国と企業が分担するとの原則が明確化され、企業拠出制が導入された。これは、事業主に対し、労働者のための継続教育訓練への支出を義務づけるものであり、具体的には、10人以上を雇用する企業に、毎年一定率16)を自らの雇用者のための教育訓練への支出、訓練保険基金17)への拠出、教育訓練機関への寄付等の形で拠出させるものである。

継続教育訓練の財源等に占める国のウエイトはかなり大きく、全体のうち国庫支出によってカバーされる割合を訓練時間、訓練費用および訓練生数についてみると、1981年においてそれぞれ68.2%、42.6%および34.6%となっている(第15表)。

継続教育訓練を類型別にみると、維持型(知識、技能の改善・維持のための訓練)が全体の7割以上、ついで向上型(資格の向上のための訓練)が約2割を占めている。また、訓練生の職業資格別にみると、熟練労働者がもっとも多く、全体の4割以上を占めている(第16表)。

注16)拠出率は1978年以降賃金支払総額の1.1%と定められているが、実際に企業が行った支出は1980年において同1.8%に上っている。

17)労使の協定によって任意に設けられる制度で、双方からの拠出金をプールして、対象労働者の教育訓練のための費用を賄うことを目的とする。

第15表 継続教育訓練の財源別状況

第15表 継続教育訓練の財源別状況（フランス、1981年）
（単位 %）

財源区分	訓練生数	訓練時間	訓練費用
計	100.0	100.0	100.0
国	34.6	68.2	42.6
企業	57.1	26.8	} 57.4
訓練保険基金	8.3	5.0	

資料出所 フランス国立統計経済研究所 “Statistique de la France” (1983年)

(注) 見習工訓練に関するデータは含まない。

第16表 継続教育訓練参加者の訓練類型別割合

第16表 継続教育訓練参加者の訓練類型別割合（フランス、1980年）
（単位 %）

職業資格 訓練類型	職業資格				
	計	無資格労働者	熟練労働者	テクニシャン	技師・技術者
計 ¹⁾	(100.0) 100.0	(18.8) 100.0	(42.6) 100.0	(24.9) 100.0	(13.7) 100.0
転職型 ²⁾	1.5	2.4	1.5	1.0	0.8
適応型 ³⁾	4.2	4.8	3.6	5.0	3.4
向上型 ⁴⁾	18.9	16.1	18.4	21.2	20.1
維持型 ⁵⁾	72.3	68.5	73.4	71.9	74.9
準備型 ⁶⁾	3.2	8.2	3.0	0.9	0.8

資料出所 フランス教育省 “Tableaux des enseignements et de la formation” (1982年)

(注) 1) () 内は訓練類型計での職業資格別割合。

2) 転職希望者に対する再訓練。

3) 新規の職場を求めている者に対する適応訓練。

4) 資格の向上を希望する者に対する向上訓練。

5) 知識・技能の改善・維持を希望する者に対する一般訓練。

6) 職業資格を有しない者に対する準備訓練。

なお、こうした継続教育訓練への参加率(訓練生数/雇用者数)を企業規模別にみると、1980年において500人以上規模の26.7%に対し、10~499人規模では9.4%に過ぎず、規模間格差が目立っている(第17表)。

第17表 企業規模別にみた継続教育訓練実施状況

第17表 企業規模別にみた継続教育訓練実施状況（フランス、1980年）

企業規模	訓練生数 (a)	雇用者数 (b)	訓練参加率 (a)/(b)
	千人	千人	%
計	1,669	9,534	17.5
10～19人	20	647	3.1
20～49人	79	1,471	5.4
50～499人	379	2,957	12.8
500～1,999人	340	1,618	21.0
2,000人以上	851	2,840	30.0

資料出所 フランス教育省 “Tableaux des enseignements et de la formation” (1982年)

1971年の立法における今一つの特徴は、労働者に対し教育訓練のための休暇請求権を認めたことである。これは勤続2年以上の労働者が国の認定するコースに参加する場合に一定期間の休暇を事業主に請求できるというものであるが、實際上、休暇中の所得保障面で大きな限界があった。18)その後、1978年および84年の法改正を経て、現行制度においては、すべての雇用労働者に休暇取得権が認められる一方、所得保障面についても、前述の企業拠出金の一部から成る共同基金を財源として、賃金の80%が支払われることになるなど、内容の拡充が図られているが、現在までのところ、この教育訓練休暇の実際の利用度は必ずしも高くはないといわれる。19)

なお、近年における技術革新の進展の中で、継続教育訓練はますますそのニーズを高めており、いくつかの具体的な対応計画が進められている。20)

注18)所得面の保障を受けられるのは、事業主がこれに同意する場合、訓練保険基金に加入している場合または雇用共同委員会が認定するコースに参加する場合に限られていた。

19)最近実施された世論調査(雇用主500名および雇用者800名が対象)によれば、就職以降継続教育訓練を受けたことのある雇用者は全体の29%となっているが、残り71%の雇用者は、訓練の結果仕事上の地位が改善するかどうかの疑念または法定の訓練機会についての情報不足のために継続教育訓練を受けていない。

20) 1983年に政府とUIMM(鉄鋼産業経営者の連合組織)との間で教育訓練の共同実施に関する協約が成立し、国と企業との費用分担により、在職労働者と求職者に対する職業資格向上のための教育訓練が実施されることになった。ここでは、高度オートメーション・ロボット、製造工程におけるME・CAD・CAM、情報処理等の領域において、最低500時間の理論教育と企業内実務訓練から成る各種コースが用意されている。