
第II部 中長期的な職業生活の変化と新たな課題 ―雇用の多様化と労働時間短縮―

労働を取り巻く環境条件は絶えず変化しているが、とりわけ昭和50年代以降は、経済成長率の低下のみならず、各種の経済環境の変化や労働供給事情の変化が一斉にかつ急速に生じた感がある。

これにともなって、各種の労働問題が生じており、毎年の「労働経済の分析」でそれぞれ検討してきたところであるが、今回は特に労働者の仕事の仕方に着目し、近年著しい展開をみせている雇用の多様化と、重要な政策課題となっている労働時間短縮の問題を取り上げることとした。

雇用の多様化については、従来からの雇用慣行の持つメリットを維持しつつ、新たなルールの設定に努める必要があるとともに、労働時間の短縮を進めるためには、これを国民的課題として政労使を挙げて取り組む必要があると言えよう。

第II部 中長期的な職業生活の変化と新たな課題 —雇用の多様化と労働時間短縮—

1 雇用の多様化と職業生涯

わが国経済が昭和50年代以降安定成長へと移行する中で、労働力の需給双方に中長期的な構造変化が顕在化してきた。労働力需要面における変化をみると、サービス経済化、マイクロ・エレクトロニクス化等の進展が産業別、職業別の就業構造の変化を促進させている。労働力供給については、労働力の中高年齢化、女子労働力の増加等が進行している。

このような構造変化による影響を具体的にみると、需要面の変化を受けて産業、企業内に職種の多様化、専門化が進み、専門職の重視、派遣的労働の活用、企業内異動の高まり等の動きがみられる。また、産業構造調整の過程で非自発的な転職者の割合が高まっている。一方、供給面の変化では、労働力の中高年齢化を受けて企業内には資格・専門職制度の導入や出向実施の増加がみられるほか、定年年齢の延長が進められている。女子労働力の増加は、主として家庭の主婦の労働市場への進出によるものであり、家事と両立しうるパートタイム雇用で増加している。

労働面にみられるこうした多様な動きを、パートタイム労働者、派遣的労働者、出向労働者等雇用形態、雇用関係等が異なる多様な労働者が職場内で増加しているという視点と、企業内、企業間異動や、企業における地位、処遇など労働者のライフステージごとの働き方に変化がみられるという、職業生涯を通してみた就業変化の多様化という視点とに分けてとらえることができよう。

以下は、このような視点から職場や労働者の働き方の変化について、その実態を中心に探っていくこととする。まず、背景となっている産業別、職業別の就業構造、労働力供給構造の変化についてみてみよう。

第II部 中長期的な職業生活の変化と新たな課題 ―雇用の多様化と労働時間短縮―

1 雇用の多様化と職業生涯

(1) 多様化をもたらす産業、職業構造の変化

1) 産業構造の変化

長期的に産業別就業構造の推移をみると、第1次産業就業者割合は30年に41.1%と高い割合であったが、高度成長を経て50年には13.8%に大幅に低下し、その後も低下傾向を続け、60年には8.8%となった。第2次産業就業者割合は、30年の23.4%から高度成長期には重化学工業化の進展の下で50年には34.1%にまで高まった。しかし、50年以降の安定成長下では雇用吸収力が低下し、60年には50年とほぼ同じ34.3%にとどまっている。これに対して、第3次産業就業者割合は30年の35.5%から50年に51.8%へと上昇し、その後も60年には56.5%と引き続き上昇している。産業別就業構造の変化がどのような要因によって生じているかを、産業連関分析により、1)最終需要構造の変化による要因、2)労働生産性上昇率の産業間格差による要因、3)生産技術の変化にともない投入構造が変化したことによる要因、に分けてみると、45年から55年にかけて第1次産業就業者割合は7.1ポイント低下したが、これには第1次産業の最終需要構成比の低下による要因がもっとも大きく寄与し、次いで第1次産業の投入比率の低下による寄与が大きくなっている。第2次産業もこの間1.7ポイント低下しているが、これには労働生産性上昇率が相対的に高いことによる要因が効いており、最終需要構造変化要因は就業構造を高める方向に寄与している。最終需要構造変化要因について業種別にみると、就業者割合を高める方向に寄与しているのは製造業機械関連業種のみであり、他の業種は反対に低める方向に寄与している。第3次産業就業者割合は8.7ポイント高まっているが、これには最終需要構造変化要因、投入構造変化要因、労働生産性上昇率格差要因がともに就業者割合を高める方向に寄与している。最終需要構造のサービス経済化だけでなく、生産技術面の変化から投入構造にもサービス経済化が進展していることを示している。また、労働生産性上昇率格差要因が就業者割合の上昇に寄与していることも第3次産業の特徴となっている(第1-1表)。

第1-1表 産業連関分析による就業構造の要因別変動寄与度

第1-1表 産業連関分析による就業構造の要因別変動寄与度					
(単位 %)					
産業 \ 項目	昭和45～55年 就業構造変化	最 終 需 要 構造変化効果	労働生産性上 昇率格差効果	生産技術投入 構造変化効果	交 絡 項
第1次産業	-7.1	-5.8	-0.6	-2.3	1.5
第2次産業	-1.7	2.2	-1.5	-0.3	-2.1
第3次産業	8.7	3.5	2.0	2.5	0.6

資料出所 総務庁等「昭和45—50—55年接統産業連関表」より労働省労働経済課試算。

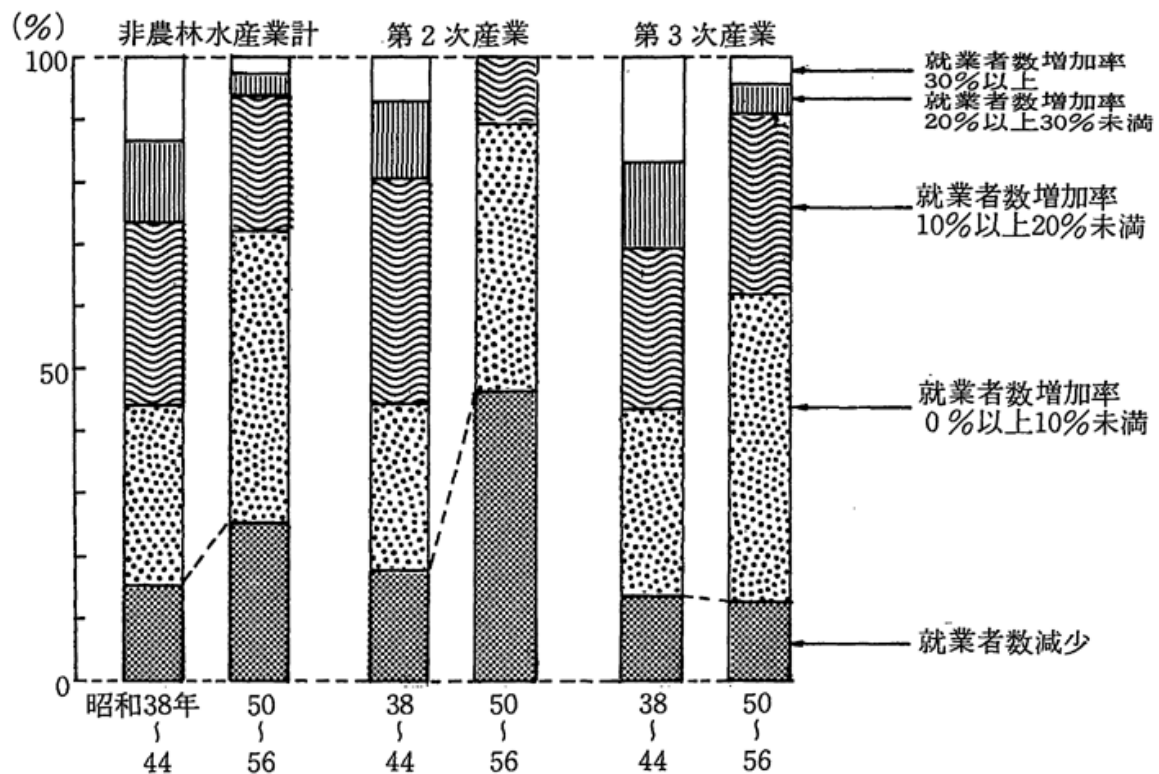
(注) 要因分解については、付属統計表第2-1表(注)を参照。

産業別就業構造の変化の大きさを、各年における雇用者の産業(大分類11区分)別構成比の変化について産業ごとの絶対値の総和によりみると、35～40年7.2、40～45年4.5、45～50年8.8、50～55年7.2、55～60年4.8となり、50年代後半に低下しているものの、50年以降を通してみると産業構造変化の大きさにそれほど変化はみられない。

就業構造の変化が大きくても、雇用が大きく増加する下においては、賃金等を媒介とした労働市場の機能がよりスムーズに働きやすいが、就業構造の変化にともなって雇用がかなり減少する場合には、たとえ就業構造の変化が小さくてもその調整過程では非自発的離職が多くなるなど、労働者にとって厳しいものとなる。そこで、総務庁統計局「事業所統計調査」により産業中分類75業種について3年間における従業者数の増減率階級の構成比でみると、38～44年では石炭から石油へのエネルギー転換から鉱業の雇用減少が大きい、最頻値は増加率10～14%未満と高く、40%を超える業種もかなりみられる。これに対して、50～56年では減少率20%以下の雇用減少業種の割合が大幅に高まるとともに、最頻値は増加率0～5%未満と低くなっている。また10%以上の雇用増加業種の割合も大きく低下している(第1-1図)。特に第2次産業に減少業種が多く、50～56年で46.4%となっているのに対し、第3次産業では12.8%と少ない。

第1-1図 雇用の増減率階級別業種の割合

第1-1図 雇用の増減率階級別業種の割合



資料出所 総務庁統計局「事業所統計調査」

(注) 産業中分類75業種について昭和38～41年、41～44年、50～53年、53～56年の就業者数増減率階級別構成比を算出し、38～44年については前2者、50～56年については後2者の構成比の平均値をもとめたものである。

これらは、50年以降の産業別就業構造の変化が、高度成長期と大きく異なった形で進行していることを示している。このような50年以降の構造変化のパターンは労働者にとって厳しいものであると同時に、これに対する企業の対応を多様なものにしている要因ともなっている。

第Ⅱ部 中長期的な職業生活の変化と新たな課題 ―雇用の多様化と労働時間短縮―

1 雇用の多様化と職業生涯

(1) 多様化をもたらす産業,職業構造の変化

2) 職業構造の変化

60年の非農林業における職業別就業構造をみると,技能工・生産工程作業者が31.6%ともっとも多く,次いで事務従事者が19.1%,販売従事者が16.1%,専門的・技術的職業従事者が10.0%,サービス職業従事者が9.4%となっている。これを45年からの変化でみると,専門的・技術的職業従事者が3.1ポイント,事務従事者が1.4ポイントそれぞれ上昇しているほか,管理的職業従事者,販売従事者,サービス職業従事者でも高まっている。これに対し,直接,物財の生産に携わる技能工・生産工程作業者が3.9ポイントと大きく低下し,運輸・通信従事者,労務作業者も低下している(第1-2表)。

職業別就業構造の変化には,第3次産業化等産業構造の変化によってもたらされるもの(産業構造変化要因)と,各産業内における職業構成の変化によってもたらされるもの(産業内職業変化要因)とに分けることができる。専門的・技術的職業従事者の就業者割合の上昇には産業内職業変化要因と産業構造変化要因の双方がともに寄与している。また事務従事者,管理的職業従事者の上昇には産業内職業変化要因が,販売従事者,サービス職業従事者は産業構造変化要因がそれぞれ寄与している。一方,技能工・生産工程作業者は産業構造変化要因,産業内職業変化要因がともに低下の方向に寄与している。このような職業構成の変化には,専門化とサービス経済化,中高年齢化が強く影響しているといえよう。

第1-2表 職業構造変化の要因分解

第 1 - 2 表 職業構造変化の要因分解 (単位 %)

	(構成比) 昭和45年	60年	(構成比 変化分) 45-60年	産業構造 変化要因	産業内職業 変化要因	交絡項
総数 (非農林業)	100.0	100.0				
専門的・技術的職業従事者	6.9	10.0	3.1	1.3	1.5	0.3
管理的職業従事者	3.2	3.9	0.7	0.0	0.8	-0.1
事務従事者	17.7	19.1	1.4	0.5	1.0	-0.1
販売従事者	15.5	16.1	0.6	0.7	0.0	-0.1
農林漁業作業	1.1	0.9	-0.2	0.0	0.0	-0.2
採掘作業	0.3	0.1	-0.2	-0.2	0.0	0.0
運輸・通信従事者	5.5	4.2	-1.3	-0.7	-0.5	-0.1
技能工・生産工程作業	35.5	31.6	-3.9	-2.5	-1.0	-0.4
労務作業	5.1	4.3	-0.8	-0.1	-0.9	0.2
サービス職業従事者	9.1	9.4	0.3	1.2	-0.6	-0.3

資料出所 総務庁統計局「労働力調査」より労働省労働経済課試算。

(注) 要因分解は以下により行った。

$$\Delta \frac{L^j}{L} = \underbrace{\Delta \frac{L^j}{L} \left(\frac{L^j}{L^i} \right)}_{\text{産業構造変化効果}} + \underbrace{\frac{L^j}{L} \cdot \Delta \left(\frac{L^j}{L^i} \right)}_{\text{産業内職業変化効果}} + \underbrace{\Delta \frac{L^j}{L} \cdot \Delta \left(\frac{L^j}{L^i} \right)}_{\text{交絡項}}$$

L : 全就業者

L^i : i 産業の就業者

L^j : j 職業の就業者

L^j_i : i 産業における j 職業の就業者

Δ は差分を示す。

45年から60年にかけての各産業内の職業構成の変化を製造業,卸売・小売業,サービス業の主要産業についてみると,各産業ごとに異なった変化がみられる。その特徴は,1)各産業とも主要職種 of 就業割合に低下傾向がみられる。製造業では約7割強を占める技能工・生産工程作業者の割合が低下しており,卸売・小売業においても約半数を占める販売従事者が低下傾向にある。サービス業では主要2職種のうち専門的・技術的職業従事者は上昇しているが,サービス職業従

事者は大きく低下している。2)販売従事者の就業割合は卸売・小売業で低下しているが、製造業、サービス業では上昇傾向にある。また、サービス職業従事者はサービス業で低下しているが、卸売・小売業では上昇が著しい。3)専門的・技術的職業従事者、事務従事者の就業割合は各産業で上昇している(付属統計表第2-2表)。

このことは、各産業、企業内での職種構成が多様化していることを示しているが、一方では、特定の職種について一部サービス業に集中する動きもみられる。

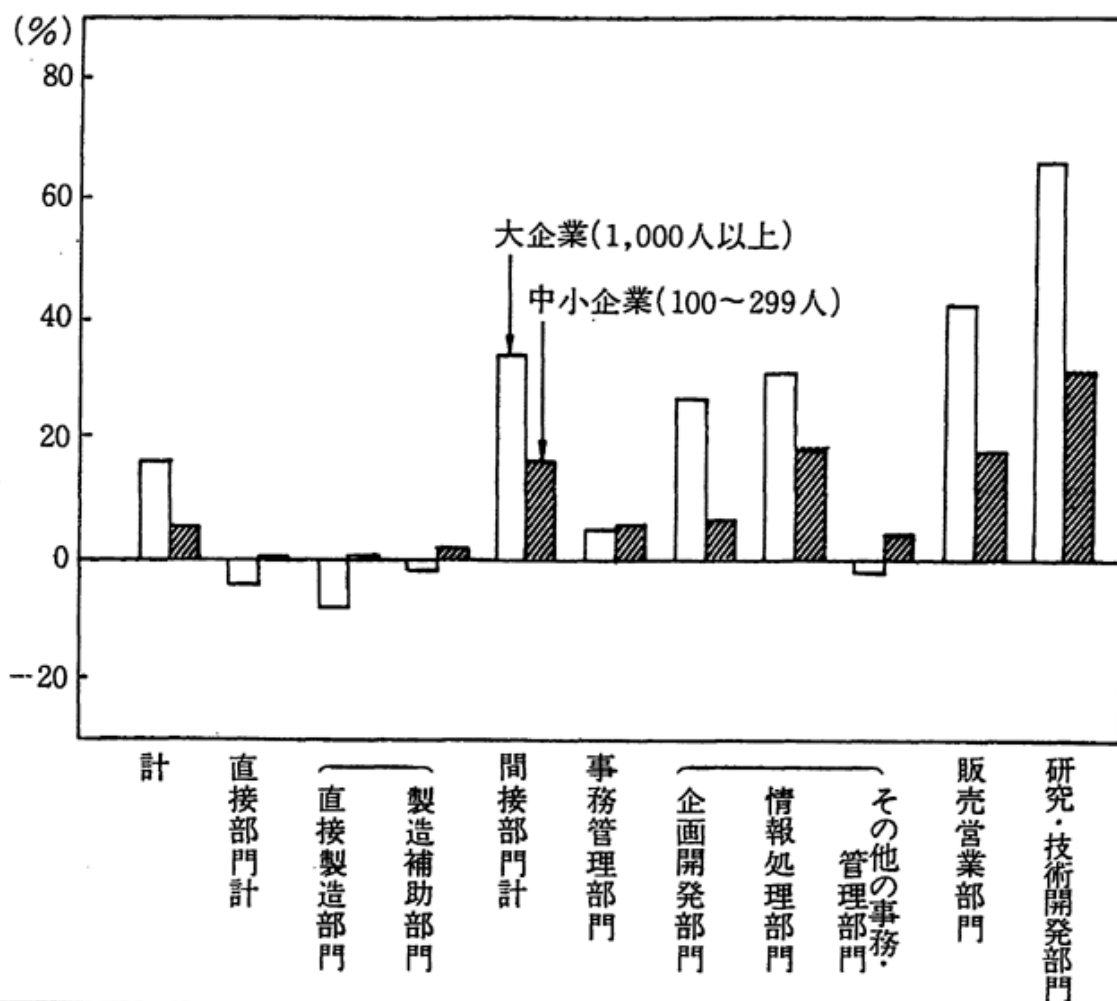
労働省「毎月勤労統計調査」によると、生産労働者に対する管理・事務・技術労働者の割合を示す直間比率は製造業で51年の48.7%から60年には52.6%へと上昇している。特に500人以上の大企業男子の直間比率の上昇が著しい。

労働省「製造業におけるサービス経済化の進展と労働面の影響に関する調査」による部門別労働者数変動D.I.(5年前の労働者数に比べて増加した企業割合ー減少した企業割合)でみると、研究・技術開発部門、販売・営業部門、情報処理部門、企画開発部門で大企業を中心にD.I.が高くなっている。これに対して直接部門、その他の事務部門はマイナスとなっている(第1-2図)。D.I.が高い部門についてその理由をみると「特定部門の強化」、「経営の多角化」を理由とする企業割合が他の部門より高くなっている(付属統計表第2-3表)。

このような間接部門の増大を抑制すること等から、間接部門の外部委託を進める企業が多くなっている。前記調査によれば、何らかの外部委託をしている企業は91%に及んでいる。外部委託の企業割合は、流通部門では輸送、その他の部門では給食、警備、機械修理、信用調査、従業員教育等で多い。また、情報処理部門でもプログラミング、ソフト開発、システム設計中心に委託が進んでいる。外部委託の理由をみると、どの部門でも「社内に処理能力がない」、「委託の方が処理水準が高度」が多いが、その他には事務・販売部門では「一時的業務」、研究・開発部門では「技術者の採用が困難」、流通部門やその他の部門では「コスト安」、「勤務形態が異質」が多くなっている。

第1-2図 部門別労働者数変動状況

第 1 - 2 図 部門別労働者数変動状況 (変動 D.I.)



資料出所 労働省「製造業におけるサービス経済化の進展と労働面への影響に関する調査」(昭和59年産業労働事情調査)

(注) 変動 D.I.とは、5年前の労働者数に比べて(労働者数が増加した企業割合) - (労働者数が減少した企業割合)で算出したものである。

外部委託の増大は、産業・職業間の労働力配分や雇用形態に変化をもたらすことになる。総務庁統計局「国勢調査」によると事務・管理部門等では、情報処理業務や警備業務、輸送業務で外部化の割合が高いことにもなって、サービス業中の「その他のサービス業」(情報処理、その他の事業所サービス)に情報処理技術者やキーパンチャー、守衛、清掃員が集中し、「運輸業」に自動車運転手が集中していく傾向がみられる。

第II部 中長期的な職業生活の変化と新たな課題 —雇用の多様化と労働時間短縮—

1 雇用の多様化と職業生涯

(1) 多様化をもたらす産業、職業構造の変化

3) 労働力給源の変化

産業別就業構造の変化に労働力供給がどのように関わっているかをみると、産業に流入する労働力として、新規学卒者や家庭の主婦等新規入職者、他産業を離職した転職入職者がいる。他方、産業から流出する労働力として他産業への転職離職者、労働力からリタイアする無業化離職者がいる。そこで、総務庁統計局「就業構造基本調査」を使って産業別就業者構成の変化を労働力の給源別に分けてその寄与度をみると、50年代は転職の入・離職率が低下し、新規入職の寄与が高まっている。新規入職の寄与の高まりは、学卒以外の女子の入職増によるものである。

各産業別には次のような特徴がみられる(第1-3表)。

1)第1次産業の就業者割合は30年代(37,40年の平均,以下同じ),40年代(43,46年の平均),50年代(52,54,57年の平均)といずれも低下しているが,その低下幅は縮小してきている。30年代においては他産業への転職や女子を中心とする無業化が構成比の低下に大きく寄与していたが,40年代,50年代とその寄与度は縮小している。

2)第2次産業就業者割合は,30年代から40年代にかけて上昇幅の縮小がみられ,50年代は低下している。40年代には新規入職者で,50年代には転職入者でそれぞれ寄与度が低下しており,就業者割合の低下に寄与している。

3)第3次産業就業者割合は,各年代とも上昇しているが,その上昇幅は40年代にいったん縮小した後,50年代に拡大している。50年代のこの構成比の高まりは,他産業からの転職者の変動によるものではなく,もっぱら新規入職者の増加によるもので,その寄与度は30年代,40年代を大幅に上回っている。

特に,女子の新規入職者の寄与が大きい。

第1-3表 産業別構成比変化の内訳

第1-3表 産業別構成比変化の内訳（対前年ポイント差に対する寄与度）
（単位：%ポイント）

		産業構成比 変化	新規入職	転職入職	転職離職	無業化	成長効果
昭和30年代	第1次産業	-1.11	0.31	0.23	-0.71	-0.54	-0.39
	第2次産業	0.89	2.14	1.51	-1.27	-1.08	-0.42
	第3次産業	0.68	2.24	1.52	-1.38	-1.18	-0.52
40年代	第1次産業	-0.34	0.18	0.16	-0.17	-0.34	-0.18
	第2次産業	0.16	1.87	1.64	-1.68	-1.38	-0.30
	第3次産業	0.20	2.45	1.91	-1.86	-1.91	-0.39
50年代	第1次産業	-0.15	0.11	0.14	-0.09	-0.12	-0.19
	第2次産業	-0.19	1.93	1.07	-1.19	-1.39	-0.61
	第3次産業	0.35	3.73	1.79	-1.90	-2.31	-0.96

資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」

（注）1）昭和30年代は37年と40年、40年代は43年と46年、50年代は52年、54年、57年の数値の平均値である。

2）要因分解は以下の通り。

$$C = \frac{B_1}{A_1} - \frac{B_0}{A_0} = \frac{B_1 - B_0}{A_0} + \gamma \frac{B_1}{A_1} = \frac{D_1 + E_1 - F_1 - G_1}{A_0} + \gamma \frac{B_1}{A_1}$$

ただし

$$\gamma = \frac{A_1 - A_0}{A_0}$$

A：産業計有業者数

B：各産業有業者数

C：各産業の構成比変化（%ポイント差）

D：新規入職

E：転職入職

F：離職（無業化）

G：転職離職

添字は0＝前年、1＝当年をあらわす。

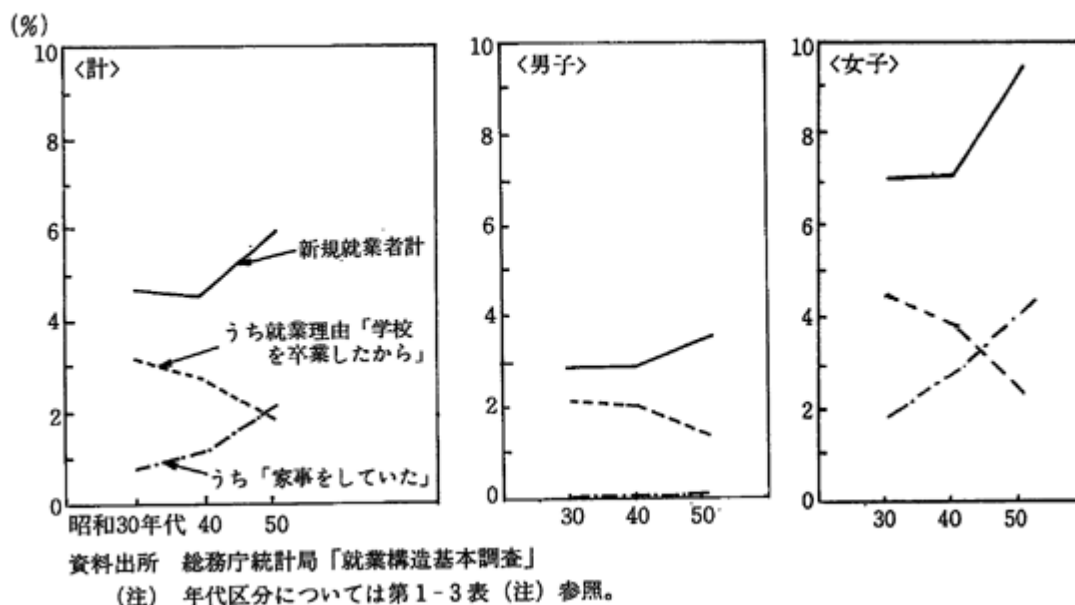
（新規入職者の変化）

新規学卒就職者は30年代、40年代を通して、各産業の最大の労働力給源となっていた。文部省「学校基本調査」により新規学卒就職者の推移をみると、35年3月卒138万人から40年3月卒150万人に増加した後減少に転じ、55年3月卒は109万人、60年3月卒108万人となった。

「就業構造基本調査」により新規入職者の内訳をみると、新規学卒者の割合が低下し、「家事」から参入する者の割合が高まっている。そのため男女別にみると、新規入職者の就業者に対する比率は男子は30年代、40年代、50年代とほぼ横ばいに推移しているが、女子は30年代、40年代と横ばいの後、50年代にかけて急テンポで上昇している（第1-3図）。例えば、女子の新規就業者のうち、新規学卒者と失業者以外の者は46年の67万人から57年には170万人へと大幅に増加しているが、その多くは中年であり、特に35～54歳層は2.8倍の増加となっている。これに対し、女子の新規学卒者はこの間61万人から52万人へと逆に減少している。

第1-3図 新規就業者の内訳

第1-3図 新規就業者の内訳（前年有業者総数に対する比率）



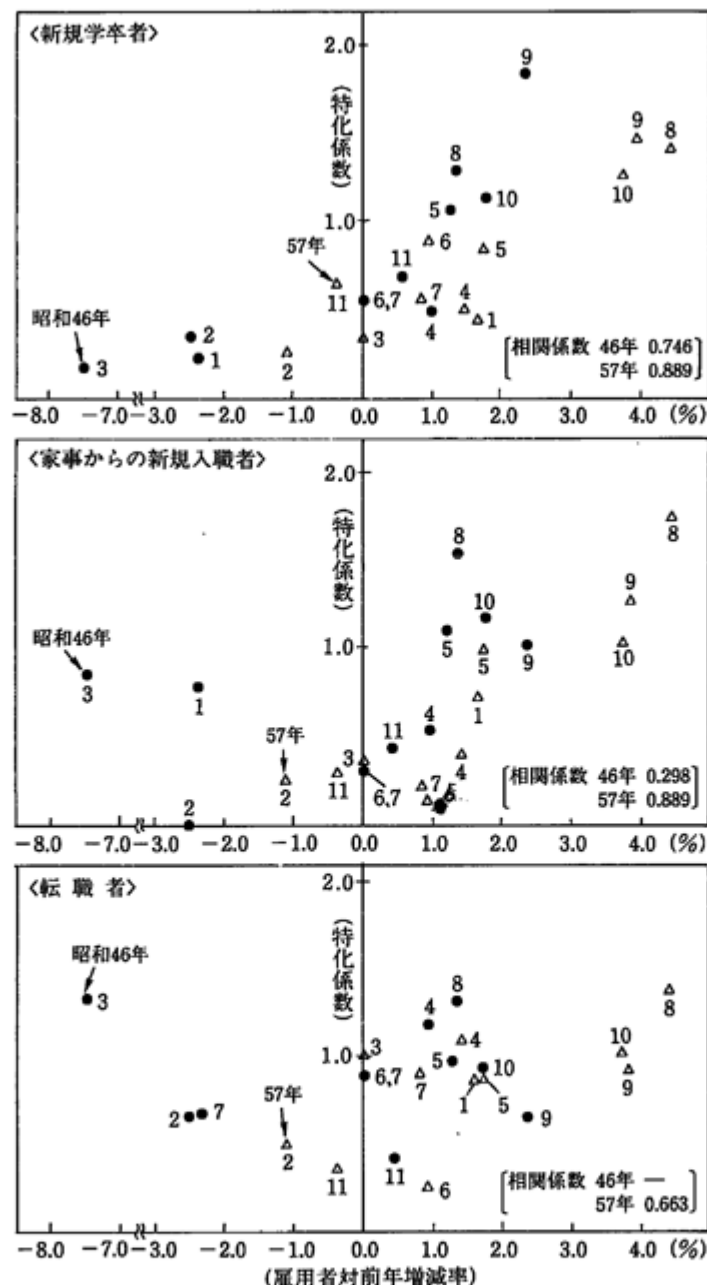
新規学卒者の入職産業について、各産業の新規学卒者の特化係数(新規学卒者の産業別構成比/雇用者の産業別構成比)を57年でみると、特に特化係数が高いのは卸売・小売業、金融・保険・不動産業、サービス業の三つの産業である。そして、雇用者の伸び率と特化係数との間には、一般に雇用者の伸び率が高い産業ほど特化係数が高いという関係がみられる。46年から57年にかけての特化係数の変化に着目してその特徴をみると、1)卸売・小売業、サービス業の特化係数が上昇している、2)特化係数が高かった金融・保険・不動産業および製造業で特化係数が低下している(第1-4図)。

このような新規学卒者の供給減少に代わって、家庭の主婦が新たな給源として増加している。これは家事、育児負担の軽減や社会参加意欲の高まり等によるものとみられるが、その多くは短時間勤務形態であるパートタイム労働者として就業が増加している。

家事からの新規入職者の入職産業について、産業別特化係数(家事からの新規入職者の産業別構成比/雇用者の産業別構成比)を、新規学卒者と同様に雇用の伸び率との関係でみると、高い相関関係となっており、産業別の特化係数は卸売・小売業で高く、次いで金融・保険・不動産業となっている。これらの産業では46年から57年にかけて特化係数が高まっている(第1-4図)。こうした分野では需要の拡大もさることながら、供給源を学卒の供給や女子パートタイムの供給に依存して拡大を続けている。

第1-4図 新規学卒者、家事からの新規入職者、転職者の産業別入職状況

第1-4図 新規学卒者、家事からの新規入職者、転職者の産業別入職状況



資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」

(注) 1) 入職者の産業別特化係数

= 入職者の入職産業別構成比 / 雇用者総数の産業別構成比

2) 図中の番号は以下の産業をあらわす。

1. 農林業 2. 漁業 3. 鉱業 4. 建設業 5. 製造業 6. 電気・ガス・熱供給・水道業 7. 運輸・通信業 8. 卸売・小売業 9. 金融・保険・不動産業 10. サービス業 11. 公務

(第1次産業からの供給の減少と転職入職者の変化)

30年代の第1次産業就業者構成比の低下に転職離職者が大きく寄与したことについては先に触れたが、これは高度成長初期に第1次産業の労働力が第2次、第3次産業の労働力の給源となっていたことを示すものといえる。ここで、第1次産業就業者の転職だけでなく、第1次産業就業世帯、特に農家世帯について、その世帯員の他産業への流出をみると、40年に85万人に増加した後減少に転じ、40年代後半以降になるとその減少テンポが高まり、59年には35万人となっている。これを男子について「世帯主とあとつぎ」と二男、三男等の「その他」に分けてみると、30年代後半は「その他」の流出が多かったが、40年代以降は「世帯主とあとつぎ」の流出割合が高くなり、50年代においては「世帯主とあとつぎ」と「その他」は2対1の割合となっ

ている(第1-4表)。

農家世帯から他産業への労働力の給源として、主に農閑期において季節的に他産業に就業する出稼ぎ労働者も高度成長期には多くの割合を占めていた。出稼ぎ労働者は40年に23万人、45年に29万人と増加したが、その後急速に減少して50年19万人、59年には10万人にまで減少した(付属統計表第2-4表)。

第1次産業以外の各産業における転職入職者の特徴をみるために、転職入職者の特化係数(転職入職者の産業別構成比/雇用者の産業別構成比)と雇用者の伸び率との関係を見ると、57年の単相関係数は新規入職者より若干低下するものの、両者に正の相関関係が認められる。特化係数は卸売・小売業、建設業、サービス業で高くなっており、製造業では46年より低下している(前出第1-4図)。

以上のように、労働力需給両面においては、

- 1)最終需要構造の変化、生産技術構造の変化等が就業構造のサービス経済化をもたらすとともに、
- 2)こうした変化と、各産業部門内での知識集約化が専門的・技術的職業の増加をはじめ間接部門の拡大をもたらした。
- 3)しかし、間接部門の肥大化に対しこれを抑制しようとする動きも生じ、専門化等とも相まって新たなサービス部門の自立化が進み、雇用形態の多様化を促すこととなった。
- 4)一方、拡大分野に対する労働力供給については、新規学卒就職者数の減少や、低成長下で自発的異動が減少したこともあって、女子の供給増に依存しているところも大きい。
- 5)産業・企業別にみると、低成長下で厳しい局面に立たされてきたところも多く、企業は、高度成長期とは異なった人事対策を余儀なくされている。

こうした変化は、次に述べるような雇用の多様化の条件の一つとなっていると考えられる。

第1-4表 農家労働力の流出

第 1 - 4 表 農家労働力の流出					
(単位 千人)					
	他産業への流出計	うち男子	世帯主	あとつぎ	その他
昭和35年	745.9	418.9	29.3	119.4	270.2
40	850.2	438.8	59.6	157.7	221.5
45	792.9	395.6	67.1	158.6	169.8
50	567.8	268.8	55.5	117.0	96.3
55	524.4	248.4	44.0	115.1	89.4
59	354.7	169.4	22.0	83.3	64.1

資料出所 農林水産省「農家就業動向調査」

- (注) 1) 昭和35年については、林家、漁家を含む。
2) ここでいう「他産業への流出」とは、勤務者以外であった農家世帯員が6か月以上の期間にわたる予定で自家農業以外の他産業(自営業等を除く。)に新たに就業することをいう。なお、「出稼ぎ」は含まない。

第II部 中長期的な職業生活の変化と新たな課題 ―雇用の多様化と労働時間短縮―

1 雇用の多様化と職業生涯

(2) 雇用の多様化の実態

1) 雇用の実態

(多様化の局面)

30年代においても、いわゆる正社員と呼ばれる基幹的労働者以外に臨時工、日雇い、季節、出稼ぎ、社外工、内職等々雇用形態、就業形態の上では様々なタイプの労働者がいたが、これらは多様化の状態というよりも、むしろ基幹労働者を中心に、これを取り巻く労働者群といった側面が強かったと考えられる。

その後の高度成長と所得水準の向上にともない基幹部分が広がり臨時工や日雇労働者は徐々に縮小した。また、出稼ぎや内職者については、労働力不足もあって、農業の機械化等を背景に40年代前半にかけて増加したが、以降減少に転じている。

これに対し前節までにみてきたように、近年、産業構造・職業構造が変化し、また女子の進出等労働力の給源が変化するなかで、個々の企業や職場において、従来とは異なる多様な形で働く労働者が多く存在するようになってきた。

こうした多様化といわれる現象は、いろいろな側面を指しているが、その主なものとしては、1)企業における雇用関係または人事管理上の処遇面、2)職務や職種の内容面、3)実際の仕事の場所や労働時間等の労働条件面が挙げられよう。

同じ職場に働いている労働者を雇用関係の観点からみると、まずその企業に直接雇用されている労働者なのか、それとも他社に雇用されている労働者なのかに分けることができる。さらに、企業に直接雇用されている場合でも社内の位置づけにおいて正規従業員として処遇されているのか、それとも非正規従業員なのかに分けることができる。

近年増加の著しいパートタイム雇用は本来から言えば、フルタイム雇用に対し労働時間または労働日が少ない雇用の形態を示すものであり、実際の仕事の労働時間に着目した分類であるが、企業において直接雇用される非正規従業員として位置づけられている場合が多い。現に女子の場合、近年35時間未満の就業者が増加し、また臨時雇用者も増加している。しかもパートと言いながら、一般従業員と同じ時間働く者も少なからず見受けられる。また、パートタイム労働者は、企業によっては定時社員、準社員、期間社員と呼ぶところもある。

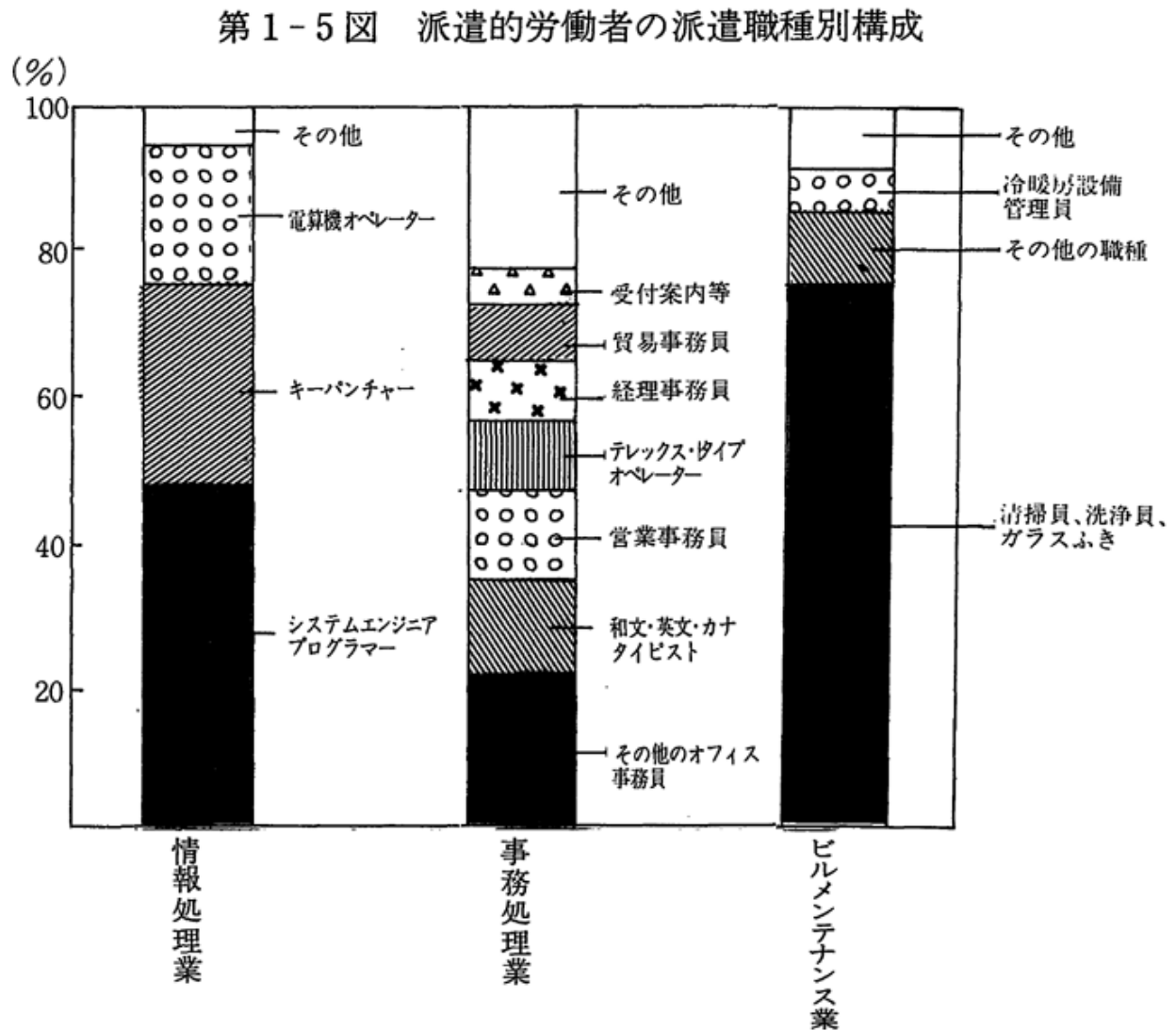
非正規職員にはアルバイトや嘱託と呼ばれる労働者のタイプがある。アルバイトは主として学生が対象であるが、勤務時間が早朝ないし深夜の場合とか、単に臨時的な雇用を呼ぶ場合があり、いくつかの側面を併せ持っている。嘱託は主に定年退職後の労働者が多いが、短い年月の雇用であるとともに人事管理上の処遇、労働条件面、また職務内容についても一般従業員と異なる場合が多い。

さらに人事管理上の処遇面からくる多様化の一つとして出向がある。出向は他社の正規従業員であるとともに、現に働いている職場においても正規従業員として処遇を受けることが多い。出向には、出向元とも雇用関係を維持している在籍型出向と、いったん雇用関係を絶つ移籍型出向とがある。在籍型出向についても出向期間中に出向元企業と雇用関係がなくなり、転籍する場合があり、このケースは高年齢者に多い。企業組織においてスタッフ制が導入され、部付部長や課内課長が生まれることや、事業部制の導入から子会社が分離独立するといったことも人事組織面での多様化であると言えよう。

つぎに労働の場所に注目すると、勤務場所が特定しないセールスマンの増加や、在宅勤務といった新しい形態の出現が挙げられる。国勢調査によると「販売従事者」は45年からの10年間で3割増加している。また在宅勤務は情報通信機器の発達にともなってコンピューター関連分野を中心にサテライト方式の試行も含め、その萌芽がみられる。

派遣的労働者も主として他社の職場で仕事をする。人材派遣業(昭和61年7月1日施行のいわゆる人材派遣法によるもの)や業務処理請負業などに雇用される派遣的労働者の仕事は、情報処理関係業務や事務処理業務、ビル管理、警備業務が多い。その職種をみると、情報処理業ではシステムエンジニア、プログラマー、キーパンチャー、事務処理業ではタイピスト、オフィス事務員、ビルメンテナンス業では清掃員等となっているが、常用雇用の形態をとらず、仕事があれば働くといった登録型の形態もある(第1-5図)。

第1-5図 派遣的労働者の派遣職種別構成



資料出所 労働省「業務処理請負事業における派遣的労働の実態調査」(昭和59年)

(注) 職種については構成比5%以上のものを抽出した。

また、労働時間に着目すると、パートタイムといった労働時間の長さだけでなく、勤務日や時間帯の多様化もある。NHKの「国民生活時間調査」でみると、60年度で有職者の約50%が日曜日にも仕事をしている。また夜型が増えており、夜11時台に働いている人は5%となっている。

仕事の内容からみると、直接に物を生産する作業に従事する者が減少し、間接的労働や対人等のサービス・販売の仕事が増えていることである。例えば、農林漁業、採鉱、技能工・生産工程作業者は、35年の2,633万人から60年には2,425万人へと減り、これに対し専門技術、管理、事務の間接的部門が810万人から1,770万人へと倍増し、販売、保安、サービスも894万人から1,362万人と増加している。また、物や組織を相手にする仕事のみでなく、社会福祉関係やセールス、サービスのように人を対象とした仕事に従事する人も、35年の914万人から55年には1,563万人へと大きく増加している。

以上のように、様々な局面で労働者は多様な働き方をしており、この傾向は今後も強まると見込まれる。職業構成の変化はすでにみてきたので、ここではこれらのうち人事管理上の処遇面、仕事の場所や労働時間等の労働条件面に関連して、特にパートタイマー・アルバイト、派遣的労働者および出向労働者を取り上げるとともに、職階の問題は次節で中高年ホワイトカラーの処遇問題として検討することとする。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 中長期的な職業生活の変化と新たな課題 —雇用の多様化と労働時間短縮—

1 雇用の多様化と職業生涯

(2) 雇用の多様化の実態

1) 雇用の実態

(i) パートタイム労働者,アルバイトの実態

パートタイム労働者数はその定義が区々であるため調査によって異なり,250万人から500万人程度までの開きがある。

すなわち,

1)パートタイム労働者の実数を,「労働力調査」により週間就業時間が35時間未満の非農林業短時間雇用者でみると,60年は471万人となっており,全雇用者の11.1%を占めている。そのうち女子のパートタイム労働者は333万人であり,全体の7割に達している。

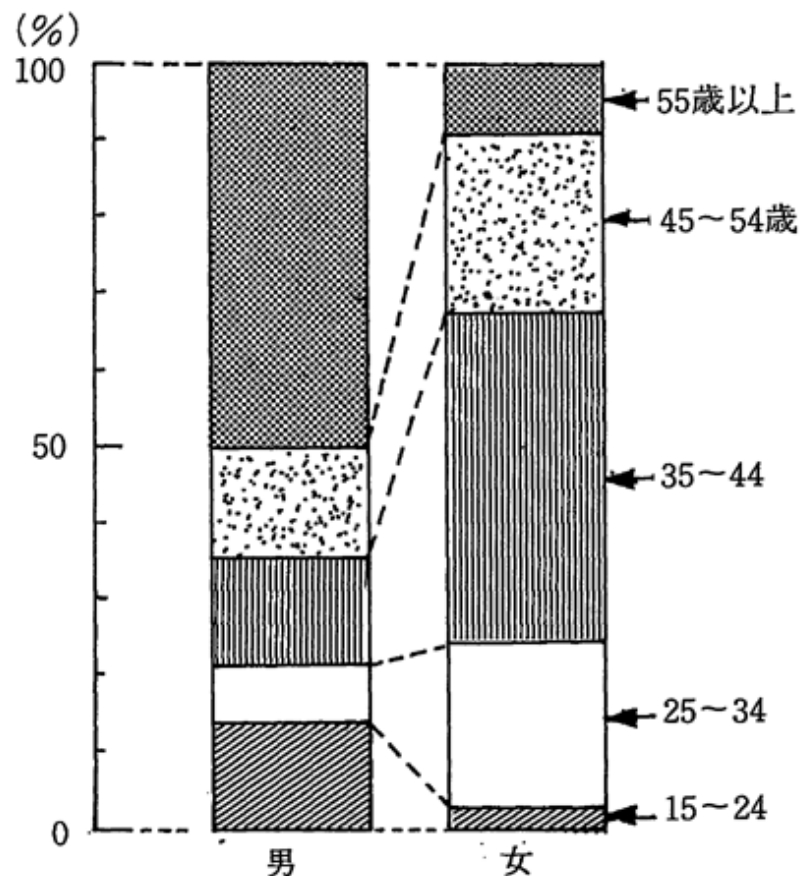
2)また,企業でパートタイマー等と呼ばれている労働者数は,「労働力調査特別調査」(56年3月)によれば255万人となっている。このうち女子は241万人,男子は14万人となっている。

3)常用雇用者に占める常用パートタイム労働者(一般労働者より1日の所定労働時間が短い者,または1日の所定労働時間が同じで1週の所定労働日数が少ない者)の割合(以下パートタイム比率と呼ぶ)を「雇用動向調査」でみると59年には7.6%となっている。この比率は51年(3.5%)と比べると2倍以上の水準に高まっている。

つぎに,パートタイム労働者(企業でパートタイマー等と呼ばれている者)の年齢構成を「労働力調査特別調査」(56年3月)でみると,女子では35~44歳層が43.2%と最も多く,次いで45~54歳層23.2%となっており,35~54歳層で70%近くを占めている。一方,男子では55歳以上が50%と高齢者パートが圧倒的に多い(第1-6図)。

第1-6図 パートタイム労働者の年齢構成

第1-6図 パートタイム労働者の年齢構成



資料出所 総務庁統計局「労働力調査特別調査」(昭和56年)

また、「雇用動向調査」でパートタイム労働者の産業、規模における雇用の比率をみると、産業別には小売業が21.4%ともっとも高く、次いで製造業が7.5%、サービス業が5.9%となっている。製造業を業種別にみると、食料品・たばこが17.5%でもっとも高くなっているほか、なめし皮、衣服、電気機器および精密機器で10%を超える高い水準となっている。また、規模別にみると、30～99人規模企業が11.2%、5～29人も10.0%と1,000人以上規模企業の5.3%に比べ高く、パートタイム労働者は小規模企業で多く雇用されている。51年から59年までのパートタイム比率の変化でみると、もっとも水準の高い小売業が8.5%から21.4%へと大幅に上昇し、製造業でも3.4%から7.5%となっている。なかでも衣服、食料品・たばこにおける上昇が著しいほか、電気機器でも大きな高まりを示している。一方、サービス業は4.2%から5.9%へと高まっているが、それほど顕著な上昇ではない。規模別には、いずれの規模でも上昇しているが、特に30～99人規模企業で4.2%から11.2%、5～29人規模で4.8%から10.0%へ上昇するなど小規模企業における上昇テンポが速い(付属統計表第2-5表)。ただし、小売業については、パートタイム比率は1,000人規模の大企業でもっとも高く30%を超えており、51年から59年にかけての上昇テンポも大企業がもっとも高く、他の産業と異なった特徴がみられる。

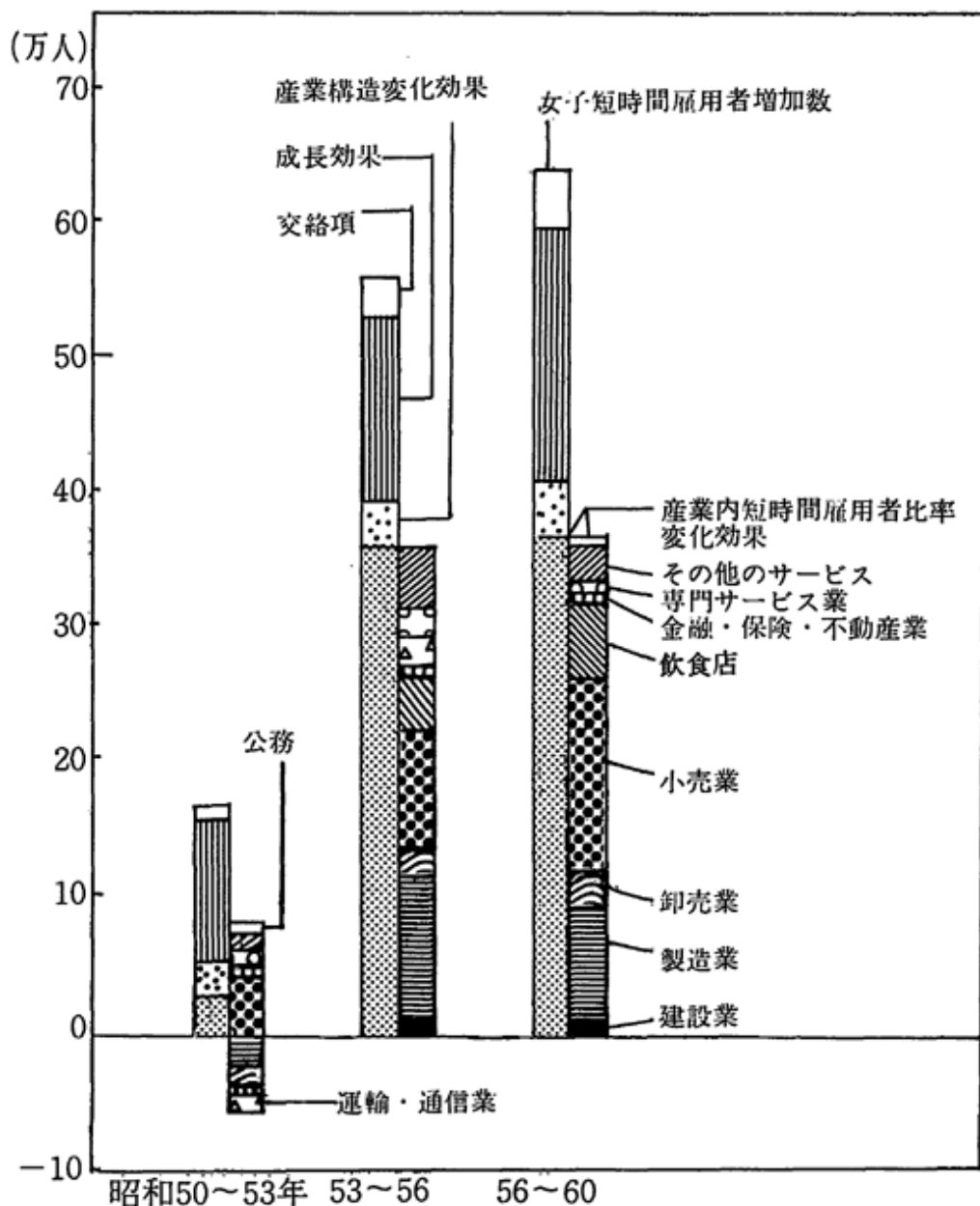
(各産業で比率が高まる短時間雇用者)

50年代におけるパートタイム労働者の増加が、サービス経済化といった産業構造の変化によるものか、各産業におけるパート需要の高まりによるものかを、「労働力調査」の女子週35時間未満雇用者(以下「短時間雇用者」という)についてみると、1)各産業内で女子短時間雇用者の比率が上昇したことによる効果が50年代中盤以降大きくなり、全体の増加人数のほぼ3分の2はこの効果によるものであり、2)雇用者の産業別構成比の変化が女子短時間雇用者を増減させる産業構造変化効果はごく小さい。すなわち、各産業におけるパート需要の高まりが全体のパートタイム労働者の増加に大きく寄与している。この産業内短時間雇用者比率の変化効果をさらに産業別に分けてみると、小売業が全体の3分の1強でもっとも大きく、次いで製造業、飲食店、サービス業の順となっている。50年代中盤から後半にかけては、小売業、飲食店の寄与が大きくなっている(第1-7図)。同様に職業構成との関係性を、「雇用動向調査」でみると、女子パートタイム入職者比率の変化は、各職業内

でのパート比率の変化による効果が大きく、職業構成変化効果は小幅のマイナスとなっている。これを各職業別にみると、職業内パート比率変化効果は事務、技能工・生産工程、サービスで大きく上昇に寄与し、職業構成変化効果は技能工・生産工程で大きいマイナスの寄与となっている(付属統計表第2-6表)。

第1-7図 女子短時間雇用者増加の要因分解

第 1 - 7 図 女子短時間雇用者増加の要因分解 (非農林業)



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」より労働省労働経済課試算。

(注) 要因分解は以下により行った。

$$\Delta L^P = \underbrace{\Delta L \cdot \frac{L^P}{L}}_{\text{成長効果}} + \underbrace{L \cdot \Delta \left(\frac{L^P}{L} \right) + \Delta L \cdot \Delta \left(\frac{L^P}{L} \right)}_{\text{交絡項}}$$

ただし

$$r \cdot \Delta \left(\frac{L^P}{L} \right) = L \cdot \sum \Delta \left(\frac{L^P_i}{L} \right) \cdot \frac{L^P_i}{L} + L \cdot \sum \frac{L^P_i}{L} \cdot \Delta \left(\frac{L^P_i}{L} \right) + L \cdot \sum \Delta \left(\frac{L^P_i}{L} \right) \cdot \Delta \left(\frac{L^P_i}{L} \right)$$

$$L - \Delta L = \underbrace{L - L_i}_{\text{産業構造変化効果}} + \underbrace{L_i - L_i^p}_{\text{産業内短時間雇用者比率変化効果}} + \underbrace{L_i^p - L_i^p}_{\text{交絡項}}$$

L : 雇用者数、 L^p : 女子短時間雇用者数、 L_i : i 産業の雇用者数
 L_i^p : i 産業の女子短時間雇用者数、 Δ は差分を示す。

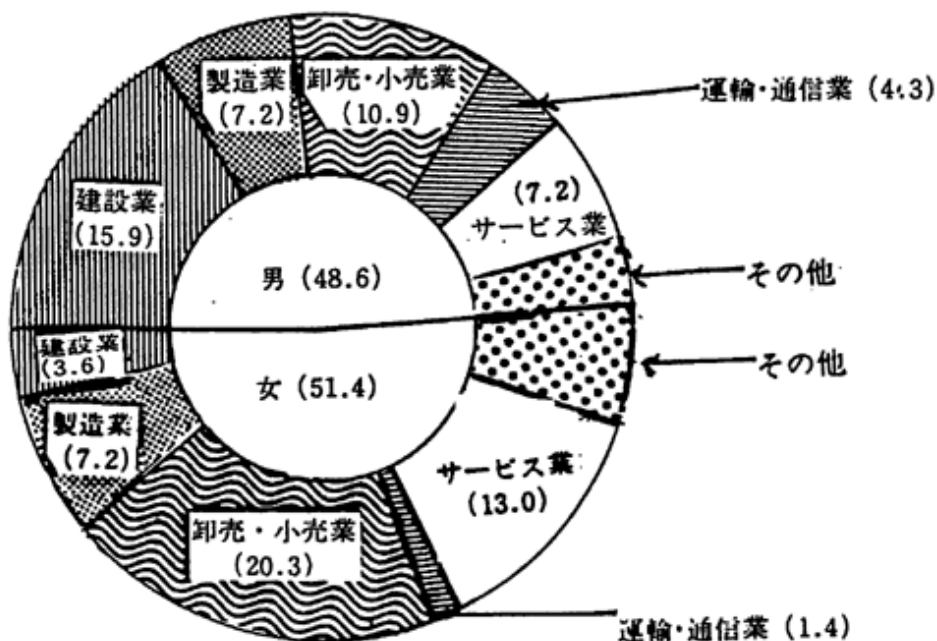
(アルバイト労働)

企業においてアルバイトと呼ばれている労働者は「労働力調査特別調査」(56年)によれば、138万人に上っており、男子67万人、女子71万人となっている。アルバイト就業者の属性をみると、年齢構成は15～24歳層が35.5%、25～34歳層が21.7%と若年層が多く、15～34歳層で57.2%と過半数を占めている。配偶関係別にみると有配偶者が50%、未婚が43%と比較的未婚者の割合が高い。さらにアルバイトの産業構成をみると、卸売・小売業が31.2%ともっとも多く、次いでサービス業20.2%、建設業19.5%、製造業14.4%となっている。これを男女別にみると男子は建設業での就業が多いのに対して、女子は卸売・小売業、サービス業での就業が多いのが特徴的である(第1-8図)。労働省「第3次産業雇用実態調査」でみると第3次産業では、特に書籍・文房具小売業(34.7%)、喫茶(26.2%)、食堂・レストラン(16.1%)、個人教授所(23.0%)、駐車場業(13.9%)でアルバイト比率が高い。

第1-8図 産業別アルバイト構成比

第 1 - 8 図 産業別アルバイト構成比

(単位 %)



資料出所 総務庁統計局「労働力調査特別調査」(昭和56年 3 月)

パートタイム労働と比較しつつその特徴をみると、

- 1) アルバイトの就業者には全体として若年層が多く、未婚者、男子が多い。

これは学生が多く含まれているためであるとみられる。

2)就業分野については建設業が多く,製造業が少ない点が目立っている。

3)労働時間,就業日数については,アルバイトの場合は正規従業員に比べ時間,日数とも同じとする者が相当多い。

アルバイトのもう一つの特徴は,労働時間帯が早朝や深夜の場合が多いことである。「第3次産業雇用実態調査」により,出退勤時間をみると,男子で午前6時前の出勤が37.0%と最も多く,女子でも20.1%となっている。退勤時間も男子の場合21～24時の間が20.5%と多くなっている。正規従業員の労働時間管理が難しい時間帯に正規従業員を補う型となっている場合も多い。

以上のように,アルバイトにはパートタイムと異なった面があることに留意する必要がある。

第II部 中長期的な職業生活の変化と新たな課題 ―雇用の多様化と労働時間短縮―

1 雇用の多様化と職業生涯

(2) 雇用の多様化の実態

1) 雇用の実態

(ii) 派遣的労働の実態

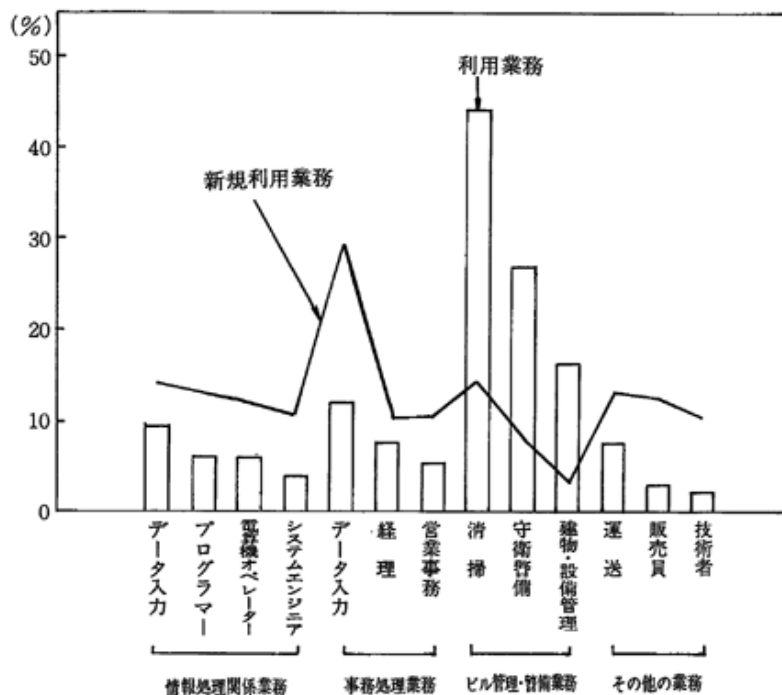
他社の労働者を就労させている企業の割合を労働省「雇用管理調査」でみると、54年には15.6%であったが、59年には20.6%へと上昇している(付属統計表第2-7表)。

これを産業別にみると、59年には金融・保険業47.8%、サービス業40.1%、不動産業33.9%で利用割合が高く、製造業では18.6%となっている。また、規模別にみると、5,000人以上規模企業では80%、1,000～4,999人でも70%に及んでいるが、30～99人では14.8%となっており大企業ほど他社労働者の就業企業割合が高くなっている。

このような派遣的形態の労働者を利用している業務の内容を労働省「業務処理請負事業の実態に関する統計的調査」(60年)でみると、ビル管理・警備業務がもっとも多く、その内容は利用している事業所の割合でみて清掃44.5%、守衛・警備27.0%、建物・設備管理16.6%となっている。次いで情報処理や事務処理業務のデータ入力10%程度となっている。このほかの利用業務としては、情報処理業務でプログラマー、電算機オペレーター、事務処理業務で経理、営業事務がありその他に、運送、販売員、技術者などの業務がある。今後予想される新規利用業務としては事務処理のデータ入力や情報処理業務が多い(第1-9図)。

第1-9図 業務処理請負契約等による利用業務

第1-9図 業務処理請負契約等による利用業務（事業所割合）



資料出所 労働省「業務処理請負事業の実態に関する統計的調査」（昭和60年）

- (注) 1) 利用業務とは、過去1年間に利用したことのある事業所に対する過去1年間に利用した業務の割合である。
2) 新規利用業務とは、過去に利用がなく今後利用したい事業所に対する今後利用したい業務の割合である。

これら業務処理請負業の開始時期を同調査によりみると、利用度のもっとも高いビル管理・警備サービスは50年以前に業務を開始した企業が70%を超えており、高度成長期のビル建設ラッシュ時に事業が急伸していることがわかる。

事務処理サービス業、情報処理サービス業は50年以降の開始が多く、特に事務処理サービスは55年以降急増している。

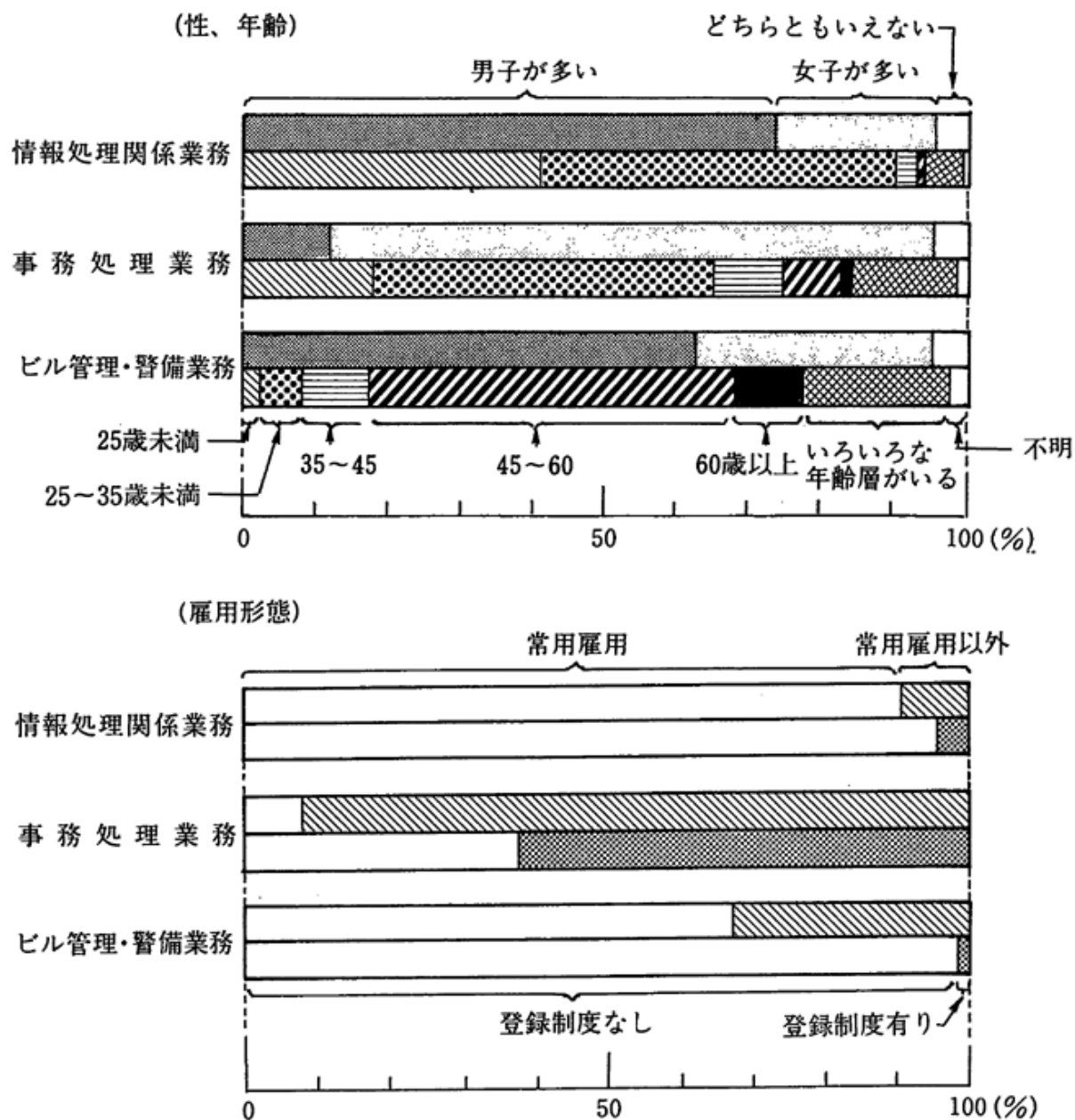
これら業務処理請負業の多い業種に働く労働者数は、56年時点で建物サービス関係で約30万人、警備関係で約12万人、情報処理サービス業で約16万人に上っている（「事業所統計調査」等）。

派遣的形態の労働者の属性を業務別にみると、情報処理関係業務は「男子が多い」とする企業が74%と多い。年齢層では、「25歳未満がもっとも多い」41%、「25～35歳未満」50%となっており、若年男子型と言える。一方、事務処理業務は、「女子が多い」とする企業が80%以上を占め、年齢的には25～35歳未満が40%以上ともっとも多く、次いで25歳未満、35歳以上となっており、「いろいろな年齢層」との答も10%程度ある。性、年齢的にみて、事務処理業務は女子の再就職型とも言える。ビル管理・警備業務は、「男子が多い」が63%、「女子が多い」も30%程度となっている。年齢的には「45～60歳がもっとも多い」とする企業が半数を占めており、中高年齢者型と言えよう。

また、派遣的形態の労働者の雇用形態をみると、常用雇用の割合は、情報処理関係業務が90.3%ともっとも高く、ビル管理・警備業務は68.2%、これに対して事務処理業務は7.5%とかなり低い。このような雇用形態を反映して労働者の登録制度のある企業の割合は、事務処理業務が62.4%ともっとも高くなっており、情報処理関係業務(4.0%)、ビル管理・警備業務(0.9%)ではほとんど登録制度を有していない（第1-10図）。

第1-10図 派遣的労働者の属性と雇用形態

第 1-10図 派遣的労働者の属性と雇用形態（事業所割合）



資料出所 労働省「業務処理請負事業の実態に関する統計的調査」(昭和60年)

(注) 年齢層については、その業務に従事する主たる年齢層である。

第II部 中長期的な職業生活の変化と新たな課題 ―雇用の多様化と労働時間短縮―

- 1 雇用の多様化と職業生涯
 - (2) 雇用の多様化の実態
 - 1) 雇用の実態
 - (iii) 出向の実態

出向の実態をまず出向者を送り出す側からみてみよう。高年齢者雇用開発協会「高齢化・定年延長と人事管理に関する調査」(58年)(以下「高齢化・人事管理調査」と呼ぶ)により,出向(在籍出向。以下同じ)を実施している企業割合をみると,全体で70.1%に上っている。これを産業別にみると,電気・ガスが90.0%と最も高く,次いで小売業が77.1%,製造業が73.8%となっており,他の産業でも60%を超える実施割合となっている。また,規模別にみると,1,000人以上規模で91.2%と大部分の企業で実施されているが,小規模になるほど出向実施率が下がり,299人以下では42.2%と1,000人以上規模の半分弱となっている(第1-5表)。

第1-5表 出向の実施企業割合

第 1 - 5 表 出向の実施企業割合 (単位 %)			
規 模	実施割合	産 業	実施割合
産業計	70.1	製 造 業	73.8
1,000人以上	91.2	電気・ガス業	90.0
300～999人	73.4	運輸・通信業	71.9
299人以下	42.2	卸 売 業	64.3
製造業	73.8	小 売 業	77.1
1,000人以上	90.9	金融・保険業	64.4
300～999人	76.7	不 動 産 業	62.5
299人以下	43.4	サ ー ビ ス 業	64.3

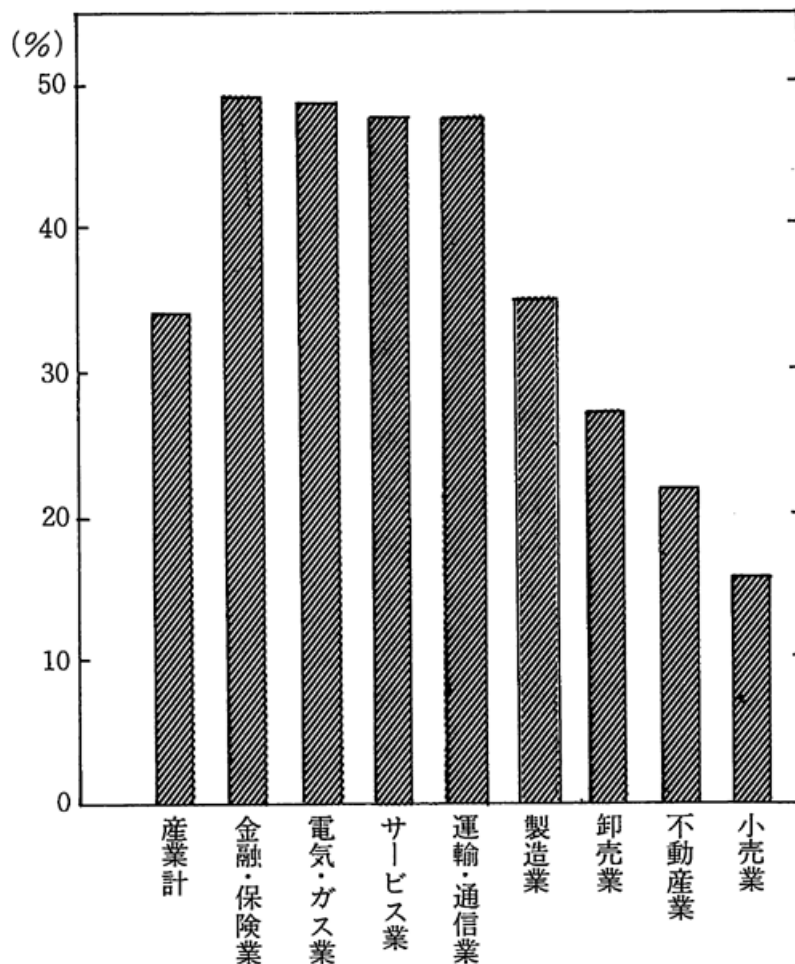
資料出所 高年齢者雇用開発協会「高齢化・定年延長と人事管理に関する調査」(昭和58年、特別集計)

同調査により出向を実施している企業における1社平均出向者数をみると,157人となっている。これを規模別にみると1,000人以上規模が329人,300～999人規模が30人,299人以下規模が10人となっている。同じく出向を実施している企業における従業員に対する出向者の割合(以下出向者比率と呼ぶ)をみると,全体では5.6%となっている。産業別にみると,不動産業が10.2%,卸売業が6.7%と高く,製造業は6.2%と次いでいる。また,規模別にみると,1,000人以上規模が6.0%と若干高くなっている。さらに,中央労働委員会「退職金,定年制および年金事情調査」(60年)により1,000人以上規模企業について,60年6月時点での全従業員に対する在籍出向者の割合をみると,7.1%となっている。これを産業別にみると製造業が8.2%と高くなっている。製造業を業種別にみると非鉄金属(29%),総合化学(27%),化繊(24%),造船(14%)などが高い。また,一部上場企業で有価証券報告書(59年度)の労働者の欄に,出向者数が明記されている企業(約2割)における出向者比率を計算すると,10.9%となっている(付属統計表第2-8表)。

つぎに出向者の年齢構成を「高齢化・人事管理調査」でみると,45歳以上の割合は産業計で34%となっているが,産業別には,金融・保険,電気・ガス,サービス業では50%近くの比率となっており,中高年労働者主体の出向であるのに対し,小売業(16%),不動産業(22%),卸売業(27%)は45歳以上の占める比率が相対的に小さく若年労働者主体型の出向となっている。なお,製造業(35%)は両者の中間に位置している(第1-11図)。

第1-11図 出向者に占める45歳以上出向者の割合

第1-11図 出向者に占める45歳以上出向者の割合



資料出所 高齢者雇用開発協会「高齢化・定年延長と人事管理に関する調査」
(昭和58年、特別集計)

職種別に男子の出向者比率をみると、ホワイトカラー管理職が11.2%ともっとも高く、10人に1人強が出向している実態となっている。これに対してホワイトカラー非管理職が6.9%、ブルーカラーが6.3%となっている。

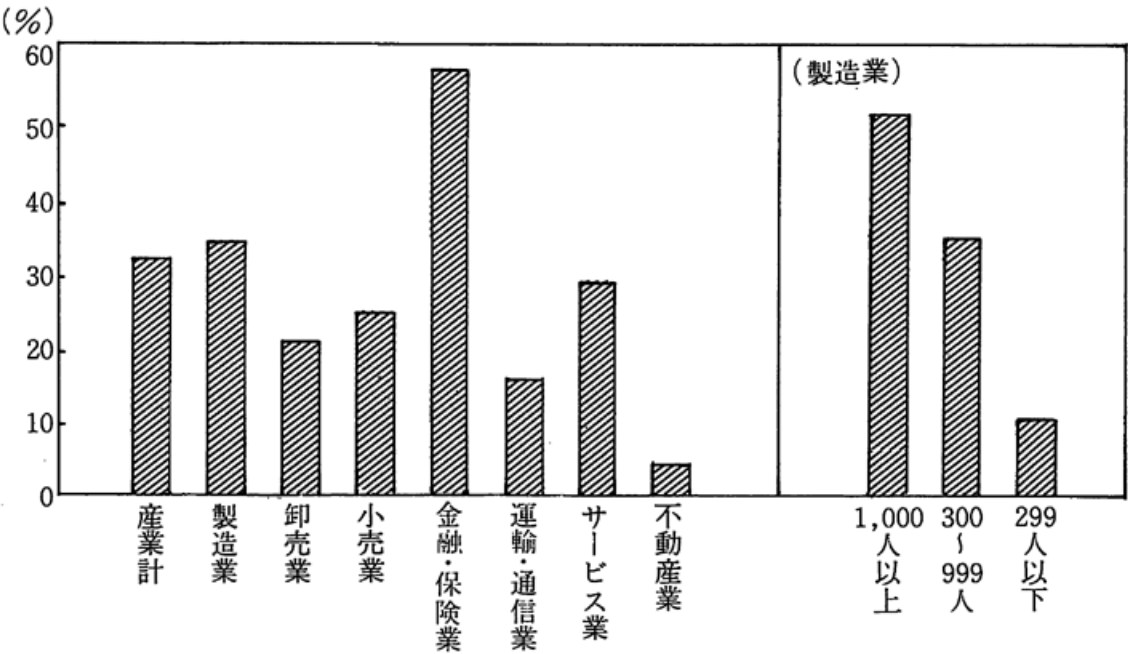
出向する場合の出向先企業について同調査でみると、出向者を送り出している出向先企業数は平均16社となっており、このうち子会社(実質的に50%を超える資本金を出資している企業)が7社、関連会社(実質的に20~50%の資本金を出資している企業のうち、その経営方針に重要な影響を与えることができる企業)が3社となっている。出向者数については、子会社への出向が59%、関連会社が21%と、子会社、関連会社への出向割合が高い。特に1,000人以上規模企業においては、出向先企業数は平均約30社となっており、このうち子会社は約13社、関連会社6社となっている。

出向する場合の配属部門を日本総合研究所「高失業構造の現状と労働市場システムの展望に関する調査」でみると、出向前と同じ部門への出向が各部門とも6~7割と多くなっている。異部門への出向の場合、事務からは営業・販売へ、反対に営業・販売からは事務へと移るケースがほとんどである。これに対して現業(または技術・開発・設計)からは技術・開発・設計(または現業)、営業・販売・事務へと移動が多部門にわたる(付属統計表第2-9表)。

最近の出向の推移を「高齢化・人事管理調査」でみると、産業計では5年前に比べ増加したとする企業の割合が40.9%、不変とするもの41.5%、減少とするもの8.8%となっている。産業別に増加D.I.(「増加」したとする企業の割合から「減少」したとする企業の割合を減じたもの)をみると、金融・保険業がもっとも高く、製造業、サービス業の順となっている。規模別の動向を製造業でみると、大規模になるほど増加D.I.が高くなっており、大企業を中心に増加している(第1-12図)。

第1-12図 産業別・規模別出向増加D.I.

第 1-12図 産業別・規模別出向増加 D. I.



資料出所 高年齢者雇用開発協会「高齢化・定年延長と人事管理に関する調査」(昭和58年、特別集計)
(注) 昭和58年3月末で5年前と比べて出向者が「増加」したとする企業から「減少」したとする企業を減じた割合である。

一方,出向者を受け入れている企業の割合を同調査でみると,44%となっており,産業,規模によって大きな差はみられない。出向受け入れ企業における受け入れ者比率(受け入れ者の当該企業における従業員に対する比率)をみると,1,000人以上が0.7%,300～999人規模企業が2.8%,299人以下企業が7.3%と小規模企業ほど大きな比率となっている(付属統計表第2-10表)。

第II部 中長期的な職業生活の変化と新たな課題 —雇用の多様化と労働時間短縮—

1 雇用の多様化と職業生涯

(2) 雇用の多様化の実態

2) 雇用の多様化の背景

このようなパートタイム労働者、派遣的労働者、出向労働者等の増加の背景には、それぞれに特有の事情が介在しているが、雇用の多様化の進展という視点からみると共通の背景が存在していると考えられる。ここではそれぞれの雇用の実態をみながらまず雇用の多様化を促している背景を整理することとする。

50年代以降雇用の多様化が進展している背景には、大きく分けて次の三つの要因が考えられる。

第1は、サービス経済化、マイクロ・エレクトロニクス化、情報化、国際化等が進展していることである。これらの変化による労働面への影響としては、一つに、職種の内容に変化が生じ、より専門的な職種や技能をあまり必要としない職種が増加するといった職種の分化の傾向がみられることである。わが国の雇用慣行のもとでは、企業内でO.J.T等により職業能力の向上が図られるのであるが、こうした職種の分化は一方で非正規従業員として位置づけられる場合が多いパートタイム労働者の雇用の増加を、他方で専門的職種への派遣的労働者の利用を促進させているとみられる。二つに、サービス産業においては、業務の繁閑が1日の時間帯、あるいは1週内の曜日によって大きく異なっているために、短時間勤務のパートタイム労働者や通常の労働者と勤務形態が異なる労働者の増加を促している。三つに、産業構造の推移に対応した事業の多角化、子会社の設立等により新規分野への進出が積極的に行われ、出向等の形による人材活用がなされていることがあげられる。

第2は、50年代以降、企業は人件費負担について固定費用部分を抑え、かつ需要の増大に対してはできるだけ変動費用で対処しようとする傾向を強めていることである。パートタイム労働者のように人件費負担の少ない労働者を雇用すること、あるいは賃金水準の高い中高年労働者を出向させることは、人件費の固定費用部分を抑えることとなる。また、臨時的なパートタイム労働者、アルバイトの雇用や、短期の業務量の増大に対応した派遣的労働者の利用は、人件費の変動費用部分を高めることとなる。

企業がこのような傾向を強めるようになったのは、一つに第1次石油危機以降付加価値率が低下し、労働分配率が大幅に上昇したことがある(付属統計表第2-11表)。二つに、50年以降の産業構造の調整過程で、大企業を中心に新規採用の抑制により人事構成が歪み、人件費が割高となったことである。ちなみに、「賃金構造基本統計調査」により、製造業1,000人以上で45年の年齢別賃金を固定して60年の年齢構成により所定内賃金を試算すると、45年値に比べ男女計で16.8%、男子で14.3%上昇する。そして三つに、経済成長率全体が低下する下で、景気変動や産業構造の転換にともない事業規模の縮小を余儀なくされる場合も生じるようになってきたことである。

第3は、すでにみたように、家庭の主婦を中心とする女子労働力の増大や、企業内における男子中高年労働者の増加等、労働力供給における変化である。

主婦労働力の増加は通勤時間が短く、労働時間の長さを主体的に選択しやすいパートタイム労働者や登録型の派遣的労働者の増加をもたらしており、企業内における中高年労働者の増大は出向労働者の増加をもたらしている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 中長期的な職業生活の変化と新たな課題 ―雇用の多様化と労働時間短縮―

1 雇用の多様化と職業生涯

(2) 雇用の多様化の実態

2) 雇用の多様化の背景

(i) パートタイム労働者増加の背景

(パートタイム労働者採用理由)

企業がパートタイム労働者を採用する理由を、労働省「雇用管理調査」でみると、常用パートタイム労働者の採用理由は、「仕事の内容がパートタイム労働者等で間に合うため」がもっとも多く、企業割合で63.1%となっている。これ以外では「人件費が割安となるため」(企業割合29.2%)、「生産(販売)量の増減に応じて雇用量調整が容易であるため」(同19.5%)、「季節的繁忙のため」(同17.5%)、「一般労働者の採用困難のため」(同14.1%)、「一日の忙しい時間帯に対処するため」(同13.4%)と続いている。産業別にみると、どの産業でも「仕事の内容がパートタイム労働者等で間に合うため」とする企業割合がもっとも高く、次いで「人件費が割安となるため」が高くなっているが、製造業では「生産(販売)量の増減に応じて雇用量調整が容易であるため」が28.1%と高く、サービス業、卸売・小売業では「一日の忙しい時間帯に対処するため」がそれぞれ23.2%、21.8%と高いという特徴がみられる。

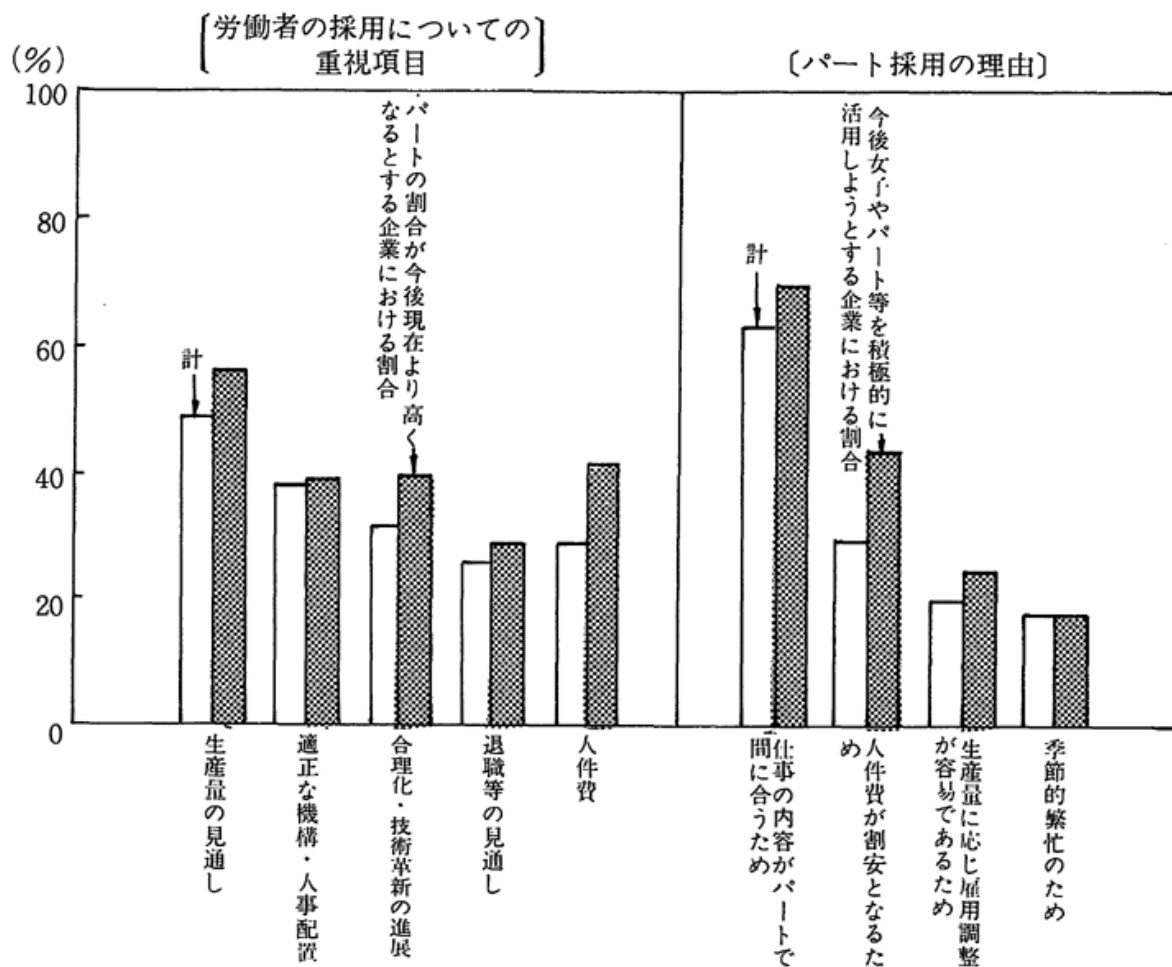
「仕事の内容がパートタイム労働者等で間に合うため」とする採用理由の意味するところは、技能をあまり必要としない作業が多いとか、パートタイム労働者でも所定の労働生産性が確保できる、あるいはより積極的に主婦としての生活体験が活かせるということであると解釈される。

ところで、同調査の特別集計により、今後(3年程度)女子やパートタイム労働者等の採用に積極的な企業(全体の4分の1の企業)についてみると、そうでない企業に比べ「人件費が割安となるため」とする企業割合が特に高く、また、「生産量の増減に応じて雇用量の調整が容易」とする企業も多い。さらに、労働者の採用についての重視項目でみても、パートタイム労働者等の割合が高くなるとみる企業ほど、労働者の採用について「人件費」と「生産量の見通し」を重視する割合が高くなっている(第1-13図)。

第1-13図 パートタイム労働者の割合が今後高くなる、もしくは、積極的に活用しようとする企業における採用についての重視項目

等

第1-13図 パートタイム労働者の割合が今後高くなる、もしくは、積極的に活用しようとする企業における採用についての重視項目等

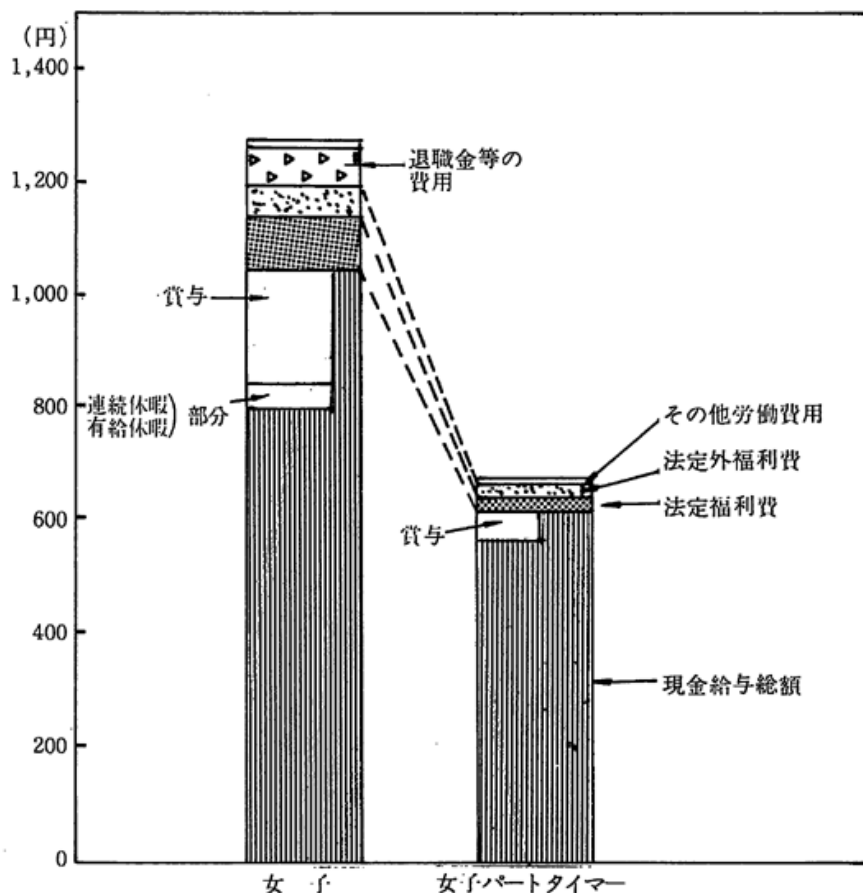


資料出所 労働省「雇用管理調査」(昭和58年、特別集計)

このようにパートタイム労働者の採用については、生産動向とともに人件費の問題と密接に関連している。そこでパートタイム労働者の人件費(労働費用)の試算値を一般女子労働者と比較してみると、実労働時間当たり労働費用総額は、一般女子が1,269円に対し、女子パートタイム労働者は678円となっており、一般女子に対する比率は53.4%となっている。労働費用を現金給与総額と、現金給与以外の労働費用でみると、まず現金給与以外の労働費用は、一般女子の223円に対し女子パートタイム労働者56円となっており格差が大きい。また、現金給与総額は一般女子の1,046円に対し女子パートタイム労働者622円であるが、こうした差には賞与や年次有給休暇等の有給で不就業日のコストの差も関連しており、これらを除いて定期給与部分だけを推計すると、時間当たりの労働費用は、一般女子の779円に対し、女子パートタイム労働者は575円と72.7%程度の水準となる。パートタイム労働者の人件費が割安なのは、福利厚生関係の各種費用や賞与・休日の差によるところが大きいと言えよう(第1-14図)。

第1-14図 女子パートタイム労働者の労働費用総額の状況

第1-14図 女子パートタイム労働者の労働費用総額の状況（時間当たり）



資料出所 労働省「賃金労働時間制度等総合調査」（昭和59年）

「賃金構造基本統計調査」（昭和59年）、「雇用動向調査」（昭和59年）

「毎月勤労統計調査」（昭和59年）、「雇用管理調査」（昭和58年）より労働省労働経済課試算。

（注）付注6を参照。

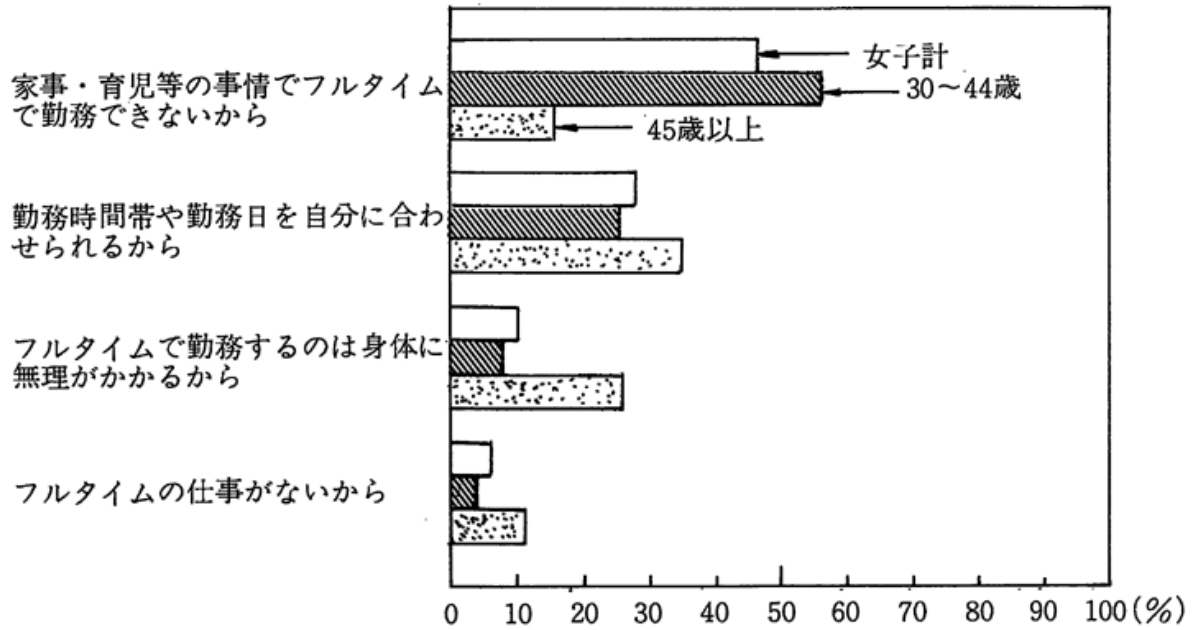
（パートタイム労働者供給事情）

女子パートタイム労働者（企業内でパートタイムと呼ばれる者）の就業動機を総務庁統計局「労働力調査特別調査」（56年3月）によりみると、「生活費を得る」が60.3%ともっとも多く、次いで「自分又は子供の学資を得る」が12.6%となっており、これに続いて「余暇をいかす」が7.9%、「土地・住宅ローンの返済」が5.9%、「レジャー費やこづかいを得る」が5.4%となっている（付属統計表第2-12表）。「生活費を得る」の内容をみるために、異なった質問項目で就業動機を聞いている「雇用動向調査」（59年）によって、女子パートタイム労働者（所定労働時間が一般労働者より短い者）の入職動機をみると、「生活費を得る」に相当するのは「主な生活収入」および「家計の補助」であるが、「家計の補助」が54.4%と多くを占めており、「主な生活収入」は11.1%となっている。また、「余暇の活用」とする者は53年から59年にかけて減少している。

つぎに、労働省「求職者動向調査」（59年）によりパートタイムを求職する理由をみると、「家事・育児等の事情でフルタイムで勤務できないから」が約半数弱の46.3%となっており、次いで「勤務時間帯や勤務日を自分に合わせられるから」が28.1%であり、「フルタイムで勤務するのは身体に無理がかかるから」が10.6%となっている。これを年齢別にみると、30～40歳では「家事・育児等の事情でフルタイムで勤務できないから」が平均よりも約10ポイント近く高くなる。これに対して45歳以上になると、この理由は平均より大幅に減少し、「フルタイムで勤務するのは身体に無理がかかるから」が約15ポイント、「勤務時間帯や勤務日を自分に合わせられるから」が約7ポイントそれぞれ高まる。なお、45歳以上では「フルタイムの仕事がなかったから」パートタイム労働を選んだ者が11.1%となっている（第1-15図）。

第1-15図 パートタイム希望理由別求職者の割合

第1-15図 パートタイム希望理由別求職者の割合



資料出所 労働省「求職者動向調査」(昭和59年)

以上のように、家計の補助を目的として主婦が働きに出る際、家事育児の都合上あるいは体力の上でとか自分の都合で労働時間を選択できるパートタイマーを選んでおり、他の職がなかったからやむをえずという場合は少ない。

なお、アルバイトの就業動機を「労働力調査特別調査」(56年3月)でみると、「生活費を得る」が48.9%と多いが「レジャーやこづかいを得る」も23.0%となっている。年齢別にみると、25歳以下では「レジャーやこづかいを得る」が半数以上を占め、「生活費」は20%にすぎないのに対し、25歳以上では「生活費を得る」が6割以上となっており、大きな違いがみられる。

第II部 中長期的な職業生活の変化と新たな課題 —雇用の多様化と労働時間短縮—

1 雇用の多様化と職業生涯

(2) 雇用の多様化の実態

2) 雇用の多様化の背景

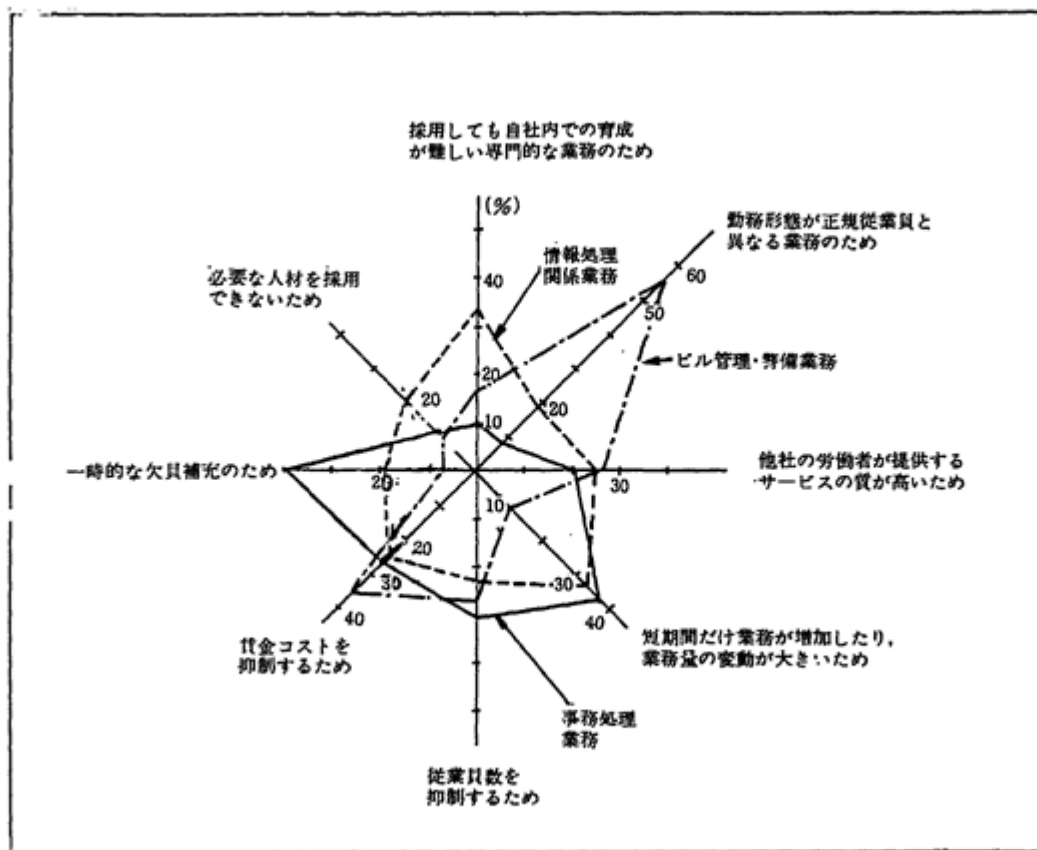
(ii) 派遣的労働者増加の背景

(派遣的労働者活用理由)

派遣的労働者を活用する理由を労働省「業務処理請負事業の実態に関する統計的調査」でみると、情報処理関係業務は「採用しても自社内での育成が難しい専門的な業務のため」および「短期間だけ業務が増加したり、業務量の変動が大きい」ため」がそれぞれ33.7%、33.2%と多い。これに次いで「賃金コストを抑制するため」が26.3%となっている。また、事務処理業務は「一時的な欠員補充のため」および「短期間だけ業務が増加したり、業務量の変動が大きい」ため」がそれぞれ38.7%、37.0%と多く、これに続いて「従業員数を抑制するため」が30.6%となっている。また、ビル管理・警備業務は「勤務形態が正規従業員と異なる業務のため」とする企業割合が55.4%と最も多く、次いで「賃金コストを抑制するため」が35.7%となっている(第1-16図)。

第1-16図 派遣的形態の労働者を利用する理由

第1-16図 派遣的形態の労働者を利用する理由



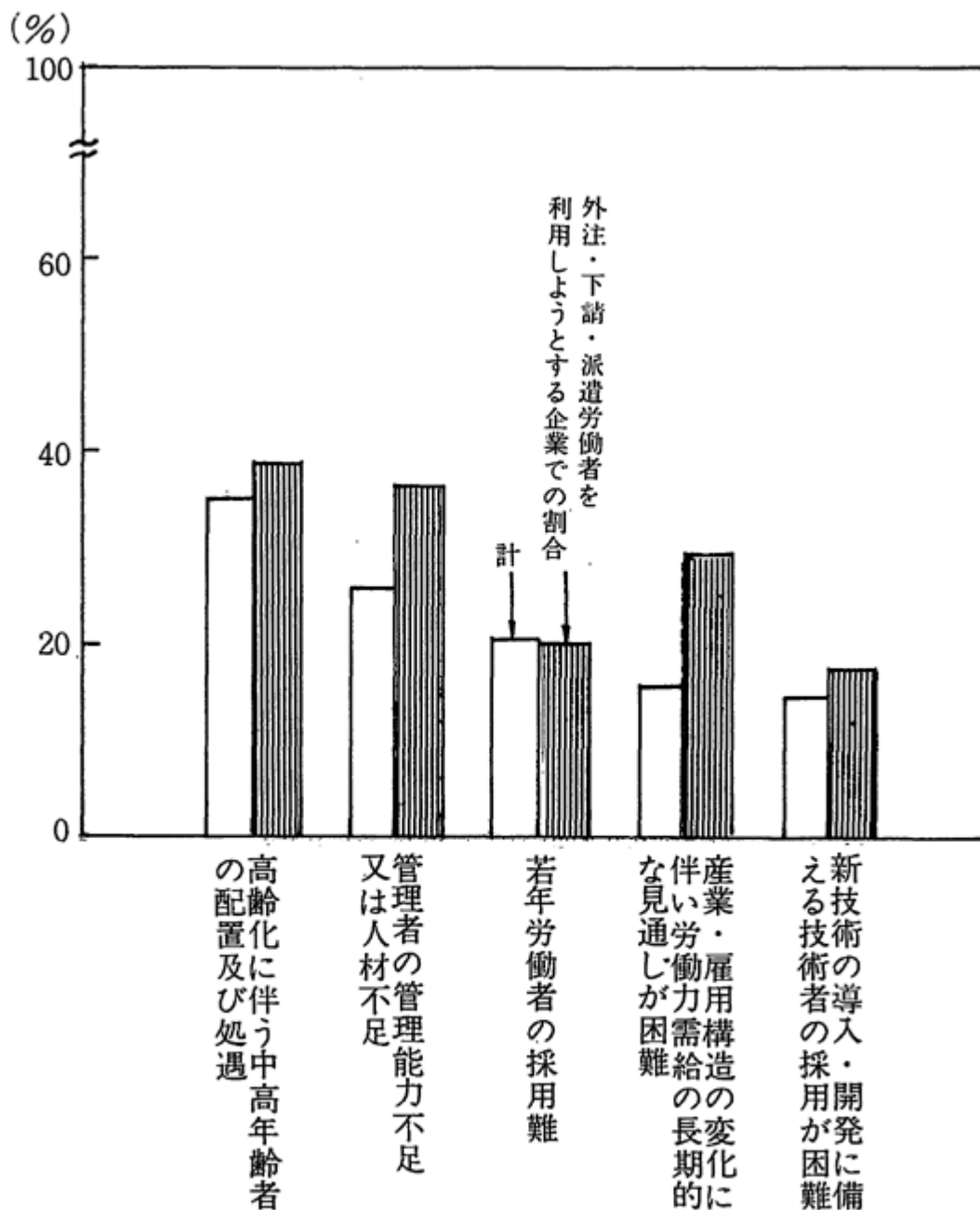
資料出所 労働省「業務処理請負事業の実態に関する統計的調査」(昭和60年)

このように派遣的労働者の業務の内容によって、利用の理由がそれぞれ異なっている。しかし、賃金コストの抑制、従業員数の抑制についても、比較的高い割合となっている。

労働省「雇用管理調査」(58年)の特別集計によって、派遣的労働者や外注・下請の利用により採用人員を抑制するとする企業について、現在直面している雇用管理上の問題点をみると「産業・雇用構造の変化に伴い、労働需給の長期的な見通しが困難」とする企業割合が平均よりかなり高い(第1-17図)。サービス経済化や技術革新の進展等産業構造の急速な変化が、他社の労働者の利用を促進させているとみられる。

第1-17図 雇用管理上現在直面する問題点

第1-17図 雇用管理上現在直面する問題点



資料出所 労働省「雇用管理調査」(昭和58年、特別集計)

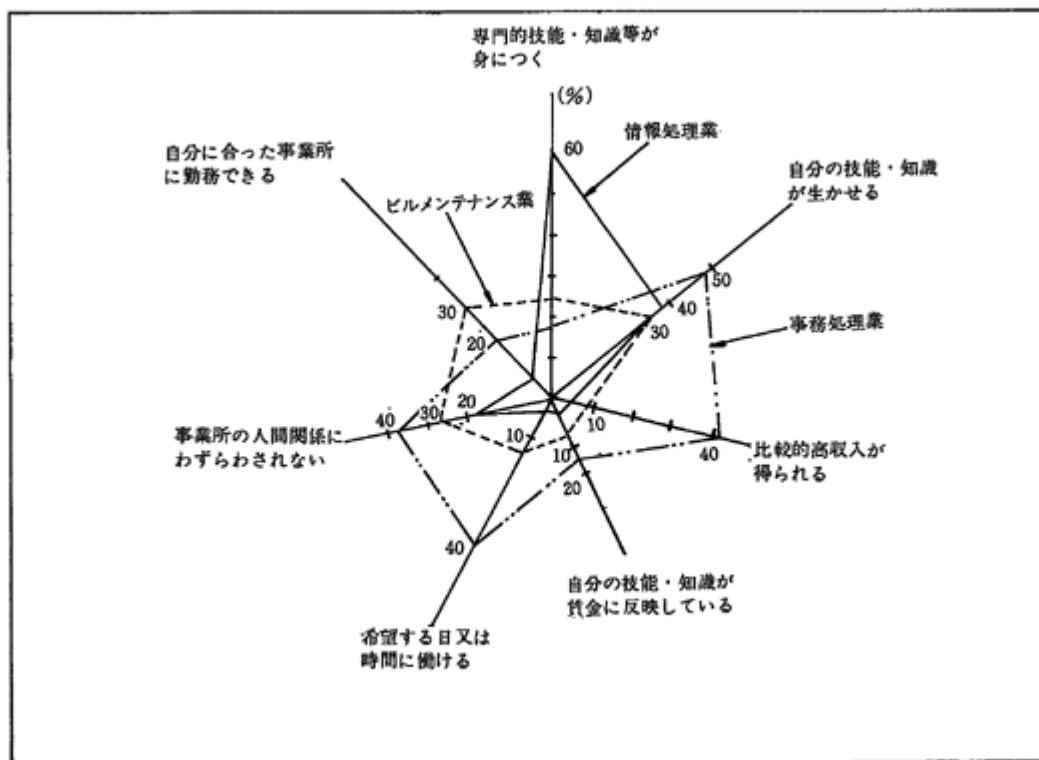
(注) 問題点については9項目のうちから上位5項目を抜粋。

(派遣的労働者の供給事情)

派遣的労働者の就業動機を労働省「業務処理請負事業における派遣的労働の実態」(59年)における派遣的労働に関し満足している事項によってみると、情報処理業では、「専門的技能・知識等が身につく」が60.3%と他を抜きんでて高く、次いで「自分の技能・知識が生かせる」が37.8%となっている。また、事務処理業では、「自分の技能・知識が生かせる」(48.4%)、「比較的高収入が得られる」(42.5%)、「希望する日又は時間に働ける」(40.3%)、そして「事業所の人間関係にわずらわされない」(38.0%)で多くなっている。ビルメンテナンス業でも、「自分の技能・知識が生かせる」および「自分に合った事業所に勤務できる」が多くそれぞれ31.2%、30.0%となっている。これに続いて「事業所の人間関係にわずらわされない」27.7%、「専門的技能・知識等が身につく」24.3%となっている(第1-18図)。

第1-18図 派遣的労働に対する満足事項

第 1-18図 派遣的労働に対する満足事項



資料出所 労働省「業務処理請負事業における派遣的労働の実態」個人調査（昭和59年）

いずれも専門的な技能・知識が重視されているほか、女子の登録型が多い事務処理業では、希望する時に働くことができること、パートタイム労働者よりも高収入が得られるといった背景がみられる。

第II部 中長期的な職業生活の変化と新たな課題 —雇用の多様化と労働時間短縮—

1 雇用の多様化と職業生涯

(2) 雇用の多様化の実態

2) 雇用の多様化の背景

(iii) 出向労働者増加の背景

出向実施の理由から、出向は次の3つに分類することができよう。

1)子会社,関連会社等へ経営,技術指導等のために実施する出向-これをここでは「人材援助型」出向と呼ぶ。

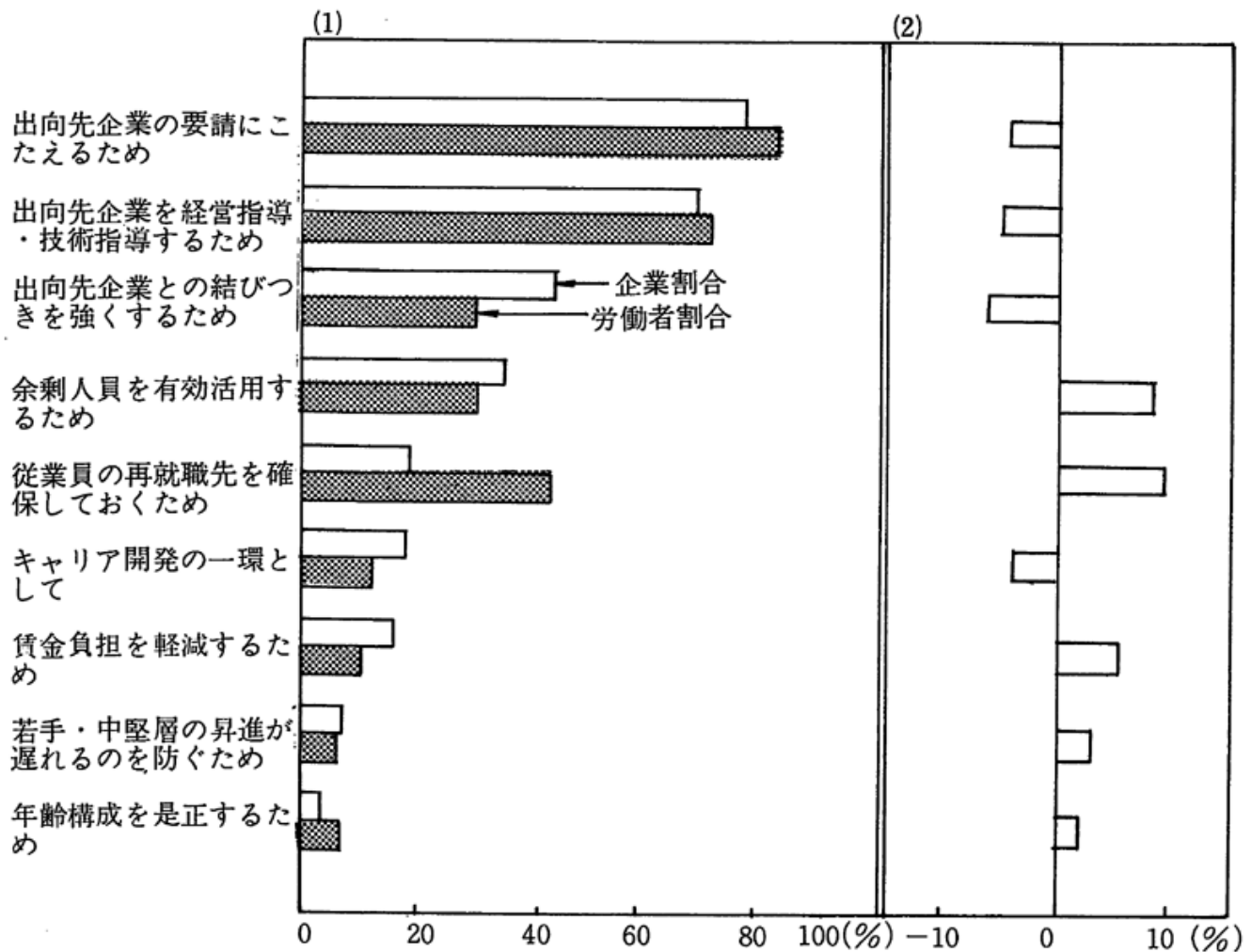
2)自社内の余剰人員や処遇上の問題を解消するために実施する出向—「人材調整型」出向と呼ぶ。

3)従業員のキャリア開発等人事教育の一環として実施する出向-「人材教育型」出向と呼ぶ。

雇用職業総合研究所「企業内労働力の有効活用に関する調査」(57年)により,出向の主たる理由をみると,人材援助型である「経営技術指導」が66.4%と最も多く,次いで「人事の停滞是正」(33.4%),「再就職先確保」(24.3%),「余剰人員発生」(16.2%),「年齢構成是正」(8.3%)といった人材調整型出向がこれに続き,人材教育型出向である「従業員教育の一環」が33.6%となっている(付属統計表第2-13表)。45歳以上のホワイトカラーの出向理由を,「高齢化・人事管理調査」によってみても,人材援助型の出向が最も多く,次いで人材調整型の出向があり,この後に人材教育型の出向の順となっている。しかし,出向実施企業割合でなく出向労働者割合でみると,人材調整型のうち「従業員の再就職先を確保しておくため」の出向者割合がかなり高まる。また,出向が5年前に比べ増加したとする企業の出向理由を,出向が不変であるとする企業と比べると,「従業員の再就職先を確保しておくため」,「余剰人員を有効活用するため」および「賃金負担を軽減するため」といった人材調整型の出向理由割合が高くなり,反対に人材援助型出向の割合が低くなる(第1-19図)。

第1-19図 出向の理由

第1-19図 出向の理由（45歳以上ホワイトカラー、複数回答）



資料出所 高年齢者雇用開発協会「高齢化・定年延長と人事管理に関する調査」（昭和58年、特別集計）

(注) 1) (1)は企業、労働者割合、(2)は出向が「5年前に比べ増加した」とする企業における当該理由の回答率から「5年前に比べ不変」とする企業における当該理由の回答率を減じたもの。

2) 労働者割合とは、各企業の回答項目に出向労働者数をウェイトとして求めたものである。

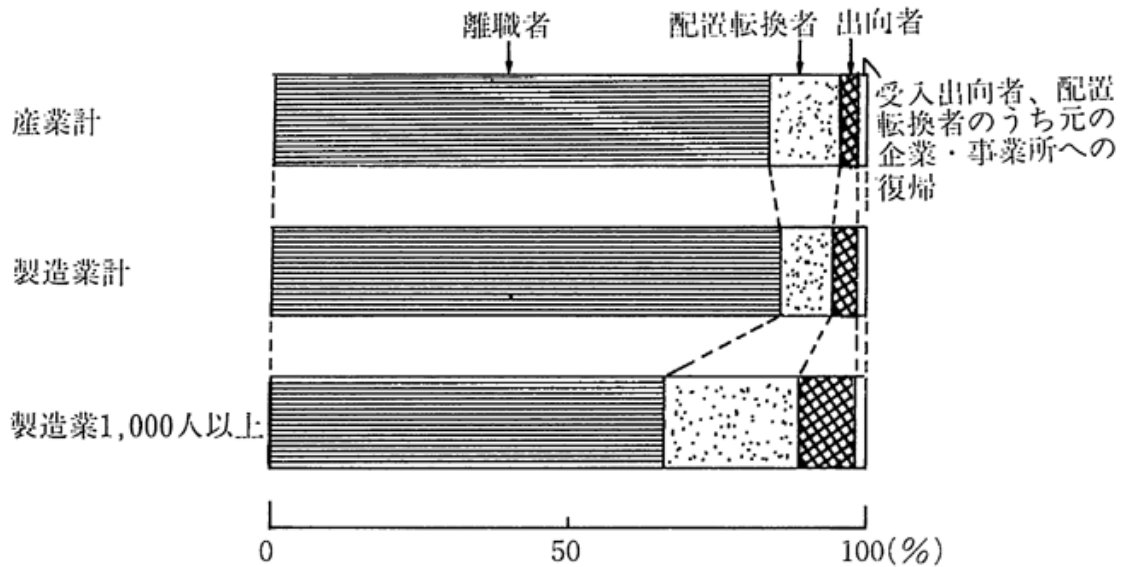
3) 出向理由は3項目の複数回答。

「高齢化・人事管理調査」により産業別の出向の特徴を、人材援助型の出向理由である「出向先企業を経営指導・技術指導するため」と、人材調整型の出向理由である「余剰人員を有効活用するため」との比較でみると、電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業では経営・技術指導による出向が多いのに対し、運輸・通信業、製造業では余剰人員の活用による出向が相対的に多くなっている。製造業を業種別にみると、電気機器、精密機器、輸送用機械および窯業・土石では経営・技術指導による出向が多く、出版・印刷、繊維、一般機械、金属、鉄鋼等では余剰人員の有効活用による出向が多くなっている（付属統計表第2-14表）。

人材調整型の出向のうち「余剰人員を有効に活用するため」の出向には、景気後退や、構造不況にともなう雇用調整の一手段としての出向が含まれる。第一次石油危機後の50～53年にかけて製造業大企業では長期にわたって雇用調整が実施されたが、この時期における出向の実施状況を、労働省「雇用変動総合調査」（53年）でみると、50年1月から53年6月にかけて減少した労働者に占める出向労働者数の割合は、製造業1,000人以上事業所において9.7%となっている（第1-20図）。

第1-20図 減少労働者の内訳

第1-20図 減少労働者の内訳



資料出所 労働省「雇用変動総合調査」(昭和53年)

(注) 昭和50年1月から53年6月の間における数値である。

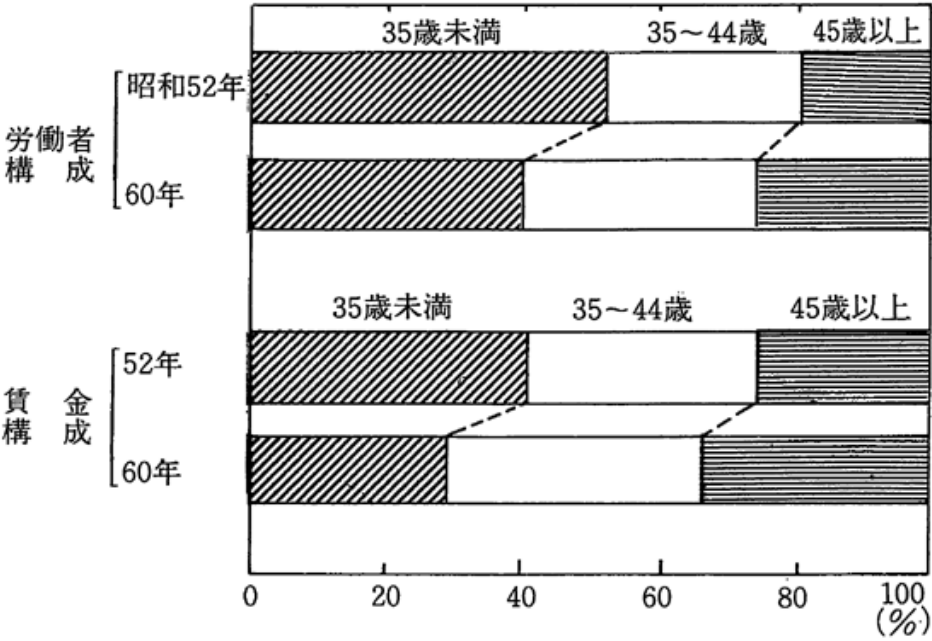
これ以後においても、造船業等の構造不況業種から、業況のよい自動車産業に一時的に出向するケースが多々みられる。この場合、出向の多くは資本系列との関係がなく、かつ異なる産業間の出向であり、出向者は適応力の高い比較的若い生産・技能工が中心となっている。

一方、人材調整型の出向で「人事構成の適正化」、「ポスト不足対策」、「再就職先の確保」によるものについては、大企業を中心に、主として労働者の年齢構成が中高年齢化し、企業内で肥大化した中高年労働者の処遇が難しくなったという事情が背景にある。年齢構成の中高年齢化は、企業の成長が大きかった高度成長期に採用した労働者力仲高年齢化したこと、定年年齢の延長が進められていること等による。

ここで、全産業男子(企業規模1,000人以上)における年齢構成の変化を労働省「賃金構造基本統計調査」でみると、52年には35～44歳が全体の28.1%、45歳以上が20.8%となっていたが、60年にはそれぞれ32.9%、26.3%と高まっている。これを賃金コストの負担面からみると、60年の所定内給与の負担割合は、35～44歳で37.0%、45歳以上で33.7%と高く、52年と比較すると45歳以上における上昇が大きい(第1-21図)。

第1-21図 労働者構成、賃金構成の変化

第 1 -21図 労働者構成、賃金構成の変化（産業計、男子、1000人以上）

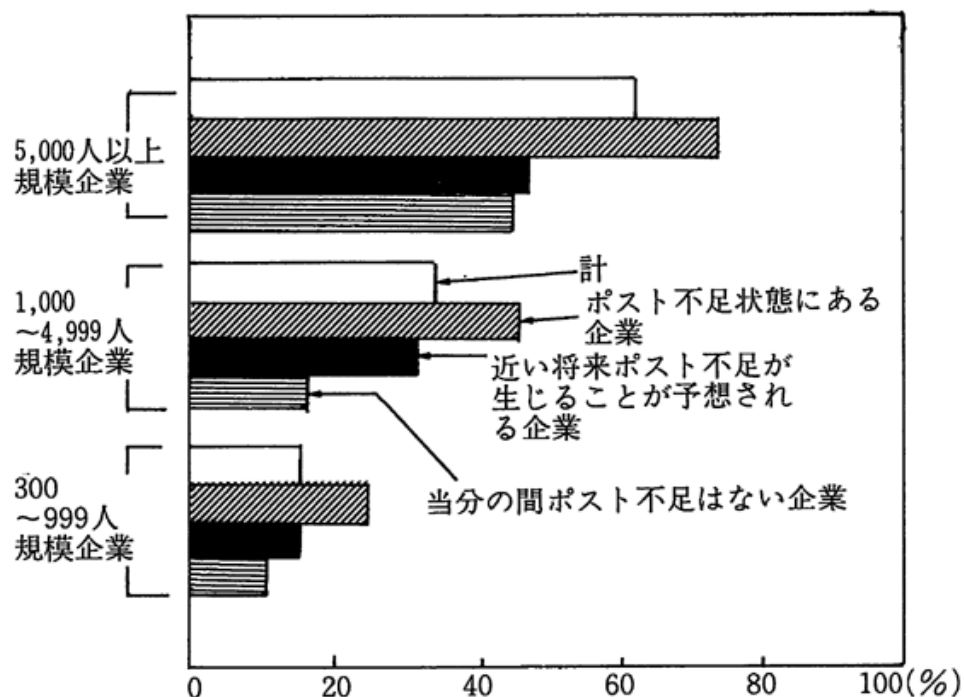


資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」
(注) 賃金構成は所定内給与による。

また、ポスト不足と出向との関係を見るために、雇用職業総合研究所「資格制度に関する調査」(58年)をみると、5,000人以上の大企業においては、「現在すでにポスト不足状態である」企業においては74.5%が系列企業へ出向ないし転籍を実施しており、「ポスト不足だったが、種々の対策の結果、現在ポスト不足は解消している」企業でも58.3%が実施している。ポスト不足が生じていない企業に比べて出向実施割合が高くなっている(第1-22図)。

第1-22図 ポスト不足の状況別出向の実施企業割合

第1-22図 ポスト不足の状況別出向の実施企業割合



資料出所 雇用職業総合研究所「資格制度に関する調査」(昭和58年)

他方、企業経営面において経営の多角化とそれにもなう新会社の設立が増えている。雇用職業総合研究所「系列会社に対する出向・転籍等に関する調査」(61年)によれば、最近5年間に於いて子会社数が「増加した」とする企業は73.6%にも達している。今後の子会社政策についても、「いまのところなんともいえない」が47.3%と多いが、31.1%の企業が「増加させる方針」であるとしている。また、子会社増加の目的・理由については、「新製品・新分野への進出のため」、「販売強化のため」、「異業種への進出のため」といった経営戦略上のねらいがそれぞれ30～50%と高い割合となっているが、「高齢者等の職場確保のため」も14.7%ある(第1-23図)。こうした子会社の設立のねらいがもともと人材調整型であっても、人材の活用、組織の活性化に結びつき人材援助型の出向に転化する場合もあるとみられる。日本能率協会「当面する企業の経営課題調査」(59年)で人事教育部門での課題をみると、きわめて重要であるとするものを「事業展開(多角化・新規事業・撤退)に応じた機動的な人員配置」とする企業が38.2%と多く、4～5年先の課題でみても48.0%と高くなっており、多角化にともない出向による機動的な人員配置の重要性が高まっている。

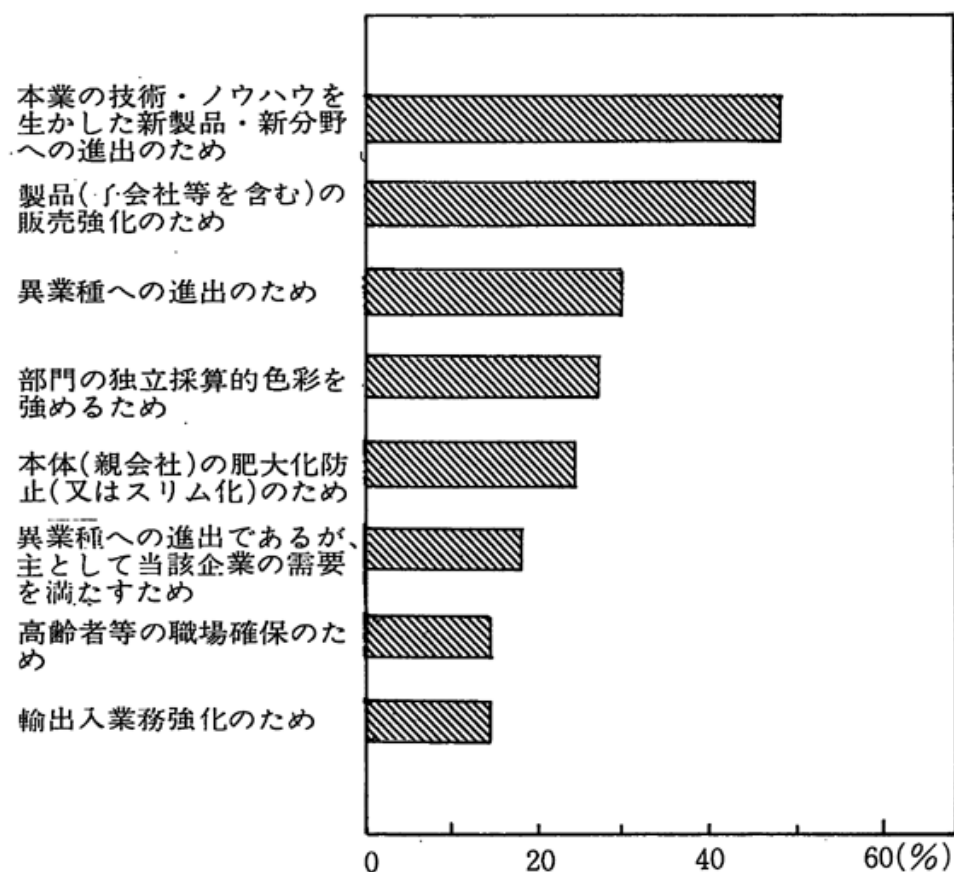
(出向労働者受け入れ事情)

他方、出向労働者を受け入れている企業における出向受け入れの理由を、「高齢化・人事管理調査」によりみると、「経営・技術面の強化のため」が66.7%と最も多く、次いで「出向元企業との結びつきを強くするため」が43.4%となっており、これらに続いて「出向元企業の雇用調整のため」、「人員不足を補うため」、「本人の研修のため」となっている。出向者割合でみると「出向元の雇用調整のため」および「人員不足を補うため」が高くなる(付属統計表第2-15表)。

しかし、出向労働者の受け入れ側には、出向者を出す側の理由と異なって、資本系列関係等から出向元企業とのつきあいや雇用調整のためといった、受動的な理由から出向者を受け入れている企業が少なからずみられることに留意する必要がある。

第1-23図 子会社増加の目的・理由

第1-23図 子会社増加の目的・理由（複数回答）



資料出所 雇用職業総合研究所「系列会社に対する出向・転籍等に関する調査」（昭和61年）

- (注) 1) 目的・理由は11項目中上位8項目を抜粋。
2) 子会社数が増加した企業についての割合である。

第II部 中長期的な職業生活の変化と新たな課題 —雇用の多様化と労働時間短縮—

- 1 雇用の多様化と職業生涯
 - (2) 雇用の多様化の実態
 - 3) 労働条件等の実態
-

多様な雇用のそれぞれの労働条件,労働力需給等の実態については,雇用形態や職種の実態等において大きな相異がみられることから,多種多様な内容となっている。ここではパートタイム労働者,派遣的労働者および出向労働者の労働条件等についてそれぞれの実態をみることとする。

第II部 中長期的な職業生活の変化と新たな課題 ―雇用の多様化と労働時間短縮―

1 雇用の多様化と職業生涯

(2) 雇用の多様化の実態

3) 労働条件等の実態

(i) パートタイム労働者の労働条件等

(パートタイム労働者の賃金)

女子パートタイム労働者の賃金(所定内給与額)は、労働省「賃金構造基本統計調査」によると、60年6月において産業計で595円となっている。産業別には製造業561円、卸売・小売業594円、サービス業675円となっている。これを女子高卒初任給を100として比べると、産業計で100.8とほぼ同水準となっている。

なお、一般女子との労働費用総額等での格差についてはすでにみたが、所定内給与では、73.0となっている。

パートタイム労働者の賃金改定の状況を、労働省「賃金引き上げ等の実態に関する調査」でみると、60年中に賃金改定を実施した企業は69%あるものの、改定をしなかった企業も31%みられる。これを東京労働基準局「女子パートタイマー等の労働条件実態調査」(58年)の事例調査でみると、

- 1)定期昇給、ベースアップとも実施する企業―百貨店等
- 2)定期昇給は実施するがベースアップはしない企業―金属製造業等
- 3)定期昇給制度はないがベースアップを実施する企業―外食産業等
- 4)定期昇給、ベースアップとも実施しない企業―給食センター等

がみられる(付属統計表第2-16表)。なお、労働省「賃金引き上げ等の実態に関する調査」(56年)によると、100人以上規模企業で、パートタイム労働者について、「賃金改定に当って勤務年数評価あり」とする企業が47.7%あるが、その評価程度は「一般よりも小さい」とする企業が37.4%となっており、定昇があっても定昇額は小さい。

また、女子パートタイム労働者の賞与支給額は8万4,200円と一般女子労働者の46万5,700円より著しく低くなっている(「賃金構造基本統計調査(60年)」)。

これにはパートタイム労働者に対する賞与支給制度を備えている企業が62.7%にとどまっていることが大きく影響している(労働省「雇用管理調査」(58年))。また、退職金制度についてみると、パートタイム労働者に対し退職金があるとする企業は9.6%にすぎず、5,000人以上の大企業に限ってみても19.8%と少なくなっている(「雇用管理調査」(58年))。

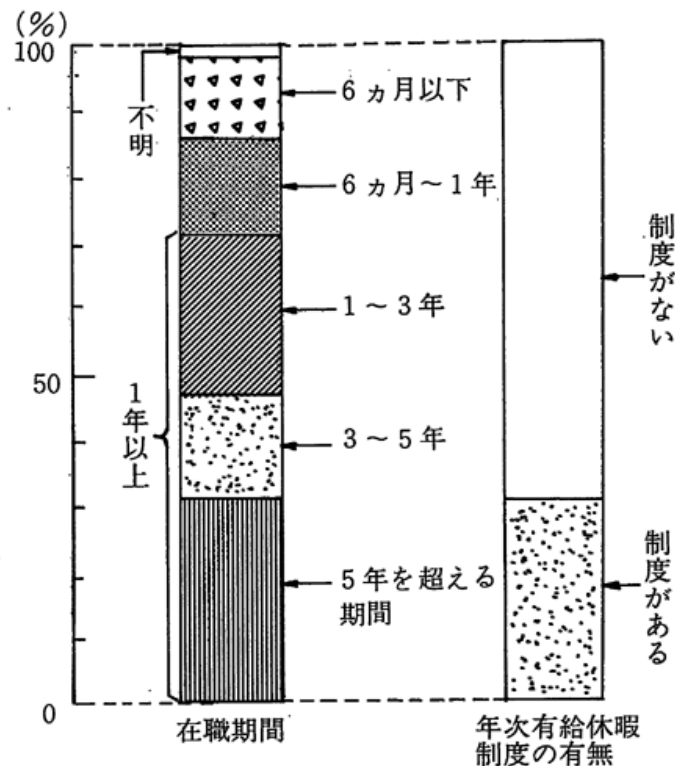
(パートタイム労働者の労働時間等)

パートタイム労働者の労働時間、労働日数の実態を「雇用管理調査」(58年)により常用パートタイム労働者についてみると、一日の所定労働時間は「6～7時間未満」が企業割合で37.2%と最も多く、次いで「7～8時間未満」が33.2%、「5～6時間未満」が27.9%となっている。また、所定勤務日数については、「週6日」が50.3%と多く、「週5日」が22.2%となっている(付属統計表第2-17表)。

同調査により、パートタイム労働者の年次有給休暇制度についてみると、68.8%の企業で年次有給休暇制度がないとしている。しかし1年以上在籍者の割合は70%を超えている。1年以上継続勤務し、週の労働日数が5日以上のパートタイム労働者には年次有給休暇を付与する必要がある(第1-24図)。

第1-24図 パートタイム労働者の在職期間と年次有給休暇制度の有無

第1-24図 パートタイム労働者の在職期間と年次有給休暇制度の有無（企業割合）



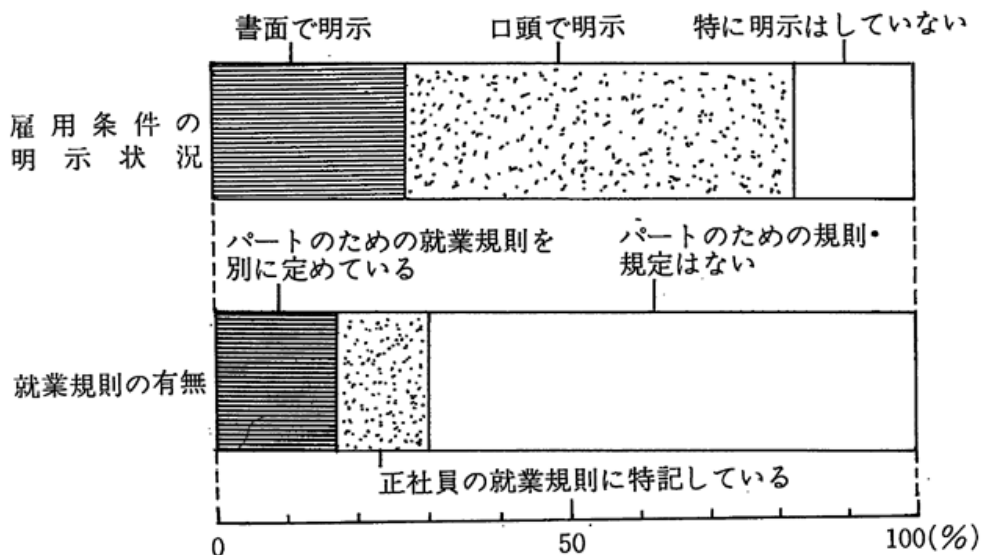
資料出所 労働省「雇用管理調査」(昭和58年)

- (注) 1) 在職期間は、「継続してもっとも長く働いているパートタイム労働者の在職期間はどの位ですか」との問に対する企業割合である。
- 2) パートタイム労働者を雇用した企業に対する割合である。

パートタイム労働者に対する労働条件がどのように示されているかを、「中小企業労働事情実態調査」(60年)でみると、「口答で明示」が55.6%と最も多く、次いで「書面で明示」が27.4%となっているが、「特に明示はしていない」企業が17.0%ある。また10人以上規模においてパートタイム労働者のための就業規則の有無をみると、「パートのための規則・規定はない」が70.1%と最も多く、「パートのための就業規則を別に定めている」が17.0%、「正社員の就業規則に特記している」が12.9%となっている(第1-25図)。労働条件に関するトラブルを防ぐためにもパートタイマー雇入通知書を交付するとともに、パートタイム労働者に適用される就業規則の作成が必要である。

第1-25図 女子パートタイム労働者に対する雇用条件の明示状況と就業規則の有無

第1-25図 女子パートタイム労働者に対する雇用条件の明示状況と就業規則の有無
(事業所割合)



資料出所 全国中小企業団体中央会「中小企業労働事情実態調査」(昭和60年)

(注) 1) 事業所規模300人未満について行ったものである。

2) 就業規則の有無については、10人以上規模事業所における数値である。

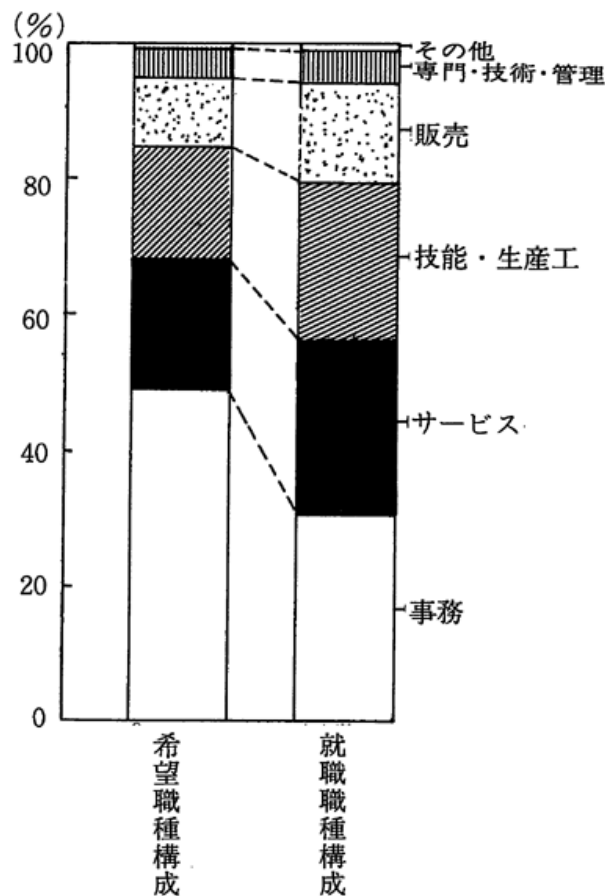
3) パートタイム労働者とは、一般の労働者より1日の所定労働時間が短い者、または1日の所定労働時間は同じでも1週の所定労働日数が少ない者である。

(パートタイム労働者の労働組合)

労使の自主的交渉によって労働条件の確保を進めていく必要があるが、その際労働組合の役割が重要となる。そこで、パートタイム労働者の労働組合への加入状況を、労働省「労働組合活動等実態調査」(60年)によりみると、パートタイム労働者がいる労働組合のある事業所において、パートタイム労働者が加入している労働組合の割合は12.1%で、そこにおけるパートタイム労働者の労働組合への加入割合は10.7%となっており、いずれもきわめて低くなっている。これを規模別にみても、どの規模においてもパートタイム労働者の加入割合は低くなっている(付属統計表第2-18表)。また、パートタイム労働者の組織化への労働組合の取組み状況について5年前に比べての変化をみると、「取り組んでいない」が54.5%と最も多く、次いで「5年前と変わらない」も29.5%となっており、「5年前より積極的に取り組んでいる」は12.0%にすぎない。産業別にみるとパートタイム比率の高い卸売・小売業、飲食店で積極的に取り込む労働組合の割合が高い。

第1-26図 希望職種と就職職種の構成比

第1-26図 希望職種と就職職種の構成比（女子パートタイム求職者）



資料出所 労働省「求職者動向調査」(昭和59年)

- (注) 1) 就職した者について、求職した際の希望職種と現実に就職した際の職種とを聞いた構成比である。
 2) 「不明」を除いた計に対する割合である。

(パートタイム労働者の職種間の需給状況)

つぎに、パートタイム労働者の職種間の需給状況を労働省「求職者動向調査」(59年)でみると、希望する職種は事務が全体の49.0%と約半数に達するが、現実に就職した際の職種をみると事務の割合は31.4%に低下し、技能工・生産工、サービス職の割合が高まる。希望職種に就楡できた者の割合は技能工・生産工が83.3%、サービス職が73.5%と高くなっているが、事務は60.2%となっている(第1-26図)。

前述のパートタイム労働者採用理由でも「単純作業」とするものが多いが、女子が結婚、育児のため長い間職業生活を中断した後入職する場合には、希望する職種の需要がなかったり、高い職業能力を身につけていないために希望の職種につけないということもある。このため、女子の職業能力を高めて再就業を円滑化させ、低い就業条件での勤務を減らしていく必要があろう。

第II部 中長期的な職業生活の変化と新たな課題 —雇用の多様化と労働時間短縮—

1 雇用の多様化と職業生涯

(2) 雇用の多様化の実態

3) 労働条件等の実態

(ii) 派遣的労働者の労働条件等

(派遣的労働者の賃金,労働時間)

派遣的労働者の賃金を月給階級別労働者割合でみると,55年において情報処理職種では10～15万円が51.2%ともっとも多くなっているほか,15～20万円が20.5%となっている。事務処理職種では10～15万円が49.0%で多く,10万円未満が34.7%となっている。一方,ビルメンテナンス業の清掃関係職種では10万円未満が46.5%,10～15万円が32.3%となっている(労働省職業安定局調べ)。

なお,55年における一般労働者の所定内給与額は,男子では15～20万円が30.6%ともっとも多く,次いで10～15万円が25.0%となっており,一方,女子では10～15万円が45.2%ともっとも多くなっている(「賃金構造基本統計調査」(55年))。

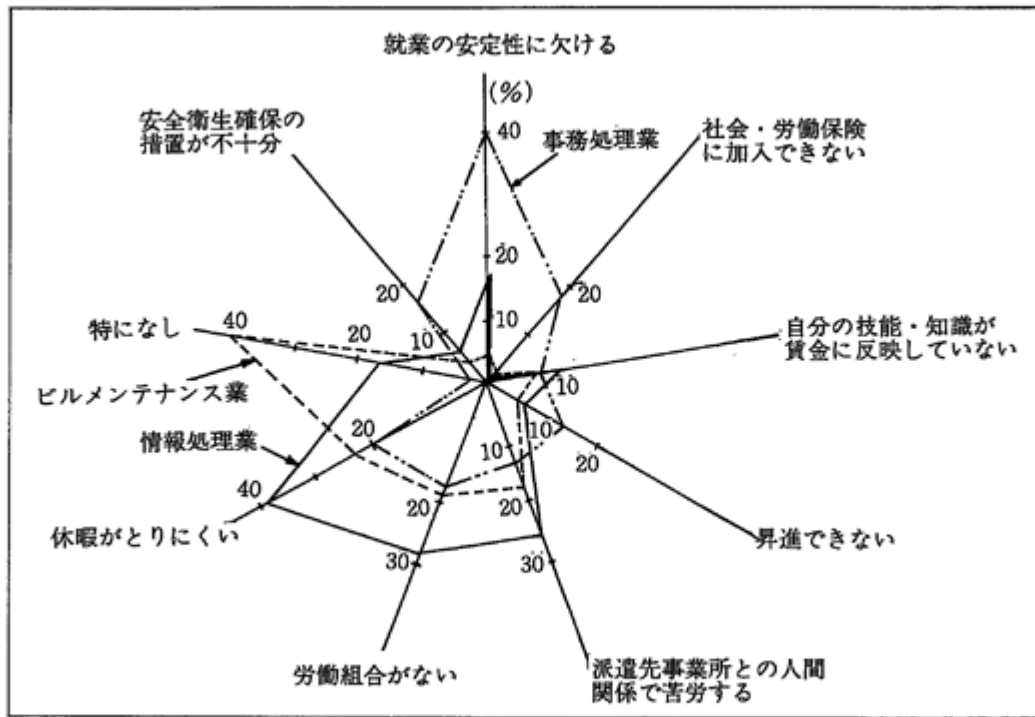
派遣的労働者の労働時間,労働日数を「業務処理請負事業における派遣的労働の実態」(59年)でみると,1日当たりの平均労働時間は情報処理業,ビルメンテナンス業では8～10時間未満がもっとも多く6割を超えている。これに対して事務処理業では6～8時間未満が6割弱となっているが,8～10時間未満も3割強ある。事務処理業はパートタイム労働者よりもやや長い労働時間となっている。また,1か月平均労働日数については,ビルメンテナンス業がもっとも多く25日以上が大半となっているのに対し,情報処理業及び事務処理業は20～24日がもっとも多くなっている(付属統計表第2-19表)。

派遣的労働者自身が,派遣的労働の労働条件等に関しどのような不満を抱いているかを上記調査によりみると,情報処理業,ビルメンテナンス業では「休暇がとりにくい」がもっとも多く,次いで「労働組合がない」,「派遣先事業所との人間関係で苦労する」が多くなっているが,他方,事務処理業では「就業の安定性に欠ける」がもっとも多くなっている。これは事務処理業の派遣労働が登録型が多く,働く者にとって「希望する時間・田こ働ける」というメリットがある半面,働きたくても働けないケースがあることを示している(第1-27図)。

(派遣的労働の教育訓練)

第1-27図 派遣的労働に対する不満足的事项

第1-27図 派遣的労働に対する不満足の事項



資料出所 労働省「業務処理請負事業における派遣的労働の実態」個人調査（昭和59年）

派遣的労働は専門性の高い職種が多く、派遣する労働者の質が経営の信用、需要を左右する。そのため、労働者の質の向上を図るための教育訓練は経営にとっても労働者にとっても欠かせないものといえる。労働省「業務処理請負事業の実態に関する統計的調査」（60年）により、教育訓練の実態をみると、ビル管理・警備サービスは教育訓練を計画的に行っているのがほとんどであるのに対し、事務処理サービス、情報処理サービスは必要に応じて、その都度行っている企業が多い。また、教育訓練の方法別にみると、ビル管理・警備サービスは「社内研修制度」および「社外のセミナー、講習会等の受講」をほとんどの企業が行っているのに対し、情報処理サービス、事務処理サービスは「仕事を通じておぼえていくようにさせている」がもっとも多く、次いで「社内研修制度」が5～6割となっている（付属統計表第2-20表）。

第II部 中長期的な職業生活の変化と新たな課題 ―雇用の多様化と労働時間短縮―

1 雇用の多様化と職業生涯

(2) 雇用の多様化の実態

3) 労働条件等の実態

(iii) 出向労働者の労働条件等

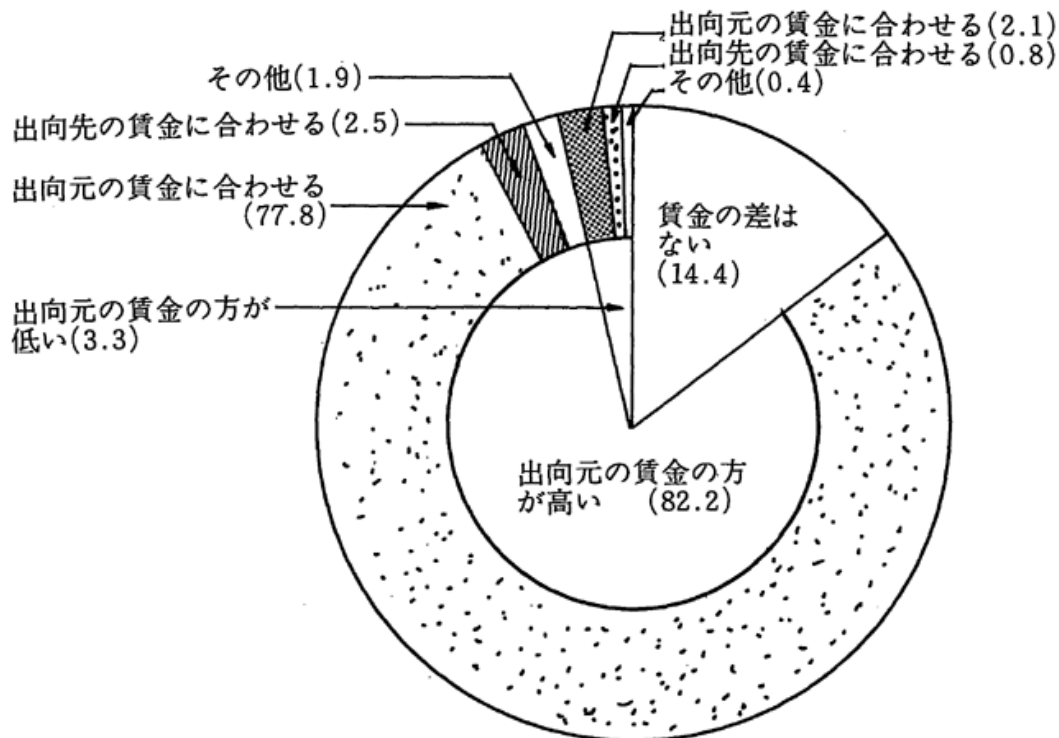
(出向労働者の賃金,労働時間)

出向にともなって、賃金がどのように変わるかを「高齢化・人事管理調査」でみると、「出向元の賃金の方が高い」とするものが82.2%,出向先,出向元とも「賃金に差がない」とするものが14.4%となっている。出向元の賃金の方が低いとする企業は少ない。出向元賃金の方が高い場合に,出向元,出向先のどちらの賃金に合わせるかをみると,大部分の企業は出向元の賃金に合わせている。また,出向元の賃金が低い場合でも出向元の賃金に合わせる割合が高い。この結果,出向前と賃金に変動がともなわないものは94%に達する(第1-28図)。

出向先の所定労働時間が出向元よりも長い場合にこれに対する補償をしているかを新宿労政事務所「配転・出向に伴う労働条件の実態調査」でみると、「補償している」とする企業は半数弱の45%である。具体的な補償方法としては「時間外労働扱い(割増賃金の支給)」が56%と最も多く,次いで「出向手当の支給でうめる」が30.5%となっている。

第1-28図 出向先企業における賃金の取扱い

第 1-28図 出向先企業における賃金の取扱い



資料出所 高齢者雇用開発協会「高齢化・定年延長と人事管理に関する調査」(昭和58年、特別集計)

(注) 1) 不明を除く。

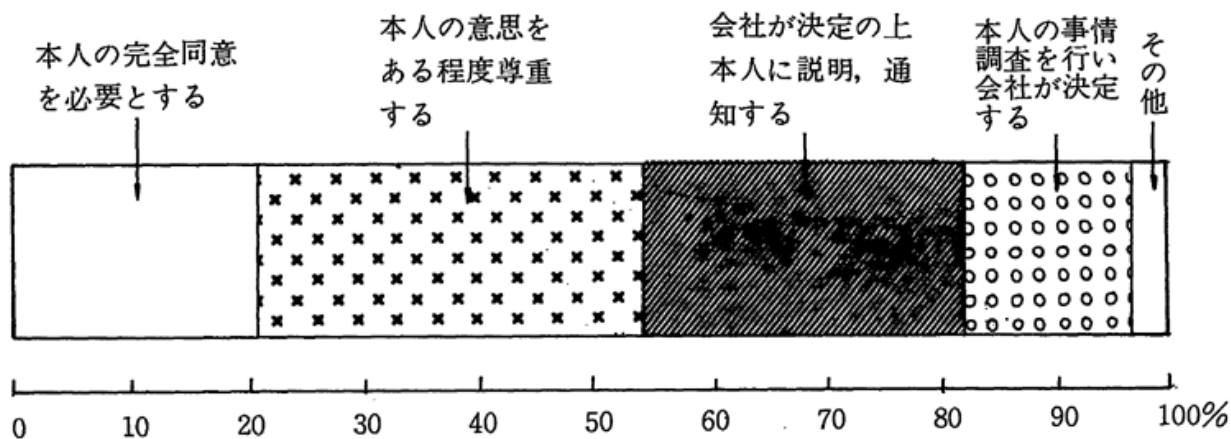
2) 出向があると答えた企業に対する割合である。

(出向者の意思の取扱い,出向期間)

「配転・出向に伴う労働条件の実態調査」により,出向を決定するに際し本人の意思をどのように取り扱っているかをみると,「本人の意思をある程度尊重する」が33%と最も高く,「本人の完全同意を必要とする」も21%となっている。しかし「会社が決定の上本人に説明,通知する」も28%を占めている(第1-29図)。出向決定に際してはできるだけ本人の同意を得るとともに,本人のキャリア形成等にメリットとなるような形でなされることが望ましい。

第1-29図 出向に際する本人の意思の取扱い

第1-29図 出向に際する本人の意思の取扱い



資料出所 東京都新宿労政事務所「配転・出向に伴う労働条件の実態調査」(昭和56年)

(注) その他は不明を含む。

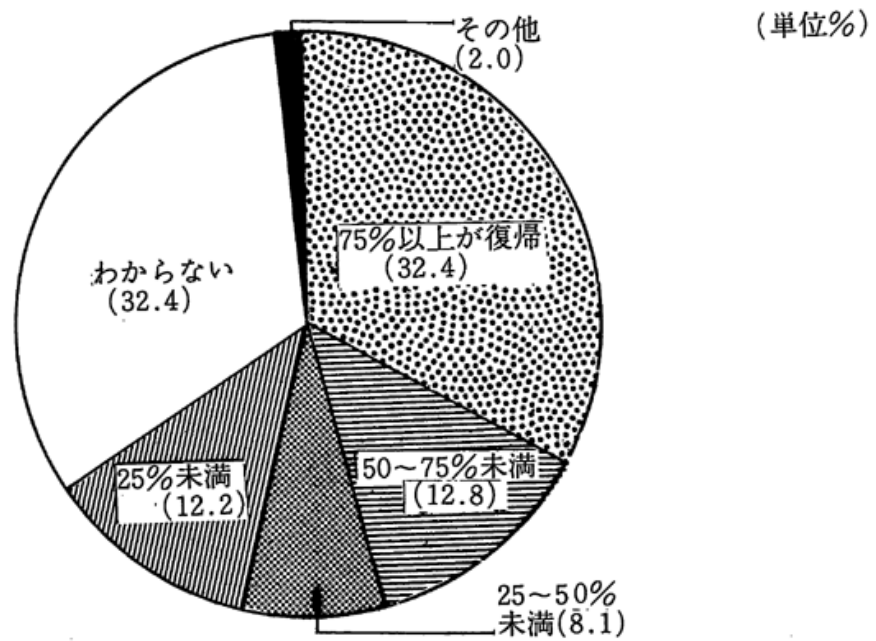
なお,出向制度自身の根拠については,就業規則や労働協約で定められている場合が多い。また出向をめぐる争議行為も若干みられる。

上記調査により出向期間の定め方をみると,「出向先や出向者(職位)によって期間が異なる」が43%と最も多く,次いで「出向を必要とする用務の終了まで」が35%となっており,「全員一律に定められている」は11%と少ない。雇用職業総合研究所「系列会社に対する出向・転籍等に関する調査」によれば,親会社から系列会社への出向者のうち親会社への復帰が予想されるものの割合を,「75%以上」とする親会社が32%と多く,次いで「50~75%未満」,「25%未満」となっているが,「わからない」とする所も32.4%ある(第1-30図)。

いったん出向させた後,帰すのかどうか,帰すにしてもいつ帰すのかについて企業の側があらかじめ明確な意向を持っていない場合がある程度あると思われる。出向期間が長くなったり,親会社への復帰がわからない場合など労働者に大きな不安を与えるとともに,将来の職業生活設計にも支障を及ぼしてくるであろうから出向期間をできるだけ明確にしておくことが望まれる。

第1-30図 系列会社への出向者のうち親会社への復帰予想者の割合

第 1-30図 系列会社への出向者のうち親会社への復帰予想者の割合



資料出所 雇用職業総合研究所「系列会社に対する出向・転籍等に関する調査」(昭和61年)

第II部 中長期的な職業生活の変化と新たな課題 ―雇用の多様化と労働時間短縮―

1 雇用の多様化と職業生涯

(2) 雇用の多様化の実態

4) 今後の見通し

パートタイム労働者、派遣的労働者、出向労働者について、今後増加を見込む企業が多い。

労働省「労働経済動向調査」(60年11月)によって、今後2年先のパートタイム労働者の比率の見込みをパートタイム労働者のいる事業所についてみると、高くなるとする事業所が各産業各部門で多い。特に卸売・小売業、飲食店の営業・販売部門および管理・事務部門、サービス業の現業部門で増加見込みが多くなっているほか、製造業の中小規模、消費関連業種の生産部門で高い割合となっている。

派遣的労働者の比率について、同様に今後2年先の見込みをみると、サービス業では特に現業部門で増加見込みが高い割合となっているが、管理・事務部門でも増加見込みが多い。卸売・小売業、飲食店も管理・事務部門を中心に増加見込みが多くなっている。また、製造業では中堅企業、大企業、消費関連、機械関連業種における管理・事務部門で増加見込みが多くなっている(付属統計表第2-21表)。

一方、出向について日本総合研究所「高失業構造の現状と労働市場システムの展望に関する調査」(60年)により今後5年間の出向者数の見通しをみると、56.6%の企業が増加すると見込んでおり、減少すると見込む企業(6.9%)を大幅に上回っている。また、「労働経済動向調査」(60年11月)により他企業からの出向者の比率の今後2年先の見込みをみると、サービス業の現業部門、製造業300～999人の中堅企業、素材関連業種の生産部門、機械関連業種の管理・事務部門で増加が見込まれている。

このように、今後においても、これらの労働者の増加が見込まれるが、さらに女子や高年齢労働者の増加、情報化や国際化の進展の下で、様々なタイプの就業、雇用が出現する可能性がある。

このため、労働市場において、多様な形態の雇用の役割は高まっており、それに応じた対応が求められていくこととなる。

まず、労働力の需給調整面については、需要拡大分野への特化度が高い新規参入に占める学卒者の割合が低下し、主婦、特にパートタイム労働者の割合が高まっており、また、産業分野の広がりや職業の専門分化等の下で、企業内異動と企業間異動の両面を持つ派遣や出向といった移動が増加している。就業の基本は常用フルタイム型にあるが、変化への対応はこうした多様なタイプの雇用によって支えられている面も強い。また、労働力需給のミスマッチの改善の上で一定の役割を果たしている。

パートタイム労働者は雇用の拡大分野に多く入職し、派遣的労働は一時的労働需要をつなぐことにより雇用の創出、安定と企業内の欠員の充足等の役目をし、出向は人材援助、人材教育という役割のほか、企業人員の調整という機能をもっているが、これに関しては雇用されている企業内では職業能力を十分に発揮できない人材が、失業というコストを払うことなく必要とする他企業で活用されるという需給調整機能がある。こうした人員の調整は、出向のほかに企業内外からの勧めによる転職によってなされている。

多様化の下で、適切な労働力需給の調整を進める一環として人材派遣法が制定されたが、さらに企業内で雇用維持を基本におきながら、同時に労働市場全体として需給の調整がより円滑になされるようルールづくりが大切であろう。

たとえば、人材調整型の出向等に際しては、対象となる企業グループの拡大など幅広い分野での雇用の場を確保することや、本人の十分な同意を得ることなどの対応が考えられる。

第2に、雇用・賃金慣行との関連でみると、わが国では勤続年数や年齢が高まるにつれてキャリア形成がなされ、職階が上り、給与が上昇するという慣行や、不況期においても雇用維持に努めるという志向があるが、多様な雇用の場合は、環境変化や労働者の都合や能力に応じてより弾力的に機能するという性格を持っている。今後においても基本的には従来からの雇用慣行が持つメリットは維持されるべきものであり、非正規従業員の処遇についても、こうした観点が必要であるが、同時に多様化がこれの補完として持っている機能も有効に発揮される必要がある。人事管理面での工夫が重要である。また、従来からの雇用慣行からはずれる場合、能力開発がなおざりにされる恐れがある。このため、本人の自己努力を含め企業内外で能力開発が進むよう環境の整備に努める必要がある。

第3に、労働者の働く条件や環境であるが、新しい雇用形態の中には労働条件の改善が遅れ、労働者の不満も強いものもあると考えられる。従来の仕組みではこうした面での改善につき十分機能しない場合もある。労働者の保護や社会保障制度の適用、福祉施設の確保、余暇の取得、また雇用関係のあり方等について実情に見合った対応を進める必要がある。

また、労働組合の組織率が低下しているが、労働条件等の具体的な改善は基本的には労使間で決められるべきであり、多様化の中でも労使関係の機能が有効に発揮されるよう労使の対応が望まれる。

第II部 中長期的な職業生活の変化と新たな課題 —雇用の多様化と労働時間短縮—

1 雇用の多様化と職業生涯

(3) 職業生涯における就業変化

労働者は、その職業生涯の間に様々な雇用変動を経験するが、その経験はその時々々の経済変動といった外的条件の変化と、個々人が年齢を加えることによって経験する変化との双方が含まれている。この両者を厳密に区別することは困難であるが、ここでは主に後者についてみることにしたい。

労働者の職業生涯の観点からみるには、ある特定の労働者が学校を卒業して職業生活に参入した時期から引退するまでを追う方法と、時期を特定して職業生活の変化が労働者の各年代ごとにどのようなになっているかをみる方法がある。

そこでまず、年代別に就業状態をみることにして、次いでコーホート、つまり同じ世代の人々が年齢の高まりとともにどのように就業変化を経験するかをみることにする。

第II部 中長期的な職業生活の変化と新たな課題 ―雇用の多様化と労働時間短縮―

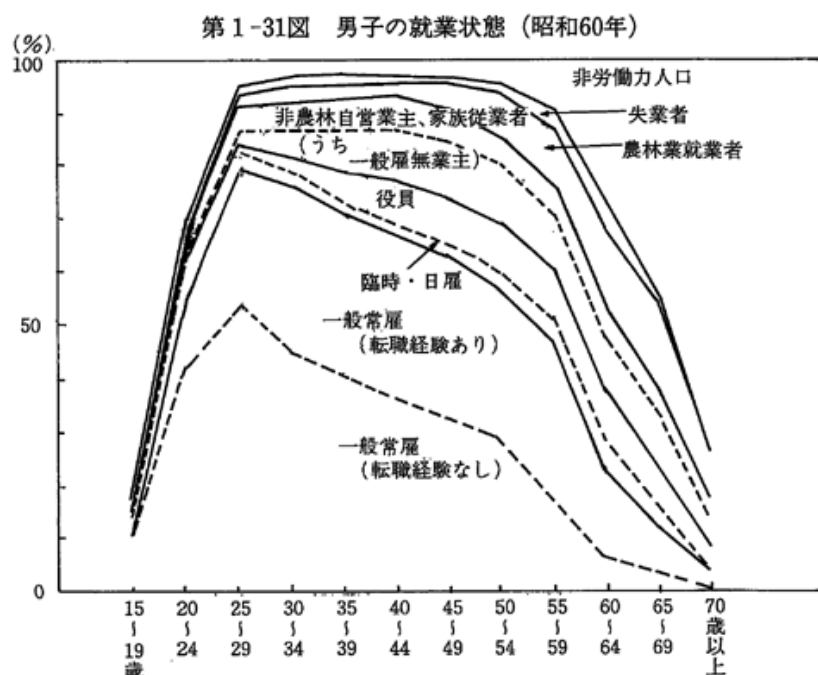
1 雇用の多様化と職業生涯

(3) 職業生涯における就業変化

1) 年齢別にみた就業状態

まず、60年の就業状態を年齢別にみると、若年層は学校を卒業して就職した直後でもあり、一般常雇が多く、転職経験者もなお少ない。しかし、20歳台は職業選択の途上でもあり、20歳台後半にかけて転職が増加する。また、男子では10歳台後半から20歳台前半にかけて、女子では30歳台後半から40歳台前半の中年層を中心にパートタイム・アルバイトの比率が高い（付属統計表第2-22表）。このうち、男子では3分の2が、女子では3分の1が在学中の者とみられ、産業としては卸売・小売業が多い。なお、女子では在学でない若年のパートタイム・アルバイトが多いことも注目される。男子の労働力率は、20歳台後半から50歳台まで90%を超える水準を維持しているが、就業状態の構成をみると、加齢とともに自営業主として独立する者や役員になる者も増加し、雇用者でも転職経験のある者が増加する。50歳台前半になると、転職経験のない一般常雇、転職経験のある一般常雇、自営業主と役員がそれぞれ3割ずつとなり、その後、50歳台後半から60歳台前半にかけて定年にともなって一般常雇が大きく減少する。また、転職経験者が急増し、60～64歳では転職未経験者は一般常雇の4分の1に過ぎなくなる（第1-31図）。

第1-31図 男子の就業状態



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

(注) 転職経験の有無は「就業構造基本調査」(昭和57年)によって推計した。

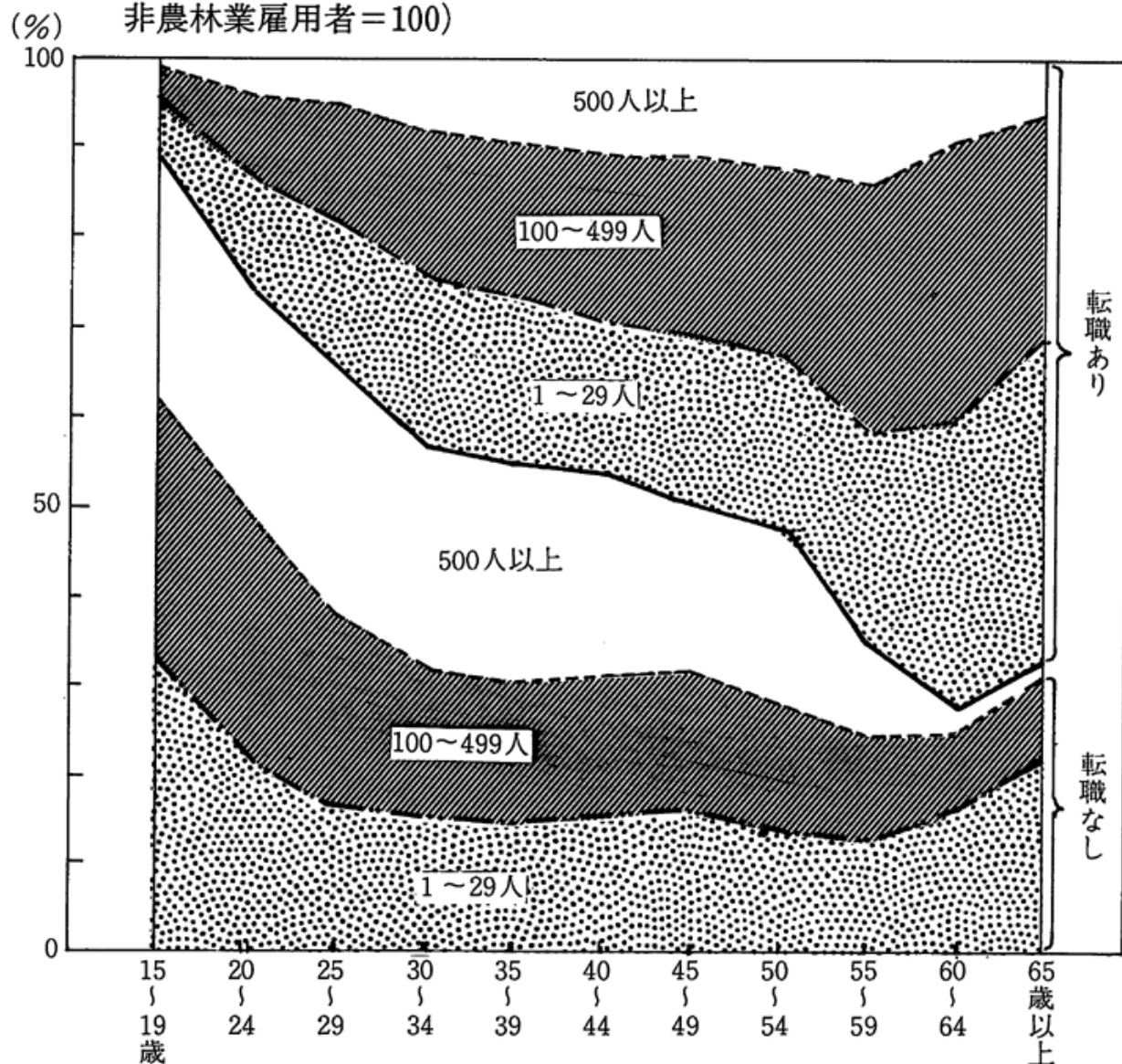
つぎに男子非農林業雇用者について、働く先の企業の規模や産業が年齢の変化とともにどのように変化するかをみてみよう。

規模別にみると、まず若年時は中小企業の雇用者の転職率が高く、転職なしの中小企業雇用者が減少し、これに代わって中小企業を中心に転職経験者が増加する。30歳台には、中小企業で転職経験者の増加テンポが緩やかとなることもあって、特に大きな変動はないが、45歳以降になると再び転職なしが減少し、転職経験者が増加する。しかし、若年時とは異なり、中年時は大企業の転職なしの雇用者が徐々に減少し、他方中堅企業で転職経験者が増加する。さらに、50歳台後半になると、大企業で転職なしとする者は大きく減少するのに対し、その分中小企業で転職経験者が大幅に増加する。

大企業では、全体として定年まで雇用が継続される場合が多いが、中年以降になると出向を含め徐々に継続雇用量の縮小がみられ、高年齢になると定年を境に大きく減少するとともに、その対象となった労働者は中堅・中小企業に移っていることがうかがわれる。これに対し、中小企業では若年時に転職が多いものの、その後の年齢でも特に大きな変化がみられないのが特徴である（第1-32図）。

第1-32図 非農林業雇用者の規模別構成

第1-32図 非農林業雇用者の規模別構成（男子、昭和57年、官公庁、規模不詳を除く
非農林業雇用者＝100）

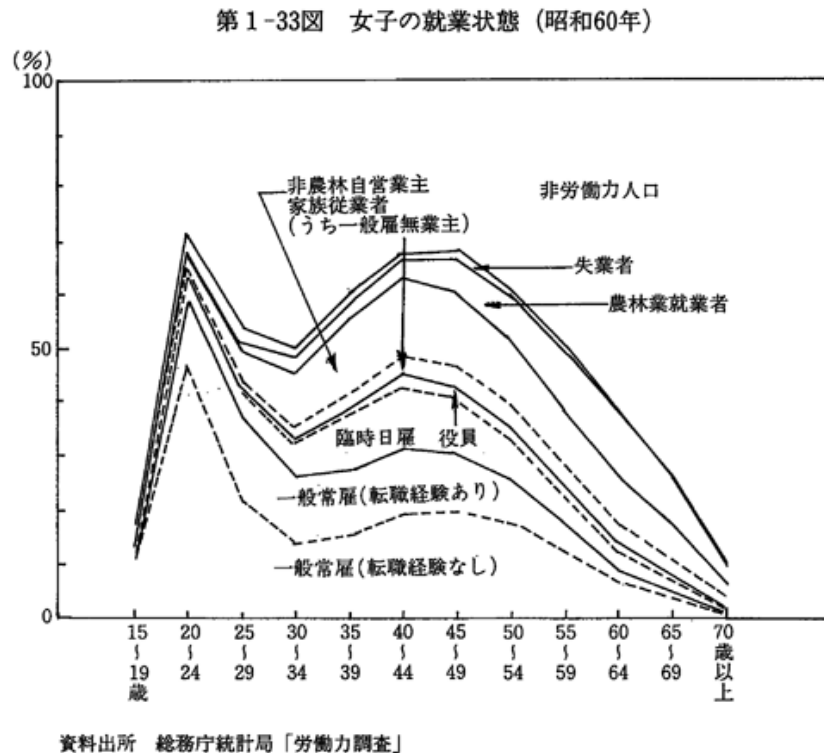


資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」

産業別には、中年時に製造業の割合が高く転職経験者も多いが、これには高度成長期の製造業の雇用拡大が旺盛な頃に入職した者がこの年齢層であったことにもよるとみられる。男子雇用者の場合、卸売・小売業の雇用割合はむしろ減少気味であり、転職経験者も増えていないが、この産業への労働投入の多くが女子パートタイム労働者に依存しているためであろう。これに対し、同じ第3次産業のサービス業は加齢とともに、とりわけ55歳以上で転職経験者の割合が急増する。これは、他の産業からの定年退職者が対事業所サービス等に再就職することによるものとみられる。

一方、女子については、いわゆるM字型カーブを描いている。しかし、一般常雇については、必ずしも30歳台後半にそれほど増加しておらず、必ずしも明確なM字型カーブとなっていない。中年層での就業者の増加は臨時・日雇用者や家族従業者によるものである（第1-33図）。「就業構造基本調査」によると、女子雇用者のうちパートタイム、アルバイトは30歳台後半以降50歳台前半まで非農林業就業者の2割を超えており、こういった多様な形態での就業がM字型カーブを形成させているとも言えよう。男子との大きな差異は、結婚、育児後の再就職に当たって、正規従業員と異なるパートタイム労働者等の雇用形態の者が増加し、臨時・日雇や家族従業者の割合が高いことにある。

第1-33図 女子の就業状態



しかし、女子の場合、不就業者の中に就業希望者が多い。この人々の中には失業者も含まれるものの、多くは直ちに職に就けない状態にある者も多い。そこで仮に就業ができない条件がなくなったとしたらどのようなようになるであろうか。

まず、年齢別の労働力率については、25～34歳層に就業希望者が特に多いため、M字型カーブというより山型に近い型を描くようになる。人口に占める有業者の割合を「就業構造基本調査」でみると、57年では20～24歳で70%前後となった後、25～29歳、30～34歳ではいったん50%に低下し、40～44歳で再び70%近くに戻る。しかし、就業希望者が全員就業したと仮定してその割合を試算すると、20～24歳が84.5%の後、25～29歳、30～34歳では80%前後へ低下し、その後40～44歳で86%前後となるが、30歳前後層での落ち込み方は軽微であり、アメリカやスウェーデンの高原型に近い状態になる（付属統計表第2-23表）。この場合、有業者の割合を押し上げる要因としては、パートタイム、アルバイトでの雇用増が大きい。例えば25～34歳女子の就業希望者292万人のうち、正規雇用を希望しているのは44万人と少なく、パートタイム、アルバイトの希望が152万人、次いで家庭内の内職66万人となっている。有業者の割合を押し上げる効果が正規雇用の希望では5%前後であるのに対し、パートタイム、アルバイトの希望では16%と高い。こうした傾向は男子でも若年層と高齢者にみられるが、女子ほど顕著ではない（付属統計表第2-24表）。

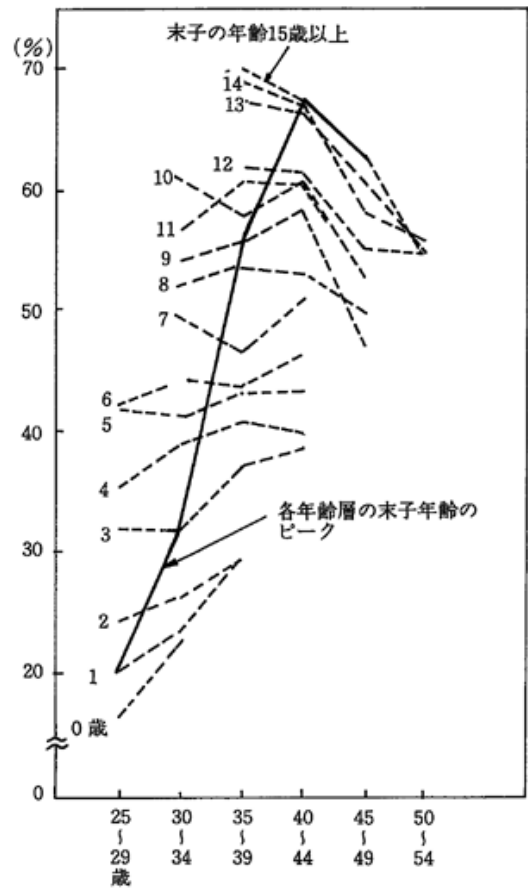
将来女子の就業を制約している各種の要因が改善されれば、供給側の条件に関する限り、就業形態の多様化が一層進む形で女子の職場進出がなされることが考えられる。

こうした女子の就業をとりまく背景の大きな要因が育児にあるが、その子供の年齢と有業者割合の関係をみると、末子の年齢が高いほど同じ年齢の女性でも有業率が高くなる関係がみられる。この有業率が上昇する仕方は一様ではなく、末子の保育所入所時、小学校入学直後の時期および中学校入学時にそれぞれ有業率が大きく上昇するが、全体としてみると、末子の年齢が3歳程度から8歳程度、女子の年齢で30～34歳から35～39歳に高まるときに有業率の上昇度合いが大きい（第1-34図）。

その場合の就業分野としては、卸売・小売業と製造業が多いが、特に40歳台を境に卸売・小売業から製造業へ比重が移っている。

第1-34図 末子の年齢と女子有業者比率

第 1-34図 末子の年齢と女子有業者比率



資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」(昭和57年)

第II部 中長期的な職業生活の変化と新たな課題 —雇用の多様化と労働時間短縮—

1 雇用の多様化と職業生涯

(3) 職業生涯における就業変化

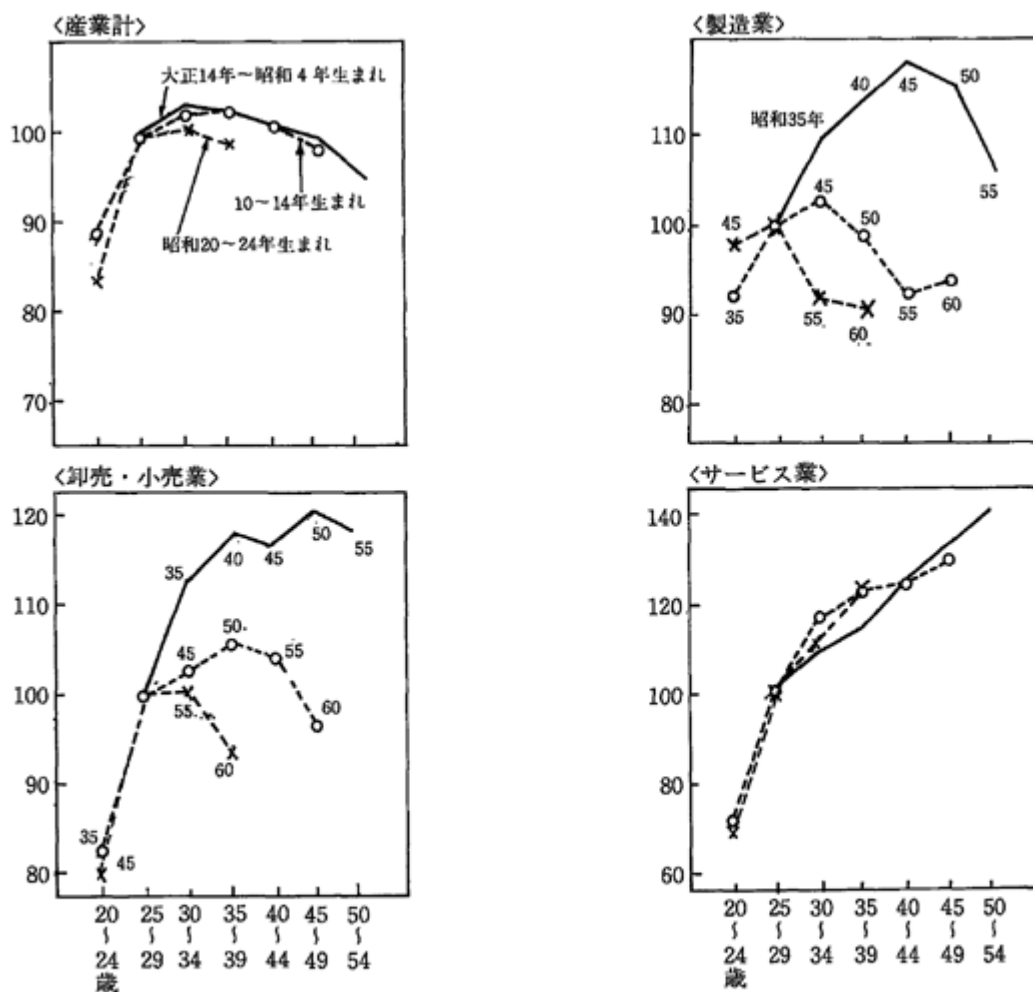
2) 産業,職業別にみた就業者コーホートの変化

年齢間の比較では,世代が異なることによる差があるため,必ずしも職業生涯を通しての変化を示すものではない。そこで,世代を固定して,その世代の労働者が産業,職業面でどのような変遷を経験したかを男女別にみていくこととする。

以下では大正14年～昭和4年生まれ,昭和10年～14年生まれ,昭和20年～24年生まれ(「団塊の世代」)の3世代について,各世代の25～29歳を100として各世代間の比較を中心にみていく。

第1-35図 産業別就業者数

第1-35図 産業別就業者数（男子、25～29歳＝100）



資料出所 総務庁統計局「国勢調査」、「労働力調査」

(注) 昭和60年については、「労働力調査」の伸び率で「国勢調査」(55年)の数値を延長推計したものの。

(男子コーホート)

男子のコーホートを主要産業である製造業,卸売・小売業,サービス業についてみると,次のような特徴がみられる(第1-35図)。

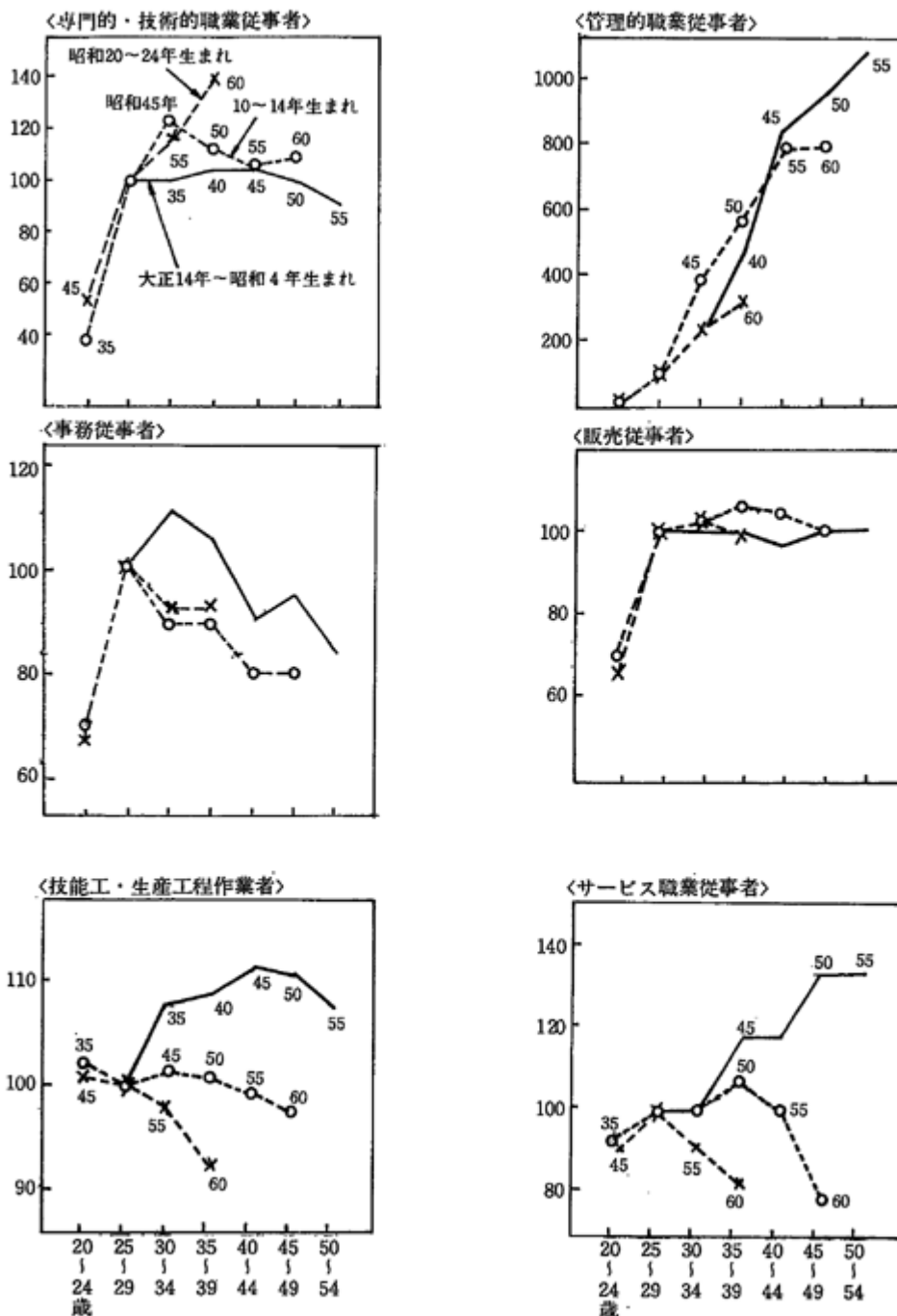
1)製造業,卸売・小売業では世代が若くなるにつれ,30歳台,40歳台における離職傾向が強くなっている。大正14年～昭和4年生まれの世代は,入職時から40歳台後半にかけてちょうど高度成長の時期と重なっていることから,製造業,卸売・小売業への転職入職が多くみられたが,昭和10～14年生まれの世代,20～24年生まれの世代は30歳台後半ないしは20歳台後半に石油危機を経験しており,この前後から離職傾向がみられる。

2)サービス業ではいずれの世代においても年齢の高まりとともに,転職入職による就業者の増加がみられる。サービス業の雇用成長が堅調なことを示している。

つぎに,これを職業別にみると,その特徴を次の3つのパターンに分けてみる事ができよう(第1-36図)。

第1-36図 職業別就業者数

第1-36図 職業別就業者数（男子、25～29歳＝100）



資料出所 総務庁統計局「国勢調査」、「労働力調査」

1)就業者数の変動がみられない職業〈専門的・技術的職業従事者,販売従事者〉……この職業ではどの世代においても25～29歳以降就業者数はほとんど変動しない。ただし,20～24年生まれの世代では55～60年にかけて専門的・技術的職業従事者の増加がみられる。これはマイクロ・エレクトロニクス化等の影響を受けたものとみられる。

2)製造業と似たパターンの職業〈技能工・生産工程作業員,サービス職業従事者〉……製造業のコーホートと似て大正14年～昭和4年生まれの世代は転職入職の傾向が強かったが,昭和10～14年生まれの世代ではこの傾向が弱くなり,20～24年生まれの世代では離職傾向に転じている。

3)ホワイトカラーのコーホート〈事務従事者,管理的職業従事者〉……事務従事者は大正14年～昭和4年生まれの世代では30歳台後半から,昭和10～14年,20～24年生まれの世代では,30歳台前半から減

少傾向となる。これはホワイトカラー労働者が役職への昇格により、事務から管理的職業に変わることによる。管理的職業従事者は各世代とも年齢の高まりとともに増加しているが、昭和10～14年、20～24年生まれの世代で55～60年にかけて増勢が弱くなっている。事務従事者の減少程度が小さくなってきていることを考えあわせると、これは役職への昇進の遅れを反映しているものとみられる。

コーホート分析の結果からみると、労働者がどのような職業生涯を経験するかは、どの時代にどのような産業または職業に就いたかによって大きく異なっている。例えば、大正14年～昭和4年生まれの世代で、特に製造業に入職した者は、入職後、石油危機までの約25年間、その時々により景気変動を経験したとしても順調な職業生活を送りえたといえよう。しかし、昭和35年以降に入職した者は、当初の10数年は順調であったが、石油危機以降雇用調整を経験し、製造業に残る人が徐々に少なくなっている。こうした動きを反映して、技能工・生産工程作業者についても、技術革新が進展する中で近年残る人が減っている。

30歳台からすでにこの傾向が出ていることから、単に管理職や技術職に内部異動したものとは限らず、転職を余儀なくされた者も多いとみられる。

一方、サービス業は、引き続き順調な拡大を示しており、コーホートでみてもこの傾向は同じである。全体としてみる限り、職業生活の面で高齢になっても雇用が安定している産業であるといえよう。

これらは、産業、職業構造の変化にともなって、労働者の長い職業生活の間には、転職を余儀なくされるケースがあることを示している。こうした変化は、必ずしも労働者個々人が予見できるものとは限らない。このため、事前の対応が困難な場合が多いが、変化の下で個々人の職業生活を通して雇用の安定が図られるよう労働者が弾力的に対応できる職業能力を身につけることや、企業内や産業間で円滑な労働力調整を進めることが求められるといえよう。

(女子コーホート)

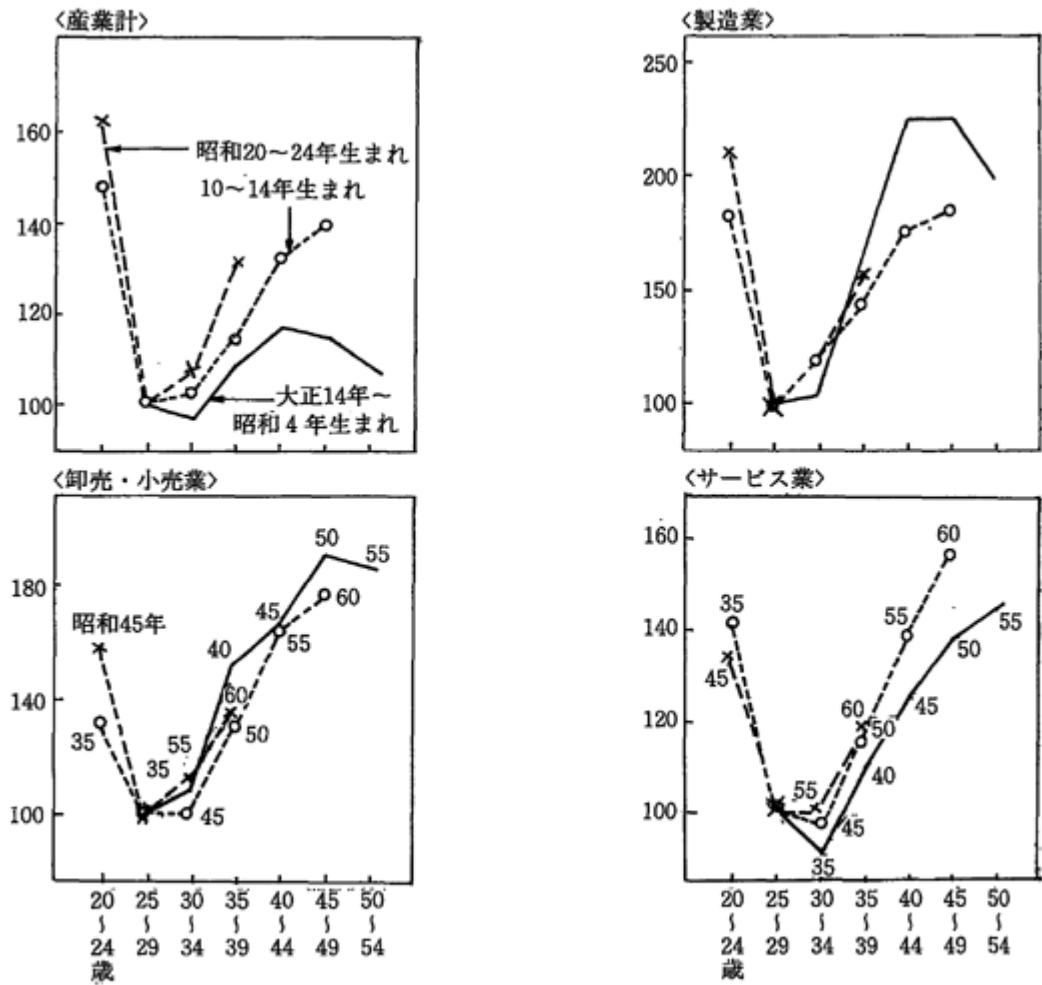
女子の職業生涯には、結婚、出産とともに家庭に戻り、育児、家事負担の軽減とともに再び就業し、高齢とともに職業生活から引退するというパターンがみられる。コーホートにはこのような就業パターンが反映している。世代間の比較をすると、20～24年生まれまでは若い世代ほど20歳台後半に家庭に戻り、30歳台以降に再就業する割合が高まってきた。

女子コーホートの産業別の特徴をみると、中年における再就業時の就業者の増加傾向は、各産業ともほぼ同じパターンである。また各世代間でそれほど大きな差はみられず、男子コーホートと著しく異なったものとなっている（第1-37図）。これは前節でみたように、50年以降就業者減がみられる製造業、卸売・小売業でパートタイム労働者割合の上昇テンポが著しいことを反映している。また製造業ではこうした変化とともに、女子の割合が高い機械組立型の業種が好調に拡大していることによるものとみられる。これは、次にみるように、技能工・生産工程作業者への再就業割合が高まっていることからもうかがえよう。

職業別にみると、各世代で変化がみられない職業と若い世代ほど中年期の再就業割合が高まっている職業がみられる（第1-38図）。

第1-37図 産業別就業者数

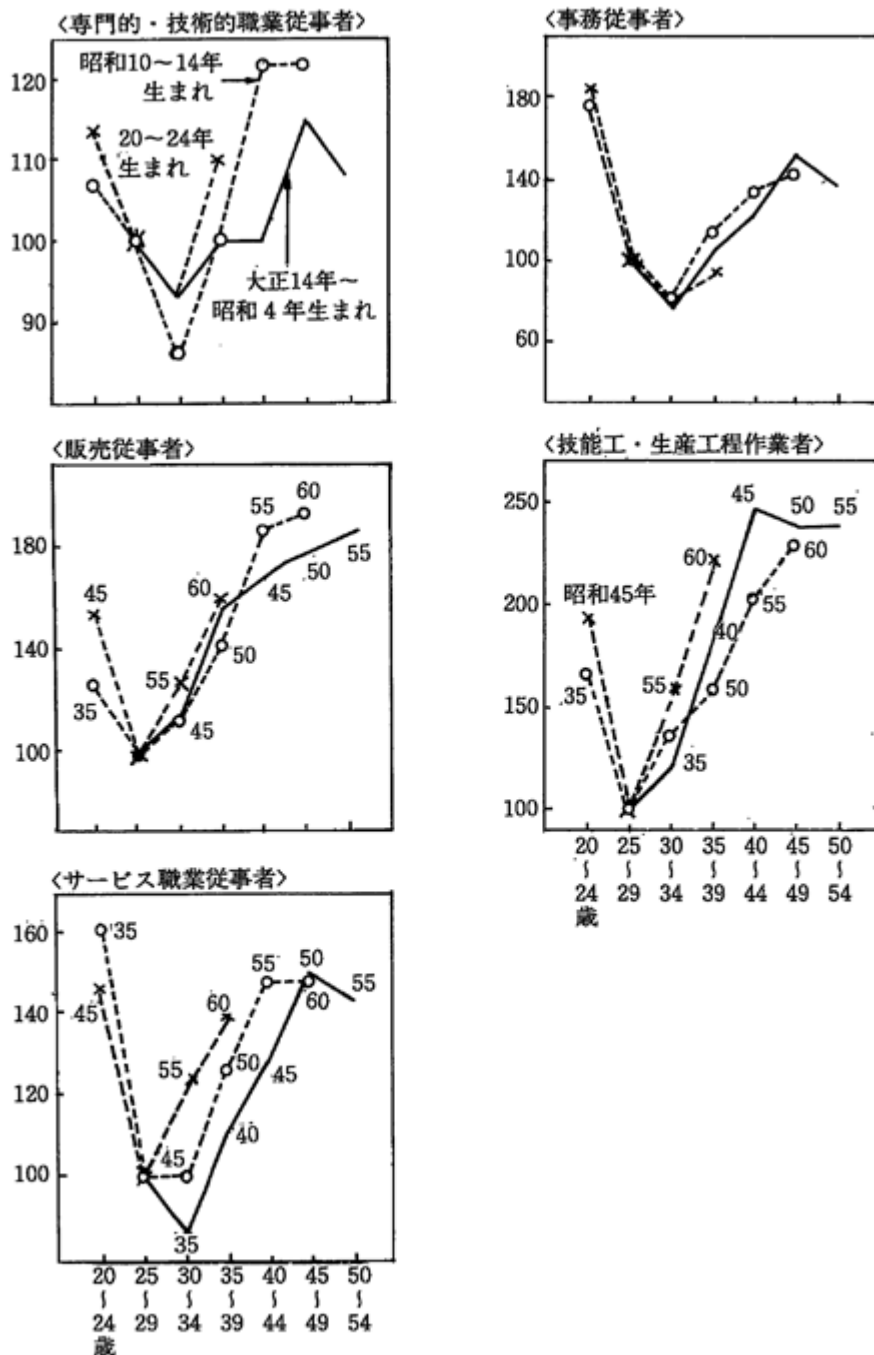
第 1 -37図 産業別就業者数（女子、25～29歳＝100）



資料出所 総務庁統計局「国勢調査」、「労働力調査」

第1-38図 職業別就業者数

第1-38図 職業別就業者数 (女子、25～29歳=100)



資料出所 総務庁統計局 「国勢調査」、「労働力調査」

1)事務従事者,販売従事者は各世代で大きな変化はみられない。事務従事者は年齢の高まりとともに減少するという男子のような傾向はない。

2)専門的・技術的職業,技能工・生産工程作業者,サービス職業従事者については若い世代,特に20～24年生まれの世代ほど再就業割合が高まっている。

このうち,サービス職業従事者についてもっとも就業者の少ない年齢層をみると,大正14年～昭和4年生まれ世代では30～34歳であったが,20～24年生まれになると25～29歳となり,再就業年齢が若くなっている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 中長期的な職業生活の変化と新たな課題 —雇用の多様化と労働時間短縮—

1 雇用の多様化と職業生涯

(3) 職業生涯における就業変化

3) 職場異動の実態

大企業を中心としたいわゆる終身雇用慣行の下では、同一企業に長期間勤務することが一般的となっており、労働者にとって転職は大きな出来事であるといえる。転職に至らなくても労働者が企業内で職場を変えることは多くみられる。企業内における異動であっても職種が変わる場合や転居しなくてはならない場合があり、労働者の職業生涯からみて転職ほどでなくとも、大きな就業変化であるといえよう。

第II部 中長期的な職業生活の変化と新たな課題 ―雇用の多様化と労働時間短縮―

1 雇用の多様化と職業生涯

(3) 職業生涯における就業変化

3) 職場異動の実態

(i) 企業内異動

企業内異動には、企業の管理の最小単位である職場内の持ち場の異動、職場を越えた事業所内の異動、さらに事業所を越えた事業所間異動がある。これらをそれぞれ職場内異動、事業所内配置転換、事業所間配置転換と呼ぶこととする。

企業内異動の全体を量的にとらえることはできないが、各種調査でみると全体として定常的に活発に行われており、最近異動が増加しているとともに、今後も増加することが見込まれている。また、事業所間異動だけをみても、転職入職者に対する比率が59年で41.7%、男子で59.4%と多くなっており、しかも45年にそれぞれ24.0%、30.5%であったのに比べ、この比率はかなり上昇してきている。企業間の転職が減少する中で、企業内労働力の需給調整の役割を増しつつあると考えられる。

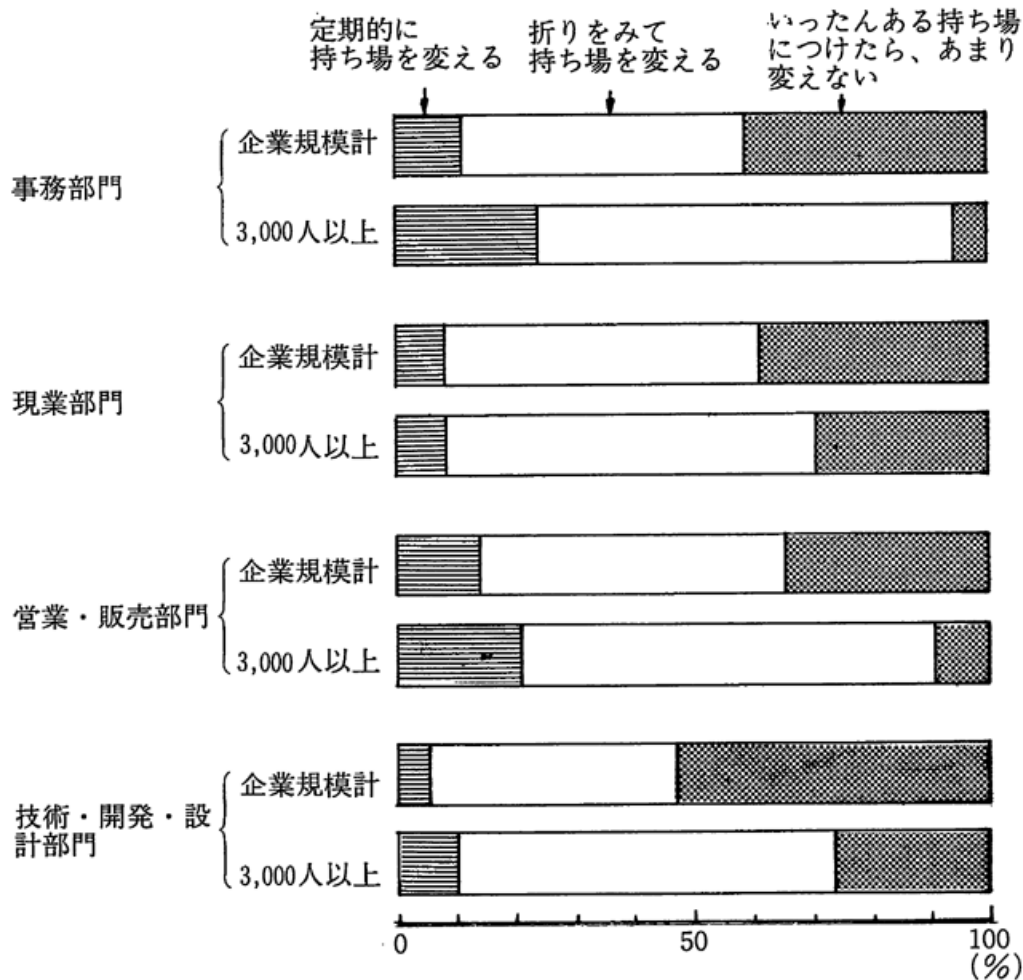
(職場内異動の実態)

職場内異動は半数程度の企業で実施されている。事業所内の職場間、あるいは企業内の事業所間異動に比べ少ないが、企業規模や部門によってかなりの差がみられる。

雇用職業総合研究所「企業内労働力の有効活用に関する実態調査」(57年)により、男子正規従業員の職場内異動の実施状況をみると、「定期的に持ち場を変える」は5～14%と少なく、「折りをみて持ち場を変える」が43～53%と多いものの、「いったんある持ち場につけたら、あまり変えない」も34～53%程度みられる。部門別にみると営業・販売部門で異動実施割合が高く、次いで現業部門、事務部門となっており、技術開発設計部門ではあまり異動しないとする企業割合が高くなっている。異動は大企業ほど多く、特に3,000人以上の規模の事務・営業部門では異動実施割合が9割を超えている(第1-39図)。これに対し、中小企業では持ち場を変えないとする企業が半数以上を占めている。技術開発部門や中小企業では、欠員が生じた場合即戦力としての人材を外部に求めることが多いことによるものとみられる。

第1-39図 部門別・規模別職場内異動

第1-39図 部門別・規模別職場内異動（企業割合）



資料出所 雇用職業総合研究所「企業内労働力の有効活用に関する実態調査」（昭和57年）

（注） 男子正規従業員を対象としたもの。

また、長期勤続の男子従業員についてその職場のほとんどの持ち場を経験するかどうかをみると、経験させる企業割合は営業・販売部門で43.2%ともっとも多く、次いで事務部門(40.9%)、現業部門(39.2%)、技術開発部門(32.8%)の順となっている。3,000人以上の大企業では、事務部門で61.7%の企業がほとんどの持ち場を経験させている。

このような職場内異動実施の理由をみると、「いろいろな持ち場を経験させ幅広い技能を身につけさせるため」とする理由と、「本人の能力や適性上見合った持ち場への異動」とする理由が多くなっており、キャリア形成や能力開発への配慮がなされているとみられる。しかし、現業部門ではこのほか「特定の持ち場の業務量の増減による移動」が比較的多いほか、技術・開発・設計部門では「仕事内容の変化による移動」が多くなっている（付属統計表第2-25表）。

今後の職場内異動について事務部門でみると、これまで職場内異動を行っていて「今後もこれまで通り行う」が51.6%、「今後はもっと積極的に行う」が8.9%となっている。また、これまであまり行っていなかったが「今後は行う」が17.0%と今後職場内異動の活発化が見込まれる。

（事業所内、事業所間異動の実態）

事業所内、事業所間配置転換は、いずれも多くの企業で実施しており、今後も増加すると見込まれる。事業所内と事業所間では、前者が若年型、後者が中高年型と異動する労働者の年齢層が異なり職種も異なっている。

事業所内配置転換を実施している企業割合は71.8%、また事業所間配置転換については79.0%となっている。規模別にみると、いずれも大企業ほど実施割合が高くなっている。また最近の配置転換労働者数の増減状況をD.I.(増加企業割合－減少企業割合)でみると、事業所内配置転換は16.0%、事業所間配置転換は11.5%とともにプラスとなっているが、事業所内配置転換のD.I.が少し大きくなっている。規模別にみると、事業所内、事業所間配置転換ともに各規模でD.I.はプラスであり、かつ大企業ほどD.I.が大きくなっている（第1-6表）。

企業内配置転換をした労働者数全体は不明であるが、事業所間配置転換については労働省「雇用動向調査」でみると59年は79万人であり、このうち男子67万人、女子12万人となっている。また、全労働者に占める事業所間配置転換労働者の割合を産業別にみると、金融・保険業、電気・ガス・熱供給・水道業がそれぞれ約15%、約10%と他の産業より著しく高く、最近上昇してきている（第1-40図）。

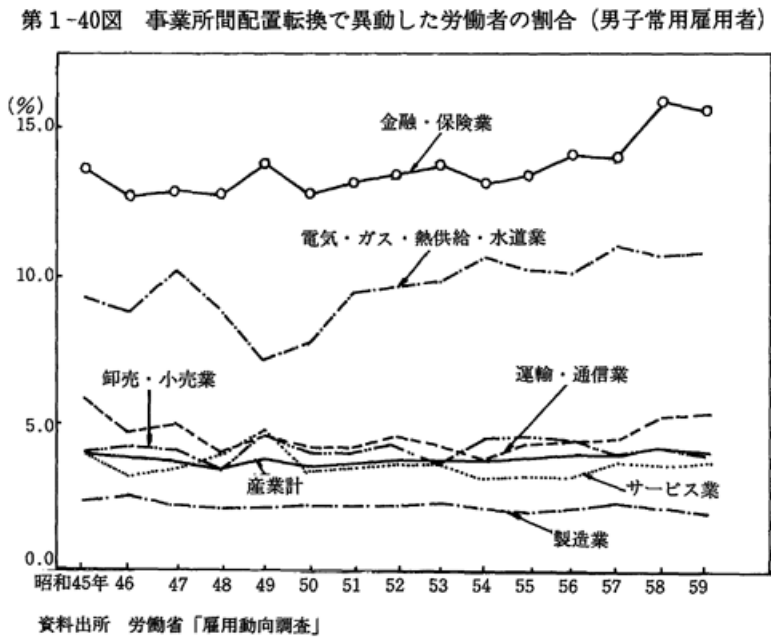
第1-6表 配置転換実施企業割合および配置転換増減D.I.

第 1 - 6 表 配置転換実施企業割合および
配置転換増減D.I. (「増加」-「減少」)
(単位 %、ポイント)

	事業所間配置転換	事業所内配置転換
〈実施企業割合〉		
企業規模計	79.0	71.8
3,000人以上	95.3	96.3
300～999人	87.7	77.2
30～99人	56.4	42.9
〈増減D.I.〉		
企業規模計	11.5	16.0
3,000人以上	17.0	14.1
300～999人	13.4	20.4
30～99人	5.9	6.8

資料出所 雇用職業総合研究所「企業内労働力の有効活用に関する実態調査」(昭和57年)
(注) 増加D.I.については、最近の増減状況について調査したもの。

第1-40図 事業所間配置転換で異動した労働者の割合



配置転換労働者の年齢をみると、中年齢者ほど事業所間、しかも遠隔の事業所間の異動が多くなる。これは、事業所間配置転換に管理職が多いことと関連している。こうしたことは、また単身赴任を増加させることにもなっている。

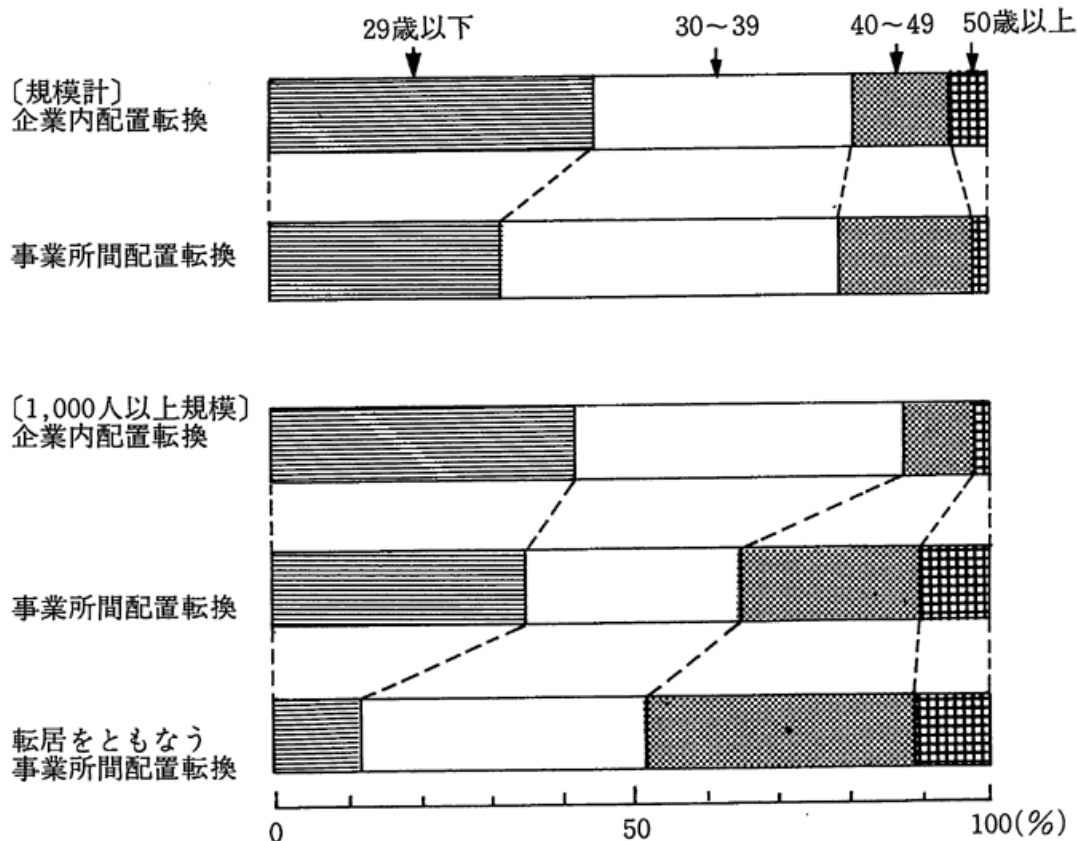
まず、事業所内、事業所間双方を含む配置転換労働者の年齢構成を「雇用管理調査」(56年)でみると、30歳未満がもっとも多かったとする企業がお44.6%と多く、次いで30～39歳の36.5%と若年異動型になっており、40～49歳は14.5%と少ない。こうした傾向は、1,000人以上の大企業でも変わらない。

しかし、事業所間配置転換(1,000人以上の企業のみ集計)のみについて、「雇用動向調査」で59年の実際の異動者の構成比をみると、やはり30歳未満が35.0%と多いものの、割合はやや低下し、代わって40～49歳が25.2%と割合が高まる。

さらに、事業所間配置転換のうち転居をともしう場合には、30歳未満が1割程度に減り、30～39歳が39.5%、40～49歳が37.9%と多くなる。1,000人以上の企業で40歳以上の割合をみると、企業内配置転換全体で12.2%、事業所間配置転換で34.6%、転居をともしう事業所間異動で48.9%と差がみられる(第1-41図)。

第1-41図 配置転換の対象労働者の年齢階級構成比

第1-41図 配置転換の対象労働者の年齢階級構成比



資料出所 労働者「雇用管理調査」(昭和56年)、「雇用動向調査」(昭和59年)、雇用職業総合研究所「企業内労働力の有効活用に関する実態調査」(昭和57年)

- (注) 1) 企業内配置転換は、事業所内配置転換と事業所間配置転換を含む。
 2) 対象労働者の主たる年齢階級(不明等を除く)別構成比。ただし1,000人以上規模の事業所間配置転換については、対象労働者の年齢階級別構成比。
 3) 規模計の事業所間配置転換については、二つ以内の複数回答の結果に基づくもの。

この年齢を出向と比較すると、配置転換の方が若い、転居をともし事業所間異動は一時出向よりもやや年齢層が高く、退職出向よりも若い結果となっている。

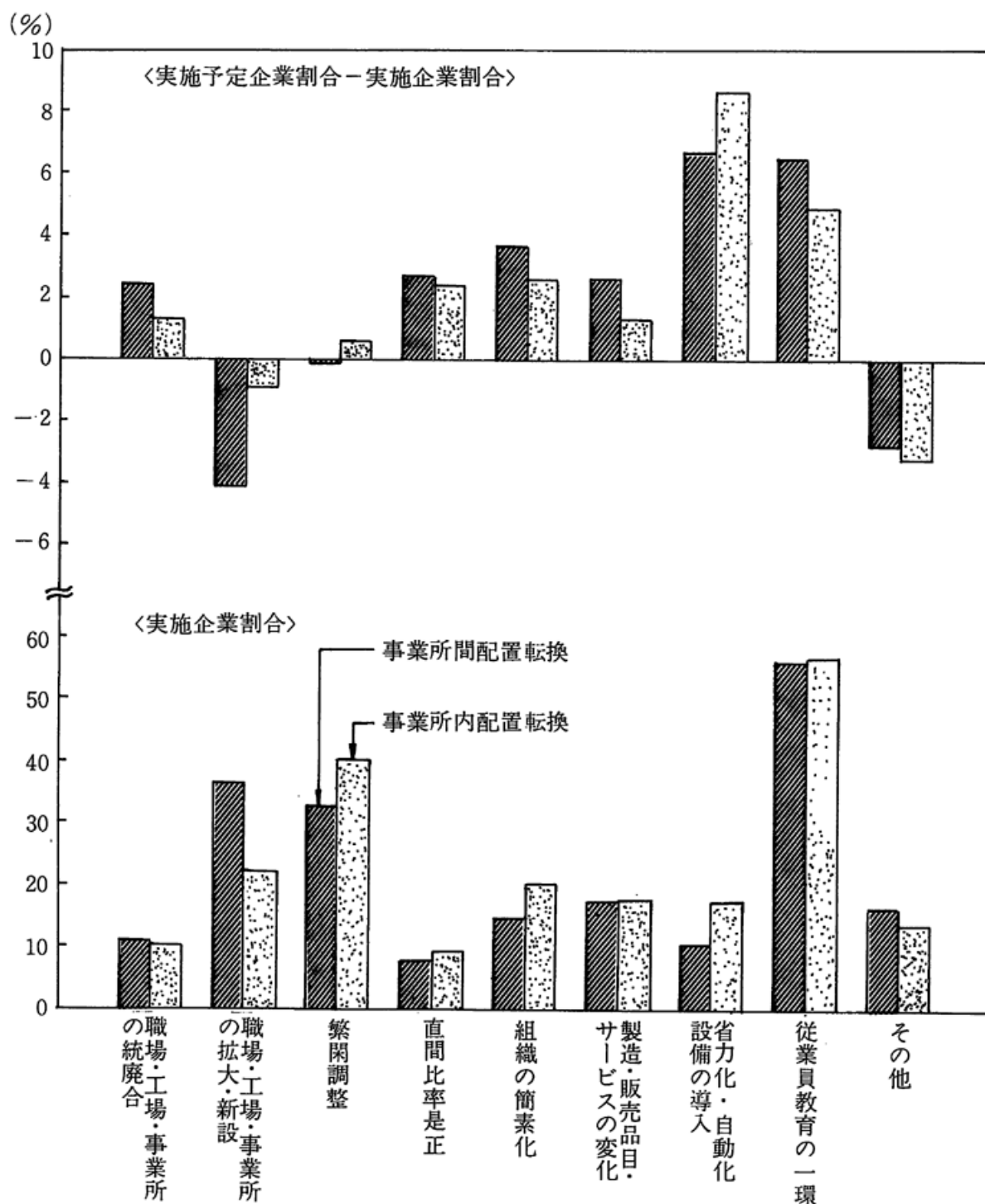
つぎに、配置転換の対象となる主たる職種(三つ以内の複数回答)をみると、事業所内配置転換では事務従事者とする企業割合が56%と半数を上回り、次いで管理職(44.7%)、営業・販売従事者(44.6%)となっている。また事業所間配置転換については、管理職が60.0%、営業・販売従事者が57.1%と多くなっており、これらに次いで事務従事者が49.8%となっている。生産工程従事者、事務従事者は事業所内異動型であり、管理職、営業・販売従事者は事業所間異動型となっている(付属統計表第2-26表)。

配置転換前後の職種の異同をみると、ほとんど大部分の労働者は同じ職種となっている。同職種間異動が多いとする企業の割合は事業所内配置転換で81.7%、事業所間配置転換で92.0%となっている。

以上のような事業所内、事業所間配置転換がどのような理由から実施されているかをみると、「従業員教育の一環」がもっとも多く、次いで「繁閑調整」、「職場・工場・事業所の拡大・新設」で多くなっている。しかし、事業所内、事業所間のいずれで対応するかはそれぞれの状況で異なっており、「繁閑調整」、「組織の簡素化」、「省力化・自動化設備の導入」の場合は事業所内配置転換で対処し、「職場・工場・事業所の拡大・新設」は事業所間配置転換で対処する場合が多い(第1-42図)。

第1-42図 配置転換実施理由

第1-42図 配置転換実施理由



資料出所 雇用職業総合研究所「企業内労働力の有効活用に関する実態調査」(昭和57年)

また、配置転換は構造不況業種や景気変動にともなう不況期における雇用調整の一環としても実施される場合がある。労働省「雇用変動総合調査」によると、第1次石油危機後の50～53年にかけての雇用調整過程で減少した労働者数のうち、12.8%は事業所間配置転換によって調整された。これは特に、製造業大企業において高い比率(22.7%)となっている(前出第1-20図)。労働省「労働経済動向調査」によると、製造業の雇用調整実施割合が31%と多かった57年10～12月期についてみると、雇用調整実施企業のうち雇用調整の方法として「配置転換・出向」を実施した事業所割合は約30%となっている。

今後2～3年の配置転換労働者数の見通しをD.I.(増加する企業割合－減少する企業割合)でみると、事業所内配置転換が26.6%、事業所間配置転換が24.4%と増加見込みの企業割合が高くなっている。今後配置転換を実施する企業の実施理由を現在の実施理由との比較でみると、「職場・工場・事業所の拡大・新設」が減り、「省力化・自動化設備の導入」をはじめ「従業員教育の一環」、「組織の簡素化」、「直間比率の是正」で高くなると見込まれている(前出第1-42図)。

このように今後も配置転換は増加する傾向にあるが、特に厳しい企業環境に適応するための異動が増えるとともに、労働異動全体に占

昭和60年 労働経済の分析
める役割も高まっていくとみられる。

なお,事業所間配置転換の場合に,勤務先の変更をとまなうことから,労働者の住居を移転しなくてはならないケースが多くみられる。

「雇用動向調査」によると,1,000人以上民営企業の事業所間配置転換者は59年で28万人となっているが,このうち有配偶者で居所を移転した者は9万4,000人である。この9万4,000人のうち単身赴任者は1万8,000人で,19.6%となっている。年齢別に単身赴任者の割合をみると,40～49歳が32.1%,50～59歳が35.6%と中高年齢労働者の単身赴任割合が高くなっている。

単身赴任理由を労働省「中高年労働者の職業生活に対する意識に関する調査」(60年)でみると,「転入学等子女の教育問題」が55.9%ともっとも多く,次いで「持ち家がある」が29.3%となっており,このほか「赴任先に適当な住居(社宅)がない」(18.4%),「実養父母が転居できない」(14.6%)との理由もある。

第Ⅱ部 中長期的な職業生活の変化と新たな課題 ―雇用の多様化と労働時間短縮―

1 雇用の多様化と職業生涯

(3) 職業生涯における就業変化

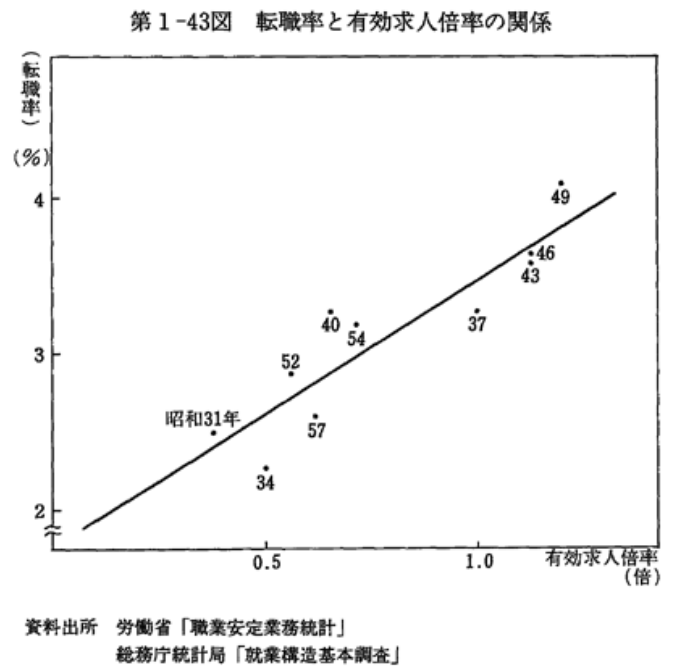
3) 職場異動の実態

(ii) 企業間異動の実態

勤務先を変更する転職者は、「就業構造基本調査」によると、高度成長期には34年94万人から、40年146万人、49年212万人と増加を続けてきた。しかし、50年代に入ると減少に転じ、52年155万人、54年178万人、57年151万人となっている。有業者に対する比率である転職率でみても34年の2.3%から49年4.1%まで上昇した後、52年2.9%、54年3.2%、57年2.6%と推移している。

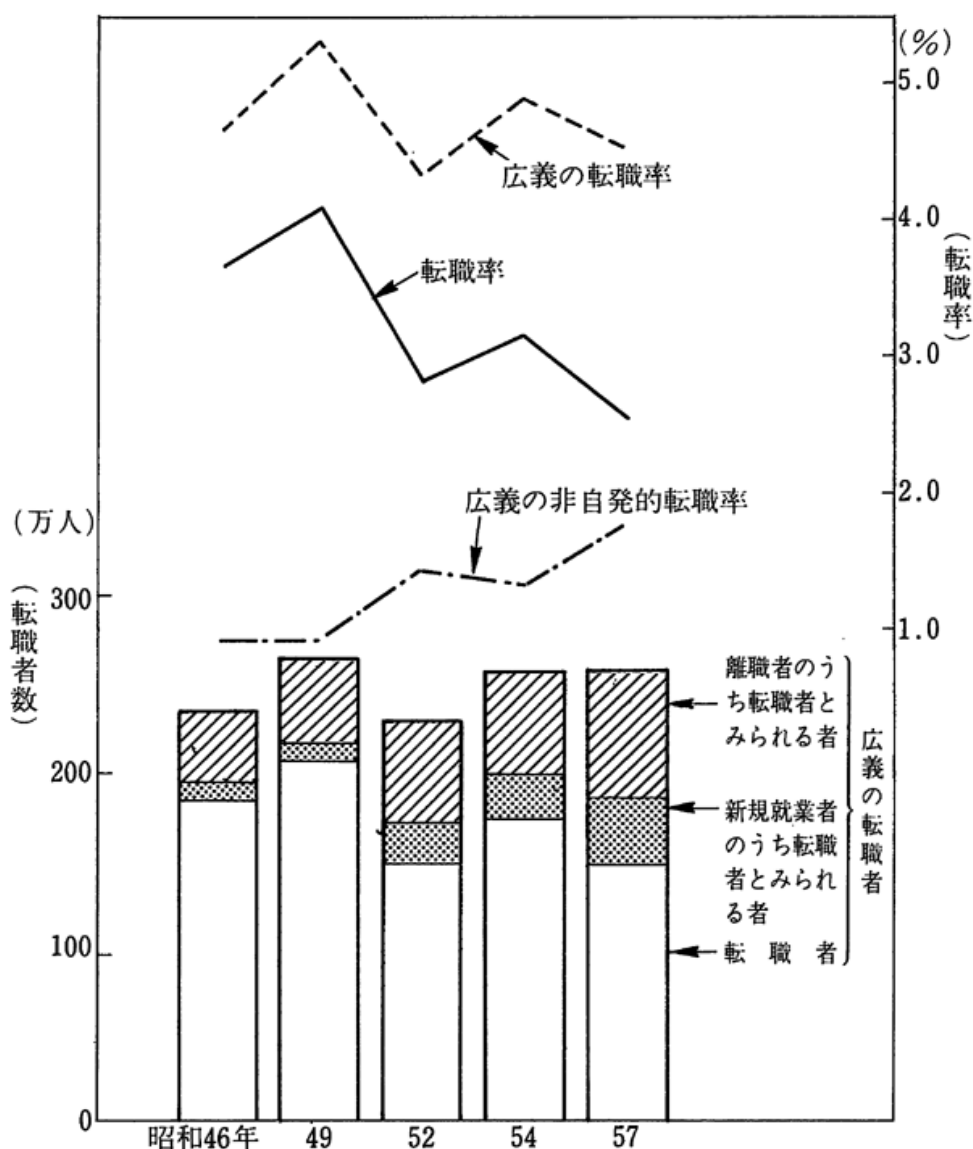
転職率が50年以降低下した背景には、労働力需給が高度成長期の逼迫基調から、緩和基調に転じたことがあげられる。労働力需給を示す有効求人倍率と転職率との関係を見ると、相関係数が0.9と高い正の関係がみられる(第1-43図)。50年代の有効求人倍率が30年代後半のレベルに低下したことが転職率の低下に大きく影響しているものとみられる。有効求人倍率が高い時期ほど賃金等労働条件や企業の将来性について好条件の求人が増加することから、よりよい職場を求める自己都合転職者が増加し、逆に有効求人倍率が低下すれば自己都合転職者は減少することによる。「雇用動向調査」により賃金が10%以上増加した転職者割合は40年代後半の26～28%から50年代には約20%程度に低下している。それと同時に自己都合転職者の減少がみられる(付属統計表第2-27表)。

第1-43図 転職率と有効求人倍率の関係



第1-44図 転職率と広義の転職者数の推移

第1-44図 転職率と広義の転職者数の推移



資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」

(注) 1) (広義の) 転職率 = (広義の) 転職者数 / 有業者総数 (%)

2) 広義の転職者のうち、「新規就業者のうち転職者とみられる者」は、就業理由が「失業していたから」の新規就業者であり、「離職者のうち転職者とみられる者」は、離職理由が「人員整理・会社解散・倒産のため」、「一時的・不安定な仕事だったから」、「収入が少なかったから」、「労働条件が悪かったから」、「定年のため」の総計である。

3) 広義の非自発的転職率とは、転職者および離職者のうち「人員整理・会社解散・倒産のため」および「定年のため」をその異動理由とする者ならびに新規就業者のうち「失業していたから」を就業理由とする者の総計の各年有業者総数に対する比率 (%) である。

しかし、非自発的理由(「経営上の理由」、「契約期間の満了」および「定年」)による離職者の割合も50年代に高まっており、規模別にみると1,000人以上大企業における高まりが大きい(付属統計表第2-28表)。

また、「就業構造基本調査」の転職者には、1年以上の長期にわたって失業している者は無業者として扱われるから、再就業しても転職者には含まれない。50年以降、失業期間が長期化していることを考えると、転職率が低めに計算されている可能性があることに注意する必要がある。総務庁統計局「労働力調査特別調査」によると、失業期間6か月以上の失業者数は47～49年(各年3月)の平均で16万人であったが、54～57年(各年3月)の平均で46万人、59,60年(各年2月)の平均で59万人と40年代後半に比べ3倍以上の増加となっている。そこでこのように増加している長期失業者も転職者に含めて(これを広義の転職者とする)みると、転職率(広義の転職率)は46年4.7%、49年5.3%から54年4.9%、57年4.6%とほぼ横ばいに推移している(第1-44図)。また、このうち非自発型の転職だけを取り出

すと、40年代に比べ50年代は高まっている。

(産業間、職業間異動の実態)

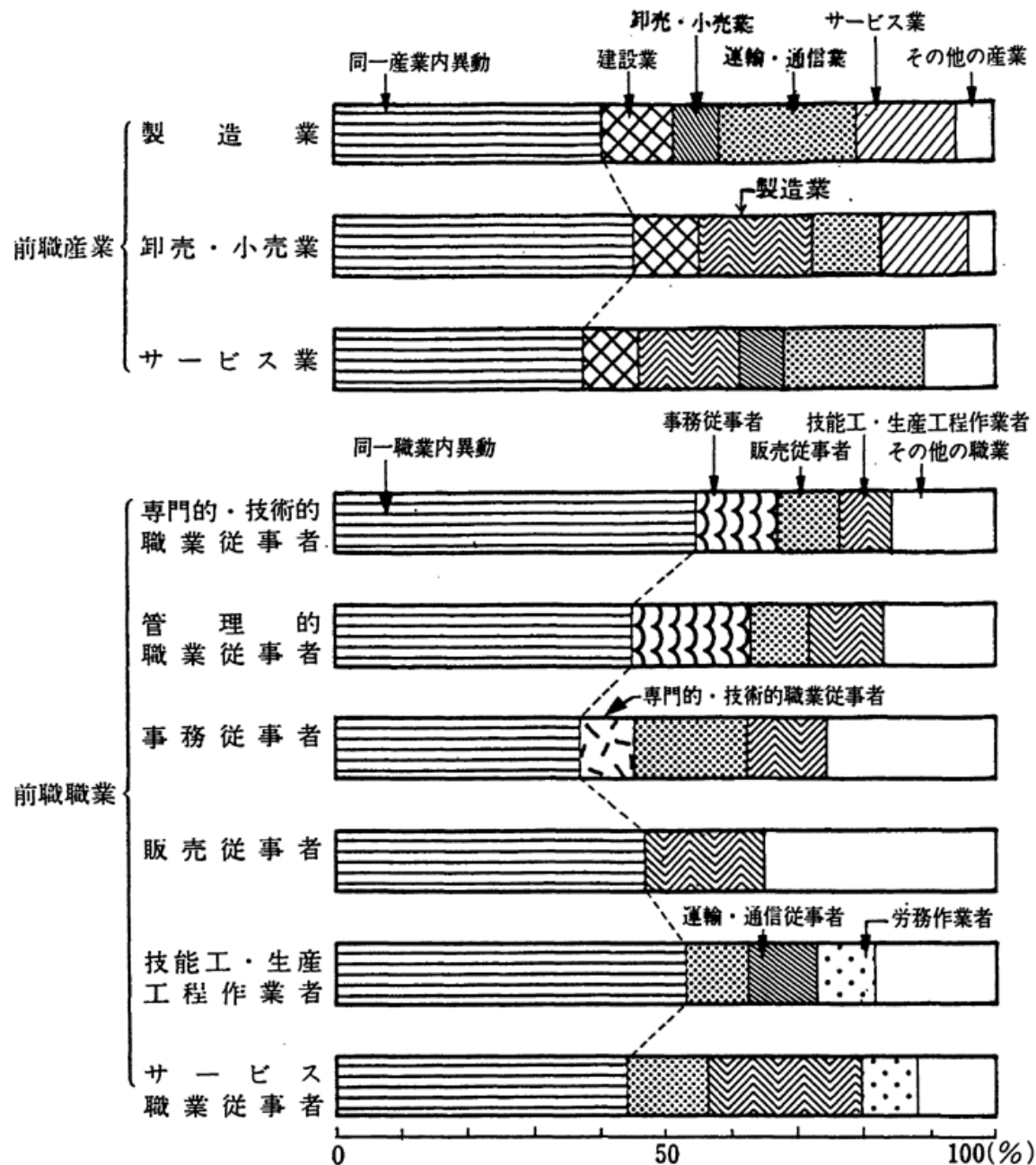
つぎに転職者の産業間異動の実態をみると、まず同一産業内で異動する男子転職者の割合は、57年で37.5%となっている。この割合は50年以降低下傾向にあり、他産業への転職者の割合が高くなっている。産業別にみると、製造業は40年代には同一産業内異動割合がもっとも高くなっていたが、50年以降になると大幅に低下している。また、卸売・小売業も50年以降緩やかな低下傾向がみられる。これに対し、サービス業は同一産業内異動率は低いが、54、57年は比較的高い割合となっている。

他産業への異動割合が大きく上昇した製造業について、他のどの産業への転職が増えているかをみるとサービス業、卸売・小売業、建設業となっている。

職業についても、同一職業内異動は産業と同様に低下している。低下が大きいのは技能工・生産工程作業者、次いで事務従事者となっている。技能工・生産工程作業者について他職業への異動をみると、運輸・通信従事者、販売従事者、労務作業者への転職が増加している。また事務従事者は専門的・技術的職業従事者、販売従事者への転職が増加している(第1-45図、付属統計表第2-29表、第2-30表)。

第1-45図 男子転職者の転職先の産業、職業別構成比

第1-45図 男子転職者の転職先の産業、職業別構成比（前職産業、職業＝100）



資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」(昭和57年)

(注) 産業、職業については主要なもののみ掲げた。

産業や職業の異動だけでなく、従業上の地位が変わる転職もある。57年においては非農林業雇用者の男子転職者82万2,000人のうち、72万4,000人(88.1%)は同じ非農林業雇用者に転職しているが、6万7,000人(8.2%)は非農林業自営・家従になり、2万9,000人(3.5%)は農林業に就業した。これを年齢別にみると、非農林業自営・家従となる割合が高いのは35～54歳で、21万2,000人の転職者のうち2万4,000人(11.3%)が非農林業自営・家従となる。また、55歳以上では11万3,000人の転職者のうち1万4,000人(12.4%)が農林業へ転出し、非農林業自営・家従になるのは7,000人(3.5%)にすぎない。雇用者から独立自営に転職する、いわゆる脱サラは35～54歳の転職者のうちほぼ1割であるといえる(付属統計表第2-31表)。

(年齢別にみた転職の実態)

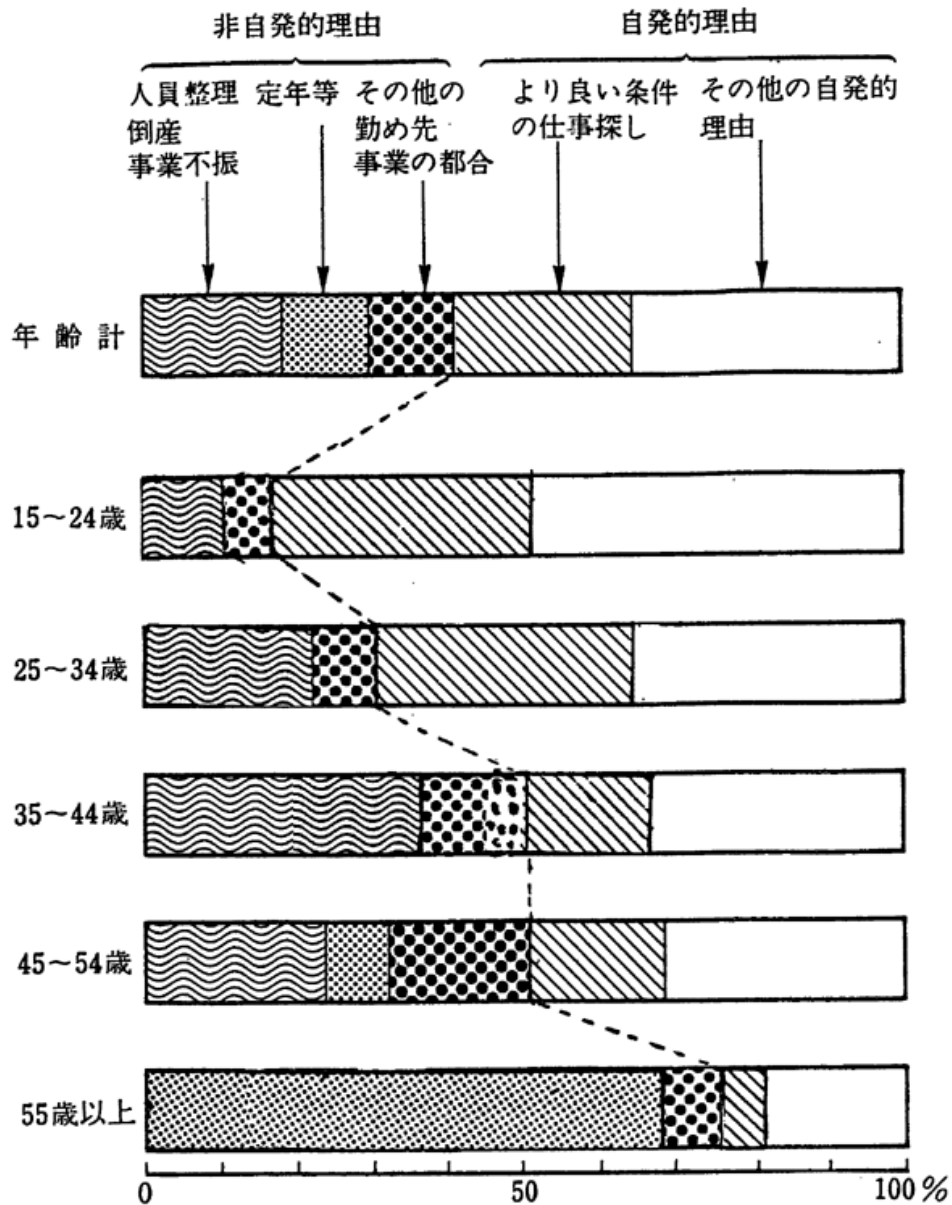
男子の転職率を年齢別にみると、57年には15～24歳の若い層で5.8%と高い比率となっているが、年齢の上昇とともに25～34歳層3.5%、35～54歳層1.5%と低下する。転職率は55～64歳層で2.7%と再び高まり、65歳以上の高年層では0.8%とともっとも低くなる。これを学歴別にみると、若年層ほど学歴による転職率の差が大きくなっている。20～24歳層の転職率は中卒で13.1%とともっとも高く、高卒9.2%、大卒4.5%となっている。しかし30歳以上になると、学歴による転職率の格差は大幅に低下する(付属統計表第2-32表、第2-33表)。

また年齢別に男子転職者の転職理由をみると(「労働力調査特別調査」(59年2月)),15～24歳の若年層は「より良い条件の仕事探

し」等自発的な理由による者が8割近くに達している。年齢の高まりとともに主に「より良い条件の仕事探し」の減少から自発的な理由の割合が低下し、代わって「人員整理、倒産、事業不振」や「その他の勤め先事業の都合」といった非自発的な理由による転職割合が高まってくる。45～54歳層では自発的な理由、非自発的な理由がほぼ半々の割合となる。また55歳以上層では、約7割は「定年」による転職となっている(第1-46図)。この「定年」による転職については後で詳しくみることにする。

第1-46図 前職離職理由別年齢階級別転職者数の構成

第1-46図 前職離職理由別年齢階級別転職者数の構成 (男子、昭和59年)



資料出所 総務庁統計局「労働力調査特別調査」

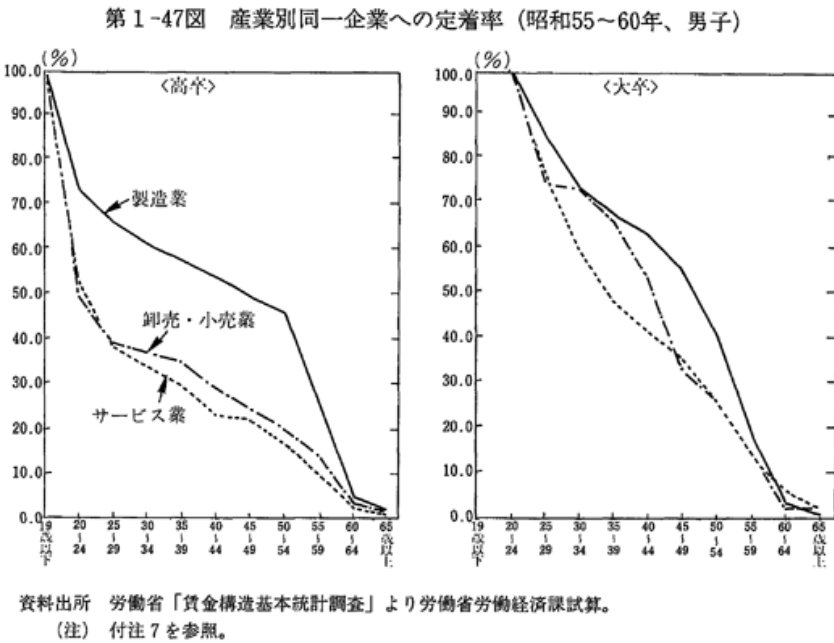
転職率のレベルと転職理由とを合わせてみると、若年層に比べ中年層の転職率が低いのは、自発的な理由による転職者が大幅に減少するためである。

若年層で自発的な理由による転職者が多いのは、就職初期の段階で労働者の適性にあった職場探しが活発に行われていることの反映とみられる。こうした労働者の適職探しは大卒者よりも中卒者、高卒者で多くなっている。また、わが国の賃金体系の多くが年功賃金制となっていることとも関連している。若年層においては、標準労働者の賃金と中途採用者の賃金にほとんど格差がみられないが、中高年になり標準労働者の賃金が高くなるにつれ中途採用者の賃金との格差は拡大している。そのため、若年層は転職にともなう労働者のコスト負担は小さいが、中高年になるほどコスト負担は大きくなる。

つぎに以上のような年齢ごとの転職の結果、学校卒業後直ちに入社した労働者のどれだけの割合が企業に残っているか(定着率)を、労

働省「賃金構造基本統計調査」により産業、学歴別に推計すると、製造業では高卒者は入社後初期の転職により25～29歳の定着率は約65%に低下する。その後定着率は緩やかに低下し、50～54歳で約50%となるが、他産業に比べるとかなり高い比率となっている。大卒者は30～34歳で約70%、40～44歳約65%の後低下テンポが速くなり、50～54歳では約40%と高卒者より若干低くなる。卸売・小売業では高卒者は若年期の離職が大きく20～24歳で40%まで低下する。その後は緩やかな低下となり、50～54歳で約20%となる。大卒者の50～54歳の定着率は約30%位となる。またサービス業では、高卒者は20～24歳で約40%弱にまで低下し、その後の緩やかな低下により50～54歳では約20%弱となる。大卒者は30～34歳で約60%、50～54歳で約30%弱となる(第1-47図)。

第1-47図 産業別同一企業への定着率



(転職希望の高まり)

以上は、現実に転職を実行した労働者についての実態であったが、労働者の中には転職に踏み切っていないが、転職を希望する者も多い。

男子労働者のうち転職希望者の割合は、57年7.8%となっている。転職希望率は49年から52年にかけて大きく上昇し、その後ほぼ横ばいに推移している。これを年齢別にみると、各年齢層においても49～52年に上昇しているが、特に15～24歳層の上昇が大きく、52年以降にも上昇が続いている。また女子労働者の転職希望率は57年9.7%と男子より高く、これまでの推移も49～52年に上昇の後も52～54年に上昇している。年齢別にみると男子と同様15～24歳層の上昇が高いほか、25～34歳、35～44歳層における上昇も高い(付属統計表第2-34表)。

このように転職希望率が全般的に上昇する中で、特に若年労働者、女子中年労働者において上昇傾向が目立っている。

49～52年にかけて転職希望率が全般的に上昇したことについては、労働力需給が緩和する中で、希望する求人が減少し、転職したくても実際には転職しない者が増加したために転職希望率がかさ上げされたものと解される。また若年労働者や女子中年労働者の転職希望率の高まりは、単に労働条件に対する不満というのではなく、働き方に関する考え方が多様化していることの反映とみられる。

第II部 中長期的な職業生活の変化と新たな課題 ―雇用の多様化と労働時間短縮―

1 雇用の多様化と職業生涯

(3) 職業生涯における就業変化

4) 中高年齢労働者の就業変化

(i) 中高年ホワイトカラー労働者処遇の多様化

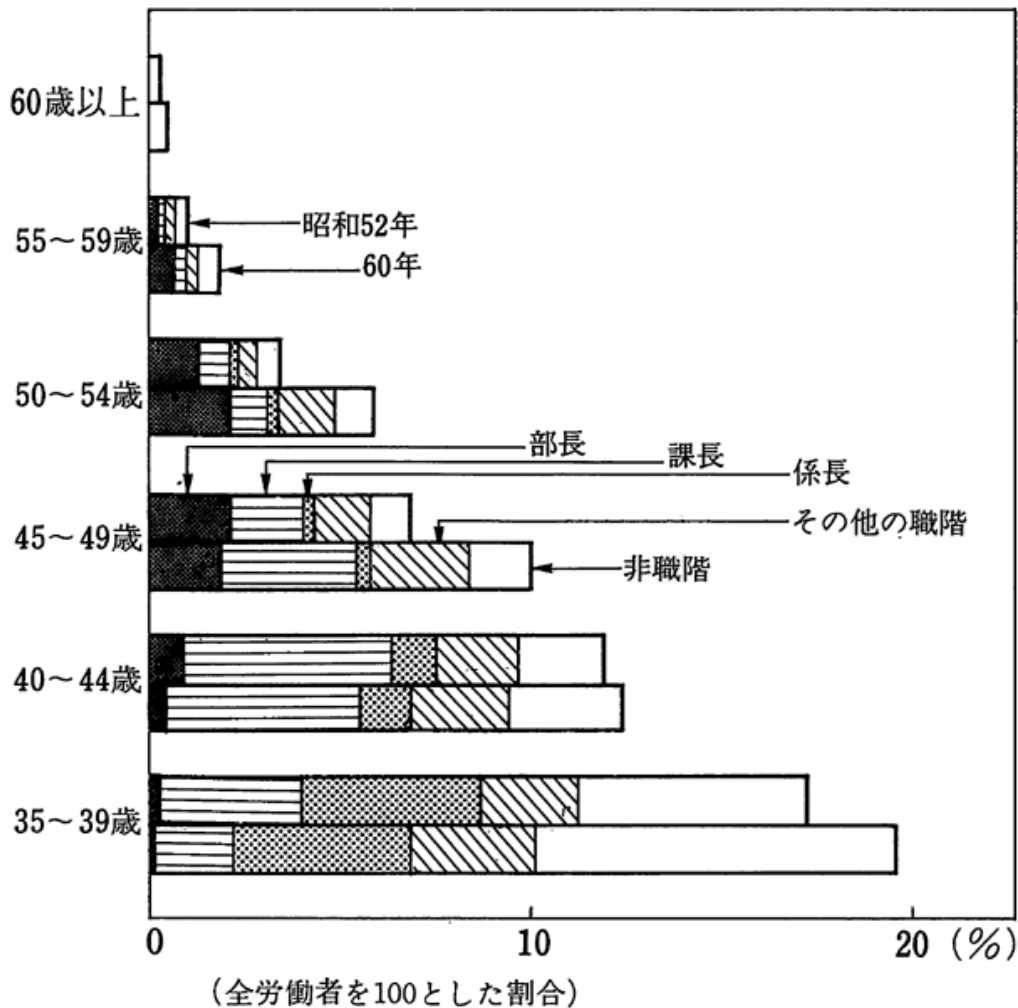
先に出向労働者の項で述べたように、企業、特に大企業においては労働者の年齢構成の中高年齢化がみられる。これは、企業成長の高かった高度成長期に採用された労働者、および昭和20年代初期生まれの「団塊の世代」の労働者が中高年齢にさしかかってきたことに加えて、50年代以降大企業で若年労働者の採用が減少したこと、60歳定年の延長が進められていること等の要因が重なったことによるものである。

わが国の雇用慣行の下では、ホワイトカラー労働者は中高年齢期を迎えるとしかるべき役職につくのが通例であるが、50年代以降における企業成長力の低下によって役職ポストは中高年ホワイトカラー労働者の増加に見合うほど増えなくなっている。こうした状況の下で、中高年ホワイトカラー労働者の処遇をどのように図っていくべきかが、近年における企業の人事政策の重要な課題となっている。

労働省「賃金構造基本統計調査」により、1,000人以上企業における男子大卒者の年齢別職階構成(男子大卒労働者の年齢計を100%とした)が52年から60年にかけてどのように変化したかをみると、年齢構成は35～39歳の「団塊の世代」および45～49歳、50～54歳で大きく高まっているが、職階に就いている労働者の割合をみると、1)35～39歳、40～44歳では職階に就いている者の割合が低下している。特に35～39歳では課長に、40～44歳では部長になる者がそれぞれ少なくなっている。2)45～49歳、50～54歳では職階に就く者の割合が、課長、その他の職階(次長、課長代理等)で高まっている(第1-48図)。このため職階別の平均年齢も高齢化しており、部長が、52年の48.0歳から60年は50.0歳、課長が41.9歳から43.7歳へとそれぞれ2歳程度高まっている。

第1-48図 大卒者における年齢構成の状況

第1-48図 大卒者における年齢構成の状況（1,000人以上規模企業、男子）



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

（注） その他の職階とは、係長、職長以上の職務に従事するもので、部（局）長代理、同次長、課長代理、同補佐等、調査役等のスタッフ、支社長、支店長、工場長、営業所長等の事業所の長をいう。

また「団塊の世代」について、現在どのような問題が生じているかを、「高齢化・人事管理調査」（58年）によりみると、「役職ポストが不足し、モラルが下がっている」（36.8%）、「昇進意欲が下がっている」（32.1%）、そして「能力伸長できる仕事を与えられない」（31.1%）が比較的多くみられる（付属統計表第2-35表）。

（企業の対応）

この様な中高年齢ホワイトカラーの増加に対し、企業が人事管理面でどのような対応をしているかを雇用職業総合研究所「資格制度に関する調査」でみると、「資格制度の導入」、「系列企業等への出向ないし転籍の実施・増加」がそれぞれ84.4%、62.5%（5,000人以上規模企業）と多く、次いで「スタッフ的役職の導入・増加」（47.9%）、「専門職制度の導入・拡充」（38.5%）、「旧定年年齢等での役職定年制」（38.5%）、「課制廃止」（34.4%）など様々の対応がとられてきている。

上記の対応策のうち「出向・転籍」は、企業外に中高年ホワイトカラーの処遇の途を求めたものであり、これ以外は企業内の人事制度の改正によって対応しようとしたものである。

まず企業内における対応策について、「高齢化・人事管理調査」でみていくと、資格制度（職制とは別に企業内における序列や処遇を明確にするための制度）を取り入れている企業の割合は64.8%に上り、特に5,000人以上では87%とほとんどの企業で導入されている。資格制度の導入は40年代から50年代前半にかけて盛んであったが、古くから導入されている企業の約半数は50年以降制度の手直し、改訂を行っている。また、制度導入のねらいとしては、「従業員の向上意欲を促す」が80.2%、「能力開発」が50.9%と高いが、「管理職ポストにつけない人の処遇」（47.9%）、「ポスト乱発による組織効率の低下を防ぐ」（29.8%）、「年功者の処遇」（21.4%）、「管理職ポストを離れた人の処遇のため」（16.6%）などのねらいもみられる（付属統計表第2-36表）。

つぎに専門職制度（ライン管理職以外の専門職、専任職、スタッフ管理職等）についてみると、制度導入企業割合は31.2%となって

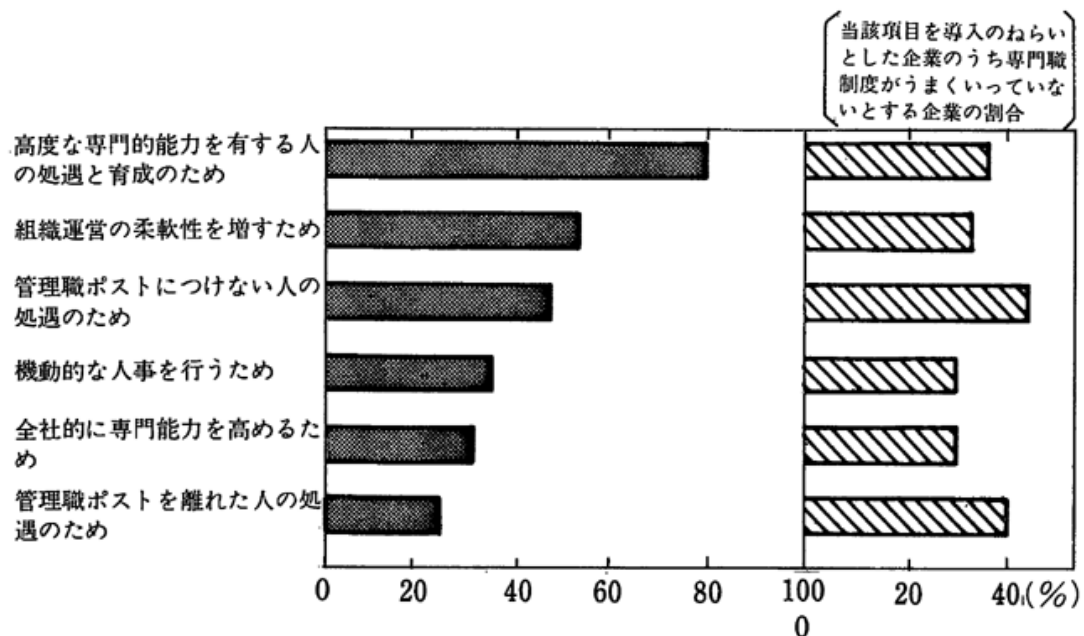
いるが、5,000人以上企業では50%と半数の企業で導入されている。導入時期は資格制度よりも遅く45～55年に多い。専門職制度導入のねらいは、本来の目的である「高度な専門能力を有する人の処遇と育成のため」が79.3%と最も多い。これに続いて「組織運営の柔軟性を増すため」(54.4%)、「管理職ポストにつけない人の処遇のため」(47.1%)となっているほか、「管理職ポストを離れた人の処遇のため」(25.3%)とするねらいもみられる(第1-49図)。資格制度との関係でみると、専門職制度を導入している企業で資格制度も導入している企業は83.7%に達し、両制度併用の企業が多い。

専門職制度の問題点として企業が挙げている事項は、「専門職の業績評価がむずかしい」(42.5%)、「仕事の内容が不明確」(37.4%)、「高度な専門能力を有するものが少ない」(35.9%)、「専門職につく人の育成がむずかしい」(33.3%)があり、このほか「社内に専門職を軽視する風潮がある」も27.2%みられる(付属統計表第2-37表)。

また、専門職制度の評価をみると、「だいたいうまくいっている」が52.8%と半数強みられるが、「やや問題である」も31.7%ある。制度導入のねらいとの関連でみると、「管理職ポストにつけない人の処遇」、「管理職を離れた人の処遇」をねらいとする企業で「やや問題である」とする企業割合が高くなっている(前出第1-49図)。

第1-49図 専門職制度の導入のねらいと評価

第1-49図 専門職制度の導入のねらいと評価(複数回答)



資料出所 高年齢者雇用開発協会「高齢化・定年延長と人事管理に関する調査」(昭和58年)

このように、中高年ホワイトカラーの処遇上の対応策として専門職制度を導入する場合、単に管理職ポストに代えるものであってはうまく機能しないケースが多くみられる。マイクロ・エレクトロニクス化、国際化等に対応した高度な専門的業務がこなせるような、真の意味での専門職制度の確立が求められている。

定年延長にともなって増加がみられる役職定年制の実施状況を、中央労働委員会「退職金、定年制および年金事情調査」(60年、主要企業1,000人以上)によりみると、「役職定年制あり」の企業割合は41.3%となっている。役職定年制のある企業の役職定年年齢は55歳とするところが半数以上ある。また、役職定年後の処遇については「一般従業員の定年まで在籍」が72.0%と多いが、「在籍出向」が15.5%のほか、「退職」も12.5%ある(付属統計表第2-38表)。

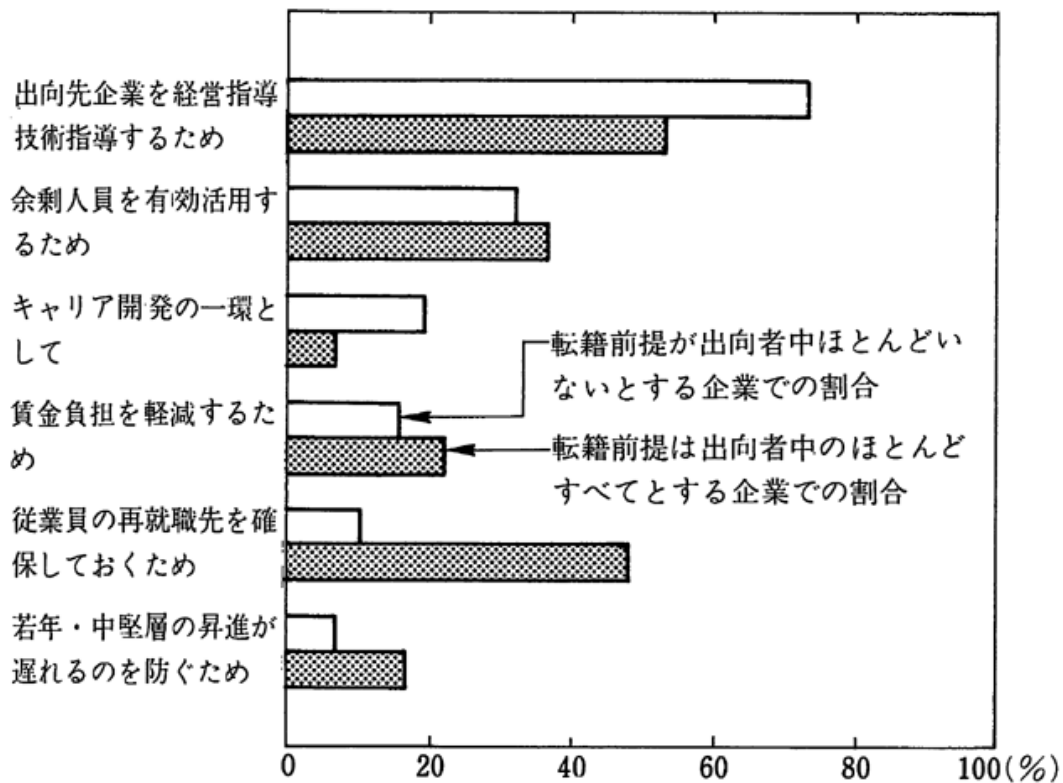
一方、役職ポストや適職を企業の外部に求める手段として、出向を実施する企業が増加している。出向についての全般的な動向については、すでに「(2)雇用の多様化の実態」でみてきたので、ここでは中高年ホワイトカラーの出向、特に再就職先の確保のための出向に焦点を絞って話を進めよう。

「高齢化・人事管理調査」により、45歳以上ホワイトカラーの出向者のうち転籍を前提とする出向者がどれ位いるかをみると「ほとんどいない」が59%、「半数以下」が22.6%、「半数以上」が10.7%となっており、「出向者のほとんどすべて」も6.0%ある。また、転籍を前提とする出向者がほとんどいない企業と、ほとんどすべてとする企業について出向目的を比較すると、転籍前提が出向者のほとんどすべてとする企業では「従業員の再就職先を確保しておくため」、「若年・中堅層の昇進が遅れるのを防ぐため」および「賃金負担を軽減するため」とする出向理由割合が高くなっている(第1-50図)。

「再就職先確保のため」の出向には、役職定年制のある企業のうち役職定年後に出向によって処遇する企業も含まれている。この役職定年後の出向も含めて、出向した場合の出向元における定年年齢(転籍となる年齢)は(日本能率協会「当面する企業経営課題に関する実態調査」(60年)による)、出向先で管理職クラスの場合56～59歳とする企業が54.5%と最も多く、次いで60歳が9.8%、55歳が9.0%となっており、60歳に達する前に出向元企業との関係が切れる割合が高い(第1-51図)。

第1-50図 出向者に占める転籍前提の者の比率と出向理由との関係

第 1-50図 出向者に占める転籍前提の者の比率と出向理由との関係

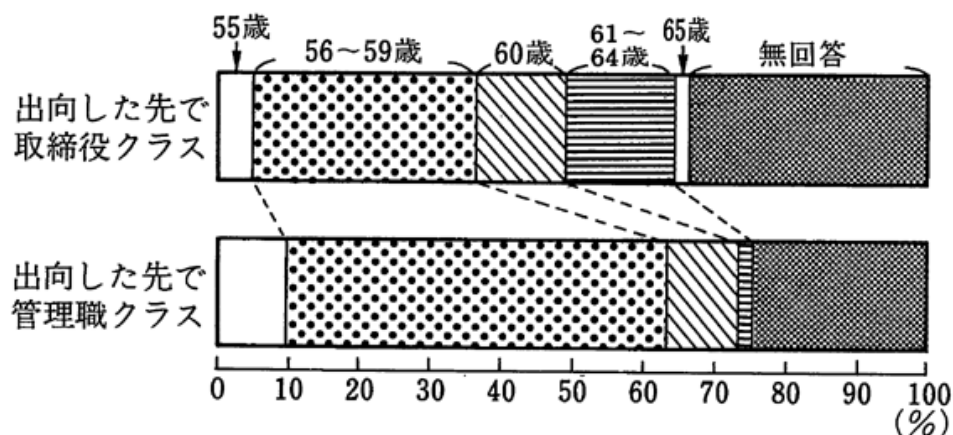


資料出所 高年齢者雇用開発協会「高齢化・定年延長と人事管理に関する調査」(昭和58年、特別集計)

(注) 転籍前提者が出向者中「ほとんどすべて」、「50%以上」、「50%以下」、「ほとんどいない」の4つから2つを抜粋した。「50%以上」、「50%以下」は、ほぼこの両者の中間に回答率が位置している。

第1-51図 関連会社に出向した場合の定年制の状況

第1-51図 関連会社に出向した場合の定年制の状況（企業割合）



資料出所 日本能率協会「当面する企業経営課題に関する調査」（昭和60年）

（注） 関連会社に出向した場合の定年とは、出向元での定年のことである。

（中・高年齢ホワイトカラーの意識）

このような中・高年齢労働者に対する人事管理面での対応が変化する中で、中・高年齢ホワイトカラー労働者はどのような勤労意識を持っているのだろうか。労働省「中・高年齢労働者の職業生活に対する意識に対する調査」（60年）によると、「役職位への昇進だけでなく、専門職制度や資格制度による処遇に働きがいを見出す従業員が増えてきた」とかどうかについての企業の見方は、「どちらとも言えない」が41%と最も多いが、「そう思う」が24.7%で「そうは思わない」の11.6%を上回っている。また、「専門職の職務の内容に不満を持つ従業員が増えてきた」とかどうかについては、「そうは思わない」が33.6%と「そう思う」の3.4%を大きく上回っている。これは、中・高年齢労働者自身の専門職制度等に対する適応が進んでいると企業力呼び断じていることを示しているとみられる。

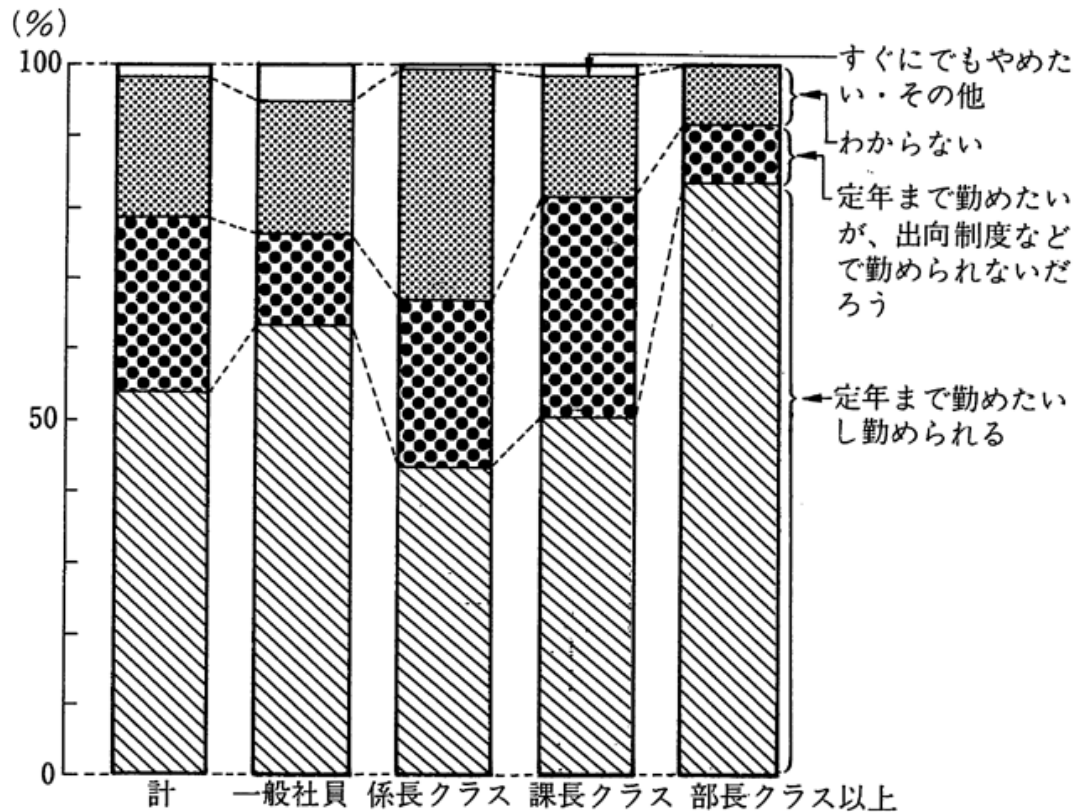
また、役職定年制に対する労働者の意識をみると（高年齢雇用開発協会「雇用意識調査」（56年）による）、「能力が発揮できない管理職が役職をはずれるのはよいが一律に実施するのは賛成できない」が71.7%と最も多く、運用面での弾力性を求めている。また、「ポストが不足のおり、後進に道をゆすることはやむをえない」（16.8%）および「管理職は激務であるから能力を充分に発揮するには年齢的な限界があるので積極的に賛成する」（8.7%）といった賛成論者も4分の1いる。

上記の中・高年齢労働者の意識調査によると、男子中・高年齢ホワイトカラー労働者の働きがいとしては、「やりがいのある仕事をする」と68.1%と最も多く、次いで「職場の人間関係」が12.5%となっている。「役職位への昇進」、「資格の昇格や専門職への任用」についてはそれぞれ5.3%、3.0%と少なくなっている。このように、中・高年齢ホワイトカラー労働者は仕事の内容が充実していることを望んでいる。

他方、出向等の増加を背景として、定年まで企業に働き続けることができるかどうかについての労働者の意識をみると（機械振興協会「ポストレス時代における従業員の職業意識に関する実態調査」（60年）による）、大企業のホワイトカラーは、「定年まで勤めたいし勤められる」とする者は54.5%と意外に少なく、「定年まで勤めたいが、出向制度などで勤められないだろう」が24.3%、「わからない」が19.7%と比較的高くなっている。役職別にみると、係長、課長クラスで「定年まで勤められる」とする者の割合が低くなっている（第1-52図）。また同調査により、転職に対する意識をみると、「転職を考えたことがある」とする者の割合は39.4%となっている。転職希望の理由をみると、「違った分野に挑戦したい」（36.5%）、「自分の適性が生かされない」（29.6%）、「能力が発揮できない」（27.0%）、「責任と権限があまり与えられない」（20.4%）等となっており、ホワイトカラー労働者の適性や能力発揮の面で問題が残っているとみることができよう（付属統計表第2-39表）。

第1-52図 定年までの勤務意向

第 1-52図 定年までの勤務意向



資料出所 機械振興協会「ポストレス時代における従業員の職業意識に関する実態調査」(昭和60年)

(注) 調査対象は、大手企業11社のホワイトカラー1,500人である。

(労使間の課題)

中高年齢労働者について労働面にどのような課題があるかを、労働省「労働組合活動等実態調査」(60年)でみると、「定年延長」が43.3%と最も多く、これに続いて「昇進昇格・処遇問題」が39.6%、「年功賃金体系の改定」が29.5%、「健康管理対策の充実」が29.0%となっている。これを組合員数規模5,000人以上についてみると、「定年延長」が大幅に低下して、「健康管理対策の充実」、「昇進昇格・処遇問題」の割合が高まり、さらに「新技術の導入に伴う研修の充実」、「新技術の導入に伴う配置転換」および「関連会社・子会社などへの出向・転籍問題」の割合がそれぞれ高まる(付属統計表第2-40表)。

現在、処遇が問題になっているホワイトカラーの年齢層は、ブルーカラーに比較してきわめて恵まれた職業として志向された昭和30年代に就職した人々であり、また、管理職に就ける可能性の多い層であるだけに、労働条件や人事上の処遇について、労使間の対応が遅れたといえる。

それだけに、当面している問題について、単に経営管理上のニーズだけでなく、労働条件の向上や雇用の安定という視点から、企業組織のあり方も含め見直すことが必要といえよう。

第II部 中長期的な職業生活の変化と新たな課題 ―雇用の多様化と労働時間短縮―

1 雇用の多様化と職業生涯

(3) 職業生涯における就業変化

4) 中高年齢労働者の就業変化

(ii) 定年にともなう就業変化

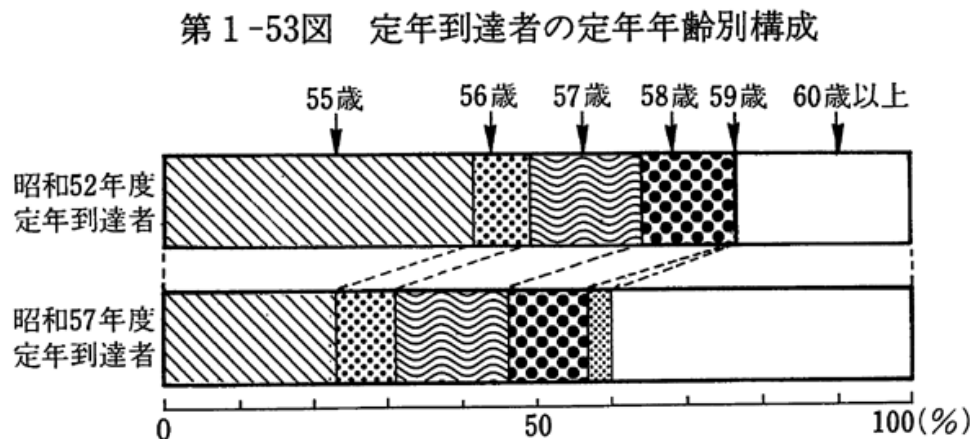
職業生涯における就業変化という視点からみると、若年や中年の時には、先に職場間異動の項でみたように、企業内における職場の異動、職種の転換、役職への昇進あるいは自発的理由ないしは会社都合等非自発的理由による転職といったことが中心となるが、このような変化は企業内の全労働者が一様、一律に経験するわけではない。これに対して高齢期においては、定年制の下で一定の年齢に到達した者は、一律に企業を退職するという大きな就業変化が待ちかまえている。定年到達者のうち再雇用、勤務延長により元の企業に雇用される者もいるが、他の者は他企業に転職しなくてはならない。元の企業に雇用される場合でも、身分が嘱託等の身分に変わることが多い。

このように高齢労働者の就業変化には、若・中年期とは異なる特徴がみられる。以下では定年にともなう就業変化を、主として高齢者雇用開発協会「定年到達者の就業と生活に関する実態調査」(58年)によりみていくこととする。

(定年年齢と定年後の異動先)

定年到達者の定年年齢は近年60歳へと延長されつつある。「定年到達者の就業と生活に関する実態調査」では、52年度に定年に到達した者と57年度に定年に到達した者の二つのグループの者に対して調査が行われているが、52年度に定年に到達した者についてその定年年齢の構成比をみると、55歳がもっとも多く42.4%、次いで60歳以上が21.8%であった。これに対し、5年後の57年度定年到達者は60歳以上が39.5%と高まり、55歳が24.5%に低下している(第1-53図)。

第1-53図 定年到達者の定年年齢別構成



資料出所 高齢者雇用開発協会「定年到達者の就業と生活に関する実態調査」(昭和58年)

定年後の状況を57年度定年年齢到達者によりみると、39.4%の労働者が再雇用・勤務延長されている(52年度定年年齢到達者の場合43%)。これを定年年齢ごとにみると55歳定年は50.5%、57歳定年は41.3%、そして60歳定年は30.0%と定年年齢の上昇とともに低下する。定年年齢到達時から調査時点まで6年経過した52年度定年年齢到達者についてみると、再雇用者の90%はすでに再雇用期間を終了している。また再雇用ないし勤務延長期間を、労働省「高齢者就業実態調査」(58年)によりみると、男子で平均3年となっている。

つぎに再雇用・勤務延長されなかった労働者の状況をみると、52年度定年年齢到達者のうち再雇用されなかった労働者の割合は56.9%となっているが、このうち定年後転職して再就業した者は76.2%、再就業していない者21.9%となっている。再就業をしなかった者については、高齢、健康上の理由等から定年を契機として実質上職業生活から引退したものとみられる。

定年到達後再雇用されずに転職して再就業した労働者について、就業先の構成をみると「子会社に勤務」が32.1%となっているが、

「他会社に勤務」が47.7%と半数弱を占めている。このほか「独立・自営」が9.3%、「農業その他」が4.0%となっている。また、定年到達後再雇用されたが再雇用期間がすでに終了した者のうち、転職により再就業したのは37.2%となっている。再就業した労働者について就業先の構成をみると、再雇用されずに退職し再就業した者の就業先構成とほぼ同様の傾向となっている(付属統計表第2-41表)。

このように定年後に転職し再就業した者が、その後何回会社を変わったかをみるために、再就業先の企業を離職した者についてその後の転職状況をみると、転職なしが64.5%、転職1回が24.0%、2回が4.0%、3回以上が1.6%となっている。これは、つまり定年後最初に再就職した会社だけに勤めている労働者が半数を上回っていることを意味する。

(産業、職種間異動の実態)

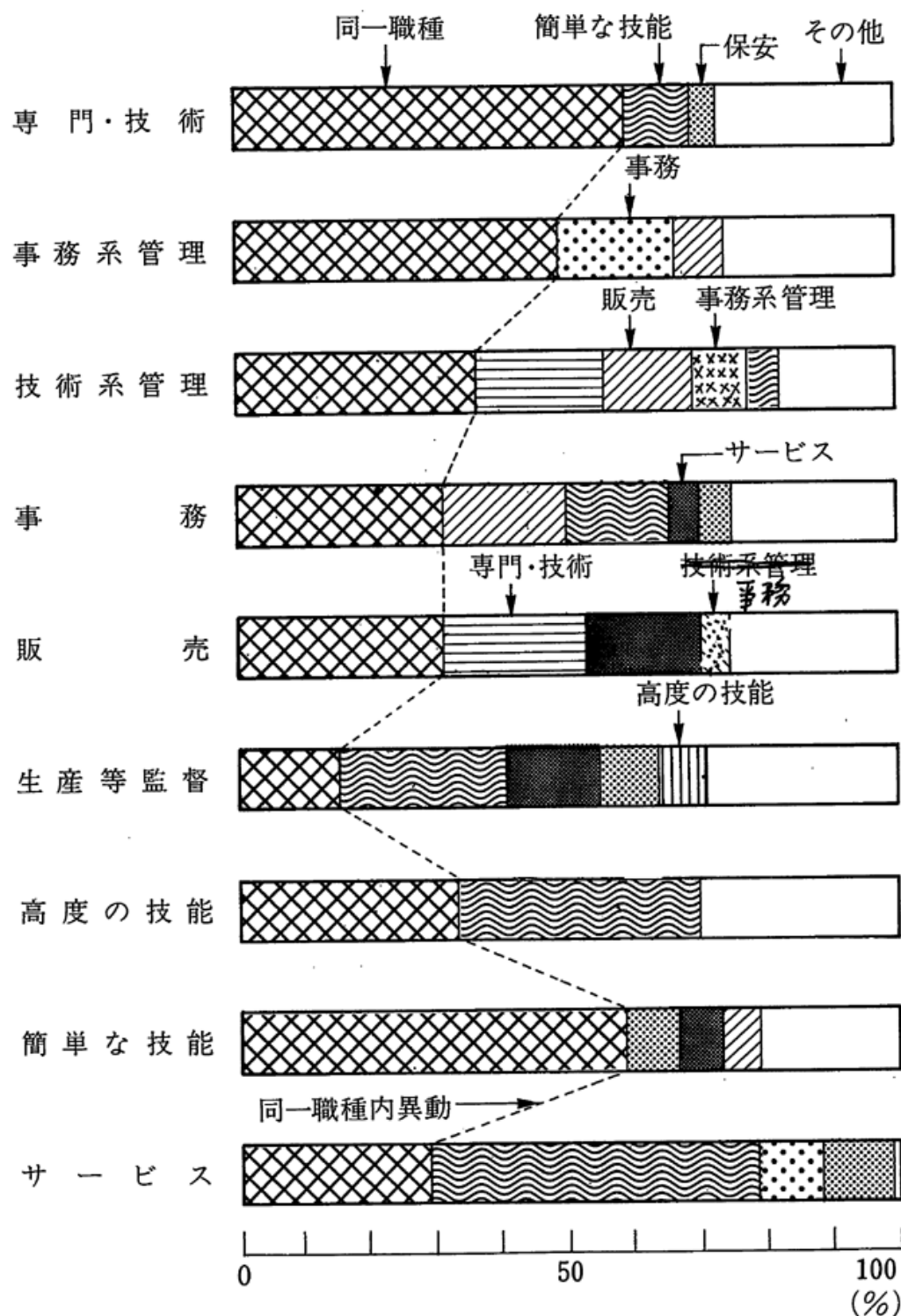
定年年齢の到達あるいは再雇用、勤務延長の終了によって転職した者について、定年到達時の産業とその後再就業した産業の異動状況をみると、1)同一産業に転職する者の割合は鉱業、サービス業、卸売・小売業で低くなっているのに対し、製造業、建設業、金融・保険・不動産業では比較的高くなっている。2)他産業に転職する者の割合をみると、サービス業が製造業、建設業、金融・保険・不動産業、電気・ガス業等から幅広く転職者を受け入れており、製造業も卸売・小売業、サービス業、鉱業等からの転職者を受け入れている(付属統計表第2-42表)。

また、転職にともなって職種がどのように変化しているかを、52年度の定年年齢到達者についてみると、1)「専門・技術」、「事務系管理」および「簡単な技能」では同じ職種にとどまる割合が高くなっている。2)管理職で職種が変わる場合には、「事務系管理」は「事務」に、「技術系管理」は「専門・技術」、「販売」に、「生産等監督」は「簡単な技能」、「サービス」に変わる割合が高い。3)その他の職種では「事務」は「販売」、「簡単な技能」に、「販売」は「サービス」に変わる割合が高い。また「サービス」は同職種に変わる割合より「簡単な技能」に変わる割合が高い(第1-54図)。このような職種間異動の特徴は、転職によってそれまでの職業能力が生かせる職種とそうでない職種がみられること、および管理職から非管理職に変わるケースが多いことである。そこで転職後の仕事の内容と定年前のそれとの関連をみると、「定年前と同じ」が16.3%と少なく、「経験が生かせる」が34.3%、「全く関係なし」が40.4%となっており、定年後それまでの経験が生かせるかどうかはほぼ半々の割合となっている。

なお、再雇用、勤務延長で同じ企業にとどまる場合であっても、定年前と違う職種に就いたことがある者の割合は15.1%となっている(「高年齢者就業実態調査」(58年))。職種別には管理的職業でその割合が高い。

第1-54図 定年到達時の職種別職種間異動割合

第1-54図 定年到達時の職種別職種間異動割合（再就業者=100）

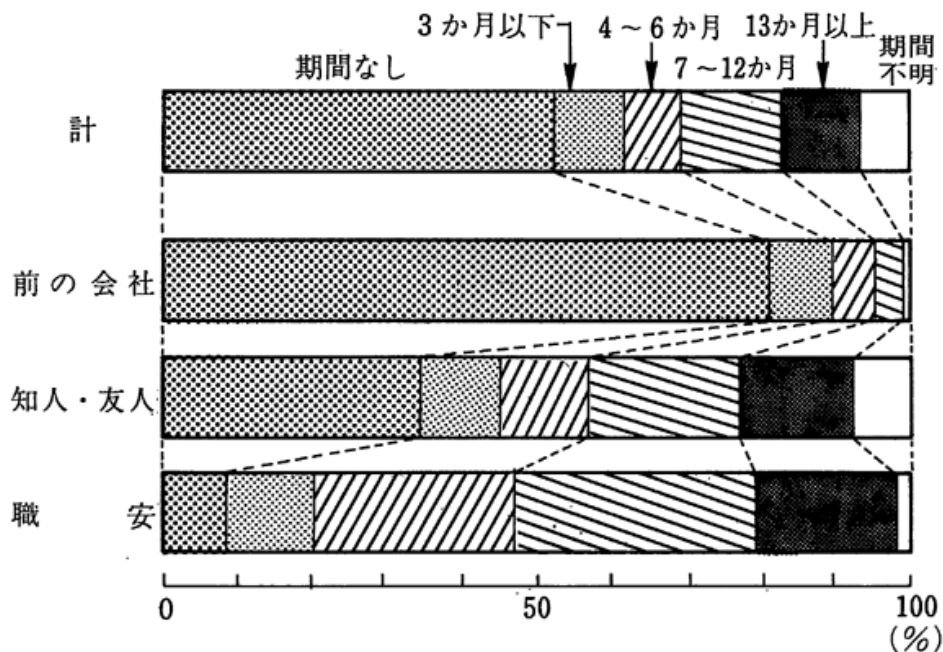


資料出所 労働省「定年到達者の就業と生活に関する実態調査」（昭和58年）

- （注） 1) 昭和52年度定年到達者に対する調査結果である。
2) 主要な職種のみ掲げた。

第1-55図 再就業経路別再就業までの期間

第1-55図 再就業経路別再就業までの期間（再就業者＝100）



資料出所 高齢者雇用開発協会「定年到達者の就業と生活に関する実態調査」（昭和58年）

（注）昭和57年度に定年年齢に到達した者に対する調査結果である。

（再就業経路）

定年退職者の就業経路を57年度定年年齢到達者で再就業した労働者（約95%は再雇用・勤務延長なし）についてみると、「前の会社」の紹介で就業した者が47%と最も多く、次いで「知人・友人」、「職安」がそれぞれ12%となっている。このほか「今の会社」、「求人広告」等と続いている。就業経路別に再就業までの期間をみると、「前の会社」は期間なしが約8割を占めており、大半が6か月以内で再就業している。これに対して「知人・友人」は期間なしの割合が大きく低下し34.8%となるが、それでも約半数弱は3か月以内に就業している。「職安」になると期間なしがさらに低下し、6か月以内の就業で半数弱となる（第1-55図）。

（高齢労働者の就業形態）

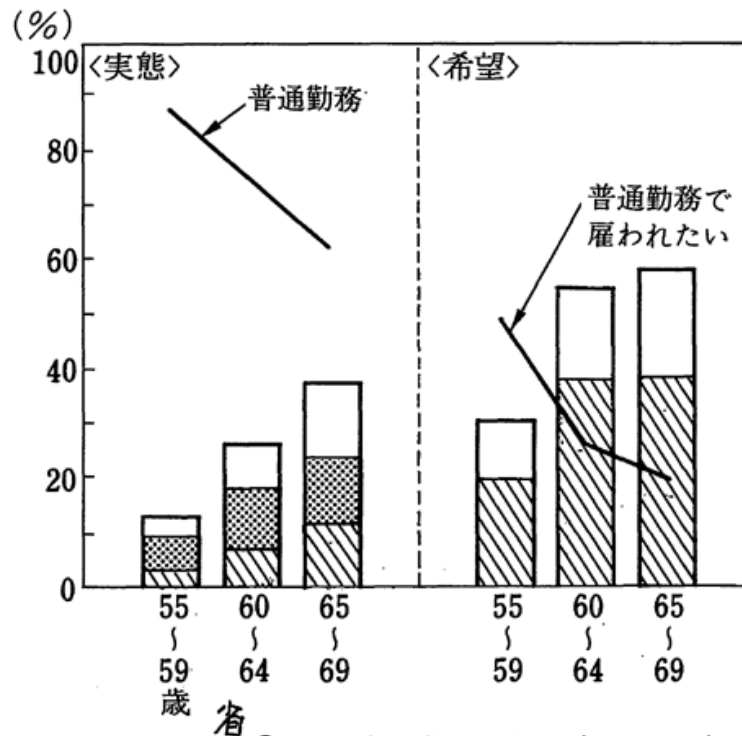
労働省「定年到達者調査」（54年）により、定年到達後の雇用の身分についてみると、継続雇用者は本雇いが20.6%と少なく、嘱託が61.9%となっている。勤務先変更者の場合は本雇いが半数弱の48.5%、次いで嘱託が30.4%となっている。このほか臨時、日雇い、パートも若干みられる（付属統計表第2-43表）。

高齢就業者の就業形態を「高齢者就業実態調査」（58年）でみると、年齢の高まりとともに、「普通勤務」の形態が55～59歳の87.1%から65～69歳の62.8%に低下し、「毎日、短時間勤務で仕事をした」いわゆるパートタイム勤務のほか、「毎日ではないが、定期的に仕事をした」、「ときどき仕事をした」といった多様な就業形態の割合が高まっており、65～69歳でそれぞれ11.0%、12.7%、13.4%となっている。また、不就業者の就業希望をみると、「普通勤務で会社等に雇われたい」者が半数を下回り、年齢の高まりとともに低下するが、「短時間勤務で会社等に雇われたい」が60歳を超えると40%弱まで高まるほか、「任意に行う仕事をしたい」が65～69歳で20%にまで高まっている（第1-56図）。さらに「就業構造基本調査」により、高齢無業者の就業希望の推移をみても、「パート、アルバイトの仕事をしたい」という希望割合は年々高まりをみせている。

こうしたパート、任意就業といった就業形態での就業ないし就業希望の増加には、高齢者の労働力需給が厳しいがために、そのような就業形態をとらざるを得なかったという側面と、高齢者自ら進んで短時間勤務等を望む傾向が高まってきたという要因が重なっているとみられる。

第1-56図 男子高齢者の就労形態の実態と希望

第1-56図 男子高年齢者の就労形態の実態と希望（就業者または就業希望者＝100）



資料出所 労働省「高年齢者就業実態調査」(昭和58年)

- (注) <実態>の図
- ---ときどき仕事をした
 - ▨ ---毎日ではないが定期的に仕事をした
 - ▤ ---毎日短時間勤務で仕事をした
- <希望>の図
- ---任意に行う仕事をしたい
 - ▤ ---短時間勤務で雇われたい

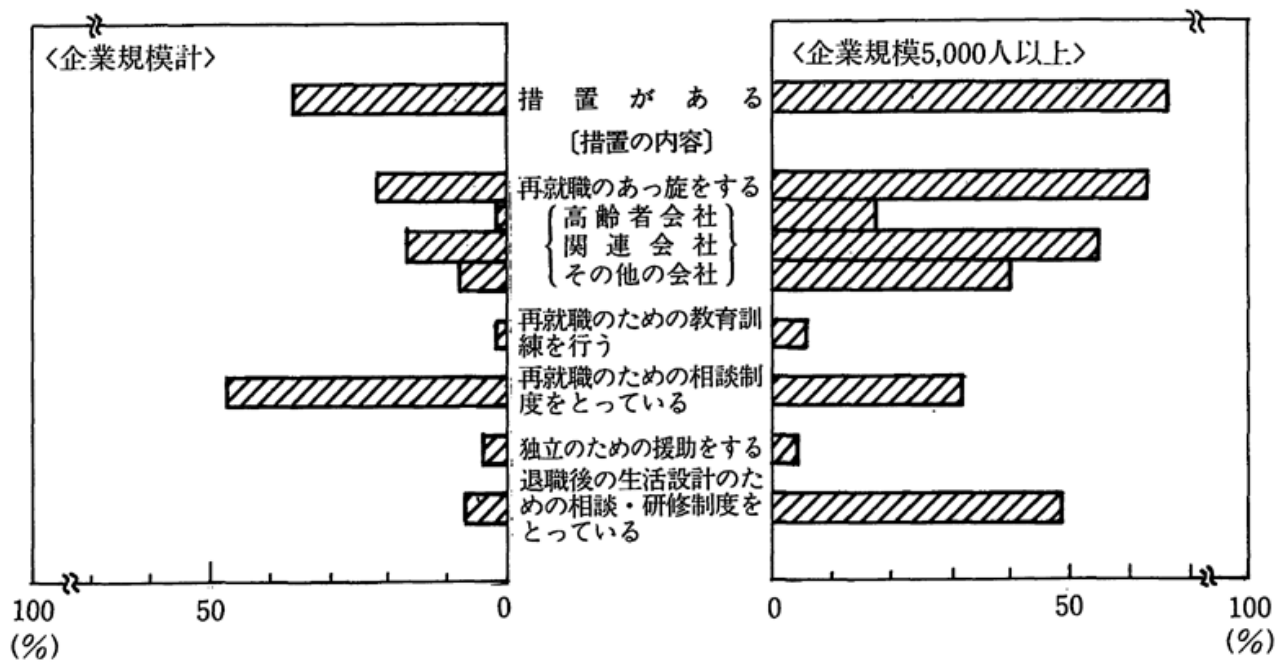
(企業の対応)

定年は労働者の職業生涯にとって大きな変化を招く要因となるが、これに対して、企業側も何らかの対応を図る企業が増加している。これは労働力の中高齢化から定年到達者が増加していること、高年齢労働者をめぐる需給が著しく緩和していること、そして定年後の再就職、生活設計等について労働者の不安が高いことから、定年を境とする高年齢労働者の就業変化にともなう障害をできるだけ取り除けるよう、企業として対応がなされてきているとみられる。

定年到達予定者に対する措置の状況を、「雇用管理調査」(60年)によってみると、何らかの措置がある企業は35.8%となっている。これを規模別にみると、大企業ほど高く、5,000人以上で66.5%、1,000～4,999人でも50.0%であるのに対して、30～99人では35.4%にとどまっている。措置の内容別にみると、「再就職のための相談制度をとっている」が47.5%と最も多く、次いで「再就職のあつ旋をする」が21.6%となっている。再就職先の内容は、関連会社が17.2%、その他の会社が7.7%、高齢者会社が1.4%となっている。これを5,000人以上の大企業についてみると、「再就職のあつ旋をする」が最も多く、かつその内容に高齢者会社が比較的高くなっている。次いで「退職後の生活設計のための相談・研修制度をとっている」が多くなっている(第1-57図)。

第1-57図 定年到達予定者に対する措置

第1-57図 定年到達予定者に対する措置（措置の内容は、「措置がある」を100とした複数回答）



資料出所 労働省「雇用管理調査」（昭和60年）

このように最近では再就職先の紹介にとどまらず、退職後の生活設計等に関しても相談にのるような措置がとられるようになってきている。これは、定年到達予定者の増加から、1)定年後の職業生活設計について高齢労働者の考え方が多様化していること、2)これに対する企業の対応として、従来型の人事管理方式では限界がみられるようになり、個々の労働者のニーズに対応したきめ細かい対策が必要となっていることを示しているものとみられる。