
第II部 構造変化のなかでの雇用安定と勤労者生活の課題

1 労働市場の変貌と雇用安定への課題

(4) 労働市場の労働力配分機能

以上みてきたように,わが国の労働市場は労働力需給の両面において,大きな構造変化をしている。そのなかで,完全失業率は長期的な上昇傾向を示している。

今後,わが国経済が内需主導型に転換するなかで,こうした構造変化は一層進展するものと予想され,この条件の下で,今後の雇用安定を図っていくためには,労働力需給構造の変化に対応して,いかに円滑に労働力が配分されるかが重要となる。

以下本節では,わが国の労働市場の労働力配分機能について外部労働市場と内部労働市場の双方から国際比較を交えて分析し,その特性を踏まえた上で,いかなる労働力配分機能を強化すべきかを検討する。

第II部 構造変化のなかでの雇用安定と勤労者生活の課題

1 労働市場の変貌と雇用安定への課題

(4) 労働市場の労働力配分機能

1) 労働力配分と就業構造の変化

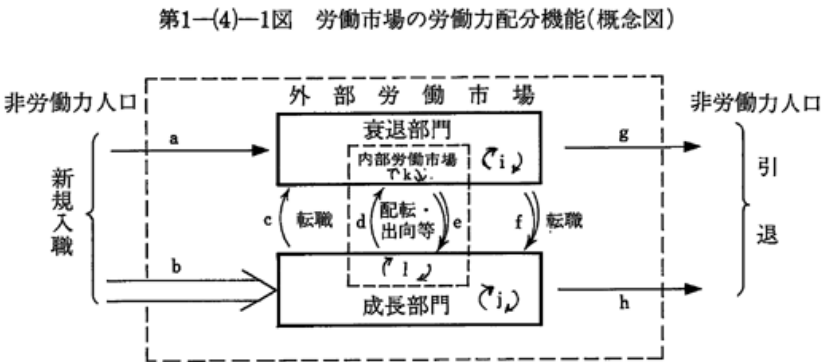
(労働力配分機能の概念)

就業構造の変化は、新規入職・引退を通じた就業状態の異動、転職、配置転換等様々なレベルでみられる労働移動の結果として、生ずるものである。ある一時点の就業構造をストックと考えれば、労働移動はそれを取りまくフローとして理解することができる。

そこで、就業構造を変化させるこのような労働移動を労働力配分機能としてとらえ、その場が企業内であるか否かによって1)外部労働市場を通じるもの、と2)内部労働市場を通じるもの、とに大別することができる。さらにこの中間として、3)企業内の枠を超えた企業グループを中心として出向の形態で移動する、いわば準企業内労働移動とでもいうものがある。

いま述べたことは第1-(4)-1図のような形で示すことができる。この図において、新規入職・引退(a,b,g,h)、転職(c,f,i,j)が、1)の外部労働市場を通じる労働力配分に該当し、また、配置転換(d,e,k,l)が純然たる2)の内部労働市場を通じる労働力配分に該当するが、ここでは、一応便宜的に、出向も内部労働市場を通じるものとあわせて整理し、検討を加えることとする。

第1-(4)-1図 労働市場の労働力配分機能



就業構造を変化させる要素として、これら労働移動を考える場合、その量的多寡、就業構造の変化への寄与そして方向性等が問題となる。そこで、始めに各々の要素の量について、概観することとする。

総務庁統計局「就業構造基本調査」によれば、56～57年の1年間において、新規入職した者は377万人、無業(引退または失業)となった者は253万人、産業間を転職した者は、151万人であった。また、同じ時期同一企業内の異なる事業所から配置転換されたものは、労働省「雇用動向調査」によれば、約84万人(注 ただし事業所規模5人以上に限ったもの)となっている。出向については、データが乏しいが、労働省「雇用管理調査」(企業規模30人以上)によると、61年において約15万人が在籍のまま出向、また、3万人が出向元と雇用関係を断つた移籍型の出向となっている。このうち、移籍型の出向については、「就業構造基本調査」でとらえる転職のなかに含まれていると考えられる。

56～57年における各要素の総量比をとってみると、全体を100として新規入職、引退によるものは70、転職は17、配置転換は10、在籍型出向は2程度と推定される。

(労働力配分と就業構造の変化)

つぎに、こうした労働移動による労働力配分と就業構造の変化との関係を概観する。

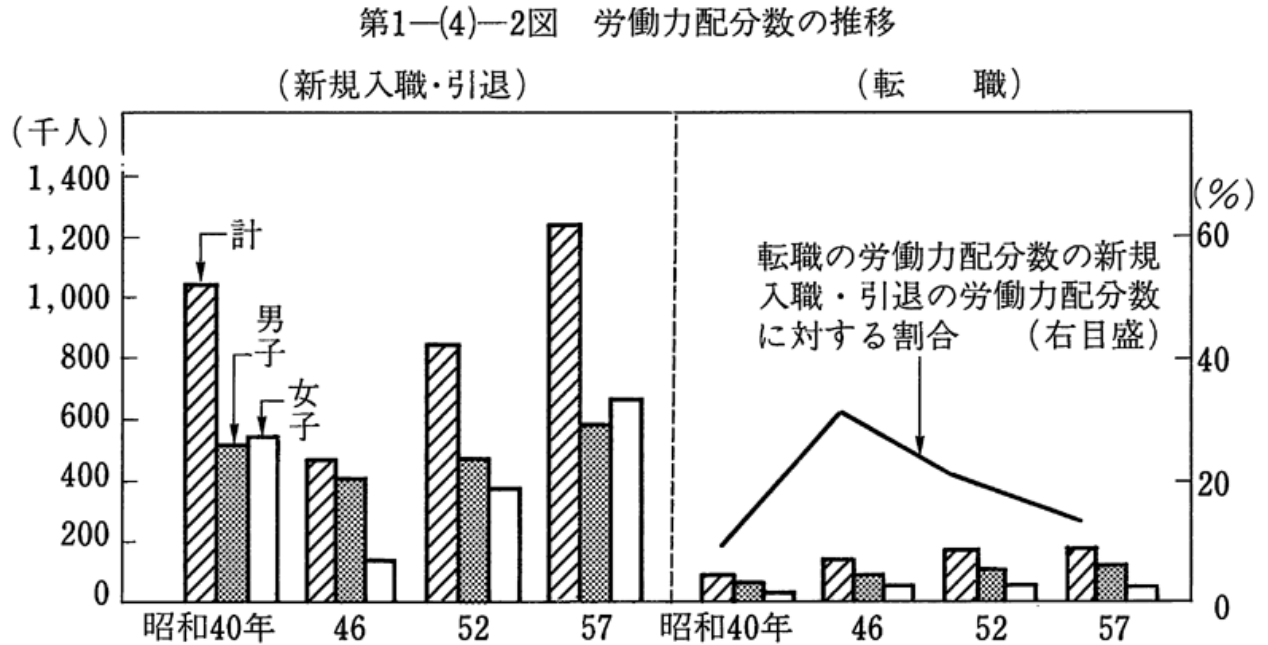
就業構造は労働移動が異なる産業・職業の間で行われる時に変化を示すが、労働移動が活発であっても同一産業・職業内の移動が多かつたり、引退者数と同人数の新規入職者が参入する場合も含めて他産業・職業への流出と同じ程度の流入があると就業構造の変化は小さなものとなる。そこで、労働移動によってもたらされた産業(職業)別労働者数の増減の絶対値の和(注)(以下、労働力配分数という。)によって就業構造の変化に対する各要素の寄与の大きさを比較することができる。また、この労働力配分数を産業(職業)間移動者数の和で除した数(以下、労働力配分係数という。)によって就業構造の変化に対する各*η*要素の寄与の効率性を比較することができる。

昭和62年 労働経済の分析

(注)もちろん、この定義のもとでの労働力配分数は産業(職業)の分類の仕方によって影響を受ける。本節では特に断らない限り、産業(職業)大分類により労働力配分数を計算する。

また、労働力配分係数の算出上分母となる産業(職業)間移動者数としては、新規入職・引退については、新規入職者と引退者の和、転職については転職者総数を用いた。

第1-(4)-2図 労働力配分数の推移



資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」を用い、労働省労働経済課試算。

(注) 労働力配分数は下式による。

$$\text{新規入職・引退} \sum_i |J_i - P_i| \quad \text{転 職} \sum_i |I_i - O_i|$$

ただし

J_i …産業*i*へ流入した新規入職者数

I_i …他産業*i*へ流入した転職者数

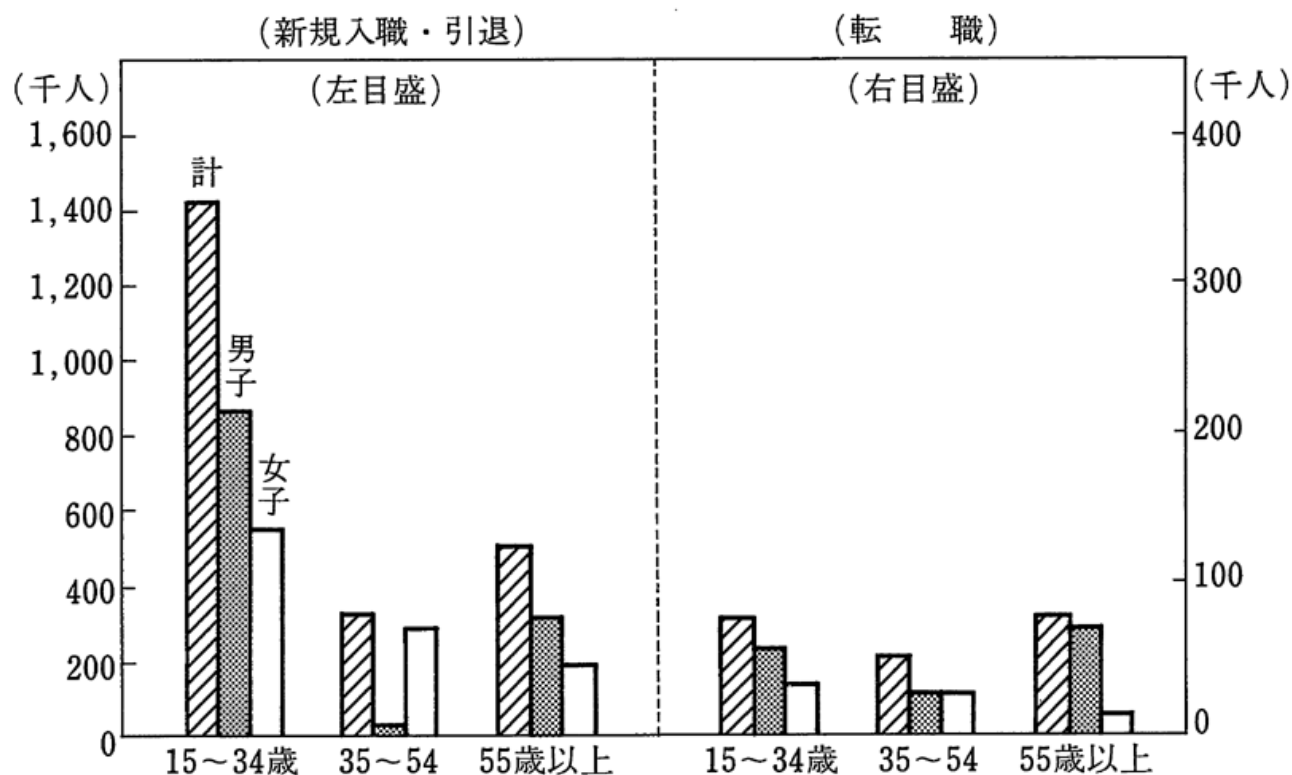
P_i …産業*i*からの引退者数

O_i …産業*i*から他産業へ流出した転職者数

また、産業は大分数でとった。

第1-(4)-3図 性、年齢別労働力配分数

第1-(4)-3図 性、年齢別労働力配分数(昭和57年)



資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」を用い、労働省労働経済課試算。

(注) 労働力配分数の算出方法は第1-(4)-2図(注)に同じ。

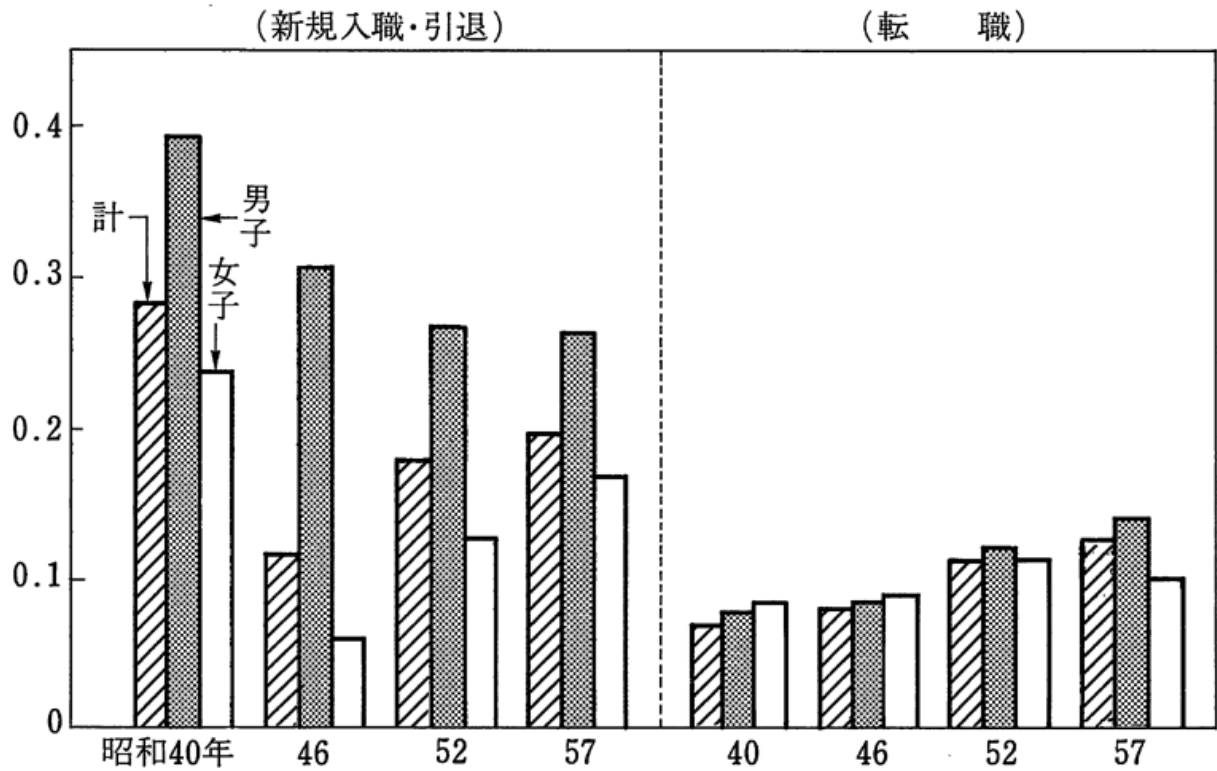
外部労働市場に係わる新規入職・引退と転職について労働力配分数、労働力配分係数をみてみよう。新規入職・引退による労働力配分数は近年女子での増加が著しく、57年には女子が男子を上回った。この女子の増加は主に中年層によってもたらされている(付属統計表第20表)。転職による労働力配分数は男子の方が女子よりも大きく、また、全体としてやや増加しているが、新規入職・引退による労働力配分数に対する割合は46年以降低下し、57年には14%になっている(第1-(4)-2図)。年齢別の労働力配分数をみると、男子については新規入職・引退、転職とも若年、高年が大きく、中年が小さいなかで、転職では高年の方が若年よりも大きい。しかし、女子については新規入職・引退、転職とも若年、中年、高年の順で大きい(第1-(4)-3図)。

労働力配分係数についても、新規入職・引退の方が転職よりも大きく、新規入職・引退による労働力配分は就業構造の変化に対して効率よく寄与していることを示している。しかし、転職による労働力配分係数も次第に上昇しており、この傾向は57年以降も引き続いていられる(第1-(4)-4図)。年齢別の労働力配分係数をみると、男子については新規入職・引退では労働力配分数と同様に若年、高年が大きく、中年が小さいが、転職では若年が中年よりも小さい。女子については新規入職・引退、転職とも労働力配分数と逆に高年、中年、若年の順で大きい(第1-(4)-5図)。

なお、新規入職・引退による労働力配分係数が近年男子で低下し、女子で上昇しているが、これは労働力供給のうえでウェイトが低下している若年の労働力配分係数が男子では大きく、女子では小さいことが影響しているものと考えられる。

第1-(4)-4図 労働力配分係数の推移

第1—(4)—4図 労働力配分係数の推移



資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」を用い、労働省労働経済課試算。

(注) 労働力配分係数は下式による。

新規入職・引退
$$\frac{\sum_i |J_i - P_i|}{\sum_i J_i + \sum_i P_i}$$

転 職
$$\frac{\sum_i |I_i - O_i|}{\sum_i H_i}$$

ただし J_i …産業*i*へ流入した新規入職者数

P_i …産業*i*からの引退者数

I_i …他産業から産業*i*へ流入した転職者数

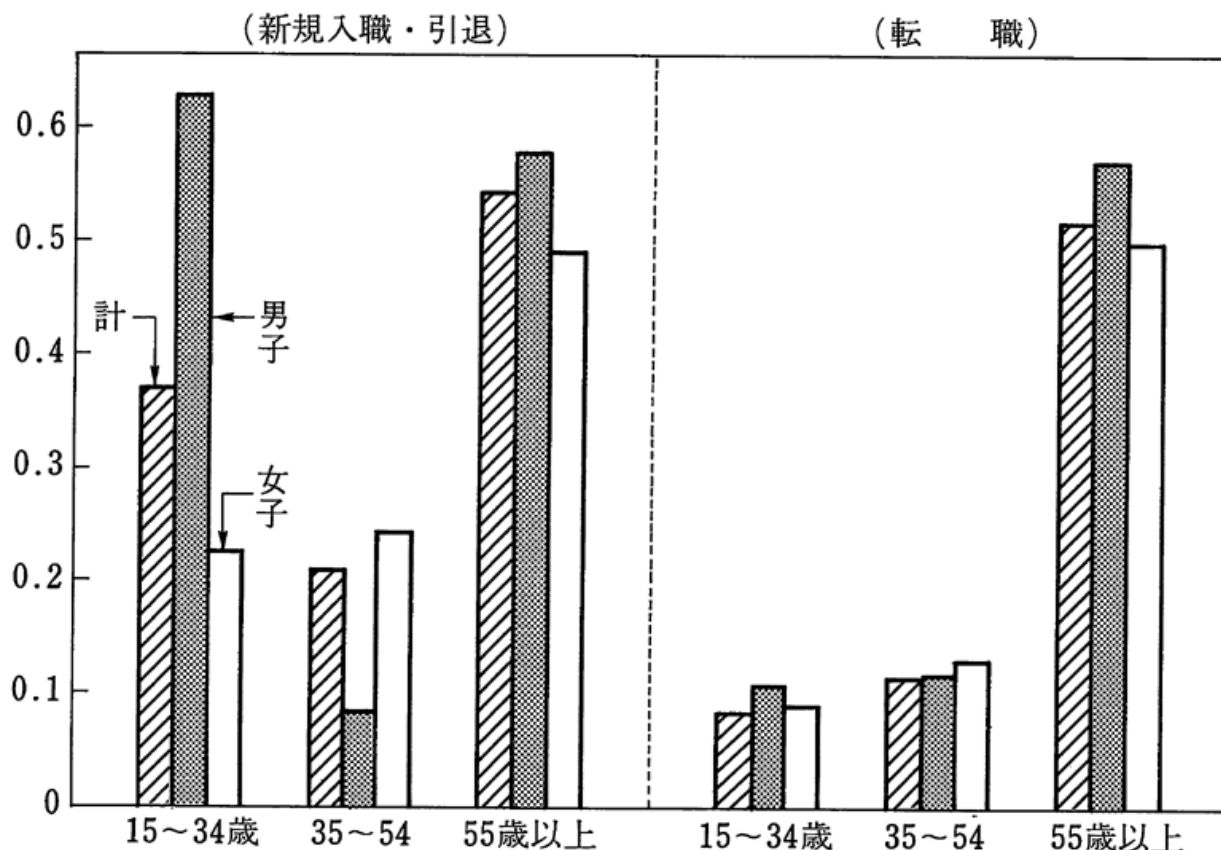
O_i …産業*i*から他産業へ流出した転職者数

H_i …産業*i*へ流入した転職者数

また、産業は大分類でとった。

第1-(4)-5図 性・年齢別労働力配分係数

第1—(4)—5図 性、年齢別労働力配分係数(昭和57年)



資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」を用い労働省労働経済課試算。

(注) 労働力配分係数の算出方法は第1—(4)—4図(注)に同じ。

一方、内部労働市場に係わる配置転換についてみると、労働力配分数、労働力配分係数いずれも上昇しており、また、転職による労働力配分数に対する配置転換によるその比率をみても上昇傾向が認められる。つまり、配置転換は量、効率の両面のみならず、転職との相対関係においても就業構造の変化に対する寄与を次第に高めていることがわかる(第1-(4)-6図)。

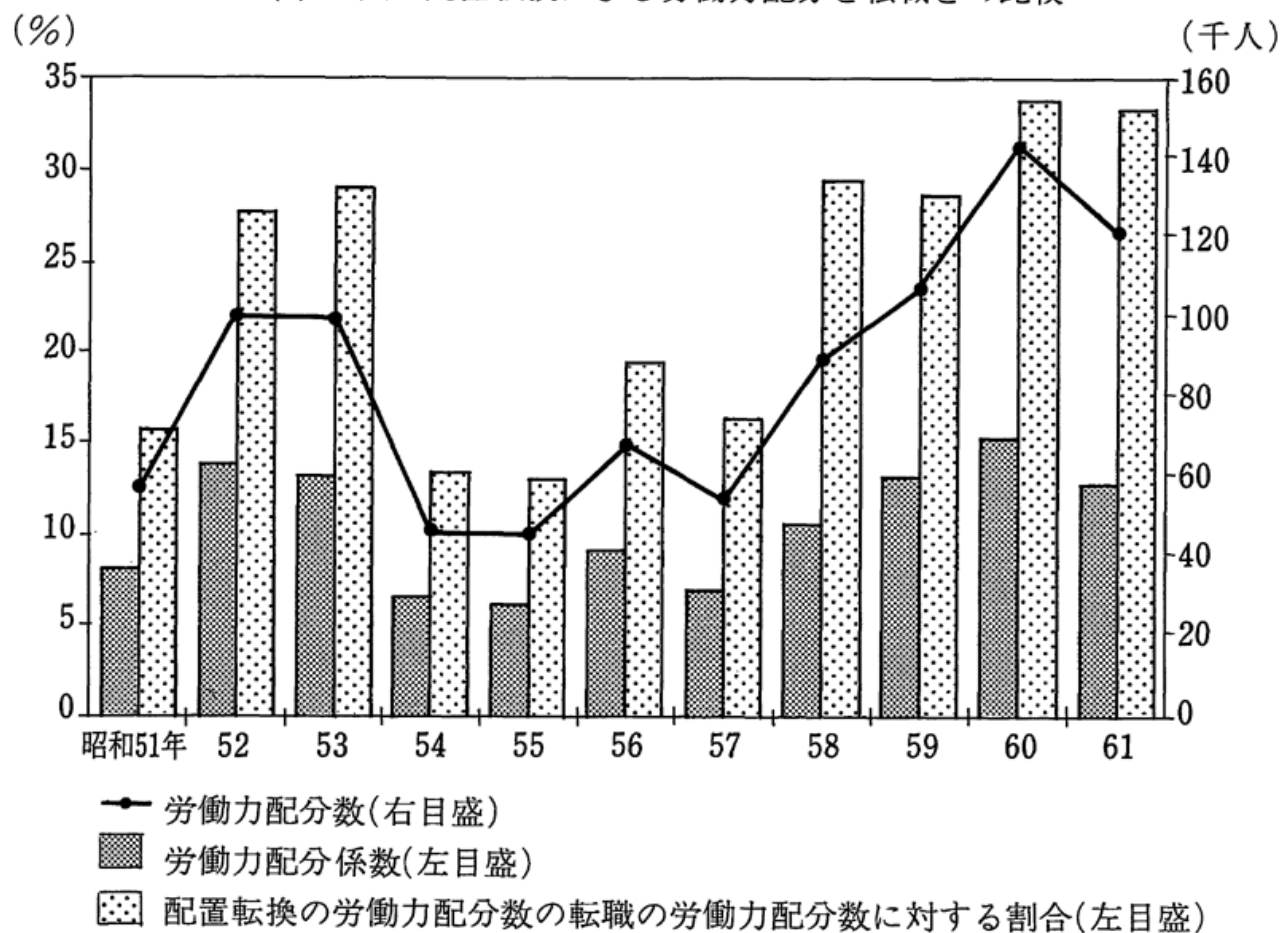
また、出向についてはデータに乏しいが、後にみるように出向元に比べ出向先の産業内容がかなり第3次産業化しているところからみると、就業構造の変化に対する寄与は少なからずあるものと思われる。

以上から、

- 1) 就業構造の変化には新規入職・引退による労働力配分が量、効率の両面から大きく寄与しており、転職、配置転換等が果たした役割は比較的小さかった(ちなみに56~57年について労働力配分数全体への寄与をみると、新規入職・引退が8割強程度、転職と配置転換によるものを合わせて2割弱程度と推計される)。しかし、転職、配置転換も就業構造の変化に対する寄与を次第に高めていること、
- 2) 新規入職・引退による労働力配分は若年、女子中年、男子高年が中心である女子中年が就業構造の変化に対する寄与を高めていること、
- 3) 転職による労働力配分については若年と高年で量的には同程度であるが、就業構造の変化という効率面でみると高年の方が高いこと、が指摘できる。そこで、以下、労働力配分機能の各要素について検討を加えていくこととする。

第1-(4)-6図 配置転換による労働力配分と転職との比較

第1—(4)—6図 配置転換による労働力配分と転職との比較



資料出所 労働省「雇用動向調査」を用い労働省労働経済課試算。

(注) 1) 配置転換の労働力配分数、労働力配分係数は下式による

$$\begin{aligned}
 \text{労働力配分数} &= \sum_i |K_i - L_i| \\
 \text{労働力配分係数} &= \frac{\sum_i |K_i - L_i|}{\sum_i M_i}
 \end{aligned}$$

ただし K_i …他産業から産業 i へ流入した配置転換者数

L_i …産業 i から他産業へ流出した配置転換者数

M_i …産業 i へ流入した配置転換者数

また、産業は大分類(ただし、建設業、運輸・通信業、電気・ガス・熱供給・水道業は除く)でとった。

2) 転職の労働力配分数の算出は第1—(4)—2図の(注)に同じで、産業は上記の配置転換にそろえた。

第II部 構造変化のなかでの雇用安定と勤労者生活の課題

1 労働市場の変貌と雇用安定への課題

(4) 労働市場の労働力配分機能

2) 新規入職・引退による労働力配分

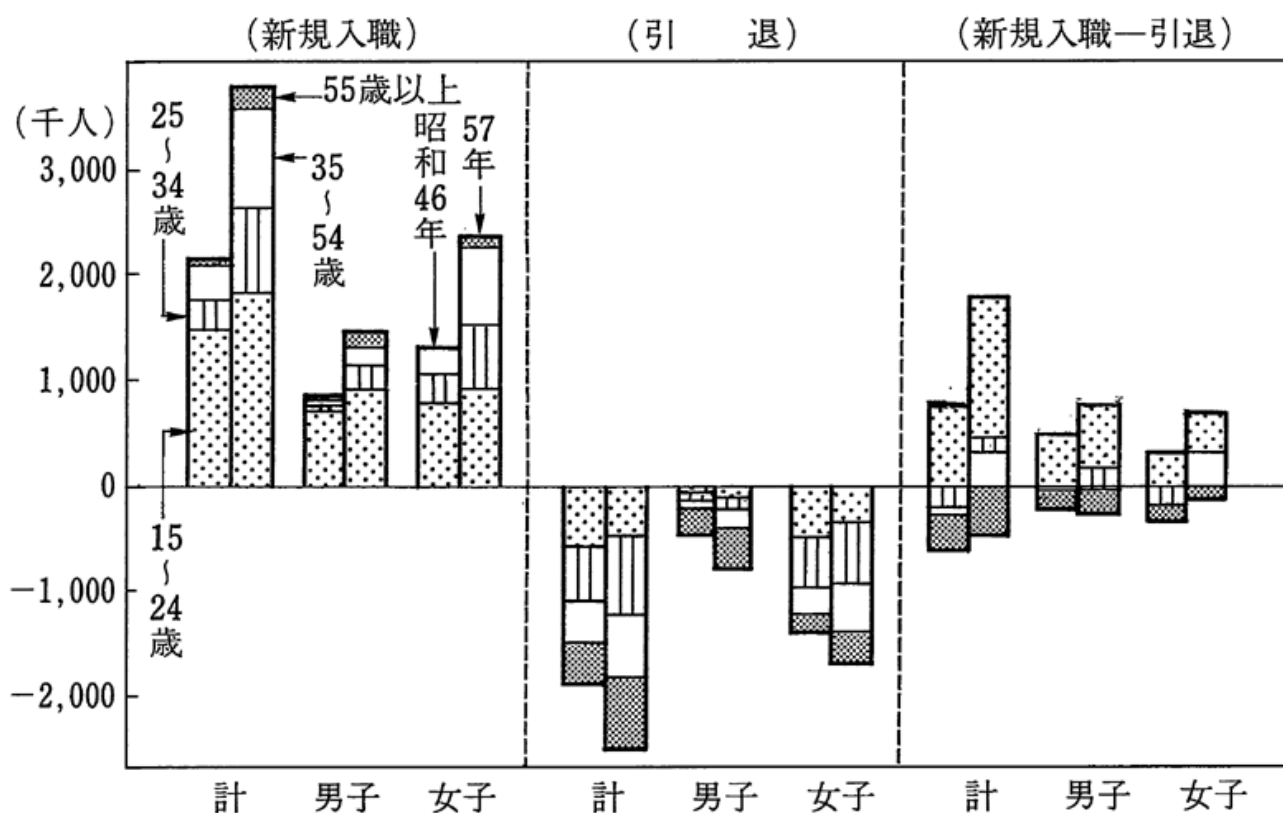
(新規学卒者の動向)

新規入職者について労働者の性、年齢別にみると、35歳未満の者の割合は46年の約8割から57年には約7割に低下したものの依然若年層の占める割合が大きい。35～54歳のいわゆる中年層の割合も46年の約15%から57年には約25%にまで上昇しており、この増加の約8割は女子によるものである(第1-(4)-7図)。つまり、新規入職者の中心は新規学卒者と主婦層であって、かつ、主婦層の割合が高まっている。

新規入職者のうち、まず、新規学卒者の就職先産業をみると、製造業から第3次産業へのシフトがみられ、この傾向は特に大卒で顕著である。第3次産業の内訳としては、高卒では、卸売・小売業、飲食店の割合がもつとも高くサービス業がこれにつぎ、この二つのウェイトが高まっている。大卒ではサービス業の割合はもつとも高く、卸売・小売業、飲食店がこれにつぎ、この二つのほか、金融・保険・不動産業もウェイトが高まっている(第1-(4)-8図)。

第1-(4)-7図 新規入職・引退者の性、年齢別内訳

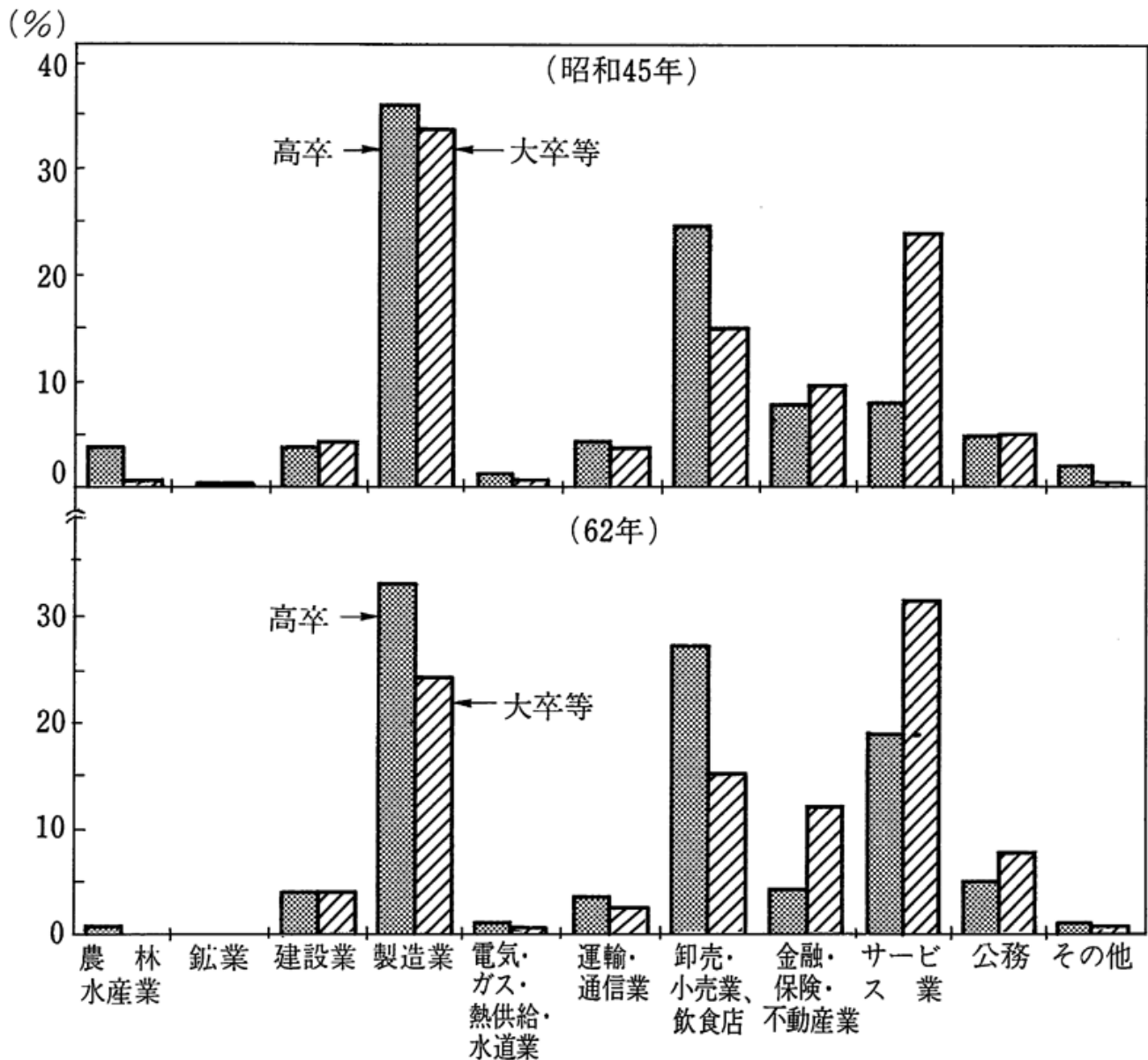
第1-(4)-7図 新規入職・引退者の性、年齢別内訳



資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」

第1-(4)-8図 高卒、大卒等別新規学卒者の産業別就職先内訳

第1-(4)-8図 高卒、大卒等別新規学卒者の産業別就職先内訳



資料出所 文部省「学校基本調査」

(注) 大卒等とは、短大、大学、大学院を卒業した者の合計である。

また、就職先職業をみると、高卒では事務従事者の割合が減少し、サービス職業従事者、販売従事者の割合が上昇している。一方、大卒等は職業別構成にはほとんど変化がみられず、構造的に専門的・技術的職業従事者の占める割合が高いという特徴を有しているが、専門的・技術的職業従事者についてその内訳をみると、技術者の占める割合が高まる一方で教員の割合は低下するといった変化が認められる(付属統計表第21表)。

このように、新規学卒者は、総じて経済構造の変化に沿って就業分野の第3次産業化が進展しているが、まったく問題がないわけではない。

労働省「雇用動向調査」によれば、新規学卒者の就職後1年以内の離職率は、中卒で近年上昇傾向にあり、また、高卒でもややその傾向がみられる。これらの学卒離職者の増加は前節でみたような若年失業率の上昇の一因ともなっていると考えられる(第1-(4)-9図)。

若年層の転職は、各自に合ったより良い職を探している過程という積極的な側面もあり、一概に悪いとはいえないであろう。しかし、個人の選職行動とマクロベースでの労働力需給構造の変化に対応した円滑な労働力配分とができるだけ低コストで調和することが社会的に望ましく、また、個人にとっても効用が大きいと考えられる。

先に指摘したように今後数年間は若年労働力人口の増加が見込まれていることも十分考慮し、新規入職段階で職業選択を適切に行い、職業教育、進路指導等を一層推進する必要がある。

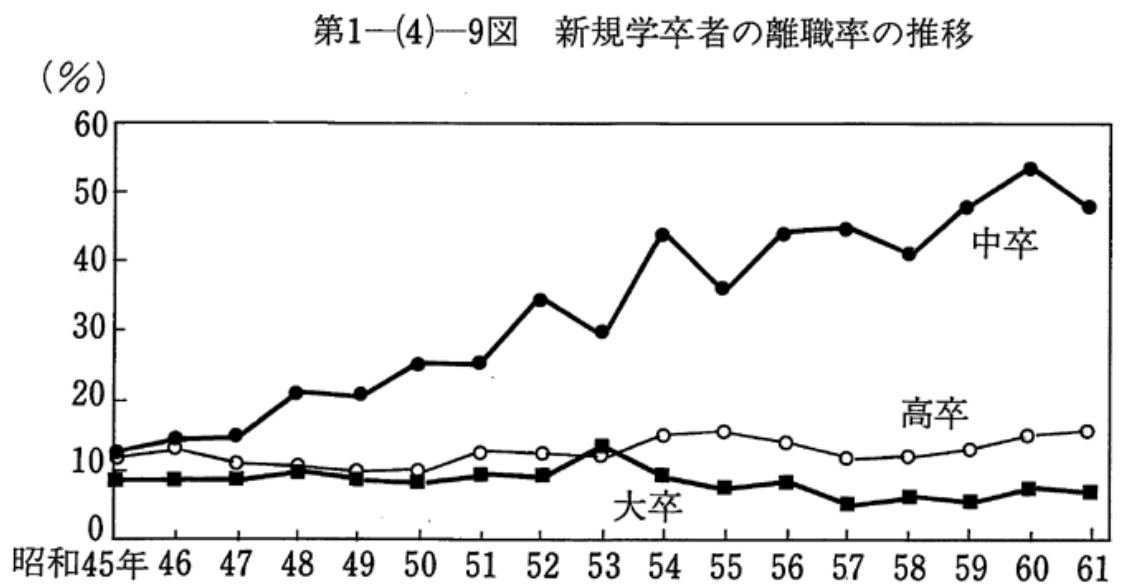
(女子中年層等の動向)

女子中年層の入職先についても、製造業のウェイトが低下する一方で第3次産業の割合が高まるなど、第3次産業化が進展している。女子中年層は若年とは異なり、パートタイムという雇用形態によって入職が進んでおり、「雇用動向調査」によってみると、入職者中、パートタイム労働者の占める割合が他の年齢層と比べても高く、しかも近年さらに上昇している(第1-(4)-10図)。

したがって、先に、女子中年層の新規入職・引退による労働力配分が就業構造の変化に対する寄与を高めていることをみたが、ここではパートタイム労働者が重要な役割を果たしているものといえよう。

つぎに、労働市場からの引退等についてみると、女子35歳未満層の割合が46年には引退者等全体の約5割を占めていたが、その後の女子の長期勤続化を反映し、57年には4割弱に低下した。一方、男子を中心に、定年退職者の増加等を反映して、55歳以上層の割合は46年の2割から57年には3割弱に高まった(前出第1-(4)-7図)。

第1-(4)-9図 新規学卒者の離職率の推移

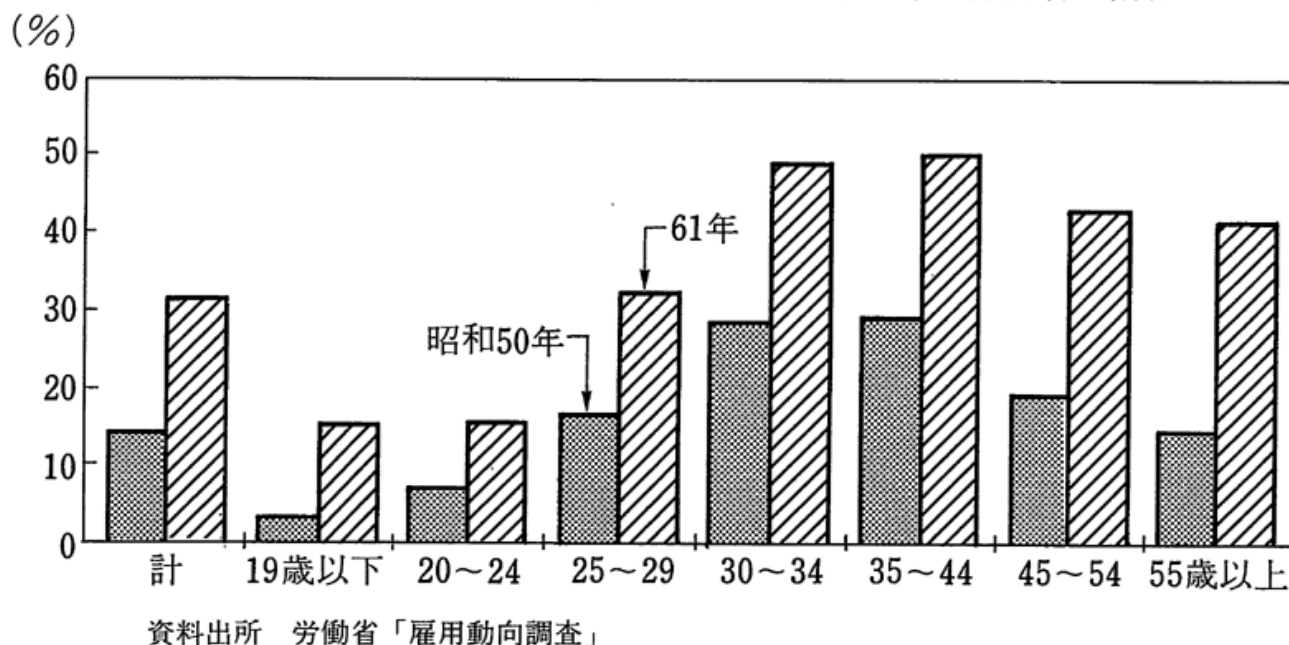


資料出所 労働省「雇用動向調査」

(注) ここでの離職率は、その年入職した者のうち、その年のうちに離職した者の割合で示した。

第1-(4)-10図 女子入職者に占めるパートタイム労働者の割合

第1—(4)—10図 女子入職者に占めるパートタイム労働者の割合



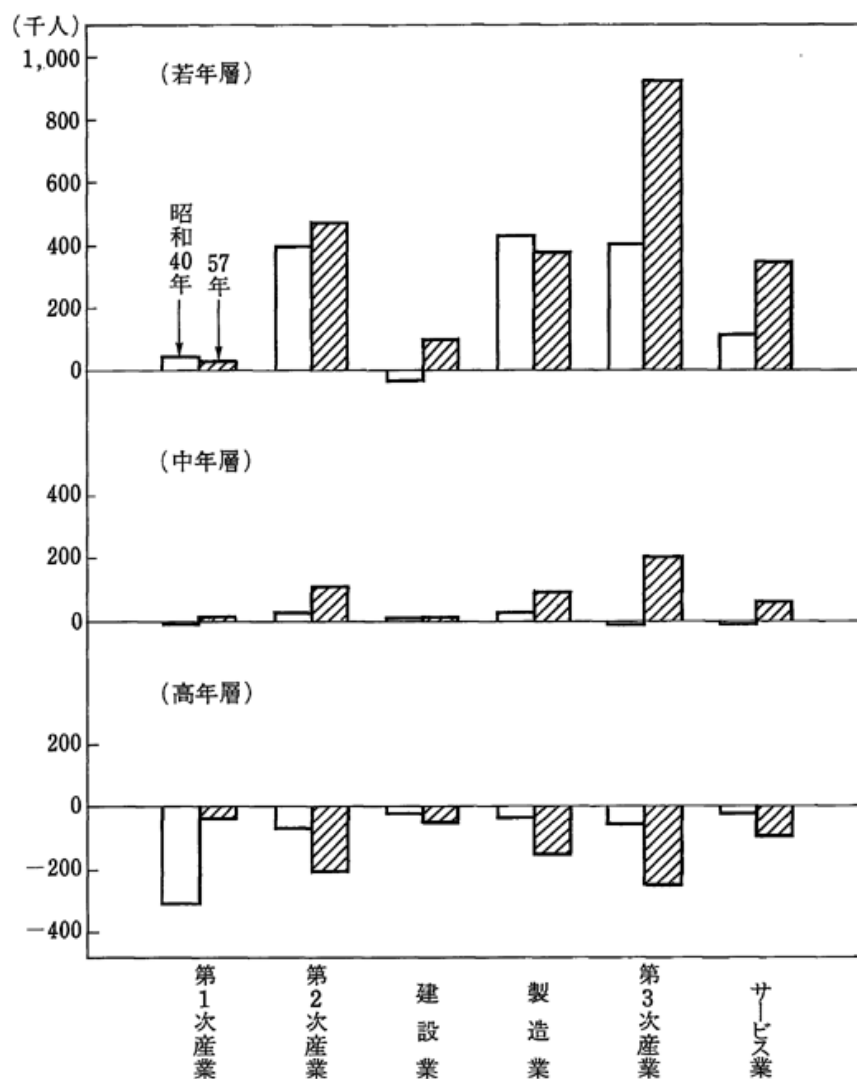
(新規入職・引退による労働力配分の特徴)

以上の新規入職・引退といった労働市場への流入の動きと就業構造の変化との関係を見ると、次のようにまとめることができる(第1-(4)-11図,第1-(4)-12図)。

- 1) 若年層は新規入職に比べ引退が少なく,就業者の増加をもつとも多く生みだす年齢層であり,高年層は,その反対であること。
- 2) 中年層は40年代には流出超過であったが,最近の女子中年層の職場進出の影響で50年代には流入超過に転じていること。
- 3) こうした年齢別流入の動きは,若年を中心に就業構造の第3次産業化を促しており,それは,40年にはあまり明確でなかった中年層においてもみられるようになったこと。
- 4) 男女別にみてもいずれも,第3次産業に傾斜した労働力配分を示すようになっており,特に,女子の変化が大きいこと。

第1-(4)-11図 年齢別労働力配分率の産業別内訳

第1-(4)-11図 年齢別労働力配分率の産業別内訳(新規入職・引退のみ)



資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」および同特別集計(昭和40年)

(注) 1) 昭和40年の年齢別、産業別内訳は農林業を除き雇用者ベースである。

2) 年齢区分は以下のとおり

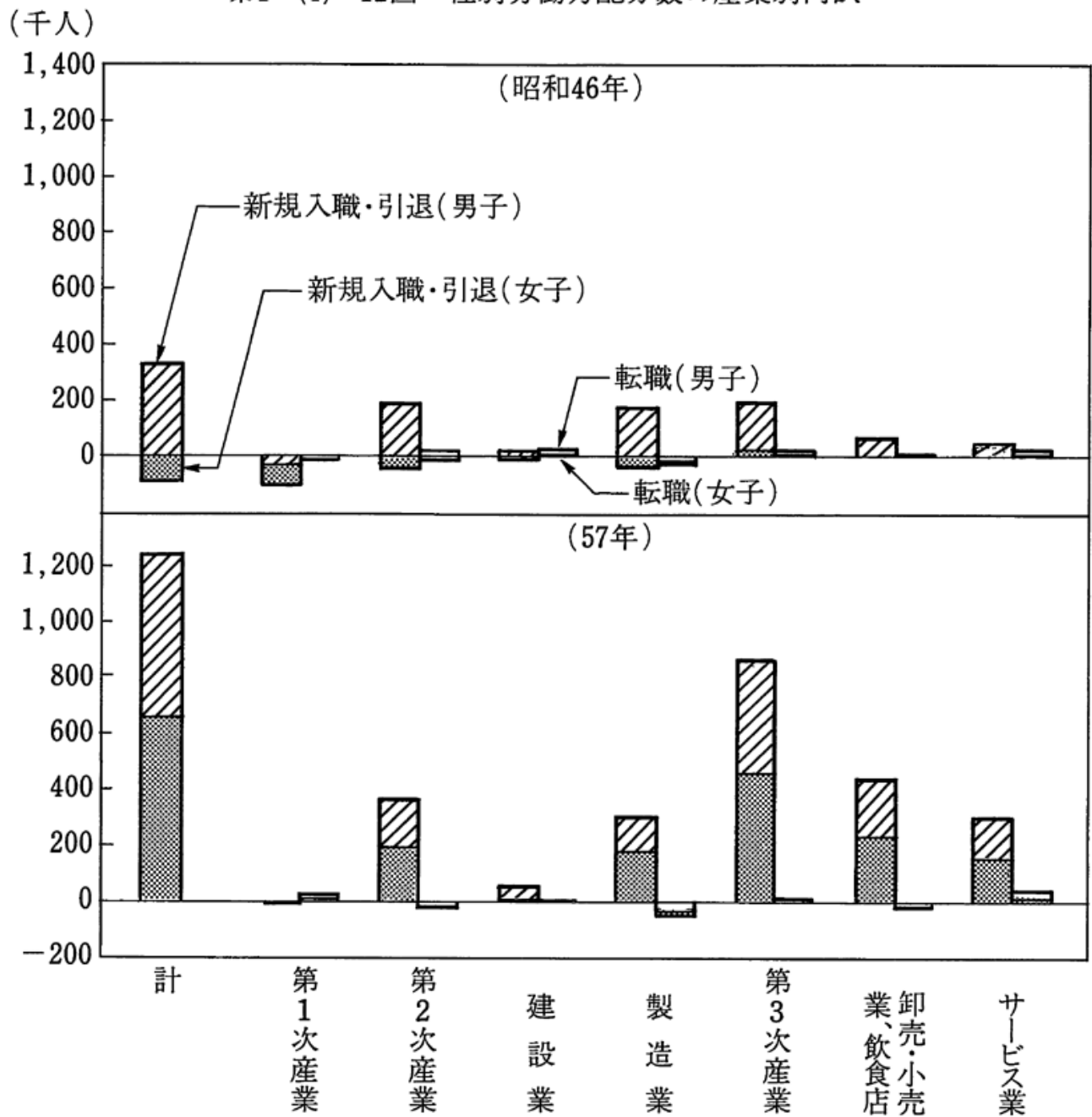
若年層…15～34歳

中年層…35～49歳(40年)、35～54歳(57年)

高年層…50歳以上(40年)、55歳以上(57年)

第1-(4)-12図 性別労働力配分率の産業別内訳

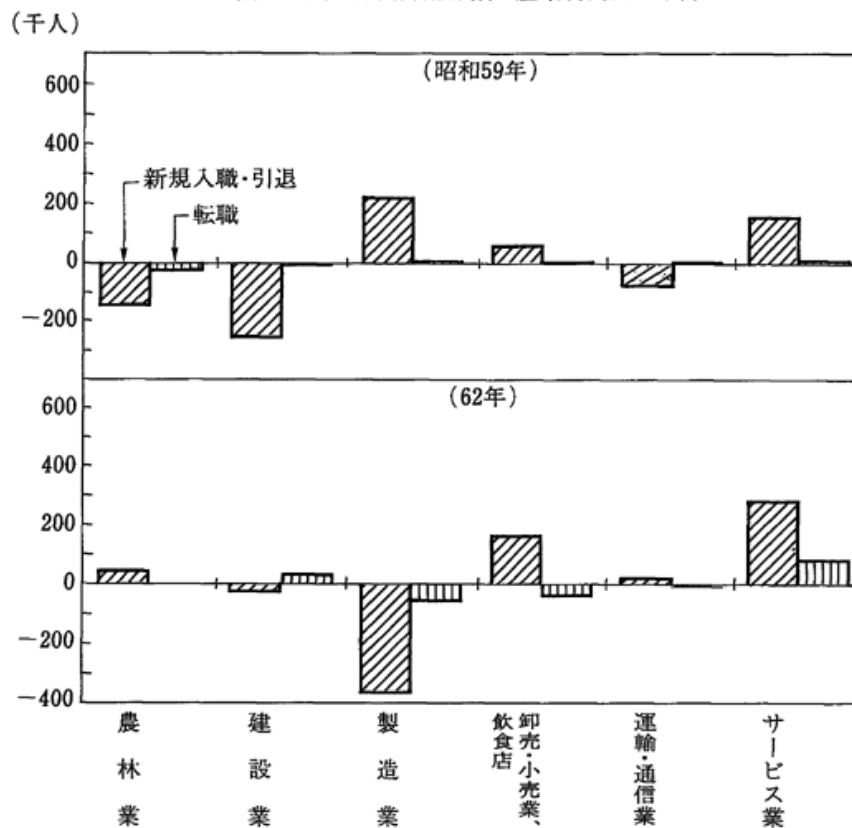
第1-(4)-12図 性別労働力配分数の産業別内訳



ただし、今まで用いてきた「就業構造基本調査」は最新データが57年となっており、その当時は、まだ、輸出を中心に製造業就業者の大幅増加が続いていた等、現在とは多少状況は異なっている。そこで、57年以降の労働力配分の状況を総務庁統計局「労働力調査特別調査」を用いて試算可能な59～62年の状況をみると、新規入職・引退による産業間労働力配分は一層第3次産業に傾斜している。製造業への流入は60年以降鈍化し、62年には大幅な流出超過となっている(第1-(4)-13図)。

第1-(4)-13図 労働力配分数の産業別内訳の推計

第1—(4)—13図 労働力配分数の産業別内訳の推計



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」「労働力調査特別調査」を用い、労働省労働経済課試算。

「(2)高齢化,女子化の進展する労働力供給構造」で既に言及したところであるが,年齢別の人口数をみると,今後5年間は若年層の人口が多く,新規入職による労働力配分の総量がふくらむことが期待できるが,その後は先細りとなる。したがって一方で中年女子の入職はある程度増加するにしても新規入職による労働力配分の就業構造の変化に対する寄与は小さくなる可能性がある。

第II部 構造変化のなかでの雇用安定と勤労者生活の課題

1 労働市場の変貌と雇用安定への課題

(4) 労働市場の労働力配分機能

3) 転職による労働力配分

(転職率の動向)

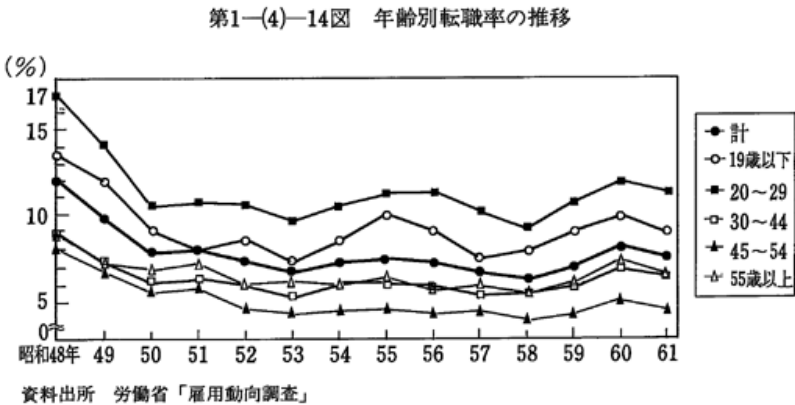
転職による労働力配分は、就業構造の変化に対する寄与をわずかながら高めているとはいえ、62年においても新規入職・引退による労働力配分に比べてかなり小さい(第1-(4)-13図)。

これは50年代以降の転職率の動きにも現れている。「雇用動向調査」により雇用者の産業間の転職率をみると、40年代末に10%を切ったあと、50年代に入ると7%を境に景気変動にともなって上下しながらほぼ横ばいで推移している(第1-(4)-14図)。

転職率を性・年齢別にみると、男子は若年と高年が高く、中年が低い一方、女子は若年が高く、中年、高年と低くなる。これは先にみた転職による性・年齢別の労働力配分数の大小と対応している。

こうしたなかで、近年、男子20～29歳層の転職率にやや上昇の気配がみられる。

第1-(4)-14図 年齢別転職率の推移



(転職により進展する第3次産業化)

産業間の転職により就業構造がどう変化しているかをみると、50年以降57年までは第3次産業化が進んだ。その後58～60年にかけて第2次産業が流入超過に転じ、この動きは中断されたが、61年、62年上期と再び第3次産業化の方向に戻している。これは先にみた、「労働力調査特別調査」を用いた試算で、62年の転職による労働力配分がサービス業でかなり大きくなっているのとはほぼ同様の結果を示している(第1-(4)-15図)。

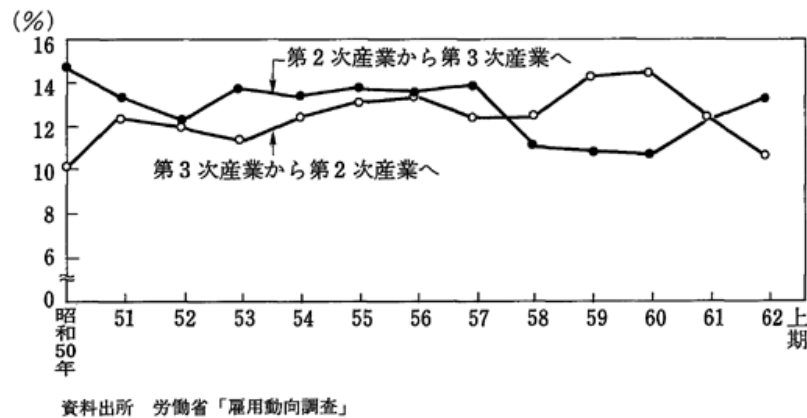
就業構造の変化をもたらす転職は産業を変更する転職であるが、「就業構造基本調査」によって転職先産業をみると、いずれも自産業がもつとも多く、他産業としては、建設業からは卸売・小売業、飲食店、製造業が、製造業からは卸売・小売業、飲食店、サービス業が、卸売・小売業、飲食店からは製造業、サービス業が、また、サービス業からは卸売・小売業、飲食店、製造業が多くなっている(第1-(4)-16図)。

46年との比較でみると、いずれの産業についても第2次産業へ転職する割合が低下し、卸売・小売業、飲食店やサービス業へ転職する割合が高まっている。

ただし、同一産業内の転職であっても、産業内の業種別雇用吸収力の多寡により、業種レベルでは、異業種への転職は進んでいるとみられる。

第1-(4)-15図 第2次産業—第3次産業間労働移動

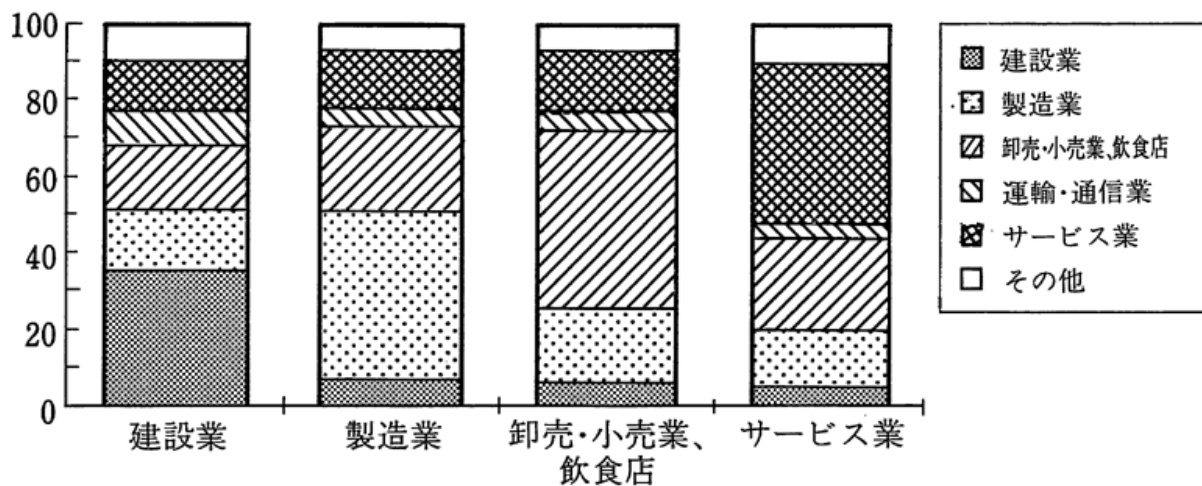
第1-(4)-15図 第2次産業—第3次産業間労働移動(転職者総数に占める構成比)



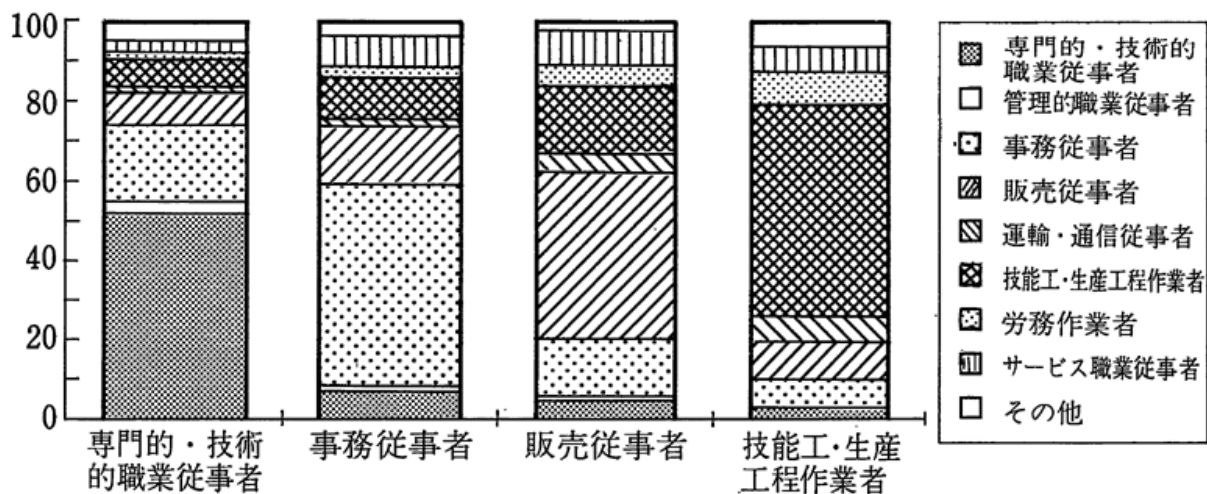
第1-(4)-16図 転職による産業、職業の構成変化

第1-(4)-16図 転職による産業、職業の構成変化(昭和57年)

(%) (前職産業別転職後の産業構成)



(%) (前職職業別転職後の職業構成)



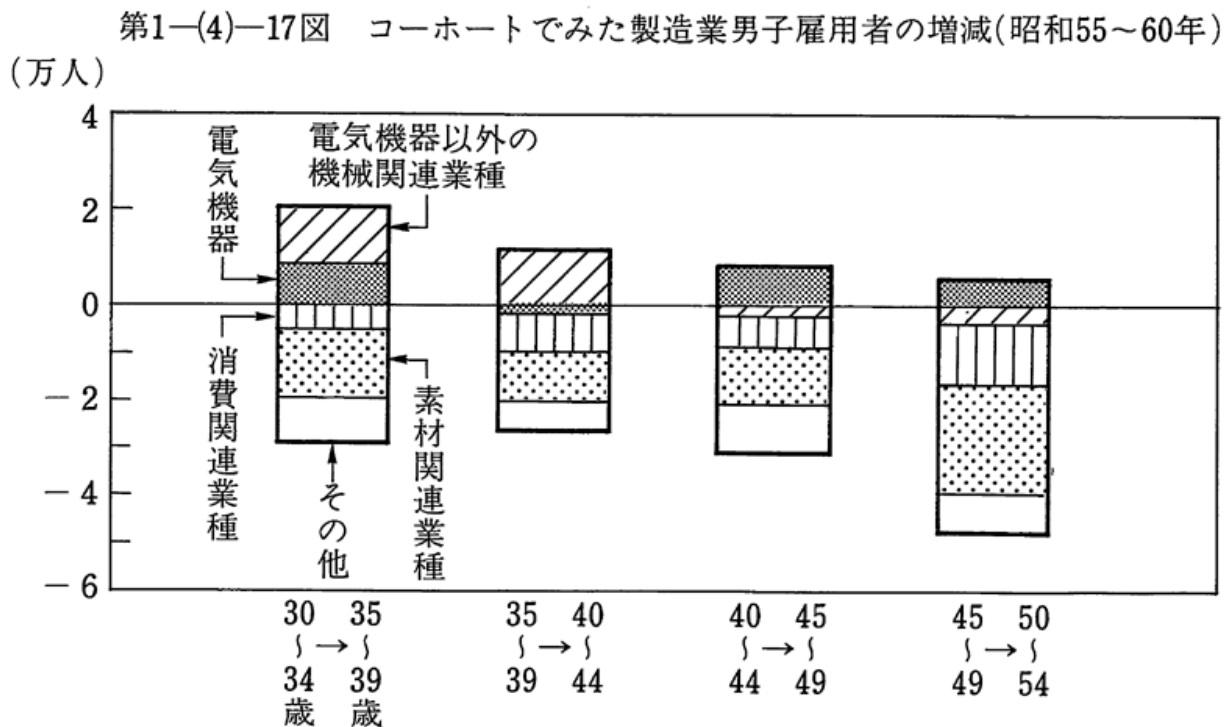
資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」(昭和57年)

第1-(4)-17図は総務庁統計局「国勢調査」を用いて同一出生集団の5年毎の産業別雇用者数の増減から、転職等による就業構造の変化をみたものである。ただしこれによって示される就業構造の変化は、その多くが転職によってもたらされたと推察されるものの経営多角化

昭和62年 労働経済の分析

等により、勤務先の産業が変わったとか、子会社へ出向したために産業が変わったといった場合も含んでいる点に留意する必要がある。これによれば55～60年の間にいずれの年齢層についても製造業全体では減少しているが、電気機器を中心とした機械関連業種は雇用がふえている。特に、40～44歳、45～49歳(いずれも55年当時)の比較的年齢が高い層でも電気機器への転職が進んだことがうかがわれる。

第1-(4)-17図 コーホートでみた製造業男子雇用者の増減



資料出所 総務庁統計局「国勢調査」

(注) 製造業業種内訳は下記のとおり。

消費関連業種…食料品・たばこ、繊維、衣服、木材、家具、出版・印刷

素材関連業種…化学、石油・石炭、窯業・土石、鉄鋼、非鉄金属

機械関連業種…一般機械、電気機器、輸送用機器、精密機器

このような産業別の動きは職業とも密接な関連を有している。

職業間の転職についてみると、専門的・技術的職業従事者、事務従事者、技能工・生産工程作業者は同一職業内での転職割合が特に高く、職種転換の割合は低い。46年と比較すると、同一職業内での転職割合が減少する一方、販売従事者、専門的・技術的職業従事者、サービス職業従事者への転職割合を高めている職業が多い(第1-(4)-16図)。

(製造業から第3次産業への転職の実態)

わが国経済が内需主導型の経済構造に転換していく過程では就業構造の第3次産業化が一段と進むことが予想される。就業構造の転換はその多くの部分が新規入職・引退によって行われるとしても、既就業者の転職、ながらも製造業から第3次産業への転職の増加もまた避けられない。

すなわち、経済構造調整のもとでは製造業から第3次産業への労働移動が円滑に進むかどうか重要な課題となっている。

そこで、ここでは特に製造業から第3次産業への転職にしばって、やや詳しくその実態をみていくこととする。

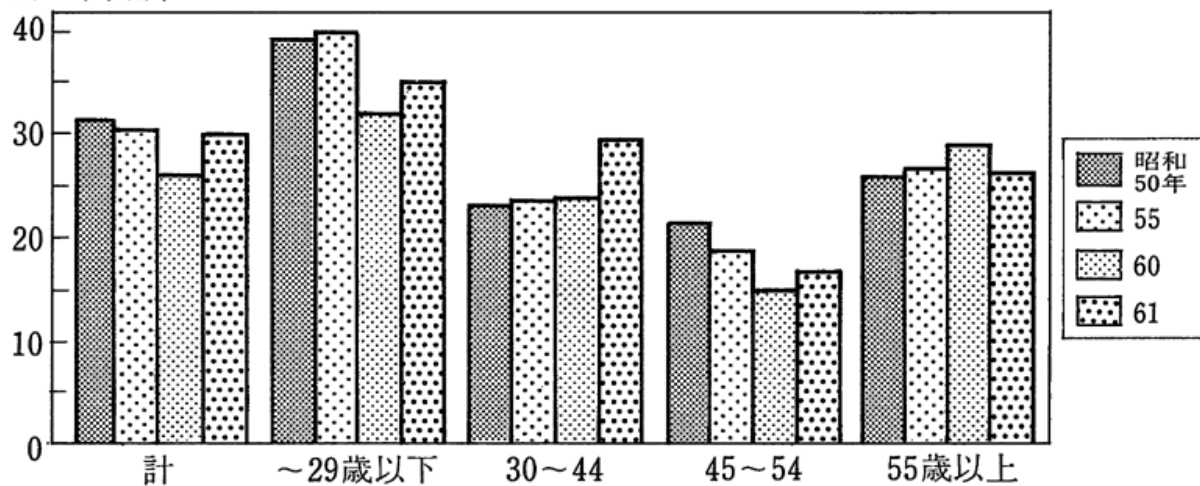
まず、「雇用動向調査」特別集計により、製造業からの転職者のうち、第3次産業に移った者の割合をその属性別にみると次のような特徴をあげることができる。

第1は、若年層ではその割合が比較的高いのに対し、中年層では低く、また、離職理由別には自発的理由の場合は高く、会社都合の場合は低いことである。しかし、最近の変化をみると、中年層でもやや上昇がみられ、また、会社都合や定年の場合についても上昇している。これは男女ともほぼ共通して認められるところである(第1-(4)-18図)。

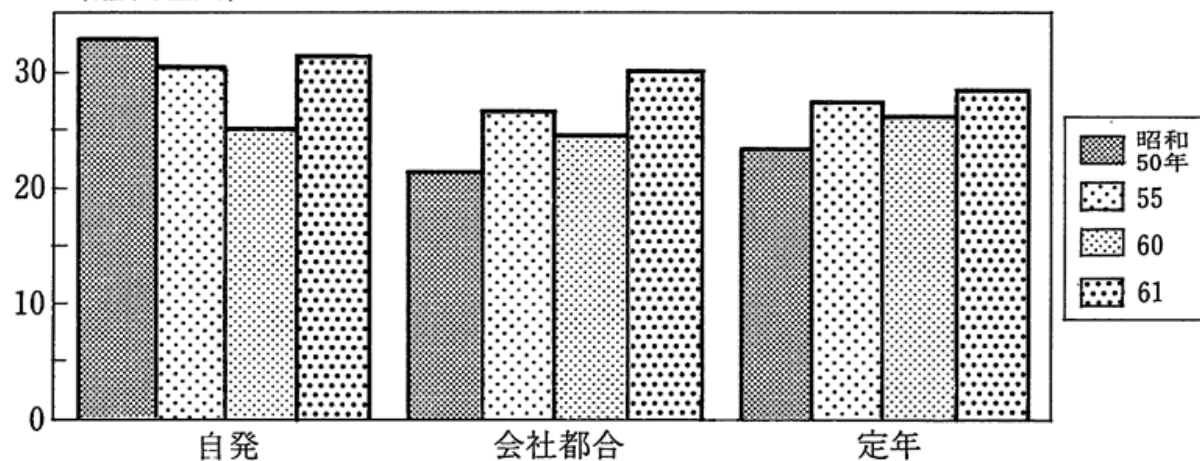
第1-(4)-18図 年齢および離職理由別製造業から第3次産業への転職割合

第1—(4)—18図 年齢および離職理由別製造業から第3次産業への転職割合

(%) (年齢)



(%) (離職理由)



資料出所 労働省「雇用動向調査」特別集計

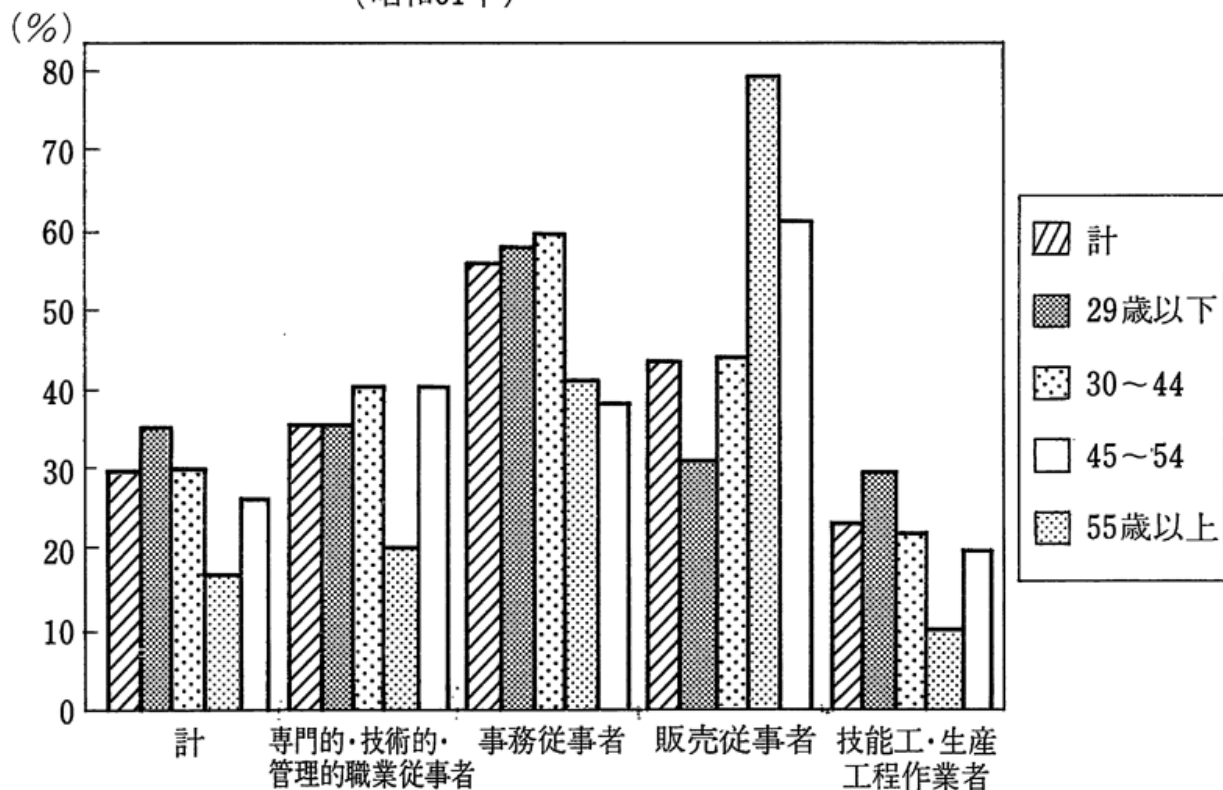
中年層になると、既に習得した技能の蓄積は若年層に比べ多く、それがそのままの形では活かされないことの多い第3次産業への転職はなるべく避けようとする。しかし、昨今の需要構造の変化のなかで、雇用吸収力の高い第3次産業へのシフトが徐々にではあるが進みつつあるものと解されよう。

第2は、転職前の職業別に見て、事務従事者、販売従事者では比較的高いのに対し、製造業雇用者中、高い割合を占める技能工・生産工程作業員では低いということである。そのなかでも特に45～54歳層で低い。また、45歳未満層でも技能工・生産工程作業員で製造業から第3次産業に転職する者の割合は約2～3割で、約半数が第3次産業に転職している事務従事者と比べて大きな差がある。45～54歳の技能工・生産工程作業員は製造業雇用者のなかでウェイトが大きく、雇用調整の対象となりやすいが、この層の第3次産業への転職は難しいことを示している(第1-(4)-19図)。

第3は、製造業技能工・生産工程作業員から第3次産業に転職した者の転職後の職業についてである。

第1-(4)-19図 職業および年齢別製造業から第3次産業への転職割合

第1—(4)—19図 職業および年齢別製造業から第3次産業への転職割合
(昭和61年)



資料出所 労働省「雇用動向調査」特別集計。

第1-(4)-20図をみると、他職種への転職割合が低い技能工・生産工程作業者において、比較的多く入職しているのは販売従事者であり、専門的・技術的・管理的職業従事者や事務従事者へは少ない。

また、年齢別には中高年層ほど引き続き技能工・生産工程作業者として入職するか「その他」の職業に転換するが、いずれかの割合が高くなる。

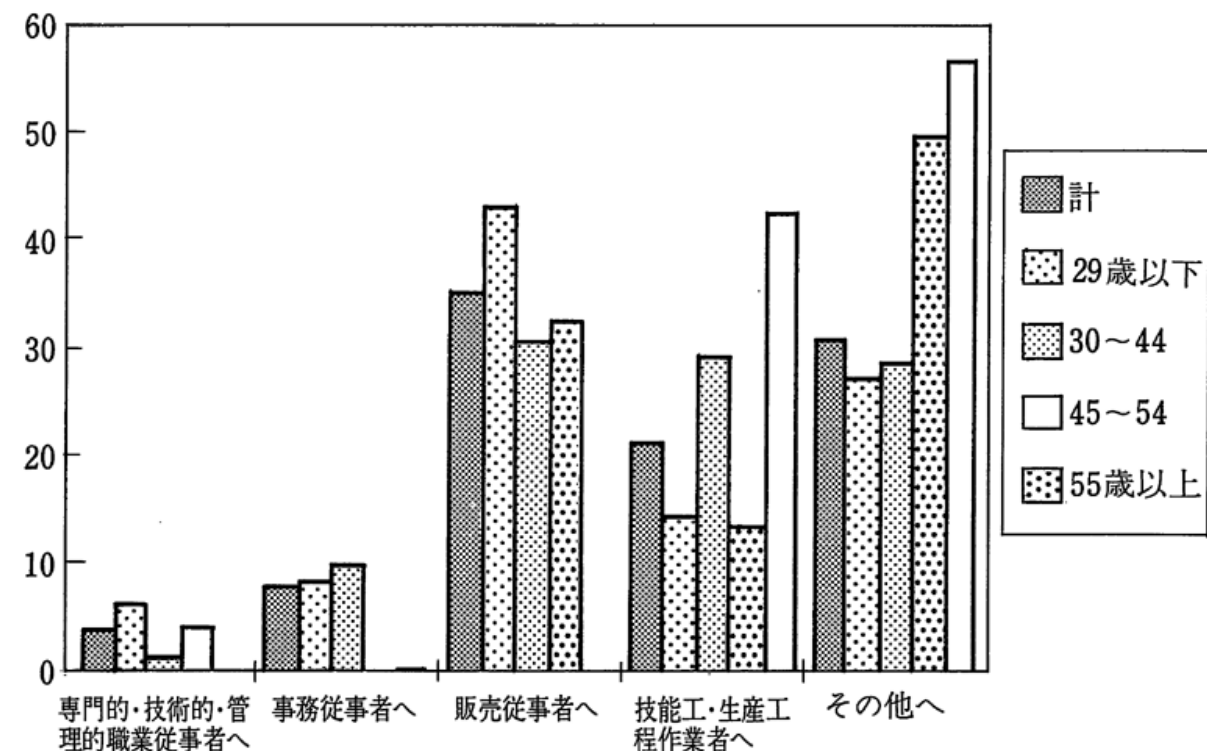
つぎに、製造業から第3次産業へ転職する場合卸売・小売業、飲食店やサービス業へ比較的多く入職しているが、最近、雇用吸収力が大きいのはサービス業であり、そこにおける製造業からの転職の実際をみておく必要もある。

そこで、労働省「サービス業就業実態調査」(昭和61年産業労働事情調査)特別集計を用いて、製造業からの転職者の実態をさらに詳しくみることにする。

まず、転職入職者のうち、前職が製造業であった者の割合が高い業種としては、洗濯業、機械修理業、建物サービス業、運動競技場等が、また、その割合が高い職業としては、経営コンサルタント、クリーニング師・クリーニング工、設計技師、機械修理工、プログラマー等があげられる。

第1-(4)-20図 製造業技能工・生産工程作業者から第3次産業へ転職した者の現職職業構成

第1-(4)-20図 製造業技能工・生産工程作業者から第3次産業へ転職した者の現職職業構成(昭和61年)



資料出所 労働省「雇用動向調査」特別集計。

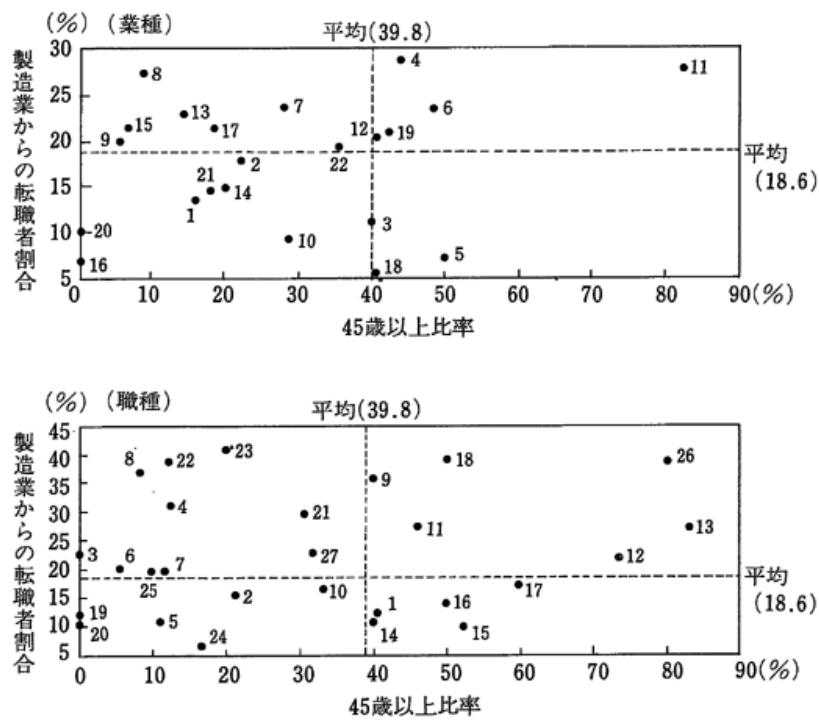
また、これらの業種、職種に中高年齢者の入職が容易かどうかという観点から、製造業からの転職入職者のうち、45歳以上の者が占める割合についてもあわせてみると第1-(4)-21図のようになる。この図では、縦横の破線で業種あるいは職種の平均値を示している。右上に位置するものは製造業からの転職入職者の割合が高く、かつ、入職した者のうち、中高年齢者の割合も高いことを意味し、左下に位置するとその逆を意味することになる。この分類で整理すると、製造業からの入職が比較的容易であるのが、中高年層については建物サービス業、洗濯業、運動競技場、廃棄物処理業等、また、若年層については機械修理業、自動車整備業、その他の専門サービス業、情報処理業等をあげることができる。この図でも、製造業の中高年齢者を受け入れている業種は今のところ、限られたものとなっている。一方、職種については中高年型とみられるものは廃棄物処理施設技術管理者、クリーニング師・クリーニング工、清掃員、守衛・警備・保安員、電気・機械設備保守管理員等であり、若年型とみられるものは、一般機械修理工、プログラマー等である。

さらに、製造業からの転職に際し、職種転換をしたかどうかをみると、7割近くの者が職種を変更している。そこで、職種を変更した者について、現在の職種別に、技能習得方法をみると、どの職種についても多いのが「先輩の仕事のみようみまねで」で大半を占めている。しかし中高年型職種でも守衛・警備・保安員、電気・機械設備保守管理員は「社内で行われる集団訓練で」も比較的多い。また、若年型職種のシステム・エンジニア、プログラマーなどは「ビジネススクール等各種学校・専修学校で」が比較的多くなっている(付属統計表第21表)。

中高年齢者層の第3次産業への転職、移動については、仕事を通じて行われる教育訓練を中心に技能を習得している場合が多いことから、雇用吸収力のある産業、業種の事業主、事業主団体に訓練を委託するなど、現場で役立つ実践的な技能習得に重点を置いた職業訓練を促進することが有効である。また、これまでに蓄積された知識、経験を活かした職業への転換が望ましいことから、転換が容易な職種の把握に努め、それにリンクした能力開発の推進が求められる。

第1-(4)-21図 転職者中製造業からの転職者割合のうち45歳以上比率

第1—(4)—21図 転職者中製造業からの転職者割合とうち45歳以上比率



資料出所 労働省「サービス業就業実態調査」(昭和61年産業労働事情調査) 特別集計
(注) 図中番号は下記業種、職種を示す。
(業種) 1 対事業所物品賃貸業 2 対個人物品賃貸業 3 旅館、ホテル
4 洗濯業 5 映画、娯楽業 6 運動競技場 7 自動車整備業
8 機械修理業 9 情報サービス業 10 広告業 11 建物サービス業
12 警備業 13 法律、特許、公証人、会計士、税理士事務所
14 土木建築サービス業 15 デザイン業 16 個人教授所
17 その他の専門サービス業 18 病院 19 廃棄物処理業 20 幼稚園
21 各種学校、専修学校 22 老人福祉、精神薄弱、身体障害福祉事業
(職業) 1 管理職 2 事務員 3 システムエンジニア 4 プログラマー
5 外交員・セールスマン 6 集金人、配送員 7 自動車整備士、同修理工
8 一般機械修理工 9 電気機械修理工 10 起重機・巻上機・建設機械運転工
11 電気・機械設備保守管理員 12 守衛・警備・保安員 13 清掃員
14 販売店員 15 接客員 16 調理士・コック 17 調理場作業員
18 クリーニング師・クリーニング工 19 デザイナー 20 指導員・コーチ
21 キャディ 22 設計技師 23 経営コンサルタント 24 教師
25 指導員(生活、職業、作業) 26 廃棄物処理施設技術管理者
27 自動車運転手

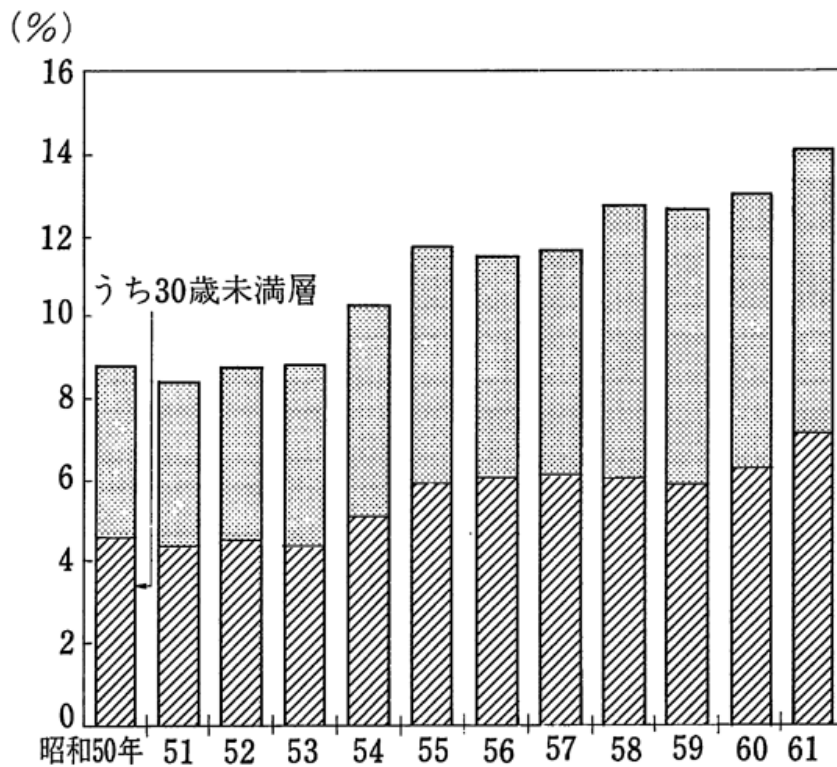
(労働移動の活発化の兆しがみられる専門職)

最近、専門的・技術的職業の一部の職種について、流動性が高まっているとの指摘が散見される。確かに職業別の転職率のレベルを54年、57年の2時点と比較すると、多くの職業が低下を示すなかで、専門的・技術的職業従事者については低下していない。また、「雇用動向調査」によって転職者に占める、専門的・技術的・管理的職業従事者の50年以降の状況についてみると、若年層を中心に増加が著しい。30歳未満のうち、管理的職業従事者である者の割合は低いので、特に若年者についてはその多くは専門的・技術的職業従事者と考えられよう(第1-(4)-22図)。

このように、これら職種について、流動性が高まっている動きは推察されるものの、レベルとしてはまだそれほど高くないものと考えられる。例えば「サービス業就業実態調査」(昭和61年産業労働事情調査)によっても、プログラマー、システムエンジニア、設計技師といった専門的・技術的職業従事者の転職者割合は61年においても平均以下となっている。

第1-(4)-22図 転職者に占める専門的・技術的・管理的職業従事者の割合の推移

第1—(4)—22図 転職者に占める専門的・技術的・管理的職業従事者の割合の推移



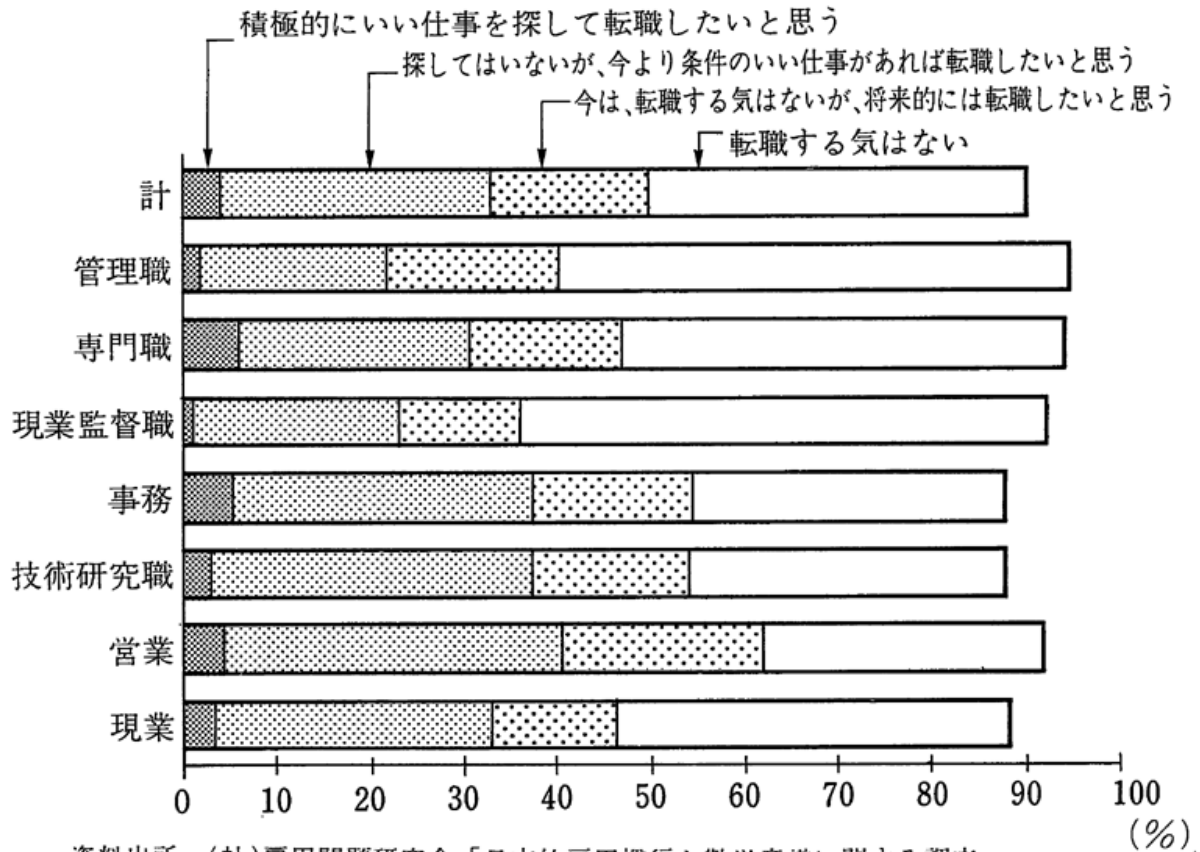
資料出所 労働省「雇用動向調査」

しかし、需要、供給側の双方の事情をみると、これらの職種について、今後流動性の上昇を促進するような条件がそろいつつある。

まず、労働者の側について、その意識をみると、技術・研究職のうち転職希望を有する者の割合をみると、営業について、その割合は高い(第1-(4)-23図)。しかも、これらの職についている者は、実態同様意識の上でも現在の職業のままでの転職を希望しているのである。一方企業の側ではソフトウェア技術者、研究技術者等の不足感が高く、必要な人材が確保できずにいる。プログラマー、システムエンジニア、設計技師等は職種別にみて、転職経験者の占める割合は平均を下回り、かつ勤続年数と職種経験年数がほぼ一致していることに示されているように今までどちらかといえば、企業内での養成によって人材をまかなってきた。

第1-(4)-23図 職種別転職志向

第1—(4)—23図 職種別転職志向



資料出所 (社)雇用問題研究会「日本の雇用慣行と勤労意識に関する調査」
(昭和60年度労働省委託調査)

しかし、日本生産性本部「ソフトウェア技術者における流動化の現状と人事管理の動向に関する調査」、「技術系人材の活動化実態と人事管理調査」によれば、即戦力を求めて、中途採用を増やす意図を有する企業の割合は、ソフトウェア技術者については40.5%、研究開発技術者については71.0%にのぼっている。すなわち「(1)サービス経済化の進展と就業構造の変化」でみたように、企業をめぐる環境の変化のなかで、情報処理、研究開発技術者等への需要が急速に高まっているが、これらの職種は専門的な技術や知識を必要とするだけに企業内での養成だけでは自ずから限界があり、即戦力となる専門職の中途採用を重視するようになってきているものと考えられる。

専門性が一企業に特有でないと考えられるこのような職種について需要の強さともあいまって若年層を中心とした企業間をまたがる専門職市場が徐々に形成されていくものと考えられる。

第II部 構造変化のなかでの雇用安定と勤労者生活の課題

1 労働市場の変貌と雇用安定への課題

(4) 労働市場の労働力配分機能

4) 国際比較でみたわが国外部労働市場の労働力配分機能の特徴

既就業者の企業間転職率をデータの得られた日本,アメリカ,西ドイツ,フランスの4ヵ国について比較してみると,

- 1) わが国の転職率はアメリカの5分の1以下でフランスに比べても低いとみられること,
- 2) 男女別にみても,同様にわが国の転職率は低いとみられること,がわかる(第1-(4)-1表)。

わが国の転職率の低さが性・年齢別にどの層の行動によるものなのかをみるために,企業間転職率と裏腹の関係にある就業継続年数に関するデータでみてみよう。日本,アメリカ,イギリス,フランスについて性・年齢別に就業者の就業継続年数別構成比をとると,

- 1) わが国は,アメリカ,イギリス,フランスに比べて全般的に就業継続年数が長いこと,
- 2) 特に,男女若年層および男子中年層でその傾向が強いこと,
- 3) しかし,女子中年層,男女高年層については,フランスと比べて長いとはいえず,女子35～44歳層ではフランスの方がかえって就業継続年数が長いこと,がみられる(第1-(4)-24図)。

第1-(4)-1表 既就業者の転職率の国際比較

第 1 — (4) — 1 表 既就業者の転職率の国際比較

(単位 %)

	1971年	1974	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
(男女計)														
日 本	3.7	4.1	—	2.9	—	3.2	—	—	2.6	—	—	—	—	—
アメリカ	—	—	—	—	—	—	—	13.7	—	14.1	—	—	—	—
西ドイツ	—	—	9.7	9.4	9.5	10.4	10.3	8.3	—	—	—	—	—	—
フランス	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	5.1	4.8	4.7	5.0
(男 子)														
日 本	3.8	4.2	—	2.9	—	3.3	—	—	2.6	—	—	—	—	—
アメリカ	—	—	—	—	—	—	—	13.4	—	13.3	—	—	—	—
フランス	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	5.3	5.2	5.0	5.4
(女 子)														
日 本	3.5	4.0	—	2.8	—	3.2	—	—	2.7	—	—	—	—	—
アメリカ	—	—	—	—	—	—	—	13.9	—	15.3	—	—	—	—
フランス	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	4.6	4.3	4.4	4.5

資料出所 日本 総務庁統計局「就業構造基本調査」
アメリカ Bureau of Labor Statistics “Monthly Labor Review, Oct. 1984”, “Job Tenure and Occupational Change, 1981”
西ドイツ Institut für Arbeitsmarkt-und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit “Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt-und Berufsforschung, 2/86”
フランス INSEE “L’Enquête sur l’emploi”
(注) 1) アメリカの転職率は25歳以上の者についてのものである。
2) 西ドイツの転職率には企業内事業所間移動の一部が含まれる。
3) 各国データのもととなった調査方法、範囲、計算方法については付注8参照。

したがって,わが国の転職率の低さは,主に,若年層および男子中年層でこれらの諸外国に比べて,転職が少なく就業継続年数が

昭和62年 労働経済の分析

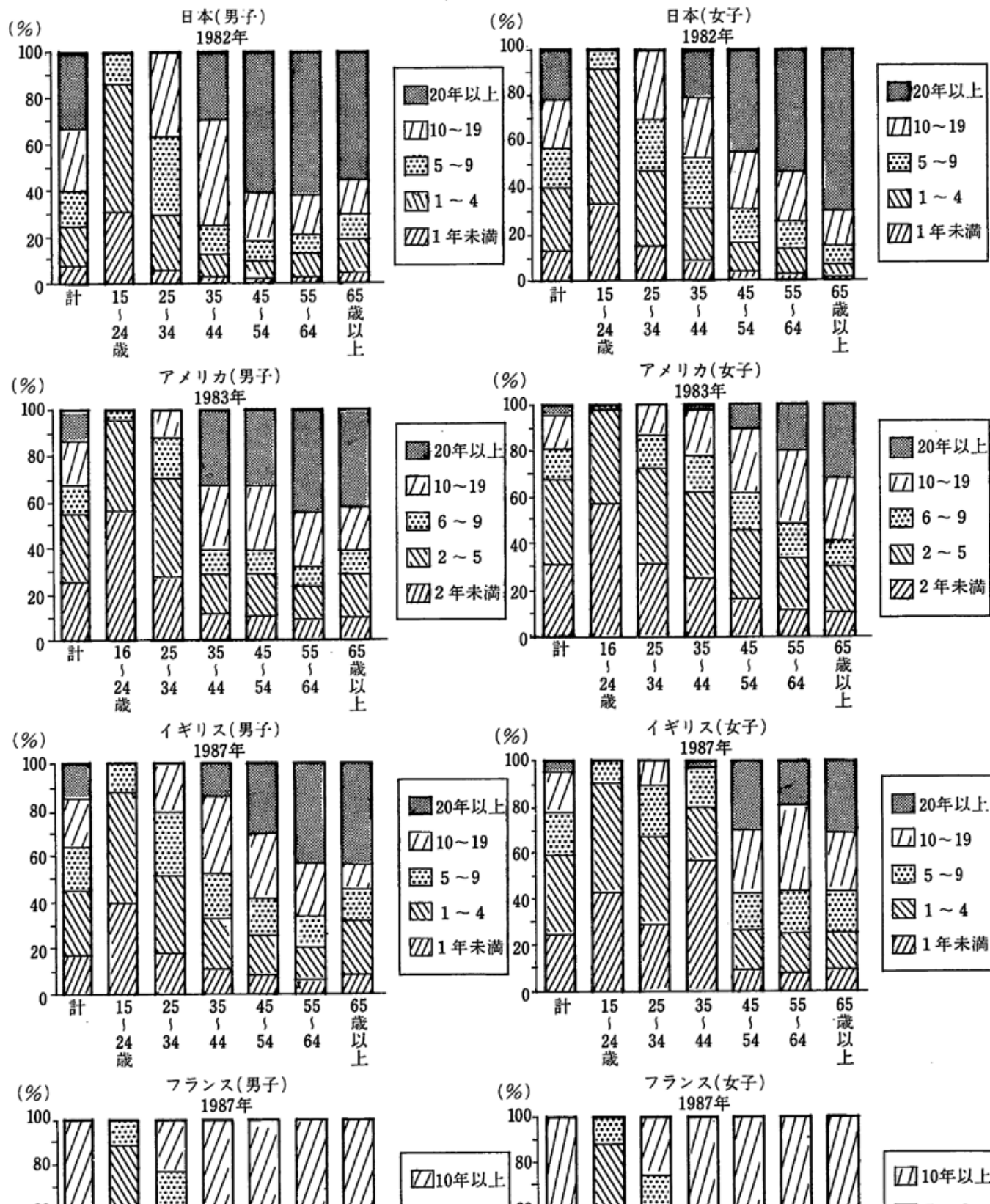
長いことによっていると考えられる。

ここで、労働力配分数、労働力配分係数の概念を使って国際比較をしてみよう。

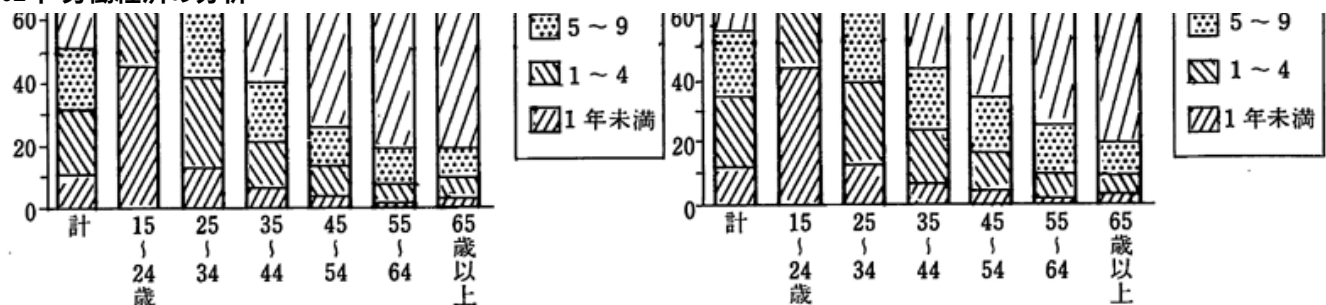
転職の労働力配分係数を計算してみると、わが国の係数はほぼ諸外国並みの水準で、特に高いとはいえない。したがって、転職率が低いことを考えあわせると、わが国の転職による労働力配分は諸外国と比べても就業構造の変化に対する寄与が小さいといえる(第1-(4)-25図)。

第1-(4)-24図 性、年齢別、就業継続年数別就業者割合

第1—(4)—24図 性、年齢別、就業継続年数別就業者割合



昭和62年 労働経済の分析



資料出所 日 本 総務庁統計局「就業構造基本調査」

アメリカ Bureau of Labor Statistics “Monthly Labor Review, Oct1984”

イギリス Department of Employment “Labor Force Survey”特別集計

フランス INSEE “L’Enquête sur l’emploi”

また、新規入職・引退の労働力配分係数をみると、わが国の係数は西ドイツ、フランスより大きく、新規入職・引退の労働力配分数と転職の労働力配分数との比率をみても、わが国は7.4と西ドイツの4.3、フランスの2.7よりかなり大きい。すなわち、わが国の新規入職・引退による労働力配分は効率性をみても、転職との相対関係をみても諸外国より就業構造の変化に対する寄与が大きい。

先にみたように、第1次石油危機以降、わが国の就業構造の変化の度合いは諸外国と同程度かそれを上回るものであった。わが国の外部労働市場においては、終身雇用慣行を反映して、転職による労働力配分機能は弱かったが、新規入職・引退による労働力配分機能が強かったため、諸外国に劣らない就業構造の変化が生じたものといえる。さらに、直接諸外国と比較するデータはないものの、わが国の長期勤続傾向の下では内部・準内部労働市場の労働力配分機能が果たす役割も欧米諸国に比べて大きいことが指摘されている。

第II部 構造変化のなかでの雇用安定と勤労者生活の課題

1 労働市場の変貌と雇用安定への課題

(4) 労働市場の労働力配分機能

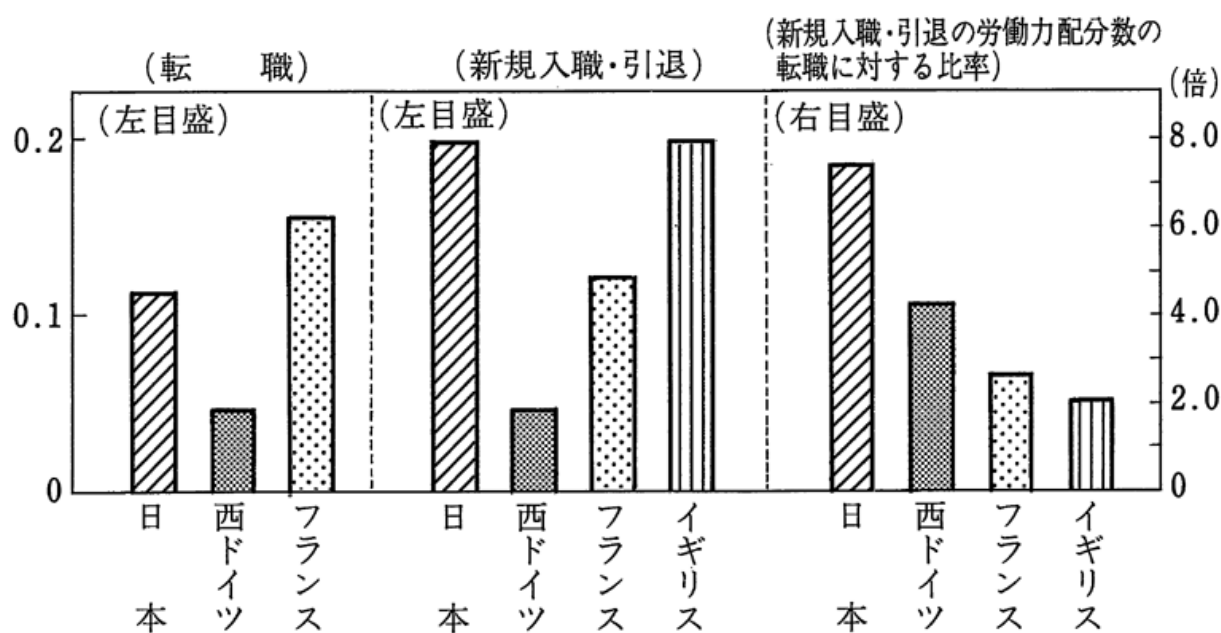
5) 内部・準内部労働市場による労働力配分

「(1)サービス経済化の進展と就業構造の変化」でみたように,企業は,需要構造の変化に対応して経営多角化,新規分野への進出や既存部門の縮小,撤退など企業活動の分野を変えている。これにともなって事業所の新設,廃止や業種転換あるいは既存部門の分社化,子会社の設立など企業グループの創設,拡大等の企業内外の経営組織を変えている。こうした企業構造の変化に対応して,企業内での配置転換や企業グループ内での出向等の労働移動も生じている。企業活動が需要構造の変化方向に沿ったものである限り,このような労働移動は就業構造の変化を促し,現に,配置転換による労働力配分はそれに対する寄与を次第に高めている(前出第1-(4)-6図)。

先にみたように,諸外国に比べてわが国では勤続年数が長く,企業と労働者の結びつきが強い。また,次節でみるように,年功賃金カーブの傾きが急で,中高年齢労働者が外部労働市場を通じて転職する場合のコストは,若年に比べて著しく大きい。こうしたことからわが国では内部労働市場あるいは準内部労働市場の労働力配分機能を検討することは特に重要である。

第1-(4)-25図 労働力配分係数の国際比較

第1—(4)—25図 労働力配分係数の国際比較



資料出所 日本 総務庁統計局「就業構造基本調査」

西ドイツ Institut für Arbeitsmarkt-und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit "Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt-und Berufsforschung, 2/86"

フランス INSEE "l'Enquête sur l'emploi"

イギリス Department of Employment "Labor Force Survey" 特別集計

(注) 1) 産業間労働力配分係数の算出は次式による。

$$\text{転職} = \frac{\sum_i |I_i - O_i|}{\sum_i H_i}$$

ただし I_i : 他産業から産業 i へ流入した転職者数

O_i : 産業 i から他産業へ流出した転職者数

H_i : 産業 i へ流入した転職者数

$$\text{新規入職・引退} = \frac{\sum_i |J_i - P_i|}{\sum_i J_i + \sum_i P_i}$$

ただし J_i : 産業 i へ流出した新規入職者

P_i : 産業 i からの引退者

また、産業は大分類でとった。

2) 新規入職・引退の労働力配分数の転職の労働力配分数に対する比率は次式による。

$$\frac{\sum_i |J_i - P_i|}{\sum_i |I_i - O_i|}$$

3) 西ドイツ、フランス、イギリスの転職による労働移動には、企業内事業所間移動の一部が含まれている。

4) イギリスについてはデータの制約により転職の労働力配分係数は求められなかった。

5) 各国のデータの時期は下記のとおり。

日本 1981～82 西ドイツ 1979～80

フランス 1986～87 イギリス 1986～87

昭和62年 労働経済の分析

まず、配置転換を概観してみよう。企業内の配置転換は事業所をまたがるか否かによって、事業所内配置転換と事業所間配置転換に大別することができる。

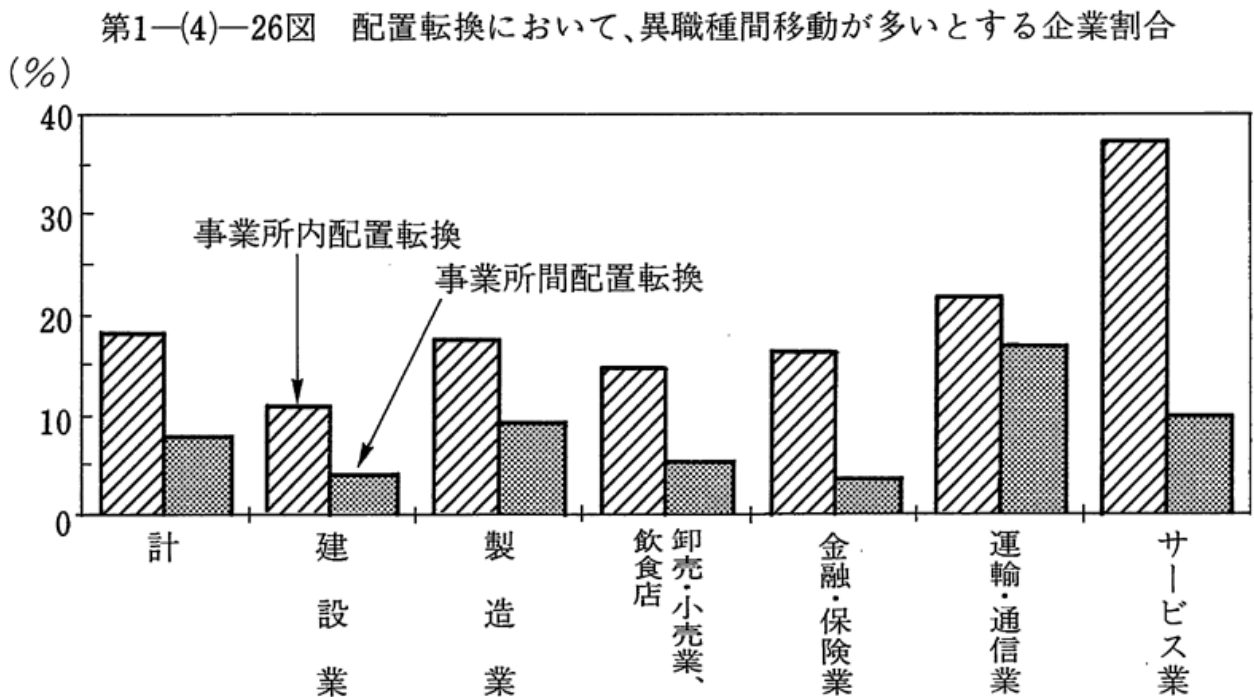
「雇用管理調査」(62年)によれば、61年1年間に全体の約5割の企業が配置転換を実施しており、うち9割強の企業が事業所内の配置転換を6割弱の企業が事業所間の配置転換を実施している。また、配置転換は、事業所内、事業所間のいずれについても活発化していることがうかがわれ、配置転換を実施した企業のうち、事業所内配置転換については約4割の企業が、事業所間配置転換については5割弱の企業が前年に比べて増加したとしている。

配置転換の対象者については、事業所内配置転換では事務従事者、販売従事者、技能工・生産工程作業者が多く、事業所間配置転換では管理職、販売従事者、事務従事者とホワイトカラーが多い。

配置転換は従業者教育等定期的人事異動として実施されることが多い(約7割)が、事業所の拡大や廃止等にもなったの実施も3~4割程度にのぼる。しかし、配置転換にともなって職種が変更する割合は小さく「異職種間移動が多い」企業の割合は事業所内配置転換で18.3%、事業所間配置転換で8.0%となっている。異職種間移動が多い企業の割合が高い産業は事業所内配置転換、事業所間配置転換ともにサービス業、運輸・通信業となっている。なお、製造業も事業所間配置転換については異職種間移動が比較的多い(第1-(4)-26図)。

つぎに、事業所内配置転換と比べればやや資料がそろい、かつ、就業構造の変化との係わりがより強いと考えられる事業所間配置転換の実態等をみていく。「雇用動向調査」により事業所間配置転換率を企業規模別にみると、大規模企業で高く、かつ、最近大規模企業を中心に上昇傾向にある(第1-(4)-27図)。これを背景に、事業所間配置転換者の産業間転職者に対する比率は45年の24.0%から、61年には44.0%へ高まっている。また、配置転換の対象者の年齢構成比をみると、中高年齢者の割合の高まりがみられる。

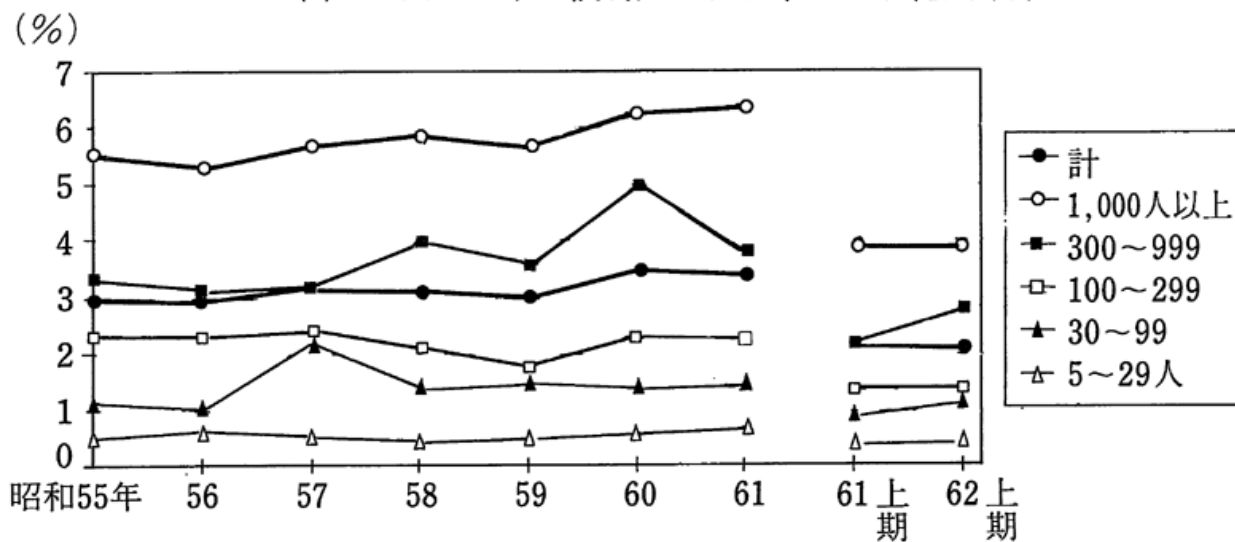
第1-(4)-26図 配置転換において、異職種間移動が多いとする企業割合



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調査」(昭和57年)

第1-(4)-27図 企業規模別配置転換率の推移

第1-(4)-27図 企業規模別配置転換率の推移(産業計)

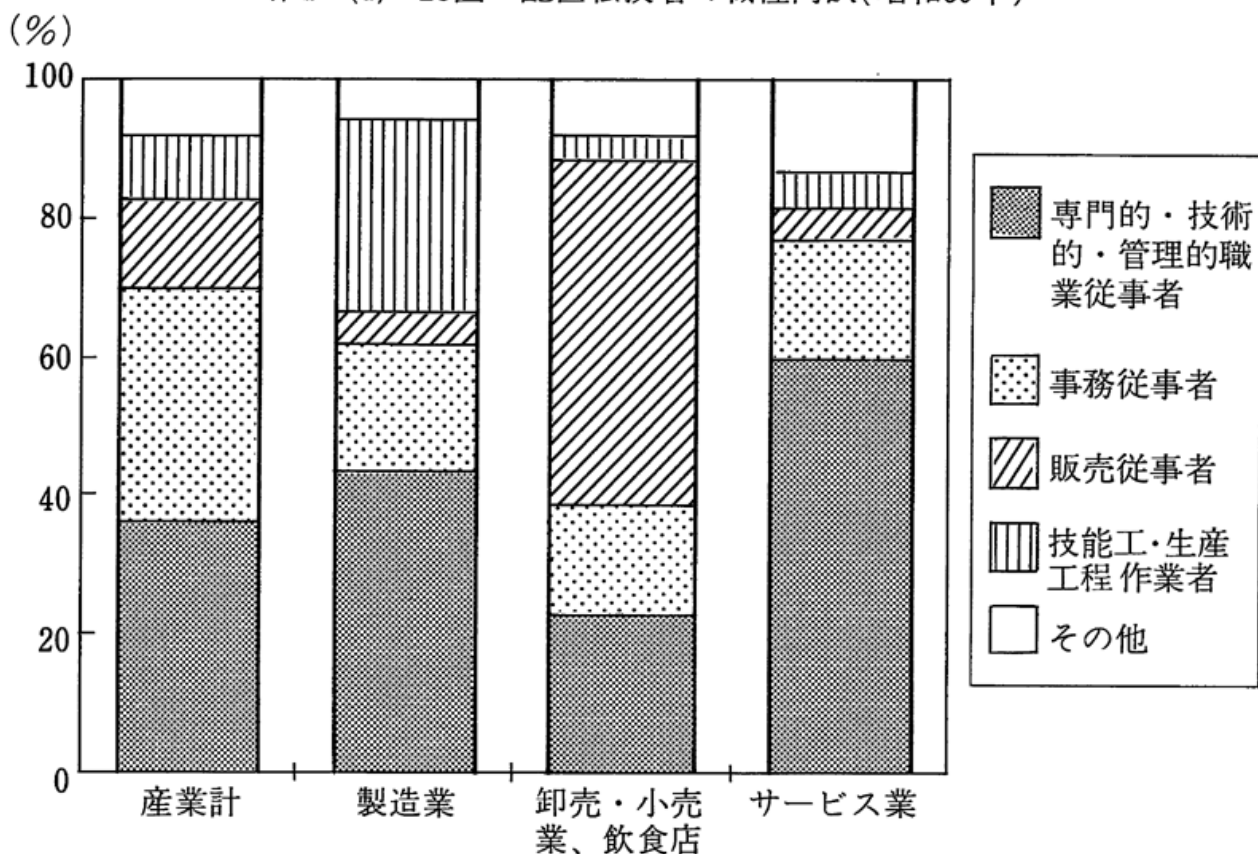


資料出所 労働省「雇用動向調査」

先述のように、事業所間配置転換の対象者は、職種別にはホワイトカラーが多い。1,000人以上規模企業における配置転換対象者の職種別構成をみると、60年において、専門的・技術的・管理的職業従事者が36.2%、事務従事者が33.7%と高く、技能工・生産工程作業者は9.5%と低い。ただし、製造業に限ってみれば、技能工・生産工程作業者は27.3%と専門的・技術的・管理的職業従事者の43.2%について多くなっている(第1-(4)-28図)。

第1-(4)-28図 配置転換者の職種内訳

第1—(4)—28図 配置転換者の職種内訳(昭和60年)



資料出所 労働省「雇用動向調査」特別集計

(注) 1) 企業規模1,000人以上

2) 出版・印刷は除いた。

配置転換における職種変更割合は一般的に転職よりも小さく、60年のデータでみて、転職の31.7%に対し、配置転換は9.2%となっている。比較的職種変更割合が高い技能工・生産工程作業員、販売従事者でも配置転換の場合はそれぞれ16.7%、13.4%と転職の33.0%、43.5%に比べると低い。このように、配置転換において職種を大きく変更することなく労働移動がなされていることは、労働者がそれまでに蓄積した知識、経験、能力がかなりそのままの形で活用されているというような観点からみれば、当該労働者、企業、社会にとって、内部労働市場の大きなメリットであるということができよう。

また、同様に、職種変更割合を年齢別にみると、転職の場合と同様、若年ほど高く、高年齢者で低いという特徴がある。すなわち、配置転換については、30歳未満層が11.6%、30～39歳10.2%、40～49歳層7.0%、50～59歳層4.9%、60歳以上層2.1%となっており、転職者についても、30歳未満層34.5%、30～44歳層30.7%、45～54歳層27.2%、55歳以上層25.2%となっている。

しかし、これを職種別にみると、技能工・生産工程作業員の配置転換については、50～59歳層の職種変更割合(14.6%)は30～49歳(11.3%)よりも高い。

これは、産業調整の影響をこの層が強く受けていることを示しているとも考えられよう。今後は事業所間配置転換の対象者として技能工・生産工程作業員の割合が高まることが十分考えられるので、能力開発に対する支援が一層重要となる。

(出向)

出向(転籍を含む。)は、一企業内を越えた企業グループ内の労働移動である。雇用職業総合研究所「広域人事管理と雇用調整に関する実態調査」(62年11月)によれば、出向者の出向先は、子会社、取引先等の関連会社で全体の7割を占めている。

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雇用関係を断つ移籍型出向(転籍)とがある。

まず、在籍型出向の実施状況をみると、企業規模30人以上を調査対象にしている「雇用管理調査」によれば、在籍型出向者の比率は、62年1月1日現在3.3%、うち、企業規模1,000人以上では6.0%、300～999人規模で2.6%、100～299人規模で1.1%、30～99人規模で0.7%となっている。このように、出向者比率は規模が大きい企業ほど高い。また、産業別にみて、出向者比率が高いのは、製造業(4.5%)等、低いのは卸売・小売業、飲食店(2.6%)、サービス業(1.7%)等となっている。移籍型出向についても傾向はほぼ同じであるが、同じ調査でみて、61年1年間に行われた移籍型出向者の比率は、0.2%となっている。

しかし、在籍型出向でも出向期間中に、出向元と雇用関係がなくなり転籍する場合があります、特に高齢者に多い。

昭和62年 労働経済の分析

最近の趨勢をみると、出向は増加傾向にあり、比較的大規模企業を調査対象とした「広域人事管理と雇用調整に関する実態調査」(62年11月)によれば、58年4月に5.3%であった出向者比率は、61年1月には、5.8%に上昇している。

このことは、他の調査においても共通してみられる。

出向には、子会社の経営、技術指導、従業員のキャリア形成のための教育訓練、余剰人員の吸収、ポストの確保等様々な理由があげられている。しかし、最近の出向者の増加傾向の背景には、基本的には、「(1)サービス経済化の進展と就業構造の変化」において詳述したように、企業の事業多角化や海外進出にともなう分社化、子会社化や資本提携等による企業グループの生成、拡大等があると考えられる。労働省「製造業における構造調整と労働面での対応に関する調査」(昭和62年産業労働事情調査)によると、製造業で新たな事業展開にともなって、子会社を設立した場合の人員構成として、「ほとんどが自社の出向・転籍者」とする企業の割合が約半分、「出向・転籍者と直接採用者が半々程度」とする企業の割合が3割弱となっている。

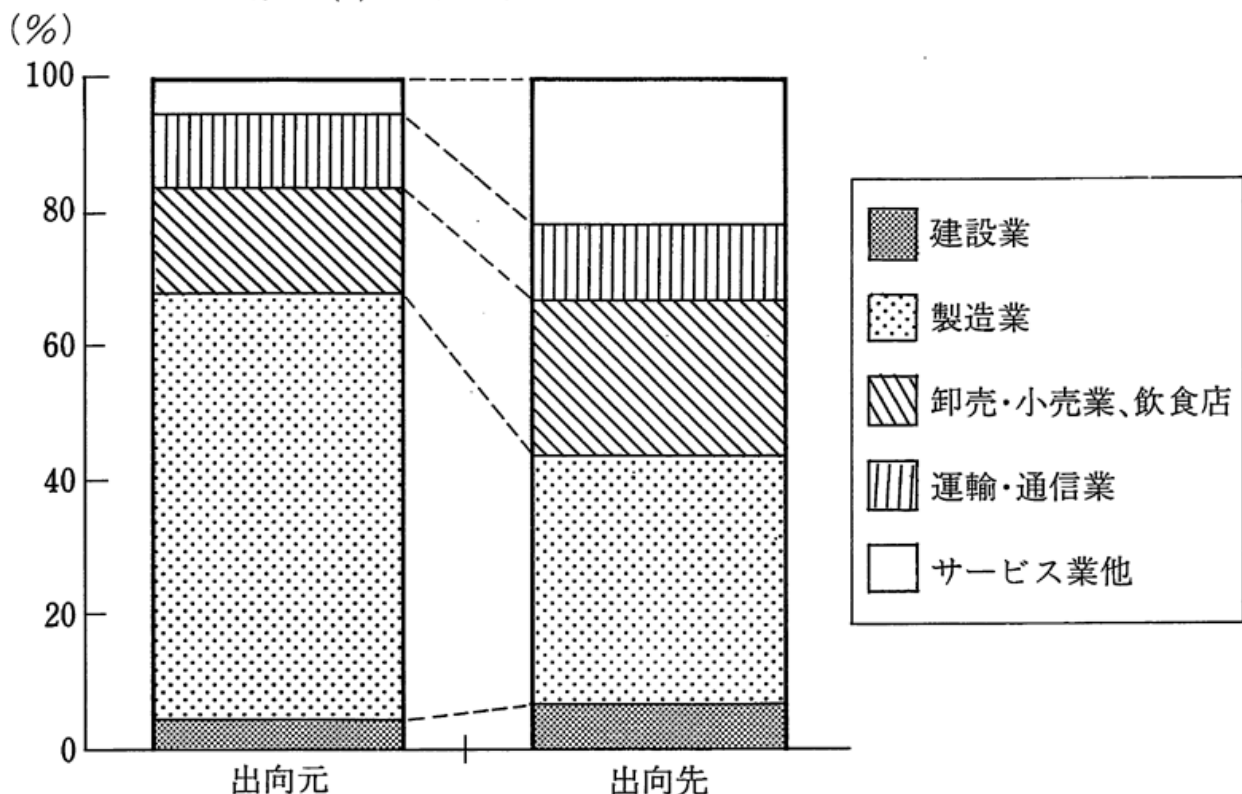
出向の対象者の属性については、年齢的には、中高年齢者、職業としては、管理職(29.4%)、事務職(25.0%)、技能職(28.3%)が多いという特徴がある。特に、出向のなかでも、移籍型出向については、出向者中45歳以上の占める割合は、57.3%にも達している。

出向によって、産業がどの程度変わっているかを、雇用職業総合研究所の「系列会社に対する出向・転籍等に関する調査」(61年7月)でみると、産業については、系列会社の産業構成を反映して、製造業の割合が低下し、代わりに卸売・小売業、飲食店、サービス業の割合が大幅に上昇している。(第1-(4)-29図)。職業別には、一般職の構成比が低下し、役員の構成比が上昇している。ただし、技能職の構成比はほとんど変化がみられない。個別の職業がどの職種に変わるのかを、別の調査でみると、現業職は、特に異職種への転換が進んでいないわけではなく、技術・開発・設計や営業の部門にかなり変わっている。

企業グループの雇用の今後の見通しを「広域人事管理と雇用調整に関する実態調査」でみると、親企業の従業員数を減少させるとする企業が増加させるとする企業を上回っており、他方、子会社については増加させるとする企業が減少させるとする企業を大幅に上回っている。つまり、親企業は、本体の雇用を抑えつつ、子会社や関連会社での雇用を増加させて企業グループ全体の雇用量を拡大させ、また、出向等による企業グループ内の労働力の流動化を進める見通しであることを示している。

第1-(4)-29図 出向による産業間労働移動の内訳

第1-(4)-29図 出向による産業間労働移動の内訳



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7月)

(社)雇用問題研究会「企業における人材調整システムに関するアンケート調査」(昭和62年度労働省委託調査)によれば、常用従業者規模1,000人以上の企業のうち、「企業グループ内の何社かとの間では基本的な労働条件を極力平準化するようにしている企業」および「福利厚生面では企業グループで共同運用している企業」はいずれも45.4%となっている。このように、企業グループ内では、労働条件面で平準化が図られている部分はあるが、配置転換とは異なり、別の会社に勤務することになるため、出向元と出向先とで労働条件面で差が残る部分がある。しかし、出向者に対しては給与、賞与、残業手当、有給休暇日数については出向元の基準が適用されることが多

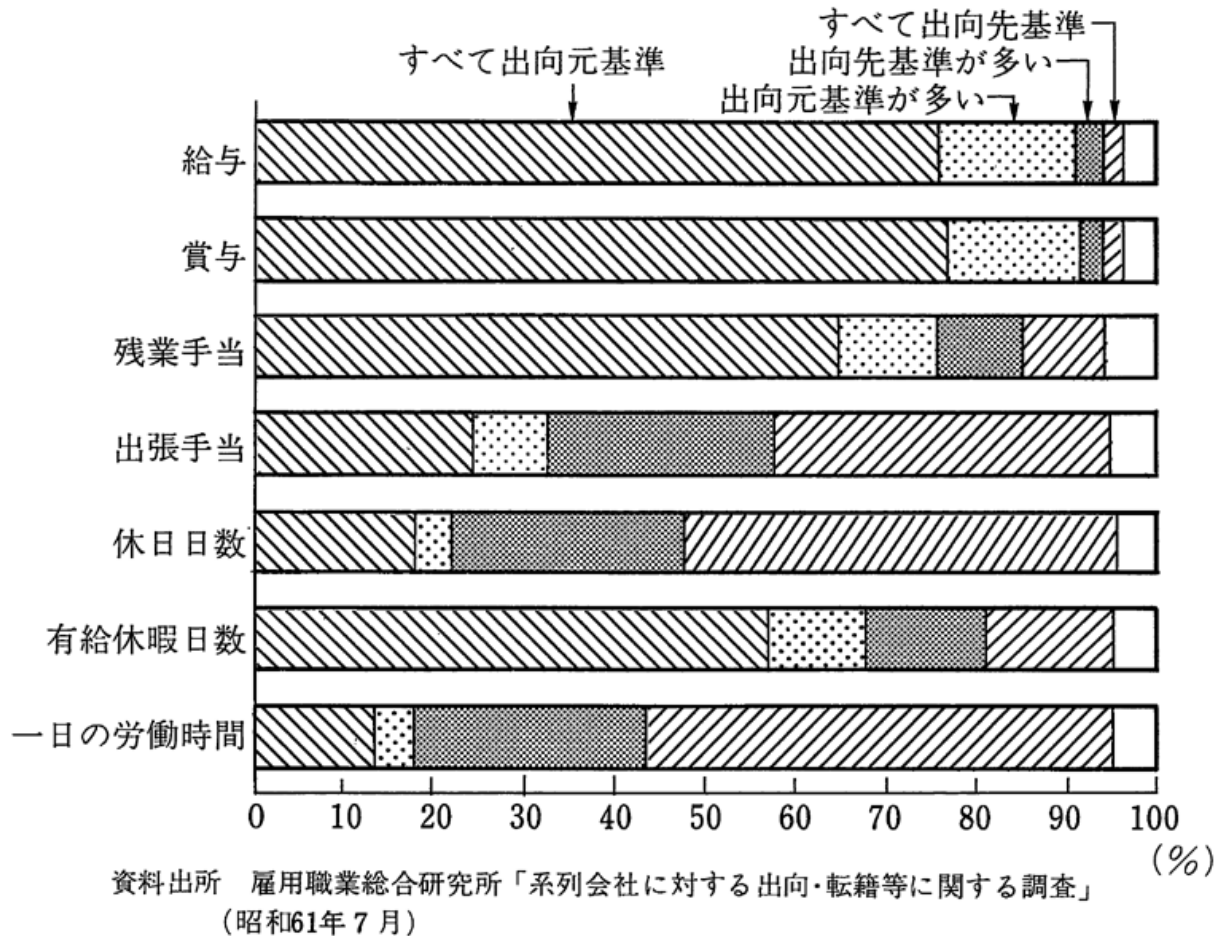
昭和62年 労働経済の分析

い。他方,出張手当,休日日数,一日の労働時間は出向先を基準とする場合が多くなっている。また,労働時間が異なる場合の出向者の給与の調整については,残業手当か出向手当による調整が一般的となっている(第1-(4)-30図)。しかし,出向に問題がないわけではない。例えば,在籍型出向者に対する出向期間が明示されている場合は少ない。「雇用管理調査」によると,在籍型出向者のいる企業のうち,出向期間を定めているのはわずか7%に過ぎない。

出向は,中高年齢者,技能労働者の比率が高く,かつ,転職に比べて労働条件の低下も小さい労働移動の形態として,注目すべきところが多い。特に,中高年齢者は,外部労働市場を通じた労働移動が少なく,また,その意志に反して,外部労働市場に出された場合も,若年に比べ再就職が難しいため,長期失業や,就職できても労働条件が大幅に低下することになりかねない。

第1-(4)-30図 出向者の労働条件の決定

第1—(4)—30図 出向者の労働条件の決定



出向に際して労働者の負担とならないような形で労働力の配分が進むような条件整備が真に求められる。また,これと同時に注意を払わなければならないのは,出向先においてもその4分の3の企業が「経営管理」,「営業販売」,「財務会計」等何らかのキャリア要件を備えた人材の受入れを希望していることである。どの業種でも多い「経営管理」を別にすれば,製造業では「生産技術」が多くなっているが,卸売業では「営業販売」,小売業では「営業販売」,「マーケティング」,サービス業で「財務会計」等のキャリア要件が期待されている。

企業内においても中高年齢者で欲しい人材としては,「財務,マーケティング等の特定分野について深い専門知識を持つた人材」をあげる企業が多いが,このように専門的な能力が求められるなかで,現在あまり行われていない,出向前における教育訓練のあり方や企業グループ内で通用する資格制度の確立等についても検討を加えることが必要となろう。

(個別企業の事例)

1)鉄鋼A社

鉄鋼業は第1次石油危機以来,生産の伸び悩みを示している。そうしたなかで入職率,採用率が抑えられており,52年以降離職超過が続いている。

また,労働移動全体に占める企業内事業所間移動の割合は製造業の業種のなかでも高く,4~5割に達するなどの特徴がある。特に,円高

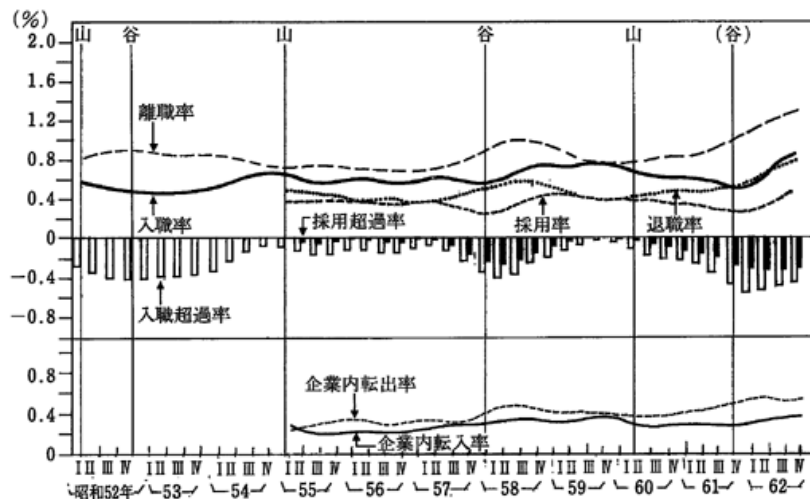
昭和62年 労働経済の分析

の始まった60年以降、企業内転出率と企業内転入率の乖離が広がっており、異業種部門への配置転換が進んでいることを示している(第1-(4)-31図)。

鉄鋼A社はわが国を代表する大手鉄鋼企業の一つであるが、鉄鋼業をとりまく環境の悪化に対応すべく、4～5年でエレクトロニクス、エンジニアリング、都市開発等へ事業展開を進め、売上高に占める鉄部門の比率を現在の半分以下にするという内容の計画を策定、実施に移している。

第1-(4)-31図 鉄鋼業の入職率、離職率等の推移

第1-(4)-31図 鉄鋼業の入職率、離職率等の推移



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」を用い労働省労働経済課試算。

(注) 企業内転入率は入職率から採用率を、また、企業内転出率は離職率から退職率を減じて求めた。

同社においては、従来からエンジニアリング、化学、新素材等の事業多角化を進めてきてはいるが、産業別人員構成をみると、5年前よりも鉄鋼業の比率は上昇している。同社においては第1次石油危機以来、人員削減を進めているが、この調整はほとんどが採用抑制による退職者不補充の形で行われており、また、職種別には技能工等直接部門に従事している労働者の減少が大きい。

鉄鋼業全体としてみると、事業所間配置転換率は2%弱と製造業平均より若干高く、A社においても58～62年の平均で2%と業界の平均的な姿となっている。

事業所間配置転換の対象者は9割以上がホワイトカラーであり、技能工の割合は低く、配置転換に際しては本人の持つ技能ができる限り活かされるようにとの観点から例えば製鉄の主要4工程(炉前、クレーン、圧延工程、検査・出荷)内の移動にとどまるような配慮が払われている。生産現場にいる者がいわゆる研究開発部門の専門技術職に職種転換するようなことはほとんどみられない。

また、A社においては出向者が増加しており、一時出向者比率は58年の5.7%が63年には15.3%にまで上昇している。最近では技能工がその対象となるケースが増加しており、一時出向者全体に占める比率も58年の40%から63年には50%強に上昇している。出向先はほとんどが関連・協力企業で産業別にも鉄鋼業が多く、職種変更も少ない。

ただし、今後、事業多角化を進めていくなかで、現在の従業員の1割を鉄部門から他へ移していく必要があり、うち半分弱は情報関連事業への転換が予定されている。そこで特に要員不足が目立つプログラマー、システム・エンジニアの育成に関し、技能工も含めて教育訓練が実施されている。効率よく訓練を行うため、事前に適性テストを受けさせ素質のある者を選抜して訓練を実施しているが、若年に適性がある者が多いというのが実態である。

そのほか、A社が最近設立した縫製工場には、適性診断、事前の教育訓練を受けた技能工が、対象を鉄から衣服に変えて働いている。

2)重電機器B社

大手重電機器メーカーB社も、現在の売上げ比率の4割を占める重電部門の比率を引き下げ、エレクトロニクス部門の売上げを引き上げる計画を有しており、労働者の配置についても今後かなりの変更を予定している。

同社の従業員は58～62年において4.6%減少しているが、職種別には技能工の13%減少に対し、専門・技術者は2.3%の増加となっている。従業員の減少は鉄鋼A社同様、採用抑制による退職者不補充で職種別には技能工が特にその対象となっている。しかし、出向者の増加による減少もかなりの寄与を示していて、この間の総減少人員のうちの2割は、出向者によるものである。

事業所間の配置転換率は3%弱程度でその対象はホワイトカラーが75%程度を占め、技能工は25%と少ない。技能工が事業所間で移動する際、その多くは距離的に近い工場間の移動である。また、最近では職種変更をとまうことが多い。明確な職種変更でなくとも、最近、技能工もプログラミング、在庫管理等、以前は事務職、専門・技術職がこなしていた業務を担当するようになってきており、業務の内容面でホワイトカラー化が進展している。このような意味での職種の変更も含めれば、職種変更はかなり行われている。B社における技能

昭和62年 労働経済の分析

工は特に40年以降の採用者は工業高校卒でコンピューターに関する素養があるため職種転換は比較的スムーズに行われている。しかし,45歳以上の中高年齢者の技能工は,学歴上の差もあって職種転換は進みにくい。

同社では,不足気味のソフトウェア技術者の内部育成のため,外部のコンピューター専門学校に委託して研修を実施しているが,研修期間が数ヵ月に及ぶため,その間の人繰りやコスト負担等の問題がある。

最後に,B社の出向については,出向者比率が上昇傾向にあり,対象者の8割が45歳以上である等々,これまでにみてきた全体像と似通っているが,先のA社とは異なり,出向によって,4割の者は第3次産業に移り,また,職種別には,対象者の3分の1がブルーカラーのうち2～3割は,事務職または販売職に変わるなど,異業種,異職種への人員の配分がなされている。

第II部 構造変化のなかでの雇用安定と勤労者生活の課題

1 労働市場の変貌と雇用安定への課題

(4) 労働市場の労働力配分機能

6) 求められる労働力配分機能の強化

今後内需主導型の経済構造を実現していくためには労働力需給の調整が円滑に進む必要がある。わが国の既就業者の転職率は国際的にみても低く、これまでの就業構造の変化はもっぱら労働市場への参入・退出によってもたらされてきたといえる。しかし、既就業者の転職等の労働移動による就業構造の変化も次第に進んでおり、今後その必要性が一層高まるであろう。例えば、重厚長大産業等では人員合理化計画が実施されており、これらの労働者の労働移動が増加することは避けられない。

その際、企業内または企業グループにおける配置転換、出向等の労働移動が就業構造の変化と同時に雇用の安定に果たす役割に注目する必要がある。各企業とも生き残りをかけて事業転換、経営多角化を進めているが、内部労働力の転換・活用を図ることはその際の基本となっている。そこにおいて実施されている配置転換、出向等は転職率の水準では低い中高年齢者の労働移動が比較的多いという特徴がある。しかも、労働者の側からみて、離職すれば失業となる危険が高い中高年齢者が失業を経ることなく移動し、しかも、転職に比べて労働条件面での低下も概して少ないという利点がある。他方、受入れ側も変化する企業経営戦略の担い手となるような人材を希望しており、息長く、出向等による労働移動を進めていくには、出向前における教育訓練のあり方等を再考することが必要となろう。

企業と労働者の結びつきが強いというわが国の雇用慣行を踏まえ、こうした内部・準内部労働市場の労働力配分機能が活用・強化されるよう、労使等当事者の積極的な対応や出向等に関する情報提供等の環境整備のための施策が望まれる。

一方、外部労働市場における既就業者の労働移動の実態をみると、転職率は若年層と定年による強制的転職の側面をもつ男子高年層が高く、男子45～55歳層が一番低い。

また、構造調整にともなって今後、主流をなすと思われる製造業から第3次産業への転職割合は低い。それも若年については比較的高い割合で転職しているが、中年層そのうちでも技能工の第3次産業への転職はごくわずかとなっている。

若年者であれば転職機会も豊富で労働条件が低下する確率も低い、中高年齢者になると賃金を始めとした労働条件の低下につながる場合が多い。まして、第3次産業への転職となると、今まで蓄積した技能が活かされない場合が多いのみならず新たに技能を習得する必要がでてくる等労働者にとっての負担が大きい。

今後、既就業者の労働移動の増大が避けられないとすれば、基本的には、内部・準内部労働市場における労働移動により行われることが望ましい。しかし、転職によらなければならない場合には、このような転職の実態からみて、まず、中高年層よりも若年層を中心とした産業・職業間の労働力配分の就業構造の変化に対する寄与が高まる方向が望ましいといえよう。また、円滑な労働移動を可能にするためには労働力需給システム、職業能力を適正に評価する社会的な能力評価体制の整備についても検討が必要であろう。

昭和62年 労働経済の分析

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare