

まとめ

(平成4年の労働経済の特徴)

我が国経済は、昭和61年末から続いてきた景気の拡大局面が平成3年には調整過程に入り、4年は年間を通じて減速を続けた。

実質経済成長率は3年の4.1%から4年は1.5%へと大きく低下し、昭和49年のマイナス0.8%に次ぐ戦後2番目の低い成長率となった。4半期ごとにみると4~6月期以降はほぼゼロ成長を続け、企業の景況感も年間を通じて悪化を続けた。

鉱工業生産は、円高不況以来6年ぶりの前年割れ(前年比マイナス6.1%)となり、第1次石油危機時の昭和50年のマイナス11.1%に次ぐ大幅な減少を記録した。

4年の労働経済は、こうした経済全般の動きを受けて、求人倍率の低下、就業者、雇用者数の伸びの鈍化、人手不足から過剰への転換、残業規制の強化、離職者の増加等、それまで数年間の動きとは、まさに様変わりの展開となった。

有効求人倍率は3年3月の1.46倍をピークに以後低下を続け、4年10月には4年5か月ぶりに1倍を割り込んだ。就業者数は3年の前年差120万人増から4年は67万人増へと伸びが鈍化し、主要企業の雇用人員判断は4年8月以降は過剰が不足を上回った。雇用調整の動きも3年年末から実施事業所割合が急ピッチで高まり、4年年末にはほぼ円高不況時の水準に達した。今回の調整過程下での雇用調整の内容は、これまでのところ残業規制が大部分で、希望退職を募るなどの深刻な動きは少ないものの、これらの方法による雇用調整も徐々に増加しつつある。

このように、経済活動が不振を続け、その影響が労働経済面の随所にみられた中で、雇用者数は3年の前年差167万人増から、増加幅が縮まったとはいえ4年も117万人の増加(前年比では2.3%増)となり、こうした経済全般の動きとは一見矛盾した動きを示した。しかし、この雇用者数の増加は、次のような事情によるものと考えれば理解できるだろう。その1は、有効求人倍率は5年3月においてもなお0.88倍と昭和50年代の0.5~0.7倍と比べればなお高い水準にあり、この点からみれば就職環境は50年代よりは恵まれており、このことは中小企業を中心になお高い採用意欲を持った企業が多くみられることにも現れていること、その2は、雇用の増加がみられるのは主に建設業、サービス業と卸売・小売業、飲食店の中小事業所であり、製造業や大規模小売業等では入職抑制による人員削減が行われており、経済の実態を反映したものとなっていること、その3は、残業規制が強化されているとともに、雇用者の増加の大部分が短時間雇用者であるため、雇用×時間としての労働投入量の増加は大きくないこと、その4は、所定労働時間の短縮を行うために、雇用を増加させている企業があること、その5は、今後の若年人口の減少に備えてできる限り雇用の維持を図っていくとしている企業が多くあること、である。

現下の雇用情勢は、雇用調整実施事業所の割合からみるとすでに円高不況時に並ぶ状況にあり、上に指摘したような雇用増加を支える要因がいくつがみられるとしても、予断を許さない状況にある。今後、景気は、政府の3次にわたる経済対策の効果が現れていくことなどにより、次第に回復の動きがはっきりしてくるものと考えられる。しがし、過去の経験が教えるところによれば、雇用・失業情勢は景気が回復に転じて、なおしばらくは調整の動きが続くとみなければならない。そのため引き続き、景気動向、雇用動向に細心の注意を払いつつ、情勢の変化に即応できるようにしていくことが必要である。

このように4年年間を通じて雇用情勢が徐々に厳しさを加えていく中で、労働時間は、週40時間への移行をめざした所定労働時間の短縮の動きが引き続き進展したことに加え、4年は生産の減少等の影響から残業時間が大幅に減少したため、3年とほぼ同程度の減少を続け、年間労働時間は前年の2,016時間から初めて

2,000時間を切って1,972時間となった。

また、賃金は、賃上げ率の低下、残業手当の減少に加えボーナスが前年並みであったことにより、低い伸びにとどまった。3年までみられた初任給や中途採用者の賃金の伸び率が平均を上回る傾向は4年にも引き続きみられたが、その動きも弱まって。

物価は、卸売物価が前年比でマイナス1.6%と製品需給の緩和等を反映して弱含みの動きを続け、消費者物価も3年の3.3%上昇から4年は1.6%上昇と安定した動きを続けた。こうした中で勤労者家計においては、可処分所得の伸びが低下し、消費支出も耐久消費財の購入抑制などにより、低い伸びにとどまった。

このように、4年の労働経済の動きは、調整局面を続けた実体経済の動きを反映して、雇用、賃金、家計のいずれの面にも厳しい状況がみられたが、その反面、勤労者にとっては、堅実で落ち着いた生活を取り戻し、これからの生活設計をもう一度考え直す契機となった一年でもあった。労働時間と自由時間のバランスをどうとっていくか、地球環境制約と我々の豊かな生活は両立するものなのか、など勤労者一人ひとりが自問した一年でもあった。

今年の労働白書では、以上のような4年における労働経済の動向についてみるとともに、中長期的な課題として「職業」をテーマとした分析を行った。

それは、これからの我々の社会のあり方を考える時、仕事と個人生活・家庭生活との関係を今一度みつめ直し、働きがいとゆとりの感じられる職業生活を築いていくことが、我々にとって今こそ大切なことだと考えたからである。

以下、本文での検討結果を整理しながら、「職業」をめぐる今日的な問題について考えてみることにする。

まとめ

(若者の職業選択が方向づける将来の職業構造)

我が国の職業構造はアメリカの後を追いかけるようにホワイトカラー化が進んでいる。男子だけについてみれば、1990年の日本のホワイトカラー比率はアメリカと同じになった。今後、女性の職場進出が職業分野の拡大を伴いながら進んでいけば、日本もアメリカの職業構造に徐々に近づいていくことが考えられる。しかし、一国の職業構造は一朝一夕に変化するものではない。社会経済構造、産業構造の変化、技術革新、組織革新を伴いながら、10年、20年の期間を経て変化していくものである。そして、実際に職業構造の変化をダイナミックに押し進めていくのは、新規学卒者の就職行動である。

我が国の職業構造は単にホワイトカラー化が進んでいるだけでなく、その中でも専門的・技術的職業の増加が顕著であるが、それは、若い世代で専門的・技術的職業に就く人が増加していることによるところが大きい。将来の職業構造は若者達の職業選択によって左右されているといえるのである。

地域の雇用開発も、若い人がどのような職業志向を持っているかを十分にわきまえつつ進めることが必要である。現在、各地の雇用環境整備地域で実施されている取組みは、魅力ある雇用機会の創出を地域自らのアイデアにより進めようとするものであるが、若者の定住促進のためには、どういう産業を配置するかといった視点だけでなく、地域の職業構造をどうデザインしていくかという視点も合わせ持って進めていくことが重要である。

まとめ

(自分に適した職業をどう見つけていくか)

こうした若者の職業選択における課題は何だろうか。

近年、若者の進学をめぐる動向の中で注目されるのは、高校卒業後に専修学校専門課程(いわゆる専門学校)に入校する者が増加していることである。その中で最近、入校者が増加している学科はコンピューター関連や商業実務の「その他(ホテル、観光等)」,秘書,経営,デザインなどであり、新しい職業に係るものが多い。こうした動きには、時代の変化に敏感な現代の若者の職業志向と専門分野を持って働きたいという志向が現れている。

しかし、その一方で、高校や大学卒業後の1~3年の間に転職する若者は、高校卒業者で約4割、大学卒業者でも男子で約2割、女子で約4割にも達している。ここには、自分に適した仕事が十分に分からないまま就職し、働きながら適職探索を行っている若者の姿をみることもできる。自分に合った仕事、一生掛けてできる仕事を探すために転職することは決して悪いことではない。しかし、在学中に、本人自らが自分の進路についてもつと考えるようにするとともに、学校、親、職業安定機関等が職業に関する知識や情報をもつと知らせるようにしていくことも必要である。その意味から、いろいろな職業や技能について、イメージだけでなく、その実態を具体的に実物や映像によって知つたり、参加や体験によって理解できるような施設の設置や、高等学校教育における総合学科の新設は注目される動きであり、これらは、中・高校生の職業選択、職業意識の向上にも役立つものと期待される。

まとめ

(女性の職業能力が発揮できるために必要なこと)

女性の職業分野は、近年着実に広がっており、例えば、建設現場の技術者やタクシーの運転手など、従来は男だけの職業と思われていた分野にも女性の働く姿がみられるようになった。とはいえ、アメリカと比較して女性の職業分野はなお限られたものとなっているのも事実である。それを広げていくためには何が必要だろうか。

女性の多くが望ましいとしている就業のあり方は、出産・育児により一時期家庭に入っても再び働きに出るという再就職型である。そうした女性の就業希望に応えていくためには、その職業能力、経験が適正に評価される雇用機会が提供される必要がある。そのため、育児等により一旦退職した場合にも以前の職業能力、職業経験を活かせるよう、再雇用制度の一層の整備を進めていくことも重要である。

また、再就職の女性の多くは、仕事と家庭生活との両立を図りたいという意向が強いことからパートタイム労働者として働いているが、現状では、パートタイム労働者の職業分野は技能工・製造等作業職、サービス職、販売職に偏っており、パートタイム労働は補助的という考え方がなお根深くある。第126回国会で成立した短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律は「パートタイム労働を、労使双方にとって重要な就業形態として位置づけ、明確な職業意識に裏打ちされた魅力ある良好な就業形態として確立するとともに、職業生活を送る上で家庭生活上等の制約を負っている女性、多様な就業ニーズを有する高齢者等がパートタイム労働者として安んじてその能力を発揮できる体制を整備することによって、パートタイム労働者の福祉の増進を図る必要がある」（パートタイム労働問題に関する研究会報告、4年12月）という考え方を基本にして制定されたものである。高学歴で専門能力を身につけた女性が今後ますます増加してくるが、そうした女性の就業希望に応えていくためには、パートタイム労働を補助的な労働とする従来の考え方から脱皮して、知識、経験、専門能力の発揮できる就業形態としていくことが重要である。

また、女性の高学歴化の進展とともに、専門的・技術的職業や事務的職業に従事する女性が増加しているなど女性の職業分野が拡大しているが、こうした女性が十分に能力を発揮できるようにしていくためには、継続勤務が必要である。これを可能とするため、育児休業制度の定着を図るとともに、高齢化社会の下で重要性の高まる介護休業制度の普及促進や弾力的な勤務時間制度の導入等を進めていくことが必要である。その際、育児や介護がもっぱら女性の分担であるという考え方を廃し、男性も積極的に役割を担っていくことが重要である。

まとめ

(高齢者の知識,経験,職業能力が活かせる職場づくり)

現在,60歳定年を基盤とした65歳までの雇用の場の確保に向けた取組みが進められているが,高齢者の就業希望に合った職場を確保していくためには,さらに次の点に気を付けていくことが必要である。

その1は,高齢者の高い就業意欲が十分に満たされないでいるのは,高齢者がそれまで培ってきた職業能力を活かせる職場が少ないためであり,高齢者の職場づくりに当たっては,高齢者一人ひとりがそのキャリアを活かしつつ社会の「現役」として活躍していくことができるような職場を作っていくことが重要であることである。企業規模別に高齢者の職業別雇用者数の変化をみると,500人以上規模の企業における管理的職業,事務職,技能工・製造等作業職は55歳からすでに減少している。これには,大企業では子会社等を含めた企業グループ内での雇用確保が図られていることも影響していると考えられるが,自社従業員の経験・能力を最もよく分かっている大企業自身が高齢者の活躍できる職場づくりに努力していくことも必要であろう。このことは会社の中でのキャリア形成のあり方とも関係してくる。特にホワイトカラーの職業能力の形成をどう図っていくかがポイントになっていることから,中高年齢ホワイトカラー労働者向けの教育訓練を専門的に実施するための施設の設置が進められることとなっている。今後,50台,60台になっても通用する職業能力を,若い時からのキャリア形成の中で身につけていくことが求められているといえよう。

その2は,高齢者は体力,健康,資産などに個人差がみられ,就業ニーズも多様化していることから,これに応じた雇用の場の確保を図ることが重要である。このため,勤務時間の弾力化や短時間勤務,隔日勤務,フレックスタイム制など勤務形態の多様化を図っていくことが必要である。

その3は,高齢者の職場確保に当たっては,単に量的に職場が確保されるということにとどまらず,質的にも高齢者がその能力を十分に活かすことのできる職場を確保していく必要があることである。就業者に占める高齢者の割合が高まっていく中で,社会全体の生産性の向上を図っていくためには,高齢者が能力を最大限に発揮できるようにすることによって,高齢者の生産性を維持しつつそれに見合う賃金をめざしていくことが必要である。

まとめ

(一人ひとりの職業選択と社会が必要とする職業とをどう調和させるか)

社会的分業システムの下で、各人がどんな職業に従事するかは、社会的に必要とされる仕事の中で各人がどの部門を受け持つかということである。技術の進歩、社会システムの変化により職業も変わっていくが、それは、社会が必要とする職業が次第に変わっていくからである。

こうした関係の下で、個人個人が希望する職業と社会が必要とする職業の総数とを調整するものは、基本的には賃金等の労働条件であり、不足職種の賃金は上昇し、過剰職種の賃金は下落することにより、需給の調整が図られることになる。しかし、現実には、情報が十分でなかつたり、調整のために要する時間が長いなどのために、両者の調和をとることは簡単なことではない。

特に所得水準の全般的な上昇に伴って、各人の職業選択を左右する要因が賃金だけではなくなり、労働時間、働く場所、仕事の内容、職業の安定性、その時々々の価値観などといった様々な要因が職業選択に影響するようになってきている。

また、女性、高年齢者等のように、家庭状況、健康状況等の個別の要因の影響を受ける層が増加していること、など職業選択をめぐる要因には複雑さが増している。

さらに、一般的に職業能力の養成には時間がかかること、経済社会の変化や技術の進歩を正確に予測することは困難なこと、などから将来における望ましい職業構造をデザインすることは、より一層困難である。

こうした理解の下に、改めて個人の職業選択と社会的に望ましい職業配置とを両立させていくという課題を考えてみると、これは極めて難しい問題であることが分かる。しかし、この問題を少しずつでも解決していくためには、1)新たに職業に就こうとする人や転職希望者が職業に関する情報をできるだけ詳しく知ることができるよう、学校や職業紹介機関が職業情報の提供に関してより一層工夫をこらしていくこと、また、情報の一つとして職業の将来展望を示していくことも重要であること、2)一時的な人気やイメージによる職業選択ではなく、各人の職業適性にあった職業とは何かを考えた職業選択を行えるよう、職業指導の充実、強化や専門家によるカウンセリング体制の整備を図っていくこと、3)学歴偏重を改め、実力や技能に誇りが持てるような社会を実現するための環境を作っていくこと、4)すべての労働者の職業生活の全期間にわたる職業能力開発を促進するための体制の整備を図っていくこと、5)不足職種における労働条件の向上、例えば時短、快適職場形成などについて中小企業の取組みを積極的に支援していくこと、6)関係行政機関の十分な連携を確保すること、を地道に進めていくことが必要である。また、人的サービスの対価を正當に評価する考え方を社会全体で持つようにするとともに、不足職種を外国人労働者に頼ることは、外国人労働者もいずれは他の仕事に移ることを望むのが他国においてもみられたところであり、この問題の永続的な解決にはならないことを改めて認識すること、も重要である。

まとめ

(企業における職業能力開発の課題)

日本の主に大企業におけるホワイトカラーの配置転換は、労働者の職種経験を考慮して、同一の職種を中心に行われる傾向がみられる。従来は専門分野を持たないジェネラリスト的養成が多いと考えられていたが、実際には初職時の職種を中心にしてそれと関連する職種を経験しながら、特定の分野の専門的職業能力を向上させるシステムとなっている。

現在でも会社経営の全般に通暁したジェネラリストが必要なことは以前と変わらないが、大卒者の絶対数の増加に伴い、必要とされるジェネラリストの数が相対的に減り、代わって専門職のウェイトが増している。専門職制度の導入初期にはポスト対策的色彩の濃かったものが、最近では、専門職の持つ高度な専門的能力の発揮を期待し、専門職の処遇を高めるとともに能力主義的な運用にしていくとする企業が増加している。働く側にも専門職志向の高まりがみられるようになっており、これと企業の対応とを合わせ考えると、企業の中での職業能力についての考え方が大きく変化しているように見える。

高齢化による職業生涯の長期化の下で、若年期から高齢期を見通した職業能力開発の実施によるキャリア形成を重視し、一人ひとりの専門的職業能力の向上を重視していくことはますます必要になっていくと考えられる。しかし、その際に注意しなければならないことは、社会経済の変化、技術革新の進展に柔軟に対応できるようにしていくためには、特定の分野だけに特化するのではなく、自分の得意分野を持ちつつ周辺分野についての理解もできるような、一専多能型の能力形成に努めていくことが必要なことである。

また、一般にブルーカラーと呼ばれる職種についても、技術革新によって求められる職業能力が変化している。それは従来型の技能にも長け、新しいME技術にも通じている、いわば中間技術者の重要性が高まっていることである。

それとともに、技能養成、職業訓練の方法にも従来型のOJT中心から体系的な知識を理解するためのOff-JTもより多く取り入れられる傾向がみられる。

平成4年に改正された職業能力開発促進法においては、公共職業能力開発施設の情報提供機能を強化し、総合センター化を図るとともに、変化に柔軟に対応できる人材を育成するため、教育訓練体系を多様で柔軟なものに再編するなど、労働者、産業の多様なニーズに対応した人材育成の促進が図られることとなった。今後とも中小企業を始めとする各企業における公共職業能力開発施設の積極的利用が望まれる。また、ホワイトカラーの職業能力は従来は会社特有のものが多く、普遍化が困難と考えられてきたが、平成5年度から労働省が実施する「職業能力習得制度〔ビジネス・キャリア制度〕(仮称)」は、人事・労務・能力開発や経理・財務等のホワイトカラー職種の職務分野ごとにその専門的な職業能力の開発を支援しようとするものであり、この制度がホワイトカラーの能力開発に役立つことが期待される。

まとめ

(いわゆる日本的雇用慣行の行方)

日本的雇用慣行は、日本の大企業を中心にみられる終身雇用制、年功序列制、企業内組合制度の3つからなる雇用制度のことを指すのが一般的である。このうち、本文では終身雇用制と年功序列制の2つについて、人々の意識、行動の実態、企業の対応等の面からその動向を検討した。そこから分かることは、第一には、意識面の変化として、終身雇用慣行については支持する層が多数を占めるものの、能力発揮のためには転職もいとわないという意識が高まっていることと、年功序列制に対しては全体には支持する層が多いものの若い層では否定する者の方が多くなり、賃金を能力主義的に変えていくことに対しては広範な支持がみられることである。第二には、中年層以上の賃金のちらばりが大きくなっていることから分かるように、能力主義的な賃金制度の導入が進むとともに、大企業ではポスト不足がみられるようになり、これらのことから、年功序列制は次第に弱まる動きをみせていることである。第三には、そうした中で、終身雇用慣行の対象となる労働者はパートタイム労働者等の増加により、その割合が低下しているものの、労使ともに景気の後退期にもできるだけ雇用を維持していこうとする考え方をなお堅持しているとみられ、終身雇用制の基本的な姿は維持されていると考えられることである。

企業における能力主義の強まりは、その企業において能力を発揮できる労働者の長期勤続とは両立していくものと考えられる。その意味では、企業の中心的な労働者層にとっての終身雇用制は今後も維持されていくと考えられる。しかし、能力発揮や自己実現を求める勤労者意識の高まりや、国際化、高齢化、技術の高度化等企業をめぐる環境の変化は今後とも続いていくことが予想され、その中で、企業と労働者の関係は、これまでのあり方から徐々に変化していくことが予想される。その方向は一様ではなく、多様なものとなっていくであろうが、その中で共通することは、人間尊重の考え方、企業と労働者の相互の信頼関係を堅持しつつ、企業を構成する労働者がそれぞれ自立した職業人として、一人ひとりの職業能力を存分に発揮できることを基本に据えたものとなっていくということである。

まとめ

(働く人一人ひとりの能力・才能が存分に発揮できる社会の実現)

ここまで、職業をめぐる問題や課題について、多方面から検討してきたが、最後に、個人の生き方の問題としての職業について考えてみる。

勤労者にとって仕事とは人生の大部分を占めるものである。労働時間の短縮により、次第に仕事以外の時間が増加し、仕事とは関係のないことに使う時間も増えているが、それでも大多数の人にとって仕事が生活の中心を占めていることに変わりはない。そうした中で、「暮らしていくために日常している仕事」である職業について、我々は、普段どの程度考えているだろうか。あなたの職業はと聞かれて戸惑う人や、勤めている会社、組織が先に出てきてその中でどんな職業をしているかについての意識が希薄になっている人も多いのではないだろうか。我々はもう一度、自分の職業についてじっくりと考える必要がある。そして、職業と生活について自分の将来を思い描いてみる必要があるであろう。

勤労者の働く目的は、単にお金を得ることとするものから、次第に才能や能力発揮を求めるものが増加し、これに合わせて自分の職業能力を高めていきたいという意欲も高まっている。こうした中で、仕事の充実感と満足感を実感できる実りある勤労者生活を実現していくためには、一人ひとりの持つ能力、才能を存分に活かすことのできる社会の実現が求められている。また、そうした社会を実現していくことが、生産性が高く選択肢の多い社会を可能とし、来るべき高齢化社会の下での豊かさを確かなものにしていくことになる。変革の道を歩むことは苦しさを伴うものであっても、それを乗り越えていくことが必要である。
