
第II部 雇用安定を基盤とした豊かな勤労者生活への課題

第2章 産業構造の変化と労働市場

産業の盛衰や国際競争力の変化には、技術革新、事業高度化などへの労働面での対応が大きく影響しているものと考えられる。この章では、我が国の産業、企業が人的資源の蓄積や雇用面の調整をどのように図ってきたのか、また、現在の置かれている環境の下で引き続き雇用の安定を図っていくためにはどのような課題があるのかを明らかにする。

第II部 雇用安定を基盤とした豊かな勤労者生活への課題

第2章 産業構造の変化と労働市場

第1節 人的資源の蓄積と技術革新等への対応

この節では、各産業の人的資源の状況について、産業の盛衰との関係に留意しながら概観するとともに、技術革新への労働面での対応という観点から、研究者、技術者及び生産現場での労働者の採用・育成の現状及び課題についても合わせて明らかにする。

第II部 雇用安定を基盤とした豊かな勤労者生活への課題

第2章 産業構造の変化と労働市場

第1節 人的資源の蓄積と技術革新等への対応

1) 産業別にみた人的資源の蓄積

(産業ごとに特徴がある労働者構成)

総務庁統計局「国勢調査」(平成2年)により、各産業の職業構成をみると、製造業や建設業の技能工、採掘・製造・建設作業者及び労務作業者(以下本節において「技能工」という)、卸売・小売業、飲食店の販売従事者、運輸・通信業の運輸・通信従事者など、各産業に特有な職業がそれぞれの産業で多数を占めており、加えて、管理的職業従事者・事務従事者(以下本節において「事務・管理従事者」という)や専門的・技術的職業従事者がどの産業にも分布している。専門的・技術的職業従事者の割合をみると、医療、教育、情報サービスなど知識集約型の業種が多いサービス業で特に高いが、技術革新が活発な建設業や製造業でも比較的高い。

学歴構成を労働省「賃金構造基本統計調査」(平成4年)によりみると、大卒者の割合は、サービス業の中の教育、学術研究機関、放送、情報サービス、専門サービスで特に高いほか、金融・保険業や卸売業でも高い。製造業は、一般的に大卒者の割合はあまり高くないが、化学、出版・印刷、一般機械、電気機器などで比較的高い。

また、同調査により年齢、勤続構成をみると、若年者(30歳未満)の割合が高いのは、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業のほかサービス業の中の情報サービス、専門サービスなどであり、製造業の中では、電気機器で若年者が多い。一方、勤続年数は、一般に高齢化の進んでいる産業で長い傾向があり、製造業について長期勤続者(10年以上)の割合をみると、鉄鋼、化学、ゴム、非鉄金属、輸送用機器などで高い。

(高学歴化、高齢化、長期勤続化、ホワイトカラー化の進展)

このように、産業によって労働者構成には大きな違いがみられるが、こうした労働者構成もこれまで大きな変化を遂げてきた。こうした変化は、労働力全体の高齢化、高学歴化といった外部要因や、技術革新、事業の高度化といった内部要因の影響を強く受けた結果でもある。

産業全体の労働者構成の変化をみると、昭和47年～平成4年の間に29歳以下の割合は45.0%から32.4%に低下する一方、50歳以上の割合は11.3%から21.5%に上昇し、労働力の高齢化が進んでいる。こうした高齢化が進む中で長期勤続者の割合は29.3%から42.4%へと上昇している。また、男子について大卒者の割合をみると12.7%から26.3%へと上昇しており労働力の高学歴化が進んでいる(労働省「賃金構造基本統計調査」)。一方、職業構成の面では、45年～2年の間に技能工が32.1%から31.1%へ低下する一方、専門的・技術的職業従事者は6.6%から12.0%へ、事務・管理従事者は17.9%から23.8%へそれぞれ上昇し、ホワイトカラー化が進んでいる(総務庁統計局「国勢調査」)。このように、労働者構成については高齢化、長期勤続化、高学歴化、ホワイトカラー化の進展といった変化がみられる。

こうした変化は、人的資源の蓄積といった観点から、どのように評価されるであろうか。職業構成の変化は、産業の需要構造の変化の中で生産部門の省力化が図られる一方、技術革新、事業の高度化に対応して知識集約部門への労働力のシフトが起こっていることを示しているといえよう。こうした変化に柔軟に対応していく上で、若年者の割合の低下は産業の活力をそぐ可能性もあるが、他方で高学歴化は知識集約化への対応能力を高めるとともに、長期勤続者の割合の上昇は経験豊かで高い職業能力の蓄積を持つ労働者の増大を意味する、という評価もできよう。

(発展産業では、年齢構成が若く、高学歴者が多い)

各産業の年齢構成をみると、どの産業でも若年者の割合が低下してきたが、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業で若年者の割合が高く、運輸・通信業、建設業で若年者の割合が低いという構造は長期的にあまり変化がない。ただ、サービス業については、昭和40年代には若年者の割合が低い産業であつたが、近年はむしろ若年者の割合が高い産業となつている。さらに、製造業の業種別にみると、電気機器で若年者の割合が高く、鉄鋼で若年者の割合が低いという構造も長期的にあまり変化はないが、55年以降繊維・衣服で若年者の割合が更に大きく低下する一方、機械関係はわずかながら上昇している(第2-(1)-1図)。

同様に男子大卒者の割合の変化をみると、産業・業種による違いの構造にはほとんど変化がないが、この間金融・保険業、卸売・小売業、飲食店、製造業の中の電気機器、化学での上昇が顕著である。また、サービス業では45～55年の間に一時低下したものの55～4年の間には再び上昇している。さらに、若年者の割合が高い産業ほど大卒者の割合が高いという傾向がみられる。

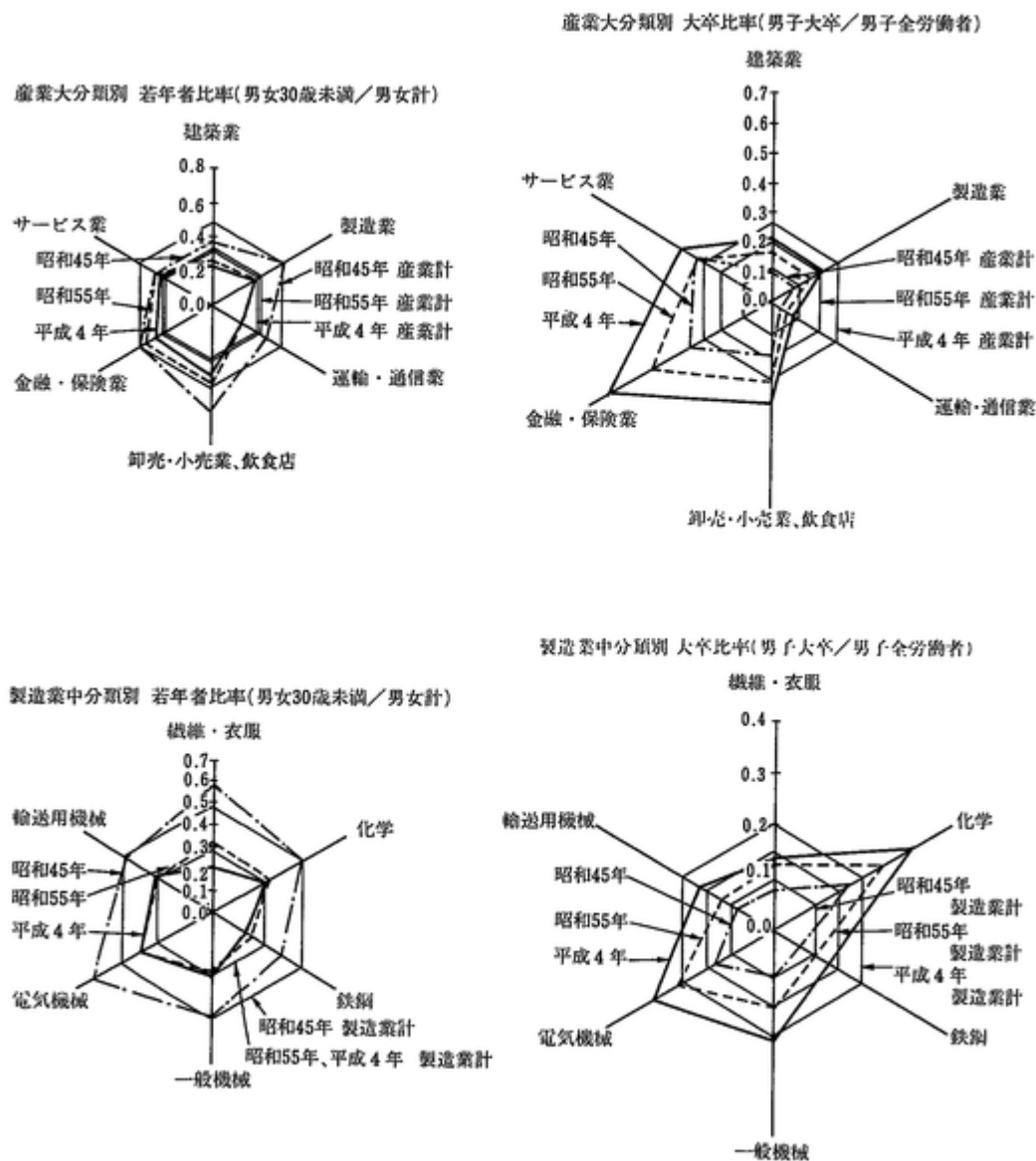
一方、45年～4年の間に就業者が大きく増加した産業・業種をみると、サービス業、金融・保険業、卸売・小売業、飲食店及び製造業の中の電気機器などであり、これらは、いずれも若年者比率が高く大卒者の割合も高い産業・業種である。このように、発展する産業では、高学歴化する若年者を大量に吸収しながら労働者数を増加させてきたといえよう。

(労働の質と労働生産性)

賃金は、一般に高学歴者、長期勤続者ほど高い傾向がある。個々の労働者の賃金は、生活面への配慮や処遇上の配慮などがなされた結果であり、その能力、貢献と必ずしも一致するわけではない。しかし、大局的にみれば、高学歴者、長期勤続者ほど賃金が高いという構造は、それぞれの労働者の質をある程度反映したものとみることができる。

第2-(1)-1図 産業・業種別若年者比率及び大卒比率の変化

第2-(1)-1図 産業・業種別若年者比率及び大卒比率の変化



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

産業計の賃金の学歴・勤続別格差を労働の質を表す指標とみなして、これを各産業の労働者構成で加重平均すると、これは、それぞれの産業が保有する労働力の平均的な質を表す指標とみることができる。実際、この指標をそれぞれの産業の労働生産性(名目付加価値生産性)と対比させてみると、両者の間には極めて明瞭な相関関係がみられる。労働生産性は、それぞれの産業の持つ資本設備や技術水準さらには価格形成などの市場条件などが複合した結果であり、労働者構成だけで決まるものではない。しかし、このような明瞭な相関関係は、労働生産性には労働者構成も重要な要素となっていることを示すものといえよう(第2-(1)-2図)。

そこで、労働省「賃金構造基本統計調査」により、学歴と勤続年数を基にディビジア指数の手法により労働の質の変化を試算してみると、指数は、長期的に上昇してきている。もとより、労働の質は学歴と勤続年数といった要素だけで決まるものではないが、前者は労働者の潜在能力に関係し、後者は職業生活の中で培われる職業能力に関係することから、これらを組み合わせた指標の上昇は、労働生産性の上昇を労働の質の面から支える基礎的条件が長期的に向上してきたことを示すと考えられる。

産業別にみると、上記で試算した指数の上昇が大きい産業・業種ほど労働生産性(実質付加価値生産性)の上昇が大きいという傾向がみられ、人的資源の蓄積が産業の盛衰とも密接に関係してきたことがうかがわれる(第2-(1)-3図)。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 雇用安定を基盤とした豊かな勤労者生活への課題

第2章 産業構造の変化と労働市場

第1節 人的資源の蓄積と技術革新等への対応

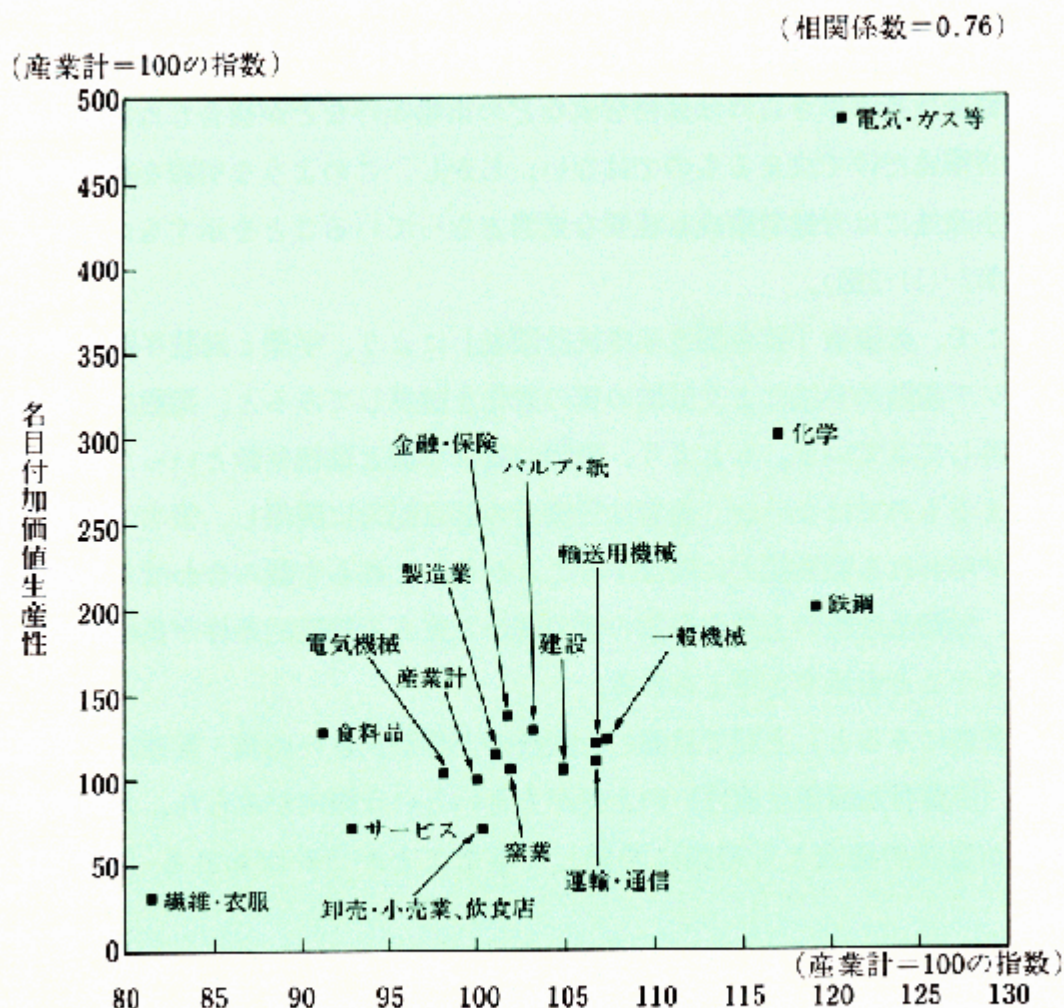
2) 企業の経営戦略と能力開発

(企業の基本戦略は既存事業を基盤とした販売強化と技術革新)

労働省「産業労働事情調査」(平成4年)により企業が今後重視する経営戦略(複数回答)をみると、「既存事業の拡大」と「営業販売力の強化」をあげる企業がそれぞれ6割近くあり、次いで、「自動化・省力化の推進」、「製品・サービスの高品質化、新製品・サービスの開発」、「技術力、研究開発力の強化」がそれぞれ4割前後となつている。後の3項目は主として技術革新に関するものとみられることから、この結果から、既存事業を基盤として今後販売強化と技術革新に力を注いでいこうとする企業の姿勢が読み取れる。なお、「異業種への進出」や「事業の再構築の推進」は、それぞれ1割程度となつているが、前者は中小企業に、後者は大企業で比較的多い。

第2-(1)-2図 各産業の労働の質と生産性

第2-(1)-2図 各産業の労働の質と生産性(平成4年)



労働の質(産業計賃金と各産業の性・学歴・勤続別労働者数から算出)

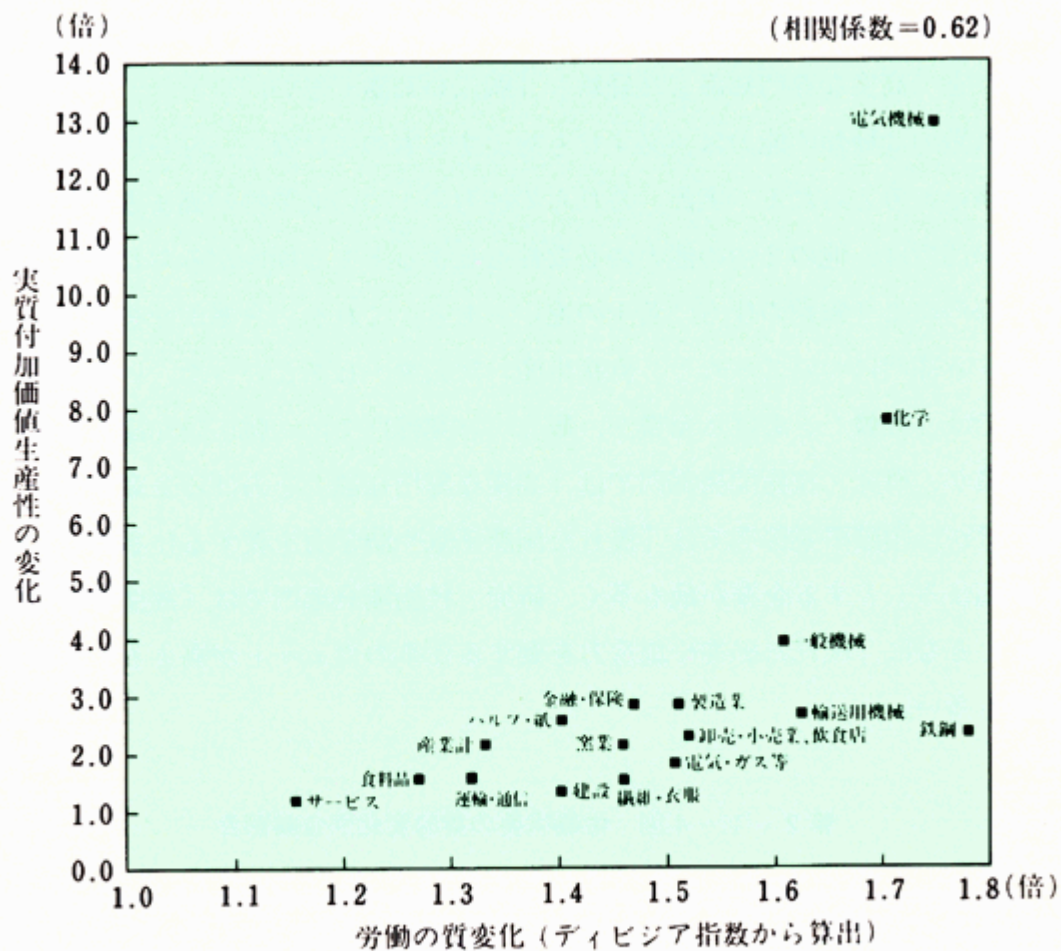
資料出所 経済企画庁「国民経済計算」、労働省「賃金構造基本統計調査」
から労働省労働経済課にて推計

(注) 推計方法は付注-3を参照。

こうした経営戦略の傾向は、企業が今後強化しようと考えている事業部門にも表れている。各部門について、今後強化しようと考えている企業の割合をみると、販売・営業部門と研究・技術開発部門がそれぞれ80%台と高い割合を示しており、次いで、直接生産部門、対人サービス部門といった製品やサービスを直接生産する部門が70%台となっている。一方、事務・管理部門、生産補助・修理部門、運輸・通信部門といった間接的な部門については、強化しようとする企業は30%台にとどまっている。

第2-(1)-3図 各産業の労働の質変化と生産性の変化(昭和45年～平成2年)

第2-(1)-3図 各産業の労働の質変化と生産性の変化
(昭和45年～平成2年)



資料出所 経済企画庁「国民経済計算」、労働省「賃金構造基本統計調査」
から労働省労働経済課にて推計

(注) 推計方法は付注一4を参照

(企業が必要とする能力は、高度な専門知識、幅広い知識、経験)

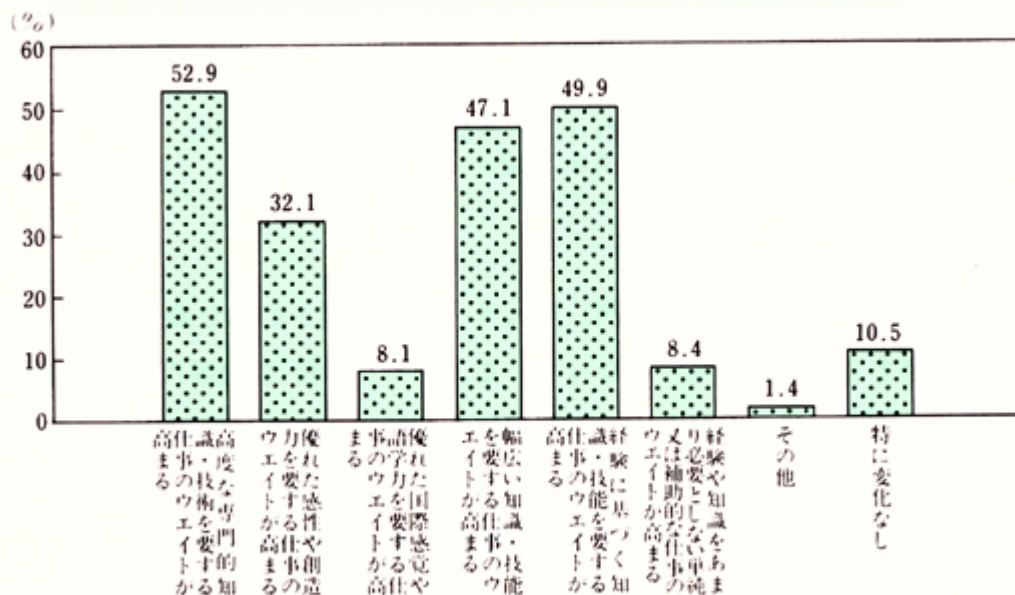
前出「産業労働事情調査」(平成4年)により、企業が今後の労働需要にどのような質的变化が生ずると考えているかをみると、「高度な専門的知識・技術を要する仕事のウェイトが高まる」(52.9%)、「経験に基づく知識・技能を要する仕事のウェイトが高まる」(49.9%)、「幅広い知識・技能を要する仕事のウェイトが高まる」(47.1%)とする企業が多い(第2-(1)-4図、以下本章においてそれぞれを「高度な専門知識」、「経験」、「幅広い知識」という)。

これらの3種類の能力は、必ずしも対立するものではなく、互いに重複する点も多いと考えられる。実際、これらの能力の1つの必要性が高まるとした産業、部門では、他の2つの能力の必要性も高まるとする傾向がみられる。ただし、部門により強調の仕方に若干の違いもある。これを、企業が今後強化しようとする部門についてみると、直接生産、対人サービスといった、いわば現業部門では「経験」をあげる企業が、販売・営業部門では「幅広い知識」をあげる企業が、研究・技術開発部門では「高度な専門知識」をあげる企業が多い。

そのほか、国際事業部門では「優れた国際感覚や語学力を要する仕事のウェイトが高まる」とする企業が最も多く、研究・技術開発部門では「高度な専門知識」とともに「優れた感性や創造力を要する仕事のウェイトが高まる」とする企業も多い。

第2-(1)-4図 労働需要の質的变化別企業割合

第2-(1)-4図 労働需要の質的変化別企業割合



資料出所 労働省「産業労働事情調査」(平成4年)

(重要性を増す企業教育訓練)

こうした能力を持つ人材を養成するために、企業教育訓練活動が大きな役割を担っていると考えられる。労働省「民間教育訓練実態調査」(平成5年)により、職業能力開発について企業と労働者の関係の在るべき姿を労働者がどう考えているかをみると、「基本的に企業の責任で行うべき」とする者が66.0%にのぼり、「基本的に労働者各自の責任で行うべき」とする者は31.9%にとどまっている。

企業教育訓練の実態をみると、教育訓練(Off-JT)を実施した事業所の割合は78.2%にのぼっており、事業所規模が大きいほど教育訓練実施率が高い。

教育訓練の対象者(平成3年以前からの在職者)を職種別にみると、専門・技術職(88.5%)、技能工、製造・建設・労務作業(82.3%)、管理・監督職(80.3%)で高い実施率となつている。

一方、4年1年間に教育訓練を受講した労働者の割合は63.0%にのぼっているが、受講した教育訓練の目的については、「専門的な知識・技能の高度化」(41.6%)も比較的多いものの、同時に「基礎的知識・技能の習得」(43.6%)にとどまる者も多い。また、会社の行う教育訓練について不満のある者についてその理由をみると、「教育訓練コースの種類が少ない」(58.8%)が最も多く、「内容レベルが十分でない」(49.5%)、「期間が短い、回数が少ない」(46.8%)、「対象者が限定されている」(45.0%)なども多い。このように、企業教育訓練活動については、労働需要の質的変化に対応したより高度で内容の充実した多彩な活動が求められているといえよう。

なお、職業能力開発については、企業教育訓練活動だけではなく、労働者自らが自己啓発活動を行うことが、職業人として自立していくためにも大切なことと考えられる。

第II部 雇用安定を基盤とした豊かな勤労者生活への課題

第2章 産業構造の変化と労働市場

第1節 人的資源の蓄積と技術革新等への対応

3) 技術革新を支える研究開発活動と研究者,技術者

(生産技術の向上から高付加価値製品の開発へ)

我が国の経済発展にとって技術革新が果たした役割が大きかったことは第1章でみたとおりである。今後とも内外市場の厳しい競争に対応していくためには,技術革新への積極的な取組みが重要であるが,その内容には従来とは異なる面もでてきているとみられる。

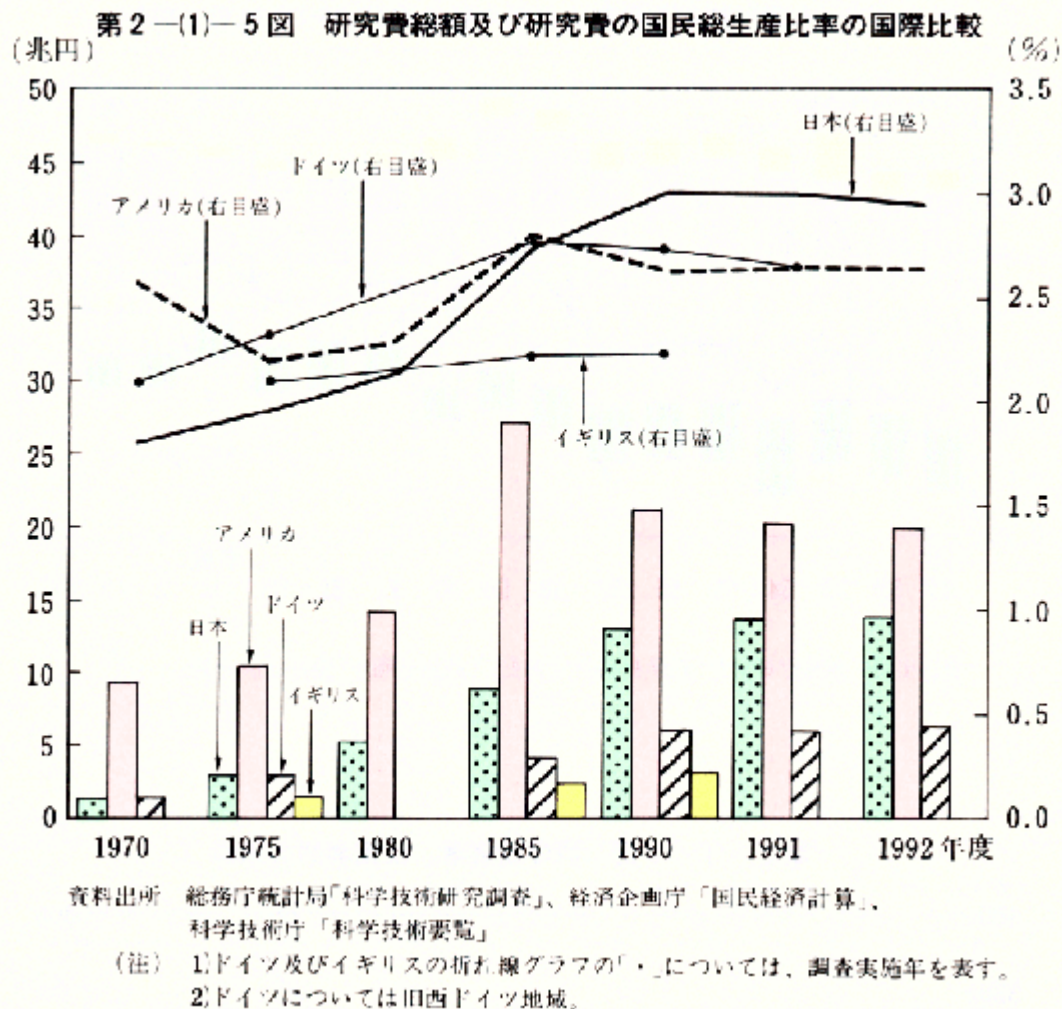
科学技術庁「民間企業の研究活動に関する調査」(平成元年度)によれば,研究開発テーマのニーズ発生元として「マーケティング部門からの顧客ニーズ」(過去5年間69.1%,今後5年間77.5%)が高い割合となっており,今後更に高まると予想されているのに対し,「生産部門からの改善要求,提案」(同36.2%,24.0%)は今後低下するとみられる。また,先端技術の研究開発に対する方針をみると,「先端技術を組み入れた製品を開発するため推進」(過去5年45.8%,今後5年55.6%)及び「従来ないような革新的製品を生み出すため推進」(同17.5%,32.9%)が今後重視される傾向があるのに対し,「製造工程革新のための推進」(同26.0%,20.3%)は低下傾向となっている。

このように,従来はコスト低減・量産化を主眼とした生産技術の向上(プロセス・イノベーション)をかなり重視したものととなっていたが,今後,企業は革新的・創造的技術を基盤とした高付加価値製品の開発(プロダクト・イノベーション)をより重視した技術革新を進めていこうとしていることがうかがえる。

(研究費及び研究者,技術者数は,長期的に上昇)

技術革新を支える研究開発活動の現状についてみると,我が国の研究費総額は 総務庁統計局「科学技術研究調査」(平成5年)によれば,4年度には13兆9千億円,国民総生産(GNP)に対する比率で2.96%に達している。研究開発活動の活発さを示す指標であるGNPに対する研究費の比率を欧米主要国と比べると,1970年代のアメリカを除いて各国とも上昇してきた中で,日本はこの比率を急速に高め1990年代に入つてアメリカ,旧西ドイツ(以下本章において「ドイツ」という),イギリスを上回る状況となつている(第2-(1)-5図)。さらに,研究費総額の産業別内訳をみると,製造業が90%以上を占めており,製造業の中では,機械関連・化学関連の割合が高く,これらの業種を合わせると製造業全体の研究費の80%以上を占めている。また,これらの業種での研究費の売上高比率は他の業種に比べて高い水準となっている。

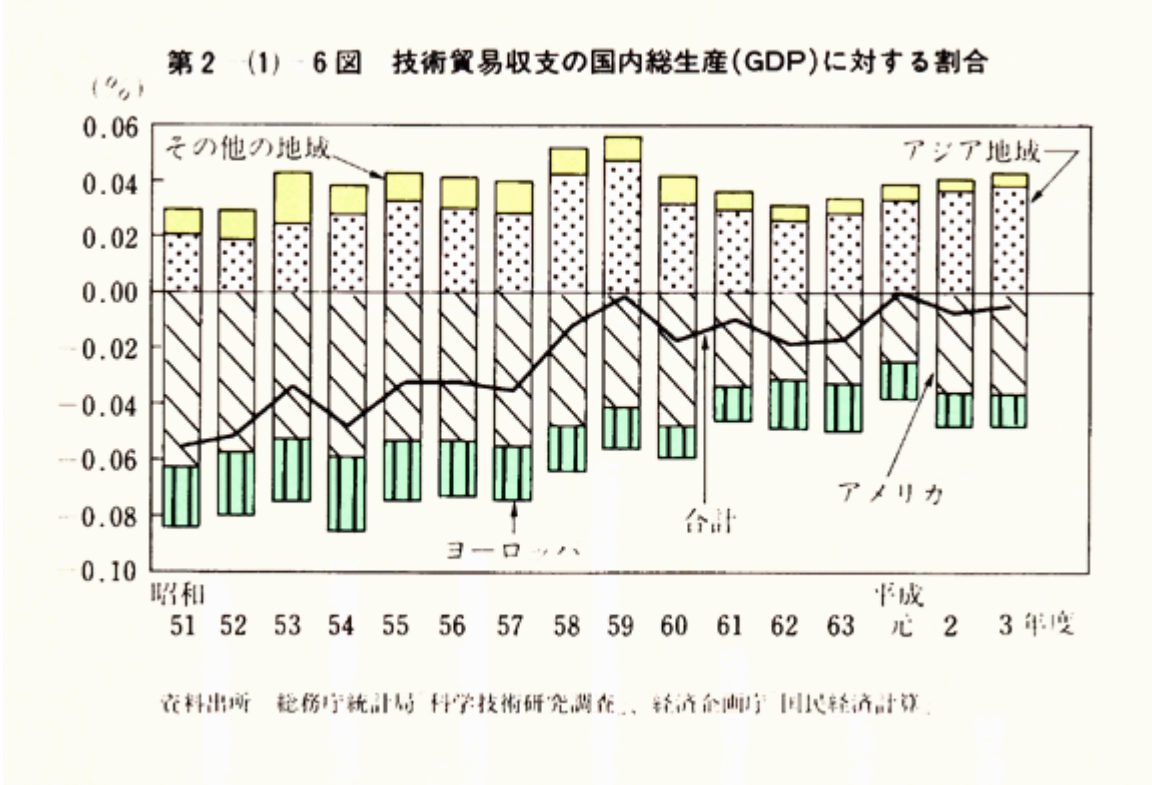
第2-(1)-5図 研究費総額及び研究費の国民総生産比率の国際比較



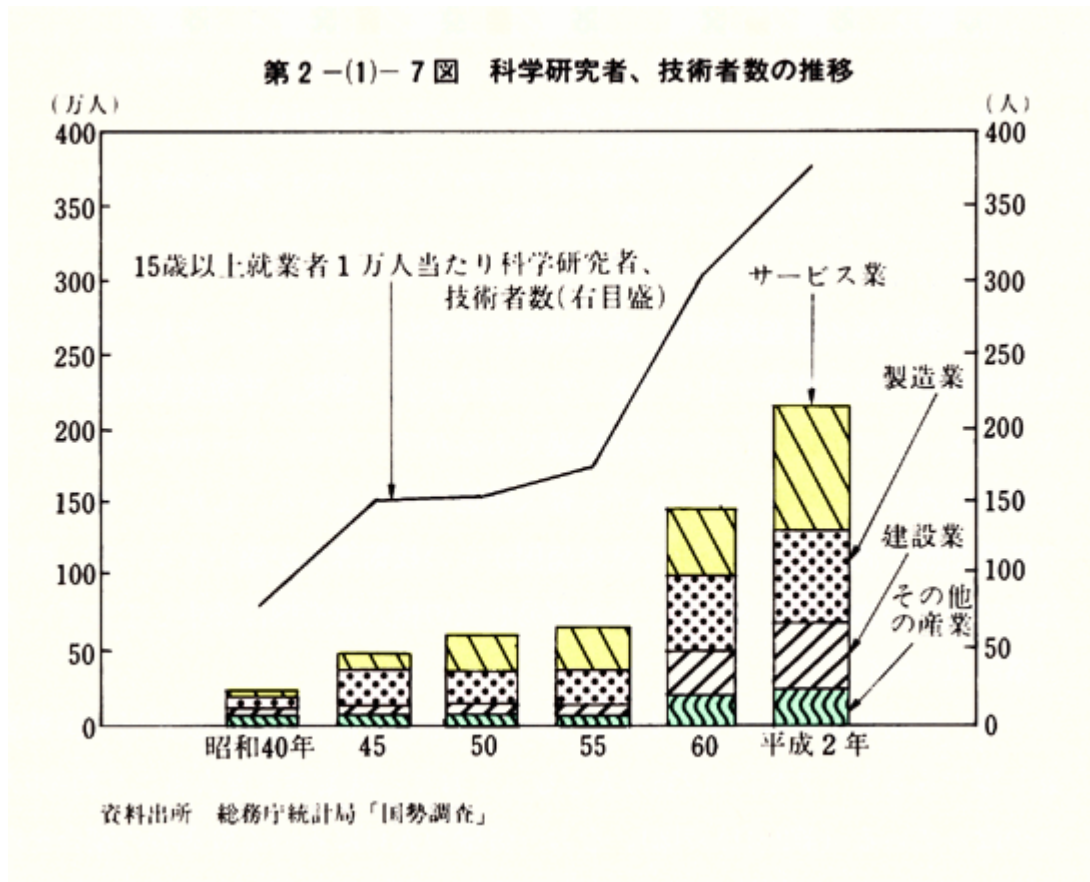
従来、我が国の研究開発は、基本技術を欧米から輸入して、それを基にした応用開発型の技術開発が中心であったと言われる。事実、技術貿易収支の動向をみると、アジアに対しては輸出超過であるがアメリカ、ヨーロッパに対しては輸入超過となっており、全体でも輸入超過となっている。しかし、近年、研究開発活動の高度化が進む中で欧米諸国からの技術導入が縮小する一方、開発技術の輸出の増加等もあって、技術貿易収支の輸入超過幅は縮小してきている(第2-(1)-6図)。

一方、技術革新の担い手である研究者、技術者の数を総務庁統計局「国勢調査」等でみると、2年には235万人となっており、就業者1万人当たり約380人にのぼっている(第2-(1)-7図)。なお、労働力人口に占める研究者の割合を欧米主要国と比較してみると、日本は0.94%(1993年)で、アメリカ0.75%(1989年)、ドイツ0.43%(1990年)、イギリス0.59%(1989年)を上回っている。また、研究者、技術者の産業別内訳をみると、製造業、サービス業、建設業に多く、この3産業で全体の80%以上を占めており、就業者に占める研究者、技術者比率が高いのは、建設業、製造業の中の化学、石油・石炭、鉄鋼、非鉄、機械関連業種、さらに、サービス業の中の情報サービス、専門サービス、学術研究機関などである。

第2-(1)-6図 技術貿易収支の国内総生産(GDP)に対する割合



第2-(1)-7図 科学研究者,技術者数の推移



(特徴ある研究者,技術者の就職過程)

文部省「学校基本調査」により,大学及び大学院の理工系卒業者の就職状況をみると,近年,理工系卒業者の中で研究者,技術者になる者の割合は上昇しているが,卒業生全体に占める理工系卒業者の割合が低下しているため,大学,大学院卒業生で研究者,技術者になる者の割合はほぼ横ばいで推移している。

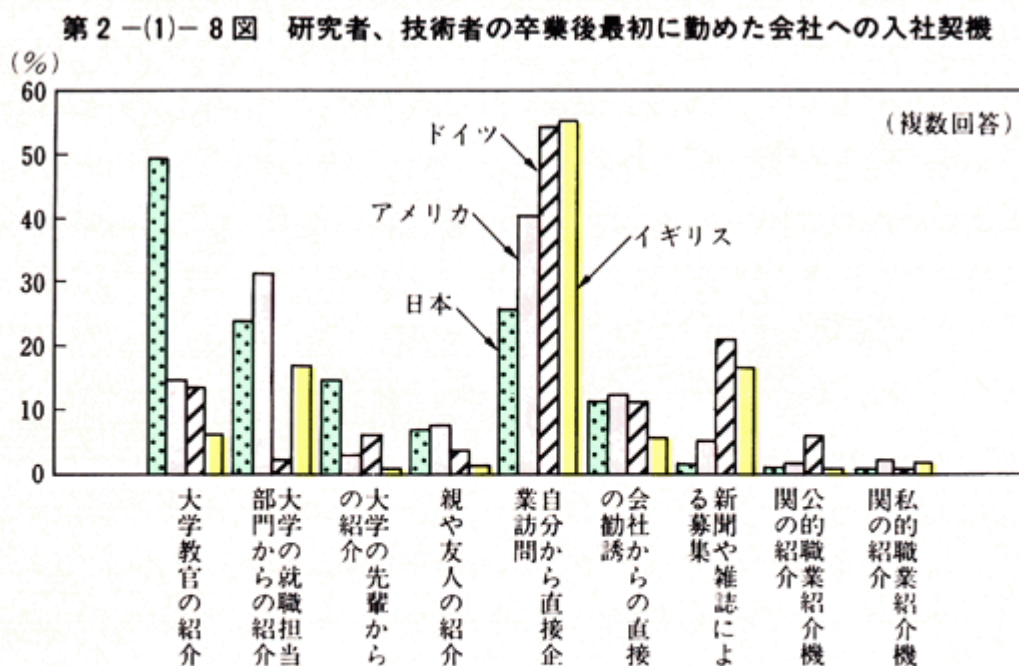
また、理工系就職者のうち製造業への就職者の割合をみると、60年～63年にかけて低下傾向を示し、いわゆる「製造業離れ」がみられた。その後、理学系については顕著な上昇傾向を示しており、これは製造業における基礎研究重視等の研究開発活動の質的広がりを反映しているものともみられるものの、工学系についてはほぼ横ばいで推移している(付属統計表第30表)。

なお、研究者、技術者の就職過程について、日本生産性本部「研究開発技術者のキャリアと能力開発」(平成元年)等により国際比較してみると、各国でその実態にはかなり相違がみられ、日本は、欧米諸国と比べ、大学教官の紹介によるものが極めて多いという特徴がある(第2-(1)-8図)。

(能力開発体制に不満が強い日本の研究者、技術者)

前出「研究開発技術者のキャリアと能力開発」等により、研究者、技術者自身がどのような能力開発の方法が効果的と考えているかをみると、日本では、「先輩や上司の指導」(60.9%)、多様なあるいは高度な「研究開発テーマの経験」(それぞれ52.3%、44.1%)、「学会等の社外の研究会への参加や社外での論文発表」(42.2%)などが主要なものである。欧米主要国と比べると、会社が行う1社内教育」(18.0%)あるいは「社外教育」(6.3%)の割合が低い(第2-(1)-9図)。また、研究者、技術者の仕事に対する不満をみると、日本では、「自主研究の時間がとれない」(44.9%)、「労働時間が長すぎる」(24.3%)、「研究スケジュールが厳しい」(27.9%)、「有給休暇がとりにくい」(23.2%)といった時間面での不満と、「教育や能力開発の機会が少ない」(30.3%)、「研究成果を外部に発表する機会が少ない」(17.7%)といった不満が欧米主要国に比べて強い(第2-(1)-10図)。

第2-(1)-8図 研究者、技術者の卒業後最初に勤めた会社への入社契機



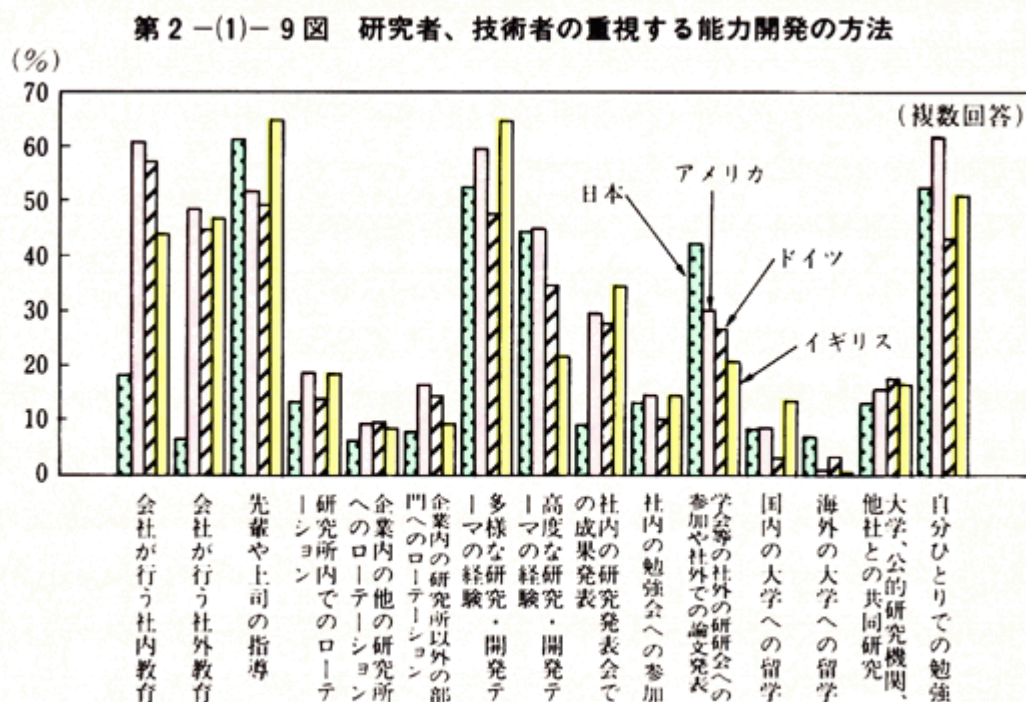
資料出所 勸業日本生産性本部「研究開発技術者のキャリアと能力開発」(平成元年)「英国の技術者・日本の技術者」(平成2年)「ドイツの技術者・日本の技術者」(平成2年)「米国の技術者・日本の技術者」(平成3年)

(注) 1) 企業の基礎研究と開発研究部門の研究開発技術者を対象にしたアンケート調査である。

2) ドイツについては田西ドイツ地域。

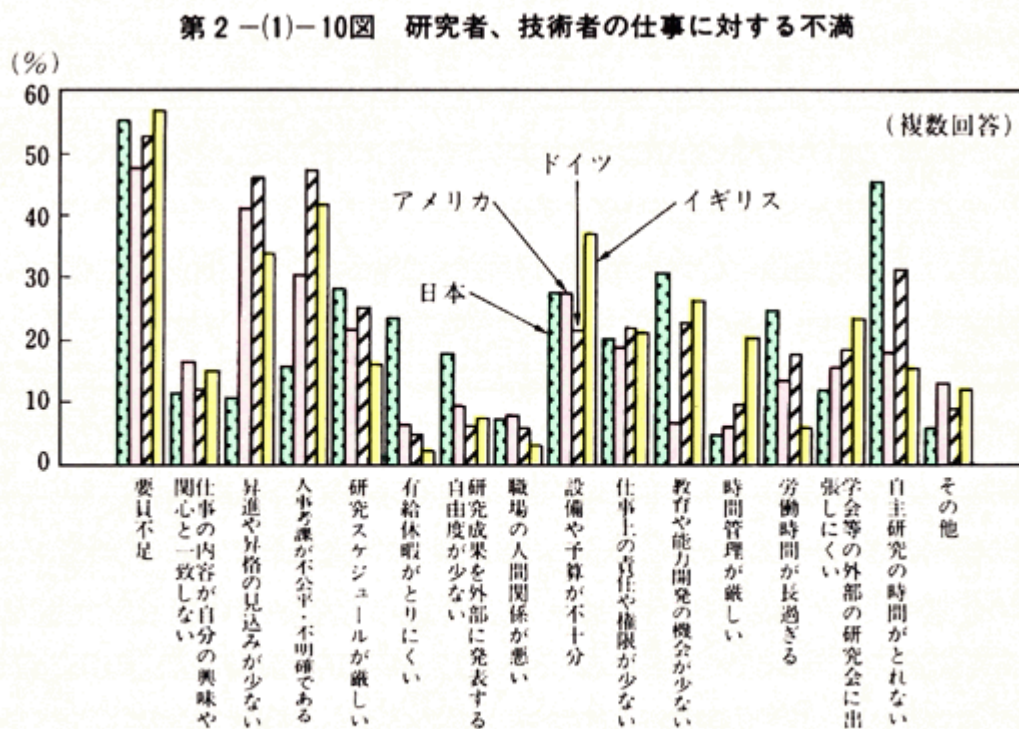
日本では研究者、技術者のOff-JT(会社が行う「社内教育」あるいは「社外教育」)の評価が低く、教育や能力開発への不満が強いことなどを考え合わせると、企業における育成体制が欧米諸国と比べてなお充分でないことがうかがわれる。このため、当面の業務に直結しない基礎分野や周辺分野の知識の取得は、自主研究や外部との交流に依存せざるをえないと考えられるが、そうした活動についても、時間の乏しさや外部発表機会の乏しさが障害となつている実態もみられる。

第2-(1)-9図 研究者、技術者の重視する能力開発の方法



資料出所 第2-(1)-8図と同じ。
(注) 第2-(1)-8図と同じ。

第2-(1)-10図 研究者、技術者の仕事に対する不満



資料出所 第2-(1)-8図と同じ。
(注) 第2-(1)-8図と同じ。

既存の理論を応用的に発展させるというキャッチアップ型の研究開発から、今後は創造型、突破型の研究開発がより重要になってくることから、現状の企業における研究者、技術者の研究開発活動をめぐる環境には、なお改善を要する問題があると考えられる。

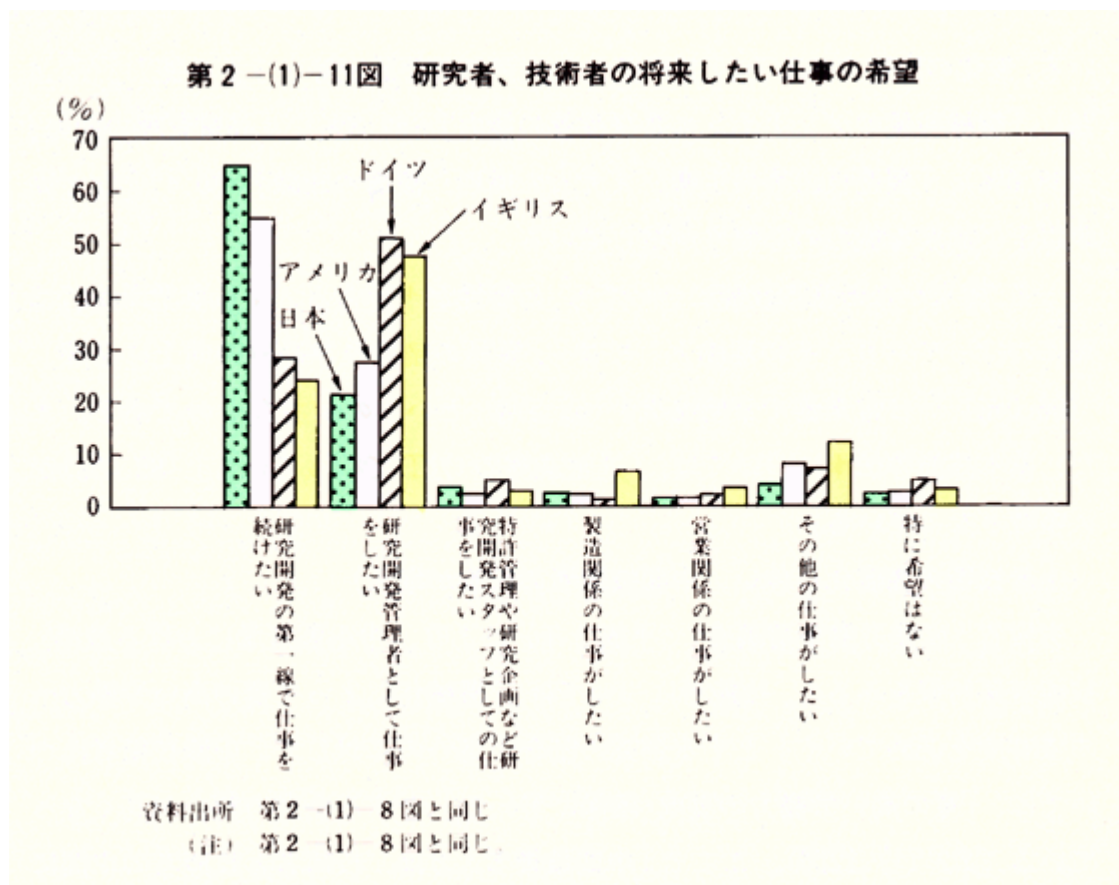
(日本では、研究職、技術職から管理職へのキャリアを重視)

前出「研究開発技術者のキャリアと能力開発」等により、何歳ぐらいまで研究者として第一線で活躍できるかをみると、欧米主要国では「年齢に関係ない」と答えた研究者が圧倒的多数であるのに対して、日本では「30歳台後半」(29.7%)「40歳台前半」(30.6%)と答えた研究者がかなりの数にのぼっている。また、実際の研究者、技術者の人数も日本では40歳台から急減する傾向がみられる。これらは、日本では、ある程度の年齢に達すると管理職になるケースが多いためとみられる。しかし、研究者、技術者の希望(将来したい仕事)をみると、「研究開発の第一線で仕事を続けたい」とする者(64.7%)が「研究開発管理者として仕事をしたい」とする者(21.1%)を大きく上回っている(第2-(1)-11図)。こうした希望状況にもかかわらず現実に管理職へのキャリアをたどる者が多い背景としては、企業の中で生涯に渡って研究者、技術者として処遇するシステムが十分でないこともあったとみられる。

一例として、労働省「賃金構造基本統計調査」(平成4年)により、男子システムエンジニアの賃金をみると、40歳台までは男子大卒者の平均と同程度であるのに対して50歳台以降は男子大卒者の平均を大きく下回るようになる。すなわち、システムエンジニア(プランナー、システム・アナリストなど)という職にとどまり続けた場合、中高年以降は賃金が頭打ちとなっている。

研究開発部門も含めて企業、組織の効率化が求められている中で、これまで採用してきた研究者、技術者を今までどおり管理職として処遇していくことが次第に困難になってきており、また、研究開発活動の高度化を図っていく上で必ずしも適切でなくなってきた面もある。今後は、管理職への昇進を中心としたこれまでの単線型の人事処遇制度から、専門的職種を適正に評価し、能力、希望に応じて第一線の研究活動を40歳以降も続けることができる複線型の人事処遇制度を確立し、それによって研究開発活動の担い手である研究者、技術者の活性化を図っていくことが重要な課題になると考えられる。

第2-(1)-11図 研究者、技術者の将来したい仕事の希望



(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 雇用安定を基盤とした豊かな勤労者生活への課題

第2章 産業構造の変化と労働市場

第1節 人的資源の蓄積と技術革新等への対応

4) 技術革新への生産現場での対応

(新技術の導入に伴い、生産現場で必要とされる技能、能力に変化)

技術革新にとって、研究開発活動の高度化とともに、その成果を商品化し、かつ不断に生産性の上昇を図っていく上での生産技術の向上は依然重要な課題であり、それを担う生産現場での労働者の技術・技能の重要性はいささかも減少するものではないが、その内容について変化もみられる。

日本労働研究機構「技術革新の進展に伴う技能変化に関する調査研究(製造業編)」(平成4年)により、新技術の導入等について機械金属関連の製造業についてみると、この5年間に生産現場に新技術の導入が行われた事業所は77.1%となっており、そのうち現場技能に変化が生じた事業所が87.2%にのぼっている。変化の内容をみると、「プログラミングの条件設定等ソフトの能力」(57.4%)、「機械設備のメンテナンス及び改善の能力」(52.3%)、「品質管理の能力」(38.6%)、「製造技法等の生産システムの原理、機構の知識」(30.4%)など従来以上に高度な能力の必要性が増している。

一方、従来からの基本技能についても、必要性が十分あるとする事業所が67.5%にのぼっており、その理由としては、「製品の精度及び品質の向上に必要」(66.0%)、「日常業務で常時必要」(62.5%)というのが主なものである。また、基本技能の伝承については、「通常業務のOJTで行っている」(83.0%)が大多数となっている。

(生産技術の高度化に伴い、中間技術者の役割が増大)

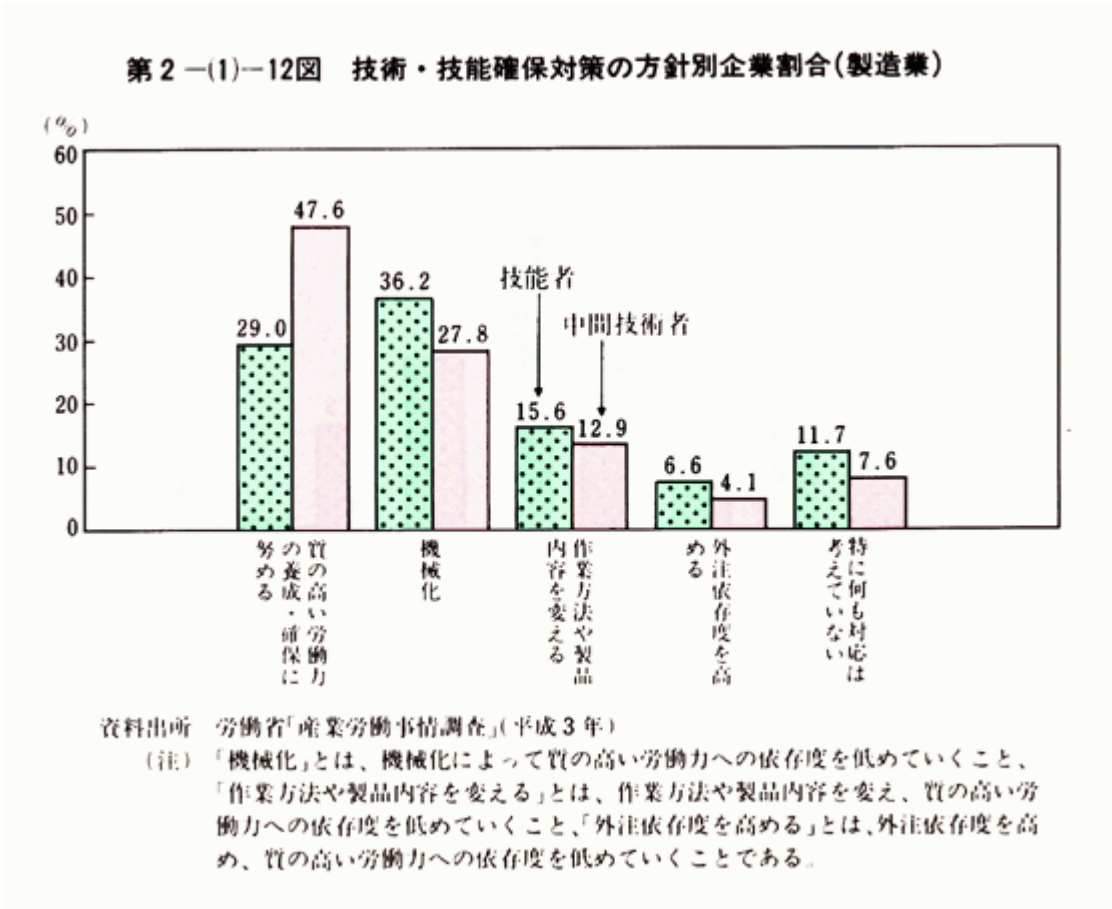
労働省「産業労働事情調査」(平成3年)により、中小製造業における技術・技能確保対策をみると、技能者については、「機械化によって質の高い労働力への依存度を低めていく」とする企業の割合が高いのに対して、中間技術者については、「質の高い労働力の養成・確保に努める」とする企業の割合が高くなっている(第2-(1)-12図)。ここで「中間技術者」とは、技術者と技能者の中間にあつて、幅広い技能と専門的、技術的知識の両方を有し、新製品の開発、機械設備の改善、品質管理、試験等の分野で技術者と技能者の橋渡し、技術者の補佐等の仕事をしている者をいうが、徐々に中間技術者のウェイトを高めていこうとする企業の姿勢がうかがえる。

一方、中間技術者の経歴としては、「技能者として入社し、実務経験を積んだ者が多い」(50.3%)とする企業が半数を占めている。また、中間技術者の属性としては、「35歳～50歳が中心である」(65.5%)とする企業が7割近くを占め、また、「長期勤続者が多い」(85.2%)とする企業が8割以上を占めている。このように、中間技術者というのは、現状においては、技能者として入社し、長期勤続を続ける中で実務経験を積み上げ、高度な能力を持つに至った労働者群が中核となっている。

中間技術者の養成は、自社内で行っている企業が77.1%であり、そのうち、74.8%が「自社の技術部門で技術的な知識を学ばせている」としており、OJTのみならず一定のOff-JTを通じた養成を行っている。しかし、養成上の問題点としては、「技術的素養のある技能者の確保が難しい」とする企業が過半数に上っており、中間技術者として育ていくべき優秀な技能者の確保が大きな問題となつている(第2-(1)-13図)。今後、技術革新を更に進めていくためには、研究者、技術者だけでなく、いわゆる「中間技術者」の確保が重要な課題となるなかで、技能者の教・な課題となるなかで、技能者の教・力の評価や処遇の改善により技能者が意欲をもつて働けるような環境の整備を図っていくことが必要であるが、同時に技術者がより現場に密着した

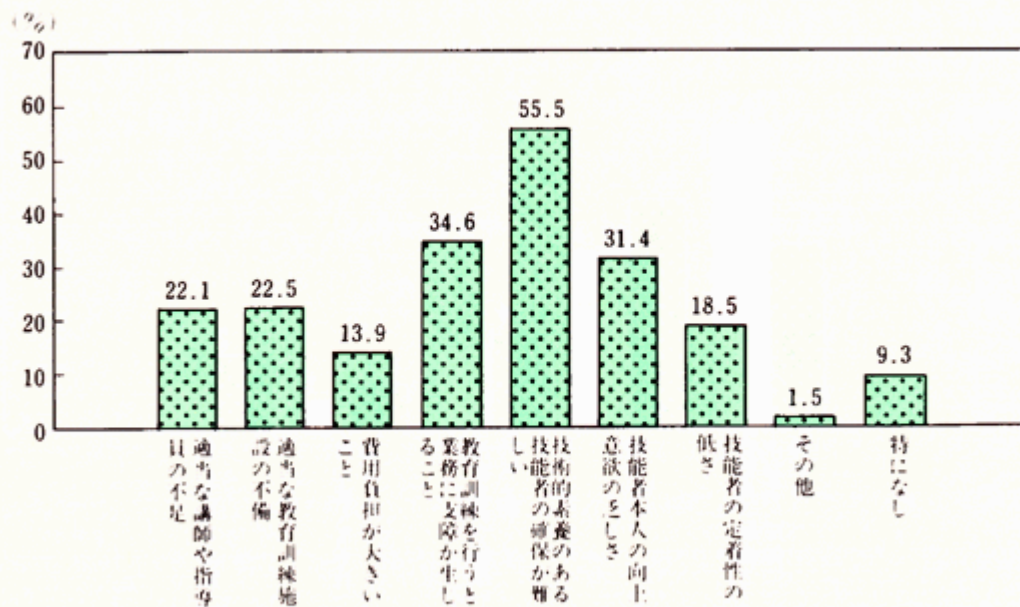
形で就業し続け、より高度な「中間技術者」としてその能力が十分発揮しうる環境の整備についても留意する必要がある。

第2-(1)-12図 技術・技能確保対策の方針別企業割合



第2-(1)-13図 中間技術者養成の問題点別企業割合

第2-(1)-13図 中間技術者養成の問題点別企業割合(製造業)



資料出所 労働省「産業労働事情調査」(平成3年)

第II部 雇用安定を基盤とした豊かな勤労者生活への課題

第2章 産業構造の変化と労働市場

第2節 雇用安定と構造調整

この節では、雇用・失業の変動、産業別就業者構成の変化等の実態を、特に景気変動との関係に注目しながら概観する。そして、日本においては、雇用安定という面で欧米主要国と比べ比較的良好なパフォーマンスを示しながら、同時に産業構造の調整をも進展させてきたことをみる。さらに、そうしたことを可能としてきた背景としての企業の雇用安定機能の実態についても概観する。

第II部 雇用安定を基盤とした豊かな勤労者生活への課題

第2章 産業構造の変化と労働市場

第2節 雇用安定と構造調整

1) 景気変動と雇用,失業

(欧米主要国と比べ安定していた雇用の伸び)

欧米主要国については,各国とも経済成長率と雇用の伸びとの間で高い相関関係がみられる。これに対し,日本においては,第1次石油危機以前については同様の関係がみられたものの,その後の1976～1992年の期間については,そのような関係はあまり明瞭ではない。そして,雇用の変動の程度を前年比伸び率の標準偏差でみると,1976～1992年の期間においては,日本はフランスに次いで小さく,雇用が比較的安定的に推移してきたことを示している(第2-(2)-1表)。

日本と欧米主要国とのこのような雇用の動きの違いは,生産活動に対応した雇用調整について,その調整のやり方に違いがあることを反映したものとみられる。労働時間の要素も加味した労働投入量(雇用者数×労働時間)の動きを生産との関係でみると,日本は,労働時間の変動が他の国と比べて比較的大きいものの,雇用の変動が小さく,労働投入量ベースでみてもその変動は比較的小さい(第2-(2)-2図)。すなわち,短期的な生産の変動に対しては労働時間を弾力的に変動させる一方,雇用については,より長期的な観点から対応し,短期的な増減には慎重であったといえよう。

(失業の動きも小幅)

失業率(ILOのガイドラインによる標準化失業率(囲み参照),1976～1992年の平均)を各国比較すると,アメリカ6.9%,カナダ9.0%,フランス8.2%,ドイツ5.1%,イギリス8.7%に対して,日本は,2.3%と比較的低い水準で推移してきた。さらに,景気変動との関係をみると,各国とも経済成長率が低い時期に失業率が高まる関係がみられるが,日本は失業率の変動の幅が小さい(第2-(2)-3図)。このように,失業率の水準のみならず,景気後退期における失業の危険性という点からみても,日本は良好なパフォーマンスを示してきたといえる。

第2-(2)-1表 経済成長率と雇用の伸びとの関係

第2-(2)-1表 経済成長率と雇用の伸びとの関係

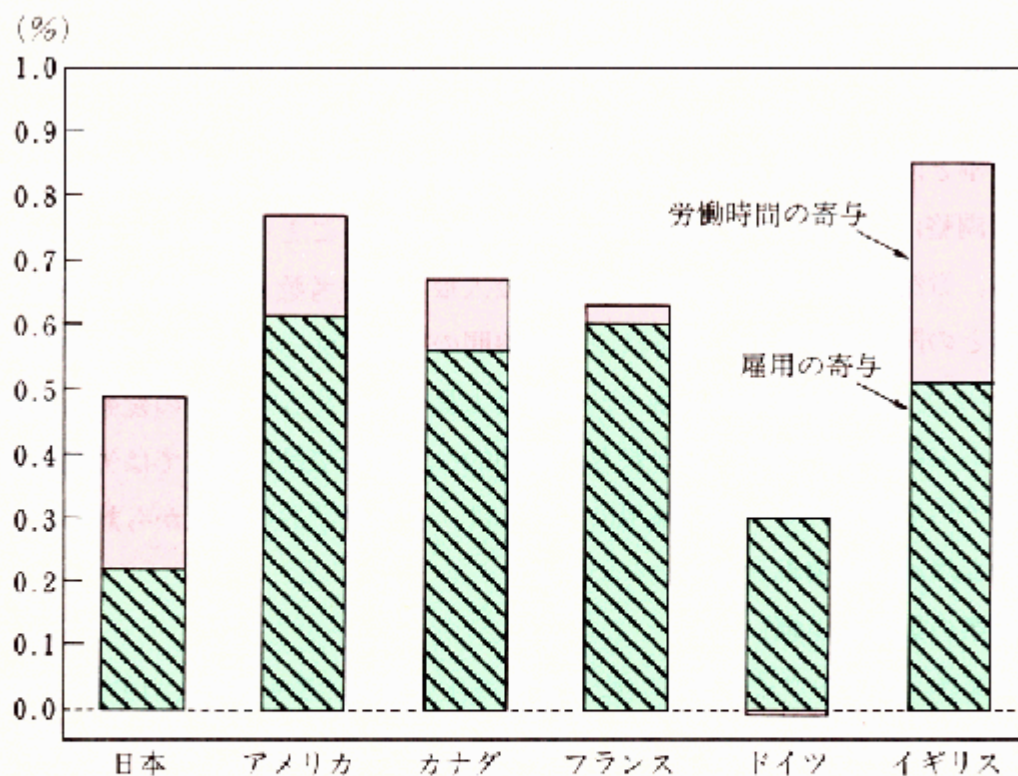
国	雇用の伸びの変動（標準偏差）		経済成長率と雇用の伸びの相関係数	
	1963～1975年	1976～1992年	1963～1975年	1976～1992年
日本	1.25	0.80	0.449	0.019
アメリカ	1.44	1.78	0.673	0.887
カナダ	1.41	2.21	0.798	0.792
フランス	1.10	0.71	0.860	0.758
ドイツ	1.80	1.17	0.864	0.604
イギリス	1.19	1.97	0.428	0.649

資料出所 OECD “National Accounts” “Labour Force Statistics” から労働省労働経済課にて推計

（注） ドイツは旧西ドイツ地域。

第2-(2)-2図 製造業の生産の伸びの1%の変動に対する労働投入量の変動幅

第2-(2)-2図 製造業の生産の伸びの1%の変動に対する労働投入量の変動幅
(計測期間 1984～1991年)



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」、総務庁統計局「労働力調査」、通産産業省「通産統計」、日本銀行「外国経済統計年報」、ILO「Year Book Of Labour Statistics」、アメリカ労働省「Employment And Earnings」、アメリカ商務省「Survey Of Current Business」から労働省労働経済課にて推計

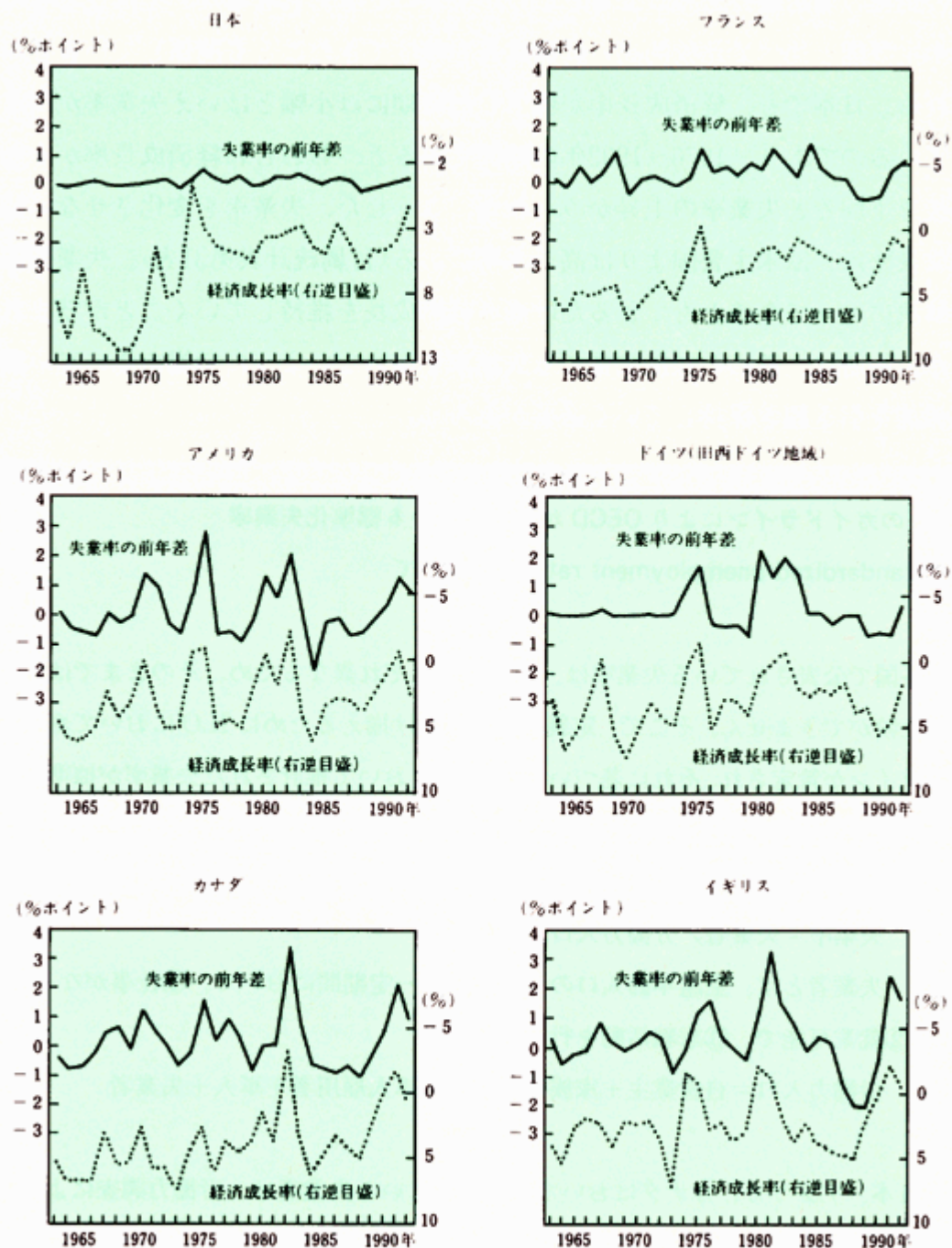
(注) 1) 図の数値は、最小2乗法により推計した下式における係数a及びcである。

$$\begin{aligned} \dot{L} &= a \dot{X} + b & \dot{L}: \text{製造業雇用者数の前年比}(\%) \\ \dot{H} &= c \dot{X} + d & \dot{H}: \text{製造業労働時間の前年比}(\%) \\ & & \dot{X}: \text{製造業生産指数の前年比}(\%) \end{aligned}$$

2) ドイツは旧西ドイツ地域。

第2-(2)-3図 各国の失業率の変動と経済成長率

第2-(2)-3図 各国の失業率の変動と経済成長率



資料出所 OECD "Labour Force Statistics"

(注) 失業率は標準化した失業率を用いた。

日本が低い失業率を維持してきた背景としては、前にみたような雇用調整面での企業の雇用維持努力によるところが大きいと考えられるが、それとともに、欧米主要国と比べて比較的高い経済成長を続けてきたことも関係しているとみられる。日本でも、経済成長率が低下した時期には小幅とはいえ失業率が高まっているのであり、1976～1992年の期間でみると、おおむね経済成長率が4%前後を下回ると失業率の上昇がみられた。こうした、失業率を変化させない経済成長率は、欧米主要国よりは高い水準にある(付属統計表第31表)。失業問題の解決にとって今後ともできるだけ高い経済成長を維持していくことが望まれるが、同時に、低めの経済成長でも失業率を高めないように労働市場の高い調整機能を引き続き保持していく必要があろう。

ILOのガイドラインによりOECDが推計している標準化失業率(standardized unemployment rates)について各国で公表されている失業率は、定義がそれぞれ異なるため、そのままでは国際比較ができません。そこで、定義をできるだけ揃えるためにILOにおい

てガイドラインが策定され、それに基づいてOECDにおいて推計された失業率が標準化失業率です。標準化失業率の定義は、おおむね次のとおりです。

i 失業率=失業者/労働力人口 ii 失業者とは、生産年齢人口のうち、ある一定期間において、1)仕事がなく、2)就業可能で、3)求職活動を行っている者 iii 労働力人口=自営業主+家族従業者+非軍人雇用者+軍人+失業者 日本、アメリカ、カナダにおいて公表されている失業者は、労働力調査によって把握されたものであり、この定義に沿ったものですが、ドイツ、イギリスにおいて公表されている失業者は、業務統計に基づいたものであり、職業安定機関等に求職登録した者だけが把握されています。フランスで公表されている失業者は、業務統計と労働力調査を組み合わせ、上の定義に沿うように推計されたものです。

各国の公表失業率と標準化失業率を比較すると、日本、アメリカ、フランスにおいては、公表失業率と標準化失業率は一致しています。ただし、アメリカにおいては、分母の労働力人口に軍人が含まれているものと含まれていないものの2種類の失業率が公表されており、標準化失業率と一致するのはこのうち軍人を含まない方です。カナダ、ドイツ、イギリスにおいては、公表失業率と標準化失業率は異なります。ただし、カナダの公表失業率については、分母の労働力人口に軍人が含まれておらず、この点で標準化失業率と異なるだけです。

標準化失業率は、国際比較がほぼ可能なものと考えられますが、細かい定義について各国で完全に一致しているわけではありません。日本とアメリカを比較すると、失業者の「求職活動を行っている」の具体的条件等にやや違いがあります。

ただし、日本においても、平成2～5年の2月時点における失業率についてアメリカの定義にできるだけ近づけるための調整を施した結果をみると、0.0～0.2%ポイント低下するだけで、公表失業率(=標準化失業率)と大きな違いがありません。

アメリカの定義により調整した日本の失業率

アメリカの定義により調整した日本の失業率				
	平成			
	2年2月	3年2月	4年2月	5年2月
公表失業率	2.3	2.2	2.1	2.4
調整失業率	2.2	2.0	2.0	2.4

資料出所 総務庁統計局「労働力調査特別調査」(平成5年)

(景気後退期に高まる労働分配率)

労働分配率(雇用者所得/国内総生産)の動きを経済成長率との関係でみると、各国とも経済成長率が低い時期に労働分配率が高まる傾向がみられる。しかし、その程度については国によって違いがみられ、1976～1992年の期間の計測でみると、日本は経済成長率の1%の低下に対して労働分配率が約0.4%上昇しており、欧米主要国と比べて労働分配率の変動が大きい。これは、言い換えれば、景気変動の下でも雇用者所得の伸びが比較的安定的に推移してきたということである。そこで、雇用者所得(GDPデフレーターで実質化)の伸びを1人当たり雇用者所得の伸びと雇用者数の伸びに分けて、それぞれの経済成長率との関係をみると、日本は、1人当たり雇用者所得の伸びについては経済成長率に対応した伸縮の度合いが大きいものの、雇用者の伸びが安定的に推移してきたため、雇用者所得全体の伸びとしては欧米主要国より安定的に推移してきたことがわかる(第2-(2)-4図)。

労働分配率が変化する要因には様々なものがある。しかし、短期的な景気動向に対応した労働分配率の変動に限っていえば、日本においては景気後退期における企業の人件費負担の高まりが大きいという特徴がある。ただ、こうした人件費負担の高まりも、賃金面の変動はかなり大きなものがあるものの、雇用の変動が欧米主要国に比べ小さなものととどまっていることが大きな要因となっている。このように、景気後退期における人件費負担の高まりを雇用維持のコストと考えれば、日本は、欧米主要国と比べて短期的には大きなコストを負担しているといえよう。ただトを負担しているといえよう。ただ活の安定が保たれたとともに、失業率の上昇という社会的なコストが相対的に小さなものととどまったことには留意する必要がある。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 雇用安定を基盤とした豊かな勤労者生活への課題

第2章 産業構造の変化と労働市場

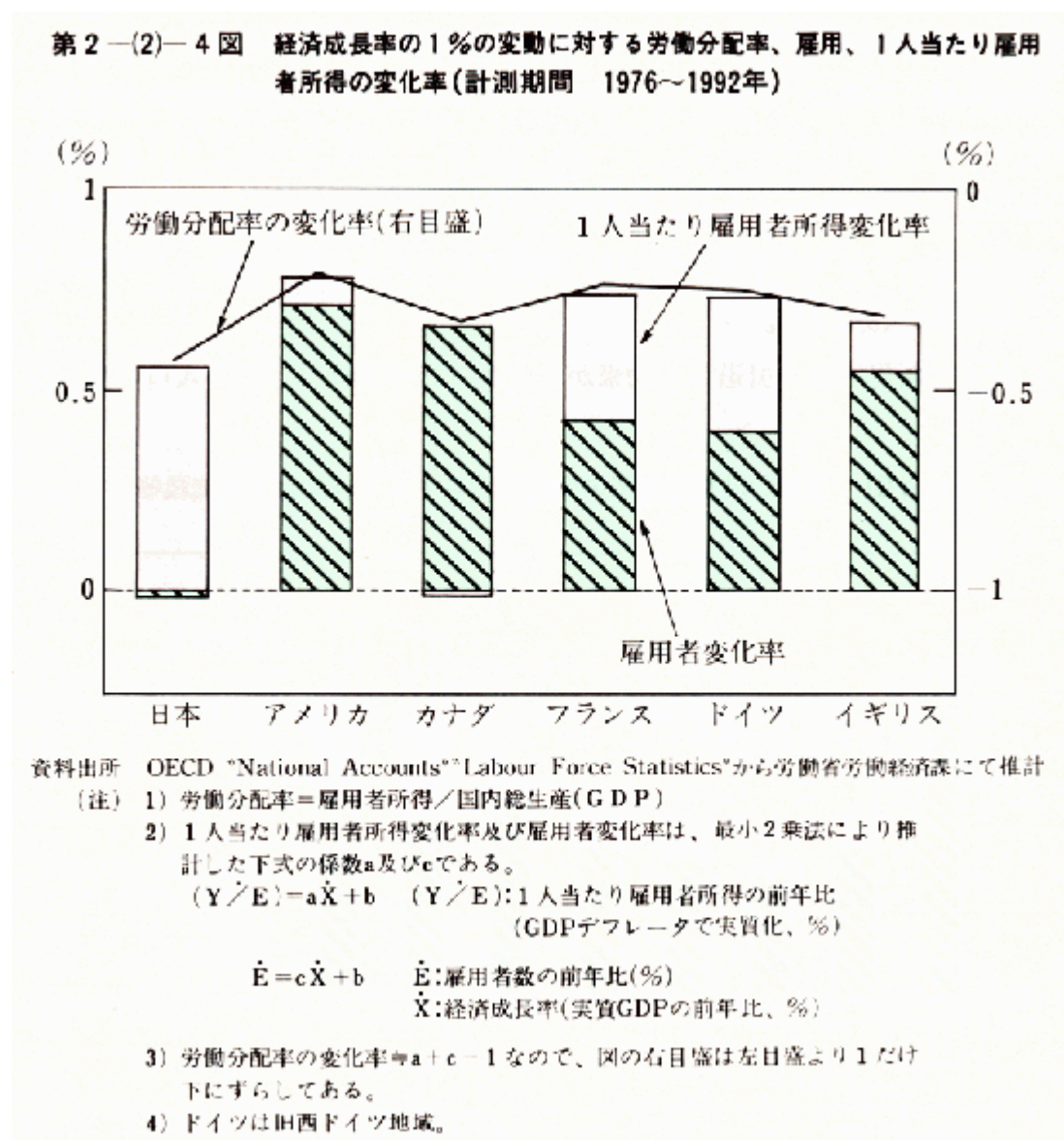
第2節 雇用安定と構造調整

2) 産業別就業者構成の動向

日本の産業別就業者構成をみると、長期的に第1次産業の構成比が低下し第3次産業の構成比が上昇するという変化がみられ、製造業の中では機械関連業種の構成比の上昇がみられる。同様の傾向は、欧米主要国についてもみられる。

ここでは、こうした長期的な変化の中で、労働力の産業間移動がどうかかわってきたかをみる。

第2-(2)-4図 経済成長率の1%の変動に対する労働分配率、雇用、1人当たり雇用者所得の変化率



(転職の産業間労働力配分機能の高まり)

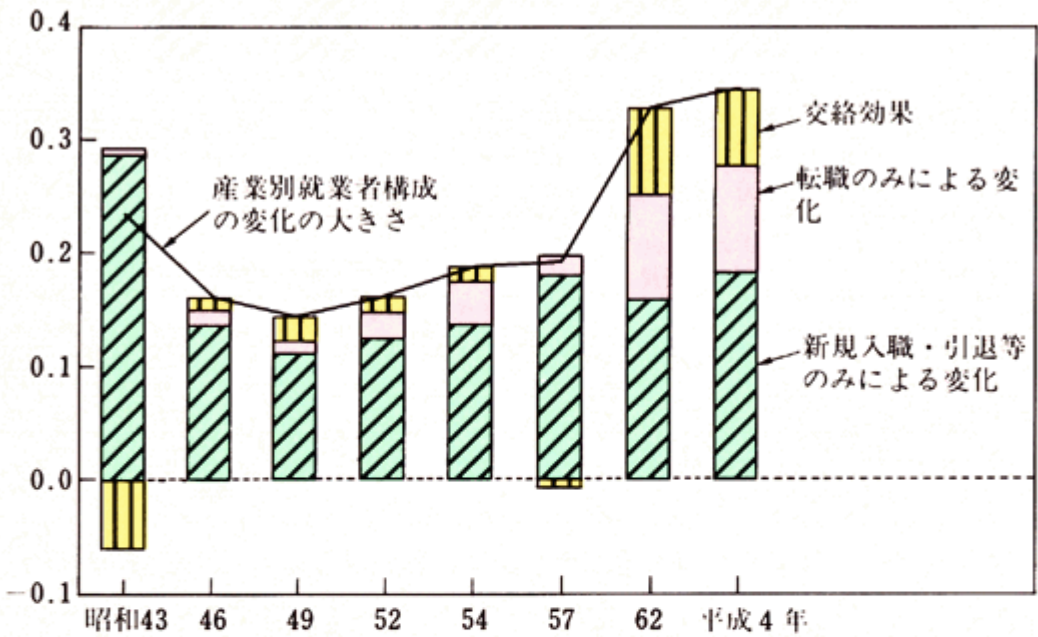
労働力の産業別構成の変化は、外部労働市場の機能としての新規入職、引退、転職、さらには内部労働市場の機能としての企業内配転、企業の事業分野変更などによって引き起こされる。このうち、前3者について総務庁統計局「就業構造基本調査」(平成4年)により1年間の移動の規模をみると、新規入職(1年前に無業だった入職者)が385万人、引退等(調査期間内に再就職しない離職者)が262万人、転職(調査期間内に再就職した離職者)が299万人で、新規入職による移動の規模が大きい、転職もそれに匹敵する規模となっている。

新規入職、引退等、転職によって実際に引き起こされた産業別就業者構成の変化がどの程度の大きさになっているかをみると、昭和50年代までは新規入職、引退等による効果が大きな部分を占めてきた。ただ、60年代以降は転職の効果も大きくなっており、平成4年には、転職のみによる変化が全体の3割に達している(第2-(2)-5図)。

これまで新規入職・引退等の効果が大きかった背景には、若年人口の割合が相対的に高かったこと、女子の労働力率が高まったことによる新規入職の効果が大きかったことがある。しかし、今後21世紀初頭にかけては、若年人口の割合が低下するため、新しく労働力へ参入する者の割合も低下することが予想され、新規入職による労働力の産業間配分機能は弱まらざるをえない(第2-(2)-6図)。今後は、転職、さらには企業内配転、企業の事業分野変更などによる労働力配分機能が従来以上に高まっていくことも考えられる。

第2-(2)-5図 産業別就業者構成の変化の大きさとそれに対する転職等の寄与

第2-(2)-5図 産業別就業者構成の変化の大きさとそれに対する転職等の寄与



資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」から労働省労働経済課にて推計

(注) 1) 変化の大きさ $= \sum_i \Delta \ell_i^2 = \sum_i (\Delta_1 \ell_i + \Delta_2 \ell_i)^2$

$$= \underbrace{\sum_i \Delta_1 \ell_i^2}_{\text{転職のみによる変化}} + \underbrace{\sum_i \Delta_2 \ell_i^2}_{\text{新規入職・引退等のみによる変化}} + \underbrace{2 \sum_i \Delta_1 \ell_i \Delta_2 \ell_i}_{\text{交絡効果}}$$

転職のみによる変化
新規入職・引退等のみによる変化
交絡効果

$\Delta \ell_i$: i 産業(産業大分類)の就業者構成の、転職、新規入職・引退等による1年前からの変化(%ポイント)

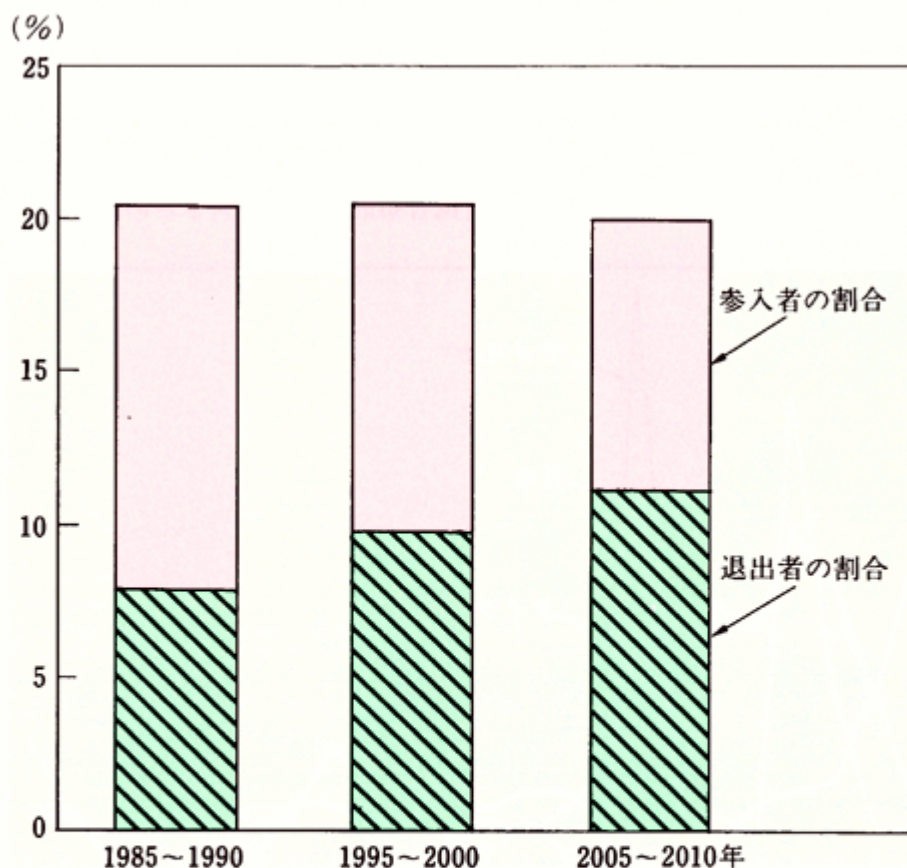
$\Delta_1 \ell_i$: うち、転職による変化

$\Delta_2 \ell_i$: うち、新規入職・引退等のみによる変化

2) 交絡効果は、転職による変化の方向と新規入職・引退等による変化の方向が一致しているときにプラス、反対方向のときにマイナス、独立のときに0となる。

第2-(2)-6図 労働力への参入者及び退出者の割合の見通し

第2-(2)-6図 労働力への参入者及び退出者の割合の見通し



資料出所 総務庁統計局「国勢調査」、厚生省人口問題研究所「日本の将来推計人口」から労働省労働経済課にて推計

- (注) 1) 参入者の割合＝参入者数／(当初の労働力人口＋参入者数)
退出者の割合＝退出者数／(当初の労働力人口＋参入者数)
- 2) 参入者数及び退出者数は、年齢5歳階級の性別コーホートでみて、各コーホートの5年間の増加数を参入者、減少数を退出者とみなし、これの性、年齢計をとったものである。
- 3) 1995年以降の労働力人口は、厚生省人口問題研究所推計の性、年齢階級別人口(中位推計)に1990年国勢調査による性、年齢階級別労働力率を乗じたものである。

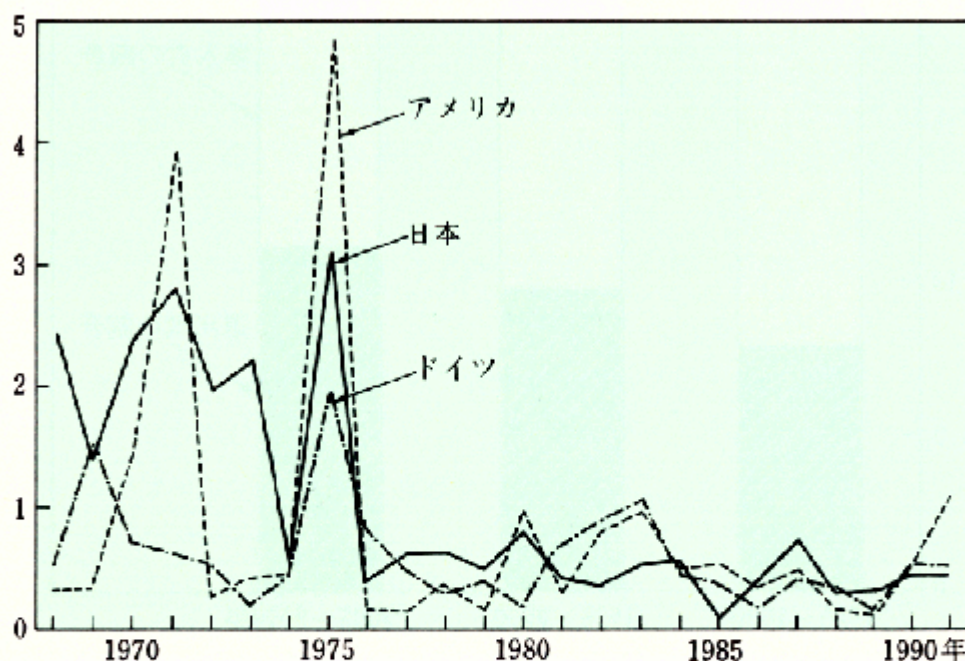
(産業別就業者構成の変化のオーバーシュートイング)

産業別就業者構成の変化は、その大きさと方向の両面において、一定ではなく、景気動向と関係している。

各国の産業別就業者構成の変化の大きさを時系列でみると、日本、アメリカ、ドイツのいずれにおいても年ごとに変動がある(第2-(2)-7図)。ここで、例えば、アメリカで変動が特に大きくなっている1971年、1975年、1982年は、いずれも経済成長率が低い時期と一致する。経済成長率が低い時期に産業別就業者構成の変化が大きくなる傾向は、日本、ドイツ、さらにはカナダ、フランス、イギリスにも共通にみられる。ただし、国により程度の違いがあり、アメリカ、カナダ、イギリスでこの変動が大きく、日本は、ドイツ、フランスとともにこの傾向が比較的小さい国に属する。

第2-(2)-7図 産業大分類別就業者構成の変化の大きさの推移

第2-(2)-7図 産業大分類別就業者構成の変化の大きさの推移



資料出所 ドイツの1981年以降及び日本、アメリカはOECD"Labour Force Statistics"
ドイツの1981年以前はILO"Year Book Of Labour Statistics"から労働省労働経済課にて推計

(注) 1) 変化の大きさ $= \sum_i (\ell_{it} - \ell_{it-1})^2$

ℓ_{it} : t 年における i 産業(産業大分類)の就業者構成比(%)

なお、各国の産業分類が完全には一致していないため、変化の大きさの絶対水準の厳密な比較はできない。

2) ドイツは旧西ドイツ地域。

このような経済成長率が低い時期における産業別就業者構成の変化の高まりが、具体的に産業間のどのような変化によって引き起こされているかをみると、日本、アメリカのいずれにおいても製造業の就業者比率が低下し、卸売・小売業、飲食店及びサービス業の就業者比率が上昇している(第2-(2)-8図)。ここで注目されるのは、例えばアメリカの1973年、1976年、1984年においてみられるように、景気後退期に大幅に低下した製造業の就業者比率が、次の景気回復期には上昇に転じていることである。卸売・小売業、飲食店及びサービス業については、これをちょうど裏返しにした動きとなつている。同様な動きは、変動の幅はアメリカより小さいものの、日本においてもみられる。このような景気後退期における産業別就業者構成の変化は、それぞれの産業が持つ特性を反映した動きとみられるが、趨勢的な変化の方向との比較で、結果として過剰な調整(オーバーシューティング)になりがちな面もあることを示しているといえよう。

(景気後退期に弱まる産業別就業者構成の変化の生産性上昇効果)

産業別就業者構成の変化と労働生産性との関係を見ると、おおむね生産性が高い産業の就業者比率が高まる傾向がみられ、その結果、日本の産業別就業者構成の変化は、社会全体の生産性を高める方向に作用してきた(第2-(2)-9図)。

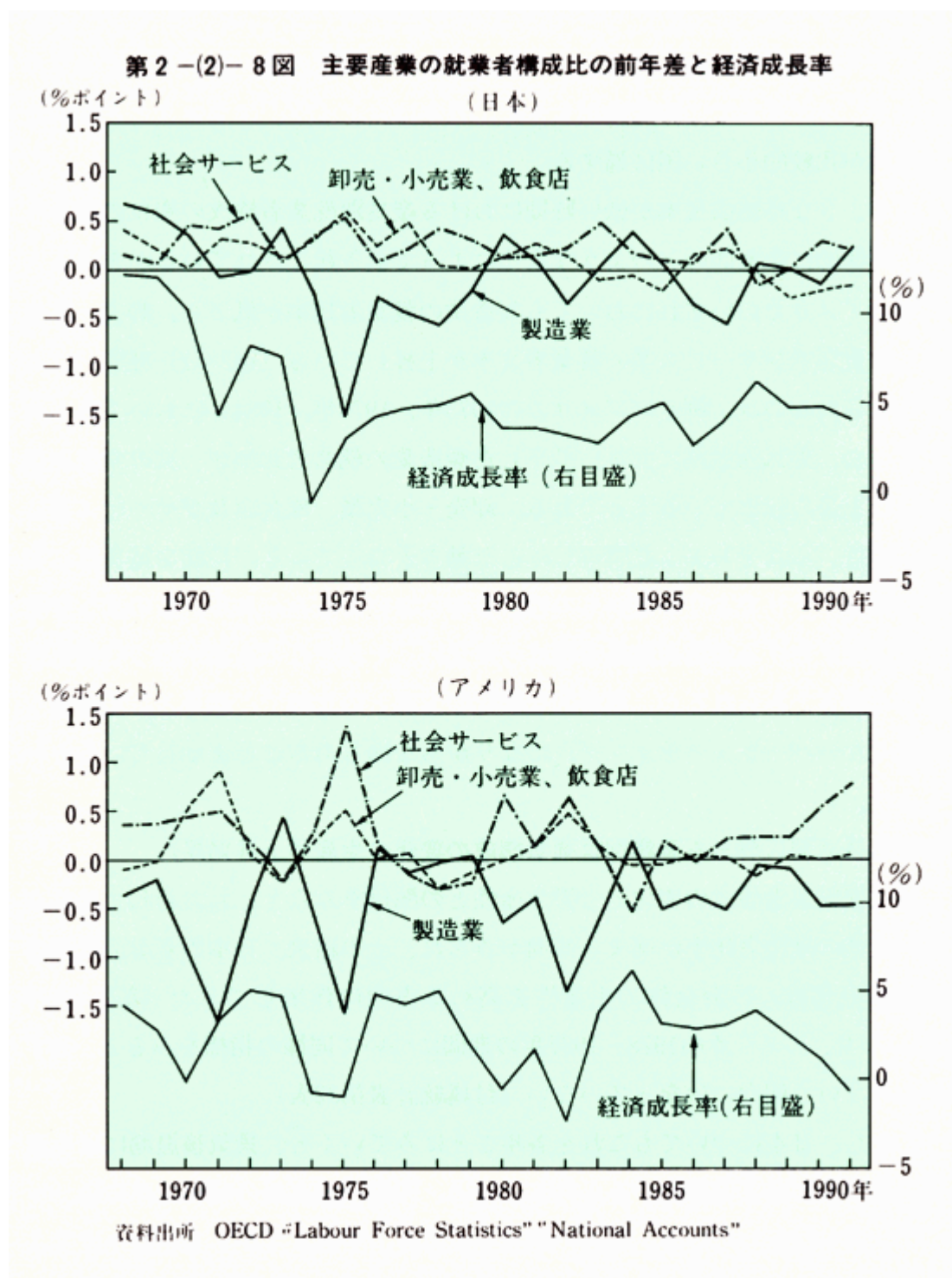
なお、アメリカの1978～1987年の期間について同様の指標をみると、必ずしもそういう傾向にはなっていない(付属統計表第32表)。

しかし、日本についてもこれを各年ごとにみていくと、景気後退期には生産性上昇効果が弱まる傾向がみられる。特に、円高不況直後の昭和62年には、マイナス寄与に転じている。最近の動きをみても、平成3年から4年にかけてこの効果が低下している。これは、生産性の高い産業への就業者の流れが、景気後退期には弱まったり逆転したりすることを示している。

また、転職者の転職前後における賃金変動D.I.(賃金が増加した転職者の割合－賃金が減少した転職者の割

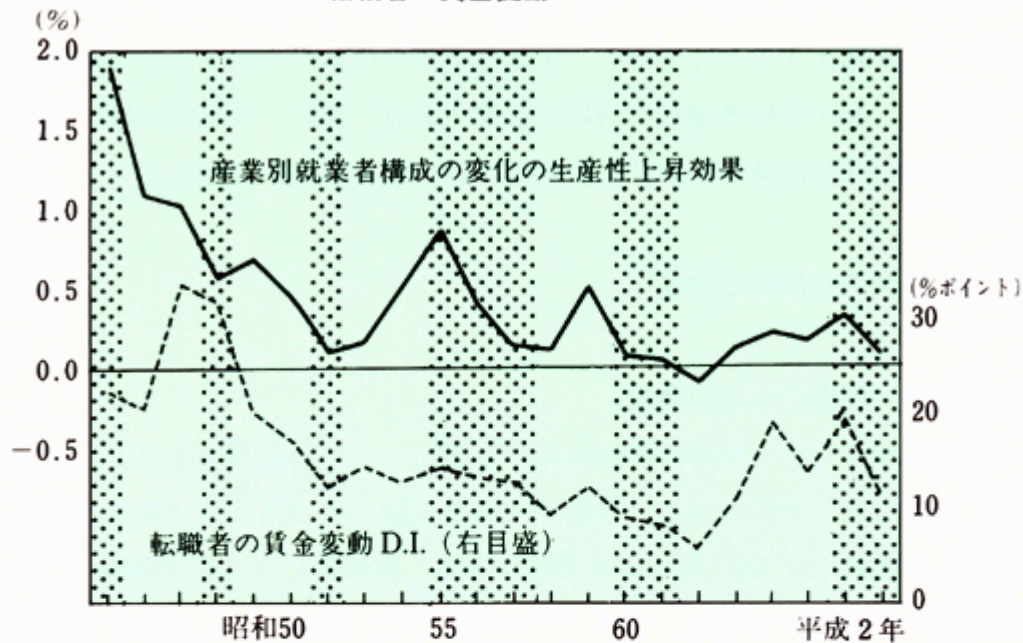
合)をみると,どの年においてもプラス,すなわち,賃金が増加した転職者の方が多いのであるが,その程度は,景気後退期に低下する傾向がみられる(第2-(2)-9図)。これは,景気後退期に良好な就業機会が少なくなるためではあるが,賃金と生産性が表裏のものとすれば,景気後退期には転職先でより高い生産性を発揮できるケースが相対的に少なくなることを示すとみることもできる。

第2-(2)-8図 主要産業の就業者構成比の前年差と経済成長率



第2-(2)-9図 産業別就業者構成の変化の生産性上昇効果と転職者の賃金変動D.I.

第2-(2)-9図 産業別就業者構成の変化の生産性上昇効果と
転職者の賃金変動D.I.



資料出所 労働省「雇用動向調査」、経済企画庁「国民経済計算」から労働省労働経済課にて推計

(注) 1) 産業別就業者構成の変化の生産性上昇効果は、下の要因分解式の
右辺第1項(下線部分)をとった。

$$\dot{P} = \underbrace{(1/P) \sum_i P_i \Delta \ell_i}_{\text{産業別就業者構成の変化の生産性上昇効果}} + (1/P) \sum_i \ell_i \Delta P_i$$

$\dot{P}$: 産業別就業者構成の変化の生産性上昇効果

P : 前年の労働生産性(実質国内総生産/就業者数)

$\dot{P}$: 労働生産性上昇率

P_i : i 産業の労働生産性(前年と当年の平均)

$\Delta \ell_i$: i 産業の就業者構成比の前年差

ΔP_i : i 産業の労働生産性の前年差

産業は、製造業を13区分し、他の産業大分類と政府サービス生産者、対家計
非営利サービス生産者を加えた合計26区分による。

なお、不動産業の生産額は、持家の帰属家賃を除くものを用いた。

2) 賃金変動 D.I. = 賃金が10%以上増加した転職者割合(%) - 賃金が10%以上減
少した転職者割合(%)。

これまで、日本の産業構造の変化は、生産性の向上という観点からは良好なパフォーマンスを示してきたが、今後もこの傾向を持続することが必要である。

こうした観点から労働移動を景気局面との関係で考えると、上にみたように、景気後退期における労働移動については、本人にとって労働条件が下方に変化するケースが増大するだけでなく、生産性上昇への効果も弱まる傾向がみられ、こうしたことを十分に考慮した対応が必要である。特に、景気後退期における企業の安易な人員削減等を助長する対応には、慎重さが求められよう。

第II部 雇用安定を基盤とした豊かな勤労者生活への課題

第2章 産業構造の変化と労働市場

第2節 雇用安定と構造調整

3) 日本企業の雇用安定機能

(雇用維持に配慮した雇用調整)

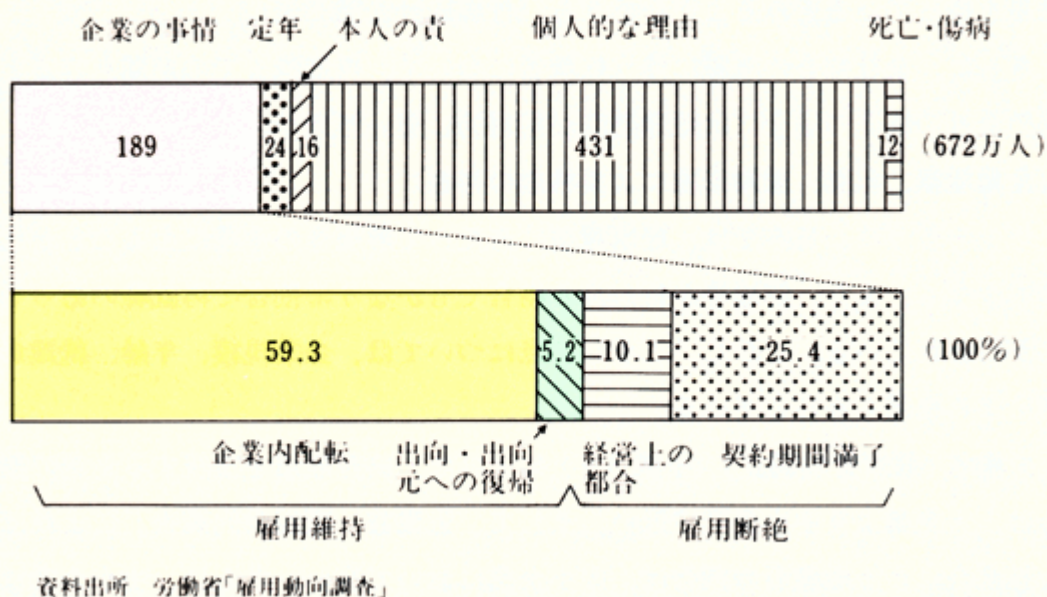
人件費圧縮のために実行可能性の高い方策についての企業の考え方には、日米間に大きな違いがみられる。日本では残業規制(44.9%)及び新規採用停止等による自然減(37.7%)をあげた企業が多く、解雇等による従業員減(1.8%)をあげた企業は僅かである。一方、アメリカでは、解雇等による従業員減をあげた企業が29.1%に上回っている(企業行動に関する調査研究委員会「日米企業行動比較調査」(昭和63年,通商産業省))。

また、日本で実際に行われている雇用調整の内容を、5年10～12月時点で見ると、残業規制(26%),中途採用の削減・停止(18%),配置転換(11%),出向(8%)が主なものであり、希望退職者の募集・解雇(2%)は僅かである(複数回答,労働省「労働経済動向調査」)。このように、日本の企業は、雇用調整が必要な場合でも雇用維持にできるだけ配慮しようとする姿勢がみられる。ただし、希望退職者の募集・解雇も少ないとはいえ存在するのも事実であり、特に、第1次石油危機後の不況や円高不況期、さらに危機後の不況や円高不況期、さらにみられた。

日本で解雇に至らない雇用調整が可能な背景には、先にみたように労働時間面や賃金面での弾力的な調整とともに、大企業を中心とした配置転換,出向の存在がある。事業所からの流出者のうち、企業の事情による流出者の内訳をみると、配置転換や出向といった雇用が維持される流出が65%を占めており、会社都合による離職(経営上の都合(出向を除く)及び契約期間満了。以下同じ)を大きく上回っている(第2-(2)-10図)。配置転換や出向のすべてが雇用調整の手段として用いられるわけではないものの、解雇以外のこうした内部市場における太いチャネルの存在が、企業の雇用調整の選択肢を多くしていると考えられる。

第2-(2)-10図 事業所からの流出者の内訳

第2-(2)-10図 事業所からの流出者の内訳(平成4年)



(退職者に対する企業のアフタケア)

日本の企業では、雇用維持に配慮するだけでなく、解雇等を行う場合にも退職者のアフタケアを行うケースがかなりみられる。

労働省「雇用動向調査」(平成3年～5年上期の合計,特別集計)により転職入職者の入職経路をみると、転職入職者全体では前の会社の紹介によるものは5.6%にすぎない。しかし、これを会社都合の離職者に限ってみると、28.4%が前の会社の紹介によっている。

前の会社の紹介は、雇用機会の提供のみにとどまらず、転職後の労働条件面でも一定の下支え効果を及ぼしている。転職時の転職前後の賃金変動をみると、一般には賃金が増加する者が減少する者より多いものの、会社都合の離職に伴う転職者に限ると、反対に賃金が減少する者の方が多い。これを入職経路別にみると、前の会社の紹介は、賃金が増加する場合が少ないものの、賃金が減少する場合も最も少なくなっており、転職による賃金低下のリスクを低く抑える効果を持つているとみることができる(付属統計表第33表)。

さらに、会社都合の離職に伴う転職者について、再就職までの期間をみると、前の会社の紹介の場合には離職期間が相対的に短い傾向がみられる。

(企業規模,年齢,就業形態による格差の存在)

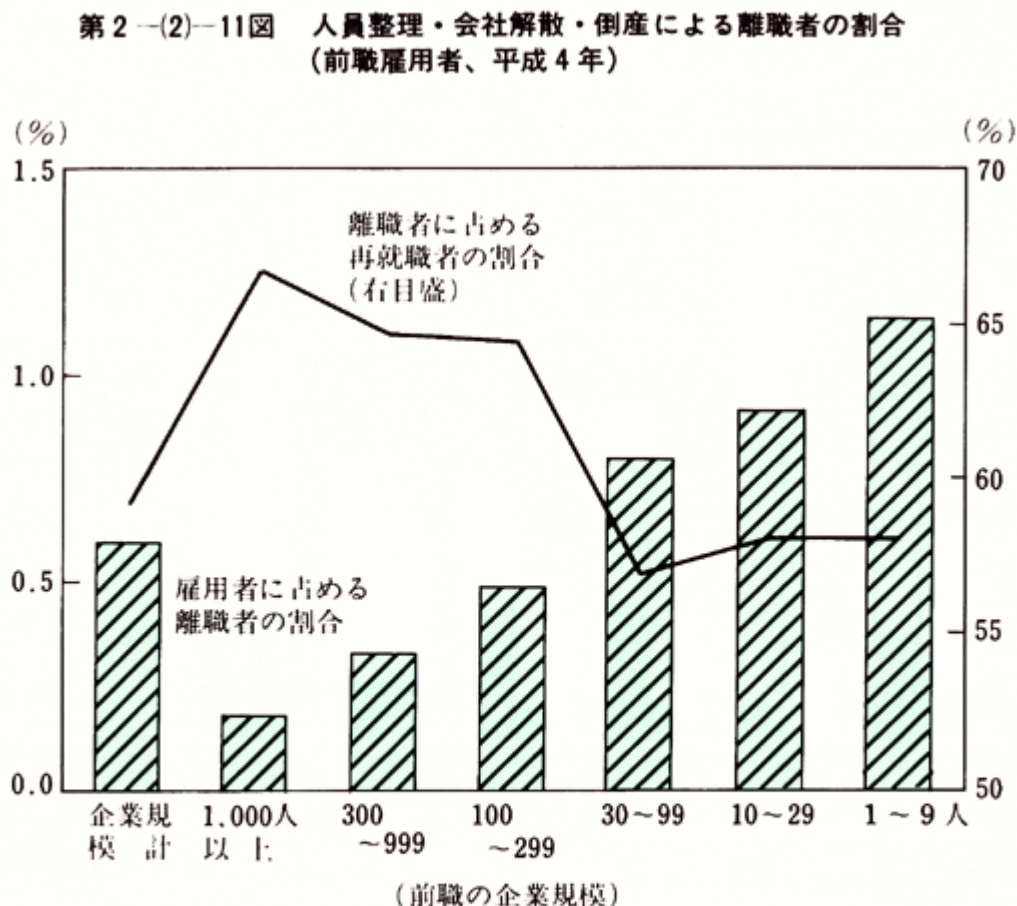
以上のように、日本では、雇用調整に当たって解雇等の手段に至ることが比較的少なく、また、解雇等が行われる場合でもかなりの割合で再就職のあっせんが行われている。しかし、こうした点については、企業規模、年齢、就業形態による格差も存在している。

労働省「雇用管理調査」(平成5年)によれば、終身雇用を重視する企業の割合は、大企業より中小企業で低い。そして、労働省「雇用動向調査」によれば、会社都合による離職者の割合は、中小企業において高い。さらに、中小企業は、大企業に比べて経営基盤が弱いため、倒産、事業閉鎖等のリスクも大きい。実際、人員整理・会社解散・倒産による離職者の割合は、従業員規模が小さくなるほど高くなる傾向がみられる。さらに、離職者のうち再就職を果たした者の割合をみても、中小企業離職者は大企業離職者より低い(第2-(2)-11図)。このように、失職のリスクと再就職の可能性の両面において規模間の格差がみられる。

さらに、会社都合の離職に伴う転職者のうち前の会社の紹介により再就職した者の割合は、年齢計では前の会社の規模別に大きな差がみられないものの、就職が相対的に難しいとみられる男子55歳以上層に限ってみると、29人以下規模で20.0%、30～299人規模で27.8%、300人以上規模で35.0%と大企業ほど高い(労働省「雇用動向調査」特別集計)。

年齢別の会社都合による離職率を、労働省「雇用動向調査」(平成4年)によりみると、30～34歳層で1.1%、35～44歳層で1.1%、45～54歳層で1.5%、55～59歳層で2.4%と、高齢層で高い傾向がみられる。一方、総務庁統計局「就業構造基本調査」(平成4年)により、人員整理・会社解散・倒産による離職者のうち再就職を果たした者の割合をみると、30～39歳層で62.3%、40～49歳層で63.4%であるのに対して50～59歳層では51.7%とやや低くなっている。

第2-(2)-11図 人員整理・会社解散・倒産による離職者の割合



資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」

(注) 1) 離職者の割合＝離職者／雇用者

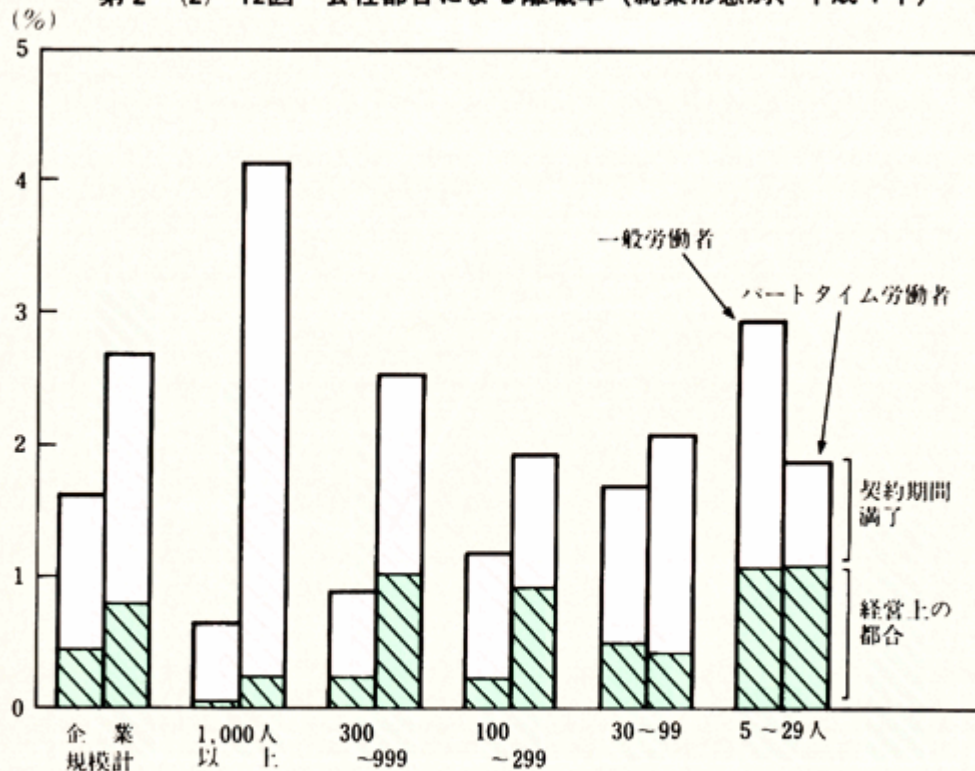
ここでの離職者とは、調査時点までの1年間に人員整理・会社解散・倒産により離職した者。

2) 再就職者の割合とは、上記の離職者のうち、調査時点までに再就職した者の割合。

パートタイム労働者と一般労働者に分けて会社都合による離職率をみると、パートタイム労働者のほうが一般労働者より高い。また、これを企業規模別にみると、パートタイム労働者の離職率は、一般労働者とは反対に、規模が大きい企業ほど高いという傾向がみられる。その結果、1,000人以上規模の企業におけるパートタイム労働者の離職率は、一般労働者の6倍以上に達している。この離職率には、契約期間満了による離職者も含まれており、これについては必ずしも企業の一方的な雇用調整によるのではない者もいる。しかし、パートタイム労働者の離職率の高さが、結果として、大企業を中心とした、一般労働者の会社都合による離職率の低さにつながっているといえよう(第2-(2)-12図)。

第2-(2)-12図 会社都合による離職率

第2-(2)-12図 会社都合による離職率（就業形態別、平成4年）



資料出所 労働省「雇用動向調査」

(注) 会社都合による離職率＝会社都合による離職者／年初の労働者

会社都合による離職者とは、経営上の都合（出向及び出向からの復帰を除く）又は契約期間満了の理由により1年間に離職した者である。定年による離職は含まない。

第II部 雇用安定を基盤とした豊かな勤労者生活への課題

第2章 産業構造の変化と労働市場

第3節 労働市場の変化と雇用安定の課題

我が国産業、企業が雇用安定を基盤としながら柔軟に産業構造の転換を図り、合わせて、人的資源の蓄積を進めてきた背景として、企業及び企業グループ内での柔軟な労働力配置があった。しかし、高齢化の進展などにより、従来の調整方法だけで対応することは次第に困難な面も出てきている。また、技術革新、事業活動の高度化などに伴い、職業分野によってはその専門性を高めてきているものもあり、労働力配置の方法も次第に変化していくものと考えられる。この節では、こうした労働市場の変化の実態をみた上で、今後の雇用安定のための課題を考察する。

第II部 雇用安定を基盤とした豊かな勤労者生活への課題

第2章 産業構造の変化と労働市場

第3節 労働市場の変化と雇用安定の課題

1) 高年齢者の企業グループ内雇用の現状

(高年齢期に高まる大企業の離職率)

企業規模別に労働者の離職率をみると、若年層から中年層にかけては大企業の離職率が中小企業の離職率を下回っている。しかし、50歳以上の高年齢層については、大企業の離職率が中小企業を大きく上回っており、大企業に勤める労働者は定年を前にして企業を離れる場合が中小企業に比べ多くなっている。若年期に企業に入職した者のうちどれくらいの割合が、その後、同一企業で働き続けているかを推計してみると、その割合は、中小企業では若年期から中年期にかけて大きく低下するが、大企業では40歳台後半以降急速に低下する。その結果、60歳まで働き続ける割合は大企業、中小企業ともおおむね2割程度であり、規模間の差はほとんどないことになる(第2-(3)-1図)。

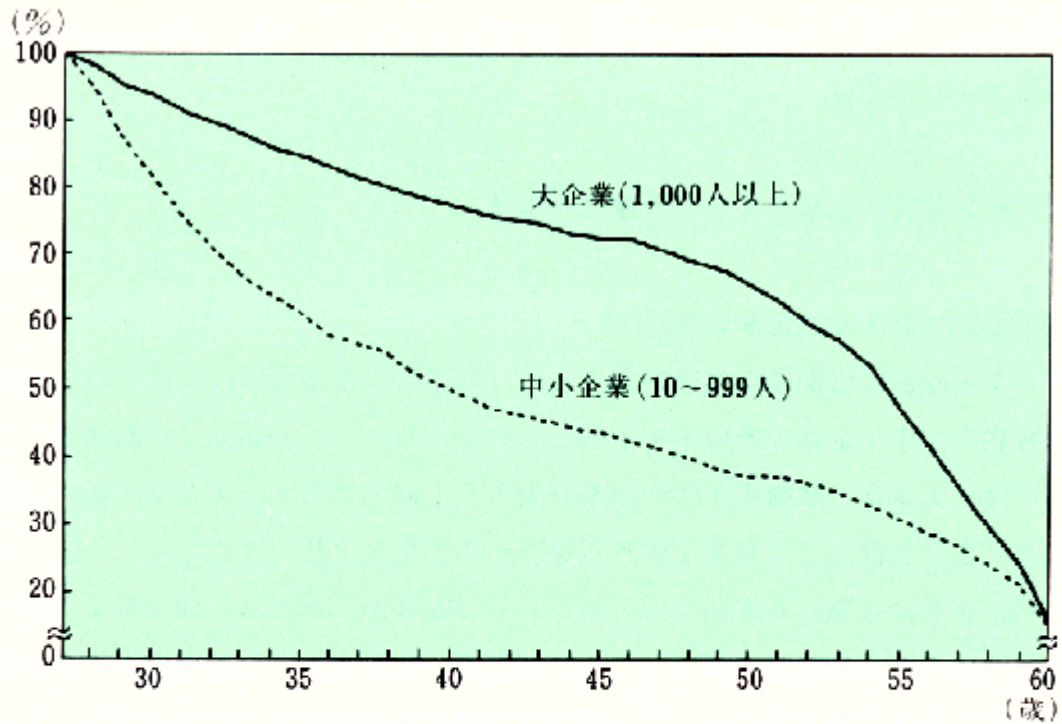
(大企業からの出向・再就職による雇用維持)

このように、大企業で高年齢層の大幅な削減がみられるが、労働省「高年齢者就業実態調査」(平成4年)により大企業(1,000人以上)からの50歳台の離職者について、その後の状況を見ると、36.7%が他の企業への出向者であり、12.6%は再就職のあっせんを受けており、合わせて約半数が企業を通じて離職後の雇用維持が図られている。一方、中小企業(30～999人)では、出向や再就職のあっせんを受けた者は離職者のうち約2割にとどまっている。また、50歳台の出向者の出向先をみると77.1%が30～999人の中小企業となっており、中小企業への出向者の送出しが大企業の労働者の雇用の安定に寄与していることが分かる。

出向について、出向元企業と出向先企業の関係を(財)高年齢者雇用開発協会「定年到達者の仕事と生活に関するアンケート調査」(平成5年)によりみると、1,000人以上の大企業に勤めた後、55歳以上で出向を経験した者の77.8%は子会社・関連会社への出向となっている。また、前出「高年齢者就業実態調査」により、企業の再就職あっせんを受けて就職した場合の就職先を企業規模別にみると、大企業(1,000人以上)からの再就職の場合は33.9%が、中小企業(30～999人)からの場合は18.6%が子会社へ就職している。このように、大企業からの出向や再就職においては、その子会社の存在が大きな役割を果たしている。

第2-(3)-1図 男子労働者が同一企業で働き続ける割合

第2-(3)-1図 男子労働者が同一企業で働き続ける割合(学歴計)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」(昭和62年、平成4年)から労働省労働経済課にて推計

(注) 男子労働者が n 歳まで同一企業で働き続ける割合(K_n)は次式による。

$$K_n = (1 - r_n) \times K_{n-1}$$

K_n の推計に当たっては $K_{27} = 100$ とした。

r_n : n 歳の離職率

$$r_n = 1 - \sqrt[n]{\frac{N_{n+1}}{N_n}}$$

N : 男子標準労働者数(学歴計、産業計)

添字(上)は $t-1$ が昭和62年、 t が平成4年。

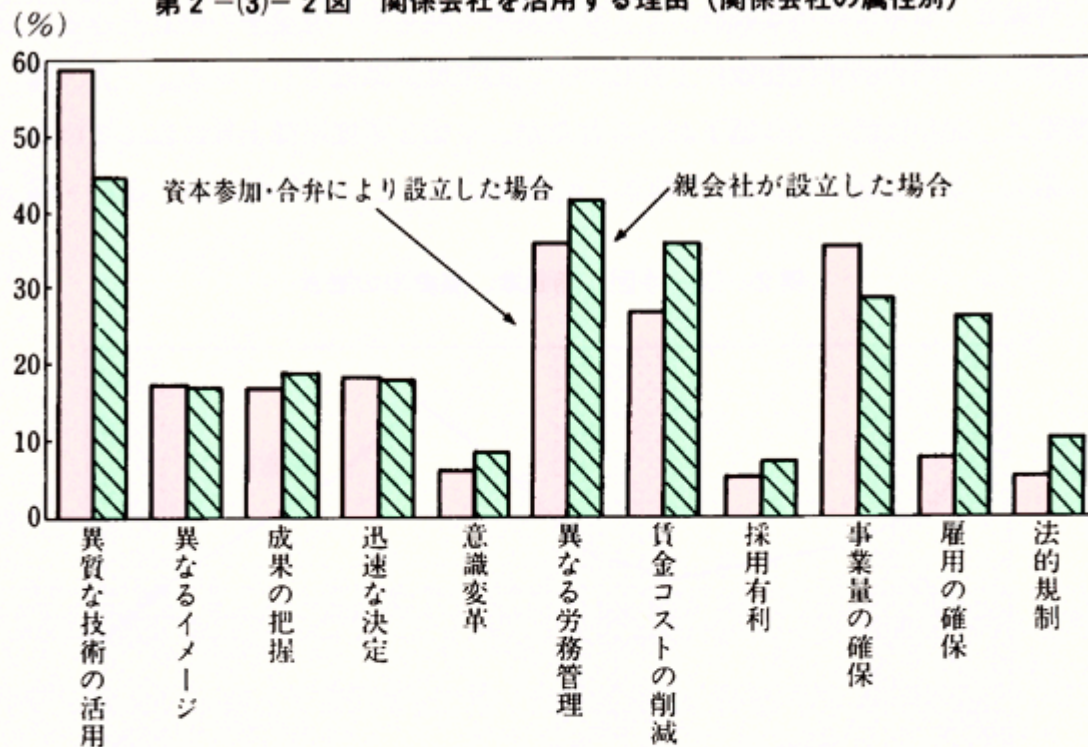
添字(下)は年齢を表す。

(親会社が設立する関係会社は従業員処遇的な色彩が強い)

雇用職業総合研究所「出向・転籍の現状と課題」(平成元年)により、企業が関係会社を活用する理由をみると、その関係会社を親会社が設立した場合と資本参加・合併により設立した場合とで、明らかな違いを指摘することができる。すなわち、資本参加・合併の場合は「異質な技術の活用」が高くなっている一方、親会社が設立した場合の方は、「雇用の確保」、「賃金コストの削減」、「異なる労務管理」などが高くなっている。このように大企業が単独で設立する子会社は、事業上の事情よりは従業員の処遇的な色彩が強くなっている(第2-(3)-2図)。

第2-(3)-2図 関係会社を活用する理由

第2-(3)-2図 関係会社を活用する理由（関係会社の属性別）



資料出所 雇用職業総合研究所「出向・転籍の現状と課題」(平成元年3月)

(注) 凡例は次のとおり。

- 「異質な技術の活用」……………親会社とは異質な技術力や販売力が活用できるから
- 「異なるイメージ」……………親会社とは異なるイメージを顧客に与えるから
- 「成果の把握」……………成果の把握が容易になるから
- 「迅速な決定」……………意思決定が速くなるから
- 「意識変革」……………担当者に大企業意識を抬てさせることができるから
- 「異なる労務管理」……………親会社とは異なる労務管理体系が導入できるから
- 「賃金コストの削減」……………賃金コストを削減できるから
- 「採用有利」……………従業員の採用が有利になるから
- 「事業量の確保」……………親会社以外からも仕事を獲得できるから
- 「雇用の確保」……………中高年の雇用確保になるから
- 「法的規制」……………親会社に法的な規制があるから

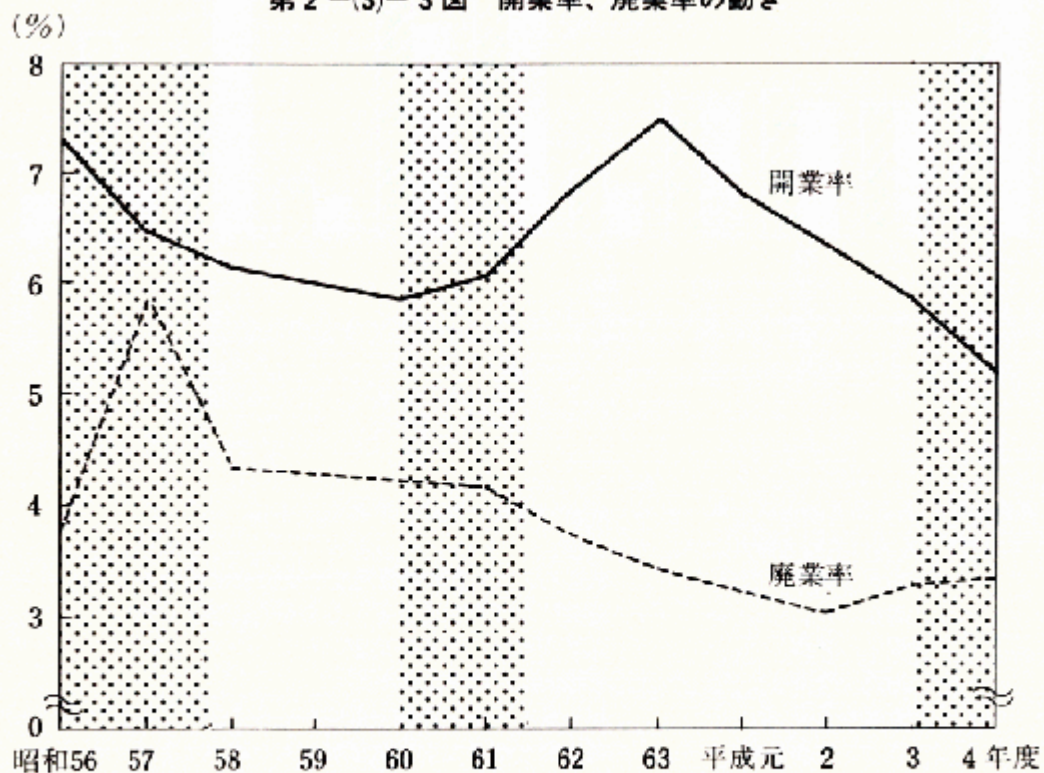
(厳しい子会社の新設)

しかし、大企業高齢層の雇用維持に大きな役割を持つてきた出向なども、近年、子会社の新設が厳しくなっていること、出向先での雇用管理上の問題が生じていることなど、その環境には困難な事情も出てきている。

労働省「雇用保険事業統計」により事業所の開業率と廃業率の動きをみると、開業率は、昭和60年代初頭に上昇したが、63年度以降低下している。一方、廃業率は、60年代前半には低下がみられたが、平成2年度以降上昇に転じている(第2-(3)-3図)。これらの動きを産業別にみると、60年代初頭の金融・保険、不動産業や建設業、サービス業の開業率の高まりと、最近での金融・保険、不動産業や製造業の廃業率の上昇が大きい。

第2-(3)-3図 開業率、廃業率の動き

第2-(3)-3図 開業率、廃業率の動き



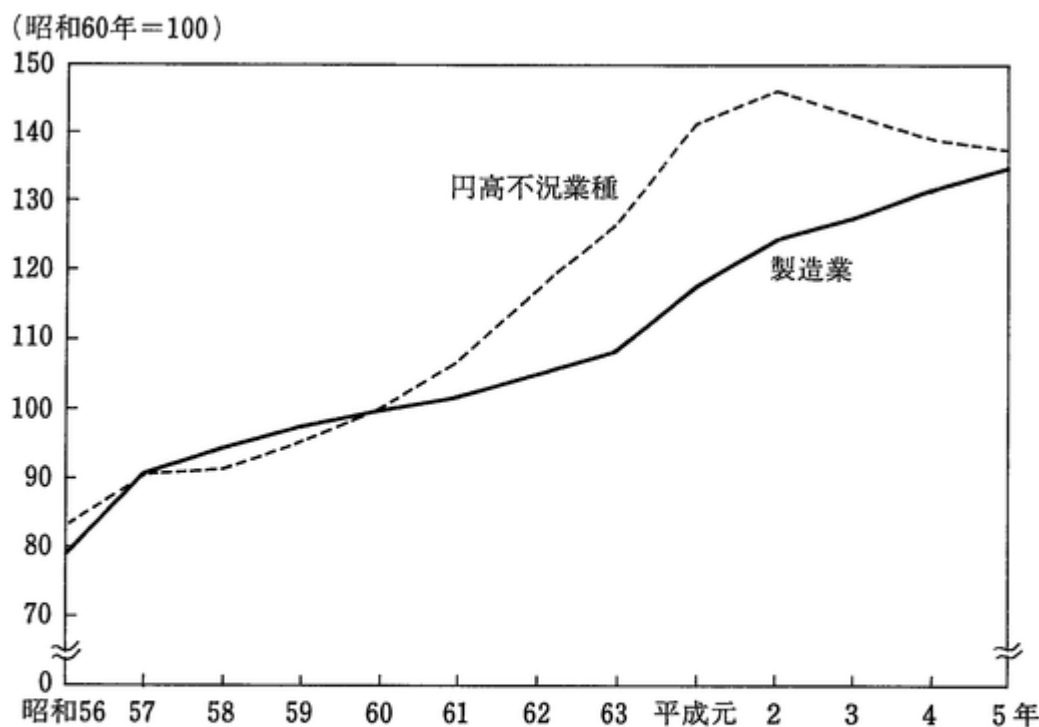
資料出所 労働省「雇用保険事業統計」

(注) 開業率 = $\frac{\text{新規適用事業所数}}{\text{前年度末適用事業所数}} \times 100$

廃業率 = $\frac{\text{廃止事業所数}}{\text{前年度末適用事業所数}} \times 100$

第2-(3)-4図 子会社数の推移

第2-(3)-4図 子会社数の推移



資料出所 東洋経済新報社「日本の企業グループ」から労働省労働経済課にて推計

(注) 1) 東証一部上場企業のうち上記資料で継続的に把握できる138社について子会社数を計算した。

2) 円高不況業種は昭和60年から62年にかけて従業員の減少率が大きかった造船(年率▲14.4%)、鉄鋼(同▲5.1%)、車両(同▲3.4%)の合計である(製造業全業種平均年率▲1.1%)。

さらに、製造業のなかでも円高不況時に厳しい雇用調整に直面した鉄鋼や造船などの業種では、60年代の前半に子会社数が急速に増えており、出向などの雇用調整の手段として活用されてきたものとみられるが、2年以降、子会社数の減少がみられる(第2-(3)-4図)。こうした動きは、雇用調整の手段としての子会社の事業継続及び新設が近年、厳しい状況にあることを示すものと考えられる。

(管理職として処遇される大企業からの出向者)

高齢層のホワイトカラー職業従事者のコーホート変化をみると、大企業では専門・技術職を除いて、大幅に減少している。一方、中小企業は、大企業に比べ事務・販売職の減少は小幅で、管理職や専門・技術職の増加が事務・販売職の減少を上回っている(第2-(3)-5図)。また、前出「定年到達者の仕事と生活に関するアンケート調査」により、1,000人以上の大企業に勤めた後、55歳以上で出向を経験した者について、出向先での役職・地位についてみても、高くなったとした者が42.0%で最も多く、変わらないとした者も36.6%に上っており、低下した者を大きく上回っている。

こうしたことは、大企業で削減された高齢層のホワイトカラーの雇用機会が中小企業で補われるとともに、大企業から中小企業に移ったホワイトカラーが管理職や専門・技術職として処遇されていることを示すものとみられる。

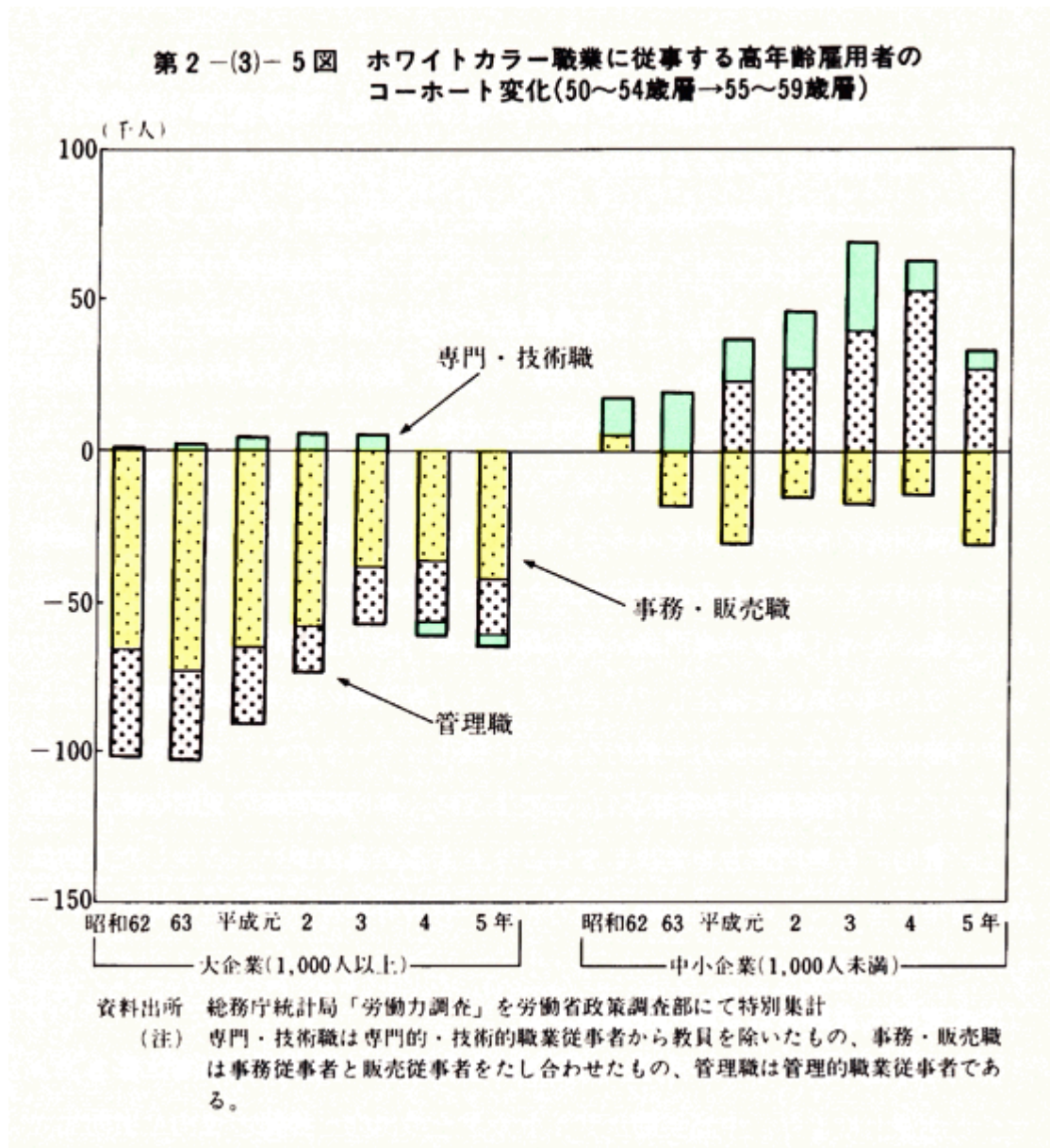
(出向先での雇用管理上の問題)

一方、こうした大企業ホワイトカラーを優先した出向とその処遇は、中小企業の雇用管理に悪影響を与えている面がある。(財)産業雇用安定センター「中高年齢ホワイトカラー労働者の就業機会の確保対策事業に係るアンケート調査」(平成5年11月)によれば、中高年齢ホワイトカラーの出向・転籍による受入れ側の問題点として、大企業(1,000人以上)では「出向者が新しい環境になじめない」(22.6%)が最も高くなっているが、中小企業(1,000人未満)では、「自社社員の昇進の機会が減少した」(19.1%)と回答する企業が最も多く、「出向者が新しい環境になじめない」(16.2%)がこれに次いでいる。このように、出向の多くを受け入

れる中小企業では、大企業からの出向を受け入れた分、自社社員の処遇が難しくなるという問題が起こっている。

また、景気後退期には、中小企業においても出向者に対して十分な管理職ポストを用意することはできないものと思われる。61年末からの景気拡大期をみると、中小企業では元年から4年にかけて管理職が大幅に増加したが、ここにきてその伸びは鈍化しており、大企業から管理職として出向を受け入れることが次第に難しくなっていることがうかがわれる(第2-(3)-5図)。

第2-(3)-5図 ホワイトカラー職業に従事する高齢雇用者のコーホート変化



(求められる専門的職業能力)

このように子会社などへの出向による雇用維持には困難な事情もみられはじめており、再就職のあつせんについても同様なことが生じてきていると考えられる。こうした環境の下で大企業高齢層の雇用安定を図っていくためには、大企業内での継続雇用の拡大、あるいは、子会社などの立場に十分配慮した出向、再就職のあつせんが大切になる。その際、これらを推進していくためには、専門的職業能力の育成が重要なポイントになると考えられる。

大企業ホワイトカラーの高齢層のコーホート変化をみても、4年には景気後退の影響を受けわずかに減少に転じたとはいえ、専門・技術職の雇用は他の職種に比べ維持されており、今後のホワイトカラーの雇用安定には専門的職業能力の形成が重要になるものと考えられる(第2-(3)-5図)。

また、大企業中心に専門職制度の導入が進んでいる。労働省「雇用管理調査」により、専門職制度がある企業割合をみると、5年には大企業(1,000人以上)で47.4%、中小企業(30～999人)で17.4%と、大企業の方が高く、さらに、導入のテンポをみても大企業の方が高くなっている。専門職制度の導入の理由としては「役職、ポスト不足による管理職相当の能力保有者の処遇を図るため」というものも多いが、規模にかかわらず、「生産、販売等の各分野の個々の労働者をスペシャリスト化して、その能力の有効発揮を図るため」が最も多く、大企業では2年の28.2%から5年の32.1%へと上昇した(付属統計表第34表)。

専門職制度の今後の方針をみると、「当面現在の専門職制度、運用方法を維持していきたい」とするものが規模にかかわらず多くなっているが、大企業では中小企業に比べ、「現在の専門職制度を高度な専門能力主義的なものとするとともに、専門職の処遇を強化していきたい」や「専門職の処遇は現在程度とするが専門職制度をもつと能力主義的なものに強化していきたい」とする割合が高くなっている(付属統計表第35表)。このように、専門職制度の量的な拡大に加えて、質的にも専門能力を重視していこうとする企業が多い。こうした方向は、継続雇用に当たっての専門的職業能力を持つ者の有利性を今後更に高めていくものと考えられる。

(出向者にも求められる専門的職業能力)

前出「中高年齢ホワイトカラー労働者の就業機会の確保対策事業に係るアンケート調査」により、中高年齢ホワイトカラーの出向・移籍の理由を出向元と出向先についてみると、出向元については、経営指導に次いで、余剰人員対策や雇用延長をあげるものが多くなっているが、出向先では人材不足をあげるものが最も多くなっている(第2-(3)-6図)。

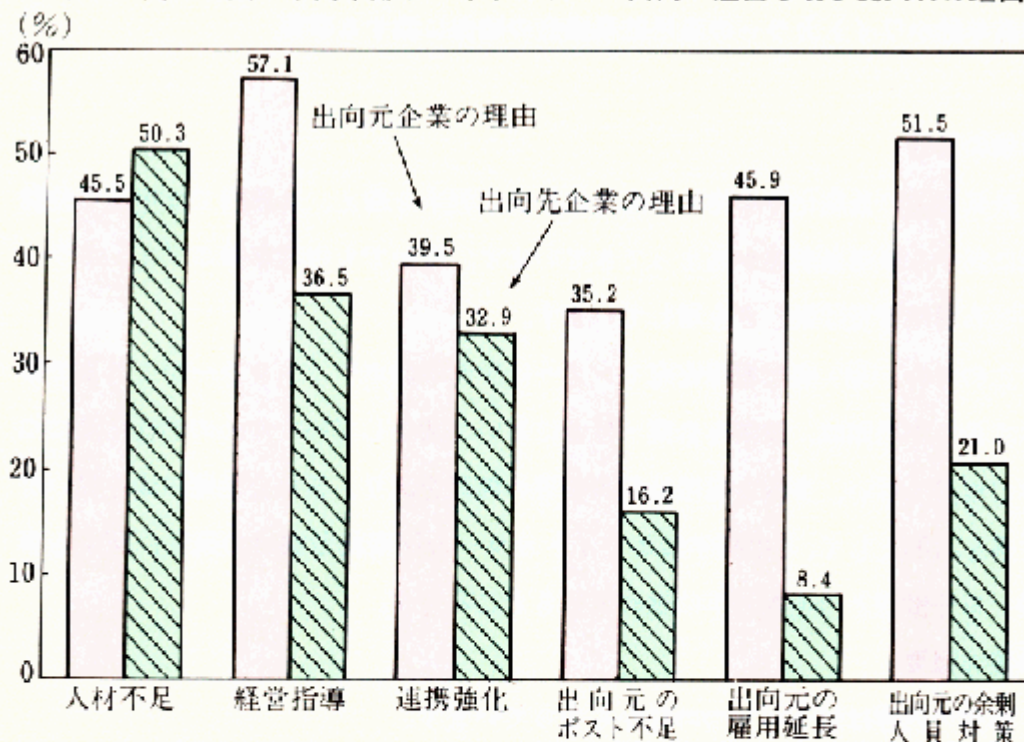
また、同調査により、中高年齢ホワイトカラーが出向先で行う業務についてみると、「経営一般」を行うとした企業が出向先の規模にかかわらず最も多くなっているが、出向先が大企業(1,000人以上)である場合には48.4%、中小企業(1,000人未満)である場合には40.4%と、大企業の方が高くなっている。

一方、中小企業では、「経営一般」のほか、「経理業務」31.6%(大企業22.6%)、「人事業務」24.3%(大企業16.1%)などが大企業より多くなっており、中小企業への出向では、経営管理だけではなく、他の分野についても、専門的能力をもって実際に業務を進めていくことのできる人材が広く求められている。

こうしたことから、受け入れ企業のニーズに合った出向は労働力の再配置機能として評価することができると思われる。

第2-(3)-6図 中高年齢ホワイトカラーの出向の送出し及び受入れの理由

第2-(3)-6図 中高年齢ホワイトカラーの出向の送出し及び受入れの理由



資料出所 勤産業雇用安定センター「中高年齢ホワイトカラー労働者の就業機会の確保対策事業に係るアンケート調査」(平成5年11月)

(注) 出向元企業と出向先企業のそれぞれに尋ねた調査事項から合成して作成した。凡例については次のとおり。

人材不足：「出向先企業の人手不足の補充」(出向元)、「人材不足の補充」(出向先)

経営指導：「出向先企業での経営指導・技術導入」(出向元)、「経営指導・技術導入」(出向先)

連携強化：「出向先企業との結びつき強化」(出向元)、「出向元企業との結びつき強化」(出向先)

出向元のポスト不足：「自社の役職のポスト不足解消」(出向元)、「出向元企業の要請による役職ポスト対策のため」(出向先)

出向元の雇用延長：「定年以降の雇用機会を本人に提供」(出向元)、「出向元企業の要請による雇用延長策として」(出向先)

出向元の余剰人員対策：「余剰人員対策」(出向元)、「出向元企業の要請による余剰人員対策として」(出向先)

中高年齢ホワイトカラーの雇用就業機会の確保に関する事業事業の目的景気後退の長期化や本格的な高齢化社会の到来を迎え、企業内では中高年労働者に対する雇用過剰感が高まっています。なかでも中高年齢ホワイトカラーを巡る雇用環境は厳しさを増しています。

このため、(財)産業雇用安定センターは中高年齢ホワイトカラーがこれまで蓄えてきた専門知識、技術を企業・社会において活かしていくための活性化策について検討を行い、多様な雇用就業機会等の確保を図り、新たな活躍の場を見いだす事を目的として、「中高年齢ホワイトカラーの雇用就業機会の確保に関する事業」を労働省との連携の下に進めているところです。

事業の概要 事業の内容は以下の4つの柱からなっています。

1)中高年齢ホワイトカラー活性化検討会の設置・運営「新たな働き方」を見いだすための理念、仕組み、方向づけについて検討します。

また、海外にわたる就業についても検討を行います。

2)雇用・就業機会提供事業の実施企業に在職する中高年齢ホワイトカラーであって、出向により、専門的な知識・技術を活かすことを希望する者を匿名で個別に情報登録し、新たな雇用・就業先を提供します。

3)ニーズ調査企業における中高年齢ホワイトカラー施策に関する、現状調査を行うとともに、海外での就業促進、援助の枠組み、受入れ国、受入れ可能企業・団体等についての委託調査を実施します。

4)情報システムの開発登録事業の円滑な実施を行うため、個別登録に関する情報システム(コンピュータ登録)の開発を行います。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 雇用安定を基盤とした豊かな勤労者生活への課題

第2章 産業構造の変化と労働市場

第3節 労働市場の変化と雇用安定の課題

2) 専門的職業能力への需要の高まりと人材確保・育成の方法

(専門的職業能力の育成は企業内育成が中心)

第1節でみたように、今後の労働需要の質的变化として、高度な専門的知識・技術を要する仕事のウェートが高まるとする企業が高い割合を占めており、今後、専門的職業能力への需要が高まることを示している。また、この傾向は、部門別には、研究・技術開発、情報処理、直接生産などで特に顕著であるが、これらの部門は同時に今後強化したいと考えている企業が多い部門でもある。

こうした専門的職業能力の需要の高まりに対応し、企業が労働力確保に当たってどのような方法を採用していくのかについて、労働省「産業労働事情調査」(平成4年)によりみると、労働需要の質的变化として「高度な専門知識」を重視するとした事業部門ほど新規学卒による労働力確保が重視されている。また、この傾向は中小企業より大企業で強く、事業部門では、特に、研究・技術開発、販売・営業、情報処理などの部門で高い割合となっている(第2-(3)-7図)。

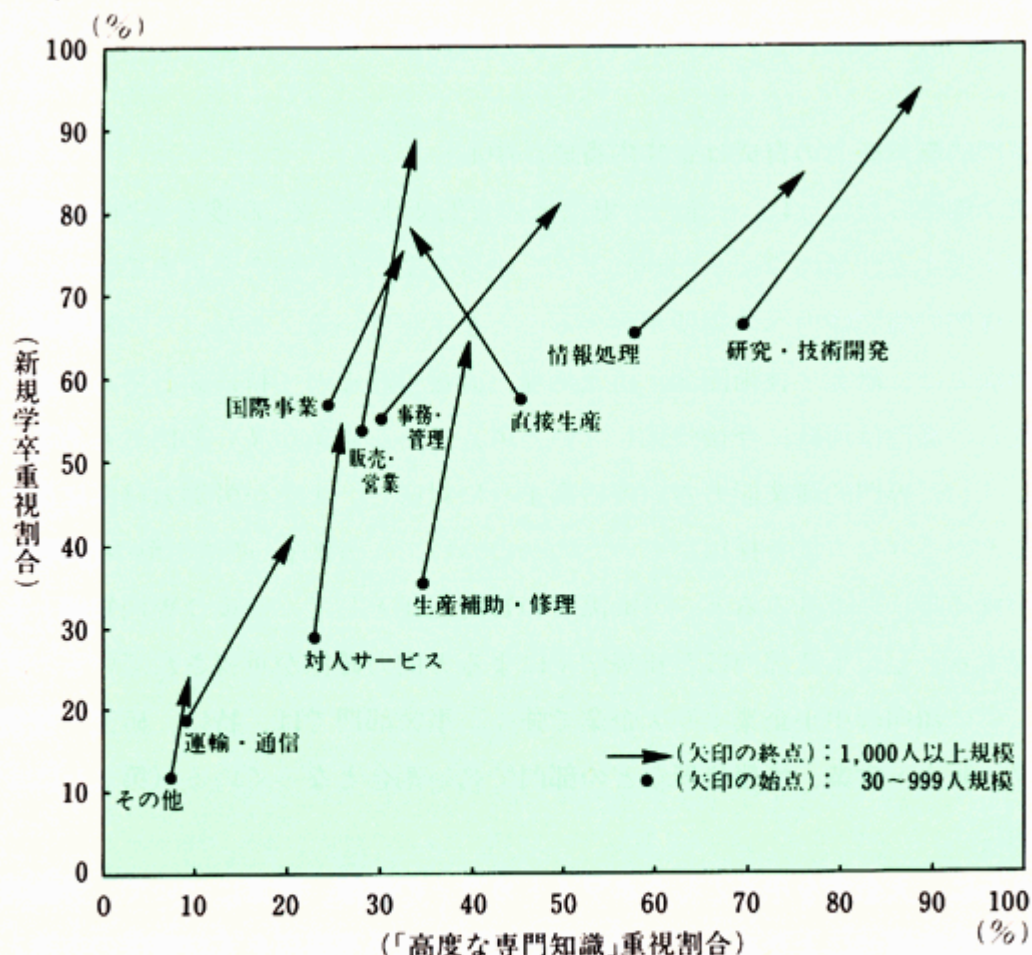
さらに、大企業を中心としたホワイトカラーの採用、配置について、労働省政策調査部調べによりみると、どの部門でも新規学卒採用を人材確保の方法として最も重視しているが、研究開発、設計、生産技術といった専門性が高いと思われる部門でこの傾向が特に強い。さらに、その育成方法をみると、これらの部門では、「新規学卒者を採用し専門的能力を育成する」割合が高くなっている(付属統計表第36表)。

我が国では新規学卒を採用し企業内で育成していくのが一般的な人事政策とされているが、大企業のホワイトカラーを中心に今後もこの方針は基本的に堅持されていくものと考えられる。

(専門的職業能力の重視の傾向は中途採用も促進)このように、専門的職業能力を持った人材の確保の方法は、新規学卒採用を前提とした企業内育成が中心であるものの、配置転換による人材確保との比較でみれば、相対的に中途採用の方が重視される部門も出てきている。

第2-(3)-7図 「高度な専門知識」重視割合と新規学卒重視割合

第2-(3)-7図 「高度な専門知識」重視割合と新規学卒重視割合(製造業)

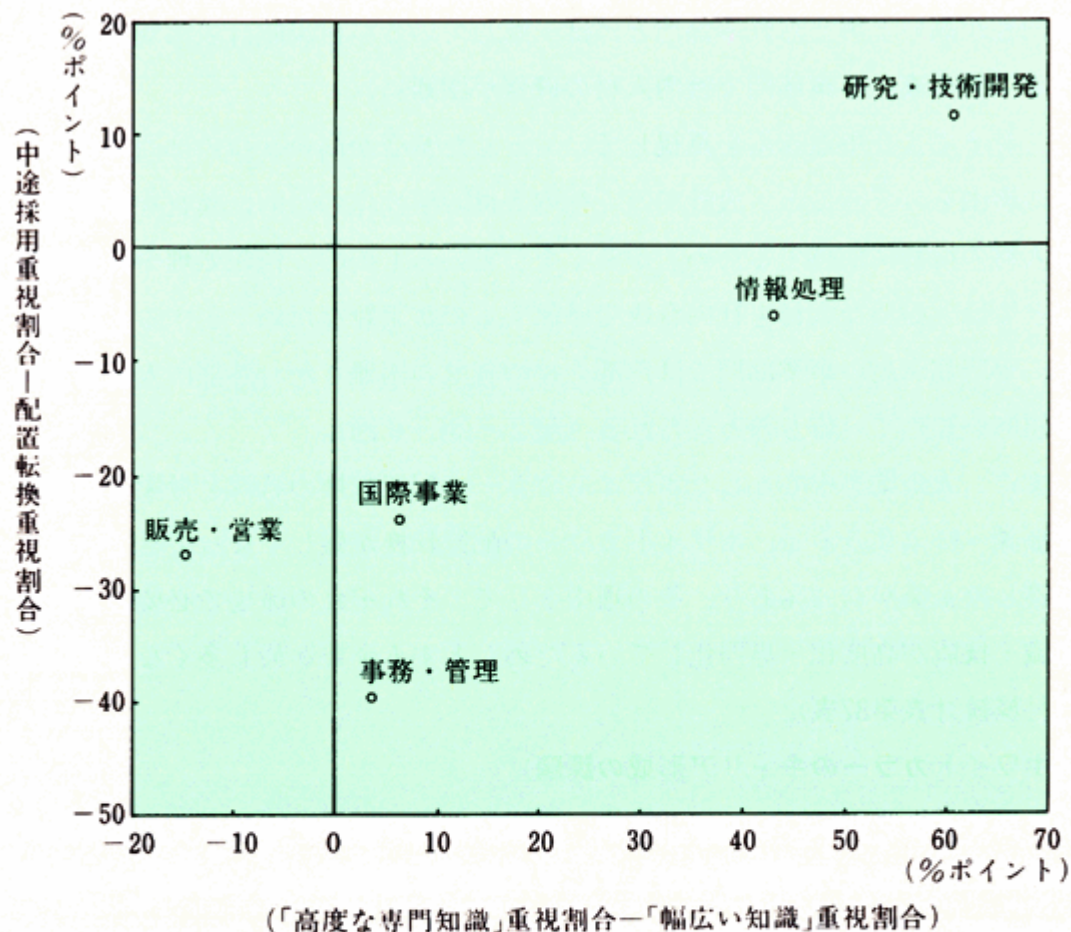


前出「産業労働事情調査」により、今まで、中途採用にあまり依存せず人材育成を進めてきた大企業のホワイトカラーについて、今後の労働力の確保の方法をみると、「社内人材の部門間再配置」が高いのは事務・管理(57.3%)、販売・営業(54.7%)、国際事業(49.5%)であり、いずれも「正社員の中途採用」(事務・管理で17.7%、販売・営業で27.9%、国際事業で25.9%)を上回っているが、研究・技術開発では「正社員の中途採用」(47.5%)が「社内人材の部門間再配置」(35.8%)を上回っている。

また、労働需要の質的变化について「高度な専門知識」重視割合から「幅広い知識」重視割合を引いたD.I.を専門性を示す指標と考えると、この指標が大きいほど配置転換より中途採用を重視する傾向が強く、専門性の高い事業部門ほど、配置転換よりは外部に人材を求める傾向を強めていることが分かる(第2-(3)-8図)。

第2-(3)-8図 労働需要の質的变化と労働力確保方法

第2-(3)-8図 労働需要の質的变化と労働力確保方法(製造業1,000人以上)



資料出所 労働省「産業労働事情調査」(平成4年)

- (注) 1)標記調査で調査している10事業部門のうち、事務・管理部門、情報処理部門、販売・営業部門、研究・技術開発部門、国際事業部門の5つの部門をホワイトカラーの事業部門として作成した。
- 2)「高度な専門知識」重視割合-「幅広い知識」重視割合は、今後5年間の労働需要の質的变化として「高度な専門的知識・技術を要する仕事のウェイトが高まる」とした企業割合から「幅広い知識・技能を要する仕事のウェイトが高まる」とした企業割合を引いたものである。
- 3)中途採用重視割合-配置転換重視割合は今後5年間の必要労働力の確保方法として、「正社員の中途採用」をあげた企業割合から「社内人材の部門間再配置」を引いたものである。

さらに、前出労働省政策調査部調べにより今後5年間に中途採用をより重視していくとした割合の高い部門をみても、こうした研究開発や生産技術などの専門性が高いと考えられる部門とほぼ一致している(付属統計表第36表)。

(専門性の高い事業部門で社内人材の確保が困難に)

これまでより中途採用を重視していくとした割合が高い5つの部門について、その理由をみると、設計では「社内人材の活性化のために異質な経験をもつ人材の役割に期待するため」が多くなっているものの、情報処理や研究開発などでは「必要な人材を社内育成で確保するのが困難なため」とするものも多く、専門性が高い事業部門では内部人材の育成の困難さから外部に人材を求める傾向を強めているものとみられる(第2-(3)-9図)。

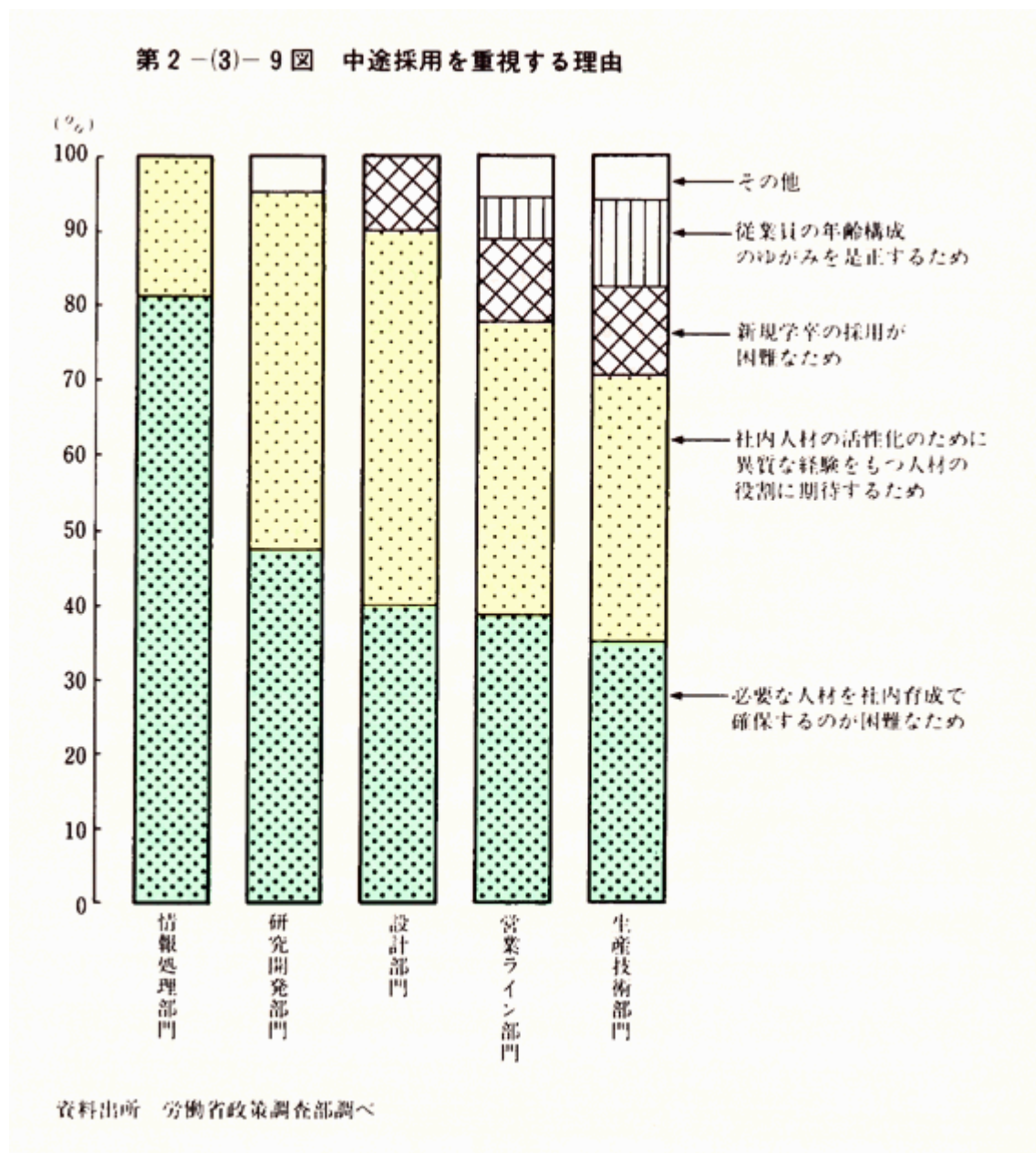
また、大企業を中心としたホワイトカラーの配置転換の状況を労働省政策調査部調べによりみると、ホワイトカラーの配置転換が難しくなってきたと回答した企業が34.2%あり、その理由として「それぞれの職場で必要とされる知識・技能が高度化・専門化しているため」とする企業が最も多くなっている(付属

(ホワイトカラーのキャリア形成の課題)

ホワイトカラーについては、従来、柔軟な労働力配置が特徴とされてきたが、職務によってはその専門性の高まりにより他の事業部門や違った職務への配置転換が難しくなる場合もみられるようになってきている。こうしたことから、今後、ホワイトカラーにおいても中途採用により社内人材を補う場合も増えてくると考えられるが、同時に企業が将来的に必要な人材を長期的な視点で計画的に育成していくことも重要な課題であると言える。

先にみたように、中高年齢ホワイトカラーの雇用安定のためには企業内での継続雇用の拡大や子会社などのニーズに配慮した出向、再就職のあつせんが大きな課題となつている。そのためには専門的な職業能力を高め企業内での活用を図るとともに、そうしたキャリアが出向などに当たつても十分活用されていくことが望まれる。

第2-(3)-9図 中途採用を重視する理由



このように、中高年齢者の雇用安定と企業の将来の事業展開に伴う人材確保の両面で専門的職業能力の育成が重要なポイントとなるが、その育成は短期的に実現されるものではなく、継続的・計画的なキャリア形

成システムの確立を図っていくことが今後ますます重要になっていくと考えられる。

第II部 雇用安定を基盤とした豊かな勤労者生活への課題

第2章 産業構造の変化と労働市場

第3節 労働市場の変化と雇用安定の課題

3) 環境変化の下での労働市場の課題

(専門的職業能力の高まりと低い転職コスト)

高い専門性が求められる職業に従事する労働者が増加するに従い、その職業能力が企業の中だけで評価されるばかりでなく、転職するに当たっても評価されていく者が増加していくと考えられる。

総務庁統計局「就業構造基本調査」(平成4年)により、転職入職者のうち同一の職業からの入職者の割合をみると、専門的・技術的職業従事者で最も高くなっている。また、各職業について転職に当たっての職業を継続する傾向の強さを調べるために、一定の仮定の下で職業継続性の指数を試算してみるとホワイトカラーの中では、転職入職者の少ない管理的職業従事者を除けば、専門的・技術的職業従事者は、事務従事者、販売従事者などよりも職業を継続する傾向が強くなっている。その他の職業では運輸・通信従事者や建設作業員で職業を継続する傾向が強くなっている(付属統計表第38表)。

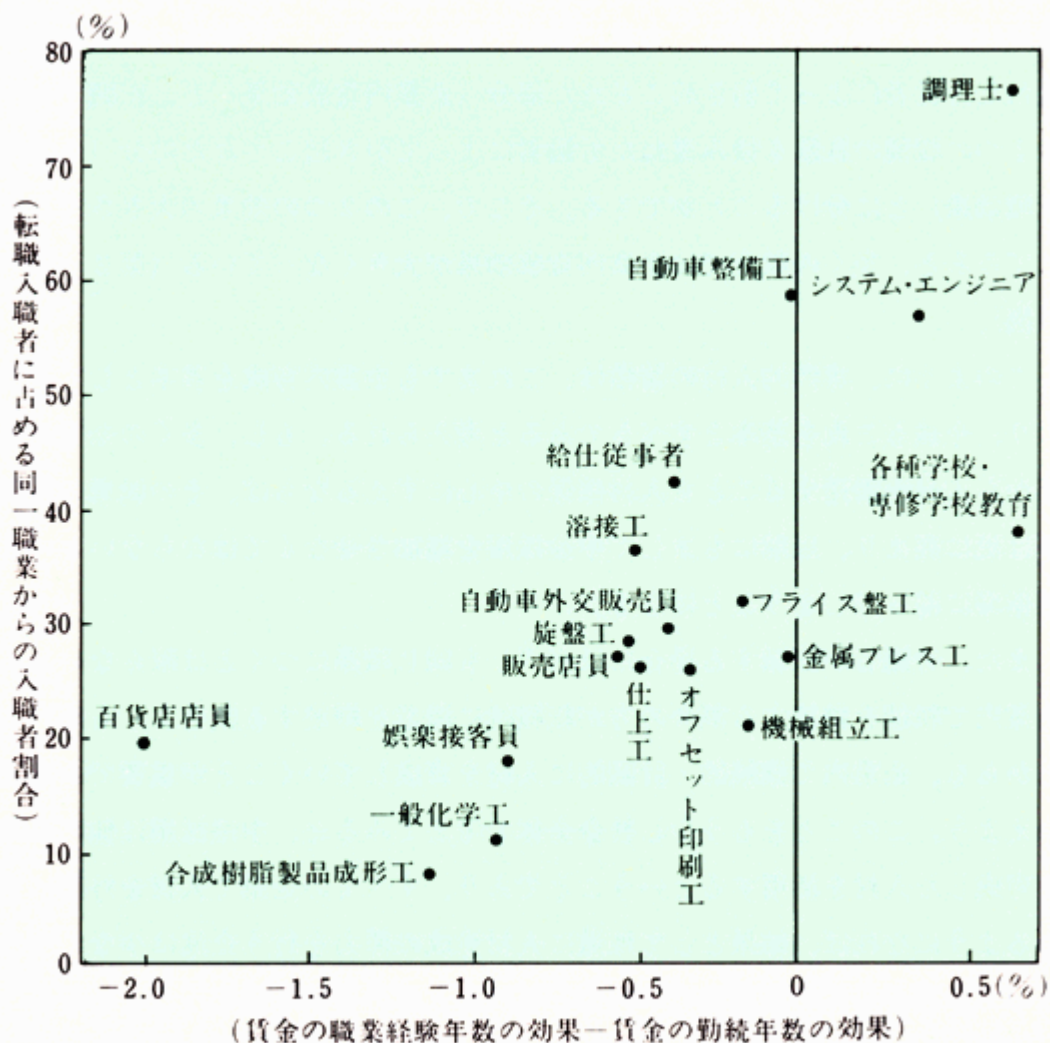
また、転職に当たって職業を継続する割合の高さは、その職業の賃金評価とも関係している。賃金評価を年齢、勤続年数、職業経験年数のそれぞれの効果に分解し、職業経験の評価と勤続の評価と相対的にどちらが大きい賃金構造になっているかをみると、相対的に職業経験を高く評価する賃金構造の職業では転職入職者に占める同一職業からの入職者の割合が高くなっている(第2-(3)-10図)。

多くの職業の賃金構造は職業経験よりも勤続を評価する構造になっており、転職すると勤続評価分の賃金が低下するため、これが転職に当たってのコストとなるが、職業経験評価が相対的に高い職業では転職に当たって職業を変えなければ、他の職業に比べて転職のコストが小さいといえることができる。

(職業能力の向上にとって企業内育成と転職の持つ意義)いままで、労働者の採用配置について新規学卒の採用に基づく企業内育成とその対極にある転職について検討してきたが、ここで、労働者の職業能力の向上にとって両者が持っている意義について考えてみる。

第2-(3)-10図 賃金構造と職業を継続する転職の関係

第2—(3)—10図 賃金構造と職業を継続する転職の関係



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」(昭和63年から平成4年までのフルデータ)を労働省政策調査部にて特別集計したものから同部労働経済課にて推計

(注) 推計方法は付注-5を参照。

専門的職業能力は、その職業の経験が長くなるほど高まると考えられるが、そうした長期経験者の割合は年齢が高まるに従って上昇する。例えば、労働省「賃金構造基本統計調査」の特別集計(付注-5)により集計した男子労働者(29職業計)についてみると、25～29歳層の労働者が5年後の30～34歳層になるまでの間に、1つの職種を5年以上経験している者の割合は56.0%から78.5%まで22.5%ポイント上昇している。この22.5%ポイントの上昇は、その5年間に新たに蓄積された専門的人材の量を表す指標と考えられる。こうした長期経験者の割合の上昇は、企業に勤続を続けながら1つの職種の経験を積み重ねた労働者によって引き起こされた部分(企業内育成効果)と、転職する中で1つの職種の経験を積み重ねた労働者によって引き起こされた部分(企業間転職効果)とに分けることができる。そこで、この2つの効果の大きさを比較してみると、多くの職業では企業内育成効果が大きくなっている(第2-(3)-11図)。

このように、専門的人材の蓄積は、これまでも企業内育成を基本としてきており、今後もこれを基本とすべきであると考えられる。もし、多くの企業が外部から人材を調達することを人材確保の中心にすえるならば、その職業の離職率は更に高まり、以前にもまして中途採用を増加させなくてはならないという悪循環に陥ってしまうことになる。

また、労働者が転職する場合には必ずしも同じ職業につくとは限らないし、企業内で職種を継続する割合の方が転職時に職業を継続する割合よりも高いことから、企業内で継続的・計画的に人材を育成していくことが重要であるといえよう。このことをもう少し社会全体で考えてみると、中途採用は他の企業が育成した人材を活用するということであり、すべての企業で人材を外部に求めるようになれば、結果として地道に人材育成の努力を行う企業は少なくなり、ひいては社会全体の職業能力の向上と専門的人材の蓄積を損

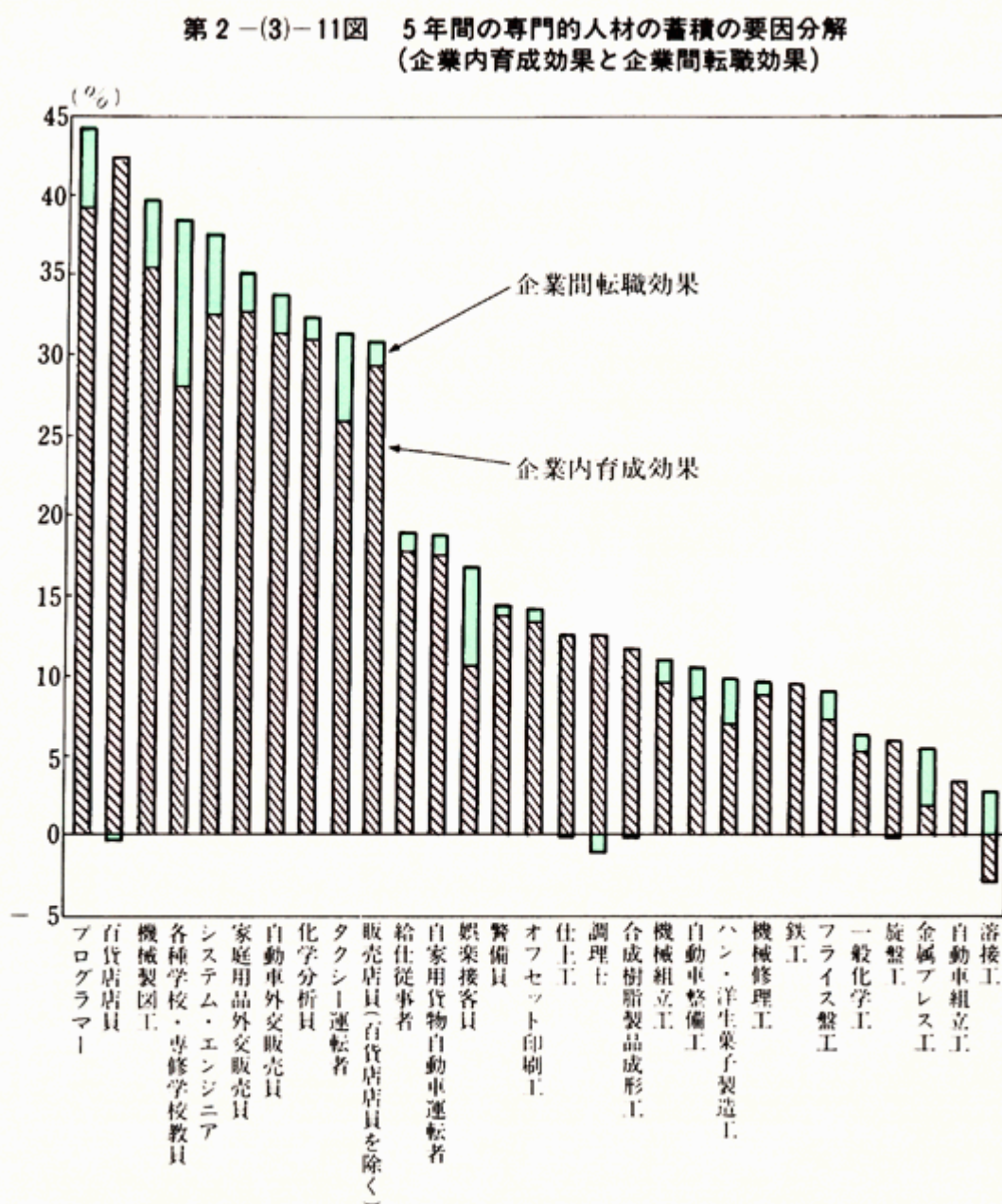
なうこととなろう。

この点に関して、職業能力の形成に当たっては労働者個人の努力も重要であるが、特に変化の激しい環境の中ではこれだけで解決を図るには限界があり、これまでみたように企業内での仕事を通じた能力の形成が基本的に重要であることを認識する必要がある。

(人口構造の変化と中高年齢者への対応)

労働者の職業能力の形成にとっては企業内の育成が重要であるが、第2節で検討したように、今後の若年人口の減少を考えると、産業構造の転換に当たって果たす転職の役割も少なくないものと考えられる。

第2-(3)-11図 5年間の専門的人材の蓄積の要因分解

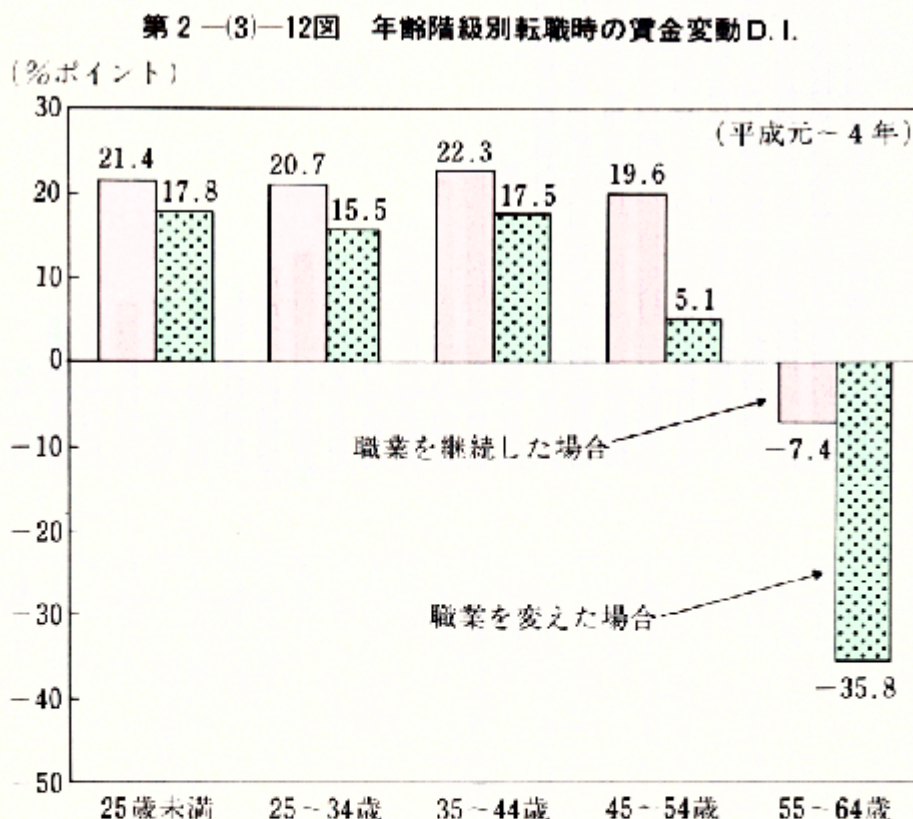


資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」を労働省政策調査部にて特別集計したものから
同部労働経済課にて推計

(注) 推計方法は付注-5を参照。

転職に伴う賃金の変化については、高年齢者を除き、賃金が上昇する者の割合が低下する者の割合を上回っており、転職した労働者の選択としては、職業人生をより豊かなものとしていく上で、合理的な行動であったととらえることができる。その際、転職に当たって、職業を変えたか、継続したかでみると、職業を継続した場合の方が賃金変動D.I.が大きくなっている。また、賃金変動D.I.は年齢が高まるとともに低下し、高年齢者においてはマイナスとなっている。さらに、職業変更と職業継続との賃金変動D.I.の格差は45歳以降大きく拡大する傾向がある(第2-(3)-12図)。

第2-(3)-12図 年齢階級別転職時の賃金変動D.I.



賃金上昇D.I.の 職業を継続した 場合と職業を 変えた場合の 格差(%ポイント差)	昭和 60～ 63年	2.6	6.7	4.2	10.2	20.1
	平成 元～ 4年	3.6	5.2	4.8	14.5	28.4

資料出所 労働省「雇用動向調査」(プールデータ)を労働省政策調査部にて特別集計

- (注) 1) 賃金変動D.I.は転職に当たって賃金が1割以上上昇した者の割合から賃金が1割以上低下した者の割合を差し引いたものである。
2) 計算に当たってはその他の職業従事者を除いている。

こうしたことから、中高年齢層の転職には、若年層と比べて特に配慮が必要であると考えられ、中高年齢層がそれまでに蓄積してきた職業能力を社会全体として活かしていくシステムを築き上げていくことが求められる。一般に、中高年齢者の職業能力は、それまで勤めてきた企業が最も良く把握し、それに見合った雇用機会を提供することができると考えられる。このため、企業が産業構造の転換に柔軟に対応し、事業の高度化、転換を図っていくに際しては、既存の労働者の能力を最大限に発揮していくことが最も望ましい姿と考えられよう。また、事業展開の将来像が不透明な場合には企業グループ内だけでの人材活用には限界があるため、企業グループ以外も考慮に入れた雇用機会の提供が望まれるが、その際、失業を経ることなく円滑な移動を可能とするよう産業雇用安定センターなどを活用した労働力需給の調整機能の充実も求められよう。

こうした努力にもかかわらず、労働者が離職を余儀なくされた場合には、職業安定機関は、中高年齢求職者の能力の正しい把握と、それに見合った職業紹介や職場の開発に努めなくてはならないが、先に見た中高年齢者の転職時の軸業変更の賃金低下のリスクはかつてに比べて高まっており、従来以上にきめ細かな配慮をしていく必要が高まってきている(第2-(3)-12図)。

なお、本格的な高齢社会の到来の中で、我が国経済社会の活力を維持し、高齢者が生きがいを持つて暮らすことのできる社会を築いていくことが重要な課題となっていることから、政府は「高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律案」及び「雇用保険法等の一部を改正する法律案」を第129回国会に提出した。

前者は、高齢者が長い職業生活を通じて蓄積してきた知識、経験及び能力を活かし、少なくとも65歳に達するまで働けるシステムを築きあげることが重要であることから、企業において定年を定める場合には60歳を下回ることができないものとし、また、65歳までの継続雇用を確保するとともに希望に応じた多様な形態で働くことが可能となるよう、60歳以上の高齢者の労働者派遣事業の特例を定めること等を主な内容としている。

後者は、高齢者の働く意欲と能力に応え、65歳までの継続雇用、再就職を進めるため、60歳時点に比して賃金額が相当程度低下した高齢者に対して60歳以後の賃金額の25%相当額を支給する高齢雇用継続給付制度を創設すること等を内容としている。