

第II部 人材育成と能力発揮を通じた経済社会の構造変化への対応

第2章 労働者の能力発揮のための条件整備

労働者が持てる能力を最大限発揮し、いきいきと働くことのできる環境を整備することは、活力ある経済社会の実現のために不可欠な条件である。我が国の戦後の高い経済成長は、日本的雇用システムを確立・定着させる反面、これに支えられて実現されてきたといえる。しかし、経済成長率の鈍化、職業意識の変化、労働力供給構造の変化等の中で、従来の人事労務管理制度の下では十分能力発揮できない者が増加している。

この章では、あらゆる労働者の能力発揮の重要性を確認するとともに、従来の人事労務管理制度に変化を迫る労働者層の能力発揮のための環境整備のあり方を検討する。また、今後産業構造の変化等に伴って、労働移動が活発化すると考えられる。労働移動に当たって労働者が能力を有効に発揮するためには、適職に失業を経ることなく移動することが必要であり、そのための条件整備について考察することとする。

第II部 人材育成と能力発揮を通じた経済社会の構造変化への対応

第2章 労働者の能力発揮のための条件整備

第1節 能力発揮の重要性

この節では、労働力供給構造等の変化が進む中で、多様化する労働者の能力発揮を図る上で生じている問題点を指摘するとともに、労働移動の状況を概観し、今後、産業構造の変化等に伴って、労働移動の役割が高まることについて確認する。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 人材育成と能力発揮を通じた経済社会の構造変化への対応

第2章 労働者の能力発揮のための条件整備

第1節 能力発揮の重要性

1) 労働者の有効活用の必要性

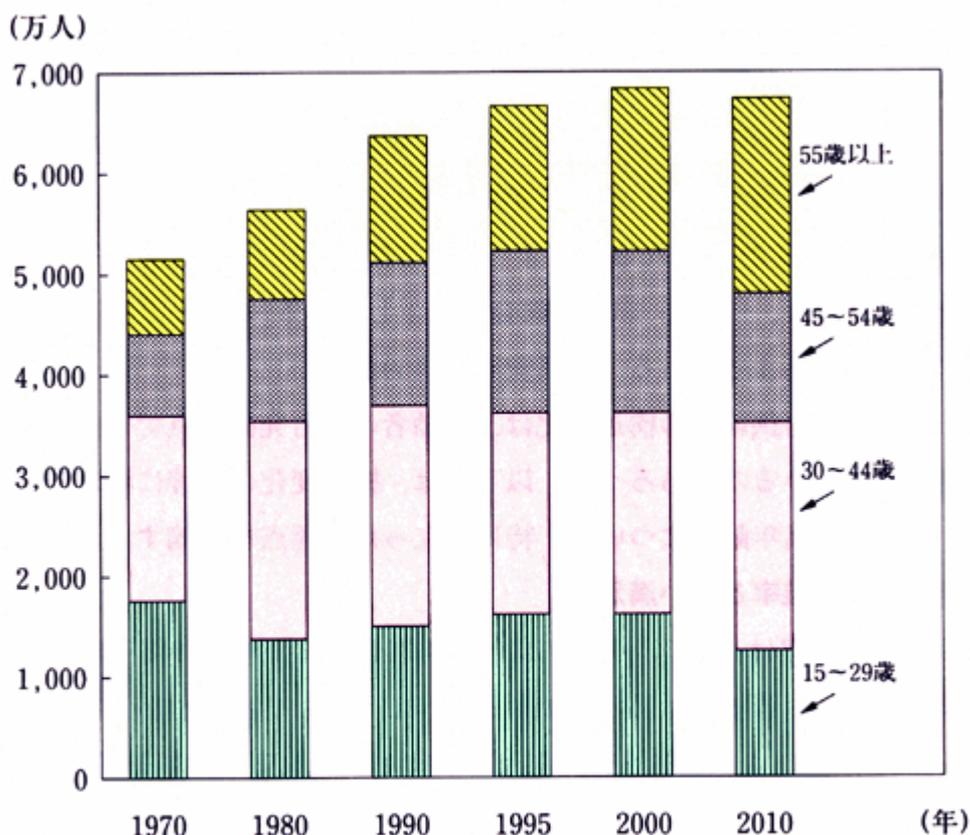
(進む労働力供給面の構造変化)

第1章第1節でも述べたように、経済成長率の鈍化、国際競争の激化、産業構造の転換等労働力需要面の構造変化がみられる中で、労働力供給面でも、労働力人口の高齢化の進展、女子の職場進出、若年層を中心とした就業意識の変化等の構造変化が進んでいる。

総務庁統計局「労働力調査」により、1970年から1995年までの間の年齢階級別の労働力人口の推移をみると、55歳以上層の割合は14.7%から21.9%へ、45歳以上層の割合は30.5%から46.1%へと高まっており、労働力人口の中高年齢化が進んでいる。一方、30歳未満層の割合は34.0%から24.0%へと長期的な低下傾向にあり、若年層の稀少化が進んでいる。また、今後の労働力人口の見通しについて、雇用政策研究会「労働力需給の展望と課題」(1995年)によりみると、労働力人口の伸びは鈍化し、2000年以降は減少に転じる見込みとなっている。一方、55歳以上の高年齢労働力人口は、一貫して高い伸びが見込まれ、その割合は2010年には29.2%にまで高まり、高齢化が一層進展する(第2-(1)-1図)。

第2-(1)-1図 年齢階級別労働力人口の推移と見通し

第2-(1)-1図 年齢階級別労働力人口の推移と見通し



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

雇用政策研究会「労働力需給の展望と課題」(1995年)

(注) 2000年、2010年は雇用政策研究会「労働力需給の展望と課題」から労働省労働経済課で一部試算。

雇用者に占める女子の割合をみると、1970年の33.2%から1995年には38.9%と長期的に上昇している。前出「労働力需給の展望と課題」によると、今後もほとんどの年齢階級で労働力率が上昇し、引き続き労働市場への参入が見込まれている。

総理府「勤労意識に関する世論調査」(1982年、1992年)により、就業意識の変化をみると、一社勤続志向D.I.(一つの会社に長く勤めるのが良いとする者の割合—いくつかの企業を経験するのが良いとする者の割合)は、ほとんどの年齢層で低下しており、一社勤続志向の弱まりがみられる。一方、専門家志向D.I.(ある仕事の専門家になるのが良いとする者の割合—管理職的地位になるのが良いとする者の割合)も、若年層を中心に各年齢層で上昇しており、専門家志向の高まりがみられる(第2-(1)-2図)。また、NHK「日本人の意識調査」によると、「仕事」志向の割合が低下している一方で、「仕事と余暇の両立」の割合が高まっている(付属統計表第59表)。

こうした労働力供給面の構造変化は、労働者の能力発揮の点でどのような問題を生じさせているのであろうか。以下では、構造変化の顕著に現れている若年者、女子、中高年齢者について、特に目立つた問題点を指摘する。

(若年で高い転職率と低い満足感)

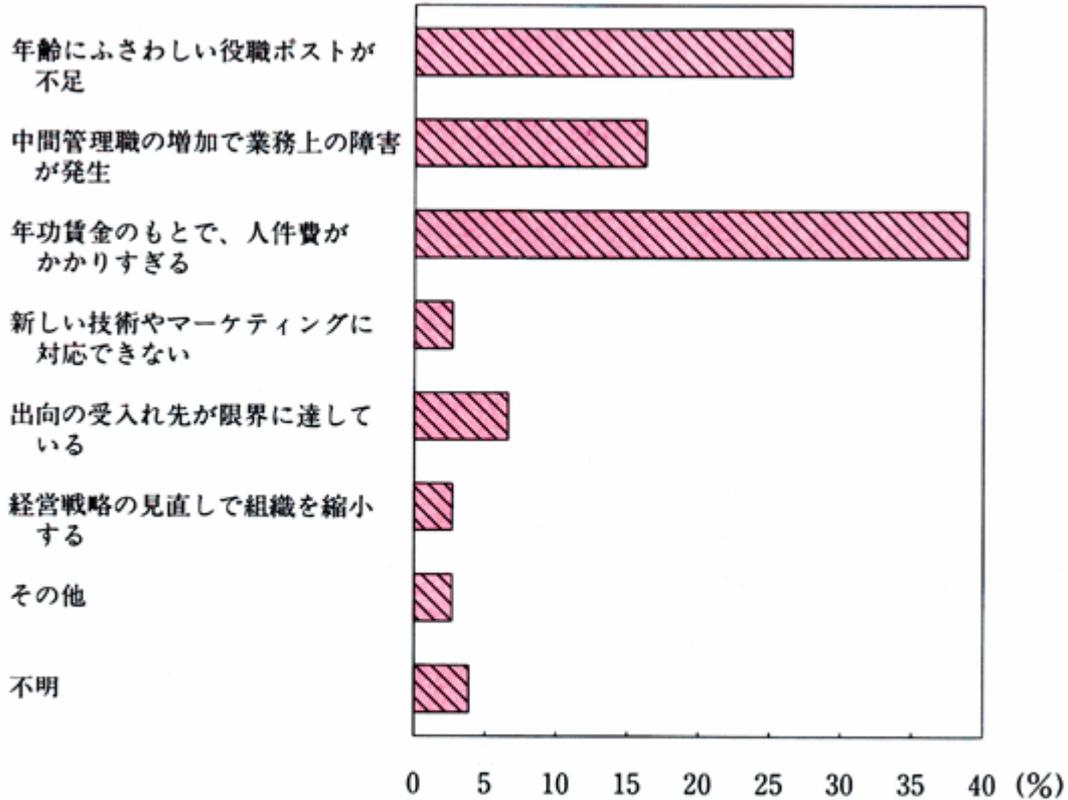
若年者の転職率は高い。「労働力調査特別調査」により、1985年以降の転職者比率をみると、若年層は他の年齢層と比べて一貫して高い水準となっており、しかも、長期的には、緩やかながら上昇傾向がみられる(付属統計表第60表)。また、若年者の職場生活の満足度を総務庁「第5回世界青年意識調査」(1993年)によりみると、日本の青年の職場生活の満足度は、最も低くなっている(付属統計表第61表)。

一方、総理府「今後の新しい働き方に関する世論調査」(1995年10月)によると、若年層では、「自分の才能や

能力を発揮するために働く」とする者の割合が高い(有職者計14.6%,同20~29歳層23.5%)。能力主義志向,仕事に対する自己実現意欲を持ちながら,結局,能力発揮の場を得られずに転職していく若年層の姿がうかがえる。

第2-(1)-2図 一社勤続志向D.I.と専門家志向D.I.の推移

第2-(1)-4図 中高年齢ホワイトカラーの過剰雇用の理由



資料出所 労働省「過剰雇用に対する企業の考え方と対応」(1993年)

(注) 中高年齢ホワイトカラーの過剰雇用が問題になっている企業(調査企業の30.0%)及び近い将来問題の発生が予想されると回答した企業(調査企業の49.0%)について、問うたもの。

(就業ニーズを満たす雇用機会の少ない女子労働者)

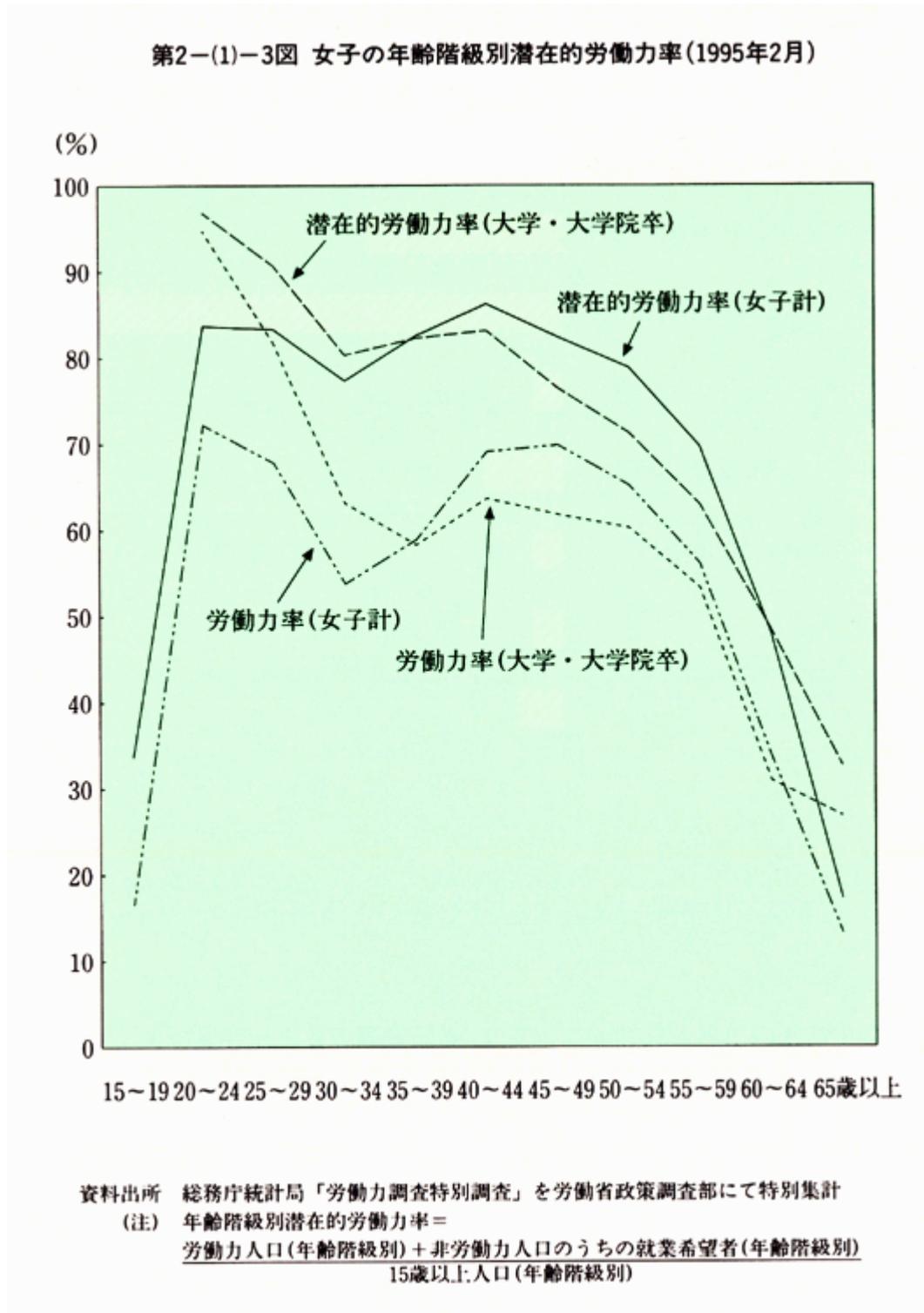
女子の高学歴化の状況を見ると,1975年から1995年までの間に,大学・短大進学率は,32.4%から47.6%へ,このうち大学への進学率は1975年の12.5%から1995年22.9%へと大幅に上昇している(付属統計表第62表)。このように高学歴化する女子の能力は十分に発揮されているのであろうか。

「労働力調査特別調査」(1995年)により,女子の年齢階級別労働力率をみると,出産,育児期の年齢層で低下し,その後再び上昇するといった,M字型カーブを描く。しかし,大学・大学院卒の労働力率をみると,30歳未満層では女子全体より高いものの,それ以上の年齢では女子計でみられるようなM字の第2の山はほとんどみられない。一方,非労働力人口中の就業希望者数を反映した潜在的労働力率をみると,女子計では,30歳台を中心にほとんどの年齢階級で実際の労働力率を大きく上回るとともに,M字型カーブがかなり消失する。大学・大学院卒についても,30~50歳台の潜在的労働力率は,実際の労働力率をかなり上回っている(第2-(1)-3図)。出産,育児後の再就職時期に当たる年齢層で,特に高学歴者を中心に,女子の就業ニーズにあった雇用機会が少ないことがうかがわれる。

(中高年齢者で高い企業の過剰感)

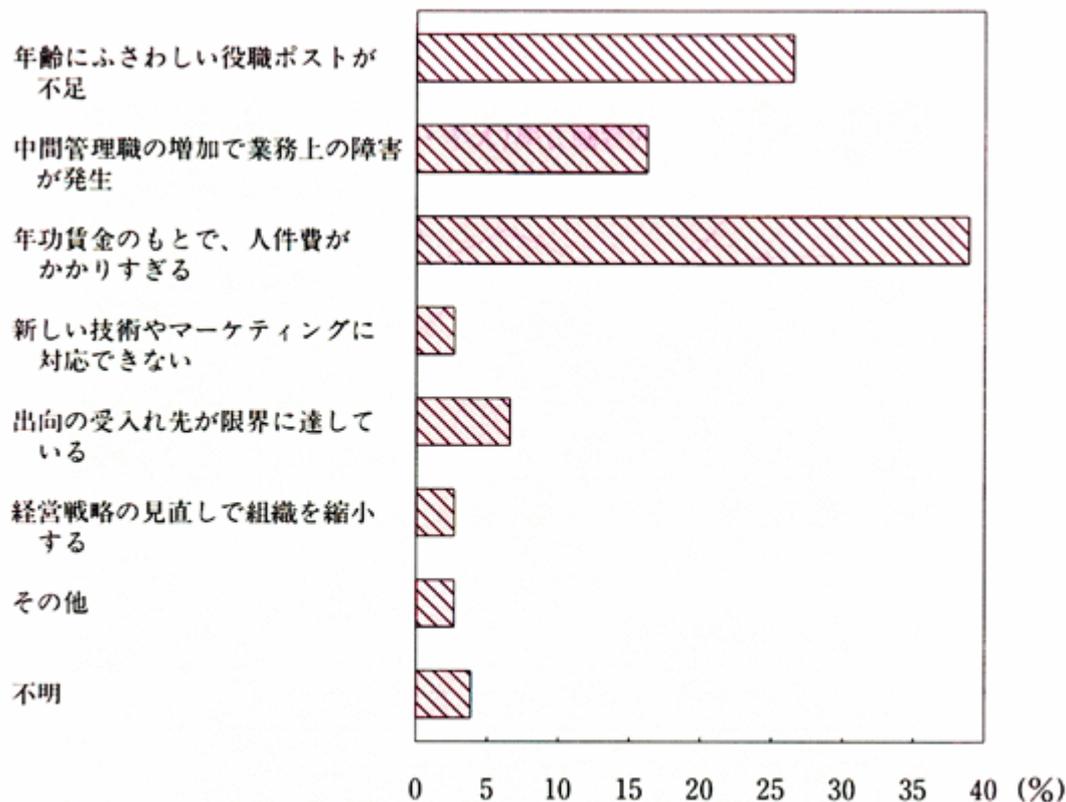
労働力人口の高齢化の進展と、経済成長率の鈍化、国際競争の激化等があいまって、企業の中高年齢層(特にホワイトカラー)に対する過剰感が高まっている。労働省「過剰雇用に関する企業の考え方と対応」(1993年)によれば、45歳以上層では各職種とも過剰D.I.がプラスとなっており、特に管理職・事務職では50%を上回っている。過剰感の理由としては、45歳以上層については各職種とも過半数が構造要因をあげている(付属統計表第63表)。また、中高年齢ホワイトカラーの過剰雇用の理由としては、年功賃金の下での人件費コストやポスト不足が大きな問題とされている(第2-(1)-4図)。しかし、日本的雇用制度研究会「日本的雇用制度アンケート調査」(1994年)によると、今後5年の中高年の余剰人員対策としては、希望退職の募集や解雇は少なく、「定年等の自然減」「グループ内の企業に出向・転籍させる」「企業内に抱えておく」といった形で雇用維持に努めるとしている企業が多い(付属統計表第64表)。

第2-(1)-3図 女子の年齢階級別潜在的労働力率



第2-(1)-4図 中高年齢ホワイトカラーの過剰雇用の理由

第2-(1)-4図 中高年齢ホワイトカラーの過剰雇用の理由



資料出所 労働省「過剰雇用に対する企業の考え方と対応」(1993年)

(注) 中高年齢ホワイトカラーの過剰雇用が問題になっている企業(調査企業の30.0%)及び近い将来問題の発生が予想されると回答した企業(調査企業の49.0%)について、問うたもの。

このように、労働力供給面での変化の中で、労働者の能力が必ずしも十分に発揮されているとはいえなくなっている。我が国では、人材が最大の資源であり、国際競争が激化する中で、経営基盤の強化、生産性の向上を図るために、企業としても、こうした変化を踏まえた労働者の有効活用を図る必要がある。

また、労働者の能力発揮のための環境整備は、仕事を通じた自己実現を可能とし、活力ある社会の形成にも不可欠なものである。

第II部 人材育成と能力発揮を通じた経済社会の構造変化への対応

第2章 労働者の能力発揮のための条件整備

第1節 能力発揮の重要性

2) 労働者の能力発揮と労働移動

(入職者に占める転職者の割合は上昇)

産業・職業構造が変化する中で、労働者が能力発揮の場を得るためには、適切な労働力配分がなされなければならない。そこで、まず、労働移動の長期的な推移をみてみよう。

労働省「雇用動向調査」により、入職率、離職率の長期的な推移をみると、1970年代前半の20%前後の水準から1970年代後半以降大きく低下している。その後、1980年代後半に緩やかな上昇傾向で推移した後、1990年代は緩やかな低下傾向にある。転職率も入職率と同様な動きとなっている。ただ入職者に占める転職者の割合は、1980年代後半以降高まる傾向にある(第2-(1)-5図)。なお、入職者に占める新規学卒者の割合は、1970年代後半から1980年代後半は25%前後で推移していたが、1990年代には20%前後と、やや比率を下げている。また、配置転換の転職者に対する割合をみると、約3~4割となっており、配置転換は、労働移動において大きな役割を果たしていることがわかる(付属統計表第65表)。

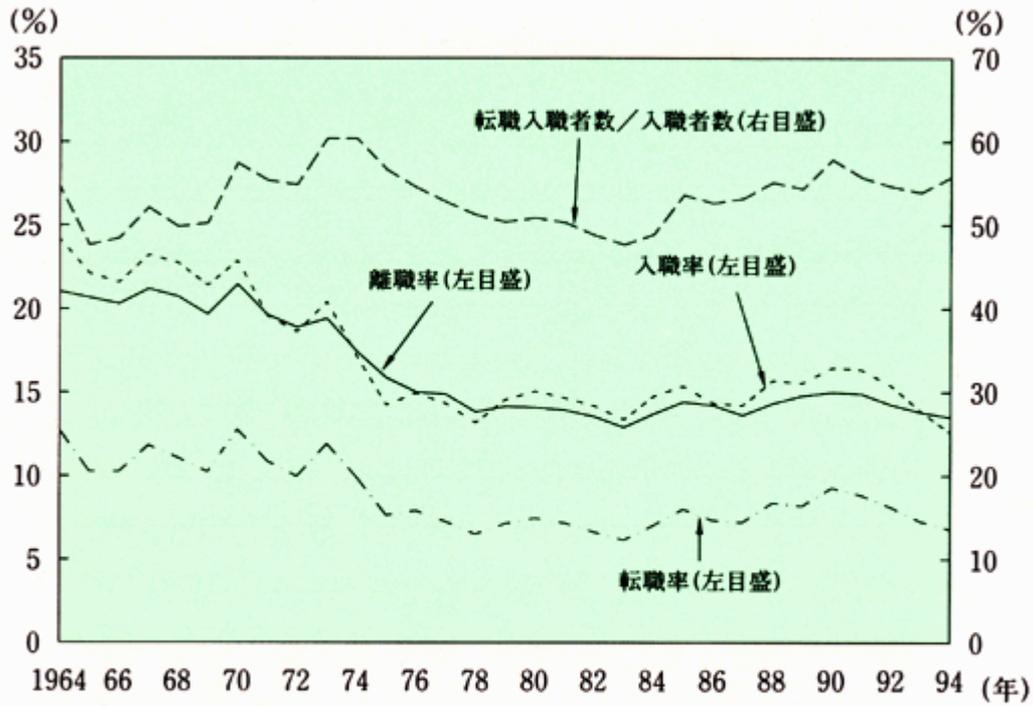
(新規入職・引退で大きかった労働力配分機能)

ところで、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ったり、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・職業への流出と同程度の流入があると、就業構造の変化は小さくなる。そこで、労働移動によってもたらされた産業(職業)別就業者数の増減の絶対値の和(以下、「労働力配分数」という)及び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)により、就業構造の変化に対する各要素の寄与の大小及び効率性を比較することとする。

総務庁統計局「就業構造基本調査」により、新規入職・引退と転職について産業別の労働力配分数を比較すると、新規入職・引退の寄与の方が高く、転職のウェイトは、労働力配分数全体の1~3割程度にとどまっている。また、労働力配分係数も、新規入職・引退の方が転職よりも大きく、就業構造の変化に対して効率よく機能している。ただし、転職の労働力配分数のウェイトや労働力配分係数の大きさは1980年代後半以降やや高まっている(第2-(1)-6図)。なお、職業別にみると、転職の配分機能は、新規入職・引退よりかなり小さく、傾向的な変化はみられない(付属統計表第66表)。

第2-(1)-5図 入職率、離職率等の推移

第2-(1)-5図 入職率、離職率等の推移



資料出所 労働省「雇用動向調査」

(注) 1) 入(離)職率 = 入(離)職者数 / 1月1日現在常用労働者数 × 100

2) 転職率 = 転職入職者数 / 1月1日現在常用労働者数 × 100

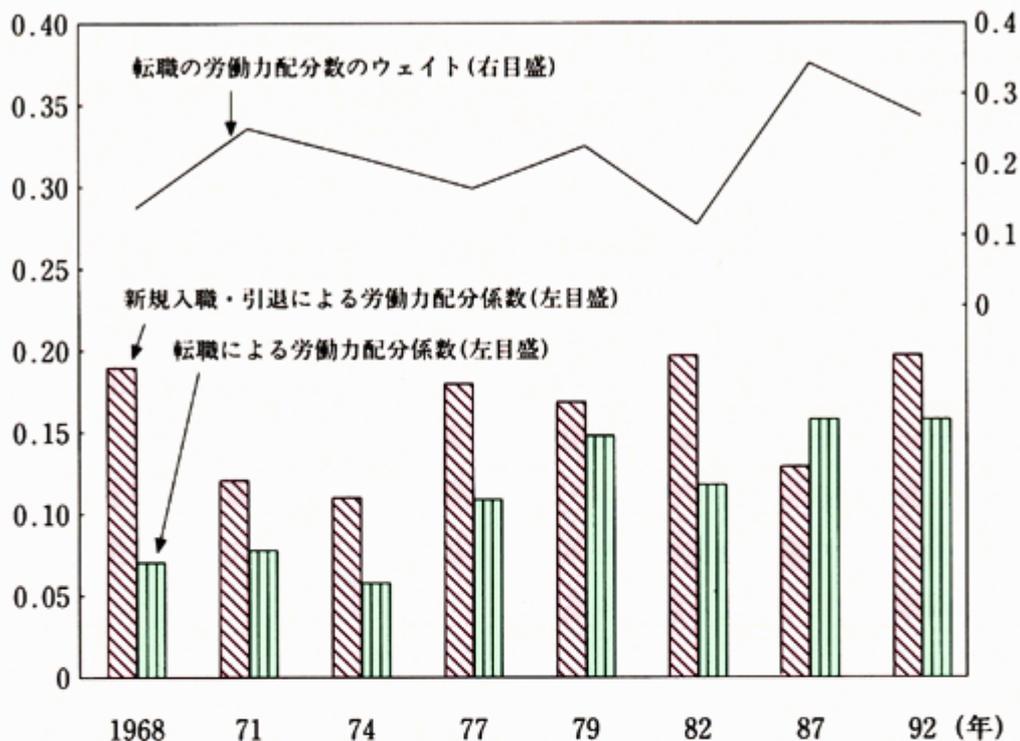
3) 建設業を除く調査産業計

(高まる労働移動の役割)

前出「労働力需給の展望と課題」の就業構造の将来予測から、1995年から2000年にかけての産業別、職業別就業構造の変化を求めると、ともに従来以上に大きな変化が予測され、特に産業別には、過去の1.5倍程度の大きさの変化が見込まれる(付属統計表第67表)。これまで我が国では、新規入職・引退を中心に産業・職業構造の変化に対応してきた。しかし、今後は、若年人口の減少等から新たな労働力への参入が減少する中で、新規入職・引退による調整機能は低下するものと見込まれ、産業・職業構造の変化に対応した就業構造の調整を円滑に進めていく上で、産業間・企業間の労働移動の役割が一層高まるとみられる(付属統計表第68表)。

第2-(1)-6図 労働力配分係数の推移

第2-(1)-6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」から労働省経済課試算
 (注) 労働力配分係数等は次式による。

$$\text{新規入職・引退} = \frac{\sum_i |J_i - P_i|}{\sum_i J_i + \sum_i P_i} \qquad \text{転職} = \frac{\sum_i |I_i - O_i|}{\sum_i H_i}$$

$$\text{転職の労働力配分係数ウェイト} = \frac{\sum_i |I_i - O_i|}{\sum_i |J_i - P_i| + \sum_i |I_i - O_i|}$$

ただし、

J_i …産業 i へ流入した新規入職者数

P_i …産業 i からの引退者数(無業者)

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(ただし、農業、林業は農林業で計算)。

第II部 人材育成と能力発揮を通じた経済社会の構造変化への対応

第2章 労働者の能力発揮のための条件整備

第2節 労働者の能力発揮に向けた雇用管理上の問題点と課題

本節では、若年者、女子、中高年齢者といった労働者の属性別に、労働者の就業行動、意識、家計上の役割を始めとする環境条件等を概観した上で、その能力が十分に発揮されるための雇用管理のあり方を検討する。また、雇用管理の見直しを行うに当たっての能力・業績評価に関する問題及び勤労者のライフサイクルに応じた家計収支構造をみることにより、安定した勤労者生活を確保するための課題についても検討する。

第II部 人材育成と能力発揮を通じた経済社会の構造変化への対応

第2章 労働者の能力発揮のための条件整備

第2節 労働者の能力発揮に向けた雇用管理上の問題点と課題

1) 若年労働者の能力発揮上の問題点

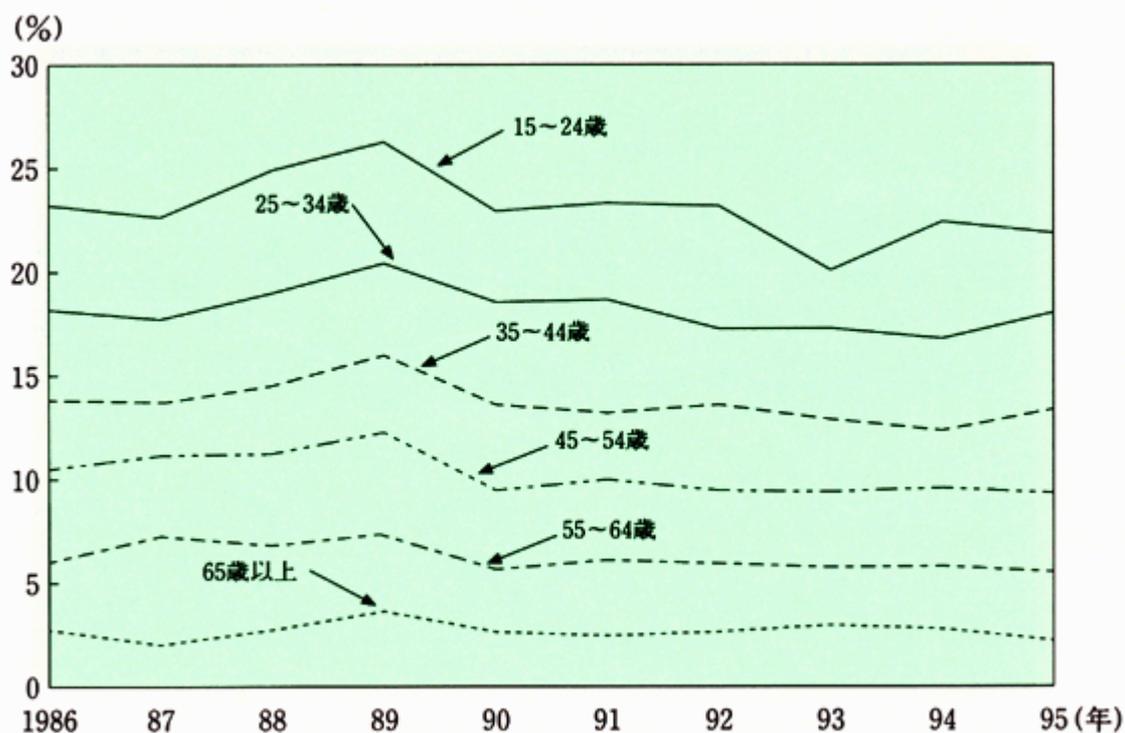
(高水準の若年者の離・転職志向)

若年期の離・転職は、適職選択の一過程とも考えられるが、これが過度に繰り返して行われたり、それに伴う失業期間が長期化したりする場合には、職業能力の形成や発揮に支障を来す。若年者の転職希望率については、他の年齢階級に比べて高いが、この10年間ほどほぼ横ばいで推移しており、ことさら上昇する傾向はみられない(第2-(2)-1図)。しかしながら、15~24歳及び25~34歳の若年層の転職希望者のうち求職活動を行っている者の割合をみると、近年上昇傾向にあり、最近では転職の希望が実際に離・転職につながる傾向が強くなっていることが分かる(第2-(2)-2図)。

若年労働者が転職をためらわなくなった背景としては、まず第1に、若年者を中心に転職に対する抵抗感が弱くなっていること、及びより適性にあった仕事を積極的に求める傾向が強くなっていることがあげられる。総理府「今後の新しい働き方に関する世論調査」(1995年10月)によると、近年「能力や適性が発揮できるをら転職してもよい」とする割合が全体的に上昇しており、若年層では7割を超える高さとなっている(第2-(2)-3図)。また、「労働力調査特別調査」により、転職希望理由をみると、1989年(平成元年)までは「もつと収入を増やしたい」や「時間的、肉体的に負担が大きいから」といった労働条件の改善を求めるものが最も高くなっていたのに対し、最近では「自分の適性にあった仕事がしたい」が上昇しており、1994年以降転職理由のトップを占めるに至っている(付属統計表第69表)。

第2-(2)-1図 年齢階級別就業者中の転職希望者の割合

第2-(2)-1図 年齢階級別就業者中の転職希望者の割合



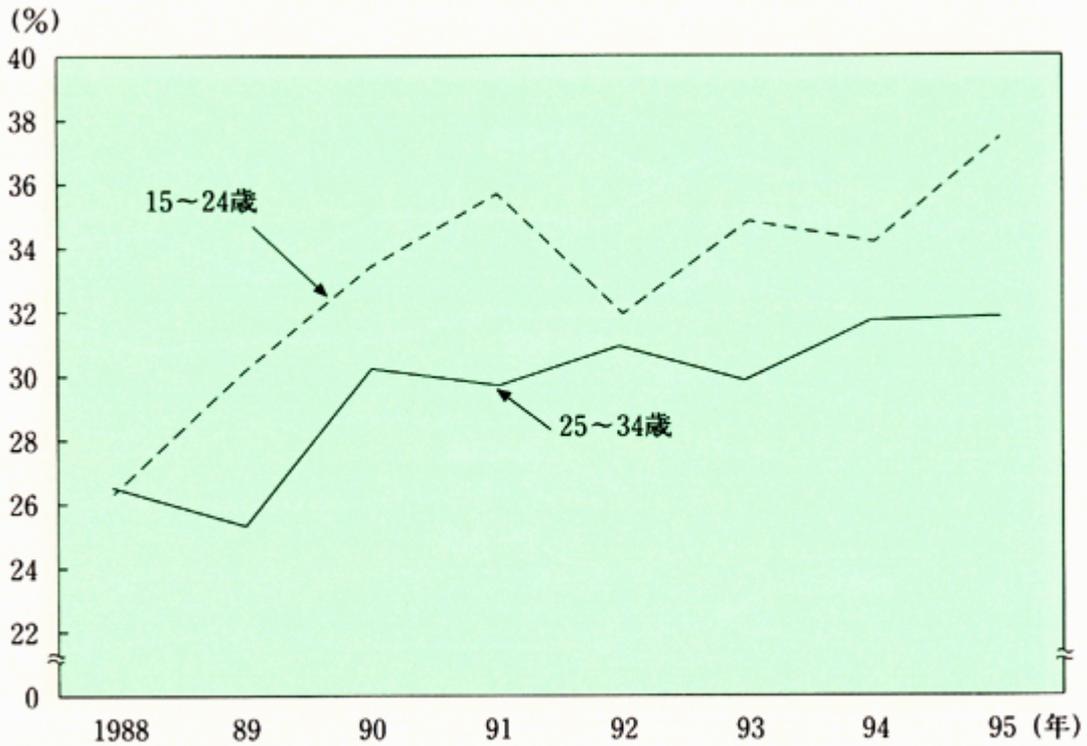
資料出所 総務庁統計局「労働力調査特別調査」

(注) 15~24歳は、在学中を除く。

第2に、経済的要因もあると考えられる。経済企画庁「国民生活選好度調査」(1994年度)によれば、現在、社会人の子を持つ親の4割強が子供に生活費等の支援をしており、自らの賃金収入のみに依存しなくてもよい若年者が少なくないとみられる(第2-(2)-4図)。また、特に男子労働者については、晩婚化に伴う若年層における未婚者割合の増大により、家族の扶養などの家庭責任の拘束の少ない単身者の比率が高まり、比較的簡単に転職を決意できる者が増えていると考えられる(附属統計表第70表)。

第2-(2)-2図 転職希望者に占める求職活動者の割合

第2-(2)-2図 転職希望者に占める求職活動者の割合

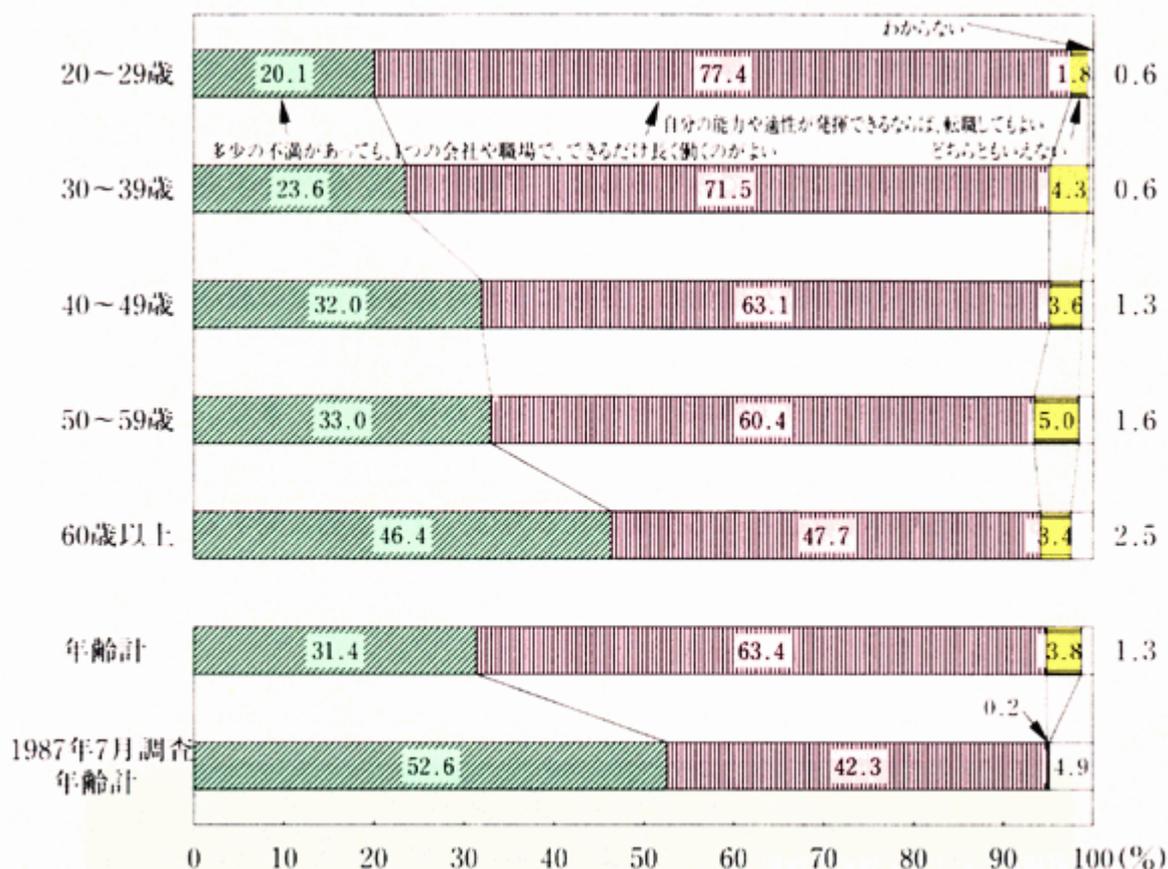


資料出所 総務庁統計局「労働力調査特別調査」
 (注) 15~24歳は、在学中を除く。

第3に、若年労働者の労働市場に対する認識の問題もある。転職を志して失業した者を対象に1995年9月に労働省が実施した聞き取り調査によれば、29歳以下の回答者の約7割が、その再就職環境について「離職時に思っていたより厳しい」と答えている。このような若年労働者の中には比較的苦労なく就職できたバブル期の採用者も含まれており、労働市場に対して十分な認識を持たないまま比較的簡単に離・転職を決定している可能性もある。このことは、若年労働者自身の学校卒業後の初職選択と企業における労働者の適性を重視した雇用管理の重要性が高まっていることを示すものであるが、この点については後で詳しくみていくことにする。

第2-(2)-3図 転職に関する意識

第2-(2)-3図 転職に関する意識

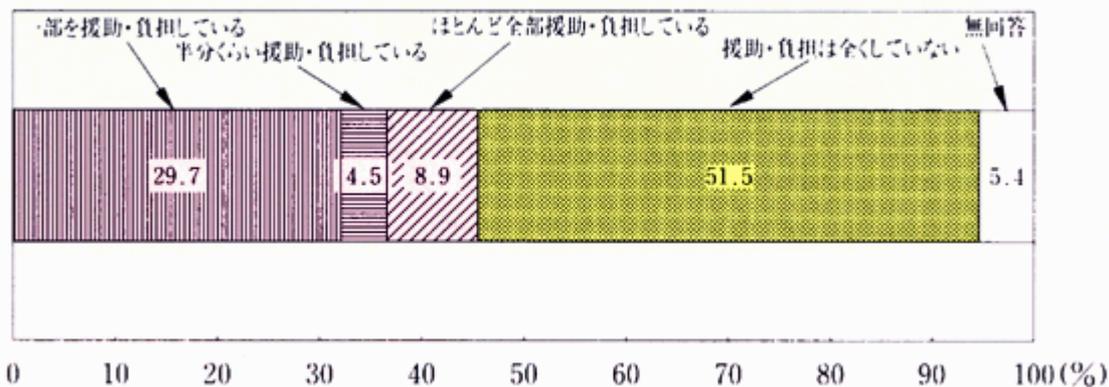


資料出所 総理府「今後の新しい働き方に関する世論調査」（1995年10月）

(注) 1) 「わからない」は、1987年7月調査では、「その他」となっている。
2) 有職者の調査結果である。

第2-(2)-4図 社会人の子を持つ親の子供への生活費の援助・負担

第2-(2)-4図 社会人の子を持つ親の子供への生活費の援助・負担



資料出所 経済企画庁「国民生活選好度調査」（1994年度）

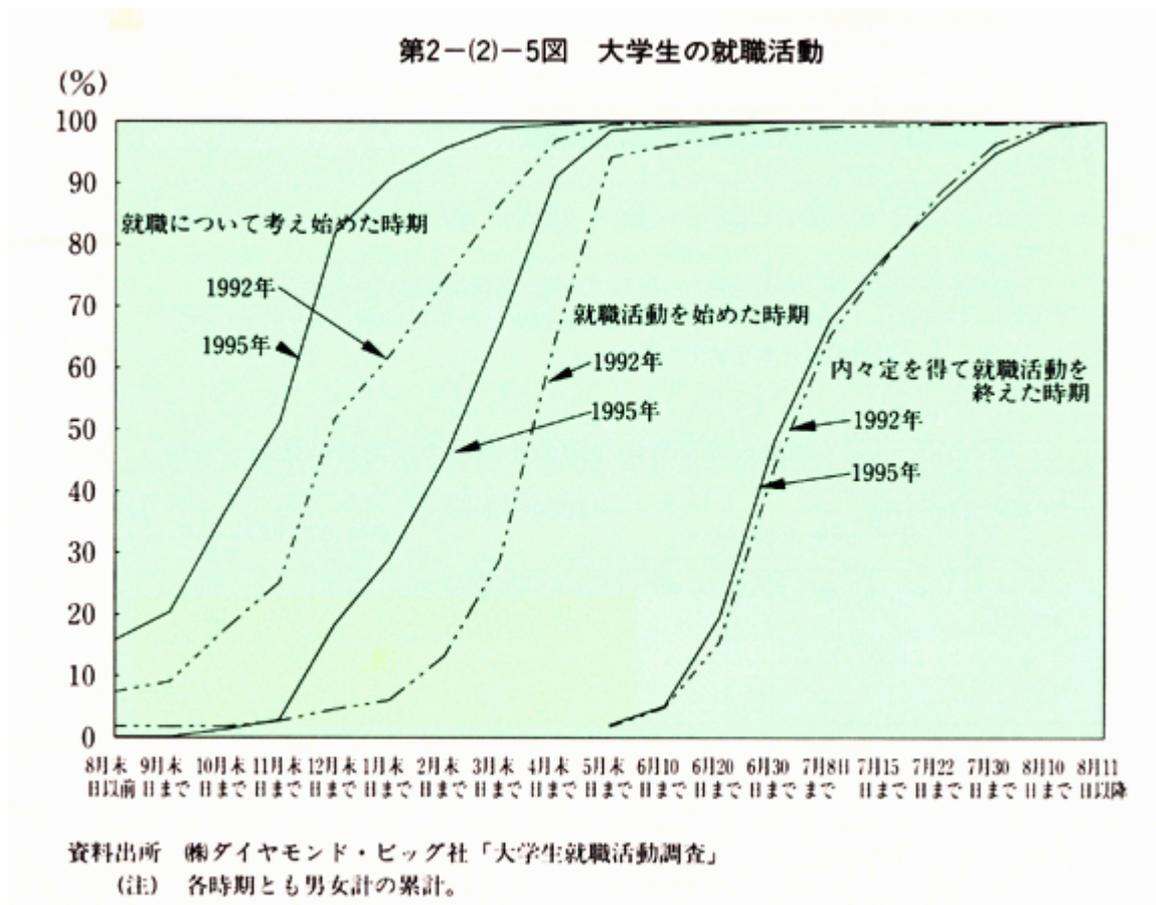
(短期間に決定される初職選択と不明確な職業意識)

若年者は、どのような形で職業意識を形成し、初職選択に至るのであろうか。

ここでは、進学率の上昇に伴い新規学卒者に占める割合の上昇している4年制大学の学生及び短大生を中心にみることにする。

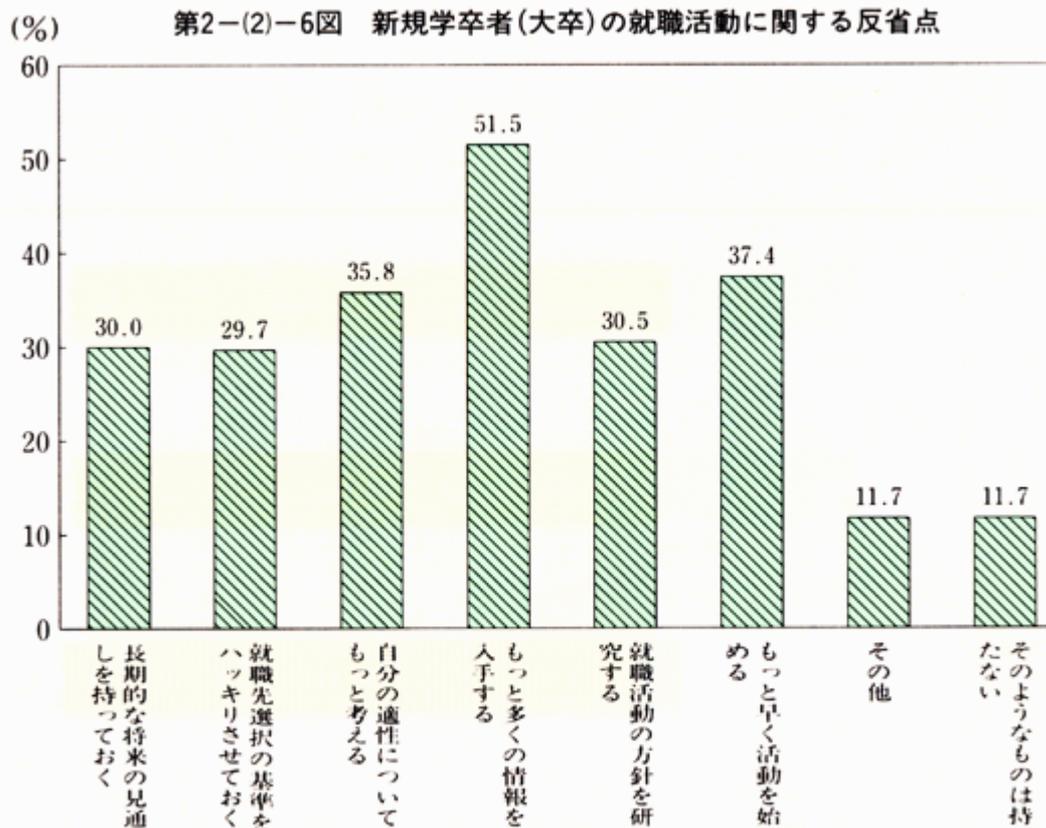
4年制大学の学生についてしてみると、平均的には、学校を卒業する前の学年の12月頃に、初めて職業について考え始めている。その4か月後の最終学年の4月ごろには就職活動を開始し、さらに3か月程度後には就職活動を終えている(第2-(2)-5図)。つまり、職業について考え始めて半年程度の間には自らの職業生活の初期キャリアの設計を行つているわけである。また、(財)雇用情報センターが就職活動を経験した者を対象に行つた調査によれば、就職活動を振り返つての最大の反省点として指摘されるのは、就職活動に関する情報の不足である(第2-(2)-6図)。職業に関する情報収集手段としては、実際に就業することが最も確実な方法であり、1995年2月時点で大学・大学院生の23.8%、短大生女子の43.9%がアルバイトをしている。しかし、総務庁統計局「就業構造基本調査」(1992年)により、在学中にアルバイトとして就業している分野と、おむね学校を卒業した年代である25~29歳の雇用者の就業分野とを比較してみると、産業的には、アルバイトは、男女とも卸売・小売業、飲食店に集中しており、職業的には、サービス職業従事者の割合が高く、事務従事者の割合が低いなど、その構成は大きく異なっている(付属統計表第71表)。こうしたことから、在学中のアルバイトとしての就業経験は、卒業後の職業選択の際の有効な情報収集手段とはなりにくいものと思われる。

第2-(2)-5図 大学生の就職活動



このほか、就職活動における反省点として、自分の希望する就職分野や自らの適性がはっきりしていなかったとする者の比率も高く、短期間の就職活動の中で、十分な職業意識が形成されないまま初職選択を行つている者も少なくないことがうかがわれる(付属統計表第72表)。

第2-(2)-6図 新規学卒者(大卒)の就職活動に関する反省点



資料出所 勤雇用情報センター「大学等卒業後の就職活動に係る調査研究」(労働省委託、1995年3月)

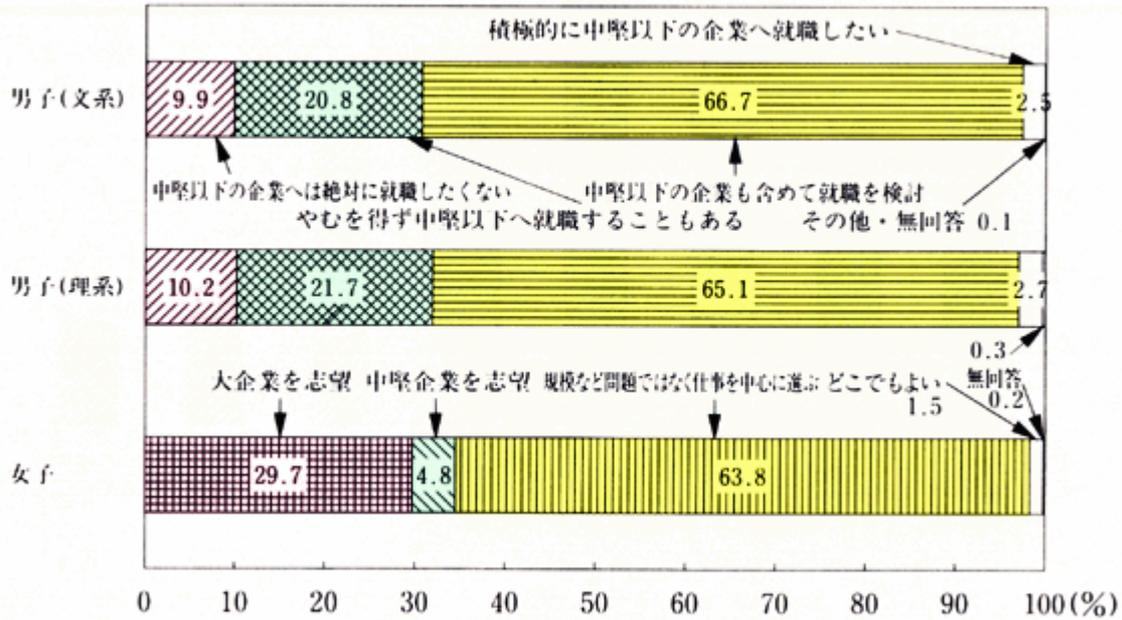
不十分な職業意識の形成は、「寄らば大樹」式の大企業や著名企業への就職志望を助長する恐れがある。大学4年生の7割は規模に関係ない、あるいは、中堅以下も含めて検討するとしているものの、男子では約1割が大企業のみへの就職を希望しており、約2割がやむを得ず中堅以下の企業への入職を考え、女子では、約3割が大企業を志望している(第2-(2)-7図)。こうした状況と近年の厳しい就職環境の下で、志望をかなえられずに漠然とした不満感を抱きながら社会に出ていく若年者も少なくないものと思われる。

(景気動向指数と企業の学卒採用)

企業は、このようにして入職してくる新入社員をkのように育成・活用しているのであろうか。まず、大卒者を中心とした新規学卒者の募集・採用の動向からみてみよう。企業が採用予定数を決定する際に考慮するのは、まず経営環境であり、その傾向は大企業ほど強い(付属統計表第73表)。企業規模別の大卒社員の採用数と景気動向指数との関係を見ると、例えば、1,000人以上の大企業の採用数は、一致指数(年平均値)にほぼ1年遅れて同様な傾向を示している。この結果、バブルの影響を強く受けた1990年には、大卒新規学卒者の44.4%が1,000人以上規模の企業に就職している。300~999人の企業でも、バブル期を除いてほぼ同じ傾向を示している(第2-(2)-8図)。最近では、景気の回復が緩やかである中で、大企業を中心に多くの企業で新規学卒者の採用に消極的になっており、新規学卒者の選考基準を高くするなどして入職を抑制する動きがみられる(付属統計表第74表)。これが折しも第2次ベビーブーム世代の本格的な労働市場参入と重なり、現下の厳しい就職環境を生み出すこととなった。

第2-(2)-7図 大学新4年生の企業選好

第2-(2)-7図 大学新4年生の企業選好

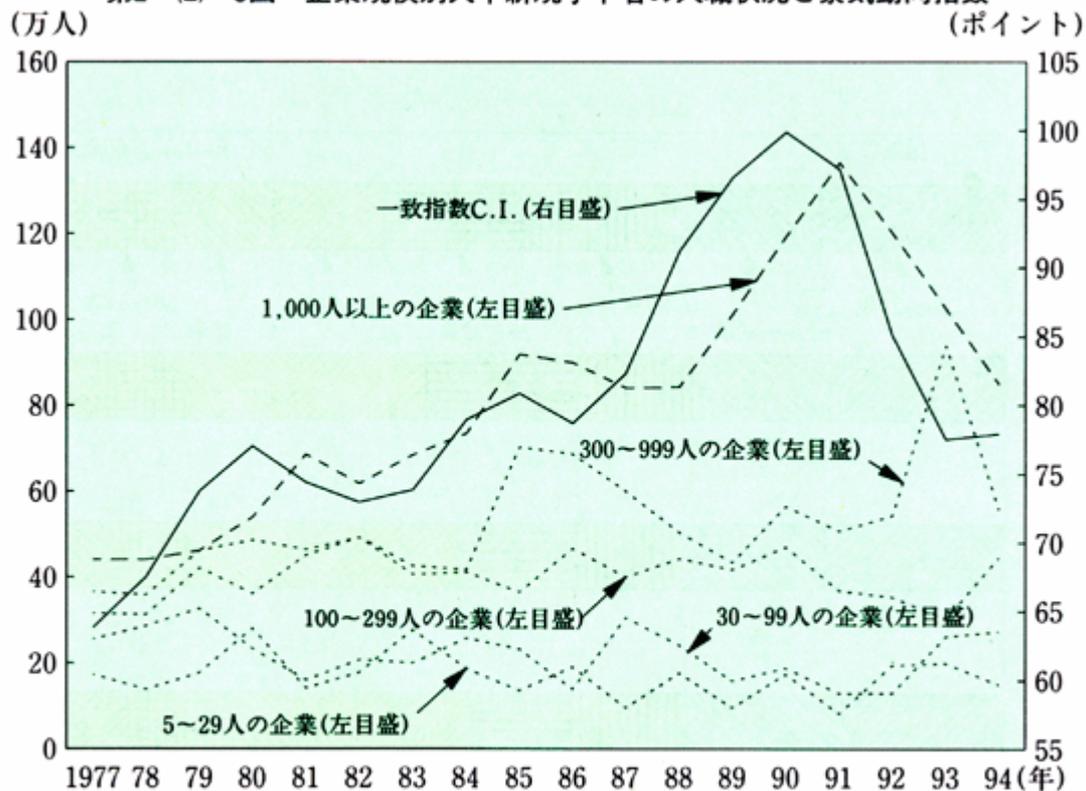


資料出所 ㈱ダイヤモンド・ビッグ社「大学新4年生(男子)が選んだ就職先人気企業ランキング」(1995年春)
「大学新4年生(女子)が選んだ就職先人気企業ランキング」(1995年4月)

このような企業の採用動向の大きな変動は、若年労働者の雇用の確保を通じたキャリア形成や能力発揮に大きな影響を与えるものと考えられる。例えば、バブル期をはさんだ大企業の年齢別人員構成の動きをみると、中高年齢労働者の割合が増える一方で、バブル期の大量採用により若年労働者の構成比も増加し、相対的に働き盛りの30歳台層の割合が減少している(第2-(2)-9図)。このような変化と最近の企業のリストラ(事業再構築)を背景に、若年者が雇用調整の対象とされるケースも存在する。前出の労働省が1995年9月に行った調査によれば、20歳台の失業者の約2割が離職に当たって企業からの退職勧奨や希望退職の募集に応じたと回答している。しかしながら、職業人生の初期におけるキャリア形成の中断や停滞は、本人の能力開発上も社会における人的資本形成上も問題である。また、企業としても相当のコストを費やして採用・育成を行ってきた人材の有効活用を図る観点からも、今後見込まれる若年者を中心とした労働力人口の大幅な減少への対応という観点からも、中長期的観点に立つた適切な採用管理が期待される。

第2-(2)-8図 企業規模別大卒新規学卒者の入職状況と景気動向指数

第2-(2)-8図 企業規模別大卒新規学卒者の入職状況と景気動向指数



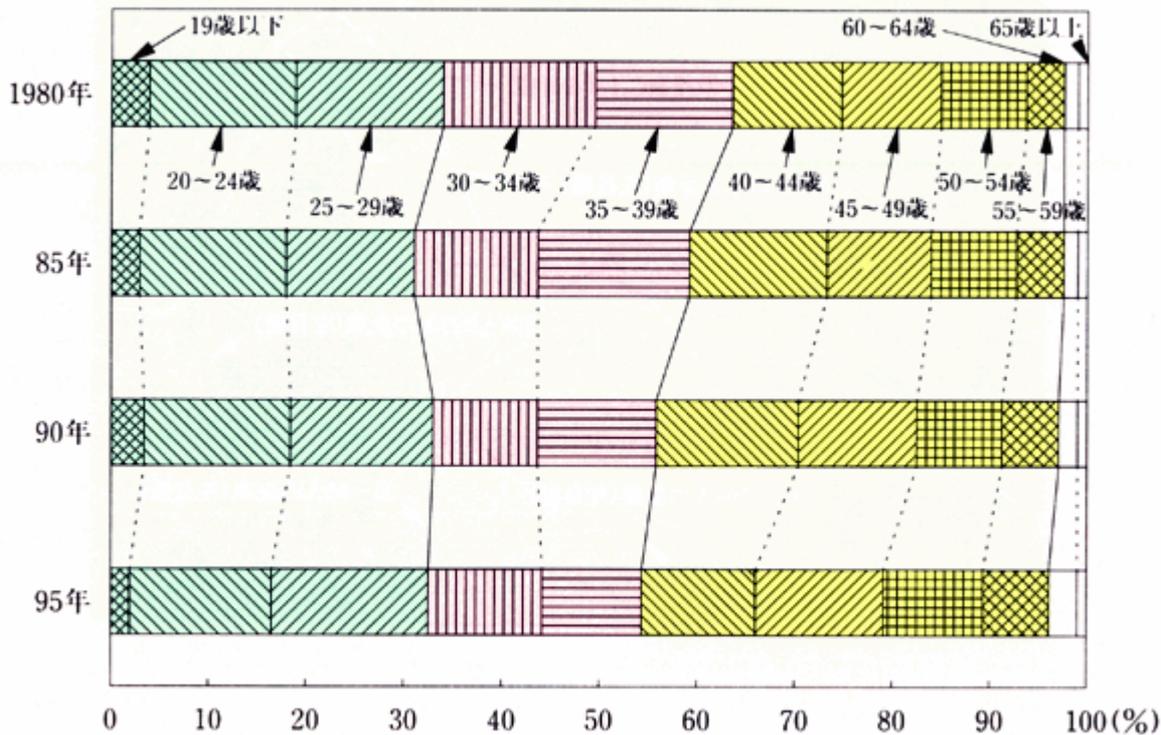
資料出所 労働省「雇用動向調査」、経済企画庁「景気動向指数」

(注) 1) 大卒新規入職者数は、建設業を除く調査産業計の数字である。

2) 一致指数のC.I.は、各年とも1月から12月までの数字を単純平均したものである。

第2-(2)-9図 大企業における雇用者の年齢階級別構成比の推移

第2-(2)-9図 大企業における雇用者の年齢階級別構成比の推移



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」
 (注) 非農林業、企業規模500人以上。

(キャリア形成にとって重要な初任配属)

次に、採用後の大卒社員のキャリア管理の実態をみてみよう。一般に、日本の企業における幹部社員、とりわけホワイトカラーについては幅広い分野を経験させ、ジェネラリスト型のライン管理職に養成するといわれているが、実際の大卒社員のキャリア管理はどのように行われているのだろうか。日本労働研究機構「大卒社員の初期キャリア管理に関する研究」(1993年)により、企業における大卒社員の入社後10年間程度のキャリア形成に関する基本方針をみると、「できるだけ多くの部門を経験させるようにしている」と答えたのは、事務系については26.6%、技術系では9.0%にすぎない。しかし、「初任配属で配置された部門を基本としながら、必要に応じて他の部門も経験させるようにしている」を合わせると、事務系で55.8%、技術系で42.3%となり、大卒社員の半数前後が複数の部門を経験しつつ育成されているということになる。一方、ここで注目されるのは、初任配属部門であり、「初任配属で配置された部門の中で「実務の第一線の担い手」として育成するようにしている」、「初任配属で配置された部門の中で、できるだけ多くの仕事を経験させるようにしている」、「初任配属で配置された部門を基本としながら、必要に応じて他の部門も経験させるようにしている」の3つの回答を合わせると事務系では64.5%、技術系で79.8%と何らかの形で初任配属部門を基軸としたキャリア形成が行われている実態がみてとれる(第2-(2)-10図)。

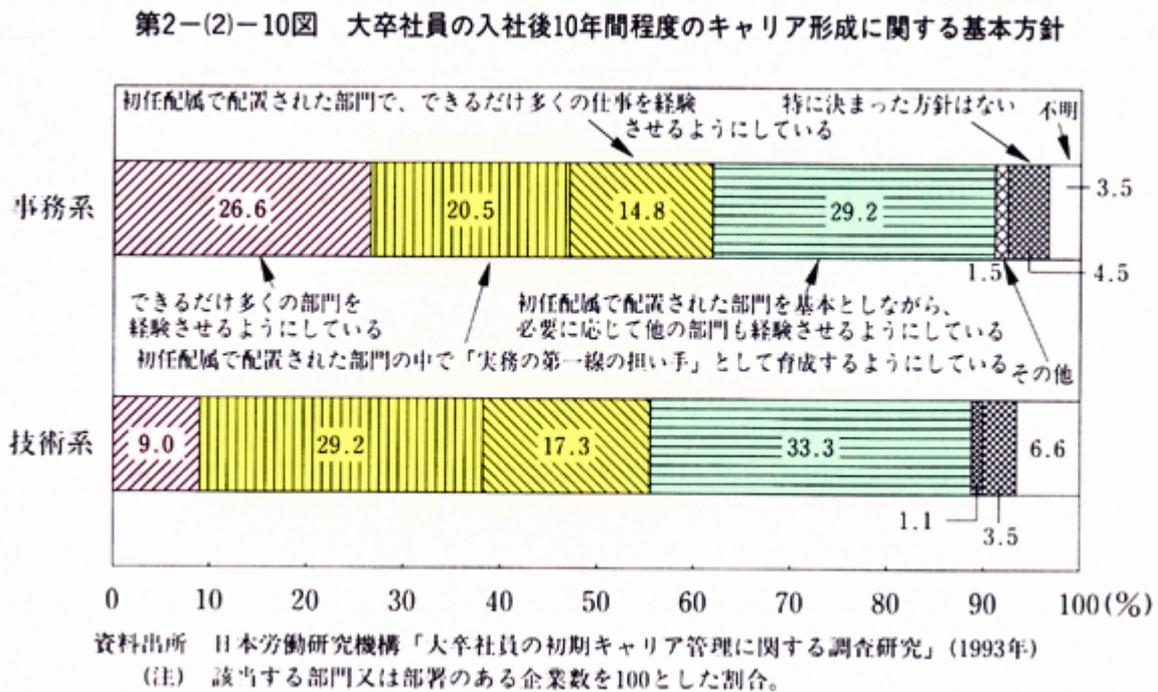
このような、キャリア形成上の重要性を持つ初任配属部門であるが、その決定はいかに行われているのであろうか。同調査によれば、初任配属の決定に際しては、事務系、技術系ともに、新入社員の適性と企業内の各部門からの配属人数に関する要望を考慮する割合が高くなっている。また、約半数の企業が新入社員の希望を考慮すると答えているが、他方で、新入社員の希望が特定の部門・職種に集中するという問題点も指摘されるなど、必ずしも新入社員の希望が生かされるとは限らない(第2-(2)-11図)。初任配属後の異動基準については、現在の仕事への適性が考慮されるものの、本人の希望を聞く割合は入社時と比べて大幅に減少し、むしろ上司の判断や現在の仕事の配属期間が重視されている(付属統計表第75表)。先にみたように、若年者の中には自らの適性や職業観について十分な意識を形成できないまま入職している者も少なくないことを考えると、初任配属決定及びその後のキャリア形成方針の決定に際しては、本人との十分なコミュニケーションを図る必要があるといえよう。

また、大卒社員の同一年次の社員の昇進・昇格については、事務系、技術系とも4割以上が入社後少なくとも5年以上差をつけず、さらに、その半数程度の企業が10年程度差をつけない方針であるとしている。一方、若年労働者の就業意識をみると、組織への帰属よりも自らのやりがいや能力の発揮を重視し、そのためには転職もいとわないという傾向が他の年齢階級に比べて強く、処遇についても個別の能力がより反映されることを求める傾向がある(前掲 第2-(2)-3図)。同期横並びで比較的時間をかけて選抜していくという従来の企業の雇用管理は、こうした若年労働者の就業意識とは必ずしも一致しない面があり、これが、若年労働者の離・転職につながっている可能性もある。

(若年者の能力をより十分に発揮できる環境づくりのために)

我が国では、今後、急速な高齢化と若年層を中心とした労働力の減少が見込まれており、若年労働者の稀少性はますます高まるものと考えられる。企業においても、将来を担う若年労働者の能力を十分に発揮させる環境を整備することは、厳しい経営環境の中で求められている組織の活性化や生産性の向上にもつながるとともに、労働者自身としても働くことを通じた自己実現を図ることを可能とするものである。若年者の能力発揮のための課題としては、以下のような点が指摘できよう。

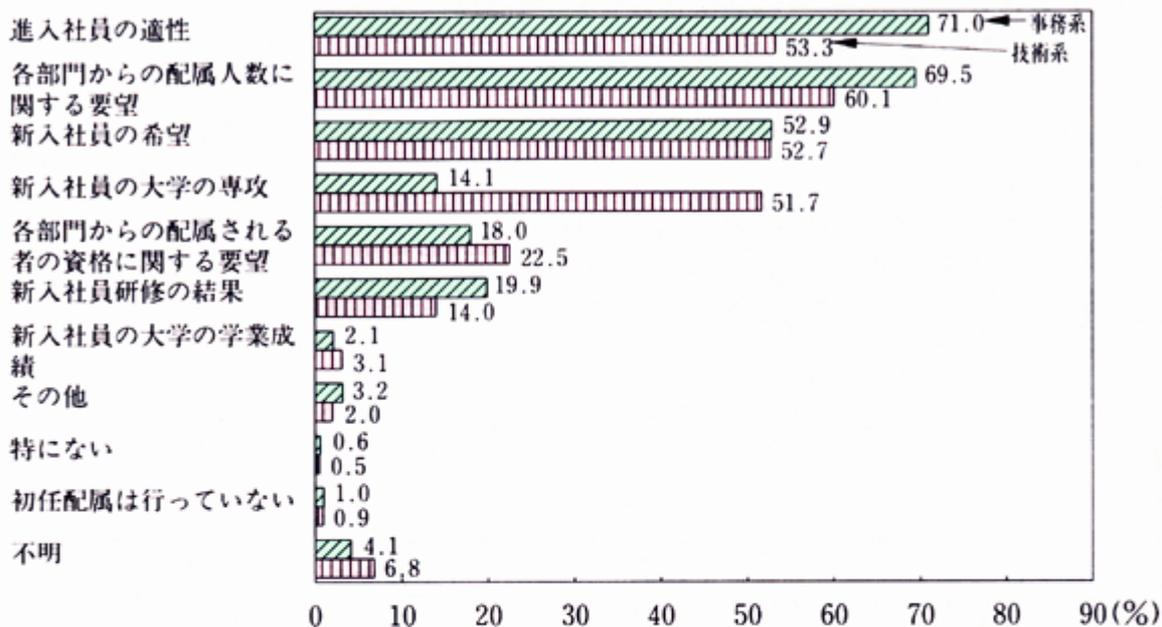
第2-(2)-10図 大卒社員の入社後10年間程度のキャリア形成に関する基本方針



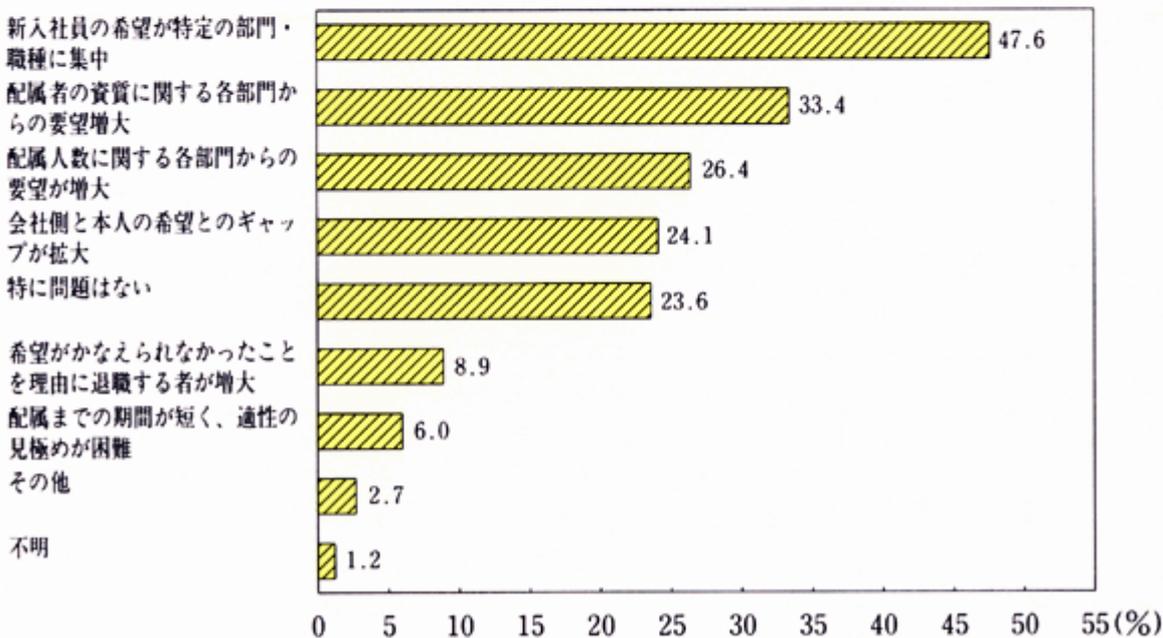
第2-(2)-11図 大卒社員の初任配属の決定と問題点

第2-(2)-11図 大卒社員の初任配属の決定と問題点

(1) 大卒社員の初任配属先の決定に際して考慮する要因(複数回答)



(2) 大卒社員の初任配属についての問題点(複数回答)



資料出所 日本労働研究機構「大卒社員の初期キャリア管理に関する調査研究」(1993年)

まず、学生にあっては、就職活動期に限らず、日頃から自らの適性や能力、さらに将来的にどのような分野でどのような人材が求められるか、労働市場の状況はどのようになっているか等についても十分に把握・検討し、自らの職業生涯についてのビジョンを構築する姿勢が求められる。

また、大企業以外の企業では、新規分野や高収益部門への事業展開が円滑に行われているところが少なくなく、規模が小さいゆえに早くから責任ある仕事を任せやりがいも大きいこと、現下の厳しい雇用情勢にあってもむしろこれを人材確保の好機ととらえて積極的な採用意欲を示す企業も多いことなど、多くのメリットを待つ。就職活動に際しては、単に大企業や著名企業のみにとられることなく、幅広い視野で検討

する姿勢も重要である。

企業としては、今後見込まれる我が国の人口構成の変化を十分考慮に入れ、中長期的な展望を持つた採用に努めることが必要であろう。特に、大企業にあっては、採用規模等の関係上、その採用態度が社会的にも大きな影響を持つことから、こうした計画性が強く求められる。また、仕事における能力発揮を強く求める最近の若年労働者の意識の変化を踏まえ、十分なコミュニケーションの下にきめ細かな人事管理を行うことも必要であろう。

初職選択に当たって必要なのは、情報の量と質であるが、学生の側としては、どのような情報をどのような方法で得るべきか、はっきり分かっていない例も見受けられる。このため、行政としては、学校、企業と連携しつつ、きめ細かな情報提供や職業相談実施体制の充実を図る必要がある。また、適切な初職選択のためには、自らの適性と産業・職業のイメージの把握が不可欠である。そのためには、職業に関する各種情報提供に加え、職業に関する様々な体験機会を未就業者等に提供することが極めて有効であり、職場実習を実施する事業主への支援等を行う必要がある。

第II部 人材育成と能力発揮を通じた経済社会の構造変化への対応

第2章 労働者の能力発揮のための条件整備

第2節 労働者の能力発揮に向けた雇用管理上の問題点と課題

2) 女子労働者の能力発揮上の問題点

(高学歴女子の高い事務職集中度と企業の活用における制約)

第1節でみたように、女子の高学歴化の進展により、1995年3月卒業の女子新規学卒就職者に占める短大、4年制大卒者の割合は6割近くに達している。

ここでは、まず、男女別の高学歴新規学卒就職者の動向をみることににより、女子の専攻分野、就業分野の偏りをみることにしよう。

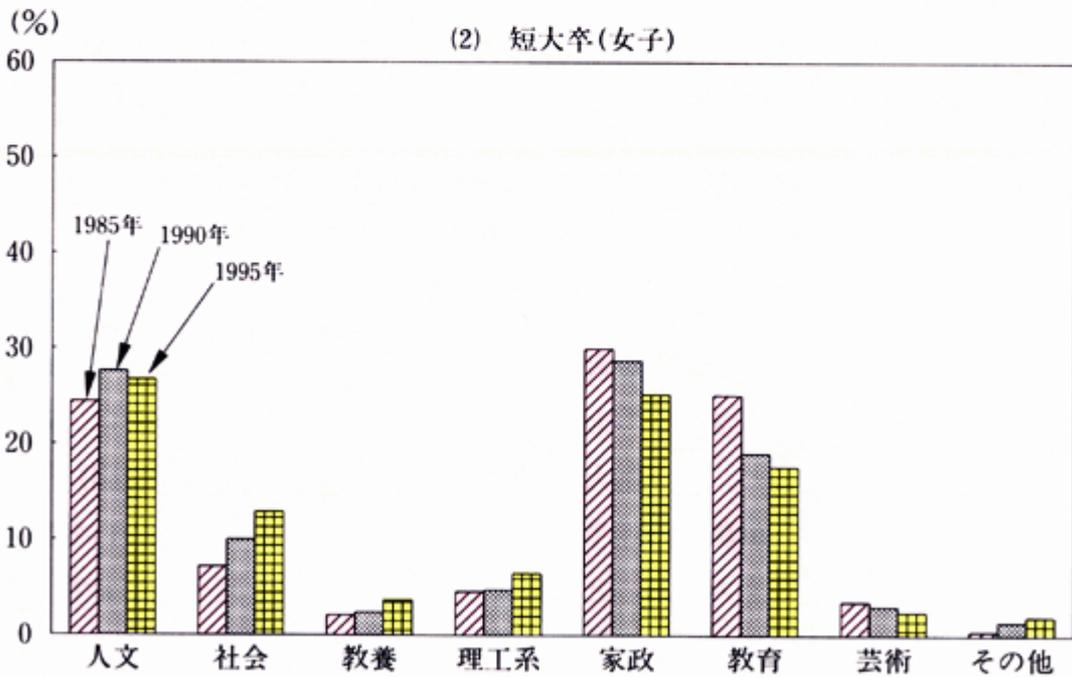
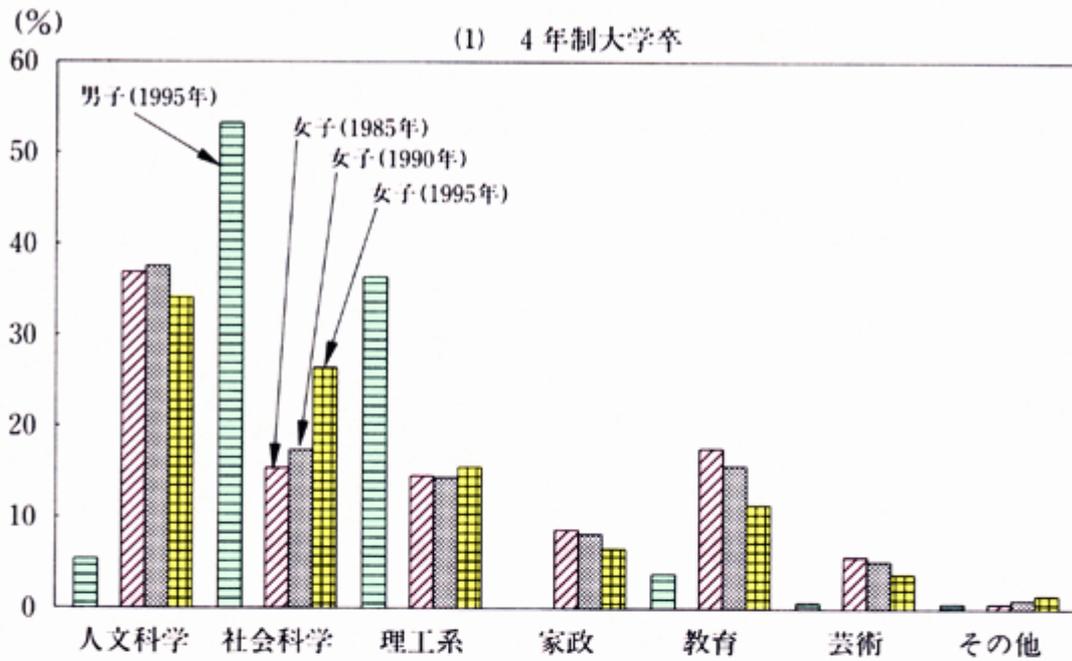
文部省「学校基本調査」により、4年制大卒女子就職者の専攻分野をみると、男子と比較して「人文科学」、
「教育」の割合が高く、「社会科学」及び「理工系」の割合が低い。最近10年間の傾向としては、「社会科学」の比率が上昇し「教育」が低下する傾向があるものの、「人文科学」の比率はほとんど変わらず、最も高い割合を占めている。短大卒女子については、「家政」及び「教育」の割合が高いのが特徴的であり、「社会」及び「理工系」の占める割合は、近年上昇傾向にはあるものの、4年制大卒女子よりも低い(第2-(2)-12図)。

次に、4年制大卒男子就職者の過半を占める「社会科学」卒業者について男女別に職業別の就職分野をみてみると、男女とも事務従事者と販売従事者で9割前後を占めるが、女子については事務従事者への集中度が男子と比較して格段に高い。最も多くの女子が専攻している人文科学においても同様に、6割以上が事務従事者となっている。この傾向は短大卒女子についてはより顕著にみられ、「人文」、「社会」については事務従事者は7割を超える(第2-(2)-13図)。こうした女子の事務的職業への集中度は長期的には低下しつつあり、販売従事者やサービス職業従事者などへの就職割合が高まるなど初職選択の幅に広がりもみられる。しかしながら、男子と比較すると依然として事務従事者への集中度は高く、これが近年の新規学卒市場における事務職採用削減の動きの中で、女子学生の就職環境を一段と厳しくすることとなった。

入職後の業務内容についてはどうであろうか。労働省「女子雇用管理基本調査」(1995年度)により、女子労働者の配置等についての事業主の基本的な方針をみると、「能力や適性に応じて男性と同様の職務に配置」すると答えた事業主が47.1%と最も多く、これに「女性の特質・感性を生かせる職務に配置」(44.6%)が続いている。方、事業所間配置転換、とりわけ転居を伴う配置転換については男子のみを対象とする事業主が多く、その理由としては、女子は配転を希望しない、補助的業務が多い、家庭責任があるということに加え、勤続年数が短いという理由もあげられている(第2-(2)-14図)。

第2-(2)-12図 4年制大学卒及び短大卒就職者の専攻分野別構成

第2-(2)-12図 4年制大学卒及び短大卒就職者の専攻分野別構成



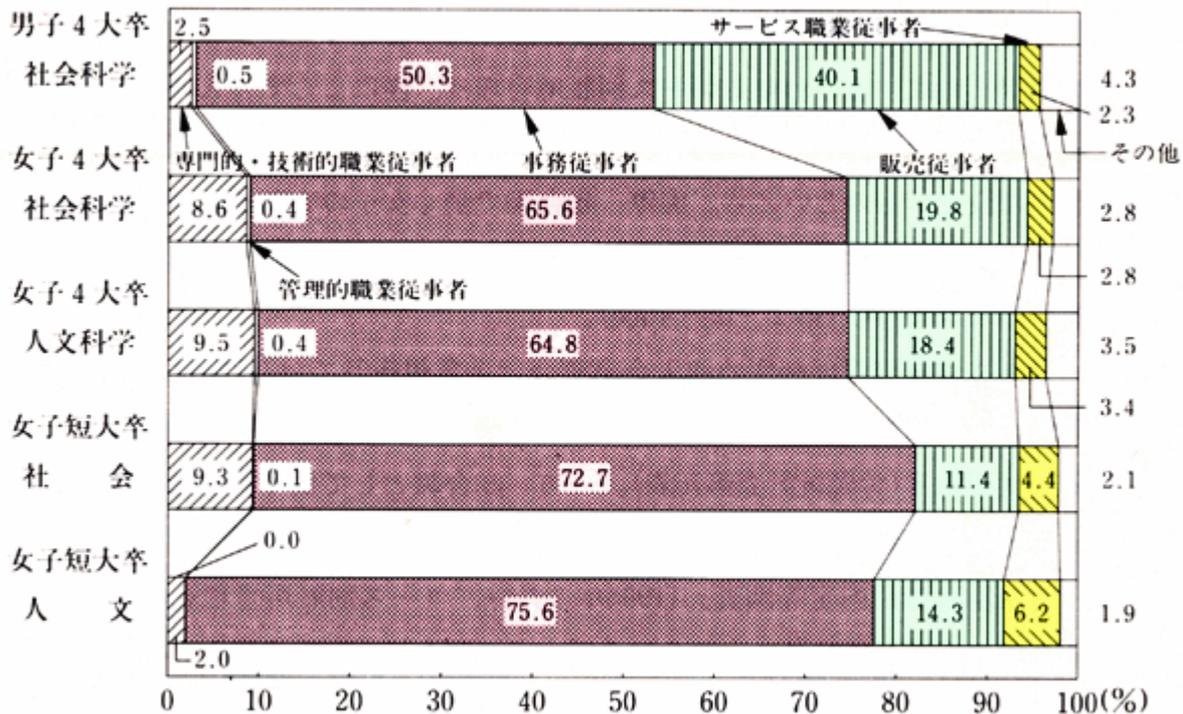
資料出所 文部省「学校基本調査」

(注) 1)ここで理工系とは、(1)では理学、工学、農学、保健を、(2)では工学、農学、保健の各専攻を合わせたものをいう。

2)グラフ内の数字は、卒業年を表す。

第2-(2)-13図 卒業学科別就業分野構成

第2-(2)-13図 卒業学科別就業分野構成



資料出所 文部省「学校基本調査」(1995年)

(注) その他には、保安職業従事者、農林漁業従事者、運輸・通信従事者、技能工、採掘・製造・建設作業者及び労務作業者、上記以外のものが含まれる。

先にみたように、企業の大卒ホワイトカラーのキャリア管理の方針の多くは、時間をかけて育成・選抜するものである。こうした雇用管理方針は、基本的には長期雇用を前提としたものであり、結婚、出産その他の事情で比較的早期に退職する可能性があるということは、初期の教育訓練投資のコスト回収のリスクを高めることから、企業にとって女子を男子と同様に育成・活用することを阻害する要因となるものと思われる。しかし、女子の長期勤続化も進んでおり、男子社員と同様にキャリアを積んで仕事の上で能力発揮することを求める女子も少なくない。また、前項で見たように、そもそも若年層については転職志向が高まる中で、長期雇用を前提とした画一的な雇用管理が今後もうまく機能するとは限らず、企業にとっても、男女を問わず個々人の意欲・能力を把握しつつ柔軟な活用を図る必要性が高まっている。

(コース別雇用管理による女子の活用とその限界)

社員を企画業務、補助業務あるいは転勤の有無などによりコース分けして採用・育成するいわゆるコース別雇用管理は、性によらず各人の意欲・能力により雇用管理を行うという点では、仕事における能力発揮を希望する女子の活用に役立つものといえる。実際、総合職で働く女子の8割近くがその能力を「十分に発揮できている」又は「おおよそ発揮できている」と答え、高い満足感が示されている(第2-(2)-15図)。

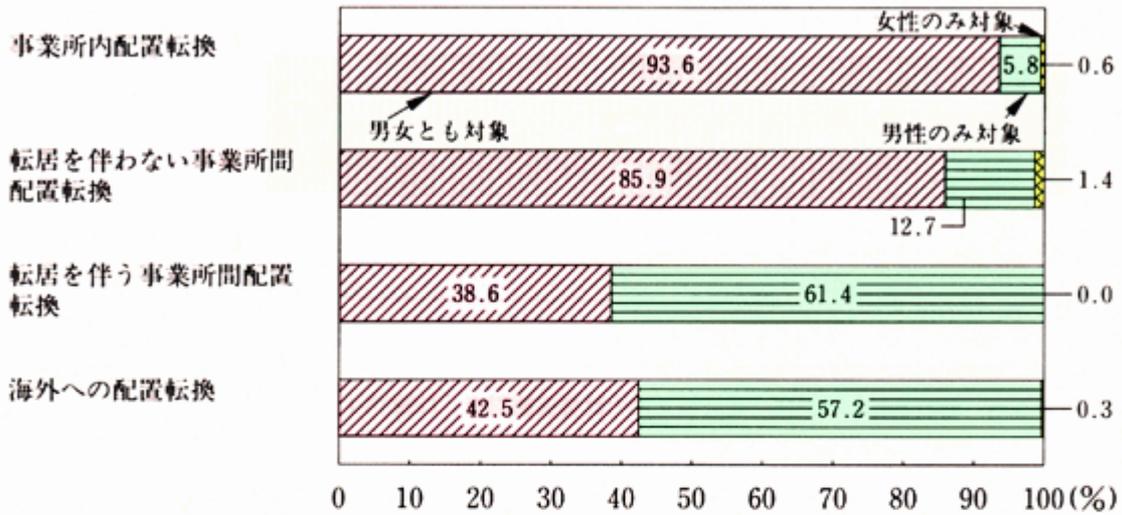
コース別雇用管理制度の導入企業割合は企業規模計では4.7%にすぎないが、5,000人以上の大企業では、52.0%が導入しているなど、大企業中心にみられる制度である(付属統計表第76表)。一方、総合職として働く女子の現状をみると、社内の総合職全体に占める総合職女子の割合は、2.5%((財)21世紀職業財団「新規学卒採用内定等調査」(1994年3月))、コース別雇用管理を実施している企業の大卒女子社員に占める総合職女子の割合は、10%未満という企業が約半数となっている(付属統計表第77表)。こうした状況では、コース別雇用管理により性にとらわれずに能力発揮できるはずの雇用機会を享受する女子が増加しているとはいえない。その背景には、総合職女子の活用についての社内コンセンサスの確立、顧客等社会一般の認識、労働基準法上の制約等の企業内外の女子活用についての環境整備が不十分であるといった問題が一方にあり、他方に結婚や出産等で退職する女子が予想外に多いという問題がある(第2-(2)-16図)。実際、相当数の総合職女子が入社数年後に退職しており、その定着率は高いとはいえない(付属統計表第78表)。こ

れらは、女子の能力発揮のために所要の環境整備を行うことに加え、男女労働者が共に職業生活と家庭生活とを両立できるための施策が必要であることを示すものといえる。また、コース別雇用管理制度の運用においては、コースの転換を認める制度を柔軟に設定することも必要である。

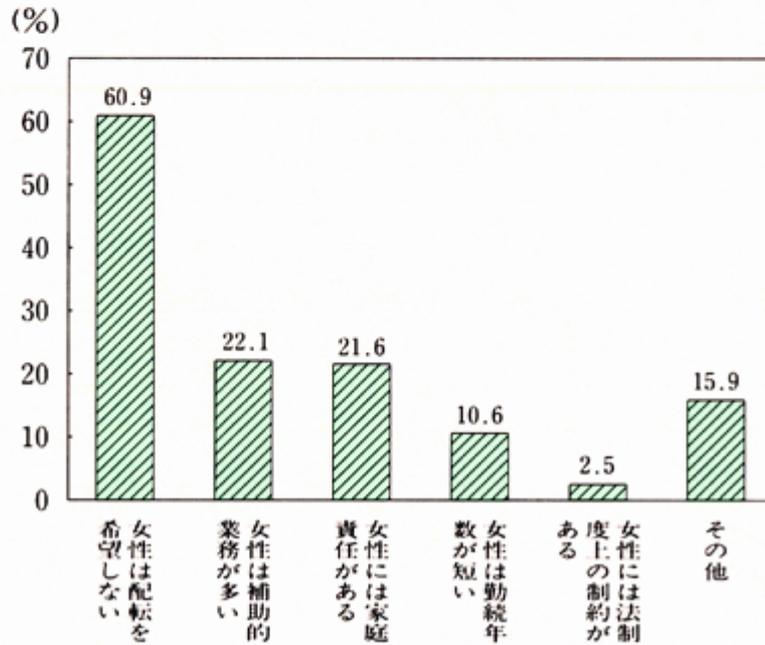
第2-(2)-14図 企業の配置転換

第2-(2)-14図 企業の配置転換

(1) 配置転換の種類別方針



(2) 男性のみ配置転換の理由(複数回答)

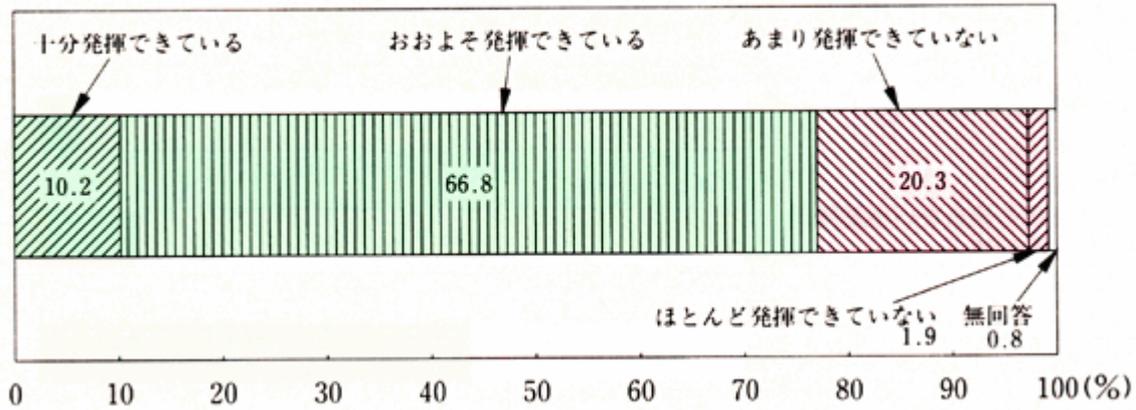


資料出所 労働省「女子雇用管理基本調査」(1995年度)

(注) (2)は、(1)でいずれかの配置転換について「男性のみ対象」に行う方針があると答えた企業についてみたもの。

第2-(2)-15図 総合職女性の能力発揮の状況

第2-(2)-15図 総合職女性の能力発揮の状況

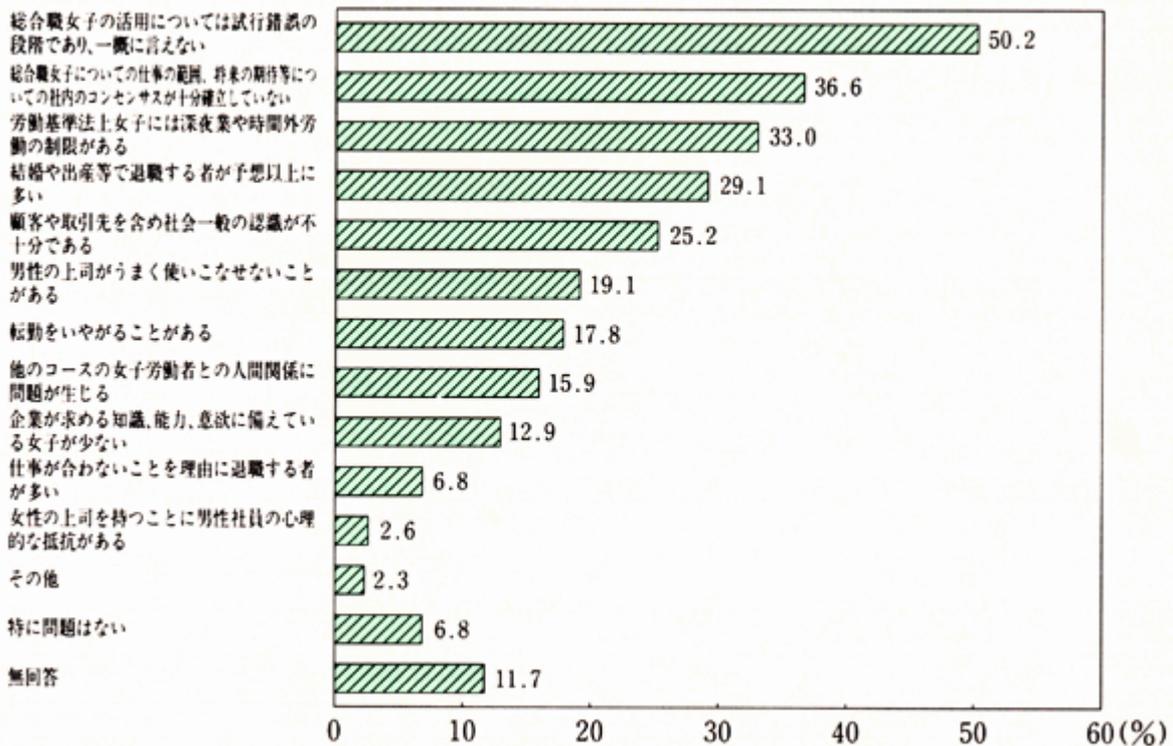


資料出所 財団法人21世紀職業財団「総合職女性の就業実態調査」(1993年)

さらに、雇用管理の能力・業績主義化やオフィスの情報化の進展によって業務内容区分が困難になったこと等を背景に、最近ではコース別雇用管理制度を見直す動きも出てきている。日本労働研究機構「情報化の進展及び今後の社会動向への企業の対応に関する実態調査」(1996年)によれば、情報化の進展とともに、単純業務に従事する女性社員が減少したと答えた企業の割合は約4割に達し、他方で女子社員の戦力化が進んでいる。こうした動きは、補助的定型的業務の縮小とともに業務の性別役割分担意識を希薄にする可能性を持つものと思われる(付属統計表第79表)。

第2-(2)-16図 総合職女子の活用上の問題別企業割合

第2-(2)-16図 総合職女子の活用上の問題別企業割合(複数回答)



資料出所 財団法人21世紀職業財団「新規学卒採用内定等調査」(1994年3月)

(再就業女子の時間選好の強さとその他の就業制約要因)

総理府「男女共同参画に関する世論調査」(1995年7月)によれば、女性被傭者の42.7%は「子供ができて、ずっと職業を続けるほうがよい」と考え、「子供ができたらやめ、再び職業を持つほうがよい」が38.1%とこれに続いている。しかし、実際には、M字型の女子労働力率に現れているように、結婚・出産を機に離職し、数年後再入職するというパターンを取る者が多い。労働省「雇用動向調査」(1994年)によれば、M字型の第二の山に差しかかる30歳台の女子入職者の42.5%が1年以上の離職期間を持ついわゆる一般未就職者であり、その56.5%はパートタイム労働者として入職している。女子がパートタイムを選択する理由としては、「自分の都合の良い時間に働きたい」、「勤務時間日数を短くしたい」という労働時間関係の理由が最も多くなっているが、その背景には、多くの場合収入動機が家計補助であるため、家庭責任との調整が最優先で考えられていることがあろう。他方企業がパートタイム労働者を雇用する理由としては、業務の繁閑に対応するためであるとか、仕事内容が簡単だからという理由が多い。パートタイム労働については、少なくとも労働時間面については需給のニーズが一致した雇用形態であることがみてとれる(第2-(2)-17図)。

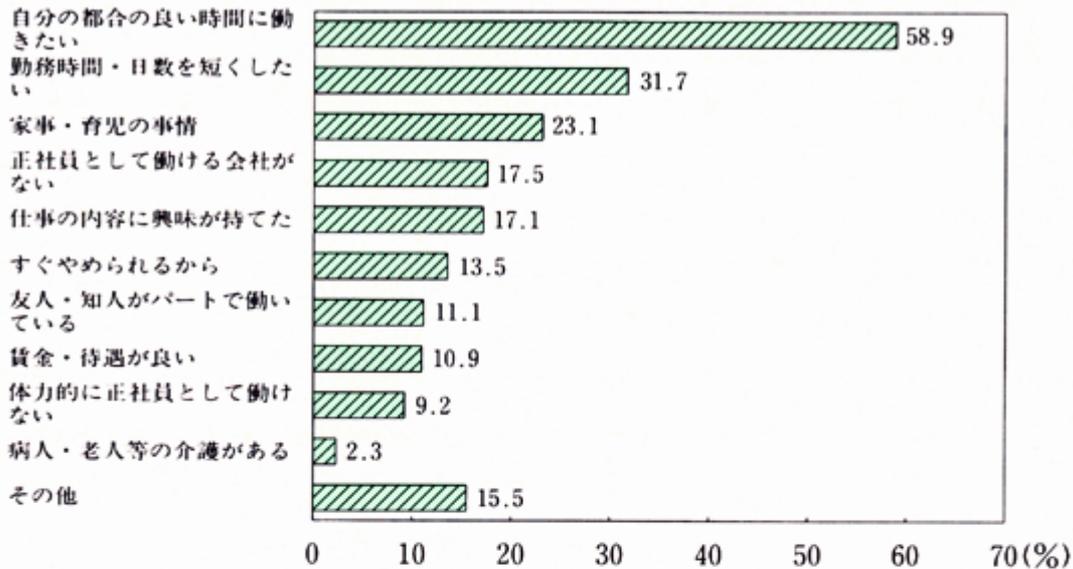
しかしながら、「労働力調査特別調査」(1995年)によれば、パートタイム及びアルバイトとして就業している女子で週35時間未満(もともと及びふだんの就業時間をいう)の仕事に就いている者のうちの28.6%が週35時間以上働く希望があるとしている。すなわち、潜在的にはより長い時間働きたいとする者も少なくないということになるが、これらの者がなぜ35時間以上働いていないかという点、「自分または家族の都合」(36.0%)、「35時間以上の仕事が見つからない」(21.9%)が多くなっているが、同時に、「その他」の理由をあげる者も34.2%と多い。

具体的に、女子パートタイム労働者の就業を制約する要因として、このほかにどのようなことが考えられるであろうか。労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(1990年)によれば、所得税の非課税限度額を超えそうな場合の対応として、一般の正社員よりも労働時間が短いパートタイム労働者のうち3割程度のものが何らかの就業調整を行っていると答えている。実際には、1987年の税制改正により、非課税限度額を超えた場合の所得の減少はなくなっているが、女子パートアルバイトの年間収入額は100万円未満に約4分の3が集中している(囲み参照)。この背景の一つには、企業の配偶者手当の減額に対する忌避感があるものと思われる。労働省「賃金労働時間制度等総合調査」(1992年)によれば、30人以上規模企業の8割近い企業が配偶者手当を支給しており、その平均支給月額は、9,300円となっている。さらにそれらの企業のうち約3割が支給制限制度を有しており、年間収入限度額は100万円とする企業が8割を超えている(付属統計表第80表)。このように、現在の企業の手当制度には女子の就業を抑制する効果を持つものがあり、今以上に働きたいと考えている女子パートタイム労働者が相当程度いることを考えれば、その能力発揮の観点から、今後検討していくことが望まれる。

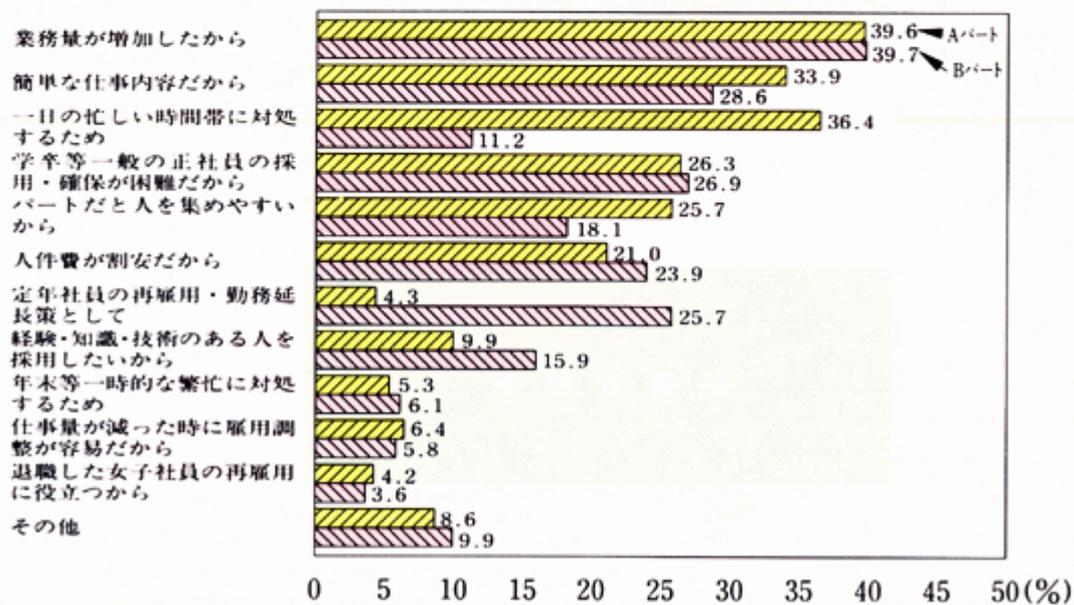
第2-(2)-17図 パートタイム労働に関する労使の意識

第2-(2)-17図 パートタイム労働に関する労使の意識

(1) パートを選択する理由(複数回答)



(2) パートタイム労働者の雇用理由別事業所割合(複数回答)



資料出所 労働者「パートタイム労働者総合実態調査」(1990年)

- (注) 1) (1)は、事業所が正社員以外でいわゆるパートタイム労働者の取扱いを行っている者(いわゆるパート)の女子による回答である。
 2) 「Aパート」とは、いわゆるパートのうち一般の正社員より所定労働時間が短い者をいう。
 3) 「Bパート」とは、いわゆるパートのうち一般の正社員と所定労働時間がほぼ同じ者をいう。

夫婦共働きの場合の所得税の課税について

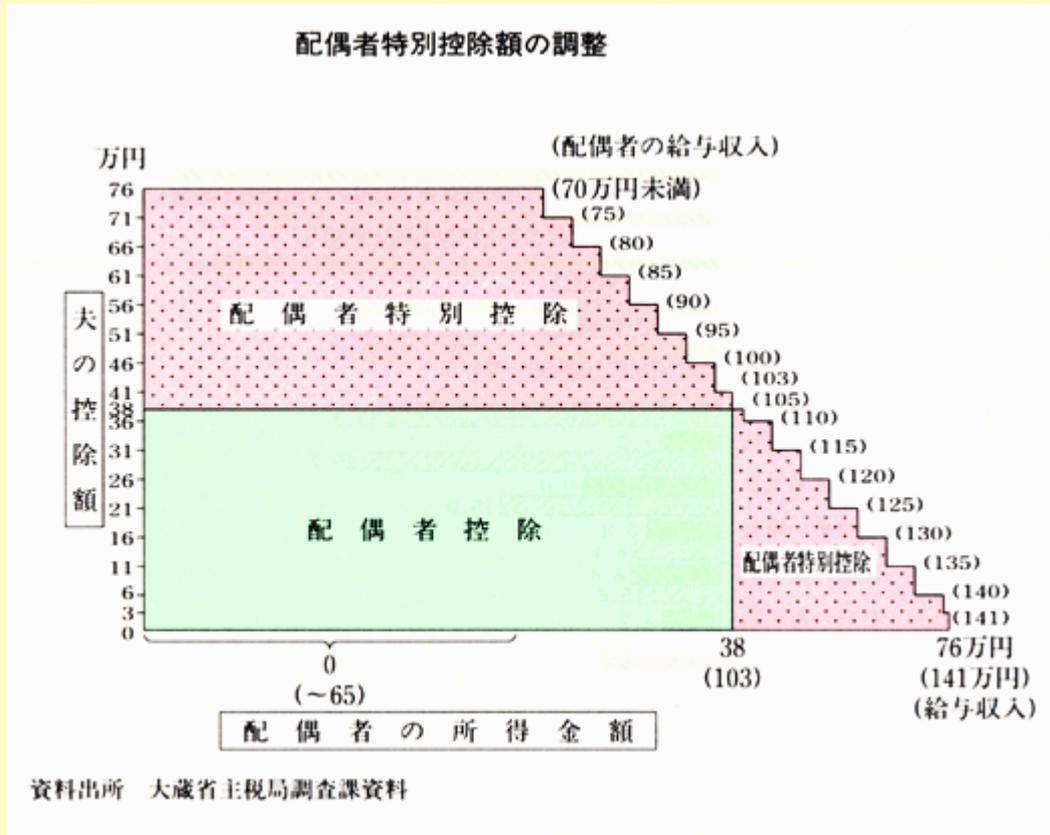
夫婦がそれぞれ収入がある場合の所得税については、原則としてそれぞれ別個に課税され、相互に配偶者控除及び配偶者特別控除の適用を受けることはできませんが、夫婦の一方の収入が一定以下である場合には、他方の配偶者は控除を受けることができます。

例えば、夫が主たる収入を得ており、妻がその控除対象配偶者となっている場合、妻にパートタイム労働等による収入があると、妻は給与所得者として、その収入について給与所得控除及び基礎控除を受けられます。現行法では、給与所得控除額の上限65万円と基礎控除額38万円を合わせた103万円までは所得税が非課税となり、年収が103万円を超えると所得税が課税されます。

他方、夫の収入に対する課税関係についてみると、妻のパート収入等が103万円を超えると、配偶者控除(38万円)が受けられなくな

りますが、これによる夫の手取り収入の激減を緩和するのが、配偶者特別控除制度です。これにより、控除額の合算額はなだらかに減少することとなり、妻の年収が103万円を超えることにより夫の収入が急激に減少して、世帯全体で見ると税引き後の手取り収入がかえって減少してしまう、いわゆる世帯収入の逆転減少が生じないように措置されています。

配偶者特別控除額の調整



(依然として重い女子の家庭責任負担)

先にみたように、女子の継続就業を可能にするには家庭生活との両立が不可欠であり、いったん就業を中断した後、再就業する場合でも家庭責任との調整が女子の就業を制約する要因となっている。「労働力調査特別調査」(1995年)によれば、典型的一般世帯(住居と生計を共にしている二人以上の集まりのうち、夫婦のみの世帯、夫婦と親から成る世帯、夫婦と子供から成る世帯及び夫婦、子供と親から成る世帯をいう)のうち、少なくとも夫婦のいずれか一方が非農林業雇用者である世帯に占める夫婦とも非農林業雇用者である共働き世帯の割合は47.1%であり、これらの世帯では、世帯のうちで誰が家事・育児等の負担を負うか、という問題が生じる可能性がある。

総務庁統計局「社会生活基本調査」(1991年)により、生活時間面からその実態をみると、育児や買い物等の家事は妻が担当しており、妻の平日の就業時間が長い場合は多少それらの時間が短縮されているものの、家庭内の夫と妻の生活時間上の役割分担はほとんど変わらない。介護・看護をしている世帯における介護・看護、家事等の時間の分担をみても、有業の女子は、無業の女子よりは短いものの男子有業者より圧倒的に長い時間を介護・看護、家事等に費やしている。この結果、女子は睡眠など生理的活動に要する「1次活動」や自分が自由に使える時間である「3次活動」の時間を減らさざるを得なくなっている(第2-(2)-18図)。

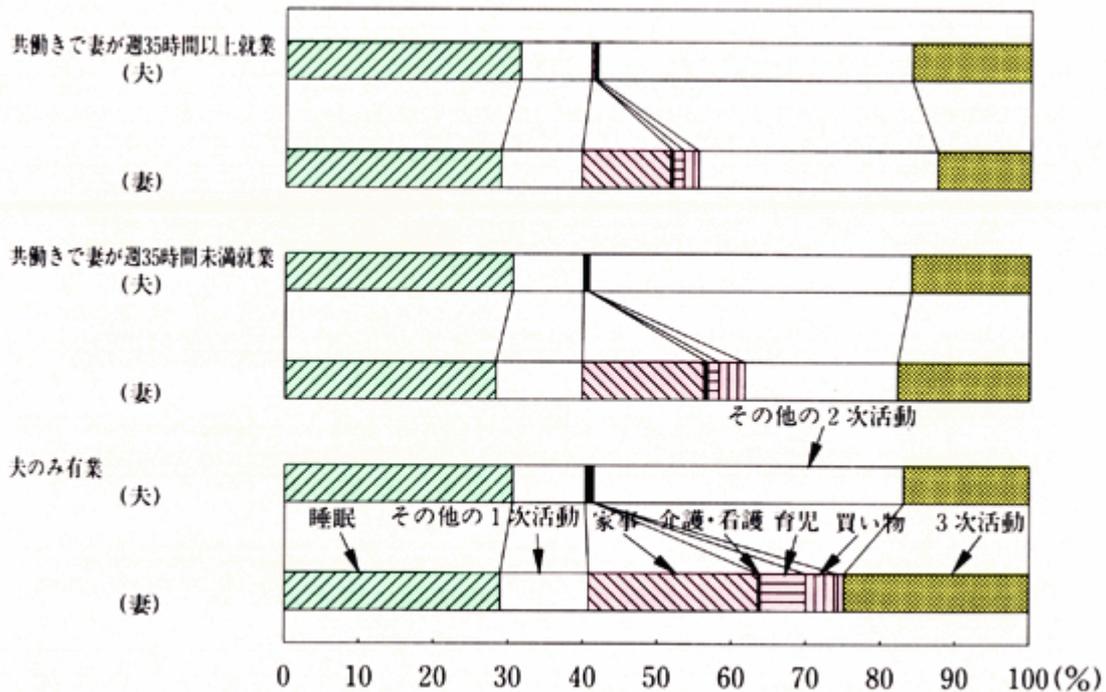
前出「男女共同参画に関する世論調査」により国民の意識面をみると、「男は仕事、女は家庭」とする考え方について「同感しない」とする者は着実に増加しているが、「家庭生活における男女の地位の平等感」については、女性の方が男性よりも不平等感を強く感じている(第2-(2)-19図)。介護の主役が女性であることについては、男女共に半数以上が「男性も女性も共に介護するべきである」としているが、実際に介護を担う確率の高い50歳台以上の女性では「主に女性が介護することはやむを得ない」とする割合が上昇しており、一種のあきらめが感じられる(付属統計表第81表)。結局、意識面での改善はみられるものの、実態として家庭内の役割分担が変化するには至っていない、というのが現状といえる。有配偶の女子無業者のうち3割以上が就業を希望しながら実際には就業できない要因の一つには、こうした実情もあるものと思

われる。

さらに、家庭責任を負担する機能の一つとしての親の役割についてみてみよう。「労働力調査特別調査」により夫婦あるいは夫婦と子供に加え親がいる世帯とない世帯とを比較してみると、親がいる世帯では妻が雇用者として働く割合がおおむね高い。また、週当たり実労働時間でみても、親がいる世帯の方が妻が週35時間以上働いている割合が高く、親の同居は妻の家事・育児負担の軽減に寄与していることがうかがえる(付属統計表第82表)。しかし、典型的一般世帯に占める親と同居している世帯の割合は1995年で18.1%であり、核家族化の進展と共に家庭責任の分担を親に求めることができる世帯は2割に満たない状況となっている。

第2-(2)-18図 妻の就業時間別生活時間の構成比

第2-(2)-18図 妻の就業時間別生活時間の構成比(平日、夫妻と子供の世帯)



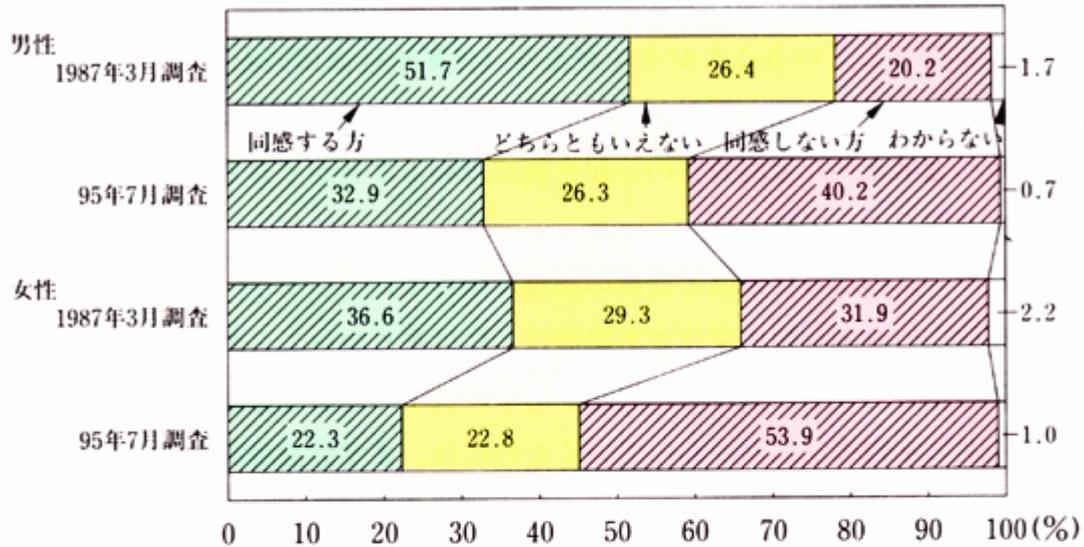
資料出所 総務庁統計局「社会生活基本調査」(1991年)

(注) 「1次活動」とは、睡眠、食事等生理的に必要な活動を、「2次活動」とは、仕事や家事等社会生活を行う上で義務的な性格の強い活動を、「3次活動」とは、これら以外の各人が自由に使える時間における活動をいう。

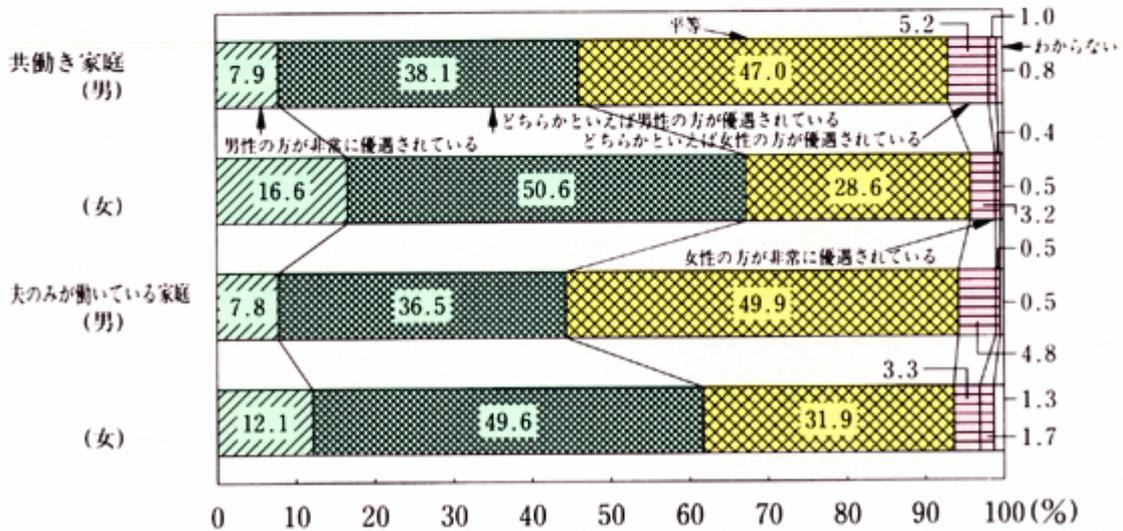
第2-(2)-19図 家庭における男女の役割分担に関する意識

第2-(2)-19図 家庭における男女の役割分担に関する意識

(1) 「男は仕事、女は家庭」という考え方について



(2) 家庭生活における男女の地位の平等感



資料出所 総理府「男女共同参画に関する世論調査」(1995年7月調査)

(注) (1)において、1987年3月調査の名称は「女性に関する世論調査」である。

(バランスの取れた家庭と仕事の実現に向けて)

家庭内の役割分担の変化が意識面ほどには進まないこと背景には、従来の企業の基幹労働者の働き方の問題がある。女子の過重な家庭責任負担を軽減し、男女共に家庭生活にかかわっていくためには、まず労働時間の短縮や弾力化により家庭生活と職業生活の間の適切な時間配分を可能にしなければならない。

新しい情報通信技術・メディアを利用した在宅就業やサテライトオフィス等の活用なども、労働時間の弾力化や通勤負担の軽減を通じて家庭生活と職業生活の両立を容易にするという観点からも検討されるべきものであろう。さらに、核家族化の進展は、共働き世帯において家庭責任を個々の家庭内でのみ負担することを一層困難にする要因となっている。企業と行政が連携して、育児休業、介護休業制度の普及・定着はもとより、保育所や企業内託児所等の保育施設の質的・量的充実、家事、育児、介護サービスに関する情報提供等に取り組み、家庭責任の負担軽減を可能とする条件整備を図る必要がある。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 人材育成と能力発揮を通じた経済社会の構造変化への対応

第2章 労働者の能力発揮のための条件整備

第2節 労働者の能力発揮に向けた雇用管理上の問題点と課題

3) 中高年齢労働者の能力発揮上の問題点

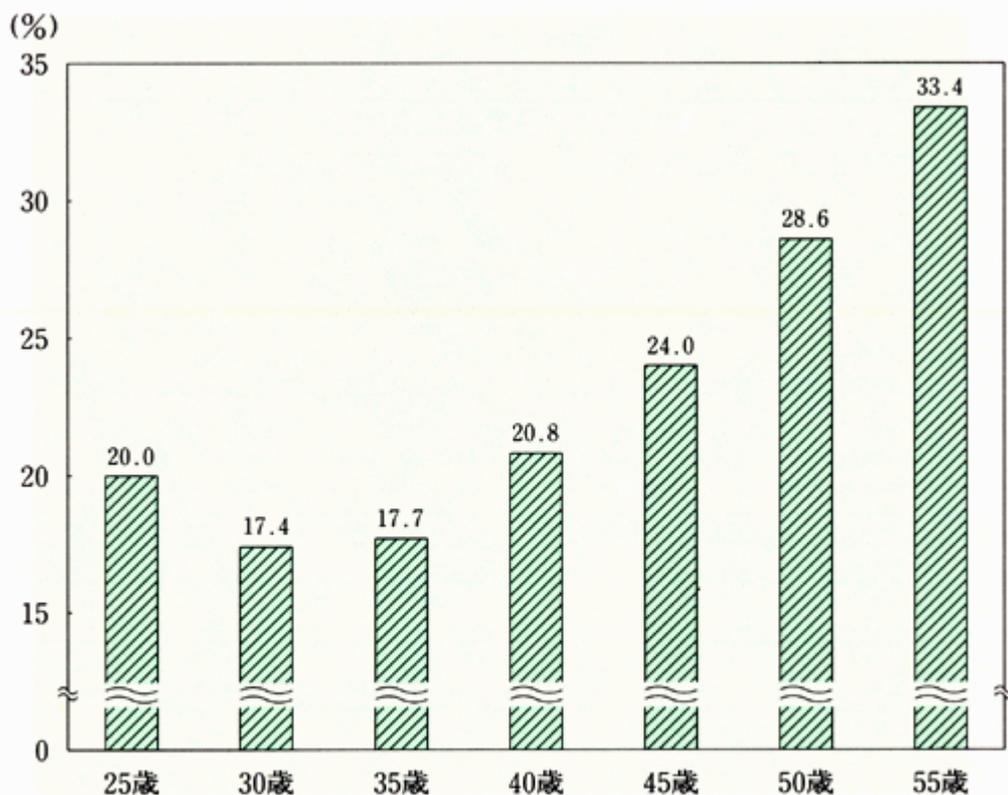
(中高年齢労働者の過剰感と能力発揮)

景気回復の遅れを始めとした企業を取り巻く厳しい経営環境の中で、労働者の過剰感を訴える企業が多くなっている。第1節でみたように、とりわけ中高年齢労働者に対する過剰感は強く、大半の企業が雇用維持に努力しているものの、中には中高年齢者が雇用調整の対象となるケースも散見される。このような状況の背景には、企業が中高年齢者の業務面での貢献に対する賃金の相対的な割高感を強く感じているということがある(第2-(2)-20図)。これまで、我が国の雇用システムは長期雇用を前提に、年齢や勤続とともに昇進・昇給が図られる年功的処遇制度が特徴であるといわれてきた。しかし近年、国際競争の激化や高齢化の本格的な進展等の企業経営をめぐる厳しい環境を背景に、こうした企業の雇用管理について見直しの動きがみられる。

それでは、これまで長期雇用に支えられつつ我が国の高度経済成長を担ってきた中高年齢労働者の雇用環境はどのように変化しているのだろうか。ここでは、まず中長期的な中高年齢労働者の処遇の実態をみた上で、能力・業績主義的人事労務管理制度の導入に代表される新しい雇用管理制度の導入の中での中高年齢労働者の能力発揮上の問題点について検討することとする。

第2-(2)-20図 賃金に見合うだけの貢献をしていないと思われる社員の年齢別割合

第2-(2)-20図 賃金に見合うだけの貢献をしていないと思われる社員の年齢別割合



資料出所 日本的雇用制度研究会「日本的雇用制度アンケート調査」(1995年)

(注) 1) 調査実施期間は、1994年1月中旬～2月中旬。

2) 企業に対して、現在支払われている賃金に見合うだけの貢献をしていないと思われる社員の割合を年齢別に10%単位で尋ねたものを、企業数で加重平均したもの。

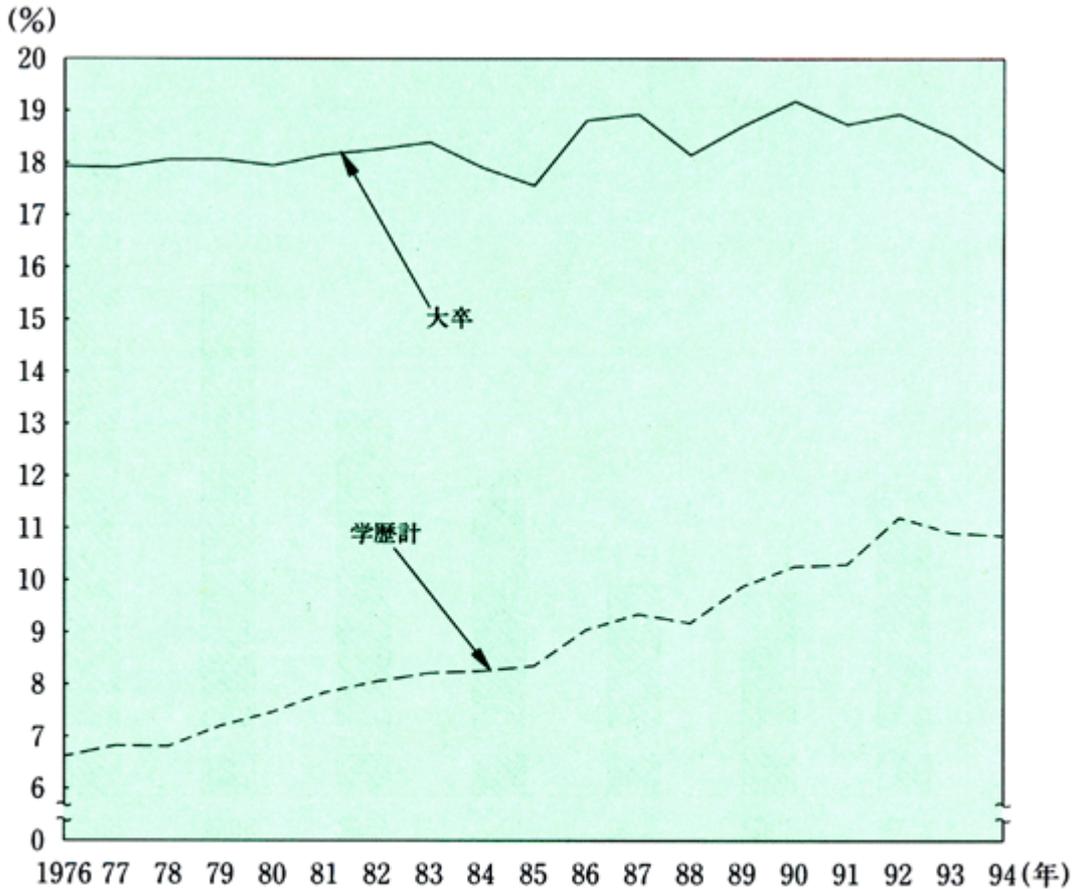
(中高年齢労働者の増加とポスト不足)

高齢化,高学歴化が進展する中で,企業はどのような形で労働者を処遇しようとしてきたのであろうか。

「賃金構造基本統計調査」により,産業計,企業規模1,000人以上,男子労働者について,パートタイムを除く常用労働者数に占める部長及び課長数(本節では以下「役職者数」という)の割合をみると,1976年以降傾向的に上昇している(第2-(2)-21図)。これは,企業が高齢化,高学歴化の中で,役職者数を増加することにより中高年齢者を処遇しようとした結果といえる。しかし,ごく最近の動きをみると,バブル経済崩壊後の景気後退の中で,1992年以降役職者割合は若干低下する傾向にあり,大卒者においてその傾向が強い。

第2-(2)-21図 常用労働者に占める役職者数の割合の推移

第2-(2)-21図 常用労働者に占める役職者数の割合の推移(産業計、企業規模1,000人以上、男子)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

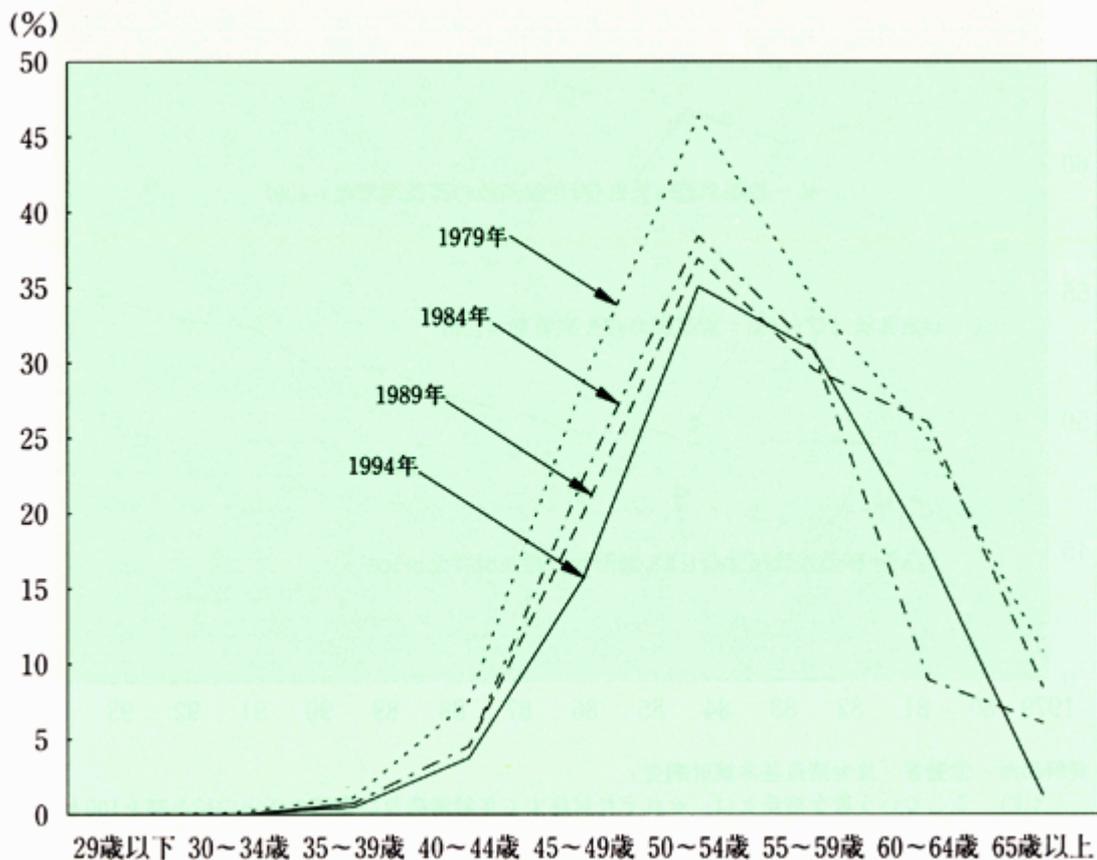
- (注) 1)ここで「役職者」とは、部長数と課長数の合計をいう。
 2)図中の「大卒」は、大卒労働者全体に占める大卒の役職者の割合であり、「学歴計」は、学歴計の労働者全体に占める学歴計の役職者の割合である。
 3)常用労働者は、パートタイム労働者を除く。

大卒者については、高学歴化の進展により50～54歳層に占める大卒者の割合は1979年から1994年までの間に倍増するなど、各年齢層に占める大卒者の割合が上昇しており、役職者数の増大がこれに追いついていないという事情がある。各年齢階級別の大卒男子労働者に占める役職者数の割合の推移をみると、部長、課長ともに最近昇進年齢の遅れがみられるとともに、若干の例外はあるものの、各年齢階級とも部長、課長の割合が低下している。例えば部長の割合のピークである50～54歳層についてみると、1979年には大卒労働者の46.3%が部長であったものが1994年には35.0%にすぎず、同年齢階級の大卒者の約3分の2が部長にはなっていないという状況となっている(第2-(2)-22図)。

次に、中高年齢層がどのような形で処遇されてきたか、賃金面からみてみることにしよう。

第2-(2)-22図 年齢階級別にみた部長の割合

第2-(2)-22図 年齢階級別にみた部長の割合(産業計、企業規模1,000人以上、大卒男子)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

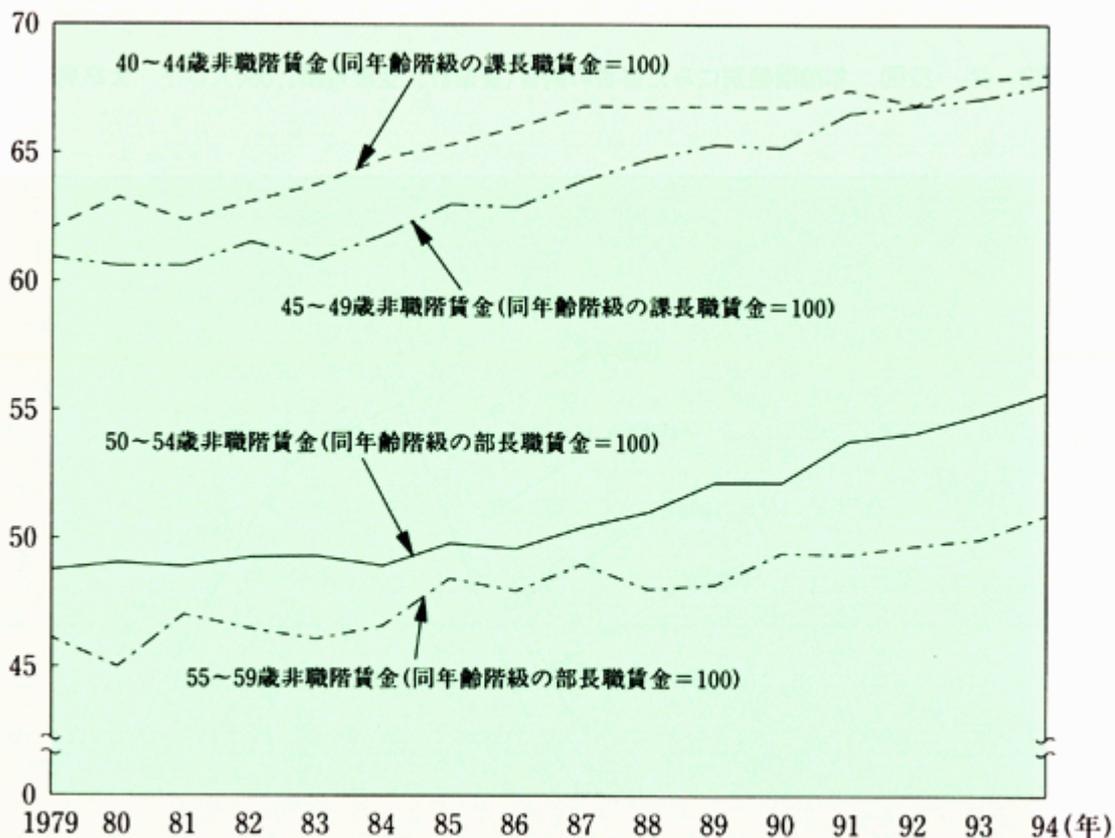
(注) 各年齢階級とも、大卒職階計に占める大卒部長の割合である。

(職階・非職階間の賃金格差の縮小と非職階内における賃金のちらばりの拡大)

「賃金構造基本統計調査」により、製造業、企業規模1,000人以上、男子労働者について、40歳台の非職階と課長職間及び50歳台の非職階と部長職間の賃金格差の状況を見ると、1994年で40歳台については7割弱、50歳台については5割強となっているが、長期的には格差が縮小する傾向にある(第2-(2)-23図)。さらに、職階別の賃金について十分位分散係数をみることににより、同一職階内の賃金のちらばりの状況を見ると、1979年以降部長、課長、係長については縮小ないし横ばいの傾向にあるのに対し、非職階については拡大する傾向がみられる(第2-(2)-24図)。

第2-(2)-23図 職階間賃金格差の推移

第2-(2)-23図 職階間賃金格差の推移(製造業、企業規模1,000人以上、学歴計、男子)



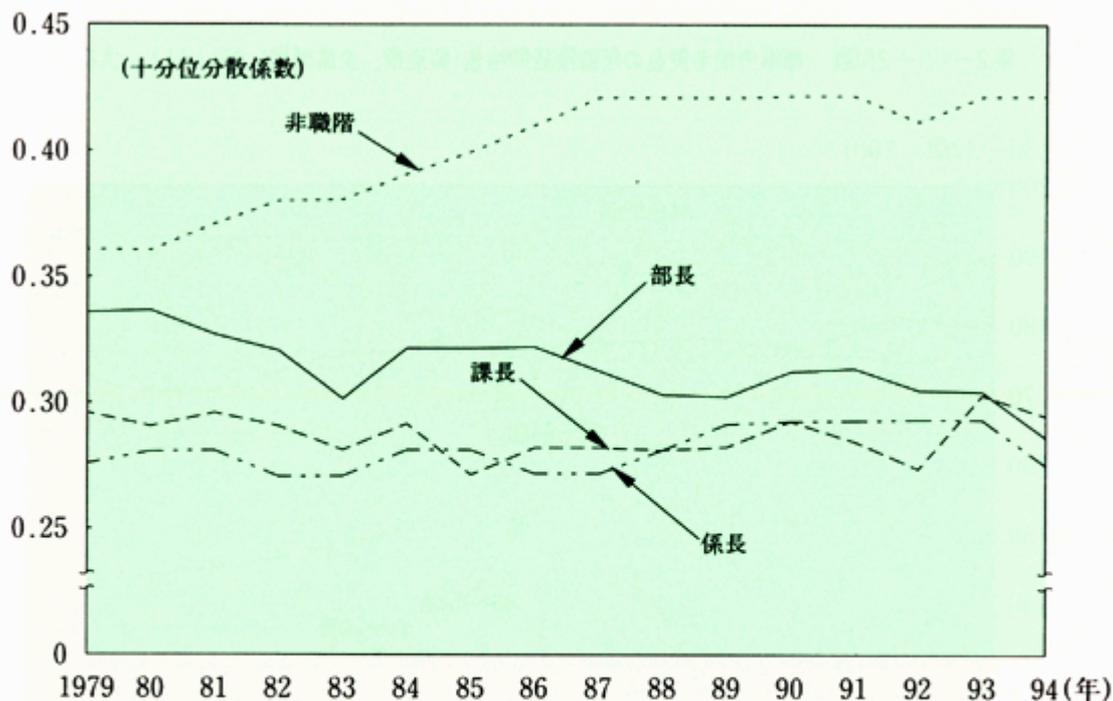
資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) ここでいう賃金格差とは、それぞれ対応する年齢階級及び職階の所定内給与額を100とした非職階の所定内給与額の指数である。

この背景には、企業において、長期的に役職者数の増加により中高年齢者を処遇する中で、その賃金については相対的に抑制し、役職に就けない労働者にあっても一定の能力等を有する者については、様々な手法により賃金面での処遇を図ってきたという事情があるものと考えられる。

第2-(2)-24図 職階別賃金のちらばりの推移

第2-(2)-24図 職階別賃金のちらばりの推移(製造業、男子)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 1) 企業規模100人以上計、学歴計。

2) 十分位分散係数とは、下記の数式により計算した数値をいい、数の大きいほど分布の広がりの程度が大きいことを示す。

$$\text{十分位分散係数} = \frac{\text{第9・十分位数} - \text{第1・十分位数}}{2 \times \text{中位数}}$$

第1・十分位数：労働者の賃金を低い者から高い者へと一列に並べて10等分し、低い方から最初の節の者の賃金

第9・十分位数：労働者の賃金を低い者から高い者へと一列に並べて10等分し、高い方から最初の節の者の賃金

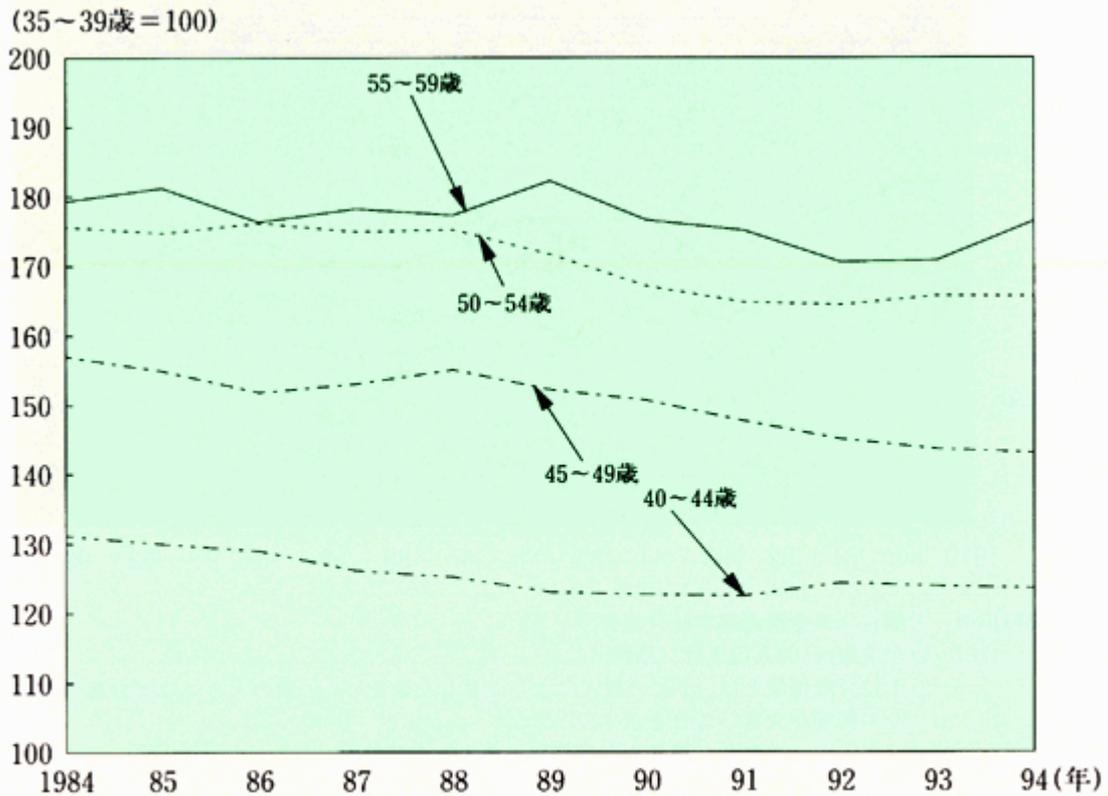
中位数：労働者の賃金を低い者から高い者へと並べて2等分し、真ん中の節の者の賃金

(中高年齢期の賃金カーブの修正と最近の変化)

以上のように、企業は様々な工夫の下に年功的処遇制度を維持してきたものとみられるが、高齢化の進展や定年延長の動きの中で、中高年齢期の賃金カーブには若干の修正がみられる。製造業、企業規模1,000人以上、大卒男子の標準労働者(学校卒業後直ちに就職し、同一企業に継続勤務している労働者をいう)の賃金について、35～39歳層の賃金を100とした40歳以上の各年齢層の賃金の最近10年間程度の動きをみると、40～44歳層及び45～49歳層では1984年以降縮小傾向にあり、50～54歳層では1986年以降、また55～59歳層でも1989年以降おおむね縮小傾向で推移している。このように、中高年齢期における賃金カーブの傾きは近年小さくなってきていることが分かる(第2-(2)-25図)。

第2-(2)-25図 標準労働者賃金の年齢階級間格差

第2-(2)-25図 標準労働者賃金の年齢階級間格差(製造業、企業規模1,000人以上、大卒男子)



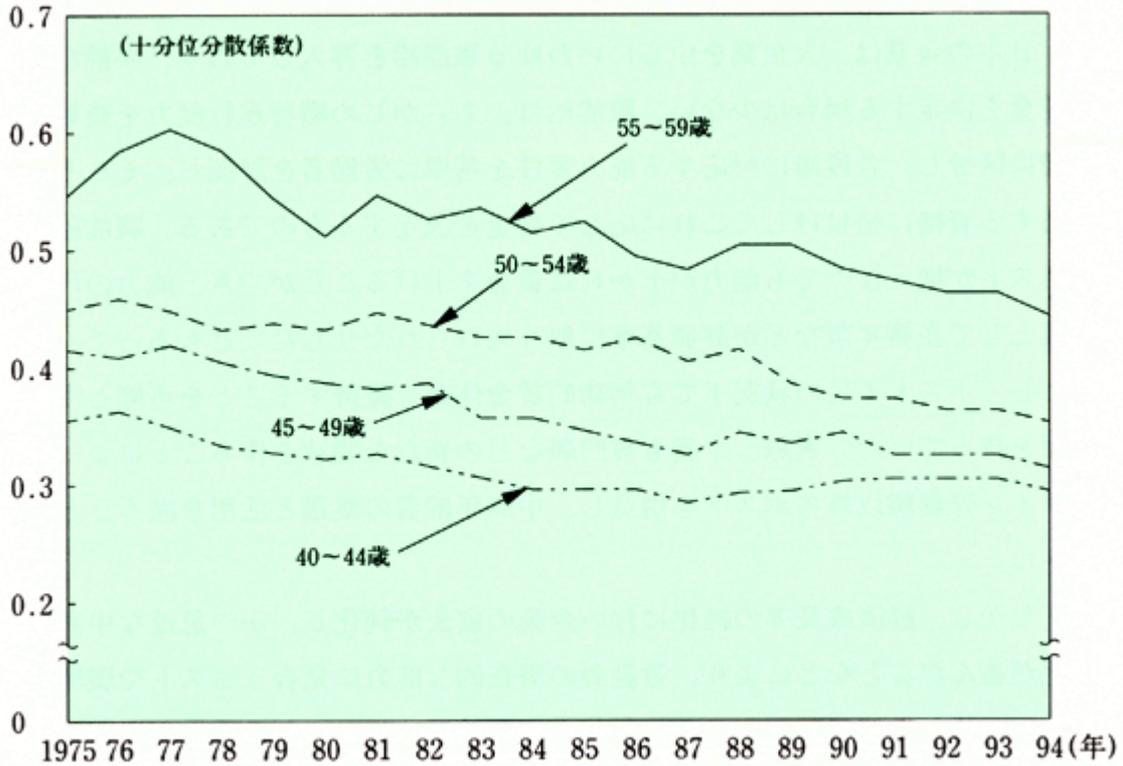
資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」から労働経済課にて推計

- (注) 1) 標準労働者の年齢階級別所定内給与額は1990年以前については示されていないため、年齢別所定内給与額と労働者数から加重平均により求めた。
 2) ここでいう賃金格差とは、35~39歳層の所定内給与額を100とした各年齢階級の所定内給与額の指数である。

一方、年齢階級別に賃金のちらばりの推移をみると、40~44歳層においては十分位分散係数が近年若干上昇する動きがみられ、この年齢階級では賃金のちらばりが拡大していることが示されている(第2-(2)-26図)。また、製造業、企業規模1,000人以上、大卒男子の標準労働者でも、40歳及び45歳時点の分散がやや拡大する傾向がみられる(付属統計表第83表)。こうした変化の背景には、これまでの人事労務管理制度の見直しの動きがあるとみられるが、以下ではこの点について考察することとしよう。

第2-(2)-26図 年齢階級別賃金のちらばりの推移

第2-(2)-26図 年齢階級別賃金のちらばりの推移(製造業、企業規模1,000人以上、管理・事務・技術労働者、男子)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 十分位分散係数については、第2-(2)-24図の(注)2)参照。

(中高年齢者に対する雇用過剰感の背景)

近年、多くの企業でこれまでの年功主義的な人事・労務管理制度の見直しの動きがみられる。労働省「雇用管理調査」(1993年)によれば、今後の採用・人事・給与といった人事・労務管理上の基本として「能力主義」をあげる企業が37.8%と最も多い。しかし、これまでの我が国の人事労務管理制度が能力主義の側面を持っていなかったわけではない。年功賃金制度は、長期雇用を前提として、OJTを中心とした様々な形の能力開発を行いつつ、若年期に仕事より低く中高年齢期に仕事を上回る賃金を得る制度といわれる。すなわち、労働者の職業生涯を通してトータルで仕事に見合った賃金を支給する制度であって、その意味では、清算期間が極めて長期にわたる能力給ともいえる。しかし、若年期に企業が教育投資をした労働者が中高年齢期になったときに、急激な技術革新や企業の組織上の問題から、想定していたポストや仕事につけず、能力を有効に活用できない場合には、賃金の割高感をもたらす、雇用過剰感を生み出すことになる。

日本の企業は、大企業を中心にいわゆる職能給を導入しており、年齢だけで賃金を決定する場合は少ない。職能給は、あらかじめ職務遂行能力を複数の段階に区分し、各段階に対応する能力要件を基準に労働者を評価し、それぞれ該当する資格に格付けしてこれに応じて賃金を決定するものである。職能給は、ポストが増えなくても能力が上がれば賃金を上げることができ、能力の代理指標として在籍年限などが評価基準に取り入れられたりしたこともあって、結果としてポスト不足の状況下でも年功的賃金体系を維持することを可能とする側面を持っていた。実際、企業も専門職などの新たな職域を作ることによって、ライン管理職以外のポストを用意し、中高年齢者の処遇と活用を図ろうとしてきた。

しかし、経済成長率の純化に伴い企業の成長が鈍化し、かつ急速な中高年齢化が進んだことなどにより、労働者の潜在的な能力に見合うポストや職域の拡大が困難となっており、このことが中高年齢層の賃金の割高感をもたらしているものと考えられる。こうした中で、より顕在的な能力、短期的な業績を評価し、これに応じた賃金のウェイトを高めようとする動きが出てきており、このことが、先にみた中高年齢層を中心とした賃金構造の変化の背景にあるものとみられる。

このような動きは、中高年齢層の生産性向上や賃金コストの低下を図るという企業経営上の要請から出てきている面があることは否定できないが、若年層まで含めた年功的な処遇制度の見直しは、労働者にとって

メリットとなる側面も持っている。賃金を時々の貢献に近づけることは、中高年齢層の雇用過剰感を緩和し、雇用の安定に資する面があるとともに、経済社会の構造変化等により労働移動の可能性が高まる中では、後払い分の賃金の将来的な回収リスクを少なくすることになる。また、こうした見直しは、先にみたように能力主義志向を強める若年層や長期勤続者のウェイトが低い女子労働者のニーズにも合致するものである。こうした点からみて、最近の能力・業績主義的人事労務管理制度導入の動きは今後も進んでいく可能性が強い。

(大企業中心に広がる年俸制)

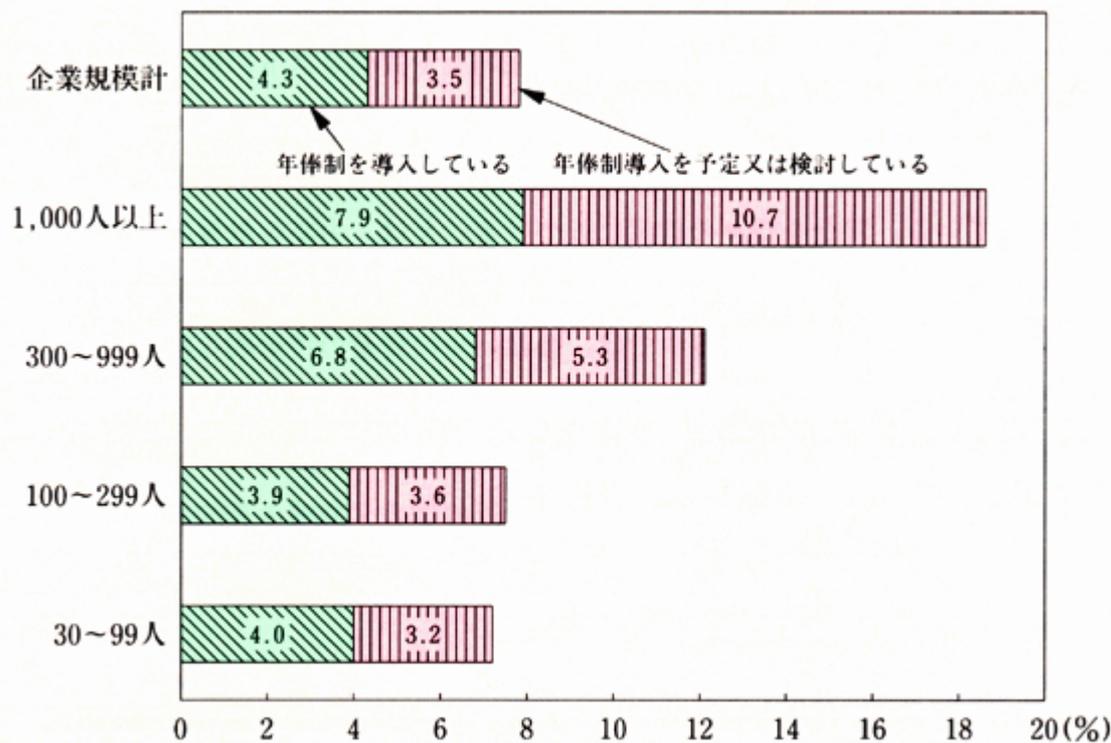
その典型的な例が、年俸制の導入である。年俸制とは、労働者の1年間の業績を評価して翌年の基本的な賃金の全額をまとめて毎年決定する制度で、これを毎月の月給部分と賞与部分に分けて支給する企業が多い(囲み参照)。「賃金労働時間制度等総合調査」(1994年)によれば、4.3%の企業が年俸制を導入しているが、今後導入を予定している企業や導入を検討している企業を含めると、7.8%となる。企業規模別には、1,000人以上規模の大企業で導入割合、導入予定等割合共に高い(第2-(2)-27図)。適用職種別には、管理職で導入している企業割合が80.0%と圧倒的に高く、続いて専門職(22.8%)、営業職(18.3%)、研究職(11.5%)などとなっている。

実績評価をした上で賃金を決定するのであるから、当然賃金は毎年変動する可能性がある。前年の年俸額に対する翌年の年俸額について、増加割合の「上限を設けていない」企業は71.2%で、減少割合の「下限を設けていない」は61.8%と、それぞれ最も多い。他方、「減少しないことになっている」企業も30.6%あり、賃金の減少に対する一定の配慮がみられる(付属統計表第84表)。

一方、(財)労務行政研究所「年俸制適用後の意識変化」(1994年)により年俸制を適用された労働者の意識をみると、およそ6割の労働者が「大変良かった」あるいは「良かった」と、肯定的な回答をしている。職種別には、特に営業職では肯定的な評価をする者の割合が高いのに対し、技術・研究職では否定的な評価をする者の割合が他の職種に比べて高い。これは、単年度で実績を評価するという年俸制の性格上、仕事の成果を短期で評価することが可能な営業職と異なり、技術・研究職ではより中長期的な研究・開発の成果を評価すべきケースが少なくないなど、職務の性質上の違いによるものと思われる(第2-(2)-28図)。

第2-(2)-27図 企業規模別、年俸制の導入状況

第2-(2)-27図 企業規模別、年俸制の導入状況

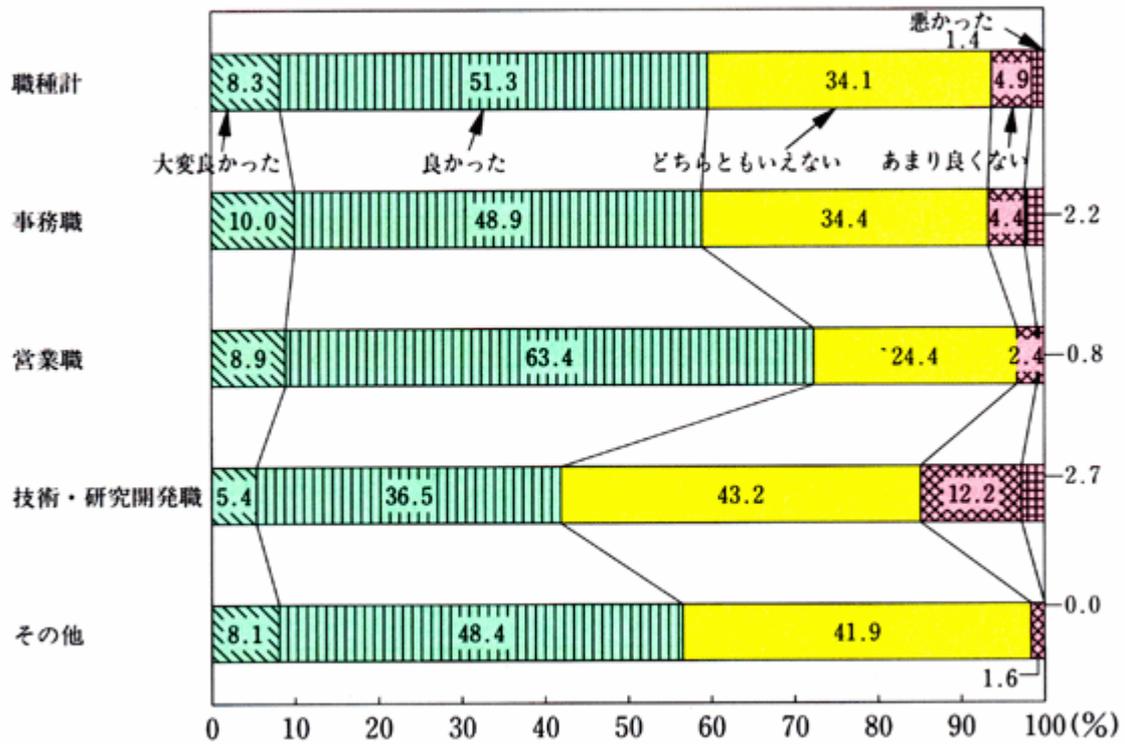


資料出所 労働省「賃金労働時間制度等総合調査」(1994年)

また、年俸制適用後の職場の変化に関する意識をみると、経営に対する参画意識の強まり、モラルの向上、査定や能力発揮についての満足感など肯定的な評価がおおむね多い。他方で、仕事がきつくなった、労働時間が長くなった、将来への不安が強まった、というように、能力重視されるがゆえの仕事上の厳しさの高まりや、将来的な収入の見込みも含めた先行き不安を感じていることも分かる(第2-(2)-29図)。導入割合はいまだ低い年俸制であるが、今後大企業を中心に広がる動きをみせている。特に、制度適用の中心である管理職層は、若年層に比較すれば能力主義的賃金制度の導入への抵抗感が強い年齢層であることから、そのモラルダウンにつながらないように、こうした年俸制が本来的に持つメリット・デメリット及び運用上の留意点について労使双方で十分検討されることが望まれる。

第2-(2)-28図 年俸制適用者における適用後の意識

第2-(2)-28図 年俸制適用者における適用後の意識



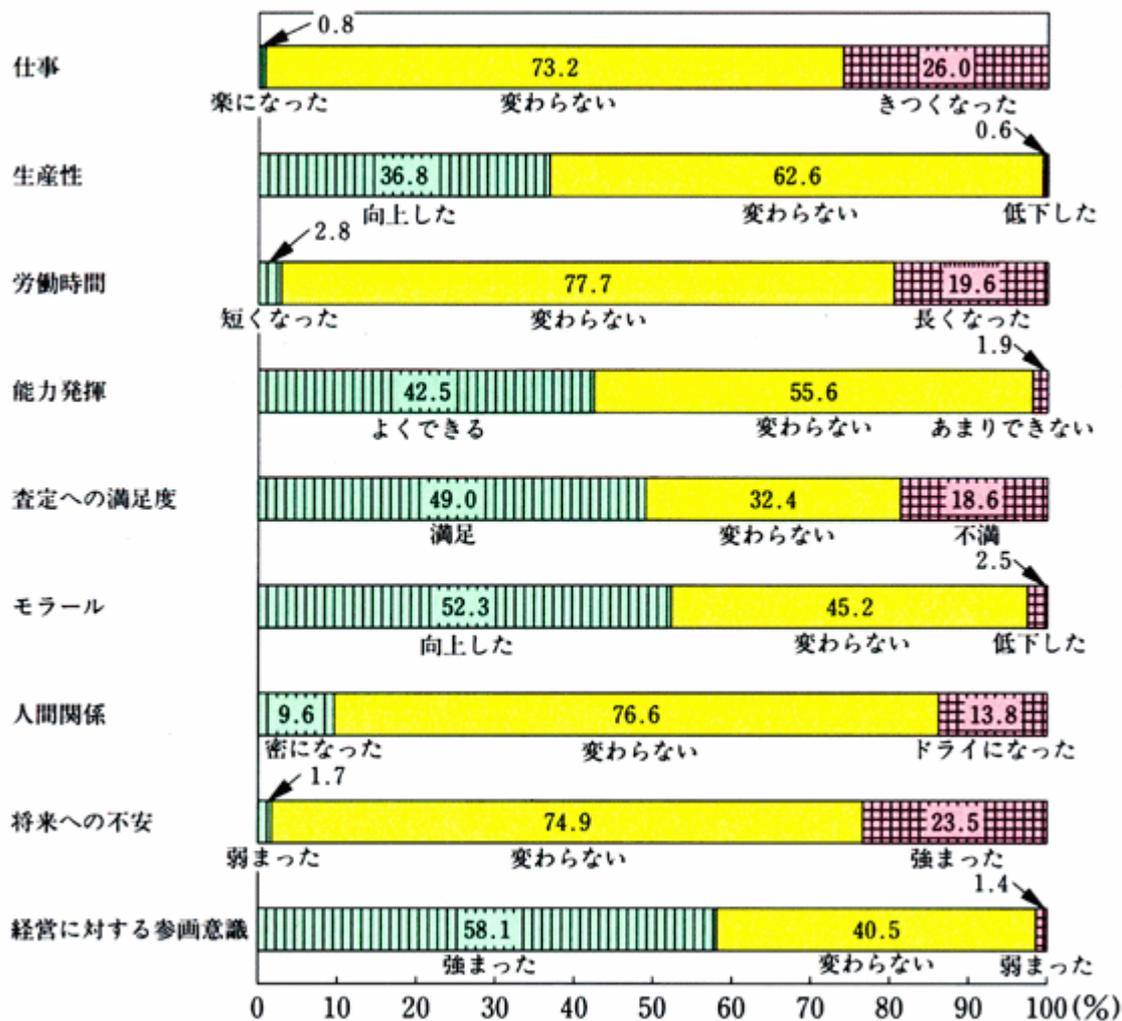
資料出所 財労務行政研究所「年俸制適用後の意識変化」(1994年)

(能力・業績主義的人事労務管理制度における査定・評価の重要性)

能力・業績主義的人事労務管理制度の運用において最も重要なことは、能力や業績をいかに評価するかである。前出「年俸制適用後の意識変化」で査定への満足度をみると、約半数が「満足」としながらも、2割弱が「不満」と答えている。さらに、評価の基準となる目標の設定について、約半数が「目標のレベルを定量的に計るのが難しいため、上司との意識にズレがある」という問題点をあげている(第2-(2)-30図)。(財)日本生産性本部「年俸制に関する調査」(1993年3月)によると、年俸制を導入しない理由として67.3%の企業が、「業績査定は容易だが、能力査定は難しいから」をあげており、能力・業績の査定・評価がこうした新しい能力主義的人事労務管理制度の導入に当たって決定的重要性を持つものであることを示唆している。

第2-(2)-29図 年俸制導入後の職場の変化に関する意識

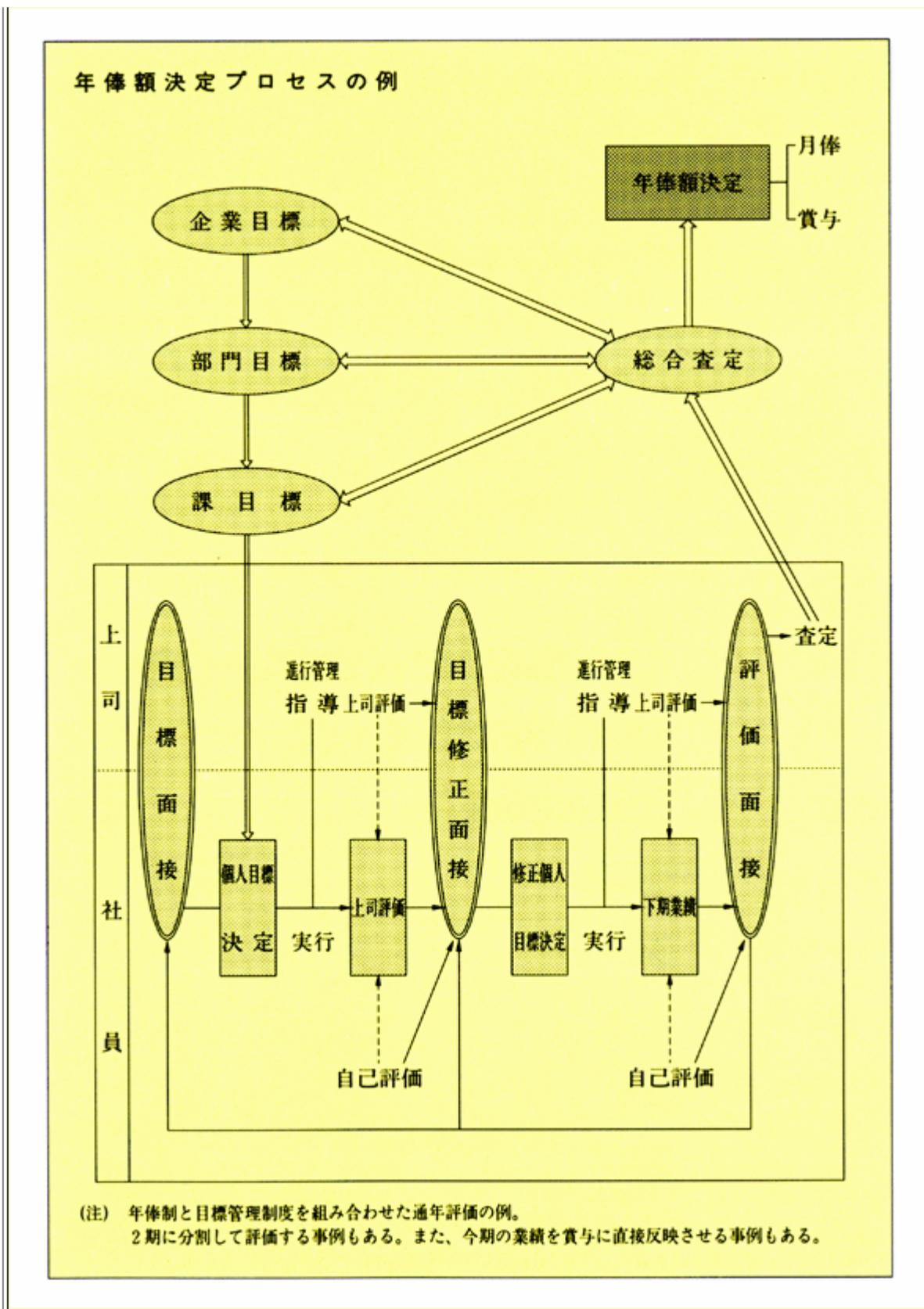
第2-(2)-29図 年俸制導入後の職場の変化に関する意識



資料出所 勤労務行政研究所「年俸制適用後の意識変化」(1994年)

年俸額決定プロセスの例

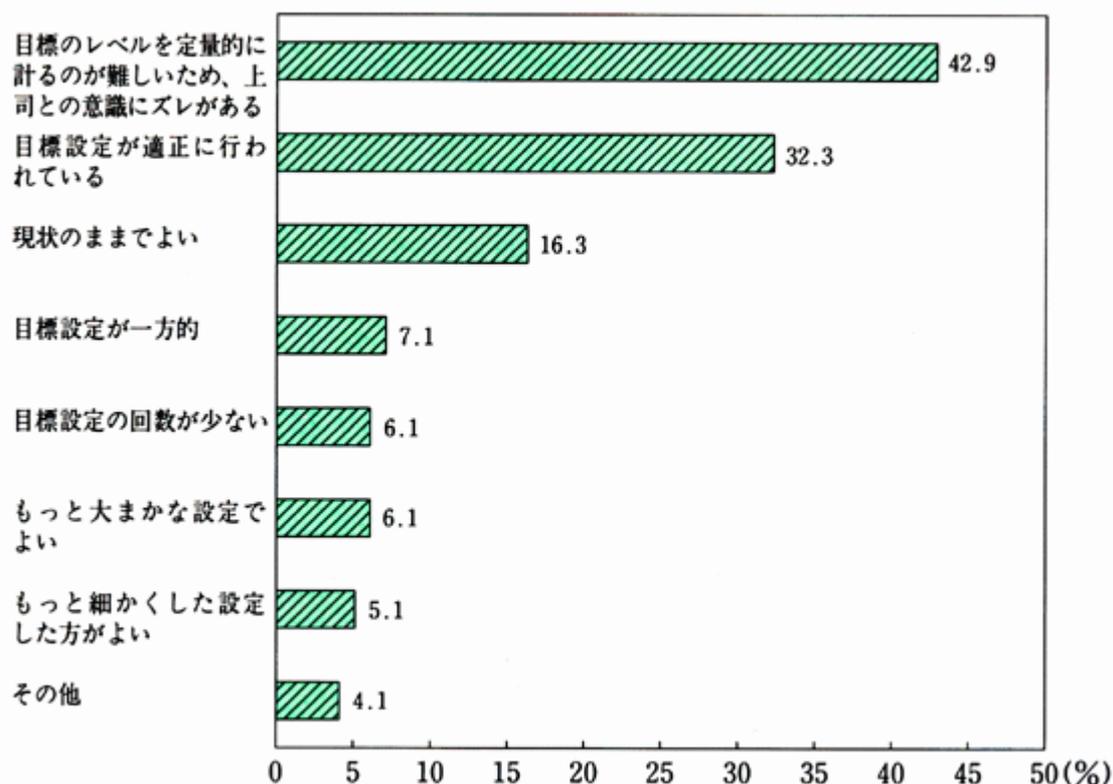
年俸額決定プロセスの例



では、実際の年俸制における査定・評価はどのようにして行われているのだろうか。「賃金労働時間制度等総合調査」によれば、年俸制を導入している企業の業績評価方法は、大企業ほど「主として絶対評価」が多く、企業規模が小さくなるほど「主として相対評価」、あるいは「どちらともいえない」が多くなっている(付属統計表第85表)。

第2-(2)-30図 目標設定に対する意識

第2-(2)-30図 目標設定に対する意識(複数回答)

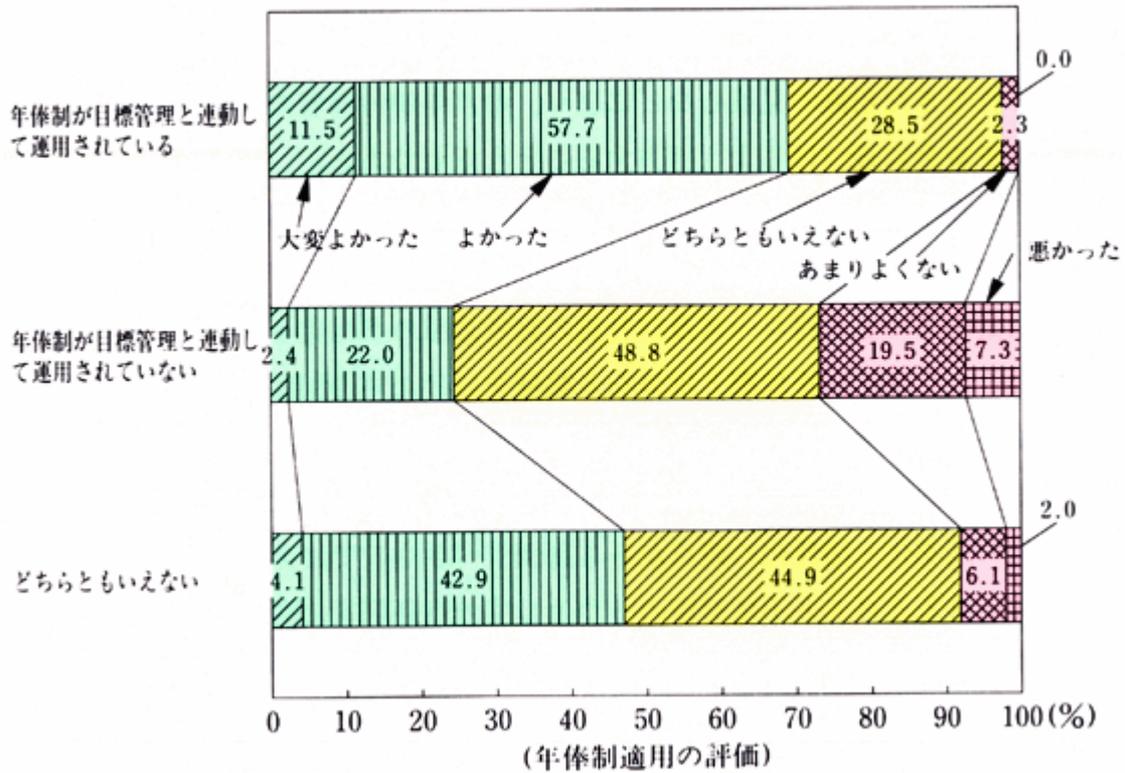


資料出所 勤労務行政研究所「年俸制適用後の意識変化」(1994年)

年俸額の決定に当たっては、業績を明確かつ公平に評価することが必要である。そのためには、上司と話し合いつつ自主的に目標を設定し、それに対する達成度を定期的に評価するという目標管理制度の導入が有効である。しかし、「賃金労働時間制度等総合調査」によれば、年俸額等を決定するための目標面接制度を設けている企業割合は33.9%、決定された考課結果や年俸額について異議申立制度のある企業割合は14.9%にすぎない。目標面接制度を年俸制に取り入れることのメリットは、評価者と被評価者の間で目標レベルや達成度について共通認識が形成されることにより、評価基準が明確になること、これが評価に対する納得性・公平性の確保にもつながること、面接による個別管理を通じて、育成型の人事管理が可能となることなどである。前出「年俸制適用後の意識変化」によっても、目標管理が年俸制と連動して運用されている者ではそうでない者に比べて年俸制適用に関する評価が高い(第2-(2)-31図)。

第2-(2)-31図 年俸制適用への評価と目標管理との関係

第2-(2)-31図 年俸制適用への評価と目標管理との関係



資料出所 勤労務行政研究所「年俸制導入後の意識変化」(1994年)

前述の目標設定についての意識のズレに関する指摘等を踏まえると、評価者と被評価者との間のコミュニケーションを通じた評価への納得性の確保は、年俸制を始めとする能力・業績主義的人事労務管理制度の円滑な運用において極めて重要であり、これを欠くと労働者のモラルダウンを招き、かえってトータルとしての生産性の低下にもつながりかねない。目標面接制度や異議申立制度導入企業割合の水準は現状では高いものとはいえない。組織目標と連動した公正な評価基準の設定・公開や考課者訓練の実施などと併せ、適正な能力・業績の査定・評価へのさらなる取組が必要である。

(多様なキャリアパスの整備)

中高年齢化に伴う人事労務管理の見直しに際しては、能力・業績給の導入等によりコストダウンを図るといふ視点だけではなく、ピラミッド型人員構成下で形成されてきた組織の見直しなどにより、中高年齢労働者の活躍の場をつくり、働きを賃金に近づけるよう努力することも重要である。

近年、中高年齢大卒者を中心にライン管理者になれる者の割合が低下していることについては、先にみたとおりである。こうしたライン管理職ポストの不足と、企業の求める人材ニーズ及び社員の勤労意識の多様化を背景に、専門職や専任職というライン管理職とは異なる職種を設けた処遇制度を導入する企業が大企業を中心に増えている。こうした専門職制度等は、特定の専門分野を深めたいとする労働者の活用の道を開くことができ、労働者の能力発揮の観点からも組織の効率化・活性化の観点からも評価すべきものではない。しかし、実際の運用をみるとポスト不足対策の一つとしての処遇制度の面が強調されすぎて本来専門職には向かない労働者が専門職となったり、組織の中での専門職の位置づけがはっきりしていないことから労働者のモラルダウンを招いたりするといった問題点が指摘される事例が見受けられる。

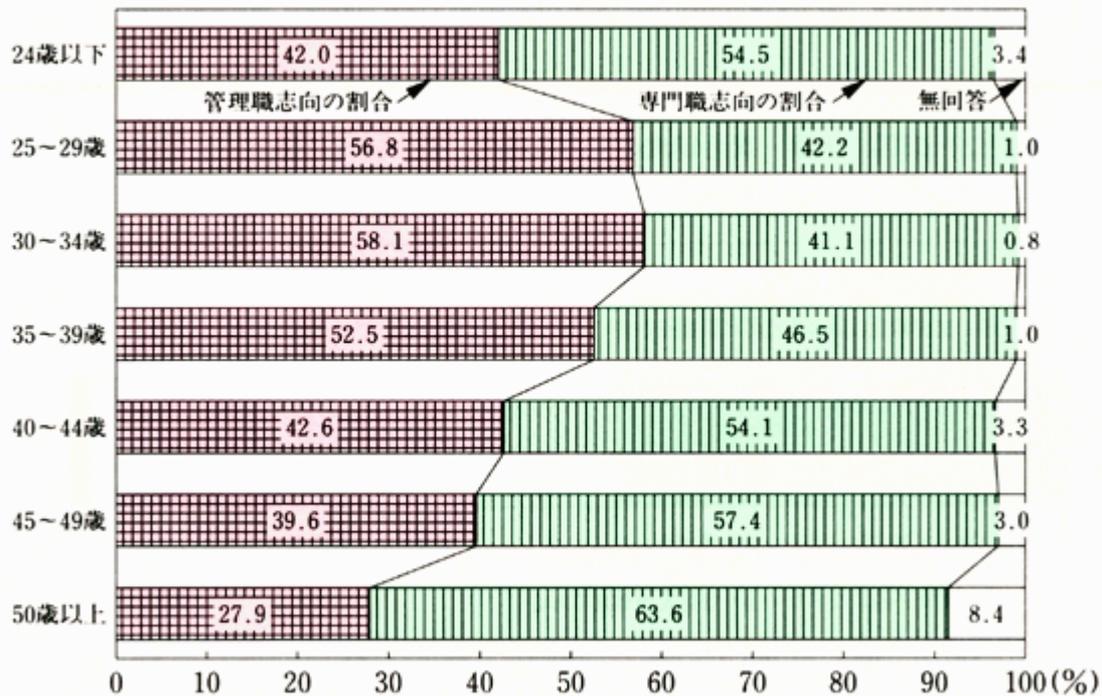
また、労働者自身の意識をみても、中高年齢以降低下するとはいうものの男子労働者には管理職志向が根強くみられる(第2-(2)-32図)。しかし、自分の能力が生かせることを条件にすれば専門職を希望する者も相当程度みられることから、専門職制度等に対する労働者の能力発揮の場としての期待は決して小さいものではない(付属統計表第86表)。これらの職群の企業戦略上の役割を明確にするとともに、それぞれのキャリアパスを労働者が自らの能力・適性に応じて選択できる機会を若いうちから段階的に整備する等、その本来の趣旨に沿った計画的な運用が求められよう。

(人事労務管理制度の見直しと労使のコンセンサスの形成)

能力・業績主義的人事労務管理制度への転換は、単に中高年齢者の過剰雇用対策となるべきものではなく、能力・業績の査定・評価の方法の確立、若年層も含めた賃金制度の見直し、キャリアパスの多様化を前提とした能力開発体制の多様化など企業の雇用管理制度全体に変革を迫るものである。

第2-(2)-32図 男子労働者の管理職志向と専門職志向

第2-(2)-32図 男子労働者の管理職志向と専門職志向



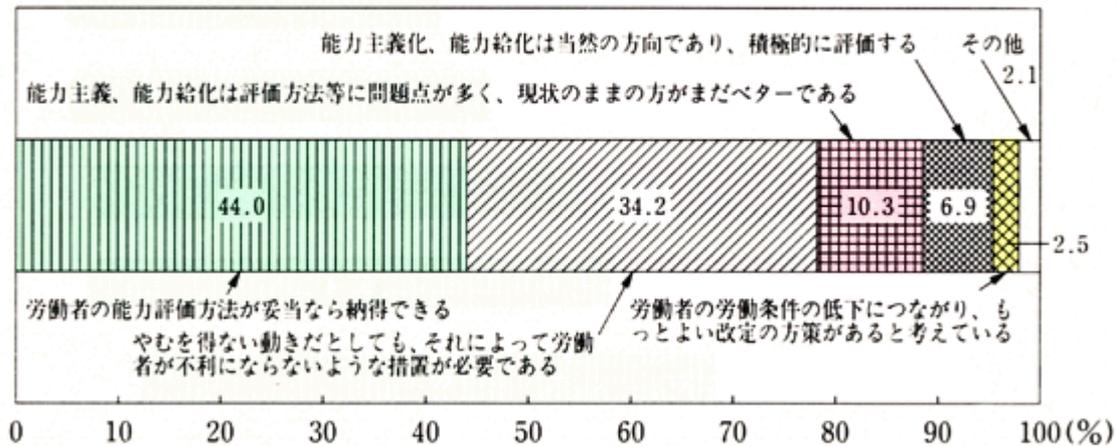
資料出所 (財)連合総合生活開発研究所「新しい働き方の創造をめざして」(1995年9月)

こうした大きな変化に対し、労働組合はどのような認識を持っているのであろうか。労働省「労働組合活動等実態調査」(1995年)によると、過去3年間に人事、賃金制度の改定があったという労働組合の割合は42.9%で、そのうち81.4%が改定に当たって「労使協議機関で協議した」としている。また、改定の内容としては47.3%が「能力主義・業績主義の導入、強化」という内容であったが、このような能力主義的要素を導入することに関する認識としては、「労働者の能力評価方法が妥当なら納得できる」とする組合が44.0%と最も多く、次いで「やむを得ない動きだとしても、労働者が不利にならないような措置が必要である」が34.2%と続いている(第2-(2)-33図)。ここでも能力・業績評価方法の確立がキーポイントとなることが示されるとともに、この点についての労使のコンセンサスの形成が重要であることがうかがえる。

また、労働者の不利にならないようにという不安感がかなり強く示されていることも注目される。賃金制度の見直しは、中高年齢層の雇用の安定を基本として行うべきことは言うまでもないが、勤労者の生活面への影響にも留意すべきである。特に、現在の中高年齢層の多くは前述したように長期雇用を前提とした年功賃金体系の下で若年期に賃金を上回る貢献をしてきているケースも多いとみられる。こうした労働者が、新たな能力主義的要素の導入によりいきなり能力評価期間を短縮化され、いわば後払い部分の賃金を回収できないということになれば、公正感を欠き著しいモラルダウンにつながりかねない。年功賃金制度はライフサイクル上必要な生計費に見合った収入を供給するという機能も有していたことにもかんがみ、こうした制度導入に当たっては現在の中高年齢労働者の雇用や生活の安定への配慮を欠いてはならない。

第2-(2)-33図 人事・賃金制度の能力主義化,能力給化に関する労働組合の認識

第2-(2)-33図 人事・賃金制度の能力主義化、能力給化に関する労働組合の認識



資料出所 労働省「労働組合活動等実態調査」(1995年)

(高年齢者の能力発揮と心身の健康確保)

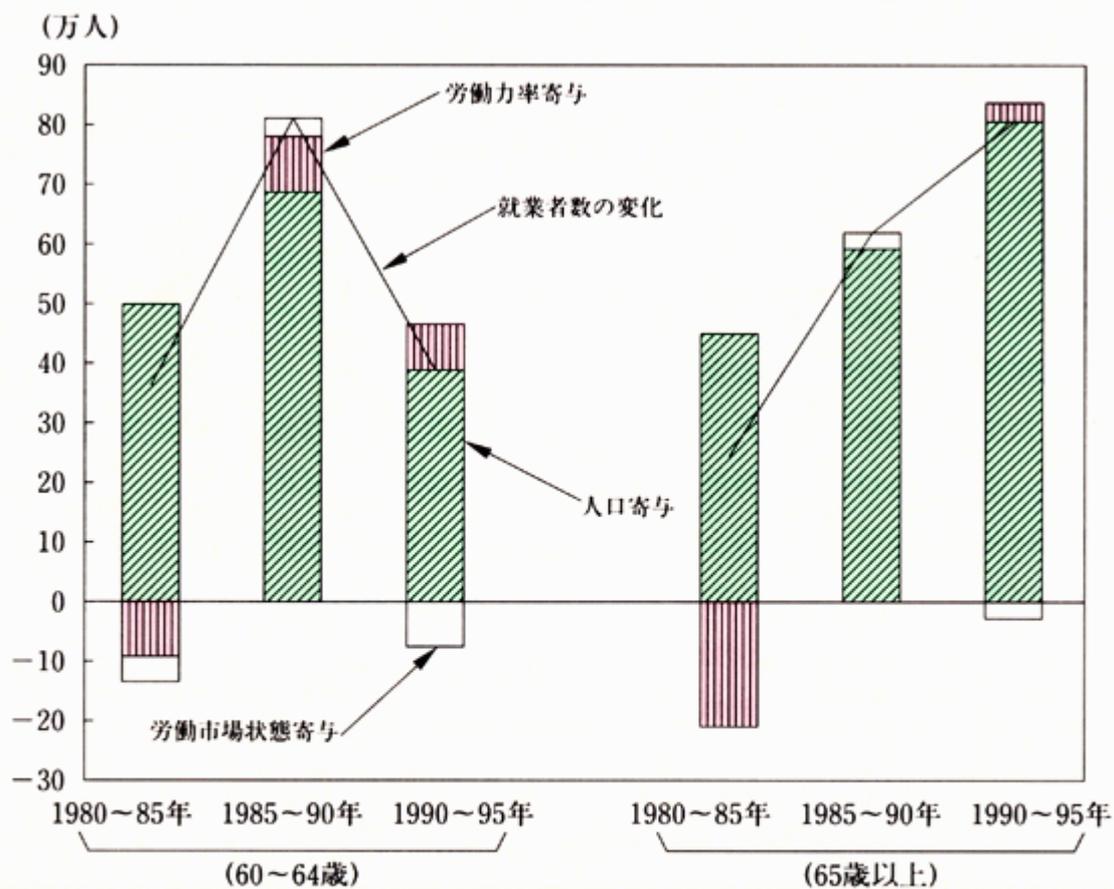
人口全体の高齢化を受けて60歳以上の高年齢就業者数は近年大きく増加している。これを人口寄与,労働力率寄与,労働市場状態寄与に分けると,最近10年間は60~64歳層,65歳以上層共におおむね前二者の寄与がプラスとなっており,高年齢者はその数のみならず就業意欲も増大していることが分かる(第2-(2)-34図)。その従業上の地位別の就業実態を現役労働者層と比較してみると,自営業主や家族従業者の割合が高いものの近年雇用者割合の上昇が顕著にみられる(付属統計表第87表)。

このように近年雇用者化の進む高年齢者ではあるが,第1部第1章第1節でみたように,その失業率は若年者に次いで高く,労働力需給は著しく緩和している。現在の高年齢者の就業実態をみると,他の年齢階層に比べ非正規従業員の割合が高く,週当たり労働時間も短時間の者の割合が高くなるなど,多様である。この背景には,高齢期に入るとその体力,就業動機などの個人差が大きくなることがある(第2-(2)-35図)。近年ますます就業意欲の増大する高年齢者の能力を発揮するための環境整備としては,まず,こうした多様性に対応し得る雇用機会の確保が必要である。高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づき1998年4月からの60歳定年が義務化されるが,60歳定年を基盤として65歳までの継続雇用を促進するなど,雇用を量的に確保することに加え,高年齢者が働きやすい柔軟な労働条件の設定や設備面の改善も含めた環境整備,職務再設計などによる高年齢者向けの職域の創設などの工夫を通じて,高年齢者の技能・経験の活用を図り,魅力ある就業の場を提供していくことが重要である。

また,職業生涯がますます長期化する中で,能力発揮の基本的な条件としてあげられるのは心身の健康確保である。国際競争の激化や能力・業績主義的雇用管理への転換といった労働者を取り巻く環境変化の中で,労働者のストレス性の疲労は今後増大する可能性がある。また,ホワイトカラー化の進展の中で自律的な働き方が広がり,健康面でも一層の自己管理が求められるものと考えられる。健康診断の実施やその事後措置を始めとした産業保健サービスが,企業規模を問わずあらゆる労働者に的確に提供されることが,今後の高齢化社会における労働者の活力の基盤を成すものとして期待される。

第2-(2)-34図 高年齢就業者数の変化の要因分解

第2-(2)-34図 高齢就業者数の変化の要因分解



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

(注) 要因分解については以下のとおり。

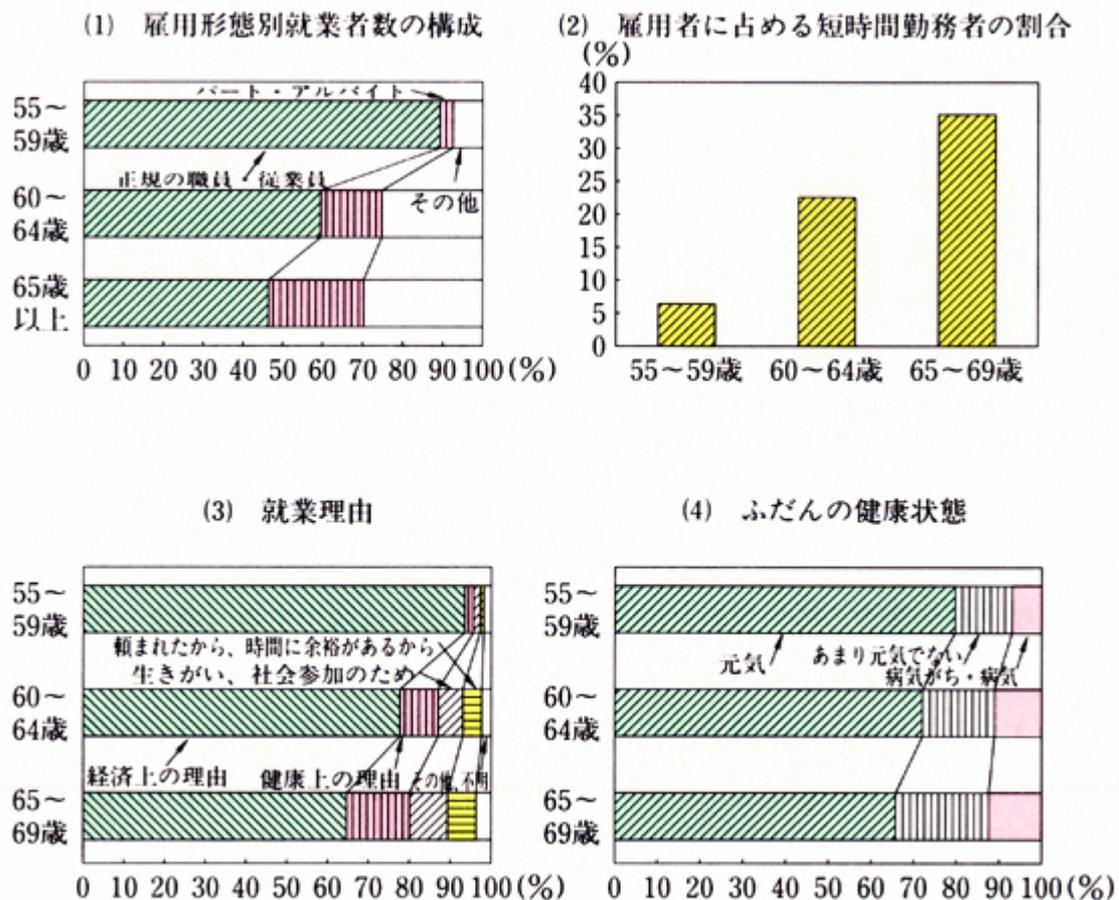
$$S = N \cdot r \cdot (1 - u) \text{ より}$$

$$\Delta S = \underbrace{r \cdot (1 - u) \cdot \Delta N}_{\text{人口寄与}} + \underbrace{N \cdot (1 - u) \cdot \Delta r}_{\text{労働力率寄与}} + \underbrace{N \cdot r \cdot \Delta (1 - u)}_{\text{労働市場状態寄与}}$$

S : 就業者数 N : 年齢階級別人口 r : 労働力率 u : 完全失業率

第2-(2)-35図 高齢者の就業実態

第2-(2)-35図 高年齢者の就業実態(男子)



資料出所 労働省「高年齢者就業実態調査」(1992年)、総務庁統計局「就業構造基本調査」(1992年)
 (注) (1)は、民間の役員を除く雇業者に占める割合。

第II部 人材育成と能力発揮を通じた経済社会の構造変化への対応

第2章 労働者の能力発揮のための条件整備

第2節 労働者の能力発揮に向けた雇用管理上の問題点と課題

4) 雇用管理の見直しの動きと勤労者生活

(能力・業績主義的管理と勤労者生活)

これまで述べたように、年功的性格の強かった我が国の処遇制度にも、能力・業績により大きなウェイトを置くものへと変化の兆しがみられる。一方、これまで労働者は、勤続に従って賃金水準がどのように上昇していくかをある程度予測でき、その見通しに沿って中長期的な生活設計を立ててきた。今後、こうした処遇制度の変更の動きが拡大すれば、個々の労働者の賃金水準の変動を通じて勤労者生活にも少なからぬ影響を与えるものと考えられる。ここでは、労働者のライフサイクルからみた家計収支や資産形成の動向を概観し、能力・業績主義的な雇用管理を行う上での課題について検討する。

(世帯主以外の貢献も大きい収入構造)

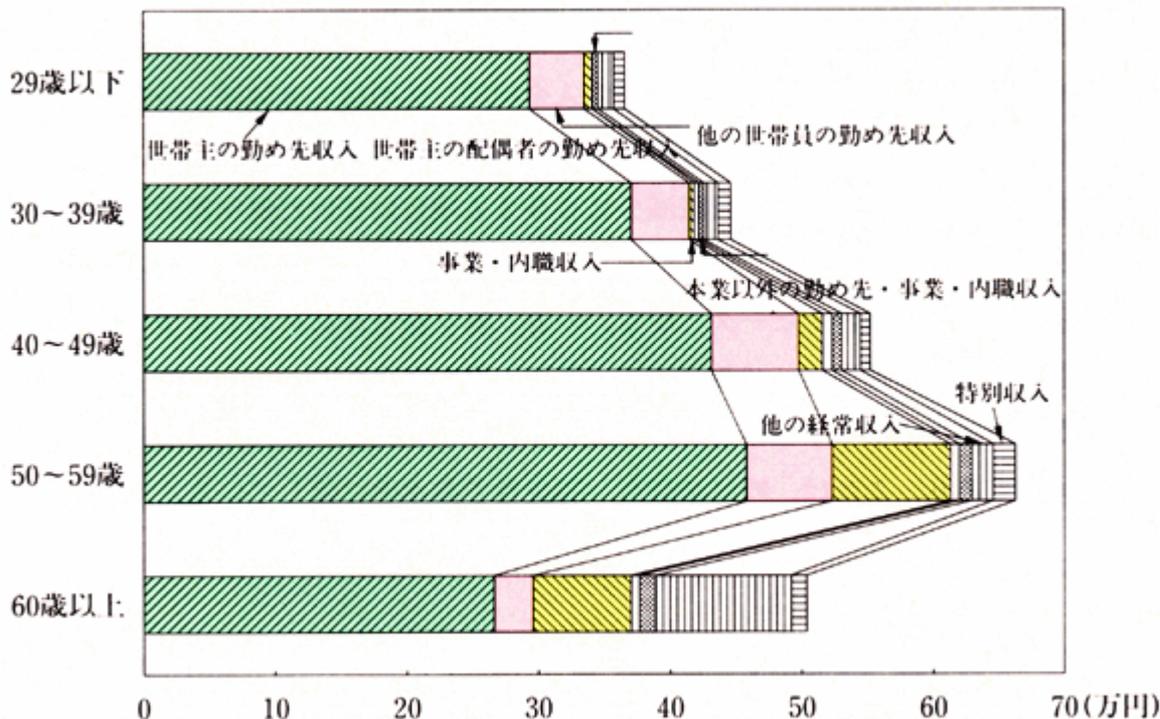
世帯主の年齢階級別の家計収入の動きを、総務庁統計局「全国消費実態調査」(1994年)でみよう。

まず、世帯の構成員ごとに、収入の動向をみてみよう。世帯全体の実収入のうち最も大きな部分を占める世帯主の勤め先収入については、加齢とともに増加し、50～59歳層でピークを迎え、その後は減少する。また、ピークまでの収入の増加幅は加齢と共に減少している。一方、世帯主の配偶者の勤め先収入は、世帯主が40歳台まで増加し、その後は減少している。他の世帯員の勤め先収入は、世帯主が50歳台の時に急激に増加し、60歳以上では減少する(第2-(2)-36図)。

このように、世帯主の年齢階級ごとにみた勤労者世帯の家計収入は、世帯主のほか、配偶者を始めとするその他の構成員の収入及びそれ以外の収入を加え、その構成比を変えながら全体として山形のカーブを描いている。特に、世帯主の配偶者の収入の変化は、世帯主の収入がピークを迎えつつあり、その増加幅が低下しつつある40歳台で大きく増加し、その後40歳台、50歳台を通じて他の時期より高くなっていること、また、後で述べるようにライフサイクルを通じてこの年齢層での資金需要が高いことなどから、家計収入を補完する上で重要な役割を果たしているといえる。その他の世帯員の勤め先収入については、主に子供の収入であるが、子供が学校を卒業する時期に当たると考えられる50歳台を中心に高くなっている。また、その後の減少は、子供の独立に伴う変化であると考えられる。いずれにせよ、収入面のこのような動きは、収入を担う家族の人数や年齢構成の変化に大きく左右されるとともに、家計全体としての資金需要の変化と表裏の関係にあるとみられる。

第2-(2)-36図 世帯主の年齢階級別、収入の種類別1か月平均実収入の構成

第2-(2)-36図 世帯主の年齢階級別、収入の種類別1か月平均実収入の構成(勤労者世帯)



資料出所 総務庁統計局「全国消費実態調査」(1994年)

(教育,住居費等で変動が大きい支出構造)

次に,支出面についてみてみよう。家計全体の実支出は,世帯主の年齢階級とともに変化し,全体としては収入と同じく50~59歳層をピークとする山形のカーブを描いている。世帯主の年齢変化に伴う消費支出の動向をみると,29歳以下から40歳台までの時期では,食料費,教育費,その他の消費支出を始めとしてほとんどの費目で増加がみられる一方,住居費が減少し続ける。40歳台以降は,50歳台でピークを迎えるその他の消費支出を除いて,ほとんどの費目で横ばいしないし減少がみられるが,住居費,保健医療費が若干増加している(第2-(2)-37図)。なお,その他の消費支出の内訳は,交際費,こづかい(使途不明金),諸雑費及び仕送り金であり,いずれも50歳台でピークを迎えている。とりわけ仕送り金については,40歳台と50歳台に集中しており,子供の就学状況に大きく依存しているものと考えられる(付属統計表第88表)。

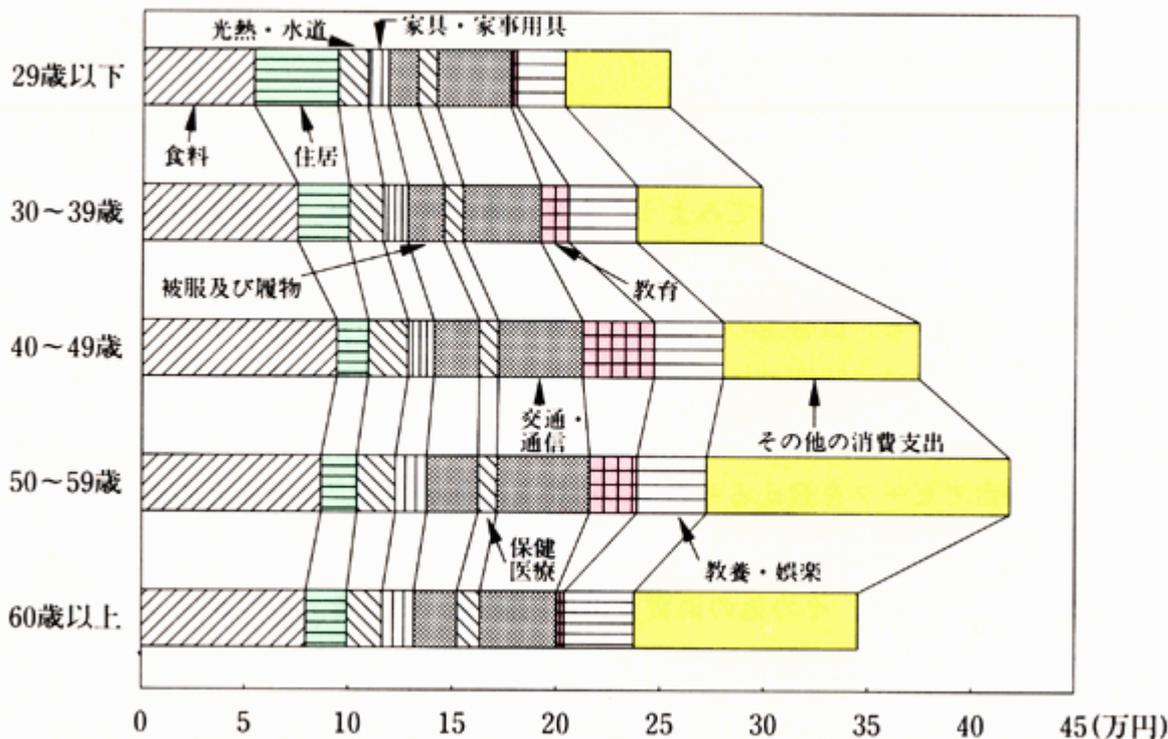
(40歳台,50歳台で高水準な土地家屋借入金純減)

可処分所得から消費支出を差し引いたものは,統計上「黒字」として計上される。黒字は,預貯金純増,保険純増,有価証券純購入,財産純増といった資産増加に寄与するものと,土地家屋借入金純減,他の借入金純減,分割払・一時払購入借入金純減といった負債の減少に寄与するものを含んでいる。そこで,資産増加に寄与する項目と負債減少に寄与する項目に分けた黒字額の変化をみると,黒字額は50歳台でピークに達し,このうち負債の減少に寄与する項目についての額も50歳台でピークとなる。一方,黒字額全体に占める負債の減少に寄与する項目の割合は,40歳台で46.0%と,最も高くなる。

負債の減少に寄与する項目の中で最もウェイトの大きいのは,土地家屋借入金純減であり,これは,特に40歳台,50歳台で高水準に達している。

第2-(2)-37図 世帯主の年齢階級別,費目別1か月平均消費支出の構成

第2-(2)-37図 世帯主の年齢階級別、費目別1か月平均消費支出の構成(勤労者世帯)



資料出所 総務庁統計局「全国消費実態調査」(1994年)

このように、黒字は可処分所得と消費支出の差として自動的に決まっているわけではなく、生涯における重大な支出を長期にわたり平準化する等大きな役割を果たしている点で、ライフステージに対応して伸縮を余儀なくされている側面が強いといえよう(第2-(2)-38図)。

(ローン返済の負担が大きい持家世帯の住居費)

家賃・地代、土地家屋借入金返済など住居に関する支出が世帯主の年齢とともに変化することは上で見たとおりであるが、これは居住形態の変化を反映したものである。借家・借間世帯、住宅ローンのある持家世帯、住宅ローンのない持家世帯の構成比を年齢階級別にみると、借家・借間世帯の割合は29歳以下の77.2%から年齢とともに低下し、50歳台以降は2割を下回る。住宅ローンのある持家世帯の割合は40歳台に47.2%とピークとなる。また、住宅ローンのない持家世帯の割合は年齢とともに上昇しているが、30歳台から50歳台まで常に住宅ローンのある世帯の割合を下回っている(付属統計表第89表)。

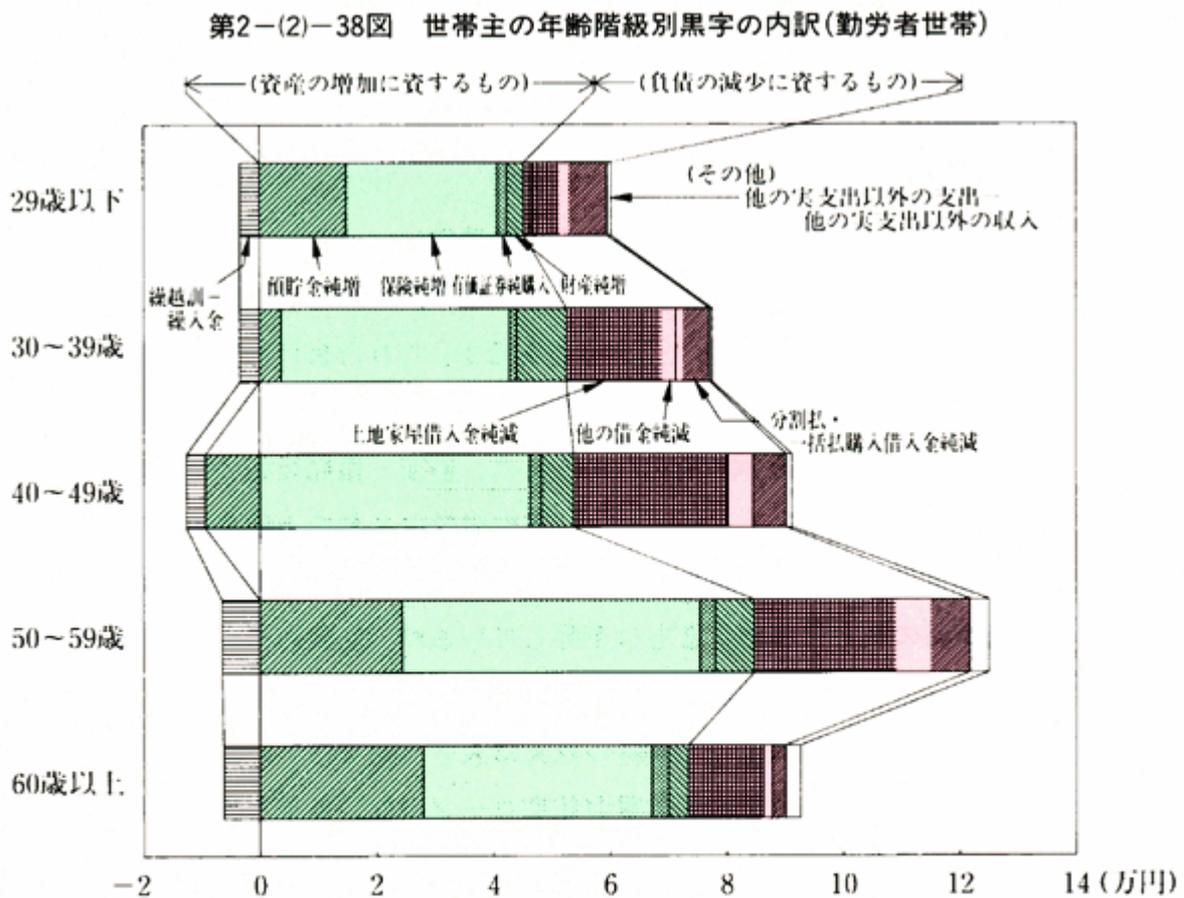
住宅ローンの有無によって家計の収支は大きく異なっている。住宅ローンのある世帯では、1か月平均住居費が住宅ローンのない世帯と比べて低くなっているが、住居費に住宅ローンの返済を含めた額を比較してみると、住宅ローンのある世帯では64,719円、ない世帯では30,390円と2倍以上の格差があることが分かる。一方、収入面でも両者には著しい違いがみられる。住宅ローンのない世帯を100とした住宅ローンのある世帯の実収入は120.7となっている。そのうち配偶者の収入をみると150.3と大幅に高く、配偶者の収入が住宅ローン返済に大きな貢献をしていることが分かる。また、平均貯蓄率については、住宅ローンのある世帯では、平均7.9%であるのに対して、住宅ローンのない世帯では14.2%となっており、貯蓄性資産の形成に関しては、両者の収入格差を相殺して余りある影響を与えていることが分かる。

(大学生のいる世帯で特に大きい教育関係費)

教育費の年齢変化は、子供の就学状況を反映したものである。夫婦と子供1人の世帯を例にとり、子供の就学状況別の消費支出の変化をみてみると、小学生の時期を底にして教育費は就学段階に応じて増加し、大学に進学すると大幅な増加をみせる。大学生のいる世帯の黒字はマイナスとなっており、消費支出が可処分所得を上回っているが、これは、世帯主の平均年齢が52.5歳と、他の支出項目もピークに達する年代である

ことも影響している(第2-(2)-39図)。大学に通う子供のいる世帯についてさらにみてみよう。これまでみてきた教育費には学校等の授業料のほか、教科書・学習参考書及び補習教育の費用が含まれているが、実際には、その他にも、通学、文房具、辞書・辞典類のための費用及び遊学仕送り金なども教育に関する費用としてあげられる。そこで、教育費にこれらを加えた「教育関係費」をみると、自宅通学の大学生のいる世帯では1月当たり約13万円となっているが、自宅外通学生といった遊学中の者のいる世帯では約19万円にもものぼる。これは、授業料等に加え、下宿料等の負担の必要から仕送り金が多いからである。大学生のいる世帯の平均消費性向をみると、自宅通学の大学生のいる世帯では98.1、遊学中の者のいる世帯では101.3と、勤労者世帯で最も高い45～49歳層の84.8を大きく上回っている。また、平均貯蓄率をみると、45～49歳の勤労者世帯で6.3%であるのに対し、自宅通学の大学生のいる世帯では-5.6%、遊学中の者のいる世帯では-9.3%となっている(附属統計表第90表)。こうしたことから、大学生のいる世帯の多くが、収支のやり繰りを貯蓄の取り崩し等で対応している姿がうかがえる。高学歴化の進展の中で、こうした負担の大きい世帯が今後増加することが予想される。

第2-(2)-38図 世帯主の年齢階級別黒字の内訳

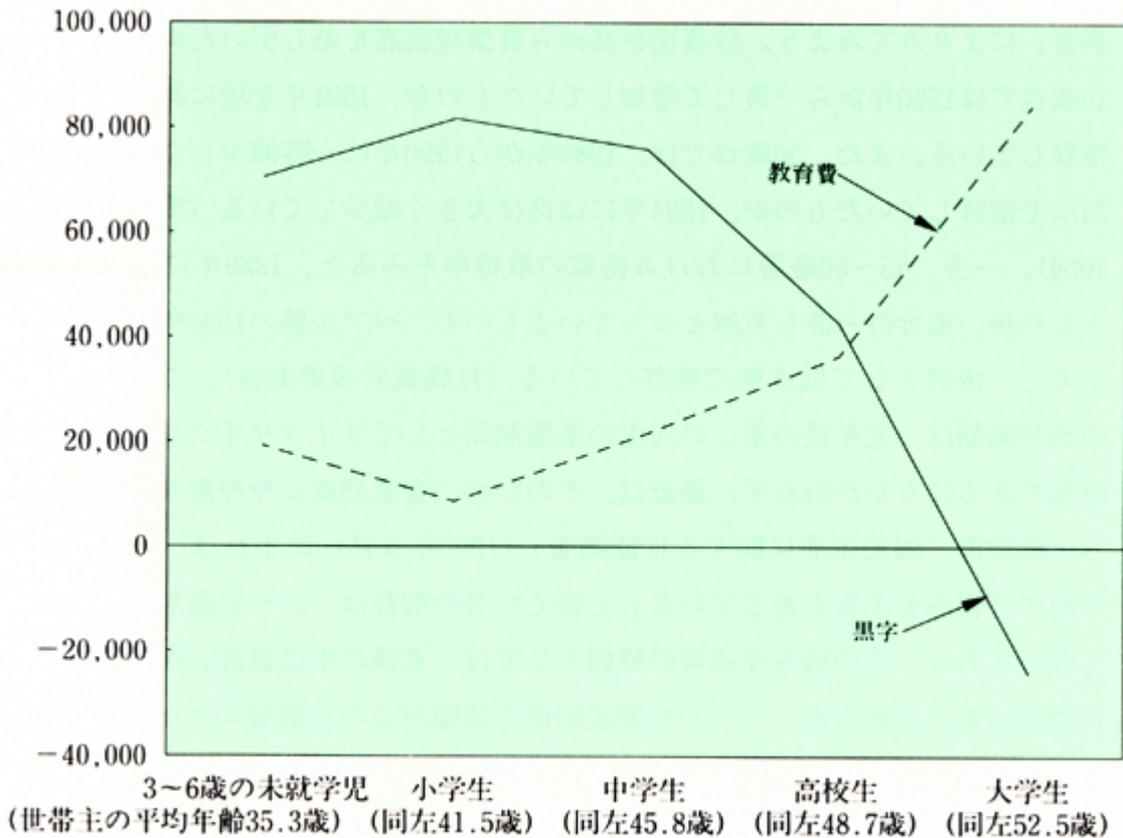


資料出所 総務庁統計局「全国消費実態調査」(1994年)

- (注) 1) 資産の増加に資するものとは、預貯金純増(預入-引出)、保険純増(掛金-取金)、有価証券購入(購入-売却)、財産純増(購入-売却)をいう。
 2) 負債の減少に資するものとは、土地家屋借入金純減(返済-借入)、他の借入金純減(返済-借入)、分割払・一括払購入借入金純減(返済-借入)をいう。
 3) その他とは、他の実支出以外の支出から他の実収入以外の収入を引いたものをいう。

第2-(2)-39図 夫婦と子供1人の世帯における子供の就学状況別教育費及び黒字

第2-(2)-39図 夫婦と子供1人の世帯における子供の就学状況別教育費及び黒字
(円)
(勤労者世帯)



資料出所 総務庁統計局「全国消費実態調査」(1994年)

(注) 教育費とは、授業料、教科書・学習参考書代、補習教育費をいう。

(中高年齢者で強い負担感と滞る資産形成)

以上、勤労者世帯の支出には、ライフサイクルに密接に関連して変動するものが多いことをみてきた。とりわけ、住居や子供の教育に関する費用は40歳台から50歳台でピークを迎えており、中高年齢期での家計負担が大きくなっている。こうした中高年齢者の生活意識について厚生省「国民生活基礎調査」(1994年)によってみると、生活が「大変苦しい」又は「やや苦しい」と答えた者の割合は、40歳台で最も高くなっている(付属統計表第91表)。

中高年齢期の勤労者世帯における資産形成の状況を総務庁統計局「貯蓄動向調査」によりみてみよう。貯蓄現在高から負債現在高を差し引いた純貯蓄は、40歳台では1980年から一貫して増加していたものが、1991年を境に減少傾向で推移している。また、50歳台では、1989年から1990年に一時減少した後、増加傾向で推移していたものが、1994年G'こは再び大きく減少している(第2-(2)-40図)。一方、55~59歳層における持家の取得率をみると、1989年に大きく低下した後、幾分持ち直し気味となっているものの、バブル前の1980年代と比較すると、依然として低水準で推移している(付属統計表第92表)。このように、中高年齢期は、定年後の第二の人生の準備期間としてライフサイクル上重要な時期であるにもかかわらず、最近はそのための資産形成にやや滞りがみられる。総理府「国民生活に関する世論調査」(1995年5月)によれば、日常生活の中で「悩みや不安を感じている」と答えた者の割合は、50~54歳層で最も高くなっており、その悩みや不安の原因としては「老後の生活設計」がトップを占めていることから、こうした資産形成の問題がこの年齢層にとって深刻な問題として受け止められていることがうかがえる(付属統計表第93表)。

(安定した勤労者生活の実現に向けて)

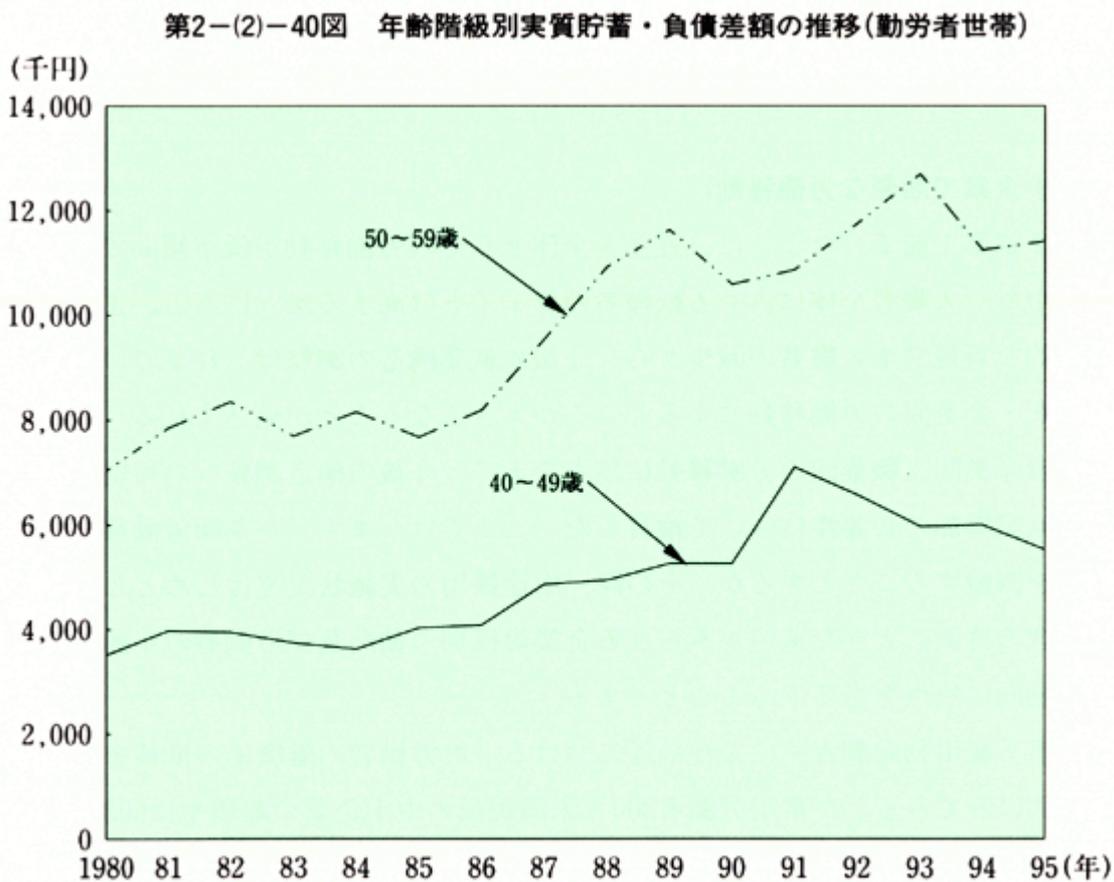
勤労者家計における支出は、ライフサイクルの各段階で必然的に変化する要素を含んでおり、中高年齢期にその負担は最も大きくなる。その意味では、年功的賃金制度は、結果的に勤労者のライフサイクルに伴い変化する資金需要をおおむね満たしてきたものといえよう。しかし、先にみたように、能力・業績主義的賃金

制度の下では、賃金が年齢とともに安定的に増加する保障はない。

ライフサイクルの中で支出需要が最も多く、また、定年後の新たな生活に向けての準備期間である中高年齢層の負担感が増大する中で、こうした賃金制度の見直しは勤労者生活の安定性に影響を及ぼす可能性がある。

能力・業績主義的賃金制度の導入に当たっては、こうした現在の中高年齢層の置かれた環境を考慮し、労使の十分な対話を基軸としたルールづくりとその公平、公正な運用により、労働者が安心して働ける環境づくりを行う必要がある。また、労働者にとっては、ライフサイクルに応じた資金需要を賄うため、今後はより主体的、計画的な資産形成を行わなければならない。個々人の自助努力はもとより、これを行政としても積極的に支援する必要がある。

第2-(2)-40図 年齢階級別実質貯蓄・負債差額の推移(勤労者世帯)



資料出所 総務庁統計局「貯蓄動向調査」

(注) 貯蓄現在高から負債現在高を差し引いたものを、消費者物価指数により実質化したもの。

第II部 人材育成と能力発揮を通じた経済社会の構造変化への対応

第2章 労働者の能力発揮のための条件整備

第3節 能力発揮に必要な労働移動の問題点と課題

本節では、産業構造の変化や新規学卒者の減少などに伴い労働移動の活発化が予想される中、企業間における労働移動の実態と労働移動のコストを明らかにするとともに、失業を経ない円滑な労働移動を進めるための課題を検討する。

さらに、労働移動の増加に対応した労働市場の整備のための課題について検討する。

第II部 人材育成と能力発揮を通じた経済社会の構造変化への対応

第2章 労働者の能力発揮のための条件整備

第3節 能力発揮に必要な労働移動の問題点と課題

1) 企業間労働移動の実態

(中小企業で活発な労働移動)

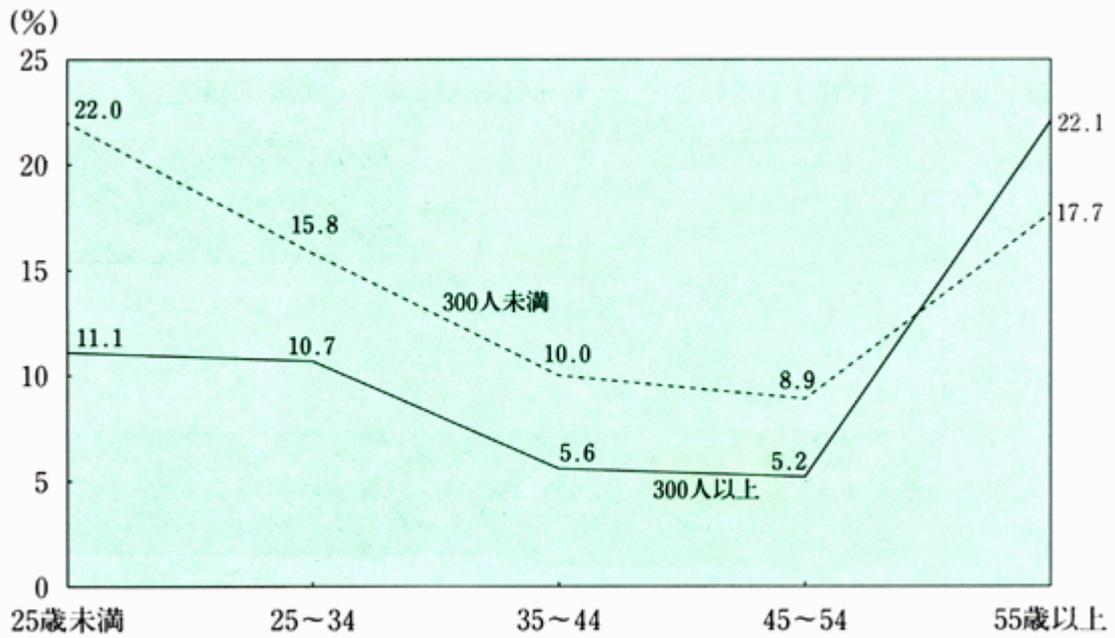
第2章第1節でみたように、近年、全体としての労働移動が低下傾向で推移する中で、入職者全体に占める転職者のウェイトは高まる傾向にある。また、将来的な新規学卒入職者の減少から、今後の就業構造の調整はこれまで以上に産業間・企業間の労働移動によるところが大きくなることを見込まれる。第1節では産業間、職業間の労働移動に焦点をあて、今後の構造調整への対応における転職増加の必要性について検討した。ここでは、まず、企業間労働移動の実態を概観することとするが、その際、中途採用の実施状況をはじめとした雇用管理の特徴に大きな違いがみられる企業規模別の動向及び労働者の年齢階級別の動向に焦点を当ててみることにする。

前出「雇用動向調査」により最近における一般労働者の離職率の推移を企業規模別にみると、常用労働者300人未満規模の中小企業の離職率は同300人以上規模の大企業に比べ一貫して高い水準で推移しているが、これを年齢階級別にみると、大企業では中小企業に比べ55歳以上の高年齢層における離職率が高いのに対し、中小企業では若年層や中堅層での離職率が相対的に高い(付属統計表第94表、第2-(3)-1図)。また、離職者のうち勤続1年未満で離職した者の割合を企業規模別にみると、中小企業では常に大企業のそれを上回って推移しており、中小企業における若年層、中堅層を中心とした労働者の定着性の低さがうかがえる(第2-(3)-2図)。

一方、一般労働者の入職率の推移をみると、中小企業の入職率は大企業の入職率とおおむね同じ傾向で推移しているものの、離職率と同様大企業より高い水準で推移しており、大企業に比べ中小企業における労働移動が活発であるといえる。また、年齢階級別には、いずれの年齢層においても中小企業の入職率が大企業の入職率を上回っている(付属統計表第95表)。しかし、どのような者が入職しているかは規模によって大きく異なっており、中小企業では入職者全体に占める新規学卒入職者の割合が低い一方、転職入職者の割合が高く、中小企業では若年層や中堅層を中心とした離職に伴う人材補充の多くを中途採用者に依存しているといえよう(第2-(3)-3図)。

第2-(3)-1図 企業規模、年齢階級別離職率

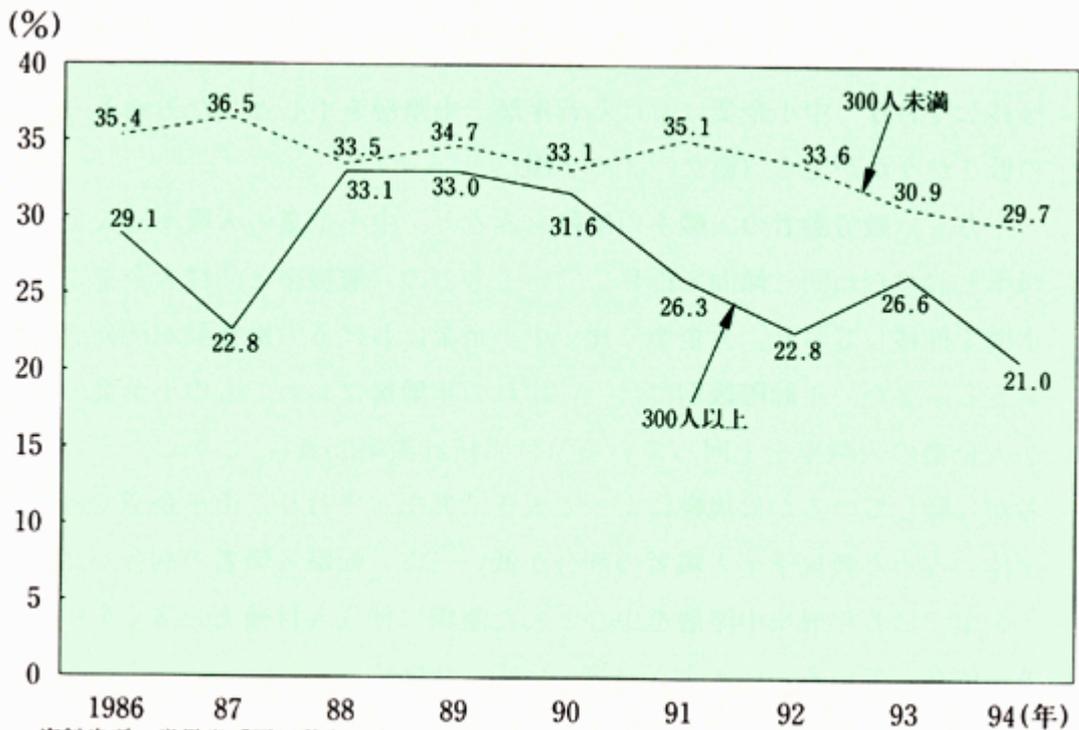
第2-(3)-1図 企業規模、年齢階級別離職率(一般労働者)



資料出所 労働省「雇用動向調査」(1994年)

第2-(3)-2図 企業規模別離職者に占める勤続1年未満の離職者数割合の推移

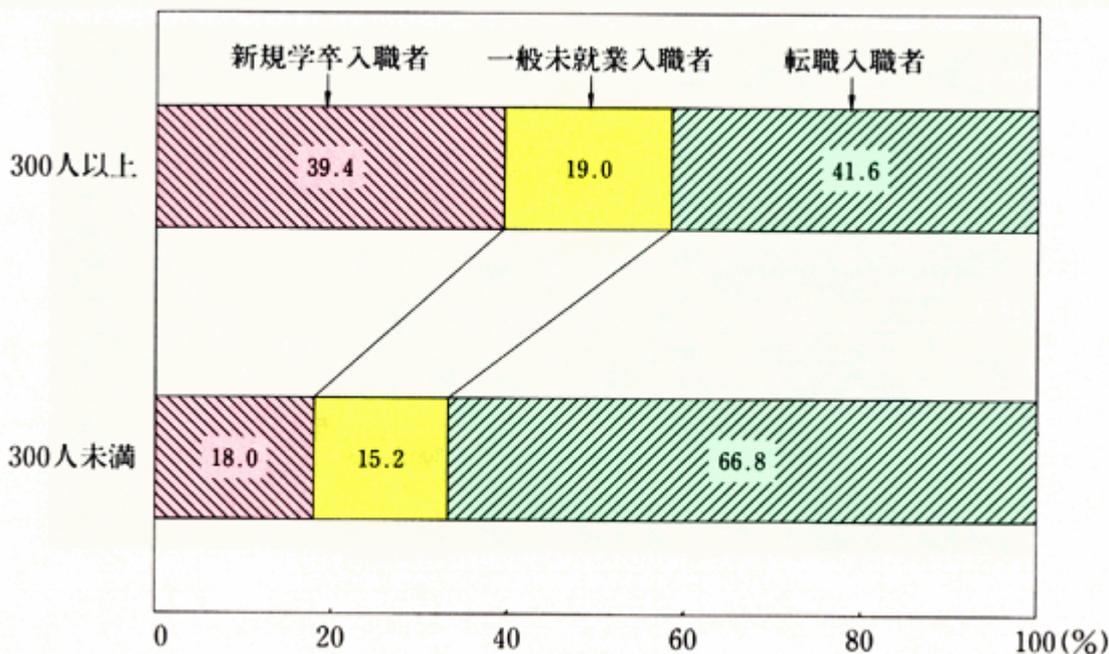
第2-(3)-2図 企業規模別離職者に占める勤続1年未満の離職者数割合の推移(一般労働者)



資料出所 労働省「雇用動向調査」
(注) 建設業を除く調査産業計

第2-(3)-3図 企業規模,職歴別入職者数割合

第2-(3)-3図 企業規模、職歴別入職者数割合(一般労働者)



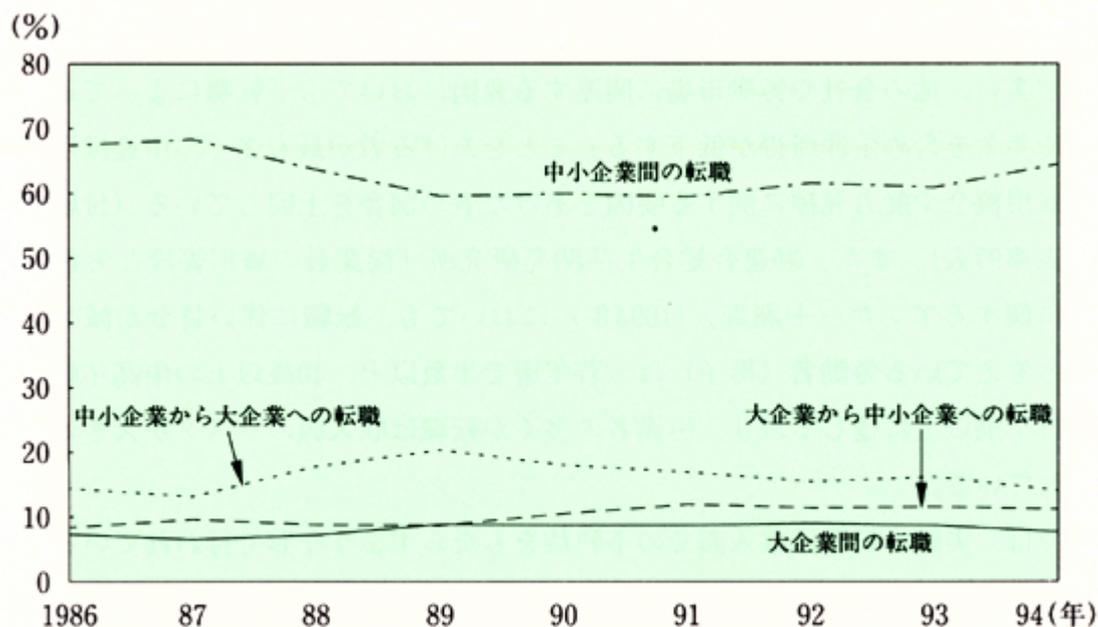
資料出所 労働省「雇用動向調査」(1994年)

(高年齢者に多い非自発的離職と平行移動)

次に、各企業規模間における転職による移動状況の推移をみると、中小企業間の移動が全体の6割以上を占める水準で推移しており、中小企業から大企業への転職や大企業間の転職のウェイトは低いものとなっている(第2-(3)-4図)。また、いずれの年齢層においても中小企業間の転職が最も多くなっているが、若年層では中小企業から大企業への転職、高年齢層では中小企業間の転職割合が相対的に高くなる傾向がみられる。さらに中小企業間の移動についての内訳をみてもほぼ同様の傾向がみられ、若年層では他の年齢層に比べ相対的に規模の大きい企業への転職割合が高く、高年齢層では同規模企業への転職割合が高い(付属統計表第96表)。

第2-(3)-4図 企業規模間の転職割合の推移

第2-(3)-4図 企業規模間の転職割合の推移(前職雇用者)



資料出所 労働省「雇用動向調査」

(注) 1) 常用労働者数300人以上の企業を大企業、300人未満の企業を中小企業とした。

2) 建設業を除く調査産業計

なお、年齢階級ごとに離職理由別の離職者割合をみると、若年層では個人的理由により離職した者が9割近くに達しているのに対し、高年齢層では会社都合(「経営上の都合」(出向及び出向元への復帰を除く)、「定年」及び「契約期間満了」)により離職した者が半数以上を占めている。

このように、転職による労働移動は、中小企業間の移動を中心として、若年層では自発的理由による上向移動、高年齢層では非自発的理由を中心とした平行移動という形で行われる場合が相対的に多くなっている。

第II部 人材育成と能力発揮を通じた経済社会の構造変化への対応

第2章 労働者の能力発揮のための条件整備

第3節 能力発揮に必要な労働移動の問題点と課題

2) 労働移動のコスト

(収入面での不安が大きい転職)

労働者が転職をためらうのはどのような理由によるのであろうか。(財)連合総合生活開発研究所「職業転換能力に関するアンケート」(1994年)により、サラリーマンの転職を妨げていると思われる要因についてのホワイトカラーの意識(複数回答)をみると、現在勤務している会社に関連する要因として「長くいるほど賃金が高くなる仕組みの中にいる」、「定年までいた方が退職金が増える仕組みがある」といった勤続年数が重視される賃金制度をあげる者が多い。他の会社や労働市場に関連する要因においても「転職によって退職金や年金を含め生涯所得が低下する」ことをあげる者が最も多く、中途採用者の雇用機会や能力発揮に関する要因をあげた者の割合を上回っている(付属統計表第97表)。また、(財)連合総合生活開発研究所「従業員の雇用管理と労使関係に関するアンケート調査」(1994年)においても、転職に伴い賃金が減少すると考えている労働者(男子)は、若年層で半数以上、40歳以上の中高年齢層では7割以上に達しており、労働者の多くが転職は収入面のリスクが大きいと感じている。

では、実際に転職は収入面での不利益をもたらすような形で行われているのであろうか。以下では、1)中途採用先の在籍労働者の賃金との比較、2)本人の転職前後の賃金変動、3)通常、勤続年数に大きく左右される退職金の変動の3つの観点から、転職に当たって労働者が感じているような収入面のリスクの現実性を検証してみることにしよう。

(在籍者とのバランスが重視される事務職中途採用者)

まず、企業における中途採用者の賃金の取扱いはどうなっているのかを前出「雇用管理調査」(1995年)からみてみよう。今後、中途採用者を採用する予定がある企業の割合は、管理職で28.2%、事務職(総合職、以下「事務職」という)で37.5%、技術・研究職で44.1%となっている。これらの採用予定企業における中途採用者の賃金等の格付け決定基準(複数回答)をみると、採用職種により若干傾向が異なるものとなっている。いずれの職種においても「在籍者賃金とのバランス」や中途採用者の「年齢」、「能力」を基準に格付けを行う企業が多いが、事務職の採用に際しては、他の職種に比べ「能力」、「職務の経験年数」、「専門的知識」といった職業能力に関するものをあげる企業は少なく、「在籍者賃金とのバランス」、「年齢」、「学歴」を基準に格付けする傾向が強くなっている(付属統計表第98表)。中途採用者の賃金等の格付け方法についても、管理職、技術・研究職の採用に際しては「同期に関係なく格付け」する企業が最も多く「同期と同等の扱い」をする企業が「同期より下位」に格付けする企業より多いのに対し、事務職では「同期より下位」に格付けする企業が36.6%と最も多い(付属統計表第99表)。この背景としては、事務職においては管理職や技術・研究職と比較して相対的に中途採用時に求められる能力、技術内容が具体化していない場合が多いことが考えられる。その結果、具体的な能力を基準に採用するよりは在籍者とのバランス等を重視することとなり、勤続が評価される在籍労働者に比べ転職後の賃金面の処遇が不利に扱われる場合が多いものと考えられる。

(高年齢者で多い転職に伴う賃金低下)

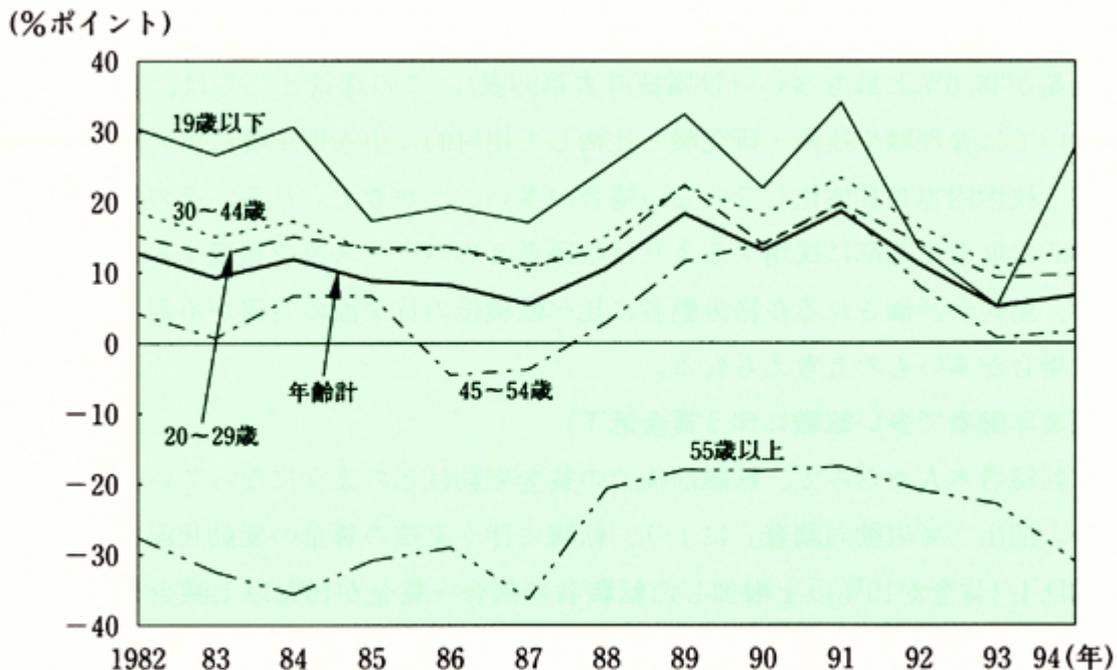
転職者本人からみて、転職前後での賃金変動はどうなっているだろうか。前出「雇用動向調査」により、転職に伴う実際の賃金の変動状況を賃金変動D.I.(賃金が10%以上増加した転職者の割合—賃金が10%以上減少した転職者の割合)でみると、転職者全体では、景気動向等による変動がみられるものの常に

プラスで推移しており、転職に伴って賃金が増加する場合の方が多くを示している。しかし、これを転職者の年齢階級別にみても、若年層や中堅層では転職後の賃金が増加する割合の方が高い状況で推移しているのに対し、45～54歳層ではほぼプラスで推移しているもののその割合は低くなり、景気動向によってはマイナスを示すこともある。また、経営上の都合や定年等の非自発的理由による転職が多い55歳以上層では一貫してマイナスで推移しており、高年齢での転職ほど賃金低下のリスクが大きいことを示している(第2-(3)-5図)。

高年齢での転職に伴う賃金低下のリスクは、在籍労働者の賃金との比較の上でも大きなものとなっている。前出「賃金構造基本統計調査」(1994年)により、男子・大卒における中途採用者(勤続0年)と同年齢階級の標準労働者(学校卒業後直ちに就職し、同一企業に継続勤務している労働者)の所定内賃金の格差をみると、転職後の賃金が増加する者が多い若年層や中堅層では、標準労働者との賃金格差があまりみられないか標準労働者の賃金を上回る状況にあるが、非自発的理由による移動に伴い賃金が低下する者が多い高年齢層では賃金格差が大きく、55～59歳層における中途採用時の賃金は標準労働者の60%となっている(第2-(3)-6図)。

第2-(3)-5図 転職による賃金変動D.I.の推移

第2-(3)-5図 転職による賃金変動D.I.の推移(前職雇用者)



資料出所 労働省「雇用動向調査」

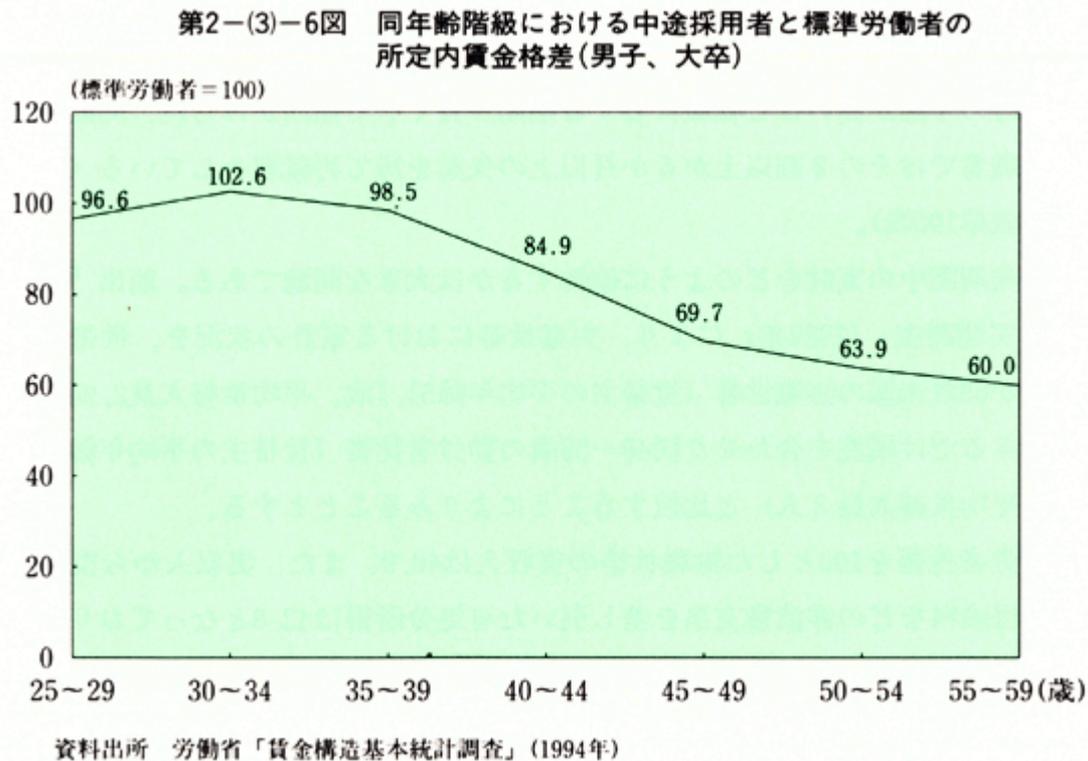
- (注) 1) 賃金変動D.I. = 「賃金が増加した転職者の割合」 - 「賃金が増加しなかった転職者の割合」
 2) 建設業を除く調査産業計

(転職に伴う退職金の低下)

次に、転職が退職金に与える影響をみてみよう。労働省「退職金制度・支給実態調査」(1993年)によれば、退職金制度がある企業の81.4%が退職年金制度との併用を含め何らかの退職一時金制度を有しているが、退職一時金の支給率には、勤続年数や退職理由により大きな違いが生じる。中央労働委員会事務局「賃金事情等総合調査(退職金・年金及・定年制事情調査)」により勤続年数による定年退職一時金支給率の格差をみると、長期勤続者を中心に近年その格差はやや縮小しているものの、勤続30年までは勤続年数とともに累進的に上昇する支給率となっている。また、男子・大卒(事務・技術労働者)における会社都合による退職金と自己都合による退職金の格差をみると、会社都合による退職金を100とした勤続5年の自己都合退職金は51.4と会社都合退職金の2分の1程度となっているが、勤続年数が高まるにつれて格差は小さくなり、勤続20年で79.8、同38年で97.1と、会社都合に比べ、自己都合の場合は長期勤続者が有利となっている(第2-

(3)-7図)。

第2-(3)-6図 同年齢階級における中途採用者と標準労働者の所定内賃金格差



製造業1,000人以上の企業における男子労働者の転職に伴う退職金の低下率を試算してみると、学歴や職種にかかわらず40歳前後で転職した場合の低下率が最も大きい(第2-(3)-8図)。これは、退職金の支給率が勤続年数の増加に伴って累進的に上昇していくため、通算した勤続期間が同じでも転職前後で長期にわたる勤続期間が確保できる若年層や高齢層に比べ、転職により生涯の勤続期間が比較的短期間の勤続年数に分断される40歳前後で退職金の総額が少なくなるためである。なお、この試算結果は現行の勤続年数や年齢に応じた標準的な賃金構造を基に試算したものであり、実際の転職行動による退職金の低下率とは異なること、転職した際に得る退職金の時間の経過に伴う価値の変動は含まれていないことに留意する必要がある。

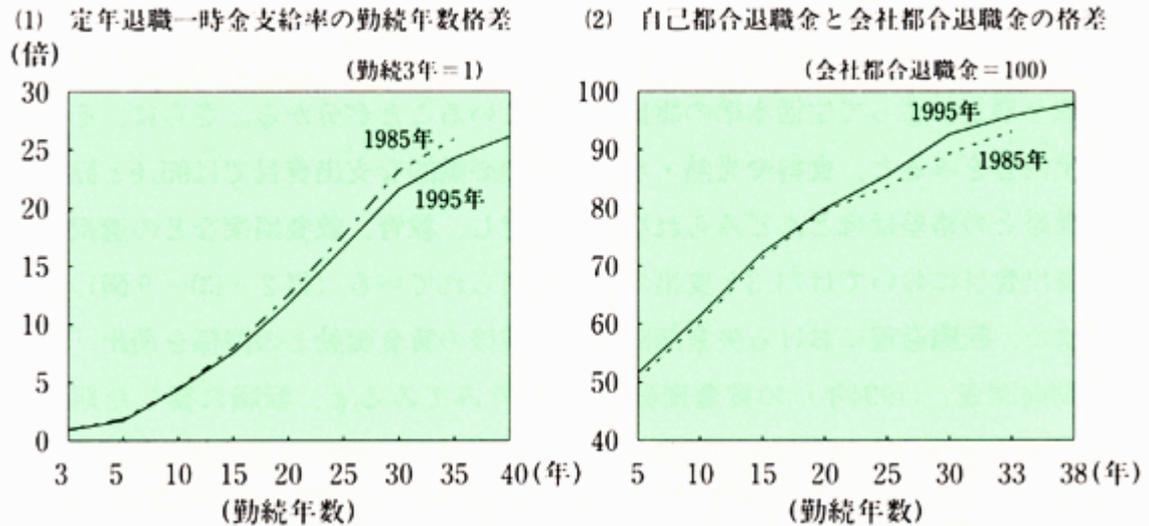
(転職過程における失業のコスト)

賃金や退職金の低下のみならず、現実には失業を経て転職をする者も多い。前出「雇用動向調査」(1994年、特別集計)によれば、転職者(前職雇用者、出向及び出向先からの復帰を除く)のうち6か月以上の長期にわたる失業を経た者は14.2%となっている。これを転職時の年齢階級別にみると、総じて転職時の年齢が高いほど転職に要する期間が長くなる傾向がみられ、55歳以上の転職者ではその2割以上が6か月以上の失業を経て再就職をしている(付属統計表第100表)。

失業期間中の家計をどのように維持するかは大きな問題である。前出「全国消費実態調査」(1994年)により、失業世帯における家計の状況を、世帯主の年齢が60歳未満の無職世帯(世帯主の平均年齢51.1歳、平均世帯人員2.94人)とできるだけ属性を合わせた同40~59歳の勤労者世帯(世帯主の平均年齢50.5歳、平均世帯人員3人)と比較することによりみることとする。

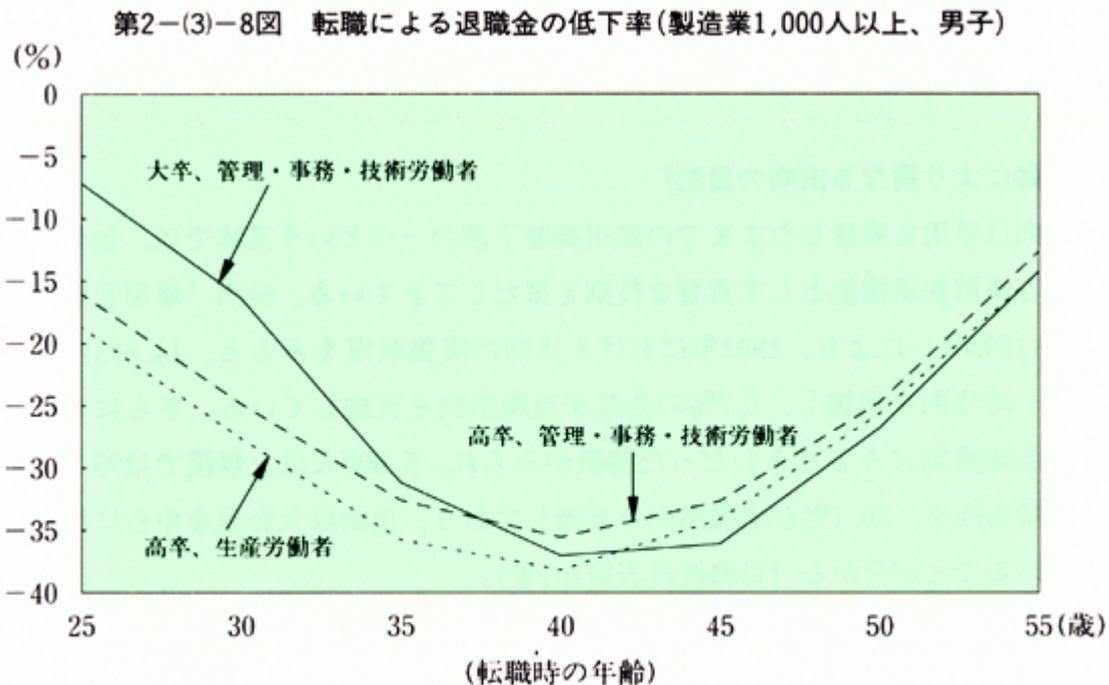
第2-(3)-7図 勤続年数、退職理由による退職金の格差

第2-(3)-7図 勤続年数、退職理由による退職金の格差



資料出所 中央労働委員会事務局「賃金事情等総合調査(退職金・年金及び定年制事情調査)」

第2-(3)-8図 転職による退職金の低下率



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」、中央労働委員会事務局「賃金事情等総合調査(退職金・年金及び定年制事情調査)」から労働省労働経済課にて推計

(注) 推計方法については付注-3参照。

勤労者世帯を100とした無職世帯の実収入は40.9,また,実収入から税金や社会保険料などの非消費支出を差し引いた可処分所得は43.8となっており,世帯主が就業している勤労者世帯との収入格差は大きなものとなっている。一方,無職世帯の消費支出は勤労者世帯の81.1と収入ほど大きな格差はみられないが,無職世帯における平均消費性向をみると147.9%と可処分所得を大きく上回った支出がなされているほか,平均貯蓄率が大きなマイナス(50歳未満-137.0%,50~54歳-27.5%,55~59歳-34.8%)となっており,無職世帯では貯蓄の取り崩しによって生活水準の維持に努めていることが分かる。さらに,その支出内容をみると,食料や光熱・水道などの必需的な支出費目では95.0と勤労者世帯との格差はほとんどみられないのに対し,

教育、教養娯楽などの選択的な支出費目においては73.3と支出の節約が図られている(第2-(3)-9図)。

また、転職過程における失業期間と転職前後の賃金変動との関係を前出「雇用動向調査」(1994年)の賃金変動D.J.によりみると、転職に要した期間が短いほど転職後の賃金が増加する割合が高く、転職に6か月以上の期間を要した場合には賃金が減少する割合の方が高くなる(第2-(3)-10図)。

中高年齢期では教育費をはじめ各種の経済的負担が多い上に、転職時の年齢が高いほど失業期間や再就職後の賃金からみた失業に伴う経済的なリスクが相対的に大きいこととなる。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 人材育成と能力発揮を通じた経済社会の構造変化への対応

第2章 労働者の能力発揮のための条件整備

第3節 能力発揮に必要な労働移動の問題点と課題

3) 失業を経ない労働移動への取組

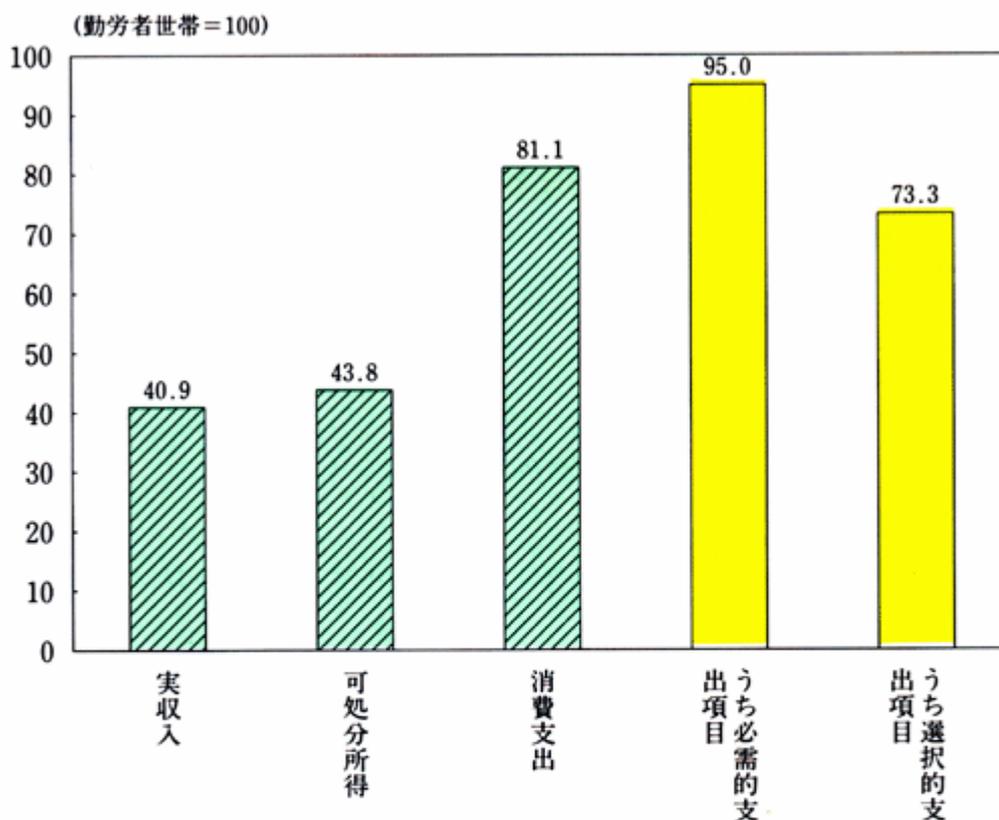
(年齢により異なる出向の目的)

出向は雇用を維持したままでの雇用調整手段の一つという意味では、企業における雇用安定機能として重要な役割を果たしてきている。前出「雇用管理調査」(1993年)により、1992年における出向の実施状況を見ると、14.8%の企業が一時出向を実施し、1.7%の企業が退職出向を実施している。さらにこれを企業規模別にみるときわだつた特徴がみられ、5,000人以上規模では95.2%が一時出向を、50.1%が退職出向を実施しており、出向は大企業を中心に行われていることが分かる(付属統計表第101表)。

また、出向は様々な目的をもって行われており、必ずしも雇用調整手段としてのみ機能しているものではない。企業における一時出向の目的を出向者の年齢階級別にみると、若年層では「出向先企業の人手不足の補充」を目的とした出向が最も多いほか、大企業を中心に「本人の能力向上」を目的とした教育的な出向も多くみられる。また、中堅層では若年層と同様「出向先企業の人手不足の補充」を目的とした出向が最も多いが、次いで「出向先企業での経営指導・技術導入」目的の出向が多くなり、出向先への人材・技能供給といった側面が強くなる。さらに高年齢層においては「出向先との結び付き強化」を目的とした出向が増加する。一方、退職出向においても総じて一時出向と同様の傾向がみられるが、中堅層では「経営の多角化により新会社を設立」、高年齢層では「役職ポスト不足解消」や「定年以降の雇用確保」、「余剰人員対策」を目的とした出向が多い(付属統計表第102表)。

第2-(3)-9図 無職世帯の家計状況

第2-(3)-9図 無職世帯の家計状況(世帯主の年齢60歳未満)



資料出所 総務庁統計局「全国消費実態調査」(1994年)

(注) 1) 「勤労者世帯」：世帯主が会社、官公庁、学校、工場などに雇用されている世帯

「無職世帯」：世帯主が就業していない世帯

2) 「必需的支出費目」：食料、住居、光熱・水道、家具・家事用品、保健医療(支出弾力性1未満)

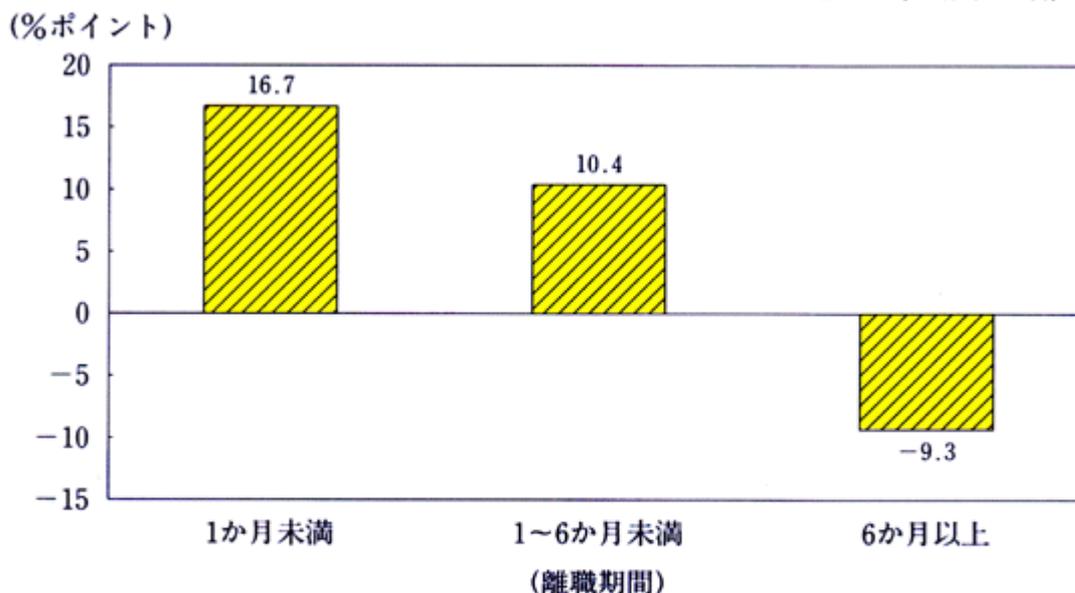
「選択的支出費目」：被服及び履物、交通・通信、教育、教養娯楽、その他の消費支出(支出弾力性1以上)

支出弾力性は、総務庁統計局「家計調査」(1994年)の全世帯の支出弾力性によった。

3) 勤労者世帯については世帯人員3人、世帯主の年齢階級40～49歳、50～59歳を、無職世帯については50歳未満、50～54歳、55～59歳をそれぞれの抽出率調整済世帯数により加重平均して算出した。

第2-(3)-10図 離職期間別にみた転職による賃金変動D.I.(前職雇用者)

第2-(3)-10図 離職期間別にみた転職による賃金変動D.I.(前職雇用者)



資料出所 労働省「雇用動向調査」(1994年)

(注) 1) 賃金変動D.I. = 「賃金が1割以上増加した転職者の割合」 - 「賃金が1割以上減少した転職者の割合」

2) 出向及び出向からの復帰を除く。

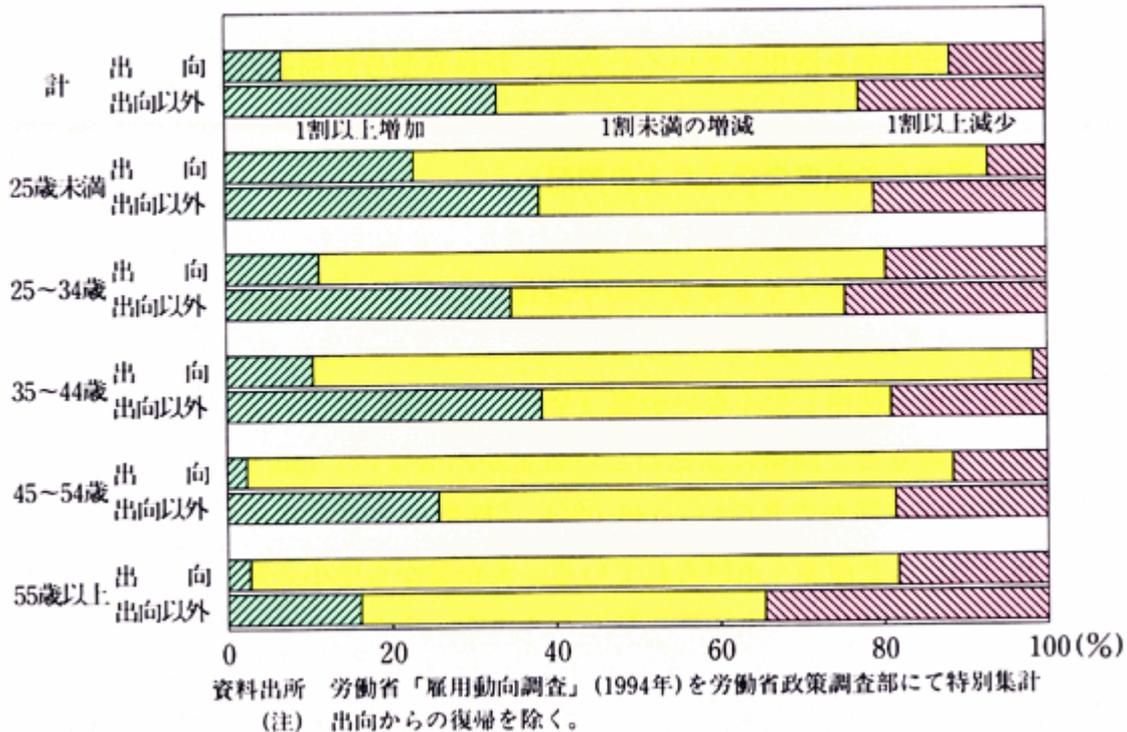
このように、企業における出向は、雇用調整実施に当たっての雇用安定機能のほか、従業員の能力開発、人材・技能の供給、新事業分野の開拓などの多様な機能を有している。また、企業においては、こうした出向の機能をより効果的にするために、出向者の年齢に応じた職務経験や職業能力を考慮して目的の異なる出向を実施していることが分かる。

(失業なき円滑な労働移動としての出向)

雇用調整機能としての出向は、失業を経ない労働移動として評価されるだけでなく、賃金の低下を伴う移動が少ないという点においても円滑な移動形態として評価できる。前出「雇用動向調査」(1994年、特別集計)により出向に伴う賃金変動をみると、出向者の約8割が出向前の賃金がほぼ維持されたまま移動しており、出向に伴う賃金の変動が小さいことを示している。出向は、出向以外の入職経路(出向からの復帰を除く)に比べ、賃金の上昇を伴う移動は少ないが賃金の低下を伴う移動も少なくなっており、賃金水準の安定性の確保しやすい移動形態といえる。なお、これを出向者の年齢階級別にみても同様の傾向にあり、出向以外の入職経路では転職に伴う賃金低下が最も大きい55歳以上層においても、出向者の8割近くが出向前後における賃金水準の維持が図られている(第2-(3)-11図)。

第2-(3)-11図 年齢階級別にみた出向者の賃金変動

第2-(3)-11図 年齢階級別にみた出向者の賃金変動(前職雇用者)



(新規事業分野創造による出向先確保の必要性)

最近における出向の動きを概観すると、転職による入職者全体に占める出向者のウェイトは近年高まる傾向にある。また、出向者の年齢構成をみると、近年、45歳以上層の割合が高まっており、中高年齢層を中心とした出向が行われていることが分かる(付属統計表第103表)。

出向は、大企業を中心とした雇用調整機能として雇用の安定に大きく寄与しているとともに、大企業から中小企業への人材供給を通じた労働力の再配置機能としても重要な役割を果たしているが、その一方で、いくつかの問題点がみられる。

前出「従業員の雇用管理と労使関係に関するアンケート調査」(1994年)によれば、出向元の企業では、その出向先の多くを直系の子会社や関連会社、協力会社に依存しているが、今後3~5年の出向先の確保の見通しについては、それ以外の取引先やその他の企業、法人までを含めた出向先の開拓が必要とする企業が半数近くに及んでいる。構造調整の進展の中で、失業を経ない労働移動としての出向の役割は注目すべきものであるが、今後もこのような出向による雇用安定機能を活用していくためには、新規事業分野創造の基盤の上に立つた受入れ先の確保を図っていく必要がある。

(大企業からの出向者受入れ上の問題)

先にみたように、近年、大企業の中高年齢層を中心とした出向が活発化しているが、前出「ホワイトカラーの中途採用の実態に関する調査」(労働省委託、1995年)から、その受入れに際しての問題点をみてみよう。40歳以上の大企業出身者を中途採用したくない企業(全体の62.9%)について、その理由(複数回答)をみると「前職にふさわしい賃金が出せない」(55.9%)、「中小企業らしい幅広い業務ができない」(46.0%)、「従業員との意識ギャップが大きい」(44.1%)ことが多くあげられている。大企業から中小企業への出向に際しては、人材の再配置がより円滑に行われるよう、出向元企業における賃金をはじめとする労働諸条件の差の調整や出向先の人材ニーズに適應した人材の送り出し、事前研修の充実などの対応が図られる必要があるほか、出向者においても大企業意識からの脱却や職業能力の再開発が求められるといえよう。

(出向に際しての労使の話合いの促進)

次に、前出「労働組合活動等実態調査」(1995年)によれば、出向者(在籍出向者)の労働条件等に関して労使の取り決めがあるとする労働組合は組合員の出向に際して関与した組合の91.3%を占めているが、その取

り決め事項(複数回答)別にみると、賃金や労働時間等の労働条件に関しては94.4%の組合が労使間で取り決めがあるとしているのに対し、出向期間の取り決めは62.4%と相対的に低い。また、前出「従業員の雇用管理と労使関係に関するアンケート調査」(1994年)により、出向先の労働条件や出向期間等の説明が出向者にどの程度されているかをみてみると、説明はなかったが説明を受けたかった事項として「出向期間」をあげる者が51.6%で最も多く、「労働条件」が46.8%と続いている。出向に際しては、出向先での仕事内容や労働条件といったことのほか、出向期間などの基本的事項について出向者に対する十分な説明がなされるとともに、労使間で十分話し合いが行われる必要がある。

(十分ではない出向者へのケア)

さらに、(財)労務行政研究所「高年齢者処遇に関する総合実態調査」(1995年)により出向元企業における出向者に対するケアの実施状況をみると、出向者に対し何らかのケアを実施している企業の割合は、在籍出向で約4割、転籍出向では1割程度と低いものとなっている。また、出向者に対するケアの内容を全国労働基準関係団体連合会「企業グループ内における出向・転籍の実態」(1991年)でみると、社内報の配布(84.2%)や人事情報の送付(60.4%)といった一方的な情報提供によるケアが多くなっている。出向は、異なる環境下での就業であり、出向者の不安も大きいものと考えられることから、出向者に対するきめ細かい支援を行うていくことが必要である。

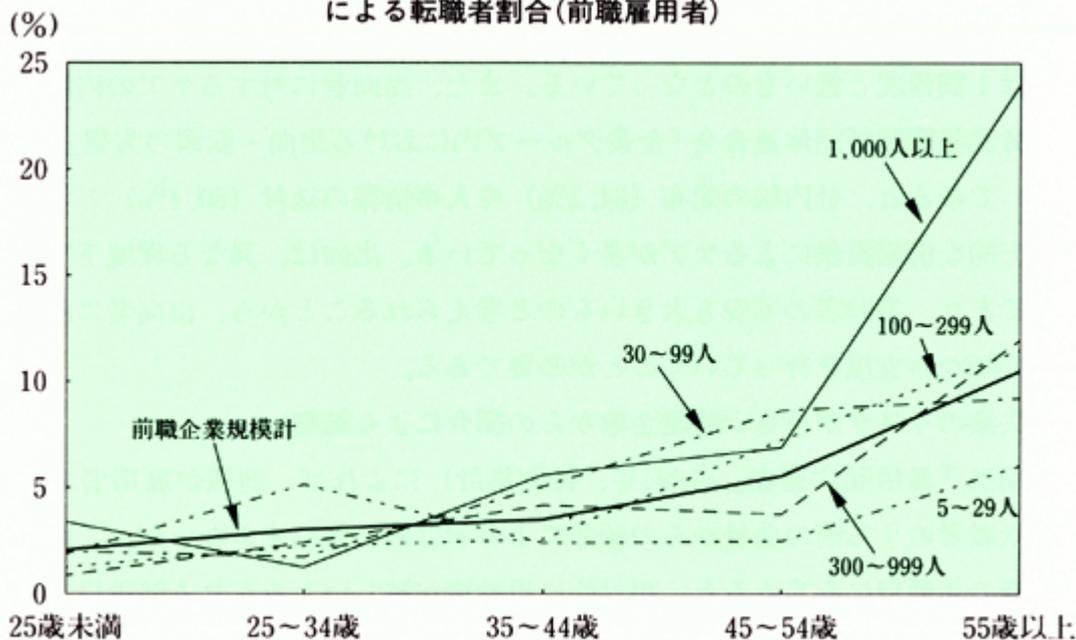
(失業のリスクが小さい前職企業からの紹介による転職)

前出「雇用動向調査」(1994年、特別集計)によれば、前職が雇用者であった転職者のうち前の会社からの紹介による者は約4%にすぎないが、これを転職時の年齢別にみると、相対的に再就職が難しいとみられる55歳以上層では約1割が前の会社の紹介による者となっている。これをさらに前の会社の規模別にみると、300人未満規模で8.6%、300~999人規模で12.1%、1,000人以上規模で24.3%と大企業からの転職者ほど前の会社からの紹介による者の割合が高い(第2-(3)-12図)。大企業では中小企業に比べ定年退職予定者への再就職の斡旋援助を行う企業が多く、このような入職経路による転職は、企業を通じた離職後の雇用維持という面で退職出向に準じた役割を果たしているといえよう。

また、前の会社の紹介による転職は、円滑な労働移動としての観点からも出向と同様な機能を有している。前の会社の紹介による転職者の離職期間はその他の入職経路による転職者(出向者及び出向からの復帰者を除く)のそれに比べ相対的に短い傾向がみられる。企業規模別には、大企業からの転職者ほど離職期間が短く、1,000人以上の企業からの転職者ではその9割近い者が離職後1か月未満という短期間で再就職をしている(第2-(3)-13図)。また、転職に要する期間が比較的長い55歳以上層においても離職後1か月未満で再就職した者が半数以上を占め、6か月以上の長期にわたる離職期間を伴った者は少ない(付属統計表第104表)。このように、前の会社の紹介による転職は、他の入職経路に比べ失業のリスクが小さいものとなっている。

第2-(3)-12図 前職企業規模、転職時の年齢階級別前の会社の紹介による転職者割合

第2-(3)-12図 前職企業規模、転職時の年齢階級別の会社の紹介による転職者割合(前職雇用者)



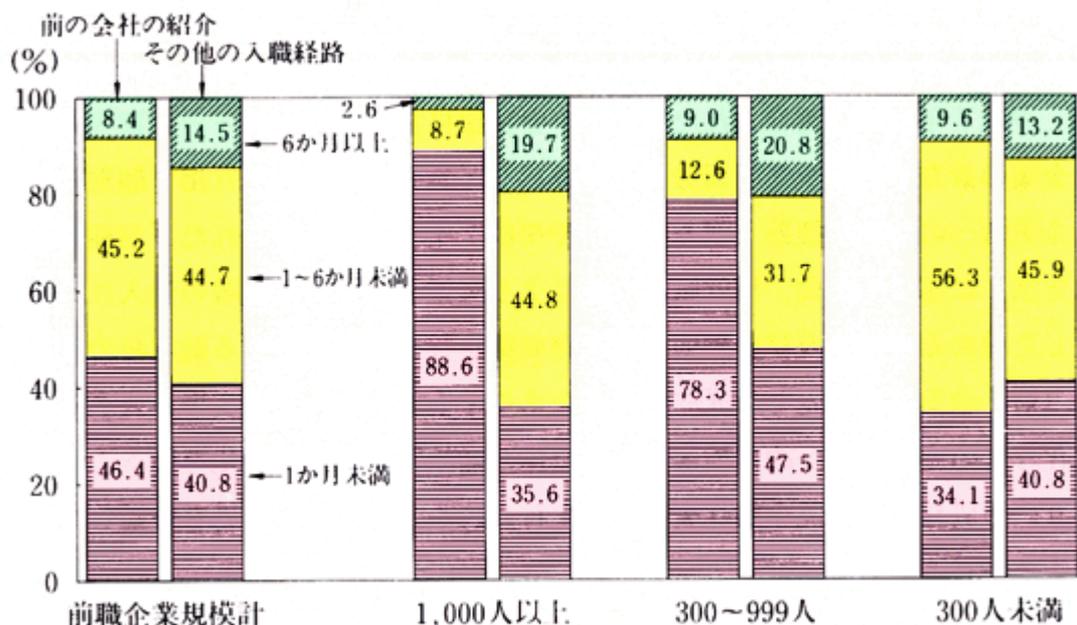
資料出所 労働省「雇用動向調査」(1994年)を労働省政策調査部にて特別集計

(大企業中心に行われている中高年齢者援助対策)

一般に転職に当たり失業のリスクが高くなる中高年齢層に対し、失業を経ない円滑な労働移動のための企業による再就職支援はどのような形で行われているのであろうか。前出「雇用管理調査」(1994年)によると、中高年齢者を対象に特定の年齢以降の進路を選択させる制度がある企業は全体の5.1%となっているが、規模が大きい企業ほどその割合が高くなる。5,000人以上規模では47.2%と半数近い企業において中高年齢者を対象とした進路選択制度を有しており、これを制度の内容別(複数回答)にみると、「早期退職優遇制度」(一定年齢以上で定年到達以前に退職した場合に退職金などを優遇する制度)がある企業が42.5%と最も多く、中高年齢者を対象とした進路選択制度としての「関連会社への出向」(7.5%)や「転職援助・あつ旋の制度」(6.9%)がある企業は必ずしも多くない。一方、おおむね45歳以上の中高年齢者を対象とした高齢期に向けての援助対策についての状況をみると、15.4%の企業が何らかの援助対策を行っており、企業規模別には、1,000人以上規模で47.0%、5,000人以上規模では73.3%と大企業を中心に援助対策が講じられている。これを援助対策の内容(複数回答)別にみると、「各種講座・通信教育等の受講費用の援助」(38.2%)、「各種資格、専門技術取得のための情報の提供」(35.9%)のある企業が比較的多いほか、「子会社・関連会社等への出向、転籍のあつ旋」(21.8%)、「高齢期に向けた職業生活設計・自己啓発のための研修、教育訓練」(21.5%)、「高齢期の就業コース(継続雇用、再就職、自営業開始)に関する知識・情報の提供」(15.1%)などとなり、全体として従業員のキャリア形成と離職後の雇用維持に関する援助を中心とした対策が講じられている。

第2-(3)-13図 前職企業規模、入職経路別にみた離職期間別転職者割合

第2-(3)-13図 前職企業規模、入職経路別にみた離職期間別転職者割合(前職雇用者)



資料出所 労働省「雇用動向調査」を労働省政策調査部にて特別集計
 (注) その他の入職経路には出向及び出向からの復帰は含まない。

(失業を経ない労働移動の実現に向けて)

以上みてきたように、企業による失業を経ない労働移動のための施策は、主として大企業中心に行われている。しかし、先にみたように、労働移動の中心は300人未満の中小企業間での転職である。賃金水準の低下や失業など転職のコストが大きい55歳以上層の移動の約4分の3は中小企業間で行われている。

構造変化に伴う労働移動の活発化が予想される中で、あらゆる労働者が能力発揮の場を得られるよう、行政としても失業なき労働移動を支援する必要がある。

平成7年11月に施行された改正中小労確法に基づくベンチャー企業等新たな企業の設立や既存企業の新分野への進出など新分野展開等を目指す個別の中小企業者への助成・援助(困み参照)や平成7年7月に施行された「業種雇用安定法」に基づく出向、再就職あっ旋により失業を経ずに労働者の受入れ、送出しを進める事業主及び移動前後に教育訓練を行う企業に対する助成金の支給、(財)産業雇用安定センターを通じたホワイトカラーの出向支援システムの強化などの施策を総合的に推進し、国全体の需給調整機能の強化を図ることにより、労働移動が可能な限り失業を経ず行われるような労働市場を整備していくことが必要である。

「中小企業における労働力の確保のための雇用管理の改善の促進に関する法律」の改正について

労働省では、新分野展開等を目指す中小企業が行う人材の確保・育成、魅力ある職場づくりの活動を支援することにより新たな雇用機会の創出を図るため、1995年(平成7年)10月に「中小企業における労働力の確保のための雇用管理の改善の促進に関する法律」を改正、同年11月に施行し、従来の支援措置に加え、次のような助成・援助を行つていきます。

- (1)新分野展開等を担う基盤となる人材の確保のための助成措置新分野展開等を担う人材を出向、委嘱、雇入れ等の形態により受け入れ、あわせて当該人材と同数以上の他の労働者を雇い入れた事業主に対して「中小企業新分野展開支援人材確保助成金」を支給
- (2)人材の高度化のための助成措置新分野展開等に必要となる高度な職業能力の開発及び向上のため、人材交流、事業所内外での教育訓練、有給教育訓練休暇の付与等を行う事業主に対して「中小企業人材高度化能力開発給付金」を支給

(3)労働環境,福利厚生の改善のための助成措置魅力ある職場づくりのため,労働環境改善設備(空調設備,防音装置等)又は福祉施設(従業員宿舎,保健施設,食堂,託児施設等)の設置・整備を行い,あわせて労働者を雇い入れた事業主に対して「中小企業雇用環境整備奨励金」を支給

第II部 人材育成と能力発揮を通じた経済社会の構造変化への対応

第2章 労働者の能力発揮のための条件整備

第3節 能力発揮に必要な労働移動の問題点と課題

4) 労働移動の増加に対応した労働市場機能の強化

(困難なホワイトカラー転職者の能力評価)

円滑な労働移動とは、失業を経ないということだけでなく、個々の能力を十分発揮できるような転職先への移動をも意味する。

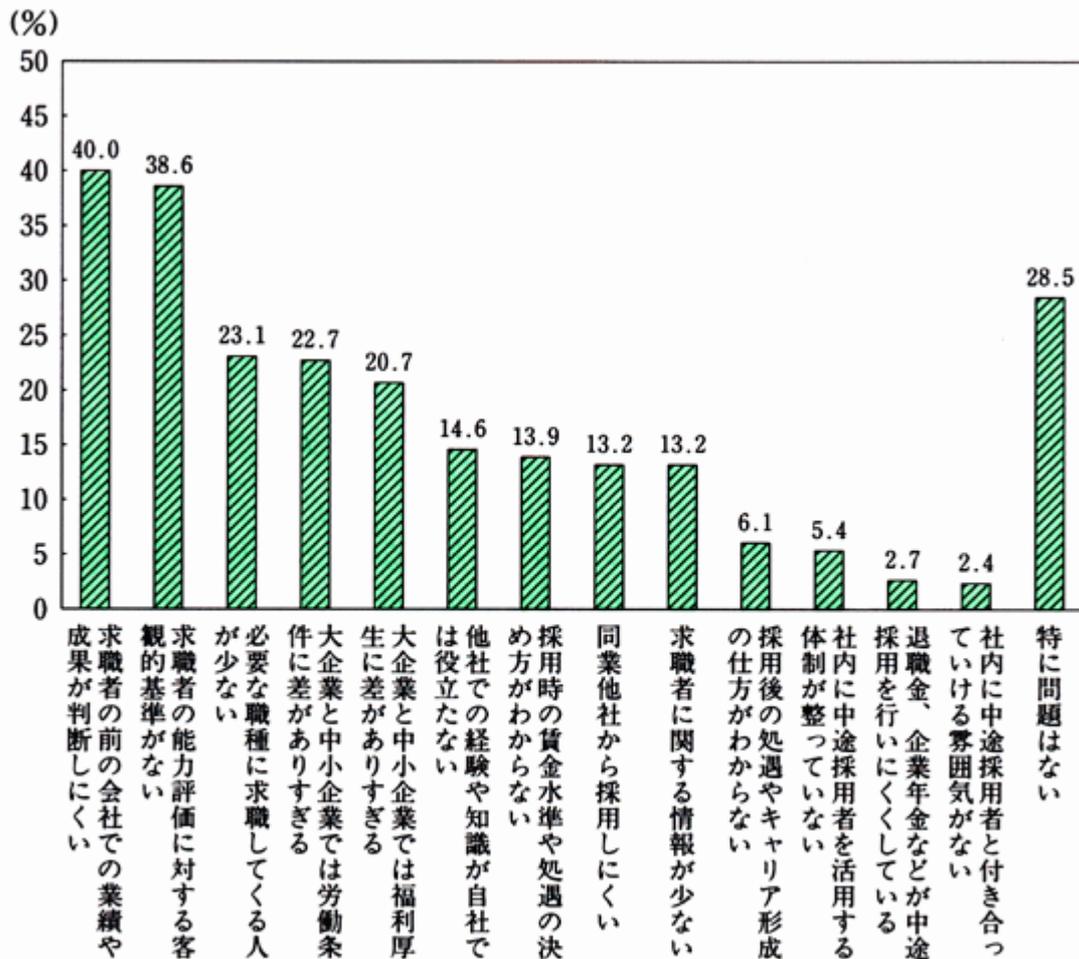
第1章でみたように、企業は中途採用者に対して様々な能力を望んでいるが、前出「ホワイトカラーの中途採用の実態に関する調査」(労働省委託,1995年)により企業が中途採用する際の問題点をみると、「求職者の前の会社での業績や成果が判断しにくい」、「求職者の能力評価に関する客観的基準がない」ことをあげる企業が多く、ホワイトカラー中途採用者の客観的能力評価が困難であることを示している(第2-(3)-14図)。こうした能力評価の困難性は、中途採用者の能力に見合った適切な処遇を困難にしている面もあるものと考えられ、先にみた企業における中途採用する際の問題点でも「採用時の賃金水準や処遇の決め方がわからない」、「採用後の処遇やキャリア形成の仕方がわからない」ことがあげられている。また、中途採用者の能力評価の困難性は、人材の能力に応じた適正な配置の実現を阻害する要因となりうる。

(転職に際しての能力評価尺度としての資格の位置づけ)

資格は、労働者の能力や知識を客観的に評価したものであり、いわゆる「資格ブーム」に代表されるように近年注目される動きがある。では、資格は労働移動に際してどのような機能を果たしているのだろうか。前出「民間教育訓練実態調査」(1995年)によれば、労働者は職業資格や免許を「自己の能力開発・能力発揮のため自発的に」(39.5%)あるいは「会社からの要請により」(28.3%)取得することが多く、「転職のため自発的に」取得する者は全体の1.3%と少ない。一方、前出「雇用管理調査」(1995年)により、中途採用予定企業における中途採用者の賃金等の格付け決定基準(複数回答)を採用職種別にみると、「免許・資格」を基準に格付けする企業の割合は、管理職14.2%、事務職(総合職)14.1%、技術・研究職28.2%と専門性の高い技術・研究職で相対的に割合が高いものの、「年齢」、「在籍者賃金とのバランス」などの他の決定基準に比べれば低い。また、前出「ホワイトカラーの中途採用の実態に関する調査」(労働省委託,1995年)によれば、中途採用時の能力判断に際して本人が保有している資格から判断する企業はさほど多くない(付属統計表第105表)。免許・資格についてはその性格、レベルともに多様であり、一概に論ずることは難しいが、総じていえば、現状においては、転職に際しての能力の客観的判断基準としての資格の位置づけは、労働者、企業のいずれにおいても低いものといえよう。

第2-(3)-14図 企業において中途採用する際の問題点

第2-(3)-14図 企業において中途採用する際の問題点(複数回答)



資料出所 (株)電通総研「ホワイトカラーの中途採用の実態に関する調査」(労働省委託、1995年)

(客観的能力指標の整備・充実の必要性)

今後、労働移動の増大が見込まれる中で労働移動が円滑に行われるためには、客観的な能力指標の整備・充実が従来にも増して重要となってくる。とりわけ、ブルーカラー労働者に比べ能力評価が困難なホワイトカラー労働者を中心とした職業能力評価の推進が望まれる。平成5年度から開始された職業能力習得制度(ビジネス・キャリア制度)は、特定の産業に限定せず、ホワイトカラーの段階的・体系的な専門的知識の習得を支援することを目的としたものである。

こうした制度の拡充と活用の促進により、主体的な職業能力開発のみならず、その能力を外部労働市場においても客観的に評価することを可能とするシステムとしての役割も期待される。

また、技能検定制度の一層の充実を図ることのほか、技能審査認定制度や社内検定制度(囲み

参照)については、事業主団体などがこれらの制度を整備・推進し、ある程度の企業横断性を持たせることにより、労働移動の際の能力の客観的指標としても機能することが望まれる。さらに、採用等に際して学歴や職歴のみでなく学習歴や仕事歴も重視するような気運の醸成など、社会全体として職業能力の客観的評価を行う環境が整備されることが重要である。

職業能力評価制度について

労働省が行っている職業能力評価制度としては、技能検定、技能審査認定制度、社内検定認定制度があります。

1 技能検定技能検定は、労働者の技能の程度を一定の基準により検定して、これを公証する国家認定制度で、労働者の技能と地位の向上を図ることを目的として、昭和34年度から職業能力開発促進法(当時は職業訓練法)に基づいて実施しています。

技能検定は、労働大臣が、政令で定める職種ごとに、労働省令で定める等級に区分して、実技試験及び学科試験により行うこととなっています。平成8年3月末現在133職種について実施されており、等級区分は職種により特級、1級、2級、3級、基礎1級及び基礎2級に区分するものと等級を区分せず単一等級とするものがあります。

2 技能審査認定制度技能審査認定制度は、公益法人等が実施している技能審査のうち、一定の基準に適合して技能振興上奨励すべきものを労働大臣が認定する制度で、技能審査認定規定(昭和48年労働省告示第54号)に基づいて実施されています。

平成8年3月末現在、神奈川県箱根細工、金融渉外、介護サービスなど18団体等における20職種が認定されています。

3 社内検定認定制度社内検定認定制度は、事業主等が実施している社内検定のうち、一定の基準に適合して技能振興上奨励すべきものを労働大臣が認定する制度で、社内検定認定規定(昭和59年労働省告示第88号)に基づいて実施されています。

平成8年3月末現在、26業種等が行う116職種が認定されています。

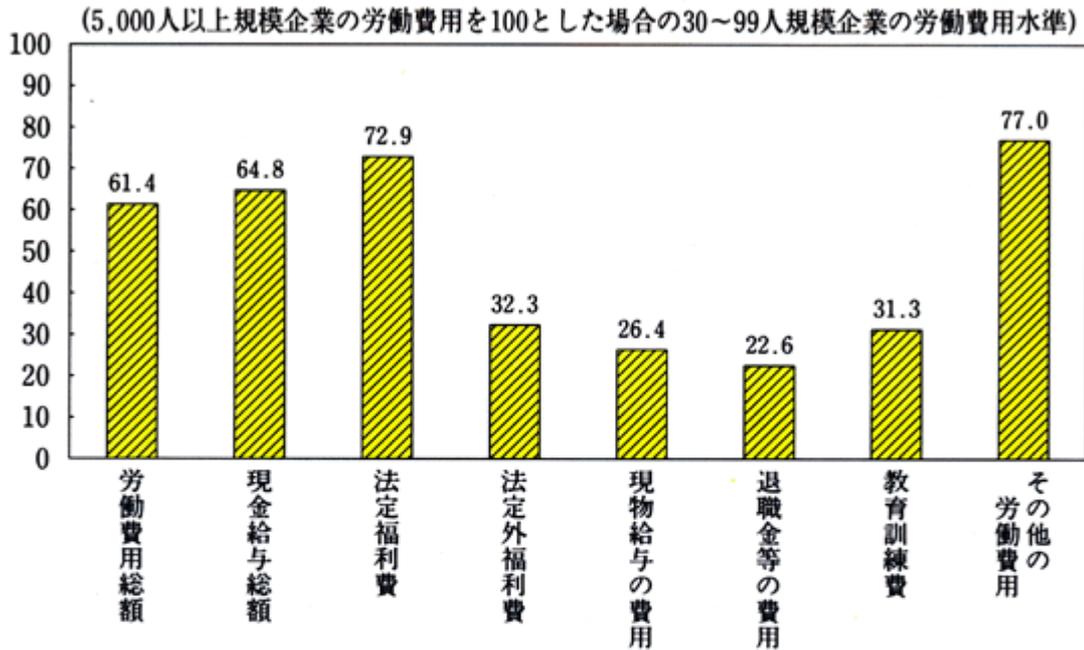
(情報提供等による需給調整機能の強化)

前出「中途採用者就業実態調査」(1991年)によると、転職経験者では、転職を決意するに当たっての問題点(複数回答)として、「転職先として、どんな職場があるか情報が不足」(27.7%)、「転職先の労働条件等の詳細が不明」(22.0%)といった情報不足をあげる者が多い。また、前出「ホワイトカラーの中途採用の実態に関する調査」(労働省委託、1995年)によれば、企業が中途採用する際の問題点として「求職者に関する情報が少ない」ことが指摘されている(前掲 第2-(3)-14図)。

このように、転職に際しては求職者、企業双方における情報の不足が問題となっており、それぞれが必要とする情報の提供が的確かつ迅速に行われることが需給双方のミスマッチを縮小し、労働移動をより円滑にするといえる。労働力の需給調整機能の中核をなす公共職業安定所においては、新しい情報通信技術・メディアの活用などを通じて、より適時・適切に情報を提供し、また、きめ細かな職業相談を実施するための体制を強化していくことが重要である。また、今後変化する労働市場の中で、民間の活力、ノウハウを十分いかして労働力需給調整機能の強化を図ることが必要となっている。有料職業紹介事業に関しては、こうした観点に立つて、有料職業紹介所が公共職業安定機関とあいまって効果的な労働力需給調整が行われるよう、求職者の保護の観点に留意しつつ、取扱職業の範囲、紹介手数料の在り方等について見直しを行うことが必要である。

第2-(3)-15図 労働費用の企業規模間格差の状況

第2-(3)-15図 労働費用の企業規模間格差の状況



資料出所 労働省「賃金労働時間制度等総合調査」(1991年)

(注) 現金給与総額：所定内給与、超過勤務手当、賞与・期末手当などの現金給与の合計

法定福利費：健康保険などの保険料の事業主負担、児童手当拠出金、法定補償費等の合計

法定外福利費：住居、食事、医療保険、文化・体育・娯楽などに関する事業主独自の施策に基づく負担分

現物給与の費用：通勤定期乗車券又は回数券などを現物で支給した場合の費用、自社製品を支給した場合の費用

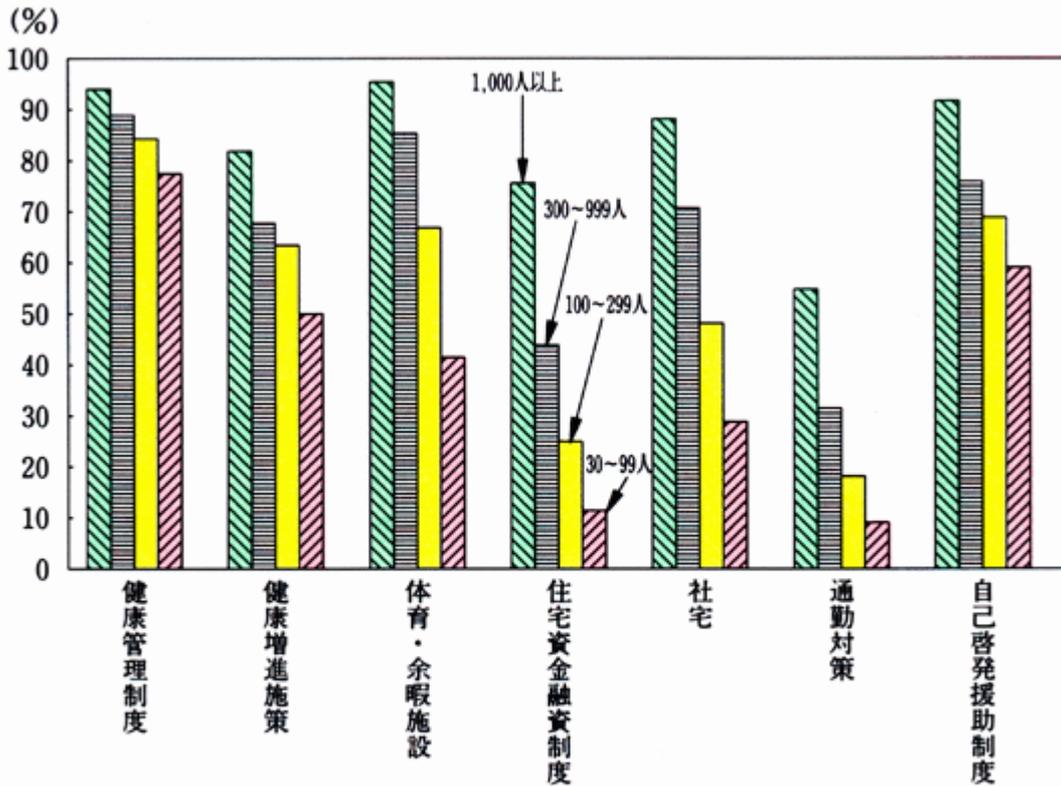
(福利厚生面の格差の是正)

企業内の福利厚生には賃金以上に大きな規模間格差があり、労働移動のコストを高める要因となりうる。前出「賃金労働時間制度等総合調査」(1991年)によれば、5,000人以上規模企業の労働費用を100とした場合の30~99人規模企業の労働費用は、現金給与総額の64.8に対し、法定外福利費(住居、食事、医療保健、文化・体育・娯楽などに関する費用の合計)は32.3、退職金等の費用は22.6などとなっており、福利厚生面の規模間格差は賃金以上に大きなものとなっている(第2-(3)-15図)。

また、労働省「労働者福祉施設・制度等調査」(1994年)から企業における労働者福祉施設・制度の普及状況をみても規模間格差が大きく、中でも社内融資を中心とした住宅資金融資制度において大きな格差がみられる(第2-(3)-16図)。住宅資金融資制度における規模間格差は、その運用面でも大きなものとなっており、30~99人規模企業における社内融資の1企業平均最高融資限度額は1,000人以上規模企業の41.3%と低く、また、1企業平均最長返済期間も1,000人以上規模企業に比べ53月短くなっている。

第2-(3)-16図 企業における主な福祉施設・制度の企業規模間格差の状況

第2-(3)-16図 企業における主な福祉施設・制度の企業規模間格差の状況



資料出所 労働省「労働者福祉施設・制度等調査」(1994年)

(注) 各福祉施設・制度について何らかの施設・制度がある企業の全企業に対する割合である。

このような福利厚生面の規模間格差は、大企業から中小企業へ転職する際に不利益を生じさせる一つの要因となりえる。また、転職入職者の多くが中小企業に入職している現状にかんがみれば、中小企業における福利厚生レベルを向上させ、その平準化を図る意義は大きい。個々の中小企業では実施困難な福祉施設・制度については、その共同化、共通化などの方法により中小企業全体における労働者福祉の向上を図ることが望まれる。

(労働移動に中立的な雇用環境の整備に向けて)

現行の福利厚生制度等の中には、長期雇用を前提としたものがあり、これが労働移動する際に労働者に不利益をもたらす要因となることがある。

その典型的な例が退職金制度である。先に転職に伴う退職金の低下の状況をみたが、勤続年数に従い累進的に上昇する支給率や自己都合退職の場合の退職金の低下は、労働移動を抑制する要因となりうる。一方、所得課税における退職所得控除制度は、企業の退職金制度の状況等を踏まえ勤続20年を境に控除額に差を設けており、長期勤続者に配慮したものとなっているが、これが逆に企業の退職金制度の在り方に影響を与え、長期勤続者に有利な退職金制度を固定化するのではないかといつた意見もある。

また、退職年金制度にも年齢や勤続年数などを受給資格要件とする場合がある。前出「退職金制度・支給実態調査」(1993年)により適格年金の受給資格要件をみると、会社都合による退職では、62%の企業が年齢と勤続年数の両方を受給資格要件としており、最も多いのはそれぞれ60歳、20年となっている。

一方、自己都合退職では、年金を支給しない企業が55.6%と半数以上を占めており、自己都合による転職では年金として受け取れない場合の方が多くなっている。

さらに、転職に伴い退職金が途絶するリスクが高いという問題もあげられる。

前出「退職金制度・支給実態調査」(1993年)から退職年金についてみると、退職年金制度の支払い準備形

態としては、他の年金との併用を含め適格退職年金制度(退職年金制度がある企業の78.7%)が最も多いが、制度内及び他の制度間での通算ができないため、転職に伴い退職年金が途絶することとなる。一般に、転職に伴い退職金が通算される労働移動は、制度内での通算が可能な厚生年金基金や中小企業退職金共済制度がある企業間の転職などに限られている。

また、何らかの退職金制度がある企業は全体の92%に達しているが、企業規模別には規模が小さくなるほどその割合は低くなっている。形態別には退職一時金から退職年金制度へ移行する傾向がみられるが、退職年金制度がある企業は規模の小さい企業ではまだ多いとはいえ、大企業への転職に比べて退職金が途絶するリスクが高まることとなる。今後、中小企業における退職金制度の一層の普及を図るとともに、従業員の定着を図るメリットとの関係等も考慮しつつ退職金制度のポータブル化についての検討がなされる必要がある。

退職金制度以外にも、企業の福利厚生制度の中には資格要件として勤続年数等を設定しているものがある。例えば、(株)産労総合研究所「企業の住宅総合対策に関するアンケート調査」(1993年)により、企業における住宅融資制度の融資資格(複数回答)をみると、各制度において勤続年数を資格要件とする企業が8~9割を占めており、長期勤続者に有利なものとなっている。また、世帯用住宅の貸与なども長期勤続を前提としたものといえるであろう。個々の企業がその福利厚生制度の設計において年齢や勤続年数を資格要件とすることは、勤労者の定着を促し長期的視野に立つた人材育成を可能とすることにもつながるというメリットもある。しかし、若年労働者を中心とした就業意識の変化や女子の職場進出、就業形態の多様化が進展する中で、福利厚生に対するニーズも多様化しており、今後こうした制度の在り方について検討していくことが必要であろう。