

## 第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

---

まもなく21世紀になろうとする中で、我が国は高度成長期、安定成長期に続く新たな時期を迎えている。すなわち、この半世紀を振り返ると、最初の四半世紀(1945～1974年)は、戦後復興とそれに続く高度成長の時代であり、先進諸国へのキャッチアップを目指した時期であった。次の四半世紀(1975年～現在)は、高度成長から安定成長へ移行し、2度の石油危機、1985年以降の円高、バブルの発生と崩壊といった大きなショックを経験するとともに、労働力需給両面に様々な構造変化が生じた時期である。

この間の労働力供給の変化としては、高齢化の進展、女性の職場進出、高学歴化などがあげられ、また、若年層を中心として就業意識・行動も大きく変化している。また、労働力需要の変化としては、国際化、経済のサービス化、技術革新の進展、情報化などの動きがみられる。こうした中で、雇用環境面でも、産業・職業別就業構造や労働移動、失業等労働市場に中長期的な変化が起こるとともに、労働者の働き方も就業形態や職業生涯、労働条件等の各面で大きく変化している。また、消費や生活時間構造にも変化がみられる。

今後、21世紀に向けて新たな構造改革の時期を迎える中で、多様な労働者がその持てる能力を十分発揮し、生活の充実を図っていくためには、そうした雇用環境、働き方、生活面の中長期的な動向と新たな変化の動きを見極めることが大切である。

そこで、第II部では、構造改革を経た21世紀の雇用環境、生活環境の変化を労働者の視点から見通すとともに、今後の課題を探るため、中長期的な観点から労働者の働き方と生活の変化の方向・内容とその背景・要因について検討するとともに、新たな動きについてみることにする。

---

## 第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

### 第1章 安定成長期の経済・雇用情勢

---

第1次石油危機からほぼ四半世紀が過ぎた。この間、我が国経済は2度の石油危機、1985年(昭和60年)以降の円高、バブルの発生と崩壊などのショックを経験し、経済構造や雇用・就業構造も大きな変化を遂げてきた。

本章では、働き方や生活の中長期的な変化をみる前提として、まず、この20年余りの経済構造や労働力供給構造、労働に関する制度面の変化を概観した上で、産業・職業別就業構造の変化や労働移動の状況、失業動向等の雇用面における変化を、循環的な動きに留意しつつ分析し、今後さらに進展することが見込まれる構造変化に対応しつつ雇用の安定を図るための方策を検討することとする。

なお、第II部を通して、「高度成長期」とはおおむね1955～1973年を、「安定成長期」とはおおむね1975年以降を指す。

---

## 第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

### 第1章 安定成長期の経済・雇用情勢

#### 第1節 経済構造等の変化

---

本節では、安定成長期の働き方や生活の変化の背景として、国際化、サービス化、情報化の進展などの経済構造の変化、高齢化、女性の職場進出、高学歴化といった労働力供給面の変化、及び労働市場の整備や労働条件に関する法律の改正など労働に関する制度の変化について概観する。

---

---

## 第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

### 第1章 安定成長期の経済・雇用情勢

#### 第1節 経済構造等の変化

##### 1) 経済構造の変化

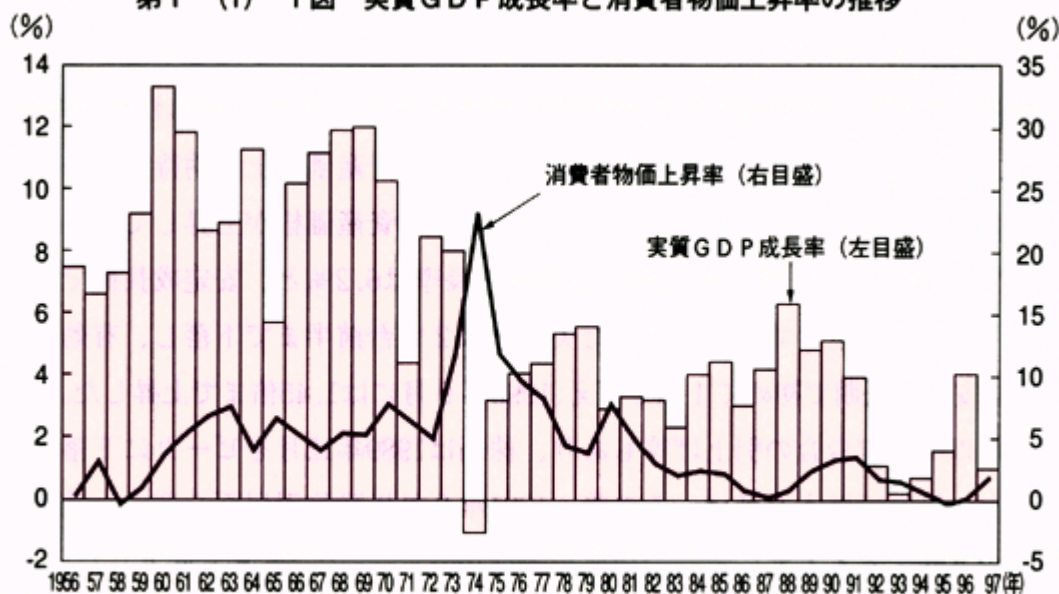
##### (第1次石油危機後の我が国経済の推移)

我が国経済は、第2次世界大戦後長期間にわたって高度成長を続けてきたが、その間にエネルギーの多くを輸入石油に依存する経済構造となっていたこともあって、1973年(昭和48年)10月に始まった第1次石油危機により大きな打撃を受け、1974年の実質経済成長率は戦後初のマイナスとなり、消費者物価上昇率は23.2%に高騰するなどいわゆるスタグフレーションに陥った。しかし、その後、省エネルギーや減量経営への努力、技術革新に伴う経済構造の転換、価格動向の監視等のインフレ抑制の努力等により混乱は収束に向かった(第1-(1)-1図)。

1978年末には第2次石油危機が発生したが、この際の原油価格の上昇幅は第1次石油危機よりも大きかったにもかかわらず、経済への影響は第1次石油危機に比べれば小さかった。1980年の実質経済成長率は前年より鈍化したものの、2.8%とプラス成長となり、消費者物価は7.7%の上昇にとどまった。影響が小さかった要因については、第1次石油危機が起きたときの景気は過熱気味で物価上昇率は二けた台に達していたのに対して、第2次石油危機が起きたときは景気上昇の初期で物価も安定していたという前提条件の違いもあるが、1980年の賃金上昇率が6.3%と第1次石油危機のときのように賃金が高騰しないなど、第1次石油危機の学習効果が原油輸入価格上昇の国内物価への波及を防いだことが大きな要因と考えられる。政策面でもマネーサプライの抑制等の物価上昇抑制措置が早期に採られたほか、省エネルギーや石油代替エネルギーの利用が進んでいたために我が国経済が原油価格の高騰の影響を受けにくい体質に変わっていたことも影響を和らげた要因と考えられる。

#### 第1-(1)-1図 実質GDP成長率と消費者物価上昇率の推移

第1-(1)-1図 実質GDP成長率と消費者物価上昇率の推移



資料出所 総務庁統計局「消費者物価指数」、経済企画庁「国民経済計算」

(注) 消費者物価上昇率は、1970年以前は持家の帰属家賃を除く総合、1971年以降は総合。

2度の石油危機の克服を通じて行われた省エネルギー、コスト削減、経済構造の転換等の変化は、企業の国際競争力を高め輸出が急増した。この結果、1980年代に入ると貿易摩擦が激化し、我が国には輸出主導の成長を見直して内需主導型の成長に転換していくことが求められるようになり、また、企業の現地生産が進められた。こうした動きを背景にして、1985年のプラザ合意以降急速な円高が進展し、我が国製品の価格競争力は大きく失われた。しかし相対的に安くなった輸入原材料の活用等コスト削減努力も積極的に行われ、為替レートの採算ラインは経済企画庁「企業行動アンケート調査」によると1986年の207円から1988年の141円へと急速に改善し、為替リスクの回避等のために海外直接投資もさらに急速に進展したこともあり、企業の国際競争力は結果的に一段と強くなった。

この後景気は徐々に回復し、企業収益が大幅な増益基調をたどったこと、公定歩合が1986年に過去最低の3.00%、1987年2月には2.50%まで下げられていたこと、都心部でのオフィス需要が増加したこと、資産価格上昇期待による投機が活発に行われたことなどから、土地、株価等の資産価格が上昇していわゆる「バブル」が生じた。1988年の実質GDP成長率は6.2%と、安定成長期で最高となり、3%前後まで上昇していた失業率は2%台前半まで下落し、有効求人倍率は安定成長期で初めて1倍を超え、1990年9月には1.45倍まで上昇した。1989年5月以降公定歩合の引上げ等もあり、株価は1989年12月をピークに下落に転じたが、景気は拡大を続け、その後、1991年2月以降後退局面を迎え、株価、地価が下落するとともに実質経済成長率は1993年には0.3%まで低下した。

景気は、1993年10月には底を打ったが、回復のテンポは1996年を除いて緩やかであり、失業率はバブル期以前よりも一段高まり、3%台での推移となっている。今後は、バブル崩壊で悪化したバランスシートの調整とともに、少子・高齢化やグローバル化への対応といった課題に我が国経済がいかに対応し、自律的な安定成長の軌道に乗せるかが課題となっている。

## 第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

### 第1章 安定成長期の経済・雇用情勢

#### 第1節 経済構造等の変化

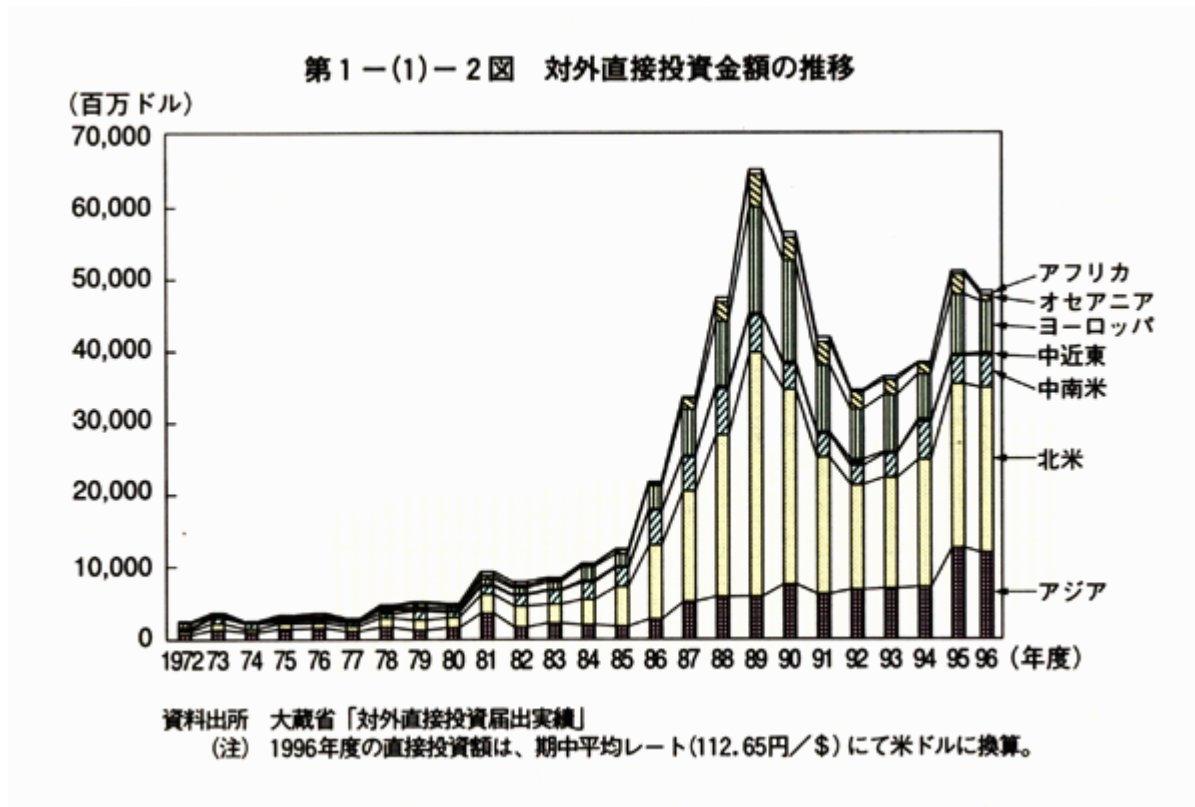
##### 1) 経済構造の変化

##### (国際化の進展)

我が国の国際化は1985年のプラザ合意に始まる円高を機に、急速に進展したが、特に成長の著しかったアジアとの関係が拡大した。我が国からの対外直接投資金額は1985年度から1996年度の11年間で約4倍となった。うち、対アジア対外直接投資金額はこの間に約8倍となった(第1-(1)-2図)。また、通商産業省「海外事業活動基本調査」によると、海外進出企業の海外生産比率はこの間に約3倍となった。一方、対内直接投資金額は1980年代後半に上昇したが、国際的にみると主要先進国に比べはるかに小さい。また、貿易の面では、輸入に占める製品の割合はこの間に約3倍になっており、水平分業が進展した。また、1990年代に入って、アジア諸国の成長を背景に市場のグローバル化が一段と進み、国際競争も激化している。

この間、人の面でも同様に国際化が進み、企業の海外進出に伴い海外に赴任する邦人は増加し、外務省「海外在留法人数調査統計」によると、長期滞在者のうち民間企業関係者数は1996年現在約29万人と、1985年の約1.8倍となっている。一方、第I部第1章でみたとおり、外国人労働者の我が国への入国、在留も増加している。

第1-(1)-2図 対外直接投資金額の推移



*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

### 第1章 安定成長期の経済・雇用情勢

#### 第1節 経済構造等の変化

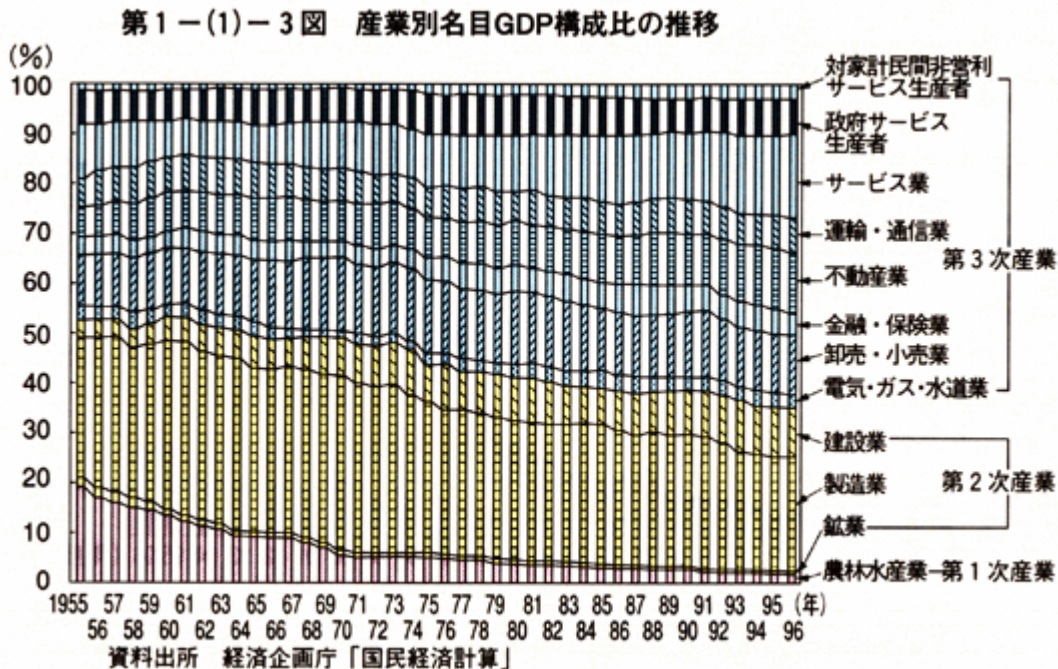
##### 1) 経済構造の変化

##### (サービス化の進展)

名目GDPに占める第3次産業の構成比は第1次石油危機以降上昇傾向にあり、1975年から1996年の21年間に55.9%から64.5%へと8.6%ポイント上昇した(第1-(1)-3図)。また、総務庁統計局「事業所・企業統計調査」で1975年と1996年の事業所数を比較すると、全産業(公務を除く)の20.3%の増加に対して、サービス業は45.6%増加している。

支出面でのサービス化をみると、消費支出に占めるサービス支出の上昇テンポは、第II部第3章第1節で詳しくみるように、1975年以降加速しており、1975年の28.3%から1996年には40.1%と、約12%ポイント上昇した。また、1995年の中間投入におけるサービスの割合は約40%と、1980年と比べて約10%ポイントの上昇となっており、企業向けサービスの拡大もうかがえる。

第1-(1)-3図 産業別名目GDP構成比の推移



ただし、サービス化とは第3次産業が相対的に大きく伸びているということであって、製造業が衰退していることを意味しているのではない。実際GDPでも、1975年から1996年にかけての製造業の名目GDPは年率4.9%、実質GDPは年率3.9%の伸びを示しており、また、国際競争力の観点に立てば、我が国経済は依然として製造業に支えられている。さらに、実質ベースでみると産業構造の変化は小さく、サービス化は相対価格の変化によってもたらされているという面もある。



*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

### 第1章 安定成長期の経済・雇用情勢

#### 第1節 経済構造等の変化

##### 1) 経済構造の変化

##### (技術の進歩と情報化の進展)

---

第1次石油危機後、エレクトロニクス技術の急速な進歩と多品種少量生産への構造転換とがあいまって、NC工作機械、産業用ロボットに代表されるME(マイクロ・エレクトロニクス)技術の工場への導入(FA化)が急速に進んだ。通商産業省「工作機械設備等統計調査」、「特定機械設備統計調査」をみると、機械工業の1事業所当たりのNC(数値制御)工作機械と産業用ロボットの台数は1973年の調査開始以来急速に増加している。また、1980年代後半になるとFMS(多品種少量生産のための柔軟性のある自由生産システム)の導入が進んだ。

ME技術の活用は、生産部門のみでなく、間接部門でも進展した。事務処理の機械化(OA化)については、大企業を中心に1960年代後半から大型コンピュータによる計算事務等定型業務の代替が進んでいたが、情報処理の迅速化、事務部門の効率化の必要性を背景にワードプロセッサ、パーソナルコンピュータ(以下「パソコン」という)、ファクシミリの導入を中心に工場での導入よりやや遅れて1980年代以降急速に進展した。

さらに、近年は、情報ネットワーク化の動きが急速に進んでいる。1事業所当たりのコンピュータ(パソコンを除く)の台数は、1970年代前半には2台にも満たなかったのが、1990年に9.7台となった後1995年には19.1台、1997年には26.4台と、1990年代に急速に増加した。また、企業内LANやインターネット等による企業間ネットワークの普及や事業所外で携帯利用が可能なモバイルコンピュータの活用がこの数年急速に進んでいる。

---

## 第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

### 第1章 安定成長期の経済・雇用情勢

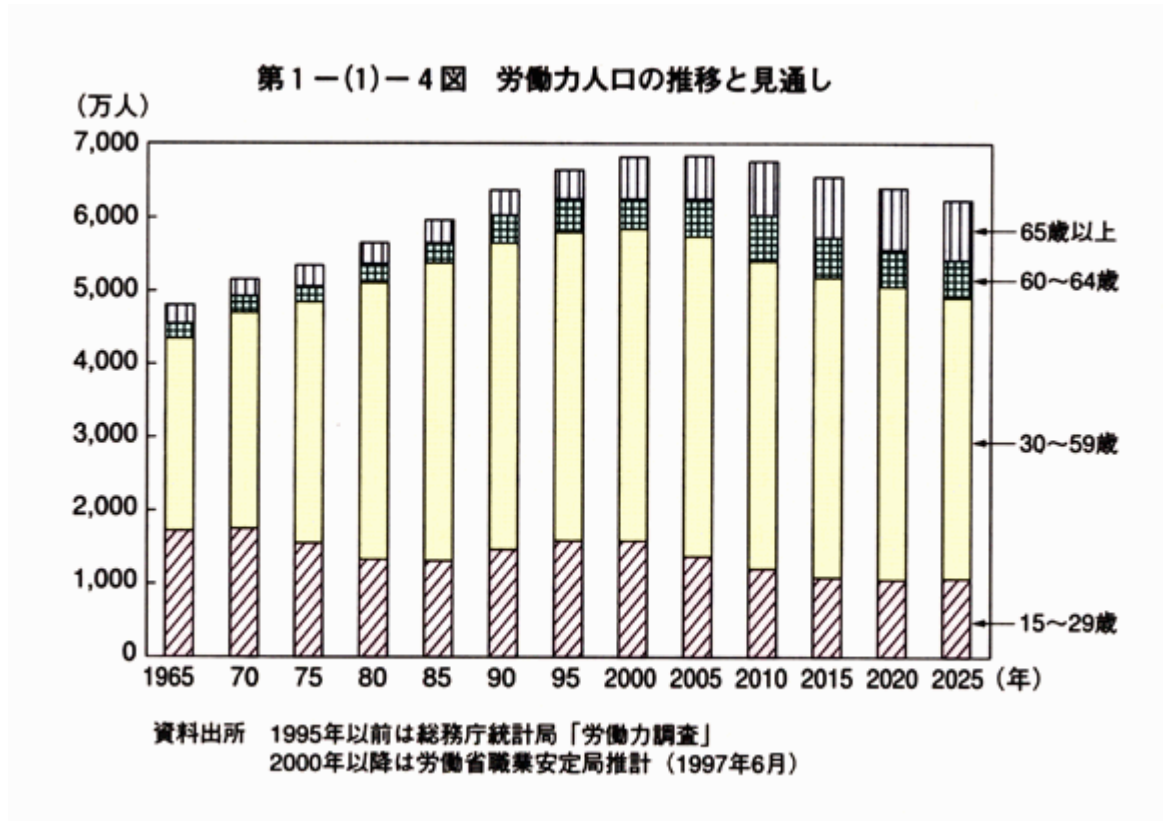
#### 第1節 経済構造等の変化

#### 2) 労働力供給の変化 (高齢化)

労働力供給面での一つ目の変化として、高齢化があげられる。我が国の高齢化の状況を老年人口比率(65歳以上人口の総人口に占める割合)でみると、1970年に7%に達してからわずか24年後の1994年に14%に達している。外国についてこの倍化年数をみると、フランスで114年、比較的短いドイツとイギリスでも40年以上かかっており、我が国の高齢化が急速に進展したことが分かる(囲み参照)。

人口の高齢化に伴って労働力人口も高齢化している。労働力人口の年齢別の推移をみると、1975年から1997年にかけての22年間で60歳以上層の労働力人口は488万人から910万人へと倍近く増加しており、全体に占める割合も9.2%から13.4%に上昇している。逆に15～29歳の若年層の割合は、1975年の29.1%から97年には24.1%に低下している。もっとも、若年層はこの間一貫して減少してきたわけではなく、1985年頃まで低下を続けた後、近年は団塊二世層(1971～1974年生まれの者)等の労働市場への流入によりむしろ増加している(第1-(1)-4図)。

第1-(1)-4図 労働力人口の推移と見通し



今後も高齢化は一段と進展し、団塊の世代(1947～1949年生まれの者)が60歳代となる2010年には60歳以

上層の労働力人口は1,330万人に増え、全体に占める割合は20%を超えると予測されている。また、若年層はここ10年ほど続いてきた増加から再び減少に転じ、2010年には1,220万人、割合にして18.1%と60歳以上層より少数になることが予測されている。

### 高齢化とその進行速度の捉え方

国際連合の経済社会理事会が1956年に出した報告書では、65歳以上人口の割合(ここでは「老年人口比率」という)が7%以上の状態を「高齢化した」と表現しています。我が国の老年人口比率が7%を超えたのは、1970年です。

また、高齢化の速度をみるためには、老年人口比率が7%からその倍の14%に達するまでの年数(倍化年数)が用いられます。諸外国の倍加年数をみると、フランスで114年、スウェーデンで82年、アメリカで69年、比較的短いドイツで42年、イギリスで46年であったのに対して、我が国は1970年から1994年までのわずか24年となっており、我が国の高齢化が急速に進んだことが分かります。

1995年の我が国の老年人口比率は先進諸国とほぼ同程度ですが、今後も我が国の高齢化は急速に進み、老年人口比率は2000年には世界最高水準となり、世界に例のない高齢社会となることが予測されています。

## 第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

### 第1章 安定成長期の経済・雇用情勢

#### 第1節 経済構造等の変化

#### 2) 労働力供給の変化 (女性の職場進出)

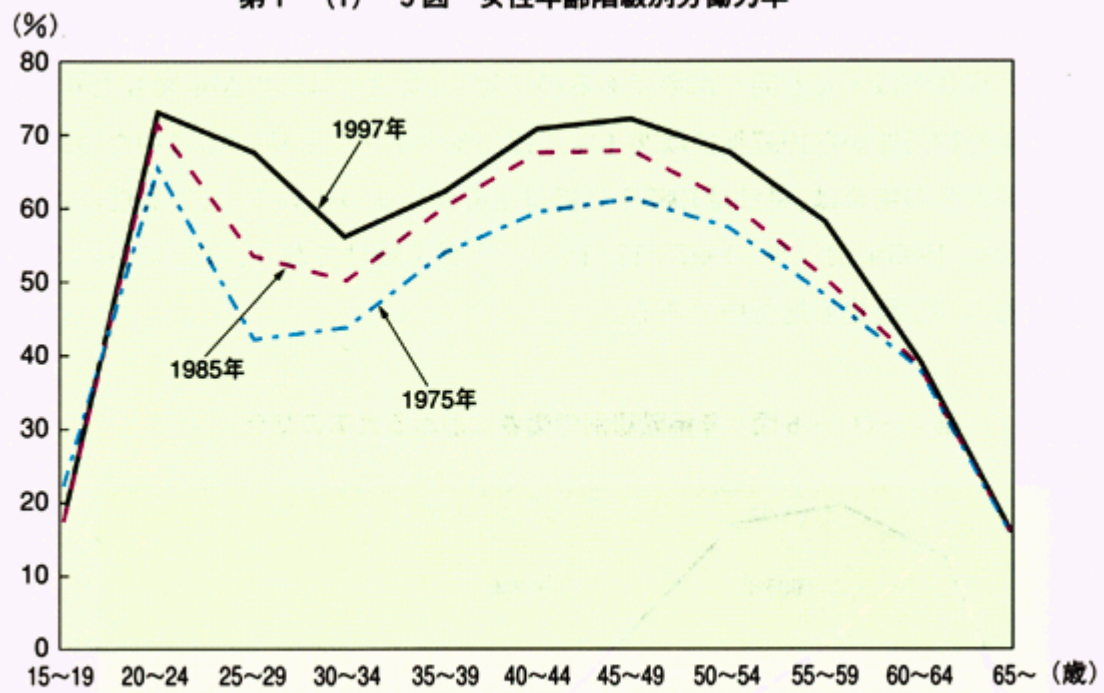
この20年間の労働力供給面の大きな変化として二つ目に、女性の職場進出が進んだことがあげられる。女性の労働力率の推移を「労働力調査」で見ると、1975年の45.7%から1997年には50.4%まで、約5%ポイント上昇している。この結果、労働力人口に占める女性の割合も37.3%から40.7%へと上昇している。この間農林業就業者が減少したこと等により、女性の自営業主、家族従業者が減少しているので、この影響を除くため女性の15歳以上人口に占める雇用者の割合で見ると、1975年の26.9%から1997年には38.8%まで約12%ポイント上昇しており、雇用者としての女性の職場進出はより鮮明となる。このように、女性の職場進出が進んだ要因としては、供給面では高学歴化による女性の就業意欲の高まり、家電の普及等による家事労働負担の軽減、安定成長への移行による世帯主賃金の伸び悩みなどが、需要面ではサービス産業化やパート需要の高まりなどがあると考えられる。

女性の就業意欲は、労働力人口や労働力率の上昇に現れない部分も大きい。「労働力調査特別調査」(1997年2月)によると、非労働力人口のうち就業希望者の非労働力人口に対する割合は、女性では26.6%と、男性の19.5%に比べて高い。これらの者を労働力人口に加えて女性の潜在的労働力率(労働力人口に非労働力人口のうち就業希望者を足した人数の15歳以上人口に占める割合)を計算すると62.5%になり、同調査による労働力率を13.5%ポイント上回る。また、「労働力調査」で女性の労働力率の推移を年齢別にみると、1997年の労働力率は1975年の労働力率と比べると、20~24歳層以上のすべての年齢層で上昇しているが、1975年にいわゆるM字の底であった25~29歳層の労働力率が1975年の42.6%から1997年の68.2%まで大きく上昇したのに対し、30~34歳層の労働力率は43.9%から56.2%への上昇だったので、M字の底は25~29歳層から30~34歳層へと移動し、かつ浅くなっている。この背景には晩婚化、第1子出産の高年齢化、子供が産まれても職業を続ける方がよいと考える人の増加があると考えられる(第1-(1)-5図付属統計表第20表)。

高学歴化などを背景に女性の就業意欲は今後も高まると考えられるが、少子・高齢化社会を迎えるに当たって女性の労働力を活用することの重要性は更に増し、女性の就業環境整備の必要性は強まるものと思われる。

#### 第1-(1)-5図 女性年齢階級別労働力率

第1-(1)-5図 女性年齢階級別労働力率



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

## 第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

### 第1章 安定成長期の経済・雇用情勢

#### 第1節 経済構造等の変化

#### 2) 労働力供給の変化 (高学歴化)

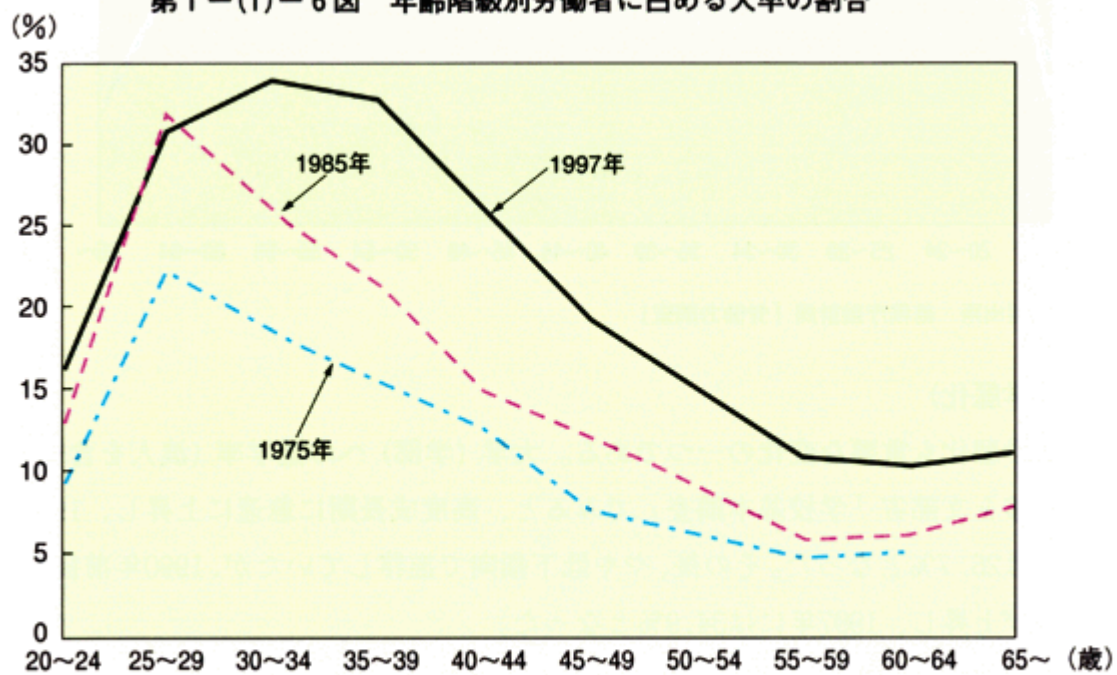
高学歴化も重要な変化の一つである。大学(学部)への進学率(浪人を含む)の推移を文部省「学校基本調査」でみると、高度成長期に急速に上昇し、1975年には26.7%となった。その後、やや低下傾向で推移していたが、1990年前後から再び上昇し、1997年には34.9%となった。

高度成長期の急速な進学率の上昇は労働者の高学歴化をもたらした。労働省「賃金構造基本統計調査」によると、全労働者に占める大卒の割合は1975年には12.7%であったが、1997年には22.5%まで上昇している。年齢別にみると、すべての年齢層でこの22年間に大卒の比率が上昇しており(第1-(1)-6図)、40歳未満についてはほぼピークに達しているが、40歳以上については、今後も35%程度まで上がっていくと考えられる。これを規模別にみると、水準の差はあるものの、大企業、中小企業ともに同様のことが言える。ただし、バブル期に大企業が大量に採用したために、25~29歳層については、大企業では1997年の大卒比率が1985年より大幅に上昇し、逆に中小企業では大幅に低下している(付属統計表第21表)。

また、男女別に高学歴化の状況をみると、男性の大学進学率は20年前のピーク時と現在がほとんど同じ水準であるのに対し、女性ではこの20年間も上昇し、1975年の12.5%から1997年には26.0%と13.5%ポイント上昇した。このため25~29歳層大卒の割合は、男性は1985年以降は上昇が止まっているのに、女性は1975年8.3%、1985年12.4%、1997年17.1%と、上昇を続けており、女性においては若年層の高学歴化も進行中である。

#### 第1-(1)-6図 年齢階級別労働者に占める大卒の割合

第1-(1)-6図 年齢階級別労働者に占める大卒の割合



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」  
(注) 1975年の60~64歳は60歳以上。



---

## 第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

### 第1章 安定成長期の経済・雇用情勢

#### 第1節 経済構造等の変化

#### 3) 労働に関する制度の変化

---

ここで安定成長期になって労働に関する制度の上で講じられてきた対策を概観しておこう(付属統計表第22表)。

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

## 第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

### 第1章 安定成長期の経済・雇用情勢

#### 第1節 経済構造等の変化

#### 3) 労働に関する制度の変化

#### (労働力需給両面における対策)

第1次石油危機後、大規模な雇用調整が行われる中で失業が大きな社会問題となったが、これに対応するため、雇用対策についてはそれまでの失業者の再就職の促進を中心とする対策から失業の予防などの事前的対策への転換が行われた。1974年に「失業保険法」が「雇用保険法」に改正され、従来の失業保険が雇用保険に改められるとともに雇用保険三事業が新設された。このうち、雇用改善事業では雇用調整給付金制度が創設されたが、これは雇用調整のために従業員を休業させる事業主に対し、休業手当の一部を補助するもので、企業内で雇用の維持を図る長期雇用慣行の長所を政策面から支えることを意図していた。また能力開発事業では従来の職業訓練校に加え、職業訓練短期大学校、技能開発センターが設置された。

1970年代後半には造船、非鉄等を中心にいわゆる構造不況がおこり、これらの業種では広範な雇用調整が実施された。このような事態に対応するため1977年には「特定不況業種離職者臨時措置法」が、1978年には「特定不況地域離職者臨時措置法」が制定されるとともに、雇用安定事業が創設され、助成金の支給、雇用保険の特例措置、職業訓練の実施等の対策がとられた。1985年以後の円高不況に際しては、これらの施策がさらに拡充され、「地域雇用開発等促進法」が制定され、地域雇用開発助成金が新設されるなど、新たな雇用機会の開発に重点を置いた対策がとられた。

1980年代には高齢化の本格的な進展、女性の職場進出、技術革新、サービス経済化等の構造変化が労働力需給両面でおこり、これに対応するため、様々な施策が展開された。このうち高齢者については、従来、主流であった55歳定年が、行政指導により徐々に60歳に延長され、1986年には60歳以上定年の努力義務が法制化された。その後1994年の法改正により義務化が決まり1998年4月から施行されている。60歳定年の普及に伴い60歳台前半層について継続雇用の普及が図られ、1995年からは60歳台前半層の労働者に対し、その就業を援助するため、雇用保険から賃金の一定割合を給付する高年齢雇用継続給付制度が実施されている。一方で、厚生年金保険制度については、1985年に基礎年金の上乗せの報酬比例年金として再編成された後、1994年改正では、男性については2001年より支給開始年齢を段階的に引上げ、2013年には満額支給は65歳からとなること(女性については男性の5年遅れで引上げ)及び60歳台前半層には報酬比例部分のみの支給となることが決まった。また、同時に在職老齢年金について、それまで就業による収入が増加しても、就業による収入と年金の合計額が増加せず、就業意欲を阻害しているという指摘を踏まえ、就業による収入が増えるにつれて就業による収入と年金の合計額が増えるよう改正された。さらに1998年からは雇用保険と厚生年金保険との併給調整が行われ、雇用保険法による基本手当を受給している間は、65歳未満の者に支給される老齢厚生年金の支給が停止されるようになっている。

1975年の国際婦人年を契機に、職場での男女の均等な機会・待遇の確保を求める動きが高まっていたが、1985年に「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」(「男女雇用機会均等法」という。本節では以下同じ)が成立し、雇用の分野における女性に対する差別が禁止された。その後1997年の改正により従来、事業主の努力義務であった募集・採用、配置・昇進についての女性に対する差別禁止、女性のみを対象とする措置の原則禁止、行政指導に従わない場合の企業名公表制度の新設など、「男女雇用機会均等法」が強化されるとともに、「労働基準法」の女性に関する時間外・休日労働、深夜業の規制が解消された。

当初の「男女雇用機会均等法」では育児休業制度の実施について事業主による努力義務を定めていたが、1991年には「育児休業等に関する法律」が成立し、労働者は事業主に申し出ることにより育児休業を取得することができること、育児休業の申出をしたこと又は取得したことを理由として労働者を解雇できないこと等の規定が定められた。また、1995年には育児休業中の労働者に雇用保険から支給される育児休業給付制度が開始された。さらに、1999年からは介護についても介護休業制度の義務化と介護休業給付制度が実施される。

パートタイム労働者については就業規則に規定がないなど就業条件が不明確なためトラブルが発生するケースがあることなどから、パートタイム労働対策要綱(1984年)、パートタイム労働者の処遇及び労働条件等について考慮すべき事項に関する指針(1989年)に基づき、労働条件の明確化、適正化が推進されてきたが、1993年には「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」が成立した。この間、税制面では1987年には配偶者特別控除の新設により、パート収入が一定額を超えると世帯収入がかえって減少するいわゆる逆転現象が解消された。また1989年からは雇用保険に新たに「短時間労働被保険者」という区分を設け、適用の範囲が拡大されている。

労働者派遣は、技術革新、サービス経済化の進展、専門性をいかして就業したいという労働力需要・供給の双方のニーズに対応して発生した形態だが、雇用主と指揮命令者が別になるため、就業条件が不明確になるおそれがあること等から法制化の検討が行われ、1985年に「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」(労働者派遣法)が成立し、労働力需給調整システムの一つとしてその適正な整備が図られることとなった。

その後、経済社会情勢の変化に対応した労働力需給調整機能の強化、規制緩和等の観点から、労働者派遣事業については1996年に対象業務がそれまでの16業務から26業務に拡大され、有料職業紹介事業については1997年に取扱職業がネガティブリスト化される等の制度の見直しが行われた。

新規大卒者の採用・就職活動については、企業側と大学側の申合せ、いわゆる就職協定に沿って行われてきた。これは大学側申合せに企業側が協力するなど様々な変遷を経て、1988年に企業側と大学側が参加する就職協定協議会が発足し、両者が合同で決定することとなったものである。しかし、1997年以降は企業側が「倫理憲章」、大学側が「申合せ」をそれぞれ定める形になっている。

技術革新の進展や高齢化の進展等により、能力開発の重要性が増大してきたが、1985年にそれまでの「職業訓練法」が「職業能力開発促進法」に改められ労働者の職業生涯にわたる能力開発を促進する体制の整備が進められた。また1993年からはホワイトカラーの体系的な職業能力習得を支援するため職業能力習得制度(ビジネス・キャリア制度)が実施されている。1997年には「職業能力開発促進法」の改正により、労働者の自発的な職業能力を支援するため、事業主が労働者に対して有給教育訓練休暇や長期教育訓練休暇を与えるものとされ、さらに国も労働者に対して援助を行うこととされた。また、1998年12月からは教育訓練にかかった費用の一部を雇用保険から支給する教育訓練給付制度が実施される。

## 第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

### 第1章 安定成長期の経済・雇用情勢

#### 第1節 経済構造等の変化

#### 3) 労働に関する制度の変化 (労働条件の整備)

労働時間については1979年に閣議決定された「新経済社会7ヵ年計画」、「第4次雇用対策基本計画」の中で、1985年度を目途に「週休2日制を含め労働時間の水準が欧米先進国並みの水準となるよう努める」とこととされ、労働時間短縮の目標が示された。その後、対外不均衡の拡大が問題となり、1986年4月の「国際協調のための経済構造調整研究会報告」(前川レポート)等で、労働時間短縮が内需拡大の観点からも政府全体で取り組むべき重要課題として位置づけられるようになった。

こうした動きの中で、1987年に「労働基準法」が改正され、1988年4月より施行された。この改正では、それまで一日8時間、週48時間だった法定労働時間について「労働基準法」の本則に週40時間制が盛り込まれたが、実施に当たっては政令で段階的に縮減することとし、当面は週46時間とされた。その他、それまで4週間単位で認められてきた変形労働時間制度が、1か月、3か月、1週間単位で認められることとなり、さらに始業・終業時刻を一定の範囲内で労働者が自由に決められるフレックスタイム制の導入等の改正が行われた。

その後も、経済計画等で年間総労働時間1,800時間が目標とされ、1991年には原則週44時間制の実施、1992年には事業主等による労働時間の短縮に向けた自主的な努力を促進するため「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」(時短促進法)が制定された。そして、1993年に再び「労働基準法」が改正され、1994年から週40時間制が実施された。その際、一部の事業場については週4時間とする猶予措置が設けられたが、これについても1997年4月から週40時間制が全面的に適用になった。なお、一部の業種の10人未満規模事業場では週46時間とする特例措置がある。

最低賃金については、「最低賃金法」の成立以来、特定の産業ごとの労働者に適用される産業別最低賃金が中心であったが、1972年以降、急速に地域別最低賃金が広まり、1976年には全都道府県において設定され、すべての労働者に最低賃金の適用が及ぼされることとなった。その後、1986年に中央最低賃金審議会の答申が出され、これにより産業別最低賃金はそれまでの行政主導で設定されるものから、労働条件の向上又は事業の公正競争の確保の観点から関係労使の申出を経て、最低賃金審議会が地域別最低賃金より金額水準の高い最低賃金を必要とするものについて設定することとなった。

職場環境については「労働基準法」や1972年に「労働基準法」から分離した「労働安全衛生法」等の法令に基づき労働災害の防止や有害物質による疾病の防止等の安全衛生対策が進められてきたが、高齢化の進展に伴う成人病を有する労働者の増加や技術革新の進展に伴うストレスの増加などに対応し、労働者の日頃からの健康維持を図るため、1988年からは心とからだの健康づくり(トータル・ヘルス・プロモーション・プラン)が、1992年からは快適な職場環境の実現に向けた取組みが実施されている。

1971年に「勤労者財産形成促進法」が制定され、財形貯蓄制度が設けられたが、1982年には高齢化の進展に対応し、職業生活からの引退後も豊かで安定した老後を送るため財形年金貯蓄制度が新設された。また1987年には勤労者の住宅取得促進のため財形住宅貯蓄制度が新設された。これらの措置はいずれも利子について税制上の優遇措置が講じられ、豊かな勤労者生活のために勤労者自身の自助努力を奨励するものとなった。

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

### 第1章 安定成長期の経済・雇用情勢

#### 第2節 雇用・失業の構造変化

---

本節では、サービス化、ホワイトカラー化が進む産業別・職業別就業構造の変化とその背景について分析するとともに、労働移動の実態を、意識の変化を踏まえつつ、性、年齢などの属性別に概観する。さらに、長期的に上昇傾向にある失業率の状況について、属性別に検討を加える。

---

---

## 第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

### 第1章 安定成長期の経済・雇用情勢

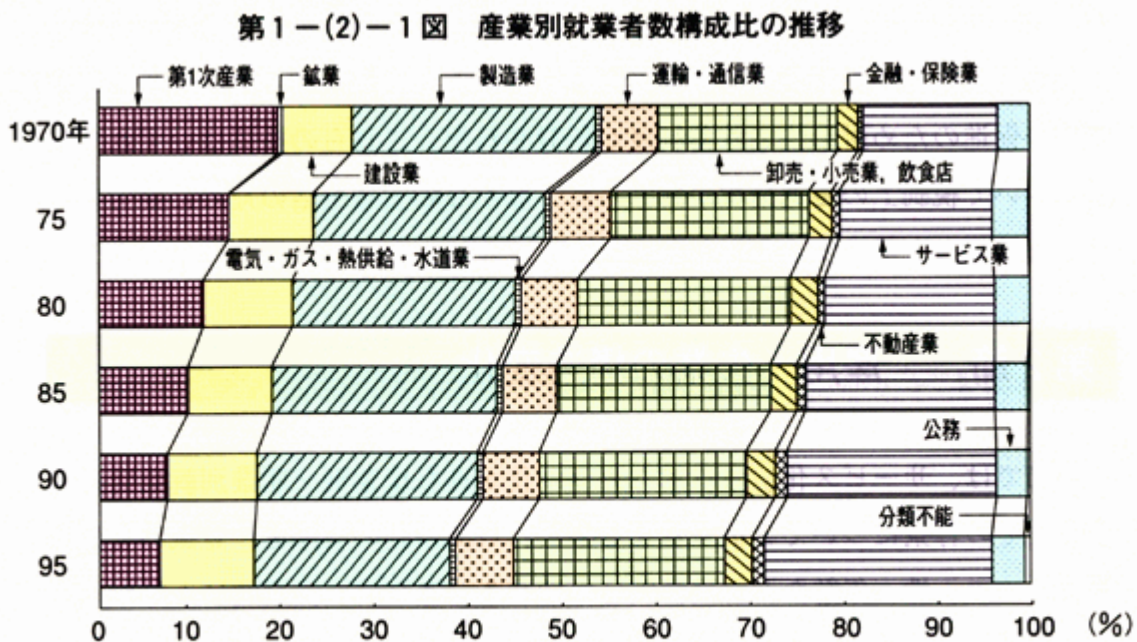
#### 第2節 雇用・失業の構造変化

##### 1) 産業・職業別就業構造の変化

##### (サービス業の拡大が進む産業別就業構造)

産業別就業構造の長期的な変化をみると、第1次産業就業者は長期的に減少を続け、就業者構成比が低下してきた一方で、第2次産業就業者は、第1次石油危機を契機として就業者数の伸びが鈍化し、就業者構成比は近年横ばいで推移していたが、1990年代には建設業は増加したものの製造業の減少から就業者数は減少し、構成比がやや低下した。さらに第3次産業ではサービス業を中心に堅調な就業者の増加がみられたことにより構成比が高まり、1995年(平成7年)現在では我が国の就業者数の約6割が第3次産業就業者となっている(第1-(2)-1図)。

第1-(2)-1図 産業別就業者数構成比の推移



資料出所 総務庁統計局「国勢調査」

そこで、構成比のウェイトが高い製造業、卸売・小売業、飲食店、サービス業の1975～1995年の長期的推移について、詳しくみることにしよう。まず、製造業就業者数は1990年まで増加していたが、1990年代に入って減少し、その結果この20年間を通してみるとわずかな増加となっている。この推移を消費関連、素材関連、機械関連、その他の業種別にみると、各業種とも1985年から1990年のバブル期にやや増加し、その後減少している点は共通しているが、消費関連業種、素材関連業種、その他の業種ではバブル期以外はおおむね横ばいないし減少傾向であるのに対し、機械関連業種は1990年まで大幅な増加を続けていた。したがって、製造業の就業者数増加を支えてきたのは主に機械関連業種であったといえる(付

属統計表第23表)。中でも伸びが高く、寄与が大きいのは電気機械器具製造業であり、通信・電気機器・電子部品・デバイス製造業を中心に、特に1980年代前半に就業者数の大幅な増加がみられた。1990年代の製造業就業者数の減少は、この時期に景気が後退したことや、「平成9年版労働経済の分析」でも指摘したように、輸出の高付加価値化に伴う国際分業が進展し、貿易構造が変化したことによる影響である。

また、卸売・小売業、飲食店については20年間の伸びが28.6%増となっており、卸売業、小売業、飲食店のそれぞれに分けてみると、いずれも1975年以降1995年まで就業者数は増加傾向にある。小売業についてさらに細かくみると、その他の飲食料品小売業(コンビニエンスストア等が含まれる)等、比較的新しい業務形態を含む分野での伸びが高い。しかし一方で織物・衣服・身の回り品小売業や家具・じゅう器・家庭用機械器具小売業等の従来型小売業はおおむね減少傾向となっている(附属統計表第24表)。なお、卸売業も、1996年以降の動きを「労働力調査」でみると、減少傾向に変わっている。サービス業は1975～1995年で82.1%増と、この間の全就業者数増加の約65%を占めている。これを業種別にみると、ほとんどの業種で就業者数が増加しているが、特に事業所関連サービスや、社会福祉関連サービス、医療保健等で伸びが高い(附属統計表第25表)。事業所関連サービスの中でも、ソフトウェア業等を中心とした情報サービス・調査業および広告業、物品賃貸業、その他の事業サービス業等で高い伸びとなっている。また、1990年代に入って、社会福祉関連サービスの伸びが著しく高い。

このように、サービス化の進展の下、特に新しい業務形態の小売業やサービス業の各業種において就業者が大きく増加している。



## 第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

### 第1章 安定成長期の経済・雇用情勢

#### 第2節 雇用・失業の構造変化

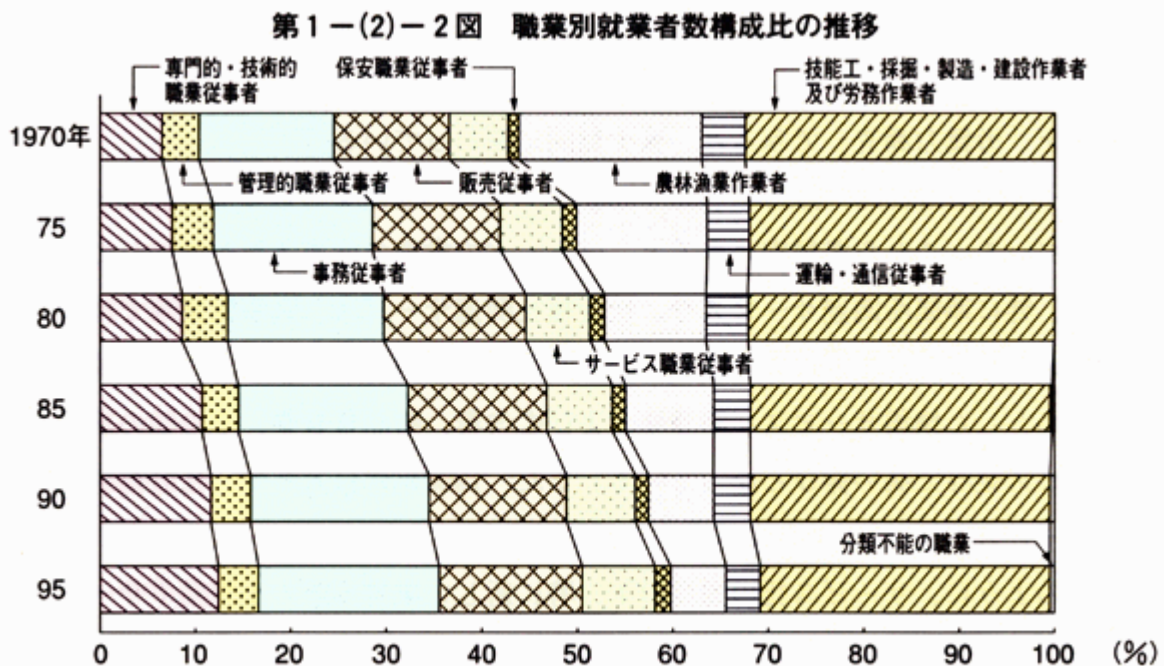
##### 1) 産業・職業別就業構造の変化

##### (ホワイトカラー化が進む職業別就業構造)

一方、職業別の就業構造の長期的変化をみると、この20年間で専門的・技術的職業従事者や事務従事者の構成比が高まる中で、第1次産業就業者の減少とともに農林漁業作業者の構成比が低下している。また、1990年代に入って技能工、採掘・製造・建設作業者及び労務作業者(技能工等という。以下同じ)の構成比がやや低下している(第1-(2)-2図)。特に就業者の増加が著しかった専門的・技術的職業従事者のうち、ウェイトの高い技術者、保健・医療従事者、教員の増減を詳しくみると、いずれも20年間で就業者数が増加しているが、中でも情報処理技術者等を中心とした技術者の伸びが大きいものとなっている(付属統計表第26表)。

また、専門的・技術的職業従事者、事務従事者、管理的職業従事者、販売従事者の4職種をいわゆるホワイトカラー職種と定義してその構成比をみると、1975年の41.9%から1995年の50.3%に高まっており、長期的にみてホワイトカラー職種の拡大が進んでいることが分かる。さらに、これらの職種の雇用者が雇用者全体に占める比率をみても、1975年の48.9%から1995年の54.1%まで上昇しており、雇用者ベースでみてもホワイトカラー化は着実に進んでいるといえる(付属統計表第27表)。

第1-(2)-2図 職業別就業者数構成比の推移



*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

### 第1章 安定成長期の経済・雇用情勢

#### 第2節 雇用・失業の構造変化

##### 1) 産業・職業別就業構造の変化

##### (産業別、職業別就業構造変化の背景)

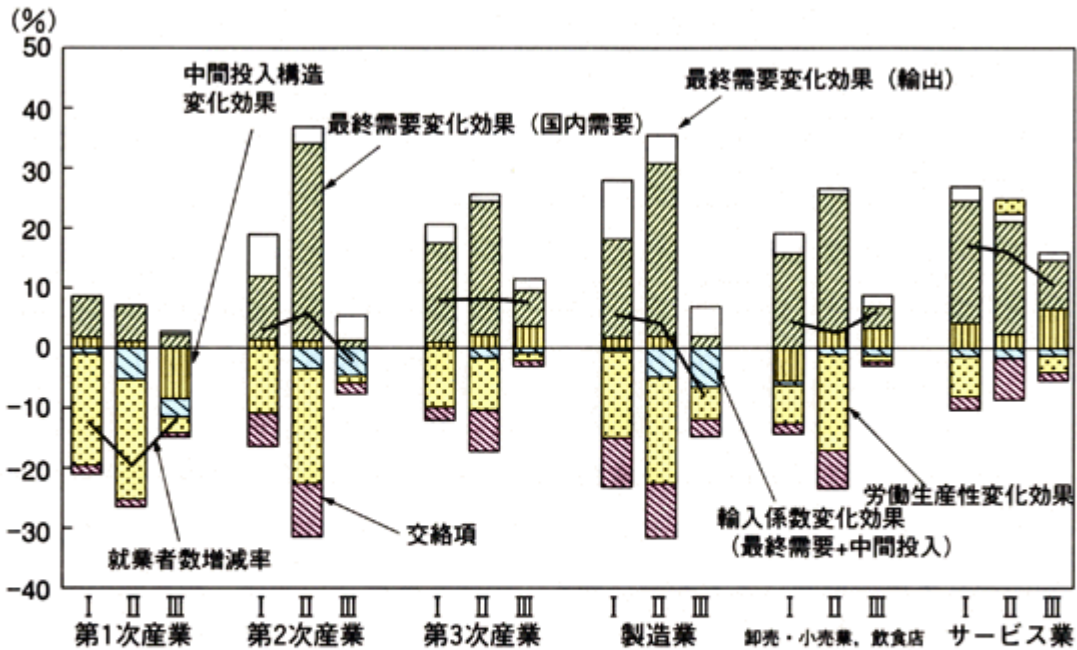
産業別就業者の構造変化に関し、1980年から1995年の15年間について経済企画庁「SNA産業連関表」を用いて、各産業の就業者数の増減を最終需要変化効果(国内、輸出)、中間投入構造変化効果(投入係数変化効果)、労働生産性上昇効果(就業係数変化効果)、輸入係数変化効果に要因分解して検討してみよう。

まず第1次産業については、この15年間では最終需要増加効果が他産業に比べ小さく、また、労働生産性の上昇が減少に大きく寄与している。さらに1980年代後半以降は輸入係数の高まりが減少に寄与している。一方、第2次産業について製造業を中心にみると、生産性の伸びによる減少効果は各期間を通じて大きい。1980年代は輸出の増加効果が他産業に比べ大きかったことに加え、国内需要の増加効果も大きかったことから、就業者数が増加した。しかし、1990年代には、バブル崩壊後の景気後退により国内需要が大きく縮小したこと、また1980年代後半以降、国際分業の進展を反映して輸入係数が高まったこと等が主因となって就業者数が減少している。第3次産業は第1次産業、第2次産業に比べ、相対的に労働生産性の上昇による減少寄与が小さいことに加え、サービス業では中間投入構造変化による増加寄与が比較的大きく、国内最終需要も堅調に増加を続けている。また、卸売・小売業、飲食店では、1980年代には増加していた国内需要が1990年代になって第2次産業同様大きく縮小したが、労働生産性の上昇幅の縮小により相殺されて、就業者数が増加を維持した形になっている。この結果、第3次産業はサービス業及び卸売・小売業、飲食店を中心として安定した増加を続けている。このように、産業別就業構造の変化には、国内最終需要の増減による影響に加え、中間需要構造の変化、産業間の労働生産性の違い、輸出入の構造変化などが複合的に影響している(第1-(2)-3図)。

また、職業別の就業者数の構造変化について、各産業内における比率の変化による産業内職業構成変化効果と産業構成変化効果の2つに要因分解してみると、技術者では各産業内における比率の上昇、その他の専門的・技術的職業では主に専門サービス業の拡大、また事務従事者では両者の寄与により就業者が増加している。一方、農林漁業作業員では第1次産業の縮小、技能工等や管理的職業従事者では各産業内における比率の低下により就業者数が減少している(第1-(2)-4図)。このように、職業によってその増減要因に違いがみられるが、技術者や事務従事者、技能工等の増減に影響を及ぼしている産業内職業構成変化要因について、製造業を例にとってみると、1975年には専門的・技術的職業従事者、事務従事者および技能工等の構成比がそれぞれ2.1%、11.9%、71.2%であったのに対し、1995年には同6.0%、14.7%、65.0%と、専門的・技術的職業従事者の増加と技能工等の減少が大きく、製造業内でのホワイトカラー化が進んでいることがわかる。

第1-(2)-3図 産業連関分析による就業者数増減の要因分解

第1-(2)-3図 産業連関分析による就業者数増減の要因分解

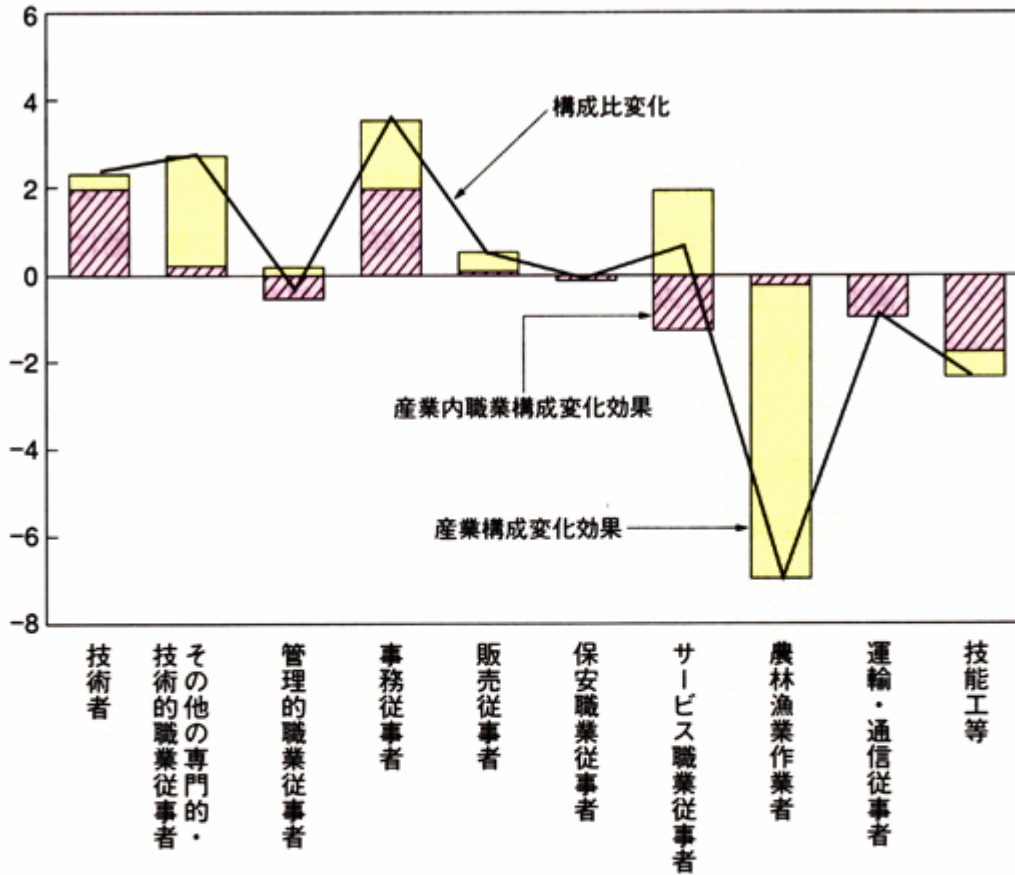


資料出所 総務庁統計局「昭和50-55-60年接続産業連関表」「昭和55-60-平成2年接続産業連関表」「国勢調査」「事業所・企業統計調査」、  
 経済企画庁「SNA産業連関表」から労働省労働経済課試算  
 (注) 1) 図中のⅠ～Ⅲについては以下の期間を指す。  
 Ⅰ：1980～85年 Ⅱ：1985～90年 Ⅲ：1990～95年  
 2) 要因分解については付注-3参照。

こうした各産業における職業構造の変化の背景には、技術革新の進展や競争激化等に対応して直接生産部門の生産性向上を図るとともに、研究・技術開発等を通じて新規分野の開拓、高付加価値化を進めようとの企業の対応があったとみられる。労働省「産業労働事情調査」(1992年)で常用労働者の1987～92年の部門別の変動D.I.(「増加」企業割合-「減少」企業割合)をみると、直接生産部門がマイナスとなっており、雇用の抑制がみられた一方、国際事業部門、情報処理部門、研究・技術開発部門、販売・営業部門で大きくプラスとなっている(付属統計表第28表)。さらに、最近の動向を経済企画庁「企業行動に関するアンケート調査」によってみると、過去3年間で製造部門・販売部門、管理部門・企画部門のいずれも「減少」が「増加」を上回るなど、製造部門に加え、管理・企画部門についても減量の対象となってきた(付属統計表第29表)。

第1-(2)-4図 職業構造変化の要因分解

第1-(2)-4図 職業構造変化の要因分解 (1975~95年)  
(%ポイント)



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」から労働省労働経済課試算  
(注) 要因分解は以下のとおり。

$$\Delta \frac{L^j}{L} = \underbrace{\sum \Delta \frac{L_i}{L} \cdot \frac{L_i^j}{L_i}}_{\text{産業構成変化}} + \underbrace{\sum \frac{L_i}{L} \Delta \frac{L_i^j}{L_i}}_{\text{産業内職業構成変化}}$$

ただし、L: 全就業者 L<sub>i</sub>: i産業就業者  
L<sup>j</sup>: j職業就業者  
L<sub>i</sub><sup>j</sup>: i産業j職業就業者

なお、ここでの「技能工等」とは技能工、採掘・製造・建設作業  
及び労務作業者を指す。

---

## 第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

### 第1章 安定成長期の経済・雇用情勢

#### 第2節 雇用・失業の構造変化

##### 1) 産業・職業別就業構造の変化

##### (雇用の創出と喪失の動態的变化)

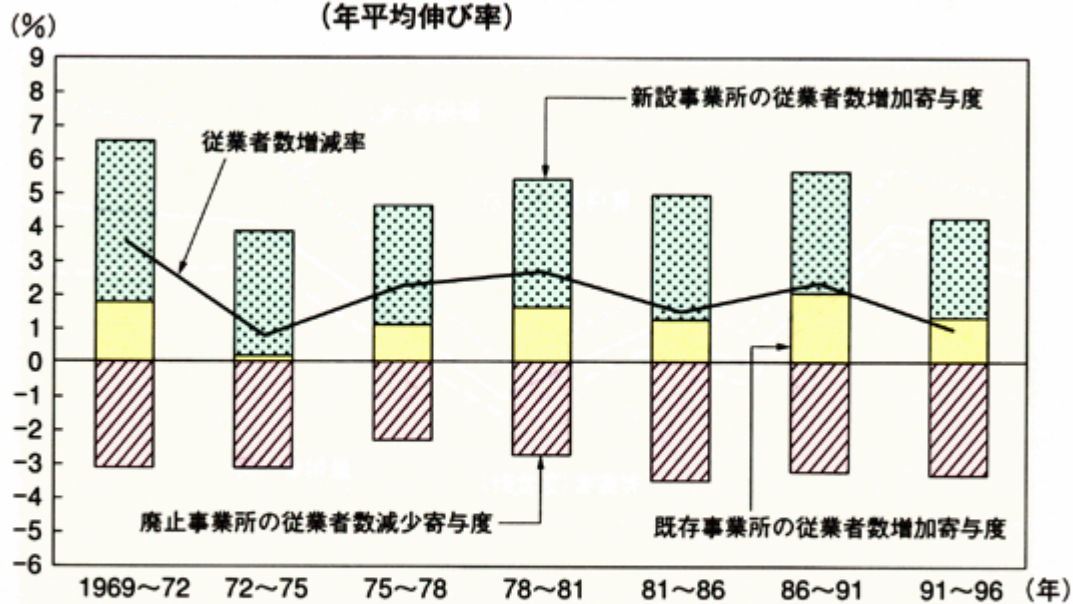
---

最後に、長期的な就業者の増加が、企業の開廃業と雇用という観点からみてどのような動態的变化を経て生じたのかを確認しておこう。総務庁統計局「事業所・企業統計調査」によって、企業の従業者数の増減の動きを、事業所新設に伴う増加寄与、既存事業所の従業者数増加による寄与、事業所廃止に伴う減少寄与のそれぞれに分けてみると、既存事業所の寄与には変動がみられるのに対し、新設事業所による寄与は過去からほぼ一貫して大きいことが分かる(第1-(2)-5図)。このように、新たな雇用の創出には新規企業あるいは事業所の創出が重要であるといえる。

しかし我が国の事業所の開業率、廃業率の動きをみると、廃業率が高水準で推移する中、開業率は1980年代以降低下傾向にあり、新規事業所の開設は現在必ずしも多いとはいえない。近年、ベンチャー企業等新分野展開をめざす中小企業の開業により、新たな雇用機会が創出されるケースも見受けられ、雇用創出の観点からもこうした中小企業の新規開業にとって好ましい経済環境の整備の重要性は増しているといえよう(付属統計表第30表)。

#### 第1-(2)-5図 事業所の新設、既存、廃止別従業者数の増減寄与度

第1-(2)-5図 事業所の新設、既存、廃止別従業者数の増減寄与度  
(年平均伸び率)



資料出所 総務庁統計局「事業所・企業統計調査」より労働省労働経済課試算

(注) 1) 試算方法は付注-4参照。

2) 増減率には開設時期不詳の事業所分を含む。

3) 算出に使用した1991年の数値には長崎県島原市、深江町が含まれていない。

---

## 第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

### 第1章 安定成長期の経済・雇用情勢

#### 第2節 雇用・失業の構造変化

##### 2) 労働移動の状況

##### (若年層及び女性を中心に上昇している転職率)

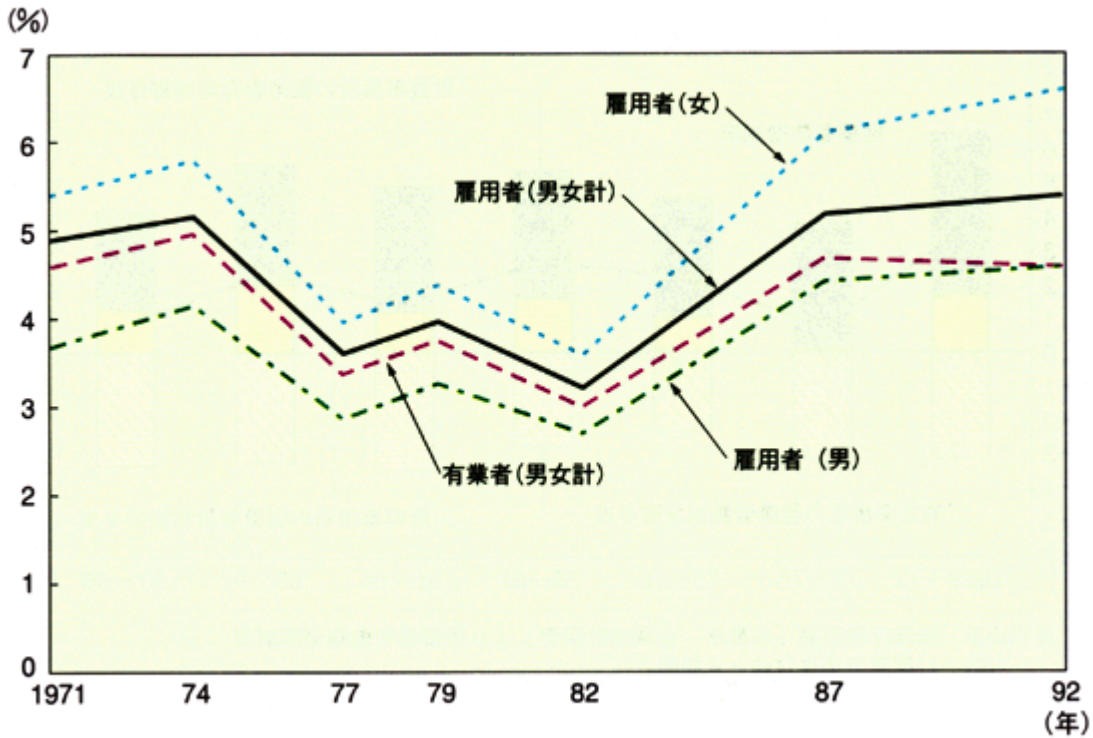
---

総務庁統計局「就業構造基本調査」によると、高度成長期には5%程度であった雇用者の転職率は、第1次石油危機を契機に需要の伸びが鈍化する中で4%程度の水準に低下した。その後、1987年には円高不況の影響もあって人員整理等をはじめとする非自発的な理由による転職者数が増加したほか、労働条件の向上や適職探しを理由とする自発的転職者も含め全般的に転職者数が増加して再び5%程度の水準に上昇し、バブル期の影響が残る1992年には非自発的な転職者数は減少したものの自発的転職者数が増加した結果、転職率は比較的高い水準を維持した(第1-(2)-6図、付属統計表第31表)。このように、転職率は高度成長期から安定成長期に移行した際にいったん低下した後、中長期的に上昇しており、とくに女性の転職率の上昇が顕著である。「就業構造基本調査」では1992年までの動きしかわからないため、総務庁統計局「労働力調査特別調査」により1980年代後半から1997年に至るまでの転職率の動きを補足してみると、バブル崩壊後の景気後退の影響により自発的離職者が減少したため1993年及び1994年にいったん低下したが、1995年からは再び上昇に転じている(付属統計表第32表)。なお、以下においては原則として雇用者ベースの分析を中心とするが、データの制約により有業者(就業者)ベースで分析を行うものもあり、転職率の水準の違い等に注意を要するが、全体として動きの方向は一致している。

#### 第1-(2)-6図 転職率の推移



第1-(2)-6図 転職率の推移



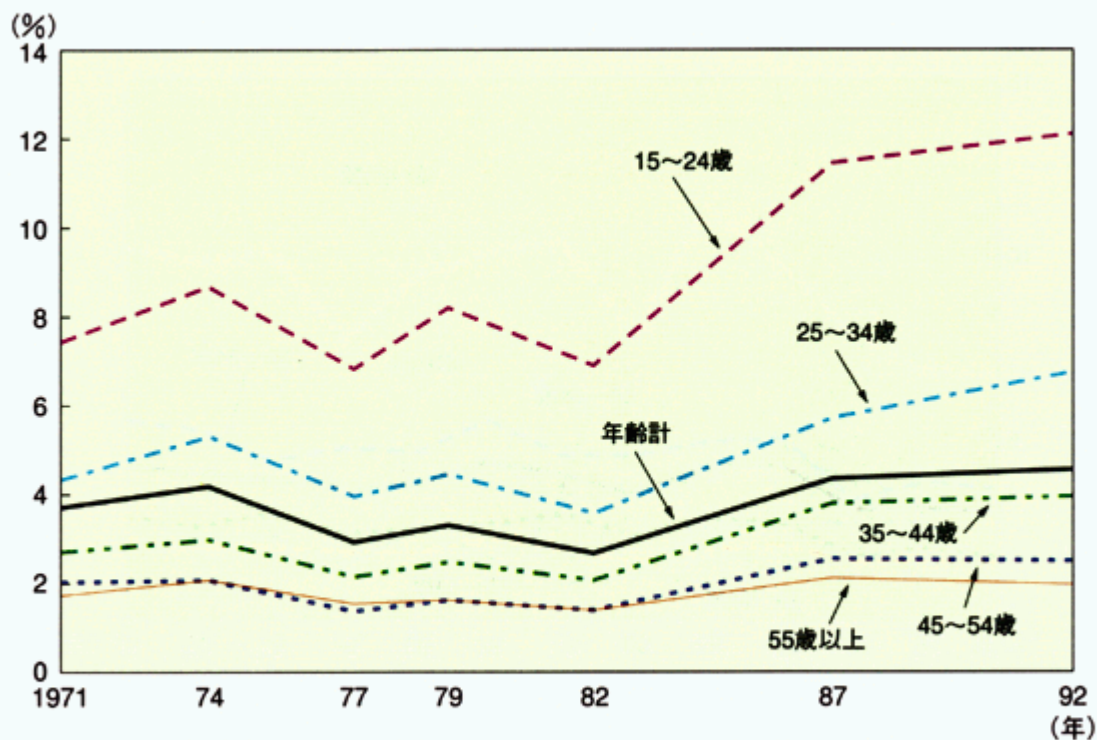
資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」

(注) 転職率=転職者(1年前の勤め先と現在の勤め先とが異なっている者)数  
 /1年前の有業者数×100

「就業構造基本調査」により、有業者の転職率の長期的な動きを年齢階級別にみると、15～24歳層の転職率の水準が最も高いことに加えて上昇テンポも顕著であり、25歳以上でもやや上昇傾向がみられる(第1-(2)-7図)。ただし、男女別にみると、15～24歳層については男女とも上昇傾向が顕著にみられるが、男性については25～34歳層で緩やかな上昇傾向にあるほかは35歳以上層には上昇傾向が定かではない。一方、女性については25～34歳層及び35～44歳層でも大きく上昇しているほか、いずれの年齢階層においても上昇傾向がみられる(附属統計表第33表)。また、「労働力調査特別調査」により、非農林業雇用者について、1985年以降の動きをみても、男性では15～24歳層及び25～34歳層にやや上昇傾向がみられる程度であるのに対し、女性ではおおむねいずれの年齢階層にも上昇傾向がみられている(第1-(2)-8図)。以上より、若年層及び女性の転職率には高まりがみられるものの、男性の中高齢層については転職率の高まりはみられていないことが確認できる。

第1-(2)-7図 年齢階級別転職率の推移

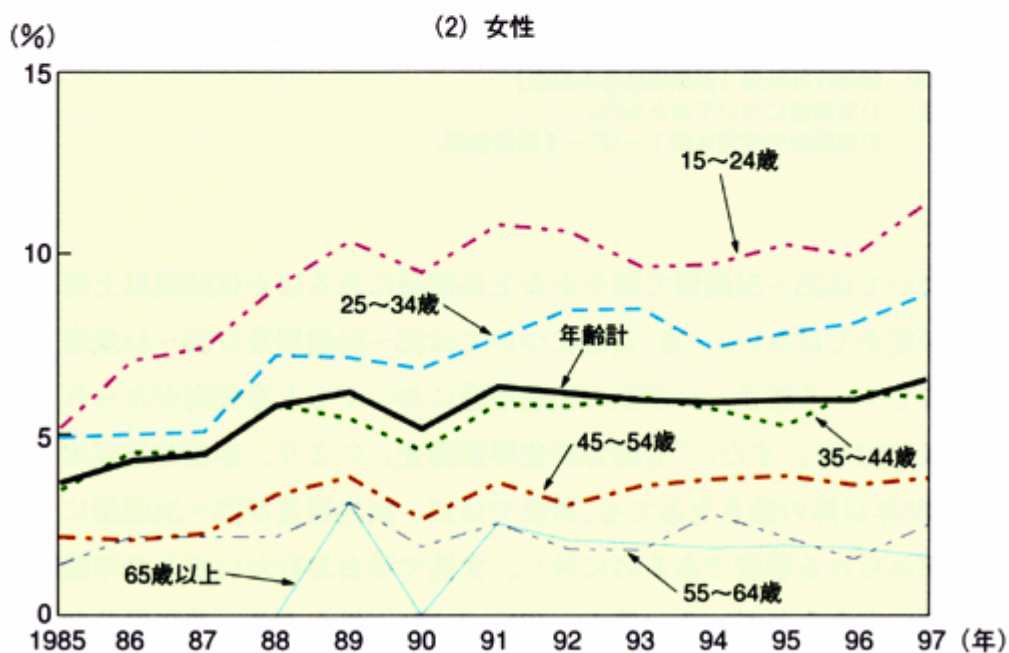
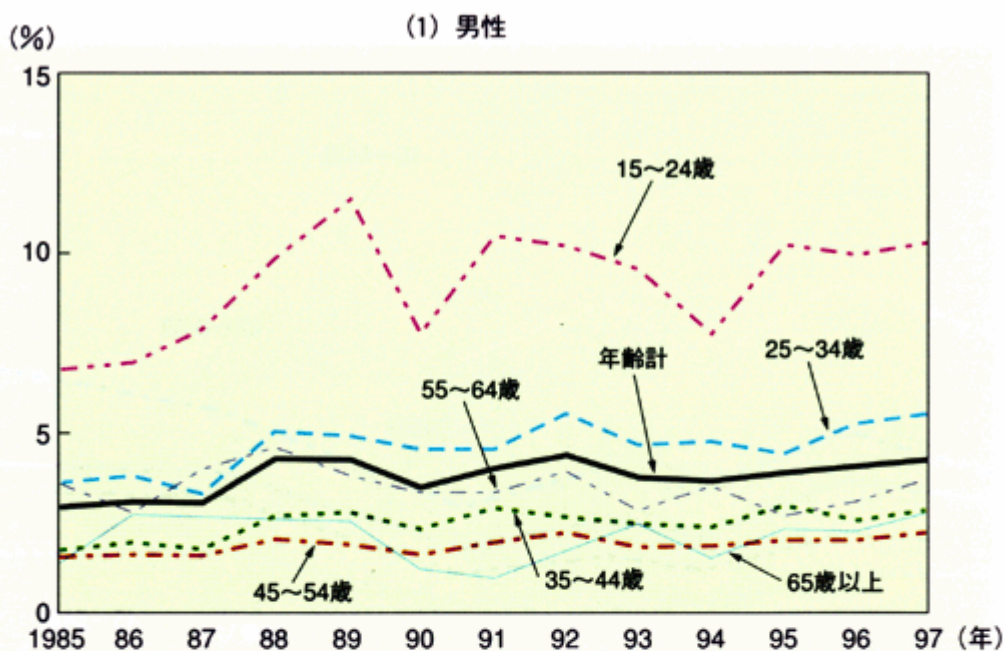
第1-(2)-7図 年齢階級別転職率の推移



資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」  
(注) 1)有業者についてみたもの。  
2)転職率の定義は第1-(2)-6図注参照。

第1-(2)-8図 1985年以降の年齢階級別転職率の推移

第1-(2)-8図 1985年以降の年齢階級別転職率の推移



資料出所 総務庁統計局「労働力調査特別調査」

(注) 1) 役員を除く雇用者についてみたもの。

2) 転職率=過去1年間の転職者数(全産業)/雇用者数(非農林業)

## 第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

### 第1章 安定成長期の経済・雇用情勢

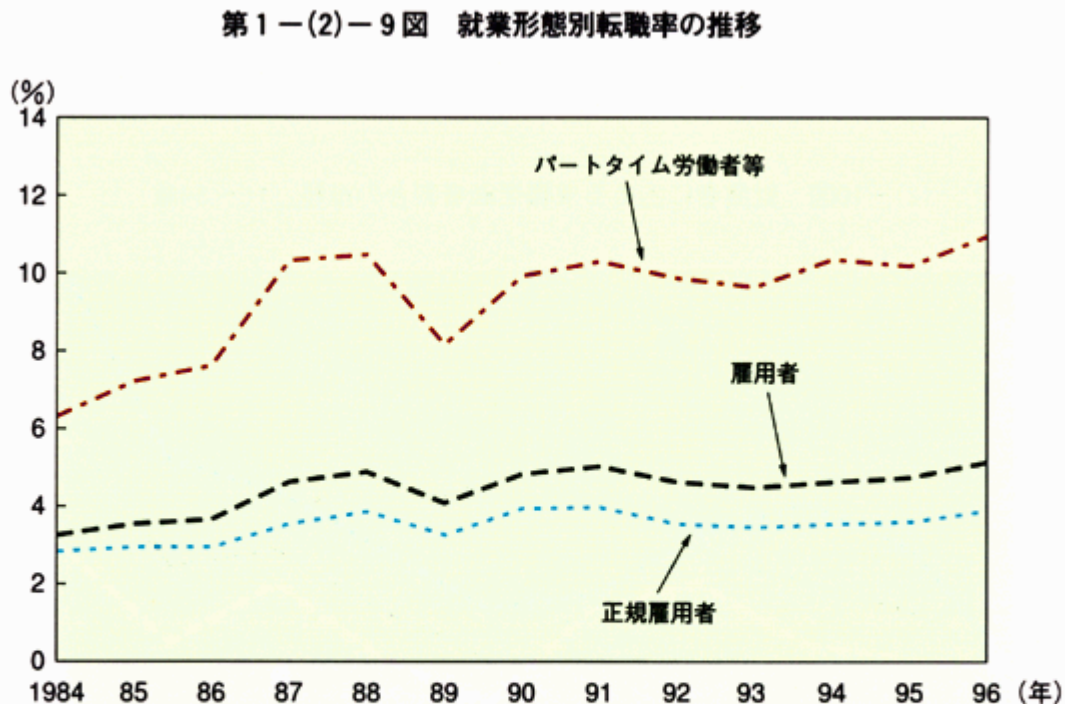
#### 第2節 雇用・失業の構造変化

##### 2) 労働移動の状況

##### (高いパートタイム労働者等の転職率)

また、「労働力調査特別調査」により、就業形態別に転職率をみると、パートタイム労働者等(役員を除く雇用者から正規の職員・従業員を除いたもので、パート、アルバイト及び嘱託・その他が含まれる。)の転職率の水準は、正規雇用者の転職率を大幅に上回っており、景気循環による振幅も大きい(第1-(2)-9図)。さらに、年齢階級別にパートタイム労働者等の転職率をみると、15～24歳層及び25～34歳層の若年層で転職率の水準が特に高い(付属統計表第34表)。こうした中で、第II部第2章第1節でみるように、パートタイム労働者等の割合が男女若年層及び女性中高年齢層を中心に上昇を続けていることが、これらの者の転職率を押し上げ、全体の転職率に上昇をもたらした大きな要因となっている。

第1-(2)-9図 就業形態別転職率の推移



資料出所 総務庁統計局「労働力調査特別調査」

(注) 1) 役員を除く。

2) 転職率=過去1年間の転職者数/就業形態別雇用者数×100

3) 正規雇用者：正規の職員及び従業員

パートタイム労働者等：雇用者から正規の職員及び従業員を除いたもの

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

### 第1章 安定成長期の経済・雇用情勢

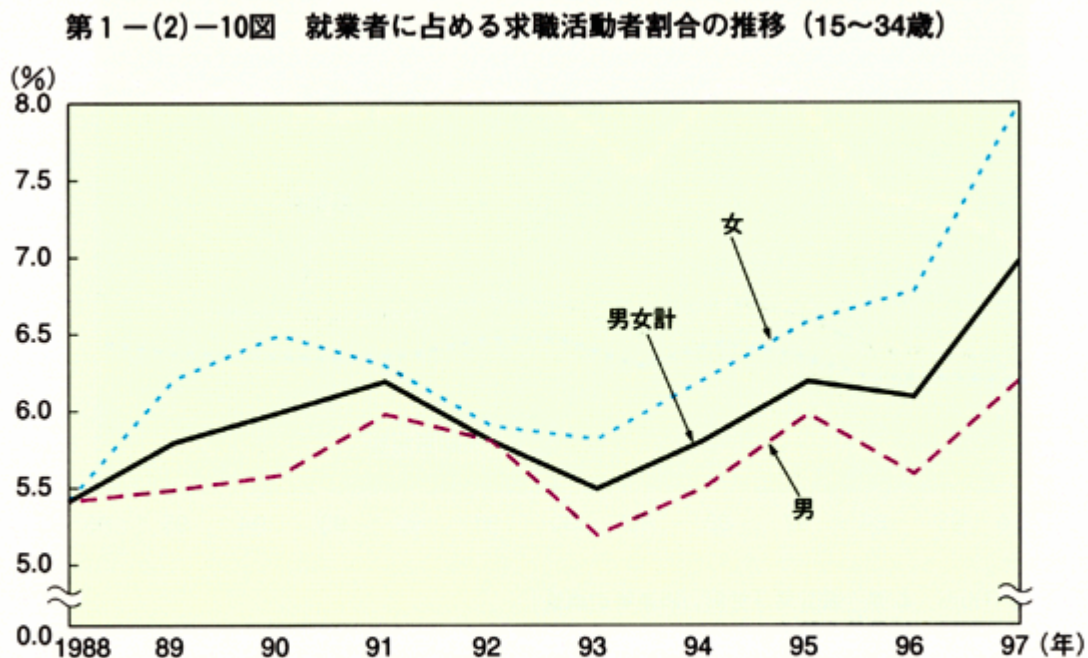
#### 第2節 雇用・失業の構造変化

##### 2) 労働移動の状況

##### (若年層で転職希望が顕在化)

以上のような転職率の高まりの背景をみるため、「労働力調査特別調査」により、転職希望の面から検討すると、この10年間ほど男女別、年齢階級別のいずれの属性においても転職希望率はほぼ横ばいで推移しており、転職率の上昇傾向を説明することはできない(付属統計表第35表)。しかし、転職希望者に占める求職活動者の割合は若年層において高まっている。15～34歳層において就業者に占める求職活動者の割合は、1988年には男女とも5.4%であったものが、1997年には男性6.2%、女性8.0%と、とくに女性の若年層における上昇が顕著であり、こうした転職希望の顕在化が現実の転職率に影響を与えているとみられる(第1-(2)-10図)。

第1-(2)-10図 就業者に占める求職活動者割合の推移



資料出所 総務庁統計局「労働力調査特別調査」  
 (注) 15～24歳層のうち在学中の者を除く。

(社)雇用問題研究会「日本的雇用慣行と勤労意識に関する調査」(労働省委託、1985年)及び日本労働研究機構「構造調整下の人事処遇制度と職業意識に関する調査」(1998年)により転職意識の変化をみても、「積極的にいい仕事を探して転職したい」という強い転職志向を持つ者が、29歳以下の男性若年層において高まっており、これが求職活動の顕在化に影響を与えているものと考えられる(付属統計表第36表)。

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

---

## 第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

### 第1章 安定成長期の経済・雇用情勢

#### 第2節 雇用・失業の構造変化

##### 2) 労働移動の状況

##### (高まりのみられない常用労働者の転職率)

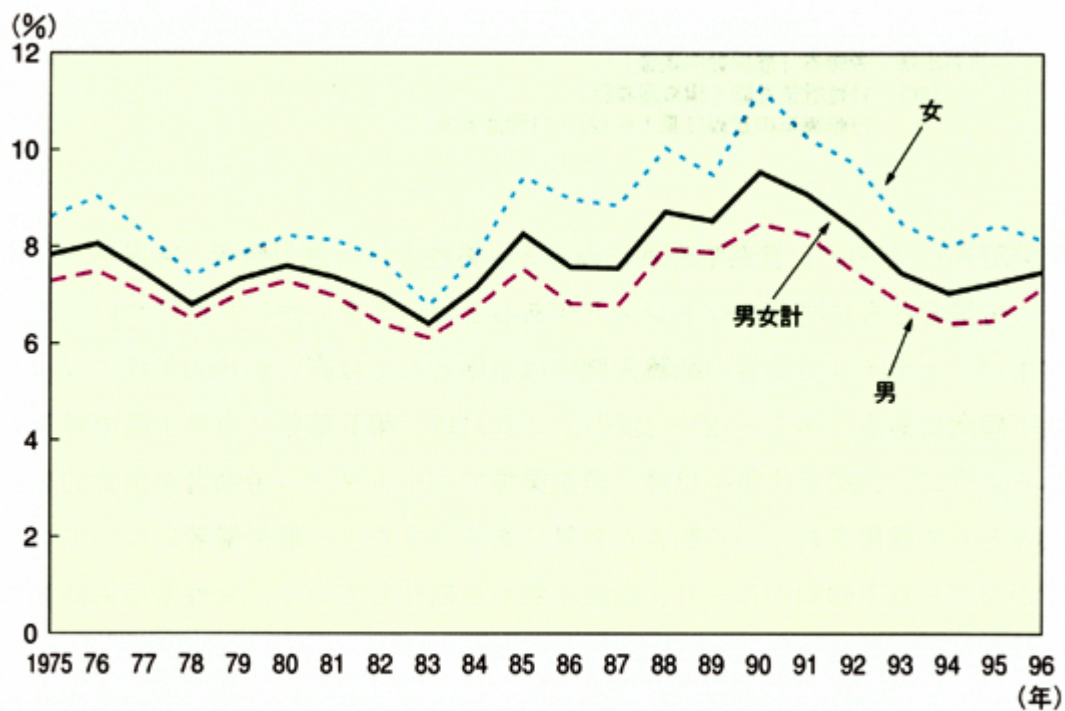
---

一方、労働省「雇用動向調査」により、常用労働者の転職入職率の推移をみると、先にみた「就業構造基本調査」や「労働力調査特別調査」における転職率の動きとは異なり、中長期的な高まりはみられない。「雇用動向調査」の転職入職率は、1980年代後半にやや上昇し、1990年には男女計で9.6%となったものの、その後1994年まで大きく低下して1996年で7.5%にとどまっており、景気循環に応じた振幅を繰り返している(第1-(2)-11図)。また、年齢階級別に常用労働者の転職入職率をみても、若年層ほど大きな振幅がみられるものの、いずれの年齢階級にも先にみた2調査ほどの高まりはみられていない(付属統計表第37表)。さらに、就業形態別にみると、男性では一般労働者、常用パートタイム労働者ともに明らかかなトレンドがあるとはいえないが、女性については、常用パートタイム労働者の転職入職率は水準としては高いが1990年代に入って低下傾向にある(第1-(2)-12図)。これには、第II部第2章第1節で詳しくみるように、1980年代後半以降、製造業等でパートタイム労働者が恒常的な労働者として活用されていく動きが背景にある。また、一般労働者についてもわずかながら低下傾向がみられ、勤続年数も長期化していて、女性常用労働者の定着率が高まっている(付属統計表第38表)。

第1-(2)-11図 常用労働者の転職入職率の推移



第1-(2)-11図 常用労働者の転職入職率の推移



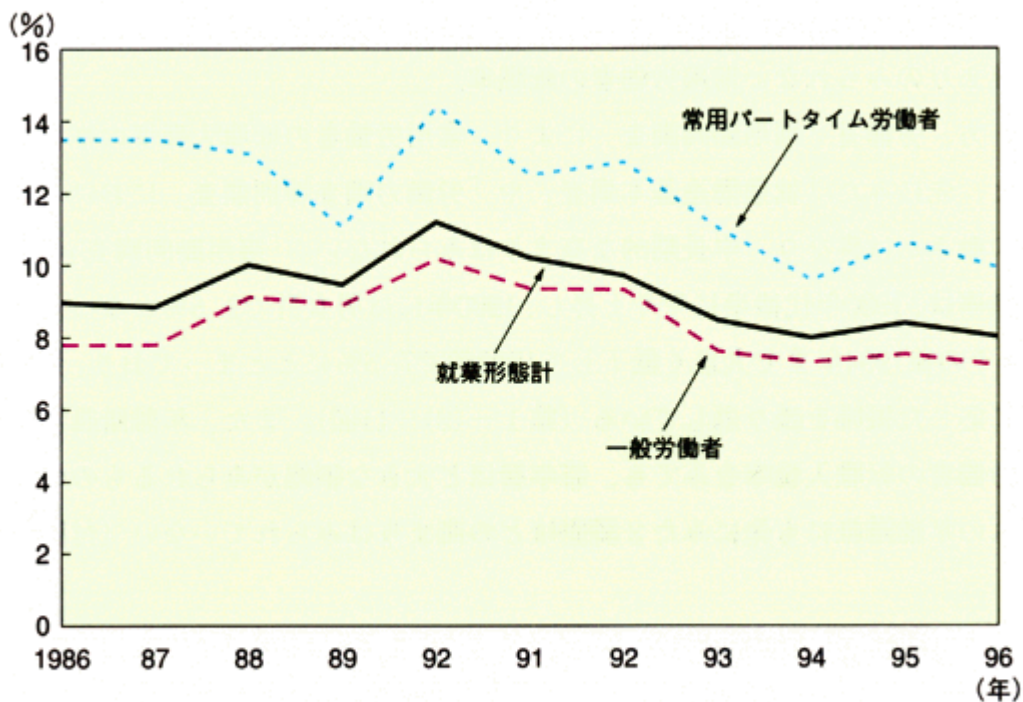
資料出所 労働省「雇用動向調査」

(注) 1)建設業を除く調査産業計。

2)転職入職率=転職入職者(1年間に労働移動を行った者のうち入職前1年以内に就業経験のある者)数/1月1日現在の常用労働者数×100

第1-(2)-12図 女性常用労働者の就業形態別転職入職率の推移

第1-(2)-12図 女性常用労働者の就業形態別転職入職率の推移



資料出所 労働省「雇用動向調査」

(注) 1)建設業を除く調査産業計。

2)転職率の定義は第1-(2)-11図注参照。

このように、「雇用動向調査」では転職入職率に中長期的な高まりがみられないが、これには、「就業構造基本調査」や「労働力調査特別調査」が世帯調査であって就業者又は雇用者全体を調査対象しているのに対し、「雇用動向調査」では5人以上規模の事業所を調査対象として、常用労働者のみを調査対象としていること等の違いが影響を与えていると考えられる。すなわち、転職率の高いパートタイム労働者等の構成比の高まりが若年層と女性中高年齢層を中心に転職率を高め、労働市場全体の転職率に影響を与えているのであって、常用労働者、とくに男性中高年齢層といった基幹的な労働者層では労働移動は活発化しているわけではない。また、女性常用労働者は逆に定着化の傾向にある。

ただし、若年層について、より子細にみると、正規雇用者でも女性の若年層を中心に転職率が上昇傾向にある可能性がある。「労働力調査特別調査」の正規雇用者の転職率を景気循環的な動きを説明する有効求人倍率とタイムトレンドで回帰すると、女性の若年層で係数がやや大きくなっている(付属統計表第39表)。また、新規学卒就職者の在職3年以内の離職率の推移をみると、景気拡大期であって雇用情勢が良好であるときに離職率が高まり、厳しい雇用情勢であるときに低下する傾向がみられていたが、ここ数年は雇用情勢の厳しさにもかかわらず離職率にやや高まりがみられており、やはり若年正規雇用者の労働移動が活発化しつつある兆しもみられる(付属統計表第40表)。

この点について、労働省「若年者就業実態調査」(1997年)によりみると、はじめて正社員として勤務した会社に働き続けている若年者は7割程度いるが、いったん離職した場合には7割近くの者が2回以上の転職を経験している(付属統計表第41表)。また、その離職理由をみると、15～19歳では特に女性で「人間関係がよくない」が多いほか、25～29歳の女性で「健康上の理由、家庭の事情、結婚のため」が多いことを除けば、若年層では総じて「仕事が自分に合わない」とする者が多くなっており、初職選択の誤りが転職に結びつく者が多い(付属統計表第42表)。

---

## 第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

### 第1章 安定成長期の経済・雇用情勢

#### 第2節 雇用・失業の構造変化

##### 2) 労働移動の状況

##### (流入超過であったサービス業及び建設業)

---

以上のように、若年層やパートタイム労働者等を中心に転職率は上昇しているが、産業別・職業別の労働移動はどのように推移してきたのであろうか。まず、「就業構造基本調査」により産業別転職率をみると、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、不動産業及び運輸・通信業などで1992年で5%を超える高い水準にあり、1982年からの上昇幅では、これらの業種に加えて製造業、サービス業などにも2~3%程度の上昇がみられている。また、産業間流出者割合(転職者のうち他産業への流出者割合)は全体として大きな変化はないものの、製造業では他産業に流出した割合が1971年から1992年にかけて10%ポイント以上上昇しており、安定成長期に製造業自体の雇用吸収力が低下してきたことを示している。この結果、製造業への流入から他産業への流出を引いた流入超過数は、10万人を超えるマイナスとなっている。他の産業では、サービス業及び建設業で大幅な流入超過となっており、これらの産業で製造業等から流出した労働者を吸収してきたとみることできる。卸売・小売業、飲食店では、流入者数の水準は高く、他産業からの流出者を吸収してきた面はあるものの、流出者数の水準も高いため、結果として流出超過になっている。なお、農林業では高年齢者の流入により流入超過となっていると考えられる(付属統計表第43表)。1985年以降について、「労働力調査特別調査」により主な産業における労働移動の推移を確認すると、おおむねいずれの産業においても転職率は上昇しており、パートタイム労働者比率の高い卸売・小売業、飲食店が最も高い。また、流出入の結果、製造業等で流出超過となり、サービス業及び建設業等で流入超過であることが確認できる(付属統計表第44表)。

いずれの統計をみても、サービス業の転職率の水準は際立つて高い水準にはない。サービス業のウェイトが高まることで、それ自体全体の転職率を高める方向に寄与したのではなく、むしろ産業構造の転換に伴い排出された労働者を吸収してきたと評価することができる。同様に、建設業もこれまでのところ転職者の吸収産業としての役割を担ってきた。

---

## 第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

### 第1章 安定成長期の経済・雇用情勢

#### 第2節 雇用・失業の構造変化

##### 2) 労働移動の状況

##### (構成調整機能が小さい職業間移動)

---

また、職業別の労働移動を「就業構造基本調査」によりみると(付属統計表第45表)、家政婦や理容師等のサービス職業従事者の転職率が1992年で7.0%と際立つて高く、1982年からの上昇幅も最も大きくなっているほか、管理的職業従事者を除いておおむねいずれの職業も転職率を高めている。ただし、他職業への流出者割合に大きな変化はなく、産業間と比べて低い水準にとどまっている。

産業間と同様に、流出入の結果である流入超過数をみると、農林漁業作業者のほか、事務従事者及び運輸・通信従事者で比較的大きな流入超過となっている。第II部第1章第2節においては、長期的に、専門的・技術的職業従事者及び事務従事者の構成比が高まっていることをみたが、一方で運輸・通信従事者の構成比は低下を続けており、大幅に増加を続けた専門的・技術的職業従事者では強い雇用需要がありながらも流出超過となり、雇用需要の弱かった運輸・通信従事者で流入超過となったことになる。これは、職業間労働移動による職業構成調整機能が小さいことを示しており、「平成8年版労働経済の分析」第II部第2章第1節において、転職の機能は新規入職・引退よりかなり小さく、産業間と比べても小さいことを指摘したとおりである。また同時に、専門的・技術的職業が他職業からの転職が困難な職業であることを示すものでもある。

---

---

## 第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

### 第1章 安定成長期の経済・雇用情勢

#### 第2節 雇用・失業の構造変化

##### 2) 労働移動の状況

##### (落ち着いている地域間労働移動)

---

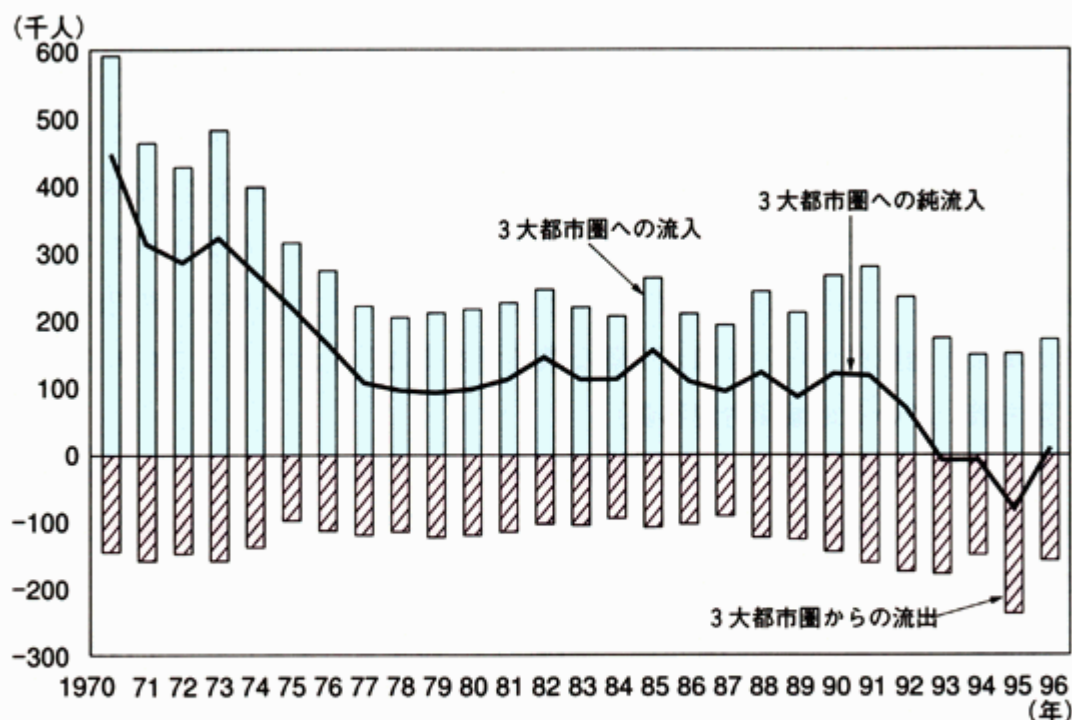
地域間労働移動については1975年以降落ち着いた動きが続いている。「雇用動向調査」により地域ブロック間の移動率をみると、2%弱程度の水準で安定的に推移している(付属統計表第46表)。

ただし、地方圏から3大都市圏への流出入の動きをみると、1970年代後半から1990年代初めにかけて地方圏からの流入超過幅は10万人程度で安定的に推移していたが、バブル崩壊以降流入者数が減少したことから、地方圏からの流入超過の状態は解消した状態となっている(第1-(2)-13図)。この背景をみるため、地方圏と3大都市圏の有効求人倍率の推移をみると、1992年以降3大都市圏の有効求人倍率は地方圏を下回って推移しており(付属統計表第47表)、バブル崩壊が3大都市圏に大きな影響を与え、雇用機会という点で3大都市圏の吸引力が後退したものと考えられる。

なお、1990年代に入ってやや増加している3大都市圏から地方圏への流出者を経歴別にみると、既就業者が全体の6割程度を占めており、その半数以上をUターン労働者が占めているが、Uターン労働者比率が近年上昇しているわけではない(付属統計表第48表)。ただし、Uターン労働者の年齢構成は変化しており、29歳以下の若年層の比率が低下する一方、とくに45～54歳の中年層の比率が上昇している(付属統計表第49表)。

#### 第1-(2)-13図 3大都市圏への流出入の推移

第1-(2)-13図 3大都市圏への流入の推移



資料出所 労働省「雇用動向調査」

- (注) 1) 3大都市圏は、南関東(埼玉、千葉、東京、神奈川)、東海(岐阜、静岡、愛知、三重)、京阪神(京都、大阪、兵庫)の合計。地方圏はそれ以外。  
 2) 3大都市圏への流入：地方圏から3大都市圏への入職者数  
 3大都市圏からの流出：3大都市圏から地方圏への入職者数  
 3大都市圏への純流入：「3大都市圏への流入」－「3大都市圏からの流出」

## 第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

### 第1章 安定成長期の経済・雇用情勢

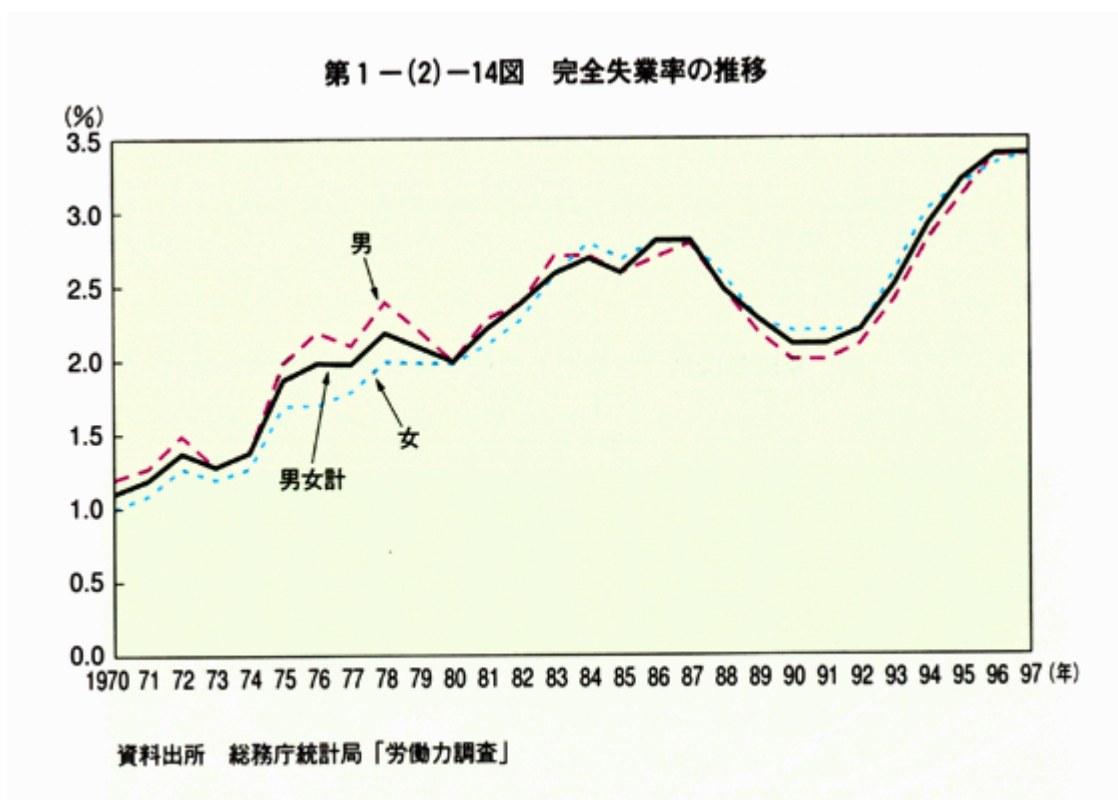
#### 第2節 雇用・失業の構造変化

##### 3) 失業の動向

##### (長期的に上昇傾向にある失業率)

ここでは、まず、完全失業率の長期的な推移とその特徴をみておこう。完全失業率は、1970年代前半の1%台の水準から二度の石油危機を経て、次第に高まり、1980年代半ばに2.8%の水準にまで高まったが、1986年末からの景気拡大期に2%台前半に低下した。1991年からの景気後退期以降再び上昇し、1997年では3.4%と、既往最高の水準となっている(第1-(2)-14図)。このように、我が国の完全失業率は、景気変動による循環的な変動を伴いつつ、長期的に上昇傾向にある。

第1-(2)-14図 完全失業率の推移



失業者の属性別に失業率の推移をみると、男女別については、男女とも長期的に上昇しているが、1980年代半ば以降女性の失業率が男性をおおむね若干上回って推移している(前掲第1-(2)-14図)。

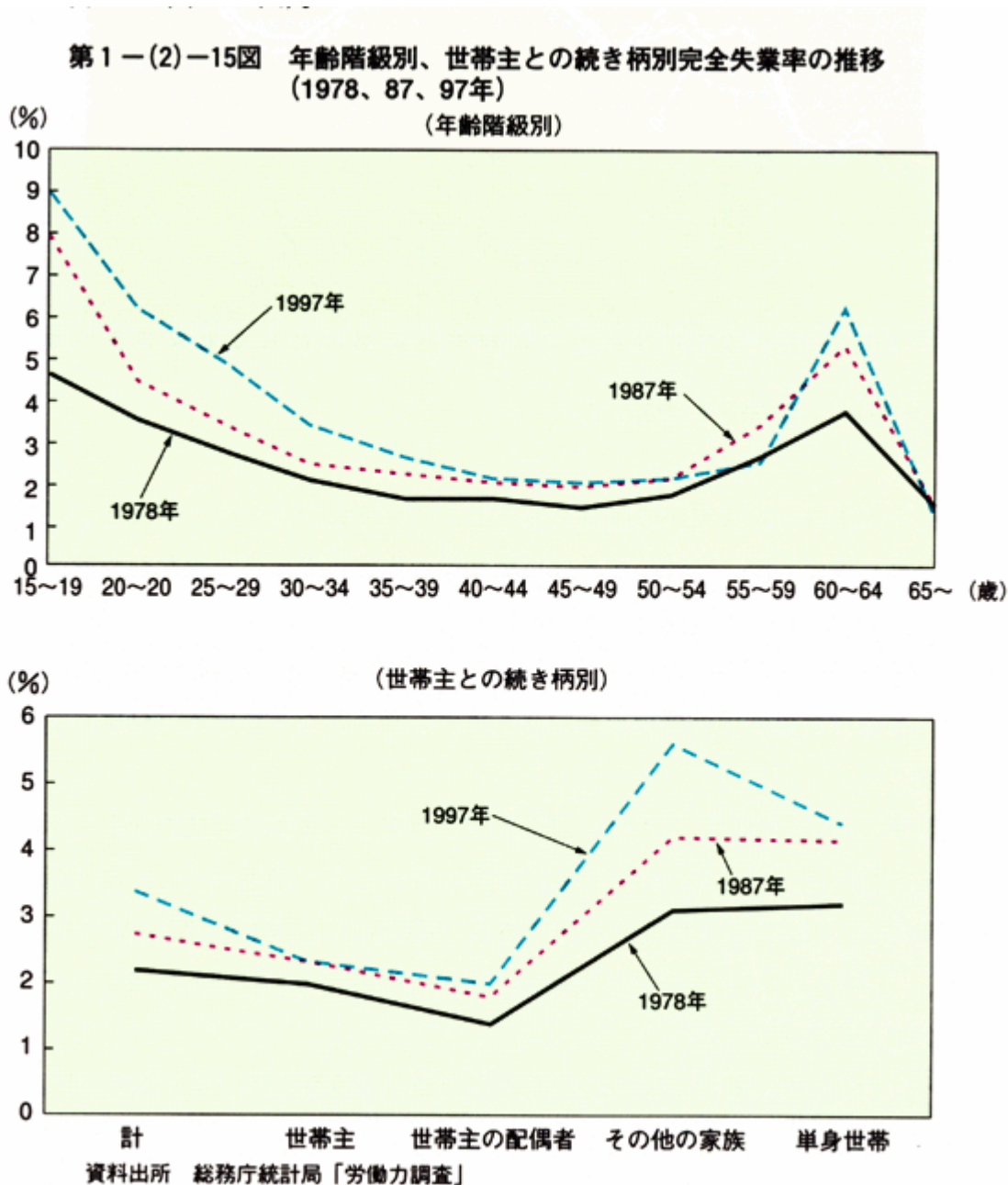
年齢別には、男女若年層、男性高年齢層(60~64歳層)で失業率の上昇が著しい。その中で男性中堅層は比較的落ち着いた動きとなっている(付属統計表第50表)。

世帯主との続き柄別にみると、世帯主の失業率は、景気循環的な変動を示しつつも、他の属性と比べ安定した動きとなっているが、最近はやや厳しい雇用情勢を反映し、世帯主としては高い水準にある。配偶者

も上昇傾向は緩やかである。一方、「その他の家族」の上昇が大きい。また、単身世帯も長期的に高まっている(付属統計表第51表)。

こうした年齢別、続き柄別の完全失業率の動きの特徴を確認するため、前回、前々回の失業率のピークであった1978年、1987年と1997年を比較してみると、1978年と1997年では、全体の失業率が2.2%から3.4%へ1.2%ポイント上がっている中で、30歳未満の若年層や60～64歳層では2%ポイント以上上昇しているのに対し、35～39歳層では1%ポイント、40～49歳層や50～59歳層では0.6%ポイントあるいはそれ以下しか上昇していない。また、世帯主や配偶者の失業率はそれぞれ0.3%ポイント、0.6%ポイントの上昇にとどまっている一方、その他の家族や単身世帯の失業率はそれぞれ2.5%ポイント、1.2%ポイント上昇している(第1-(2)-15図)。

第1-(2)-15図 年齢階級別、世帯主との続き柄別完全失業率の推移

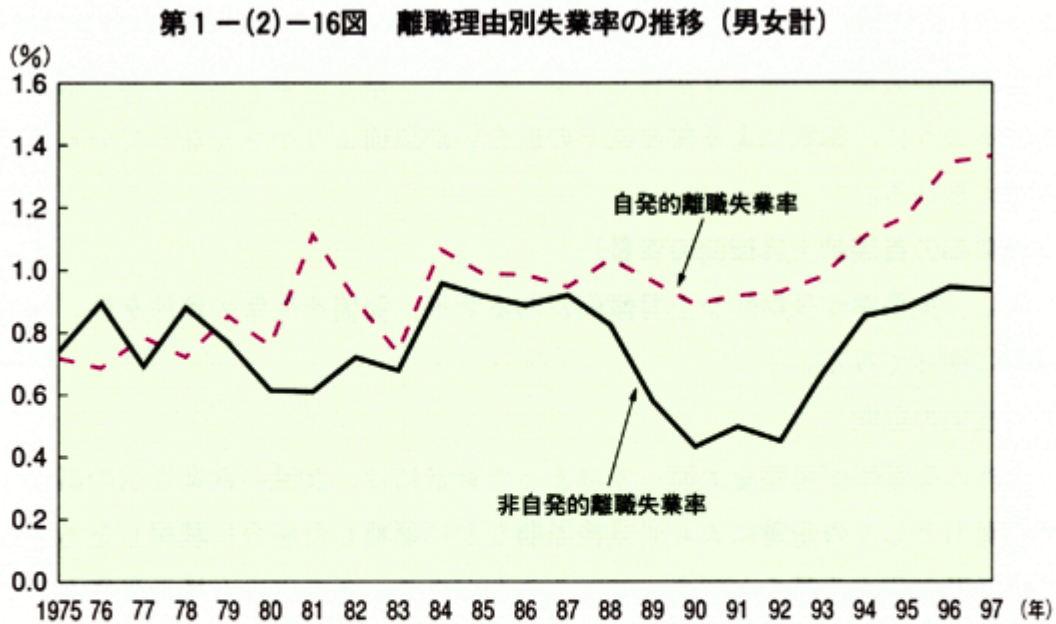


次に、失業の性格別には、離職理由別の失業率を長期のデータがとれる「労働力調査特別調査」で見ると、自発的離職失業率は景気循環的な変動を伴いつつ上昇傾向となっているが、非自発的離職失業率は景気循環的な動きだけで上昇傾向はみられない(第1-(2)-16図)。また、非労働力であったのが新しく仕事を探し始めた「その他」も長期的に高まっている(付属統計表第52表)。失業期間別には、このとこ



ろ、3か月未満の者の割合がやや低下する中で、長期失業者(失業期間1年以上)の割合がやや高まっている( 付属統計表第53表 )。

第1-(2)-16図 離職理由別失業率の推移



資料出所 総務庁統計局「労働力調査特別調査」

- (注) 1) 非自発的(自発的)離職失業率 =  $\frac{\text{求職理由が非自発的(自発的)理由による離職である失業者}}{\text{労働力人口}}$   
 2) 1982年までは3月調査、83年以降は2月調査である。また、1981年は過去1年間に就業経験がある離職者、83年は主な求職者、1987年は過去3年間の離職者の数値を使用している。

失業頻度と失業継続期間(失業率=失業頻度×失業継続期間として近似できる)について、「労働力調査」のフローデータを用いて試算をし、有効求人倍率(景気循環的な動き、労働力需給状況を説明)とタイムトレンドによる回帰分析を行うと、男女とも、景気循環による変動を伴いつつ、失業頻度は長期的に上昇傾向、失業継続期間もやや長期化がみられることがわかる。長期的な失業率の上昇については、失業頻度の上昇による寄与が大きい(第1-(2)-17図、付属統計表第54表)。

ところで、こうした失業率の上昇について、その質的側面について、転職コストを考慮した指標(転職コスト修正指標)を試算してみよう。失業の質的側面や失業コストには様々な捉え方があり、ここでの試算は失業のもつ一つの側面に着目して修正したものである点に留意する必要がある。この指標では1997年の水準は円高不況後のピークの水準にまで高まっており、雇用情勢が厳しいことが示唆されるが、失業率と比べ、指標の上昇度合いは小さくなっている(第1-(2)-18図)。この背景としては、前述したように、今回の失業率の上昇は、特に若年の失業率の高まりが目立っていること、第II部第2章第3節で指摘しているように、転職による賃金低下の度合いが以前より小さくなっていることが考えられる。

## 第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

### 第1章 安定成長期の経済・雇用情勢

#### 第2節 雇用・失業の構造変化

##### 3) 失業の動向

##### (失業率の長期的上昇傾向の背景)

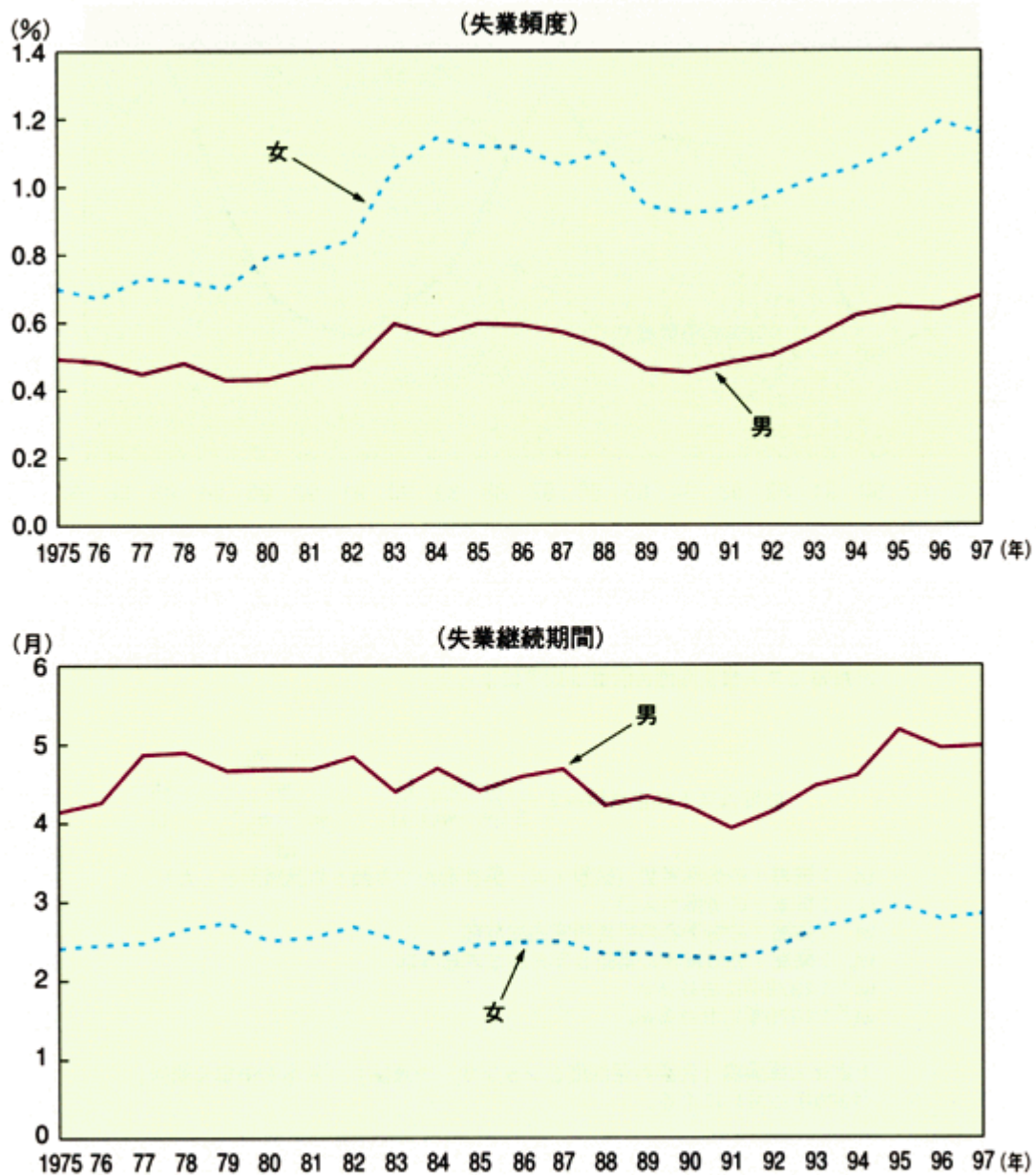
次に、失業率が長期的な上昇傾向にある背景、要因を失業の属性を性、年齢別等に探ってみる。

##### 1) 性別の動向

女性の失業率が男性を上回って高まった背景には、女性の就業意欲の高まりや労働力としての定着により景気後退期などに離職した場合に職探しをあきらめ非労働力化する動きが弱まっていることがある。この点を女性の労働力率で確かめると、好況期に上昇し景気後退期に低下する動きが1980年代以降小さくなっている。また、フローデータでみると、就業から非労働力化する動きが傾向的に減っており、その一方で、就業から失業の動きが増えている(第1-(2)-19図、第1-(2)-20図)。非自発的離職失業率が男性と違ってわずかではあるが上昇傾向にあることや探している仕事の主従別の失業率(仕事の種類別失業者/労働力人口)をみると、主な仕事の失業率(1975年1.1%、1997年2.4%)の方が従な仕事の失業率(1975年0.7%、1997年1.1%)より高まり方が大きいことも、これを裏付けている(付属統計表第55表)。この他、女性は、従来、失業化しにくい自営・家族従業者割合が高かった(雇用者比率が低かった)のが、雇用者比率が急速に高まってきたことも失業率の高まりに影響している(雇用者比率は1975年で男性75.8%、女性59.8%が1997年男性83.9%、女性79.8%)。実際、雇用失業率ベースでは、1976年を除き女性の方が一貫して高い(付属統計表第56表)。また、後にみるように、パートタイム労働者等の割合の上昇も失業率の上昇要因となっている。この結果、フローデータでみると失業継続期間の長期化より失業頻度の高まりの影響が大きい(付属統計表第57表)

##### 第1-(2)-17図 男女別失業頻度、失業継続期間の推移

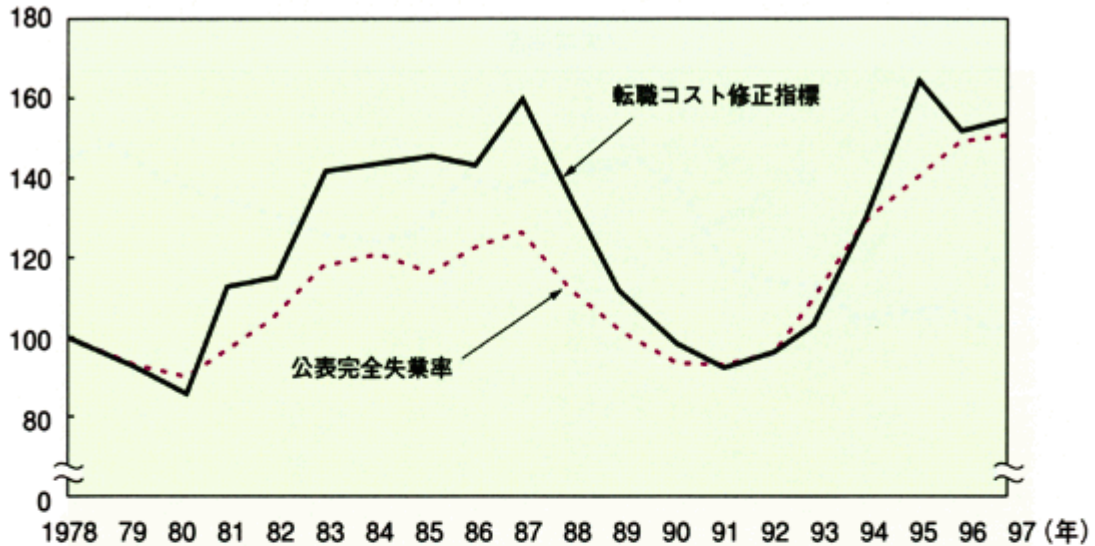
第1-(2)-17図 男女別失業頻度、失業継続期間の推移



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」から労働省労働経済課にて推計  
 (注) 1) 失業頻度 = 1 か月間の失業発生件数 / 労働力人口  
 失業継続期間 = 失業状態の発生から終了までの平均月数  
 2) 推計にあたっては、労働省労働経済課にて修正したフローデータを用いている。

第1-(2)-18図 転職コスト修正指標の推移

第1-(2)-18図 転職コスト修正指標の推移 (1978年=100)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」、総務庁統計局「労働力調査」より労働省労働経済課試算

- (注) 1) 転職コスト修正指標、公表完全失業率とも1978年=100とした指数で示した。  
2) 転職コスト修正指標の計算は以下によった。

$$\text{転職コスト修正指標} = \sum \frac{(w_i - w_{i_0}) L_i}{\sum (w_i - w_{i_0}) L_i} \cdot \frac{\frac{w_i - w_{i_0}}{w_i}}{\frac{w_i^{78} - w_{i_0}^{78}}{w_i^{78}}} \cdot \frac{U_i}{L_i}$$

- $U_i$  : 階層  $i$  の失業者数 (階層  $i$  は、男女別かつ年齢 5 歳階級別とした)
- $L_i$  : 階層  $i$  の労働力人口
- $w_i$  : 階層  $i$  の労働者の平均所定内給与額
- $w_{i_0}$  : 階層  $i$  の労働者の勤続 0 年の所定内給与額
- $w_i^{78}$  : 1978 年における  $w_i$
- $w_{i_0}^{78}$  : 1978 年における  $w_{i_0}$

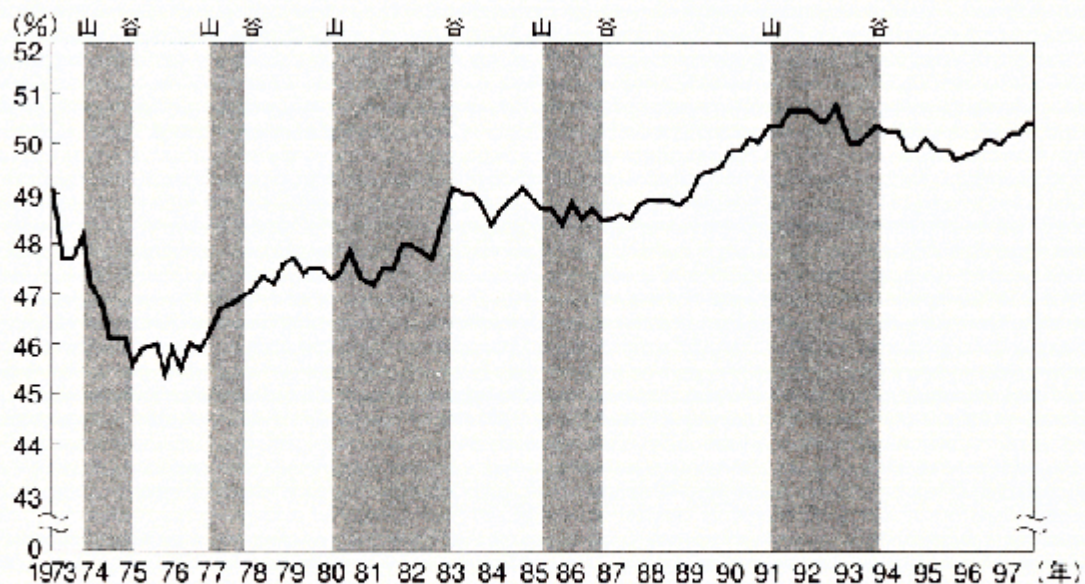
上式は大橋勇雄「失業の深刻度とジョブサーチ理論」【日本労働協会雑誌】(1986年12月)による。

- 3) 「賃金構造基本統計調査」では年齢階級別区分について60～64歳層、65歳以上層のデータが毎年得られるのは1978年以降なので1978年から指数を作成した。

これに対し、男性の失業率は、自発的離職失業率は上昇傾向にあるが、非自発的離職失業率は、上昇傾向は認められず、景気循環的な動きを示しているだけである(前掲付属統計表第55表)。また、フローデータによると、失業頻度の上昇の影響が大きい、女性に比べ、失業継続期間の長期化の影響もやや大きい(前掲付属統計表第57表)。

第1-(2)-19図 女性労働力率の推移

第1-(2)-19図 女性労働力率の推移 (季節調整値)

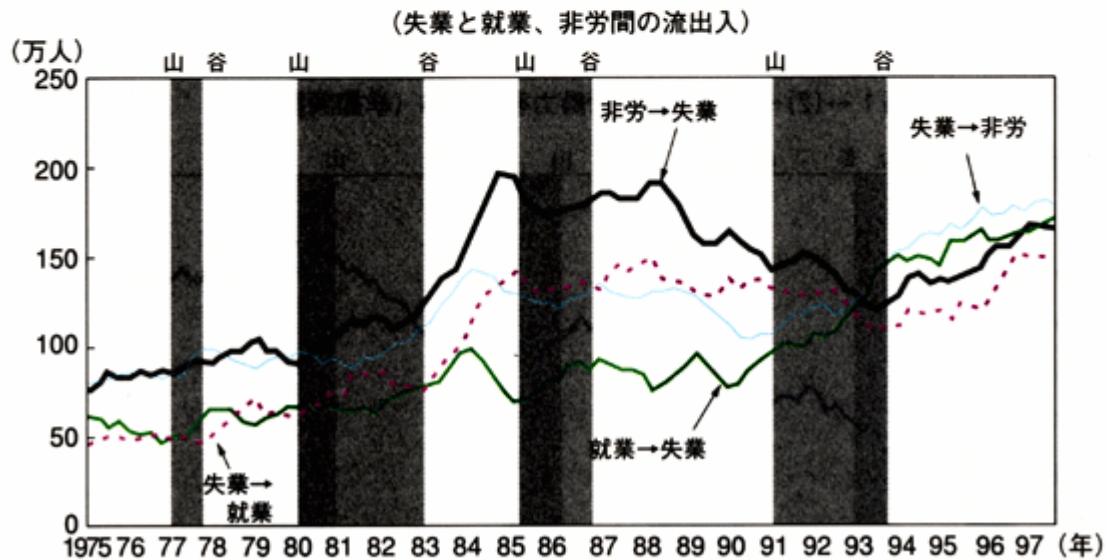
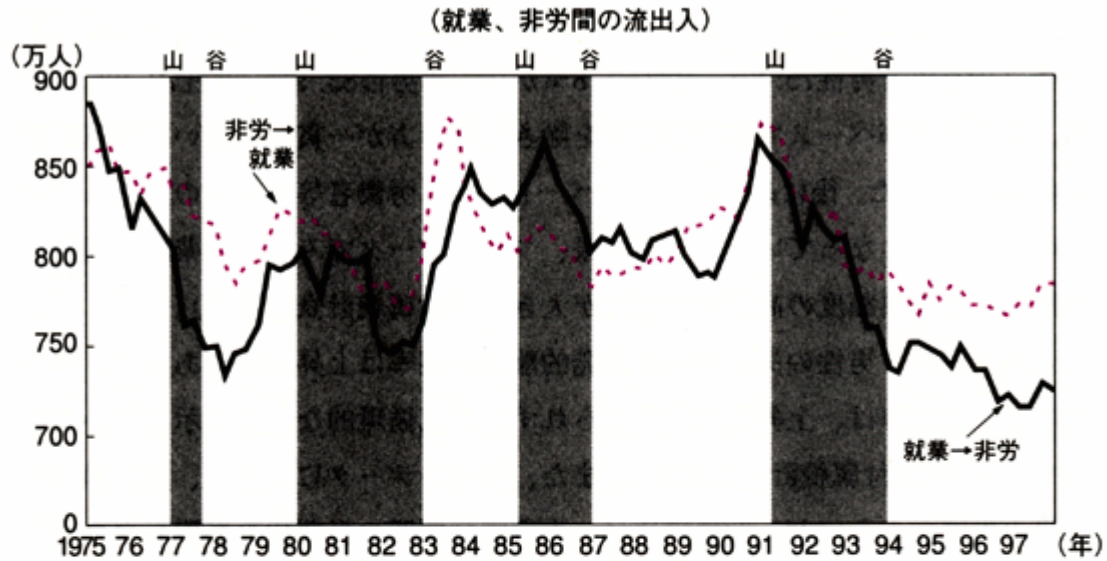


資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

(注) 季節調整は、センサス局法Ⅱ(X-11)により、労働省労働経済課にて行った。

第1-(2)-20図 労働力人口、非労働力人口間の流出入の推移

第1-(2)-20図 労働力人口、非労働力人口間の流出入の推移  
(12か月累計値、女性)



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」より労働省労働経済課試算

## 2) 年齢別の動向

若年層(15～29歳層)の失業率の上昇は、自発的離職失業の増大によるところが大きい。この背景には、先に第2項でみたような、就業形態の多様化(パート・アルバイト比率等の上昇)、転職行動の顕在化等の就業意識の変化といったことが影響していると考えられる。この結果、主として失業頻度の上昇が失業率の上昇に寄与しているが、併せて失業(継続)期間の長期化もみられる(付属統計表第58表、前掲付属統計表第53表)。また、失業理由では「その他」も上昇しているが、これはパート・アルバイトなどで離職後非労働力化していた者が職を探し始めている可能性があり、自発的離職失業の増加と背景が同じと考えられる(付属統計表第59表)。さらに、先にも述べたように団塊二世層の労働市場への参入がピークに達

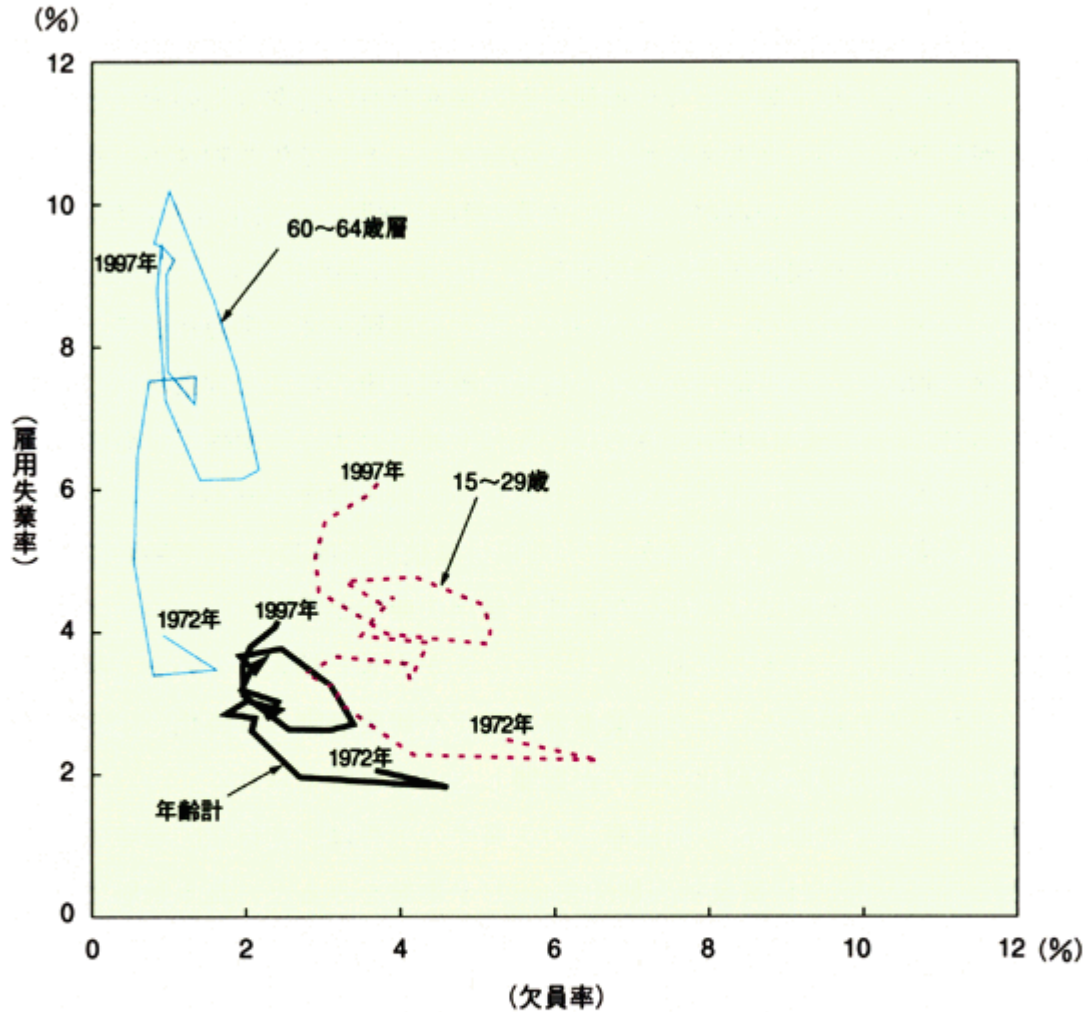
していることと企業の雇用需要が縮小したことで、最近では学卒未就職の失業率も高かった(前掲付属統計表第59表)。年齢別のUV曲線をみると、若年層では、高い欠員率と雇用失業率が併存し、かつ、次第に原点から右上方にシフトしており、ミスマッチが大きく拡大している(第1-(2)-21図)。これは、一先にみた就業意識の変化や就業形態の多様化による失業の頻度の上昇と失業の長期化の両方が影響していると考えられる。一方、男性高年齢層(60～64歳層)の失業率の上昇は、非自発的離職失業によるところが大きい(付属統計表第60表)。UV曲線をみると、高年齢層は低い欠員率の下で雇用失業率が上昇しており、労働力需要不足が高い失業率の要因となっているが、60～64歳層の雇用機会は、このところ増加しており(例えば、年齢別有効求人数は1980年代より高い水準)、60～64歳層人口が大幅に増加したため、需要が供給に追いついていない状態といえる(前掲1-(2)-21図、付属統計表第61表)。

男性60～64歳層の失業率に高まりがみられるなか、男性55～59歳層の失業率は長期的に低下している(前掲付属統計表第50表)。特に、失業頻度が、55～59歳層で低下、60～64歳層で上昇と対照的な動きとなっているが、この背景として、60歳定年の普及も関連しているとみられる(前掲付属統計表第58表)。

「国勢調査」で男性の各年齢毎の失業率をみると、1970年は55歳で小さなピークとなっているが、1975年以降は60歳時に鋭いピークがあり、しかもそのピークが次第により先鋭化してきている(第1-(2)-22図)。

### 第1-(2)-21図 年齢別にみた雇用失業率と欠員率の推移

第1-(2)-21図 年齢別にみた雇用失業率と欠員率の推移  
(1972年～97年)



資料出所 労働省「職業安定業務統計」、総務庁統計局「労働力調査」

(注) 雇用失業率、欠員率の定義は以下のとおり。

$$\text{雇用失業率} = \frac{\text{完全失業者数}}{\text{雇用者数} + \text{完全失業者数}} \times 100\%$$

$$\text{欠員率} = \frac{\text{有効求人数} - \text{就職件数}}{(\text{有効求人数} - \text{就職件数}) + \text{雇用者数}} \times 100\%$$

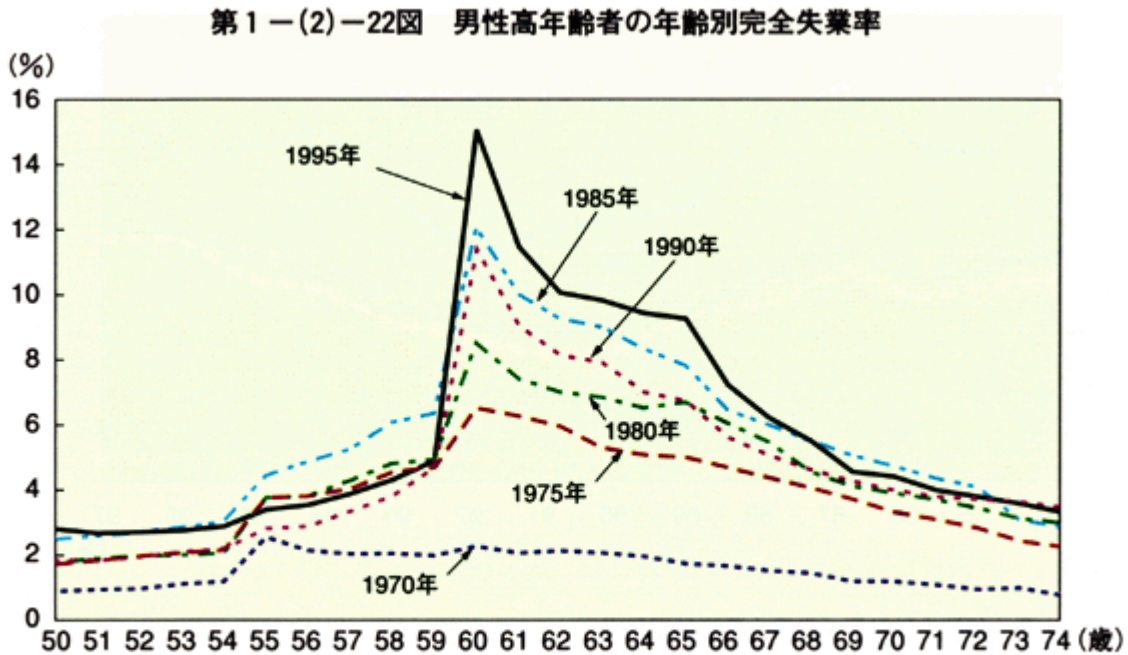
有効求人数、就職件数は常用各年10月、雇用者数、完全失業者数は年平均。

### 3) 世帯主との続き柄別の動向

世帯主の失業は非自発的離職失業が多く、従って、失業率は景気循環に伴って振幅するが、長期的な上昇傾向は小さい(付属統計表第62表)。また、これを、「労働力調査」の特別集計により、年齢別にみると、1987年と1997年の比較では、60～64歳層では高まっているが、それ以外の年齢層ではほとんど上昇はみられない(付属統計表第63表)。一方、配偶者の失業率は女性の失業率とほとんど同じ動きをしている(前掲付属統計表第51表)。また、「その他の家族」については、第1部第1章でみたように、若年層が大部分であり、失業率の上昇は若年と背景が同じとみられる。



第1-(2)-22図 男性高齢者の年齢別完全失業率



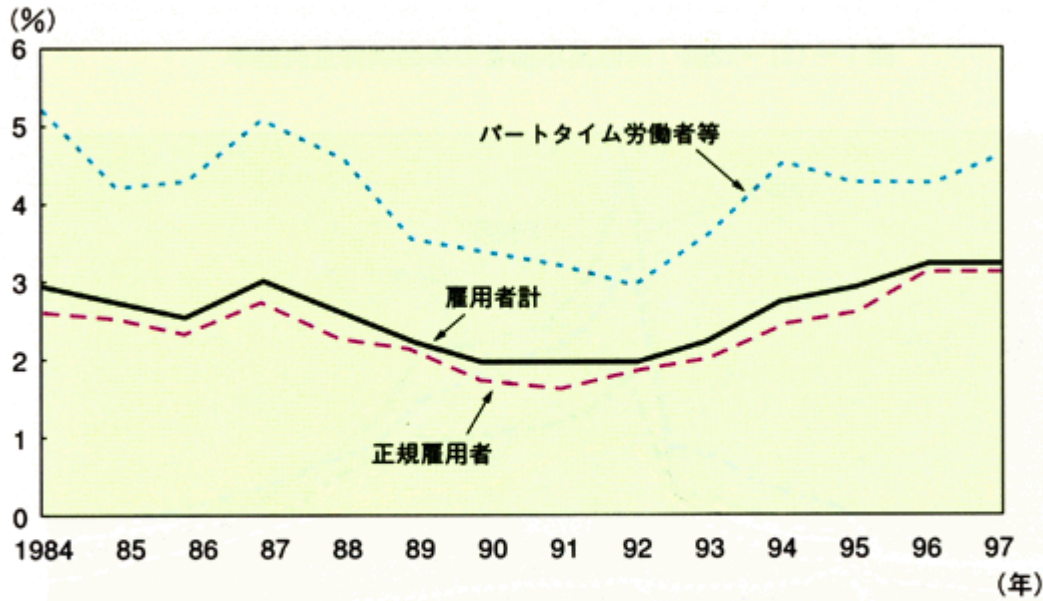
資料出所 総務庁統計局「国勢調査」  
 (注) 1970年、75年は20%抽出集計、1980～95年は全数による。

#### 4) 前職の仕事別にみた失業率

就業形態の多様化と失業率の傾向的上昇の関係をみるため、前職の就業形態別失業率(失業者のうち前職ありの者のうち過去3年間の離職者、求職理由が離職以外の者も含まれる)を試算すると、男女計、男性はパートタイム労働者等の失業率が正規雇用者より高く、特に男性は差が非常に大きい。ただし、女性は両者の差はあまりみられない。また、若年層については、男女とも両者に差がみられ、男女計では差がかなり大きい。従って、就業形態の多様化によるパートタイム労働者等の割合の上昇が特に若年層で失業率の上昇につながっているといえる。ただし、年齢計、若年層ともパートタイム労働者等の失業率が傾向的に高まっているわけではない。むしろ、近年若年正規雇用者の失業率が急速に高まっていることは前述の労働移動の増加の可能性と併せて留意を要する(第1-(2)-23図、付属統計表第64表)。なお、求職理由が離職である者のみに限定して、同様の失業率を試算すると、パートタイム労働者等の離職失業率は、正規雇用者をやや上回る程度の水準で先の試算ほど高くならないが、これは、若年層の動向の項でも述べたように、パートタイム労働者等の離職者は、一度非労働力化した後で、再度求職活動をする(その場合、求職理由は離職にならない)者が比較的多いためと考えられる。また、この離職失業者について失業期間をみると、パートタイム労働者等は正規雇用者より短くなっている(付属統計表第65表)。

第1-(2)-23図 正規雇用者、パートタイム労働者等の失業率の推移

第1-(2)-23図 正規雇用者、パートタイム労働者等の失業率の推移  
(男女計)



資料出所 総務庁統計局「労働力調査特別調査」

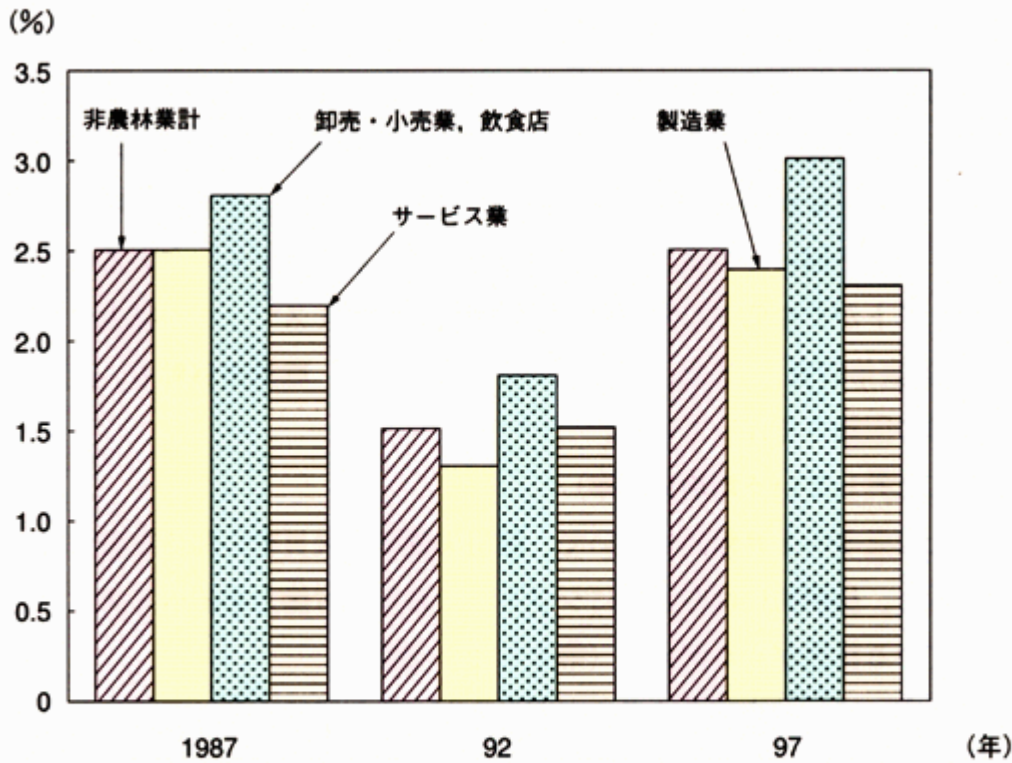
(注) 1) 「パートタイム労働者等」はパートタイム労働者、アルバイト及び嘱託、その他を合計したものである。

2) 雇用形態別失業率 = 
$$\frac{\text{各形態からの「前職あり」の失業者 (離職期間3年以内のもの)}}{\text{各形態の雇用者} + \text{各形態からの「前職あり」の失業者}}$$

同様に、産業構造の変化の失業率への影響をみるため、前職の産業別に離職者(求職理由を離職とした者のうち過去3年間の離職者)について雇用失業率を試算すると、卸売・小売業、飲食店の雇用失業率が高くなっている。製造業の雇用失業率は非農林業計と同程度であり、サービス業の雇用失業率は非農林業計や製造業をおおむね下回っている(第1-(2)-24図)。従って、サービス業のウェイトが高まること、それ自体必ずしも失業率の上昇要因とはいえない。サービス業は雇用吸収力が高いという面からは、失業増大の抑制要因として働いてきたとみなせる。なお、製造業では、雇用失業率自体は、非農林業計とほぼ同じだが、長期失業者、非自発的離職失業者の割合が高い点は留意する必要がある。これに対し、サービス業や卸売・小売業、飲食店は、長期失業者、非自発的離職失業者の割合は低い(付属統計表第66表)。また、経済企画庁の研究によると、同一産業内移動をした者は、約85%が一年以内に再雇用されているのに対して、産業間移動をした者では20%弱にすぎず、また、産業間移動は産業内移動より1年超の失業確率が約49%上昇するという分析結果が得られている(経済企画庁経済分析第151号「高齢化社会の労働市場における高齢者の能力活用に関する研究」(1997年)の「労働力調査特別調査」(1992年)の特別集計結果)。従って、産業構造変化が進展する中での産業間の労働移動の拡大が、失業増大要因となるおそれがある点に留意する必要がある。

第1-(2)-24図 産業別雇用失業率の推移

第1-(2)-24図 産業別雇用失業率の推移



資料出所 総務庁統計局「労働力調査特別調査」より労働省労働経済課試算

(注) 産業別雇用失業率 =  $\frac{\text{各産業からの離職失業者 (過去3年間の離職者)}}{\text{各産業の雇用者} + \text{各産業からの離職失業者 (過去3年間の離職者)}}$   
 離職失業者は求職理由が離職である失業者

なお、前職の職業別の失業状況の最近のデータは把握できないが、職業別の常用新規求人倍率をみると、現行の時系列がとれる1982年以降、技術者等専門的・技術的職業従事者の求人倍率は職業計を上回っており、求人及び求職に占めるウェイトも高まっているが、就職率、充足率ともに職業計を下回っており、需要がありながらなかなか就職できない状況にある。また、事務従事者は、求人倍率が1倍を下回っている上、求職者のウェイトがやや拡大している中で、求人のウェイトがやや低下しており、職業間の需給のミスマッチが拡大している(付属統計表第67表)。また、第2項で述べたように、職業間移動も、産業間移動と同様の困難さを伴っている。

## 第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

### 第1章 安定成長期の経済・雇用情勢

#### 第2節 雇用・失業の構造変化

##### 3) 失業の動向

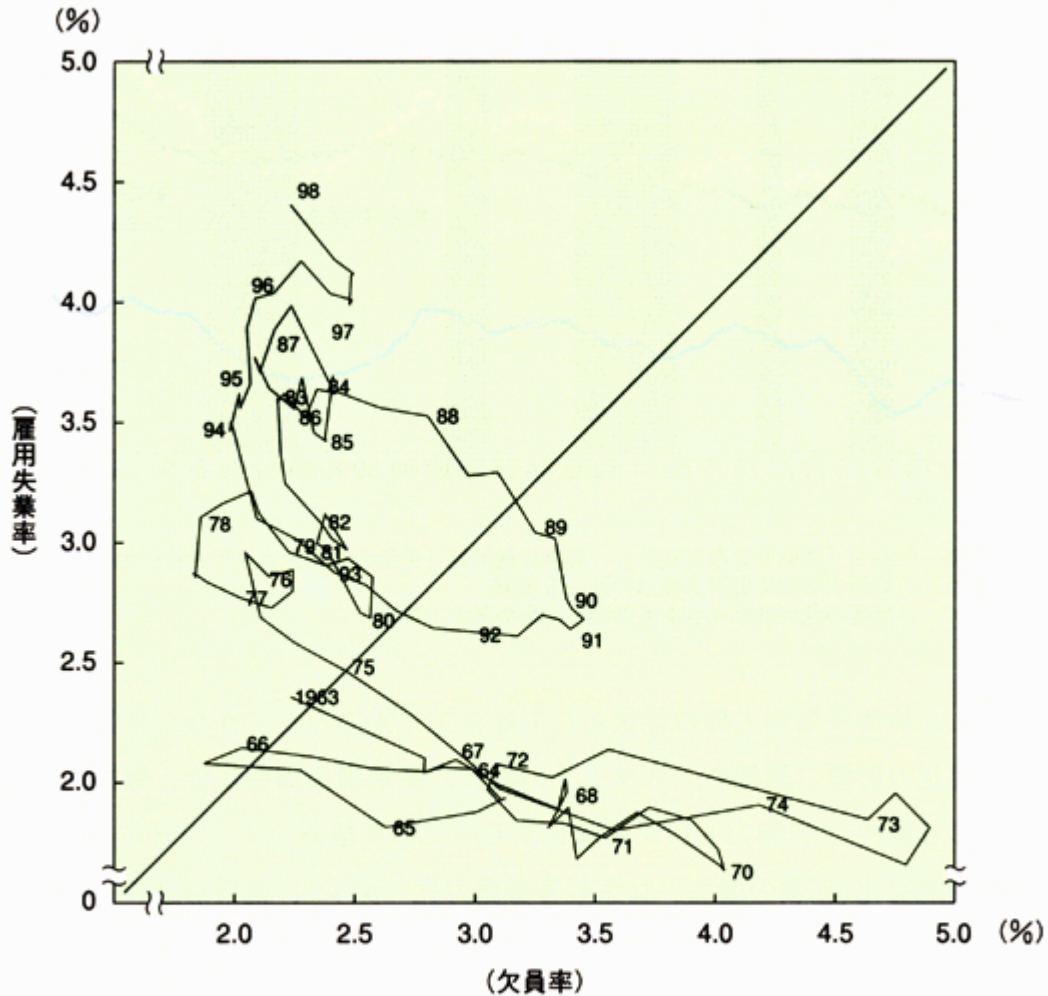
(長期的に上昇している均衡失業率)

---

前述した失業率の上昇傾向について、雇用失業率と欠員率の関係を表すUV曲線をみると、長期的には右上方にシフトしており、労働力需給のミスマッチが拡大している状況がうかがえる(第1-(2)-25図)。

#### 第1-(2)-25図 雇用失業率と欠員率の推移

第1-(2)-25図 雇用失業率と欠員率の推移  
(1963年1～3月期から1998年1～3月期、季節調整値)



資料出所 労働省「職業安定業務統計」、総務庁統計局「労働力調査」

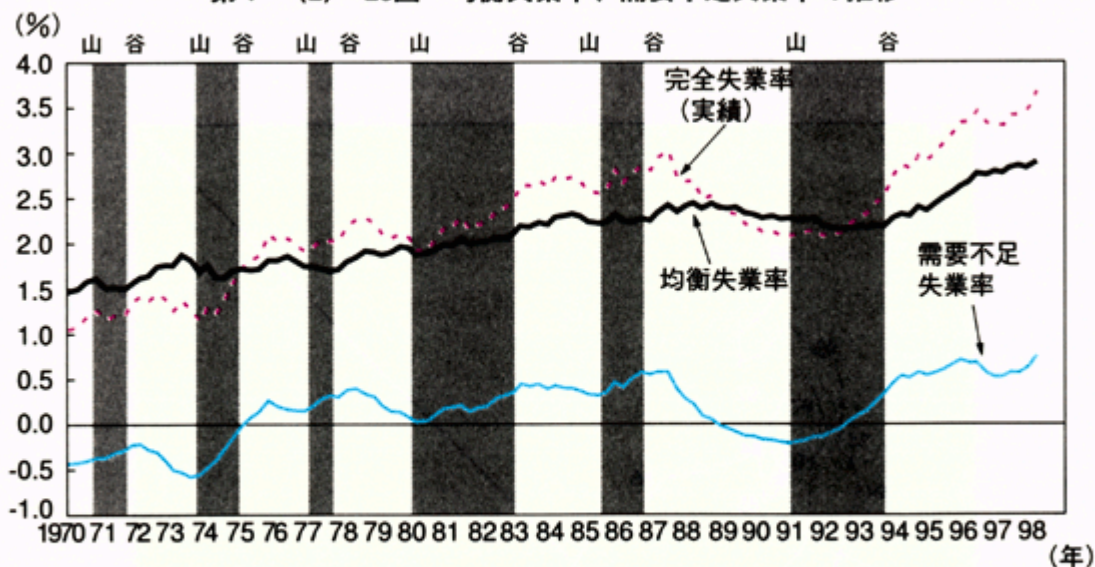
$$\text{(注) 欠員率} = \frac{\text{有効求人数} - \text{就職件数}}{(\text{有効求人数} - \text{就職件数}) + \text{雇用者数}}$$

$$\text{雇用失業率} = \frac{\text{完全失業者数}}{\text{完全失業者数} + \text{雇用者数}}$$

均衡失業率には、いくつかの考え方があがあるが、ここでは、UV分析における雇用失業率=欠員率となる時の雇用失業率の水準を求め、それを就業者ベースの失業率に転換したものを均衡失業率(構造的・摩擦的失業率)として試算してみる。推計期間により推計値の有意性に若干のぶれはあるものの、この推計結果によれば、均衡失業率は、労働力需給に引き締めりがみられた1980年代後半から1990年代初めにかけて低下がみられたが、長期的には上昇傾向にある。なお、足元の高失業については、第I部第1章で述べたように、この均衡失業率の上昇に加え、需要不足失業率が過去と比べて高い水準にあることの両方が要因となっており、景気循環要因も大きな影響を与えている(第1-(2)-26図)。

第1-(2)-26図 均衡失業率、需要不足失業率の推移

第1-(2)-26図 均衡失業率、需要不足失業率の推移



資料出所 労働省「職業安定業務統計」、総務庁統計局「労働力調査」より労働省労働経済課推計  
 (注) 1) 均衡失業率の推計方法は付注-5参照。  
 2) 需要不足失業率=完全失業率-均衡失業率で算出。

こうした均衡失業率上昇の背景としては、1)~4)でみたような、産業・職業構造の変化の影響(職業のミスマッチの拡大、産業構造調整に伴う摩擦的失業の増加の可能性)、労働力人口が高齢化する中での年齢間ミスマッチの拡大、労働者の意識変化(転職の増加、女性の非労働力化の減少)、就業形態の多様化に加え、景気要因(労働力需給が引き締まっている時はミスマッチも縮小し、均衡失業率も低下がみられたが、今回景気回復局面は、バブル期の反動もあり、均衡失業率の上昇幅が大きい)も考えられる。労働力需給のミスマッチについて、ミスマッチ指標を試算すると、このところ、年齢間のミスマッチが拡大している他、職業間のミスマッチも長期的に拡大していることがわかる(付属統計表第68表)。

## 第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

### 第1章 安定成長期の経済・雇用情勢

#### 第2節 雇用・失業の構造変化

##### 3) 失業の動向

##### (景気循環と失業の変動)

今回景気回復局面では、失業率の改善がなかなか進んでいない。そこで、過去と今回では景気循環的変動に対する、失業率の変動や企業の雇用行動、雇用調整等に変化がみられたのかどうかをみてみよう。

概して、失業率は経済成長率にやや遅れて変動するが、今回は、景気回復局面としては、従来と比べ、成長率が低く、このため需要不足失業率が高水準となっており、失業率の改善が遅れた面がある。

失業率が景気循環(経済成長)により敏感に反応しているか、オークン係数により検証してみると、我が国の場合、計測期間によりオークン係数の値が大きく変動する点等留意する必要があるが、1990年代は1980年代に比べ、オークン係数は大きく上昇し、敏感になったとはいいがたい。これには、第I部第1章でみたように、1990年代の前半に雇用保蔵が大きかったことも影響しているとみられる(附属統計表第69表)。また、別の角度から、生産の変動に対する雇用等の変動状況をみてみよう。製造業について、生産変動と労働投入量(雇用者×労働時間)、労働時間、雇用の変動を、変化率の標準偏差を用いてみると、労働投入量の変動は生産の変動より小さい。この背景には、第I部第1章でみた労働密度の変動や配置転換により労働投入面での調整を図ることが考えられる。また、労働投入量のうち雇用の変動はさらに小さく、逆に労働時間は、所定外労働時間が生産以上に変動しており、労働投入量調整における所定外労働時間の役割が大きいことが分かる。このような関係は最近についても変わっていない(第1-(2)-27表)。なお、1985～1997年では、1975～1984年に比べ、景気拡大期に労働時間短縮が進んだことによる総実労働時間の減少と雇用者数の増加が相殺されたこと等を背景に、みかけ上、労働投入量と雇用の変化の差が小さくなっている。

第1-(2)-27表 生産と雇用、労働時間の変動

第1-(2)-27表 生産と雇用、労働時間の変動

変量	1974～1984年	1985～1997年
生産	6.81	4.51
労働投入量	3.85	2.25
雇用者数	2.46	2.15
総実労働時間	2.31	1.46
所定外労働時間	17.29	11.47

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」  
通商産業省「通産統計」

- (注) 1) 製造業について計測。  
2) 四半期データの前年同期比の標準偏差。  
3) 生産は1990年基準指数による。

このように、生産と労働投入量、雇用等の基本的パターンは変わっていないが、雇用量の変動について、常用パートを含んでいる「毎月勤労統計調査」の常用雇用指数を雇用量として用いて製造業の雇用調整関数を計測すると、1974～1984年、1985～1997年とも、労働投入量の調整速度に比べ、常用雇用の調整速度は小さいものとなっている。また、調整速度は前半に比べ後半はやや低下しているが、生産と賃金の係数は大きくなっており、雇用や労働投入量がこれらの変動により敏感になっていることがわかる(第1-(2)-28表)。

なお、後半に雇用調整速度が低下してみえるのは、バブル期に中期的な人手不足の見込みから、短期的に必要な量が低下した後も長く常用雇用を増加させたこと等が影響していると考えられる。実際、バブル崩壊後に期間を限定して雇用調整関数を推計してみると、サンプル数が少ないため、係数の信頼性にはやや欠けるものの、調整速度は前半を大きく上回っており、また、生産等の係数もより大きくなっている(付属統計表第70表)。また、雇用調整の方法については、労働省「労働経済動向調査」をみると、残業規制が中心で、次いで、中途採用の削減・停止等や配置転換・出向を行い、解雇といった手段をとる事業所割合は少ない。こうした傾向は従来と今回も変わっていない(付属統計表第71表)。実際、「毎月勤労統計調査」により、製造業の入職率と離職率をみると、雇用の抑制を今回景気循環局面も主に入職率の低下(入職抑制)で行っており、離職率の大幅な上昇の動きはみられない(第1-(2)-29図)。このように、企業の雇用行動の基本スタンス(雇用維持重視)や雇用調整パターンには大きな変化はみられないが、生産の変動等に敏感になっており、第II部第2章第1節でみるように、パートタイム労働者等の活用等の変化がみられていると考えられる。

第1-(2)-28表 雇用調整関数の推計



第1-(2)-28表 雇用調整関数の推計

## (1) 常用雇用ベース

推計期間	定数項	生産	賃金	1期前 常用雇用	$\overline{R^2}$ ダービンの h統計量	雇用調整 速度
1974年1～3月 ～1984年10～12月	0.364 (2.532)	0.045 (7.225)	-0.034 (-3.495)	0.909 (34.544)	0.99 2.07	0.091
1985年1～3月 ～1997年10～12月	0.007 (0.145)	0.075 (11.893)	-0.053 (-13.248)	0.976 (86.381)	0.99 -1.02	0.024

## (2) 労働投入量ベース

推計期間	定数項	生産	賃金	1期前 労働投入量	$\overline{R^2}$ ダービンの h統計量	雇用調整 速度
1974年1～3月 ～1984年10～12月	1.207 (3.458)	0.062 (3.463)	-0.042 (-1.522)	0.720 (10.81)	0.90 1.50	0.280
1985年1～3月 ～1997年10～12月	0.687 (3.457)	0.091 (4.131)	-0.072 (-5.038)	0.831 (18.613)	0.97 -2.47	0.169

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」、通商産業省「通産統計」、日本銀行「卸売物価指数」より労働省労働経済課推計

(注) 推計式は次のように定式化

常用雇用ベース  $\ln L = a + b \ln X + c \ln(W/R) + d \ln L_{-1}$

労働投入量ベース  $\ln LH = a + b \ln X + c \ln(W/HR) + d \ln LH_{-1}$

L: 常用雇用指数 (製造業、事業所規模30人以上)

H: 総実労働時間指数 (製造業、事業所規模30人以上)

X: 鉱工業生産指数 (製造業、1990年基準指数を使用)

W: 現金給与総額指数 (製造業、事業所規模30人以上)

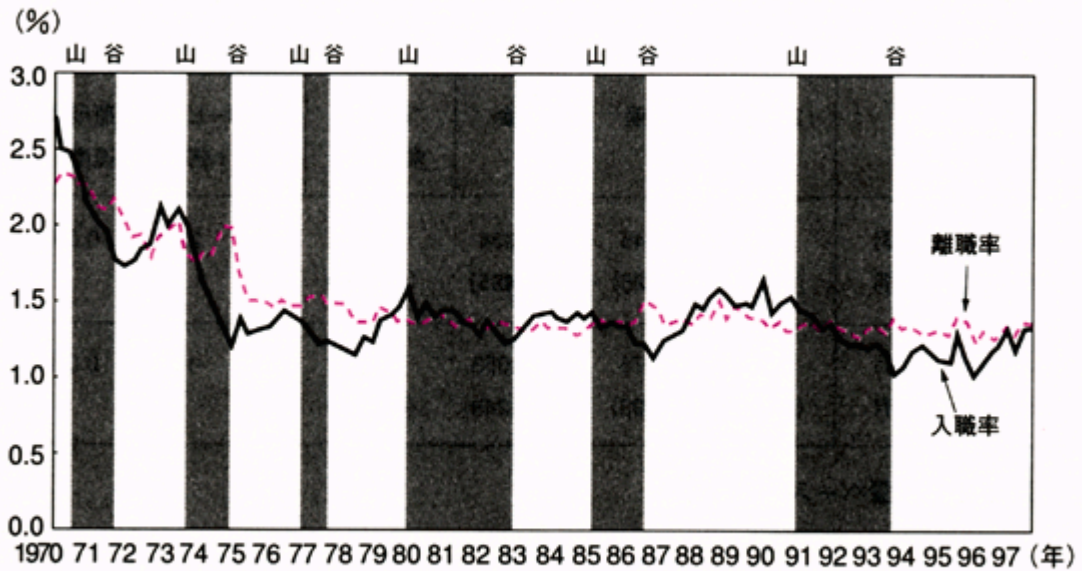
R: 国内卸売物価工業製品

四半期データについて計測、国内卸売物価工業製品を除き季節調整値。

1-dが雇用調整速度

## 第1-(2)-29図 製造業入職率、離職率の推移

第1-(2)-29図 製造業入職率、離職率の推移（事業所規模30人以上、季節調整値）



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

次に、マクロベースについて、年ベースで労働分配率の変動をみると、実質GDPの変動と逆サイクルで変動している。これは、雇用者所得総額としては、景気循環下で比較的安定した動きとなっていることを示唆している。また、雇用者所得の伸びについて、雇用者数、雇用者1人当たり実質雇用者所得等に分けて実質GDPとの変動をみると、1人当たり雇用者所得の変動に比べ雇用者数の変動は小さくなっている（付属統計表第72表）。こうした企業の雇用行動は、長期雇用システムのメリットとして、経済全体として、失業の上昇の抑制(失業のコストの抑制)、雇用の安定が図られ、その結果、労働者の生活の安定、消費支出の下支え効果があるといえよう。ただし、景気後退期(低成長期)において、雇用保蔵自体は企業にとっても、各種取引コストや教育訓練コストの節約等メリットがあるものの、特に景気後退が長引いたり、中期的な期待成長率が低下した時には、企業の人件費負担感(雇用保蔵、雇用維持コスト)が急速に高まるおそれがあるという点には留意する必要がある。

## 第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

### 第1章 安定成長期の経済・雇用情勢

#### 第2節 雇用・失業の構造変化

##### 3) 失業の動向

##### (欧米主要国と比べて依然低い我が国の失業率)

---

我が国の失業率はこのところ高まっているものの、諸外国と比べた水準はどの程度であろうか。OECDの標準化失業率(OECDがILOのガイドラインに基づき各国の失業率の定義を揃えて推計したもの)により、欧米主要国と比較すると、アメリカ、イギリス、カナダは失業率がこのところ低下しているが、それでも水準としては、日本よりかなり高く、日本は依然として、諸外国より低い水準にある(第1-(2)-30図)。

---

## 第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

### 第1章 安定成長期の経済・雇用情勢

#### 第2節 雇用・失業の構造変化

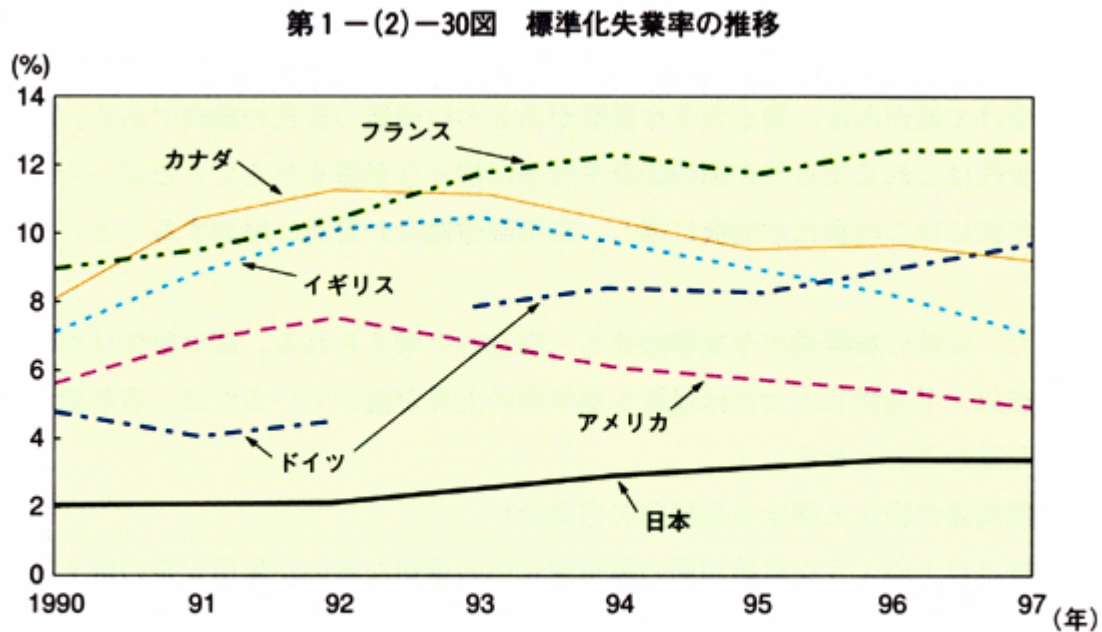
#### 4) 雇用安定のための課題

#### (高齢化から少子・高齢化へ)

以上みてきたように、我が国はこの20年間様々な大きな構造変化を体験しそれに対応してきた。今後は、21世紀に向けて、その流れがさらに加速しかつ変化していくと考えられる。

まず、需要面では、経済のグローバル化や大競争時代の到来、情報化や技術革新の一層の進展などにより経済構造の変化がより激しく速くなっていくであろう。また、現在進められている規制緩和も産業構造に大きな影響を及ぼすことになると考えられる。金融・保険業、放送業のように規制緩和やグローバル化の影響を受けて産業の態様自体が大きく変わる可能性のある産業もある。また、同時に職業構造も大きく変わり、専門的・技術的職業の一層の増加等が進むと考えられる。

第1-(2)-30図 標準化失業率の推移



資料出所 OECD"Labour Force Statistics"

(注) ドイツについては、1992年までは旧西ドイツ地域のみ、1993年以降は旧東ドイツ地域も含む。

供給面で最も大きい変化は高齢化から少子・高齢化へと局面が移行することである。すなわち、先に述べたようにこれまでの10年間は、高齢化といいつつ実は15～29歳の若年層も増加しており、60歳以上の労働者の増加(10年間で278万人増)と若年層の増加(同282万人増)が同程度であった。したがって、特に

バブル崩壊後は企業はあえて高年齢者を活用しなくても、必要なら若年層を増やせばよかった。しかし、若年層の増加の背景にある団塊二世層の労働市場への流入がほぼ終了したため、今後は若年労働者が急激に減少していくことが予想される。実際、24歳以下の労働力人口はすでに1995年から減少し始めており、若年層全体でも1995年から2005年までの10年間で203万人の減少に転ずることが予測されている。このように本格的な少子化の影響が現れてくる状況の下では、高年齢者の本格的な活用が、我が国経済・企業にとって必要になってくる(第1-(2)-31図)。

一方、高年齢者の増加も今後一様に進んでいくのではなく、人口構造等の影響を受けて波がある。最も大きな影響があるのは団塊の世代の動向である。団塊の世代はこれまでも我が国の経済や社会に様々な影響を与えてきたが、今から10年後にはこの世代が60歳に達し、高年齢労働者が急激に増加することとなる。

また、女性の職場進出や高学歴化も一層進むと考えられる。高学歴化は男性は40歳以上で進展し、女性は最近も進学率の上昇が続いているため、若年層でもまだ進むこととなる。

## 第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

### 第1章 安定成長期の経済・雇用情勢

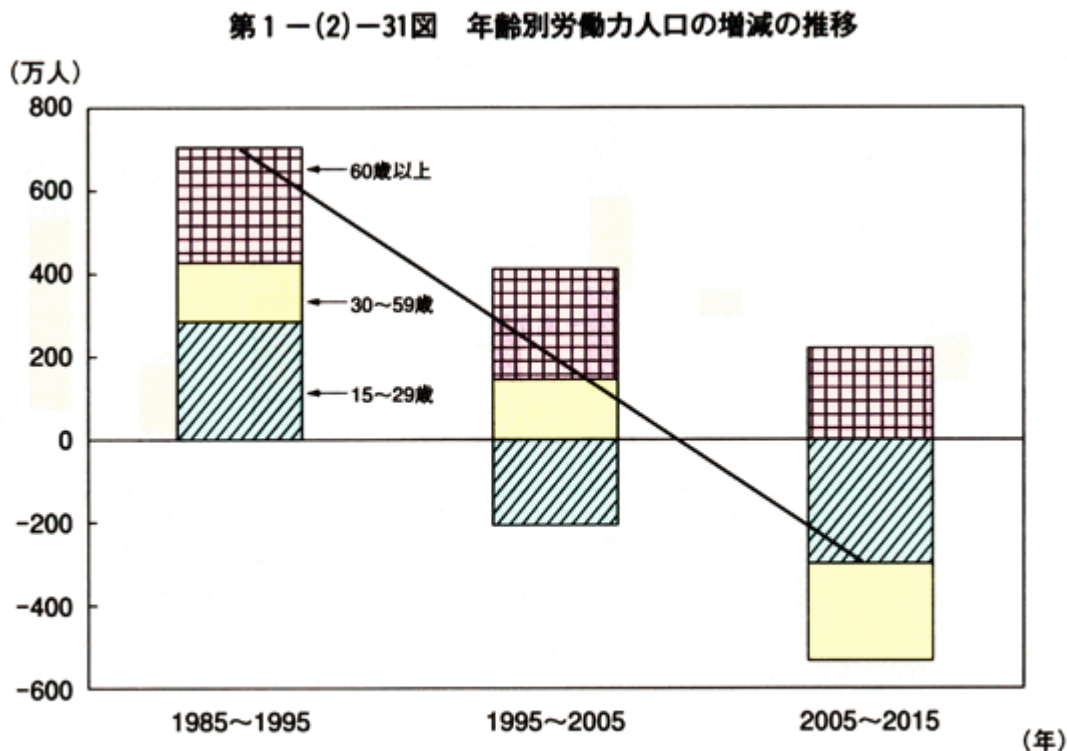
#### 第2節 雇用・失業の構造変化

##### 4) 雇用安定のための課題

##### (産業構造の変化と異なる高齢化の方向性)

今後は以上のような需給両面の構造変化への適切な対応が雇用安定の鍵を握ることとなる。その際、需要面の産業・職業構造の変化と労働力供給構造の変化の方向性が一致しているならば、対応は比較的容易であるが、それが異なっている場合は困難の度合いがより大きくなる。そこで、これまでの20年間における産業・職業構造の変化と供給構造の変化の関係について整理してみよう。

第1-(2)-31図 年齢別労働力人口の増減の推移

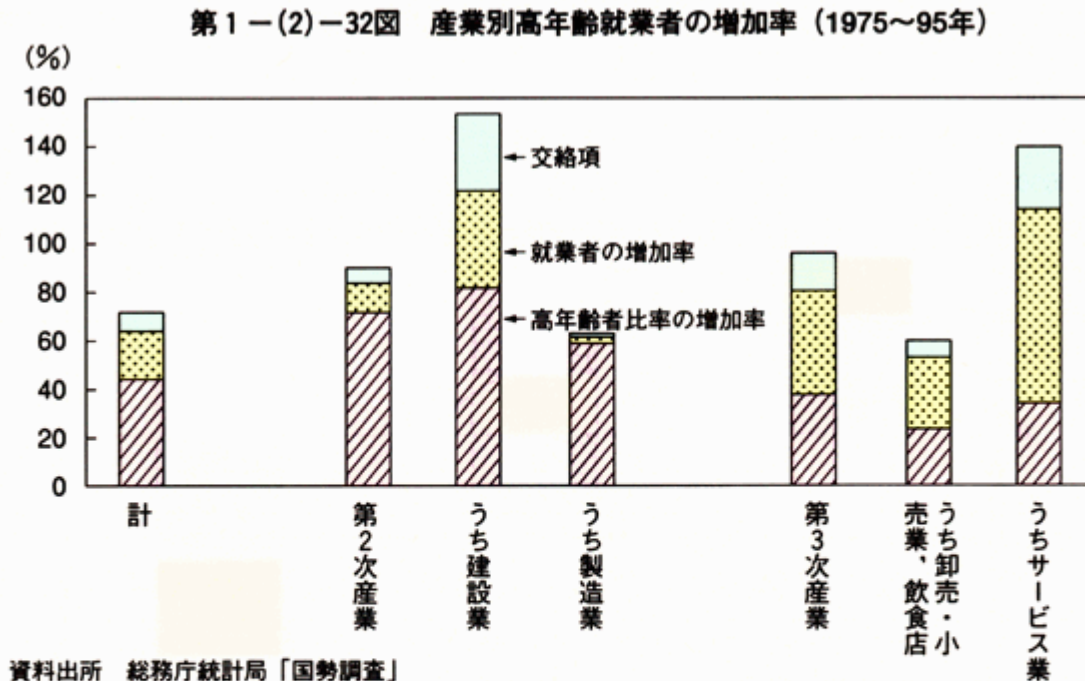


資料出所 1995年以前は総務庁統計局「労働力調査」  
2000年以降は労働省職業安定局推計（1997年6月）

まず、高齢化と産業構造の変化の関連をみるため、60歳以上の高年齢就業者(自営業主や家族従業者を含む)の動向を「国勢調査」によって産業ごとにみてみると、1975年から1995年にかけて、高年齢就業者は69.4%増加しているが、産業別には主に第3次産業のサービス業(137.9%増)、卸売・小売業、飲食店(53.7%増)及び第2次産業の製造業(60.1%増)、建設業(154.5%増)で増加している。このうち第3次産業の増加は主に産業自体の成長に伴うものであり、高年齢者比率の上昇は小さいが、第2次産業では、やや様

相が異なっている。すなわち、建設業ではこの間高齢化が著しく進み高年齢者比率が主要産業で最も高くなっており、このことと産業自体の就業者の増加が相まって高年齢者が増加している。また、製造業では全体としては就業者は増加していないが高年齢者比率が高まったことが高年齢者の増加につながっている(第1-(2)-32図)。

第1-(2)-32図 産業別高年齢就業者の増加率



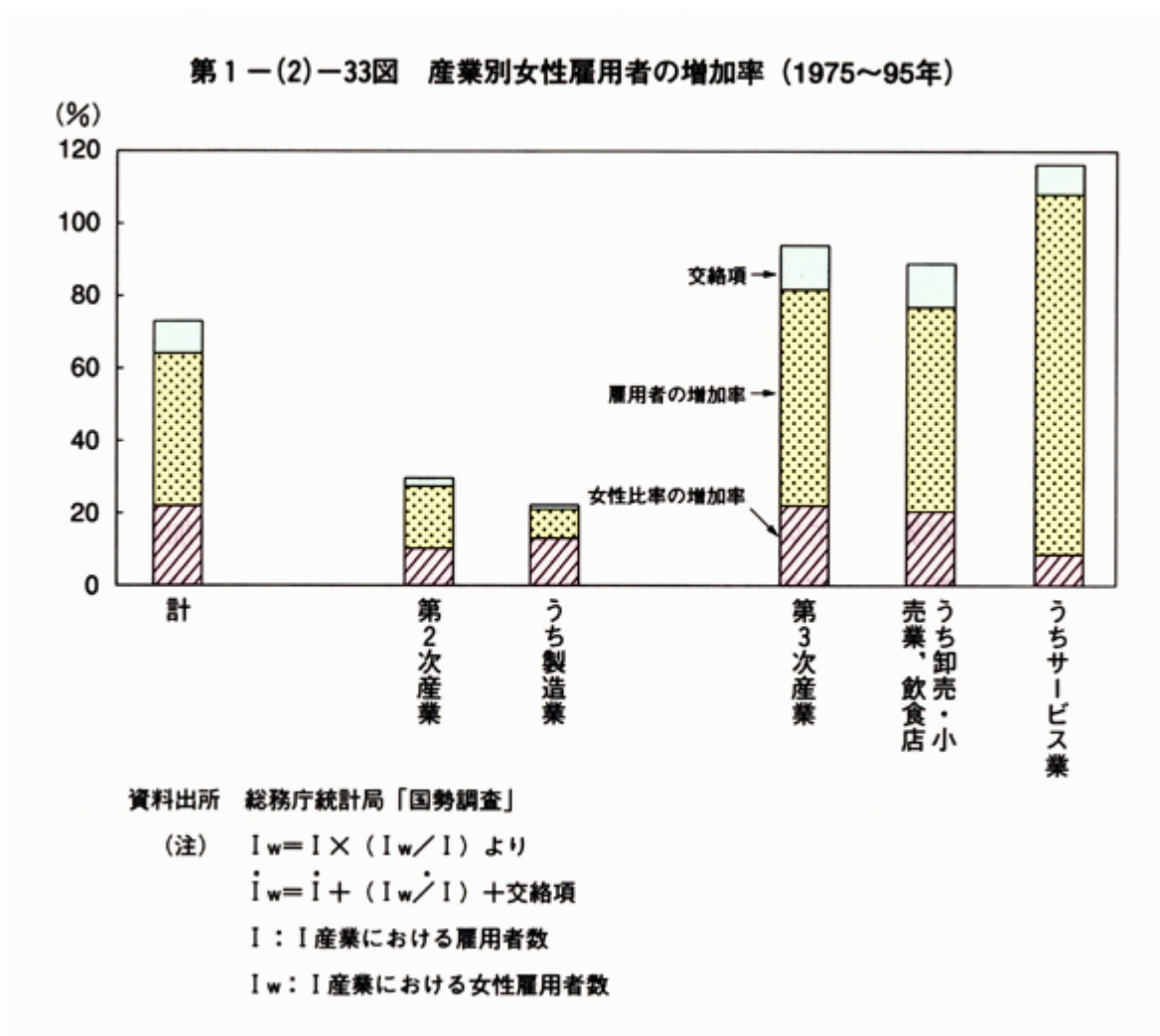
(注)  $I_{60} = I \times (I_{60}/I)$  より  
 $I_{60} = I + (I_{60}/I) + \text{交絡項}$   
 $I = I$  産業における就業者数  
 $I_{60} = I$  産業における60歳以上の就業者数

この結果、就業者全体では低下した第2次産業就業者比率が高年齢者ではむしろ高まっており、高齢化と産業構造の変化(サービス化)は方向を異にしていたということが出来る。

同様にして女性雇用者の増加と産業構造の変化の関係をみると、女性雇用者が増加している産業はやはり卸売・小売業、飲食店、サービス業と製造業であるが、このうち卸売・小売業、飲食店とサービス業で全体の増加の4分の3を占めており、第3次産業の寄与が圧倒的に高い。これらの産業では元来女性比率が高い上に、特に卸売・小売業、飲食店ではこの20年間の女性比率の上昇が主要産業で最も大きく、1995年には雇用者の半数近くが女性となっている。一方、製造業では1990年までは女性の雇用者がかなりの勢いで増加していたが、その後のリストラによって雇用者全体が減少する中で、女性比率はむしろ低下しており、1975年からみた比率の上昇は小さい(第1-(2)-33図)。これらの結果女性雇用者の第3次産業化が進んでいる。したがって、女性雇用者の増加と産業構造の変化は同じ方向を向いているということが出来る。

次に、高学歴化と職業構造の変化の関係を比較可能な1986年から1997年にかけての11年間についてみると、この間大卒者は397万人増加しているが、このうち専門的・技術的職業従事者や事務従事者、販売従事者などのいわゆるホワイトカラーの増加が全体の増加の8割以上を占めている。ただし、管理的職業従事者の増加は少ない(第1-(2)-34図)。専門的・技術的職業従事者等の増加は全体の傾向と一致しており、高学歴化と職業構造の変化は方向が一致していたといえる。

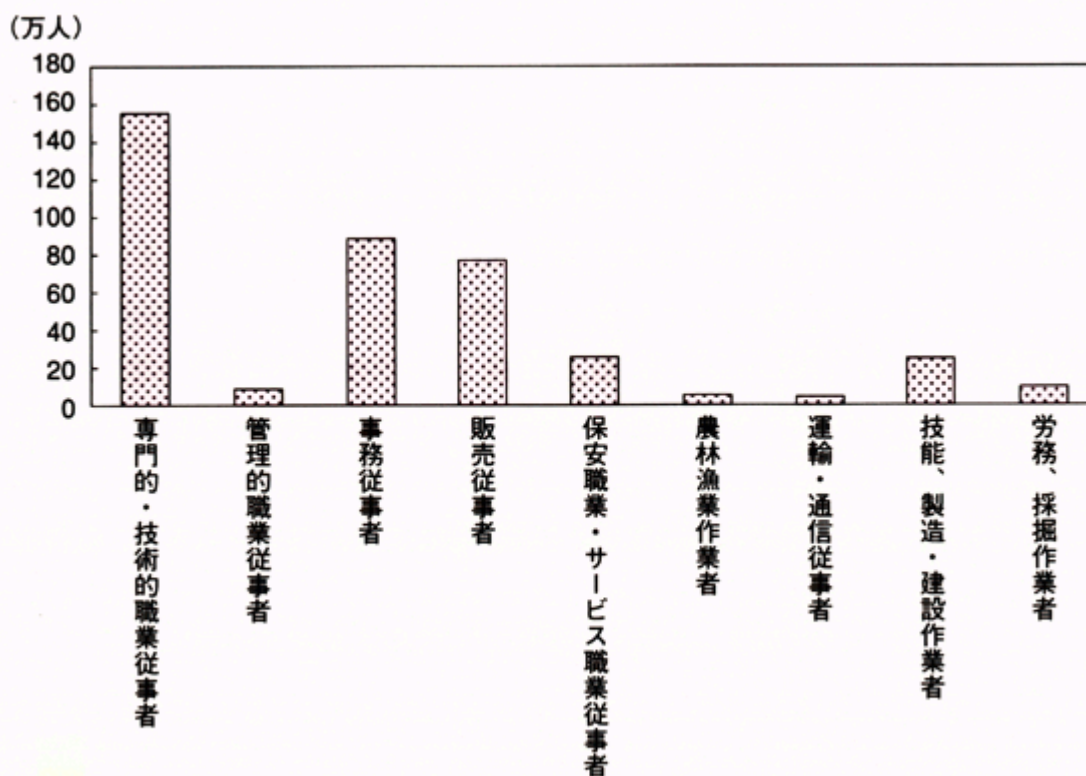
第1-(2)-33図 産業別女性雇用者の増加率



第1-(2)-34図 職業別大卒就業者数の増加幅



第1-(2)-34図 職業別大卒就業者数の増加幅 (1986~97年)



資料出所 総務庁統計局「労働力調査特別調査」

このように産業・職業構造の変化と供給構造の変化の方向をみると、女性労働者の増加と高学歴化は産業・職業構造の変化と同じ方向に進んでいるが、高齢化は方向が異なっている。今後は、建設業はこれまでのような増加が見込まれず、製造業も国際競争の下で厳しい雇用状況が続き、また、高年齢者比率の上昇もある程度限界があるとすれば、従来のように第2次産業で高年齢者を多く吸収することは難しくなってくる。したがって、今のところ高年齢者比率が低く、今後の発展が期待できる第3次産業で、新たに高年齢者向け職場を開拓することや高年齢者が現在の産業、職業から転換していくことにより高年齢者雇用を増やしていくことが重要となる。これには時間がかかるが、幸いなことに、先に述べたように、急激な高年齢者の増加が予測されるのは今から10年後であり、また、今後は、雇用面での少子化が始まり、我が国経済と企業が高年齢者を本格的に活用せざるを得ない方向に圧力が働く。したがって、こうした状況の下で残された10年間で如何にして対応を進めていくかということが大変重要な課題となっている。

このため、行政としても、企業の新たな高年齢者雇用の創出努力を促進援助するとともに、労働者の今までの蓄積の上に立って新たな職業能力を身につける努力を支援することが求められている。

## 第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

### 第1章 安定成長期の経済・雇用情勢

#### 第2節 雇用・失業の構造変化

##### 4) 雇用安定のための課題

##### (依然として重要な企業の雇用維持努力)

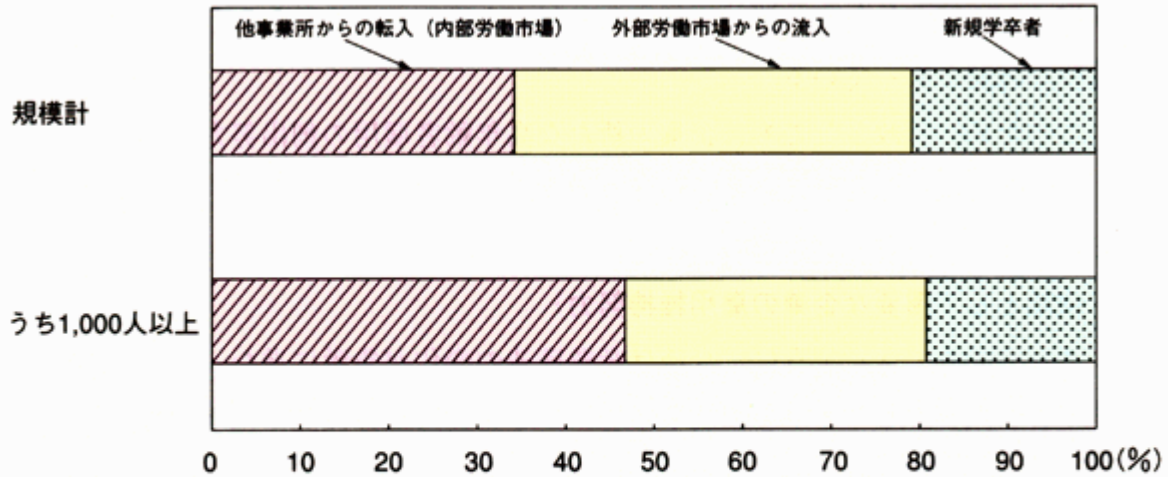
これまでみてきたように、今後は産業構造の変化が急激に進む一方で、新規学卒者が減少することから新規学卒者による労働力配分機能は低下する。したがって、構造変化に対応するために、労働者が企業内であるいは企業外に移動することにより労働力が再配分されることが多くなっていく。

このうち、配置転換、昇進等を通じて企業内で労働力を再配分されるものを内部労働市場、労働者が新たに就業したり転職により新たな産業・職業に就くことによる再配分を外部労働市場(ここでは新規学卒者は除外して考えている)という。また、その中間の性格のものとして、企業グループや取引先との間での出向等を通じた準内部労働市場が形成されている。従来、我が国では、長期的な視野に立つた能力開発、労働者のモラルの高さ、非言語的な情報の共有などをいかにするため、長期雇用慣行の下、生産労働者も含めた柔軟な配置転換による内部労働市場が重要な役割を果たしてきたと言われているが、その様子を確かめてみよう。

内部労働市場については、配置転換、昇進等による一つの事業所の中での移動が大半を占めていると考えられる。しかし、これについては適当な統計調査がないので、労働省「雇用動向調査」により事業所間の移動に限定して労働市場の配分機能を調べると、おおむね複数の事業所をもつ100人以上規模の企業では、1996年1年間の事業所への流入のうち、同一企業の他事業所からの転入が34.3%、外部労働市場(出向等の準内部労働市場を含む)からの流入が44.6%、新規学卒者が21.1%と、転入(内部労働市場)の比率は外部労働市場からの流入よりは小さいが全体の3分の1を占めている。さらに、1,000人以上の大企業では、内部労働市場の役割が外部労働市場より大きく、全体の半分近くを占めている(第1-(2)-35図)。また、長期的にみても、内部労働市場、外部労働市場、学卒の関係に大きな変化はみられない。

#### 第1-(2)-35図 労働市場の配分機能

第1-(2)-35図 労働市場の配分機能



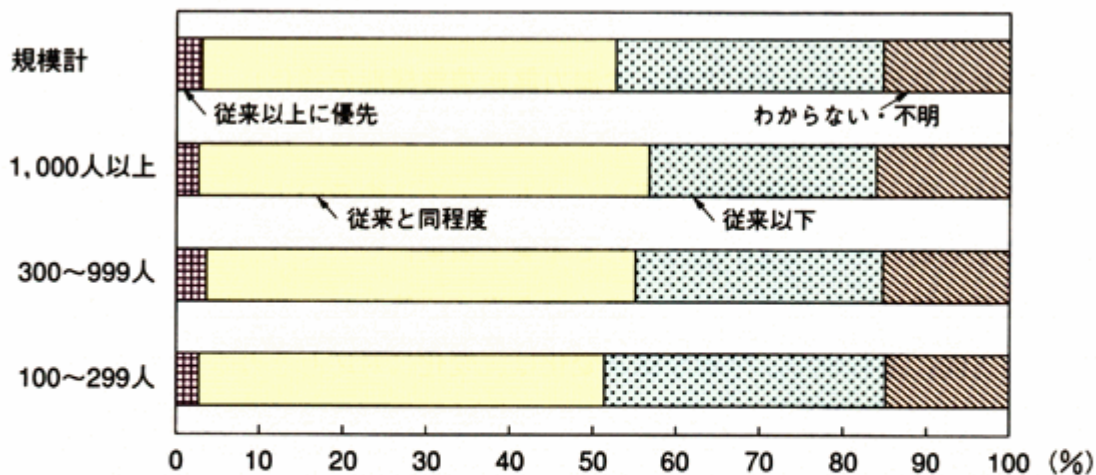
資料出所 労働省「雇用動向調査」(1996年)

- (注) 1)対象は、パートタイム労働者を除く一般労働者についてである。  
 2)100人未満規模の企業については、単一事業所の企業が多くなり他事業所からの転入の意味を持たなくなるので除外してある。  
 3)他事業所からの転入者：同一企業内からの転入者  
 4)外部労働市場からの流入：一般未就業者及び転職入職者  
 5)新規学卒者：学卒一般未就業者

したがって、事業所間の移動という大規模な移動に限定しても、100人以上の企業では内部労働市場がかなりの役割を果たしており、大企業では外部労働市場よりもウェイトが大きいことがわかる。これに事業所内における移動を加えると、やはり我が国では内部労働市場が大きな役割を果たしているといえることができる。

第1-(2)-36図 業績悪化時の正社員の雇用維持

第1-(2)-36図 業績悪化時の正社員の雇用維持



資料出所 日本労働研究機構「構造調整下の人事処遇制度と職業意識に関する調査」(1998年)

- (注) 仮に、生産(売上)の減少や業績が悪化した場合の正社員の雇用についての今後の対応をきいたもので、具体的な回答項目は以下のとおり。  
 従来以上に優先：従来以上に正社員の雇用の維持を優先して対応する。  
 従来と同程度：従来と同じ程度に正社員の雇用の維持を図りながら対応する。  
 従来以下：正社員の雇用面での調整(希望退職の募集・解雇)を進める形で対応することが増える。

また、第II部第2章第2節でみるように、転職入職者に占める出向者の割合は特に男性の45～59歳層で近年大きく増加しているなど、準内部労働市場も一定の機能を果たしている。今後については、後に述べるように外部労働市場の役割はより大きくなることが予想される。しかしながら、第II部第2章第2節で詳しくみるように、多くの企業では、採用戦略を多様化しつつも、長期雇用慣行の利点をいかすため、新規学卒中心の採用と定年までの雇用を依然として人事管理の基本においており、過半数の企業が業績悪化時も雇用は維持していきたいと考えている(第1-(2)-36図)。また、労働者も長期雇用に対する支持が強いことから、労働力需給調整機能としての内部労働市場は今後とも重要である。

特に、現在のような厳しい経済情勢、雇用環境の下では、企業が雇用維持の努力を放棄するようなことになると、雇用不安がさらに強まり、消費の一層の減退を招いて、結局、我が国経済の縮小均衡を招きかねないおそれがある。また、労働者の生活の基礎である雇用が不安定になることは、社会的にも適当とは考えられない。したがって、内部労働市場が、急激な構造変化に対応して十分にその調整機能を発揮することが重要である。

このため、企業としては雇用維持努力を前提に、構造変化に対応した事業の転換や柔軟な組織や仕事の見直しを常に行っていくことが重要であり、労働者も自らの職業能力の絶えざる向上に努めることが必要である。また、第II部第2章第4節で述べるように働き方を柔軟かつ自律的なものに変えていく必要がある。また、こうした企業や労働者の努力に対する行政の支援が今後も重要になってくる。さらに、出向等の準内部労働市場の活用等により、労働者ができる限り失業を経ずに労働移動が円滑に行われるような環境整備が重要である。

---

## 第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

### 第1章 安定成長期の経済・雇用情勢

#### 第2節 雇用・失業の構造変化

##### 4) 雇用安定のための課題

##### (雇用面のセーフティネットの充実と労働力需給調整機能の強化)

---

一方、外部労働市場は次第にその役割を増大させていくことになるだろう。その背景としては、第1に、金融業の一部やソフトウェア技術者のように国際化が進み横断的な労働市場の発達が見込まれる産業・職業については、外部労働市場重視の人事戦略を採る企業が現れて来るであろう。第2に、我が国の経済が市場重視の方向に進む中で、急激な構造変化は、変化に対応しきれない企業の市場からの退出(倒産等)や大規模なリストラあるいは新規企業の成長等を引き起こすこととなり、結果として労働者は離職→(失業)→再就職と外部労働市場を通じて移動することが増えてくる。第3に、先に述べたように、今後は子育て期に離職した者や高齢者の再就職のような必ずしも長期雇用慣行になじまない労働者の増加が見込まれその活用が重要となってくる。したがって、これらの者のために外部労働市場が十分開かれている必要がある。

外部労働市場がその機能を十全に発揮して円滑な労働移動が進むために最も重要なことは、失業者の生活の安定を守り、次の就職を容易にするためのセーフティネットの整備である。また、今後の我が国経済の活性化のためには、労働者がリスクをおそれずに積極的に新しい仕事にチャレンジしていく姿勢を持つことが重要であるが、長期雇用慣行・内部労働市場重視の下では、労働者が現在の職場・仕事に安住し新たなチャレンジの気持ちを失いがちになるという指摘があるが、逆に、雇用の安定が保証されるからこそ組織の一員として長期的な観点に立つた思い切ったチャレンジが可能になるという側面もある。一方、外部労働市場については、このようなチャレンジを支える仕組みは内在されていない。このことは、例えば社内ベンチャーへ参加することと退職してベンチャー企業に就職することを比較して考えてみれば明らかであろう。したがって、失敗しても何度でもチャレンジが可能となるようなセーフティネットの仕組みが確立されていることが、労働者の積極的なチャレンジの姿勢を引き出し、経済を活性化させるために不可欠である。さらに、急激な構造変化の中で予期せぬ労働移動を強いられる者のためのセーフティネットが重要であることは言うまでもない。

このため、雇用保険制度を基本としつつ、公共の無料職業紹介機能や新しい仕事に就くための職業能力の再開発機能の充実が重要である。

外部労働市場の機能の充実を図るためには、セーフティネットの充実に加えて、労働力需給調整機能の強化が重要であり、公共部門と併せて民間の職業紹介機能の充実が求められている。また、職を探している者のキャリアや能力ができるだけ正しく求人企業に伝わるような評価の仕組みの確立が重要となる。

さらに、長期雇用慣行の下にある者も含め、予期せぬ(あるいは自ら望んだ)労働移動に備え、企業内部で通用する能力だけではなく、外部労働市場で通用し、新しく企業に雇用されることを可能にする職業能力(エンプロイアビリティ)を磨くことが必要となってくる。

---