
第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

我が国の労働者の働き方は、第1次石油危機を経て高度成長期から安定成長期に移行し、経済・雇用構造の変化が進む中で、どのように変化しつつあるのだろうか。

本章では、第1節で経済構造や雇用等の中長期的な変化の中での、就業形態の多様化の実態をみた後、第2節では常用の通常勤務労働者を対象に、就職から退職に至るまでの労働者の職業生涯を通じた働き方の変化をみる。第3節では、賃金、退職金や労働時間、福利厚生等の労働条件の変化を、パートタイム労働者等についての状況も併せて分析し、第4節では21世紀に向けて労働者の働き方の変化の方向を見通すとともに、その充実のための方策を検討する。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第1節 就業形態の多様化

本節では、常雇比率が低下する中で、臨時雇やパートタイム労働者等が増加してきた状況を、性、年齢別に分析するとともに、こうした就業形態の多様化の背景について検討する。さらに、派遣労働者、在宅就業者等の新たな就業形態も含め、様々な就業形態について、その広がりを概観する。

(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

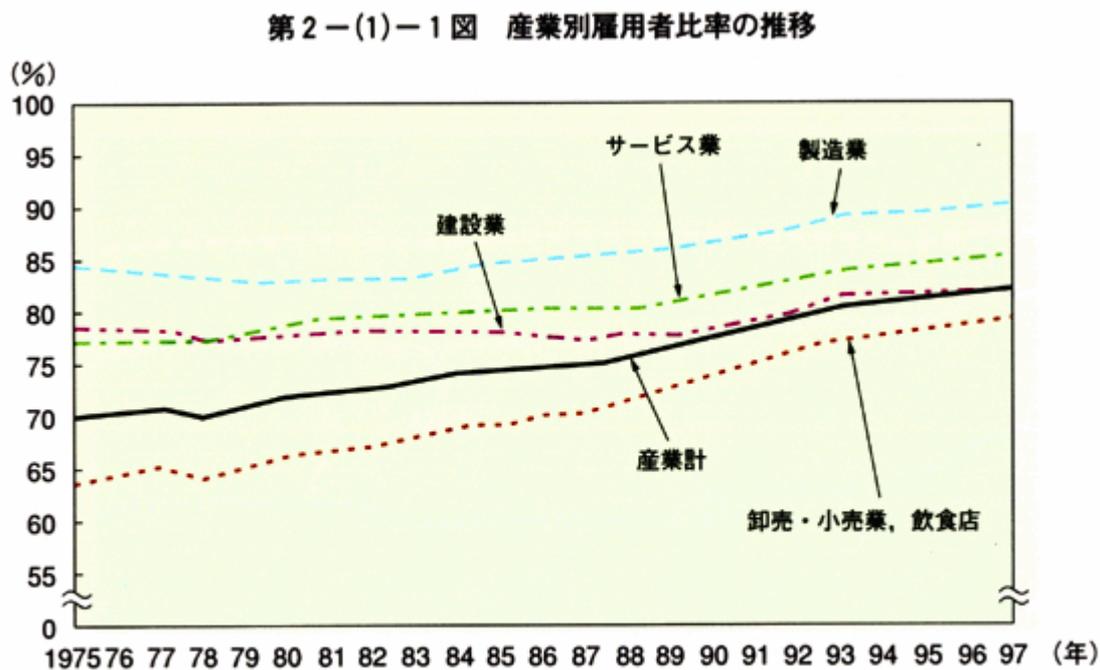
第2章 働き方の中長期的変化

第1節 就業形態の多様化

(低下傾向にある常雇比率)

まず、雇用者全体の状況を確認すると、雇用者比率は1975年(昭和50年)の69.8%から、1997年には82.2%へ12.4%ポイント上昇している。こうした雇用者比率の上昇には、卸売・小売業、飲食店を始めとして各産業で雇用者比率が高まったことに加え、雇用者比率の低い農林業の就業者の減少などの就業構造の変化も大きく影響を与えている(第2-(1)-1図)。男女別には特に女性で顕著であり、1975年に59.8%であったものが1997年には20.0%ポイント上昇して79.8%となっている。この結果、1975年時点でアメリカ、イギリスと20%ポイント以上、フランスとも10%ポイント以上の開きがあったものが、徐々にその差を縮小させ、1996年時点では10%ポイント以内にまで近づいている(付属統計表第73表)。

第2-(1)-1図 産業別雇用者比率の推移



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

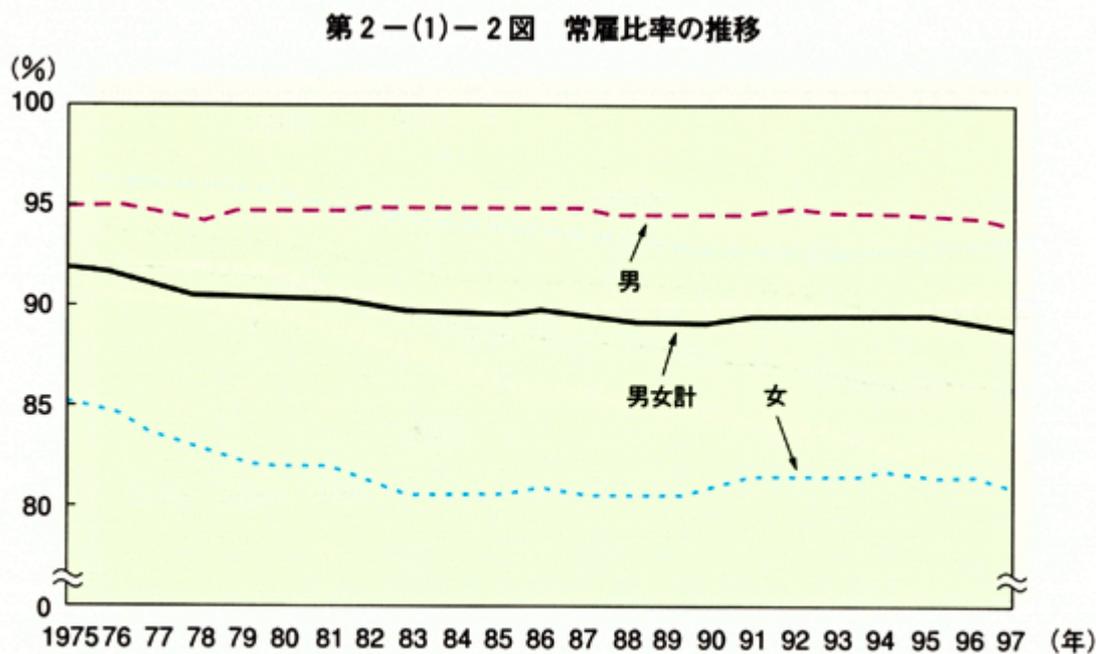
就業形態の多様化の状況を雇用者全体についてみるには3つの指標を用いることができる。1つは、雇用期間の面からみた常雇比率(「労働力調査」)であり、1年以内の期間を定めて雇われている場合は臨時雇又は日雇、これらの者以外は常雇となる。したがって、常雇比率の低下が就業形態の多様化を表している。2つ目は、勤め先での呼称により、「正規の職員・従業員」、「パート」、「アルバイト」、「嘱託・その他」に分け、正規雇用者比率やパート・アルバイト比率等を見るもので(「労働力調査特別調査」)、正規雇用者比率の低下やパート・アルバイト比率の上昇が多様化を意味している。3つ目は、労

働時間に着目し、週間労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者に比べて短い労働者を見るもので、本節では主に週間就業時間35時間未満の従業者を短時間雇用者(パートタイム労働者)として、短時間雇用者比率を計算しており(「労働力調査」)、短時間雇用者比率の上昇が多様化につながっている。

このうち、呼称によるものと週間就業時間によるものについては、後でみるように、労働時間短縮による影響に注意を払えば基本的な動きは類似しているとみなせるが、常雇比率の動きはこれら2者と明らかに異なっており、その背後には、企業の雇用態度の変化があると考えられる。そこで、ここでは、常雇比率と短時間雇用者比率を中心に、必要に応じて正規雇用者比率を用いて分析する。

常雇比率の動向をみると、長期的に緩やかな低下を続けているが、1980年代後半以降は低下の程度が小さくなっている。これは、男性の常雇比率に全体としてほとんど変化がみられない中で、女性の常雇比率が1970年代後半から1980年代前半にかけて大幅に低下した後ほぼ横ばいでの推移となっていることに加え、常雇比率が相対的に低い女性雇用者割合が上昇していることによる(第2-(1)-2図)。

第2-(1)-2図 常雇比率の推移



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

全体として常雇比率が低下する一方で、1975年から1997年にかけて臨時雇用者比率は4.8%から8.8%へと上昇し、日雇雇用者比率は3.2%から2.3%へとやや低下している(付属統計表第74表)。ただし、この間に実数ベースでは常用雇用者の41.0%増に対し、臨時雇用者は156.8%増、日雇雇用者が3.4%増といずれの形態も増加しており、常用雇用から臨時雇用への代替が進んだ結果常雇比率が低下しているのではなく、臨時雇用者を中心として雇用量が拡大しているとみることができる。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

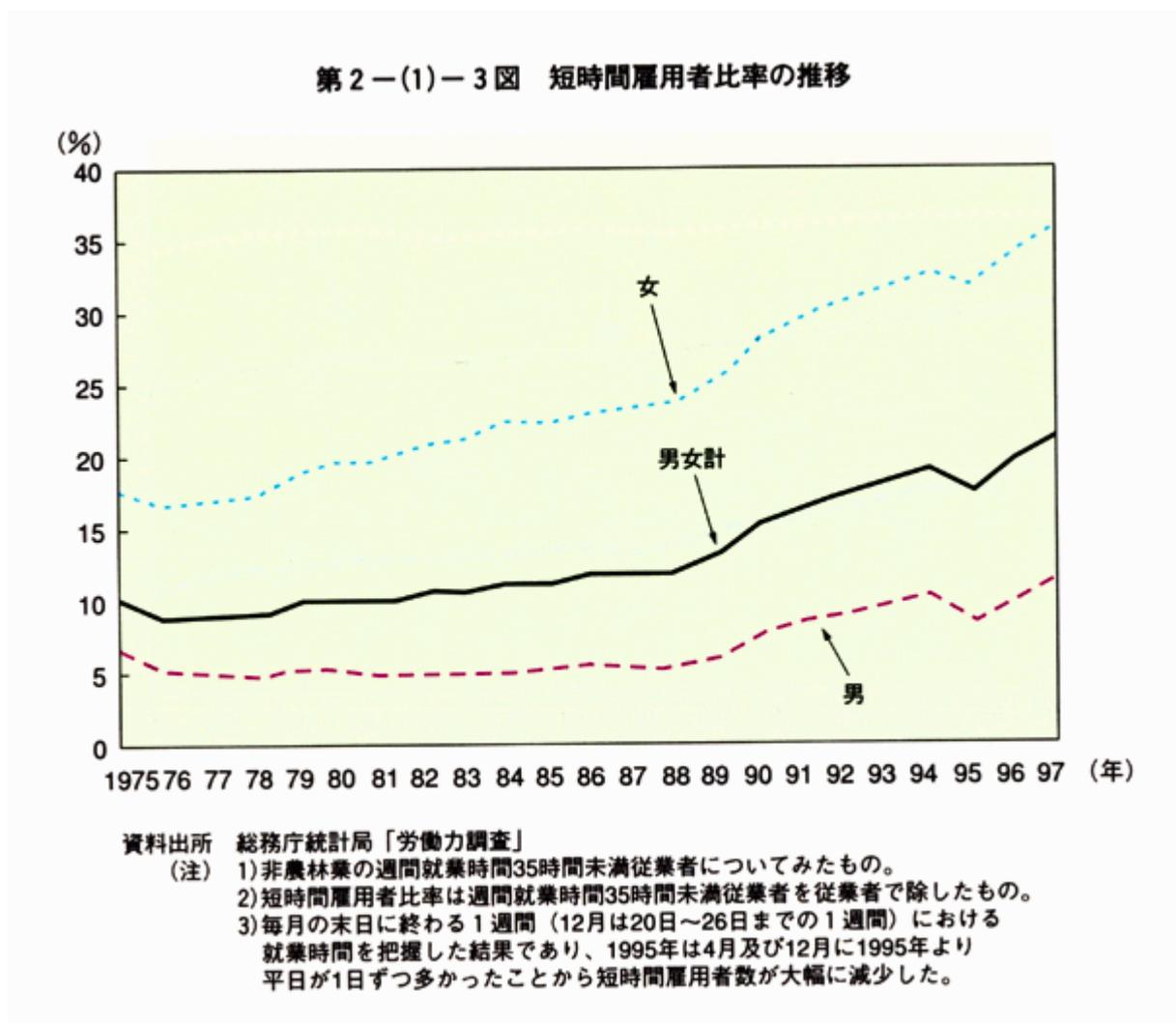
第2章 働き方の中長期的変化

第1節 就業形態の多様化

(高まるパートタイム労働者比率)

次に、短時間雇用者の動向をみると、短時間雇用者比率は1975年時点では9.9%であったものが、1997年には21.1%と倍増以上になっている。特に女性では1975年の17.4%から1997年には35.9%と全体の3分の1に達している(第2-(1)-3図)。

第2-(1)-3図 短時間雇用者比率の推移

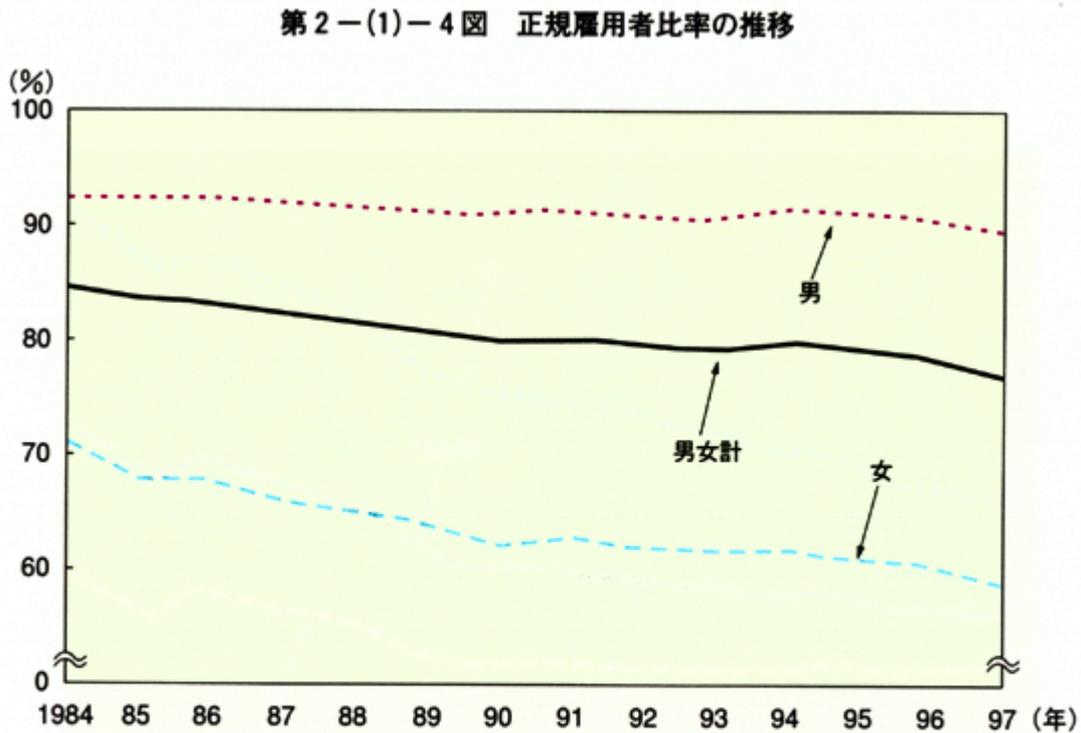


短時間雇用者比率と常雇比率の動きを比較すると、前者は1980年代後半以降に増加が著しいのに対し、後者は1980年代後半以降はむしろ低下が緩やかになっており、動きに違いがみられる。

また、勤め先での呼称による就業形態別の労働者の状況については、1984年以降しか時系列でみること

ができないが、男女計の正規雇用者比率は1984年の84.8%から1997年には76.9%まで低下しており、とくに女性では、パート比率の上昇などにより、正規雇用者比率は10%ポイント以上の低下となっている。男性においても1984年の92.4%から1997年には89.6%とやや正規雇用者比率の低下がみられるなど、全体として短時間雇用者比率とちょうど逆の動きを示している(第2-(1)-4図)。

第2-(1)-4図 正規雇用者比率の推移



資料出所 総務庁統計局「労働力調査特別調査」

(注) 1)非農林業についてみたもの。

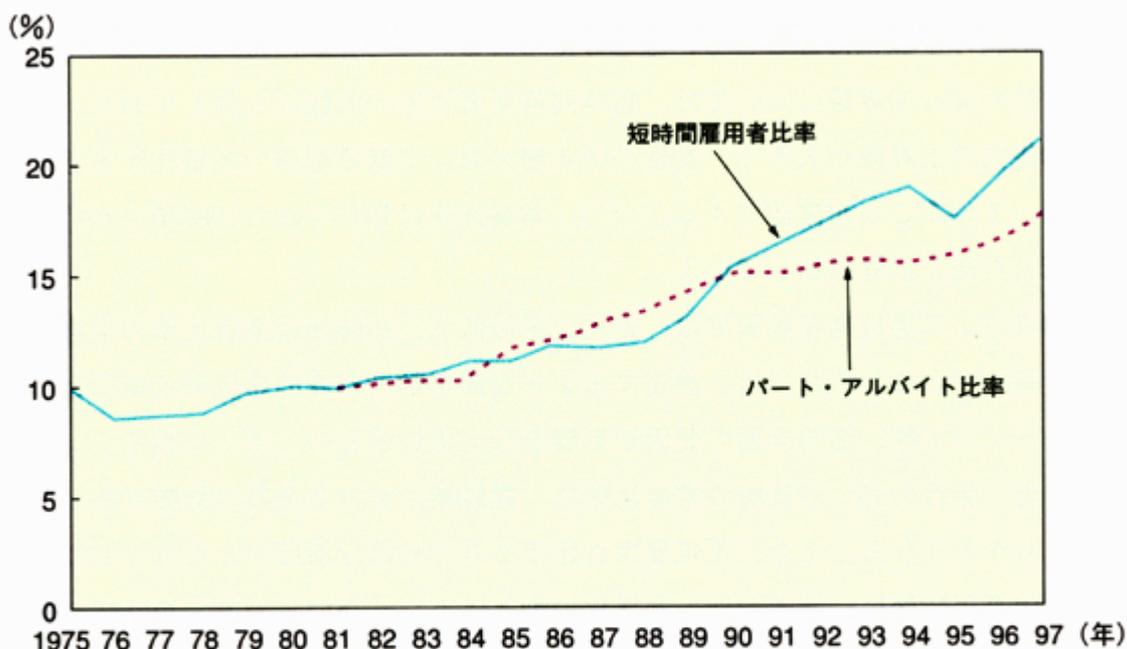
2)正規の職員・従業員を役員を除く雇用者で除したもの。

この点を、短時間雇用者比率とパート・アルバイト比率の動きの比較によりみると、パート・アルバイト比率が1980年代後半以降おおむね一定のスピードで上昇しているのに対して短時間雇用者比率は1980年代末以降上昇スピードに高まりがみられ、1990年代に入って両者のかい離幅が広がりつつあるが、これは後にみるように時短の影響であると考えられ、それを除くと両者はほぼ同様の動きを示しているとみなせる(第2-(1)-5図)。

こうしたパートタイム労働者の増加を雇用弾性値により確認すると、1986年から1997年にかけて、正規雇用者数の実質GDPに対する弾性値が0.5を下回っているのに対してパート及びアルバイト数の弾性値は約1.59であり、一定の成長に対して正規雇用者の3倍以上パートやアルバイトを増加させてきたことが確認できる(付属統計表第75表)。

第2-(1)-5図 短時間雇用者比率とパート・アルバイト比率の推移

第2-(1)-5図 短時間雇用者比率とパート・アルバイト比率の推移



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」「労働力調査特別調査」

(注) 1) 非農林業についてみたもの。

2) 短時間雇用者比率は週間就業時間35時間未満従業者を従業者で除したものの。

3) パート・アルバイト比率は、パートとアルバイトの数を足し合わせたものを雇用者数で除したものの。1982年及び1983年は前後の年の数値から線形補完した。

以上のように、パートタイム労働者比率は高まり続けており、就業者に占める比率を国際的にみると、1973年時点でイギリス、アメリカを下回る水準にあったものが、1993年にはアメリカを抜き、1996年にはアメリカを3%ポイント以上上回る水準となっている。イギリスよりやや低いものの、国際的には日本は中位に属するものと考えられる(付属統計表第76表)。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第1節 就業形態の多様化

(多様化が進む若年層、女性中年層及び男性高年齢層)

全体として常雇比率が低下する中で、短時間雇用者比率の上昇がそれ以上に進んでいる。これらについて、男女別、年齢階級別の動向を整理する(付属統計表第77表、第78表、第79表)。

まず、15～24歳の若年層をみると、1997年に至るまで男女とも常雇比率の著しい低下が続いており、短時間就業者比率も上昇が顕著である。これには、進学率の高まりにより中学卒や高校卒の就職者数が減少し、アルバイトを行う学生が増加していることが大きく影響している。さらに、在学中の者を除いて15～24歳層の正規雇用者比率をみると、やはり他の年齢階層に比して大きく減少しており、いわゆるフリーターとして就業する者が増加していることも若年層の就業形態の多様化に寄与していると考えられる。

女性の35～59歳層については、短時間就業者比率が大幅に上昇しており、特に40歳代の上昇幅が大きく、女性の中年層において就業形態の多様化が大きく進展していることが確認できる。ただし、常雇比率は1975年から1985年にかけて低下した後、上昇に転じている。

60歳以上の男性高年齢層では、常雇比率の低下、短時間就業者比率の上昇ともに続いている。これには、後述するような高年齢者自身の希望や企業にとってのメリット等、需給両面の要因が影響を与えているものと考えられる。

一方、男性の35～59歳層の常雇比率は、建設業における上昇の影響もあって高まりがみられる。また、正規雇用者比率をみてもほぼ横ばいとなっており、男性中高年齢層には就業形態の多様化の動きはみられない。一方、短時間就業者比率は、1975年から1985年にかけてやや低下した後、上昇に転じているが、週40時間労働制の下ではカレンダー要因等により、「労働力調査」の調査期間である月末1週間の勤務日数の減少で週間労働時間が35時間未満となる場合があり、これらの年齢階層における上昇幅である4%程度は労働時間短縮の影響と考えられる。

25～34歳層では、男女とも特段大きな変化はみられない。短時間就業者比率にやや上昇がみられるものの、おおむね時短の影響の範囲内である。さらに、常雇比率、正規雇用者比率とも女性の低下幅がやや大きい。他の年齢階層に比べて比較的小さなものにとどまっており、男女とも就業形態の多様化が進んでいる状況にはない。特に、女性25～34歳層で就業形態の多様化がほとんどみられないことは、これらの年齢階層における未婚率の上昇等に伴い、正規雇用者として勤続し続ける者が増えてきていることを反映していると考えられる。

以上のように、就業形態の多様化は、若年層、女性中年層及び男性高年齢層で進んでいる。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第1節 就業形態の多様化

(製造業、第3次産業で多様化が進展)

産業別に就業形態の多様化の状況をみると(第2-(1)-6図、第2-(1)-7図、前掲付属統計表第74表)、卸売・小売業、飲食店で女性を中心に短時間雇用者比率の上昇が最も大きく、1997年には雇用者の3割程度を短時間雇用者が占めるまでになっている。また、常雇比率の低下も期間を通じて続いているが、これは、臨時雇用者の比率が著しく高まったことに加え、産業全体では減少している日雇雇用者比率もやや上昇していることによる。

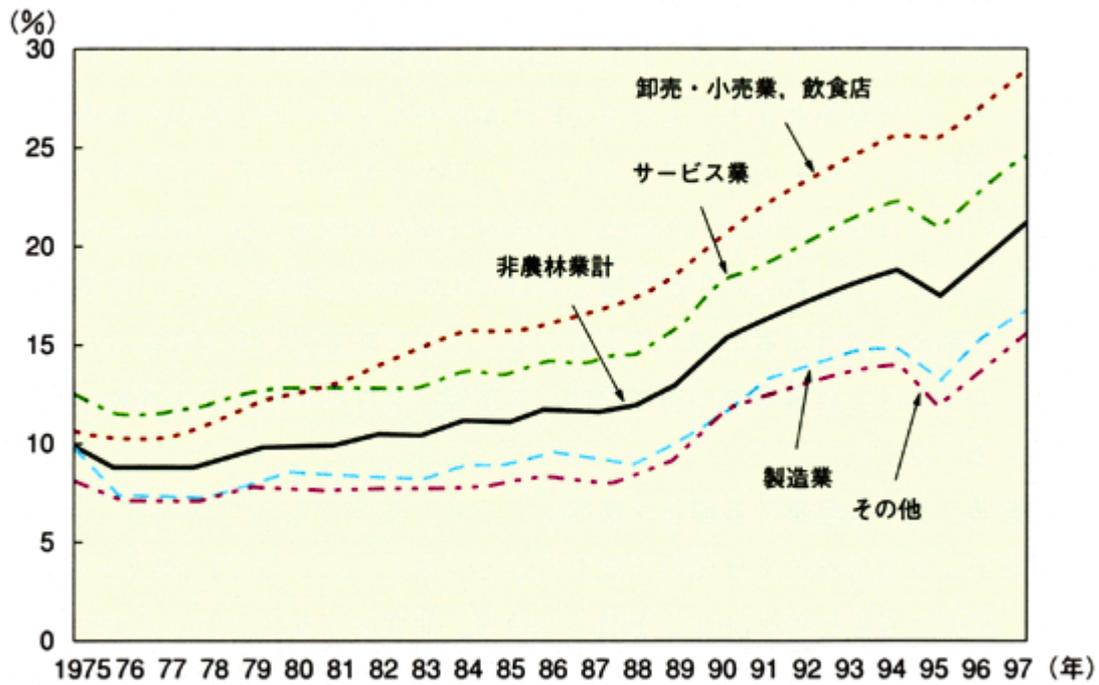
サービス業についても多様化が進んでいる。短時間雇用者比率の上昇幅は卸売・小売業、飲食店をやや下回っているものの、サービス化の進展により雇用者数の伸び自体が一番大きいことから、短時間雇用者数は卸売・小売業、飲食店と並び1975年から1997年までに260万人程度の大幅増となっている。

製造業でも短時間雇用者比率の上昇が続いているが、常雇比率については、卸売・小売業、飲食店やサービス業と異なり、前半低下した後1980年代後半以降上昇傾向に変わっている。ただし、最近やや低下している。短時間雇用者の常雇比率をみると、1975年に62.5%であったのが、1985年には50%まで低下した後、1997年には再び69.4%まで上昇しており、近年の常用化の傾向は短時間雇用者についてより鮮明である(付属統計表第80表)。

なお、建設業については、雇用管理の改善により日雇雇用者が減少し、常雇比率が上昇している。

第2-(1)-6図 産業別短時間雇用者比率の推移

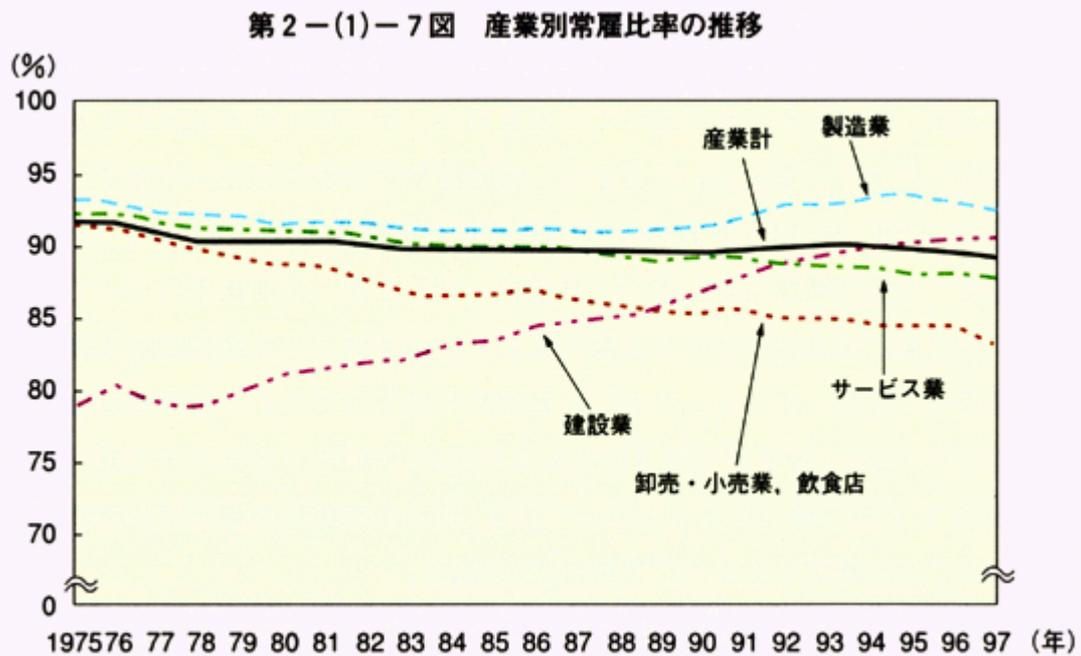
第2-(1)-6図 産業別短時間雇用者比率の推移



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

(注) 短時間雇用者比率は週間就業時間35時間未満従業者を従業者で除したもの。

第2-(1)-7図 産業別常雇比率の推移



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2章 働き方の中長期的変化

第1節 就業形態の多様化

(パートタイム労働者増加の背景)

次に、就業形態の多様化の最も大きな要因であるパートタイム労働者の増加の背景をみるため、需要側、供給側双方の要因をみってみる。まず、需要側要因の一つとして、就業構造の変化に伴い卸売・小売業、飲食店やサービス業等のパートタイム労働者比率の高い産業の構成が高まっていることがあげられる。また、各産業でパートタイム労働者比率が上昇を続けていることもみたが、この背景として、労働省「パートタイム労働者総合実態調査」により、パートタイム労働者の雇用理由をみると(付属統計表第81表)、1990年調査では業務の増加を理由とする事業所割合が最も多かったが、1995年には人件費が割安であること、雇用調整のし易さといったコスト面の理由や、経験・知識・技能のある労働者を採用したいとする能力面の理由をあげる事業所の割合が増加している。このように、パートタイム労働者の雇用理由には調査時点の労働力需給等環境の違いによるところが大きく影響するが、いずれにしてもコスト面や人材確保面が主たる理由となっていることに変わりはない。

ただし、産業別にみると、製造業で、1980年代後半以降パートタイム労働者の労働力としての性格がやや異なってきていることが観察できる。すなわち、製造業では、先に述べたように、前半の10年間は臨時・日雇のパートタイム労働者の増加が著しく、これらの者が従来の臨時・日雇労働者と同様の生産調整のための補助的役割を担っていた。ところが、1980年代後半になると、急速な円高により現場のリストラとアジア諸国等への海外進出が進む中で、コスト削減の観点から割安な労働力であるパートタイム労働者を恒常的な労働力として活用する動きが生じ、この結果、常用パートタイム労働者が著しく増加したものと考えられる。このことは、この間、製造業の常用パートタイム労働者の平均勤続年数が、パートタイム労働者数が大幅に増加しているにもかかわらず急激に長期化していることからもうかがえる(前掲付属統計表第38表)。また、パートタイム労働者の定期昇給や賞与の制度を持つ企業が多いこと、正社員と同じ就業規則をパートタイム労働者に適用する企業が多いことなども、製造業におけるパートタイム労働者の性格を物語っている(付属統計表第82表、第83表)。

一方、卸売・小売業、飲食店やサービス業では短時間雇用者比率が上昇する中で一貫して常雇比率が低下し、臨時雇用者が増加しているが、最近は卸売・小売業、飲食店でもパートをより戦力化する動きがみられている。労働省「産業労働事情調査」(1996年)により過去3年間の業務内容の変化に関する労働者の意識をみると、とくに小売業において「仕事の内容が広範になった」、「仕事の責任が増えた」とする者が、正社員のみならずパート・アルバイト等でも多くなっている(付属統計表第84表)。また、先にみたパートタイム労働者の常用雇用化の動きは、製造業ほどではないが卸売・小売業、飲食店やサービス業を含む非製造業においてもみられている。

このように、近年のパートタイム労働者の増加には様々な要因があるが、引き続き需要面からのパート増加圧力は続くものと考えられ、第II部第2章第2節でもみるように、今後ともパート、アルバイトなどを積極的に活用していこうとする動きが強い。

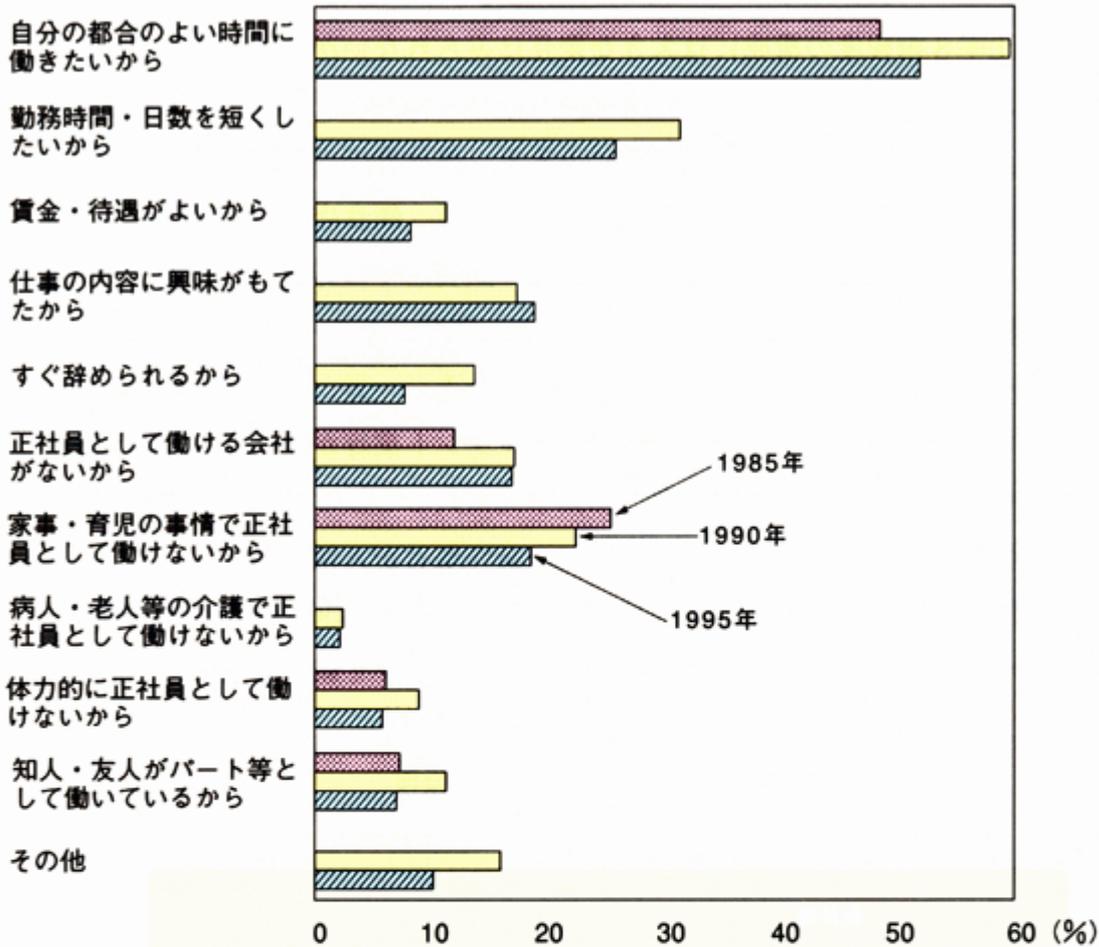
一方、供給側の要因として、前出「パートタイム労働者総合実態調査」により、パート等を選択した理由をみると、ほぼ半数の者が「自分の都合のよい時間に働きたいから」とし、「勤務時間・日数を短くしたいから」がこれに続いている(第2-(1)-8図)。さらに、労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(1994年)により現在の就業形態に就いた理由をみても、男性では「自分の都合のよい時間に働ける」とする者が最も多く、女性でも「家計の補助、学費等を得るため」に次いで「自分の都合のよい時間に働ける」とする者が多い(付属統計表第85表)。こうした強い時間選好は、パートタイム労働者には既

婚の女性労働者が多く、家庭責任との両立のため、時間制約の関係上短時間就業を余儀なくされている面もあるとは考えられ、第II部第2章第3節でみるように、パートタイム労働者では労働時間の長さや出勤時刻などの労働時間面の満足度が高くなっている。

また、「平成9年版労働経済の分析」第II部第2章第3節でみたように、高年齢層におけるパートタイム就労は、健康上の制約等により高年齢者自身が希望することが多いばかりでなく、企業にとってもコスト面や業務の繁閑への対応等のメリットを有するものであり、今後とも高年齢層の短時間雇用が増加するものと考えられる。

第2-(1)-8図 パート等を選んだ理由

第2-(1)-8図 パート等を選んだ理由（女性）



資料出所 労働省「パートタイム労働実態調査」（1985年）「パートタイム労働者総合実態調査」（1990年、1995年）

(注) 1)「パート等」とは、以下の者を指す。

1985年調査：1週の所定労働時間が通常の労働者より1～2割程度以上短い労働者、又はパート、パートタイマー、定時社員等これに類似する名称で呼ばれ、その所定労働時間が通常の労働者とほとんど同じ労働者。

1990年調査：正社員以外の労働者で、名称にかかわらず1日の所定労働時間が正社員よりも短い、又は、1日の所定労働時間が正社員と同じでも、1週の所定労働日数が正社員よりも少ない労働者（出稼・季節労働者を除く）

1995年調査：正社員以外の労働者で、名称にかかわらず1週間の所定労働時間が正社員よりも短い労働者。

2)1985年調査は製造業、卸売・小売業、飲食店、サービス業に属する本社の常用労働者30人以上を雇用する民営企業が対象であり、1990年及び1995年調査では鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、不動産業、サービス業（家事サービス業、外国公務を除く）に属する5人以上の常用労働者を雇用する事業所が対象である。

3)「自分の都合のよい時間に働きたいから」は、1985年調査では「勤務時間帯や勤務日を自分の都合に合わせてられる」、「正社員として働ける会社がないから」は、同調査では「通常の労働者としての仕事になかった」、「家事・育児の事情で正社員として働けないから」は、同調査では「家事・育児等の事情で通常の労働者として勤務できない」、「体力的に正社員として働けないから」は、同調査では「通常の労働者として勤務するのは身体に無理がある」として質問している。

4)1990年は3つまで複数回答、1995年は複数回答。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第1節 就業形態の多様化

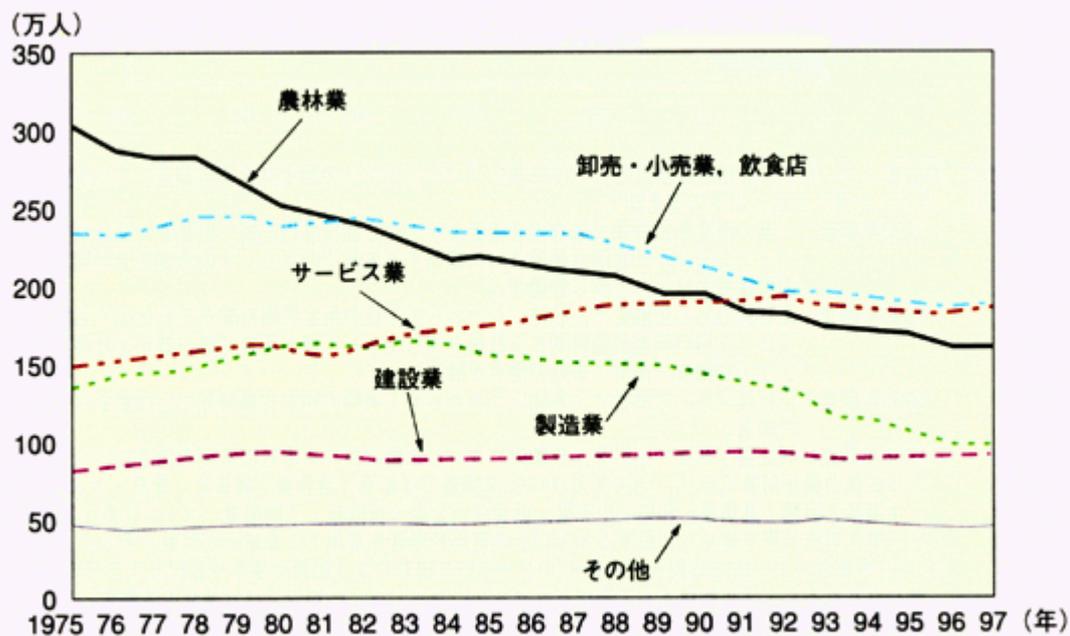
(減少傾向にある自営業主、家族従業者)

自営業主には男性が、家族従業者には女性が多く、それぞれ男性比率7割程度、女性比率8割程度の構成には大きな変化はみられないが、雇用者比率の上昇に伴い、自営業主・家族従業者比率は低下傾向にあり、その水準も減少を続けている。自営業主数の動きを産業別にみると、農林業の自営業主の減少が続く中で、1980年代に入って製造業及び卸売・小売業、飲食店で減少に転じている(第2-(1)-9図)。なお、卸売・小売業、飲食店では男性中心の減少であるが、製造業においては男性が1970年代後半から微減となる一方で、女性が1980年代に入って内職を中心に大幅な減少を続けている。一方、サービス業は1980年代末まで法律・会計・特許事務所やコンサルタント業等が含まれる専門サービス業を中心に増加を続けていたが、1990年代に入ると横ばいとなっている。

なお、自営業主数を職業別にみると、農林漁業作業者が大幅に減少する中で、専門的・技術的職業従事者は1975年の54万人から1997年には95万人と着実に増加を続けている。このように、自営業主が全体として減少を続ける中でも、専門サービス業や専門的・技術的職業従事者など特定の自営業主で増加傾向にあるものもあり、これらの分野を中心として独立開業という形での就業形態が拡大していくことが期待される。

第2-(1)-9図 産業別自営業主数の推移

第2-(1)-9図 産業別自営業主数の推移



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

一方、家族従業者では、やはり農林業が傾向的に減少する中で、1980年代後半以降、卸売・小売業、飲食店で自営業主と期を一にして大幅な減少を続けている。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

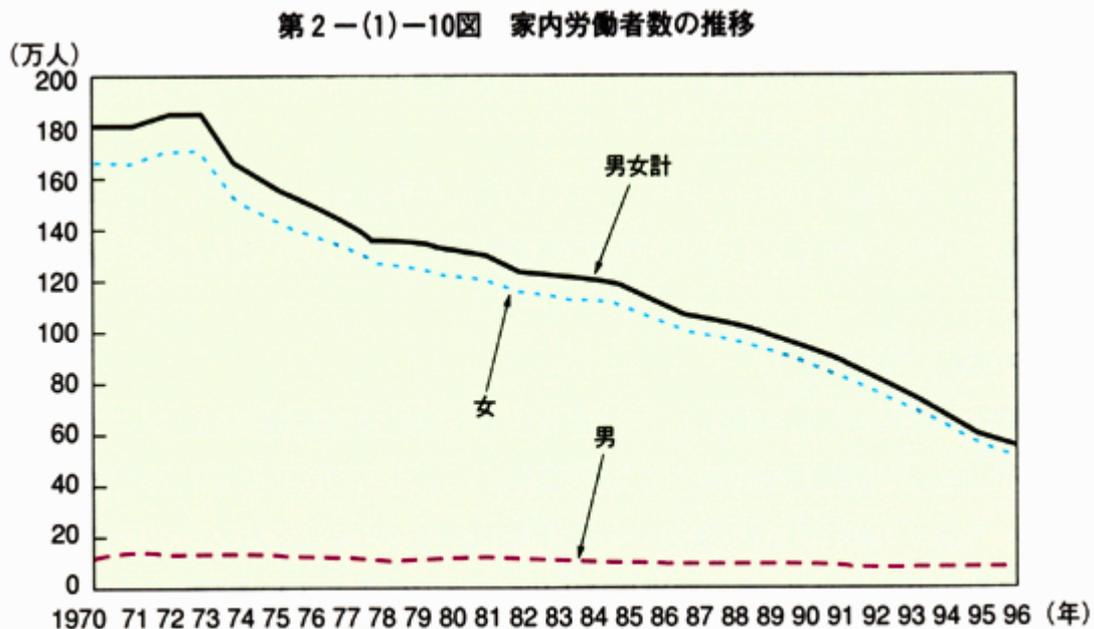
第2章 働き方の中長期的変化

第1節 就業形態の多様化

(家内労働、在宅就業)

労働省「家内労働概況調査」によると、その大部分を家庭の主婦などが従事する内職的・家内労働者が占める家内労働者は、第1次石油危機以降大幅な減少が続いており、1975年には181万人、非農林業就業者の3.9%を占めていたが、1996年には約50万人となり、その構成比は0.9%にまで低下している(第2-(1)-10図)。また、産業別には、1975年には衣服・その他の繊維製品製造業及び繊維工業で全体の過半数を占めていたが、国際競争の激化もあってとくに繊維工業で大幅な減少となり、一方、円高不況前まで国際競争力の強かった電気機械器具製造業では1985年まで家内労働者数は増加し、1990年代には競争力の喪失から大幅な減少となったものの、1996年時点で電気機械器具製造業の構成比の方が大きくなっている(付属統計表第86表)。こうした中で、労働省「家内労働者実態調査」によると、平均年齢は1975年の42.3歳から1996年には51.8歳にまで上昇しており、著しく高齢化が進んでいる。

第2-(1)-10図 家内労働者数の推移



また、近年、パソコン通信の普及等、情報化の進展に伴い、パソコン等の情報通信機器等を利用し、遠く離れたところで仕事を行うテレワークに関心が高まっているが、在宅でパソコン等を用いた作業を請負う在宅就業の状況を、労働省「情報サービス産業分野における在宅就業実態調査」によりみると、情報サービス業において在宅就業者に仕事を発注している事業所の割合は1991年で8.6%であった。また、日本労働研究機構「情報通信機器の活用による在宅就業実態調査」(労働省委託、1997年)により、在宅就業者に仕事の発注をしている事業所について、その発注開始時期をみると、1992年以降在宅就業者へ

仕事の発注を開始した事業所が約半数を占め、ここ数年で急速に広まりつつある。在宅就業者への発注理由をみると、39.8%の事業所が「専門的業務への対応」をあげており、在宅就業者の専門性に期待する傾向が強いものの、「繁忙期への対応」が37.0%を占めるほか「人件費コストの削減」も31.0%にのぼるなどコスト面を重視する傾向も強い(付属統計表第87表)。一方、在宅就業者の属性をみると、女性が全体の7割を占め、女性の在宅就業者の約5割が30歳台であり、中でも子どものいる女性が中心となっている(付属統計表第88表)。これらの者が在宅就業を選択した理由をみると、男女とも「自分のペースで柔軟、弾力的に働けるため」とする者が6割を超え、「自分がやった分だけ報われ、働き甲斐がある」とする者も4割程度を占めており、他に干渉されることなく自律的に働きたいとする傾向が強い。また、「家族の世話や家事などのため」とする者は女性で約半数を占め、とくに6歳以下の子どものいる女性では9割を超えており、家庭を空けることのできない低年齢の子どもの世話をする女性にとって、在宅就業は有効な就業手段となっているといえる(付属統計表第89表)。

今後についても、在宅就業という就業形態は増加していくものと考えられ、今後、仕事の発注を「拡大させる」とする事業所が31.9%を占めており、「縮小させる」、「中止する」のそれぞれ3.2%、0.5%を大幅に上回っている(「現状維持」は48.6%)。ただし、在宅就業者の4割が仕事の確保に困っているとおり、在宅就業を開始するに当たっては、継続的に仕事を確保できるか否かが重要な問題となっている。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

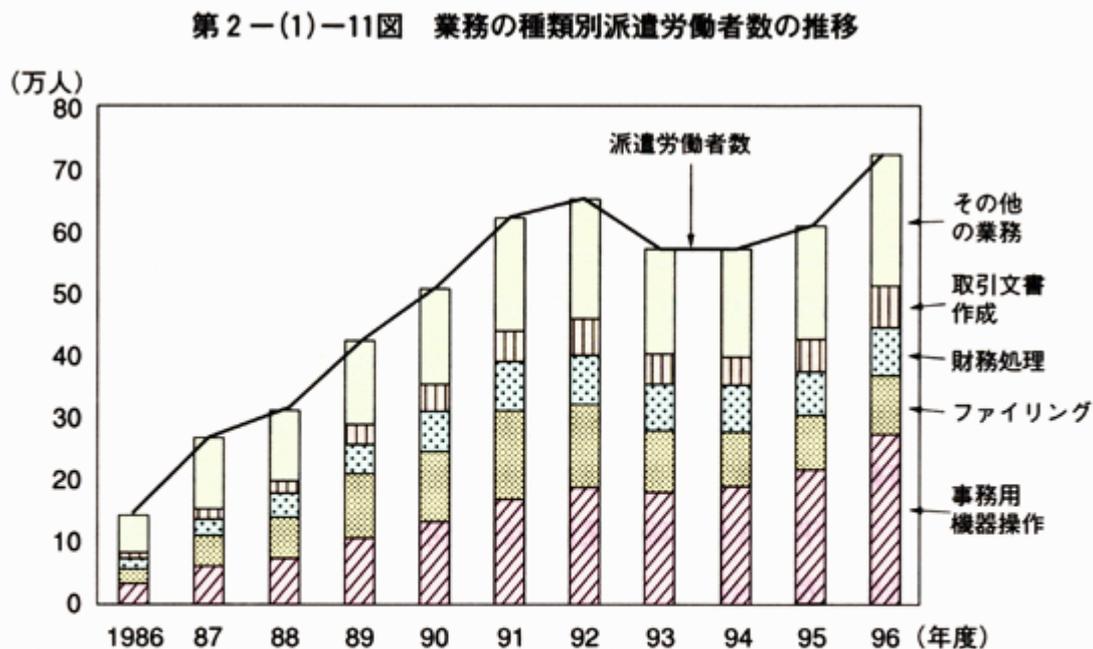
第2章 働き方の中長期的変化

第1節 就業形態の多様化

(派遣労働、業務委託)

労働省「労働者派遣事業報告集計結果」によると、派遣労働者数は増加傾向にあり、1993年には景気後退の影響もあってやや減少したものの、1995年以降再び増加に転じ、1996年には72.4万人となっている。中でも情報化の進展に伴いコンピュータの操作等を行う事務用機器操作の伸びが高くなっており、1996年には派遣労働者全体の37.6%、27.2万人を占めている(第2-(1)-11図)。また、労働省「労働者派遣事業実態調査」(1997年)により、業種別に派遣先事業所に占める派遣労働者の割合をみると、ビルメンテナンス業等の建物サービス業では4分の1を派遣労働者が占めているほか、放送業、旅行業で約2割となっている(付属統計表第90表)。

第2-(1)-11図 業務の種類別派遣労働者数の推移



資料出所 労働省「労働者派遣事業報告集計結果」

- (注) 1) 一般労働者派遣事業における登録者数及び常用雇用労働者数並びに特定労働者派遣事業における派遣労働者数の合計である。
 2) 一般労働者派遣事業とは、特定労働者派遣事業以外の労働者派遣事業(主として、登録型の労働者を派遣する事業)であり、許可制となっている。
 3) 特定労働者派遣事業とは、その事業の派遣労働者が常用雇用労働者のみである労働者派遣事業であり、届出制となっている。

同調査により、派遣労働者の属性をみると、女性が全体の7割以上を占めているが、その約7割が登録スタッフ又はパート等である。男性では逆に4分の3が常用労働者である。年齢別には、男女とも25～34歳

層が約5割を占めており、55歳以上の高年齢層は2.5%となっている(付属統計表第91表)。また、前出「就業形態の多様化に関する総合実態調査」によれば、派遣先事業所としては、専門的業務への対応や即戦力・能力のある人材の確保といった社内に無い人材を求める事業所が最も多いほか、パートタイム労働者の雇用理由と同様に人件費の節約や雇用量の調節が容易であるとする事業所も多い(付属統計表第92表)。

一方、派遣労働という形態についての理由として、派遣労働者の特に男性では専門的な資格、技能の活用をあげる者が多い(前掲付属統計表第85表)。

また、アウトソーシング等業務委託の状況を、労働省「産業労働事情調査」(1997年)によりみると、業務の一部又は全部を他企業へ業務委託(外注や請負等を含む)している企業は49.9%となっており、規模別には規模が大きいほど導入割合が高く、1,000人以上規模の大企業では76.9%が導入している。また、業種別には電気・ガス・熱供給・水道業で高い。委託している業務をみると、製品の製造・加工・組立や建設工事などの「製造、建設」業務が約5割、配送などの「物流」業務が約4割となっているほか、「情報処理・システム開発」業務も2割を超えている(付属統計表第93表)。さらに、委託の開始時期をみると、平成2年以前に開始しているものが8割以上であるが、業務別には「人事管理」、「教育訓練・研修」、「営業・販売」及び売り場案内、託児サービスなどの「対個人サービス」では平成6年以降に業務委託を開始した企業の割合が2割を超えている(付属統計表第94表)。

業務委託の顕著な効果として「専門知識・技術・人材の不足の補充」、「人件費の削減」、「業務量の変動に対する弾力的な対応」等をあげる企業の割合が高く、情報処理部門では、「人件費の削減」をあげる企業の割合が比較的低いのに対し、「専門知識・技術・人材の不足の補充」をあげる企業が約8割となっている(付属統計表第95表)。また、今後、業務委託を積極的に利用するとする企業が約1割を占め、大規模企業ほどその割合が高い。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

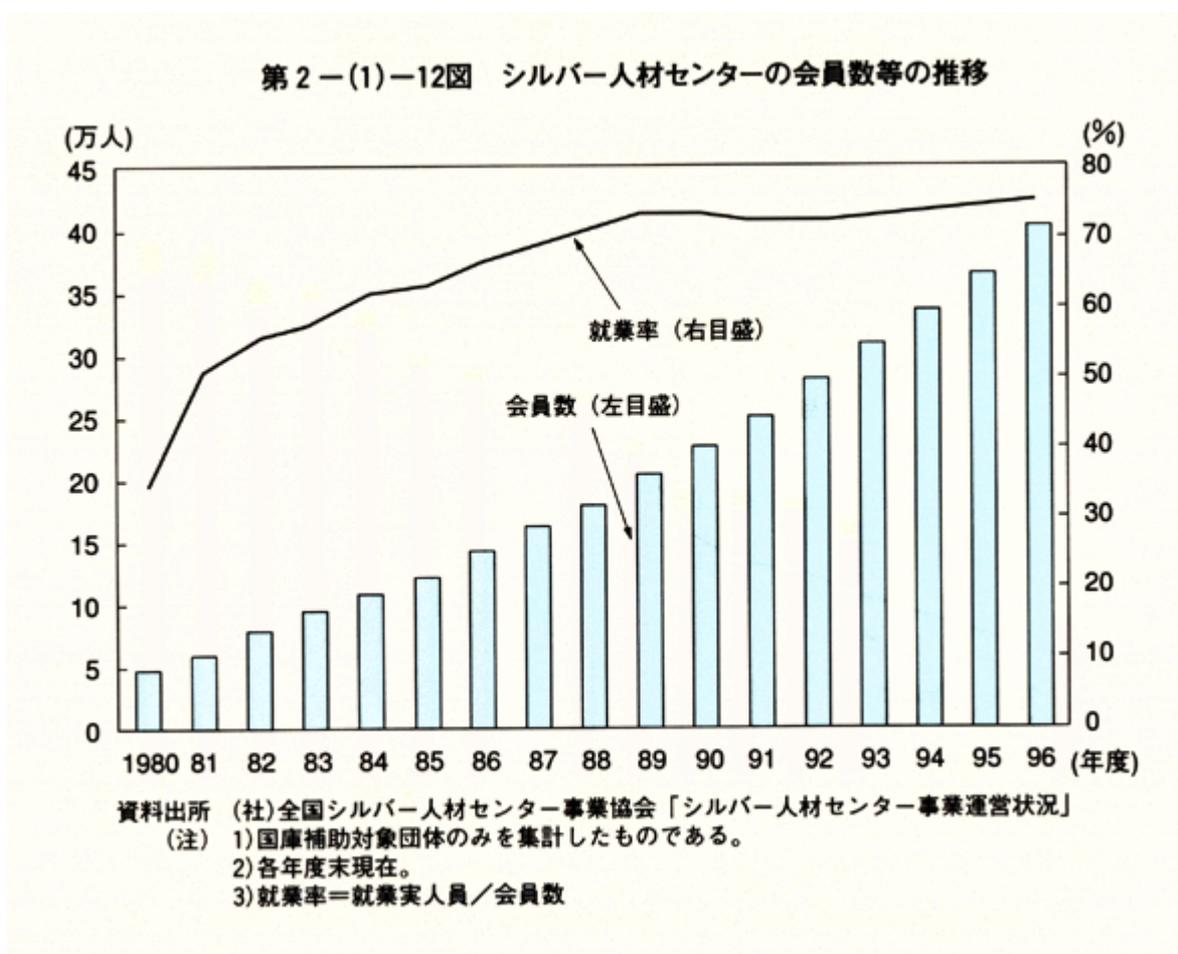
第2章 働き方の中長期的変化

第1節 就業形態の多様化

(任意就業)

定年退職後等において臨時、短期的な就業を希望する高齢者は、シルバー人材センターを通じて就業機会の提供を受けることができる。1996年度において、シルバー人材センターは750団体、会員数約40万人に達し、1980年度に比べて団体数で8倍強、会員数で8.6倍となっている。また、1980年度には34.6%に過ぎなかった就業率も1980年代末以降70%を超えており、シルバー人材センターは、高齢者の就業機会の増大に一定の役割を果たしている(第2-(1)-12図)。シルバー人材センターの会員の属性をみると、男性が全体のおおむね3分の2を占めているが、近年、やや女性の割合が高まりつつある。また、高齢化が進展する中で、1996年度末には70歳以上の高齢者の割合が4割を超えており、入会動機をみると、健康維持を目的とする者が増加している(付属統計表第96表)。シルバー人材センターで提供される業務としては、清掃等の一般作業及び植木・造園工事等の技能の仕事が全体の8割弱を占めている。

第2-(1)-12図 シルバー人材センターの会員数等の推移



(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2章 働き方の中長期的変化

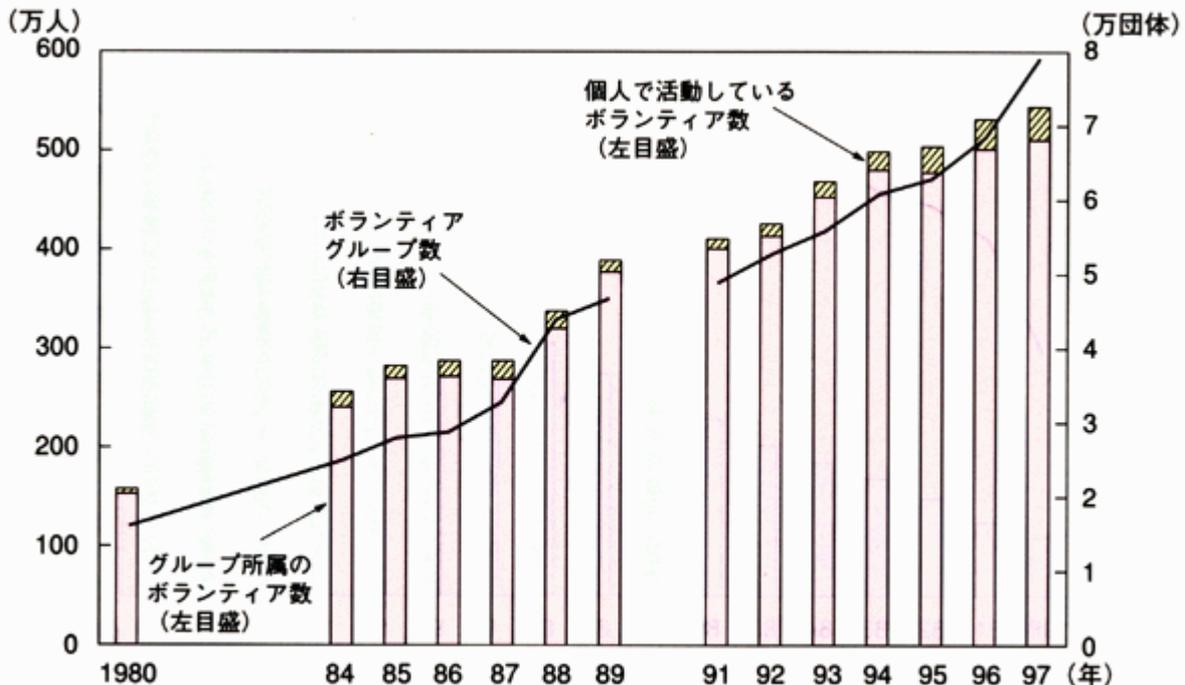
第1節 就業形態の多様化

(ボランティア)

最後に、就労ではないが社会と主体的にかかわっていく方法の一つとして、ボランティア活動を取り上げる。(福)全国社会福祉協議会「ボランティア活動年報」により、全国の社会福祉協議会で把握されたボランティア数は、1997年で546万人に上っており、1980年の3.4倍となった(第2-(1)-13図)。(福)全国社会福祉協議会「全国ボランティア活動者実態調査(個人向け調査)」(1996年)により、ボランティアの属性をみると、男女別には全体の4分の3が女性であり、年齢階級別には55歳以上の中高年齢者が約6割を占めている。さらに職業別には女性の約半数が主婦であり、男性では約4割を退職者が占めている。

第2-(1)-13図 ボランティア数等の推移

第2-(1)-13図 ボランティア数等の推移



資料出所 (福)全国社会福祉協議会「ボランティア活動年報」
 (注) 調査時期は、1980年から87年までは4月。1988年及び89年は9月。
 1991年から96年までは3月。1997年は4月。

これら一般的に時間的余裕のある者がボランティア活動を担っている現状にあるが、常勤の被用者も男性では約3割を占めている(付属統計表第97表)。

一方、総理府「生涯学習とボランティア活動に関する世論調査」(1993年11月)により、被傭者のボラン

ティア活動に関する意識をみると、関心があるとする者が59.5%と過半数を超え、今後についても59.6%の者が今後ボランティア活動に参加してみたいとしている。労働者がボランティア活動を行うこと等により、地域社会に積極的に参加することは、職場と地域のバランスのとれたゆとりある生活を送ることを可能にするとともに、引退後の生活を充実したものとするためにも重要であるが、人事院「職種別民間給与実態調査」(1996年)により民間企業におけるボランティア休暇の普及状況を見ると、500人以上規模企業では10.4%と比較的高いものの500人未満企業では2.3%であり、全体としては3.7%、従業員数割合にして10.4%に過ぎない。

なお、1998年3月、ボランティア活動をはじめとする市民が行う自由な社会貢献活動としての特定非営利活動の健全な発展を促進し、もって公益の増進に寄与することを目的として、「特定非営利活動促進法」が成立したところであり、今後、ますますボランティア活動等の非営利活動が発展していくことが期待される。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第2節 職業生涯の変化

企業の基幹的な役割を従来担ってきた常用の通常勤務労働者の働き方は、規模別や産業職業別に違いはあるものの、典型的には新規学卒採用、企業内昇進異動、OJTによる能力開発、長期雇用、年功賃金などいわゆる日本型雇用慣行を原理(理念型)とする仕組みの下にあったと考えられる。このような労働者は、「労働力調査」の非農林業の週間就業時間35時間以上の常雇でみると1997年(平成9年)は3,957万人で、雇用者全体の73.4%を占めているが、このような通常の労働者の働き方に変化はあったのだろうか。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第2節 職業生涯の変化

1) 就職

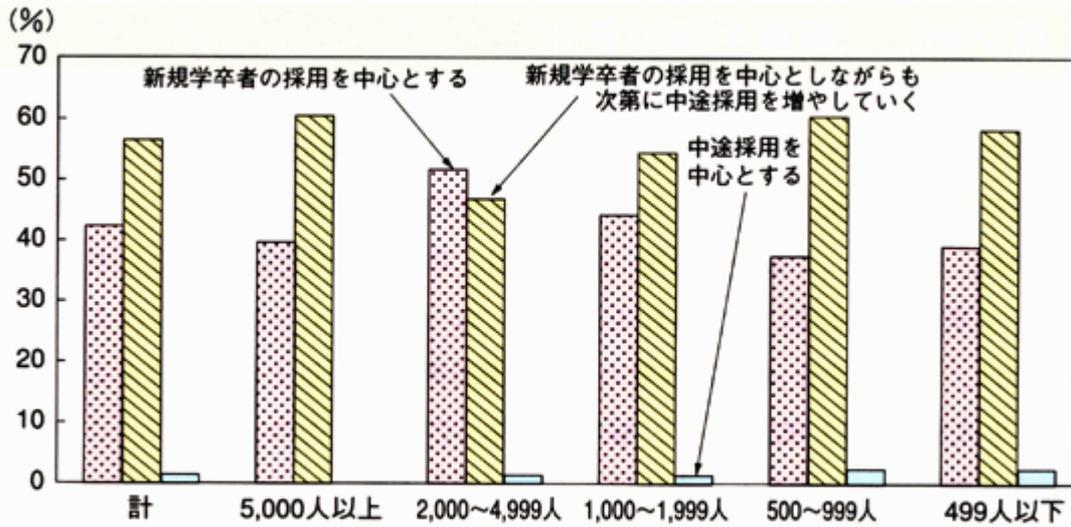
(若年・新規学卒重視の採用動向)

企業の今後の採用についての考え方を(財)社会経済生産性本部「日本の人事制度の現状と課題」(1997年)で見ると、「新規学卒者を中心とする」と「新規学卒者を中心としながらも、次第に中途採用を増やしていく」の合計は9割を超えており、ほとんどの企業は規模にかかわらず新規学卒者の採用を中心としている(第2-(2)-1図)。また、今後の従業員の採用戦略の変化について、(社)雇用問題研究会「経済社会環境の変化と日本的雇用慣行に関する調査」(労働省委託、1985年)と同様の調査を実施した前出「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)を比較してみると、「新規学卒採用を(今まで)より重視していく」とする企業割合は減つてはいるものの、なお半数弱を占めており、「パート・アルバイトなどの非正社員を活用していく」と並んで多様な採用戦略の中で最も多い(第2-(2)-2図)。

実際の入職者の状況を見ると、入職者に占める新規学卒者の割合はこの20年間ほぼ2割前後と変わらずに推移しており、残りの8割は中途入職者となっている。これを規模別にみると大企業ほど学卒入職者の割合が高く、100人未満規模の中小企業ではおおむね2割以下、300人以上規模企業では1970年代後半から1980年代前半には4割前後であったが、以後学卒の割合は低下し1996年には26.1%となっており、規模間の差は小さくなっている(第2-(2)-3図)。ただし、年齢別入職者割合をみると30歳未満の割合は、1976年の60.3%から1996年に56.1%、1,000人以上規模についてみても1976年の65.4%から1996年の61.2%へと低下は緩やかであり、企業の若年者採用重視の傾向は変わらない(付属統計表第98表)。

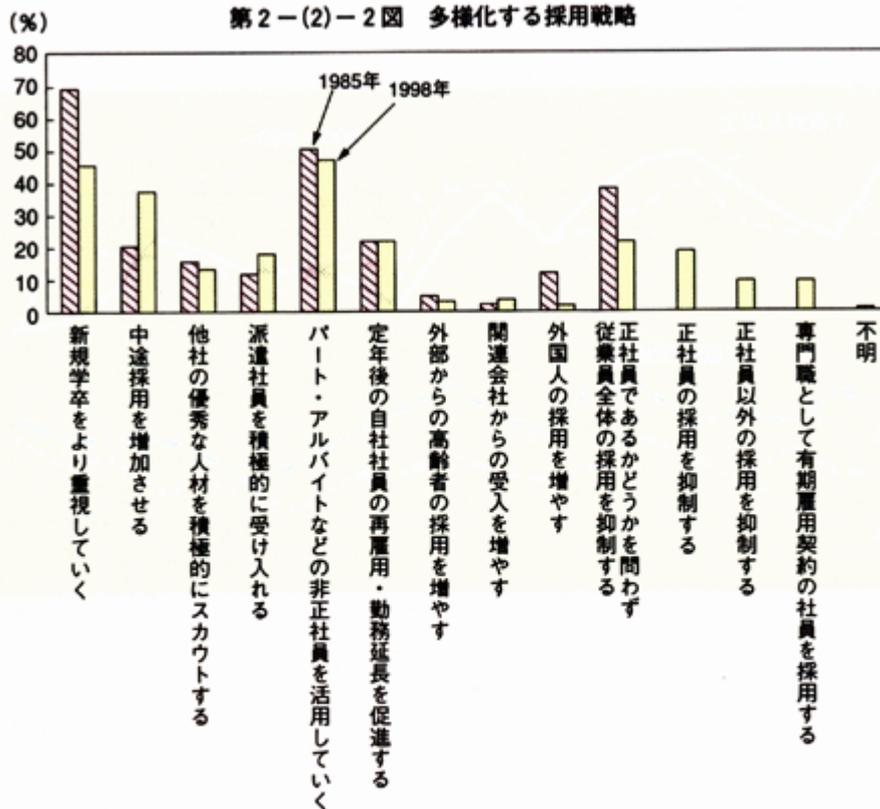
第2-(2)-1図 企業規模別今後の採用の方針

第2-(2)-1図 企業規模別今後の採用の方針



資料出所 (財)社会経済生産性本部「日本の人事制度の現状と課題」(1997年)

第2-(2)-2図 多様化する採用戦略

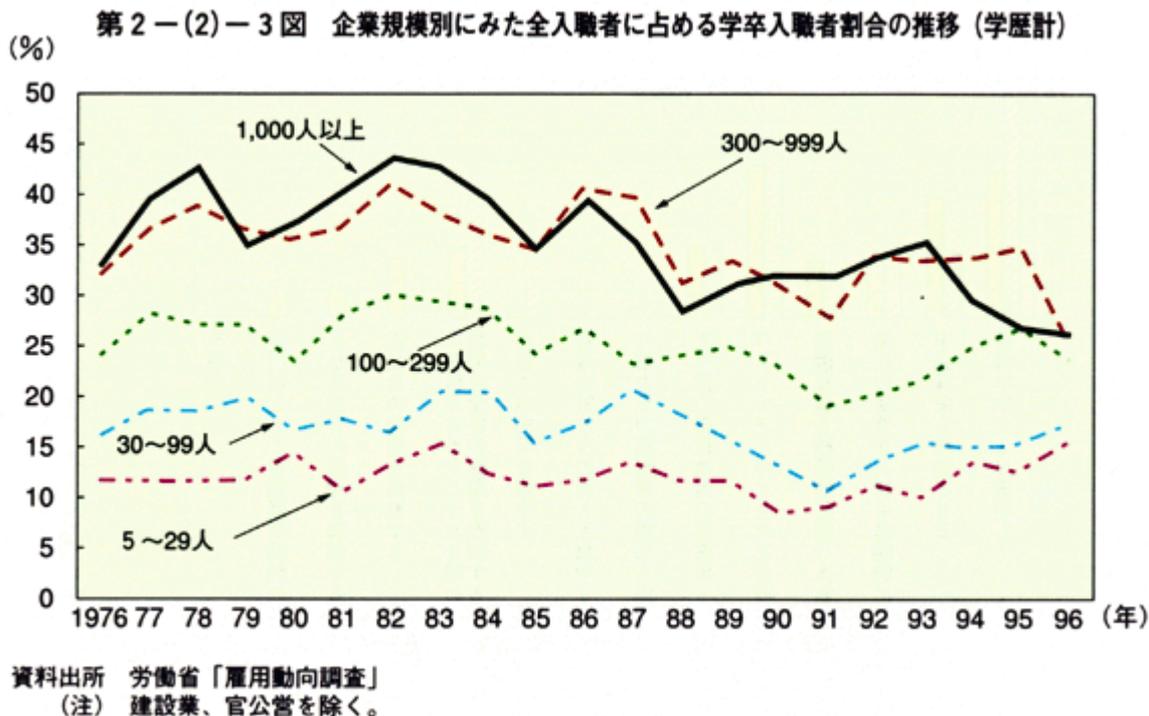


資料出所 (社)雇用問題研究会「経済社会環境の変化と日本の雇用慣行に関する調査」(労働省委託1985年) 日本労働研究機構「構造調整下の人事処遇制度と職業意識に関する調査」(1998年)

- (注) 1) 複数回答
 2) 「他社の優秀な人材を積極的にスカウトする」は1985年調査では「スカウトによる採用を行う」としている。
 3) 「正社員であるかどうかを問わず、従業員全体の採用を抑制する」は1985年調査では「採用を出来るだけ抑制し、省力化する」としている。
 4) 「正社員の採用を抑制する」、「正社員以外の採用を抑制する」、「専門職として有期雇用契約の社員を採用する」は1998年調査のみ。

これを入職する学卒者の側からみると、1,000人以上規模の大企業に入職する割合は、一般に大企業が好況時に学卒者を大量一括採用し、不況期に採用を絞り込むこと、その裏面として中小企業では好況期に学卒者の充足が困難となることから、景気に応じた変動がかなりみられ、1976年以降では1991年に最高の35.7%となった後、1996年に最低の22.7%まで下がっている(第2-(2)-4図)。学歴別にみても傾向的な動きは認められない。

第2-(2)-3図 企業規模別にみた全入職者に占める学卒入職者割合の推移



第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第2節 職業生涯の変化

1) 就職

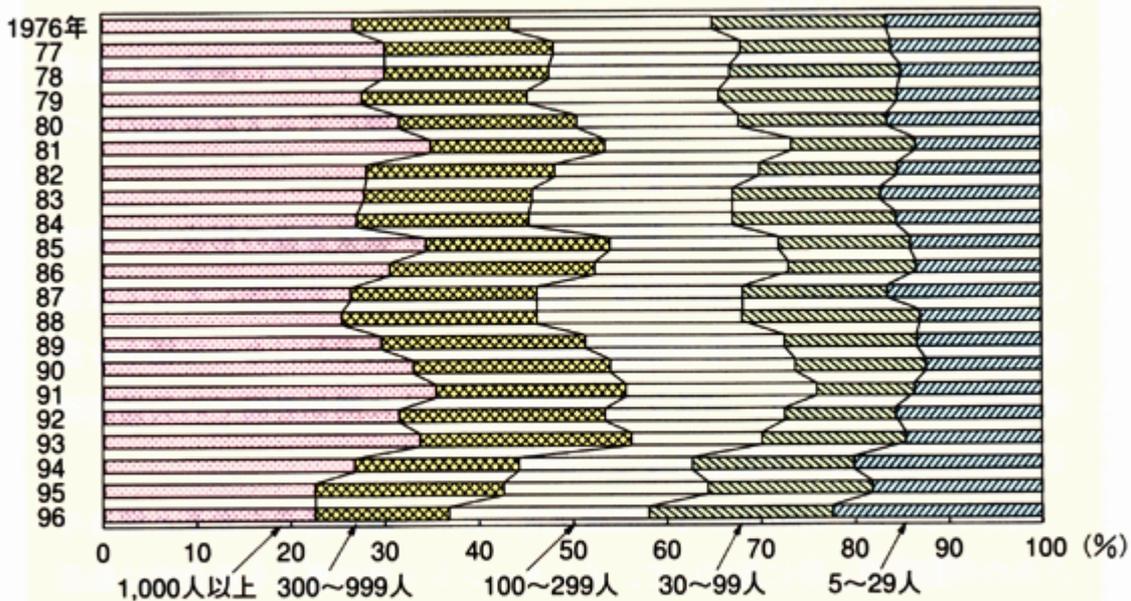
(多様化する採用戦略)

企業の新規学卒者に対する採用志向の強さは基本的に変わっていないが、一方、「パート、アルバイトなどの非正社員を活用していく」企業は高い割合で推移しているほか、大企業を中心に「正社員の中途採用を増加させる」、「派遣社員を積極的に受け入れる」企業は増加しており、採用戦略の多様化がみられる(前掲第2-(2)-2図)。

企業が中途・スカウト採用を増加させる理由をみると、「即戦力」、「専門職の人材不足」といった企業の内部にいない人材を求める目的と、「組織の活性化」をねらいとするところが多い。また、小規模企業では「新規学卒者が思うように採用できないから」をあげる企業の割合も高い(附属統計表第99表)。今後、規制緩和等により競争が活発化し、事業の高度化が求められる中で、即戦力、スペシャリストとしての人材の需要は増えると考えられ、企業が中途採用者を重視していく動きは一層進むものと考えられる。

第2-(2)-4図 新規学卒入職者の企業規模別構成比の推移

第2-(2)-4図 新規学卒入職者の企業規模別構成比の推移 (学歴計)



資料出所 労働省「雇用動向調査」

(注) 建設業、官公営を除く。

企業の新規学卒者採用方法にも新たな動きがみられている。労働省「雇用管理調査」(1998年)によると、職種別採用を実施した企業は55.2%(1992年47.5%)、学校名不問採用を実施した企業は49.0%、通年採用を導入した企業は10.6%となっている(付属統計表第100表)(囲み参照)。

インターンシップとは

最近、学生などが在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行ういわゆるインターンシップが、産学連携による人材育成の一つの手法として注目を集めています。このインターンシップは、学生にとっては高い職業意識の形成に、学校にとっては教育内容・方法の改善・充実等に、また、企業等にとっては企業等の実態についての学生の理解の促進にと、それぞれにとって様々な意義を有するものであり、バランスある発展のために関係者間での共通認識を形成し、効果的に実施されることが望まれます。

政府としては、1997年5月に閣議決定された「経済構造の変革と創造のための行動計画」等に基づいて、インターンシップの導入を総合的に推進することとしています。労働省としても、1997年度にインターンシップのあり方に関する検討を行ってきたところですが、1998年度からはその健全な普及、効果的な実施に向けてインターンシップの導入促進のための支援事業を、全国の学生職業センター及び学生職業相談室等において実施することとしています。

その概要は以下のとおりです。

- 1) インターンシップ普及・導入体制の確立各都道府県において大学等及び事業主団体との連絡会議を開催するとともに、労働本省においてインターンシップに関する事例発表や事例研究を行う経験交流会議を開催する。
- 2) インターンシップ導入促進のための「体験実習講座」(仮称)の実施インターンシップ未導入の大学等を中心に、職場実習、企業体験等を行う「体験実習講座」(仮称)を実施することにより、大学や企業等に対してインターンシップのメリットについての認識を広め、制度導入の促進を図るとともに、中堅・中小企業等に対する大学・学生等の理解を促進し、学生と中小企業等との人材需給のミスマッチの解消方策として活用する。
- 3) インターンシップに関する情報提供の充実制度の活用ガイド、事例集等を作成し、学生・大学等・企業等に配付する。
- 4) 職業意識啓発コンサルティング事業の実施学生に対しては、就業体験実習を生かして自らの適性と能力を知り、適切な職業選択等が行えるよう、個別相談・援助等を行うとともに、大学等・企業等に対しては、実習プログラムの作成や適切な実習管理、学生指導の方法等インターンシップ実施に伴う実務的な問題について援助を行う。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第2節 職業生涯の変化

1) 就職

(新規採用者は性格面・潜在能力面を重視)

「雇用管理調査」により、新規大卒者の採用に当たり企業が重視した点(複数回答)を職種別にみると、事務職では「熱意・意欲がある」が最も高い割合を示しており、このほか「理解力・判断力がある」、「協調性・バランス感覚がある」、「一般常識・教養がある」などが続いている。これに対し、「専門的知識・技能がある」を重視する企業は少ない(付属統計表第101表)。

また、1998年の同調査により中途採用を実施した企業において採用時に重視した点を職種別にみると、事務職では「一般常識・教養がある」、「職務経験」と同程度「熱意・意欲がある」が重視されているが、管理職、技術・研究職では専門性が重視されている(付属統計表第102表)。我が国経済社会が変化する中であっても、企業が事務職の採用に当たり基礎学力以上の専門的知識は重視せず、「熱意・意欲」、「協調性・バランス感覚」といった人格・性格面や「理解力・判断力」、「行動力・実行力」といった面を重視するのは、長期雇用を前提とした中で専門的知識・能力は採用後の職業能力開発の中で培うことを基本とし、採用時には能力の潜在的可能性を求めているためと考えられる。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第2節 職業生涯の変化

1) 就職

(「就社」から「就職」へ)

就職する側の意識では変化はあったのだろうか。厳密な比較は困難だが、前出「若年者就業実態調査」により最も重視した初めての会社の選択理由を1985年と1997年で比較してみると、回答が最も多い仕事の「内容・職種」の割合は増加し、一方、「規模・知名度」や「将来性がある」を最も重視した者の割合は低下している(付属統計表第103表)。このことは、企業が採用戦略を多様化させていく中で、若年者の就職意識もこれまでの「就社」から「就職」の方向へ動いていることの表れと考えられる。こうした変化は男性より女性、高卒より大卒でより強い。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第2節 職業生涯の変化

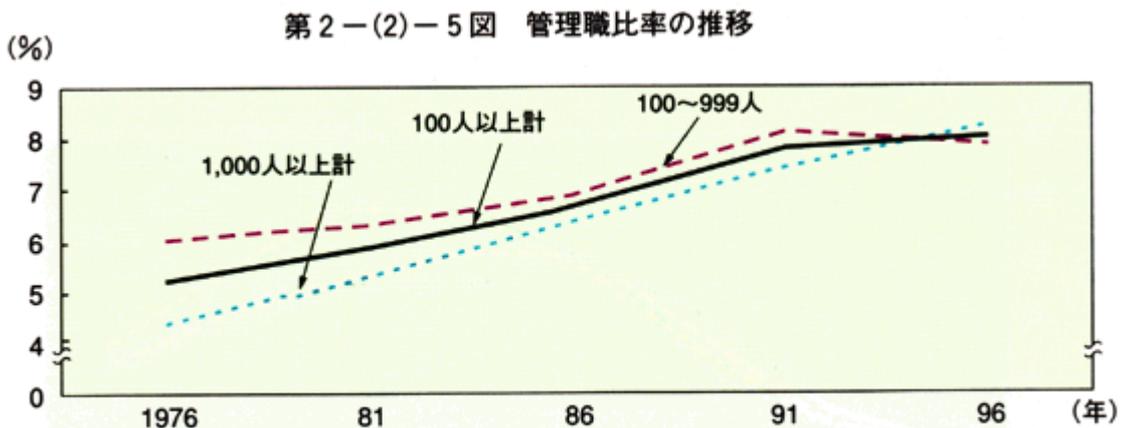
2) 昇進・昇格

(管理職比率は傾向的に上昇)

高学歴化が中高年齢層に及ぶ中で、企業はどのような形で従業員を処遇しようとしてきたのであろうか。全労働者に占める管理職(本節では部長及び課長をいう。)の比率(年齢計、学歴計)は、1976年の5.7%から1991年には8.0%と上昇した。それ以降上昇テンポは鈍化した。それでも1996年には8.2%と傾向的には高まっており、これまでのところ全体としては管理職ポストを用意することができてきたといえる(第2-(2)-5図)。

このように管理職比率が上昇した理由については、従業員の高齢化、高学歴化が進み管理職適齢層が増える中で、企業が国際化の進展、新分野展開などを背景とする事業や業務範囲の拡大に合わせ組織を専門分化させたことなどを反映しているものと考えられる。一方、ここ数年管理職比率の上昇テンポが鈍化していることについては、いわゆるバブルの崩壊により事業拡大などが困難となったほか、業務を効率的かつ機動的に進めるために実施された組織の見直しや情報化の進展などの影響があるものと考えられる。

第2-(2)-5図 管理職比率の推移



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」
 (注) ここで管理職とは部長及び課長をいう。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第2節 職業生涯の変化

2) 昇進・昇格

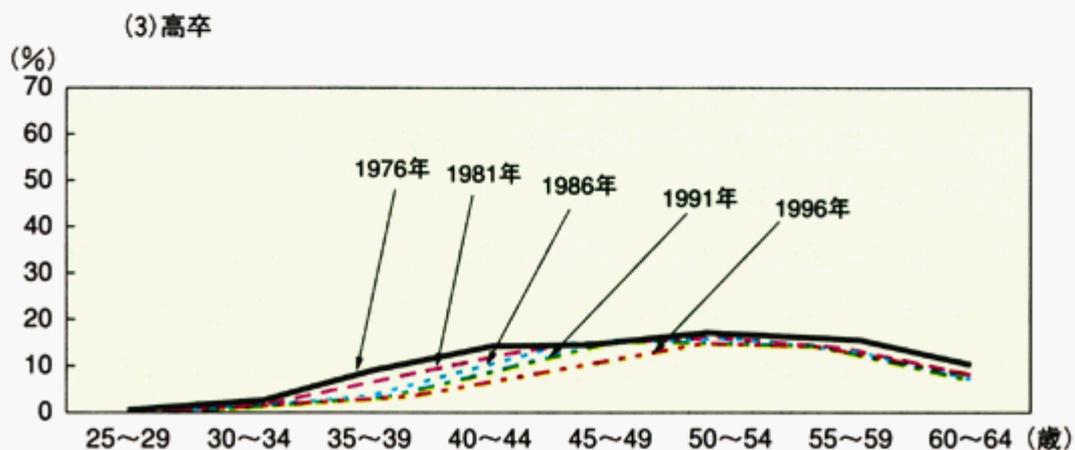
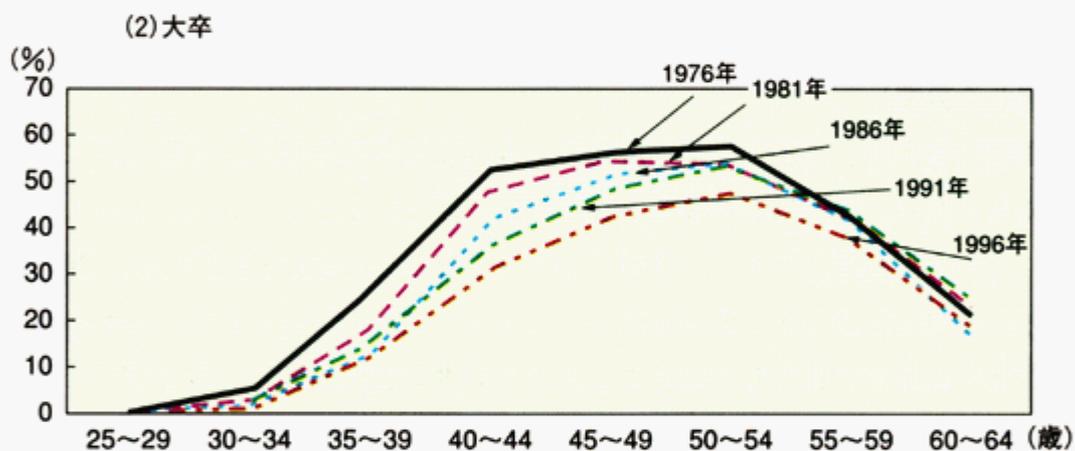
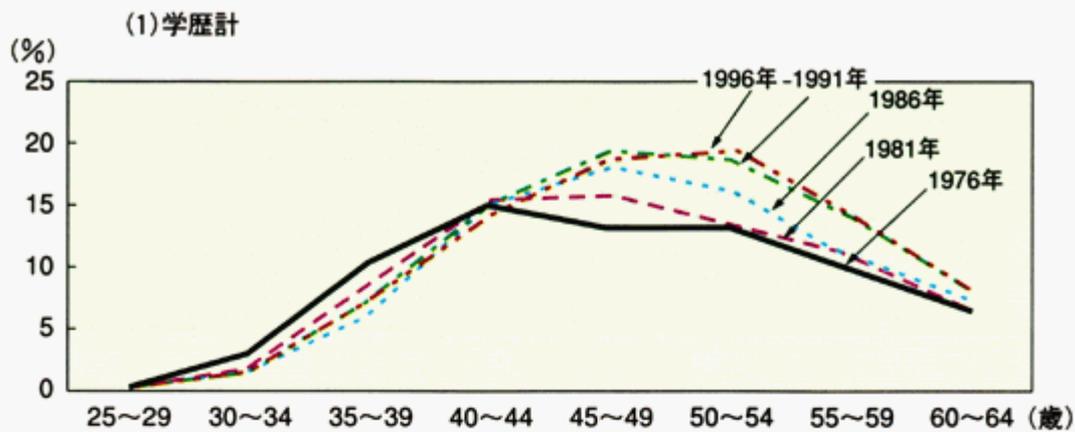
(遅れる昇進)

管理職比率は、高齢化、高学歴化という変化の中で全体として緩やかに高まってきており、45歳以上でみると1991年まで顕著に上昇している。しかしながら、これを学歴別にみると、高卒、大卒ともほとんどの年齢階層で低下傾向にあり、特に49歳以下層で低下が大きい(第2-(2)-6図)。また、山型のカーブが次第に右方に移動していることから昇進の遅れが観察できるが、これを管理職の平均年齢や平均勤続年数の変化でみると、1976年から1996年にかけて、平均年齢は部長で3.8歳、課長で4.3歳それぞれ上昇した。平均勤続年数も部長で5.1年、課長で5.0年それぞれ長期化している。これを学歴別にみると、大卒者に比べ高卒者の平均年齢、平均勤続年数がより長期化している(付属統計表第104表)。この間全労働者の平均年齢は3.9歳、勤続年数は3.4年長くなっており、管理職の勤続年数の長期化が顕著である。

こうした動きが世代間で昇進格差をもたらしていないかを、1937年から1956年生まれの大卒者について5歳刻みのコーホートでみると、世代が後になるほど昇進が遅れている。また、団塊の世代を含む1947年～51年生まれは、35～39歳時点では管理職比率が前後の世代よりも低かったが、40～44歳では1952年～56年生まれより高くなっている(第2-(2)-7図)。これは、1947年～51年生まれが40～4歳層にさしかかる1986～1991年にはバブルの景気拡大期があり、課長昇進の適齢期にあったこの層の昇進の遅れを取り戻すことが可能となった一方、1952～56年生まれについては、35～39歳での昇進が早まったものの、バブル崩壊後の景気後退とともに、40～44歳では団塊の世代層以上に昇進が厳しくなったことを示していると考えられる。また、50歳代になると管理職比率は上昇しないので、団塊の世代の大卒者では昇進が遅れただけではなく、生涯管理職につかない者が増加することになる可能性がある。その後の世代についても、第II部第1章第1節でも述べたように、高学歴化が中高年齢層で進行することにより大卒者の絶対数の増加が続くため、管理職に就かない大卒の増加が予想される。

第2-(2)-6図 年齢階級別管理職比率

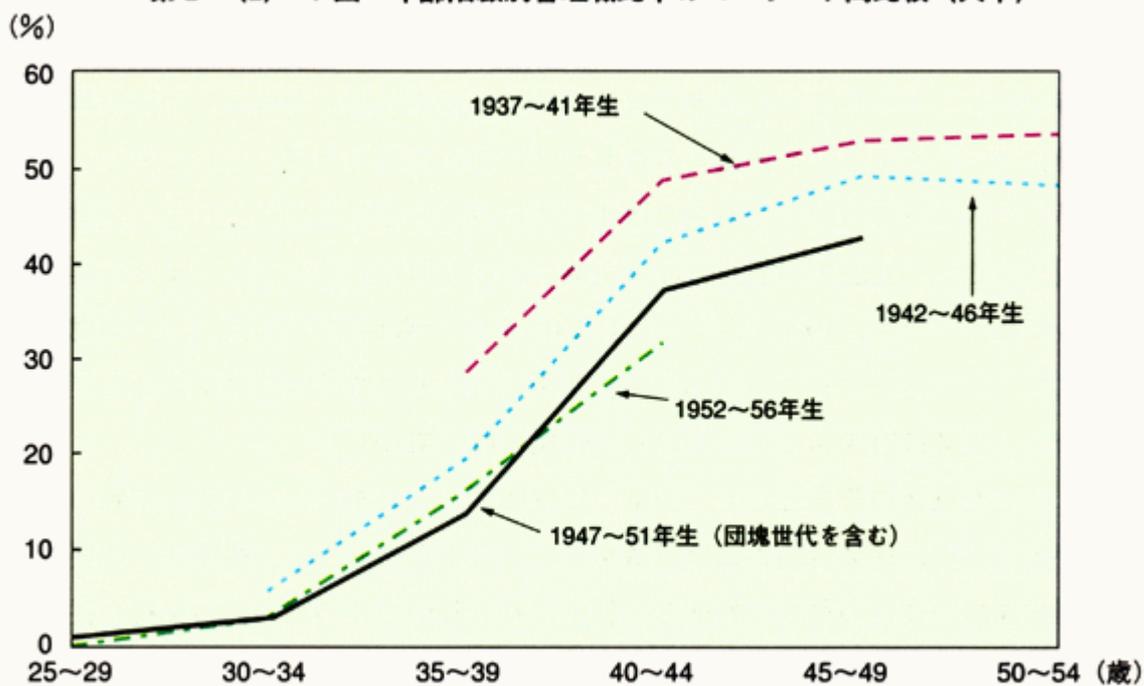
第2-(2)-6図 年齢階級別管理職比率（企業規模100人以上計）



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」
 (注) 1) 1976年の60~64歳は60歳以上の数値。
 2) ここで管理職とは部長及び課長をいう。

第2-(2)-7図 年齢階級別管理職比率のコーホート間比較

第2-(2)-7図 年齢階級別管理職比率のコーホート間比較 (大卒)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」
(注) 管理職とは部長及び課長をいう。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第2節 職業生涯の変化

2) 昇進・昇格

(同期入社 of 昇進格差拡大)

我が国の企業ではこれまで従業員の能力評価を正確に行うため、また、従業員の意欲を高めるため、あるいは能力開発のためなどといった理由から、同期入社 of 従業員については入社後一定期間は同時に昇進させる人事管理がみられたが、近年はこれに変化がみられる。

現在の昇進方針について、1985年の調査では約7割の企業である程度の同期同時昇進がみられたのに対し、1998年の調査では「最初から実力差を重視し、同時昇進にこだわらない」企業がほぼ半数となっている。さらに、今後の昇進方針についてみると、7割近くの企業が「最初から実力重視」としており、同時昇進の人事管理方針をとる企業は相対的に少数となると見込まれる。企業規模別にみると、1985年の調査では大企業において同時昇進を方針とする企業の割合が高かったが、1998年調査では1,000人以上でも現在の方針として「同期昇進にはこだわらない」企業は43.5%、今後の方針として「同期昇進にはこだわらない」企業は71.0%となっている(付属統計表第105表)。

こうした動きの背景として、企業では役職ポストの不足により昇進年齢の遅れが生じる中、従業員間の競争意識を高める必要があること、国際化の進展等や経営環境の変化の早さに対応し、競争に打ち勝つための高い能力を持つ従業員の早期育成が必要となっていることなどが考えられる。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第2節 職業生涯の変化

2) 昇進・昇格

(若年層に根強くみられる昇進意欲)

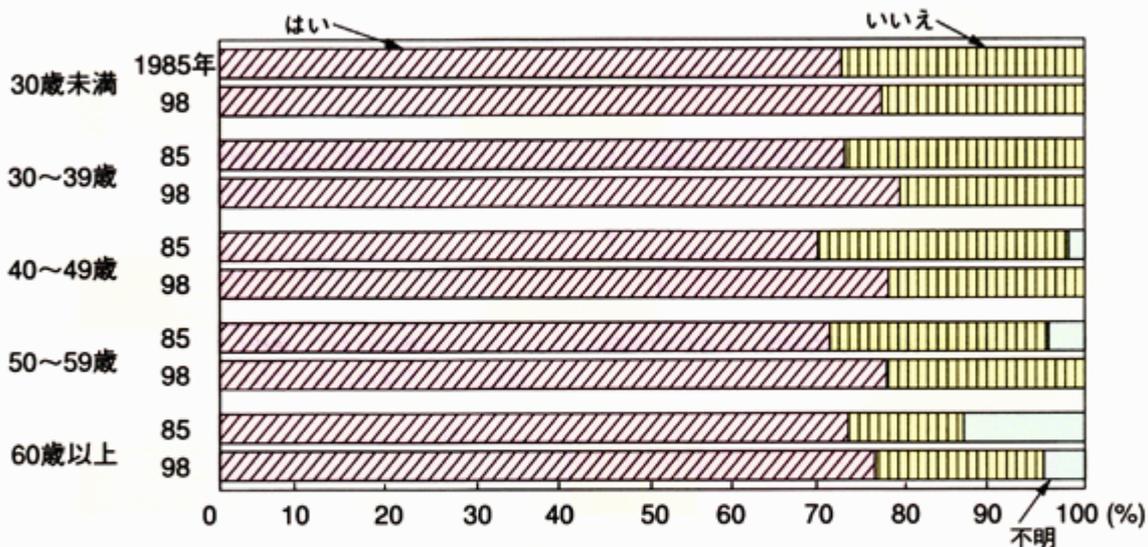
昇進に関する環境が厳しくなる中で、労働者はどのように考えているのだろうか。

1985年と1998年を比較すると、管理・監督職ポストに「つきたい」とする者が52.9%から38.7%に低下し、「つけなくても構わない」とする者は40.2%から60.7%と上昇している。しかし、これを年齢別にみると、今後昇進が厳しくなる世代である30歳未満層では「つけなくても構わない」とする比率の上昇が比較的小さく、また、「つきたい」とする者は1998年でも半数を超えており、昇進意欲が強い。職種別にみると、「つけなくても構わない」は一般職や現業監督職で20ポイント前後、専門職や管理職(より高いポストにつけなくても構わない)で30ポイント近くそれぞれ上昇している(付属統計表第106表)。また、同期同時昇進管理を方針とする企業が減少する中で、「昇進などで同期に遅れを取りたくない」とする者の割合が68.0%から48.7%に低下しており、この点については若年層でも大幅に低下している(付属統計表第107表)。

その一方で、「能力が発揮できる機会があれば昇進にこだわらない」労働者が若年層も含めて増加しており、昇進よりも能力発揮の機会を与えることにより従業員の意欲を高めることが重要となってきた(第2-(2)-8図)。

第2-(2)-8図 能力発揮と昇進意欲

第2-(2)-8図 能力発揮と昇進意欲



資料出所 (社)雇用問題研究会「日本の雇用慣行と勤労意識に関する調査」(労働省委託、1985年)
 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) 1) 「能力が発揮できる機会があれば昇進にこだわらない」という質問に対する回答。
 2) 1985年調査の年齢別集計は男性のみのため、98年も男性の数値で比較している。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第2節 職業生涯の変化

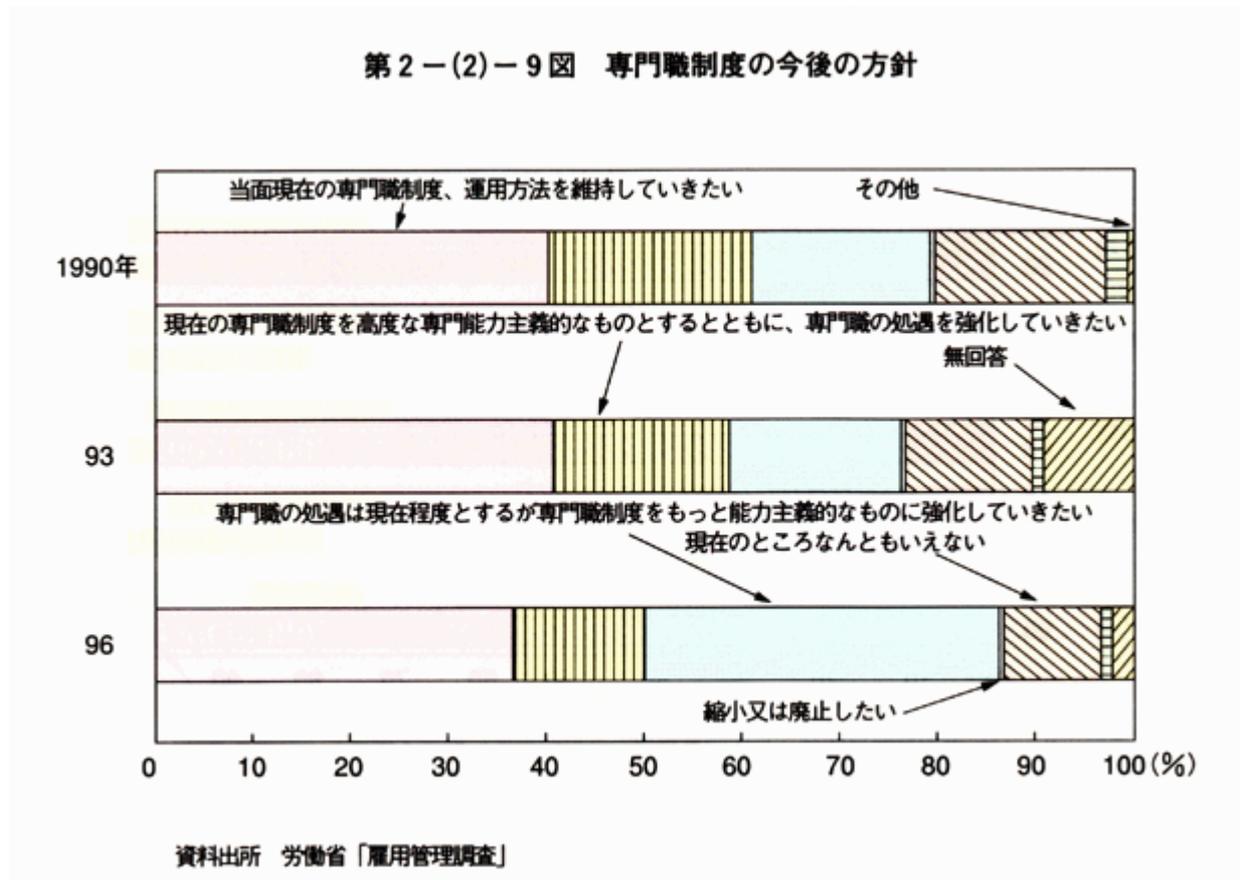
2) 昇進・昇格

(処遇的な運用もみられる専門職制度)

1970年代後半以降、部長、課長といったいわゆるライン管理職のほかに専門職制度を設ける企業が増加している。導入割合は大企業ほど多くなっているが、大企業では1980年代に導入割合が増加したものの最近では横ばいで推移しているのに対し、中小企業は1990年代に入ってから増加が続いている(付属統計表第108表)。

専門職制度がある企業について、その主たる設定理由をみると、個々の労働者の能力の有効発揮、組織の効率化をあげる企業が多く、中高年齢層の処遇を目的とする企業は少ない。しかし、こうした設定理由とは異なり、実際にはライン管理職のポスト不足を補う処遇的なものとして運用されている専門職もあり、仕事内容がライン管理職やその下のものと同じとする企業が7割、専門職からライン管理職への移動が多い企業が4割と専門職とライン管理職との機能分化が十分図られているとは必ずしも言えない(付属統計表第109表)。

第2-(2)-9図 専門職制度の今後の方針



(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2章 働き方の中長期的変化

第2節 職業生涯の変化

2) 昇進・昇格

(設定の趣旨に見合った専門職制度の見直し)

専門職制度の今後の方針をみると、「当面現在の専門職制度、適用方法を維持していきたい」する企業は1994年に36.8%(1993年40.6%)とやや減少する一方、「もっと能力主義的なものに強化していきたい」する企業割合は49.4%(同39.0%)とほぼ半数にのぼり、本来の設定の趣旨に沿った形の専門職制度に見直そうとの動きがみられる(第2-(2)-9図)。

一方、労働者の意識面をみると、30歳未満の若年層で専門職志向が強いほか、40歳台でも専門職を志向する者が増えている(付属統計表第110表)。

こうした動きについては、企業側からは情報化、国際化、知的価値の重視などにより専門人材・能力の必要性が高まるとともに、大競争時代を迎える中で組織の効率化、活性化が必要なこと、また、労働者側からは、第II部第1章第2節で述べたように、急激な構造変化の中で従来のように企業(組織)に頼るのではなく企業外でも通用する能力を持つことが必要になるという認識が背景にあるものと考えられる。

このような中、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を可能とする本来の趣旨の専門職制度は、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より重要性が増すものと思われる。そのためには、企業内において専門職というキャリアパスに高い評価を与えるとともに、優秀なジェネラリストとスペシャリストの間の効果的な機能分担関係を構築することが重要となろう。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第2節 職業生涯の変化

2) 昇進・昇格

(大企業で普及が進む新しい人事管理制度)

企業の求める人材ニーズ、労働者の意識の多様化、女性や高齢者等の一層の職場進出、昇進機会の減少などを背景に、企業はこれまでの画一的・集団的な雇用管理を見直し、専門職制度のほかにも労働者の希望に応じて能力を発揮することを可能にする多様な人事管理制度を導入する動きを示している。

前出「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

こうした人事管理制度の実施状況をみると、複線型人事管理制度、社内人材公募制度、再雇用制度、勤務地限定制度はいずれもまだ1割台の導入率だが、勤務地限定制度を除くと導入予定の企業が2割を超える。また、現在は大企業中心だが今後は中小、中堅規模でも導入予定がかなりある。これに対し、有給教育訓練休暇、在宅勤務制度は現状では導入率は低く、今後導入する予定がある企業も1割程度に過ぎない。ただし、在宅勤務制度について3,000人以上規模でみると今後導入する予定がある企業が2割を超えている(付属統計表第111表)。

一定の年齢又は年数で役職から退く「役職定年制」についても、大企業を中心に普及しており、この10年ではどの企業規模でも増加している(付属統計表第112表)。なお、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)によれば、役職定年を迎えた後も「同じ職場に、定年までとどまる」企業が46.5%、「別の職場で、定年まで社内にとどまる」企業が24.3%と、引き続きその企業に勤続する者が多く、役職を離れた後、退職出向などで企業外へ出る例は少ない。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第2節 職業生涯の変化

3) 配置転換・出向

(中高年の出向者が増加傾向)

配置転換は、部門ごとの業務の拡大、縮小や欠員への対応に加え、企業内の様々な仕事を経験させることで、労働者の持つ能力・技能の幅を広げるために実施されると考えられるが、その実施状況に変化はみられるだろうか。

配置転換を実施した企業の割合の推移をみると、1976年の67.0%から1996年には43.8%とこの20年間で低下傾向を示している。これを企業規模別にみると300人以上規模では9割前後の企業が実施していることに変化がないものの、300人未満規模の中小企業で低下傾向がみられる(付属統計表第113表)。配置転換の実施理由をみると、「能力に見合った職務への異動」、「多様な仕事経験をさせて労働者の能力の向上を図る」、「職務再編成」が多い(付属統計表第114表)。

次に、出向についてみると、前出「雇用動向調査」でみた出向による入職者数は1996年に94,100人となっているが、景気によって人数は変動するため、全入職者に占める割合の推移をみると、1988年の1.6%から1996年の2.0%へと高まっている。年齢階級別には男性の45～59歳が大きく増加し、45歳未満も最近は増加傾向にある。また、規模別には出向元は大企業、出向先は中小企業が多い。

前出「構造調整下の人事処遇制度と職業意識に関する調査」によると、一時出向(出向元企業に戻ることが予定されている出向)制度がある企業割合は53.8%、300人以上規模では72.2%である。この一時出向の目的を年齢別にみると、どの年齢層も「出向先企業の経営指導や技術指導のため」、「出向先の人手不足を補うため」など出向先の強化を基本としながらも、49歳以下では本人の能力の向上が多く、50歳以上では「役職ポスト不足を防ぐため」、「賃金負担を軽減するため」などの出向元における人事管理上の都合が多い(付属統計表第115表)。

では、こうした出向について問題は生じていないのだろうか。同調査によると、「給与以外の労働条件の調整が難しい」、「戻ってからの処遇が難しい」が高い割合を示しており、年齢別にみると、49歳以下層では「出向中に知識や能力が陳腐化する」が、また、50歳以上層では「出向の受入先が限界に達してきている」がそれぞれ比較的高い割合を示している(付属統計表第116表)。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第2節 職業生涯の変化

3) 配置転換・出向

(職種により異なる人事異動の周期の変化)

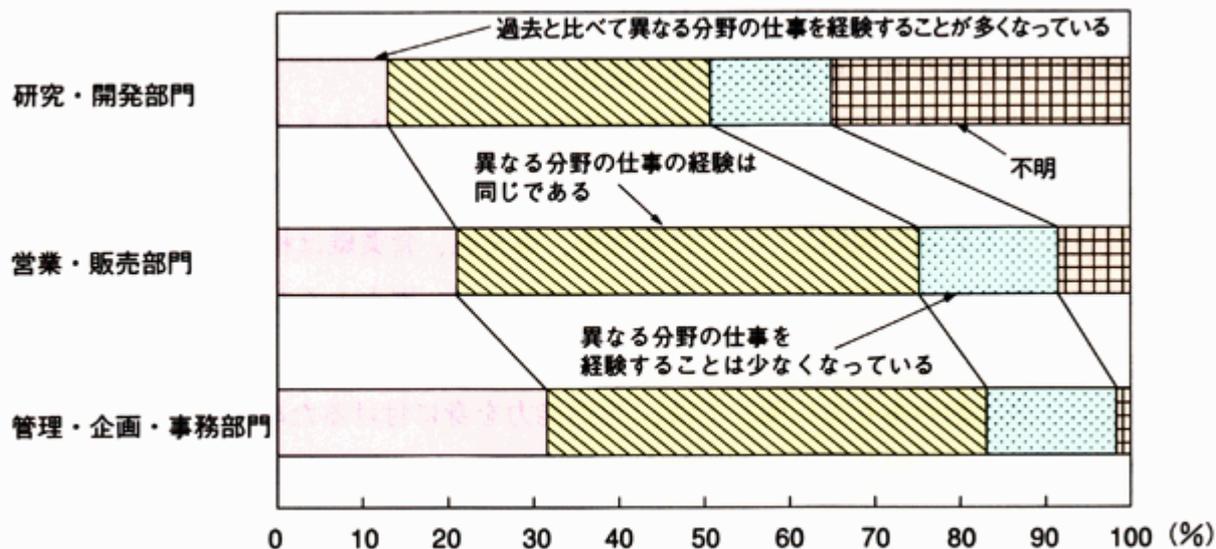
昇進、配置転換、出向など人事異動の周期に変化はみられるのだろうか。前出「構造調整下の人事処遇制度と職業意識に関する調査」(1998年)によると、平均的な人事異動の周期については管理職、事務職、営業職は相対的に短く、専門職、技術職、研究職は長い。また、その違いが一層大きくなる傾向がみられる(付属統計表第117表)。

この人事異動のあり方に関しては、「専門能力を身に付けるために、仕事内容の全く異なる部門への異動はあまりすべきでない」という考え方と「幅広い視野を得るために、仕事内容の全く異なる部門を経験することが必要だ」との考え方がある。前出「日本の人事制度の現状と課題」(1997年)によると、異なる部門の経験が必要とする企業が61.6%となっており、依然キャリアの幅を広げるための人事異動を重視する企業が多い。また、前出「構造調整下の人事処遇制度と職業意識に関する調査」によると、特に管理職については、管理・企画・事務部門で「昇格までに過去と比べて異なる分野の仕事を経験することが多くなっている」企業が減少している企業の2倍以上あり、管理職のキャリアを広げようとする動きがある(第2-(2)-10図)。

このように、配置転換、出向といった人事異動については、企業ではOJTとしての機能を重要視しており、今後も重視していくものと考えられるが、職業生涯の展望がないままでは能力の向上・蓄積や発揮につながらない懸念がある。このため、労働者一人一人について計画的に配置転換を行うことや、昇進・昇格時などに各人の能力に見合ったOJT・Off-JTを有機的に結びつけた教育訓練を行うキャリア・ディベロップメント・プログラムや社内人材公募制度などの導入などにより、従業員が主体的に職業生涯を選択できる多様なキャリアパスを設けることが求められよう。

第2-(2)-10図 管理職のキャリアの幅

第2-(2)-10図 管理職のキャリアの幅



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)

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第2節 職業生涯の変化

4) 職業能力開発

(8割前後の企業で実施されている職業能力開発)

最近の急激な構造変化の中で、企業は製品等の高付加価値化や新分野への展開を図っていくことが求められており、これらを担っていく高度な技能や専門的知識、優れた企画能力等多様な職業能力を有する人材の育成が急務となっている。こうした中で、職業能力開発面で変化は生じているのだろうか。

職業能力開発(ここではOff-JT又は計画的なOJT)を実施した事業所の割合は1975年から1995年までの間8割前後と大きな変化はみられない。この職業能力開発の内容をOff-JT(通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練)と計画的なOJT(日常の業務に就きながら行われる職業能力開発であって、能力開発に関する計画書の作成等により段階的、継続的に実施するもの)に分け、時系列の比較が可能なOff-JTの実施率の動きを規模別にみても大きな変化はない(付属統計表第118表)。また、産業別にみると、金融・保険業で実施率が高く、運輸・通信業で実施率が低い傾向が続いている。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第2節 職業生涯の変化

4) 職業能力開発

(景気の影響を受ける教育訓練費)

職業能力開発の動向を費用面からみるため、現金給与総額に対する教育訓練費の割合の推移をみると、1976年から1988年にかけて上昇傾向にあったが、その後低下傾向にある。これを企業規模別にみると、大企業の低下が目立っている(付属統計表第119表)。

日本経営者団体連盟、(社)日本産業訓練協会「産業訓練実態調査」(1994年)により教育予算の現状をみると、「今後能力開発施策は益々多様化が進むから、教育予算は大いに増やす必要がある」が75%近くを占めるものの、予算額の増減については「会社の業績により変動する」が6割を超えていることから、最近の教育訓練費の割合の低下傾向はバブル崩壊後の業績悪化によるところが大きいと考えられる。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第2節 職業生涯の変化

4) 職業能力開発

(企業も労働者も自己啓発重視)

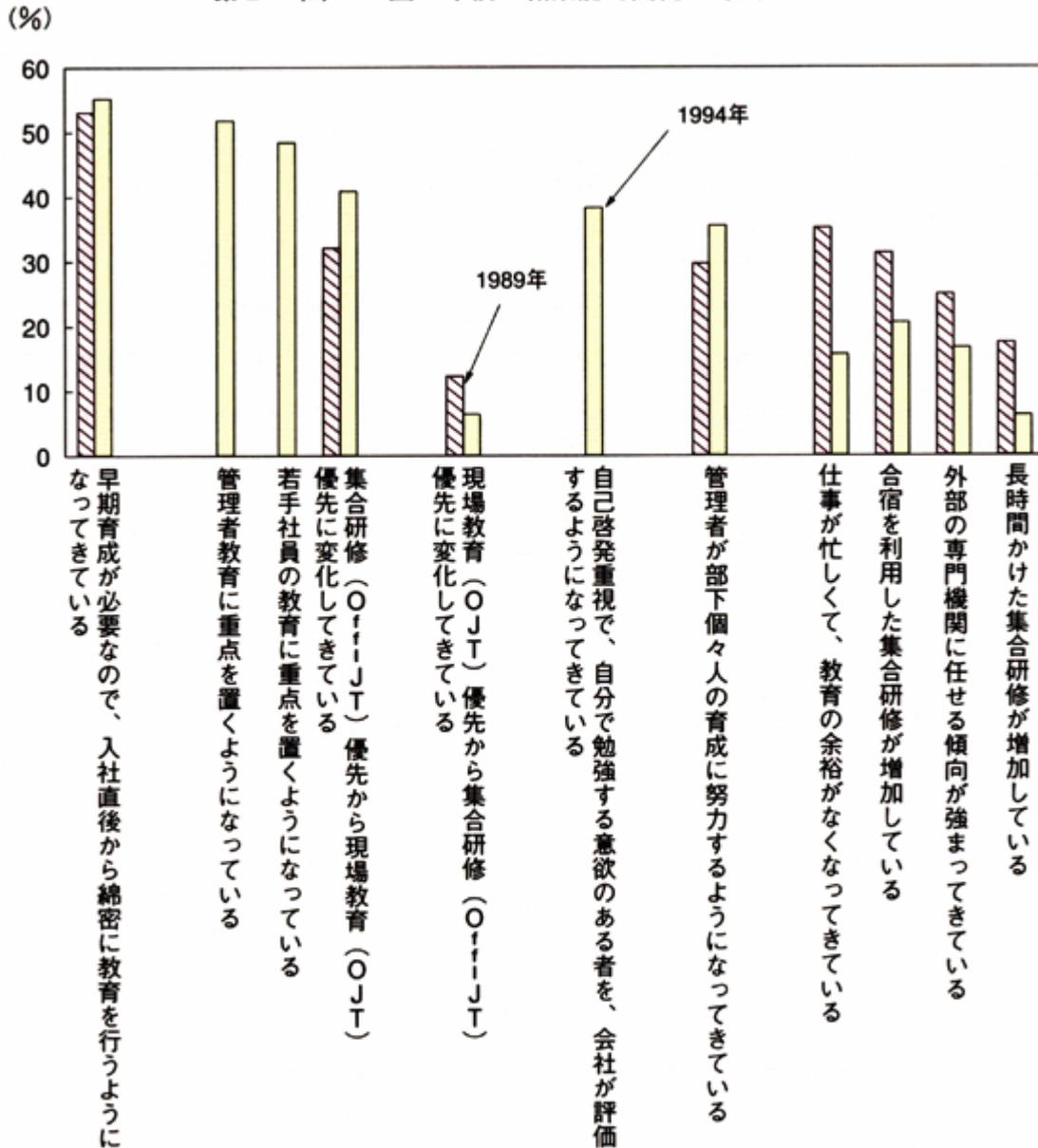
企業が求める人材の変化とともに、労働者は高度に専門化された知識や技能を身に付ける必要に迫られており、一方、労働者の意識は専門家志向が強まるなど多様化、個別化の方向に進んでいくものと考えられる。こうした中、職業能力開発は今後どの方向に進んでいくのだろうか。

今後の動きについて、前出「産業訓練実態調査」(1994年)によると、「早期育成が必要なので、入社直後から綿密に教育を行うようになってきている」が最も多いものの、「集合研修(Off-JT)優先から現場教育(OJT)優先に変化してきている」、「管理者が部下個々人の育成に努力している」といった項目が前回調査(1989年)と比べ増加している。また、前回調査にはない項目である「自己啓発重視で、自分で勉強する意欲のある者を、会社が評価するようになってきている」が高い割合を示している(第2-(2)-11図)。

また、前出「日本的人事制度の現状と課題」(1997年)によると、能力開発のあり方に関して「能力開発は自分の責任で行うべき」という考え方を支持する企業は49.0%と約半数を占めるのに対し、「能力開発は企業の責任で行うべきである」という考え方を支持する企業は23.7%にとどまっている。

第2-(2)-11図 今後の職業能力開発の方向

第2-(2)-11図 今後の職業能力開発の方向



資料出所 日本経営者団体連盟、(社)日本産業訓練協会「産業訓練実態調査」(1994年)

(注) 1) 複数回答。

2) 「管理者教育に重点を置くようになってきている」、「若手社員の教育に重点を置くようになってきている」、「自己啓発重視で、自分で勉強する意欲のある者を、会社が評価するようになってきている」は1994年調査のみ。

一方、労働者の側でも自己啓発を重視している。総理府「今後の新しい働き方に関する世論調査」(1995年7月)によると、仕事に対する知識や能力、技能などを身につける方法について、「企業などが行う研修や訓練で十分だ」が全体の4分の1であるのに対し、約半数の者が「企業などが行う研修や訓練と個人で行う自己啓発は、同じ程度に重要だ」としているほか、「企業などが行う研修や訓練よりも、個人で行う自己啓発が重要だ」と答えた者も2割弱で、自己啓発を重要だと考えている者は合わせて7割近くにも達する(付属統計表第120表)。

こうしたことから、今後の職業能力開発には、個別的なOJTを中心とする企業内訓練とともに、個人主導の職業能力開発である自己啓発が今まで以上に重視されていくものと考えられる。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第2節 職業生涯の変化

4) 職業能力開発

(求められる自己啓発の支援)

労働省「民間教育訓練実態調査」(1996年)により、労働者の自己啓発の実施状況をみると、1995年1年間の実施率は55.2%と半数を超えているものの、その実施に当たっては「自己啓発のための時間がない(忙しい)」、「自己啓発のための費用がかかりすぎる」、「自己啓発についての情報が少ない」「自己啓発のための休暇がとれない」といった障害が指摘されている(付属統計表第121表)。一方、前出「産業訓練実態調査」(1994年)により、企業の自己啓発援助策をみると、最も多いのが「自発的研修や通信教育に対する経費援助」、次いで「公的資格取得への援助」となっているが、労働者の側で障害と考えている時間面での援助、例えば有給教育訓練休暇制度については設けている企業は少ない。自己啓発の促進には、企業の自主的な支援はもちろんだが、行政の側からも、費用面での配慮や情報提供、受け皿としての職業能力開発施設、職業能力開発プログラムの整備、ビジネス・キャリア制度の活用等による自己啓発の成果に対する客観的な評価体制の整備などといった自己啓発のための環境整備を図ることが求められる(囲み参照)。

労働者の主体的な職業能力開発の取組に対する支援について

労働省では、労働者の主体的な職業能力開発の取組を支援するために、平成9年(1997年)5月に職業能力開発促進法の一部を、また、平成10年(1998年)3月には雇用保険法の一部をそれぞれ改正し、労働者が自ら教育訓練等を受ける機会を確保するための援助を講ずる事業主等や、職業能力開発のために主体的な取組を行う労働者自身に対し必要な援助を行うこととしています。

その概要は以下のとおりです。

(1)事業主等に対する援助等

労働者の自主的な職業能力開発の取組の推進に向けて環境整備を促進する事業主等に対して助成する制度であり、次の2つの奨励金からなる。

1) 受講環境整備奨励金

労働協約又は就業規則により、フレックスタイム制等教育訓練の受講等に係る時間を確保するための制度を設けるとともに、労働者の自主的な能力開発の取組を促進するための環境整備に要した経費を助成

2) 長期教育訓練休暇制度導入奨励金

労働協約又は就業規則により、1ヶ月以上の長期教育訓練休暇制度を取得した場合に賃金等を助成

(2)労働者に対する援助

労働者の主体的な職業能力開発の取組を支援するため、労働者が自ら教育訓練を受けた場合に負担した費用の一定割合を失業等給付として支給する。

○ 教育訓練給付制度

一定の要件を満たす雇用保険被保険者又は被保険者であった者(在職者及び失業者)が、労働大臣の指定する教育訓練を受け、修了した場合に、その費用の80%に相当する額を支給

(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2章 働き方の中長期的変化

第2節 職業生涯の変化

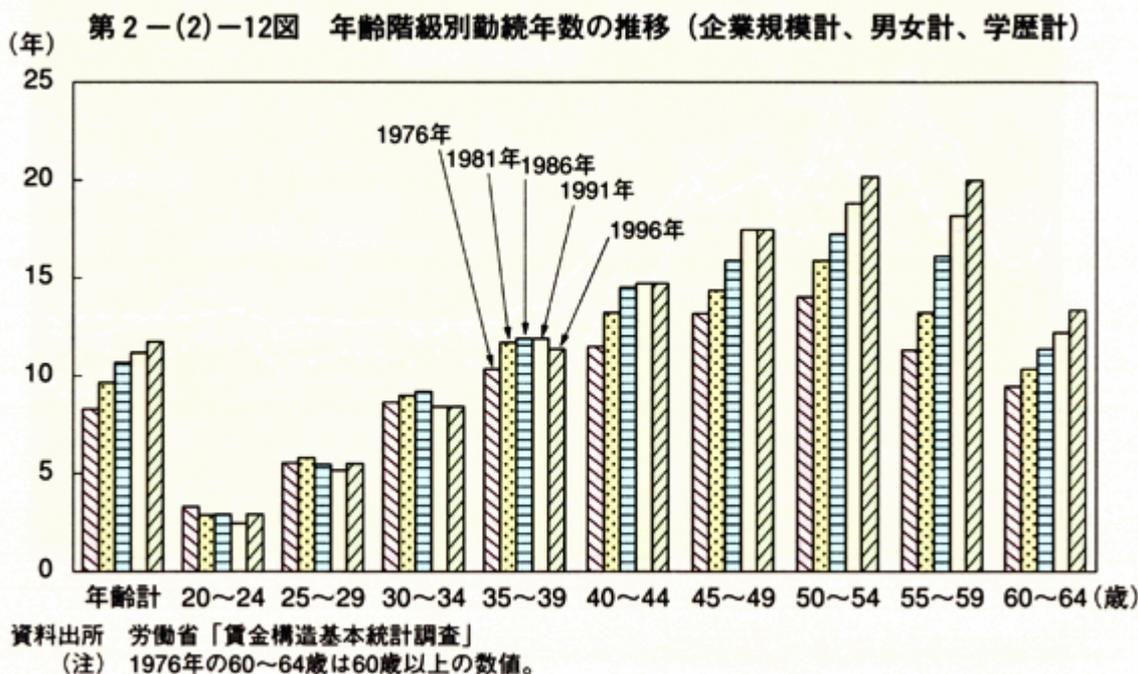
5) 勤続

(平均勤続年数は長期化)

男性労働者の平均勤続年数は1976年に9.5年だったのが、1996年には13.1年に、また、女性労働者についても5.3年から8.2年に伸びた。また、勤続年数20年以上の男性労働者の全労働者に占める割合をみると、1976年には11.4%だったのが、1996年には27.0%、一方、女性労働者については1976年には2.9%だったのが1996年は10.0%となっている。

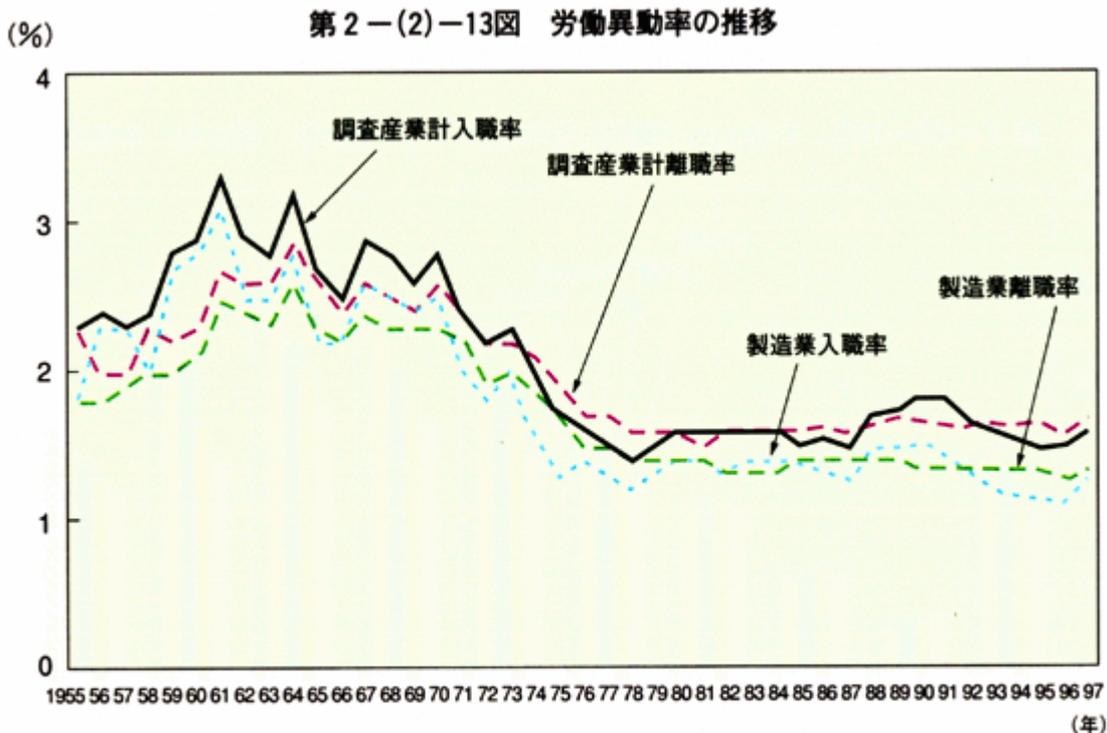
これには高齢化の影響も考えられるので、勤続年数の動向を年齢階級別にみると、35歳以上で長期化傾向がみられ、その程度は高年齢層ほど大きい(第2-(2)-12図)。35歳未満では平均勤続年数にほとんど変化がない。長期化の状況を規模別にみるとどの規模でも進んでいるが、規模が大きいほど長期化の程度が大きく、また、若い年齢層から長期化している。これは、後に述べるような高度成長期の長期雇用慣行の定着(労働異動率の低下)が規模が大きいほど早く起きたためと考えられる。産業別にみると、企業年齢が若い企業が多いと考えられるサービス業で比較的伸びが低いという特徴がみられるものの、どの産業でも長期化が進展している。また、職種別にみても、ホワイトカラー、ブルーカラー(ここでは管理・事務・技術労働者をホワイトカラー、生産労働者をブルーカラーという。以下同じ)いずれも進展しているが、ブルーカラーの長期化の程度がやや大きい(付属統計表第122表)。

第2-(2)-12図 年齢階級別勤続年数の推移



こうした動きの背景としては、1950年代から1960年代前半にかけて活発であった労働異動が、景気循環による振幅を繰り返しつつも長期雇用慣行が定着した高度成長期に次第に落ち着き、以後安定成長期に入って一段と安定的に推移してきた(第2-(2)-13図)結果、長期雇用慣行の定着後若年期を過ぎた異動性の低い世代の年齢が高まるにつれて勤続が伸びてきたことがあげられる(付属統計表第123表)。したがって、コーホートでみると1960年代後半に職業生活の初期を過ぎた層(1996年の高卒50~54は歳層、大卒55~59歳層)を境に、それより前の世代では徐々に勤続期間が長くなっており、それ以降の世代では勤続年数は変化していない。言い換えれば、勤続年数の長期化の要因は最近の動向ではなく、高度成長期にある。加えて55歳以上層については、近年定年延長が進んだことが影響しているものと考えられる。

第2-(2)-13図 労働異動率の推移



第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

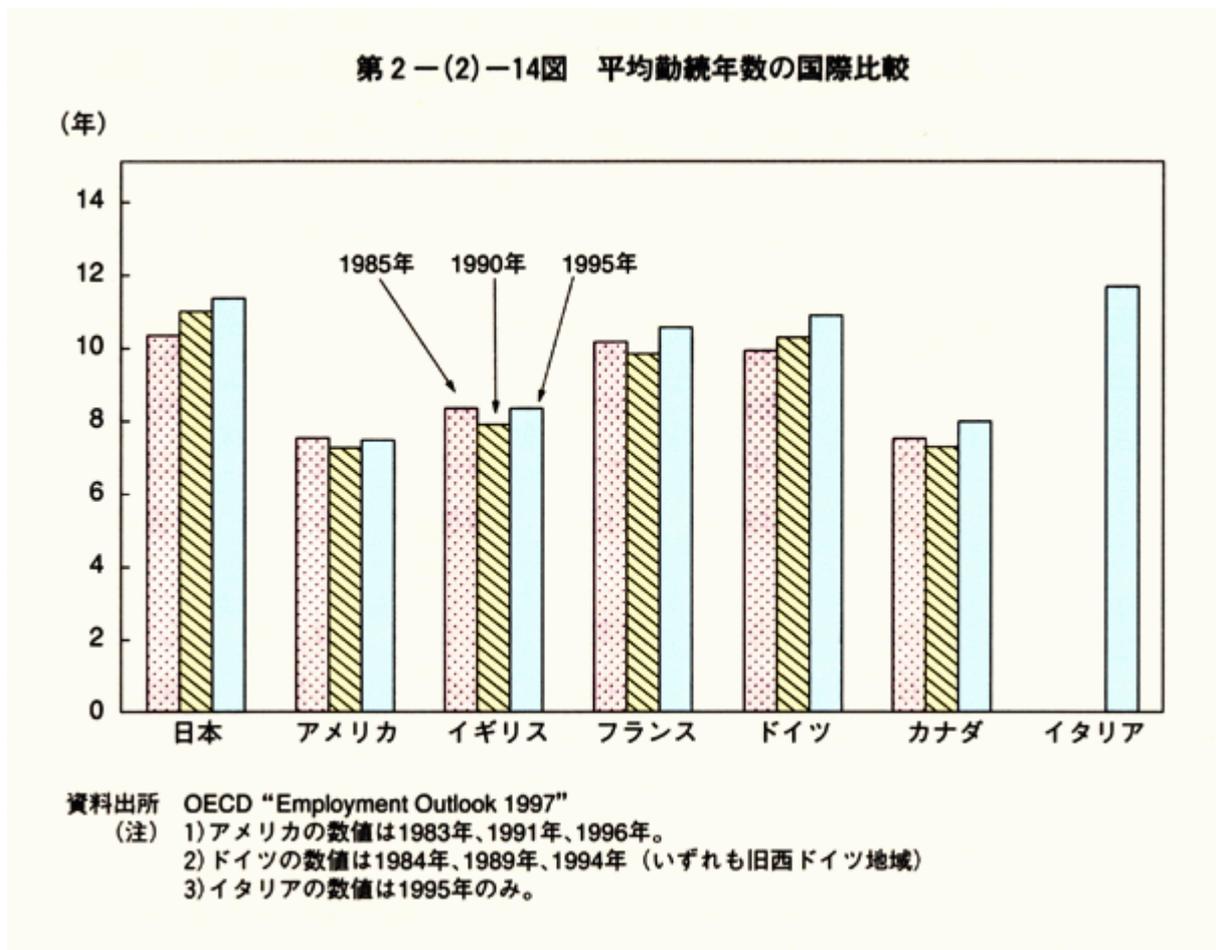
第2節 職業生涯の変化

5) 勤続

(欧州大陸諸国と同程度に長い勤続年数)

OECD「Employment Outlook」(1997年)により、勤続年数を欧米の主要国と比較すると、アメリカ、イギリスなどアングロサクソン系の国で一般に短く、日本と欧州大陸諸国は一般に長い。日本はイタリアより短くドイツよりやや長い程度であって、特別に勤続年数が長いわけではない。1985年から1995年にかけての変化をみると、アメリカ、イギリスでは大きな変化はなく、日本、ドイツ、フランスでは勤続が長期化しており、両者で平均勤続年数の差が開いている(第2-(2)-14図)

第2-(2)-14図 平均勤続年数の国際比較



第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第2節 職業生涯の変化

5) 勤続

(根強い長期雇用慣行への支持)

勤続年数の長期化の状況をみたが、こうした長期雇用慣行に対する企業側、労働者側の意識はどのようになっているのだろうか。

これについての企業の考え方を1985年と1998年について職種別にみると、現状ではいずれの職種についても8割の企業が「定年まで雇用する」と考えている。

また、今後については「出向、転籍」が増加するものの、それでも6割の企業が「定年まで雇用する」としている(第2-(2)-15表)。企業規模別にみると、どの職種でもおおむね規模が大きくなるほど「必ずしも定年まででなく出向、転籍」が増え、逆に「定年まで雇用・定年後も再雇用」とする割合が減る。

「終身雇用慣行のメリット」について、従業員のモラルの向上や会社に対する帰属意識・忠誠心が高まるといった意識面と人材育成をあげる企業が多い。ただし、高齢化が進展する中で、高齢者の人件費負担増や職務と能力の開きをデメリットとしてあげる企業が多い(付属統計表第124表、第2-(4)-2表)。

一方、労働者の意識を前出「今後の新しい働き方に関する世論調査」(1995年)によってみると、「(終身雇用制が)労働者にとって、よい制度だ」とする者は7割程度と1987年の同様の調査結果とあまり変わっていない(付属統計表第125表)。このように、長期雇用への期待度は高いが、実際の職業生涯の見通しをみると最近の雇用不安や高齢化の見通しの影響もあって、1985年では最も多かった「現在の会社に定年まで勤めることができると思う」とする者の割合が41.7%から1998年には31.4%と減少し、代わって「定年前に関連会社や子会社に移ることになると思う」とする者は8.5%から13.7%に増加している(付属統計表第126表)。

もっとも、自ら転職したり独立・開業を想定している者は、依然として2割弱にとどまっており、関連会社等への移動や会社のあっせんによる再就職などを入れると広い意味での長期の雇用保障を期待している者がやはり多い。

第2-(2)-15表 終身雇用慣行の現状と将来

第2-(2)-15表 終身雇用慣行の現状と将来

(単位 %)

職種・年		定年がなく働ける限りは働いてもらう	定年まで雇用・定年後も再雇用	必ずしも定年まででなく出向、転籍	若いうちから独立や転職が多い	その他	計
管理職	1985 現在	9.3	73.5	15.5	—	1.7	100.0
	98 現在	1.8	79.0	10.7	0.8	7.7	100.0
	今後	1.4	60.9	27.8	2.0	7.8	100.0
専門職	85 現在	7.4	79.7	9.6	1.3	2.0	100.0
	98 現在	2.0	79.6	7.8	2.7	8.0	100.0
	今後	2.0	63.8	22.4	4.6	7.3	100.0
現業監督職	85 現在	5.3	85.1	7.2	1.1	1.3	100.0
	98 現在	1.6	81.5	7.1	1.7	8.1	100.0
	今後	1.6	65.3	21.5	3.7	7.9	100.0
事務	85 現在	4.0	89.6	4.5	0.7	1.2	100.0
	98 現在	1.2	78.0	7.8	2.6	10.4	100.0
	今後	1.2	61.6	21.3	6.3	9.6	100.0
技術・研究	85 現在	5.8	87.8	4.2	1.1	1.1	100.0
	98 現在	1.2	79.9	6.8	3.1	9.0	100.0
	今後	1.4	63.7	18.7	7.7	8.6	100.0
営業	85 現在	4.0	87.9	5.3	5.3	0.7	100.0
	98 現在	0.9	79.0	7.8	3.8	8.5	100.0
	今後	1.4	62.3	19.8	8.2	8.2	100.0
現業	85 現在	4.7	86.1	4.7	3.3	1.2	100.0
	98 現在	1.5	78.9	6.5	4.7	8.4	100.0
	今後	1.5	63.6	17.4	8.9	8.5	100.0

資料出所 (社)雇用問題研究会「経済社会環境の変化と日本的雇用慣行に関する調査」(労働省委託、1985年)

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) 1)この表は、職種別にみた各企業の終身雇用慣行に対する考え方を示している。

2)各数値とも、該当する職種がないと回答した企業と「不明」を除いて集計。

3)「定年まで雇用・定年まで再雇用」は1985年調査では、「原則として定年まで雇用する」としている。

4)「定年まで雇用・定年後も再雇用」は、「原則として、定年まで雇用してきた、または定年後も一定期間、勤務延長や再雇用で働いてもらう」のこと。

5)「必ずしも定年まででなく出向、転籍」は、「必ずしも定年まで雇用するということではなく、中高年齢者等について関連会社や子会社に出向、転籍もすすめる」のこと。

6)「若いうちから独立や転職が多い」は、「若いうちから従業員独立や転職が多いことを前提に人事労務管理を行う」のこと。

7)職種のうち、「事務」、「技術・研究」、「営業」、「現業」は1985年調査では、それぞれ「一般職(事務)」、「一般職(技術・研究)」、「一般職(営業)」、「一般職(現業)」としている。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第2節 職業生涯の変化

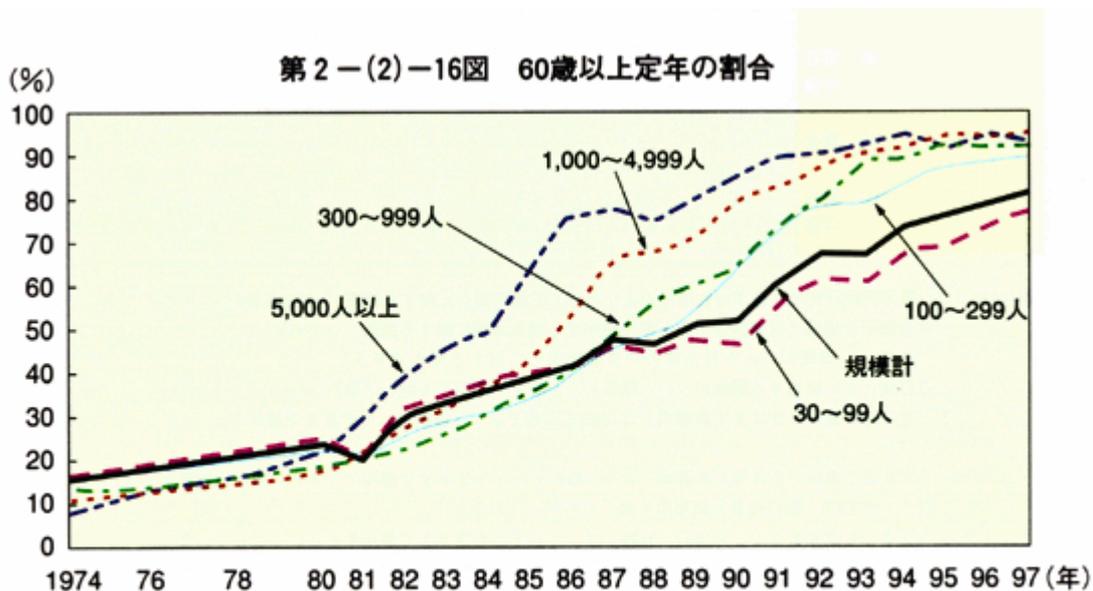
6) 退職

(一般化した60歳定年)

定年退職について制度の普及状況と定年年齢の推移を企業規模別にみると、5,000人以上の大企業では、1970年代後半には既にほとんどの企業が定年退職制度を有していたが、定年年齢は55歳とするところと56～59歳とするところがそれぞれ4割程度と多く、60歳定年採用企業は2割弱であった。その後、徐々に60歳定年が普及し、1990年には9割を超える企業で60歳以上定年となり、大企業においては60歳定年がほぼ完全に定着した(第2-(2)-16図、付属統計表第127表)。

一方中小企業では定年制の普及割合が大企業よりも低く、制度のない企業もかなりあったが、徐々に普及が進み、1997年には30～99人規模の企業でも9割を超える企業が定年制を設けている。また、定年年齢についてはばらついており、65歳以上や60歳未満とする割合がともに大企業に比べ多いが、全体としては60歳以上定年が4分の3に達している。

第2-(2)-16図 60歳以上定年の割合



資料出所 労働省「雇用管理調査」

(注) 1)全企業に占める一律60歳以上定年企業の割合である。

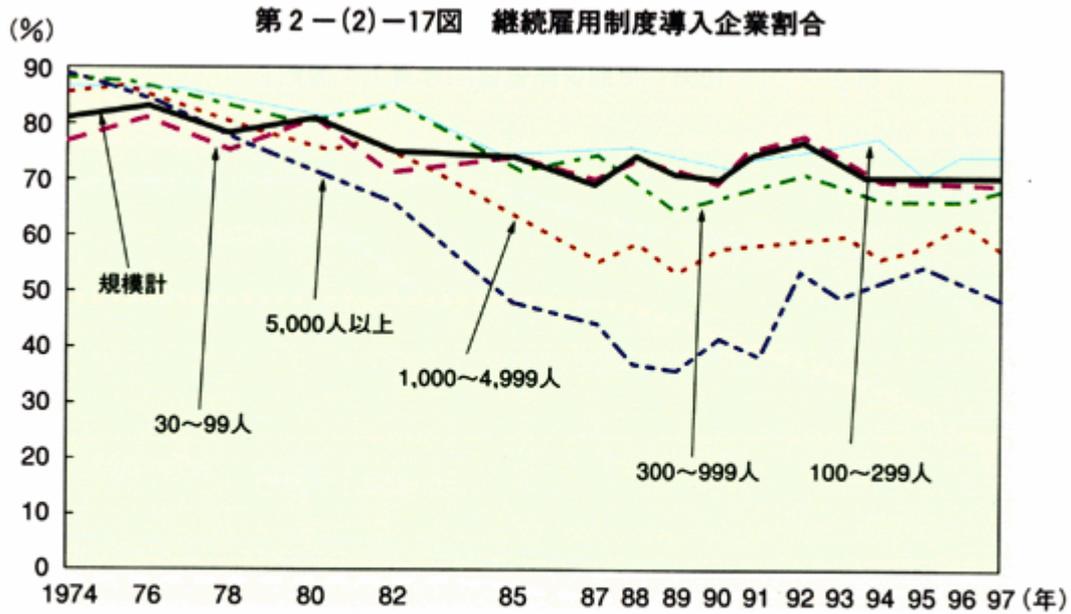
2)1975、77、79年は調査なし。

定年後の雇用について継続雇用制度の導入状況を見てみると、1980年代までは大企業を中心に減少傾向にあったが、これはかつての55歳定年、60歳までの継続雇用という形が、定年延長により60歳定年に変わったためと考えられる(第2-(2)-17図)。継続雇用制度の最高雇用年齢を、把握できる1987年以降についてみると、企業規模にかかわらず60歳以下とする企業割合が減少しており、61～64歳はほとんど変化が

なく、65歳以上とする割合が緩やかに上昇している。一方、「最高雇用年齢の定めなし」は余り変化がないが、1993年をピークにその後はやや減少傾向にある(付属統計表第128表)。

このように定年、継続雇用制度の対象年齢が上昇し、かつての55歳定年60歳までの継続雇用という形から60歳定年65歳程度までの継続雇用へと変わっている。これは、高年齢従業員のニーズが強かったことのほか、高齢化に伴い高年齢者雇用の社会的要請が強くなり、政策的にも1970年代からの60歳定年推進、1986年に60歳以上定年の努力義務化、1994年に義務化が決まったことに加え、この間1990年に65歳までの継続雇用についても努力義務化されたことなどが、大きく影響していると考えられる。

第2-(2)-17図 継続雇用制度導入企業割合



資料出所 労働省「雇用管理調査」
 (注) 1) 継続雇用制度とは、勤務延長制度または再雇用制度。
 2) 1975,77,79,81,83,84,86年は調査なし。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第2節 職業生涯の変化

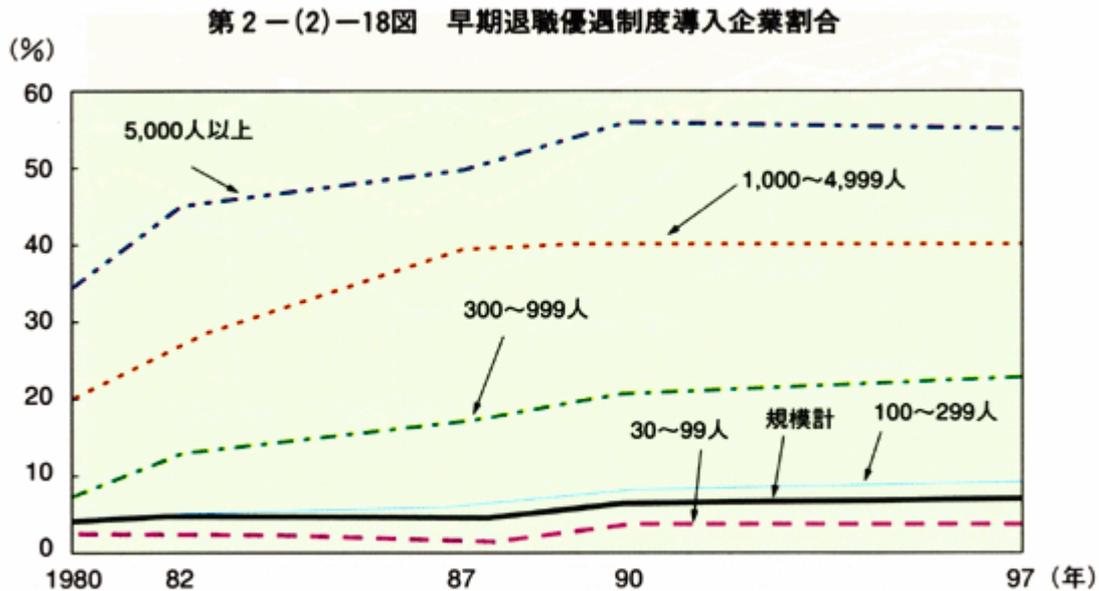
6) 退職

(退職制度の柔軟化)

60歳定年の普及、60歳を超える継続雇用制度が普及し、より高年齢層まで働くことのできる仕組みが普及している一方、定年前に退職しても退職金などで不利にならない早期退職優遇制度が取り入れられるなど、年齢の若い方でも退職制度の柔軟化が進んできている。早期退職優遇制度は大企業を中心に導入が進んできている。企業規模計での導入割合は1980年の3.2%から1997年には7.0%に上昇しているが、5,000人以上規模では1980年の34.1%から1987年には50.1%と過半数の企業で制度が導入され、1997年には55.7%となっている(第2-(2)-18図)。また、その適用開始年齢をみると大企業ほど早期化が進んでいる。1987年と1997年の10年間で比較すると、5,000人以上規模企業では49歳以下とするものが大幅に増えており、1997年には50.2%となっている(付属統計表第129表)。

一方、1988年と1996年について50歳以上の実際の退職形態を「高年齢者就業実態調査」により比べると、定年による退職が減少し、早期退職を含む定年前退職や継続雇用後の退職が増加し、実際の退職形態も多様化している(第2-(2)-19図)。

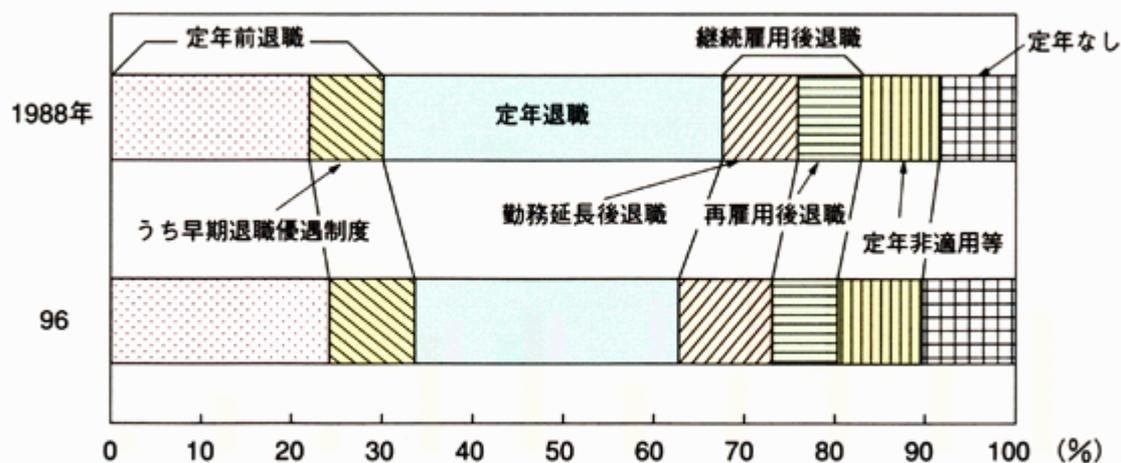
第2-(2)-18図 早期退職優遇制度導入企業割合



資料出所 労働省「雇用管理調査」
 (注) 1981,83~86,88,89,91~96年は調査なし。

第2-(2)-19図 50歳以上の退職者の退職形態別割合

第2-(2)-19図 50歳以上の退職者の退職形態別割合



資料出所 労働省「高年齢者就業実態調査」

- (注) 1)調査対象時点前1年間に退職した50歳以上の者の退職形態である。
 2)調査時点はそれぞれ、1988年6月1日、1996年10月1日である。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第2節 職業生涯の変化

6) 退職

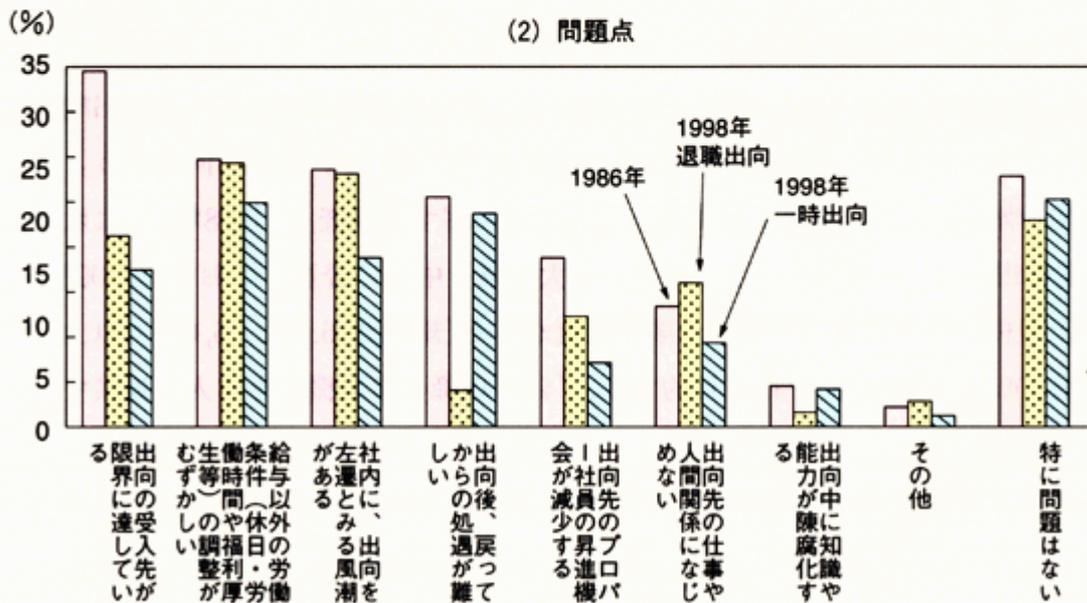
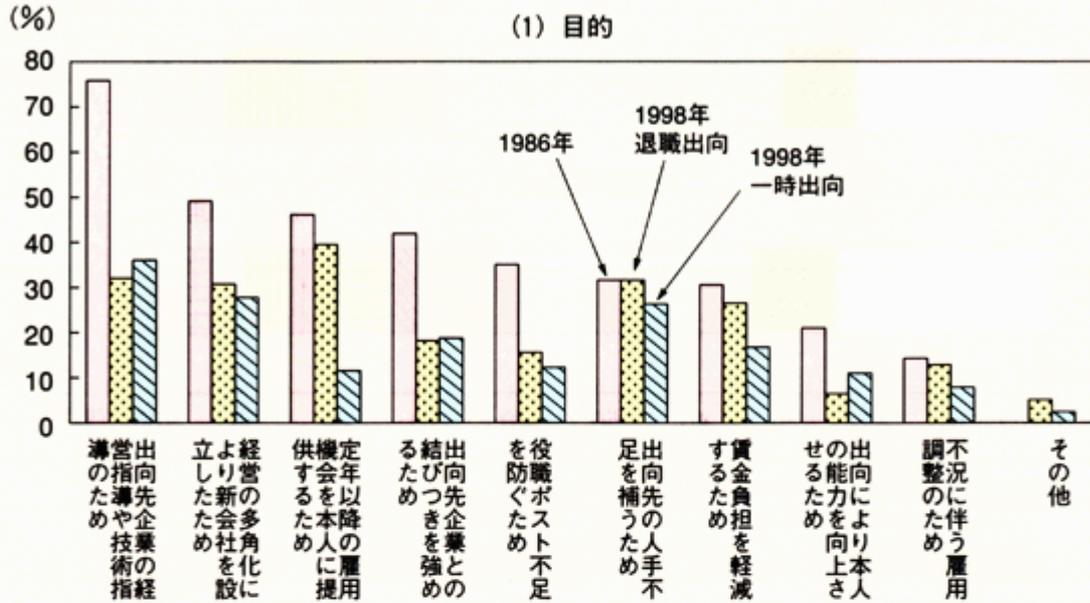
(積極的目的が減る退職出向)

次に退職出向についてみてみよう。なおここでいう退職出向とは、在籍出向・移籍出向を問わず、出向元企業へ戻ることが予定されていない出向をいう。

前出「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)によれば、退職出向も、一時出向ほどではないが大企業を中心に普及しており、5,000人以上規模企業ではほぼ半数の企業で制度がある(規模計16.0%、5,000人以上規模48.0%)。退職出向を行う目的では、「定年以降の雇用機会を本人に提供するため」が最も多く、1986年の調査(一時出向・退職出向の区別なく50歳以上の出向)で多かった「出向先企業の経営指導や技術指導のため」、「経営の多角化により新会社を設立したため」、「出向先企業との結びつきを強めるため」といった出向先での積極的役割を期待した出向が、退職出向でみても、50歳以上の一時出向でみても大きく減少している(第2-(2)-20図)。また、退職出向の目的を現在と今後とで比較すると、今後については不明とするところが多いため、全体的に低下するが、「賃金負担を軽減するため」、「役職ポスト不足を防ぐため」が相対的に多くなる(付属統計表第130表)。

第2-(2)-20図 退職出向の目的・問題点

第2-(2)-20図 退職出向の目的・問題点



資料出所 雇用職業総合研究所「企業グループ内人材活用に関する調査」（1986年）、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) 1) 1986年の数値は一時出向・退職出向を問わず50歳以上の出向についてであり、1998年の退職出向の数値は年齢を問わず退職出向について、一時出向の数値は50歳以上の一時出向についてである。
 2) 1986年は50歳以上の出向者がいる企業に占める割合であり、1998年はそれぞれの出向制度がある企業のうち、該当する出向者がいないと回答した企業を除いた企業に占める割合である。
 3) 複数回答である。

一方、退職出向の問題点では、「給与以外の労働条件の調整が難しい」、「社内、出向を左遷とみる風潮がある」、「出向の受け入れ先が限界に達してきている」の3つが多い傾向は1986年と変わっていないが、出向の目的別に問題点をみると、「不況に伴う雇用調整のため」、「役職ポスト不足を防ぐため」、「賃金負担を軽減するため」に出向を行っている企業ほど、「社内、出向を左遷とみる風潮がある」、「出向の受け入れ先が限界に達してきている」を問題点とする企業が多く、「経営の多角化により新会社を設立したため」など積極的目的を挙げる企業では「特に問題はない」と回答する企業が多くなっている(付属統計表第131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2章 働き方の中長期的変化

第3節 労働条件の変化

本節では、まず、賃金・退職金について年齢プロフィールや制度の変化、規模間格差等を分析する。また、短縮が進む労働時間の推移と、その実体経済に及ぼしてきた影響をみるとともに、ニーズの多様化の中で在り方が変わりつつある福利厚生の問題を検討し、さらに、労働災害の動向や健康問題等の職場環境について分析を行う。パートタイム労働者等の労働条件についても概観する。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

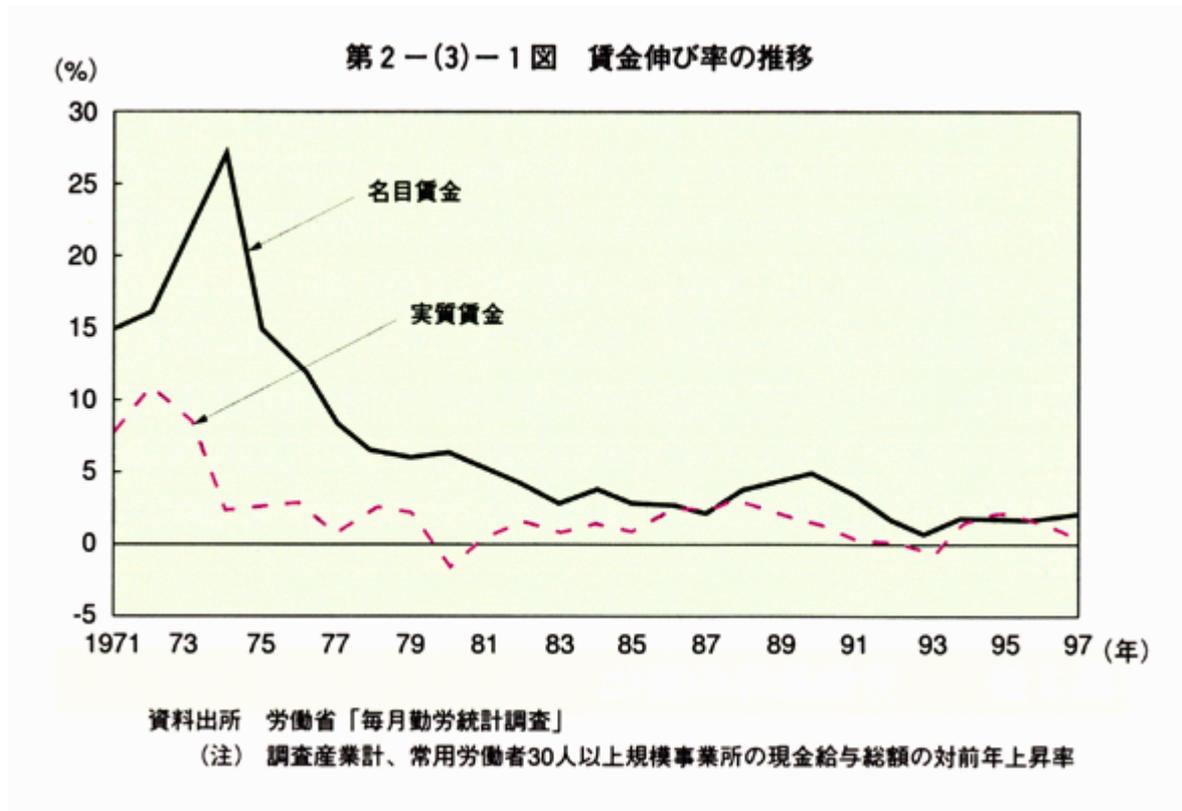
第3節 労働条件の変化

1) 賃金・退職金

(実質賃金はおおむねプラスの伸びで推移)

中長期的な賃金の伸びを現金給与総額の年率増加率でみると、1975年(昭和50年)から1985年には5.9%増、1985年から1997年には2.7%増と次第に鈍化しているが、名目賃金の伸びから物価上昇分を差し引いた実質賃金の伸びは、景気の波によって多少上下しながらも、ならしてみると同じような伸びを続けている(第2-(3)-1図)。国際的な賃金水準をみてみると、かつては欧米先進国と比べ低い水準だったが、1985年以後は円高の影響もあってアメリカ、イギリス、フランスを上回った。ただしこれは為替相場の変動による部分が大きく各国の生活水準を必ずしも反映したものではない。そこで、購買力平価(物価水準を考慮して、同じ価値の財・サービスを購入するのに必要な金額を等しくするような換算率)で換算してみると、我が国労働者の生活の原資という観点での賃金水準はなお欧米先進諸国に比べて低いと考えられる(付属統計表第132表)。

第2-(3)-1図 賃金伸び率の推移



第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第3節 労働条件の変化

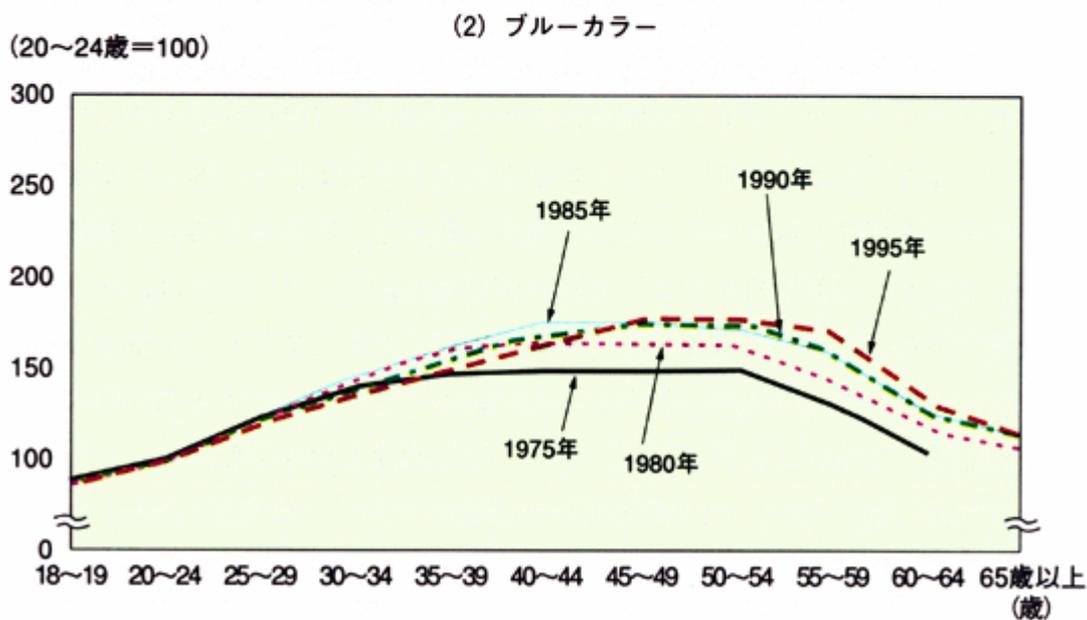
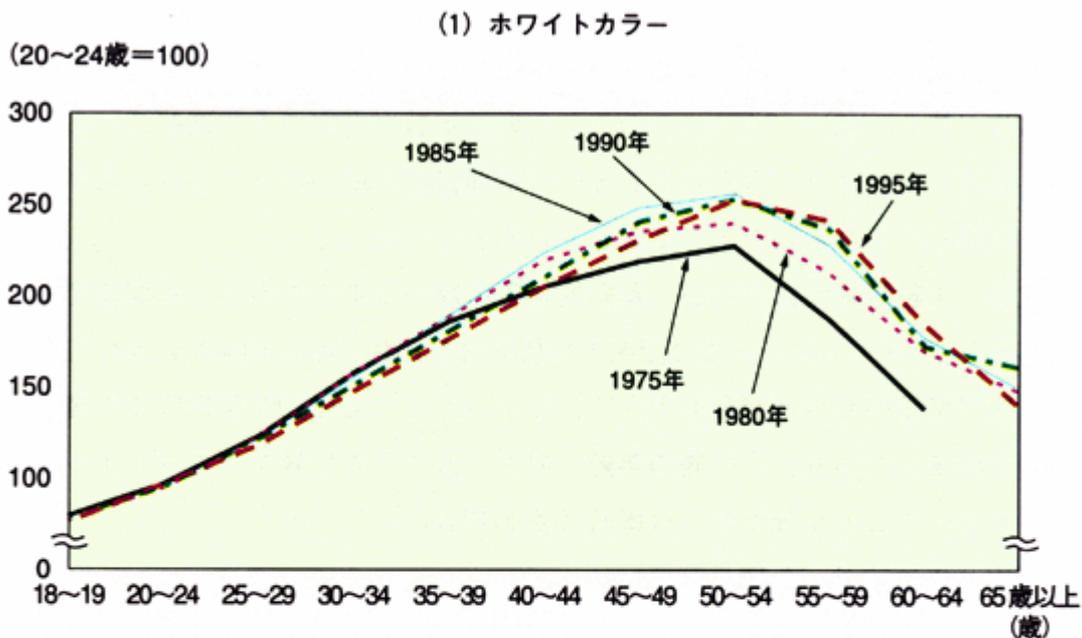
1) 賃金・退職金

(団塊の世代から進む賃金の年齢プロファイルの見直し)

我が国の賃金(所定内給与)の年齢プロファイルは、大企業では概ね50歳台まで、中小企業でも概ね40歳台まで年齢とともに上昇する形状となっている(付属統計表第133表)。また、製造業でホワイトカラー・ブルーカラー別の賃金プロファイルを見ると、ブルーカラーについても40歳台まで上昇しており、このことは日本型雇用慣行の特徴の一つとして年功賃金と呼ばれている。賃金の年齢プロファイルは1975年から1985年にかけてはいずれの職種でも傾きが急になり、年齢間格差が拡大したが、1985年から1995年にかけては、ホワイトカラーではやや緩やかになって年齢間格差が縮小し、ブルーカラーでは逆にピークが40歳台後半から50歳台前半へと延長される動きがみられた(第2-(3)-2図)。これらの動きには、高学歴化や勤続の長期化が影響していると考えられるので、学歴別に標準労働者(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)の賃金プロファイルを見ると、大卒ホワイトカラー、高卒ブルーカラーとも年齢間格差は縮小傾向にあるが、高卒ブルーカラーではその程度が緩やかである(第2-(3)-3図)。このことと勤続年数が高卒でより延びていることが、高卒ブルーカラー労働者で賃金の年齢間格差の縮小があまりみられず、ピークが後ろにずれる動きとして表れていると考えられる。

第2-(3)-2図 賃金プロファイルの変化

第2-(3)-2図 賃金プロファイルの変化



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 1) 製造業規模計男性の管理・事務・技術労働者（ホワイトカラー）及び生産労働者（ブルーカラー）について20~24歳の所定内給与を100とした指数である。

2) 1975年の60~64歳は60歳以上である。

次に、年齢階級別にどの層で年齢間格差の縮小が進んだかを5年間隔で追ってみると、ホワイトカラーでは団塊の世代を含む1946年から1950年にかけて生まれた層で格差の減少幅が最も大きく、ブルーカラーでは1985年以降この層から減少が始まっており、この層の年齢上昇とともに徐々に賃金プロファイルが見直されていることが分かる(付属統計表第134表)。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第3節 労働条件の変化

1) 賃金・退職金

(運用が年功的だった賃金制度)

このように賃金の年齢プロファイルは緩やかになりつつもまだ年功的な姿を残しているが、賃金制度面からみると、年齢や勤続、学歴といった属人的要素によって決定される給与(属人給)を基本給に含む企業は1970年代にすでに2割程度しかなく、最近でもその割合は変わっていない(付属統計表第135表)。

しかし、能力や仕事の内容によって給与を決定する仕事給や、属人的要素・能力・仕事の内容等を総合的に勘案して決める総合給、それらを複数含む併存給が多い中でも、実際の賃金プロファイルが年功的になっているのは、仕事給、総合給や併存給についても運用上、年齢・勤続に大きく依存している部分が小さくないためと考えられる。例えば、仕事給の一種で1970年代までに導入が進んだ職能給(能力による給与決定)では、資格制度と給与制度がリンクしているところが多かったが、その資格制度の運用において、勤続年数が長くなれば能力が高まるとみなしたり、労働者の生活への配慮などにより年功的な運用がなされたことがあると考えられる。

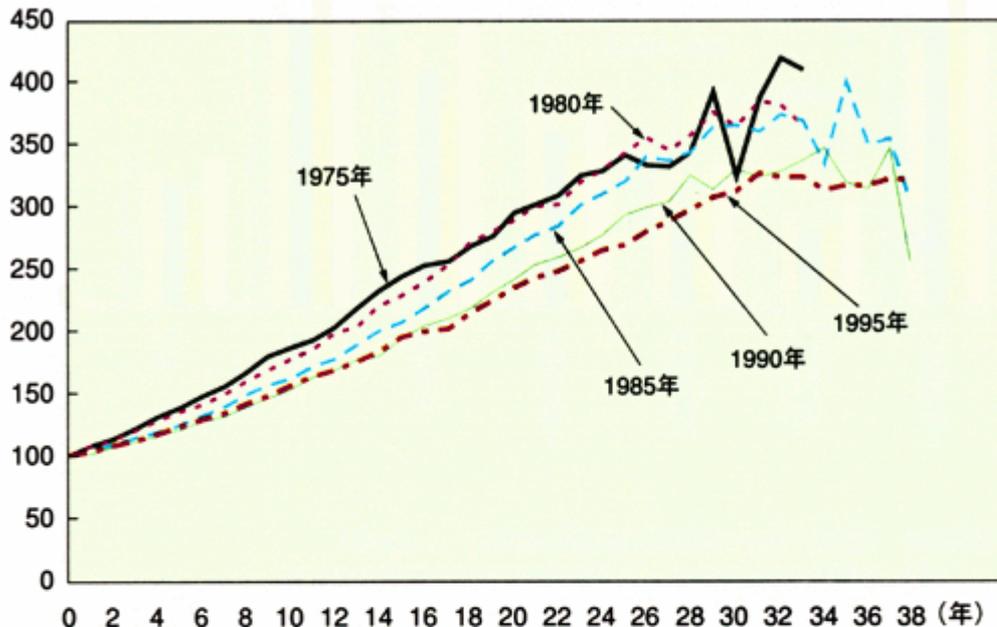
1980年代にも、後でみるように年功的賃金制度の見直しの問題意識があり、ある程度の賃金制度の変更は行われていたが、1990年代に入ってから賃金制度の見直しを行う企業が大幅に増加している(付属統計表第136表)。ただし、近年も年功要素がなくなっているわけではなく、基本給額決定の際に何を基準としているかをみると、1994年においても勤続年数や年齢を採用している企業は職務遂行能力とほぼ同程度となっている(第2-(3)-4図)。

第2-(3)-3図 標準労働者の賃金プロファイル

第2-(3)-3図 標準労働者の賃金プロフィール

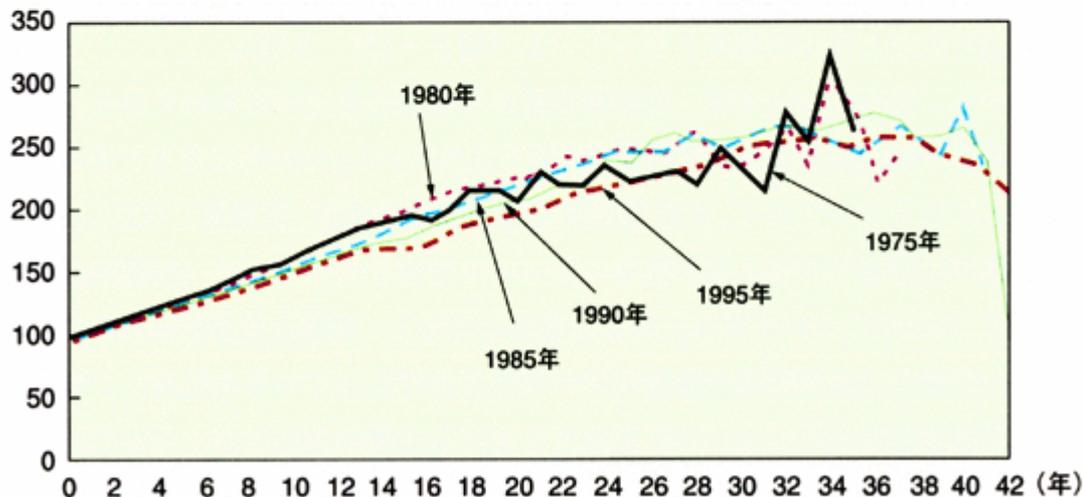
(1) 大卒ホワイトカラー

(勤続0年=100)



(2) 高卒ブルーカラー

(勤続0年=100)

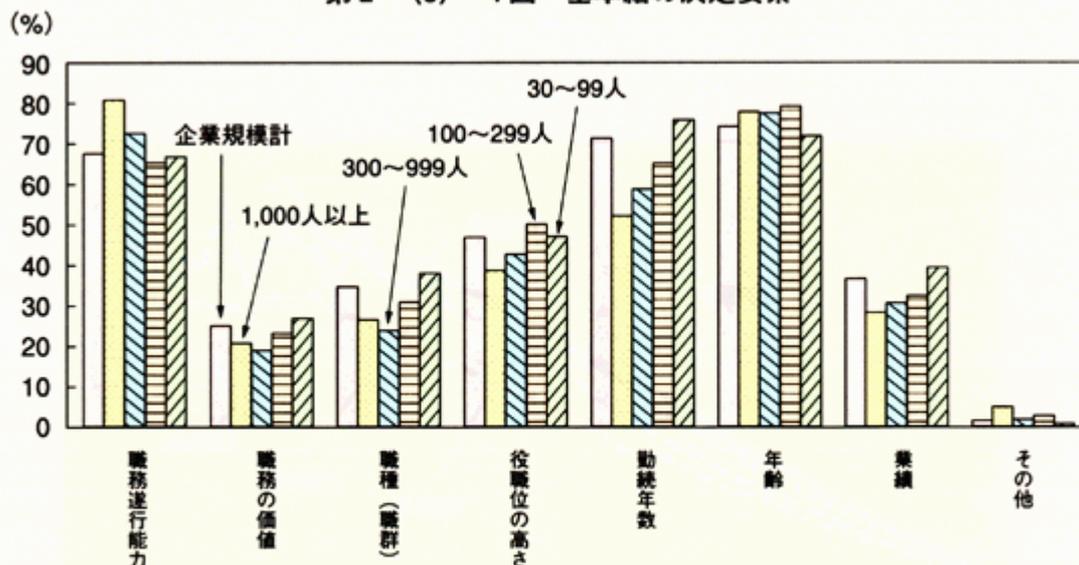


資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 製造業規模計男性の大卒、管理・事務・技術労働者（大卒ホワイトカラー）及び高卒、生産労働者（高卒ブルーカラー）についての勤続0年を100としたときの各年の所定内給与である。

第2-(3)-4図 基本給の決定要素

第2-(3)-4図 基本給の決定要素



資料出所 労働省「賃金労働時間制度等総合調査」(1994年)

(注) 1)賃金表採用企業における賃金表要素別企業割合である。

2)複数回答である。

しかし、賞与については、比較的以前から個別の査定が行われており、1983年の時点で68.3%の企業が考課要素を取り入れていた。1994年になるとその割合はさらに高くなっており、企業規模計で80.1%の企業が、従業員1,000人以上の大企業では92.5%が個人別の業績に基づいて査定を行っている(付属統計表第137表)。1994年について具体的な査定項目の内容を一般職と管理職別にみると、一般職では勤務態度や勤務実績が項目にあげられているのに対し、管理職では職務遂行能力や成果(目標)達成度をあげる企業の割合が高くなっている。この成果(目標)達成度については、企業規模が大きくなるほど基準として採用している企業割合が高くなり、大企業ほど賞与の業績重視が進んでいることが分かる(付属統計表第138表)。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第3節 労働条件の変化

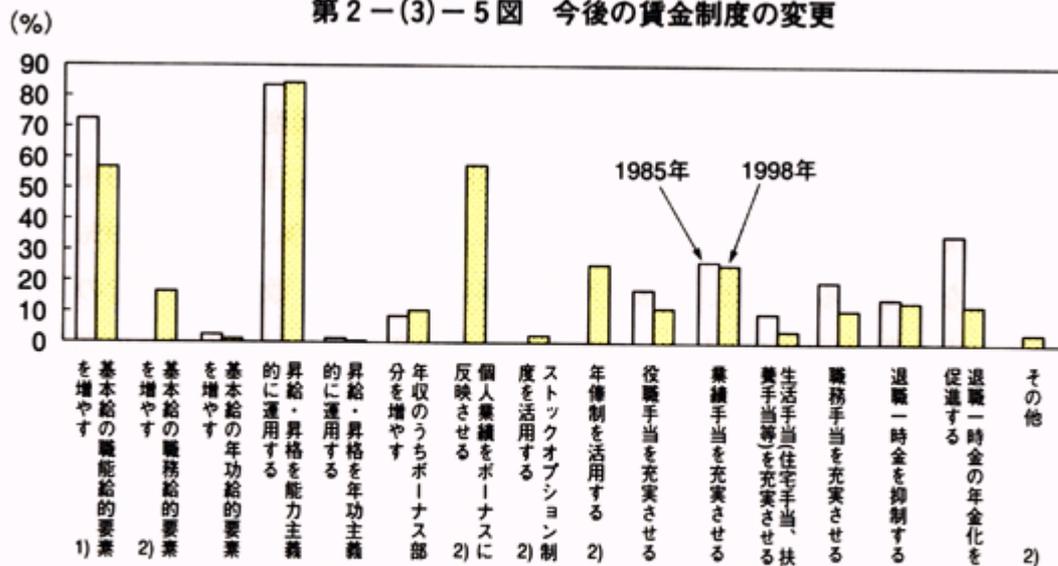
1) 賃金・退職金

(賃金制度に能力・業績重視の動き)

このように賃金制度については、比較的年功的な運用がされてきたが、近年、能力や業績をより重視する動きがみられる。今まで年功賃金を重視してきた企業について、今後能力主義を取り入れる度合いを前出「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)及び前出「経済社会環境の変化と日本的雇用慣行に関する調査」(1985年)により比較してみると「やや能力主義を取り入れる」と答える企業が減って(1985年39.8%、1998年26.4%)、その分「できるだけ能力主義でいく」とする企業が増えている(1985年59.7%、1998年72.8%)。また、具体的な賃金制度の変更項目についてみると「賃金の能力給(職能給)的要素を増やす」と回答した企業が10年前と比較して減っているが、「能力主義的に運用する」必要性は現在でも多くの企業が感じている。これは、制度としての能力給の導入は一段落したものの、運用に当たって年功的な運用から制度の本来の趣旨をいかした運用に変えていきたいと考えている企業が多いことを示している。また、能力重視に加えて、「個人業績のボーナスへの反映」、「業績手当の充実」、「年俸制の活用」、「基本給の職務給的要素の増加」など業績や担当する職務によって賃金を決める傾向が強まっている(第2-(3)-5図)。さらに、手当の充実を考えている企業は減少しており、基本給重視の方向性がうかがえる。

第2-(3)-5図 今後の賃金制度の変更

第2-(3)-5図 今後の賃金制度の変更



資料出所 (社)雇用問題研究会「経済社会環境の変化と日本的雇用慣行に関する調査」(1985年)、
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) 1)1985年の調査では「基本給の能力給的要素を増やす」

2)1998年のみの項目

3)複数回答である。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第3節 労働条件の変化

1) 賃金・退職金

(評価の正確性が不安)

このように賃金の運用に当たって能力・業績を重視することへの企業の関心は高いが、前出「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)によれば、賃金の年功部分が全くなくなると考えている企業は1割程度にとどまっている。年功部分に配慮する理由については、この10年間で「従業員の生活の安定のため」が増えており、回答企業の8割に達しているのに対して「日本の風土慣習にあっているから」や「会社組織がうまく機能するから」など賃金管理の仕組みとしての年功制を評価する企業は大きく減っている。一方、従業員の意識としては、成果主義的賃金は「必要だが不安」とする者が7割に達し、能力・業績重視の流れを認識しつつも不安、戸惑いが残っている状況がうかがえる。不安または反対の理由としては、「収入が不安定になる」という理由をあげる者よりも、評価の正確さに不安を持つ者や能力を発揮できる職務に就けるかを不安の理由としてあげる者が多くなっている(付属統計表第139表)。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第3節 労働条件の変化

1) 賃金・退職金

(大企業中心に導入が進む年俸制)

業績重視の賃金制度として、最近、年俸制が注目されている。年俸制とは、賃金の計算期間を年とし、業績の目標と達成度に基づき額を決定する成果主義的要素の強い賃金制度であるが、労働省「賃金労働時間制度等総合調査」により導入状況をみると、全体での導入状況は、1994年に4.3%、1996年に8.6%であるが、1,000人以上の大企業についてみると1994年7.9%、1996年15.9%と比較的高くなっている。また、今後3年間に年俸制を導入・改定する予定の企業をみると大企業では22.3%となっており、企業の年俸制に対する関心の高さが分かる。

年俸制導入企業における適用対象労働者の職種をみると、管理職を対象としている企業が8割と最も高くなっているほか、専門職、営業職、研究職などにも導入されており、業績を数値として把握しやすい職種を中心に導入されている。年俸制導入のメリットをみると、業績(能力)主義の強化、業績に応じた個別管理、従業員の経営意識・意欲の向上などがあげられている。逆にデメリットとしては、「職種によっては客観的評価が難しくなった」、「年俸制導入以前に期待したような賃金の柔軟化は図られなかった」、「目先の業績のみを追い、本質的な生産性の向上を失った」などがあげられており、年俸制を導入していない企業の理由も、「評価が難しく、評価結果を十分賃金に反映させることが難しい」が最も多くなっている(付属統計表第140表)。

このように年俸制等の業績重視の賃金制度導入に当たっては、客観性、透明性、公平性があり、納得の得られる評価制度を確立することが最も難しく、かつ、最も重要である。また、先にみたように成果主義的賃金に対する労働者の不安も評価に関する点が最も大きい。この点の状況をみると、評価制度の前提となる目標管理制度、考課者訓練制度の導入割合は6割程度であり、評価の仕組みや結果を知らせ、透明性を確保している企業も同程度である。一方、評価結果についての疑問・不満を受け付ける制度については4分の1程度の企業しか導入していない(付属統計表第141表)。

また、労働者にとっては個人の業務の目標を立てた上で、結果についても自ら評価することが重要になり、従来以上の自律性が求められることとなる。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第3節 労働条件の変化

1) 賃金・退職金

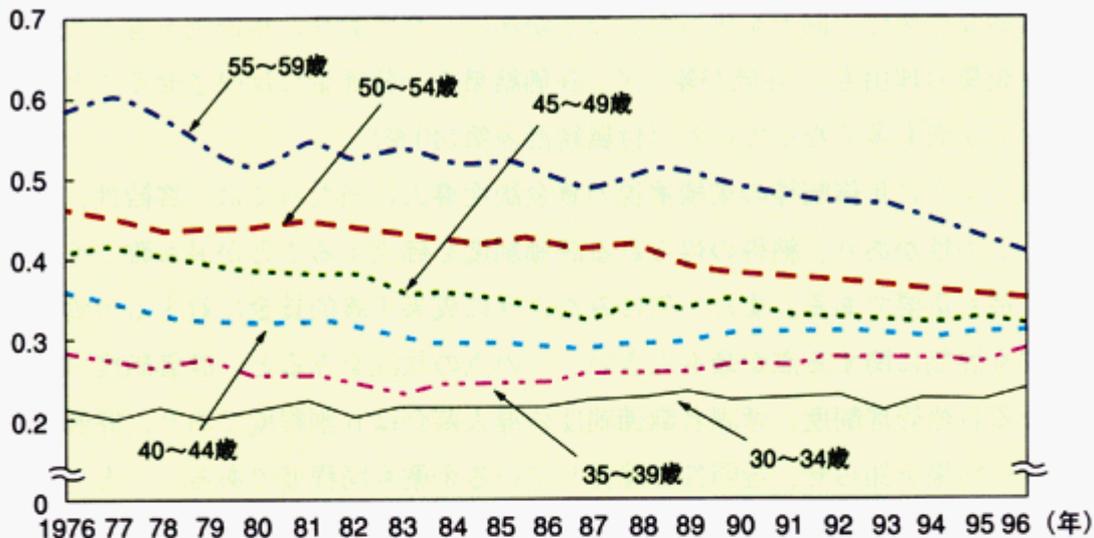
(規模間賃金格差は労働者構成の影響を除くと縮小傾向)

賃金の属人的要素によって決まる部分が減り、能力重視・業績重視が強まると、同一属性内での賃金格差は拡大することが予測される。年齢別の所定内給与(製造業、1,000人以上規模企業、男性)の十分位分散係数について動きをみると、ホワイトカラー、ブルーカラーとも、現在までの所では目立った格差の広がりはおきていないが、ホワイトカラーでは30歳台後半から40歳台前半層にかけて、1980年代後半以降、若干上昇気味に動いており、今後は年俸制採用企業の増加等、賃金の能力・業績重視が拡大し、昇進についても同期昇進にこだわらないとする企業が多いことから、同一年齢内の格差が拡大すると考えられる(第2-(3)-6図)。なお、ブルーカラーは格差そのものが小さく、拡大の動きもみられない。

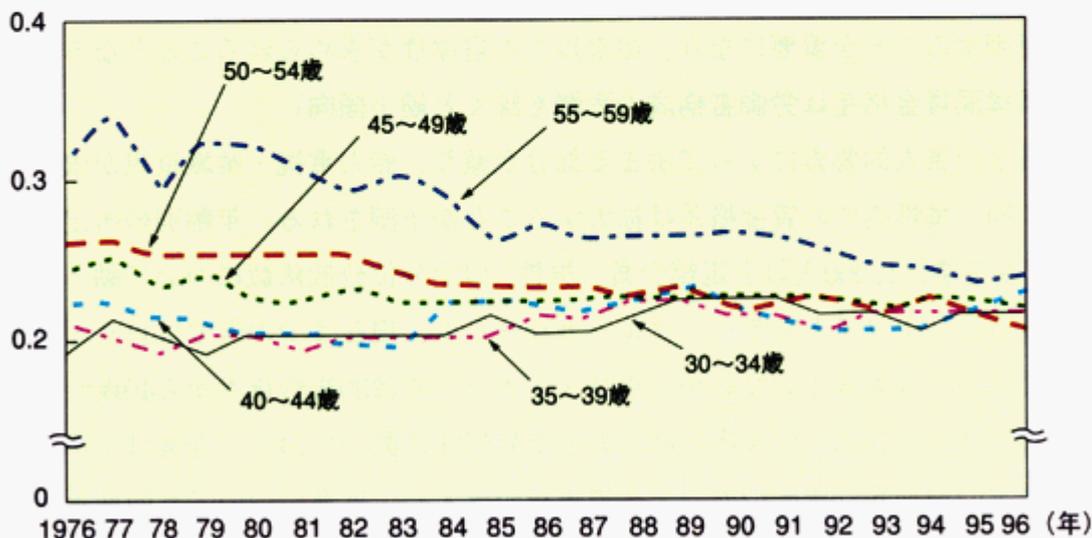
第2-(3)-6図 所定内給与と十分位分散係数の推移

第2-(3)-6図 所定内給与と十分位分散係数の推移

(1) ホワイトカラー



(2) ブルーカラー



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 1)十分位分散係数とは、以下の式により求めた数値をいい、数値が高いほどばらつきの程度が大きいことを表す。

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

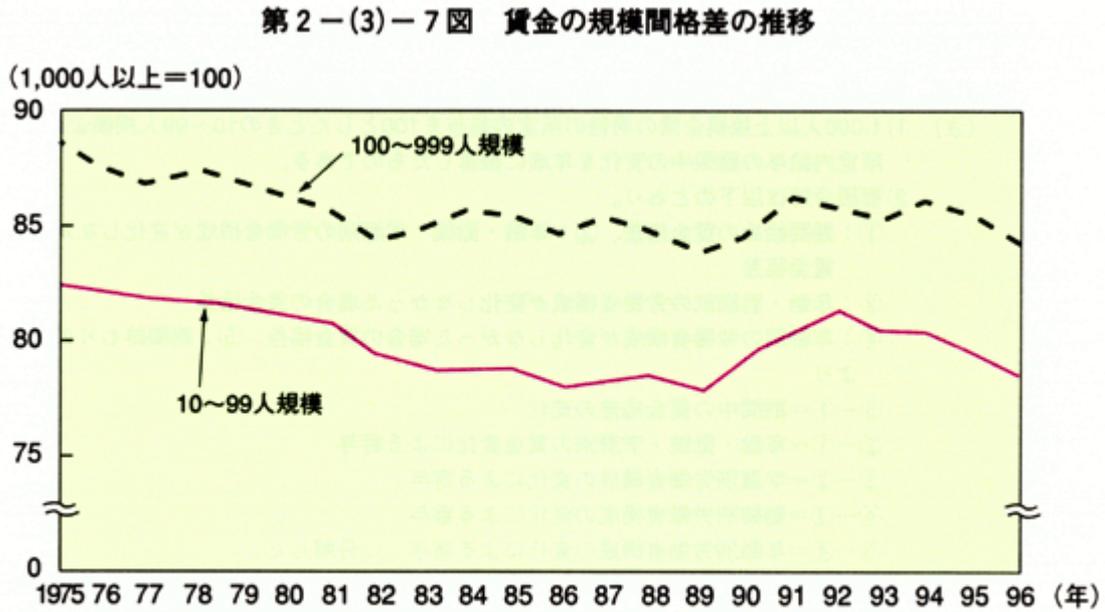
2) 製造業、1,000人以上規模企業の男性、管理・事務・技術労働者（ホワイトカラー）及び生産労働者（ブルーカラー）の所定内給与についてである。

次に規模間の賃金格差をみると、1970年代後半から1980年代後半までほぼ一貫して格差が拡大してきたが、1990年代初めにかけて縮小した後、バブルの崩壊後は再び格差が開いた結果、1996年では1980年代後半とほぼ同程度の格差となりている(第2-(3)-7図)。

そこで、1975年から1989年、1989年から1992年、1992年から1996年というそれぞれの動きの期間について、1,000人以上の大企業を100とした30～99人規模の所定内給与の変化を要因分解し、年齢・勤続・学歴別の賃金変化による寄与と、学歴や勤続年数、年齢別の労働者の構成の変化に分けてみると、年齢・勤続・学歴別の賃金変化は1989年までの格差拡大期、その後1992年までの格差縮小期を通じ、中小企業の方が同一属性の賃金上昇率が高かったため格差を縮小させる方向に働いた。しかし1989年までは

大企業において高学歴化・高齢化の度合いが相対的に大きかったため格差が拡大し、1989年から1992年には大企業での新規学卒者の大量採用による年齢・勤続の相対的低下が格差縮小に働いた。また1992年以降は年齢・勤続・学歴別の賃金格差はほとんど横ばいだったが、大企業で再び高齢化が進み格差が拡大した。このように規模間格差の変化は高学歴化・高齢化の動きが規模間によって異なっていることの影響が大きく、これを除くと格差は中長期的には縮小傾向で推移している(第2-(3)-8図)。

第2-(3)-7図 賃金の規模間格差の推移



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 1,000人以上規模企業の男性の所定内給与を100としたときの指数

最後に地域間格差の動向を規模別にみても、中小企業においてばらつきが大きいですが、この傾向はこの20年間ほとんど変わっておらず、賃金の地域間格差にも大きな変化はみられない(付属統計表第142表)。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第3節 労働条件の変化

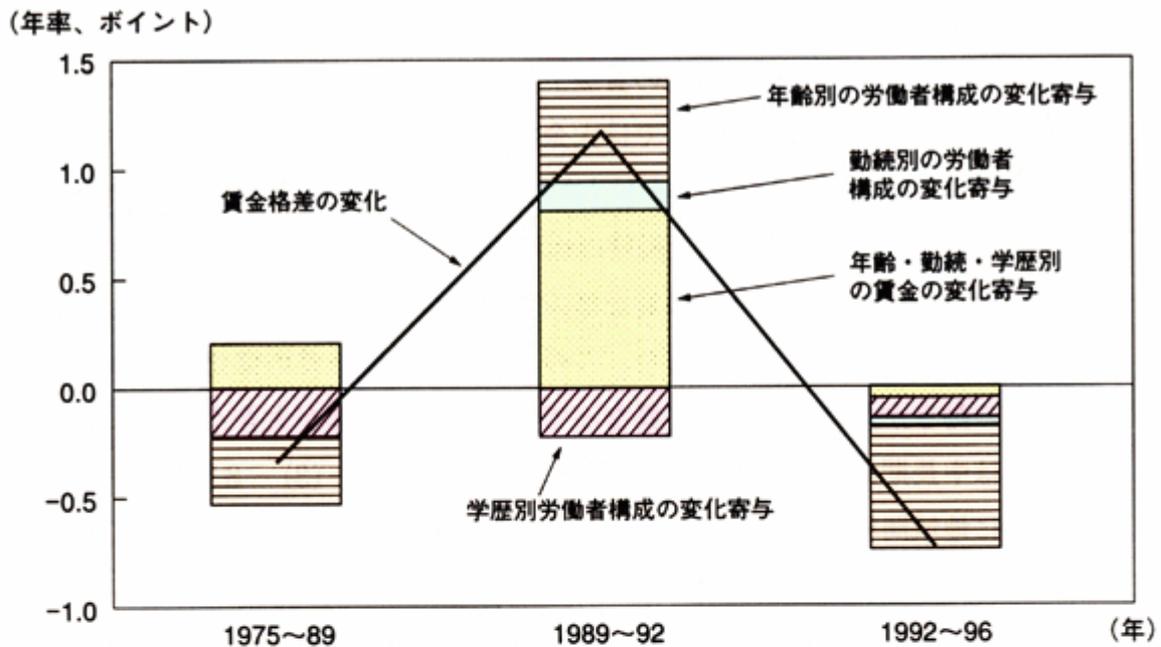
1) 賃金・退職金

(中小企業でも普及した退職金制度)

退職金制度は、企業にとっては従業員の定着促進、労働者にとっては引退後の生活の保障等の意味合いがあるが、その普及状況をみると、大企業ではほぼ全ての企業で制度があり、30～99人の小規模企業においても既に普及率が9割に達している(付属統計表第143表)。これを形態別にみると、一時金だけの企業の割合が減少し、一時金と年金の併用制度が増加しており、大企業ほど併用制度の割合が高くなっている。支払準備形態別では適格年金が普及しているが、厚生年金基金を持つ企業の割合も増えており、大企業では退職年金制度のある企業のうちの約半数に達している(付属統計表第144表)。退職金は、通常勤続年数が長くなるほど支給額が累進的に高くなるように設計されているが、中央労働委員会事務局のモデル退職金により1,000人以上の大企業について勤続年数別カーブをみると、1973年から1995年にかけて金額では上昇しているものの、退職時の支給月数をみると、逆にカーブが緩やかになっている(第2-(3)-9図)。また、「退職金制度・支給実態調査」で企業規模間格差をみると、支給額、支給月数とも大企業ほど多いが1981年から1993年にかけて支給月数の格差はほとんど変わっていないのに対し、支給額では格差が拡大している(付属統計表第145表)。退職一時金の算定方法をみると大企業を中心に退職時の全ての基本給を基礎とするものが減少し、かわって基本給の一部や別テーブル方式等の別に定める額を算定基礎にする企業が増えている(付属統計表第146表)。このような制度変更のきっかけとしては、大企業ほど年功制の見直しや、人件費の増大抑制が多くなっており、今後、高齢化がさらに進展し、賃金制度の見直しが進めば退職金制度もさらに見直しを迫られることになるだろう。

第2-(3)-8図 企業規模間賃金格差の要因分解

第2-(3)-8図 企業規模間賃金格差の要因分解 (年率)



資料出所 労働省 「賃金構造基本統計調査」より労働省労働経済課にて試算

(注) 1) 1,000人以上規模企業の男性の所定内給与を100としたときの10~99人規模企業の男性の所定内給与の期間中の変化を年率に換算したものである。

2) 要因分解は以下のとおり。

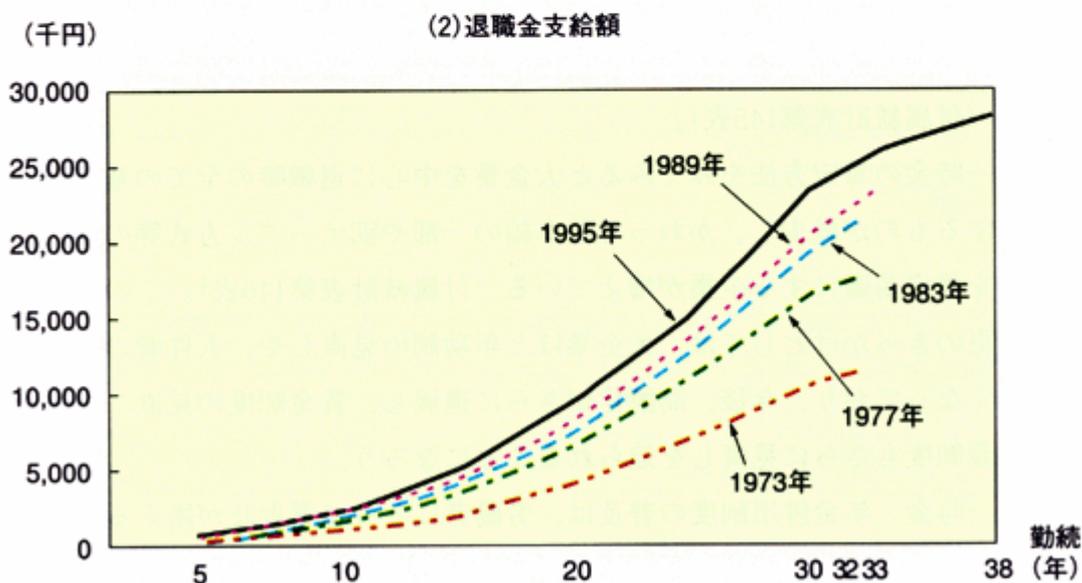
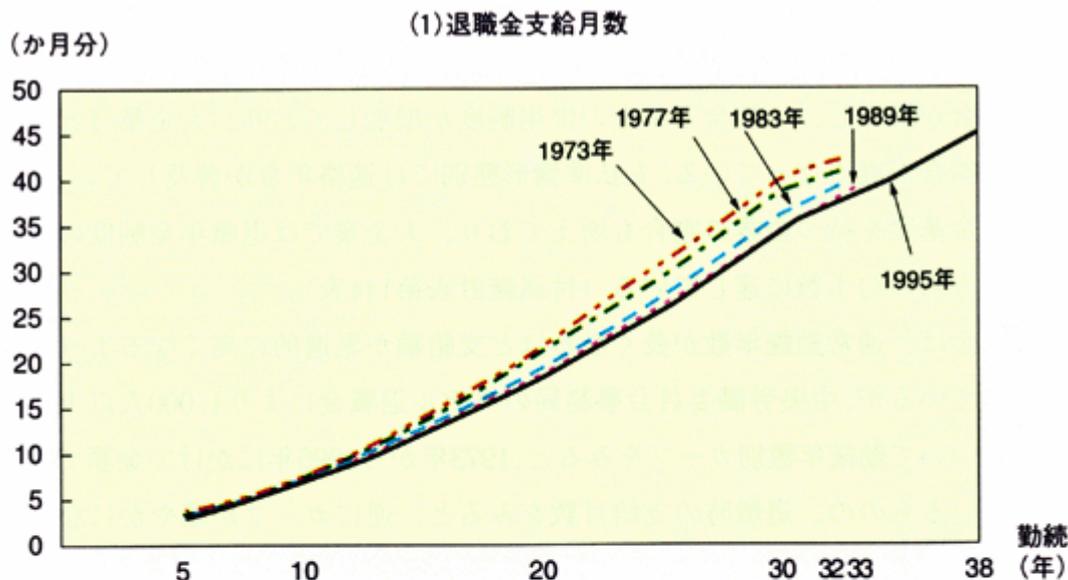
- ①：期間始めの賃金格差、②：年齢・勤続・学歴別の労働者構成が変化しなかった場合の賃金格差
- ③：年齢・勤続別の労働者構成が変化しなかった場合の賃金格差、
- ④：年齢別の労働者構成が変化しなかった場合の賃金格差、⑤：期間終わりの賃金格差、より
- ⑤-①=期間中の賃金格差の変化
- ②-①=年齢・勤続・学歴別の賃金変化による寄与
- ③-②=学歴別労働者構成の変化による寄与
- ④-③=勤続別労働者構成の変化による寄与
- ⑤-④=年齢別労働者構成の変化による寄与、に分解した。

3) 勤続別の労働者構成の変化による寄与には、学歴別・勤続別の労働者構成の同時変化による寄与(交絡項)が含まれる。また、年齢別の労働者構成の変化による寄与には、学歴別・年齢別、勤続別・年齢別及び学歴別・勤続別・年齢別の労働者構成のそれぞれ同時変化による寄与(交絡項)が含まれる。

退職一時金・年金併用制度の普及は、労働者にとって選択肢が増えることでもあり、引退後の生活の資金を安定的に受けられるという観点からは、退職年金制度は好ましいものであるが、実際の受取方法を「退職金制度・支給実態調査」(1993年)によりみると、退職年金を一時金として受け取る割合が高く、1,000人以上の大企業でも54.5%、小規模では8割以上(300~999人85.1%、100~299人84.7%、30~99人85.0%)の労働者が全額を一時金として受け取ることを選択している。

第2-(3)-9図 モデル退職金の推移

第2-(3)-9図 モデル退職金の推移



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—」

一時金選択の理由を(財)高年齢者雇用開発協会「高齢化時代に適合する退職金制度・企業年金のあり方に関する調査」(1995年)によりみると、「まとまった資金を必要とするから」が42.0%と最も高くなっているが、「自分で運用した方が有利」(29.9%)、「支払が保障されていないから」(18.5%)も多く、退職年金制度に対する不安感もあることが分かる。

また、近年の低金利の中で、原資の運用が当初の予測どおりいかないケースも生じたり、現行の制度では転職した際の退職金の移行が限られていることもあり、最近になって、確定拠出型の退職年金制度の議論も行われている。この制度では、拠出金の運用成績により受給額が決まるため、将来の受給額が事前に見込めないものの、ポータビリティの確保等で優れた面もあり、検討していくことが必要である。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第3節 労働条件の変化

1) 賃金・退職金

(低下した転職コスト)

賃金の年齢プロファイルや退職金の支給月数の勤続年数別カーブを緩やかにする見直しは、転職した場合に賃金が減少して不利になる程度を緩和していると考えられる。そこで、転職をした場合としない場合との生涯賃金の試算から、転職のコストがどの程度変化したかをみると、1975年から1985年にかけては45歳以上で賃金の年齢間格差拡大と勤続の長期化を反映してコストが大きくなったが、1985年から1996年にかけては各年齢で格差が縮小した(第2-(3)-10図)。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

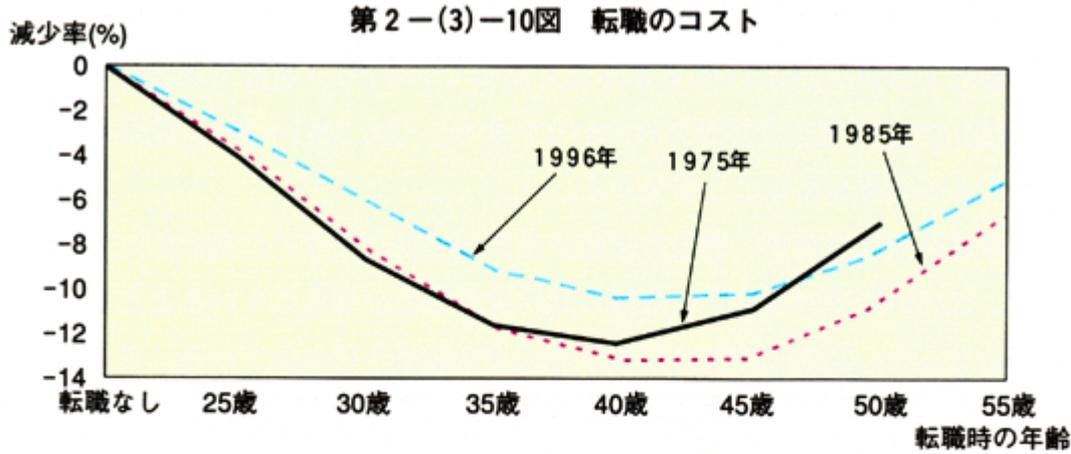
第3節 労働条件の変化

2) 労働時間

(1988年以降減少傾向で推移している労働時間)

総実労働時間の長期的推移を、「毎月勤労統計調査」により、30人以上規模事業所(以下、本項では、特に断りのない限り同様)についてみると、1960年の年間総実労働時間2,432時間(サービス業除く)をピークに高度成長期に減少し、第1次石油危機後の景気後退により所定外労働時間が大きく減少したこともあって、1975年には年間2,064時間にまで減少した。その後景気回復に伴いやや増加し、2,100時間前後でほぼ横ばいが続いたが、1988年の改正労働基準法の施行を契機にその後再び減少傾向で推移し(1993年から1996年にかけてはほぼ横ばい)、1997年には1,900時間となった。このうち所定内労働時間は1,750時間、所定外労働時間は150時間、また、出勤日数は237.6日となった(第2-(3)-11図)。1988年から1997年では、年間総実労働時間は211時間減少(10.0%減少)、出勤日数も24.0日減といずれも大幅に減少した。なお、5人以上規模事業所では、1,891時間と初めて1,900時間を下回っている。

第2-(3)-10図 転職のコスト



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—」より労働省労働経済課にて推計

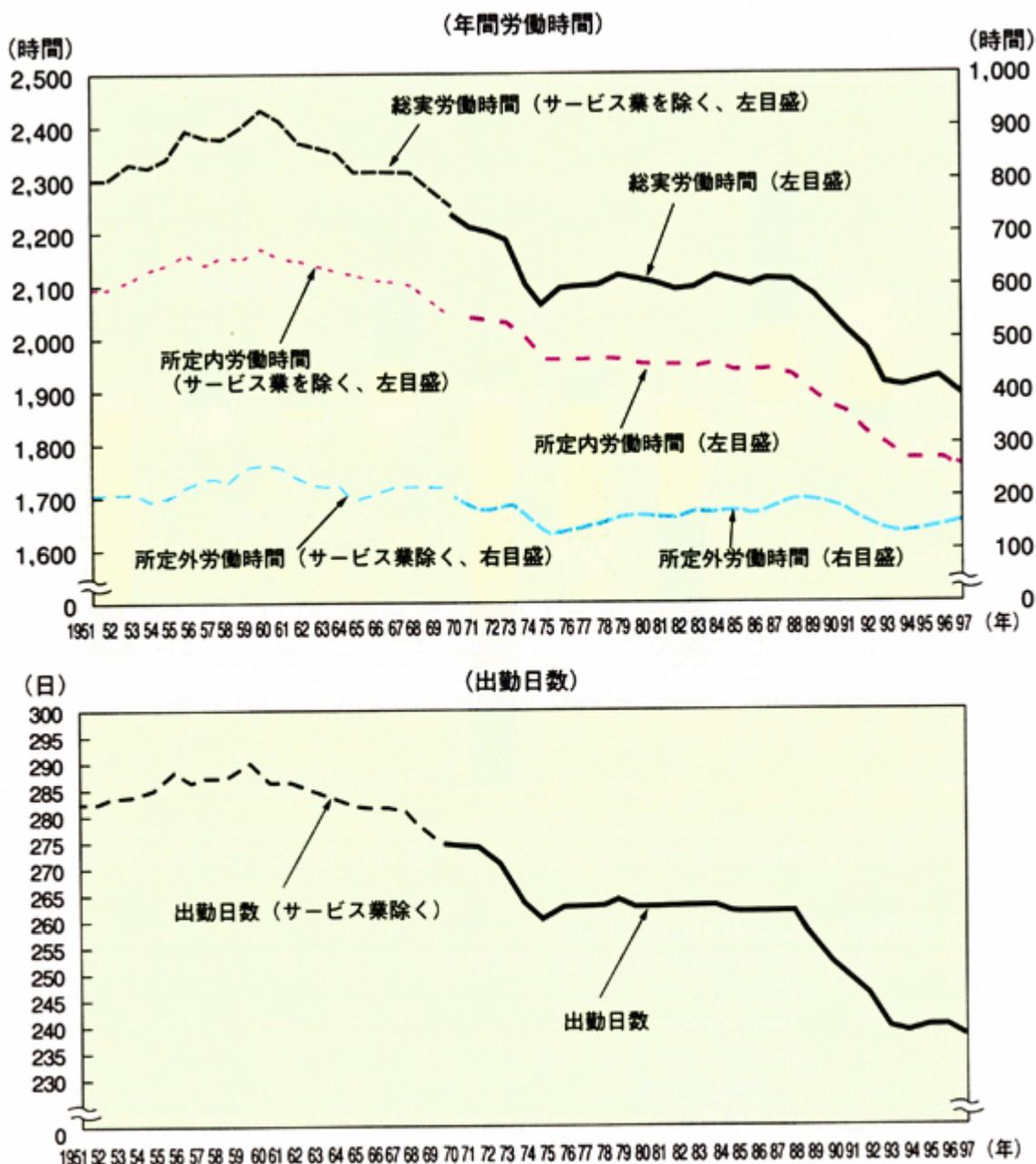
(注) 推計方法は以下の通り

- ① 「賃金構造基本統計調査」の年齢・勤続年数別の所定内給与及び賞与等の特別給与から、製造業、1,000人以上規模企業、男性、大卒、管理・事務・技術労働者について、(所定内給与×12+賞与)で年収を算出し(1975年については賞与についての数値がないので、民公計、学歴計の所定内給与と賞与の比から推計)、その年収を、年齢、勤続年数、勤続年数の二乗を説明変数とする賃金関数で回帰し、求めた各年齢の年収を合計した。
- ② 退職金については、①と同様の説明変数で賃金関数を求め各年齢別の所定内給与を推計し、「賃金事情等総合調査—退職金、年金及び定年制事情調査—」の製造業、1,000人以上規模企業、男性、大卒、事務・技術労働者の勤続年数別退職金支給月数(年金原価額を含む)から、直線補間により、勤続各年別の支給月数を推計し、転職時又は退職時の所定内給与と掛け合わせて退職金を推計し、転職時の退職金と退職時の退職金を合計した。
- ③ ①で求めた年収合計と②で求めた退職金計を合計して生涯賃金とし、転職しなかった場合の生涯賃金を W_a 、転職した場合の生涯賃金を W_b とし、 $((W_b/W_a)-1) \times 100\%$ を減少率とした。

総実労働時間の増減を出勤日数、1日当たり所定内労働時間、所定外労働時間の増減に分けてみると、1988年から1997年では、出勤日数の減少が労働時間の減少に大きく寄与している(第2-(3)-12図)。この出勤日数の減少は、週休2日制の普及によるところが大きい。労働省「賃金労働時間制度等総合調査」によると、1980年代後半以降、週休2日制適用労働者割合が高まり、特に、完全週休2日制の普及が進んでいる。この結果、1996年では、何らかの週休2日制適用労働者割合は96.5%、うち完全週休2日制適用労働者割合は59.3%と高まっている(第2-(3)-13図)。また、週休2日制の普及から年間休日数も増加しており、「賃金労働時間制度等総合調査」によると、労働者1人平均の年間休日数は1985年の92.9日が1996年は112.0日へと約20日増加している。一方、1日当たり総実労働時間については、それほど変化していない(付属統計表第147表)。

第2-(3)-11図 年間労働時間及び出勤日数の推移

第2-(3)-11図 年間労働時間及び出勤日数の推移



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

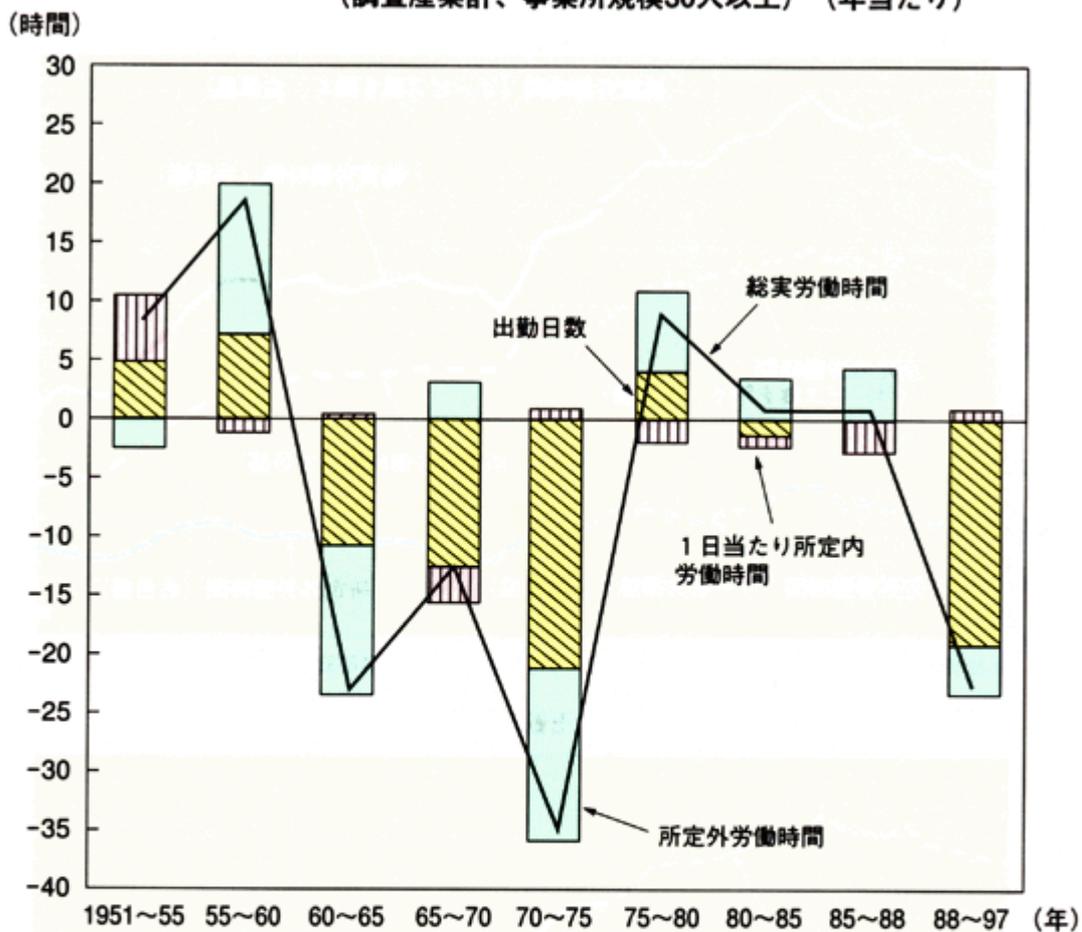
(注) 1) 事業所規模30人以上。

2) 総実労働時間、所定内労働時間の年数値は各々の月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入して求めた。所定外労働時間の年数値は総実労働時間の年数値から所定内労働時間の年数値を引いて算出している。出勤日数の年数値は月間平均値を12倍して求めた。

第2-(3)-12図 年間総実労働時間の変動要因

第2-(3)-12図 年間総実労働時間の変動要因

(調査産業計、事業所規模30人以上) (年当たり)



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 1)1951~1970年はサービス業を除く。

2)要因分解は以下のとおり。

$$T = D \cdot h + G$$

$$\Delta T = \Delta D \cdot h + D \cdot \Delta h + \Delta G$$

T: 総実労働時間

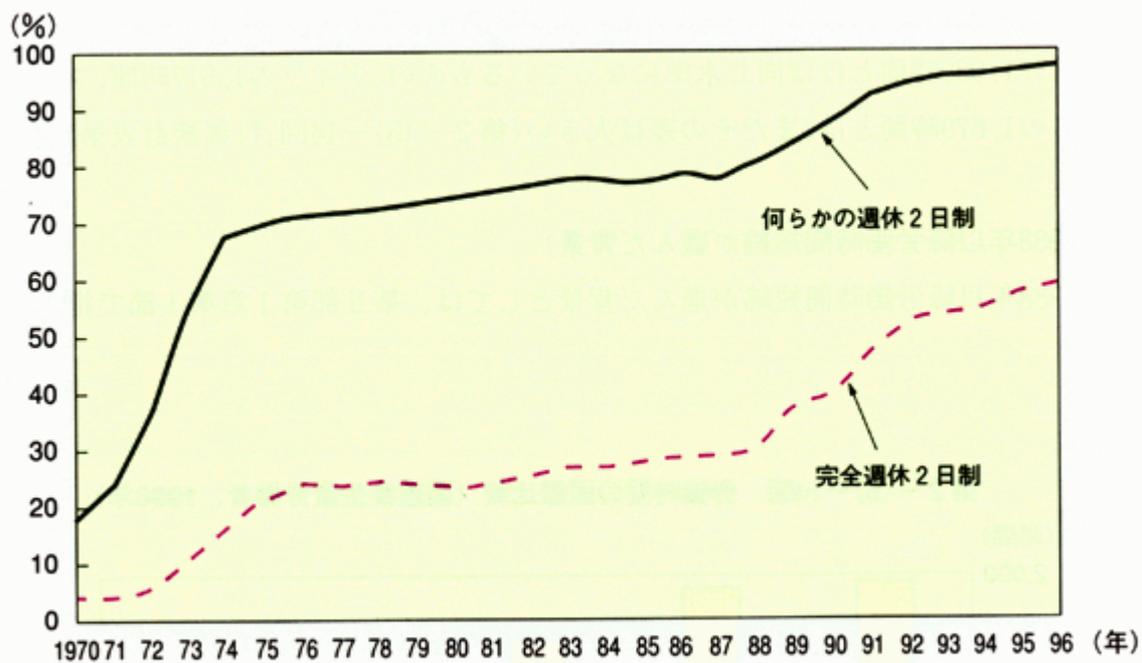
D: 出勤日数

h: 1日当たり所定内労働時間

G: 所定外労働時間

第2-(3)-13図 週休2日制適用労働者割合の推移

第2-(3)-13図 週休2日制適用労働者割合の推移



資料出所 労働省「賃金労働時間制度等総合調査」

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第3節 労働条件の変化

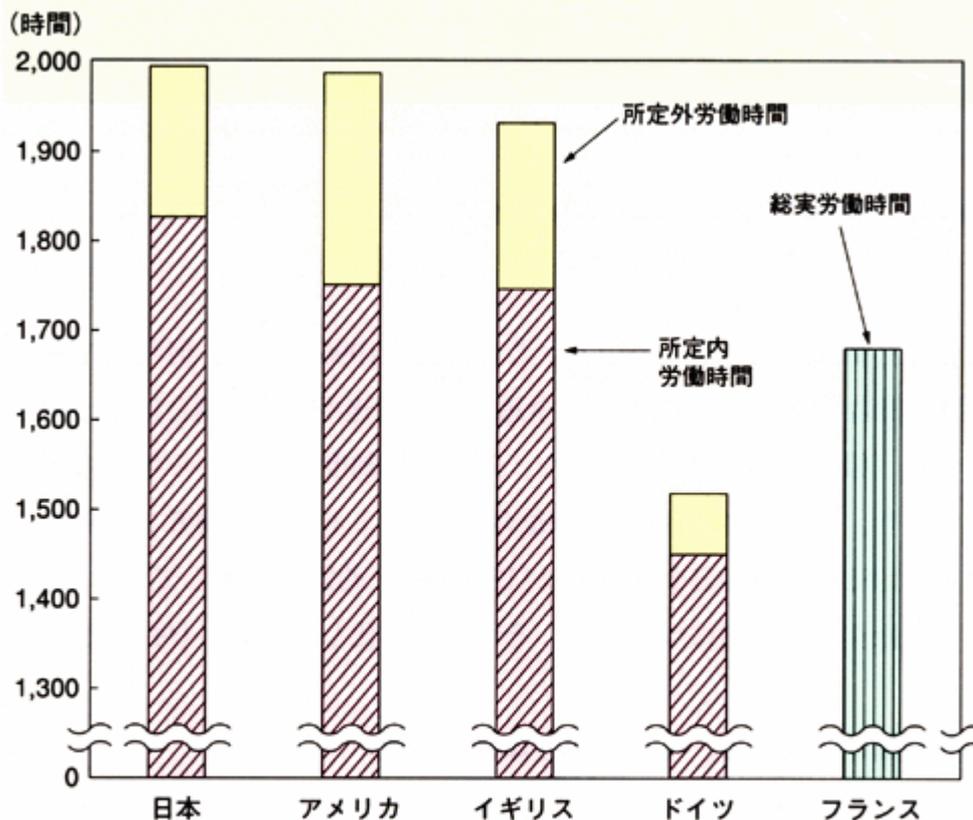
2) 労働時間

(労働時間はアメリカ、イギリスとほぼ同水準)

我が国の労働時間短縮は近年着実に進んでいるが、欧米主要国と比較するとその水準はどの程度であろうか。製造業生産労働者の年間総実労働時間について、労働省労働基準局賃金時間部労働時間課推計によってみると、1972年時点では、日本が2,221時間、アメリカが1,950時間、イギリスが1,986時間、ドイツが1,775時間、フランスが1,938時間となっており、日本が200～400時間長い実態にあった。その後、1970年代半ば以降は、各国との差がやや拡大していたが、1988年以降縮小し、1996年では、日本は1,993時間とアメリカの1,986時間、イギリスの1,929時間とほぼ同じ水準になっているものの、ドイツの1,517時間、フランスの1,679時間とは、まだその差は大きい(第2-(3)-14図、付属統計表第148表)。

第2-(3)-14図 労働時間の国際比較

第2-(3)-14図 労働時間の国際比較（製造業生産労働者、1996年）



資料出所 E C及び各国資料、労働省賃金時間部労働時間課推計
 (注) 1) フランスの所定内労働時間、所定外労働時間は不明。
 2) ドイツは、旧西ドイツ地域の数値である。
 3) 事業所規模は日本は5人以上、アメリカは全規模、
 その他は10人以上。
 4) 常用パートタイム労働者を含む。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第3節 労働条件の変化

2) 労働時間

(1988年以降労働時間短縮が進んだ背景)

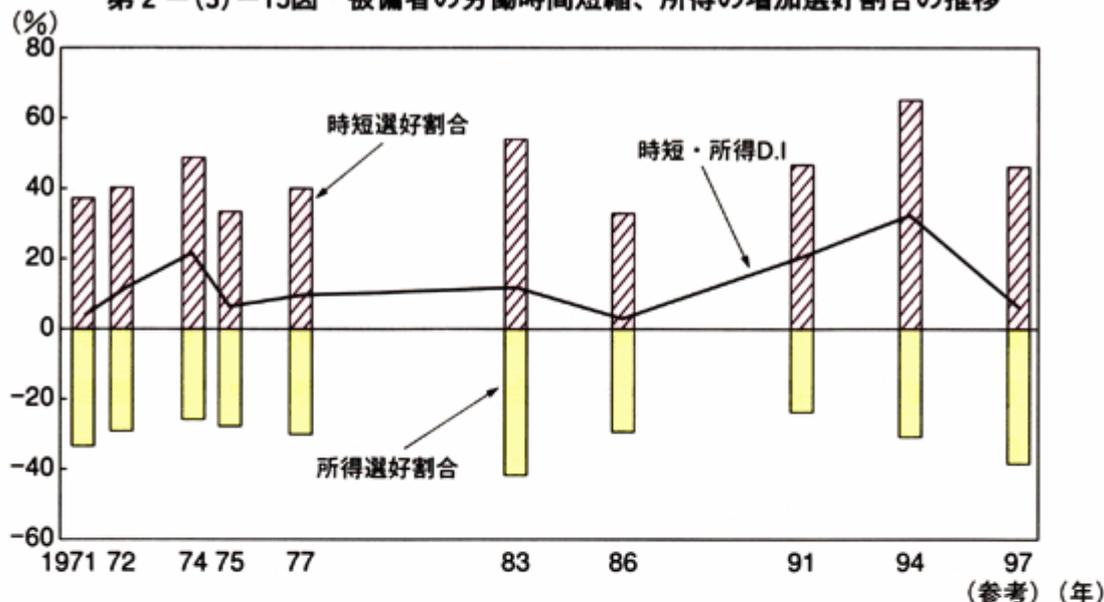
1988年以降労働時間短縮が進んだ背景としては、第II部第1章第1節で指摘したように、労働基準法の改正をはじめとした労働時間対策が広範に進められたことによるところが大きい。労使が積極的に時短に取り組んだこと、また、労働者の意識の変化も重要である。さらに、労働時間の短縮は労働生産性上昇の成果配分としてとらえることができる。ここでは、労使の取り組み状況や労働者の意識変化や生産性上昇の成果配分がどうなされたかについて概観することとする。

労使の取り組みとしては、労働基準法の改正、1,800時間という政策目標の設定、労働時間短縮の必要性についての社会的合意の形成等の中で、労働組合側は、春季労使交渉の最重要項目の一つとして労働時間短縮を掲げ、積極的に取り組んだ。また、経営側も、労働者の労働条件の改善や中長期的な労働力確保対策として、労働時間対策に積極的に取り組み、この結果、労使による話し合いが進んだ(付属統計表第149表)。労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」でみると、1991年から1994年頃にかけて週休2日制等労働時間短縮についての話し合いが進んでいる(付属統計表第150表)。労働者の意識変化としては、余暇志向や時短志向の高まりがあげられる。NHK「日本人の意識調査」によると、「仕事」志向の割合が低下する中で、「仕事と余暇の両立」の割合が高まっている(付属統計表第151表)。また、総理府の世論調査により、被傭者が労働時間短縮と所得増加のどちらを選好するかをみると、1970年代後半から1980年代にかけては両者がほぼ同じであったのが、1990年代前半は時短選好が強まっている。もっとも、1997年は景気情勢も反映して、所得選好が高まっている(第2-(3)-15図)。

さらに、労働時間の短縮は実質賃金とともに労働生産性上昇の成果配分としての性格を持っている。マクロの労働生産性(就業者1人1時間当たり実質GDP)の賃金と時短への配分状況をみると、1975年までは、労働生産性が5~10%と高い伸びであったため、実質賃金の大幅な上昇と労働時間の短縮が同時に進んでいたが、安定成長期に移行してからは、労働生産性上昇率が鈍化する中で、その成果がもっぱら賃金上昇に配分された。しかし、1988年以降は労働生産性上昇がより労働時間短縮に配分されるようになってきている(第2-(3)-16図)。

第2-(3)-15図 被傭者の労働時間短縮、所得の増加選好割合の推移

第2-(3)-15図 被傭者の労働時間短縮、所得の増加選好割合の推移



資料出所 総理府「余暇に関する世論調査」(1971年8月、1975年6月)
 「週休2日制・余暇に関する世論調査」(1972年7月)
 「勤労意識に関する世論調査」(1974年9月)
 「仕事と余暇に関する世論調査」(1977年10月)
 「国土の将来像に関する世論調査」(1983年9月、1994年2月)
 「労働時間・週休2日制に関する世論調査」(1986年7月、1991年7月)
 「国民生活に関する世論調査」(1997年5月)

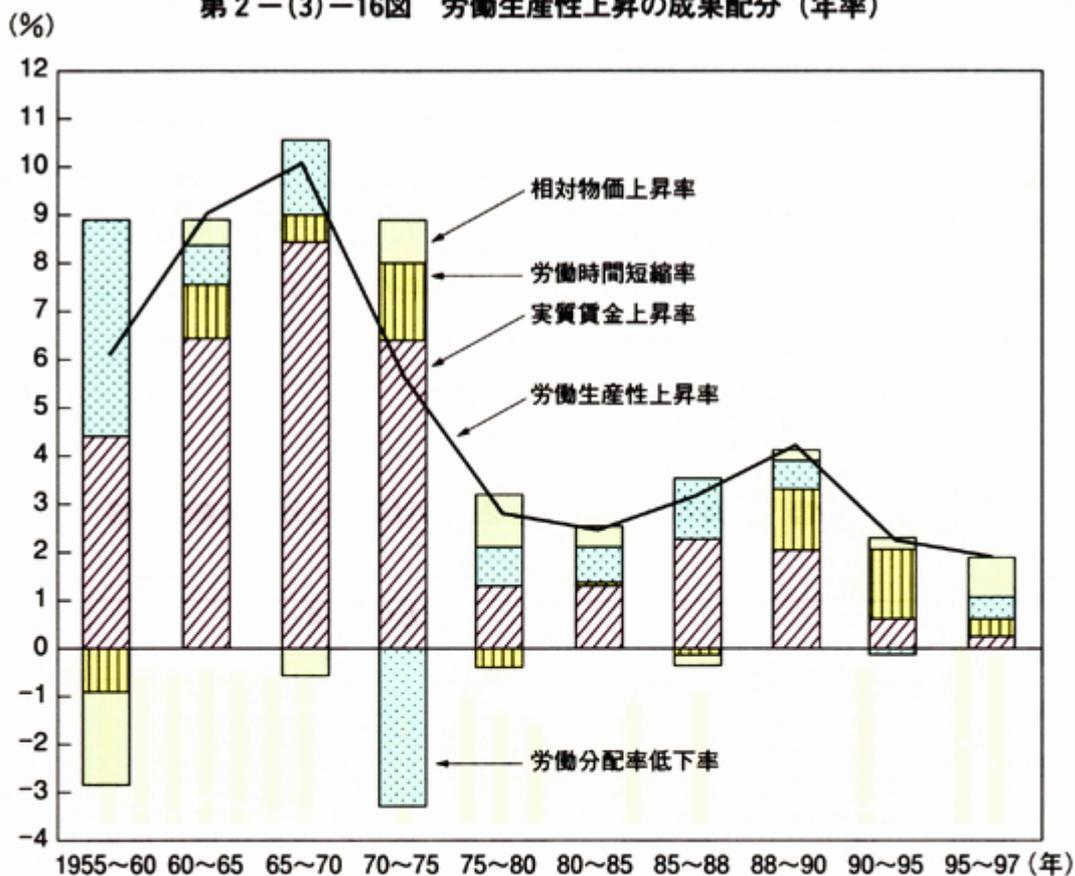
(注) 時短・所得D.I.=時短-所得
 時短=「収入が増えることよりも労働時間が短くなるのが望ましい」
 (1971年は「収入がふえることよりも、労働時間が短縮されて楽になることが先だ」)
 (1974年は「収入が現在のままでも、労働時間が短くなる方を望む」)
 (1997年は「収入が若干減っても、労働時間が短くなるほうが良い」)
 所得=「労働時間が長くなっても収入が増えるのが望ましい」
 (1971年は「仕事が今より忙しくなっても、収入がふえる方を望む」)
 (1997年は「労働時間が若干長くなっても、収入が増えるほうが良い」)
 「国土の将来像に関する世論調査」は「今後20年間の傾向」についての回答。
 (今後20年間くらいの国民のものの考え方や価値観の変化のうち、「所得・収入」と「余暇・自由時間」について、今後どちらを求める傾向が強まるか)

こうした労働時間短縮は労働者の生活の向上につながっているであろうか。

総理府の世論調査により、被傭者についてふだんの生活におけるゆとりの有無についてみると、1975年調査まではゆとりD.I.(「ゆとりがある」-「ゆとりがない」)がプラスであったが、その後1988年調査まで、ゆとりD.I.はマイナスに転じている。しかし、1991年以降は再びプラスに転じている。労働時間の動向と併せてみると、労働時間の短縮が進んだ時期には、生活に相対的にゆとりが生まれ、労働時間短縮に足踏みがみられた時期は、相対的にゆとりがないといえる(第2-(3)-17図)。なお、前出「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)及び(社)雇用問題研究会「人生80年時代の勤労者生活に関する調査」(労働省委託、1986年)により、労働者の労働時間に対する満足度について、満足度D.I.を試算すると、1986年のマイナスが1998年はプラスとなっている(付属統計表第152表)。

第2-(3)-16図 労働生産性上昇の成果配分

第2-(3)-16図 労働生産性上昇の成果配分 (年率)



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」
経済企画庁「国民経済計算」

(注) 要因分解は、以下のとおり。

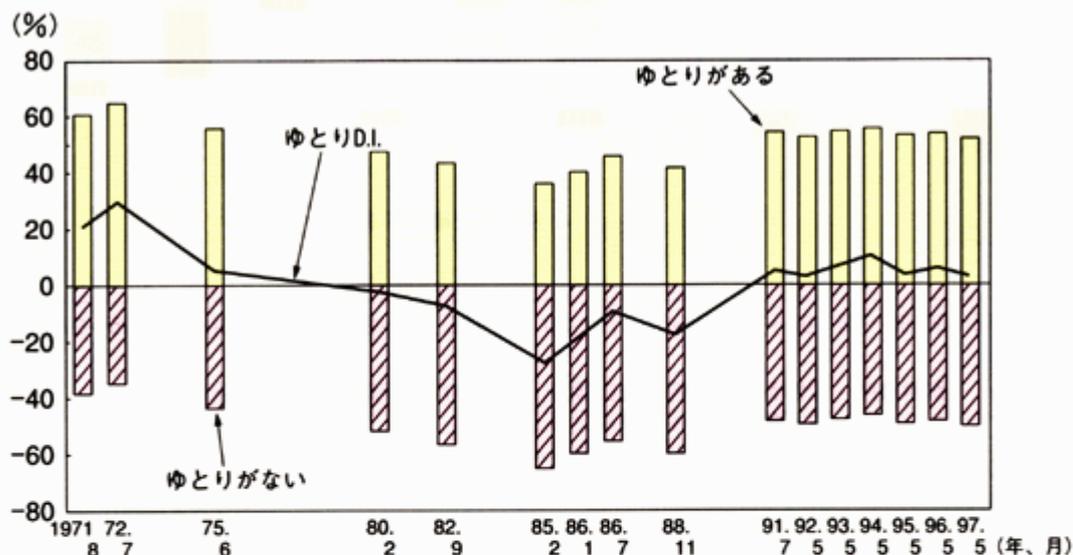
$$\left(\frac{\dot{y}}{L \cdot H} \right) = \left(\frac{\dot{W}}{P_c \cdot E} \right) - \left(\dot{H} \right) - \left(\frac{W/E}{P \cdot y/L} \right) + \left(\frac{\dot{P}_c}{P} \right)$$

労働生産性 実質賃金 労働時間 労働分配率 相対物価
(上昇) (短縮) (低下) (上昇)

y: 実質GDP P: GDPデフレーター P_c: 民間消費支出デフレーター
L: 就業者数 E: 雇業者数 H: 労働時間

第2-(3)-17図 被傭者のふだんの生活におけるゆとりの有無の推移

第2-(3)-17図 被働者のふだんの生活におけるゆとりの有無の推移



資料出所 総理府「余暇に関する世論調査」(1971年8月、1975年6月)
 「週休2日制・余暇に関する世論調査」(1972年7月)
 「医療・教育・レジャー等のサービスに関する世論調査」(1980年2月)
 「社会参加活動に関する世論調査」(1985年2月)
 「余暇と旅行に関する世論調査」(1982年9月、1986年1月、1988年11月)
 「労働時間・週休2日制に関する世論調査」(1986年7月、1991年7月)
 「国民生活に関する世論調査」
 (1992年5月、1993年5月、1994年5月、1995年5月、1996年5月、1997年5月)

(注) D.I.=ゆとりがある-ゆとりがない
 「ふだん仕事や家事、学業などで精一杯ですか、それとも好きなことをしたり、
 休んだり時間的なゆとりがあるか」と聞いたもの。
 (1971年、1972年は「余暇時間が十分あるか」と聞いたもの。)
 (1975年は「余暇は十分あるか」と聞いたもの。)
 (1980年は「余暇時間、自由な時間はあるほうだと思うか」と聞いている。)

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第3節 労働条件の変化

2) 労働時間

(各属性でも短縮している労働時間)

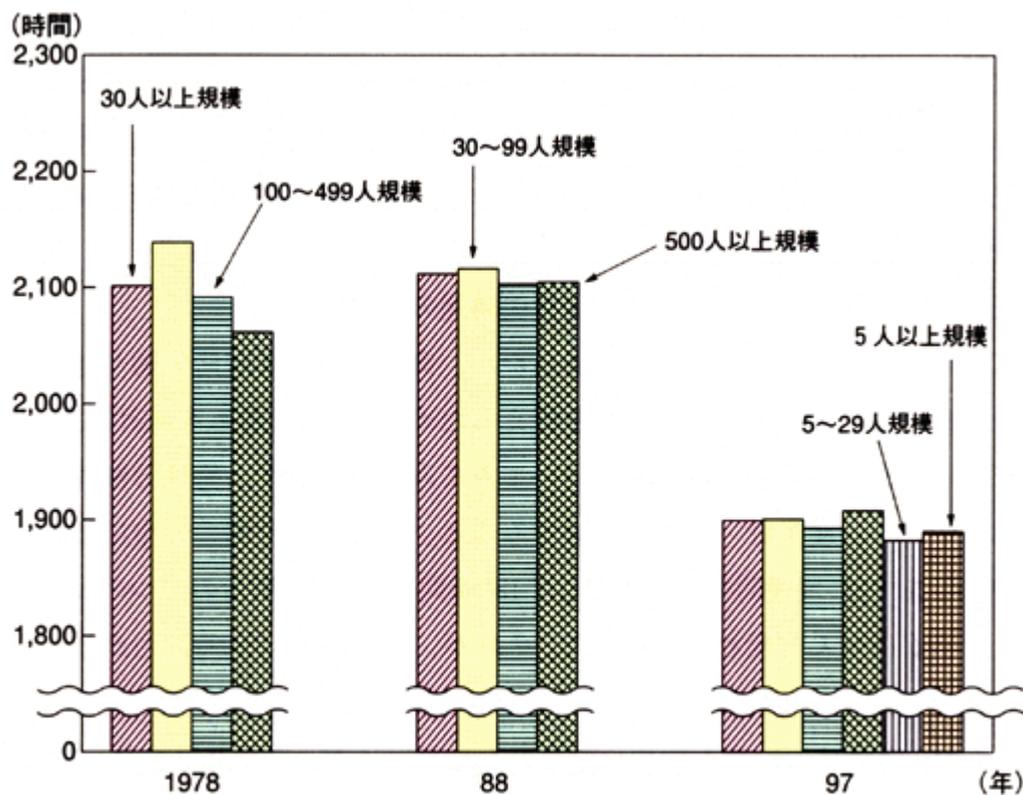
次に、事業所規模別、産業別、職種別等各属性ごとに、労働時間の推移をみる。

事業所規模別にみると、小規模事業所を中心に時短が進み、事業所規模間格差が縮小している。これは、大規模事業所では、もともと所定内労働時間の水準が低いため、小規模事業所で労働基準法の改正をより反映して、所定内労働時間が大きく減少したことによる(第2-(3)-18図)。

産業別には、建設業、運輸・通信業、鉱業の労働時間が長くなっているが、1988年以降、これらの産業も含め各産業で労働時間の短縮が進展している。ただし、鉱業はやや減少幅が小さいほか、製造業は所定外労働時間の増加が大きいため、このところやや増加している(付属統計表第153表)。

第2-(3)-18図 事業所規模別年間総実労働時間の推移

第2-(3)-18図 事業所規模別年間総実労働時間の推移 (調査産業計)



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 年間総実労働時間は、月平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入した。

なお、「毎月勤労統計調査」には、常用のパートタイム労働者を含んでいるため、第1部第2章でも指摘したように、労働時間の短いパートタイム労働者の割合の上昇は、全体の労働時間を減少させる働きがある。この点について、各年6月のみの調査である点に留意する必要があるが、労働省「賃金構造基本統計調査」の一般労働者(パートタイム労働者を含まない)の労働時間についてみても、男女計、男女とも労働時間は1988年と比較して1割近く減少している(付属統計表第154表)。また、「毎月勤労統計調査」で一般労働者の労働時間のデータがある1993年以降についても、一般労働者の労働時間は減少しており、「毎月勤労統計調査」の労働時間の減少は、一般労働者の労働時間の減少が大きく反映していると考えられる。次に、「賃金構造基本統計調査」により、労働者の規模別、年齢別や職種別の動向を1988年と1997年の比較で見ると、男女とも、各規模、各年齢層で減少しているが、小規模での減少幅が大きい(付属統計表第155表)。また、職種別の労働時間を見ると、ややバラツキはあるものの、全般的に労働時間の短縮が進んでいる(付属統計表第156表)。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第3節 労働条件の変化

2) 労働時間

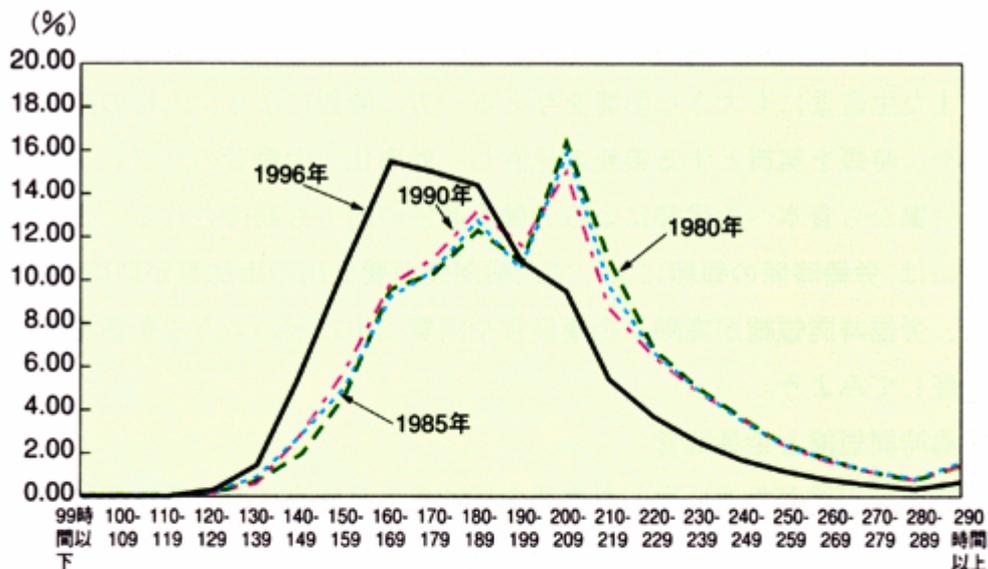
(短時間方向にシフトしている総実労働時間の分布)

以上は、平均ベースでの動きであったが、実際には、長時間労働や短時間労働の者がいる。労働時間の全体像を捉えるため、「賃金構造基本統計調査」の特別集計により、労働時間の分布についてみてみよう。まず、男性労働者の労働時間について、産業計・企業規模計で見ると、総実労働時間の分布は1980年から1990年までは、規模間格差を反映して180時間台と200時間台の2つのピークがある形状がほとんど変わらなかった。それが、1996年は、160時間台がピークとなり、ピークが一つに収斂し、かつ全体的に短時間方向に大きくシフトしている。なお、女性についても同様の動きとなっているが、男性と異なり、200時間以上の割合が大幅に減少している(第2-(3)-19図)。また、規模別にみても、1,000人以上規模以外は、ピークが短時間の方へシフトしている(付属統計表第157表)。製造業の男性労働者について、生産労働者、管理・事務・技術労働者別にみても同様にシフトがみられる(付属統計表第158表)。

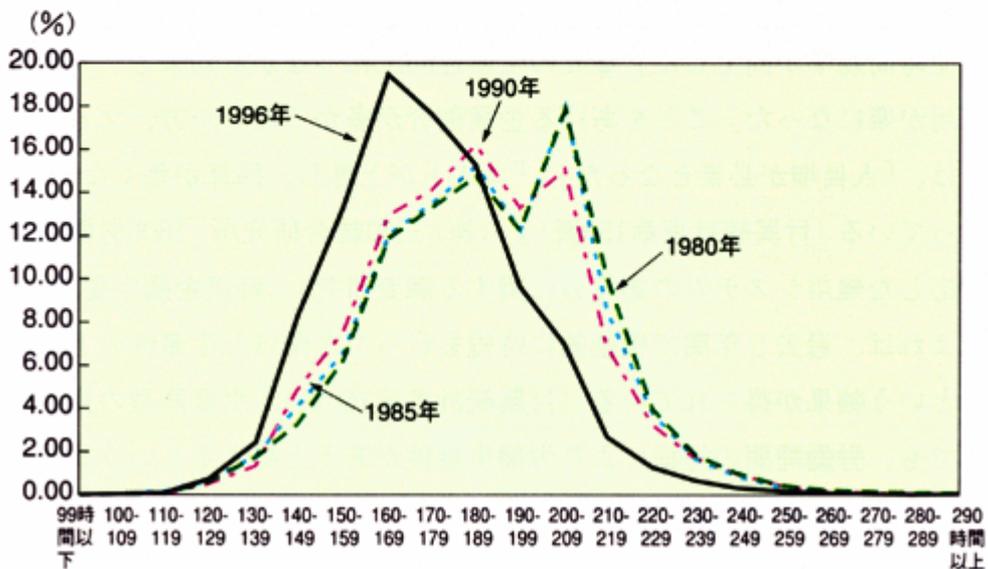
第2-(3)-19図 月間総実労働時間の分布

第2-(3)-19図 月間総実労働時間の分布（調査産業計、企業規模計、一般労働者）

(1) 男



(2) 女



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」を労働省政策調査部にて特別集計

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第3節 労働条件の変化

2) 労働時間

(労働時間短縮の経済効果)

労働時間の短縮は企業経営へも影響を及ぼす。それ自体コストアップ要因であり、また生産量にも大きな影響を与える一方、時短により、人材の確保・定着効果や、時短を契機とする業務の見直し・効率化、労働者のリフレッシュメント、労働から資本への代替による労働生産性の向上も期待される。また、マクロ的には、労働時間の短縮によって余暇関連消費支出の増加等が期待される。

そこで、労働時間短縮が実際に企業経営や消費支出にどのような影響を与えたのか検証してみよう。

1) 労働時間短縮と企業経営

労働時間の短縮が急速に進んだ直後の1993年1月時点における時短についての企業の評価を経済企画庁「企業行動に関するアンケート調査」(1992年度)によりみると、時短の導入により「仕事に対する従業員の問題意識が向上した」、「生活のゆとりが拡大し、モラルが向上した」、「生産体制や業務運営方式を見直して時間効率が向上した」などの生産性向上につながる効果と「人材の募集・採用が楽になった」ことをあげる企業割合が多かった。一方、マイナス面としては、「人員増が必要となった」、「コストが上昇し、採算が悪くなった」が多くなっている(付属統計表第159表)。(株)三和総合研究所「1800労働時間社会に対応した雇用システムのあり方に関する調査研究」(経済企画庁委託、1993年)によれば、過去5年間で積極的に時短を行った企業ほど生産性の上昇が高かったという結果が得られている(付属統計表第160表)。生産関数の推計による試算でも、労働時間の短縮により労働生産性が若干上昇するという結果が得られている(付属統計表第161表)。

2) 労働時間短縮と個人消費

労働時間の短縮に伴い自由時間が増大するが、これは、労働者の生活行動に影響を与え、特に余暇関連の消費支出を促す等により、消費支出の増加に寄与することが考えられる。そこで、労働時間の変動は消費性向に影響を与えると仮定した簡単な消費関数を推計すると、労働時間の係数は有意になっており、労働時間の短縮により消費支出が増大するという結果が得られている(付属統計表第162表)。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

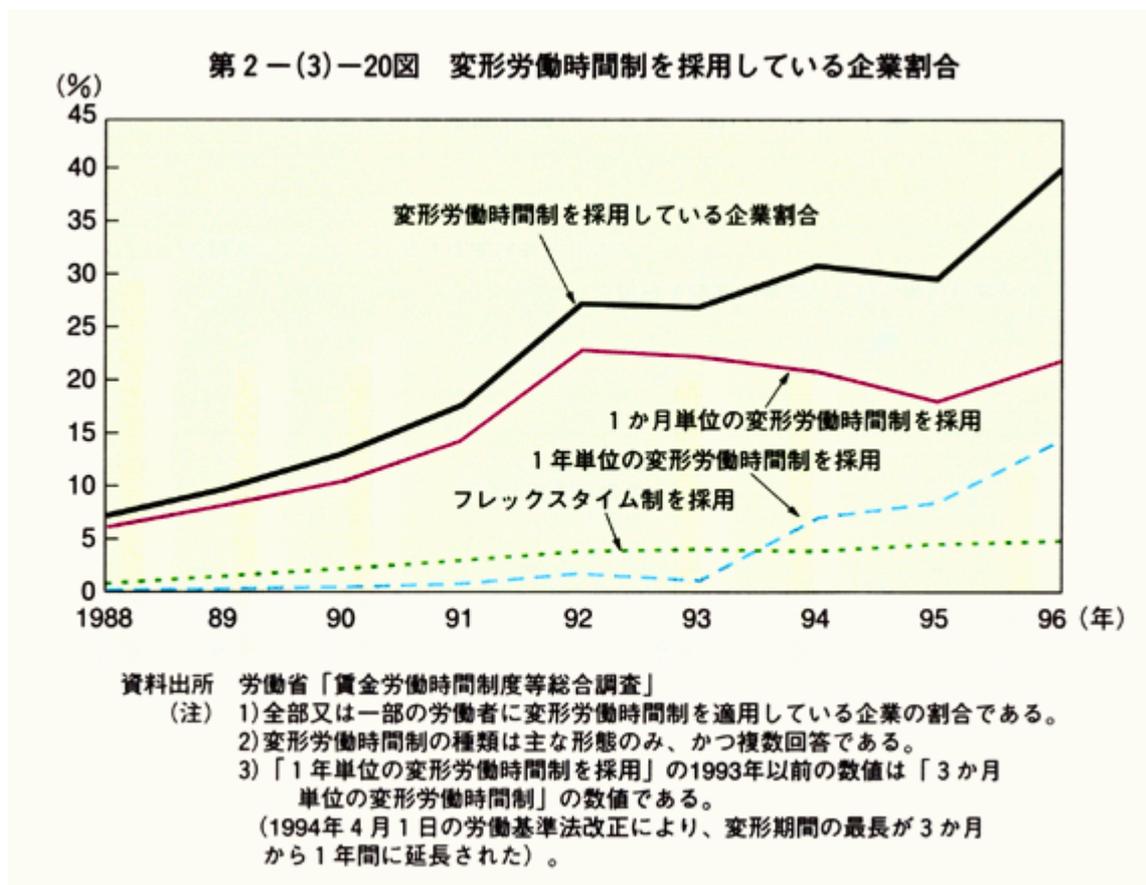
第3節 労働条件の変化

2) 労働時間

(労働時間制度の新しい動き)

1987年の労働基準法の改正以降、労働時間の弾力化やみなし労働時間制の整備等が行われてきた。労働省「賃金労働時間制度等総合調査」によると、変形労働時間制度を導入している企業割合は、1988年の7.0%から1996年は40.5%に大幅に拡大している(適用労働者数割合では、1988年15.3%から1996年44.1%)。変形労働時間制度のうち、1か月単位の変形労働時間制度については、それまでの4週間単位から、1987年の法改正により認められてから導入が進み、1996年は22.4%となっている。長期の変形労働時間制度は1994年の法改正により3ヵ月から1年に延長されて以後、導入が進み、1996年は15.1%となっている。これに対して、フレックスタイム制は1996年でも4.8%にとどまっているが(1988年0.8%)、1,000人以上の大企業では、1988年の6.2%から1996年の38.4%となっており、かなり導入が進んでいる(第2-(3)-20図)。こうした変形労働時間制度は、事務・管理部門、販売・営業部門で多く適用されているが、これに加えて、1年単位、1か月単位の変形労働時間制は、生産部門が多く、フレックスタイム制は研究・技術開発部門、情報処理部門が多くなっている(付属統計表第163表)。

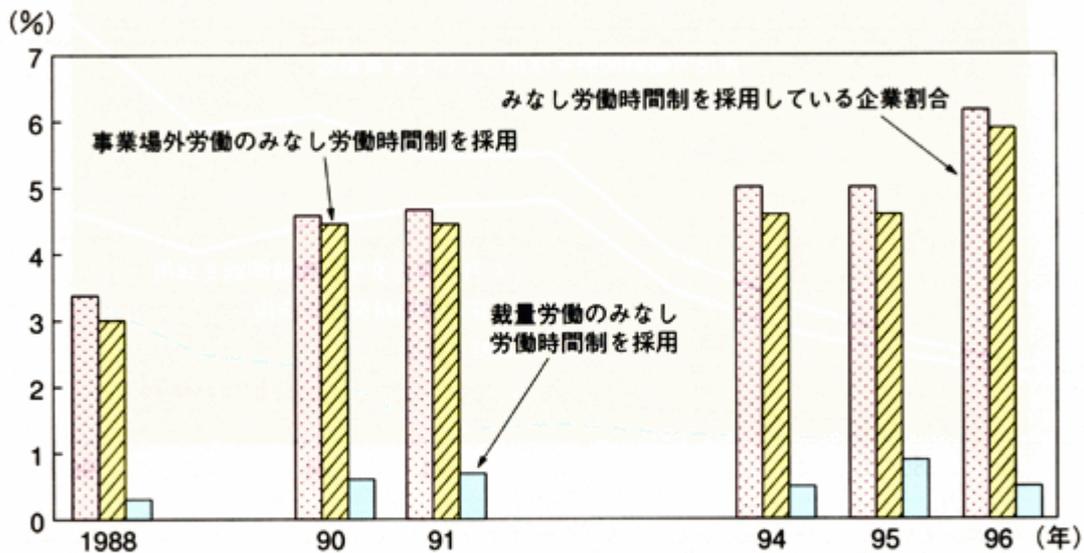
第2-(3)-20図 変形労働時間制を採用している企業割合



また、みなし労働時間制については、採用企業割合が徐々に高まっているが、まだその水準は低く、1996年でも企業割合は6.1%である。このうち、事業場外労働のみなし労働時間制が徐々に増加して、1996年で5.8%であり、裁量労働のみなし労働時間制は0.5%とあまり増加していない(第2-(3)-21図)。ただし、1,000人以上規模は、1996年にはみなし労働時間制が15.7%(1988年4.4%)、事業場外労働のみなし労働時間制13.2%(1988年4.3%)、裁量労働のみなし労働時間制は1988年の0.5%から5.3%と規模計と比べかなり導入が進んでいる。事業場外のみなし労働時間制は、主に販売・営業部門で、また、裁量労働制のみなし労働時間制は、研究開発や情報処理システム部門で適用が多くなっている(付属統計表第164表)。

第2-(3)-21図 みなし労働時間制採用企業割合

第2-(3)-21図 みなし労働時間制採用企業割合



資料出所 労働省「賃金労働時間制度等総合調査」
 (注) 1)種類別の数値は複数回答である。
 2)1989年、92年、93年は調査を行っていない。

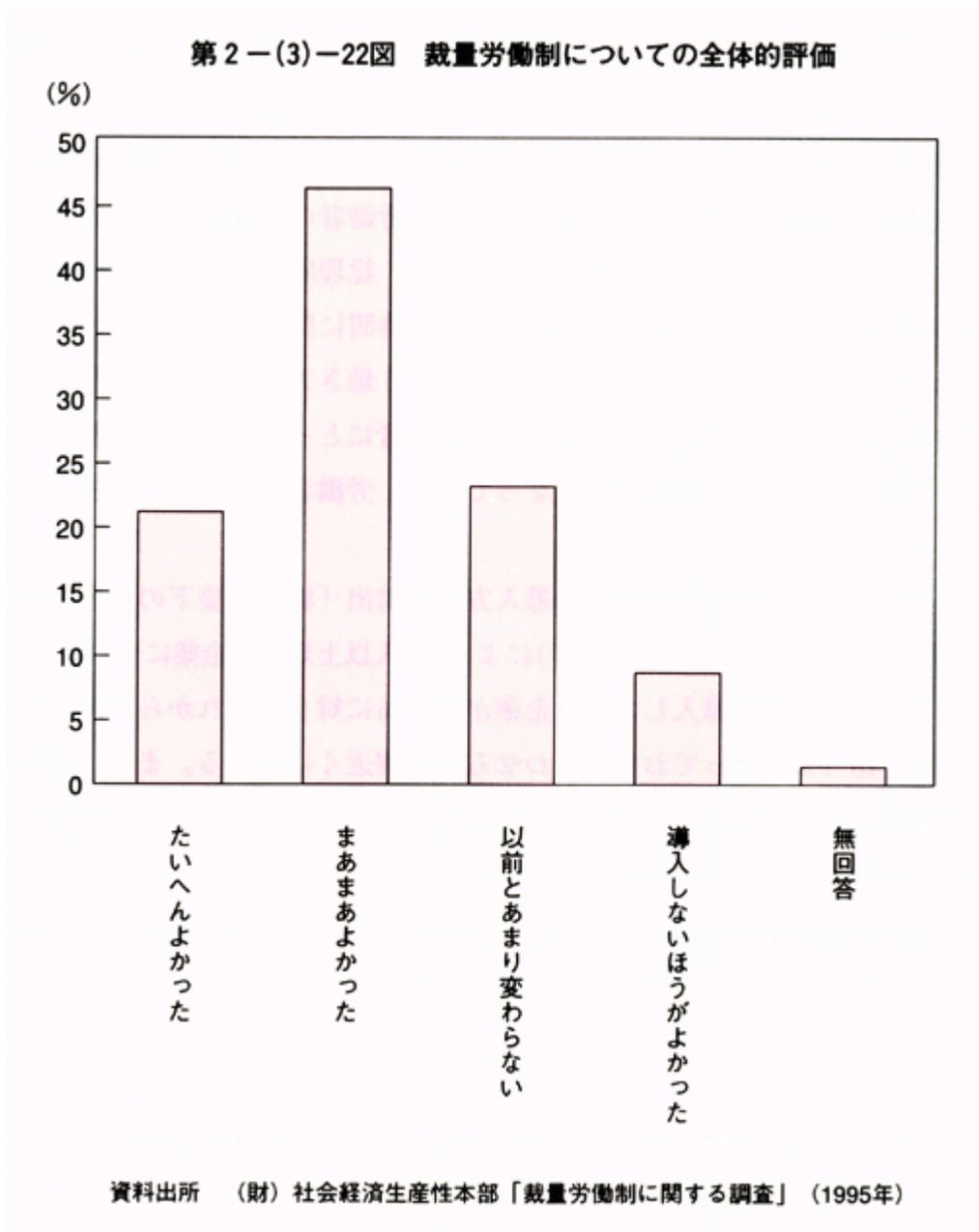
フレックスタイム制や裁量労働制は、現在のところ大企業の一部の部門への導入にとどまっているが、労働者の自律性に委ねる部分が大きく、自由度の高い労働時間管理であり、今後は、経済の情報化、サービス化が進展する中で、創造的な能力発揮、専門的な知識をいかす、労働者の自律性を高める業務形態として、ニーズが増大することが予想される。総理府「今後の新しい働き方に関する世論調査」(1995年)によると、「労働時間に関係なく仕事でどのような成果が得られたかによって賃金が決まるという働き方」が労働者にとってよい(「企業、労働者の両者にとってよい」、「労働者にとってはよい」の割合の合計)とする割合は61.1%(有職者)となっており、労働者にとっても望ましい働き方となっている。

そこで、これらの制度の企業の導入方針を前出「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100人以上規模の企業についてみると、フレックスタイムを導入している企業が19.1%に対し、これから導入する予定の企業が18.1%となっており、合わせると4割近くに達する。また、裁量労働制度を導入している企業は3.9%と少ないものの、これから導入する予定の企業は20.5%とかなり高まっている。

また、裁量労働制について、(財)社会経済生産性本部「裁量労働制に関する調査」(1995年)により、裁量労働制適用労働者の評価をみると、肯定的な評価が67.0%(「たいへんよかった」、「まあよかった」の合計)となっており、否定的な評価の8.7%(「導入しなかった方がよかった」)を大幅に上回っている(第2-(3)-22図)。また、裁量労働制の効果としては、「仕事の評価における成果志向が強まる」、「通勤難が緩和・解消される」、「精神的なゆとりができる」、「自主性の尊重で仕事の質が高まる」等の回答が、一方、デメリットとしては、「導入前よりも実際の労働時間は長くなる」、「精神的なプレッ

シャーが大きくなる」、「公平で納得性のある評価ができていない」等の回答があった(附属統計表第165表)。

第2-(3)-22図 裁量労働制についての全体的評価



第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第3節 労働条件の変化

3) 福利厚生

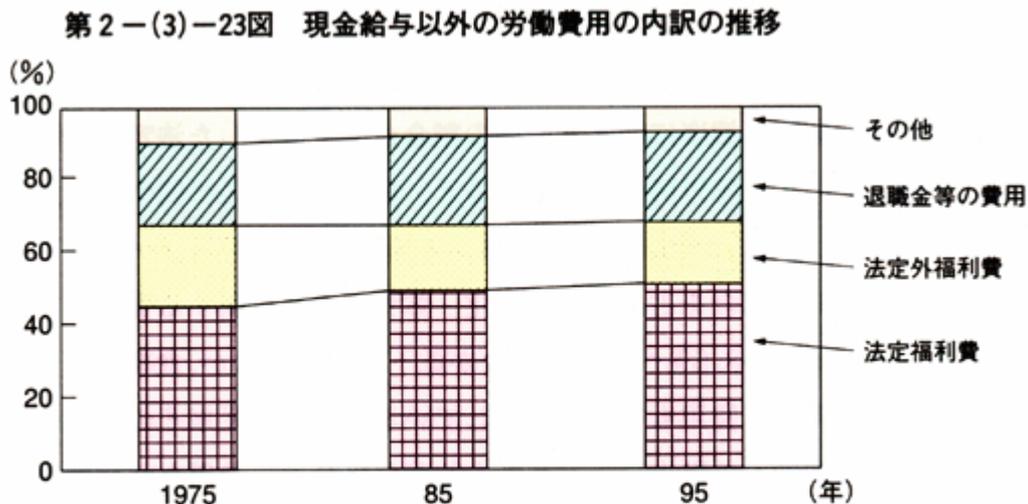
(法定福利費が著しく増加)

まず福利厚生の動向を、労働費用の面からとらえてみよう。

前出「賃金労働時間制度等総合調査」(1995年)により、1人平均1か月当たりの労働費用の内訳をみると、現金給与以外の労働費用が17.1%を占めているが、そのうち、法定福利費が最も多く8.9%、法定外福利費は2.8%、退職金等の費用は4.3%となっている。

1975年からの推移をみると、法定福利費は、3.5倍と大きく伸びており、現金給与以外の労働費用に占める割合は44.9%から52.0%へ高まっている。一方、法定外福利費は、法定福利費の増大に圧迫されていることや企業内福利厚生を適用されることが少ないパートタイム労働者が増加していること等を背景として、現金給与の伸びとほぼ同じ2.3倍の伸びにとどまった結果、現金給与以外の労働費用に占める割合は、1975年の22.2%から1995年の16.6%へとやや低下している。また退職金等の費用は、高齢化の進展等を背景に3.3倍と大きな伸びとなり、現金給与以外の労働費用に占める割合は1975年の22.9%から1995年の25.0%へと高まっている(第2-(3)-23図)。

第2-(3)-23図 現金給与以外の労働費用の内訳の推移



資料出所 労働省「賃金労働時間制度等総合調査」

(注) その他には、「現物給与の費用」、「教育訓練費」、「募集費」、「その他の労働費用」が含まれる。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第3節 労働条件の変化

3) 福利厚生

(社会保険料の比率が増大)

法定福利費の推移をみると、労働保険料は、労働費用全体に占める割合がわずかなから低下している(1975年1.4%、1995年1.3%)。これに対し、社会保険料は、高齢化に伴う社会保険料率の改定等の影響で、健康保険料、厚生年金保険料のいずれも、労働費用全体に対する比率が高まっている。特に厚生年金保険料は、1975年から1995年の20年間で5.2倍と大きな伸びを示し、労働費用全体に対する割合は1975年の2.2%から1995年の4.7%へと大きく高まっている。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第3節 労働条件の変化

3) 福利厚生

(住居や文化・体育・娯楽に関する費用の割合がやや低下した法定外福利費)

法定外福利費の1975年以降の推移をみると、最も多い住居に関する費用の法定外福利費に占める割合が1975年の49.6%から1995年の46.3%にやや低下している。また比較的高い割合を占めていた文化・体育・娯楽に関する費用も1975年の12.8%から1995年の8.6%へとその割合が低下しているほか、食事に関する費用や医療保健に関する費用も割合が低下している。一方、従来その割合が小さかった私的保険制度への拠出金や財産形成貯蓄奨励金等の費用など従業員の自立的な財産形成を援助する費用項目の割合がやや高まっている(付属統計表第166表)。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第3節 労働条件の変化

3) 福利厚生

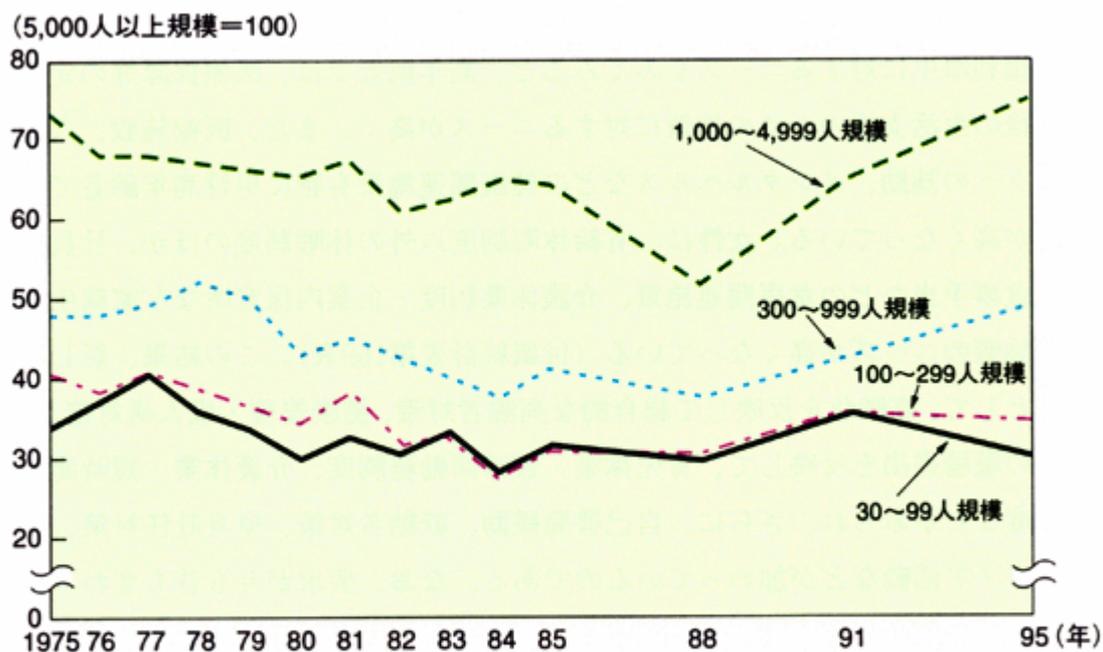
(賃金より大きい法定外福利費の規模間格差)

法定外福利費や退職金等の費用の規模間格差をみると、1995年の時点で、5,000人以上規模を100とすると30～99人規模では、現金給与総額が64.4であるのに対し、法定外福利費は29.3、退職金等の費用は31.4と現金給与の格差より大きくなっている。また、法定福利費については、社会保険料が現金給与の一定割合で決められる部分が大きいいためおおむね現金給与の格差を反映した格差となっている。

規模間格差の長期的な推移をみると、法定福利費は、先に第1項で述べた賃金の規模間格差の動向におおむね見合った動きとなっている。法定外福利費については、1970年代後半から1980年代半ばまでは、法定福利費の増大の下で、支払余力が比較的小さい中小企業では法定外福利費の伸びが相対的に小さくなっており、規模間格差が拡大傾向にあった。しかし、バブル期には、人手不足感が強まり、人材を確保するため、1980年代後半以降300～999人規模の中堅企業を始め中小企業においても、住居に関する費用や私的保険制度への拠出金、文化・体育・娯楽に関する費用等が大きく増加し、法定外福利費の規模間格差は縮小した。バブル崩壊後は、大企業と中堅企業との格差は引き続き縮小したが、中小企業との格差はやや拡大した(第2-(3)-24図、付属統計表第167表)。

第2-(3)-24図 法定外福利費の規模間格差の推移

第2-(3)-24図 法定外福利費の規模間格差の推移



資料出所 労働省「賃金労働時間制度等総合調査」

(注) 1)1986年、1987年、1989年、1990年、1992年、1993年、1994年は、調査が行われていない。

2)5,000人以上規模企業の医療保健に関する費用が不規則な動きを示しているため、医療保健に関する費用を除いた費用を用いている。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第3節 労働条件の変化

3) 福利厚生

(福利厚生に対するニーズの多様化)

従業員の福利厚生に対するニーズの変化をみるため、(株)労務研究所「福利厚生要求と妥結状況に関する労働組合調査」により、従業員のニーズの集約されたものとしての労働組合の福利厚生に対する要求内容の変化をみると、1997年の要求項目が46項目あるなかで1975年と共通の項目が25項目しか残っていない。すなわちこの約20年間にわたって継続的に求められてきた要求項目は、全体項目の半数強しかない。一方、新しく要求項目として追加されてきたものが21項目あり、福利厚生に対するニーズは大きく変化してきている。また、要求件数自体は630件から454件へと減少しているにもかかわらず、要求項目が14項目純増となっており、福利厚生に対するニーズが多様化してきている(付属統計表第168表)。

ニーズの多様化の背景には、生活水準の向上による価値観の多様化のほか、高齢化や女性の職場進出により従業員構成が変化してきていることも指摘できる。福利厚生に対するニーズは年代や性により異なっているが、高齢者や女性の福利厚生に対するニーズをみてみると、高齢者では、医療保障等の定年退職後の生活支援のための施策に対するニーズが高く、また、医療施設、人間ドックへの補助、メンタルヘルスなどの健康関連施策も特に男性高齢者でニーズが高くなっている。女性は、有給休暇制度以外の休暇制度のほか、社員食堂や食事手当などの食事関連施策、介護休業制度・企業内保育所など家庭生活支援施策のニーズが高くなっている(付属統計表第169表)。この結果、新しい要求として、高齢化を反映して総合的な高齢者対策、健康管理・成人病対策が、女性の職場進出を反映して、育児休業・短時間勤務制度、介護休業・短時間勤務制度などがみられ、さらに、自己啓発援助、転勤者対策、単身赴任対策、ボランティア活動などが加わっているのである。なお、要求が今も昔も変わらずみられるものとしては労働時間・休日、休暇関係、法定外の労災補償や通勤災害給付、退職金・企業年金などがある(前掲付属統計表第168表)。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第3節 労働条件の変化

3) 福利厚生

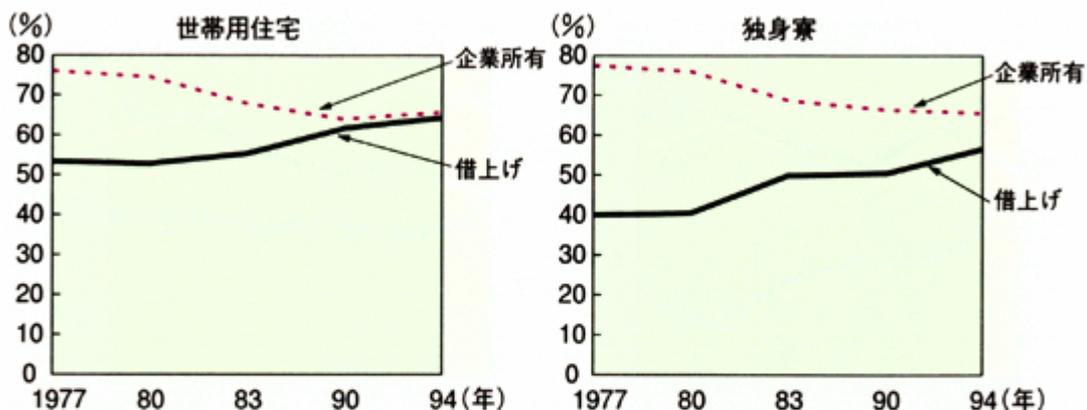
(多様化への対応)

福利厚生は、従業員の福利厚生に対するニーズの多様化や企業の人事管理の個別化等を背景として、一体感醸成のための画一的な施策の提供から個々のニーズに応じた多様な個別の施策の提供へと変化するとともに、多様化によるスケールメリットの減少と法定福利費の増大に対応するため制度の効率化が図られてきている。

まず、企業の法定外福利費に占める割合が約半分と最も高い住宅に対する福利厚生施策の動向を労働省「労働者福祉施設・制度等調査」によりみてみると、社宅を設置している企業の割合は長期的に低下してきており、1977年には62.3%であったのが1994年には37.3%となっている。また社宅の設置形態も、企業が所有する形態から借上げ形態へ比重を移してきており、世帯用住宅がある企業について、企業所有、借上げの設置割合をみると1977年にはそれぞれ76.2%、53.5%であったのが、1994年には65.4%、64.4%となっている。独身寮についても、企業所有、借上げが、1977年にはそれぞれ79.2%、39.8%であったのが、1994年には66.7%、56.6%となっている(第2-(3)-25図)。このように固定費等の費用負担が大きく、かつ住む場所・建物が画一的で、日常生活においても企業における人間関係が延長されやすい社宅を設置する企業の割合が低下してきており、さらにその性格がより強く表れる企業所有による形態から借上げの形態へと比重が移行している。

第2-(3)-25図 社宅の設置形態別設置率の推移

第2-(3)-25図 社宅の設置形態別設置率の推移



資料出所 労働省「労働者福祉施設・制度等調査」

- (注) 1) 企業所有、借上げの割合は、世帯用住宅、独身寮をそれぞれ設置している企業数を100とした割合である。
2) 複数回答である。

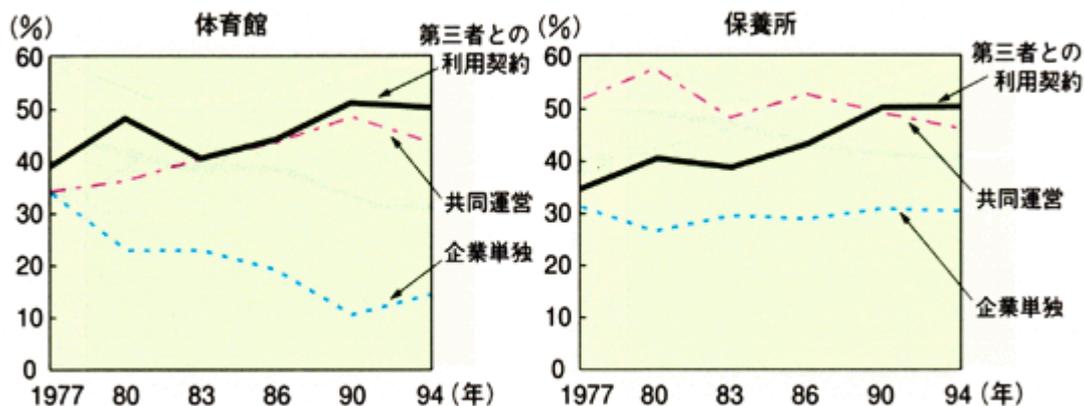
また、従業員の福利厚生ニーズの多様化に対応し、かつ費用節減にも役立つことから、福利厚生のアウトソーシングの動きもみられる。前出「産業労働事情調査」(1997年)によると、「福利厚生」業務を他企業等へ委託している企業の割合は7.9%であるが、1,000人以上の企業では40.9%に達している。アウトソーシングの例としては、体育館や保養所の設置運営について、企業単独の運営形態の割合が減少し、第三者との利用契約を結んで企業外の施設を従業員に利用させる運営形態の割合が増加していることがあげられる(第2-(3)-26図)。

こうした効率化の影響もあって、体育館や保養所等の設置率は上昇しているにもかかわらず、文化・体育、娯楽に関する費用の法定外福利費に対する割合は、先にみたように低下している。

ニーズの多様化に対応する観点から、また制度を効率的に利用すれば福利厚生のコストコントロールにも資することから、一部にカフェテリアプランを導入する動きもみられる。カフェテリアプランとは、米国で普及している制度で、企業が従業員に対し多様な福利厚生の給付メニューをポイント化して事前に提示し、従業員が利用権(クレジット)の枠内で、自らのニーズに即した福利厚生を選択できる制度である。(株)ニッセイ基礎研究所「経済社会の構造的な変化に対応した企業内福祉のあり方に関する調査」(労働省委託、1996年)によると、カフェテリアプランは、現在既に導入している企業はごくわずかであるが、1,000人以上の大企業においては、「予定・検討している」企業が3割近くみられる。

第2-(3)-26図 体育館、保養所の運営形態別企業数の割合

第2-(3)-26図 体育館、保養所の運営形態別企業数の割合



資料出所 労働省「労働者福祉施設・制度等調査」
 (注) 1)体育館、保養所を設置している企業に対する割合である。
 2)複数回答である。

さらに、最近福利厚生制度や退職金制度を廃止し、その原資を賃金・賞与に充てたり、それを従業員が選択できる制度を導入する大企業の例も現れ、注目されている。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第3節 労働条件の変化

4) 職場環境

(死傷者数は減少傾向、死亡者数は近年横ばい)

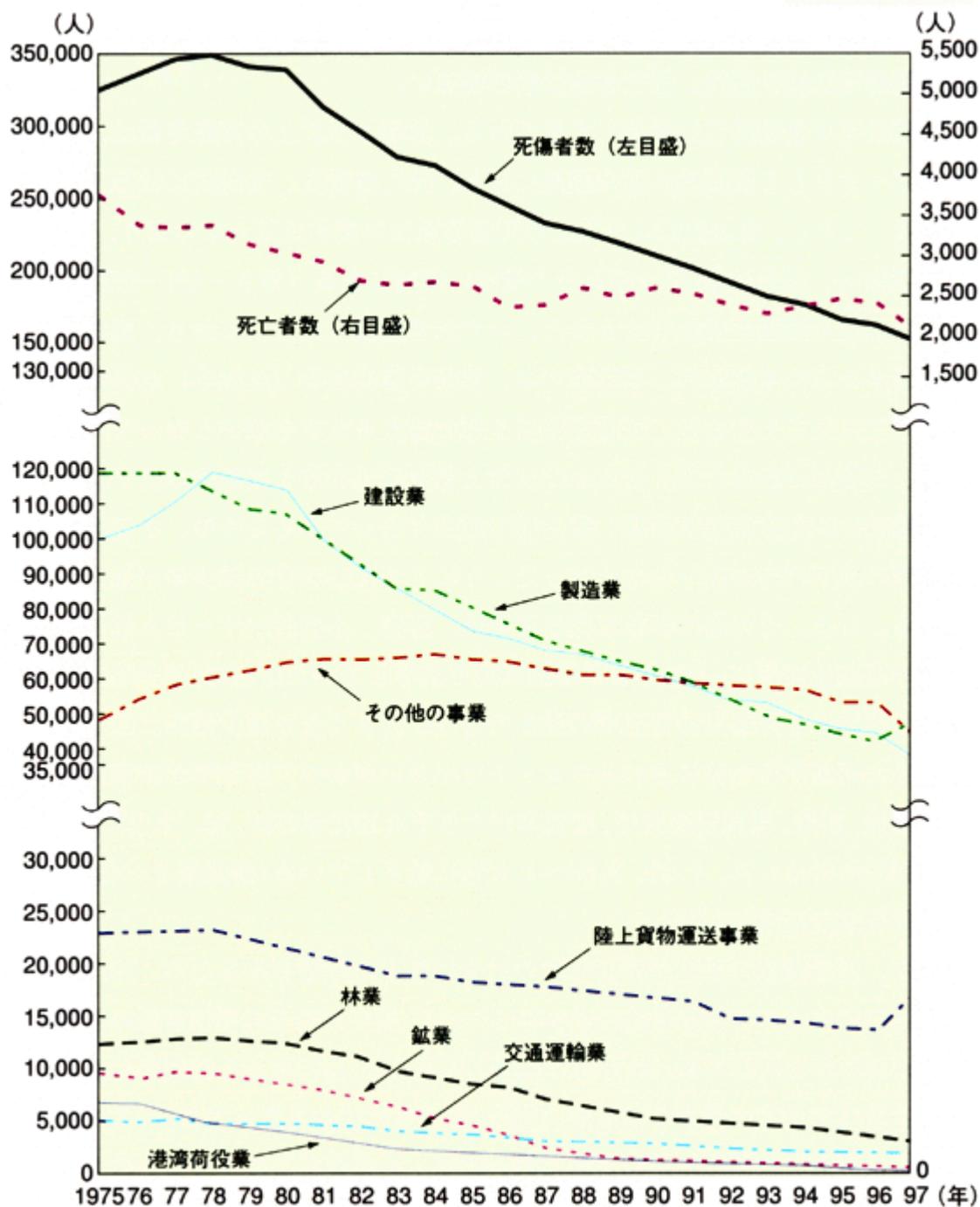
労働災害は長期的には減少してきている。休業4日以上之死傷者数は、1961年をピークとして長期的に減少傾向にあり、死亡者数も、長期的には低下傾向にある。しかし、なお休業4日以上之死傷者数は年間約16万人にのぼり、また、死亡者数は、近年は年間2,000人台で横ばい傾向にある(第2-(3)-27図)。

死傷者数の推移を産業別にみると、いずれの産業も減少しており、両方で全体の過半を占める製造業、建設業では、死傷災害発生率(度数率)が長期的に低下してきたことにより、死傷者数は5割を超える大きな減少となっている。また、死傷者数全体の約1割を占める陸上貨物運送事業も度数率の低下に伴って長期的には減少傾向で推移し約3割の減少となっているものの、ここ数年は度数率の低下傾向がみられなくなったことにより死傷者数の減少率が低くなっている。なお、その他の事業の死傷者数は、卸売・小売業やサービス業の雇用者数の増加を背景に、1984年まで増加傾向で推移していたが、1985年以降は雇用者数の増加より死傷災害発生率の減少の寄与が大きくなり減少傾向に転じている。また死傷者数全体に占めるウェイトは小さいがかつて度数率が非常に高かった鉱業、林業、港湾運送業は、度数率がそれぞれ1975年の29.93、19.97、24.58から1997年には1.74、7.61、3.50へと大幅に低下している(前掲第2-(3)-27図、付属統計表第170表)。

また、産業構造の変化が死傷者数の減少に与えた影響をみるため、1977年から1996年にかけての死傷者数の減少率について、仮に1996年の雇用者数の産業構成比が1977年と同じであった場合を試算してみると、1977年から1996年にかけて死傷者数は40.0%の減少となるが、実際は52.8%の減少となっており、この減少率の差は労働災害発生率が相対的に低い卸売・小売業などのウェイトの上昇という産業構造の変化の影響によるものと考えられる(付属統計表第171表)。

第2-(3)-27図 死亡者数と産業別死傷者数の推移

第2-(3)-27図 死亡者数と産業別死傷者数の推移



資料出所 労働省労働基準局調べ
 (注) 死傷者数は、休業4日以上のものである。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第3節 労働条件の変化

4) 職場環境

(大企業の死傷者数が横ばい傾向)

死傷者数の動向を事業場規模別にみると、中小規模事業場で大半の死傷災害が発生しており、中小規模事業場における死傷者数の死傷者数全体に占める割合は、1975年以降、100人未満規模の事業場で約8割、300人未満規模事業場で約9割で変わらず推移している。これは、労働災害の発生率が、事業場の規模が小さくなるにつれて高くなっているためであり、1996年において、100～299人規模、30～49人規模の事業場の度数率を1,000人以上規模の事業場と比較すると、それぞれ5倍、8倍となっている。

度数率の長期的な推移を規模別にみると、1990年までは各規模で低下したが、特に大規模事業場での改善が著しく、1975年から1990年にかけて300人未満規模での2分の1の水準への低下に対し、1,000人以上規模では5分の1に低下した。しかし、1990年代に入ってから、300人以上規模の事業場では度数率の低下が止まり横ばい傾向で推移している一方、300人未満規模の事業場では1993年以降低下度合いが緩やかになっているもののおおむね低下傾向で推移している(附属統計表第172表)。このため、死傷者数も、1990年以降、300人未満規模の事業場では減少傾向で推移する一方、300人以上規模の事業場ではほぼ横ばい状態で推移している(附属統計表第173表)。

大規模事業場が1990年代に入って度数率が下げ止まっている背景について、日本経営者団体連盟「福利厚生費調査」により1人1か月当たりの安全衛生費の動きをみると、500人以上規模の企業で1990年代に入ってから安全衛生にかかる費用の伸びが緩やかになっている(附属統計表第174表)。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第3節 労働条件の変化

4) 職場環境

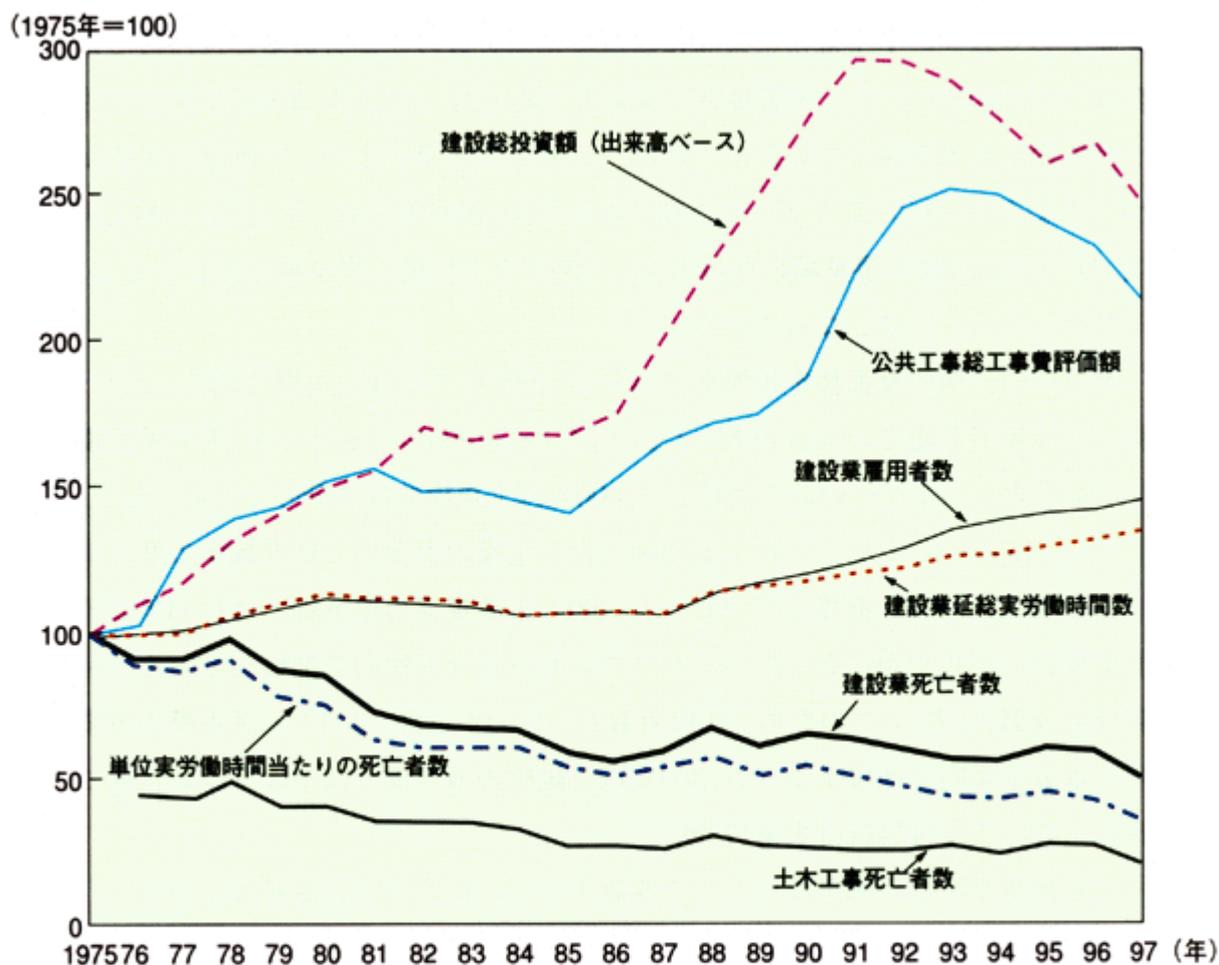
(死亡者数が減少しない背景)

死亡者数の動向等を産業別にみると、近年の横ばい傾向の背景には、次のような要因が強く影響していると考えられる。

1) 建設業は、全死亡災害の4割を占めているが、雇用者数が建設需要の増加を背景として近年増加傾向にあり、死亡災害発生率(単位実労働時間当たりの死亡者数)も低下度合いが緩やかになっているため、死亡者数が近年横ばい傾向にある(第2-(3)-28図)。特に、1986年以降、公共工事の需要が増加している土木工事で死亡者数がおおむね横ばい傾向、住宅建設需要が増加している木造家屋建築工事で死亡者数が増加傾向にあることの影響が大きい(前掲第2-(3)-28図、第2-(3)-29図)。また、労働災害発生率の高い60歳以上の労働者の占める割合が、1985年の6.9%から1995年には12.5%になるなど、高齢化が進んだことも影響している(附属統計表第175表、第176表)。

第2-(3)-28図 建設業の死亡者数と建設需要等

第2-(3)-28図 建設業の死亡者数と建設需要等



資料出所 労働省労働基準局調べ、労働省「毎月勤労統計調査」、総務庁統計局「労働力調査」、建設省「建設総合統計」「公共工事着工統計調査」

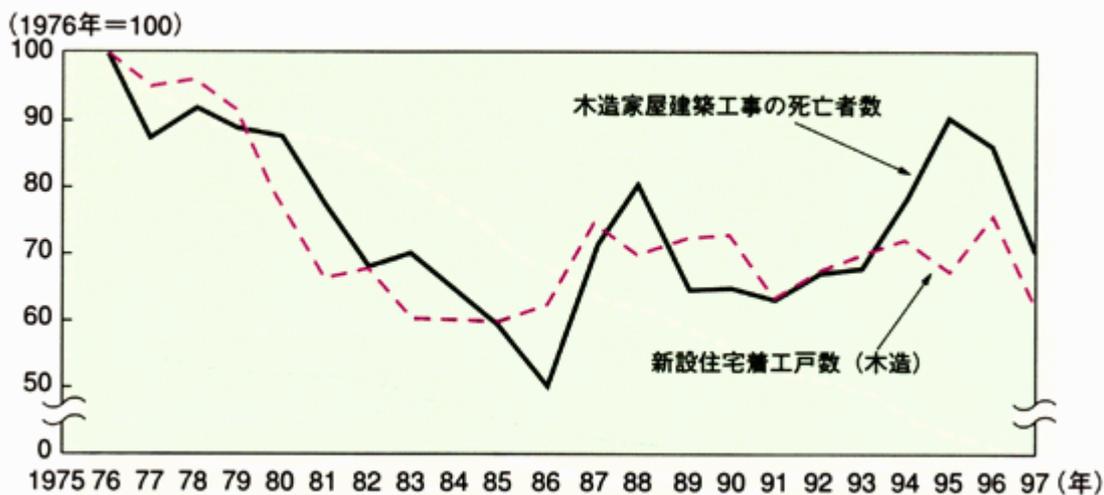
(注) 1) 土木工事死亡者数を除き、各項目の数値は、それぞれの1975年の数値を100とした指数である。
土木工事死亡者数は、1975年の建設業死亡者数を100としたときの指数である。

2) 建設業延総実労働時間数=毎月勤労統計調査の建設業延総実労働時間指数(事業所規模30人以上)×労働力調査の建設業雇用者数

3) 建設業単位実労働時間当たりの死亡者数=建設業の死亡者数/建設業延総実労働時間数

第2-(3)-29図 木造家屋建築工事の死亡者数と住宅建設需要

第2-(3)-29図 木造家屋建築工事の死亡者数と住宅建設需要



資料出所 労働省労働基準局調べ、建設省「建築着工統計調査」

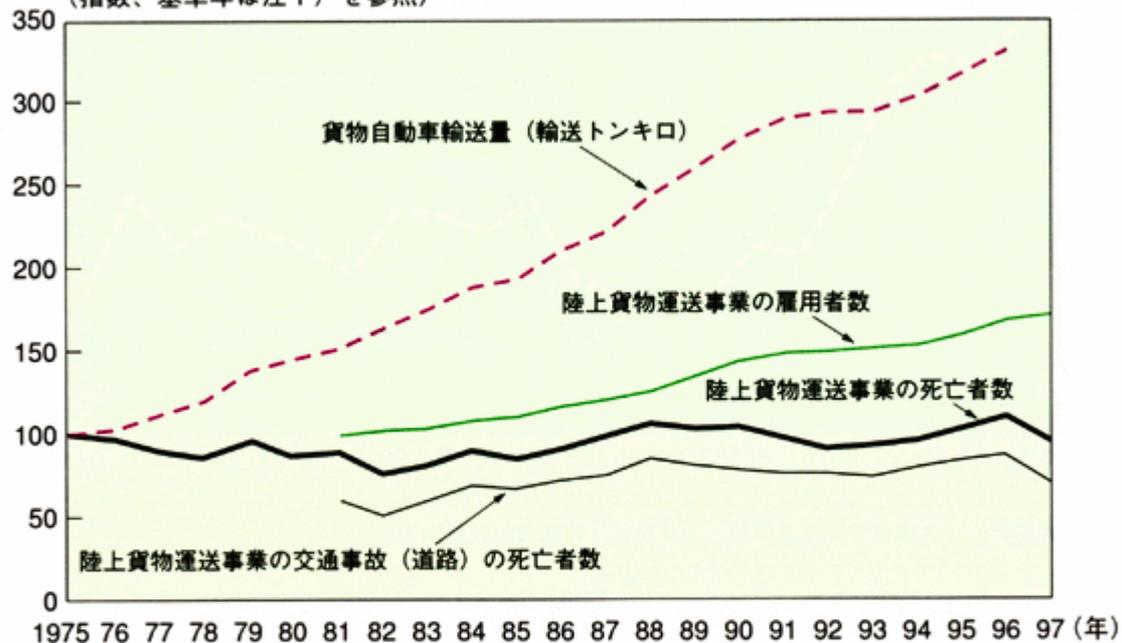
2) 製造業は全死亡災害の2割弱を占めるが、製造業全体として近年死亡者数が微減にとどまっており、業種別にみても消費関連業種の死亡者数は減少しているものの、素材関連業種、機械関連業種が近年死亡者数が横ばいとなっている(附属統計表第177表)。また死亡災害の型別には、3割強と最も多い機械設備等によるはさまれ・巻き込まれが1980年代から既に横ばいとなっていることに加え、1980年代後半以降は2番目に多い墜落・転落、3番目に多い交通事故(道路)も横ばい傾向で推移している。

3) 陸上貨物運送事業は全死亡災害の1割5分を占めているが、貨物輸送量の増加を背景に、雇用者数が増加していることに加えて、交通事故(道路)が増加傾向にあることから、死亡者数が増減を繰り返しながらも総じて緩やかな増加傾向で推移している(第2-(3)-30図、附属統計表第178表)。

第2-(3)-30図 陸上貨物運送事業の死亡者数と貨物輸送量等

第2-(3)-30図 陸上貨物運送事業の死亡者数と貨物輸送量等

(指数、基準年は注1)を参照)



- 資料出所 労働省労働基準局調べ、労働省「毎月勤労統計調査」、運輸省「自動車輸送統計年報」
- (注) 1) 貨物自動車輸送量、死亡者数は、1975年を100とし、雇用者数は1981年を100とした。
交通事故(道路)の死亡者数は、1975年の陸上貨物運送事業死亡者数を100としたときの指数である。
- 2) 貨物自動車輸送量は、営業用の輸送トンキロ数。
- 3) 雇用者数は、毎月勤労統計調査の道路貨物運送業の常用雇用指数(事業所規模30人以上)。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

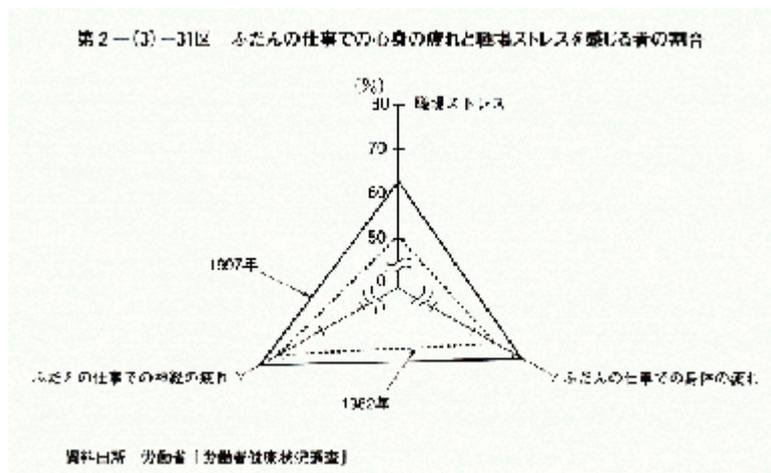
第3節 労働条件の変化

4) 職場環境

(心身の疲れや職場ストレスの高まり)

次に、労働者の職場での心身の健康状態の現状と問題点を概観する。労働者の健康状態は、1997年において76.8%と約4分の3の者が自分は健康であるとしており、この割合は1982年と比べてあまり変化はない。一方、普段の仕事で身体の疲れ、神経の疲れを感じる者の割合は、1997年においてそれぞれ72.0%、74.5%であり、1982年の64.6%、70.7%から増加している(第2-(3)-31図)。さらに、近年高齢化の進展等に伴い、高血圧、糖尿病等を中心に持病のある者の割合が増加しており、1982年には20.4%であったのが、1997年には31.5%となっている。労働省「定期健康診断結果調」によれば定期健康診断の有所見率も長期的に上昇傾向にあり、1996年には約4割に及んでいる。

第2-(3)-31図 ふだんの仕事での心身の疲れと職場ストレスを感じる者の割合



また心の面では、仕事や職業生活で「強い不安、悩み、ストレス」(「職場ストレス」という。以下同じ)を感じる者の割合が高まっており、1982年の50.6%から1997年には62.8%に上昇している(前掲第2-(3)-31図)。普段の仕事で身体・神経の疲れを感じる者は感じない者に比べて、職場ストレスを感じる者の割合が高くなっている。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第3節 労働条件の変化

4) 職場環境

(職場ストレスの動向)

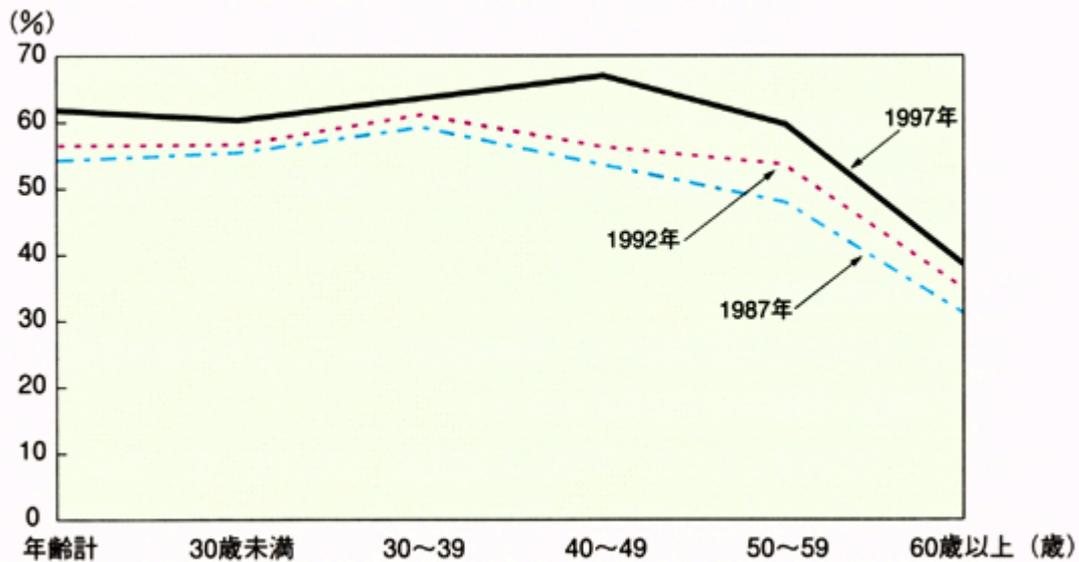
ここでは、増加の大きな職場ストレスの背景について、その内容や職場環境との関連、年齢・職種別の特徴をみてみよう。職場ストレスの内容としては、職場の人間関係、仕事の質・量、仕事への適性などの日常の職場生活に直接関わる問題が最も多く、次いで昇進、昇給などの労働条件の問題、定年後の仕事、老後、雇用の安定性などの将来的な雇用確保の問題の順で多くあげられている(付属統計表第179表)。

年齢別にみると、職場ストレスを感じる者の割合は、40～49歳層、50～59歳層で大きく増加し、この結果、ピークが30～39歳層から40～49歳層へ移っている(第2-(3)-32図)。職場ストレスの内容をみると、どの年齢層も職場の人間関係をあげる者の割合が最も多いが、30～39歳、40～49歳層では、仕事の質・量の問題をあげる者が二番目に多く、いわゆる中堅層や働き盛りとされる年齢層での仕事の負荷が、職場ストレスの大きな要因となっていることがうかがえる。また、50歳以上の高年齢層では定年後の仕事、老後の問題を、30歳未満の若年層では仕事への適性の問題をあげる者の割合が二番目に多くなっている(第2-(3)-33図)。

職種別にみると、ほとんどすべての職種で職場ストレスを感じる者の割合が増加しているが、専門・技術・研究職、監視・検査業務に従事する生産・技能職などでその割合が特に高くなっている(付属統計表第180表)。職場ストレスの内容をみると、専門・技術・研究職は、仕事の質の問題をあげる者の割合が高く、監視・検査業務に従事する生産・技能職は、仕事の量、職場の人間関係の問題をあげる者の割合が高くなっている。

第2-(3)-32図 年齢別職場ストレスを感じる者の割合の推移

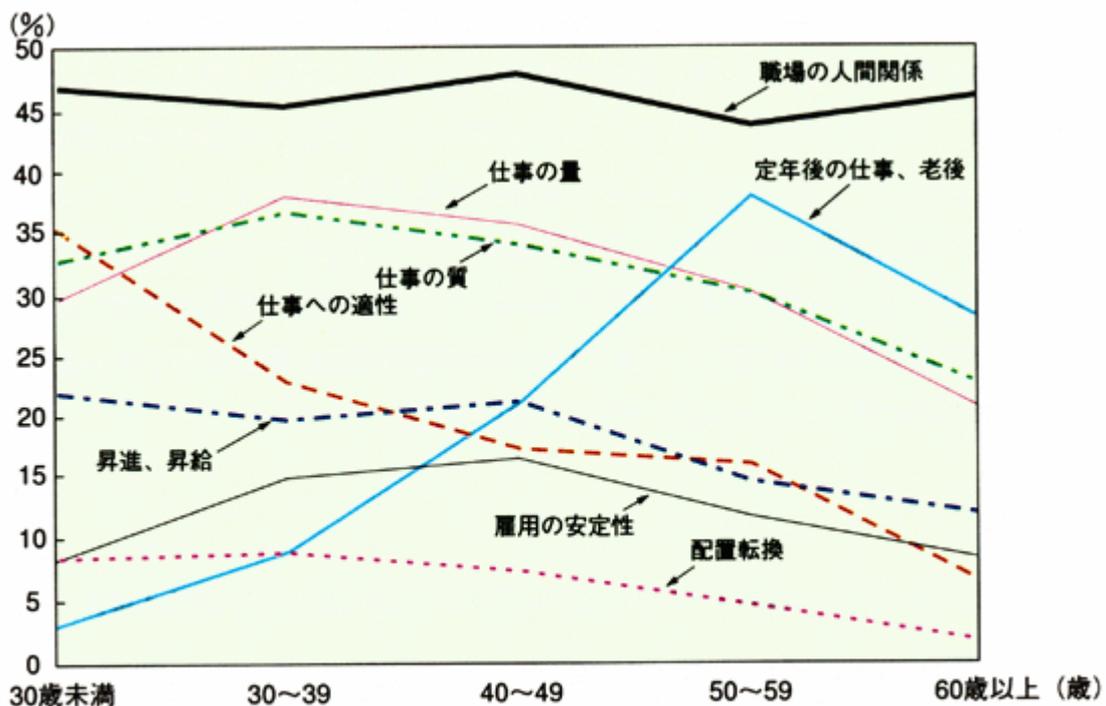
第2-(3)-32図 年齢別職場ストレスを感じる者の割合の推移



資料出所 労働省「労働者健康状況調査」

第2-(3)-33図 年齢別職場ストレスの内容

第2-(3)-33図 年齢別職場ストレスの内容



資料出所 労働省「労働者健康状況調査」(1997年)

- (注) 1) 職場ストレスの内容別の労働者数の割合である。3つまでの複数回答。
 2) 職場ストレスの内容として、「転勤に伴う転居」、「単身赴任」、「職場の喫煙」、「その他」の問題は、割合が小さいため上げていない。

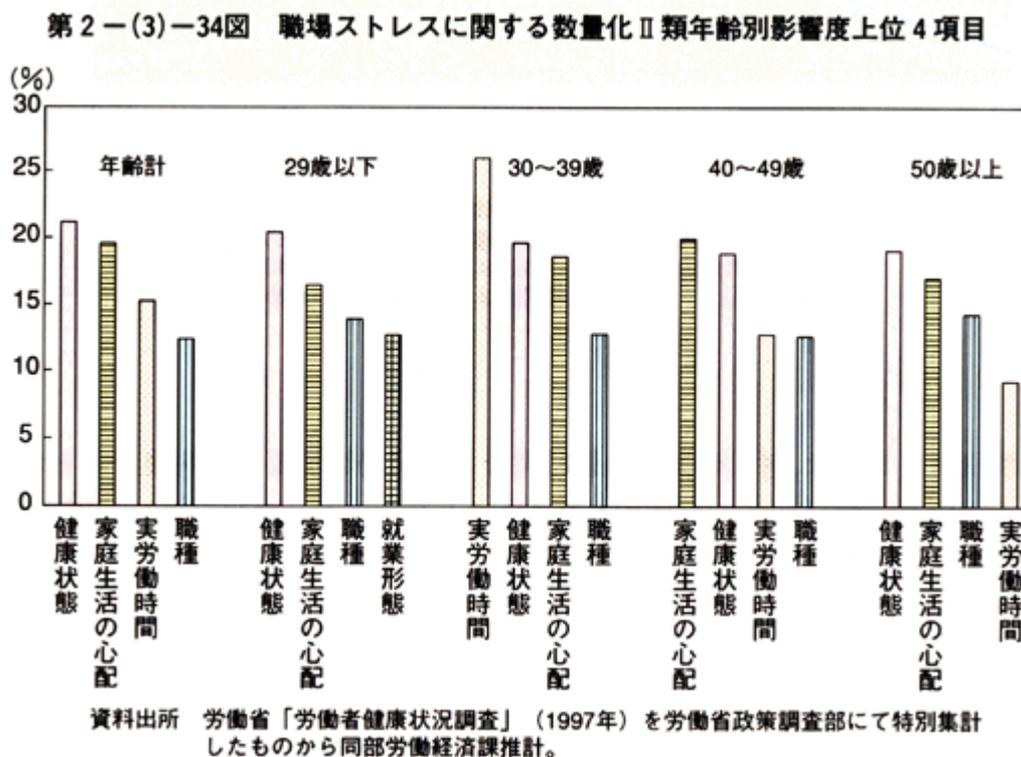
職場ストレスは、労働時間や通勤時間などの職場環境要因と関連がみられる。労働時間との関係では、1日の実労働時間が長いほど、職場ストレスを感じる者の割合が高くなっており、特に9時間以上になると7割を超える者が職場ストレスを感じるようになっている。また、通勤時間が長いほど、職場ストレスを

感じる者の割合が高くなっている(付属統計表第181表)。

職場ストレスには、職場の問題に加え、労働者の個人特性、家庭生活等様々な要因が影響していると考えられる。そこで、労働者の個人属性(性)、職務内容(職種、就業形態、VDT作業の従事時間)、労働条件(1日の実労働時間、週休制、交代制の有無、深夜勤の有無)、個人環境(単身赴任の有無、家庭生活に関する心配の有無、1日の通勤時間、健康状態、睡眠時間)の職場ストレスの有無に対する影響をみるために数量化Ⅱ類分析を行った(付注-6参照)。

各要因間の影響度をみると、年齢計において職場ストレスの有無に最も大きな影響力を持つのは健康状態、次いで家庭生活に関する悩みの有無、1日の実労働時間、職種の順となっており、職種については、監視・検査作業に従事する生産・技能職、営業・セールス職で職場ストレスを感じやすくなっている。年齢別にみると健康状態はいずれの年齢層においても職場ストレスに対する影響度が高い。また、家庭生活に関する悩みの有無も各年齢で影響度が高いが、40～49歳で最も影響度が高い。一方、1日の実労働時間は、働き盛りの30～39歳で最も影響度が高くなっている(第2-(3)-34図)。

第2-(3)-34図 職場ストレスに関する数量化Ⅱ類年齢別影響度上位4項目



第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第3節 労働条件の変化

4) 職場環境

(過労死の問題)

近年「過労死」が大きな社会問題となっている。

脳血管疾患や虚血性心疾患等の発病は、一般的には本人の基礎疾患、加齢、生活習慣等によるものと考えられるが、過重な業務を要因として発症する場合もあり、これらのうち業務に起因することが明かなものは、「過労死」事案として労災認定を行っている。

「過労死」の労災補償上の認定件数は、1991年度から1994年度までの平均で見ると年間おおむね30件であったが、1995年2月及び1996年1月に「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準」が改正されたことにより従来よりも業務の過重性がより積極的に評価されることになったこともあって、1995年度は76件、1996年度78件となっている。

脳血管疾患及び虚血性心疾患等(負傷に起因するものを除く)の認定基準について

労災保険は、業務上の事由による労働者の負傷、疾病、死亡(これらを「業務上災害」といいます。)等に対し必要な保険給付を行う制度です。労災保険制度では、労働基準監督署長が、被災労働者等の労災保険給付の申請に基づき、その請求の原因となった災害が業務上によるものか否かを判断することとしていますが、「認定基準」とはその判断に当たり業務上の災害と認められる要件を示したものです。

脳血管疾患及び虚血性心疾患等については、昭和62年(1987年)10月に認定基準が定められており、そのなかで業務上疾病として取り扱われるものとして、(1)「業務上の負傷に起因するもの」、(2)「業務に起因することの明らかなもの」としています。後者については、1)業務による明らかな過重負荷を発症前に受けたこと、2)過重負荷を受けてから、症状の出現までの時間的経過が医学上妥当なものであること、が要件とされています。

平成7年(1995年)2月には、それまでの医学的知見等を踏まえて、検討が加えられた結果、「業務に起因することの明らかなもの」にかかる認定基準について、改正されました。この主な改正点は次のとおりですが、業務の過重性について、より積極的に評価されることとなっています。

- 1 業務の過重性を客観的に評価するため、同僚等にとっても特に過重であることを要件として、同僚等に一般的な労働者を想定していたが、新たに年齢、経験等を考慮する。
- 2 発症前1週間以内の業務が日常業務を相当程度超える場合には、発症前1週間より前の業務を含めて総合的に評価する。
- 3 質的に著しく異なる業務に従事した場合における業務の過重性の評価については、専門医による評価を特に重視し判断する。
- 4 業務による継続的な心理的負荷によって発症したとして労災保険給付を請求された事案であって、医学的判断が特に困難なものについては、当面、本省において医学的事項について検討する。

さらに平成8年(1996年)1月には、「不整脈による突然死等(不整脈が一義的な原因となって心停止あるいは心不全症状を発症した場合)」が認定基準の対象疾病とされ、「不整脈による突然死等」の原因が医学的に業務による過重負荷と認められる場合が、労災補償の対象とされています。

(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2章 働き方の中長期的変化

第3節 労働条件の変化

4) 職場環境

(規模により異なる健康づくりへの取組み状況)

企業の健康管理施策の実施状況をみると、定期健康診断実施率は1982年には77.5%であったのが、次第に上昇し、1997年において84.8%と大半の事業所で実施されている。しかし、有所見率が高い高年齢者の割合が多い小規模事業所ほど、定期健康診断の実施率が低くなっている。

身体健康づくり対策を実施している事業所は1997年において46.4%と1987年から0.6%ポイントの増加にとどまっている。さらに心の健康対策(メンタルヘルスケア)を実施している事業所の割合は、1987年の30.3%から1997年には26.5%となっている。また心の健康対策は規模間格差が大きく、1997年において1,000人以上規模の大規模事業所では8割を超える事業所で実施されているものの、従業員規模100人未満規模の事業所においては4割未満の実施率となっている(付属統計表第182表)。

以上みてきたように、高齢化の進展の下で、持病のある者、有所見率が増加するとともに、職場ストレスを感じる者の割合も増加しており、心身両面にわたる健康管理が重要となっている。このため、労働者自身が自ら健康維持に留意していくことを徹底するとともに、対策の遅れている小規模企業を中心に一層の健康管理対策への取組が重要である。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第3節 労働条件の変化

4) 職場環境

(やや改善した職場環境の快適さ)

次に、職場環境の快適さの状況について、労働省「労働環境調査」でみてみよう。

職場環境の総合的な快適度に対する労働者の評価は、「快適」とする者は、約3割にとどまるが、比較可能な製造業(30人以上規模)について1996年と1991年を比べるとやや増加している(付属統計表第183表)。職場環境に対する個別の評価では「採光又は照明」、「湿度」、「振動」、「気温」で「適当」又は「気にならない」とする労働者が多く、「換気」、「騒音」、「ほこり」で少なくなっている。また、快適な職場環境づくりのために労働者が今後改善してほしいと考える項目は、「休憩時間の快適化」(31.6%)、「機械等のレイアウトや作業空間の適正化」(28.7%)、「荷物運搬、中腰作業等肉体疲労度の高い作業の軽減」(28.4%)などの順で高くなっている。事業所が快適な職場づくりを進める上で重要課題と考える項目と比較すると、労働者が今後改善してほしいと考える上位三項目は事業所も同様に重視しているが、この他、事業所では労働者に比べ「事業場のイメージの向上」(デザイン性の追求、建替え等)を重視する割合が高く、一方労働者は、事業所に比べ「作業強度、難度等の労働の質・内容的改善」に関する事項を望む割合が高くなっている(付属統計表第184表)。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第3節 労働条件の変化

5) 就業形態の多様化と労働条件

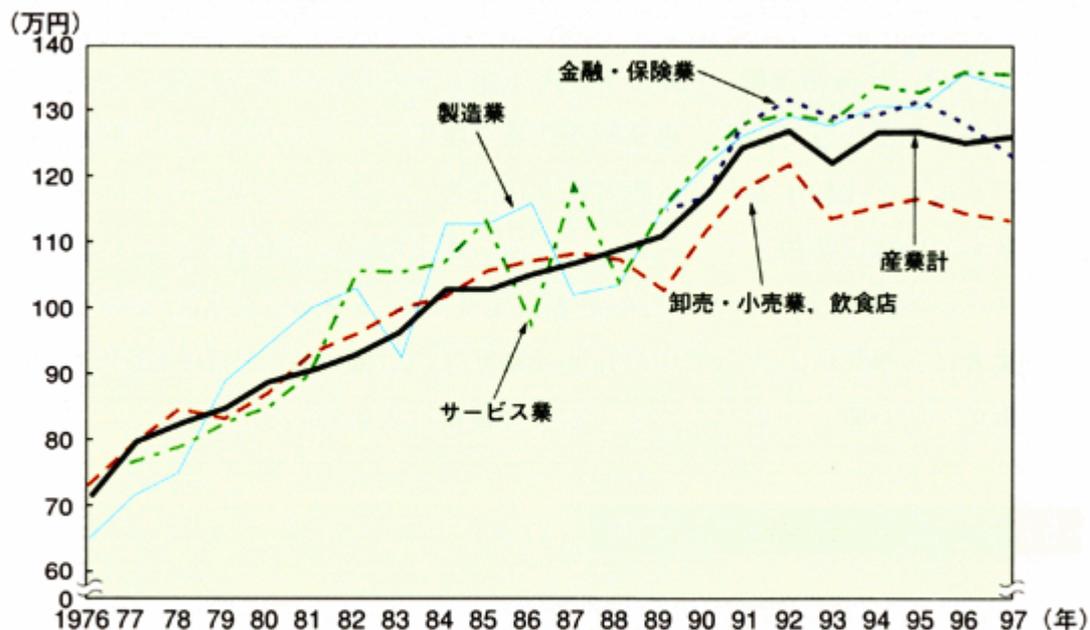
(パートタイム労働者の労働条件)

長期時系列の取れる女性パートタイム労働者について、「賃金構造基本統計調査」により賃金及び労働時間の動向をみると、年間収入は1970年代後半から1980年代末にかけて3%程度の安定した伸びを続けてきたが、1990年代に入ってバブル期の労働力需給引き締まりの影響からやや伸びを高めた後、おおむね横ばいで推移している。これには景気後退及びその後の回復が緩慢だったことから時間当たり所定内給与の伸びが鈍化したことに加え、後にみる所定内労働時間の減少が大きな影響を与えている(第2-(3)-35図)。

一般労働者との時間当たり賃金の格差をみると、所定内給与の格差は長期的に拡大傾向にある。賞与等を含めた年間収入でみると、その格差はさらに拡大し、1977年に一般労働者を100とした場合のパートタイム労働者の水準が69.7であったものが、1997年には56.7と10ポイント以上拡大していることが分かる(付属統計表第185表)。

第2-(3)-35図 女性パートタイム労働者の年間収入の推移

第2-(3)-35図 女性パートタイム労働者の年間収入の推移



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 年間収入の求め方は以下のとおり。

「1時間当たりの所定内給与額」×「1日当たり所定内実労働時間数」×
「実労働日数」×12+「年間賞与その他特別給与額」

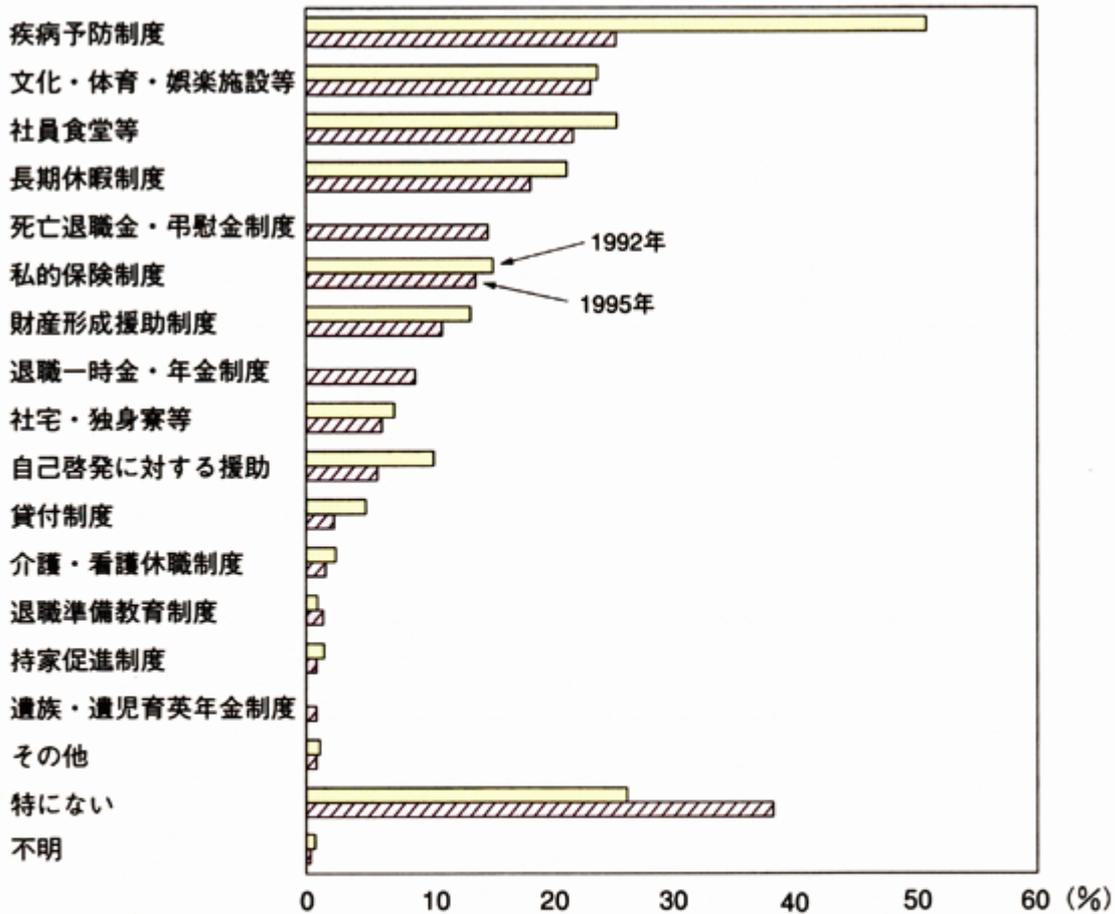
こうした賃金格差については、「平成9年版労働経済の分析」第II部第1章第2節において、次のような分析を行った。すなわち、産業、企業規模、年齢、勤続年数といった属性を調整すれば、一定の格差縮小がみられるが、こうした属性調整によっても格差は拡大傾向にあり、この背景として、1)労働力需給の変化に伴う賃金上昇率の違いがあること、2)勤続年数階級別にみた賃金カーブの形状が異なる中で、格差の大きい長期勤続者の割合が高まっていること、3)課税、社会保障負担、配偶者手当の関係を就業調整を行う理由としてあげる者が多いこと、4)職業別賃金水準や職業構成とその変化の違い等が考えられることを指摘した。

一般労働者とパートタイム労働者の労働条件の違いとしては賃金格差の問題のほか、退職金制度、福利厚生制度の適用にも違いがみられる。前出「退職金制度・支給実態調査」によると、パートタイム労働者に対する退職金制度がある企業数割合は、1993年で10.3%であり、正規労働者に対して9割強の企業が何らかの退職金制度を有しているのに比べて極めて低い水準にとどまっている(付属統計表第186表)。

次に、福利厚生制度について、(財)生命保険文化センター「企業の福利厚生制度に関する調査」によりパートやアルバイト等の臨時従業員に対する実施状況をみると、1995年で「疾病予防制度」、「文化・体育・娯楽施設等」等実施率が20%を超える制度も見られるが(第2-(3)-36図)、これらの制度の正規の従業員に対する実施率(それぞれ80.1%、58.4%)を大幅に下回る水準にあるなど正規の従業員の方に手厚い処遇がなされる状況にあり、1992年と比べても臨時従業員に対する実施率が上昇しているわけではない。

第2-(3)-36図 臨時従業員に対する福利厚生制度の実施率

第2-(3)-36図 臨時従業員に対する福利厚生制度の実施率



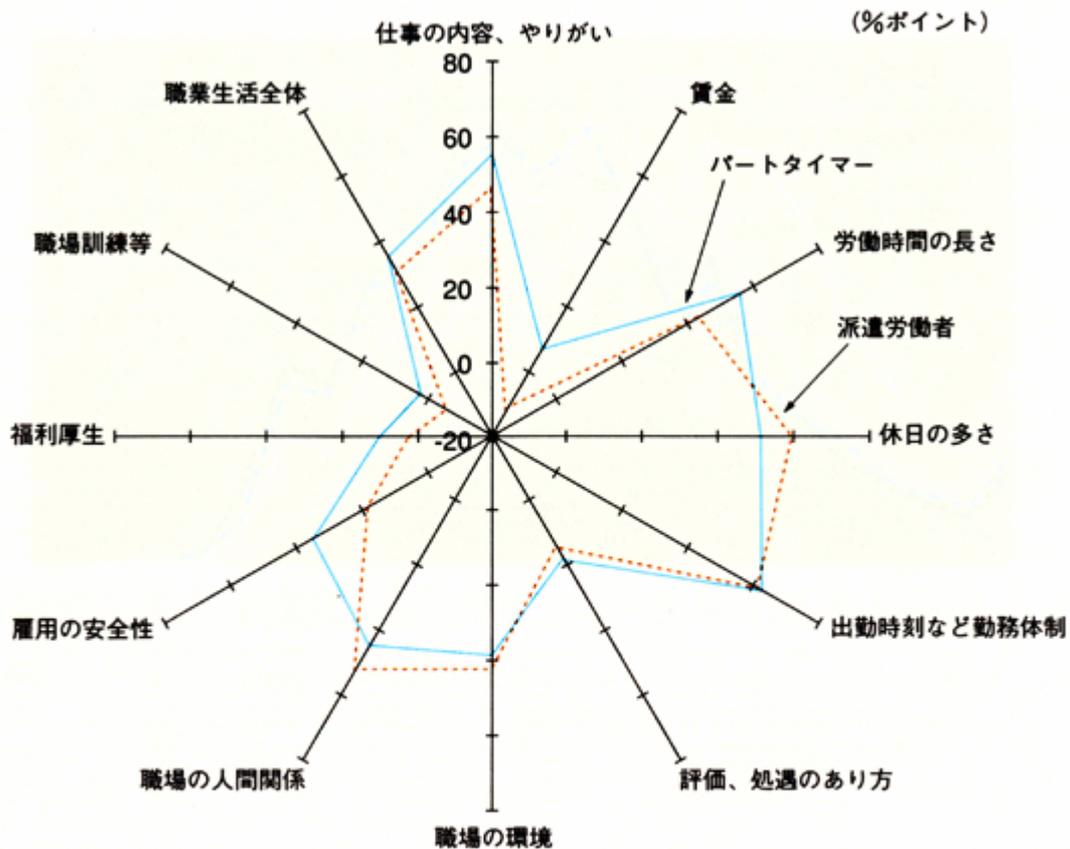
資料出所 (財)生命保険文化センター「企業の福利厚生制度に関する調査」
 (注) 1) 臨時従業員(パート・アルバイト等で週3日以上かつ2か月以上継続して勤務する従業員)を雇用している企業を100としている。
 2) 疾病予防制度は、1992年調査では「従業員の健康診断・疾病予防制度」であり、接続しない。また、「死亡退職金・弔慰金制度」「退職一時金・年金制度」「遺族・遺児育英年金制度」については選択肢がない。

このように、一般労働者とパートタイム労働者の労働条件、雇用管理全般について、なかなか対応が進まない状況にあるが、これにはパートタイム労働者の就業の実態や通常の労働者との均衡等を具体的にどのように考慮すべきかが明らかでないことが大きな原因となっているとみられる。ただし、(財)統計研究会「企業福利厚生の新展開に関する調査研究」(1997年)によると、今後、「福利厚生のサービス提供を正規従業員だけでなく、パートやアルバイトにもひろげてゆく」とする企業割合が49.4%と「正規従業員だけを対象にしていく」とする企業割合(32.7%)を上回っており、福利厚生の適用範囲を拡大することによりパートタイム労働者等の定着率の上昇を図っているとみられる。

なお、パートタイム労働者には、正社員として働ける会社が多かったからパートタイム労働に就いたとする者も一定程度存在し、前出「就業形態の多様化に関する総合実態調査」によれば、賃金や福利厚生について満足度が低いほか、職場訓練についての満足度も極めて低い水準にある(第2-(3)-37図)。これには、企業側に能力開発を行うインセンティブが薄いことだけでなく、労働者の側にも能力開発に積極的でない者が多いといった面もあるものの、先にみたようにパートタイム労働者の勤続年数が上昇を続ける中で、パートタイム労働者の能力を有効に活用していくためには、パートタイム労働者に対しても就業実態に応じた能力開発を積極的に行っていくことが重要である。

第2-(3)-37図 労働条件等項目の満足度D.I.

第2-(3)-37図 労働条件等項目の満足度D.I.

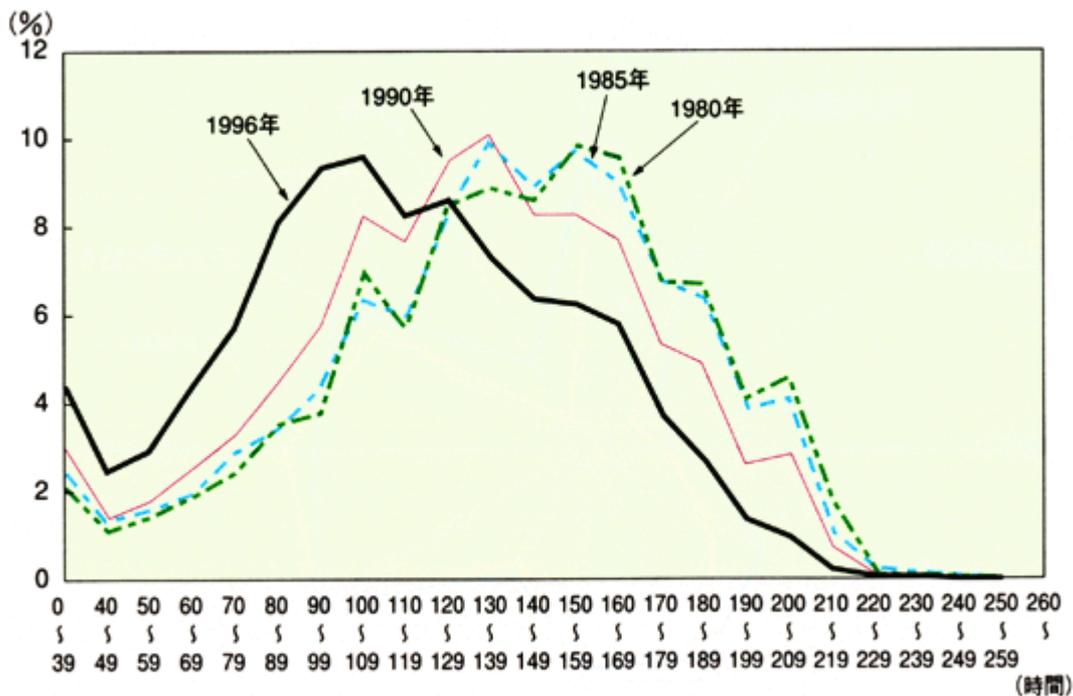


資料出所 労働省「就業形態の多様化に関する総合実態体調査」(1994年)

- (注) 1)満足度D.I.とは、「満足」「まあ満足」とする者の割合から「やや不満」「不満」とする者の割合を引いた数値である。
 2)「職場訓練等」は「職場訓練、能力開発のあり方」、「職場の人間関係」は「職場の人間関係、コミュニケーション」を示す。

第2-(3)-38図 所定内実労働時間階級別パートタイム労働者数分布

第2-(3)-38図 所定内実労働時間階級別パートタイム労働者数分布(女性)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」を労働省政策調査部にて特別集計
 (注) 10人以上規模計。

次に、1か月当たりの所定内実労働時間数の推移をみると、1980年代後半以降、パートタイム労働者の所定内実労働時間数が減少を続けており、とくに1,000人以上規模の大企業では1988年の126.0時間から1997年には103.1時間と20時間以上の大幅減となった(付属統計表第187表)。この動きを所定内実労働時間階級別の労働者数の分布の変化により確認すると、長期的に分布が左方に移動しており、最頻値は1980年の150～159時間(9.9%)から1996年には100～109時間(9.7%)と大きく移動している(第2-(3)-38図)。こうした1か月当たりの所定内実労働時間の減少は、出勤日数の減少によるところが大きく、10人以上規模計で1日当たり所定内実労働時間が1988年の6時間から1997年の5.7時間と5.0%の減少にとどまっているのに対し、実労働日数は22日から10.0%減少して19.8日となっている。先にみたように、週休2日制の普及が一般労働者の労働時間短縮を大きく進めたと同時に、パートタイム労働者にも影響を与えたものと考えられる。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第3節 労働条件の変化

5) 就業形態の多様化と労働条件

(家内労働者・在宅就業者の労働条件)

前出「家内労働者実態調査」により、家内労働者の工賃、就業時間の状況をみると、1時間当たり工賃は、1996年には473円と1975年の約2倍となった。ただし、1日当たりの就業時間及び1か月当たりの就業日数が減少しているため、1か月当たりの工賃としては約1.5倍にとどまり、1996年で52,300円であった。なお、女性について、「賃金構造基本統計調査」によるパートタイム労働者の1か月当たりの賃金の上昇率を比較すると、女性パートタイム労働者では1975年の45,300円から1997年には103,700円へと約2.3倍となったのに対し、女性家内労働者は約1.6倍であり、パートタイム労働者に比して低い伸びにとどまった(付属統計表第188表)。

次に、前出「情報通信機器の活用による在宅就業実態調査」により在宅就業者の労働条件をみると、週平均労働時間は属性による違いが大きくなっている。女性の在宅就業者のうち、6歳未満の子どもがいる女性は週平均20時間未満の者が5割、30時間未満で8割弱を占めているのに対し、子どもがいない女性では30時間以上が過半数を占めており、前者は家事や育児等の合間に就業している場合が多いことがうかがわれる。また、1年以上継続して在宅就業を行っている者について、年収(年商)を属性別にみると、おおむね就業時間との相関がみられ、子どもがいる女性では100万円未満が7割を超えるのに対して子どもがいない女性では100万円未満は3割に過ぎず、約4割の者が300万円を超えている。なお、男性では週平均40時間以上就業する者が約半数であり、年収も4割以上の者が500万円を超えている(付属統計表第189表)。

なお、情報通信機器の購入等在宅就業の開始に係る費用は5万円未満とする者が36.3%と最も多くなっているが、100万円以上とする者も11.5%となっている(付属統計表第190表)。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

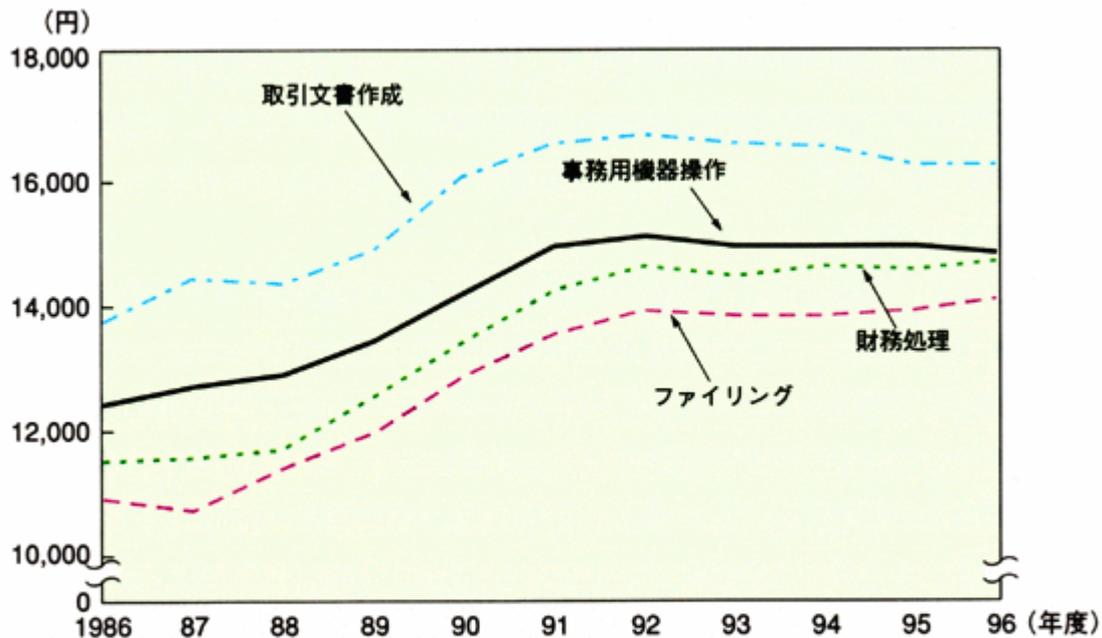
第3節 労働条件の変化

5) 就業形態の多様化と労働条件 (派遣労働者の労働条件)

派遣労働者については、賃金を時系列で把握することができないため、基本的には賃金と同様の動きをすると考えられる派遣料金をみると、前出「労働者派遣事業報告集計結果」による一般労働者派遣事業における1人1日(8時間)当たりの派遣料金は、派遣労働者数の多い「事務用機器操作」、「ファイリング」、「財務処理」、「取引文書作成」の各業務について、1986年から1991年にかけて労働力需給が引き締め基調にあった中で、いずれの業務についても上昇した後、バブル崩壊以降ほぼ横ばいで推移している(第2-(3)-39図)。また、特定労働者派遣事業においてもこれらの業務について同様の傾向がみられている。なお、1996年度において最も派遣料金の高い業務は、一般労働者派遣事業では「通訳、翻訳、速記」、特定労働者派遣事業では「ソフトウェア開発」であった。

第2-(3)-39図 主な業務別派遣料金の推移

第2-(3)-39図 主な業務別派遣料金の推移 (一般労働者派遣事業)



資料出所 労働省「労働者派遣事業報告集計結果」

- (注) 1) 労働者派遣の実績のあった事業所について各事業所の派遣料金を単純平均したものである。
2) 各事業所の派遣料金は、派遣労働者1人1日(8時間)当たりの平均額である。

次に、前出「労働者派遣事業実態調査」により、派遣労働者の年収をみると、平均では245.7万円であり、男性で395.5万円、女性で199.6万円となっている。

これは、前述のとおり男性派遣労働者の約4分の3が常用労働者であり、女性派遣労働者の約7割が登録スタッフ又はパート等であることもその要因の一つとなっているものと考えられる。賃金形態及び賞与等の支給状況をみると、常用雇用の派遣労働者の場合、月給制である者が68.4%を占めており、賞与、一時金の支給のある者が84.0%、退職手当の支給のある者が43.5%となっている。

なお、同調査により労働時間の状況をみると、常用労働者の約9割が日に8時間前後、1か月に20～24日の勤務となっており、一般労働者とほぼ変わらない働き方をしていることが分かる(付属統計表第191表)。

なお、急速な情報化の進展、産業構造の転換等の中で、派遣労働者の希望及び能力に応じた教育訓練の機会を与え、その専門的能力を維持・向上させていくことが重要である。前出「就業形態の多様化に関する総合実態調査」によると、職場訓練等は、賃金と並び派遣労働者の満足度の極めて低い項目となっている(前掲第2-(3)-39図)。また、前出「労働者派遣事業実態調査」によれば、派遣先事業所の派遣元事業所及び派遣労働者への要望として、派遣労働者の技能のレベルアップが最も高く(それぞれ57.6%、60.6%)、派遣労働者に対して積極的に能力開発の機会を与え、一層の技能の向上を図っていくことが求められる(付属統計表第192表)。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第3節 労働条件の変化

5) 就業形態の多様化と労働条件

(任意就業者及びボランティアの状況)

(社)全国シルバー人材センター事業協会「シルバー人材センター事業運営状況」により、シルバー人材センターが受注した仕事の1人1日当たりの契約金額の推移をみると、緩やかな上昇を続けており、1996年度は4,732円であった。また、実働会員1人1月当たりの平均就業日数をみると、1980年代を通じておおむね就業日数が増加したものの、1991年から1993年にかけて景気後退の影響もあって減少に転じ、その後はほぼ横ばいとなっている。受注単価にはシルバー人材センターの手数料等が含まれており、会員が受け取る報酬そのものではないが、両者を乗じることにより、1か月当たりの平均収入をみると、1991年まで上昇を続けた後、ほぼ横ばいでの推移となっている(付属統計表第193表)。

最後に、前出「全国ボランティア活動者実態調査(個人向け調査)」により、ボランティアの活動状況を見ると、家庭の主婦や退職者が中心となっていることから、ほぼ半数の者が平日の昼間にボランティア活動を行っており、約3割の者は休日に活動を行っている。また、ボランティア活動を行うに当たり、実費又は報酬を一切受け付けないとする者が3分の2を占めほとんどである一方、2割強の者が実費を支給または受ける場合があり、報酬を受けているまたは受ける場合があるとする者は5.5%に過ぎない。反対に、30.3%の者がボランティア活動に伴い年間に1万円以上の支出を行っている(付属統計表第194表)。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第4節 働き方の変化の方向と今後の課題

1) 働き方の個別化、自律性の重視

(需給両面の変化の中での働き方の変化)

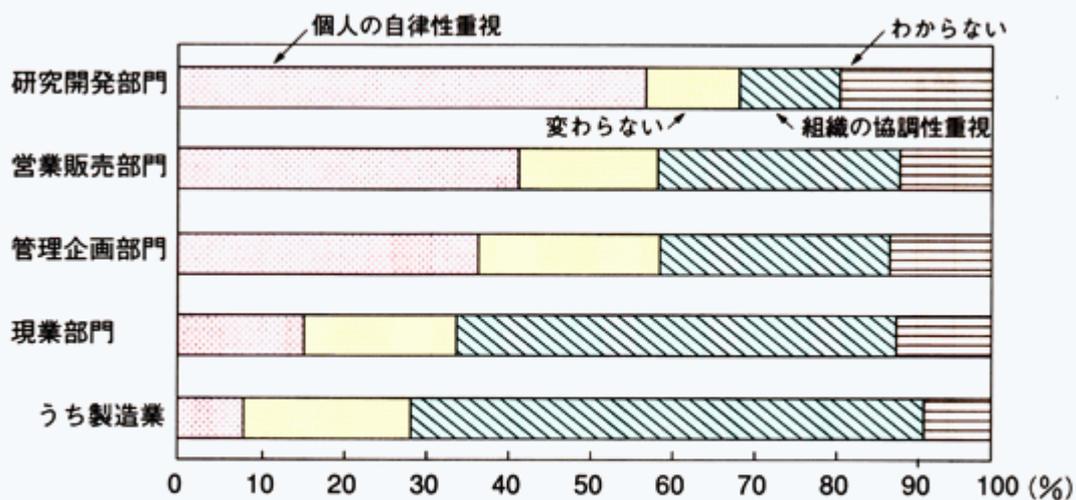
これまでみてきたように我が国の労働者の働き方はこの20年間で徐々に変化している。第1に、就業形態が多様化し、通常の労働者以外の就労形態の労働者が増加している。第2に、通常の労働者の働き方も、採用から退職に至るまでの職業生涯や賃金・労働時間等の労働条件の面で大きく変化し、個別化、多様化が進展している。

今後は、第II部第1章第1節及び第2節で分析したような労働力需給両面の急速な構造変化の下で、働き方の変化も加速すると考えられる。その背景としては、一つは情報化、国際化、産業構造の変化等の動きの中で、人材と職業能力に対するニーズが多様化するであろう。二つは、労働力供給の構造変化に対応し、高年齢者や女性などそれぞれの者のライフサイクルや働く意識、希望に応じた多様な就業機会が必要とされることとなろう。

さらに、三つめとして情報化、サービス化、知的価値の拡大、国際化、変化のスピードの増大などにより仕事の進め方自体も変化し、従来の集団的な仕事の進め方から個人の能力発揮を中心に据えた仕事の進め方に変化していくものと考えられる。この点を前出「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)によってみると、今後の仕事の進め方は部門によってかなり違いがあり、現業部門では「組織の協調性を重視して進めた方がより高い成果を得られる」仕事の比重が高まるとされているのに対し、管理企画部門、営業販売部門、研究開発部門ではいずれも「個人の自律性を重視して進めた方がより高い成果を得られる」仕事の比重が高まるとされている。組織の協調性を重視する傾向は特に製造業の現業部門で強く、個人の自律性重視は研究開発部門で多い(第2-(4)-1図)。

第2-(4)-1図 今後の仕事の進め方

第2-(4)-1図 今後の仕事の進め方



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) (1)個人の自律性を重視して仕事を進めた方が、より高い成果が得られる仕事と、
 (2)組織の協調性を重視して仕事を進めた方が、より高い成果が得られる仕事の
 どちらの比重が高まっていくかを尋ねた質問である。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第4節 働き方の変化の方向と今後の課題

1) 働き方の個別化、自律性の重視

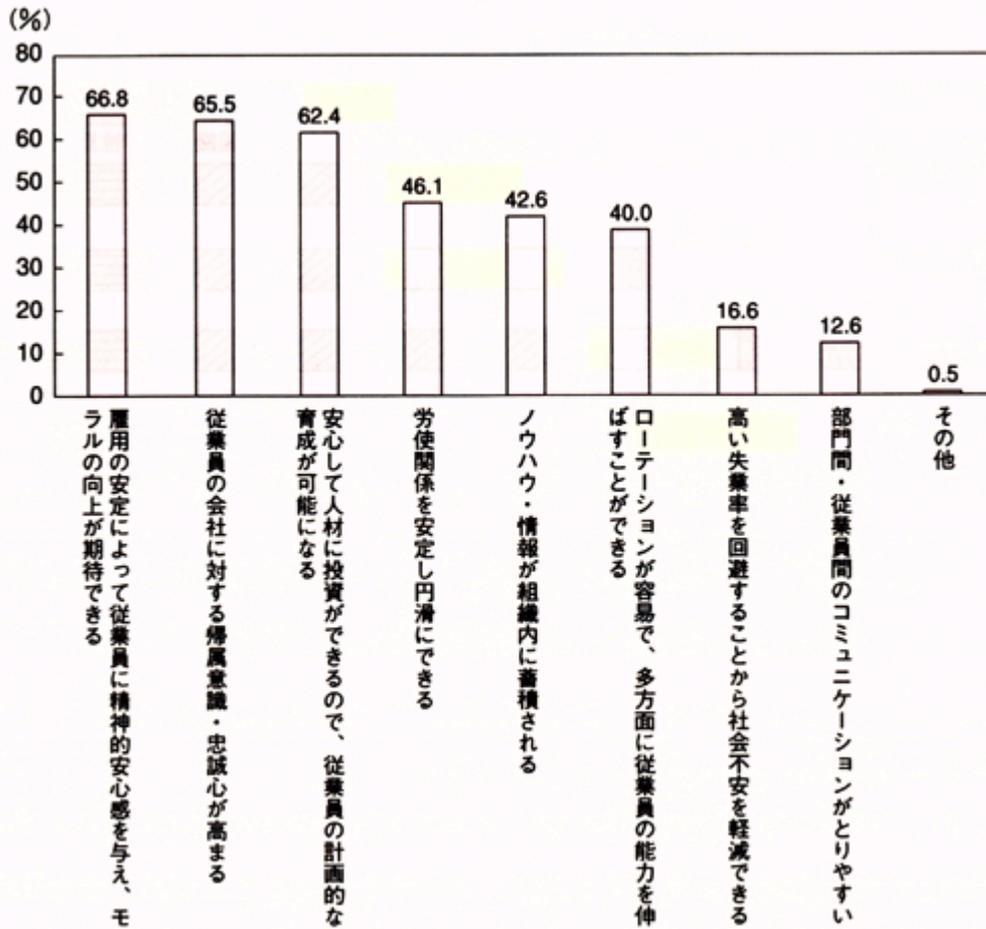
(働き方の個別化、個人の自律性重視の流れ)

従来いわゆる日本型雇用慣行は、高度成長期、安定成長期を通じて我が国の経済の成長に大きく寄与してきたが、どちらかという製造業の現業部門のような技能の積み重ねと集団の協調を働き方の基本とするところに適しており、そのことはブルーカラーの勤続年数の長期化の程度が相対的に大きく、賃金の年齢間格差の縮小の程度が小さいことから確認できる。この点は、今後もそれほど大きく変わることはないと考えられる。

一方、今後は、人材ニーズの多様化や就業者のニーズに応じた多様な就業機会の提供、個人の自律性を発揮させる仕事の進め方に対応するため、研究開発、営業販売、管理企画などの部門を中心にしてこの仕組みは次第に変化していくこととなろう。しかし、この仕組みに内在されている長期雇用で裏打ちされた労働者のモラルの高さ、長期的な視点に立つた能力開発、柔軟な配置転換などは、優れた仕組みである(第2-(4)-2図)。また、我が国経済の見通しが不透明になり生活への将来不安が大きくなっている現在、生活の基盤である雇用の安定の確保や生涯設計の立てやすさといった点でもこの仕組みは重要である。したがって、単純に従来いわゆる日本型雇用慣行をすべて見直せばよいというものではない。一方で、雇用維持の仕組み(長期雇用慣行)は、第II部第1章第2節で述べた雇用安定の観点だけではなく、上に述べたような観点からもできるだけ維持しつつ、というよりもそれを維持するためにも、集団的な人事管理、年功的賃金、協調的な仕事の進め方などの働き方自体については、労働者の個別性、自律性を重視し、多様な選択肢のある仕組みに変えていくことが重要になる。

第2-(4)-2図 終身雇用制のメリット

第2-(4)-2図 終身雇用制のメリット



資料出所 (財)社会経済生産性本部「日本の人事制度の現状と課題」(1997年)
 (注) 複数回答

その場合、労働者と企業の関係も従来の「会社人間」から、より自立したしかしあくまで組織の一員としての関係に変化していくものと考えられる。企業にとっても、一様な能力、考え方の労働者より多様な能力、発想を持ち、自律性とプロフェッショナルとしての自覚に富んだ人材が今後の活力の源になることは明らかである。したがって、個別性、自律性を重視する新しい働き方の仕組みを作り上げていくためには、企業にとってだけでなく、労働者にとってもこれまでと違う自覚と努力が要求されることになるだろう。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第4節 働き方の変化の方向と今後の課題

2) 自律的な働き方のための環境の整備 (働き方を自ら選択できる仕組み)

労働者が自律的に働いていくためには、職業生涯の節目節目において自らの働き方を選択し設計していくことが基本である。すなわち、自分がこれまでどのような職業キャリアと職業能力を獲得してきたのか、今後どのようなキャリアパスを描いてどんな能力開発を進めていくのかといったことについて、従来のように企業に任せるのではなく、自覚的に考え行動することが求められている。その上で、自らのキャリアパスと職業能力開発をライフステージの節目ごとに自ら選択・設計し責任を持つ権利を、会社の中でまた社会的な権利として持つことが自律性を支える最も重要な仕組みである。そのためには、企業の人事管理制度を労働者のニーズに柔軟に応じられるように、多様化、個別化し、かつ節目節目で労働者が自ら選択できる制度とすることが重要である。

併せて、自らの職業キャリアや職業能力について客観的に把握できる仕組みの構築と自己啓発の促進が求められる。また、将来のキャリアを考えていくために、様々な職業や専門性についての見通しの情報の提供が重要である。

また、働き方を自ら選択する権利の中には、例えば、子育て後も続けて働くことや育児終了後再就職を選択すること、あるいは正規労働者が短時間就業を選択すること、高年齢者が自らの健康や労働意欲を踏まえ労働または引退を選択することなども含まれよう。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第4節 働き方の変化の方向と今後の課題

2) 自律的な働き方のための環境の整備

(個別性、自律性を重視した働き方のためのルールの整備)

前節までみてきたように、労働者の働き方には、就業形態、職業生涯、労働条件のいずれについてもすでに個別性、自律性を重視する動きが生じている(第2-(4)-3表)。今後は、個別性、自律性が重視される働き方の仕組みを定着させ、企業にとっても労働者にとっても優れた制度として機能させていくため、新しい働き方の仕組みに適合したルールの整備が重要である。

第2-(4)-3表 働き方の個別性、自律性重視の動き

第2-(4)-3表 働き方の個別性、自律性重視の動き (第1～3節で採り上げたもの)

就業形態 (職業生涯)	パートタイム労働者、派遣労働者、独立開業等
就職 人事管理	職種別採用、通年採用等 昇進格差の拡大、専門職制度の見直し、複線型人事管理制度、社内人材公募制度、再雇用制度、勤務地限定制度、在宅勤務制度等
職業能力開発 退職	自己啓発の重視、有給教育訓練休暇 早期退職優遇制度
(労働条件)	
賃金 労働時間	能力・業績重視の賃金制度、年俸制 フレックスタイム制、裁量労働制

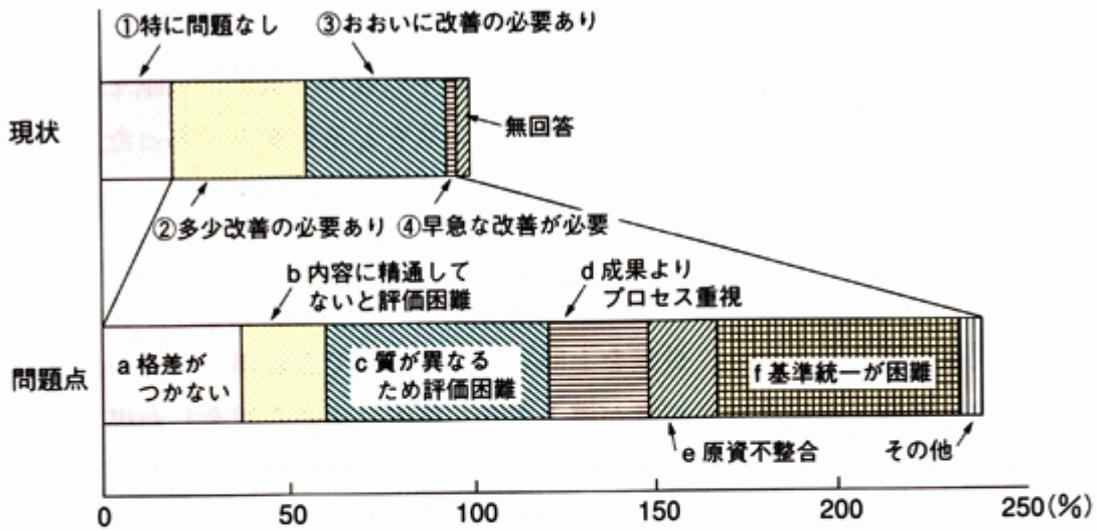
第1に、給与査定や昇進等について勤続など従来型の物差しに替わる評価制度を確立することが重要である。評価制度は、短期の果実か長期の成果か、個人の業績か組織への貢献か、スタッフなど業績を評価しにくい部門をどのように評価するかなど難しい問題を数多く抱えている。実際、例えば、年俸制実施企業のうち評価制度の改善の必要性を感じている企業は7割を超えている(第2-(4)-4図)。しかし、評価制度は、人事管理の個別化を支え、労働者の自律性を促す基礎となるものであり、客観性、公平性、透明性があり、労働者の納得が得られるものとして構築していくことが重要である。

第2に、個別性が重視され、就業形態が多様化する中で、管理職、専門職、パートタイム労働者、派遣労働者など異なるタイプの労働者間の労働条件や昇進等の人事管理のバランスをとりつつ、その就業環境を整備し、それぞれのタイプの特性に応じたキャリア設計や能力開発を進めていくことが今後重要となってくる。また、在宅就業者等の新しい就業形態について、その就業環境を整備することも必要となってくる。

第3に、労働条件その他についての労使間の争いも個別化してくることが予想されるので、これに対応する仕組みをつくっていく必要がある。

第2-(4)-4図 年俸制の評価制度の現状と問題点

第 2 - (4) - 4 図 年俸制の評価制度の現状と問題点



資料出所 (財)社会経済生産性本部「日本の人事制度の変容に関する調査」(1997年)

- (注) 1) 具体的な回答項目は次のとおり
- ① ほぼうまくいっており、現在特に問題はない
 - ② まずまずうまくいっているが、多少改善の必要はある
 - ③ 特に問題は起きていないが、改善の必要おおいにある
 - ④ あまりうまくいっておらず、早急に改善が必要である
 - a 評価が寛大になり格差がつかない
 - b 仕事の内容に精通していないと評価が難しい
 - c 仕事の質の異なる人たちを適切に評価することが難しい
 - d 成果よりもプロセスの評価を重視しがちである
 - e 評価結果と賃金原資の間に不整合が生じる
 - f 評価者間で基準の統一が難しい
- 2) 問題点のみ複数回答である。

また、職場のルールが真に自律性を認め支援する制度になっていることも重要であり、例えば、年俸制や裁量労働制、早期退職優遇制度が本来の導入目的に沿って機能することが必要不可欠である。自律性を支援する制度が十分機能することにより、従来働き方の問題点としてしばしば指摘されたつきあい残業や周囲に気兼ねした年休の未取得は解消されることになる。

第II部 中長期的にみた働き方と生活の変化

第2章 働き方の中長期的変化

第4節 働き方の変化の方向と今後の課題

2) 自律的な働き方のための環境の整備 (中高年齢層に配慮が必要)

従来型の雇用制度の下で働いてきた中高年世代では、多くの労働者が集団的な仕事の進め方の下で職業能力を高めてきており、自律性を要求される働き方に習熟しておらず、そのための能力を育成してきていない。また、自律性重視の働き方のための基本である自らの職業生涯の選択と設計をこれまで許されてこなかった。こうした中高年齢層に対して自律と自己責任を求めるには十分な配慮が必要である。賃金面についていえば、従来の年功的な賃金体系は若年の頃は会社に対する貢献が賃金を上回り、中高年になって賃金が貢献を上回るという形で、長期的にみて賃金と貢献のバランスをとる仕組みであった。それが自律的な働き方を基本に能力・実績重視の賃金体系を導入した場合、自律性を持った労働者は能力を発揮し、それに応じて相対的に高い賃金を得ることになるが、そうでない労働者の場合、若年の頃は年功的な賃金体系の下で会社に対する貢献が賃金を上回り、貢献を上回る賃金を期待できる年齢になったときに、能力・実績主義的な賃金制度が導入され、貢献に応じた賃金しか得られないということになると、賃金と貢献の長期的バランスが崩れ、それにより不公平感が生じ、モラルダウンにつながることも考えられること、また、中高年齢層の生活面に悪影響を与えることなどに十分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2章 働き方の中長期的変化

第4節 働き方の変化の方向と今後の課題

2) 自律的な働き方のための環境の整備 (労使及び行政の役割)

以上については、基本的には当事者である労使の役割が重要であり、働き方のルールの設定と適切な運用、個々の不満・問題点の吸い上げや労働者と企業との間の個別の紛争の解決等について、労使が努力していく必要がある。このため、労使協議を積極的に進めるとともに、労働組合については、就業形態の多様化等により組織率の低下が続いているなかで、新しい働き方に柔軟に対応しつつ、多様化する労働者のニーズを的確に汲み上げることが期待され、また、企業については、人事労務管理等を柔軟に対応させつつ雇用維持の努力を行うことが期待される。

また、行政にも新たな役割が求められている。その中で最も重要なことは、多様な働き方に応じた最低労働条件等社会全体に共通なルールの整備と監視である。これに加え、職業キャリアや職業能力の客観的評価・把握のための物差しの提供や公共的な個別紛争処理制度の構築などを進めていく必要がある。さらに、新しい働き方の仕組みの現状や展望についての情報を企業や労働者に提供していくことも重要である。
