

第II部 雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応

第2章 雇用創出と労働力の需給調整機能

今後、構造調整の進展のなかで、就業構造が大きく変わっていくことが予想れるが、そのなかで失業を抑制しつつ雇用の安定を図っていくためには、新たな雇用の創出が重要である。この章では、まず、これまで雇用創出がどのような部門でなされてきたのかについてみる。また、こうした就業構造の変化がどのような分野における就業機会の創出・喪失による結果なのかを事業所の新設、拡大及び縮小、廃止との関係に留意しながらみる。次に、こうした雇用機会の拡大が、今後予想される高齢化の進展、女性の職場進出、パートタイム労働者の増加等労働力供給構造の変化を踏まえて、需給のミスマッチを引き起こすことなく雇用の吸収を図っていくことが可能か検討する。また、新たな雇用機会の拡大について、賃金や労働時間等の労働条件、雇用の安定といったいわば雇用の質的側面から従来型の雇用との比較を踏まえて検討、評価する。そして最後に、こうした雇用創出部門へ労働力を円滑に移動させる上での問題点を整理し、失業を抑制しつつ円滑な構造調整を進めるために労働力の需給調整において求められる課題について検討する。

第II部 雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応

第2章 雇用創出と労働力の需給調整機能

第1節 就業構造の変化と雇用創出

本節では、まず、就業構造の長期的な推移について概観し、これまでの雇用創出をもたらした背景としての経済構造の変化、企業の事業再構築、さらには情報化の進展、流通業の業態変化の動向をみることにする。また、雇用創出が企業の動態的变化(企業・事業所の新設・廃止及び拡大・縮小)とどのようにかかわってきたのかをみたうえで、今後の企業の事業展開の雇用への影響をさぐる。

第II部 雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応

第2章 雇用創出と労働力の需給調整機能

第1節 就業構造の変化と雇用創出

1) 就業構造の長期的推移

(サービス業の拡大が進む産業別就業構造)

総務庁統計局「国勢調査」により、産業別就業構造の変化をみると、第1次産業就業者は長期的に減少を続けており、1990年(平成2年)では439万人(1980年からの10年間で年率3.2%減)で、就業者構成比は7.1%(1980年10.9%)に低下している。また、第2次産業就業者は、製造業、建設業とも、第1次石油危機を契機に伸びが鈍化してきており、1990年では2,055万人(同年率0.9%増)で、就業者構成比は33.3%(1980年33.6%)と近年ほぼ横ばいとなっている。これに対して、第3次産業就業者は、卸売・小売業、飲食店や運輸・通信業で1980年代に伸びが鈍化している一方、サービス業や金融・保険業、不動産業で一貫して高い伸びが続いており、1990年では3,642万人(同年率1.7%増)で、就業者構成比は59.0%(1980年55.4%)と過半を占め、就業構造の第3次産業化が一層顕著となっている(第2-(1)-1図)。

こうした大きな流れの中で、各産業の内部においても大きな構造変化が起きてきている。就業者数のウェイトの高い製造業、卸売・小売業、飲食店及びサービス業について、1980～1990年の業種別の動向をみてみよう。

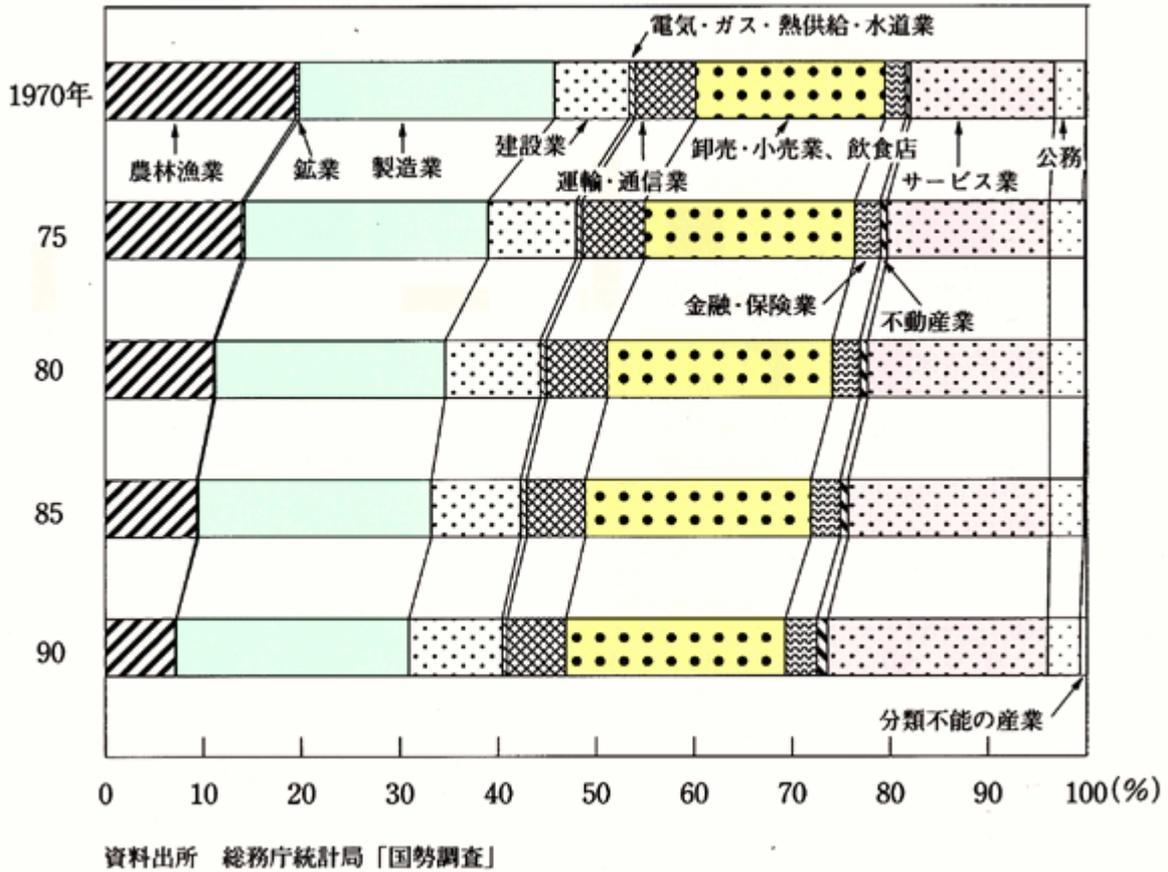
製造業では、この間10.5%の伸びを示しているが、機械関連業種は電気機器、自動車を中心に30.8%増と高い伸びとなっている。これに対して、消費関連業種は食料品、出版・印刷で堅調に増加しているものの、繊維、木材・木製品では減少し、全体では1.5%増となっている。また、素材関連業種は、鉄鋼、窯業・土石を中心に3.5%減と減少している(第2-(1)-2図)。

卸売・小売業、飲食店では、この間8.4%の伸びにとどまっており、このうち卸売業が11.7%増、小売業が6.4%増、飲食店が9.8%増と、小売業の伸びが小さかった。小売業では、スーパー等の各種商品小売業とコンビニエンスストア等が含まれるその他の飲食料品小売業の伸びが極めて高い一方、従来型の小売業は減少しており、さらに一般飲食店でもその他の一般飲食店といった新しい形態を含む分野の伸びが大きい(第2-(1)-3図)。

サービス業では、この間34.9%と高い伸びを示しているが、このうち事業所関連サービス(84.2%増)が非常に高い伸びを示しているほか、余暇関連サービス(41.5%増)、医療・保健サービス(35.6%増)等多くの分野で高い伸びを示す一方、生活関連サービス(4.8%増)は産業全体を下回る伸びにとどまっている。ちなみに、サービス業で1980～1990年の増加寄与度の高い上位5業種をあげると、他に分類されない事業サービス業、情報サービス業、病院、その他の専門サービス業、建物サービス業となっている(第2-(1)-4図)。

第2-(1)-1図 産業別就業者構成比の推移

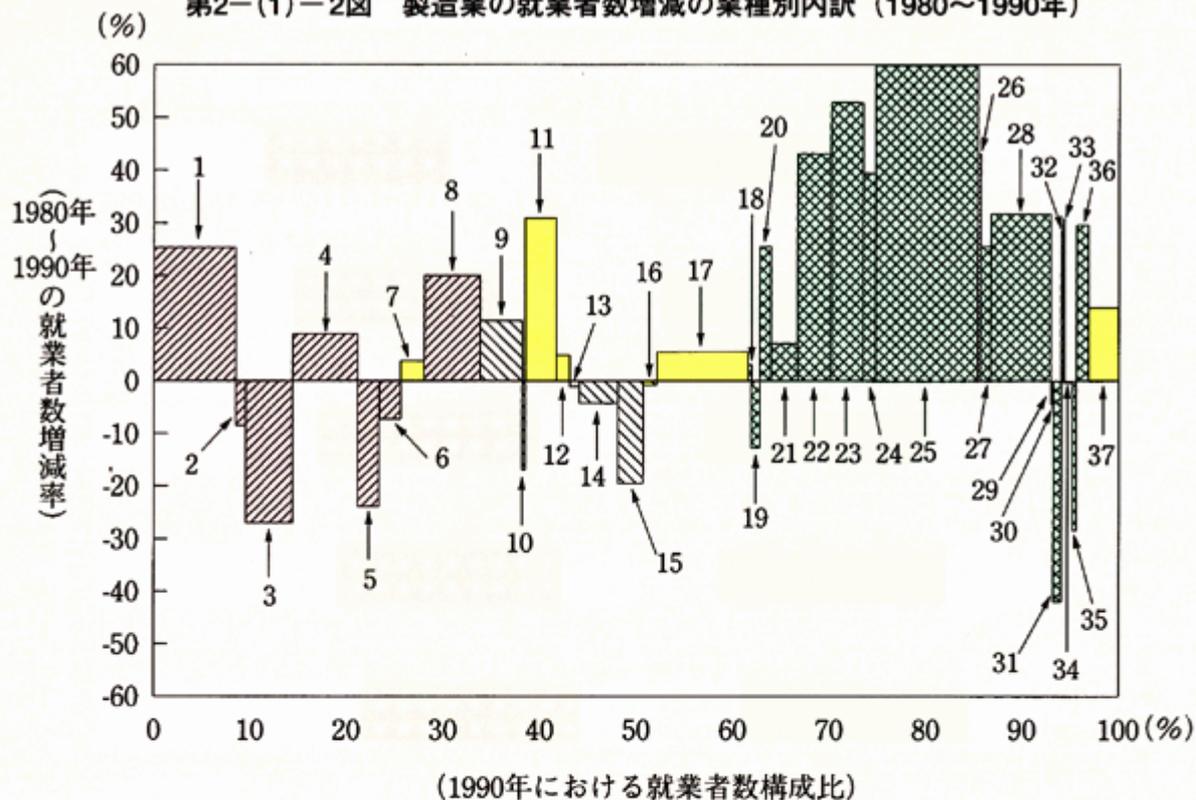
第2-(1)-1図 産業別就業者構成比の推移



なお、1990～1994年の動きについて、総務庁統計局「労働力調査」でみると、建設業、サービス業で堅調な増加が続いているが、製造業では減少に転じ、卸売・小売業、飲食店は伸びが大きく鈍化し、また金融・保険業、不動産業はほぼ横ばいとなっている。また、第3次産業就業者の構成比は1990年の58.7%から1994年は60.3%とさらに高まっている。

第2-(1)-2図 製造業の就業者数増減の業種別内訳

第2-(1)-2図 製造業の就業者数増減の業種別内訳 (1980~1990年)



資料出所 総務庁統計局「国勢調査」

(注) 1) 図に付した番号の示す業種は以下のとおり。

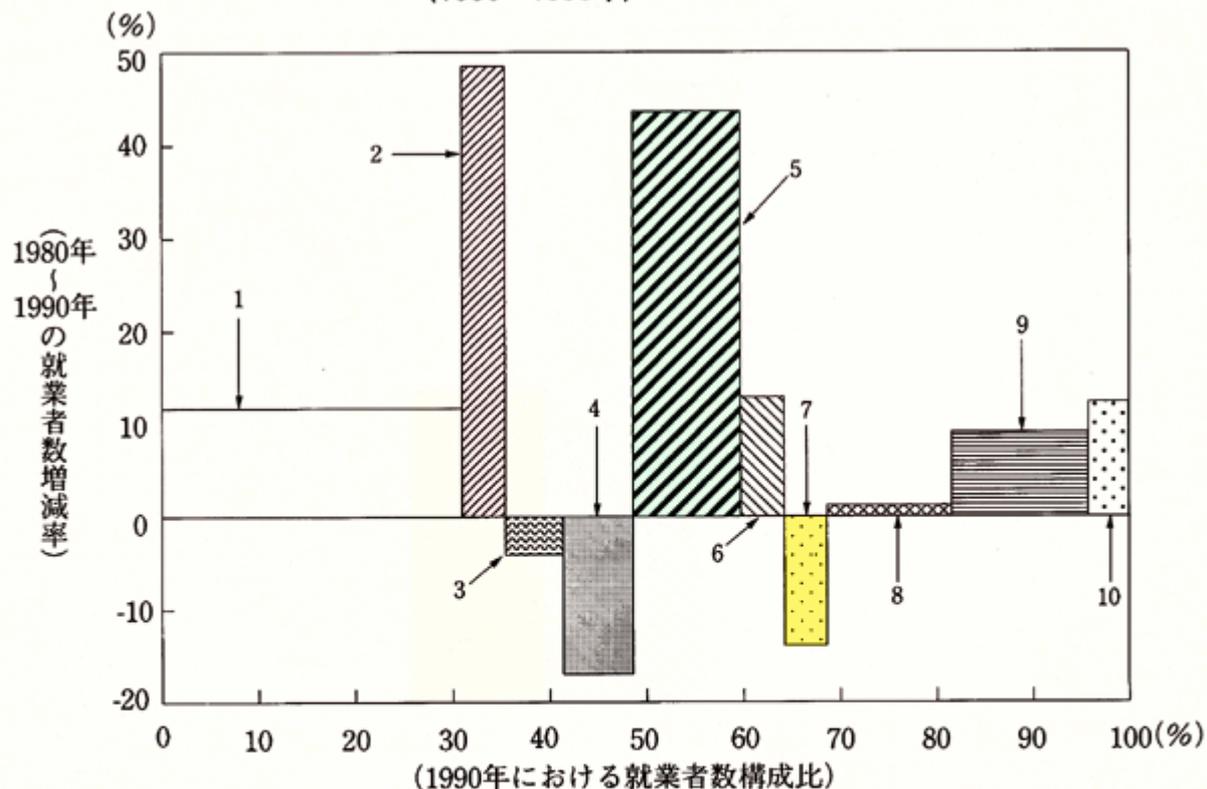
- 1 食料品 2 飲料・飼料・たばこ 3 繊維工業
- 4 衣服・その他の繊維製品 5 木材・木製品
- 6 家具・装備品 7 パルプ・紙・紙加工品
- 8 出版・印刷・同関連産業 9 化学工業
- 10 石油製品・石炭製品 11 プラスチック製品
- 12 ゴム製品 13 なめし革・同製品・毛皮 14 窯業・土石製品
- 15 鉄鋼業 16 非鉄金属 17 金属製品 18 ボイラ・原動機
- 19 農業・建設・鉱山機械 20 金属加工機械 21 産業用機械
- 22 その他の一般機械器具 23 発電用・送電用・配電用・産業用電気機械器具
- 24 民生用電気機械器具 25 通信・電子機器、同部分品 26 電気計測器
- 27 その他の電気機械器具 28 自動車・同附属品
- 29 鉄道車両・同部分品 30 自転車・同部分品
- 31 船舶製造・修理業、船用機関 32 航空機・同附属品
- 33 その他の輸送用機械器具 34 光学機械器具・レンズ
- 35 時計・同部分品 36 その他の精密機械器具 37 その他の製造業

2) 業種区分は以下のとおり

- 消費関連業種…業種番号 1~6, 8
- 素材関連業種…業種番号 9, 10, 14~16
- 機械関連業種…業種番号 18~36
- その他の業種…業種番号 7, 11~13, 17, 37

第2-(1)-3図 卸売・小売業、飲食店の就業者数増減の業種別内訳

第2-(1)-3図 卸売・小売業、飲食店の就業者数増減の業種別内訳
(1980～1990年)



資料出所 総務庁統計局「国勢調査」

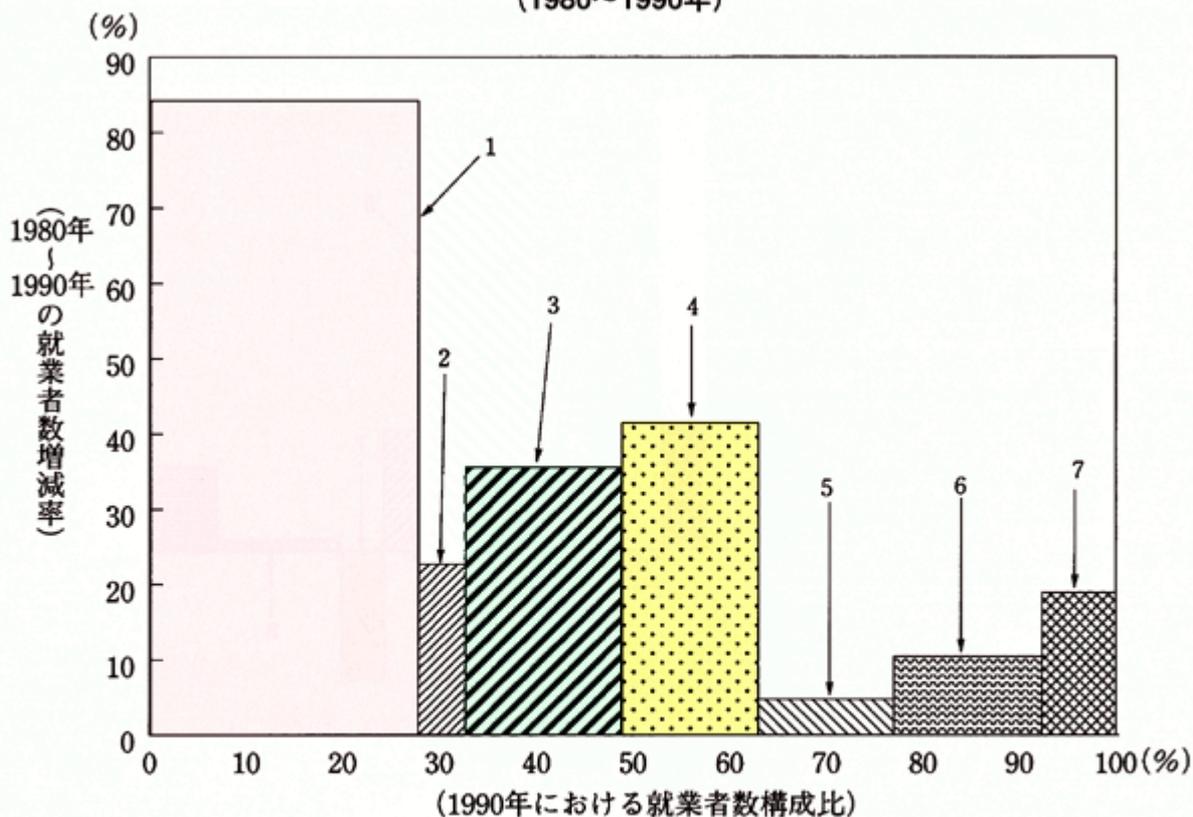
(注) 1) 図に付した番号の示す業種は以下のとおり。

- 1 卸売業 2 各種商品小売業 3 織物・衣服・身の回り品小売業
- 4 飲食料品小売業 (その他の飲食料品小売業を除く)
- 5 その他の飲食料品小売業 6 自動車・自転車小売業
- 7 家具・建具・じゅう器小売業 8 その他の小売業
- 9 一般飲食店 10 その他の飲食店

2) 「各種商品小売業」のうち「その他の各種商品小売業 (従業者が常時50人未満のもの)」は、1980年では「その他の小売業」に含まれている。この点各種商品小売業とその他の小売業の増減率をみる際、留意する必要がある。

第2-(1)-4図 サービス業就業者数増減の類型別内訳

第2-(1)-4図 サービス業就業者数増減の類型別内訳
(1980～1990年)



資料出所 総務庁統計局「国勢調査」

(注) 1) 図に付した番号の示す業種は以下のとおり。

- 1 事業所関連サービス 2 社会福祉関連サービス
- 3 医療・保健サービス 4 余暇関連サービス
- 5 生活関連サービス 6 教育関連サービス
- 7 その他のサービス

2) サービス業の類型の内訳は付注—3参照。

第II部 雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応

第2章 雇用創出と労働力の需給調整機能

第1節 就業構造の変化と雇用創出

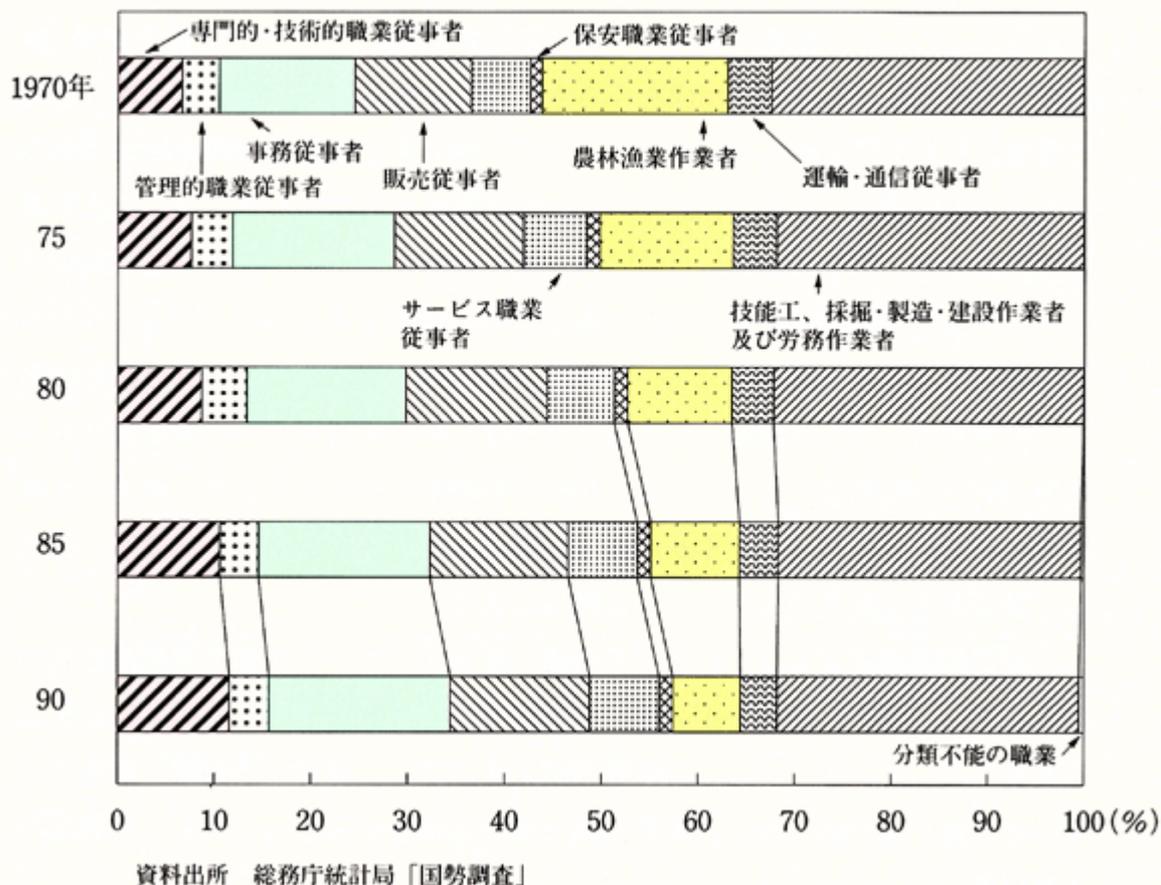
1) 就業構造の長期的推移

(専門的・技術的職業従事者のウェイトが高まる職業別就業者構造)

職業別就業構造の変化について、同様に前出「国勢調査」でみると、専門的・技術的職業従事者及び事務従事者で高い伸びがみられる。このうち、専門的・技術的職業従事者は1990年では716万人(1980年からの10年間で年率4.0%増)で、就業者構成比は11.6%と1980年(8.7%)の1.5倍近くとなっている。また、事務従事者も1990年では1,153万人(同2.3%増)で、構成比は18.7%(1980年16.4%)と高まっている。一方、販売従事者は、自営業主、家族従業者の減少により1980年以降は伸びが鈍化し、1990年では889万人(同0.9%増)で、構成比は14.4%(1980年14.6%)と横ばいとなっている。さらに、管理的職業従事者も、1985～1990年にかけて伸びが高まったものの、1990年の構成比は4.1%(1980年4.7%)と低下している。これに対して、技能工、採掘・製造・建設作業員及び労務作業員は長期的に低い伸びにとどまっており、1990年では1,933万人(同0.8%増)で、構成比は31.3%(1980年32.1%)と、低下傾向となっている。さらに、農林漁業作業員は長期的に減少を続けている(第2-(1)-5図)。この結果、専門的・技術的職業従事者、事務従事者、管理的職業従事者、販売従事者の四つの職業を総称してホワイトカラーと定義すれば、ホワイトカラー比率は1970年の36.5%から1980年の44.3%、さらに1990年には48.8%とホワイトカラー化が着実に進展している。

第2-(1)-5図 職業別就業者構成比の推移

第2-(1)-5図 職業別就業者構成比の推移



主な職業について、1980～1990年で高い伸びを示した職種をみると、専門的・技術的職業従事者では、情報処理技術者等技術者が141.2%増と倍増しており、この他科学研究者、美術家、写真家、デザイナー、その他の専門的・技術的職業従事者でも高い伸びとなっている。事務従事者では、電子計算機等操作員等その他の事務従事者等、また販売従事者では、外交員等が高い伸びとなっている。

なお、1990～1994年の動きについて前出「労働力調査」でみると、専門的・技術的職業従事者、事務従事者では増加が続き、その構成比を高めているのに対して、管理的職業従事者では減少し、技能工、採掘・製造・建設作業員及び労務作業員、販売従事者は低い伸びとなり、構成比は低下している。また、ホワイトカラー比率は、1990年の48.4%から1994年は49.5%とさらに高まっている。

第II部 雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応

第2章 雇用創出と労働力の需給調整機能

第1節 就業構造の変化と雇用創出

1) 就業構造の長期的推移

(就業形態の多様化の進展)

雇用者について、総務庁統計局「就業構造基本調査」により、雇用形態別(勤め先での呼称による分類)構成をみると、1992年において、雇用者全体(民間の役員を含む)に占めるパート、アルバイト等の非正規社員の割合は20.0%と5人に1人の割合となり、1982年の15.8%に比べその増加が著しい。これを男女別にみると、男子の8.9%(1982年7.6%)に対して、女子は37.4%(同30.7%)と、女子で非正規社員の割合が高く、その増加も著しい。

年齢別にみると、男子では15～24歳層と55歳以上層で非正規社員の割合が高く、女子では、15～24歳層でやや低い以外は、中高年層を中心に非正規社員の比率が40～50%程度となつている。1982～1992年の変化をみると、女子では概ね各年齢で非正規社員の比率が高まる傾向にあるが、男子は15～24歳層、65歳以上層で非正規社員の比率が高まる傾向にある。

また、産業別にみると、卸売・小売業、飲食店、サービス業で非正規社員の割合が高い。特に、卸売・小売業、飲食店では女子雇用者全体の約半数が非正規社員となっている。1982～1992年の変化をみると、卸売・小売業、飲食店、サービス業をはじめ、多くの産業で非正規社員割合が高まっている(付属統計表第24表)。

第II部 雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応

第2章 雇用創出と労働力の需給調整機能

第1節 就業構造の変化と雇用創出

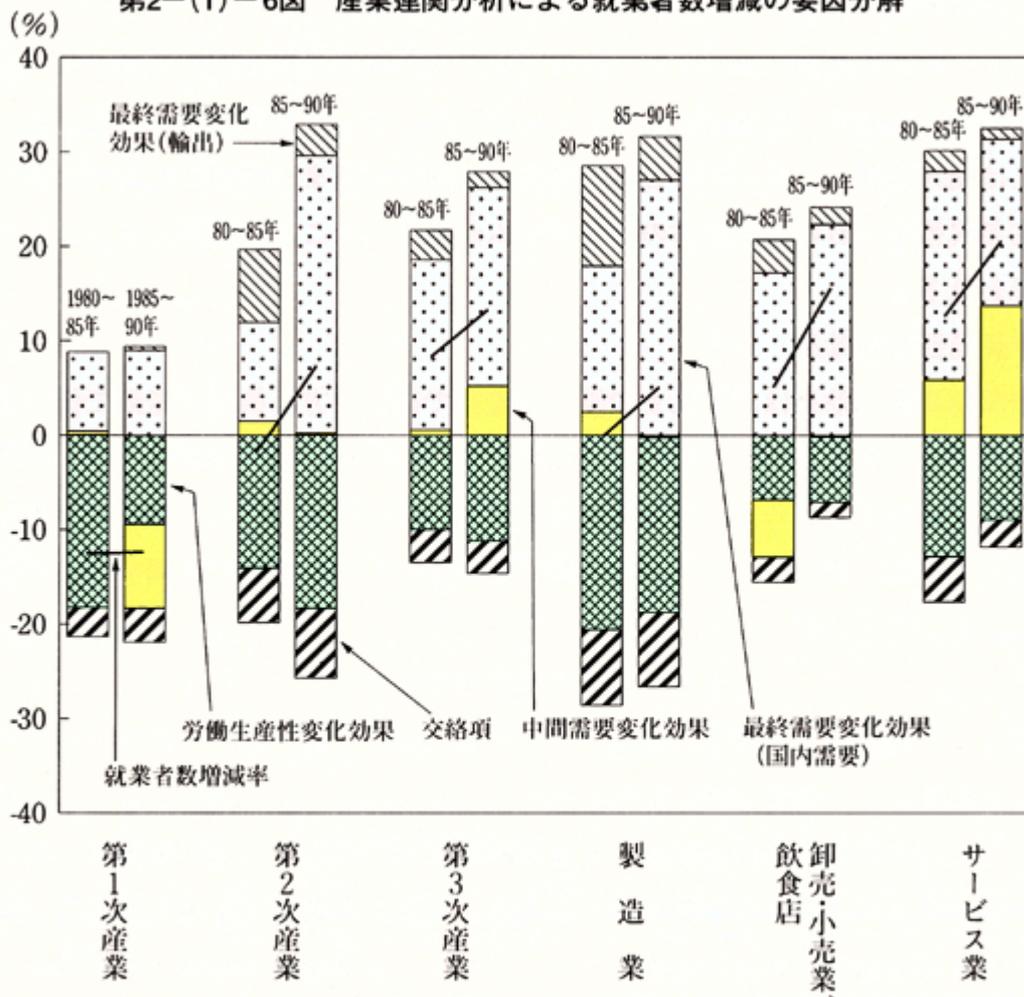
2) 就業構造変化の背景

(企業活動のサービス化の進展)

前項でみた産業別就業構造の変化の背景について、「産業連関表」に基づき,1)最終需要変化効果,2)中間需要(中間投入)変化効果,3)労働生産性変化効果の3つの効果に分けて,その特徴をみることとする(第2-(1)-6図)。

第2-(1)-6図 産業連関分析による就業者数増減の要因分解

第2-(1)-6図 産業連関分析による就業者数増減の要因分解



資料出所 総務庁統計局「昭和50-55-60年接続産業連関表」「平成2年産業連関表」「科学技術研究調査」、経済企画庁「SNA産業連関表」から労働省労働経済課試算
 (注) 要因分解は付注-4参照。

1)最終需要変化効果

最終需要変化効果は、一般に、第3次産業では国内需要による寄与が高く、第2次産業では、建設業は内需依存型であるものの、製造業は輸出需要の寄与も高い。

1985～1990年では、1980～1985年と比較して、最終需要全体による就業者増加寄与度が高まっているが、輸出の寄与度が低下する一方、国内需要の寄与度が高まっており、こうした傾向は第2次産業で顕著である。これは、1980年代後半において内需主導型で経済成長率が高く、しかも、国内需要も設備投資や住宅建設の伸びが高かったことによることが大きい。

一方、第3次産業においても、全体として国内需要の寄与度が高まっているが、卸売・小売業、飲食店で高まっている一方、サービス業で低下している。

これは個人消費に占めるサービスの割合が長期的に高まる傾向にある中でも、1980年代後半において耐久財の消費ブームが起こったことが影響しているものと思われる。

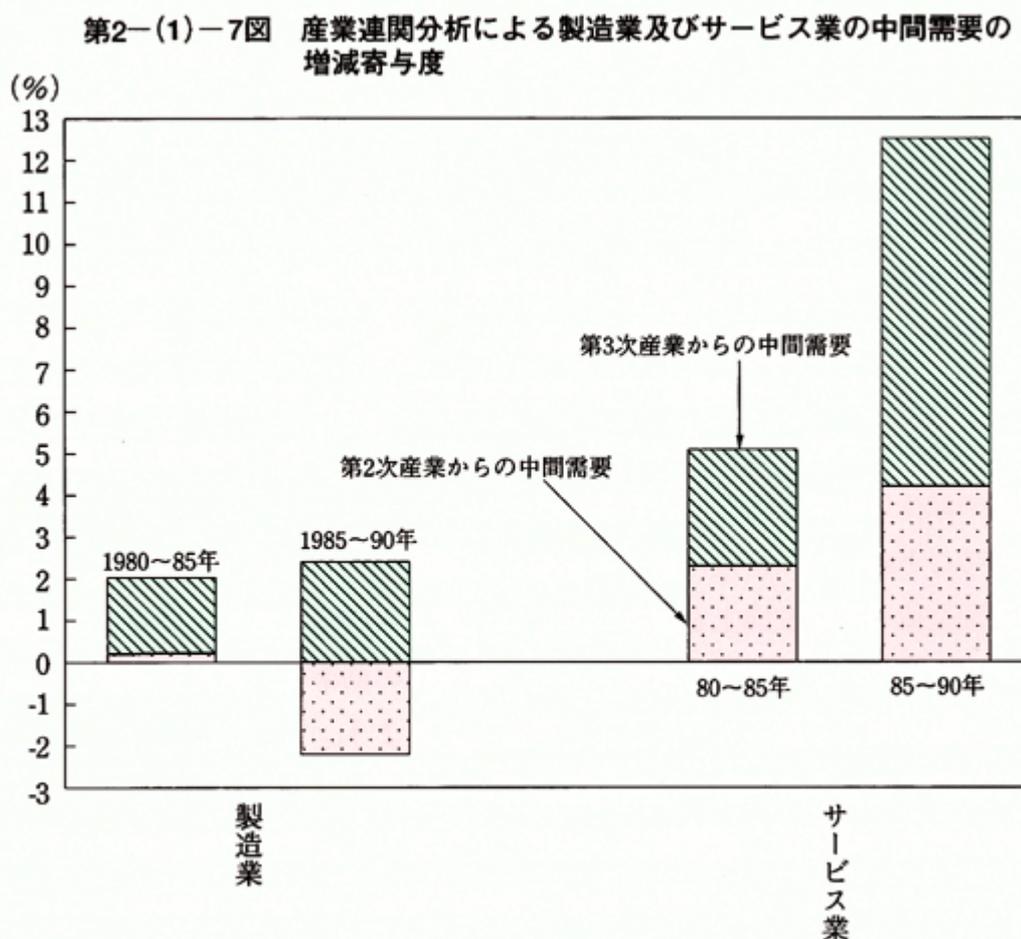
2)中間需要変化効果

中間需要変化効果は、これまで第2次産業で高い一方、第3次産業で低いという面があつた。しかし、1980～1985年と比較して、1985～1990年では、第2次産業では低下する一方、第3次産業では大幅に

上昇し、むしろ第2次産業を上回っている。特にサービス業で大幅に高まる一方、製造業では減少寄与に転じている。

この点について、どの産業からの中間需要効果がどのように変化しているかをみると、製造業では第3次産業からの効果に大きな違いはみられないものの、第2次産業からの効果が減少寄与に転じている(第2-(1)-7図)。こうした要因として、技術革新の進展等による原材料投入比率の低下、高付加価値化の進展や製品輸入の増大等の影響が考えられる。ただ、製造業でも電気機器等ではいずれも中間需要効果は増加寄与となっており、産業全体の情報化の進展をうかがわせる。一方、サービス業では第2次産業からの効果、第3次産業からの効果いずれも高まっている。こうした要因として、企業活動において情報処理等ソフト部門のウェイトが高まっており、しかもこうした分野を中心に業務の外部化、外注化(アウト・ソーシング)が進展していることが考えられる。このように、中間投入構造において、全体としてモノからサービスへシフトしていること、また同時にアウト・ソーシングが進んでいること等がサービス業の就業者の増加をもたらしている面がある。

第2-(1)-7図 産業連関分析による製造業及びサービス業の中間需要の増減寄与度



資料出所 総務庁統計局「昭和50-55-60年接続産業連関表」「平成2年産業連関表」
 「科学技術研究調査」、経済企画庁「SNA産業連関表」から労働省労働経済課試算
 (注) 第2-(1)-6図と同じ。

なお、各産業の生産が1単位増加した場合の生産誘発効果(実質ベース)をSNA産業連関表によりみると、第2次産業→第2次産業は一貫して低下しているものの、第2次産業→第3次産業は一貫して上昇している。また、第3次産業→第2次産業、第3次産業→第3次産業は、1980年代前半はやや低下したものの、1980年代後半には上昇し、しかも1980年の水準を上回っている(付属統計表第25表)。このように1980年代後半は、第2次産業と第3次産業の間の補完関係が強まっていると同時に、第3次産業からの生産波及効果が高まっている。

このことは、第3次産業の拡大が第2次産業の発展にとっても重要な意味をもってきていることを示している。

3)労働生産性変化効果

労働生産性変化効果は、定義上就業者数の減少要因となる。労働生産性変化の減少寄与度は、1980～1985年と比較して、1985～1990年では、第1次産業を除き高まっており、生産性の上昇がより強まっているが、第2次産業に比べて、第3次産業の労働生産性の伸びが小さく、したがって第3次産業の労働生産性変化の減少寄与度の高まりの程度は小さい。

このことは、就業構造の第3次産業化の要因の一つとなっているが、今後、我が国全体の生産性向上を図るためには、第3次産業と第2次産業との補完関係が高まっていることをも考慮すると、両部門の効率化、高付加価値化を通じて生産性の向上を図っていくことが重要といえよう。

第II部 雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応

第2章 雇用創出と労働力の需給調整機能

第1節 就業構造の変化と雇用創出

2) 就業構造変化の背景

(各産業で高まる専門的・技術的職業従事者比率)

職業構造の変化は、産業構成の変化による寄与と産業内の職業構成の変化の寄与に分けられる。ここでは、前出「労働力調査」で1980～1994年について職業別就業者数の構成比の変化をみることとする。

総じていえば、各職業とも、産業内職業構成変化による寄与度(絶対値)が産業構成変化による寄与度(絶対値)を上回っている。このうち、構成比の高まりが大きい専門的・技術的職業従事者及び事務従事者では、産業構成変化と産業内職業構成変化とがともに増加寄与となっているが、産業内職業構成変化の寄与度(絶対値)の大きさは他の職業と比べて高い。特に技術者では、その構成比の高まりのほとんどが、産業内職業構成変化によるものとなっている。一方、管理的職業従事者及び技能工、採掘・製造・建設作業者では、産業内職業構成変化の減少寄与が大きく、このことが構成比の低下につながっている(第2-(1)-8表)。このように、職業構造の変化は、産業構成の変化によるというよりは、各産業内において共通した変化によるものであるという面が強い。

第2-(1)-8表 職業構造変化の要因分解

第2-1-8表 職業構造変化の要因分解

(単位 %、%ポイント)

| 職業 | 1980年 構成比 | 1994年 構成比 | 1980～94年 | | |
|------------------------------------|--------------|--------------|-----------|-------------------|------------|
| | | | 構成比 変化 | 産業内 職業構 成変化 | 産業構 成変化 |
| 総数 | 100.00 | 100.00 | | | |
| 専門的・技術的職業従事者 | 7.91 | 12.06 | 4.15 | 2.03 | 2.15 |
| 技術者 | 1.05 | 3.30 | 2.25 | 2.08 | 0.19 |
| その他(技術者以外) | 6.86 | 8.77 | 1.91 | -0.07 | 1.97 |
| 管理的職業従事者 | 3.97 | 3.64 | -0.33 | -0.45 | 0.12 |
| 事務従事者 | 16.69 | 19.18 | 2.49 | 1.46 | 1.04 |
| 販売従事者 | 14.40 | 14.61 | 0.21 | 0.03 | 0.20 |
| 保安職業、サービス職業 従事者 | 9.05 | 9.34 | 0.29 | -0.76 | 1.02 |
| 保安職業従事者 | 1.45 | 1.50 | 0.05 | 0.08 | -0.01 |
| サービス職業従事者 | 7.60 | 7.83 | 0.23 | -0.81 | 1.03 |
| 農林漁業作業 者 | 10.30 | 5.72 | -4.58 | -0.11 | -4.44 |
| 運輸・通信従事 者 | 4.48 | 3.63 | -0.85 | -0.79 | 0.06 |
| 技能工、採掘・製造・ 建設作業 者及び労務作 業者 | 32.98 | 31.40 | -1.58 | -1.37 | -0.16 |
| 採掘作業 者、技能工、 製造・建設 作業 者 | 29.95 | 26.62 | -3.33 | -3.02 | -0.33 |
| 労務作 業者 | 3.03 | 4.77 | 1.74 | 1.60 | 0.18 |

資料出所 総務庁統計局「労働力調査」から労働省労働経済課試算

(注) 1) 総数には分類不能の職業を含む。

2) 要因分解は以下により行った。

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

産業構成変化 産業内職業構成変化

L…全就業者 L_i…i産業就業者 L_i^j…j職業就業者L_i^j…i産業j職業就業者

こうした各産業における職業構造の変化の背景には、技術革新等の進展、内外市場での競争激化等に対応して、直接生産部門の生産性向上を図るとともに、研究・技術開発等を通じて新規分野の開拓、高付加価値化を進め、さらには管理部門のスリム化等の事業再構築を進めようとの企業の対応があったと考えられる。

労働省「産業労働事情調査」(1992年)で常用労働者の過去5年間の部門別の変動D.I.(「増加」企業割合-「減少」企業割合)をみると、直接生産部門ではマイナスとなっていた一方、国際事業部門、情報処理部門、研究・技術開発部門、販売・営業部門で大きくプラスとなっていた。今後について、労働省「産業労働事情調査」(1994年)によると、今後5年以内に事業の再構築を行う企業のうち雇用量への影響があるとした企業は30.0%となっているが、影響ありとした企業について、部門別の雇用増減D.I.(「増加」企業割合-「減少」企業割合)をみると、全体ではプラス3.79%ポイントとなっているが、「生産部門」、「事務・管理部門」ではマイナスとなっているのに対して、「販売・営業部門」、「研究・技術開発部門」では比較的大きなプラス

となっている(付属統計表第26表)。

このように、これまでの就業構造の変化の流れは今後ともさらに進み、専門的・技術的職業の拡大が見込まれる。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応

第2章 雇用創出と労働力の需給調整機能

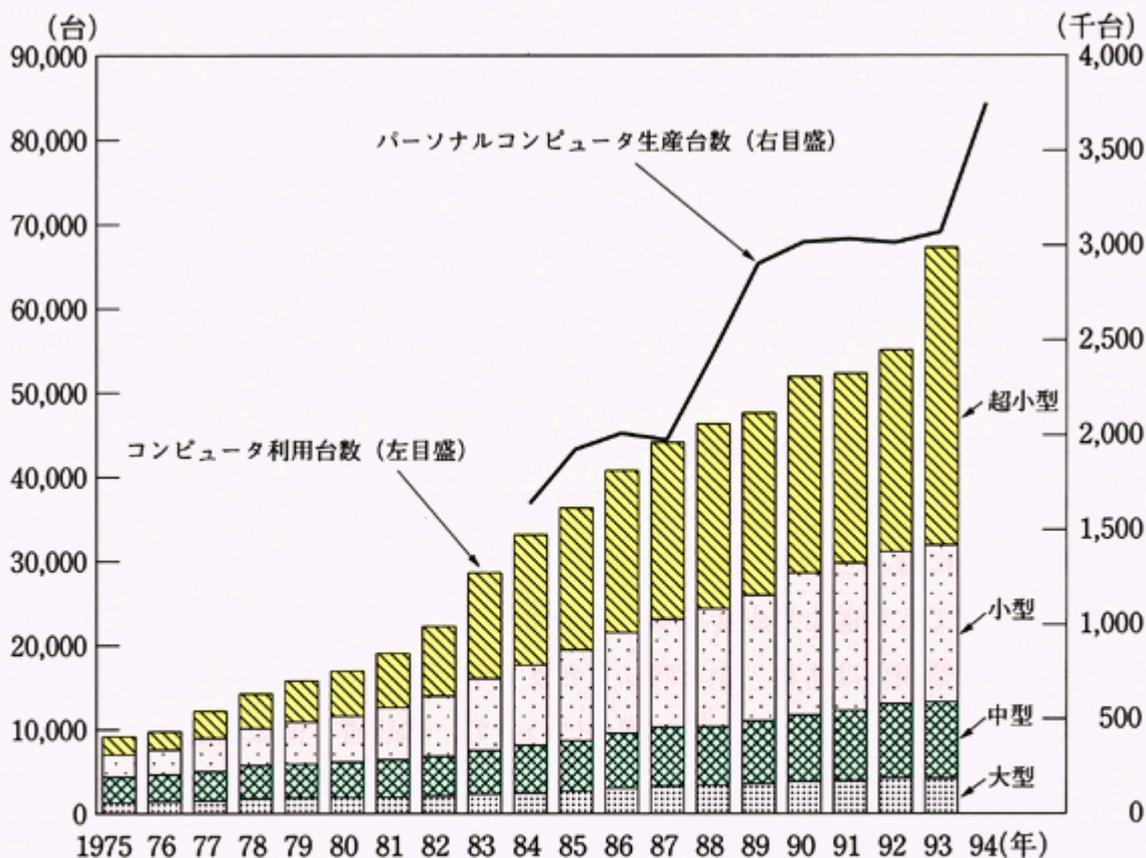
第1節 就業構造の変化と雇用創出

2) 就業構造変化の背景 (情報化の進展)

近年における経済社会の変化の特徴として、情報化の進展があげられる。情報化の進展は、情報技術の飛躍的な発展と関連機器の価格の低下、さらには情報通信基盤の整備等によりさらに加速しつつある。情報技術の利用拡大は、経済全体の高付加価値化・サービス化を進め、また、関連産業の生産・雇用の拡大を促すとともに、雇用の内容をも大きく変化させてきている。さらに、情報化の進展は、企業経営や企業組織のあり方にも影響を与え、さらには職場における労働のあり方をも変えうるインパクトをもちつつある。ここでは、最近の情報化の進展とその雇用への影響について概観する。

第2-(1)-9図 コンピュータの利用台数及びパーソナルコンピュータの生産台数

第2-(1)-9図 コンピュータの利用台数及びパーソナルコンピュータの生産台数



資料出所 通商産業省「情報処理実態調査」「機械統計年報」

(注) 1) コンピュータ利用台数は各年3月末時点の設置台数。

2) コンピュータの形式区分は以下による。

大型……買取価格2億5千万円以上又は、月額レンタル料555万6千円以上

中型……買取価格4千万円以上、2億5千万円未満又は、月額レンタル料88万9千円以上555万6千円未満

小型……買取価格1千万円以上、4千万円未満又は、月額レンタル料22万3千円以上88万9千円未満

超小型……買取価格1千万円未満又は、月額レンタル料22万3千円未満

3) パーソナルコンピュータの生産台数は1984年より集計。

まず、情報化の進展状況についていくつかの指標でみてみよう。通商産業省「情報処理実態調査」によると、近年企業におけるコンピュータの利用台数(各年3月末時点)が製造業、非製造業を問わず大幅に増加している(第2-(1)-9図)。特に最近の大きな特徴として、大型の汎用コンピュータよりは超小型のコンピュータやパーソナルコンピュータの増加が著しく、「ダウンサイジング」が進んでいる。また、オンライン化を行っている企業割合も1975年の21.2%から1993年の87.8%と大きく高まっている他、LAN(構内情報通信網；ローカル・エリア・ネットワーク)を導入している企業割合も1993年には33.5%にのぼっている。

こうした背景には、通信ネットワークの整備により情報技術の高度利用が進んでいることがあろう。郵政省「通信ネットワーク調査」(1993年)によると、通信ネット・ワークを利用している企業は86.1%に達しているが、このうちデータネットワーク(音声ネットワークとの併用を含む)利用企業は77.2%にのぼっている。データネットワークの利用目的としては、「販売・在庫管理」、「受発注・商品取引」、「経理・財務管理」、「物流管理」等で割合が高く、また「金融関係取引」、「受発注・商品取引」ではネットワークが自社外に伸びている割合が高い。

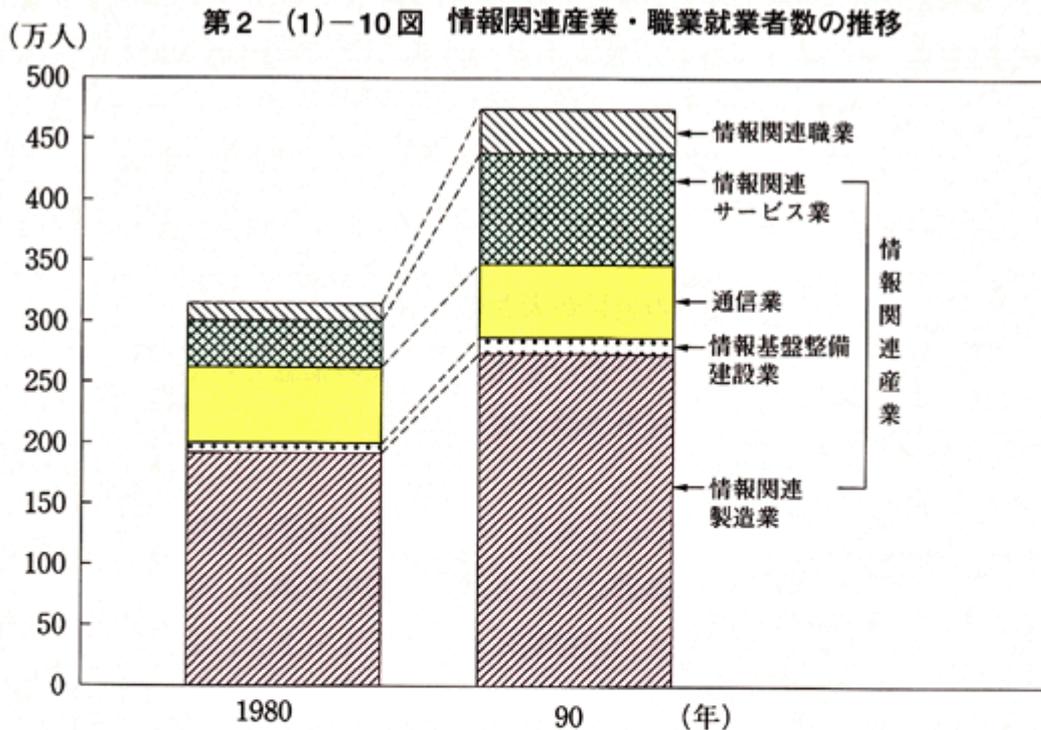
一方、情報技術の発展は、生産現場におけるME化を加速し、自動化を一層進めている。労働省「技術革新と労働に関する実態調査」(1993年)によると、生産現場にME機器等を導入している事業所割合は62.4%となっている。また、1988年以降に導入した事業所が55.8%とME化が急速に進んでいる。なお、70.3%の事業所で5年前より生産現場の自動化の程度が上昇している。

さらに、情報化は産業・企業内にとどまらず、経済社会のあらゆる側面に及んでいる。こうした情報化の進

展度合について、郵政省「情報流通センサス」により我が国の情報流通量をみると、1980年代後半以降情報流通量が飛躍的に増加しており、特に電気通信系の情報流通量の伸びが高くなっている(付属統計表第27表)。

このような情報化の進展の中で、情報化を支える産業及び職業分野が拡大している。総務庁統計局「国勢調査」等により情報関連産業及び情報関連職業(情報関連産業との重複分を除く)の就業者数を推計すると、1990年で約475万人と就業者全体の7.7%を占めており、1980年の約315万人(就業者全体の5.6%)に比べ50.7%増と就業者全体の伸び(10.5%増)を大きく上回っている(第2-(1)-10図)。このうち、特に発展の著しい情報サービス業についてその動向を通商産業省「特定サービス産業実態調査」でみると、1980年代後半以降極めて高い成長を示してきたことがわかる。もっとも、1990年代に入って景気後退の影響もあってその拡大に足踏みがみられる(付属統計表第28表)。また、従業者数について職種別構成をみると、システムエンジニアの比率が大きく高まっている一方、オペレーター、キーパンチャーの比率が低下している。こうした傾向は情報サービス業に限らず多くの産業分野で見られ、情報化の進展は専門的・技術的職業の拡大をもたらしている。

第2-(1)-10図 情報関連産業・職業就業者数の推移



資料出所 総務庁統計局「国勢調査」「事業所統計調査」「昭和55-60-平成2年接続産業連関表」、通商産業省「工業統計調査」から労働省労働経済課にて推計

- (注) 1) 情報関連産業は、情報関連製造業(出版・印刷、同関連産業、電線・ケーブル製造業、事務用機械器具製造業、民生用電気機械器具製造業、通信・電子機器、同部分品製造業、電気計測器製造業とした)、情報基盤整備建設業(電気通信施設建設とした)、通信業、情報関連サービス業(事務用機器賃貸業、映画業、放送業、情報サービス業、ニュース供給業、興信所、広告業とした)の4分野とした。
- 2) 情報関連職業は、情報処理技術者、せん孔機等操作員、電子計算機等操作員とし、情報関連産業との重複分を除いたもの。

第II部 雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応

第2章 雇用創出と労働力の需給調整機能

第1節 就業構造の変化と雇用創出

2) 就業構造変化の背景

(流通業の業態変化)

現在、我が国の卸売業及び小売業(以下「流通業」という)では、消費者の購買行動の変化、価格競争の激化等がみられる中で、商店数の減少、新業態小売業の伸長、流通経路の短縮化等様々な構造変化がおきている。ここでは、こうした流通業をめぐる構造変化について概観する。

まず、最近における消費者の購買行動について経済企画庁「店舗形態別購買行動等調査」(1992年12月)をみると、家電、衣料等の購入理由として、価格や品質、品揃えを重視する傾向が強まっている。こうした変化を反映して、店舗別に購入割合をみると、家電ではディスカウント店等、衣料では大型スーパー等での割合が上昇している一方、一般小売店の購入割合は総じて低下している。さらに、今後の購入希望店舗をみても、家電等ではディスカウント店、大型スーパーの、衣料ではデパートの上昇が大きい、一般小売店はエアコン以外の各商品で低下しており、消費者行動の変化が小売業の業態をめぐる構造変化を促す一因となっている(付属統計表第29表)。

1) 小売業の構造変化

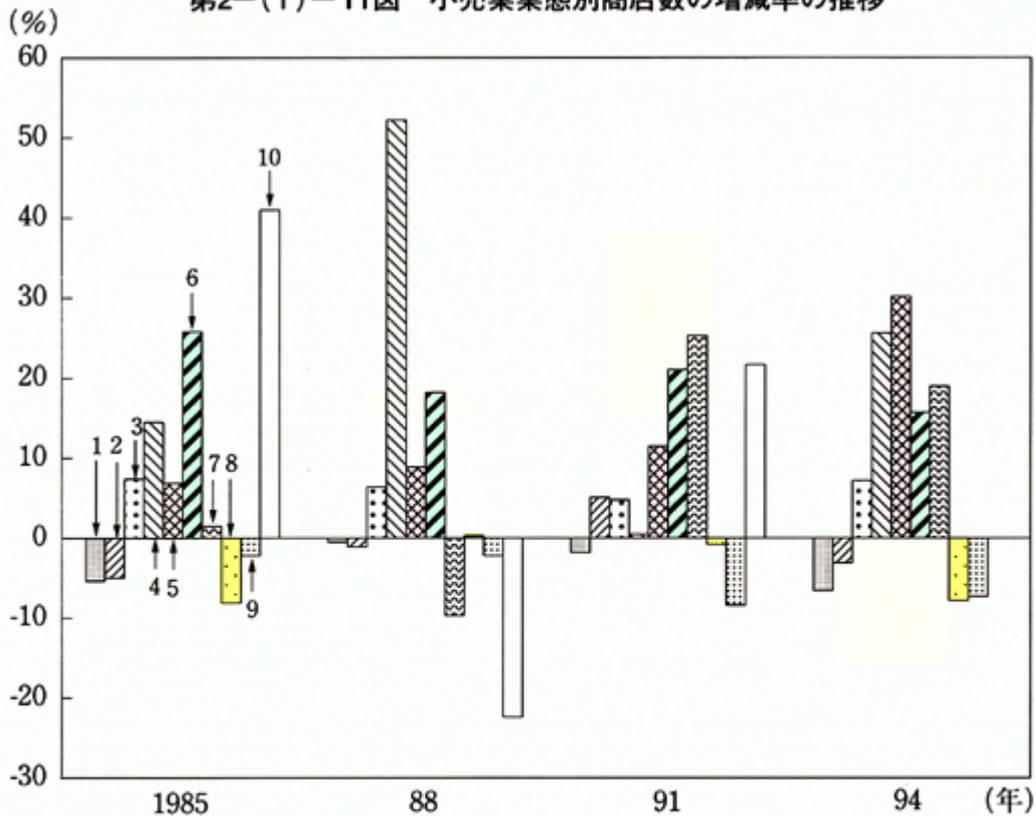
通商産業省「商業統計調査」によると、我が国の小売業の商店数は1985年以降減少が続いている。経営組織別にみると、個人商店で減少、法人商店で増加という動きが強まっている。また規模別にみると、1~2人、3~4人規模といった小規模商店で減少しており、中・大規模店舗のシェアが高まっている。他方、小売業の従業者数は、1988年にやや伸びが高かったものの、このところやや低い伸びとなっているが、これを経営組織別にみると、法人商店では増加しているものの、個人商店で減少が続いている(付属統計表第30表)。なお、この背景として小売業の自営業主の年齢別コーホートの動きをみると、近年高齢者の引退(自営業主の純流出)が増えていることに加え若年層の参入(純流入)が弱まっているものとみられる(付属統計表第31表)。

最近の大きな特徴として、小売業の業態変化が進んでいることがある。業態別の商店数の推移をみると、コンビニエンスストア(うち終日営業店)が大きくかつ安定して増加しており、また、スーパーも、中型総合スーパーで減少している他は、概ね堅調な増加となつている。一方、専門店、その他の商品小売店では、主に食料品専門店、食料品中心店の減少等から、全体としては減少傾向となっているが、その他の商品小売店でも、各種商品小売業は1988年以降増加している(第2-(1)-11図)。こうした傾向は同様に従業者の動きにもみられ、コンビニエンスストア、専門スーパー等で高い伸びとなっている(第2-(1)-12図)。このように、ライフスタイルの変化、品質を伴った低価格志向の強まり等消費者のニーズの変化の中で、従来型の商店(特に食料品中心店)が減少する。

一方、特に新業態の商店の拡大が顕著になっている。

第2-(1)-11図 小売業業態別商店数の増減率の推移

第2-(1)-11図 小売業業態別商店数の増減率の推移



資料出所 通商産業省「商業統計調査」

(注) 1) 日本標準産業分類及び業態格付けの変更により、1991年までの増減率と1994年の増減率とは厳密には接続しない。また、このため、1994年の「その他」の増減率は載せていない。

2) 図に付した番号の示す業態は以下のとおり。

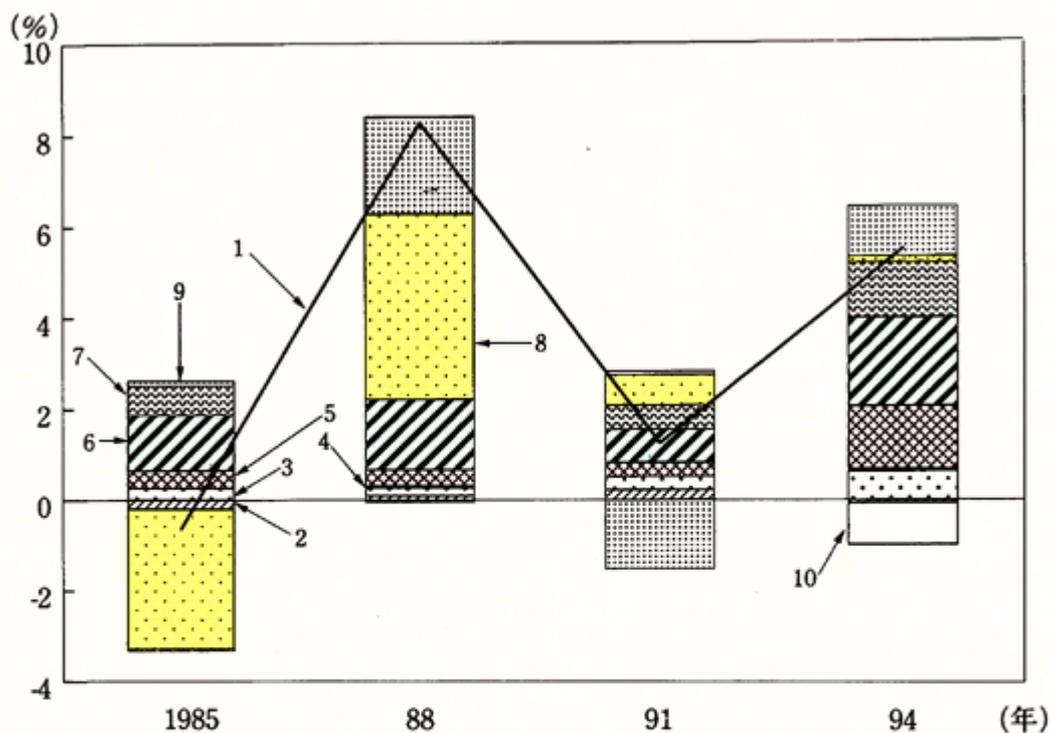
- 1 合計 2 百貨店 3 総合スーパー 4 その他の総合スーパー
- 5 専門スーパー 6 コンビニエンス・ストア 7 その他のスーパー
- 8 専門店 9 その他の商品小売店 10 その他

こうした点を業態別小売店の販売額について通商産業省「商業動態統計調査」等でみると、1990年代に入って、百貨店、スーパーの販売額が低迷しているのに対して、ディスカウントストア、コンビニエンスストアでは依然高い伸びが続いており、業態による違いが顕著となっている(第2-(1)-13図)。

こうした小売業の業態の変化は雇用形態の変化をももたらす可能性がある。業態別にパート・アルバイト比率をみると、コンビニエンスストア、スーパー、ディスカウントストアでは、百貨店等に比べパート・アルバイトの比率が高くなっている。今後、こうした小売業の業態変化に伴い、パート・アルバイト等の非正規社員が増加するものと見込まれる(付属統計表第32表)。

第2-(1)-12図 小売業業態別従業者数の増減寄与度の推移

第2-(1)-12図 小売業業態別従業者数の増減寄与度の推移



資料出所 通商産業省「商業統計調査」

(注) 1) 日本標準産業分類及び業態格付けの変更により、1991年までの増減寄与度と1994年の増減寄与度とは厳密には接続しない。特に、1994年の「その他」の増減寄与度は注意する必要がある。

2) 図に付した番号の示す業態は以下のとおり。

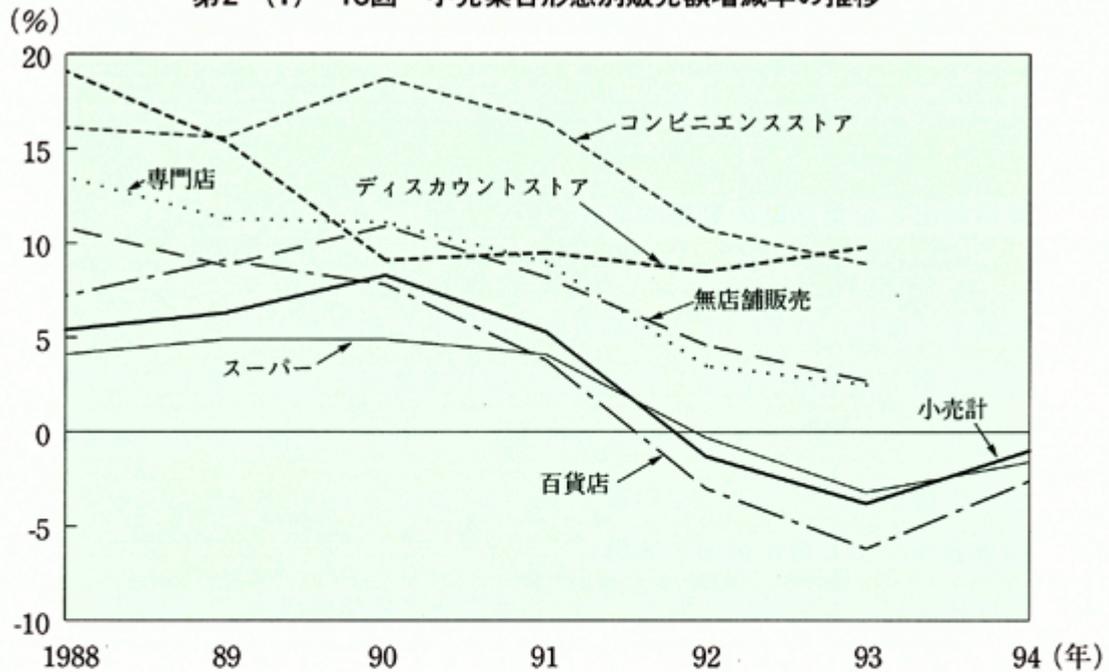
- 1 合計 2 百貨店 3 総合スーパー 4 その他の総合スーパー
- 5 専門スーパー 6 コンビニエンス・ストア 7 その他のスーパー
- 8 専門店 9 その他の商品小売店 10 その他

2) 卸売業の構造変化

通商産業省「商業統計調査」で卸売業の商店数をみると、1985年に減少した後、1988年、1991年と増加したが、1994年は減少に転じている。これを経営組織別にみると、個人商店は1985年以降減少が続いており、また、法人商店は1988年、1991年と増加した後、1994年は減少したものの、その構成比は小売業と同様、引き続き高まっている。他方、卸売業の従業者数をみると、個人商店で減少が続いている他、法人商店でも1994年は減少しており、この結果卸売業全体でも1994年は減少に転じている(付属統計表第33表)。

第2-(1)-13図 小売業各形態別販売額増減率の推移

第2-(1)-13図 小売業各形態別販売額増減率の推移



資料出所 通商産業省「商業動態統計調査」(小売計、百貨店、スーパー)
 日経流通新聞「ディスカウントストア調査」(ディスカウントストア)
 日経流通新聞「コンビニエンスストア・ミニスーパー調査」(コンビニエンスストア)
 日経流通新聞「日本の専門店調査」(専門店)
 日経流通新聞「無店舗販売調査」(無店舗販売)
 (注) 小売計、百貨店、スーパーは暦年の数字。ディスカウントストア、コンビニエンスストア、
 専門店、無店舗販売は当該年度(ただし、各調査により調査時期が異なる)。

一方、卸売業の卸段階数(総販売額が、販売額から業者間取引等を除いた額の何倍に相当するかをみたもの)をみると、消費財卸売業で1979年をピークに低下傾向に転じる中で、1985年以降直線的に低下していることや消費財卸売業販売額のうち卸売業者向け販売の構成比が低下傾向にあり、特に1994年は大きく低下していることから、流通経路の短縮化の動きがみられる。また、最近では、前述のような新業態小売業の伸長等といった構造変化の中で、流通の効率化を図る動きもみられ、こうした小売業における動きは、卸売業の経営環境にも少なからず影響を及ぼしているものと考えられる(付属統計表第34表)。また、労働省「産業労働事情調査」(1994年)によると、事業の再構築を実施ないし予定する企業割合は、産業計が72.5%(今後68.4%)に対し卸売業は80.3%(今後71.3%)と高くなっており、再構築の理由も「国内製品、サービスとの競争激化」が最も高く、より競争が厳しくなっていることがうかがわれる。

第II部 雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応

第2章 雇用創出と労働力の需給調整機能

第1節 就業構造の変化と雇用創出

3) 雇用創出と企業活動の動態的变化

就業構造の変化の背景には、企業活動の動態的な動きがある。ここでは、雇用創出が企業・事業所の新設、廃止および既存事業所の拡大、縮小という動きとどのようにかかわってきたのかを分析するとともに、今後の企業の事業運営の変化が労働市場にどのような影響を与えるのかをみる。

第II部 雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応

第2章 雇用創出と労働力の需給調整機能

第1節 就業構造の変化と雇用創出

3) 雇用創出と企業活動の動態的变化 (新設事業所による雇用創出の実態)

総務庁統計局「事業所統計調査」及び「事業所名簿整備調査」(1994年)により、民営事業所における従業者数の増減を1)既存事業所の従業者数の増減(以下「既存寄与」という)、2)新設事業所における従業者数の増加(以下「新設寄与」という)、3)廃止事業所における従業者数の減少(以下「廃止寄与」という)、の3つの要因に分けて試算すると、次のような特徴がみられる(第2-(1)-14図)。

まず産業全体についてみると、

1)従業者数は1991年まで増加を続けてきたが、1991～1994年は調査開始以来初めて減少した。

2)新設寄与は廃止寄与を常に上回っている。

3)既存寄与は1991年までは増加寄与となつてきたが、1991～1994年は初めて減少寄与となり、従業者数の減少の主因となっている。

また、産業別にみると、

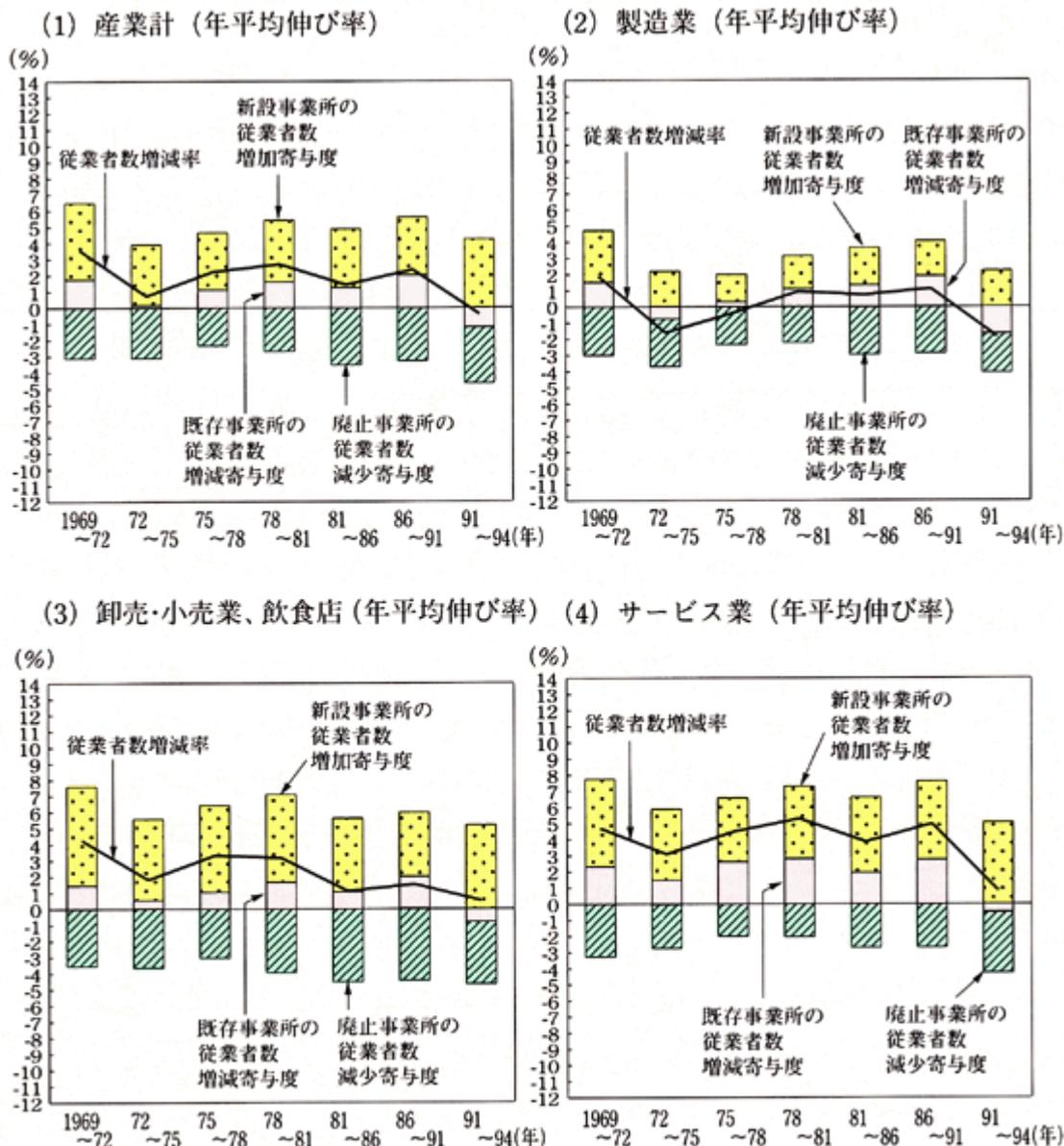
1)製造業では、他の産業に比べ相対的に既存寄与が大きく、また廃止寄与が新設寄与を上回っている。

2)卸売・小売業、飲食店では、相対的に既存寄与が小さく、また新設寄与、廃止寄与がともに高く、ほぼ同じ程度となっている。

3)サービス業では、新設の寄与がかなり高く、廃止寄与を大きく上回っており、しかも、既存寄与も比較的大きくなっている。

第2-(1)-14図 事業所の新設、既存、廃止別従業者数の増減寄与度

第2-(1)-14図 事業所の新設、既存、廃止別従業者数の増減寄与度



資料出所 総務庁統計局「事業所統計調査」「事業所名簿整備調査」(1994年)から
労働省労働経済課試算

(注) 1) 試算方法は付注-5参照。
2) 1991~1994年を除き、増減率には開設時期不詳の事業所分を含む。

このように、従業者の伸びの高い分野ほど新設事業所の増加寄与度が高く、また既存事業所の増減寄与も大きく増加に寄与しているといえよう。こうした中で、1991~1994年においては、各産業で既存事業所が減少寄与に転じたことにより従業者が減少又は伸びが小さくなったといえようが、これは景気後退の影響が大きいものの、企業のリストラの推進という面も影響していよう。他方、多くの分野で新設事業所の増加寄与、廃止事業所の減少寄与がともに高まっており、構造変化に対応して企業活動がより活発化していることの現れとも考えられる。なお、卸売・小売業、飲食店や建設業等新設寄与が大きい一方、廃止寄与も大きい分野では、労働者の離転職も多く、雇用が不安定になりやすいことには留意する必要がある。

第II部 雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応

第2章 雇用創出と労働力の需給調整機能

第1節 就業構造の変化と雇用創出

3) 雇用創出と企業活動の動態的变化

(事業所の新設・廃止の寄与度が大きいアメリカ)

こうした雇用創出の実態についてOECD「Employment Outlook1994」に基づき欧米主要国と比較してみると、アメリカは事業所の新設・廃止による増減寄与が大きい一方、ヨーロッパではフランスを除いて概して既存事業所の拡大及び縮小の寄与度が大きく、日本はどちらかといえばヨーロッパに近い実態といえよう。また、欧米諸国における最近の変化をみると、事業所の新設の寄与が低下しており、ドイツを除き、新設・廃止による増減寄与が減少寄与となつて、雇用の伸びが低下している。日本において1991～1994年で従業者数が減少したのは、前にみたように既存事業所で減少寄与に転じたことが大きく、欧米諸国とやや事情は異なるものの、今後雇用の安定的な伸びを確保するためには、欧米諸国と同様事業所の新設による寄与を大きくしていくことが重要である(第2-(1)-15図)。

第II部 雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応

第2章 雇用創出と労働力の需給調整機能

第1節 就業構造の変化と雇用創出

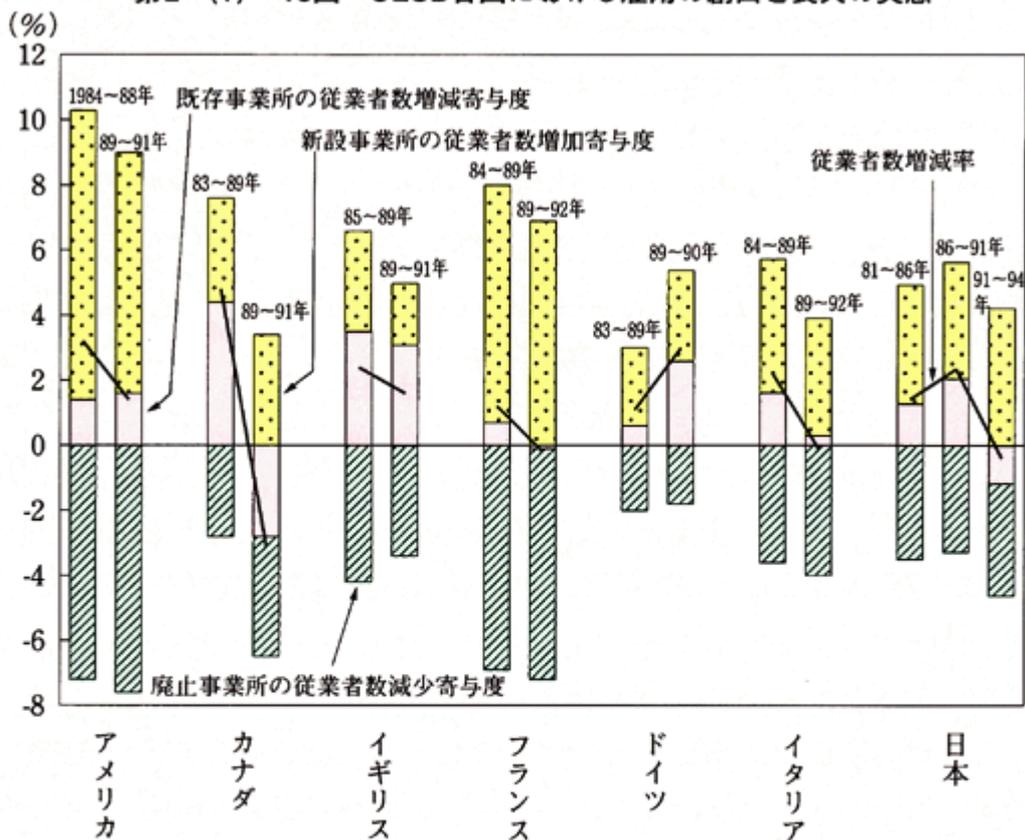
3) 雇用創出と企業活動の動態的变化 (本所,支所別にみた事業所の増減)

ところで,事業所の新設には,新規企業の設立と企業の支店,工場等の開設の両面がある。

この点について総務庁統計局「事業所名簿整備調査」(1994年)で事業所の本所,支所及び単独事業所の動きをみてみよう。ここで,単独事業所・本所の新設寄与又は廃止寄与を新規企業の設立又は企業の閉鎖と考え,また支所の新設寄与又は廃止寄与を既存企業の新規展開又は撤退と考えると,1991~1994年では,新設寄与,廃止寄与のいずれも新規企業の設立,企業の閉鎖が大きいものの,既存企業の新規展開又は事業撤退も3~4割を占めている。結局,既存寄与も含めて考えれば,既存企業の事業の縮小及び企業の閉鎖が新規企業の設立を上回ったことにより雇用の減少に結びついているといえよう。この意味では,今後,既存企業の新規展開に加え,新規企業の設立ということが雇用創出にとって重要な役割を果たすことが期待され,またそのための環境整備が重要な課題となる(付属統計表第35表)。

第2-(1)-15図 OECD各国における雇用の創出と喪失の実態

第2-(1)-15図 OECD各国における雇用の創出と喪失の実態



資料出所 日本 総務庁統計局「事業所統計調査」「事業所名簿整備調査」(1994年)
から労働省労働経済課試算

欧米諸国 OECD "Employment Outlook 1994"

- (注) 1)日本の従業員数増減率の試算方法は付注—5参照。1991～1994年を除き、増減率には開設時期不詳の事業所分を含む。
2)年平均伸び率。

第II部 雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応

第2章 雇用創出と労働力の需給調整機能

第1節 就業構造の変化と雇用創出

3) 雇用創出と企業活動の動態的变化 (新たな事業展開を模索する企業経営)

今後産業構造の変化が一層進展する中で、雇用の安定を図りながら雇用創出を実現していくためには、各企業が新規分野を開発しつつ事業の多角化等積極的な事業展開を図っていくことが期待される。

こうした観点から、前出「産業労働事情調査」(1994年)により、企業の異業種・分野への進出状況を過去(1989～1994年)と今後(1994年から5年以内)についてみると、異業種への進出の企業割合は過去10.8%、今後10.6%、また異分野への進出の企業割合は過去6.0%、今後7.0%となっており、1975年から1994年までの間に異業種・分野に進出した企業割合20.1%と比べても、企業の態度は必ずしも後ろ向きになっているわけではないといえよう。このうち、異分野への進出についてその進出分野の内容をみると、1989年以降これまではレジャー、住宅、情報・通信等の順に割合が高かったが、今後については、情報・通信、環境、レジャー等の順に割合が高く、また食糧、バイオテクノロジー等では相対的にはこれまで以上に高まっている(第2-(1)-16図)。

こうした企業の事業展開は、雇用にどのような影響を与えるのであろうか。現在異業種・分野に進出している企業でどの程度の割合の労働者がこれらの分野に従事しているかについて、一定の仮定をおいて試算すると、約12.0%の労働者が異業種・分野に従事しているとみられる。また、今後これらの労働者が増加するという企業(29.6%)が減少するという企業(5.7%)を大きく上回っており、今後企業内での労働者の異動の活発化が一層進むものとみられる。なお、企業グループ全体については、一定の仮定をおいて試算すると、約9.4%の労働者が異業種・分野に従事しているとみられ、企業内と同様に企業グループ全体でも異業種・分野に従事する労働者数の増加を通じて、労働移動の活発化が一層進むものとみられる(付属統計表第36表)。

第II部 雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応

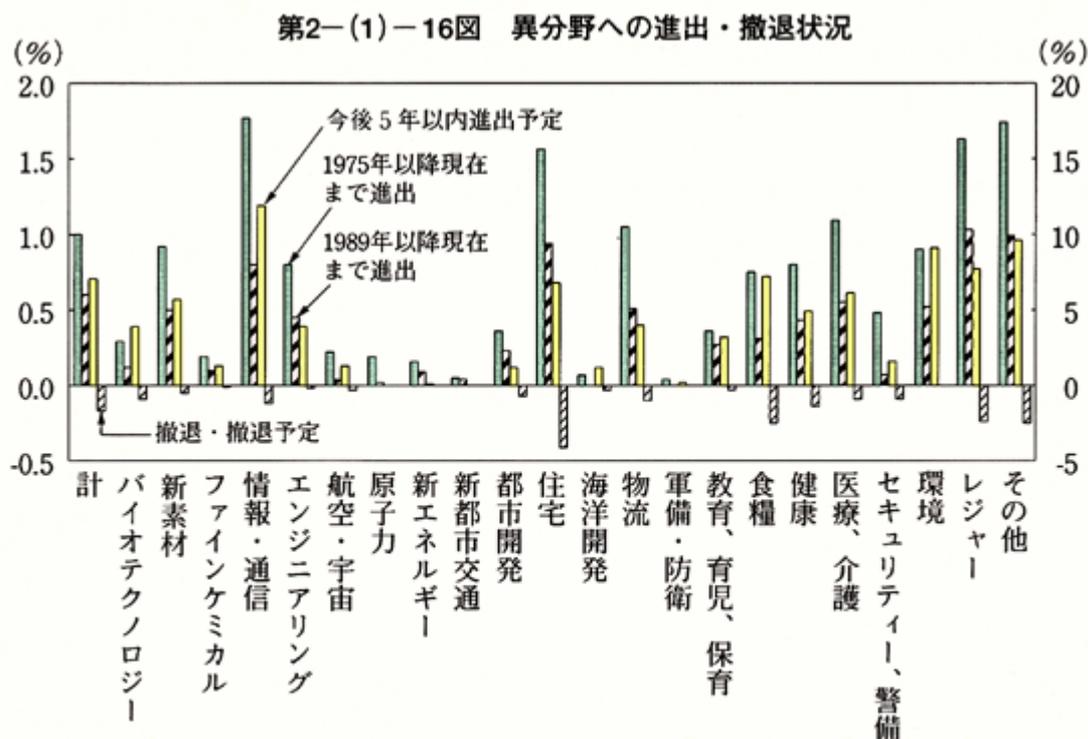
第2章 雇用創出と労働力の需給調整機能

第1節 就業構造の変化と雇用創出

3) 雇用創出と企業活動の動態的变化 (第3次産業化が進む子会社での進出)

最後に、子会社を通じた多角化について、東洋経済新報社「日本の企業グループ95」により、親会社(2,245社)と関係会社(26,905社)の業種別構成をみると、関係会社の約7割は親会社と別の業種となっている。また、親会社と関係会社の産業別割合をみると、親会社の第5次産業割合が37.4%なのに対して、関係会社の第3次産業の割合は62.7%とかなり高く、関係会社を通じた多角化は第3次産業化を進展させているものと考えられる(付属統計表第37表)。

第2-(1)-16図 異分野への進出・撤退状況



資料出所 労働省「産業労働事情調査」(1994年)

(注) 1) 撤退・撤退予定はマイナス表示した。

2) 右目盛は合計を、左目盛はそれ以外のものを示す。

なお同「日本の企業グループ93」によると、親会社(2,057社)、子会社(25,293社)の従業員数はそれぞれ628万人、398万人で、企業グループ計で1,026万人となっており、子会社の従業員数は企業グループ全体の約4割を占め、雇用創出に大きな役割を果たしているといえよう。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応

第2章 雇用創出と労働力の需給調整機能

第2節 雇用創出分野の実態

第2節では、第1節の分析を踏まえ、今後の新たな雇用創出分野に着目し、1)雇用創出分野が、今後予想される労働力の供給構造の変化との関係で労働力需給のミスマッチを引き起こすことなく、雇用吸収を図っていくことが可能か否か、2)こうした雇用の場が労働条件や雇用の安定性といったいわば雇用の質的側面でのように評価しうるのかを検討する。

第II部 雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応

第2章 雇用創出と労働力の需給調整機能

第2節 雇用創出分野の実態

1) 労働力供給構造の変化と雇用創出部門の労働力需要 (女子化,高齢化,高学歴化,非正規社員化が進む労働力供給)

まず,労働力供給構造について,これまでの長期的な変化の姿を踏まえつつ,今後とも重要な変化の方向として指摘できるのは,女子の職場進出,高齢者の増加,高学歴化の進展,非正規雇用の増加である。

今後の労働力供給の見通しを労働省雇用政策研究会「労働力需給の展望と課題」(1995年6月)によりみると,労働力人口は2000年(平成12年)にかけて年率0.5%増から2000年以降は年率0.1%減と減少に転ずる(付属統計表第38表)。こうした中で,女子の労働力率は出産,育児期にあたる年齢層や親等の介護が必要となる年齢層において,これらの労働者を支援する施策の充実もあり引き続き上昇し,女子の年齢別労働力率にみられるいわゆるM字型カーブは2010年(平成22年)にはかなり変化すると見込まれる。もっとも,女子全体の労働力率は,労働力率の低い高年齢層のウェイトが増加することから低下すると見込まれる。このため,30~54歳層の労働力人口は,2000年にかけて男子では減少するのに対し女子ではわずかではあるが増加し,また2000年から2010年にかけては男女とも減少に転ずるものの女子は男子より小幅な減少にとどまる。このように,今後ともこうした年齢層の女子が労働市場に定着する傾向が進むとみられる。

また,年齢別に労働力人口をみると,高齢者(55歳以上)の伸びは,今後とも一貫して全体の伸びを上回り,2000年以降において増加がみられるのは高齢者のみとなっている。この結果,労働力人口に占める高齢者の割合は1994年(平成6年)の21.6%から2000年(平成12年)には24.1%,さらに2010年(平成22年)には29.2%にまで高まり,労働力の高齢化がさらに進むものとみられる。こうした高齢就業者の就業理由を労働省「高年齢者就業実態調査」(1992年)によりみると,男子の約8割,女子の約7割が「経済上の理由」をあげているが,男女とも加齢とともに経済上の理由をあげる者の割合は低下し,「健康上の理由」や「生きがい,社会参加のため」に就業する者の割合が高くなっている。また,1988年(昭和63年)と比較してみても,健康上の理由など非経済的な理由をあげる者の割合が上昇してきている(付属統計表第39表)。

一方,これまでの高校及び大学進学率の上昇を反映して労働力の高学歴化が進展している。総務庁統計局「就業構造基本調査」により,有業者(卒業者)の学歴別構成の変化をみると,「中学」が低下する一方,「高校」,「短大」,「大学」がいずれも上昇している。特に,男子では「大学」,女子では「短大」といったより上位の学歴の構成比の上昇が大きい(付属統計表第40表)。また,新規学卒就職者の構成の変化を文部省「学校基本調査」によりみると,1984年から1994年にかけて,中卒,高卒が低下する一方,大卒・大学院卒がさらに上昇しており,今後とも高学歴化の進展が見込まれる。

さらに,雇用者の雇用形態については,第1節でみたように非正規社員比率の高まりがみられるが,これは企業側のニーズの高まりとともに,労働者側にもこうした働き方を求めるニーズが高まっているという事情が合致した結果でもある。労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(1990年)により,パートタイム労働者がパートという就業形態を選択した理由をみると,「自分の都合の良い時間に働きたい」,「勤務時間・日数を短くしたい」など時間的制約をあげる者の割合が高い。もちろん,正規社員を希望しながらやむなく選択している者もある程度いるが,全体としては女子を中心に家事と仕事を両立しやすい働き方として積極的に選択しているものと考えられ,今後ともこうした傾向は強まるものと思われる(付属統計表第41表)。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応

第2章 雇用創出と労働力の需給調整機能

第2節 雇用創出分野の実態

1) 労働力供給構造の変化と雇用創出部門の労働力需要 (供給構造の変化にマッチしたサービス業の雇用需要)

こうした労働力供給構造の変化の中で、今後の労働力需要構造の変化がそれに対応するものかどうかは、労働力需給のミスマッチを回避し、失業を抑制していくために重要な点となる。そこで、ここでは今後の雇用創出分野がどのような労働者を吸収してきたかをみることにより、労働力の需給のミスマッチの可能性について検討する。

まず、雇用創出部門としてのサービス業の雇用の特徴をみよう(第2-(2)-1図)。

雇用者に占める女子比率は51.2%と製造業、卸売・小売業、飲食店より高い。

サービス業の業種別には、医療・保健、社会福祉関連、教育関連で高く、逆に事業所関連、生活関連では低い。

非正規社員比率は24.1%(うちパートタイム比率は17.5%)と製造業より若干高いが、卸売・小売業、飲食店と比べるとかなり低い。サービス業の業種別には、余暇関連、生活関連で高く、医療・保健、社会福祉関連では低い。

雇用者に占める若年者の比率は17.1%と製造業より高いものの、卸売・小売業、飲食店より低い。一方、高齢者比率は17.3%と製造業、卸売・小売業、飲食店より高い。このため、平均年齢は39.4歳と製造業より若干低い、卸売・小売業、飲食店より高い。サービス業の業種別には、若年者比率が高いのは教育関連、高齢者比率が高いのは余暇関連となっているが、これを平均年齢でみると、社会福祉関連、余暇関連で高く、事業所関連、教育関連で低い。

大卒者比率は24.7%と製造業や卸売・小売業、飲食店と比較しかなり高い。

サービス業の業種別には、事業所関連、教育関連で高い。

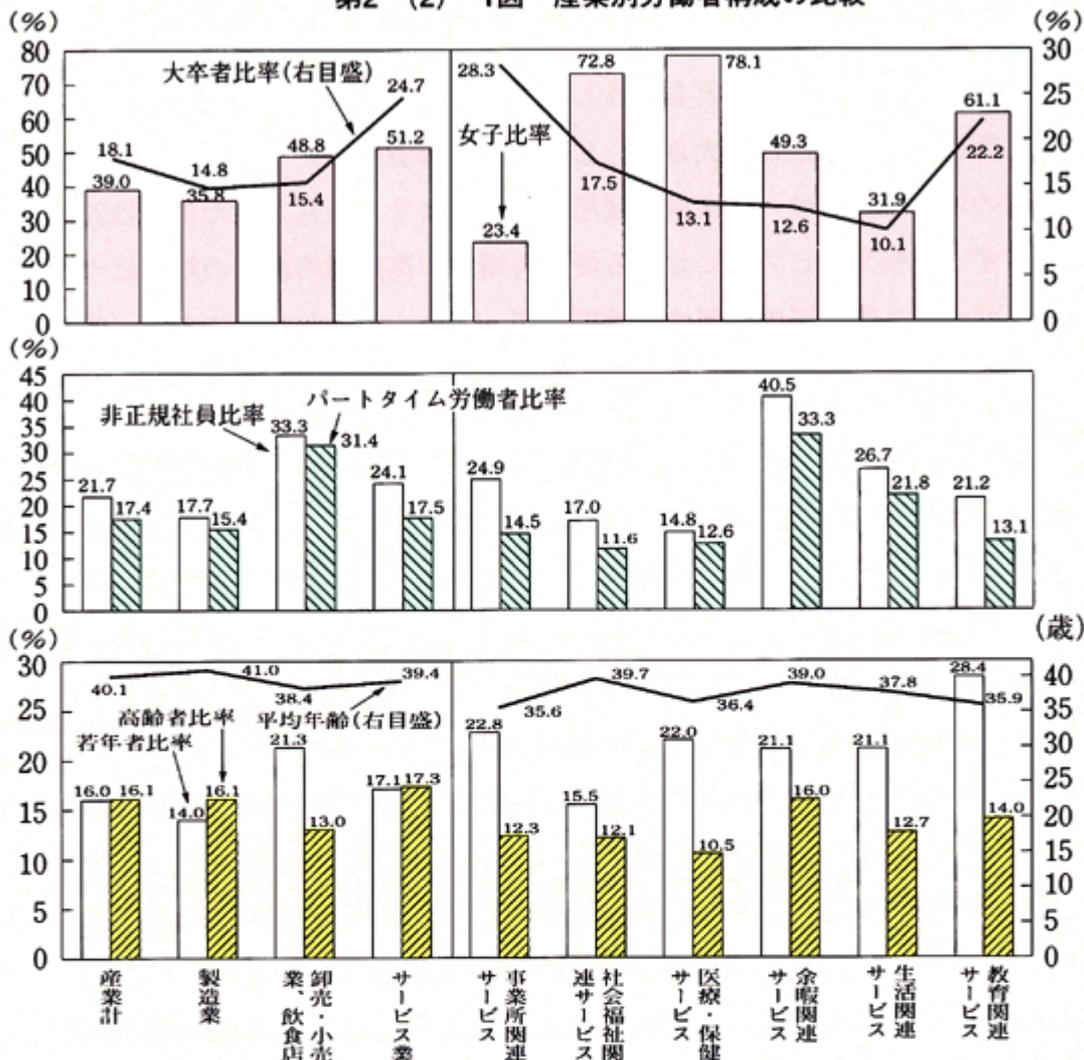
このように、製造業と比較したサービス業の雇用の特徴としては、

- 1)女子労働者の割合が過半を占めて高く、非正規社員(パート及びアルバイト等)の割合も高い。
- 2)若年者比率と高齢者比率はともに高いが、平均年齢は製造業より若干低い。
- 3)高学歴者比率が高い。

といった点が指摘できる。その意味では多様な雇用を受け入れる性格を有していると考えられ、これは、今後の労働力供給構造の変化の方向ともおおむね合致していると考えられる。

第2-(2)-1図 産業別労働者構成の比較

第2-(2)-1図 産業別労働者構成の比較



資料出所 労働省「産業労働事情調査」(1993年)、総務庁統計局「就業構造基本調査」(1992年)

- (注) 1) 全産業及び産業大分類における「女子比率」、「若年者比率」、「高齢者比率」及び「大卒者比率」は、雇用者に占める割合であり、「平均年齢」は雇用者についての値である。「非正規社員比率」及び「パートタイム労働者比率」は、民間の役員を除く雇用者に占める割合である。
- 2) サービス業の類型における「女子比率」、「若年者比率」、「高齢者比率」及び「大卒者比率」は、正社員に占める割合であり、「平均年齢」は正社員についての値である。「非正規社員比率」及び「パートタイム労働者比率」は労働者全体に占める割合である。
- 3) 「非正規社員」は、全産業及び産業大分類では民間の役員及び正規の職員・従業員を除く雇用者であり、サービス業の類型においては正社員以外の労働者である。
- 4) 「パートタイム労働者」は、全産業及び産業大分類ではパート及びアルバイトであり、サービス業の類型においてはパートタイマー、アルバイト、臨時である。
- 5) 「若年者」は、24歳以下の者であり、「高齢者」は55歳以上の者である。
- 6) 「大卒者」は、全産業及び産業大分類では大学・大学院卒業業者であり、サービス業の類型においては大卒以上の者である。
- 7) サービス業の類型の内訳については、付注-3参照。

ちなみに、1987年から1992年にかけての女子の雇用者の増加の38.7%、非正規社員の増加の42.0%(うちパート及びアルバイトの増加の35.1%)、若年者の増加の33.4%、大卒者の増加の30.7%がサービス業における雇用の拡大によりもたらされており、今後ともこうした労働力供給の受け皿としてサービス業の雇用需要に対する期待は大きい。しかし、高齢者についてみた場合、高齢者の雇用の増加のうちサービス業の雇用の拡大によりもたらされた部分は23.4%にすぎず、今後サービス業における雇用の増加が高齢者の雇用の増加につながるようサービス業の雇用管理の改善等を図っていくことが必要である(第2-(2)-2図)。

こうしたサービス業の雇用の多様性の背景には、サービス業自体が非常に多様な業種から成り立っている産業であるという事情があり、このことは同時に、平均的な姿だけではこうしたサービス業の実態を十分に

把握することができないということを意味する。こうしたサービス業内部の多様性については後でみる
こととする。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応

第2章 雇用創出と労働力の需給調整機能

第2節 雇用創出分野の実態

1) 労働力供給構造の変化と雇用創出部門の労働力需要 (高学歴者,女子比率が高い専門的・技術的職業)

職業別にみた場合,専門的・技術的職業が今後雇用創出部門として期待されるが,専門的・技術的職業のウェイトの増大は,どのような雇用の増加をもたらすのだろうか。

専門的・技術的職業従事者(雇用者)の女子比率は42.6%とサービス職業従事者,事務従事者に次いで高く,一方,非正規社員比率は12.2%(うちパートタイム比率は7.2%)と管理的職業従事者に次いで低くなっている。若年者比率は16.3%と全職種のほぼ平均に位置する一方,高齢者比率は9.8%と最も低く,平均年齢は36.7歳と最も低い。また,大卒者比率は44.7%と各職種の中で最も高くなっている(第2-(2)-3図)。

このように,専門的・技術的職業従事者の雇用については,高学歴者や女子の雇用が期待できる一方,高齢者や非正規社員等の雇用吸収については現状では十分な状況ではない。

第II部 雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応

第2章 雇用創出と労働力の需給調整機能

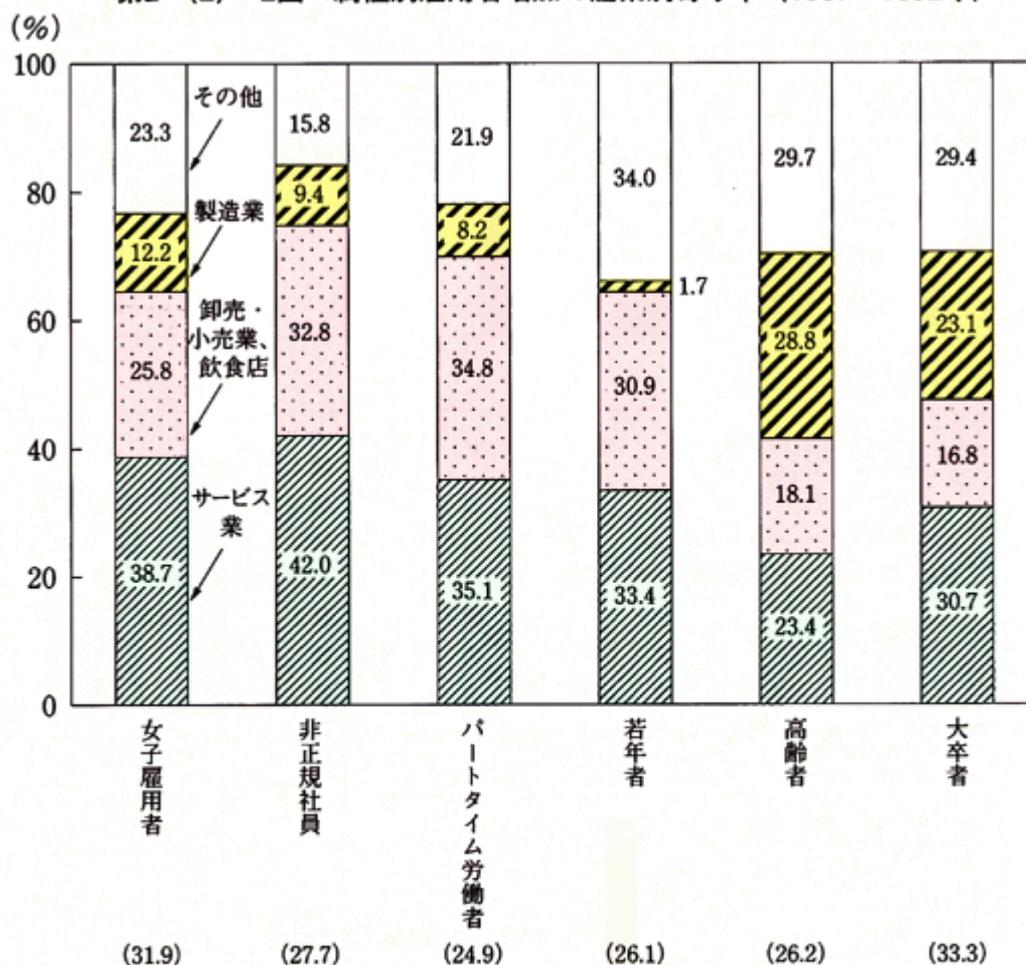
第2節 雇用創出分野の実態

1) 労働力供給構造の変化と雇用創出部門の労働力需要 (年齢構成が若く,高学歴者が多い新設事業所)

雇用創出分野を考える上で,既存の企業又は事業所の拡大だけではなく,今後は新たに設立される企業又は事業所でどのような雇用が増加するかということも重要な点である。そこで,労働省「賃金構造基本統計調査」(1993年)の調査対象事業所を既存事業所(1988年以前に設立された事業所)と新設事業所(1989～1991年に設立された事業所)に分け,雇用の内容がどのように違うのかをみよう。

第2-(2)-2図 属性別雇用者増加の産業別寄与率

第2-(2)-2図 属性別雇用者増加の産業別寄与率 (1987~1992年)

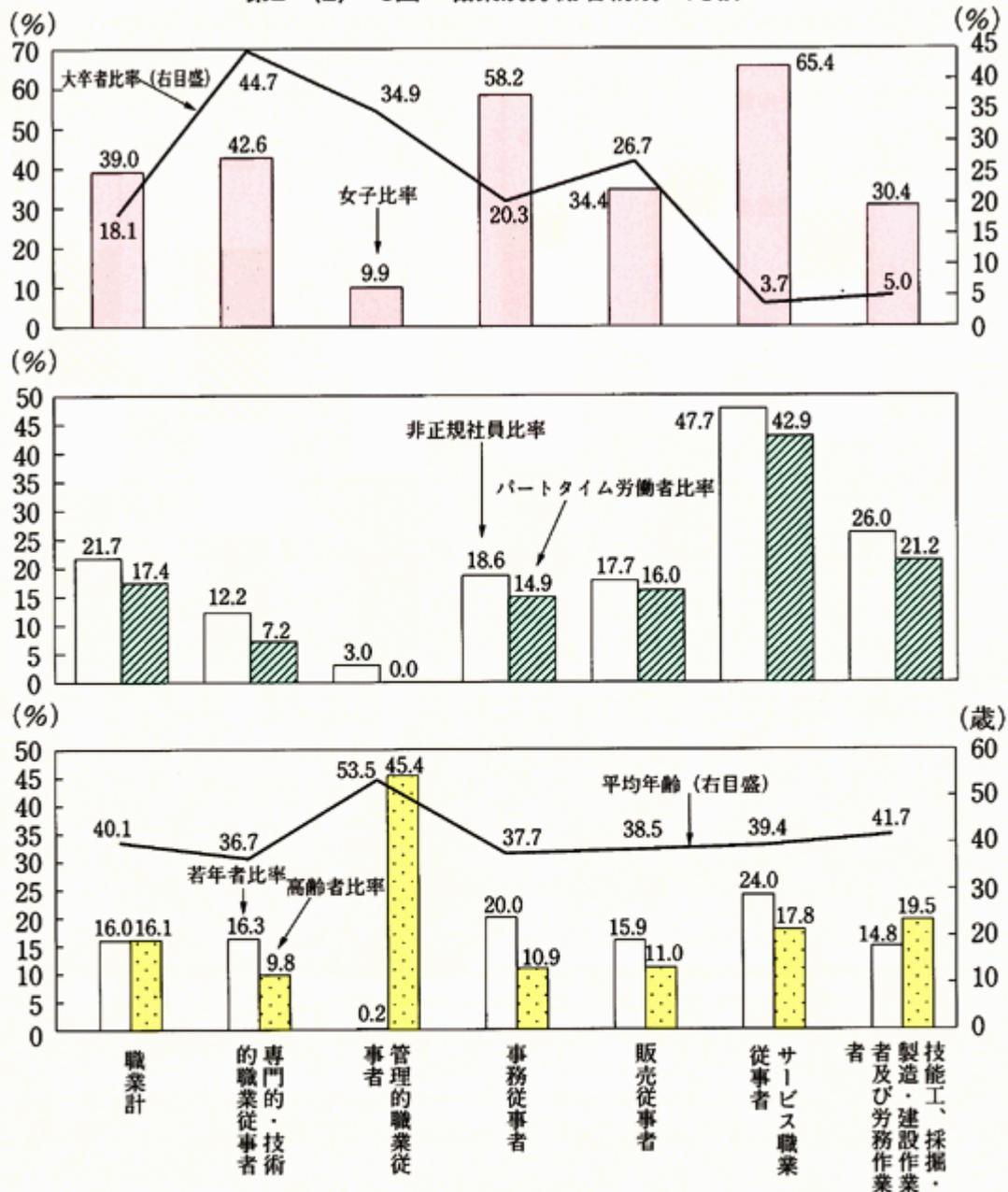


資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」

- (注) 1) 1987年から1992年における各属性別雇用者の増加に対する産業別寄与率。
 2) ()内は、1992年時点の各属性別雇用者に占めるサービス業の比率。
 3)「パートタイム労働者」は、パート及びアルバイトである。
 4)「若年者」は24歳以下の雇用者であり、「高齢者」は55歳以上の雇用者である。
 5)「大卒者」は、大学・大学院卒業生である。

第2-(2)-3図 職業別労働者構成の比較

第2-(2)-3図 職業別労働者構成の比較



資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」(1992年)

- (注) 1)「女子比率」、「若年者比率」、「高齢者比率」及び「大卒者比率」は、雇用者に占める割合であり、「平均年齢」は雇用者についての値である。「非正規社員比率」及び「パートタイム労働者比率」は、民間の役員を除く雇用者に占める割合である。
- 2)「非正規社員」は、民間の役員及び正規の職員・従業員を除く雇用者であり、「パートタイム労働者」は、パート及びアルバイトである。
- 3)「若年者」は、24歳以下の雇用者であり、「高齢者」は55歳以上の雇用者である。
- 4)「大卒者」は、大学・大学院卒業業者である。

まず、産業別の労働者構成を既存事業所と新設事業所について比較すると、新設事業所では既存事業所に比較して卸売・小売業、飲食店、サービス業などのウェイトが高いが、特にサービス業でそのウェイトが高くなっている。このことは、1989年以降サービス業を中心に新たな雇用が創出されてきたことに対応している(付属統計表第42表)。

次に雇用の内容をみると、女子比率は新設事業所の方が既存事業所より高くなっている。ただ、産業別には卸売・小売業、飲食店、サービス業では既存事業所の方が女子比率が高いのに対し、製造業では新設事業所の方が女子比率が高い。また、パートタイム比率は各産業とも新設事業所で高く、大卒比率も製造業を除いて

新設事業所で高い。

さらに、平均勤続年数は新設事業所の方が3.4年ほど短いのは当然としても、平均年齢も2.6歳ほど若い。この点について、年齢階級別労働者構成をみると、女子については既存事業所と新設事業所とあまり違いはみられない。しかし、男子については既存事業所が40～44歳層を中心に中・高齢者比率が高く際立った違いがある(第2-(2)-4図,5図)。

このように、新設事業所では、女子、パートタイム、高学歴者及び若年者の雇用拡大はみられるが、男子中高年齢者の雇用吸収という面では必ずしも十分な雇用機会とはなっていない。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応

第2章 雇用創出と労働力の需給調整機能

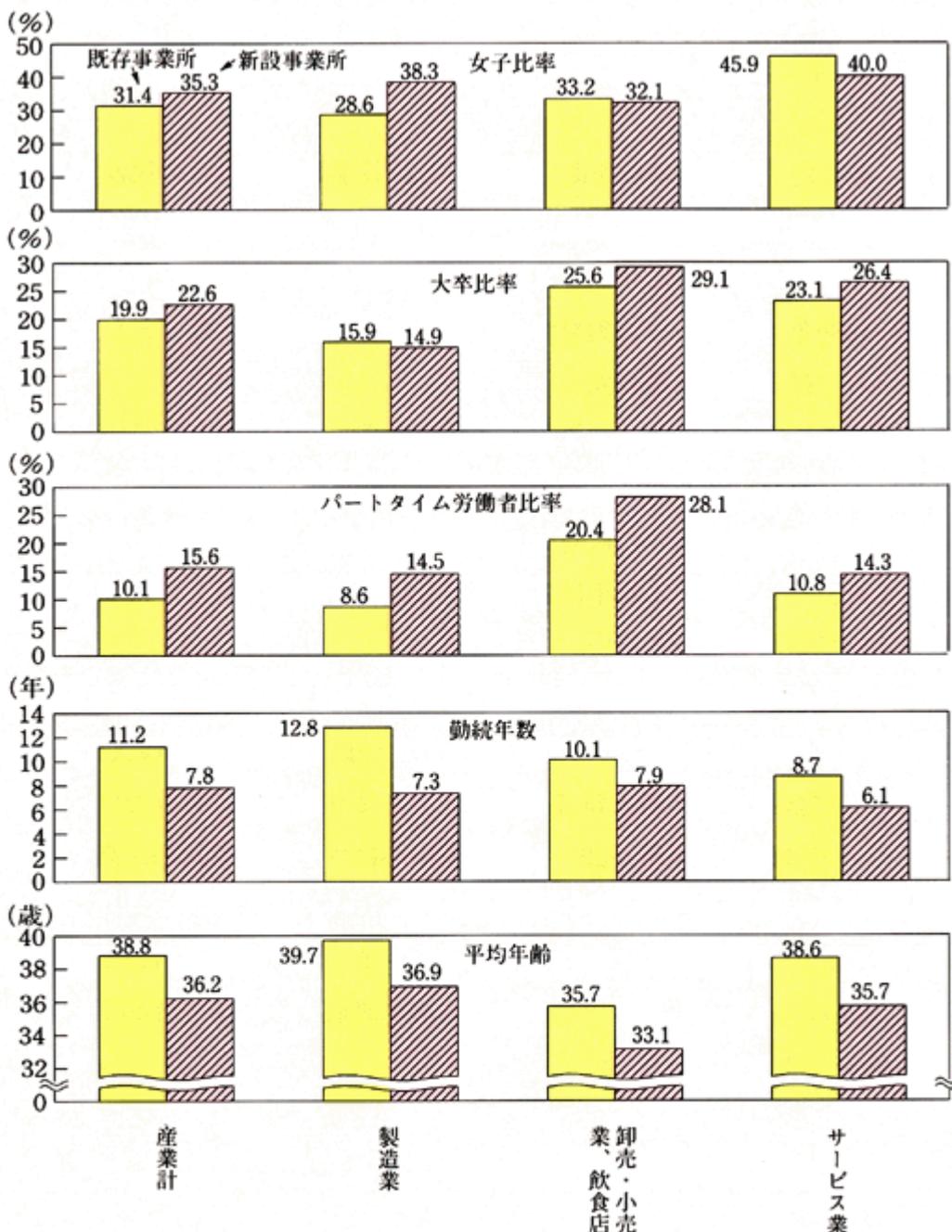
第2節 雇用創出分野の実態

2) 雇用創出部門の労働条件等質的側面

ここでは、新たな雇用創出分野が、労働条件や雇用の安定性といった雇用の質的側面で既存の雇用との比較を踏まえつつ、どのように評価されるのかを検討する。

第2-(2)-4図 事業所の開設時期別労働者構成の比較

第2-(2)-4図 事業所の開設時期別労働者構成の比較

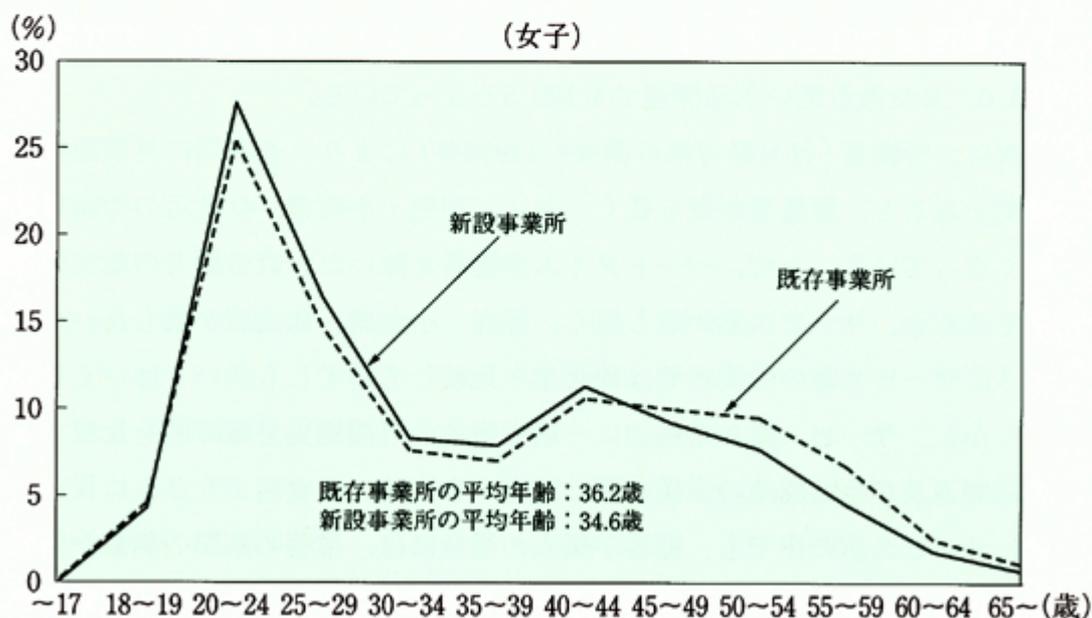
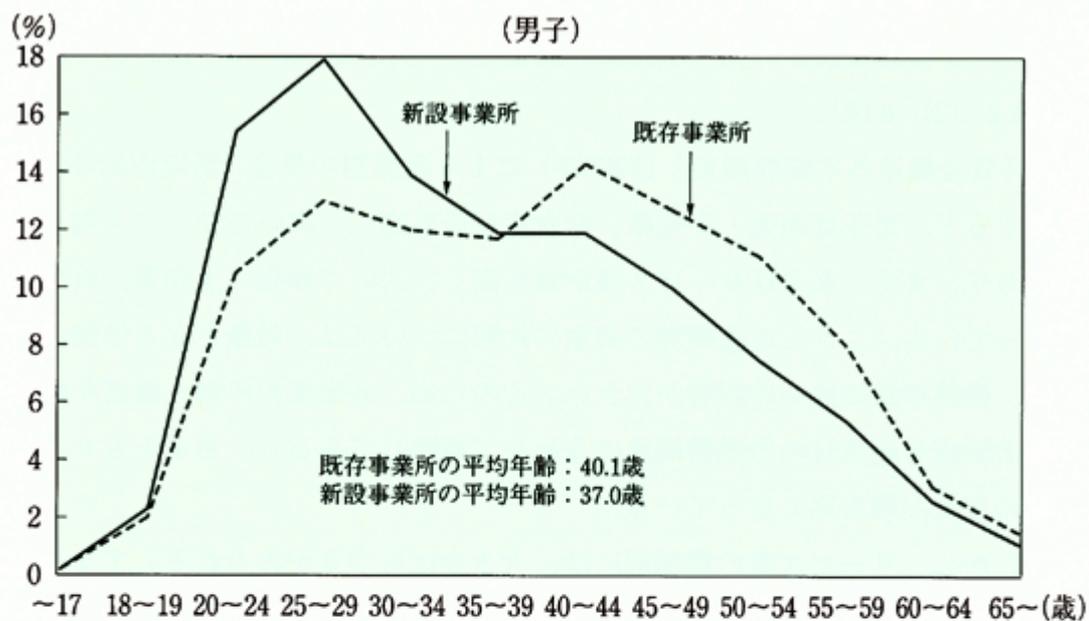


資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」(1993年)及び総務庁統計局「事業所統計調査」(1991年)を労働省政策調査部にて特別集計

- (注) 1) 既存事業所は開設時期が1988年以前の事業所であり、新設事業所は開設時期が1989年～1991年の事業所である。
 2) 「パートタイム労働者比率」は、全労働者に占めるパートタイム労働者の割合である。
 3) 「パートタイム労働者比率」以外は、一般労働者についての値である。

第2-(2)-5図 事業所の開設時期別労働者の年齢構成

第2-(2)-5図 事業所の開設時期別労働者の年齢構成 (産業計)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」(1993年)及び総務庁統計局「事業所統計調査」(1991年)を労働省政策調査部にて特別集計

(注) 1) 既存事業所は開設時期が1988年以前の事業所であり、新設事業所は開設時期が1989年~1991年の事業所である。

2) 一般労働者についての値である。

第II部 雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応

第2章 雇用創出と労働力の需給調整機能

第2節 雇用創出分野の実態

2) 雇用創出部門の労働条件等質的側面

(製造業と比較したサービス業の労働条件)

まず、雇用の増加が著しいサービス業における労働条件及び雇用の安定性について、製造業及び卸売・小売業、飲食店との比較を行いつつ検討してみよう(第2-(2)-6図)。

「賃金構造基本統計調査」(1993年)により産業別の賃金(所定内給与)を比較すると、男子は卸売・小売業、飲食店が最も高く、次いでサービス業となっており、また、女子はサービス業が最も高く、次いで卸売・小売業、飲食店となっている。こうした産業別の賃金の比較については、対象となる労働者の年齢、勤続年数の違いの影響が大きい。このため、各産業の年齢・勤続年数別労働者構成を産業計の労働者構成に合わせて調整してみると、男女ともサービス業の賃金が最も高くなっている。

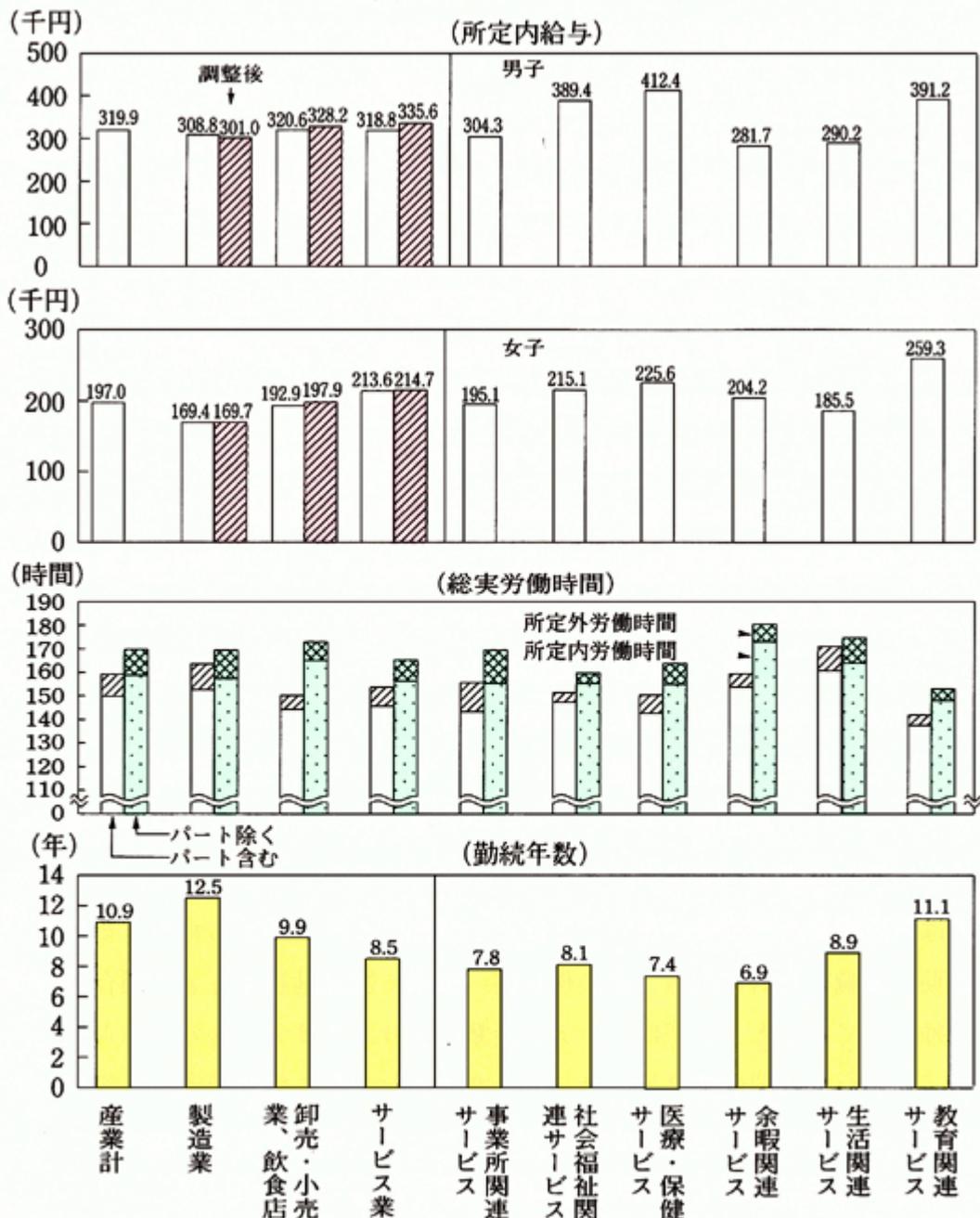
しかし、サービス業の業種別には、大きなばらつきがみられる。すなわち、製造業の賃金を100として、男子では最も高い医療・保健で133.5、逆に最も低い余暇関連で91.2にとどまっている。一方、女子では最も高い教育関連で153.0、また最も低い生活関連でも109.5となっている。

次に、労働省「毎月勤労統計調査」(1994年)により、産業別に月間総実労働時間をみると、製造業が最も長く、逆に、卸売・小売業、飲食店の労働時間が短くなっている。ただ、パートタイム労働者を除いた一般労働者の総実労働時間をみると、サービス業が最も短く、卸売・小売業、飲食店が最も長い。このようにサービス業の労働時間は他産業と比較して必ずしも長いとはいえない。

しかし、サービス業の業種別に一般労働者の月間総実労働時間を比較すると、余暇関連及び生活関連の労働時間は卸売・小売業、飲食店よりさらに長い。一般にサービス業の中でも、顧客が個人の場合には、業務の繁閑の調整が困難な面があることなどから、労働時間が長くなる傾向がある。労働省「産業労働事情調査(サービス業就業実態調査)」(1993年)によると、サービス業においては、営業時間が長く、営業休日のない事業所もかなりみられるとともに業務量の変動も大きい。このため、弾力的な勤務制度の採用割合が高く、全体の6割の事業所が交替制勤務など何らかの弾力的な勤務制度を採用している。その内訳をみると、4割の事業所が「休日を交替でとる制度」を、3割の事業所が「交替制勤務」を、2割の事業所が「変形労働時間制」をそれぞれ採用している。サービス業の業種別には、医療・保健、余暇関連、社会福祉関連で弾力的な勤務制度を採用する事業所の割合が高く、教育関連、生活関連では採用する事業所の割合が低い。週休二日制の適用状況についても、事業所関連で適用割合が高いのに対し、余暇関連では適用割合は低い(付属統計表第43表)。

第2-(2)-6図 産業別労働条件等の比較

第2-(2)-6図 産業別労働条件等の比較



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」(1993年)「毎月勤労統計調査」(1994年)

(注) 1) サービス業の類型の内訳については、付注-3参照。

2) 調整後の所定内給与は、年齢別・勤続年数別労働者構成を産業計と同一にした場合の値。

第II部 雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応

第2章 雇用創出と労働力の需給調整機能

第2節 雇用創出分野の実態

2) 雇用創出部門の労働条件等質的側面 (低くないサービス業の雇用の安定性)

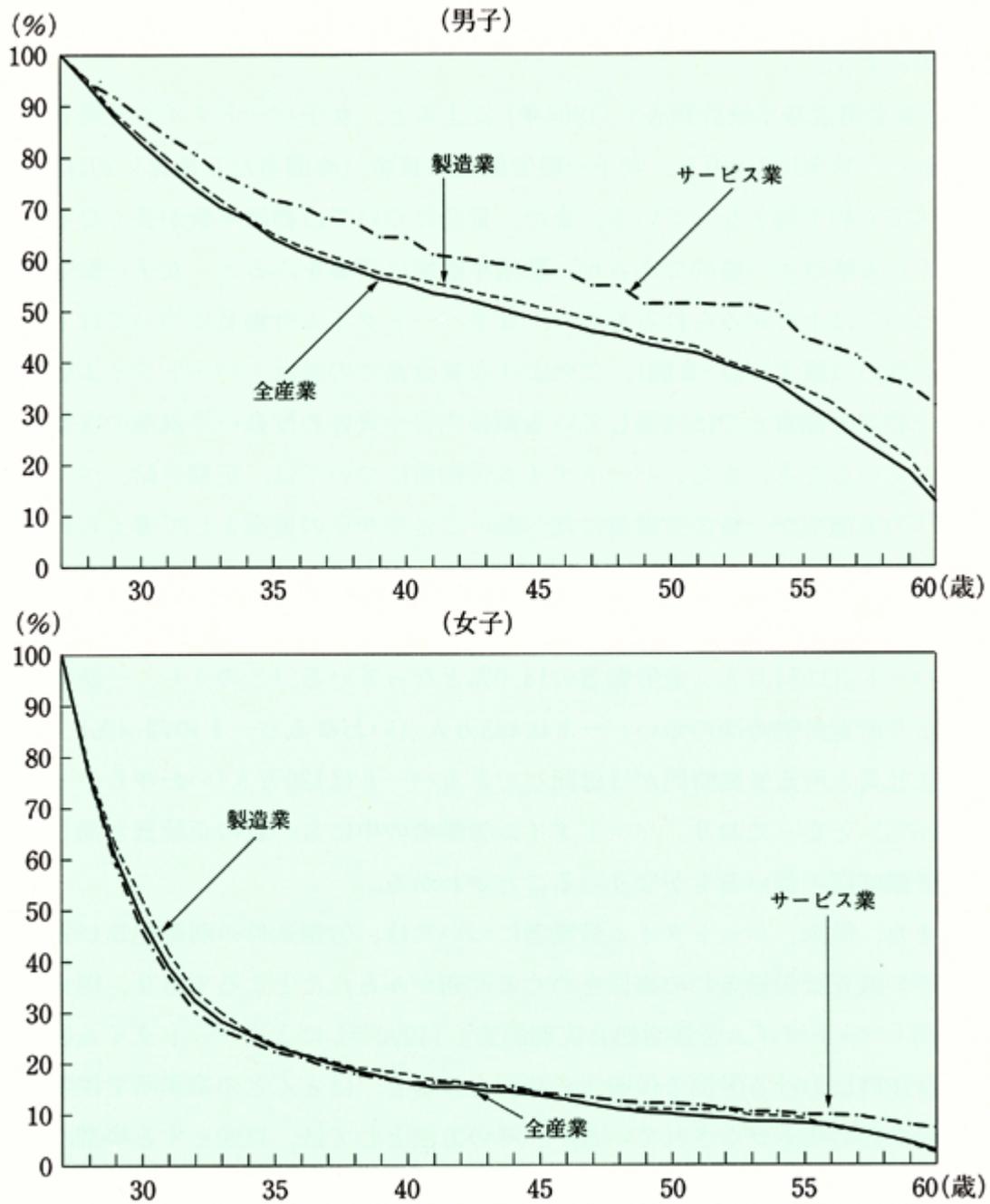
最後に、サービス業における雇用の安定性についてみよう。一般にサービス業においては、労働移動が激しく雇用の安定性という面で問題があり、このためサービス経済化の進展は失業率を高めるのではないかとの懸念がある。この点については、第1章で産業別の失業率の観点から一概にはいえないことをみた。ここでは、さらに勤続という観点から検討してみる。

「賃金構造基本統計調査」(1993年)によると、サービス業の平均勤続年数は8.5年で産業全体(10.9年)より2.4年短くなっている。サービス業の業種別には、余暇関連、医療・保健などで勤続年数が短いのにに対し、教育関連、生活関連ではサービス業平均より長い(前掲第2-(2)-6図)。

サービス業の平均勤続年数が短いのは、サービス業の労働移動率が他産業に比べ高いという理由だけでなく、サービス業においては大きな雇用の伸びを反映して新規就業者や転職者など多くの労働者を吸収してきたこと、サービス業では新設事業所の割合が高いことなどの理由によると考えられる。そこで、若年期に入職した者のうち、その後も同一企業で継続勤務する者の割合(残存率)を推計してみると、女子については産業によりあまり大きな差はみられないが、男子については製造業に比べサービス業の方がむしろ継続勤務の可能性が高い。すなわち、若年期での残存率の低下幅はサービス業は製造業に比べ小さく、また60歳まで継続勤務する者の割合は製造業が14%であるのに対し、サービス業は31%と高い(第2-(2)-7図)。こうした推計結果についてはある程度幅をもってみるべきではあるが、サービス業は、他の産業と比べても長期雇用の可能性が高い分野であり、サービス業の雇用の安定性が低いわけではないといえよう。

第2-(2)-7図 労働者が同一企業で働き続ける割合

第2-(2)-7図 労働者が同一企業で働き続ける割合 (規模計)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」(1988年、1993年)から労働省労働経済課にて推計

(注) 労働者がn歳まで同一企業で働き続ける割合(K_n)は次式による。

$$K_n = (1-r_n) \times K_{n-1} \quad K_n \text{の推計に当たっては} K_{27} = 100 \text{とした。}$$

$$r_n : n \text{歳の離職率} \quad r_n = 1 - \sqrt[n]{\frac{N_n}{N_{n-1}}}$$

N: 標準労働者数(学歴計、産業計)
添字(上)はt-1が1988年、tが1993年、
添字(下)は年齢を表す。

第II部 雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応

第2章 雇用創出と労働力の需給調整機能

第2節 雇用創出分野の実態

2) 雇用創出部門の労働条件等質的側面 (問題が残る非正規社員の労働条件)

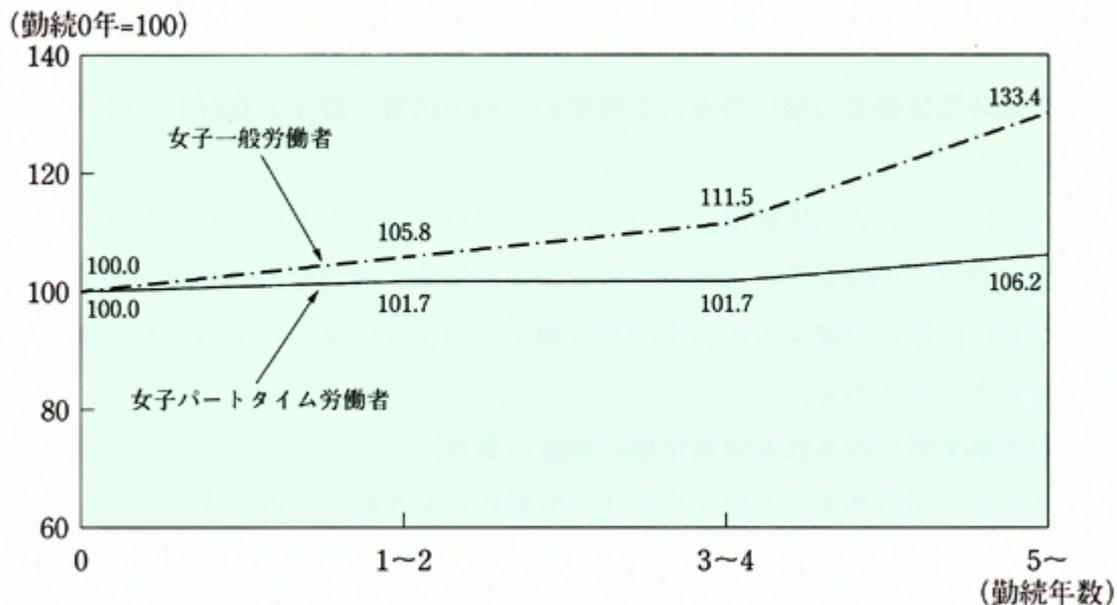
次に、非正規社員のうち、その中核となるパートタイム労働者の労働条件をみてみよう。

「賃金構造基本統計調査」(1994年)によると、女子パートタイム労働者の時間当たり賃金は848円と、女子一般労働者の賃金(時間当たり換算1,201円)と比べても約7割となっている。また、賃金については勤続年数が長くなるほど高くなる構造が一般的であるが、勤続年数別に賃金をみると、女子一般労働者については上昇がみられるものの、女子パートタイム労働者については上昇幅が小さい(第2-(2)-8図)。このような賃金面での差は、パートタイム労働者と一般の労働者とでは従事している業務内容や責任の度合い等就業の実態が異なっていること、また、パートタイム労働者については、定期昇給、ベースアップの実施率が一般の労働者に比べ低いこと等がその要因として考えられる。前出「パートタイム労働者総合実態調査」(1990年)によると、規模5人以上事業所において、事業所がパートタイム労働者の取扱いを行っている「いわゆるパート」は584万人、全労働者の14.0%となっている。このうち、一般の正社員より所定労働時間の短いパートは463万人(いわゆるパートの79.4%)、一般の正社員と所定労働時間がほぼ同じであるパートは120万人(いわゆるパートの20.6%)となっており、パートタイム労働者の中にも一般の正社員と同じ程度の労働時間の長い者もかなりいることがわかる。

また、従来、パートタイム労働者については、労働条件の明確化及び労働時間等の適正な労働条件の確保をめぐる問題がみられたところであり、例えば、前出「パートタイム労働者総合実態調査」(1990年)によりパートタイム労働者の採用時における労働条件明示の状況をみると、ほとんどの事業所で採用時に労働条件の明示がなされているが、その方法としては、口頭とする事業所が最も多く、雇人通知書等書面を交付する事業所、就業規則を交付し、労働契約書を締結する事業所は少ない。

第2-(2)-8図 勤続年数別女子パートタイム労働者及び女子一般労働者の時間当たり所定内給与

第2-(2)-8図 勤続年数別女子パートタイム労働者及び女子一般労働者の時間当たり所定内給与



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」(1994年)

(注) 女子一般労働者の時間給は月間所定内給与を同所定内実労働時間で除して算出した。

一方、(財)労働問題リサーチセンター「女性の再就業の実態と条件整備に関する調査」(1990年)により、従業員規模30人以上の事業所に再就職した30歳以上の既婚女子について、現在の仕事に対する不満や不安をみると、現在の会社や仕事に対する不安や不満が「特にない」とする者は正社員で28.2%であったのに対し、パートでは31.5%と、正社員と比べ不安や不満を持つ者が逆に少ないことがみられる。また、その内容については、正社員、パートとも賃金について不満を持つ者の割合が最も高くなっているが、そのほか、正社員については、賃金に次いで、有給休暇の取得、休日日数、一日の労働時間が長いなど労働時間面についての不満が大きいのに対し、パートについては、雇用が不安定、昇進機会が少ないなど人事労務面の不安、不満が大きい(付属統計表第44表)。

なお、教育訓練についても、その実施状況が必ずしも十分でないこと等も指摘されていたところであるが、産業別では卸売・小売業、飲食店における訓練の実施率が他の産業の実施率より高くなっており、これは後述するように流通分野での非正規社員の活用について新たな流れの一環とみることができる(付属統計表第45表)。

このような状況を踏まえ、パートタイム労働を労使双方にとって重要な就業形態として位置づけ、パートタイム労働者がある能力を有効に発揮することができるような条件整備を図る等により福祉の増進を図ることを目的として、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」が1993年12月(一部は1994年4月)に施行されるとともに、この法律に基づき定められた「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針」が併せて施行された。

今後は、これらの周知徹底をいかに図っていくかとともに、パートタイム労働者の適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生の実充等雇用管理の改善に向けた労使双方の自主的な取組をどのように促進していくかが課題とされるところである。

第II部 雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応

第2章 雇用創出と労働力の需給調整機能

第2節 雇用創出分野の実態

2) 雇用創出部門の労働条件等質的側面

(新設事業所にみられる中高年層の賃金の高さ)

さらに、新設事業所と既存事業所の労働条件を比較してみよう。

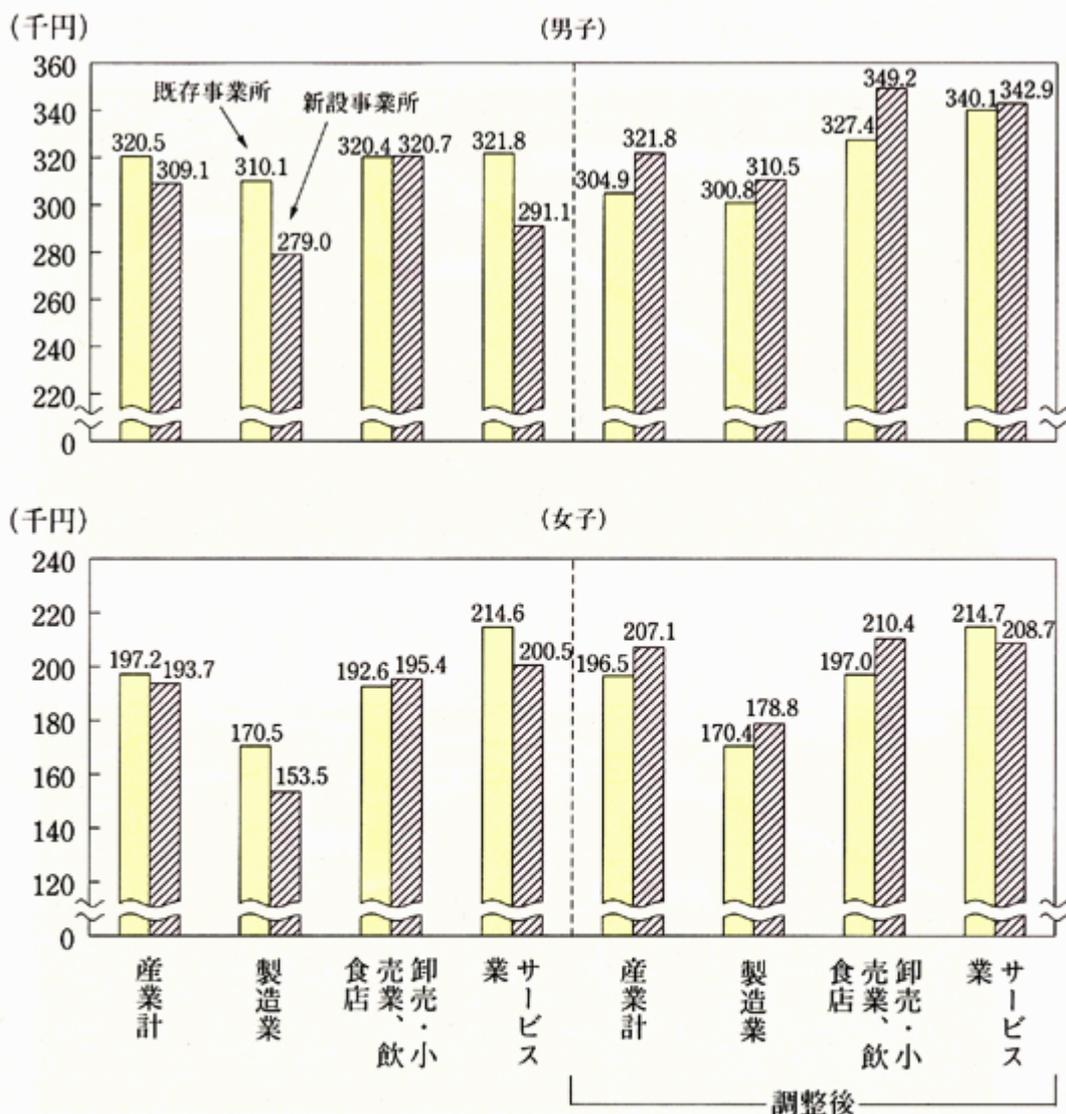
賃金(所定内給与)は、男女とも既存事業所の方が新設事業所より高い。しかし、それぞれの事業所の年齢別・勤続年数別労働者構成を全体の労働者構成に合わせ調整すると、逆に新設事業所の方が既存事業所より賃金が高くなる(第2-(2)-9図)。年齢階級別に所定内給与を比較すると、女子では既存事業所と新設事業所の差はあまりないのに対し、男子では年齢が上がるに従って新設事業所の賃金が高くなる。さらに、年齢別・勤続年数別労働者構成を既存事業所に合わせ調整すると、男女とも新設事業所の賃金は高くなり、特に男子では40歳台以降の賃金の高さが目立つ(第2-(2)-10図)。

また、新設事業所と既存事業所について総実労働時間を比較すると、新設事業所の方が若干短い。しかし、産業別にはばらつきがあり、建設業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業については新設事業所の方が労働時間が短いのに対し、製造業では新設事業所の方が労働時間が長い(付属統計表第46表)。

このように、新設事業所の労働条件については、既存事業所に比べて劣っているわけではなく、むしろ、賃金については新設事業所の方が高く、特に中高年齢者でその傾向が強い。これは、先にみたように、新設事業所が若年層中心の労働者構成であることも関係していよう。すなわち、新設事業所では既存事業所にみられるような中高年層の過剰に伴う賃金負担や、ポスト不足の問題が比較的少ないことから、ある程度キャリアを有した中高年層についてその能力を十分に活用し、それに見合った賃金を支払うことが可能なことを示している。

第2-(2)-9図 事業所の開設時期別所定内給与の比較

第2-(2)-9図 事業所の開設時期別所定内給与の比較

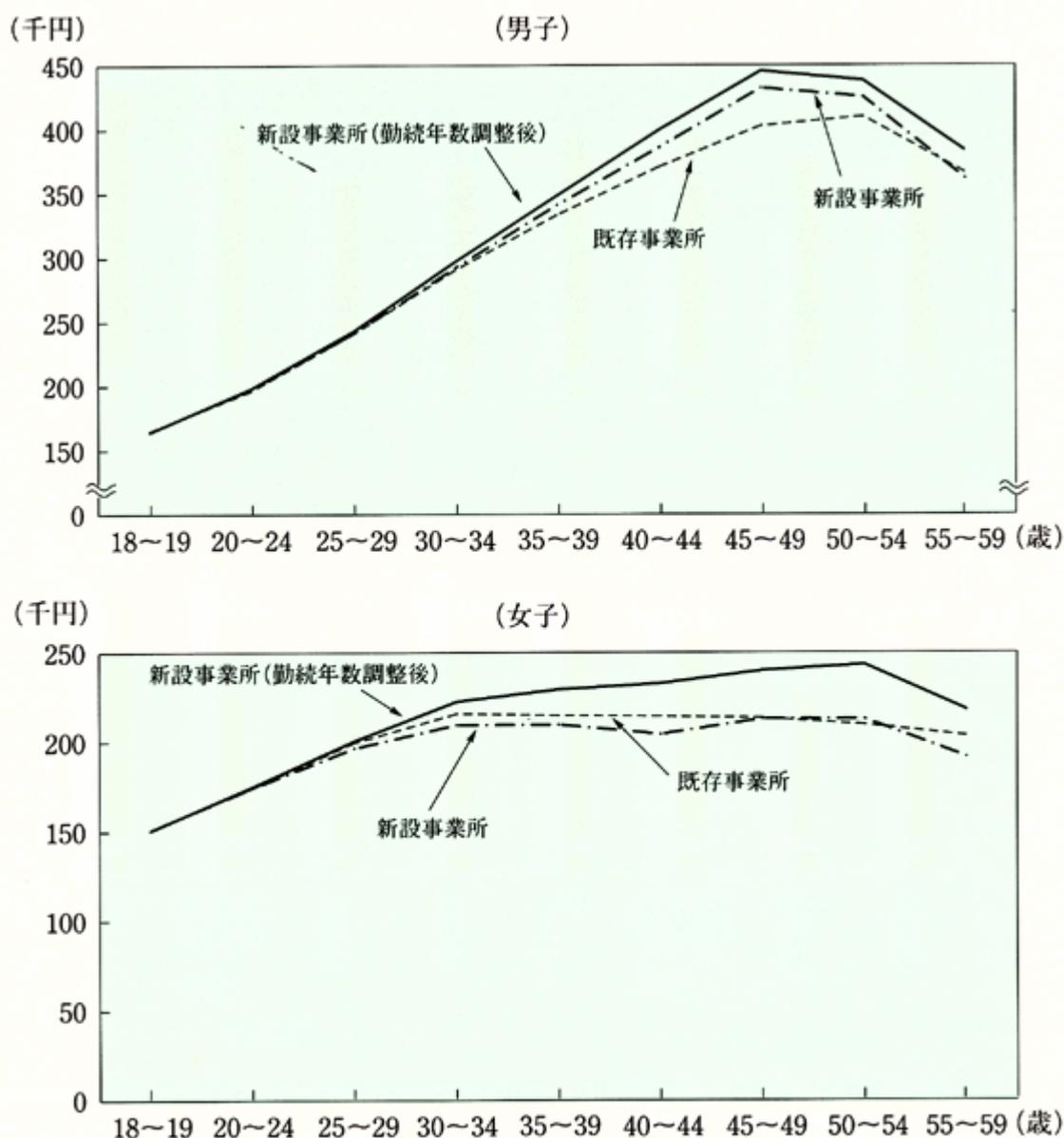


資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」(1993年)及び総務庁統計局「事業所統計調査」(1991年)を労働省政策調査部にて特別集計

- (注) 1) 既存事業所は開設時期が1988年以前の事業所であり、新設事業所は開設時期が1989年～1991年の事業所である。
 2) 調整後の所定内給与とは、年齢別・勤続年数別労働者構成を開設時期計・産業計と同一にした場合の値である。
 3) 一般労働者についての値である。

第2-(2)-10図 事業所の開設時期別年齢階級別所定内給与

第2-(2)-10図 事業所の開設時期別年齢階級別所定内給与(産業計)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」(1993年)及び総務庁統計局「事業所統計調査」(1991年)を労働省政策調査部にて特別集計

- (注) 1) 既存事業所は開設時期が1988年以前の事業所であり、新設事業所は開設時期が1989年~1991年の事業所である。
 2) 勤続年数調整後とは、新設事業所の勤続年数別労働者構成を既存事業所と同一にした場合の値。
 3) 一般労働者についての値である。

第II部 雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応

第2章 雇用創出と労働力の需給調整機能

第2節 雇用創出分野の実態

3) 多様で質の高い雇用創出に向けて

以上の分析を踏まえて、今後の雇用創出分野が労働力供給構造の変化に対応しつつ、質の高い雇用機会を提供していくための課題を検討する。

第II部 雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応

第2章 雇用創出と労働力の需給調整機能

第2節 雇用創出分野の実態

3) 多様で質の高い雇用創出に向けて (多様な雇用を提供しうるサービス業)

サービス業については、先にみたように他の産業と比べてもその雇用の内容は極めて多様な側面をもっており、サービス業の業種別にその特徴をみると、次のように整理できよう(第2-(2)-11図)。

1)事業所関連サービスは、女子比率が低く、大卒者比率は高い。また、若年者比率が高く勤続年数も短い。労働時間は平均より若干長いが、弾力的な勤務制度を採用する事業所は少ない。

2)社会福祉関連サービスは、女子比率が高いが、非正規社員比率は低く、若年者比率も低い。また、労働時間は短いものの弾力的な勤務制度を採用する事業所が多い。

3)医療・保健サービスは、社会福祉関連サービスと同様、女子比率が高く、非正規社員比率は低い。高齢者の割合は低く、平均勤続年数も短い。労働時間は長く、弾力的な勤務制度を採用する事業所が多い一方、賃金は男女とも高い。

4)余暇関連サービスは、労働時間が長く、弾力的な勤務制度を採用する事業所が多い。また、非正規社員比率、高齢者比率は高く、勤続年数は短い。

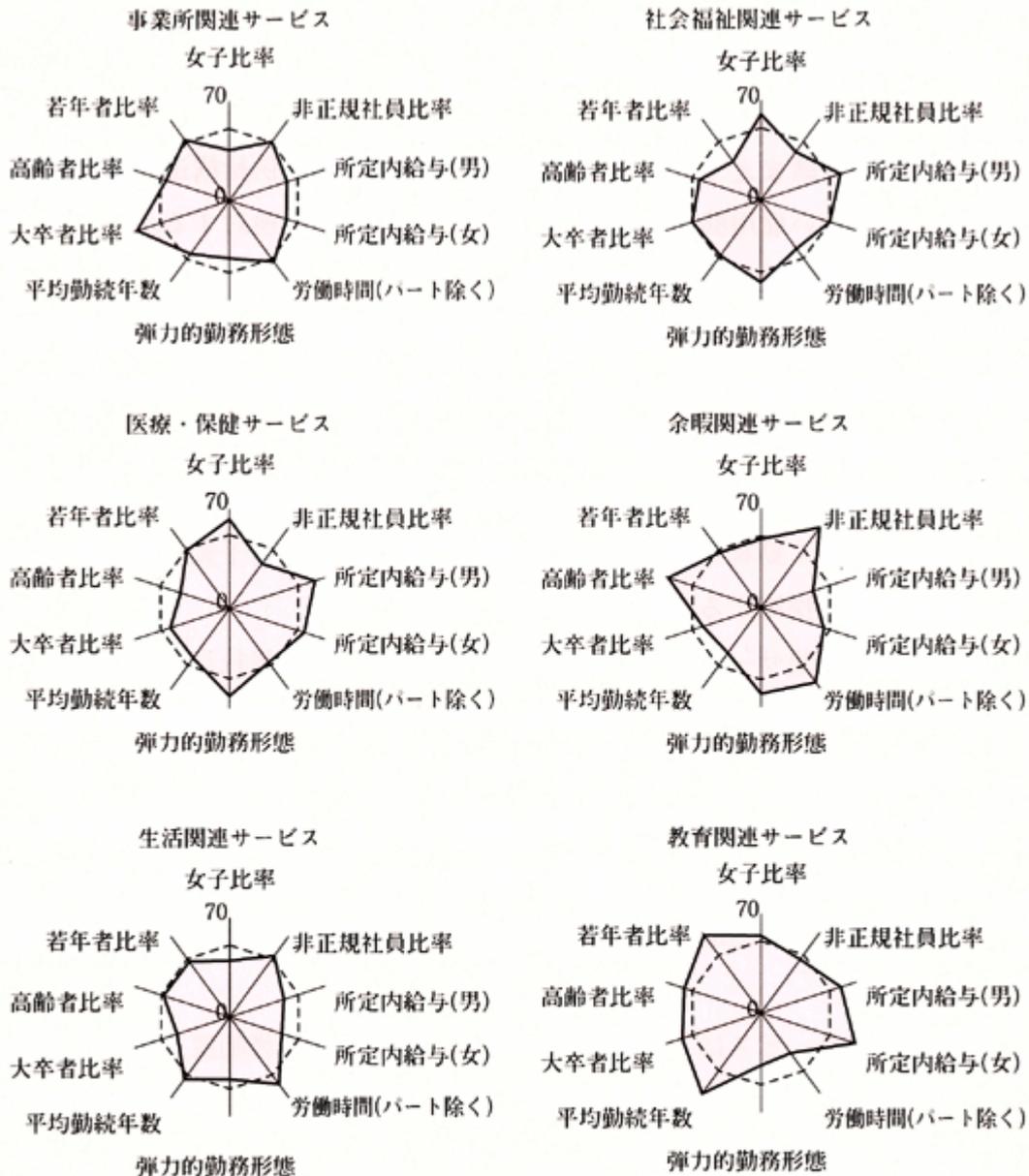
一方、賃金は男女とも低い。

5)生活関連サービスは、労働時間は長く、非正規社員比率は高い。勤続年数は長く、女子比率は低い。賃金は男女とも低い。

6)教育関連サービスは、若年者比率が高く、大卒者比率も高く、また、勤続年数は長い。女子比率は高く、女子の賃金も高い。労働時間は短く、弾力的な勤務制度を採用する事業所は少ない。

第2-(2)-11図 サービス業の類型別にみた労働者構成及び労働条件面の特徴

第2-(2)-11図 サービス業の類型別にみた労働者構成及び労働条件面の特徴



資料出所 労働省「産業労働事情調査」(1993年)「毎月勤労統計調査」(1994年)「賃金構造基本統計調査」(1993年)

(注) 1) 軸の目盛りの値は、各指標の偏差値である。偏差値の算出方法については以下のとおりである。

$$P_i = 50 + 10 \times (X_i - \bar{X}) / S$$

P_i : サービス業の類型 i の偏差値

X_i : サービス業の類型 i の指標の値

\bar{X} : X 指標の平均値

S : X 指標の標準偏差

2) 点線はサービス業の平均値である。

3) サービス業の類型の内訳は付注-3参照。

このように、サービス業はその多様性ゆえに多様な労働力を受け入れており、労働力供給構造の変化の方向とマッチした側面を有しているといえるが、一面では対個人サービスを中心に勤務時間が不規則であり、賃金水準も必ずしも高くない分野もある。先にみたように、サービス業の雇用の安定性は必ずしも低くなく、また製造業と比較しても、高齢期になっても継続勤務しうる可能性が高い実態もある。その意味では、サービス業における労働条件の改善の遅れた分野の是正につとめ、優秀な人材を受け入れていくことは、サービス業の健全な発展にとってはもちろんのこと、あわせて今後の労働力供給構造の変化の中で需給のミスマッチを回避しながら、失業を抑制していくためにも重要な課題である。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応

第2章 雇用創出と労働力の需給調整機能

第2節 雇用創出分野の実態

3) 多様で質の高い雇用創出に向けて (期待される新設事業所の雇用)

第1節でみたように、今後の雇用創出において、新たに設立される企業又は事業所の役割は大きくなるとみられる。新設事業所については、先にみたように既存事業所に比べて若年者の割合が極めて高く、中高年齢者の割合は低い。しかし、(財)雇用情報センター「ニュービジネスの経営と雇用に関する実態調査」(労働省委託,1989年)により、1974年以降創業の企業について、不足している職種(複数回答)をみると、「一般の技術者・専門職」が最も多く、また経営全般から営業外交、技術・研究等の分野についての管理能力を有する者も多い。また、労働者の採用政策としては、「即戦力となる正社員の採用」(68.9%)と「新規学卒者の定期採用」(55.5%)の両者とも重視している(付属統計表第47表)。

このように、新設事業所においては、専門的・技術的能力や管理的能力の面で相当なキャリアを有する中高年労働者の雇用機会として期待される面は大きく、そのためにも既存事業所から新設事業所への円滑な労働移動を可能とする環境の整備が求められよう。

第II部 雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応

第2章 雇用創出と労働力の需給調整機能

第2節 雇用創出分野の実態

3) 多様で質の高い雇用創出に向けて (非正規社員の有効な活用に向けて)

パートタイム労働者を始めとした非正規社員については、今後ともその増加が予想されるが、雇用の質という面では、これまで必ずしも十分なものとなっていたとはいえ、非正規社員の労働条件の改善は質の高い雇用創出という観点からは重要な課題となっている。

パートタイム労働者の雇用管理などの改善に関しては、「短時間労働者の雇用管理等に関する法律」及び「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針」に基づき、労働条件の明確化及び適正な労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生制度の改善等に向けて労使が自主的に取り組んでいくことが求められよう。

これに関連して、パートタイム労働者の賃金は一般労働者の賃金に比べ変動が大きくなっており、有効求人倍率が1倍を超えた1989年から1992年には、パートタイム労働者の賃金上昇率が一般労働者のそれを大きく上回った。すなわち、労働市場の需給関係がある程度引き締まった状況の下ではパートタイム労働者の賃金の向上が図られることが期待されるものといえよう(第2-(2)-12図)。

なお、労働条件の改善にとって、健全な労使関係に基づく労使の取組が果たす役割には大きなものがある。これに対して、労働省「労働組合実態調査」(1993年)によれば、事業所においてパートタイム労働者を組合員としている労働組合は8.9%にとどまるなど組織化が遅れている実態にあり、労使の積極的な対応が望まれる。

一方、非正規社員の活用の仕方については、企業側にも変化が生じつつある。

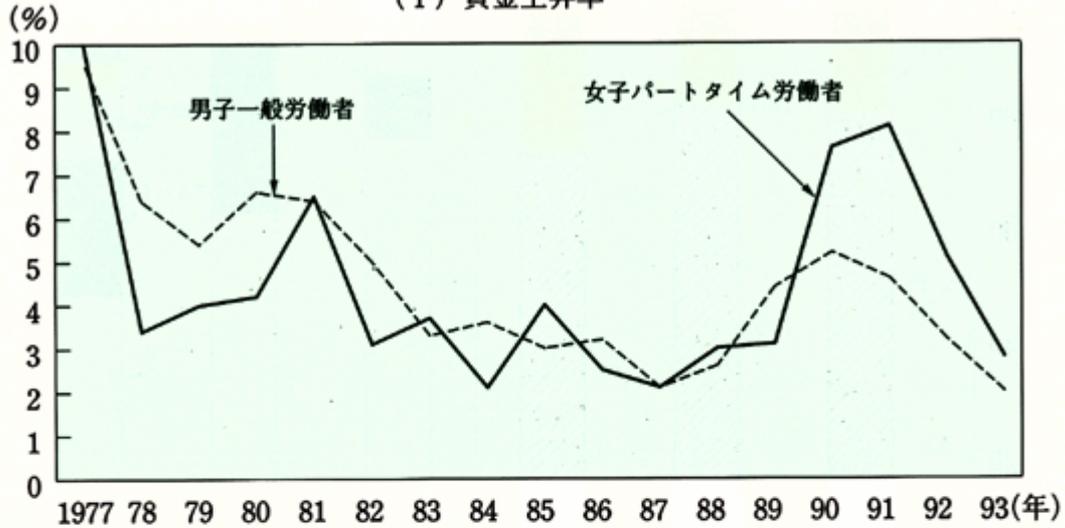
ここで、パートタイム労働者を中心とした非正規社員の活用の実態をみてみよう。

非正規社員に占める女性の比率は高く、特にサービス業に比べ製造業、卸売・小売業、飲食店は女性依存型となっている。また、非正規社員の就業形態をみると、製造業は「パートタイマー特化型」、卸売・小売業、飲食店は「パート・アルバイト活用型」、サービス業は多様な非正規社員を活用する「多様化型」と産業により相違がみられる(第2-(2)-13図)。また、前出「パートタイム労働者等実態調査」(1989年)により、女子非正規社員の雇用理由を産業別にみると、製造業では雇用調整のしやすさと割安な人件費をあげる事業所が多いが、卸売・小売業、飲食店、サービス業では忙しい時間への対処をあげる事業所が多い。このため、非正規社員の位置づけも、製造業では正社員の補助と考える事業所が多いのに対し、卸売・小売業、飲食店では基幹的労働力として位置づける事業所が多い。非正規社員に対する職域の拡大についても、卸売・小売業、飲食店では積極的に取り組む事業所が多く、教育訓練や昇給の対応についても前向きな対応をする事業所が多い(付属統計表第44表、第48表)。

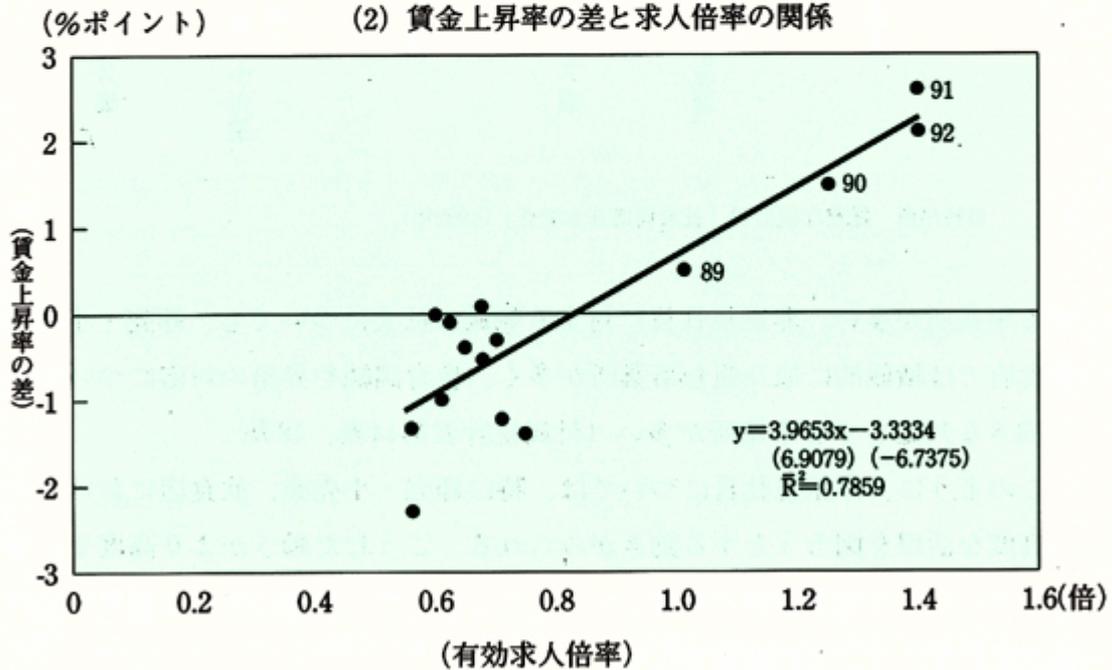
第2-(2)-12図 男子一般労働者と女子パートタイム労働者の賃金上昇率の差と求人倍率

第2-(2)-12図 男子一般労働者と女子パートタイム労働者の賃金上昇率の差と求人倍率

(1) 賃金上昇率



(2) 賃金上昇率の差と求人倍率の関係



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」「職業安定業務統計」

(注) 1)被説明変数は賃金上昇率の差(3年間の移動平均)、説明変数は1年前の求人倍率。

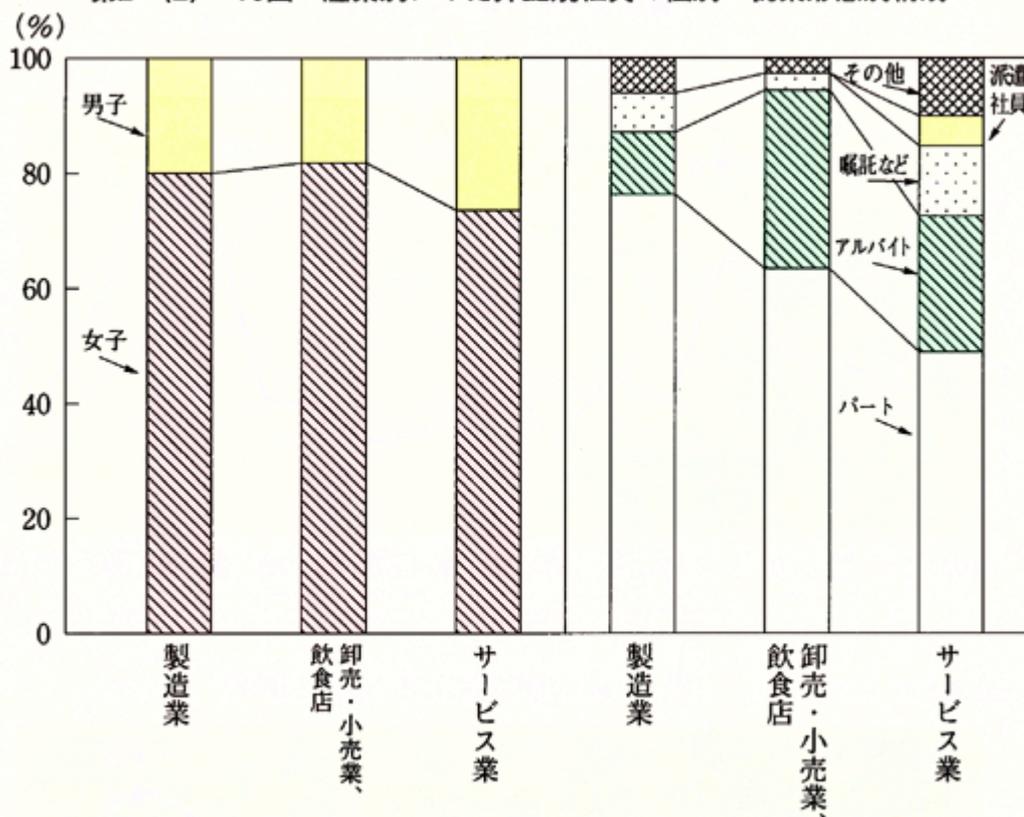
2)(賃金上昇率の差) = (女子パートタイム労働者の賃金上昇率) - (男子一般労働者の賃金上昇率)

3)計測期間 1978年~1992年。

4)()内はt値である。

第2-(2)-13図 産業別にみた非正規社員の性別・就業形態別構成

第2-(2)-13図 産業別にみた非正規社員の性別・就業形態別構成



資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」(1992年)

このように、非正規社員については、特に卸売・小売業、飲食店においてその高度な活用を図ろうとする動きがみられる。こうした動きがより高度な仕事をしたいとする労働者側の希望とマッチすることで、今後の良好な雇用の場が創出されてくることが期待される。

労働者派遣事業について

労働者派遣事業は、「自己の雇用する労働者を、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることを業として行う」事業であり、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備に関する法律」により昭和61年(1986年)に制度化されました。

労働者派遣事業を行うことのできる業務(「適用対象業務」といいます。)は、専門的な知識、技術、経験又は特別な雇用管理を必要とする業務であって、労働力需給の迅速かつ的確な結合を図るために労働者派遣事業として行わせる必要のある業務に限られ、現在次の16業務が認められています。

- (1)ソフトウェア開発(1号)
- (2)機械設計(1号-2)
- (3)放送機器等操作(1号-3)
- (4)放送番組等演出(1号-4)
- (5)事務用機器操作(2号)
- (6)通訳、翻訳、速記(3号)
- (7)秘書(4号)
- (8)ファイリング(5号)
- (9)調査(6号)

(10)財務処理(7号)

(11)取引文書作成(8号)

(12)デモンストレーション(9号)

(13)添乗(10号)

(14)建築物清掃(11号)

(15)建築設備運転,点検,整備(12号)

(16)受付・案内,駐車場管理等(13号)

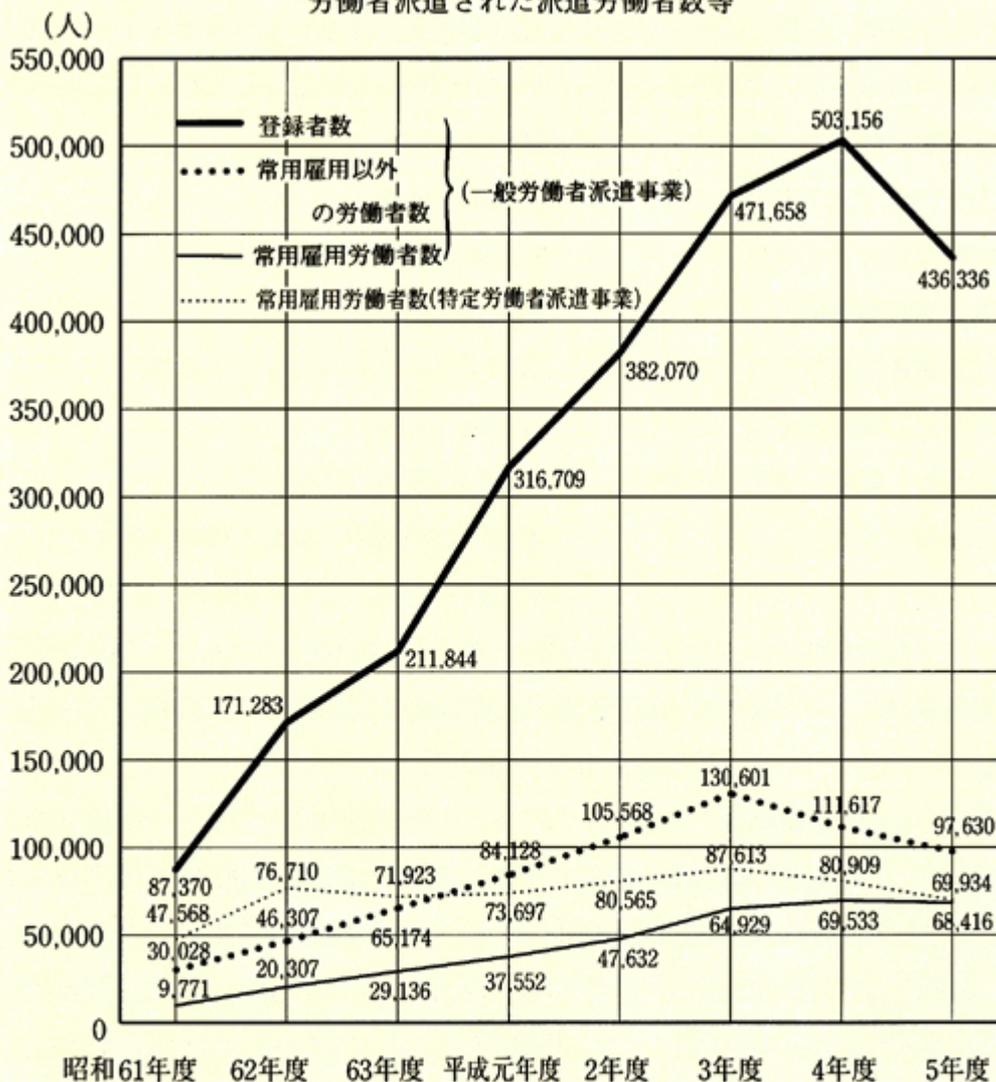
労働者派遣事業には,常用雇用労働者のみを労働者派遣の対象とする特定労働者派遣事業と,それ以外の一般労働者派遣事業の2種類があり,前者については届出制,後者については許可制となっています。

平成5年度(1993年度)に実際に派遣された派遣労働者の数は,一般労働者派遣事業では,常用雇用労働者が6万8,416人,常用雇用以外の労働者が常用換算(常用雇用以外の労働者の年間総労働時間数の合計を常用雇用労働者の1人当たりの年間総労働時間数で割ったもの)で9万7,630人となっています。また,登録者は43万6,336人となっています。一方,特定労働者派遣事業では,実際に派遣された派遣労働者の数は6万9,934人となっています。

なお,60歳以上の高齢者に対して,自らの選択や裁量の効く働き方をすることができる雇用機会を提供するとともに,その雇用の場の拡大を図るため,平成6年度(1994年度)より労働者派遣事業の特例が設けられました。具体的には,事業所の派遣労働者が60歳以上の高齢者のみである場合には,労働大臣の許可を受け,又は届出をして,「高齢特例労働者派遣事業」を行うことができます。この事業を行うことのできる業務は,港湾運送の業務,建設の業務,警備の業務及び物の製造の業務以外の業務のうち,許可を受け,又は届出をした業務となっており,労働者派遣事業より適用対象業務が幅広く設定されています。

労働者派遣された派遣労働者数等

労働者派遣された派遣労働者数等



(注) 常用雇用以外の労働者数は常用換算(常用雇用以外の労働者の年間総労働時間の合計を常用雇用労働者の1人当たりの年間総労働時間で割ったもの。)としている。

資料出所 労働省「労働者派遣事業報告」

非正規社員の活用のもう一つの形態として労働者派遣(困み参照)という形態がある。労働者派遣は、専門的な知識、技術あるいは経験又は特殊な雇用管理を必要とする業務分野の増加という労働力需要側の変化と、自己の希望する日時等に合わせて、専門的な知識、技術あるいは経験を生かして就業することを希望する労働者の増加といった労働力供給側の変化があいまって生じてきた就業形態である。しかし、労働省「派遣労働者就業実態調べ」(1993年度)により、派遣先における仕事上の問題点をみると、受入れ体制や指示系統、さらには契約上の問題に加え、「自分の能力や経験が十分に生かせる仕事ではない」といった問題点も指摘されており、制度の趣旨を逸脱した労働者派遣がなされるなどの問題もみられるところである。今後、専門的な知識や経験を有した人にとって有効な勤務形態として機能していくよう、労働者保護と福祉の増進といった観点に十分留意しつつ、必要な見直しを行うことが求められよう(付属統計表第49表)。

第II部 雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応

第2章 雇用創出と労働力の需給調整機能

第2節 雇用創出分野の実態

3) 多様で質の高い雇用創出に向けて (労働面全般に及ぶ情報化の影響)

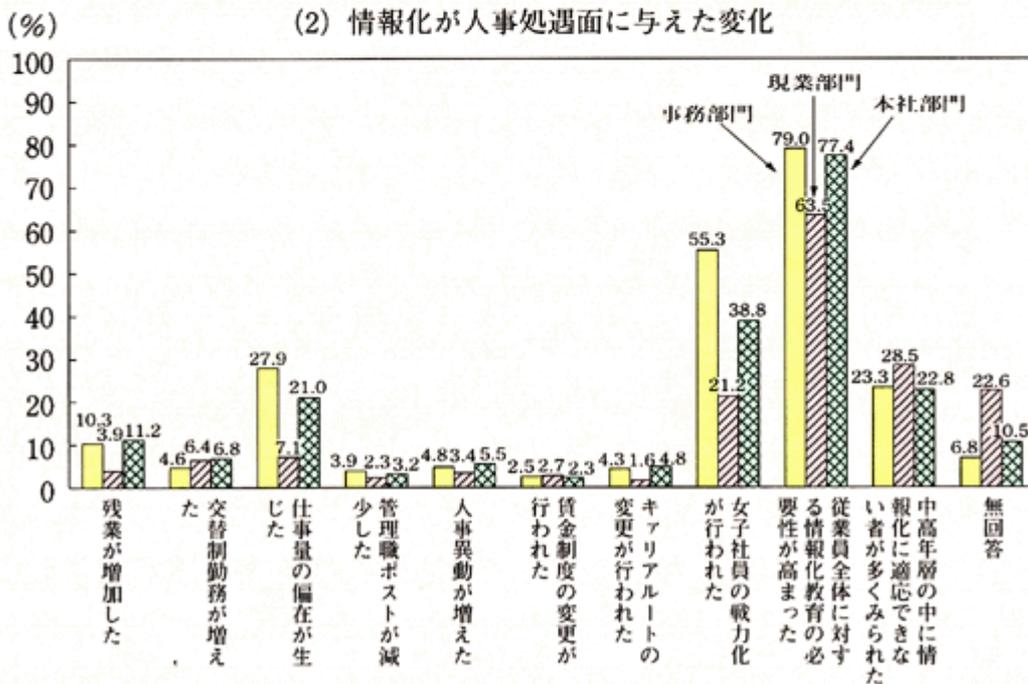
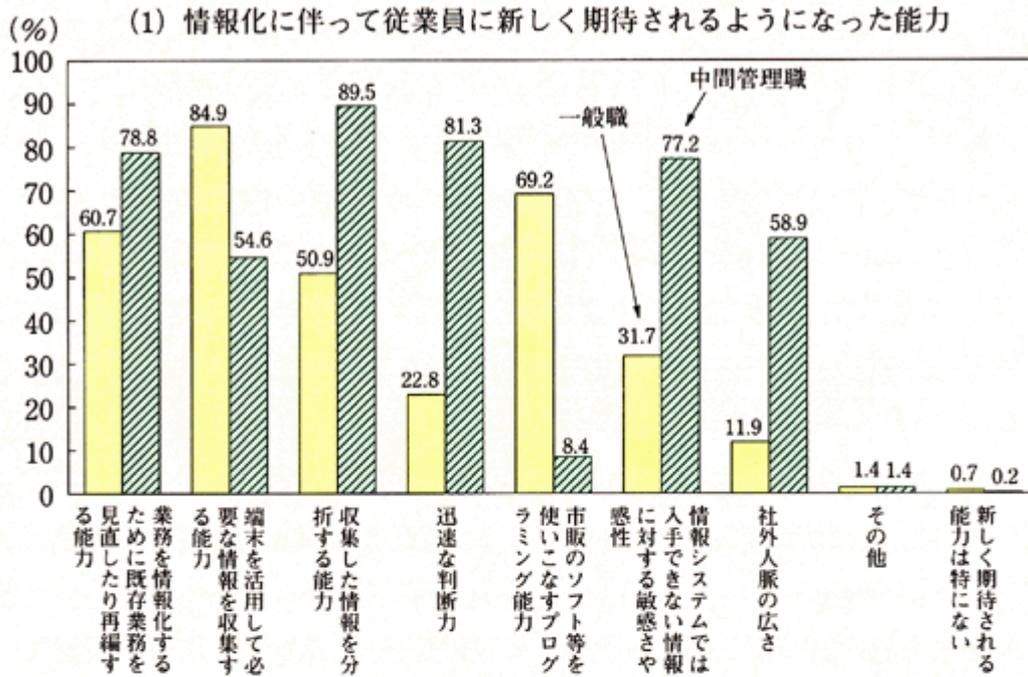
最後に、今後雇用面に大きな影響を及ぼす可能性がある「情報化」に着目し、その影響についてみよう。情報ネットワークの導入を始めとした情報化の進展は、既存の作業の省力化、煩雑な単純作業の合理化に寄与する一方、従来それに従事していた労働者の雇用の削減、さらには企業組織の中での仕事の仕方や内容の変化など様々な影響を及ぼす可能性がある。

(財)雇用情報センター「情報ネットワーク化の進展と組織・仕事の変化に関する実態調査」(労働省委託,1990年)によると、情報化により一般職については端末を活用して必要な情報を収集する能力や市販のソフト等を使いこなすプログラミング能力、中間管理職については収集した情報を分析する能力や迅速な判断力が新たに期待されるようになったとしている。また、人事処遇面では、従業員全体に対する情報化教育の必要性が高まり、女子社員の戦力化が行われる一方、現業部門を中心に、中高年層の中に情報化に適応できない者が多くみられたとの指摘もみられる(第2-(2)-14図)。

情報化の進展に伴う労働力構成の変化をみると、コンピュータ端末を操作して仕事をする人、情報システム部門の人員及び女子比率については増加したとする事業所の割合が高いものの、単純業務への配置人員、本社部門の人員配置、工場・営業所の人員については減少したとする事業所の割合が高い。今後情報化が一層進展した場合の工場、支社、営業所における配置人員の変化をみると、全体として削減・減少とする部門が多くなっており、業務別には、財務・経理、生産管理、総務・人事、物流、購買、生産業務で削減・減少、逆に、情報システム、設計・技術、営業・販売では増加とする割合が高い(付属統計表第50表、第51表)。

第2-(2)-14図 情報化の労働面への影響

第2-(2)-14図 情報化の労働面への影響(複数回答)



資料出所 (財) 雇用情報センター「情報ネットワーク化の進展と組織・仕事の変化に関する実態調査」(労働省委託、1990年)

このように、情報化の進展は、情報処理部門のみならず、その必要とする能力の変化を通して企業内のほとんどすべての部門に波及すること、一般職と中間管理職に今後それぞれ新しい能力の開発、習得をせまること、さらに女性の職域を拡大させる可能性もあることが予想される。このため、今後、企業内の能力開発体制についてもその見直しが必要となる可能性があり、また、高齢者を始めとした従業員の情報化への適応について、メンタルヘルス面も含めて、今まで以上に配慮する必要が出てくると考えられる。

第II部 雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応

第2章 雇用創出と労働力の需給調整機能

第3節 労働移動と労働力の需給調整

第3節では、構造調整の中で今後重要性を増してくると考えられる労働移動に焦点をあて、その実態と問題点について整理し、失業を抑制しつつ円滑な構造調整を進めるための課題について検討する。

第II部 雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応

第2章 雇用創出と労働力の需給調整機能

第3節 労働移動と労働力の需給調整

1) 労働移動と労働力の配分機能

(労働移動の推移)

労働移動を、経済活動における労働力の適正配置を実現する労働力の配分機能としてとらえれば、それは、1)新規入職と失業、引退、2)企業間の転職、3)企業内の配置転換、に分けることができる。なお、企業間の転職の中には、企業内の配置転換に準ずるものとして子会社、関連会社等への出向がある。こうした点を踏まえつつ、初めに、労働移動の実態を概観しよう。

労働省「雇用動向調査」により入職率(1年間の入職者数/年初の常用労働者数)と離職率(1年間の離職者数/年初の常用労働者数)の長期的な推移をみると、いずれも、1970年(昭和45年)代前半までの20%前後の水準から1970年代後半以降大きく低下した。その後、1983年(昭和58年)を底に1990年(平成2年)まで上昇した後、最近では低下傾向で推移している。

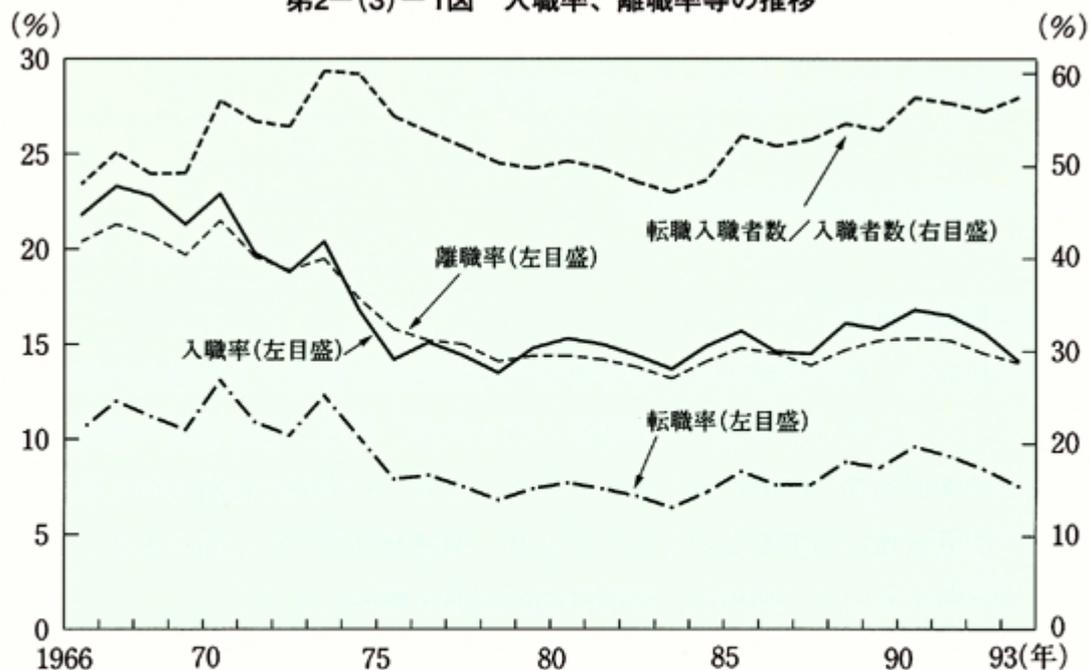
入職者は、1)新規学卒入職者、2)一般未就業からの入職者(1年以上前に学校を卒業して一度も仕事に就かなかった者あるいは1年以上仕事から離れていた者の入職者)、3)転職入職者(以下「転職者」という)からなるが、1980年(昭和55年)代後半以降、入職者に占める転職者の割合が高まる傾向にある。ただ、転職率(1年間の転職入職者数/年初の常用労働者数)は、入職率と同様に、1983年を底に1990年まで上昇した後、最近では低下してきている(第2-(3)-1図)。

また、企業内の事業所間配置転換率は、大企業を中心に1989年をピークに低下傾向で推移してきているが、出向者数はすう勢的に増加し、出向率も水準は低いものの上昇傾向で推移してきている(付属統計表第52表)。

このように、全体としてみた労働移動は、1980年代後半に一時活発化する動きがみられたものの、今回の景気後退の中でやや鎮静化している。

第2-(3)-1図 入職率、離職率等の推移

第2-(3)-1図 入職率、離職率等の推移



資料出所 労働省「雇用動向調査」

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

転職率 = 転職入職者数 / 1月1日現在常用労働者数 × 100

第II部 雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応

第2章 雇用創出と労働力の需給調整機能

第3節 労働移動と労働力の需給調整

1) 労働移動と労働力の配分機能

(労働力配分機能のウェイト)

次に労働移動の中でそれぞれの配分機能がどのようなウェイトをもち、またそれがどのように変化しているかについてみてみよう。

労働移動を事業所をベースとした労働者の「流入」という観点からみれば、流入は企業への入職と同一企業内の異なる事業所からの配置転換(以下「転入」という)からなり、さらに入職は新規入職と出向を含む転職からなる。1993年における流入(625万人)の内訳をみると、入職が85.2%、転入が14.8%となっており、また入職のうち新規入職が37.6%、転職(含む出向)が47.6%となっている。さらに、新規入職のうち新規学卒が17.5%、転職のうち出向が1.6%となっている。

こうした配分機能のウェイトの変化を長期的にみると、転入の割合と転職の割合に対照的な動きがみられる。すなわち、1973～1983年では転入が上昇し、転職が低下したのに対し、1983～1993年では逆の動きとなっており、最近において転職の役割が大きくなっている。

こうした配分機能も性、産業、職業によってそれぞれ異なった実態がある。

まず、男女別にみると、男子では転職及び転入が多い一方、女子では新規入職(学卒及び一般)が比較的多く、転入が少ない。

また、産業別には相対的には、製造業では転職、新規学卒入職が、卸売・小売業、飲食店では新規一般入職、転入が、サービス業では転職、新規一般入職がそれぞれ多い。

さらに、職業別には、転入を除いた入職についてみると、転職が多いのは管理職、技能工、新規学卒が多いのは事務職、専門技術職、新規一般が多いのはサービス職、販売職となっている(第2-(3)-2図、付属統計表第53表)。

第II部 雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応

第2章 雇用創出と労働力の需給調整機能

第3節 労働移動と労働力の需給調整

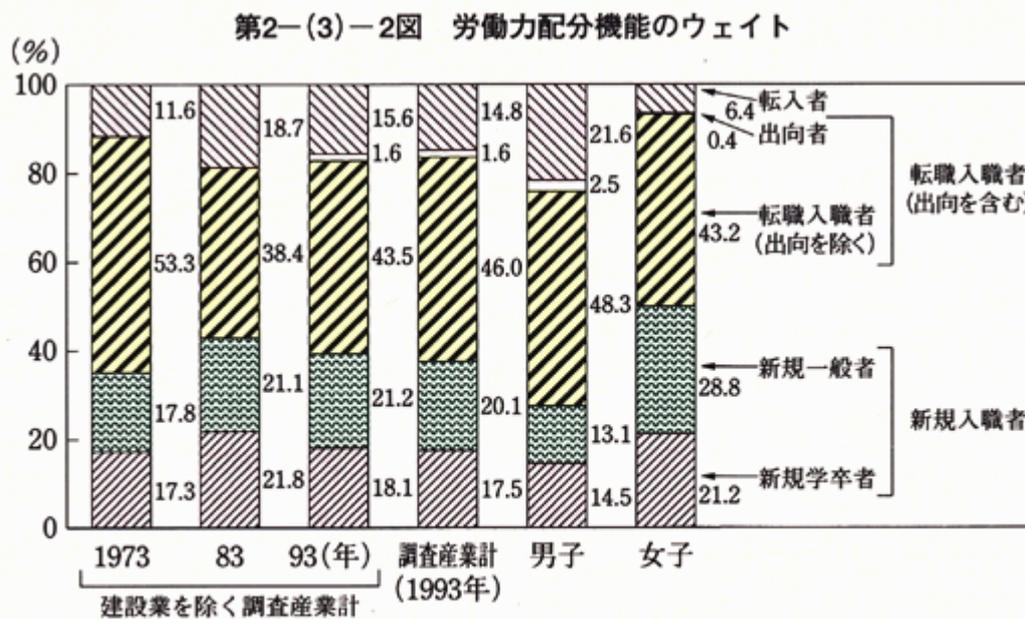
1) 労働移動と労働力の配分機能

(パートタイム労働者の労働移動)

最後に、パートタイム労働者の労働移動についてみよう。

1993年1年間に労働移動したパートタイム労働者数は、入職者、離職者ともに113万人(うち転職者が51万人)で、入職率及び離職率はともに26.3%(うち転職率が11.9%)と、一般労働者に比べて労働移動が活発である。入職者に占めるパートタイム労働者の割合は21.3%(男子9.7%,女子33.3%)と、女子については労働移動者の3人に1人がパートタイム労働者となっている。産業別には、入職者、離職者とも卸売・小売業、飲食店が最も多く、次いでサービス業、製造業の順となっている。

第2-(3)-2図 労働力配分機能のウェイト



資料出所 労働省「雇用動向調査」

(注) 1973、83年については出向者数は調査していない。

今後、パートタイム労働者の増加が予想される中で、全体として労働移動を高める要因ともなる面があるが、一方ではパートタイム労働者の離職率はやや低下傾向にあり、定着等の動きもみられる。

第II部 雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応

第2章 雇用創出と労働力の需給調整機能

第3節 労働移動と労働力の需給調整

2) 労働力の配分機能とその課題

以下では、労働力の配分機能のそれぞれについてその実態と円滑な労働移動を実現するための課題について検討しよう。

第II部 雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応

第2章 雇用創出と労働力の需給調整機能

第3節 労働移動と労働力の需給調整

2) 労働力の配分機能とその課題

(適職選択に向けた新規学卒の入職システム)

今後、高齢化の進展の中で若年労働力の減少が予想され、また新規学卒者の供給に多くを依存する研究開発技術者や専門的職業従事者についても構造調整の進展の中で大幅な不足が予想される。このため新規学卒者がどのような分野に就職するかは社会全体にとつても重要な問題であり、その就職については、産業構造、職業構造が大きく変化する中で、自らの適性に合い、能力を十分発揮できるよう適切な職業選択がなされることが期待される。

日本労働研究機構「大学卒業後のキャリア調査」(1993年)により大学卒業生の就職行動についてみると、就職決定に当たっては、仕事のおもしろさ、やりがい、勤務地、企業の発展性や安定性などが重視されている。しかし、就職時における勤続の見込みについては、約半数の者がずっと勤め続けたいと考えているものの、ずっと勤め続けるかどうか分からない者が3割、とりあえず就職するが別の進路を考えていた者も1割存在する。これを大学における専攻別にみると、工学系、社会科学系は就業意識がはっきりしている者が多いのに対し、人文科学系は就業意識が不十分な者が多い。また、就職活動への反省としては、将来的な見通しの不足、自分の適性についての不十分な理解、企業情報の不足などがあげられている(付属統計表第54表、第55表)。

若年者の転職率は他の年齢層に比べ高いが、こうした若年期の離転職は高齢期における離転職と比較した場合、後にみるように移動のコストが少ないこと、また自分により適した仕事に就くための適職探索の過程とも考えられること等の点で必ずしも悪いこととはいえない。しかし、過度の離転職は、職業能力の形成という点からも悪影響を及ぼし、本人はもとより社会経済全体に大きな損失を及ぼす可能性もある。その意味では、こうした高い離転職の背景に安易な就職意識と雇用職業情報の不足といった問題もあると考えられることから、その改善を図っていくことが必要である。具体的には、学生が自らの適性に合った職業の選択について考える機会を与えるため、学校、企業、行政機関等が協力して、豊富な職業情報を提供するとともに、職場体験等の機会を設けることなどが考えられる。また、就職環境の厳しい時期にあつては、女子学生を始め学卒者が円滑に職業生活をスタートできるよう、行政としても応募機会の確保等に全力をあげる必要がある。

第II部 雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応

第2章 雇用創出と労働力の需給調整機能

第3節 労働移動と労働力の需給調整

2) 労働力の配分機能とその課題

(求められる女子の再就業のための環境整備)

総理府「勤労意識に関する世論調査」(1992年)によると、女子の働き方として再参入型(就職し、結婚や出産などで一時期家庭に入るにしても、再び働きに出る)のパターンを望ましいと考える者の割合は1982年から1992年にかけて増加し、1992年には約7割の女性が再参入型のパターンを望ましいとしている。しかし、再参入期にあたる女子35～44歳層の就業形態を総務庁統計局「就業構造基本調査」(1992年)でみると、雇用者のうちパートタイム労働者が4割を占めており、また女子パートタイム労働者や家事からの新規就業者の職業構成をみると、技能工、生産工程作業者にかたよった構成になっている(付属統計表第56表)。

労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(1990年)によりパートタイム労働者の今後の就労希望をみると、6割の労働者が継続就業の意識を有しているが、希望する就業の内容により相違がみられ、単純・補助的でない主要な仕事をしたいとする労働者や高度な技術技能が必要な仕事をしたいとする労働者については転職希望者の割合は高い。一方で、女子の再就業希望者に占める高学歴者の割合は着実に増加しており、また、かつて専門的・技術的職業従事者として勤務したことのある就業希望者の割合も増加していると考えられる(第2-(3)-3図,4図)。

このように、女子の再就業においてパートタイム労働等は有効な雇用機会であるものの、現状においてはその職域が狭く、今後の女子労働者のニーズに合いにくくなることが予想される。このため、第2節でみたように、パートタイム労働を始めとした非正規雇用においては、その専門性を高め、本格的な戦力として活用していくなど、その雇用管理の改善が望まれる。

第II部 雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応

第2章 雇用創出と労働力の需給調整機能

第3節 労働移動と労働力の需給調整

2) 労働力の配分機能とその課題

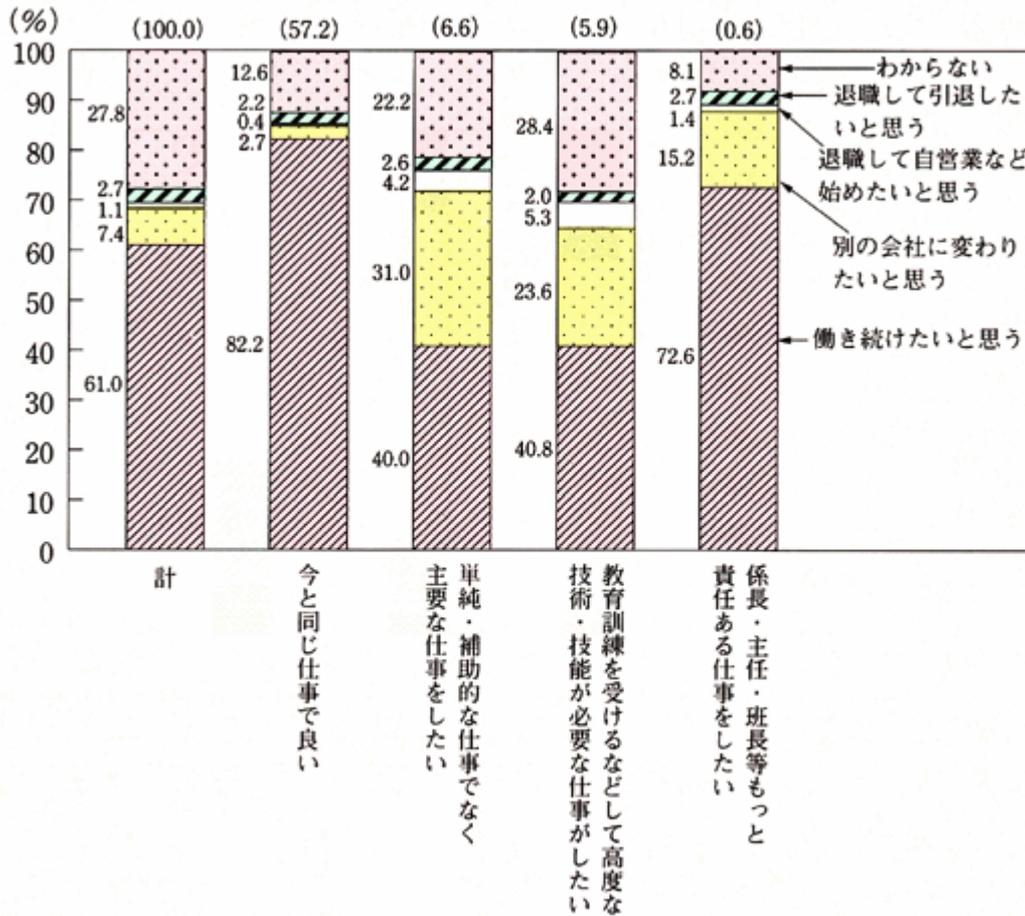
(転職のための情報整備の必要性)

次に今後、構造調整の進展の中でその重要性を増してくることが予想される転職についてみよう。

前出「雇用動向調査」(1993年)により、転職者のうち前職が雇用者であった者について転職理由をみると、「定年・会社都合、契約期間の満了」といった非自発的理由をあげる者は転職者全体の13%にすぎず、それ以外の自発的理由をあげる者の割合が高い。転職率を非自発的転職率とそれ以外の自発的転職率に分けて長期的な推移をみると、景気変動に対応して自発的転職率は大きく変動するのに対し、非自発的転職率の変動は小さい。このことは、転職率の変動をもたらしているのは自発的な転職であることを示している(付属統計表第57表)。

第2-(3)-3図 就業希望、継続希望状況別パート労働者の割合

第2-(3)-3図 就業希望、継続希望状況別パート労働者の割合（女子）



資料出所 労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(1990年)

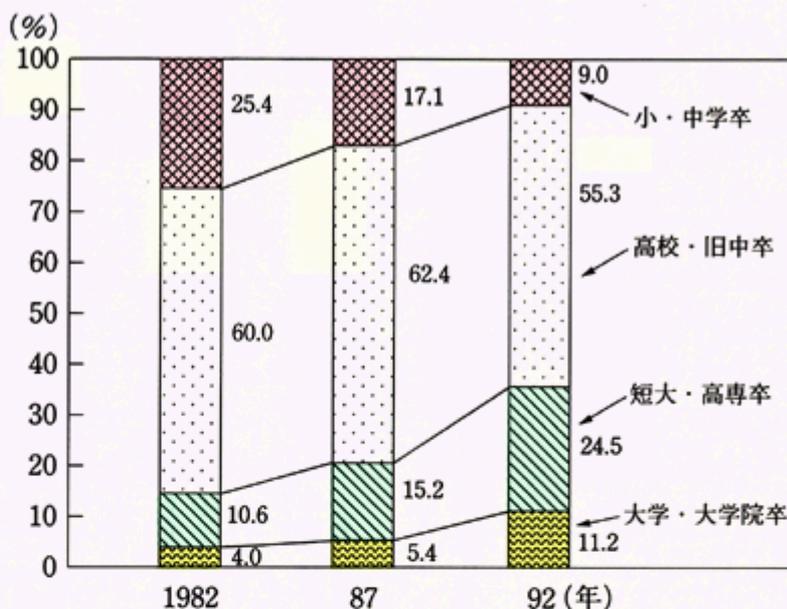
(注) ()内は女子全体に占める就業希望者別労働者割合。

転職による賃金の変動を賃金変動D.I.(賃金が10%以上増加した転職者の割合—賃金が10%以上減少した転職者の割合)でみると、1993年ではプラス7.5%ポイントと賃金が増加した者が多くなっている。年齢別に賃金変動D.I.をみると、50歳未満ではプラスとなっているが、50歳以上ではマイナスと賃金が減少した者が多い。離職理由別には、自発的理由による転職ではプラスとなっているのに対し、非自発的理由による転職ではマイナスとなっている。このように、高齢者及び非自発的転職では転職に伴う賃金低下のリスクが大きい。

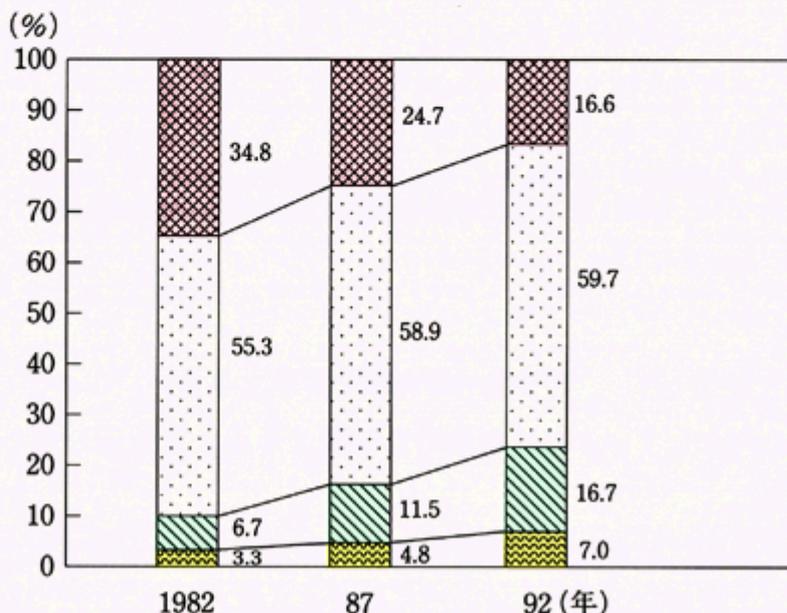
第2-(3)-4図 女子就業希望者の学歴構成の推移

第2-(3)-4図 女子就業希望者の学歴構成の推移

(1) 35～39歳層



(2) 40～44歳層



資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」
 (注) 就業希望者のうち在学者を除いた数値。

労働省「中途採用者就業実態調査」(1991年)により、正社員として採用された中途採用者について転職の実態をみると、再就職までの期間は7割が3か月以内としているが、転職者の年齢が上がるに従って長くなり、50歳を超えると1年以上かかる者の割合が急速に高まる。転職の評価についても全体としては満足とする者の割合が高いが、不満とする者も1割強存在し、その内容をみると、「労働条件が違っていた」、「自分の思い通りに仕事ができない」などが多い。また、転職を決意するに当たつての問題点をみると、高齢層は「年齢が高い」ことをあげているが、若年層については「転職先として、どんな職場があるか情報が不足」、「転職先の労働条件等の詳細が不明」など情報の不足をあげる者が多くなっている(第2-(3)-5図、付属統計表第58表)。

このように、1)転職についてはかなりの者が転職の結果に満足していること、2)しかし、高齢期における転職

については困難が大きく、再就職までに長期間を要すること、3)転職を円滑に実施していくためには、転職先についての労働条件、仕事の内容等の情報を的確に提供していくことが重要なこと、などを指摘できよう。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応

第2章 雇用創出と労働力の需給調整機能

第3節 労働移動と労働力の需給調整

2) 労働力の配分機能とその課題

(産業間・職種間の労働移動性向)

転職を構造変化との関係で考えるとき、産業(職種)間の移動の実態がどのようなものかという点が重要である。そして、どの産業(職種)からどの産業(職種)へ移動しやすいのかという点については、労働者のそれまでの就業経験、蓄積された職業能力などに大きく左右されるとともに、各産業(職種)の転職需要の大きさにも依存すると考えられる。

そこで、以下では、受入れ先産業(職種)の転職需要のキャパシティを調整した「労働移動性向」(労働移動性向の算出方法については付注-6参照)を試算して、産業(職種)間の移動のしやすさについてみる。ここで、労働移動性向が1を上回る場合は、労働者が当該産業(職種)間を移動しやすいことを、また、1を下回る場合には、当該産業(職種)間を移動しにくいことを示している。

第2-(3)-5図 転職を決意するに当たっての問題点

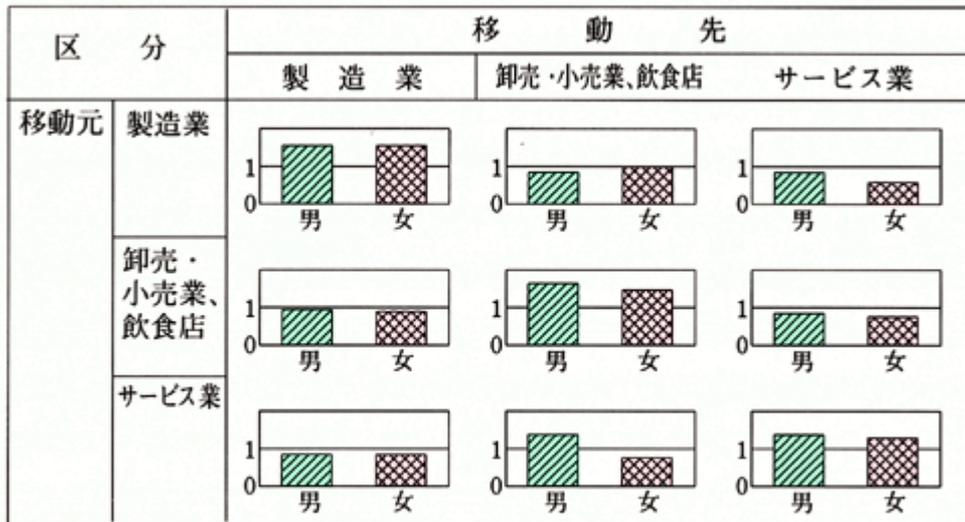
の間の移動性向は弱い。

4)年齢別には、ばらつきはあるものの、概して高齢層は、若年層に比べ、同一産業内にとどまる傾向が強い。

一方、職種間の労働移動性向をみると、次のような特徴が指摘できる(第2-(3)-7図)。

第2-(3)-6図 産業間労働移動性向

第2-(3)-6図 産業間労働移動性向



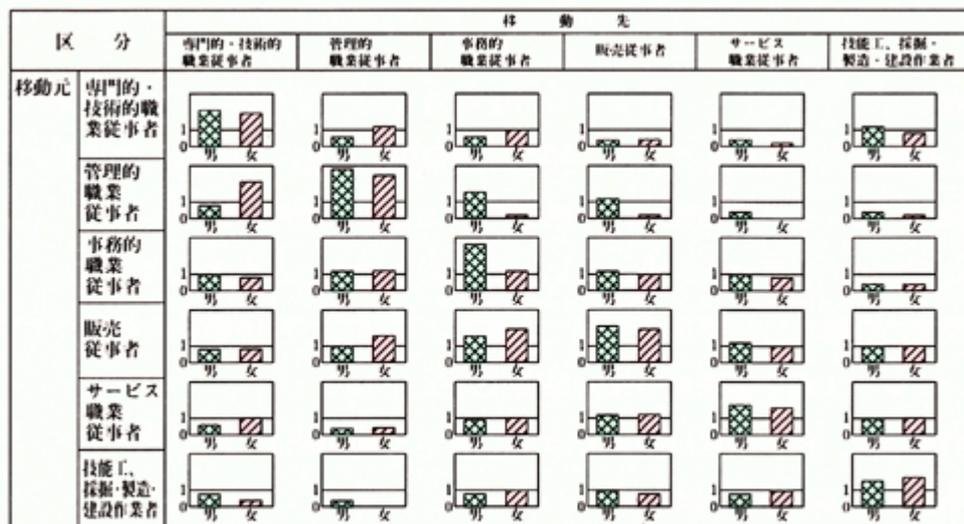
資料出所、労働省「雇用動向調査」(1993年)から労働省労働経済課試算

(注) 1)図表化するため、図の縦軸について目盛の間隔を調整(平方根に換算)してあるので注意が必要である。

2)実際の数値については付注-6参照。

第2-(3)-7図 職種間労働移動性向

第2-(3)-7図 職種間労働移動性向



資料出所 労働省「雇用動向調査」(1993年)から労働省労働経済課試算
 (注) 1) 円表化するため、図の縦軸について目盛の間隔を調整(平方根に換算)してあるので注意が必要である。
 2) 実際の数値については付注-6参照。

- 1)異なる職種への転換は,異なる産業への転職に比べはるかに困難であり,前職と同一の職種に就く傾向が非常に強い。
- 2)男女別には,男子の方が同一職種に就く傾向が強い。
- 3)職種別には,管理職,専門・技術職について,同一職種に就く傾向が強い。
- 4)職種転換を男子についてみると,事務職と管理職,販売職と事務職といったホワイトカラー職種内での傾向が強くなっているが,専門・技術職については,他の職種との転換が少なく,職種としての独立性が強い。また,女子については,管理職と専門・技術職の関係が強い。

今後構造調整が進む中で産業間の労働移動が重要となると考えられるが,産業間の労働移動は職種間の労働移動と比べ移動のしやすさという面では抵抗は少ないとも考えられる。しかし,今後の雇用創出が期待されるサービス業への移動が必ずしも容易ではない面があり,これはサービス業の多様な業種がそれぞれ固有の専門職に依存している傾向が強いという面があると考えられることにも留意する必要がある。

第II部 雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応

第2章 雇用創出と労働力の需給調整機能

第3節 労働移動と労働力の需給調整

2) 労働力の配分機能とその課題

(転職と賃金の役割の重要性)

こうした転職による産業間の労働移動において賃金はどのような役割を果たしているのでしょうか。先にみたように、実際に転職した者については賃金が減少した者より増加した者の方が多い。しかし、現行の賃金制度では、標準労働者(学校を卒業した後転職をせずに同一企業で勤務した者)に比べ中途採用者は不利に扱われる場合が多い。前出「中途採用者就業実態調査」(1991年)により、中途採用者の初任格付けをみると、「平均的な標準者と同等」とする事業所が多いものの、「平均的な標準者より下位に位置づける」事業所も14%ほど存在する。また、「賃金構造基本統計調査」(1993年)により、標準労働者と比べた中途採用者の賃金の変化をみると、一部を除いて大きく減少する(第2-(3)-8図)。もちろん、これは一般に標準労働者の方が中途採用者に比べ、その企業で必要とされる職業能力を多く蓄積しているという合理的理由もあると考えられる。

また、転職時点の賃金だけではなく、より長期的な生涯にわたる所得といった観点から産業間の転職に伴う生涯所得の変化を推計してみると、次のような点が指摘できる。なお、これらは、現行の賃金構造を前提にした場合を想定して試算した結果であることには注意する必要がある(第2-(3)-9表)。

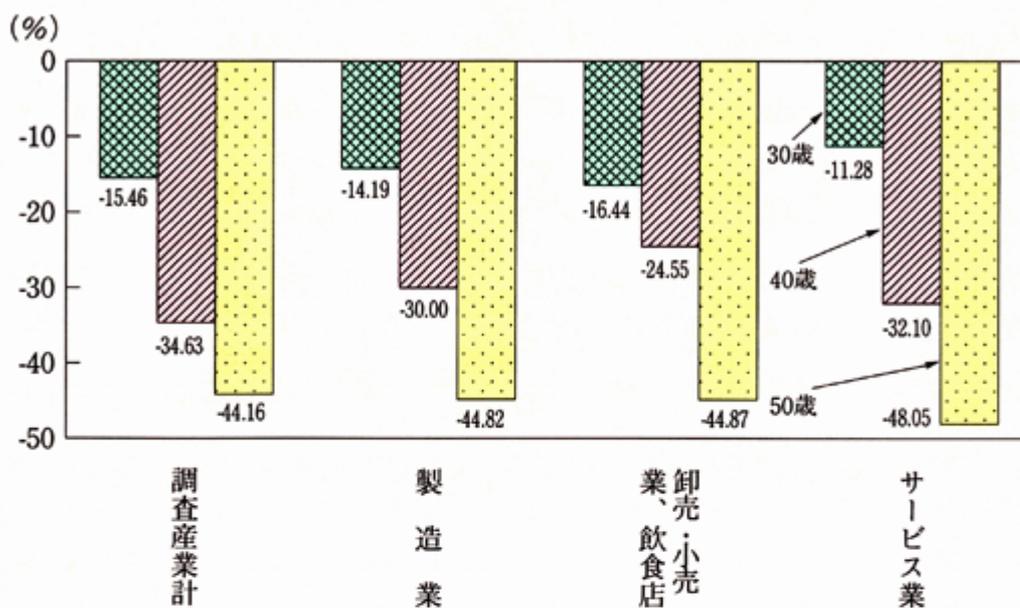
- 1) 転職により、生涯所得は一部の場合(大卒、30歳で製造業または卸売・小売業、飲食店からサービス業へ転職する場合)を除いて減少する。
- 2) 学歴別には、高卒に比べ大卒の減少幅が小さい。
- 3) 転職年齢別には、減少幅は30歳で転職した場合が最も小さく、40歳で転職した場合が最も大きい(40歳の場合の方が50歳の場合より減少幅が大きいのは、転職時の賃金の減少幅は小さいものの減少期間が長いためである)。
- 4) 離職産業別には、高卒、大卒とも製造業から転職した場合で賃金の減少幅が最も小さい。
- 5) 入職産業別には、高卒では卸売・小売業、飲食店に入職する場合、大卒ではサービス業に入職する場合で賃金の減少幅が最も小さい。

いずれにせよ、転職においてその時点はもとより生涯にわたって賃金が減少する可能性が大きいということは、円滑な労働移動を図っていく上では大きな阻害要因となる。

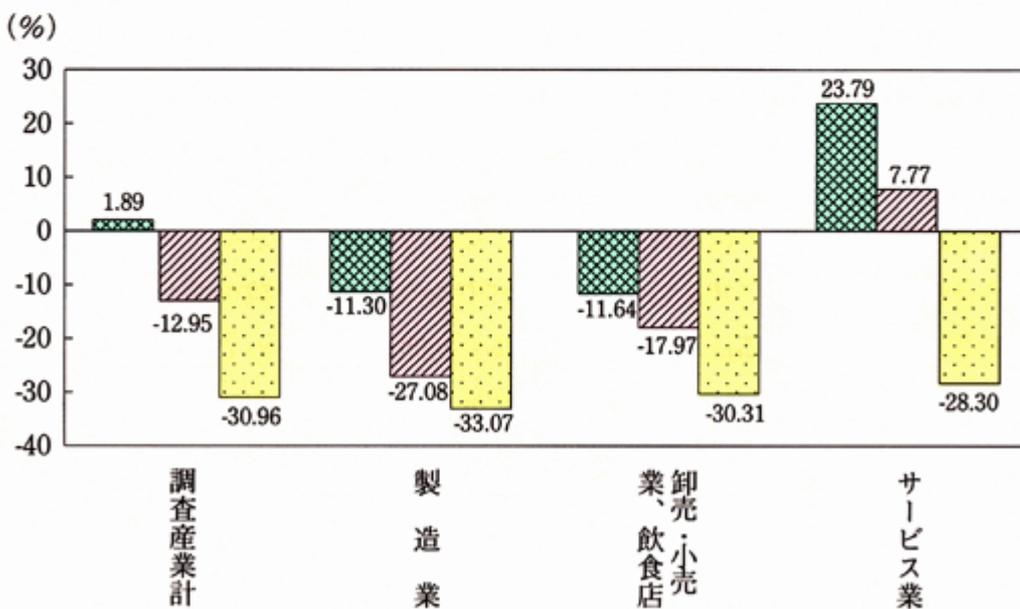
第2-(3)-8図 同一産業内転職による賃金の増減率

第2-(3)-8図 同一産業内転職による賃金の増減率（男子）

(1) 高卒



(2) 大卒



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」(1993年)
 (注) 標準労働者の賃金と比較した中途採用者の賃金の増減率。

第2-(3)-9表 転職による生涯所得減少率

第2-(3)-9表 転職による生涯所得減少率

(単位 %)

| 転職先 転職元 | | 30歳で転職 | | | 40歳で転職 | | | 50歳で転職 | | |
|------------|------------|--------|------------|--------|--------|------------|--------|--------|------------|--------|
| | | 製造業 | 卸売・小売業、飲食店 | サービス業 | 製造業 | 卸売・小売業、飲食店 | サービス業 | 製造業 | 卸売・小売業、飲食店 | サービス業 |
| 高卒 | 製造業 | -13.95 | -7.77 | -8.62 | -18.54 | -14.56 | -15.64 | -15.05 | -13.26 | -14.51 |
| | 卸売・小売業、飲食店 | -20.01 | -14.30 | -15.09 | -22.91 | -19.24 | -20.24 | -17.44 | -15.79 | -16.94 |
| | サービス業 | -18.44 | -12.62 | -13.42 | -21.72 | -17.97 | -18.99 | -16.76 | -15.07 | -16.25 |
| 大卒 | 製造業 | -9.59 | -7.42 | 9.03 | -13.84 | -14.97 | -0.87 | -10.64 | -13.84 | -7.39 |
| | 卸売・小売業、飲食店 | -11.95 | -9.85 | 6.05 | -15.25 | -16.34 | -2.70 | -11.29 | -14.39 | -8.15 |
| | サービス業 | -18.30 | -16.38 | -1.87 | -19.27 | -20.26 | -7.82 | -13.29 | -16.12 | -10.42 |

資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」(1993年) から労働省労働経済課試算

(注) 推計方法については、付注-7 参照。

こうした中で、異なる産業間の労働移動性向を産業間の賃金格差で説明すると、関数全体の説明力は高くないものの、男子若年層及び中堅層についてみると、産業間の賃金格差は産業間の労働移動性向に有意に効いており、こうした層については賃金が労働移動の要因として機能していることが推察される(第2-(3)-10表)。今後、構造調整が進展する中で労働移動が円滑に行われるためには、優秀な人材を必要とする分野についてはそうした仕事の内容に見合った賃金を設定するとともに、中途採用者の処遇の改善を図っていくことが必要であり、こうしたことを通じて賃金による市場メカニズムが十分に機能するようその環境を整備していくことが求められる。

第II部 雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応

第2章 雇用創出と労働力の需給調整機能

第3節 労働移動と労働力の需給調整

2) 労働力の配分機能とその課題

(企業間移動の活発化が予想される研究・技術的職業従事者)

職業別の転職率をみると、専門的・技術的職業従事者についてはその水準は管理的職業に次いで低い水準であるものの、近年職種全体として転職率が低下している中で上昇傾向がみられる(付属統計表第59表)。

日本的雇用制度研究会「日本的雇用制度アンケート調査」(労働省委託,1994年)により、労働者の転職意識をみると、研究・技術職の転職希望割合は営業・販売職の転職希望割合に次いで高い。また、転職の意向のない人についてその理由をみると、研究・技術職については現在の仕事に満足しているからといった理由をあげる者の割合が高く、転職すると賃金が下がるとか有利な資格を持っていないといった理由をあげる者の割合は低い。

第2-(3)-10表 産業間労働移動性向関係の推計

第2—(3)—10表 産業間労働移動性関数の推計

| 性・年齢 | | 定数項 | 産業間転職 賃金格差 | \bar{R} | S |
|------|------|-------------------|-------------------|-----------|-------|
| 男子 | 年齢計 | -0.687 (-4.92) | 0.010 (1.82) | 0.363 | 0.721 |
| | 若年層 | -3.04 (-1.96) | 0.024 (1.96) | 0.345 | 0.652 |
| | 中堅層 | -0.899 (-4.10) | 0.019 (1.63) | 0.310 | 0.753 |
| | 中高年層 | -0.720 (-1.81) | 0.008 (0.68) | 0.406 | 0.800 |
| 女子 | 年齢計 | -0.668 (-5.59) | -0.001 (-0.37) | 0.435 | 0.637 |
| | 若年層 | -0.382 (-2.85) | 0.000 (0.09) | 0.165 | 0.550 |
| | 中堅層 | -0.724 (-4.66) | 0.002 (0.68) | 0.424 | 0.531 |
| | 中高年層 | -1.083 (-4.48) | -0.003 (-0.84) | 0.460 | 0.789 |

資料出所 労働省「雇用動向調査」「賃金構造基本統計調査」から労働省労働経済課試算

- (注) 1) 若年層は30歳未満、中堅層は30～44歳、中高年層は45歳以上。
 2) ()内は、t値を示す。
 3) 推計方法については、付注—8参照。

こうしたことから、専門的・技術的職業従事者を中心に、仕事の内容へのこだわりが強いだけに、その専門性を活かした雇用管理が十分に行われなければ企業間移動が活発化していくことも予想される(付属統計表第60表)。

第II部 雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応

第2章 雇用創出と労働力の需給調整機能

第3節 労働移動と労働力の需給調整

2) 労働力の配分機能とその課題

(従業員のモラールアップ,能力開発的側面を有する配置転換)

これまで新規入職及び転職といった外部労働市場の機能をみてきたが,次に企業内における内部労働市場の機能としての配置転換についてみよう。

労働省「雇用管理調査」(1993年)によると,配置転換を行つた企業の割合は約4割であるが,1,000人以上規模ではほとんどすべての企業が配置転換を実施している。職種別には,現業,事務,営業・販売で配置転換割合が高いが,技術・研究では配置転換割合は低い。配置転換の目的としては,「能力にみあつた職務への異動」,「職務再編成」,「既存部門の拡大・縮小」といった目的とともに,「多様な仕事の経験をさせて労働者の能力の向上を図る」,「労働者の意欲の増進」という従業員の能力開発,モラールアップといった側面も重視されている。

(財)雇用開発センター「資格・キャリア形成と人材開発」(1994年)によると,専門的人材を育成するための方針は職掌ごとに異なり,総合企画系,人事,労務系,総務系,営業ライン関係については「多様な職務を経験させながら育成」するのに対し,経理,財務系,営業・技術サービス関係,製品開発系,生産技術系については「同系統の職場を中心に移動」させる企業が多い。また,電算機関係については異動はなく,法務系,海外事業関係は特に決まりはないとする企業が多い(付属統計表第61表)。

このように,配置転換については,企業内の事業内容の変更等に伴う従業員の適正配置や雇用維持といった面だけでなく,能力開発といった面でも重要な役割を果たしてきた。ただ,配置転換の方針については,職掌ごとに一様ではなく,能力開発という面では必ずしも計画的に推進されているとはいえない。

今後,構造調整が進展する中で,配置転換の役割はますます重要となろうが,従業員に求められる職業能力の内容を体系化して,若いうちから,将来にわたる計画的なキャリア・デベロップメント・プログラム(CDP)を推進するという観点から効果的な配置転換を行つていくことが求められよう。

第II部 雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応

第2章 雇用創出と労働力の需給調整機能

第3節 労働移動と労働力の需給調整

2) 労働力の配分機能とその課題

(失業を経ない労働移動としての出向の重要性と課題)

企業内の内部労働市場の機能に準ずるものとして配置転換と同様に重要な機能である出向についてみよう。

前出「雇用動向調査」(1993年)によると、出向者の出向元企業の産業割合は製造業(30.8%)が最も高く、逆に、出向先企業の産業割合はサービス業(43.7%)が最も高くなっており、製造業からサービス業への産業間労働移動の一部がこうした出向という形で行われていることがわかる。

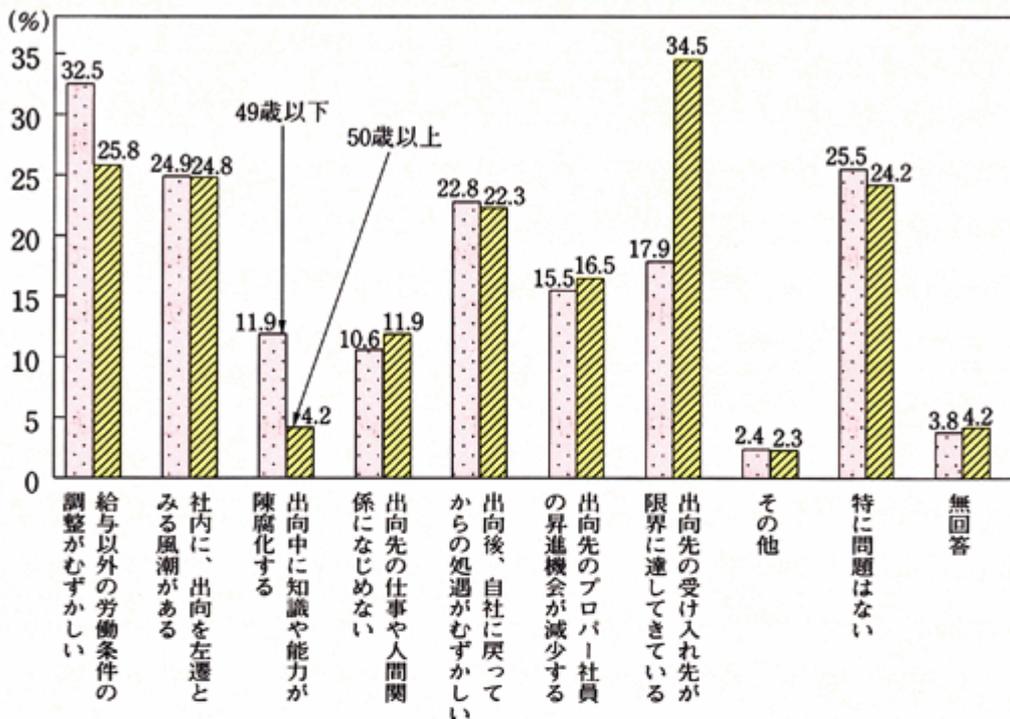
出向の形態を前出「雇用管理調査」(1993年)でみると、「一時出向」をさせた企業の割合は約15%、「退職出向」をさせた企業の割合は約2%であるが、5,000人以上の規模の企業ではほとんどの企業が「一時出向」を実施しており、また2社に1社が「退職出向」を実施している。しかし、出向の形態は出向者の年齢によって異なっている。すなわち、出向をさせた企業における最多年齢階級別企業割合をみると、「一時出向」については30歳台及び40歳台の割合が高いのに対し、「退職出向」については50歳台の割合が最も高くなっている。これは、出向の形態により出向の目的が異なっているからである。すなわち、全体的に出向先企業の人手不足や経営指導・技術導入といった出向先企業に関する理由をあげる企業が多いが、若年層、中堅層に対する「一時出向」では「本人の能力向上」を、一方高年層に対する「退職出向」では「役職ポスト不足解消」、「余剰人員対策」、「定年以降の雇用確保」といった理由をあげる企業も多く、対称的なものとなっている。

出向については、転職に比べ、失業を経ることなく移動でき、しかも中高年齢層においては労働条件面での低下も概して少ないという点では円滑な労働移動という観点から積極的な評価ができよう。しかし、出向についてもいくつかの問題点がある。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)等により出向の問題点をみると、出向元企業については「給与以外の労働条件の調整がむずかしい」や「出向を左遷とみる風潮がある」という指摘が多く、また50歳以上の労働者に限っては「出向の受け入れ先が限界に達してきている」という指摘が多くなっている。また、出向先企業については「人件費が増加する」に加え、「適切な人材が出向してこない」という指摘が多い(第2-(3)-11図)。さらに出向者が苦勞している問題点をみると、「親会社内の情勢に疎くなる」、「仕事の範囲の拡大への適応」、「勤務条件・労働条件の変化」及び「プロパー社員との人間関係」に加え、49歳以下の労働者については「親会社内での昇進の遅れ」をあげる者が多い。

以上のように、出向が失業を経ない労働移動として労働者にとっても、また出向先企業にとっても有効なものとしていくための課題として、次のような点が指摘できよう。

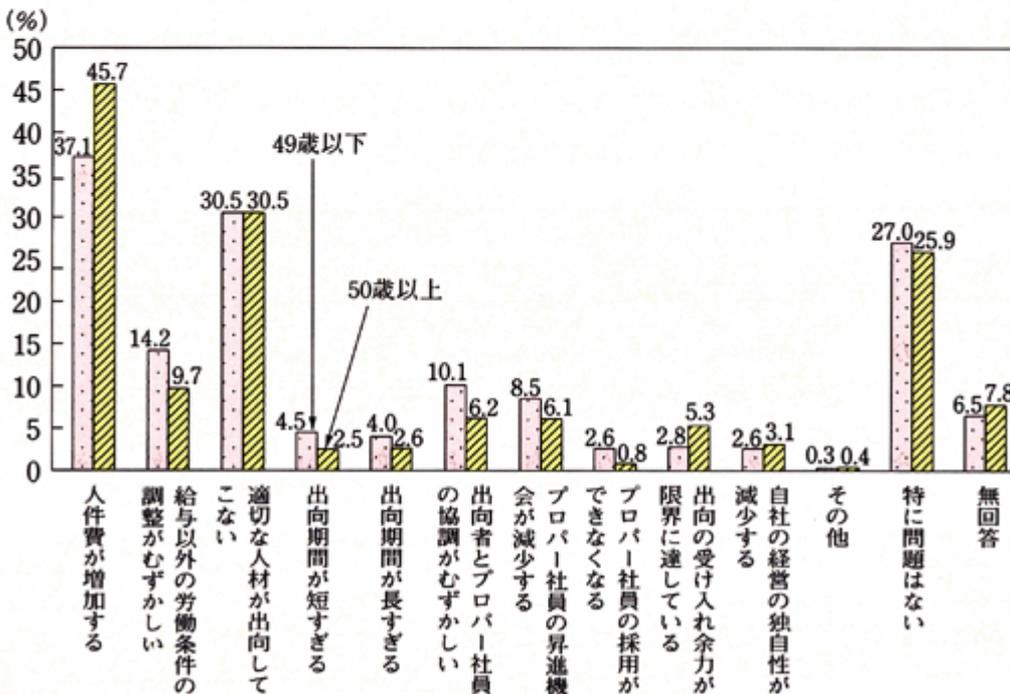
第2-(3)-11図出向の問題点(複数回答)

(1) 出向元企業 第2-(3)-11図 出向の問題点 (複数回答)



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)

(2) 出向先企業



資料出所 雇用職業総合研究所「企業グループと出向・転籍に関する調査」(1988年)

第1は、人材の選定について、出向先での人材ニーズを正しく把握して対応する必要がある。そのためには、プッシュ型の出向を実施しなくてもすむような企業内の人事・処遇制度の改善や職業生涯にわたる計画的な能力開発の充実を図ることが求められよう。

第2は、出向に当たって出向先企業の労働条件や出向期間等についての詳細な説明を行い、基本的な事項についてはできる限り文書化して労働者に提示することが必要である。

第3は、出向経験や出向中の努力に対する正当な評価を行うことである。出向は以前とは異なる環境で、異なる内容の仕事に就くことが多い。こうした負担の増加や職業能力の向上を正当に評価することは、出向

者の意欲を高めるために不可欠である。

第4は、出向者個々人の置かれた状況を十分踏まえ、出向者の不安に対処するためのカウンセリング体制の確立を始めとしたきめの細かい支援を行っていくことである。

今後は、企業グループ内だけでなく企業グループ外の出向に対するニーズも高まることが予想され、行政としても、(財)産業雇用安定センターを中心とした新たな出向システムの構築、移動に伴う労働条件面での整備、送り出し企業や受入れ先企業等での新しい職務内容に即した職業能力開発への支援等を図っていく必要がある。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応

第2章 雇用創出と労働力の需給調整機能

第3節 労働移動と労働力の需給調整

3) 今後の課題

以上の分析を踏まえ、今後の労働市場の構造変化の中で、労働力の適正かつ円滑な配置を行っていくという意味での需給調整機能について、事業再構築への対応、職業能力開発及び職業紹介機能の3つの視点からその課題をまとめよう。

第II部 雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応

第2章 雇用創出と労働力の需給調整機能

第3節 労働移動と労働力の需給調整

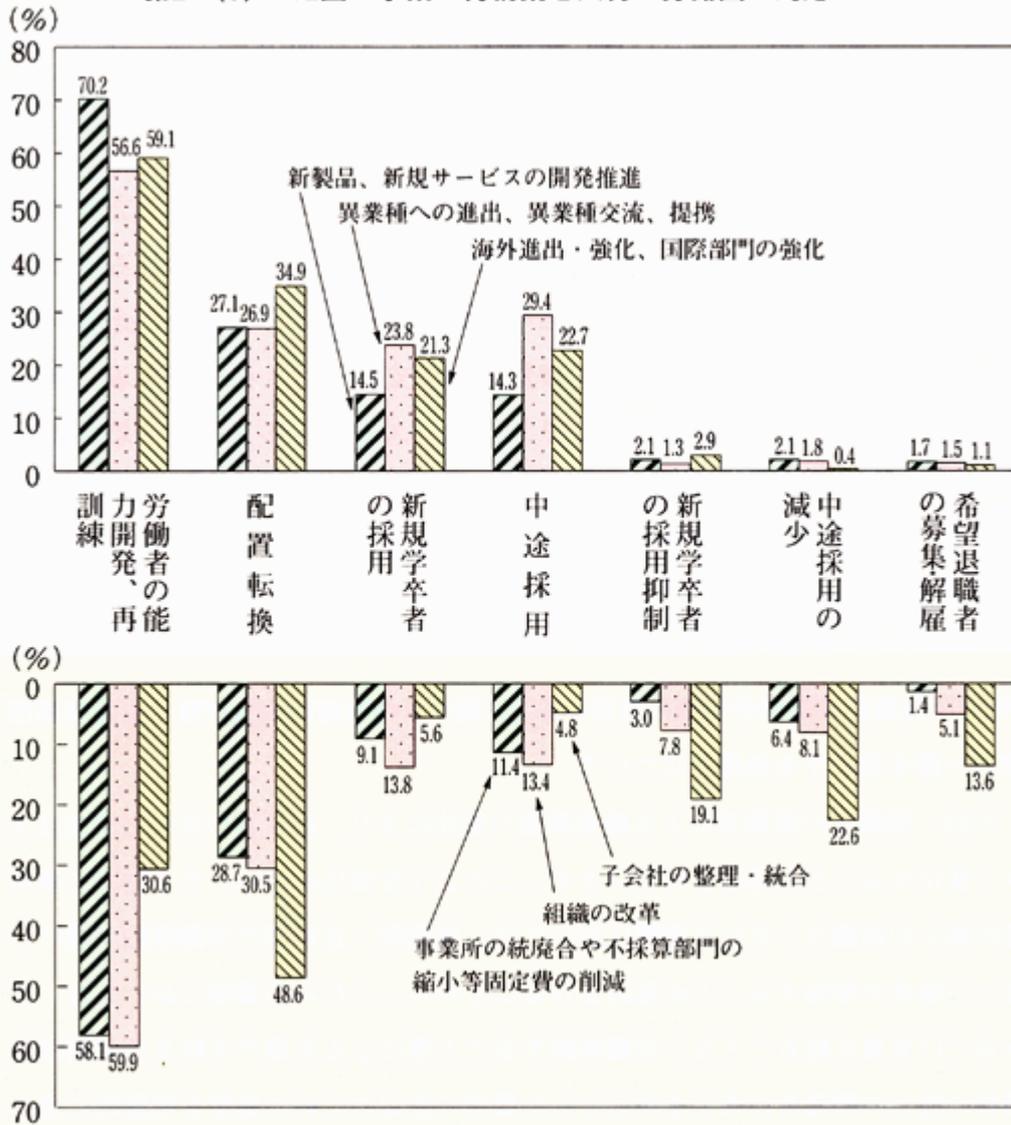
3) 今後の課題

(事業の再構築への対応)

今後、構造調整の進展の中で、それぞれの企業において事業の再構築が積極的に実施されることが予想されるため、これに対する雇用面の対応が重要となる。労働省「産業労働事情調査(事業の再構築と労働面への影響等に関する調査)」(1994年)によると、さまざまな事業の再構築のうち雇用面で何らかの大きな問題点をもつものとして、「新製品、新規サービスの開発促進」、「異業種への進出、異業種交流、提携」、「海外進出・強化、国際部門の強化」といった前向きな対応では「推進する人材の不足」が大きな問題点となっている一方、「事業所の統廃合や不採算部門の縮小等固定費の削減」、「子会社の整理・統合」、「組織の改革」といった後ろ向きな対応では「余剰労働対策」が大きな問題点となっている。

第2-(3)-12図 事業の再構築と人材・労働面の対応

第2-(3)-12図 事業の再構築と人材・労働面の対応



資料出所 労働省「産業労働事情調査(事業の再構築と労働面への影響等に関する調査)」(1994年)

しかし、その対応の方法としては、いずれの場合にも「労働者の能力開発、再訓練」や「配置転換」が重要であるとしており、企業は事業の再構築に当たって、まず既存の労働力の活用を第一に考えていることが分かる。また、前向きな対応を行う場合には、こうした既存の労働力の活用の他、新規学卒者の採用や中途採用をあわせ実施する一方、後ろ向きな対応を行う場合、特に「子会社の整理・統合」を行う場合には、新規学卒者や中途採用者の採用抑制とあわせ希望退職者の募集・解雇といった厳しい措置がとられる場合があることが分かる(第2-(3)-12図)。

このように、構造調整に対して企業は基本的に雇用の安定を図る方向で対応しようとしており、行政としても企業が労働力の有効活用を図られるよう、職業能力開発面の支援を中心とした各種の支援を積極的に行い、また企業が前向きな対応を行う上で不足する人材の確保面での支援を行う必要がある。さらに、事業の縮小等に伴い転職を余儀なくされるケースも増えることが予想されることから、産業間・企業間の労働移動による雇用機会の確保、移動の際の能力開発等失業なき労働移動のための事業主の取組を支援することや離職者の再就職対策に万全を期す必要がある(囲み参照)。

「特定不況業種等関係労働者の雇用の安定に関する特別措置法及び雇用促進事業団法の一部を改正する法律」について

円高、国際化の進展等による産業構造の変化により、産業別の労働力構成は大きく変化することが見込まれています。このような変化に伴い、すう勢的に雇用量の減少が余儀なくされる業種においては、産業間・企業間の労働移動が避けられない場合が増加することが見込まれることから、これらの業種においては、できるだけ失業を経ることなく労働移動すること等による失業の予防及び労働移動前後の能力の開発及び向上を中心とした雇用の安定のための施策を積極的に進めていくことが必要です。また、特定不況業種については、失業の予防のための対策のみならず、離職者に対する再就職の促進のための特別の対策を引き続き講じていくことが求められています。

このため、「特定不況業種等関係労働者の雇用の安定に関する特別措置法及び雇用促進事業団法の一部を改正する法律案」が第132回国会に提出され可決・成立しました(施行日は、原則として、平成7年7月1日)。同法の概要は以下のとおりです。

1 特定不況業種雇用安定法の改正

(1)法の廃止期限の延長

平成7年6月30日までとされている法の廃止期限を6年間延長し、平成13年6月30日までとする。

(2)特定雇用調整業種の指定等

生産量が相当程度減少しその回復が見込めず雇用調整を余儀なくされる業種を特定雇用調整業種として指定し、当該業種の事業主にその雇用する労働者について講じようとする雇用の維持及び再就職の援助のための措置に関する計画(雇用維持等計画)を作成させることとする。

(3)特定雇用調整業種等に係る援助の実施

特定雇用調整業種事業主等が、出向、再就職あつせん、事業転換に伴う配置転換等を行う場合について、次のような支援を行う。

イ 相談援助、助成金の支給

雇用調整助成金等の他、次の助成金が新設される予定。

○労働移動雇用安定助成金(仮称)

認定された雇用維持等計画に基づき、出向、再就職あつせん、事業転換に伴う配置転換等を行う場合について、賃金、移転費等の助成を行う。

○労働移動能力開発助成金(仮称)

認定された雇用維持等計画に基づき、出向、再就職あつせん、事業転換に伴う配置転換等を前提とした教育訓練を実施する場合、又は、配置転換による労働移動後に教育訓練を実施する場合に、賃金、訓練費等の助成を行う。

ロ 職業訓練施設に係る資金の貸付け(雇用促進融資)についての特別の配慮

ハ 移転就職者用宿舎(雇用促進住宅)の貸与

2 雇用促進事業団法の改正(1)業務の範囲特定雇用調整業種事業主等が、出向、再就職あつせん、事業転換に伴う配置転換等を行う場合について、相談援助、労働移動雇用安定助成金(仮称)及び労働移動能力開発助成金(仮称)の支給を雇用促進事業団において行う。

第II部 雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応

第2章 雇用創出と労働力の需給調整機能

第3節 労働移動と労働力の需給調整

3) 今後の課題

(職業能力開発の重要性)

構造調整過程においてその成否を決定する重要な要素は人的資源であり、その意味で労働者の職業能力の開発・向上の重要性を指摘できるが、これに関しては以下の3点が指摘できる。

まず第1に、専門的能力を有した創造的な人材及び情報化に対応する能力に優れた人材を育成することである。

特に、ホワイトカラーに求められる職業能力の質に関しては、一定の時間にどれだけの仕事量をこなせるかという物理的な生産性で測られる能力よりも、企画力、構想力、創造性など定型化しにくい能力がより重視されるようになってきている。労働者の職業能力開発に当たっても、現在の職務に関する能力を高めるだけでなく、職業生涯を通じて、計画的に能力開発を進めていくことが重要となるとともに、労働者一人一人が、自らの職業生涯全体を展望しつつ、主体的に能力開発に取り組めるようにすることが重要となる。

また、情報化の進展に対応して情報技術の高度利用を図るとともに、少なくとも誰もが情報機器を実際に扱えるようにすることが求められようが、公共職業能力開発施設等においても各訓練の基礎として情報処理関係の科目を盛り込むとともに、より高度な訓練コースへの転換を図るなど、その支援を充実していく必要がある。

第2に、女子、高齢者、非正規社員に対する職業能力開発の推進、サービス業を始めとした第3次産業における職業能力開発の推進を図っていくことである。

結婚・出産・育児で離職して家庭にとどまっている女子の中には再就職意欲が高い者が多いが、過去の就業から相当年数経過していることから、再就職に当たり職業能力面で就業分野が限られる場合が多い。また、卸売・小売業、飲食店を中心に非正規社員の戦力化を図る動きがみられる一方、非正規社員のなかにもより高度な仕事を求める動きもみられる。さらに、今後増大が見込まれる高年齢者については、これまで積み上げてきた豊かな経験と能力を有効に活用することが重要な課題であるが、こうした様々な事情と特性をもつそれぞれの労働者に対して、就業分野を拡大しつつ入職の円滑化を図っていくためにも、きめ細かな職業能力の開発・向上を図っていく必要がある。こうした面で、公共職業能力開発施設が果たす役割は大きく、労働者の態様に応じた多様な教育訓練コースを設定することが必要である。さらに、サービス業を始めとした第3次産業の増大に対応して、そうした分野に固有な職種の人材の育成が大きな課題となろうが、これに対しては事業主の行う教育訓練に対する支援を充実していくことが必要であろう。

第3に、職業生活の長期化、経済社会の変化の中で労働者自らが積極的に自己の能力開発に取り組んでいくために、自己啓発の推進を図っていくことである。今後必要となるより一層の高付加価値化に対応しうる能力を身につけるためには、労働者自身が自らの問題意識に基づき主体的に取り組むことが効果的である。また、能力主義的処遇の強まりや自発的・非自発的を問わず労働移動の可能性も高まる中で、労働者にとって自らの能力を向上させる必要性が高まる。

労働省「民間教育訓練実態調査」(1994年)により、労働者の自己啓発実施に関する要望をみると、企業に対しては、金銭的援助、自己啓発に関する情報提供、学習成果に対する評価や時間面での支援を、行政に対しては、給付金の充実、教育訓練コースに関する情報提供、夜間・休日コースの充実などに対する要望が多い。

このため、今後企業においては、有給教育訓練休暇制度の導入・拡充や職業能力習得制度(ビジネス・キャリア制度)(囲み参照)の活用などを通じ労働者の自己啓発を支援していくことが重要であり、行政においても、生涯にわたる多様な職業能力開発機会の確保などの支援に努めていく必要がある。

職業能力習得制度(ビジネス・キャリア制度)について

労働省ではホワイトカラーの段階的・体系的な職業能力開発を支援するため、職業能力習得制度(ビジネス・キャリア制度)を平成5年度から実施しています。

(1)制度の仕組みは以下のとおりです。

1)労働大臣は、ホワイトカラーの職務分野ごと(例;「人事・労務・能力開発」,「経理・財務」)に、その職務の遂行に必要な専門的知識を領域(例;人事企画,財務諸表)と難易度(初級・中級・上級)によりユニットと呼ばれる学習単位に分類し、その全体像をマトリックスとして体系化するとともに、各ユニットの知識を習得するのに必要な条件(認定基準)を定めます。

2)労働大臣は、民間及び公共の教育訓練機関が実施する教育訓練コースのうち、この認定基準を満たしているものを認定し、公表します。

3)認定された教育訓練コースの受講を修了した者等に対し、中央職業能力開発協会はユニットごとに修了認定試験を実施し、試験に合格した者に対し、修了認定書を交付します。

こうした制度により、ホワイトカラーの方々が職業生涯を通じて計画的に職業能力の開発・向上を行い、高度で専門的な職業能力を体系的に身に付け、常に第一線で活躍されることが期待されます。

(2)制度の実施状況については、

1)平成6年度に、「人事・労務・能力開発」,「経理・財務」の2分野について、労働大臣の認定を受けた教育訓練コース(166機関,3,055講座)が開講され、これらの受講修了者等を対象に平成6年10月及び平成7年3月の2回、修了認定試験が実施され、のべ約5,000の方が受験されました。

2)平成7年度においては、上記2分野に「営業・マーケティング」,「生産管理」の2分野を加えた4分野について、4分野あわせて149機関,3,660講座の教育訓練コースの実施が予定されています。平成8年度以降については「法務・総務」,「広報・広告」,「情報・事務管理」,「物流管理」等の分野について順次実施し、最終的には10分野程度まで制度を拡大することとしています。

各企業は、こうした制度を労働者の職業能力の計画的な開発・向上に活用していくことが期待されます。

第II部 雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応

第2章 雇用創出と労働力の需給調整機能

第3節 労働移動と労働力の需給調整

3) 今後の課題

(職業紹介機能の強化)

産業間・企業間の労働移動が増加することに対し、国全体としての職業紹介機能を強化する必要がある。

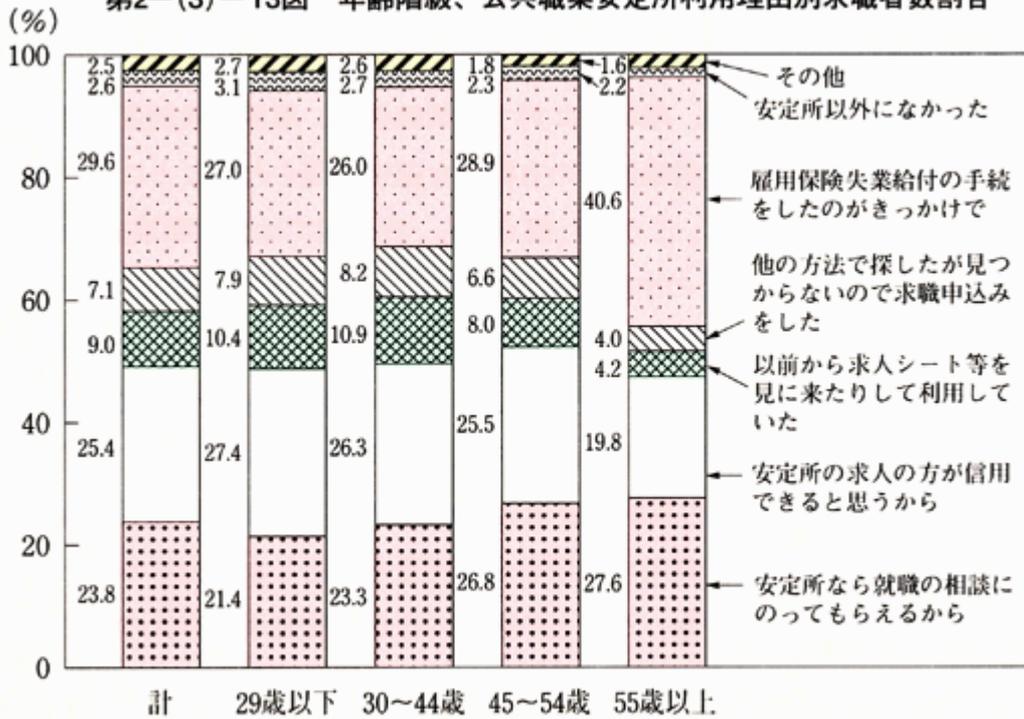
職業紹介機能については、離職者に対する訓練機能、雇用保険制度などによる雇用開発機能及び生活支援機能との有機的な連携が図られることにより最もよくその機能が発揮される。こうした観点から、我が国では公共職業安定所(以下、「安定所」という)がその中核的役割を果たしてきている。前出「雇用動向調査」により入職者の入職経路別構成比の推移をみると、年により変動はあるもののおおむね2割の者が安定所を経由しており、特段の大きな変化はみられず、また安定所と密接な連携を取りながら無料職業紹介事業を実施する学校の比率も1割以上にのぼる(付属統計表第62表)。また、労働省「求職者総合実態調査」(1993年)により、安定所の利用者が安定所を利用した理由をみると、雇用保険の失業給付の手続きがきつかけとの理由のほか、「安定所の求人の方が信用できると思うから」と「安定所なら就職の相談にのってもらえるから」といった理由をあげる者が多く、特に高齢者は相談にのってもらえることを評価している。今後とも安定所はこうした信頼にこたえて、職業紹介機能を一層強化していく必要がある(第2-(3)-13図)。

なお、特別の技術を必要とする職業に従事する者の職業のあつ旋を労働大臣の許可を得て行う有料職業紹介事業(囲み参照)についても、必要な見直しを行いつつ適正かつ円滑にその機能を発揮していけるよう努める必要がある。

今後ますます重要になると考えられる産業間の労働移動については、前にみたように、同一産業内の移動はともかく異なる産業間の移動は大きな困難を伴う面がある。こうした中で、産業間の労働移動を円滑化させていくためには、賃金の需給調整機能に期待する必要があるが、同時に、職業紹介においても1)個別の求人情報だけでなく、労働市場の全容の把握に役立つような産業雇用情報や能力開発情報などの整備とこれらの情報に容易にアクセスしうるネットワークの構築、2)多様な求職者に対して、各人の適性診断、転職に必要な知識の習得や転職後の生活設計等幅広いコンサルティングを総合的に行える仕組みづくりなどを通じてその機能を強化していく必要がある。

第2-(3)-13図 年齢階級、公共職業安定所利用理由別求職者数割合

第2-(3)-13図 年齢階級、公共職業安定所利用理由別求職者数割合



資料出所 労働省「求職者総合実態調査」(1993年)

民営職業紹介事業について

我が国の労働力需給調整については、憲法第22条及び第27条並びに我が国が批准している職業紹介に関する国際条約(ILO第88号条約及び第96号条約)の精神を受けて、労働者の保護に欠けることなく国全体の労働力の円滑な需給調整が図られるよう、雇用対策法及び職業安定法に基づき国が組織する公共職業安定所の行う労働力需給調整を基本とし、民間における労働力需給システム(民営職業紹介事業、労働者供給事業及び労働者派遣事業等)がこれを補完する体系となっています。

民営職業紹介事業のうち、有料職業紹介事業については、特別の技術を必要とする職業で公共職業安定所のみではその需給に十分に対処し難い種類の職業に従事する者をあつ旋することを目的とするものに限り、労働大臣の許可を受けて行うことができることとされています。現在、美術家、芸能家、科学技術者、医師、歯科医師、薬剤師、助産婦、看護婦、医療技術者、歯科医療技術者、服飾デザイナー、映画演劇技術者、弁護士、公認会計士、弁理士、経営管理者、生菓子製造技術者、家政婦、理容師、美容師、着物着付師、配ぜん人、モデル、調理士、バーテンダー、クリーニング技術者、通訳、マネキン、観光バスガイドの29職業について有料職業紹介事業が認められています。

また、手数料又は報酬を受けないで職業のあつ旋を行う無料職業紹介事業については、学校等の長については労働大臣への届出、それ以外の者については労働大臣の許可を受けて実施することができることとされています。

平成5年度(1993年度)の職業紹介状況をみると、有料職業紹介事業による一般就職件数が47万4,185件、無料職業紹介事業による一般就職件数が4万4,763件となっています。

民営職業紹介による就職件数

民営職業紹介による就職件数

(平成5年度)

| | | 就職 | |
|--------------|---------|-------------------|----------------------|
| | | 一般就職 件数 (件) | 臨時日雇 就職延数 (人日) |
| 有料職業 紹介事業 | 看護婦 | 3,578 | 119,812 |
| | 家政婦 | 279,165 | 9,970,919 |
| | マネキン | 158,855 | 5,064,774 |
| | 調理士 | 10,709 | 224,552 |
| | 芸能家 | 3,768 | 902,156 |
| | 理容師 | 1,251 | 44,519 |
| | 美容師 | 1,539 | 40,372 |
| | 配せん人 | 3,224 | 9,200,124 |
| | 経営管理者 | 5,238 | 0 |
| | 科学技術者 | 3,190 | 0 |
| | モデル | 172 | 320,474 |
| | その他 | 3,496 | 534,383 |
| 合計 | 474,185 | 26,412,085 | |
| 無料職業 紹介事業 | 学生・生徒 | 9,880 | 1,144,046 |
| | 高齢者 | 7,181 | 46,701 |
| | その他 | 27,702 | 1,005,725 |
| | 合計 | 44,763 | 2,196,472 |

資料出所 労働省職業安定局調べ