

## 序章 調査研究の目的と概要

### 1 研究の目的と課題

#### (1) これまでの研究と残された課題

本報告書は当機構が2017（平成29）年度から2021（令和3）年度の5年計画で実施している「産業構造と人口構造の変化に対応した雇用システムのあり方に関する研究（個人調査班）」の中間報告書である。

ここでいう産業構造の変化とは、製造業を中心とした産業構造から非製造業を中心とした産業構造への転換（脱工業化=post-industrialization）を意味している。また、人口構造の変化とは少子高齢化を意味しているが、その中でも少子化の中心にある未婚化に焦点を当てている。サブタイトルが「脱工業化と未婚化の帰結」となっているのは、そのような本研究の着眼点を示している。

メインタイトルの「長期雇用社会のゆくえ」は、日本的雇用システムのなかでも、長期雇用慣行に焦点を当てていることを指している。なぜそれを議論するのかと言えば、それが日本社会の中心にあり、他の社会諸制度と複雑に絡まりあっていると考えられているからである。OECD（1972）が日本の高度経済成長の原動力とみなしたのも、E.Vogel（1979）が“Japan as Number One”を支える主要な骨格とみたのも、この日本的雇用システムであり、長期雇用慣行であった。1980年代には、その実態とメカニズムを明らかにするための実証研究が隆盛した。しかし、バブル経済が崩壊した頃からか、そもそも日本経済そのものへの魅力が薄らぐなかで、日本的雇用システムへの関心は弱まり、パート・アルバイトや派遣社員等の非正規雇用者、女性、若年フリーターなど、日本的雇用システムの周辺部にいる労働者に焦点を当てた研究が増加してきた。こうした労働研究の専門分化は、いわゆる労働者の多様化、働き方の多様化といった現象に対応したものであり、労働研究が成熟したことの表れでもあった。

そうしたなかで、2003年、日本労働研究機構が労働政策研究・研修機構へと改組され、専門分化した労働研究のあり方は、労働政策の必要とも相俟っていっそう花開いた。例えば非正規雇用の研究ひとつとってみても、パートタイム労働の研究、契約社員の研究、派遣労働の研究、若年フリーターの研究、非正規雇用者の能力開発の研究が、それぞれ専門の研究員によって担われる「贅沢な」体制が生まれた<sup>1</sup>。このような体制は、政策貢献をミッションとする当機構のあり方として、十分に評価されてよい。

---

<sup>1</sup> その多くは、第2期プロジェクト研究シリーズ No.3『非正規就業の実態とその政策課題』（2012年）にまとめられている。

しかし、いつの間にか、日本社会の中心がどうなっているのかについての情報が過少となる状況が生じた。先の例の延長線上で言えば、非正規雇用から正規雇用への転換が研究上・政策上の重要課題となるわけであるが、正規雇用へ転換した後、元・非正規雇用者がどのような人事・賃金制度によって処遇されているのかについての知見は乏しかった。また、非正規雇用者の不安定雇用・低賃金と対になるようにして正規雇用者の長時間労働、転勤の負担が社会問題化する中で、それらの負担から免れた正規雇用者が具体的にどのような仕組みの下で就業を継続しうるのかという問いに対しても、私たちは十分な答えを持ち合わせていなかった。そういった問い——別言すれば、非正規雇用という「周辺」から始まって、日本社会の「中心」を探ろうとする試み——に取り組むためには、やはり大企業の人事・賃金制度とそこでの労働者の働き方そのものに関する明確な理解が求められるからである<sup>2</sup>。

そこで当機構においては、2012（平成24）年から2016（平成28）年の第3期中期目標計画期間において、改めて日本的雇用システムに焦点を当て、その変化と持続を見通すこととした。その結果は第3期プロジェクト研究シリーズ No.4『日本的雇用システムのゆくえ』（2017年）としてとりまとめられている。そこでは、①事実認識として、長期雇用の範囲の縮小、年功的処遇の後退、選抜的育成の台頭、職場集団の変質といった幾多の変化に直面するも、日本的雇用システムの「本丸」である製造大企業においては、正規雇用者の長期雇用慣行はおおむね持続しているという結論を得ている。その上で、②実践的課題として、長期雇用のパフォーマンスの低下や正規雇用者内部での処遇差の拡大などを指摘するとともに、③研究上の課題として、非製造大企業の雇用システムの実態を明らかにすること、3層構造の雇用システムの実態を明らかにすること、いわゆる「グローバル人材」の選抜と育成の実態を明らかにすること、などを挙げている<sup>3</sup>。

いま、事実認識として正規雇用者の長期雇用慣行はおおむね持続していると述べたが、それでは、今後も長期雇用は存続し続けるといえるだろうか。厳しい経済情勢を幾重にも経験した歴史の風雪に耐えてきたのだから、今後も存続し続けるという判断は科学的ではない。仮に今後も存続するとしたら、それはどこで、どのような条件のもとで可能になるだろうか。反対に、長期雇用慣行が崩壊し、雇用が流動化するとしたら、それはどこで、どのような条件のもとで起きるだろうか。つまり、長期雇用存続の規定要因を明らかにする必要がある。その規定要因を、脱工業化と少子高齢化という大きな社会の変化の中でとらえようというのが、本研究の目的である。タイトルを「長期雇用のゆくえ」ではなく、「長期雇用社会のゆくえ」としたのは、まさにこの大きな社会の変化と長期雇用の関係を問うているからである<sup>4</sup>。

<sup>2</sup> 政策貢献を主眼とする当機構において大企業の人事・賃金制度を扱うことの難しさは、当機構の研究部門の名称の変遷からも窺える。具体的には、当機構の第1期中期計画には「企業と雇用部門」があったが、第2期にはなくなり、第3期には新生「企業と雇用部門」ができたが、第4期には「働き方と雇用環境部門」に名称変更になった経緯がある。そういった状況において、ここで例に挙げた問いに取り組んだ報告書として、労働政策研究報告書 No.185『働き方の二極化と正規雇用者—JILPT アンケート調査二次分析結果—』（2016年）がある。

<sup>3</sup> 同書の要約として、高橋康二（2017）「日本的雇用システムのゆくえ」JILPT リサーチアイ第25回（[https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/025\\_171222.html](https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/025_171222.html)）を参照。

<sup>4</sup> 個別企業の雇用管理にとどまらず、雇用社会のあり方を問うという問題意識は菅野（1996）や稲上（2005）から着想を得ている。

## (2) 長期雇用の二側面—人材活用とセーフティネット

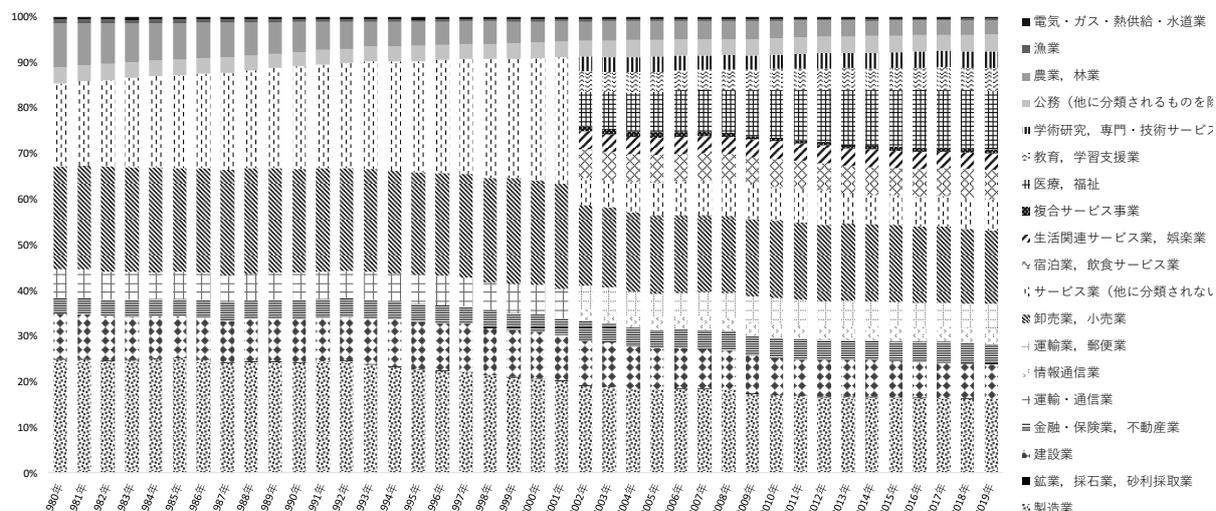
企業が人を雇う理由は、いうまでもなく、経済活動にとって人手が必要だからであるが、その経済活動の性質は産業ごとに違いがある。かつて日本的雇用システムがその国際競争力を評価されていた時代は大企業でも製造業が経済を牽引しており、長期雇用による人材の長期育成は物をつくるという事業との適合性によって正当化されてきた面がある。しかし、今日では、製造業で働く労働者は減り、代わって非製造業（第三次産業）での就業者が増えている（第序-1-1 図表）。卸売・小売業や宿泊業・飲食サービス業といった接客・販売関連のサービス業は伝統的に就業者が多い。加えて近年、2000年以降は、医療・福祉と情報通信業の就業者数の増加が顕著である。高齢人口の増加に伴う介護労働需要の増加やIT化に伴う情報技術者の需要増を考えれば理解しやすいだろう。教育・学習支援業や学術研究・専門・技術サービス業もわずかであるが増加傾向を示している。これらの産業は、人・物・金・情報のうち、「人」に関わったり、「情報」を扱ったりするという意味で、「物」をつくる第2次産業とは事業の性質が異なる。金を扱うという意味では、金融・保険業や不動産業がこれに当たる。全体として就業者数は少ないが、金融が社会に与える影響は増している。

これらの産業は生産活動のアウトプットである財を生み出す方法がものづくりとは異なる。そのため製造業をモデルとした生産管理や人事労務管理がなじまないということがあっても不思議ではない。結果として、製造業において典型的であった長期雇用が企業にとっても労働者にとっても魅力的でなくなることもあるだろう。企業にとってみれば、労働者を長期雇用で育成しても、その期間に見合った成長を期待できないかもしれない。労働者としても、長期勤続に見合った待遇の向上を望めないかもしれない。そうなれば、長期雇用のメリットは著しく低下するだろう。

だが、長期雇用は個別企業の経営判断によってのみ維持されているわけではない。戦後日本の国民生活の基盤として機能してきた面にも目を向ける必要がある（間 1996）。たとえば結婚して子どもを産み育てるという生活設計の長期的見通しが立つのも、新卒採用によって若いときから雇用と収入の安定性が保障されてきたからという側面がある。その裏返しとして、平成不況期から若年雇用の非正規化が未婚化・少子化の原因としても問題になっている（永瀬 2002）。働き方と生活のあり方は連動している面があり、長期雇用を前提とする生活を維持しようとするなら、企業経営の事情がどうあれ日本社会の問題として長期雇用を否定するわけにはいかない。反対に、長期雇用を前提としない、流動的な雇用を前提とした生活を人々が求めるようになれば、企業経営の観点から長期雇用を重視しても結果として流動化していく可能性がある。

要するに、長期雇用には経済活動における長期的な人材活用という側面と安定した生活の基盤という側面がある。前者を人材活用としての長期雇用、後者を生活保障システムの一部という意味で、セーフティネットとしての長期雇用として類別しよう。20世紀後半の日本は経済活動の面でもセーフティネットの面でも長期勤続者が優遇される社会、その意味で長期

第序-1-1 図表 産業別就業者数の推移



資料出所：総務省「労働力調査」より。

注：2001年までの「卸売・小売業」には飲食店を、2002年以降の「金融・保険業、不動産業」には物品賃貸業を含む。

雇用社会であったということが出来る。

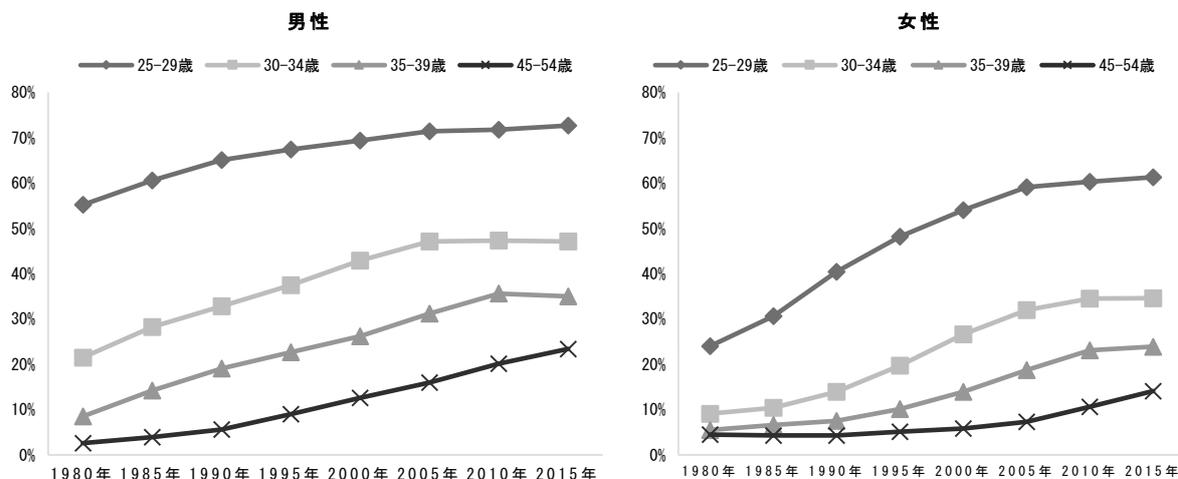
グローバル化や技術革新等、経済環境が変化し、企業が行う生産活動の内容つまり事業内容や産業が変化すれば、人材活用としての長期雇用は変化する可能性がある。有名な P. Cappelli (1999) の Old Deal から New Deal へのシフトは、そのような経済環境の変化に伴う人材活用の変化であった<sup>5</sup>。日本でも長引く景気低迷を背景に、経済合理性や経営合理性の観点から日本的雇用システムのあり方を議論する研究は様々に行われており、当機構の第3期雇用システムプロジェクトとその続編である本研究も同じ問題関心をもっている<sup>6</sup>。しかしながら、セーフティネットとしての長期雇用に着眼するとき、企業の経済活動にプラスでなかったとしても生活保障のために長期雇用が維持されるということがある。

その観点から問題にされてきたのが、少子高齢化との関係である。仕事と家庭の両立支援は男女平等政策（雇用均等政策）が本来の趣旨であるが、少子高齢化に対する社会的関心の高まりを受けて、社会保障としての雇用保障という色彩を強めている。男女雇用機会均等法から育児休業に関する規定が独立して企業に義務づけた育児休業法が制定されたのは1991年（1992年施行）であるが、その前年に「1.57ショック」があり、少子化が問題として深刻に受け止められるようになった。それ以来、2003年に次世代育成支援対策推進法が制定（2005年施行）されて今日に至るまで、育児休業を柱とする仕事と育児の両立支援政策は、少子化対策を推進力としてきた。さらに、1995年には育児休業法に介護の規定を加えた育

<sup>5</sup> 菅野（2004）はこの Cappelli を参照して、日本においても Old Deal から New Deal への転換すなわち日本的雇用システムの解体が起きるのかという問題提起をしている。

<sup>6</sup> 経済学や経営学による日本的雇用のあり方を議論した最近の研究に神林（2017）、鶴編（2019）や上林・平野編（2019）がある。本雇用システムプロジェクトにおいては、企業調査班が経済合理性・経営合理性に焦点を当てた検討を行っている。

第序-1-2 図表 男女別・年齢階級別に見た未婚率の推移



資料出所：総務省「国勢調査」

児・介護休業法が制定（1999年施行）されているが、若年世代の人口規模が縮小する一方、団塊の世代が75歳を超える2025年以降、高齢者介護の問題はますます深刻になると予想されている。育児・介護休業法は、育児や介護といった家族的責任が発生した場合に離職を防止する、つまり雇用を失うことがないように労働者を保護する法律であるが、ここで問題になる雇用関係の継続は、生産活動における取引関係の継続というより、育児・介護を安定して行うためのセーフティネットとしての雇用関係である。

今後、さらなる少子高齢化によって、若年世代の人口規模が縮小していけば現役世代の平均年齢は上昇していく。このときに切実な問題となってくるのが高齢の親（老親）との関係である。少子化対策が関心を向けていた家族生活は、結婚して形成する家族であった。子どもを産み育てる家族を家族社会学では生殖家族というが、育児休業政策は、この生殖家族を支援の対象にしていたといえる。しかし、自分が年を重ね、親も高齢になってくると老親介護という問題が両立支援の問題として浮上する（前田 1998）。自分が生まれ育った家族のことを家族社会学では定位家族というが、老親介護は定位家族の問題である。結婚・出産年齢の上昇にともなって、育児期と介護期が重なる「ダブルケア」が問題になりつつあるが、これは生殖家族と定位家族のケアが同時に発生することを意味している。ダブルケアは英語では **sandwich generation** というが、文字どおり生殖家族と定位家族の両面から労働供給制約が増していくことによって、仕事と家庭の両立は難しくなっていく可能性がある。

しかしながら、そのような家族的責任との関係では雇用関係の継続に力点が置かれ、雇用の流動性を高める方向には政策の舵を切ってこなかった。今後もその方針が大きく変化するとは考えにくい。それより注目したいのは、未婚者の増加である（第序-1-2 図表）。前述のように、未婚化は雇用の流動化と親和的な側面がある。企業の都合による雇用の流動化つまり

雇用が不安定化すると未婚化の原因になることはよく知られている（永瀬 2002）。のみならず、労働者の都合で考えても、既婚者のように配偶者や子どもの事情を考慮せずに転職ができるという意味で、未婚化は雇用流動化と親和的であるに違いない。

日本はかつて誰もが結婚をする「皆婚社会」であったといわれるが、単純化していえば、「皆婚社会は長期雇用、未婚化社会は雇用流動化」という図式で、仕事と生活の関係を整理することができるかもしれない。しかし、未婚者にも家族的責任がないわけではない。結婚をしていなくても、老親の介護という問題は起こりうる。つまり、結婚して子どもを産み育てるという「生殖家族」の責任が生じなくても、自分が生まれ育った家族という「定位家族」の責任は生じる。このときに、既婚者と同じように未婚者も企業への定着を促すことが望ましいといえるか、それとも仕事と介護を両立しやすい企業への転職を促す形で雇用の流動性を高めた方が良いといえるかは検討の余地があるだろう。既婚者のように配偶者との生活の調整が不要な分だけ身軽な未婚者は、同一企業の内部にとどまらず、転職により仕事と介護を両立できる職場を選ぶことができるという考え方もあるに違いない。

以上のような問題意識で、産業構造における非製造部門の拡大（脱工業化）とともに人口構造における未婚化に焦点を当てたい。

### （3）雇用流動性の2類型—スパイラル（螺旋）とサーキュレート（循環）

調査研究の課題を明確にするため、あらかじめ以下のことに留意しておきたい。

第1に、長期雇用慣行は日本社会において遍く見られる現象ではないということに留意したい。長期雇用慣行の「長期」としてどのくらいの期間を想定するかという問題にも関わってくるが、新卒採用から定年退職までを典型的な長さとして想定すると、中小企業の多くは新卒採用をしていないし、定年退職もない。中途採用・中途退職が一般的である。したがって、長期雇用の存続可能性が問われる企業規模は大企業ということになる。上述の第3期プロジェクト研究においては非製造大企業での雇用拡大が今後の長期雇用のゆくえを占う着眼点として示されていた。

第2に、新卒採用から定年退職までの長期雇用を想定した場合には、パート・アルバイト、契約社員、派遣社員等の非正規雇用者も対象ではないということになる。実態としては、無期契約のパートタイマーのように、何十年も一つの企業に勤め続ける非正規雇用者はいる。労働契約法にもとづく無期転換ルールによって、そのように「長期勤続する非正規雇用者」は今後増える可能性がある。しかし、結果として長く勤めているということと、最初から長く勤めるつもりで雇われることは別の問題である。非正規雇用者であっても一つの企業に長く勤めているという事実を長期雇用慣行の派生的現象の一つとしてみることはできるが、それはあくまでも派生的現象であって中核ではない。問うべきは正規雇用者の長期雇用である。

さらにいえば正規雇用者の中でも男性正規雇用者の動向が主要な着眼点になる。伝統的な日本の企業社会において、長期雇用とは専ら男性を対象とする雇用慣行であり、同じ正規雇

用者でも女性には男性のような長期勤続は期待されていなかった（今田 1996； 稲上 2005）。男女雇用機会均等法制定から 30 余年を経て勤続年数の男女差は縮小してきているが、もともと勤続の短かった女性の勤続年数が延びて男性との差が縮小している側面とともに、もともと勤続の長かった男性の勤続年数が短くなって女性との差が縮小している可能性にも目を向ける必要がある。日本的雇用システムを中心にある長期雇用が崩壊しつつあるかという問題関心においては、むしろ後者の視点の方が重要である。

第 3 に、望ましい雇用のあり方としての長期雇用という側面を考慮する必要がある。長期雇用を特徴とする大企業の正規雇用者は雇用が安定していて賃金が高い。一方、中小企業や非正規雇用者は雇用が不安定で賃金が低い。つまり、待遇格差という意味で、長期雇用の大企業・正規雇用者と、雇用が流動的な中小企業・非正規雇用者は対等な関係ではなく、大企業・正規雇用者の方が上位、中小企業・非正規雇用者は下位という序列構造がある。つまり、単純に労働者や企業の数の問題として中途採用・中途退職が増えたら、長期雇用慣行が崩れたとはいえない。待遇の低い労働市場で中途採用・中途退職が増えても、それは単に下位（セカンダリー secondary）の労働市場が広がっただけであるという結論になるだろう。労使が望ましい雇用のあり方と考える労働市場の対抗軸（オルタナティブ alternative）として、流動的な労働市場が広がりうるかを問題にする必要がある。

したがって、大企業の正規雇用者において良質といえる形で雇用が流動化しているかということ明らかにすることが研究の課題となる。

このように問題を整理した場合、統計データで活発な転職が確認されても、それを即座に長期雇用慣行に取って代わる対抗軸（オルタナティブ）であるとは評価できない。そこで、雇用流動的な労働市場を少なくとも 2 つのタイプに分けて検討することにしたい。

人材の移動と待遇の向上という観点で考えると、日本的雇用システムの内部労働市場では、企業内で人材を循環（ジョブローテーション）させて能力開発をし、昇進という上昇移動をさせてきた。人材が企業内をぐるぐると回って上昇していく螺旋のイメージという意味で、これをスパイラル（spiral＝螺旋）型の労働移動と呼ぶことにしよう。職能資格制度や年功的な賃金制度はスパイラル型の企業内労働移動を想定した人事制度であるといえる。

このような上昇移動型のキャリアを起点に考えれば、雇用流動的な労働市場が長期雇用と同等以上に良質であるといえるためには、転職を通じてスパイラル型の労働移動が可能である必要がある。企業の業績向上のために雇用が流動化するという Cappelli (1999) が描いた New Deal の理想は、このスパイラル型に近い。活発な転職によって新しい人材が新しい知識や技術を企業に持ち込み、新しいサービスを生み出すことで企業が繁栄する。シリコンバレーのイメージである。労働市場全体で見れば、企業業績の良い New Deal が業績の振るわない Old Deal に取って代わるという図式である。企業にとっては新卒採用・内部育成より即戦力を中途採用した方が収益の増加につながり、個人にとっても長期勤続するより転職した方が収入の増加につながる雇用流動性といえる。

しかしながら、もう一つのタイプとして、生産にプラスの影響をもたらさない雇用流動性もある。企業は、新しいサービスを生み出すためではなく、数量的に人手不足であるというだけの理由で中途採用をすることもある。個人としても、キャリアアップということは考えずに、単純に元の仕事を辞める理由が何かしらあって転職するということがある。

セーフティネットとしての雇用を考えれば、失業を回避するためだけの転職が分かりやすいだろう。人材活用としても人手不足を埋めるための採用が常に成長分野で起こるとは限らない。生産性は低く成長は見込めないが、労働集約的であるがゆえに人手不足が慢性的という仕事もある。つまり、上昇がなく単に人材が企業をぐるぐる回っているだけ、循環しているだけのイメージである。これをサーキュレート（circulate＝循環）型の雇用流動性と呼ぶことにする。カタカナでサーキュレートと書くと室内の空気を循環させる機械（サーキュレーター）を連想するかもしれない。上下左右に空気が循環するイメージを重ねれば、サーキュレート型の雇用流動化はまさにそのイメージである。企業から送り出された人材が賃金の高い方に行くとは限らない。賃金が下がることもあるだろう。Cappelli (1999) が描いた New Deal も現実にはサーキュレート型に近いイメージを内包している。

このように雇用流動性を2つに分けてみるとセカンダリーかオルタナティブかという問題は、スパイラル型の雇用流動性を確認できるかという問題に置き換えることができる。

もちろん実際には、内部労働市場も外部労働市場もともに上昇移動の機会が制約され、単に循環するだけのサーキュレート型になっている可能性もある。企業内の人事異動もすべてが企業と個人の成長を促すものとはいえない。単純に企業内の労働需給を調整し人手不足を解消するためだけの配置転換もある。労働者の立場で考えても、上位の役職への昇進意欲がある者にとっての異動は成長の契機つまりスパイラル型といえるが、昇進意欲がなく日々の仕事を黙々と遂行するだけという者にとっての異動はサーキュレート型といえる。若年期に

第序-1-3 図表 企業内外における労働移動の類型



は上昇志向があっても、加齢にともなってその意欲が低下することもある。病気やけがによってスパイラルからサーキュレートになるということもある。

要するに、長期雇用にも雇用流動化にもスパイラル型とサーキュレート型を考えることができる。これを2軸4象限の類型として整理したのが第序-1-3 図表である。戦後日本の雇用社会はスパイラル型の長期雇用社会として繁栄したが、第3期雇用システムの知見から1990年代のバブル崩壊後は長期勤続のメリットが低下し、現代の長期雇用はサーキュレート型に近づいているといえる。そのオルタナティブとしてスパイラル型の雇用流動化が起きているかが問題である。しかし、1990年代以降の長期的な低成長や労働力人口の高齢化を考えれば、スパイラル型の労働市場が新たに拡大しつつあるとは考えにくいという仮説もあり得るだろう。雇用流動化が起きているとしても、生産性の低い下位（セカンダリー）の労働市場が拡大しているだけだということもある<sup>7</sup>。そのような可能性も含めて、冷静な目で長期勤続と転職行動の実態をとらえることで、長期雇用社会の現状を描き出したい<sup>8</sup>。これにより、今後の雇用政策を検討する上で前提となる問題を明らかにすることが本研究の課題である。

## 2 研究体制

「産業構造と人口構造の変化に対応した雇用システムのあり方に関する研究<sup>9</sup>」は労働需要側の企業に焦点を当てる「企業調査班」と労働供給側の個人に焦点を当てる「個人調査班」に分かれ、それぞれの班で研究計画の検討と仮説導出のための研究会を組織した<sup>10</sup>。

本報告書を取りまとめる個人調査班の研究参加者は以下のとおり（五十音順。○は事務局、◎は事務局長）。

- ◎ 池田心豪（労働政策研究・研修機構 主任研究員）
  - 大石亜希子（千葉大学 教授）
  - 大風薫（お茶の水女子大学 准教授）
  - 何芳（労働政策研究・研修機構 研究員）
- 酒井計史（労働政策研究・研修機構 リサーチ・アソシエイト）
  - 周燕飛（労働政策研究・研修機構 主任研究員）
  - 高橋康二（労働政策研究・研修機構 副主任研究員）
  - 高見具広（労働政策研究・研修機構 副主任研究員）

<sup>7</sup> この点は本プロジェクト企業調査班の梅崎・西村・藤本（2021）の問題意識と共通している。この論文でいう「活用」「探求」の「探求」はサーキュレートからスパイラルへの転換を図る試みとして読むことができる。

<sup>8</sup> なお、「研究体制」と「研究方法」として述べているように、本報告書は「産業構造と人口構造の変化に対応した雇用システムのあり方に関する研究」のうち、個人の就業行動に焦点を当てた個人調査班の研究成果であるため、スパイラル型とサーキュレート型を生み出す企業の人事施策（採用行動や賃金制度）は把握できていない。個人に表われた転職行動や収入という結果にのみもつづいて人事施策の実態を推察するに留まっている。その検証については本プロジェクト企業調査班の調査結果と照合することで、総合的な知見を得たい。

<sup>9</sup> 本研究全体の代表は濱口桂一郎（JILPT 労働政策研究所長）、事務局長は池田心豪（JILPT 主任研究員）、事務局長補佐を西村純（JILPT 副主任研究員）が務めている。

<sup>10</sup> 企業調査班の研究成果は、別途公表予定である。

- 田上皓大（労働政策研究・研修機構 アシスタント・フェロー）
- 西村純（労働政策研究・研修機構 副主任研究員）
- 御手洗由佳（労働政策研究・研修機構 アシスタント・フェロー）
- 勇上和史（神戸大学大学院 准教授）

なお、本報告書は「産業構造と人口構造の変化に対応した雇用システムのあり方に関する研究」の個人調査班の研究成果であるが、企業調査班を含む本研究の組織上の特徴について述べておきたい。

ひとつは、部門横断的研究としての性格を持っていることである。当機構には、現状で6つの研究部門があり<sup>11</sup>、個々の研究計画は原則としてそのいずれかの部門に属している。本研究はその例外として、機構内の中堅・若手研究員が部門の枠を越えて専門性を持ち寄りやすいよう設計された。なお、研究活動が実質的に部門横断的に遂行されることは、第2期中期計画期間における「非正規連絡会議」、第3期中期目標計画期間における「雇用システムと法プロジェクト」など過去にもあったが、当初から部門横断的な研究計画として構想されたのは今回が初めてである。

いまひとつは、基礎研究を重視する姿勢を貫いていることである。当機構の使命が「我が国の労働政策の立案及びその効果的かつ効率的な推進に寄与」することであることは疑いを得ない<sup>12</sup>。他方で、そういった政策貢献の根を絶やさないようにするためには、研究の土壌を肥やし、幹を太らせることも欠かせない<sup>13</sup>。そこで本研究においては、特定の政策担当部局を持たないこととし、中堅・若手研究員が自由で自律的な姿勢で研究に臨むこととした。機構外部の研究者の参画が多いのも、そのためである。

### 3 研究方法

個人調査班の関心は個人の就業行動における企業の定着と離転職にあるが、離転職については企業から離れたところで調査対象を捕捉する必要がある。そこで、以下の全国規模のアンケート調査を企画した。

- 調査名：職業と生活に関する調査
- 調査対象：全国 25～64 歳の男女 12,000 人
- 抽出法：層化 2 段階無作為抽出法
- 調査法：訪問留置

<sup>11</sup> 雇用構造と政策部門、経済社会と労働部門、働き方と雇用環境部門、人材育成部門、キャリア支援部門、労使関係部門、の6つである。

<sup>12</sup> JILPT ホームページ「理事長ごあいさつ」（<https://www.jil.go.jp/about/president/index.html>）より。

<sup>13</sup> 第3期中期目標計画期間において「雇用システムと法プロジェクト」をリードした菅野和夫 JILPT 理事長（当時）は、「私どもは、労働政策が多岐に行われていく時代には、政策内容の具体的検討も重要であるが、日本の雇用社会の全体像と其の変化を科学的観察、歴史的照査、国際比較などによって客観的に明らかにする基礎研究が、政策を的確な方向に導き、機能させるために必要と考えている。今後とも、わが国の雇用システムの基礎研究プロジェクトを継続していきたい」と述べる。（労働政策研究・研修機構編（2017）「まえがき」より）

有効回収数：5,977 件（回収率 49.8%）

調査委託先：日本リサーチセンター

調査時期：2019 年 11 月～12 月 ※新型コロナ問題の発生前

主な調査事項<sup>14</sup>：初職・前職・現職の移動歴

家族生活（結婚・出産・育児・介護等）

社会的ネットワーク、地域とのつながり

海外との関係（海外での生活経験、仕事での取引等）

健康状態

長期雇用をめぐる意識 等

個人の企業定着／離転職の動向を明らかにした調査として、当機構では『職業キャリアと生活に関する調査<sup>15</sup>』（2015 年）、『職業キャリアと働き方に関する調査<sup>16</sup>』（2013 年）、『女性の働き方と家庭生活に関する調査<sup>17</sup>』（2010 年）、『仕事と生活に関する調査<sup>18</sup>』（2005 年）等を実施してきた。しかし、各調査は、非正規雇用から正規雇用への転換や、女性の就業継続・出産退職等、職業キャリアの特定の局面に主たる関心を向けていたため、調査対象も相応に限定してきた。これに対して本研究では、職業キャリアの初期段階にある 20 代後半から定年後の再雇用者が含まれる 60 代前半まで幅広い年齢層を対象に、長期勤続と離転職の状況を調査している。こうした包括的視点に立って、日本の雇用社会のどこで長期雇用が維持され、反対にどこで雇用が流動化しているかを明らかにしようとしている。

なお、雇用関係の成立と維持には、企業側から人材として求められるという労働需要を考慮する必要がある。その意味で、労働者側から描く本報告書の雇用社会は一面的であるという批判を免れない。この点については、企業調査班の知見を合わせることで、総合的な結論を得たいと考えている。

#### 4 分析結果の概要

非製造部門の拡大と未婚者が増加する今日の日本社会において、長期雇用はどこで維持され、どこで崩れつつあるのか、その結果として起きつつある雇用流動化は良質な雇用機会の拡大につながるのか、正規雇用者として雇用される労働者（正規雇用者）を対象に検討した。

<sup>14</sup> 調査票は巻末の付属資料を参照。

<sup>15</sup> 分析結果は、労働政策研究報告書 No.192『育児・介護と職業キャリア—女性活躍と男性の家庭生活』（2017 年）として公表している。

<sup>16</sup> 分析結果は、労働政策研究報告書 No.164『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究—現状分析を中心として』（2014 年）、労働政策研究報告書 No.180『壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究—経歴分析を中心として』（2015 年）等として公表している。

<sup>17</sup> 分析結果は、労働政策研究報告書 No.136『出産・育児期の就業継続—2005 年以降の動向に着目して』（2011 年）、労働政策研究報告書 No.150『出産・育児と就業継続—労働力の流動化と夜型社会への対応を』（2012 年）として公表している。

<sup>18</sup> 分析結果は、労働政策研究報告書 No.64『仕事と生活の両立—育児・介護を中心に』（2006 年）、第 1 期プロジェクト研究シリーズ No.7『仕事と生活—体系的両立支援の構築に向けて』（2007 年）として公表している。

分析結果の要点は以下のとおりである。

- (1) 非製造業大企業の中でも「金融・保険・不動産業」や「運輸・情報通信業」では製造業等の第二次産業と同様の長期勤続傾向がみられる。一方、サービスセクターは初職継続率が低く、雇用流動化傾向がみられる<sup>19</sup>。長期雇用セクターと雇用流動セクターをまたがる転職は少なく、2種類の労働市場が併存していることがうかがえる。
- (2) 女性の長期勤続傾向は若い世代ほど顕著であるが、既婚女性が企業に定着する一方で未婚女性は雇用流動化傾向がみられる。だが、未婚女性も老親の手助けをするようになると企業への定着志向が高まる。
- (3) 仕事満足度や失業不安において雇用流動セクターと長期雇用セクターの差はないが、雇用流動セクターは長期雇用セクターに比べて賃金水準が低く、転職によって賃金が上昇する機会に恵まれているともいえない。
- (4) 雇用の安定より自分のしたい仕事を重視する意識が転職を活発にしている側面がある。職業や職務より小さい仕事の単位である「タスク」の類似性が賃金の面で不利を受けない転職を可能にしている。

これらの結果から、今後の労働政策に向けたインプリケーションとして (a) 非製造業においても、セーフティネットとしての長期雇用は維持されていること (b) その一方で、未婚化と経済のサービス化を背景に、雇用流動層も拡大傾向にあること、(c) 良質な雇用機会を求めて転職できるようになるために、タスクにもとづくポータブルスキル（企業を超えて持ち運び可能なスキル）の開発が有効であることが示唆される。

本調査で確認された雇用流動化は、転職による上昇移動の機会が乏しく、人材が労働市場を循環するだけのサーキュレート型の色彩が強い。雇用流動的なサービスセクターでも転職するより長期勤続する方が相対的にメリットは大きい。だが、その場合の長期雇用はセーフティネットの意味合いが強く、産業構造に表れる経済活動としての長期雇用は縮小傾向にある。経済的活力のある雇用社会をつくっていくためには、セーフティネットとしての長期雇用をダイバーシティ経営という形で経済活動に結びつけていくことに加えて、雇用流動性が上昇移動につながるスパイラル型の転職市場を構築していくことが重要である。

## 5 各章の概要

### 第1章 初職正規雇用継続の男女間コーホート比較

長期雇用の入り口である学校卒業後の正規雇用就職に焦点をあて、初職の変化をコーホート比較によって明らかにした。要点は以下のとおり。

- (1) 男性の方が依然として高学歴であり、正規雇用の割合も高いが、男女差は縮小傾向に

<sup>19</sup> 本報告書ではサンプルサイズの制約から、サービス業を広義の専門サービス業（具体的には、医療・福祉、教育・学習支援、学術研究、専門・技術サービス業）と接客・販売等の対人サービス業（具体的には、卸売・小売業、飲食・宿泊・その他サービス業）の2つに分けているが、どちらも雇用流動化傾向がみられる。

ある。しかし、男性は「鉱業・建設・製造業」の割合に変化がないのに対し、女性はその割合が低下しており、代わって「医療・福祉」が増加傾向にあるなど、入職するセクターには男女差がある。

- (2) 男性においては、初職継続率の明らかな低下傾向はみられず、景気変動に伴う離転職がわずかに増減している状況である。女性は、初職継続率が上昇する傾向と、従来通り退職する・退職後再就職して非正規雇用化する傾向、男性同様に正規雇用のままの流動化する3方向の変化がみられる。

長期雇用慣行の中核に位置する男性正規雇用者は一時的に雇用が流動化することはあるものの、趨勢としての長期勤続傾向は根強い。女性においては雇用流動化傾向も確認されるが、長期勤続する側面も確認でき、男女雇用機会均等政策や女性活躍への関心を背景に長期雇用が女性にも浸透しつつあることがうかがえる。

## 第2章 産業別の長期勤続傾向—長期雇用セクターと雇用流動セクター

製造業の雇用縮小と非製造業の雇用拡大傾向を踏まえて、産業別の初職継続状況と初職離職後の転職フローを分析し非製造部門においても長期雇用が維持されるといえるかを検討した。要点は以下のとおり。

- (1) 300人以上の大企業の長期勤続傾向は産業別に差があり、第二次産業（鉱業・採石業，建設業，製造業）とともに「金融・保険業，不動産・物品賃貸業」「運輸業・郵便業，情報通信業・マスコミ」も「長期雇用型」といえる。
- (2) 「医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業」「卸売業，小売業，宿泊・飲食・その他サービス業」は「雇用流動型」に分類することができる。
- (3) 初職を辞めて転職する場合でも、長期雇用セクターと雇用流動セクターをまたがる移動は少なく、長期雇用セクター内か雇用流動セクター内の転職が多い。

非製造業でも一部の産業においては長期雇用が根強く維持されているが、サービスセクターの雇用拡大に伴って雇用流動セクターも拡大しつつある。両者をまたぐ転職は少ないことから、長期雇用型の労働市場（長期雇用セクター）と雇用流動型の労働市場（雇用流動セクター）が併存しているといえる。

## 第3章 雇用流動セクターは良質な労働市場か—収入と仕事満足度を中心に

雇用流動型の産業セクターは長期雇用セクターと対等なオルタナティブ（alternative）かそれとも下位に位置するセカンダリー（secondary）かを検討した。要点は以下のとおり。

- (1) 本人年収においては、長期雇用セクターに該当する「鉱業・採石業，建設業，製造業」「金融・保険業，不動産・物品賃貸業」「運輸業・郵便業，情報通信業・マスコミ」が相対的に高く、雇用流動セクターに該当する「医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業」「卸売業，小売業，その他サービス業」は収入が低い。

- (2) 雇用の不安定性を示す失業不安は雇用流動セクターにおいても高いとはいえず、仕事満足度も雇用流動セクターの方が低いとはいえない。雇用流動セクターでは、仕事に満足していても定年までの勤続意向が低く、仕事に対する不満の高さや雇用の不安定さが離転職につながっているとはいえない。
- (3) 「鉱業・採石業，建設業，製造業」「金融・保険業，不動産・物品賃貸業」は仕事に不満があっても定年までの勤続意向が高い。一方、「運輸業・郵便業，情報通信業・マスコミ」であり、仕事に満足していれば勤続、仕事に不満があれば離転職の意向が高くなっており、長期勤続傾向の裏側で潜在的な雇用流動性は高いといえる。

雇用流動セクターは失業不安や仕事への不満が高いとはいえず、主観的な評価としてはセカンダリーといえない、だが、長期雇用セクターに比べて賃金は低く、転職によって賃金上がる機会に恵まれているともいえない。その意味では、セカンダリーだといえる。

#### 第4章 転職が不利にならない条件

長期雇用慣行を前提とした場合、転職は賃金等の面で不利になることが多い。そのような不利を受けることなく雇用流動性が高まるためのポータブルスキル（転職時に企業を超えて持ち運びできる技能）として、タスクの可能性を検討した。要点は以下のとおり。

- (1) 専門職・技術職は、他の職業に比べてタスクが似た職業間を転職する傾向が強い。
- (2) 性別や雇用形態を問わず、雇用労働者が転職する場合には、経験年数が長いほど、タスクが似たような職業に転職する傾向がある。
- (3) 職業内転職と賃金変化とのシステマティックな関係は見られない一方で、転職前後のタスクが似ているほど賃金が上昇する、または賃金低下が抑制される傾向が確認された。

これらの結果から、タスクにもとづくポータブルスキルが存在するということができる。職業や産業をまたがる転職においても、タスクが同質的であれば、その移動は不利にならない可能性があることから、良質な雇用流動性を広範に支えるものと考えることができる。

#### 第5章 長期雇用と家族形成—結婚と初職継続との関係

長期雇用は安定した家庭生活の基盤でもあることを踏まえ、その変化の動向を明らかにするため、初職継続と結婚の関係をコーホート別に比較した。要点は以下のとおり。

- (1) 性別役割分業に基づく「標準」世帯モデルは、有配偶者において行動面でも意識面でも大きな変化がない。特に既婚男性の稼得役割は根強いが、その一方で、未婚者は既婚者より男女とも性別役割分業に否定的になりつつあり、若いコーホートで変化の兆しがみられる。
- (2) 均等法や育休法等、結婚や出産に伴う女性の離職を防止する政策を背景に、既婚女性の初職継続率は上昇しているが、未婚女性は、同じ未婚の男性よりも流動化している傾向がある。

女性がキャリアを継続するようになってからも長期雇用と性別役割にもとづく婚姻関係の結びつきは強固であり、これに与しない未婚者は長期雇用とも馴染まず、流動化している。産業のみならず家族生活においても、長期雇用層と雇用流動層への分化が起きているといえる。

## 第6章 雇用流動性と収入の男女間比較—現職在籍年数に着目して

未婚化と脱工業化の複合的な作用として生じる男女の雇用機会格差を男性と未婚・既婚女性の比較という形で明らかにした。30～54歳を対象にした分析結果の要点は以下のとおり。

- (1) 女性は未婚で事務職、既婚で専門・技術職が多いという違いはあるが、未既婚ともに医療・福祉・教育・専門サービス業に就く割合が高い。一方男性は製造業の現業職の割合が高く、未婚・既婚にかかわらず、職種及び業種には男女差がある。
- (2) 現職在籍年数の分析から、雇用流動性は男性と比べて女性とりわけ未婚女性において顕著であるが、業種に関しては、製造業と比べ公務がより長期雇用、医療・福祉・教育・専門サービス業が雇用流動型であること、職種では事務職に比べて営業・販売・サービス職が雇用流動的であることが示された。
- (3) 年収については、男性では、現職在籍年や初職継続が年収に有意に正の影響を与えていた。一方、既婚女性において現職在籍年数のみ正の影響が見られたが、転職回数の影響は見られず、未婚女性は現職在籍年、転職回数ともに有意差は見られなかった。既婚女性よりも雇用流動性の高い未婚女性の方が年収は高い。
- (4) 未婚女性においては、長期雇用型の管理職だけでなく、男女とも雇用流動型といえる営業・販売・サービス職において、勤続年数の男性との差が小さく、かつ、年収も相対的に男性に近い水準であることが示された。

明確に長期雇用型が多数だといえるのは一部の男性のみであり、多くは経済のサービス化を背景に雇用が流動化している。その雇用流動的な未婚女性は既婚女性よりも高い収入を得ており、雇用流動化が男女の所得格差を縮める側面も示唆される。

## 第7章 未婚男女の就業継続意向—年代・家族内役割からの検討

未婚者は職業人生を通じて雇用流動的なのか、反対に未婚者の企業定着を志向する要因は何かを検討した。要点は以下のとおり。

- (1) 未婚男女は有配偶男女に比べて定年までの勤続意向が低く、流動的な働き方を望む傾向にあるが、年齢の上昇に伴い長期勤続意向は上昇する。
- (2) 生まれ育った家族（定位家族）への経済的支援やケア役割といった家族責任を担うことは、未婚女性の長期勤続意向を高める。
- (3) メンタルの不調は、未婚者の長期勤続意向を低下させる可能性がある。

未婚者の雇用流動性は、老親の扶養やケアを含めた生活設計が後手になっていることの表れとしてもみることができる。婚姻により形成する家族は持たない未婚者であるが、定位家族への責任は生じうることを念頭においた仕事と家族生活の両立支援が重要である。

## 第8章 雇用・就業環境と健康リスク

長期雇用は従業員が長期的に企業に貢献し続けることで、企業にとっても従業員にとっても大きな利益をもたらす。その前提にあるのが健康である。その観点から、雇用・就業環境と健康（身体的健康、メンタルヘルス）との関係について検討した。要点は以下のとおり。

- (1) 身体的な不調、抑うつは、労働時間や睡眠時間などと関係する。それに加え、低い勤務評価が抑うつ確率を高めうること、人手不足や人間関係に困難があるなどの過酷な職場環境が、身体的健康・メンタルヘルスを直接に害しうることを示された。
- (2) 健康面の不調は、長期勤続意欲、キャリアアップ意欲を阻害するとともに、欠勤、仕事のパフォーマンス低下等、労働者の意欲低下・能力発揮阻害につながりうる。
- (3) 長時間労働もパフォーマンス低下をもたらすなど、長時間労働下での生産性の低下が推測された。

健康状態の悪化に伴う離職によって雇用が流動化することは望ましいことではないが、就業意欲が低下し、能力発揮できない状態で勤続し続ける長期雇用も望ましいことではない。労働者の健康状態悪化を招く要因として長時間労働にのみ注意を向けるのではなく、ストレスを与える評価制度など、職場環境の様々な問題に目を向けることが重要。

## 第9章 安定雇用より大事なものの賃金と仕事の中身に着目して

長期雇用は雇用の安定と引き替えに賃金や仕事の中身の面では従業員に我慢を強いる側面がある。反対に、雇用不安定を受け入れる代わりに賃金や仕事の中身を重視するようになれば、潜在的な雇用流動性は高まるに違いない。そのような問題意識で、望ましい雇用とキャリアのあり方に関する意識を分析した。要点は以下のとおり。

- (1) 「賃金の高さ」と雇用保障」「仕事の中身と雇用の安定」のどちらにおいても、雇用安定重視が多数派である。長期雇用セクターにあたる「製造・建設・鉱業」や「金融・保険・不動産」「官公庁・公営事業所」では雇用安定を重視する意識が特に強い。
- (2) 雇用が不安定でも賃金の高さや仕事の中身を重視する者も3割～4割程度おり、若年層では雇用安定より賃金、壮年層では仕事の中身を重視する傾向が目立つ。
- (3) 雇用流動セクターにあたる「医療・福祉、教育・学習支援、学術研究・専門・技術サービス」は、雇用より賃金や仕事の中身を重視する傾向が目立つ。のみならず、長期雇用セクターでも「運輸・情報通信」は仕事の中身を重視する傾向が目立つ。
- (4) 雇用の安定より仕事の中身を重視する人は、職業や産業、年齢にかかわらず、転職活動をする傾向がある。

自身のキャリアにおいて長期雇用を支持する意識は広く共有されているが、雇用安定より仕事の中身を重視するがゆえに転職するという行動も無視できるほど少なくはない。長期雇用の中核を占める壮年男性、特に長期雇用セクターにあたる「運輸・情報通信」の大企業に勤務する男性においても潜在的な雇用流動性は低くないといえる。

## 参考文献

- 稲上毅（2005）『ポスト工業化と企業社会』ミネルヴァ書房.
- 今田幸子（1996）「女子労働と就業継続」『日本労働研究雑誌』No.433, pp.37-48.
- 梅崎修・西村純・藤本真（2021）「日本企業における人事制度改革の30年史」JILPT Discussion Paper Series No.21-10.
- 上林憲雄・平野光俊編著（2019）『日本の人事システム—その伝統と革新』同文館出版.
- 菅野和夫（1996）『雇用社会の法』有斐閣.
- 菅野和夫（2004）『新・雇用社会の法』有斐閣.
- 神林龍（2017）『正規の世界・非正規の世界—現代日本労働経済学の基本問題』慶應義塾大学出版会.
- 鶴光太郎編著（2019）『雇用システムの再構築に向けて—日本の働き方をいかに変えるか』日本評論社.
- 永瀬伸子（2002）「若年層の雇用の非正規化と結婚行動」『人口問題研究』Vol.58, No.2.
- 間宏（1996）『経済大国を作り上げた思想—高度経済成長期の労働エートス』文真堂.
- 前田信彦（1998）「家族のライフサイクルと女性の就業—同居親の有無とその年齢効果」『日本労働研究雑誌』No.459, pp.25-38.
- 労働政策研究・研修機構編（2017）『日本的雇用システムのゆくえ』第3期プロジェクト研究シリーズNo.4.
- Cappelli, P. (1999) *The New Deal at Work: Managing the Market. Driven Workforce.* Harvard Business School Press. Boston 若山由美訳（2001）『雇用の未来』日本経済新聞社.
- OECD (1972) *Reviews of Manpower and Social Policy in Japan*, OECD. 労働省訳（1972）『OECD 対日労働報告書』日本労働協会.
- Vogel, E. (1979) *Japan as Number One: Lessons for America*, Cambridge: Harvard University Press. 広中和歌子／木本彰子訳（1979）『ジャパン・アズ・ナンバーワン—アメリカへの教訓』TBSブリタニカ.

