

# 産業構造の変化と人材移動

『日本労働研究雑誌』編集委員会

産業の育成は、社会の存続・発展にとって不可欠であり、その産業を生み、育てるのは言うまでもなく“人材”である。すなわち、求められる産業への必要な人材配置は、その社会の将来を大きく決定づける極めて重要な要素である。とりわけ、今日の日本は、長きにわたる経済低迷から脱し、グローバル競争に対応した、また一層進行する高齢化社会に適合した、産業の育成が緊要な課題となっている。そして、そのための人材の配置については、政府も「成長産業への失業なき労働移動」を強く主張しているところである。

産業の転換に伴う人材の移動は、労働条件の変更やその仕事を行うための能力の開発等の問題の他、転居に伴う住宅や子供の学校、親の介護など家族を含めた生活の問題等をも孕んでいることは珍しくなく、その実現には、様々な方面からの対応が必要となる。日本も、戦後、第1次産業から第2次、第3次産業へと大きくウェイトが移り、エネルギー源も石炭から石油、さらには原子力等々へと転換が進んできた。製造業だけを見ても、軽工業から重化学工業、さらに精密機器等々、その変遷は枚挙に遑がない。そこにおいては、国の経済政策とともに、雇用政策が大きな役割を果たし、また、企業、労働組合等も、協力的体制に基づく積極的な取り組みを行った。多方面からの様々な対応の中で、これまで日本はいくつもの産業の転換を図り、そこに不可欠な人材の移動を実現してきたのである。さらに、日本の場合、外部労働市場を通じての人材の移動に留まらず、企業の事業拡大、とりわけ多角化戦略の中における新産業の育成、そして、そこにおける出向・転籍による企業グループ内での人材の異動、これらによって新産業を生み出し、必要な人材の移動を図ってきた。新産業と人材の移動との関係も一概ではない。

そこで、本特集では、日本の産業を担う人材の移動について、多角的に検討を行うことを目的とし、これまで日本の産業転換と人材の移動がどのように行われ

てきたのか、そして、今後どのようにあるべきなのかというテーマを、様々な専門分野からの知見を以て分析していただいた。

まず、嶋崎論文は、エネルギー転換に伴う産業構造の変化として有名な、石炭産業における人材の移動について分析を行ったものである。1955年の石炭鉱業合理化臨時措置法以降、57年から合理化閉山が相次ぎ、離職者数は20万人を超えた。エネルギー転換は国策としての位置づけも大きく、炭鉱離職者対策は関係企業や各産炭地の個別問題にとどまらず、公共性の強い国家事業としての側面を有していた。よって、企業の就職対策・斡旋部署、労使による就職斡旋委員会の他、公共職業安定所、雇用促進事業団支部などの行政が連携し、再就職支援を行った。経済的支援の他、再就職先の現地見学や説明会、個別相談会など、多岐にわたる支援の実施が明らかにされている。そして、産業構造転換期に産業転換を迫られる労働者にとって、一時的な失業対策だけでなく、時間幅を持った「総合的支援」、個別事情を加味した支援が有効であり、その継承が主張されている。

次の團論文は、嶋崎論文が国の政策が色濃く出た、外部労働市場を通じた労働移動に関する論考であったのに対し、企業による企業グループ内の人材の異動と新規事業について、つまり準企業内労働市場を通じての人材の異動と新産業について論じたものである。企業は、新規事業を行う際に必要な人材を企業内あるいはグループ内から調達し、再教育を行って活用してきた。そこには、終身雇用慣行との関連が強く、出向・転籍を通じて雇用を維持し、新規事業の展開を図ってきた。仕事と人材とのマッチングに必要な情報を人事部が収集・分析していること、また失業を経ずして労働移動が可能であることなど利点もあった。準内部労働市場を活用した、新産業育成と人材異動という日本企業特有の姿を浮き彫りにしている。日本企業はこれらの蓄積を今後どのように活かすのか、今や検

討する時期にあると述べている。

これまでの2つの論文が日本の史実分析に主眼が置かれたものであったのに対し、後の4本は、まさに現在の雇用政策、今日の労働市場に主眼がおかれた分析である。

鳥田論文は、完全雇用の実現という観点から、今日の労働市場に求められている労働移動に必要な雇用政策の在り方について検討を行っている。安倍政権における成長戦略の一環として提起されている成長産業への失業なき労働移動が実現するためには、労働市場の柔軟化が必要である。戦後の日本の雇用政策を振り返ると、外部労働市場の整備が不十分で、労働市場の機能を重視することは認識され、その雇用政策は法理念としては実現しているが、その具体化が課題であると述べている。そして、正社員と非正社員の二極化している現状を改善するために、ここでは限定された正社員制度の創設支援、人材ビジネスの規制改革を提起している。限定正社員制度を従来の無限定正社員とは別個の人事制度として創設し、法令上の整備を図り、派遣規制の理念については、無限定正社員保護として機能する常用代替防止から、「派遣労働の乱用防止」に変更することを主張している。

塩路論文も政策的含意の多いものである。まず近年の日本の産業間労働配分の推移の分析から、サービス産業の3部門（医療・保険、事業所サービス、情報サービスなど）が、製造業から労働力を吸収し発展してきたことを指摘している。次に、産業間労働配分を決定する重要な要因である①相対的な生産性の伸びと、②相対的な需要の変動について検討を行っている。生産性は、製造業、中でも電気機械産業の伸びが著しく、必ずしも同産業への最適労働再配分がなされず、生産性の伸びが生産物価格の大幅な下落を引き起こし、労働撤回へと繋がっている。他方で、成長3分野への労働配分の増加は、主に需要側の要因である。特に高齢化との関連が深い医療・保健部門は、需要の増加スピードに供給が追い付かず、労働力不足が発生しており、その理由の一つに価格調整の欠如を挙げている。

労働生産性が、成熟産業である製造業で高く、雇用を拡大しているサービス業で低いことは、今井論文で

も指摘されている。労働者は成熟産業から労働生産性の高い産業に移行するはずであり、政府はそれを推進すべし、という主張に対し異議を唱えている。グローバル化や技術の陳腐化は労働市場の流動性を高めることはなく、ここ数十年の先進国の労働市場は流動性が低下している。不確実性の増大により、労働者の交渉力の低下が生じ、留保賃金が下がって離職率が低下した。また、政策課題となっている「労働移動支援助成金」について、企業にとって期待利得（期待便益－負担）はマイナスであり、民間の利用を促す制度にする必要性を主張している。雇用調整助成金が広く活用されたのは、企業のインセンティブに即した制度であったからとも指摘している。

最後に、成長産業であり雇用拡大が期待される介護分野における労働力の確保と、その育成について論じた北浦論文である。介護職員は不足状態にあり、離職率は他のサービス産業と同様に若干高く、その要因としては賃金処遇の問題が指摘されていた。また、特徴的な点として、他産業への流出が多く、有資格でありながら介護職についていない「潜在介護福祉士」の存在がある。高い離職率は教育を阻害し、質の低下を招きかねない。職業キャリア形成の支援は定着を図る方途でもあるため、人材の確保・定着のためにも教育が必要である。今後、社会保障制度改革によって、介護従事者の専門職化の傾向が強まるとともに、医療や周辺領域との連携が必要になり、保険外のサービス領域への進出が進む民間ビジネスとの棲み分けや協働が重要になると述べている。

日本は、将来、労働力人口の減少が懸念されており、限られた貴重な人材が、産業育成のために適所で活躍出来ることの重要性は増すばかりであろう。しかし、本特集のいずれの論考からも、決してそれが一筋縄で進むことではないことが理解できる。多方面からの複合的な分析、そして対応が求められていることが改めて確認できるものであり、本特集が今後の議論における一つの問題提起となつて、一層の研究の発展が期待される場所である。

責任編集 戎野淑子・神林龍・堀有喜衣  
(解題執筆 戎野淑子)