

2004年1月23日

担 当	独立行政法人労働政策研究・研修機構(理事長 小野旭)
	調査部長 江上 寿美雄
	主任調査員 郡司 正人
	調査員 奥田 栄二 (電話)03-5903-6284、5903-6282

近年の新規採用抑制などによって、職場の若年正社員は仕事の増加と長時間労働を余儀なくされている  
企業にとっても、中核となる人材の不足が課題となっており、技能伝承や職場活力面での懸念が広がっている

～ 第1回ビジネス・レーバー・モニター調査 / 特別テーマ：若年正社員の姿 ～

## ・調査の概要

1. 調査趣旨：本調査は、モニター企業・労組などを対象に、定点観測的に景気判断や雇用動向等を尋ねる「ビジネス・レーバー・モニター調査」の一環として実施した特別テーマ調査の部分を取りまとめたもの。第1回はテーマに「若年正社員の姿」を取り上げ、30歳未満の管理職に就いていない若者の職場での姿を把握するとともに、企業などがどのように実態をとらえ、対応しているのかについて探った。
2. 調査対象：ビジネス・レーバー・モニターに登録した民間企業110社、事業主団体58団体、単位労働組合43組合、産業別労働組合29組織
3. 調査方法：インターネット上の非公開専用WEBサイトを利用したアンケート方式
4. 調査時期：2003年11月11日～11月26日
5. 回答数：民間企業104社、事業主団体52団体、単組39組合、産別24組織。回答回収率は民間企業94.5%、事業主団体89.7%、単組90.7%、産別82.8%。

「ビジネス・レーバー・モニター調査」とは、独立行政法人労働政策研究・研修機構が2003年11月から開始した調査事業。年4回、業況や労使の課題などに関して定期的に調査する「定例テーマ」と、特別なテーマを設定した「特別テーマ」、直近の法改正などについての取り組みなどを調査する「特別テーマ」などで構成されている。今回の「特別テーマ」は、「若年正社員の姿」とした。

## ・調査結果の概要

### <骨子>

#### 1. ここ5年間で企業の正社員の新規採用状況を見ると、抑制傾向が現れている。

採用減企業(「減らした」「やや減らした」「中止している」の合計)が39.4%と、採用増企業(「増やした」「やや増やした」の合計)の27.0%を大きく(12.4ポイント)上回っている(図1)。

#### 2. その一方で企業は、新規採用抑制による年齢構成のひずみから生じる問題に懸念を示している。

採用抑制で生じた課題を記述式で聞いたところ、年齢構成のひずみから生じる「将来の基幹社員の不足」「技能伝承の問題」「職場活力の問題」などに懸念を示す声が多くなっている。

### 3. 労働組合（単位労組）では、企業の採用抑制（正社員）を問題視する意見が多い。

自社の採用状況について、正社員の新規採用を増やした企業の労組では、「評価する」ところが過半数（62.5%）となる一方、採用減企業の労組では、「評価しない」とする労組が37.5%と、「評価する」（12.5%）を大きく上回っている（図17）。評価の理由では、「長時間労働の発生」「技能伝承の問題」などを指摘して、採用増を求める声が多くなっている。

### 4. 過半数の企業で、若年正社員は仕事の量、範囲、質ともに負担が高まっており、精神的負担も増している。

若年正社員の仕事量については、53.9%が増加（「増えた」「やや増えた」の合計）したとしており（図6）仕事の範囲では60.5%が拡大（「拡大した」「やや拡大した」の合計）したと指摘（図7）程度（質）に関しては、56.8%が高度化（「高度化した」「やや高度化した」の合計）したとしている（図8）。精神的負担では、56.8%（「高まった」「やや高まった」の合計）が増加したとしている（図13）。いずれの設問も負担が減ったとの回答はなかった。若年層の仕事の全般的な負担の増減について聞いた事業主団体調査では、73.0%で負担が高まっている（「高まっている」「やや高まっている」の合計）と回答している（図27）。

### 5. 労組は、企業に比べ、若年正社員の仕事上の負担が増していると考えており、とくに仕事量、労働時間や精神面での負担増では、企業の認識を大きく（20ポイント以上）上回っている。

若年正社員の仕事上の負担について、企業調査と同項目を労組に聞いたところ、いずれの項目も企業調査に比べて負担増を指摘する割合が高くなっている。仕事量、範囲、程度（質）、精神面で7割以上が負担増を指摘（図18～23）。とくに企業調査との比較では、仕事量、労働時間、精神面で、労組の回答がそれぞれ20ポイント以上上回っているのが目立つ。若年層の仕事の全般的な負担の増減について聞いた産業別労組調査では、83.4%で負担が高まっている（「高まっている」「やや高まっている」の合計）と回答している（図29）。

## ・調査結果

### - 1. モニターの属性

企業モニターについては、64業種の主要企業110社にモニターを委嘱。今回、104社からの回答を得ている。回答集計企業を規模別にみると、100人未満が2社で、100～299人が4社、300～999人が9社、1000人以上が89社。調査企業は100社強だが、主要産業のリーディングカンパニーにモニターを委嘱しており、先行的な動向の把握や先進事例の収集などをめざしている。

事業主団体モニターは、金属産業などの製造業から外食産業を含むサービス業、人材派遣業にわたる56業種の58事業主団体にモニターを委嘱。今回調査では52団体から回答を得ている。

単位労働組合モニターは、モニター企業の労働組合を中心に43組合にモニターを委嘱。今回調査では39組合から回答を得ている。

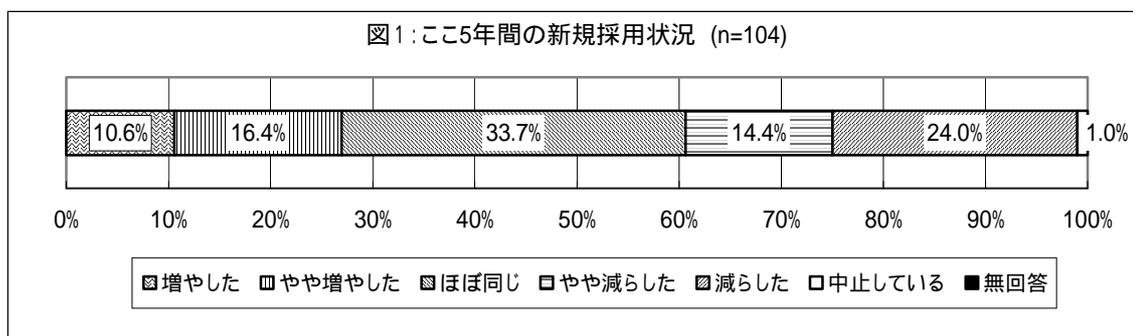
産業別労働組合モニターに関しては、連合系の主要産別を中心に29組織にモニターを委嘱。今回調査では24産別から回答を得ている。

### - 2. 企業調査の結果

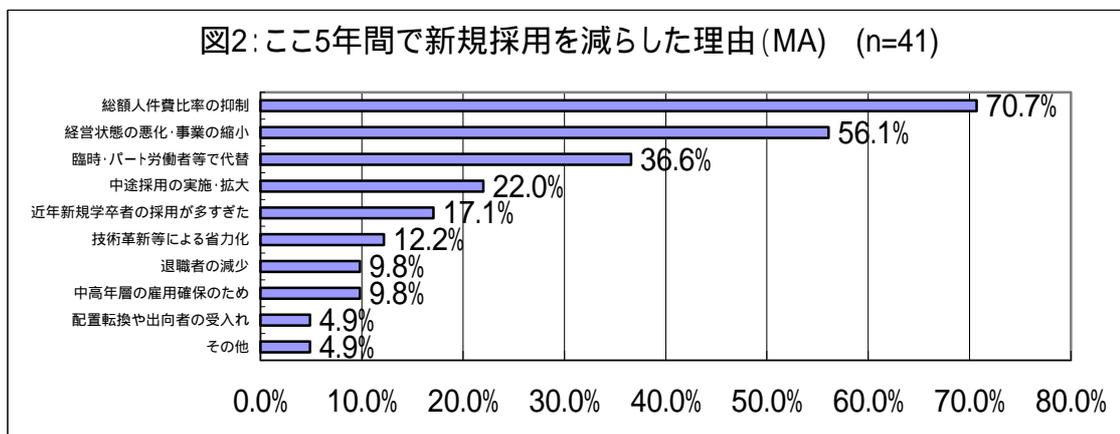
<ここ5年の正社員の新規採用状況は、総額人件費の圧縮を狙って抑制傾向が強かったものの、来年の採用には意欲的な企業が増えている>

#### 1) ここ5年間の正社員の新規採用状況

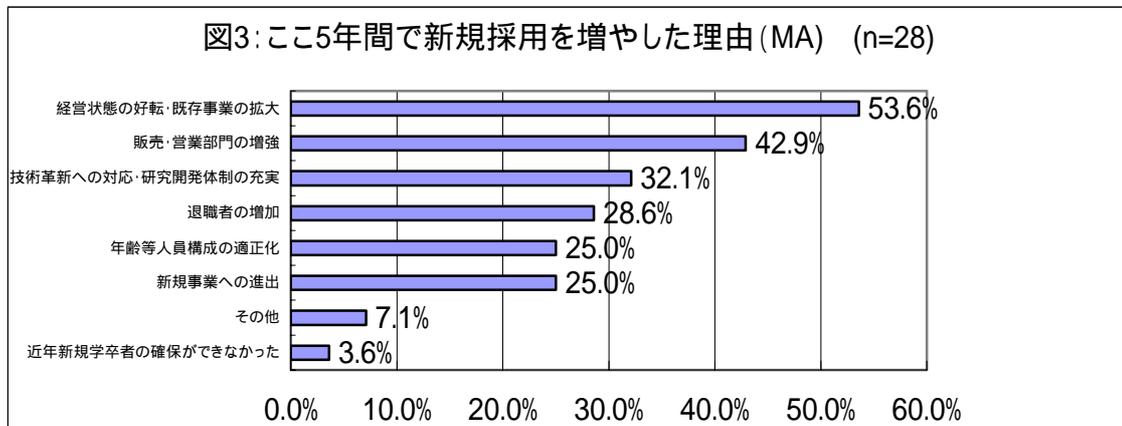
ここ5年間の正社員の新規採用状況について聞いた問いでは、「ほぼ同じ」が33.7%と最も多くなっているが、「減らした」24.0%と「やや減らした」14.4%に、「中止している」1.0%を合わせると、採用を抑制している企業が39.4%で、採用を増やした企業の27.0%（「増やした」10.6%と「やや増やした」16.4%の合計）を12.4ポイント上回る結果となった。（図1）



新規採用を減らした企業（「減らした」「やや減らした」「中止している」の合計）にその理由を尋ねたところ（複数回答）、「総額人件費比率の抑制」をあげた企業が70.7%と最も多く、次いで「経営状態の悪化・事業の縮小」（56.1%）、「臨時・パート労働者等で代替」（36.6%）、「中途採用の実施・拡大」（22.0%）、「近年新規卒者の採用が多すぎた」（17.1%）、「技術革新等による省力化」（12.2%）、「退職者の減少」（9.8%）、「中高年層の雇用確保のため」（9.8%）、「配置転換や出向者の受入れ」（4.9%）、「その他」（4.9%）などが理由としてあげられている。（図2）



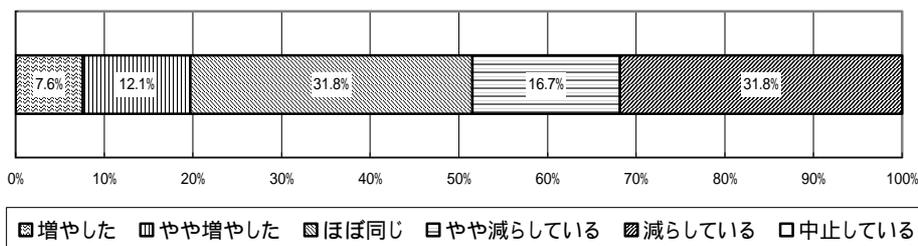
新規採用を増やした企業（「増やした」「やや増やした」）では、その理由について、「経営状態の好転・既存事業の拡大」をあげるところが53.6%と最も多く、続いて「販売・営業部門の増強」（42.9%）、「技術革新への対応・研究開発体制の充実」（32.1%）、「退職者の増加」（28.6%）、「年齢等人員構成の適正化」（25.0%）、「新規事業への進出」（25.0%）などの順で理由にあげられている。（図3）



## 2) 正社員の平均年齢の変化とここ5年間の新規採用状況

企業調査では各社に正社員の平均年齢（現在、5年前）を尋ねている。平均年齢の現在（調査時点）の平均は38.7歳、5年前の平均は37.5歳で、5年前に比べ若干上昇している（平均年齢の変動幅の最大値は5歳、最小値はマイナス3歳）。5年前に比べ平均年齢が高くなっている企業と、逆に平均年齢が低くなった企業の新規採用の違いをみてみよう。高齢化が進んだ企業（66社）では、「やや減らしている」（16.7%）、「減らしている」（31.8%）を合わせて新規採用を抑制した企業が約半数に達し、採用を増やした企業（「やや増やした」12.1%、「増やした」7.6%）を倍以上大きく上回った。一方、平均年齢が若返った企業は10社に過ぎなかった。このうち、新規採用を増やしたところ（「やや増やしている」「増やしている」）は4社で、採用を抑制したところ（「やや減らしている」「減らしている」）は2社となっている。（図4）

図4:ここ5年間で平均年齢が上昇した企業の新規採用状況(n=66)



## 3) 新規採用抑制から生じた問題と対策

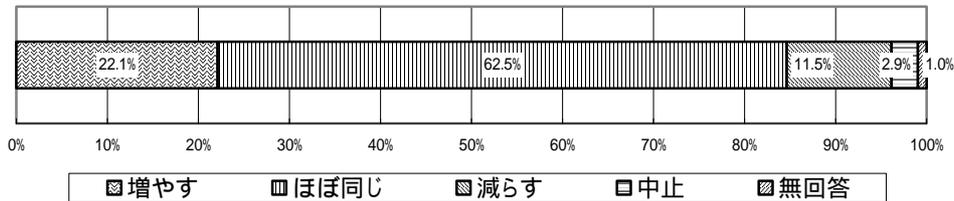
新規採用を抑制したことで生じた問題について記述式で聞いたところ、回答企業のほとんどが「年齢構成がいびつになった」ことを指摘。そのため、「近い将来に中堅層の基幹社員が不足する」ことを懸念する意見や、「技能を伝承すべき人材の不足」「先輩から後輩へのノウハウ伝達の分断」など技能伝承問題を課題にあげる声が多くみられた。そのほか、「年齢構成がいびつになりマネジメントの難易度が増した」や「職場の熱意と活気がなくなった」「新人が配置されない部署でモチベーションが低下した」などの回答があった。

これらへの対策に関しては、「中途採用の活用」などによる労務構成のひずみ解消などがあげられている。

#### 4) 04年度の新規採用計画

一方、来年度(04年度)の採用計画人数について聞いた設問では、「ほぼ同じ」とする企業が62.5%と過半数を占めるものの、「増やす」とした企業が22.1%と、採用を抑制する企業の14.4%(「減らす」11.5%と「中止」2.9%の合計)を大きく上回り、企業の新規採用意欲が高まりつつある様子が見られる結果となった。(図5)

図5: 来年度(04年度)の採用計画の増減 (n=104)



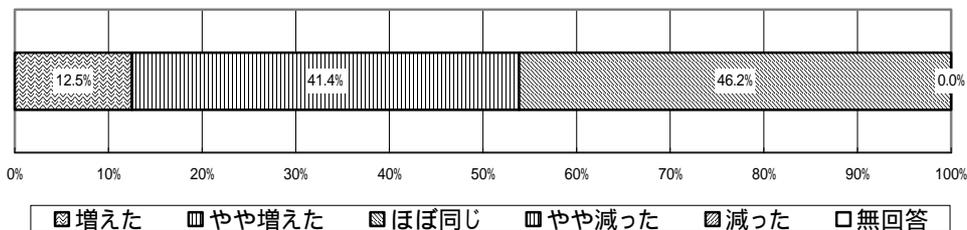
<職場では、若年層の仕事の量・幅・質などの負担が高まっているとともに、精神的負担も高まっている>

#### 5) 若年者の職場の姿

##### (1) 若年正社員の仕事量の変化

仕事の変化から職場における若年正社員の姿を見てみると、仕事の量やカバーする範囲が増え、仕事の中身も高度化している傾向が現れている。若年層が担当する仕事量(分量)を聞いた問いでは、「増えた」(12.5%)、「やや増えた」(41.4%)を合わせた過半数(53.9%)が増加傾向を示している。これに対して、仕事量が減少した(「減った」、「やや減った」と答えたところは皆無で、「ほぼ同じ」は46.2%。(図6)

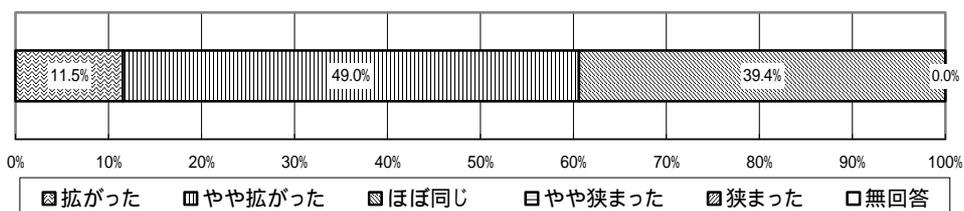
図6: 若年層が担当する仕事量(分量) (n=104)



##### (2) 若年正社員の仕事範囲の変化

仕事の範囲の大きさの変化については、「やや広がった」と回答した企業が49.0%とトップで、「広がった」とする11.5%と合わせると6割以上(60.5%)が、仕事範囲の拡大傾向を指摘。「ほぼ同じ」とした企業は38.4%で、「狭まった」、「やや狭まった」と答えたところはなかった。(図7)

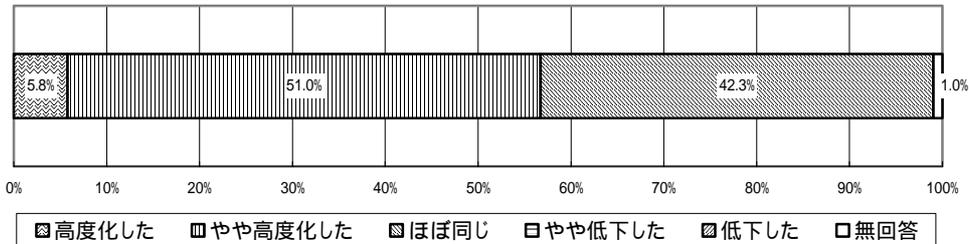
図7: 若年層が担当する仕事の範囲 (n=104)



### (3)若年正社員の仕事内容の変化

若年層が担当する仕事の内容の程度を尋ねたところ、「やや高度化した」と回答した企業が51.0%と過半数に達し、「高度化した」(5.8%)と合わせて約6割(56.8%)が高度化傾向を示している。「ほぼ同じ」との回答は42.3%で、「低下した」「やや低下した」と答えたところはなかった。(図8)

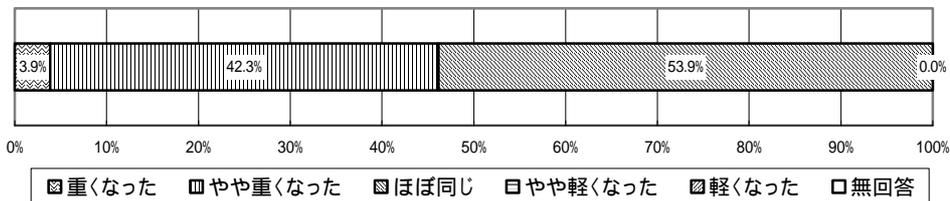
図8:若年層の担当する仕事内容の程度 (n=104)



### (4)若年正社員の仕事の責任の変化

若年層の仕事における責任の変化では、「ほぼ同じ」とするところが53.9%と一番多いものの、「重くなった」(3.9%)、「やや重くなった」(42.3%)と増大傾向を指摘する回答が半数近く、一方「軽くなった」「やや軽くなった」とした回答はゼロとなっている。(図9)

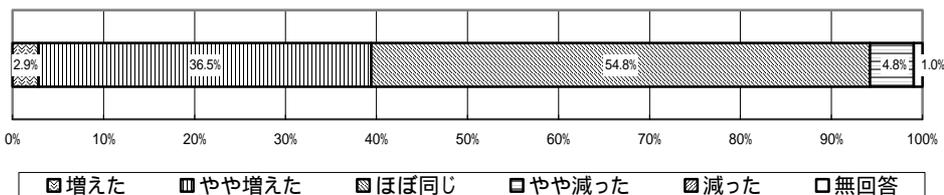
図9:若年層の仕事における責任の程度 (n=104)



### (5)若年正社員の総実労働時間の変化

若年層の総実労働時間の変化を見ると、「ほぼ同じ」が54.8%と最も多く、次いで「やや増えた」が36.5%で続き、「増えた」の2.9%と合わせて約4割(39.4%)が労働時間は長時間化していると回答。短時間化したと回答したところは「やや減った」の4.8%にとどまった。(図10)

図10:若年層の総実労働時間の変化 (n=104)



**(6)若年正社員を対象とした研修予算の変化**

若年層を対象とした研修(OFF-JT)について、予算の増減を尋ねた問いでは、「ほぼ同じ」予算という答えが53.9%と半数を超えているが、「やや増やした」(23.1%)「増やした」(9.6%)を合わせた増額グループが3割強を占めており、減額グループの13.5%(「やや減らした」10.6%、「減らした」2.9%)を大きく上回っている。なお、若年層の研修に選抜方式を導入しているかも聞いており、75.0%と7割強が選抜方式を「導入していない」と回答したが、「導入している」も25.0%あった。(図11、図12)

図11:若年層を対象とした研修(OFF・JT)予算の増減 (n=104)

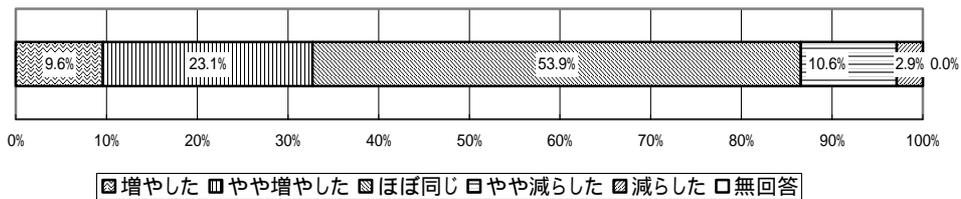
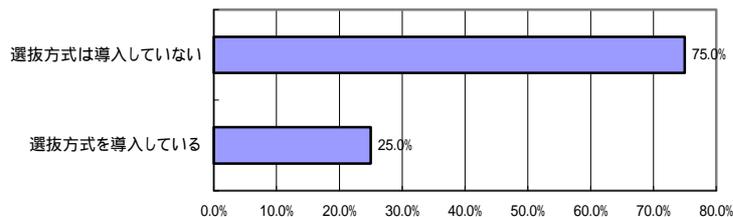


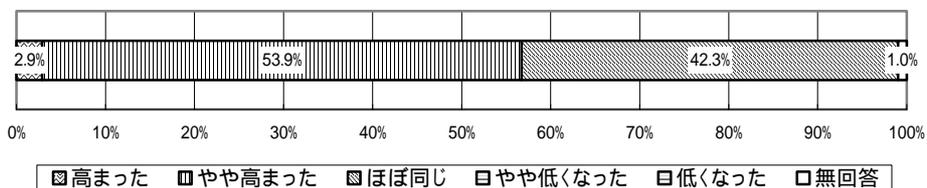
図12:研修実施への選抜方式導入の有無 (n=104)



**(7)若年正社員の精神的負担の変化**

若年層の精神的な負担については、「やや高まった」(53.9%)と「高まった」(2.9%)を合わせた負担の増加を指摘する企業は、56.8%と6割近くに達している。精神的負担は「変わらない」とするところも42.3%と少なくないが、「やや低くなっている」「低くなっている」と負担減を指摘するところは皆無となっている。(図13)

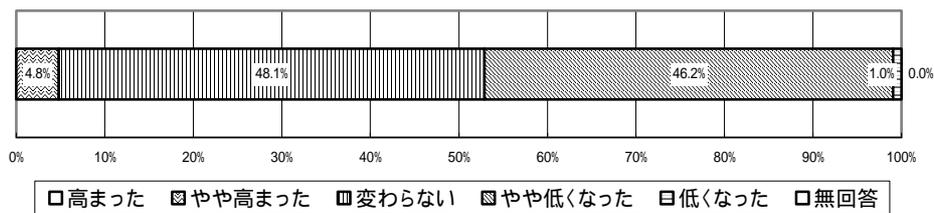
図13:ここ5年間で若年層の精神的負担の変化 (n=104)



**(8)若年正社員の会社への帰属意識の変化**

では、このように若年層の負担が増大傾向にある中で、会社への帰属意識はどうなっているのだろうか。5年前と比べた会社への帰属意識の変化を聞いた設問では、「変わらない」との回答が48.1%と半数近くを占めたものの、「やや低くなった」(46.2%)と「低くなった」(1.0%)を合わせた帰属意識の低下を指摘する企業も47.2%と同水準を示しており、「やや高まった」の4.8%を大きく上回った。(図14)

図14:ここ5年間の若年層の会社への帰属意識の変化 (n=104)



**7) 若年層を対象とする人事労務上の課題**

若年層を対象とする人事労務上の課題を記述式で聞いた問いでは、「上が詰まっていることに対するモチベーションの問題」「管理職に昇格出来ない者に対する処遇」「組織への帰属意識の向上」「長期雇用の期待が薄れる中で、どのようにモラルを高めていくか」など、モラルの維持と処遇制度の見直しの問題を取りあげる回答や、「明確なキャリアプランの明示」「中長期の自己キャリアに対する意識確立への支援」「キャリア形成のあり方を見据えた計画的育成」など、キャリアプランの明確化を課題として指摘する意見が多くなっている。そのほか、「採用時のマッチングの問題」など定着率の問題をあげる回答もあった。

### - 3 . 単位労働組合の調査結果

#### 1) ここ5年間の採用状況と労組の評価

ここ5年間の自社の正社員新規採用状況について、評価を尋ねたところ、「どちらともいえない」が48.7%と最も多く、「評価する」「評価しない」がそれぞれ25.6%、23.1%と拮抗する結果となった。新規採用の増減と採用状況の評価の関係をみると、採用を「増やした」「やや増やした」含むグループで「評価する」労組が多く、「減らした」「やや減らした」「中止している」を含むグループで「評価しない」とする労組が多くなっており、採用抑制を問題視する労組の姿勢がうかがえる結果となった。(図15、図16、図17)

図15:ここ5年間の自社の新規採用状況 / 労組調査 (n=39)

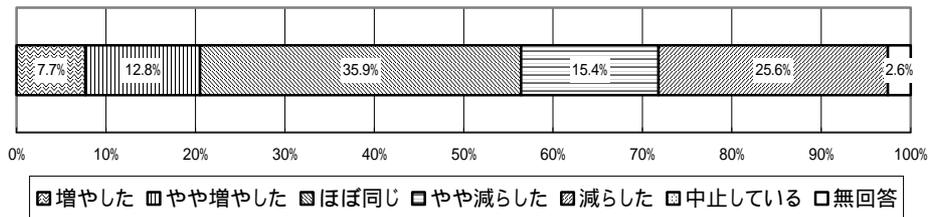


図16:ここ5年間の自社の新規採用に対する評価 / 労組調査(n=39)

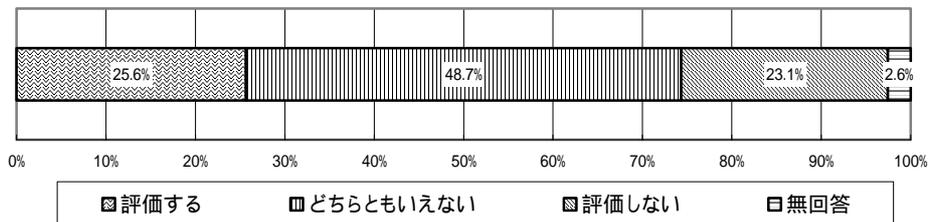
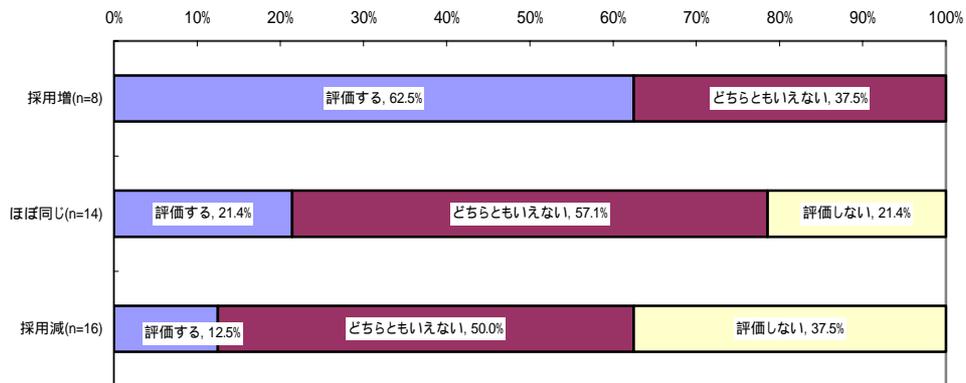


図17:ここ5年間の自社新規採用と労組の評価



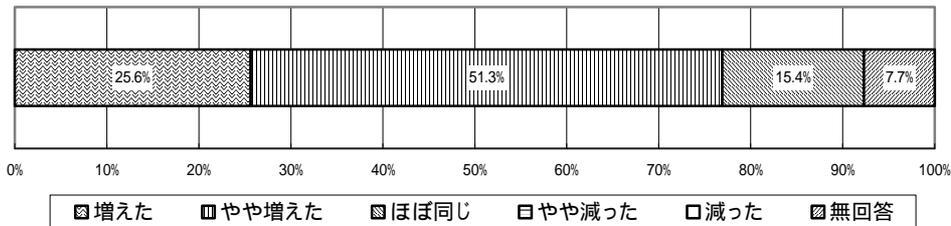
評価の理由を記入式で聞いた問いでは、「少数による業務実施で、長時間残業が常態化し、技術の伝承ができない」「数年後には団塊の世代の定年退職が始まることから、中期的な視点での採用が必要」などと、採用拡大を訴える声が多くなっている。

## 2) 組合から見た若年正社員の姿

### (1) 若年組合員の仕事量の変化

若年層の負荷の状況に就いては、全般的に負荷が高まったという答えが多く、担当する仕事量（分量）を聞いた問いでは、「やや増えた」が51.3%と最も多く、「増えた」(25.6%)を合わせて8割近くが負担増を指摘する一方、「減った」「やや減った」と回答したのは皆無だった。そのほか、「ほぼ同じ」が15.4%。(図18)

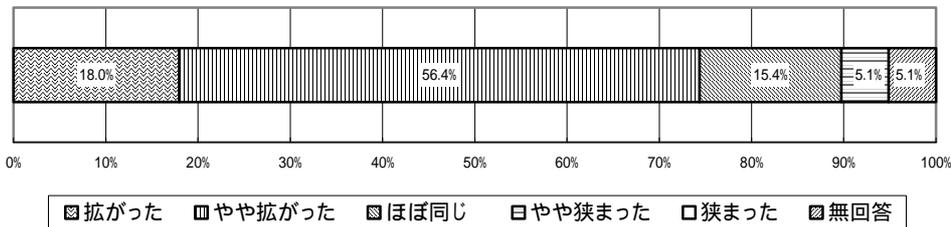
図18: 若年層が担当する仕事量(分量) / 労組調査 (n=39)



### (2) 若年組合員の仕事範囲の変化

仕事の範囲に関しては、「やや広がった」が56.4%とトップで、続く「広がった」(18.0%)と合わせて7割以上が仕事範囲の拡大傾向を示しており、次いで「ほぼ同じ」が15.4%で、縮小したと答えた労組は「やや狭まった」の5.1%にとどまった。(図19)

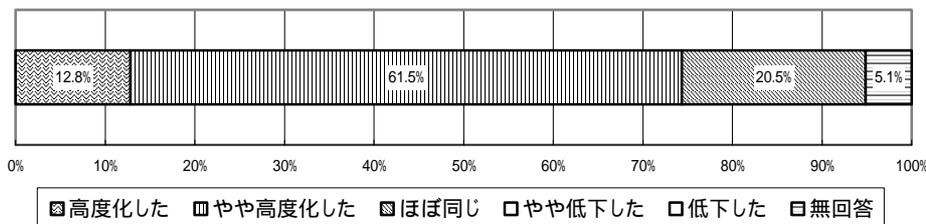
図19: 若年層が担当する仕事の範囲 / 労組調査(n=39)



### (3) 若年組合員の仕事内容の変化

仕事内容の程度については、「やや高度化した」が61.5%と一番多く、次いで「ほぼ同じ」(20.5%)、「高度化した」(12.8%)の順。「やや高度化した」「高度化した」を合わせて7割以上が高度化したと答えたのに対して、「低下した」「やや低下した」と答えた労組はなかった。(図20)

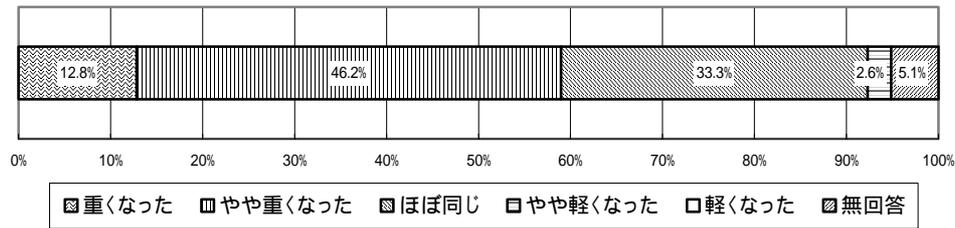
図20: ここ5年間の若年層が担当する仕事内容の程度 / 労組調査(n=39)



#### (4)若年組合員の仕事における責任の変化

責任の程度では、「やや重くなった」(46.2%)、「重くなった」(12.8%)を合わせて重くなったと考えている労組が過半数となったものの、「ほぼ同じ」も33.3%と少なくなかった。(図21)

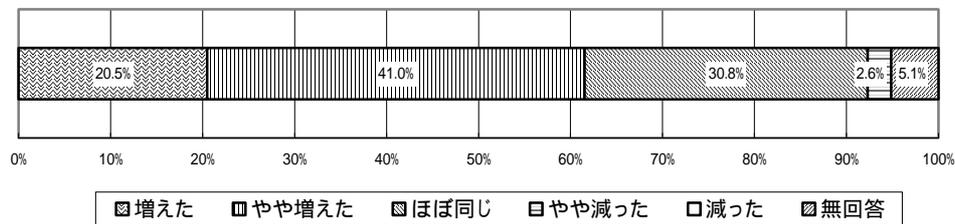
図21:ここ5年間の若年層の仕事における責任の程度 / 労組調査(n=39)



#### (5)若年組合員の総実労働時間の変化

労働時間については、「やや増えた」(41.0%)、「増えた」(20.5%)と、約6割の労組が長時間労働化を指摘。「ほぼ同じ」としたところは30.8%となっている。(図22)

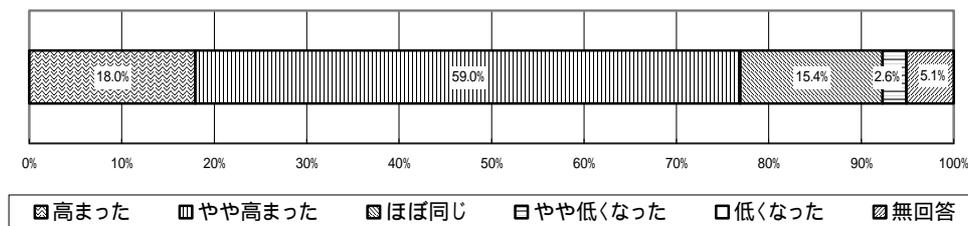
図22:ここ5年間の若年層の総実労働時間の変化 / 労組調査(n=39)



#### (6)若年組合員の精神的負担の変化

精神的負担に関しては、「やや高まった」が59.0%と最も多く、次に「高まった」(18.0%)が続いて、8割近くの労組が負担増を訴える結果となっている。そのほか、「ほぼ同じ」は15.4%となっている。(図23)

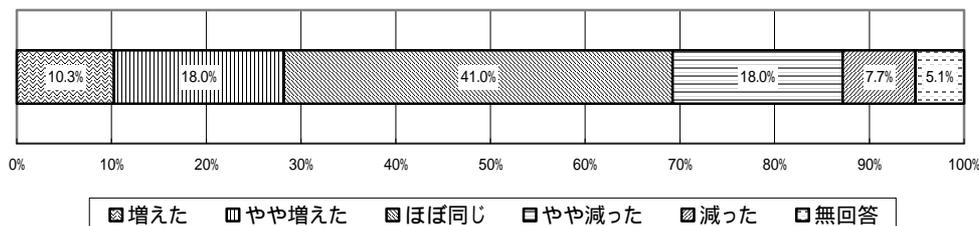
図23:ここ5年間の若年層の精神的負担 / 労組調査(n=39)



#### (7)若年組合員を対象とした研修機会の変化

若年層を対象とした研修機会の増減を聞いた問いでは、「ほぼ同じ」が41.0%と最も多く、機会増の28.3%（「増えた」10.3%、「やや増えた」18.0%）と、機会減の25.7%（「減った」7.7%、「やや減った」18.0%）がほぼ拮抗する形となっている。(図24)

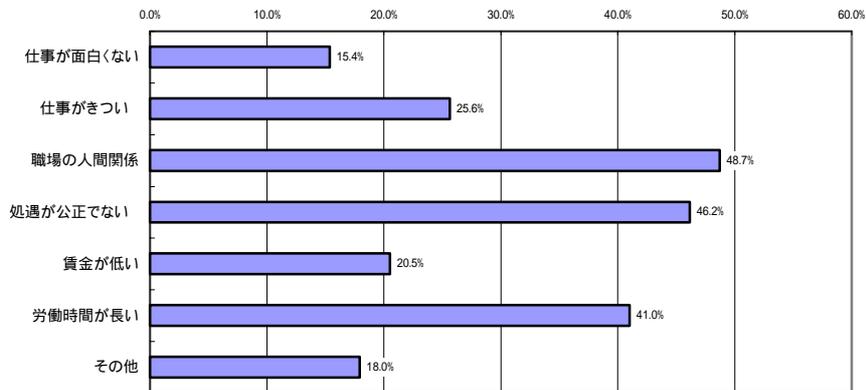
図24:ここ5年間の若年層を対象とした研修機会の増減 / 労組調査(n=39)



### (8)若年組合員の不平・不満の内容

若年層が抱える不平・不満の内容に関する設問（複数回答）では、48.7%と半数近くの労組が「職場の人間関係」をあげてトップ、「処遇が公正でない」(46.2%)、「労働時間が長い」(41.0%)が4割台で続き、次いで「仕事がつい」(25.6%)、「賃金が低い」(20.5%)、「仕事が面白くない」(15.4%)の順で上げられている。(図25)

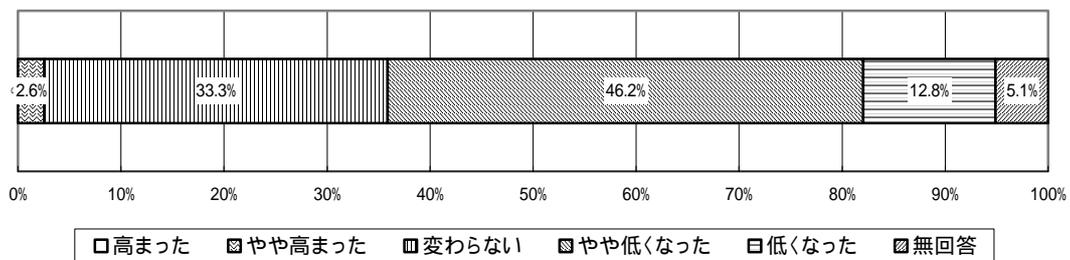
図25:若年層が抱える不平・不満の内容(MA) (n=39)



### (9)若年組合員の会社への帰属意識の変化

5年前と比べた会社に対する帰属意識については、「やや低くなった」(46.2%)、「低くなった」(12.8%)を合わせて約6割の労組が低下したと指摘。残りのうち3割強を「ほぼ同じ」(33.3%)が占め、帰属意識がアップしたと答えた労組は「やや高まった」の2.6%とごく僅か。(図26)

図26:ここ5年間の若年層の会社への帰属意識 / 労組調査 (n=39)



### 3)若年層を対象とする人事労務上の課題

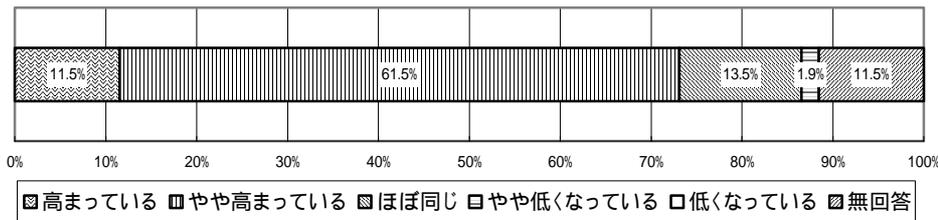
若年層に関する課題を記入式で聞いた問いでは、「人材育成・教育体制の整備」とともに、「先輩が後輩を指導する職場のOJT再構築」「職場内コミュニケーションの活性化」など、職場の活性化をあげる意見が多く、そのほか「メンタルヘルス対策」の検討を指摘する声も出た。

## - 4 . 事業主団体の調査結果

### 1) 若年者の負荷の状況

事業主団体にも若年層の負荷の状況を聞いており、「やや高まっている」との回答が61.5%ともっとも多く、「高まっている」(11.5%)を合わせて7割以上が、若年層の負荷の高まりを指摘している。一方、負担が少なくなっていると見ているのは、「やや低くなっている」の1.9%だけにとどまり、「低くなっている」と答えた団体は一つもなかった。「ほぼ同じ」との回答は13.5%。(図27)

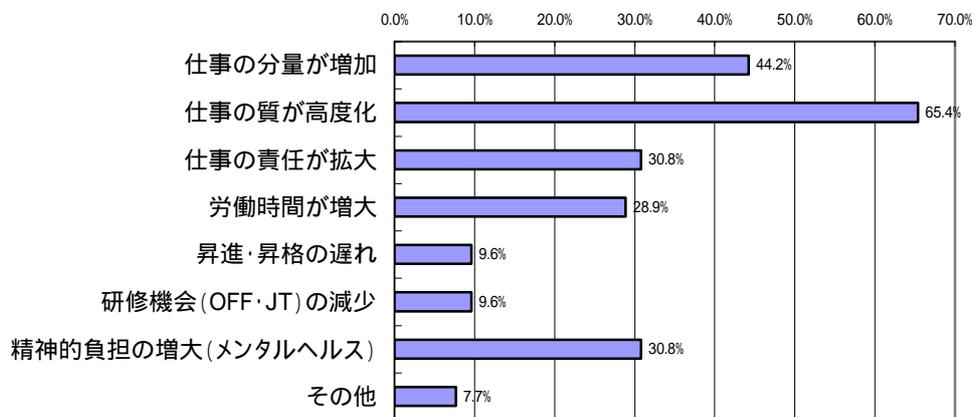
図27:ここ5年間の若年層の負荷の状況 / 事業主団体調査(n=52)



### 2) 若年者の負荷の内容

その高まった負荷の内容(複数回答)については、「仕事の質が高度化」をあげたところが65.4%とトップ。次いで、「仕事の分量が増加」(44.2%)、「仕事の責任が拡大」(30.8%)、「精神的負担の増大」(30.8%)、「労働時間が増大」(28.9%)などがあげられている。「昇進・昇格の遅れ」「研修機会(OFF・JT)の減少」を指摘したところは少なく、ともに9.6%。(図28)

図28:若年層の負荷の内容 / 事業主団体調査(MA) (n=52)

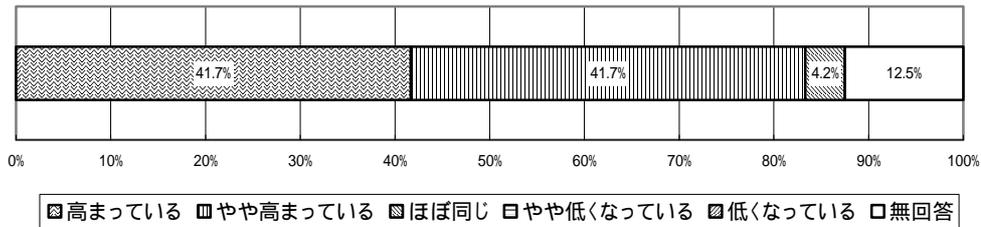


## - 5 . 産業別労働組合の調査結果

### 1) 若年層の負荷の状況

産業別労組には全般的な若年層の負荷の状況を聞いており、「高まっている」(41.7%)、「やや高まっている」(41.7%)を合わせて8割以上の産別が、若年層の負荷が増加しているとする結果が出た。一方、負荷が低くなっているとする産別は皆無で、「ほぼ同じ」が4.2%。(図29)

図29: 若年層組合員の負荷の状況 / 産別調査(n=24)



### 2) 若年層の負荷の内容

その高まった負荷の内容(複数回答)については、「仕事の分量の増加」をあげたところが70.8%と最も多く、次いで、「労働時間の増大」(50.0%)、「精神的負担の増大」(45.8%)、「仕事の質の高度化」(45.8%)などがあげられている。「仕事の責任の拡大」「昇進・昇格の遅れ」「研修機会(OFF・JT)の減少」を指摘したところは、ともに20.8%。(図30)

図30: 若年層組合員の負荷の内容 / 産別調査(MA) (n=24)

