



労働政策研究報告書 No. 210

2021

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

長期雇用社会のゆくえ
— 脱工業化と未婚化の帰結 —

労働政策研究・研修機構

長期雇用社会のゆくえ

— 脱工業化と未婚化の帰結 —

まえがき

当機構は政策研究機関であるが、もう少し厳密にいうと政策の立案・評価に資する実証的な研究を行う機関である。「実証的」というと大げさに聞こえるかもしれないが、観察された事実にもとづいて結論を出すということである。当たり前のように思われるかもしれない。だが、実際は事実を観察する以前に結論ありきということも珍しくなく、長期雇用・年功型賃金がもはや時代遅れで、消滅したと思われているのも、その一つである。

さて、日本の労働市場に数多ある慣行のうち、今後の動向としてその行方が最もみえにくいものの一つが新卒採用と定年退職を両端とする長期勤続である。当機構では現在の第4期に先立つ第3期中期目標計画において、1990年初頭のバブル崩壊以後の日本的雇用システムの維持・変容の実態を研究し、日本企業の人事労務管理のあり方が様々な面で変質していることを明らかにした。しかし、様々な統計をみる限り、長期雇用慣行だけは根強く維持されているように思われる。長期勤続のメリットを提供してきた賃金制度や人材育成の仕組みが変化し、そのメリットが大きいとはもはや言い難い。にもかかわらず、長期勤続だけは製造大企業を中心に維持されていることが観察される。

では、長期雇用慣行は今後も存続するのだろうか。これまでも続いてきたのだから今後も続くと結論づけるのは実証科学的ではない。長期雇用慣行は、労働基準行政や職業安定行政といった政策分野の垣根を越えた労働政策の前提であるため、これが存続するにせよ反対に雇用流動化に向かうにせよ、観念的な結論が先行しては困る問題である。

そこで当機構では、第4期中期目標計画の部門横断プロジェクトとして「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」を企画した。そのうち、本報告書は個人の就業行動に着目した個人調査班の中間報告である。

大企業を中心とする正社員の長期勤続傾向の分析から、長期勤続が根強い労働市場と雇用流動化傾向が目立つ労働市場が現在の日本社会では混在していることが明らかとなった。しかし、雇用流動的なサービス部門においても収入が相対的に高いのは長期勤続者であり、雇用流動的な未婚者も年齢を重ね、老親介護が現実味を帯びてくると企業に留まるようになる。その意味で、日本は今日でも長期勤続者が経済的に優遇される社会であるが、経済の活性化のためには、長期勤続にも雇用流動化にも課題があることが明らかになっている。

労働政策に関心のあるすべての関係者にとって本報告書が今後の雇用システムを考える上で参考になれば幸いである。

2021年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 樋口 美 雄

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆箇所
池田 心豪	労働政策研究・研修機構 主任研究員	序章、第9章、終章
高橋 康二	労働政策研究・研修機構 副主任研究員	序章
酒井 計史	労働政策研究・研修機構 リサーチ・アソシエイト	第1章、第5章
田上 皓大	労働政策研究・研修機構 アシスタント・フェロー	第2章、第3章
勇上 和史	神戸大学大学院 准教授	第4章
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	第6章
大風 薫	お茶の水女子大学 准教授	第7章
高見 具広	労働政策研究・研修機構 副主任研究員	第8章

所属・肩書きは2021年3月末現在

目 次

序章 調査研究の目的と概要	1
1 研究の目的と課題	1
2 研究体制	9
3 研究方法	10
4 分析結果の概要	11
5 各章の概要	12
第I部 長期勤続と転職の実情	19
第1章 初職正規雇用継続の男女間コーホート比較	21
1 はじめに	21
2 教育と初職	22
3 初職正規雇用者の勤務先および職業	24
4 初職の継続状況と現職	26
5 まとめ	29
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	32
1 はじめに	32
2 長期勤続の概観	34
3 初職離職の流動性	42
4 まとめ	46
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	49
1 はじめに	49
2 仕事の質	52
3 仕事満足度・失業不安・勤続意向・雇用価値観	59
4 仕事の質と意識の非一貫性、流動性の期間、流動性の帰結	64
5 まとめ	72

第4章 転職が不利にならない条件	75
1 はじめに	75
2 データの概要	77
3 実証分析	83
4 おわりに	92
第II部 未婚化と男女のキャリア	95
第5章 長期雇用と家族形成—結婚と初職継続との関係	97
1 はじめに	97
2 方法	98
3 初職正規雇用者の家族形成	99
4 配偶者との関係と家庭内分業	101
5 性別役割分業意識	104
6 未既婚別の初職の継続状況	106
7 まとめ	110
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	112
1 はじめに	112
2 基本データ	113
3 雇用流動性に関する分析	116
4 年収に関する分析	118
5 まとめ	121
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	123
1 はじめに	123
2 長期勤続希望、現職就業継続意向、転職経験	124
3 家族内役割と現職就業継続意向	129
4 未婚男女における現職就業継続意向の規定要因 —結婚関連要因と親との関係性要因への着目から—	136
5 まとめ	138

第 III 部 安定雇用の価値を問う	141
第 8 章 雇用・就業環境と健康リスク	143
1 はじめに	143
2 健康面の不調を抱える層—基礎集計から	144
3 正社員における健康リスクの規定要因	150
4 健康毀損と意欲・能力発揮—基礎集計から	153
5 正社員における仕事パフォーマンス低下の規定要因	155
6 まとめ	156
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	158
1 はじめに	158
2 望ましい雇用とキャリア	160
3 就業状況と雇用・キャリア意識	165
4 雇用・キャリア意識と転職活動	172
5 まとめ	174
終章 サーキュレート型雇用社会を超えて	176
1 各章からの示唆	176
2 考察と結論	177
付属資料「職業と生活に関する調査」調査票	185