

## 第 III 部 安定雇用の価値を問う



## 第8章 雇用・就業環境と健康リスク

### 1 はじめに

本章では、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する。そして、日本の企業社会を支える人材について、その能力発揮と意欲維持に関する健康面でのリスクを考察する。

これまでの社会疫学等の分野における研究から、働く者の健康には、生活習慣や個人要因ばかりでなく、職業などの背景要因も関係することが知られている<sup>1</sup>。既存研究では、まず、就業していること自体や安定的な雇用が健康にポジティブな影響をもたらすことが知られている。逆に、失業状態、不安定な就業状態は、健康リスクを高める要因といえる。

就業者に限ってみても、健康リスクは仕事の種類によって不均等に分布している。過労死等による労働災害の傾向をみると、脳・心臓疾患の場合、業種で言えば運輸業、その中でもトラック運転手が請求・認定件数の多い代表例である。精神障害でも、運輸業、医療福祉、小売業、情報サービス業などで件数が多いが、就業人口比でみると、情報通信業、運輸業、専門・技術サービス業などで発病率が高い<sup>2</sup>。こうした業種・職種による差の背景には、長時間労働等の労働負荷の違いがあると考えられる。

長時間労働等の労働負荷や睡眠時間が健康に影響することは広く知られている<sup>3</sup>。また、健康と職業的地位との関連をみる疫学研究（職業ストレスモデル）では、管理職や専門職など、高い職業的地位に就いている者ほどストレス度合いが低く、健康状況が良いとされている。そして、その背景に、仕事の自律性や業務負荷の違い、努力・報酬のバランスなどが関係することが議論されている。職業ストレスモデルの説明図式は、「仕事要求度・コントロールモデル」「努力・報酬不均衡モデル」などが代表的であるが、そこでは、高い職業的地位の者ほど、仕事の要求度こそ高いものの同時に裁量度も高いことや、高い報酬（金銭的報酬・心理的報酬）を得られることが、ストレスの軽減要因とされる。例えば、堤（2006）では、職業階層による身体的・精神的健康状態の違いが、努力・報酬不均衡度合いの違いをもって考察されている。職業階層と健康との相関は、職業ストレスの観点から一定程度説明可能といえる<sup>4</sup>。

一方で、職場との関係性（コミットメント等の意識、職場からの評価、職場環境）が、ストレスや健康に及ぼす影響については、検討の余地が残されている<sup>5</sup>。日本の雇用慣行をふま

<sup>1</sup> 近藤（2005）、川上・小林・橋本（2006）など。

<sup>2</sup> Takahashi（2019）参照。

<sup>3</sup> このほかにも、健康状態に対しては、収入等の経済的状況、教育や、配偶関係をはじめとした周囲との関係・サポート、ネットワーク、個々のストレス対処力も重要な要素として研究されてきた。

<sup>4</sup> ただ、田中・小林（2020）によると、日本は欧米と比べて、男性管理職の死亡率が高い（特に1990年代後半以降）など、専門職や事務職との比較において管理職の健康状態があきらかに良いと言えるほどの差は認められていない。職業階層間の健康格差はそれほど明瞭ではないということもできる。

<sup>5</sup> 心理的ストレスモデルである「努力・報酬不均衡モデル」においては、心理的報酬として上司等から十分な評価を受けているかが考慮される。

えると、職場との関係は働く者のストレスを考える際に重要な要素と考えられる。日本の雇用システムは、長期雇用、内部育成、管理職への内部登用が特徴と言われ、同時に、雇用保障の見返りとして、構成員に対して会社への強いコミットメントを要請し、ときに「会社人間」と呼ばれるような規範意識を形成してきたとされる<sup>6</sup>。それは、長時間労働などの働き方の背景をなしてきた。こうした日本の雇用社会の性格を考えたとき、働く者のストレスに対して、職場との関係（会社からの評価や職場環境）が大きく影響してこよう<sup>7</sup>。

近年の経営実務においては、従業員の健康維持が企業の生産性維持にもつながると認識され、「健康経営」の取り組みが推進されている。そこでは、従業員の健康毀損による仕事への悪影響が、「アブセンティーズム」「プレゼンティーズム」といった概念を用いて議論されている<sup>8</sup>。従業員の健康状態悪化が、生産性低下等をもたらし、個人のみならず企業にとっても損失となり得るという考え方が徐々に浸透してきた。ただ、ストレスに関わる労務負荷については、長時間労働をはじめとした本人の労働強度が問題視される一方で、それ以外の職場環境要因（人間関係等）や、職場との関係性（勤務評価等）については、検討の余地が残されている。この点、例えば、従業員間の円滑なコミュニケーションがある職場と、人間関係で困難を抱える職場とでは、職務ストレスの度合いが異なってこよう。また、働きぶりに対して勤務先から十分な評価を受けているかもストレスに関わる可能性がある。本章では、こうした問題関心をもとに、健康面（身体的健康、メンタルヘルス）の不調を抱える層を検討した上で、健康面の不調が就業者の意欲や能力発揮にどう結びついているのか考察したい。

## 2 健康面の不調を抱える層—基礎集計から

### (1) 就業状態と健康との関係

本データにおいて、就業状況と健康との関係を概観する<sup>9</sup>。まず、非就業者や自営業者も含めて、回答者の就業状態と、身体的健康、抑うつとの関係を第8-2-1図表に示す<sup>10</sup>。まず、身体的不調（症状の数）との関係から検討しよう。ここで身体的不調の指標として示す自覚症状については、純粹に肉体的な健康状態を表すものと言うより、頭痛、不眠、胃痛、歯の痛

<sup>6</sup> 日本企業のコミュニティ的な性格については、間（1996）など参照。労使が「雇い雇われる」だけの関係（経済的關係）にとどまらず、共同性に基づく互助の関係にあることが論じられてきた。

<sup>7</sup> 努力に見合った報酬がストレスの緩和に資することが示されているが、その報酬は金銭的報酬ばかりではない。雇用システムをふまえ、報酬の多義性に焦点を当ててみたい。昇進機会、社内評価なども広い意味での報酬と考えられる。内部労働市場にいる者は、こうした社内の報酬と、高い会社コミットメント（職業意識）が、抑うつ度などの健康に大きく関わっている可能性がある。こうしたコミットメントに支えられた健康状態が、長時間労働などの条件下でも、働く者の健康を維持し、雇用システムの均衡を保つ要素となっている可能性がある。

<sup>8</sup> 一般に、「アブセンティーズム」とは、病気や体調不良などにより従業員が会社を欠勤することをいう。一方、入社しているのにもかかわらず、心身の状態の悪さから生産性が上がらない状態は「プレゼンティーズム」と呼ばれる。なお、武藤（2019）によれば、「健康問題を持ちながら出勤している状態」のことをプレゼンティーズムと呼び、生産性低下を含意しない。学術的にみれば同概念自体が議論の中にある。

<sup>9</sup> 健康状態には、就業状態のみならず年齢や性別などの個人属性も大きく関係するが、ここでは、そうした要素が関わることを認識しつつ、まずはデータの示す基礎集計を概観するものである。

<sup>10</sup> ここでの「非就業者」は、「学生」（20代で、かつ仕事経験なしの者）、「主婦」（非就業者のうち有配偶の女性）、「引退高齢者」（60代で、かつ就業希望なしの者）と考えられるケースは除外して集計した。

み、高血圧など、ストレス関連疾患にも関わりうる身体の諸症状が含まれている<sup>11</sup>。属性別に見ると、非就業者は、就業者に比べて「3つ以上」の自覚症状を持つ割合が高い。次に、抑うつとの関係を見ると<sup>12</sup>、身体的不調の傾向と同様、非就業者は、抑うつ「あり」の割合が高い。ここから、身体的健康においても、メンタルヘルスにおいても、就業者ほど健康面の不調が少なく、非就業者ほど不調を抱える者が多いことがうかがえる<sup>13</sup>。

就業状態と健康との関係は、両方向の因果性が考えられる。すなわち、健康が就業状態に影響するのか、就業状態が健康に影響するのかである。本データはクロスセクションデータのため、この点は厳密には確かめられないが、前者（健康面の不調→非就業化）の可能性を示すエビデンスはある。非就業者において、前職の離職理由を尋ねたところ<sup>14</sup>（第 8-2-2 図表）、「病気・けが・高齢のため」が最多であり、健康を害したことによる離職と非就業化が一定程度存在する可能性をうかがわせる<sup>15</sup>。

第 8-2-1 図表 身体的不調・抑うつの有無—就業状態別—

	身体的不調の有無（自覚症状数）				抑うつの有無		N
	なし	1つ	2つ	3つ以上	なし	あり	
経営者・役員	33.3%	30.8%	16.9%	19.0%	72.8%	27.2%	195
正社員	33.5%	26.3%	18.4%	21.7%	64.5%	35.5%	2492
非正社員	27.3%	28.4%	20.9%	23.4%	63.9%	36.1%	1530
自営業者	32.1%	29.8%	19.3%	18.8%	70.4%	29.6%	389
休業・休職者	24.6%	27.0%	19.8%	28.6%	57.1%	42.9%	126
非就業者	22.0%	26.7%	18.1%	33.2%	40.9%	59.1%	232
合計	30.7%	27.4%	19.2%	22.6%	63.8%	36.2%	4964

<sup>11</sup> 「身体的不調」の指標は、「ここ数日、体の具合の悪いところがありますか」（複数回答）での症状（「頭痛、めまい」「動悸、息切れ」「不眠」「心臓部痛、不整脈」「高血圧」「胃痛、腹痛」「歯の痛み」「せき、息苦しき」「手足のしびれ、関節痛」「背中、腰、肩の痛み」「身体全体のだるさ」「その他」の 12 項目）の数を指標化した。本稿では、自覚症状の数をもって身体的不調の程度を表すこととした。症状の中身の考察は、別稿を持ちたい。

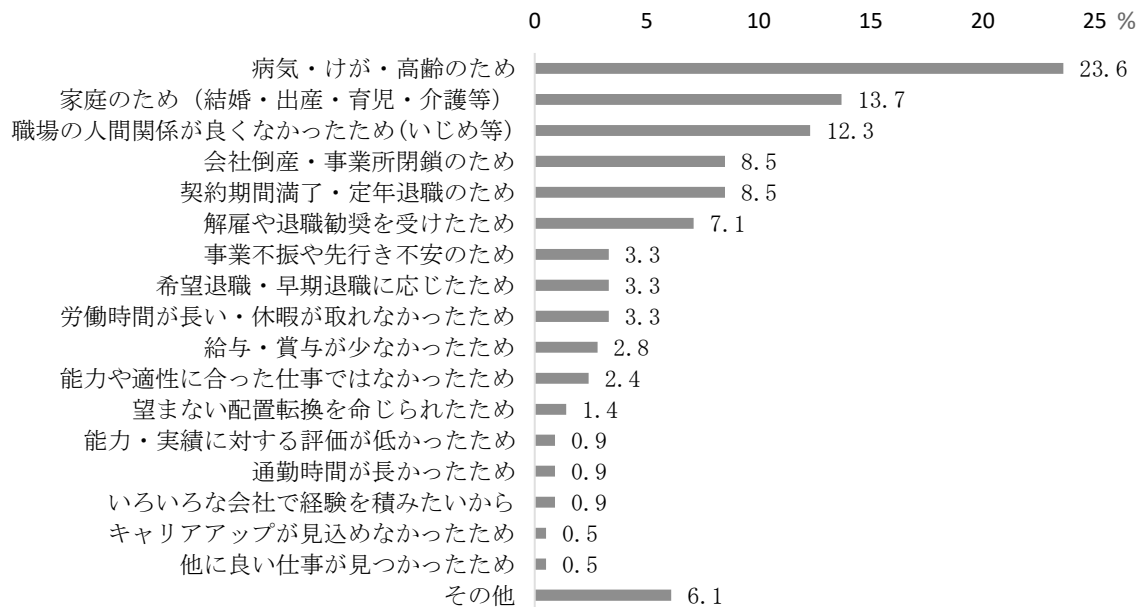
<sup>12</sup> 「抑うつ」の指標は、「最近 1 ヶ月のあなたの心身の状態について」における「神経過敏に感じましたか」などの 6 項目の頻度を尋ねる設問（「K6」と呼ばれる尺度）の回答（「いつもある」～「まったくない」の 5 件法）から、点数化（0～4 点）し、合計点で 5 点以上を「抑うつあり」としている。

<sup>13</sup> なお、休業・休職者でも、身体的不調、抑うつを抱えている者の割合が高い。休業・休職者の中には、育児・介護休業等を取得している者のほかに、病気によって休職している者も含まれることが関係すると考えられる。

<sup>14</sup> 第 8-2-1 図表の非就業者 N=232 のうち、同設問の無回答サンプルを除いた N=212 を集計した。

<sup>15</sup> 「病気・けが・高齢のため」という回答であるが、ここでは、第 8-2-1 図表と同じく、集計対象から「引退高齢者」が除かれているため、高齢のため離職したケースは多くないと推測され、健康を害して離職したケースが多いとみて差し支えないと考えた。

第 8-2-2 図表 前職の勤務先をやめた最大の理由(非就業者、N=212)



第 8-2-3 図表 身体的不調・抑うつの有無—失業不安別—(就業者)

	身体的不調の有無(自覚症状数)				抑うつの有無		N
	なし	1つ	2つ	3つ以上	なし	あり	
ある	23.3%	23.3%	20.3%	33.1%	45.9%	54.1%	266
ややある	23.3%	25.1%	22.7%	28.8%	47.3%	52.7%	510
あまりない	29.1%	27.4%	20.9%	22.7%	62.1%	37.9%	1601
ない	35.3%	28.5%	17.3%	18.9%	73.0%	27.0%	2328
合計	31.2%	27.5%	19.3%	22.1%	65.0%	35.0%	4705

就業状態と健康との関係について、就業者においては<sup>16</sup>、失業不安が健康面の不調と関係することがうかがえる(第 8-2-3 図表)。具体的には、失業不安があると答えた人ほど、身体的な自覚症状を 3 つ以上もつ割合が高く、抑うつがある割合も高い。逆に、失業不安がない人ほど、身体的不調も抑うつの度合いも低い。こうした傾向は先行研究と相違がない<sup>17</sup>。安定的な就業が、健康(身体的健康、メンタルヘルス)にとってきわめて重要であることを示している。

<sup>16</sup> 就業者について、雇用者(正社員、非正社員)のほか、役員、自営業等の非雇用を含んで集計している。なお、雇用者に限ってみても傾向は変わらない。

<sup>17</sup> これも、失業不安が健康に影響するのか、健康状態が悪いから失業不安が生じるのかといった因果関係までは、本データから検証できない。

第 8-2-4 図表 身体的不調・抑うつの有無—属性別—(正社員)

		N	身体的不調の有無(自覚症状数) (行%)				抑うつの有無(行%)	
			なし	1つ	2つ	3つ以上	なし	あり
全体		2088	32.4%	26.8%	18.5%	22.3%	63.2%	36.8%
性別	男性	1380	34.6%	27.1%	18.8%	19.6%	66.2%	33.8%
	女性	708	28.2%	26.1%	18.1%	27.5%	57.3%	42.7%
年齢	20代	179	39.1%	18.4%	20.1%	22.3%	57.0%	43.0%
	30代	513	39.0%	24.8%	15.8%	20.5%	61.0%	39.0%
	40代	714	31.0%	29.7%	18.1%	21.3%	61.8%	38.2%
	50代	565	27.6%	26.5%	20.9%	25.0%	66.9%	33.1%
	60代	117	25.6%	31.6%	19.7%	23.1%	73.5%	26.5%
配偶者有無	あり	1402	33.2%	27.2%	19.0%	20.6%	66.1%	33.9%
	なし	686	30.9%	25.9%	17.5%	25.7%	57.3%	42.7%
最終学歴	中学・高校卒	701	29.0%	27.8%	17.3%	26.0%	63.3%	36.7%
	専門・短大卒	512	28.7%	28.1%	16.8%	26.4%	60.5%	39.5%
	大学・大学院卒	875	37.4%	25.1%	20.6%	16.9%	64.7%	35.3%
勤め先業種	鉱業・建設業・製造業	613	33.4%	26.6%	18.4%	21.5%	62.8%	37.2%
	金融・保険・不動産業	128	37.5%	25.8%	14.1%	22.7%	66.4%	33.6%
	運輸・通信業	200	32.5%	28.0%	24.0%	15.5%	70.0%	30.0%
	卸売・小売・飲食・宿泊業	319	33.5%	26.0%	18.2%	22.3%	64.9%	35.1%
	医療・教育・専門サービス業	523	28.5%	28.1%	17.0%	26.4%	58.1%	41.9%
	公務	202	37.6%	26.2%	19.3%	16.8%	66.8%	33.2%
	その他	103	26.2%	23.3%	21.4%	29.1%	62.1%	37.9%
職種	管理職	267	31.1%	28.8%	21.0%	19.1%	68.2%	31.8%
	専門・技術職	451	30.6%	28.6%	20.2%	20.6%	63.9%	36.1%
	事務職	458	32.3%	27.3%	17.0%	23.4%	58.5%	41.5%
	販売・サービス・保安職	381	33.9%	23.4%	18.6%	24.1%	61.9%	38.1%
	生産工程・労務作業	461	34.1%	26.2%	17.4%	22.3%	65.3%	34.7%
	その他	70	31.4%	25.7%	15.7%	27.1%	64.3%	35.7%
勤め先企業規模	99人以下	742	29.9%	28.8%	16.7%	24.5%	63.2%	36.8%
	100～299人	329	31.0%	24.3%	22.8%	21.9%	56.8%	43.2%
	300人以上・官公庁	1017	34.7%	26.1%	18.5%	20.7%	65.3%	34.7%
勤続年数	5年未満	489	34.8%	25.2%	18.0%	22.1%	59.7%	40.3%
	5～10年未満	346	33.2%	24.3%	19.4%	23.1%	62.4%	37.6%
	10～20年未満	575	32.0%	27.1%	19.3%	21.6%	63.8%	36.2%
	20年以上	678	30.7%	28.9%	17.8%	22.6%	65.6%	34.4%
転職回数	転職なし	896	35.8%	24.3%	18.2%	21.7%	64.7%	35.3%
	転職1回	550	35.5%	28.7%	17.6%	18.2%	64.5%	35.5%
	転職2回以上	642	25.1%	28.5%	19.8%	26.6%	60.0%	40.0%
週実労働時間	40時間以内	711	33.2%	28.4%	17.6%	20.8%	61.3%	38.7%
	41～49時間	640	31.1%	28.6%	20.3%	20.0%	67.3%	32.7%
	50～59時間	446	32.7%	27.4%	17.5%	22.4%	60.3%	39.7%
	60時間以上	291	33.0%	17.9%	18.6%	30.6%	63.2%	36.8%
年収	300万円未満	574	29.8%	27.5%	15.5%	27.2%	57.7%	42.3%
	300～500万円未満	770	32.6%	26.1%	19.7%	21.6%	63.1%	36.9%
	500～700万円未満	443	36.6%	24.4%	18.7%	20.3%	64.6%	35.4%
	700万円以上	301	30.9%	30.6%	20.9%	17.6%	72.1%	27.9%
平日の睡眠時間	6時間未満	575	30.1%	23.8%	17.7%	28.3%	56.2%	43.8%
	6～7時間未満	852	33.2%	25.6%	20.3%	20.9%	63.4%	36.6%
	7時間以上	661	33.4%	30.9%	16.9%	18.8%	69.1%	30.9%
身体的不調(自覚症状の数)	なし	677	—	—	—	—	84.5%	15.5%
	1つ	559	—	—	—	—	68.3%	31.7%
	2つ	387	—	—	—	—	54.3%	45.7%
	3つ以上	465	—	—	—	—	33.5%	66.5%

## (2) 正社員における就業環境と健康との関係

上記の通り、就業状態と健康状態は密接に関連している。その中で、正社員は、比較的健康状態が良好な層と考えられる。しかし、正社員の中でも、職業的地位、就業環境、労働負荷によって、健康状態は大きく変わりうる。とりわけ健康を害しうるストレスにとって、労働負荷のもつ意味合いは大きいだろう。ここからは正社員を対象を絞って検討を進めたい<sup>18</sup>。

第 8-2-4 図表には、正社員を対象を限定し、性別、年齢階層、配偶者有無、最終学歴、勤め先業種、職種、勤め先企業規模、勤続年数、転職回数、週実労働時間、個人年収、平日の睡眠時間別に、健康状態（身体的不調の有無、抑うつの有無）の基礎的な集計結果を示す<sup>19</sup>。まずは、属性と身体的不調との関係を見てみたい。身体的不調（自覚症状）の有無は、性別、配偶者有無、学歴、業種、職種、転職回数、労働時間、年収、平日の睡眠時間と関係することがうかがえる。週実労働時間との関係で言うならば、「60 時間以上」の場合に症状ありの割合が高いことが注目される。

次に、抑うつと属性との関係をみると、身体的不調と同様、性別、配偶者有無、業種、職種、勤続年数、転職回数、年収、睡眠時間との関係がうかがえる。身体的不調とは異なり、本データにおいては、労働時間と抑うつとの間に明瞭な傾向は見られない。職種で言うと、管理職で低く、事務職で高いという傾向がうかがえる。また、身体的不調の有無と抑うつとの関係が強いことも示されている。

## (3) 職場との関係性、職場環境と健康状態

健康状態に関しては、職場との関係性も、ストレスを左右している可能性がある。例えば、職場からの勤務評価や、働きやすさ・人間関係等の職場環境は、ストレスの程度に関わるだろう。

まず会社の勤務評価との関係を検討すると（第 8-2-5 図表）、身体的な不調に対しても、抑うつに対しても、勤務評価が「悪かった」者で、抑うつの割合が高い傾向が見られる<sup>20</sup>。特に抑うつに対しては、勤務評価が「悪かった」者で抑うつありの割合が 55%に上るなど、強い関係性がうかがえる。勤務評価の善し悪しが、健康を害しうるストレス要因となっている可能性を示唆している<sup>21</sup>。

<sup>18</sup> ここでの集計は、(1)での検討対象（雇用以外や非就業者を含むサンプル）とは異なり、正社員雇用者に絞ったものであるが、(1)と(2)で正社員における N が一致しないのは、(2)においては、以降の回帰分析で投入する変数に欠損値がないサンプルに集計対象を絞っているからである。

<sup>19</sup> 業種の区分については、本報告書の他の章の категория に合わせている。また、職種については、アンケートの選択式設問（問 3-7）の回答を用いていない。職種については、「現在の仕事の主な内容」（問 3-7SQ1）の自由記述回答をもとに、当研究プロジェクト事務局が SSM 職業小分類の基準から詳細な検討のもとで分類作業を行った。職業情報の正確性の観点から、選択肢回答ではなく、自由記述に基づいた当分類を分析に活用することとし、SSM 小分類と総務省職業分類の対照コードをもとに、職種を総務省職業大分類基準に再カテゴリー化したものを分析に用いている。

<sup>20</sup> クロスセクションデータのため厳密な因果関係の検証は困難だが、調査票上の時間的前後関係を見ると、勤務評価は「直近 1 年間に受けた勤務評価」であり、身体的不調は「ここ数日具合の悪いところ」、抑うつは「最近 1 ヶ月間の状態」を尋ねているため、勤務評価→健康状態と想定するのが妥当と考えられる。

<sup>21</sup> 勤務評価「悪かった」という回答が、努力・報酬不均衡モデルが論じるような「努力に見合った十分な評価が得られなかった」という認識を指し示している可能性はある。



次に、職場環境との関係を検討する。ここでは、5つの指標（「いつも人手不足である」「互いに助け合う雰囲気がある」「職場で仕事の情報が共有できている」「上下関係が厳しい」「いじめやハラスメント（嫌がらせ）がある」）をもとに、職場環境と健康との関係を検討する<sup>22</sup>。第8-2-6図表をみると、職場環境は身体的不調、抑うつとの関係があり、「人手不足である」「上下関係が厳しい」「いじめやハラスメントがある」職場環境では、身体的不調や抑うつのある割合が高いのに対し、「互いに助け合う雰囲気」「仕事情報の共有がある」職場環境では抑うつ度が低い。こうした職場環境は、働く者のストレスに関わることから、健康に影響するものと考えられる。なお、職場環境は労働時間の長さとも大きく関わる可能性がある。長時間労働が存在する場合、その背景に恒常的な人手不足などの職場の状況があると推察されるからである。次の回帰分析で検討したい。

第8-2-5図表 勤務評価と健康状態との関係(正社員)

		身体的不調（自覚症状数）（行%）				抑うつの有無（行%）		N
		なし	1つ	2つ	3つ以上	なし	あり	
全体		32.4%	26.8%	18.5%	22.3%	63.2%	36.8%	2088
勤務 評価	良かった	35.0%	27.7%	16.4%	20.8%	67.6%	32.4%	725
	ふつう	33.1%	25.9%	19.1%	21.9%	64.2%	35.8%	958
	悪かった	24.1%	26.7%	23.1%	26.2%	44.1%	55.9%	195
	評価なし	28.1%	27.6%	19.0%	25.2%	61.4%	38.6%	210

第8-2-6図表 職場環境と健康状態との関係(正社員)

		N	身体的不調の有無（自覚症状数）（行%）				抑うつの有無（行%）	
			なし	1つ	2つ	3つ以上	なし	あり
全体		2088	32.4%	26.8%	18.5%	22.3%	63.2%	36.8%
いつも人手不足である	なし	1088	36.9%	28.9%	16.7%	17.6%	67.8%	32.2%
	あり	1000	27.6%	24.5%	20.5%	27.4%	58.2%	41.8%
互いに助け合う雰囲気がある	なし	1006	32.6%	27.1%	19.8%	20.5%	58.3%	41.7%
	あり	1082	32.3%	26.4%	17.4%	23.9%	67.8%	32.2%
職場で仕事の情報が共有できている	なし	1134	31.9%	26.9%	18.8%	22.4%	58.5%	41.5%
	あり	954	33.0%	26.6%	18.2%	22.1%	68.9%	31.1%
上下関係が厳しい	なし	1947	32.6%	27.6%	18.5%	21.2%	64.4%	35.6%
	あり	141	29.8%	14.9%	18.4%	36.9%	47.5%	52.5%
いじめやハラスメント（嫌がらせ）がある	なし	1911	33.7%	27.2%	18.2%	20.9%	65.8%	34.2%
	あり	177	18.6%	22.0%	22.6%	36.7%	35.0%	65.0%

<sup>22</sup> 調査票では職場環境の指標として8項目があるが、ここでは、抑うつとの関係が強い項目を、ステップワイズ法（抑うつ有無を被説明変数とし、8項目を説明変数とする回帰分析）をもって絞り込み、関係があるとされた5項目について、健康との関係を検討する方法をとった。

### 3 正社員における健康リスクの規定要因

#### (1) 身体的不調（自覚症状数）の規定要因

以上の基礎集計をふまえ、属性に関わる要因をコントロールし、健康リスクの規定要因の分析を行う。まず、身体的健康に関して、自覚症状の数の規定要因分析を行う。被説明変数は身体的な自覚症状数であり、分析方法は、カウントデータの分析に適したポアソン回帰分析とする。階層的重回帰分析の方法で検討し、モデル1で、年齢、性別（女性ダミー）、配偶者有無（配偶者ありダミー）、最終学歴（中学・高校卒が基準カテゴリー）、勤め先業種（鉱業・建設業・製造業が基準カテゴリー）、職種（事務職が基準カテゴリー）、勤め先従業員規模（99人以下が基準カテゴリー）、勤続年数、転職回数（転職なしが基準カテゴリー）、週実労働時間（40時間以内が基準カテゴリー）を説明変数として投入して自覚症状数との関係を検討した後、モデル2で平日の睡眠時間（7時間以上が基準カテゴリー）、モデル3で直近1年間の勤務評価、職場環境の変数を追加で投入し、結果の変化を検討する。

結果を見る（第8-3-1図表）。まずモデル1の結果を読むと、自覚症状数に対して、性別、配偶者有無、学歴、転職回数、週実労働時間が関係していることがわかる<sup>23</sup>。有配偶者や大学・大学院卒の者では身体的症状が少なく、女性、転職2回以上、週実労働時間「50～59時間」「60時間以上」の者では、身体的症状を多く抱えやすいという結果が示されている<sup>24</sup>。

モデル2では睡眠時間の変数を追加投入している。労働時間と睡眠時間は相関が強いと想定されるからである。結果を見ると、労働時間の長さや睡眠時間は、両者とも身体的健康に直接的な関係をもっていることがわかる。睡眠時間が6時間未満の場合には、身体的な症状数が有意に多い。また、モデル2の結果に基づくと、労働時間は、睡眠時間（＝休息时间）とは独立に身体的健康に影響することもうかがえた。特に、週60時間以上の長時間労働は、それ自体として身体的健康に悪影響を及ぼす可能性が示されている。

モデル3では、勤務評価、職場環境に関わる変数を追加で投入した。結果を見ると、直近1年間の勤務評価が「悪かった」場合、多くの身体的症状をもつ確率が高い。職場での評価が働く者のストレスに影響する可能性が示されている<sup>25</sup>。また、職場環境も身体的健康に強い関係があることが示された。具体的には、「いつも人手不足である」「上下関係が厳しい」「いじめやハラスメントがある」職場で働いている者ほど、身体的不調を多く抱えやすい<sup>26</sup>。本稿で扱っている身体的不調は、純粋に肉体的な状態と言うより、ストレス関連性のもの（頭痛、不眠、胃痛、高血圧など）が多く含まれるため、過酷な職場環境が、働く者にとって大きなストレスとなり、身体的健康を害しうる可能性がうかがえた。

<sup>23</sup> 回帰分析では、オッズ比  $\text{Exp}(B)$  の結果を表記している。この値が1より大きければ、説明変数と被説明変数とは正の関係、1より小さければ負の関係と読むことができる。また、図表では、統計的有意性10%水準まで表示しているが、本文では、主に5%水準以上の結果について言及している。

<sup>24</sup> 転職回数と健康との関係については、健康を害したことで離職を経験した者が含まれると考えられ、因果関係については明確に検証できない。

<sup>25</sup> もっとも、そうした症状を抱えたまま勤務し、生産性が低い結果として、職場での勤務評価が低くなったという可能性も考えられる。因果関係については、検討の余地を残している。

<sup>26</sup> このほか、「互いに助け合う雰囲気がある」も正で有意であるが、解釈が難しく、ここでは控えたい。

第 8-3-1 図表 身体的な自覚症状数の規定要因(ポアソン回帰分析)

	モデル1		モデル2		モデル3	
	Exp(B)	標準誤差	Exp(B)	標準誤差	Exp(B)	標準誤差
切片	1.234	.145	1.212	.148	.986	.148
年齢	1.003	.003	1.002	.003	1.003	.003
女性ダミー	1.154	.055 **	1.136	.056 *	1.140	.054 *
配偶者ありダミー	.889	.050 *	.894	.050 *	.905	.050 *
最終学歴 (基準: 中学・高校卒)						
専門・短大卒	.979	.066	.973	.065	.980	.064
大学・大学院卒	.821	.063 **	.821	.063 **	.850	.063 **
勤め先業種 (基準: 鉱業・建設業・製造業)						
金融・保険・不動産業	.964	.113	.965	.113	1.011	.112
運輸・通信業	.861	.086 +	.861	.086 +	.849	.084 +
卸売・小売・飲食・宿泊業	.922	.078	.927	.078	.895	.077
医療・教育・専門サービス業	1.078	.073	1.089	.073	1.041	.072
公務	.877	.096	.877	.095	.850	.094 +
その他	1.202	.105 +	1.208	.105 +	1.194	.102 +
職種 (基準: 事務職)						
管理職	1.016	.085	1.011	.085	.994	.084
専門職・技術職	.967	.074	.971	.074	.927	.072
販売・サービス・保安職	1.026	.076	1.031	.075	.979	.075
生産工程・労務作業	.959	.082	.958	.082	.948	.080
その他	1.093	.141	1.107	.140	1.071	.139
勤め先従業員規模 (基準: 99人以下)						
100~299人	1.030	.068	1.018	.068	.982	.067
300人以上	1.008	.057	.997	.057	.970	.056
勤続年数	1.006	.003 +	1.006	.003 +	1.005	.003
転職回数 (基準: 転職なし)						
転職1回	.941	.066	.944	.066	.940	.064
転職2回以上	1.168	.075 *	1.164	.075 *	1.142	.073 +
週実労働時間 (基準: 40時間以内)						
40~49時間	1.030	.056	1.021	.056	.995	.055
50~59時間	1.134	.064 *	1.115	.064 +	1.057	.064
60時間以上	1.429	.074 **	1.384	.075 **	1.244	.075 **
平日の睡眠時間 (基準: 7時間以上)						
6時間未満			1.189	.062 **	1.142	.061 *
6~7時間未満			1.045	.055	1.033	.054
直近1年間の勤務評価 (基準: ふつう)						
良かった					.999	.053
悪かった					1.204	.074 *
評価なし					1.102	.079
職場環境: いつも人手不足である					1.305	.048 **
職場環境: 互いに助け合う雰囲気がある					1.155	.051 **
職場環境: 仕事の情報が共有できている					.964	.051
職場環境: 上下関係が厳しい					1.232	.083 *
職場環境: いじめやハラスメントがある					1.263	.070 **
-2 対数尤度		7127.182		7112.256		6995.4
AIC		7177.183		7166.255		7065.4
BIC		7318.282		7318.642		7262.938
N		2088		2088		2088

\*\*1%水準で有意, \*5%水準で有意, +10%水準で有意。標準誤差については、頑健な標準誤差を表示している。

## (2) 抑うつの規定要因

次に、抑うつの規定要因の分析を行う。抑うつ「あり」を被説明変数とし、分析方法は、二項ロジスティック回帰分析とする。説明変数は、第 8-3-1 図表と同様、年齢、性別、配偶者有無、最終学歴、勤め先業種、職種、勤め先従業員規模、勤続年数、転職回数、週実労働時間である。モデル 2 では、平日の睡眠時間および身体的な自覚症状数の変数を追加で投入した。また、職場コミュニティとの関係を検討するため、モデル 3 では、直近 1 年間の勤務評価、職場環境に関わる変数を追加で投入した。

結果をみる（第 8-3-2 図表）。まずモデル 1 の結果から読むと、女性であるほど、規模 100～299 人であるほど、勤続年数が長いほど、転職 2 回以上であるほど、抑うつの確率が高く、年齢が高いほど、配偶者がいるほど、専門・技術職であるほど、抑うつの確率が低いことがわかる。複数回転職者で抑うつの確率が高いことは、先ほどの身体的不調との関係と同様、因果関係の解釈は難しい。なお、週実労働時間は 5%水準では有意な影響を示していない。

モデル 2 で、睡眠時間、身体的な自覚症状数の変数を追加で投入すると、睡眠時間「6 時間未満」「6～7 時間未満」であるほど、また、身体的な自覚症状が多いほど抑うつの確率が高いことが示される。本データで見る限り、労働時間よりも睡眠時間が直接に抑うつに関係すること、身体的な不調はメンタルヘルスと強い関係をもつことが示されている。

モデル 3 では、勤務評価、職場環境の変数を追加で投入している。直近 1 年間の勤務評価が「ふつう」の人に比べ「悪かった」人は、抑うつ度が有意に高い。身体的症状の結果と同様、職場での評価が働く者のストレスに影響する可能性が示されている。また、職場環境に関しても「互いに助け合う雰囲気がある」「仕事の情報が共有できている」職場ほど抑うつの確率が低く、逆に、「いじめやハラスメントがある」職場では抑うつの確率が有意に高くなる。メンタルヘルスには職場環境が大きく関わることが推測される。加えて、モデル 1 から 3 にかけて、週実労働時間の係数と有意性に変化が見られた。モデル 3 では、週実労働時間「60 時間以上」である場合に抑うつ確率が有意に低くなる。これは第 8-2-4 図表の基礎集計では見えなかった点であり、どのような背景要因が関わるのか、今後更なる検証が必要だろう<sup>27</sup>。ただ、労働時間と職場環境との相関が強いことから、本データの限り、メンタルヘルスに影響するのは、直接には、労働時間の長さ自体より職場環境であると考えられる。身体的不調（自覚症状数）の分析結果と同様、抑うつに対しても、職場環境によって働く者のストレスが左右され、健康阻害をもたらしうることが示された。

<sup>27</sup> 例えば、先行研究にしたがうならば、長時間労働等の労働負荷だけでなく、仕事の自律性などのストレス緩和要因を含めた検討が必要だろう。詳細な検討は別稿を持ちたい。

第 8-3-2 図表 抑うつの規定要因(二項ロジスティック回帰分析)

	モデル1		モデル2		モデル3	
	Exp(B)	標準誤差	Exp(B)	標準誤差	Exp(B)	標準誤差
切片	1.593	.310	.798	.338	.891	.358
年齢	.976	.007 **	.968	.008 **	.967	.008 **
女性ダミー	1.272	.119 *	1.119	.131	1.211	.138
配偶者ありダミー	.771	.104 *	.827	.113 +	.840	.117
最終学歴 (基準: 中学・高校卒)						
専門・短大卒	1.021	.133	1.044	.149	1.032	.153
大学・大学院卒	.981	.129	1.184	.138	1.216	.143
勤め先業種 (基準: 鉱業・建設業・製造業)						
金融・保険・不動産業	.779	.221	.774	.237	.839	.245
運輸・通信業	.710	.183 +	.751	.195	.740	.201
卸売・小売・飲食・宿泊業	.805	.158	.829	.171	.835	.176
医療・教育・専門サービス業	1.087	.157	1.061	.173	1.105	.179
公務	.836	.191	.909	.199	1.012	.208
その他	.985	.229	.845	.244	.866	.241
職種 (基準: 事務職)						
管理職	.812	.178	.780	.196	.846	.202
専門・技術職	.716	.158 *	.714	.170 *	.731	.175 +
販売・サービス・保安職	.872	.150	.851	.166	.872	.172
生産工程・労務作業	.774	.165	.785	.177	.791	.184
その他	.825	.279	.781	.308	.813	.310
勤め先従業員規模 (基準: 99人以下)						
100~299人	1.318	.139 *	1.300	.149 +	1.263	.155
300人以上	1.002	.117	.951	.130	.894	.134
勤続年数	1.016	.007 *	1.014	.008 +	1.017	.008 *
転職回数 (基準: 転職なし)						
転職1回	1.125	.130	1.227	.141	1.216	.145
転職2回以上	1.512	.155 **	1.402	.170 *	1.349	.173 +
週実労働時間 (基準: 40時間以内)						
40~49時間	.795	.118 +	.729	.127 *	.717	.130 *
50~59時間	1.166	.130	1.011	.140	.976	.146
60時間以上	1.092	.154	.713	.178 +	.638	.188 *
平日の睡眠時間 (基準: 7時間以上)						
6時間未満			1.714	.135 **	1.646	.140 **
6~7時間未満			1.328	.122 *	1.285	.125 *
身体的不調 (自覚症状数)			1.747	.042 **	1.738	.042 **
直近1年間の勤務評価 (基準: ふつう)						
良かった					.999	.119
悪かった					1.936	.188 **
評価なし					.943	.178
職場環境: いつも人手不足である					1.081	.111
職場環境: 互いに助け合う雰囲気がある					.723	.121 **
職場環境: 仕事の情報が共有できている					.762	.123 *
職場環境: 上下関係が厳しい					1.311	.220
職場環境: いじめやハラスメントがある					2.364	.197 **
-2 対数尤度		2678.808		2363.04		2278.752
AIC		2728.808		2419.039		2350.753
BIC		2869.907		2577.07		2553.935
N		2088		2088		2088

\*\*1%水準で有意, \*5%水準で有意, +10%水準で有意。標準誤差については、頑健な標準誤差を表示している。

#### 4 健康毀損と意欲・能力発揮—基礎集計から

以上では、どのような層が健康面の不調を抱えているのかに加え、職場環境が身体的健康・メンタルヘルスを阻害しうる(ストレスになりうる)可能性について検討した。ここからは、健康面の不調が、就業者の意欲や能力発揮にどのような影響をもたらすかを検討したい。

まず、健康面の不調が就業意欲の低下をもたらす可能性を考察するため、長期勤続希望、

昇進意欲との関係を検討する<sup>28</sup>（第8-4-1図表）。身体的な不調を抱える者ほど、また抑うつがある者ほど、長期勤続の希望が低く、昇進意欲も低い傾向がうかがえる。健康障害は、勤続やキャリアアップの意欲を低下させるものと言える。

次に、健康面の不調と、欠勤や仕事パフォーマンス低下との関係を見てみたい<sup>29</sup>（第8-4-2図表）。まず、身体的な不調があるほど（自覚症状の数が多いほど）、また抑うつを抱えているほど、病気等による欠勤「あり」の割合が高い。これは妥当な結果と言える<sup>30</sup>。また、不注意によるミスをしたり業務効率が落ちたりといった、本人が認識する仕事パフォーマンスの低下状態について、健康状態との関係を見ると、身体的な不調があるほど（自覚症状の数が多いほど）、また抑うつを抱えているほど、パフォーマンスが低下している割合が高い。健康面の不調は、欠勤のほか、業務遂行の水準の低下にもつながっており、働く者の健康毀損が、働く者自身のみならず、会社にとっても大きなマイナスであることが示されている。

また、それと同時に、労働時間と仕事パフォーマンスの低下との関係を見ると、労働時間「50～59時間」「60時間以上」の者は、仕事パフォーマンスの低下を感じている割合が相対的に高い。長い労働時間は生産性の低下をもたらす可能性がうかがえる。

第8-4-1図表 健康状態と長期勤続希望、昇進意欲との関係（正社員）

		長期勤続希望（行%）			昇進意欲（行%）		
		あり	なし	N	あり	なし	N
全体		59.0%	41.0%	2083	29.0%	71.0%	1495
身体的不調 （自覚症状数）	なし	67.2%	32.8%	677	33.8%	66.2%	497
	1つ	58.2%	41.8%	558	29.6%	70.4%	398
	2つ	57.8%	42.2%	386	27.7%	72.3%	282
	3つ以上	48.9%	51.1%	462	21.7%	78.3%	318
抑うつ	なし	66.7%	33.3%	1317	31.9%	68.1%	939
	あり	45.7%	54.3%	766	23.9%	76.1%	556

注：長期勤続希望、昇進意欲の「なし」には「わからない」を含む。

<sup>28</sup> 長期勤続希望の指標は、「あなたは、現在の勤務先で定年まで（もしくは可能な限り）働きたいと思いませんか」の回答から、「働きたい」を「希望あり」として扱い、「働きたくない」「わからない」を「希望なし」として扱った。昇進意欲の指標は、「あなたは現在の勤務先で、どのくらいの役職まで昇進したいですか」の回答から、現在の役職より上位の役職を回答した場合に「意欲あり」として扱い、それ以外の場合（「わからない」を含む）を「意欲なし」として扱った。なお、昇進上限が現在の役職より上にない場合は集計の対象外とした。また、両設問の無回答サンプルも第8-4-1図表の集計対象外としているため、サンプルサイズNは記載の通りである。

<sup>29</sup> 病気による欠勤の有無は、ここ1ヶ月くらいの間における「病気やけが、体調不良を理由に、仕事を休むこと」の頻度の設問において、「たびたびある」「たまにある」を「あり」とし、「ない」を「なし」とした。「仕事パフォーマンスの低下」の指標は、ここ1ヶ月くらいの間における「不注意による仕事のミスをする事」「仕事で重大な過失や事故を起こしそうになる（ヒヤリ・ハットの）経験」「課された目標（ノルマ等）が達成できないこと」「自分の仕事の効率が落ちていること」の頻度の設問から、「たびたびある」=2点、「たまにある」=1点、「ない」=0点と点数化し、その合計点が4点以上を「あり」、3点以下を「なし」とした。

<sup>30</sup> 労働時間と欠勤との関係については、因果関係の解釈が困難なため集計していない。

第 8-4-2 図表 健康状態と欠勤、仕事パフォーマンス低下との関係(正社員)

		病気等による欠勤 (行%)		仕事パフォーマンスの 低下 (行%)		N
		なし	あり	なし	あり	
全体		80.1%	19.9%	83.5%	16.5%	2088
身体的不調 (自覚症状数)	なし	87.1%	12.9%	87.3%	12.7%	677
	1つ	80.1%	19.9%	88.2%	11.8%	559
	2つ	80.1%	19.9%	79.3%	20.7%	387
	3つ以上	69.9%	30.1%	75.7%	24.3%	465
抑うつ	なし	85.4%	14.6%	90.0%	10.0%	1320
	あり	71.1%	28.9%	72.3%	27.7%	768
週実労働時間	40時間以内	-	-	89.3%	10.7%	711
	41～49時間	-	-	86.3%	13.8%	640
	50～59時間	-	-	76.2%	23.8%	446
	60時間以上	-	-	74.2%	25.8%	291

## 5 正社員における仕事パフォーマンス低下の規定要因

最後に、これまでの検討をふまえて、健康状態と仕事パフォーマンスとの関係を検証するため、仕事パフォーマンス低下状態の規定要因分析を行う<sup>31</sup>。被説明変数は、仕事パフォーマンスの低下「あり」であり、分析方法は二項ロジスティック回帰分析とする。階層的重回帰分析の方法を用い、第 8-3-1 図表と同様、年齢、性別、配偶者有無、最終学歴、勤め先業種、職種、勤め先従業員規模、勤続年数、転職回数、週実労働時間、平日の睡眠時間の変数を投入して検討した後（モデル 1）、モデル 2 では身体的不調（自覚症状の数）の変数、モデル 3 では抑うつ有無の変数を加えて、結果の変化を読む。

結果をみる（第 8-5-1 図表）。モデル 1 の結果から読むと、年齢、勤め先業種、職種、勤め先従業員規模、勤続年数、転職回数、週実労働時間が仕事パフォーマンス低下に関わることがうかがえる。注目すべき結果は週実労働時間であり、「50～59 時間」「60 時間以上」の場合に有意に正の値を示しており、労働時間が長いほど仕事パフォーマンスが低下しやすいことが示されている。対照的に、睡眠時間は強い直接的な影響を示しておらず、仕事パフォーマンスに対しては労働時間の長さがより直接に関わると言える。分析結果は、長時間労働が結果的に生産性を低下させている可能性を示唆している。

モデル 2 で身体的不調（自覚症状数）の変数を追加で投入すると、同変数はプラスで有意であり、身体的不調を抱えている者ほど仕事のパフォーマンスが低下しやすいという関係を示している。

モデル 3 で抑うつ有無の変数を入れると、直接には、抑うつが仕事パフォーマンス低下に関わることが示される。ここでは、身体的不調（自覚症状数）の統計的有意性が消滅してお

<sup>31</sup> 病気による欠勤の有無は、健康状態によって直接説明される事象なので、規定要因分析は行っていない。

第 8-5-1 図表 仕事パフォーマンス低下の規定要因(二項ロジスティック回帰分析)

	モデル1		モデル2		モデル3	
	Exp(B)	標準誤差	Exp(B)	標準誤差	Exp(B)	標準誤差
切片	.278	.406 **	.216	.415 **	.117	.436 **
年齢	.963	.009 **	.963	.009 **	.969	.009 **
女性ダミー	.939	.153	.902	.155	.862	.158
配偶者ありダミー	.842	.138	.870	.140	.900	.143
最終学歴 (基準: 中学・高校卒)						
専門・短大卒	1.015	.184	1.017	.186	1.026	.189
大学・大学院卒	1.221	.166	1.289	.166	1.274	.170
勤め先業種 (基準: 鉱業・建設業・製造業)						
金融・保険・不動産業	1.485	.269	1.507	.272	1.645	.283 +
運輸・通信業	1.046	.222	1.094	.224	1.175	.225
卸売・小売・飲食・宿泊業	.893	.219	.910	.222	.938	.230
医療・教育・専門サービス業	1.055	.198	1.028	.200	1.035	.204
公務	.572	.269 *	.599	.268 +	.592	.276 +
その他	1.189	.288	1.124	.289	1.176	.289
職種 (基準: 事務職)						
管理職	.866	.239	.870	.240	.911	.245
専門・技術職	1.145	.207	1.158	.209	1.256	.213
販売・サービス・保安職	1.600	.195 *	1.587	.196 *	1.659	.203 *
生産工程・労務作業	.866	.225	.872	.225	.934	.229
その他	.826	.395	.806	.405	.864	.412
勤め先従業員規模 (基準: 99人以下)						
100~299人	1.434	.182 *	1.427	.186 +	1.325	.192
300人以上	1.269	.154	1.278	.156	1.298	.160
勤続年数	1.022	.009 *	1.020	.009 *	1.017	.010 +
転職回数 (基準: 転職なし)						
転職1回	1.244	.169	1.267	.171	1.225	.174
転職2回以上	1.509	.190 *	1.450	.193 +	1.362	.199
週実労働時間 (基準: 40時間以内)						
40~49時間	1.238	.171	1.243	.172	1.330	.175
50~59時間	2.426	.175 **	2.378	.177 **	2.429	.181 **
60時間以上	2.805	.200 **	2.546	.203 **	2.874	.206 **
平日の睡眠時間 (基準: 7時間以上)						
6時間未満	1.347	.162 +	1.283	.164	1.155	.168
6~7時間未満	1.100	.150	1.098	.152	1.040	.153
身体的不調 (自覚症状数)			1.194	.035 **	1.058	.039
抑うつあり					3.228	.138 **
-2 対数尤度		1757.776		1734.558		1659.982
AIC		1811.775		1790.559		1717.983
BIC		1964.162		1948.59		1881.658
N		2088		2088		2088

\*\*1%水準で有意,\*5%水準で有意,+10%水準で有意。標準誤差については、頑健な標準誤差を表示している。

り、身体的不調を抱えた状態であることが、抑うつ状態と大きく関わることで、仕事パフォーマンス低下に結びついているという関係性がうかがえる。

## 6 まとめ

本章では、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。分析結果をまとめよう。

- (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。そうした職場環境は、長時間労働とも多分に関連すると考えられるが、労働時間の長さとともに職



場環境が、働く者の健康の直接の阻害要因（ストレス要因）となることが推測された。

- (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、仕事中のパフォーマンス低下等、就業者の意欲低下・能力発揮阻害につながりうる。また、長時間労働もパフォーマンス低下をもたらすなど、長時間労働下では生産性が低下しやすいことが推測された。

働く者の健康毀損が意欲低下・能力発揮阻害につながりうることは、個人のみならず企業にとっても重要な課題である。特に、不注意によるミスや業務効率の低下といった、仕事中的パフォーマンス低下状態は、病気による欠勤等発生と比べて、会社からは見えにくい部分でもあり、問題が起きてから対処するのではなく、パフォーマンス低下を防ぐための日頃からの労務管理が重要になってこよう。

本稿で検討したように、労働時間や睡眠時間のほか、職場との関わり、職場環境もストレスに大きく関わっていた。職場風土改善と従業員のモチベーション管理が重要であることが示唆される<sup>32</sup>。また、仕事パフォーマンスの低下に直接関係するのは抑うつであったが、身体的不調や睡眠不足が、抑うつを介してパフォーマンスの低下につながる部分もうかがえた。さらに、長時間労働は、生活・健康の毀損を通じて意欲やパフォーマンスを下げるとともに、それ自体が仕事パフォーマンス低下（生産性低下）をもたらしていた。働く者の健康を害しうる労働環境の是正が強く求められる。

## 参考文献

- 川上憲人・小林廉毅・橋本英樹（2006）『社会格差と健康—社会疫学からのアプローチ』東京大学出版会。
- 厚生労働省（2020）『令和2年版過労死等防止対策白書』。
- 近藤克則（2005）『健康格差社会—何が心と健康を蝕むのか』医学書院。
- 田中宏和・小林廉毅（2020）「管理職の健康—他職種との比較，時代的変遷，今後の課題」『日本労働研究雑誌』No.725。
- 堤明純（2006）「職業階層と健康」川上憲人・小林廉毅・橋本英樹『社会格差と健康—社会疫学からのアプローチ』東京大学出版会。
- 間宏（1996）『経済大国を作り上げた思想』文真堂。
- 武藤孝司（2019）『プレゼンティーズム—その意義と研究のすすめ』星和書店。
- Takahashi, Masaya (2019) “Sociomedical problems of overwork-related deaths and disorders in Japan” *Journal of Occupational Health*, 61, 4, pp.269-277.

<sup>32</sup> 職場との関係性を考察するには、職場コミットメント・職業意識がストレスにどう影響するかも重要な論点と考えられるが、本稿では十分な考察ができなかった。今後の検討課題としたい。

## 第9章 安定雇用より大事なものの賃金と仕事の中身に目をつけて

### 1 はじめに

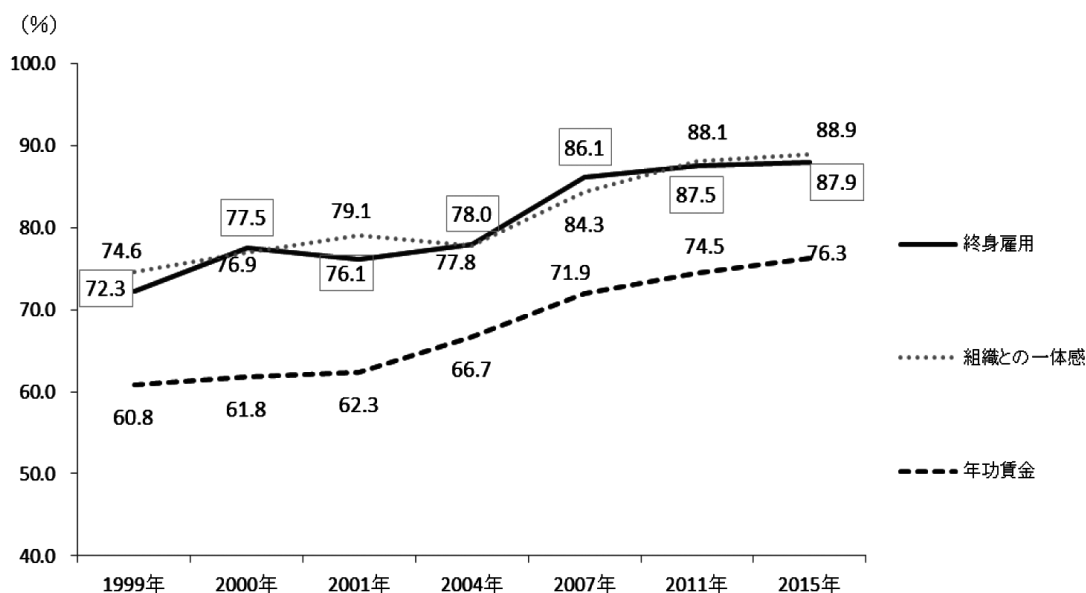
長期雇用が日本的雇用システムの中軸として根強く維持される理由の一つに、価値意識の次元で良いこと、望ましいものとして人々から支持されているという側面がある。M. Weber のいう「価値合理性」が長期雇用にはある。本章では、この長期雇用の望ましさに焦点を当て、これが変化する可能性を検討したい。

価値合理性の対になるのは「目的合理性」である。長期雇用には経済活動における人材活用と安定した生活のセーフティネットという2つの側面があることを序章で述べた。経済活動の文脈で、企業の競争力強化のために雇用の流動性を高めよう、より良い待遇を求めて転職できるように雇用の流動性を高めよう、そのようにして経済を活性化させようという発想は、目的合理性からの雇用改革論である。セーフティネットの文脈でも雇用が不安定であったら少子化が進むという議論は目的合理的な発想である。

これに対して、価値合理的であるとは、経済的メリットがなくても、少子化対策にならなくても、長期雇用それ自体が良いことであるという発想である。JILPT の前身に当たる日本労働研究機構が実施した『第1回勤労生活に関する調査』（1999年）によれば、「終身雇用」は良いこととして高い支持を得ている。しかも、その支持の高さは2015年の第7回調査までの間に低下するどころか上昇傾向を示している（第9-1-1図表）。同じグラフに「年功賃金」や「組織との一体感」の結果も示している。これは「終身雇用」と補完関係にある日本的雇用慣行の構成要素であるが、「年功賃金」の支持割合はやや低い。つまり、年功制という長期勤続の経済的メリットを抜きにしても「終身雇用」は良いことだと考えられている側面があるということである。

この価値合理性という観点から「日本的雇用システム」を一つの規範的なモデルとしてとらえると、実態としての長期雇用の適用範囲の広さを前提に、その存廃を議論することにはあまり意味がない。たとえば中小企業は昔から長期雇用ではなかったことは第2章の結果からも確認されている。だが、その雇用流動性が望ましいとみなされていたかといえば、そうではない。柔軟に企業を移ることができるという意味では、中小企業の雇用流動性にもメリットがないわけではない。長期雇用は離職しにくいが中途採用が少ないため入職も難しい。それゆえ、第3章でもみたように、仕事に不満があっても我慢して同じ会社に勤め続けるということもある。それよりは転職をして新天地を求めることのできる労働市場の方が良いという考え方もあり得ることである。しかし、中小企業であっても、なるべく一つの企業で長く働くことが望ましい、企業はなるべく長期に雇用を保障することが望ましいという規範意識は、実態としての長期雇用の外に置かれた労使にも共有されてきた。政策的にも、大企業

第 9-1-1 図表 日本の雇用慣行の支持割合



※終身雇用、組織との一体感、年功賃金：「良いことだと思う」「どちらかといえば良いことだと思う」の合計

出所) 労働政策研究・研修機構「第7回勤労生活に関する調査」(2015年)

の長期雇用をモデルとして、これを中小企業にも適用することが行われてきた(山川 2014)。

女性も伝統的には雇用流動性の高い労働者であり、長期雇用慣行には女性差別的な性質があると指摘されてきた(稲上 2005; 川口 2008)。だが、男女雇用均等政策は男性の雇用流動性を高めることではなく、女性を長期雇用に包摂する方向で進められてきた(池田 2018; 労働政策研究・研修機構 2020)。そうした政策が、第5章でみたような既婚女性の長期勤続の背景にある。

したがって、本報告書においても、実態としての長期雇用型／雇用流動型の区別とは別に、望ましきという意味で長期雇用／雇用流動性のいずれかを支持するかを問い直す必要がある。たとえば、実態として雇用流動型のセクターであっても、理想は長期雇用支持であるなら、実態に合わせて雇用の流動性を高めることが望ましいとはいえなくなってしまう。第3章で雇用流動セクターと長期雇用セクターの収入の比較を行ったが、そうした経済的メリットとは異なる次元の価値意識の問題として長期雇用セクターは望ましい、つまりプライマリー(primary)だといえる。裏返していえば、雇用流動型セクターがセカンダリー(secondary)ではなくオルタナティブ(alternative)だといえるためには、転職型のキャリアを望ましいとする労働者の支持が不可欠であるといえる。

さらに重要なことは、終身雇用の支持が年功賃金等の雇用に関する意識だけでなく、社会や生活に関する意識と結びついていることである。今田(2000)は「勤労生活に関する調査」の第1回データ(1999年)を分析した結果から、「終身雇用」を支持する意識が「年功賃金」や「組織との一体感」と正の相関があることを示しているが、それだけでなく分配原理にお

ける「努力原理」「必要原理」「平等原理」<sup>1</sup>、生活意識における「現状維持志向」とも正の相関があることを示し、反対に生活意識における「自己肯定」とはマイナスの相関があることを指摘している<sup>2</sup>。つまり、長期雇用の存廃は、労働市場の中の雇用期間のルールにとどまらず、日本社会や国民生活のあり方の基本的価値意識と密接に結びついている問題である。分配原理における「必要原理」、生活意識における「現状維持志向」はセーフティネットとしての長期雇用の性格を表すものとして理解できる。本報告書でも、仕事と生活のあり方は密接に関係していること、たとえば未婚・既婚というライフステージが勤務先への勤続意向と結びついていることが示唆されている。安定した家族生活の基盤として長期雇用は依然として重要な機能を日本社会で担っているといえるだろう。

しかし、雇用さえ守られていれば良いのかという問題にも目を向ける必要がある。第3期雇用システムプロジェクトの結論の1つであるが、長期雇用の中身は、この数十年間で様変わりしている。「年功賃金」のカーブは緩やかになり、「組織との一体感」を醸成してきた仕事上の人間関係は希薄化している。端的に言って集団的な人事労務管理・職場マネジメントは後退し、個別化・個人化（individualization）が進んでいる。第8章では健康を害するほど厳しい評価にさらされて仕事をしている労働者もいることが明らかになっている。それでも長期雇用は良いといえるのかを改めて問う必要がある。

本章では、そのような問題意識にもとづいて、日本的雇用慣行において雇用の安定とトレードオフになり得る賃金と仕事の中身を取り上げ、これら2つの労働条件に多少の不満があっても雇用の安定を重視するか、雇用が不安定であっても「自分のしたい仕事ができる」あるいは「賃金が高い」という意味での良質な待遇を重視するか、人々の望む雇用のあり方という面からアプローチしてみたい。前出の「勤労生活に関する調査」は一般論としての是非を問うていたが、本報告書では本人のキャリアに引き付けた回答によって、実際の就業行動に直接的に関わり得る次元での価値意識を問うてみたい。

## 2 望ましい雇用とキャリア

本報告書では、これまで初職の継続状況や転職行動、定年までの勤続意向という形で長期雇用と雇用流動性をとらえてきた。その結果から、一定の雇用流動化傾向を確認することができ、またそれを肯定的にとらえうることを示してきた。しかし、雇用流動化は労働者主導でのみ起きるものではない。企業側の都合で雇用が不安定になる側面もある。

自分の都合に合わせて企業に長居したり、自由に転職できたりすれば、労働者にとって一番良いが、なかなかそう都合よくはいかないのが労使関係である。そこで、ほかにキャリア

<sup>1</sup> 分配原理の「努力原理」とは「努力した人ほど多く得るのが望ましい」、「必要原理」は「必要としている人が必要なだけ得るのが望ましい」、「平等原理」は「誰でも同じくらいに得るのが望ましい」である。

<sup>2</sup> 「現状維持志向」は「もっと多くの手にするよりも、これまでに獲得したものを維持する子の方が重要である」。「自己肯定」は「自分には仕事以外で他人に誇れるものがある」。

形成上のメリットがあれば、雇用は不安定であっても気にならないか、裏返して言えば、雇用が不安定であってもこだわりたい別の労働条件があるか、その意味での雇用流動化を受け入れる意識があるかを検討することで、望ましい雇用とキャリアの関係を検討してみたい。

問：あなたにとって望ましい職業キャリアは次の A と B のどちらですか。（それぞれ 1 つに○）

A	Aである	Aに近い	Bに近い	Bである	B
定年まで雇用が保障されるが賃金は高くない	1	2	3	4	定年までの雇用は保障されないが賃金は高い
雇用は不安定だが、自分のしたい仕事ができる	1	2	3	4	自分のしたい仕事ができるとは限らないが雇用は安定している

この質問が何を問題にしているのかを、整理しておこう。

まず、「自分のしたい仕事」について。ここでいう「仕事」とは職業かタスクかという仕事の単位は問うていない。勤務地も労働時間も指定していない。当事者が「自分の仕事」として認識している範囲を任意に想定して回答できるようになっている。だが、どのように仕事を定義しても、中央集権的な人事によって配置・異動が決まる日本的雇用システムでは、自分のしたい仕事ができるとは限らない。ここに「仕事」と「雇用」のトレードオフが生じる。また、「雇用」と「賃金」の関係は、年功賃金を「後払い方式」として考えたときに、勤続年数が短いときの賃金と長期的な雇用保障がトレードオフの関係になる。長期雇用慣行のもとでは、一時的に「仕事」や「賃金」に不満があっても、雇用が安定していることのメリットが大きい。反対に、雇用の安定より仕事や賃金を重視することは、それだけ長期雇用に魅力がなくなっていることを示唆しているといえる。

第 9-2-1 図表の結果をみよう。なおここでは長期雇用として「定年までの雇用」を聞いていることから、定年を過ぎている可能性が高い 60 歳以上（60～64 歳）と定年間近の可能性が高い 50 代後半（55～59 歳）は対象から除外し、25～54 歳を分析対象としている。また長期雇用が適用される就業形態として正規雇用を対象としている。

結論からいえば「仕事」や「賃金」よりも「雇用」を重視する意識が現在でも多数派である。サンプル全体の結果からみると「雇用保障か高い賃金か」の軸では「A である」（全体：14.4%）と「A に近い」（54.5%）の合計が約 7 割（全体：68.9%）になる。男女差はみられない。「仕事の中身か雇用安定か」の軸でも、雇用を重視する「B である」（全体：15.0%）と「B に近い」（全体：47.4%）の合計は約 6 割（全体：62.4%）であり、やはり多数派である。やはり男女差はみられない。多数派は長期雇用支持であることが再確認できたといえる。

## 第 9-2-1 図表 望ましい雇用・キャリア

A) 雇用保障か B) 賃金の高さか

	Aである	Aに近い	Bに近い	Bである	A合計	B合計	N
全体	14.4%	54.5%	25.9%	5.2%	68.9%	<b>31.1%</b>	2135
男性	14.8%	53.2%	25.7%	6.3%	68.0%	<b>32.0%</b>	1362
女性	13.8%	56.7%	26.1%	3.4%	70.5%	<b>29.5%</b>	773

A) 仕事の中身か B) 雇用安定か

	Aである	Aに近い	Bに近い	Bである	A合計	B合計	N
全体	6.8%	30.8%	47.4%	15.0%	<b>37.6%</b>	62.4%	2133
男性	7.4%	30.6%	46.1%	15.9%	<b>38.0%</b>	62.0%	1360
女性	5.7%	31.3%	49.5%	13.5%	<b>37.0%</b>	63.0%	773

しかし、定年までの雇用保障より賃金の高さを求める意識（以下、「賃金>雇用」意識と表記する）が約 3 割、雇用安定より仕事の中身を重視する意識（以下、「仕事>雇用」意識とする）が 4 割弱（全体：37.6%）あることも無視はできない。たとえば高学歴層や若者がそのような意識であるとするなら、優秀な人材の確保や次世代の育成という観点から長期雇用を見直す必要が出てくるだろう。

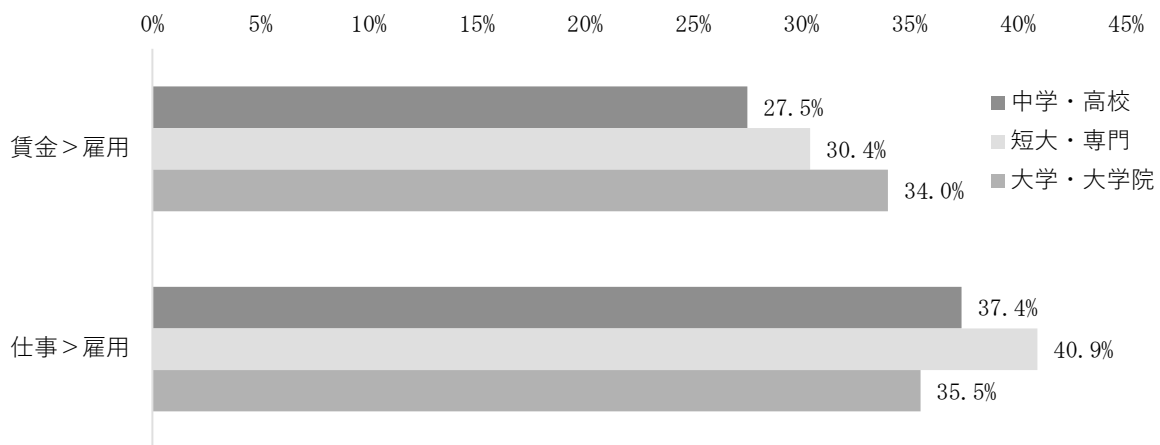
あるいは、若年期と壮年期では雇用安定を求める意識の意味合いが異なる。日本的な長期雇用は新卒採用から定年退職までの雇用を想定しているが、第 1 章・第 2 章でもみたように実態として若年期の離転職は珍しくない。しかし、20 代から 30 代を迎え、35 歳を過ぎると、結婚や子育てというライフイベントも経験することから、身軽に転職することは難しくなる。安定した家庭生活のために安定した雇用を求める傾向が強くなるのが一般的である。企業にとっても、安定した家庭生活を保障することで育成した人材の流出を防いでいる側面がある。その意味で、セーフティネットとしての長期雇用と人材活用としての長期雇用は補完し合う関係にある。したがって、壮年層が雇用の安定より賃金や仕事のやりがいを重視することになれば、それは長期雇用のゆくえを占う意味で軽視できないだろう。このような問題意識で、学歴と年齢別の結果をみてみよう。

まず第 9-2-2 図表に、最終学歴別の望ましい雇用・キャリア意識を示す。なお、以下の図表で示す割合は、「賃金>雇用」は回答の「B である」「B に近い」の合計（B 合計）、「仕事>雇用」は回答の「A である」「A に近い」の合計（A 合計）である。結果をみよう。

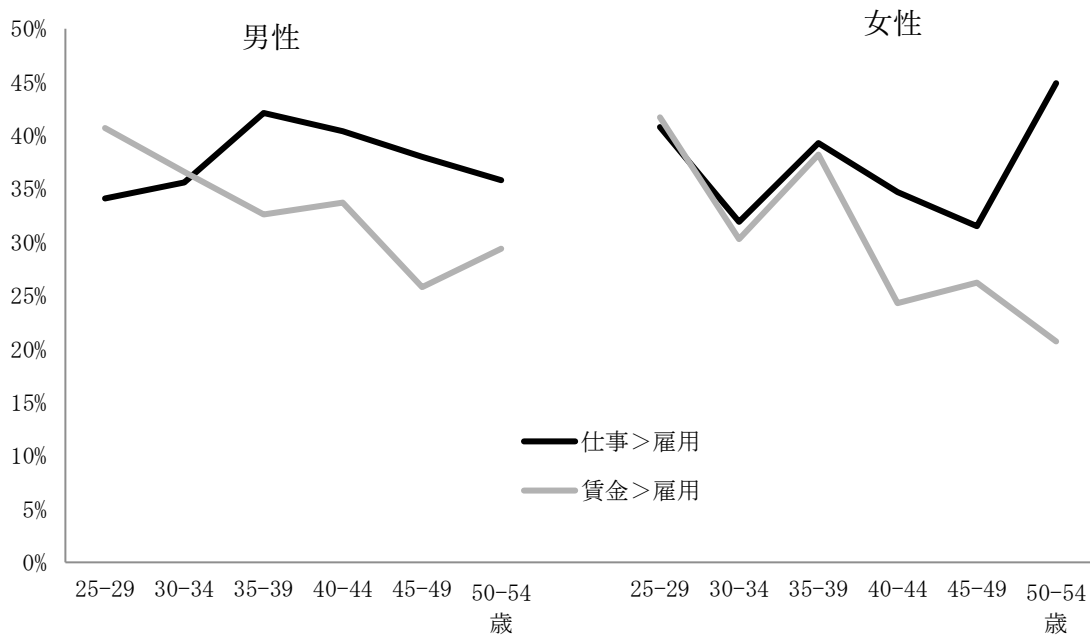
「賃金>雇用」については学歴が高いほど肯定傾向がみられる。最も割合の高い「大学・大学院卒」でも 34.0%であり、残りの 66.0%は賃金より雇用保障を重視している。その意味では、高学歴層でも多数派は長期雇用を支持しているといえる。

しかし、反対の選好を 3 人に 1 人は持っているという事実も軽視はできないだろう。新卒市場において、大学・大学院卒業生の多くは長期雇用の日本型大企業を選ぶが、賃金の高い

第 9-2-2 図表 学歴別 望ましい雇用・キャリア



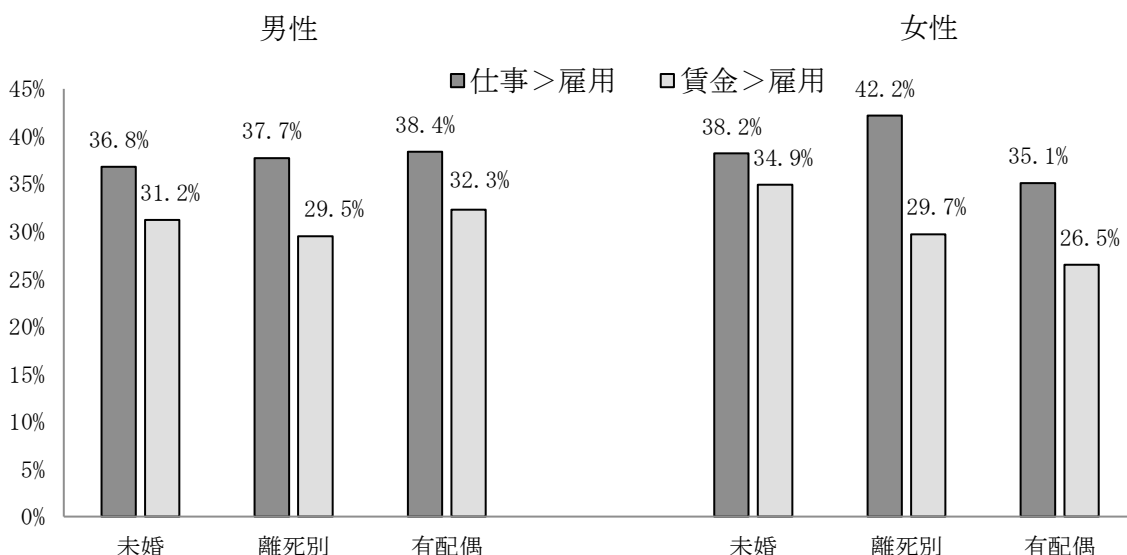
第 9-2-3 図表 性・年齢別 望ましい雇用・キャリア



外資系企業等を好む学生が一定数いる。そして、雇用より賃金を選ぶ若者を無視できないと日本企業は考えて新卒採用のあり方を見直す動きもみられる。ここでの結果は、そのような実情と整合的である。

一方、「仕事>雇用」については、学歴との一貫した関係はみられない。「大学・大学院卒」はこれを支持する割合が最も低く、「中学・高校卒」よりも低い。「短大・専門卒」においてその割合が最も高いのは、特定の職域を対象をしぼった専門的な技能を身につける教育課程の卒業生が多く含まれているからかもしれない。「中学・高校卒」についても、高校の職業科

第 9-2-4 図表 未婚・既婚別 望ましい雇用・キャリア



を念頭におけば納得のいく結果だといえるだろう。

次に、年齢別の結果をみてみよう。伝統的な日本的雇用システムにおいて長期雇用の対象となるのは男性であり、家庭生活との関係においては男性稼ぎ手役割を長期雇用が支えるという関係があった。そのような背景を含めて、男女を分けた年齢別の結果を第 9-2-3 図表に示す。

男性と女性で多少の傾向の違いはみられるが、若年期には「賃金 > 雇用」意識の肯定割合が高く年齢を重ねるとともに、その割合は低下していく。長期雇用を前提とした日本的な年功賃金は若年層には魅力がなく、反対に壮年期には魅力が増すということを再確認できる結果である。一方、「仕事 > 雇用」は、男性において「25-29 歳」「30-34 歳」の若年層に比べて 35 歳以上の壮年層の方が肯定割合は高くなっている。女性においては年齢との一貫した傾向はみられない。自らの職業適性を模索する若年層に比べて、壮年男性は家計支持者として安定した雇用を求める傾向にあると予想していたが、実際は逆の結果となった。これから自分が従事する仕事の中身というよりは、すでにある程度職業経験を積んで、仕事をコントロールできるようになった年齢において、仕事の中身へのこだわりが増しているといえる。「35-39 歳」で「仕事 > 雇用」意識が最も高いのは、職業キャリア上、就業経験と年齢的な若さのバランスが最もよく、転職するのに最適な年齢ということが関係しているのかもしれない。

なお、雇用は安定した家庭生活の基盤であると前述したが、第 9-2-4 図表をみる限り、男性稼得役割と雇用の安定を重視する意識が相関しているようにはみえない。すなわち、男性は「賃金 > 雇用」も「仕事 > 雇用」も「未婚」「離死別」「有配偶」の間に差がみられない。稼得役割から雇用の安定を求めるのであれば「有配偶」は「仕事 > 雇用」や「賃金 > 雇用」



が低くなっても良いはずだが、そのようにはなっていない。一方、女性においては「賃金>雇用」が「未婚」において高い。これは「25-29歳」においてこの意識が高かったことと整合的である。だが、自身の収入で生計を維持しなければならない「離死別」は「有配偶」と差がなく、ここでも稼得役割が雇用と賃金への意識を高めているといえる結果にはなっていない。したがって、ここで検討している雇用・キャリア意識は家庭生活での経済的役割というよりは労働市場の中での働き方と関係している可能性が高い。

### 3 就業状況と雇用・キャリア意識

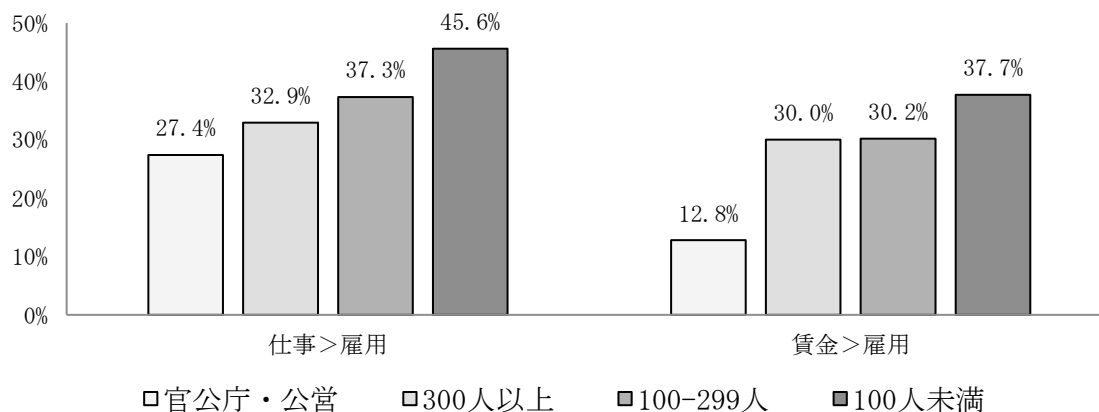
労働市場の中でもともと雇用が安定していない者は、これを自明視できないことから、意識の上でも雇用安定より高い賃金や仕事の中身を優先的に求める傾向があるだろうか。

長期雇用慣行が定着していると予想される大企業の動向を雇用流動性の高い中小企業とまずは比較してみよう。第9-3-1図表に結果を示す。大企業よりなお長期雇用である公務部門（官公庁・公営事業所）は「仕事>雇用」「賃金>雇用」のいずれも肯定割合が最も低い。

「仕事>雇用」については「300人以上」「100-299人」「100人未満」の順に高く、企業規模が小さいほど雇用よりも仕事の中身を重視するといえる。雇用の不安定性を所与としているからではないだろうか。なお100人未満の企業規模でも半数以上は雇用の安定を重視している。その意味で雇用の安定が重要ではないとはいえない。しかし、雇用の不安定性を受け入れる代わりに別の面で良質な雇用機会を求める意識が、自発的転職という労働者主導の雇用流動性を高めている可能性も示唆される。特に「100人未満」の小規模企業ではそのようなキャリア意識をもつ正社員の割合が決して低いとはいえないようである。

「賃金>雇用」についても、100人未満は最も高い割合を示している。ただし、賃金については「300人以上」と「100-299人」の間に差がない。「300人以上」の方が賃金は年功的なカーブを維持していると予想されるが、雇用が安泰である分、賃金に不満があっても目をつぶるということではないようだ。明確にそのようにいえるのは「官公庁・公営事業所」だけである。

第9-3-1図表 企業規模別 望ましい雇用・キャリア



本報告書は、企業規模間の雇用流動性の違いより、主として大企業同士の産業間の雇用流動性の違いに関心を向けてきた。第2章でみた長期雇用セクターと雇用流動セクターの違いに着目して第9-3-2図表をみてみよう。この図は現職勤務先の産業別に雇用キャリア意識を示している。

産業分類は、これまでと同様に、以下の6カテゴリを用いる。図表では、「卸売・小売・宿泊・飲食・娯楽・その他サービス」は「卸・小売・宿泊・サービス」、「医療・福祉・教育・学習支援・学術研究・専門・技術サービス」は「医療・福祉・教育・専門」と略記している。

製造・建設・鉱業：第2次産業

金融・保険・不動産：資産の管理・取引をする事業

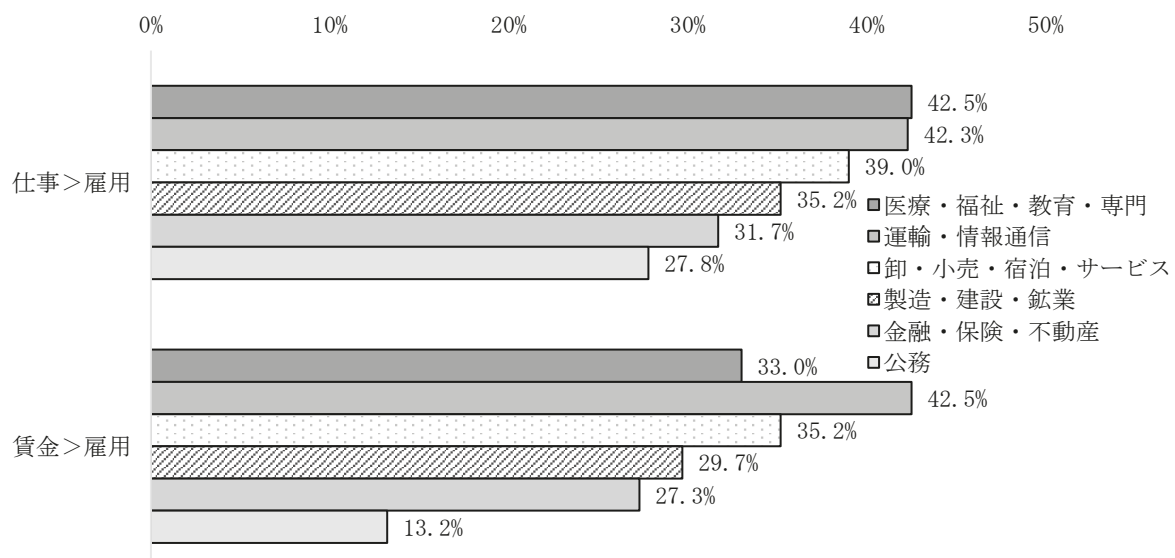
運輸・情報通信：人・物・情報の輸送・伝達

卸売・小売・宿泊・飲食・娯楽・その他サービス：接客・販売等の対人サービス業

医療・福祉・教育・学習支援・学術研究・専門・技術サービス：広義の専門サービス業

結果をみると、長期雇用セクターに分類できる「製造・建設・鉱業」と「金融・保険・不動産」は「仕事>雇用」「賃金>雇用」とも肯定割合が低い。同じく長期雇用の「公務」は「仕事>雇用」「賃金>雇用」とも最も低い割合を示している。だが、同じく長期雇用セクターに分類される「運輸・情報通信」は「仕事>雇用」「賃金>雇用」とも高い。「仕事>雇用」については雇用流動セクターに分類される「医療・福祉・教育・専門」と同じくらいであり、「卸・小売・宿泊・サービス」よりも高い。「賃金>雇用」については最も高い肯定割合を示しており、雇用流動セクターの「医療・福祉・教育・専門」「卸・小売・宿泊・サービス」

第9-3-2図表 現職産業別 望ましい雇用・キャリア



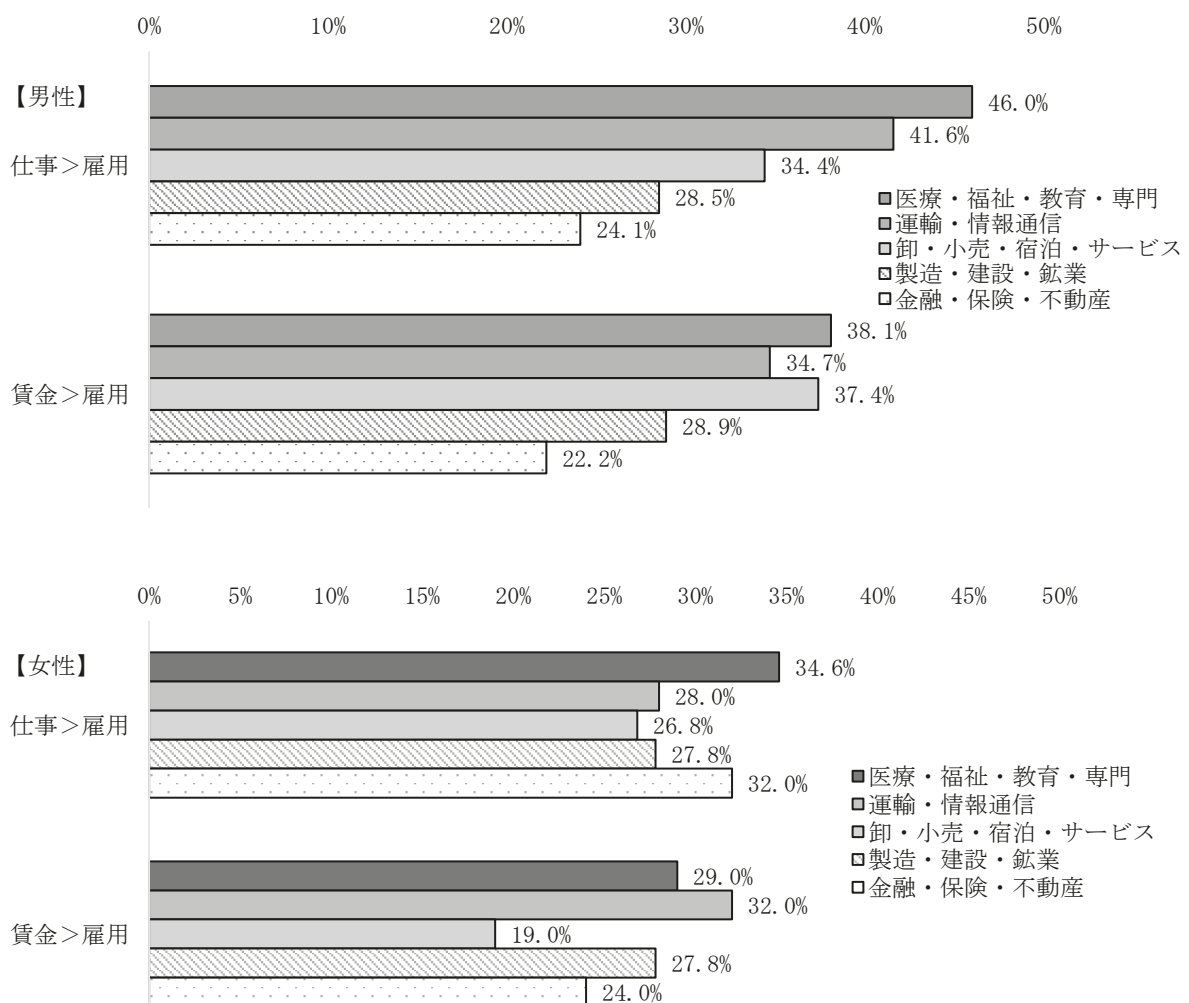
ス」よりも高い。つまり、「運輸・情報通信」は他の業種に比べて潜在的な雇用流動性が高いといえそうである。実際、図表は割愛するが、一つの企業で長く勤めて待遇を上げることより良い待遇をもとめて転職を繰り返すことを望ましいとする割合も他の産業に比べて高い。

この結果を踏まえて、長期雇用慣行の中核を占める大企業の男性の結果をみてみよう。前出の産業別の集計について、さらに企業規模 300 人以上かつ男女別に集計にした結果を第 9-3-3 図表に示す。まず注目したいのは男性の結果である。

「仕事>雇用」は「医療・福祉・教育・専門」と「運輸・情報通信」の間にも差がみられる。「運輸・情報通信」は第 9-3-2 図表とほとんど差がない割合であるが、「医療・福祉・教育・専門」は目立って高い。反対に「金融・保険・不動産」と「製造・建設・鉱業」は際立って低い割合になっている。「賃金>雇用」も「製造・建設・鉱業」と「金融・保険・不動産」は目立って低くなっており、長期雇用セクターにおける雇用安定志向が際立っている。

第 3 章でみた仕事に不満があっても定年までの勤続意向が高いという結果と、ここでの「製造・建設・鉱業」と「金融・保険・不動産」は整合的である。同じ長期雇用セクターでも「運

第 9-3-3 図表 現職産業別 望ましい雇用・キャリア(企業規模 300 人以上・男性)



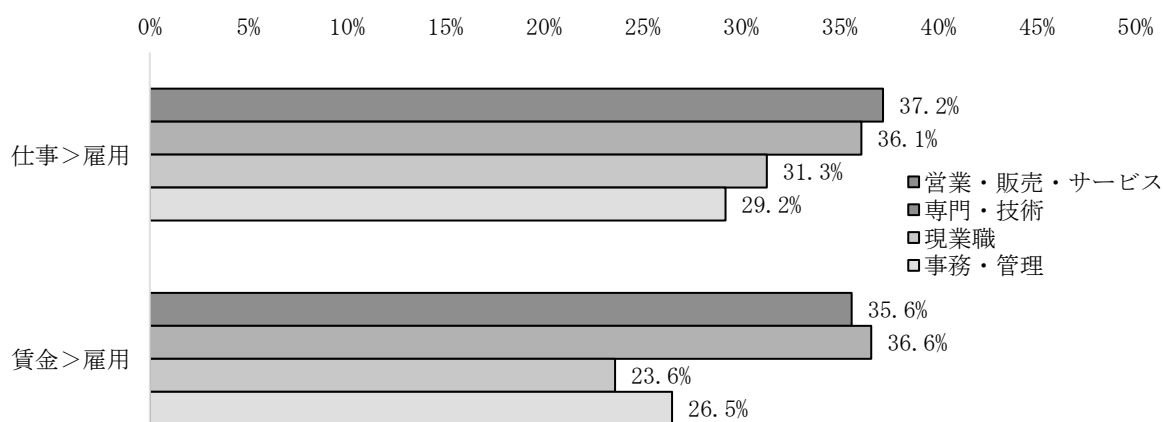
「輸・情報通信」は仕事に不満があれば定年までの勤続意向は低いが、ここでも「仕事>雇用」意識は高く、結果として長期勤続していても安定雇用には固執しない姿勢がうかがえる。

「賃金>雇用」については「運輸・情報通信」の割合が低くなっており、全体の傾向と多少の違いがみられる。第9-3-3図表の下段に同じく企業規模300人以上の女性の結果を示すが、「運輸・情報通信」の割合が高い。その結果が全体にも反映されていたといえる。なお、「賃金>仕事」「賃金>雇用」とも女性は男性と傾向が異なる。雇用流動セクターにあたる「卸・小売・宿泊・サービス」と「医療・福祉・教育・専門」の「賃金>仕事」「賃金>雇用」がともに低くなっている。特に「卸・小売・宿泊・サービス」は他の業種と比べて最も低い。それだけ雇用安定を求める意識が高いといえる。「運輸・情報通信」の「仕事>雇用」も低い。反対に、「金融・保険・不動産」は「仕事>雇用」が高くなっている。

企業規模との関係においては、中小企業の雇用流動性を労働者は前向きに受け入れている可能性を指摘したが、性別との関係では、男性に比べて雇用流動性が高い女性の方が雇用安定を求める意識が強い。雇用の安定性と引き換えにできるほど賃金や仕事の中身に恵まれる可能性も低いと認識しているのだろうか。そうであるとしたら、女性の雇用流動性と男性の雇用流動性は分けて考える必要がある。

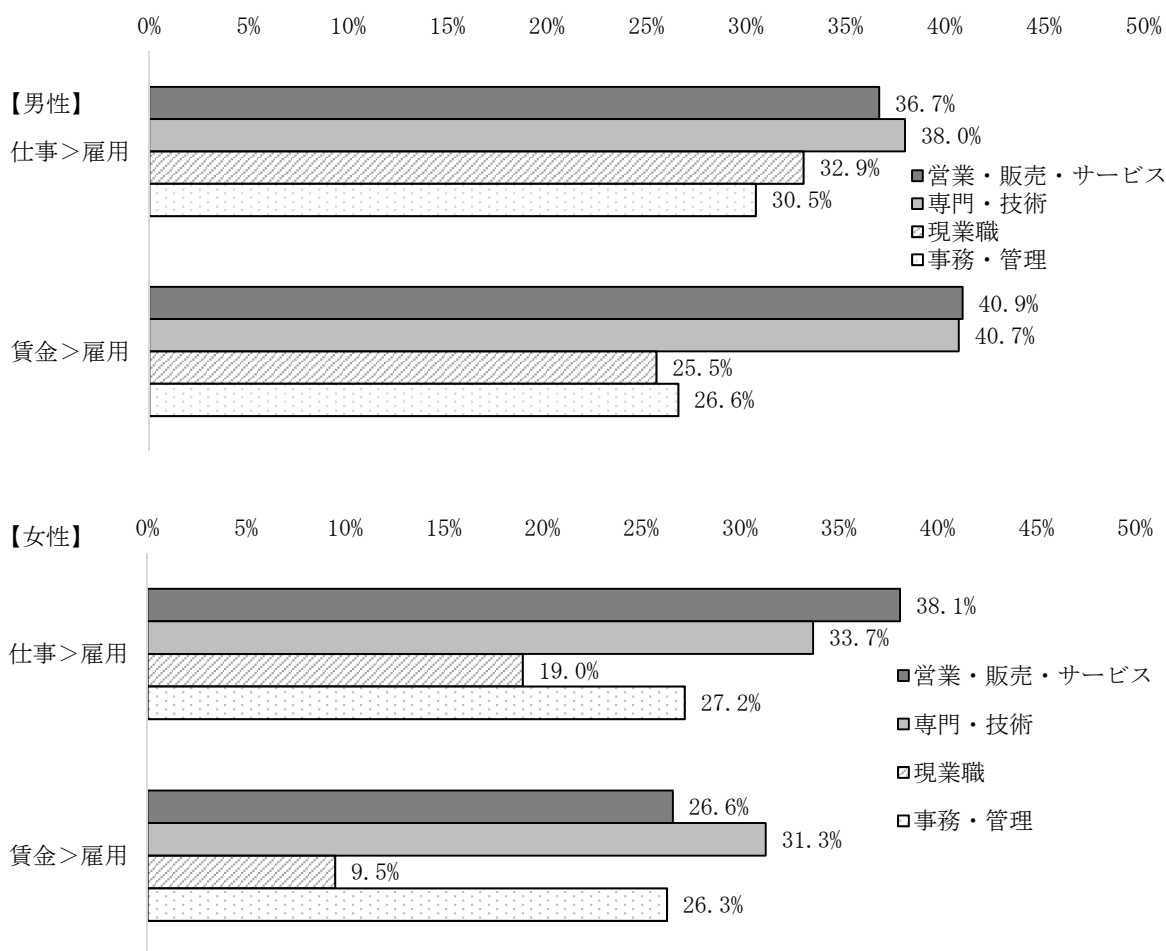
仕事内容との関係もみよう。第9-3-4図表に現職の職業別望ましい雇用・キャリア意識を示す。「仕事>雇用」は「営業・販売・サービス」と「専門・技術職」の肯定割合が高く、「現業職<sup>3</sup>」と「事務・管理」は低い。「賃金>雇用」も同じく「営業・販売・サービス」と「専門・技術職」の肯定割合が高く、「現業職」と「事務・管理」は低い。「専門・技術」については、一般的なイメージどおり、仕事の中身の面でも賃金の面でも外部労働市場と接続しやすいことが関係していると考えられる。「営業・販売・サービス」は顧客の反応等に

第9-3-4図表 現職職業別 望ましい雇用・キャリア



<sup>3</sup> 調査票の「保安的職業」「生産工程・建設・採掘」「輸送・機械運転・運搬・清掃・包装等」「農林漁業作業員」を一括りにして「現業職」としている。

第 9-3-5 図表 現職職業別 望ましい雇用・キャリア(企業規模 300 人以上)

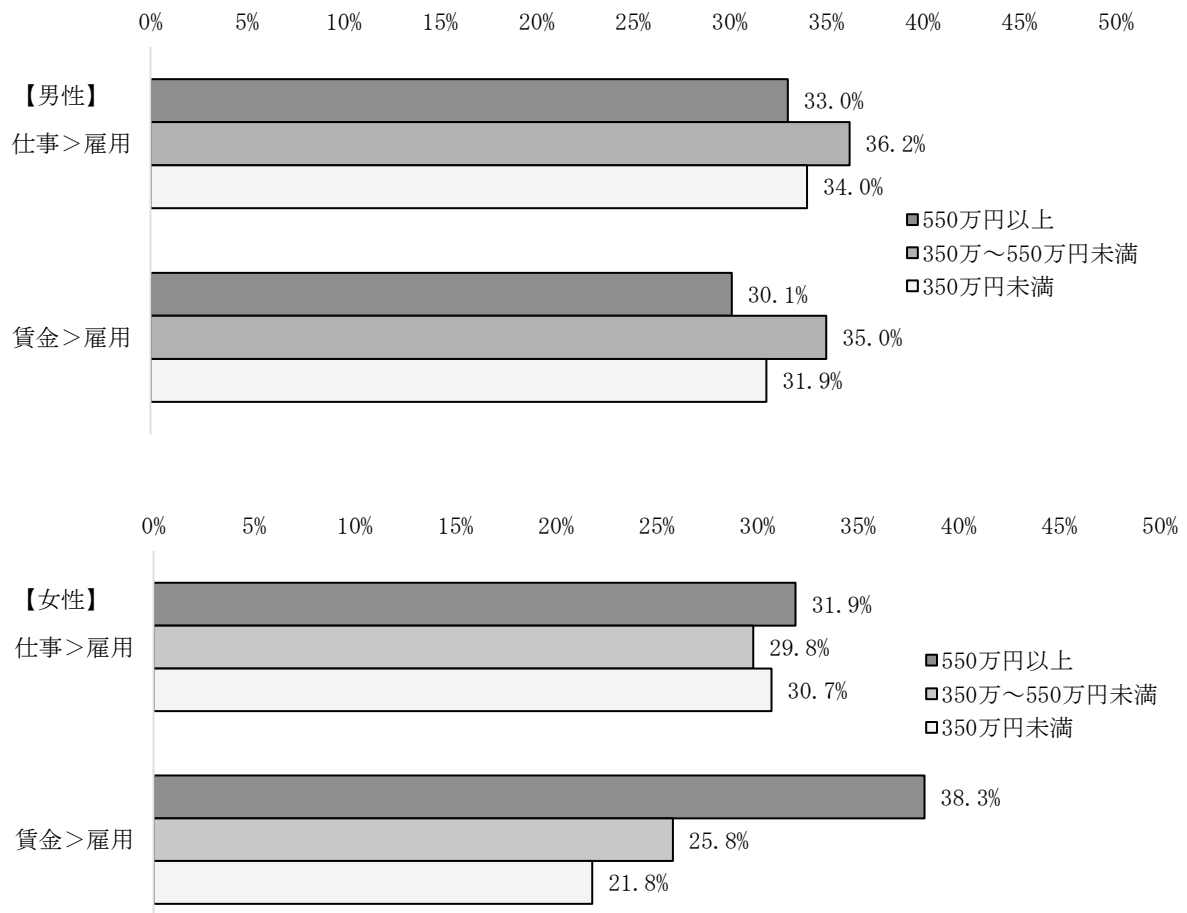


より、手応えを得やすいことが影響しているのかもしれない。賃金についても成果給や出来高を適用しやすい面がある。そうしたことが雇用の安定性と引き替えにしても仕事の中身や賃金を重視する意識につながっているのではないだろうか。

企業規模と性別をコントロールし、長期雇用の中核である大企業（300人以上）の男性に限定しても傾向は同じである。第 9-3-5 図表に企業規模 300 人以上の男女別の結果を示す。男性の結果をみよう。「仕事>雇用」はやはり「営業・販売・サービス」と「専門・技術」が高く、「現業職」と「事務・管理」が低い。「賃金>雇用」についても同様である。第 9-3-5 図表の下段には女性の結果を示すが、「営業・販売・サービス」と「専門・技術」の「仕事>雇用」が高い傾向は男性とほぼ同じである。女性の「現業職」が低いのは仕事のやりがいの男女差が大きいことの表れとみることができる。いずれにせよ、仕事の中身に手応えを感じることでできる職業とそうでない職業の差は性別や企業規模にかかわらず確認できる。

ただし、「賃金>雇用」については、「営業・販売・サービス」の女性において高いとはいえ、事務・管理」と同水準である。「現業職」はさらに低く 10%未満である。「営業・販売・サービス」は、男性と女性で賃金制度が異なっている可能性がある。たとえば、小売店

第 9-3-6 図表 本人収入別 望ましい雇用・キャリア(企業規模 300 人以上)

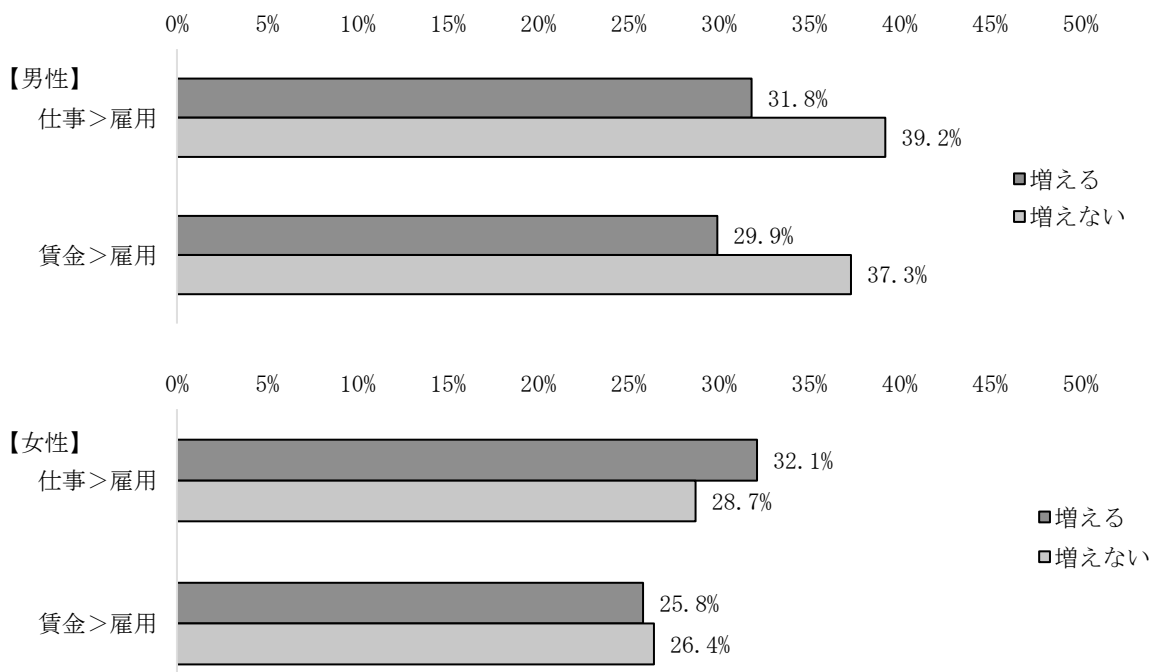


の店頭販売と、外回りの営業では後者の方が高い賃金を期待できるだろう。「現業職」もいわゆる肉体労働の仕事と軽作業のような仕事では違う解釈が必要になる。男性に比べて女性は、雇用が多少不安定でも高い賃金が得られる仕事につく機会が制約されている可能性がある。そのために安定雇用への意識がとりわけ高くなっているものと理解することができる。

最後に収入との関係を見ておこう。本報告書では、雇用流動性が長期雇用の対抗軸となるオルタナティブ (alternative) なのか、それともあくまでも理想は長期雇用である、つまり雇用流動性はセカンダリー (secondary) なのかという問いを立てている。本章では経済的メリットとは別に価値意識としての望ましさに焦点を当ててきたが、収入に恵まれた層が価値意識としても望ましいものとして雇用流動性を受け入れているとしたら、それはなおさらオルタナティブとして評価し得るといえるだろう。

第 9-3-6 図表に本人収入別の望ましい雇用・キャリア意識を男女別に示す。一般的に賃金水準は企業規模との相関が強いため、企業規模をコントロールする目的で 300 人以上の大企業を対象を限定する。男性は「仕事>雇用」「賃金>雇用」とも年収が高い (反対に低い) ほど雇用安定より仕事や賃金を重視するという明確な関係はみられない。女性も「仕事>雇用」については年収との関係はみられない。だが、「賃金>雇用」については年収が高いほど支持

第 9-3-7 図表 年功的昇給の有無別 望ましい雇用・キャリア(企業規模 300 人以上)



する割合が高い。つまり、賃金の高さを重視する意識と実際の収入の高さに一貫性がある。38.3%ということは約 4 割である。雇用保障を重視している方が多数ではあるが、6 対 4 の比率であるから拮抗しているといえる。オルタナティブなキャリアとして雇用の安定が犠牲になっても賃金の高い仕事を求める女性は少なくないことがうかがえる。

もう一つ、賃金との関係でみておきたいのが、年功的な昇給の有無である。年功的に賃金が上がらない賃金制度のもとでは長期勤続のメリットはそれだけ小さくなる。その場合、雇用保障よりも賃金や仕事の中身といった面で魅力があれば雇用保障は気にならないといえるだろうか。そのような問題意識で「仕事 > 雇用」と「賃金 > 雇用」の意識をみてみよう。

第 9-3-7 図表に結果を示す。ここでも企業規模は 300 人以上に限定し、男女別の集計結果を示す。男性の結果からみると、勤続年数にともなって賃金が「増える」という方が「仕事 > 雇用」も「賃金 > 雇用」も支持される割合が低い。裏返していえば、賃金が年功的でなくなれば、長期雇用にメリットを感じなくなり、賃金や仕事の中身を求める意識から潜在的な雇用流動性が高まる可能性があるといえる。

一方、女性は男性ほど年功的な昇給の有無との差が明確ではない。「仕事 > 雇用」については勤続年数にともなって賃金が「増える」という方が肯定する割合が高い。しかし、その差は小さく、どちらも約 30% という意味では違いがない。女性においては年功賃金と雇用の安定性を求める意識の間に明確な関連性があるとはいえない。

#### 4 雇用・キャリア意識と転職活動

ここまで、雇用の安定性より優先したいことがあるか、という観点から、人々の意識に表れる潜在的な雇用流動性を検討してきた。大雑把に言えば、多数派の労働者は雇用安定を重視している。しかし、雇用の安定より賃金の高さや仕事の中身を重視する労働者も正規雇用の3割～4割を占めており、無視できる規模ではないことも明らかになった。では、これらの意識は実際に雇用流動性を高める方向に作用しているだろうか。単に思い描いている理想ではなく、転職活動という実際の行動に結びついているかを最後に検討したい。

調査票では、転職活動に関する質問として、以下を聞いている。

問：あなたは現在、就職活動や転職活動（独立のための開業準備を含む）をしていますか。

ここ1か月の状況にあてはまるものをすべてお答えください。（すべてに○）

- 1 入社試験を受けたり、開業準備をしたりしている
- 2 求人情報等、仕事の情報を集めている
- 3 何もしていない

求人情報等で仕事の情報を集めている状態に比べて、入社試験や開業準備は転職が現実的な局面に入っているといえる。それぞれについて該当を1、非該当を0とする被説明変数を作成し、「仕事>雇用」と「賃金>雇用」（肯定=1、否定=0）を説明変数とする回帰分析を行ってみよう。結果を第9-4-1図表に示す。

分析対象は、前出の集計において雇用の安定を重視する意識が高かった公務と企業規模100人以上とする。大企業として第9-3-3図表や第9-3-5図表～第9-3-7図表では企業規模300人以上に着目してきたが、安定したサンプルサイズを確保するため、100-299人も対象に含める。モデルにはコントロール変数として、性別、学歴、満年齢、現職の職種と業種を投入している。性別と満年齢、職種と業種は雇用の流動性に差があることが広く知られている。学歴については「賃金>仕事」意識と関連していることが第9-2-2図表で確認されている。

「賃金>雇用」「仕事>雇用」ともプラスの有意な効果を示している。つまり、雇用の安定より賃金の高さや仕事の中身を重視する正社員ほど、求人情報等の仕事の情報収集を行っている確率が高いといえる。言い換えるなら、転職を視野に入れて働いているといえる。

なお、コントロール変数の効果をみると、「満年齢」「専門・短大卒」「公務」がマイナスの有意な効果を示しており、年齢が高いほど、短大・専門卒であるほど、公務部門で働いているほど、転職は視野に入っていないといえる。「中学・高校卒」に比べて「専門・短大卒」の方が高い理由は検討が必要であるが、それ以外の2変数の結果は一般的な認識と整合的である。その意味で推計結果は信頼できるものといえるだろう。

次に転職が現実的な局面に入っているといえる「入社試験や開業準備」の結果をみる。ここでは「賃金>雇用」の効果は有意ではなく、「仕事>雇用」のみがプラスの有意な効果を示



第 9-4-1 図表 転職活動の有無の規定要因(ロジスティクス回帰分析)

被説明変数	仕事の情報収集			入社試験や開業準備		
	B	標準誤差	Exp(B)	B	標準誤差	Exp(B)
性別 (男性 = 1)	.016	.229	1.016	-.219	.508	.803
満年齢	-.036	.012	.965 **	-.058	.029	.943 *
学歴 (BM: 中学・高校)						
専門・短大	-.702	.317	.496 *	-.513	.694	.598
大学・大学院	-.185	.262	.831	-.478	.621	.620
職種 (BM: 現業職)						
専門・技術	.206	.351	1.229	1.847	1.198	6.343
管理・事務	.208	.310	1.232	2.461	1.124	11.722 *
営業	.273	.407	1.314	1.273	1.485	3.572
販売・サービス	-.336	.479	.715	2.729	1.295	15.324 *
業種 (BM: 製造・建設・鉱業)						
金融・保険・不動産	-.250	.420	.779	-.365	.886	.694
運輸・情報通信	.196	.298	1.216	.557	.643	1.746
医療・教育・専門	.217	.314	1.242	-.534	.718	.586
卸・小売・サービス	.142	.328	1.152	-1.017	.898	.362
公務	-1.506	.543	.222 **	-17.217	2777.286	.000
その他	-.067	.774	.936	-17.125	8304.515	.000
賃金>雇用	.625	.206	1.868 **	.240	.489	1.271
仕事>雇用	.527	.202	1.693 **	1.305	.491	3.688 **
定数	-1.126	.551	.324 *	-3.702	1.568	.025 *
X2乗		60.572 **			30.448 *	
自由度		16			16	
N		1326			1326	

分析対象：企業規模100人以上・公務

\*\* p&lt;.01, \* p&lt;.05

している。つまり、「賃金>雇用」意識を持つ人は、より高い賃金を求めて求人情報等をみることはあっても実際に入社試験を受けるところまで行動を起こすとは考えにくいと解釈できる。ここでも満年齢の効果がマイナスであることから、第 9-2-3 図表でみたように若年期には「賃金>仕事」意識が転職の背中を押すことは考えられる。だが、どの年齢層でも高い賃金を求めて転職するようになるとは言い難い。

一方、「仕事>雇用」の効果は第 9-2-3 図表において若年層より壮年層において高かった。一般的な転職は年齢が低いほど起こりやすいが、自分のしたい仕事を求めての転職は年齢を問わず起こりやすいといえる。「仕事>雇用」意識の動向は、実際の転職行動につながり、雇用の流動性を高め得るという意味で軽視できないことを分析結果は示唆している。

ここでの推計結果は有意でないが、「運輸・情報通信」は長期雇用セクターに分類されるものの「仕事>雇用」意識は相対的に高かった。つまり、この産業の中には雇用流動的な労働者層が含まれている可能性が高い。IT 産業の情報技術者は想像しやすい職業だろう。加えて、

職種との関係では「販売・サービス」において「仕事>雇用」意識は高かった。ここでも転職にプラスの有意な効果を示している。

念を押しておきたいが、多数派は雇用の安定を求めている。その意味では、ここでの意識の効果もプラスよりはマイナスに働く作用の方が強い。しかしながら、今後の雇用のあり方を考えるうえで、意識の面でも行動の面でも雇用流動性を受け入れ、自ら転職に動く労働者の動きも無視できるものではないことを分析結果は示唆している。

## 5 まとめ

望ましい雇用のあり方に関する意識に着目して潜在的な雇用流動性を分析した。その結果は以下のように要約できる。

- (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・不動産業」「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) 雇用の安定より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、壮年層では雇用安定より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・技術サービス業」は雇用より賃金や仕事の中身を重視する意識が目立つ。のみならず、長期雇用セクターでも「運輸・情報通信業」は仕事の中身を重視する意識が目立つ。
- (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。

まず強調しておきたいことは、価値意識の面に着目するならば、長期雇用慣行が保障してきた雇用の安定を多くの労働者が今もなお望んでいることである。長期雇用セクターにおいてはもちろんのこと、雇用流動セクターにおいても多数派は雇用の安定を望んでいる。ほかにもクロス集計によって多角的にこの意識を検討したが、何をどのように切り取っても、雇用の安定を重視する意識が半数を割り込むことはない。その意味で、望ましい雇用のあり方としての長期雇用への支持は根強いといえる。

しかしその一方で、雇用流動性を受容する意識が目立つこともまた事実である。多数派ではないが、無視できるほど少なくもない。そして、相対的にみれば、やはり雇用流動セクターでは、雇用の安定と引き替えに賃金の高さや仕事の中身にこだわる割合が高くなっている。のみならず、長期雇用セクターに分類した「運輸・情報通信業」においても、そのような意識が目立つ。潜在的な雇用流動化の可能性は否定できないといえるだろう。つまり、長期雇用セクターにも雇用流動化の萌芽といえる労働者の意識を確認することができる。

特に、仕事の中身を重視する意識は、入社試験の受験や開業準備という形で転職を現実的なものにする可能性が高い。「自己啓発型能力開発」や「職業的レリバンス」「ジョブ型雇用」等、様々な概念によって仕事の中身への関心を惹起する議論が行われてきた。そのいずれもが雇用の不安定性を所与とするものではなく、雇用流動性を高める方向も志向してはいない。しかし、雇用の安定性を顧みないほど仕事の中身に関心にこだわる労働者が少なからず存在し、その数が今後増えることがあるなら雇用は流動化していく可能性が高い。

雇用流動セクターの広がりや労働者の価値意識が影響し合い、望ましい雇用のあり方が変化するのか、今後の動向を見守りたい。

## 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。

池田心豪（2017）「日本的雇用システムと女性のキャリア—管理職昇進を中心に」労働政策研究・研修機構『日本的雇用システムのゆくえ』JILPT 第3期プロジェクト研究シリーズ, pp.146-175.

今田幸子（2000）「働き方の再構築」『日本労働研究雑誌』No.479, pp.2-13.

川口章（2008）『ジェンダー経済格差』勁草書房。

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。

濱口桂一郎（2009）『新しい労働社会—雇用システムの再構築へ』岩波新書。

山川和義（2014）「中小企業に対する労働法規制の現状とあり方」『日本労働研究雑誌』No.649, pp.39-48.

労働政策研究・研修機構（2016）「第7回勤労生活に関する調査結果—スペシャルトピック「『全員参加型社会』に関する意識」」プレスリリース。

労働政策研究・研修機構（2020）『女性活躍と両立支援に関する調査』JILPT 調査シリーズ No.196.

## 終章 サーキュレート型雇用社会を超えて

### 1 各章からの示唆

各章の分析結果から、長期雇用社会のゆくえという本報告書の問題意識について、様々な示唆を得ることができる。

#### 第1章からの示唆

長期雇用慣行の中核に位置する男性正社員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章からの示唆

非製造業でも金融・保険業等、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章からの示唆

雇用流動セクターは収入こそ低いものの、雇用の不安定性や仕事への不満が高いとはいえず、一概に下位（セカンダリー）の労働市場とはいえない。長期雇用セクターは収入こそ高いものの、仕事に不満を持ちつつ長期勤続する者も少なくない。どちらの雇用セクターも一長一短であり、仕事に満足なら長期勤続し、不満なら転職できる労働市場が狭い範囲に限定されていることが問題であるといえる。

#### 第4章からの示唆

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、その移動は賃金の面で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可能にするためタスクにもとづくポータブルスキルの開発が有効であるといえる。

#### 第5章からの示唆

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章からの示唆

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章からの示唆

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、生まれ育った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章からの示唆

健康状態の悪化にともな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である。

### 第9章からの示唆

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。

## 2 考察と結論

各章の知見をもとに、本報告書全体の結論として、以下のインプリケーションを得ることができる。

- (1) 製造業ともに、非製造業でも金融・保険、不動産や運輸・郵便、情報通信業を中心に、長期雇用慣行は維持されるといえる。他の産業でも一社勤続・雇用安定を重視する意識は高い。特に40歳以上の中高年層は雇用流動性が低く、結婚・出産・育児・介護等、家庭生活の安定のためにも長期雇用は今後も維持される可能性が高い。
- (2) サービスセクターでは20代・30代を中心に雇用流動性が高い。特に未婚女性は雇用流動性が高く、未婚化と経済のサービス化が雇用流動性を高めている可能性がある。雇用流動性を前向きにとらえる意識は壮年男性においても低いとはいえず、雇用の安定より仕事の中身を重視する意識が潜在的な雇用流動性を高めている。

- (3) 長期雇用セクターにも良質といえない面はあるが、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増える機会に恵まれているともいえない。良質な雇用流動性を広げていくためには、転職によってキャリアアップできる労働市場の構築が課題である。

### 長期雇用の存続可能性—セーフティネットからダイバーシティへ

長期雇用は今後も存続するのか。本報告書の中核にあるこの問いに、正規雇用者の就業行動という観点から回答をするなら、まず「セーフティネットとしての長期雇用は存続する」ということはできる。

本報告書は製造業の雇用縮小と非製造業での雇用拡大という脱工業化を背景に、この問いを立てているが、非製造業でも金融・保険・不動産業や運輸・郵便・情報通信業は初職継続率が高い。つまり、新卒採用された企業でそのまま長期勤続している割合が高い。コーホート別の分析から、1990年代の平成不況期に一時的に雇用が流動化した傾向もうかがえるが、2000年代以降は再び長期雇用に戻っているといえる。さらに、初職を辞めて転職する割合が高いという意味で雇用流動的な産業においても、加齢にともなって企業に定着する傾向が確認できる。労働力人口の高齢化は、職業キャリア後半における労働者の企業定着を高める方向に作用しているといえる。

また、伝統的には長期雇用の適用対象でなかった女性も、これらの産業では初職を継続するようになっており、特に既婚女性の継続率が高い。1986年の男女雇用機会均等法施行以来、日本の女性労働政策は、女性労働者の保護つまりセーフティネットの観点から結婚や出産による退職を防止するという意味で既婚女性の企業定着に力を入れてきた。1992年施行の育児休業法（現在の育児・介護休業法）はこれを強化し、均等法と育児・介護休業法を車の両輪として長期雇用に既婚女性を包摂することを推進してきた。

のみならず、介護との関係においても長期雇用は安定した家庭生活の基盤として期待されていることが分析結果から示唆される。このことが未婚者の企業定着も促すことを本報告書は示唆している。従来の雇用均等政策・仕事と家庭の両立支援政策は既婚女性を念頭においていたが、高齢者介護においては未婚であっても老親のケアという問題に直面しうる。未婚者は、家庭生活において配偶者や子どもとの調整が不要という意味で、身軽に仕事に従事できると思われがちであり、実態としても既婚者に比べて雇用流動的である。だが、まだ介護と呼べる段階になくとも、親の世話をする必要が生じてくると企業への定着志向が高まる。

これらの結果は、セーフティネットとして今後も長期雇用が存続する可能性が高いことを示唆している。もう一つ、価値意識の面で、一企業長期勤続を良いと考える正規雇用者が依然として多数派であることも重要である。年功的な賃金カーブの傾きは緩やかになり、「後払い」のメリットは小さくなっている。中央集権的な人事制度による柔軟な配置転換への批判

もある。しかし、雇用の安定と引き替えに高い賃金や仕事の中身にこだわる正規雇用者が多数とはいえない。賃金が高くななくても、自分のしたい仕事ができるとは限らなくても、雇用が安定している方が良いという。その意味でもセーフティネットとしての長期雇用は根強いといえるだろう。

では、人材活用として考えた場合に、長期雇用が再び拡大する可能性はないのだろうか。長期雇用に馴染む産業が非製造業にもあるが、労働市場全体として製造業の就業者数の減少を上回るほど非製造業で長期雇用セクターが拡大するとは考えにくい。それよりも、女性活躍を起点とするダイバーシティ経営への関心の高まりが今後の長期雇用のあり方を考える上で重要である。

セーフティネットとしての長期雇用を推進する政策の柱として少子化対策に序章で言及した。次世代育成支援対策推進法はその中心にある法律であるが、2005年に施行された頃から、経営改革の一環として女性活躍に積極的な企業が目立ち始めた（川口 2008；労働政策研究・研修機構 2010）。ワーク・ライフ・バランスは企業の競争力強化につながるということも言われ始め（学習院大学経済経営研究所 2008；佐藤・武石編 2008）、女性の雇用に関する人事施策をセーフティネットに留めず、経済的な人材活用として前向きにとらえる議論が活発化した。長期雇用慣行は女性差別的であるといわれてきたが、当機構の第3期雇用システムプロジェクトにおいて分析したように、女性活躍をめぐる近年の動向が決して長期雇用を否定する方向には動いておらず、反対に長期雇用を維持しながら女性が活躍できる方向で人事制度改革が進められつつある（池田 2017）。

こうした議論は、女性活躍だけでなく、多方面に展開しており、「ダイバーシティ経営」として関心を集めつつある（佐藤・武石編 2017）。本報告書で取り上げた高齢者介護や労働者自身の健康問題もそのトピックの一つであり、ダイバーシティ経営という冠の元で、セーフティネットとしての長期雇用を経済的な人材活用に転換していく試みが広がりつつある。たとえば介護については「介護離職ゼロ」が社会保障政策だけでなく、経済対策としても「骨太の方針」に含められるようになっている（内閣府 2016）。

いずれにせよ、労働者の就業行動をみた限りにおいてであるが、長期雇用はセーフティネットとしては今後も維持される可能性が高い。本報告書では取り上げなかったが、年金制度との関係で定年の引き上げや定年後の雇用延長が行われている高齢者雇用もセーフティネットとしての長期雇用であろう。しかし、セーフティネットとして人材を抱え続けることは、企業にとっては大きな負担である。経済的な人材活用として長期雇用が存続するためには、セーフティネットを多様な人材の経済的貢献に転換するダイバーシティ経営が重要になる<sup>1</sup>。

---

<sup>1</sup> 本研究では多様な人材の活躍の可能性を探るため、結婚や老親のケアだけでなく、様々な生活場面について調査している。それらを分析し、今後のダイバーシティ経営の課題を示すことを最終報告の課題としたい。

## 雇用流動化傾向の拡大—サービス化と未婚化の帰結

長期雇用は今もなおセーフティネットとして日本社会の中軸を担っている。しかしながら、今後も日本社会が長期雇用を軸とした「長期雇用社会」であり続けるかと問うてみるとその答えは慎重な判断を必要とする。

非製造業の中で多数を占める対人サービス業（卸売・小売業、宿泊・飲食サービス業、その他サービス業等）や規模が大きいとはいえないが相対的に増加傾向にある広義の専門サービス業（医療・福祉、教育・学習支援、学術研究・専門サービス業）は初職継続率が低く、雇用流動性が高い。つまり、脱工業化の結果として増えた雇用者の多くは雇用流動的である。

望ましい雇用のあり方として長期雇用は支持されていると前述したが、実態としては雇用流動的なサービスセクターで働く雇用者の方が多く、時系列で見ても増加傾向にある。これら雇用流動セクターでは、雇用の安定より賃金の高さや仕事の中身を重視する正規雇用者も目立つ。その数は多いとはいえないが、無視できるほど少なくもない。特に仕事の中身を重視する意識は壮年層の方が目立っており、実際の転職行動にも結びついていることがうかがえる。若年期の転職は、適職を模索する行動として、長期雇用と折り合いをつけることができる雇用の流動性である。企業としても若年層は中途採用でも新卒採用した従業員と同じく長期育成の対象として管理できる。しかし、壮年層でも雇用安定より仕事の中身を重視する者が目立っており、長期雇用の中核に位置する労働者において潜在的な雇用流動性は高まっているといえる。

留意すべきは雇用流動的なサービスセクターにおいて、仕事への不満や失業不安が高いとはいえないことである。雇用流動層も一社勤続や雇用の安定性を重視してはいるが、雇用流動的であることを否定的にとらえているとも言いきれない。長期雇用セクターに該当する第二次産業（製造・建設・鉱業）や金融・保険・不動産業では、仕事に不満があっても定年までの勤続意向が相対的に高いが、雇用流動セクターでは仕事に不満があったら転職しても良いという意識も垣間見える。第3期雇用システムプロジェクトでは、人事制度や職場の人間関係等、日本的雇用システムを構成する企業の中身が様々に変化し、良質な雇用環境を維持できているとはいえない側面も指摘されてきた。それでも長期勤続にこだわるとしたら、その長期雇用支持は歪んでいるという批判を免れないだろう。実際に、製造業等の第二次産業と金融・保険・不動産業は仕事に不満があっても定年まで勤続する意向が高い。そのように不満やストレスを抱えながら長期勤続するよりは、新天地を求めて転職できる雇用流動セクターの方が良い労働市場という見方もできる。

こうした雇用流動化に拍車をかけているのが未婚化である。日本社会は長期的に未婚化の傾向が続いていたが、人々が未婚のまま生きていくことを所与として社会制度を構築することは検討されてこなかった。女性に関していえば、かつては管理職の多くが未婚であったが（周 2014）、それは過渡的な現象であり、政策的に行われてきたのは既婚女性の保護である。未婚は少子化の原因として否定的に語られ、未婚を脱して結婚するよう誘導することに政策



的な力点が置かれてきた。言い換えれば、未婚者を保護するという発想はなかった。政府も企業も、既婚女性が育休取得の有無にかかわらず管理職に昇進できることを目指してきた。だが、望ましい家庭生活のあり方がどうあれ、長期的に未婚化の趨勢に歯止めはかかっていない。仕事と家庭生活の両立を支援する政策に日本を再び皆婚社会に戻すほどの力はない。そして、既婚女性は企業に定着するが未婚女性は流動化していくという意味で、職業キャリアの面でも別々の道を歩んでいることがデータからうかがえる。

要するに、セーフティネットとしての長期雇用が前提としてきた家庭生活つまり結婚生活の内側では、女性の長期勤続が広がり、性別役割分業を前提とした長期雇用から夫婦共働きを前提とする長期雇用への移行が進みつつあるが、結婚生活の外にいる未婚女性には長期雇用からも離れた職業キャリアが広がりつつある。

### セカンダリーとしての雇用流動性

雇用流動層は経済のサービス化と未婚化によって就業者の数は増えている。失業不安が小さく仕事満足度が低くないという意味では、雇用流動性を前向きにとらえることができる面もある。だが、現状において拡大しつつある雇用流動性をオルタナティブとして評価できるかと問えば、慎重にならざるをえない。

一つの理由は、雇用流動セクターにおいても、職業生涯を通じて雇用が流動的ではないからである。特に、前述のように、未婚者も年齢を重ね老親のケアをするようになると雇用流動的ではなくなっていく。雇用の安定が生活の不安を和らげるという仕事と生活の関係がここでもうかがえる。そうでなくても中高年層の雇用流動性は低い。雇用流動層が拡大しても、セーフティネットとしてはやはり長期雇用のメリットが大きい。

さらに、収入の水準の面でも金融・保険・不動産等の長期雇用セクターの方が高い。学歴構成でも、金融・保険・不動産は大学・大学院卒の割合が高い。つまり、高学歴・高収入・安定雇用という経済的条件の面で、金融・保険・不動産は上位に位置する。雇用流動セクターに該当するサービスセクターの産業は、賃金の高さの面で長期雇用セクターに見劣りするだけでなく、転職によって賃金上がる見込みも小さい。序章で示したスパイラル型とサーキュレート型の類型でいえば、上昇移動をとまなうスパイラル型の雇用流動性は本報告書では確認できなかった。もともと賃金水準が低いうえに上昇移動がなく企業から企業へと人材が循環しているだけのサーキュレート型が広がりつつあるというのが、今日の雇用流動性の実態であるといわざるをえない。

こうした賃金格差を念頭に置くなら、未婚化と雇用流動化の関係については、未婚者が結婚よりも職業キャリアを選択して活発に転職しているというよりも、雇用流動性の高まりが結婚を遠ざけているといった方が良いだろう。低賃金の労働市場から抜け出せないために、結婚の計画が立たず、未婚のままで居続けるということである。

要するに、現状の雇用流動層が長期雇用に対する対抗軸（オルタナティブ）になっている

とはいえない。前述したように、仕事に対する満足度や失業不安のような主観的側面においては長期雇用セクターと雇用流動セクターの差は見られず、雇用流動セクターが良質でないとい概にはいえない面もある。しかし、「やりがい搾取」という言葉があるが、精神的に満足できても経済的に困窮する労働環境は良質とはいえない。健康上の理由から勤続意向が低下している姿もデータからはうかがえた。さらに、転職によってより良質な雇用機会に恵まれる期待も持てないとするなら、それは軽視できない問題である。端的に言って下位（セカンダリー）の労働市場の色彩が濃いという評価になるだろう。

要するに、現状では、セーフティネットの面でもキャリア形成の面でも、依然として転職するより長期勤続した方が経済的メリットを享受できる。その意味で、望ましい雇用のあり方は依然として長期雇用である。日本は今日でも長期雇用社会であるといえる。

だが、雇用流動セクターに該当するサービスセクターの拡大は歴史的趨勢である。長期雇用社会のメリットをいくら強調しても、長期雇用の拡大傾向はみられない。価値判断としてサービスセクターの雇用の質を否定的に評価したとしても、経済のサービス化にともない雇用流動的な正規雇用者が増えていくことは否定できない。このままでは良質な上位労働市場が縮小し、低賃金でセーフティネットとしても脆弱な下位労働市場が広がっていくだけという暗い見通しになる。また、長期雇用セクターである第二次産業や金融・保険・不動産業は、仕事に不満があっても定年まで勤続する意向が高いという一面もある。長期雇用にも負の側面があるといえる。脱工業社会の多数派となるサービスセクターの労働者が良質な職業生活を送ることができるよう、オルタナティブとなる良質な雇用流動的労働市場を整備していくことが重要である。言い換えれば、スパイラル型の雇用流動性を生み出す仕掛けが必要である<sup>2</sup>。

そのために、本報告書の分析結果から一つ示唆されるのは、企業を超えて持ち運び可能なポータブルスキルの開発である。これにより、転職により賃金が上がる期待の持てる転職市場を拡大していくことが重要である。この問題は、これまで産業や職業との関係で議論されてきたが、本報告書の分析結果によれば、職業より小さな作業単位であるタスクの連続性が転職後の賃金保障につながることを示唆している。そのタスクの連続性は職業や産業をまたがる転職をしても賃金を労働者に保障しようという意味で、雇用流動セクターでのキャリア形成と親和的である。

スパイラル型の雇用流動性を生み出す契機は経済活動として重要であるだけでなく、セーフティネットとしても生き方の幅を広げることになると予想される。転職をすると賃金の面で不利になる労働市場においては、雇用流動セクターはセーフティネットとしても不安が大き。そのために、現状では介護等の問題に直面したら企業定着志向になっていると推察さ

---

<sup>2</sup> この問題に関連して、調査票では自己啓発等の能力開発・能力形成に関する項目を設けている。その分析を最終報告に向けた課題にしたい。

れる。雇用流動化と未婚化の結びつきも少子化の要因としてネガティブなイメージを持たれている。しかしながら、雇用流動的な労働市場であっても子育てができる家庭生活の基盤を提供しうるなら長期雇用にこだわる必要はなくなるだろう。転職をしても収入が減る不安のない労働市場はその基盤となりうる。

第3期雇用システムプロジェクトでは長期勤続のメリットが低下しつつも長期雇用が維持されていることが明らかとなった。それは長期雇用でもスパイラル型ではなくなりつつあることを示唆している。その一方で拡大しつつある雇用流動層もスパイラルであるとは言い難い。序章で懸念を示したように、内部労働市場も外部労働市場もサーキュレートの色彩が濃い、そのことが日本の労働市場の停滞感につながっているといえるだろう。ダイバーシティ経営が長期雇用をスパイラルに変換し得るのか、ポータブルスキルが雇用流動的なスパイラルを生み出し得るのか、最終報告に向けて、さらなる検討を重ねていきたい。

## 参考文献

- 池田心豪（2017）「日本的雇用システムと女性のキャリアー管理職昇進を中心に」労働政策研究・研修機構『日本的雇用システムのゆくえ』JILPT 第3期プロジェクト研究シリーズ, pp.146-175.
- 学習院大学経済経営研究所編（2008）『経営戦略としてのワーク・ライフ・バランスーワーク・ライフ・バランス』第一法規株式会社.
- 川口章（2008）『ジェンダー経済格差』勁草書房.
- 佐藤博樹・武石恵美子編（2008）『人を活かす企業が伸びるー人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス』勁草書房.
- 佐藤博樹・武石恵美子編（2017）『ダイバーシティ経営と人材活用：多様な働き方を支援する企業の取り組み』東京大学出版会.
- 周燕飛（2014）「育児休業が女性の管理職登用に与える影響」『男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果（2）ー分析編』調査シリーズ No.119, pp.167-185.
- 内閣府（2016）『経済財政運営と改革の基本方針 2016ー600兆円経済への道筋』.
- 労働政策研究・研修機構（2010）『女性の働き方と出産・育児期の就業継続ー就業継続プロセスの支援と就業継続意欲を高める職場づくりの課題』労働政策研究報告書 No.122.

