

課題レポート(第4回)は、
前にある**緑のカゴ**に提出して下さい。

「教員志望者募集セミナー」のチラシ
が前にありますので、取って下さい。

(月刊チャージャー 2005年9月号の記事より)

[調査] 同じような仕事なのに、この差はなんだ！
職種別、企業間賃金格差の残酷な実態。

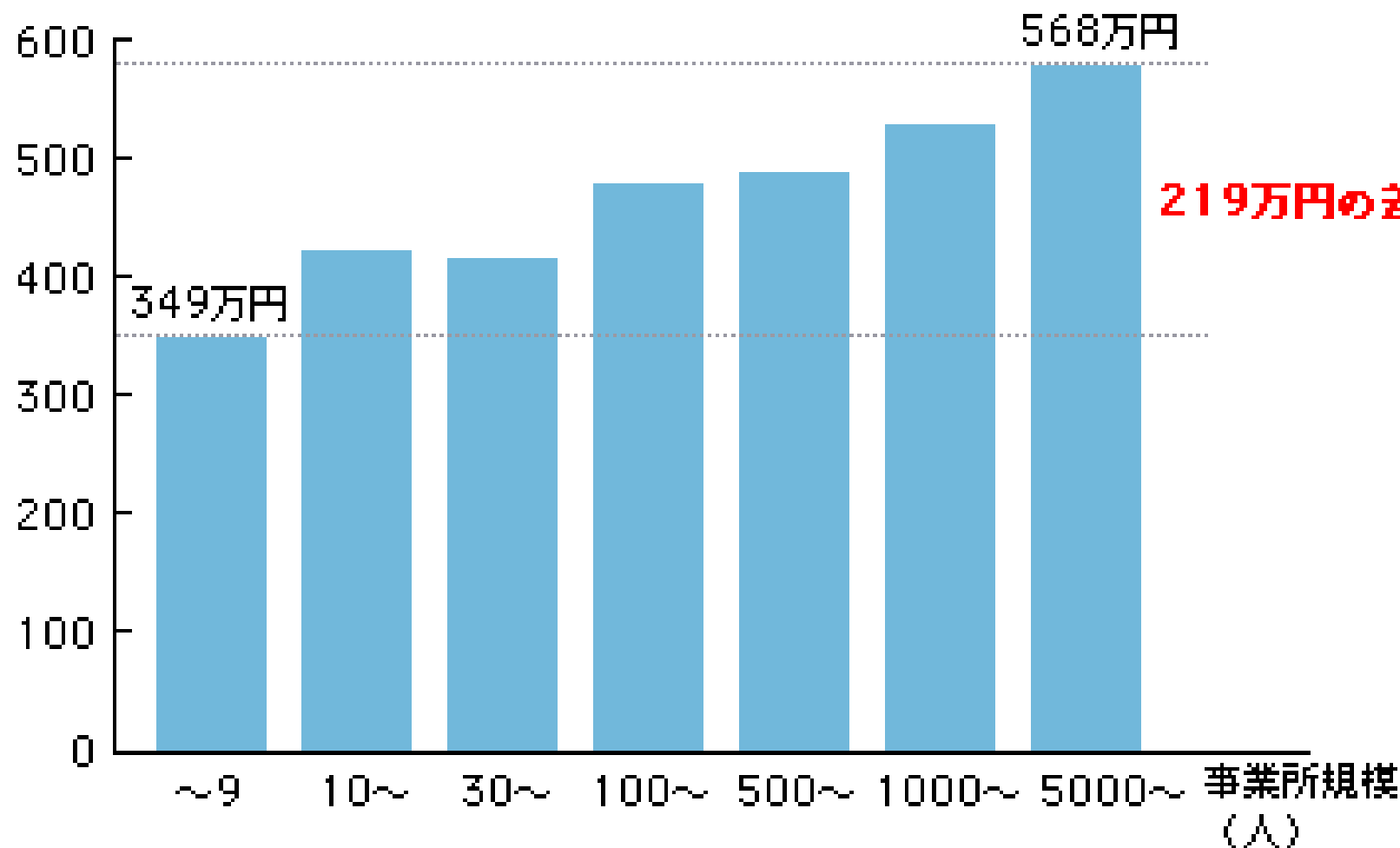
あなたは生涯賃金3億円をもらえる企業にいるか？

一般的に、民間企業のサラリーマンの生涯賃金は約3億円といわれている。が、どうだろう。あなたは3億円をもらえる企業に勤めているだろうか。かりに年収1,000万円もらったとしても、30年働いてやっと3億円。ちなみに、民間大手企業の今夏のボーナスの平均支給額は88万9,834円(昨年比4.49%増／経団連調べ)という。そのくらいもらっていればほぼ平均ということで、定年までみっちり働けば生涯賃金3億円程度は手に入るかもしれない。が、自分は平均以下だという認識がある人は、定年までには大きな差がついて3億円は難しいのではないだろうか。

「うちは今年から成果主義が導入されたみたいだし、とにかく頑張りゃいいんでしょ？」と、近視眼的発想をしても、悲しいかな現実はそうはいかない。大手企業であぐらをかいている社員が年収1,000万円なのに、中堅企業で能力の高い社員は年収500万円……。高給・薄給のメカニズムは、個人の能力と離れたところにあるのが現実である。同じような仕事、もしくは、それ以上のレベルで仕事をしているのに、給料は雲泥の差。勤める企業の規模や業績に左右される不条理は、どこの業界にも必ずあるのだ。

■事業所規模別平均年収額（国税局調べ「民間給与の実態調査結果」より）

平均年収額
(万円)



「チョット待て！給食のオバサンが年収900万円!？」 公務員の給与実態。

リストラや賃金調整が進んでいる民間企業に比べると、まだまだ「高すぎる！」と批判が少なくない公務員の給料。各地方や職種で差はあるものの、その待遇は異常だといってもいい。

たとえば、東京都の交通・清掃関連職員と東京大学教授の給与がほぼ同水準だという。小学校の給食調理員（いわゆる、給食のオバサン）は、定年間近にもなれば年収900万円！民間企業の食堂のオバサンは時給数百円の世界で働いていることを考えると、凄まじい額である。

一般企業の清掃員（平均年収約300万円）と、公務員である学校の用務員さんの年収の違い（東京都内で最高年収約850万円の例あり）も合点がいかない。この金額差（※）に見合う仕事内容の差が、どれだけあるというのだろうか……。とにかく、中小企業で働く一般サラリーマンの給与に比べたら、かなり高い水準で給与や手当が支給されているのだ。

※国家公務員と各地方公務員はそれぞれ待遇や雇用条件が違うので、給食調理員や用務員さん全てがこの待遇というわけではありません。

不条理な年収格差はどんな仕事にも存在する。

・自動車製造会社:

国産の完成車メーカーT社／購買部(28歳) **500万円**

自動車サプライヤーI社／自動車部品営業(28歳) **360万円**

・アナウンサー:

在京キー局Nテレビ／女子アナ(27歳) **1,000万円+結婚式の司会など1回10~30万円**

東北の地方局Aテレビ／女子アナ(27歳) **550万円+結婚式の司会など1回MAX5万円**

・外食(デフレ企業)の店長:

世界のファーストフードM／オペレーションマネージャー(35歳) **720万円**

牛肉問題で打撃を受けた牛丼チェーン店M屋／エリアマネージャー(35歳) **489万円**

・ゼネコン建築施工管理:

大手勝ち組ゼネコンD／建築施工管理(35歳) **760万円**

金融支援を受けた建設会社F／建築施工管理(34歳) **400万円**

・スポーツ用品の営業:

外資系スポーツ用品店A／営業(30歳) **600万円**

スポーツ用品代理店(卸し問屋)T／営業(28歳) **380万円**

・広告制作デザイナー:

大手広告会社D／アートディレクター(31歳) **1,300万円**

中堅印刷会社K／チーフ(31歳) **420万円**

・商品市場で活躍するディーラー:

大手食品商社K社／ディーラー(30代前半) **1,400万円**

商品先物会社N社／ディーラー(30代前半) **500万円**

・人事・総務:

超大手情報サービス会社R／人事(27歳) **750万円**

零細の負け組企業Y商事／人事・総務(27歳) **360万円**

・製薬会社の開発:

外資系製薬会社F／医薬品の臨床開発PM(31歳) **800万円**

コンビニ化粧品の製造会社S／開発マネージャー(32歳) **520万円**

・営業:

ITベンチャー企業S／営業コンサルタント(28歳) **650万円**

通信機器販売会社N／営業(27歳) **400万円**

・教える仕事・インストラクター:

勝ち組通信企業のサービス事業部A／パソコンインストラクター(32歳) **620万円**

町のフィットネスクラブM／スポーツインストラクター(32歳) **400万円**

・記者・ライター:

大手新聞社A／記者(35歳) **1,050万円**

地方フリーペーパーの編集プロダクションG／ライター(35歳) **500万円**

・運転する仕事:

東証一部上場企業A社／社長付き運転手(32歳) **600万円**

地方都市の町タクシーT社／タクシードライバー(32歳) **350万円**

どの職種でも、年収において300万～500万円もの格差が存在する。30代ともなると、年収格差がはっきり現れ、生涯賃金を考えるとその差は歴然。もちろん、本人の能力差はあるにしろ、業界・業種・企業による賃金格差が生じているのはまぎれもない事実である。規模の大小、勝ち組・負け組、扱う商材の違い……たとえ同じような仕事で、同じように努力をしても、同等の労働対価が得られるとは限らないのである。

勝ち組、負け組の差は広がっていく.....

1990年代。不況が続く中、企業の多くは賃金制度を見直し、大規模なリストラ・給与カットを行ってきた。「負け組」の会社は日に日に給与が減っていく傍ら、相変わらず高収益を生む「勝ち組」企業では高額な給与を支給。企業の“支払い能力”によって、給与にはかなり大きい格差が生まれることになった。

また、人件コスト削減のため定期昇給制度が見直された企業では、ボーナスを軸とした給与支給が行われている。ボーナスは退職金に反映されないうえ、個人の年収に企業の業績がもろに反映するしくみだ。同一業種内でも収益力の差や賃金制度の違いで格差は広がる一方である。

さらに、年収格差の要因はそれだけではない。「成果主義」が急速に浸透している今、社内における賃金格差にも拍車がかかった。最近では、営業や開発など企業内の職種に応じ、異なる賃金体制をとる企業さえあるという。過剰な成果主義が見直されているとはいえ、企業の業績や個人の能力による賃金格差は拡大の一途をたどっている。

「第2の給料」は整っている？

企業が労働対価として従業員に支払うものは、賃金だけではない。“第2の給料”といわれる福利厚生(住宅補助、社宅・持ち家補助、家族手当)などの非賃金支払いがある。この「第2の給料」でさえ、企業間格差が生じている。高収入を維持できる勝ち組企業であれば、住居費などの法定外福利費(法律で定率を支給することを決められてないもの)も充実している。たとえば営業マンであれば、タクシー代(営業交通費)・出張手当・接待交際費等が支給されるかどうか、長い目で見たときに響いてくるのではないだろうか。

＜コラム＞20代でも賃金格差がつく会社は、実力もつく会社？

横並び賃金の場合が多い20代でも年収格差があるのは、成果給が機能している証拠。その分、実力を伸ばしやすい環境といえる。年功序列の給料や固定給では「何をやっても同じだしな...」と意気を削がれがち。しかし、成果給が機能していれば、挑戦しようと頑張る気にもなる。20代の若手であるからこそ、当然実力は伸びていくはずなのだ。急成長するベンチャー企業も、成果給を採用する企業が多い。

ただし、成果給にも落とし穴はある。成果給を徹底しすぎて、モチベーションを給与でしか保つことができない会社であれば、長期的に若手を育てる風土が薄いといえるからだ。また、成果によって昇給するということは、成果による減給もありうるシビアな仕組みであることも忘れてはならない。

あなたの会社は、いかがだろうか？ 同じ仕事をしている誰かと、給与の差はついていて、実力が伴っていない.....という危険はないだろうか。企業の名前が外れたとき、他の会社で生き残れる実力はあるだろうか。そして、40代・50代になった時の収入を想定できるだろうか。

結論：賃金格差は入社する前から認識しておくべし。

同じような仕事をして、同じように努力をしても、企業による賃金格差は避けられない事実。どの業種、あるいはどの企業に勤めているかで支払われる労働対価には愕然とするほどの開きが生じる。ならば、勝ち馬の背中（勝ち組企業、高成長企業、トップシェア企業、利益率の高い業種・職種）に乗って、成果を出すのが確実。ただし、必ずしも大企業ならば良いわけではない。先にも述べてきたように、給与体系や環境の違いで、獲得できる賃金や実力にも差がついてくるのである。

取材・文／篠田花子（ジオコス）

（引用URL）

<http://promotion.yahoo.co.jp/charger/200509/contents01/theme01.php>

2-4 日本における職業指導の歴史

2-4-1 戦前の職業指導

日本で「職業指導」という用語が最初に使われたのは、1915年（大正4年）の入沢宗寿の『現今の教育』で、アメリカのVocational Educationを職業指導と訳した。

戦前と戦後をそれぞれ3期に分けて、以下述べる。

A. 戦前・I期（1917～1926年）

日本の職業指導の実践活動は、1917年（大正6年）に久保良英が、東京の児童教養研究所で行った職業選択の相談活動からスタートしてきた。

公立の職業指導専門機関としては、1920年設立の大阪市立少年職業相談所が最初である。

1921年には、東京市職業紹介所が新設。

1921年には、ILO(国際労働機構)の条約に基づき、「**職業紹介法**」が制定された。

1925年には、内務省・文部省から「少年職業紹介二関スル件」の通牒が発布。→職業指導関連の最初の公文となる。

大正末期までの職業指導は、職業紹介機関が中心となって、青少年に対する職業相談活動から出発した。

B. 戦前・II期（1927～1937年）

1927年（昭和2年）に文部省は、訓令「児童生徒ノ個性尊重及職業指導ニ関スル件」を通達し、**職業指導を正式に学校教育に導入することを決定した。**

1928年より、各地で職業指導の講習会が開催された。
1928年、大日本職業指導協会（現在の日本進路指導協会）が設立された。

この時期は、1927年の文部省訓令を契機として、学校における職業指導の重要性が高まり、急速に普及・発展した時期であった。

C. 戦前・III期（1938～1945年）

1938年に国家総動員法が公布され、戦時体制下に入ると、厚生省・文部省は、「小学校卒業者ノ職業指導ニ関スル件」の訓令を出し、学校卒業後の児童の職業指導を強化・徹底し、国家の要請に適合させることを求めた。

終戦まで、学校教育そのものが国策遂行のための手段となり、職業指導もこの中に組み込まれていった。

戦時体制下の職業指導では、学校卒業者を国家の要望に適合して、適正に配置することが優先し、学校における個性尊重の職業指導は歪められ、停滞を余儀なくされた。

2-4-2 戦後の職業指導

A. 戦後・I期（1946～1957年）

1946年の「**日本国憲法**」の規定を受けて、翌年3月に「**教育基本法**」と「**学校教育法**」が施行され、4月から単線型教育制度が発足した。

教育基本法の第1条(教育の目的)には、
「教育は、人格の完成をめざし、平和的な国家及び社会の形成者として、真理と正義を愛し、個人の価値をたっとし、**勤労**と責任を重んじ、自主的精神に充ちた心身ともに健康な国民の育成を期して行わなければならない」と方針が示された。

(参考)「教育基本法」

公布:平成18年12月22日 法律第120号 施行:平成18年12月22日

(教育の目的)

第一条 教育は、人格の完成を目指し、平和で民主的な国家及び社会の形成者として必要な資質を備えた心身ともに健康な国民の育成を期して行われなければならない。

(教育の目標)

第二条 教育は、その目的を実現するため、学問の自由を尊重しつつ、次に掲げる目標を達成するよう行われるものとする。

一 幅広い知識と教養を身に付け、真理を求める態度を養い、豊かな情操と道徳心を培うとともに、健やかな身体を養うこと。

二 個人の価値を尊重して、その能力を伸ばし、創造性を培い、自主及び自律の精神を養うとともに、**職業**及び生活との関連を重視し、勤労を重んずる態度を養うこと。

三 正義と責任、男女の平等、自他の敬愛と協力を重んずるとともに、公共の精神に基づき、主体的に社会の形成に参画し、その発展に寄与する態度を養うこと。

四 生命を尊び、自然を大切にし、環境の保全に寄与する態度を養うこと。

五 伝統と文化を尊重し、それらをはぐくんできた我が国と郷土を愛するとともに、他国を尊重し、国際社会の平和と発展に寄与する態度を養うこと。

学校教育法では、中学校教育の目標の1つとして、
「社会に必要な**職業**についての基礎的な知識と技能、
勤労を重んずる態度及び個性に応じて、将来の進路
を選択する能力を養うこと」(第36条の2)

高等学校教育の目標の1つとして、
「社会において果たさなければならない使命の自覚に
基づき、個性に応じて**将来の進路**を決定させ、一般的
な教養を高め、専門的な技能に習熟させること」(第42
条の2)

を掲げ、学校教育における職業指導の目標が明示された。

しかし、法令上具体的な指導内容や指導場面、指導担当者などの規定がなく、1958年の学習指導要領の全面改訂まで、試行錯誤を重ねてきた。

教育課程上では、中学校の職業指導は、当初「**職業科**」のなかで扱われたが、1949年には「**職業・家庭科**」のなかに位置づけられた。

高等学校の職業指導は、教科外活動のホームルームのなかに位置づけられた。

1949年に「**教育職員免許法**」が制定され、教育免許科目として、「**職業指導**」が規定された。

1954年には、職業教科の免許の取得にも「職業指導」(4単位)は必修とされた。

1953年には、「学校教育法施行規則」の一部が改訂され、**職業指導主事**が制度化された。

1953年から、文部省は各種の「**職業指導の手引き**」を刊行し、指導の指針を示した。

1950年代のIFEL(教育指導者講習会)を通じ、米国の教育学や心理学の影響を受け、この時期に早くも、わが国の学校における職業指導の制度や組織が確立した。

しかしながら、その後の職業指導は長い間何の変化もなかった。当時から援用された主要なモデルは、学卒時に於ける「**マッチングモデル**」であり、進学、就職を希望する中・高校生を最適の進路先に斡旋することを第一の目的としてきたからである。

B. 戦後・II期（1958～1968年）

科学技術教育の振興という社会的要請を背景にして、1958年に中学校学習指導要領が全面的に改訂され、「**職業・家庭科**」が廃止され、「**技術・家庭科**」が新設された。

従前の職業指導は、「**進路指導**」とその名称を変更し、新設された**学級活動**のなかで、計画的に行うことになった。高等学校では、ひき続き、**ホームルーム**でおこなうこととされた。

この時期に**スーパー**の職業的発達理論が導入され、職業指導(進路指導)の理論と方法に大きな影響を与えた。

C. 戦後・III期（1969～現在）

1969年の中学校学習指導要領（高等学校は翌年）の改訂に基づき、中学校の進路指導は、特別活動の「**学級指導**」（高等学校では、**ホームルーム**）を中心に展開された。

1977年に改訂された学習指導要領においても、進路指導の内容は同じであるが、特に学校の「**教育活動全体を通じての進路指導**」と「**勤労にかかわる体験学習**」の重要性が強調された。

1971年には、文部省令により、従前の職業指導主事の名称は、**進路指導主事**に改正され、1975年の主任制の発足にともない、進路指導主事の職務内容の規定が整備された。

1989年に、新しい学習指導要領が告示され、進路指導で新しく加えられた目標の内容は、中学校については、「人間としての生き方の自覚を深めること」および**自己実現能力の育成**である。高等学校については、「人間としての在り方、生き方についての自覚を深める」ことである。

戦後の職業指導（進路指導）は、新しい教育制度のもとで、種々変遷して現在に至っている。

これまでの特徴的な変化の傾向を要約すると次のようになる。

(1) 教育課程の位置づけ:

教科から**学校全体の教育活動**へ

(2) 指導内容:

職業・進路についての知識・理解の指導から
人生設計・生き方・自己実現の指導へ

(3) 指導領域:

職業的教科から**特別活動・教科外の教育活動**へ

(4) 指導担当者:

職業科担当教師 & 職業指導主事から
学級・ホームルーム担当教師 & 進路指導主事へ

(5) 支える理論:

特性一因子理論から**発達理論**へ

スーパーの理論は、中等学校の進路指導の理論的枠組みとして認められたものの、その理論は必ずしも実践されてこなかった。それは、多くの日本の専門家たちが、スーパーを卓越した職業心理学者であるとするものの、同時に傑出したカウンセリング心理学者であることを認識していなかったことも理由の一つである。結果的に、スーパーの理論は大きな影響を与えたが、つい最近まで学校での実践レベルには殆ど反映されなかった。それは新しい理論や理念によって指導を進めようとしても、長年にわたって学問的、実証的根拠を欠いた慣行的ガイダンスモデルやカウンセリング技法が一般化していたことに阻まれて、多くの学校の実践レベルでは、進路指導の理念的目標を、旧来の伝統的な“**個人と進路先とのマッチングモデル**”から“**個々に応じたキャリア発達モデル**”へと転換することが難しかったからである。

第3章 産業社会の職業構造

3-1 産業構造と職業構造の変化

3-1-1 大きく変わった産業・職業構造

受けた教育によって、どのような職業に就くかが決まるようになったのは、近代社会が成立してからのこと。

日本の場合、大企業を中心に、学歴差に対応した社員の採用や入社後の処遇が確立したのは、第1次大戦後のこと。

産業別就業者と職業別就業者の推移

第1次産業:

農業, 林業・狩猟業, 漁業・水産養殖業

第2次産業:

鉱業, 建設業, 製造業

第3次産業:

卸売・小売業, 金融・保険業, 不動産業,
運輸・通信業, 電気・ガス・水道・熱供給業,
サービス業, 公務

表3-1 産業別就業者の割合の推移

(%, 千人)

	1950年	1960年	1970年	1975年	1980年	1985年
第1次産業	48.5	32.7	19.3	13.9	10.9	9.3
第2次産業	21.8	29.1	34.0	34.1	33.6	33.0
第3次産業	29.6	38.2	46.7	51.9	55.4	57.5
総 数	36,025	44,024	52,593	53,141	55,811	58,218

「国勢調査」。総数は「分類不能の産業」を含む。

表3-2 職業別就業者の割合の推移

(%, 千人)

	1950年	1960年	1970年	1975年	1980年	1985年
専門・技術	4.3	5.0	6.6	7.6	8.6	10.5
管 理	1.8	2.2	3.9	4.3	4.7	4.0
事 務	8.0	10.2	14.0	16.7	16.5	18.4
販 売	8.4	10.8	12.0	13.3	14.6	13.9
農 林 漁 業	48.0	32.5	19.2	13.8	10.8	9.2
生産・運輸	25.2	32.9	37.0	36.4	36.4	35.2
保安・サービス	4.2	6.3	7.3	7.9	8.4	8.5
総 数	36,025	44,042	52,593	53,141	55,811	58,218

「国勢調査」。総数は「分類不能の産業」を含む。

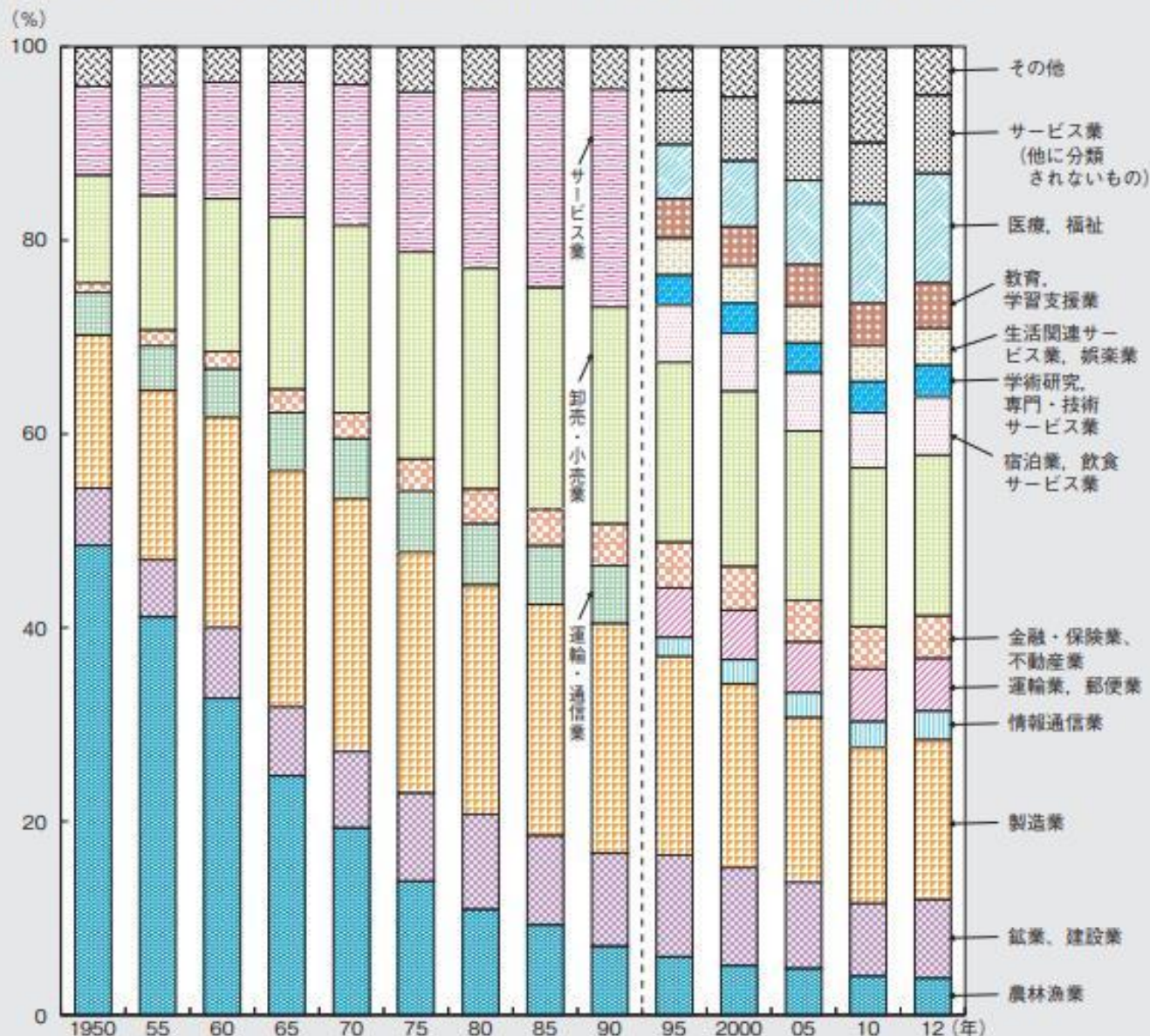
表 1－1 就業者数からみた産業構造の推移

	1960年	1970年	1980年	1985年	1990年	1993年
第1次産業	30.2%	17.4%	10.4%	8.8%	7.2%	5.9%
第2次産業	28.0	35.1	34.8	34.3	33.6	33.7
第3次産業	41.8	47.5	54.8	56.9	59.2	60.4
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

(『日本国勢図会』'94/95年版)

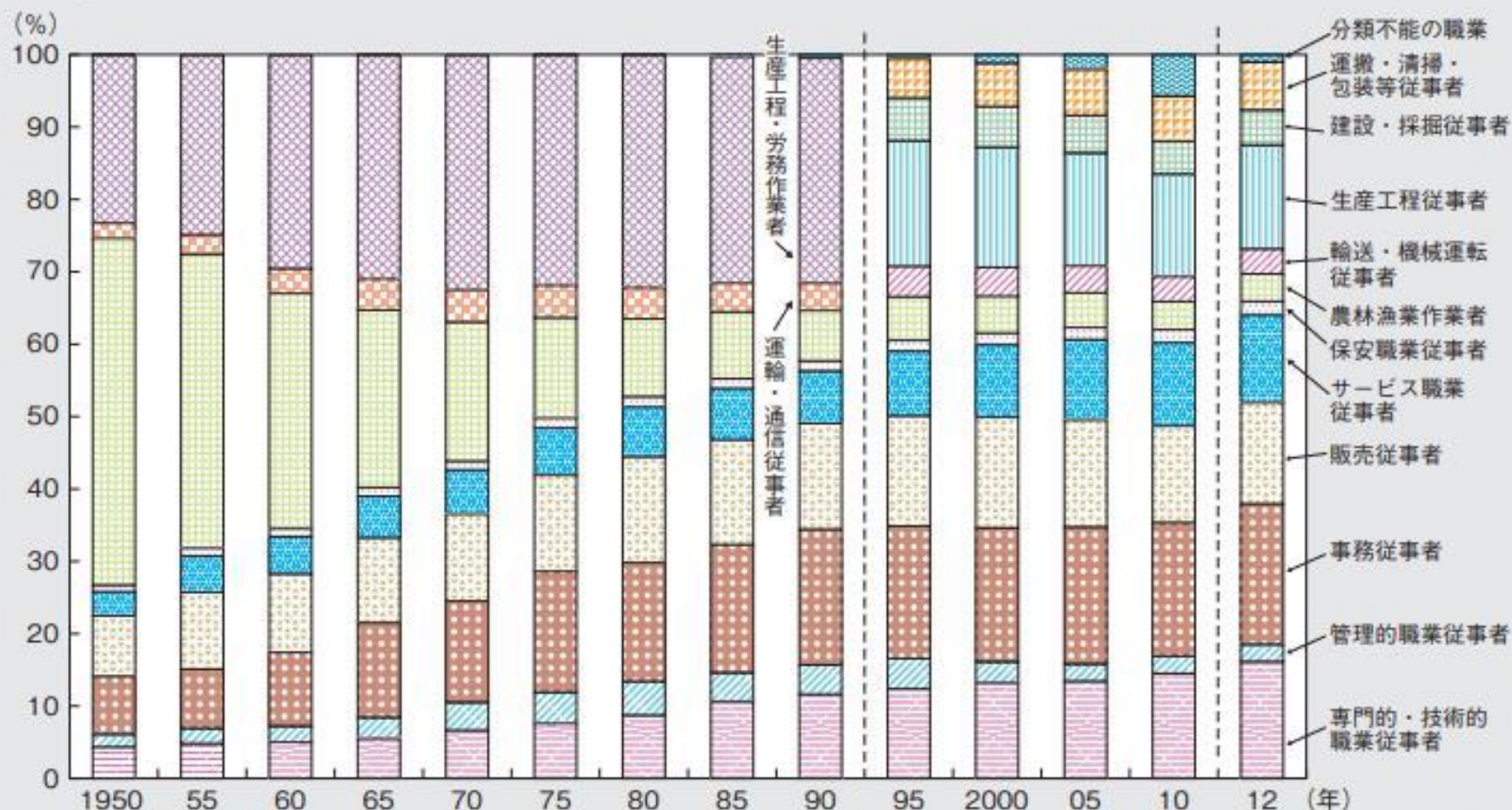
(2) - 1図 産業別就業者構成割合の推移

第1次、第2次産業の就業者割合は傾向的に縮小しており、就業構造のサービス化が進んでいる。



資料出所 総務省統計局「国勢調査（1950～2010年）」、「労働力調査（2012年）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

○ 農林漁業作業者が減少する中で、専門的・技術的職業、事務従事者、サービス職業従事者等の割合が高まっている。生産工程・労務作業者の割合は低下傾向にあり、職業別にみても就業構造のサービス化が進んでいる。



資料出所 総務省統計局「国勢調査（1950～2010年）」、「労働力調査（2012年）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 1995年、2000年及び2005年は、総務省統計局による抽出詳細集計に基づく推計、集計である。
1990年までとは職業の表章が異なっており、接合は行えない。

産業別就業者の変化:

どの国でも産業が発達するにつれて、

第1次産業従事者の比率が低くなり、これにかわって、

第2次産業従事者の占める割合はある時点までは高まり、それ以降は停滞あるいは減少に向かう。

それに対して、**第3次**産業従事者の比率は一貫して高くなる。日本も例外ではない。

職業別就業者の変化:

農林漁業従事者は大幅に減少。

生産・運輸関係職業従事者は、高度経済成長期に大幅に伸びたが、その後は頭打ち状態。

専門的・技術的職業、管理的職業、事務的職業、販売・サービス関係職業の従事者はそろって増えている。

- ・財の生産ではなく、財の流通とサービスを提供する
第3次産業の肥大化。

- ・**産業構造の「ソフト化」。**

モノや資源などの「ハード」よりも、情報・知識・サービスなどの「ソフト」の比重が相対的に高まる方向への変化。

3-1-2 職業別就業者の特性

<特性1>

高学歴化を反映して、短大卒と大学卒の就業者が着実に増加。

中学卒就業者の数は年毎に減少。

(1975年で1割をきり, 1987年で5.7%)

表3-3 新規学卒就職者の産業別構成

(%, 人)

		1960年	1970年	1975年	1980年	1985年
高等学校	第1次産業	8.0	4.0	2.5	1.8	1.0
	第2次産業	39.3	41.1	35.5	34.7	43.6
	第3次産業	52.7	54.9	62.0	63.5	55.4
	就職者数	572,502	816,716	591,437	599,693	563,912
短期大学	第1次産業	1.8	1.1	0.9	0.8	0.5
	第2次産業	28.0	25.5	22.0	20.6	23.7
	第3次産業	70.2	73.4	77.1	78.6	75.8
	就職者数	17,917	80,740	103,314	129,156	140,870
大学	第1次産業	0.8	0.5	0.5	0.8	0.6
	第2次産業	37.0	44.5	33.8	30.6	32.8
	第3次産業	62.2	55.0	65.7	68.6	66.6
	就職者数	99,706	188,227	232,683	285,129	288,343

文部省「学校基本調査」。短期大学と大学の1980、85年の第1次産業には「鉱業」も含まれる。

＜特性2＞

産業別構成比では、高校卒、短大卒、大学卒のいずれの学歴でも、第1次産業への就職者が最も少なく、第3次産業のウエイトが最も大きい。

ただし、高校卒の場合は、第2次産業の比率が他の学歴よりも相対的に高い。その比率は、高度経済成長期に一貫して伸び、1973年のオイル・ショックを境にして1979年まで減り続け、それ以降は増える傾向にある。

表3-4 新規学卒就職者の職業別構成

(%)

		1960年	1970年	1975年	1980年	1985年
高等学校	農 林・漁 業	7.8	3.7	2.3	1.7	0.9
	生 産・運 輸	24.1	35.1	30.5	31.3	38.7
	販売・サービス	22.1	22.6	23.2	28.3	28.8
	事務・技術・管理	43.3	37.0	42.6	37.5	30.5
	そ の 他	2.7	1.6	1.4	1.2	1.1
大 学	農 林・漁 業	0.5	0.1	0.2	0.3	0.2
	生 産・運 輸	0.3	1.0	1.1	0.8	0.7
	販売・サービス	11.7	25.3	22.2	23.7	23.0
	事務・技術・管理	84.1	73.1	75.5	74.4	75.2
	そ の 他	3.4	0.5	1.0	0.8	0.9

文部省「学校基本調査」。大学の1980, 85年の農林漁業には「採鉱・採石作業者」も含まれる。

＜特性3＞

新規学卒者の職業別構成で、高校卒と大学卒がきわだった違いをみせるのは、生産・運輸関係職業と事務・技術・管理的職業である。

高校卒の就職先ではブルーカラーの生産・運輸関係職業が増え、大学卒の大半は、ホワイトカラーの事務・技術・管理的職業に流入した。

大学卒の3分の1は事務的職業に就き、
大学卒の4割は専門的・技術的職業に就いた。

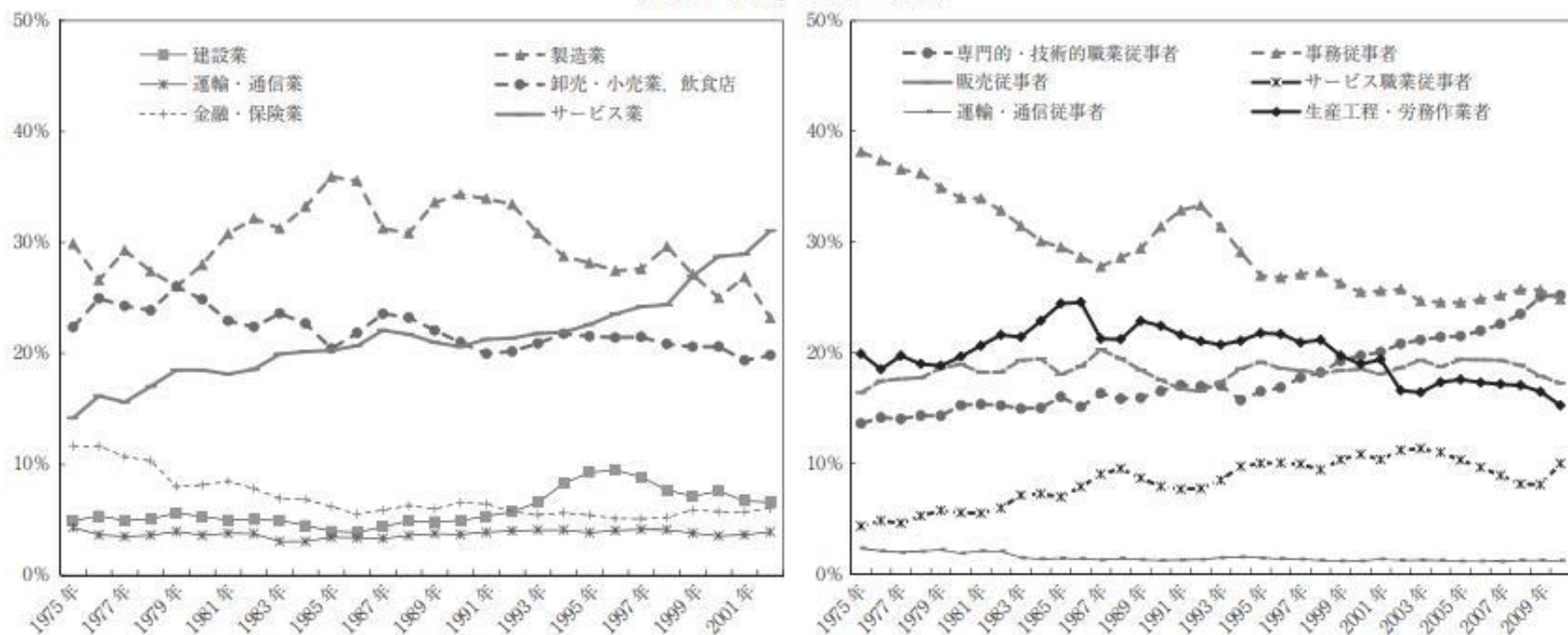
表 1 - 3 新規学卒就職者の学歴職業構成

(単位：%)

	高 卒		短大卒		大 卒	
	平成 4 年	昭和 50 年	平成 4 年	昭和 50 年	平成 4 年	昭和 50 年
男						
専門的・技術的職業従事者	6.0	3.8	42.9	36.1	37.6	36.1
技術者	6.0	3.8	30.5	30.1	30.6	26.6
教 員	0.0	0.0	1.0	2.0	3.9	6.3
その他の専門的・技術的職業従事者	0.0	0.0	11.4	4.1	3.0	3.2
管理的職業従事者	0.0	0.0	0.4	1.6	0.2	0.9
事務従事者	10.3	13.8	16.1	26.3	37.7	34.5
販売従事者	13.4	14.2	15.1	13.8	20.6	22.7
サービス職業従事者	8.4	4.1	3.0	1.5	1.5	1.2
保安職業従事者	3.9	4.8	0.8	1.4	0.8	2.1
農林漁業作業者	0.7	4.3	1.9	4.3	0.1	0.2
運輸・通信従事者	3.1	5.4	0.3	0.9	0.3	0.3
技能工、採掘・製造・建設作業者及び労務作業者	52.4	47.7	15.1	10.5	0.2	1.1
そ の 他	1.9	1.9	4.3	3.6	1.0	0.9
女						
専門的・技術的職業従事者	3.1	3.3	26.1	38.6	39.5	52.7
技術者	3.1	3.3	3.9	0.8	14.7	3.4
教 員	0.0	0.0	7.3	22.8	15.0	38.1
その他の専門的・技術的職業従事者	0.0	0.0	14.9	15.1	9.8	11.2
管理的職業従事者	0.0	0.0	0.1	0.2	0.2	0.2
事務従事者	48.0	60.7	62.0	54.8	47.0	40.4
販売従事者	18.5	16.3	7.9	2.4	10.0	3.1
サービス職業従事者	14.1	6.6	2.9	2.3	2.1	1.8
保安職業従事者	0.6	0.3	0.1	0.2	0.1	0.2
農林漁業作業者	0.1	0.5	0.0	0.1	0.0	0.1
運輸・通信従事者	0.7	0.8	0.0	0.1	0.1	0.0
技能工、採掘・製造・建設作業者及び労務作業者	14.1	10.5	0.2	0.5	0.0	0.0
そ の 他	0.9	0.9	0.7	1.0	1.0	1.4

〔文部省「学校基本調査」〕

図2 各卒業年における高校・大学卒者の就職先に占める各産業・職業の構成比の推移
(左図：産業、右図：職業)



注：産業分類や職業分類が継続的に比較可能な調査年までで集計。なお1986年以前の職業分類にある「採掘作業員」は「生産工程・労務作業員」に含めている。

出所：『学校基本調査』の大卒者、高卒者の就職先産業、職業より筆者作成。

表3-5 職業（大分類）の属性・特徴（経済企画庁総合計画局，1987 a）

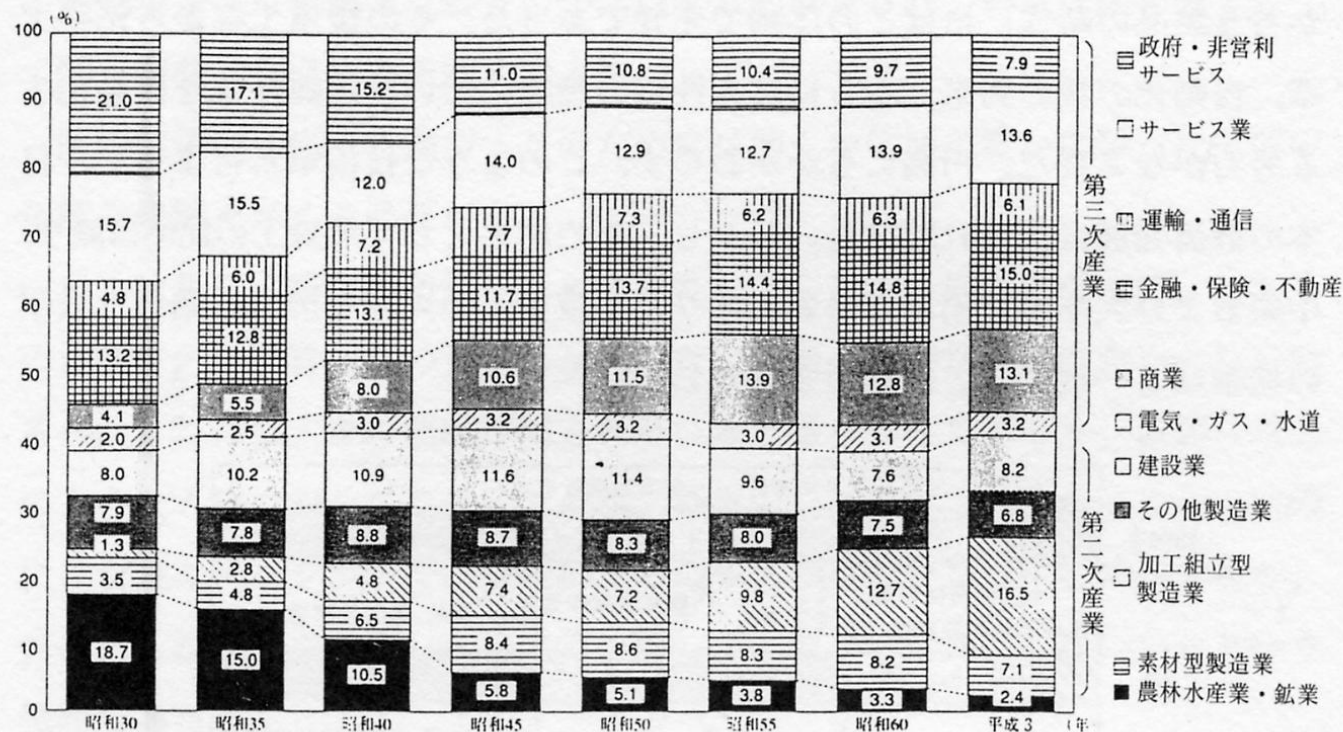
職 業	性 別 (女子比率)	年 齢 (平均年齢)	学 歴 (高等教育 修了者比率)	新規入職経路 (新卒比率)	従業上の地位 (雇用者比率)	地 域 (指定都市等 集中比率)	賃 金 (平均年収)	転 職 希 望 (転職希望率)
専門・技術	中間型 (42.0%)	若 年 型 (37.9歳)	高等教育型 (66.7%)	新 卒 型 (55.3%)	雇用者型 (85.6%)	都 市 型 (24.6%)	高賃金型 (358万円)	継続希望型 (4.4%)
管 理	男 子 型 (8.4%)	高 齢 型 (51.0歳)	中等教育型 (38.9%)	転 職 型 (1.9%)	雇用者型 (96.8%)	都 市 型 (26.9%)	高賃金型 (501万円)	継続希望型 (2.1%)
事 務	女 子 型 (56.1%)	若 年 型 (37.3歳)	中等教育型 (27.9%)	新 卒 型 (41.1%)	雇用者型 (92.1%)	都 市 型 (25.6%)	中間型 (289万円)	中間型 (8.5%)
販 売	中間型 (37.1%)	中間型 (41.2歳)	中等教育型 (21.0%)	無業者型 (25.7%)	中間型 (67.2%)	都 市 型 (26.2%)	中間型 (271万円)	転職希望型 (10.1%)
農林漁業	中間型 (45.6%)	高 齢 型 (53.6歳)	初等教育型 (2.1%)	転 職 型 (12.7%)	自営・家従型 (7.4%)	地 方 型 (1.5%)	低賃金型 (210万円)	継続希望型 (2.8%)
採 掘	男 子 型 (2.1%)	中間型 (42.6歳)	初等教育型 (4.3%)	転 職 型 (16.7%)	雇用者型 (94.3%)	地 方 型 (6.7%)	中間型 (269万円)	転職希望型 (10.0%)
運輸・通信	男 子 型 (5.3%)	中間型 (39.9歳)	中等教育型 (5.0%)	転 職 型 (14.9%)	雇用者型 (94.1%)	中間型 (20.7%)	中間型 (284万円)	転職希望型 (14.6%)
技能・生産	中間型 (30.5%)	中間型 (40.8歳)	中等教育型 (6.5%)	無業者型 (22.4%)	雇用者型 (81.9%)	中間型 (18.1%)	低賃金型 (217万円)	転職希望型 (10.6%)
保 安	男 子 型 (2.2%)	若 年 型 (38.3歳)	中等教育型 (16.5%)	転 職 型 (32.7%)	雇用者型 (100.0%)	中間型 (17.6%)	高賃金型 (342万円)	中間型 (5.1%)
サービス	女 子 型 (63.0%)	中間型 (40.3歳)	中等教育型 (6.7%)	無業者型 (24.1%)	中間型 (66.5%)	都 市 型 (26.4%)	低賃金型 (182万円)	転職希望型 (11.2%)
職 業 計	(38.8%)	(41.4歳)	(18.9%)	(29.7%)	(75.7%)	(20.8%)	(266万円)	(8.6%)
備 考	男子型 (女子比率30%未満)	若年型 (平均年齢40歳未満)	高等教育型 (高等教育修了者比率50%以上)	当該職業への新規入職者の入職前の状況を、通学、無業者、他職業の3つに区分し、もっともウェイトの大きいもので分類。	雇用者型 (雇用者比率80%以上)	都市型 (都市集中比率25%以上)	高賃金型 (平均年収300万円以上)	転職希望型 (転職希望率10%以上)
	中間型 (同30%以上50%未満)	中間型 (同40歳以上50歳未満)	中等教育型 ([高等+中等]教育修了者比率50%以上)		中間型 (雇用者比率20%以上80%未満)	中間型 (同10%以上25%未満)	中間型 (同250万円以上300万円未満)	中間型 (同5%以上10%未満)
	女子型 (同50%以上)	高齢型 (同50歳以上)	初等教育型 (上記以外)		自営・家従型 (雇用者比率20%未満)	地方型 (同10%未満)	低賃金型 (同250万円未満)	継続希望型 (同5%未満)

<特性4>

専門的・技術的職業と事務的職業はこれまで大幅に増えたが、これらの職業は平均年齢が若く、相対的に高学歴で、主に新規学卒者が供給源である。

また、転職希望者が高いのは、ブルーカラーとグレーカラーである。

さらに、職業間の賃金格差がかなり大きい。



資料：経済企画庁 国民経済計算年報。

注：1 金融・保険・不動産には帰属家賃を含む。

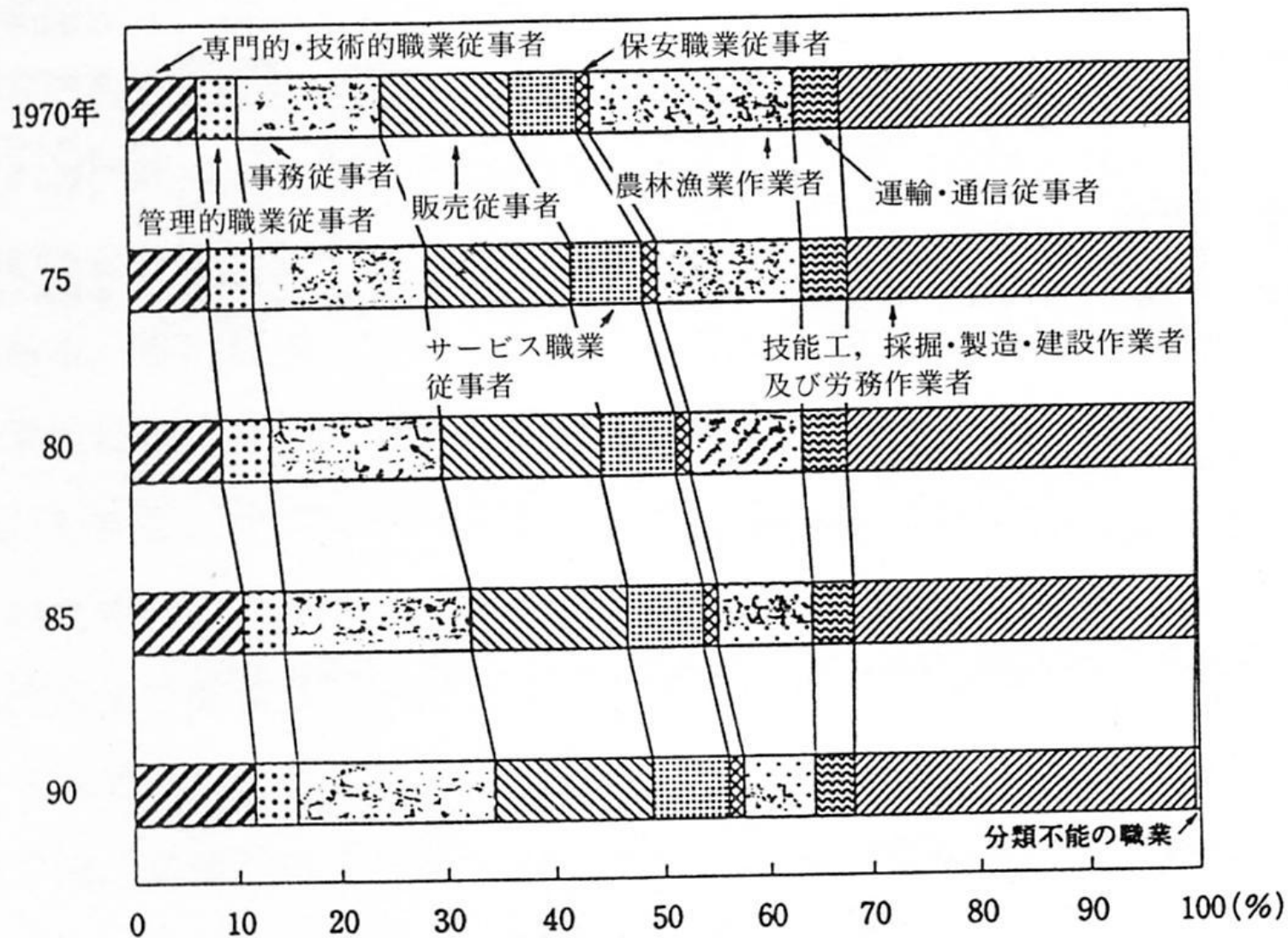
2 四捨五入の関係で合計値が100にならないことがある。

3 製造業の内、素材型：繊維、紙・パ、化学、石油・石炭、窯業・土石、
一次金属

加工型：金属製品、一般機械、電気機械、輸送機械、精密
機械

その他：食料品、その他の製造業とした。

図4-1 経済活動別国内総生産の推移（実質）



資料出所 総務庁統計局「国勢調査」

図4-2 職業別就業者構成比の推移

3-1-3 新規学卒者の就職状況

1988年のリクルートのレポートによれば、

①大学卒の就職状況が、学生に有利な「売り手市場」である。

②大企業は依然として有名大学卒を採用したがる傾向がある。

③「新人類」といわれる学生の就職意識が意外に堅実で、企業の動きをよくみて就職先を決めている。

第 23 回ワークス大卒求人倍率調査結果 (2007年卒)からの引用:

リクルートワークス研究所では、1984年から大卒求人倍率を算出しております。このたび、2007年3月卒業予定者の大卒求人倍率に関する調査結果がまとまりましたので、ご報告いたします。

・大卒求人倍率の定義

大卒求人倍率(以下求人倍率)とは、民間企業への就職を希望する学生1人に対する、企業の求人状況を算出したものです。

求人倍率 = 求人総数 ÷ 民間企業就職希望者数

1) 求人総数は、バブル期に次ぐ 82.5万人に。
求人倍率は 1.60倍から 1.89倍へ。

来春2007年卒業予定の大学生・大学院生を対象とする、全国の民間企業の求人総数は82.5万人と昨年よりも12.6万人増加(+18.1%)し、大幅な増加をみせた昨年の求人総数をさらに大きく上回り、最も求人数が多かったバブル期(1991年卒)の84万人に次ぐ水準となった。一方、学生の民間企業就職希望者数は43.7万人(+0.1%)で昨年とほぼ変わらない。1991年卒の民間企業就職希望者数は29.4万人で(求人倍率は2.86倍)であったが、この15年間で求職者数が約5割増加している。結果、需給バランスである求人倍率は1.89倍となった。

2) 従業員1000人未満企業は厳しい採用環境に。 従業員規模間で求人倍率の差が拡大。

「従業員1000人以上企業」の求人総数は昨年より2.2万人の増加(+13.3%)。民間企業就職希望者数は昨年より0.8万人の増加。求人倍率は0.75倍と0.07ポイント上昇している。一方、「従業員1000人未満企業」の求人総数は10.4万人増加(+19.5%)。民間企業就職希望者数は昨年より0.7万人の減少。求人倍率は3.42 倍と0.65ポイント上昇している。景気の継続的な回復を受け、採用意欲の拡大が大手企業から中小企業まで裾野が広がる中で、学生の希望は昨年よりも大手志向への回帰が見られる。そのため、企業規模による求人倍率の差が拡大し、従業員1000人未満の企業にとっては厳しい採用環境となる。

3) 金融業は求人数・就職希望者数ともに大幅増加。

業種間で求人倍率の差が開く。

「**製造業**」は企業側の採用意欲は増しているものの、学生側の就職希望者数は昨年とほぼ変わらず、求人倍率は2.33倍と、昨年より0.40ポイント上昇した。「**流通業**」は求人総数が32.8万人(対前年比+15.8%)と増加した。一方、民間企業就職希望者数は5.1万人で昨年より減少(-4.1%)。その結果、求人倍率は昨年の5.29倍から上昇し、6.38倍となっている。「**金融業**」は採用復活基調で求人総数の伸びは対前年比+26.7%で最も高い伸びとなった。学生の人気も対前年比+20.8%と上昇し、結果求人倍率は0.37倍となった。「**サービス・情報業**」の求人総数は、2年連続の増加。一方、民間企業就職希望者数は、4年連続減少。減少しているとはいえ、学生の志望数が最も多いことには変わりがなく、求人倍率は0.61倍となった。ここ数年、企業側の採用意欲が**製造業**を中心に回復してきたが、**金融業**の復活により全ての業種で新卒採用の意欲が高まった。一方で学生側の民間企業就職希望者数は金融業以外の業種で前年比マイナスとなり、その結果業種間での求人倍率の差が開いた。

3-2 職業生活の展望

3-2-1 職業構造の未来

日本社会の未来予測:

三菱総合研究所のシミュレーション

「21世紀初頭の勤労者生活の展望」による分析

2005年における雇用の予測

①産業別就業構成では、第3次産業就業者がひき続き増えて、全就業者の63.5%を占めるようになる。

特に、情報関連、医療関連、教育関連、社会福祉関連、余暇関連部門の就業者が増える。

その一方で、第2次産業の製造業の就業者割合は、省力化と需要構造の変化で23.0%まで減る。

特に、鉄鋼、非鉄金属などの素材関連業種が減少。

②職業別就業構成については、専門的・技術的職業、事務的職業、管理的職業などのホワイトカラー職業従事者は、50%近くを占めるようになる。

特に、技術革新・情報化の進展に伴って、技術者や研究者が増え、職業のホワイトカラー化とともに、プロフェッショナル化がいっそう進展する。

また、高齢化や国民の健康増進要求、知的要求の高まりなどに応じて、医療関連、スポーツ・文化関連などの分野では、新しいタイプの専門的職業従事者が増える。

製造業などの省力化により、技能工・生産工程従事者、運輸・通信従事者は少なくなる。

『経済白書』(1987年)の「進む構造転換と今後の課題」では、産業構造や企業経営の変化が次のように分析されている。

①産業構造の変化は、これまで製造業内部での業種構成変化を指すことが多かったが、現在の構造変化は、製造業はもとより、他の多くの業種に及んでいる。

②国際的な広がりを伴って、構造変化が進展。

(海外直接投資の増加、海外からの市場開放要求の高まりなど)

③製造業では、エレクトロニクス、バイオテクノロジー、また非製造業では、情報・通信、レジャー、金融などの成長分野へ企業が進出し、業界の垣根を超えた融業化ないし業際化の動きが強まる。

④雇用機会が3大都市圏、特に東京と東京近県で集中的に増え、大都市への資源集中を伴いながら、産業構造が変化していく。

⑤多くの企業では、雇用制度、人材育成、技術開発戦略、生産・調達体制、マーケティング、財務戦略などの多くの面で、新しい環境に適合した方向への経営姿勢の見直しが活発化する。

3-2-2 2000年の労働

『2000年の労働—21世紀に向けて変化する労働者生活』(1986年) 労働大臣官房政策調査部編集

労働組合, 経営者, 学識経験者の450名による予測

(1) 労働力の供給と労働市場の変化

① 高齢労働者の増加

日本は, 1970年に, 国際連合の定義による「老化した人口」(65歳以上人口比率7%以上)をもつ国になる。2020年には, 21.8%になると予測されている。

欧米に比べ, 高齢者の労働力率(該当年齢人口に占める労働力人口の割合)や就業意欲が高い。

60歳代前半層では普通勤務の雇用者, 後半層では短時間勤務の雇用者が増える。

②団塊の世代の処遇

「団塊の世代」とは、1947～1949年頃に生まれたベビーブーム世代を指す(2019年に、70～72歳)。ライフサイクルの節目ごとに、厳しい競争に巻き込まれた世代である。

しかし、有識者の多くは、この団塊の世代については楽観的である。例えば、「ポスト不足は起きるが、労働者の価値観の変化等もあり、それによって大きな雇用問題は生じない」、「自らの能力、適正を生かすべく移動するようになる」。

団塊の世代の2世(2019年に44～48歳層)は、他の世代と比べて年に約20万人人口が多い。彼らは経済の安定成長期に就職している。

③女子労働者の増加

日本の女子労働力率(15歳以上人口に占める労働力人口の割合)の推移は,1975年の45.7%を底に,その後には上昇に転じて,1984年には48.9%に達した。

女子労働者の増加にともなって,

- a. 中高年層,特に有配偶者の増加
- b. 学歴水準の上昇
- c. 勤続年数の長期化など, 質的に変化してきている。

「継続就業型」(結婚や出産にかかわらず就業)や,
「再就業型」(結婚・出産時に離職し,子育て後に再就職)が増えてきている。

女子の職場進出では、働きやすい環境の整備が重要。

- ・家事・育児負担の減少
- ・女子の育児休業制度や再雇用制度の整備
- ・フルタイマーや正社員として中年女子の中途採用の増大
- ・パートタイマーとフルタイマーの労働条件格差や雇用面での男女間格差の縮小
- ・老親など高齢者家族の介護負担の減少

1985年に「男女雇用機会均等法」が成立し、翌年4月から施行され、まだ女子の就業環境の整備には、かなりの障害が予想される。

④就業形態の多様化と労働力の流動性の増大

就業形態でこれから増えるのは、「パートタイマー」,
「派遣的労働者」,「アルバイト」である。

労働時間を自分の意志で決定できる「フレックスタイム制」,「ボランティア」, 2つ以上の仕事に同時に就業する「多重就業者」, 自宅にパソコンを置き, 通勤せずに自宅で就業する「在宅勤務」なども増加の傾向にある。

1986年に「労働者派遣法」が成立しているが, 就業者自体が組織化の対象になりにくいため, 労働条件の改善にはきめ細かな制度的配慮が必要である。

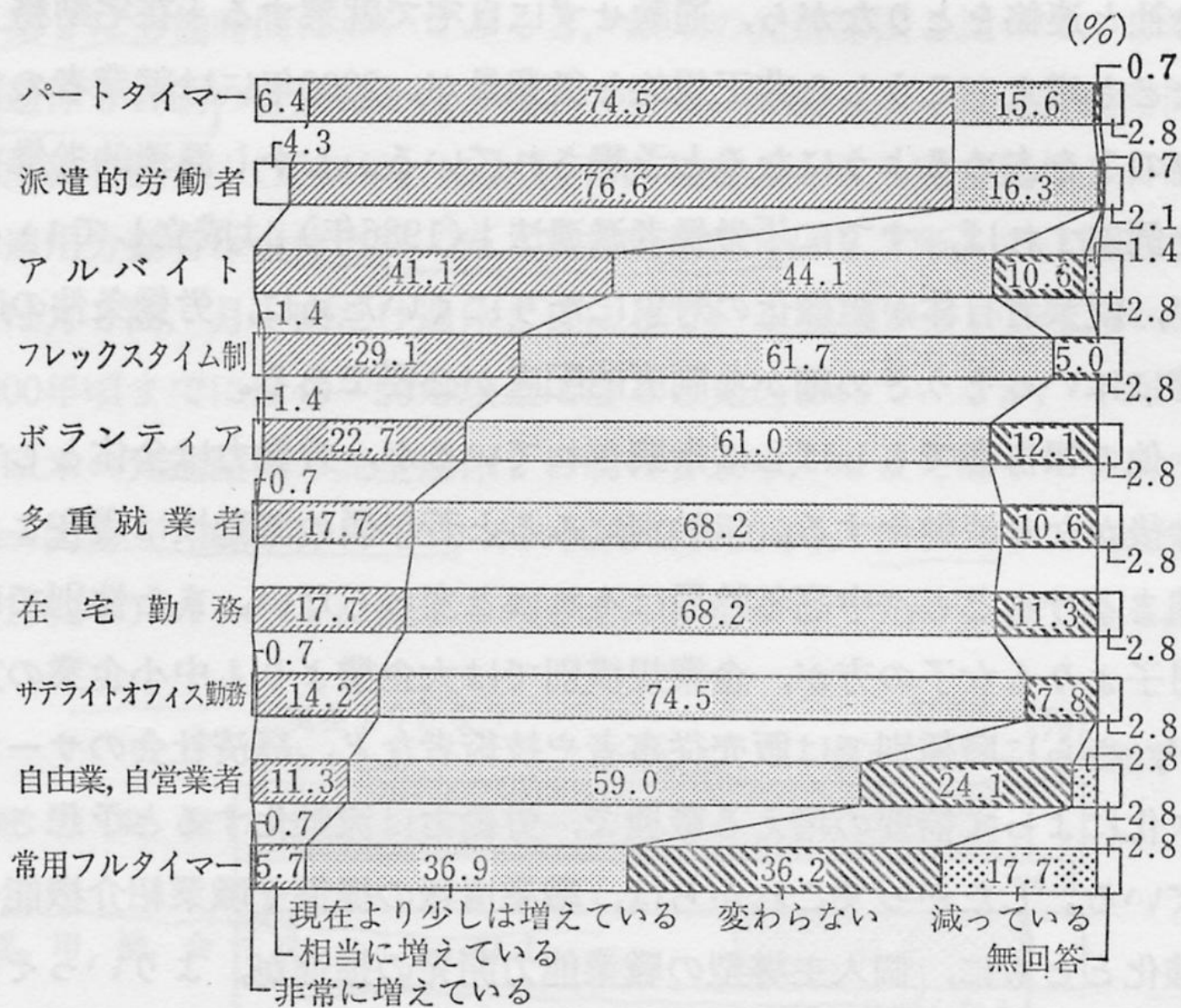


図3-1 2000年頃にかけての就業形態の変化
(労働大臣官房政策調査部, 1986)

労働力は全体として今後かなり流動化する。
若年層の流動性は現在より強まるが、中高年層はそれほど変わらない。
性別では男子より女子の方が、
企業規模別では、大企業より中小企業の方が、
職種別では、販売従事者や技術者など、経済サービス化によって需要の増える職種で、労働力は流動化するといわれている。

したがって今後は、職業情報の提供、職業紹介機能の強化、個人主導型の職業能力開発の推進が重要な課題となる。

年代ごとの日本型雇用システムの特徴と経済環境

年代	1946～ 1960	1961～ 1970	1971～ 1990	1991～ 2000	2001～ 2020	2021～
成長段階	戦後立上り期	高度成長期	高度成長期	後退期	低成長期	再生期
国内経済	・輸出による成長	・大量生産	・オイルショック ・円高	・バブル崩壊 ・デフレ	・海外シフト	・事業構造変化 ・コロナ禍不況
人事 労務管理	・職工身分制度が 労使協調で緩和	・資格制度	・職能資格制度	・目標管理制度 ・コンピテンシー評価 ・複線型人事制度 ・役割等級制度	・グローバルグレード ・定年延長	・同一労働同一賃金 ・働き方改革 ・テレワーク
特徴	「三種の神器」が 確立 ・終身雇用 ・年功序列 ・企業内労働組合	年齢による処遇 労働組合による 身分格差撤廃 運動が勃発	年齢でなく、 能力で処遇 実態は年功運用 のまま	成果主義人事の導入		

場所: Active Clip lite (C:¥Pro