



中小企業を取り巻く経営環境が複雑化するなかで、企業の人事部はいま何をすべきなのか。そのヒントを、人事や労働にまつわる歴史や諸制度の歩みから探ります。

第3回

超流動的労働市場 離職が当たり前だった 明治時代の日本



吉田 洋介著
「人事のプロ」は
こう動く
事業を伸ばす人事が
考えていること
小社刊 2,200円（税込）

現 代の日本では、労働市場の流動化が進んでいるとしばしば
言われます。総務省統計局の「労働力調査（詳細集計）

2024年（令和6年）」によれば、2024年の転職者数は2020-
2021年のコロナ禍で落ち込んだものの、2019年に次ぐ331万
人に達したとされています。また、パーソル総合研究所の「第四回
副業の実態・意識に関する定量調査」では、企業の副業容認率・受入
率、個人の実施率ともに2025年時点で過去最高を記録し、副業の
裾野が着実に広がっているとしつつ、これは単なる量的拡大にとど
まらず、個人のキャリア戦略が企業という“枠”を超えて駆動し始
めた証左だと述べられています。

このように我々は労働市場の大きな転換点に立っているように思わ
れますが、歴史を遡ると、現代よりもはるかに流動的な労働市場が存
在していました。明治前期の職工たちの世界です。

“渡り鳥”にたとえられた労働者たち

当時の労働市場の実態を紐解くと、驚くべき数字が並びます。農
商務省が1903年に刊行した当時の労働実態を伝える『職工事情』
によれば、日本の職工の移動率は欧米よりも高く、1年の平均移動
率が約100%だったそうで、「大阪地方の紡績工場においては一ヶ
年間に職工全数以上の交替あり」という記述も見られます。

当時は熟練労働者になるために、1つの工場に居着くのではなく、
「渡り職工」と呼ばれる腕のよい労働者ほど、工場から工場へ渡り
鳥のように移っていました。こうした激しい労働移動は、新たな技
能を身に付けて賃金水準を少しでも上げるためのものでした。また、
当時の雇用管理は親方職工による間接雇用制で、親方職工による属
人的な評価に対する不満から工場を移ることもありました。

こうした動きに対して、企業はさまざまな定着化対策を講じます。
たとえば、雇用・解雇と賃金決定に関する権限を工場が持つ直接雇
用制へ切り替えました。また、不熟練労働者を中心に、勤続奨励給
として契約期間完了時の「満期賞与」や、勤続期間に応じた「皆勤
賞与」等が支払われることが通常となっていくます。一方で、熟練
労働者には「永年勤続表彰」「退隠手当」等の施策で企業内確保を図る
動きも一部で見られました。こうした施策を踏まえて、大正中期以後
には福利厚生施策の実施や職工学校の設置が本格化していきます。

このような定着化施策は、激しい人材流出に対する一時的な対応
策という側面も強いため、福利厚生や育成環境がある程度整備され
ていることが多く、働き方も多様化している現代においては、多様
化するニーズに対して従業員から“選ばれ続ける魅力”をどのよう
につくっていくかが問われているとも捉えられるでしょう。 ▲

【参考文献】

総務省統計局（2024）「労働力調査（詳細集計）2024年（令和6年）平均結果の概要」
パーソル総合研究所（2025）「第四回 副業の実態・意識に関する定量調査」
濱口桂一郎（2024）『賃金とは何か 職務給の蹉跎と所属給の呪縛』朝日新書

草野隆彦（2021）「雇用システムの生成と変貌―政策との関連で―」独立行政法人労働政策研究・研修機構
農商務省編（1998）『職工事情』（全3冊・犬丸義一校訂）岩波書店（原著1903年）