

II 労働力需給構造の変化と中高年齢労働者問題

5 むすび

〔6101〕昭和48年秋の石油危機を契機に、我が国の経済は深刻な不況に見舞われ、雇用、失業面にも大きな影響が及んだ。労働力需給はそれまでのひっ迫基調から著しい緩和基調へと変貌し、その後52年にいたるまで雇用、失業情勢の改善はほとんどみられなかった。

〔6102〕労働市場の状況を比較的確に示すとみられる有効求人倍率は、48年に1.76倍であったが、52年には0.56倍にまで低下した。完全失業者数も48年の68万人から52年には110万人へと増加し、季節的な要因はあるものの53年3月には141万人に及んだ。

こうした雇用失業情勢の改善の遅れは、経済の高度成長から安定成長への移行の過程で成長率の低下がみられ、産業構造の転換を余儀なくされていること、特に52年に入ってから国内民間需要が盛り上がり、に欠け、鉱工業生産が伸び悩んだことによる。さらに造船、繊維、その他の構造不況業種からの離職者の発生もみられたからである。このようなことから、雇用失業情勢の改善を図ることが当面の経済運営の基本的な課題となっている。

〔6103〕4年間にわたる労働力需給の緩和は、雇用、賃金、勤労者生活の各面に大きな影響を与えている。本年の分析に当たっては、このような実態をできるだけ明らかにすることを目的として、石油危機後における労働経済の動向について検討を加えた。

検討の結果に即していえば、今後の労働経済問題を考えるに際して、次の諸点に留意する必要がある。

〔6104〕1つは、製造業の雇用動向についてである。製造業の雇用は景気回復過程においても、なお全体としては減少し続けている。今回不況期における雇用の減少幅は、アメリカや西ドイツと比較しても決して小さくはなかった。最近、雇用は中小企業において若干増加しているが、大企業では引き続き減少している。また女子の臨時・日雇労働者、パートタイム労働者を主体に増加していて男子労働者の増加はみられない。

〔6105〕製造業部門のこのような雇用改善の遅れは、基本的には生産の回復が遅れていることによるが、好調な業種であっても極力雇用の節減を図っているからである。したがって、生産の伸びは鈍化したにもかかわらず、労働生産性は比較的高い上昇を示している。しかもなお大企業を中心に過剰雇用感が根強いのは、企業経営者の間に先行き不安感がみられ、また生産回復の遅れている業種を中心に稼働率も低い水準にとどまっているからである。

このようなことから、今回不況期における製造業の求人の減少幅は大きく、この部門の求人の停滞が全体の労働力需給の緩和に大きく影響している。

〔6106〕2つは、第3次産業を中心とした最近の就業者増加の実態についてである。第3次産業は成長鈍化に伴う影響は受けたものの、製造業部門の雇用が停滞しているなかで、なお公共サービス部門、中小規模部門を中心に就業者の増加をみた。

第3次産業就業者の増加が、第1次産業就業者の減少率の鈍化とともに、我が国の失業者の増加を、例えば第3次産業就業者がそれほど増加しなかった西ドイツと比較して、なお小幅なものにとどめたといえよう。

この部門の雇用は、新規学卒者の入職分野の変化によるだけでなく、若年層、中高年齢層を問わず転職者が製造業から第3次産業へ移動したことによって増加した。

〔6107〕 雇用増加の中身を見ると、国民の新たなニーズに対応して、医療、教育、社会福祉、情報サービスといったサービス部門等では常用雇用が増加しているが、しかし全体としてみれば、常用雇用よりは臨時・日雇雇用、あるいは一般の労働者よりはパートタイム労働者の増加率が高いといった特徴がある。また高年齢労働者については、雇用者比率の低い小零細企業部門での増加率が高い。こうしたことから、男子労働者の第3次産業への転職に際して、若年層では賃金の上昇を伴う場合が多いのに対し、中高年齢層ではむしろ賃金が低下する場合が多い。

〔6108〕 3つは、最近無業者のなかに就業希望者が増加していることである。49年から50年にかけての景気後退下において、女子就業者は大幅に減少したが、女子就業者は離職した後大部分非労働力化することによって、労働市場にとどまらなかった。このため女子の失業者は、離職者が増加したほどには増加しなかった。これも我が国の失業率の上昇を欧米諸国に比較して低いものにとどめた一因である。

このことは、今回不況期において、長期的に女子の労働力率が上昇しているアメリカや我が国ほど女子労働力率が低下しなかった西ドイツで、女子失業者が増加していることに照らしてみても明らかである。しかし最近、世帯主の所得の伸びが鈍化したこともあって、女子中高年齢層の就業意欲が高まっている。そして51年以降の景気回復過程において、女子の就業者が増加するなかで失業者も若干増加している。女子無業者中の就業希望者も増加しており、特に仕事を主に希望する層の増加率が高い。

〔6109〕 男子高年齢層の就業希望者も増加している。48年から52年にかけて高年齢層の労働力率は低下したが、それは主として65歳以上層についてであった。55～64歳層については、非労働力化はそれほど顕著ではない。しかも、この年齢層の無業者のうち約半数は就業を希望している。定年年齢が老齢年金の受給開始年齢前に設定されていることもあるが、55～64歳層は家族構成などからかなりの生計費を要するとみられ、また平均余命の延長に対応するために、その後の生計費を蓄える必要度も高いからである。

最近の失業者の増加は、1つには定年退職者が増加し、その再就職が困難であることによる。高年齢労働者が増加しているなかで定年延長の傾向は引き続いているものの、今回不況期に定年年齢を引き上げる企業の割合が減少し、また定年年齢の延長幅が縮小するなど制度改善の緩慢化がみられる。

〔6110〕 4つは、労働力需給の緩和が引き続いていることから、賃金の産業間、規模間、労働者各層間格差に従来とは異なった動きがみられることである。

産業間賃金格差については、高度成長期にみられた縮小の動きが石油危機以後停滞している。産業間格差は、生産回復の産業別不均衡等からみれば、拡大の可能性が大きかった。52年にいたるまで格差がそれほど拡大しなかったのは、賃金決定に当たって実質賃金の確保が労使双方に意識され、また企業業績を重視する企業が増えてはいるものの、なお好調、不調業種を通じて世間相場が重視されたからである。

しかし、こうした賃金引き上げ結果への企業の対応の仕方は、石油危機の前後において変化がみられる。石油危機前においては、各業種間の製品価格の上昇格差を通じて付加価値生産性の平準化がみられたが、石油危機後は雇用量の調整を通じてそれが行われた。その背景には、需給の緩和から賃金コストの上昇を製品価格の上昇に転嫁しにくい状況がみられたからである。53年春の賃金交渉に際しては、業種間、企業間の業績格差が拡大したことに加えて、雇用の確保が労使によって強く意識されたこともあって、賃上げ結果の業種間、企業間格差が拡大することとなった。

〔6111〕 規模別賃金格差は30年代後半に縮小し、40年代に入ってから横ばいで推移してきたが、最近一部の産業で拡大の動きがみられる。労働力需給の緩和は、その影響を受けやすい労働者層の賃金上昇率をより低いものにとどめていて、中途採用労働者の賃金と標準労働者の賃金の格差は広がり、また高年齢層の賃金の分散は拡大している。このようなことから、最近所得水準の低い労働者層を中心に転職希望者が増加している。

〔6112〕 以上述べたような石油危機後における労働経済面の動向に即して、今後取り組むべき課題として次の諸点を指摘できよう。

1つは、当面の雇用。失業情勢を改善するために、最も重要な課題として、着実な景気の回復を図ることである。今回不況期における労働力需給の緩和は、一面では設備投資比率の低下などに示されるように、高度成長から安定成長への移行過程に伴う変化を反映している。しかし、特に52年における雇用、失業動向については、数度にわたる政府の景気刺激策によって政府投資はかなりの伸びを示したものの、国内民間需要の

盛り上がり不足、そのため鉱工業生産の伸びが鈍化したことが大きく影響している。今後景気の回復が着実に進み、稼働率の上昇をもたらす程度の鉱工業生産の伸びがみられることになれば、企業経営者の間に先行き不安感が薄れ、また過剰雇用感も次第に解消へと向かうことになろう。

〔6113〕 2つは、今後における産業構造の転換、労働力の高齢化等労働力需給構造の変化に即応した雇用機会確保のための方策が検討されなければならない。

産業構造の転換に伴う当面の課題としては、構造不況業種の構造改善と併せて、当該業種からの中高年齢離職労働者の再就職の促進に努めることである。52年秋に制定された「特定不況業種離職者臨時措置法」は、こうした離職者に対して職業訓練、就職指導を行うとともに、職業訓練手当等各種給付金を支給するなど手厚い援護措置を講じることにしている。中高年齢労働者は、若年層に比較して新しい職業へ適応し難い点に十分留意しつつ、きめ細かな職業転換対策が実施されなければならない。また今後は、国民経済的な視点から、経済成長の成果を労働時間の短縮に当てることによって、雇用機会の確保に資する努力も必要である。

〔6114〕 3つは、中高年齢労働者の雇用の安定を図るための一環として、定年年齢の60歳への引き上げをできるだけ早期に実現することである。今後人口の高齢化に伴って引き続き高年齢労働者が増加するとみられ、試算によると、男子55～64歳層の労働力人口は、現在の340万人から5年後には430万人程度になるものと見込まれる。

定年延長を阻害する要因としてあげられる賃金制度、退職金制度については、雇用機会の確保を前提として改革することが緊急な課題である。労働者自身にもこうした改革を受け入れる姿勢がみられる。特に、退職金制度については、高齢化への移行に対処するため、企業負担、勤労者生活の両面からの検討が必要である。併せて老後生活の保障のために、公的な仕組みと労働者自身の努力とをどのように組み合わせるかを検討することも課題である。

なお最近、年金制度についての長期的課題の1つとして、老齢年金の受給開始年齢を現行の60歳から65歳に引き上げる必要性が指摘されているが、その実施に当たっては、高年齢者の雇用対策にも配慮しつつ、長期間にわたる十分な経過措置を講ずる等慎重な配慮が必要である。

〔6115〕 4つは、女子パートタイム労働者の労働条件の改善を図ることである。女子パートタイム労働者の増加の背景として、需給両面にその就業を促す要因があるとすれば、その増加は一時的な現象であるとはいえないであろう。

今後このような雇用形態の労働者が増加することに対応して、パートタイム雇用の概念の明確化、その労働条件の改善を図る必要がある。例えば、パートタイム労働者の労働時間は必ずしも短くはないし、その賃金は一般の女子労働者の賃金に比較しても低い。今後近代的パートタイム雇用の確立を図り、賃金、福利厚生等の労働条件について、一般の労働者との間に不合理な格差が設けられないよう、労働条件の改善と労務管理の適正化が推進されるべきである。

〔6116〕 上記2から4の課題に関連して、中高年齢層の労働市場への再参入に際し、その就業条件を可能な限り良くすることが考えられなければならない。そのためには、能力再開発訓練の実施等職業訓練の拡充が望まれるが、今後雇用需要が増加すると見込まれるサービス部門において、年齢による参入障壁をできる限りなくす努力が必要である。

〔6117〕 5つは、賃金、物価、雇用との関連で、物価の安定について引き続き努力することが重要である。

53年春の賃金交渉の結果は、業種間、企業間で格差が拡大することとなったが、春の賃金交渉が業種間、企業間で賃金引き上げ結果を平準化させる働きをもっていることは否定できない。

やや長期的にみて、第3次産業部門等労働生産性の上昇率の低い部門における雇用の比重が高まってきているだけに、今後とも賃金と物価との関係については十分注意を要しよう。

最近、消費者物価は極めて落ち着いた推移をたどっているが、これには季節商品の下落や需給要因、海外要因等による卸売物価の落ち着きが大きく寄与している。消費者物価のなかでも、サービス料金は比較的高い伸びをみせている。

52年に入ってからみられた円高の効果は、卸売物価の安定を通じて、消費者物価の面にも徐々に現れつつある。流通機構の合理化等を図ることによって、円高の効果が消費者物価の面になお一層反映されるようにすることが望ましい。

〔6118〕 以上、最近における労働経済の動向に即して、当面の課題として5点を指摘した。石油危機後、雇用、賃金、勤労者生活の各面にわたって高度成長期とは異なった動きがみられる。これは我が国の経済が産業構造の転換期にあり、また人口の高齢化が進むなど労働力需給両面の変化が顕著になってきているからである。

加えて、最近労働問題についても国際関係の重要性が増してきていて、雇用、失業、賃金などの動向を国際的な視野からとらえる必要性も高まってきている。こうした状況の下で、今後とも引き続き勤労者生活の改善を図っていくためには、例えば労働時間の短縮についても、従来のように単に福祉対策としてのみではなく、雇用機会の確保という新たな観点から取り組むなど高度成長期とは異なった発想が必要であるといえよう。最も基本的な政策課題である完全雇用の達成について、政・労・使が一体となって真剣に取り組むことが重要である。