

II 労働力需給の展望と均衡回復への課題

6 むすび

〔7101〕昭和53年4～6月期以降、新規求人は前年の水準を上回るようになり、労働市場にはやや明るい動きが広がってきた。しかし、雇用は引き続き伸び悩み、年後半には、男子世帯主層を中心に失業者が増加した。53年平均の完全失業者数は124万人と今回不況期を通じて最も高い水準に及んだ。54年に入って、景気は緩やかながら着実に拡大し、有効求人倍率も徐々にではあるが上昇傾向が続いている。また、失業者数もようやく前年の水準を下回る動きをみせた。

今回不況期を通じた労働力需給の不均衡はほどなく解消し、今後順調に均衡回復の過程をたどるであろうか。こうした問いに答えるためには、当面の雇用失業動向を顧みると同時に、労働力需給の長期展望について検討する必要がある。

〔7102〕すでにみたように、昭和53年の雇用失業動向の主な特徴として次の諸点を指摘できよう。

1つは、製造業、大企業の雇用の減少もあって、求人の増加が必ずしも雇用の増加、したがって中高年層を中心とする失業者の減少に結びつかなかったこと、2つは、男子の雇用が停滞している一方で、女子の雇用は比較的堅調に推移したこと、3つは、自営業主、家族従業者の増加による失業者の増加抑制効果が小さくなかったことである。

〔7103〕一方、「新経済社会7ヵ年計画」によれば、今後昭和60年度にいたる間に、実質経済成長率6%弱の前提の下で、労働力の需要量は年率0.8%、供給量は同じく0.7%程度伸び、60年度に完全失業者数100万人程度で需給は均衡するものと見込まれている。しかし、この過程で中高年層とくに高年層の労働力人口が増加するとともに、女子労働者も著しく増加し、他方若年労働者の減少と、その高学歴化がすすむと予想されている。加えて産業構造の変化に伴って労働力需要面の変化が小さくなく、しかも、雇用者比率の上昇や女子労働者の就業意欲の高まりに伴って失業が顕在化しやすくなるとみられる。

〔7104〕こうしてみると、当面の雇用失業問題は、いわば長期的に予想される雇用失業問題の前触れであり、それゆえこれを解決するためには、長期的な視点が欠かせない。

このような考え方にもとづいて、本年は当面する雇用、賃金、勤労者生活の諸問題について、長期的な労働力需給の展望とあわせ検討を加えた。

検討の結果に即して、今後の政策課題として以下の諸点を指摘しよう。

〔7105〕まず、雇用をめぐる第1の課題は、男子中高年齢労働者の雇用の安定を図ることである。

昭和50年から60年にかけて労働力人口1490万人(うち男子280万人)程度増加し、そのうち55歳以上層で270万人(うち男子150万人)程度増加するものと見込まれている。そして、この間に引き続き進む産業構造の変化に伴って、男子よりは女子の雇用需要が増加するとみられる。定年年齢が引き上げられないなど従来の雇用慣行が維持されるとすれば、男子高年齢失業者が増加しよう。

〔7106〕すでに高齢化がすすんでいる欧米諸国では、わが国のような定年制度がないから、50歳台後半層で失業率が急上昇することはない。そして、雇用者比率の低下もわが国のように大きくない。これらの国でも、中高年齢失業者の失業期間は長く、その再就職は困難であるが、男子中高年層の失業率についていえば、わが国の方がたとえばアメリカや西ドイツよりも高い。もっともこれらの国では、かわって若年層の失業問題があるが、失業の家計へ与える影響、労働者の職業転換に要する公的・私的損失の大きさからみれば、中高年層の失業の方がより深刻であるといえよう。

〔7107〕わが国の雇用賃金慣行は、企業別労働組合と相まって、これまでの経済発展を支えるとともに勤労者生活の安定に役立つが、最近、中高年層の雇用の安定を図るという視点からは、不都合な面も明らかになってきている。1つは企業の定年年齢が低すぎることであり、2つは雇用調整に際し、その対象が中高年層に片寄りがちなことである。これは、企業が高年齢労働者の増加に対応して適切な処遇ないし活用策を確立し得ていないことにもよるが、また、中高年層の賃金が若年層の賃金に比較して割高であることによる。他方、わが国の賃金は規模間格差が大きく、しかも中途採用者の賃金の評価が低いから、いったん離職した中高年齢労働者の再就職は困難であるうえに不利である。

〔7108〕中高年層の雇用の安定を図るためには、なによりも定年の延長などによって雇用機会を確保すること、雇用調整が中高年層に片寄らないようにすることが重要である。

しかし、こうした対策を進めていくためには、企業とくに大企業に中高年齢労働者の活用を促すうえで、これまでの賃金体系を見直すことが必要であろう。

そのような修正によって、60歳までの定年延長、その後における再雇用、勤務延長が促進されれば、高年齢労働者の雇用機会の安定が図られよう。現行の高齢者雇用率制度も、こうした目標の実現を促すうえで積極的に活用されることが望ましい。また、雇用賃金慣行の見直しについては、労使の協力が不可欠である。

〔7109〕中高年層が雇用調整の対象となりがちであるという事態も、賃金面での対応が整えば、ある程度是正されるとみられる。しかし、雇用の安定をより確実にするためには、雇用調整の対象を選定するにあたって、家計への影響に配慮して、世帯主、中高年層をなるべく避ける方法が労使の自主的な協議によって工夫されてよい。

〔7110〕近年一部の企業で導入されている早期退職優遇制については、本来、労使の自主的な判断に委ねられるべきではあるが、定年延長、労働者意識の多様化との関連で、中高年齢労働者が企業外においてその能力の発揮を希望する際に、自立を促すための手段として活用されることに意義が認められるべきものであろう。さらに、定年の延長に伴う勤続年数の長期化に対応して、退職金についての勤続評価の見直しが必要であるし、同時に労働者の知識、経験、技能の陳腐化を防ぐとともにその能力をさらに開発向上させていくために、有給教育訓練休暇制度の積極的な導入など職業生涯にわたる能力の開発向上を図っていくべきである。

〔7111〕雇用に関する第2の課題は、女子労働者の増加への対応である。最近女子労働者の増加が著しい。これは短期的な要因にもよるが、基本的には長期的なすう勢に沿った動きであるとみなければならない。需給両面から女子労働者の増加を促す要因が働いているとみられるからである。50年代を通じて、雇業者世帯の女子労働者は240万人程度増加するものと見込まれている。

女子労働者の増加への対応策として、次の3点が重要である。1つは、雇用機会と待遇における男女平等の促進である。女子労働者は3次産業の比重の高まりとともに多様な職業分野への進出が期待される。高学歴層ではすでに男女間の賃金格差は小さいし、また、勤続年数も長期化する傾向があるから、女子労働者が能力を発揮する機会は増大しよう。しかし、欧米諸国に比較して管理的職業、専門的・技術的職業への進出が少ないなど、女子の就業分野はなお拡大の余地が残されている。入職に際して、女子に男子と同等の機会を確保するとともに、雇用の場において女子が男子と等しく能力を発揮しうる条件を整備することについて、一層の努力が払われなければならない。

〔7112〕2つは、企業のパートタイム労働者ないし短時間就業者の増加への対応を整えることである。いわゆるパートタイム労働者が増加していて、今後も引き続き増加する可能性が大きい。本来身分的な区分ではなく、労働時間によって区分されるべきはずのパートタイム労働者で、労働時間が必ずしも短くない労働者もいる。一般の労働者と比較して就業時間に差のない労働者については、労働条件面で著しく不利に扱われるべきではなく、一般の労働者との間に不合理な格差が設けられてはならない。夏季・年末の諸手当等についても、労働時間に応じた支給額が配慮されてよい。

また、一般の労働者としての就業を希望する労働者に対しては、それを可能とする道が開かれる必要があろう。

〔7113〕3つは、とくに製造業部門において中高年層を中心にみられる低賃金労働者への対策である。女

子中高年生産労働者の賃金は、他の労働者の賃金に比較してとくに低い。その原因は、女子労働者が育児負担のため職業生活の中断を余儀なくされる場合が多いこと、また無技能労働者が多く、単純な労働に従事していて、その経験が評価されないこと、女子労働者の賃金が地域的に狭い範囲でしか決定されないことなどであろう。こうした低賃金層を少なくしていくためには、最低賃金の実効性を確保すると同時に、就業を希望する女子中高年齢労働者に対する職業訓練体制の整備が必要である。その際、今後は3次産業関連職業の雇用需要が増加するとみられるので、その方向に沿った訓練職種の充実に配慮しなければならない。同時に、時代の要請に応えるためには、各種学校等の教育訓練を受講する制度を充実強化させることが望まれよう。

〔7114〕雇用に関する第3の課題は、高学歴者の雇用問題である。若年層の学歴間賃金格差は、すでにほとんど解消している。中高年層の学歴間賃金格差は、長期的に縮小の方向にあるとはいえまだ残っていて、職業生涯を通じてみた学歴間賃金格差はなお小さくない。しかし、近年大卒者の増加に伴ってその就業分野は多様化しており、高学歴中高年層の賃金水準の低い中小企業部門への就業割合が高まっている。したがって、大卒者のいわば生涯にわたる期待賃金は小さくなってきている。

〔7115〕最近、進学率の上昇テンポが鈍化してきているとはいえ、わが国社会における学歴重視の風潮はなお根強いから、大卒者は今後とも増加するであろう。そしてこれまで以上にその就業分野は多様化するとみられる。

しかし、大卒者を今後増やしたいとする職業で転職希望者が多いなど、すでに大卒者の職業意識と企業の考え方との間にずれが生じてきている。

〔7116〕わが国以上に高学歴化が進んでいるアメリカにおいても、大卒者の非ホワイトカラー職種への就業が増加し、学歴間賃金格差は縮小の方向をたどっているが、わが国に比較すればなお大きな格差がある。このような両国の間でみられる違いは、わが国の賃金が個人の資格によって決定される要素が比較的小さいためとみられる。わが国の企業では、高学歴者-ホワイトカラー層の処遇にあたって、その専門的知識がそれほど大きく評価されないためといえよう。こうしたことは、高学歴層の職業生涯が1つの企業の内部で完結し、かつ中高年層の増加に見合って管理職ポストが増加する場合には、さほど問題にならない。しかし、他企業への移動を余儀なくされる場合には、不都合な事態を招くことになる。また、今後は高学歴層が増加する一方、管理職ポストが限られることから、その処遇が問題になるとみられ、むしろ個人個人の専門的な知識や能力がより高く評価される方向での対応が必要となろう。そうした対応との関連で、さきに述べた生涯教育訓練は、高学歴層-ホワイトカラー層においてより必要性が高いといえよう。

〔7117〕以上、雇用面の問題に関していくつかの課題を述べたが、さらに産業構造の転換、経済のサービス化、国民のニーズの変化に対応して、民間部門の活力が生かされることなどによって、医療、保健、社会福祉、文化、教育といった今後発展が見込まれる産業、職業における雇用機会の創出が期待される。しかし、これは労働力需要総量の確保に資するのであって、そのことがただちに高年齢労働者の雇用機会の確保につながる保障はない。高年齢労働者の雇用機会を確保するためには、それぞれの企業が高年齢労働者を積極的に活用することが基本的な要件である。あわせて新規学卒者、転職希望者に対する職業指導、職業紹介が適切に行われるよう、長期的な展望に立つた職業情報の開発、整備、提供が必要である。

〔7118〕以上のような雇用をめぐる課題とも関連するが、勤労者の生活をめぐる課題として、次の3点を指摘できよう。

第1の課題は、中高年齢労働者の雇用の安定を図るための年齢間賃金格差の修正に関して、中高年層の生活の安定を損わないような配慮をあわせて考えることである。

年齢間賃金格差は高度成長期の初期に急速に縮小した。その後は横ばいで推移し、50年代に入ってからむしろやや拡大する動きをみせている。

これは、年齢別の賃金がそれぞれの労働力需給を反映して決められる性格が強いにもかかわらず、最近では生計費との関連で、労使が中高年齢労働者の生活問題に関心を寄せ、この層に重点をおいた賃金配分を実施したためといえよう。

〔7119〕高度成長期における年齢間賃金格差の縮小は、実質賃金の大幅上昇を伴ったから、中高年層世帯の生活水準は着実に上昇した。また、労働力不足の進展とともに家庭の主婦の就業機会が増えることによっ

て、中高年層世帯の所得は世帯主所得の伸びを上回る上昇をみた。このことも年齢間賃金格差の縮小に伴う家計への影響を弱めや効果があったといえよう。

〔7120〕中高年齢労働者の賃金が相対的に高いことが、この層の雇用の安定を損ないやすくして、中高年齢労働者の雇用の安定を図るためには、むしろその賃金水準を相対的に引き下げることが避けられないとすれば、家計負担の軽減を図るうえから、次に述べるような方策が考えられよう。

〔7121〕1つは、老後の所得保障であるが、これについては、老齢年金の果たす役割が大きい。現在、老齢年金の支給開始年齢は制度ごとに差があり、被用者年金は男子60歳、女子55歳となっているが、高齢化社会への移行に応じて、これを65歳に引き上げる必要性が指摘されている。こうした方向に沿った制度の変更については、定年の延長、再雇用の促進等高齢者の雇用対策の推進に努めるとともに、高齢者の雇用状況等について配慮がなされ、長期的、段階的な対処が必要である。

一方、企業年金は、次第に普及してきているが、老後の所得保障としての機能を果たしているものはまだ比較的少ない。労働者自身も退職時に一時金としてこれを受取ることを選ぶからである。これには、定年年齢がなお低いことや、退職時に住宅取得費が必要なことも関連している。もっとも、住宅の取得年齢は、住宅金融制度の拡充とともに比較的若い層へと移行しているから、退職一時金の住宅取得費への充当割合は今後低下し、それとともに老後生活費への充当割合が高まる可能性がある。しかし、退職一時金を年金として支給する方法については、物価、賃金等の変動に伴う実質価値の維持が困難であるなどの問題がある。欧米諸国においては、こうした企業年金が公的年金を補完する機能を高めてきていることから、わが国においても、さらに研究を進めその充実を図る必要がある。

〔7122〕2つは、住宅取得費の問題である。住宅取得費は土地の価格に左右されるから大都市地域とそれ以外の地域では大きな差がある。

土地価格の安定対策が基本的に重要であることはいうまでもないが、比較的若い年齢で住宅取得が容易になるよう勤労者財産形成制度の活用などが期待される。

〔7123〕3つは、教育関係費の問題である。わが国社会の学歴志向は、今後とも容易に変わらないとみられ、進学率が低下する見込みは薄い。中高年層世帯の家計費をこの面から軽減するための手段は、教育ローンの充実であろう。ローンの活用によって中高年層世帯に一時的に集中する子の教育関係費負担の分散を図るとともに、今後は教育関係費を子が負担することも考えられよう。とくに、若年層の賃金が今後なお相対的に上昇するものとすれば、これらの経費について親と子の間の分担のあり方について見直されてよいであろう。

〔7124〕勤労者生活に関する第2の課題は、物価の安定である。

わが国の労働者の名目賃金は、すでにアメリカ、西ドイツの水準に接近したが、小売物価水準で調整した実質賃金は、アメリカ、西ドイツとの比較で格差が拡大する。

わが国の消費財価格の低位安定を図るためには、農業、商業部門の生産性の向上を進める必要があるが、これらの部門はいずれも雇用吸収についてそれなりの役割を果たしており、一挙に合理化が図られることになれば、失業問題を誘発するおそれがないともいえない。しかし、長期的にはこうした部門の合理化を進めることが要請される。各部門の生産性の水準に格差があると、賃金、労働時間といった基本的な労働条件について格差を生むか、あるいは物価の安定が損なわれる危険が大きいからである。

〔7125〕53年における消費者物価の安定には、円高による卸売物価の低下とならんで賃金コストの低下が寄与している。賃金決定について物価の影響力が強まってきており、今後もこうした傾向に変化はないとみられるだけに、勤労者生活の改善を図るためにも、長期的な視点から低生産性部門の合理化を図る努力が必要だといえよう。

〔7126〕勤労者生活をめぐる第3の課題は、労働時間の短縮である。労働時間の短縮は、これまでは主として勤労者福祉の観点からとらえられてきたが、今後は、長期的にみて雇用との関連が重要である。さらには、公正競争の原理に従って国際的な協調も欠かせない。国際的な比較も含めて、長期的な労働時間の短縮の目標を設定し、政労使協力してこの目標の達成を図ることが重要である。

高度成長期から今回不況期を通じて、労働時間は年率1%弱の減少をみたが、完全週休2日制の普及、有給休暇の取得促進などなお短縮の余地は残されている。今後、労働時間が引き続き年率1%程度のテンポで減少すれば、昭和60年には現在のアメリカ、西ドイツなみの水準に近づくものとみられる。

高年層の労働力率の低下がそれほど見込めず、一方女子の就業意欲が高まることを考えると、中長期的にみて雇用機会を確保するため、今後、労働生産性の上昇の成果の一部が積極的に労働時間の短縮に向けられることが必要である。

〔7127〕以上、当面の雇用失業動向とやや長期的な労働力需給についての展望とをあわせて検討することによって、今後取組むべきいくつかの課題について述べた。その際、労働力需給を総量としてバランスさせるための前提として、年率6%弱の成長率をあげた。民間企業の活力が生かされることによって、このような成長が実現するよう経済政策が適切に運営されるべきことはいうまでもない。しかも、これは平均的な成長率であるから、当然景気の動向いかんによって変動することがあり得よう。経済政策が適時適切に実施されることによって雇用面への摩擦が極力避けられなければならない。加えて、わが国の労働力需要構造は長期的な変貌の過程にある。その背景として、わが国経済と国際経済とのかかわりがますます強まってきたことも見逃せない。こうした認識に立って、うえにみたような雇用政策が積極的に実施されるならば、最近の労働力需給にみられる改善の動きを持続させ、長期的にその均衡を目指すことができよう。勤労者が就業の場を通じて一定水準以上の所得を保障され、かつそれぞれの職業においてその能力を発揮し、満足感を抱くことのできる雇用状態の実現に向かって、今後、政労使が協力してなすべきことは数多いといわなければならない。