第II部　労働経済の新たな課題
第5章　むすび

日本経済は第1次石油危機後の大きな調整期を経て,昭和54年には順調な回復を示し,雇用失業情勢も顕著な改善をみたが,55年には第2次石油危機に伴う新たな調整を迫られることになった。

55年は,民間設備投資や輸出は堅調に伸びたものの個人消費支出,住宅投資,公共投資が停滞することによって,鉱工業生産は4～6月以降伸び悩んだ。労働経済面でも,労働力需給の改善が停滞し,完全失業者も55年10～12月から56年にかけて増加に転じ,56年3月には142万人となって前年の水準を18万人上回った。しかし,雇用は年間を通じて増加幅が大きく,56年1～3月にも前年同期比103万人増と増勢は衰えていない。

労働力需給が緩和するなかで雇用の増加幅が小さくないという一見わかりにくい動きについては,生産,雇用の面に業種間,規模間あるいは地域間等の不均衡が目立ったためである。こうした不均衡は,個人消費,住宅投資,公共投資の不振,輸出と民間設備投資の堅調な増加といった最終需要各項目間の不均衡によるものである。

56年に入ると,鉱工業生産も緩慢ながら増加基調に転じ,景気回復の気配がうかがわれるようになった。今後このような動きが本格化すれば,今回の調整は雇用面に大きな混乱を招かずに終了する見通しが強い。

賃金についてみれば,55年は異常気象の影響もあったが,予想を上回る原油価格の高騰によって消費者物価の上昇率が高まったことから,実質賃金は前年の水準を下回った。原油価格上昇の影響はわが国に限られたことではなく,欧米主要国でもみられ,このため一部の国では実質賃金が減少している。しかし,原油価格上昇の影響はわが国が最も大きかった。

第1次石油危機後には,実質賃金は減少しなかったものの労働分配率は大幅に上昇し,企業収益の悪化によって企業は減量経営を進め,その一環として大幅な雇用調整が実施された。その結果著しい労働力需給の緩和,雇用の停滞,完全失業者の増加が生じた。これに対して今回は,実質賃金は減少したものの雇用は堅調に推移している。国民所得ベースでみた労働分配率も雇用者比率の上昇を考慮すればほぼ中立的で,とくに労働者にとって不利であったとはいえない。55年春の賃金決定は,実質賃金の減少をもたらしたが,第2次石油危機後の調整を早期に完了させる役割を果たしたのである。

56年春の賃金交渉は55年(度)の実質賃金が減少するという事態の下で行われたため,賃金と物価との関係が労使の主要な関心事となった。労働組合の各ナショナルセンターは,従来どおりの方式にしたがって,前年度の消費者物価上昇率に実質生活向上分を加えた10%の統一要求基準を掲げたが,結果は7.68%の上昇となった。56年度については,こうした賃上げ結果の影響も含めて,消費者物価が安定的に推移する見込みが高いから,実質賃金は確保され,個人消費支出の増加を促すことになるであろう。一方,賃上げ結果が企業経営,雇用に与える影響についても,個人消費支出の増加などによって景気が回復へと向かい,経済が拡大していくことになれば,賃金コストの上昇効果は緩和されるから難しい事態を招くことはないであろう。

本年は,以上のような短期的な労働経済についての分析に加えて,高年齢者と心身障害者の雇用の現状を明らかにし,あわせてやや長期的な視点から,昭和50年代前半を中心に,輸出増加の背景である製造業の労働生産性の水準について国際比較するとともに,業種間,規模間賃金構造の変化や,雇用における男女平等意識が高まってきている事実に留意しつつ女子労働者の増加について検討を加えた。検討の結果を踏まえて,以下の課題を指摘することができよう。

第1は,わが国の労働生産性の水準は,製造業の多くの業種ですでにアメリカや西ドイツを上回っているが,製造業各業種間の格差あるいは製造業と1次産業や3次産業の一部の業種との間の不均衡が小さくないと

いう実態の下で,低生産性部門の労働者の労働条件をどのように改善していくかということである。

50年代前半に輸出が堅調に伸びたことについては,基本的には機械関連業種を中心にわが国の製造業の労働生産性の伸びが大きかったこと,その結果すでに労働生産性の水準自体が高くなってきていることによる。労働生産性の水準は,電気機械,輸送機械,鉄鋼といった業種の多くの品目で,日本はアメリカや西ドイツを上回っている。しかし業種間の不均衡が大きいことも事実である。食料品,繊維,化学などでは日本はアメリカや西ドイツを下回っている。また規模間格差も小さくない。さらには製造業と1次産業,卸売・小売業,サービス業間の付加価値生産性格差も大きい。

こうした労働生産性水準の業種間,規模間格差は,労働条件面でも業種間,規模間格差をもたらすことになる。業種間,規模間にみられる労働条件の格差,とりわけ賃金格差は,高度成長期には縮小したが,50年代前半には縮小の動きが停滞した。この間に,労働生産性の業種間,規模間格差は拡大したからである。

労働生産性上昇の部門間不均衡は,部門間の物価上昇率または賃金上昇率の不均衡あるいはその両方をもたらしやすい。したがって,低生産性部門の労働生産性の向上を図ることは,この部門の労働者の労働条件を改善するためにも,また物価の安定を図るためにも重要な課題である。労働生産性の向上は,設備投資や労働者に対する教育訓練投資によって促されるが,低生産性部門では,設備の老朽化に加えて,エネルギー価格の上昇,技術革新の進展,需要構造の変化への対応の必要性などから高い設備投資意欲があるとみられており,設備投資を促すための自己資本の充実と資金調達の円滑化が要請されている。

労働力需給が引締り気味に推移することも,こうした部門の労働条件を改善する誘因になる。しかし50年代前半には労働力需給は緩和したのであり,また今後とも高度成長期とは異なって,このような誘因に多くを期待することはできないであろう。しかも労働力の供給面では,高齢化が進むとか女子労働者が増加することによって,労働条件の恵まれない労働者が増加するおそれも小さくない。こうしたなかで,低生産性部門の労働者の労働条件の改善を図るためには,さしあたり次の諸点が考えられよう。

1つは,中長期的な目標として完全雇用の達成に努めると同時に,短期的にも景気変動に伴って労働力需給が著しく緩和しないよう経済運営に際して雇用安定に十分配慮することである。

2つは,低生産性部門には未組織労働者が多いことから,その労働条件を改善するために行政面からの働きかけも欠かせないことである。たとえば最低賃金について適時適切に改定をすすめること,あるいは従来特定業種について認められてきた労働時間の特例を廃止することなどはこのような趣旨に沿うものである。

3つは,未組織労働者に対する組織労働者の連帯感を高めることである。

わが国の労働組合は主として企業別に基幹労働者を中心に組織されている。

そのため,たとえば労働生産性の向上にあたって労使の協力を得やすいといった長所をもつことは事実であるが,労働組合が,関連企業の労働者や同一企業内でもパートタイム労働者の労働条件の改善について,これまで手が及ばなかったことも否定できない。労働組合がこうした労働者の労働条件にも配慮することになれば,賃金決定にあたって論じられる経済との整合性についても,多くの労働者の支持を得られるであろう。

4つは,関連下請企業など中小企業における労働災害の防止を図ることである。労働災害は長期的には減少してきているものの,こうした企業における災害発生率は大企業に比較してなお高い。こうした企業における労働者の安全と健康を確保するために,個々の企業の努力はもとより,親企業としても関連下請企業を含めた総合的な安全衛生管理対策を推進することが重要である。

5つは,家内労働者の労働条件の改善を図ることである。パートタイム労働者の増加とともに長期的に減少してきたとはいえ,中高年層を中心にこうした形態での就業を希望する者も多く,家内労働者はなお130万人を数える。

雇用労働者との比較は困難な面もあるが,その労働条件は恵まれない。家内労働法の趣旨,内容が広く浸透しているとはいえない状況にかんがみ,その周知徹底を図らなければならないが,さらに,委託条件を明確にするための家内労働手帳の普及や最低工賃を含む工賃の改善などが課題である。

第2は,高年齢者と心身障害者の雇用の安定についてなお一層の努力を要することである。

高年齢者の雇用は,定年年齢の引上げなど企業の対応が進み,長期的には改善の方向にあるが,なお対応の遅れている企業がみられる。今後は昭和60年度までに60歳定年を一般化することについて努力するとともに,60年以降は60歳台前半層の高年齢者が大幅に増加することにかんがみ,この年齢層に対しても,定年延長をはじめ継続雇用による雇用の安定など,個々人の能力や希望に応じた多様な就業機会の確保を図ることが課題である。

心身障害者の雇用は,雇用率制度や雇用助成措置の活用などによって徐々に改善傾向を示している。最近は心身障害者の雇用への取組みが比較的遅れていた大企業でも積極的な姿勢がみられるが,なお雇用率の未達成企業が多い。当面,各企業が法定雇用率を達成するとともに,国,地方公共団体等の公的機関においても雇用の促進に一層努力することが必要である。また,最近は障害が重度化あるいは多様化する傾向がみられる。今後はとくに重度障害者の障害の特性に応じた能力開発をはじめとする職業リハビリテーションの推進,障害の種類や程度に応じたきめ細かな対策を講じるとともに,こうした対策の実施にあたる専門職員の養成など長期的な視点からの雇用対策の推進が課題である。

同時に,職場における労使をはじめ国民各層の理解と協力,さらには障害者自身の仕事への熱意と努力が欠かせないこともいうまでもないのである。

第3は,女子労働者が増加しているなかで,雇用における男女の機会の均等と待遇の平等をどのように確保していくかということである。

高度成長期から最近に至るまで,女子労働者は引続き増加している。女子労働者の増加は,欧米諸国においても等しくみられるが,基本的には雇用需要が増加したことによる。加えて,女子労働者の占める割合の高い産業や業種で雇用需要が増加するとか,それぞれの産業や業種で女子比率が高まることによって増幅されている。

女子労働者はすでに全労働者の3分の1を占めるのであり,女子労働者をぬきにしてわが国のこれまでの経済発展を語ることはできない。一方,高度成長期を経て勤労者の生活水準も全体として向上してきたが,なお子どもの教育,住宅の取得あるいは老後生活のための蓄えを得るために仕事を求める女性も少なくない。また,平均寿命は延びているが,出生児数は減少し,結婚,出産後の家事・育児負担もかつてのように時間と労力を要しなくなってきている。あるいは進学率の上昇もあって,女性の職業意識にも変化がみられ,職業生活と家庭生活を両立させようとする意欲の高い女性が増えてきている。こうした動きに伴って雇用における男女平等意識が高まってきている。

雇用における男女の機会の均等と待遇の平等を確保するための前提として,女子労働者の仕事に対する意欲と責任感が重要であることはいうまでもない。雇用における男女の機会の均等と待遇の平等とは何かについての議論を進めることが基本的に必要であるが,ここではさしあたり次の4つの課題をとりあげよう。

1つは,女性の能力に応じて就業分野を拡大することである。わが国では製造業における女子比率が高いこと,また3次産業でも極端に女子比率の高い業種がないことから,産業別,職業別にみた就業分野の男女差は比較的小さい。しかし重要なことは,機械的な男女差の解消ではなく,女性が進出を希望する分野,あるいは女性の進出が客観的にも期待される分野で女性が就業機会を得ることであろう。それを可能にする条件はしだいに整ってきている。技術革新は従来筋肉労働を必要とした仕事を軽易な労働に変えることによって幅広い分野で女性の就業を可能にし,また女性の高学歴化が進むことによって専門的・技術的な職業についても,伝統的に女性が多く就業してきた医療・保健・社会福祉関係部門だけでなく,より広範な領域へ女性が進出するようになってきている。管理職に就く女性も,欧米諸国には及ばないが,増加傾向にある。

2つは,女性の就業分野拡大の前提として,採用時における男女差をなくすことである。採用時における男女差はとくに4年制大卒者について問題となっている。高卒者,短大卒者に対して広く開かれる企業の門戸が,4年制大卒者に対しては狭められている。これは,現在なお大部分の女性が結婚ないし出産に伴って退職することと無関係ではないが,大きな理由として,企業に女性を男性の補助者として活用しようとする意識があることも否めないであろう。こうした問題を解決するためには,企業に女子を積極的に活用するよ

う雇用管理の改善を求めると同時に,女子労働者自身が仕事で実績をあげ,高い評価をかち得ることが必要であろう。そのためには,女子学生が従来からの考えにとらわれないで大学における専攻学科を選択すること,そして,資格を要する専門的・技術的職業に積極的に進出することも重要である。

3つは,配置,昇進,昇格,教育訓練,退職等における不合理な男女差の解消である。賃金の男女間格差は否定できないし,男女別の定年年齢を設定している企業も残されている。なお多くの女性が結婚,出産に際して退職すること,あるいは結婚,出産後の再就職者が単純・無技能労働部門に多いことを考えると,こうした男女差にはやむを得ない面もあるが,一部の企業では女性の継続就業を促す動きもみられる。今後は,企業が個々人の能力を適正に評価し処遇することが望まれるが,当面,賃金における不当な差別の是正,男女別定年制の廃止が課題である。

以上の3つの課題を考える上で,従来女性に対して特別に取扱われてきた時間外労働,休日労働,深夜労働についての制限,就業分野の規制などの再検討が求められている。欧米諸国では,こうした制限や規制を緩和する動きがみられる。

4つは,女性が就業しやすい条件を整備することである。女性の継続就業希望者は増加してきているが,現実には家事・育児負担によって就業を断念している女性も少なくない。このことは,核家族よりも非核家族世帯で女子の労働力率が高いとか,保育施設の整備状況の違いが女子の労働力率を左右していることからも明らかである。保育体制の整備を図ると同時に,育児休業制度の普及を図る必要がある。

雇用における男女平等は雇用の場だけで解決される問題ではない。それを実現するためには,職場,家庭,あるいは広く社会生活全般を通じて国民の意識が変わらなければならないし,また男女双方の役割分担も考え直さなければならない。女性の生涯における職業生活の比重は,今後大きくなることはあっても小さくなることはないと考えられる。しかし,女性の職場進出に関連していくつかの問題も現われてきている。

1つは,一部の国で女性の職場進出が高まるなかで離婚や未婚の女性が増え,また出生率が低下してきていることである。両者の因果関係はなお明らかでないが,家事,育児と職業生活の両立は難しい。女性がどのような形態の職業生涯を選択するのが望ましいかについては,男女双方になおさまざまな意見があるが,重要なことは,女性が出産,育児期に,それぞれの希望に応じて多様な生活パターンを選択でき,かつそれぞれの間に著しい不公平が伴わないようにすることであろう。

2つは,女性の継続就業者が増えるとか,また世帯主収入の高い層で妻の就業が増えれば,世帯間の所得格差が拡大する可能性があることである。豊かさとは相対的な評価でもあるから,1人の稼ぎ手では相応の生活を営むことができないとなれば共働き世帯は増加するとみなければならない。もしそうであれば,従来の制度や仕組みについても検討することが課題になるであろう。

第4は,パートタイム労働者の労働条件の改善と就業分野の拡大を図ることである。長期的にパートタイム労働者が増加しているのは,需給双方にこうした就業形態を求める動きがあるからである。多くの女性が職業と家事・育児の両立を図るために,結婚,出産後の就業に際してパートタイム労働を希望し,一方,企業の側もサービス業や商業を中心に,パートタイム労働者を雇用することによって業務量の繁閑や勤務時間の多様化に対処しやすくなるといった事情がある。しかし最近は,パートタイム労働者を,雇い入れや解雇が容易な労働力であるとか,安価な労働力であるとして雇用する企業も少なくない。

こうしたことから,パートタイム労働者の労働条件の改善は一般の労働者に比較して遅れがちである。し力?もわが国のパートタイム労働者は,言葉どおり短時間労働者であるとは限らない。たとえば,バートタイム労働者のうち週35時間未満就業者は56%にすぎず,週48時間以上就業者も11%に及んでいる。しかし,パートタイム労働者の労働条件については,賃金や年次有給休暇の付与などについて,一般の労働者との間に格差が見受けられる。

このようなパートタイム労働者についてなされるべき課題は,次の2つである。1つは,一般労働者との間の不合理な労働条件の差をなくすことである。一定時間以上就業するパートタイム労働者についてはとくに配慮が必要である。

2つは,就業職種の拡大を図ることである。パートタイム労働者の就業職種はなお限定されている。それゆえ高学歴の女性がパートタイム労働を希望しても,就き得る職種はきわめて少ない。こうした女性の知的欲求を満足させるに足る職種はせいぜい臨時の代替教員であるとか学習塾の教師でしかない。欧米諸国

では,教育,医療,社会福祉といった専門的・技術的職業分野に短時間労働者が数多く進出している。わが国でもこのような分野が短時間労働者に積極的に開放され,そのための教育,訓練機会が用意されてよいであろう。また,従来の技能,経験を生かす上において,最近一部の企業で採用され始めた再雇用制度も,このような趣旨に沿って検討されてよいであろう。

われわれは,2度にわたる石油危機を労使の協力によって労働生産性の向上を図ることで克服してきた。今後ともこうした対応が重要であり,そのことを通じてわが国経済の効率性は高められていくであろう。

他方,高年齢者,心身障害者など就職困難な立場にある人々の雇用機会を確保し,その能力を十分発揮し得る条件を整えることも今後の重要な課題である。また雇用における男女差別をなくし,再就業を希望する女性に多様な教育,訓練機会を提供することによって,できるだけ専門的な知識や技能を備えた生産性の高い労働者として再雇用されるようにしなければならない。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare