第II部 労働市場の変化と新たな課題

4 むすび

昭和56年は、わが国の経済は第2次石油危機の影響を脱して、物価も安定し、景気の回復が期待された年であった。しかし、輸出は年前半は前年に引き続き好調を持続したものの、消費、住宅投資など内需は伸び悩み、この結果、鉱工業生産の動きも緩やかであった。さらに年後半になって、欧米諸国などの景気の停滞などから輸出の増勢が鈍化する一方で、内需の回復が連れたことから、総じて景気の回復は緩慢な年となった。

こうした経済動向をうけて、労働力需給の面でも、引き続き求人は停滞する一方で、求職者の増加がみられ、求人倍率も足踏み状態で推移して回復の動きをみせなかつた。完全失業者も56年3月に142万人と53年3月以来の高い水準となるなど、56年前半の完全失業者はおおむね120万人を超え、前年同期の水準を20万人程度上回る高い水準となったが、年後半に入ってやや減少した結果、56年平均では126万人となつて、前年平均を12万人上回る水準となった。雇用者数は年平均では前年に比べて66万人の増加となったが、増加幅は前年より縮小した。57年に入ってから、新規求人の減少幅が大きくなり、新規求職者数も再び増加幅を拡大した。また、完全失業者も再び増加し、1～3月には138万人となった。

しかし、新規学卒者に対する求人は、56年度も引き続いて大幅な増加を示した。一般の労働力需給が緩和している中で、新規学卒者に対する求人が、とくに大企業を中心に好調であったのは、1つには企業が50年以來の減量経営の中で新規学卒者の採用を抑制してきた結果、従業員の年齢構成の歪みが大きくなっていったこととともに、技術系大卒者の求人が大きく増加したことにみられるように、最近のマイクロエレクトロニクス技術を中心とする技術革新の進展に対応する労働力の確保という面があったと考えられる。

賃金については、55年は物価の上昇が著しく、実質賃金も減少した年であったが、56年は物価も安定し、実質賃金も増加に転じて年平均では1.0%の増加となった。勤労者世帯の可処分所得は、2年続きの実質減となり、その一方で非消費支出は依然大きな伸びをみせた。

57年春の賃金交渉は、このような景気のはかばかしい回復のみられない状況の中で行われることになった。労働側は景気停滞の主因は消費の停滞にあるとして、貿易摩擦による国際緊張をもたらさない成長を実現するために、消費の伸長を可能にする大幅な賃上げと所得税減税とが必要であると主張し、物価プラス生活向上分として9%の賃上げを基準とした要求を各単産ごとに決定し、要求したが、使用者団体は、ホームメイドインフレーションを避けるために国全体の平均賃金上昇率を国民経済の実質生産性上昇率以下とする生産性基準原理による賃金の決定を主張した。こうした交渉の中で、景気回復策としての賃上げと減税の効果に関心が集まったが、結果は、56年度の物価上昇率が4.0%という状況の下で7.01%の賃上げとなった。57年の物価は引き続き安定した動きを続けると見込まれているので、この賃上げによって賃金の実質増は確保されよう。また企業経営への影響も、卸売物価が安定していること、また賃上げ率そのものも56年の賃上げ率よりも低いことから、今後、景気回復が順調に進めば、企業の賃金コストへの圧力も大きくはなく、価格への転嫁等経済に大きな影響を与えることはないと考えられる。

本年はこのような56年の労働経済の諸局面についてみるとともに、これらの動向をやや長期的な視点から分析したほか、高度成長期以来今日まで増加の著しい大卒者等の就業の実態と、安定成長期における雇用機会の確保の場として期待されている第3次産業の状況について検討を加えた。以下、その検討の結果に基づき、いくつかの点を指摘したい。

第1は最近の労働経済の動きの中でみられるものであり、その1は50年以來失業率に上昇傾向がみられることである。第1次石油危機以來の景気の変動の中で、失業率は2回の上下動をくり返したが、いずれにおいても失業率のピークは前回のピークを上回り、また好況期にも失業率は前回の底まで下がらなかつた。こうした失業率の動きをもたらしている原因の1つは女子の失業率である。女子の失業率は51年には男子の失

業率を0.5ポイント下回っていたが、今日ではほとんど差がみられない。このような女子の失業率の上昇には、女子パートタイム労働者の増加にみられるように、近年女子の労働力人口の増加が著しいことが影響しているとみられる。労働力化した女子が景気後退局面で失業者として労働市場にとどまるようになる一方で、景気の上昇期には、女子に対する求人増加に刺激されて非労働力人口からの女子求職者が増加するようになってきており、この結果、労働需要の増加する景気の上昇期においても女子の失業率を下がりやすくしていると考えられる。

女子労働者の雇用の安定を図っていくためには、昨年分析の際にも指摘した女子労働者が就業を継続しやすい条件の整備に加えて、労働力需給の円滑な調整を図るために、女子求職者の態様に応じた的確な職業情報の提供体制や職業訓練を受講しやすい体制等を整備していくことが必要であろう。

また、最近失業率が上昇しているもう1つの原因としては、高齢者の失業の増加が考えられる。今日、人口の高齢化が進むにつれて高齢層の労働力人口が増加し、また定年等により離職する高齢者も多くなっている。しかし労働市場における高齢者の需給は厳しい状況にあるから、失業者となる高齢者は増加し、またその失業期間も長くなっている。こうした高齢者の雇用については、60歳定年制の普及など離職者の発生を抑制するという観点からの対応はかなり進んでおり、長期的には改善の方向にあるが、今日の労働市場の状況の示すごとく、失業した高齢者の雇用の確保という点ではいまだ不十分である。今後本格的な高齢化社会へと移行する中で、高齢者の長年培われてきた知識、経験、能力を活用することは、わが国経済の活力を維持する上で重要な課題である。このため60年度までに60歳定年制を一般化するという目標達成のため一層努力するとともに、高齢者向けの教育訓練、企業に対する高齢者雇用のための指導、助成などにより、60歳前半層の人々を含めた高齢者のための就業機会の確保に努めることが必要であろう。

その2はマイクロエレクトロニクス技術の導入とその雇用への影響の問題である。近年、マイクロエレクトロニクス技術の進歩はめざましく、多くの産業分野で実用化されつつある。とくに産業用ロボットは、ロボットの範囲をどのようにみるかという問題はあるが、わが国ではその導入が欧米諸国に比べて著しく進んでいる。こうしたロボットをはじめとするマイクロエレクトロニクス技術の導入に当たって、わが国では欧米諸国におけるのとは違って、反対や雇用への懸念が示されることは少なかった。それは1つには、これまでロボット等の導入されてきた分野が自動車、電気機器など発展的な産業であったこと、および多くの場合わが国では終身雇用制の下で労働者は、配置転換はあるものの、解雇されることがないことによるものであろう。しかしわが国でもその導入が急速に進むに伴って、雇用や労働の態様に及ぼす影響について関心が高まり、労働組合の中にはマイクロエレクトロニクスの導入について労使間の協議を要求する動きも出てきている。マイクロエレクトロニクス技術は、その導入によって、産業にあっては生産の効率化、生産性の向上がみられるとともに、製品の品質の向上、新製品の開発等が進められ、国民生活の面では、こうした高品質の新しい製品の利用によって、その向上が期待されるという積極的な面があり、雇用についても、こうした積極的な効果が新しい需要を生み出し、生産の拡大を通じて雇用の増加を生むことも期待される。また、マイクロエレクトロニクス技術の導入は情報処理技術者等新しい雇用分野を拡大することも期待される。しかしその一方で、マイクロエレクトロニクス技術を応用した機械の導入は省力化を進め、雇用を減少させる効果をもっている。今後、そのいずれの効果がより大きな影響をもつかは、今後のわが国の産業、経済そして国民生活の成長パターンにもよるといえるようだが、いずれにしても、マイクロエレクトロニクス技術は今後のわが国の経済、社会に大きな影響をもつ産業技術であるから、そのプラスを生かし、マイナスをなくして活用することが望ましく、そのためには関係者の間で雇用のみならず、労使関係や労働条件、労働安全衛生等様々な分野への影響を十分研究し、対応していくことが必要であろう。

第2は高度成長期を通じてみられた大学、短大等への進学率の上昇に伴う大卒等の就業者の増加の問題である。その1は大卒者等の就業分野についてである。わが国の進学率の上昇のスピードはアメリカや西欧諸国と比べても著しく速く、このため専門的、技術的職業や事務に集中していた大卒者等の職業志向が変化しなければ、その就職難が起こるかもしれないことは以前にも指摘されたところであった。しかし今日、大卒者等の就職に当たって、専門的、技術的職業や事務従事者となる者の割合が低下し、販売従事者等になる者の割合が高まっており、産業別にも卸売、小売業やサービス業に就職する者が増加した。また、企業も増加する大卒者等を従来と異なり、広く技術革新等の変化に対する適応性の高い労働力として多くの職域で受け入れられるようになった。

しかし、大卒者等の就職後の状況をみると、いまだ大きな変化とはなっていないが、従来から職場への定着性の高かったこれらの大卒者等の労働者の転職希望は徐々に増加する傾向をみせており、本の理由として知

識や技能を生かしたいからとするものが比較的多くなっているという事実は、上に述べた大卒者等の就業分野の拡大が必ずしも大卒者等の意識と一致したものでなく、またその能力を十分生かせるものとなっていないものがあることをうかがわせる。このため大卒者等においては、就職に際して企業の知名度や安定度などのみならず、自分の希望や知識、技能を生かせる職場を見出すための努力が必要であろう。このためには、大卒者等に対して就職機会が広く平等に開かれ、また、職業情報や労働市場の状況など適職を見出すために必要な情報が十分与えられる必要がある。企業においても、採用した大卒者等の知識や技能に配慮した職務内容の再設計や人事配置等、大卒者等の活用のための工夫が望まれる。その2は企業における大卒者等の処遇についてである。従来、企業の多くは大卒者等を少数採用し、年数を経て昇進させていくシステムをとっていた。しかし、最近のように大卒者等を多数採用するようになると、こうしたシステムをとることはできなくなり、これら大卒者等の処遇が問題になってくる。高度成長期には多くの企業では企業自身が成長して組織も大きくなっており、また処遇すべき大卒者等も比較的少なかったため、企業では昇進させるべきポストの増加によって対応することは可能であった。しかし、50年代以降は高度成長期ほどの組織の拡大もみられず、他方多くの大卒者等が昇進年齢に達しはじめているので、従来のようなポストの増加で対応することは難しくなっている。このような状況は今後も大きく変化するとは考えられないので、大卒者等が企業の中で従来と同じような昇進を期待することはできなくなると思われる。今後大卒者等は、こうした現実をふまえて、学歴による評価に頼ることなく、自分の職業能力を高めていく努力が必要となろう。他方、企業は採用した大卒者等の能力を有効に活用していくことが重要であり、このためには専門的な知識や技能をもつ者を適切に評価し、処遇していくことによってその労働意欲を高めていく努力が必要である。今日、多くの企業では職務の専門化を進め、専門職ポストを設けて処遇する専門職制度を採用するようになってきている。専門職制度には、現在では需要に合った専門能力を有する者が少ないといったことや、ポスト不足対策として導入され、仕事の内容が不明確でその地位が軽視される場合もあるなど、改善すべき点も多い。しかし、この制度自体は大卒者等のような専門的な知識や技術をもつ者の活用という点からも、また今日のように技術の進歩が速く、また商品やサービスが多様化している中で、専門的な知識や技術をもつ労働者が求められている状況からも評価されるべきものをもっている。いずれにせよ、終身雇用慣行の中での年功に応じた昇進のシステムは、労働者の雇用における安定指向と、向上指向を同時に満足させるものとして機能してきており、その意味では企業の、ひいては経済の発展の活力となってきたといえよう。このように考えるとき、企業における従業員の適切な処遇という問題は、労働者の雇用の安定という面のみでなく、企業の、そしてわが国経済の発展の活力を保つものとして、真剣に検討する必要があると思われる。

第3は就業構造の3次産業化に関する問題である。第3次産業の就業者の増加は今日の先進国経済に共通してみられる現象であり、わが国の経済についても同様のことがみられる。第3次産業と呼ばれる産業分野は非常に多様な産業、業種を含んでいる。運輸、通信業や電気、ガス、水道、熱供給業のように、物的な生産物をもたないという点を除けば、就業の形態など製造業とあまり差のない産業もあれば、公務のように市場メカニズムに乗りにくい分野も多い。このため、ここでは第3次産業というイメージからみて最も普通と考えられる卸売、小売業とサービス業に主として焦点をあてて検討してみた。

わが国の3次産業化は労働需要面で2つの顕著な変化をもたらした。その1は専門的な知識や技術をもつ労働力に対する需要が増加したことである。

3次産業化の進展は各種のサービスとくに専門的、公共的サービスへの需要を高め、職業別には専門的、技術的職業従事者を増加させている。このような分野での労働需要の増加は今日の大卒者等の増加に対応して、これらの労働者の雇用の場を拓げるものとして役立つものであり、今後も、3次産業化の進展がこの分野の労働需要を増加させるものとなることが期待される。

その2は従来の就業形態とは異なったタイプの労働需要が生まれてきていることである。サービスという商品は需要されたときに生産され、あるいは供給される商品であって、事前に需要を見越して生産し、ストックしておくことはできない。しかも、サービス需要の発生は時間的にも空間的にも多様であり、今日のようにとくにサービスの質の良さが望まれるようになると、サービスの供給者は多様な需要に的確かつ迅速に対応することが必要になってくる。このため小売業、サービス業の多くの企業では、工場生産の場合のような一定のパターンによる作業や就業時間等を前提とした就業形態をとることはできず、交替制、パートタイム労働、時差勤務など様々な就業形態がとられるようになっており、小売業、サービス業の発展によってそれに対応した労働需要が生まれてきている。このような多様な就業形態をもつ労働に対する需要の増加は、家事や育児等就業のために多くの制約をもつ主婦等の女子労働者および就業に対する希望や能力が様々な異なる高年齢労働者が、それぞれのもつ制約や能力、希望に応じた形態を選択し、就業することを可能にするものであり、その意味で積極的な意義をもっているといえよう。しかしながら今日、この多様化しつつあ

る就業形態については、必ずしも十分に把握されてはおらず、また一部には労働条件その他の点でいくつかの問題点も指摘されている。今後、このような分野に就業する労働者がますます増加すると考えられるので、これらの就業の実態把握に努め、必要な対策を実施していくことが必要となっている。

さらに労働力人口の増加する中で、今後第3次産業への就業を期待していくとすれば、これらの産業の雇用、労働条件等の現状からみて改善すべき点も少なくない。その1は業種によって賃金の差が大きく、とくに規模の小さい事業所での賃金水準が低いことである。卸売、小売業、サービス業の中には、賃金の低い業種、事業所があり、これらに就業している労働者の数が少ないことを考えれば、その改善は重要である。賃金は労使の自主的な交渉によって決まるものであるが、同時にこれらの業種や事業所の経営改善に対する援助等を行うこと、また、最低賃金の適時、適切な改定を図っていくことも必要であろう。

その2は労働時間、休日等の問題である。第3次産業では一般に総実労働時間は、小零細規模の事業所を除けば、製造業よりも短くなっている。しかし、卸売、小売業、サービス業には旅館や食堂のように利用者の生活時間に合わせて営業時間を長くしている業種もみられ、制度的にも労働基準法第40条に基づく特例が認められていたこともあって、所定労働時間が製造業より長い業種がみられる。また、小規模事業所では週休2日制の普及率は低く、年間休日日数も少なくなっている。長期的にみれば、高度成長期の労働力不足の時期を通じて労働時間の短縮が図られる中で、交替制勤務、時差勤務等が導入されて、所定労働時間も短縮されてきているが、今後も労働時間短縮の努力を続けていく必要がある。また、労働基準法の特例が認められていた業種でも段階的に特例の廃止が実施されており、すでに週所定労働時間を48時間以下としている事業所が多くなってはいるが、まだ48時間を超える事業所が多い業種もあり、そこでの労働時間の短縮に努め、8時間労働制への移行を着実に進めていくことが必要であろう。さらに、週休2日制の普及を含め、年間休日の増加を図ることも重要であり、関係労使の自主的な努力とこれを促進する行政の努力が必要であろう。これらの業種の多くは直接個人に対してサービスすることを業務とするものであるため、このような労働条件の改善が営業日、営業時間の変更を伴えば、サービスの需要者である国民の生活上の利便に影響を及ぼすことも考えられる。しかし、サービス産業に働く労働者についても福祉の向上を図っていくことは必要であり、休日の増加や労働時間の短縮に伴う営業日、営業時間の変更に対しては、国民の側でもそれに対応した新しい生活慣習を築いていく必要があり、これらについて国民の理解と協力を得るよう努めることが必要である。

その3は労働者の退職金その他の福祉の問題である。退職金制度や現金給与以外の労働費用の額など労働者の福祉の状況についても、小売業、サービス業では他の産業に比べて低く、また規模の小さい事業所で低くなっており、賃金、労働時間、休日等と並んで労働条件に差がみられる。こうした状況を改善するためには企業の努力にまつところが大きい。同時に、例えば退職金制度については、今日中小企業の労働者を対象として行われている中小企業退職金共済制度への加入を行政的にも指導していくこと、また労働者の福祉の向上のため、企業が行い、あるいは業界が共同して行う福祉施設の建設等に対する援助を続けていくことなどが必要となろう。

こうした労働条件の改善のためには労働生産性の向上に努めることが重要である。わが国の第3次産業の労働生産性の動向をみると、第2次産業と異なり設備投資の実施がそのまま生産性の上昇につながるとはいえない。従来、労働生産性の上昇を図ることが困難な産業では労働条件の向上によってある程度の物価上昇は避けられない面があったが、安定成長期に入った今日、物価の安定は雇用の安定とともに経済運営の基本的目標となっている。

こうした中で労働条件を改善していくためには、第3次産業で従業員の能力の開発、向上を図り、あるいは企業経営の効率化を進めることにより、生産性を高めていく地道な努力が最も必要となるであろう。