

まとめ

(昭和58年の労働経済の特徴)

昭和58年のわが国経済は、第2次石油危機後の3年にわたる景気停滞からようやく脱し、本格的な景気回復への第一歩を踏み出したといえよう。

景気回復は、年前半には、米国を中心とする世界経済の順調な回復を背景に、輸出の拡大によるものであったが、年後半には、内需の持ち直しもともなったものとなっており、このような中で鉱工業生産も拡大した。

こうした一般経済の動向を反映して、労働経済面では、なお厳しさが残っているものの、回復の動きが徐々に広がってきている。労働力需給は、新規求人が製造業からの大幅な求人増により堅調な増加を示し、また求職者は根強い増加を示したものの雇用調整の沈静化等により増加幅が徐々に縮小したことから、有効求人倍率は、年後半には緩やかな上昇に転じた。雇用失業面については、完全失業者が高水準で推移したが、雇用者は年後半になって機械関連業種で改善の動きがみられた。

賃金面では、所定内給与、特別給与の伸びは低下しているが、所定外労働時間の増加とともに所定外給与が増加したことや、消費者物価がきわめて安定したことから、名目賃金の伸びは鈍化したものの、実質賃金はほぼ昨年並みの増加となった。

勤労者家計については、所得の伸びが鈍化する中で、前年の実質消費水準をほぼ維持した動きとなった。

今後においては、適切な経済運営の下に積極的な労働政策を講じることによって、労働経済面におけるこのような改善の動きをさらに確実なものにしていくべきである。

まとめ

(勤労者生活の動向と課題)

しかし、長期的にみると、わが国経済の安定成長への移行や高齢化の進展等の構造的変化が起こっており、これが勤労者生活にも様々な変化を与えていると思われる。そこで、第II部では、このような勤労者生活の動向を長期的に分析することとした。いうまでもなく、勤労者生活はきわめて広範な局面を持っているが、ここでは、賃金、福利厚生、家計といった局面を中心として、ライフサイクル的視点に立って、年齢や規模、性別にみた違いを踏まえながら、その分析を行った。

主要な分析の結果やそこから出てくる課題は次のとおりである。

まとめ (賃金の動向)

(1)わが国の賃金の上昇率は50年以降高度成長期と比べ鈍化しているが、それは、生産性、物価、雇用等との関係もあるものの、基本的にはわが国経済が安定成長へ移行したことに応じたものである。今後とも、勤労者の雇用も含めた生活の安定を図っていくためには、わが国経済の持続的な安定成長が必要であるといえよう。

(2)大企業と中小企業の平均賃金(定期給与)の格差は、最近わずかながら拡大しているが、これは、最近格差が縮小しているとはいえ、依然若年層と比べて格差の大きい中高年層のウエイトが高くなってきたことによる影響と考えられる。

(3)女子の賃金を男子と比較するに当たっては、できるだけ条件の等しい労働者の賃金によることが必要であるが、女子の賃金を年齢や勤続年数、学歴といった条件の等しい高卒の標準的労働者(学卒後、就職し、そのまま勤続している労働者)の所定内給与によって男子と比較すると、男子の7~8割程度となっている。この賃金の差は家族手当や住宅手当等の生活手当が世帯主である男子に支払われることが多いことのほか、男女間で就業している職種や役職への昇進状況が異なることなどから生じているとみられる。しかし、女子の場合、結婚や出産、育児のために退職し、再就職するケースが多いことや就業している職種などが男子と異なる場合が多いことなどには留意する必要がある。今後は女子の能力開発機会の確保、労働条件の整備、再雇用の普及、育児休業制度の普及等にさらに努めるとともに、雇用機会の均等と待遇の平等を確保するための措置を推進していくことが必要である。

(4)年齢間の賃金(男子所定内給与)の格差は、最近、若年層の賃金の伸びが小さくなったこと等のため、再び拡大しているが、その中で、各学歴別にみて、賃金カーブのピークはおおむね50歳台前半にあるが、労働者構成の影響もあって、全体としてみて、賃金カーブのピークとなる年齢が50歳台前半から40歳台後半に移るとともに、50歳台前半から後半にかけての賃金の下り方が小さくなる特徴がみられる。これらは、高齢化や定年延長等に対応して、大企業を中心に賃金カーブの修正が行われたことや定年延長により雇用が継続したことによる。今後とも、賃金制度面での対応が図られつつ、定年延長等により、雇用の安定が図られることが望まれる。また、コーホート(ある特定の期間に生まれた人達をひとつのグループとしてとらえたもの。以下では、年齢を5歳ごとに区切ったグループをひとつのコーホートとして考える。)で過去5年間の賃金上昇率をみると、若年層と比べて昇給率の低い40歳台において、ベースアップ率を高くすることによって、若年層とのコーホート賃金上昇率の差を縮小させる動きがみられるが、家族手当や住宅手当の増加傾向と考え合わせると、労働者のライフステージに応じた生活にも配慮して、賃金面で一定の対応がなされている。

まとめ (福利厚生等の動向)

(5)法定福利費が企業の労働費用全体に占める割合は、高齢化の進展等にもない上昇しているが、法定外福利費の割合は低下しており、その中で大企業と中小企業の格差も拡大してる。このような法定外福利費の格差の拡大は、中小企業においては、50年代に入って付加価値生産性の伸びが大企業より鈍化したため、大企業に準じた賃金の引上げが行われた後の原資が相対的に少なくなったこと等によるとみられる。このことから、今後、持続的な安定成長の下で、中小企業における生産性向上を図るための各種の措置が講ぜられることによって、中小企業における勤労者生活の向上が図られることが必要であるといえよう。

(6)企業の主要な福利厚生対策をみると、貯蓄援助制度については、中小企業においても、財形貯蓄の導入を中心として実施率が高くなっているため、今後とも財形貯蓄の普及促進に努める必要がある。持家援助制度については、中小企業における実施率がきわめて低く、このことが規模別にみた勤労者の持家率の格差の一因ともなっているため、財形転貸融資等の有効な活用により、中小企業における住宅資金融資制度の実施率を高めていく必要がある。従業員の健康管理については、中小企業で立遅れが目立つので、改善される必要がある。文化、体育、娯楽施設については、規模別にみて格差があるので、共同設置や外部施設の利用契約による中小企業の企業内施設の充実が図られるとともに、各種公的施設の活用も図られる必要がある。

(7)定年時の退職金の受給額には、規模間に大きな格差があるが、これは、モデル退職金における格差に加え、中小企業の勤労者の勤続年数が離転職により相対的に短くなるため、これによる格差がさらに生ずることによるものである。

このように、勤続年数の違いが退職金格差の大きな原因となっているが、中退金制度は中小企業事業主が共同して行う退職金制度であり、勤労者が加入事業所間で離転職をした場合、勤務期間の通算が行われているため、今後、この制度の一般化をさらに進めることにより、事業主の努力とも相まって、中小企業労働者の退職金水準の改善を図っていく必要がある。

まとめ

(勤労者家計等の動向)

(8)勤労者世帯の実収入の伸びは、50年代に入ると、賃金の動きを反映して鈍化しているが、このような中で、世帯主のコーホートについて、過去5年間における世帯主可処分所得の伸び率とその世帯全体の消費支出の増加をまかなうために必要な世帯主可処分所得の伸び率を比較すると、40歳台後半層では52年より、50歳台前半層では54年より、それぞれ世帯主可処分所得の伸び率が消費支出の増加をまかなうために必要な伸び率を下回っている。40歳台後半層は、教育関係費や土地家屋の借入金の返済費が大きく増える一方、教養娯楽費への支出が減少し、金融資産純増額が少なくなる層であることから、上の現象は、世帯主の可処分所得の伸びがライフサイクルにともなう消費支出の伸びに追いつかなかつたためとみられ、妻の収入等によってこの不足分を補うなど、最近のこの年齢層は、以前より経済的に余裕がなくなっている可能性がある。また、50歳台前半層は、逆に金融資産純増額が増える層であることから、最近のこの年齢層が以前より経済的に余裕がなくなっている可能性がある。と直ちにいえませんが、この年齢層は定年後の準備を行っている層であるので、今後この年齢層の世帯主可処分所得と消費支出の伸びの関係については、注目していく必要がある。

(9)家計に影響を与える主な消費支出の項目をみると、住宅費については、特に、住宅の取得の直前、直後に、貯蓄の積増しと借入金の返済を通じて、家計の負担が大きくなっており、財形貯蓄等による計画段階での貯蓄の奨励、公的ローン等による返済初期段階を中心とした負担の軽減等を図る措置とともに、良質低廉な賃貸住宅の供給が今後とも必要と考えられる。教育費については、最近の支出の増大が補習教育費、遊学仕送り金など大学教育に要する費用の増大によるところが大きく、このような背景には、社会の高学歴化志向の風潮もあるが、家計における計画的、合理的な対応も必要であろう。結婚の費用については、家計にかなりの負担を与えている。転職については、年齢が高くなるとともに単身赴任の割合が高まっているが、これにともない、経済的負担が多くなることや子供のしつけ、勉強、進路などの悩み等が生じていることから、今後、この問題をより重視して、企業においても適切な措置が講ぜられるべきであり、また、政策面での対応も必要であろう。

(10)社会保険料等からなる非消費支出の実収入に占める割合は、高齢化等にもない増えているが、この負担は勤労者生活の安定に大きな役割を果たしている。

今後、高齢化の進展等に対処していくためには、世代間の公平や受益と能力を考慮して給付と負担の適正化が図られる必要がある。

11) 勤労者の意識をみると、40年代と比較して、40歳台では、現在の暮しに対する満足度や生活程度の意識がやや低下し、50歳台では、老後に対する不安が高くなっている。また、労働組合の意識をみると、今後の重点事項として、小規模組合では、「賃金・一時金獲得活動」、「労働時間・休日問題」、「退職金・年金問題」等が上位を占め、大規模組合では、「退職金・年金問題」にわって「組合員の生涯生活設計福祉ビジョン」となっている。

以上の分析結果を総合してみると、安定成長への移行や高齢化の進展等の長期的変化は、勤労者生活に様々な変化をもたらしているが、今後このような勤労者生活を向上させていくためには、持続的な安定成長を確保していくことが不可欠であるとともに、中高年や中小企業、女子労働者の生活を重視しながら、ライフサイクル的視点に立つた、労使の積極的対応と勤労者生活に関する各種施策の総合的な推進が必要であるといえよう。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare