

まとめ

(昭和59年の労働経済の特徴)

(1)昭和58年初めを底として回復に転じた景気は、59年も引き続き拡大し、実質経済成長率が年平均5.8%と5年ぶりの5%台成長となった。この経済の拡大は、第2次石油危機による影響からの脱却を意味するものであるが、景気拡大当初は米国を中心とする世界経済の回復により輸出が大きく伸び、これにともなって民間設備投資が堅調に増加したところによるところが大きい。一方、民間最終消費支出、住宅投資は緩やかな増加となるなど最終需要の動向には差がみられ、このことが産業、業種間あるいは地域間での業況のばらつきをもたらした面もある。特に、技術革新の急速な進展を背景として、電気機械を中心とした機械関連部門の生産増、業績の拡大が著しかったのに対し、建設業や消費関連部門での回復の遅れがみられたことが一つの特徴であった。

(2)こうした一般経済の動向を反映して労働経済面では次のような動きが生じた。

第1に、労働力需給や雇用失業面について、全体として、改善が進んだもののそのテンポが緩やかだったことである。雇用情勢の先行指標である所定外労働時間および新規求人は57年末を底として増加に転じ、急速に回復した。

しかし、代表的指標である有効求人倍率と完全失業率に改善の動きが明らかとなったのは、59年後半になってからであった。

前回の景気回復期と比べると、1)輸出、投資主導型の回復パターンであったため、経済拡大テンポの割には、雇用拡大が緩やかであったこと、2)家庭の主婦層を中心として、労働市場への参入が増加したこと、3)直前の景気停滞期が長く転職希望者が滞っていたこと等を今回の特徴としてあげることができる。

雇用の安定のためにも国内民間需要を中心とした景気の持続的な拡大を図ることが必要であるが、今回の特徴は、労働力需給面での構造的変化とも関連しており、適切かつ機動的な経済運営を前提としつつ、労働力需給の円滑な調整や企業における雇用維持の促進に向けて、雇用対策の役割は大きいと考えられる。

(3)第2に、春季賃上げ率が、58、59年の4%台から、60年には5%台に上昇したことである。60年の春季賃金交渉は、企業業績の改善、労働力需給の緩やかな改善、物価の安定といった動向のほか、交渉直前になって、生産の増勢鈍化、アメリカの成長テンポの鈍化、対外経済問題の厳しさの拡大といった事情が加わり、さらに内需振興への寄与といった面からも帰すうが注目を集めた。結果は、各般の経済的諸条件の下で、労使間の話し合いにより合理的な解決が図られたものと考えられる。今後、引き続き物価の安定に努めるなど、勤労者生活を取りまく環境の改善を進めることにより、賃金の上昇が実質的な消費の拡大につながるようにすることが経済全体の安定成長を持続させるうえでますます重要になってきている。

(4)第3に、労働時間の短縮傾向が停滞していることである。所定外労働時間は、景気変動に対応して増減しているが、所定内労働時間は、40年代の減少傾向から、50年代に入ってほぼ横ばい気味に推移している。労働時間は、雇用慣行と深く関連しており、国によって対応が異なるとしても、欧米諸国と比較して長めである。最近の労働時間の動向の背景には、50年代に入り労働生産性の伸びが鈍化したため、生産性上昇の成果が専ら実質賃金の維持向上にあてられるようになったことがあるとみられる。したがって、労働時間の短縮は企業経営上のみならず、賃金との配分という難しい問題をはらんでいる。しかし、他方労働福祉増進の観点に加え、最近では、さらに次の点から短縮へのニーズが高まっている。その一つは、対外経済問題諮問委員会(座長大来佐武郎)報告(60年4月9日)に指摘されているように「週休2日制の一層の普及、労働時間の短縮は消費機会を増大させ、内需を拡大する」ことである。また、自由時間の増大は、勤労意欲の向上等を通じて企業や経済社会全体の活力の維持増進に寄与する面も強い。二つに、後述のような新しい技術革新の時代

におけるあり方である。その成果を、休日、休暇の増加、労働時間の短縮、雇用の維持・安定に振り向けることであり、労働組合の要望も強い。また、労働環境の著しい変化の下で、労働者の心身両面にわたる健康の維持増進を図るためにも、労働時間の短縮が必要である。三つに、変化が激しく、他方高齢化が進む時代には、労働者自身による前向きな能力開発努力が不可欠であるが、こうした努力を引き出す基盤として十分な自由時間の確保が必要であることである。四つに、今後長期的にみても雇用機会を確保していくためにも、労働時間の短縮が必要である。さらに、労働時間の短縮は家族のふれあいの時間を長くし、家庭機能の活性化を図るといった点からも重要である。

完全週休2日制の早期導入のほか、ゴールデン、ウィークや夏季、年末、年始における連続休暇の取得、年次有給休暇の消化促進など、広く国民全体のコンセンサスを得つつ、その着実な推進を図ることが緊要である。

(5)第4に勤労者家計については、物価安定の下で緩やかな改善が続いているが、他方、土地家屋借金返済といった負担も増加していることである。消費者物価の最近3年間の平均上昇率は年率2.2%ときわめて安定している。消費者物価の安定は、勤労者の生涯にわたる生活設計を可能とし、社会の安定をもたらすと考えられる。とりわけ、高齢化社会に移行するなかで高齢期の生活への不安は誰しもが持つところであり、物価の安定はその不安材料の一つを減らすことになる。

勤労者の消費生活については、「昭和58年労働経済の分析」において教育費負担や住宅費負担が中高年世帯で大きいことを指摘した。59年度には所得税減税が実施され、実収入の伸びと可処分所得の伸びがほぼ等しくなったものの、消費性向は低下し、必ずしもそのまま消費支出の増加に直結しなかった。

しかし、59年の消費性向の低下は、土地家屋借金返済や生命保険掛金といった固定的な支払いが増えたため、結果として、黒字の幅が拡大したことによるものであり、黒字幅の拡大分だけ家計の余剰資金が増えたわけではない。

可処分所得からこうした固定的な支払い部分を除いたもののうち、消費に支出した割合をみると59年も低下しておらず50年以後基調としては上昇している。住宅取得の増加が、借金を増やし、老後生活への備えが生命保険掛金を増やすとすれば、結果的にはローン支払いの増、掛金支払いの増からその後の消費支払を抑制する効果を持つことに留意する必要がある。こうした家計の実情に配慮しつつ費用負担のあり方と、勤労者生活の充実について議論が深められる必要があろう。

まとめ

(技術革新下の労働問題とその課題)

(6)マイクロ、エレクトロニクスを中心とした技術革新が進展しており、労働面に様々な影響が及んできている。このため、技術革新下の労働問題について実態を分析するとともにその課題を検討した。その結果をとりまとめると以下のとおりである。

従前から例えばプラスチック等の新製品の出現や大量生産方式の導入等数多くの技術革新が生まれ、わが国の経済成長と国民生活の向上に大きな役割を果たしてきた。40年代に入り、コンピュータリゼーションが始まり、50年代には集積回路の著しい発展の下でより可変性の高い生産方式が発達するとともに、マイクロ、エレクトロニクス技術は生産工程のみならず、オフィス部門の機械化、情報化に至るまで広範な普及をみている。

しかし、この技術革新が経済成長率が鈍化しているなかで進展していること、利用範囲が広範であり、ME機器が肉体労働に限らず労働の知的側面や事務労働に代替する可能性があること、さらに高齢化等のなかでこうした職業構造の変化を引き起こすため、労働力需給のミスマッチを拡大させる懸念があること等から労働問題への関心が高まってきている。

経済と雇用および技術革新の関係については、技術革新の経済成長に対する寄与は大きく、雇用拡大効果を待っているが、技術革新による労働生産性の上昇は省力化をもたらす。現実の雇用量の変動は、さらにその時々々の景気動向、国際環境、サービス経済化による雇用開発の状況、労働力供給の実態等諸々の要因からの影響を受けた結果であり、一義的な評価を下すことは難しいが、これらの条件や労働問題への対応如何によっては、雇用の安定が損われる可能性もある。

わが国としては、技術革新を活用し、経済の拡大や国民生活の向上に取り組むことを積極的に選択することが望ましく、労働時間の短縮による成果の配分を含め職場内外の雇用問題に適切に対応することにより、雇用の安定と拡大を図ることが肝要である。

(7)ME機器を導入した生産工程での雇用状況をみると、個々の生産工程では配置人員が減少しているが円滑な配置転換等の対策が実施され、解雇などのハードな雇用調整の例はきわめて少ない。

ME機器が導入された作業現場では、個々の作業の自動化による人から機械への代替のほか、作業の統一化、あるいは多台持ちへの変更によって、配置人員の減少が生ずる場合も多い。しかし、これにともなって生ずる余剰人員に対して教育訓練を行い配置転換を実施することにより雇用の維持に努めている。

今後においても雇用の安定、確保が図られるよう、企業には前向きな経営努力が求められるとともに、労働者の有効活用、円滑な配置転換等によりハードな雇用調整を回避することが、技術革新を進める上で重要な条件であると考えられる。しかし、中小企業等においては1企業の努力では十分対応しえない場合があり、技術革新が企業の自立発展と雇用の拡大に結びつくよう基盤の確保に努めるとともに、企業グループや業界としても労働問題の解決に取り組むことが必要である。

まとめ

(技能・技術の変化と労働者の適応性)

(8)労働省の実施した調査結果によると、新旧の技能が入れ替るといふ変化はそれほど多くなく、従来の技能に加え新たな技能が必要となったとする場合が多い。また、導入工程で熟練工の減少、単純、未熟練工の増加という動きもみられるが、その動きは小さい。現実には、例えばNC工作機械工がプログラミングも担当するといった形で職務内容の拡大や多能工化が進んでいる。

オフィス・オートメーションにおいては、判断業務と定型業務の分離が進み、定型業務が機械化してきているため事務処理上の経験の必要性が低下し、他方でOA機器等の使用のための知識・技術の必要性や判断業務のウェイトが増している。一方、生産の増加や産業内の職業構造の変化により、情報処理技術者や機械・電気技術者等ME化と深くかかわっている職業分野での雇用の増加が著しい。特に情報処理技術者の需要は急速に増大しており、不足が大きい。

(9)技能・技術の変化は労働者の構成にどのような影響を与えるであろうか。

調査結果によると生産工程の場合、労働者構成が変化しないとするとところが8割強と多く、それほど急激な変化が生じているとは言えないが、全体としてみると、ME機器の導入は生産工程を若年化する方向に働いている。従来の技能に新たに技能の追加が必要な場合は中高年齢者等既存の労働者が活用される場合が多いのに対し、技能変化が新旧交替というタイプの場合若年化の傾向が強く、またME機器導入の程度が高まるに従って若年化が進む傾向にある。しかし、中高年齢労働者が技術革新にともなって発生した職務に不向きであると断定はできない。ME機器を使用している中高年齢労働者も多く、企業にも十分活用できないし再教育しただけ活用できるとするとところが大半を占めている。

一方、OA化は、男子に比べ定型的業務により多く従事していることもあって、女子労働者により強く影響が現われている。とりわけ、金融・保険業や卸売・小売業で女子の雇用を抑制するように働いている。また採用面では高卒女子の採用減という形で影響が現われている。

(10)以上のような技能・技術の変化と労働者構成へのインパクトが生じているが、今後ME化がさらに進展し、技能・技術内容の変化が急激になれば、若年化への要請が高まり、増加する高年層との間で mismatches が拡大する懸念がある。企業においては、労働者が従来から持っている技能・技術をできるだけ活用するとともに、単純工化や単調労働の増加が生じないよう労働者個人個人について人事管理上の配慮や能力開発、職務再編成を行うことが望まれる。また、加齢にともなって生じがちな視覚的能力の低下等を補い、職場環境を改善することができれば、労働可能年齢の伸長が可能である。ME機器はこうした面に貢献する機能を持っており、高年齢者のみならず心身障害者の職域拡大に向けても大いに活用する必要がある。女子についても、技術革新等の変化に適応できるよう新しい技能、技術の習得を進めるなど適切な対応が必要である。

さらに、需給両面における変化の下で、両者間の効果的な調整を図ることが要請される。このためには、職場の実態を常に掌握し、その内容に応じた的確な情報提供と職業紹介が必要であるが、さらに労働力需給システム全体の観点から調整機能の充実を図る必要がある。これの一環として、企業内で専門分化された業務と労働者の持つ専門的な知識、技術、経験とを迅速に結びつけ、同時に労働者の保護と雇用の安定確保を図るとの観点から労働者派遣事業を労働市場の中に正しく位置付けていくことが必要である。

昭和59年 労働経済の分析

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

まとめ (労働災害の防止)

(11)ME機器は危険有害業務や重筋肉労働の代替を通じて労働災害の防止に貢献してきたが、他方ロボットの教示・修理等の際に新たなタイプの労働災害が発生した事例がある。また,OA化にともなうVDT作業については頸肩腕症候群や眼精疲労等の問題を起こすとの指摘がある。このため,58年6月には産業用ロボットの教示,自動運転及び点検調整時における安全措置等に関する労働安全衛生規則の改正が,また,58年9月には技術上の指針が公示されたが,今後一層の安全対策の徹底を図るとともに,新しい技術について労働安全の観点から常に研究を進めていくことが肝要である。VDT作業については,労働衛生管理のあり方についてガイドラインが公表されているが,研究を進め,指針の作成,対策の徹底に向けて今後対応を進めるとともに,テクノストレスといわれる問題についても,今後の研究課題として取り組む必要がある。

まとめ

(技術革新と能力開発)

(12)マイクロ・エレクトロニクス化に関しての企業における教育訓練の実情をみると、生産工程にME機器を導入し、あるいは事務管理部門にOA機器を導入した事業所の8~9割で実地されている。OJTに加え、大企業では自社内の集合教育が、中小企業では外部の教育訓練機関の活用が多い。

一方、ME機器の導入にともなう他職場への配転の際には、それまでの知識・技術を活用できる場合が多いが、かなりの事業所で配転後の職種への適応を図るための教育訓練を実施している。また、生産工程では、単に新しい技能・技術を身につけるといふより、幅広い適応能力を備えた多能工への要請に向けて能力開発が図られている。さらに技術者やOA作業員には、自己学習で対応する者も多い。

技術革新は、個々の労働者が具体的な職場で働く場合に必要とする技能・技術を変化させると同時に、社会的にも、技能・技術体系を変化させ、職業の構成や職業別の労働力需給関係を変化させる。したがって、個々の労働者が新しい技能、技術を身につけ、変化に適応するとともに、企業内で技術革新を効果的に活用して生産活動を進めるうえで、さらに社会全体として労働力需給のミスマッチを解消し、不適応層の発生を防ぐ意味でも職業能力の開発向上はきわめて重要な戦略的手段である。

現在、高齢化と技術革新が並行して進展しつつあるが、中高年齢者については、変化に対する適応力の低さや能率の低下等の指摘があり、他方、中高年齢者自身にもOA化等についていく自信がないとする者もあり教育訓練充実への要望が強い。今後、わが国の活力維持の観点からも、技術革新に関する中高年齢者の能力開発を進め、適応力の向上を図ることが不可欠の要請といえよう。情報処理技術者について、労働力不足の下でその養成が急務となっているが、一方比較的若い年齢で能力の限界があり、それ以降活用できないとの指摘がある。実際は、これまで限界とされてきた年齢以上で働いている者も増加してきている。わが国の各企業が長い期間にわたって努力してきたように、情報処理技術者についても、過去の経験を土台として、安定した雇用を継続できるようキャリアルートの確立に向けて企業の努力が求められるとともに、こうした努力の促進が必要である。

また企業における技術革新の導入に当たっては、極力多くの労働者に公平に能力開発機会が与えられること、配転が行われる場合には、その前後に十分な教育訓練と職場適応対策が実施されることが望ましい。

まとめ

(生涯能力開発の促進)

(13)こうした技術革新をはじめ、高齢化や女子の職場進出等の下で、能力開発へのニーズは高まっているが、同時に所得水準が向上し、生活全般の質的向上への要望が強まりつつあるなかで、働きがいの確保という観点からも能力の開発向上は重要な課題となっている。

企業における能力開発の状況を見ると、全般的にOJTへの重視度が高く、大企業では能力開発を人事管理の一環として位置づけさらに企業内のOFF-JTも積極的に実施されている。中小企業では全体として能力開発の実施割合がなお低く、実施目的も体系的というより、その時々を経営上の必要による場合が多い。また、教育訓練費用の規模間格差が大きく、賃金に比べて格差の大きさが目立っている。中小企業の能力開発の振興を図るため、必要な援助や、教育訓練ノウハウ等の情報提供など環境整備を進める必要がある。

こうした改善努力とともに、基本的には、若年期からの職業生涯の各段階において体系的、系統的に能力開発を行うことが重要であり、学校教育、企業での教育訓練、ジョブローテーション、教育訓練機関、さらに労働者自身による自己啓発を総合的に組み合わせ、生涯にわたる能力開発が図られるよう構想していく必要がある。学校教育は、人的能力の基礎づくりとして重要な役割を演じてきた。具体的な職業能力の養成は社会に出てからという傾向が強かったが、最近では専修学校への入学増など職業教育への関心が高まるとともに、技術革新等の下でリカレントへの要望も強い。職業社会との結びつきに一層配慮しつつ、学校教育の弾力化・多様化が推進されることが期待される。

わが国の場合、同一企業内でローテーションを通じて幅広い視野と能力を身につけていくことへの志向が強い。企業には、新時代を担う職業人の積極的な育成が求められ、そうした努力を行う新しい「学習企業」の輩出が望まれるところであり、そのための支援をすすめる必要がある。また、労働者個人々人を対象に長期的視点に立つた養成に向けてCDPの試みが広げられてよいであろう。

さらに、個人々の自己努力や求職者の再就職の促進のため、有給教育訓練休暇制度の普及促進、企業内外での能力開発機会の多様化や教育訓練に関する各種の情報、資料の提供がより積極的に行われるようにすることも重要である。また、労働者の自主的な能力開発を促進する上で労働時間の短縮を進め、自由時間の確保を図る必要がある。

公共職業訓練については、各種の能力開発機関の中核として重要な役割を持っており、技術革新等の新たな変化に機敏に対応しつつ、時代の要請にマッチしたものへの脱皮が求められている。

人的能力は、資源のないわが国にとって唯一ともいえる貴重な資源であり、また、能力の発揮は労働者の働きがいの基本でもあることから、能力開発は今日のきわめて重要な政策課題として位置づけられよう。

まとめ

(対応の方向と国民的コンセンサスの確保)

(14)新しい技術の応用可能性が広がり,普及が一段と進むにつれて,労使間をはじめ国民各層間でのコンセンサスが重要となっている。

わが国において,新しい技術の導入に当たって労使間で深刻な問題を惹起させることなく解決が図られてきた背景には,幅広いチャンネルで労使間のコミュニケーションがなされてきたことがあろう。今後とも,労使間の相互信頼と情報の共有度を高めるためにも,労使間のコミュニケーションが不断に行われるとともに労働組合がパートナーとしての役割を十分果たすものとなるよう期待される。

(15)労働問題が個別的な問題であるにとどまらず,国全体の経済社会との関連が深まりつつある。特に,今回分析を行った技術革新については,労働問題の解決の仕方如何が経済社会の発展に直接影響を及ぼすものである。

技術革新と労働問題については,国際的にも大きな関心を呼んでいる。本年4月には,ロンドンサミットの経済宣言に基づきイタリアにおいて「技術革新と新たな雇用の創出に関する国際会議」が開催された。わが国においては解雇等の深刻な問題は生じていないが,導入職場では配置人員の減少や技能・技術の内容変化が生じており,また,情報処理技術者の不足のかたわらで中高年齢者の活用問題,高卒女子の採用減といった影響が生じている。

59年4月に雇用問題政策会議で決められた5原則,1)失業者を発生させることのないよう,雇用の安定,拡大に努めること,2)労働者の不適應をもたらすことのないよう,労働能力の向上に努めること,3)労働災害の発生,労働条件の低下をもたらすことのないよう,労働者福祉の向上に努めること,4)労使間の意思疎通が十分図られるよう,産業,企業,職場レベルでの具体的な問題に関する協議システムの確立に努めること,また,ナショナルレベルでも政労使間の意思疎通の促進に努めること,5)国際経済社会の発展に寄与するよう,国際的視野に立つた対応に努めること,を基本として政府,労働者,企業といった関係者の努力が求められるとともに,ナショナルレベル,さらに国際的にも議論が深められる必要がある。
