

まとめ

(昭和60年の労働経済の特徴)

(1)昭和60年のわが国経済は、景気動向にはばらつきがみられたものの、全体としては景気は拡大を続けた。しかし、年後半になると輸出が高水準ながら横ばいになったこと等から拡大テンポは緩やかになった。また、10月以降円レートが大幅に上昇し、国内経済に及ぼす影響について注意を払うことが求められた。

(2)こうした景気動向は60年の労働経済、とりわけ雇用情勢に色濃く反映した。

その主な動向は次のとおりである。

- 1)雇用情勢は、全体としてみると年央まで改善が続いた。しかし、夏を境に完全失業率が低下から上昇へ、有効求人倍率が上昇から低下へと転じ、雇用情勢の改善に足踏みが生じた。
- 2)賃金は、60年の春季賃上げ率が、前年よりやや高まったものの、景気動向を反映して賞与、所定外給与の伸びが小さく、平均賃金の伸びは前年を下回った。
- 3)家計でも、可処分所得の伸びが前年を下回り平均消費性向が低下したため、消費支出の伸びは緩やかなものにとどまった。

(3)60年の労働経済動向に関連して、次の3点を指摘しておきたい。

まず第1は、雇用の動向に関することである。近年の雇用の動きをみると景気拡大テンポの変化の影響が比較的早めに現われ、また構造的な不況業種がより早く、より強く影響を受け、ハードな雇用調整策の実施を余儀なくされている。新規求人は、59年末からすでに減少傾向に入っており、労働力需給の改善は求職の落ち着きに支えられたものであったが、年後半には新規求職も増加に転じた。景気動向を的確に把握し、早期に雇用安定のための対策を実施することが求められるようになってきていることを示唆しているといえよう。

また、円高の急速な進展にともなって、輸出への依存度が高い地場産業では60年末から61年初めにかけて雇用調整を実施する企業が徐々に増加し、今後に懸念を表わす産地や業界も多い。また、造船等の不況業種は円高でさらに苦しい状況に追い込まれ、解雇や配転等を実施する企業が増加している。

春季賃上げ交渉でベースアップすらできない企業も現われた。こうした苦況に陥っている産業、企業には雇用対策や産業対策においてきめ細かな配慮が必要である。

さらに、円高のメリットを国民生活の向上に還元し、実質購買力の向上を通じて内需を中心とする景気の拡大と内需志向型の産業、就業構造への転換が進むようにすることが、中長期的にみて雇用の安定的拡大を図る上でも重要である。これに原油価格低下を併せると、その効果はかなり大きいものと考えられる。

(4)第2に、賃金について、物価の安定、労働力需給の緩和傾向等の下で伸び率が低くなっていることである。60年の平均賃金の上昇率鈍化の背景には労働者の構成の変化があったことも一因であり、在籍労働者個々人の賃金の伸びは前年を上回ったとみられるが、企業収益の改善を背景としつつも、経済の先行きに一部拡大テンポの鈍化が予想されたため賃金交渉において慎重な対応がなされた結果と考えられる。

61年の春季賃上げ交渉は、物価の安定、景気拡大テンポの鈍化の下で行われ、賃上げ率は前年の5.03%から4.55%へと前年を下回った。その特徴は、リード役である業種がいずれも輸出比率が高く業績の悪化がみられたこと、一方、内需拡大の観点からの賃上げが望まれたことにある。国際経済との調和の必要性からわが国の経済構造の転換が求められ、変化を余儀なくされている下での賃金交渉であったといえよう。

今後、実質賃金の維持向上のため引き続き物価の安定に努める必要がある。

(5)第3に、勤労者家計について、実質消費の伸びが小さいものとなっていることである。その一因として、消費性向の低下があるが、この背景には将来のための準備の増大やストック確保による負担増がある。そこで、消費と貯蓄を目的に応じて分類、整理し試算すると、住宅取得費用、教育費用、老後のための費用、公的年金保険料が合計して実収入の約2割を占めている。年齢別にみると、40歳台で負担が多い。

財産形成政策等の援助策の推進、生涯の視点に立った教育の実施など環境整備を図るとともに家計の計画的行動が可能なるよう勤労者生活についてのビジョンを示すことが必要である。

なお、失業者世帯については、収入が低い金融資産の取崩しを行い、教育費、教養娯楽費等の選択的支出を切り詰めている。世帯主が失業した場合に厳しい生活状況に陥ることを示しており、失業の防止を図るとともに失業時の生活基盤の確保に引き続き配慮する必要がある。

まとめ

(雇用の多様化とその課題)

(6)中長期的な労働者の職業生活の動きをみると、経済環境の変化、所得水準の上昇、そして、労働者の供給事情の変化の中で、働き方が多様化してきている点を大きな特徴として取り上げることができる。また、最近の国全体の政策課題として労働時間の短縮が脚光を浴びているが、これもまさしく労働者の働き方の問題である。

まず、雇用の多様化についてみると、50年代以降サービス経済化の動きが一層顕著になり、物財の生産に携わる労働者が減少する一方で、専門・技術的な仕事やサービス業務に従事する労働者が増加した。また、企業経営面では、減量経営志向が強まり、経営の多角化が進んでいる。

一方、労働力の供給事情をみると、フルタイムの基幹労働力の源であった新規学卒就職者が減少し、代わって家事との両立を図りながらの女子の職場進出が著しい。さらに、各産業、各企業で中高年齢労働者の構成比が高まり、しかも団塊の世代が今後中堅から中高年層へと移ることが見込まれる。以上の労働力需給両面での変化にともなって、新規労働力供給は新規入職者に占める学卒就職者の割合が低下し、女子パートタイム労働者の割合が高まっており、職業の専門化や職務形態の特殊化に対処するために派遣的労働が増加し、さらに中高年層の肥大化に対しては、企業内での人事管理面での様々な試みの一環として、他企業への出向が増加している。労働者の職業生涯には様々なステージがあるが、近年は特に、中高年ホワイトカラーの雇用環境が厳しくなっていることを指摘できる。

わが国の雇用慣行の特徴は、若年者を採用して基幹労働者として養成し、定年まで雇用するという仕組みにあるが、これに乗らない労働者群が増加し、また、人事管理やキャリア形成の仕方にも変容をみることができる。労働者の雇用関係や処遇面、職務や職業の内容面そして仕事の場所や労働時間等の労働条件面といった様々な局面で生じている多様化に対して、労働市場の秩序の形成、労働者の職業生涯の視点から雇用の安定、労働条件の向上を図ることが重要になってきている。

まとめ

(多様化の中での労働力の需給調整)

(7)新規学卒者が成長分野の労働力需要を充たし、自発的な労働異動によって産業間、企業間の需給の歪みを矯正し、これに企業内の労働異動が加わってわが国の労働力需給の調整が行われてきた。さらに、出稼ぎや内職労働者が調整の役を果たしたことも忘れることができない。

しかし、最近では出稼ぎや内職労働者が減少し、毎年100万人強の新規学卒就職者に対し、家事等からの女子新規入職者がこれを上回る170万人程度(57年)へと増加してきた。この家事からの女子入職者と産業別の雇用需要との間には、新規学卒就職者と同様強い相関が認められるようになってきている。その多くを占める女子パートタイム労働者が、雇用需要増加への対応の上で重要な役割を持つようになってきたといえよう。もとより、新規学卒者が担っていた役割を女子パートタイム労働者がそのまま代替するわけではないが、女子パートタイム労働者は入・離職率が高いため、その需給の円滑な調整に一層配慮していく必要がある。このため、これまでもパートバンクの設立等の対応がなされてきたが、労働市場圏が狭いという供給側の事情から、地域性に配慮しつつ、職業紹介サービスや雇用情報サービスを充実していく必要がある。

なお、高齢労働者の就業志向に応じて短時間の雇用の場の開発を図りその雇用拡大に努めることも必要である。

人材派遣業は、一時的労働力需要を雇用機会として再編し、また専門的職業分野の労働力需要を賄うものであり、本年7月の人材派遣法の施行により、多様化時代を象徴する一つの労働力需給調整システムとして発足することとなった。将来の役割については明らかでないが、需給調整システムとして有効に機能するためには、事業の経営基盤の確保、派遣する人材の育成、確保、さらにとりわけ登録型の事業における労働者の雇用の安定の確保が望まれる。

出向は、企業内での人事上の処遇問題の解決と、他企業への人材供給に寄与しているが、他方、中高年齢者に対する雇用調整手段として使用されている場合もあろう。大企業を中心に出向を実施している企業は多く、とりわけホワイトカラーの比重が高い。出向の実施理由からみると、人材援助型、人材調整型、人材教育型に大別できる。人材援助型のウェイトが高いものの、このところ人材調整型の増加が目立っており、注意を要する。中高年齢化の中でポスト不足が著しく、系列企業への出向割合が高くなっている。また、子会社の設立等多角化がこうした人材の活用のために行われている場合も多い。企業人員の調整という出向の機能については、企業内では職業能力を十分に発揮できない人材を失業というコストを負担することなく、他企業に供給し活用するという機能については評価されてよいが、企業の人事労務政策にはより長期的な視野と雇用維持への責任、人材活用への前向きな態度が求められる。今後、企業からの出向は増加することが見込まれているが、系列会社の受入れ能力や処遇問題、多角化の可能性からみると、限界があると考えられる。人材の調整に関しては、出向以外に管理職、技術職を中心とした転職の動きもみられる。

労働力の需給調整という視点からみると、そうした人材の調整、活用については、わが国の雇用慣行が持つ雇用安定機能が損われないようにするため、労使間でルールを明確にするとともに、本人の同意の確認などより適切なシステムへの改善が必要である。また、狭い企業グループ内や限られた情報をもとに出向等がなされているが、異なる企業グループ、業種および地域間を含め幅広い分野での雇用の場の確保を図ることが必要であろう。

雇用の多様化の中で円滑な労働力需給を進める上で、より幅の広い市場の形成と秩序化を図ることが、今後の課題として残されている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

まとめ

(適切な労働条件の確保)

(8)新しい雇用形態では,その実態に見合った適切な労働条件の確保が遅れる恐れがある。しかし,同一企業でフルタイムで長期に働くことを前提とした従来の仕組みでは,必ずしも雇用の多様化に対応できない。

パートタイム雇用については,人件費削減を理由とした雇用も多く,臨時日雇と混同して用いられ,企業には労働条件や福利厚生面に対する認識が十分でない場合が多い。雇用条件の明確化やパートタイム労働者にふさわしい時間管理がぜひともなされる必要がある。また,年次有給休暇の取得,健康診断の実施等について改善すべき点も多く,職業能力の向上や労使の積極的な取組み等により,賃金・労働条件の改善が一層進められる必要があろう。

派遣的労働については,事業の内容によって差はあるが,長時間労働で休暇が取りにくいという労働者の不満がみられる事業もある。人材派遣法に基づく事業の適正化とともに,労働条件の改善,向上が望まれる。

出向にともなう労働条件の変動をみると,賃金は出向元の方が高い場合が多いが,出向元に合わせることで出向前後に差は生じていない。しかし,出向期間や親会社への復帰の可能性が明らかにされていない場合もある。

労働者に不安を与え,その職業生活設計に支障を及ぼすことのないよう,出向先での労働条件,復帰時の処遇とともに出向期間についても出向時に明確にしておくべきである。

雇用の多様化の下で適切な労働条件の確保のため,パートタイム労働対策要綱の策定や人材派遣法の制定がなされたが,さらに出向のほか在宅勤務,契約社員,研修員制度等様々な形態での雇用が増加している。こうしたものの中には,人件費節減の目的を持つているものがあることも事実であり,低労働条件の雇用とならないよう労働条件の改善向上が進められる必要があろう。また,労働条件の改善向上のためにも労働の質を高めることが不可欠であり,企業内外において職業能力開発への積極的努力と条件整備を進めることが重要である。

まとめ (中高年に厳しい職業生涯)

(9)労働者の職業生活を平均的にみると、男子の場合、若年時に入職した後、中年までに常用労働者の約半数の者が転職を経験しており、定年後60歳台、特にその後半から引退が増加する。

一方、女子では30歳前後に一時引退した後、30歳台後半以降パートタイム労働者等の形で再び働き出し、60歳台になると引退が増加する。

男子の場合、長期間にわたり継続して働く場合が多いが、その間に景気変動のみならず産業構造の転換の影響を受け、転職等を余儀なくされる場合も少なくない。例えば、石油危機以降製造業で継続して雇用される人が徐々に少なくなっているのに対し、サービス業では流入が続いている。

こうした企業間、産業間異動とともに、企業内の異動も多い。特に最近では企業間の自発的理由による異動が減っている反面、出向も含む非自発的異動や企業内異動が増加している。

企業内・外の異動を年齢別にみると、若年時はいわばキャリア形成のための異動が多いが、中年以降になると、出向等により大企業から中堅、中小企業への異動や、転居をともなう事業所間の異動が増加する。転職も若年時は自発型が多いが、中高年になると非自発的理由による場合が多くなる。また、転職コストも若年時より中高年の方が高くなる。特に、中高年ホワイトカラーについては、人事構成の上で肥大化の動きがみられ、ポスト昇進の遅れが目立ってきている。企業においては、資格制度の導入、出向、スタッフ、専門職制の導入等多面的な方策が導入されているが、十分対応し得ているとは言い難い。労働者の側も、大卒ホワイトカラーでは現在の企業に定年まで勤められるとする者は半数前後と少ない。

中年ホワイトカラーの処遇問題については、従来から指摘されてきたところであるが、なお労使間の対応が遅れているといえよう。今後、団塊の世代が中年に差しかかることになる。企業内における雇用維持を基本としつつ、人事管理面での対応について早急に方針を策定し、労使を挙げての取組みと、人材活用の視点に立つた需給調整、生涯にわたる職業能力開発を促進することが重要である。

(10)わが国の雇用慣行の下における最大の課題は高齢者雇用の問題であり、その解決のため積極的に雇用対策が推進されてきた。その雇用の状況をみると、60歳定年の普及が進むなど改善が進んでいるが、60歳台前半層を中心に失業率が高いなど、いまだ問題は多い。

将来の本格的な高齢者社会の到来に対処するため、61年4月に60歳定年の立法化や60歳台前半層までを含めた継続雇用の促進等を内容とする法的整備がなされたが、今後これに基づいて、対策の一層の推進を図る必要がある。

まとめ (経済水準に比べ長い労働時間)

(11)労働時間の短縮については労働福祉の向上のみならず、国際社会での地位によりふさわしい労働条件の確保、消費機会の増大による内需の拡大、技術革新や高齢化への対応、自己啓発と社会の活性化等様々な観点からその必要性が指摘されている。

マクロ的な影響について、そのすべての効果を把握することは難しいが、休日の増加は余暇活動の拡大を通じて内需の拡大をもたらすとともに、就業構造を内需中心型に転換させる効果をもっている。

わが国の労働時間の推移をみると、50年代に入ってから停滞が続き短縮は進んでいない。年間労働時間で比較すると、2,100時間台であり、1,600時間台の西ドイツ、フランス、1,900時間台のアメリカ、イギリスに比べていかにも長い。この差は出勤日数、従って休日の差と所定外労働時間の差によるところが大きい。ちなみに、所定内労働時間でみても、日本の1,950時間に対し、西ドイツ、フランスが1,500時間台、アメリカ、イギリスが1,700時間台と差がある。特に欧米主要国で一般的となっている完全週休2日制は、まだ4分の1程度の労働者にしか普及していないし、年次有給休暇の取得日数も少ない。

(12)企業経営の立場からみると、労働時間の短縮が人件費負担の増加になることや、低成長下で労働生産性上昇率が低くなっているため、実質賃金を確保しようとすれば労働時間の短縮に配分することが難しいといった問題がある。

しかし、成長の成果を徐々にせよ労働時間の短縮に回し、勤労者生活を全体として改善していく方向でナショナルコンセンサスを形成し、努力していくことが肝要である。

労働時間の短縮は、企業経営にデメリットだけを及ぼすのではない。従業員の健康維持や人材の確保、能率の向上、出勤率の向上に寄与しているとする企業も少なくない。その結果として労働時間の短縮が生産性の向上へとつながっている。

週休2日制を導入しない理由として、関連企業や同業他社が実施していないという消極的理由を挙げるところも多く、また労働者が年休を取得しにくいのも、同僚に迷惑がかかるという横並びの理由からである。同一企業グループや同一業界ぐるみで、週休2日制を一斉に導入したり、労使協定等により、年次有給休暇の取得計画を作成することが有効であろう。

ところで、所定外労働時間の長さについては、景気変動に際し雇用安定を図るために必要な部分があることも否定できないが、最近の推移をみると恒常的残業部分が増加してきている。これは、減量経営下で企業が雇用増に慎重なこと、労働時間が長くなればそれだけ時間当たりコストが軽減されることによる。したがって、恒常的残業部分の長さからみて、所定外労働時間の短縮を進めても、直ちに景気変動に対応するための部分に影響することにはならず、雇用の安定が損われることはない。所定外労働時間が適切なものとなるよう、労使の努力を基本としつつ恒常的残業時間の削減を図る必要がある。

欧米主要国の状況からみると、労働時間の短縮が進むか否かは所得水準の上昇が基本にあるとしても、労使、とりわけ労働組合の取組み姿勢の積極性とこれを前提とした政策の推進によるところが大きい。

まとめ

(労働時間短縮への志向の高まり)

(13)労働時間の短縮が進み休日が増えるにつれて、休養を中心とした受動的な3次活動時間が増え、さらに趣味、旅行等の能動的な3次活動時間が増えることになる。労働時間の短縮が進めば、自由で自主的な生活活動を展開することができるようになることを示している。

一方、労働者の意識面からみると、所得水準の上昇を背景に50年代後半には生活の上でレジャー、余暇に力点を置く者がもっとも多くなっている。また、仕事と余暇の選択についても、若年世代では余暇志向型が多いとともに、各世代で仕事志向型が減り両立型が増加している。個々人の意識変化と世代の交替とによって、労働者の余暇志向が全体として変わってきているにもかかわらず、実際の労働時間が長いことから自由時間の不足感が高まり、50年代に入って生活に時間の「ゆとりがない」とする不満の高まりがみられる。

生涯労働時間を推計すると、昭和10年生まれの男子で11万4千時間、50年生まれで8万2千時間と3万時間程度の減少が見込まれる。こうした増大する生涯での自由時間について、その創造的な活用への工夫が必要である。

労働時間の短縮にともなって日本人の持つ勤勉性が損われるとの危惧があるが、現在目標とされている程度では各種調査でみてもそういう結果にはなっていない。仕事は仕事として熱意をもって取り組むとともに、自由時間も大いに享受するという方向に進みつつあるものとみられる。労働時間の短縮とそれのもたらす効果について、誤解を招かないよう十分な周知が必要である。

今後の労働時間の短縮については、65年度までに年間総労働時間を2,000時間へ短縮するという目標の達成に向けて、当面、金融機関や公務員での週休2日制の一層の推進を含め、週休2日制の普及を進めるとともに、年次有給休暇の集中的活用や夏季等における連続休暇の普及、所定外労働時間の削減について企業規模、業種、業態の実情等を踏まえた労使の自主的努力を促進することが必要である。しかしながら、わが国では企業間競争が激しいこと等のため、労使の自主的努力を基本としつつも、企業規模、業種、業態の実情等も踏まえながら、法的整備により労働時間の短縮や年次有給休暇日数の引上げ等を図ることが有効であると考えられる。

まとめ

(労使関係での合理的な解決の促進)

- (14)労使間の具体的な労働問題の解決は,労使間の話し合いを通じて解決することが基本であり,成果をあげてきたが,近年,発展の著しい産業分野や新しい雇用形態の労働者については労働組合の組織率が低く,国全体としても労働組合の組織率は低下傾向にある。しかし,労働時間の短縮等労働条件の向上や労働市場の秩序化を進めるために労使の果す役割は大きく,引き続き健全かつ良好な労使関係の維持および形成への努力が期待される。
- (15)以上の職業生活についての中長期的な検討結果からみると,労働者を取り巻く環境条件には,今後とも様々な変化が生ずると考えられるが,これに対し持続的な経済成長により雇用の安定,所得水準の向上を図るとともに,労働時間の短縮を進めつつ労働者の職業生涯を通じて充実した職業生活を送ることができるよう,国民的コンセンサスの形成の下に労使等関係者の積極的な取組みと総合的な政策の推進に努めていく必要があるといえよう。
-
-