
まとめ

わが国の労働力供給の動向を中期的にみると、平成一桁台半ば以降労働力人口の伸びが低下するとともに、平成20年代後半以降は団塊の世代が高齢期に到達することから、人口および労働力人口の高齢化は一層進むことになり、平成22年(2010年)には15～64歳人口に占める55～64歳の高年齢者の割合は22.1%にも達することが予測されている。一方、若年者(15～24歳)の割合は、昭和63年(1988年)の21.7%から平成22年(2010年)には17.9%へと、またその人口自体も1,837万人から1,489万人へと減少するとみられる。こうしたことを背景に、労働力人口も若年層の減少、高年層の増加が見込まれる。今後労働力人口全体の伸びは、仮に年齢ごとの労働力率が変化しないとすると、年平均0.2%と昭和50年代以降の平均1.1%の伸びに比べてかなり鈍化する。このような労働力人口の伸びの鈍化は、今後の労働時間短縮の進展とあいまって、国全体の労働投入量の伸びの低下や減少をもたらすことも考えられる。そうしたなかで、企業にとっては高年齢者や家庭の主婦を中心としたパートタイム労働力の有効な活用が一層重要になるが、社会的にもこれらの労働者個々の就業ニーズに合わせて就業できる環境を整えていくことが必要となる。本年の労働経済の分析では、こうした観点から昭和63年の労働経済の動向に加えて、高年齢者雇用と女子パートタイム労働の問題を検討した。

まとめ

(昭和63年の労働経済の特徴)

(1)昭和63年は、個人消費や民間設備投資を中心とした内需主導による順調な経済拡大が続いた年であった。鉱工業生産も大幅な増加となった。

労働経済についても、このような景気動向を反映して雇用情勢に改善がみられた。63年1月に0.86倍であった有効求人倍率は、年央には1倍を超え全体として求人超過となり、12月には1.13倍まで上昇した。特にパートタイム労働者の有効求人倍率の上昇が目立ち、12月においてパートを除いた有効求人倍率が1.00倍であるのに、パートの有効求人倍率は3.65倍となった。求人の増加にともない雇用者数も大幅に増加し、製造業をはじめ、卸売・小売業、飲食店、サービス業、建設業等各産業でいずれも増加した。また、雇用情勢の改善にともなって企業の労働力不足感がみられるようになってきた。完全失業率も緩やかに低下し、63年年末には2.3%となったが、その水準は、有効求人倍率が50年代以降初めて1倍を超えたのに対して、依然50年代後半の水準にとどまっている。これは、求入倍率がこれまでにない上昇を示したパートタイム労働者の求人、求職が全体に占めるウェイトが高まっていることや、労働力需給の間に年齢、地域等に不均衡が依然あることにもよっており、今後とも、内需主導の着実な経済成長を図るとともに、これら労働力需給間の不均衡は正への対応が求められる。

(2)賃金の動向についてみると、63年の賃金上昇率は、63年春季賃上げ交渉の結果が前年を上回ったこととともに、景気動向を反映した所定外賃金、特別給与の増加により前年を上回り3.8%となった。また、消費者物価が安定を続けたことから実質賃金も堅調に増加した。こうした状況を受けて、勤労者世帯の家計収入もかなりの増加がみられ、堅調な消費支出をもたらした。

平成元年春季賃上げ交渉は労働力需給に引き締まりがみられ、企業収益が好調ななかで行われ、結果はこうした状況を反映して定期昇給込みで5.17%と前年を上回った。生産の増加にともなって労働生産性の上昇が続いていること等からすると、このような賃上げがコスト面から大きな物価引上げ要因となることは考えにくいといえる。

(3)労働時間は、総実労働時間で0.3%の増加となった。これは、景気の拡大にともなって所定外労働時間がかなり増加したためであり、所定内労働時間は0.3%の減少、特に4～12月についてみると0.9%の減少となり、総実労働時間も0.3%減となった。さらに63年度では0.7%減(所定内労働時間は1.3%減)となった。所定内労働時間の減少は特に30～499人規模の中小事業所で大きく、63年4月の改正労働基準法施行の効果が現れたものとみられる。

労働時間については、平均値のみでなく、種々の属性ごとにみることも重要である。パートタイム労働者を除いて性別にみると、女子よりも男子の労働時間の方が長い、これは所定外労働時間が男子の方が長いことで、所定内労働時間については男女間に大きな差はない。なお、パートタイム労働者を含めてみると、主にパート割合の増加により女子の労働時間はかなり短縮しており、今後、パートタイム労働者を中心とした女子労働者の増大は、全体としてみた労働時間をある程度短くすることに注意する必要がある。

企業規模別には、10～99人規模の小規模企業で長い等規模によってかなり差がみられ、また、その規模間の差は長期的に拡大してきている。今後特に中小企業での週休2日制の普及等時短への一層の取組みが期待される。中小企業においては、取引先や顧客の利便への配慮が時短をしにくくさせている面が大きく、業種ごと、地域ごとでまとまった取組みとともに、取引先をはじめ国民各層のこうした中小企業の時短への理解を広げていくことが必要である。

産業別に男子についてみると、1)産業間で労働時間にはかなりの差があり、長い産業、業種と短い産業、業種

との間に最長月75時間程度の差があること、2)長い産業、業種のなかでも所定内労働時間の長いもの、所定外労働時間の長いもの等その内容は様々であることといった特徴がみられる。こうした違いは、産業、業種による週休2日制の普及の程度の違いとともに、顧客との関係、営業時間との関連が背景となっていることが多く、産業、業種の置かれている背景にも配慮したきめ細かな対応が必要なことを示している。

平成元年に入って、国の機関における月2回の閉庁による4週6休制が実施され、地方公共団体においても月2回の閉庁による4週6休制の導入が進められることとなり、また、金融機関の毎土曜閉店が実施されたところであり、今後週休2日制の導入・拡充を促進するものと期待されている。

平成元年春季賃金交渉において、各労働組合から労働時間の短縮について具体的な要求が出され、労使間で本格的な議論がなされた。その結果一部では時短が実現されたところもあつた。また、今後の重点事項として時短をあげる労働組合が増えており、労働組合の時短への取組みの高まりがみられた。

労働生産性向上の成果が賃金と労働時間に適正に配分されることは望ましいことであり、今後とも労使間で十分に話し合いがなされることが重要である。

政府においても、経済計画、第6次雇用対策基本計画および労働時間短縮推進計画で「おおむね計画期間中(昭和63年度から5カ年間)に週40時間労働制の実現を期し、年間総労働時間を計画期間中に、1,800時間程度に向けできる限り短縮する」ことが目標とされている。また、労働時間の問題について「労働時間短縮政策会議」から15項目にわたる意見が出された。今後はこの意見を踏まえ、労使をはじめ国民の理解と協力を求めつつ、完全週休2日制の普及による週40時間労働制の早期達成および年次有給休暇の完全取得の促進等について一層の努力を払っていくことが必要となる。

まとめ

(60歳台前半層を中心とした高年齢者の雇用機会の確保)

わが国の高年齢者の就業意欲は高く、労働力率も欧米諸国に比べ高いものがある。こうした高い高年齢者の就業意欲に対応し、その活力を活かすためには、基本的には65歳程度までは労働者の意思と能力に応じて雇用機会が確保されることが望ましいと考えられる。しかし、高年齢者の失業率の高さにみられるように、高年齢者の就業は厳しい状況にある。高年齢者雇用の現状をみると、定年年齢60歳への延長はかなり進んでいるものの、依然定年が50歳台の企業も残っており、60歳台前半層まで何らかの形で雇用を継続している企業は50%程度となっている。また、被用者年金の支給開始年齢の引上げについて、「長寿社会における老後の所得保障の在り方を考える場合に避けて通れないものであり、準備期間を設けつつ、段階的に進めていくこととする」という旨の閣議決定がなされた(平成元年3月28日)。こうしたことを考えると、60歳台前半層を中心とした高年齢者の雇用・就業機会の確保は、緊急かつ重要な課題といえよう。このような状況のなかで対応すべき課題としてつぎの4つをあげたい。

(1)第1は、60歳台前半層について継続雇用による雇用確保を図ることである。

60歳台前半層の雇用機会の確保については、60歳台前半層に定年年齢を設定している企業は少なく、勤務延長、再雇用によって継続雇用を図っている企業が多い。しかし、勤務延長、再雇用については、制度を有する企業は70%程度あるものの、定年到達者で希望する者全員に適用されるものは限られている。また適用された場合にも平均退職年齢は62.5歳程度となっている。特に大企業では、60歳台前半層について勤務延長、再雇用の制度を有する企業割合は40%弱と少なくなっている。こうした状況の背景のひとつとして、企業に60歳台前半層の雇用確保についての意識が弱いこともあったと考えられる。

60歳定年を実施している企業では、大企業を中心に定年を延長しない理由として、「現行の定年制で十分」とする企業が多く、60歳定年で社会的責任を果たしているとの意識が広く存在していることを示している。このため、60歳台前半層の雇用の必要性について企業の意識の改革を含め、社会的なコンセンサスを作り上げていくことが必要となっている。今後、60歳台前半層の雇用確保を積極的に進めていく必要があるが、その場合、以下の点に留意することが重要である。

1) 60歳台前半層の労働者を重要な労働力として認識し、企業および企業グループにおいて定年延長も含め継続的に雇用することが重要となることである。今後、急速に高齢化が進むが、高年齢者雇用の現状からすると、いつたん離職すると再就職は容易ではない。一方、定年後企業で雇用が延長された場合には仕事の内容は変化しない場合が多い。また、こうした場合、賃金は約22万円で定年前に比較して70%程度となっており、他の企業に就職した場合の約16万円、50%程度と比較して賃金の減少は比較的少ないものにとどまっている。これは、老後夫婦2人で生活する場合の生活費として多くの者が20～25万円を考えていることとほぼ見合っている。こうしたことは高年齢者の再就職の問題、仕事への適応の問題、生活面を考えると、定年前と同じ企業や企業グループで継続的に雇用していくことの意味は大きいことを示している。一方、企業にとっても平成一桁台半ば以降訪れると予想される若年労働力の減少に円滑に対応していくためには、高年齢者の活用が課題となってくると考えられる。また現在までのところ、50歳台以降企業は高齢者会社の設立、系列会社等への移動という形で企業グループとして高年齢者の雇用を確保している場合が多いが、今後は高年齢者が増加することが予想されるため、50歳台・60歳台を問わず企業グループだけでなく、企業本体においても高年齢者を継続して雇用していくことも考えられるべきであろう。

2) 高年齢者急増時代に適した人事労務管理への変更の必要性である。60歳台前半層まで雇用延長を行う場合の課題をみると、「健康面への配慮」と並んで「賃金体系・退職金制度の見直し」、「職務内容・作業環境の見直し」、「処遇ポスト不足等人事管理面」をあげる企業が多く、特に大規模企業

ほどこうした傾向がみられる。今後60歳台前半層まで雇用を継続していくためには、このような課題に対応して人事労務管理の変更が必要となろう。

これまでの高年齢者の増加に対する企業の対応をみると、高年齢者について職務内容を見直すとともに、職能資格制度に基づき能力主義的要素を加味した人事管理制度を確立し、賃金管理面でも年功的要素を見直し、職能給要素を重視していく傾向がみられる。こうした人事管理制度の変更は高年齢者のみでなく若年労働者も含めて企業全体として行うことが必要であり、個々の労働者について若年時から専門能力の開発、育成を図っていくことが必要となろう。なお、こうした人事管理の変更は個人間の賃金差も際立たせることが予想される。賃金の個人差をできる限り少なくするためには、職業能力の維持がきわめて重要であり、個々の労働者の能力開発が一層重要となろう。特に、サービス経済化、ME化が進むなかで、こうした変化に対応できる職業能力の開発が必要である。

3) 高年齢労働者に適した機器の開発、職務再設計、職場開拓を進めることの必要性である。60歳台前半になると体力の低下、それと関連した職業能力の低下がみられ、またこれらについて個人差が拡大するといった特徴がみられる。こうしたなかで、60歳台前半層まで雇用を継続していくためには、ME技術を利用した高年齢者向きの機器の開発、職務再設計、職場開拓の努力が重要である。しかし、こうした努力は現在までのところ活発に行われているとはいえず、これに積極的に取り組むことが必要である。

4) 高年齢労働者の健康保持や労働災害の防止に努めることの必要性である。

高年齢者の健康状態には個人間に大きな差がある。健康状態が60歳台前半層の就業、引退行動に与える影響も大きい。また、高年齢者の労働災害発生率は他の年齢層に比べ高くなっている。60歳台前半層への継続雇用を順調に進めていくためにも、若年時からの健康の保持増進や職場環境の整備を図っていくことが重要である。

60歳台前半層の雇用確保については、事業主等に対する啓発指導の実施、企業に対する相談援助体制の整備、高年齢者雇用確保助成金等の助成措置の拡充といった対策が総合的に行われている。また、高年齢労働者の健康保持や労働災害の防止についても、事業主による健康指導、相談等や適切な作業方法、機械設備等の改善についての研究が行われている。高年齢者をとりまく厳しい雇用環境を考えると、これらの行政分野で一層積極的な対応が図られる必要がある。

(2)第2は、60歳台前半層の労働者は多様な就業ニーズを持っており、そうした就業ニーズに適応した就業機会を準備するなど、60歳台前半層に重点を置いた環境整備に努力することである。平均寿命が80歳近くになっているなかで、労働者の生活を生涯を通じた観点からみると、壮年期に比べ60歳を超えた高齢期には、教育費負担、住宅ローンの返済の低下等により生計費も低下し、また健康、体力、気力、貯蓄額等についても個人差が現れてくる。こうしたことと関連して、就業についても短時間就業や就業日数の減少を希望する者も多い。継続雇用についても、こうした点が考慮されなければならないが、現実には労働時間、週労働日数が50歳台と変化しない場合が多く、高年齢者の就業ニーズに適応しているとはいいがたい面がある。また、離職して新たな職場を探す場合、仕事の内容が希望や過去の職歴と合致していない場合もある。このため今後は、シルバー人材センターの一層の拡充をはじめとして就業ニーズに対応した就業機会の確保を図っていくことが重要である。

継続雇用を行う場合にも、労働時間の弾力化、新たな職務の開発等高年齢者の就業ニーズに配慮した扱いが望まれる。一方、高年齢者が短時間勤務や就業日数の短縮を希望する場合には、所得面で50歳台後半よりもかなり低下することが考えられる。60歳を超えると生計費もかなり低下するが、短時間勤務等の場合の所得の低下はそれ以上となると考えられる。今後、他の企業への転職や短時間勤務への移行によって所得が低下する場合も含め高年齢者の生活の安定を図っていくためには、公的年金を補完するものとして企業年金の活用と充実、財形年金貯蓄等就業期間中の老後をめざした個人の資産形成対策の一層の推進等の必要性が高まることとなろう。また、企業内の労使の間においても、労働者の生涯設計の立場から、雇用、退職金、企業年金等について十分な話し合いが行われていくことも望まれる。さらに、こうした対策と並んで、物価の安定を図っていくことも高年齢者の生活安定の上から重要である。

(3)第3は、60歳定年の完全な定着である。60歳定年は「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」において事業主の努力義務とされており、60歳台前半層の雇用確保のための前提となる。しかし、すでに述べたよ

うに、60歳定年実施企業が平成元年には全体の57.6%(60歳に定年年齢を改定することが決まっているものまたは検討中であるものを含めると72.9%)を占め、定年年齢の60歳への延長はほぼ一般化したといえることができる。しかし、なお38.2%の企業で50歳台後半の定年年齢にとどまっている。早急に定年年齢60歳の定着が図られることが重要である。なお、定年年齢の延長との関係で注目しておかなければならないのは、早期退職優遇制度、出向等により、定年年齢前に他の企業に移動する労働者がかなり存在することである。こうした傾向は、特に大企業で強くみられる。例えば1,000人以上規模の企業で雇用されている50～54歳の労働者のうち55～59歳にも同一規模で雇用されているのは約60%にすぎない。このうち早期退職優遇制度については、これを利用して比較的若い時期に転職する労働者も存在しており、その意義を一概に否定すべきものではないが、その運用があまりに拡大することになれば60歳定年の実質的否定につながることになりかねないと考えられるので、その運用について十分配慮していくことが必要であろう。

(4)第4は再就職の促進である。高年齢者の雇用の確保のためには、企業および企業グループにおける継続雇用が望ましいが、その時々を経済情勢によってはそれがむずかしい場合もある。また、主に中小企業でみられるように制度的に65歳まで雇用確保がなされていても62～63歳で退職する労働者もあり、すべてが継続雇用を望んでいるとはいえないことも考えられ、他の企業に就職しようとする者もいると思われる。しかし、有効求人倍率(パートを除く)がほぼ1倍程度となっている現状でも、高年齢者については、高い失業率、低い求人倍率にみられるように、いつたん離職するとその再就職は容易ではない。これは職種間、年齢間の需給の不均衡によるところが大きいが、これを調整し高年齢者の雇用に結びつけていくことが重要である。今後、経済のサービス化が進むことが予想されるだけに、第3次産業の需要と高年齢者の雇用を結びつけていくことを考えていく必要がある。現在の40歳台後半から50歳台の層では、製造業等の第2次産業の技能工・生産工程作業者が比較的多く、第3次産業への高年齢者の移動が必要となる場合も考えられ、その場合にはこれを円滑に進めていくことが重要である。

また、従来の経験、技能を活かすようにすることも重要であり、今後高年齢者のなかでホワイトカラー層が増加することを考えると、第3次産業を中心として専門的・技術的職業を含め多様な分野での雇用機会の増加に努力していくことが必要である。また、一方では、他の企業に就職する場合には新たな職場に円滑に転換できるような高年齢者自身の積極的な対応も必要であろう。高年齢者の再就職については、従来から職業紹介体制の整備、求人の確保、求職者情報の提供、職業能力開発の実施などに加え、事業主による再就職援助の促進等の施策が行われてきたが、今後はこうした観点も加え一層強力に施策の展開を図る必要がある。

まとめ (女子パートタイム労働問題)

(1)いわゆるパートタイム労働者は、近年著しく増加している。パートタイム労働者の動向を「労働力調査」の週35時間未満の非農林業雇用者でみると、昭和53年から63年までの10年間に年平均4.9%増加し、週35時間以上雇用者の3倍程度の伸び率を示している。こうした最近のパートタイム労働者の急増には、サービス経済化の進展にともなう労働態様の多様化、企業のコスト削減意欲の強まりといった労働力需要の面に加えて、有配偶女子を中心に女子の就業意欲が高まっていること、有配偶女子は家庭責任と職業を両立させやすい勤務形態を希望している場合が多いことといった労働力供給面の要因もある。

パートタイム労働者については、このような増加にともない、一方でその問題点も指摘されるようになってきており、労働省としては本年6月に「パートタイム労働者の処遇及び労働条件等について考慮すべき事項に関する指針」を労働大臣告示として制定するとともに「総合的パートタイム労働対策」を策定し、これに基づきパートタイム労働対策を講ずることとしたところであるが、今後その数は一層増加するものとみられるため、パートタイム労働を良好な雇用形態として確立し、その活用を図っていくことが社会的にますます重要となってくると考えられる。

こうした観点から、本文では特に増加の著しい女子パートタイム労働者を中心に分析を行つた。一口にパートタイム労働者といっても、産業別職業別に賃金、労働時間をはじめとする労働条件や本人の年齢構成は様々であるが、分析に基づいてパートタイム労働者についての課題を整理してみるとつぎの3点が指摘できる。

(2)第1は、雇用変動が一般労働者に比較して大きいため、パートタイム労働者が雇用不安感を持っており、雇用安定のための対応を図る必要があることである。

パートタイム労働者は、入職率、離職率ともに一般労働者に比べその変動が大きい。パートタイム労働者の離職の理由としては自己都合が中心であるが、景気後退期には製造業生産労働者を中心に経営都合による離職の増加あるいは有期契約労働者の期間満了による離職の増加がみられる。こうしたことを反映して、パートタイム労働者の半数が強弱の程度は別にしても雇用不安を抱いている。また、注目すべきことは、パートタイム労働者の就業理由を見ると、家計補助を目的とする者が半数強いる反面、近年主な生活収入とする者も増加していることである。今後このような傾向がさらに強まれば、景気後退期にはパートタイム労働者の離職による失業者が増加する可能性がある。

パートタイム労働者の雇用安定対策としては、臨時内職的でないパートタイム労働者に対し雇用保険制度を適用することが必要であり、また、全体の半数強を占める有期契約のパートタイム労働者に対しても、特に一年以上契約更新を反復継続した場合においては、契約期間の長さや契約終了の事前予告について十分配慮することが必要である。

また、パートタイム労働者やパートタイム労働を希望する者は地域的に身近な場所で就業したり就業を希望したりする場合が多いことから、身近でそうした情報を入手できることの必要性は大きいものとみられる。このため、職業情報の提供や職業紹介体制の一層の充実も必要となろう。

(3)第2は、パートタイム労働者の賃金について、その就業の実態、一般労働者との均衡等を考慮して定めるように努めることである。賃金水準については、職種、職務、責任の範囲等によって当然異なるものであり、賃金水準の格差自体を一概に問題とするわけにはいかないが、一般労働者との間にかかなりの格差が存在していることは事実であり、また、全体としてみると一般労働者との格差は拡大している。賞与についても、7割の企業で支払われているものの、その水準は一般労働者と比べて低く、勤続による増加も少ないというのが

現状である。

平均的な賃金の格差は、一般労働者とパートタイム労働者で就いている職種に違いがあることおよび一般労働者のほうが勤続期間が長く、また、勤続に伴う職務・職能の高度化により賃金が上昇すること等によるところが大きい。また、賃金格差の拡大についても、職種や勤続のような格差を生み出している要因が一層格差を拡大させるように働いていること、さらにベースアップの適用率が低いことによるものと考えられる。

今後このような賃金面の格差が縮小していく条件としては、パートタイム労働者を基幹労働者と位置づけている小売業にみられるように、企業内においてパートタイム労働者の職務、責任の範囲を明確にする等パートタイム労働者の雇用管理を明確化し、職務・職能が賃金に反映する仕組みを整備していくとともに、定期的に賃金水準を見直していくことがあげられる。また、一方では必要に応じてパートタイム労働者の職業能力の開発向上を図っていくことも重要であり、企業内外を通じた職業能力開発のための機会の拡充が必要である。今後サービス業の雇用需要の増加、労働力供給の高学歴化の進展のなかで、こうした職業能力の開発が進めば、欧米諸国で多くみられるような比較的賃金水準の高い専門的職業でパートタイム労働者が増加し、賃金水準が全体として上昇していくことも考えられる。

つぎに、賞与については企業収益の配分という意味合いもあり、パートタイム労働者も企業業績の向上に貢献していることからすると支給水準の改善が考えられてもよいであろう。

退職金についてもパートタイム労働者に対する制度の適用率はきわめて低い水準にとどまっている。これは、パートタイム労働者は勤続が短いこと、移動性が大きいこと等が反映しているものと考えられる。しかし、一般労働者については勤続年数が短くても制度の適用がある場合が多いこと、しだいに長期勤続化し、また、基幹労働者化している場合も増えていること、労働意欲の向上を図っていく必要があること等を考慮すると、その就業の実態、一般労働者との均衡等を考慮したパートタイム労働者にふさわしい退職金のあり方について検討していく必要があるだろう。

(4)第3は、労働時間その他の労働条件についても改善を図ることである。

パートタイム労働者の労働条件については、労働基準法等の法令が一般労働者と同様に適用される。しかし、例えば雇用管理の要である就業規則が未整備であることにみられるように、この点についての事業主の認識が不十分な場合も見受けられる。

こうしたなかで、パートタイム労働者の労働時間については、出退社時間や通勤時間、休暇の取り方等を含めて多様な勤務形態があり、比較的労働者の希望に対応しているものとみられ、この点についての労働者の満足度は高い。しかし、わが国のパートタイム労働者の労働時間は、国際的にみてかなり長くなっている。特に、労働時間面では一般労働者と差がないにもかかわらずパートタイマーという名称で賃金等に格差がみられる労働者が製造業を中心にかなり存在している。こうした所定労働時間が一般労働者と同様であり、一般労働者と同様の就業の実態にあるにもかかわらず処遇または労働条件等について一般労働者と区別して取り扱われている者については、一般労働者としてふさわしい処遇がなされることが望まれる。

また、残業を行っている者も約8割に達している。しかも、雇入れ時に残業の有無について明確に示されていないとか残業がないという条件であつた場合も多い。女子の場合、パートタイムという雇用形態を選じた理由が家庭責任との関係で労働時間について制約があることであつたことからすると、残業がないことが望ましく、残業がある場合にも、雇入れ時にその旨を明示することが必要であると考えられる。

さらに、年次有給休暇については、付与比率が低かつたが、勤務実態に応じて付与することが一般労働者との均衡上妥当であることから、改正労働基準法において比例付与の原則が明記されたところである。労働基準法の改正前においても付与されている場合には消化率が高く必要性が大きかつたことから、事業主はパートタイム労働者の年次有給休暇の取得を認識して勤務体制を確立することが望まれる。

なお、労働条件の決定についてはパートタイム労働者の代表等の意見を聴きパートタイム労働者の意向を反映していくことが重要であり、企業においてこうしたことにより不満等を汲み取りつつ、労働条件全般の改善を図っていくことが望まれる。

今後わが国では急速に高齢化が進み平成一桁台半ば以降若年労働力が減少していく。そうしたなかで社会の活力を維持していくためには、フルタイムの青壮年労働者のみならず高年齢者、女子パートタイム労働者等を不可欠な労働力として位置づけるとともに、個々の労働者がそのニーズにあつた多様な就業機会を活用し、その能力を十分に発揮できるような環境を整えていくことが重要となってくると考えられる。このためにはこうした環境整備を国民的な課題として、政府はもとより労使や各個人がそれぞれ協力し、英知を集め、工夫を凝らして豊かで活力ある高齢者社会の構築に向けて努力を積み重ねていくことが望まれる。
