

まとめ

我が国経済は、石油危機、円高を克服して発展を続けてきた。また、その過程で産業構造が変化し、就業構造にも大きな変化がみられた。労働経済の面からみると、こうした就業構造の変化に対して新たに労働市場に参入した労働力すなわち新規学卒者を中心とした若年労働者と昭和50年以降増加を続けてきた女子労働者が大きな役割を果たしてきたといえる。しかし、労働力供給面を中期的にみると今後高齢化が更に進展するなかで、若年労働者の減少が予想され、また女子労働者については労働力として労働市場に参入しやすい層は既にかなり参入しているとみられることもあって、女子労働者の増加は女子を取り巻く環境整備の状況によって左右される面が大きいと思われる。このように量的にみても従来の就業構造の変化を支えてきた要因が今後次第に変化していくことも考えられる。また、労働や職業に関する意識をみても、女子の労働者は多様な意識を持つ層であり、若年者についても現在の中老年層が若年層であった時代に比較するとかなり変化しているように思われる。

こうしたなかで社会、経済の活力を保つていく上でも、職場への進出が目立つ女子労働者や我が国の社会を将来担っていく若年労働者がその能力を伸ばし、それを十分発揮できる環境を整備していくことは、重要な課題となつている。

こうした観点から本年の労働経済の分析では、例年どおり平成2年における労働経済の動きを分析するとともに女子労働者と若年労働者の問題を検討した。

まとめ

(労働力需給引き締まりが続いた平成2年の労働経済)

平成2年は、年初に円安、株安、金利高のいわゆる「トリプル・デメリット」が生じ、8月には湾岸危機が発生したものの、我が国経済は内需を中心とした拡大が持続した。労働力需給も、引き続き引き締まり基調で推移した。

新規求人は増加率は鈍化したものの、なお増加を続け、就業者、雇用者もそれぞれ前年差121万人増、同156万人増と大幅な伸びを続けた。労働力供給の側からみても、女子とともに男子にも増加がみられた。企業の労働力不足感は層広がりを見せ、欠員率も技能職等を中心に50年代以降にない高まりをみせた元年を更に上回った。こうした労働力不足感の広がり背景には離職者の増加や採用難もあると考えられる。企業経営への影響も拡大しており、特に中小企業においてはその影響が鮮明となっている。年齢別にみた労働力需給については、高齢層では失業率が低下し、有効求人倍率も上昇するなど改善の方向に向かっている点もあるが、依然として求職超過の状況にある。地域別の労働力需給にも依然ばらつきが残っている。

賃金は、所定内給与が堅調な伸びを続け、賞与等の特別給与が大幅な増加を示し、前年の伸びを上回った。労働力需給の引き締まりを反映して、新規学卒者初任給、中途採用者賃金等も元年に引き続いて一般労働者と同様あるいはそれを上回る増加となった。また労働時間も、63年4月に施行された改正労働基準法により、3年4月より原則として週44時間労働制の適用が予定されていたことや、労働力需給の引き締まりの下での労働条件改善の一環として短縮が進んだことも加わり、実労働時間は所定内労働時間を中心に前年比1.1%の減少を示した。

労働経済面で経済環境変化の影響が現れたのは物価である。2年8月に勃発した湾岸危機を契機に輸入物価が上昇したほか、天候の不順から生鮮食品にも上昇がみられた。結果としては総合卸売物価は前年比2.0%上昇、消費者物価は同3.1%上昇となり、50年代後半以降では高い上昇を示したが、過去2回の石油危機の時にみられたような高騰には至らなかった。勤労者家計は、10～12月は暖冬のため需要が伸びなかった冬物商品等により前年同期比減少となったものの、2年を通してみると堅調な伸びを示した収入を背景に実質前年比1.6%の堅調な増加を示した。以上のように、我が国経済が拡大局面を持続したことから労働経済面では物価上昇率は拡大したものの、労働力需給の引き締まりを背景に賃金、労働時間の改善が続き、勤労者家計も堅調に推移した。

労働経済は、引き締まり基調にある労働力需給を始めとして、経済動向と密接に関連しており、今後の推移に注意していく必要もあるが、以上の2年を中心とする最近の動きからみて、労働経済面の課題としては、第II部で検討したような女子労働者、若年労働者に関する諸課題の解決とともに、次のような事項が指摘できよう。

- 1)年齢間、あるいは職種間、地域間等の労働力需給のミスマッチへの対応に層努めること。
- 2)労働時間の短縮を始め労働条件、福利厚生 of 適切な改善を図ること。
- 3)勤労者の生活安定の観点から、生産性の向上を図りつつ、物価の安定の確保に対する努力を継続していくこと。

まとめ

(女子労働者の職場進出と環境整備の必要性)

女子の就業者数、雇用者数は昭和50年以降増加を続けている。この結果、平成2年には全就業者の約41%、全雇用者の約38%を占めるに至った。また、女子の労働力率も2年には44年以降初めて50.1%と50%を超えた。こうした女子労働者の増加は多くの産業、職業への女子労働者の進出等、就業分野の拡大を伴っており、金融、保険業、不動産業、卸売、小売業、飲食店、サービス業等では女子労働者が半数前後を占め主要な労働力となりつつある。女子労働力の増加には女子の就業意欲の増大、産業構造、就業構造の変化といった需給両面の要因があったと思われる。

またこの間、60年に「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」(以下「男女雇用機会均等法」と略称する)が成立し、61年4月から施行され、5年が経過した。

しかし、本文でも述べたように、男女間の差については、1)女子の就業分野は拡大しているものの、職業別にみると欧米諸国と比較しても、技術的職業、管理的職業で女子比率が低いこと、2)勤続期間も長期化しているが、定年延長に伴う男子労働者の勤続年数の長期化などの影響もあって男子との差はむしろ拡大していること、3)こうしたこともあって、賃金の男女間格差が縮小しつつも、依然としてかなりの差が残っていること等の点が指摘できる。また、50年以降の女子労働力率が上昇する過程で労働市場に参入しやすい人は既にかなり参入しており、就業希望者の中でも仕事に「すぐ就ける」とする人の割合が減少していることにみられるように、働きやすい環境整備の重要性が増している。

一方、女子の職場進出とも関連して、近年出生率の低下及びその影響が問題とされ、結婚、育児に対する負担感軽減のための対応の一つとして女子の職業生活と育児等の家庭生活の両立のための支援の必要性が挙げられるようになってきている。

こうしたことを踏まえた上で、今後とも女子がその就業意欲の増大に見合つて職場に進出し、その能力を十分に発揮していくという観点から、次のようなことを念頭に置いた対応を総合的に推進する必要性があることを指摘しておきたい。なお、女子管理職の後輩達へのアドバイスとして「女性たちの職業意識の向上」が20%を占め最も多いことにも現れているように、女子の職場進出を容易にし、有意義な職業生活を送れるようにするためには、女子労働者自身の就業意識の確立を図ることが重要であることはいうまでもなく、これを前提として以下のような対応を進めていくことが重要である。

第1は募集、採用、配置、昇進等の面で男女の機会均等を一層推進することである。男女雇用機会均等法の施行以後、人事管理の各分野で改善の方向に向かっていることが確認できるが、募集、採用、配置、昇進といった分野では、機会均等の観点から企業の対応が十分でないものがみられる。特に配置、昇進については、短期的に改善するのが困難な面もあって、募集・採用と比べて企業の対応に遅れがみられる。こうした配置・昇進に差があることが男女間の賃金格差にもかなりの影響を与えていることを考えると、今後はこれらの分野を中心に法の趣旨が企業に十分理解されるよう一層の努力が必要とされる。男女間の機会均等については、約1割の企業で苦情、不満の申し出があり、多くの場合企業内で自主的な処理がなされているが、企業内の苦情処理の態様としては上司による相談とする企業が多い。こうしたことからすると、苦情、不満を少なくしていく上でも苦情の処理の面でも、女子の直属の管理者の均等な雇用管理に関する教育の徹底が重要となっていると思われる。

また、男女雇用機会均等法の施行後かなりみられるようになってきた総合職、一般職というコース別雇用管理については、適正に運用されれば、女子の活性化、能力発揮の上で意味のあるものであるが、労働者個々人の意欲と能力に着目した雇用管理を行うという制度の趣旨に沿った運用がなされることが望

まれる。さらに、深夜業、休日勤務、時間外労働といった女子保護規定に関しては、国連の「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」で母性保護措置以外の一般的な女子保護については将来的に廃止する方向が明確にされているが、我が国では欧米諸国に比較して労働時間が長いという問題があることもあり、労働時間の短縮など女子の就業と家庭生活との両立を可能にするための条件整備等を推進しながら検討していくことが必要である。

なお、最近職場におけるいわゆる性的いやがらせの存在が指摘されているが、この問題に関する実態把握やこれらの面での管理職等従業員の意識啓発等が望まれる。

第2は、女子労働者が育児、老親の介護等のため退職を余儀なくされることのないよう、女子労働者を取り巻く環境整備に努めることである。既に述べたような女子労働者の就業分野の欧米諸国との違い、管理職の割合が低いこと、勤続年数が短いこと等はいずれも途中で退職する女子労働者が多いことと関連していると思われる。女子労働者が働き続ける上での困難な点としては育児を挙げる場合が多く、特に20歳台後半から30歳台にかけてはこうした傾向が目立っており、こうした点での環境整備の必要性がうかがわれる。

このうち育児については「育児休業等に関する法律」が3年5月に成立し、4年4月施行予定となっている。この法は、1歳に満たない子を養育する男女労働者について育児休業を法的に保障するための基本的枠組みを作った点で大きな意義を持つものであり、政府としては同法の円滑な施行を図るため、今後、事業主の講ずべき措置についてこの法律に基づく指針を定めること等によりその趣旨の徹底を図るとともに、雇用情報の提供、相談等必要に応じ企業に対する援助を実施していくことが重要である。また、企業が育児休業制度の運用を円滑に行うことができるよう育児休業中の代替要員確保のための職業紹介機能の活用を図っていくことも必要となる。なお、同法においては、仕事と育児の両立が図りやすいよう勤務時間の短縮や柔軟な勤務時間の設定等を進めていくことの重要性にかんがみ、これらの措置が事業主によって講じられるべき旨の規定が盛り込まれたところである。また、保育時間の延長、その他の保育体制の整備を進めることも求められよう。

一方、40歳台を中心に老親等介護を働き続ける上で困難な点として挙げる女子が多いことを考えると、介護休業制度の普及等により働きやすい環境を整えていくことも重要である。

第3は、女子労働者の意識の多様性に即した対応の必要性である。女子労働者の中には管理職をめざす、責任のある仕事をしたいとする者から、責任が重く、権限の広い仕事をしたくない、結婚や出産を契機に家庭に入りたいとする者まで多様な意識がある。また、勤務時間、勤務日数等の点でも多様なニーズがある。前に述べたコース別雇用管理に代表される複線型雇用管理もこれに対応するための一つの方法であるが、それに加えて以下の点を指摘しておきたい。

一つは、結婚、出産、育児等によりいったん退職した女子がその希望に応じて再び職場に復帰し、過去の経験や知識を生かしたり、職業生活を通じて一層能力を発揮できるような環境の整備に努めることである。特に再雇用制度については、個々の女子労働者のみでなく企業にとっても自社で養成した経験・技能を持つ労働者を活用できる等の利点があると思われ、その普及促進を図っていくことが必要である。また、離職期間が比較的長期間にわたる者もあることから、再就職に際して、職業に関する情報提供、相談や各人の特性に応じた効果的な能力開発の充実を図っていくことも重要である。

次に、勤務時間、勤務時間帯、勤務日数、勤務地、勤務形態等に対する女子の多様な就業ニーズに対応して、幅広い選択を可能にすることである。このため、フレックスタイム制等労働時間面での勤務の柔軟化、多様化を図るとともに、在宅勤務やサテライトオフィスなど自宅や自宅の近くで働くことのできる方法についても検討していく必要がある。

また、パートタイム労働者として働く女子が多く、意識面でみても再就職の際にパートタイム労働を希望する女子が多いら労働省では、元年6月に制定された「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」及び「総合的パートタイム労働対策」に基づき、対策を講じているが、今後ともパートタイム労働者の労働条件の改善等について努力していく必要がある。

さらに、派遣労働についても、労働省では、2年10月、「派遣労働者の適正な派遣就業の確保を図るため派遣先が講ずべき措置に関する指針」を策定したが、これに沿って、派遣契約の遵守、適正な派遣就業の確保などが図られるよう努めることが重要である。

第4は、家事、育児、介護等について女子にのみ過重な負担が掛かることがないように、家庭内において家族の協力や意識の変革が必要なことである。共働き夫婦の生活時間をみると、妻は夫と比較して家事、育児の時間が長く自由時間が短くなっている。男性側の意識をみると、女子の就業に対して次第に許容的になる傾向はみられるものの、依然として3割以上の男性が「男は仕事、女は家庭」という考え方に同感すると答えている。こうしたことから今後は社会における男女の役割についての考え方を変えていくことも必要であり、特に女子が職業生活と家庭生活の調和をとりやすいように、家事等については家族の間で分担していくといった方向での意識の変革を図っていくことが必要である。また、こうしたことの条件を整えていく上で、労働時間の短縮を一層推進していくことが重要である。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

まとめ

(若年労働者の意識変化と対応の方向)

若年者は、将来の労働力の中核となり、我が国の社会、経済を担っていくことになる層である。既に述べたように、我が国の経済の発展に伴う産業構造、22職業構造の変化を支えてきたものの一つは勤労意欲の高い若年労働者であったといえる。

しかし、本文でもみたように若年労働者については長期的に失業率が上昇傾向にあるとともに、職業に対する意識の面でも変化がみられる。近年の離職率の上昇も、経済拡大による面もあるが、転職希望率の傾向の上昇にみられるような職業意識の変化も背景としてあると思われる。

こうしたなかで今後、中長期的にみると若年労働者は次第に減少していくものとみられ、経済拡大期には労働移動が活発化し若年層に対する労働力不足感は一層強まることが予想されるだけに、若年労働者の問題を考えることは重要な課題であろう。

従来若年労働については、中学あるいは高校卒業後の数年間が問題とされてきたが、高学歴化と晩婚化に伴い、20歳台の後半頃まで視野に収める必要が生じてきており、本文でもそのような観点から分析を行った。

若年者が有意義な職業生活を送れるようにするためには若年労働者自身が職業についての考え方を確立していくことが重要であり、そのための自覚を促していくことが必要であるが、こうしたことを前提として、ここではまとめとして以下の点を指摘しておきたい。

第1に、若年労働者の意識変化に対応して企業による労働条件の改善と人事管理の変更が必要とされることである。

若年労働者の勤労観・職業意識は、近年仕事中心、会社中心の考え方から脱却してより生活重視の方向に向かつており、長期勤続志向も低下している。また、増加しつつある若年離職者の離職理由をみると、仕事が自分に合わない、つまらない等その内容に関するものが多く、労働条件面では賃金以上に労働時間に関するものが多くなっている。加えて、建設業や製造業の技能者で離職率が高く、安全衛生等職場環境も若年者の離職と関連があるように思われる。企業においてはこうした点を踏まえて若年者が仕事に対する意欲と積極的な参加意識を持つことができるようにすることが重要であり、そのためには若年労働者の不満や離職理由を正確に把握し労働条件の改善に資するとともに、個々の職場において仕事内容を工夫していくことも必要である。その際、留意すべき点として次の諸点が挙げられよう。

一つは、若年者の創意工夫を大切にするとともに、仕事に対する興味を持たせるような人事労務管理に心懸けることが必要となろう。そのため、若年者に対して仕事内容の明示、権限の付与、直属の管理職を中心にした仕事面での意思疎通の場の設定といった点を考えていくべきであろう。また、若年者の仕事への興味の増大、自分の仕事の位置づけの明確化に教育訓練の与える影響もかなりあると思われる。さらに、中小企業においては教育訓練の内容、程度と若年者の離職との関連も少なからずみられる。こうしたことから企業内教育訓練の充実が求められるが、教育訓練機会の提供が十分とはいえない中小企業については、中小企業集団による認定職業訓練の実施等によって教育訓練を充実していくことが望まれる。

次に、労働条件の改善については、初任給等賃金面の改善のみでなく、休日の増加を始めとする労働時間の短縮、フレックスタイム制の導入といった労働時間の面や安全衛生、職場環境の面も重視していくことが大切となつていることである。加えて、残業や休日出勤を命ずる場合にもその必要性を理解させ

るよう努力していく必要がある。

さらに、増加傾向にある学生アルバイトやフリーアルバイターについても呼称の如何にかかわらず適正な労働条件の確保が図られなければならないのは当然である。また、学生アルバイトについては、労働の体験を通じ自己の職業適性や産業・職業の実態について理解を促すという側面もある一方、学業の妨げとなるおそれもあるので、こうした観点から事業主の配慮が求められる。

第2に、若年労働者の離職率、失業率が中長期的に上昇するなかで、職業選択に関する問題や各種の不満、悩み等に関する相談、指導等を行っていく必要があることである。

若年者がその生涯の一時期において適職を選択するために転職することは一概に否定すべきことではないが、明確な職業意識がないまま転職する場合は転職を繰り返す場合が多く、こうしたことは好ましいことではない。このため、職業に就く最初の時点である学校卒業時において学校と職業安定機関が一層連携を強め職業指導、職業情報提供を行っていくことが必要である。また、転職を考えている若年労働者に対して、職業安定機関、職業ガイダンスセンター等による職業指導、職業情報の提供等の援助を積極的に推進することにより、若年者が離職に当たり適職探索という目的を十分達成できるようにするとともに、その職場適応や職業生活の設計を促進していく必要がある。特に、高校中退者については、卒業者と比べ離職の頻度が高くフリーアルバイターとして働く割合も多いことから、職業安定機関が高校との密接な連携の下、その職業選択、職場適応に対して指導等を行うとともに、必要に応じ職業訓練を柔軟かつ機動的に実施していくことが必要である。

また、若年労働者は職場の人間関係等の職場生活での悩みやより広く生きがいに関する悩みを抱いている場合も多いものの、近年職場の中で相談するとする者の割合は低下してきており、これが頻繁な離職につながっている面もあると思われる。こうした職場以外も含めた勤労青少年の指導・教育については、勤労青少年ホームの活動等を通じて行われてきたが、今後とも3年4月に策定された「第5次勤労青少年福祉対策基本方針」(運営期間平成3年度～7年度)に沿い、勤労青少年の余暇生活の充実や社会参加活動の促進等を含めた相談指導の強化を図っていく必要がある。特に、勤労青少年が有為な職業人として成育・自立するためには、若年労働者の悩みについて事業主の理解と認識が必要であり、こうした意識の浸透に努めていく必要がある。

第3に、技能労働分野等において労働条件の改善等により若年労働者を確保することが社会的にも必要なことである。

近年中小企業、建設業等の分野においては特に強い人手不足感がみられる。これには他の分野との具体的な労働条件の差に加えて若年層の意識面の変化も影響しているとみられる。これらの分野はこれまで我が国の産業発展、国民生活の向上を支えてきたものであり、若年労働者の不足が続くと、技能の伝承・向上が円滑に行われなくなり、これらの分野の企業・産業の活力ある発展に困難を生ずる結果となるなどその影響は社会的にも次第に大きなものとなるおそれがある。また、保健医療・社会福祉の分野でも今後人口の高齢化等によりニーズの一層の増大が見込まれる一方で、労働条件の改善の遅れや社会的評価が必ずしも十分ではないことから人員確保が楽観できない現状にある。

このためこれらの分野で労働時間、安全衛生を始めとする労働条件の一層の改善を急ぐとともに、これらの分野での労働に対するイメージ、社会的評価の向上が必要とされる。政府においても3年4月に成立した「中小企業における労働力の確保のための雇用管理の改善の促進に関する法律」や3月に告示された「第4次建設雇用改善計画」(計画期間平成3年度～7年度)に基づいて中小企業、建設業の労働条件をも含めた雇用・福祉全般の改善に援助することとしているが、これらの分野の企業においてはこうした援助を活用しながら労働条件の改善に努力し、企業イメージ、産業イメージや社会的評価の向上に努力することが重要である。また、社会的にも技能を尊重する気運を醸成していくことが必要である。

本年の労働経済の分析では女子労働者、若年労働者の問題を検討した。本文でみたようにこれらの層の職業意識は、女子については多様であり、一方若年層については変化がみられるという特徴がある。このような特徴は女子が職場に進出し、現在の若年労働者が社会、職場の中核となっていくに従って、日本人の働き方、職場と家庭の関係、家庭での過ごし方等勤労観自体をも全体として変化させていく可能性がある。

こうしたことから、企業のレベルで考えても、今後はこれらの労働者層が増加してくることも考慮した

雇用管理の在り方の見直しが求められてくるものと思われる。また社会全体としてみても女子労働者や若年労働者の問題への対応は、単にこれらの労働者層に対するものというだけでなく、今後勤労者の働きがい、生きがいを実現していく上でも、また労働力人口の伸びが鈍化する21世紀に向けて労働者をより尊重し社会、経済の活力を保つていく上でも見過ごすことのできないことになりつつあると思われる。

それだけに、女子労働者、若年労働者がその能力を十分に発揮し、快適な職業生活を送ることができるよう、政府、労使はもとより、労働者個人、その家族も含め努力を積み重ねていくことが望まれる。
