

第II部 労働力不足、労働移動の活発化と企業の対応

第3章 労働市場の変化と企業の対応

第1章でみた労働力不足の高まりは、企業に対し省力化・合理化及び中途採用者やパートタイム労働者の活用などの対応を促したが、それとともに第2章でみた労働移動の活発化ともあいまって、賃金制度の見直し、労働時間の一層の短縮、女性や高齢者等に関する雇用管理の改善、弾力的な勤務時間制の導入など、様々な対応をも迫ることになった。

第3章では、このような企業における賃金や労働時間、その他の雇用管理等の状況について、今回の景気拡大期にみられた動きを中心に概観し、あわせて、今後の中長期的な労働力供給制約下での、人間尊重の新たな雇用システムの構築に向けた企業の雇用管理のあり方について考察する。

第II部 労働力不足、労働移動の活発化と企業の対応

第3章 労働市場の変化と企業の対応

第1節 賃金構造と賃金制度にみられる変化

この節では、今回の景気拡大過程においてみられた労働力需給の引き締めや労働移動の活発化に伴って、賃金制度面や実際の賃金構造にどのような変化が生じつつあるのかについて、学卒者や中途採用者の賃金の状況、能力重視の賃金制度への移行と年功賃金体系の変化、増加の著しかったパートタイム労働者の賃金動向等の各面からみていくこととする。

第II部 労働力不足、労働移動の活発化と企業の対応

第3章 労働市場の変化と企業の対応

第1節 賃金構造と賃金制度にみられる変化

1) 年齢間賃金格差の動向

(表面上ほとんど変化のない年功賃金カーブ)

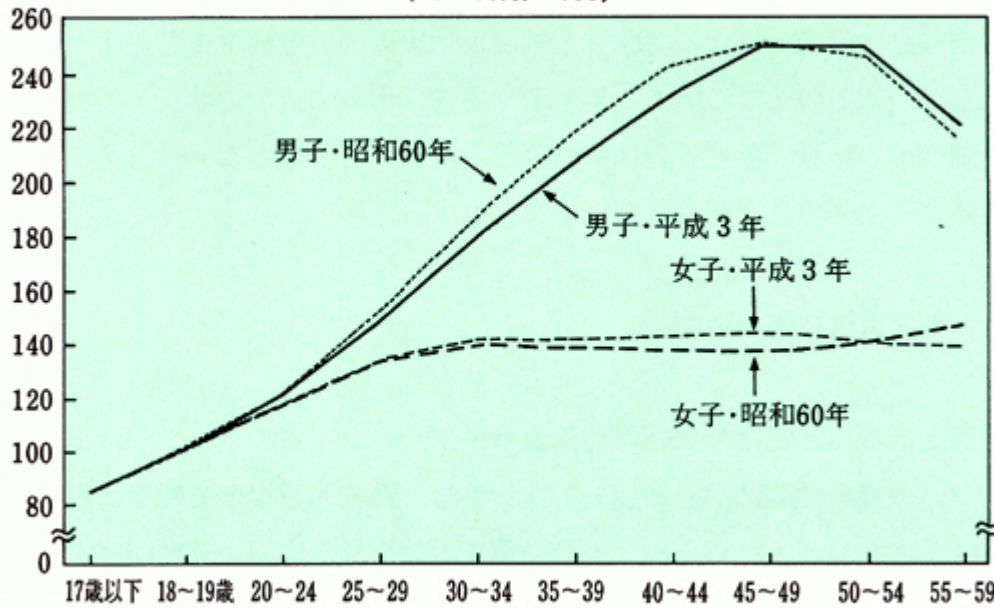
我が国の賃金構造は、主として学歴、年齢、勤続年数など労働者の属人的な要素に重点をおいて決められ、年齢や勤続年数を経るに従い賃金が高くなるという、いわゆる年功賃金体系になっている点に大きな特徴がある。そこでまず、我が国の賃金構造の現状を分析するに当たり、労働省「賃金構造基本統計調査」によって、近年における所定内給与の年齢間賃金格差の変化について概観する。

18～19歳を100とした所定内給与の年齢間の賃金格差を昭和60年と平成3年についてみると、男子ではいずれの年においても、年齢とともに上昇し45～49歳でピークに達し以後は年齢とともに低下しており、年齢でみた賃金カーブの形状には基本的には大きな変化はみられない。ただし、60年と3年とを比較すると、男子における45～49歳以上の年齢層での勤続年数の伸長及びこれより下の年齢層での勤続年数の短縮に対応(平成2年版「労働経済の分析」参照)して、25～29歳から40～44歳までの各年齢層においては若干の格差の縮小がみられる一方、50～54歳から上の年齢層においては格差がやや拡大している(第II-59図)。

また、女子では30～34歳より上の層ではほぼ横ばいに近い形となっているものの、60年から3年にかけて、30～34歳から45～49歳までの層で相対的に賃金が上昇している(第II-59図)。

第II-59図 男女別年齢間賃金格差

第II-59図 男女別年齢間賃金格差
(18~19歳=100)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

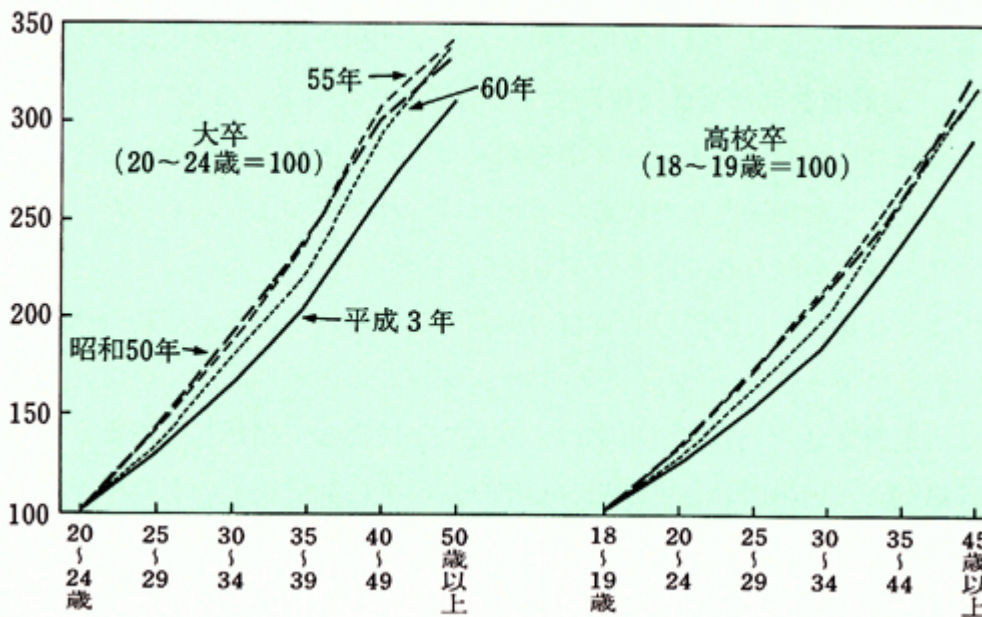
このように、全体でみた年功賃金カーブにはほとんど変化がみられないが、こうした外見上の姿とは別にその内部においては変化の兆しがみられる。以下ではこうした動きのなかで特徴的なものについてみていくこととする。

(標準労働者における年齢間賃金格差の縮小)

標準労働者とは、学校卒業後直ちに企業に就職し同一企業に継続勤務している労働者をいう。すなわち、企業において基幹的な労働者であり、その賃金の動きにはいわゆる年功序列型賃金を最も鮮明な形でみることができる。ここでは、こうした趣旨から男子標準労働者の年齢間賃金格差(大卒は20~24歳の賃金、高校卒は18~19歳の賃金をそれぞれ100とする。)を50年、55年、60年及び3年についてみてみよう。第II-60図をみると50年から3年にいたるまで、大卒、高校卒ともに年齢の上昇に伴って一定年齢まで一貫して賃金が上昇し続ける賃金カーブの形状に変化はない。しかしながら、新規学卒者と継続勤務者との賃金格差の推移をみると55年以降徐々に縮小しているのが分かる。最も格差の大きい年齢で見ると、大卒では50歳以上において55年で341.7、60年で340.5と縮小した後、今回の景気拡大過程の下で3年には308.8とさらに縮小しており、高校卒でも50年から3年まで順次、325.4、314.9、315.6、291.7と縮小している。これを規模別にみると、いずれの規模においても標準労働者の年齢間賃金格差は縮小してきており、産業別にみても各産業とも総じて格差は縮小している(付属統計表第26表)。

第II-60図 男子標準労働者の年齢間賃金格差の推移

第II-60図 男子標準労働者の年齢間賃金格差の推移



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

(若年層に厚い賃金配分)

こうした年齢間賃金格差の縮小の動きが近年になって加速しているように見えるのは、直接には新規学卒者に対する採用の活発化に伴って進行した初任給の上昇とその影響を受けた若年層の賃金上昇率の高まりによるものと考えられる。労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」により、賃上げに当たって最も重点をおいた年齢層の構成比をみると、「新規学卒者」に重点をおく企業割合は、55年の5.5%からほぼ一貫して上昇し、2年には27.0%となり、3年にも19.7%と2割程度を占めている。また、「在籍者若年層」に重点をおく企業は58年以降「在籍者中年層」を抜いて最も大きい割合を占め、かつ、その割合は2年まで上昇を続けてきた。これに対し、「在籍者中年層」、「在籍者高年層」に重点をおく企業割合は、「在籍者中年層」が56年の44.8%、「在籍者高年層」が58、59年の4.8%をピークにいずれも低下してきており、2年にはそれぞれ13.5%、1.6%、3年には23.8%、1.7%となった(第II-61表)。

また、同様のことは(財)雇用情報センター「初任給と職業生涯賃金に関する調査」(労働省委託、平成3年)でもみることができ、3年のベース・アップ配分に当たってベース・アップ率を変えた年齢をみると、平均ベース・アップ率より高くした年齢としては若年層が挙げられ、平均より低くした年齢としては中高年層が挙げられている(第II-62図)。

このような賃金配分が実際の賃金の動向にどう現れているか、「賃金構造基本統計調査」によって50~55年、55~60年、60~3年の各期間について、年齢階級別に所定内賃金の上昇率(年率)をみることによって確認してみよう(付属統計表第27表)。大卒においては50~55年にかけては40歳以上の上昇率が高かったのに対し、55~60年にかけては50歳以上層とともに20~24歳層において上昇率が高くなった。さらに、60~3年にかけては全般的に上昇率が低下するなかで、20歳台での上昇率が高く、40歳以上の年齢層の上昇率を1%ポイント以上上回っている。高校卒においてもおおむね類似の動きがみられ、標準労働者の賃金は、近年、若年層でより大きく上昇していることが分かる。産業別に60~3年の状況をもみても、賃金上昇率が若年層で高い傾向はいずれの産業においてもみられる。

第II-61表 賃上げに当たり最も重視した年齢層

第II-61表 賃上げに当たり最も重視した年齢層

(単位 %)

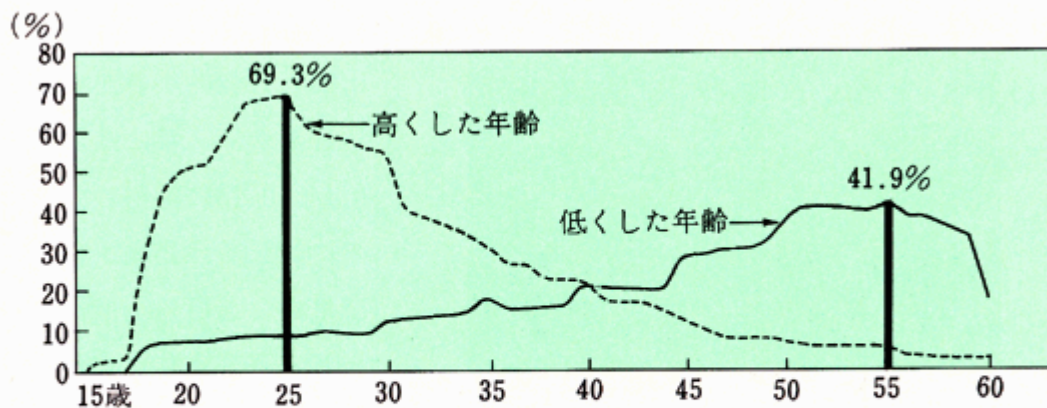
	特定の年齢層に重点を置いた					
		新規学卒者	在籍者若年層	在籍者中年層	在籍者高年層	その他
昭和54年	— (—)	6.2	34.1	47.6	2.3	9.8
55	— (—)	5.5	34.3	44.4	1.8	13.9
56	48.3 (100.0)	5.7	42.7	44.8	2.6	4.2
57	42.7 (100.0)	8.0	38.3	44.0	3.9	5.9
58	36.9 (100.0)	8.5	48.1	34.0	4.8	4.6
59	39.0 (100.0)	5.0	50.8	35.6	4.8	3.8
60	41.1 (100.0)	8.1	47.1	37.2	3.5	4.1
61	42.7 (100.0)	9.2	49.1	34.3	3.0	4.5
62	42.3 (100.0)	9.0	48.8	34.9	2.4	4.9
63	47.9 (100.0)	13.0	50.0	28.8	4.0	4.3
平成元	57.1 (100.0)	17.5	51.1	23.8	3.5	4.1
2	65.8 (100.0)	27.0	55.4	13.5	1.6	2.4
3	66.4 (100.0)	19.7	51.6	23.8	1.7	3.2

資料出所 労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」

(注) 55年以前の調査においては、特定の年齢層に重点を置いたか否かに関する質問がないため、「特定の年齢層に重点を置いた」の合計欄の数値はない。

第II-62図 ベース・アップ配分に当たり率を変えた年齢

第II-62図 ベース・アップ配分に当たり率を変えた年齢(平成3年)



資料出所 勤雇用情報センター「初任給と職業生涯賃金に関する調査」(労働省委託、平成3年)

(注) 上記の比率(%)は、ベース・アップ配分を年齢間で変えた企業179社について、「ベース・アップ配分は年齢間でどう変えましたか」という質問により、平均のベース・アップ率より低くした年齢層と高くした年齢層を各企業にたずね、それぞれ上記年齢ごとに該当する企業数を計上し、179で除して求めた。

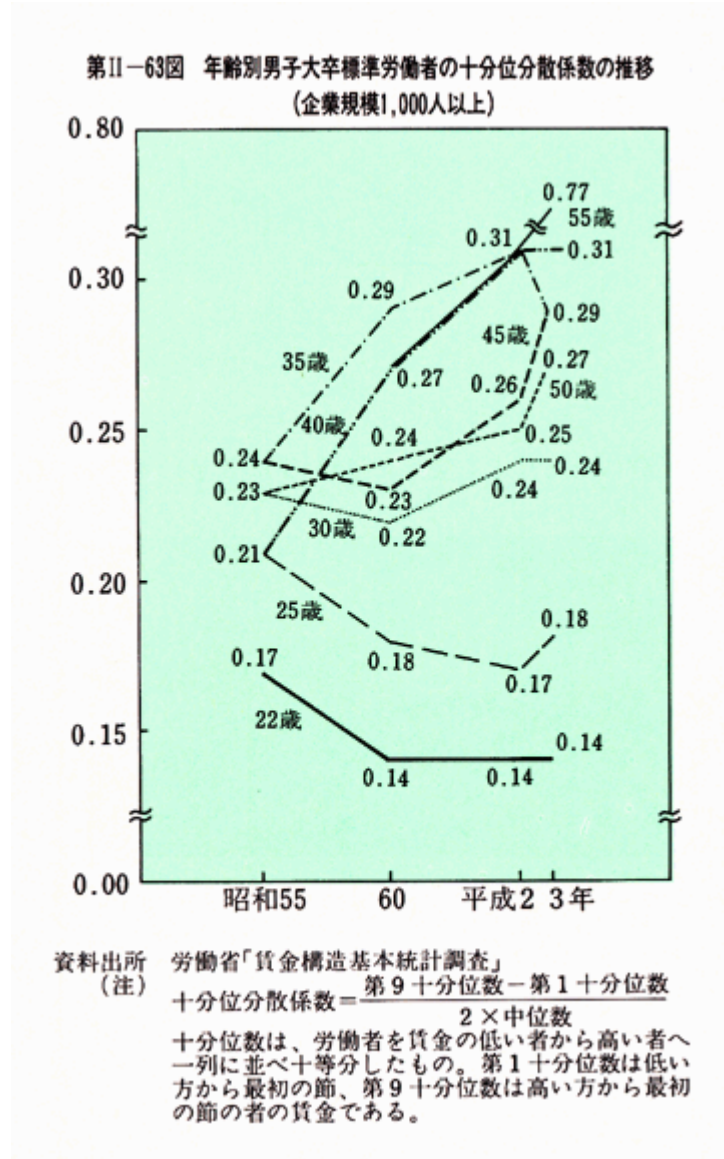
(同一年齢層における賃金額のばらつきの拡大)

このように、近年、企業は賃金原資の配分に当たり若年層に重点をおき、相対的に中高年齢者の賃金の抑制を図っていることが裏付けられる。この場合、中高年齢層における賃金の相対的な伸びの低下は中高年齢層に一律に生じているのであろうか。第II-63図は、企業規模1,000人以上の事業所における男子大卒標準労働者について、年齢別所定内賃金の十分位分散係数を55年、60年及び3年についてみたものである。

これによれば、22歳及び25歳の若年層においては、55年時点ですでにそれぞれ0.17、0.21と比較的小さかった分散係数が、3年にはさらに0.14、0.18に縮小しているのに対して、35歳、40歳及び45歳における分散係数はそれぞれ55年時点の0.24、0.21、0.24から3年には0.05～0.1ポイント拡大し、30歳、50歳においても0.01～0.04ポイント拡大しており、この間、中高年層においては個々の労働者の賃金額のばらつきが拡大していることがうかがえる。すなわち、このことは、中高年層においては平均的に賃金上昇が抑制されるなかで、同一年齢層のなかでの賃金分布が広がっていることを示している。

標準労働者の年功賃金カーブが、近年少しずつその傾きを下げつつあるなかで、長期勤続者における賃金分布が広がってきているのは、どのような要因に基づくものか、次にそれについてみることにしよう。

第II-63図 年齢別男子大卒標準労働者の十分位分散係数の推移



第II部 労働力不足、労働移動の活発化と企業の対応

第3章 労働市場の変化と企業の対応

第1節 賃金構造と賃金制度にみられる変化

2) 賃金制度の変化にみられる職務・職能の重視

(能力重視に移行する賃金制度)

以上、男子標準労働者の所定内賃金において、中高年層の相対的水準が低下してきており、しかも中高年層では個々の労働者間で賃金額のばらつきが大きくなっていることをみた。では、こうした賃金構造上の変化はどのような賃金制度上の変化に対応しているのだろうか。

まず、賃金制度に関する企業の考え方を、(財)雇用情報センター「複線型人事管理制度に関するアンケート調査」(労働省委託、平成2年)によりみると、賃金制度に大きな影響を与える事柄として、8割弱の企業が「従業員の高齢化」、「若年労働者の確保」を挙げている(第II-64表)。そして、これらの課題に対しての賃金制度面からの対応策として、9割弱の企業が「昇格、昇給を能力主義的に運用する」、7割弱の企業が「基本給の能力的要素の部分を増やす」としており(第II-65表)、賃金制度を能力重視の方向で運用していこうとする企業の姿勢がうかがえる。

また、大企業を中心とした実際の賃金制度の変更の状況を労働省政策調査部調べによりみると、「最近5年間に賃金体系を変更した」とする企業は5割強となっており、そのうち8割の企業が「能力重視の方向に変更した」としている。変更の具体的内容としては、「基本給中、能力に関連して決まる額の割合を増加させた」が8割弱、「定期昇給において、査定を取り入れたり、査定の割合を増やしたりして、査定の取り扱いを能力重視の方向に変更した」が5割強となっている(第II-66表)。

第II-64表 賃金制度に影響を与える事項

第II-64表 賃金制度に影響を与える事項 (複数回答)

(単位 %)

従業員の高齢化	若年労働者の確保	労働時間の短縮	従業員の高齢化・向上	定年延長	中途採用者の確保	総合職、一般職等進路区分を設けること	技術革新に伴う技術や技能の変革	専門職の増加	パートタイム労働者の増加	人材の育成又は調整
78.4	77.2	53.2	52.8	46.8	39.6	27.6	24.4	18.1	16.8	9.0

資料出所 (財)雇用情報センター「複線型人事管理制度のもとにおける賃金制度に関するアンケート調査」(労働省委託、平成2年)

(複数回答)

第II-65表 賃金制度に影響を与える事柄による賃金制度変更内容(複数回答)

(単位 %)

昇格的・昇給を能力主義的に運用する	基本給の能力的要素の部分を増やす	退職一時金の年金化を促進する	基本給体系又は賃金表を複数設ける	役職(職務的)手当を充実させる	業績手当を充実させる	退職一時金算定にポイント制を導入する	生活関連手当を充実させる	年収のうちボーナス部分を増やす	退職一時金を抑制する
86.6	67.5	39.2	32.8	31.5	19.6	16.4	16.2	9.0	8.4

資料出所 (財)雇用情報センター「複線型人事管理制度のもとにおける賃金制度に関するアンケート調査」(労働省委託、平成2年)

次に、制度的色彩の強い賃金数値であるモデル賃金を(財)労務行政研究所「主要企業モデル賃金実態調査」によりみてみよう。なお、ここでモデル賃金とは学校卒業後直ちに入社して標準的な昇給、昇進をしたときに得られる賃金のことである。

産業規模計の大卒男子ホワイトカラーについて、基本賃金に占める仕事給の割合の推移をコーホート(同一世代に生まれた層)別にみると、3年における50歳のコーホートでは40歳時の30.2%が45歳時33.9%、50歳時45.8%へと高まっている。同じく3年に45歳のコーホートでも35歳時に27.9%、40歳時31.5%、45歳時45.0%へと高まっている。すなわち、どのコーホートでも年齢が上昇するとともに仕事給の割合が増加する傾向がみられる。仕事給の割合が高いということは、各人の賃金が年齢、勤続よりもどのような仕事を行っているかによって大きく違ってくことを意味している。これは前項で、中高年層ほど賃金の分散が大きかったことにも対応している。さらに、前項では、中高年層の賃金の分散が最近になるほど大きくなっていったが、これもコーホート別の仕事給の割合の動きと符合している。すなわち、仕事給の割合を同一年齢時について比較すると、新しいコーホートの方が仕事給の割合が高くなっている。例えば、40歳時についてみると、3年における50歳コーホートでは30.2%、45歳コーホートでは31.5%、40歳コーホートでは40.4%と新しいコーホートの方が高くなっている(第II-67図)。

第II-66表 賃金体系の変更の方向

第II-66表 賃金体系の変更の方向

(単位 %)

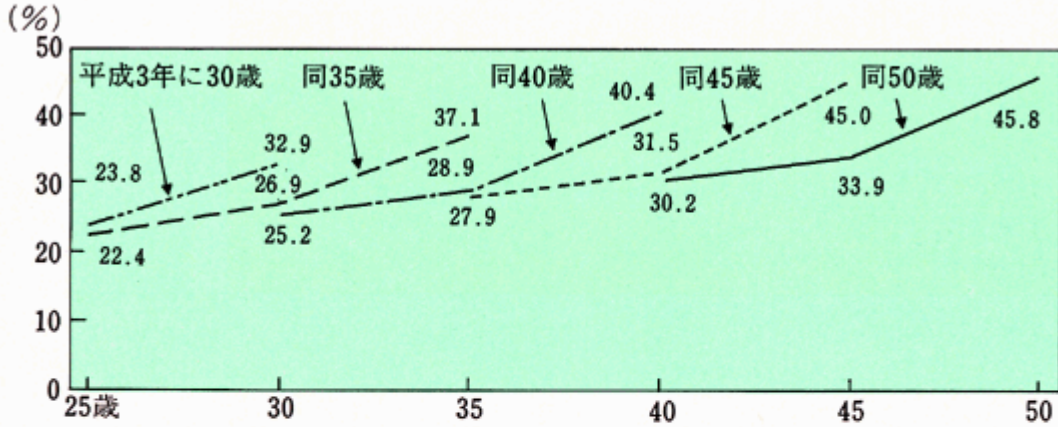
賃金体系の変更	
変更した	53.6
変更していない	46.4
変更の概要	
能力重視の方向に変更した	83.9
年齢・勤続年数重視の方向に変更した	2.7
その他	13.4
変更の具体的内容（複数回答）	
基本給中、能力に関連して決まる額の割合を増加させた	78.4
基本給中、年齢・勤続年数に関連して決まる額の割合を増加させた	4.1
定期昇給において、新たに査定を取り入れたり、査定の割合を増やしたりして、査定の取り扱いを能力重視の方向に変更した	53.4
定期昇給において、査定を取りやめたり、査定の割合を減らしたりして、査定の取り扱いを年齢・勤続年数重視の方向に変更した	0.7
その他	18.2

資料出所 労働省政策調査部調べ（平成4年2月）

このように、モデル賃金において年齢別基本賃金に占める仕事給の割合をみても、各コーホートで年齢が上昇するほど、また新しいコーホートほどその割合が高くなる傾向がみられ、賃金制度面での企業の姿勢において能力重視の考え方が進展していることがうかがえる。

第II-67図 コーホート別仕事給部分の割合の推移

第II-67図 コーホート別仕事給部分の割合の推移
(調査産業・企業規模計、大卒男子、事務・技術職)



資料出所 勤労務行政研究所「主要企業モデル賃金実態調査」(昭和51年、61年、平成3年)

(注) 1)ここでは、大卒男子、事務・技術職のモデル賃金を用いている。すなわち、下表のように設定された学歴、性、年齢、勤続年数及び扶養家族の各モデル条件に該当する者で、正規の年齢で進学し、学校卒業後直ちに入社し、以後標準的な地位、成績にある者の賃金を用いた。下記のモデル条件の該当者がいない場合には、設定条件に最も近い者、あるいは賃金制度等から推測される理論値を調査したものである。

大卒、男子、事務・技術職	4月1日現在	年齢(歳)	22	23	25	27	30	35	40	45	50	55	57	60
扶養家族	(人)		0	0	0	1	2	3	4	4	3	2	1	1
勤続年数	(年)		0	1	3	5	8	13	18	23	28	33	35	38

2)「仕事給」とは、職務給、仕事給、資格手当、役付手当、職能給、能力給、職種給など、主として仕事の要素に対応して決定される賃金をいう。

(賃金制度と賃金構造)

では、こうした賃金制度の変化が実際の賃金構造にどのように影響しているのでしょうか。これについて賃金体系の種類別に年齢別賃金を考察することにより検証してみよう。具体的には、労働省「賃金労働時間制度等総合調査」(平成元年)と「賃金構造基本統計調査」(平成元年)を労働省にて特別集計し、同一企業の個票を用いて、企業の賃金体系の種類別(ここでは、「賃金労働時間制度等総合調査」の賃金体系をもとに、「仕事給型」と「総合給型」に分類している。詳しくは付注-4参照。)に年齢階級別賃金をみるという方法で行った。その際、賃金体系以外の条件についてはできるだけそろえて比較することとした。

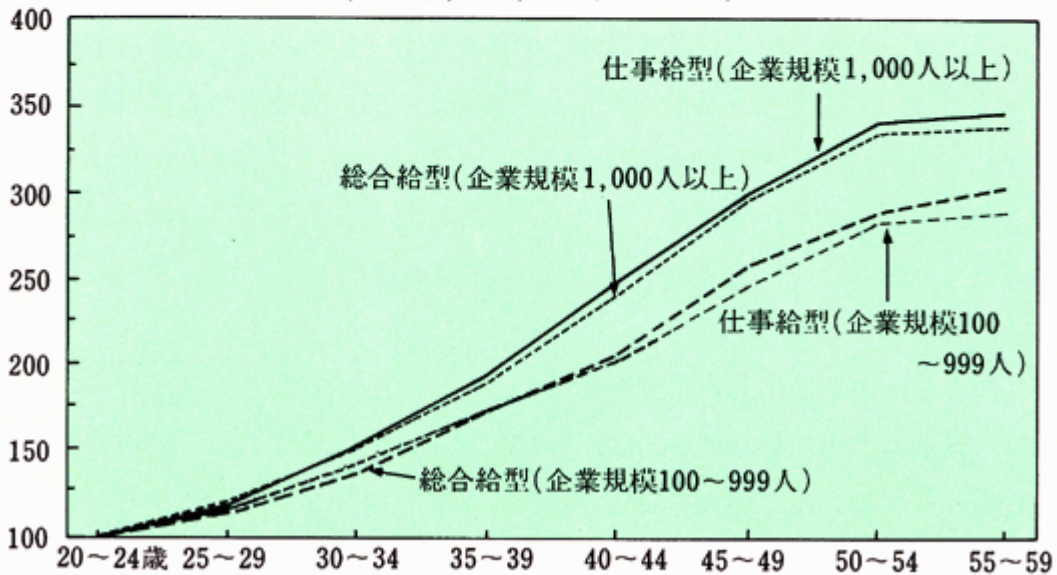
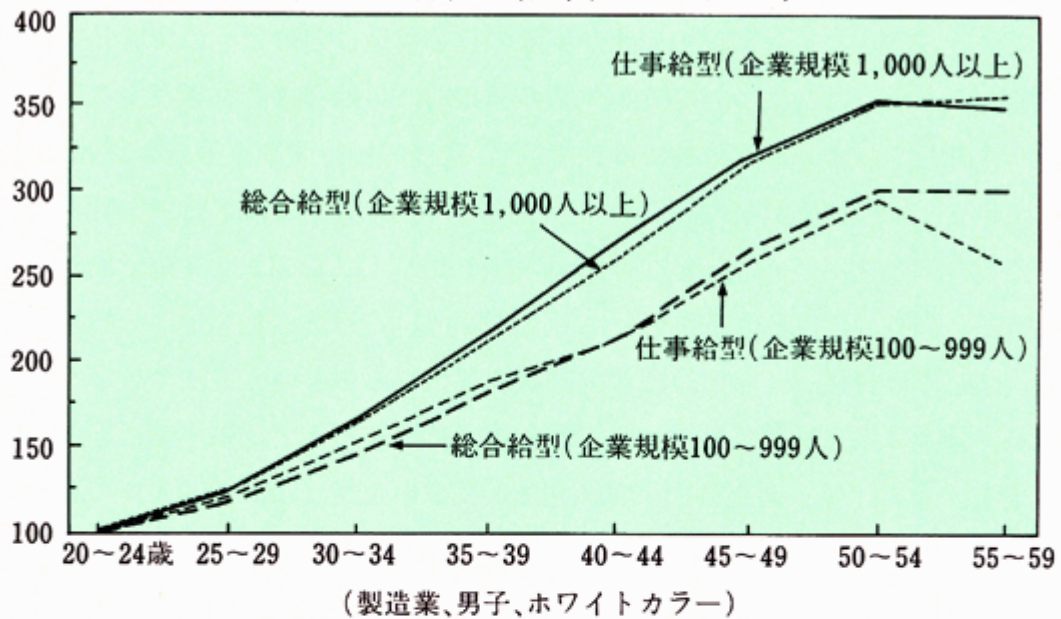
まず、産業計で、大企業(1,000人以上)及び中企業(100~999人)の男子大卒の20~24歳を100とした年齢別の賃金カーブをみると、「仕事給型」と「総合給型」との間で賃金カーブに大きな違いはみられない。ただし、子細にみれば中企業においては、40~44歳層以降の中高年層で「仕事給型」をとる企業の賃金カーブは、「総合給型」の賃金カーブと逆転し、55~59歳層の高年層で大きく下落している。これを、製造業のホワイトカラーについてみても、やはり賃金体系の違いにより年功賃金カーブに大きな差はなく、中企業における55~59歳層の動きを除き、そのほかでは産業計と同様の傾向を示している(第II-68図)。

このように中企業において賃金体系の違いによって賃金カーブに若干の差異がみられるものの、総じていえば、賃金体系の違いは各年齢階級の平均値でみる賃金カーブの上にもまだ大きな差となって現れてはいない。すなわち、賃金制度面には企業の能力重視の方向がみられるにもかかわらず、各年齢ごとの平均値で見れば、これが賃金構造にまで違いをもたらすには至っていないといえよう。

第II-68図 基本給の型別年齢間賃金格差

第II-68図 基本給の型別年齢間賃金格差

(調査産業計、男子、大卒、20~24歳=100)



資料出所 労働省「賃金労働時間制度等総合調査」(平成元年)及び「賃金構造基本統計調査」(平成元年)を労働省にて特別集計

(注) 付注-4 参照

第II部 労働力不足、労働移動の活発化と企業の対応

第3章 労働市場の変化と企業の対応

第1節 賃金構造と賃金制度にみられる変化

3) 中途採用者の賃金

(中途採用者の賃金をめぐる企業の取り扱い)

大卒、高校卒の新規学卒者をはじめとする若年齢労働者を十分に確保することが困難なことや、新規分野への進出に伴う即戦力の確保が必要なこと、あるいは過去の採用抑制によって年齢別の人員構成に歪みを生じ、それを是正する必要が生じていることなど様々な事情によって、中小企業のみならず、大企業においても中途採用を活発に行う動きが生じている。こうした状況下で、中途採用者の採用時賃金及びその後の賃金には従来とは異なる変化が現れているのであろうか。

第II-69表 中途採用者の初任格付け方法別事業所割合

第II-69表 中途採用者の初任格付け方法別事業所割合（複数回答）

(単位 %)		(単位 %)	
初任格付けの実施基準	事業所割合	初任格付けの方針	事業所割合
年齢	72.5	平均的な標準者と同等	51.1
職務経験	63.7	採用時は仮格付け	
学歴	42.0	その後本格付け	15.8
他社での経験年数	35.6	平均的な標準者より下位	13.9
前職の賃金	34.6	標準者に関係なく格付け	8.3
免許資格	29.0	平均的な標準者より上位	4.0
前職のポスト	9.3	その他	6.9
試験成績	3.0		

資料出所 労働省「中途採用者就業実態調査」(平成3年)

(注) 標準者とは、中途採用者と卒業年次及び学歴が同じ新規学卒定期採用の在籍社員をいう。

まず、企業における中途採用者の賃金面での取り扱いからみていくこととする。労働省「中途採用者就業実態調査」(平成3年)により、中途採用者の初任給の格付けを行った基準(複数回答)をみると、「年齢」(72.5%)を挙げる事業所が最も多いが、「職務経験」を挙げる事業所が63.7%に達しており、「学歴」(42.0%)のほか、「他社での経験年数」(35.6%)、「前職の賃金」(34.6%)を挙げる事業所も3分の1以上となっている。さらに、中途採用者の初任格付けを主にどのように行っているかをみると、「平均的な標準者(中途採用者と卒業年次及び学歴が同じ新規学卒定期採用の在籍社員)と同等にする」(51.1%)とする事業所が半数を占め、「採用時は仮格付け、その後本格付け」(15.8%)及び「平均的な標準者より下位」(13.9%)など標準者より低めに格付けする事業所割合を上回っている(第II-69表)。また、(財)日本生産性本部「生産性モデル総合賃金特別調査」(平成元年)によれば、中途採用者の採用時賃金の決め方は職種により若干の違いがあり、現業・技能職で標準者より「やや低い」が最も多く、次いで「ほぼ同じ」という順となっているが、他はおおむね「ほぼ同じ」が最も多く、続いて「やや低い」となっており、

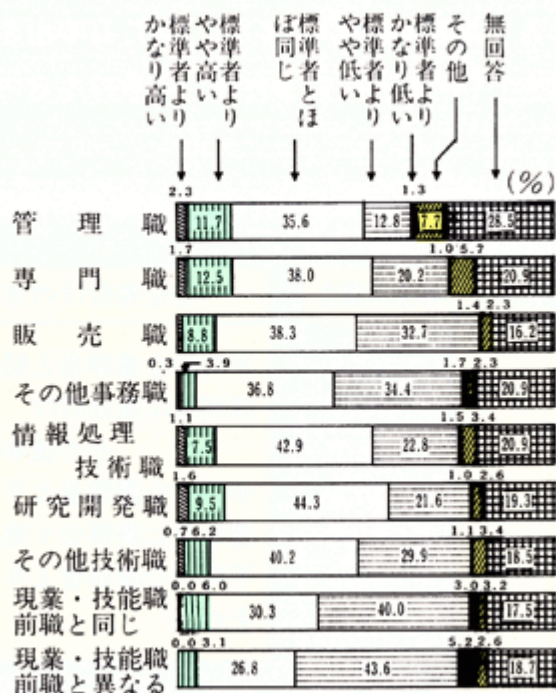
さらに、研究開発職、管理職、専門職などでは中途採用者の方が高い事業所も1割以上に及んでいる(第II-70図)。

次に、中途採用者の採用後の昇給基準を前出「産性モデル総合賃金特別調査」によりみると、いずれの職業においても「在籍社員と同じ基準で行う」とする企業の割合が6~7割を占めている(第II-71図)。

このように、比較的最近の調査でみると、労働力需給の引き締め、人手不足感の高まりを背景として、企業において中途採用者の賃金面での処遇を在籍労働者とおおむね同じにしようとする傾向がみられ、賃金制度面からも中途採用者の採用増加に対応する企業の姿勢がうかがえる。

第II-70図 中途採用者の初任賃金の水準

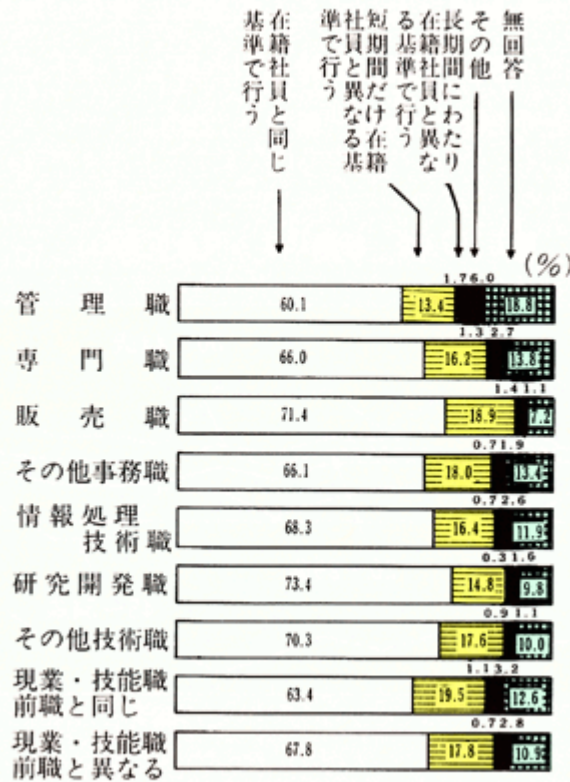
第II-70図 中途採用者の初任賃金の水準
別事業所割合



資料出所 財団法人日本生産性本部「生産性モデル総合賃金特別調査」(平成元年)

第II-71図 中途採用者の昇給の実施基準

第II-71図 中途採用者の昇給の実施基準



資料出所 第II-70図と同じ

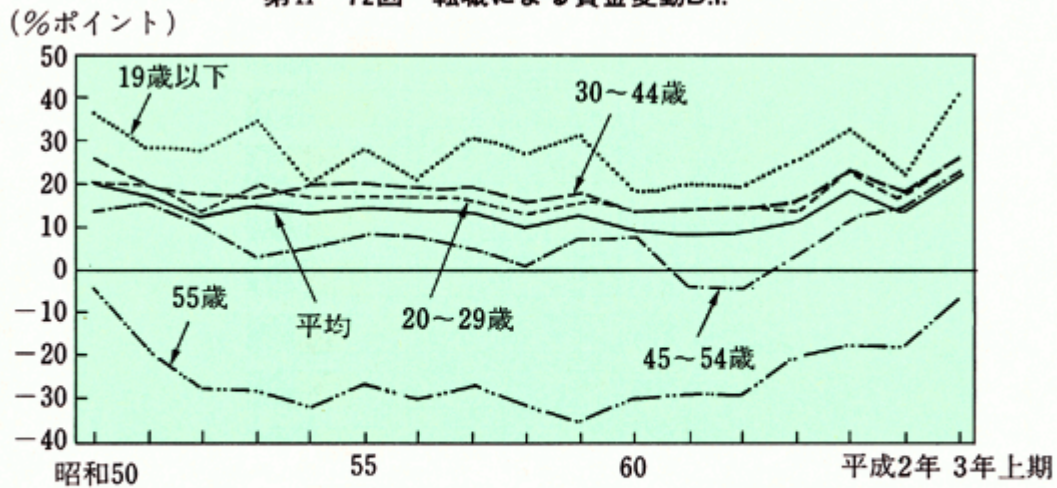
(賃金上昇を伴う転職の増加)

上記では、企業における中途採用者の賃金をめぐる制度面について、一般的に中途採用者の賃金は標準労働者と同じかやや低い水準から始まること(職種によって扱いが異なる)、採用後の昇給は標準労働者と同じ基準を採用する企業の方が多いことなどをみた。こうした状況が実際の賃金ではどのような変化として現れているか、以下にみていくこととする。

労働省「雇用動向調査」により転職者の転職前後の賃金変動D.I.(「賃金が1割以上増加した労働者割合」—「賃金が1割以上減少した労働者割合」)をみると、55歳以上層と一時期の45~54歳層を除いて、ほぼ常に賃金が上昇する転職者の割合が高い状況で推移しており、また、D.I.の値はおおむね年齢が若いほど高くなっている。これは定年に伴う転職などで賃金の下がることの多い高年齢層を除いて、一般には転職によって賃金が増加するケースが多いことを示している。さらに、短期的にみると、直近の景気拡大が本格化してきた63年以降には、いずれの年齢層においても、転職後に賃金が増加した労働者の割合が上昇しており、この間、労働力需給の引き締めりの下で、賃金の上昇を伴う転職が増加したことを示している(第II-72図)。

第II-72図 転職による賃金変動D.I.

第II-72図 転職による賃金変動D.I.



資料出所 労働省「雇用動向調査」

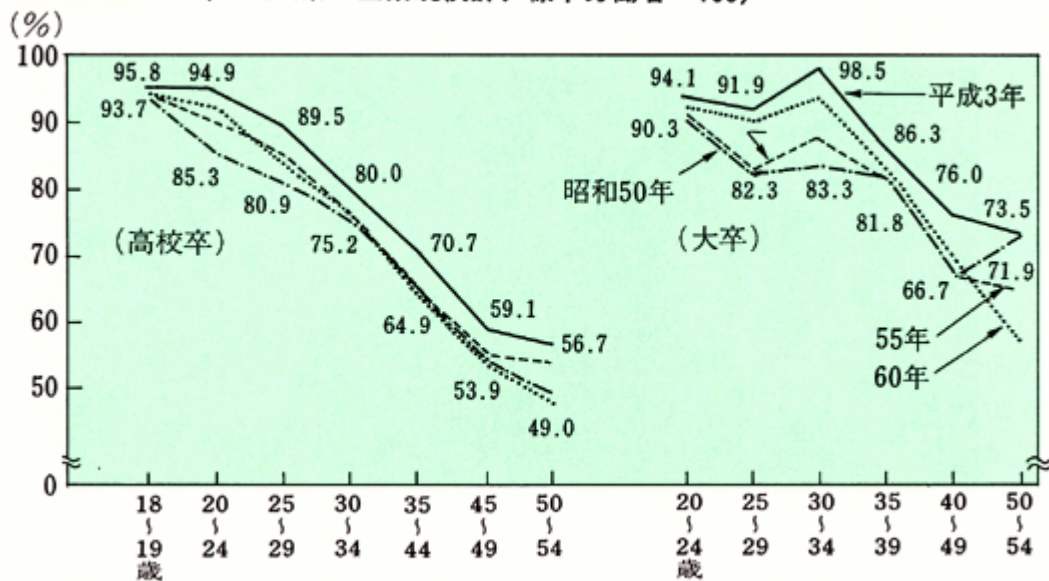
(注) 賃金変動D.I.は「賃金が1割以上増加した労働者割合」から「賃金が1割以上減少した労働者割合」を減じたものである。

(中途採用者の採用時賃金の上昇)

さらに転職者の賃金は在籍者賃金との比較でも上昇している。「賃金構造基本統計調査」により、中途採用者(勤続0年)の所定内賃金と同年齢の標準労働者の所定内賃金との格差をみると、高校卒、大卒とも、年齢が高くなるほど中途採用者と標準労働者との格差が大きくなる傾向には変わらないものの、近年、その格差はいずれの年齢層においてもほぼ一貫して縮小してきている。特に大卒においては、25~29歳、30~34歳及び40~49歳における格差縮小が著しい(第II-73図)。しかしながら、こうした大卒の特定の年齢層における賃金格差の縮小については、サービス業、金融・保険業において一部の労働者の賃金の影響を受けた特殊な動きがあり、これによるところも一部ある。サービス業においては、従来より25~29歳から35~39歳層にかけて中途採用者と標準労働者との賃金格差がほとんどないか、あるいはむしろ中途採用者の賃金水準が高い傾向がみられ、3年の状況も同様である。卸売・小売業、飲食店においては30~34歳、40~49歳を中心に、格差が50年から3年にかけて20~30%ポイント程度縮小しており、金融・保険業においては、従来、25歳以上の1いずれの年齢層においても標準労働者を3~5割程度下回っていた中途採用者の賃金が、3年においては30~34歳、40~49歳層で、標準労働者の9割に達するなどの動きがみられる(第II-74図)。

第II-73図 産業別、同年齢階級における中途採用者、標準労働者間の賃金格差

第II-73図 学歴別、同年齢階級における中途採用者、標準労働者間の賃金格差
(調査産業・企業規模計、標準労働者=100)

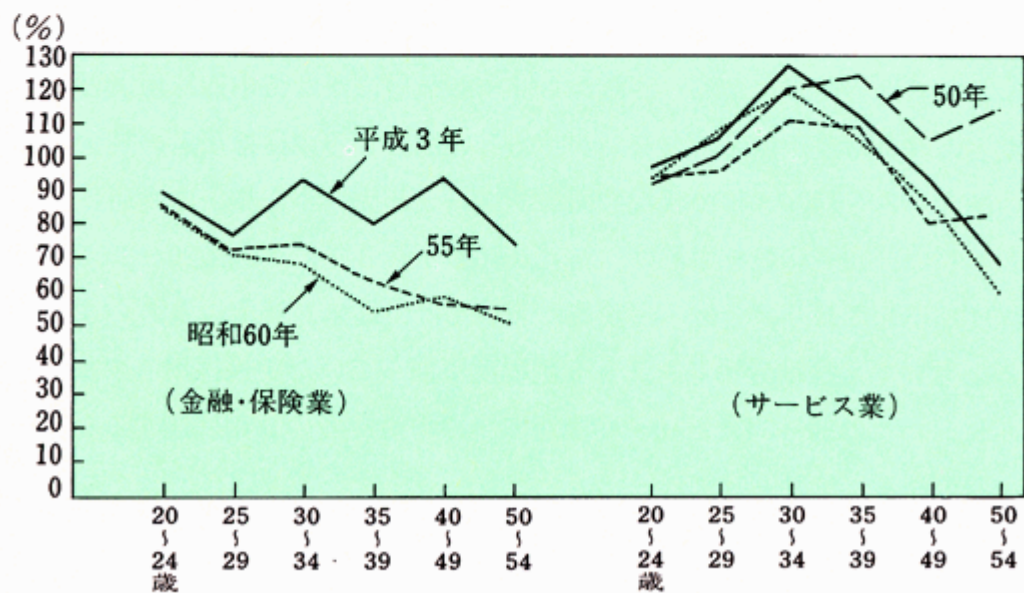
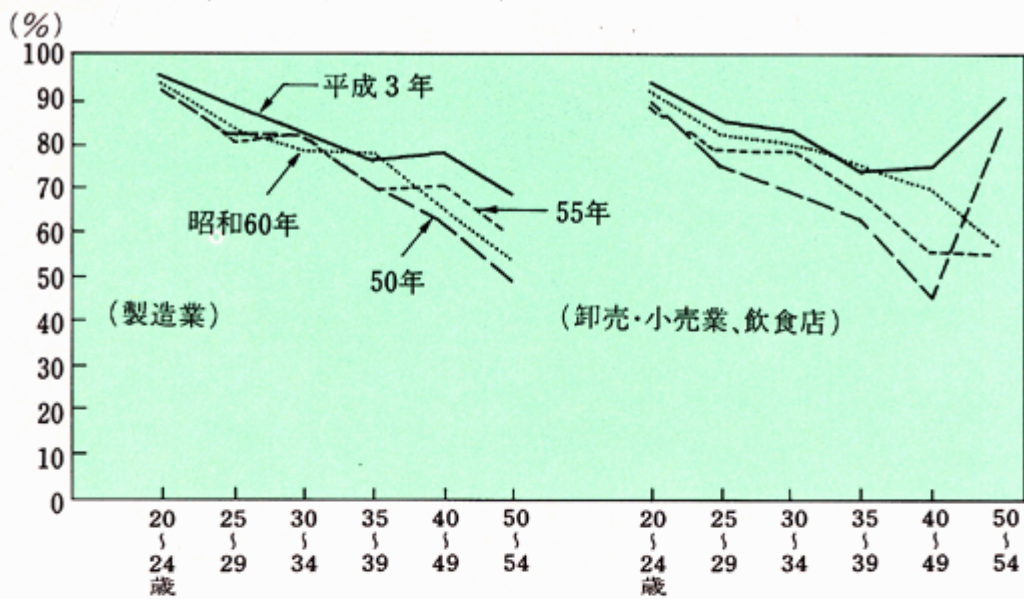


資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

このように、今回の景気拡大期を含めて、50年から3年にかけての16年間に、中途採用者の初年の賃金と同年齢の在籍者との賃金格差は、比較的若い労働者層を中心に全般的に縮小しており、第2章でみた昇進、年休などの待遇面だけでなく、年功賃金体系の下で、中途採用者の賃金が不利な状況は次第に薄まりつつあるといえる。

第II-74図 産業別、同年齢階級における中途採用者、標準労働者間の賃金格差

第II-74図 産業別、同年齢階級における中途採用者、標準労働者間の賃金格差
(大卒、標準労働者=100)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」
(注) 金融・保険業については、昭和50年の数値はない。

第II部 労働力不足、労働移動の活発化と企業の対応

第3章 労働市場の変化と企業の対応

第1節 賃金構造と賃金制度にみられる変化

4) パートタイム労働者の賃金

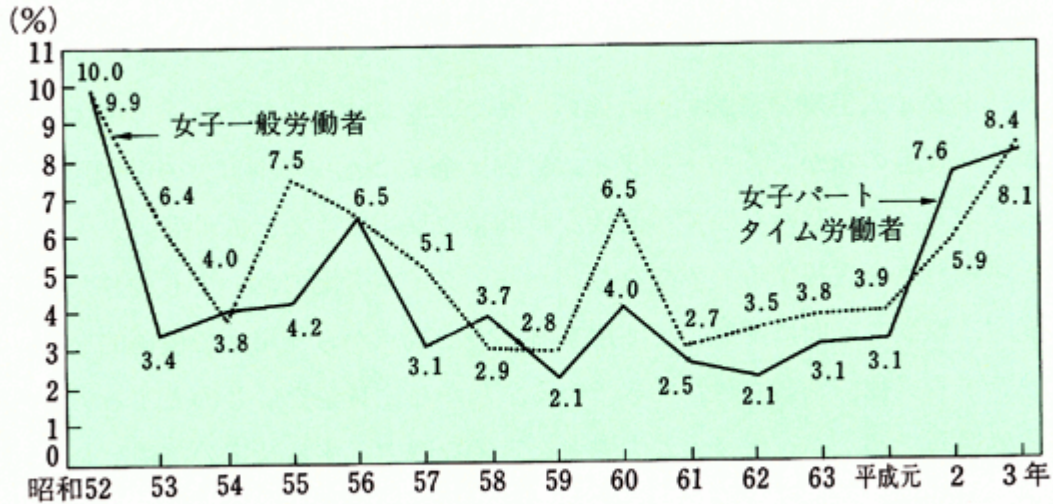
パートタイム労働の量的拡大に伴い、また、産業構造、技術体系、労働者の価値観の変容のなかで、パートタイム労働は企業にとって不可欠の労働形態となっている。こうしたなかで、必要な時間帯に雇用できる、人件費コストが低いといった点を重視するのみでなく、パートタイム労働においても優れた人材を能力、意欲、志向に配慮して活用するという観点から任用面で積極的な位置づけをする業種、企業も現れてきている。しかし、賃金をはじめとする労働条件・処遇面では、パートタイム労働者を重要な戦力とする特定の業種・企業を除くと、基幹労働の補助、予備的な位置づけとするところが残っている。以下、今回の景気拡大期におけるパートタイム労働者の賃金の動向と昇給制度、賞与・退職金制度等パートタイム労働者の賃金希求度の状況について概観する。

(需要増大に対応して高まった女子パートタイム労働者の賃金)

パートタイム労働者(1日の所定労働時間又は1週間の労働日数が事業所における一般労働者より少ない常用労働者)及び一般労働者の1時間当たり所定内賃金の上昇率について、データの制約から女子についてみると、従来からおおむね女子一般労働者よりも女子パートタイム労働者の賃金上昇率の方が低い傾向にあり、景気変動に伴う動きも女子一般労働者の賃金の動きに比べ、景気の下降期には女子一般労働者よりも早い時期から低下し、上昇期には女子一般労働者に遅れて上昇する傾向がみられた。しかしながら、元年から2年にかけては女子パートタイム労働者の賃金上昇率が7.6%と女子一般労働者の5.9%を上回り、3年には、女子一般労働者の上昇率を下回ったものの、8.1%という高い上昇率となった。産業別にみると調査産業である製造業、卸売・小売業、飲食店、サービス業のいずれにおいても元年から2年にかけては女子パートタイム労働者の賃金上昇率が女子一般労働者を上回り、3年も引き続き高い上昇率を維持している(第II-75図、付属統計表第28表)。この間のパートタイム労働者に対する需要の増大が、このようなパートタイム労働者の賃金の上昇をもたらしたものと考えられる。

第II-75図 女子パートタイム労働者及び女子一般労働者の時間当たり所定内賃金上昇率の推移

第II-75図 女子パートタイム労働者及び女子一般労働者の時間
当たり所定内賃金上昇率の推移



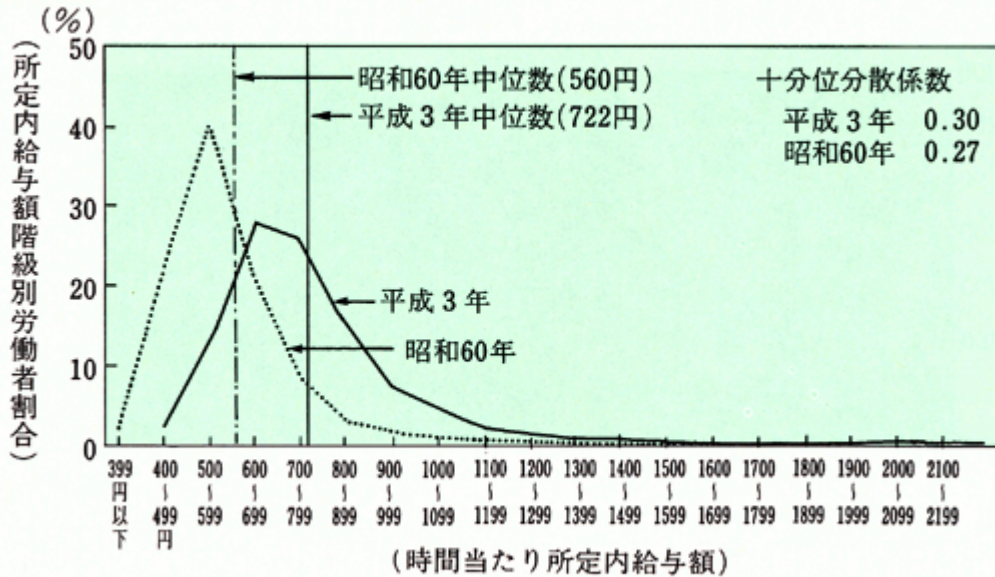
資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

また、女子パートタイム労働者の所定内給与額別に労働者数の分布をみると、中位数が60年の560円から3年の722円に上昇すると同時に、十分位分散係数も60年の0.27から3年の0.30へ拡大しており、賃金額が上昇しただけでなく労働者間の賃金額のばらつきも大きくなっていることが分かる(第II-76図)。

次に、「賃金構造基本統計調査」により女子パートタイム労働者と女子一般労働者について、60年及び3年の勤続年数別時間給をみてみよう。60年から3年の6年間では、女子パートタイム労働者、女子一般労働者いずれにおいても勤続年数1年未満で最も上昇率が大きく、勤続年数が長くなるに従い上昇率は小さくなっている。この結果、女子一般労働者では、60年には勤続5年以上の者の賃金が1年未満の者の賃金の1.41倍であったものが、3年には1.36倍に縮小した。一方、従来から定期昇給制度の適用が少ない等のために勤続年数による格差の小さかった女子パートタイム労働者でも、60年で1.08倍であったものが3年には1.03倍と勤続年数間格差はさらに縮小し、平均的にみれば勤続年数で格差の小さい賃金構造には変化がないといえる(第II-77図)。

第II-76図 女子パートタイム労働者の所定内給与額階級別労働者分布

第II-76図 女子パートタイム労働者の所定内給与額階級別労働者分布



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

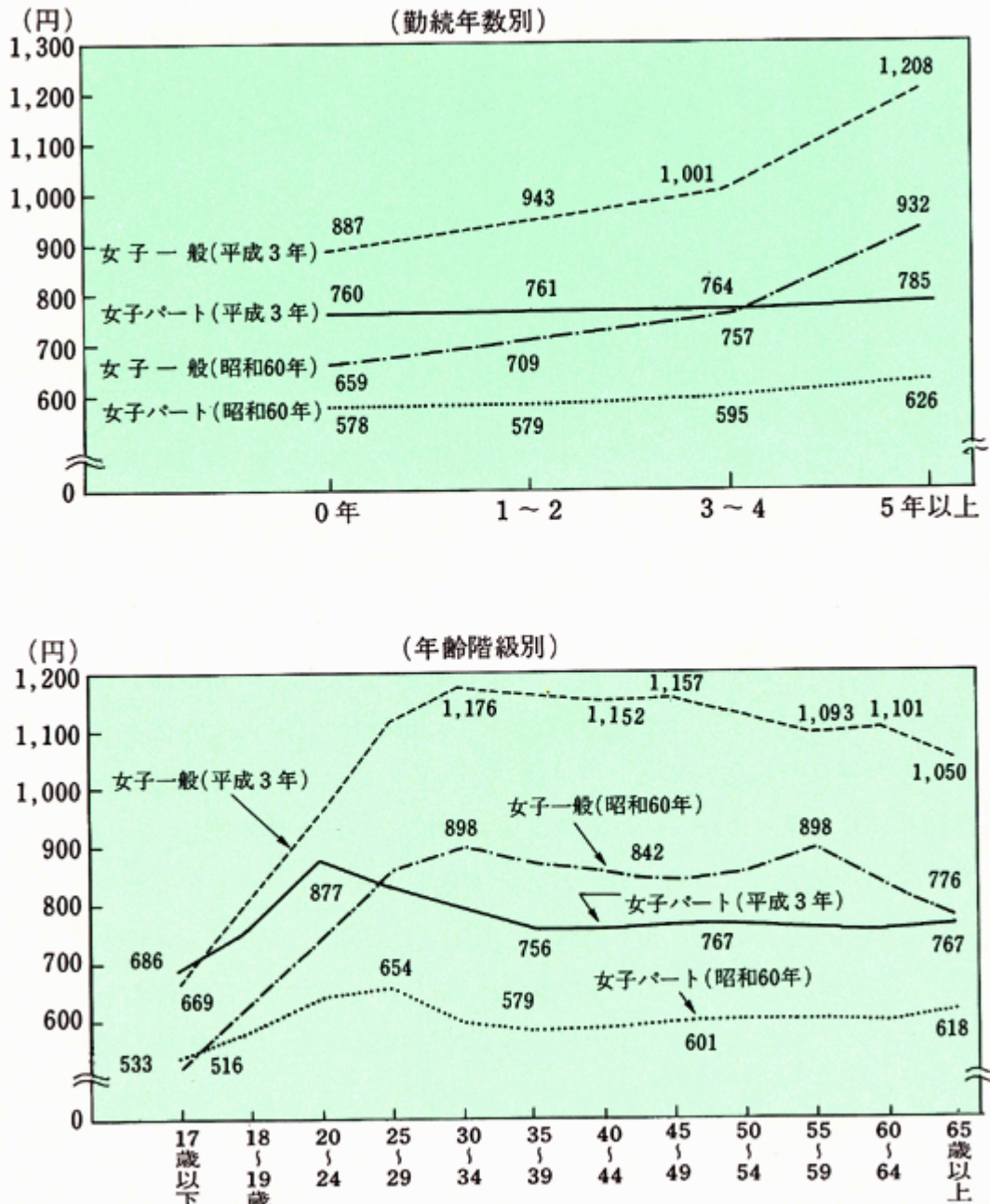
また、年齢階級別の賃金をみても、60年及び3年において、女子一般労働者においては30～34歳層までは年齢に応じて賃金が上昇しその後横ばいになるのに対し、女子パートタイム労働者においては20歳台でごくわずかに高まるものの、ほぼ水平になっており、パートタイム、一般のいずれの労働者においても年齢階級による賃金カーブの形状にこの6年間で大きな変化はない。しかし、さらに年齢階級別にこの間における賃金上昇率(年率)をみると、女子一般労働者においては45～49歳、40～44歳で、それぞれ5.4%、5.1%上昇しているのを始め、30歳以上の年齢層ではおおむね4.5%を超えており、20歳台の上昇率を上回っている。このように女子一般労働者では年齢の高い層で賃金上昇率が高くなっているのに対し、女子パートタイム労働者においては、20～24歳で5.4%と高い上昇を示し、その他の年齢層ではおおむね4%台前半と年齢の若い層で高い上昇率となっている(第II-77図)。

(パートタイム労働者の賃金制度)

次に、パートタイム労働者の昇給、賞与及び退職金に関する制度について、労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(平成2年)によりみてみよう。

第II-77図 勤続年数、年齢階級別女子パートタイム労働者及び女子一般労働者の時間当たり所定内賃金

第II-77図 勤続年数、年齢階級別女子パートタイム労働者及び女子一般労働者の時間当たり所定内賃金



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」
 (注) 女子一般労働者の時間給は月間所定内給与を同所定内実労働時間で除して算出した。

本調査における対象事業所の規模は5人以上であるが、パートタイム労働者について定期昇給があるとする事業所は、正社員で83.5%であるのに対し、Aパート(一般の正社員より所定労働時間が短い者)で40.4%、Bパート(一般の正社員と所定労働時間がほぼ同じ者)で54.3%と少ない。産業別にみても、鉱業、建設業、卸売・小売業、飲食店、サービス業のBパート、製造業のAパート、Bパートで5割を超えるほかは概して低い割合となっている(第II-78表)。また、退職金制度があるとする事業所は12.2%に過ぎないが、これはパートタイム労働者は、結果的に長期雇用となる場合があっても、少なくとも採用時点で短期間雇用を前提に雇用されており、臨時的な位置づけとなっている場合が多いためと考えられる。産業別には建設業、運輸、通信業で比較的高い割合となっている(第II-79表)。一方、賞与については、Aパートで60.5%、Bパートで78.3%とかなりの事業所で賞与制度をもっている(第II-78表)。ちなみに、従業員100人以上の民営の製造業、卸売・小売業、飲食店及びサービス業におけるパートタイム労働者の状況について調査した(財)雇用情報センター「パートタイム労働者等の人事・賃金制度に関するアンケート調査」(労働省委託、昭和63年)によれば、パートタイム労働者に対して昇給制度があるとする事業所は、調査産業計で59.4%となっており、このうち卸売・小売業、飲食店では89.9%と、他の産業(製造業で

50.0%、サービス業で60.0%)より高くなっている。また、賞与制度があるとする事業所は調査産業計で85.2%、うち、卸売・小売業、飲食店で91.3%、以下、製造業で85.0%、サービス業で78.0%となっている。そして名称のいかんに関わらず退職金制度があるとする事業所は、調査産業計で26.7%、卸売・小売業、飲食店で42.0%となっている。このように、パートタイム労働者の昇給制度及び賞与・退職金制度は、特に卸売・小売業、飲食店で調査産業計よりも普及しており、事業活動におけるパートタイム労働者の役割が重視されているとみられる産業においては、諸制度の普及も進んでいるものと考えられる。

第II-78表 企業規模、産業、パートタイム労働者の処遇方法別事業所割合

第II-78表 企業規模、産業、パートタイム労働者の処遇方法別事業所割合 (複数回答)

(単位 %)

	Aパート(注)			Bパート(注)			正社員		
	定期昇給	ベースアップ	賞与	定期昇給	ベースアップ	賞与	定期昇給	ベースアップ	賞与
調査産業・企業規模計	40.4	35.1	60.5	54.3	44.1	78.3	83.5	65.2	95.7
企業規模別									
1,000人以上	35.6	37.4	58.9	47.2	53.2	77.9	92.4	80.6	94.9
500-999人	46.0	43.3	66.9	52.7	55.1	72.3	92.2	92.1	99.8
300-499	55.3	36.7	68.1	72.4	45.4	89.6	98.0	61.3	98.7
100-299	39.6	39.3	61.3	50.1	61.6	83.3	84.4	81.4	98.7
30-99	47.7	37.5	67.6	57.2	42.6	74.6	85.8	65.1	93.0
5-29	37.1	31.9	57.1	53.5	32.2	78.5	72.6	47.8	95.3
官公営	84.7	88.9	88.4	44.0	51.4	69.4	100.0	83.9	100.0
産業別									
鉱業	48.2	22.0	95.9	93.0	38.3	100.0	95.4	44.1	100.0
建設業	15.2	42.6	68.3	62.7	33.9	88.6	68.2	64.2	93.7
製造業	53.6	38.3	73.0	60.7	53.6	88.9	91.7	59.7	97.0
電気・ガス・熱供給・水道業	17.7	33.8	36.6	17.5	32.1	52.5	100.0	74.8	100.0
運輸・通信業	35.6	47.1	53.4	42.4	46.4	73.6	65.2	61.5	86.0
卸売・小売業、飲食店	44.7	32.9	62.1	54.3	34.5	73.6	90.0	58.0	96.6
金融・保険業	24.0	26.8	45.3	45.8	52.3	72.8	79.2	88.8	89.8
不動産業	23.4	42.4	55.7	11.6	17.7	51.5	68.1	80.5	85.2
サービス業	31.0	33.3	49.9	50.3	47.2	70.6	77.9	76.0	97.3

資料出所 労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(平成2年)

(注)「Aパート」とは、いわゆるパートタイム労働者のうち、一般の正社員より所定労働時間が短い者をいい、「Bパート」とは、いわゆるパートタイム労働者のうち、一般の正社員と所定労働時間がほぼ同じ者をいう。

第II-79表 産業、企業規模、パートタイム労働者の退職金の有無別事業所割合

第II-79表 産業、企業規模、パートタイム労働者の退職金の有無別事業所割合

(単位 %)

産業、企業規模	計	退職金 制度が ある	過去1年	過去1年	退職金 制度が ない
			間に退職 金を支払 った	間に退職 金を支払 わなかった	
調査産業・企業規模計	100.0	12.2	3.6	8.6	87.7
1,000人以上	100.0	15.1	4.7	10.4	84.9
500～999人	100.0	7.3	3.4	3.9	92.7
300～499人	100.0	4.8	1.9	2.9	95.2
100～299人	100.0	9.0	4.7	4.3	91.0
30～99人	100.0	12.0	2.1	9.9	88.0
5～29人	100.0	12.1	4.0	8.2	87.9
鉱業	100.0	12.6	0.4	12.2	87.4
建設業	100.0	21.5	9.7	11.9	78.5
製造業	100.0	11.8	3.8	8.0	88.2
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	14.3	6.6	7.7	85.7
運輸・通信業	100.0	17.1	1.3	15.9	82.9
卸売・小売業・飲食店	100.0	13.3	4.2	9.1	86.7
金融・保険業	100.0	13.3	2.1	11.2	86.7
不動産業	100.0	6.7	5.5	1.2	93.3
サービス業	100.0	8.6	2.0	6.6	91.4

資料出所 労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(平成2年)

第II部 労働力不足、労働移動の活発化と企業の対応

第3章 労働市場の変化と企業の対応

第2節 労働時間短縮の現状と課題

今回の景気拡大期においては労働力需給の引き締まりを背景に労働時間の短縮も着実に進展した。しかし、その水準は欧米主要国と比べると依然として長く、一層の短縮が期待される状況にある。本節では、このような労働時間の現状を分析し、今後のさらなる短縮に向けた課題を探ることとする。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 労働力不足、労働移動の活発化と企業の対応

第3章 労働市場の変化と企業の対応

第2節 労働時間短縮の現状と課題

1) 労働時間の現状

(昭和63年以降再び短縮が始まった労働時間)

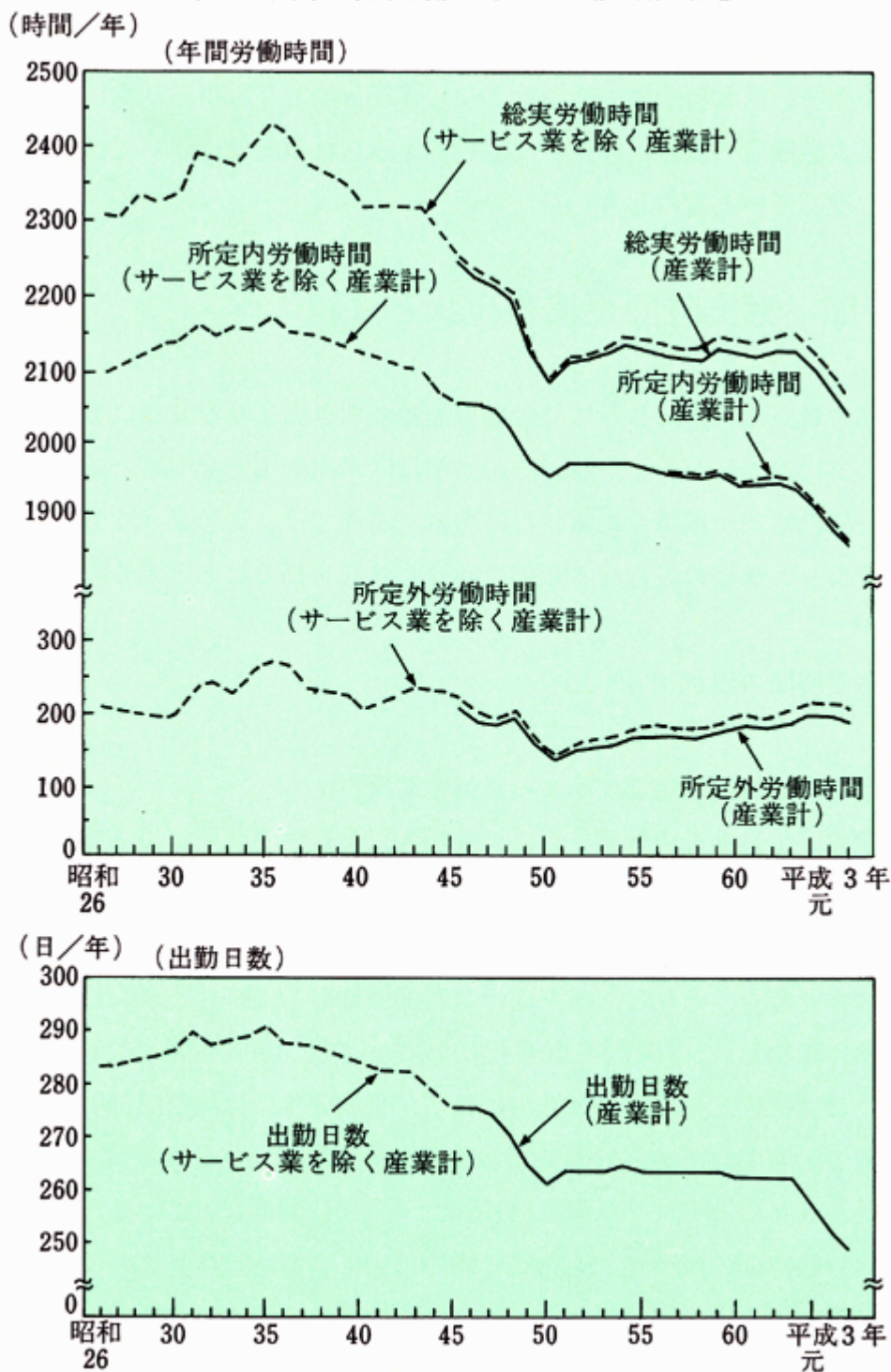
労働省「毎月勤労統計調査」により30人以上規模事業所(以下特に断わりのない限り同様)の総実労働時間の長期的推移をみると、昭和35年の年2,432時間(サービス業を除く)をピークとしてそれ以降減少し、50年には2,064時間(サービス業を含む、サービス業を除けば2,069時間)となった(第II-80図)。その後やや増加し、50年代から60年代初めにかけて2,100時間前後でほぼ横ばいが続いたが、平成元年以降再び減少に転じ、平成3年には年2,016時間となった。

総実労働時間は所定内労働時間と所定外労働時間(いわゆる残業時間)に分けられ、3年にはそれぞれ年1,841時間、年175時間となっている。長期的にみた総実労働時間の減少は、週休二日制の拡大による所定内労働時間の減少によるところが大きい。50年代から60年代初めにかけての総実労働時間の増加は所定外労働時間の増加による面が大きく、この時期にも所定内労働時間はわずかながら減少傾向にあったが、所定外労働時間の増加がそれを打ち消していた。近年の所定内労働時間の減少については、改正労働基準法が施行された63年4月以降に明確な減少が始まっていることから、同法改正の効果が大きいものとみられる。

総実労働時間の増減を出勤日数、1日当たり所定内労働時間、所定外労働時間の三者の増減に分解してみると、63年以降は、出勤日数の減による減少寄与が年当たり32.3時間と大きく、また、所定外労働時間の減少寄与は4.4時間と過去の減少期に比べて小さい一方、1日当たり所定内労働時間は5.5時間の増加寄与と30年以降では最も大きくなっている(第II-81図)。

第II-80図 年間労働時間及び出勤日数の推移

第II-80図 年間労働時間及び出勤日数の推移

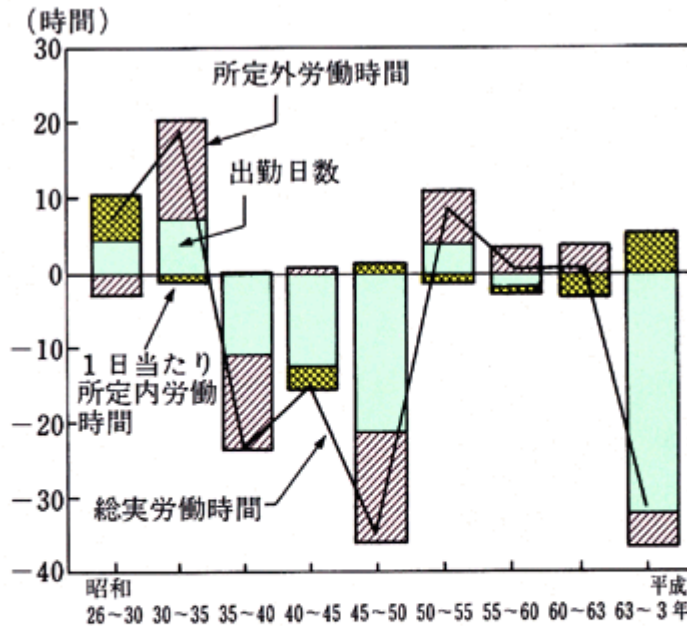


資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

事業所規模別に総実労働時間の推移をみると、40年代以前は大規模ほど労働時間が短く、500人以上規模と5~29人規模では常に100時間以上の差がみられたが、近年は小規模ほど減少幅が大きいこと、また、50年代に500人以上規模で所定外労働時間が増加したことから、3年は500人以上規模から5~29人規模までいずれも2,010~2,040時間とほとんど差がなくなっている。ただし、第I部第1章でみたようにパートタイム労働者の比率は小規模事業所ほど高いことから、このことが小規模での所定内、所定外労働時間を短いものとしている一因とみられる。

第II-81図 年間総実労働時間の増減に対する要因別寄与度

第II-81図 年間総実労働時間の増減に対する要因別寄与度(年当たり)



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 昭和26年から45年にかけてはサービス業は含まれていない。

要因分解については次のとおり。

$$T = Dh + G \text{ より}$$

$$\Delta T = \Delta D \cdot h + D \cdot \Delta h + \Delta G$$

T = 総実労働時間

D = 出勤日数

h = 1日当たり所定内労働時間

G = 所定外労働時間

(男子より短い女子の労働時間)

3年の年間総実労働時間を男女別にみると、男子2,114時間、女子1,836時間となっており、女子の方が278時間短い。この差を所定内労働時間による部分と所定外労働時間による部分とに分けてみると、前者が145時間、後者が133時間となっており、女子の労働時間が男子より短いのは、所定内、所定外の両者に差があるためであることが分かる。通常同じ企業であれば、正社員・正規従業員の制度的な所定労働時間には男女間にあまり差はないと考えられるから、男女間の差については女子ではパートタイム労働者の比率が高いこと、産業別、職業別の分布が男子と異なること、女子については労働基準法上の労働時間の規制が一部異なること等も影響しているものとみられる。

ところで、パートタイム労働者は長期的に増加傾向が続いてきたことから、所定内労働時間の減少には労働時間が相対的に短い女子パートタイム労働者のウェイトの増大も寄与しているものとみられる。そこで労働省「賃金構造基本統計調査」により前回の景気の谷であった61年から3年までの5年間における所定内労働時間の減少に対する女子パートタイム労働者のウェイト変化の寄与率を試算すると9.5%となっており、その効果は認められるものの、労働者別の労働時間の短縮の効果が大部分を占めることが分かる。

第II部 労働力不足、労働移動の活発化と企業の対応

第3章 労働市場の変化と企業の対応

第2節 労働時間短縮の現状と課題

2) 総実労働時間の分布

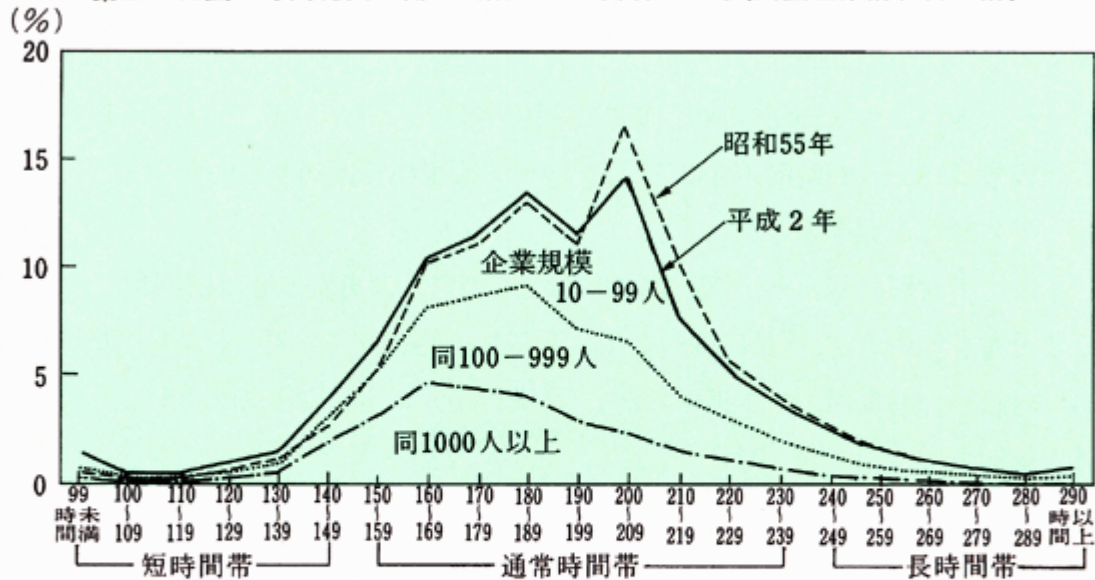
以上は平均値でみた労働時間であるが、実際には平均値を大幅に超える長時間労働者やパートタイム労働者のような短時間労働者が存在しており、労働時間の実態を全体的に捉えるためには単に平均値だけではなく、その分布についてもみていく必要がある。

(短時間方向にシフトしている総実労働時間の分布)

そこで労働省「賃金構造基本統計調査」(昭和55、平成2年、労働省にて特別集計、常用のパートタイム労働者を含む常用労働者全体の分布について集計)により総実労働時間(月間)階級別に労働者数分布をみると、55年、2年とも180～189時間(週当たりおよそ43時間)と200～209時間(同48時間)に2つの頂点がある分布をしている(第II-82図)。全体的な分布状況について55年と2年とを比較すると200～219時間(同47～51時間)を中心に減少した一方、199時間(同46時間)以下の階級でそれぞれ増加しており、短時間の方向にシフトしている。これは労働基準法の改正による所定内労働時間の短縮のために総実労働時間が全体的に短時間の方向にシフトしたほか、女子を中心としたパートタイム労働者が増加してきたためであると考えられる。

第II-82図 月間総実労働時間階級別労働者の分布

第II-82図 月間総実労働時間階級別労働者の分布(調査産業計、男女計)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」を労働省にて特別集計(昭和55、平成2年)

- (注) 1)一般、パートタイム労働者を含む集計。
 2)本調査の調査期間は毎年6月の1ヵ月間である。
 3)規模別は平成2年の内訳となっている。
 4)平均時間は55年194.4時間、2年189.8時間である。

労働時間分布の傾向について、149時間(同35時間)以下の「短時間帯」、150~209時間(同35~53時間)の「通常時間帯」、210時間(同53時間)以上の「長時間帯」の三つの時間帯に分けてみると、「通常時間帯」に分布している労働者割合は55年の83.0%から2年には80.4%に低下し(付属統計表第29表)、「短時間帯」については5.4%から8.6%に上昇している。これは主にパートタイム労働者の増加及び一般の労働者のうち短時間帯に属する者の増加によるものとみられる。しかし、「長時間帯」に分布する労働者割合については11.6%が10.9%へと0.7%ポイント低下したにとどまっており、「長時間帯」での労働時間短縮が遅れているといえる。

また、200~219時間(同48~50時間)では、55年の26.7%から21.8%へと4.9%ポイント減少しているが、この時間階級の多くを占めている10~99人の小規模企業労働者がそのうち3.1%ポイントの減少寄与を示しており、これが「通常時間帯」での短時間方向へのシフトを進めたものと考えられる。

2年について企業規模別に分布状況を見ると、1,000人以上規模では160~169時間(同38時間)の割合が16.0%と最も大きい。長時間方向への広がりが大きいため平均値は180.3時間と長いものとなっている。一方、100~999人規模では180~189時間(同43時間)、10~99人規模では200~209時間(同48時間)での割合が大きい。

また、男女別にみると、「通常時間帯」については男女ともほぼ同程度の割合で分布しているが、「長時間帯」では男子15.2%、女子2.8%と男子で大きいのに対し、「短時間帯」では男子4.2%、女子17.0%と逆に女子で大きい(付属統計表第29表)。

今後は、「通常時間帯」の労働者数分布をさらに短時間方向へシフトさせるような施策を進めていくとともに、長時間労働者の労働時間短縮を円滑に進めていくことが重要になる。

(規模別に違いがみられる所定内労働時間と所定外労働時間の分布)

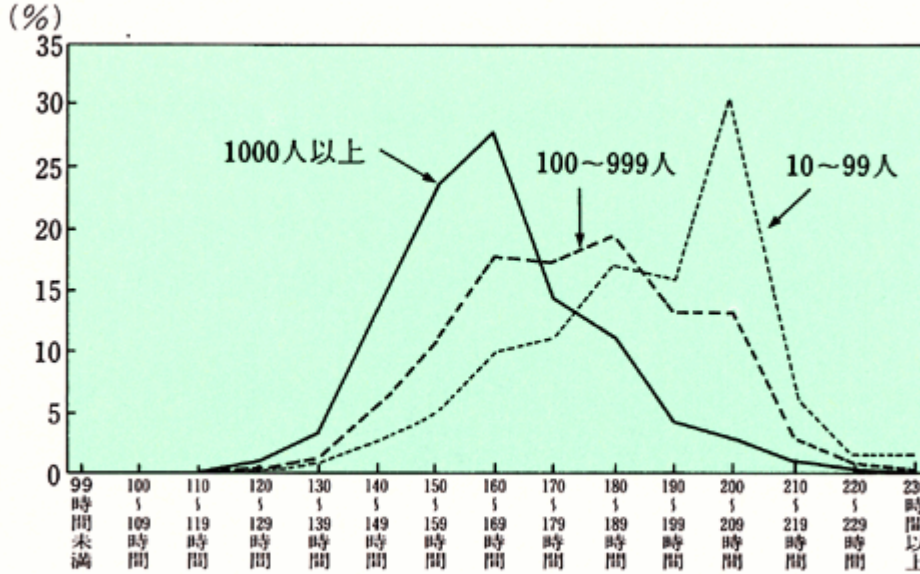
「賃金構造基本統計調査」により2年の所定内労働時間の分布をみると、そのほとんどが150~159時間(同35時間)から200~209時間(同48時間)にかけての時間階級に分布している。企業規模別には、1,000人以上規模では160~169時間(同38時間)を中心に比較的固まっており、100~999人規模では160~189時間(同38~43時間)を中心に比較的広く分布している(第II-83図)。10~99人規模では平均所定内労働時間

は188.9時間であるが200～209時間(同48時間)が最も多く、やや偏った分布となっている。このように規模別にみた所定内労働時間の分布は週休日の違いを反映してかなり大きな違いがみられる。

次に所定外労働時間の分布をみると、男子では9時間未満が48.2%であるのに対し、女子では72.5%と男女別の分布の違いは大きい(付属統計表第30表)。パートタイム労働者を除いた一般労働者に限ってみても、男子47.8%、女子68.4%とこの分布状況に大きな違いはない。男子について企業規模別にみると、所定内労働時間の分布状況とは逆に、企業規模が大きいほど分布が長時間寄りとなっている(第II-84図)。

(平成2)

第II-83図 企業規模、月間所定内労働時間階級別労働者分布(平成2年)

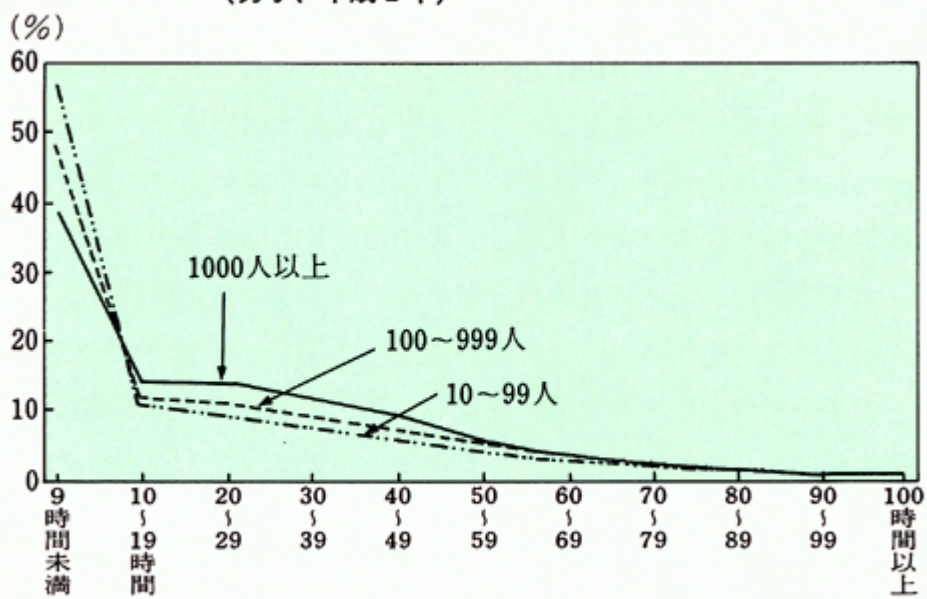


資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」を労働省にて特別集計
 (注) 一般労働者のみの集計。

小規模企業における総実労働時間が長時間方向に分布しているのは、主に所定内労働時間が長いためである。したがって、総実労働時間の分布をより短時間の方向にシフトさせるためには、小規模企業については完全週休二日制の普及などにより所定内労働時間を短縮すること、大規模企業については所定外労働時間を減少させることが必要であろう。

第II-84図 企業規模、月間所定外労働時間階級別労働者分布

第II-84図 企業規模、月間所定外労働時間階級別労働者分布
(男子、平成2年)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」を労働省にて特別集計
(注) 一般、パートタイム労働者を含む。

第II部 労働力不足、労働移動の活発化と企業の対応

第3章 労働市場の変化と企業の対応

第2節 労働時間短縮の現状と課題

3) 労働時間の国際比較

以上みてきたように、我が国の労働時間短縮は近年になって再び着実に進みつつあるが、これを欧米諸国と比べると依然長いものとなっている。1990年の製造業生産労働者の年間総実労働時間を、労働省労働時間課推計によってアメリカ、イギリス、ドイツ及びフランスと比較すると、日本2,124時間、アメリカ1,948時間(日本との差176時間)、イギリス1,953時間(同171時間)、ドイツ1,598時間(同526時間)、フランス1,683時間(同441時間)となっている(第II-85表)。

第II-85表 労働時間の国際比較

第II-85表 労働時間の国際比較（製造業生産労働者、1990年）

(単位 時間、日)

	日 本	アメリカ	イギリス	ド イ ツ	フランス
総実労働時間	2,124	1,948 (-176)	1,953 (-171)	1,598 (-526)	1,683 (-441)
所定内労働時間	1,905	1,756 (-149)	1,766 (-139)	1,499 (-406)	—
所定外労働時間	219	192 (- 27)	187 (- 32)	99 (-120)	—
年間休日等の日数	118	139 (-181)	147 (-255)	157 (-317)	154 (-298)
週休日	85	104 (-164)	104 (-167)	104 (-155)	104 (-157)
週休以外の休日	21	9 (103)	8 (114)	12 (73)	8 (108)
年次有給休暇	9	19 (- 86)	24 (-132)	29 (-163)	26 (-141)
欠勤日	3	7 (- 34)	11 (- 70)	12 (- 73)	16 (-108)
1日当たり労働時間	8.60	8.62 (4.80)	8.96 (83.59)	7.57 (-208.50)	7.98 (-142.64)
1日当たり所定内労働時間	7.71	7.77 (13.57)	8.10 (90.30)	7.21 (-115.07)	—
1日当たり所定外労働時間	0.89	0.85 (-8.77)	0.86 (-6.71)	0.48 (-93.43)	—

資料出所 EC及び各国資料、労働省賃金時間部労働時間課推計。

(注) 1) ()内は総実労働時間格差に対する要因別の寄与度。

2) フランスの所定内、所定外労働時間は不明。

3) 事業所規模は日本は5人以上、アメリカは全規模、その他は10人以上。

4) 常用パートタイム労働者を含む。

5) 要因分解は以下による。

H：年間総実労働時間。

H = T · D T：1日当たり労働時間 D：年間労働日数

日本との差ΔHは、

$$\Delta H = \Delta T \cdot D' + T' \cdot \Delta D$$

(ただし、 $T' = T + \Delta T / 2$ 、 $D' = D + \Delta D / 2$)

T = tr + to tr：1日当たり所定内労働時間

to：1日当たり所定外労働時間

$$\Delta T = \Delta tr + \Delta to$$

$$D = 365 - d1 - d2 - d3 - d4$$

d1：週休日、d2：週休以外の休日

d3：年次有給休暇、d4：欠勤日

$$\Delta D = -\Delta d1 - \Delta d2 - \Delta d3 - \Delta d4$$

$$\therefore \Delta H = \Delta tr \cdot D' + \Delta to \cdot D'$$

$$- \Delta d1 \cdot T' - \Delta d2 \cdot T' - \Delta d3 \cdot T' - \Delta d4 \cdot T'$$

このように日本と欧米主要国の労働時間間に大きな差があるのは、日本の出勤日数が多いことによる面が大きい。日本の出勤日数はドイツと比べ39日(欠勤日の差を除くと30日)、最も差の小さいアメリカと比べても21日(同17日)多い(第II-85表)。その内訳をみると、祝日等の週休日以外の休日は日本が最も多くなっているが、完全週休二日制の普及の遅れと年次有給休暇の取得日数の差が大きい。また、1日当たり労働時間ではアメリカ、イギリスとは差がないかむしろ日本の方が短い、ドイツ、フランスとは大きな差があり、これにより年間で日本の方が140～210時間程度長くなっている。このような1日当たり労働時間の差が生じているのは主に日本の所定外労働時間が長いからである。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 労働力不足、労働移動の活発化と企業の対応

第3章 労働市場の変化と企業の対応

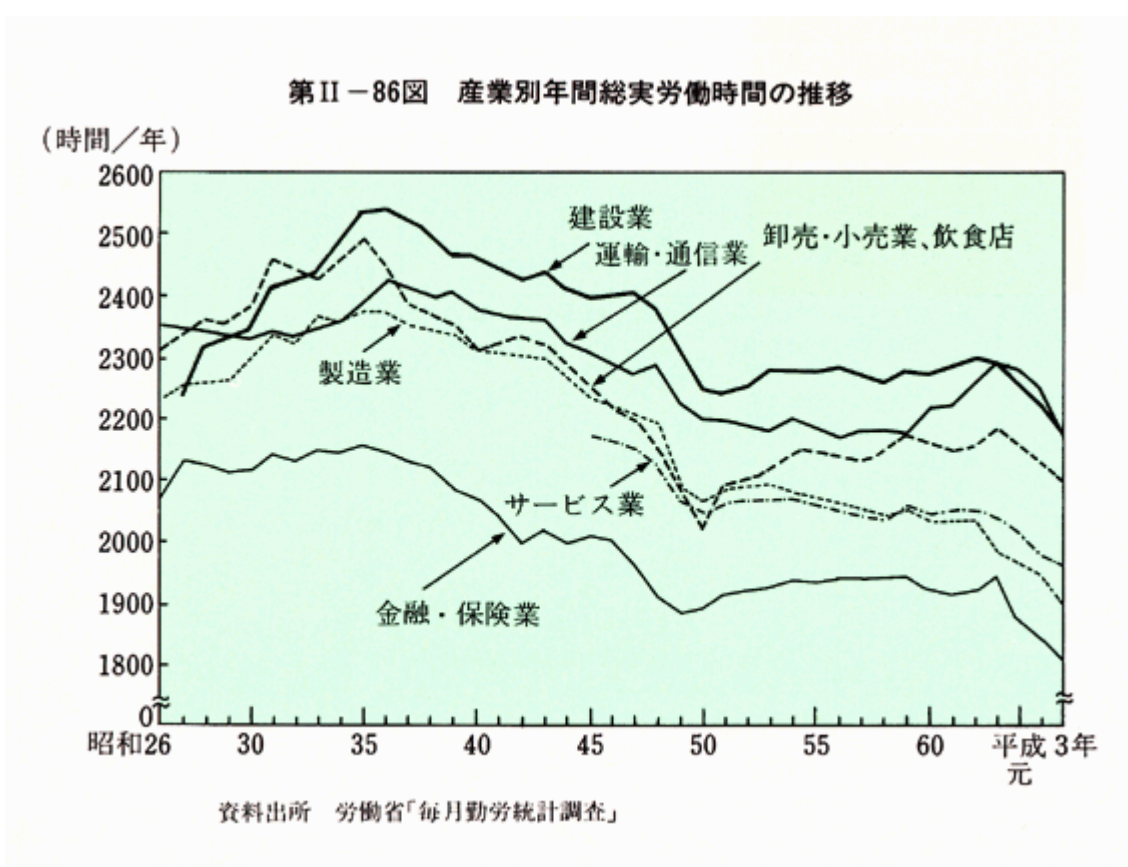
第2節 労働時間短縮の現状と課題

4) 産業別の労働時間とその分布

(建設業、運輸・通信業で長い産業別労働時間)

「毎月勤労統計調査」により産業別に総実労働時間をみると、いずれの産業においても昭和30年代半ばをピークに長期的には減少傾向で推移している(第II-86図)。産業により時間の長短はあるものの、ここ数年はすべての産業で総実労働時間の減少が顕著になっている。産業大分類でみると、建設業、運輸・通信業で長く、金融・保険業で短い。また、製造業では景気変動等の影響もあって増減の幅が大きい。長期的にみると建設業が最長の産業である時期が続いたが、60年以降、運輸・通信業での増加が大きくなり、3年には同水準となった。

第II-86図 産業別年間総実労働時間の推移

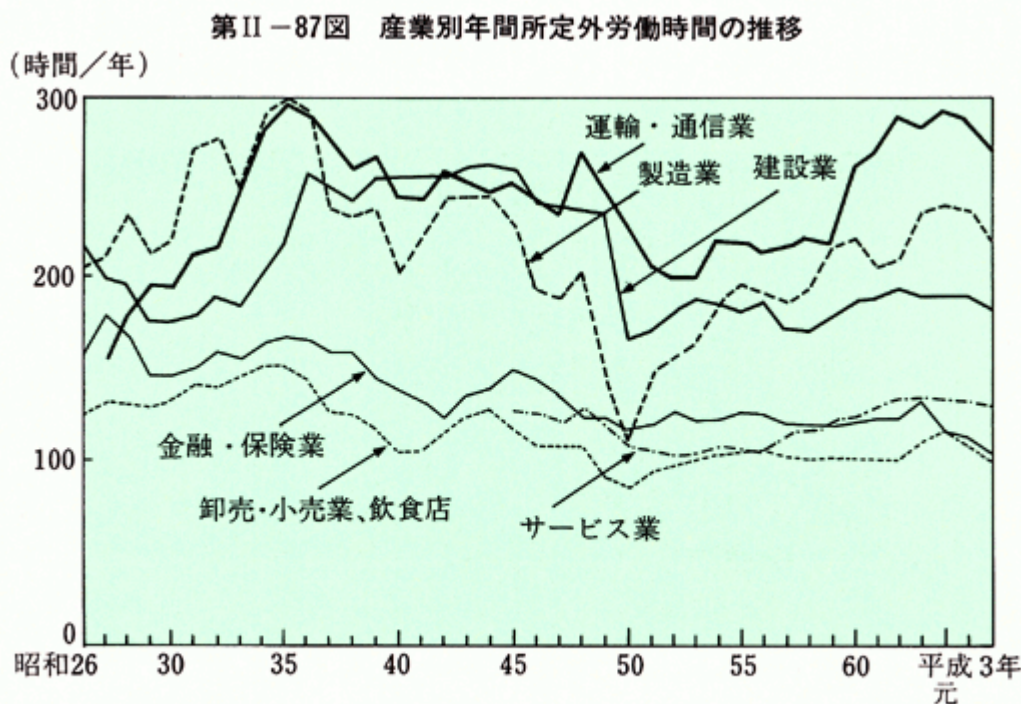


建設業、運輸・通信業で労働時間が長い点については、労働時間が相対的に短い女子労働者の割合が他の産業に比べて小さいことも影響しているものと考えられる。そこで男子労働者のみの場合と男女別構成比を産業計にそろえた場合とで比較してみると、どちらでみてもこれらの産業の労働時間は他産業に比べ長いことが分かる(付属統計表第31表)。産業中分類別に3年の総実労働時間が長い産業、短い産業を挙げると(男女計)、最も長いのは道路貨物運送業、次いで石炭、亜炭鉱業、道路旅客運送業の順であり、

最も短いのは飲食店、次いで保険業、飲食料品小売業の順となっている。

また、所定外労働時間の水準をみると運輸・通信業、製造業、建設業で長い。特に運輸・通信業については総実労働時間、所定外労働時間ともに60年から増加幅が大きくなっているが、最近の同産業における総実労働時間の増加は所定外労働時間の増加によるところが大きい(第II-87図)。3年の所定外労働時間を産業中分類でみると、男女計、男子とも道路貨物運送業、輸送用機械製造業で長く、女子は情報サービス・調査・広告業、出版印刷業で長くなっている。

第II-87図 産業別年間所定外労働時間の推移



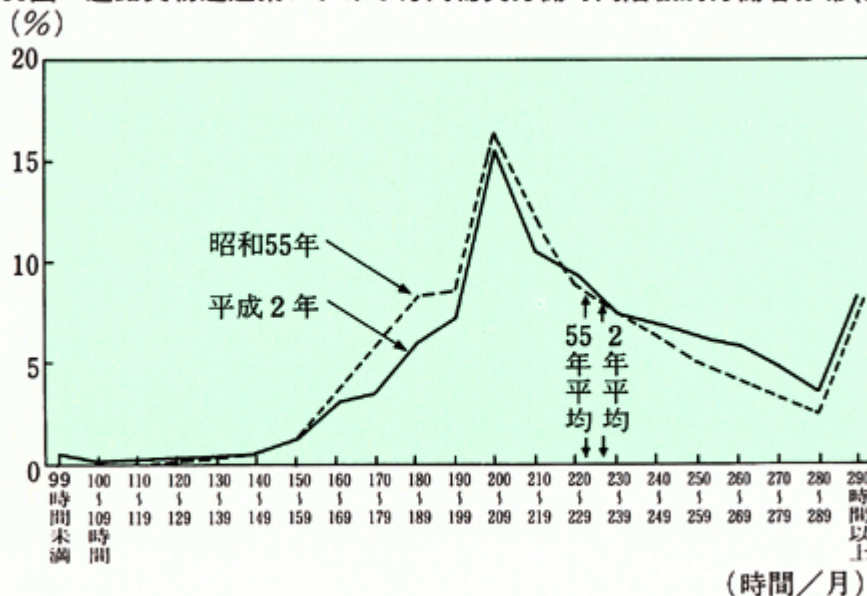
(労働時間の長い産業における労働時間分布)

それでは以上のような産業の労働時間分布はどうなっているのだろうか。ここでは「賃金構造基本統計調査」(昭和55、60、平成2年、労働省にて特別集計)を用いて各産業の労働時間分布について概観してみよう。

産業中分類で総実労働時間が最も長い道路貨物運送業の労働時間分布の特徴として、230時間(週当たりおよそ54時間)以上の「長時間帯」での割合が高いことが挙げられる(第II-88図)。2年についてみると男女計で42.4%、男子で46.5%、女子でも5.4%となっており、産業計でそれぞれ10.9%、15.2%、2.9%であることや、男子については290時間(同67時間)以上の者が8.5%を占めることなどから、分布面からみても道路貨物運送業は労働時間の長い産業だといえよう。また、同産業は55年に比べ2年は分布が長時間にシフトしており、全体の傾向とは異なる動きをしている。

第II-88図 道路貨物運送業における月間総実労働時間階級別労働者分布

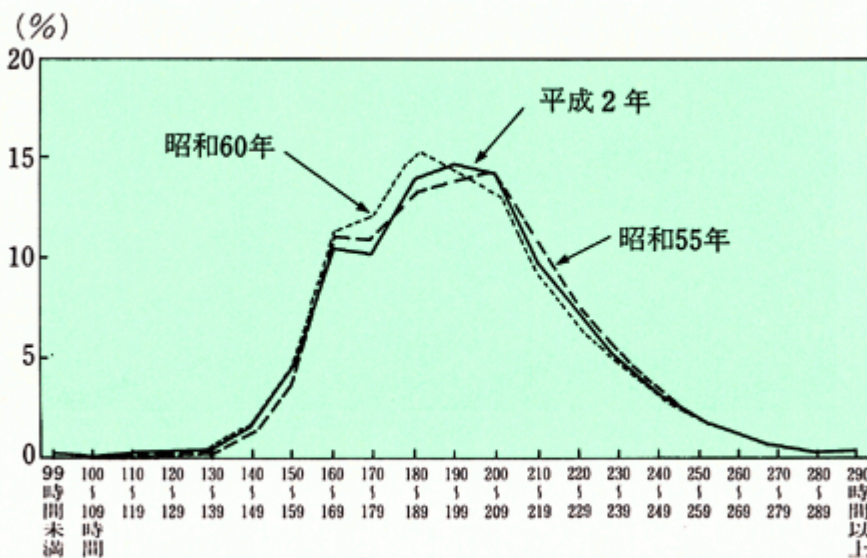
第II-88図 道路貨物運送業における月間総実労働時間階級別労働者分布(男女計)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」を労働省にて特別集計
(注) 一般、パートタイム労働者を含む。

第II-89図 輸送用機械器具製造業における月間総実労働時間階級別労働者分布

第II-89図 輸送用機械器具製造業における月間総実労働時間階級別労働者分布
(男女計)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」を労働省にて特別集計
(注) 一般、パートタイム労働者を含む。

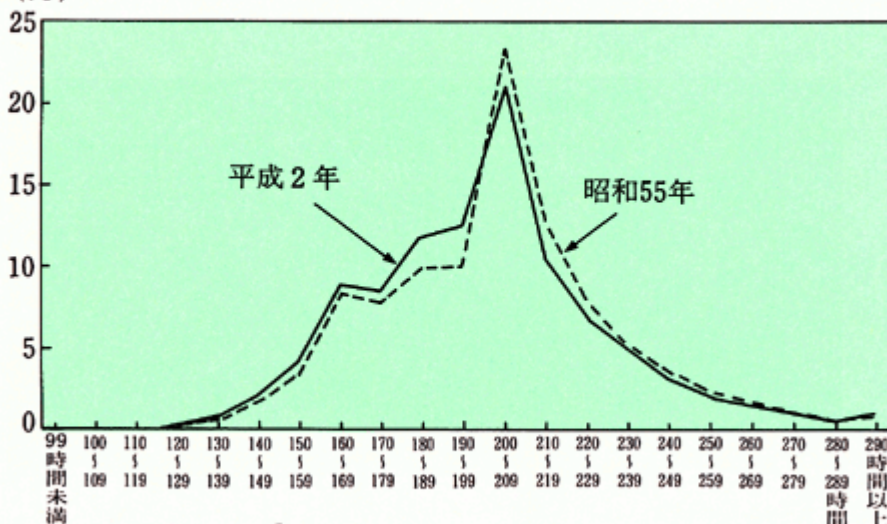
次いで製造業中分類で最も長い輸送用機械器具製造業について分布の変化をみると、55年に比べ60年には短時間方向にシフトした後、2年にかけては長時間方向へシフトしている(第II-89図)。このような動きは、55年以降所定内労働時間の短縮が進み短時間方向にシフトしたが、60年以降は自動車製造業の生産の拡大等により所定外労働時間が増加した結果と考えられる。

また、建設業では200~209時間(同48時間)をピークに180~219時間に分布が集中している(第II-90図)。建設省「建設業における労働時間短縮に関する調査」(平成3年)によると、74.8%の企業が「若年労働者

の採用が困難」であるため労働時間短縮を必要としている。しかし、所定内労働時間を変更した企業のうち約5割が「受注工事量の変動大のため定期的に土曜日を休めない」、「悪天候による不稼働日があるため休日出勤が生じる」等、建設業特有の事情から時短を進めることに問題があったとしている。また約2割の企業が日給制等の労働者の賃金の減少を指摘している。こうした賃金制度上の問題が労働者の時短選好を阻害することにならないよう、月給制の普及等の雇用改善を労働時間短縮と並行して進めていくことが重要であろう。

第II-90図 建設業における月間総実労働時間階級別労働者分布

第II-90図 建設業における月間総実労働時間階級別労働者分布(男女計)
(%)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」を労働省にて特別集計
(注) 一般、パートタイム労働者を含む。

第II部 労働力不足、労働移動の活発化と企業の対応

第3章 労働市場の変化と企業の対応

第2節 労働時間短縮の現状と課題

5) 出勤日数の減少と週休二日制の普及

(小規模企業で遅れがみられる完全週休二日制の普及)

労働省「賃金労働時間制度等総合調査」により、週休二日制の普及状況を2年について企業規模別にみると、1,000人以上規模で何らかの週休二日制が適用される労働者の割合は98.6%、完全週休二日制の割合は67.4%、100～999人ではそれぞれ85.3%、23.8%、30～99人で63.6%、8.2%となっており、大規模企業ではほぼ完全週休二日制が定着しつつあるのに対して、小規模企業における完全週休二日制の普及が遅れていることが分かる。しかし、大規模企業等におけるこれまでの動きをみると、何らかの週休二日制の普及率が6割を超えた頃から完全週休二日制の普及率も顕著な上昇を示しており、今後は小規模企業においても労働条件を改善することにより労働力の確保を図る見地からも、一層の完全週休二日制の普及が望まれる。

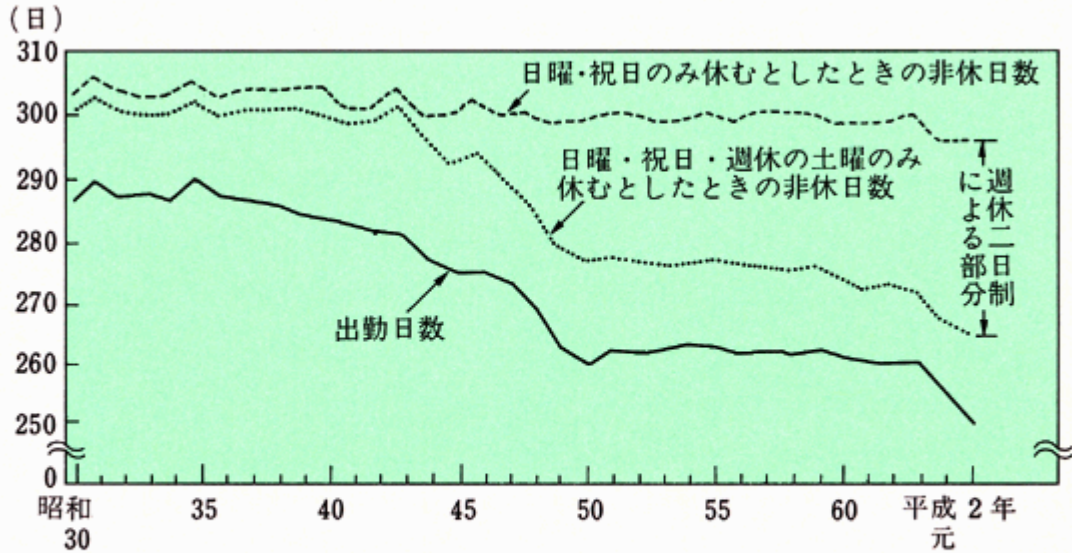
先にみた毎年の出勤日数の増減は、週休二日制の普及以外にうるう年、日曜日の数、祝日数等の暦要因の影響を受けるものと考えられる。そこで日曜日、法律上の祝日等の休日、週休二日制が適用される土曜日のみ休むと仮定して30～2年について1年間のうち休日でない日数を計算すると、長期的にみて出勤日数とほぼ同様に動いており、出勤日数との相関係数は0.9841と極めて高く(第II-91図)、出勤日数の増減は、大部分が週休二日制の普及と暦要因により説明できるということが分かる。うち出勤日数の減少についてはほとんど週休二日制の普及によるものであることが分かる。このことは逆に言えば、従来の労働時間の短縮が年次有給休暇の取得の増加による面が少なかったことを意味している。

(強まる時短選好)

週休二日制については、好況がある程度の期間継続すると、実質賃金の改善が進んで労働者の余暇選好が所得選好より相対的に強まるとともに、労働力確保のために賃金以外の労働条件についても改善が進むことから、その普及が進むものと考えられる。過去においては、40年代前半の好況により実質賃金の大幅な改善が進んだ後、45年前後から急速にその普及が進んだ。また、今回の景気拡大期においても景気拡大2年目の63年から改正労働基準法施行の効果もあり、進み始めた。ちなみに2年について産業別完全週休二日制適用労働者割合と常用男子労働者の個人的な理由による離職率の相関をみると、完全週休二日制が普及している産業ほど離職率が低い傾向がみられる。(第II-92図)。

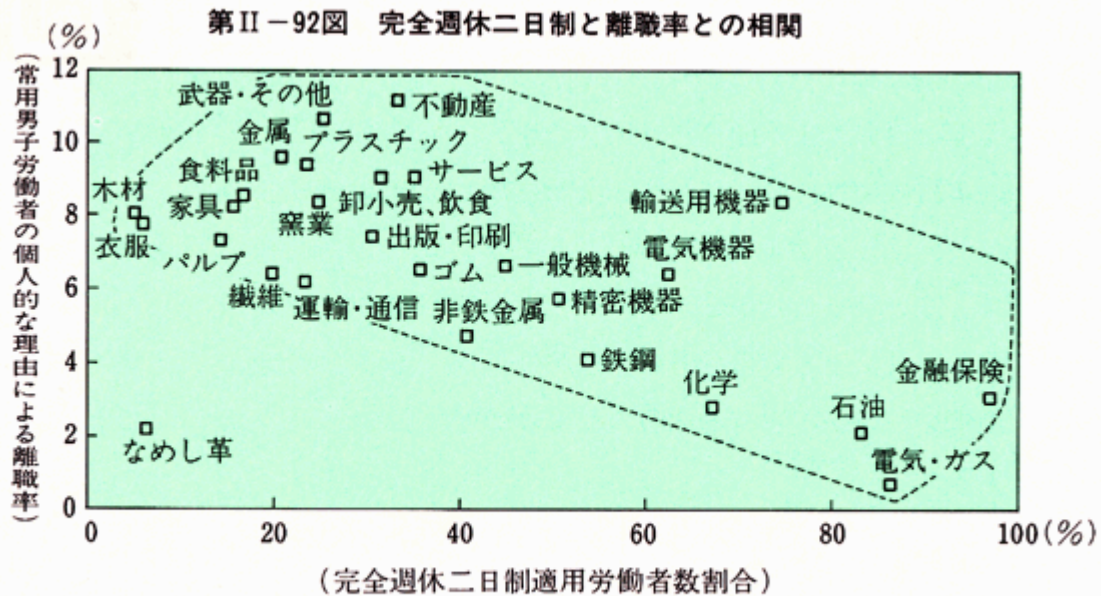
第II-91図 出勤日数と週休二日制の普及、祝日等の推移

第II-91図 出勤日数と週休二日制の普及、祝日等の推移



(注) 1) 出勤日数については労働省「毎月勤労統計調査」による。
 2) 非休日数についてはいずれも労働省労働経済課試算。算出方法については付注-5参照。
 3) 出勤日数と「日曜・祝日・週休の土曜のみ休むとしたときの非休日数」の相関係数は0.9841。

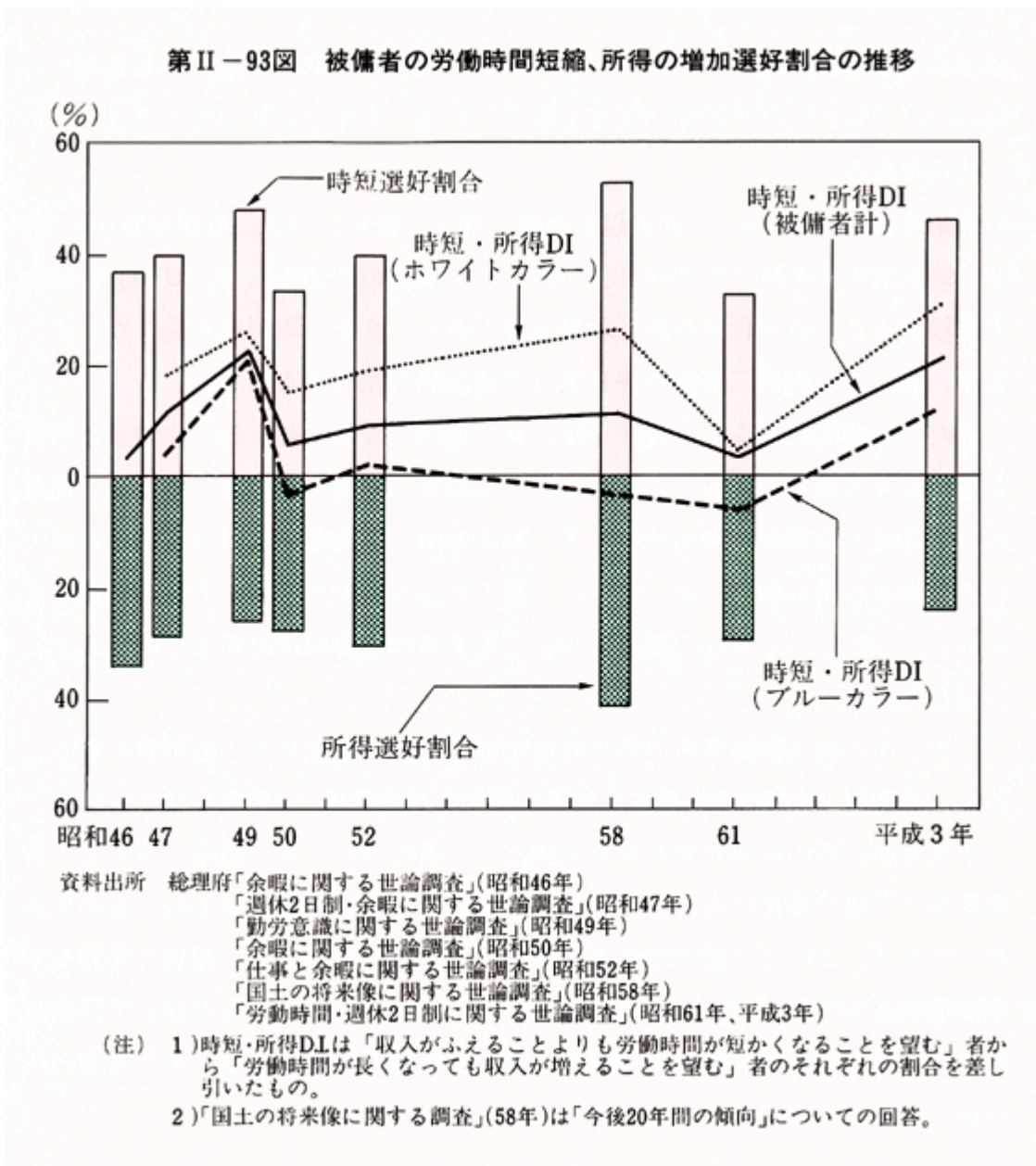
第II-92図 完全週休二日制と離職率との相関



資料出所 労働省「賃金労働時間制度等総合調査」(平成2年)、「雇用動向調査」(2年)
 (注) 相関係数は、-0.57

また、総理府の世論調査により被傭者が労働時間短縮と所得増加のどちらをより選好するかについての推移をみると、40年代後半はホワイトカラー、ブルーカラーともに時短選好の方が強く、時短選好が毎年強まった(第II-93図)。しかし、第1次、第2次石油危機後や円高不況時のように雇用失業情勢の悪化した時期には、特にブルーカラーで所得選好が相対的に強まったが、3年には再びホワイトカラー、ブルーカラーともに時短選好が強まっている。今後においても適正な経済成長の下で労働力需給の引き締まりが継続すれば、法的整備と相まって中小企業を含め完全週休二日制を一層進展させる要因となるものと期待される。

第II-93図 被傭者の労働時間短縮、所得の増加選好割合の推移



第II部 労働力不足、労働移動の活発化と企業の対応

第3章 労働市場の変化と企業の対応

第2節 労働時間短縮の現状と課題

6) 低迷する年次有給休暇の取得率

労働省「賃金労働時間制度等総合調査」により労働者1人平均の年次有給休暇についてみると、その付与日数は55年に14.4日だったものが徐々に増加して63年に15.3日、2年には15.5日となっている。しかし、取得日数は55年の8.8日から逆に減少して63年には7.6日となり、その後増加したものの2年で8.2日と55年の水準まで回復していない。この結果、取得率(取得日数/付与日数)は55年の61.3%から63年の50.0%まで低下した後、2年でも52.9%と低迷している状況にある。

企業規模別にみると、500人以上規模で付与日数が17.4日、取得日数が9.5日、30～99人規模でそれぞれ13.4日(1・000人以上規模の77.0%)、6.7日(同70.5%)と規模が大きいほど付与日数も取得日数も多く、また、取得率も高くなっているが、先にみた週休二日制の普及率ほど規模間の差はみられない。

また、産業別にみると、産業平均と比べ電気・ガス・熱供給・水道業で取得日数、付与日数ともに多いこと、金融・保険業、卸売・小売業、飲食店、建設業の3産業で取得率が50%に満たず、特に金融・保険業では付与日数は多いものの取得率が最も低いこと、サービス業で付与日数が少ないこと等の特徴がみられる。しかし、いずれの産業についても2年の取得率が55年より低い点では共通している。

このように我が国勤労者の年次有給休暇取得率が低迷している背景を探るために、総理府「労働時間・週休2日制に関する世論調査」(平成3年7月)により年次有給休暇の取得日数が6日未満だった者についてその理由をみると(複数回答)、「後で多忙になるし、同僚にも迷惑になる」が最も多く約3分の1となっており、次いで「病気や急な用事のために残しておく」、「職場の雰囲気、年次休暇をとりにくい」がともに約6分の1となっている。したがって、個人別年次有給休暇取得計画表の作成や、本人が休暇を取得する間、その業務の代行ができるような様々な工夫を行うことが必要である。

第II部 労働力不足、労働移動の活発化と企業の対応

第3章 労働市場の変化と企業の対応

第2節 労働時間短縮の現状と課題

7) 所定外労働時間の長時間化の背景

先にみたように所定外労働時間は、50年4～6月期に年120.0時間(季節調整値)で底を打った後、景気動向による増減はあるものの50年代を通じて増加傾向が続いた。今回の景気拡大期においては初期の63年に急激に増加した後、2年まで年約180時間後半台の水準でほぼ2年近く高原状態が続き、3年に入ってから減少に転じている。

「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」のあらまし

(1)労働時間短縮推進計画の推進

労働時間の短縮は、労働行政はもちろん、政府全体として取り組んでいくことが必要であることから、国は、労働時間短縮の目標や事業主に対する指導、援助等に関する事項を内容とする労働時間短縮推進計画を作成し、閣議決定を行うこととする。

(2)企業内の労働時間短縮推進体制の整備

企業内での労働時間の短縮を効果的に進めるため、完全週休二日制の導入、年次有給休暇の取得促進、残業の削減等を話し合う委員会の設置等企業内の労働時間短縮推進体制の整備について、事業主の自主的努力を促す。

(3)業種ごとの実情に応じた労働時間短縮の推進

1)同一の業種に属する2以上の事業主がそれぞれの業種の実情を踏まえ、共同で自主的に作成した労働時間短縮実施計画(労働時間短縮の目標及び営業日、営業時間に関する措置等を内容とする。)を行政が承認し、援助を行う仕組みを整備する。

2)承認に当たっては、事前に行政が公正取引委員会と意見調整を行うとともに、承認後に独占禁止法に抵触するおそれが生じた場合についても同様の意見調整を行うこととし、事業主が安心して取り組めるよう環境整備を図る。

3)援助に当たっては、労働時間短縮が困難な中小企業に十分配慮することとし、具体的には、これらの事業主の団体へのアドバイザーの派遣等や取引先事業主に対する協力の要請を行う。

4)この施策は、労働大臣と事業所管大臣が共同で実施するものとする。

(4)措置を講ずる期間

5年間の時限法とする。

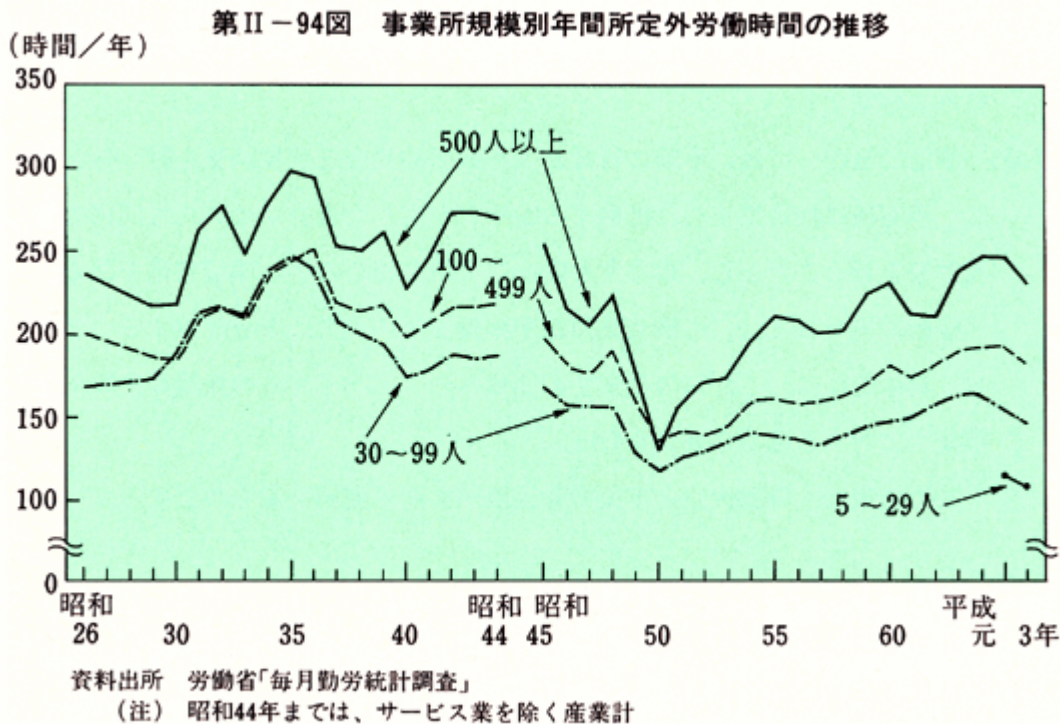
(所定外労働のコスト)

所定外労働時間を事業所規模別にみると、3年は500人以上規模で年229時間、100～499人規模で同181時間、30～99人規模で同146時間、5～29人規模で同107時間と、所定内労働時間とは逆に大規模事業所ほど長くなっている(第II-94図)。

また、産業大分類別にみると、3年で一番長いのは運輸・通信業、続いて製造業、建設業、サービス業、金融・保険業・卸売・小売業、飲食店の順となっている。特に運輸・通信業では、今回の景気拡大期において過去の最高水準を上回る長さとなっており、これが先にみた総実労働時間の増加をもたらしている。

所定外労働時間の長期的推移の背景を分析するために、調査産業計の動きをより増幅した形で示している製造業の動きをみると、50年以降景気変動に伴って多少低下した時期はあるものの増加傾向が続いた。このように増加傾向が続いてきたのは、雇用に関して固定費用(所定内給与、賞与、法定福利費等)が存在することから、企業にとって同一量の労働投入(雇用×労働時間)の増加をまかなうのに雇用増で対処するより所定外労働の増加で対処する方が費用が少ないことも影響しているとみられる。この状況を時間当たり1人平均労働費用でみると、所定外労働を行わずに新たに人を雇った場合には、時間当たりの労働費用が一定水準で横ばいとなるのに対し、所定外労働で対応する場合には、時間当たり労働費用が所定外労働時間の増加に伴って低下していく。2年において労働投入を1時間分増加するための費用を全産業平均で試算すると、雇用の増加による場合は2,684円、所定外労働時間の増加による場合は2,620円となる(第II-95図)。

第II-94図 事業所規模別年間所定外労働時間の推移



このように追加的業務を処理するのに、所定外労働の方が、新規採用よりもコスト的に有利になっている。これを事業所規模別にみると、大規模ほど固定的な労働費用の割合が大きい結果、大規模ほど所定外労働の場合の低下率は大きくなっており、所定外労働の有利性がより大きいことが分かる。所定外労働の割増しがない場合の所定外労働1時間当たりの労働費用は2年で1,585円となることから、所定外労働と新規採用のコストが等しくなるような割増率を求めると69.3%となる。ただし、この数値は規模別に異なっており、規模500人以上事業所で82.9%、100~499人で71.6%、30~99人で61.5%と規模が大きいほど高くなる。

実際に企業がコスト裁定を行う際には、労働時間短縮による生産性の向上、新規採用者が比較的低賃金であること、生産設備等の制約、雇用の増加によるコストの長期的固定化などの要因が考慮されるとみられるが、それらの点を勘案した場合においても所定外労働時間延長の有利性がとりわけ大規模企業に現れているといえよう。所定外労働時間は、日本的雇用慣行の下で不況期の雇用調整による失業増加を抑制するというプラスの面もあるが、1日当たりの労働時間を長くして、ゆとりをなくしているというマイナス面がより強く認識されるようになってきている。現在は所定外労働時間は大幅な減少が続いているが、今後は景気拡大下にあってもできる限り抑制していくことが望まれる。

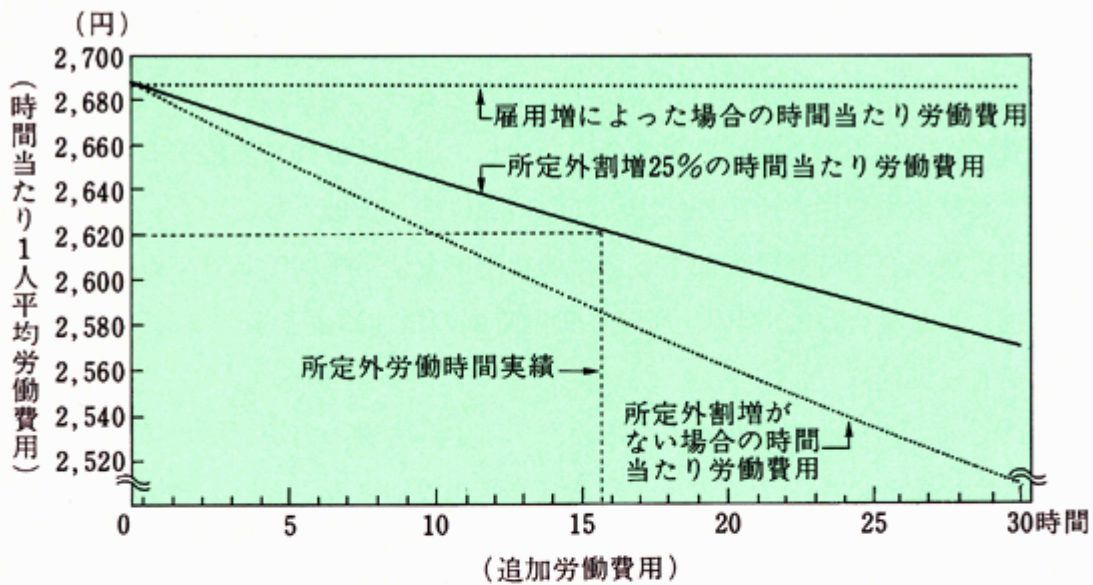
(所定外労働に対する賃金の支払い)

所定外労働に対する賃金の支払状況を(財)連合総合生活開発研究所「所定外労働時間の削減に関する調査」(労働省委託、平成2年)における労働組合の組合員調査の結果によると、毎日残業をしている者のうち、「割増賃金が完全に支払われている」のは67.5%であり、「割増はつかないが時間に応じた賃金」が10.7%、「一部分についてのみ支払われている」が10.4%、「時間に関係なく一定額の手当」が4.7%、「所定外賃金はまったく支払われない」が3.2%、残りは「分からない」又は無回答となっている。なお、この調査においては、企業の定める所定労働時間を超える所定外労働時間を対象としている。このうち、法定労働時間を超えない部分について割増賃金を支払うかどうかは労使に委ねられているものであり、また、裁量労働制が採用されている場合もあることから、労働基準法上の問題の有無については必ずしも明らかではない。

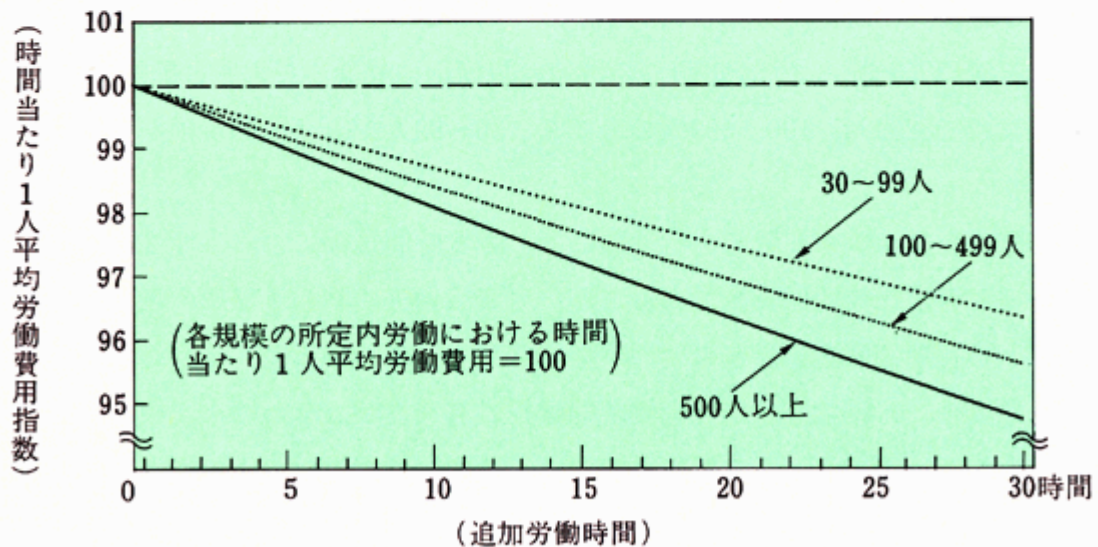
(平成2年)

第II-95図 所定外労働による追加労働費用の試算(平成2年)

(1) 全産業



(2) 規模別



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」「賃金労働時間制度等総合調査」
 総務庁統計局「事業所統計調査」
 経済企画庁「国民経済計算」
 (注) 推計方法は付注-6を参照

ホワイトカラーの所定外労働については、その性格上、労働時間管理が困難な場合もあるが、本来、十分に時間管理の可能なものについてまであいまいな管理が行われるようになり、いわゆる「サービス残業」がもたらされている場合があるという問題が生じている。このため、ホワイトカラー層について、このような「サービス残業」の温床となるような安易な労働時間管理を見直し、労使とも自覚を持ち、社会全体としても注意を払っていくべきであろう。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 労働力不足、労働移動の活発化と企業の対応

第3章 労働市場の変化と企業の対応

第2節 労働時間短縮の現状と課題

8) 労働生産性上昇の成果配分と勤労者生活における時間的ゆとり

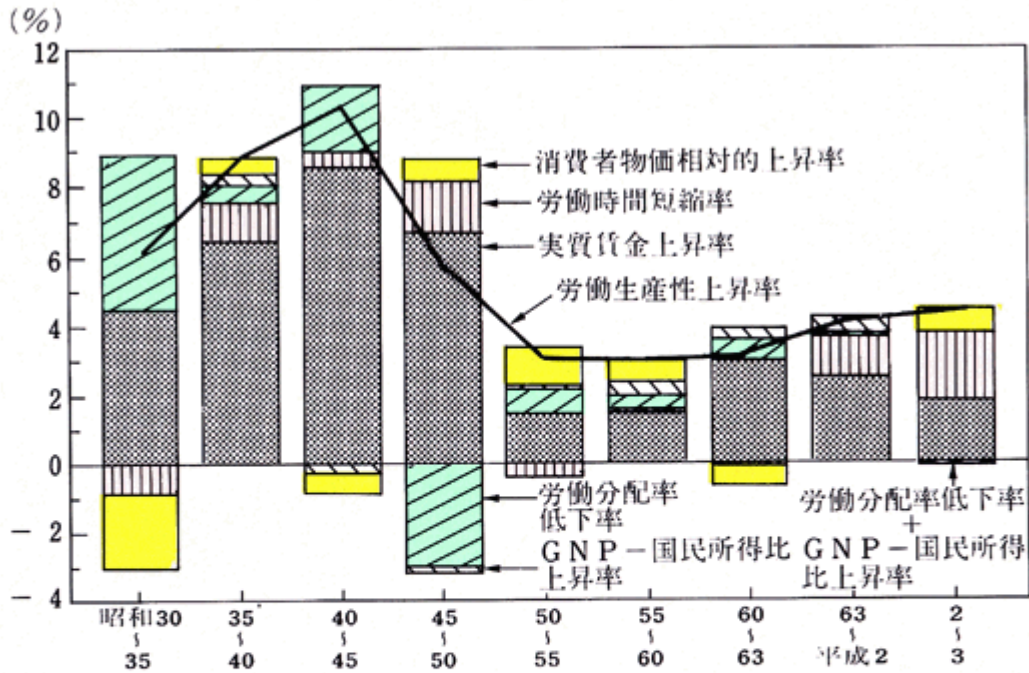
最後に、労働時間短縮のための経済的な条件としての労働生産性の上昇と、労働時間短縮の結果としての勤労者生活におけるゆとりについてみてみよう。

(労働生産性上昇の成果配分)

労働時間の短縮は、実質賃金の上昇と同様に労働生産性上昇の成果配分という性格を持つ。ここではGNPベースでみたマクロの労働生産性(就業者1人1時間当たり実質GNP)の向上が賃金と時短にどのように配分されたかをみてみよう(第II-96図)。

第II-96図 労働生産性上昇の成果配分

第II-96図 労働生産性上昇の成果配分(年率)



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」、総務庁統計局「労働力調査」、経済企画庁「国民経済計算」

(注) 1) 要因分解は
$$\left(\frac{\dot{y}}{L \cdot H}\right) = \left(\frac{\dot{W}}{P_c \cdot E}\right) - \left(\frac{\dot{H}}{H}\right) - \left(\frac{\dot{W}/E}{Y/L}\right) + \left(\frac{\dot{P} \cdot y}{Y}\right) + \left(\frac{\dot{P}_c}{P}\right)$$

y : 実質GNP Y : 国民所得 P : GNPデフレーター P_c : 民間消費デフレーター H : 労働時間 W : 雇用者所得 L : 就業者数 E : 雇用者数

2) 3年の国民所得が未公表のため、2～3年については労働分配率とGNP-国民所得比率を合計して示している。

労働生産性は、50年頃まで5～10%という高い伸びを示しており、実質賃金の大幅な上昇と並んで労働時間の短縮も進んだ。その後第1次石油危機を経て安定成長に移行するとともに労働時間の短縮は停滞した。この時期に労働時間の短縮が進まなかったことは、労働生産性上昇率が鈍化したなかで、労働生産性上昇の成果がもっぱら賃金上昇に配分され、労働時間には配分されなかったことを意味している。しかし、63年以降は労働時間の短縮が再び進展しており、これは労働生産性上昇率が4%を超えただけでなく、その成果がより労働時間短縮に配分されるようになったためとみられる。ちなみに、63～2年における成果配分の比率をみると実質賃金上昇が2に対して労働時間短縮が1となっており、これまでになく労働時間短縮に配分されていることが分かる。

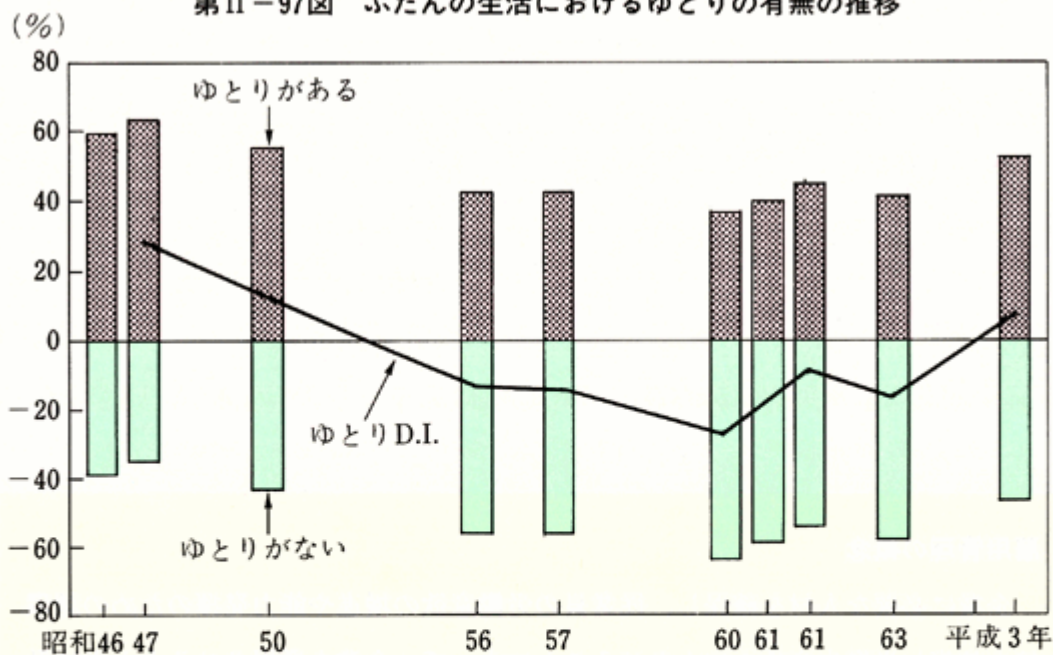
(勤労者生活における時間的ゆとり)

一方、労働時間と勤労者の生活における時間的ゆとりの関係を見るため、総理府広報室の「世論調査」により被傭者についてふだんの生活においてゆとりがあるかないかをみると、50年調査までは「ゆとりがある」の割合が「ゆとりがない」の割合より大きかったが、55年調査以降63年調査までは「ゆとりがない」の割合が「ゆとりがある」の割合を上回った(第II-97図)。しかし、3年調査ではわずかではあるが再び「ゆとりがある」の割合の方が多くなっている。

この結果と総実労働時間の推移を比較すると、労働時間の短縮がある程度進んだ後の時期は「ゆとりがある」超となり、50年代のように労働時間短縮の足踏みが続くと「ゆとりがない」超となる関係がみられる。したがって、今後も労働生産性上昇の成果を労働時間の短縮に適切に配分していくことが、勤労者のゆとりの増大につながっていくものと思われる。

第II-97図 ふだんの生活におけるゆとりの有無の推移

第II-97図 ふだんの生活におけるゆとりの有無の推移



資料出所 総理府広報室「余暇に関する世論調査」(昭和46年)
 「週休2日制・余暇に関する世論調査」(昭和47年)
 「余暇に関する世論調査」(昭和50年)
 「医療・教育・レジャー等のサービスに関する世論調査」(昭和55年)
 「余暇と旅行に関する世論調査」(昭和57年)
 「社会参加活動に関する世論調査」(昭和60年)
 「余暇と旅行に関する世論調査」(昭和61、63年)
 「労働時間・週休2日制に関する世論調査」(昭和61、平成3年)

- (注) 1) ゆとりD.I.とは「ゆとりがある」者の割合から「ゆとりがない」者の割合を差し引いたもの。
 2) 61年の左は同年1月調査の「余暇と旅行に関する世論調査」、右は同年7月調査の「労働時間・週休2日制に関する世論調査」による。
 3) 被傭者について集計したものである。

第II部 労働力不足、労働移動の活発化と企業の対応

第3章 労働市場の変化と企業の対応

第3節 勤労者の意識変化と企業の雇用管理の進展

ここでは主に、今回の景気拡大期において、人材の確保、活用のために企業が行った様々な雇用管理の具体的な内容についてみることにし、併せて勤労者の意識変化を踏まえた今後の雇用管理のあり方を検討することとする。

今回の景気拡大期においては、第1章及び第2章でみたように、新規学卒採用の活発化や中途採用の本格化が進んだほか、女子雇用の拡大、60歳台前半層の労働力率の上昇にみられるようにこれまでは改善が遅れていた高年齢者の雇用についても改善がみられ、様々な面で、人材の確保、活用のための多様な取り組みが進んだ。

一方で、この間に、フレックスタイム制度、変形労働時間制度などの新しい勤務時間制度の採用が進むとともに、限定勤務地制度、サテライトオフィス、在宅勤務制度など今後における新しい働き方を模索する動きもみられた。さらに、人材の活用という観点からは、労働者一人一人の職業能力の向上が基本的に重要であり、労働力需給引き締め下ではこれまで以上に職業能力開発の比重が高まっていくが、今回の景気拡大期において、企業における職業能力開発はどう進展したかも興味ある課題である。

雇用管理の概念

企業に必要な人材を確保し、従業員の労働意欲の増進や能力発揮のための諸環境を整備し労働生産性を向上させることによって、企業を発展させるとともに勤労者生活の向上につながることを目的として、経営者が従業員の採用から退職に至るまでの雇用に関して行う一連の計画的、体系的な管理をいいます。

具体的には、募集・採用、配置・昇進、退職などの諸管理を指しますが、これより広い概念として、賃金、労働時間、福利厚生、教育訓練、職場環境、労使関係など従業員の雇用に関する諸管理を含んでいう場合もあります。

以上のような今回の景気拡大期における企業の雇用管理面の様々な取り組みは、今後本格化すると予想される労働力供給制約下での必要な雇用管理のあり方にとって、多くの示唆を与えるものと考えられる。

そこで、以下では、こうした取り組みについて順次、実際の事例を交えながらみていくこととする。

第II部 労働力不足、労働移動の活発化と企業の対応

第3章 労働市場の変化と企業の対応

第3節 勤労者の意識変化と企業の雇用管理の進展

1) 女子雇用管理の進展

昭和61年から平成3年の5年間ににおける女子雇用者の増加は344万人増と男子雇用者の増加(308万人増)を上回った。また、この間に女子の労働力率は、各年齢階級で上昇した。これには、女子の高い職場進出意欲や雇用需要の量的な拡大があっただけではなく、女子雇用者の就業ニーズに対応した企業における様々な女子雇用管理の進展の効果も大きかったと考えられる。

(女子労働者の就業分野の広がり)

近年の労働力不足下において、企業は女子労働力を企業経営の重要な戦力として積極的に活用するようになってきている一方で、女性の職業意識の多様化も進んでいることから、様々な職務への女性の進出が進み、その就業分野が拡大してきている。

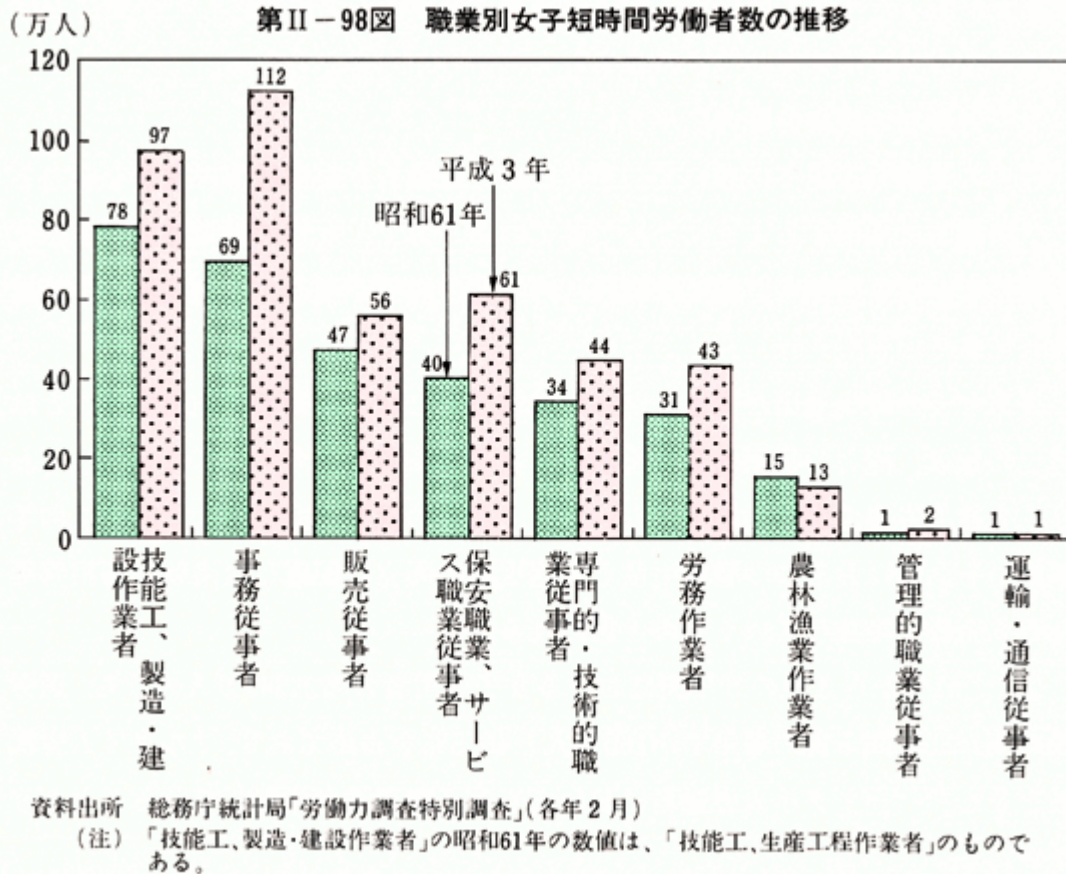
従来女子の職場進出が進まなかった就業分野に女子労働者が進出することは、自己の意欲、能力の積極的発揮を求める女子労働者自身のニーズにも即しており、今後の労働力供給制約下においては、女子の就業分野の拡大に向けて均等取扱いを念頭におきつつ職業生活と家庭生活の両立に配慮した柔軟な雇用管理を行う企業が増加していくものと思われる。

また、61年から3年の5年間ににおける女子雇用者の増加344万人のうち、週労働時間が35時間未満の雇用者が160万人と46.5%を占めており、フルタイム労働者と並んでパートタイム労働者においても女子雇用者が増加していることがうかがえる。

パートタイム労働者の増加の背景について、労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(平成2年)によりみても、パートを選択した理由(女子)として、「自分の都合の良い時間に働きたい」(58.9%)、「勤務時間・日数を短くしたい」(31.7%)、「家事・育児の事情」(23.1%)となっており、パートタイム労働が、近年の家庭と仕事の両立を求める女子労働者の就業ニーズに合致していることが分かる。

このように増加しているパートタイム労働者の就業分野について、61年から3年における職業別の女子短時間労働者数の変化をみると、61年には最も多かった「技能工、製造・建設作業員」にかわって、3年には、「事務従事者」が最も多くなっており、また、従来パートタイム労働にはなじまないと考えられていた「専門的・技術的職業従事者」、「管理的職業従事者」でも増加するなど(第II-98図)、パートタイム労働においてもその就業分野が拡大し、多様な活用が進展していることが分かる(事例1)。

第II-98図 職業別女子短時間労働者数の推移



事例1 女子の就業分野の拡大の具体的事例

〈フォークリフト操縦者〉

大型物流センター内のフォークリフト操縦者に10～30歳前半の若い女性を起用。パステルカラーのユニフォーム、大型洗面台、シャワールーム等を設置し、リフトには液晶表示で作業手順が現れるディスプレイを配備。(食品)

〈建設現場の現場監督〉

新規採用した2人の女性を現場監督として1年かけて養成し、第1線の建設現場に配属。(建設)

〈自動車工場の生産ラインに女性を配属〉

工場作業者の慢性的な不足を緩和するため、高校卒の新規採用女子をトラックの生産ラインに配置。(自動車)

〈パート店長制度の導入〉

「パート店長制度」は、労働力不足により社員だけで店舗を管理するのが困難な状況になっていることが導入のきっかけ。待遇は一般社員並みで、給与は月給制、ボーナスも支給。同社では、パートの定着率向上と意欲引き出しをねらったこの制度を将来はほぼ全店に導入する計画。(飲食チェーン店)

〈店舗の技術職に女性パートを起用〉

店頭の商品部門での職務分担を大幅に見直し、荷出し、簡単なパック詰め、値札付けなどが中心の女性パート従業員の一部

を、生鮮食品加工の技術職として育成。男性正社員が担当している鮮魚や精肉のスライス作業、惣菜の加工、盛り付け作業などを移管していく予定。(スーパー)

(コース別雇用管理制度に関する取り組み)

男女雇用機会均等法施行以後に導入が目立ってきた雇用管理制度に、いわゆる「コース別雇用管理制度」がある。コース別雇用管理制度とは、企画的業務や定型的業務等の業務内容や、転居を伴う転勤の有無等によっていくつかのコースを設定して、コースごとに異なる配置・昇進、教育訓練等の雇用管理を行うシステムをいい、労働者の意欲、能力、適性等によって処遇するシステムの一形態である。

近年の女子の職場進出や職業観の多様化を反映して、コース別雇用管理制度に多様化、弾力化の動きがみられる。すなわち、働く女性などのキャリア志向、スペシャリスト志向に対応して「専門職」あるいは「技術職」といった職制を創設したり、女性社員などが転居を伴う異動に伴って退職するケースが多くなることを想定して、転勤がないかわりに昇進・昇格に一定の制約を課する「エリア総合職」又は「地域総合職」と呼ばれる新しい人事制度を採用する企業が増加している。

また、実際に働いているなかで培われる意欲、能力などにも対応して、コース転換の可能性や時期、回数等についてより弾力的なものとする取り組みもみられ、一部の企業では女子労働者の働く意欲や士気の向上などに配慮して、コース別雇用管理を行うようになりつつあることがうかがえる(事例2)。

事例2 コース別雇用管理制度に関する多様化・弾力化の具体的事例

〈地域総合職、専門職〉

社員を1)総合職、2)転勤のない地域総合職、3)専門職の3つのコースに分けるコース別雇用管理制度を導入。転勤のない地域総合職は社員が通勤可能な事業所内だけで異動し、転勤の対象からは除外。待遇は、総合職に比べて35～40歳モデルで給与が2割少なく資格等級は一定の段階止まり。女性社員の異動に伴う退職を防止することも背景の一つ。(食品)

〈選択型人事制度〉

職種と勤務地を女性本人に選択させる「選択型人事制度」を導入。コースは、ゼネラリストや事務系のスペシャリストをめざす「総合職」、技術面でのスペシャリストをめざす「専門技術職」、限定された地域で総合職的職務を担当する「地域総合職」、特定事業所でエキスパートとしての職務を担当する「特定職」、特定事業所で美容相談や販売に携わる「美容専門職」の5種類で、職種による昇進・昇格での差は基本的になく、本人の希望と能力次第でどのコースからも昇進を可能としているのがポイント。「地域総合職」や「特定職」から「総合職」へのコース転換は毎年申告可能。(化粧品)

しかしながら、このコース別雇用管理制度については、導入企業のなかには男女別の雇用管理ともいえるような運用がみられること、コースの転換に関しても一方向だけの転換を許す制度であったり、年齢制限を設けたり、転換の可否の決定に当たってのハードルが高いものがあることなど、制度の運用面での問題も残っている。したがって、コース別雇用管理制度を導入する場合には、労働者の意欲、能力等に応じて男女に等しく適用される柔軟な雇用管理の仕組みとして構築していくよう留意することが必要である。

(女子再雇用制度の導入)

女子再雇用制度は、結婚、妊娠、出産、育児、夫の転勤、家族の看護等個人的な理由で退職した女子を再び同一企業において雇用する雇用管理制度であり、労働力不足のなかで、この制度を導入して、会社の仕事を熟知し自社の技術、ノウハウを身につけた即戦力として退職した女子を再雇用する動きがみられる(事例3)。

事例3 女子再雇用制度の具体的事例

〈再雇用資格認定書を発行、社員として優先採用〉

した場合に、再雇用資格認定書を発行し、年齢が45歳以下で退職後15年以内であれば、原則として社員として優先採用。自社で養成した経験、技能をもち、職場になじんでいる女子労働者を再度活用できることがメリット。(百貨店)

〈退職する女子社員で将来復帰を希望する者を登録し優先採用〉

社員全体の1割強を占める女子社員の能力を活用するため、女子再雇用制度を導入。

結婚や出産、育児などで退職する女子社員で将来復帰を希望する社員を登録し、優先して採用。退職時に復帰の意思がなくても3年以内に意思表示をすれば復帰可能。復帰後は身につけた能力を生かすため、元の職場が原則。給与は若干低下。これまで退職女子社員の穴埋めは人材派遣会社や中途採用で補っていたのを、女子社員の間で再雇用を望む声が高まったため同制度を導入。(食品)

労働省「女子雇用管理基本調査」(平成2年)によると、全体で女子再雇用制度は14.8%の普及率にとどまっているが、女性の生涯を通じた望ましい就業パターンとして「就業後、結婚や出産などで一時家庭に入るが再び働く」とする再就業型を希望する女子が多いことを考え合わせると、この制度は女子労働力活用の有効な方策としてその普及の進展が強く望まれる。

(継続就業のための支援)

近年、潜在労働力の積極的な活用として女性の社会進出が注目されているが、企業としては、女子再雇用制度を整備するとともに、こうした女子労働力の確保のために、子供や老親の状況、夫の就業、住宅事情等個別家庭事情が様々である女性の就業ニーズに的確に応じられるように多様な選択肢を有する柔軟な雇用管理制度を用意し、女性にとって働きやすい雇用環境を整備する必要がある。

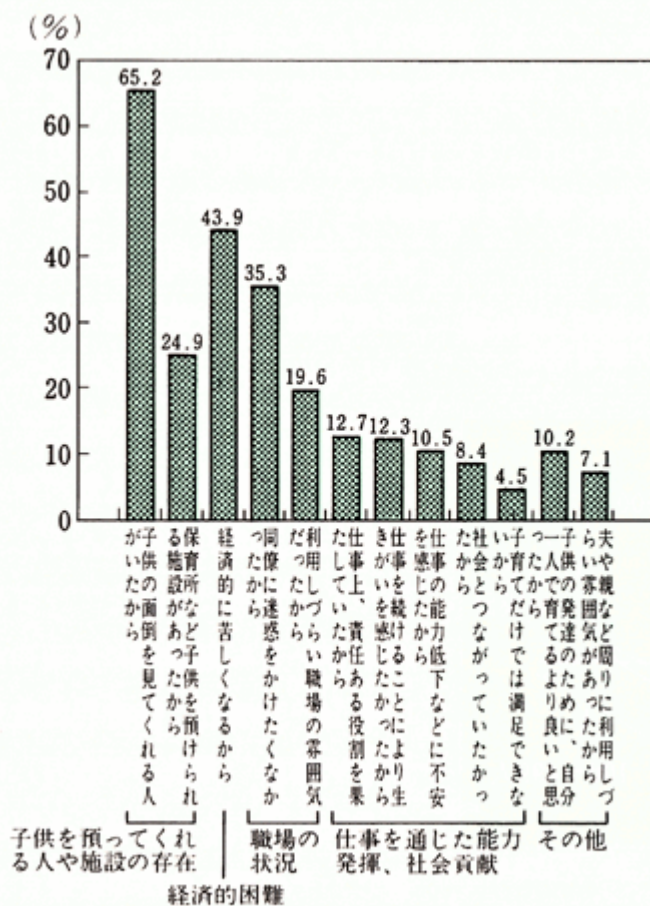
とりわけ、育児や介護の問題は、核家族化や人口の高齢化が進み、労働者、特に女性が就業を継続する上で大きな阻害要因となっている。労働者が仕事と育児を両立できるようにするため、また、乳幼児をもつ労働者が子供を健やかに育てつつ雇用を継続し、職業生活と家庭生活との調和を図ることができるようにするため、4年4月から育児休業法が施行された。

同法の施行により、適用が猶予される一部の事業所(規模30人以下の事業所)を除き、育児休業は制度として完備されたことから、今後は、制度の効果的な運用に向けて諸条件を整備していくことが課題である。

育児休業制度を実施している企業に雇用されている女子労働者を対象とした(財)婦人少年協会「育児に関する女子労働者のニーズ調査」(平成3年)によると、育児休業制度が利用できるにもかかわらず育児休業を取得しなかった理由として、子供を預ってくれる人や施設の存在を挙げる人が最も多い(第II-99図)。このことは、女子労働者の継続就業のための条件整備として、保育所の整備やベビーシッターの確保など育児に関するソフト・ハード両面の支援措置の充実を図っていく必要性を示唆している。

第II-99図 育児休業を取得しなかった理由

第II-99図 育児休業を取得しなかった理由(複数回答)



資料出所 (財)婦人少年協会「育児に関する女子労働者のニーズ調査」(平成3年)

次に、経済的困難を理由として挙げる女子労働者が続いている。最近、一部の地方公共団体においては、休業中の生活資金を低利融資する制度を創設する動きがみられるが、育児休業を取得する労働者に対する経済的援助については、広範かつ多角的な観点から今後検討を行っていくべき課題である。

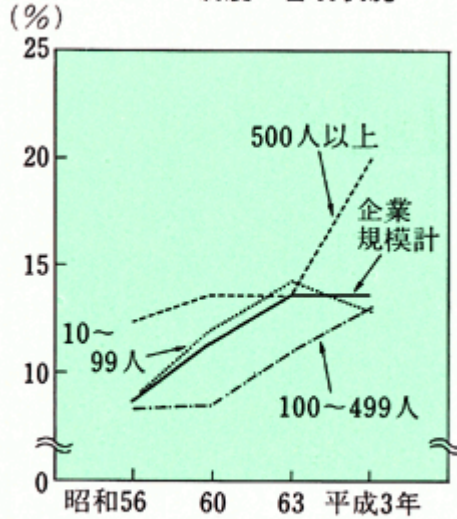
さらに、「同僚に迷惑をかけたくなかったから」とか「利用しづらい職場の雰囲気だったから」という職場の状況が影響していると答えた人が3番目に多くなっている。事業主による制度の周知と計画的な人事労務管理、代替要員の確保対策が重要である。

他方、育児休業制度と並んで女性の継続就業を支援する制度として介護休業制度への関心が高まっている。高齢化社会への移行に伴い、労働者、特に介護負担を主に負っている女子労働者の家庭生活と職業生活との両立を図る観点から、老親等の介護をどう行っていくかという問題が重要性を増している。

総理府「女性の就業に関する世論調査」(平成元年)によると、要介護者を抱えた女性の就業対策として、「老人ホーム、医療施設などが充実されること」(53.5%)とともに、「老人介護などのために一定期間休業できること」(50.6%)、すなわち介護休業制度を希望する者が多い。介護休業制度の普及率の推移をみると、近年大企業を中心に着実に上昇しているものの、全体的にはいまだ低水準にあるのが現状である(第II-100図)。臨時行政改革推進審議会第2次答申(平成3年12月)においても、「男女の別のない介護休業制度の導入を促進し、その普及状況等を踏まえ、法制化を含め有効な普及対策の検討を行う」旨の提言がなされており、今後は第2次女子労働者福祉対策基本方針(平成4年6月策定)を踏まえ、介護休業制度の普及促進に向けて総合的な対策の検討を行っていく必要がある(事例4)。

第11-100図 企業規模別介護休業制度の普及状況

第II-100図 企業規模別介護休業制度の普及状況



資料出所 労働省「女子保護実施状況調査」(昭和56、60年)
「女子雇用管理基本調査」(昭和63、平成3年)

事例4 育児・介護支援制度の具体的事例

〈多様な選択肢を用意した育児・介護休業制度の導入〉

育児休業制度は、託児所などの現状や社員の価値観の多様化に対応し、休職、勤務時間短縮、勤務時間変更の3つから自由に選択可能。休職期間は最長で子供が満2歳になるまで、小学校に入学するまでは1日1時間の勤務時間短縮か勤務時間帯の変更かを選択が可能。介護休業制度は、全社員を対象に配偶者や子供、実の親などの介護で、最長2年、休職、勤務時間短縮、勤務時間帯の変更の3つから選択可能。育児・介護とも給与は無給で、休業中の社会保険料の本人負担分は会社が立て替え、復職後払い戻す仕組み。復帰後には基本給1か月分の祝い金が支給。いずれの制度も、女子労働力を確保するとともに、働きやすい環境を整備するのがねらい。(医薬品)晃

〈家族介護休職制度を導入〉

家族の看病を理由とした欠勤を認める家族介護休職制度を導入。老人性痴呆症など重度疾病の家族を常時介護しなければならない社員を対象に、原則1年(最長2年)の休職を認めるもの。休職期間中は無給だが、援助金として毎月本給相当額を、賞与の支給期には賞与の半額程度を支給するのが特徴。介護のために有能な人材が退社することを防ぐために、経済的援助も含めた制度を導入。(OA機器メーカー)

第II部 労働力不足、労働移動の活発化と企業の対応

第3章 労働市場の変化と企業の対応

第3節 勤労者の意識変化と企業の雇用管理の進展

2) 高年齢者雇用の進展

60～64歳の労働力率は、男子については、昭和40年代は80%程度でほぼ横ばいであったが、50年代に入って低下傾向を示し、63年には71.1%までに低下した。しかし、元年以降は上昇に転じ、3年には74.2%とこの間に3.1%ポイント上昇した。また、この間に60～64歳の完全失業率は5.9%から4.9%へと低下しているため、この年齢層に占める就業者の割合は63年の66.3%から3年は70.6%へと上昇している。実数でも、63年の60～64歳の就業者数195万人が、3年には、233万人へと大きく増加している。

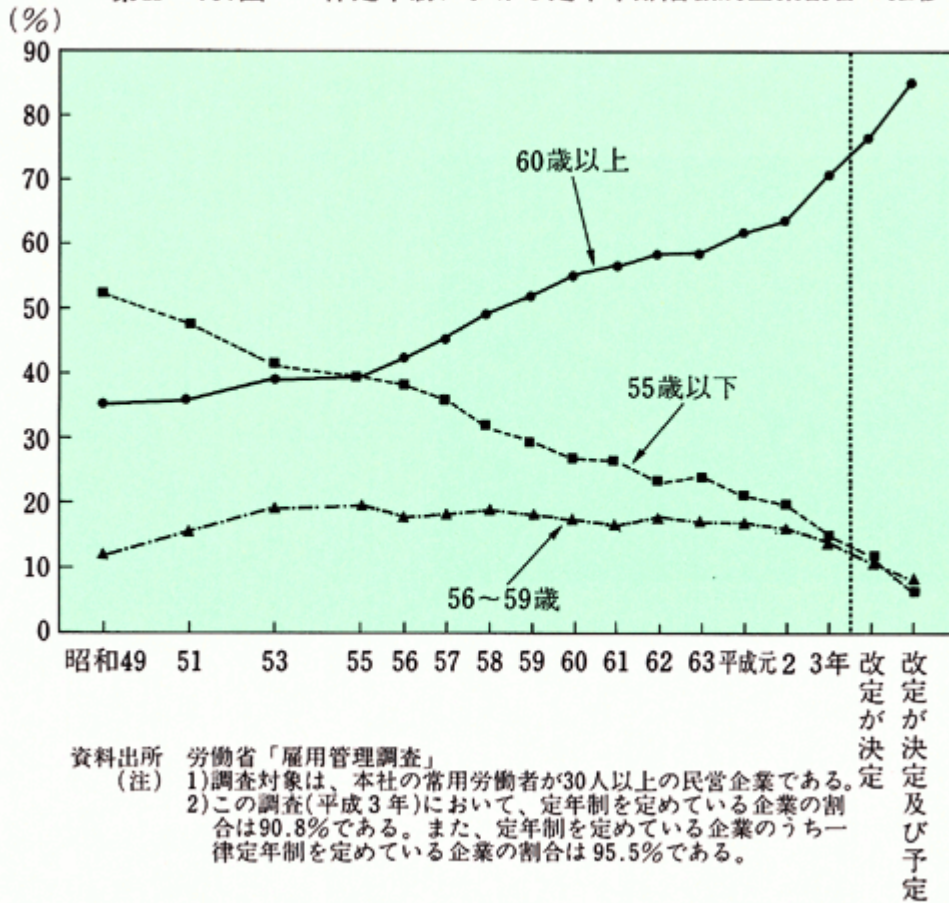
50年代以降の労働力率の低下の背景については、1)自営業主・家族従業者比率の低下ないし農業者世帯や自営業主世帯のウェイトの低下、2)高年齢者の雇用機会の不足等が指摘されているが、今回の景気拡大期においては、男子60～64歳層のみならず男子65歳以上層や女子の60～64歳、65歳以上層でも労働力率の上昇がみられた。これは、労働力不足の進展のなかで、企業の雇用需要が高年齢者層にまで及んだ顕著な現れとみられるが、実際に企業のなかで高年齢者の雇用の拡大がどのように進んだのかについてみることにする。

(60歳定年制の定着化、勤務延長、再雇用制度等の継続雇用の進展)

我が国で一律定年制を定めている企業について、定年年齢別企業数割合の推移をみると、55年に55歳以下の定年制と60歳以上の定年制の企業割合がともに約4割となり、それ以降60歳以上の定年制を採用する企業割合が55歳以下の定年制を採用する企業割合を上回り、その後は徐々に定年年齢を60歳以上とする企業割合が上昇した。特に、60～62年にかけて停滞していた60歳以上の定年制の普及率が、元年以降においては急速に高まり、3年には70.8%と7割を超える水準となるなど、60歳定年制は着実に定着してきている(第II-101図)。これには、2年における「高年齢者等の雇用の安走等に関する法律」の改正が影響している面もあると考えられるが、高年齢者を取り巻く雇用環境が好転していたことも要因に挙げることができるであろう。

第II-101図 一律定年制における定年年齢階級別企業割合の推移

第II-101図 一律定年制における定年年齢階級別企業割合の推移



また、我が国においては、60歳以降も就業意欲をもつ高齢者の割合が高いことから、60歳定年後も高齢者が長年培った貴重な知識と経験を連続したキャリアのなかで活かすためにも、勤務延長制度や再雇用制度により、同一企業又は企業グループにおける継続雇用を推進していくことが重要である。そこで、60歳以上定年制を有している企業における勤務延長制度、再雇用制度の普及状況についてみると、今回の景気拡大期を通じて、特に中小企業において普及が進んでおり高齢者雇用への積極的な取り組みがなされたが、大企業においてはその普及に遅れがみられる(第II-102図)。勤務延長制度、再雇用制度が適用される対象者の範囲についても、大企業ほど「会社が特に必要と認めた者に限る」とする割合が高く(付属統計表第32表)、今後、「希望者全員」を対象とした制度の導入・改善が望まれる。

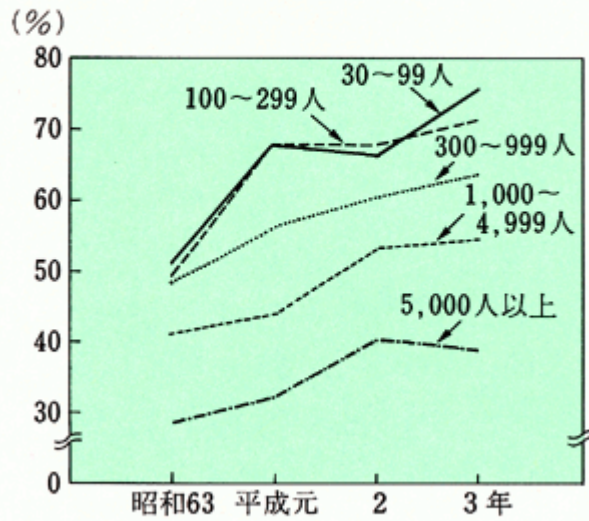
(高齢者雇用をめぐる新たな取り組み)

高齢者は、個人によって体力、健康状態、生活状況が様々であり、その就業ニーズも多様化している。例えば、歳をとっても今までと同様に毎日フルタイムで働き続けたい人、週に何日か働きたい人、毎日短時間働きたい人等、高齢者の就業ニーズは多様である。

こうした多様なニーズに対応して、企業における高齢者の雇用管理については、様々な取り組みが進展した。例えば、短時間勤務や隔日勤務、在宅勤務など高齢者の希望に応じて就労の期間や時間、場所などが選択できる柔軟な労務管理の導入により多様でフレキシブルな就労形態・勤務形態を可能としたり、あるいは、近年のめざましい技術革新を体化した各種ME機器の開発・導入を通じて、重労働や単純作業の機械化・自動化を積極的に推進し、加齢に伴い低下する能力・機能を補完することにより、高齢者の職域拡大を可能とした事例などがみられる(事例5)。

第II-102図 企業規模別60歳以上定年制を定めている企業における勤務延長制度又は再雇用制度導入企業割合

第II-102図 企業規模別60歳以上定年制を定めている企業における勤務延長制度又は再雇用制度導入企業割合



資料出所 労働省「雇用管理調査」

事例5 高年齢者雇用をめぐる具体的事例

〈フルタイム型、隔日勤務型など4形態から選択〉

60歳の定年後も勤務することを希望する社員を対象とし、再雇用制度を導入。再雇用期間は1年間で、毎年更新可能。65歳到達直後の3月又は9月には退職。60歳の定年退職後3か月以内又は6か月間のリフレッシュ期間が設けられるのが特徴。

勤務形態としては、毎日8時間勤務する「フルタイム型」、1週間のうち2、3日勤務する「隔日勤務型」などの4つを準備。社員の生涯福祉を充実させる一方、経験豊富な退職者の技術を活かすのが目的。(自動車)

〈TVカメラで部品検査、高年齢者の視力対策に効果〉

微細な部品の検査を従来の拡大鏡使用から、工業用テレビカメラシステムに転換し、視力の低下した高年齢者にも容易に作業ができるように工夫。この結果、作業能率が上がるとともに、高年齢者活用のネックとなっていた視力減退を先進技術でカバーすることにより、製品の均一化、正確さに大きなプラス効果を発揮。この他、大型ドラムの格納方法をフォークリフト使用へと切り換え、重労働を排するなどの諸対策を実施。

(電子機器製造)

今後とも、こうした高年齢者が働きやすい職場環境の形成に向けて雇用管理上の種々の改善や工夫を図っていくことが必要である。

第II部 労働力不足、労働移動の活発化と企業の対応

第3章 労働市場の変化と企業の対応

第3節 勤労者の意識変化と企業の雇用管理の進展

3) 勤務時間、休暇制度等における新たな進展

62年の労働基準法の改正(63年4月施行)以降、労働時間の短縮が進んでいることについては第2節で詳しく見たが、こうした動きとともに、勤務時間制度や休暇制度、勤務形態等の面においても、様々な取り組みが進んでいる。これは、労働時間短縮の一環としての取り組みであるとともに、豊かさやゆとりを求める勤労者の働き方に対する多様なニーズに対応した動きでもあり、いわゆる会社中心の生き方から勤労者個人の生活重視という志向の強まりに対応した新しい動きとして注目される。

(弾力的な勤務時間制度の確立)

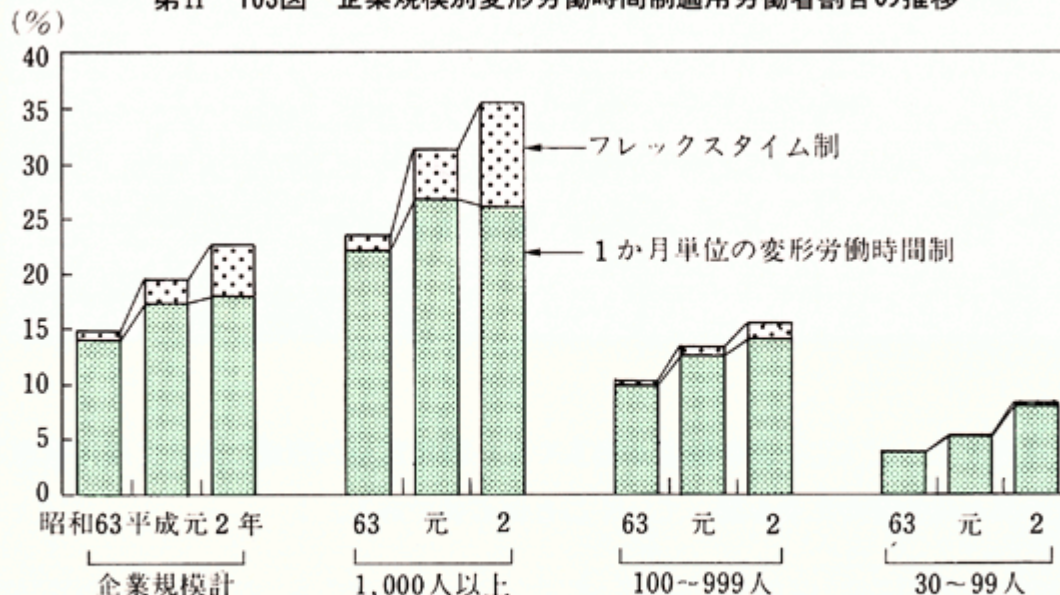
労働省「賃金労働時間制度等総合調査」によれば、特に大企業を中心として勤務時間の弾力化の動きが広がっている。

勤務時間の弾力化は、62年の労働基準法の改正により法的に整備されたもので、労働基準法制定以来認められていた4週間単位の変形労働時間制が「1か月単位の変形労働時間制」に改正されたほか、労使協定の締結等一定の要件の下に、「フレックスタイム制」、「3か月単位の変形労働時間制」、「1週間単位の非定型的変形労働時間制」及び「みなし労働時間制」が新たに規定された。

こうした5つの弾力的な勤務時間制度のうち、導入割合が高いのは「1か月単位の変形労働時間制」と「フレックスタイム制」であり、他の3つの制度を採用する企業はいまのところ少数にとどまっている(第II-103図)。

第II-103図 企業規模別変形労働時間制適用労働者割合の推移

第II-103図 企業規模別変形労働時間制適用労働者割合の推移



資料出所 労働省「賃金労働時間制度等総合調査」

(注) 調査対象は、本社の常用労働者が30人以上の民間企業である。

1)1か月単位の変形労働時間制

1か月単位の変形労働時間制がどのような部門に適用されているかを比較的導入が進んでいる大企業(1,000人以上規模)についてみると、事務・管理、運輸通信、販売・営業、情報処理等での導入企業割合が比較的高いのに対し、対人サービス、研究・技術開発では低い(第II-104図)。後述するフレックスタイム制では研究・技術開発部門で導入企業割合が高いのと対照的である。これは、個々の労働者が自分の職務をみずからの裁量により労働時間を調整して遂行する業務には、変形労働時間制はなじみにくいいためと考えられる。

今後、週48時間労働制から週40時間労働制への移行期においては、法定労働時間の短縮に伴い、「1週46時間労働制のもとにおける4週5体制」や「1週44時間労働制のもとにおける4週6休制」など週休日を1日ずつ増やす形で所定労働時間を短縮していく場合には、すべてこの1か月単位の変形労働時間制として実施されることになるので、その意味でも本制度は重要性をもっている。

弾力的な勤務時間制度

(1)1か月単位の変形労働時間制

1か月以内の一定期間を平均して1週間の労働時間が週法定労働時間(1週44時間)を超えない範囲において、当該期間内において、1週及び1日の法定労働時間(1週44時間、1日8時間)の規制にかかわらず、これを超えて労働させることができる勤務時間制度。業務の繁閑に応じて労働時間を適切かつ合理的に配分することにより労働時間短縮を進めていくことを目的としています。

就業規則等において、あらかじめ、各週、各日の労働時間を具体的に定めておく必要があります。

(2)フレックスタイム制

1か月以内の一定の期間(清算期間)の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業及び終業の時刻を選択して働くことにより、労働者がその家庭生活と業務の調和を図りながら効率的に働くことを可能とする勤務時間制度。

就業規則等において、始業及び終業の時刻を労働者の決定にゆだねる旨規定し、労使協定において、対象となる労働者の範囲、清算期間、清算期間中の総労働時間(清算期間を平均し、1週間当たりの労働時間が週法定労働時間の範囲内)、標準となる1日の労働時間のほかに、コアタイム、フレキシブルタイムを設ける場合にはその開始及び終了の時刻を設定する必要があります。

(3)みなし労働時間制

1) 専業場外労働

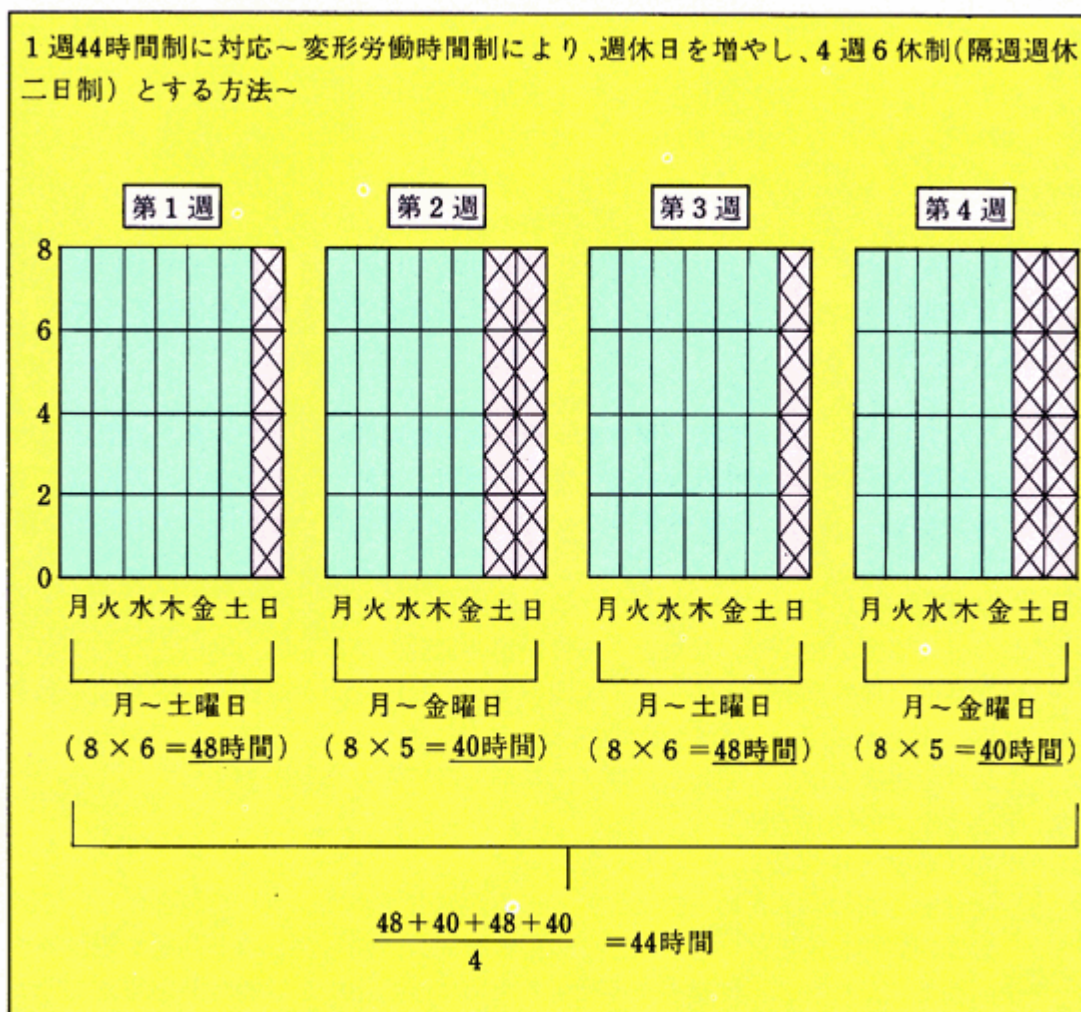
労働時間の全部又は一部について専業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間分労働したものとみなす勤務時間制度。ただし、当該業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要な場合においては、労使協定等により定められた当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなします。

2) 裁量労働

業務の性質上その業務の具体的な遂行については労働者の裁量にゆだねる必要があるため、使用者の具体的な指揮監督になじまず、通常の方法による労働時間の算定が適切でない業務の労働時間の算定については、労使協定で定めた当該業務の遂行に必要とされる時間労働したものとみなす勤務時間制度。具体的には、1) 新商品又は新技術の研究開発等の業務、2) 情報処理漏シシステムの分析又は設計の業務、3) 記事の取材又は編集の業務、などが裁量労働に該当すると考えられます。

変形労働時間制（1ヶ月単位）の具体的適用事例

変形労働時間制（1か月単位）の具体的適用事例

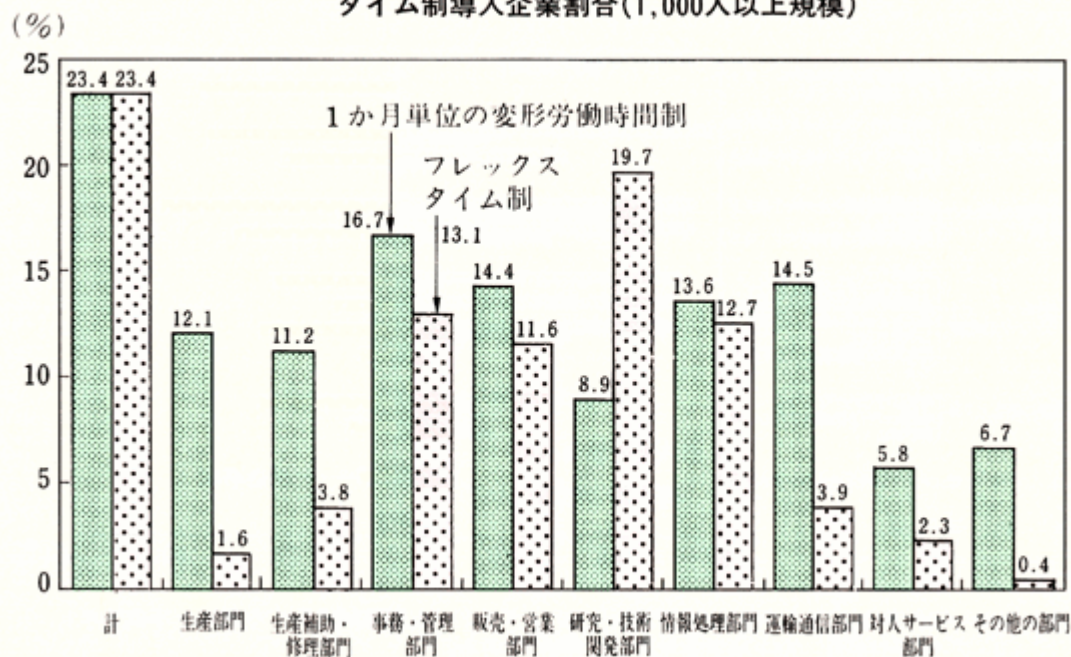


2) フレックスタイム制

近年、フレックスタイム制は着実に普及してきている。その適用部門をみると、研究・技術開発部門や事務・管理部門、情報処理部門において採用される割合が高く、流れ作業や共同作業など常に一定の人員を確保し一斉に仕事をする必要性が高い生産部門等では、そもそも業務の性質上フレックスタイム制がなじまないと考えられるため、その採用割合は低い(第II-104図)。

第II-104図 適用部門別1か月単位の変形労働時間制、フレックスタイム制導入企業割合

第II-104図 適用部門別1か月単位の変形労働時間制、フレックスタイム制導入企業割合(1,000人以上規模)



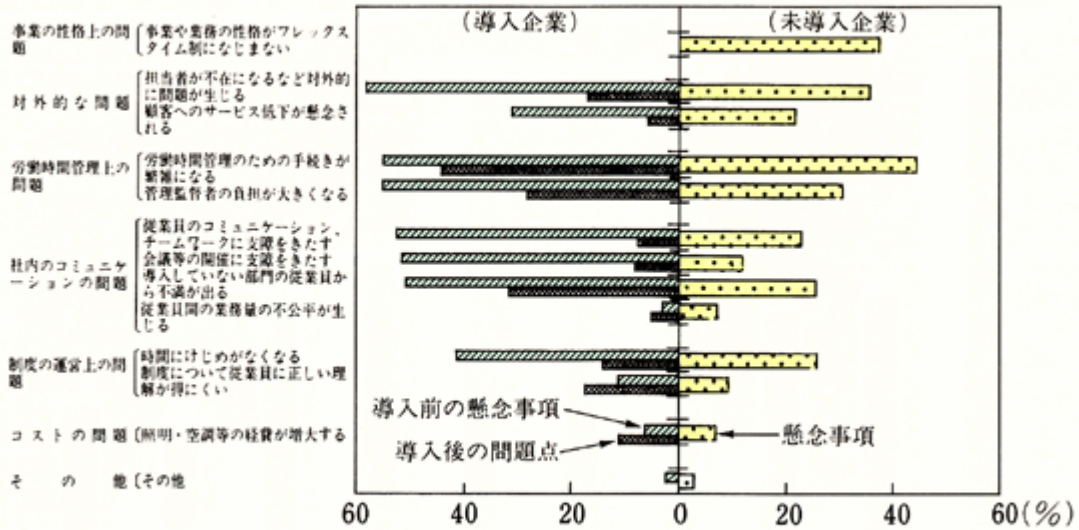
資料出所 労働省「賃金労働時間制度等総合調査」(平成2年)

フレックスタイム制は労働者の自主的な意志によって始業・終業時刻を選択できるものであり、労働者がその個人生活、家庭生活と仕事との調和を図りながら・自主的・効率的に働くことを可能とする自由度の高い労働時間管理制度である。また、労働力不足のなかで、女子労働力の有効活用を図るためにも、育児や介護、家事負担との調和を図る必要があり、こうした観点からもフレックスタイム制は有効である。さらに交通ラッシュを避けて時差出勤ができることも労働者にとって魅力となっている(付属統計表第33表)。

このように、導入を望む労働者の声強いフレックスタイム制の導入に当たっての課題は何であろうか。事業や業務の性格上の問題を除くと、導入企業における導入前の懸念事項と未導入企業における懸念事項は似た傾向を示している。しかしながら、導入企業における導入後の問題点をみると、多くの事項において減少しており、導入前の懸念がほぼ解消されていることが分かる(第II-105図)。

第II-105図 フレックスタイム制導入前の懸念事項と導入後の問題点

第II-105図 フレックスタイム制導入前の懸念事項と導入後の問題点



資料出所 (財)日本生産性本部 生産研究所「フレックスタイム勤務制に関する調査」(平成3年)
 (注) 調査対象は、全上場企業を含む2,100社である。

ただし、「労働時間管理のための手続きが繁雑になる」、「管理監督者の負担が大きくなる」といった労働時間管理上の問題や「導入していない部門の従業員から不満が出る」といった社内のコミュニケーションの問題については、導入後も課題として指摘する企業が多い。前者の問題については、管理監督者が従来と同じように時間管理を行おうとすれば手続きや負担は重くなるが、導入に合わせ七時間管理の発想・方法を変え、例えば労働者の自主的な申告等の方法によって管理を行えば負担が特に増えることにはならないと考えられる。また、後者の問題については、従業員全体のコンセンサス形成のため、従業員、管理者に対する準備教育の実施や試行期間の設置などが有効な方策となろう。

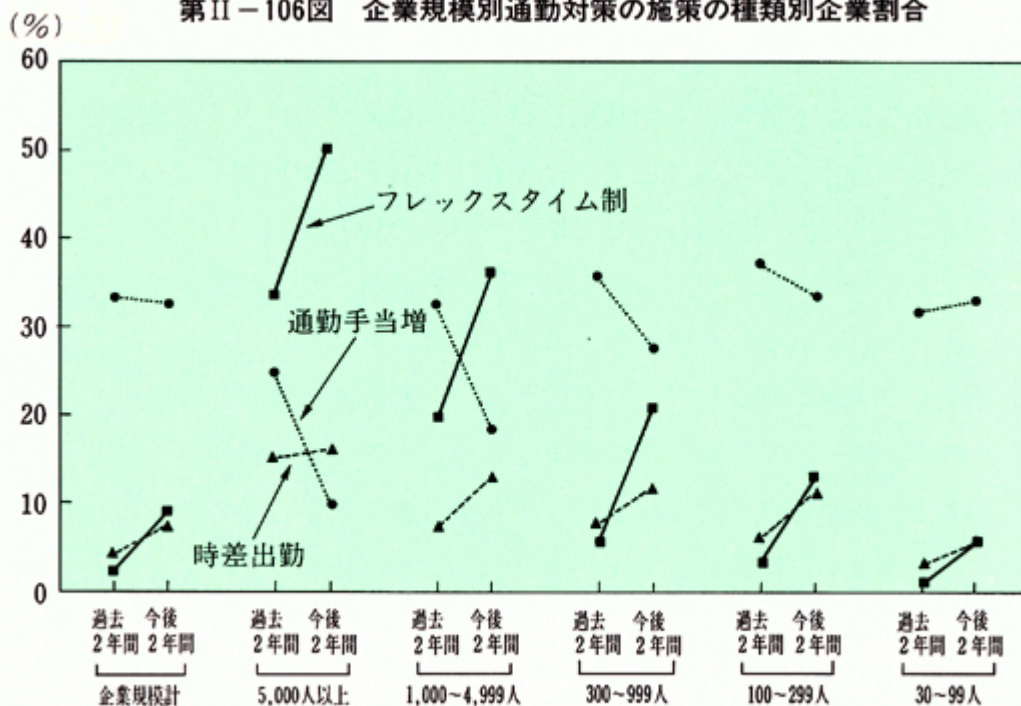
次に、通勤対策としてのフレックスタイム制の位置づけについてみてみよう。従来通勤対策の施策としては、通勤手当の最高限度額の増額で対応する企業が多かったが、今後については、なお通勤手当の最高限度額の増額で対応とする企業の割合は高いものの低下する傾向にあり、逆にフレックスタイム制や時差出勤を採用するとする企業は増加している(第II-106図)。こうした傾向は大企業ほど顕著となっているが、直接的な経費負担が少なく済むフレックスタイム制は、通勤対策の面からも普及するものとみられる。

3)みなし労働時間制

第3次産業の拡大や技術革新の進展に伴い、1)外交セールス、記事の取材等事業場外で労働するため、使用者の具体的指揮監督が及ばず、労働時間の算定が困難な業務や、2)研究開発、放送番組の企画等業務の性質上その業務の具体的な遂行については労働者の裁量にゆだねる必要があるため、使用者の指揮監督になじまず通常の方法による労働時間の算定が適切でない業務が増大している。

第II-106図 企業規模別通勤対策の施策の種類別企業割合

第II-106図 企業規模別通勤対策の施策の種類別企業割合



資料出所 労働省「賃金労働時間制度等総合調査」(平成2年)

このような業務における労働時間の算定が適切に行われるようにするため、改正労働基準法において、1)の業務については「事業場外労働に関するみなし労働時間制」、2)の業務については「裁量労働に関するみなし労働時間制」として整備され、こうした労働時間の算定が困難又は適切でない業務に従事する労働者の労働時間については、原則として、あらかじめ決められた一定の労働時間を労働したものとみなすこととされている。

みなし労働時間制を採用する企業はまだ少なく、適用労働者数の割合をみると、事業場外労働は3.1%、裁量労働は0.1%にとどまっている(いずれも平成2年)。また、適用部門の状況を見ると、前者は販売・営業部門で多く、後者は研究開発部門が多いのが特徴である。

我が国においては、経済の情報化、ソフト化、サービス化を背景として、職業構造の高度化、頭脳労働部門の比重の増大が進むなかで、新商品又は新技術の研究開発業務や情報処理業務、企画管理業務など業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し管理者の具体的な指示を受けるのではなく、労働者自らの責任と判断で行うことが適切な業務に従事する労働者が増加していくことが予想される。こうした労働者にとって働きやすい労働時間制度として、今後、フレックスタイム制と並んでみなし労働時間制の適用を受ける労働者が増加していくことが予想される。その場合、労働時間管理を行わないことによる様々な雇用管理上の課題を解決していく必要がある。例えば、従来日本の企業は、遅刻や欠勤の有無、所定労働時間や残業時間など労働時間を重視した給与決定基準や人事評価基準をベースに賃金管理や人事労務管理を行ってきたが、今後は労働時間ではなく、仕事の質・成果の対価として、給与の支給や配置・昇進を行うなどの新しい評価基準を確立することが重要となろう(事例6)。

事例6 弾力的な勤務時間制度の具体的事例

〈フレックスを磁気カード管理〉

完全週休二日制とフレックスタイム制を導入するとともに、出退勤は従来のタイムカードを廃止し、IDカードによって本社で一元管理。同社のフレックスタイム制の対象者は、システム部を中心とした130人。午前10時から午後3時までをコアタイムとし、1日8時間勤務すれば出退勤は自由。(ソフトウェア開発)

〈裁量労働制の導入〉

研究開発と情報処理システム部門を対象に、勤務時間の長さや出退社時間を従業員の自主管理に任せる「裁量労働制」を導入。どちらの部門も従業員の個人的能力に依存する度合いが強く、能力が発揮しやすい労働環境を提供することで従業員のスペシャリティを高め、技術開発力や商品開発力を強化することがねらい。これにより、出社すること以外に時間管理はなくなり、これまでの時間外手当に相当していた分を毎月の給与に20～30%の加算、月に3出よ在宅勤務も認め、労働時間の自由度をより向上。

(電子部品メーカー)

(新しい休暇制度の導入)

休暇制度は、これまで週休や盆・年末年始休暇などの企業内で一斉に休日をとるものが中心であったが、近年、勤労者個人の個別事情への配慮、社会活動への参加の促進を進めるものなど、様々な休暇制度が導入され始めている。

特に、休暇を単に仕事の無い日としてではなく、次の仕事に向けての心身のリフレッシュ期間としてとらえる企業が増えてきている。これは、企業にとって、創造性、豊かな感性、柔軟な発想を持った優れた人材の必要性が高まるなかで、勤労者のより創造的、効率的な業務の遂行を促進しようとするものである。このために長期的な休暇を個人の希望に合わせてとれるなどの「リフレッシュ休暇制度」などが導入されている。

また、最近、高齢化等の進展を背景として、健康管理・増進への関心が企業の労使の間で高まりをみせており、人間ドック休暇を導入する企業が増加しているほか、誕生日休暇や結婚記念日休暇といった個別事情に配慮した個人別休暇制度(メモリアル休暇、アニバーサリー休暇などと呼ばれている)、ボランティア活動を行う従業員に長期間の休職を認めるボランティア休暇制度を導入する企業も出始めており、多種多様な休暇制度がみられるようになってきている。

こうした休暇制度の円滑な利用を促進するためには、業務や職場内での調整を行い休暇期間中の代替要員の確保を行うなど計画的な業務管理を行い、休暇を取得しやすい職場体制を確立することが重要である。また、ボランティア休暇の一部でみられるように、1～2年ほどの長期にわたる休暇については、休暇期間中の身分保障やキャリアアカウント等の雇用管理上の課題について対策を講じておくことも重要である。

(サテライトオフィス、在宅勤務制度)

情報通信技術の進展に伴い企業にとって情報関連業務が増大してきたこと、また、都市部においては地価の高騰に伴いオフィス・スペースを維持することの負担が増大してきたこと等のほか、職住近接を望む高齢者や女性あるいは障害者の職場として有効であること等の社会的な背景から、近年、サテライトオフィスや在宅勤務制度が注目を集めるようになった。

導入に当たっての一般的な課題として、コミュニケーションの不足、仕事の協力連携の困難さ、労働時間等勤務状況管理の困難さ、コストの低減も含めた情報通信インフラの整備促進等が指摘されている。

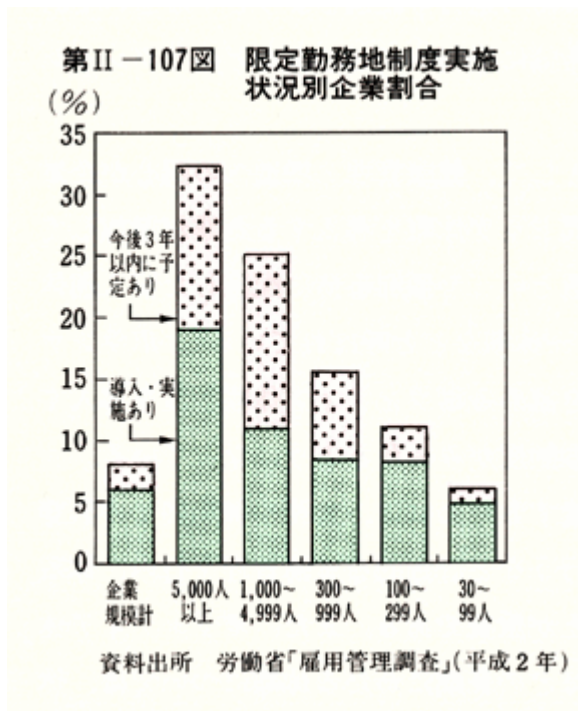
このように、まだまだ解決すべき課題が多いものの、先にも述べた社会的背景と照らし合わせると今後の動向が注目される。

(限定勤務地制度)

我が国の企業においては、転勤が広く一般的に行われており、そのことが、ときには労働者個人の生活との間に摩擦を起こす要因となっている。転勤問題についての企業の新たな対応である限定勤務地制度の実施状況を労働省「雇用管理調査」(平成2年)によりみると、既に導入実施している又は3年以内に導入予定のある企業は、企業規模計で8.3%であり、5,000人以上規模の大企業においては、32.2%と比較的高い(第II-107図)。

今後、限定勤務地制度は広く普及していくとみられるが、導入企業の例をみると、労働者の各年齢層に特有の家庭・生活事情に合わせて様々な工夫を試みていることがうかがわれる(事例7)。

第11-107図 限定勤務地制度実施状況別企業割合



事例7 弾力的な勤務形態制度の具体的事例

〈働きたい主婦のためのビジネスセンターを設立〉

ニュータウン内の主婦を労働力として活用するためにニュータウン内にオフィスを設置。働きたい主婦をセンターに登録し、必要なときに働いてもらうだけでなく、「オフィス業務に自信がない」という主婦の潜在能力を生かすため、OA機器などの教育を行い、一般企業から受注された仕事に就いてもらうもので、主婦の能力活用、職住近接の利点を活かそうというもの。

〈退職した女子社員、自宅でソフト開発〉

結婚、出産などで退職した女子社員と契約を結び、各家庭でプログラムを作って本社に送信する「在宅プログラマー制度」を導入。ソフト開発部門の社員に対しても、在宅勤務を認める方向で検討。(電機メーカー)

〈勤労者のライフサイクルに配慮した限定勤務地制度〉

社員の各年齢層に特有の家庭・生活事情に合わせて、以下のような多様な選択肢を有する柔軟な限定勤務地制度を導入。

- ナショナル社員 = 全国どこでも転勤。給与、待遇での制限無し。
- ゾーン社員 = 全国を9つに分けたゾーン内でのみ転勤。給与はナショナル社員の95%が上限、係長まで。
- ホーム社員 = 通勤範囲内でのみ転勤。給与はナショナル社員の90%が上限、主任まで。
- 期間限定ホーム社員 = 子女の教育を理由に、一定期間、転居を伴う転勤を免除。
- 最終帰任ホーム社員 = 定年前に自分のホーム地に帰任。(百貨店)

第II部 労働力不足、労働移動の活発化と企業の対応

第3章 労働市場の変化と企業の対応

第3節 勤労者の意識変化と企業の雇用管理の進展

4) 職業能力開発の進展

(職業能力開発の現状と動向)

まず、教育訓練の実施状況をみてみよう。労働省「民間教育訓練実態調査」によると、元年において教育訓練(off-JT;仕事を一時的に離れて行う教育訓練)を実施した事業所は69.3%、事業所規模別には、1,000人以上で97.3%、500~999人で94.4%と規模の大きい事業所で実施割合は高く、最も低い30~99人でも63.6%と6割を超える事業所で実施されている。教育訓練を実施した企業の1コース当たりの期間をみると、新規学卒者の場合には12時間~6日未満が44.0%で半数近いが、1か月を超えるものも16.4%あり、長期にわたる教育訓練も多く行われていることが分かる。

次に、日本経営者団体連盟・(社)日本産業訓練協会「産業訓練実態調査」(平成2年)により能力開発を行う上での重点対象層・重点課題についてみてみよう。まず、「当面の重点対象層」については、「課長層」とするものが最も多く、次いで「女子社員」、「部長層1」、「新入社員」と続くが、これを「5年後の重点対象層」でみると、「女子社員」は増加するものの他の層は減少しており、今まで割合の低かった「パート・アルバイト」、「子会社等の従業員」で大きく増加している(第II-108図)。また3重点課題については、当面の重点とする職能は、「営業マン」、「技術者」などが高いが、「5年後」については、「企業家的センスをもつた管理者」や「戦略企画スタッフ」となっており、今後は、従来のイメージの能力開発とは異なる多様な能力開発ニーズが増加していくと考えられている(第II-109図)。

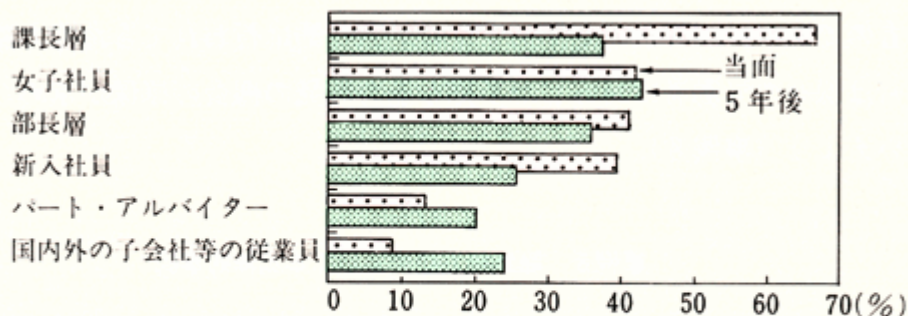
(今後の問題点)

このように、能力開発についてはその対象、必要性について新しい動きをみることができるとは、この点を前出「産業訓練実態調査」により能力開発を行っていく上での問題点という角度からみてみよう。現時点の問題点として、「業務多忙のため研修に参加できない人がいる」、「能力開発スタッフが少ない」が6割を超えており最も多いが、5年後の問題点では、「能力開発ニーズが多様化、細分化している」がトップに挙げられている。また、これに加えて、今後割合が増加していくものとして、「従業員の雇用・勤務形態が多様化して教育がやりにくくなった」、「従業員の価値観が多様化して以前のような教育が難しくなった」の2項目の増加が目立っている(第II-110図)。

このように、今後ますます業務の多様化、細分化が進むと考えられることに加え、これまでにみてきたように、労働者の雇用・勤務形態の多様化やその背景としての意識の変化、さらに能力開発自身に対するニーズが増加するなかで、どのように能力開発を進めていくかが企業にとって大きな課題になると考えられる。

第II-108図 能力開発上の重点対象層

第II-108図 能力開発上の重点対象層

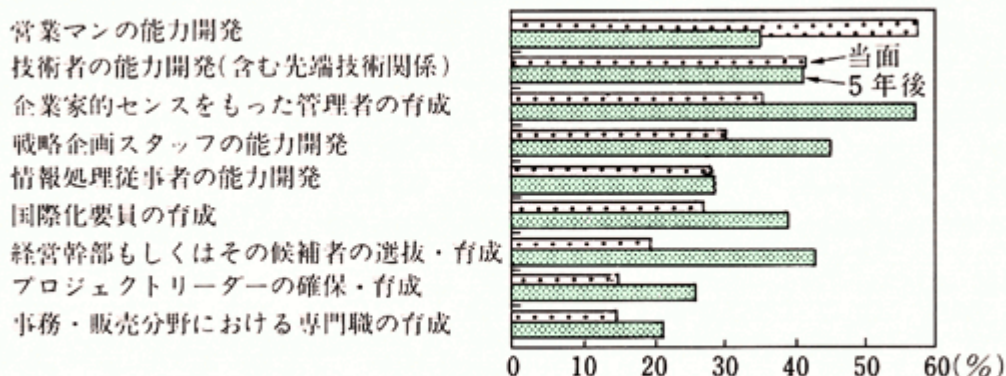


資料出所 日本経営者団体連盟・(社)日本産業訓練協会「産業訓練実態調査」(平成2年)

(注) 調査対象は、日本経営者団体連盟役員企業、関東経営者協会会員企業、日本産業訓練協会会員企業並びに上場企業計3,974社である。

第II-109図 能力開発上の重点とする職能

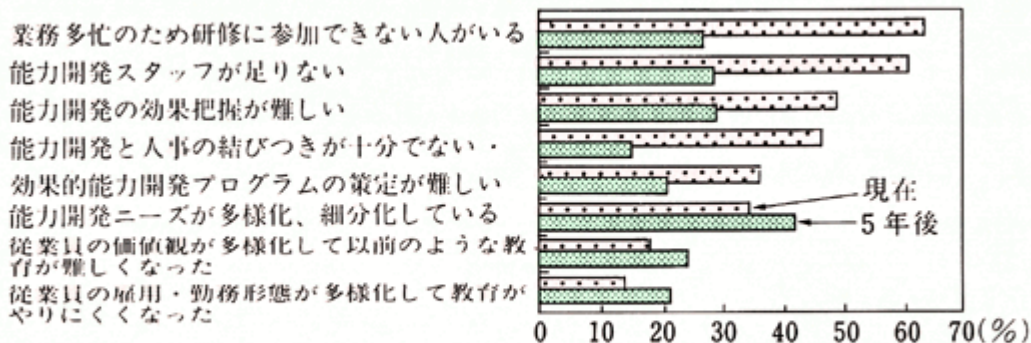
第II-109図 能力開発上の重点とする職能(能力)



資料出所 日本経営者団体連盟・(社)日本産業訓練協会「産業訓練実態調査」(平成2年)

第II-110図 能力開発上の障害や問題点

第II-110図 能力開発上の障害や問題点



資料出所 日本経営者団体連盟・(社)日本産業訓練協会「産業訓練実態調査」(平成2年)

今後の労働力供給制約下では、人材の確保とともに、人材の育成は欠かせないものであり、これまで企

業内で比較的画一的に行われてきた能力開発もこれからは個々の労働者に対応した多様な能力開発の機会の確保が求められているといえよう(事例8)。

事例8 職業能力開発をめぐる具体的事例

〈雇用の多様化への対応〉

50歳以上、30～40歳台、20歳台、パート、派遣社員など様々なタイプに分け、タイプごとに一般的傾向を分析し、それをベースに個々の育成・指導策を導入。それぞれに詳細な育成マニュアルを作成し、各部課長が指導。(製造業、機械関連業種)

〈研修方法の多様化〉

大卒の総合職の新人に対してディベート訓練を導入。3人で1チームとし、2チームがテーマの肯定側・否定側に別れて議論。分析、論証、証拠、構成、話し方などを客観的に採点し、勝敗を決定。

ディベート訓練の主な目的は3つ。自己表現力、論理的な議論の展開力、多元的なものの見方の習慣を身につけさせること。(石油)

〈研修内容の多様化〉

グループ企業の従業員のうち入社後一定期間を経過した者で、管理職を目指す社員を中心に、一定の希望者を対象とした社内学校を開設。講座は政治、経済、文化など一般教養中心で、社員の自己啓発を促進させ、専門知識以外にも幅広い知識を持った社員の育成、管理職選考に利用。入校後は卒業まで社業とは切り離し、学業に専念させ、期間中の給料、ボーナスは通常どおり支給。(企業グループ)

〈自己研修・半日勤務制度〉

新卒者の入社後4年間は午前8時から正午までの半日勤務とし、午後は「自己研修」、会社は1か月当たり2万円の「研修手当」を支給。本人が希望すれば、自己研修なしで午前8時から午後5時まで働くことも可能。

新卒者確保と仕事を覚えながら幅広い能力、知識を身につけてもらうための人材投資としての制度の導入。(製造業、機器メーカー)

「職業能力開発促進法」の一部改正のあらまし

若年労働力の減少等労働力供給構造の変化、技能離れの風潮の強まり等のなかで、職業能力開発の一層の促進を図ることを目的とした「職業能力開発促進法の一部を改正する法律案」が第二百二十三回国会に提出され、同国会において成立しました。同法の概要は次のとおりです。

(1)経済社会の変化に的確、柔軟に対応できる人材の育成

- 1)公共職業訓練施設の情報提供・相談援助機能を強化し、企業、労働者に対して職業能力開発に関するノウハウを積極的に提供する。
- 2)公共職業訓練施設において多様な訓練を推進するため、現行の対象者別の訓練体系を、目的、内容別の弾力的なものに改める。
- 3)職業訓練短期大学校に、従来の長期訓練(2年間の専門課程)に加え、在職労働者向けに短期の高度で多様なコースを開設できることとする。

(2)技能を尊重する社会の形成のための技能振興施策の推進

事業主等による自主的な職業能力評価の促進を図るとともに、技能の振興に関する啓発事業等を行う。

(3)人づくりによる国際協力の推進

公共職業訓練施設等は、その業務に支障のない範囲内で外国人研修生等を受け入れることができることを明確にする。

第II部 労働力不足、労働移動の活発化と企業の対応

第3章 労働市場の変化と企業の対応

第3節 勤労者の意識変化と企業の雇用管理の進展

5) 勤労者の意識の変化

これまでみてきたように、企業の雇用管理の変化はその背景として勤労者の意識変化が大きな要因となっている。物質的に豊かになったといわれる今日において、人々のライフスタイルの変化の底流には、生活観、人生観の変化がある。ここでは、仕事だけでなく広く生活全般のなかにおける意識の変化をみてみることにする。

(ハード志向からソフト志向へ)

まず、総理府「国民生活に関する世論調査」により生活についての意識をみると、「将来に備えるか、毎日の生活を充実させるか」という二者択一の問いに対して、昭和50年代は同程度の選択割合だったものが、60年代に入り「毎日の生活」重視派が「将来」重視派を上回るようになり、最近はその差が開きつつある。これは、経済・社会生活の安定が長期的に続き、物質的に充実してきたことが将来的な不安感を軽減しているのに対し、日々の生活についてはさらなる充実を求めているようになっている意識の反映と考えられる。

「今後の生活の力点は何か」という角度からみても、衣・食・住・耐久消費財が下降傾向であるのに対し、余暇は大きく上昇してきている(第II-111図)。人々の生活は物質的な充実を求めるハード志向から精神的なゆとりや潤いある生活を求めるソフト志向へと変化している。

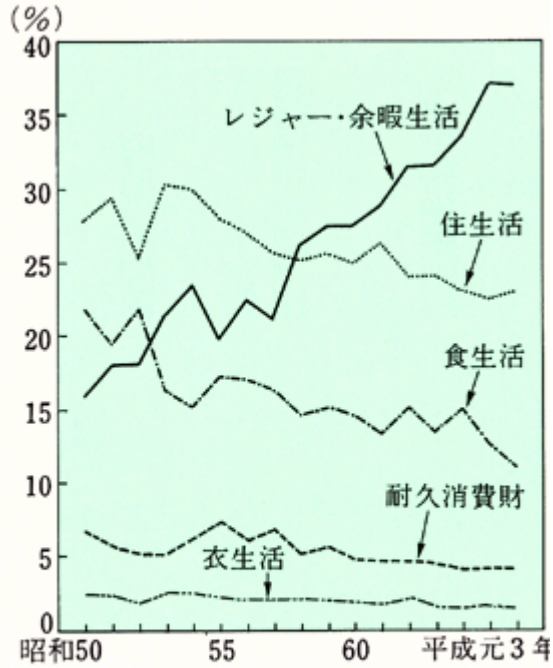
また、「心の豊かさか、物の豊かさか」という問いについても、50年代後半から「心の豊かさ」重視派が「物の豊かさ」重視派を上回り続け、その差は拡大して最近では20%を超えている。この問いについて、世代別の推移をみると、51年から61年においては中高年層で大きく「心の豊かさ」志向が増加したのに対し、61年から3年では若年層で比較的增加割合が高い。従来若い世代においてはハード志向が強かったが近年大きく変化してきている(第II-112図)。

(仕事中心から仕事と個人生活の両立へ)

次に仕事についての意識をみてみよう。(財)日本生産性本部・(社)日本経済青年協議会「『働くことの意識』調査」により、新入社員の意識の変化をみると、「どういうサラリーマンになりたいか」という問いに対し、「仕事に忠実で責任感の強いタイプ」、「会社の中心になってバリバリ仕事をするタイプ」といった仕事志向の回答が近年大きく減少している。これに対し、「仕事はそこそこにして私生活を十分に楽しむタイプ」という私生活志向の回答が割合としては低いものの近年増加傾向を示している。このことは、「仕事中心か生活中心か」という問いに対しても現れている。しかしここで注目したいのは、仕事か生活かの二者択一ではなく、両立を望む者が大多数である点である(第II-113図)。

第11-111図 今後の生活の力点の推移

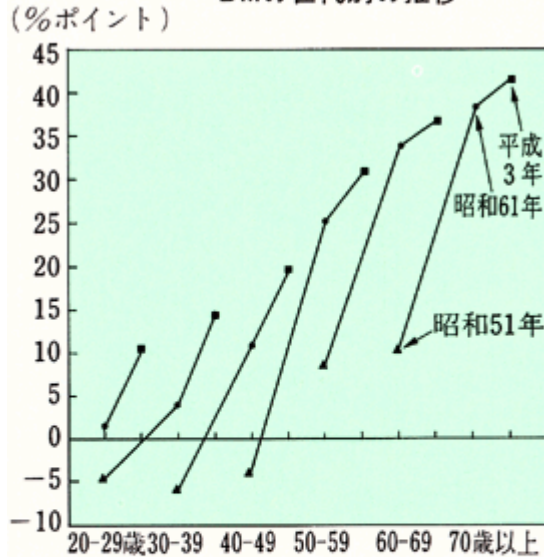
第II-111図 今後の生活の力点の推移



資料出所 総理府「国民生活に関する世論調査」
 (注) 1)各年5月の調査である。
 2)今後、生活のどのような面に特に力を入れたいと思うかの質問に対する回答の比率である。

第II-112図 心の豊かさ物の豊かさD.I.の世代別の推移

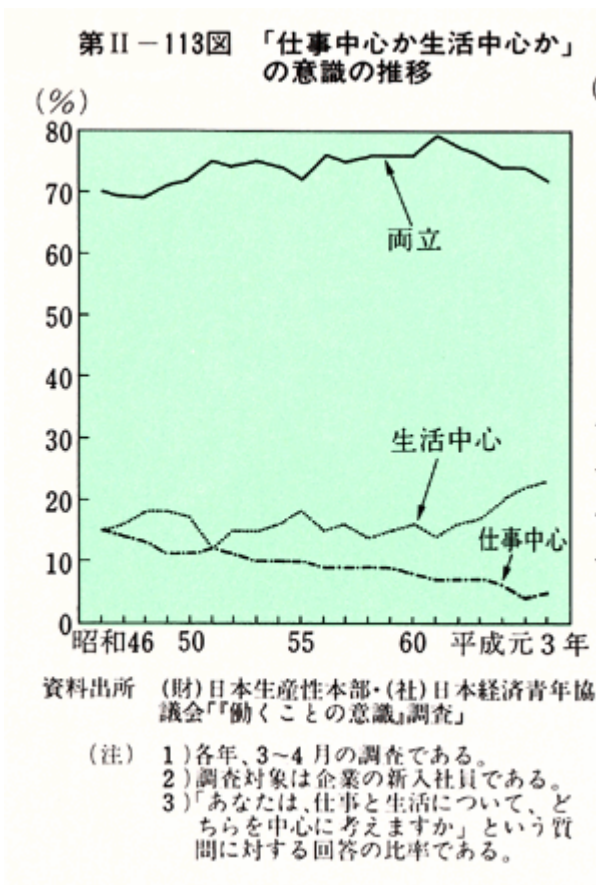
第II-112図 心の豊かさ、物の豊かさD.I.の世代別の推移



資料出所 総理府「国民生活に関する世論調査」
 (注) 1)各年5月の調査である。
 2)心の豊かさ、物の豊かさD.I.とは、今後の生活の仕方についての質問に対して、「物質的にある程度豊かになったので、これからは心の豊かさやゆとりのある生活をするに重きをおきたい」と答えた者の割合から「まだまだ物質的な面で生活を豊かにすることに重きをおきたい」と答えた者の割合を引いたものである。

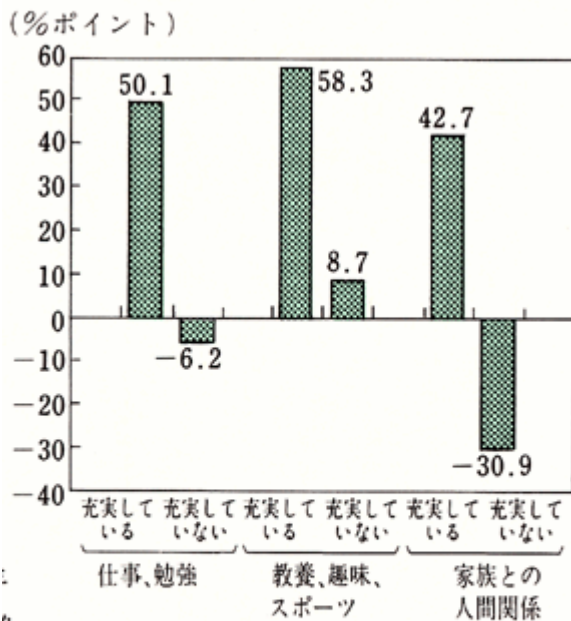
実際、前出「国民生活に関する世論調査」(平成2年)において、「仕事、勉強」、「教養、趣味、スポーツ」、「家族との人間関係」のそれぞれ充実感と生活の満足度の関係をD.I.で見ると、「仕事、勉強」や「家族との人間関係」が充実していないと生活の満足度は低く、これらの充実は生活における満足感を得るための必要な条件となっていることが分かる(第II-114図)。

第II-113図 「仕事中心か生活中心か」の意識の推移



第II-114図 生活の満足度D.I.

第II-114図 生活の満足度D.I.



資料出所 総理府「国民生活に関する世論調査」(平成2年)
 (注) 生活の満足度D.I.とは、現在の生活に満足しているかどうかの質問に対して、「満足している(「十分満足している」+「十分とはいえないが、一応満足している」)」と答えた者の割合から、「不満である(「まだまだ不満だ」+「きわめて不満だ」)」と答えた者の割合を引いたものである。

また、総理府「女性の暮らしと仕事に関する世論調査」(平成3年)により女性の有職者の働いている理由をみると、「家計費の足しにするため」(41.4%)、「自分で自由に使えるお金を得るため」(36.3%)という経済的理由が多いが、「視野を広げたり、友人を得るため」(30.3%)、「自分の能力・技能・資格をいかすため」(21.2%)なども注目される。これらについて類似の調査(総理府「婦人の就業に関する世論調査」(昭和58年)、同「女性の就業に関する世論調査」(平成元年))により過去の動きをみると、「視野を広げたり、～」は13.6%(58年)、21.6%(元年)、「自分の能力・～」は14.3%(58年)、18.1%(元年)となっており、これは、仕事において自己の充実の場、能力発揮の場を求める女性のウェイトが増加してきたものとみることができる。

さらに、東京学生センター「大学生等の就職意識」をみても、入社後の働き方として「専門的知識を生かし、専門職をめざす」が男女とも最も多く、若年者にとっても仕事を能力発揮の場として第一に考える者の増加をみることができる(第II-115図)。

第II部 労働力不足、労働移動の活発化と企業の対応

第3章 労働市場の変化と企業の対応

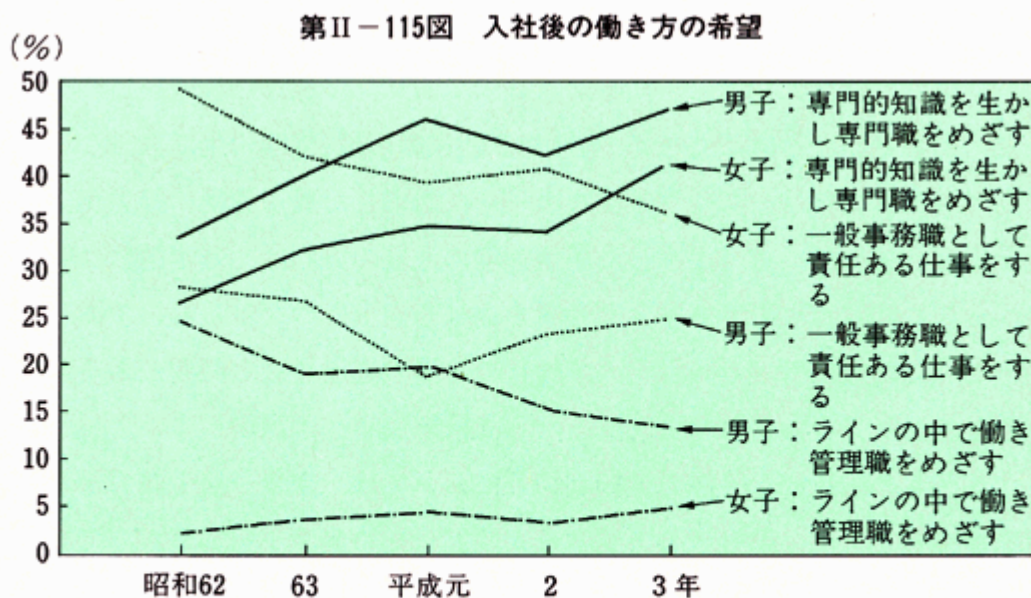
第3節 勤労者の意識変化と企業の雇用管理の進展

6) 企業におけるこれからの雇用管理の方向

(労働力確保の見通しと対応)

住友生命総合研究所「労働力尊重時代の人事施策に関する調査」(労働省委託、平成3年)によれば、現在及び将来も労働力が確保できると考えている企業は大企業で2割強、中小企業では1割にも満たず、大企業でも4分の3が、中小企業では大半の企業が将来の労働力確保を困難と考えている(付属統計表第34表)。そして、労働力確保や労働力不足に対応して、賃金の引き上げや労働時間の短縮等の労働条件の改善、職場の作業環境の改善、企業福祉の充実、女性の活用、省力化投資の推進、高齢者の活用、能力開発の実施などを行うとする企業が多数あり、今後これらの施策が積極的に進められていくことが予想される。また、従業員がより一層働きやすくなるようにするため、今後、リフレッシュ休暇やフレックスタイム制度等を導入したいとする企業も大企業を中心に多くみられる。

第II-115図 入社後の働き方の希望



資料出所 東京学生職業センター「大学生等の就業意識」
 (注) この調査は大学等卒業予定者で、調査期間中に東京学生職業センターを利用した学生全員を対象として実施したものである。

このように、今後、企業においては、多様な人材の有効活用のために様々な対応が進むと考えられる。

(企業におけるこれからの雇用管理の方向)我が国においては、所得水準の向上とともに勤労者生活が物質的に豊かとなり、勤労者にとって労働が生活のための手段から人生充実のための重要な要素となりつつ

ある。そうしたなかにあつて、人々の価値観の多様化を背景として、労働面においては仕事と個人生活とのバランスの回復が求められ、かつ、多様な働き方を求める勤労者ニーズが高まりをみせている。一方、企業側においては、労働力不足下において良質な人材や労働力を確保する必要性が高まっている。

今回の景気拡大期においては、多様な働き方を求める勤労者のニーズと企業のより良質な人材の確保の必要性を基本的な背景として、女性や高齢者の意欲と能力が十分発揮できるような働きやすい雇用システムの進展をはじめとして、勤労者は職業人であると同時に家庭人であり、多様な価値観を持つ一個の人間であるという認識に立って、個性や個別家庭事情、生涯の生活設計など個々の勤労者の多様なニーズやライフステージに対応した雇用管理の弾力化、多様化が進展してきている。こうした雇用管理の進展の方向は、基本的には勤労者のニーズに即したものであり、勤労者の福祉の向上につながるものである。今後、こうした雇用管理の弾力化、多様化の一層の進展を図る必要があるが、前述したとおり、その普及・拡大に当たっては解決すべき課題も多い。

これからの構造的な労働力供給制約下においては、今後一層労働力が希少価値を持つとともに、勤労者の自立する人間としての側面が企業からみてもますます無視できないものとなる。人間中心の社会システムの構築という観点に立ち、多様な選択肢のなかで勤労者個々人が主体的に選択し得る自由度の高い雇用管理システムの実現に向けて労使の自主的努力を尊重しつつ、行政としてもそれを積極的に支援していくことが必要である。