

## まとめ

### (平成3年の労働経済の特徴)

平成3年の我が国経済は、昭和61年末から始まった景気の拡大が5年目を迎え、前年までの拡大の動きから少しずつ変化の兆しがみられるようになり、年末にかけて景気の拡大テンポが減速していった。

実質経済成長率は、2年の5.2%から3年は4.5%に低下したが、四半期ごとにみると期を追うごとに伸び率が低下し、10～12月にはマイナス・ゼロ成長となり、このうち内需だけを取り出してみるとマイナス0.5%となった。鉱工業生産は、年間を通じて一進一退で推移し、年後半には在庫調整の動きがみられるようになった。

3年の労働経済は、所定外労働時間や求人減少、求職者の増加など、景気の減速を反映した動きがみられるようになったが、有効求人倍率は3月をピークに、以後連続して低下したものの年間を通じて引き締まり基調が続き、雇用者数も統計上比較可能な昭和29年以来最大の増加幅を記録するなど、経済全般の動きが次第に減速するなかで、総じて堅調さを持続した。労働市場面では、新規、有効求人倍率ともそれまでほぼ4年半近くにわたって上昇を続けた後、3年3月をピークに低下に転じたが、年末の水準はそれぞれ1.92倍、1.31倍となお求人超過の状態を続けた。求職者も年初には下げ止まりから緩やかながら増加に転じたが年間を通じた増加幅は小さく、なお水準は低い。地域別には、これまで水準の高かった地域における求人倍率の低下が比較的大きかったのに対し、北海道や九州などでの変化は小さかった。

雇用者数は167万人増と2年の増加(156万人)を更に上回る増加となり、3年平均の雇用者数は史上初めて5,000万人を超える5,002万人となり、労働力率は男女ともに続伸し、60歳以上層でも上昇した。完全失業率は2.0%から2.2%の範囲で年間を通じてほぼ横ばいで推移した。企業の人手不足感は3年年初に不足超過幅が最大になった後、徐々に緩和の動きがみられたが、依然高い水準を続けた。

賃金は、労働力需給の引き締まりを反映して、小規模事業所において堅調な増加がみられたほか、初任給や中途採用者等の賃金の伸び率が平均の伸び率を上回る傾向が2年に引き続きみられた。

労働時間は、3年4月から原則として週44時間労働制が適用され、それまで週48時間労働制が適用されていた小規模事業所においても週46時間労働制が適用になったこと、労働力需給の引き締まりを反映した休日増等の労働条件改善の動きが続いたこと、所定外労働時間が景気の減速の影響により大きく減少したこと、などによって63年以降の減少傾向が持続した。

物価は、卸売物価が前年比で0.2%上昇と落ち着いた動きを示したが、消費者物価は生鮮食品が天候不順などから上昇したことなどにより、3.3%の上昇と2年の上昇率(3.1%)をわずかながら上回った。勤労者家計の可処分所得の伸びは2年を上回ったが、実質消費支出は食料がマイナスとなったことなどから2年の伸びを下回り、平均消費性向は低下した。

このように、3年の労働経済の動きは、景気減速の影響が求人減や求職者増、所定外労働時間の減少等に見られたものの、完全失業率(よほぼ横ばい)を続け、雇用者数も大幅な増加を示すなど、なお企業の人手不足感は根強い状況が続いた。

今年の労働経済の分析では、以上のような3年における労働経済の動向についてみるとともに、昭和の終わりから平成の初めにかけての長期にわたった今回の景気の拡大過程において生じた労働力供給が豊富な下での労働力不足の実態、転職等の労働移動の状況、企業の雇用管理面での対応等を振り返ることにした。そして、そこから今後中長期的に予想される労働力供給制約下における社会、企業、個人、政府それぞれに必要な対応について考えてみることにした。

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## まとめ (再び労働力不足の時代に)

---

我が国経済の戦後半世紀近い歩みを振り返ると、ほぼ15年ごとに大きな転換点を経過してきたといえる。

戦後の復興期である昭和20年から35年頃までの最初の15年間は、荒廃した我が国経済のその後の発展基盤を整える時期であった。この間における最大の問題は、農村等における失業や不完全就業者の就業対策であり、労働市場は労働力供給が圧倒的に過剰な時代であった。昭和28年における就業者はなお38%が農林業就業者で、製造業就業者は18%に過ぎなかった。就業者に占める雇用者の割合(雇用者比率)も42%に過ぎなかったが、この間、生業的な自営業形態が次第に分解し、35年には、農林業就業者の比率は29%に低下し、かわって製造業就業者は21%、雇用者比率も53%まで上昇した。

次の15年間は日本経済の高度成長期である。この間には、経済の重化学工業化と第3次産業化が進展した。雇用者比率は35年に5割を超え、50年には70%に達した。労働市場では、中卒、高卒の求人倍率はすでに32年に1倍を上回っていたが、有効求人倍率も42年に1倍を超えた。完全失業率は35年には1.7%と2%を下回り、その後は51年に2%を記録するまで長らく1.2%前後で推移し、この間を通じて深刻な労働力不足状態が続いた。

48年秋の第1次石油危機は、こうした経済状況を一変させた。49年には戦後初めてマイナス成長(マイナス0.8%)を記録し、鉱工業生産指数は49、50年と2年連続して前年水準を下回った。こうした経済活動の著しい停滞をうけて、有効求人倍率は48年の1.76倍から49年には1.20倍、50年には0.61倍まで低下し、以後63年に再び1倍を回復するまでは55年の0.75倍が最高で、この間は労働力の過剰な状態が続いた。

60、61年の円高不況のあとに訪れた今回の景気拡大期は、石油危機以降長らく続いた労働力の過剰な時代から、再び労働力の不足する時代の入り口に当たっている。62年から平成3年にかけては年率で5.0%の成長を記録し、こうした経済活動の活発化により、63年以降はほぼ15年ぶりに労働力需給は引き締まり基調となり、中小企業だけでなく、大企業も含めて労働力不足となった。

このように、我が国の戦後経済を振り返ると、労働力について過剰、不足、過剰の時代を経て、現在再び不足の時代を迎えている。そして、この間の社会経済事情の変化を反映して、労働力不足の内容は大きく変化している。過去の経験から学ぶべきことが多くあることは当然であるが、新しい状況に対応するための発想の転換も必要である。

---

## まとめ

### (労働力不足への対応)

---

労働力不足とは何かについて、改めて考えてみると、それは単純に言えば、労働力需要に対して労働力供給が不足した状態をいう。そして、財市場や金融市場と同様、需要が供給を上回れば、財市場や金融市場において価格あるいは金利が上昇するように、労働市場においても、賃金が増加するのが一般的である。今回の景気拡大期にみられた初任給の上昇、建設職種における賃金上昇などはその端的な例である。しかし現実には、労働力不足に対応して需要側、供給側の双方に、単に賃金の増加にとどまらず様々な変化と対応が生じる。

労働力の需要側(企業)においては、業務量の増大に対して、まずは、それまでの業務処理方法の見直しや残業時間の増大、外注化などを図ることで対応するが、次には、パートタイム労働者の採用、中途採用の実施、新規卒者の採用増加の段階に移る。この過程で、労働力確保のために、単に賃金だけでなく、労働時間、作業環境、福利厚生などの改善が進む。また、働きやすい勤務形態の開発や育児休業制度のような労働者の新しいニーズに対応した諸制度の普及によって、在籍労働者の労働条件全般の改善も進む。一方で、こうした労働条件の改善は、労働コストの上昇を意味するので、省力化、合理化のための投資が促進される。こうした対応は、結果として生産性の上昇をもたらし、労働コストの軽減を実現する。

また、こうした対応と並行して、製造業のように生産地と消費地を在庫によって調整できる産業では生産拠点の地方展開や海外移転が進むとともに、調達先を海外に変更する動きが活発になる。この結果、海外直接投資の増加、製品輸入の拡大が起こる。

一方、労働力の供給側(労働者)においては、需給の引き締まりに伴い、労働条件のよい雇用機会が増大するため、より条件の良い企業へ転職する動きが強まる。また、企業側の工夫により多様なパートタイム労働の雇用機会や在宅就労等の機会が新たに用意されたりするため、これまでは働いていなかった主婦層やこれまでなら引退していたか一度引退した高齢者も仕事をすることが可能となる。それによって、労働力率の上昇が生じ、供給制約が緩和されることになる。

今回の景気拡大期においても、以上のような広範な労働力の需給調整メカニズムが基本的には作動したということができる。本年の労働白書ではそうした動きについて具体的に紹介してきた。

そして、今回の景気拡大下における様々な対応を踏まえ、今後、中長期的に労働力の供給制約が強まるなかで対応すべき課題は何なのか。この点について、以下考えてみたい。

---

## まとめ (労働力供給の制約を乗り越えるために)

---

我が国経済は今後、次第に労働力人口の増加幅が縮小し、2000年以降には労働力人口が減少に転じると見込まれている。そして、それと同時に労働力構成が、若年者の減少と高齢者の増加の両面から急速に高齢化していく。いわば労働力の供給制約と高齢化が同時に進行していくことになる。このような労働力供給の姿が予想される下で、今後中長期的にどのような対応が必要とされるのであろうか。それには、以下の7つの事項が基本的に重要である。

---

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## まとめ

### (希望に応じて働くことのできる社会の実現)

第一は、働く意欲を持っている人々が一人でも多く、希望に応じて働くことができる社会を実現することである。これについて次の3点を指摘したい。

その1は、女性の雇用機会の一層の拡大を図ることである。3年2月時点で、非労働力人口(家事、通学、その他の理由で仕事をしていない人)のなかで就業を希望をしている者は977万人にのぼるが、そのうちの8割(760万人)が女性である。さらにこのなかで、すぐにあるいはすぐではないが仕事に就けるとして希望している者が306万人いる。そして、こうした就業希望者の約半分は適当な仕事がありそうにないとして求職活動をしていないが、勤務時間が合えばあるいは近くに仕事があれば、自分の能力・知識に合う仕事があれば仕事をすると考えている。家庭の主婦層、を中心としたこうした女性の就業希望を実現していくためには、自分の能力を生かせるような良好な雇用機会の拡大やパートタイム雇用に関するより一層の弾力化など、家庭生活と職業生活の両立を可能とする勤務体系の工夫や職住接近を一層進めることが重要である。特にパートタイム雇用については単純、補助的業務という固定観念から脱却し、女性や男子高年齢者の優れた知識、経験を活用するという方向に転換していくことが強く望まれる。また、今回の景気拡大の下で、50歳以上の女性の労働力率の顕著な上昇がみられたが、今後こうした女性高齢層の雇用機会を開拓していくことも重要な課題である。

また、昨年の白書で指摘したように、我が国では高学歴の女性ほど結婚や育児によって一度退職するとその後再就職する者が少ないが、この背景には、終身雇用制を前提とする我が国の雇用慣行の下では、一旦退職すると前職と同等以上の再就職をすることが困難なことがあると思われる。今後、専門的能力がますます必要とされるなかで、こうした有能な人材を活用していくためにも、再雇用制度の普及を図るとともに、例えば35歳で再就職すれば60歳までは25年間の継続勤務ができるというように、企業もまた働く側も発想を転換し、新規学卒だけに重点をおいた採用方式から脱却していくことが必要である。

さらに、女性の継続勤務を可能とするため、育児休業制度の定着を図るとともに、高齢化社会の下で重要性の高まる介護休業制度の普及促進、弾力的な勤務時間制度の導入等、女性が働きやすく、能力の発揮できる環境の整備を進めることが必要である。その際、育児や介護がもたら女性への負担であるという考え方を廃し、男性も積極的に役割を担っていくことが重要である。

その2は、高年齢者の雇用機会の拡大に更に努力していくことである。60歳定年を基盤とした65歳までの雇用の場の確保を由るため、現在進めている平成5年度60歳定年の完全定着を達成するとともに、希望者全員が働くことのできる継続雇用制度の普及促進により、65歳雇用システムを着実に構築していくことである。

その3は、障害者雇用の促進である。障害者の実雇用率は3年6月現在で1.32%と法定雇用率の1.6%を下回っていると同時に、最近3年間は足踏み状況にあり、特に大企業(1,000人以上)では1.16%と低い。また、先の第百二十三回国会において、重度障害者の雇用対策の充実等を内容とした「障害者の雇用の促進等に関する法律」の一部改正が行われたが、今後この改正された法律に基づいて策定される「障害者雇用対策基本方針」により、障害者雇用が着実に進展することが期待される。

## まとめ

### (労働時間の短縮による職場と家庭・地域のバランスのとれた生活の実現)

---

第二は、ゆとりある豊かな勤労者生活の実現のため、労働時間の短縮を着実に進めるとともに、弾力的な勤務時間制度の導入などにより、勤労者の職業生活が、会社中心から家庭生活・地域社会とより調和のとれたものとなるよう引き続き努力していくことである。

労働時間の短縮は、今回の景気拡大過程で着実に進展し、ここ1、2年の春季労使交渉においても、かなりの企業で年間1,800時間に向けた具体的な取り組みが進んだが、今後とも労使双方が最優先課題として取り組んでいくことが期待される。時短を進めるためには、省力化投資を促進していくことが重要であるが、4年3月末の「緊急経済対策」において、省力化投資の促進のための新たな融資制度が創設されるとともに、中小企業に対する既存の融資制度についても充実が図られたが、今後、これらの融資制度の利用促進を図るとともに、先の国会で成立した「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」に基づき、業種ごとの実情に応じた積極的な時短への取り組みが期待されることである。

諸外国と比較して我が国の労働時間が長い原因の一つに年次有給休暇の取得日数が少ないことがあるが、これの完全取得を図るためには、「連続休暇取得促進要綱」(2年7月)に基づき、個人別年次有給休暇取得計画表の作成のほか、使い残しの年次有給休暇を夏季に取得しやすいように取得期間を例えば10月からとするなどの工夫を労使が進めていくことが必要である。

また、所定外労働は臨時・緊急のときにのみ行うものという原則を認識し、労使一体となって所定外労働時間の削減に取り組むとともに、適正な労働時間管理により、いわゆる「サービス残業」を生むような土壌をなくしていくことが必要である。また、所定外手当の割増率の引き上げについても検討が必要である。

---

## まとめ

### (個性が尊重され、いろいろな働き方が選べる社会の実現)

---

第三は、個性が尊重され、個人個人のいろいろな選択を可能とする雇用システムの構築である。今回の景気拡大過程では、労働移動の活発化が一つの特徴であったが、こうした転職志向の高まりや若年者の意識変化を背景に、終身雇用慣行にもわずかずつ変化が生じている。中高年層における賃金分布の広がりや中途採用者をめぐる賃金や処遇面で改善が進んでいること、パートタイム労働者や派遣労働者等の多様な雇用形態の労働者が増加していること、限定勤務地制度の導入やコース別雇用管理での多様化、弾力化の取り組みがみられることなど、雇用管理の多様化が進むとともに、雇用管理の方向が大きな流れとして集団管理から個別管理へと向かっているといえる。働く側にも能力を正當に評価してほしいという意向や、仕事のやりがいや自己実現を重視する意向が強くなっており、企業にとってもこうした「個」を大切にす意識にいかにか答えていくかが重要な課題となりつつある。

今回の景気拡大下で、育児休業制度、介護休業制度、転勤のない雇用制度、弾力的な勤務時間制度、長期休暇制度等いろいろな制度の導入が進んだが、これらは個性重視の勤労者の意識変化に対応するとともに、労働者の定着を図ろうとする企業の取り組みと考えられる。その一方で、企業の側にも、多角化、業務拡張等のために中途採用を活発に行う動きがみられたが、労働者の側にも積極的な転職志向が高まっている。こうした労働者、企業の意向の両面から、賃金、退職金制度や教育訓練制度等の広範な分野で、長期勤続を前提とした現行の制度をどう変革していくかがまさに問われようとしている。

---

## まとめ

### (職業生涯にわたる多様な職業能力開発の機会の確保)

---

第四は、今後の労働力不足基調の下では、勤労者一人一人の職業能力の向上がさらに重要性を高めていくことである。技術革新、情報化、サービス経済化等の激しい変化に対応していくためには、勤労者の職業生涯にわたる多様な職業能力開発の機会を確保していく必要がある。このため、有給教育訓練休暇制度の普及等により自己啓発を促進するほか、今回の「職業能力開発促進法」の改正によって一段と地域に開かれた施設となる公共職業訓練施設の利用促進により、中小企業における人材の育成を進めることが重要である。

---

## まとめ

### (労働力需給の円滑な調整)

---

第五は、労働力需給の円滑な調整を図り、需給のミスマッチを解消していくことである。公共部門においては民間の職業紹介機関との連携の下に、産業、職業構造の変化に的確に対応していくとともに、雇用形態の多様化や労働移動の活発化を踏まえつつ、求人・求職情報の内容の充実や総合的な雇用サービスの提供に努めていくことが必要である。また、Uターン希望者の就職を援助するための情報の提供等をさらに充実していくことも重要である。

---

---

## まとめ

### (労働生産性の向上と財、サービスの提供のあり方についての発想の転換)

---

第六は、労働生産性の向上をどう実現していくかである。一国の成長率は、就業者数の増加率と就業者1人当たりの労働生産性の伸び率を合わせたものに等しくなるが、今後、就業者数の増加数が次第に縮小し、2000年以降はマイナスになることが予測される下で、社会資本の整備等のために一定の成長を保持していくことが必要であり、そのためには労働生産性の向上が不可欠である。

このことと関連して以下の2点について指摘したい。

その1は、省力化、効率化の一層の推進を図り、経済構造をより省力型のものにしていくことである。これには省力化投資による生産部門や建設部門、流通・販売部門等におけるロボット化や自動化、情報化などを推進することと、仕事の進め方やサービス提供のあり方を見直すことによる労働力の節約を図っていくことの二つのアプローチがある。これらはいずれも、労働時間の短縮の実現とも密接に関係するものである。

省力化に関しては、今後労働力の高齢化と女性の職場進出が一層進むことに配慮して、高年齢者、女性にも働きやすい職場づくりを同時に進めていくことが必要である。

また、財、サービス提供のあり方に関しては、労働力が比較的豊富に存在した時代の慣行、サービスのあり方が今のままでいいのかについて、社会全体で考え直していくことが必要である。頻繁なモデルチェンジや多品種化、価格に直接転嫁しにくい付帯的サービスの提供など、労働時間・資源多消費型の財、サービスの提供については、リサイクルも含めた観点からの最適資源配分と財、サービスの提供に見合う適正な価格設定を行うこと、さらにはそれを受容する消費者の意識変化が必要である。消費者として過剰なサービスを求めることが消費者すなわち勤労者自身の生活のゆとりをなくしていることを、社会全体として認識すべきである。

その2は、労働力が円滑に移動できる環境を整えることである。国全体の生産性を高めていくためには、低生産性部門から高生産性部門に労働移動が円滑に行われることが必要であり、このためには職業紹介機関における求人・求職情報の提供を充実するとともに、企業においても中途採用者の賃金面での処遇や退職金の扱い等で長期勤続者との差を小さくすることにより、労働移動のデメリットを軽減していくことが必要である。このことは、すでに個性重視の雇用システムの形成として指摘したことと重複するが、すでに企業の賃金制度面では年功、経験年数から職務、職能へ評価基準の重点を移していく姿勢がみられるが、このほかにも長期勤続を前提とした各種制度の見直しが必要となろう。

---

## まとめ

### (国際分業・国際協力の推進と輸入の拡大)

---

第七は、国際分業の観点から海外直接投資を推進するとともに、輸入の拡大を通じて、海外における雇用機会の創出を図るとともに、人づくりへの支援を積極的に進め、国際社会の発展に貢献していくことである。

海外直接投資は、単に国内における労働力不足の観点からだけでなく、現地における雇用機会の創出、技術移転、人材の育成に寄与するものであり、国際協調の観点からも必要なものである。

また、外国人労働者問題については、専門的な技術・技能等を有する外国人については、可能な限り受け入れる方向で対処するが、いわゆる単純労働者の受け入れについては慎重に対処するという基本的方針を堅持していくことが必要である。

一、「人づくり」を通じて国際社会に貢献するという観点から、技能評価等一定の条件の下でより実効ある技能移転を図る「外国人技能実習制度(仮称)」の創設・具体化を進めていくことが望まれる。

---

## まとめ

### (人間尊重の雇用システムの構築)

---

以上述べたことを総括していえば、今後労働力の稀少性が強まっていくなかで、我が国社会の活力を維持していくためには、これまでの財、サービスの提供とその享受のあり方を考え直していくとともに、企業中心から企業、家庭、地域社会のそれぞれに重心をおくことのできる勤労者生活を実現していくことが必要である。そして、21世紀に向けて、労働者一人一人の有する意欲と能力とを十分に発揮できる「人間尊重の雇用システム」を、政府、労働者、企業が一体となって実現していくことが求められている。

---