
第II部 雇用安定を基盤とした豊かな勤労者生活への課題

第3章 勤労者生活の充実のための課題

これまでの目ざましい経済発展は、国民生活の飛躍的な向上を実現し、勤労者生活も着実な改善が図られてきたといえよう。しかし、こうした中でも、豊かさの実感に乏しいという問題が指摘されている。もとより「豊かさ」の内容は多面的な視点からとらえるべきものであり、また生活水準の向上と意識の変化等時代によって変容しうるものと考えられる。

この章では、勤労者生活の諸側面についてその問題点を探りつつ、今後とも雇用安定を図りながら豊かな勤労者生活を実現していく上で、我が国の勤労者と企業との関係において、勤労者の視点からみてどのような課題があるのかを分析する。そして、雇用安定の重要性を前提としつつも、今後、勤労者一人ひとりの違いを認め、そのニーズに応じて選択肢の幅を広げていくこともまた重要であることを指摘し、それらを両立させていくための課題を探る。

第II部 雇用安定を基盤とした豊かな勤労者生活への課題

第3章 勤労者生活の充実のための課題

第1節 国際比較でみた我が国の勤労者生活

この節では、我が国の勤労者の生活水準を様々な側面から欧米主要国と比較し、総体としてかなりのレベルに達しているものの、いくつかの問題点を残していることを明らかにする。また、意識の面では生活全般あるいは仕事との関係においても必ずしも満足度が高くなく、特に、個人の選択が制約され、自由度の少ない現状が満足度の向上を妨げる要因の一つとなつて指摘する。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 雇用安定を基盤とした豊かな勤労者生活への課題

第3章 勤労者生活の充実のための課題

第1節 国際比較でみた我が国の勤労者生活

1) 生活指標による比較

(生活水準の改善となお残る問題点)

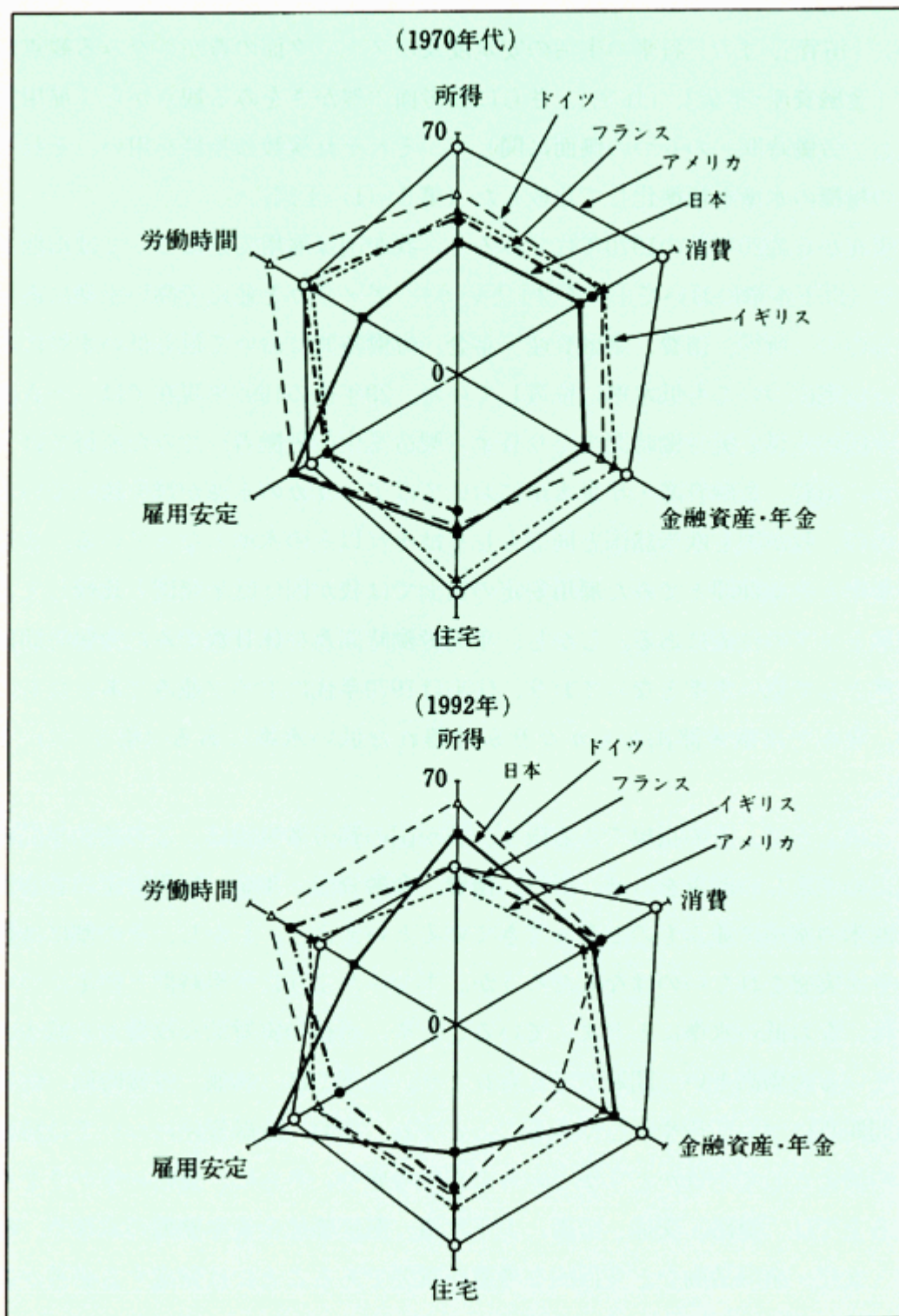
我が国の勤労者生活の現状を把握するため、まず、これが国際的にどのような水準にあり、またどのように改善してきたのかをみてみよう。ここでは、我が国と欧米主要国について、フロー面の現在の経済的豊かさをみる観点から「所得」、「消費」、また、将来の生活の安定度及びストック面の豊かさをみる観点から「金融資産・年金」、「住宅」、さらに勤労面の豊かさをみる観点から「雇用安定」、「労働時間」の6つの側面に関して、それぞれ複数の指標を用い、それぞれの指標の水準を標準化して比較した(第3-(1)-1図)。

現在から約20年前の1970年代でみると、我が国は雇用安定については旧西ドイツ(以下本章において「ドイツ」という)、アメリカと並んで高い水準にあったものの、所得、消費、金融資産・年金、労働時間において最も低い水準にあり、住宅についても低水準に位置していた。20年後の1992年現在では、一人当たり国民所得と実労働時間当たり賃金(製造業生産労働者)でみた所得ではドイツ、消費、金融資産・年金水準においてはアメリカの水準が群を抜いているものの、我が国も欧米諸国と同等もしくはそれ以上の水準となつている。また、失業率と失業期間とでみた雇用安定の側面では我が国は欧米諸国と比較しても依然トップの位置にある。しかし、年間労働時間及び休日数でみた労働時間は依然として低い水準となっており、住宅は1970年代にドイツ並みであったものが、現在では欧米諸国からかなりかけ離れた低い水準にある(第3-(1)-1図)。

このように、上の指標でみる限り、我が国の勤労者生活は、この約20年間間にめざましい改善をみせ、所得、消費、金融資産・年金、雇用安定の各側面で欧米の水準に並ぶものとなつてきているといえよう。しかし、その割には豊かさが実感されないのはなぜだろうか。上でみたように労働時間と住宅については、なお低い水準にとどまっていることや、所得の実質的な購買力を減少させている物価高という問題が考えられよう。以下では、物価、労働時間、住宅の問題点についてやや詳しくみることとする。なお、金融資産については将来への備えとして十分かどうかといった点の考慮や、さらに、生活の豊かさを考える上では、道路・交通、公園、上下水道、医療等社会資本整備の水準や、教育・文化・余暇活動など多面的な考慮が重要であることには留意する必要がある。

第3-(1)-1図 生活諸側面の欧米主要国との比較

第3—(1)—1図 生活諸側面の欧米主要国との比較



資料出所等 付注—6 参照。

(購買力平価でみると依然低い賃金・所得)

先にみたように、1970年代から20年間を経て我が国の一人当たり国民所得は欧米主要国と比較して最高水準にまで上昇し、賃金水準も大幅に上昇した。しかし、これは、それぞれを為替レートで換算して比較した場合であり、近年の円高の進展によるところも大きい。1992年の製造業生産労働者実労働時間当たり賃金をできるだけ日本の定義に合わせ1992年の年平均の為替レート(1ドル=126.6円)で円換算すると、我が国の賃金水準はドイツを下回るものの、他の欧米主要国を上回っている。しかし、これが、ただちに国際的にみた賃金の購買力の増大を意味しているわけではない。

通貨の実質的な購買力を比較する消費購買力平価という概念(囲み参照)によって換算すると様相が違ってくる。OECDが推計した1990年時点の購買力平価に基づき経済企画庁がその前後の各国の消費者物価上昇率により延長推計したものをを用いて各国の賃金を比較すると、日本を100とした場合、アメリカ149、イギリス141、ドイツ171、フランス125と日本は欧米主要国の水準をかなり下回っている(第3-(1)-2図)。同じことは一人当たり国民所得に関してもいえ、日本を100とした場合、アメリカ128、イギリス94、ドイツ115、フランス100となっている。このように実質的な購買力を考慮に入れると我が国の所得水準は名目でみるほど高くはない。こうしたギャップが生ずる背景には、日本の高い物価水準による内外価格差の存在がある。

(円高と物価水準)

生活にかかわる財・サービスの価格を我が国と欧米主要国の主要都市について比較した経済企画庁の価格調査によれば、1992年の東京の物価水準は生計費全体でニューヨークの1.31倍、ロンドンの1.12倍、パリの1.14倍、ベルリンの1.20倍と他の都市に比べ1割から3割高となつている。また、内外価格差の長期的な動向を見ると、為替レートは1985年の1ドル=239円から1992年には127円と88%の円高となつているが、例えば、OECDの推計値を延長推計した消費購買力平価はこの期間に237円から202円と15%の改善にとどまつている。すなわち、為替レートでみた円の価値が大幅に高まったほどには実質的な購買力は高まらず、為替レートで測つた日本国内の物価水準が諸外国の物価水準に対してかなり割高になり、内外価格差が拡大したことがうかがえる。

消費購買力平価賃金等の水準を国際比較する場合、異なった貨幣尺度を持つ国々でどのような共通尺度を用いて比較するかという問題があります。身近な指標として為替レートがありますが、外国為替市場において決定されるため投機的な要因が大きな比重を占め、適切な指標とはいえない面があります。そこで、その国の相対価格体系や消費の内容を的確に反映する形で各国通貨の相対関係を求め、これを尺度にしなければなりません。

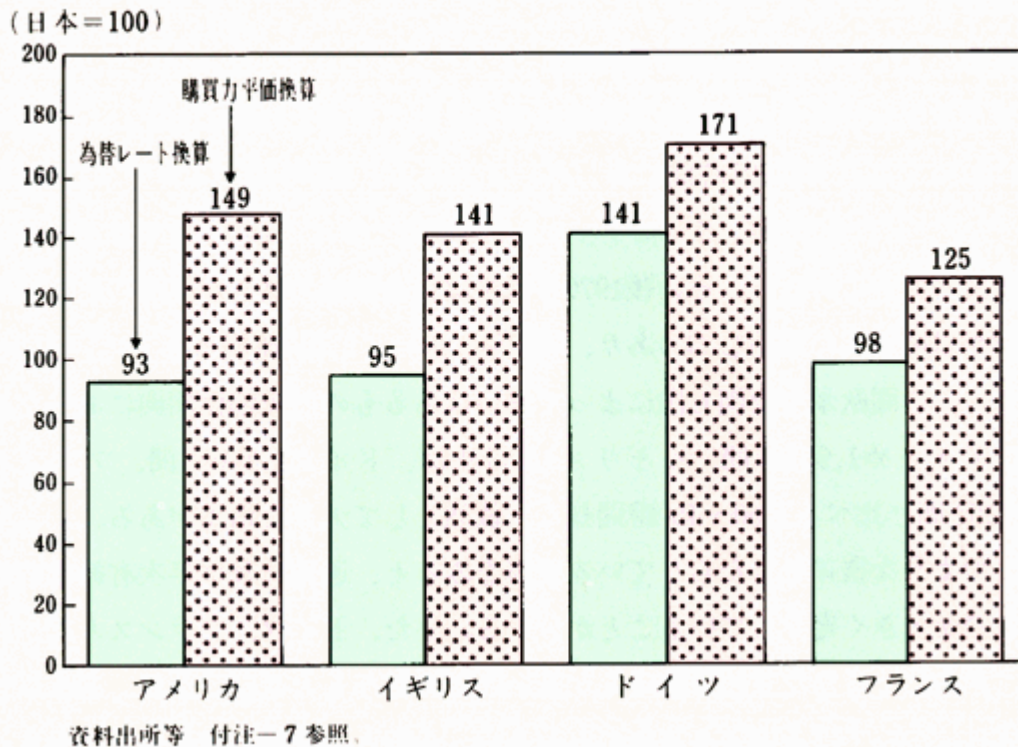
購買力平価は、一国の通貨と他国の通貨の換算比率の一種で、それぞれの通貨の購買力(買える財やサービスの量)が等しくなるように計算して求めます。例えば、ハンバーガー1個の値段が日本では300円、アメリカでは2ドルであるとする、同じハンバーガー1個の値打ちは日米両国で等しいことから、2ドル=300円、すなわち1ドル=150円となり、これがハンバーガー1個の購買力平価となります。ここで、ハンバーガー1個に代えて、生計に必要な一定量の財やサービスが入った買い物かご(マーケット・バスケット)を考えると、生計費全体の購買力平価を求めることができます。このマーケット・バスケットの値段が日本で16万円、アメリカで1,000ドルであれば、1,000ドル=16万円、すなわち1ドル=160円です。

購買力平価は特定のマーケット・バスケットで測つた通貨の値打ちの比率ですから、財やマーケット・バスケットが変われば購買力平価も変わります。したがって比較する国の消費者にとって最も平均的な商品構成を持つものである必要があります。単一のマーケット・バスケットに基づく比較から生じるバイアスを排除するための方法として、比較するすべての国のマーケット・バスケットを考慮する「クロス・バスケット方式」、何らかの方法で共通単位に還元したマーケット・バスケットを考える「等価バスケット方式」等があります。なお、1990年のOECDによる推計は、「等価バスケット方式」により算出したものです。

(資料出所 経済企画庁「物価レポート'93」他)

第3-(1)-2図 製造業実労働時間当たり賃金の格差

第3-(1)-2図 製造業実労働時間当たり賃金の格差(1992年)



一般に円高になると、まず外国の物価水準が為替レートで円建てに換算すると下落するために、内外価格差は自動的に拡大するが、その後、市場での競争が活発に行われるならば、輸入品と国産品との相対価格の変化に対応して、製品輸入の拡大、国内生産の転換等経済構造の転換が進展し、内外価格差を縮小させる方向への動きが強まることが期待される。経済企画庁「輸入品の購買環境等調査」によれば、今回の円高時における消費者の実感として輸入品が「安くなっている」と感じている人の割合は1990年2月の34.7%から1993年3月には43.9%と増えてきており、今回の円高では、輸入品において円高効果が比較的早期に進展している。またI部でみたように消費者の購入単価がこのところ低下していることから分かるように価格に対する消費行動も敏感になりつつある。こうした中で、なお存在する内外価格差の縮小に向けて、既に第1章でみたように、流通・物流分野を中心とした生産性の向上の問題や、規制緩和その他各種の競争阻害要因の問題等を解決し、我が国勤労者の所得の実質的価値を高める努力が必要である。

(依然として長い我が国の労働時間)

製造業生産労働者の年間総実労働時間を欧米主要国と比較すると、1972年時点においては日本2,221時間に対して、アメリカ1,950時間、イギリス1,986時間、フランス1,938時間、さらにドイツ1,775時間となっており、日本が200~400時間長い実態にあった。その後1970年代半ば以降短縮の動きが停滞したものの1988年以降着実に短縮しつつあり、1992年において2,017時間となっている。しかし、この間欧米主要国も国によって違いはあるものの短縮化傾向にあつたため、アメリカ1,957時間、イギリス1,911時間、ドイツ1,570時間、フランス1,682時間と比べると60~450時間長く、依然として大きな格差がある。

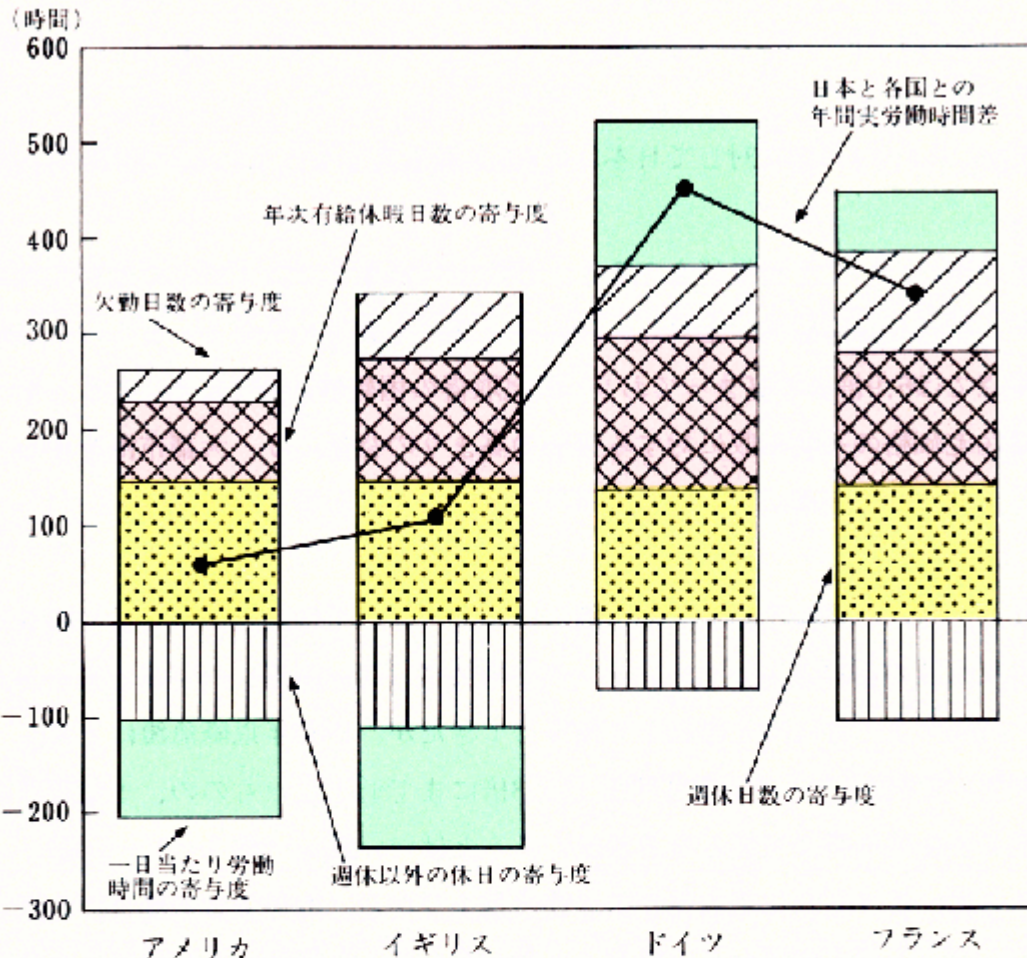
このような格差をもたらしている要因をみると、週休日及び年次有給休暇による差が大きく寄与していることが分かる。また、ドイツ、フランスと比べると、さらに1日当たりの労働時間が長いことの寄与も大きい。なお、週休以外の休日については各国より日本の方が多く、各国との労働時間の差を縮小する方向に寄与している(第3-(1)-3図)。ちなみに日本の年間出勤日数はドイツと比べ37日(欠勤日の差を除くと28日)、最も差の小さいアメリカと比べても19日(同15日)多くなっており、その内訳をみると、祝日等の週休日以外の休日は日本が最も多くなっているものの、週休日及び年次有給休暇の取得日数についてはそれぞれ10日から20日程度の差がある。今後とも、完全週休2日制の普及と年次有給休暇の取得促進等により我が国勤労者の時間的ゆとりを増大していく余地は大きい。

(狭く高く遠い住宅)

我が国の住宅をめぐる最大の問題点は、住宅の面積が狭く、住宅価格が極めて高いということである。各国の住宅統計の調査方法の違い、住宅取得に関する習慣の違い等から厳密な国際比較は困難であるが、一例として住宅面積を新設住宅一戸当たりの平均床面積により欧米主要国と比較すると、アメリカ162m²(1989年)、ドイツ102m²(1989年)、フランス105.5m²(1988年)に対して、日本80.5m²(1990年)と、日本が最も狭くなっている。

第3-(1)-3図 年間総実労働時間差の要因分解

第3-(1)-3図 年間総実労働時間差の要因分解((製造業生産労働者、1992年)



資料出所 E C 及び各国資料、労働省賃金時間部労働時間課推計

- (注) 1) 総実労働時間格差に対する要因別寄与度。
 2) 調査対象の事業所規模は5人以上、アメリカは全規模、その他は10人以上。
 3) 常用パートタイム労働者を含む。
 4) 要因分解は以下による。

$$H = T \cdot D, \quad H: \text{年間総実労働時間}, \quad T: \text{1日当たり労働時間}, \\ D: \text{年間労働日数}$$

日本との差 ΔH は、

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

$$(\text{ただし、} T' = T + \Delta T / 2, D' = D + \Delta D / 2)$$

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

d1: 週休日、d2: 週休以外の休日

d3: 年次有給休暇、d4: 欠勤日

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

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

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

一方、一戸建住宅価格の平均年収に対する倍率を試算してみると、1977年には、日本は4.4倍でアメリカ3.0倍、イギリス3.1倍より高いもののドイツ5.3倍よりは低い水準であった。しかし、1990年においてはアメリカ3.5倍、イギリス4.5倍、ドイツ4.6倍に対して日本は6.7倍と最も高くなっている(第3-(1)-4図)。

我が国についてその推移をみると、1980年代前半までは4倍台で推移したものの、1988年以降急激に上昇し、1992年以降やや改善を見せているものの1991年時点では6.9倍まで高まっており、住宅取得の困難性が強まった。こうした一戸建住宅価格の平均年収に対する倍率の高まりの背景には、大都市圏を中心とした土地価格の高騰による住宅価格の上昇が大きく影響している(第3-(1)-5図)。

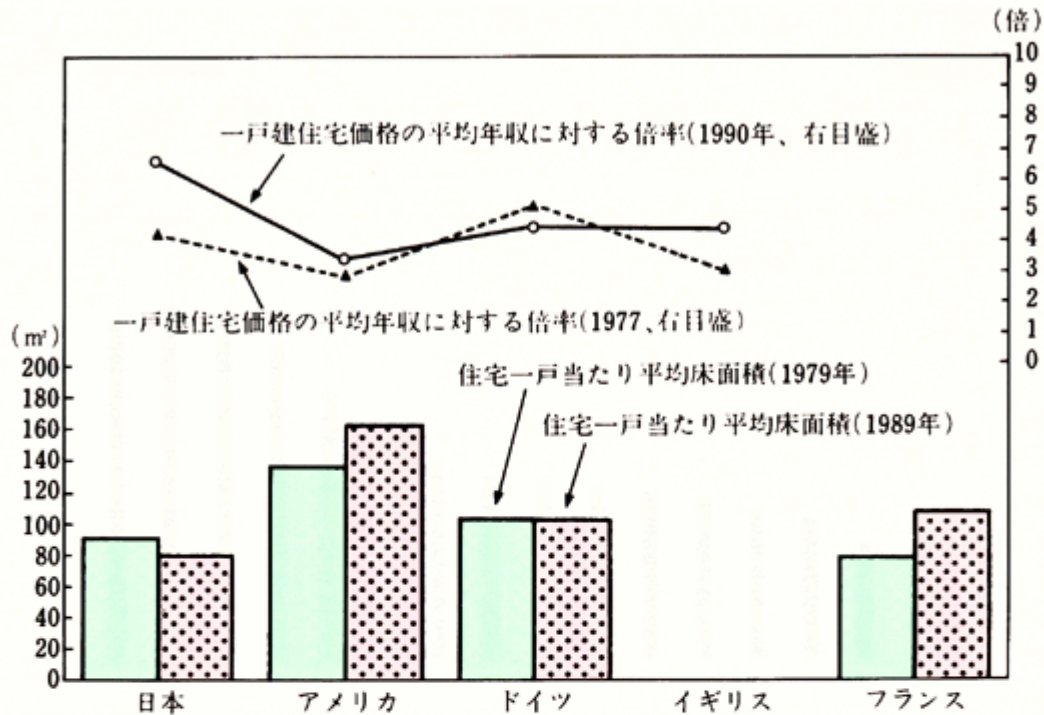
また、特に問題の深刻な大都市圏について(株)不動産経済研究所の調査による東京圏の新規売出しマンションの平均価格(70m²換算)の年収倍率をみると、1986年まではほぼ5倍以下で推移してきたが、1988年以降急激に上昇し、1990年の8.5倍をピークに1993年には5.8倍にまで低下したものの、まだ年収の5倍での住宅取得が可能となる状況にあるとはいえない(第3-(1)-5図)。

さらに、こうした住宅取得の困難性の強まりから、取得できる場合でも遠方にならざるを得ず職場からの距離にも差がみられる。通勤に1時間以上の時間をとられている勤労者の比率は日本15%に対して、アメリカ6%、フランス4%、ドイツ3%と、我が国における長時間通勤者の割合が極めて高くなっている(第3-(1)-6図)。

このように、我が国の勤労者の居住環境は、狭く高価なうえ毎日の通勤に多くの時間を必要とするような実態にある。勤労者生活の充実にとって豊かな居住環境を実現していくことは重要な課題であり、政府の「生活大国5か年計画」においては住宅取得について、東京を始め大都市圏においても、勤労者世帯の平均年収の5倍程度を目安に良質な住宅の取得が可能となることをめざしているところである。今後とも、適正な地価水準の実現等の土地政策を含め、総合的な住宅対策の推進が重要である。

第3-(1)-4図 一戸建住宅価格の平均年収に対する倍率と住宅一戸当たり平均床面積の国際比較

第3-(1)-4図 一戸建住宅価格の平均年収に対する倍率と住宅一戸当たり平均床面積の国際比較



資料出所 建設省「建設統計要覧」(昭和59年版、平成6年版)

(注) 1)一戸建住宅価格の平均年収に対する倍率については以下の数値により算出した。

アメリカ：住宅価格…新築戸建住宅販売価格、中位数(Statistical Abstract)
所得…全国世帯年収、中位数(同上)

イギリス：住宅価格…建築組合利用者新築住宅価格(BSA Bulletin)
所得…全国平均世帯年収(同上)

ドイツ：住宅価格…新築戸建住宅平均価格(Bundesbaublatt)
所得…勤労者平均世帯収入(Statistisches Jahrbuch)

日本：住宅価格…住宅金融公庫利用者一戸建平均購入価格(全国)
(住宅金融公庫「利用者報告・一般団地住宅購入資金編」)
所得…全国勤労者世帯平均年収(総務庁「貯蓄動向調査」)

2)ドイツの1977年の一戸建住宅価格の平均年収に対する倍率は1982年数値である。

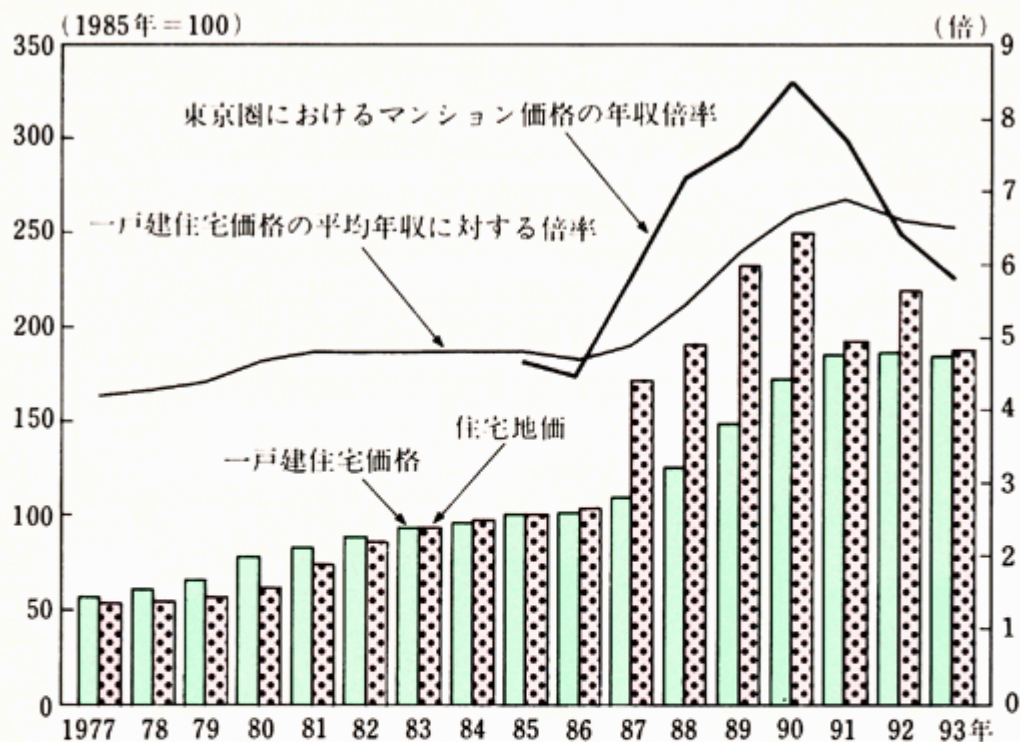
3)床面積の定義は国によって異なるが、日本と欧米諸国の定義にはおおむね以下のような差がある。

欧米諸国…外壁の内法で計測し、地下室、住居不能な屋根裏、共同住宅の共用部分等を除く。

日本…壁心計測し、地下室、共同住宅の共用部分のうち、壁等で囲まれた階段室等は含まれる。

第3-(1)-5図 住宅価格の年収倍率,一戸建住宅価格及び住宅地価の推移

第3-(1)-5図 住宅価格の年取倍率、一戸建住宅価格及び住宅地価の推移(日本)



資料出所 総務庁統計局「貯蓄動向調査」、国土庁「地価公示」、住宅金融公庫「利用者報告・一般団地住宅購入資金編、一般団地住宅購入資金編」、(株)不動産経済研究所調べ

- (注) 1)一戸建住宅価格は住宅金融公庫利用者一戸建平均購入価格(全国)。
 2)一戸建住宅価格の平均年取に対する倍率は住宅金融公庫利用者一戸建平均購入価格(全国)を全国勤労者世帯平均年取で除したもの。
 3)住宅地価は3大圏(東京圏、大阪圏、名古屋圏)の住宅地の公示価格。
 4)マンション価格の年取倍率は首都圏(東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県)の新規売出しマンション価格の平均値を京浜地区の勤労者世帯の平均年取で除したもので、(株)不動産経済研究所の調査に基づき経済企画庁総合計画局が作成した。

第II部 雇用安定を基盤とした豊かな勤労者生活への課題

第3章 勤労者生活の充実のための課題

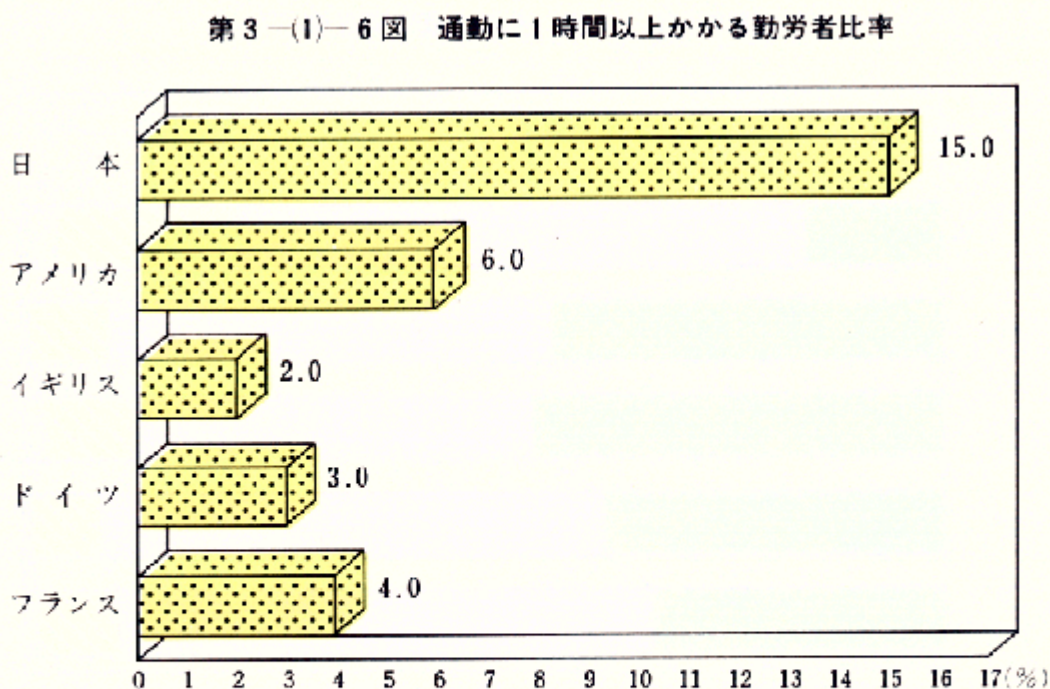
第1節 国際比較でみた我が国の勤労者生活

2) 勤労者の意識面からみた比較

(満足度が低い住生活,余暇,仕事)

物価,労働時間,住宅等の面でなお問題を残しつつも,我が国の生活水準は,総体としては国際的にはトップレベルにあると思われるが,国民はこれをどう受けとめているだろうか。ここでは個人の意識を通して,我が国の勤労者生活の諸側面に対する満足度を欧米主要国と比較し,その問題点を探ってみよう。

第3-(1)-6図 通勤に1時間以上かかる勤労者比率



資料出所 総務庁統計局「住宅統計調査」(昭和63年)

OECD"Living Conditions"(1986)

イギリスは中部生産性本部「労働・生活時間の国際比較」(1992年)

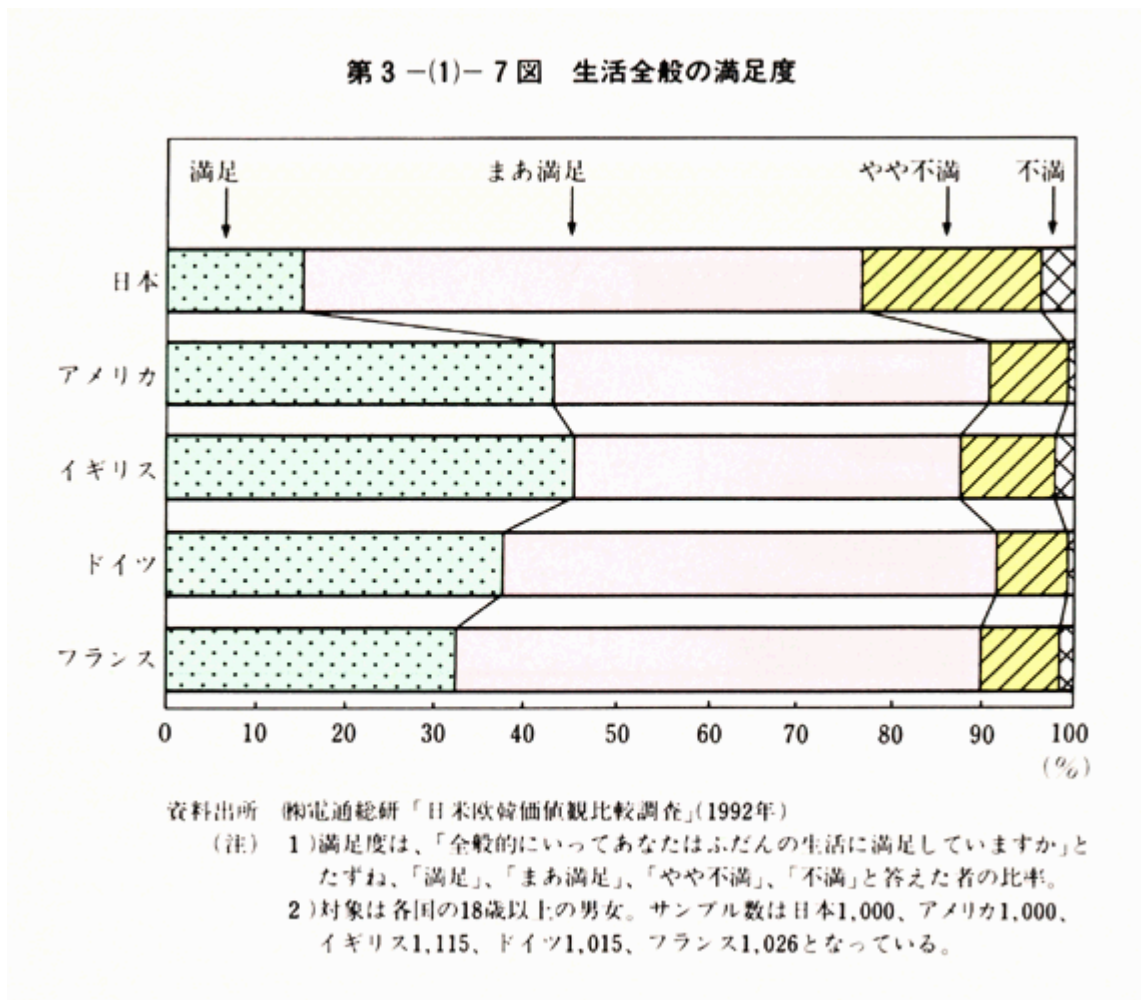
(注) 日本、フランスは雇用者、アメリカ、ドイツは就業者、イギリスは日本から進出した現地法人の生産労働者(現地人のみ)を対象としたサンプル調査で有効回答数101による。

(株)電通総研「日米欧韓価値観比較調査」(1992年)により生活全般に対する満足度を欧米主要国と比較してみると、「満足」、「まあ満足」の比率を合わせて日本は76.4%で、アメリカ90.8%、イギリス87.2%、ドイツ91.3%、フランス89.9%に比較して低くなっている。さらに、他の国では「満足」と「まあ満足」とする者の割合がほぼ同じなのに対し、日本では「まあ満足」が極めて高く、「やや不満」も高くなっている。生活全般に関して、我が国国民は「まあ満足」という意識ともみられるが、他の国に比べ必ずしも満足度が高

いというわけではなさそうである(第3-(1)-7図)。

さらに生活側面別にみても、食生活を除く各側面で必ずしも満足度が高くなく、とりわけ「住生活」、「余暇の過ごし方」、「仕事の内容や方法」で満足度が低くなっている(第3-(1)-8図)。

第3-(1)-7図 生活全般の満足度

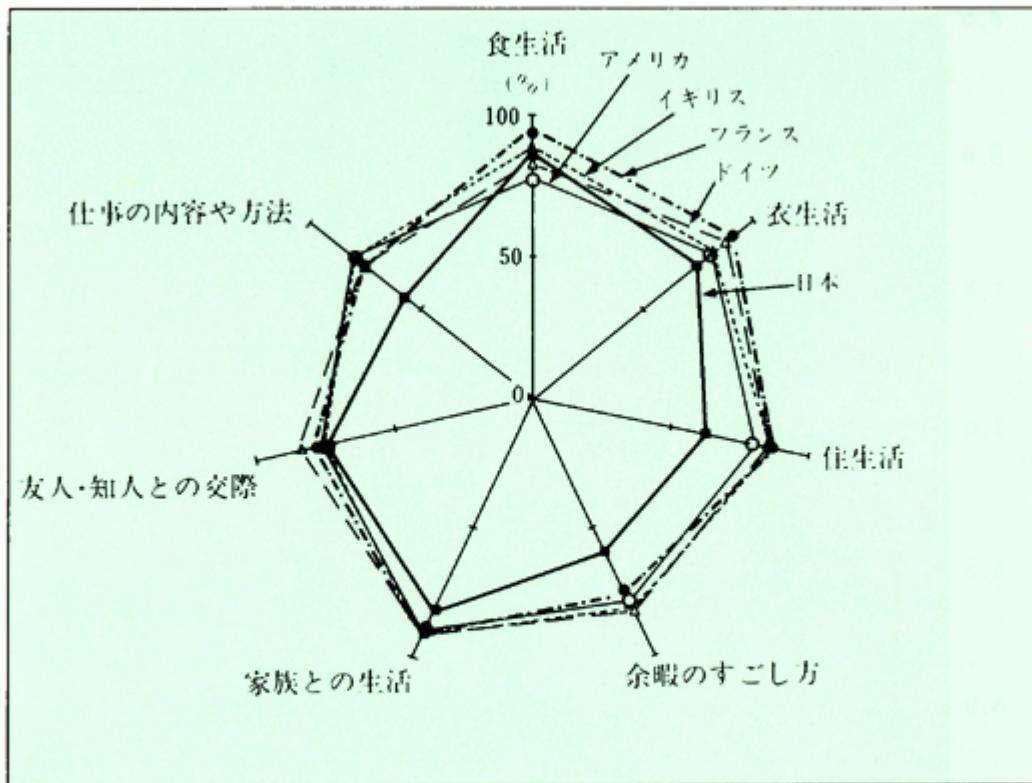


労働時間、通勤時間の長さ、住宅水準については前項の生活指標による比較でも問題点として指摘したが、勤労者の意識の面からも、個人が自らの意志で自由に時間を使用できる余地が少ないという意味での余暇活動への不満、住宅取得の困難化等により住環境の改善が遅れているという意味での住生活への不満という形で裏づけられている。

(仕事の自由度が高いほど満足度は高い)

第3-(1)-8図 生活側面別にみた「満足」及び「まあ満足」の比率

第3-(1)-8図 生活側面別にみた「満足」及び「まあ満足」の比率



資料出所 (株)電通総研「日米欧韓価値観比較調査」(1992年)

(注) 1) 生活の側面の各項目について、「現在、満足していますか」とたずね、「満足」、「まあ満足」、「やや不満」、「不満」と答えた者のうち、「満足」と「まあ満足」の比率を合計した

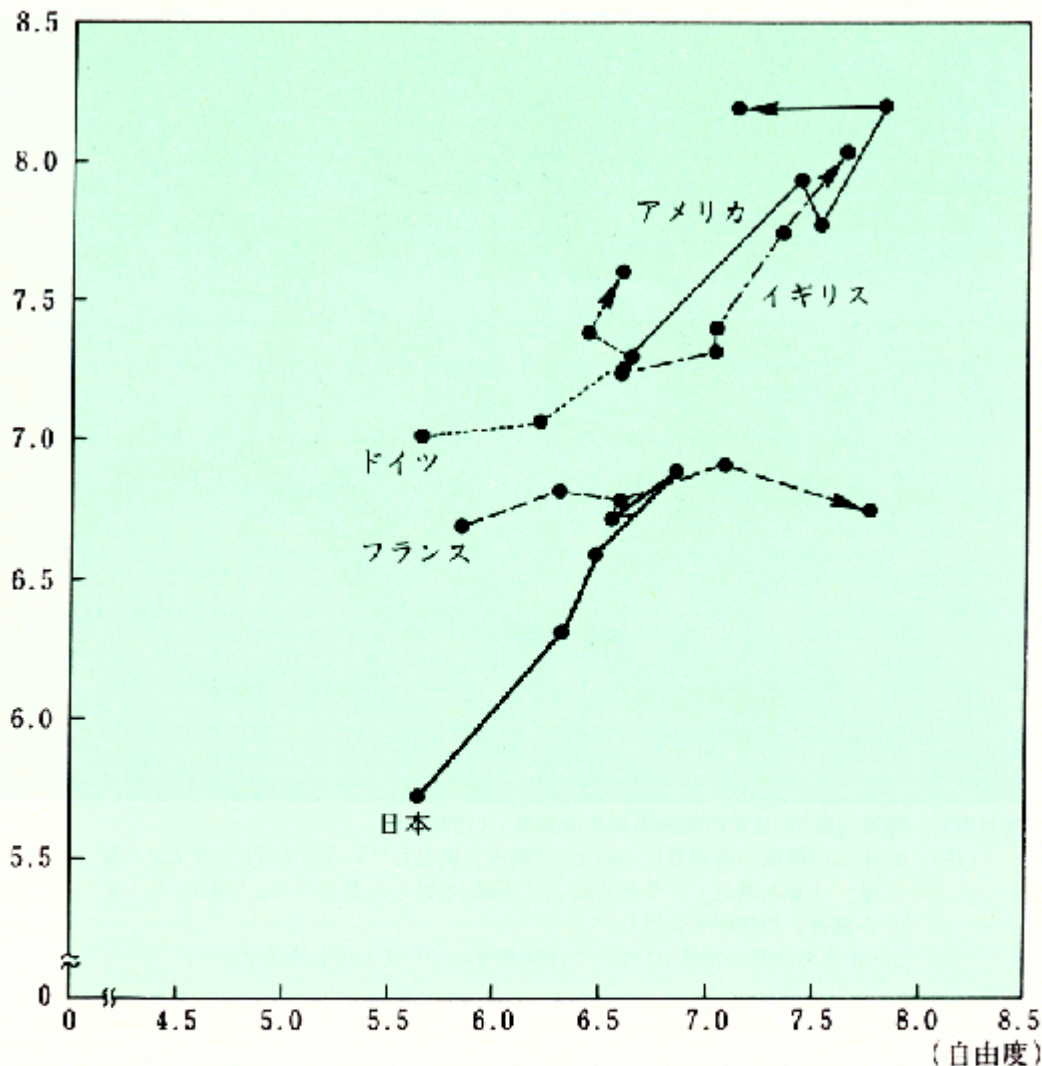
2) 「仕事の内容や方法」については就業者についてたずねたもの

それでは仕事についての満足度が低い背景はどのように考えられるであろうか。(株)電通総研・余暇開発センター「世界価値観調査」(1990年)により仕事面について満足度と意志決定における自由度の関係についてみると、フランスを除き、各国とも自由度が高いほど満足度も高くなっているのが分かる。つまり、個人の意志を反映しつつ仕事を遂行できる度合いが高いことが満足度を高める要因になるといえる。また、このような関係を年齢階級別にみても、各国とも若年層ほど自由度、満足度ともに低く、年齢が高まるに従い自由度、満足度ともに高くなる傾向にあるのが分かる(第3-(1)-9図)。

こうした中で、我が国は、欧米主要国と比較して、おおむね各年齢階級とも自由度が低く、これが仕事の満足度を低くしているという傾向が顕著となっている。こうした結果についてあまり断定的な解釈を行うことは慎重であるべきであるが、我が国の場合、企業の中で仕事をしていく上で自分の意志を反映しうる余地が相対的に少ないと感じている人が多く、そのことが仕事に対する満足度が低い要因の一つとなっているということは注目してよいであろう。こうした傾向は特に若年層において顕著である。

第3-(1)-9図 仕事の満足度と仕事上の自由度との関係

第3-(1)-9図 仕事の満足度と仕事上の自由度との関係(年齢階級別)
(満足度)



資料出所 (株)電通総研・(財)余暇開発センター「世界価値観調査」(1990年)

- (注) 1)満足度については、仕事にどの程度満足しているかを1(不満)～10(満足)までの、また、自由度については、仕事上での意志決定に関して、1(全く自由はない)～10(大いに自由がある)までの10段階で回答を求め、それぞれ1点～10点を与えて、各年齢階級ごとに平均したもの。
2)年齢階級については、各国とも矢印に向かって(29歳以下)、(30～39歳)、(40～49歳)、(50～59歳)、(60～69歳)の順となっている。
3)対象は各国の18歳以上の男女就業者。サンプル数は日本671、アメリカ1,118、イギリス854、ドイツ1,194、フランス485となっている。

ちなみに、仕事に関する事項について何を重要と考え、またその満足度はどのようになっているのかについて、経済企画庁「国民生活選好度調査」によりみてみよう。仕事に関連するいくつかの事項についてその重要度と充足度をみると、平成5年について特に重要度が高い項目としては「雇用の安定」、「仕事のやりがい」、「能力主義」、「快適な職場環境」といった項目があげられる。また、同時に、「能力主義」を除けば、これらの項目は相対的に充足度が高い項目となっている。しかし、これを昭和53年と比較してみると、各項目とも重要度が高まっている一方、おおむね各項目とも充足度が低下している。重要度の高まりが特に大きい項目としては「休暇」、「雇用の安定」、「男女格差」、「職業紹介・訓練」、「転職の機会」、「仕事のやりがい」等となっており、また充足度の低下の大きい項目としては、「快適な職場環境」、「仕事のやりがい」、「雇用の安定」等となっている(第3-(1)-10図)。すなわち、勤労者の仕事に関する関心は多くの側面で高まっており、特に、引き続き雇用の安定を図りながら、職場の中でいかにやりがいをもって仕事ができるか、またいかに主体的に働き方を選択できるかといった観点から、雇用環境を整備していくことが重要な課題となっているといえよう。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 雇用安定を基盤とした豊かな勤労者生活への課題

第3章 勤労者生活の充実のための課題

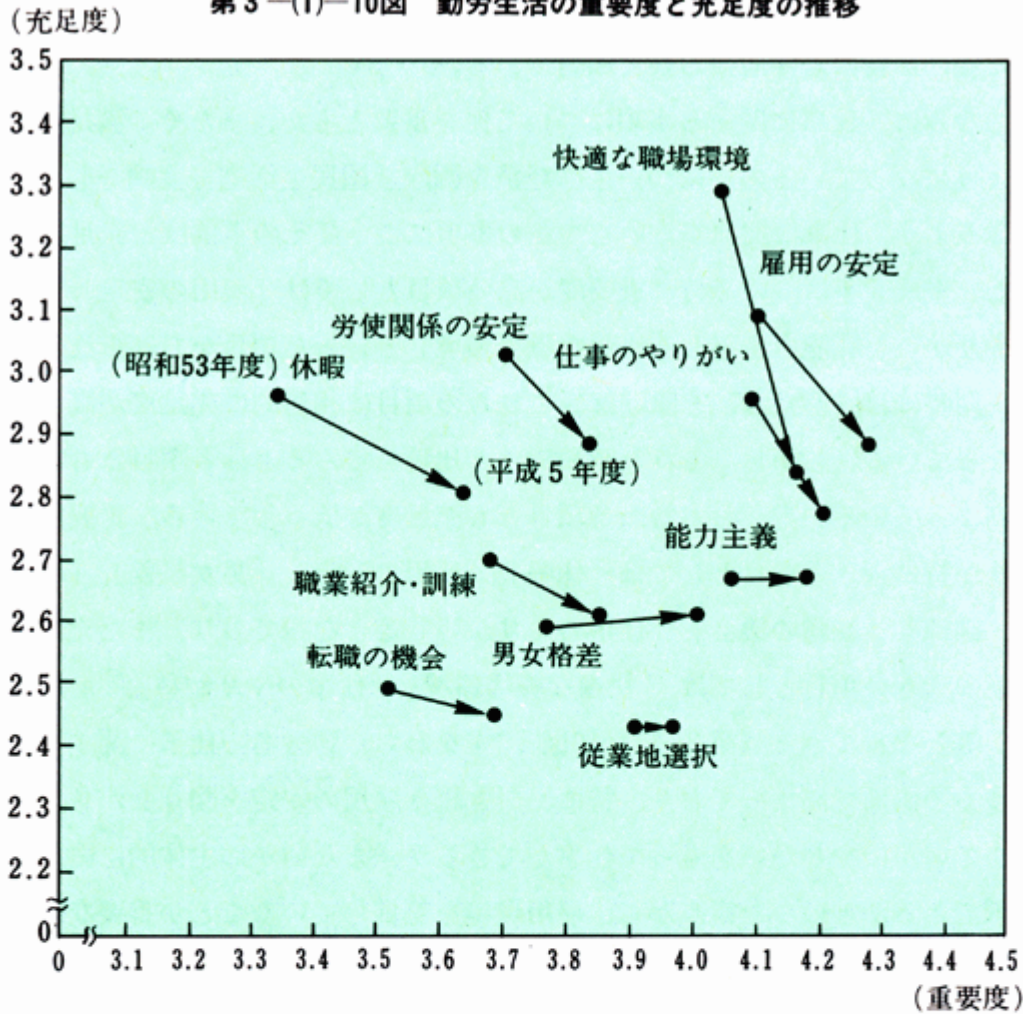
第2節 雇用安定を支える雇用管理と勤労者の意識

前節で見たように、我が国勤労者の仕事に関する満足感は必ずしも高くなく、しかもこのことと仕事に関する自由度の低さとは深い関連があると考えられる。

本節では、勤労者が自らの仕事や生活をより主体的、計画的に造り上げていく上で阻害要因になっていると次第に認識されつつある、配置転換・出向、転勤・単身赴任、長時間労働といった、我が国の職場で普遍的に見られる雇用管理に焦点を当てる。これらは、従来、企業内での人材育成と労働力の柔軟な配置に密接に関連し、雇用の維持に大きな機能を果たしてきた。しかし、近年、勤労者において仕事へのこだわりや家庭との調和を求める意識も強まりつつある中で、これらの雇用管理の実態が結果として勤労者に過度な負担となっている面があり、企業側も改善の余地があることを認識し始めている。ここでは、主に勤労者の意識面からこうした雇用管理の問題点を明らかにする。

第3-(1)-10図 勤労生活の重要度と充足度の推移

第3-(1)-10図 勤労生活の重要度と充足度の推移



資料出所 経済企画庁「国民生活選好度調査」(昭和53年度、平成5年度)

- (注) 1)重要度については項目別に「現在それぞれがどの程度重要なことか」をたずね「きわめて重要」、「かなり重要」、「どちらともいえない」、「さほど重要ではない」、「まったく重要ではない」にそれぞれ5点～1点を与え、各項目ごとに回答数で加重した平均得点を求めたもの。
- 2)充足度については項目別に「現在それぞれがどの程度満たされているか」をたずね「十分満たされている」、「かなり満たされている」、「どちらともいえない」、「あまり満たされていない」、「ほとんど満たされていない」にそれぞれ5点～1点を与え、各項目ごとに回答数で加重した平均得点を求めたもの。
- 3)本文中の各項目については、それぞれ以下のように略して用いている。
- 「転職」 …「希望する職業への転職が容易なこと」
 - 「仕事のやりがい」…「やりがいのある仕事や自分に適した仕事ができること」
 - 「職業紹介・訓練」…「職業紹介や職業訓練のための施設や内容が充実していること」
 - 「適度な職場環境」…「職場環境が快適に保たれること」(53年度の設問では「職場でのケガや病気が少ないこと」)
 - 「雇用の安定」 …「失業の不安がなく働けること」
 - 「労使関係の安定」…「労使間での問題が円滑に解決されること」
 - 「休暇」 …「年間を通じて休みを多くとれること」
 - 「能力主義」 …「能力があって努力すれば誰もがふさわしい地位や収入が得られること」
 - 「男女格差」 …「能力や仕事と同じなら男女によって収入に差がないこと」
 - 「従業地選択」 …「住みたいと思う地域で希望する仕事につけること」

第II部 雇用安定を基盤とした豊かな勤労者生活への課題

第3章 勤労者生活の充実のための課題

第2節 雇用安定を支える雇用管理と勤労者の意識

1) 配置転換・出向

(専門的キャリアには不十分な配置転換)

労働省「雇用管理調査」(平成5年)によれば、平成4年に配置転換を実施した企業は、企業規模計で4割強に達しており、企業規模1,000人以上の企業ではほぼ10割、300人以上の企業でもほぼ9割にのぼっている。また、出向を実施した企業割合も企業規模計では1.5割であるが、1,000人以上の企業では8割程度にのぼっている。このように、配置転換及び出向は、我が国では大企業を中心に一般的に見られる雇用管理である。そして、第2章で見たように、従来、企業は、配置転換・出向がもつ人材育成あるいは労働力の柔軟な配置という機能を通じ、企業内あるいは企業グループ内で雇用をできる限り維持しようとしてきた。

一方、勤労者側は、自らのキャリア形成や将来にとって配置転換・出向がどのような意味を持つと考えているであろうか。まず、配置転換についてみてみよう。総理府「勤労意識に関する世論調査」によれば、配置転換を経験した者のうち、役に立ったとする者(「幅広い知識や技術・技能が身につくような配置換えであった」、「特定の専門的な知識・技能が身につくような配置換えであった」、「管理的な能力が身につくような配置換えであった」のいずれかを選択した者)は、4年に被用者全体で73%であり、「自分自身の知識・技能の習得には全く役に立たなかった」又は「あまり役に立たなかった」とする者の23%を大きく上回っている。

職業別にみると、管理・専門技術職においては役に立ったとする者が86%にのぼり、事務職、労務職においてはそれよりやや低く、それぞれ76%、64%であった。さらに、役立った内容について、管理・専門技術職では、「管理的な能力が身につくような配置換えであった」(38%)こと、「幅広い知識や技術・技能が身につくような配置換えであった」(31%)ことを評価する者が多い。事務職、労務職では、「幅広い知識や技術・技能が身につくような配置換えであった」とする者は3割強と多いが、「管理的な能力が身につくような配置換えであった」点で評価しているのは1割強に過ぎない(第3-(2)-1図)。

ともあれ、勤労者の多くは、配置転換を幅広い知識が身につくなどの点で有効なものと肯定的に評価しており、特に、管理・専門技術職では、管理的な能力を身につける点で高く評価していることが分かる。そして、これは、配置転換を人材育成の手段として位置づけている企業側の認識とよく一致している。

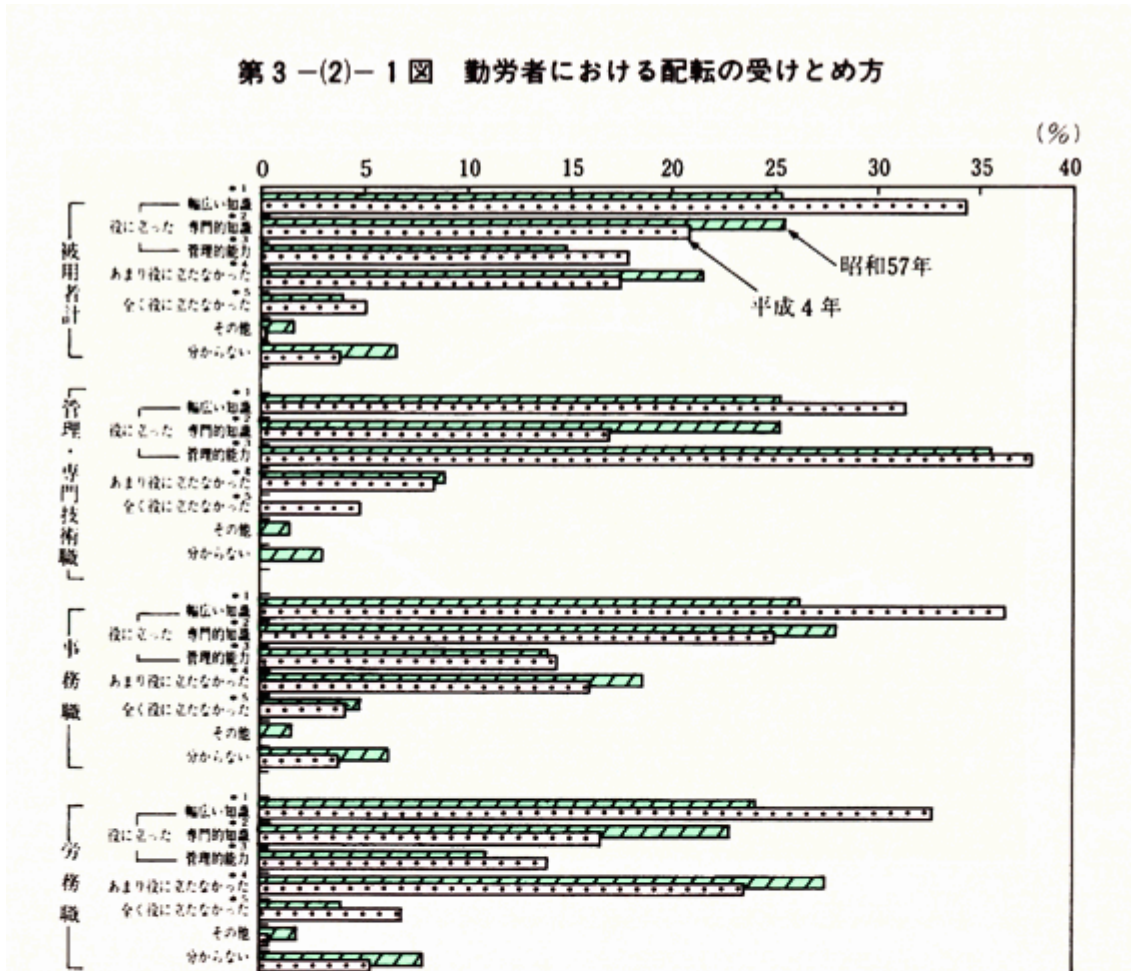
しかしながら、ここで注目されるのは、昭和57年から4年にかけて、専門的知識が身についたとする者の割合が低下していることであり、特に管理・専門技術職においては低下幅が大きい(第3-(2)-1図)。すなわち、配置転換は、専門的知識・技術を積み上げる点については、必ずしも有効とみなされなくなってきている面もあり、今後、職場において、専門的知識・技術を重視したキャリアを志向する者が増加するに従って、従来のように多数の納得を得られないケースがでてくるものと考えられる。

(雇用維持の観点からは評価されている出向)

雇用職業総合研究所「出向・転籍の現状と問題点」(平成元年)では、出向・転籍を身近なものにとらえる可能性の高い管理職を対象に、出向・転籍が自分の将来にとってプラスかマイナスかきいている。出向・転籍に対する考え方には年齢によって差があり、50歳未満ではマイナスと感じる割合が高いのに対し、50歳台前半からプラスとマイナスの差が縮小して、55歳以上の年齢層ではプラスと感じる者がマイナスと感じる者を上回るようになる(第3-(2)-2図)。

同調査によれば、出向・転籍のうち、出向のメリットとして「中高年期の雇用機会が確保できる」ことをあげる者の割合が57%と最も高く、この割合は44歳以下より45歳以上で高い。このことから、出向は中高年齢者の雇用維持の観点からはプラスと評価され、したがって、高齢になるほど自分の将来にとってプラスと感じる者の割合が高くなるものと考えられる。44歳以下ではむしろ「異質な仕事を経験できる」ことをメリットとしてあげる者の割合が高い(付属統計表第39表)。

第3-(2)-1図 勤労者における配転の受けとめ方



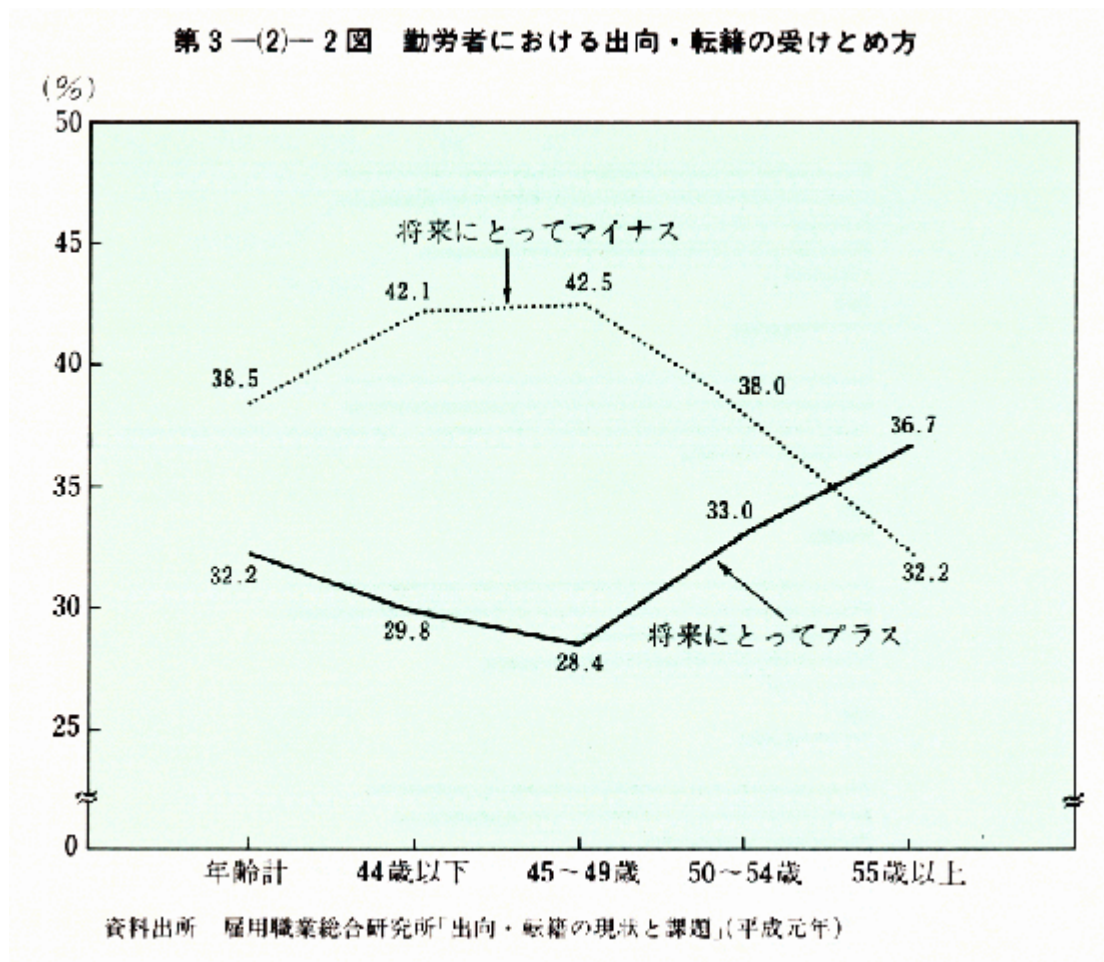
資料出所 総理府「勤労意識に関する世論調査」(昭和57年、平成4年)

(注) 1)昭和57年調査では、該当者数714人、平成4年調査では、531人である。

2)選択肢については、以下のとおりである。

- * 1 昭和57年調査では、「専門性には欠けるが、幅広い知識や技術・技能が身につくような配置換えであった」となっており、平成4年調査では、「幅広い知識や技術・技能が身につくような配置換えであった」となっている。
- * 2 昭和57年調査では、「特定の専門的な知識や技術・技能が身につくような配置換えであった」となっており、平成4年調査では、「特定の専門的な知識・技能が身につくような配置換えであった」となっている。
- * 3 昭和57年、平成4年ともに、「管理的な能力が身につくような配置換えであった」となっている。
- * 4 昭和57年では、「どちらかという会社の都合によって左右されるもので、自分自身の知識や技術・技能の習得にはあまり役立っていない配置換えであった」となっており、平成4年調査では、「自分自身の知識や技術・技能の習得にはあまり役立たなかった」となっている。
- * 5 昭和57年、平成4年ともに、「自分自身の知識や技術・技能の習得には全く役に立たない配置換えであった」となっている。

第3-(2)-2図 勤労者における出向・転籍の受けとめ方



(必ずしも歓迎されない異質な環境への適応)

一方,出向のデメリットとしては,「勤務条件・労働条件の変化」という処遇上の問題をあげる者が63%いるものの,67%が「プロパー職員との人間関係」を,48%が「異質な仕事への適応」をあげるなど,異質な環境条件に適応しなければならないことをデメリットとしてとらえている者が少なくない(附属統計表第39表)。すなわち,出向という雇用管理も,特に中高年齢者の雇用維持の観点からは勤労者の支持を得ているものの,このために,人間関係をはじめとした職場環境,仕事内容が変化することに対しては必ずしも歓迎されていない面があるといえよう。

第II部 雇用安定を基盤とした豊かな勤労者生活への課題

第3章 勤労者生活の充実のための課題

第2節 雇用安定を支える雇用管理と勤労者の意識

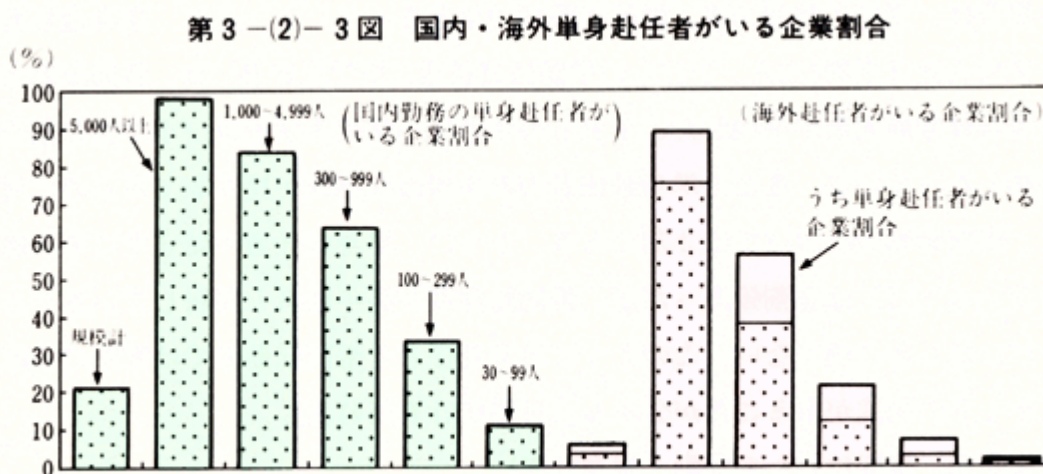
2) 転勤・単身赴任

(広範に見られる転勤・単身赴任)

配置転換のうち、転居を伴う転勤もまた大企業を中心に一般的に見られる雇用管理である。前出「雇用管理調査」によれば、4年に配置転換を行った企業のうち国内転居を伴う配置転換を行ったのは約3割であり、さらに海外転居を伴う配置転換を行った企業は5%となつている。このうち、企業規模5,000人以上の企業では国内転居は9割、海外転居は約8割の企業が実施し、1,000~4,999人の企業でも国内転居は8割、また、海外転居も4割近くの企業が実施した。

単身赴任も大企業を中心に広範に見ることができる。同調査によれば、5年1月1日現在、全国の企業で国内勤務の単身赴任者がいる企業は約2割であるが、企業規模5,000人以上の企業ではほぼ10割、1,000~4,999人では8割、300~999人でも6割に達している。また、海外赴任者がいる企業割合は全体では5%に過ぎないが、5,000人以上の企業ではほぼ9割、1,000~4,999人では6割近くであり、さらに海外単身赴任者がいる企業割合はそれぞれ8割、4割近くにのぼっている(第3-(2)-3図)。以下では、こうした転勤の実態をみてみよう。

第3-(2)-3図 国内・海外単身赴任者がいる企業割合



資料出所 労働省「雇用管理調査」(平成5年)

(単身赴任は男子雇用者の1.5%)

はじめに単身赴任者像を概観する。総務庁統計局「就業構造基本調査」(平成4年)によれば、4年10月1日現在、男子単身赴任者(同調査における「男子の単身世帯有配偶雇用者」をここでは単身赴任者とみなす)は全国に48万1,000人おり、これは男子雇用者の1.5%に当たる。その数は増加しつつあり62年と比べ14.8%増となっている。年齢別に見ると、40歳台が17万7,000人、50歳台が16万7,000人で、これらを合わせると単

身赴任の約7割が40歳台と50歳台の中高年齢層で占められている。職業別には、管理的職業従事者、保安職業従事者に単身赴任者の割合が高く、各職業の雇用者のそれぞれ2.9%、2.7%となっている(付属統計表第40表)。また、(財)労働問題リサーチセンター「転勤と勤労者生活に関する調査」(平成3年)によれば、単身赴任を選択した理由として、「子供の教育・受験」をあげた者が85.1%、以下、「持ち家の管理」が39.6%、「家族が生活の変化を望まなかった」が26.4%、「老親や病人の世話」が23.1%、「赴任地での住宅事情」が13.0%、「妻の仕事」が10.4%等となっている。

次に、家族帯同で転勤する場合の勤労者像(以下本節において「帯同転勤者」という)をみよう。前出「転勤と勤労者生活に関する調査」によれば、帯同転勤者も単身赴任者と同じく管理職が多いが、単身赴任者よりも年齢が若く、家族人数が少なく、しかも子どもの年齢も低い。同調査の調査対象者の場合、単身赴任者の平均年齢は46.1歳、勤続年数は23.8年であるのに対し、帯同転勤者の場合は、平均年齢39.0歳、勤続年数16.9年となっている。また、単身赴任者の家族人数は平均4.2人、子どもの学齢は高校生、中学生が多いが、帯同転勤者の場合は家族人数が平均3.7人、子どもの学齢は小学校入学前及び小学生の割合が高くなっている。また、単身赴任者の前住居は8割強が持ち家であるのに対し、帯同転勤者においては3割である。さらに、単身赴任者の留守宅に高年齢者がいるケースは2割強あつたが、帯同転勤者が高年齢者と同居しているケースはほぼ6%に過ぎない。このように単身赴任者と帯同転勤者では家族の状況にかなりの相違があることが分かる(付属統計表第41表)。

(複数回、長期にわたる転勤・単身赴任)

前出「転勤と勤労者生活に関する調査」により、現在転勤中の勤労者について転勤の実態をみてみよう。まず、転勤回数であるが、現在の転勤が1回目だという勤労者は、帯同転勤者で43.2%、単身赴任者で30.4%である。残りは複数回の転勤経験者で、4回目以上という者もそれぞれ16.4%、32.0%いる。平均転勤回数は、帯同転勤者が2.2回、単身赴任者が3.0回であり、単身赴任者で多くなっている。転勤回数が増すにつれ家族全員での転居に伴う負担が累増し、また、年齢的にも子どもの教育や親の面倒をみるなどの問題が家庭内に生じてくることから、単身赴任を選択せざるを得ないケースが増えてくるものと考えられる。

次に単身赴任の期間をみよう。経済企画庁「国民生活選好度調査」(平成3年)では、東京圏(東京都及び千葉、神奈川、埼玉、茨城各県の市街地及び近郊)の成人で、自分も含め家族の中で単身赴任経験のある者について、その期間の長さをきいているが、3年以内とする者が7割であるものの、「3年を超え5年以内」が2割、「5年を超える」が1割と、単身赴任が長期にわたる者の割合も3割にのぼっている。

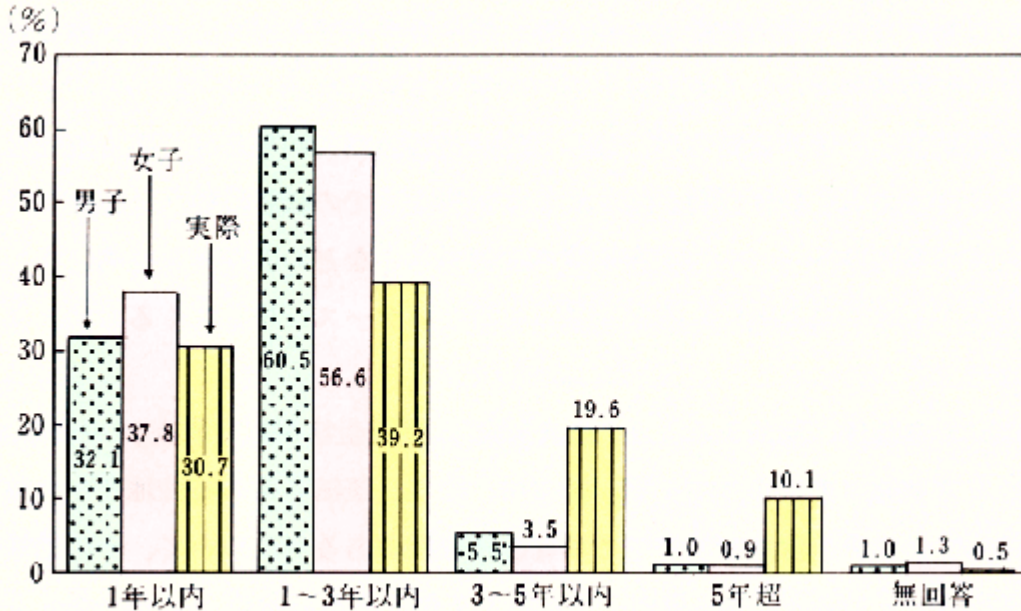
ところが、一般に配偶者と別居して単身赴任することについて「何年ぐらいなら仕方がないと思いますか」と尋ねたところ、35%が1年以内、58%が3年以内と、大部分の者が3年以内を許容限度としている。勤労者あるいは家族側の考える単身赴任許容限度に比べ、現実の単身赴任期間はかなり長くなるケースがあるものとみられる(第3-(2)-4図)。

(やむを得ない選択としての転勤・単身赴任)

場合によっては複数回にわたり、期間も長くなって、勤労者に負担の多い転勤・単身赴任であるが、男子勤労者が転勤を命じられた場合、拒否するのは8%程度とごくわずかであり、多くが「家族全員で転居する」か「単身赴任する」ことを選ぶ。特に40歳台後半から50歳台前半にかけては単身赴任を選択する割合が高くなっている(付属統計表第42表)。

第3-(2)-4図 単身赴任許容期間と実際の期間

第3-(2)-4図 単身赴任許容期間と実際の期間



資料出所 経済企画庁「国民生活選好度調査」(平成3年度)

(注) 許容期間は、単身赴任することについて「やむを得ない理由があれば仕方ない」と答えた者に対し尋ねたものである。

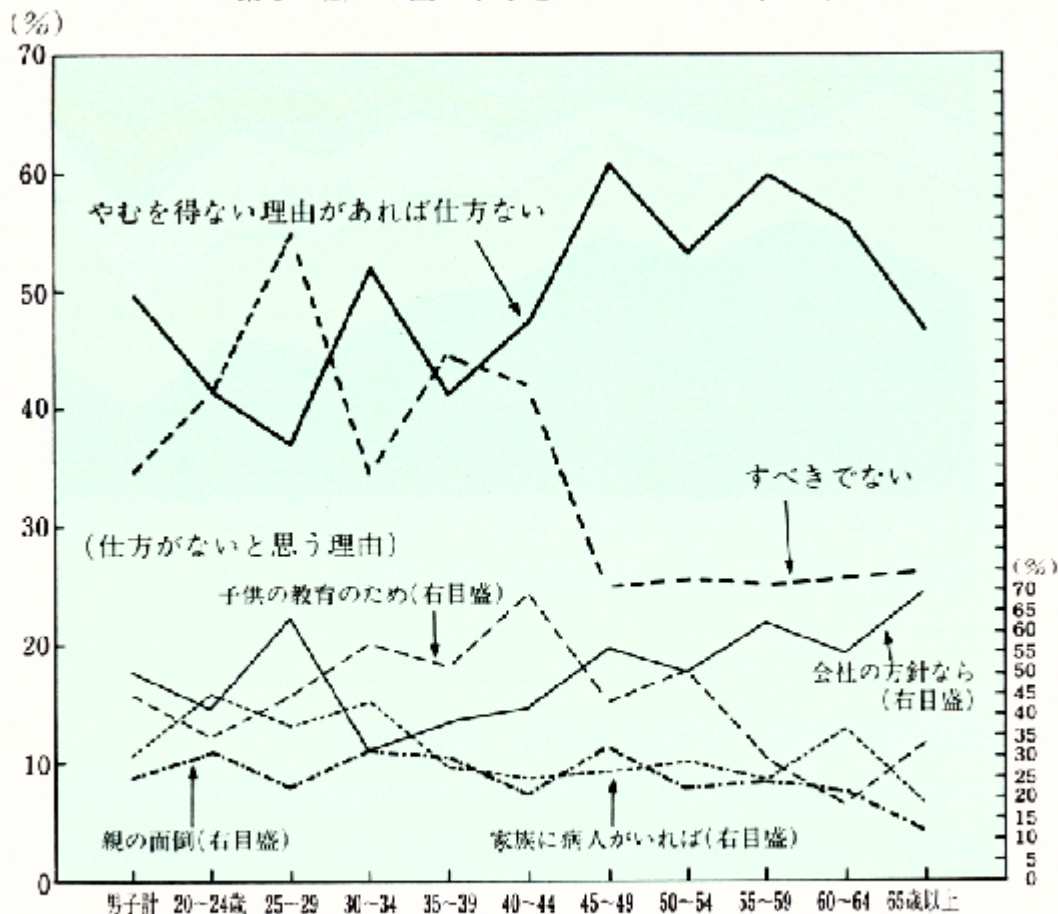
こうした結果からは、勤労者が単身赴任を当然に受け入れているように見えるが、意識面ではどのように感じているのであろうか。前出「国民生活選好度調査」でみると、一般に配偶者と別居して単身赴任することについて、男子の50%は「理由があれば仕方がない」とし、「すべきでない」(35%)を上回っており、特に40歳台後半以降の年齢層でその意識が強い。ただし、仕方がないと思う理由としてあげられているものは年齢によって異なり、「会社の方針なら」をあげる者はおおむね40歳台後半以降に多く、「子どもの教育のためなら」をあげる者は30歳台から40歳台前半にかけて多い。一方、「家に病人がいれば」(30%)、「親の面倒を見なければならぬなら」(25%)などの事情には各年齢共通して同情を示している(第3-(2)-5図)。ここには、転勤という会社の方針には従うことを大前提とし、家庭の事情で単身赴任しなければならない場合には、やむを得ずこれを受け入れるという苦渋の選択が感じられるが、この背景に、転勤がより高いポストへの昇進と雇用の安定に密接に結びついていることがあろう。

(若い世代に少ない転勤拒否への抵抗感)

同調査により、このような意識を詳しくみてみよう。一般に単身赴任を理由に転勤を拒否することについて、東京圏の成人男子の43%が「家庭生活優先のためには拒否もやむを得ない」と拒否を肯定しているが、同時に、「個人のががままである」、「昇進に響く」、「会社にいづらくなる」、「解雇の可能性のある」などの理由から好ましくないとする否定的な者も33%と決して少なくはない。特に、50歳台では否定派と肯定派が拮抗し、60~64歳では否定派が肯定派を大きく上回る。そして40歳台後半以降の層は、おおむね2割が転勤拒否を「個人のががまま」ととらえている(第3-(2)-6図)。

第3-(2)-5図 単身赴任の受けとめ方

第3-(2)-5図 単身赴任の受けとめ方(男子)

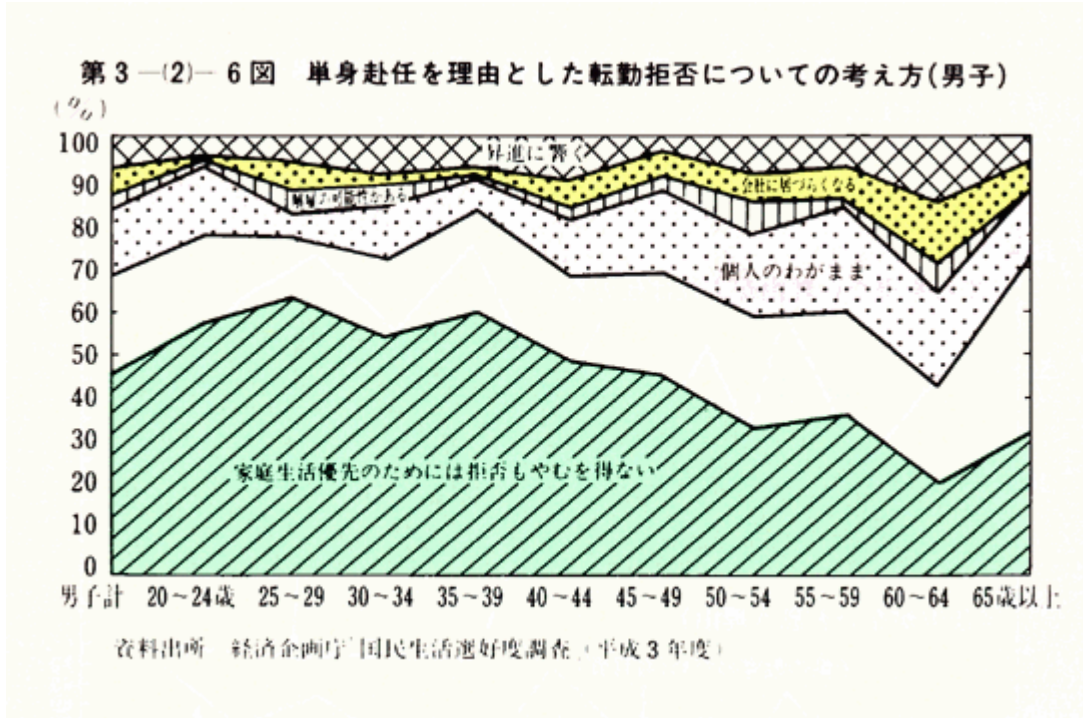


資料出所 経済企画庁「国民生活満足度調査」(平成3年度)

(注) 仕方がないと思う理由については、配偶者と別居して単身赴任することについて、「やむを得ない理由があれば仕方がない」と答えた者に対し複数回答で尋ねたものである。

しかし、20歳台、30歳台の比較的若い層では、「家庭生活優先のためには拒否もやむを得ない」と考える者の割合がおおむね5割を越えており、若い層から意識の変化が進行していることをうかがわせる。

第3-(2)-6図 単身赴任を理由とした転勤拒否についての考え方



(単身赴任の長期化により増大する経済,心身の負担)

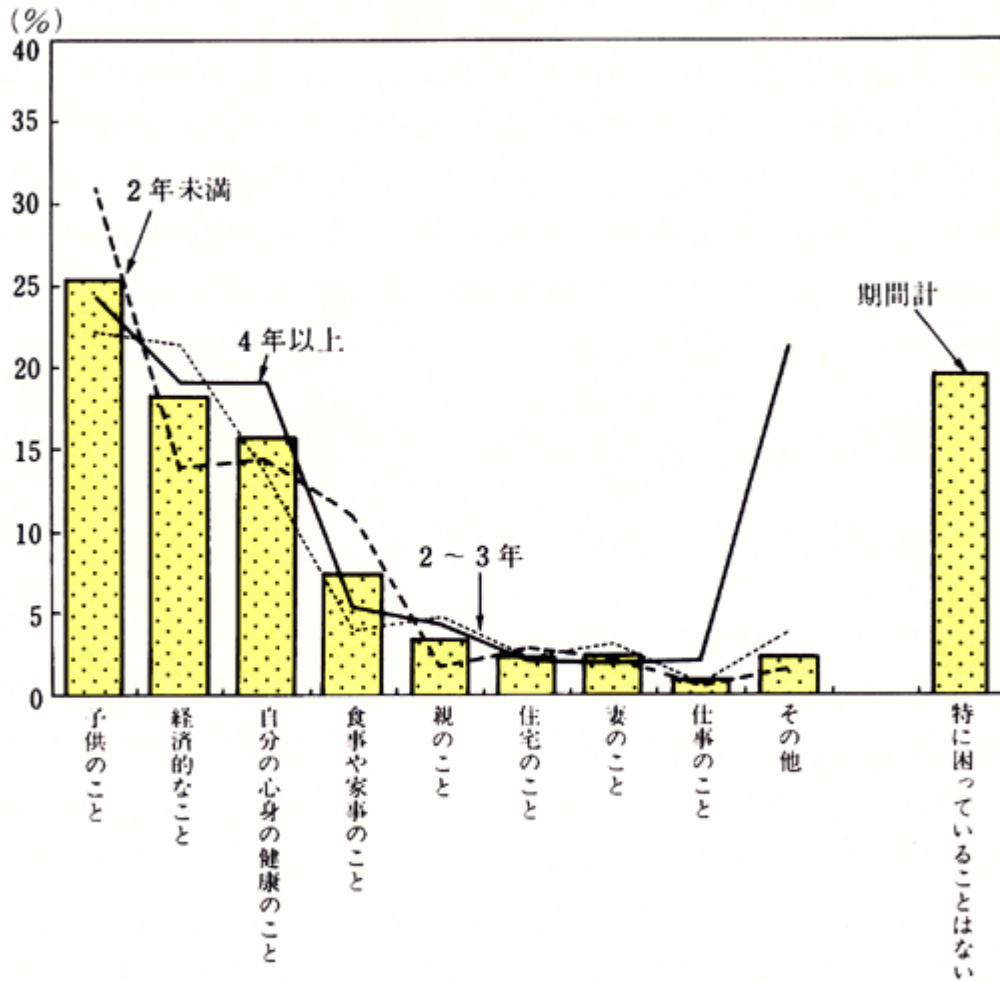
以上のように,勤労者は,よりよいポストへの昇進と雇用の安定等を考えて転勤,場合によっては単身赴任に応じるが,他面ではこのことが勤労者に経済的,精神的にさまざまな負担を負わせている面もあると考えられる。

前出「転勤と勤労者生活に関する調査」により,転勤者が現在最も困っていることをみると,帯同転勤者では「特に困っていることがない」とする者が40.6%となっており,「住宅のこと」,「子どものこと」で困っている者がそれぞれ17.5%,14.4%であった。これに対し,単身赴任者は,「特に困っていることがない」は19.5%と少なく,「子どものこと」が25.4%,「経済的なこと」が18.3%,「自分の心身の健康のこと」が15.8%と,問題点をあげる者が帯同転勤者より高い結果となっている。しかも,単身赴任期間が4年以上と長いグループでは,「経済的なこと」や「自分の心身の健康のこと」をあげる割合が高くなっている。

このように,単身赴任については,その期間が長期化するにつれ,経済的負担が重く意識され,また,長期間家族と別居するという変則的な生活による心身の負担が累積されるものと考えられる(第3-(2)-7図)。

第3-(2)-7図 単身赴任期間別現在最も困っていること

第3-(2)-7図 単身赴任期間別現在最も困っていること



資料出所 勤労働問題リサーチセンター「転勤と勤労者生活に関する調査」(平成3年)

(望まれる経済的支援と家庭生活への配慮)同調査により、「転勤に伴う問題に関して会社に望むこと」をみると、帯同転勤者では、「家族状況に配慮した人事異動」、「転勤時期と転入学時期との連動」、「内示から発令・赴任までの準備期間を充分とる」、「赴任地での世帯用住宅の確保・充実」をあげる割合が高く、家庭生活への配慮・支援が望まれている。一方、単身赴任者では、「別居手当」、「帰省費用」、「家族の訪問の交通費」など経済的負担への手当てを望む割合が非常に高い。

前項の結果と合わせて考えれば、転勤に当たり、転勤前の生活を整理・調整して家族を帯同することにはさまざまな困難が伴い、まず第一にはそうした困難への配慮・支援が強く望まれている。しかしながら、こうした整理・調整がつかなかった結果として単身赴任が選択される場合には、家族と別居することによって生じる経済的、精神的問題をできるだけ補うための経済的援助が望まれているものといえよう。なお、「限定勤務地制度の実施」、「転勤期間の設定や短縮化」を望む者は1割程度と現在のところその割合は小さいものの、先に見たような家庭生活優先の志向が高まった場合には、こうした柔軟な雇用管理の必要性はますます高まっていく(第3-(2)-8図)。

第II部 雇用安定を基盤とした豊かな勤労者生活への課題

第3章 勤労者生活の充実のための課題

第2節 雇用安定を支える雇用管理と勤労者の意識

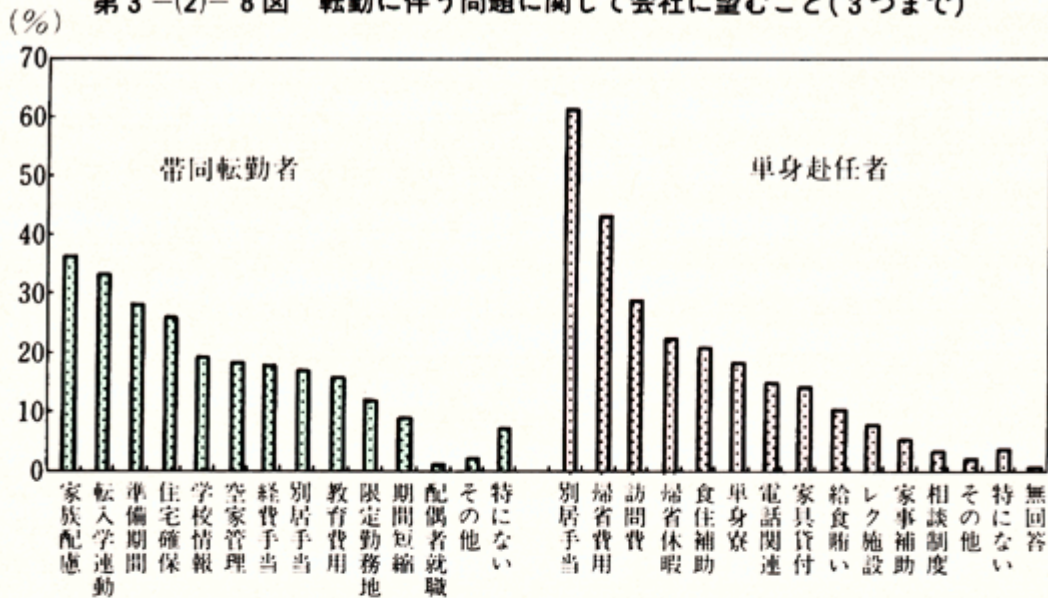
3) 労働時間

(ゆとり感を阻害する長い労働時間)

経済企画庁「国民生活選好度調査」(平成元年)により、勤労者の時間的ゆとり感のなさとその原因についてみると、「時間的ゆとりがありますか」との質問に対して、「あまりない」と「非常に乏しい」を合わせて46%が否定的回答をしている。さらに、男子の30歳台ではその割合は61%、40歳台、50歳台ではそれぞれ55%程度と、職場で中核的役割を担っている層では半分以上の者がゆとりがないと感じている。時間的ゆとりがない理由としては、「職場や学校の拘束時間が長い」をあげる者が圧倒的に多く、特に男子壮中年層では30歳台が64%、40歳台が63%、50歳台が54%となっている(付属統計表第43表)。勤務時間の長さは、特に働き盛りの男子勤労者の時間的ゆとりを阻害しているといえよう。

第3-(2)-8図 転勤に伴う問題に関して会社に望むこと

第3-(2)-8図 転勤に伴う問題に関して会社に望むこと(3つまで)



資料出所 勤労問題リサーチセンター「転勤と勤労者生活に関する調査」(平成3年)

- (注) 家族配慮：家族状況に配慮した人事異動
 転入学連動：転勤時期と転入学時期との連動
 準備期間：内示から発令・赴任までの準備期間を十分にとる
 住宅確保：赴任地での世帯用住宅の確保・充実
 学校情報：赴任地における受入校や手続等の情報提供
 空家管理：持ち家の借上げや空き家の管理
 経費手当：赴任地の転居にかかわる諸経費の負担、手当の充実
 別居手当：別居する家族がいる場合の別居手当や帰省交通費の支給・拡充
 教育費用：転校・転園に伴う教育費用の援助・充実
 限定勤務地：「限定勤務地制度」の実施
 期間短縮：転勤期間の設定や短縮化
 配偶者就職：配偶者の就職の紹介・確保

- 別居手当：別居する家族がいる場合の別居手当や帰省交通費の支給・拡充
 帰省費用：一時帰省の交通費支給・拡充
 訪問費：家族の赴任地訪問の交通費支給
 帰省休暇：一時帰省休暇の実施・拡充
 食住補助：住居費や食費等の補助(別居手当とは別に)
 単身寮：単身赴任用寮の確保・充実
 電話関連：電話施設費や電話料金の負担・補助
 家具貸付：テレビ・冷蔵庫・家具等の貸付け
 給食賄い：給食・賄いの実施・充実
 レク施設：レクリエーション施設・設備の充実
 家事補助：掃除・洗濯等の家事援助
 相談制度：単身赴任者又は家族への相談制度

総務庁統計局「社会生活基本調査」で、3年について男子有業者の平日の生活時間構成をみると、雇用者では1日のおよそ40%を仕事と通勤に費やしている。この割合は、男子有業者のうちホワイトカラー的職業の技術者・事務職では42%、ブルーカラー的職業の技能者では39%で、技術者・事務職が若干長い。これを56年との比較で見ると、雇用者では39%から約1%ポイント増加し、職種別には、技術者・事務職では40%から約2%ポイント増加したが、技能者では特に増加していない。なお、雇用者でも有業者の両職種でも、余暇活動を主体とする三次活動も増加し、その影響で睡眠、食事、身の回りの用事から構成される一次活動が減少しており、我が国の勤労者は仕事、通勤の時間が増加している中で余暇活動を充実させ、その時間を一次活動を削ることで生み出しているといえる(第3-(2)-9図)。

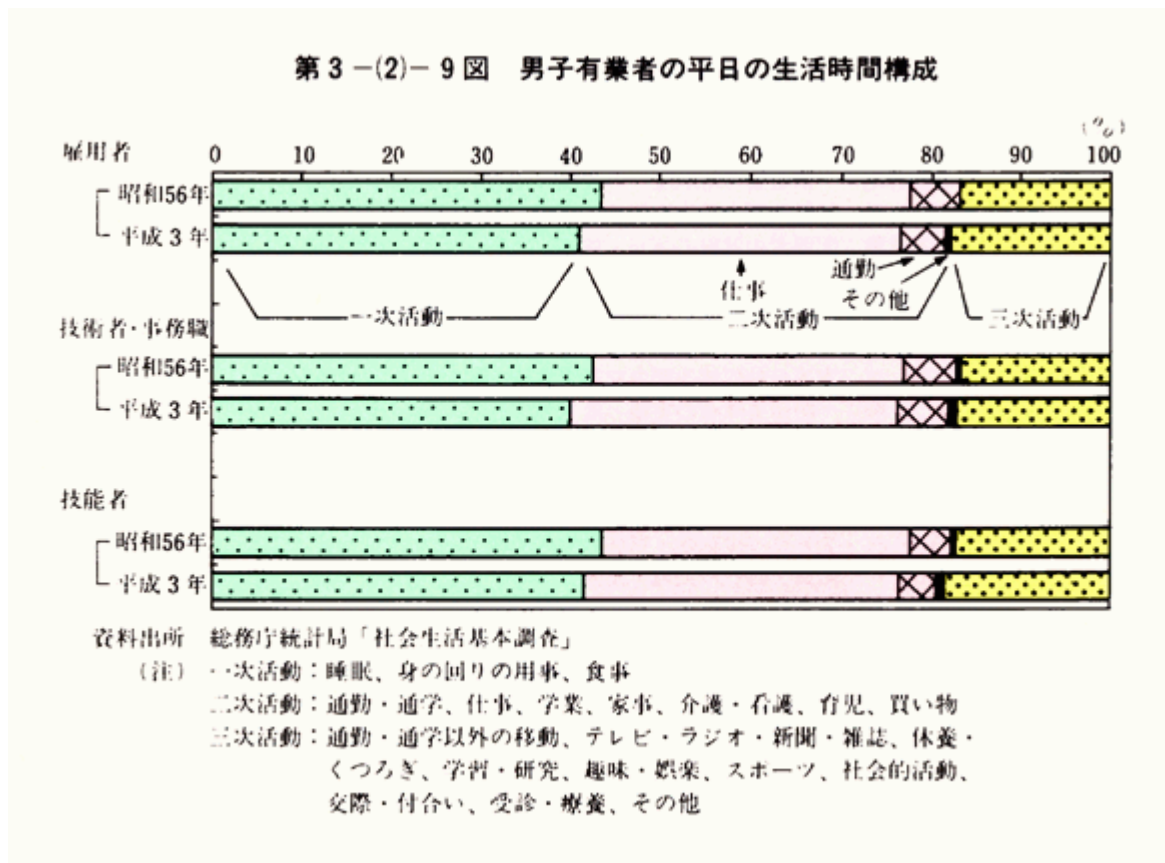
さて、一日の生活時間構成を国際的に見るとどうであろうか。日本労働研究機構・(財)連合総合生活開発研究所「五カ国生活時間調査」(平成3年)で、製造業、男子の通常の出勤日の生活時間構成を日本、ドイツ、フランス、アメリカ、イギリスについてみてみよう。(第3-(2)-10図)。勤務時間、通勤時間、仕事の家への持帰り

時間を合わせると日本は700分にのぼり,他の4か国に比べて約150分も長い。150分の大部分は勤務時間が長いことによるものであり,その分,家事時間,家族と過ごした余暇などの自由時間が短くなっている。

(恒常的な残業と少ない年休取得)

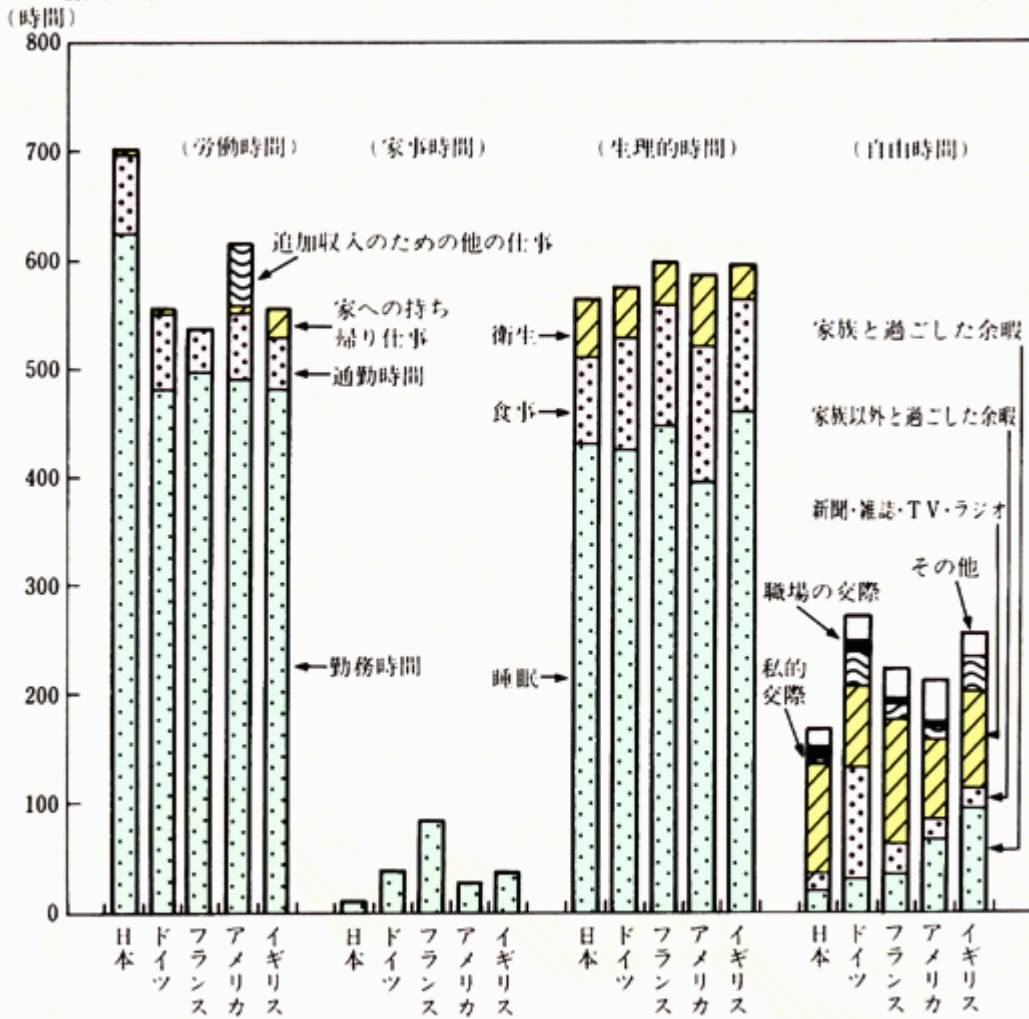
こうした勤労者のゆとりの少なさと長い労働時間を考えるうえで,現在なお長い実態にある所定外労働時間と年休取得の少なさについて,その問題点を検討してみよう。

第3-(2)-9図 男子有業者の平日の生活時間構成



第3-(2)-10図 出勤日の生活時間構成

第3-(2)-10図 出勤日の生活時間構成(男子、製造業、通常の日勤勤務)



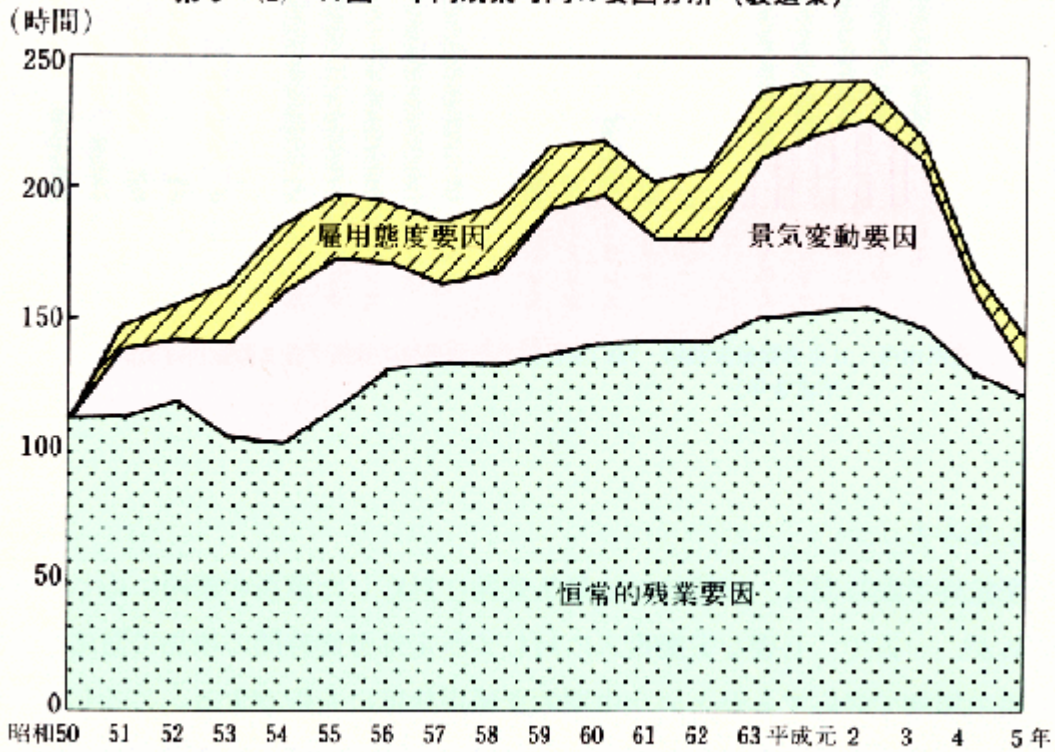
資料出所 日本労働研究機構・(財)連合総合生活開発研究所「5ヶ国生活時間調査」(平成3年)

所定外労働時間は、短期的には景気変動に対応した業務の繁閑に応じて増減するが、一方で、必要な労働投入に対して所定外労働時間の増加で対応するか雇用の増加で対応するかという中期的な雇用態度にも依存する。こうした考え方を基に、一定の仮定をおいてこれまでの所定外労働時間を変動要因別に試算してみると、景気変動にも雇用態度にも関係しない部分がかなり存在する。この部分は、業務計画にあらかじめ織り込まれている等による恒常的な残業ともいえる部分であるが、2年から緩やかながら減少し改善の動きが見られるものの、その水準はなおかなり大きく、今後とも改善に向けた一層の努力が求められる(第3-(2)-11図)。

また、労働省「賃金労働時間制度等総合調査」によれば、年次有給休暇取得率は、63年以降、緩やかに上昇してはいるものの、4年現在では企業規模計で565に過ぎず、規模の小さい企業ほど取得率は小さい(附属統計表第44表)。この背景には、付与日数の増加、週休2日制の普及の影響もあるが、「周囲への配慮」、「有事への備え」、「出勤日の労働がきつくなる」など取得を躊躇させる条件(附属統計表第45表)もあると考えられる。年間労働時間を短縮し、勤労者の時間的ゆとりを確保するためにも、計画的かつ連続した年次有給休暇の取得促進に向けて環境を整えていく必要がある。

第3-(2)-11図 年間残業時間の要因分解

第3-(2)-11図 年間残業時間の要因分解（製造業）



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」、通商産業省「通産統計」

(注) 付注-8参照。

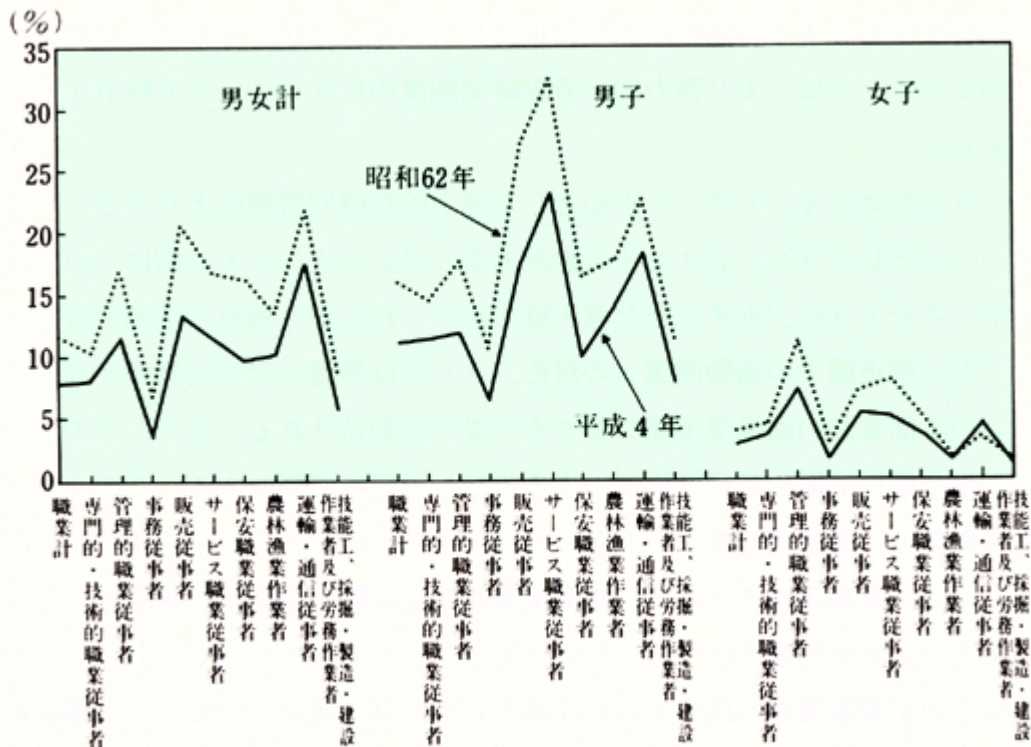
(特定の労働者に集中する長時間労働)

これまで、全体として、長時間の労働関連時間と勤労者の自由時間とゆとりのなさについてみたが、次に、残業を中心とした長時間労働が特定の勤労者に集中している実態をみてみよう。

総務庁統計局「就業構造基本調査」により、週60時間以上就労する雇用者の割合(年間200日以上就労し週60時間以上働く雇用者(以下「長時間労働者」という)の雇用者全体に対する割合)を職業別に見てみよう。62年に比べ4年は各職業とも長時間労働者の割合が低下している。しかし、男子についてみると、4年においてもサービス職業従事者で23%、販売従事者、運輸・通信従事者でそれぞれ18%程度が、また、専門的・技術的職業従事者、管理的職業従事者でそれぞれ10~12%程度が長時間労働者である(第3-(2)-12図)。

第3-(2)-12図 職業別週60時間以上働く雇用者の割合

第3-(2)-12図 職業別週60時間以上働く雇用の割合



資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」
(注) 付注-9参照。

このように、比較的労働時間が短くなっている景気の低迷期においても、職業によっては1~2割の雇用者が週60時間以上就労しており、特定の勤労者については長時間労働が必ずしも解消していないことが分かる。

長時間労働者が集中する代表的なグループは、一つはサービス職業従事者、販売従事者、運輸・通信従事者といったサービス供給に特有な顧客対応型の職業であり、近年、消費者の利便性選好の高まり、多頻度・小口化配送の拡大等顧客ニーズの変化が著しい一方、人手不足もあって労働時間管理が難しく、長時間労働になりがちであるという問題がある。これらの職業については、業界全体での発注・納入体制の改善、過剰サービスを期待する消費者意識の改善等、構造面、意識面の思い切った改善が必要である。

もう一つのグループは、いわゆるホワイトカラー労働者である。労働省労働基準局調べにより、ホワイトカラー労働者が残業するかどうかの判断をどのように行っているかをみると、「残業に関する計画に従って行う」、「上司の命令」がそれぞれ10%程度あるものの、75%は「自分で判断」して行っている。ホワイトカラー労働者に関しては、仕事の実態の上からも意識の上からも一律的な時間管理がなじまない状況が徐々に拡大しており、今後より適切な時間管理を進めていく上では、より弾力的な労働時間制度の拡充についても検討する必要がある。

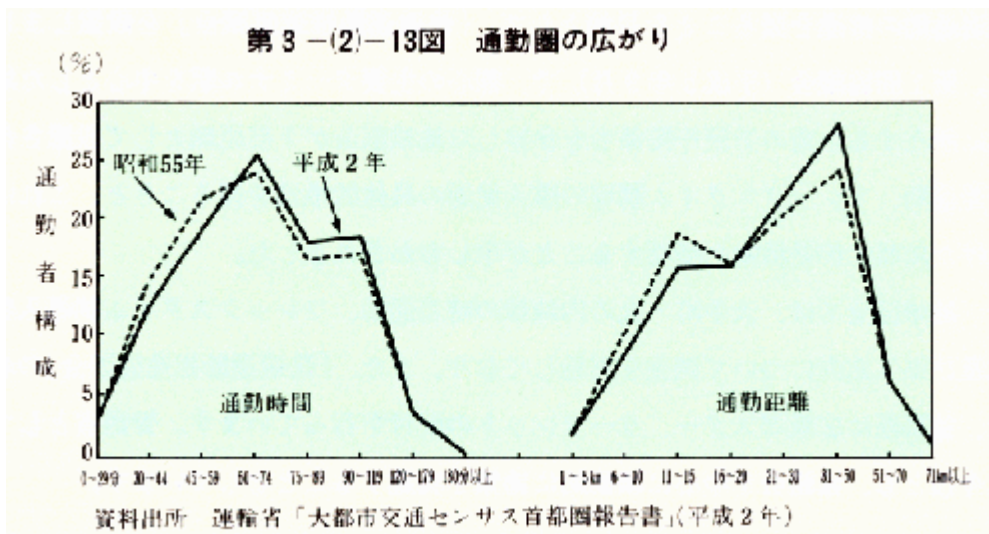
こうしたホワイトカラーを中心とした弾力的な時間管理のあり方としては、その一つとしてフレックスタイム制がある。フレックスタイム制については第1部でみたように、近年急速な導入拡大がみられるが、残業の削減や後でみるような大都市圏での通勤問題への対応、さらには業務の効率的処理を通じた勤労者の時間意識の高揚等多様な面でその効果が期待される。また、その二つとして事業場外労働や裁量労働制によるみなし労働時間制がある。このうち、裁量労働制は、業務の性質上その遂行方法を大幅に勤労者の裁量にゆだねる必要があつて、業務遂行の手段及び時間配分の決定に関し具体的な指示をしないものであり、具体的業務については労使協定で定めることが必要である。しかし、従来、何が対象業務に該当するかは必ずしも明確ではなかった。この制度が、本来十分に時間管理の可能な業務についてまで安易に運用され、あいまいな時間管理が誘発されることを避けるため、改正労働基準法施行規則において、1)研究開発業務、2)情報処理システムの分析・設計業務、3)記事の取材・編集の業務、4)デザイン業務、5)放送・映画等のプロデューサー・ディレクターの業務を対象業務として列挙したほか、「中央労働基準審議会の議を経て労働大臣の

指定する業務」を対象業務とした。今後、具体的な指定については、当該業務の実態と時間管理のあり方等を十分に踏まえつつ、慎重に検討する必要がある。

(快適な通勤をめざして)

労働時間に関連して、勤労者の不満の要因となつているものとして、大都市圏における通勤の長時間化、混雑区間の長距離化の問題がある。運輸省「大都市交通センサス首都圏報告書」(平成2年)によれば、首都圏(東京駅よりオンレール2時間以内の行政区でほぼ70km圏)において、「都心3区(千代田,中央,港),副都心3区(新宿,豊島,渋谷),中核都市(横浜,川崎,千葉,大宮,八王子,立川各市)」への通勤・通学所要時間が1時間以上の者の割合は、55年から2年の10年間に、61%から66%へとさらに増加し、また、通勤距離でみてもより長距離の者の割合が増加して、通勤の長時間化、長距離化がさらに進んでいる(第3-(2)-13図)。

第3-(2)-13図 通勤圏の広がり



(財)国民経済研究協会「大都市圏勤労者の通勤問題の解消の方策等に関する調査」(平成2年)によると、「通勤時間の長さ」に不満を示す者は、通勤時間が1時間を超すと急激に増加し、1時間半を超すとその割合は90%に達する。一方、「通勤の混雑」については、通勤時間の長さにかかわらず80%以上と大部分の者が不満を示している(付属統計表第46表)。

こうした問題を解消し、快適な通勤を実現するためには、長期的には、鉄道輸送力の増強、都市開発、交通ネットワークの充実、情報・通信基盤の整備等により、通勤環境の整備を図っていく必要があるが、雇用管理の立場からも時差通勤やフレックスタイム制及びサテライト・オフィス勤務等新しい勤務形態の促進などを通じて、混雑の緩和を図っていく必要がある。

通勤事情の改善はゆとりある豊かな勤労者生活の実現の上からも重要な問題

快適通勤の実現に向けて通勤事情の改善はゆとりある豊かな勤労者生活の実現のうえからも重要な問題であり、平成4年6月に策定された生活大国5か年計画においては、大都市圏における鉄道整備を進めるとともに時差通勤やフレックスタイム制の促進による混雑緩和対策の推進が示されています。首都圏の労使においても共同で通勤問題に関する検討が進められるなど、この面での関心は著しく高まっています。

時差通勤、フレックスタイム制等の導入に際しては、とまどいがあつたり、就業規則の改正、労使協定の締結等の手続きを必要とする場合が多いなどの点から必ずしも導入が進んでいるとはいえません。

労働省では、運輸省等関係省庁と連携し、労使をはじめ関係者の協議に基づき快適通勤の推進を図ることを目的として、「快適通勤推進協議会」を設置しました。第1回協議会(平成5年9月)で、都心の主要ターミナル駅を中心とした地域に所在する企業の労使等関係者を参集した地域部会が下部組織として設置され、時差通勤、フレックスタイム制等の導入促進の具体的推進を図ることと、これに向けた広報・啓発活動を展開することが申し合わされました。

地域部会では、大手町・丸の内地域の時差通勤、フレックスタイム制導入状況及び導入意向について調査を実施しており、また、「快適通勤推進協議会」の名で、首都圏に広報ポスター、リーフレットの配付を行つています。労働省としては今後とも、協議会を中心に積極的に施策を実施することとしています。

であるとの観点から、労働省においても運輸省等関係省庁と連携して、5年に、労使をはじめとする関係者からなる「快適通勤推進協議会」を設置し、時差通勤、フレックスタイム制等の導入促進のため、その具体的な方策について関係者のコンセンサスを図るとともに、広報・啓発活動を展開してきている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 雇用安定を基盤とした豊かな勤労者生活への課題

第3章 勤労者生活の充実のための課題

第3節 選択肢の多様化に向けた職業生活の課題

勤労者の就業意識が変化する中で、より豊かな勤労者生活を実現していく上で働き方の選択肢を多様化し、勤労者がより主体的に働き方を選択できるような環境を作っていくことが求められている。この節では、企業における賃金、処遇等のキャリア管理の面で従来の画一的・集団的管理からより個別的な管理を強めつつある実態をみるとともに、特に、出産・育児・介護等により就業の中断を余儀なくされる場合も依然としてみられる女性について、その能力を有効に発揮できる環境を整備するための課題を検討する。さらに、企業の福利厚生制度についても、選択肢の多様化という観点から、その実態と問題点を探る。

第II部 雇用安定を基盤とした豊かな勤労者生活への課題

第3章 勤労者生活の充実のための課題

第3節 選択肢の多様化に向けた職業生活の課題

1) キャリア管理の変化

(働き方についての意識の変化)

最近の勤労者の意識をみると、一社勤続への志向が弱まり、専門家志向が強まるといった変化がみられ、また、仕事に対しては、成果とそれに見合った処遇を重視する傾向がみられる。

総理府「勤労意識に関する世論調査」(昭和57年,平成4年)により、一社勤続志向D.I.(一つの会社に長く勤めるのが良いとする者の割合—いくつかの企業を経験するのが良いとする者の割合)をみると、昭和57年から平成4年までの10年間に、60~64歳層を除きすべての年齢層で低下しており、一つの会社に長く勤め続けようとする意識はなお強いものの、若年層を中心に次第に弱まりつつある。一方、専門家志向D.I.(ある仕事の専門家になるのが良いとする者の割合—管理職的地位になるのが良いとする者の割合)をみると、10年前と比べてすべての年齢層で上昇しており、特に20~29歳及び30~39歳層ではプラスに転じている。若年層を中心に専門家志向が強まっているといえよう(第3-(3)-1図)。

また、日本労働研究機構「事務、技術、営業・販売職の魅力ある働き方に関する調査」(平成2年)によると、働きがいに寄与するものとして「自分の企画が採用される」、「自分の適性に合った、いい仕事を与えられる」、「仕事の成果がみえる」、「自分の能力を十分に発揮したと感じる」、「一つの仕事をやり終えた達成感を感じる」、「上司が自分の仕事をキチンと評価してくれる」及び「賃金が上がる」の項目をあげる勤労者が多く、仕事に対する成果とそれに見合った処遇を重視する意識がうかがえる(付属統計表第47表)。

このように、いわゆる「終身雇用」に対する勤労者の意識にはなお根強いものがあるものの、同時に管理職への昇進といった処遇のみならず、専門的職業能力の形成とそれに基づく処遇を求める者も増加し、場合によっては他の企業に転職することを肯定的に受けとめる者も少なくない。そうした変化の背景には、仕事へのこだわりと適正な評価を通じて働きがいを高めたいとする意識が強くなってきていることがあるといえよう。

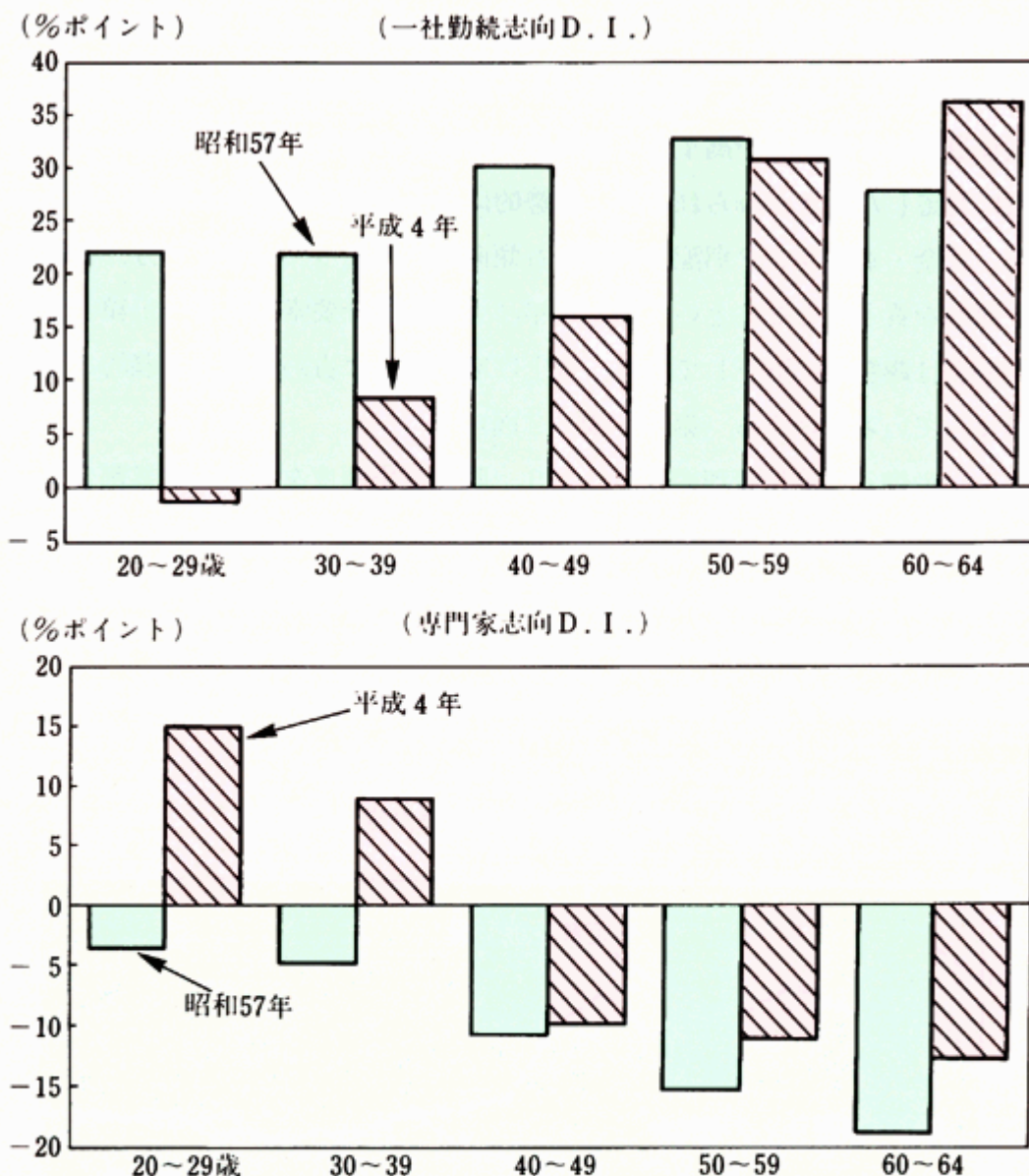
(能力主義的賃金制度の拡がり)

こうした勤労者意識の変化にも呼応して、賃金制度面にも変化がみられる。

労働省「賃金労働時間制度等総合調査」により、賃金制度の動向をみると、何らかの形で仕事給を持つ企業の割合は、企業規模計で58年28.3%、59年25.4%、元年24.5%、4年27.5%と推移しており、59年、元年と一時落ち込んだが、これは仕事要素と属人要素を総合勘案した総合給採用企業の増加によるものである。しかしながら、近年では、大企業を中心に総合給型から併存給型へとより明確な体系に移行しており、これに伴い仕事給採用企業の割合が上昇している(付属統計表第48表)。4年における基本給の配分状況をみると、仕事給(23.4%)と総合給のうち職務・職能部分が半分を超えるもの(22.0%)とを合わせると45.4%となつている。これは、属人給(21.2%)と総合給のうちの属人部分が半分を超えるもの(18.2%)とを合わせた39.4%を超えており、賃金制度における能力主義的要素が重要な位置を占めてきていることがうかがえる。

第3-(3)-1図 一社勤続志向D.I.と専門家志向D.I.の変化

第3-(3)-1図 一社勤続志向D.I.と専門家志向D.I.の変化



資料出所 総理府「勤労意識に関する世論調査」

(注) 1) 一社勤続志向D.I.とは以下のとおり。

(「一つの会社に長く勤め、だんだんと管理的な地位になっていくコース」+「一つの会社に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース」)-(「いくつかの企業を経験して、だんだんと管理的な地位になっていくコース」+「いくつかの企業を経験して、ある仕事の専門家になるコース」)

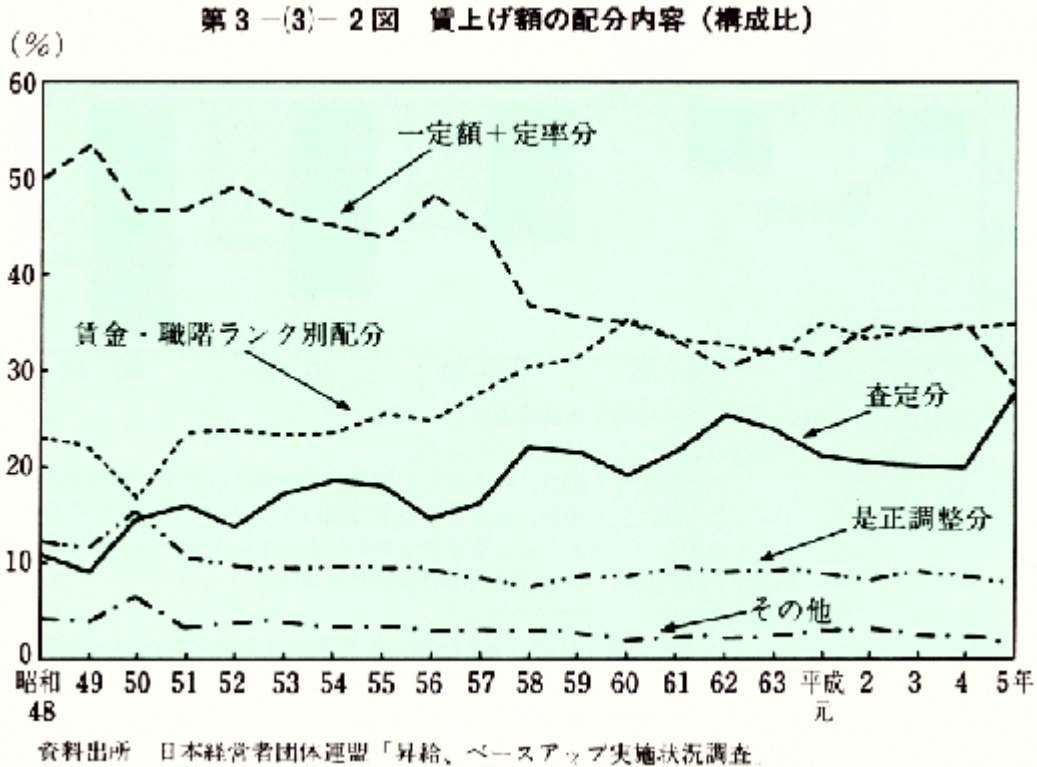
2) 専門家志向D.I.とは以下のとおり。

(「一つの会社に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース」+「いくつかの企業を経験して、ある仕事の専門家になるコース」)-(「一つの会社に長く勤め、だんだんと管理的な地位になっていくコース」+「いくつかの企業を経験して、だんだんと管理的な地位になっていくコース」)

次に、こうした賃金制度が実際の運用上どのようになっているのかが、日本経営者団体連盟「昇給、ベースアップ実施状況調査」により、賃上げ額の配分内容の推移でみてみよう。配分要素のうち能力主義的配分要素である査定分は、景気後退期にその割合が高まり、景気拡大期にその割合が低下するという景気循環に対応した動きがみられるが、趨勢的にはその割合が高まる傾向にあり、また、賃金・職階ランク別配分の割合も傾向的に高まっている。一方、各個人の一律的な賃上げとなるという面から年功主義的配分要素である一定額と定率分の割合は趨勢的に低下しており、賃上げ額の配分に占める能力主義的な要素は強まっているといえる(第3-(3)-2図)。

また、労働省「雇用管理調査」により、職能資格制度を有する企業割合をみると、62年25.3%から2年32.4%と増加している。その設定理由として、「労働者の意欲向上を促すため」(62.5%)、「能力主義的な処遇を行うため」(59.4%)、「社内での地位序列を明確にするため」(40.2%)となっている。このような資格制度の拡がり、実態として能力主義的賃金制度を拡げる要因ともなっていると考えられる。

第3-(3)-2図 賃上げ額の配分内容



こうした傾向は、年齢、勤続、学歴といった属人的要素が同一であっても個々の労働者間の賃金格差を大きくすることとなる。労働省「賃金構造基本統計調査」の十分位分散係数といった賃金のちらぼりは57年と4年と比較してみると、特に、企業規模1000人以上の大卒男子の中高年齢層において拡大しており、こうした層で属人的要素が同一であっても個々の労働者間の賃金格差が拡大する動きがみられる(付属統計表第49表)。

また、同時に、能力主義的賃金制度の拡がり、年功主義的賃金制度の下では大きなものとなりがちな中途採用者と標準労働者との賃金格差を縮小させる方向に働くものと考えられる。実際、中途採用者と標準労働者との賃金格差を前出「賃金構造基本統計調査」によりみてみると、特に中高年齢時での中途採用者の標準労働者に対する賃金格差はなお大きい、4年は62年と比較して各年齢層においてその格差が縮小している(第3-(3)-3図)。

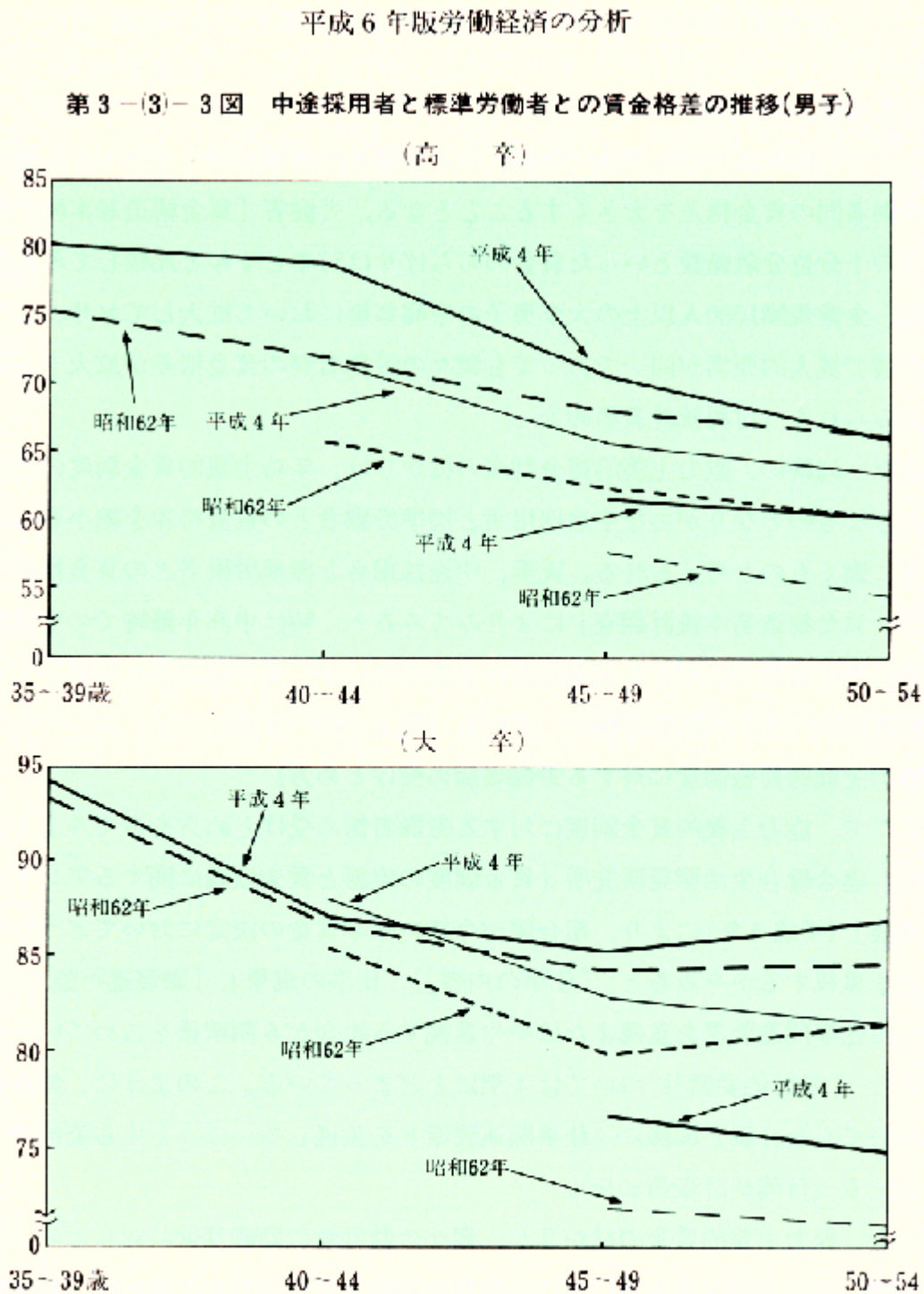
(能力主義的賃金制度に対する労働者側の受けとめ方)

ここで、能力主義的賃金制度に対する労働者側の受けとめ方をみてみよう。(財)連合総合生活開発研究所「賃金制度の実態と賃金政策に関するアンケート調査」(平成4年)により、組合側が今後の基本賃金の決定においてどういう要素を重視するかをみると、「仕事の内容」、「仕事の成果」、「職務遂行能力」といった仕事関連要素を重視またはやや重視する組合が6割前後を占めているのに対し、「年功的要素」については4割にとどまっている。このように、組合側においても会社側と同様に「仕事関連要素」を重視していこうとする姿勢がうかがえる(付属統計表第50表)。

また、能力主義的賃金の拡がり、個々の勤労者の勤続意欲に対しどのように影響しているのかをみるために、能力主義的な賃金の拡がり、前出「賃金構造基本統計調査」の四分位分散係数の変化で、また、勤労者の勤続意欲を労働省「雇用動向調査」の離職率の変化でそれぞれ代用し、その相関関係を見ると、賃金の分散が高まっている産業でも必ずしも離職率が高まっているとはいえず、この指標でみる限り能力主義的賃金

の拡がりが増え、勤続意欲を低下させているとは必ずしもいえない(第3-(3)-4図)。

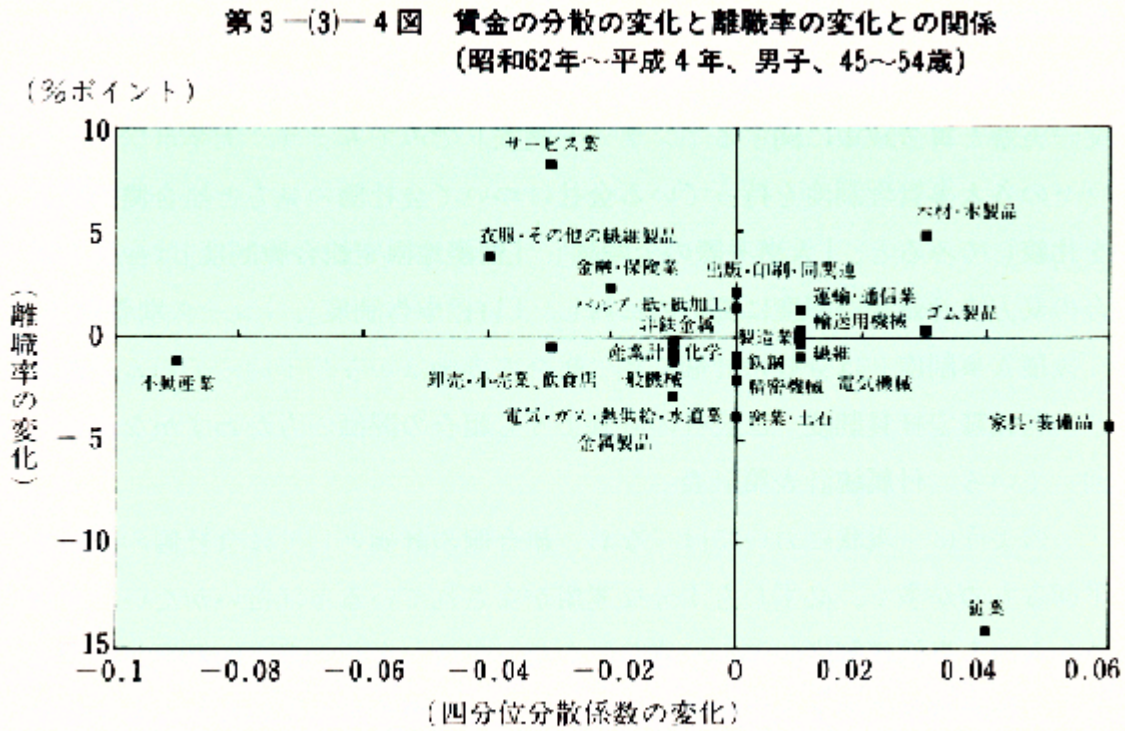
第3-(3)-3図 中途採用者と標準労働者との賃金格差の推移



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

- (注) 1) この図でいう中途採用者とは、各折線の左端の年齢(35-39歳、40-44歳、45-49歳、50-54歳)で入職し、その時点までは、継続勤務年数が4年以下の者で、かつその後継続勤務している者をさす。
- 2) この図は、1)でいう中途採用者と標準労働者との賃金格差の推移を表したものである。
- 3) 賃金格差とは、標準労働者の所定内給与を100とした中途採用者の所定内給与の指数である。

第3-(3)-4図 賃金の分散の変化と離職率の変化との関係 (昭和62年～平成4年,男子,45～54歳)



このように、賃金制度面における年功主義的賃金から能力主義的賃金の拡がりに対しては、勤労者側はおおむね肯定的に受けとめている。しかしながら、能力主義的賃金制度が真にその効果を発揮するためには、従業員の能力や仕事の成果を適正かつ明確に評価していくシステムが確立し、また、そのシステムが従業員の立場からみても納得性の高いものであることが前提となる。したがって、今後は、評価基準の明示、複数による評価の実施や評価結果のフィードバックなどを通じて、評価の方法をより充実していくことが求められる。

(様々な人事管理制度の進展)

ホワイトカラーを中心としたキャリア形成や人事処遇をめぐる就業者のニーズが多様化してきていることに対応して、能力主義的な賃金制度の拡がりとともに、従来の画一的・集団的な雇用管理を見直す立場から様々な人事管理制度が現れてきている。こうした諸制度の導入状況を見ると、なお導入割合が低いものが多いものの、自己申告制度、専門職制度、コース別雇用管理制度、社内公募制度では比較的導入がみられ、企業としても集団的管理からより個別的管理を模索しつつある現状をあらわしているものとみられる。こうした諸制度に対し、会社側と労働組合側とではどのように評価しているのかを前出「賃金制度の実態と賃金政策に関するアンケート調査」でみてみよう。大卒ホワイトカラーの各人事管理制度を持っている会社について会社側の見方と組合側の見方を比較してみると、「人事考課の公開制」、「勤務地限定総合職制度」は会社と組合の双方の評価が同程度に高いのに対し、「自己申告制度」、「コース別管理」、「抜擢人事制度」は会社の評価に比べ組合の評価はかなり下回っている。逆に、「勤務地限定社員制度」は会社の評価よりも組合の評価の方がわずかながら上回っている(付属統計表第51表)。

このように、現状においては、なお組合側の評価としては会社側の評価を下回るものが多く、必ずしも十分な運用がなされているとは言いがたい。今後、これらの人事管理制度の導入・定着にあたっては、会社の戦略的側面だけではなく、従業員がどのように評価し、どのような改善を求めているかにも十分配慮した運用に努めていくことが求められよう。

第II部 雇用安定を基盤とした豊かな勤労者生活への課題

第3章 勤労者生活の充実のための課題

第3節 選択肢の多様化に向けた職業生活の課題

2) 女性の雇用管理の現状と継続就業のための支援

(働き方についての意識と継続勤務の増加)

女性労働者の就業のあり方に対する意識を、前出「勤労意識に関する世論調査」(平成4年)によりみると、20歳以上64歳までの女性就業者の68.0%の者が「就職(業)し、結婚や出産などで、一時期家庭に入るにしても、再び働きにでるのが望ましい」(以下、「再就職型」という)としており、「就職(業)し、できるだけ長く働くのが望ましい」とする者は15.4%である。しかしながら、再就職型を希望する就業者においても、その意識をみると、女性が職業人として能力を発揮するためには、育児や介護に伴う休業制度(50.5%,26.2%)、職場における女性に対する適正な評価(42.5%)と男女の機会均等(21.8%)、男女の役割分担に対する社会通念の変革(25.4%)等をあげる者がいる(付属統計表第52表)。また、総理府「女性の就業に関する世論調査」(平成元年)によると、女性が働き続けるのを困難にしたり障害になることとして、「育児」(58.6%)、「老人や病人の世話」(48.7%)、「長く働き続けるような職場の条件・制度が不十分」(28.0%)をあげる女性が多い。このように、主体的な希望によって再就職型を選択しているというケースのみならず、それぞれの女性が置かれた環境のもとでやむなく再就職型を選択しているケースもかなり多いと考えられる。

実態として、継続就業している女性労働者がどれくらいの割合になっているかを、前出「賃金構造基本統計調査」を用いて推計してみると、20歳台後半から30歳台前半で急激にその割合は低下し、いわば結婚・出産・子育て期を通じて継続して就業している者は1割程度となつている。ただ、62年と4年との比較でみると、この年齢層を中心に継続就業者の割合は高まつてきており、特に大卒でその傾向が顕著である(第3-(3)-5図)。

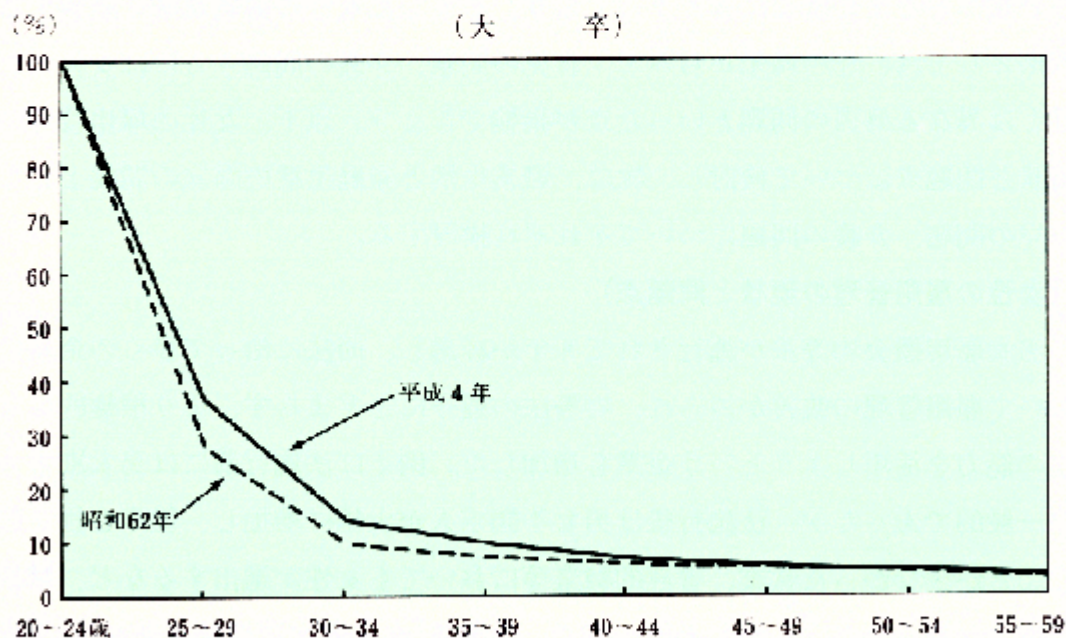
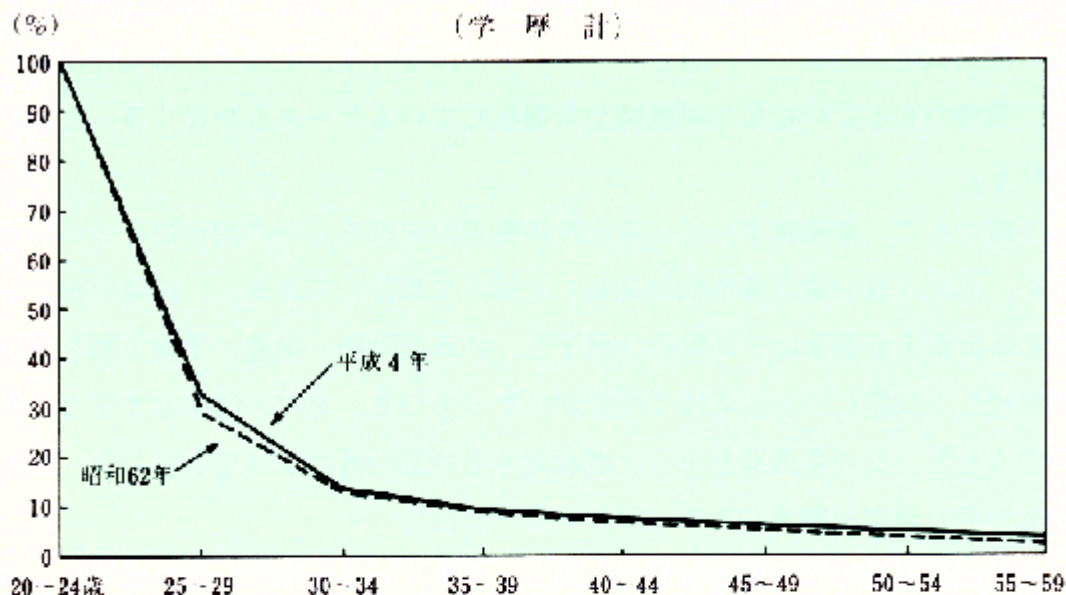
女性の継続就業者の割合は徐々に高まつてきているものの、その水準は、男性と比べるとまだ低位にとどまつており、そうした女性の継続就業を阻害する要因としては、先の結果からみて、育児の問題、介護の問題さらには女性の男性とは異なる処遇の問題といった点が指摘できよう。以下、女性の雇用管理の現状と問題点について検討し、次に、職業生活と家庭生活の両立の問題として、育児の問題、介護の問題についてそれぞれ検討する。

(女性の雇用管理の現状と問題点)

男女雇用機会均等法が施行されて8年が経過し、同法に沿つて多くの企業において雇用管理の改善がみられ、均等法の遵守にとどまらず、より積極的に女性の能力を活用しようという企業も増加した。例えば法施行前には男女別求人が一般的であったが、法施行後は男女不問求人が大幅に増加し、従来女性が就くことが少なかった営業、管理的職業等においても女性が進出するなど、職域の拡大がみられた。しかしその一方で、労働省「女子雇用管理基本調査」(平成4年度)によると、例えば新規学卒募集に関し男性のみ募集を行った企業割合が大卒事務営業系で34.0%、同技術系で47.5%であり、女性の配置に関し「補助業務のみに配置」とする企業が5.3%あるなど、まだまだ改善を要する部分が残つているといえよう。

第3-(3)-5図 女性労働者が働き続ける割合

第3-(3) 5図 女性労働者が働き続ける割合



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」から労働省労働経済課にて推計

(注) 推計方法は、次式による。

$$K_{a+5} = A \times K_a$$

$$A = \frac{L_{a+5}(\text{勤続5年以上})}{L_{a+5}(\text{勤統計})}$$

K_a : 年齢階級 a の継続就業者数 ($K_{20-24} = 100$ とする)

L_{a+5} : 昭和62年における年齢階級 a の労働者数

L_{a+5} : 平成4年における年齢階級が a より5歳上で勤続が5年以上の労働者数

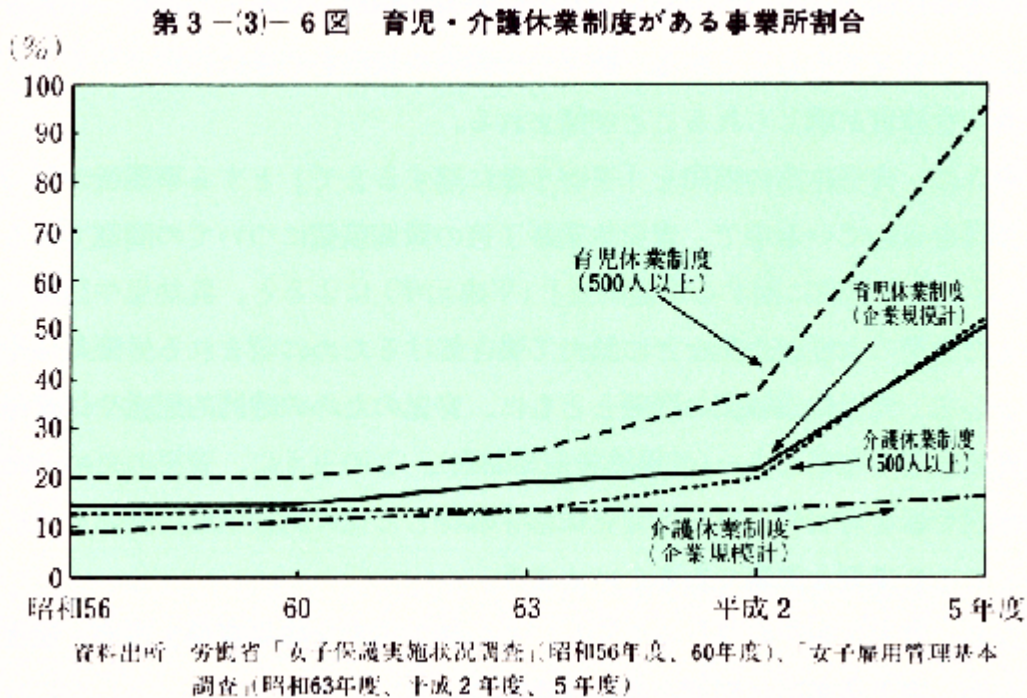
また、均等法施行後、大企業では比較的多く導入されているものの、全体では3.8%で導入されているいわゆるコース別雇用管理についても、コース別雇用管理制度を採用しているものの中には、事実上女性について性別を理由として男性とは異なる雇用管理を行うものなど適当でない例もみられる。これらの企業においては男女雇用機会均等法に沿った雇用管理を行うとともに、「コース別雇用管理の望ましいあり方」に沿った対応が望まれる。

なお、この他、男女の固定的な役割分担意識など女性とその能力を十分に発揮し、活躍することを妨げている男女の意識差から生ずる職場の諸問題を解消するための環境条件を整備するとともに、女性労働者自身においても、職業意識を高め、積極的にこれら整備された条件を生かすような姿勢が求められよう。

(職業生活と家庭生活の両立支援)

4年4月から育児休業法が施行され、育児休業制度を有する事業所割合は、2年から5年にかけて大企業を中心に大きく上昇している(第3-(3)-6図)。しかしながら、同法の適用を猶予されている規模30人以下の事業所では、なお、導入が遅れており、育児休業法の全面適用を平成7年4月に控え、平成6年度中にこれらの事業所においても就業規則等が整備されることが労働者の福祉の増進の観点からも重要である。

第3-(3)-6図 育児・介護休業制度がある事業所割合



さらに、この制度がより有効に活用されるためには、周辺環境整備も図っていく必要がある。その第1は、育児休業中の経済的な問題である。前出「女子雇用管理基本調査」(平成5年度)によると、育児休業中の労働者に会社又は共済会等から金銭を支給している事業所は32.3%である。会社が金銭を支給している事業所のうち、「毎月金銭の支給あり」とする事業所は60.6%であり、その支給額は「労働者負担分の社会保険料相当額」(76.3%)が最も多くなっている。

第2は、育児休業後の円滑な職場復帰に向けた育児休業取得者に対する職業能力の維持、向上のための措置の問題である。前出「女子雇用管理基本調査」(平成5年度)によると、育児休業取得者に対する職業能力の維持、向上のための措置を講じている事業所は37.7%であり、その内容をみると、「休業期間中の情報提供」(85.1%)、「職場復帰のための講習」(30.7%)などとなっている。

このような措置は、育児休業後の円滑な職場復帰に尚ほ重要なものと考えられ、政府においても育児休業者職場復帰プログラム実施奨励金の支給等により制度の導入を促しているところである。ただ、育児休業が比較的長期にわたること、職場復帰に向けた援助の内容も個々の労働者の職種、職務上の地位、職業意識等に応じ様々であることから、個々の労働者の状況を的確に把握できるような計画的な措置が講じられることが望まれる。

第3に、育児休業の期間を「子が1歳に達するまで」とする事業所が91.3%と多数を占めている中で、育児休業終了後の環境整備についての問題である。前出「女性の就業に関する世論調査」(平成元年)によると、乳幼児や児童をかかえた世帯の女性が企業などに勤めて働き続けるために望まれる労働条件や制度として、育児休業制度の要望とともに、育児のための時間的配慮や保育施設の充実などの要望も多い(付属統計表第53表)。このように、育児のための時間的配慮や保育対策の充実など育児休業を取得した後の就業環境の整備を進めていくことも重要な課題であるといえよう。

なお、育児休業を取得しやすくし、その後の円滑な職場復帰を援助、促進するため、育児休業給付制度を雇用保険制度において創設することとし、これらを内容とする「雇用保険法等の一部を改正する法律案」を第129国会に提出しているところである。

次に、介護の問題についてみてみよう。介護の問題は、これまで個人の私的な問題、とりわけ女性の問題としてとらえられることが多かつたが、高齢化が急速に進むなかで、今や社会全体で取り組まなければ解決し得ない重要な課題となつている。このため、国及び地方自治体においては、高齢者保健福祉推進10か年戦略(ゴールドプラン)により介護サービス、介護施設の充実が図られているところである。

しかしながら、現実問題として、家族は小規模化しており、仮に介護を担う者がいても1人で担い切れるものではなく、また、男女が仕事をしていることが当たり前になりつつある現在、介護を行うために仕事を辞めざるを得ない場合も生ずるなど、家族の介護は労働者にとって、職業生活を継続していく上での大きな問題となつてきている。実際、介護のために仕事を辞めたり、勤務先や勤務条件を変えたりする労働者が少なからずみられ、また、介護を必要とする者が生じた場合は、「(仕事を)続けられないと思う」とする者も多い(付属統計表第54表)。また、介護に関する企業内福祉制度に関する労働者の要望としては、介護休業制度が最も多く、次いで、介護のために勤務時間帯を選べる制度が多くなっている(付属統計表第55表)。

このようなことから、介護施設、介護サービスの充実と合わせて、介護を必要とする家族を持つ労働者が働きながら介護を行うことが可能になるように、介護休業制度の普及が強く求められているところである。しかしながら、介護休業の普及状況を前出「女子雇用管理基本調査」(平成5年度)によりみると、介護休業制度がある事業所の割合は、16.3%であり、500人以上では51.9%と過半数を超えるものの、十分に普及しているとはいえない状況にある(前掲第3-(3)-6図)。このため、現在、労働省では、「介護休業制度等に関するガイドライン」(平成4年7月策定)に基づいて介護休業制度の普及促進を図っているところである。介護休業制度の普及を一層進めるためには、法制化の検討を行うべき時期に来ていると考えられる。そして、こうした法制化の検討にあたっては、介護を必要とする家族の状況、家族の介護を行う労働者の状況等が様々であり、その内容は十分に検討される必要があることから、要介護の状態をどうとらえるか等について専門的、技術的観点から研究を行っているところである。

第II部 雇用安定を基盤とした豊かな勤労者生活への課題

第3章 勤労者生活の充実のための課題

第3節 選択肢の多様化に向けた職業生活の課題

3) 福利厚生制度の実態と問題点

勤労者は、企業から賃金以外にも様々な福利厚生制度に基づく便益を受けており、これらは、勤労者の生活を支える上で重要な地位を占めている。一方、勤労者意識や就業形態が多様化する中で、企業の福利厚生制度にもこれらに対し柔軟な対応が求められている。ここでは、企業の福利厚生制度の実態や問題点についてみてみる。

(対賃金比で徐々に高まるウェイトと福利厚生制度の内容)

企業の福利厚生状況を労働費用の面からとらえてみよう。労働費用のうち、最も大きな割合を占めているのは現金給与で、その他に企業は、社会保険料の事業主負担分、退職金、社宅・寮に関する費用等労働者を雇用するために様々な費用を負担している。前出「賃金労働時間制度等総合調査」(平成3年)によると、従業員1人平均1か月当たりの労働費用は、459,986円となっており、うち、現金給与総額83.2%(382,564円)、現金給与以外の労働費用は16.8%(77,422円)となっている。現金給与以外の労働費用の内訳をみると、法定福利費38,771円、法定外福利費13,340円(住居に関する費用、文化・体育・娯楽に関する費用、食事に関する費用、医療・保健に関する費用等)、退職金等の費用18,453円等となっている。これらの費用が60年と3年の間でどれくらい増加しているかをみると、現金給与が1.25倍にとどまっているのに対して、法定福利費は1.40倍、法定外福利費1.33倍、退職金等の費用は1.31倍となっており、現金給与以外の労働費用の伸びが現金給与総額の伸びを上回っている(付属統計表第56表)。ここでは、法定外福利費と退職金等の費用を企業の福利厚生制度ととらえて、労働費用全体に占める割合をみると3年は6.9%となっており、徐々にその割合が高まってきている。

(財)連合総合生活開発研究所「ホワイトカラーの雇用と処遇における労使の取り組みに関する調査研究」(平成4年)により企業の福利厚生制度の目的をみると、自社の現状評価では、「社会保障型」(社員の能力や業績にかかわらず平等に扱われるべきもの)とする企業が62.5%と過半数を占めている。しかしながら、将来の方向性についてみてみると、「社会保障型」を重視する企業が20.7%と現状評価に比べ低くなり、反対に「経営戦略型」(経営活動の一環であり、生産性の向上や優秀な人材の確保の手段として行われるべきもの)が35.6%と高くなっている(付属統計表第57表)。このように、企業の福利厚生は、現状では、生活保障の基本的部分を従業員全般に対し提供しようとする社会保障的な目的を持つものが多いものの、今後は、従業員間に差別的な給付を行うことにより、生産性の向上や優秀な人材の確保などを目的としたものにも関心が高まりつつあるといえる。

一方、勤労者の立場から、前出「ホワイトカラーの雇用と処遇における労使の取り組みに関する調査研究」で福利厚生制度の利用状況をみると、「増加している」とする者の割合が50.8%とほぼ過半数に達しているのに対し、「減っている」とする割合は、4.5%に過ぎず、勤労者の立場からは企業の福利厚生重要度は高まってきているといえる。

(福利厚生制度の問題点)

このように、企業、勤労者双方にとって福利厚生制度は、重要なものとなってきているが、一方で、その問題点も出てきている。

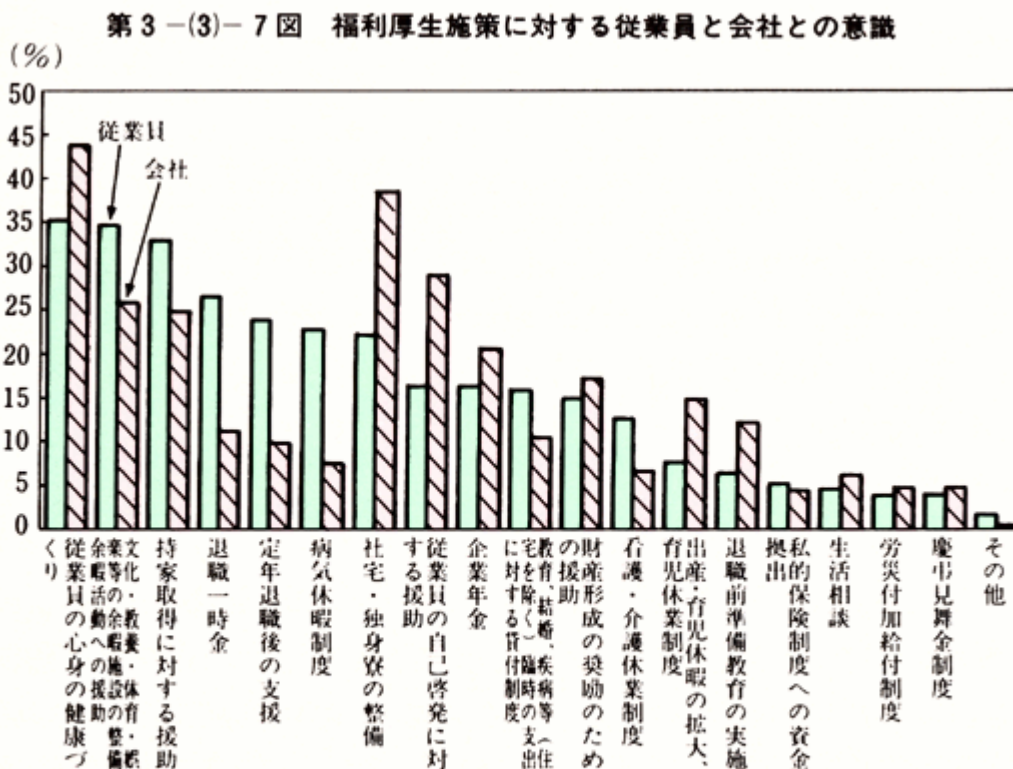
第1に、企業内福祉には、賃金以上に規模間格差が大きいということがある。労働費用の各項目について規

模間格差をみると、平成3年では5,000人以上規模企業の金額を100とした30～99人規模の金額は、現金給与総額では64.8であるのに対し、法定外福利費は32.3(うち住居に関する費用は10.3,医療・保健に関する費用8.4,食事に関する費用33.4,財形奨励金等の費用14.0等),また、退職金等の費用は22.6となっている。このことは、大企業と中小企業との間の労働条件の格差が、賃金でみる以上に実際は大きいことを示している(前掲付属統計表第56表)。

第2に、企業が重視している福利厚生と勤労者が必要としている福利厚生には若干のギャップがあることである。労働省「労働力尊重時代の人事施策に関する調査」(平成3年)及び労働省「働き盛りの勤労意識に関する調査」(平成3年)により、企業と従業員の今後重視する福利厚生の内容について比較してみると、企業が重視するものと従業員が重視するものが必ずしも一致しているわけではない。例えば、「社宅・独身寮の整備」(企業39%,従業員22%)や「従業員の自己啓発に対する援助」(企業29%,従業員16%)は企業が重視しているほどには従業員は重視しておらず、反対に従業員の希望が多い「定年退職後の支援」(企業10%,従業員24%)や「病気休暇制度」(企業8%,従業員23%)は、会社はそれほど重視していない(第3-(3)-7図)。また、「看護・介護休業制度」(企業6.6%,女性従業員30.9%)については、女性従業員からの要望が極めて強いにもかかわらず、企業の意識は薄い。

第3に、福利厚生制度には、勤続年数や年齢が資格要件となっている場合も多く、長期勤続者が有利で転職者には不利な面もあること、また、正規社員と比べパートタイム労働者などの非正規社員では福利厚生制度が適用されない場合があることである。

第3-(3)-7図 福利厚生施策に対する従業員と会社との意識



資料出所 労働省「働き盛りの勤労者意識に関する調査」(平成3年)、「労働力尊重時代の人事施策に関する調査」(平成3年)

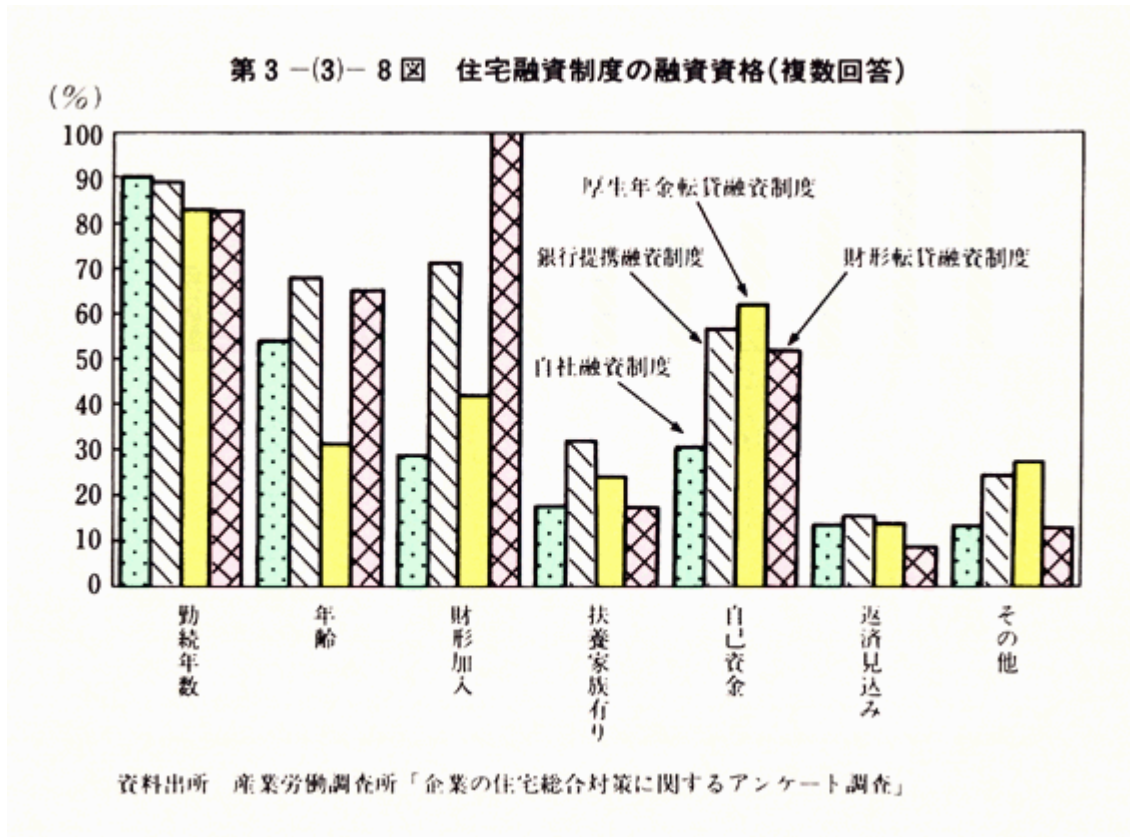
(注) 福利厚生施策に対する従業員の意識とは、「会社に対して今後充実してほしい施策」であり、会社の意識とは、「今後重点をおきたい福利厚生施策」のことである。

平成5年版労働経済の分析でも指摘したように、退職金は月々の賃金以上に長期勤続の有利性が強く、退職年金も一定の年限の勤続がないと受け取れない場合が多く、しかもその支給額も勤続年数による累進性がみられ、長期勤続者に有利となっている。また、住宅融資においても、産業労働調査所「企業の住宅総合対策

に関するアンケート調査」(平成5年)によると、勤続年数が資格要件となっており、長期勤続者に有利となっている(第3-(3)-8図)。

また、労働省「就業形態の多様化に関する実態調査」(昭和62年)によると、パートタイマー、派遣労働者、契約・登録社員では、労働条件の改善要望事項として「福利厚生施設、余暇活動の充実」をあげる者がそれぞれ24.0%、34.7%、27.6%となっており、非正規社員においても福利厚生に対する要望がみられる。しかし、非正規社員に対する福利厚生制度の実施状況を(財)生命保険文化センター「企業の福利厚生制度に関する調査」(平成5年)によりみてみると、臨時従業員(パート・アルバイト等で週3日以上かつ2か月以上継続勤務する従業員)に対する各福利厚生制度の実施率は、正規従業員と比較するといずれも大きく下回っている(第3-(3)-9図)。

第3-(3)-8図 住宅融資制度の融資資格

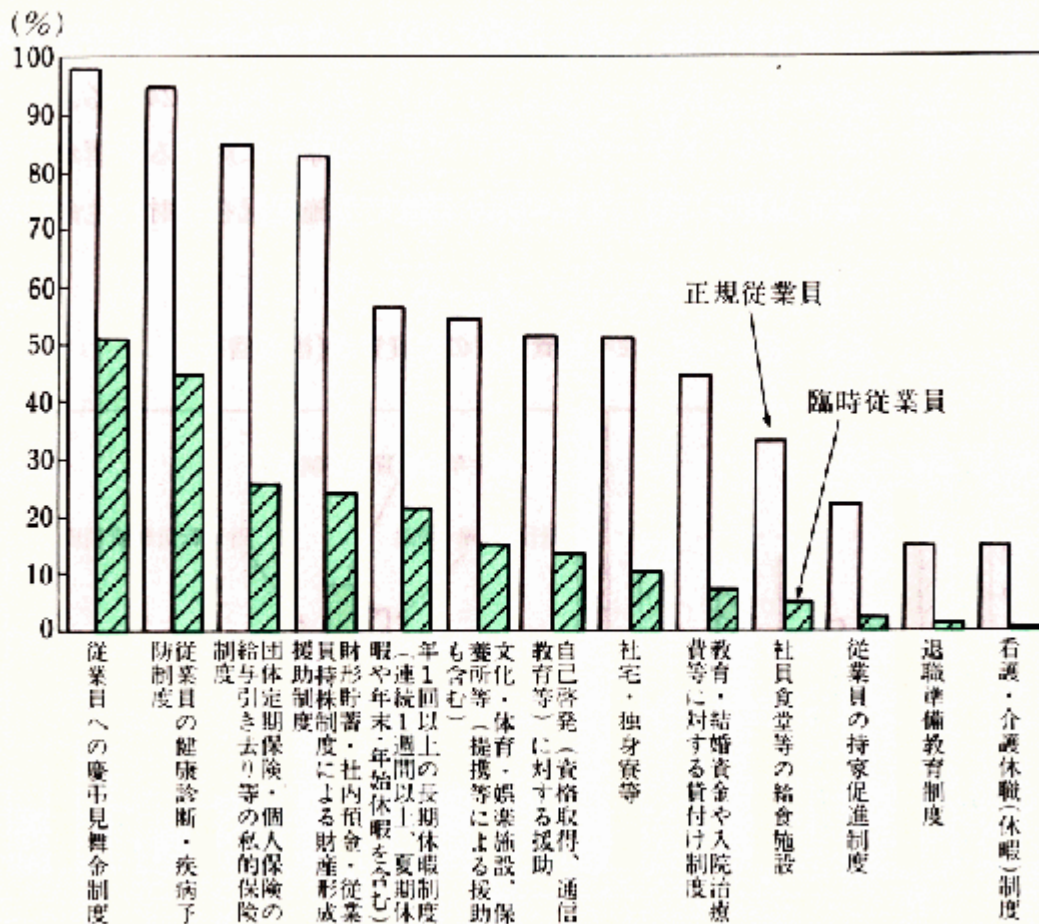


(今後の課題)

従来、福利厚生制度は、長期勤続の正規社員の生活の安定にも考慮するという観点から社会保障の代替的機能を色濃くもち、したがって長期勤続の正規社員を前提とした単一の価値基準により制度の仕組みが整備されてきたといえよ

第3-(3)-9図 正規従業員及び臨時従業員に対する福利厚生制度の実施割合

第3-(3)-9図 正規従業員及び臨時従業員に対する福利厚生制度の実施割合



資料出所 (財)生命保険文化センター「企業の福利厚生制度に関する調査」(平成5年)

(注) 臨時従業員とは、パート・アルバイト等で週3日以上かつ2か月以上継続して勤務する従業員で、人材派遣会社からの派遣パート社員は含まない。

う。しかし、勤労者の就業のあり方に対する意識は長期勤続型だけではない多様な変化をみせており、また社会保障制度の拡充が進む中で福利厚生に対するニーズも多様化している。また、企業も多様な人材の確保と戦力化等を踏まえた福利厚生制度の位置づけをめざしている。

このような状況の変化の中で、先の問題点を踏まえつつ今後の課題を指摘すれば、第1に、多様な人材確保の必要性は中小企業においても重要な課題であり、施設、制度の共同設置・利用などの方法により中小企業労働者の福利厚生の向上を図っていくことが望まれる。第2に、企業の負担増加との均衡を図りつつ、福利厚生に対する非正規社員も含めた勤労者の多様なニーズにより的確に対応できるよう「必要なものを必要な時に」選択しうる運用上の工夫を図っていくことが望まれる。第3に、長期勤続が有利となっている仕組みには、合理的側面もあるものの、少なくとも、その行きすぎた部分については見直しを図られていくことが必要であろう。