

まとめ

(1996年の労働経済の特徴)

日本経済は1996年(平成8年)においても引き続き景気回復局面にあったが、景気回復のテンポが緩やかであったこともあって、雇用失業情勢は完全失業率が既往最高水準を記録するなど、厳しい状況が続いた。しかし、有効求人倍率は年間を通じて上昇を続け、年後半には完全失業率も小幅ながら低下するなど、改善の動きもみられた。すなわち有効求人倍率は1996年1～3月期の0.66倍から一貫して上昇し10～12月期に0.75倍となり、年平均でも0.70倍と前年の0.63倍を上回った。一方、完全失業率は年平均では3.4%と比較可能な1953年以来最高の水準となったが、4～6月期に3.5%と既往最高の水準を記録した後、10～12月期には3.3%に低下した。また、就業者数、雇用者数も前年を上回る伸びを示した。

このように雇用情勢に改善の動きがみられたとはいえ、今回の景気回復局面では過去の回復局面と比べて改善のテンポが緩やかであった。今回の景気回復局面での実質国内総生産(実質GDP)と就業者数の動きを過去の景気回復局面と比較すると、実質GDPの増加テンポが緩やかな中で、就業者数が増加するまでの期間が長く増加幅が小さいといった特徴がみられる。これには、雇用の伸びが高まる中で自営業主、家族従業者の減少幅が拡大するなど、雇用需要の増加が就業者数の動きに反映されなかったことが影響している。実質GDPの伸びに対する雇用者数の動きは過去とほぼ同一の関係となっており、同一のGDP成長率に対して特に雇用吸収力が低下するといったことは見受けられない。また、実質GDPと所定外労働時間の関係をもてもおおむね過去の動きと似たものになっており、今景気回復期の労働力需要の回復が緩やかであったのは、基本的には経済の拡大テンポが緩やかであったことによるものであるといえる。こうした中で、有効求人倍率や完全失業率も改善に転じるまでに長期間を要することとなった。

また、雇用情勢の回復の遅れの背景には、労働力需給の構造的な変化の影響もあるとみられる。求人、求職面からの変化をみると、年齢による労働力需給のミスマッチの拡大や求人、求職それぞれに占めるパートタイム労働者の割合の乖離の拡大などがみられる。また、今回の景気回復局面の完全失業率の上昇について需要不足失業と構造的・摩擦的要因による失業(均衡失業率)に分けてみると、なお需要不足失業がかなり存在すると同時に、均衡失業率の上昇がみられ、労働力需給のミスマッチの拡大等構造的・摩擦的要因による失業が増加している。今後とも、自律的な景気回復を実現するため、適切かつ機動的な経済運営を行うとともに、経済構造改革を実施し、国際競争力の維持・向上と経済の活性化を図り、雇用を創出すること、また、ミスマッチ解消対策等構造変化に対応した雇用対策を講じていくことが重要であるといえよう。

賃金は、所定外給与の伸びが高まり、賞与等の特別給与が前年の減少から増加に転じたものの、所定内給与の伸びが低下したことから、前年と同じ伸びとなり、実質賃金の伸びも引き続き緩やかなものとなった。

労働時間は、緩やかな景気回復を反映して所定外労働時間の増加幅が拡大したことから前年よりやや増加した。

物価をみると、総合卸売物価は0.7%上昇と1990年以来の上昇に転じ、消費者物価は0.1%上昇と引き続き安定した推移を示した。こうした中で勤労者家計においては、実収入と可処分所得の伸びがともに拡大し、実質消費支出は4年ぶりの増加となった。

以上のように、1996年の我が国の労働経済は、雇用失業情勢を中心になお厳しい状況が続いたが、年後半には改善の動きもみられた。ただ、中長期的にみれば、我が国経済社会は、国際化や規制緩和、情報通信を始めとする技術革新の進展等の下で構造転換期を迎えており、これらの動きは高齢化の進展とともに労働市場にも様々な影響を与えている。第II部ではこうした観点から、労働力需要構造の変化と所得分配の実態及び高齢者雇用の実情を明らかにし、雇用の安定と豊かな勤労者生活実現のための課題について検討した。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

まとめ (労働力需要の長期的推移)

我が国のマクロの労働力需要は、長期的にみると比較的安定した増加を示してきた。これは、第1次石油危機まで高い経済成長を実現したことや、その後成長率が低下する中で、就業者の実質GDP弾性値が高まっていることなどによるものである。欧米諸国との比較により、労働力需要面の特徴をみると、日本では相対的に高い成長の成果を就業と賃金にバランスよく配分してきたのに対し、アメリカでは賃金より就業に、ドイツ、フランスでは就業よりも賃金にそれぞれより多く振り向けているといった特徴がみられる。このように、マクロ的にみた我が国の労働力需要の構造は欧米の中間型と位置づけられ、相対的に良好なパフォーマンスを示してきた要因となった。ただ、今後、従来と比べて低い成長率の下で、賃金の資本に対する相対価格の上昇が続けば、就業者数の増加を抑制する効果が顕在化する可能性がある。

まとめ

(国際化と産業別雇用,賃金)

我が国の産業別就業構造は,第3次産業化が進んでおり,製造業の就業者は1990年代前半に減少した。業種別にみると,消費関連業種や素材関連業種に加えて機械関連業種でもわずかに減少するに至っており,その背景には,我が国経済の国際化の中での水平分業の進展に伴う貿易構造の変化がある。

製造業の業種別にみると,賃金上昇率にはそれほど差がない中で,機械関連業種の生産性の伸びが高いなど業種間でかなりの差がみられる。生産性上昇率が低い業種では,今後国際競争が激化する中で,雇用面や賃金面の調整圧力が強くなる可能性があり,発展分野への円滑な労働移動の推進や低生産性部門の生産性向上などが重要な課題となる。

また,国際分業の進展は,産業の高付加価値化を図り生産性を高めていく上で望ましいことと考えられるが,個々の企業や地域レベルでの雇用の減少や熟練技能の喪失などが懸念される。今後は,新規事業を担う人材の育成や新分野展開をめざすベンチャー企業等の人材の確保・育成,地域における労働者の技能を活用した新事業展開による雇用機会の創出等が重要である。

まとめ

(非製造業の雇用,賃金と生産性)

非製造業のなかでは卸売・小売業,サービス業で就業者の増加が大きく,特に増加寄与が大きいサービス業の業種別にみると,事業所関連サービス,社会福祉関連サービス,余暇関連サービス,医療・保健サービスで高い伸びとなっている。雇用の増加を賃金との関係で見ると,アメリカでは賃金水準の低い業種での雇用増が大きいのに対し,我が国ではサービス業の賃金水準が平均をやや上回っているなど,雇用の増加が賃金水準の低い産業に集中しているといった状況はみられず,しかも,ほとんどの産業で実質賃金が上昇している。

ただ,非製造業では生産性の上昇率や水準が製造業を下回っており,内外価格差の一因となっている。これは非製造業の活動効率の上昇の遅れによる面が大きい,今後規制緩和の推進等構造改革を進めることなどにより,生産性の向上を図っていくことが労働条件の改善という観点からも重要である。

まとめ (規制緩和と雇用)

我が国では規制緩和が積極的に推進されている。これまで規制緩和が行われた部門のうち、流通業と電気通信業を例にとってみると、1)小売業では個人商店を中心に小規模の商店が減少しているが、中・大規模の新規の出店が増加したため、全体として就業者が増加している、2)酒類小売業についても、価格が低下し消費者メリットが拡大しているが、経営環境の厳しさやコンビニエンスストア等への業態の変更などから、主として酒類を扱う酒類小売業商店としては、個人商店を中心に商店数や従業者数が減少している、3)電気通信事業では、新規事業者の参入が進む中で料金が低下するとともに、新商品が登場し事業規模が大幅に伸びている、など様々な影響がみられる。

今後、規制緩和を推進していくに当たっては、全体としての雇用機会を確保しつつ、低生産性部門の効率化等によって離職を余儀なくされる労働者等に対しては、労働力需給調整機能の強化や能力開発の推進などにより発展分野へ円滑に移動できるようにしていくことが必要である。

まとめ (技術革新の影響)

情報化の進展は労働生産性を向上させる一方で、労働者の仕事の内容や求められる能力を変化させ、労働者の質、量や賃金構造にも影響を与えている。雇用面の影響としては、1)情報処理技術者等の専門的・技術的職業従事者の増加、2)事務・サービス部門の合理化に伴う単純業務の女性要員の削減、非正規労働者への代替の進展、3)企業における職階や組織数の削減、4)大卒者等教育水準の高い労働者の需要の増加と雇用管理の個別化、といった点があげられる。

賃金面については、専門的・技術的職業従事者の賃金は近年他の職業をやや上回る伸びを示しているが、アメリカのように顕著な賃金格差の拡大はみられない。しかし、コンピュータ関連技術者の賃金水準をみると、アメリカと比べて日本では十分評価されているとはいえ、技術革新に対応できる人材を育成・確保する必要性が高まっていることを考えると、能力の適切な評価や多様なキャリアパスの整備等に基づく処遇の改善、職業生涯の各段階を通じた職業能力開発機会の提供などが重要である。

まとめ

(就業形態の多様化と賃金格差)

近年、パートタイム労働者を中心とした非正規労働者の増加がみられる。その背景にある労働力需要側の要因としては、専門的業務への対応や即戦力となる人材の確保といったことに加えて、人件費が割安であるというコスト面の理由をあげる事業所が多くなっている。また、労働力供給側の要因としては、若年者や高齢者を中心とした就業ニーズの多様化の進展に加えて、家庭責任との両立のために短時間就業を選択していることがあげられる。

パートタイム労働者と一般労働者の賃金をみると、パートタイム労働者の賃金が一般労働者をかなり下回っており、その格差が拡大している。こうした格差は職業構成の違いなどによる面もあるが、最近の格差拡大の背景には、人件費負担感が高まる中で、人件費が割安であるパートタイム労働者を雇用しようとする企業行動があるとみられ、こうした傾向は今後とも単純・定型的業務を中心に続く可能性が強い。

しかし、パートタイム労働者には、正規労働者と労働時間が近いものがかなりいることや勤続年数の長期化がみられることなどを考えれば、今後は適切な能力開発機会の提供や能力の適切な評価など雇用管理の改善とともに、希望する者には正社員への登用の道を開くことなどにより、有効活用を図ることが求められる。

まとめ

(我が国の所得分配構造)

我が国の賃金格差は国際的にも比較的小さく、長期的にみても目立った拡大はみられない。賃金格差の拡大縮小要因をみると、高年齢労働者のウェイトの増加や高学歴者や勤続の長い労働者の比率の高まりなどが拡大要因として寄与してきたが、年功賃金カーブの急な高学歴労働者や大企業労働者の賃金が抑制されたことなどが、格差の拡大を防いできた。しかし、近年、年功賃金体系の見直しが徐々に進む中で、男子大卒40歳台における賃金のばらつきが拡大していることや、一般労働者とパートタイム労働者の賃金格差が拡大していることには、留意する必要がある。今後は賃金制度をより能力・業績主義的なものにしていくなどの見直しにより、ある程度賃金格差が拡大する可能性は否定できないものの、労働者の職務能力や業績を適切に評価する仕組みを構築するとともに、労働者が主体的に能力開発を行える環境の整備を図ることなどにより、全体としての賃金の上昇を図っていくことが必要である。

家計における所得格差は高年齢層ほど大きいですが、これには世帯主の年齢別にみた賃金の分散が高年齢が高まるにつれて大きくなることや高年齢層ほど所得構成面の不均等度が高く、中でも所得水準が低下する年金・恩給世帯のウェイトが大きく高まることなどが影響している。我が国の所得格差は特に大きいとはいえないが、高年齢層では格差が大きく、消費支出をみると低所得層では所得面の制約から選択的な消費支出の水準がかなり低いものとなっており、家計を維持していく上でかなりの節約を余儀なくされていることには留意する必要がある。

まとめ (今後の課題)

今後、我が国が高失業社会に陥らず、賃金格差拡大による不平等感が高まらないようにしていくための課題としては、1)労働力需給調整機能の強化や適切な能力開発機会の提供と客観的な能力評価制度の整備、失業なき労働移動への支援などによる成長分野への円滑な労働移動の実現、2)個人主導の職業能力開発やベンチャー企業等新分野展開をめざす企業における人材の確保・育成に対する支援、地域における労働者の技能を活用した新事業展開による雇用機会の創出への支援などによる新規事業分野の開発とそれを担う人材の育成、3)多様なキャリアパスの整備や能力・業績主義的賃金制度の導入による賃金制度の多様化など職業構造の変化等に対応した人事労務管理制度の見直しと最低賃金の適正な改定による低賃金労働者の労働条件の改善、4)非正規労働者の増加が低い労働条件を強いられる労働者の増加につながらないようにするための能力開発の充実、能力の正当な評価等の雇用管理の改善、就業形態転換制度の普及、などがあげられる。

まとめ

(高齢化の進展と高年齢者就業への対応の重要性)

今後15歳以上人口の伸びの鈍化に伴う労働力人口の伸びの鈍化に加えて、高齢化の進展による労働力率の低下が見込まれる中で、マクロ経済に対しても1人当たり実質GDPの減少に伴う国民の生活水準の低下、扶養負担の増大といった影響が及ぶことが考えられる。我が国の高年齢者の高い就業意欲を無駄にすることなく就業に結び付け、能力発揮を図ることは、高年齢者自身の充実した職業生活を実現する上でも、マクロ経済にもプラスの影響を与えるという点でも重要な課題である。

まとめ

(高年齢者の労働力供給の動向)

60歳台前半層の高年齢層の労働力率は、長期的には自営業主・家族従業者比率の低下や年金収入等仕事以外の収入の増加などに伴って低下してきたが、1980年代後半以降、バブル期の労働力需給の引き締めや定年年齢の引上げを始めとした高年齢者の雇用環境の整備などにより上昇をみせた。高年齢者の就業・引退選択は主として健康上の理由及び経済上の理由という要因に左右されるが、生きがいや社会参加といった意識の面も影響を与えている。経済的理由では、賃金の低下は高年齢者の就業意欲にマイナスの影響を与え、仕事以外の収入の増加は就業率を低下させる効果を持つが、高年齢雇用継続給付制度の創設などにより、高年齢者の職業生活の円滑な継続が図られている。また高年齢者の場合、収入の格差が大きく、支出面の住宅ローンの返済費、仕送りなどの教育費の有無が就業率の差を生んでいる。

我が国の男子高年齢者の労働力率は、国際的にみて高い水準にあるが、その背景としては、高年齢者の労働意欲が国際的にみて高いこと、欧米諸国では若年層の失業が深刻な中で早期引退を促進したり、年金の繰上げ支給を行ってきたことなどがあげられる。

まとめ (高年齢者の就業構造及び労働移動)

高年齢期における産業別就業者構成をみると、加齢に伴って農林漁業、建設業、サービス業の割合が高まっており、50歳台後半から60歳台前半にかけての変化が大きい。職業別構成では、管理的職業従事者、農林漁業作業員、保安職業、サービス職業従事者の割合が高まっている。また、60歳台前半層で55歳当時と同一職種に就いている割合が低い場合は、不就業を選択するケースが多くなっており、高年齢期における職種転換の難しさを示唆している。さらに、いったん定年を迎えると、再雇用又は勤務延長される場合を除き引退又は職種転換という困難な選択を迫られるケースが多い。企業規模別にみると、大企業の割合が50歳台後半以降低くなる一方、中小企業の割合が上昇し、大企業で定年前の退職や出向がかなりの規模で行われていることを示唆している。

まとめ (高年齢者を取り巻く雇用環境)

高年齢者の有効求人倍率は年齢計よりかなり低く、完全失業率は60歳台前半層では年齢計の2倍以上という高水準となっている。完全失業率は若年層でも高いが、前職の離職理由をみると、若年層では自発的理由による者が多いのに対し、高年齢層では定年等を含む非自発的な理由による者が多く、失業期間も長い者が多い。また、高年齢層ではいわゆるディスカレッジドワーカーの非労働力人口に占める割合も高く、高年齢者の知識・能力をいかせる職場がないことが、その要因としてあげられている。このように高年齢層をめぐる雇用環境は厳しいが、今後、労働力人口に占める高年齢層の割合が増大することを考えると、高年齢層の就業環境の整備が一層重要となる。

まとめ

(退職をめぐる雇用管理制度の現状)

定年制は長期雇用慣行と深く関係する制度であり、最近では60歳定年が多く企業の普及している。また、勤務延長制度と再雇用制度も長期的には増加傾向にあり、勤務延長制度は規模が大きい企業ほど導入割合が低い、再雇用制度では規模間格差が少ない。それぞれの制度における最高雇用年齢は65歳が主流であるが、大企業ほど対象者を絞り込んでおり、定年前の役職、資格、仕事といったキャリアを活用する企業も大企業ほど少ない。

また、大企業では出向や早期退職優遇制による退職がかなりみられる。出向については中小企業は大企業からの出向者の受け皿としての機能を果たしてきたが、人件費の増大といった問題点をあげる企業が多い。早期退職優遇制度はポスト不足や中高年齢層の賃金負担感が強く感じられている大企業で導入割合が高い。

以上のような雇用管理の結果、同一企業内の高年齢者の残存率は大企業ほど低い。大企業を中心にみられる数々の転身援助制度は高齢期に向けた労働者の選択の幅を増やすという点では評価すべきであるが、今後は若年労働力が減少する中で60歳、さらには65歳まで労働者のキャリアを活用しつつ雇用を継続する機会を拡大していくことが必要である。

まとめ (人事労務管理の変化)

高年齢者を活用するに当たっての課題の一つである賃金・退職金制度の見直しについてみると、1)定年年齢の延長に伴い、中高年齢層の賃金カーブの傾きが緩やかになってきていること、2)能力・業績主義的賃金制度の導入の動きを背景に、中高年齢層の賃金のばらつきが拡大していること、3)退職金の支給率の見直しや算定基礎額の算出方法を変更する企業がかなりみられること、などの動きがみられる。今後、中高年齢期に向けた能力開発や適切な能力評価、組織の見直し等による能力発揮の場の確保といったことが重要である。

また、定年後の賃金の変化は、勤務延長より再雇用で減額が大きく、さらに、一つの企業に勤続してきた雇用者が別の企業に再就職した場合には、5割程度の減少となる。消費支出がなだらかに減少していく中で、定年後の家計構造の変化を見越し、計画的な資産形成を図ることが必要である。また、こうした賃金の減額は、年功賃金制度の下で、定年前には貢献以上の賃金を払われていた労働者の能力が定年後に十分活用されていないことによるという側面があり、若年、中年層も含めた賃金制度全般の見直しにより、高年齢労働者の能力を適正に評価し、活用することを可能とするための条件整備を行う必要がある。

まとめ (高年齢者の能力の活用)

加齢の職業能力に与える影響は、管理的職業従事者、事務従事者、販売従事者では他の職種より小さく、ホワイトカラー系職業能力はブルーカラー系職業能力と比べて年齢の影響を受けにくい。高年齢者の活用のために配慮すべき事項としては、仕事量や分担、勤務時間の調整などが事業主、労働者とも多いが、労働時間の短縮や休暇の取りやすさなどでは労働者に比べ、事業主の関心は低く、事業主のより積極的な取組が期待される。また、機械設備・職場環境等の改善に取り組むことも重要である。

今後、高年齢者の能力を有効に活用していくためには、個人差に配慮しつつ徐々に職務内容の変更を行うなどにより、定年前後の職務内容の大幅な変更を避けることや専門職制度を導入することによって、キャリアの断絶を生じない雇用機会を確保していくことが重要である。

まとめ

(高年齢者の多様な就業形態,就労の場)

普通勤務の雇用者の高年齢者全体に占める割合は,年齢が高まるに従って低下し,特に60歳以降その就業状態は多様化する。高年齢者の場合,健康上の制約や収入面の状況等から短時間勤務を希望する者が多いが,これまでのところ,短時間勤務の雇用者を積極的に活用しようとする事業所は多いとはいえない。

高年齢者の不就業者のなかで短時間雇用を希望する者は多く,短時間雇用機会の拡大が必要である。また,高年齢者の場合,定年がなく,就労時間の融通がききやすい自営業は働きやすい環境であるといえ,独立開業も就業の場として注目されるほか,シルバー人材センター事業などの任意就業という形態も多様な就業ニーズを持つ高年齢者の受け皿として重要である。

まとめ

(諸外国における高年齢者対策)

日本より先に高齢化が進んでいた欧米主要国においては、現在年金制度等の高年齢者に関する制度の在り方が問われており、フランスを除き高齢化に伴う財政上の問題から、年金の支給開始年齢の引上げが進められている。欧州諸国では若年失業が大きな問題であり、早期引退を望む高年齢者の就労意識とあいまって、早期引退促進策が行われているが、若年失業が相対的に問題となっていないドイツにおいては、早期引退促進策を是正し、高年齢労働者の希望に合った就労の促進や、高年齢失業者の再就職の促進が図られている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

まとめ

(我が国における高齢者雇用・就業対策及び今後の課題)

我が国では高齢化のテンポが速く、高齢者の就労意欲が高いにもかかわらず、これを充足する環境が整っているとはいえない。国は高齢者雇用対策として、1)60歳定年の完全定着と65歳までの継続雇用の推進、2)多様な形態による雇用就業の推進、3)高齢期の雇用・就業に対する援助のための施策を講じており、これまで高齢者雇用に積極的でなかった企業も各種の援助制度の活用等により、高齢者雇用を進めていくことが望まれる。

また、高齢者の長年培った知識・技能・経験を活用しないのは社会的損失であり、今後「65歳現役社会」を実現するために、個々人の就業意欲、能力が適正に評価され、いかされるシステムを構築することが必要である。

高齢者の雇用・就業機会の確保に当たっては、行政の役割も重要であり、企業に対する指導・援助とともに、多様な就業ニーズを待った就業者に対するきめ細かな相談、支援、能力開発機会の提供などを積極的に推進する必要がある。また、高齢期の生活設計において多様な選択が可能となるよう雇用システムと年金制度との連携の確保を図っていく必要がある。

我が国は、高齢化が急速に進展する中で構造転換期を迎えており、労働面でも新たな対応が迫られている。こうした中で、能力・業績主義的な賃金制度導入の動きがみられるなど、雇用システムを見直す動きがみられる。今後重要なことは、長期雇用のメリットをいかしつつ、個々の労働者の能力を適正に評価するとともに、労働者の多様なニーズに応じた就業機会を提供し、労働者が能力を有効に発揮できるよう条件整備を図っていくことであり、そのためのシステムを構築するために労使・行政が合意形成を図りつつ取り組んでいくことである。
