

日本労働年鑑 第51集 1981年版
The Labour Year Book of Japan 1981

第三部 労働政策

III 雇用政策

1 雇用動向と政府の雇用政策

七九年の雇用政策と雇用情勢の推移

一九七九年の政府予算は、一般会計で三八・六兆円であり、対前年比で一二・六%の増であった。これは一九七八年予算が対前年比で二〇・三%の増であったのに対比すれば増加幅が少ないといえる。財政投融资は一六・八兆円で、対前年比一三・一%の増加であったが、これは過去一年間の最低の増加率であった。過去二年にわたる「大型」予算の結果として財政赤字が膨脹し、ある程度まで緊縮予算を余儀なくされた。しかし、七九年の景気動向は、過去二年にわたる公共投資のかなりな拡大、個人消費の増加、輸出の堅調を背景として自律的な拡大基調を維持し、その結果、七九年の経済成長率は名目で八・二%程度、実費で六・〇%となった。雇用情勢は、失業者数一一七万人台、失業率二・一%、非労働力人口中の就業希望者の対労働力人口比一八・六%という深刻な状況で推移したが、他方、七三年の第一次石油危機につづく雇用調整は一段落し、七九年には、あらためて、中高年層の雇用問題が時の焦点となった。また人口の高齢化が一段と進展する八〇年代を目前にして、「高齢化」社会への対応が重大な社会問題となった。鉄鋼大手などの大企業の一部で、八五年までに六〇歳定年制への移行を完了することを決定する動きが目立った。

労働省の七九年度予算は三・一兆円であった。労働省としては相当に大規模な予算を請求しておおむねその金額を獲得した。過去の水準に比して、ともかくも雇用対策予算はかなり増加した。同省の七九年度予算から中高年齢者の雇用対策にかかわる部分をぬき出して七八年度と対比してみると、総計では、七八年の約二〇〇億円から七九年には約五七四億円へと二・八倍に増加している。しかし、中高年齢者の雇用問題の深刻さや、雇用対策費の国際比較からするとその水準の適否については、十分に議論の余地があるといわねばならない。七九年度の「中高年対策」予算を、七八年のそれと対比すると、主要な変化はつぎのごとくであった(第123表)。

〔中高年齢者開発給付金〕これは七九年度予算では対前年比で約一二倍に増大した。これは一つには給付条件と給付金額を変更したからである。この制度は、中高年労働者を新たに雇用する場合には、その企業にたいして、賃金の一定割合を給付金によって補助するというものであるが、従来は、高齢者(五五～六四歳)を雇い入れた企業には六ヵ月間、大企業の場合賃金の二分の一、中小企業の場合賃金の三分の二を支給し、中齢者(四五～五四歳)を雇い入れた企業には、支給期間が半分で、大企業、中小企業、それぞれ上記と同様に、賃金の二分の一、三分の二を支給するというものであった。七九年度の新方式のもとでは、まず支給期間を高齢者については一年半に、中齢者については一年にそれぞれ延長したうえ、賃金助成率も中小企業にたいしては五分の四、大企業にたいしては五分の三(ただし後半六ヵ月は現行助成率どおり)とそれぞれ引き上げられた。これによって労働省が推定する中高年齢者の雇用創出は五万五〇〇〇人分である。また、ほかに、若年失業者むけの雇用開発給付金の新設で三万七〇〇〇人、構造不況業種離職者の雇用開発給付で八〇

〇〇人の雇用創出を予定しているから、雇用開発給付金制度による雇用創出分は一〇万人程度とされている。

〔継続雇用奨励金〕これは七九年度予算で対前年比で二倍以上に増加している。これも一つには奨励金額が変更されたからである。この制度は六〇歳以上の定年制をしく事業主であって、定年到達者をひきつづき一年以上雇用する企業に支給する継続雇用奨励金であるが、従来は、大企業の場合六・八万円、中小企業の場合九万円であった。七九年度予算では、それぞれ一〇万円と一五万円に引き上げている。

〔定年延長奨励金〕これは七九年度予算で対前年比で約五〇%増大している。これも制度内容が大きく変化した。この制度は、定年制のある事業所において定年年齢を五六歳以上に引き上げた事業主に支給する奨励金であり、該当労働者一人当たりにつき年間一定額を支給するものであるが、その額は従来は大企業の場合一三・五万円、中小企業の場合一八万円であったのを、それぞれ二〇万円、三〇万円に引き上げた。

〔中高年齢労働者職業福祉センター〕これは七九年度の予算で約三倍に増大した。この制度は、中高年齢労働者にたいする職業情報の提供、職業講習の実施、体力増強、文化教養にかんする活動の援助等をおこなうものであるが、これは従来の七カ所を一〇カ所に増設することを目的としている。

雇用開発委員会

七九年夏、労働省は中央に学識経験者等専門家からなる「雇用開発委員会」を設置した。今後雇用増加が見込まれる職種の把握や、そうした分野における雇用拡大のための方針を調査・研究し、雇用機会拡大のための施策の企画・立案に役立てることとし、また、同時に、地方についても五カ所に政・労・使・公の四者構成による「地方開発委員会」を設置した。

第四次雇用対策基本計画

七九年八月七日雇用審議会(有沢広巳会長)は、八五年までの七年間に予定する「第四次雇用対策基本計画」を大平内閣の栗原労働大臣に答申した。この答申は、八月一〇日に閣議決定された。これは、七六～八〇年までを計画期間とする第三次雇用対策基本計画を置き換えようとするものである。第三次基本計画は、「昭和五〇年前期経済社会発展計画」に対応するものとして、「成長率低下のもとで、インフレなき完全雇用を達成・維持すること」を主要課題とするものであった。しかし、その後、為替レートの不規則な変動、貿易をめぐる摩擦、労働力需給の与件の変化——高齢化、高学歴化、家庭婦人層を中心とした労働力供給圧力の強まり、第三次産業の比重の増大等々新たな諸条件のもとで、新経済社会七カ年計画(平均で五・七%の成長を予定)と連動するような、新たな雇用対策を必要とする、というのがその主旨である。第四次雇用対策基本計画では、今後の雇用動向につき、(1)労働力需要に関しては、経済成長の減速にともない、労働力需要の伸びが鈍化するほか、資源エネルギーの制約、国際経済環境の変化、国民のニーズの高度化・多様化などにより、知識集約化、社会サービス分野の拡大等、産業構造の転換がすすみ、農林水産業での就業割合は減少し、製造業などの第二次産業でも雇用増大は見込めないとして、サービス業を中心とした第三次産業での労働力の吸収に大きな期待をかけている。また、(2)労働力供給については、労働力人口は八五年には五八六万人になると見込まれ、同時に年齢構成が大きく変化し、七五年から八五年にかけて、一五～二九歳の若年層の人口が二八〇万人減少する一方、五五歳以上人口の層が六四〇万人増加すると見込んでいる。とくに五五～五九歳は二三〇万人の増加が予想され、「急速

な高齢化が進む」ことを強調している。そして、(3)労働力の需給・バランスについては、完全失業率一・七％水準の「完全雇用」が現実的な目標であるとし、また、雇用の拡大が今後の経済運営の最重要課題であるとして、経済政策を決定する際には、従来以上に、常に雇用見通しをくみこんでいくことの必要性を強調している。第四次基本計画は、全体として、高齢者の雇用安定を重要課題として設定し、雇用政策の支柱としては、六〇歳定年制と、欧米先進国並みの労働時間の達成の二つを重視している。基本計画の内容は、(1)雇用対策に関する基本的事項、(2)産業構造の変化に対応した雇用対策、(3)生涯職業訓練体制の充実、(4)行政体制の整備と各種援護体制の機能強化、よりなるが、これらのうち第四次雇用対策基本計画の重要部分である(1)を要約しておく。

【雇用対策の基本的事項(雇用審議会「第四次雇用対策基本計画」よりの要約)】

一、雇用、職業構造の見通しの作成と職業情報の整備 (1)産業構造の長期展望を踏まえながら将来の雇用および職業別の需給バランスの見通しを明らかにする。(2)今後、発展が予想される職種について調査研究を行い、その職種に就くために必要な条件などを盛り込んだ職業情報の整備を進める。(3)労働市場センターなどの情報提供機能の強化を図る。二、雇用の維持・拡大 (1)雇用の維持・拡大のため、経済運営の基本的な方針を決定する際には全体の経済の見通しのなかで、雇用の見通しについても明らかにし、雇用の安定をめざした経済運営に努める。(2)知識集約的な部門や国民のニーズに応じた社会福祉、医療保険、文化、教養などの雇用吸収力に富む民間の新たな産業分野を積極的に開発する。(3)労働時間の短縮では、(a)六〇年には週休二日制をふくめ企業の労働時間が欧米先進国並みの水準に近づくよう努める。(b)過重な所定外労働時間の削減、年次有給休暇の完全消化の促進、週休二日制の普及促進などにより、労働時間の短縮を進める。(c)産業や企業の実情に応じつつ、雇用、労働時間、賃金の関係について労使の合意が得られるよう努める。

三、労働力供給の変化に対応した雇用対策 (1)高年齢者の雇用の安定。(a)高年齢者向けの適職の開発や就業援助体制の整備、訓練体制の整備、高年齢者雇用率制度の運用の強化などにより、雇用機会の拡大を図る。(b)計画期間中に六〇歳定年が一般化するよう努める。なお、業種や企業によって直ちに定年延長が困難な場合には再雇用制度の導入を進め、これを定年延長に切り替えるなど計画的・段階的な方法により推進する。定年延長の前提となる雇用賃金慣行改善のための指導、援助措置の充実を図るとともに、企業の努力を要請していく。定年延長の具体化のため、産業、地域および企業レベルでの労使の会議や事業主の産業別の会議の活用、定年延長奨励金などの助成措置の充実を図る。

(2)女子就業者の就業条件の整備。(a)女子が能力を発揮できるよう雇用機会と待遇の平等化を図る。(b)職業訓練体制の整備、育児休業制度の普及のための指導、援助の充実により、雇用の場の確保を進める。(c)最低賃金制度の推進などにより、最近増加しているパートタイマーの労働条件の改善を進める。

第四次雇用対策基本計画については、たとえば、それが前提とする経済社会七カ年計画で予定する五・七％の実質成長率や産業政策が、雇用安定の見地からして妥当であるか否かという問題、それに関して、第三次産業での雇用拡大は、それほど期待しうるか否かという問題、基本的な政策目標としての「六〇歳定年制」はともかく「欧米先進国並みの労働時間」とは何を意味するのか、という問題、すなわち、それは欧米の現在水準なのか八五年の水準なのか、という問題など、多くの不明

確な点があると指摘されている(たとえば、『日本経済新聞』、七九年八月八日の第四次雇用対策基本計画の解説)。

日本労働年鑑 第51集 1981年版

発行 1980年11月25日

編著 法政大学大原社会問題研究所

労働旬報社

****年**月**日公開開始

■←前のページ 日本労働年鑑 1981年版(第51集)【目次】次のページ→■
日本労働年鑑【総合案内】

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)
