

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

3 主要な労働市場政策的諸制度の動向

右に述べた雇用政策の指導的事情の認識に役立てるためと、より一般的に労働市場政策的諸制度の展開状況について認識を得るために、主要な政策領域の現状を概観しておくでしょう。

高齢者雇用率制度

現行の高齢者雇用率制度は、一九七六年五月、「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」の一部が改正されて創設された。この制度は、従来職業別に認められていた中高年齢者雇用率制度を改め、とくに雇用機会の確保が必要な高年齢者を対象として、事業主が高年齢者雇用率(六%)に相当する数以上の高年齢者(五五歳以上)を雇用するよう努力しなければならないこととするものであり、高年齢者雇用率の維持・達成を通じて、高年齢者の雇用の促進と安定をはかる、という主旨のものである。高年齢者雇用率は、事業主にたいする努力義務として定められてはいるが、この義務違反にたいしては、罰則等の制裁はない。しかしながら、雇用率が達成されるよう、つぎのような措置が講じられることになっている。(1)公共職業安定所は、雇用率未達成の事業主が、正当な理由なく高年齢でないことを条件とする求人の申込みをした場合、これを受理しないことができる。(2)労働大臣は、常時一〇〇人以上の労働者を雇用する事業主であって、雇用率未達成のものにたいし、雇用率達成に関する計画の作成を命じ、また、その適正な実施について勧告することができる。とくに必要がある場合には、高年齢者の雇入れその他高年齢者の雇用の安定に関して必要な措置を要請することができる。

高年齢者の雇用状況については毎年六月一日現在における従業員数一〇〇人以上の企業についての調査がおこなわれている。七九年六月一日現在についてみると、報告が提出された従業員数一〇〇人以上の企業数は二万七八〇〇企業であるが、それら企業の常用労働者数一二四四万四七〇〇人のうち、雇用されている高年齢者数は、七二万五二六一人で、実雇用率は五・八%(前年度は五・六%)となっている。雇用率未達成の企業の割合は五三・九%(前年度五七・三%)となっている(第124表)。前年に比して、実雇用率は〇・二ポイントの増、雇用率未達成の企業の割合は、三・四%の減で、若干の改善をみたとはいえるが、未達成企業がいまだ過半数を占めていることが注目される。未達成企業の割合は、規模別にみると、企業の規模が大きくなるに従って高い率となり、また実雇用率も、企業の規模が大きくなるに従って低くなっている。従業員規模一〇〇〇人以上の企業にいたっては、未達成企業の割合が八〇・六%(前年度八二・二%)のごとくであり、また、実雇用率は四・二%(前年度三・九%)と低い。

労働省の昭和五五年度職業安定行政の重点施策ではこの高年齢者雇用率制度についてつぎのようにいっている。「高年齢者雇用率制度の適正な運用を図るため、引き続き制度の周知徹底を図るとともに、雇用率の特に低い大企業等当面特に必要と認められる雇用未達成企業については、

雇用率達成計画の作成を命じるとともに、他の雇用率未達成企業についても自主的な計画の作成を促し、これらの計画の適正実施のための指導を積極的に行い、高年齢者雇用率の達成に努める」。

職業紹介等労働力需給調整システム

現行の労働力需給システムは、一九四七年に制定された職業安定法により、職業安定機関が国全体の労働力の需給調整をおこなうという基本的な考え方にもとづき、職業安定機関以外の者のおこなう職業紹介(有料職業紹介事業、無料職業紹介事業および学校のおこなう職業紹介事業)、労働者の募集(文書募集、直接募集および委託募集)および労働組合のおこなう労働者供給事業をあわせて構成されている。現行法制内において、そうした労働力の需給調整等をおこなう諸機関は、七九年三月現在、公共職業安定所四八〇カ所、学校二七三二校、民営職業紹介事業所二六三八カ所、労働者供給事業四〇組合、労働者募集の法認事業所一三二八事業所より構成されている。また、実態としての労働力需給システムには、上述の現行法制内諸機関以外に、労働者派遣事業ないしそれに類する機関が存在している(第125表)。

八〇年五月四日、労働力需給システム研究会(会長、高梨昌信州大教授)は、現行法制内労働力需給調整諸機関とそれ以外に存在している機関に関する問題点の指摘と提言を内容とする報告書をまとめた。現行法制内労働力需給システムについては、日本の場合、法制的には公共職業安定機関の比重が大きい、実態としては労働力需給調整においてそれが果たす役割は限られたものであったこと。最近年に、公共職業安定機関への役割期待が漸次高まっており、労働力需給に果たすその役割も増大している(第126表)が、労働市場と産業構造の諸変化にたいして、従来の体制では種々な限界が生じていること、を問題とし、高齢者、高学歴者、女子、パート・タイムの労働者の職業紹介にも十分に対応しうるように、公的職業安定機関の体制を整備するとともに、これまでは、抑制的規制の対象としていた人材センターや職業あっせん業など民営職業紹介事業の規制の緩和と内容の充実をはかることについての諸提言をおこなった。また、現行法制外の機関である労働者派遣事業については、それが実態として広範に波及していること、およびそれが労働力需要の性格(職種等)と労働力供給の性格(性、年齢、就業条件の選好)と関連しつつ増加の趨勢にあることから、それを労働保護法の観点からの具体的な条件を定めて制度的に認知し、規制条件を定めて、法制内の労働力需給システムに接合することを提言した。

職業訓練制度

日本の職業訓練制度は、もともと基本的には事業内訓練、しかも職場内実務訓練(OJT)によっておこなわれており、大部分の訓練活動は、法制内職業訓練制度のワケ外で展開している。しかしながら、第二次大戦後、法制内職業訓練制度がある程度まで体系性をもって、徐々ながら発展を重ねてきた。一九八〇年四月現在の、法制内職業訓練施設と、その訓練生を同年の労働省予算によってみると、施設数は、公共職業訓練の場合、三九九校、認定事業内訓練の場合、九九一団体、訓練生数は、公共職業訓練の場合、年間延べ定員で二六万六四四七人、認定事業内訓練の場合、八万九五五〇名となっている(第127表)。公共職業訓練は、訓練生の年間延べ定員数からすると着実な伸びを示しており、一九七〇年からの一〇年間に二倍以上に増大している。認定事業内訓練の訓練生数は、一九七〇年から七八年までは減少しているが、その後は反転し増加しつづけている。職業訓練の種類からすると、養成訓練の訓練生が減少し、成人職業訓練生が増加し、また、職業転換訓練を主体とする能力再開訓練の訓練生および身体障害者訓練の訓練生の増加が顕著であるといえる。また、法制内および法制外の職業訓練の展開を刺激するための、法制的制度の一つである技能検査の受験者はこの制度が発足した一九五九年以降一貫して増加しており、一級検

定と二級検定の受検者の合計は、五九年の三・一万人から、七〇年までに、一〇・一万人に増加し、七九年には一五〇万人をこえた。法制内職業訓練の諸制度は、その内容を再編しつつ、日本の労働市場の制度体系のなかで次第に重要な意義をにないつつあるといえよう。職業訓練政策については、職業訓練法により、労働大臣は、職業訓練および技能検定に関する基本となるべき計画(職業訓練基本計画)を策定することになっており、一九七一年四月に第一次職業訓練基本計画(計画期間七一一七五年)が策定され、また、七六年六月に第二次計画(七六一八〇年)が策定されている。第一次の課題は能力再開発訓練システムの確立であり、第二次の課題は成人訓練システムの開発であった。第二次は八〇年をもって完了し、現在第三次の基本計画を策定する作業がおこなわれている。第三次の内容には、おそらく、最近年における年度職業訓練行政の運営方針がかなり反映されるであろう。

昭和五五年度職業訓練行政の運営方針

一九八〇年四月一日付、各都道府県知事他宛て、労働省職業訓練局長通達「昭和五五年度職業訓練行政運営方針」は、(1)公共職業訓練体制の充実、(2)事業主等のおこなう職業訓練の振興、(3)特別の援助を必要とする者にたいする職業訓練の推進、(4)技能評価制度の拡充、(5)職業訓練を通ずる国際協力の推進よりなっている。詳細は紙幅の都合上割愛を余儀なくされるが、(1)では、(a)委託訓練、速成訓練の積極的实施、(b)(総合高等職業訓練校の)技能開発センターへの転換促進、訓練科目の増設転換、(c)単位制訓練(モジュール訓練)方式の拡大、(d)離職者訓練促進費の交付、(e)離職者にたいする能力再開発適応講習の実施、(f)向上訓練の充実、(g)養成訓練の質的向上、をかかげている。また、(2)では、(a)事業主等のおこなう職業訓練の振興、(b)在職労働者の教育訓練受講機会の拡大(有給教育訓練休暇奨励給付金制度および職業訓練派遣奨励給付金制度の充実)、(c)地域職業訓練センター等の設置、(d)人材カレッジの設置、(e)職業能力開発協会の育成強化、をあげている。また、それらの全体にわたって中高年齢層の能力開発ニーズの増大と、産業構造の転換(第三次産業の比重増大)への対応の重要性を強調している。

以上要するに、マクロの政策からもミクロの政策からも、高齢労働者対策が大きうちだされたのが七九年から八〇年上半期にかけての政府の雇用政策の特徴であるが、それらのいずれからも第三次産業での需要の拡大と、その部門への労働力移動を前提としているのであるが、果たしてどうであろうか。八〇年五月に労働省が発表した「第三次産業雇用実態調査の概要」によれば、その調査対象は従業員三〇人以上の事業所で、一九七五年から七八年までの三年に従業員が一〇%以上増加した業種、その意味での相対的な「成長業種」を主体とする八〇〇〇事業所であったのにもかかわらず、労働時間、労働負荷、賃金や福祉施設につき、第二次産業の場合との対比においてさらに格段にきびしい状況が存在しているからである。

【参考資料】(1)労働省「雇用対策基本計画」、(2)労働省職業安定局「昭和五五年度の雇用の見通しと職業安定の重点施策——年度雇用計画」、(3)同省同局編「職業安定広報」一九七九年各号、(4)労働省職業安定局雇用政策課『職業安定業務月報』、(5)同『雇用保険業務月報』

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

