

日本労働年鑑 第52集 1982年版
The Labour Year Book of Japan 1982

第三部 労働政策

I 政府の労働政策

4 労働白書の公表

労働省は八一年七月七日、『昭和五十五年労働経済の分析』（労働白書）を閣議に報告するとともに公表した。労働白書は例年のとおり八〇年の労働経済の推移にかんする分析と、より長期的な分析とに分かれ、後者はつぎの構成をとっている。

【労働白書の構成】

- 一、昭和五十五年労働経済の特徴
- 二、労働生産性の国際比較
- 三、業種間、規模間賃金構造と労働者分布
- 四、女子労働者増加の実態と背景
- 五、むすび

以上のような構成は例年とあまり変わらないが、女子労働者の雇用、労働条件をめぐる問題点を詳しく分析している点、業種間、規模間賃金構造の違いを労働生産性分析を通じて、その問題点を指摘している点などが注目される。むすびについてみれば、大要つぎのとおりである。

第一次石油危機後には、実質賃金は減少しなかったものの労働分配率は大幅に上昇し、企業収益の悪化によって企業は減量経営をすすめ、その一環として大幅な雇用調整が実施された。その結果いちじるしい労働力需給の緩和、雇用の停滞、完全失業者の増加が生じた。これにたいして今回は、実質賃金は減少したものの雇用は堅調に推移している。国民所得ベースでみた労働分配率も雇用者比率の上昇を考慮すればほぼ中立的で、とくに労働者にとって不利であったとはいえない。八〇年春の賃金決定は、実質賃金の減少をもたらしたが、第二次石油危機後の調整を早期に完了させる役割を果たしたのである。

以上のような短期的な労働経済についての分析にくわえて、高年齢者と心身障害者の雇用の現状を明らかにし、あわせてやや長期的な視点から、一九七〇年代後半を中心に、輸出増加の背景である製造業の労働生産性の水準について国際比較するとともに、業種間、規模間賃金構造の変化や、雇用における男女平等意識が高まっている事実留意しつつ女子労働者の増加について検討をくわえた。検討の結果をふまえて、以下の課題が指摘されている。

(1)労働生産性水準の業種間・規模間格差は、労働条件面でも業種間・規模間格差をもたらすことになる。労働生産性上昇の部門間不均衡は、部門間の物価上昇率または賃金上昇率の不均衡あるいはその両方をもたらしやすい。したがって低生産性部門の労働生産性水準の向上をはかることは、この部門の労働者の労働条件を改善するためにも、物価の安定をはかるためにも重要な課題である。しかも、労働力の供給面では、高齢化がすすむとか女子労働者が増加することによって、労働条件の恵まれない労働者が増加するおそれも少なくない。こうしたなかで低生産性部門の労働者

の労働条件の改善をはかるためには、さしあたりつぎの諸点が考えられる。(イ)中長期的な目標として完全雇用の達成に努めると同時に、短期的にも景気変動にともなって労働力需給がいちじるしく緩和しないよう経済運営に際して雇用安定に十分配慮すること。(ロ)最低賃金の適時適切な改定、労働時間の特例廃止など、低生産性部門の未組織労働者の労働条件改善のために行政面からはたらきかける。(ハ)未組織労働者にたいする組織労働者の連帯感を高めること。(ニ)関連下請企業など中小企業における労働災害の防止をはかること。(ホ)家内労働者の労働条件の改善をはかること。このため、家内労働法の周知徹底、委託条件を明確にするための家内労働手帳の普及や最低工賃をふくむ工賃の改善などが課題。

(2)高年齢者と心身障害者の雇用の安定についてなおいっそうの努力を要すること。高年齢者の雇用は、定年年齢の引き上げなど企業の対応がすすみ、長期的には改善の方向にある。六〇歳前半層の高年齢者にたいしては、定年延長をはじめ継続雇用による雇用の安定など、個々人の能力や希望に応じた多様な就業機会の確保をはかることが課題である。

心身障害者の雇用は、雇用率制度や雇用助成措置の活用などによって徐々に改善傾向を示している。今後は、とくに重度障害者の障害の特性に応じた能力開発をはじめとする職業リハビリテーションの推進、障害の程度や種類に応じたきめ細かな対策を講じるとともに、こうした対策の実施にあたる専門職員の養成など長期的な視点からの雇用対策の推進が課題である。

(3)女子労働者が増加しているなかで、雇用における男女の機会の均等と待遇の平等をどのように確保していくかということである。さしあたりつぎの課題をとりあげる。(イ)女性の能力に応じて就業分野を拡大すること。技術革新は、従来筋肉労働を必要とした仕事を軽易な労働に変えることによって幅広い分野で女性の就業を可能にし、女性の高学歴化がすすむことによって専門的・技術的職業についても、より広範な領域へ進出することが可能になっている。(ロ)女性の就業分野拡大の前提として、採用時における男女差をなくすこと。企業に女子を積極的に活用するよう雇用管理の改善を求めると同時に、女子労働者が実績をあげ、高い評価を得ることが必要である。(ハ)配置・昇進、昇格、教育訓練、退職等における不合理な男女差の解消である。当面、賃金における不当な差別の是正、男女別定年制の廃止が課題である。以上の三つの課題を考えるうえで、従来女性にたいして特別に扱われてきた時間外労働、休日労働、深夜労働についての制限、就業分野の規制などの再検討が求められている。(ニ)女性が就業しやすい条件を整備することである。女性の就業希望者は増加しているが、家事、育児負担によって就業を断念している女性も少なくない。保育体制の整備をはかると同時に、育児休業制度の普及をはかる必要がある。

(4)パートタイム労働者の労働条件の改善と就業分野の拡大をはかること。このため、パートタイム労働者についてなさるべき課題はつぎの二つである。(イ)一般労働者とのあいだの不合理な労働条件の差をなくすこと、(ロ)就業職種の拡大をはかること。

日本労働年鑑 第52集 1982年版

発行 1981年11月30日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

2001年9月18日公開開始

