

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

II 雇用政策

1 雇用動向と政府の雇用政策

2 高年齢者職業安定対策の推移

八〇年の職業安定行政主要予算の政策領域別内訳は、(1)「高齢化社会に対応する高年齢者対策の着実な推進」五五二・五億円(全体中の三・七%)、(2)「国際障害者年を契機とする心身障害者対策の積極的推進」五〇・五億円(同、〇・三%)、(3)「産業構造の変化等に即応する総合的な雇用対策の展開」一兆二四六六・八億円(同、八三・一%)、(4)「特別の配慮を必要とする人々の職業と安定をはかるための対策の充実」一二六七・四億円(同、八・四%)、(5)「勤労者のための福祉施設の整備、充実」六三三・二億円(同、四・二%)、(6)「職業安定行政の体制整備」八五・二億円(同、〇・六%)であった。これらのうち、「産業構造の変化等に即応する総合的な雇用対策の展開」が、予算上は圧倒的に大きい比重を占めているが、そのうちの八七・四%は雇用保険制度による支出であり、雇用保険制度による支出には、失業保険、雇用調整給付金のほか、職業訓練等の特別なプロジェクトの予算が含まれている。

「高齢化社会に対応する高齢者対策の着実な推進」のための予算は、五五二・五億円(全体中の三・七%)である。他の政策領域においても、高年齢者対策への支出がおこなわれるから、高年齢者対策にむけての予算総額は上記の金額をある程度上回ることになる。

右の予算の内訳は、(1)「昭和六〇年六〇歳定年」へ向けての積極的な行政指導と「六〇歳台前半層を対象とする雇用対策の推進」一二二億円(高齢者対策費の二二・一%)、(2)高年齢者の再就職の促進、四二四・九億円(同、七六・九%)、(3)(財)高年齢者雇用開発協会の助成による事業主に対する援助活動の推進、一・五億円(同、〇・三%)、(4)中高年齢労働者の健康管理対策の推進、四・〇億円(〇・七%)とであった。(1)と(3)は定年延長の促進対策であり、(2)は再就職促進対策であり、(4)は労働福祉対策である。以下、それらの順序に即して、八〇年度の展開過程を追っておく。

定年延長対策

「昭和六〇年六〇歳定年」に向けての対策の主たるものは、(1)業種別定年延長労使会議等の開催、(2)定年延長奨励金の活用、(3)継続雇用奨励金の活用、および、高齢者雇用率の達成指導の強化、である。はじめに、定年延長奨励金と継続雇用奨励金について簡単に、制度の推移をみておきたい。業種別定年延長労使会議は八〇年に打ち出された政策であるから、すぐあとでやや詳細にみておきたい。定年延長奨励金は、定年年齢を五六歳以上に引き上げた事業主にたいして助成するもので、七三年に創設された。当初支給対象は中小企業に限定されていたが、七六年四月から大企業にも適用されるようになり、その後、支給額が漸次改訂されてきている。この奨励金は、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、その額は七九年度には、大企業の場合、年額二〇万円、中企小業の場合、三〇万円であったが、八〇年度予算では、それぞれ三〇万円、四〇万円に引き上げられた。

継続雇用奨励金は、六〇歳以上の定年制が実施されており、かつ定年到達者を定年退職後にひきつづき雇用した事業主にたいして助成するもので、七六年四月に発足し、翌七七年にはこれも支給対象を大企業に拡大し、その後漸次支給額を引き上げてきている。その額は七九年度には、大企業の場合、年額一〇万円、中小企業の場合一五万円であったが、八〇年度予算では、それぞれ一五万円、二〇万円に引き上げられた。

業種別定年延長労使会議

業種別定年延長労使会議は、定年延長についての行政指導の一方策として打ち出されたもので、七九年二月の関西労使会議の提言、および、同五月の関東労使会議の提言が、直接にその背景をなした。また、それら以前に、第八七通常国会において、年齢による雇用差別禁止の法制化が問題となり、与野党折衝の結果、立法化をふくめ、政府の審議会の議を経て検討することになったことも、一つの背景をなしたと思われる。労働省は、それ以前から、定年延長の気運を醸成するために、業種別に企業とのあいだに、定年延長推進懇談会を開催し、鉄鋼、損保、電力、セメント、新聞の六業種と会合をかさねてきていたが、八〇年度から、中央・地方において業種別に労使会議を開催することにした(八〇年度には、中央六業種、地方三業種を予定した)。また、八〇年度には、地場産業と企業とのあいだに地域別定年延長研究会を開催した(一研究会当たり年二〇社を単位とし、年三回の会合によった)。八〇年には、「昭和六〇年六〇歳定年」に向けての機運がかなりにもりあがったといえよう。八〇年六月、労働大臣は、さきに述べた第八七通常国会での動きを受けて、雇用審議会にたいし、「高年齢者の雇用の安定を図るため、定年延長の実効ある推進策について立法化をも含めて貴会の意見を求める」と諮問した。雇用審議会は、八〇年二月に定年延長部会(部会長・氏原正治郎東大教授)を設置した。同部会は、鉄鋼、私鉄、化学、電力、銀行の労使からのヒアリングをおこなったのち、雇用審議会にたいし、八一年一月一九日の本審議会で定年延長を強力に推進する審議をおこなわれた旨を答申した。その間、八〇年四月八日に、四野党は国会にたいし、「定年制及び中高年齢者の雇入れの拒否の制限等に関する法律案」を提出した。この法案が成立する見込みは薄いですが、念のために、その概要部分を引用しておく。

【定年制及び中高年齢者の雇入れの拒否の制限等に関する法律案(四野党、共同提案、昭和五五年四月八日提出)】

(1)定年退職等の制限

事業主は六五歳(当分の間六〇歳)未満の年齢を定年として労働者を退職させてはならない。その他、年齢を理由として六五歳(当分の間六〇歳)未満の労働者を退職させてはならない。

(2)雇入れ拒否の制限

事業主は年齢を理由として中高年齢者(四五歳以上六五歳未満)の雇入れを拒んではならない。

(3)職業紹介拒否の禁止

職業紹介事業者は年齢を理由として、中高年齢者である求職者に対する職業紹介を拒んではならない。

(4)募集広告の制限

事業主又は職業紹介事業者は、労働者又は求職者の募集に関し中高年齢者を除外することとなる広告をしてはならない。

(5)報告及び立入検査

労働大臣又は公共職業安定所長は、事業主若しくは職業紹介事業者に対し必要な報告を求め、立ち入り検査を行うことができる。

(6)罰則 (1)~(4)の違反者に対しては、六ヵ月以下の懲役又は三〇万円以下の罰金に処する。(5)の報告を拒否した者に対しては、一〇万円以下の罰金に処する。

(7)施行期日

本法は五九年四月一日から施行する。

なお、八〇年には、前年の鉄鋼、私鉄の例につづいて、基幹的産業の大手企業で、団体交渉、または労使協議制をとおして、定年延長を決定する事例がかなり増加した。電力、化学、繊維、食品、紙パ、ゴム、石油、金属機械、電気機器、自動車、百貨店、生命保険などでそうした事例をあげることができる。なお(財)高年齢者雇用開発協会は、定年制の延長等の高齢者雇用の安定化について、事業主にたいして相談・助言する民間の団体として、政府のはたらきかけによって七八年九月一日に発足したものである。

高年齢者の雇用率

定年制延長を促進するための重要な労働市場政策的制度の一つとしてほかに、高齢者雇用率制度がある。この制度は、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、従来職種別に定められていた中高年齢者雇用率制度に代わって、企業別に、雇用率を定めようとするものである。すなわち、一定水準の高年齢者雇用率(六%)による数以上の高年齢者(五五歳以上)を雇用すべく、努力することを義務づける主旨の制度である。高齢者雇用率の達成と維持改善は、事業主の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、罰則等の制裁措置があるわけではない。しかし、法律では、雇用率の達成を促進する目的をもって二つの事項を定めている。その一つは、公共職業安定所が、雇用率未達成の事業主から、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受けた場合、これを受理しないことができる、としたことであり、その二つは、労働大臣が、常時一〇〇人以上の労働者を雇用する事業所であって、雇用率未達成の事業所にたいし、雇用率達成に関する計画の編成を命じ、また、その適正な実施について勧告することができ、また、要すれば、高年齢者の雇い入れその他高年齢者の雇用の安定にかんして必要な措置を要請することができる、としたことである。

高年齢者の雇用状況については、高齢者雇用率制度のもとで、従業員数一〇〇人以上規模の企業について、毎年六月一日現在における状況の調査がおこなわれている。八〇年六月一日現在についてみると、報告が提出された企業数は二万八二五二社であるが、それら企業の常用労働者数一二七四万一六三一人のうち、高年齢者数は、七八万八二三〇人であった。したがって、平均の実雇用率は、六・二%となった。この平均実雇用率は、七八年五・六%、七九年五・八%、八〇年六・二%と、漸次上昇した。とくに、七九年から八〇年にかけては、対前年比〇・四ポイント増で、七八年から七九年にかけての上昇率〇・二ポイントに比して、上昇スピードが倍増していることが注目される(第120表)。もっとも、六・〇%の法定雇用率未達成の企業は、八〇年六月一日現在でも、回答企業数全体の五一・八%を占めており、またそうした未達成企業の割合は、従業員一〇〇〇人以上の規模で七七・五%、五〇〇~九九九人規模で六九・二%、三〇〇~四九九人規模で六二・四%、一〇〇~二九九人規模で四五・七%というように、大中の企業において大きく、企業規模と相関している。しかしながら、七九年から八〇年にかけては、未達成企業の割合が減少する度合いは大中の企業が大きかった。未達成企業の割合は、この一年間で、一〇〇〇人規模企業のあいだでは、八〇・六%から七七・五%へと三・一%ほど減少した。また、五〇〇人から九九九人規模企業のあいだでは、七二・五%から六九・二%へと三・三%ほど減少した。「雇用動向調査」によると、一律定年制を定めている企業全体のなかで、定年年齢が六〇歳以上の企業は、七一年には二三・一%にすぎなかったが、七六年には三五・九%となり、八〇年には三九・七%となった。この八〇年の時点で、

近い将来に六〇歳以上の定年制への移行を予定している企業が七～八%存在しており、八〇年には、近い将来に、五〇%の企業で六〇歳定年制が成立する可能性を展望しうるにいたった、といえよう。昭和六〇年六〇歳定年が文字どおり実現するか否かはまだ予断しえない状況にあるが、八〇年には定年制延長の動きが一步前進したとはいえよう。その限りにおいて、労働力需給バランスにも一定の影響を与えたといつてよい。しかし、八〇年には、大企業で高年者雇用率がかなり上昇し、また、定年制の延長機運が高まったのにたいし、中小企業では、それらのいずれもが停滞的に推移している。景気動向が、それらの動きに反映した、といえよう。これらの事実は、昭和六〇年六〇歳定年制の実現にとって、マクロ経済的雇用政策のもつ意義の重要性をあらためて注意を喚起しているといえよう。

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

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1982年版(第52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>)
