

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

3 失対事業と職業訓練行政

失業対策制度調査研究会報告

八〇年一月六日、失業対策制度調査研究会(座長・大河内一男東大名誉教授)は、労働大臣に報告書を提出した。この報告書は、現行の失対事業は「基本的には終息を図るべき段階にきている」という判断を示し、関係者のあいだで論争を引き起こした。報告要旨の中心部分を抜粋しておく。

【失業対策制度調査研究報告(要旨)】(『労働時報』一九八一年二月一日号より抜粋)  
失業対策事業の経緯

現行失対事業(以下「失対事業」と略称する)の制度は、昭和二十四年に制定された緊急失業対策法に基づいて創設されて以来三十年余を経過する中でその時々々の雇用失業情勢の変動に応じて種々の改善措置が実施されてきたが、終戦後の混乱期において期待された失業対策の中心的地位を、今や民間企業における雇用の安定や雇用の促進を基本とする各種の雇用失業対策に譲り、昭和四六年に中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法が制定されて以後は、特定の就労者のみを対象とする事業として今日に至っている。

失業対策の現状と問題点

一、高齢化に伴う問題点

現在就労者は約一〇万人で、平均年齢は六三・六歳、平均就労期間は二十年六ヵ月に及び、就労者の滞留と高齢化の一層の進行に伴い、高齢者、病弱者がますます増加してきており、事業主体においては、非効率、非経済的な事業の実施を余儀なくされている。さらには通勤災害の多発、重篤化、民間企業への常用就職者の減少が一層困難となり失対事業を労働政策としての事業として維持運営していくことが次第に困難となってきた。

二、就労者が少数となった事業主体の問題点

就労者が少数となったところにおいても就労者の自立、就職等のための努力がされないまま、従来の惰性から失対事業が継続実施されている。

三、一般の高齢者対策との不均衡の問題点

体力、能力等からみて、民間企業においては雇用の継続しえない状態であってもなお失対事業に就労していること等、失対事業は、一般の高齢者対策と比較して著しくバランスを欠いたものとなっている。

失業対策事業の今後のあり方

## 一、失対事業の今後の基本的方向

昭和四十六年の制度改正から十年を経た今日、失対事業の現状はその運営状況からみて、労働政策として維持運営できる限界にきているといわざるを得ず、また、高齢者に対する雇用対策や就業対策の整備充実の状況や社会保障制度の改善等の状況を総合的に判断した場合、失対事業は基本的には終息を図るべき段階にきている。

## 二、当面の運営のあり方

しかしながら、失対事業の就労者の実情や過去の経緯等から、直ちに失対事業を終息させることには問題もあるので、終息に向けての次のような措置を講じつつ、なお暫定的に継続することもやむを得ない。この場合も労働政策としての事業とする必要がある。

(一)失対事業の紹介対象者を六五歳未満の者とするが、円滑に実施するために五年程度の経過期間を設けること。

(二)健康診断の徹底とその結果の活用による適正な就労配置の実施、作業効率の維持確保のための作業歩掛りの見直し、管理監督体制の強化等により厳正な事業運営に努めること。

(三)就労者が少数となった事業主体においては、極力その廃止に努めること。

(四)高齢者、病弱者が早期に自立、引退しうよう来年度に限り一定期間を設けて、特例援助措置を講ずること。

(五)特例援助措置実施後においては、日雇労働者就職支度金制度の内容の充実を図るとともに、この制度の活用等により積極的に就労者の再就職や自立の促進等に努めること。

(六)自立、引退する者については、事業主体、公共職業安定所、社会福祉関係機関等の協力により臨時・パートのあっ旋、シルバー人材センターの拡充等による生きがい就労、これらによりがたい者については、社会保障施策による適切な対応がなされる必要がある。

失対事業は、職業訓練とならんで、先進的な資本主義国において、労働移動にともなう雇用安定対策の二大支柱である。そのため各国はこの制度を重視し、第一次石油危機以後は、その制度の重要性が増大するに及んで制度の内容を漸次更新してきている。日本の場合、第一次石油危機以降、労働力需給バランスが悪化したのにたいし、失対事業は、労働市場政策的制度として、かえって衰退の一途をたどった。失対事業就労者数は、七〇年の一九・二万人から、七五年には一一・九万人へ減じ、七九年には九・九六万人へ減少し、八〇年には、さらに約一万人ほど減少した(なお同報告に相前後する組合側の動向については、本年鑑第二部一V「合理化反対闘争」参照)。

## 職業訓練行政

八〇年四月一日現在、公共職業訓練の訓練生数は、養成訓練生五万三三六五人、能力再開発訓練生七万四一四二人、成人職業訓練生一三万五〇九〇人、身体障害者訓練生二五七〇人、その他一二八〇人で合計二六万六四四七人である。前年よりも、一万五一七五人(六・〇%)ほど増加した。その内訳は、養成訓練生三八七〇人(七・四%)減、能力再開発訓練生一〇八五人(一・四%)増、成人職業訓練生一万九九六五人(一七・三%増)、身体障害者訓練生一七〇人(七・一%)増であって、成人職業訓練生の増加が顕著であった。成人職業訓練の訓練生数は、七四年以降持続的に増加の一途をたどっている。能力再開発訓練の訓練生数と合計すれば、八〇年の事実上の成人訓練訓練生数は二〇万九二三二人であって、前年よりも、二万一〇五〇人増加してい

る。

## 高年齢者職業訓練対策

高年齢者むけの職業訓練対策は、公共職安、公共職訓、能力開発協会の三系統で比較的多岐にわたっておこなわれており、本年鑑ではすでに紙幅がつきており簡単にしかふれえない。公共職安は、雇用保険法の能力開発事業として、定年予定者にたいする退職前職業講習、再就職先での職場適応訓練(六ヵ月および短期)をおこない、公共職訓では、高年齢者むきの訓練科目を特設している。それら二系統のプログラムのもとでの受講者数も逐年増加している。「人材カレッジ」は、ホワイトカラー向けのもので、八〇年の新規プロジェクトであり、東京・池袋のサンシャイン六〇で、八〇年に三五講座を開設した。

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>)

---