

日本労働年鑑 第53集 1983年版  
The Labour Year Book of Japan 1983

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、身体障害者対策の推移

高年齢者職業安定対策としては、従前からの五五歳以上六〇歳までの年齢層について定年延長の促進によって雇用の安定をはかることが、八一年の中心的な対策となったが、八一年には、六〇代前半の年齢層にたいする雇用対策も具体的な課題となった。

高年齢者の雇用率

定年延長制を促進するためのもっとも基本的な政策手段として重視されているのは高齢者雇用率制度である。この制度は、一九七六年五月の「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」の一部改正によって創設された。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、五五歳以上高齢者の一定水準以上の高齢者雇用率(六%)を法定の最低目標基準として設定し、使用者にたいし、その水準以上の高齢者の雇用を達成すべく、努力することを義務づける主旨の制度である。高年齢者雇用率の達成指導の展開による高年齢者の失業の予防および再就職の促進がこの制度のねらいとなっている。この制度のもとでは、高齢者雇用率の達成と維持改善を事業主の努力義務としているが、この義務違反にたいして、罰則等の制裁措置が設けられているわけではない。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し込みを受けた場合、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、雇用率達成にかん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。この後者、すなわち、いくぶん介入的の性格をもつ個別指導は従前はあまり重視されなかったが、八一年一月には、雇用審議会が答申第一六号で、定年延長のとりにくみの遅れている企業への個別指導を強化されたいとの答申をおこなった。

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。八一年六月一日現在についてみると、層化抽出的におこなわれた調査にたいし、報告をおこなった企業数は、二万九一三六社であったが、その常用労働者数は一三〇六万〇七四六人で、そのうち五五歳以上の高齢労働者数は八六万三二二三人であった。常用労働者中の高齢労働者の比率——これを目標雇用率と区別して実雇用率という——は、六・六%であった(第116表)。この平均実雇用率は、七七年五・二%、七八年五・六%、七九年五・八%、八〇年六・二%と漸次上昇し、八一年には、前年より〇・四

ポイント上昇して、六・六%となった。平均実雇用率は、八〇年に法定目標雇用率六・〇%を〇・二ポイント上回り、八一年には、それを〇・六ポイント上回った。ただし、法定の目標雇用率六・〇%は、一九八五年の雇用者人口中の五五歳～五九歳年齢層の比率の予測値を目安として設定したと思われるのであり、一九八五年六〇歳定年制の達成にとっては、最低目標値であって、すべての企業でそれを上回る実雇用率を達成することが基本的な要件となる。総理府「労働力調査」によれば、一九八一年の非農林業規模一〇〇人以上の雇用者人口は二四四七万人であり、このうち五五～五九歳年齢層の人口は一〇一万人で、全体中の四・五%を占めている。この比率は、最近年急速に上昇しつつあり、一九八五年にはほぼ六%台の水準に到達すると思われるが、そうであれば、高齢者の平均実雇用率六%台の現実的な含意は、五五～五九歳年齢層に限定して、雇用者人口中の雇用水準をкаろうじて現在程度に維持する状況を意味するにすぎないことになる。

したがって、未達成企業が法定目標雇用率を達成することが、「昭和六〇年六〇歳定年」を実現するうえでの成否のカギとなるわけであり、一九八五年まで残余の期間が三年余となった時点で、雇用審議会が定年延長のとりくみの遅れている企業への個別指導の強化を答申したのには、そうした理由があったと思われる。

八一年六月一日現在、高齢者雇用率の未達成企業の割合は、半数をはじめて下回ったのであり、それはそれ自体注目すべき事柄であったといえよう。しかしながら他方、未達成企業が全体の四九・四%も存在すること、および、未達成企業の割合が、一〇〇〇人以上規模の企業で七三・七%、五〇〇～九九九人規模で六七・二%、三〇〇～四九九人規模で五九・一%、一〇〇～二九九人規模で四三・五%で、大中の企業でとくに大きいこともまた、八一年には、あらためて切実な関心事となった。未達成企業の減少の度合は、八一年にも、前年にひきつづいて、他の規模の企業に比して大企業で比較的顕著であった。この割合は、一〇〇〇人以上規模の企業では、前年の七七・五%から七三・七%へと三・八ポイントほど減少した。他方、五〇〇～三九九人規模の中堅企業や、それ以下の中小企業では、前年にひきつづいて、七九年以前の傾向とは正反対に、減少の速度が目立って減速した。

## 定年延長対策、定年延長の動向

「雇用動向調査」によると、八一年には、定年制延長の進展の度合が目立って停滞した。回答企業のなかで、定年制ありとした企業は、八一年には、八一・〇%で前年より一・二ポイント減少した。また男女一律の定年制を定めている企業の割合は、六〇・〇%で、八〇年以前には年々顕著に増加していたのに、八一年には前年と同一の水準にとどまった(第117表)。男女一律定年制は、五〇〇人以上の大企業で普及度が高く、全体の八一・五%の割合を占めているが、一〇〇〇～四九九九人の規模では七〇・六%、三〇〇～九九九人規模では七二・〇%、一〇〇～二九九九人規模では六六・七%、三〇～九九九人規模では五六・五%と、傾向的には企業規模と相関し、中小規模では普及度が低くなっているが、八〇年以降には中小規模では普及率が停滞しつづけている。八一年には、前年にひきつづき、大企業で高齢者雇用率がかなり上昇し、また定年制の延長が進展したのにたいし、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、それらの動向に反映したとみてよい。この事実は、「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基調のあり方が重要な意味をもっていることを示している。

## 行政指導の展開

八二年三月中旬、労働省は、常用労働者三〇〇人以上規模のうち、六〇歳定年をまだ実施していない全国約四二〇〇の企業にたいし、八二年度以降八九年度までの三カ年、個別行政指導を強

化する方針を決め、初村滝一郎労働大臣名で、六〇歳定年の早期実施を求める書簡を送付した。その内容は、今後三年間における定年延長へのとりくみの計画につき、五月一五日までに所定の文書で回答を求めるというものであった。

【昭和五七年三月×日付労働大臣書簡(日付は特記なし、『労務管理通信』昭和五七年四月二一日号より抜粋)】

拝啓 時下ますますご健勝のこととお喜び申し上げます。

さて、ご高承のように高年齢者雇用状況をめぐる現下の情勢は極めて厳しいものがあり、例えば高年齢者の求人倍率をみると、昭和五六年一〇月では〇・一四倍、すなわち一〇〇人の高年齢求職者に対して求人が一四人にとどまっている状況であります。他方、わが国は現在、欧米先進諸国も経験したことのない高齢化社会に進みつつあり、近い将来には労働力人口の四人に一人は五五歳以上の高年齢者になると見込まれています。かかる状況の下において、高年齢者の雇用と生活の安定を図り、かつわが国経済社会の活力を維持・発展させていくためには、高年齢者の永年にわたる経験や技能を有効に活かす道を拓いていくことが今日の国家的課題であると申して過言ではありません。

このため、政府としては「昭和六〇年六〇歳定年の一般化」を目標として掲げ、労使の自主的な話し合いにより定年延長が実現するよう種々の会議の場を設け、あるいは個別に定年延長の実施についてお願いを致してまいりました。

幸いにして、関係労使の多大なるご理解ご尽力を賜った結果、定年六〇歳は着実に進展してきており、定年年齢の改定予定を含めると、今や六〇歳定年の企業は過半数を占めるに至っております。

しかしながら、高齢化の進展は予想以上に急速であり、また、すでに六〇歳台前層についての雇用就業の問題が重要な課題となってきたことを考えますと、六〇歳定年の一般化を少しでも早期に実現することが私に課せられた急務と存ずる次第であります。

このような状況に鑑みまして、他企業に対する影響力も大きい従業員三〇〇人以上の企業の代表者である皆様方に対しまして、私から直接、六〇歳定年の早期実施についてお願いすることと致した次第でございます。

貴社におかれましても、六〇歳定年の導入に向けて従来から検討を進められていることと存じますが、残念ながら私どもが承知している限りでは未だ六〇歳定年の実施について、労使協定の締結や昭和六〇年以前に六〇歳定年制を確立することについて取締役会における決定等がなされるに至っておりません。六〇歳定年は今や社会的要請となっていることを十分にご理解いただきまして、この早期実施に向けて、最大限の努力を賜われますようお願い申し上げます。

また、定年延長の推進に資するため貴社の定年延長に関する今後の取組みについてのお考えを承知致したいと存じますので、十分ご検討をいただきました上で、これを同封の用紙により本年五月一五日までにご送付下さいますようお願い申し上げます。

さらに、後日、職業安定機関の幹部職員が定年延長に関する諸問題について事情を

伺い、かつ、またご要請に参ることとしておりますので、その際にはよろしくご協力下さいますようお願い致します。

なお、貴殿に対して定年延長のお願いをいたすに当たりましては、貴社の定年の状況等の把握につきまして慎重を期したところでありますが、すでに、六〇歳定年の実施を決定されている場合等もあろうかと存じます。

その節はご容赦下さいますとともに、そのような場合におきましても、同封の用紙によりご返事をいただきますようあわせてお願い申し上げます。  
敬具

八二年三月二五日、日本商工会議所労働委員長は、「定年延長に関する労働大臣の要請書」にたいして抗議の談話を発表した。

【定年延長に関する労相書簡にたいする日商労働委員長談話(『労務管理通信』一九八二年四月二二日号より抜粋)】

労働省は、このほど六〇歳未満の定年制を採用している全企業に対して、労働大臣名をもって定年延長を要請するとともに、その企業の定年延長計画を五月一五日までに文書で回答することを求める書簡を送付した。

労働力の急激な高齢化に対応すべく、高齢者の雇用確保は緊急課題となっており、各企業の労使は定年延長を含めたさまざまな方法で高齢者雇用に真剣に取り組んでいる。また、その成果も着々とあがりつつある。

今回の労働大臣書簡は、「お願い」という表現をとっているものの、定年延長の具体的計画の提示を期限つきで要求し、かつ職業安定機関に監視・督促させることをほのめかすなど、企業の自主的努力を無視した不当な行政介入と判断せざるを得ないものであり、きわめて遺憾である。

今後、高齢者雇用に関する行政指導に当っては、民間企業の自主的努力を十分尊重し、行き過ぎを招くことのないよう、労働大臣に強く申し入れる所存である。

八一年にも、定年延長は、「昭和六〇年六〇歳定年」に向けて、さらに一步定年延長が進展したとはいえるのであるが、第四次雇用対策基本計画の中間点で、昭和六〇年を間近に控えて、定年延長は困難な局面をむかえたといえよう。なお、定年延長の促進対策としては、高齢者雇用率の達成指導(五一年以降)のほか、業種別定年延長労使会議(七八年以降)、定年延長奨励金(七三年以降)があるが、それらの推移につき、八一年には前年ととくに変わったことはなかった。

高齢者対策としては、そのほか従前から、六〇歳以上への定年延長を奨励するための継続雇用奨励金(七六年以降)、高年齢者の雇用開発を促進するための、中高年齢者雇用開発給付金(七七年以降)、および、特定の不況地域や産業などの中高年齢者向けの特定求職者雇用奨励金(七五年以降)、再就職を促進するための高齢者職業相談室(七四年以降)、高齢者無料職業紹介事業の振興(七五年以降)、人材銀行(六七〇年以降)などをあげれば、八一年には、それらの推移につき、前年とくらべて目立った変化はなかった。特記を要するのは、雇用関係各種給付金の統合の必要性からする名称の変更であり、八二年以降、継続雇用奨励金は高年齢者雇用確保助成金と名称が変更され、また、中高年齢者雇用開発給付金は、特定求職者雇用開発助成金に統合されることになったことであろう。

八一年の高齢者職業安定対策で注目すべきことは、シルバー人材センターの設置が相当に進展したことである。シルバー人材センターは、八〇年に発足した対策であった。六〇歳以上の就業対策の一環として構想されたが、このセンターは公益法人として、六〇歳以上の高年齢者にたいする短期的・補助的な仕事の開拓・提供のほか、高年齢者の就業に関する情報の収集・提供、調査・研究、相談、技能講習などの事業を実施することになっている。八〇年度には、おおむね二〇万人以上の市(特別区をふくむ、以下同じ)を中心として、九二市にセンターの設置がおこなわれたが、八一年度にはさらに、おおむね人口一〇万人以上の市またはそれに準じる地域に設置対象地域が拡大され、八一年一〇月末までに、新たに三三市でセンターが発足し、一〇月末までに合計では一二五市にセンターが存在するに至った(第118表)。労働省職安局の調査によれば、八〇年末における九二団体の会員数の合計は四万六五〇〇人で、一団体の平均は約五〇〇人(最高は二〇〇〇人)となっており、また、八一年に発足したセンターについては、発足後まもないこともあって一団体平均約三〇〇人となっている。八一年七月末の調査結果で、会員の就業状況についてみると、清掃、除草、包装などの単純作業関係職種への職業希望者が三六・九%と最も多く、次いで駐車場管理、公園管理等の管理監視関係職種への就業が二三・八%、サービス関係職種の就業が一五・九%となっており、就業希望者の多い事務関係職種への就業は九・二%と比較的少ないという状況にある。会員の月平均就業日数は、一人当たり三日となっているが、実際に就業した会員の月平均就業日数をみると九・八日となっている。短時間就業が多いことにもよるが、会員の報酬は一日約三〇〇〇円程度となっている。

### 障害者の雇用対策

障害者の雇用対策は一九六〇年に身体障害者雇用促進法で制定され、身体障害者雇用率制度が創設され、その後、職業指導、職業紹介、雇用援護措置が漸次拡充されてきたが、日本の障害者の雇用対策は先進諸国にたいして遅れがちであり、七六年になって、あらためて雇用率制度の強化と身体障害者雇用納付金制度の創設を柱とする身体障害者雇用促進法の全面的改正がおこなわれた。

現在、身体障害者の雇用の現状を示す中心的な指標は、身体障害者雇用促進法にもとづく身体障害者雇用率の達成状況である。この達成状況は、身体障害者雇用促進法によって一人以上の身体障害者を雇用すべきこととされている事業主から、各年六月一日現在の身体障害者の雇用状況の報告を求めて把握されている。それによって八一年六月現在の達成状況を、まず民間企業についてみると、民間企業の大部分には、常用労働者中の身体障害者の目標雇用率が一・五〇%と設定されているが、実雇用率は全体平均で一・一八%であり、〇・三二ポイントほど下回っている。規模別にみると、実雇用率は、一〇〇〇人以上の大企業で〇・九八%、五〇〇~九九九人規模で一・〇八%、三〇〇~四九九人で一・二一%で、とくに大中の企業で目標雇用率を大幅に下回り、反対に、一〇〇~二九九人規模で一・四六%、六七~九九九人規模で一・八一%と、目標雇用率と同等またはそれを上回っている。前年よりの増減をみると、全体平均では、八〇年の一・一三%から八一年の一・一八%へと〇・〇五ポイントほど上昇している(第119表)。ただし、八一年の対前年増は例年に比して顕著に大きく、国際障害者年であったためとも思われるので、これによって楽観しうるわけではない。

八一年は国際障害者年であり、また、同年の国連総会で国際障害者年行動計画が決議され、各国に一九九一年までの心身障害者対策についての国家的計画を準備することが義務づけられたこともあって、日本では、中央心身障害者対策協議会や身体障害者雇用審議会で各種の審議がおこ

なわれた。中央心身障害者対策協議会(委員長・葛西嘉資)では、心身障害者の今後のあり方を検討するための特別委員会として、企画部会、雇用・就業部会、教育・育成部会、福祉・生活環境部会、保健・医療部会の五部会を設置し、八一年一〇月までに、各部会は報告原案をまとめた。

身体障害者雇用審議会(会長・大宰博邦)は、中央心身障害者対策協議会の雇用・就業部会(座長・松島静雄)の審議状況をふまえて、とくに、日本では重度障害者の雇用対策が後進的であることから、これについては、小委員会として「重度障害者特別雇用対策研究会」(座長・白井泰四郎)を設置し、合計一回の審議をおこなって、八二年二月一日、労働大臣あてに、「国際障害者年を契機とする今後の心身障害者雇用対策の在り方について」と題する意見書を提出した。この意見書は、中央心身障害者対策協議会の雇用・就業部会の現状認識、すなわち、「中・軽度の障害者の雇用状況は大幅に改善されたが、重度障害者の雇用状況はまだ不十分である」との認識のうえにたつて、重点を重度障害者の雇用対策においている。「重度障害者特別雇用対策研究会」の報告が提起した対策の具体的指針は要約するとつぎのごとくであった。

#### 【重度障害者特別雇用対策研究会報告(要旨)】

(1)「特別重度障害者」についても可能な限り一般雇用の場に就けるためには、民間の活力とノウハウを生かしつつ、安定的な雇用の場を身近かな地域社会の中に広く開発・確保することが望ましい。

(2)このためには、現行の雇用助成・就職援護措置の改善や職業リハビリテーション体制の充実、作業補助器等の開発・改善や普及等多様な措置の検討が必要とされる。また、「地方公共団体も出資」する第三セクター方式の企業を育成することも検討に値する。

(3)第三セクター方式の企業が「特別重度障害者を円滑に受け入れることができるようにするためには適切な雇用助成措置が考慮されるべきであろう。さらに、手厚い税制上の優遇措置についても検討されることが望ましい。

(4)地方公共団体は、このような企業に対し、一定割合の出資をすることはもちろん、地域の施設・設備の整備を図るなど広範な面で関与することが期待される。

日本労働年鑑 第53集 1983年版

発行 1982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4日公開開始

---

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1983年版(第53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>)

---