

日本労働年鑑 第54集 1984年版
The Labour Year Book of Japan 1984

第三部 労働政策

II 雇用政策

2 職業安定行政と職業訓練行政

2 高齢者対策と身体障害者対策

高齢者対策は、疑いなく八〇年代の職業安定政策の中心的な課題となっているが、これについては七九年八月に定めた第四次雇用対策基本計画(七九～八五年)で、八五年までに六〇歳定年制の一般化をめざし、八〇年代後半には、六〇歳前半層の雇用安定対策にとりくむという基本方針が設立された。八〇年代の前半には労働力人口中の五〇代後半層が顕著に増加し、後半には六〇代前半層が顕著に増加するからである。

定年延長の動向

「雇用管理調査」によれば、八二年には定年制の延長が、前年と異なり、かなりに進展した。雇用管理調査は一九六八年から実施されているが、常用労働者規模三〇人以上の民営企業を対象とし、層化抽出的な調査をおこなっている。回答企業のなかで「定年制あり」とした企業は、八二年には前年より四・五ポイント増加して八五・六%となった。男女一律の定年制を定めている企業の割合も前年より五・四ポイント増加して六五・四%となった。男女一律定年制を定める企業のうち六〇歳以上の定年を定める企業の割合は前年より二・二ポイント増加して四五・八%となった(第122表)。八二年の定年制の延長は大企業と中堅企業とで顕著に進展したが、中小企業ではあまり進展しなかった。八〇年以降中小企業では定年制ありとする企業の割合も、男女一律の定年制を定める企業の割合もほとんどまったく増加しなかったし、また、男女一律定年制中の六〇歳以上定年の割合の伸びが低迷した。八二年もこの傾向がつづいた。また、六〇歳以上定年制を定める企業の割合は、常用労働者規模三〇〇～九九九人規模の中堅企業でとくに低く、八二年には前年より三・〇%ほど増加したとはいえ、三一・四%の普及度にとどまった。第二次石油危機以前の五カ年には、中小企業や中堅企業で定年の延長が比較的順調に進展したが、八〇年以降さま変わりしており、景気動向がこの成り行きに重要な意味をもったと思われる。定年制延長の動向は、昭和六〇年六〇歳定年制にむかって一応の進展をみたとはいえるかも知れないのではあるが、目標年次を三年後に控えて、八二年の普及率はなお男女一律定年制を定める六五・四%中の四五・八%という水準にあるのであって、楽観視しえない状況にあるといわねばならない。

高齢者雇用率の推移

定年制延長を促進するための基本的な政策手段は、現在までのところでは高齢者雇用率制度である。この制度は、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。この制度は企業にたいし、常用労働者中の五五歳以上の高齢者の比率を一定水準以上に維持するよう努力することを義務づける主旨のものであり、決定の最低目標基準は六・〇%と定められている。

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定め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企業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、としたことである。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つ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、また高年齢者の雇い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としたことである。この後者、すなわち、いくぶん介入的な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、答申一六号で定年延長のとり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、常用労働者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。八二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て、回答をおこなった企業数は二万九六九八社で、雇用されている五五歳以上高齢常用労働者数は合計九二万二九〇五人であり、常用労働者数合計一三三一万四六三〇人中の六・九%——これを目標雇用率と区別して実雇用率という——であった(第123表)。実雇用率は前年の六・六%を〇・三ポイントほど上回った。この平均実雇用率はこの制度による調査が開始された七七年の五・二%から逐年上昇し、八一年まで年平均〇・四ポイント程度で上昇した。なお、八二年の六・九%という水準は、同年の非農林業部門雇用者人口中の五五歳以上人口の比率一一・四%を四・五ポイント下回る水準である。なおこの落差は前年と変わらなかった。

八一年六月一日現在、法定高齢者雇用率の未達成企業の割合は四八・八%で前年より〇・六ポイント減少した。未達成企業の割合は大企業と中堅企業とでとくに大きいのであるが、八二年には、前年にひきつづいた未達成企業の割合が大企業と中堅企業とで比較的顕著に減少した。これにたいし、中小企業ではその割合の減少が停滞した。八〇~八二年には、七七~七九年の傾向とは正反対の傾向で推移している。景気動向の影響が大きいと思われる。

行政指導の展開

労働省は八一年に定年制の延長が停滞したこと、大企業や中堅企業でも普及率が高くはなく、また中規模企業でとくに低率に推移していることを背景とし、八二年三月、従業員規模三〇〇人以上の企業のうち六〇歳未満定年であつて、定年延長へのとりくみが遅れているすべての企業にたいして労働大臣名による要望書を送付し、各企業の定年延長のとりくみについての考え方を示す文書(いわゆる「とりくみ方針書」)の提出を依頼した。これにより四一三二社からとりくみ方針書が提出された。回収率は九八%であつた。

このとりくみ方針書の内容を職安局が分析したところによると、今後定年延長を実施すると判断される積極的なとりくみの姿勢を示している企業は六四%で、そのうち定年延長の目標年齢を六〇歳においている企業の割合は五五%(したがって回答企業合計中では三五・二%)であつた。当面定年延長を実施する考えはないとする企業、すなわち回答企業中の三六%について、その理由をみると、「再雇用制度、勤務延長制度」があるためとする企業が五二%(回答企業中の一九%)を占めた。

八二年は、この「とりくみ方針書」にもとづいて、公共職安の幹部職員による個別行政指導がおこ

なわれた。八二年には六月一日現在で六〇歳定年制が非農林業の一律定年制のある企業(六五・四%)のなかで四五・八%に普及しており、一応の水準に達したとはいえ、なお五〇〇〇人規模以上の企業で四七・七%と五〇%を下回る状況にあり、また三〇〇～九九九人の中企業では三一・四%の普及率にすぎないのであって、「昭和六〇年六〇歳定年」への道行きは景気の低迷という背景もあって相当に難航しているといわねばならない。

八二年には、高齢者の雇用開発を促すための各種の対策が前年に比していくぶん強化された。六〇歳を超える定年延長を奨励するための高年齢者雇用確保助成金(七六年以降の継続雇用奨励金の改称)の拡充、特定求職者雇用開発助成金(七五年以降の各種給付金の改称)の拡充、シルバー人材センターの増設、高齢者職業相談室の増設、中高年労働者福祉センターの増設などである。

障害者の雇用対策

障害者の雇用対策は、六〇年に身体障害者雇用促進法が制定され、身体障害者雇用率制度が発足し、その後職業指導や職業紹介や雇用援護措置が漸次拡充されてきたが、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改正がおこなわれた。身体障害者の雇用状況の中心的な指標は、身体障害者雇用率であるが、この雇用率は、身体障害者雇用促進法によつて一人以上の身体障害者を雇用すべきとされている事業主(原則として常用労働者数六七人以上)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。この制度における法定の最低目標雇用率は現在、民間部門については一・五〇%と定められている。

八二年六月一日現在の民間企業での実雇用率は全体平均で一・二二%であり、法定目標雇用率を〇・二八ポイント下回っている。前年にひきつづき実雇用率はいくぶん上昇し、前年より〇・四ポイント上昇した(第124表)。例年のごとく実雇用率は大中の企業で低く、一〇〇〇人以上規模で一・〇五%、五〇〇～九九九人大規模で一・一〇%のごとくに平均を下回り、中小企業で法定の最低目標雇用率程度の雇用率が成立している。雇用率未達成企業の割合は四六・二%で、前年より〇・六ポイント減少した。未達成企業の割合も前年のごとく大中企業で顕著に大きい。とはいえ中小企業でも四〇%近くは未達成の状況にある。

八二年には、前年にひきつづき、六〇年以降七九年までの傾向とは正反対に、実雇用率の上昇と未達成企業の減少はもっぱら大中の企業で進行し、中小企業では停滞した。一〇〇人規模以下の企業では、実雇用率が前年の一・八一%から一・七八%へと〇・三ポイント低下し、未達成企業の割合が三八・六%から三八・四%へと〇・二ポイント低下したにとどまった。

なお、前年の八一年は国際障害者年であり、また国連総会で国際障害者年行動計画が決議されたこともあって、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などで各種の審議がおこなわれた。身体障害者雇用審議会は「重度障害者特別雇用対策研究会」を設置したが、同研究会は二月一日「国際障害者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。意見書は、「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」とし、国や地方団体からの出資を資金源にふくむところの重度障害者多数雇用の民間企業の育成を中心とする対策を提言した。八二年には三つのモデル事業所の設置の試みがあったが、この対策の成り行きはまだまったく未知数である。また、精神薄弱児の能力開発センター二カ所の設置が着手された。なお、労働省は四月五日、省令で「障害者雇用対策室」を設置した。

日本労働年鑑 第54集 1984年版

発行 1983年11月30日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 ●

2001年8月28日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1984年版(第54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>)
