

日本労働年鑑 第55集 1985年版
The Labour Year Book of Japan 1985

第三部 労働政策

I 政府の労働政策

6 プロジェクト・チームの報告

労働省は、構造的諸変化の進展にたいして、中長期の政策を検討するため、省内に若手職員によるプロジェクト・チームを一九八二年一二月に発足させたが、八三年七～九月に、六つの報告が公表された。(1)ワークシェアリング政策について、(2)マイクロエレクトロニクス(ME)化と労働政策の方向について、(3)パートタイム労働対策について、(4)第三次産業における労働問題とその対応について、(5)高齢化社会と労働政策の方向について、(6)労働問題にかかる国際協力と交流について、である。これらは、労働省の公式見解ではないが、実質上、今後の政策の立案の際参照されると思われる。このうちパートタイム労働、六〇歳代前半の対策、ME化対策などについては、最近の政策に反映されつつある。労働条件に関係の深い(3)(1)のほか(6)に関する要点は、つぎのとおりである。

パートタイム労働対策

パートタイム労働者は、全雇用者の約一割にも達しているが、その相当部分は通常の労働者とあまり変わらない時間勤務をしている。また、その労働条件が不明確であったり、年次有給休暇が与えられていないなどの問題がある。パートタイム労働対策の方向として、つぎのようなものがあげられる。

(1)労働条件の明確化

パートタイム労働者(一日、一週又は一カ月につき、正規の労働時間に満たない時間労働することを常態とする労働者)に適用される就業規則の作成には、パートタイム労働者の過半数を構成員とする労働組合(または過半数を代表する者)の意見をきく。使用者がパートタイム労働者を雇い入れるとき、労働条件を明示した雇入通知書を交付するようにする。

(2)労働条件

パートタイム労働者に正規従業員の労働時間を超える超過勤務をさせない。週の所定労働日五日以上のパートタイム労働者に所定の年次有給休暇を付与しなければならない。四日以上のもにも同様の取り扱いをすることが望ましい。

(3)フルタイム労働者及びパートタイム労働者相互間の転換の促進

事業主がフルタイムの採用をおこなおうとするときパートタイム労働者で希望する者を優先することが望ましい。逆の場合も同様。

(4)職業紹介等

(5)高年齢者の雇用の促進

パートタイム労働者を採用するとき、高年齢者を雇い入れるよう努めることが望ましい。

ワークシェアリング政策

大量失業に直面した欧米諸国ではワークシェアリング政策が採用されており、日本でも検討の価値がある。OECDはワークシェアリングを「就業者と失業者の間でより公正に仕事を分かち合うこと」と定義しているが、各国で採用されている政策はさまざまである。時間短縮、早期引退、部分年金、操業短縮手当などである。チームとしては、「生涯労働時間を含む広義の時間短縮により、雇用の維持拡大を図る政策」と定義する。ワークシェアリングの雇用効果について、チームは一〇%の時間短縮は、一〇%の雇用拡大となるという考え方は非現実的である、わが国の場合には、企業内労働市場での調整を経て徐々に効果が企業外に及ぶだろう、労働時間と雇用の関係についてはさらに立ち入った検討が必要である、としている。

日本でワークシェアリングがおこなわれるためには、(1)これが、「所得の分かち合い」でもあることについて労使のコンセンサスが形成されることがもっとも重要であるとしている。すなわち、既就業者の所得の相対的低下を認めることであろう。つぎに、(2)企業別組合が、国全体の雇用問題に配慮する等の発想転換が必要である。(3)低賃金多就業を招来しないような下支えが必要である。そして、高年労働者などの特定層の雇用拡大に重点をおくなどの工夫が必要だとする。

プロジェクト・チームは、つぎの措置の実施可能性を検討した。

- (1)操業短縮時の失業予防
- (2)所定労働時間の短縮
- (3)所定外労働時間の削減
- (4)休日の増加
- (5)年次有給休暇の消化促進
- (6)長期休暇制度の普及
- (7)交替制労働における組・シフトの増加
- (8)高齢労働者等の短時間就労の促進
- (9)早期引退の促進

(1)は、わが国の雇用慣行上、もっとも重要で、一九七五年から雇用調整助成金として実施されており、今後も機動的な運用を図る必要がある。(2)～(7)については、これまで労働者の福祉の向上の観点で取り組まれてきたが、雇用増大効果に着目して推進を図る必要がある。その手段としては、ガイドラインによる誘導策が現実的である。(8)は六〇歳代前半層の就業対策として意義があり、新たに定着させるには助成金の利用も考えられる。(9)六五歳未満については考えられないが、公的年金見直しの際にワークシェアリングの観点からも検討される必要がある。結論的には、助成金や行政指導で「ソフトなワークシェアリング政策」を推進することが、わが国の実情に合っている。中長期に失業情勢が悪化する事態に備え、国民的合意形成が必要である。チームの見解は以上のとおりであった。

国際協力と国際交流

この分野における施策の方向としては、つぎのとおりである。

(1)開発途上国に対する協力と交流

職業訓練の技術協力については、多様化しているが、相手国の職業訓練、技能検定システムの形成に対する波及効果の大きいプロジェクトを優先するなどによって、政府ベースの技術協力の効率的実施を図る。民間海外技術協力援助システムを確立して民間の活力を生かす。

労働行政各分野における技術協力については、行政官の集団研修コースの充実を図る。専門家派遣、プロジェクト協力などを実施し得る体制を作る。開発途上国の健全な労使関係の形成、長期的友好親善関係樹立のための交流プログラムの拡充を図る。

(2)先進工業国との間の交流と協力

貿易摩擦が激化している現状にかんがみ、先進国の労働組合指導者の交流プログラムを拡大する。より下位の組合活動家とも交流する。わが国の労働事情に関する対外広報活動を強化する。各国が共通して当面している問題について研究成果を交換し、または共同研究をおこなう。これは研究効率を高め相互理解を促進する。

(3)国際機関を通じた国際協力と交流

ILOが、加盟国の大多数を占める開発途上国の労働条件、雇用問題を改善する「本来目的」に即して運営されるよう国際労働基準の設定・見直し、技術協力に積極的に参加する。常任理事国制が廃止されても理事議席を継続して確保するよう努める。OECDは、先進国政府間の意見政策の調整と国際協力という重要な機能を果たしている。その労働力社会問題委員会の各種会議にプログラム形成段階から参加する。

報告は、右のような施策をおこなうための態勢について述べ、情報の一元的収集・分析・提供と総合的企画調整機能、人材の養成を図る必要を説いている。なお、この報告は、国際協力と交流が国内における雇用維持、労働条件向上のためにも必要であり、国内労働政策の延長・一環として位置づけている。

日本労働年鑑 第55集 1985年版

発行 1984年12月15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8月21日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1985年版(第55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>)
