

日本労働年鑑 第57集 1987年版
The Labour Year Book of Japan 1987

第二部 経営労務と労使関係

II 経営労務の動向

3 構造変化に対応する具体化施策

高齢化にかかわる対策

別項の労働組合等実態調査によると、中高年齢化にともない、労使間で課題となっている問題のトップは、定年延長やこれにかかわる昇進昇格・処遇問題——中年層の昇格、定年前後のポストの問題であろう——、年功賃金の是正で健康管理対策がこれに次いでいる。規模別にみると、規模が大きくなるほど「昇進昇格・処遇問題」、「退職後の生活設計にたいする援助」、「新技術の導入にともなう配置転換・研修」、「健康管理対策」、「関連会社・子会社などへの出向・転籍問題」等をあげる組合の割合が高く、課題が多様化している。

定年制にかんしては、一九八六年一月実施の労働省雇用管理調査で、一律定年制のある企業の五六・六%で六〇歳以上となっている。改定が決定されている企業を含めるとこの比率は五九・一%となる。このように六〇歳定年制が多数となってきたところから、高年齢者雇用促進法(本年鑑四八八ページ)が成立し、それにもとづいて、企業は特別の事情のない限り六〇歳定年制の実現を要請されることとなったし、高齢者の意欲・能力に応じて雇用機会を確保するよう、能力開発、作業施設の改善をする等の雇用管理上の努力義務が生じることとなった。退職準備の援助についても同様である。

高齢者の六五歳以降に予定しているおもな収入は、公的年金、退職金および企業年金、就労による所得である(労働省「中高年齢労働者の職業生活に対する意識調査」八四～八五年)が、別の調査によると、定年退職者の退職金は一〇〇〇人以上企業で二四八一万円(勤続三年以上、大卒、男)となって高水準であるが、四〇歳台以降の年齢別賃金がフラット化ないし低下しているのに加え、退職一時金算定基礎となる基本給の範囲を制限する制度が、基本給全体を基礎とする制度を上回るに至った。このほかに基本給と切り離す制度もみられる。退職金の年金化もひきつづき進展している。定年が延長される場合に、勤続年数が全部通算されるものは六八%のケース、従来どおりに基礎額が上昇するのが四四%、従来どおり支給率が上昇するものが四五%と、定年延長部分についての退職金は、抑制される傾向がある(以上労働省『昭和六〇年賃金労働時間制度等総合調査』)。

定年退職金以外でも、大企業を中心に各種の対策がとられつつある。労務行政研究所の通信調査で、過去約一〇年に従業員の高齢化にともなう人事処遇制度の何らかの改定があった企業は八六・四%にも達している。またこの調査によると、各種措置の実施などの割合は以下のとおりである。高年齢者の能力開発(三〇・二%)、中高年向け職場開発・職務再設計等(二三・六%)、早期退職優遇制度(三七・八%)、役職任期定年制(二二・六%)、四五歳以上の者の出向が増える傾向のある企業の比率(三五・三%)、退職準備プログラム(一一・七%)。これらの割合は、企業規模が大

きいところで高く、本項の冒頭の傾向と適合している。

本項頭初の調査で、健康管理対策が労働組合の関心として順位が高いが、このなかには職場の物的条件の改善、作業方法の改善、職場体操、健康診断などを含むと思われる。今期発表された労働省『高年齢労働者の安全衛生に関する実態調査』（一九八四年実施）は、この主題について概観を与えている。高齢労働者が働いている場合、過去五年間にその安全衛生対策を検討したり検討中の企業は約半数ある。対策実施結果からすれば、人間ドック等健康診断の追加、取扱物の重量の軽減、健康相談の実施、朝礼時の体操、腰痛体操、照明方法の改善、配置転換等、運搬工程と作業の自動化等が効果があるとみなされている。高齢労働者のみを対象として諸対策を実施している企業の割合は、健康診断の追加等、配置転換等、職務内容の変更等で八%前後となっており、その比率は低い。しかし一般的な対策として措置し、結果として高齢者も保護される場合があり、各施策について実施企業の比率は数倍から一〇倍くらいとなる。

以上のように、中高年齢層の増加にともない、作業内容、作業条件、処遇、退職・引退過程での支援など、各種の対策がとられつつある。

雇用機会の均等と女子労働者の取り扱い

男女雇用機会均等法が一九八六年四月から施行されたが、これにたいして企業がどのように対応したかについていくつかの民間の調査機関によって調査がなされた。労務行政研究所が同年三月時点で実施した一部上場企業等にたいしておこなった通信調査では、全体の三割が全事項について、二割が一部事項について検討を終えている段階であった。均等法の影響は比較的少なく、つぎのとおりであった。

募集・採用にあたり、女子について自宅通勤に限定する企業は、従来全体の二二%であったが、これを改めたものが、問題のあったケースの一%、女子を原則として転勤の対象外としてきた企業は六六%で、それを見直したまたは見直そうとするものは、問題のあったケースの二九%、昇進について制度上差別があった企業は二〇%であり、それを見直したものは問題のあったケースの二八%、新入社員教育について実施内容が異なっていた企業は四七%で、改めたものは問題のあったケースの二九%、中堅社員の教育では、これに見合う比率三二%および二五%。以上のように、最初の項目を除き、三割弱が見直しをおこなっていて、前述の検討状況に比較して相当高い。最初の項目のみ比率が異なるのは、転勤を基準とする従業員区分を採用した企業があるためであろう。他方、時間外労働規制緩和による就業規則等の変更は、実施済みから、その方向での検討の意向をもつものを含めて八七%にも及んで、女子保護の廃止が機会均等よりすみやかに浸透していることを示した。

東京都中小企業中央会の七月一日時点の調査（規模三〇〇人以下）では、男女別定年の残存するもの二三%であるが、是正または是正見込みのものが、その七一%と影響が大きく、つぎに募集採用では問題あるものの四七%が是正または是正予定である。他方、配置、昇進、社宅入居および住宅資金では是正をおこなうものは一〇%合にとどまり、新人研修、給与がその中間にある。同じ調査で、女子の管理施策として、従来男子のおこなっていた仕事につける（一四%）などもある一方、「女子に向けた仕事につける」は四二%にも達し、さらに、女子労働者を活用しようとする際、「肉体的な制約がある」「勤続年数が短く長期的人事管理がしにくい」「高い技術・技能が期待できない」などの伝統的理由が、支障としてあげられ、中小企業における企業側の認識の実態を示している。

八六年末に、労働省婦人局から、八七年三月卒四年制大学の女子学生にたいする求人動向の変化について発表があった。対象は一部上場企業で、回答率は高い。調査結果によると求人した企業（八六年三月卒六四二社→八七年三月卒、六三三社）のうち男女不問は、会社数（二三三→五〇一、求人あり企業の三六%→七九%）、求人数（求人総数の三二%→七四%）とも大幅改善している。

いままで大卒女子を採用していた企業で八七年三月卒から女子を増やす企業は全体の一一%、採用していなかった企業で新たに採用に踏み切った企業は七%で、女子採用についても若干の前進がみられる。このような採用方針の変更は巨大企業ほど著しい。しかし、以前の女子向け募集採用をやめ、形式上男女統合したキャリア別に分ける方式へ転換した企業があり、事務・販売系の場合、求人数のうち職務コースA（基幹的・企画業務に従事）は一八%から二五%へ増加したが、職務コースB（主に定型的業務に従事し、昇進・転勤が一定範囲内に限定される）は、二三%から二八%に増大し、コース区分なしは、六八%から五八・五%に低下している。女子の層分けが進展したことを示している。

日本労働年鑑 第57集 1987年版

発行 1987年6月25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1日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1987年版(第57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>)
