

# 労働市場研究の現代的課題

小 西 康 生  
三 木 信 一 共著

神戸大学  
経済経営研究所

1989

# 労働市場研究の現代的課題

小 西 康 生 共著  
三 木 信 一

神戸大学経済経営研究所

1 9 8 9

## は し が き

産業社会の動向と同じく、労働市場をめぐる諸問題も流動的であり、重大な変化の局面を迎えつつあるように思われる。かかる時期にあって、労働市場の具体的問題について理論的分析はもとより、現実的な立場での問題の解析と若干の提案をしたいという思いが執筆者両名に強くあったし、現在もある。

著者たちが分析ツールとして採用しているアプローチはそれぞれ異なったものである。しかしながら problem-oriented な態度においては、両者は全く同一の立場を取っているつもりである。

本書では、現在の労働市場におけるいくつかのトピックスをいわばオムニバスの的に取り上げている。したがってすべての問題を網羅的に分析しているとは言えない。もっともここに掲載できなかった主題のいくつかについて別の機会に論じたものも少なくはない。そうしたものを含めて、機会をみてよりアップ・ツー・デートなかたちで纏めてみるつもりである。

私たち両名は、昭和59年まではともに神戸商科大学に在職していた。その後、小西は神戸大学経済経営研究所に移ったが、現在は両名とも、同研究所の「国際労働専門委員会」のメンバーである。また、同時期に兵庫県労働経済研究所の客員研究員として、研究プロジェクトに参加したこともある。したがって、本書に採録した論稿については、両名の間で事前に周到的な打ち合わせをしたものではないが共通の問題意識があることは言うまでもない。

本書を纏めるについては多くの方々にお世話になった。取り分け、このような得難い機会を与えて頂いた神戸大学経済経営研究所所長山本泰督教授には、「国際労働専門委員会」に参加させて頂いたことを含めて、心から厚く感謝の意を表したい。また、同委員会を初めとして、各種の研究会あるいは委員会でも有益なコメントを頂戴した先生方にも一々お名前を挙げない失礼をお許し頂く

とともに、深く感謝したい。もっとも頂戴したご助言などを本書の段階では十分に生かし切れない所があるが、今後の研究の中で必ず活用させていただきたいと思っている。最後になるが、本書の刊行に当たり、実質的に煩雑な作業を負担して頂いた研究所研究助成掛の方々に何かとお世話になったことに対し、厚く御礼申し上げたい。

1989年2月

三 木 信 一

小 西 康 生

# 目 次

はしがき

第1章 「労働生活の質」研究の展開に関する一試論	1
第2章 失業統計の再検討 —国際比較と多元化—	25
第3章 デモグラフィック・チェンジの労働市場への影響	47
第4章 高齢社会と労務管理 —新しい労務管理システムへの視座—	69
第5章 高齢者の経済状態と就業	81
補章 「中間」労働市場から「域内」労働市場へ	113
第6章 「若年者」をめぐる労働問題	129
第7章 男女雇用機会均等法の背景とその労働市場への影響	155
第8章 女子再雇用制度の現状と課題	175
第9章 障害者雇用の現状と課題	205
第10章 高度技術下の労働問題Ⅰ —FA化のブルー・カラーにおよぼす影響—	227
第11章 高度技術下の労働問題Ⅱ —OA化のホワイト・カラーにおよぼす影響—	259
第12章 人事・労務戦略の今後の課題 —戦略診断の立場から—	291

ここに集めた論考は第4章を除き既発表のものに一部加筆・修正したものであるが、それらの各論文の執筆者および最初に掲載された誌名と年月を示しておく。

第1章 (三木)

「労働生活の質」研究の展開に関する一試論

労働研究 No. 252 1987, 10

第2章 (小西)

失業統計の再検討 ―国際比較と多元化―

国民経済雑誌 第152巻 第2号 昭和60年8月

第3章 (小西)

デモグラフィック・チェンジの労働市場への影響

アナウンスメント No. 220 1986, 6

第4章 (三木)

高齢社会と労務管理 ―新しい労務管理システムへの視座―

第5章 (小西)

高齢者の経済状態と就業

労働研究 No. 251 1987, 3

補章 (小西)

「中間」労働市場から「域内」労働市場へ

神戸大学経済経営研究年報 第36号(Ⅱ) 1986

第6章 (小西)

「若年者」をめぐる労働問題

労働研究 No. 249 1986

第7章 (小西)

男女雇用機会均等法の背景とその労働市場への影響

神戸大学経済経営研究年報 第36号(Ⅰ) 1986

## 第8章 (小西)

女子再雇用制度について

神戸大学経済経営研究年報 第35号(Ⅱ) 1985

## 第9章 (小西)

障害者雇用の現状と課題

国民経済雑誌 第155巻 第6号 昭和62年6月

## 第10章 (小西)

高度技術下の労働問題Ⅰ

—FA化のブルー・カラーにおよぼす影響—

神戸大学経済経営研究叢書 経営機械化シリーズ19 1985

## 第11章 (小西)

高度技術下の労働問題Ⅱ

—OA化のホワイト・カラーにおよぼす影響—

神戸大学経済経営研究叢書 経営機械化シリーズ19 1985

## 第12章 (三木)

人事・労務戦略の今後の課題

—戦略診断の立場から—

企業診断 昭和62年9月

# 第1章 「労働生活の質」研究の 展開に関する一試論

## 1. 経営環境の変化と労働生活の質

フランクフルトは、人間には幾つかのものに対する意志を持っているが、その中でも「意味への意志」に最も重要な含意のあることを指摘している。

労働生活には、経済的意味のみならず、社会的意味、そして心理的意味などかずかずの意味があり、それらが労働者が置かれている状況、コンテクストによってウェイトづけられ、いうならばコンプレックスを形成している。そしてそれが単に勤労意欲ばかりでなく、自らのアイデンティティの自覚を支えていると言える。

意味は先験的に存在するのではなく、状況依存的でありダイナミックに変化するものであり、労働生活の意味には時代性が強く認められるのも当然のことである。

したがって労働生活の質はその意味によって規定されると考えてもよい。つまり、個々の、そして集団的に、労働者自身が、労働生活にどのような意味を発見しようとするのかによってその質と程度が決定されるわけで、一義的に生活の質を規定することは不可能である。

相対的であるが故に動態的に、時代性を持つが故に集団的に、社会経済的であるが故に文化的に研究されなければならないのはそのためである。その研究が学際的に行われてきたのも、そうしたことから理解されよう。

QWL研究自体はさして長い歴史を持ってはいないが、生活の意味、労働の意味という点からみれば、用語や内容はともかく、そしてそれに対するアプロー

チを経営労働の研究に限定しなければ、結構長いと言えないこともない。哲学、歴史学においては勿論、社会学、民俗学、心理学、人類学等々において、我々が今日いうところのQWLに近似した研究や叙述はかなり見受けられるのである。もちろん方法論は異なるものであり、それぞれの分野における問題意識やアプローチが違うことはいうまでもないが、「意味」や「質」に対する意識の歴史は十分古いものである。

しかしながら、今日のQWL研究には独自の問題意識があることを忘れてはならない。それは後に述べるように、近年益々労働現場において、労働の意味が「稀薄化」してきていることに対する危機感が、研究の動因になっていることであろう。経営側にとっては勤労意欲、労働移動、出勤率、疾病等々に問題が発生していることから、そして労働側にとっては作業意欲、充実感、存在感等にそれぞれ重大な欠落があることが自覚されてきているのである。

労働生活が現代人にとって、必要不可欠な経済的営為であるだけでなく、それを通じて社会的、技術的、心理的満足を充足する手段であり、前述のように、複合的な意味を発見することが出来ないならば、またたとえ発見してもその意味が稀薄であり、低度のものに終るならば、自らの存在感そのものが危機に瀕すると感じるようになってきているのである。

たとえ労働時間が今後益々短縮され、年間労働日がいかに減少するとしても、労働の意味の稀薄化を余暇によって補償することは出来ない。何故ならば労働は人間にとって本質的な活動であり、その中に十分意味ある内容（質）を用意することが出来なければ、本来的な満足を獲得し、持続的に労働生活に関与することが不可能になるからである。労働に欠落した部分を福利厚生活動によって埋めるといった姑息な手段は労使共に納得できないところまで来ているのである。

ところで経営研究の中での労働の研究は管理論に始まった。そこでは労働は「職務」とそれを構成する具体的な「作業」「オペレーション」として把握され、

経済的合理性と技術的合理性のフレームの中で分析されることになった。動作研究や時間研究を内容とする作業研究は、専ら作業能率を上げるための条件の発見と制度化に向けられたのは当然のことである。特に近代的生産システムの中では、未熟練労働者が短時間に所定の職務を遂行することができるような条件を整備することが急務であり、それまでの自己完結的な職人仕事は漸次解体され、単純化、標準化、専門化の原則に従って分割再編成されてきたし、いわゆるマン・マシン・システムはどちらかといえば専らマシン・サイドから設計されることが多くなった。熟練が機械へ移転するばかりでなく、労働そのものが3Sによって解体され続けてきているのである。労働の意味は、自己完結の世界における自然な状態での確保という前提条件を失い始め今日に至っている。

高い技術的目標、絶えまない修練、上司とのOJTを通じての社会技術的關係、熟練そのものに対する高い社会的評価、成長度の自己確認の可能性、自然発生的な協働意思、そうしたものが合理化と共に稀薄化し、それと同時に徐々に労働の意味も稀薄化し始めることになった。労働の文化は産業文明の中に吸収され、仕事文化は産業活動の中に併合・変容されることになった。いうならばその時点でQWL研究の必要性が発生したのである。しかも重要なことは、職人世界を復元することはそれ自体不可能なことであるということである。フランクルの言うように「意味」は発見されるもので、製作するものではないとするならば、現代企業の有する条件の中で新たな意味を発見し直すことしか我々には残されていないということになるのだろうか。

未熟練——半熟練——熟練——監督という程度と範囲の流れが個々の労働者にとって成長感、充足感を提供していたことはほぼ事実であろう。その流れが阻害される条件が生まれたことは先に述べた。ところで熟練をクローズドな形で観察するだけでは済まされない状況の変化が近年起ってきていることも周知の事実である。そしてその何れもが、単なる環境の変化ではなくて「労働生活

の質」に重要な影響を及ぼしているし及ぼそうとしていることに注目しなければならない。環境変化は同時に意味や質の変化を伴うからである。

(a) 高齢化社会への突入

人口の高齢化（平均余命の延長）はライフ・サイクルを変えるばかりでなく、ライフ・スタイルやライフ・ステージに関する価値感を変えつつある。国民経済的要請や、高齢者の就業意欲の高さ等により、高齢者の就業は一般化し、具体的には定年の延長、再雇用、雇用の延長といった新しい雇用慣行が生まれつつある。高齢化によって従業員の平均年令も年々上昇してきている。産業構造の転換、安定成長などの理由でかつて企業成長の要因であった終身雇用制度や年功人事は修正を迫られ、高齢者の雇用環境は重大な換機に差し掛かっている。賃金等の経済面での条件変化、出向、転属、多能工化、役職定年、高度技術化への対応訓練等々、高齢者は従来経験したことの無い変化に直面している。加齢と共に保守化する意識と、こうした状況への適応順応の間に見られるコンフリクトは決して小さいものではない。

過去に蓄積してきた技術、ノウハウ、知識が形成する生活感覚からの離脱を迫られることは、生活いや世界の意味を突然変えることにもなる。外挿的にライフ・スタイルを延長できない時にしばしば発生するフラストレーションに高齢者は耐えることを自然に要求されている。

こうした高齢者が従事する仕事の質は今後どうなるだろうか。新しい職種や職務は、それまで長年にわたって彼または彼女が発見してきた意味を別の形であれ与えてくれるのだろうか。そのための条件は何だろうか。

(b) 高度技術化、情報化などのイノベーション。

FA、OA等の情報化或は新しい次元の技術の採用は、作業システムを急速に変貌させ高度化しつつある。またその変化は加速的であり、情報技術を中心に関係者は対応を迫られている。生産現場やオフィスにおけるマイクロコンピュータの応用機器の導入は、作業のあり方そのものを抜本的に変化させ、

肉体的労働負荷の或る部分を軽減させながら、他方では精神的心理的緊張を増幅させることによって、新しいレベルでの生産性を確保しようとしている。

情報化というならば労働そのものの枠組を変えることで、究極的には創造的作業を約束させる面も大きいですが、そこに至るまでの中間過程では幾つもの問題を生んでいる。

教育訓練、神経的緊張の持続、職業病の危険、嘗ての機械合理化とは比較にならない程の熟練の移転、作業態様の変化等々生産現場やオフィスの抱える問題は少なくない。

情報化の過程で生まれた単純単調反復作業は、今後の技術進歩によって解消される可能性はない訳ではないが、当面イニシャル・データのインプットなどのような作業は残ることになり、質や「意味」の面で深刻な問題を累積していくことになりそうである。

#### (c) 高学歴化

職務内容の高度化に伴い、高学歴労働者の需要は高まる。そうした企業側の要望をキャッチして進学率も徐々に高まってきているのも事実である。学歴そのものは必ずしも関係はないが、高学歴者が豊富な情報を所有しているとする、当然欲求水準も高くなるはずである。

情報量の増大は当然に評価・批判力を高め生活の質の向上に対する欲求水準は自然に上昇する。そのために以前には問題にならなかった部分が改めて問い直され、批判の対象とならざるを得ない。

#### (d) 価値観の変化と多様化

社会経済的变化は、そうした要因に対する価値観の変化を伴うのが歴史の教えるところである。Maslowの欲求段階説を俟つまでもなく、充足されやすい欲求の持つ意味は欲求コンプレックス体系の中で相対的に低下せざるを得ない。一般に充足が困難な要因が体系の中で高位のものに属することになる。高度の欲求が問題になるのは、低位の欲求が必ずしも満足されているわけではな

いが、満足すべき水準へ向って充足されつつあるからである。他の要因と共に、平均的には欲求水準は高まっており、それが職場、職務の中で充足されるかどうか、従業員の職業生活の質を規定するのである。

今一つの要因は多様化であろう。

欲求の多様化は、人事制度にも新しい問題を投げ掛けている。つまり単線思考ではなく、複線若しくは複々線思考に変化することが企業側に要求されているともいえよう。職能資格制度に見られるような管理職ラダー、専門職ラダー、専任職ラダーなど、昇進ラダーの複々線化は、単にポスト不足対策や賃金対策というよりも積極的にこうしたオリエンテーションの変化に対応する組織的適応スタイルなのかもしれない。それが所期の目的を果たしているかどうかは別として、こうした組織戦略が要請されるのも、多様化への対応が迫られていることの証左である。今後とも組織細分化による層別管理が展開されると思われるが、その一つの狙いは多様化をどう取り込んでいくかという新しい組織行動の一例でもある。

#### (e) 国際化の進展

国際化自体には様々な問題があるが、国際交流が進むにしたがって海外勤務者が増大してきている。取り分けG 5以降生産拠点の海外進出の動きはたとえそれがいわゆる経済の空洞化を招かないとしても絶対数においてはかなりの勢いで増加しており、工場の進出に伴い親会社はもちろんのこと、関連企業、下請企業がそれに随伴するケースが出てきているし今後も増大するだろう。職場が単に空間的に移動すると考える訳にはいかない。生活拠点が移動することによって、生活習慣の違い、文化ギャップ、単身赴任、語学や現地事情の学習、子女の教育等々、転勤する人々の負担はかなりのものがある。もちろん新しい世界で新たな展望を得ることもできる訳であるし、時間距離の短縮された現在、嘗てのような心理的負担がないと言えばそれまでであるが、それにしても上述の諸問題は一人一人の従業員の肩にずっしりと重くかぶさってきていることに

は間違いはない。

勿論海外勤務は今に始まったものではないが、その量が急激に増大し、その対象の範囲が広がっているところに今日の問題がある。

以上現代の経営環境の変化とそれが労働生活或はその周辺をも含めた生活の質に多大な影響を及ぼしていることを略述したのであるが、どの一つを取ってみても、簡単に解決のつくものはない。というよりも先ずその実態がより正確に把握されることが肝要であろう。労働生活の質が生産現場における労働の質と意味に限定されていたのでは、包括的な議論に及ばないという新しい時代が既に始まっているのである。

こうした事態に対する組織的、戦略的適応の過程で、QWL研究の果たす役割は大きいと言わなければならない。

## 2. 職務内容と労働生活の質

ところで労働の意味あるいは質の検討に当たってしばしば Maslow のいわゆる「欲求段階説」が引用される。

以下簡単にレビューしてみると、彼によると人間の欲求の階層は基本的欲求すなわち欠乏欲求と、成長欲求すなわちメタ欲求あるいは自らの存在価値を問うそれを実現しようとする欲求の間のスペクトルとして表現される。

生理的欲求、安全・安定欲求、愛・所属欲求、自尊心欲求はこの順で階層（ヒエラルキー）をなしているとされる。しかしながら成長欲求はそれぞれが一定の階層秩序をなしているのではなく、一つ一つが同程度の重要性を持つのが特徴である。

意味、自己充実、欠点の無さ、楽しみ、豊富、単純、秩序、正義、完成、必然、個性、躍動、美、善、真といったものがその内容であるとされている。

現代産業社会では生理的欲求と安全・安定欲求は経済的・法的・制度的条件の整備によって満たされる可能性があり、所属欲求、自尊心の欲求は職場社会

における社会システムの中での特に人間関係のあり方・構造などによって一応充足される見込みがある。それに対して成長欲求は、夫々が同等の価値を持ち、基本的欲求がある程度満たされるか満たされようとしている人々にとっては大きな関心事となっている。職場の socio-technical system がこうした項目がより多く充足されるようなフレームワークと構造を具体的に有していない限り、真に人間的欲求が充足されることがなく、成長「感」を持つことが出来ないのである。

「質」が欲求の充足の程度によって規定されるとするならば、そしてより高度の欲求の充足が質の向上であるとするならば、彼が提示している高度の欲求の満足度こそが生活の質の指標となるだろう。

ところで視点を変えてこの問題を検討することにしよう。先に幾つか例示したように経営環境の変化は、人的資源の管理の戦略、政策、計画に影響を与えずにはおかない。オープン・システムとしての企業は環境に対して創造的に適応することをもって生存・維持の最低条件とする特質を持っている。高度技術化或はサービス化などの傾向は、益々人的資源の効率的活用の問題を長期的視点から動的に設計する必要性を増大させている。職務要件とそれに見合う人材という考え方から、職務開発と能力開発という development 志向が強くなってきている。嘗ての適正配置はどちらかといえば静態的な観念であるという反省が一部から起り、人間能力をダイナミックに把握することにより、つまり可能性の追求により新しい次元を開拓発掘する要求が出てきている。そしてそのためには後述するように、職務・職場との「一体感」、「参加」といったキーワードがより一般化しつつあるのが現状ではないだろうか。即ちより高度の欲求の満足の道が開かれていることが前提条件となる。

ところで欲求の満足度はいうまでもなく常に相対的なものである。ある時点で満足されつつある欲求も次の時点で状況に変化があればその度合は変化することがあり、何よりも欲求の「意味」が相対的に変化するものである。例えば

経済成長はある期間一定程度以上の経済生活の向上を結果的には確保してきたが、成長の鈍化に伴い上昇率が鈍るとたちまち充足度は低下する。絶対水準が上っていても、上昇率の停滞は欠乏感を増幅する。これなどは経験的に見られる事実であろう。安定欲求も経済的欲求の変化と共に変わってゆく。

集団欲求や自尊心欲求も技術変化や社会的変化によってその意味は変わりつつある。欲求のヒエラルキーは非可逆的ではなく、状況依存的であり（相対的な意味で）可逆的である。

そうした枠組の中で考える時、問題は次の二つになる。

1. 基本的欲求をいかに持続的に充足することができるか。
2. その上で成長欲求とその組合せを、どのようにすれば充足する可能性を準備することができるか。

この二つの課題は循環的なものではないだろうか。つまり成長欲求の充足へのプロセスでビジネス・パフォーマンスが上り、それが基本的欲求の充足を可能にし、それは自動的に成長欲求の欠乏感を高めそれへの期待や願望を生み、そのための制度的・構造的準備の必要性を呼ぶ。この循環のどの部分の欠落も Maslow の言う健康かつ完全な人間を阻害することになる。その意味で、これらの欲求は循環的であり同時に重構造をなしているといえよう。

さて筆者は別の機会に（商大論集，第38巻，第5，6号，1987，3）Maslow の健康な条件を経営研究的に次のように翻案したことがある。

1. 有効なコミュニケーション・システムの存在及び作動と参加の確保。
2. 職務上の選択の幅の拡大。
3. 極端な単純化，作業そのものの分解の忌避。
4. イニシアティブの保障と動機づけ要因の確保。
5. 個性的作業遂行の保障。
6. より価値の高い目的に対する自己投企。
7. 創造性の自由な発揮の機会の保障。

8. 計画と執行の結合，目的・目標・テーマの統合。
9. 参加システムの樹立。
10. 他者との関わりの機会。

これらについて若干補足的に説明しておこう。

1. 有効なコミュニケーションの確保は，集団の中での自分の位置と役割を確認すると共に，フィードバック・コミュニケーションによって自らの活動結果とその意味を確実に把握することができる。

完成や完全に対する欲求を補強し，次の機会に対する改善や工夫などを刺激することで，創造的思考を誘い出すことも可能である。バーティカル・コミュニケーションは有力な参加の手段ともなる。

特に関係欲求の強い日本人にとって，コミュニケーションの欠如は，社会システムの中での自己喪失感につながりやすいと言われている。

2. 生活水準の上昇，権利意識の高揚などの状況変化は，人々の自律への要求を自然に高めることになる。自律とは自己選択に他ならない。作業態様や作業負荷が，自らが関与しない何処かの誰かによって決定され，ただひたすらそれを追っていくというだけでは満足することの出来ない人々が増加してきている。もちろん自律には自己決定に対する責任が随伴することはいうまでもあるまい。

今一つ従来気付かれていなかった問題がある。それは自律が感性と強く結びついていることだろう。自分の行動が他人に律しられていることに対する不条理感が，特に若年層の一部に横溢してきている。そのことの是非はともかく，感性的な側面を無視することはできないだろう。自律は個性，豊富，選択の楽しみ（苦しみも含めて），自己充足といった成長欲求を満たす契機ともなる。

3. 作業の分解は，単純化つまり修得期間の短縮と習熟の容易化，それに伴う労務費の節減（未熟練，半熟練労働者の利用），標準化の可能性の増大といっ

た有利さを提供するが、労働側からみると、単純化は単調、倦怠、習熟に対する喜びの削減、挑戦的機会の減少又は喪失など、労働そのものの解体を進めるものとして映る。単純化は意味の喪失に通じ、完成意欲をとかく奪うものである。そこには成長を刺激し、自らを実現しようという場面が見られない。もちろんあらゆる場合に作業やオペレーションが難解であり複雑であることが求められているのではない。単純明解さが要求される場合も少なからずあるだろう。しかし、分解には凡そ限度がある。その限度は「意味の喪失」で表わすことができるのではないだろうか。もちろん意味は相対的であり、従って限界も短期的には流動的であるかもしれないが。

4. 前述の自律だけでは必ずしも十分ではない。自己決定だけではなく、積極的に自己発意が常にみられる状況が好ましい。

受動的選択ではなくて、積極的選択こそが自己充足を招来するものである。率先首唱することの充実感は経験者なら理解できるはずである。

更には、未だ理論的には充分明らかにはなっていないが、動機づけ要因を積極的に作業そのものに、職場状況にビルト・インすることが必要であろう。職務の再設計、職場開発・組織開発といったテーマが今日論じられるのも、人々をして職務そのものに、そして組織又は職場状況に一体化させる要請があると同時に、労働者自身も一体化できる内容を持つジョブや職場を強く望んでいるからである。

動機づけは意味の発見と、意味の深化と追求であるともいえる。

5. 自己実現は又自己表現でもある。

「らしさ」の実現こそアイデンティティに至る第一歩である。職人的な仕事の世界ではこれを保障されていた。今日でも R&D エンジニアは同様な仕事を繰返すことに消極的である。つまりそれは自分の創作のコピーであり、それに従事することから決してもう一度自分の表現が見られないからである。芸術作品はもちろん別としても、職人的世界では、類似の製作物も一つ

一つに自己表現が籠っており、同一であるようで決して同一物はないのである。

標準化の世界ではこうした自己表現は必ずしも許されるものではない。しかしながら、自分の製作になるのだという証が求められているのである。大量生産システムの中ではそれはかなりの困難を伴う。製造現場より、サービス現場の方が個性的パフォーマンスが可能だという考え方もあり、今後の解明が望まれる。

6. 人間には自己を捧げる価値のある事（者又は物）に献身することによって自分の役割を高め、自分の価値そのものを間接的に再確認する部分がある。帰属欲や愛情欲求がその典型的なものであろう。

目的や目標は当然十分意味のあるものでなければならない。また目標は本人の能力、才能、技術、技能、情報量、発達の程度などによって決まる。つまり目的や目標のレベルは可変的であり相対的でもある。作業者の成長と共に追求したい目標は漸次高度なものへと変っていく。より挑戦的な職務、より判断や思考力を必要とする職務、より複雑なコミュニケーション技術の要求される職務、異動や昇格昇進によってこうした条件の満たされる対象が変化することによって、成長する人々の欲求は高度なものに誘導され、その実現と共に成果に対する喜びの次元は高まるのである。成長や成熟という願望は、欲求としては欠点の無さ、完全、完璧、秩序、美に対する道筋であり、それが決して満足されるものでないだけに、現実的な人間にとっては重要なものになる。

7. 創造性の発揮に対する欲求は強いものがある。自己実現とは、自分そのものの、つまり個人（in-dividual 分割不能な存在）そのものを表現表出したいものなのである。自分であることは、従って、より創造的に生きることであり、あらゆる場面において創造的でありたいことである。労働生活が非創造的で、その補償として余暇というのではなくて、労働自体も創造的であり、余暇あ

るいは個人的生活時間や空間もまた創造的であることが好ましいのは今更いうまでもない。職務の再設計は、職務遂行過程の中に、可能な限りこうした要因を設計し、創造への挑戦を仕事自体や職場組織が準備するシステムをいうのである。

8. 分業自体は不可欠である。技術的要因、経済的要因の変化は益々仕事のシステムを専門的に分解しようとしている。

分解の中で最も問題になるのは、計画と執行の分離ではないだろうか。計画つまり考え工夫することと、それを具体的に実行すること、実行することと成果や結果を評価することがいよいよ切離されようとしている。もちろんそうすることによって得られる利益も大きい。分業は事実能率を向上させてきたのであるが、果たして今後とも効率の向上に資するかどうかはかなり疑わしいものがある。そもそも人間は考えかつ実行し結果をチェックするものである。計画と執行が離れれば離れるほど、計画内容の少なくとも一部は現場の状況から離れる危険性もある。あたかも実業と虚業の差のように、後者が前者を規定してはならない。

9. 戦後の民主化と民主的教育は、かなりな程度参加への欲求を自覚させ、それなりに成果を挙げていると考えられる。

参加には低度の参加と高度の参加がある。前者は日常的常規約職務のレベルの参加であり、後者は最高意思決定への参加が典型的である。もっともこの高低は価値の高低でないことはいうまでもない。組織のピラミッドを前提にして表現しただけのものである。後者でなければ参加でないというのは極端な議論であり、真の参加という点から見れば、前者後者共に必要なことは当然であろう。

小集団活動（その形態や組織の如何に拘らず）が持てはやされるのは、そうした活動の中で（プロセスの上で）、参加「感」が強く得られるからではないだろうか。組織の簡素化や組織機構のフラット化なども、上下の社会的

距離を短縮することによりコミュニケーション密度と効果を上げ、それを通じて参加「感」を好転させようとするのが狙いである。嘗て流行したJ B（青年重役制度）、苦情処理制度、産業カウンセリング等の制度や試みは、何れも間接的に参加を意図したものである。

10. R（関係）要因の強い日本人にとって、職場における他者との関わりの程度は、労働生活の質を社会心理的に規定する。作業が単独作業であるか集団作業であるか、或は企業規模、生産システム、使用設備やノウハウといった要因によってR要因を満足させる程度は著しく異っている。

他者との関わりは、同一社会システムの内部でも、公式・非公式の二つの組織が存在し、特にインフォーマルな組織がこの欲求に対して重要な役割を果たしている。R要因は職務要因と独立に作動しているわけではない。両者は相互相即的關係にあり、相互に規定し合っているところが日本的なのでろうか。

さてこのような条件は近代的職場では、実現することが困難なものが多い。もちろん困難ということと、実現不可能ということは違うし、一定のコストをかけさえすれば実行できる条件もあるだろう。

職人的世界では自然に充足されていたものも、技術の進歩、近代化、合理化等の経営施策によって、再び取り戻すことが果たして可能かどうかという条件もある。

あるいは経営環境というよりも、労働者の置かれている立場や条件、社会経済的条件の変化によって、今更取り戻すことにどれだけ意味があるかというような条件も無いではない。

徒に復古的になるのではなく、回顧するだけでなく現代的状況の中で、関係者全員が満足できるような条件を発見し、設計し、実現するよう努力しなければならない。

### 3. 労働生活の質の規定条件

労働生活の質を検討する時、質そのものを規定する条件を体系的に理解しておかなければならない。つまり「質」を決定する変数が幾つかある。

まずは企業が提供する職務要因である。嘗ての職業は益々解体分化し、職務又はオペレーション（担当者はオペレーター）になってきている。つい最近までの旋盤工はNCオペレーターになっており、高度の熟練を必要とした幾つもの職種が、今日では単に〇〇オペレーターという風に職名が変わってきている。

これを単なる職名の変更と見てはいけぬ。情報化によってよりやり甲斐のある職務も出現しているが、従来と違って高次元の職務や職場の中で自己実現しにくい人も（例え過渡期にしても）結構多いのである。

つまり、労働そのものの内包する質と、その質をどのように教育訓練やOJT、組織開発等の手段によって、組織がそのメンバーに売り込むかが問題である。質の充実とそのプレゼンテーションが共に大切なのである。職務、仕事そのものだけでなく、それを規定している技術内容、職務が組み込まれている組織構造、その性格を示す組織風土、そうしたもののトータルな開発こそが、職務サイドでの質を決定している。そしてそれは技術進歩と共に、組織に関する理念や哲学と合体して、社会心理的な条件つまりソフトと利用されるハードの結合体ともいえる風土によって最終的にその性格特性が決定される。

いわゆる働き甲斐（動機づけ要因の効率的作動の結果）を創造する要因がどのようなものであり、どの組み合わせが、どのような状況の下で、最適結果をもたらすのか、今後とも職務要件の研究はこうした線に沿って行われることであろう。

他方主体側つまり従業員サイドではどのような問題があるのだろうか。

例えばF. Herzberg等の主張する動機づけ要因を、他の条件が一定であれば、成長し成熟しつつあるメンバーは必ず求めるものである。積極的興味や関心を持ちたい、成果を挙げたという感覚又は感性にまつわる感情、つまり「ヤツタ」

という感じをより多くのメンバーが味わいたいと思っている。更に他のメンバーから自分の存在や成果などを認められたいという心情は益々高まっている。パーフォーミングに熱中する若年層は、正しくこの認知されたい、他人とは区別されたいという願いを込めながらパフォーマンスに興じている。

仕事の自律的性格、自主決定、意味のある責任の賦与、技術面での成長、人格的成熟等々は、常に成長している又はしたいと思っているメンバーにとっては最大の関心事であるのではないか。

こうした労働者個人の或は集団としての労働者の欲求は、先に述べたように動態的性格を持っている。社会経済的環境ばかりではなく、文化的環境や教育的条件によっても、大幅に変る可能性を持っている。上述の幾つかの条件は、それぞれが独立変数であるばかりではなく、相互に影響し合いながら人々の欲求を表現する。特にそうした環境から規定される価値感や生活意識の変化は、主体側の状況を激変させることも少なくはない。

最後には、こうした種類の要因群がどのように組織化されるか、戦略的に編成されるか、時間的な面では短期、中期、長期的にどのように解決案が配分されるのか、ざっと見てもこうした問題に一つ一つ答えていかなければならない。何故なら、組織的要因は媒介変数であって、それ自体が価値を生むのではなく、結合する夫々の要因の持てる資源や可能性を連結し、シナジー効果を出させ、時にはスラックを創り出すことも必要なのである。

QWLを労働側から見た時、教育という変数によって主体の持つ固有な可能性、現有能力の働きの変化をもたらすが、変化は可能性の表現であり、それを実際のなものにしようとするれば特に戦略的発想が必要である。

個々の問題に対するアプローチであるばかりでなく、個々の要因の将来がそれ自体で決められてしまうフレームワークの大局的立場からの設計が望まれるのである。

さて以上のような議論を踏まえて、今後の研究を展望するとすれば、以下の

ような問題が取り敢えず考えられるのではないだろうか。

1. 高齢化の進展に伴い、各ライフ・ステージにおける労働の意味も変わってくる。ライフ・ステージ毎に要請される労働内容、労働の質をどのように設計することが、労働の質（生涯労働の質）をトータルとして極大化することが出来るのだろうか。高齢者の職種開発、職務設計の問題は、こうした人生の段階（単に生理的年齢ばかりでなく、各ステージにおける心理的ニーズを充分考慮した上での）に即したものでなければならないことは言うまでもない。新しい開発思想が要求されているのが現実である。又職務豊富化の努力がなされれば、逆に労働者の欲求は益々高度化し、職務や職場に対する要求も高度化し、それに対応するシステムの設計はいわばエンドレスな活動にならざるを得ないはずである。

2. 職務や役割、或は職場でのポジションの改善はそれだけでは意味がない。仕事に対する満足度を規定する要因は多く、多元的であり多面的でもある。組織それ自体のソシオ・テクニカル・システムの立場から総合的立体的有機的な改善活動の一環として把握しなければ、部分的改良に終り、ひいては関係者の真の満足を得るに至らない危惧がある。例えば（その方法論は未だ固っていないとしても）ホロニック・マネジメントの手法は利用価値があるのではないだろうか。

そのために必要な条件は、何よりも戦略的発想であろう。人的資産をどう見るのか、（伝統的な教育訓練とは異なる）能力開発の新しい役割は何なのか、外在的報酬ばかりでなく内在的報酬を基本的にどう考えているのか、人的資産のパフォーマンスを何に求めどのような尺度で評価できるのだろうか、こうした疑問に一々明確に答えることによって、経営戦略の重要な部分としての人事戦略の一環としてQWLの課題を考える必要があるのではないだろうか。

3. 労働の「意味」、労働生活の意味と労働生活の「質」はどのような関係にあるのだろうか。既に述べたように両者は同義語として捉えてよいのだろうか

か。それとも別個の独立した概念だろうか。

質が向上しても、その意味を把握できるだけの主体としての成長がなければ、改良と意味とは一応無関係な状態で終わってしまう。逆に質は何等改善されていないのに、成長欲求の幾つかを重視する価値観の持主が仕事の中に意味を発見することができる。その場合の意味と質の関係はどのようなのだろうか。

個人が成長成熟すれば、質の問題は自然に解消されるものだろうか。つまり意味と同様質も主観的にしか評価されないものだろうか。

4. QWLのコスト/ベネフィットはバランスがとれているのだろうか。QWLは無条件に追求すべき目標なのだろうか。全ての産業、業態、職種、職務にあって、仕事の質の改善改良は同じ程度の意味を持っているのだろうか。又QWLの改善に何等かの限界はないのだろうか。それは産業、業態、職種などによって先験的に規定されているものだろうか。

質の改善改良は現実的であり、実用的（プラグマティック）であり、コスト的に管理可能な範囲に入るものだろうか。質の向上と生産性の関係はどうか。収益に対する寄与という点ではどうなのか。高度技術化、情報化などのイノベーションはこうした観点から見ると、QWL改善に積極的な意味を持つのだろうか、それとも消極的阻害的に働く部分を持っているのだろうか。

積極的に作用する条件は何か。それは費用面で実現可能性を持っているか。

5. 労働はでなく労働も自己実現の場であるといわれている。しかし実現すべき潜在能力、才能、性格特性、人格などと、それに対応する職務内容（作業明細ではなくて、職務が担当者に要求するものと、遂行過程で自然に達成され充填されるものの総計）のマッチングが問題になる。これはもちろん定量的対応だけではなくて、定性的対応を含むものであり、更には担当者の能力等は時間の経過と共に向上し、それに見合う或は対応する内容を職務が含有していなければ、その時点でミスマッチが生ずる。

また自己実現したいという意識的目的を有する人の場合と、そうではなく一

定の成果を挙げている内に勃然とそうした欲求の存在に目覚める場合があり、両者の管理面における取り扱いは当然に違はずである。

自己実現の主体的側面と客体的側面の対応関係が、労働生活を系統的に把握することでその全体の中で検討される必要があることは、他の項で指摘した通りである。

6. 「意味の発見」と自己実現と動機づけ要因の充足の三者の相互関係はいかなるものであろうか。

まず動機づけ要因は自己実現を可能にし容易にするための管理的用具であると考えられる。期待理論も一体化理論も、その内容として動機づけを含んでおり、パフォーマンスと組織との（或は組織への）一体感という目的に向けての動機づけ要因の役割と位置を夫々独自の形で展開している。

ところで「意味」の発見は「意味」の創造でないことはフランクルの指摘どおりである。職務それ自体は中立であっても、担当者にとって一人一人にとっての意味は違うかもしれない。もちろん社会システムの中で共通の価値が認識され、態度の共有化が認められる場合は、意味自体も類似又は共通のものになる。

7. 一般に技術進歩のもたらすものは、本論の枠組みの中では技能や熟練の機械、設備、システムへの移転ばかりではなく、職務内容の変革を通じてその（職務の）意味を変えるという点にある。伝統的職務では、先に述べたように技能の進歩つまり成長を基軸として、外在的報酬はもちろんのこと、内在的報酬も徐々に段階を追って獲得されることが組織的に約束されてきた。しかし技術革新の進展は、新たな職務内容の習熟のためのエンドレスな学習と努力が要求されることになる。それは一方では新たなターゲットに対する挑戦機会の提供となり、新たな職務上の知識の獲得の機会となり、それを契機に能力向上の他では得られない（か或は困難な）チャンスを提供してくれることになるが、他の側面では、既に修得し体化している技能の（極端な場合は瞬間的）喪失と

なり、築いてきた権威の崩壊であり、自尊心の欠如に繋ることがある。

この積極的側面と消極的側面がどこでどのようなバランスを回復するかが現代的問題の一つである。前者を補強し後者を矯正又は積極的なものに転換することが、管理技術としては大きなテーマになってきている。

8. 上述の意味の発見は、主観的なものであるだけに発見したいとする態度や発見能力は文化変容つまり広義の教育的手段によって変えうるものと考えられる。特に自律心をビルトインさせることによって、自らの世界を職場システムや作業集団の中で開発することができ、組織開発はその一つの有力な方法であるかもしれない。

しかし組織文化がこの発見の態様を決定する重要な因子であるならば、組織毎にそれが異なることから、発見される意味は、ミクロ的には個性を持つことになる。そうした場合、組織毎の、そして範囲を広げれば国際的な比較はどのような意味を持つことになるのだろうか。

#### 4. 改善のための前提条件

さて問題点を幾つか散発的に列挙したが、いったいそれではそうした問題や課題を解明していくために、少なくともどのような視点を持つことが我々に要請されているのだろうか。

1. 先ず労働生活の質を問う以前に、現代社会で職業人が置かれている全状況、その中における労働や職業の位置、労働時間以外（余暇、生理的必要時間など）の時間との関連の中での考察が必要だろう。従ってQWLの研究は必然的にQOL (Quality of life) の研究が前提となるだろう。そうになると哲学或は倫理学という次元に入らざるを得なくなり、人文科学と社会科学の両領域に股がる学際的研究が必要になる。

2. 高齢化社会においてライフ・サイクルが変化し、それと同時にライフ・スタイルも変化してきている。各世代毎の生活観 (QOL との関連において)、

勤労観 (QWL との関連で) 等を改めて体系的に研究することが益々重要になってくる。例えば working free といったこれ迄考えられなかった労働への態度は、現在では少数派であるとはいえ、今後普及していく社会的経済的素地はない訳ではない。flex-time system や人材派遣、24時間都市の出現に伴う交替制等労働時間に関係あるトピックスを幾つか挙げただけでも、それらの勤務態様が人々の欲求にどう対応するものなのかといった問題を労働科学や従来の経営労務論の立場からだけでなく、ライフ・スタイル論とでもいうべき分野からも追跡調査・研究しなければならないだろう。

3. 従来の socio-technical approach に加えて、組織風土の研究の中で「意味」の発見に関わる部分を一層深化させることである。従来の研究は、主体的に作業に関わる条件を追求してきた。主体的に関与するためには、対象が作業にとって充分意味のあるものでなければならない。本人にとっての意味ばかりでなく、本人が一体化しているより高次の存在にとって意味のあるものでなければならないのである。

意味は二つに分かれる。

一つは担当する業務が要求する技術水準や技術の内容が意味あるものでなければならないし、二つには同時に作業者の帰属する集団が本人にとって意味ある存在でなければならない。この技術と関係因子の双方が意味を持つてはじめて、作業者は職務に没入することができるのである。

4. ところで意味の発見は自然に行われるのだろうか。

職業生活が、緩やかな技術、技能の修得の下に成立していた時には、意味の発見は自然に習熟曲線とほぼ同じ傾向でもって感じとられていたと考えられる。しかし技術進歩、それに伴う設備等のハードウェアの合理化は、何度も述べたように緩慢な技能修得の過程を一気に変えてしまうことになった。新しい技術として、在来のものとは基本的に異なるフレームを持ち、その提供する内容は新たな意味の発見を誘発するものであることは間違いないが、オリエンテー

ションを異にすれば当然それに対応できない人には意味の喪失と感じられる可能性がある。

新しいマン・マシン・システムは常にマシン主体ではなくマン主体に設計されるよう、設計思想そのものから検討しなければ、作業の質的側面において、程度の差はあれ消極的な意味のみを提示することになる。職務再設計は、このように設計思想の再検討から始める必要があるのではないだろうか。

5. 高齢化と共に終身雇用制の下で雇用される企業における職業生活が労働者にとって全てであるという時代は終ろうとしている。また選択した或は配属された職種が当人にとって唯一の職種であるということも難しくなっている。多能工化はいうに及ばず、一企業を定年で去った後に他の職場で新たに職業生活を出直すことが普通になってきた。その場合、以前の職場で従事してきた職種を次の職場でも担当することが自動的に保証されるとは限らない。時と場合によっては全く異なる職種に就かざるを得ないケースも現実には増えつつある。

こうした際、前の職種で得られていた労働生活の質が次の職場で必ずしも保証されていないため、新たに意味の発見を迫られることになる訳である。職種転換は言葉の上では簡単であるが、職業訓練を受けたからといって、直ちに新職種に移行することができる場合はそんなに多くはない。心理的苦痛や精神的負担、習熟期間の延長、以前の職務において培った職業的プライドの崩壊等は、雇用のミスマッチの問題以前の重大関心事となっていることも事実である。

そうしたことから、職種転換教育の中に、新たに就業する職種の持つ内容を、意味の発見の見地から教育する必要が満足すべき就業の条件となってきた。

職種転換、職業転換に伴って必ず起こる心理的不安を解消し、新職務に向っての挑戦的態度がどのような過程で確保されるのかについての研究が待たれるところである。もちろん既にオリエンテーション教育に関するマニュアルや

技法は開発されつつあり一部実用化されているが、中高年取分け高年者の変化への抵抗感を予め除去できる或は軽減し得る方策は緊急の課題でもある。

6. 若し自己実現が究極的な問題解決要因でないとするならば、意味の発見を通じて結果的に充足感が満たされるとすると、それは単に社会科学的分析だけでは不十分なのであって、むしろ倫理的な因子の果たす役割を見直す必要があるということになるのだろうか。

そしてその場合、仕事の質、職場状況の質とはいうならば無関係に充足感は規定されてしまうことになるのだろうか。これまでの socio-technical な分析手法における社会的要因の中に、こうした因子の役割を認め、その上で改めて分析の枠組みを構築しなければならないのだろうか。

これらの問題は職場文化論に属するテーマであって、QWL 研究の枠を大きく超えてしまうのではないかという疑問もないわけではない。問題は個人個人の或は集団としての構成員グループ全体の精神的態度として把握することは出来るのだろうか或は研究方向を歪めるものなのだろうか。若しも観念論の範囲で労働生活の質を検討することになれば、社会科学的批判に充分耐え得るだけのものが生み出せるのだろうか。

こうした基本的な問題が今後新しく興味別的になる可能性もある。

7. 価値観の多様化は必ずしも価値観の分裂を意味してはいないことはいうまでもないが、一方で共通部分にのみ目を向けることが現代的には疑問があるという見解も出てくるかもしれない。時代情況や時代精神の存在は否定できないとしても、益々多極化する態度は、欲求充足手段の多面化を要請するものだろうか。そして自律性が果たしてその解答になるのだろうかというようなこともある。

職能資格制や賃金体系における複数ラダーの設計、多能工化、選択定年制、選択的教育訓練体系などは、自由意志に基く選択という形でこの問題に答えようとしたものであろうが、これまでの内最もシステムティックなものはもちろん

ん自律的作業集団の研究である。それにしても、集団的意思決定のプロセスの中で、多様化は攪拌され一定方向に集約され得るものなのだろうか。何れにしても、価値の多様化傾向を研究上どう捕捉できるかは今後のテーマである。

以上、QWL、意味の発見（への意志）、満足という現代職場社会における緊急の課題を体系に囚われず、その含んでいる問題点の指摘という形で述べてきたものに過ぎない。幾つかの個所で触れたように、従来の先達の膨大な業績の上に立って、こうした基本的要因の関係を現代的状況のフレームの中でどのように体系化するかが我々に残された問題である。本稿は筆者の「職場文化論」の見地からの今後の研究課題を瞥見するという形式をとったが、指摘した点の内容は今後逐次発表していきたい。

## 第2章 失業統計の再検討

### ——国際比較と多元化——

#### 1. はじめに

数字が嘘をつくつかないか、あるいは数字を使うものが嘘吐きかどうかは別にして、一旦数字が算出され公表されると、その背景にある前提条件などから離れて、その数字が一人歩きし、誤解を招くといったことはよくあることである。自分で原データを収集・整理するようなケースではなくて、公表された統計数値をそのまま、あるいは加工して利用する際にも、その公表データの作成過程の吟味が欠落すると、不適当な利用を行うことにもなりかねないことがある。

ことに、国際比較を行う時には、たとえ同一の名称の数値であっても、その概念・定義、算出方法などが相違することは頻繁に見られることである。このような数値の背後にある相違点を正確に把握し、調整を加えなければ、国際比較は意味を持たないばかりではなく、さらに悪いことには誤解が固定されていざざる摩擦を惹き起こすことにもなりかねない。そして、時にはこのようにして得られた誤った結論が政治的に利用される可能性も危惧されるのである。

各国の経済的な相互依存関係が深化するにしたがって、各国間の経済パフォーマンスを比較するのに各種の公式統計がますます多用されるようになってきている。国民経済計算に関連する統計、物価統計、失業統計などはことによく言及されるものでもあるし、分析にも用いられるものである。これらの統計は国際関係で中心的な局面に関連する戦略的にも極めて重要なデータ源である。これらのほとんどは国際機関の設けた一定の基準に拠って作成されるので

あるが、いくら国際機関で調整しようとしても究極的には各国の歴史的あるいは制度的な事情などによって調整し尽せないところが残るのは時にはしかたのないことである。しかし、どこがどのような理由で相違するのかを正しく把握しないで分析に用いたとすると、分析のフレームワークがいくら精微であっても、それは各国の実態を踏まえたポジティブな成果になりえない。

各種の統計の中では人口に関するものはその他のものより各国間の差異は相対的に小さいとみることができる。しかし、それと関連した労働力、雇用、失業などの統計は必ずしもそうではない。ことに、小稿でとりあげようとする失業については公表されているデータのほとんどは国際比較が不可能であるとさえいわれている。

日本の経済指標についての疑問を最近になって提出したのは三菱銀行調査部〔9〕である。そこではいくつかの指標について第2次オイルショック以降の日米のパフォーマンスの相違は見かけ程大きくないと試算が行われた。その中で指摘された失業統計については、その後イリノイ大学の平恒次〔21〕により、両国における統計作成の基準の相違が詳細に検討されて調整値の試算が行われた。これによって失業統計についての国際比較——とりわけ日米比較——が学界・官界で盛んになって来たのである。

小稿では失業統計に関して、このような日米失業率格差の論争を展望し、各国間の失業統計の相違を整理した上で日米の失業概念を調整した数値を公表値と比較する。また、雇用情勢を一層的確に把握し適切な対策を立てるのに必要とされる失業率の多元化の試みを紹介し、その試算で日米の雇用情勢の相違の概観を試みる。

## 2. 日米失業率格差論争

わが国の失業率が欧米諸国のそれに比較して低位にあることは従来より指摘されて来たところである。笹島〔15〕はその原因として、①失業統計、②経済

成長率, ③レイオフ制度の有無, ④過剰就業の存在, ⑤自営業, 家族従業者の割合, ⑥高失業率の若年労働者の割合, ⑦強い就業意欲効果, ⑧低い自発的労働移動率, ⑨弾力的賃金決定方式, ⑩失業保険制度, 最低賃金制度, 老齢年金制度などの各種制度および⑪低い賃金以外の労働費用の割合を指摘している。<sup>(1)</sup>

これらの要因について検討が行われているが, 笹島の挙げた理由は必ずしも相互排他的ではなく, むしろ概括的なものである。また, ②~⑩の要因については従来より日本経済の特性として認識されていたものであって, たとえそれらによってわが国の失業率が低下する傾向が窺えるとしても, それは驚異の対象であるが疑われるものではない。しかし, ①の失業統計については, そこで用いられた概念・定義, 作成方法の相違に対して疑いの目が向けられるのである。

わが国を含めた失業統計における概念・定義, 作成方法の包括的な国際比較を最初に行ったのは孫田・本多〔8〕であるといわれている。その後もこの課題に関して数多くの研究が行われてきたが, そのほとんどはわが国と米国のそれを比較したものが中心になっている。それはわが国が諸外国の中では米国と最も緊密な関係があるということとともに, 両国では後述のように労働力調査で失業統計を作成しているという調査方法の類似性によるところも大きい。

米国労働統計局では1960年代より, 失業統計の一連の国際比較を行っており, OECDも加盟国の一部を除いた調整値を公表している。しかし, それらの作業でも必ずしも十分な調整が行われているとは言い難い。ヨーロッパ諸国についての失業の定義の相違は1982年にEurostat〔3〕によってとりまとめられたが, このような試みは今のところこれ一度に限られているので使用された概念・定義, 調査方法などの変遷は明らかでなくタイム・シリーズでの分析は不可能になっている。多少古くなるが, Eurostatよりも広範囲にわたって各国の失業統

---

(1) ①~⑩の要因が具体的に検討されているが, ⑪がそれに続いて挙げられている。

計における差異が英国雇用省〔2〕によりとりまとめられたが、その一部は第2-1表のように要約することができる。この表で明らかのように、調査方法

第2-1表 失業統計の国際比較

失業統計での取扱	国際的定義	イギリス <sup>2</sup>	ベルギー <sup>2</sup>	デンマーク <sup>2</sup>	フランス <sup>2</sup>
		職業安定所の登録	職業安定所の失業手当申請	職業安定所の登録	職業安定所の登録
失業中だが一時的病気	○	×	×	×	短期であれば○
求職している就業可能な成人学生	○	×	×	○	×
一時的不業者	○	×	一般的に×	○	×
特定期間に積極的に求職活動をしない者	就業待機以外は×	○	○	○	○ <sup>4</sup>
公的社会保障を受けていない失業者	○	○	卒業後75日間登録している若年層以外は×	○	○
初めて求職する者	○	○	×	見習 <sup>3</sup> 、中等教育高等教育を修了した直後の16才以上の若年層以外は×	○
特別に除外する者	なし	なし	家族従業者、公務員、家事従事者、見習 <sup>3</sup> 、65才以上の男性、55才以上の女性、年金受給資格のない被保険者	見習 <sup>3</sup>	60日以内に兵役に就かねばならない若い男性
雇用先を求めている自営を行っていた者	○	○	×	○	○
非労働力期間を経てから雇用を求めている者	○	○	一般的に×	○	○
公的な特別支給があるので除外される失業者	なし	離職計画に基づいて早期退職を受け入れた62～65才の男性と59才の女性	早期退職と特別年金を選択した60才以上の男性と55才以上の女性	55才以上の特別な障害者と減額退職年金を受ける60～65才の自発的退職者	60才以上で保証付きの早期退職年金を受領している者
パートタイムに就業しているが失業に含まれている者	なし	なし	フルタイムの職がなくてパートタイムに働いている少数の者	正常なフルタイムより短時間しか働いていない者はその割合に応じて失業者に算入する	なし
年 令 制 限	なし	義務教育修了者	男性は14～64才 女性は14～59才	16才以上	義務教育修了者
調 査 期 間	1日又は1週間	1日	1日	1週間 <sup>5</sup>	1日
失業率計算の分母	軍隊以外の労働力人口	雇用者+失業者	失業保険の被保険者	全労働力人口	失業者は公表されていない

出典：Dept. of Employment (U.K.)〔2〕。

注1) ○は含む、×は除外することを示す。

2) 各国で“含む”というのは公共職業安定所に登録されている失業者にのみ適用される。

西 独 <sup>2)</sup>	日 本	カ ナ ダ	米 国	ノルウェー <sup>1)</sup>	スウェーデン
職業安定所の登録	労働力調査	労働力調査	労働力調査	職業安定所の登録	労働力調査
×	×	○	○	継続的に休んでいなければ○	6カ月未満であれば○
×	×	休暇中または学期中でもパートの仕事を探していると○	就業可能であれば○	×	○
×	×	不就業が26週間継続するか過去4週間に積極的に求職したら○	○	○	○
○	×	一時的不就業もしくは4週間以内に始める仕事がないと×	一時的に不就業もしくは30日以内に始める仕事がないと×	×	給与支払がなく、レイオフされた職に再雇用されるのを待っているか30日以内に始める仕事がないと×
○	○	○	○	○	○
専ら職業訓練の機会を求めているのであれば×	○	○	○	○	○
3カ月以内の短期雇用を求職している者	なし	なし	なし	なし	なし
○	○	○	○	○	○
○	○	○	最近4週間に求職のために特別な努力を払った者、一時的休業者、30日以内に始める仕事がある者は○	○	最近30日以内に仕事を探す努力をしたら○
悪天候保証金を11月1日～3月31日の間に受けとっている建設労働者	なし	なし	なし	なし	なし
1週に20時間しか働いていなくて20時間以上の就業を希望しているもの	なし	なし	なし	なし	なし
15～64才	15才以上	15才以上	16才以上	なし	16才以上
1日	1週間	1週間	1週間	1日	1週間
雇用者+失業者	全労働力人口	軍隊以外の労働力人口	軍隊以外の全労働力人口	年間500時間以外の就業者を除く軍隊以外の労働力人口	軍隊以外の全労働力人口

3) “見習”は apprenticeship の訳。

4) 1978. 1より、登録は第2回目ではなく第1回目の出席の失敗で終了する。

5) デンマークでは統計は毎週収集されるが、4～5週の平均が月の値になる。

としては、日本、米国、カナダでは労働力調査によるがヨーロッパ諸国では公共職業安定所の登録によっている。その他の相違点についても表に記載があるが、各国の失業統計を調整するに足りる情報はこの表からは得られない。

日米間の失業率格差については、根岸〔11〕、佐野〔13, 14〕、白石〔18〕など両国の失業概念の比較を行い、わが国の失業率が過小に推計されている可能性を指摘したものは多い。しかし、かれらの研究では究極的には、定義の相違に基づいてわが国の失業率が低位になっている程度は両国間の比較を不可能にしたり、誤解を招いたりする程のものではないということであった。これに対して、前述の三菱銀行調査部と平の指摘は大きな相違がある。つまり、両者は米国の失業統計の概念に沿ってわが国の失業率を調整するとその公表数値は倍化されなければならないという試算を提出した。この両者の試算に対して、ことに論争の対象は平であったが、わが国では学界・官界をあげて組織的ともいえるほどの批判が行われた。その後この論争の展開の中では富森〔25〕だけが平をサポートするものであるように思われる。

平の提起した失業統計を比較する際の疑問点は第2次オイルショック以降の日本経済の回復力について、失業を輸出しているとの批判が出ていた時期であり、極めて時宣を得たものであると思われた。しかし、それに対する反論では、平の論議は日本の失業率が故意に低められているという印象を意図的に人に与えるものであるとの永山〔10〕の指摘に沿った方向で論争に一応の決着をつけようとしているように思われる。たとえば、小池〔7〕もそのように結論づけているものの、そこでも平推計の根拠には同意してはいないが、わが国の労働力調査の調査票のレイアウトを米国風にするにより、失業率は公表数値よりも4割程度増大する可能性を示唆している。

平の論議が永山達が指摘するようにその論拠にかなりの問題を残したままなされたものであり、一度このような調整数字が公表されるとその推論の根拠と切離されて数字だけが一人歩きするケースであるとすれば、その不備な点は修

正されなければならない。しかし、平推計に対してこれまでに寄せられた反論を検討してみると、むしろ反論者側に論拠の乏しい点があるように思われる。

平は主として次の4点に拠って日本の失業率が過小に推計されていると指摘した。その4点とは、<sup>(2)</sup>

- ①日本の失業統計では15時間未満の家族労働者を就業者とするが、米国ではこれは非労働力人口になっている。これはわが国の失業率の分母を大きくするので失業率の過小推計をもたらす。
- ②日本の失業統計のもとになるアンケート調査では最近1週間における求職活動の有無を問うているが、米国では最近1カ月の求職活動の有無を問うている。これによって日本の失業率の分子は米国よりカバーする範囲が狭くなり、失業率は過小になる傾向がある。
- ③日本では休業者、とりわけ一時的帰休者を就業者とするが、米国ではレイオフされたものは失業者とされている。これによって日本の失業率は米国のそれより過小になる。
- ④米国の統計では軍隊を労働力から除いているのに対して、日本では自衛隊を労働力人口に含めている。これも日本の失業率を米国に比べて低くする。

これらの4点のうち①については、平を批判する論者達も認めていることであり、④については米国でも軍隊を労働力人口に含めた統計を公表している。そこで、これら2点については既に両者の間で一致点に至ったとみなしてもよいと思われる。日米失業率格差の要因として両国の失業統計における概念・定義の相違に関する論争で残されているのは②と③の2点ということになる。

批判者の中では最も系統的にそれを行った永山〔10〕に沿って、批判点を検討すると次のようになる。まず、②についての永山は「日本では（完全）失業者は『調査期間中に求職をした者および過去の求職活動の結果を待っている者』

---

(2) 平〔21, 22〕, 永山〔10〕, 富森〔25〕など参照。

で過去の期間についてはとくに限定していない。一方米国では過去4週間以内に求職活動をした者に限定している」と主張する。つまり、現実の求職活動について過去1週間という比較的短期間に限定されているが、それとは別に過去の求職活動の結果を待っている者を含んでいるのであり、その結果として失業者は米国に比較して過小に評価されることはないというのである。さらにこのような過去の求職活動の結果を待っている者の内60万人(1979年)は、「1カ月以前に求職した者」であり、その分に関する限り、日本の失業者はむしろ米国のそれよりも過大になっているというのである。これと同じ主旨の批判は白石〔18〕、小池〔6〕、富田〔26〕によっても繰り返されており、論点②についての平推計に対する反論者の批判はこのように集約される。

富田は1980. 3の労働力調査特別調査を用いて、この点について米国の定義に沿って調整した修正値を推計している。そこでは「仕事がなく就業可能で過去2～4週間に求職活動をした者」43万人を労働力人口から失業者に移し、「過去5週間以前に就職活動をしてその結果を待っている者」53万人を失業者から非労働人口に移すといった調整を行い、これらの操作によって失業率が2.2%から2.4%へ0.2%ポイント上昇するとしている。この一連の操作は先に引用した永山の指摘にあるように、「米国では過去4週間以内に求職活動を行ったものに限定している」のであれば全く正しいといわざるをえない。しかし、米国の失業者は公式には次のように定義されているのである<sup>(3)</sup>。つまり、「失業者は調査週において就業しておらず、しかも働く用意がある市民で、(1)過去4週間に求職のために特別の努力をした者、あるいは(2)レイオフされた職場に復帰するのを待っていた者、もしくは(3)30日以内に職場へ出頭することを待っていた者」であるとされている。明らかに、(3)では求職活動時期については限定しないで、職場へ出頭するのに待機していた者が失業者の中に含まれるのであ

---

(3) US. Dept. of Labour Bureau〔30〕。

る。これを考慮すると、富田のように「過去5週間以前に求職活動をしてその結果を待っている者」を米国の基準に沿えば全て失業者から非労働力人口へ組替えられるというのは正しい処置であるとは思われない。

論争点の③について、永山によると、「平教授の主張によれば、日本ではレイオフを休業者として取扱っているが、これは日本の失業に対する哲学に基づくものではないかと思われる。」さらに、「しかしながら、日本で統計上一時帰休を休業者として扱っているのは何も哲学によるものではなく、雇主と雇用者の結びつきが、つぎの2点で米国のレイオフと異なっているからである。すなわち、米国のレイオフは普通無給であり、企業への復帰は必ずしも保証されていない。一方、日本の一時帰休は（帰休）期間中も有給であり、企業への復帰が約束されている。つまり、帰休は一時解雇であって、日本の一時帰休とは異なる制度である」。ここでのポイントはレイオフが有給であるのかどうかおよびレイオフの職場復帰が保証されたものかどうかの2点にある。

結論から言えばこの永山の主張はかなり事実を歪めたものである。ただ、かれにも若干の躊躇いがあるのか脚注で「米国企業でも自動車、鉄鋼など一部の企業ではレイオフの期間中に若干の手当を支給している例もある」とか「日本でも無給の例が全くなかったわけではない」というように弁解を行っている。富森も明確に指摘しているように、米国でのレイオフは普通は無給ではなく、逆に普通は有給である。米国はレイオフ者に対して、企業側の積立基金に基づいて連邦および州政府が、当該者の過去の給与の40～80%を34週間にわたって支給することが義務づけられている。また、自動車・鉄鋼、化学、ゴム、運輸等の産業では、この他に全額企業が支給する付加失業給付が労働協約によって支給されることは同じく富森の指摘するところである。このようにレイオフ者に対する支給があることはOECD〔5〕でも明らかにされている。また、日本の一時帰休は企業によって給与が直接に支払われることを日米の相違の根拠とする考えもあるが、日本の場合でもこの給与の中に政府補助も含まれているの

で、これをもって日米両国の実質的な相違とすることには同意できない。

レイオフについての第2の論点である「元の職場への復帰の可能性」に関しては、レイオフの内容が必ずしも画一的なものではないことが先の OECD〔5〕の調査でも明記されている。つまり、レイオフの日本語訳は一時帰休ではあるが、職場への復帰の可能性は当該企業と労働者との関係に依存するのである。そこで、富田〔26〕が主張するように、「アメリカでいうレイオフとは再雇用の優先権のついた解雇であり、その時点で雇用関係は終了しているため、それが失業の始まりとなる可能性が強いと思われる。……わが国の一時帰休も（イギリス、西ドイツと同じように）再就業が保障され雇用関係は継続しているため、一時帰休者を失業者ではなく休業者に分類している現在の『労働力調査』の定義は適当であり、アメリカの失業率統計の方法でわが国の失業率を計算する場合、一時帰休者に関する調整は必要ない。」というのははなはだ不明瞭な論理である。というのは、米国の失業者の公式な規定の(2)は「レイオフされた職場に復帰することを待っていた者」であり、もし復帰の可能性が絶望的な者はこの範疇に入れられない可能性が大である。さらに、米国での調査は調査員による記入であるので、記入の際には自国内のレイオフの多様性を熟知している調査員は復帰の可能性を十分にチェックしているのではないかと思われる。このように検討を進めてくると、米国の失業者の第2のカテゴリーにカウントされるレイオフ中の者と日本の一時帰休者の間には実質的な差異はないとみなす方が適切であるといわざるをえない。

### 3. 日米失業概念の調整

主要国の失業の把握方法は第2-1表で見ると2通りに大別される。日本、米国およびカナダでは世帯を対象にした標本調査に基づいて毎月の失業者数を捉える労働力調査方式によるが、ヨーロッパ諸国では公共職業定安所に登録している求職者を基にした業務統計方式を採用している。標本調査による方法

の調査にはILOの1954年勧告<sup>(4)</sup>による「労働力、就業、失業統計」の国際基準があり、基本的には各国の定義はこれに基づくことになっているのであるが、細部については各国の事情を反映した差異が在る。むしろ、この労働力調査方式は米国中心に発展したが、ヨーロッパでは隔年にECが一斉に労働力調査方式による調査を実施しているものの、通常の毎月の数値は依然として業務統計方式によっているようである。

2つの調査方式を比較すると、業務統計方式では国によって職業安定所の組織とか失業者がどの程度それを利用するかが異なるので国際比較には労働力調査方式の方が優れている。しかし、各国がそれぞれに国内の失業者の状態を把握するには標本調査ではない業務統計方式の方が勝っているようである。

既述のようにアメリカ労働省、OECDでは調整した失業統計を公表しているが、その一部が第2-2表に示されている。この表から明らかなように、ほとんどの国の調整失業率と公表値との格差は非常に小さく、また、その乖離の方向も一様ではない。これはOECDおよびアメリカ労働省による推計では必ずしも細部にわたる調整操作が行われていないことにもよる。第2-1表に見たように、また第2-2表の脚注にあるように、多数の国の失業統計の概念・定義を調整する操作はかなり大雑把なものにならざるをえないのである。

明らかに、より厳密な比較を行うには基礎になる失業統計に関する制約が少ない国の間で行うことが必要になる。そこで、わが国の失業統計を国際的に比較するには、既述のように失業者を把握するベースが類似した米国との比較が他の諸国とのそれよりも容易であるのは明らかである。日米の失業概念の相違については前節でも述べたが、さらに両国間の調査方法に相違があることも看過されてはならない点である。現行のわが国の調査方法は調査世帯による自計

---

(4) ILOの第6回国際労働統計家会議(1947年)で労働力調査方式による統計基準が決議、採択され、第8回会議(1954年)に若干の修正が行われ現在の基準ができた。

第2-2表 各国の公表失業率と調整値 (1982)

(%)

	日本	アメリカ	西ドイツ	イギリス	カナダ	オーストラリア	ベルギー	オランダ	ノルウェー	スウェーデン
P	2.4	9.5	7.5	11.7	10.9	7.0	13.8	12.6	2.6	3.1
O	2.4	9.5	6.1	12.3	10.9	7.1	13.1	11.4	2.6	3.1
A	2.4	9.7	5.8	12.3	11.0	7.1	-	12.2	-	3.1

資料出所 アメリカ労働省“Handbook of Labour Statistics”, “International Comparisons of Unemployment”, OECD “Labour Force Statistics”, ILO “Year Book of Labour Statistics 1983”

- (注) 1) Pは各国公表値, OはOECDによる調整値, Aはアメリカ労働省による調整値
- 2) アメリカ労働省による調整はアメリカ定義に沿ったもので, 軍人を除く。主な調整項目は
- ① 日本……「労働力調査」に基づいており, 労働力人口から週15時間未満就業の家族従業者および自衛官を除いている。
  - ② アメリカ……“Current Population Survey”に基づいており, 軍人を除いている。
  - ③ 西ドイツ……“Microcensus”に基づいており, 失業者からすぐには就業できない者を除き, 労働力人口から週15時間未満就業の家族従業者および軍人を除いている。
  - ④ イギリス……登録統計に基づいており, 失業者に学生求職者および未登録失業者 (“Population Census”, “General Household Survey” 等により推計) を加えている。
- 3) OECDによる調整は, ILO定義に沿ったもので, 軍人を含む。調整方法はアメリカ労働省のそれとほぼ同様である。

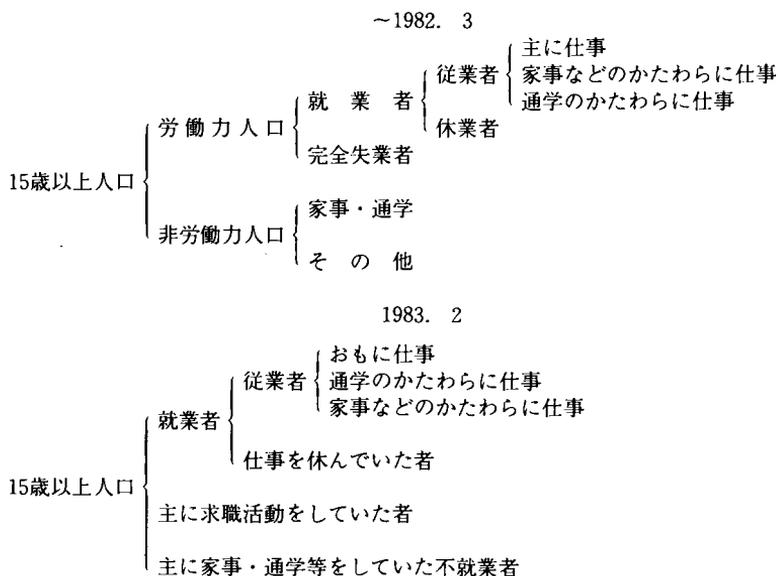
方式であるが, 米国では調査員による他計方式になっている<sup>(5)</sup>。わが国の場合には, 昭和42年9月から同年11月にかけてそれまでの他計方式からの変更が行われた。調査方式の相違による影響は, 昭和42年8月の他計方式による完全失業率が, 0.8%であったが自計方式で補正するとこれが1.1%に上昇したという事実より類推することができる。

このような日米間の失業統計における定義・調査方法の相違を明らかにした上で調整失業率を推計する作業は前節で紹介したように数多くの研究で試み

(5) 平が強調する日本の失業統計における両国の哲学の差異は, ここに最も端的に表われているのかもしれない。平〔23〕参照。

れている。それらの中で調整プロセスを詳細に述べたのは根岸〔11〕であるので、かれのプロセスに沿って日米両国の失業統計の概念・定義の調整を試みることにする。既述のように、かれも他の平推計の批判者と同一グループに属するのであるが、平の論文よりも早い時期に発表されたものであるから、その後の平推計に関する失業率論争では引用されることがなかった。このような失業概念の調整に用いられるデータは労働力調査特別調査である。これは昭和58年2月のものまでが利用可能であるが、根岸などの推計との比較を可能にするためにここでは昭和54年3月のものを用いることにする。なお、この調査は昭和58年には2月に行われたがそれまでは毎年3月に実施されていた。また、昭和58年のものでは15才以上人口の就業状態の分類が第2-1図のようにそれ以前のものとは変更が加えられているのに留意すべきである。このような変更は特

第2-1図 就業状態分類の変更



(出典：労働力調査)

に仕事を休んでいた者の実態および不完全な就業状態や就業を希望しながらも求職活動を行っていない者など失業の周辺に位置する労働力の状態を把握しようという試みとみなされている。これは佐野 [13, 14], 平 [23] などによって指摘された調査の質問項目の不備を補うことを目指したものである。しかし、ここで行われた工夫がこれまで指摘されて来た不備を十分にクリアできているかといえば、必ずしもそうでないのは明らかである。

米国の失業概念によって調整した失業率は第2-3表に要約されている。ここで、表中の3項目については次のような内容になっている。

(1) 最近求職者：

完全失業者のうちで、特別調査による求職活動が「3月に入って」と「この1週間」の合計

(2) 就業可能者：

非労働力人口のうち、特別調査による「この1カ月に仕事を探した」者について、現在求職していない理由が、①「たまたま仕事を探している余裕がないため」と「仕事がありそうにない」者は就業希望時期が「すぐつくつもり」の者、②「一時期病気のため」の者は就業希望時期が「すぐではないがつくつもり」と「すぐではないがつくつもり」の者

(3) 就職待機者：

非労働力人口のうち、特別調査による「すでに1カ月以内につく仕事がある」者の中にはすぐに仕事に就けない者が多い。この中で調査途中の就職待機者は「仕事があればしたいと思っている」者のうち「すぐつくつもり」の割合を乗じて推計する。「通学のために仕事につけない」者を除く必要はあるが、これは上の処理で除外されていると仮定する。内定した就職は雇用される者に限定されているが、「自営業主として仕事を準備している」者は少ないものとして無視する。「この3月に学校を卒業して」の中にも就職待機者はいると考えられるが、これは日本の

特殊事情であるとして、日米比較の際には除外する。

第2-3表 概念調整後の日米の失業率の比較 1979. 3

万人

		総計	男	女	
日	I	労働力人口 A + B	5,424	3,365	2,059
		失業者 A	131	60	72
		最近求職者	75	46	29
		就業可能者	48	11	37
		就職待機者	8	3	6
		就業者 B	5,293	3,305	1,987
		公表就業者	5,342	3,309	2,033
		(控除) 15時間未満家族従業者	49	4	46
	失業率 I %	2.4	1.8	3.5	
	II	休業者①	139	96	43
		失業者	270	156	115
		失業率 II %	5.0	4.6	5.6
	III	休業者②(病気, 自己都合を除く)	48	30	18
		失業者	179	90	90
失業率 III %		3.3	2.7	4.4	
公表完全失業者		135	85	50	
最近求職者		75	46	29	
結果待ち求職者		60	39	21	
公表完全失業率 %		2.5	2.5	2.4	
米 国	労働力人口	10,167	5,868	4,298	
	失業者	617	334	283	
	就業者	9,550	5,534	4,015	
	失業率 %	6.1	5.7	6.6	

根岸に倣った試算ではかえって失業率は公表値より低下する。しかし、男女別には著しい相違がある。つまり、男性の失業率は大幅に低下するが、女性の方は逆に上昇するのである。これは男性が結果待ち求職者として労働力にとどまる者が多いのに、それがこのタイプの調整値には含まれないことによる。他方、女性は過去4週間以内に求職して、調査期間中に求職を中断していても、なお就業可能な者が多く、これが調整値では失業に含まれることによる。女性の就業可能者が多くいるのは、石油ショック以降の雇用調整の対象になった者が労働市場との関りを継続的であるが維持していることを示唆するものであろう。女性の失業率が高くなるのは米国においても見られることであり、このような失業概念ではより広範な就業可能者を含み、それに該当するのは両国とも女性の方が多いのでこのような結果が得られるのであろう。

米国のレイオフとわが国の休業者との関係は日米失業率格差に関する論争の1つの焦点である。そこで、この関係について2つの仮定を設けて調整失業率を試算してみた。休業者全員をレイオフと同一として失業者に入れたのが調整失業率Ⅱであり、休業者の中で休業理由が「病気」と「自己都合」の者を除いて、それをレイオフと同一視したのが調整失業率Ⅲである。前者では調整失業率は公表値の2倍になり、ことに女性のそれは2.3倍にもなる。後者では公表値より3割程上昇するが、やはり女性の方が上昇率は大きくなる。

前節で述べた2つの論争点については究極的な調整方法に到達していないが、休業者のどの部分をレイオフと同等のものとして取扱うかによって調整失業率は大幅に変ってくる。しかし、ここまでの処理ではやはり日本の失業率の方が全体としても、また男女別にも米国のそれより低位になっている。しかし、結果待ちの求職者を「求職活動時期を明記していない」という米国の公式な失業者の定義の第3の範疇に属するものとして取扱うと、わが国の全体、男女別の3つの失業率は1.1~0.9%ポイント上昇することになり、第2-3表の調整失業率Ⅱの場合にはほぼ米国と同一の数値が得られることになる。

#### 4. 失業指標の多元化

前節までの議論はマクロ指標としての失業率を回るものに終始していた。平推計に対する永山の批判の中には、パートタイム志望者を中心としたいわゆる縁辺労働力を「比較的性格のはっきりした」完全失業率に加えるのは経済分析上望ましくないという主張も見られる。また世帯主失業率をめぐる八代〔27, 29〕、篠塚〔16〕の論議もある。さらに、マクロ的失業データを加工して実質的な経済的深刻度を測定しようとする古郡〔4〕の試みもある。これらはいづれもマクロ的な失業数あるいは失業率では、雇用情勢の深刻度もそしてそれに対する適切な対策も立案できないのではないかとの疑問が根底にある。

このような動きは米国労働者のJ. Shiskin〔19〕によって提唱されたU指標が包括的である。かれはそこで7つの失業指標を紹介し、第2次大戦後の推計を時系列的に行っている<sup>(6)</sup>。この7つの失業指標は必ずしも順次深刻度が緩和するようにそこに含まれる対象が連続的に拡大しているのではないが、大雑把にはU1からU7へと深刻度が軽くなると看做されている。それらの指標が対象とする失業者あるいは求職者の属性と名称は以下のようなものである。

U1：長期失業率

$$\frac{15週間以上の失業者}{15週間以上の失業者 / 労働力人口（軍隊は除く）}$$

U2：非自発的失職率

$$\frac{非自発的失業者}{非自発的失職者 / 労働力人口}$$

U3：世帯主失業率

$$\frac{世帯主失業者}{世帯主失業者 / 世帯主労働力人口}$$

U4：フルタイム求職失業率

$$\frac{フルタイム求職失業者}{フルタイムの仕事を求める失業者 / 労働力人口の中のフルタイムの者}$$

U5：通常の失業率

(6) 根岸〔11〕参照。

## U 6 : 非自発的パートタイム就業率

非自発的パートタイム就業者

$$\left( \text{フルタイムの職を求める失業者} \right) + \frac{1}{2} \left( \text{パートタイムの仕事を求める失業者} \right) + \frac{1}{2} \left( \text{フルタイムの仕事を求めるパート就業者} \right)$$

---


$$\left( \text{フルタイムの職を求める失業者} \right) + \frac{1}{2} \left( \text{パートタイムの仕事を求める失業者} \right) + \left( \text{フルタイムの仕事を求めるパート就業者} \right) +$$

$$\left( \text{フルタイム就業者} \right) + \frac{1}{2} \left( \text{自発的パートタイム就業者} \right)$$

## U 7 : 非求職就業希望率

非求職就業希望者

$$\left( \text{フルタイムの職を求める失業者} \right) + \frac{1}{2} \left( \text{パートタイムの仕事を求める失業者} \right) + \frac{1}{2} \left( \text{フルタイムの仕事を求めるパートタイムの就業者} \right)$$

+ 非求職就業希望者

---


$$\left( \text{フルタイムの職を求める失業者} \right) + \frac{1}{2} \left( \text{パートタイムの仕事を求める失業者} \right) + \left( \text{フルタイムの仕事を求めるパートタイムの就業者} \right) +$$

$$\left( \text{フルタイム就業者} \right) + \frac{1}{2} \left( \text{自発的パートタイム就業者} \right) + \text{非求職就業希望者}$$

米国の Employment and Earnings ではこれらの指標を作成するに足る情報が掲載されているが、上述の各指標の内訳はわが国の労働力調査特別調査を用いて試算する際の対応する項目を挙げている。前節で用いた昭和54年の労働力調査特別調査のデータで作成したU指標は第2-4表に集約される。ここでは前節で試算した調整失業率Iを基礎データとして用いている。

どのU指標をとってみても1つのケースだけを除いて米国の方が日本より失業率は高くなっている。その例外的なケースというのは女性のU7指標、つまり、非求職就業希望率である。この指標が米国のそれより大幅に高いというのは小野 [12] が主張するように、わが国の縁辺労働力を女子家族労働者が占めるといふ仮説をサポートするものである。

第2-4表 U指標の日米比較

1979. 3

	総 計		男		女	
	米 国	日 本	米 国	日 本	米 国	日 本
U 1	1.5	1.3	1.6	1.5	1.4	1.1
U 2	2.8	0.6	3.2	0.6	2.2	0.7
U 3	4.1	1.6	3.6	1.5	8.0	3.3
U 4	5.5	1.8	5.1	1.7	6.2	2.2
U 5	6.0	2.4	5.7	1.8	6.6	3.5
U 6	7.6	3.3	6.7	2.2	8.8	5.2
U 7	8.3	4.3	7.2	3.5	9.9	13.8
わが国の 公表失業率	—	2.5	—	2.5	—	2.4

7つの失業指標はU1からU7へと深刻度が軽くなると想定されているが、その中ではU1の長期失業率とU2の非自発的失職率とはりわけその深刻度について甲乙がつけがたい。このU1とU2では米国とわが国では大小関係が逆転している。わが国の場合にはこのU1からU2の関係を除いたU指標は3系列とも後の指標の方が大きくなっている。

U3の世帯主失業率については、女性の方が大きいというのは日米両国とも同じであるし、女性が男性の2倍であるのもまた同じである。つまり、両国とも世帯主である女性の方が就業機会を得られにくいようである。これは注目すべき点ではあるが、これだけで短格的に女性世帯主の世帯優先の雇用政策をとらねばならないと結論すべきではない。世帯主が女性である世帯の他の属性も詳細に検討する糸口として捉えることが肝要である。このようにU指標のような多元的な失業指標を作成したとしても、それだけではいわゆるきめ細い・効率的な施策に役立てるには不十分であると思われる。

## 5. お わ り に

国際比較を行う必要性が、国際的相互依存関係が進捗するに従って、より広範な分野で増大するのは明らかである。その際にそこで用いられる統計数値の

作成基準の吟味・検討が不可欠である。これが欠落したままでいくら詳細な分析を行ったとしても得られた結論はなんらの実質的な意味を持たず、時にはかえって誤解を固定させる可能性も多分にある。

統計数値はその国の実態をできるだけ正確に把握するのを可能にするようなものが望まれるのはいうまでもないことである。この統計数値は他方では国際比較にも用いられて、各国間のパフォーマンスを測る指標ともなるのである。統計数値に期待される諸機能の中でこの2つのものは極めて重要であるが、必ずしも両立しないものでもある。そこで統計数値作成にかかるコストが増大することは避けられないけれども、無用の国際間の摩擦、政治的悪用を回避するためには各統計系毎に2種類の統計数値を作成することが望まれる。つまり、国内業務用と国際比較用の統計である。

失業統計については現存のものはどちらかといえば国内業務用であっても国際比較用ではない。そこで、後者の目的に合致するように新たな失業統計が整備されねばならない。たとえば、最近まで活発だった国内業務用の統計を用いた日米失業率格差論争は未だ最終的な結論に達していない。また、失業統計の数値を他の統計系列と共に計量分析に用いるのであれば、それらの他の統計も比較する諸外国のそれぞれ対応する統計とその用いられている概念、作成方法の差異を勘案して調整しなければならない。

国内業務用であるとされる現在の失業統計においても、現行のようなマクロベースの1種類の統計では充分にはその用を足さないのでこの点については改良が行われねばならない。つまり、失業統計あるいは失業指標の多元化が求められるのである。既にこの方向への試みも散見されるが、U指標はこのような動きの包括的な1つの試みであろう。さらに、これらの多元化された失業統計・指標は全国レベルだけでなく、より小単位の地域レベルで作成・整備されることが望まれる。これによって、具体的な施策を立案し、それを効果的に実施することが可能になると期待されるのである。

## 参 考 文 献

- [1] BLS (U.S.), *Employment and Earnings* 各号。
- [2] Dept. of Employment (U.K.), "International Unemployment Statistics", *Employment Gazette*, Aug. 1980.
- [3] Eurostat (Statistical Office of The European Communities), *Definitions of Registered Unemployed*, Oct. 1981.
- [4] 古郡頼子, 「深刻化する失業問題の背景」, 季刊労働法, 1982冬。
- [5] Bernad Brais, *Lay-offs and Short-time Working ; in selected countries*, OECD, 1983.
- [6] 小池和男, 「失業はどれだけ悪化したか、——70年代後半と60年代後半の比較——」  
日本労働協会雑誌, 1984. 1。
- [7] ———, 「失業の深刻度」, 日本経済新聞, 1984. 5. 1 ~ 5. 5。
- [8] 孫田良平・本多秀司, 『雇用と賃金』, 一粒社, 1974。
- [9] 三菱銀行調査部, 「日米経済指標のうらおもて」, 第22号, 1981. 6. 15。
- [10] 永山良則, 「日本の失業率は低すぎるのか」, 日本労働協会雑誌, 1984. 3。
- [11] 根岸延之, 「失業指標の日米比較」, 統計局研究彙報, 1979. 8。
- [12] 小野旭, 「わが国の失業問題に関する最近の分析について」, 日本労働協会雑誌,  
1983. 11。
- [13] 佐野陽子, 「今日における失業の特徴」, 経済評論, 1975. 4。
- [14] ———, 『賃金と雇用の経済学』, 中央経済社, 1981。
- [15] 笹島芳雄, 『日米欧の雇用と失業』, 東洋経済新報社, 1984。
- [16] 篠塚英子, 「現代の失業と雇用制度の評価」, 季刊現代経済, 1982冬。
- [17] ———, 『日本の女子労働』, 東洋経済新報社, 1982。
- [18] 白石栄司, 「失業概念の国際比較」, 労働統計調査月報, 1982. 3。
- [19] Julius Shiskin, "Employment and unemployment : the doughnut or the hole?" *MLR*,  
1976. 2.
- [20] Constance Sorrentino, "Japan's low unemployment : an in-depth analysis", *MLR*,

1984. 3.

- [21] 平 恒次, 「日本の失業率をもっと高い」, 日本経済新聞, 1982. 6. 12。
- [22] ———, “Japan's low unemployment : economic miracle or statistical artifact?”, *MLR*, 1983. 6.
- [23] ———, 「労調失業率」を考える——事実発見の困難さと「哲学のちがいを」を中心に」, 日本労働協会雑誌, 1984. 12。
- [24] 時田政之, 「統計の国際比較, 「三菱銀行の試算」に関して」, 日本経済新聞, 1981. 10. 13。
- [25] 富森虔児, 「日本失業率格差の実相」, 経済評論, 1984. 11。
- [26] 富田安信, 「わが国の失業率に関する考察」(小池和男編『現代の失業』) 同文館, 1984。
- [27] 八代尚宏, 「わが国における失業概念の再検討」, 日本労働協会雑誌, 1981. 2。
- [28] ———, 「現代における失業の意味」, 日本労働協会雑誌, 1982. 6。
- [29] ———, 『女性労働の経済分析』, 日本経済新聞社, 1983。
- [30] US, Dept. of Labour Bureau of Labour Statistics, “Handbook of Labour Statistics”, Dec. 1980.

# 第3章 デモグラフィック・チェンジの 労働市場への影響

## 1. はじめに

デモグラフィック・チェンジというのは広く人口の構造変化を示すものである。現在のわが国における大きな社会的トレンドの特徴の一つとして「高齢化」が指摘されているが、これもデモグラフィック・チェンジの一側面である。社会を取り巻く新しい潮流の捉え方、あるいはその重点の置き方には多少の相違が見られるが、他の特徴と比べると、この「高齢化」に対する認識にはいっそう共通したものがあふ。それはなによりもこのトレンドの将来が他のどの特徴よりも蓋然性が高いと思われていることによる。

高齢化というのは、どのような年齢を用いて区分するとしても、あくまでも総人口に対する高齢者の比率に関する問題である。高齢化社会になることによるさまざまな弊害は直接的にこの比率に係わって生ずるものと、むしろ高齢者数の増大に伴って深刻になるものがある。そこで高齢化対策として講じられるものもその対象がいずれにより関連があるのかを明らかにしておくことが必要である。

ところがわが国が向かいつつある「高齢化」の特色として以下の4点を指摘することができる。つまり、①予測される高齢化指数のピークが諸外国でこれまでに経験されたことがないような高水準であること、②その高齢化の進展がやはり諸外国のものより急速であること、③男女の平均寿命の格差によって高齢社会は高齢女性中心の社会となること、④人口全体の高齢化とともに労働人口も中高齢化することである。これらの4つの特色のうち後2者は必ずしもわ

が国に固有のものではない。しかし、性別平均寿命の格差の大きさと①および②を勘案すると諸外国よりも深刻な事態が予測されるのである。

社会が高齢化することによる影響は第一義的には高齢者自身に生ずる。しかし、それは単にそこに留るものではなく、他の年齢グループも直接・間接の影響を回避することはできない。そこでここでは特徴のあるわが国の高齢化の実態とそれが労働市場におよぼす影響を年齢、性、地域および産業・職業といった局面で労働市場を区分して、それぞれのグループ間で受ける影響の相違を中心に検討することにする。また急増する高齢者自体に対する影響については稿を改めて述べることにする。<sup>(1)</sup>

## 2. 高齢化社会と高齢社会

高齢化社会と高齢社会の相違についてはそれほど明確ではないが、すくなくとも2つの区分法があるようである。つまり総人口に対して65歳以上の人口がどのような比率になるかによって区分すると、この比率の動き方によって分けることである。

総人口に対する65歳以上の人口の比率は正確には高齢人口係数と呼ばれるものであるが、一般には高齢化指数あるいは老齢人口比率として馴染んでいるものである。Cowgill and Holmes [4] はこの比率が4%から6%までは「young」、7%から9%までは「matured」、そして10%以上になると「aged」というような分類を行なっている。ここでは高齢化(aging)についての定義は明示されていないが、類推すると10%に至る過程が高齢化であり、そのような状態にある地域的な広がりが高齢化社会ということになる。また統計研究会の報告書 [19] をリライトした生命保険文化センター編 [17] では、65歳以上の人口を

---

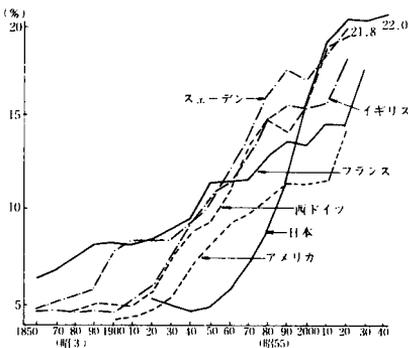
(1) 高齢者に関わる全般的な経済問題については、J.H. Schulz [16] がまとめたアメリカの経験が優れたガイドになる。

老年人口とし、これの総人口に対する比率が4%未満の時には「若い人口」、4%～7%未満の時を「壮年の人口」、7%以上を「高齢化した人口」と定義している。このように比率でとらえるとしても、「高齢化」の定義は必ずしも統一されているとはいえないようである。

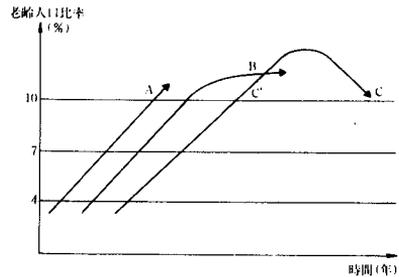
また、前述の統計研究会の報告書では高齢化社会 (aging society) は人口高齢化が進み、それに伴って、福祉、社会保障、労働、家族、国民の活力などにさまざまな問題が発生してくる社会であり、他方、高齢社会 (aged society) は高齢化が進み、いちおう安定した状態に達した社会であるとしている。高齢人口係数は第3-1図で見られるように、その変動方向はスティディなものではない。たとえば、アメリカでは既にこの係数は低下傾向にあるといわれているし、ヨーロッパ諸国も短期的には現在がピークであり徐々に低下し始めると見込まれている。

第3-1図 人口高齢化の国際比較

(65歳以上人口比率の推移)



第3-2図 高齢人口比率のパターン



(注) 外国については、1970年までは、UN "The Aging of Populations and Its Economic and Social Implications" (1956) 及び UN "Demographic Yearbook" により、1990年以降は、UN "Demographic Indicators by Countries as Assessed in 1980: Medium Variant", 1980年については、1976～1978年の各国資料及び国連資料による。

日本の1980年までは、総理府統計局「国勢調査」、1980年以降は、厚生省人口問題研究所「将来人口新推計 (1981年11月)」の中位推計値による。

老齢人口比率に関する人口構造の特性は、このようにその比率自体の水準とその変化の状態を共に考慮して明らかにされうる。たとえば、第3-2図のように老齢人口比率10%を「高齢社会」の区分基準として用いるとしても、同図に例示されている3種類の曲線(A, B, C)はそれぞれにこの比率の動向が異なっている。さらに右側の曲線ではCあるいはC'では意味するところも対処の方法も相違する。人口構造をその年齢構成によってとらえるには、特定の年齢階層のシェアとその変化の方向についても明示できるような区分が望ましいので、両者を組み合わせた分類が開発される必要がある。

### 3. わが国の高齢化社会の特徴

人口高齢化は工業化・都市化の進展に伴って、すなわち、経済発展に即応して、死亡率と出生率が共に低下することによって生ずる必然的な現象であり、わが国よりも先に経済発展を経験した欧米先進諸国では共通して見られるものである。これらの諸国では既に老齢人口比率は高くなっており、高齢者の扶養は深刻な社会・経済問題になっている。第3-1図で見ると、現時点ではわが国の老齢人口比率は欧米先進諸国との比較では相対的に低水準にあり、先進諸国の中では最も若い人口の国であるといえよう。しかし、同図による将来推定人口に目をやると、わが国の直面している近未来の人口高齢化が深刻であることが明らかになる。

この図に関して2つの点が指摘される。第一にわが国の人口高齢化の速度が他の国々に比して急速なことである。たとえば、老齢人口比率が7%から14%へ倍増するのに要した期間がフランスでは115年、スウェーデンでは85年、イギリス、西ドイツでは45年であったとされているのにわが国では25年と見込まれている。人口構造の変化に即応して、その国の経済・社会制度などがスムーズに変化していくのであれば、それほど深刻な事態に至らないかもしれない。しかし、両者の間のタイム・ラグが解消できなければ、それを回避することは

きないであろう。もう1つの問題点は人口高齢化に向かい始めた昭和40年代末にわが国の経済が高成長から安定成長へ移行した<sup>(2)</sup>ことである。高齢者を社会的に扶養するために、高齢者への成果の移転配分を増加することも、ある枠の中では高成長の時期にはそれほど困難ではなかった。しかし、低成長下ではその余力は乏しくなり、移転配分の増加は難しくなる。

死亡率低下の人口高齢化への効果は多少時間がかかるし、間接的でもあるが、出生率低下の方はそれに比べてより即時的・直接的である。また、死亡率については今後の低下はあまり望めないしその効果も小さいので、人口高齢化への影響は主として出生率に左右されることになる。わが国の出生率の低下は大正9年ごろから始まったと確認されているが戦前の低下は緩慢であった。これが昭和22～24年の戦後のベビー・ブームを経た後に急激にかつ大幅に低下し、昭和30・40年代は低水準で安定していた。そして50年代に入っていっそうの低下を示した。この時期の出生率の低下が一時的なものかあるいは基本的な少産傾向に入ったものなのかは専門家の間でもその解釈が分かれるところである。この間、46～49年には出生率の上昇が見られたが、これは戦後のベビー・ブームに生まれた団塊の第Ⅰ世代が出産時期にあたったものでかれらは団塊の第Ⅱ世代と名付けられている。第3-3図は昭和58年10月1日現在のわが国の人口ピラミッドであるが、ここから第1次ベビー・ブームの影響として、今後はほぼ25年程度を周期にした出生率の波動が存続するであろうことが予測されるので

(2) この時点では高齢化になったので低成長に転じたのではないのは注意しておかねばならない。

(3) 1960～1980年の出生率 (BR<sub>t</sub>) は丙午であった1966年に急落したがこれを考慮した回帰曲線は

$$\text{BR}_t = 15.3860 + 0.7994t - 0.0423t^2 - 5.1986 \text{ DUM} \\ (35.5898) (8.7907) (10.5392) (8.3043)$$

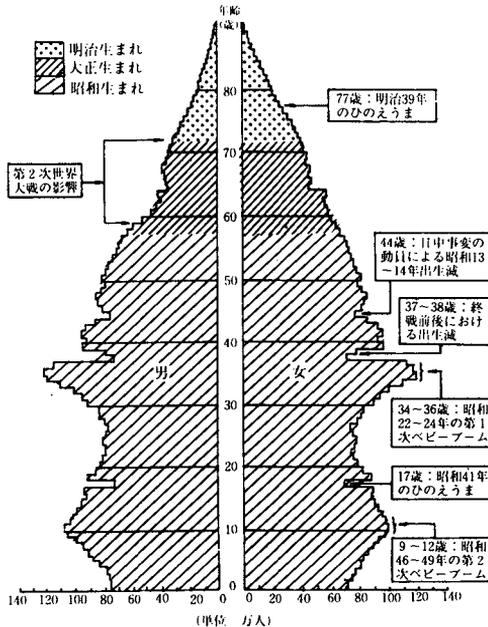
$$\text{DUM} = 1 \text{ for } 1966, = 0 \text{ for } \neq 1966$$

$$R^2 = 0.915, \quad \text{D. W.} = 0.754$$

<sup>13)</sup>  
ある。

わが国が近い将来急速に高齢人口比率が高くなるというのは将来推計人口に基づく議論である。それはコーホート要因法で推計されており、基礎データとして、①基準人口、②将来人口の男女別年齢別死亡率、③将来の女子の年齢別出生率および④将来の出生性比が用いられている。このうち昭和55年国勢調査結果の基準人口だけが既知であり、その他のものは全て予測値である。予測値を用いた推計であるので使用されている予測自体の妥当性が検討されねばならないが、②～④の中ではとりわけ出生率のそのが大きく作用する。出生率はこれまでに人口問題研究所などで行なわれた数次の出産力調査に基づいて予測さ

第3-3図 昭和58年10月1日現在我が国の人口ピラミッド



(資料) 総理府『昭和58年10月1日現在推計人口』

れているが、そこでは50年代の出生率の低下は一時的なものであるとの見解に立っている。死亡率については既にわが国の水準は世界のトップ・レベルにあるとし、独自の死亡率低下曲線を推定し、その延長上に将来の水準を予測している。性比については最近は106:100で安定しているとしてそれを用いている。そこで50年代の出生率の低下が一時的なものではなく、成人病の予防・治療が急速に開発されるとこの将来推計人口で予測されたよりも深刻な高齢社会を迎えることになる。<sup>(4)</sup>

#### 4. デモグラフィック・チェンジによるライフサイクルの変貌

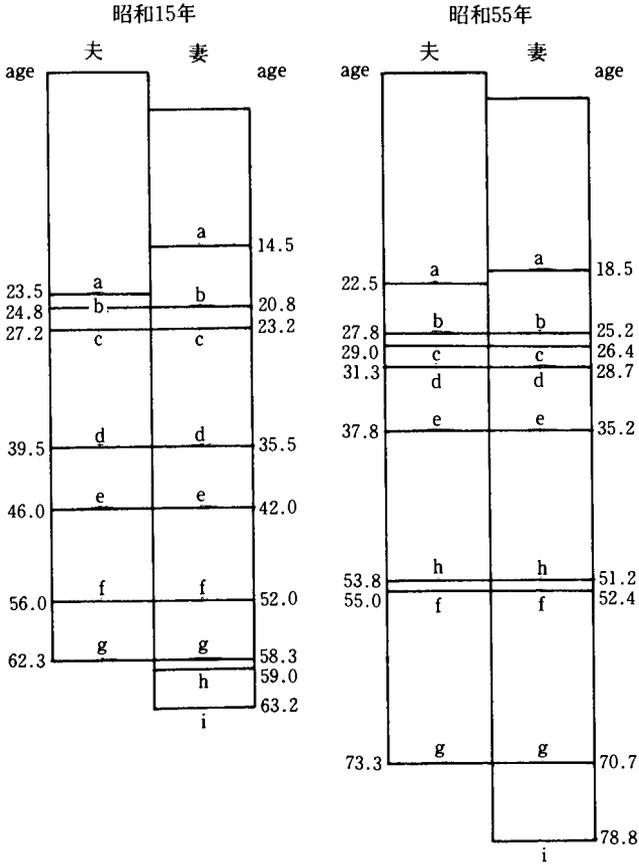
第3-4図はデモグラフィック・チェンジの影響を夫婦のライフ・サイクルの昭和15年と昭和55年との変化から眺めたものである。ここから次の3つの相違点が明らかになる。つまり、①平均寿命の延長（男性62.3歳→73.3歳，+11歳；女性63.2歳→78.8歳；+15.6歳）、②出産児数の減少（5人→2人，-3人）および③末子が就学した時の両親の若年化（男性46.0歳→37.8歳，-8.2歳；女性42.0歳→35.2歳，-6.8歳）である。

昭和55年では初婚の平均年齢は男性が27.8歳，女性が25.2歳である。第1子は結婚後2年以内に、また第2子は4年以内に生まれる。2人しか子供を生まないとすると、末子が大学を卒業するのは順調にいけば夫が53.8歳，妻が51.2歳である。このように2人の子供を生み、かれらに教育を修了させるという役割を果たすのは男性は29歳から54歳まで、また女性は26歳から51歳までということになる。夫婦に期待されるもう1つの役割は老親の扶養である。老親との年齢差が何歳あるかがここでは鍵になるが従来は子供の数も多かったことなどを考えて、父とは30歳，母とは26歳であるとする、父親が65歳になるのは男

---

(4) 将来人口推計は他にも安川 [21] などがある、各種推計については統計研究会 [19] を参照。

第3-4図 夫婦のライフサイクルの変化(昭和15年 VS, 昭和55年)



注：平均出産数- 5 (昭和15年), 2 (昭和55年)

- a - 最終学歴修了
- b - 結婚
- c - 第1子出産
- d - 末子出産
- e - 末子が小学校に入学
- f - 夫定年
- g - 夫死亡
- h - 末子が大学卒業
- i - 妻死亡

筆者作成

性35歳、女性32歳の時である。父親が80歳で死亡するとすれば、その時男性は50歳である。父親が80歳で死亡とするのは昭和55年の生命表では65歳の男性の平均余命は14.6歳であることからの推定である。また同じような計算で、母親が83歳で死亡するのは男性が56歳の時である。ここから老親の扶養は男性にとって、35歳から56歳までということになる。これらに基づいて平均的な夫婦のライフ・サイクルは次のような5つのSTAGEに分けることができる。

STAGE I	20歳あるいは22歳まで	親または社会による養育期間
STAGE II	結婚まで	社会人としての準備期間
STAGE III	56歳まで	社会人としての本格的活動期間
STAGE IV	65歳まで	社会人としての追加的活動期間
STAGE V	65歳以降	子または社会による扶養期間

STAGE I・IIの差異については、若年者の労働市場の分析から明らかにする。STAGE II・IIIの区分は「労働力調査」の離・転職の理由が世帯主であるか否かによって、自発的なものと非自発的なもののどちらが主であるかが分かれることから類推される。<sup>(5)</sup>

第3-4図のカップルのライフ・サイクルはSTAGE IIIから始まるが、ここでは3つの役割が期待されている。つまり、①子供を生んで養育すること、②老親の扶養をすることおよび③生産活動に参加することである。このように、STAGE IIIは5つのSTAGEの中で最も重い負担が期待されているが、将来人口推計ではそのシェアは相対的に低下すると見込まれている。一般的なライフ・サイクル・モデルではこの時期に①と②の役割は終了する。しかし、次のSTAGE IVでも③の生産活動への参加は持続される。このSTAGEはここでは便宜的に現行の社会慣習に倣って65歳までとしているが、この上限の年齢は必ずしも固定されたものではない。統計上の定義ではSTAGE IVまでが生産年齢

(5) 小西 [11] を参照。

人口であるが、将来人口推計では今後はこの STAGE のウェイトが上昇すると予測されている。そこで STAGEⅢのグループの負担の軽減と STAGEⅣの積極的利用のために、社会システムを再編することが望まれるのである。この段階では多数の人達が心身ともにまだまだ壮健で社会的活動に参加することはできるし、かれらにその意欲もあることが各種の意識調査でも知られている。<sup>(6)</sup> STAGEⅤは生産活動から引退して以降死亡までの時期であるとしているが、ここでも年齢による画一的な取り扱いが極力避けるべきであろう。この時期の人達でも心身ともに壮健であればいろいろなタイプの社会参加は積極的に推進されるべきである。それは直接的な生産活動ではなくてもいわゆる市場を介さない活動であってもよい。ことにこのグループ内における世代間の福祉活動の移転のシステムは早急に開発されねばならない。

65歳定年制については平均余命から眺めると、次のように解釈することもできる。55歳定年制というのは明治中期に始まり第2次世界大戦前にはかなり普及した。<sup>(7)</sup> この間の男性の平均寿命は45歳前後で推移してきたが、55歳時の平均余命は15年余であった。そこでこの時期には定年とともに人生も終わっていたという指摘は事実ではない。無事に定年を迎えた人達はその後15年間余の余生を送っていたのである。簡易生命表によると、65歳の男性の平均余命は昭和57年に始めて15年を超えた。このように平均余命という観点から、以前と同じように定年後に15年間の余生を送ってもらうとすれば、現在では65歳が定年ということになる。

わが国の65歳以上の人口の比率は昭和55年（1980年）の9.1%からピークであると予測される2020年には21.8%に増加する。この間、年少人口が減少する

---

(6) これについては数多くのアンケート調査があるが、たとえば、エンジニアリング振興協会〔5〕参照。

(7) 定年制については日本労働協会編〔14〕、荻原〔15〕を参照。

ので、従属人口指数は32.6%から38.5%へと5.9%ポイント上昇する。しかし、わが国の高学歴化の進展を考慮し、年少人口を0～19歳と考えると従属人口指数の変化は5.3%ポイントの上昇となる。さらに、65～69歳の労働力率が欧米の60～64歳より高いのでこの年齢層を生産年齢であるとして70歳以上を老齡従属人口とすれば、全体の従属人口指数は36.2%から39.0%へ2.8%ポイントの増加に止まる。このように従属人口指数は現行の統計概念によって固定せずにより実態に合わせた解釈も必要であろう。

### 5. デモグラフィック・チェンジによる影響の比較

労働市場自体はいくつかの分離されたサブ・グループから構成されるが、デモグラフィック・チェンジによってこれらの労働市場は一樣な影響を受けるわけではない。ところがこれまでの「高齡化」の労働市場への影響に関する議論は平均的なものとかあるいは特定の（一主として男性雇用者が中心）市場を想定して行なわれてきたものであった。そこで、ここではいくつかのサブ・グループについてそれを検討することにする。

#### 5-1 年齢別に受ける影響

高齡化あるいは高齡社会は明らかに直接的には高齡者自体に最大の影疑を与える。しかし、同時期に同一社会に生活している他の年齢層もやはりその影響は回避できるものではない。そこでは老齡人口に若年・壮年の労働者が行なった生産活動の成果をどのように配分するかが問題になる。これがどのように深刻な問題になりつつあるかは高齡者グループの一人を何人の生産年齢グループが扶養することになるのかの比率を見れば一目瞭然である。たとえば、昭和58年（1983年）には7人で1人の高齡者を扶養していたのが老齡人口比率が最高になると予測されている2020年には3人足らずでそれをしなければならなくなる。しかも、この数字は64歳までの生産年齢人口が生産活動に従事することを前提としたものであるから、この年齢層が期待通りの行動をとらないとすれば

実際に生産活動に従事している人達への負担は更に過重になる。そこで、社会的な負担をできるだけ回避しようとするれば、64歳までの生産年齢人口のみならず65歳以上の人達にもできるかぎり就業を求めなければならない。このようにして、高齢者が現役の労働力として留まるとすればその影響は他の年齢層にも波及せざるをえない。

他の年齢層が労働市場で受ける影響の中でとりわけ重要で緊急の対処が求められているのは昭和22年～24年に生まれたいわゆる団塊の第Ⅰ世代の処遇である。かれらは既に40歳にさしかかろうとしているが、石油ショック以降の経済の安定成長への移行によってポストの不足と昇進テンポの遅れが目立っている。つまり、ここでは人事の停滞・従業員のモラルの低下が問題となっている。また人件費の抑制からくる賃金上昇の鈍化、業績への貢献度と受け取り賃金とのギャップなどの問題もある。さらに、昭和46～49年生まれの子世代の第Ⅱ世代が昭和60年代後半に大量に労働市場に参入してくる。このような若年労働者を受け入れる場も早急に確保することが要請されている。

また高齢者が労働市場に留まっても、今のところかれらの多くは保安、サービスあるいは単純労働などに就業せざるをえない。すると、このような高齢の転職者は未熟練労働者である若年労働者とか、労働市場に復帰あるいは新規に参入した中高年の女性労働者と競合することになる。そこで全体としての未熟練労働者への需要が確保されないかぎり、この3つのグループの過当競争でかれらの雇用条件が悪化することも予測される。さらにかれらの雇用条件の悪化は、次第に他のグループにも波及し全般的な条件低下を招来することにもなりかねない。

### 5-2 性別に受ける影響

第3-4図で見た平均的な夫婦の40年間のライフ・サイクルの3つの変動は女性により大きい影響を与える。それまで専業主婦であった女性達は、末子が義務教育課程に就業すると、時間に余裕ができて積極的に社会参加をしようと

試みる。この時期から彼女達に平均的に残された余生は昭和55年には43.5年で40年前の21.2年と比較すると倍になっているし、彼女達がこれまでに過ごしてきた人生よりも永いのである。こうした状況下の女性の就業行動は中高年層の労働力率の上昇に現われている。<sup>(8)</sup>

女性の職場進出がさかんであるのが最近の特色とされてはいるがこの現象はそれ自体それほど目新しいものではない。中高年女性をのぞいて、最近生じているのは女性の雇用率が上昇しつつあるということであって、全般的な女性労働力率の上昇ではない。わが国では女性の労働力率は敗戦直後は欧米諸国よりも高かったという事実がある。さらに歴史を遠くまで遡及すると女性が労働力の中心として活躍し、評価されていたというのはわが国のみならず、欧米諸国でも見られたことである。<sup>(9)</sup>

昭和61年4月1日に施行された男女雇用機会均等法によって女性の就業者はさらに増加する可能性がある。「職場」でのルールをマスターすれば彼女達がより長期の就労生活を過ごすことも可能になろう。しかし、女性達が賃金収入になる就労が唯一の社会参加の方法であると考えてそれを選択しようとする、これまで彼女達が蓄えてきた家事労働におけるノウ・ハウを維持できるかどうかが危惧されることになる。伝統的な性別役割分担に固執すべきではないが貨幣的評価の対象にならない活動の価値を認めようとしめないのは問題である。社会的風潮に流されて、個人で独自の行動方針を決められない人達が多数いるとすれば、貨幣的評価以外の社会的な価値評価システムを開発することが価値観の多様化に沿って望まれる方向であろう。

---

(8) これは平均寿命よりも平均余命で考える方が正確である。昭和55年に35歳の女性の平均余命は45年で、昭和15年に42歳であった女性のそれは約30年であったと推定される。また、女性の労働力率については、たとえば、水野 [13] 参照。

(9) たとえば、阿部 [1] を参照。

各国の性別の平均寿命を眺めると第3-1表のようにインドを唯一の例外として女性の方が永くなっている<sup>(10)</sup>。また既婚者のカップルを見ると平均的に年齢は男性の方が上であるので高齢社会になると女性が後に残されるということに

第3-1表 性別平均寿命

国名	調査年次	男	女	性差
カナダ	1980~1982	71.87歳	78.94歳	-7.07歳
アメリカ	1982	70.80	78.20	-7.40
ブラジル	1960~1970	57.61	61.10	-3.49
インド	1961~1970	46.40	44.70	1.70
中国	1975~1980	62.20	66.50	-4.30
日本	1982	74.22	79.66	-5.44
フィンランド	1981	69.53	77.77	-8.24
フランス	1981	70.41	78.47	-8.06
西ドイツ	1980~1982	70.18	76.85	-6.67
アイルランド	1981~1982	73.91	79.45	-5.54
オランダ	1981	72.70	79.30	-6.60
ノルウェー	1981~1982	72.64	79.41	-6.77
スウェーデン	1981	73.05	79.08	-6.03
スイス	1977~1978	72.00	78.70	-6.70
英国	1980~1982	71.09	77.11	-6.02
オーストラリア	1981	71.38	78.42	-7.04
ニュージーランド	1982	70.67	76.86	-6.19
ソ連	1971~1972	64.00	74.00	-10.00

出典 UN Dept. of International Economic and Social Affairs, 『DEMOGRAPHIC YEARBOOK1983』

(10) UN Department of International Economics and Social Affairs (1983): Demographic Yearbook には155か国が含まれているがこの内、男性の平均寿命の方が長いのはインド以外ではリベリア (1972; 45.8 VS. 44.0), ブータン (1975~1980; 44.6 VS. 43.1), イラン (1973~1976; 57.6 VS. 57.4), サバ (1970; 48.8 VS. 45.4) およびネパール (1975~1980; 44.6 VS. 43.1) の5か国にすぎない。

なる。つまり、今後の高齢社会は高齢の女性のウェイトが大きくなる社会であるということが出来る。しかし、これまでに行なわれた高齢者の雇用システムについての研究報告書では高齢の女性に焦点を置いたものはほとんどなく暗黙の内に彼女達にはより高齢者の介護サービスを期待しているようである。だが、必要に直面してから、彼女達がこの方面のノウ・ハウを再習得する機会を特別に準備することはどれほど効果的なものであろうか。

### 5-3 地域別に受ける影響

高齢化の進展度合は地域によって相違する。老齢人口比率をとると平均的には都市部のそれは郡部のもより低い。これをもって高齢化の問題は今のところ都市部ではさほど顕在化していなく、郡部の方が深刻であるといわれている。しかし、後に見るようにこれを簡単に肯定するわけにはいかない。

郡部での高齢化問題は主として就業あるいは就学という理由で高度経済成長以降に若年人口が都市部へ流出した結果である。これは従前は過疎問題として捉えられてきたのであるが、昨今は郡部における高齢化問題とそのネーミングが変わったにすぎない。そこで、郡部の現在の高齢化問題は過疎問題を論じたのと同じ延長線上にあると考えてよい。

郡部では高齢化問題は後継者問題と換言することができるが、そこでは若年層にいかにして魅力ある就業機会を確保できるかが課題である。新たに就業機会を創出しえないとすれば、既存の産業に頼らなければならない。郡部において既存の産業の中心になるのは第一次産業であるが、これは次第に若年者にとっては魅力がないものになってきている。この打開策は第一次産業の従業者を森林組合、農業組合、漁業組合などの職員として雇用することである。森林組合などではこのような方式で若年者を確保するのに効果をあげている事例もある。

農山漁村では高齢者の就業機会がその地区の社会システムの中に確保されている。そこでは高齢者が持つ知識が若年者に伝播されることによって実質的に

生産に寄与することが可能である。この時も高齢者だけではなく、かれらを継承する若年者が存在しなければならない。しかし、天気予報、農作業、漁法などに漸次科学的な新技術が導入されて高齢者の経験を代替することになれば、高齢者の生産者としての評価は下落する。このような事態になっても高齢者が就業者としての立場を維持するか否かは社会保障制度とか税制に依存することになろう。つまり、現実にとちらの立場を選択するかは実際の生産能力の有無よりもむしろこれらの外的な制度によって決定されるのである。

米国で1970年以降に生じている「ネオ・ルーラリズム」という人口逆流現象が今後わが国でも生ずるようになれば、年齢構成についての郡部の指標が改善されうる可能性もある。しかし、米国でのこの運動自体が必ずしも同質的な人達によって行なわれているのではないので、この運動が行なわれている地域には新たなコンフリクトが生ずる可能性を胎んでいる。そこで、この運動によっては在来型の地域コミュニティが強化される保障はない。むしろ、「アーバニズム」の限界を知った人達が「アーバニズム」と「ルーラリズム」のそれぞれの良さを融合し、新たなライフ・スタイルを創造することが期待されるのである。<sup>(11)</sup>

高齢人口比率は一般に都市部の方が低いとされているが、地域をより細分化するとそこでも郡部に劣らず高率になっているところがある。<sup>(12)</sup>これはいわゆるインナー・シティで見られるのであるが、それは主として若年層が新しく世帯を持って周辺部に移動した結果である。このような核家族化では家計内における相互扶助が困難になりつつあるが、高齢者の自立のための就業の場も郡部でのようにはその地域システム内では確保されがたい。これは都市の高齢者の失

(11) 「ネオ・ルーラリズム」については、満田 [12] を参照。

(12) たとえば、昭和35年以降55年までの国勢調査によると、東京都特別区と政令指定都市の区については45年までは高齢人口比率が10%を上回る地域はなかった。しかし、50年には7%また55年には30%の地域が10%を上回っている。

業率が郡部の高齢者のそれよりも高い事実で追認されている。

都市あるいはその周辺部に居住する中高年齢者を生産者として活用する対策としては経済同友会〔9〕により「中間労働市場論」が提唱されている。しかし、これは系列関係にある企業集団内での人材交流・活用であるからそこには強い制約が存在する。そこで系列関係の枠を外し、中小企業をも包摂して、地域を基盤にした労働市場すなわち「域内労働市場」を確立することが望まれる。さらに都市では就業の場を直接に創出・確保する工夫も緊要であるが、それとともに高齢者の定住によって形成されうる新たなコミュニティをベースにかれらの社会参加の途を拓くことも検討すべきであろう。

#### 5-4 産業別・職業別に受ける影響

高齢化社会へ向かうにつれて、福祉を中心にしたいわゆるシルバー産業が興隆を迎えつつある。シルバー産業には2つの意味があり、1つは高齢者を対象にするもので、他は高齢者が従事するというものである。前者は「高齢者のための産業」、後者「高齢者による産業」ということができる。シルバー産業はその源を探ると新たに創出されたものと既存の産業から分離・独立したものに分けられる。それらの中にはベンチャー・ビジネスにおけるのと同じように、『NICHE BUSINESS』（隙間産業）といわれるものが多数見受けられる。昭和60年11月1日に厚生省社会局に設置されたシルバービジネス振興室はこのシルバーのための民間福祉サービス産業の進展に対処するものである。

これらのシルバーのための産業の市場規模については2つの機関が3つの推計を行なっている。それらは第3-2表にまとめてあるが相互に比較することはできない。つまり、高齢者を55歳以上としている富士経済のA推計は経済企画庁総合計画局編〔8〕に引用されているがその詳細は不明である。また朝日生命保険相互会社で〔2 & 3〕ではB推計が55歳以上をそしてC推計が60歳以上をシルバー層と定義しているし、それぞれの推計過程の詳細も明かではない。このように全体の消費増よりもシルバーマーケットの方がより高い成長率を示

第3-2表 シルバー・マーケットの推計

兆円

	40年	53年	55年	58年	60年	65年	70年	75年
A			32.6		40.5	67.2	98.3	142.5
B	2.2	16.7			39.3			
C			18.1	23.3		51.6		146.2

注 A：富士経済株式会社（1981，12）55歳以上  
 B：朝日生命保険相互会社（1979，9）55歳以上  
 C：朝日生命保険相互会社（1985，9）60歳以上

すと予測されるのはシルバー層は所得弾力性が小さい基礎的支出はより少なく、所得弾力性が大きい選択的支出がより多いということである。消費の機能的な分類を見ると、C推計では65年までは健康・レジャー、食生活、住生活、ファッション、教育の順位は変わらない。しかし75年には住生活と食生活の順位が逆転し、健康・レジャーはシルバー層全体の消費額の過半を占めるに至る。機能的な分類によるシェアの変化はシルバー層のみに特徴的なものではないが、その他の年齢層では教育のウェイトが高まるのに対してシルバー層ではその部分が健康・レジャー、住生活に向けられるようである。

高齢者のための福祉サービスは全体としては従来型の付与するといったスタイルでは捉えきれないところがあるのも事実であり、また高齢者の多様性を考えるとこれに民間資本が参入するのは望まれることでもある。しかし、この分野への民間資本の進出の継続が将来的にも確実視されるものかどうかについては疑問がある。というのは最近新しい製品・サービスの開発がないので、たとえ利潤率が低くてもここに進出しようとしているのではないと思われるふしもあるからである。つまり、新しく有利な投資機会が開発されると福祉サービスに向けられている資本が方向転換する可能性がある。そこで、民間資本が持続的にこの分野に留まるような参入条件の制定といった環境整備とか公的部門が有望な福祉サービス分野から撤退し、その場を民間に譲るといったことが

是非とも検討されねばならない。福祉サービス全体が持続的に維持・拡大されるには公私の役割分担を適切なものにして両者の競合・重複がないようにすることが必要であろう。

高齢者による産業はその経営者あるいは従業者が高齢者であるものであるが、その営業の対象はシルバーに限定されない。高齢者会社はこの種の企業の典型である。今のところ、親会社と系列関係にある高齢会社の業務は保険、管理などの周辺業務が中心であるが、より一般的な業務へ展開しようとする試みも見受けられる。これについては高齢者の就業について考える時により詳細に論ずるが、これらに対して要求される努力目標は一般の企業に対するものと変わらないのでこれを成功させることはかなり困難なようである。さらに高齢者の就業はシルバー人材センター、人材銀行などを挙げることができる。報告書によればかなりの成果を挙げているように思われるが、登録している人達が必ずしも就業に固執していないとの非難も再三聞かれる。<sup>(13)</sup>

## 6. おわりに

人口高齢化現象は経済発展の進展につれて必然的に生ずるデモグラフィック・チェンジの一側面である。この現象をもとに社会の変化を眺めると、長期的には、生産社会→消費社会→分配社会へと変遷してきたことが明らかである。つまり、これまでは社会の重点目標が生産力の増強から、消費活動の活発化に移ってきたが、これから高齢者のウェイトが高まる社会では現行の国民経済計算の対象になる生産活動には直接参加せずその社会の生産活動の成果の配分を受けて最終需要者としてのみ寄与する人達が政策の重点目標になるということである。

そこで今行なわれているのはかれらをできるだけ長期にわたって直接的生産

---

(13) たとえば、エンジニアリング振興協会 [5], 氏原 [20]などを参照。

活動従事者の地位に滞めるかという策の検討である。しかし、精神面あるいは心理的からはともかくとして社会的効率という観点からもこれが是認されるものかどうかといった疑問もなきにしもあらずである。そこでこれについて公正、公平、効率といった基準を用いてミクロのみならずマクロ面からの再検討が必要であろう。

高齢者が持っている生産能力を十分に発揮できるような対策・措置が必要である。このためにはかれらが蓄積してきたキャリアを社会的に評価・認定するフォーマルな制度の制定が効果的であろう。また高齢者の職務遂行能力をインフォーマルに評価する方法もある。企業グループの枠内に限定された中間労働市場ではなく、これを地域をベースにしてより広範に多数の企業を包摂したグループで活用する「域内労働市場」を確立することである。高齢者がパートを指向する女性と同じように通勤時間を就業の際に重視していることからこの地域に密着したシステムの展開が求められている。

現行の国民経済計算の対象にはなっていない分野あるいは活動までも考慮に入れたり、高齢化の進展に基づく社会あるいは地域の変貌を積極的に活用することも必要である。たとえば、公園の維持・管理のようにこれまでは公的に行なわれているサービスを地域に委ねると、それに予定されていた経費は別の形で高齢者の生活に資するようにその用途を変更することが可能になる。

現実の効果については疑問視されるが、労働市場における性的差別に対しては男女雇用機会均等法が昭和61年4月1日から施行された。しかし、残念ながら今までのところ年齢に関する差別を阻止する規制はない。60歳定年制の法制化はひとつの試みであろう。しかし、年齢によって画一的に処遇することを回避しようとするればあらゆる年齢についての差別を撤廃しなければ効果は期待できないであろう。

老齢人口比率を低下させ、労働力人口の中高齢化を緩和する策としては東南アジア、アフリカなど開発途上国から失業率が高い若年労働者を受け入れるこ

とも考えられる。これによって、わが国は人口・労働力の年齢構成の歪みを是正することができるし、開発途上国は実地訓練を通じて技術移転を受けることが可能になる。ただし、この時には外国人労働者を積極的に導入したヨーロッパ諸国が現在直面しているような事態を回避するように予め策を講じておくことが肝要であろう。

#### 参 考 文 献

- [1] 阿部謹也他『中世の風景（上・下）』中公新書 No.608&613 1981
- [2] 朝日生命保険相互会社『成長性秘めるシルバー市場』経済月報 1979. 9
- [3] 朝日生命保険相互会社『西暦2000年のシルバー市場』経済月報 1985. 9
- [4] D.O. Cowgill and D.H. Lowell "The Demography of Aging" in A.M. Hoffmaned., 『The Daily Needs and Interests of Older People.』 Springfield, Ill: C.C. Thomas 1970
- [5] エンジニアリング振興協会『高齢化社会におけるコミュニティシステムに関する調査研究報告書』Ⅰ 1982
- [6] エンジニアリング振興協会『高齢化社会におけるコミュニティシステムに関する調査研究報告書』Ⅱ 1983
- [7] 人口問題審議会編『日本の人口・日本の社会』東洋経済新報社 1984
- [8] 経済企画庁総合計画局編『活力ある高齢社会を目指して』1985
- [9] 経済同友会『ME化の積極的推進と労使関係——“中間労働市場”の提案』1984.10
- [10] 小西康生「女子再雇用制度について」『神戸大学経済経営研究年報』35—Ⅱ 1985（本書 第8章に修正・再録）
- [11] 小西康生「「若年者」をめぐる労働問題」『労働研究』249 1986（本書 第6章に修正・再録）
- [12] 満田久義「転換期の米国農村政策」『農業と経済』1985. 9

- [13] 水野朝夫『経済ソフト化時代の女性労働』有斐閣 1984
- [14] 日本労働協会編『定年制』日本労働協会 1981
- [15] 荻原 勝『定年制の歴史』日本労働協会 1984
- [16] J.H. Schultz, 『The Economics of Aging,』 Van Nostrand Reinhold, 1985
- [17] 生命保険文化センター編『迫りくる高齢化社会』日本生産性本部 1981
- [18] 社会経済国民会議『成熟社会の総合的雇用政策』社会経済国民会議調査資料センター 1985
- [19] 統計研究会『高齢化社会の統計的基礎研究』1979
- [20] 氏原正次郎編著『都市高齢者の雇用問題』日本労働協会 1985
- [21] 安川正彬『人口の経済学』春秋社 1977

## 第4章 高齢社会と労務管理

### —新しい労務管理システムへの視座—

#### 1. はじめに

企業経営にとっての経営環境を分析するとき、一般に先ず挙げられるのは高齢化の問題ではないだろうか。オープン・システムとしての企業が、その維持と成長を図るための最低の条件は言うまでもなく環境適応、それも単なる順応ではなく、創造的積極的適応であることは今更言うまでもない。経営管理すなわちマネジメントは本質的に問題解決過程であり、その限りにおいて所与の条件を前提として最適解を求めるのが企業行動の核でなければならない。しかしながら、既存の知識、情報、ノウハウをどれだけ活用できるかによって、適応行動の効率は変わるわけで、新たに発生した事態がもたらす環境変化の量および質が、既存の情報を超える（超越する）ものである時、未来予測とその結果必要とされる適応行動の枠組は予想をこえた異なる問題を提示する。高齢化への対応の難解さは、それが経験されたものでないこと、高齢化に対する既存の枠組（先入観に基づく）が既にあること、労使双方とも高齢化が事実問題としてどのような展開を見せるかということについて必ずしも正確な知識を持たずしたがってコンセンサスがなないこと等が挙げられる。

更に問題を複雑にしているのは、高齢化だけが単独で進行しているのではなくて、それ以外の環境変化が同時並行的に進行していることである。(a)出生率の低下、(b)高学歴化、(c)情報化、(d)高度技術化、(e)国際化 (globalization)、(f)価値観の多様化とその変化の加速化、(g)女性の社会進出、(h)市場におけるニーズの変化の加速化とニーズの細分化等々数多くの環境変化の同時並行性と、相

互相即的な連動性の中に問題の困難さを認識することができよう。環境変化の多様性、変化の連動性すなわち相乗効果、変化の速度すなわち適応行動模索時間幅の短さ、変化の体験者の少なさ、当事者（中高年齢者）自身が自らの欲求そのものを把握しかねていること、こうした要因が交差することによって、現象としての高齢化の真の問題点が必ずしも明らかにならないという点も見逃すわけにはいかない。

もちろん以上のような問題は、あらゆる変化に共通することであって、「高齢化」特有の現象ではない。むしろ分析検討しなければならないのは、上述の点以外の部分にあるのではないだろうか。結論的に言うならば、「高齢化」の「意味」が過去と現在では急変しているということを基本的に認識すると共に、その意味を拡幅し、その内容を明らかにすることなくしては、環境適応の原則を論ずることは出来ない。「意味」そのものは独立して存在するものではない。その根底にはイデオロギーがあり、その表出としての意味を決定する。

例えば高齢化を企業経営にとって不利な条件の出現とする考え方には、背景に特定の体制にとって有用なものは若年労働力であるという一つの考え方が潜在的に存在している。事実我が国の企業ばかりではないが、基幹労働力は若年層であるという確固とした信念があり、それがあつた種々の環境の中では背後に退いて、我が国の場合は年功主義という新たな型を取ることによって労働効率を上げざるをえないし、またそう出来るという客観情勢が生まれてきたからこそそうした新しい戦略が一般的とまで言わなくとも、広範な産業セクターで検討が始まっているのである。それは従来の基本的な考え方の重大な修正というよりも、抜本的な修正を迫るものであり、言うならば「意味の革新」とでも言う事態が徐々に生じつつあるのではないだろうか。高齢化という環境変化が、企業行動の変化を自動的に要請し、企業の行動変容が新たな環境構造を創造してゆく、そうした循環が徐々にではあるが進行している、そう見ていいのではないだろうか。

## 2. 加齢と仕事の「意味」

そうした観点と共に、今一つ重要な事実があることを忘れてはならない。「意味」は発見するものであって創造するものではない。創造の自由と発見の自由との間には自ら大きな差がある。後者の自由のほうが通常大きいですが、その結果は事実において証明されることになるのであるから、その点では「制約的」であると言えるかもしれない。しかしながら、発見されたものはそれ自体の生命を持つので、逆説的ではあるが、発見された「意味」が新たに何物かを創造するという機会が生まれてくる。ここに創造的適応の概念が成立する基盤があると見ても良い。

高齢社会の出現は確かに後に詳述するように数多くの問題を企業経営にインパクトとして与えていることは否定できないというよりも常識的な事実であるかもしれない。しかしながら、そうした環境の新たな意味を発見することによって創造の契機（モメント）が生まれてくるわけで、新機軸としての「意味」をどのように評価するかが緊急の課題であると見て良いだろう。そのモメントを確実なものにするか否かは、体験と経験の相違を認識することから始まる。

体験は一般に知性のフィルターによって濾過されていないが故に、個別的特殊的であり、それに対して経験は、体験されたものの意味をたとえ個人的にはあれ確認するという点で体験とは次元を異にする。

人事労務の分野で高齢化の認識が必ずしも進んでいないのは、この経験と体験の区別が当該分野で十分認識されていないことに基づくものと考えられる。体験はそれに意味が与えられて初めて経験となるのである。

生理的の年齢や、暦年齢が高くなるそのこと自体は中立的な事実以外の何事でもない。古くから言われているように事実と真実とは基本的に異なる。暦年齢は事実であっても真実ではない。そして事実は真実によって変えられるのである。高齢社会とは企業にとっていかなるものであるのかは、高齢化の意味によって左右されることを忘れてはならない。その古き意味では、極めて危険な状況

の出現としか捉えられないかもしれないが、新たな意味の発見によれば、以下のとおりそれは新たな機会の創出になり、人事労務管理の新しい次元の発見のチャンスを与えてくれる状況の出現ということになる。

その契機を与えたのは、近年における「人的資源管理」の思想にほかならない。企業の必要とする作業すなわち職務の遂行要件を満たす現実的あるいは潜在的な能力の保有者としての労働者を雇用することにより、所定の作業を遂行させることによって企業目的を遂行しようとする従来の考え方とは違い、被傭者は企業にとって将来にわたって新しい価値を生み出す潜在能力の保有者であり、価値実現の可能性の重要な要素は能力開発であるという考え方に基づく新しいシステムの必要性を主張する立場でもある。

それは従来の労働力のライフ・サイクルに重要な修正を要求している点において全く新たな主張であると見ることができる。商品開発の分野における計画的陳腐化とは違った意味で、構成員の能力それ自体には「有効期限」があり、それを突破するためには学習企業という新規な概念が必要であり、企業側の準備する能力開発システムと自己啓発の相乗効果が案出されるような条件を早急に整備しなければサバイバル・ゲームで最後の成果を上げることは出来ないかもしれない。

加齢に伴う能力の低下、新規なものに対する好奇心の喪失、新たな事態に対する適応行動の鈍化、別の価値観を有する世代層からの逃避と敵意、そうしたものは絶対的意味において非可逆的なのだろうか。また個人差の大きさはどの程度なのだろうか。そうしたことに対する客観的資料は必ずしも整備されていない現状にはあるが、そのこととは別に、可能性としての中老年令期を如何に設計できるかによって、若年層不足時代の積極的事業展開には欠かすことのできない打開策ではないだろうか。

そうしたことを突破することは、基本的に高齢化の意味を徹底的に探索することから始まるはずである。高齢化そのものが消極的条件になるということ

はなくて、(といって超楽観主義的になる必要もないが) 積極消極を超えた次元での「創造的」な役割をどのように認識し、更にはその具体的展開を設計し、個人差に基づく問題をどのように処理し、関係者の合意をどのようにして得ながらそうしたことを実現することがもっとも効率的であるのかを企画することが今や求められている緊急事である。

### 3・高齢者と動機づけ要因

Herzberg は従業員の仕事への動機づけに関してそれまでの学説を退けて、いわゆる二元論を主張している。動機づけ一衛生理論がそれである。後者の主要な内容は、仕事それ自体への興味や関心、達成感、認知、責任、創造的能力の発揮の機会、成長など、今日の労働生活の質の重要な部分でもって構成されていることを検証しようとした。彼の考え方を高齢化の問題に当て嵌めると、その多くは継続的教育、OJT、ジョブ・ローテーション、世代間交流、新規の職務機会の提供などの「日常化」によって実行可能なものが多いことに気付かざるを得ない。

高齢者と若年者の基本的な差は多いが、仕事や作業に限定して考えてみると、新規なものを新たに始めるということの意味の捉え方がかなり大きな部分を占めるのではないかと考えられる。現代的産業社会において、個人が真の意味における自由を回復できるのは職業生活から完全にリタイアした後の話であって、職場生活の枠の中では一定の制限条件の内において何に関心を持ち何を始めようとするのかということが彼または彼女の運命を決定する第一歩なのである。「枠」の中でという限定条件付きのライフ・スタイルにあっては、仕事と人間関係について何を新規に始めるかということによって、それ以降のその従業員の生活は左右されるといっても過言ではない。現在の能力開発システムやその実践においてもっとも欠如しているのはいわゆる教育モチベーションで、新鮮な興味や関心が持続的に準備される形で能力開発が行なわれることは

相対的に少ない。教育効果は一般に動機づけの関数であることが実務面では必ずしも十分に理解されそれが共有されているとは言えないのではないだろうか。現場の問題で言えば、青年・壮年層が中高年層を指導し教育するケースが多いが、そうした場合、被訓練者にとって興味や関心が自然発生的に湧いてくるような能力開発技法は必ずしも準備されているわけではなくて、逆に年令のギャップが単に教育訓練の事実上の必要性を強調するあまり、被訓練者に必要性（あるいは必然性）や緊急性を正確に認識（実感）させない面がある。中高年層が若年層を対象に能力開発するというパターンを、若年層が中高年層を開発する形に早急にスイッチしなければならず、そのために教育訓練担当者の、特に高齢者の心理状況についての知識とノウハウを教育しておかねばならない。（例えばパートタイム労働者の管理において、若年の監督者が中高年の女性の効果的なマネジメントに失敗しているケースの多いことを見ても上記の指摘の重要性が理解できるだろう。）

今一つの問題は、年功主義から能力主義へという単純きわまる（しかし一般に流布している）シェーマに係わるものであろう。年功主義の否定あるいは修正は、高齢者の存在の否定あるいは高齢者の評価の変更と同義ではない。能力主義の積極的な意味は、没年令主義とでも名付けるものである筈である。年功主義が同輩集団からの脱落を心理的にこの上もない苦痛として感じさせることによっていわば強制的な努力の行使を迫るものであるのに対して、能力主義はそれぞれの個性的な能力練磨の機会が与えられれば、各人が成長のための自然な努力を傾注できる機会を与えることをその信条としている点を改めて評価しなければならない。現行の自己申告制度の多くにおいて見られるように、能力開発に関する申告とそれに対応する指導あるいは教育機会の早期の提供というリブライの間には大きなギャップが存在するといわれた。そうした状況において、観念的な能力主義が唱導されることには大きな問題がある。管理上のテーマとしては人事考課のあり方とその結果の教育訓練への活用と、両者を媒介す

るものとして考課者の指導力（カウンセリング能力も含めて）の再検討がなければ、能力主義の名のもとで中高年齢者という人的資源の浪費は防ぐことができないだろう。

別の問題としては、高齢者の職場内での生き甲斐は、長年にわたって蓄積してきた能力や技術あるいはノウハウを後進に指導できる機会が豊富に与えられることにもある。（もとよりこの欲求についても個人差はあるが）その機会が近年減少している。イノベーションの速度がこうしたチャンスの芽を削っているわけである。年功制度の心理的な長所は、指導教育の機会を年長者に保証していたことにあった。勤続年数と職務への自己傾注は自ら各人に矜持を生むもので、それを他人に示す機会を持つことは労働者としてはもちろんのこと、それ以前に人間としても至極重要なことである。テクノロジーの過大評価の時代にあっては、現時点における直接の有用性を持たない、外周的あるいは縁的的な能力や才能はとかく軽視されるか無視されることが多く、それらを若年層に指導できる機会は急激に減少しつつあるのが現状ではないだろうか。その上に世代差の問題が加わり、若年層のそうした内容の伝達に対する拒絶反応を企業自体が認めている部分があることを併せ考慮してみると、高齢者のこうした欲求は疎外されざるをえない。

#### 4. キャリア開発の意義と役割

若年労働力の供給不足の可能性が現実的になってきた今、管理上要請されるのは職業生活の全期間を通じて可能な限りの選択幅を持ちながらその中で自己実現できるキャリア開発の手法とシステムであろう。古くから経営学においては「管理可能性」という概念が使用されてきたが、高齢化の問題についてもこのコンセプトは有用性を失っていない。

加齢に伴う心身の劣化そのものを絶対的に排除したり鈍化させることは出来ない。しかしながら健康管理に代表されるように管理手法がない訳ではない。

それが完璧なものでない以上、管理可能要因と、管理不能要因の区別は最終的には残る。高齢化の研究にとって重要なことは、管理可能要因を精査してその現実的応用を計ることにあるのではないか。労務管理システムの中でそうした努力は可能なのだろうか。

(1) 小集団活動就中 QC サークルや KJ 法などの実践活動に見られるように、高度なものでなくとも創造的組織風土の中で生活することによって、参加者の創造性が刺激され、創造することの喜びを感じる機会が増加することは一般に認められている事実である。高齢者の創造性は低下しているという保守的なそして一方的な考え方のもとでかく高齢者が排除されがちであり、更にもっと憂慮すべきことは、高齢者自身がそうした偏見を持ち自らに対して劣等感を抱く事例が決して少なくないことを冷静に確認しなければならない。既に述べた没年令という点からすれば、そして個人差のかなり大きいこと、継続的教育訓練の効果や、習慣の効果が大いことなどを考え併せれば、そうした創造的集団の中に参加させる機会を増やすことによって、高齢者集団の活性化を考えることは有効である。ただ注意しなければならないのは、カウンセリング的配慮で、集団活動の初期に発生するストレスにどう対応するかは企業側で十分に検討しなければならないことであることは言うまでもない。

(2) これまでの目標管理は、具体的に職務や課題、あるいはテーマについての申告が中心問題であり、通常人間が自然な状態において持つ目標をどちらかというとう無視するか軽視していた感がない訳ではない。

普通の場合考えられる目標は具体的可視的なものでなければ効果は少ない。つまり観念的抽象的な目標は、目標ではなくて目的でありオペレーショナルな意味においては実効性は少ない。もっとも有効な目標は可視的なものである筈で、中でも空間的にあって模倣することが比較的容易である人物であることが多い筈である。その意味でモデル・ビルディングとも言うべき先覚者あるいは先導者を英才教育の手法を用いて養成し、その後自己増殖するのを待つという

方法が現実的である。

先に述べたように、高齢化については先例が究めて少ない。各企業が先例を自らの努力で創作する以外に解決の道はないのである。底上げ教育ではなく英才教育の見直しが目下問題になるのも、そうした企業側のニーズが現実存在しているからである。

(3) 2と同じことになるが、モデルとなる中高年令者の実績の公表は次のような二つの意味があると思われる。その一つは、中高年令者に対する心理的な刺激であり、今一つは、実際にモデルの実績や成果に手で触れ目で見ることによって、そうしたパフォーマンスが自らの目標として実感されるということである。この二つは、年齢に無関係に自らの努力と目標への「意志」がいかに有効であり、それらが特定の「優秀とされる」人々の独占物ではなくて自分たちのものであるという実感を提供することになる。

中高年者の関心は通常次の二つに向けられる。特に自分自身の将来についてはそうである。つまり今後の問題はすべて自分以外の他者にあるとする考え方と、自ら内省することによって活路を開こうとする見方の二つである。後者の場合重要な要件は、自らの保有する seeds (潜在的な能力あるいは可能性…もちろんそれは単なる主観であってはならないが)を確認し、今後の職業生活の上で(つまりキャリア・デベロップメントの上で)どれが効果的かつ賢明に活用することができるかを考えることと、自分が今の職場状況の中で置かれている立場や問題点を正確に認識すること、更に進路についての選択幅がどれだけあるかということ、少なくとも短期的中期的に予見される技術進歩に対して自分が追従しながら自己の保有する能力そのものを活用しうる機会がどれだけあるかということなどを正確に予測、判断出来るだけの能力をそれ以前の年齢段階において蓄積してしなければならない。それだけ能力開発の具体的内容の再検討が近年迫られている理由が分かるだろう。

そうした能力開発の技法は目下十分熟成したものになっていない。

基本的な問題はやはり近代主義にあり、従業員を単に労働力の担い手とした評価しかしていない企業側の姿勢そのものに問題があるといわざるをえない。単純な図式で言うならば、知識及び技能の偏重ということになるだろうか。企業関係者はリクルートに際して、知識量そのものの貧困化をかなり問題視しているのであるが、本当の問題は「働く人間として」どれだけの「知恵」を持っているかということの方が重要ではないかと考えている。単に新規のテクノロジーに随伴していけるかどうかだけが評価の基準ではないのではないのか。むしろそうした新技術採用後何が個々の労働者で発生するのかということの方がよほど重要ではないだろうか。

特に伝統ある企業において、無言のうちに蓄積された技術、情報、ノウハウといったものは、現代的技術の伝播の中でいわば瀕死の重傷を負っているのではないか。技術やノウハウそのものが現代産業社会においてそのまま通用するとは到底考えられない場合も当然ある。しかしながら、長期間にわたって当該職種に努力を捧げてきた労働者（従業員）には当然予測されることながら、その職種に付かなければ生涯認識出来ることができなかつたであろうノウハウがかなりあることは想像に難くない。そうした貴重な知的資源を、イノベーションの進行とともに「産業廃棄物」として廃棄したり無視することには随分と問題がある。知識とノウハウの重大な混同という矛盾をどの様に考えたらよいのだろうか。経験的によく知られているように、加齢と共に記憶力は低下していくが、長年月にわたって従事してきた自己の専門分野については殆ど低下は見られない。このことは能力開発システムの問題さえクリア出来れば（具体的には適応訓練などの対症療法的なものではなく、継続的また多能化を目指したものの開発と実施）人間関係論以降理論上問題になってきている「変化とそれに対する適応」というテーマは実は中高年齢者にとって取り分け深刻な問題であるが解決可能なものであることを再認識する必要がある。

### 5. ライフ・サイクルと管理の条件

職業上のそれぞれの位置（occupational ladder における）の問題は、個人でいうライフ・サイクルにおけるそれぞれのライフ・ステージの問題と類似している。各ステージはそれぞれ特有のライフ・スタイルの選択を個人に迫る。同様に職業生活においても、環境変化を前提として、従業員はその置かれているステージにおいてどのような態度（attitude）を選択することで職務満足を得かつまた成長することができるかの準備が必要になる。労務管理システムはその援護システムとして機能しなければならない。しかも現代社会において新たに発生した問題は、より豊かな職業生活の確保すなわち QWL の向上という課題であろう。その内容は1章で詳説したが、基本的に「豊かさ」とは「選択の自由の幅の広がり」を意味している。したがって管理システムは職業生活のスタイルについてより多くの選択肢を設けることを要求される。正規従業員と非正規従業員（正社員とパート・タイマー）の相互乗り入れとか、フレックス・タイムあるいはワーク・シェアリング、派遣労働者や契約社員といった就業形態の多様化は、取り分け中高年従業員にとって（我が国の場合就労期間の延長希望者が実際上多いことを前提とすると）将来の就業形態の選択幅を拡大すると同時に、従来なかった新たな困難な問題も提起してきている。また労働時間短縮と共に二重就労（重複就労）の問題も増加傾向にあり、労基法上の問題や企業に対する忠誠心の問題心の問題とは別に、個々の労働者にとって職業上のライフ・ステージの処理と生き方はますます多くの問題ををはらみだしてきている。

そうした環境の変化の中で、定年へ向けての管理システムは今や重大な修正を迫られており、その対応を誤れば人的資源の確保という成長戦略の遂行に不可決の条件を整備することができなくなってきている。各ステージにおける能力開発とその体系化、更にはコースの複数化による選択幅の増大を中核とすることによって、労務管理は新しい時代を迎えようとしている。ライフ・ステー

ジは最終ステージにどのような意味を与えるかによって初めて最終目標が決まる。職業生活においても（ということは管理システムについても）高年齢ステージにおける職務充実の内容あるいはQWLの高さを具体的に設定することを起点として管理システムの全体系とネットワークが設計できる。その意味で中高年特に高齢者の研究は、管理研究の中心的な問題であり今後もそうであるだろう。

## 第5章 高齢者の経済状態と就業

### 1. はじめに

わが国が高齢化社会に向かって着実に歩みつつあるのについては多くの証左がある。高齢化社会における生活という点ではその影響は高齢者だけに限定されずに、広範に全ての社会の構成員に関わる問題である。しかも高齢化のトレンドのインパクトは生活のあらゆる側面に生ずるが、ここでは主として労働市場も関連して高齢者をめぐる経済生活に焦点を置いて論ずることにする。つまり、高齢者の経済問題を労働市場を通して考えることにする。

高齢者のみならず、一旦、生を受けたものはその時点からさまざまな生活上の不確実な事態に直面せざるをえない。ただし、年齢に応じて直面する不確実性の内容とその程度は変わってくる。とりわけ年齢が高くなるに従って、不確実な事態が生ずる蓋然性が増大してくる。そこで、高齢者にとってはこの不確実性による影響をどのように軽減あるいは準備するのが重要になってくる。

高齢者が直面している不確実性とかれらの生活およびその生活を賄うための手段としてはさまざまな方法が可能である。そのような多数のオルタナティブの中から高齢者の就業に社会的な合意が得られたとすると、それをどのようにして実現していくかを考察することにする。ここでは高齢社会に移行するに従って、このような55歳以上の就業をどのように位置づけ、評価するかという問題を取り扱う。そのために高齢者の経済状態から検討を始め、その収入と支出の特徴を明らかにする。かれらが必要な経費をどのようにして確保しているか、それが最近どのように変化してきたか、今後どのような傾向が予測されるか、そしてそれを実現するためにはどのようなシステムが求められるかを検討する。

高齢化社会あるいは高齢社会について論ずる時には、一般に高齢者は65歳以上と定義することが多い。しかし、雇用に関連して高齢化の影響を考える際には55歳を分岐年齢とする。これは定年年齢が60歳以上になりつつあるというもの、の未だに55歳を定年としている企業もあり、その他の雇用慣行も55歳を基準としているものがあることによる。さらに、企業の定年と現実の労働市場からの引退とのタイム・ラグおよびそれらと公的年金受給年齢とのズレをどのように補うかが高齢者の生活・就業との関連では重要であることによる。

また、高齢社会は女性を中心になる社会であるともいわれている。別稿でも指摘したように、性別の平均寿命の相違を考えると、今後の高齢化社会は女性高齢者のウェイトが増大する社会でもある。このような高齢の女性に対しては、稿を改めてより詳細に論ずる必要があろう。そこで、ここでは第一段階として彼女達については広範な社会参加システムを考えてみることにする。これは女性に限ったことではないが、ことに高齢者にとっては労働の概念を拡張する必要があることを指摘する。

## 2. 高齢者の生活実態の把握

### 2-1 高齢者と高齢者世帯

生活実態、端的にいえば所得水準についていくつかの公式統計が利用可能である。しかし、実際に利用するにあたってはそれぞれの特色を十分に吟味・検討しなければならない。たとえば、「国民生活実態調査」と「家計調査」の比較では前者の方が低所得層に片寄っているので分析結果はこの点を加味して行なわなければならない。また、生活実態を把握するのに単位として「個人」をとるかあるいは「世帯」をとるかによって中身は異なったものになることも認識しておかなければならない。これは高齢者とか女性に関して論ずる際にはとりわけ問題になる点である。しかし、多くの場合には「世帯」を単位にとるのが通例である。これは生活の単位としてそれがより実質的な意味を持つものと

思われているからであろう。さらに、労働供給に関しては個人ではなく、家計がその意思決定の独立した最小の単位であるというダグラス〔5〕以来の伝統的仮定にもよるものであろう。

昭和30年の厚生省および総理府統計局の調査では、それぞれ別々にわが国でも核家族化の傾向が現われたことを初めて実証した。核家族とは、「夫婦」および「親と未婚の子」を含む家族構成に対する包括的な類型概念である。国勢調査では①夫婦のみの世帯、②夫婦と子供から成る世帯、③男親と子供から成る世帯、④女親と子供から成る世帯、の4形態の世帯を合わせて「核家族世帯」としている。他方、男女それぞれ単独の世帯は、「単独世帯」として、親族世帯以外の独立した範疇に含められることになった。国勢調査では昭和35年以来「核家族世帯」を親族世帯の中心概念として、⑤夫婦と両親から成る世帯、⑥夫婦と片親から成る世帯、⑦夫婦と子供と両親から成る世帯、⑧夫婦と子供と片親から成る世帯、⑨夫婦と他の親族（親、子供を含まない）から成る世帯、⑩夫婦と子供と他の親族（両親を含まない）から成る世帯、⑪夫婦と親と他の親族（子供を含まない）から成る世帯、⑫夫婦、子供、親と他の親族から成る世帯、⑬他に分類されない世帯という細目を「その他の親族世帯」に含めることによって、昭和40年までの三世代別の分類を変更している。この中で⑦、⑧そして⑫が従来の三世代世帯にほぼ該当するものである。

後に述べるように、核家族を中心として、家族の形態は多様化しつつあり、現在の高齢者もその影響から独立しているものではない。これから高齢者になる世代にとっては既にその多様化を実現しているのでその傾向に今後とも拍車がかかるであろう。このような一般的な傾向を考慮すると、高齢者であっても生活の基盤をプロトタイプの家族を前提とするにはその実情がかなり変化していることを十分に配慮しなければならない。

## 2-2 多様な高齢者が直面する不確実性

一旦、生を受けてからは誰もが生活における不確実性に直面せざるをえない。

しかし、この不確実性の程度と内容は個人のおかれたさまざまな状態に応じて変化する。高齢になるにしたがって、生活がより困難になるのは高齢者が若年者より一層深刻なさまざまな不確実性に直面しているからである<sup>(1)</sup>。それらは、①死亡時期、②将来の収入、③退職後の生活に基本的に必要なものとライフスタイル、④退職時期、⑤将来のインフレ率および⑥将来の経済成長率などである。これらはなにも高齢者にとって固有のものというわけではない。しかし、彼らの方が若年者よりもこれらの不確実性を展望するタイム・ホライズンが短く、その対策が準備不足の場合には、それを修復することが困難であるのは事実であろう。ことに年齢による差別が法的に規制されていないわが国においては、定年・退職といった生涯の節目になるような重大なイベントとそれから惹起される生活の変化に独自に対処しなければならないので、経済的側面以外でも深刻な影響がある。

その中でも年齢に対応した不確実性の整理でかなり一般化できるが、それで全てを尽くしているとはいえない。これらの不確実性に対する反応は彼らのおかれている状況によっても変化する。そこで彼らは年齢によって一括されるべきではなく、その状況に応じて細分化される必要が生ずる。彼らは細分化して異質のグループに分類する基準としては、①収入、②資産、③健康および④血縁関係などがある。このような基準を用いて区分されたグループ毎にどのような状況にあり、どのような生活のためのニーズがあるか、それにどのように対応していくべきであろうかが検討されうる。

高齢者を対象にするときに、年齢を唯一の要件として政策を適用しようとすると、往々にして公私の資源の非効率的な使用は不可避になることが多い。先に挙げたような属性によって、彼らはセグメントし、利用可能な公私の資源を効率的に用いることによって、トータルとしての社会構成員全般にわたる生活・

---

(1) J.H. Schulz [21] 参照。

福祉水準を上昇させることが肝要である。

「消費者が見えない」とは最近盛んである消費論あるいはマーケット論で屡々指摘されているところである。そこでは消費者をマスで捉えないで、「分衆」あるいは「少衆」といったようにセグメントして捉えることが提唱されている<sup>(2)</sup>。福祉サービスの産業化を論ずる時に典型的であるが、このように高齢者を対象とした市場でも彼らを年齢によって一括しないで細分化して彼らの多様性を捉えようとしている<sup>(3)</sup>。たとえば、パートス〔4〕は、「49歳以上（中高年）を対象としたマーケットは、ちょうど1970年代初めにマーケットターが「働く女性マーケット」を発見した時のように、まだ発見期にあるといえる。この中高年者マーケットは多くの場合、全く同質的な年齢グループであるかのように包括されて論じられている。」と指摘している。さらに、彼女は「この中高年者は49歳以降におきている不可避なできごと、時間、金、健康とのからみという点がこの眠れるマーケットを6つのグループにセグメントして考えるカギとなっている」とし、

① 活動的で豊かな人達	40%
② 活動的な退職者達	15%
③ 家庭を守る女性達	22%
④ 恵まれない人達	17%
⑤ 健康体でない人達	1%
⑥ その他の人達	6%

に区分する。彼女によると、この6つのグループの中で④～⑥はマーケットターにとっては直接的には関心が薄い部分でマーケットターよりも主として為政者の

(2) 消費者を細分化することに関しては藤岡〔6〕、博報堂生活総合研究所編〔7〕、小沢〔19〕などを参照。

(3) 小沢〔20〕参照。

手に委ねて解決すべきであるが、①～③は広告する製品・ブランドにとっては重要な対象である。

### 3. 高齢者の収入と支出

#### 3-1 高齢者の収入構造

世帯の生活水準は所得によって決定される。高齢者世帯の所得は他の年齢層のそれに比較して低く、そのために彼らに対する社会福祉生活保護などの諸政策が必要であるとされていた。<sup>(4)</sup> 高齢者世帯では稼得能力が低く、低水準の所得で生活をしているものが多いのは事実である。しかし、総ての高齢者世帯の所得水準が平均値よりも低いかといえば必ずしもそうではない。第5-1表の世帯主年齢階層別の年間収入5分位階級分布で明らかのように、高齢者世帯では他の年齢階層と異なり所得水準の二極化が見られるのである。

第5-2表で昭和60年家計調査により世帯主の年齢別の家計の収入を眺めると、世帯主の年齢と共に実収入の水準は上昇し、50～54歳でピークになる。この後さらに年齢が高まるにつれて実収入は減少傾向を示し、65歳以上の世帯では50～54歳世帯の実収入の56.8%まで低下する。しかし、第5-1表に戻って各年齢層別に同年の年間収入5分位階級への分布を見ると、55～59歳層の世帯ではその37.1%が最も収入の高い階級である第V分位に属し、その下のIV分位には23.5%が属している。つまり、この年齢層では上位2階層に60%強が集中していることになる。しかし、60～64歳層では第V分位に24.6%、第IV分位に15.3%と高収入分位への分布が減少し、それに代わって最も収入の少ない第I分位に25.3%とかなり集中している。さらに、65歳以上となる第I分位への集中は進み30.8%がこの収入階層に属しているが、一方、第V分位にも16.0%が

---

(4) ここでは労働面から高齢者を考えているので55歳以上が対象であるが、福祉的な観点からの高齢者については大崎 [18] を参照。

集中している。この第V分位への分布比率は40歳未満層よりも大きいものである。このように高齢者世帯は収入の高い層と低い層の両極端に明らかに二極分化しているといえる。このような明瞭な二極分化の傾向は他の年齢層には見られず高齢世帯の特徴といえる。

第5-1表 世帯主年齢階層別年間収入5分位階級分布（勤労者世帯）

(%)

年	年間収入階級	平均年間収入(万円)	世帯主年齢階層(歳)									
			～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～64	65～
1975	I	131	48.7	32.7	22.6	16.4	13.7	11.8	14.4	24.0	33.1	40.5
	II	196	20.5	28.9	27.7	22.4	18.0	11.9	11.7	14.3	15.6	15.1
	III	245	12.2	17.8	24.8	24.3	22.7	16.5	13.0	14.8	13.4	14.1
	IV	310	10.9	13.4	15.8	21.5	24.3	26.6	21.7	16.1	17.0	13.7
	V	507	7.7	7.3	9.1	15.4	21.2	33.2	39.1	30.6	20.9	16.1
	計	278	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1980	I	223	62.5	44.1	29.4	16.7	14.5	10.4	7.6	16.7	26.8	32.0
	II	313	16.1	29.3	30.3	24.4	17.4	13.2	9.1	11.8	14.4	18.5
	III	387	14.8	13.8	23.5	28.1	22.1	16.7	14.0	11.7	15.1	10.3
	IV	482	4.7	6.5	11.6	20.5	27.2	27.7	24.3	19.4	18.0	18.2
	V	719	2.1	6.3	5.3	10.3	18.8	32.0	45.1	40.4	25.7	21.0
	計	425	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1985	I	278	74.0	53.9	32.8	17.7	12.7	10.9	11.3	13.3	25.3	30.8
	II	403	9.9	26.1	33.4	26.5	17.4	13.6	9.5	10.7	20.6	23.8
	III	510	13.8	10.8	18.9	27.5	25.1	19.1	14.6	15.4	14.3	16.5
	IV	641	1.6	6.3	10.0	17.8	26.4	26.1	26.6	23.5	15.3	12.8
	V	949	0.7	3.0	4.8	10.5	18.4	30.4	38.6	37.1	24.6	16.0
	計	556	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

(資料) 総務庁統計局 家計調査各年次

第5-2表 世帯主年齢別平均一カ月収入と支出 (1985年)

(万円)

世帯主年齢(歳)	～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～64	65～
実収入	24.8	32.7	36.2	41.3	46.1	51.2	54.6	51.2	38.7	31.0
世帯主収入	20.4	27.1	31.9	35.9	39.2	42.6	43.1	39.5	24.9	20.1
実支出	21.2	27.1	29.2	32.9	36.6	42.0	44.5	41.5	33.9	27.4
消費支出	18.5	22.8	24.1	26.9	29.5	33.4	34.7	31.9	27.0	22.8
世帯人員(人)	2.76	3.20	3.74	4.23	4.23	4.07	3.51	3.11	2.86	2.51
(一人当たり) 消費支出	6.70	7.13	6.44	6.36	6.97	8.21	9.89	10.26	9.44	9.08

注：全国平均の一人当たり消費支出は7.63万円

(資料) 総務庁統計局 昭和60年家計調査報告

しかも、世帯主の年齢階層が上がるにつれて世帯の構成人員が減少の傾向にあることを考えると、第5-2表のように世帯構成員1人当たりの収入や消費水準が必ずしも低いとはいえない。そこで高齢世帯では収入が少なく、生活水準も低いといった一律的な考え方は改め、多極化したキメの細かい社会保険保障・福祉政策が必要になっている。世帯人員数は世帯主が24歳未満の2.76人から世帯主の年齢階層と共に上昇し、30歳代後半から40歳代前半をピークにして反転する。その後は年齢と共に減少し、55～59歳では3.11人、60～64歳では2.86人、65歳以上では2.51人と最少になる。しかし、有業者数では30～34歳をボトム(1.28人)にしており、50歳代がピーク(1.98人)である。そして65歳以上では全平均の1.55人よりは少ないが40～44歳と同一の水準で1.46人である。これは同居していた子供達が次第に独立していったことによるものである。

世帯主の年齢変化に対応して所得、収入の内容・構成が変化する。これを配慮することによって高齢者に対する生活保障といった福祉政策がより効果的になる。先の家計調査によって全国の勤労者世帯のそれを検討する。前述のように、世帯主の年齢階層別の収入ではその総額の平均は50～54歳でピークであり、55～59歳はそれを僅かに下回る程度であるが、60歳を超えると急激に低下する。

第5-3表は3カ年の世帯主年齢別収入の構成である。この3カ年を比較すると、次第に実収入および繰入金の比率が低下し、他方実収入以外の収入が上昇する傾向にある。また60歳以上の2つの年齢階層では社会保障のウェイトが急速に高まっている。一方、各年とも高齢者世帯の一般的な特色としては以下の点を指摘することができる。

- ① 世帯主および妻以外の「他の世帯員」による収入のウェイトが増大する。
- ② 勤め先収入の実収入に占めるウェイトが低下する。
- ③ 社会保障給付が増加する。

第5-3表 高齢者世帯年平均一カ月収入の構成

(%)

世帯主年齢(歳) 収入内訳	1975年				1980年				1985年			
	平均	55~59	60~64	65~	平均	55~59	60~64	65~	平均	55~59	60~64	65~
収入総額	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
実収入	64.7	64.5	63.3	58.9	62.1	61.8	58.7	56.8	59.1	59.1	52.0	52.8
勤め先収入	61.0	59.2	56.8	49.8	58.7	57.9	51.2	47.0	55.7	56.3	44.7	42.0
世帯主	54.4	47.7	43.0	37.4	52.1	47.4	39.0	36.7	48.7	46.4	34.9	35.0
妻	4.2	4.1	2.4	0.7	4.3	3.6	3.6	2.5	4.7	4.0	2.4	1.6
他の世帯員	2.4	7.4	11.4	11.2	2.3	6.9	8.5	7.8	2.2	6.0	7.4	5.3
事業・内職	1.3	1.4	1.8	1.6	1.0	1.2	1.4	1.4	0.8	0.8	1.7	1.4
他の実収入	2.5	3.8	4.8	7.9	2.3	2.7	6.2	8.3	2.5	3.1	7.9	10.7
財産収入	0.3	0.4	1.0	0.7	0.2	0.5	0.5	0.7	0.2	0.3	0.4	0.6
社会保障	0.4	0.8	1.8	3.8	0.6	0.8	3.9	5.5	0.8	1.7	5.2	8.6
仕送り	0.1	0.1	0.2	0.5	0.1	0.1	0.2	0.3	0.0	0.0	0.1	0.3
受贈	0.9	0.8	1.0	1.4	0.8	0.6	1.0	1.1	0.7	0.6	1.3	0.4
その他	0.8	1.6	0.7	1.5	0.6	0.8	1.0	0.7	0.7	0.5	1.0	0.8
実収入以外	15.3	15.1	15.1	17.1	22.1	22.2	22.0	22.0	28.3	26.2	31.0	29.2
内貯金引出	12.3	13.3	12.5	12.5	19.1	20.4	20.5	20.5	25.4	24.4	29.1	26.7
内保険受取	0.2	0.2	0.1	0.3	0.2	0.3	0.3	0.4	0.3	0.3	0.6	0.7
繰入金	19.9	20.7	21.7	24.0	15.7	16.0	19.3	21.2	12.7	12.1	14.5	16.7

(資料) 総務庁統計局 家計調査各年次

これは高齢者世帯では同居している子供が高年齢であり、彼らに稼得能力があることによる。また、後に見るように、高齢になるに従って労働市場からの退出が増加したり、就業していても所得水準が低下するので勤め先からの収入が低下する。そして、公的年金などの社会保障給付が徐々に成熟してきたことを反映している。<sup>(5)</sup>

勤労者世帯の可処分所得の年成長率を世帯主年齢階層別に眺めたものが第5-4表である。ここではその中で高齢者世帯階層である世帯主年齢が55歳以上の3つの階層に限って眺めてみる。1970~75年については、55~59歳と60~64歳では平均成長率を下回った。とりわけ、後者は10年齢階層の中で最低であった。また、1975~80年では60~64歳が平均より1%ポイント低位であったが他

第5-4表 世帯主年齢別可処分所得の動向（勤労者世帯）

世帯主年齢(歳)	可 処 分 所 得 (円)				年平均成長率 (%)		
	1970年	1975年	1980年	1985年	75/70	80/75	85/80
~24	74,700	153,397	199,246	221,269	15.5	5.4	2.1
25~29	81,667	169,565	241,234	283,794	15.7	7.3	3.3
30~34	89,777	188,484	261,976	311,848	16.0	6.8	3.5
35~39	100,146	209,357	296,228	352,555	15.9	7.2	3.5
40~44	112,258	228,894	320,513	390,504	15.3	7.0	4.0
45~49	120,613	262,264	351,784	426,451	16.8	6.0	3.9
50~54	122,990	261,577	376,911	447,792	16.3	7.6	3.5
55~59	115,288	230,944	326,600	416,517	14.9	7.2	5.0
60~64	102,471	191,863	260,382	318,761	13.4	6.3	4.1
65~	78,992	165,203	233,150	263,674	15.9	7.1	2.5
平均	103,634	215,509	305,549	373,693	15.8	7.2	4.1

(資料) 総務庁統計局 家計調査各年次

(5) わが国の公的年金の国際的な評価についてはかなり充実してきたともいわれているが、その際にも比較が正確に行なわれているかどうかをチェックしなければならない。批判的な意見としては一番ヶ瀬〔9〕を参照。

の2つの年齢階層ではほぼ平均であった。ところが、1980～85年になると、55～59歳が平均より1%ポイント上回ったが最年長の階層では平均の6割程度で最年少階層に次いで低い成長率を記録した。1970～85年を通してみると、3つの高年齢階層の世帯では、55～59歳が丁度平均と同率である。また65歳以上では幾分平均を下回り、60～64歳では1%ポイントも低く、最年少階層に次ぐ低率である。これが今後どのように推移するかはそれほど明瞭ではないが最年長の高齢者世帯の収入の伸びが低下傾向にあるのは気懸かりなところである。物価上昇が安定している間はそれ程深刻ではないであろうが、インフレ期に突入すると、彼らの収入源を考えると憂慮すべき事態を招来することになろう。

人口の高齢化率と所得との関連を都道府県を単位にとって推計したものがあるが、それによると両者の間に逆相関があるのは明らかである。<sup>(6)</sup>しかし、そこでも指摘されているがこの点についての地域分析を行なうにあたってはそれぞれの地域における生活習慣などを十分に考慮しなければならないであろう。これは次節の支出構造を分析するにはより重要であろう。

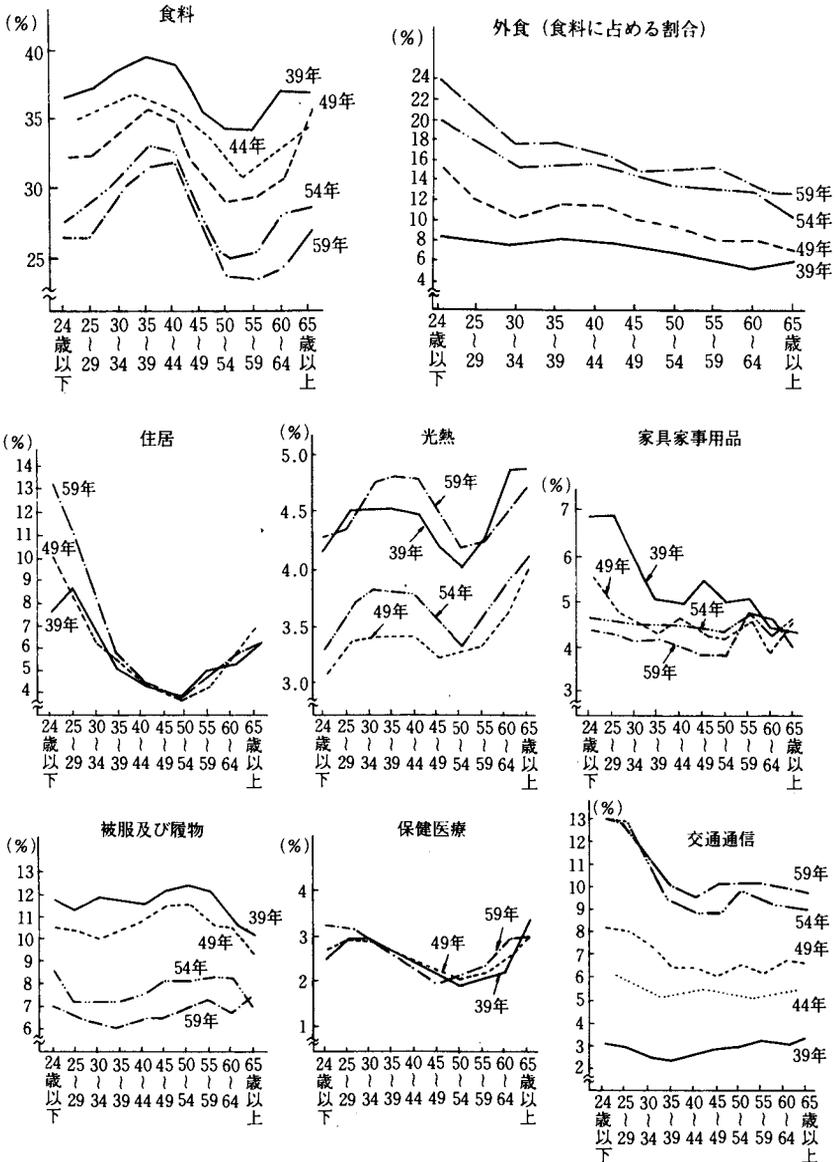
### 3-2 年齢階層別の支出構造

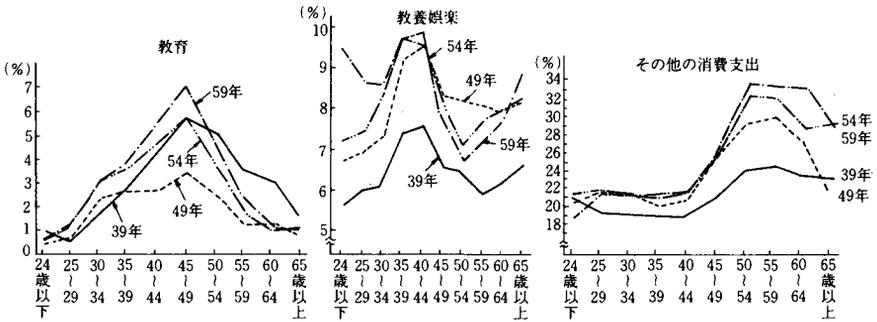
年齢別にその支出構造が相違するのは「昭和60年国民生活白書」[10]に詳しいが、その一部を第5-1図に示すことにする。この図は勤労世帯の世帯主年齢階層別の支出構造の経年的変遷である。これによると、一般に若年者世帯では住居、交通、通信の割合が高く、食料に占める外食の割合が高い。また、中年世帯(40～49歳)では教育が、そして高齢者世帯(50～64歳)ではその他の支出(交際費、こづかい等)の割合が高い。

欧米数カ国の高齢者世帯の経済的生活水準が家計消費支出の面から紹介・比較されている。明らかに厳密な国際比較を行なうには、用いられたデータが比較可能であるかどうかを十分に検討しなければならない。前掲書[10]で用い

(6) 生命保険センター編 [24] P. 87～92

第5-1図 世帯主年齢階級別消費支出割合の変化  
(二人以上普通世帯, 勤労者世帯)





- (備考) 1. 総務庁「全国消費実態調査」による。  
 2. 各費目の全体の消費支出に占める割合である。  
 3. 49年以前の10大費目は、経済企画庁国民生活局において5大費目分類を組み替えて作成した。ただし、水道料は住居に含まれる。54年および59年についても同様とした。  
 4. 44年については、29歳以下、39歳以下、49歳以下、59歳以下、60歳以上の10歳階級である。

(出処) 経済企画庁 昭和61年版 国民生活白書 第1-2-8図 P46

られている表を利用しわが国については昭和60年の家計調査結果を追加してラフな比較を第5-5表により試みてみよう。

一世帯当りの消費総額については、高齢者世帯をその国の平均普通世帯と比較すると世帯単位ではわが国を除く四ヶ国の高齢者世帯のそれは平均世帯の60%以下である。わが国の場合には55~59歳では平均を10%上回るが、60~64歳世帯で93%、65歳以上世帯でも79%に達する。ただし、第5-5表ではわが国の数値は高齢勤労者世帯のものであるから、相対的に高くなっているともいえる<sup>(7)</sup>。しかし、これを家計調査の全世帯の数値で見ても3つの年齢階層世帯ではそれぞれ107%、89%、76%ということになる。ここから消費支出規模に見

(7) 全世帯と比較して勤労者世帯をとると、一般に低所得階層ではアッパー・バイアス、そして高所得階層(ことに最上位階層)ではロウアー・バイアスを持つ。

第5-5表 高齢者世帯消費支出の国際比較

	アメリカ	イギリス	西ドイツ	スウェーデン	日 本		
	(65歳以上) (普通世帯)	(65歳以上) (普通世帯)	高齢年金 生活世帯 (夫婦のみ)	高齢年金 生活者 (単 身)	55~59歳	60~64歳	65歳~ (勤労者世帯)
平均世帯との乗離 (平均世帯=1.00)							
世帯消費支出	0.60	0.51	0.48	0.34	1.10	0.93	0.79
1人当り消費支出	1.03	0.74	0.96	1.37	1.34	1.24	1.19
主要費目構成比(%)							
食 料 費	23.4	31.1	33.5	26.9	22.5	25.0	25.7
住 居 費 (含 光 熱 費)	32.7	29.0	39.9	28.6	10.0	11.7	14.2
被 服 費	6.4	6.3	6.8	5.5	6.8	6.4	6.1

注：アメリカ、イギリスは全世帯平均、日本は勤労者世帯平均

西ドイツの平均世帯は世帯類型Ⅱ（生産労働者4人家族世帯）

スウェーデンの平均世帯は中年世帯（夫婦共就労、子供4歳、6歳の4人家族）

（出処）生命保険文化センター [24]（表12, P. 113）に昭和60年家計調査を追加

られる高齢者世帯と平均普通世帯との乗離は日本では他と比較して小さいということができよう。次に一人当りで比較してみるとどうであろうか。どのケースでも世帯当りを見た時より平均からの乗離は縮少し、表中ではイギリスが平均普通世帯の74%である。西ドイツは平均普通世帯よりも少ないがアメリカと同様にほぼ平均普通世帯に匹敵するようになる。スウェーデンと日本の3つの年齢階層では高齢者世帯の方が平均普通世帯を上回り、ことにスウェーデンと日本の55~59歳世帯では3割以上も多くなっている。

各国の高齢者世帯の消費支出の内容を食料費、住居費（光熱費を含む）、被服費といった主要支出項目の構成比で比較すると次のようなことが明らかになる。食料費では日本の55~59歳層が最低で22.5%である。日本の他の年齢階層世帯がそれに続き、そしてアメリカとスウェーデンが30%以下である。光熱費

を含む住居費の構成比がわが国と他の諸外国と大いに異なる。わが国では55～59歳世帯が10.0%、60～64歳世帯が11.7%そして65歳以上世帯が14.2%であるが、諸外国ではいずれも30%前後でわが国の2倍以上である。住居費に関してはわが国ではこれまでの高齢者世帯では持ち家率も高く、高齢に達するまでにその住宅ローンの返済などを含めて住宅取得を完了しているものが多いと思われる。また、かれらの住宅取得時期もいわゆるオイル・ショック以前が中心であるのもこのような低い構成比をもたらしたものと思われるが、今後もこのような構成比が維持されるかどうかは大いに疑問視される所である。しかし1975年に2.0を割った人口の粗再生産率が今後とも2.0を回復したい限り長男・長女社会が確立される。そこで、かれらが両親の持ち家を相続するのを促進する策が構じられるとすればこのような構成比は今後も維持され得るかもしれない。被服費を主要項目として比較してあるが、これについては各国ともほぼ同一の水準であるといえよう。

このようにして諸外国と比較してみると平均値ではわが国の高齢者世帯の消費水準は決して低いとはいえない。しかし、収入の際に指摘したが高齢者世帯は二極分化しているの、とくに低所得世帯の水準の向上によって格差の縮小をはかることが課題であろう。

#### 4. 高齢者の就労

##### 4-1 高齢者の就労パターン

前節のような高齢者の支出の妥当性について云々することは困難であるといふよりも不可能である<sup>(8)</sup>。しかし、現実にこのような支出があり、それを賄うた

---

(8) 生活に必要な資金を客観的に算出するのは困難である。たとえば、低料金の給与住宅が利用可能であっても、住宅ローンを支払って住宅を入手するような場合の判断は不可能である。高齢者の生活資金についてはOECD [16] (ことに第XI章)を参照。

めには収入が必要である。この収入をいかにして確保するかが問題であるが、目下のところ高齢者にも自助努力が求められている。高齢者の就業動機に関してはこれまでに多数の調査が行なわれて来ている。それらによると、総合的には経済的理由の方が大きいようであるが、非経済的理由もそれにほぼ匹敵している。しかし、非経済的理由は高齢になるにしたがって、そのウェイトを増してくるようである。<sup>(9)</sup>

年齢とともに就業率、就業形態がどのように変化していくかを辿ってみると、それは就業から引退に至る変化のプロセスということになる。55歳当時に雇用者であった男性の就業、引退、死亡の状況を各歳別にみたものが第5-6表である。これによって以下の点を指摘することができよう。

- ① 55歳当時の普通勤務雇用者を100とした場合に、年齢が高くなるとともにその割合が低下し、62~63歳で50%を割る。つまり、フルタイム雇用からの平均的な引退年齢は62~63歳と考えられる。
- ② 62~63歳以降はフルタイム雇用以外の短時間就業等の割合が高くなり、就業形態が多様化する。
- ③ 55歳当時の普通勤務雇用者は死亡、引退により67~68歳で就業者の割合が50%を割る。すなわち、就業からの平均的な引退年齢は67~68歳である。
- ④ 定年制のある企業の雇用者についてみると、定年前雇用者の割合は56歳から57歳にかけて50%を割る。企業の平均定年年齢は58歳であるが現実には定年前に出向等で引退するものがあるのでこのようなことにあるのであろう。この現実の引退年齢とフルタイム雇用からの引退年齢の間に5年、就業者としての地位からの離脱とは約10年の乗離がある。

フルタイム雇用者は、55歳以上になると定年未到達者の割合が低下し、勤務延長や再雇用されたもの、定年退職者あるいは中途退職者で中途採用された者

---

(9) たとえば、神戸市〔11〕など参照。

第5-6表 高齢者の引退過程（男）（50歳当時100からの経過）

(%)

		55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳	
死	亡	0.0	0.8	1.6	2.5	3.5	4.6	5.8	7.0	8.4	9.9	11.6	13.4	15.4	17.4	19.8	50.0	
引	退	4.2	7.0	10.0	12.5	13.6	18.7	23.2	22.4	28.4	24.9	30.6	31.6	33.6	35.2	35.2	-	
就	業 者	95.8	92.2	88.4	85.0	82.9	76.7	71.0	70.6	63.2	65.2	57.8	55.0	51.0	47.4	45.0	-	
	短時間雇用・任意就業	1.1	1.4	2.7	2.1	4.7	4.3	5.2	5.0	6.2	6.6	4.6	6.0	6.4	4.1	3.5	-	
	自 営 業	1.8	3.9	2.7	5.3	5.9	6.3	7.0	6.0	5.4	7.8	5.0	8.2	5.2	5.1	5.2	-	
	雇用（普通勤務）	91.2	84.0	78.7	71.4	67.9	56.6	51.3	51.6	43.1	44.1	38.9	33.3	28.8	28.5	24.6	-	
定 年 制 あり	定年前雇 用者	71.1	53.1	44.9	34.4	29.1	14.3	4.8	5.5	4.8	4.5	2.5	0.6	0.4	0.2	0.1	-	
	再雇 用者・勤務延長者	12.6	15.7	16.8	18.4	17.1	19.2	21.8	22.3	18.8	19.4	17.4	15.0	13.2	12.6	10.6	-	
	中 途 採 用 者	0.0	7.6	9.1	11.5	14.0	14.8	15.6	15.3	13.5	12.5	12.0	11.5	9.6	10.0	8.8	-	
	定 年 制 な し	7.5	7.6	7.9	7.1	7.7	8.3	9.1	8.5	6.0	7.7	7.0	6.2	5.6	5.7	5.1	-	
備 考		(平均定年年齢)						(フルタイム雇 用者の平均引退年齢)						(平均引退年齢) (平均寿命)				

(注) 1) 各種調査により作成。

2) 「死亡」は、「55年簡易生命表」による。

3) 「引退」～「雇用（普通勤務）」は高齢者就業等実態調査（個人調査）による。

4) 「定年前雇 用者」以下は、「高齢者就業等実態調査（事業所調査）」（対象は30以上の事業所）による。

5) 「就業者」は、「就業者（不詳）」をも含んだ数値であるため、その下3者の計にならない。

(出処) 隅谷三喜男編「高齢化社会の雇 用と生活」日本労働協会、1983年1月 P. 10～11。

の割合が増加する。とくに60歳以降では定年未到達者以外の者がフルタイム雇 用者の大半を占める。

55歳～65歳の男性で55歳当時雇 用者であった者のうち現在就業中の者が考えている平均引退希望年齢は第5-7表のようになっている。

第5-7表 年令別就業希望年数

(歳)

現 在 年 齢	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65
引退希望年齢	64.2	64.5	65.0	65.1	66.1	66.6	68.1	67.4	68.2	69.4	70.0
就業希望年数	9.2	8.5	8.0	7.1	7.1	6.6	7.0	5.4	5.2	5.4	5.0

(出処) 労働省 高齢者就業実態調査 (1980)

当該年齢で現役である人達だからなんらかの意味で現在の状態をもたらしているものを評価しようとするれば、引退希望年齢が年齢とともに上昇するのは当然のことである。しかし、何歳で引退したいかということよりも、今後何年働きたいかをみた方が全般的な傾向は明らかになる。それは、現在規定されている平均的定年年齢58歳未満ではあと8年、その後61歳までは7年、そして62歳を超えるとあと5年といったことになる。

就労あるいは就業といった概念で捉えると、雇用はその主流ではあるとしても部分的なものにすぎない。ことにわが国では諸外国と比較して、高齢者の労働力率は第5-8表で見ると高く、しかも先進国の中では自営率が高いことが特徴的である。昭和60年の国勢調査では全体の雇用率は75.7%であるのに対して、50-54歳では69.7%、55-59歳では62.9%、60-64歳では49.1%そし

第5-8表 年齢別労働力率の国際比較

(%)

	日 本		アメリカ	イギリス	西ドイツ	フランス
	1980年	1985年	1980年	1980年	1980年	1980年
年 齢 計	79.8	78.1	73.0	81.5	72.6	71.0
45-49歳	96.5	96.8	93.3	96.1	96.8	96.5
50-54	96.0	95.4	89.3	91.2	93.3	92.9
55-59	91.2	90.3	81.9		82.3	80.9
60-64	77.8	72.5	51.0	72.9	12.2	47.5
65-69	41.0	37.0	19.1	14.3	7.4	8.2
70歳以上				5.5		

(資料) 日 本 総理府統計局「労働力調査」  
 アメリカ 労働省 “Employment and Earnings”  
 イギリス 雇用省 “Employment Gazette”  
 西ドイツ 連邦統計局 “Statistisches Jahrbuch”  
 フランス 国立統計経済研究所 “Enquete sur Lemoloi”

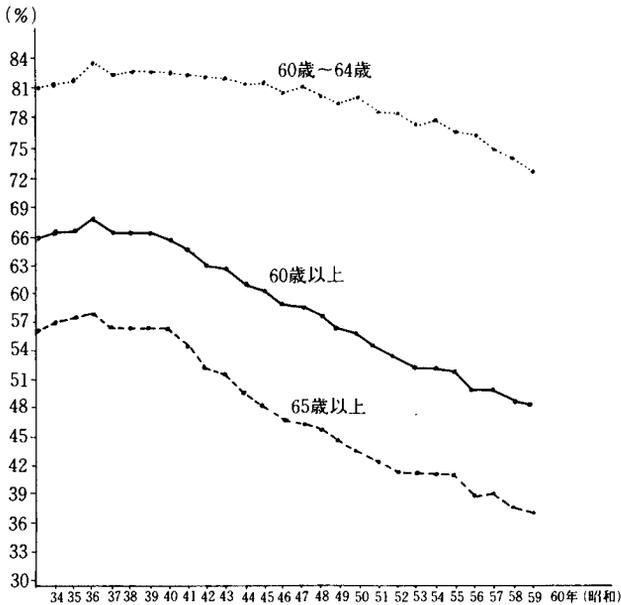
(出処) 兵庫県労働経済研究所「高齢者の職場開発に係わる実証的研究」1983  
 および総務庁統計局「労働力調査」1985

注：日本については同年の国勢調査結果の方がどの年齢階層も高率になっている。

て65歳以上では35.0%である。また、昭和60年の労働力調査によると、男女計で自営業率は全体では15.4%であるが、高齢者ではそれぞれ20.1%、23.0%、および39.9%になっている。そこで高齢者の就労あるいは就業を積極的に推進するとすればかれらの自営化を促進することも重要で有効な施策となろう。

近年の女子の労働力率上昇にかくれてあまり目立たないが、男子高齢者の労働力率低下は労働供給における注目すべき変化である。第5-2図に見るように、この20年間に60~64歳では10%ポイント、65歳以上では約20%ポイントも低下した。この20年間に平均余命は65.21歳から74.88歳まで伸びて、もともと労働力率が低い超高齢層のウェイトが高くなっているの、これが65歳以上の労働力率の低下には影響をおよぼしている。しかし、60~64歳ではこのような

第5-2図 男子高齢者の労働力率の変動



(資料) 総務庁統計局 労働力調査各年次

超高齢層のウェイトが高くなっていることだけでは説明しきれない。このような男子高齢者の労働力率の趨勢的低下の背景にあるものは何かを清家〔22〕は「国民生活実態調査」と「高齢者就業実態調査」を用いて分析した。それによると高齢者の就業確率（就業可能性）は賃金率が高いほど高くなり、公的年金、企業年金が多くなるほど低くなる。また健康状態が悪いほど、そして年齢が高くなるほど低くなるということである。<sup>(10)</sup>

また、後に見るように今後の高齢化社会では高齢の女性が中心になることが予測されるので彼女達の能力を積極的に活用することも検討しなければならない点である。

#### 4-2 高齢者就労システムの開発

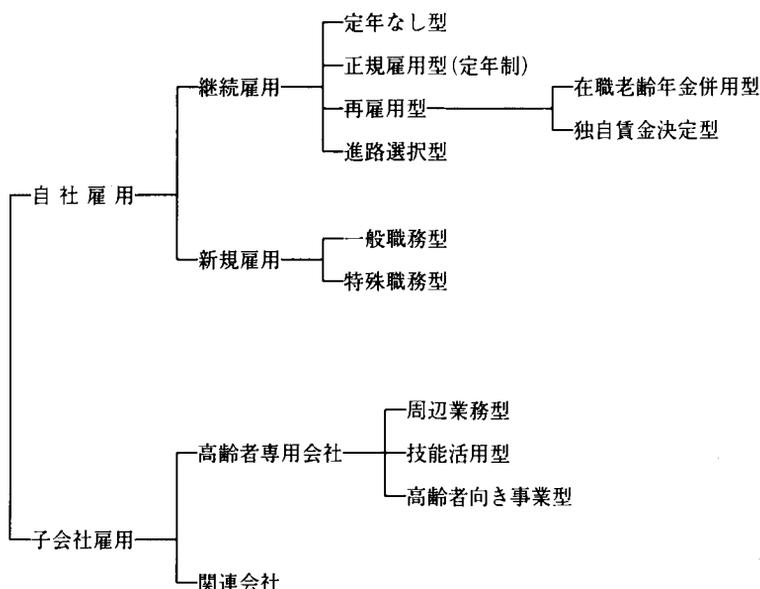
一般に高齢者の労働意欲は高いが高齢者が就労することが社会全体のコスト/パフォーマンスの観点から支持されることかどうかは明らかではない。しかし、就労する能力と意欲のあるかぎりは、それは社会的に保障されねばならないともいわれている。ここで問題になるのは就労する能力と意欲の有無が必ずしも主観的な意思表示でこと足りるのではないことである。

60歳以降の雇用は第5-3図のように類型化することができる。この中では大企業は「自社雇用」は少なく、子会社等の活用が中心であり、中小企業では「自社での継続雇用」が多くなっている。「自社雇用」の内では、「新規雇用」は中小企業で盛んであり、大企業ではそれは特殊な職種とか例外的な企業に限られる。「継続雇用」としては「定年なし型」「正規雇用型」（61歳以上の定年）、「再雇用型」、「進路選択型」があるが、中心となっているのは「再雇用型」である。この「再雇用型」も賃金決定における在職老齢年金との関係により、「在職老齢年金併用型」と「独自賃金決定型」に分かれる。「進路選択型」はある

---

(10) 公的年金が高齢者の労働供給を減退させている点については清家〔22〕、本川他〔13〕、下野他〔25〕等を参照。

第5-3図 60歳以降雇用の類型化



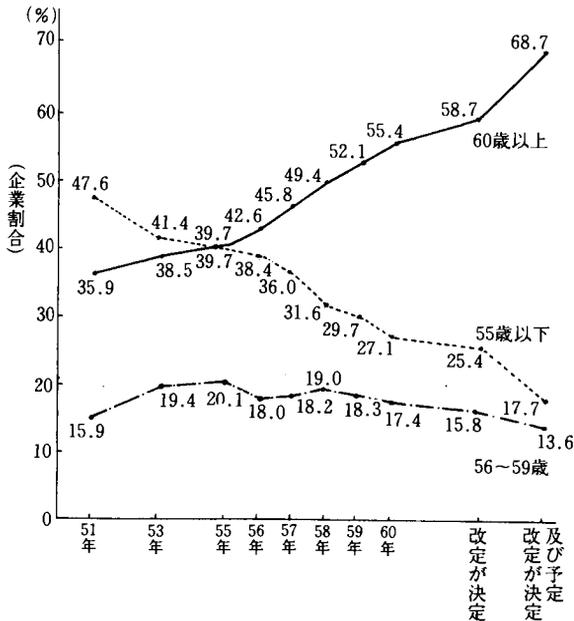
(出処) 兵庫県高齢者雇用システム研究会〔8〕 第2-3図より転載

年齢に達すれば、予め企業が用意してあるいくつかの進路コースの中から従業員が希望のものを選択するものである。「子会社雇用」については、これまでは関連企業への就職斡旋が主流であったが、不況とか技術とかの理由で次第に困難になってきており、独自に高齢者会社を設立するケースが多くなってきている。ここに例示したそれぞれについては解決しなければならない点は多々あるようである。<sup>(11)</sup>

(11) 高齢者の雇用・就業システムの具体策・具体例については兵庫県高齢者雇用システム研究会〔8〕を参照。

企業における高齢者雇用の確保・創出システムとしては定年延長が着実に進みつつある。最近10年間および今後の予定については第5-4図のようであるが、注意をしなければならないのは定年が60歳以上というグループの中には定年年齢を定めていないものが含まれていると共にその大多数は60歳定年制を採用していることである。定年延長は主として勤労者に対する年金の中で最も大きなウェイトを占める厚生年金の男性加入者に対する支給開始年齢が60歳であることに呼応したものであった。しかし、年金の成熟化によるそのファンドが逼迫してきたことからそれが早晩65歳へ移行されることがスケジュールにのぼっていることを考えると、早急に60歳前半層の就業システムを開発するために対策を講ずることが当面の課題になる。

第5-4図 定年年齢別企業割合の推移



(資料) 労働省 雇用管理調査

就労あるいは就業は社会参加の一形態にすぎないとするのは次第にそれほど奇異ではなくなってきた。ここで、社会参加の一形態というのは賃金を介さない労働報酬の支払い方法を認めることを意味する。AがBの植木の手入れをする代わりに、BはAの家屋の修理・修繕をするといった相対の交換もある。また、AあるいはAの血縁の者がBの家事を賄い、Aが床に就いた時にはCがAの家事の面倒をみるといった相対ではない交換もありうる。後者がスムーズに多数の人々の間で成立するためには、このような市場を介さない取引を統括する組織あるいは機関が不可欠である。

## 5. 高齢女性の社会参加

### 5-1 高齢女性の増加

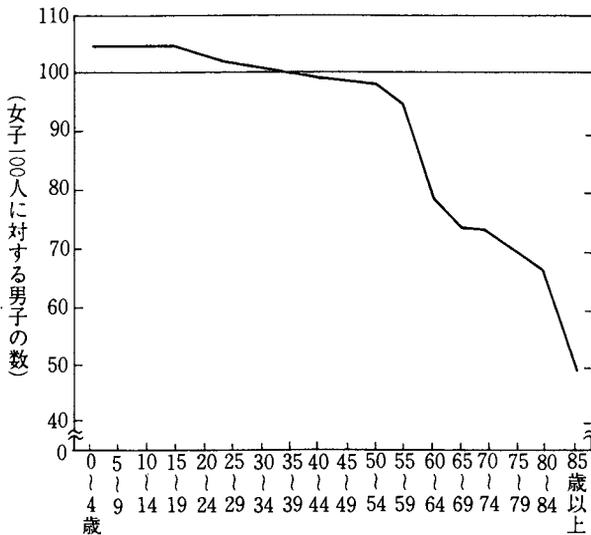
高齢社会は高齢の女性が大勢を占める社会であるともいわれている<sup>(12)</sup>。これは女性の平均寿命が男性のそれよりも長いことによるものである。しかし、その原因については学際的に研究が進められていくつかのものが指摘されているものの今のところは必ずしも明瞭ではない。たとえば、それらの中には男性が労働市場から引退することによって生活リズムが激変するが主として家事に従事してきた女性にはそのような変化はないという説がある。この説がどの程度妥当性があるかどうかは今後の研究成果を待たねばならない。それと関連して、労働市場を始め各分野に進出が見込まれている彼女達の平均寿命は徐々に短くなるのかどうか、この点については未だに明らかではない。

わが国の総人口の性比は大正9年から昭和15年までは100.0～101.0の間で安定していたが、第2次世界大戦による影響を受けて昭和20年には89.0まで低下した。その後、海外からの引揚げ、復員などによって性比は回復し、昭和25年には96.2になり、昭和60年まで96.0台で安定的に推移している。

(12) 小西〔12〕参照。

昭和60年の全国人口の性比を年齢5歳階級別に第5-5図で見ると、40歳未満ではいずれも100.0を上回っている。ところが40歳以上になると全て100.0を下回っており、しかも年齢が高くなるにしたがって低下し、60歳台で80.0を割り、75歳で70.0を下回り85歳以上になると50.0以下になる。55~59歳の性比が95.0であるのに対して、60~64歳のそれが78.7と急落するのは第2次世界大戦による男子の損失によるものである。

第5-5図 年齢(5歳階級)別人口性比—全国  
(昭和60年)



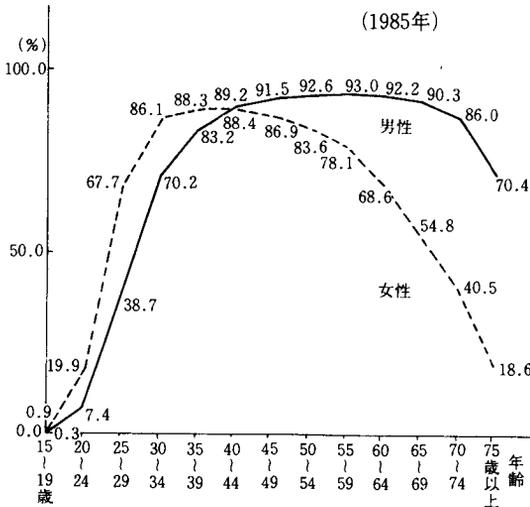
(資料) 昭和60年 国勢調査

このように当面の高齢化あるいは高齢社会では高齢女性が增大すると予測されるのである。しかも、これらの高齢女性が核家族化することが予測されるのである。たとえば、年齢別に配偶者の有無を昭和60年国勢調査に基づいて眺めてみると、第5-6図のようになっている。一般に女性の方が若くして結婚す

るので、40歳までは彼女達の有配偶者率が高い。しかし、40歳を境にして男性の有配偶者率が女性のそれを上回り、両者の乗離は年齢とともに拡大する。54歳までは10%ポイント以内で、その後は69歳までは15%ポイント内外で推移する。しかし、70～74歳では45.5%ポイント、75歳以上では51.8%ポイントにも達する。

後述のように、家族の形態は従来のようなプロトタイプのものに限定されなくなる可能性は大であるといいいながらも、かなり多数の高齢女性が独りで生活しなければならなくなるであろう。このような事態が単に彼女達のみならず多方面にわたって深刻な影響をもたらすであろうことは野田 [15] の指摘するところであるが、この方面での総合的な分析を早急に進めなければならない。<sup>(13)</sup>

第5-6図 年齢階層別有配偶者率



(資料) 昭和60年 国勢調査

(13) たとえば、高齢者一般の生活については青山 [1], 荒木 [3], そして女性に関しては天野 [2] を参照。

## 5-2 高齢女性の社会参加システム

全体では労働力率は年々低下する傾向にあるが、女性のそれは上昇している。これも統計が整備された昭和28年以来50年まで一貫して低下してきたのがその後反転した結果である。一般に女性労働についてはかなり統計上のマジックがあり、世間で流布している風潮が必ずしも実態を指しているとはかぎらない。これらについては稿を改めてより詳細な議論をする必要であろう。労働に対して賃金が唯一の尺度ではないのは明らかであり、大方の同意を得ているところである。しかし、必要な時にはそれを用いることができる。そこで女性の労働力率が上昇するのは、他にもいくつかの理由が指摘されてはいるが、そこにはこのような客観的な評価基準があることも大きな誘因である。<sup>(14)</sup>

しかし、高齢者が急速に増大する状況を考えると、社会参加の形態をこのような尺度に頼ったものだけに限定するのは疑問である。高齢者間でサービス(家事代行、介護など)の移転を行なうこと、つまり、60~70歳台の女性が中心になって80歳以上の高齢者の手助けをし、自分達が後日必要になった時にまた若い年齢層に手助けをしてもらおうといった世代間でのサービスの移転システムを組織化することが緊要である。これは女性に画一化された役割を分担させるというよりもむしろ女性がウェイトを増す社会であることを配慮したものである。

その組織ではシステムを活性化するために準備しなければならないことは数多くある。現在の中高齢女性はその多くが専業主婦であるのでそれほど問題はないであろうが、今後高年齢層に入っていく女性の中にはこれまで常識的に考えられていた家事(Home Making, Domestic Affairs)を十分にこなせない人達もいるのではなかろうかと危惧されるからである。その人達がどの程度の比率に達するかは不明であるが、キャリア・ウーマンとして就業していたからと

---

(14) 水野 [14] など参照。

いうばかりではなく、核家族化が進むと年配者の世話をしたことがなく、まるで始めて子供を持った時のように体験者にとってはなんでもないことに対して適切に対処しえないといった事態も生じるであろう。

そこで何よりも、高齢者の生活を手助けするためのノウ・ハウをどこかで習得する必要がある。また、介護サービスなどではその途中で事故に会った場合の手当も用意しておかねばならないのも当然である。医療・福祉の分野ではその理念とかそれに基づく措置法についての議論が専門家の間で紛糾していることが再三見られるので、同じ人あるいは同じような立場に立つ人達から一貫した指導を受け、ノウ・ハウを得ることが肝要である。さもないと、受講者自身が混乱するようなことになれば効果は期待通りにならないのは明らかである。

この世代間の移転は必ずしも貨幣を仲介にしない活動である。むしろ、貨幣を仲介にしない非市場的活動が主流になろう。これは現行の国民所得計算の枠組みでは把握されないものである。税制が現行のままであっても重税感が強まったり、あるいはこれに大型間接税が導入されるようになればなおさらこの種の市場を介さない取引が膨張するのは明らかである。ことに担税能力の乏しいグループにとっては当然のこととしてこの方向に向かって節税を試みることになろう。さらにこのような社会参加の形態をサポートするには、それを社会的に評価するシステムの開発も必要とされるである。

1960年代後半にアメリカに端を発した女性運動はさまざまな摩擦を生みながらも各国に波及し、これまでに女性の意識、ライフスタイルに劇的な影響をおよぼしてきた。わが国においてもこれは例外ではない。性別の役割分担として社会の中で暗黙のうちに了解され、運営されてきた家庭はその影響を受けることになった。今後この傾向は一層拍車がかかるものと思われる。これは全世界的な規模で生ずるものでわが国でもそれは避けられないであろう。「離婚」とかそれによる「家庭崩壊」はその典型的な現象であると考えられている。

しかし、形態は変わることがあっても究極的に家族が崩壊することはないも

のと思われる。夫と妻と子供が一緒に生活し、夫は外で働き、妻は家庭で家事と育児に専念するといった画一的な性別役割分担を前提とした形態は減少する。そして、より多様で柔軟性のある家族がでてくる。家族は人が社会参加する際の形態であり、それぞれの環境、ライフスタイル、人生感、職業、年齢などによって変化する。可能な形態は明示されているかどうかを問わず社会的に認められたルールに抵触しない範囲で選択されうる。ここで従来は例外的な扱いをされていたものが法的にも制度的にもなんら不利な扱いを受けないようになるかもしれない。

このようにライフ・スタイルの選択は極めて自由に行なわれるべきものである。しかし、法に抵触しないからといってその選択はそれほど自由に放任されているものでもない。あるライフ・スタイルを選択することによって当然帰着する結果は単に個人の選択に委ねられて評価して足りるものではなく、社会的な評価も受けねばならない。そして各人は所属する社会が成立・存続するために必要とされるコストに関して永久にフリー・ライダーでありつづけることはできない。個人の自由な選択による結果に対して強制的にコストを徴収することも、そのコストが徴収のために要する経費をかなり上回る時には現実のものになろう。<sup>(15)</sup>

## 6. おわりに

社会が高齢化することによってもたらされる影響は極めて広範囲にわたるものである。そこでこれを高齢者に限って論ずることでは不十分であることは論をまたない。この点で展開されている議論の多くは必ずしも満足できるもので

---

(15) たとえば、独身、母子、父子、無子、同棲、通婚、同性、混合、拡大、他人といった家庭・家族などの形態が可能であろう。しかし、社会を維持していくためには次の世代を担う人達が必要であるとすれば、意図するとなしに拘らず子供を養育していない場合には、それをしている人達の負担をシェアしなければならなくなるであろう。

はない。しかし、高齢化のインパクトは高齢者および高齢者を含む家計においてより深刻である。

年齢による一律の区分は必ずしも有効ではない。一般に若年層が個性的・独自のであるといわれているが義務教育の時期は無論のこととして大学段階迄はかなり似通った経験をしている。しかし、年齢を経るとともに経験は多様化し、高齢者は極めて多彩な経歴を持つことになる。このような多様な経験とともに、それに基づく経済状態・健康状況も多様になる。このようなバラエティのある高齢者は年齢によって一括せずに適当に細分化して対処することが求められる。

高齢の女性に対しては改めて検討する必要がある。現在の女性高齢者は無論のこと、近未来にその年齢層に達する女性には早急に対策が講じられなければならない。わが国における女性問題の論者の大多数は主として男対女といったように両性を対立するものとしての視点を強調するあまり、一般的な取り組みには目が向けられていないきらいがある。これでは問題を矮小化するだけで、現象を的確に把握することも、そこに内在する問題点を解消することにも寄与するところが少ないであろう。これらの点は女性論あるいは女性論者が発育するまで待たざるを得ないが、海外でのこの分野の動向を見ると早晚わが国でも実現されることが期待できよう。

ここでは詳細に論ずることはできなかったが、注意しておかなければならない重要な点がある。それは高齢者は単に社会的弱者としてではなく、総数として政治力を発揮する必要があるろうし、今後はそのようなかれらの政治的な方面からの社会参加が推進されるようになるであろうということである。それは高齢者がかれらに対するさまざまな施策を与えられたものとして受け取るだけでなく、自分達で積極的にそれらを獲得するといった行動にでることである。その際にかれらは「政治的」な行動をとらざるをえないであろうが、アメリカで多くの高齢者対策がそのようにして実現されたものであることを考えるとわ

が国でも同じような方向に進むことも予測されるのである。

### 参 考 文 献

- [1] 青山三千子,『中高年期の経済生活』(全国高齢化社会研究協会編「高齢化社会年鑑'85」所収),新時代社,1985
- [2] 天野正子,『中高年女性の職業と生活』(全国高齢化社会研究協会編「高齢化社会年鑑'85」所収),新時代社,1985
- [3] 荒木誠之,『高齢者の生活保障と雇用確保』ジュリスト, No.864, 1986
- [4] Bartos, R., "Over 49 : the invisible consumer market", Harvard Business Review, Jan / Fed., 1980
- [5] Douglas, P.H., *The Theory of Wages*, NY., Reprints OF Economic Classics, Au gustus M. Kelley, Bookseller, 1964
- [6] 藤岡和賀夫, さよなら, 大衆, PHP 研究所, 1984
- [7] 博報堂生活総合研究所編, 「分衆」の誕生, 日本経済新聞社, 昭和60年
- [8] 兵庫県高齢者雇用システム研究会, 高齢者雇用システム研究報告書, 昭和61年
- [9] 一番ヶ瀬康子, 現代の老後考, ドメス出版, 1984
- [10] 経済企画庁編, 昭和61年版 国民生活白書, 昭和61年
- [11] 神戸市, 老人生活実態調査報告, 昭和59年
- [12] 小西康生, 『デモグラフィック・チェンジの労働市場への影響』労働経営アナウンスメント, No.220, 1986, 6 (本書 第3章に修正・再録)
- [13] 本川明他, 『高齢者の就業率変化に関する要因分析』統計調査月報, 1981, 5
- [14] 水野朝夫編, 経済ソフト化時代の女性労働, 有斐閣, 昭和59年
- [15] 野田陽子, 『高齢女性の生活問題—女性の世帯類型を通して—』(全国高齢化社会研究協会編「高齢化社会年鑑'85」所収), 新時代社, 1985
- [16] OECD, *Old Age Pension Schemes*, Paris, 1977
- [17] OECD, *Labour Force Statistics 1964-1984*, Paris, 1986

- [18] 大崎洋, 『高齢者の低所得世帯と所得保障』生活経済学会会報, 1986, 11
- [19] 小沢雅子, 新「階層消費」の時代, 日本経済新聞社, 昭和60年
- [20] 小沢雅子, 『福祉の産業化』(鶴田俊正編, 成熟社会のサービス産業所収) 有斐閣, 昭和57年
- [21] Schulz, James H., *The Economics of Aging*, New York, 1985
- [22] 清家篤, 『年金給付と高齢者の労働供給』三田商学研究, 1980, 10
- [23] 清家篤, 『高齢者就業と公的年金』日本労働協会雑誌, 1986, 10
- [24] 生命保険センター編, 高齢化社会を生きる, 東洋経済新報社, 昭和58年
- [25] 下野恵子他, 『高齢者の就業行動分析』季刊社会保障研究, 1984春



## 補章 「中間」労働市場から 「域内」労働市場へ

### 1. はじめに

昭和59年10月に経済同友会から「中間労働市場論」が提唱された。この提案はME化の進展による労働市場でのミス・マッチの解消を目論んだものであり、増大する高齢者および急速な技術進歩による余剰労働力の処置といった点に対しても1つの解決案を提供することが見込まれている。提案には3つの主要なタイプの組織形態があるが、究極的にはほとんどの労働者が使用者側の理由によってかなり簡単に企業間を移動させられる可能性も含まれている。

「中間労働市場論」の提案では多様な形態の可能性が示唆されているが、なら具体的なものは提示されていない。それらの可能性の中にも含まれているかもしれないが、ここでは主として中高齢労働者の観点からこれを検討する。そこで中高齢者の就業・生活パターンから企業サイドの合理性を追求した中間労働市場への疑問を明らかにする。そしてより地域に密着した域内労働市場の必要性と可能性を考察する。

域内労働市場では地域をベースにした企業グループの枠を超えた労働市場である。これは具体的には地域労働力需給情報システムを組織化することにより実現される。そのためには労働者の資格・技能に関して、その分野・レベルが細分化された資格認定制度の確立が有効である。むろん、この制度は公的な機関・組織によって追認されなければならないのはいうまでもないことである。さらに、域内労働市場にはそれを通じて「社縁」を基礎とする人的交流から「地縁」に密着したもののへの移行をスムーズにさせる可能性も期待される。

## 2. 「中間」労働市場

### 2-1 「中間」労働市場論の背景

経済同友会により提案された中間労働市場論は、ME化を中心として進展する技術進歩が雇用にもたらすインパクトの特質として、①その同時発生、②デメリットの集中的発生および③構造変化の促進をあげている。ここでとりわけ注目されるのはME化によって生じる結果をきわめて冷静かつ深刻に予測している点である。ME化は、「……これまでの機械設備の導入と異なり明示的にその省力効果が現われてくる。その結果、……企業内の余剰人員圧力が徐々にではあるが確実に増大し、なかにはその爆発は時間の問題という企業も見うけられる。」<sup>(1)</sup>この余剰人員をいかにして調整するかについては従来から2つの方法、つまり、外部労働市場を利用する方法と企業グループ内や企業組織内での出向、配転といった内部処理という方法がある。しかしこのような2分法の枠組みだけによって対応しようとするれば膨大なコストが発生する。そこでこれを回避するために、市場での限界と企業内処理の限界をともに避けることができ、逆に両者の長所を生かす「市場でもあり、企業内部でもあるような中間的クッション」<sup>(2)</sup>が必要であり、それが中間労働市場であるとする。これには上述のインパクト①と②への対応策であり、かつ③のための条件整備としての機能が期待されている。

中間労働市場の役割については、①新しい人材の需給調整、②主婦、中高年層等への雇用機会の提供、③企業内余剰人員の他企業、他職種への再配置、④再教育、再訓練、人材の育成にあるとしつつ、最も本質的な役割は複数の企業

(1) 経済同友会 [11] P.61

(2) 中間組織については、今井他 [8] を参照。また内部労働市場については D.B. Doeringer & M. Piore [3] 参照。中間労働市場を直接論じたものは数少ないが長谷川 [4]、加藤他 [9] がある。派遣労働については多くの文献が利用可能であるが、下田 [15] はそれと中間労働市場との関連について述べている。

にわたって継続する雇用を確保するところにあるとする。このような役割が期待される中間労働市場の組織形態には次のような3タイプがある<sup>(3)</sup>。第1のタイプはME化の推進に必要なエレクトロニクス系、ソフトウェア系の人材を集中的にかかえ、それを供給していく組織である。派遣先企業で一定期間後にその人材の必要性がなくなれば、直ちに引き取り他企業に派遣するといった機動性も備えている。これは既存の人材派遣企業をスケール・アップしたタイプであり、優秀で多様な人材をかかえ、また自らもそうした人材を教育・訓練していくという形で発展する。第2のタイプは現場技能工を中心に短期雇用比率を増やしたい企業に労働力を供給する組織である。これはME化が広範な産業に進展し、企業の固定負担増大のリスクに対応する調整メカニズムの1つに短期雇用を用いようとするものである。第3のタイプは、企業内の余剰人員を他企業に供給する「人材仲介組織」で、3つのタイプのうちでは最も重要であるとされている。これは、「ME化に限らず構造不況や景気変動によって余剰になった人々を、当該企業に所属させたまま一時的に預かり、他企業に供給するいわゆる応援体制の人材仲介組織である」とする<sup>(4)</sup>。さらに余剰人員の仲介は国際的規模で行なわれねばならないとの提案はとりわけ注目されるところである。

中間労働市場の構造は第5-1図のように基本的には2つのパターンがある。1つは派遣型中間労働市場、もう1つは応援型中間労働市場である<sup>(5)</sup>。①では労働者は1つの企業（人材派遣業：雇用者）と雇用関係を結ぶが、そこでは生産活動は行なわれず、そこから派遣されて他の企業（：使用者企業）で労働サービスを提供する。②では雇用関係にある労働者に生産活動を行なわせてい

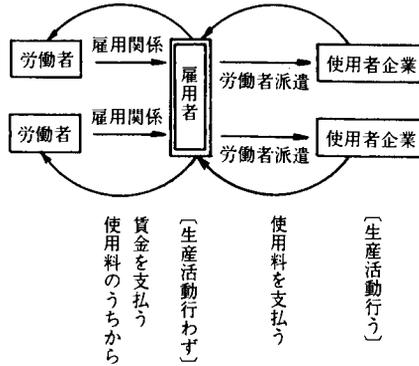
(3) 経済同友会〔11〕P.63

(4) 経済同友会〔11〕P.64

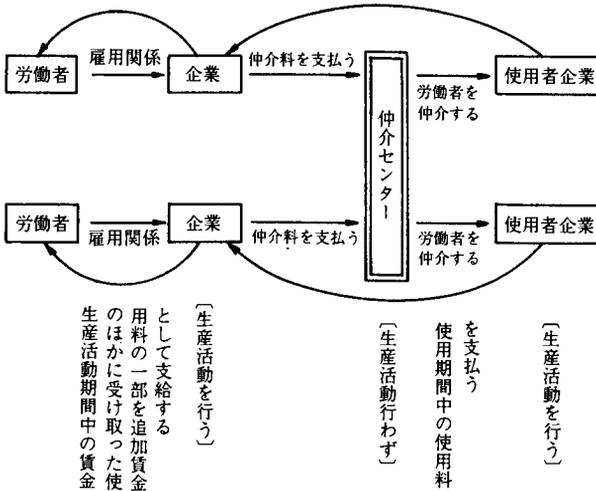
(5) 応援型中間労働市場は、伊丹他〔7〕ではネットワーク型中間労働市場と呼ばれている。

第5-1図 中間労働市場の構造

① 派遣型中間労働市場



② 応援型中間労働市場



(注) 河野 [10] p.20の図に加筆

るが、その業務の繁閑を縫って仲介センターを介して労働者を派遣し使用者企業を応援する。

いづれの型であっても労働者と実際の使用者との間に直接的取引はなく、両者の仲介組織が存在するという意味で組織と市場の中間的メカニズムとなっている。①と②の相違は仲介組織に雇用者が雇用されているかどうかである。どちらの型の雇用関係も通常のものよりその拘束性は弱く、場合によってはそれまでの雇用関係を解消して正規従業員として使用者企業へ転籍する可能性を含む流動的な労働市場を形成することになる。中間労働市場には上述のように再教育、再訓練、人材の育成といった役割があるとされているが、このような雇用関係のもとでは、労働者の教育・訓練は自己負担により自主的に外部機関で行なわれるのが主流となろう。

## 2-2 「中間」労働市場論の欠陥

政府は1986年7月に実施された「労働者派遣業法」に盛り込まれた労働力政策部分とこの「中間労働市場」論とは「次元が違う」として一切関係がないと国会答弁をしている<sup>(6)</sup>。確かに「中間労働市場」論が「労働者派遣業法」に新しい内容を盛り込むうえで決定的な役割を果たしたという確証はない。しかし、「労働者派遣業法」第38条によるといわゆる「業」としない派遣の場合には正規雇用労働者であっても就業規則あるいは労働協約があれば「本人の同意」なしに派遣してもこの派遣法違反とならないということになっている。これは現実の労使の力関係のもとで一般企業における正規労働者に対する無制限の出向を行なわせることになろう。この第38条の趣旨は法案作成にあたった職業安定審議会労働者派遣事業小委員会の報告になく、法案に始めて現われたものである。

中間労働市場論は過剰になった労働力を外部労働市場に放出することによる

(6) 加藤他〔9〕P.48

結果を憂慮したものである。その懸念というのは主として、①雇用を確保しようとする労働者側のさまざまな動きが表面化すること、さらに、②職種別労働組合が形成されることの2点である。このような事態になると雇用の確保が政治の責任になり、アメリカのように市場と政治が結びつき易くなる。これでは労働資源の配分にあたっては現行のシステムよりコストがかかることになると考えられている。つまり、これは労働者にはその雇用が不安定化するものの企業意識を堅持させて、企業別組合の存続をはかろうとするものであるということもできよう。そのために労使双方に意識改革を求めているが明らかに労働者の方により大きな負担を課そうとするものである。

多くの中老年労働者はさまざまな理由によって中間労働市場に出ざるをえないであろう。ところがこの中間労働市場論ではかれらの就業に対する要望についてはほとんど配慮がされていないように思われる。先に指摘したように中間労働市場論はあくまでも労働者を雇用する側の都合が前面に出ている。企業の合理性が追求されるためには、その前提として成果の配分メカニズムが整備・確立されていなければならない。そうでなければ中間労働市場による労働力の配分については市場と政治のメカニズムが融合するのを回避することは不可能であろう。

また派遣労働者となって中間労働市場に出た場合であっても自宅待機ということになれば賃金は支払われないので実質的には失業状態に陥ることになる。また、就業中であってもそれが請負形式であって派遣元企業がダンピング受注をして賃金が最低賃金に近いところまで低下する可能性もある。これでは中間労働市場は実質的に失業者のプールであるといわざるをえない。

### 3. 「域内」労働市場

#### 3-1 「域内」労働市場の必要性

われわれはだれしも生活していく上で不確実な事態を全面的に回避すること

はできない。しかも、高齢者は若年者よりも一層深刻なさまざまな不確実性に直面している。たとえば、死亡時期、将来の収入、退職後の生活に基本的に必要なものとライフ・スタイル、退職時期、将来のインフレ率および将来の経済成長率などである。<sup>(7)</sup>中高年齢者にとっての不確実性はかれら自身に関してあるいはかれらの家族・血縁に関して生ずる。そして年齢にともなってかれら自身に関する不確実性のウェイトは増大するであろう。数多くのアンケート調査によると、中高年齢者が直面する不確実性の中ではとりわけ生活基盤と健康に関するものが重要視されている。ところが一般に中年になるにしたがってその経済状態が健康状態を規定することも多くなってくるので、中高年齢者にとってはかれらの経済状態に対する配慮を重視しなければならない。<sup>(8)</sup>中高年労働者の経済状態を主として規定するかれらの就業に関しては雇用の安定がなによりも優先する。この点は労使双方の検討事項とはされているものの、結果的には無制限な雇用の不安定化を促進する可能性を持つ中間労働市場論は支持しがたいのである。

高齢者の就業に関する意識を調査したものがいくつか公開されているのでそれによってかれらが就業にあたって重要視する点を眺めてみる。総理府老人対策室が昭和54年度に（社）全国社会福祉協議会に委託した「高齢求職者の求職意識およびその生活実態に関する調査」〔16〕では就職決定時に重視する条件を2つまでの複数回答で求めている。第5-1表に見るように、最も高い比率を占めているのは「体力にあった仕事かどうか」の77.2%で、第2位が「人間関係や職場の環境（ふんいき）などがよいかどうか」の32.0%である。次いで「労働時間が自分に合っているかどうか」の26.8%と「通勤時間が自分に合っているかどうか」の20.7%がそれらに続いている。同じような項目を調査した

(7) J. H. Schulz〔14〕を参照。

(8) 逆に、健康状態が経済状態を規定するともいえるのであるが、ここでは生活基盤を重視して考えてみる。

第5'-1表 高齢求職者が就職決定時に重視する事項

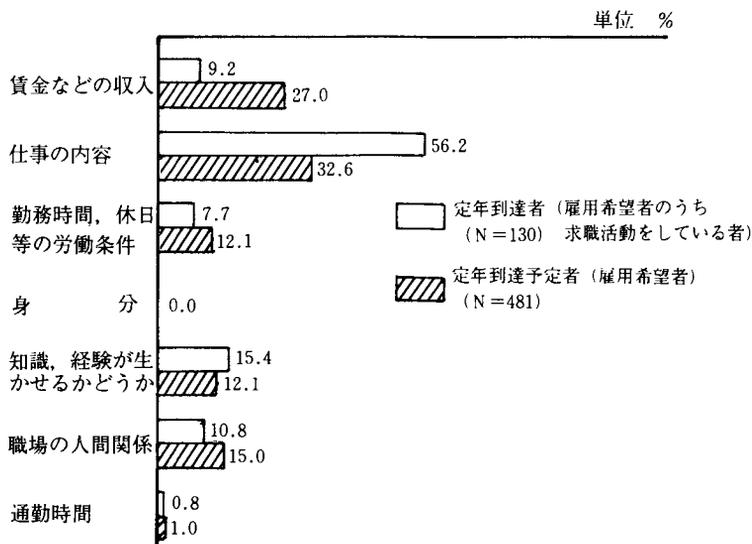
(%人)

	計 (%人)	就職決定時に重視する事項 (二つまで)									
		賃金が高いかどうか	体力に合った仕事かどうか	労働時間が自分にか合	通勤時間が自分にか合	高得事 齢らか のそう か 仲間 が仕	人間 関係 や職 場の環	そ の 他	特 に な い	無 記 入	
総 合	100.0 6,219	9.8 607	77.2 4,802	26.8 1,666	20.7 1,287	6.4 399	32.0 1,988	1.2 73	2.2 136	2.7 166	
性 別	男	100.0 4,782	10.0	77.8	25.3	20.6	6.9	32.9	1.3	2.0	2.4
	女	100.0 1,437	9.0	75.2	31.6	20.9	4.8	29.0	0.9	2.7	3.5

(注) 内閣総理大臣官房老人対策室 [16] 表34 (P.202) より転載

兵庫県労働経済研究所の「定年到達者の退職後の生活設計に関する調査報告書」〔6〕による就職する際の最重要視事項とは第5'-2図で明らかかなようになり異なった結果になっている。むしろ、両調査の対象が異なることがこのような結果をもたらした可能性も考えられる。しかし、前者では複数の項目を尋ねているのに対して後者では最重視する項目を1つに限っているの、この点に主として注目すると2つの調査を比較して次のような解釈もできよう。「通勤時間」は前者では第4位に重視するとされているが、後者ではせいぜい1%にすぎない。これは後者でも誰もあげなかった「身分」とともに最重視はされていない項目である。つまり、「仕事の内容」、「賃金などの収入」、「知識、経験が生かせるかどうか」、「職場の人間関係」などとは異なり、「通勤時間」は高齢者が就業するにあたって二次的に重視する要素ということができよう。<sup>19)</sup>しかし、これは高齢者にとっては職住接近が選好されるということである。かれらの多くが持家に居住し、定住指向が強いとすれば、職場を近隣地域で確保することが求められていることを窺わせるものである。

第5-2図 高齢者が就職時に最重要視する事項



(注) 兵庫県労働経済研究所〔6〕第2-40図（p.40）より転載

わが国のデモグラフィック・チェンジに対して、その急速な高齢化が指摘されているのである<sup>(10)</sup>。これの原因としてはいくつかの点が挙げられているが出産

(9)「通勤時間」については、「高齢求職者の求職意識およびその生活実態に関する調査」〔16〕では下表のように大部分の者が住居の周辺での就労を希望している。この傾向はとりわけ女性につよい。

希望する通勤時間

(%)

	住み込みを希望	30分以内	一時間以内	一時間以上でも	その他	特に希望なし	無記入
計	1.4	48.0	42.0	2.4	0.7	2.6	2.9
男	0.9	43.2	47.3	2.8	0.6	2.4	2.7
女	3.1	64.0	24.4	1.0	0.9	3.1	3.5

(10) 人口構造の変化が労働市場におよぼす全般的な影響については小西〔13〕参照。

率の低下も主要因の1つである。粗再出生率は1975年に1.91と2.0を下回り、1981年の1.74まで継続して低下した。その後は幾分上昇傾向が窺えるものの2.0を回復するに到っていない。これは今後とも長男・長女中心の社会になっていく傾向が進展することを示唆するものである。ここでも増大する高齢者に対するサービスについての公的負担を抑制するためには「老親」を介護する機能をなんらかのインフォーマルな機関・組織に期待しなければならない<sup>(11)</sup>。そのような機関・組織の中でもとりわけ有効なものであると考えられている家族・地域コミュニティの形成を重視すれば中高齢者の定住が促進されるように配慮することが必要である。域内労働市場はこの点でも相当の役割を果たすものと期待されるのである。

### 3-2 「域内」労働市場の構造と機能

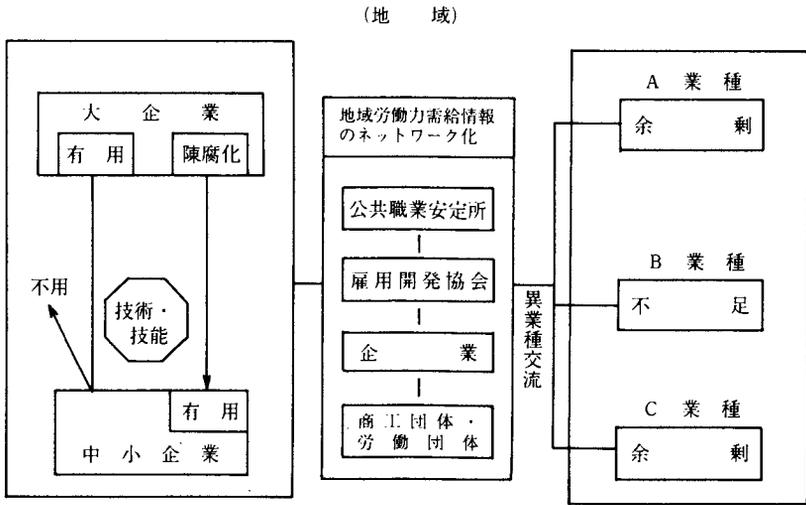
域内労働市場を図示すると第5'-3図のようになる。つまり、具体的には地域労働力需給情報ネットワークを組織するということである。この図では極めて一般的なケースを示してあるが対象となる労働者の属性によって積極的な参画が求められる組織・機関は異なってくる。たとえば、対象が高年齢者ということであれば、シルバー人材センターのような組織が重要な役割を果たすことが期待されるであろう。

既に指摘したように、高齢者の生活の不安を解消するにはその経済状態を確実なものにすることがなによりも重要である。経済状態を安定・確実なものにする手段にはさまざまなものが考えられる。しかし、経済が安定成長に移行するに従って公的負担を増大させるようなものには次第に期待できにくくなり、可能な限り当事者の自助努力が求められる傾向になりつつある。これは各自に若い時期から高齢期に対して準備をしてもらうか、あるいは高齢になっても労働能力と意欲がある限りはそれを十分に発揮してもらうことである。前者につ

---

(11) インフォーマルな組織については経済企画庁国民生活局編〔12〕を参照。

第5-3図 地域労働力需給情報のネットワーク化の概念



兵庫県高年齢者雇用システム研究会〔5〕図2-11 (p.48) より転載

いては長期的な展望に立ったライフ・プランを作成することが必要である。また後者の方を実現するには高齢者の雇用の安定が求められることになる。ところが、この点で前述のように国際規模で余剰人員を調整する可能性のある中間労働市場の持つ性格が疑問視されるのである。そこでより安定した雇用関係を前提にした域内労働市場が求められるのである。というのは、域内労働市場では雇用者は特定の企業雇用関係を前提にして、一時的に同一地域内の他企業で生産活動に従事すると期待されているからである。

効率的な労働力需給情報ネットワーク・システムでは労働力需給のミス・マッチを緩和することも可能となる。そのためには需給両サイドで当該労働者の労働能力の分野・水準を明確にしなければならない。それがなければ少なくともいずれかの側の期待が満たされがたいといった事態が発生する。たとえば、

ある企業が「熟練した旋盤工」を期待して求人をしたとする。しかし「熟練した旋盤工」ではなんら厳密な定義になっていない。これは単に「未熟練旋盤工」に対する相対的なものでしかなく、その程度は非常に広範である。そこでこの求人に応募してくる人達の技能水準も広範なものとなるのは当然である。すると求人・求職の双方が最終的な決定に至るまでに負担するコストは大きなものになる恐れがある。これは先に指摘したように技術・技能の分野・水準を細分化されたグレードで表示することによってかなり回避されよう。海外では職能別組合が労働者の資格検定を行なっているようであるが、わが国では主として労働省に委ねられている。しかし、目下その検討が進められているというものの現状ではほんの一部の分野に限定されており、しかもそのグレードは細分されていない。そこで、当面は域内労働市場がこの単一企業あるいは企業グループに限定されない資格制度に関連するさまざまな機能を果たすことが期待される。

#### 4. お わ り に

中間労働市場の形態については多様なものが挙げられている。しかし、中でも中心になるとされる特定企業のみへの派遣については阿島他〔1〕の座談会でも疑問視されている。かれらは高齢者対策以外についてはこの種のタイプのものは認めるべきではないだろうとする。しかし、高齢者に対する提案がそれほど歓迎できるものかどうかは大いに疑問とされるところである。というのは、提案に見られるのは企業サイドの経済合理性であり、高齢者サイドからの要求に関してはさしたる配慮が払われているとは思われないからである。そこで、中高齢者の側からも同じような労働市場環境に対する考察が求められるのである。

労働者の能力を十分に活用していないというのは次のような二つの可能性がある。つまり、Underutilization と Underinvestment である。前者は労働者の

Misallocation から生じ、後者は教育・訓練の不足からもたらされる。いずれにしても、このような状況ではミクロ的にもまたマクロ的にも貴重な資源を浪費していることになる。中間労働市場には教育・訓練等の機能が期待されているものの、多数の企業で有効な訓練はいわゆる一般訓練であり、それにかかる経費は被訓練者が主として負担することになる。<sup>(12)</sup>しかし、中高年齢になってからどの程度の訓練費用が回収可能であるかどうかについては大いに疑問である。このように、中間労働市場では企業の私的コストは節約できるかもしれないが労働者の私的コストとかその他の社会的コストは増大するとことになろう。一方、域内労働市場では社会的コストを節約し、私的コストは労使で分担しようとするものである。

時間を拘束されないで、収入もより高次の段階の欲求を満たすためにそれを利用しようとする一部の若年層を中心に労働者には中間労働市場は有効かもしれない。しかし、それ以外の労働者にとっては中間労働市場での自由度は限定されており、その労働条件も正社員と比較して劣悪である。かれらは権利行使も困難であり、職場での仲間作りにも支障がある。

域内労働市場は周辺に居住する労働者を対象にして、かれらと同一地域に立地する企業及び関連する組織・機関で形成されるものである。そこでは必然的に当該地域での人的交流が次第に密接になってくる。これによって「社縁」を中心に形成されてきた労働者の人間関係を「地縁」に基づくものにスムーズに移行させる機能も副次的に期待されうる。高齢者の生きがいなどを形成するのにかれらの自主的な社会参加が求められているがこれはそれに大いに役立つであろう。というのは、自主的な社会参加の一つの典型が地域コミュニティで行なわれるとしても容易に馴染みの薄い地域社会に入っていくのは一般に極めて困難である。それには多段階のステップあるいはプロセスが必要であろうが、

---

(12) 訓練の区分については G.S. Becker [2] 参照。

域内労働市場はそれを実践する場を提供することが期待されるからである。

### 参 考 文 献

- [1] 阿島征夫他『人材派遣法の成立にあたって』労働時報, 昭和60年7月
- [2] Becker, G.S., *Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (2nd. ed.), Columbia Univ. Press, 1975. (佐野陽子訳『人的資本』, 東洋経済新報社, 昭和51年)
- [3] Doeringer, D.B. and Piore, M., *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, D.C. Health & Company, 1971.
- [4] 長谷川崇之『不安定雇用と雇用不安の時代』月刊労働組合, 昭和60年11月
- [5] 兵庫県高年齢者雇用システム研究会 高年齢者雇用システム研究報告書, 昭和61年3月
- [6] 兵庫県労働経済研究所 定年到達者の退職後の生活設計に関する調査報告書, 昭和60年3月
- [7] 伊丹敬之他『中間労働市場論』日本労働協会雑誌, 昭和60年5月
- [8] 今井賢一他 内部組織の経済学 (3版), 東洋経済新報, 昭和60年
- [9] 加藤佑治他『「中間労働市場」論と労働者派遣法』労働運動, 昭和60年7月
- [10] 川野 広『労務管理の本質・体系・展開と最近の諸問題 (Ⅱ) —新しい勤労者像をもとめて—』月刊労働, 1986年9月
- [11] 経済同友会『ME化の積極的推進と労使関係—“中間労働市場”の提案—』, 昭和59年10月, (労働法律旬報, 昭和60年8月10日再録)
- [12] 経済企画庁国民生活局編 自主的社会参加活動の意義と役割—活力と連帯を求めて—, 昭和58年11月
- [13] 小西康生『デモグラフィック・チェンジの労働市場への影響』アナウンスメント, No.220, 昭和61年6月 (本書 第3章に修正・再録)
- [14] Schulz, J.H., *The Economics of Aging* (3rd. ed.), New York, 1985.

- [15] 下田博次『やってきた「リース社員」時代』エコノミスト，昭和60年8月27日
- [16] 内閣総理大臣官房老人対策室監修 高齢者問題総合調査報告全国社会福祉協議会，昭和59年4月（2版）



## 第6章 「若年者」をめぐる労働問題

### 1. はじめに

最近の労働市場に関する議論は「高齢化社会」あるいは「高齢社会」との関連で主として中高年とか老年に焦点が置かれている。失業問題についてもしかしである。しかし、このようないわゆるソシオ・デモグラフィックな変化は中高年・老年だけに影響を及ぼすものでなく、ひろくその他のグループも直接・間接の影響を受けざるをえない。

「若年者」として一般にわが国では15歳から24歳までを指すようである。諸外国の定義も後に見るように義務教育期間の相違から、最低年齢については違いがあるが上限は24歳というようになっている。この年齢区分で「若年者」について論じたものが多いが、ことにわが国においては後述するように特別な社会的トレンドが見られるのでできるかぎりこれを15～19歳、20～24歳と2分して促えることにする。そして便宜的に前者を年少者、後者を若年者とし、両者を一緒にした「若年者」あるいは「若年層」と区別して表記する。

わが国では昭和59年に「若年者」の総労働人口全体に占めるウェイトは12.4%である。このように量的に見た場合、その相対的な大きさが僅かであるので「若年者」の労働問題は主として失業に関連して論じられるようである。日本の「若年者」の失業に関する議論では、欧米諸国に比較してそれほど深刻なものではないというのが一般的な認識である。日米欧の雇用と失業についてコンパクトな研究をした笹島(11)も日本の「若年層」の失業率がなぜ低いかといった議論からはじめている。かれはわが国の若年失業率がもっとも低かったという1981年の事実に基づいて、日本の「若年層」の失業問題が深刻でないことを論じている。この認識は各国の失業統計がそのまま比較しうるものであれば正

しいということができよう。この点については以下で多少詳しく述べることにする。しかし、日本国内に限って年齢階層別の失業率を論ずる時には、この失業統計に関する点は問題にならない。この時に「若年層」の失業率が他の年齢階層のそれより高いのであれば、欧米諸国と同じようにわが国においても「若年層」の失業は深刻であるということになる。ここではわが国の「若年層」の失業の実態とその要因について考え、それを解消するための施策を論ずる際に留意しなければならない点について若干の展望を試みる。

## 2. 「若年者」における失業の実態

昭和59年には年平均で「若年者」の人口は1,678万人で、このうち、734万人が労働力人口であり、労働力率は43.7%ということになる。これを2つの年齢階層に分けると、若年者が573万人でその8割弱を占めている。これを総労働人口に占めるシェアで見ると「若年者」は12.4%、年少者は2.7%、若年者は9.7%というようになる。量的には年少者はそれほど重要でないかもしれないが、若年者の方は1割近くになるのであるから無視するわけにはいかないであろう。しかし、若年者が労働市場との関連で論じられるのは主としてその失業率が高いことであるから、まずそれから眺めることにする。

前述のように笹島はOECDのデータを用いてわが国の「若年者」の失業問題は深刻なものではないとした。しかし、一般に各国の統計は—それが国際機関で集められたものであっても—そのままでは国際比較に用いるには全く不十分であるといわざるをえない<sup>(1)</sup>。ところが数多くの国と実質的に意味を持つような比較ができるように、各国の「若年者」の失業統計に内在する国際間の不均質な性質を調整・整理することは現実には不可能である。そこでこのような統計数字を用いて論ずる際には、それが不十分なものであり、多くの留保しなけ

---

(1) 小西〔5〕を参照。

ればならない点があるということを忘れてはならない。

第6-1表はOECD加盟国の中で失業統計が整っている諸国の年齢階層別失業率である。この表から全般的な特徴として以下のような点を挙げるができる。

- (1) 「若年層」の失業率が非常に高いこと、とりわけ年少者(15~20歳)のそれは非常に高いこと、
- (2) 壮年層(25~55歳)の失業率は低いこと、
- (3) 高断層(55~64歳)の失業率は概して壮年層のそれよりやや高いが中には低い国(たとえば、イタリア、スウェーデン)もあること、
- (4) 老齢層(65歳以上)の失業率は極めて低く、就業者自体も少ないこと、
- (5) 女性の年齢別失業率も男性とほぼ同傾向にあるが、男性の失業率が高い国(たとえば、カナダ、アメリカ、イギリス)と女性の失業率が高い国(たとえば、フランス、西ドイツ、イタリア)および男女で差が少ない国(たとえば、日本、スウェーデン)があること。

先に留保したようにこの表にある失業率の水準自体を比較しても実質的な議論にはならない。しかし、わが国では西ドイツとともに年少者、若年者の失業率が低水準にあるのは明らかなようである。だからといって、それでもってわが国では年少者、若年者の失業問題が見当たらないとするのは疑問である。というのは日本国内での年齢階層別失業率を眺めると、第6-1表では、年少者>高齢者>若年者>老齢者>壮年者、といったように失業率の一般化ができる。しかもこの傾向は長期にわたるわが国の一般的な様相である。この中で老齢者の失業率が非常に低くなっているのは明らかにかれらが労働市場にそれほど長く留らないことおよび自営業(商業とか農林水産業)でその就業の場を維持することによるものであろう。さらに、失業統計における定義により、いっそう年少者・若年者(ことに年少者)の失業率は上昇する可能性がある。というのはこの年齢層の中には就学中であり、通学のかたわら求職している人が失業と

第6-1表 年齢別失業率

単位：%

国名	年	性別		男							女						
		年齢	15-19	20-24	(15-24)	25-54	55-64	65-	計	15-19	20-24	(15-24)	25-54	55-64	65-	計	
日本	1965		1.5	0.7	1.0	0.5	1.0	0.7	0.7	2.1	1.2	1.6	1.2	0.6	0.0	1.2	
	70		2.7	1.8	2.1	0.9	2.1	0.6	1.2	1.3	2.1	1.9	0.8	0.0	0.0	1.0	
	75		4.8	3.1	3.5	1.6	3.2	1.8	2.0	2.4	2.7	2.6	1.7	1.4	0.0	1.8	
	80		5.5	3.6	4.0	1.5	3.7	2.2	2.0	2.7	3.3	3.2	2.0	1.2	0.0	2.0	
	83		7.1	3.8	4.6	2.0	5.0	2.7	2.7	5.1	4.3	4.5	2.4	2.1	0.9	2.6	
カナダ	1965		10.2	5.7	7.6	3.4	4.4	4.5	4.4	6.9	3.1	4.9	1.8	0.0	-	2.8	
	70		16.1	10.5	12.6	4.8	5.8	4.2	6.6	11.8	5.1	7.7	2.9	3.2	-	4.5	
	75		15.4	10.5	12.5	4.3	3.9	5.4	6.2	14.4	9.1	11.4	6.7	4.7	-	8.0	
	80		17.1	11.4	13.7	4.9	4.3	-	6.9	15.3	10.8	12.6	6.8	5.2	-	8.4	
	83		24.2	21.4	22.4	9.6	8.2	2.3	12.1	20.1	15.2	17.0	9.9	7.9	1.7	11.6	
アメリカ①	1965		12.5	5.2	8.1	2.6	3.3	3.5	3.8	15.7	7.3	10.9	4.3	2.8	4.4	5.5	
	70		13.6	6.5	9.1	2.7	2.8	3.3	4.1	15.6	7.9	11.0	4.5	2.7	4.2	5.9	
	75		18.7	12.9	15.1	5.5	4.3	5.4	7.6	19.6	12.6	15.4	7.4	5.0	6.3	9.3	
	80		17.3	11.5	13.6	5.0	3.4	3.1	6.7	17.1	10.3	12.8	6.0	3.3	4.0	7.4	
	83		22.1	14.6	17.1	8.0	6.1	4.0	9.6	21.2	12.7	15.6	7.6	5.0	4.8	9.2	
フランス	1968		3.8	2.1	2.7	1.1	1.9	0.7	1.5	5.4	3.3	4.0	2.2	1.8	1.0	2.5	
	70		3.6	2.1	2.6	0.8	1.9	2.0	1.3	6.2	3.0	3.9	1.8	2.8	1.1	2.4	
	75		8.3	5.2	6.1	2.0	2.6	1.8	2.7	17.2	7.7	10.1	4.3	3.3	1.3	5.4	
	80		14.6	7.8	9.5	2.8	4.7	0.3	3.9	39.0	17.1	21.7	6.3	6.1	0.6	9.9	
	83		22.2	15.4	17.0	4.4	6.0	1.3	6.2	42.0	21.9	25.5	7.7	6.9	2.3	10.6	
西ドイツ	1968		0.3	0.3	0.3	0.4	2.5	0.6	0.7	0.4	0.7	0.6	0.6	0.9	0.2	0.6	
	70		0.2	0.2	0.2	0.2	0.9	0.1	0.3	0.5	0.6	0.6	0.5	0.6	0.0	0.5	
	75		4.4	5.2	4.9	2.9	3.9	0.0	3.2	5.4	5.9	5.7	4.3	4.7	0.0	4.5	
	80		2.5	3.0	2.8	1.8	4.3	0.0	2.2	4.9	5.6	5.3	3.9	6.2	0.0	4.4	
	83		7.8	10.6	9.5	5.9	8.7	0.0	6.8	11.3	13.0	12.4	8.5	9.2	0.0	9.4	
イギリス①	1970		4.4	3.1	3.6	2.2	5.0	0.3	2.9	2.3	1.3	1.7	0.5	1.0	0.0	0.8	
	75		12.9	8.5	10.2	3.6	6.3	0.5	5.1	9.1	4.4	6.5	0.9	1.5	0.1	2.1	
	80		20.9	10.3	14.8	5.0	9.5	0.9	7.5	19.1	8.2	13.3	2.6	3.2	0.1	5.1	
	83		31.5	21.7	25.8	10.9	12.8	0.3	14.1	25.5	15.4	19.9	5.4	6.5	0.1	8.9	
イタリア②	1965		10.3	7.5	8.9	2.6	1.1	-	3.6	10.4	6.7	8.6	1.8	-	-	3.7	
	70		12.6	8.5	10.1	1.6	0.8	-	2.9	11.9	9.1	10.3	1.5	-	-	4.0	
	75		16.2	10.3	12.5	1.4	0.7	-	2.8	17.5	10.3	13.2	2.0	-	-	4.6	
	80		25.0	18.0	20.7	1.8	1.4	4.5	4.8	39.2	24.8	30.7	6.9	5.4	18.6	13.2	
	83		35.0	22.0	27.0	2.8	1.9	5.6	6.6	49.5	31.0	38.0	8.8	6.0	22.0	16.2	
スウェーデン①	1965		1.9	1.0	1.0	0.5	0.9	2.1	0.8	4.5	2.9	3.6	1.3	0.7	1.6	1.8	
	70		3.3	2.1	2.5	0.9	1.5	2.8	1.3	5.1	2.4	3.3	1.3	1.3	2.8	1.8	
	75		4.2	2.1	2.8	0.8	1.6	3.9	1.3	7.1	3.5	4.8	1.4	1.4	2.1	2.0	
	80		6.5	3.5	4.5	1.1	1.6	0.0	1.7	8.9	3.9	5.6	1.6	1.6	0.0	2.3	
	85		10.0	6.7	7.8	2.3	4.0	0.2	3.4	10.8	6.9	8.3	2.4	3.9	0.5	3.6	

資料 OECD Labour Force Statistics, 1984.

注 ① アメリカ、イギリス、スウェーデンでは最低年齢は16才から。

② イタリアでは最低年齢は14才からであり、他の国の25-54才、55-64才がそれぞれ、25-59才、60-64才である。

してカウントされない場合があるが、かれらが正確に失業者として統計に捉えられると失業率は上昇する。しかし、既存の統計によってもこの年齢層の失業率が高いことがわかる。

日本国内の失業に関して、労働力の属性を多少詳しく見たのが第6-2表である。この表は昭和55年国勢調査による性別・年齢階層別・最終卒業学校種類の完全失業率である。これは最新の国勢調査ではあるが、前述のように失業率の分布・格差は年々さほど変わらないので一般性は失われていない。

第6-2表 性別・年齢階層別・最終卒業学校の種類別完全失業率（昭和55年）

（カッコ内は労働力人口、単位：千人）

性・年齢		学歴	年齢計	15~19	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59	60~64	65~69	70~74	75~79	80~84	85~
男	総数		2.8(35,632)	9.2	4.1	2.6	2.1	1.6	1.5	1.7	2.0	4.2	7.3	5.6	3.6	2.6	2.3	2.5
	卒業生	小学校・中学校・高小	3.9(11,961)	14.7	6.6	4.2	3.5	2.5	2.3	2.4	2.7	5.3	7.7	5.6	3.5	2.5	2.3	2.6
		旧青年学校	3.4(1,360)	-	-	-	-	-	1.6	1.7	3.9	5.8	4.5	3.3	2.4	3.7	0.8	
		高校・旧中	2.4(14,665)	6.2	3.8	2.4	1.9	1.3	1.2	1.4	1.8	4.1	8.2	6.5	4.2	3.2	2.5	2.6
		短大・高専	2.3(1,567)	-	3.4	2.2	1.6	1.2	1.0	0.9	0.9	2.3	6.4	5.5	3.7	2.7	2.8	4.0
		大学・大学院	1.5(5,711)	-	3.4	2.1	1.3	0.8	0.6	0.6	0.8	1.6	3.9	3.6	2.7	2.0	1.1	1.7
	在学者	2.3(304)	3.3	1.6	1.2	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
未就学者	8.6(18)	24.0	11.5	9.3	11.5	13.4	9.0	8.0	8.1	10.2	11.5	5.7	6.7	3.7	-	6.5		
女	総数		2.0(21,567)	5.0	3.7	3.2	2.2	1.4	1.1	1.0	1.1	1.5	1.5	1.2	0.9	1.2	2.2	2.8
	卒業生	小学校・中学校・高小	1.8(8,133)	12.3	6.3	3.7	2.4	1.4	1.1	1.1	1.2	1.7	1.6	1.2	0.9	1.1	2.2	2.7
		旧青年学校	0.8(534)	-	-	-	-	-	0.7	0.7	1.0	1.0	0.7	1.0	0.7	0.4	15.9	
		高校・旧中	2.1(9,887)	3.2	4.0	3.3	2.2	1.3	1.1	1.0	1.0	1.4	1.4	1.2	0.7	1.5	2.6	3.6
		短大・高専	2.1(1,985)	-	2.7	2.8	1.9	1.2	0.8	0.7	0.6	0.9	1.2	1.0	0.4	0.3	1.1	-
		大学・大学院	2.0(774)	-	2.6	2.8	1.7	0.9	0.8	0.6	0.5	0.8	0.7	0.4	-	1.1	-	-
	在学者	1.4(210)	1.7	0.9	1.2	1.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
未就学者	3.7(20)	12.1	13.5	12.9	5.1	3.8	5.2	6.0	2.9	3.2	3.5	4.0	1.5	1.8	4.0	6.0		
参考	雇用失業率	男	3.7	9.1	4.3	3.0	2.5	2.0	2.0	2.4	2.8	6.4	13.1	10.8				
		女	3.0	4.5	3.9	4.1	3.3	2.2	1.8	1.7	2.0	3.2	4.0	4.2				

資料出所：総理府統計局「昭和55年国勢調査報告」第4巻、その1、第2部。

ここでいう完全失業率は統計上の用語であるがこれが雇用機会の指標になるかどうかについては議論がある。なによりも、雇用機会は誰にとっても同一というわけではないし、個人はある条件の下で雇用機会を評価する。たとえば、第6-2表で同一の学歴の男女の失業率が違うといってもそれを無批判のままに取り扱うのは問題である。人によっては自分の学歴以下の資格しか要求されないような職に付く人もあるが、どうしても所有する学歴に相当する資格が必要とされる職に執着する人もある。また経済的逼迫の程度の相違に応じて失業状態でいられる期間も異なる。統計上の完全失業率はこれらに関してなんらの情報も提供していない。

第6-2表の完全失業率では農業などの自営業を含んでいるが、そこでは元来失業は顕在しないものである。そこで、雇用者数と失業者数を合計したものに対する失業者数という雇用失業率をとって、それを最下段に示している。ほとんどの場合に雇用失業率の方が完全失業率よりも高くなるが、「若年層」では両者はほとんど変わらない。これはかれらが年少の女性を除いて、さほど自営部門で就業していないことを示唆するものである。

### 3. 「若年」失業の規定要因

「若年」失業率が他の年齢階層のそれより高いという点ではわが国も諸外国と同様に深刻な問題としてとらえなければならない。ところで、このような状態は一体どんな要因によってもたらされたのであろうか、ここではそれについて考えることにする。一定期間内で失業率が変化しなければ、失業率は①失業する確率、②平均失業回数および③平均失業期間の積として表わすことができる。そこで年齢階層別失業率をこのような3つの要因に分解することによって「若年者」の失業率の特徴を知ることができる。

OECD [10] でとりまとめたアメリカ、カナダ、西ドイツおよびイギリスの失業率の分解結果を見るとこの3要因について次のようになっている。<sup>12)</sup> ①「若

年層」では失業となる確率が他の年齢層と比べてきわめて高く、とりわけ「年少者」のそれはいっそう高い。②平均失業回数は観察期間を1～2年に限ると、「若年者」の方がいくぶん多い。③平均失業期間は年齢階層が若くなるほど短い。これによって、これらの諸国では「若年者」の失業率が高いのは主として失業となる確率が他の年齢階層よりも高いことによるのが明らかである。これはそこで行われているレイオフなどの雇用慣行の特色と密接に関連するものではあろうが、雇用慣行が異なるわが国では同様な結論が得られるのかどうかはなはだ疑問である。

わが国でも同じように失業率を分解するに足るデータが利用可能であれば直接に検証できるのであるが今のところ残念ながらそれは不可能である。まず、失業する確率は労働力人口を就業者、失業者および非労働力と3つに区分して特定期間における状態変化のフロー分析によって推計することができる。これは水野〔8 & 9〕、小野〔6 & 7〕、田中〔14〕が行っているが前2者では年齢階層別には捉えられていないし、田中の研究では用いたデータに制約があってここに引用するには適さない。そこで以下では直接的ではないが利用可能な資料からわが国での様子を探ることとする。

上に挙げた諸外国の研究では「若年層」の労働市場における移動が激しいものであることを示唆している。これは転職と離職の率が高いということでもあるから「就業構造基本調査」によってそれを確かめてみる。第6-3表では「転職率」は1年間に職を変えた者の比率を、また「離職率」は1年前は職に就いていたが、現在はそうでない者の比率を表わしている。<sup>(3)</sup>「転職率」では「若年層」が高く、中でも若年者のそれが年少者よりも高い。これは長期にわたる男女共

---

(2) R.B. Freeman and D.A. Wise (ed)〔1〕には包括的に若年労働市場の問題が論じられている。

(3) この意味で、この統計には欠落している部分がある。

第6-3表 年齢別転職率及び離職率の推移

(昭和37~57年) (%)

		昭和 37年	40年	43年	46年	49年	52年	54年	57年	
男	転 職 率	総 数	3.4	3.5	3.9	3.8	4.2	2.9	3.3	2.6
		15~19歳	5.6	5.9	5.7	4.7	5.3	4.1	5.7	4.3
		20~24	5.2	6.4	7.3	7.1	8.0	6.1	7.8	6.3
		25~34	4.0	3.9	4.6	4.6	5.5	3.9	4.4	3.5
		35~44	} 2.2	2.2	2.5	2.8	3.0	2.2	2.2	1.7
		45~54								
		55~64	2.2	2.6	3.0	3.3	3.6	2.8	3.0	2.7
		65歳以上	0.6	0.9	0.9	1.1	1.3	0.7	0.8	0.8
	離 職 率	総 数	1.4	1.8	1.5	1.6	1.7	1.9	2.0	2.5
		15~19歳	1.8	2.3	2.1	2.2	3.6	4.9	6.3	10.6
		20~24	1.3	1.7	1.5	1.8	2.2	2.5	3.1	3.9
		25~34	0.8	0.8	0.7	0.8	0.8	1.0	1.1	1.4
		35~44	} 0.7	0.9	0.7	0.7	0.7	0.7	0.6	0.9
		45~54								
55~64		3.0	3.8	3.4	3.6	3.8	5.1	5.3	6.0	
65歳以上		7.1	9.2	6.2	6.8	7.9	7.6	7.6	8.4	
女	転 職 率	総 数	2.8	2.9	3.3	3.5	4.0	2.8	3.2	2.7
		15~19歳	5.1	4.9	5.5	4.3	4.4	3.6	3.4	3.5
		20~24	5.9	6.4	7.7	8.2	9.4	6.7	7.1	5.9
		25~34	2.3	2.6	3.3	3.9	5.3	4.1	4.8	3.9
		35~44	} 1.6	0.9	1.7	2.4	2.9	2.3	2.9	2.6
		45~54								
		55~64	0.6	0.9	0.8	0.9	1.2	0.7	0.9	0.8
		65歳以上	0.2	0.4	0.3	0.3	0.4	0.1	0.3	0.2
	離 職 率	総 数	5.4	7.1	6.7	7.3	8.6	6.8	7.3	7.6
		15~19歳	2.7	3.6	3.2	3.5	5.3	4.9	6.7	12.9
		20~24	7.4	9.7	11.7	12.7	13.9	11.9	12.2	12.7
		25~34	6.1	8.8	10.6	12.0	14.2	11.4	12.0	12.5
		35~44	} 3.2	3.8	3.2	3.57	4.9	3.9	4.6	4.3
		45~54								
55~64		7.2	8.4	4.4	5.0	6.0	5.1	5.8	6.6	
65歳以上		16.1	20.8	8.0	8.9	11.0	6.5	7.4	7.4	

資料出所：総理府統計局「就業構造基本調査」

通の傾向である。他方、「離職率」は高齢者がもっとも高かったが、男性では最近では年少者の方が高くなった。女性の方は高齢者は徐々に低下しつつあるが年少者は急上昇して、結婚・出産・育児などを理由とすると思われる20～34歳の年齢層と同水準になった。いずれにしても、「若年者」は壮年者と比べると、長期にわたって転職率・離職率が共に高いことが指摘できる。

1983年から就業状態分類が変更になった「労働力調査特別調査」によって、このような「若年者」の転職率と離職率はどうのような理由によるのか考えてみる。第6-4表の離職に関して、年少者は別として若いほど自発的理由による離職が非自発的なものより多い。この自発的理由には家事などを理由にするものが多いが、なによりも「ほかにより良い条件の仕事を探す」ことを挙げるものが多く、「主に求職活動をしていた者」では平均で52.4%であるが「若年層」では70%弱にのぼっている。さらに、ここでは離職者の世帯における地位によ

第6-4表 年齢階層別・世帯における地位別の求職者の失業理由

## 1 主に求職活動をしていた者

(%)

	離職者		学卒後 未就職	収入を得る 理由が生じ たから	余暇がで きたから	その他
	非自発的 理由	自発的 理由				
総数 (年令階層)	30.2	32.6	3.9	14.7	3.9	14.7
15-19	16.7	33.3	33.3	16.7	0.0	0.0
20-24	9.5	57.1	9.5	9.5	4.8	9.5
(15-24)	11.1	51.9	14.8	11.1	3.7	7.4
25-34	20.7	48.3	3.4	13.8	0.0	13.8
35-44	45.7	17.1	-	20.0	2.9	14.3
45-54	35.0	25.0	-	20.0	0.0	20.0
(25-54)	27.0	33.8	1.4	18.9	1.4	17.6
55-64	54.5	13.6	-	9.1	9.1	13.6
65-	52.2	13.0	-	8.7	8.7	17.4
(世帯における地位)						
世帯主	40.0	27.1	-	11.4	2.9	18.6
世帯主の配偶者	34.8	17.4	-	26.1	8.7	13.0
その他	17.1	48.8	12.2	9.8	2.4	9.8

## 2 主に家事・通学をしていた者

	離職者		学卒後 未就職	収入を得る 理由が生じ たから	余暇がで きたから	その他
	非自発的 理由	自発的 理由				
総数 (年齢階層)	6.1	8.0	8.9	32.4	26.3	18.3
15-19	0.0	2.4	26.2	26.2	19.0	26.2
20-24	0.0	12.1	18.2	27.3	18.2	24.2
(15-24)	0.0	6.7	22.7	26.7	18.7	25.3
25-34	4.3	10.6	2.2	40.4	29.8	12.8
35-44	5.1	5.1	0.0	41.0	38.5	10.3
45-54	7.4	7.4	0.0	40.7	33.3	11.1
(25-54)	5.2	9.6	0.9	40.0	33.0	11.3
55-64	35.3	0.0	-	17.6	23.5	23.5
65-	25.0	0.0	-	25.0	25.0	25.0
(世帯における地位)						
世帯主	19.4	9.7	6.5	29.0	16.1	19.4
世帯主の配偶者	4.7	7.5	0.0	41.5	35.8	10.4
その他	2.7	8.1	21.6	21.6	17.6	28.4

資料 総理府統計局「労働力調査特別調査」1983

注 離職理由の中で「昭和47年以前の離職者」は「その他」に含めている。統計の集計が万人単位であるので合計の合わないところがある。

て、離職・求職の理由が異なる。また、同表の1で「学卒未就職」がかなりあり、年少者のうち1/3に達しているのも注目されるところである。

失業期間は橋木〔12〕、水野〔8 & 9〕が推計しているが、そこには年齢階層別のものはない。そこで不十分ではあるが橋木〔13〕の別の論文にある表を第6-5表に引用して眺めてみる。これによると年齢階層別に失業期間がかなり異なり、一般に高齢化するほど失業期間が長期化する。ことに、「若年層」の失業期間は極めて短く、他の年齢階層のほぼ半分である。同表で与えられた「非自発的失業者」と「自発的失業者」の平均失業期間はそれぞれ12.6カ月と、9.5カ月であり、非自発的な理由による失業の方が長期であることがわかる。「若年層」の失業が自発的理由によるものが多いので、「若年層」の失業期間が短いのはこの影響も多分にあろう。1982年の「労働力調査特別調査」でも大雑把

ではあるが年齢階層別の失業期間がわかる。大雑把であるというのは年齢階層区分が細かいことと、失業期間がインターバルで表わされていることを指

第6-5表 年齢別の完結失業期間と離職理由別完結失業期間

(単位・月)

	年齢計	歳						
		15~24	25~34	35~44	45~54	55~59	60~64	65~
男子	18.84	9.78	17.14	19.48	21.20	21.00	25.10	30.72
女子	16.84	9.14	13.68	17.34	21.86	24.16	26.46	24.80

資料出所：総理府統計局「就業構造基本調査」，昭和57年。

非自発的理由による失業期間：12.64

自発的理由による失業期間：9.54

資料出所：総理府統計局「労働力調査特別調査」，昭和57年。

〔注〕「就調」と「労調」の推定完結失業期間に差が生じているのは、「就調」の原データでは、一年以上のデータが、一年～二年未満と二年以上に区別されているのに対して、「労調」の原データが区別されていないことによる。従って、「就調」の結果の方が誤差は小さい。いずれにせよ、平均失業期間の計測に際して、最長期間である一年以上ないし2年以上のデータに関して、実際にどのような値を指定するかという技術的な課題が残されている。さらに、「就調」と「労調」におけるデータ・ソース上の相違も無視できない。

注：橋木(13)第7表より転載

第6-6表 年齢階層別失業期間

(単位・%)

	1カ月未満		3カ月未満		6カ月未満		1年未満	1年以上	計
	未	満	未	満	未	満			
総数 (年齢階層)		19.9		29.5		19.2	17.1	14.4	100.0
15-24		41.5		29.3		14.6	9.8	4.9	100.0
25-34		18.9		35.1		13.5	13.5	18.9	100.0
35-44		8.3		33.3		20.8	25.0	12.5	100.0
45-54		9.1		22.7		27.3	27.3	13.6	100.0
(25-54)		13.3		31.3		19.3	20.5	15.7	100.0
55-64		5.6		27.8		27.8	16.7	22.2	100.0
65-		0.0		66.7		0.0	0.0	33.3	100.0

資料：「労働力調査特別調査」，1982

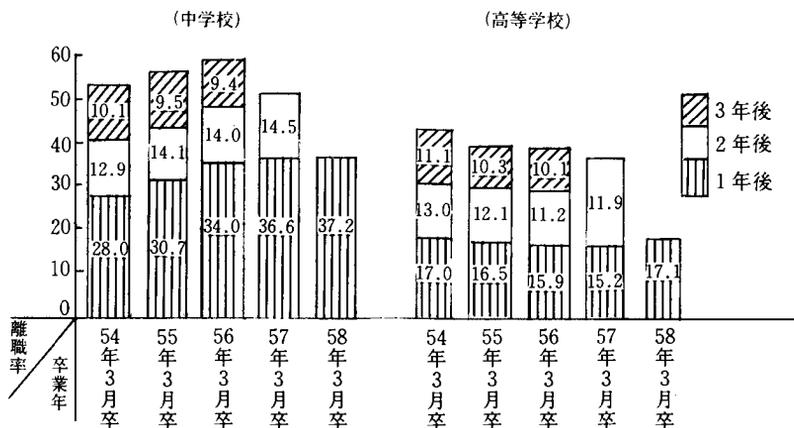
す。それを第6-6表に示しているが、3カ月を境界にとれば若い年齢階層ほど平均失業期間が短いことがわかる。たとえば、平均失業期間が3カ月未満であるのは「若年層」では70%弱もあるが35~44歳では4割ほどになり、それより高齢になると30%強まで低下する。

「若年層」の失業期間がこのように短いのはかれらの雇用機会が多く、容易に次の職を見つけることができるからである。これは年齢別の求人倍率を見れば明らかになる。これはわが国ではいわゆる「レイオフ制度」とか「先任権制度」がなく、若年者を雇用するのに抵抗がないし、「年功序列賃金制度」によって若年層は相対的に低賃金であることにより、賃金コストが少なくすむといった理由が雇用者側に若年者を雇用するインセンティブになることを意味している。他方、このように一般的に低賃金であることは労働者にとっても移動することによって負担するリスク・コストが僅かですむことでもある。また、離職した「若年」労働者は失業保険もそれほど充分ではないことがかれらをして短期間に新たな職に就こうとさせる。失業保険で保障された受給期間が短いことと給付額が僅かであることは、たとえ失業保険で保障されていたとしても就業意欲を刺激するであろう。

「労働力調査」では失業者としてカウントされるには労働市場に留っていると判定されねばならない。具体的にはなんらかの求職活動をしなければならない。しかし、「若年者」は高齢者と同じように、失業状態から非労働力状態へ簡単に移行するといわれている。これはことに女性労働者にあてはまるのであるが、わが国における彼女達の労働市場から見たこのようなライフスタイルはこの年齢階層ではここまでさほど変化がないようである。

失業率を形成する第3の要因である失業の頻度については適当な研究もないし、それに代替するような利用可能なデータもない。この点については今後の研究を待たざるをえない。ただ、労働省の「新規学校卒業者 就職離職状況調査」によると、第6-1図に見るように就職後1年以内の離職率は昭和58年3

第6-1図 在職期間別離職率の推移



資料出所 労働省「新規学校卒業就職者の就職状況調査」

月の中学校卒では37.2%、高等学校卒では17.1%であり、中学校卒業の方には上昇傾向にある。卒業後3年以内に最初の職から離職するものは中学校卒で60%弱へ上昇しつつあるが、高等学校卒では40%弱でやや低下気味である。ただし、1984年の第3回「青少年意識調査」ではわが国では諸外国に比べて転職経験者は少ないし、ことに多数回のそれは極端に少ないようである。

#### 4. 「若年」労働力の性質

前節までで、わが国においても諸外国と同様に「若年者」の失業率はその他の年齢階層と比較して高いことが明らかになった。この意味では、わが国の「若年者」の失業問題もやはりかなり重要であるといわざるをえない。ところが、このような年齢階層別の失業問題はこれまで年齢階層別の労働力があたかも全く同質であるかのような前提で論じられてきた。しかし、義務教育以降の年齢階層の労働力がそれぞれ同質であるとするものではこの本質に達しえないのではないと思われる。

統計上では義務教育修了以降15歳から64歳までが労働力を形成する基盤になり、これを生産年齢人口と呼ぶ。現実に労働力になるのはこれに労働力率を乗じて得られる労働力人口である。労働力率は数多くの要素に影響を受ける。それを考慮して性別、年齢階層別の労働力率が将来の労働力人口の推計に用いられている。労働力率については前掲書で笹島がコンパクトにまとめているが、「若年者」にとって重要なものは進学率（より正確には就学率）である。<sup>(4)</sup>

これを考慮するには「若年者」を細分して考えることが必要になる。義務教育以降の選択的な教育課程は次第に多様化してきているが在学者数を見ると中等教育では高等学校、高等教育では短期大学・4年制大学がやはり主要なコースである。<sup>(5)</sup>これらの課程に在学する生徒・学生の年齢分布は明らかではないが大勢は18歳で中等教育から高等教育へ進学すると考えられている。2年制の短期大学は20歳で卒業するのが一般的であるとすれば、先の区分の年少者の内でもかなりのものが18歳未満は中等教育に、また20歳未満は短期大学および4年制大学の前期課程に在学していることになる。そしてその後22歳までは4年制大学の後期課程に在学する。かれらは現行の調査では「主として通学しているもの」として失業率の計算にはカウントされない。つまり、「若年者」の失業率はこのような就学中のグループを除いたものであるが、これが他の年齢階層グループと同質であると捉えられているというのは就学しているものとそうでないものが同質であるとみなされていることを意味する。

わが国の中等教育（正確には後期中等教育、具体的には高等学校）への進学

(4) ヨーロッパにおける最近の高等教育進学率の上昇の一因は当刻年齢層の就業機会が少なくなったことであるといわれている。

(5) この他に盲学校、聾学校あるいは養護学校の高等部があり、高等専門学校（昭和59年、47,527人）、専修学校（同、536,545人）、各種学校（同、579,274人）がある。なお、高等学校には4,891,917人、短期大学には381,873人、大学には1,843,153人が在籍している。

率は昭和29年に50%を超えてから年々上昇を続け、昭和45年に80%を、また昭和49年には90%を超えた。その後、昭和56、57年の94.3%まで上昇しつづけたが昭和58年には94.0%へと幾分低下した。また、男女別では昭和44年に女子進学率が男子のそれを上回って以降、昭和58年までその差は1.1~2.4%で推移している。

一方、高等教育コースの主要なものである短期大学および4年制大学学部への進学率を見ると昭和51年度の38.6%をピークにして低下傾向にあったが、昭和58年度をボトムにして、昭和59年度には35.6%となり、前年度より0.5%上昇している。これを男女別にみると、男子38.3%、女子32.8%であり、男女の進学率の格差は縮小傾向にある。<sup>(6)</sup>

このようなわが国の進学率を他の変数で回帰分析をすると第6-7表のような結果が得られる。<sup>(7)</sup> 推計に用いる変数の観察期間を調整するためにここでの推計期間は1960年から1980年である。進学率 (AST, AHT) の説明変数として、当該学歴の労働者と前段階の学歴の労働者との相対賃金率 (WiB/Wi-1B, WiD/Wi-1D)、それぞれの教育経費総額に占める家計負担率 (SPS, SPH) が実質一人当たり GNE、あるいは可処分所得 (PD)、個人消費 (PC) を考慮する。このように説明変数を選択するのは教育活動を需給両面から、また投資と消費の両面から捉えるためである。推計は男女別にまた短期大学および4年制大学学部を別々に行なう方が説得力があるが賃金センサスから得られる長期的データは男女別の賃金が学歴別にとらえられないので断念せざるをえない。また相対賃金率として WiB では全労働者の平均を、WiD では賃金がピークになる50

---

(6) 進学率にはいくつかの定義があるが、ここでは中等教育への進学率は中学卒業者のうち、高等学校等の本科・別科、高等専門学校に進学した者の占める比率である。また高等教育への進学率は大学学部・短期大学本科に入学者数(浪人を含む)を3年前の中学校卒業生で除した比率である。

(7) 小西〔4〕を参照。

～59歳のものをとっている。ここでも5歳刻みのデータが長期にわたっては得られないので実際のピークよりは幾分低いものとなっているようである。推計された中等教育と高等教育への進学率関数を比較すると2つのコース（教育段階）の経済的な意味の相違が明らかになる。

これらの説明変数の組み合わせによる推計結果によると、所得効果的要素の

第6-7表 進学率の推定（1960-1980）

(1) 中等教育

A S T

CONT	$\frac{W_2B}{W_1B}$	$\frac{W_2D}{W_1D}$	SPS	$\frac{GNE}{POT \cdot iDC}$	$\frac{PDi}{POT \cdot iDC}$	$\frac{PC}{POT \cdot iDC}$	AST-1	D.W.	R <sup>2</sup>
19.1297	22.6747 (12.5597)		$0.519 \times 10^{-2}$ (0.1144)	3549.0440 (176.1030)				0.8024	0.9820
16.6039	-0.7697 (4.7438)		$-0.4966 \times 10^{-1}$ ( $0.3907 \times 10^{-1}$ )	727.2030 (259.8120)			0.7360 ( $0.6595 \times 10^{-1}$ )	2.3708	0.9981
57.5235	-13.5817 (11.1752)		$0.9132 \times 10^{-1}$ (0.1061)		4680.8200 (209.4340)			0.7350	0.9853
18.8979	-6.7777 (5.2203)		$-0.8813 \times 10^{-1}$ ( $0.5402 \times 10^{-1}$ )		148.5900 (783.2870)		0.9487 (0.1220)	2.4677	0.9971
51.1133	-5.3818 (11.2506)		$-0.5944 \times 10^{-1}$ (0.1019)			6181.9700 (277.9500)		0.5420	0.9851
18.0178	-6.9554 (5.1679)		$-0.7897 \times 10^{-1}$ ( $0.4683 \times 10^{-1}$ )			148.5900 (783.2870)	0.8942 (0.1145)	2.3349	0.9971
-4.1378		34.1868 (10.5421)	$0.2275 \times 10^{-1}$ ( $0.9063 \times 10^{-1}$ )	3705.2700 (176.4020)				1.2123	0.9868
11.1344		6.1824 (4.1168)	$-0.4847 \times 10^{-1}$ ( $0.2936 \times 10^{-1}$ )	1059.9600 (234.0880)			0.6489 ( $0.5576 \times 10^{-1}$ )	2.6320	0.9988
43.7382		1.9388 (8.2551)	$0.4393 \times 10^{-1}$ ( $0.7710 \times 10^{-1}$ )		4527.2500 (181.5800)			0.4644	0.9905
21.3016		-6.0786 (5.0627)	$-0.8867 \times 10^{-1}$ ( $0.5139 \times 10^{-1}$ )		162.9800 (809.5540)		0.8624 (0.1586)	1.7439	0.9970
38.4204		6.8216 (8.7705)	$-8.8873 \times 10^{-1}$ ( $0.7774 \times 10^{-1}$ )			6060.7900 (255.7400)		0.4816	0.9896
21.9817		-4.8972 (5.2128)	$-0.9148 \times 10^{-1}$ ( $0.4279 \times 10^{-1}$ )			619.2460 (923.9610)	0.7147 ( $0.4741 \times 10^{-1}$ )	1.6033	0.9970

(2) 高等教育

AHT

CONT	$\frac{W_3B}{W_2B}$	$\frac{W_3D}{W_2D}$	SPH	$\frac{GNE}{POT \cdot iDC}$	$\frac{PD_i}{POT \cdot iDC}$	$\frac{PC}{POT \cdot iDC}$	AHT-1	D.W.	R <sup>2</sup>
42.8569	-19.8521 (19.9046)		-0.4568 (0.2778)	2716.6800 (735.4420)				0.4271	0.8699
7.8694	-1.1709 (9.6594)		-0.2446 (0.1336)	959.5030 (426.5180)			0.7370 (0.1065)	1.7056	0.9739
-2.9884	4.9758 (10.6475)		-0.3568 (0.1389)		4574.9900 (481.2050)			1.2065	0.9665
1.5648	2.4532 (8.5203)		-0.2634 (0.1151)		2570.4600 (786.6200)		0.4447 (0.1524)	2.2924	0.9804
$0.7950 \times 10^{-1}$	3.9138 (10.6101)		-0.5456 (0.1424)			6688.0500 (707.4080)		1.0896	0.9661
3.6702	1.6322 (8.6118)		-0.3687 (0.1311)			3738.5600 (1194.3800)	0.4449 (0.1582)	2.1800	0.9796
-16.8381		14.2672 (31.1215)	-0.4104 (0.2810)	2162.2800 (551.9490)				0.4726	0.8622
9.1502		-2.4422 (14.2714)	-0.2389 (0.1294)	1002.4900 (391.0430)			0.7435 (0.1036)	0.0939	0.9740
5.4140		0.8574 (15.3563)	-0.3755 (0.1355)		4372.8200 (333.1300)			1.0949	0.9659
7.4520		-0.7720 (12.1775)	-0.2704 (0.1131)		2466.2100 (697.6560)		0.4495 (0.1523)	2.1695	0.9803
10.5622		-2.0368 (15.5163)	-0.5530 (0.1414)			6509.6100 (496.5710)		0.9859	0.9658
10.1044		-2.2387 (12.4853)	-0.3701 (0.1307)			3673.7200 (1074.3700)	0.4479 (0.1575)	2.0661	0.9796

注 筆者推計

( ) 内の数値は標準誤差

Key WiB : 女性労働を二区分 (初等学歴及びそれ以下と中等学歴及びそれ以上) した全労働者の平均賃金  $i = 1 \sim 3$

WiD : 50~59才の労働者の平均賃金  $i = 1 \sim 3$

SPS : 中等教育経費の家計負担比率

SPH : 高等

GNE : Gross National Expenditure

PD<sub>i</sub> : 個人可処分所得

PC : 個人消費

iDC : 消費の implicit deflator

(  $i = 1$  義務教育のみ (未就学を含む) の学歴保有者  
 $i = 2$  中等教育の学歴保有者  
 $i = 3$  高等教育の学歴保有者 )

説明力が圧倒的であるのと相対賃金率が統計的にもそれ程有意でないのは2つの教育段階とも同じであるが、他の変数の影響に関しては相違が明瞭である。つまり、教育段階毎に全教育経費に占める家計の分担比率を見れば、中等教育では影響力は極めて小さいが、高等教育では全てのケースでマイナスの係数が得られ需要側からは経済計算の対象になることが示唆される。これらの進学率関数の推計によってわが国では中等教育は義務教育化していること、そして高等教育はそれ自体では経済的な収益は保障されないかもしれないものの、その需要は家計の経済的負担を勘案して決定されると理解することができよう。これはこのレベルの学歴がその後の競争への参加資格であり、一種の社会からの強制消費といった性格を持つことを意味する。

このような義務教育以降の状況を考えて、就学していないものが18歳まででは10%弱、20歳まででは6割強、22歳までではほぼ8割ということになる。すると年少者では平均的に当該年齢層の全人口の20%弱、また若年層ではほぼ7割が各年齢階層の労働力人口であり、失業率を算出する際の分母になる。そこでこの節の始めに提示したように、これを他の年齢階層の労働力と同質とみなしうるかどうかが若年者の労働問題を解く鍵になる。

就学に対して仮りに経済的な制約があったとしてもそれが生活保護などでサポートされるなど家計の経済的要因がさほど影響を持たないとすれば、少なくとも中等教育段階へ進学しなかったグループはある意味では特異なグループであるとみなしうる。高等教育段階は現状では未だそのように考えることはできないかもしれないが、それでも多少はその傾向があるのではなからうか。ことに教育に対しては諸外国とは違って特別にGOODと考える歴史的・社会的なコンセンサスがあるわが国では、このような理解はそれほど間違いではなからう。そうだとすれば、年少者の中で失業率の分母になる人達は目の粗いフィルターにかかっており、平均的な能力においてその他のグループとは違っていることになる。それが肉体的なものであるかあるいは精神的なものであるか、ま

た、両者の複合したものであるかは明らかではないが、いずれかの点で多少ともサブ・ノーマルな人達が含まれている割合が多いと思われる。この意味で、先のフィルターはネガティブな選抜を行なうものであるといえる。進学率がどの程度になったらこのような機能を果たすのかは明らかではないが、それが上昇するに従ってその機能は強化されることは明らかであろう。学歴の低い人達が就ける職種自体がアトラクティブではないかもしれないが、低学歴の年少労働者は義務教育以降の段階に進まなかったり、進んだとしてもドロップ・アウトした人達から成るのであるから忍耐力などの作業能力にも問題があるのかもしれない。<sup>(8)</sup>

### 5. 「若年」労働者の需給と就労パターン

若年者の失業率が他の年齢階層のそれより非常に高く、それも長期的に一貫した傾向であるのはなぜか。失業とは労働供給が労働需要よりも大きく、労働需要によっては吸収され得なかった部分である。ただし、一般には労働の需要、供給は厳密には特定の属性に対して測られるものであるから、年齢だけを揃えてその需給を考えても最終的な結論には到達しない。年少者に関してはそれほど属性の相違は重要ではないかもしれないが、それでも高等学校卒業以降の年齢ではそうでもないかもしれない。このような点に注意しながら若年労働者に対する需要と供給の要因を眺め、それに基づいて、若年者の就業パターンを探ってみることにする。

まず若年労働の供給について考えてみる。若年労働者に対する供給が需要を上回るとその差が労働市場の失業者になる。この時の失業を若年労働の供給過多によるものかあるいは需要過少によるものかを明らかにすることは実際には

---

(8) 昭和58年度中に高等学校を中途退学した生徒は約11万人で前年度より約5,500人増加した。

困難である。しかし、労働力全体の変化と当該年齢階層の変化を比較することで推断は可能である。わが国ではヨーロッパ諸国と同様に若年労働力の伸びが全体のそれより少なかったため、若年労働者の失業率が高騰したのを供給面からの圧力であったとはいいたい。ただし、今後は若年者は高齢者とか既婚女性と労働市場で競合する可能性がある。というのは「雇用動向調査」で知られるように、たとえ前職が管理職であっても移動する先は単純労働あるいは事務といったような職種である。中高齢者は高齢化社会へ向かうにあたって、第2の職場を確保しなければならないがかれらのこれまでの技術・経験はこのように新しい職場では必ずしも評価されない。また既婚の女性はたとえ以前に就業の経験があったとしても、中断期間中に以前持っていた技術とかノウ・ハウは陳腐化して新しい職ではそれほど役に立たない。こうして、これらの労働者は概していわゆる未熟練労働力として評価されるので、その点では若年労働者と同様な立場に立つ。するとトータルとしての未熟練労働者の需要にあまり変化がないと、これら3者の中で「失業代替」あるいは「雇用代替」といった事態が生ずることが予測される。<sup>(9)</sup>

既に述べたように、労働移動率が高くなると、次の職への移動の期間が摩擦的失業ということになる。「若年」労働者の移動率が高いのは諸外国ではレイオフとか先任権制度といった雇用慣習によるものであろうが、このような制度がないわが国では若年者の自発的な理由による移動の結果である。低賃金などの理由から、かれらは移動によって蒙るリスク・コストは少ないし、未婚の間は生活の安定もそれほど緊要ではないことがこれを促進するのであろう。

労働需要面からは、失業は労働需要が労働供給に比して過少であることによって生ずる。わが国では諸外国とは異なり、適宜、欠員を補充するといった

---

(9) 技術代替・関連などに基づいた職種の階層構造については稿を改めて論ずることにする。

中途採用は少なく、大多数の企業（ことに大企業）では採用は新規学卒者に対して行なわれる。そこで「若年者」の労働需要が少なくなるのは、景気変動、技術革新などによって惹起された全体的な雇用の落ち込みを雇用の入口である「若年者」で調整することによる。

昭和40年代までは年少者に対する需要はことに大きかった。これは「職業安定業務統計」の求人倍率を眺めれば明らかである。その後50年代に入ってから他の年齢階層に比べると求人倍率は高くなっているが、若年層の女性については1を割るところまで落ちこんでいる。このグループは採用後結婚などで退職するまでの平均的な勤務期間が短いので、企業はかけたコストが回収しきれないかもしれないというリスクを回避しようとするので、昭和40年以前でも40歳以上の人達と同様な水準であった。

諸外国では主として低賃金などのような低コストが若年労働者を需要する主たる理由になっているが、わが国では若年労働者は雇用慣行からも求められる。しかし、最近かれらに対する需要に影響を与える事態が生じた。それはOA化およびME化である。この2つはそれぞれ別々のタイプの労働者に影響を与えるようである。OA化は主として一般事務とか金融機関で推進されているが、これは若年の女性労働者に強いインパクトをもたらす。一方、ME化の導入は単純作業あるいは軽作業などいわゆるルーティン・ワークに従事している労働者に影響をおよぼす。

賃金面からの「若年者」の失業率を高めているという理由は、支払われるべき賃金がかれらの生産性に比べて高すぎるということである。現実には生産性自体を正確に測定することは困難であるので、これは「若年」労働者の職務遂行能力が一般的に劣っていると企業から評価されていることを指すものであろう。これに関連して、最低賃金制度などが「若年者」の労働需要を制約するといった指摘もできるが、このような制度で保障された労働者の消費活動から喚起される最終需要の迂回効果を評価するとこれらの制度は少なくとも社会全体

としてはプラスに働いているかもしれない。

わが国を始めとして西ドイツなど「若年者」の失業率が低い国では「若年」労働者の相対賃金も低くなっている。年齢と生産性の関係が国によってあまり変わらないとすれば、「若年者」の相対賃金が低水準にあるわが国とか西ドイツでかれらの労働需要が他の国より高くなるのは当然である。しかし、長期的に「若年」労働者と他の年齢階層の労働者との相対賃金格差が縮小しているので賃金面から「若年」労働者に対する企業側の比較選好は徐々に低下しつつあるといえよう。

ここで、「若年者」の就業パターンをこれまで明らかになったかれらを取り巻く労働市場の特性を基に描いてみると次のようになる。義務教育修了後に次の教育段階に進まない者が中学卒業者の5～10%ほどいる。このうちで、肉体的・精神的にそれほど深刻なトラブルが無い者が労働市場に進出する。さらに中等教育課程にいったん進学した者からドロップアウトした者も後刻労働市場に参加する。かれらは一般に低賃金でもあり、かれらに対する需要は活発で、条件を問わなければ職を見つけることはそれほど困難ではない。しかし、いったん就職すると、雇用条件とか職場環境が悪いことが明らかになったり、中学時代の同級生が学校生活を謳歌しているのを目の当りにすると、自分の置かれている立場に疑問を抱くようになる。そこでかれらは少しでも条件の良い職を探し、卒業後1年以内で就職者の約1/3が、そして3年が経過する間に半数以上が転職する。求職する時に、かれらが条件として重視するのは必ずしも賃金などの経済条件でも職の安定でもなく、むしろ勤務場所（地）とか職種である。しかし、かれらも結婚すると次第に腰を落ち着けて、自発的な理由による離職は少なくなる。このような傾向はより高い学歴を持つ者にも窮えるものである。大学卒業者にあっても、卒業後直ちに定職に就こうとしない者もいるが、このような状態はモラトリアムあるいはピーターパン・シンドロームとよばれる現代的な性向である。一般にかれらが定職に落ち着くまでに就く職業は Tran-

sient Job と名付けるとその特徴が明らかになるものと思われる。

## 6. おわりに

わが国は高齢化社会であるとかあるいは既に高齢社会になっているとかいわれており、また21世紀の早い時期には老齢人口比率が20%余りにも達すると予測されている。このような状況下にあつて、わが国では現在のところ高齢者に対する対策が重視されている。しかし、こういったデモグラフィックな変化は当該の年齢階層だけではなく、より広い範囲に直接・間接の影響を与えるものである。

「若年」労働者の失業率は既存の統計による国際比較では、わが国は西ドイツと共に10%未満を保っている。既存の統計はそのカバレッチ・定義・調査方法・集計方法などが国によって異なるので単純な国際比較に馴染まない。そこでこのような既存の統計の国際比較からだけでは結論めいたことはほとんど何もいえないということになる。しかし、この失業率を日本国内に限って他の年齢階層のそれらと比較すると長期的にも「若年者」の失業率は相対的に高いことが明らかになる。そこで、国内的には諸外国と全く同じように他の年齢階層との比較では深刻な問題であるといわざるをえない。

「若年者」を15～24歳とするのは一般的な区分方法であるが、かれらの特性をより正確に把握するためにはこの年齢階層を細分化しなければならない。望まれるのは義務教育以降の教育機関の平均的な就学年数に対応したものであろうがあまり細かく分けるとかえって煩雑になって收拾がつかなくなる恐れがある。そこで、他の公式統計でも多用されるような5歳刻みの年齢階層区分を用いて、15～19歳と20～24歳に2分するのが便宜である。

こうして2分した年齢階層で考えると、年少者の段階には同年齢の90%を上回る人達が就学している時期と同じく40%近くが就学している時期がある。また、若年者ではそのほぼ30%が就学している時期が含まれる。就学率が90%を

上回るといった状況下ではむしろ就学しないグループの方に特別な性質を認めざるをえない。かれらの性質がいかに同年齢の全体と異なるかは今後の精査な調査を待たざるをえないが、この年齢階層の労働力人口を他の年齢階層のそれと同じように捉えていたのでは適切な措置は期待できないであろう。

労働市場においても、「若年者」の行動パターンもまた綿密に考慮されねばならない。この時、「若年」であるという時代を超えた当該年齢層の一般的な特徴と特定の時代を背景にしたかれらの特徴を分けて考えなければならない。前者はいずれかれらが年をとるにつれて変化していくものであるが、どの時代にも見られるものである。他方、後者はその固有の時代背景を分析しなければ適切な対応策には結びつかないものである。

#### 参 考 文 献

- [1] R.B. Freeman and D.A. Wise (ed) *The Youth Labor Market Problem: Its Nature, Causes, and Consequences* NBER 1982
- [2] 小池和男編著 現代の失業 同文館
- [3] 小池和男著 職場の労働組合と参加 東洋経済新報社 1977
- [4] 小西康生『教育経費の日英比較』(能勢哲也編 公共サービスの経済分析 所収) 昭和56・57年度科学研究費補助金総合研究(A)研究成果報告書 1983
- [5] 小西康生『失業統計の再検討—国際比較と多元化—』国民経済雑誌 1985, 6 (本書 第2章に修正・再録)
- [6] 小野旭 日本の労働市場 東洋経済新報社 1981
- [7] 小野旭『わが国の失業問題に関する最近の分析について』日本労働協会雑誌 1983, 11
- [8] 水野朝夫『フローから見た日本の失業行動』季刊現代経済 1982冬
- [9] 水野朝夫『雇用・失業および労働市場の動態』経済学論纂 1983, 3
- [10] OECD *The Nature of Youth Unemployment* 1984

- [11] 笹島芳男 日米欧の雇用と失業 東洋経済新報社 1984
- [12] 橘木俊詔 『失業期間の計測と国際比較—失業保険が失業期間に与える影響』（小池和男編著 現代の失業 同文館所収）1984
- [13] 橘木俊詔 『若年における失業問題について』 日本労働協会雑誌 1984, 12
- [14] 田中孝文 『失業に係わる労働力の諸特性とその変化—フローデータによるマルコフ・チェイン分析』 ESP 1983, 5



## 第7章 男女雇用機会均等法の背景と その労働市場への影響

### 1. はじめに

男女雇用機会均等法は女子差別撤廃条約批准のための国内法の整備の一環として出て来たものである。「雇用機会」といった狭い範囲に限定されず、より広範な男女の平等は、わが国憲法第14条〈法の下での平等、貴族の禁止、栄典〉の第1項に明記されていることである。つまり、基本的人権の一環として性差別の撤廃はすくなくともわが国の場合に限っては憲法が文字通り機能しているとすればなんら新たに追加する必要はないものである。そこで、男女雇用機会均等法を成立させなければ女子差別撤廃条約が批准できないということは憲法に違反した法律・実態がこれまで続いていたことを意味するものである。

男女雇用機会均等法（正確には「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進にかんする法律」）は1985年5月17日に成立し、1986年4月1日に施行されることになっているが、これが労働市場に及ぼす影響について検討する。それに先立って、女子差別撤廃条約の背景とそれに関連する注目点を指摘することから始める。法律家の間でもその解釈・評価は一様ではないように見受けられるが、法律的側面に関わる詳細な議論は明らかに本文の範囲を超えるものであるし、それについては数多くの文献がある。<sup>(1)</sup>

性的差別についての経済分析も散見されるが、労働市場における「差別」あるいは「均等」をどのように把握し、分析するかという基本的な議論も未だ未

---

(1) 赤松〔1〕 本多〔7〕など参照。

整備であるので、これについては別の機会に取り扱うことにする。<sup>12)</sup>

## 2. 男女雇用機会均等法の背景

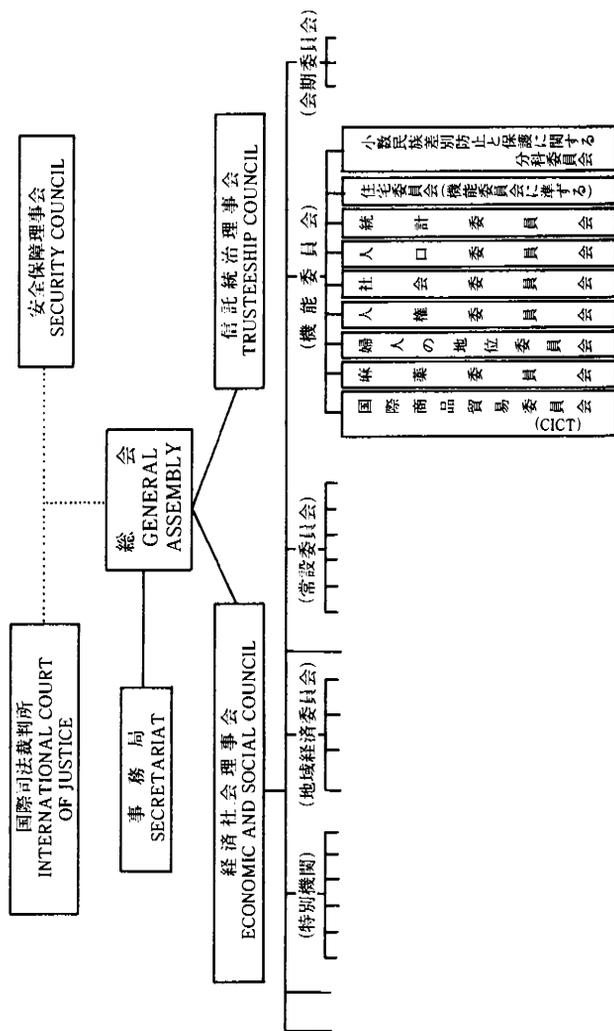
男女雇用機会均等法が検討されるに至った経過は、それをとりまとめた赤松〔1〕はじめ数多くの文献で紹介されているが、これは女子差別撤廃条約批准のための国内法の整備の一環として婦人福祉法が改定されたものである。そこで女子差別撤廃条約が出て来た背景を辿ってみると次のようになる。

1945年に誕生した国際連合は世界の平和と安全、民族の自決と友好とともに人権の国際的保障をその基本的な目標としている。国連憲章の前文では「……基本的人権と人間の尊厳及び価値と男女及び大小国の同権に関する信念をあらためて確認し……」と明言されている。この理念に基づいて翌年、婦人の地位委員会が設けられた。この委員会は第7-1図の国連機構図にみるように、国際連合の経済社会理事会の下部にある機能委員会の1つとして設置されたものである。経済社会理事会は国連を通じる経済・社会面での国際協力を統括する機関である。この理事会は総会の権威の下にその任務を果たすことになっており、安全保障理事会が総会から全く独立した権限を持っているのとは相違している。さらに、この理事会は安全保障理事会のように拘束力のある決定をしたり、加盟国に対して強制措置をとることはできず、加盟国の自発的な協力によって世界の福祉を実現しようとする意図に基づいたものである。婦人の地位委員会では女性の地位向上のための施策が検討されているが、政治的、経済的、市民的、社会的及び教育分野における女性の権利を促進するために、経済社会理事会にたいして「勧告と報告」を行なうとともに、緊急措置を必要とする問題についての「勧告と提案」の権限を持つ。この委員会を中心にした活動が、

---

(2) 「差別の経済理論」については、桑原〔13〕、佐野〔19〕、八代〔26〕を参照。また女性差別については古都〔8〕を参照。

第7-1図 国際連合機構図 (1963年6月現在)



1979年12月18日の34回国連総会の「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」の採択に集約されていくのである。この間の国連及びその関連機関を舞台にした展開を眺めると第7-1表のようになっていた。

第7-1表 女子差別撤廃条約への道

1945	国際連合
1946	人権委員会 婦人の地位委員会
1948	「世界人権宣言」
1952	「女性の政治的権利に関する条約」
1957	「既婚女性の国籍に関する条約」
1958	「雇用及び職業における差別に関する条約」 (ILO)
1960	「教育における差別を禁止する条約」 (UNESCO)
1962	「婚姻の同意, 最低年齢及び登録に関する条約」
1966	「国際人権規約」
1967	「女性に関する差別撤廃宣言」
1972	「1975年を国際婦人年とし, 翌年から10年間を婦人の10年とし地球規模で性差別は正の運動を行なうこと」及び「差別撤廃宣言の履行の確保を国際的に促進するため, さらに『宣言』よりも実効性のある新しい国際文書を作成すること」
1979	「女子に対するあらゆる形態の差別に関する条約」

1979年の条約は1980年3月1日署名のために開放され, 同年7月のコペンハーゲンにおける「国連婦人の10年」中間年世界会議に署名が行なわれ, 58カ国が条約に署名し, わが国もそれに参加した。そこで, 1985年までにこの条約を批准するために, これに関連した国内法を整備する義務が生じた。それらは具体的には, ①雇用上の男女平等, ②教育における男女平等, ③国籍における男女平等が主たるものである。さらに社会・生活における男女平等を追加することができる。これらの諸点についてわが国でこれまでどのように整備されてきたかは後述する。

### 3. 女子差別撤廃条約の問題点

「女子差別撤廃条約」が本質的に持つ問題点はその第1条に見られる。そこには「婦人に対する差別」が「性に基づく差別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子（婚姻をしているかいないかを問わない。）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するもの」と定義されているが、ここにこれまでには見られなかった特徴がある。つまり、これまで男女平等への運動は、政治的、経済的に既存の男性の権利を女性が同等に獲得するためのものと理解されてきたが、この条約では生活の全ゆる次元で新しい視点からの広範にわたる見直しを目指している。これは第2条(d)、同(f)、第3条、第5条(a)および第10条(c)などにも見られるものである。そこでは「慣行」、「慣習」、「社会的及び文化的な行動様式」といった側面での男女平等が目標とされている<sup>(3)</sup>。

「女子差別撤廃条約」を論じている人達のほとんどがこの点についての疑問を指摘していないのは非常に奇異に思われるところである。「慣行」、「慣習」及び「社会的及び文化的な行動様式」をどのように捉えるかがポイントであるが、このような要素は生活システムを構成するものと考えることができる。そうすると、これらをグローバルに地球規模で統一化しようとするのは、各地（各国）で営まれている生活自体を破壊する可能性を含んでいるといつても過言ではない。これは本条約の前文にある「アパルトヘイト並びにあらゆる形態の人種主義、人種差別、植民地主義、新植民地主義、侵略、外国の占領及び支配並びに内政干渉の根絶が、男女の権利の十分な享有に不可欠であることを強調し」という箇所に矛盾するものである。制度的な側面、たとえば、選挙制度などで男女が共にそれぞれの権利を平等に行使するということについてはなんら問

---

(3) 長谷川〔6〕を参照。

題はない。しかし、生活のシステムはかれらが自由に選択すべき性質のものであり、外から強要できるようなものではない。この点が結局この条約を批准するために整備された国内法とりわけ雇用に関する法に制約をもたらすことになったのは当然の帰着である。

またこの条約が純粋に女性問題として討議されてきたものでない点もこの条約が持つ制約である。これは国際連合という権威の下で組織的に運動が展開されたことによるのであるが、これによってどうしても政治的側面から脱することが不可能ということになった。むしろ、「国連婦人の10年」間の各国の活動を辿ってみると「女子差別撤廃運動」が純粋な婦人問題からは遊離し、国際政治の問題へ変質していったことが明かである。大別すると、西欧諸国では国際連合の誕生の原点に復帰し、男女平等を実現して、それを基盤に女性是世界の発展と平和への役割を果たすべきであるとする。社会主義諸国は婦人問題も政治と分離することはできない。平和あってこそ男女平等の実現も社会の発展もありうると軍縮とか平和問題を主張する。発展途上国は平等や平和を唱える前に人間の生命や生活が脅かされている状況を訴え、発展を重視し、南北問題の解決を求める。つまり、西欧先進国、社会主義諸国、発展途上国では婦人問題に対するアプローチの際に重点の置き処が相違し、それぞれが「平等」、「平和」そして「発展」といった別々の点から取り組みを提唱する。

この運動が国際連合とその関連機関を舞台にして展開されてきたことは上述のように問題点をもたらしたはしたが、一方ではその積極的な評価も看過してはならない。なによりもこの10年間—ことに中間年以降—ではこの運動が多くのメディアを通してPRされた。これによって広範に関心を持たれるようになったのは、この運動が国際連合の活動の一環として捉えられたことによるのは明らかなることであろう。さらに、—わが国にとって特徴的なことかもしれないが—国際連合という外圧があったからこそ、ここまで運動が広がったともいえるのである。無論、諸外国においても、国際連合の提唱があったから

こそ大規模な婦人会議が提唱され、政府代表により討議が展開され、政府の責務として婦人行政が形成されたともいえるとの評価もされている。

#### 4. 「国連婦人の10年」間の成果

「国連婦人の10年」における回顧と評価は1986年夏のナイロビの国際会議から急増した。評価をする尺度はともかくとして広範にわたる事実は日本婦人団体連合会編〔17〕の「婦人白書」とジュリスト〔11〕「女性の現在と未来」が包括的である。ここでは第2節で指摘した3点を中心に眺めることにする。

「雇用上の男女平等」は条約第11条によって規定されたものである。そこでは募集・採用段階から退職に至るまでのいわゆる雇用における入口から出口にわたる全ゆる形態の性的差別を禁止している。わが国の労働基準法ではその第4条で男女の同一労働同一賃金を規定しているものの労働条件についての規定はない。また、労働条件の均等待遇を規定した同法第3条では性的差別は規定していないし、そこでいう労働条件は採用後のものに関するものであり、募集などの雇入れ行為は含まれていないとされている。

また、これまでは婦人労働者に対する差別は主として民法を頼りにした裁判所への提訴によらざるをえなかった。これでは仮に救済を受けてもそこに至るまでの時間・費用は大きな負担であるし、しかも一件毎の審査であるから利用はそれほど盛んではなかった。

そこで、「雇用上の男女平等」を満たす国内法の整備には法によって禁止されるべき性的差別が何であるかを明らかにするとともに、迅速かつ簡便な救済手続きを法制化するという二重の要請がある。このような新立法制度の課題に応じたものが1985年5月17日に成立した「雇用の分野における男女の均等な機会および待遇の確保を促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律」である。この新法は第7-2表に見るように「勤労婦人福祉法の一部改正」であるいわゆる「男女雇用機会均等法」の部分と「労働基準法の一部改正」部分

からなる。前半では男女の機会均等および女子就業の優遇を打ち出したので、それに対するカウンターバランスとして労働基準法を改正し女子保護規定を緩和し、母性保護規定を強めたものであるとの見解もあるが、他方ではこのような処理では「女子差別撤廃条約」の主旨に低触するとの見方もある。

新法は上記の2つの要請にどの程度応えているかのよって評価されることになる。第1のどのような性的差別が法により禁止されるべきかについては第7-2表のIで明らかのように募集、採用、配置、昇進がいずれも使用者の努力義務になっており、雇用の入口から出口までの全ゆる形態の性による差別を禁止するという条約の主旨にそったものとはなっていない。教育訓練、福利厚生あるいは定年・解雇のように禁止規定になっているものもあるが、それでも罰則規定は皆無である。また第2の要請である救済方法についても「企業内にお

第7-2表

I 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律関係

(1) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保のための措置

規 制 の 強 さ	募集、採用	努力義務規定
	配置、昇進	
	一定の教育訓練	罰則なしの禁止規定
	一定の福利厚生	
定年、退職、解雇		
実 効 担 保	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 努力義務規定については、事業主に対する指針を作成</li> <li>• 企業内における労使による自主的解決</li> <li>• 都道府県婦人少年室長の助言、指導、勧告</li> <li>• 各都道府県婦人少年室に設置する機会均等調停委員会による調停</li> </ul>	

(2) 女子労働者の就業に関する援助措置等

再雇用特別措置等	事業主による再雇用特別措置の実施（努力義務規定）及びその普及のための国の援助
育 児 休 業	現行の事業主による制度実施の努力義務規定に加え、普及のための国の援助

(4) 諸外国の制度とはこの点が異なっている。赤松 [1], M.V. BALLESTRERO [3], C.A. BERRINGTON [4], 釜田 [14], 桑田 [15], 高島 [23], 山崎 [25] など参照。

ける労使双方の自主的解決」,「都道府県婦人少年室の助言,指導,勧告」あるいは「労使双方の合意を前提とする機会均等調停委員会」などが規定されているが,特別の独立した救済機関の設置はなんら規定されていない。さらに,機会均等調停委員会についても必ずしも公益・労働者・使用者の3者構成になるといった保障はないし,「委員会及び調停の手続」は労働省で決めることになっている。

また,新法の具体的な内容は労働省の作成するガイドラインとか省令で定めることになっており,それも固定されたものではなくて適宜見直しが行なわれるとされている。しかし1985年10月31日に発表されたものが専門職などに関してはそれほど具体的な内容を含んでいるとは思われない。同法の運用にあたっ

## II 労働基準法の一部改正関係

現 行		改 正 案	
時間外労働等	1日2時間,1週6時間,1年150時間以内に制限	管理職及び専門職	現行規制を廃止
	休日労働の禁止	工業的業種 その他の者 非工業的業種	<ul style="list-style-type: none"> <li>時間外労働については,現行規制のうち1日2時間の制限を廃止</li> <li>時間外労働については,4週以内の期間について1週当たり6~12時間(例えば期間を4週とする場合には24~48時間),1年当たり150~300時間の範囲内で命令で定める時間以内に制限</li> <li>休日労働については,4週につき命令で定める日数以上の休日労働を禁止</li> </ul>
深夜業	禁止 但し一部例外あり	管理職・専門職及び業務の性質上深夜業が必要な業務に従事する労働時間の短い者等	現行規制を廃止
		その他の者	現行規制を存続
産前産後等	産前・産後それぞれ6週間の休業等	<ul style="list-style-type: none"> <li>多胎妊娠の場合の産前休業の期間は10週間</li> <li>産後休業の期間は8週間</li> </ul>	妊産婦の請求により時間外労働,休日労働,深夜業は禁止
生理休暇	生理日の就業が著しく困難な女子又は生理に有害な業務に従事する女子の請求により付与	生理日の就業が著しく困難な女子が休暇を請求した時は,生理日の就業禁止	

ては「性的差別」を他の差別あるいは区別要因から分離することが可能であるかどうか大いに疑問とされるところである。

前節でも触れたように、この新法ではたとえ女性が自ら選択しかつそれに満足していたとしても、家庭にいることを評価しようとはしないように思える。これは新法をとりまとめた人達が家庭にいる女性は働いていないという迷信を持っていることによるのであろう。かれらの迷信は家庭における女性の活動は貨幣的に評価されえないことに由来する。家事労働はいわゆる「非市場的活動」の主要部分であるとされているが、かれらにはそのような認識がないようである。この点に注目すれば、新法が労働市場における一元的選択を推進してはいるが、生活はもとより労働市場におけるメニューの多様化さえも考慮していないように思われる。

「教育における男女平等」ではカリキュラムにおける男女差別、男女の伝統的な役割分担を固定するような進路指導、性別役割意識をうえつけるような教材等の是正・廃止が指摘されている。カリキュラムについての具体的な対象は「家庭に関する学科」あるいは「技術・家庭」である。文部省では1984年6月に「家庭科教育に関する検討会議」を設置し、同年12月の報告に基づいた学習指導要項の見直しによって条約批准のための要請をクリアできると見込んでいるようである。

「国籍における男女平等」は1984年5月18日に成立し、また「国籍法及び戸籍法の一部を改正する」は1985年1月1日から施行された。これによって、国籍取得に関しては従来の父系血統主義を改めて、父母両系主義が採用されることになった。また、民法においても「親族法」あるいは「相続法」とかで未だ不十分であるとしても婦人の地位向上、男女平等の観点からは婦人に有利な方向に法整備がなされたと評価されている。

概して、女子差別撤廃条約批准のために整備された国内法その他の施策の内容と展開については、国や企業への負担増とか規制の強化に繋がる部分につい

ては、労働者の立場からすると従来よりも改善されたというよりもむしろ抑制・後退といった評価がされるようである。なかでも、男女雇用機会均等法ではその内容が具体的ではないこと、労働省による恣意的な運用が行なわれる恐れがあることが危惧されるところである。それに対して、国や企業の負担増が繋がらないものについては改善が勧められつつあると評価される。<sup>(5)(6)</sup>

### 5. 男女雇用機会均等法の労働市場への影響

男女雇用機会均等法の労働市場における影響は労働市場にある性的差別にいかに関与を与えるかによって評価される。これを論ずるには労働市場にどのような差別があるかを明らかにし、またその差別を各種の差別構成要因に分離することが不可欠である。しかし、労働市場で観察される格差が差別によるものか、また差別であったとしてもそれが純粋に性に基づくものかどうかを明らかにすることは極めて困難である。経済学では平均的な姿を対象に議論するのが通例であるが、このテーマはそのような議論では尽くしきれない。そうするときこれまで馴染んできた経済学の分析フレーム自体を改定しなければならない。しかし、これまで試みられてきているものはこの要請に充分には応えていないように思われる。今後の研究が待たれるところである。

新法が具体的に影響を与える労務管理に関しては既にいくつかのマニュアルが出版されているが、ここではそれに対する企業内の対応について眺めてみる。<sup>(7)</sup> 産業労働調査所〔20〕、〔21〕では男女雇用機会均等法の影響に関するアンケー

---

(5) 総理府婦人問題担当室の監修による「「国連婦人の10年」の歩み」というパンフレットでは、事実を故意に隠蔽しているような箇所（たとえば、審議会の女性比率あるいは保育所など）がある。これが広く配布されるものであるとすればかえってマイナスになろう。

(6) 「母性本能」についてはE. BADINITER〔2〕を参照。

(7) 荻原〔18〕、滝沢〔24〕など参照。

ト調査を1984年6月と1985年6月に行なっている。この2つの調査を比較することにより、男女雇用機会均等法が現実味を帯びてくるにしたがって企業の人事・労務担当者が同法の経営・人事管理への影響に対する意識がいかに変遷してきたか辿ることができる。両調査の概要は第7-3表のようになっている。

第7-3表 男女雇用機会均等法(案)の影響に関するアンケート調査

一九八四年調査 (A調査)	調査対象：上場企業から任意に抽出した1,000社および非上場企業から任意に抽出した1,000社の合計2,000社			
	調査時期：昭和59年6月4日～6月30日			
	調査方法：郵送によるアンケート式			
	集計対象：調査締切日までに回収した374社(回収率18.7%)			
	集計企業の内訳：			
		規模\業種 調査計	計 374 (100.0%)	製造業 200 (53.5%)
一九八五年調査 (B調査)	調査対象：全国の上場企業から抽出した1,000社および非上場企業1,000社の合計2,000社			
	調査時期：昭和60年6月1日～6月30日			
	調査方法：郵送によるアンケート方式			
	集計対象：調査締切日までに回収した307社(回収率15.4%)			
	集計企業の内訳：			
		規模\業種 調査計	307 (100.0%)	156 (50.8%)
	1,000以上	74 (100.0%)	31 (41.9%)	43 (58.1%)
	300～999	116 (100.0%)	64 (55.2%)	52 (44.8%)
	299以下	117 (100.0%)	61 (52.1%)	56 (47.9%)

1984年調査（以下 A 調査）は婦人少年問題審議会の答申を受け、男女雇用機会均等法が閣議で一部修正の上法案化された時期であり、1985年（以下 B 調査）は既述のように同法が成立後であった。ただし、この時期は同法に規定されたものの具体的な取り扱い基準である労働省のガイドライン、省令は未だに定められていない状況下にあった。これらのアンケートはA 調査では男女雇用機会均等法の条文ごとの概要を、またB 調査ではさらに労働基準法の一部改正の条文ごとの概要（いずれも政府案）を調査票に提示し、その影響度を4段階からの選択回答を求めている。

第7-4表では上述の入口から出口までの「雇用の男女平等」の具体的な規定である「募集・採用」、「配置・昇進」、「教育訓練」、「福利厚生」、「定年・解雇」および「再雇用特別措置制度」についてA・B両調査の結果を比較してある。2つの調査より明らかなことは、この1年間に男女雇用機会均等法の影響に対して「分からない・無回答」がどの項目についても減少したことである。しかし、同法の成立以降のB 調査でも項目によっては1割近くのもの（再雇用特別措置制度に対する製造業の回答）がそのように回答しているのは、それが馴染みのないものであるとしても多少不可解である。2つの調査に共通する事業主に対して規定している「募集・採用」、「配置・昇進」、「教育訓練」、「福利厚生」、「定年・解雇」および「再雇用特別措置制度」の6項目について、以下で影響の予測がどのように変化しているかを眺めることにする。

(a) 「募集・採用」

これについては全体として「大きな影響がある」とする企業が5.7%ポイント上昇した。ことに大企業は他のどのカテゴリーよりも大きく変化した。A 調査では「影響がある」としていた企業が33.2%、「ほとんど影響がない」という企業が59.4%であったのがB 調査ではそれぞれ48.2%と47.2%というようになっている。また、規模別にみると、規模の大きい程影響度は強いと予測されているがこの1年間に小規模での深刻度が一段と

第7-4表 男女雇用機会均等法の成立に伴い経営・人事管理及ばす影響

I 1984年(A調査)

産業・規模	計	募集・採用についての均等な機会の付与				配置・昇進についての均等な取り扱い				教育訓練についての差別的取り扱いの禁止			
		大きな影響がある	やや影響がある	ほとんど影響はない	分からない無回答	大きな影響がある	やや影響がある	ほとんど影響はない	分からない無回答	大きな影響がある	やや影響がある	ほとんど影響はない	分からない無回答
調査産業計	100.0(374)	9.9	23.3	59.4	7.5	12.0	34.2	45.7	8.0	3.7	12.0	78.0	5.9
1,000人以上	100.0(74)	9.5	32.4	50.0	8.1	5.4	43.2	43.2	8.1	4.1	12.1	77.0	6.8
300～999人	100.0(121)	14.9	23.1	54.5	7.4	14.9	31.4	44.6	9.1	2.5	11.6	81.0	5.0
299人以下	100.0(179)	6.7	19.6	66.5	7.3	12.8	32.4	47.5	7.3	4.5	12.3	77.1	6.1
製造業計	100.0(200)	10.5	26.5	56.0	7.0	13.0	34.0	45.5	7.5	4.5	13.5	75.5	6.5
非製造業計	100.0(174)	9.2	9.5	63.2	8.0	10.9	34.5	46.0	8.6	2.9	10.3	81.6	5.2
産業・規模	計	福利厚生についての差別的取り扱いの禁止				定年についての差別的取り扱いの禁止				再雇用特別措置制度の実施			
		大きな影響がある	やや影響がある	ほとんど影響はない	分からない無回答	大きな影響がある	やや影響がある	ほとんど影響はない	分からない無回答	大きな影響がある	やや影響がある	ほとんど影響はない	分からない無回答
調査産業計	100.0(374)	3.2	11.2	80.2	5.3	8.3	13.4	74.1	4.3	12.3	35.6	38.8	13.4
1,000人以上	100.0(74)	1.4	23.0	71.6	4.1	4.1	8.1	83.8	4.1	10.8	39.2	36.5	13.5
300～999人	100.0(121)	5.0	9.1	81.0	5.0	10.7	14.0	71.9	3.3	17.4	30.6	42.1	9.9
299人以下	100.0(179)	2.8	7.8	83.2	6.1	8.4	15.1	71.5	5.0	9.5	37.4	37.4	15.6
製造業計	100.0(200)	3.5	10.5	80.5	5.5	10.0	13.5	72.0	4.5	13.0	37.5	35.5	14.0
非製造業計	100.0(174)	2.9	12.1	79.9	5.2	6.3	13.2	76.4	4.0	11.5	33.3	42.5	12.6

II 1985年(B調査)

産業・規模	計	募集・採用についての均等な機会の付与				配置・昇進についての均等な取り扱い				教育訓練についての差別的取り扱いの禁止			
		大きな影響がある	やや影響がある	ほとんど影響はない	分からない無回答	大きな影響がある	やや影響がある	ほとんど影響はない	分からない無回答	大きな影響がある	やや影響がある	ほとんど影響はない	分からない無回答
調査産業計	100.0(307)	15.6	32.6	47.6	4.2	15.6	37.8	43.3	3.3	3.3	20.9	73.3	2.6
1,000人以上	100.0(74)	21.6	32.4	41.9	4.1	13.5	33.8	48.7	4.1	2.7	25.7	68.9	2.7
300～999人	100.0(116)	12.1	37.9	44.8	5.2	15.5	38.8	41.4	4.3	3.5	19.0	75.0	2.6
299人以下	100.0(117)	15.4	27.4	53.9	3.4	17.1	39.3	41.9	1.7	3.4	19.7	74.4	2.6
製造業計	100.0(156)	16.0	34.0	44.9	5.1	18.6	36.5	41.7	3.2	4.5	25.0	67.3	3.2
非製造業計	100.0(151)	15.2	31.1	50.3	3.3	12.6	39.1	45.0	3.3	2.0	16.6	79.5	2.0
産業・規模	計	福利厚生についての差別的取り扱いの禁止				定年・解雇についての差別的取り扱いの禁止							
		大きな影響がある	やや影響がある	ほとんど影響はない	分からない無回答	大きな影響がある	やや影響がある	ほとんど影響はない	分からない無回答				
調査産業計	100.0(307)	2.9	18.6	76.9	1.6	8.5	16.3	74.6	0.7				
1,000人以上	100.0(74)	5.4	27.0	66.2	1.4	8.1	6.8	83.8	1.4				
300～999人	100.0(116)	2.6	17.2	77.6	2.6	6.0	17.2	75.9	0.9				
299人以下	100.0(117)	1.7	14.5	82.9	0.9	11.1	21.4	67.5	0				
製造業計	100.0(156)	1.9	18.6	78.9	0.6	11.5	16.0	72.4	0				
非製造業計	100.0(151)	4.0	18.5	74.8	2.7	5.3	16.6	76.8	1.3				
産業・規模	計	再雇用特別措置制度の実施				育児休業の普及等							
		大きな影響がある	やや影響がある	ほとんど影響はない	分からない無回答	大きな影響がある	やや影響がある	ほとんど影響はない	分からない無回答				
調査産業計	100.0(307)	10.8	38.8	44.3	6.2	11.4	41.7	39.4	7.5				
1,000人以上	100.0(74)	8.1	36.5	48.7	6.8	8.1	41.9	40.5	9.5				
300～999人	100.0(116)	12.9	40.5	41.4	5.2	12.9	44.0	38.8	4.3				
299人以下	100.0(117)	10.3	38.5	44.4	6.8	12.0	39.3	39.3	9.4				
製造業計	100.0(156)	12.1	38.5	41.0	8.3	9.6	41.0	39.7	9.6				
非製造業計	100.0(151)	9.3	39.1	47.7	4.0	13.3	42.4	39.1	5.3				

(注) ( )内は社数。

高まっている。産業別では非製造業の方が「影響がある」とする割合は小さいがこの1年間に深刻度はより高まっている。

(b) 「配置・昇進」

この規定が6項目の中で企業がもっとも深刻に受け止めているものである。A調査では46.2%が「影響がある」とし、45.7%が「影響がない」としていたが、B調査ではそれぞれ53.4%と43.3%に変わっている。規模別にみると、2つの調査で全く反対の傾向が見られる。つまり、A調査では規模が大きい程「影響がある」と予測していたが、B調査では小規模になるほど「影響がある」と予測している。「募集・採用」、「配置・昇進」は第7-2表で示したように、事業主の努力義務ではあるが、大規模では「募集・採用」の方が「影響がある」としているし、中・小規模では「配置・昇進」の方が「影響がある」とする割合が多い。しかも、大規模ではA調査からB調査へ「ほとんど影響がない」とする割合が他のどの項目についてのクロス集計の場合よりも増大している。

(c) 「教育訓練」

A調査では15.7%が「影響がある」とし、78.3%が「ほとんど影響がない」としていたが、B調査では24.7%と73.3%である。規模別格差はこの項目にはほとんど見られない。「教育訓練」は以下の「福利厚生」および「定年・解雇」の共に禁止規定であるが、概して企業の人事・労務担当者にとっては努力義務規定により経営・人事管理への影響は深刻ではないようである。これはかれらの認識が不足していることによるのか、あるいはこの法律の規定自体の不備を反映したものであるのか、それを明らかにするには詳細な調査が必要であろう。

(d) 「福利厚生」

A調査では「影響がある」と予測する企業の割合は14.4%であったがB調査では21.5%に増加している。しかし、規模別の格差を見ると、規模の

大きい程「影響がある」と予測しているし、しかも大規模では中・小規模よりかなり深刻にうけとめているように思われる。これは大規模では寮、社宅あるいは住宅資金制度などが整っており、それに対する希望もかなりあること、そしてこれまでそれを男性労働者中心に運営してきたことを反映するものと思われる。なお、業種別ではこの項目だけが両調査とも非製造業の方が深刻に捉えている。これはサービス業を中心とした業種での女性労働者の増大によるものであろう。

(e) 「定年・解雇」

この項目A・B両調査の間に「分からない・無回答」が極めて少なくなり、ほとんど全ての担当者に周知のものになった。また両調査ではほぼ同じように3/4が「影響がない」と回答している。ただ規模別に見た場合には、大規模より中・小規模の方が深刻に受け止めているのは、そこでは男女別定年制を採用していることを反映したものであろうと思われる。

(f) 「再雇用特別措置制度」<sup>(8)</sup>

これも努力義務規定であるが、A調査では、ここで比較した6項目の中では「影響がある」とする割合が一番多かったし、B調査でも「配置・昇進」に次ぐ深刻度を示している。これは産業労働研究所の1984年の調査によると11%の企業しか導入しておらず、また80%が当面導入予定がないといった馴染み薄い制度であるのでその対応に戸惑っていることを示すものであろう。

B調査ではさらに男女雇用機会均等法の成立に伴って講じた対策についてもきいている。「具体的な対策を講じた」とする企業は38.8%にすぎず、60.9%は「対策は何も立てていない」としている。規模別には「具体的な対策を講じた」割合は大規模ほど大きく、大企業では55.4%と半数を超え

---

(8) 「女子再雇用制度」については小西〔12〕を参照。

ているのに対し、中企業は39.7%、小企業は27.4%にすぎない。これは規模の大きいほど女性労働者を雇用しているによるものと思われる。「具体的な対策を講じた」企業の対策をみると、もっとも多いのが「均等法に関するセミナー、講習会に出席した」で61.3%を占める。しかし、「関連人事制度、就業規則の改定を行なった」のは2.5%にすぎない。「関連人事制度、就業規則の見直の準備作業に取りかかっている」企業は53.8%と過半数を超えている。これが男女雇用機会均等法の成立以降の現状であるが、労働者のガイドラインが作成されてからはより具体的な対策を講じていることと思われる。

## 6. お わ り に

勤労婦人福祉法の一部改正である男女雇用機会均等法と、それに付随する労働基準法の一部改正は女子差別撤廃条約を批准するといういわゆる外圧に導かれたものである。同条約に内在する問題点がそこに反映されるのは当然のことである。それは第3節で指摘したように全く基本的な性質に関連するものであり、この点を僅かな瑕疵であるとし、この条約を政治的、経済的、法的という3つの分野における差別撤廃にのみ限定すべきであるとはいえない<sup>(9)</sup>。しかし、はからずも、このようなプロセスを鳥瞰することによって、現在の問題点も明らかになってきたということもできる。つまり、これによって、男性のみならず女性においても、このような議論に参加している人達の致命的な限界を明らかにすることになった。そのような人達に委託しておく、かれらの持つ特異な価値尺度によって非常にバイアスのある方向に押しやられてしまう恐れがある。それに気付いた人達は、それを阻止するために積極的に参加することが肝要であると改めて認識することにもなろう。

---

(9) 篠塚 [22] を参照。

これまで性的差別で問題になっていたのは性によって強圧的に選択が制限される、あるいは選択が一意的に決められていることである。これを解決するには意思決定が「主体的」に行なわれるような保障をすることであり、誰もが同じような行動図準を持たなければならないということではない。ところがこれまでになされた法的な準備は、従来とは異なる一意的な決定を推進しようとしているかのように思われる。

しかしながら、いくら致命的な欠陥があるとしても一旦法として成立すると、それを改正あるいは廃止のための努力は必要とするものの、当面はそれに従わざるをえないことは社会的ルールとしては当然である。この時もっとも注意しなければならないことは、この法律によってそれが想定している社会システムを無批判に受諾しないことである。個人は独立した個人として、あるいは家計という単位の構成員として「主体的」に何をするに自らの生活の満足を得るのかを判断し、行動を決定しなければならない。単に風潮に流されるようなことがあってはならないのである。自己が何に価値を見い出すか、そして他人のそれがどうかを相互に理解することが必要である。女性が伝統的な役割を担っているという現象があっても、その結果よりもどういうプロセスでそういった結果に至ったかを考えることが重要である。

経済学の対象として「性的差別」を分析するには通常のアナリフレームは不十分である。また女性の伝統的役割であるとされる家事労働はいわゆる非市場的活動の主要部分を占めており、経済計算の対象にならないというので評価されていない。貨幣で評価されないことに対してその価値はないものとしておいていいものあるいはそれらを評価する尺度を開発すべきかが今後の課題である。

## 参 考 文 献

- [1] 赤松良子, 詳説 男女雇用機会均等法及び改正労働基準法 日本労働協会, 1985
- [2] E. BADINTER, *L' AMOUR ENPLUS* (鈴木晶訳), プラス・ラブ, サンリオ, 1981
- [3] M.V. BALLESTRERO (山口浩一郎訳), 『女子労働と差別—イタリアの男女雇用等  
待遇法』, 日本労働協会雑誌, 1985, 4
- [4] C.A. BERRINGTON, 『米国の雇用平等政策—歴史と法則』 日本労働協会雑誌, 1984,  
2
- [5] 具島兼三郎, 現代の国際政治, 岩波書店, 1965
- [6] 長谷川三千子, 『「男女雇用平等法」は文化の生態系を破壊する』, 中央公論, 1984,  
5
- [7] 本多淳亮, 男女雇用平等法とはなにか, ダイヤモンド, 1984
- [8] 古郡頼子, 『男女差別の経済分析』, 季刊現代経済, No.38, 1980春
- [9] 岩波書店編集部編, 雇用の平等と男と女, 岩波ブックレット, No.29, 1984, 2
- [10] 岩波書店編集部編, 地球規模の男女平等—ナイロビアから21世紀へ—, 岩波ブッ  
クレット, No.50, 1985, 11
- [11] ジュリスト, 「女性の現在と未来—総合特集」, No.39, 有斐閣, 1985夏
- [12] 小西康生, 『女子再雇用制度について』, 神戸大学経済経営研究年報, No.35 (II),  
1985 (本書 第8章に修正・再録)
- [13] 桑原靖夫, 『性差別経済理論の展望』, 季刊現代経済, No.38, 1980春
- [14] 釜田泰介, 『雇用機会均等法案の比較法的評価—アメリカの経験が示すもの』, 日  
本労働協会雑誌, 1984, 11
- [15] 桑田昌宏, 男女雇用平等の運用基準—カナダ・アメリカと日本の均等法にてらし  
て, 総合労働研究所, 1985
- [16] 道田信一郎, 男女雇用の平等, 新潮選書, 1984
- [17] 日本婦人団体連合会編, 婦人白書—1976—1985, ほるぶ出版, 1985, 7
- [18] 荻原勝, 男女雇用機会均等法の労務—モデル例でわかる改革のすすめ方, 中央経

済社, 1985

- [19] 佐野陽子, 『雇用機会均等への労働経済分析—差別拡大装置としての年功賃金制—』, 日本労働協会雑誌, 1984, 11
- [20] 産業労働調査所, 『男女雇用機会均等法』, 労務事情, 1984, 9, 15
- [21] 産業労働調査所, 『男女雇用機会均等法』, 労務事情, 1985, 9, 1
- [22] 篠塚英子, 日本の女子労働, 東洋経済新報社, 1982
- [23] 高島道枝, 『イギリスにおける雇用平等への道, 上・下』, 日本労働協会雑誌, 1984, 2 & 3
- [24] 滝沢算織, 雇用均等時代の人事制度, 産業労働調査所, 1985
- [25] 山崎隆志, 『親休業及び家事休業に関する EC 指令案』, 日本労働協会雑誌, 1984, 4
- [26] 八代尚宏, 『女子労働力差別の経済学』, 季刊現代経済, No.39, 1980夏

## 第8章 女子再雇用制度の現状と課題

### 1. はじめに

「再雇用制度」というのは、わが国では通常次のような2通りの意味で用いられている。すなわち、①定年延長の代替策、あるいは、その移行段階での暫定的手段、および、②結婚、出産、育児などによって一時的に労働市場から退出した女性が、数年後に再度労働市場へ参入するという女性特有の就業行動を対象とした制度である。どちらかといえば、これまでの「再雇用制度」では前者の方を中心に考える場合が多かった。<sup>(1)</sup>

しかし、ここでは、近年とみに活発になって来つつある後者の「再雇用制度」について考察する。というのは女性の再雇用制度が「男女雇用機会法」(案)でもとりあげられており、地方自治体でも重点施策の1つとして検討されているものの、<sup>(2)</sup>現段階では不十分なところがあると思われるので、これらを整理しておくことが、今後の議論を深めるのにも役立つと思われるからである。これはまた女子雇用制度自体の成熟化に伴って顕在化するであろうと予測される問題点のいくつかにあらかじめ対策を講じようとするものでもある。なお、この女性に関する再雇用制度については、既に1971年にOECDから「特別グループの雇用」という一連の研究シリーズの1つとして公刊されたものがあるが、これについては後に言及する。<sup>(3)</sup>

---

(1) 労働時報〔7〕を参照。

(2) 全国の都道府県及び大都市のほとんどが、1975年の「国連婦人年」に続く「国連婦人の10年」の後半期に、婦人に関する施策をとりまとめているがその中でこれが検討されている。また、兵庫県では昭和59年度に「婦人人生2回就労システム事業」が労働部により実施された。

(3) B.N. Seear.〔8〕を参照。

## 2. 女子再雇用制度の背景

女性の再雇用制度が、最近とくに注目されて来たのは、男女雇用均等法案との関わりが実質的には大きいと思われるが、<sup>(4)</sup>一方では、この法案がでてこなければならなかった社会的要請にも注目しなければならない。これを考察する際には、労働供給側としての女性をとりまく環境と労働需要側としての企業をとりまく環境に2分するのが事態の把握を容易にすると思われる。そこで、それぞれについて、現在までに現われているもの、および将来においてかなり確実に予測されるものを整理すると次のようになる。

### 2-1 女性をとりまく環境

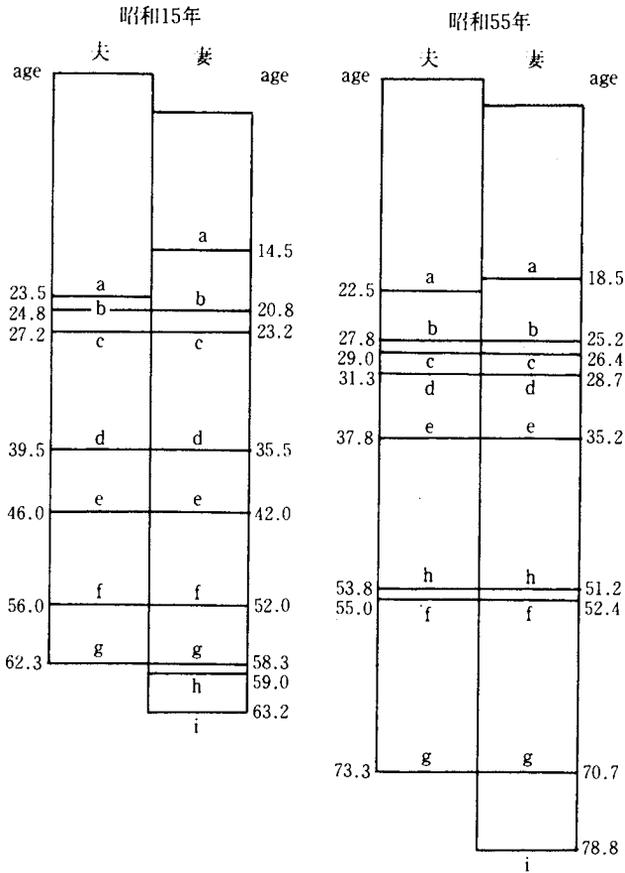
女性をとりまく環境の変化は女性のライフ・サイクルの変化が第1にあげられる。第8-1図に見るように、1940年と1980年とを比較して3つの相違点が指摘される。つまり、平均寿命の延長(63.2才→78.8才、+15.6才)と出産児数の減少(5人→2人、-3人)、および、これとも関連するのであるが、末子が就学年令に達した時の母親の年令の若年化(42.0才→35.2才、-6.8才)である。かりに、結婚、出産、育児が一段落するのが末子の就学時であるとするれば、その後の彼女達の生涯はそれ以前の期間よりも長くなる。この平均的に予測される延長期間は、この40年間に倍増したのである。この延長した時期は比較的に余裕のあるものであり、何らかの形で積極的に社会参加に充てること

---

(4) 「男女雇用機会均等法案」では「女子労働者の就業に関する援助の措置等」として、(一)再雇用の援助と(二)再雇用特別措置の普及の促進(三)育児休業の普及の促進が考えられている。この中の(二)では「事業主は、妊娠、出産又は育児を理由として退職した女子について、必要に応じ再雇用特別措置(当該女子であって、その退職の際に、その就業が可能となったときに当該退職に係る事業の事業主に再び雇用されることを希望を有する旨の申出をしていたものについて、当該事業者が、労働者の募集又は採用にあたって特別の配慮をする措置をいう。)その他これに準ずる措置を実施するように努めなければならないものとする」とされている。(傍点は筆者による。)

男女雇用機会均等法案については、本多〔2〕を参照。

第8-1図 夫婦のライフサイクルの変化 (昭和15年 VS. 昭和55年)



注：平均出産数－5（昭和15年），2（昭和55年）

- a－最終学歴修了
- b－結婚
- c－第1子出産
- d－末子出産
- e－末子が小学校に入学
- f－夫定年
- g－夫死亡
- h－末子が大学卒業
- i－妻死亡

筆者作成

第3-4図再掲

も可能である。この時、労働市場への再参入は社会参加の数多くのメニューの1つとしてとらえられるべきであり、それ以外の社会参加の場を無視することは避けるべきである。<sup>(5)</sup>

また、家庭電器製品およびレトルト食品の普及により、家事に要する負担は軽減された。核家族化の進展もまたこれを促進した。これらもライフ・サイクルの変化と同様に家庭にいる女性が自由に処分できる時間を増加させることになり、彼女達の社会参加を促進する大きな要因である。

具体的な数字は把握できていないが、昨今の中等教育および高等教育、とりわけ短期大学を中心とする高等教育への女子進学率が上昇するに従って、社会参加の意欲が向上するものと予測するものが多い。<sup>(6)</sup>

## 2-2 企業をとりまく環境

企業あるいは職場環境という面から女子再雇用制度の背景を眺めると、サービス化・ソフト化といった産業構造の変化がある。これによって筋力などの肉体的要件はさほど必要としないようになって来たので、この面で一般的に劣る女性の進出が可能になり、その就業分野が拡大した。

最近注目されている高令化社会との関連では、定年制などの見直しと共に、近未来において上昇が確実に予測される従属人口指数を抑制するために女性労働を活用しようという意図が見受けられる。無論、ここでは現在急速に推進されつつあるME化、OA化との関連でとらえねばならない。ME化、OA化が労働者の補完よりもその省力化を目指して普及されると、求められる労働者の資質は変化せざるをえないのみならず、量的にも減少する可能性も多分にある。しかし、労働力が全面的に代替された時には経済活動の成果をどのように配分

---

(5) 全般的に労働力率が低下しつつある中で、中高年の女性のそれが上昇しつつある。たとえば、水野〔4〕図序-2を参照。

(6) 女性の労働力率を学歴別に見ても明白な差は見られなかった(文部省〔5〕, P.168)。しかし、雇用労働に限ると、女性では学歴別に相違が見られるかもしれない。

するかが重要な問題になる。この成果の配分がスムーズに行われないと、ある分野の労働は効率性を度外視して、人間の手に委ねられたままになるかもしれない。さらに、一方的なME化・OA化を中心とする技術の導入・普及に対しては、人間的な接触が求められる、いわゆるハイタッチに対する欲求が重視されて、労働市場の縮小に歯止めがかかる可能性もなきにしもあらずである。

女子再雇用制度は上述のような状況下では、社会的にみても能力の過少利用（under utilization）を打破するという資源の活用化という面からも同意をえられるものである。しかし、前述のように労働市場への参加のみが女性の潜在的能力の活用化の唯一の手段ではないことは留意しておかねばならない。

現行の国民経済計算では、人間の全ての活動が評価されているのではないが、目下のところの評価システムの他に尺度がないのでこれに頼っているにすぎない。これは専ら人間活動をその経済的価値に焦点を当てて、客観的に評価しようとするものである。そこで、個々人がそれぞれに主観的価値基準を持っているのは明らかであるが、現在までのところ、個人間でこれを相互に容認しあうといった風潮は未成熟であるので、それが成立しようとしても非常に狭い範囲に限定されざるをえない。このようなもとでは、女性の社会参加の形態も必然的に労働市場への参加が最もポピュラーなものになる。労働市場への参加によって、賃金・報酬を受けると、それがこの社会参加を正当化する証になる。そして、このような活動の場合では、彼女達が関与するその他の分野での多少の不都合も社会的に許容されることもありうる。

いづれにしても、このように、自由時間が増大する女性に対しては、労働の供給・需要の双方からそれを拡大しようとする要望がある。さらに、これは人間の活動についての現行の社会的評価システムによって強化されている。

### 3. 女子再雇用制度を活性化する条件

前述のように、女子再雇用制度は女性、企業の双方から要望されており、そ

れを助長するような社会的環境もある。しかし、これがスムーズに実現されるにあたってはいくつなの準備も必要とされる。それまで家庭にいた女性が労働市場に参加するのを可能にするための条件、また、企業がこのタイプの女性を雇用するのを促進する条件をここで考えることにする。

### 3-1 女性サイドの要件

先述の OECD の研究でも再三強調されているように、このタイプの女性の最大の関心は彼女達の家族の世話である。家族の中には夫を始め、学齢期の子どもとか高齢者が算えられる。そこで、彼女達がスムーズに自分の時間を家庭外で使用するには、彼女達に代ってこの期間に家庭の世話を充分に行うシステムが用意されねばならない。自営業でもない限り夫達はこの時間帯には家庭とは離れた職場にいるので直接的には配慮の対象にならないが、子どもと高齢者については十分な考慮が必要である。OECD の研究では、これらの点についての言及が少ないが、それは対象となった諸国では既に解決済みといったことを反映したものであろう。しかし、わが国では未だにそのシステムが整備されたとは云えない状況にあるので、女子再雇用制度を活性化させるための女性側の要件としては第1に考えねばならない重要なものである。時には寝たきりの高齢者の介護などに疲れて、家庭外に息抜きを求めることもあり、その際に他の形態の社会参加では周囲から批判を受けるので労働市場に参入することもなきにしもあらずであると云われている。これは前節で述べたように社会評価の方法が一元化されており、それによって評価されるものだけが容認されているといった現在の社会的価値評価システムを反映するとともに、社会的サービスの供給システムの不備を示唆するものである。このような行動の是非はそれ自体重要な問題ではあるが、満足しうる解決に到るのは容易ではない。社会が多方面にわたって多様化しつつあるという時に、それが成立するのには自分がいくつもあるメニューの中から選択をしたいというだけではなくて、他の人達が自分とは異なる基準で行動するということも認めることが大前提になる。このよ

うな環境が醸成されることも、社会サービス供給システムの整備とともに期待されることである。

いづれにしても、家庭を持つ女性が考える第1の責務が十分に果されるような環境整備がなによりも重要であり、その他に求められる要件は彼女達の経験、能力および希望する職種、就労形態などによって具体的になってくる。たとえば、彼女達の家庭での責務を補完・代替する手段がいかに用意されたとしても、家事を第一義的に考えると就業可能な時間帯が制約されるかもしれない。そうすると女性の側からパート・タイマーとしての就業形態が求めることにもなる。

再雇用制度は文字通りに理解すると、結婚あるいはその他の理由により一旦労働市場から退出した人達を対象にする。しかし、前述のOECDの研究では対象をそのようには限定せずに始めて労働市場に参入する中高年の女性も含めて対策を検討している。男女雇用均等法案にもられた内容では文字通りの就労経験者が対象になっているが、新規学卒者ではない人達まで含めた女性一般を対象にする方が包括的な対策を講ずるのにより効果的であろうと思われる。

第8-2図のように、東京都中野区の既婚女性（25～49才）2,500人を対象に行われた調査<sup>(7)</sup>では職業経歴のタイプによって彼女達のライフ・コースを分類している。これによると、専業主婦56.0%、雇用労働者24.2%、自営業13.2%、内職2.6%であった。<sup>(8)</sup>このうち雇用労働者はその職業経歴に基づいて、継続型、再就職型、中途就職型に3区分すると、各々29%、46%、16%になっている。<sup>(9)</sup>

(7) 東京都中野区 [9]。

(8) 未確認が4.0%。

(9) 各職歴パターンを正社員とパートに分けると次のようになる。

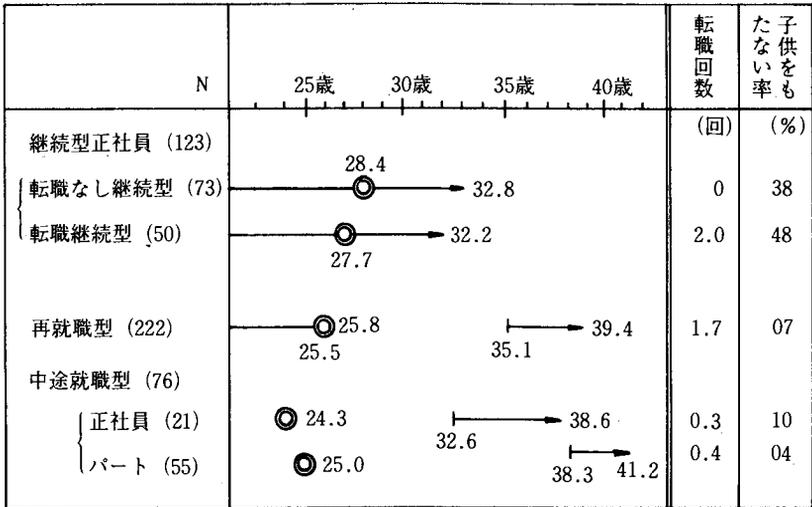
継続型（正社員 26%、パート 3%）

再就職型（正社員 15%、パート 31%）

中途就職型（正社員 4%、パート 12%）

前掲書、東京都中野区 [9]、P.101。

第8-2図 職業経歴パターン別ライフコース



→ 就業期間  
 ◎ 第一子出産平均年齢

出典：東京都中野区，〔9〕，P.102。

ここで継続型とは学校卒業後から現在まで仕事を続けている者で、これは無転職継続型と転職継続型に細分される。また、再就職型は学校卒業後に就職したが、結婚などで離職しその後再び就職した者であり、中途就職型は学校卒業後に就職せずに中高年になって始めて就職した者である。このように25~49才の女性雇用労働者をとってみると、再就職型が半数を占めるものの、それだけを対象に対策を講ずると、その1/3にのぼる始めて就職しようとする中途就業型に属するものが看過されてしまうことになる。

3-2 企業サイドの要件

企業が再雇用を希望する女性労働を採用するか否かは究極的には、そうすることによって利潤は確保できるかどうかによる。このために当該企業は再雇用する女性が採用時に十分に稼働できる状態にあることを求める。中野区の調査

の区分を用いると、再就職型にはブランクがあるので技術進歩が急速である時期には、たとえそのブランクが短期間であっても離職以前に習得していた技術は陳腐化している。そこで up to date な技術をいかにして獲得させるかが重要になる。男女雇用機会均等法案に関連した女子再雇用制度では離職前と同一の企業への再雇用を推進しようとしているのであるが、この場合でも離職前とは職場環境の変化が予想されるので、これを予め周知させる方策を持たねばならない。また、中途就職型に対しても、始めて就業するのであるから職場における一般的なルールも何らかの方法で習得させねばならない。

前節で紹介した調査でも明らかなように、再就職型、中途就職型の女性の就業ではパートの比重が大きい。パート従業員だけの労働組合も組織されつつあるが、<sup>(10)</sup>概してパート従業員は組合員でなかったり、正社員の組合と一緒に加入していたりする方が一般的である。このような状況下では労務管理面で解決せねばならない深刻な課題を持つことになる。

企業が中高年女性を積極的に再雇用しようとするのであれば、家庭にいた彼女達が家庭内での責務を果すのを支援するシステムの整備を助成することにより、それを容易にすることも可能である。

### 3-3 OECDの研究による女子再雇用制度のための要件。<sup>(11)</sup>

OECDでは労働市場への再雇用に際して女性が直面する再雇用の可能性とそれに対する障害が検討されている。

既述のようにOECDの研究で再雇用の対象となる女性は目下わが国で推進されようとしている再就職型の者のみに限定されず、中途就職型も対象としている。そこで、再雇用の可能性とそれに対する障害の検討においても、わが国

---

(10) 灘神戸生協、イズミヤではパートだけの労組が結成されている。たとえば、神戸新聞、昭和59年9月27日などで照会されている。

(11) 前掲書、B.N. Seear [8]。

の場合よりも広範な分野が対象になる。これはむしろわが国の現在の施策の方が不備であり、より包括的な女子再雇用制度を達成することが早晚必要になるので OECD で指摘された点は無駄にはならない。ただし、わが国の教育達成度、とりわけ義務教育、中等教育の段階のそれは OECD で検討された諸外国の往時のものより高いのでその点に関わる部分は割引いて考えることで充分であろう。<sup>(12)</sup>

#### 4. 女子再雇用制度のコスト・ベネフィット

女子再雇用制度が社会的な制度として確立しうるかどうかは、直接的な当事者である①再就職する女性、②企業（雇主）、③政府およびこれらの3者を統合した④社会全体の4者の立場からコスト・ベネフィット分析を行うことにより検討することが可能である。ここで政府はこの制度に関わる公的資金の供給者としてまたこの制度による成果に対する徴税者として考えられている。ただし、この分析を行うに足るわが国のデータは直ちに入手することは困難であるから、先述の OECD の研究を引用することによってこれにあてる。それに先立って、既婚女性が再就職することによって得られる稼得が関連する諸経費の増大を斟酌するとどの程度減額されるかを考えてみることにする。

##### 4-1 再就職による粗稼得と純稼得

既婚女性の場合には、一般に再就職による便益が費用を十分に上回らなければ付加的な就業努力を行わない。この際、合理的な判断を行うには明らかに金銭的のみならず非金銭的な便益・費用を知る必要がある。コスト・ベネフィット分析の通例として、とりわけ非金銭的な要素を正確に把握しなければ

(12) しかし、わが国の教育費が国際的に見て相対的に（GDP に対する比率で）、低位にある。

OECD〔6〕および小西〔1〕を参照。

的確な計算は不可能である。たとえば、働いている主婦は時間が無くて購入する商品の価格をいくつかの店で比較する余裕がなかったり、ファースト・フードに頼って相対的に高い買物をするにもなりかねない。一方では多くの研究に見られるように、既婚女性が子どもの成長につれて孤独になり、自分だけがとり残されていると感じている時には新たな興味をひく仕事は金銭的報酬の多寡には左右されなくて非金銭的満足により行動をすることになる。一般にボランティア・ワークはこのような背景で行われて来たと言われている。

1965年のニューヨーク生命保険研究所は就業に関わる経費を調整した後の主婦の稼得の総額・純額を推計した。これによると3人の就学中の子どもを持つ主婦の場合には週当たりの稼得総額は90ドル（年間4,500ドル）であるが、その純額は45.87ドルになり約半額になる。この時、夫の年間稼得が6,000ドルであるとすると、この夫婦の合算所得に対する連邦および州の租税総額は2,442.2ドルであり、妻の所得を合算することによる租税の増額は1,257.2ドルに達する。この内で妻の所得に対するものが764.2ドルで残りの492.8ドルは所得を合算することによって生ずるものである。この合算所所得に関する部分を考慮に入れると、主婦の就業による家計への純増はさらに低減して週当たり36.4ドルになる。これは週当たり総稼得の90ドルの40%にすぎない。

北カリフォルニアとオハイオの1965年の調査では既婚女性が就業することによって得られる純収入を推計するのに粗収入より差引くものについて以下のような費目が列挙されている。

- ① 所得税 (income tax)
- ② 社会保障税 (social security tax)
- ③ その他の退職積立金 (other retirement contributions)
- ④ 外食費 (meals and snacks)
- ⑤ 通勤費 (transport to and from work)
- ⑥ 仕事上の交通費 (transport on the job)

- ⑦ 職場での賜物などの経費 (gifts and flowers at work)
- ⑧ 従業員のパーティとかグループの交際費 (employee parties and group needs)
- ⑨ 仕事上での医療費 (medical expenses due to the job)
- ⑩ 子どもの教育費 (care of children)
- ⑪ 組合費 (dues to union)
- ⑫ 専門家団体の会費 (dues to professional and business organizations)
- ⑬ 専門書購入費 (professional publications)
- ⑭ 特別な作業着 (special working clothing)
- ⑮ 道具, 免許などの入手経費 (tools, licences etc.)
- ⑯ 専門家団体等の会議経費 (professional and business meetings)
- ⑰ 教育経費 (educational expenses)
- ⑱ その他 (other)

既婚女性の純収入はこのような経費とともに、夫の所得とそれに伴って変化  
する租税負担に応じて変化する。第8-1表は夫の所得階層別に家族構成を考  
慮した都会に住む就職中の主婦の平均所得の総額および純額である。

18項目にわたる経費が純収入を推計するのに控除されたが、この中のいくつ  
かは全面的に経費ではなくそれ自体が便益であると考えられるものもある。た  
とえば、仕事上の移動とか髪型を整えたり、衣服を調達することは彼女にとっ  
ての楽しみでもある。また、社会保障の負担金とか組合費は貯蓄でもある。こ  
れらの経費が当事者に便益を与える程度と、それによって経費のどれだけを便  
益の項目に振り替えるべきかは正確には決定することができない。そこで便宜  
的に各項目の経費が便益を与える程度を以下のように仮定する。

交 通 費	}	これらは50%が便益であると考えて、経費としては50%を差 引く。
食 費		

第8-1表 主婦の所得の総額と純額（夫の所得，家族構成による比較）

所得及び家族構成による区分		夫の所得（税引後）								
		3,000ドル以下 <sup>1</sup>	3,000～4,999ドル				5,000ドル以上			
			全世帯平均 <sup>1</sup>	成人のみ	6～17才の子供	6才以下の子供	全世帯平均	成人のみ	6～17才の子供	6才以下の子供
実数	夫の所得（税引後）	2,614 \$	4,045 \$	3,992 \$	4,134 \$	3,946 \$	6,371 \$	6,210 \$	6,460 \$	6,592 \$
	妻の所得（税引前）	2,382	2,821	2,685	2,977	2,710	3,107	3,419	2,966	2,602
	就業関連直接経費									
	所得税	382	535	525	567	489	661	741	617	553
	交通費	129	82	66	106	61	139	122	131	209
	食費	108	83	95	70	91	79	71	78	104
	その他 <sup>2</sup>	103	115	104	124	111	165	187	165	100
	特別有料サービス	70	142	18	105	366	38	79	61	383
	特別の衣料・対人サービス	83	145	195	92	107	197	206	124	114
	純額	1,507	1,719	1,682	1,913	1,485	1,828	2,013	1,790	1,139
構成比	妻の所得（税引前）	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %
	就業関連直接経費									
	所得税	16.0	19.0	19.6	19.0	18.0	21.3	21.7	20.8	21.3
	交通費	5.4	2.9	2.5	3.6	2.2	4.5	3.6	4.4	8.0
	食費	4.5	2.9	3.5	2.4	3.4	2.5	2.1	2.6	4.0
	その他 <sup>2</sup>	4.3	4.1	3.9	4.2	4.1	5.3	5.5	5.6	3.8
	特別有料サービス	2.9	5.0	0.7	3.5	13.5	1.2	2.3	2.1	14.7
	特別の衣料・対人サービス	3.5	5.1	7.3	3.1	3.9	6.3	6.0	4.2	4.4
	純額	63.3%	60.9%	62.6%	64.3%	54.8%	58.8%	58.9%	60.4%	43.8%
	調整済の妻の所得純額の対総額比	77.9%	77.1%	76.5%	77.1%	78.1%	73.8%	74.2%	74.4%	71.8%
標本世帯数	17	110	35	49	26	57	25	23	9	

出典：B.N. Seear, Re-entry of women to the labour market after interruption in employment, OECD, 1971, P116, P118.

注1. 3,000ドル未満は標本数が小さいので家族構成で区分しない。

注2. 社会保険料，退職積立金，組合及び専門家団体の経費等が含まれる。

注3. 数字は切り上げであるので合計は必ずしも合わない。

社会保障	} これらは75%が便益であると考えて、経費としては25%を差引く。
退職積立金	
組合費	
特別な有料サービス	} これらは全額を便益であると考えて、経費としては差引かない。
特別な衣服・個人的世話	

このような経費についての調整を行った結果は第8-1表に調整済純所得比率として記入されている。調整によって純所得比率は70%余に上昇するが、夫の所得が同一水準である場合には家族構成の相違に基く変動幅は小さくなる。

#### 4-2 女子再雇用制度のコスト・ベネフィット

##### 4-2-1 雇主にとってのコスト・ベネフィット

雇主にとっての再雇用制度による収益は次の3変数とそれらの相互関係によって決定される。3変数とは①リクルートおよび訓練のコスト、②再雇用した女性の勤続年数、③再雇用した女性が訓練後にもたらす利潤である。どんなに単純で熟練を必要としない仕事であっても、再雇用の女性を募集し、訓練するには経費がかかるし、雇用した直後から賃金を支払わねばならない。雇主の利潤は再雇用後にある期間——これを再雇用に関する損益分岐期間という——を経過後にプラスに転ずる。この時点以前に雇用された者が離職すると雇主は投下したコストを回収できない。損益分岐期間の長さは募集・訓練のコストおよび雇用の収益性に依存するが、それは以下のようにして決定される。

$P_1$  : 再雇用による雇主の損益分岐期間 (日数)

$t_1$  : 再雇用者の訓練期間 (日数)

$r_1$  : 経費回収期間 (日数)

$B_1$  : 再雇用した女性1人当りの平均初期募集コスト

$b_{11}$  : 再雇用者1人当りの1日平均訓練コスト

$b'_{11}$  : 再雇用者1人当りの訓練期間中の1日平均のアウトプット価値額  
(税引後)

$b'_{12}$  : 再雇用者 1 人当りの経費回収期間中の 1 日平均のアウトプット価値額 (税引後)

$$P_1 = t_1 + r_1$$

$$r_1 = \frac{B_{11} + t_1(b_{11} - b'_{11})}{b'_{12}}$$

英国の消費財生産企業では半熟練の女性労働者の場合には、 $t_1=60$ 日、 $B_{11}=3.75$ ポンド、 $b_{11}=4.25$ ポンド、 $b'_{11}=0.45$ ポンド、 $b'_{12}=0.75$ ポンドであるが、この例によると、 $r_1=309$ 日になり、損益分岐期間は、 $P_1=369$ 日になる。

また、英国での小売業の例では、再雇用後の短期間の訓練がOJTで行われている。この例では、 $t_1=3$ 日、 $B_{11}=5$ ポンド、 $b_{11}=4$ ポンド、 $b'_{11}=0.25$ ポンド、 $b'_{12}=1$ ポンドである。この時経費回収期間は $r_1=16.25$ 日となり、損益分岐期間は $P_1=19.25$ 日となる。

これらの例は多少粗雑な数値によるものではあるが、それでも訓練期間と労働移動率が重要な要素であることが知られる。訓練期間が長くなるに従って定着性が重要になるのは明らかである。また年配の女性を雇用して、彼女達の定着性が予期したよりもずっと長いことによって利益を享受する雇主が多いことはいくつかの調査で明らかにされている。

#### 4-2-2 政府および公的機関にとってのコスト・ベネフィット

英国の多くの未熟練女性の再雇用のように、雇主である企業が募集・訓練の経費を負担し、雇用される女性が親類や隣人に子どもの世話を頼むのであれば、公的機関には何らの負担も生じない。この時には、大蔵省はこの女性就業者からは所得税をまた企業からは法人税を徴収するので、女子再雇用制度は他の条件が変わらないとするとベネフィットだけをもたらすことになる。しかし、公的機関が女性が再雇用されるに関連して必要となる各種のサービスを提供していると事態は変わったものになる。この公的に供給される関連サービスには、保育・育児サービス、職業指導員の派遣、職業訓練などのものがある。職業訓練につ

いては、その訓練自体の経費だけではなくて、再雇用されようとする女性の訓練期間中の生活費とか交通費についての補助も含まれる。

これらの公的サービスには多額の経費がかかる。納税者や政府はこの分野への公的支出がどのような収益をもたらすのか、あるいは何故このようなサービスが他の数多い公的支出計画の中から選ばれるのかを問うことになる。既婚女性は他の人達とは違って経済的に再雇用に依存する程度は少ないといわれている。経済的プレッシャーが少ない時には、就業について抱いていた夢が通勤とか職場での摩擦・緊張および家庭と職場という二重の責任を遂行するという精神的・肉体的負担に耐えることができるであろうかが問題になる。政府・公的機関にとっての再雇用の損益分岐期間に満たないで離職することになると、女子再雇用制度に関わる公的支出は浪費されることになる。

30才代半ばの既婚女性は今後25年あるいはそれ以上も働くことができる。彼女達の稼得が課税対象であれば、これは大蔵省に寄与することになる。ことにより熟練を要する高給な仕事に就く場合には一層の貢献が期待できる。

この場合に損益分岐期間を算出するに当って、職業訓練経費を含む再雇用までの公的な援助と、再雇用後に公的サービスを供給することによって生ずるコストを区分する方が有効である。

- $P_2$  : 再雇用による政府・公的機関の損益分岐期間 (日数)
- $t_2$  : 訓練期間 (日数)
- $r_2$  : 再雇用による政府・公的機関の経費回収期間 (日数)
- $B_2$  : 再雇用による政府・公的機関の職業指導のための初期コスト
- $b_{21}$  : 訓練計画の経費の内の政府・公的機関負担分
- $b_{22}$  : 交通費・生活費の内の政府・公的機関負担分
- $b_{23}$  : 子どもの世話のための経費の内の政府・公的機関負担分
- $b_{24}$  : 訓練期間中の税金
- $b'_{21}$  : 訓練後の企業・再就業女性からの税金

$$P_2 = t_2 + r_2$$

$$r_2 = \frac{B_2 + (b_{21} + b_{22} + b_{23} - b_{24})t_2}{b'_{21}}$$

前述の英国での数値例によると、 $t_2=60$ 日、 $B_{21}=20$ ポンド、 $b_{21}=1$ ポンド、 $b_{22}=2$ ポンド、 $b_{23}=1$ ポンド、 $b_{24}=0.2$ ポンド、 $b'_{21}=0.9$ ポンドである。<sup>(13)</sup>これによると、 $r_2=275.6$ 日となり、政府・公的機関の女子再雇用制度の損益分岐期間、 $P_2=335.6$ 日になる。ここでは訓練期間終了後には、何らの公的支出の追加はないとしているが、子どもの世話に1日当たり1ポンドおよび個人支出の割戻しを0.2ポンド（この合計を $b'_{22}$ で表わす）とすると、経費回収期間は

$$r_2 = \frac{B_2 + (b_{21} + b_{22} - b_{24})t_2}{b'_{21} - b'_{22}}$$

となる。数値例ではマイナスになり、政府・公的機関は女子再雇用制度によって継続的に損失を蒙りつづけることになる。この制度に関わる経費を誰が負担するか、またどのように負担するかによって、経費回収が左右される。また、 $b'_{21}$ と $b'_{22}$ との大小がここでクリティカルな影響を持つことが明かである。

#### 4-2-3 再就業する女性にとってのコスト・ベネフィット

再雇用される女性自身にとっても、雇主とか政府・公的機関と同様に、自己の支出と稼得が均衡するという経費回収期間がある。これは以下のようにして計算される。

$P_3$  : 再雇用女性の損益分岐期間 (日数)

$t_3$  : 訓練期間 (日数)

$r_3$  : 再雇用女性の経費回収期間 (日数)

$B_3$  : 再就職を希望する女性の求職のための初期経費

$b_3$  : 再就職女性の訓練期間中の1日当たり税引収入

(13) 原典では単位が付いていないが、文脈よりこのようにした。

$b'_3$  : 再就職女性の訓練期間後の1日当り税引収入

$$P_3 = t_3 + r_3$$

$$r_3 = \frac{B_3 - b_3 t_3}{b'_3}$$

一般に  $b_3$  はプラスであるから、 $B_3 < b_3 t_3$  の時には、再就職する女性の損益分岐期間を算出するのに不適切であり、代りに次のような式を用いる。<sup>(14)</sup>

$$r_3 = \frac{B_3}{b_3}$$

これは何日訓練を受けると求職コストが回収できるか計算するものである。前述の例では、 $t_3 = 60$ 日、 $B_3 = 2$ ポンド、 $b_3 = 1.5$ ポンドであるから、 $r_3 = 1.3$ 日になる。

#### 4-2-4 社会全体にとってのコスト・ベネフィット

これまで女性の再雇用について関係者のコスト・ベネフィットを個別に検討した。しかし、より広範かつより重要なことは、この制度の社会全体にわたるコスト・ベネフィットである。4-2-1~4-2-3までの全ての当事者についてのコスト・ベネフィットを集計することにより、社会全体としての再雇用制度の損益分岐期間が計算できる。

$$r = \frac{(B_1 + B_2 + B_3) + (b_{11} - b'_{11} + b_{21} + b_{22} + b_{23} - b_{24} - b_3)t}{b'_{12} + b'_{21} + b'_3}$$

となり、数値例では  $r = 107.3$ 日である。そこで損益分岐期間は167.3日となり、168日以上勤務するのであれば、社会的に見て経済計算が引合うことになる。

また、4-2-2で付記したように訓練期間終了後も公的な援助がこの再雇用制度に関わる女性のために行われたとすると、 $r = 174.1$ 日となり、 $P = 234.1$ 日で、235日以上勤務するのであれば、公的支出が継続的に行われたとし

(14) この時、損益分岐期間が訓練期間より短くなる。

でも社会的には引合うことになる。

## 5. わが国の現状

これまで、女子再雇用制度の背景と要件およびこの制度のコスト・ベネフィットについて考察したので、ここでわが国における女子再雇用制度を眺めてみることにする。

兵庫県では昭和58年度にこの制度を導入している21企業について労働部の担当職員が直接訪問調査を行い、この中の9事業所についてとりまとめて公表されているので、この一部をまず引用・紹介する。次いで、この制度をかなり積極的に導入しようとしているスーパー業界の主要企業での導入状況を眺め、現時点での問題点を指摘する。

### 5-1 兵庫県における事例調査<sup>(15)</sup>

報告書に事例として示された9事業所の再雇用制度の共通点や特徴は次の通りである。

#### ① 創設時期

昭和40年代前半より導入され始めており、昭和40年代は製造業、昭和50年代は大型小売業を中心とする第三次産業にとり入れられた。

#### ② 制度導入の動機

導入時期により、その導入動機に明らかな相違が見られる。昭和40年代に導入した企業では、高度経済成長下での企業の労働不足対策として、また労働者の労働条件向上の1つとしての母性保護対策として両者のニーズの合致が大きな動機になっている。

一方、昭和50年代には中高年女性労働者の労働市場への大量進出、女性の就業意識の向上、第三次産業を中心とした多様な女性の労働能力の活用

---

(15) 兵庫県労働部〔3〕。

の必要性などを背景にして、出産・育児などにより、一旦労働市場から退出した女性の能力を積極的に再活用しようということが大きな動機になっている。

### ③ 制度の実施根拠

昭和40年代に導入した企業では、労働組合からの要望が1つの動機となっているので、組合との協約・協定が根拠となっているのに対して、昭和50年代に導入した企業では女性労働力の戦力化という企業側の方針が制度導入の動機となっているため内規がその根拠になっている。

### ④ 制度の実施単位

各企業とも全ての事業所で実施しており、関連企業を含めて実施しているものもある。

### ⑤ 制度の内容

#### ① 退職時の資格要件

大部分の企業が身分による制限、退職理由による制限を設けており、勤務成績、勤続年数も要件としている企業が多い。

退職時の身分については、大部分の企業が正社員だけを対象としているが、パートタイマー、嘱託も対象に含めている企業もある。

退職理由としては、出産を理由とする場合のみを認めるところから円満退職ならすべて認めるところまで幅が広い。

勤続年数については、3年から6年以上とする企業が多く、標準以上の勤務成績を求める企業が多い。

退職理由、勤務年数、勤務成績などの制限は制度導入の動機との関連が認められる。人手不足対策、母性保護対策として、この制度を導入した企業で出産を理由とする退職のみを認め、勤続年数、勤務成績などの要件は認めないことが多い。他方、女性能力の積極的活用策として導入した企業では、退職理由になる制限は比較的緩かであるが、勤続年数、

勤務成績の制限を設けているところが多い。

#### ㊤ 退職時の手続

再雇用の手続を要しない企業が多いが、退職時の資格要件に基づいて、再雇用資格認定を行っている企業もある。資格認定は本人の申請により、上司の評価および人事部門の審査を経て行われるが、決して将来の再雇用を保障するという内容ではなく、退職時の資格条件を満たしていることを示したものにすぎない。このような認定証を発行する理由は、離職期間が長くなったり、対象者が多くなったりした場合に再雇用の申出があった時に対象者であることの確認を容易にするという意図による。退職時に審査を行わない企業では再雇用時に退職時点の資格審査を行うことにしている。

#### ㊦ 離職期間中の連絡・接触

離職期間中に有資格者と連絡・接触をしている企業は少ない。しかし、社内報などを送付し、職場の動向を知らせたり、集会を開いて意見交換などを行い、顧客としての立場から意見を積極的に吸収しようとする企業もある。

#### ㊧ 再雇用の資格要件

年齢、離職期間の制限を設けている企業が多い。

人手不足や母性保護対策として女子再雇用制度を導入した企業では年齢制限を設けていることは少ないが、離職期間を制限しているところが多い。その期間は10カ月から3年以内と極めて短期である。

一方、女性の能力を積極的に活用しようとして制度を導入した企業では大部分が年齢制限を設けており、同時に離職期間についても制限をしているところもある。年齢は40才以下、離職期間は10～15年以内とするものが多い。

これらの制限は離職期間が長期化すると在職中に獲得した職務能力が

低下することおよび年齢が高くなると復職後の能力開発が困難になるのを回避しようとするものである。

ただ、ここで留意されねばならないのは、再雇用時の資格要件については、あくまでも制度が適用される場合の必要条件であって、充分条件ではないことである。

#### ㊦ 再雇用時の手続

再雇用希望者からの申請に基づき再雇用時の資格要件のほか、その時点での当該企業あるいは事業所の採用枠、申請者の適性・能力など総合的に判断の上で採否を決定する企業が多い。その際、申請と同時に健康診断書などの必要書類の提出を求める企業が多く、申請時期・採用時期を定めている企業もある。

#### ㊧ 再雇用時の処遇

再雇用に際して、その身分、資格、賃金、退職金、年次有給休暇などの算定基礎になる勤続年数が重要である。

身分については、離職前に正社員であったものは、正社員として再雇用する企業が多いが、パートタイマー、嘱託などの多様な雇用形態の中から本人の希望を尊重して決めるところもある。女性の場合には家庭内での責任も積極的に果そうとする人も多いので、多様な雇用形態が提供されている方が再雇用制度の活用範囲が拡大すると期待される。

資格、賃金について退職時と同一であるとする企業が多いが、職務遂行能力の低下を勘案して、1～2ランク低下させるところもある。

勤続年数については、以前の就業時からの通算ではなく、再雇用時より起算する企業が多い。

#### ㊨ 制度導入の阻害要因・推進要因

女子再雇用制度導入の阻害要因を挙げた企業は少ない。これは再雇用制度は雇用関係が一旦終了するので育児休業制度のように休業中の手当て、

社会保険料の肩代りなどの負担がほとんどないためである。また推進要因としては労働組合との利害が一致したことと業種が女性の能力を積極的に生かしやすいことなどを挙げる企業が多い。

#### ⑦ 制度の利用状況

全般的に現在のところこの制度の利用はそれ程多くはない。

これは40年代に導入した企業については、離職期間の制限がかなり短いこと、再雇用後の身分を正社員に限定していること、従業員へのPRが不足していることなどによるものである。これらに対しては、再雇用申請期間の延長とか雇用形態の多様化などが求められる。

一方、50年代に導入した企業で利用者が多くないのは、有資格者が目下のところ育児などに専念している時期にあたるからであろう。しかし、認定された有資格者が多数存在し、今後とも増加しつづけることを考えると、潜在的利用者は多く、彼女達が一勢に申請しはじめると、当該企業あるいは事業所の人員計画との調和が重要になると予測される。

#### ⑧ 制度導入の効果と問題点

未だに制度が未成熟な段階にあるため、その直接的効果は未だ現われていないが、在職中のモラルの向上、優秀な新規採用者の確保などの副次的効果を挙げる企業が多い。

問題点としては、女性従業員に再雇用の希望を与える反面、再雇用を申請した段階で受け入れの余地が充分ではなく彼女達の期待に副えない場合が生じ、逆に失望感を与える結果になることを懸念する企業もある。また、ME化・OA化の急速な進展に伴い、退職時の知識や能力が役立たなくなると懸念する企業もある。

#### ⑨ 今後の方針

昭和40年代に導入した企業では、制度の利用者が少ないものの、今後も継続していく方針のところが多い。一方、昭和50年代に導入した企業では、

制度創設の歴史が浅く、制度全般にかかわる対応を考えているところは少ない。しかし、離職期間中における知識・能力の陳腐化防止のための対応、グループ企業への制度の拡大、制度創設前の退職者への制度の適用など制度の充実を検討している企業がある。

これらの兵庫県労働部による調査で事例としてとりあげられた9事業所の女子再雇用制度は第8-2表に要約されている。

表8-2表 女子再雇用制度の概要（兵庫県の事例調査）

会社種 (女子従業員数)	制度名 (創設年月)	退職時の要件	退職時の 資格認定	再雇用時の要件	再雇用時 の身分	利用状況 (制度創設以降)
A社 [小売業] (1,248人)	A社復職制度 (56.10)	①社員、一般嘱託、定時社員、②懲戒解雇や転職は認めない、③40歳以下、④勤続4年以上、⑤評価が平均レベル以上	あり。復職優先取扱いカード発行	社員、一般嘱託、定時社員への復職、①退職後1年以上、15年以内、②45歳以下、③心身ともに健康	社員、一般嘱託、社員、期間アルバイト	復職優先取扱いカード発行者149人 再雇用者1人
B社 [小売業] (126人)	女子社員再雇用資格認定制度 (57.1)	①正社員、②結婚・出産などやむを得ない事由による円満退職、③勤続3年以上、④過去3年間の人事考課が標準以上	あり。再雇用資格認定書発行	①40歳以下、②退職時の知識・技能を保持、③健康、④社員または契約社員の勤務ができる。	社員、契約社員	再雇用資格認定者22人 再雇用者0人 (会社全体)
C社 [電子部品製造業] (903人)	女子出産退職者再雇用制度 (45.10)	①正規従業員、②出産による円満退職	なし。	①退職後3年以内、②35歳以下、③能力・健康・在職中の勤務等を勘案し、会社が必要と認めた場合	正規従業員	過去3年間0人
D社 [小売業] (325人)	女子社員再雇用制度 (50.3)	①労働組合員(正社員)、②一身上の都合による退職、③勤務成績良好	なし。	①心身ともに健康、②働く意欲	正社員	過去1年間0人
E社 [電気機器製造業] (241人)	育児再就職制度 (49.10)	①正社員、②出産し育児のため出産後2か月以内に退職	なし。	①退職後10か月以内、②健康、③働く意欲	正社員	2人 過去1年間0人
F社 [繊維製造業] (455人)	出産育児退職者再就職制度 (43.12)	①正社員、②出産・育児による退職	なし。	①退職後2年以内	正社員	過去1年間0人
G社 [電気機器製造業] (34人)	女子再雇用制度 (49.10)	①正社員、②結婚・出産による退職、③勤務成績優秀	なし。	①31歳以下、②健康、③離職期間中に不都合な事情がない	正社員	0人
H社 [金融業] (4,965人)	退職女子社員再採用制度 (56.4)	①正社員、②結婚・出産による円満退職、③勤続3年以上、④勤務評定が標準以上	なし。	①現にパート・嘱託として再雇用勤務している者、②40歳以下、③向こう5年以上勤務できる	正社員	再雇用者9人 (会社全体)
I社 [小売業] (1,179人)	ライセンス制度 (55.4)	①フルタイム社員、②結婚・出産・育児などによる円満退職、③40歳以下、④勤続6年以上または3級職在職4年以上、⑤過去1年間の評価が標準以上	あり。ライセンス発行	①退職後10年以内、②40歳以下、③業務遂行上必要な知識・技術を有している、④心身ともに健康、⑤離職期間中に会社の体面を傷つる言動がない	社員、マイバ、アルバイト、委託契約者	ライセンス認定者403人 再雇用者11人 (会社全体)

注 H社の女子従業員数は会社全体の数である。

出典：兵庫県労働部「企業にある女子再雇用制度」昭和59年3月、P.9。

## 5-2 スーパー業界における女子再雇用制度の取り組み

前節の兵庫県の事例調査にも示されているように、女子再雇用制度を積極的に導入しようとしている業種として流通業や銀行が挙げられる。そこで同一業種内で各企業がどのような取り組みをしているかを大手スーパー8社に問い合わせ、女子再雇用制度の有無とその実施状況を尋ねた。女子再雇用制度を導入している企業については、それを前節と同じ形式に要約したものが第8-3表である。

第8-3表 女子再雇用制度の概要（スーパー業界）

会社名 (女子従業員数)	制度名 (創設年月)	退職時の要件	退職時の 資格認定	再雇用時の要件	再雇用時 の身分	利用状況
西友 (3,684人)	西友ライセンス 制度 (59.4)	①40才以下 ②勤続4年以上で専門ランクがシニア以上 ③結婚・出産・育児および会社がやむをえないと認める理由による円満退社	あり。	①本社員の希望は40才以下パート、アルバイトは45才以下 ②退職後満10年以内/専門職の場合要件②を満たしておれば40才以上でも考慮する。	本社員 嘱託 新アルバイト アルバイト	ライセンス認定者 113名
ジャスコ (4,304人)	リ・エントリー 制度 (59.8)	①勤続年数3年以上 ②結婚・出産・育児のための円満解決 ③勤務状態・成績が平均以上 ④ライフ・プラン提出 ⑤OG会入会	あり。	①年齢制限なし ②再雇用申請の1年前には復帰時期の最終申告 ③健康 ④職場適性	社員 契約社員 新契約社員 パート・タイマー	資格取得者 61名 社外の同業者より 1名
ユニ (2,920人)	女子社員再雇用 資格認定制度 (58.2)	①勤続年数は学歴別に3～5年以上 ②人事考課が退職前3年間にB以上 ③結婚・その準備、出産、育児その他で円満退社	あり。	①満40才まで ②退職後10年以内 ③健康で健全な社会生活を送っていること ④職務遂行能力	特別嘱託社員 特別契約社員 （いずれも雇用契約は1年以内）	資格認定者 約200名
イズミヤ (1,696人)	女子再雇用制度 (59.5)	①勤続年数は学歴別に2～4年以上 ②35才未満 ③円満退職 ④勤務評価がよく、所属長より推薦がある	あり。	①45才未満 ②退職後15年以内 ③退職後3カ月以上経過 ④通勤可能 ⑤健康	サンパート ナー (A, B)	ライセンス取得者 38名

注 1. 女子従業員数は59年度決算期現在

2. 制度の内容、実施は昭和60年2月～4月現在

制度の内容は前節で述べたものと大筋においては大差ないが、実施している4社の中ではジャスコ・エントリー制度が最も優れているように思われる。これについては後段で多少詳しく触れることにする。

スーパー業界で再雇用制度を設けたのは、昭和50年代の後半であり、これは既に前節で紹介した事例調査の結果と軌を一にするものである。今回照会した8社の中で第8-3表に要約されていないのは、ダイエー、イトーヨーカ堂、長崎屋、忠実屋であるが、これらの企業では昭和60年初めには女子再雇用制度はない。しかし、女子パートタイマーは他の女子再雇用制度を有する企業と同様に多数雇用しており、彼女達の処遇では過去の経験を斟酌しているところもある。この際に配慮される過去の経験は必ずしも同一企業に限定されていない場合もある。

女子再雇用制度を導入している4社では、いずれも退職時に資格認定を行い、その資格を維持しつづける間は企業との接触を定期的にあるいは不定期的に実施するように努めている。接触する方法および内容は多岐にわたるが、スーパーという性格からか、買物などの特典を提供する一方では、彼女達の持つ消費者としての情報・知識を積極的に活用しようとする意図が窺われる。

前節での事例と同様に、スーパー業界でも説明書あるいは規程の中で、再雇用は当該企業の要員計画に基づいて実施されるものであることが明記されている。これ自体は当然のことであると思われるものの、現実にはこの条件がどの程度実質的效果を持つものかは疑問である。これが制度の成熟化にもなって深刻な問題になる可能性を含んでいる。

前述のように、ジャスコのリ・エントリー制度には他のものと比べるときわだった特色があり、今後の女子再雇用制度の展開方向を示唆するものとして注目されるものである。そこにはいくつかの特色が見うけられるが、①再雇用の年齢、退職後の期間の制約がないこと、②再雇用を求める女性は短時間のパートタイム勤務からキャリア社員まで幅広い選択肢があること、③再雇用時に社内資格検定が行われること、④ジャスコに限らず他社の退職者にも門戸を開放していることなどがあげられる。このようなジャスコの再雇用制度に見られる特色は、いずれも制度の適用範囲を拡大しようとするものであって、それぞれ

に評価されるのであるが、とりわけ③と④が注目されるものである。③によって、離職中に取得した知識・技能が評価されることになるし、④では流動化する社会では、人も広範囲にわたって移動し、企業も新たな地域に進出する可能性を考えると当然の処置である。

民間企業の社内検定制度に對しては、労働省でもそれを権威あるものにするために認定検定制度の導入を検討している。ここで、検定する資格のグレードを細分化することができたら、ミス・マッチによるコストを節約することも可能であろう。

## 6. お わ り に

わが国のデモグラフィック面での近い将来の変化の方向は高齢化であることが指摘されて久しい。その高齢化も諸外国との比較で2つの特徴があることが指摘されている。つまり、高齢者の全人口に占める割合（老齢化係数）が高いこと、高齢化の進展が急速なことである。

そこで早急な対応策が求められるわけであるが、この際に考慮されるべき重要項目の1つが女性労働の活用である。一般的に女性には社会活動への積極的な参加が要請され、その一環として労働市場での活躍も社会的に期待されるのである。他方、女性の側からは、平均寿命の延長と出産数の減少から、自由時間の拡大がもたらされて、それを活用したいという要望がある。活用される分野は多岐にわたるが、現在のような社会的評価システムのもとでは、労働市場で活動することが最も一般的に社会的賛同が得られやすい。ところが、わが国の労務制度では大企業を中心として終身雇用制が採用されており、中高年になってからの就業機会は大幅に制限されている。この1つの打開策としての試みが女子再雇用制度である。

この制度は目下のところわが国ではその緒についたばかりで、極めて未成熟な段階にある。そこで、この制度の持つ問題点もそれ程顕在化しているわけで

はないが、制度自体が成熟化するに従い、修正・改訂をせまられることも予想される。

現在の状況のもとでも、近い将来にいずれ問題となりそうな点を指摘し、制度が形骸化せずに活用されるための改訂の方向を示すと以下ようになる。

- ① 実際に働こうという意欲のある女性をとり回く条件は多様であり、そのニーズに合わせて勤務形態の多様化を図る必要がある。
- ② 現行の再雇用制度では同一企業内での就業を意図しているが、これでは流動化する社会にあって、資格があっても働く場がないといった事態を招くことにもなりかねない。そこで、再雇用を希望する女性の資格検定を行い、これを社会的に認知することが望まれる。たとえば、同一業種企業で構成する団体などが先鞭をつけるような試みは検討する価値は充分にあると思われる。
- ③ 再雇用に関する説明書、規程では再雇用は当該企業の全般的な要員計画に基づいて実施されると明記されている。しかし、資格を維持しようとする者は申請によって就業できるものと期待するのではなかろうか。企業は10年あるいはそれ以上の将来についての約束は不確定であるとしても、申請者はその約束が反故にされるとその企業に対して不信感を持つ。しかし、かといって企業が約束の実現に腐心すると、企業の持つダイナミズムを喪失することにもなりかねない。ここでも一企業だけではなく広範に多くの企業を対象にした再雇用制になっておれば、多少の摩擦は解消されうると思われる。

この他にも、この制度を現実に適用するに当っては検討を加えなければならない箇所は多いと思われる。しかし、それは制度の成熟化と将来の社会・経済環境の変貌に応じて、不断の試行錯誤を経て行われるものであろう。最後に、留意されなければならないのは、この女子再雇用制度は中高年齢層の女性が社会参加するのを支援するものであるが、社会参加の分野は多岐にわたるもので

あるのに労働市場への参加だけを強要したり、就業中の女子従業員をいたずらに区分するのに用いられてはならないという点である。

#### 参 考 文 献

- [1] 小西康生『教育経費の日英比較』（能勢哲也編 公共サービスの経済分析）神戸商科大学 昭和58年
- [2] 本多淳亮 男女雇用平等法とはなにか ダイアモンド社 昭和59年
- [3] 兵庫県労働部 企業にみる再雇用制度 昭和59年
- [4] 水野朝夫編著 経済ソフト化時代の女性労働 有斐館 昭和59年
- [5] 文部省 わが国の教育水準 昭和51年
- [6] OECD, *Public Expenditure Trends*, OECD, 1978
- [7] 労働時報『主要各社別にみた定年・再雇用制度の現状』労働時報 第2595号 昭和57年4月23日
- [8] Seear, B.N., *Re-entry of women to the labour market after an interruption in employment*, OECD, 1971
- [9] 東京都中野区 雇用されて働く既婚女性の職業と生活 昭和58年



## 第9章 障害者雇用の現状と課題

### 1. はじめに

高齢者、女性など労働市場でさまざまな理由から不利な立場にいと指摘されるグループがある。その中でも最も弱い立場にあるのが障害者ではないかと思われる。わが国では義務教育における特別措置が障害者をより不幸な地位に押しやって来たのは事実であろう。しかし、これまでに障害者に対する種々の施策が徐々にではあるとしても、多くの人々の絶え間ない努力によって実施に移されてきたのもまた事実である。

障害者が徐々に増大する傾向にあるといわれている。障害者の定義が次第に拡大しつつあるが、社会の変化に沿って障害の種類も変わりつつある。増加する障害者も、そしてかれらの保護者も共に徐々に高齢化している。それにつれて、保護者が面倒をみることができる期間がそうでない期間に比較して延長していく。するとかれらの生活はどのようにして維持されていくのであろうか。そこで、ここではその経済生活から考え始めて、かれらがライフスパンを通じてできるだけ自立的に生活していけるような環境がどれほど整備されているかあるいは不備があるかを検討してみることにする。

障害者にとっては就業は広範囲にとらえることが必要である。しかし、その中でも雇用は最も重要である。このような障害者雇用ではいうまでもなく、そこで中心にならなければならないのは障害者自身である。そこで障害者の雇用を考えるにあたっては障害者の実態を把握することから始めなければならない。一般にいうと、障害者も全般的なデモグラフィックの変化と同様の傾向を示している。つまり、障害の重度化、多様化、障害者の高年齢化、高学歴化といったことである。

ここでは、障害者数がどれほどにのぼるか、またそれがどのような推移傾向にあるかから始め、障害の種類とその原因について概観する。ことに、原因別に推移を考えることによって将来の障害者の変化を窺うことにする。これは今後の障害者の動向とかれらに対する諸政策を検討する際に大いに助けになるう。

障害者の雇用・就労に関する第1の理念は、障害者の生存権と労働権が保障されなければならないという国際連合の種々の宣言と憲法を始めとする国内法に見られる。さらに、第2の理念は身体障害者雇用促進法等によって、雇用と就労の促進と安定をはかるうえで、企業、障害者そして行政が各々の社会的責任を自覚して、その義務を果たさなければならないことである。ここでは障害児・者の生活そして就業状況を限られた資料に沿って眺めてみる。そして、かれらが置かれている現況とそこに在る問題点を解釈するために行なわれるべき対策のいくつかを考える。

## 2. 障害者の現状

1981年は国連障害者年であったが、これがわが国でも障害者に対する関心を高めるのに大いに寄与した<sup>(1)</sup>。しかし、わが国ではこれまでのところ障害児・者全般についての正確なデータが無い。障害を持っているという個人のプライバ

---

(1) 国連はその憲章に基づいて心身障害者の権利を保護する活動を進めてきたが、1971年には「精神薄弱者の権利に関する宣言」、また1975年には「障害者の権利に関する宣言」を採択し、障害者にも他の人々と同じ市民的・政治的権利があることを宣言した。総会は1981年を国際障害者年 (IYDP, International Year of Disabled Persons) と指定し、国家、地域及び国際的なレベルで初歩的な医療保障、リハビリテーション、障害の予防などに重点を置く行動計画が作成されることを要望すると共に、障害者年の目的及びテーマを「完全参加と平等」とした。そして1982年には総会は「障害者に関する世界行動計画」を採択した。厚生省〔8〕など参照。

シーを侵害することが無いように十分な配慮が必要であるのは無論のことである。さらに、データを収集・整理する側はそれを提供する側の立場に立って行なわなければならないし、それを利用するにあたっては細心の注意が必要である。だからといって、その実態を知らずに具体的な対策をたてることは不可能である。

国際障害者年行動計画にも指摘されているように障害のとらえ方には、「損傷」(impairment)、「機能障害」(disability)そして「不利」(handicap)の3つのレベルがある。この中では、障害を「不利」ととらえる障害概念が国際的な趨勢である。しかし、わが国では障害を「損傷」あるいは「機能障害」としてとらえる傾向が未だに支配的である。これは障害を固定的にとらえ、身体障害と精神薄弱あるいは精神障害を区別して取り扱うことになる。そこでこれまで、わが国の障害者にたいする雇用政策では、身体障害者のみをとりあげ、精神薄弱とか精神障害者は除外されていた。しかし、この点については、後に述べるように近々身体障害者は除外されていた。しかし、この点については、後に述べるように近々身体障害者雇用促進法の改正によって変更が見込まれている<sup>(2)</sup>。

障害児・者に関して全般にわたる資料は目下のところ入手不能である。日本リハビリテーション協会〔14〕によるものが部分的ではあるが利用可能な最新のものである。この調査は昭和26年を第1回として原則的には5年毎に実施されているものである。しかし、昭和50年には13都府県で集計不能になり、全国集計もまた不可能になった。そこで後に紹介する昭和55年のものは昭和45年以来10年ぶりのものとなった。昭和50年には、一部障害団体等の反対があったのであるが、かれらが調査反対の理由として挙げたのは概ね次のような3点である。

---

(2) 諸外国で採用されている障害概念とそれに基づく障害者雇用に関する施策については児島〔11〕等を参照。

- ① 調査の目的が障害者を家族や地域から隔離し、施設に收容しようとするところにある。
- ② 調査の用語、調査事項に障害者の人権を侵害するおそれのあるものがある。
- ③ 調査の実施に関して障害者団体等に事前の協議がなかった。

このような立場から、反対運動はかなり広範に展開された。厚生省の関係者も述べているように、このような指摘をうける部分があったのは事実であろうが調査阻止といった事態がもたらしたその後の影響は多大なものであった。

ここでは昭和55年調査によって障害者の生活実態を眺めることにするが、この調査では昭和52年2月15日現在の18歳以上の身体障害者福祉法別表に掲げる障害を有する者及びその属する世帯を対象とし、昭和54年厚生行政基礎調査地区1,791（昭和50年国勢調査区の1/360）の身体障害者及びその属する世帯をサンプルとしている。そこでは明らかに精神障害者については調査の対象とはなっていないのである。また、この調査では①18歳以上の身体障害者で②在宅の者に限られている。第9-1表は障害の種類別の人数であるが、この他に社会福祉施設を入所している身体障害者が当時約5.3万人であったとされている

第9-1表 障害の種類別にみた身体障害者の年次推移

年次	総数	視覚障害	聴覚障害	肢体不自由	内部障害	人口千人当たり
昭和26年	512千人	121千人	100千人	291千人	千人	6.1
30	785	179	130	476		14.5
35	829	202	141	486		13.9
40	1,048	234	204	601		16.0
45	1,314	250	235	763	66	17.9
55	1,977	336	317	1,127	197	23.8

注1：昭和26年は18歳未満の者を含む。

注2：人口千人当たりの障害者数は総理府統計局の「推計人世」および「国勢調査」の当該年齢層の人口を用いる。

(資料) 財団法人障害者リハビリテーション協会 [14] および国勢調査結果

ので18歳以上の身体障害者は総数で約203万人ということになる。<sup>(3)</sup>

障害の種類は昭和45年より、新に内部障害者が加わったので、それぞれの構成比を年を追って比べることはできない。しかし、肢体不自由が6割程を占めて身体障害者の中心であることには変わりがない。45年以降の10年間の増加率をみても、内部障害者が新規に設けられたもので、その後もその範囲が拡大しているが、肢体不自由が50%近くを示し最大になっている。また、身体障害者の出現率は増大傾向にあり、昭和55年には国民42人に1人といったものになっている。障害の種類別にその程度を見ると、視覚障害者、重複障害者ではそのほぼ半数が重度障害者である。肢体不自由で重度の者は30%程であるが、人数が多いので重度障害者に占めるウェイトは最大で52.6%に達する。

60歳以上の心身障害者は昭和45年には45.2%（男42.5%，女49.1%）であったのが昭和55年には53.9%（男51.4%，女57.6%）に増大した。年齢別の分布

(3) 日本の障害者（在宅+施設入所）は、

(I) 基本となる心身障害児・者	約 352.0万人
(1) 心身障害者	251.6万人
身体障害児（17歳以下）	11.1万人（昭和45年10月）
（児童福祉法）	
身体障害者（18歳以上）	203.0万人（昭和55年2月）
（身体障害者福祉法）	
精神薄弱児・者	35.6万人（昭和45年10月）
（精神薄弱者福祉法）	
重度心身障害児	1.9万人（昭和49年9月）
（児童福祉法）	
(2) 精神障害者	101.0万人
(II) その他難病患者等	約 100.0万人以上
(I) + (II)	約 452.0万人以上

また、国連の資料によるとして、世界の全人口の少なくとも1/10は何らかの障害を持っていると推定されている。

は50歳未満では両調査で相違は少ないが、50歳以上とりわけ60歳以上では両調査の間で80%程増大している。これは年齢別にみた当該人口千人当たりの障害者数を第9-2表で見るとさらに明らかになる。昭和55年には60歳以上では障害者の出現率は1/20を上回り、70歳以上では1/10に近くなる。

次いで、これらの障害者の原因を探ってみると第9-3表が得られる。全体

第9-2表 年齢別人口千人当たり身体障害者

(人)

年次 \ 年齢	総数	18・19	20～29	30～39	40～49	50～59	60～64	65～69	70～
昭和45年	17.9	3.3	4.9	7.7	15.8	29.7	40.9	56.2	63.6
55	23.8	3.5	4.9	7.0	16.0	33.7	55.8	68.7	87.5

注・(財)日本リハビリテーション協会 [14], 表11, P.35より転載

第9-3表 原因別にみた身体障害者数

障害の原因	推定数			構成比	
	昭和45年	昭和55年	増加率	昭和45年	昭和55年
総数	1,314千人	1,977千人	150.5%	100.0%	100.0%
事故	350	486	138.9	26.6	24.6
交通事故	58	92	158.6	4.4	4.7
労働災害	117	177	151.3	8.9	9.0
その他の事故	100	119	119.0	7.6	6.0
戦傷病・戦災	75	97	129.3	5.7	4.9
疾病	853	1,261	147.8	64.9	63.8
感染症	150	91	60.7	11.4	4.6
中毒性疾患	7	8	114.3	0.5	0.4
その他の疾患	583	841	144.3	44.4	42.5
出生時の損傷		70			3.5
その他	113	252	285.0	8.6	12.8
不詳	111	230	207.2	8.5	11.6

注：昭和55年調査では「その他」に先天性障害を含む。

(出処) (財)日本リハビリテーション協会 [14], 表12, P.37より転載

としては、「事故」によるものが24.6%で、「疾病」によるものが63.8%、そして原因が「不詳」のものが11.6%である。「事故」の中では「労働災害」が、「疾病」では「その他の疾患」が最大になっている。これを前回の調査と比較すると、「事故」、「疾病」の割合にはほとんど差が見られない。しかし、10年間の増加率でみると、全体では50%程の増加であった。原因別に見ると、「事故」では「交通事故」、「労働災害」が大きく、「疾病」では「感染症」が減少し、「出生時の損傷・その他」が高い増加率を示している。

このように生来的なものは徐々にではあるが減少傾向にあり、それに応じて若年層での障害者数はそれほど増加していない。障害の種類別にその原因を見ると、各障害の種類を通じて「その他の疾患」が最も多いが、肢体不自由者では「労働災害」を始めとする「事故」によるものが他の障害者より多い。また、障害が何歳で発生したかをその原因別に見ると、3歳までの乳・幼時期では「感染症」と「出生時の損傷」が、13～39歳では「交通事故」および「労働災害」が、そして40歳以上になると、「その他の疾患」がそれぞれの他の原因に比較して多い。視覚障害および聴覚障害は12歳以下で、肢体不自由者は18～64歳の青・壮年期に、内部障害者は40歳以降の壮年期に発生した割合が多い。

これらは主として最近の医療技術の発達によるものと理解されている。高齢者層では障害者の発生が大幅に増加しつつあるのも、全般的な医療技術の進歩による近年の急速な平均寿命の延伸と、それに比較して老化に関する医療が未だ充分には発達していないことにもよるものである。心臓病を始めとする成人病による障害者も増大傾向にあるので、人口が高齢化するにしたがって障害者もまた増加することが見込まれているのである。

### 3. 障害者とその世帯の生活

障害者がどのような生活をしているか、その実態を把握するに足る新しい資料を入手することは極めて困難である。全国レベルでは前述の昭和55年身体障

害者実態報告書〔14〕を利用せざるを得ない。また、兵庫県では昭和57年に実施された同様な実態報告書〔4〕が利用できるのをこれを補完的に用いて考えることにする。

日常生活を営む生活の基本的な単位である家族の状況より眺めることにする。身体障害者のいる世帯の規模は聴覚障害の4.07人を最大にして、平均でも世帯規模は3.87人で一般世帯の3.03人に比較して大きい<sup>(4)</sup>。

世帯構造別分布を障害の種類別にみると、第9-4表のようである。全体では、いわゆる核家族世帯が46.4%、三世帯世帯が32.6%、その他世帯は13.6%である。全国の一般世帯の世帯形態別分布と比較すると、核家族世帯、とりわけ夫婦と未婚の子のみの世帯の比率が小さく、単独世帯の4割程にすぎない。他方、三世帯世帯とその他の世帯は2倍以上になっている。この傾向は兵庫県〔4〕でも同じように見られるものである。

第9-4表 障害の種類別身体障害者のいる世帯構成

(%)

世帯構造	総数	視覚障害	聴覚障害	肢体不自由	内部障害	全国
総数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
単独世帯	7.4	10.7	7.3	6.2	8.3	18.3
核家族世帯	46.4	38.7	38.5	49.7	53.6	60.1
夫婦のみ	17.8	15.2	16.9	17.7	24.3	12.3
夫婦と未婚の子	24.9	20.5	18.2	28.0	25.5	43.3
片親と未婚の子	3.7	3.0	3.4	4.1	3.8	4.4
三世帯世帯	32.6	33.3	39.0	31.2	28.8	16.1
その他の世帯	13.6	17.3	15.2	12.9	9.2	5.5

(出処) 財団法人日本障害者リハビリテーション協会〔14〕、表24、P.47  
および厚生省「厚生行政基礎調査」(昭和55年)

(4) 障害の種類別には、視覚障害3.78人、肢体不自由3.88人、内部障害3.61人である。

障害者のいる世帯をその世帯の中で最も収入が多い人の収入源によって分類した世帯形態別構成は第9-5表のようになっている。<sup>(5)</sup>総数を全国の一般世帯のものと比較すると、雇業者世帯の割合が小さく、農耕世帯および自営世帯のそれが大きい。障害の種類別では視覚障害のいる世帯では自営業が、また聴覚障害のいる世帯では農耕世帯が多くなっている。世帯の最多収入者が、全く働いていない世帯、家賃・利子・配当・年金・恩給で収入を得ている世帯である

第9-5表 障害の種類別身体障害者のいる世帯の世帯構造の構成

(%)

世帯構造	総数	視覚障害	聴覚障害	肢体不自由	内部障害	全国
総数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
雇業者世帯	39.5	37.3	34.1	41.8	39.0	63.5
常雇者世帯	36.6	34.6	31.6	38.5	37.2	61.0
会社・団体等の 役員の世帯	1.8	1.5	1.5	2.0	1.6	2.3
一般常雇者世帯	34.8	33.2	30.1	36.6	35.6	58.7
雇業者規模						
30人未満	11.7	12.4	10.3	11.8	11.5	15.1
30～999	13.6	13.2	12.7	14.3	11.9	21.3
1,000以上 か官公庁	9.6	7.5	7.0	10.4	12.2	22.3
臨時雇業者世帯	1.2	0.9	1.1	1.3	0.9	1.3
日雇雇業者世帯	1.7	1.7	1.4	1.9	0.9	1.2
自営業者世帯	17.7	21.3	16.2	17.2	16.4	15.9
農耕世帯	24.5	20.9	30.6	24.8	19.1	10.1
専業世帯	7.8	7.3	10.2	7.6	5.9	3.0
兼業世帯	16.7	13.6	20.4	17.2	13.3	7.1
その他の世帯	18.3	20.6	19.0	16.2	25.5	10.5

(出処) 財団法人日本障害者リハビリテーション協会 [14], 表24, P.47  
および厚生省「厚生行政基礎調査」(昭和55年)

(5) 耕地面積により世帯を0.3ha(北海道では0.5ha)以上の世帯とそれ未満とに分け、前者を農耕世帯とする。

「その他の世帯」はどの種類の障害でも全国の一般世帯よりもウェイトは大きいがとりわけ内部障害者のいる世帯では2.5倍にもなっている。ただ、ここでは当核世帯の主たる生計維持者が障害者であるかどうかは不明である。

障害者のいる世帯の主たる生計維持者を兵庫県の調査〔4〕で見ると、「本人」が41.9%、「配偶者」が26.2%、「子供」が16.0%そして「親」が10.5%である。これを男女別に見ると、「本人」は男性で60.6%であるが、女性では17.2%となっている。一方、「配偶者」は女性で44.1%と男性の12.7%の3倍強であり、「子供」についても女性で20.3%と男性の12.8%よりかなり多くなっている。

労働省による障害者の雇用状況は次節で述べることにして、ここでは数回にわたる実態調査から障害者の就業と収入を眺めてみることにする。第9-6表は過去4回の比較である。これらを単純に比べることはできない。というのは、障害者の定義そのものが変化してきているからである。しかし、全国の一般の就業率に比較してかなり低位にあり、とりわけ女性のそれが低いのは注目される<sup>(6)</sup>ところである。

障害者に関わる賃金の問題で、最も基本的で重要なことは、賃金が労働の報酬であるとともにそれによって生活を成り立たせている点である。障害者の立

第9-6表 身体障害者の就業状況

調査年月	総数	就業者	不就業者	無回答	就業率	全国一般の就業率
昭和35年7月	82.9万人	38.7万人	44.2万人		46.7%	70.6%
40年8月	104.8	41.2	63.6		39.3	66.8
45年10月	131.4	57.9	73.5		44.1	68.8
55年2月	197.7	63.8	132.0	1.9万人	32.3	64.4

(出処) 財団法人障害者リハビリテーション協会〔14〕および総務庁「労働力調査」各年次

(6) 昭和55年全国平均と比較すると、総数では32.3%対62.0%、男性では44.4%対79.4%そして女性では15.9%対45.6%である。

場で考える時、雇用という形態である以上、その報酬としての賃金によって生活が成り立つべきであるというのは、他の一般の労働者と同じである。しかし、障害によって、どのように努力しても平均的な水準の能力が発揮できない場合にも、賃金は能力に見合ったものであるから、生活が成り立たないような低賃金でも仕方がないといえるのかどうか、この点に重要な問題がある。先進諸外国では賃金補填が制度化されているところがあるが、賃金水準が保障されねばならないというのは、雇用という状態の中で、障害者の側に立って見た時には絶対的な条件である。<sup>(7)</sup>

#### 4. 障害者の就業

障害者に関する就労・雇用は2つのルートから検討されなければならない。つまり、労働省が所轄するものと厚生省のそれである。率直に言えば、両省にまたがって対策が講じられていることが障害者に対する施策を総合的なものにするには障害となっていると指摘することもできる。前者によるものが1960年にスタートした「身体障害者雇用促進法」制定から具体化された。後者によるものは、「身体障害者福祉法」、「精神薄弱者福祉法」を中核として、授産施設、福祉工場、小規模通所援護事業等で就労を推進してきた。さらに、義務教育段階を始めとする文部省による施策もまた就労の準備段階としてはきわめて重要である<sup>(8)</sup>

労働行政も厚生行政も共に第2次世界大戦後に近代的施策体系として進展し

---

(7) 身体障害者と一般の労働者との賃金格差については、労働省〔25〕などを参照。それによると、常用雇用では採用前身体障害者は86%である。また、諸外国の障害者雇用については、児島〔11〕、ゼンコロ〔27〕などを参照。

(8) 昭和54年に養護学校教育義務制が実施され、全員入学の体制ができ、学校教育の中で重度障害児・者の教育が可能になった。障害児・者の教育については津曲他〔22〕を参照。

てきた。しかし、歴史的な経緯を眺めると、厚生行政の方が先行して、障害者の就労が先に配慮されたといえる。両行政はそれぞれ3段階に区分してとらえられているようである。厚生省サイドでは、①終戦から各種授産施設の設置を経て収容授産施設が設置される1964年まで、②身体障害者福祉工場が創設される1972年まで、そして③その後である。また労働省サイドでは、①終戦から身体障害者雇用促進法が制定された1960年まで、②1976年の身体障害者雇用促進法の改正まで、そして③その後である。

障害者の就労保障に対する関心がいままでになく高まっている背景として、児島他〔11〕は次のような4つの理由を挙げている。つまり、①経済不況によって障害者の就労がいっそう困難になっているという事実である。不況によって、既に就労していた障害者が解雇されていたり、新に就労しようとする障害者が職を見出し難くなっている。②養護学校義務制実施との関連である。1979年に実施された養護学校義務制は、これと連続する卒業後の進路保障として成人期障害者の労働と生活保障を大きな問題として浮かび上がらせるものになった。③児童福祉施設における年長児問題も一因である。児童福祉施設には年齢制限があるが、適切な受け入れの場がなければ、制限年齢を超えても同じ施設に滞留するか、救護施設等に送られることになってしまうからである。④病院やリハビリテーション機関でリハビリテーションを、あるいは職業訓練校で職業訓練を終了した障害者たちの就労保障への要求も切実である。

障害者にとっては「生きがい」を含めた就労が重要であるし、自営業・農業も重要であるのは前節で指摘したところである。しかし、何よりも雇用が中心になることはいうまでもない。このような障害者に対する雇用保障は次のような3段階を経て進められた。

- ① 傷痍軍人に対する強制雇用
- ② 一般障害者に対する法的措置による一般雇用の場での雇用の確保
- ③ 保護雇用<sup>(9)</sup>

このような動きはILOの勧告に沿ったものである。つまり、①と②は主として77号勧告に対応するものであり、③は99号勧告に対応したものである。

わが国では一般の事業所で障害者の就業機会を増やすことを意図した労働者の努力は昭和49年以來いわゆるモデル工場制度の新設で大いに成果をあげてきた。しかも昭和51年10月からは新たに大企業（就業者500人以上）が一定割合の身体障害者を強制的に雇用するように義務づける「身体障害者雇用促進法」の改正が行われた。このような法改正によって、強力に雇用を義務づけられる方向が定まったというものの、業種により、また就業を希望する側からの事由によって雇用が実現され得ない場合も出てくる。この時、強制雇用制度を維持するために、雇用が行われていない事業所に対しては未達成の障害者雇用に応じて「納付金」を徴収することが定められた。

「納付金」を徴収する根拠は、障害者を雇用することによって、事業所は健常者のみを雇用する場合と比較して、追加的なコストを負担しなければならないという認識によるものである。そこで、健常者のみの就業によって、こうした負担のない事業所は、課徴金としての性格を持つ一定額を納付金といった形で金銭で負担するべきであるというものである。この考え方は納得することもできるし、充分意義も認められるものである。しかし、企業が障害者を雇用するか、あるいは課徴金を支払うかが全くイクイバレントであるような額であれば、障害者の雇用を促進することにはなり難いであろう。また、現実には課徴金・納付金の額をいくらにするかについてはそれを裏付ける根拠が必要である。青山〔2〕はこれに関する数少ない研究の一つではあるが、今後さらに一層この種の研究成果が蓄積されることによってより正確なコストが算出されることになろう。

---

(9) 「保護雇用」とは、一般労働市場での雇用が困難な重度障害者に対して特別に計画された条件のもとで、生産的で十分報酬をもたらす仕事を国または公共の責任で創出し提供しようとするものである。児島〔11〕、ゼンコロ〔27〕などを参照。

昭和51年の身体障害者雇用促進法の改正によって、障害者雇用はかなり変わって来た。従来の小規模企業に加えて大企業でも雇用率が改善されてきたのはいくつかの実態調査が示すところである。大企業では障害者の雇用に理解がないと一般化するのではなく、個々の企業の雇用動向を個別に吟味することが必要になってきた。しかし、大企業の間では企業間格差はますます拡大する傾向にある。さらに、障害者の雇用率が高いといっても、それで当該企業が障害者雇用を積極的に推進してきたと必ずしも判断することはできない。たとえば労働災害等自社内障害者の発生が多いところでは雇用率は当然高くなるであろう。障害者雇用の実態について考えるときには、雇用されている障害者は採用以前に既に障害者であったのか、あるいは採用後に障害者になったのかを区分しなければならない。

労働省〔25〕による「昭和58年身体障害者雇用実態調査」によってこの点を眺めてみる。これは昭和48年以来5年毎に実施されているもので、5人以上の常用労働者を雇用する民間事業所から約13,000カ所を抽出調査したものである。これらの事業所に雇用されている身体障害者は334,000人で、この内常用名義が314,000人で、臨時・日雇名義が20,000人と推定されている。採用後に身体障害者になった者は常用名義では77,000人と推定され、全常用名義の身体障害者の24.5%を占めている。障害の種類別に比較してみると、第9-7表のように採用後身体障害者では内部障害者の比率が高いのが特徴である。採用後身体障害者は成人病などが原因となっているので今後労働力が高齢化するに当たって重要な課題になるものと思われる。<sup>(11)</sup>

---

(10) 障害者雇用率については、労働省による「身体障害者の雇用の現状」で毎年6月1日現在の状況がわかる。また、実態調査としては、愛知県労働部〔1〕、兵庫県労働部〔5〕、大阪府雇用創出政策会議〔18〕、高槻市〔21〕および東京都亀戸労政事務所〔24〕などを参照。

第9-7表 障害の種類別身体障害者の雇用状況

(%)

		計	視覚 障害	聴覚 障害	肢 体 不 自 由						内部 障害	不明
					小計	上肢 切断	上肢 機能	下肢 切断	下肢 機能	体幹		
全 体	計	100.0	6.6	18.2	67.2	18.4	21.8	5.2	47.0	7.6	7.8	0.2
	男	100.0	6.1	16.0	69.3	19.3	21.9	5.5	45.4	7.9	8.4	0.2
	女	100.0	8.8	27.8	58.2	13.5	21.4	4.0	55.2	5.9	5.0	0.2
採用 後 障害	計	100.0	4.4	6.9	69.3	31.8	25.7	5.0	30.8	6.7	19.2	0.2
	男	100.0	4.2	6.9	69.5	31.7	24.4	5.4	31.8	6.7	19.2	0.2
	女	100.0	6.2	7.6	67.2	32.9	40.1	0.9	19.7	6.4	19.0	—

(注) 肢体不自由の内訳は、肢体不自由の計を100とした場合の割合である。

(出処) 労働省〔25〕、P.18、表-2および、P.29、表-14

## 5. 障害者の就業促進策

身体障害者雇用率については昭和61年10月20日に労働省から次のような発表が行なわれた。それは同年10月1日に労働大臣より諮問を受けた身体障害者雇用審議会の答申である。身体障害者雇用促進法では官公庁、民間企業を問わず労働者を雇用する事業主に対して身体障害者雇用率に相当する数以上の身体障害者を雇用することを義務付けているが、このうち民間企業に対する身体障害者雇用率は、同法に基づき労働者（失業者を含む。）に占める身体障害者である労働者（失業者を含む。）の割合を基準として5年ごとに見直すこととされている。ここで行なわれたのは、見直し年に当たることから、身体障害者の就業状況等についての調査を行ない、それに基づいて、①昭和63年4月1日から身体障害者雇用率を各機関毎に0.1ポイントずつ引き上げる。②身体障害者雇

(11) 採用前・後の障害者についての詳細は労働省〔25〕参照。またこの調査では身体障害者のみならず精神薄弱者も含まれている。てんかんについては(社)てんかん協会〔15〕参照。

用納付金、身体障害者雇用調整金、報奨金の単価については据え置く<sup>(12)</sup>。これらの答申を受けた労働省では、政令改正を行なうとともに雇用率の引き上げについて周知徹底をはかり、障害者雇用をさらに促進するために適切な職業紹介等の強化に努め、雇用率達成指導の強化を図ることとしている。

さらに、昭和62年1月21日に開催された同審議会では、「身体障害者雇用促進法」を「障害者の雇用の促進等に関する法律」へ改正することが答申された。これは精神薄弱者、精神障害者等に対する雇用対策が重要な課題となりつつあること、国際的にもすべての障害者を対象とした対策を講ずることが求められていること等を勘案した処置である。現行の「身体障害者雇用促進法」では、身体障害者の雇入れ等雇用の促進法を目的としている。しかし、近年離職する障害者の増加がみられ、障害者の失業防止等雇用の安定も大きな課題となりつつある。そこでこれらに対処するために、法律の名称を「雇用促進」から「雇用の促進等」に改正されることになった。

このような法律の改正方向は一般に望ましいものということではできよう。しかし、それによって益々障害者の範囲が拡大していくことになった。どこで一線を画すかを決定することは極めて困難である。ただし、いくら障害者と認定されたとしてもかれらが実質的に特別な取り扱いを受けられるかどうかから判断されなければならない。さらに、障害者雇用促進納付金についても疑問がある。障害者を雇用することによって追加的に必要な費用を徴収するというのであれば、企業は障害者を雇用するかどうかについて企業の社会的な評判等に基づいて選択をすることができる。より積極的に障害者の雇用に推進するためには、企業にとって経済的にも障害者を雇用しなければ痛手となるほどの納付金を課徴しなければならないであろう。

---

(12) 納付金は42,400円、また調整金は21,900円と推計されたが、それぞれ昭和56年の見直し時には40,900円と21,100円であった。あまり差が無いということで今回の見直しでは現行のままで据え置くことが答申された。

障害者の雇用・就労に関する障害者および使用者にたいする各種の助成措置が行なわれている。しかし、高槻市〔19〕の実態調査に見るように、これらの公的制度についてはそのPRが必ずしも十分ではないようである。たとえば、その調査報告書によれば、「特定求職者雇用開発助成金」、「重度障害者等職場適応助成金」、「職場適応訓練委託費」そして「高槻市障害者雇用奨励金」を知っているのは、それぞれ68.6%、59.0%、36.7%そして49.0%である。

障害者に対しては、このように労働省を初めとしていくつかの施策が行なわれている。しかし、最終的には障害者自身が主体的・積極的に取り組まなければならない。そこでなによりも重要なことは、かれらに就労のインセンティブをどのように用意するかということになる。この時、障害者に対する同情といったものに頼らず、共鳴といった観点から仕掛けを工夫する必要がある。労働省から出されているパンフレットを見るまでもなく、「障害者ができることを探すよりもできないことを探す方がずっと難しい」という程、かれらの活躍の場は広がっているという点を認識すべきである。さらに、障害者にとっては自営業などの途を準備することも一般の労働者の場合よりも重要であるのは既に明らかになっているところである。

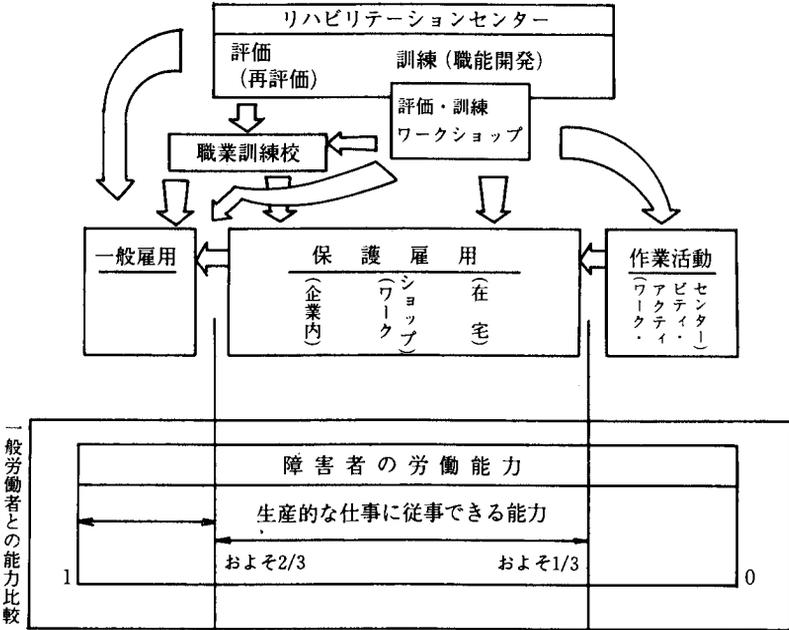
障害者の就業は第9-1図のように整理することができる。障害の発生からリハビリテーションを経て就業まで一貫したシステムが示されている<sup>(13)</sup>。ここで就業のための訓練から実際に就業するまでに特に留意しなければならない点がある。それは障害者は職業訓練期間中に受け取る助成金等が就業によって稼得する賃金よりも高い場合があることである。これでは障害者は就業するよりも訓練を続けようということになる。かれらが就業を選択するように誘導するには賃金をインセンティブな状態におかなければならないであろう。

---

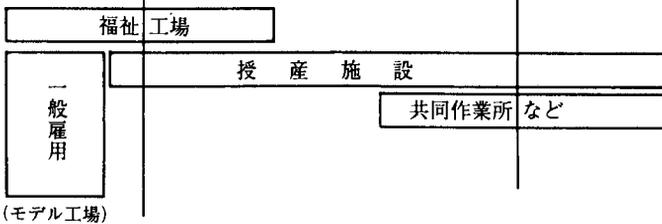
(13) 障害者のリハビリテーションを含む職業訓練については、ILO〔6 & 7〕、OECD〔16 & 17〕、身体障害者雇用促進協会〔20〕および手塚他〔23〕などを参照。

第9-1図 障害者就業の諸施策と保護雇用制度

〈望ましい方向〉



〈現状〉



ゼンコロ [27], P.375より転載・追記

大企業と中・小企業における障害者雇用を促進する対策には相違があるようである。中・小企業では経営者の認識がきわめて重要であるが、大企業ではトップ・マネジメントの意識だけでなく、組織として障害者を雇用する準備が何

よりも重要である。また、障害者の多様化に対応したものと思われるが、雇用率を達成している企業ほど障害者雇用を多種多様な作業に就けているのは大阪府雇用創出政策会議〔18〕の調査でも明らかである。これは規模の大きい企業ほど機械化などが進展しており、職種が細分化・単純化されて障害者が担当できる職種・職場の開発・拡大の可能性が大きいことを示唆するものであろう。

## 6. おわりに

何よりも急がれるのは障害者全般にわたる情報を収集・整理することである。個人のプライバシーに関わる点があるので、それを行なうにはそれまでに解決しなければならないことは多い。しかし、一方では正確な情報を持たずに具体的な対策をたてることができないのも事実である。

障害者が一般的なデモグラフィックの変化に応じて変わりつつある。そして障害者は増大しつつあるといわれている。これには障害者の定義の拡張が極めて重要な影響を与えている。生活をするにあたってハンディキャップがある人達が障害者ということになるのであるが、これをどこまで拡張していくのかはそれ程安易に決定できるものではない。

障害児に対する対策はかなり推進されてきつつある。しかし、それに比較するといかにも障害者に対するものは未成熟である。義務教育年齢以降について、これらなんらかの障害を持つ者が生活の糧をどのようにして確保するのかがかれらのみならず、かれらの保護者達の心配の種である。保護者達が年を取るにつれて、保護者達にも手助けが必要になってくる。そのためには、障害を持つ人達が能力を十分に発揮してできるかぎり自立できる途をより若い時期から開発することが肝要である。その時、就業の場は単に雇用に限定せずに広範に捉えることが必要である。

障害者の就労に関しては労働省と厚生省の両省に跨って対処されている。しかし、これだけでは充分とはいえない。というのは、義務教育終了時期以降に

就労するとしても、すぐさまそれが可能というわけではない。そこで教育課程の一つとして、職業訓練はトータルとしての障害児・者の生活を考える際には是非とも考慮に入れなければならない点である。

障害者の雇用・就労は何よりも障害者自体が、労働への意識と意欲を持ち、職業人としての自立へ向かって不断の努力を積み重ねていくことが肝要である。しかし、このような障害者自身の努力は、本人のもつ能力ばかりではなく、周囲の物的・人的環境および政策とか制度の実行に負うところがきわめて大きい。したがって、国および地方公共団体は各種の法が有する理念と責務に応じて、障害者を積極的に援助するとともに、企業等の雇用・就労の場に対する援助をできるかぎり積極的に推し進めることが必要である。

障害者の雇用・就労を促進するために、いくつかの公的な制度がもうけられている。しかし、必ずしもそれらが十分に知られているとはいえない。そこでこれらの諸制度をPRし、利用を奨励するような施策は早急に実施されなければならない。

このような就労対策の推進とともに、職業的ハンディキャップの大きい全身性身体障害者が地域社会の中で自立した生活ができるように、住宅、交通、介護および所得保障などの社会的環境整備が総合的にすすめられることが不可欠であろう。

#### 参 考 文 献

- [1] 愛知県労働部, 愛知県における身体障害者雇用状況調査結果概要, 昭和53年3月。
- [2] 青山英男, 私企業に於ける身体障害者雇用の方向と, 障害者雇用によるコスト負担の実態——身体障害者にかかる「特別費用」の研究——(前・後編), 商業論叢, 第2巻第3号&第3巻第2号。
- [3] 行田忠雄, 障害者の雇用問題, (中条毅編著 現代の雇用問題 所収), 総合労働研究所, 1982

- [4] 兵庫県民生部, 身体障害者生活実態調査報告書, 昭和57年3月。
- [5] 兵庫県労働部, 重障害者の雇用管理に関する実態調査報告書, 昭和60年3月。
- [6] ILO, *Adaptation of Jobs for the Handicapped 1978*, Geneva.
- [7] ILO, *Basic Principles of Vocational Rehabilitation (3rd, ed.)*, 1986, Geneva.
- [8] 厚生省編, 昭和56年版厚生白書, 昭和56年。
- [9] 厚生省, 厚生行政基礎調査報告, 各年次。
- [10] 厚生省, 社会福祉行政業務報告, 各年次。
- [11] 児島美都子編, 障害者雇用制度の確立をめざして, 法律文化社, 1982。
- [12] 峰島厚, 『臨調下の障害者対策の実像』, 賃金と社会保障, No.941, 1986年7月上旬号。
- [13] 三塚武男, 障害者雇用の実態と分析, (中条毅編著 現代の雇用問題 所収), 総合労働研究所, 1982。
- [14] 財団法人障害者リハビリテーション協会, 日本の身体障害者——昭和55年身体障害者実態調査報告——, 昭和56年。
- [15] 財団法人てんかん協会, てんかん患者の就労状況, 1985。
- [16] OECD, *The Education of the Handicapped Adolescent*, 1983, Paris.
- [17] OECD, *Handicapped Youth at Work, 1985*, Paris.
- [18] 大阪府雇用創出政策会議, 障害者雇用に関する実態調査結果報告書, 昭和56年。
- [19] 産研センター, 身体障害者の雇用と賃金管理, 教育シリーズ No. 3, 昭和60年5月。
- [20] 身体障害者雇用促進協会編, 昭和60年版障害者雇用ハンドブック, 1985。
- [21] 高槻市, 高槻市における高年齢者及び障害者の雇用実態調査報告書, 昭和61年3月。
- [22] 津曲裕次他, 障害者教育史, 川島書店, 1985。
- [23] 手塚直樹他, 障害者の雇用と就労 (第2刷), 光生館, 1984。
- [24] 東京都亀戸労政事務所, 身体障害者雇用の実態, 昭和52年。

- [25] 労働省，昭和58年身体障害者雇用実態調査報告書，昭和60年。
- [26] 労働省・身体障害者雇用促進協会，ライフステージからみた障害者の就労と意識に関する調査研究，昭和60年度，研究調査報告書—8。
- [27] (株)ゼンコロ，保護雇用研究資料，1980。

## 第10章 高度技術下の労働問題 I

### ——FA 化のブルー・カラーにおよぼす影響——

#### 1. はじめに

「高度技術化」は高齢化、多様化、国際化などともにわが国で最近興りつつある新潮流を性格付けるタームの1つである。ただ高度技術化の内訳はきわめて多岐にわたるものであるにもかかわらず往々にしてそれが情報化あるいは ME (Microelectronics) 化といった分野に限定されて用いられすぎるきらいがある。これは新しい技術がわれわれの生活に大きい影響を与えるようになるのはそれが純粋な形で開発されても研究室の中に滞っているのではなく、実用化された段階まで待たねばならないという事実に因るものであろう。そこで、現時点では新技術の中で情報・通信・ME といったものがその段階にあるのに対して他のものは未だそこに達していないということである。

ここではこの実用化されている—しかし、日々更新されているのだが、—ME 技術に関してそれが雇用・労働にいかなる影響を与えているのか、あるいは今後与えると予測されるのかを考えてみることにする。ME 技術の応用も広範囲にわたるものであるが、ここでは生産現場におけるそれを中心に考えることにする。つまり、FA 化がここでの主題ということになる。

個々の機器について考えると FA (Factory Automation) 化に利用されているものも別に論ずる OA (Office Automation) 化で用いられているものと重複するものが多い。そこで、FA 化と OA 化はそれぞれ導入される場所が直接的な生産部門もしくは現業部門であるのか、あるいは事務部門もしくは間接部門であるのかといった導入された当該職場の機能に対応してとらえることにす

る。

とりあえず現在視野に入っている高度技術全般がどのようなものであるのか、そしてその実用化への展望がどうかから眺めてみることにする。そして、わが国で生産部門における ME 化、FA 化が導入されてきた背景と現状のブルーカラーの雇用・労働に焦点をおいて考える。ME 化、FA 化が就業者の熟練あるいは技能・技術にいかなる影響をおよぼしているか、また予測される機器の発達によって従来の産業構造、雇用構造あるいは企業経営がいかなる影響を受け、労働者あるいは労働組合はそれにどのように対処していくのかを考えることにする。ところで、FA は OA と統合され CA (Corporate Automation) が実現されることになる。この際、FA と OA の上位に DSS (Decision Support System) が位置すると考えられているが、OA 化の進展を眺めると徐々に OA 化は非定型の業務に導入されつつあり DSS をそこに含めつつある。

なにぶんここで考えようとするのは現在進行中の現象に関するものであり、多数の研究・調査がこれまでに蓄積されてはいるが、十分なデータが整備されていないので未だに断定的な結論には到達しているとはいえない<sup>(1)</sup>。また最初に挙げた現在の新潮流の他の側面を無視して「高度技術化」を論ずることはできない。あらゆるトレンドが相互関連を持って把握されねばならないのはいうまでもないことである。とりわけ、雇用・労働といった生活により深い関連を持つ側面ではデモグラフィック・チェンジの特徴を表わす高齢化は重要な点である。

---

(1) 最近5年に各種機関、グループあるいは個人で行われたこの分野の研究・調査・解説は2,000にのぼるともいわれているが、ここでは主として調査を中心にレビューする。

## 2. 高度技術とその実用可能性

最近、21世紀におけるわが国の将来展望がさかんであるが、そこでは21世紀初頭に普及が予測される技術革新、いわゆる高度技術（High Technology）についての見通しが不可欠である。高度技術といえは短絡的に情報・通信・MEであるといった捉えられ方をしているのをよくみかけるが、高度技術の内訳は多岐にわたるものでありこの理解では充分ではない。では何故、高度技術が往々にしてこのような分野に限定されるのであろうか、まずこの点を明らかにすることが必要である。

高度技術として科学技術庁「技術予測調査」（1982年）に基づいた野村総合研究所の調査〔16〕では、21世紀初頭（2010年頃）に普及が予測される代表的なものは第10-1表のように①バイオテクノロジー・ライフサイエンス、②農林水産、③資源・エネルギー、④材料、⑤エレクトロニクス・通信、⑥交通・運輸、⑦環境・安全そして⑧土木・建築といった8つの分野に区分されてそれぞれに事例が示されている。ここに分類された8分野は明らかにそれぞれ独立したものというわけではなく、相互依存関係がある。たとえば、④材料・素材の発明・発見は⑤のエレクトロニクス・通信と大いに関連を持っているし、その他の分野がどちらかといえは新技術の応用分野であるのに対して、①バイオテクノロジー・ライフサイエンスとともに各分野で応用される基礎技術の性格を有する。

21世紀を展望する際にはその基本となるのはそこにおける人々の生活がこれらの技術革新の影響によってどのように変化するかということである。これらの新技術が純粋な形で入手できたとしてもそれだけではさほどの効果は期待できないであろう。生活に具体的・実質的な影響を与えるにはこれらの技術が応用段階に入り、実用化に移されねばならない。これらの新技術が実用化されるのが何時か、あるいはその実生活への影響がどのようなものであるのかといった点についてはデルファイ法等を用いた未来予測がいくつか行なわれている。

第10-1表 21世紀初頭に普及が予想される技術革新の事例

技術革新の分野	技術システムの事例
① バイオテクノロジー・ ライフサイエンス	<ul style="list-style-type: none"> <li>・細胞融合技術</li> <li>・細胞培養技術</li> <li>・ガンの子防, 早期発見, 治療技術</li> <li>・人工臓器等</li> <li>・バイオリクター等微生物利用技術</li> <li>・遺伝子操作技術</li> </ul>
② 農 林 水 産	<ul style="list-style-type: none"> <li>・水耕栽培技術</li> <li>・穀物の長期貯蔵システム</li> <li>・森林等の病虫害発生予防技術</li> <li>・海洋牧場等</li> <li>・植物(野菜等)工場</li> </ul>
③ 資源・エネルギー	<ul style="list-style-type: none"> <li>・原子力発電技術 (高速増殖炉, 放射性廃棄物の処理技術等)</li> <li>・太陽電池(発電)技術</li> <li>・深海底の鉱物資源採取技術</li> <li>・C<sub>1</sub>化学技術</li> <li>・河川群, ダム群の広域総合管理システム等</li> </ul>
④ 材 料	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ニューセラミックス技術</li> <li>・複合材料</li> <li>・超電導材</li> <li>・高分子材料</li> <li>・センサー材料等</li> </ul>
⑤ エレクトロニクス・ 通 信	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第5世代のコンピュータ, スーパーコンピュータ等の新コンピュータ</li> <li>・各種データバンク, 情報システム</li> <li>・INS(広帯域の総合デジタルネットワーク)</li> <li>・通信衛星, 気象衛星, 資源探査衛星等各種衛星技術</li> <li>・光通信</li> <li>・知能ロボット</li> <li>・自動翻訳機等</li> </ul>
⑥ 交 通 ・ 運 輸	<ul style="list-style-type: none"> <li>・リニアモーターカー</li> <li>・自動運転, 自動運行管理大・中容量輸送システム</li> <li>・総合交通管制システム</li> <li>・自動操船システム</li> <li>・全自動航空管制システム</li> <li>・大型飛行艇</li> <li>・STOL/VTOL機</li> <li>・電気自動車等</li> </ul>
⑦ 環 境 ・ 安 全	<ul style="list-style-type: none"> <li>・河川, 湖沼, 海域等の水質浄化技術</li> <li>・中・長期気象予測の精度向上技術</li> <li>・土砂崩れ, 地震の予知・予報技術</li> <li>・廃棄物の無公害処理, 再利用システム</li> <li>・海水淡水化技術</li> <li>・中水道システム等</li> </ul>
⑧ 土 木 ・ 建 築	<ul style="list-style-type: none"> <li>・土木構造物の耐震技術</li> <li>・海上空港, 都市, 工場建設技術</li> <li>・建設作業ロボット</li> <li>・長期防錆技術</li> <li>・長大トンネル, 橋梁建設技術等</li> </ul>

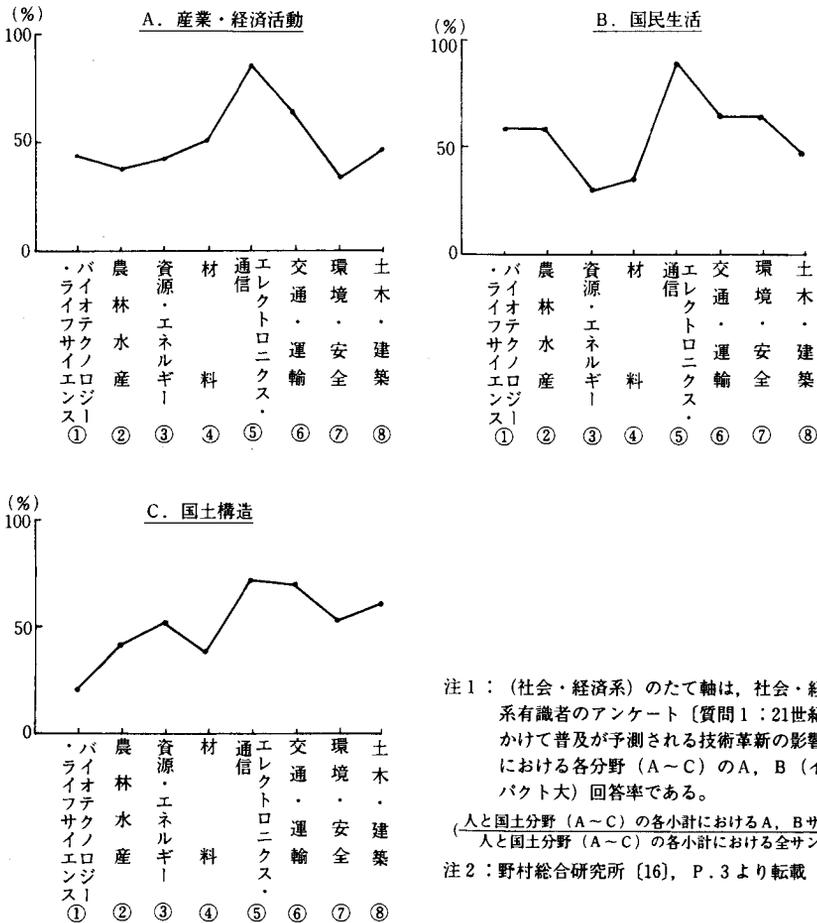
(出所) 科学技術庁「技術予測報告書」等よりNRI作成

注: 野村総合研究所 [16], P. 2より転載

前述の調査でも有識者を技術系，社会・経済系に2分して，人と国土に勤えるインパクトを(A)産業・経済活動，(B)国民生活および(C)国土構造といった3局面からとらえている。第10-1図ではそのうち，社会・経済系有識者の回答であ

第10-1図 高度技術の影響予測

(社会・経済系有識者)



注1：(社会・経済系)のたて軸は，社会・経済系有識者のアンケート〔質問1：21世紀にかけて普及が予測される技術革新の影響〕における各分野（A～C）のA，B（インパクト大）回答率である。

(人と国土分野 (A～C) の各小計におけるA, Bサンプル数 / 人と国土分野 (A～C) の各小計における全サンプル数)

注2：野村総合研究所 [16], P. 3より転載

るが、技術系有識者の回答でもこれらの8つの技術革新の中でエレクトロニクス・通信関連技術分野のインパクトが最大であると予想されている<sup>(2)</sup>。概して、技術系有識者による技術革新の人と国土に与えるインパクトの評価は社会・経済系有識者に比べて低い。これは技術系有識者の方が技術革新の普及、浸透およびそれらがもたらす社会変化の可能性に対して制約条件を厳しく捉える傾向があることを示唆するものであろう。

このように21世紀の初頭といった時期に実用化と生活に対する影響の可能性から情報・通信・MEが高度技術を論じる時に主として言及されるのである。そこで、ここではこの分野の中でも生産部門に既に導入されているME応用技術に関連するところに限って、その雇用・労働生活に対する影響を考えることにする。これは究極的には生産部門でのFA化を目指すものであり、別に論ずるOA化とともにCA化を実現するための不可欠の要素であると考えられている。

### 3. わが国におけるFA化の現状

直接生産部門は生産向上のために、このようなME技術を次第に導入してきた。そこでの最終目的は無人工場であるといわれているが、それはFMS (Flexicible Manufacturing System) とFA (あるいはCIM (Computer Integrated Manufacturing)) といった2段階を経て達成される。工作機械からみた生産工場システム化は第10-2図のようになっているが、FA化への発展パターンは日米で相違があるといわれている。日本ではどちらかといえばハードの比重が高いFMSが主流であるのに対して、アメリカではソフト指向のCAD (Computer-Aided Design) / CAM (Computer-Aided Manufacturing) の技術が進んでいるとされている。

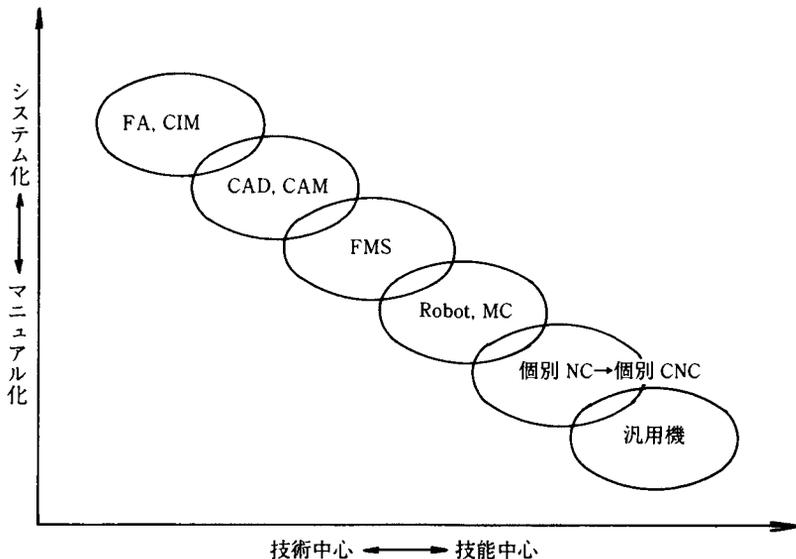
---

(2) 野村総合研究所 [16] 参照。

FMSは①NC工作機械、②ロボット、③自動搬送システム、④自動倉庫システム、⑤自動保守点検システムおよび⑥中央制御コンピュータよりなる。このようなシステムでは少なくとも次のような4つの効果が期待されている。つまり、稼働率の向上、多品種少量生産、長時間連続無人操業および人件費の削減である。FAはCAD, CAM, CAT (Computer-Aided Test) といった3つのシステムを統合したコンピューター貫生産システムである。ここでは受注、設計、製造、検査、出荷までが統一的に制御、管理される。

ところでFA化は機械工業を対象とするメカニカル・オートメーションと化学工業のような装置産業を対象とするプロセス・オートメーションに2分される。後者は遠隔操作とか自動制御によってオートメーション化は比較的早く1950年代に実用化された。そこでは流体を扱い、温度、圧力、流量などを化学的・物理的に処理することが中心の生産工程で、その自動化は技術的に容易で

第10-2図 工作機械から見た生産組織



進歩も速かった。ところがバッチ生産が主流である機械加工、組立の自動化は後に残された。これを可能にしたのがメカニカル・オートメーションであるが、ここではそれを中心に考えることにする。

FA化を実現するためには少なくとも、ハード、ソフトそして経済的側面からの制約が満たされねばならない。ハード的側面としてはその生産設備として、前述のように各種のサブシステムが統合化されていなければならない。これらの中ではとりわけNC工作機とロボットが中心となる。そこでわが国におけるFA化の現状をこれらの導入状況によって眺めることにする。

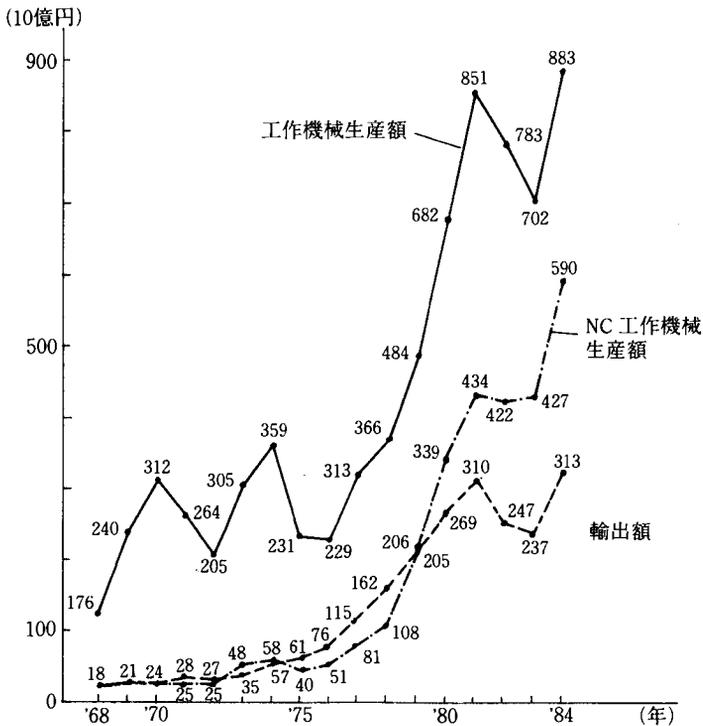
### 3-1 NC工作機械

多品種少量生産に向けて工作機械の自動化はNC工作機械が市場に出現したことにより始まった。それはアメリカでは1955年、わが国では1958年であった。第10-3図は工作機械におけるNC化の進展を示している。そこでは工作機械全般の生産額の波動と比較してNC工作機械のステディな増加が示されている。わが国におけるその後の順調な成長はより詳細には日本工作機械工業会の「工作機械統計要覧」により明らかになる。1975年以降の10年間について眺めてみると、NC工作機械は台数では17.4倍、重量では14.6倍、生産金額では14.8倍に増大した。これはNC工作機械以外の工作機械がそれぞれ1.6倍、1.0倍、1.5倍であったのと比較すると圧倒的な相違であることが明らかになる。

第10-2表では、わが国工作機械生産額のNC化率の変化を1975年以降について前出の「工作機械統計要覧」に基づいて機種別に算出している。機種別のNC化率では1979年に始めて現われた放電加工機のそれが極端に高い。それに次いで施盤、専用機、フライス盤が高いが、この中では専用機のNC化率は1984年に急上昇したものである。他方、ボール盤と研削機のNC化率は低い。前者はNC化するに及ばないことが多く、後者はNC化するには精密すぎるといのがその理由であるとされている。工作機械の中ではこの表に示された以外にMC (Machining Center) があるが、これは全てNC化されていると考え

られるのでここでは除外してある。MCは1984年には工作機械全体に対して台数では27%、重量では39%、金額では36%のシェアを占めている。台数、重量では全NC工作機械中、NC施盤に次ぐものであるが、金額では第1位になっている。<sup>(3)</sup>

第10-3図 工作機械におけるNC化の進展



[出所] 大蔵省『通関統計』通産省『生産動態統計』

(3) 機種別の工作機械の特性については多くの文献・マニュアルがあるが、北浦〔3〕がコンパクトに解説している。

第10-2表 工作機械のNC化率(%)

年	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984
数量(台)										
工作機械 計	2.48	2.78	4.14	5.37	8.72	12.33	15.63	16.47	18.85	22.00
旋盤	7.07	9.66	16.19	21.80	28.85	34.59	36.74	41.74	45.93	52.63
ボール盤	0.40	0.33	0.65	0.66	0.35	0.62	0.87	0.61	1.70	1.60
中グリ盤	2.25	1.69	2.29	2.78	2.45	4.14	4.88	6.05	6.67	12.31
フライス盤	4.62	5.34	5.52	7.16	10.61	14.00	20.24	21.93	25.41	25.88
研削盤	0.19	0.33	0.67	0.26	1.00	1.39	1.99	2.62	3.51	4.99
専用機	0.73	0.77	1.37	0.99	1.81	2.56	2.36	3.56	13.29	29.03
放電加工機	—	—	—	—	48.96	65.93	72.35	78.67	87.06	89.84
その他	0.02	0.48	0.08	0.18	0.42	0.29	0.41	0.45	0.83	1.29
重量(t)										
工作機械 計	9.87	14.14	17.62	20.82	30.44	40.13	44.28	47.11	53.63	60.98
旋盤	13.90	22.53	31.83	37.96	52.32	60.94	63.28	66.60	69.41	76.03
ボール盤	4.53	6.01	8.72	5.57	3.12	4.58	4.95	4.68	18.28	18.40
中グリ盤	10.14	10.34	8.68	9.75	13.33	26.24	32.07	32.73	34.54	50.71
フライス盤	6.92	8.34	8.92	11.45	13.93	19.27	28.30	30.98	38.65	42.11
研削盤	0.27	1.15	1.35	0.67	1.88	3.72	3.63	4.98	6.35	8.92
専用機	2.66	4.31	4.01	2.53	5.14	8.72	12.07	9.09	16.80	37.17
放電加工機	—	—	—	—	43.21	61.96	75.23	82.24	90.29	92.72
その他	0.15	2.18	2.88	2.95	7.26	7.66	10.67	14.20	20.11	23.61
生産金額(百万円)										
工作機械 計	17.27	22.44	25.75	29.45	42.44	49.76	50.99	53.88	60.75	66.93
旋盤	25.67	34.22	45.81	52.29	64.33	69.15	70.29	73.22	76.56	79.72
ボール盤	12.41	20.70	30.06	21.50	11.22	14.65	13.12	12.13	31.38	27.89
中グリ盤	12.38	10.93	11.79	15.30	14.68	26.29	36.14	36.66	38.95	44.92
フライス盤	16.65	19.02	17.21	21.63	26.79	31.65	41.11	44.94	51.63	51.54
研削盤	0.75	2.80	2.34	1.34	3.21	4.55	4.47	6.68	8.39	11.70
専用機	2.91	4.97	4.21	3.38	6.74	8.57	9.80	8.64	16.30	40.33
放電加工機	—	—	—	—	57.35	73.76	79.05	84.44	91.11	93.94
その他	0.72	8.52	3.54	4.45	14.14	10.84	13.70	22.40	25.48	32.81

資料 (社)日本工作機械工業会「工作機械統計要覧」(昭和59年)

1975年は第一次オイルショックの影響が現われた年であり、工作機械でも1967年以来最低の生産台数であった。第10-2表でNC化率を眺めると1979年に台数、重量、生産金額ともに急増している。それぞれ前年に比較すると、2.0倍、1.8倍、1.9倍となっており、この時期に本格的なNC時代に入ったことが窺えるのである。その後もNC化は順調に進んで1984年には台数で2割以上に達した。重量、生産金額で見ると、NC化率は台数のそれよりも一段と高くなっている。重量では1983年に半数をこえ1984年には61%になり、金額では1981年に半数を上回り、1984年には2/3に達している。

多少古いが昭和56年9月末の第6回工作機械設備等統計調査によって機械の保有を製造年次別にみると、第10-3表のようにNC化機械、自動組立機あるいは産業用ロボットでは新しいものが多いのは当然のことである。これらの機種では製造年次が8年未満のものが80%前後を占めているのに対して、在来の機種は8年以上経過しているものが6割前後に達している。経過年数の階層区分は異なるが、工作機械にかぎるとアメリカにおける導入時期が「工作機械統計要覧」で知られる。それによると、1983年に10年未満のものが数値制御機では3/4であるのに対して、在来の機種では3割ほどであり、5年未満で見ると前者がほぼ半数になるのに後者は12%程度にすぎない。

第10-3表 機械の製造年次別設置状況（昭和56年）

	台数	3年未満 (%)	3～8年未満 (%)	8～13年未満 (%)	13年以上 (%)
金属工作機械	726,177	15.1	20.1	27.8	37.0
（いつ数値制御機）	25,664	51.1	29.4	17.5	2.0
第二次金属加工機械	216,540	17.5	23.3	28.3	30.9
（うち数値制御機）	1,729	49.7	35.3	10.9	4.1
溶接機および溶断機	384,375	15.8	25.2	35.3	23.5
自動組立機	24,943	40.2	37.8	16.6	5.4
産業用ロボット	16,089	44.9	34.6	16.6	3.9

（出所）通商産業大臣官房調査統計部編「第6回工作機械設備等統計調査報告書」（昭和58年刊）

### 3-2 産業用ロボット

アメリカではユニメーションが1961年に産業用ロボットの商業生産を始めたが、わが国ではそれは1968年に始まった。<sup>(4)</sup> その後の成長と将来予測は第10-4図に示されている。通産省の予想ではロボットの生産・普及は今後とも拡大を続け、1985~1990年には台数で年平均14%、生産金額で同16.5%になると見込まれている。1980年がロボット元年といわれているが、この年に急成長したことがここで明らかにされている。産業用ロボットの導入は今までのところ主として製造業で生じているが業種別に機種が相違するようである。たとえば、合成樹脂ではシーケンス・ロボット、自動車ではプレイバック・ロボット、電気では知能ロボットが導入されている。また製造業以外への利用も徐々に開発され、今後は海洋開発、農林水産、運輸・倉庫関係、原子力関係、医療・福祉関係といった分野での利用が進むと予測されている。<sup>(5)</sup>

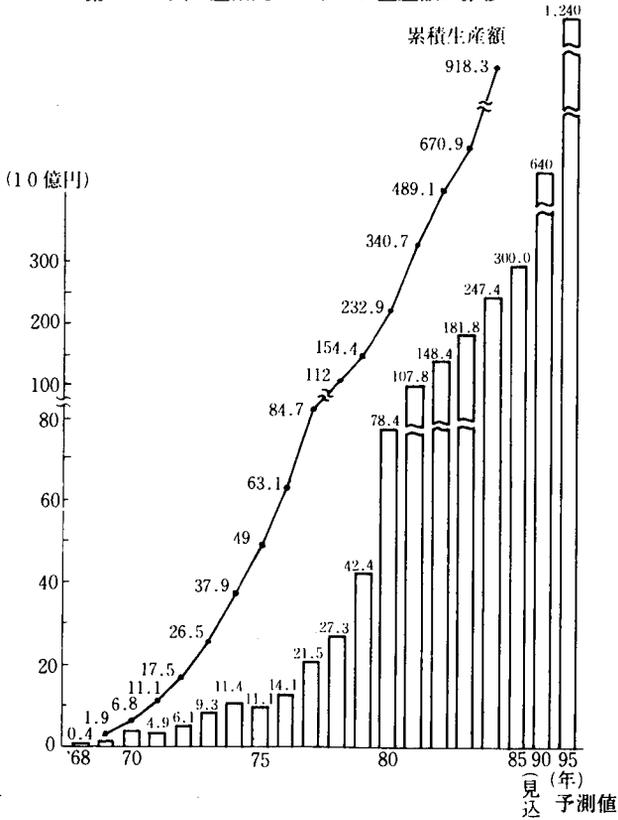
産業用としては第10-4表のように6種類のものがある。わが国ではこの6区分では固定シーケンス・ロボットが全ロボットの7割を占め、これを含めたいわゆる低級な—マニュアル・マニプレータとかシーケンス・ロボット—ロボットが9割に達している。わが国ではこの表にある全てを産業ロボットに含めているが欧米では同表のプレイバック・ロボット以下の「高級な」ものだけをそれに入れていない。OECD [19] によるとアメリカでもわが国と同様の定義を採用する方向に向かいつつあるとのことであるが目下のところでは国際間で定義が一定していないので国際間の比較には注意が必要である。<sup>(6)</sup> このように、各国の保有するロボット台数の推計は簡単には比較できないのであるがOECD

(4) “Industrial Robot”が時によって、工業用ロボットとか産業ロボットと訳されてきた。しかし、徐々に産業用ロボットに統一されつつある。

(5) 那野 [14]、日本産業ロボット工業会編 [15]、小川 [21]、通産省産業政策局企業行動課編 [27] および涌田他 [28] など参照。

(6) OECD [19] P.16 f.n.

第10-4図 産業用ロボットの生産額の推移



〔出所〕 日本産業用ロボット工業会「産業用ロボット長期需要予測報告書」

によってまとめられたものが第10-5表である。そこでは1982年までのいくつかの機関によって行われた推計値と1985年と1990年の予測値が示されている。わが国に対して低級なロボットが中心であると非難されているが、高級なロボットでも第一位を占めていることがここに示されている<sup>(7)</sup>。どのような定義を

(7) しかし、製造業労働者1万人当りではスウェーデンが圧倒的に高い数値になっている。  
 (たとえば、1981年にはスウェーデン：29.9台、日本：13.0台、その他の国では5台以下)  
 OECD [19], P.51 Table III. 10.

第10-4表 産業用ロボットの分類 (JIS. B-0134, 1979)

マニュアル・マニプレータ	人間が操作するマニプレータ。
固定シーケンス・ロボット	あらかじめ設定された順序と条件及び位置に従って動作の各段階を逐次進めていくマニプレータで、設定情報の変更が容易にできないもの。
可変シーケンス・ロボット	あらかじめ設定された順序と条件及び位置に従って動作の各段階を逐次に進めていくマニプレータで、設定情報の変更が容易にできるもの。
プレイバック・ロボット	あらかじめ人間がマニプレータを動かして教示することにより、その作業の順序、位置及びその他の情報を記憶させ、それを必要に応じて読み出すことにより、その作業を行えるマニプレータ。
数値制御ロボット	順序、位置及びその他の情報を、数値により指令された作業を行なえるマニプレータ。
知能ロボット	感覚機能及び認識機能によって行動決定のできるロボット。

第10-5表 ロボット保有台数推計<sup>①</sup>

	保 有 台 数 (台)							年平均成長率 (%)		
	1974	1978	1980	1981	1982	<sup>③</sup> 1985	<sup>③</sup> 1990	1974-82	1981-85	1985-90
日 本	1,500	3,000	6,000	9,500	13,000	27,000	67,000	31	30	20
アメリカ	1,200	2,500	3,500	4,500	6,250	15,000	56,000	23	35	30
スウェーデン	85	800	1,133	1,700	<sup>②</sup> 1,300	4,100	8,300	41	25	15
西 独	130	450	1,200	2,300	3,500	8,800	27,000	51	40	25
イギリス	50	125	371	713	1,152	2,700	10,000	48	40	30
フランス	30	n. a.	580	790	950	2,100	6,500	54	28	25
オランダ	3	4	49	62	-	-	-	-	-	-

注1. ロボットの定義としては高級ロボットを用いている。

注2. 定義の変更により前年より減少

注3. フランス以外は OECD Secretariat の推計, フランスは Diebold FRANCE.

出典, OECD [19], III. 9表とVI. 4表より作成。

用いるかによって異なるが、ともかくわが国には世界のロボットの70～80%があると推計されている。

産業用ロボットについてはその利用面だけでなく、生産面での層の厚さにおいて、わが国は諸外国には例のない産業構造になっている。1981年3月末にはそれを生産している企業は150社にのぼるが、資本金が30億年以上の巨大企業が1/3を占めるものの、1億以下のものも4割以上もあり、広範な企業規模にわたっている。これは産業用ロボットの範囲を広くとっていることとも関連するが、小規模企業でも本格的なロボットを生産しているメーカーもある。また、わが国では産業用ロボットだけを主力製品にしている専門メーカーは僅かではほとんどが兼業メーカーであるのもアメリカなどとは異なっている。しかし、アメリカでもGE、IBMなども産業用ロボットに進出しつつあり、これによって生産が急増すると見込まれている。わが国の産業用ロボットは今のところ国内での利用が中心であり、1980年には生産の2%が輸出されたにすぎないが今後はこれが増大すると新たな国際摩擦の原因にならないとはかぎらない。

ロボット導入による生産従業者の職場に与える影響をOECDのSecretariatがラフな推計を行なっている。それによると、1985年までに影響を受ける割合は日本とスウェーデンでは1.5%、西ドイツ、アメリカでは0.4%、そしてイギリスとフランスでは0.2%以下である。また1990年までには日本、スウェーデンでは3%、西ドイツでは1.5%、アメリカでは1.0%、イギリスでは約0.5%そしてフランスでは0.5%以下である。<sup>(8)</sup>

#### 4. わが国におけるFA化の特色

わが国ではロボットが導入された工場ではそれにヤング・アイドルなどの名前とかニックネームを付けて擬人化して馴染んでいるのをよくみかけるが、外

---

(8) OECD [19] P.82.

国人の目にはこれは奇異に映っているといったことが再三指摘されている。わが国においてこのようにFA化の機器の導入がこれまでのところはかなりスムーズに進展してきたのは以下のような諸々の理由によるものである。①自動化用の機器が導入されたのはわが国の高度経済成長期であり、労働力が著しく不足している時期であった。そのために自動化用の機器は省力化に寄与するものと歓迎された。②昭和40年代後半のオイル・ショックに立ち向かって、国際競争力を維持するためには生産性向上に資する全ゆる手段が求められた。ここで低成長期になって導入のニーズが変化してきた。③高学歴化によって組立工、機械工、溶接工などの技能労働者が不足してきて、自動化機器はこれを打開するために必要とされた。④労働災害防止とか労働環境整備のために導入が求められた。⑤わが国の労働組合制度が職能別組合ではなく、産業別、企業別のものであり、職種転換が容易である。⑥わが国の雇用制度が終身雇用制であり、出向あるいは派遣を含めた配置転換が容易である。⑦QCなどの小集団活動が活発であり、またOJTなども盛んであったので導入の際に受け皿・ルールがあった。⑧ME技術を始めとする多岐にわたる高度技術の進歩が機器の性能向上をもたらし、コスト低下を実現した。これが2次的需要を誘発した。⑨機電法とか機情法など自動化用機器の育成・発展・普及のために各種の政策的措置が講じられた。<sup>(9)</sup>

このように、自動化・機械化がわが国において比較的順調に進んだ理由はいくつか指摘されている。しかしなによりも、それが職場の各階層に受容されやすいスタイルで導入されたことを過小評価してはならないであろう。一般に自動化・機械化機器の導入は、

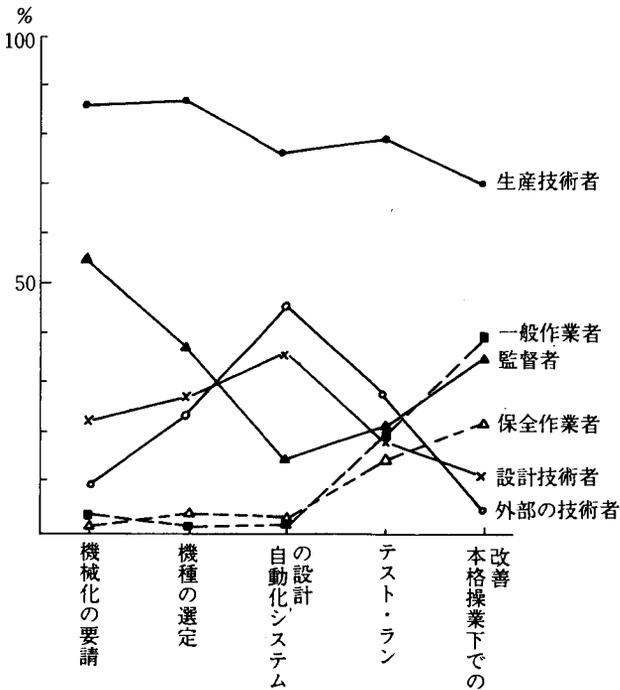
---

(9) 機電法は特定電子工業及び特定機械工業振興臨時措置法（昭和46年より7年間の時限立法）。また機情法は特定機械情報産業振興臨時措置法（昭和53年より7年間の時限立法）。さらに、各種の機器導入のための融資制度も設けられている。

- ①機械化の要請
- ②機種の選定
- ③自動化システムの設計
- ④テスト・ラン
- ⑤本格操業化での改善

といった5段階を経て行なわれる。(社)全日本能率連盟の「サービス・情報経済化雇用調査研究」(〔26〕所収)によると第10-5図のように導入の各段階で生産技術者、一般作業者、現場監督者、保全作業員、設計技術者、外部の技術者

第10-5図 自動化・機械化機器導入の際の役割分担



注：通産省産業政策局企業行動課編〔26〕、P.55、図2-1より転載

がどのように役割を分担しているかが示されている。全ての段階で生産技術者が主要な役割を果たす生産技術者主導型の導入過程になっているが、それに次ぐ役割を果たす職能集団は導入の段階毎に異なっている。

①機械化の要請、②機種を選定という前期2段階では現場監督者が設計技術者とか外部の技術者とともに重要な役割を果たしている。これは現場の要求を反映させるとともに導入機器が現場に受け入れられ易くなるための下地づくりを進めるためであろうと思われる。ただ、機器選定では外部の技術者の役割が増大してくるのは現場監督者では全般的な機器についての知識・情報が不足するということであろう。

第3段階の③自動化システムの設計では技術的な要素がいっそう強くなるので生産技術者、現場監督者の役割は低下する。とりわけ現場監督者の関与は大幅に低減する。それに代わって外部の技術者、設計技術者の役割が増大する。

④テスト・ランの段階では、生産技術者が中心であるのは変わらないが、現場の技能者である一般作業員、保全作業員の役割分担が急増する。そして、この段階では生産技術者を除く全ての職能集団がほぼ同程度の関与をすることになる。これは技術者の指導の下に自動化・機械化のためのOJTが進められていることを示唆するものである。

自動化・機械化導入の最終段階である⑤本格操業化での改善では外部の技術者、設計技術者の役割は大幅に低下する。ここでは一般作業員と現場監督者の関与が増大し、保全作業員も関与の程度を高める。

このように自動化・機械化導入の段階毎に生産技術者主導であるとともに複数の職能集団が同時に重複して関与するという体制は各職能集団の情報交換を活発化し、それを通じて相互の利害対立の調整とともに技術移転をスムーズに行なうことになる。現場の技能者集団と技術者集団の間では最初の2段階で現場の要求が生産技術者に伝達され、技術的スペックに反映される。また導入後にはテスト・ランの際に技術者の技術が技能者に移転され、一方では、技能者

のもつノウハウが安定的な操業技術確立に寄与する。各種技術者集団の間では①機械化の要請、②機種を選定、③自動化システムの設計の前期3段階では設計に携わる設計技術者と現場へのアプリケーションを担当する生産技術者の間に協力関係が成立している。その際、両技術者集団を補完するのが外部の設計者ということになるようである。

同調査によると、各職能集団の導入段階毎の役割は事業所規模、自動化水準別に異なるようである。導入前期では規模が大きくなるほど設計技術者に、また小規模ほど現場監督者を中心とした現場技能者により多く依存している。しかし、導入の最終段階では大規模でも技能者の関与が大きくなっている。このように、自動化、機械化に際して現場技能者の役割が大きいことがわが国の特色であるとして指摘されている。どうしてこのように現場技能者の寄与が高いのかについては同調査によると、「操作やトラブル処理の技能習得」と「技術的能力の開発」という教育訓練・能力開発効果、「機械設備の技術改善への貢献」と「人間工学的改善への貢献」の設備・作業改善効果、「導入の下地づくり」のコンセンサス効果およびモチベーション効果の4つに分けると、教育訓練・能力開発効果が68.0%で、とりわけ「操作やトラブル処理の技能習得」というOJT機能が55.0%と圧倒的に高くなっている。設備・作業改善効果はそれに次いで57.4%であるが、ここでは「人間工学的改善への貢献」が33.0%である。コンセンサス効果は31.5%で第2位であるが最下位のモチベーション効果は11.9%にすぎない。

ここに例示した状況はわが国の企業経営の特色としてよく指摘される終身雇用制、企業別労働組合などがきわめて有効に働いていることを示唆している。むろん、これらの特徴に関してはさまざまな解釈が行なわれているが、それらを総合的にはわが国の経営形態の柔軟性と把握すると、それが生産設備の自動化に効果的であることを示している。ことに終身雇用制を企業内人材育成制度と理解すればこれはいっそう明らかになる。ただ、年功序列制はこのような自

自動化によって技術習得に必要とされる期間が短縮化されるので、自動化された機械に対するソフト・プログラムを作成する際に従来の技能が利用されるといった形で維持されることになる。しかし、それも究極的には機械に都合のよい作業手順と人によるそれとが相違することが認識され、前者が実用に移されるようになれば早晚その根拠を失う可能性がある。

### 5. FA 化の雇用・労働への影響

FA 化の雇用・労働生活への直接・間接の影響については、その範囲を当該企業とそれ以外またその対象を質と量の2つの側面に分離し、さらにそれらに対する対応を考察しなければならない。わが国ではFA 化への実質的な進展は経済が安定成長に移行したのと時期を同じくしているのととりわけその点を勘案しなければならない。しかし、それが本格化してからそれほど時間が経過していないこともあり、また本格的なFA 化の進展が生じていないので未だ全般的な分析には到達していない。その将来の影響についてはデルファイ法などによるアンケート調査が行なわれているがやはり安性的なものが中心である。これはFA 化に向けて利用されている機器の質的な変化を充分には掌握しがたいこともその一因であろう。FA 化の前段階である生産システムについてもそのシステム全般にわたるインパクトをカバーする分析も充分ではない。<sup>(10)</sup>たとえば、自動化の省力効果といっても単純に2時点の雇用量を比較し、それによって自動化の雇用に与える効果の方向を判断することはできない。多くの調査でも指摘されているように、自動化機器の導入の有無よりもむしろ自動化機器に関連

---

(10) (社)社会経済国民会議 [24] は昭和58年度の活動として各種期間機関によって行なわれたME 応用機器の雇用などの社会的インパクトに関する昭和55年以降の代表的な25の調査報告書のレビューを試みていることがそこでも全く同じような指摘がされている。また、『技術の経済』(1982.12)でも9つの報告書について検討が試みられている。産業用ロボットの雇用への影響に関する多数の事例が那野 [14] に示されている。

した製品を製造しているかどうかの方が雇用量に大きな影響を与えるようであるし、マクロの経済成長がより重要でもある。このように、雇用量の変化をもたらす全ゆる要因を分離することができなければ決定的なことはなにもいえないのである。そこで、ここでもやはりいくつかの既存の調査・研究に基づく限定的な論述に終始せざるをえないが、FA化に関して、①熟練労働者の技術・技能への影響、②中小企業への影響、③国際関係への影響、④労働組合の対応といった点について考えることにする。

### 5-1 熟練労働者への影響

熟練をME化との関連で分析した田中〔25〕はME技術によりブルーカラーの存在基盤が失われると指摘した。かれによると、一般に熟練は①市場性、②社会性、③現場性、④経験性、⑤身体性といった5つの要素を持つ。それぞれは次のような意味を持つものとされている。つまり、市場価値を持つこと、特定の個人ではなく社会的に評価されること、生産の現場に密着すること、現場で反復して習得すること、身体で憶えることである<sup>(11)</sup>。このような性格を有する熟練がME技術によってどのように影響を受けるかがここでの課題であるが、上述の5つの要素の中ではとりわけ、熟練のためには時間をかけなければならないという④と⑤に影響を及ぼすようである。それは各種の調査でも明らかにされているところであるが、前節で引用した調査によると技術習得期間が短縮してきたことによって追認されうる。

生産部門の自動化によって最大の影響を受ける職種は業種別に異なるようである。たとえば、前節で引用した調査によると、輸送用機器では溶接、電気機器・精密機器では組立、そして金属製品ではプレスといったようにそれぞれの業種内容に沿ったものとなっている。これらの代表的な職場で自動化によって職務習熟がどのようになってきたかを見ると熟練への影響の一端が窺える。全

---

(11) 熟練については司馬〔23〕、中岡〔13〕も必須文献であるがこれらも田中〔25〕でふれられている。

体としては、「容易になったものも、難しくなったものもある」(51.2%)とするのが半数ほどあり、一律的あるいは画一的な見方が危険であることがわかる。一方、一律的な見方をしているものの中では「習熟が容易になった」(31.1%)が、「習熟が難しくなった」(14.2%)を上回っている。この結果はより詳細に検討されなければならない。同調査によると、いわゆる手先や体の慣れといった面では習熟に必要な期間は確実に短縮しているようである。しかし、機器操作に伴う技能ではなく技術的知識は高度化し、かつ広範囲化するようになってきており、この面での習熟は難しくなっているようである。業種別あるいは規模別にこれを眺めるとかなりの相違が見られる。業種別では電気機器、非鉄金属、自動車に「習熟が容易になった」はより多く、鉄鋼に少ない。規模別では巨大事業所よりも中小の方で容易化が生じている。これらは自動化が導入された時期と関連がある。鉄鋼のように既に自動化が推進されていた分野では今回の自動化はさほどの影響を与えなかったようである。

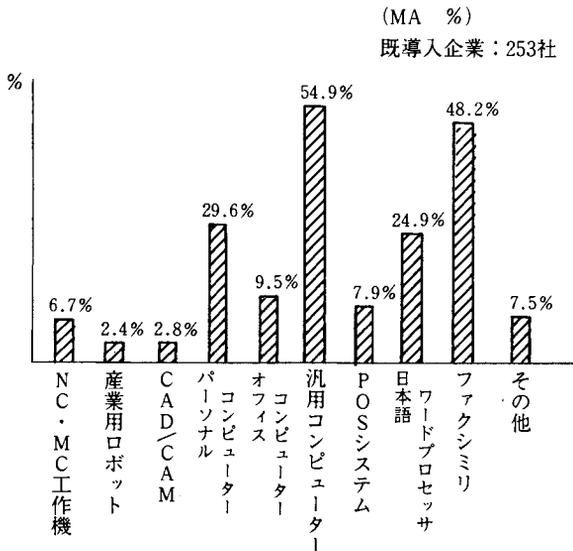
このような状況の中で従来の熟練がどうなるのかについては、「全く不用になった」とするのは僅か4.4%にすぎない。「一部不用になった」とするのが半数であるが、「ほぼそのまま生かされている」が41.6%ある。手足の筋肉を動かす技能は軽減されるとしても、現状の機械ではカバーしきれない分野が残る。また機械設備を中心に当該工程、前後工程に関する知識やトラブル処理など知的熟練についてはやはり重要なものとして残ることが多いということであろう。前節でも指摘したが自動化された機器で用いるソフトには従来の技能がプログラムされている。そこでここに従来の熟練者の価値が見いだされる。しかし、特定の個人に結びついていた技能が没個性を持った技術に転換されるに従って、また機器の進歩につれて早晚機器にあった作業手順が開発されると、従来の熟練は日常の生産活動には必要とされなくなる可能性もある。

## 5-2 中小企業への影響

企業規模別にME化の影響を調査したものは多数あるが、ここでは熊本県労

政課によるアンケート調査〔11〕によって眺めてみることにする。<sup>12)</sup>この調査は熊本県下の中小企業労務改善団の会員企業の中で常用労働者10人以上300人未満の事業所に対して昭和59年11月に行なわれたものである。ME 機器の導入の影響調査であるのでその中にはOA 中心の機器とFA 中心の機器が含まれている。第10-6図に見るように、この中ではOA 機器の導入は進んでいるがFA 機器の方は非常に低い。規模別に見ると各種ME 機器・システムの中ではPOS (Point of Sales) システム以外は全て規模が大になるに従って導入率は高くなる。POS システムだけは規模に関しては全く逆になっているが、これは

第10-6図 中小企業に導入されているME 機器の状況



出典：熊本県労政課〔11〕，第7-1図より転載

(12) 中小企業については、たとえば『商工金融』（商工組合中央金庫）に多数の研究・調査が掲載されている。

小規模のものが支店などであってより上位の組織を直結して管理されていることを示唆している。

OA化、FA化を含めたME化の雇用への影響については、従業員総数では「変わらない」とするものが75.9%であり、「減った」ものが19.0%、「増えた」ものが5.1%であった。総合的にみると、この調査ではME機器の導入は従業員の増減にはあまり影響せず多少減少への影響があるといえそうである。

雇用形態、年齢層、部門別の影響では変化がないというのが大勢ではあるが、常雇では男女ともに減った方が増えたものより多いが、臨時、パートの女性の増加が対照的になっている。年齢別におしなべて変わらないという回答が中心であり、高齢者でも同傾向である。その中では24歳以下の女性が減ったというのが特徴的であるが、部門別に眺めると彼女達は事務・管理部門に所属していたものと思われる。ME機器を導入したことが新規採用へ影響があったとするのは11.1%にすぎない。これを職種別・学歴別にみると、事務系・高卒の女性の採用数の減少が目立っている。男性でも事務系・高卒では減少という回答は多いが技術系・大卒で増えるために全体としては変化がないようになっている。

ME機器の導入による労働条件等への影響については概して「変わらない」という回答が大多数である。週単位の所定内労働時間を眺めてみると、導入以前と「変わらない」とする企業が86.2%で「短縮した」ものが12.6%、「延長した」ものが0.5%である。所定外労働時間の方は「変わらない」という企業が75.5%で「減った」企業が19.8%、「増えた」企業が4.7%である。このようにME機器の導入は幾分所定外労働時間の短縮の方に寄与しているようである。その他の労働条件としては勤務形態、休日、定年制、賃金が調査されているが、これらについてほとんど変化がない。

導入についての事前協議は労党組合の有無による差はほとんどない。労働組合の有の方が導入についての協議を行なったものが多いが全般的には44.3%が

何も行なわなかったということで経営者独自の判断あるいは本社等の意向によって決められているようである。また事前協議をした場合でも積極的賛成が73.2%、消極的賛成が26.8%で反対・無関心は皆無であるのが注目される。

中小企業が大企業のように将来的に省力化を推進するかどうかについては議論がある。後者が比較的量産品種に特化する傾向が強いのに対して、元来、前者は多品種少量生産によって付加価値を追求してきたがそれが変化する可能性は少ないかもしれない。ただし、下請関係にある中小企業にとっては、品質などについての親企業からの強い要請がある。それによってやむおえずME化に向けて努力しなければならないといった事情もある。これには各種の公的あるいは私的な助成制度が設けられている。しかし、一方では、NC化の進展によって一般に機械加工量が著しく減少し、それによって外注下請企業への発注量が低減する。そこで親企業はコスト軽減のために部品の単体加工からユニット加工外注化へ転換しようとし、それが可能なように外注下請企業を指導、育成しようとする動きがみられる。

### 5-3 国際関係への影響

国際的な影響は対先進国、対中進国、対後進国といったようにそれぞれ相手国の発達段階に対応して区分して考えなければならない。それぞれに対してME技術を介するわが国との関係は相違する。<sup>(13)</sup>

先進国の中でとりわけ、わが国は貿易に依存するところが大きいので全ゆるタイプの国際摩擦を回避するように努めなければならない。国際関係をスムーズに維持することができなければ、わが国の経済成長は減速せざるをえなくなる。多くの調査によると、メカトロニクスによる生産システムの変化が雇用にプラスあるいはマイナスの影響をおよぼすのはひとえに経済成長が維持できるかどうかにかかっている。経済成長が順調であるかぎりメカトロニクスは生

---

(13) 国際関係については小川〔21〕を参照。

産性向上に効果があり拡大する労働需要は省力効果を超えてネットの雇用を増大させることになる。

先進諸国との関係では—とりわけアメリカとのそれについては—最近多くの論議が行なわれているが、そこでは相互理解をどのように進めるかが重要である。<sup>(14)</sup> わが国では相変らず過剰反応がここでも見られるが、より冷静にどうすればわが国の主張を相手方に納得させるかあるいは両国間の摩擦が解消した状態とはどのようなものであるかを明瞭にするといった点の検討が欠落しているように思われる。

先進国が中・後進国にプラントを建設するのは主として労働コストの節約を目指したものであった。しかし、メカトロニクスの進展による省力化の効果が実現されると、中・後進国の持つ比較優位は消滅する。これがかれらのME 技得への関心を高めている一因となっている。さらにFA がOA とともに達成されるとCA になるが、その時には情報・通信技術を利用することにより生産を遠隔操作することが可能になる。すると、中・後進国では実際の作業要員は不必要になり、生産活動自体もコントロールできなくなるであろう。

中・後進国とも生産部門で目標とするのは機械化→自動化→システム化→無人化をできるだけ短時間で経験することである。この時、人材・生産設備などの現在の技術水準をいかに向上させるのかが成否の鍵になる。これは必要な機械の自家製造能力をいかに短時間でマスターするかということである。このためには外部より導入するさまざまな形で体化された技術水準と自己の技術水準とのギャップの大きさを適切なものに設定することが必要である。ギャップが不当に大きいとキャッチ・アップするのに要する資本も大きくなるし、所要時間も長くなる。なによりもキャッチ・アップしようとする意欲が喪失するであろう。またギャップが小さすぎると、中・後進国における人材育成に資すると

---

(14) 日米経済摩擦については唐津〔7〕を参照。

ころが僅かであろう。

技術移転は2つのルールを通じて実現される。つまり、資本、設備を通じたものと人材を通じたものである。後者については中・後進国から未熟練労働者を招いて先進国において技術移転をする方法と先進国における技術・技能を有する中高年労働者を中・後進国に派遣する方法がある。これまでの経験から判断すると、人を通じた技術移転が重要であり、より実質的效果が期待されるようである。最新の技術を教育・指導するためには中高年労働者に限らずより若い人達も派遣しなければならないであろう。これをスムーズに行なうにはかれらが帰国後の処遇あるいは現地滞在中の生活をサポートする策が講じられねばならない。

#### 5-4 労働組合の反応

ME化の雇用への影響については(社)社会経済国民会議の「社会経済環境の変化と雇用問題に関するアンケート調査」〔24〕によると、労働側の33.3%、経営側の25.4%が「大きな影響がある」とみている。さらに、「やや影響がある」とみている労働側の48.3%、経営側の48.6%を合わせると、ME化が雇用へ何らかの影響があるとするのは労働側では81.6%、経営側では74.0%である。このようなME機器の導入に対しては日本労働協会の調査〔18〕では、「原則として賛成」が53.6%、「やむを得ない」が36.6%で合計90.2%がME機器の導入を認めているのに対して、「原則として反対」は2.0%と極く僅かである。これは2年前の1981年の調査と比較すると、ME機器の導入に対して「これといった考えはない」が20.1%から6.3%へと大幅に減少し、対照的に「原則として賛成」は37.0%から53.6%へと増加している。「やむを得ない」という消極的な容認は以前に67.0%であったが、2年間でほとんど変わりはない。

また、今後の労働者の経営参加については労使共「労使協議制の充実による、自主的経営参加が進む」とするものが最も多く、労働側が74.2%、経営側が52.9%である。しかし、この労使協議制が法制化されるといった見方をするも

のは少ない。労使協議制の将来については、労使間で意見が大きく相違し、労働側は「協議決定の場であるべき」とする意見が67.5%であるのに対して、経営側では「あくまで、相互理解の場にとどまるべき」とする意見が71.7%を占める。

ME化についての労使の事前協議に関しては、〈5-2〉の熊本県の中小企業を対象にした調査では労働組合の有無による相違はなかった。日産自動車、全金同盟あるいは電気労連など大企業あるいは産業別労働組合のようにMEに代表されるような新技術の導入にあたって労使間の事前協定を定めているものもある。しかし、先の通産省の調査〔26〕では事前協議の実施率は電気労連では66.5%であるが全体では37%である。労使協議の内容は、導入時期（62%）、要員（46%）、安全衛生（46%）、配転の人数および人選のルール（41%）、導入の是非（22%）、機種（19%）の順になっている。日本では生産現場に関するかぎり、戦後の技術革新の歴史が長いのですでにルールが常識化している場合も多く、改めて労働組合と調査・事前協議をすることも少ない場合があるとされているが現実の事前協議が単に通告をするといったものにすぎない場合も多いようである。

労使交渉の内容は、会社側の説明を受けただけのものか、それに加えて労働組合側の意見表明にとどまるものが多く、「説明を受け修正させた」ものは、交渉事項別になると、導入計画4.8%、配置転換6.4%、教育訓練6.7%、稼働要員8.6%、安全・衛生問題8.3%、勤務形態11.8%、労働時間10.5%となっている。これまでのME機器の導入による労働条件の変化については賃金体系を眺めてみるのが有効である。これについてはたとえ配置転換があってもそれをスムーズに進めるために以前の水準を保障することが通例である。また年功給から能力給への移行があるとしても、それはME化によるものかあるいは労働力の中高年化によるものかは必ずしも明らかではない。労働時間・勤務形態、昇進、福利厚生などについてはそれほど徹底した調査があるわけではないがや

はり ME 機器の導入にはさほど影響を受けないとされている。そこで最大の影響があると指摘されているのは安全・衛生に関する点である。ME 機器の導入が当該工程だけではなく、前後の工程改善をも伴うのでこの点をプラスに評価するものが多い。しかし、身体面ではそのように評価されとしても、それが感覚器官あるいは精神面ではどうなのかといった点は必ずしも明示されていない。<sup>(15)</sup>

1986年7月から施行される労働者派遣法の対象である派遣労働者とかパート・アルバイトなどの非正規従業員の増大など勤務形態の変化が生じている。この種の労働者は ME 機器の普及により今後いっそう増加すると予測されている。これらのタイプの労働者は組合組織率も概して低いので、30%以下になった組織率はさらに低下するであろう。すると労働組合の交渉力はますます弱体化し、その活動は制約を受けることになろう。これを回避するためには新しいタイプの労働者を組織化するような策が是非とも必要になるであろう。

## 6. お わ り に

FA 化あるいは ME 化は現在進行中の現象であり、それに関連する包括的なデータは未だに未整備で利用可能な状況ではない。その影響の方向あるいは大きさについてもさまざまであり、現時点ではなんら断定的なことはいえない。ここでいくつかの調査・研究に基づいて検討したものである。ただわが国においてはこのような動きが経済が低成長に移行するのと時を同じくして本格化してきた現象であることが注目されねばならない。

FA 化に向けたメカトロニクス機器の導入は従来の日本的な経営形態・雇用形態によって効率的に行なわれてきたが、次第にそれに大きいインパクトを与えるようになってきている。それでも将来にわたって、これらの特徴が維持さ

---

(15) 木元他〔9〕など参照。

れることがプラスになるとすればなんとかそれを維持するような積極策がとられなければならない。メカトロニクス機器の導入は熟練・技能を変質させることになる。それによって従来の労働者の持つ熟練・技能は減価する。熟練・技能を獲得するのにかかる時間とコストが少なくて済むようになると技能者を中心とした年功序列制度が崩壊する可能性がある。そこで、わが国特有の雇用慣習の中でもこの年功序列制度はより詳細に検討されねばならない。

FA化の進展がOA化のそれを伴うと究極的にCA化が実現される。この時、旧来のブルーカラーとホワイトカラーの境界が徐々にあいまいになってくる。すると労働者を2分して取り扱ってきた従来の分析方法は修正を受けざるをえなくなるであろう。しかし、いくらME機器が開発・導入されたとしても、それだけでは処理しきれない経済活動、社会活動の分野は少なくとも当面は無限に存在する。そこで、ME化に対応する労働政策としては、なによりも労働活動における創造性を発揮できるような人間を要請できる環境整備—とりわけ、人的資本投資—が重要になってこよう。

ME化についてもその「光と影」の部分できるだけ明確に把握しなければならない。ことにVDTあるいはロボットによって心身にどのようなネガティブな影響があるかは事前に充分評価しなければならないだけでなく、導入以後も継続的な調査・研究体制は不可欠である。マイナス面を強調しすぎて消極的になることも極力避けなければならないが、事前評価を杜撰なままにしておいて後で取り返しのつかないような事態だけにはならないようにすべきである。

ここでも主としてデータの制約からこれまでに各機関で行われた調査・研究を参照にして論じて来た。しかし、明らかにこれらの調査は部分的なものであり、サンプル数も限定されているものが多い。ところがそれらを紹介するマスコミは、往々にしてそれがあたかも一般的なものであるかのような引用の仕方をする。この点を十分にチェックして利用しないと誤った結論を受け入れるこ

ともなりかねない。そこで、急がれるのは現状を正確に把握するために、より広範なデータを収集・整備することである。

#### 参 考 文 献

- [1] 愛知県労働部『ME 機器導入の労働に与える影響』1984.
- [2] 中小企業庁編『技術革新と中小企業』1985.
- [3] 長谷川幸男『ロボットと社会』岩波書店 1985.
- [4] 広島県 ME 問題研究会『ME 機器の導入と雇用量に関する調査報告書』1984.
- [5] Jack, M.A., (ed.) *The Impact of Microelectronics Technology*, Edinburgh University Press (未包良太訳『マイクロエレクトロニクス革命』岩波書店 1984.)
- [6] 科学技術と経済の会『マイクロエレクトロニクスの社会的国際的影響』NIRA 1982.
- [7] 唐津 一『産業空洞化 打開の妙手』Voice 1986, 2.
- [8] 北浦孝一『産業メカトロニクス』東洋経済新報社 1986.
- [9] 木元親一郎他『VDT 労働—職場の不安と対応—』学習の友社 1985.
- [10] 雇用職業総合研究所『マイクロエレクトロニクス化と生産技術・職場組織の変化に関する研究報告書』1985.
- [11] 熊本県労政課『中小企業における ME 機器導入とその影響調査報告』1985.
- [12] マイクロエレクトロニクスと労働に関する国際シンポジウム組織委員会『マイクロエレクトロニクスと労働に関する国際シンポジウム報告書』1985.
- [13] 中岡哲郎『工場の哲学—組織と人間—』平凡社 1971.
- [14] 那野比古『ロボット失業』大陸書房1982.
- [15] 日本産業用ロボット工業会編『新しい経営とロボット』日刊工業新聞社 1982.
- [16] 野村総合研究所『技術革新の国土に与えるインパクトに関する調査』1984.
- [17] 野見山真之編著『ME 化と雇用問題』日本労働協会 1985.
- [18] 日本労働協会『マイクロエレクトロニクス機器の導入と労働組合の対応』1984.

- [19] OECD *Industrial ROBOTS*, Paris. 1983.
- [20] OECD *Microelectronics, Productivity and Employment* 1981 (日本労働協会訳『マイクロエレクトロニクス』1982)
- [21] 小川英次『FAの経済学』日刊工業新聞社 1984.
- [22] Rada, J., *The impact of micro-electronics* ILO 4982.
- [23] 司馬正次『オートメーションと労働』東洋経済新報社 1984.
- [24] (社)社会経済国民会議『メカトロ時代の雇用と参加』1984.
- [25] 田中博秀『解体する熟練』日本経済新聞社 1984.
- [26] 通産省産業政策局企業行動課編『FAが工場をどう変えるか』日本能率協会 1984.
- [27] 通産省産業政策局企業行動課編『生産性向上技術の新事情—マイクロエレクトロニクスの進展と産業・雇用の変化—』(財)通商産業調査会 1985.
- [28] 涌田宏昭, 人見勝人『FAとOA』日刊工業新聞社 1983.
- [29] 全金同盟『メカトロニクス生産設備及びOA機器の導入に伴う雇用への影響に関する調査』1982.

## 第11章 高度技術下の労働問題Ⅱ

### ——OA化のホワイト・カラーにおよぼす影響——

#### 1. はじめに

「OA (Office Automation)」は1950年代末から使われだしたが、当時は生産現場のオートメーションになぞらえて、単なる事務の機械化あるいは事務処理にコンピュータを利用することが考えられていたにすぎない<sup>(1)</sup>。つまり、当時のOAはこのように限定されて理解されていたのである。その後オフィスが組織行動の効率に大きな影響があると認識され、さらに情報化社会が進展するとともに加速的に導入されてきた。それは主として企業における事務部門あるいは間接部門、周辺部門において業務ならびに労働に多大の影響を与えつつある。

OAの定義はさまざまであり、一様ではないのがその特徴でもある。たとえば、日本経済新聞社の「日経ハイテク辞典」によると、OAは「コンピュータや通信機器を使って事務処理を自動化し効率化すること。帳票の自動作成から人事・経理といった管理データの作成まで幅広い事務作業が対象になる。不定型の作業が対象であるため、工場などの自動化に比べて進展が遅れていたがコンピュータの低価格化、性能向上などで最近急速に進み始めている。OA機器の主なものは汎用コンピュータと端末機、オフィスコンピュータ・パーソナルコンピュータ、ワードプロセッサ、ファクシミリ、複写機などがある。さらに通信と結びついたLANなどのシステム化がOAの中核となりつつある」。ここで引用した辞典は昭和58年3月のものであるが、OA化はそこに示されている

---

(1) たとえば、Rhee, H.A. [15], Scott, W.H. [18] を参照。

方向に進展しつつあるようである。しかし、最近ではオフィス空間を系統的に捉えて、OA化のように主としてオフィスの機能面での強化を目指すものから、そのアミニティーをも視野に入れた「OE (Office Engineering)」への展開として紹介されている企業の数も徐々に多くなってきている。

つまり、企業の事務部門の職場環境のシステマティックな改善がOAの目指す方向であるのが明らかになっている。そこでは単に事務部門での生産性の上昇を機器の導入に限定しては捉えられないということになりつつある。これは生産部門とは違ってオフィスからは人間がいなくならないので、かれらのQWLの向上が並行して実現されることが不可欠であると認識されたことによる。

ここではオフィスを中心に働くいわゆるホワイトカラーがOA化あるいはOE化によって受けている影響、あるいはその進展に従って今後受けるであろうと思われる影響を考察する<sup>(2)</sup>。OA化あるいはOE化の技術がFA化のそれと峻別されるかどうかは議論のあるところであるが、ここでは具体的な機器によって区分せずに前者をオフィスという空間で用いられているものと捉えることにする。

## 2. OA化の現況

OA化の定義の例として既述したがこれは必ずしも明確ではない。OAと同様な概念を表わすものとして自動化オフィス (Automated Office)、未来のオフィス (Office of the Future)、電子オフィス (Electronic Office)、オフィス・インフォメーション・システムなどが用いられている。しかし、どのような概念を用いようともオフィスが情報空間であり、人間と情報によって構成されるダイ

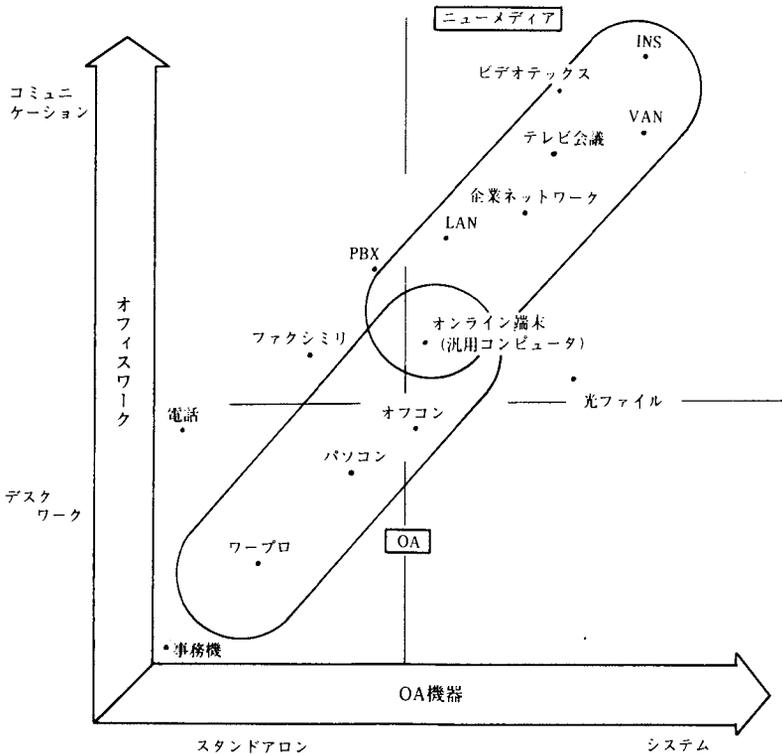
---

(2) これらについて既に、企業、経営者団体、労働組合、政府、自治体、公共機関、国際機関などで多数の調査・研究が進められている。参考文献を参照。

ナミックなシステムであるという認識は共通しているようである。また、このオフィスのオートメーションの対象になるのは、そこにおける書類の生産、流通活動、通信活動ということになる。

OA はニューメディアとは別々に論じられているようではあるが両者は第11-1図に見るように、きわめて密接な関係にある。ニューメディアが近い将来に個人の家庭で大々的に利用されるようになるとは思われない。というのはニューメディアによって情報を伝えるにあたって情報の提供・発信 (IP) あるいは情報の伝達はともかく準備されると思えたのであるが、これまで実験的に

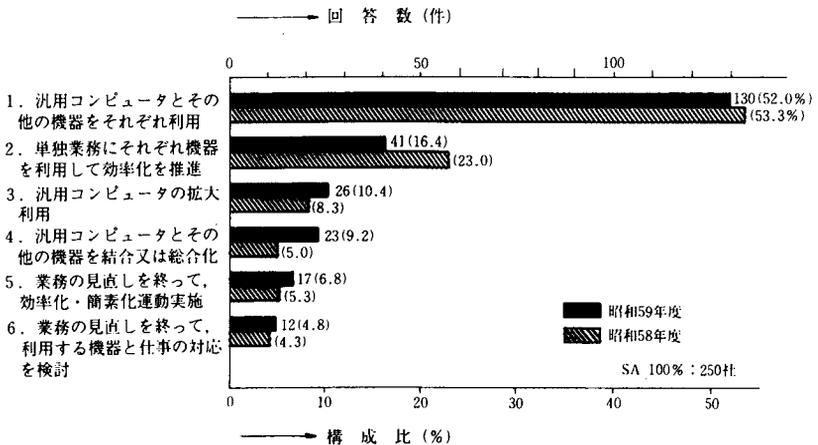
第11-1図 OA からニューメディアへ



行なわれているものをみると、前者は期待されたほどのものではないと思われるからである。まして、情報の受け手として一般家庭を想像することはほとんど不可能である。そこで当面、ニューメディアは一般家庭以外で利用されるということになるだろうが、そのためにはそこでのOA化の導入が前提になるということであろう。つまり、企業あるいは行政体にとってはOA化の整備がなければ、INS、LAN、VANに代表されるニューメディアを充分に取り入れることはできないということである。

(社)日本オフィスオートメーション協会(以下、「日本OA協会」とする。)による実態調査ではOA化の現状を、①業務の見直しを終わって効率化、簡素化運動を実施中、②業務の見直しは終わってどの機器を利用するか検討中、③単独業務に機器を利用して効率化を検討中、④汎用コンピュータの拡大利用を図っている。⑤汎用コンピュータとその他の機器をそれぞれ別々に利用、⑥汎用コンピュータとその他の機器を利用して統合または総合化を図っている、といった6段階で聞き第11-2図のような結果をえた。そこで最も多かったの

第11-2図 OA化の段階



出典：(社)日本オフィスオートメーション協会 [11]

は「汎用コンピュータとその他の機器をそれぞれ別々に利用」が59年には52.0%で58年の53.3%と大差はなかった。第2位以下も両年ともほぼ同一であるが、59年には第2位以下は10%台となっており低い値で分散している。「業務の見直しを終わって効率化、簡素化運動を実施中」と「業務の見直しは終わってどの機器を利用するか検討中」のOA化の初期段階の企業は、それぞれ6.8%、4.8%あり、合せて11.6%の企業が未だOA化の実施段階に入っていない点も注目される点である。

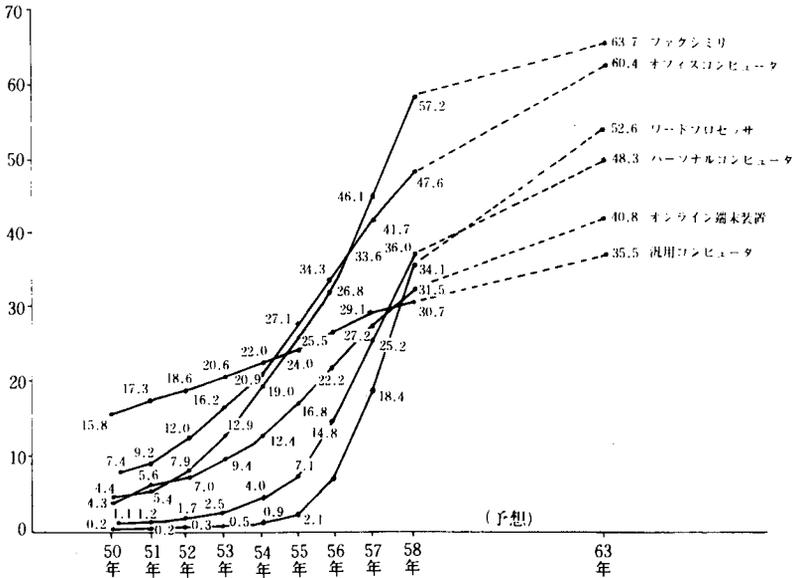
現在のOA機器の種類は多岐にわたっているが、それらは取り扱う情報の形態と情報の取り扱い機能によって分類することができる。情報の形態として取り扱いが安易な順に挙げると、数値情報、文字情報、図形情報、音声情報の4種類がある。また、情報の取り扱い機能としては作成、処理、記録、保管、探索、伝達の6つに区分することができる。この4×6のグリッドによって具体的なOA機器が位置付けられる。

これらのOA機器について企業の普及状況は昭和58年の労働省による調査が最も包括的であるが、それでは第11-3図のようになっている。ファクシミリの普及が最高水準を示しており、唯一半数以上の企業で用いられている機器である。オフィスコンピュータは56年まではトップであったがその後はファクシミリの増加率に遅れをとった。パーソナルコンピュータ、ワードプロセッサはともに最近急増していることが示されている。しかし、ワードプロセッサの機能はパーソナルコンピュータとか大型機のインテリジェントターミナルでも代替可能であるから今後専用機がどの程度まで普及するのかは不明である。オンライン端末も順調に増加しているようである。汎用コンピュータは54年までは普及率はトップであったがその後は漸増傾向にあり、最近の普及率は最低になっている。この調査結果は昭和57年の大手企業を対象にしたものとはかなり様相が異なっている。<sup>(3)</sup>

OA機器の企業単位の普及を見たがそれだけでは実際の利用状況を知ること

はできない。それは日本OA協会による実態調査による一企業当たりのOA機器の利用状況を見れば明らかになる。<sup>(4)</sup> 第11-4図では汎用コンピュータに比べ

第11-3図 機種別導入企業の割合の推移

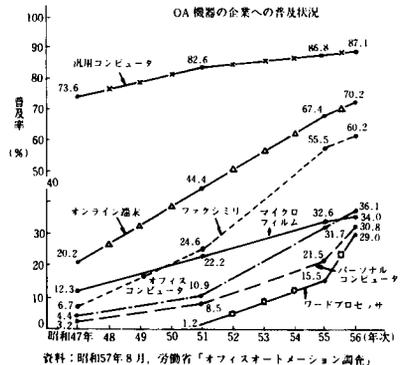


- (注) 1. 導入企業の割合は、58年10月末現在機種別にOA機器等を導入している企業について、その導入開始年から累積し、全企業数で除して算出した。
- 2. 導入開始年不明の企業は除く。
- 3. 63年の導入企業の割合は、58年10月末現在の5年先の導入予定状況である。

出典：労働大臣官房政策調査部 (16)

(3) 本文で引用したのは58年8月に発表されたもので常用労働者100人以上を雇用する民間企業約6,000を対象にしている。しかし、労働省による昭和57年8月に発表したOAに関する大手企業の調査では下図のようになっており、第11-2図とは汎用コンピュータとオンライン端末の導入がとりわけ相違している。

(4) 日本OA協会 [11] のアンケート調査は250社である。

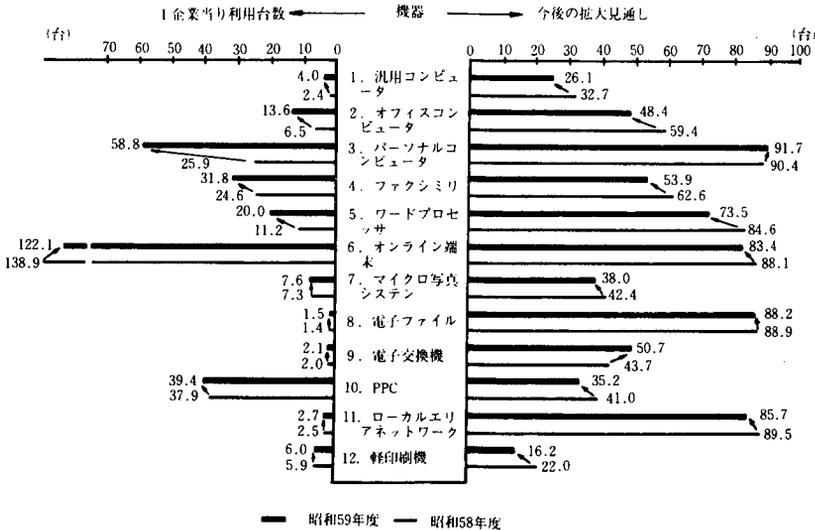


資料：昭和57年8月、労働省「オフィスオートメーション調査」

てオンラインの端末、パソコンなどの台数が多くなっている。これはOA化の進展に関するもう一つの動きを示唆するものである。つまり、OA機器の集中化から分散化への動きである。汎用コンピュータとオンライン端末および小型コンピュータの普及率のトレンドから窺えるものである。既に汎用コンピュータによる一括集中処理の時代は終わって、多種少量分散型の時代に入ったことを意味している。これはまたOA機器の利用が専門技術者の手からオフィス一般に拡散していることを示唆するものである。今後の見直しによっても、この傾向は徐々に強くなっていくことを暗示しているので、OA機器の雇用・労働への影響の範囲が拡大することはますます不可避になろう。

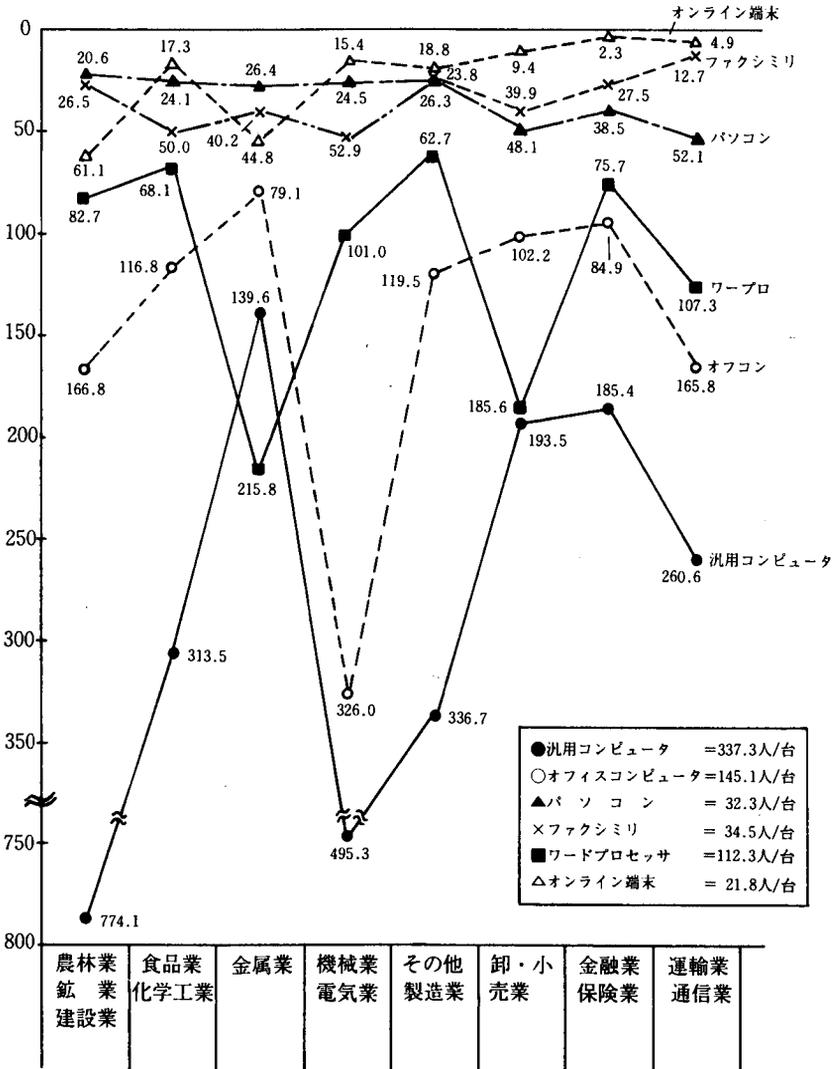
同調査によるOA化先進企業でのOA機器の普及状況を業種別・機器別に見ると、第11-5図のようにそれぞれ相当なバラツキが見られる。ことに普及程度が進んでいるのは金融・保険業と卸・小売業であり、ことに前者は同調査の

第11-4図 昭和58・59年度OA機器導入台数と今後の見通し



出典：(株)日本オフィスオートメーション協会 [11]

第11-5図 業種別OA機器普及度合(1台当りオフィス人員)



出典：(株)日本オフィスオートメーション協会 (11)

他の項目でトータルシステムとしてのOA化が進展していることが指摘されている。これらの業種と比較して製造業では部分的に普及の程度が低いものもある。この図から業種によって普及しているOA機器の相違も明らかである。

日本OA協会による実態調査ではオフィスのサブ・セクションによって、情報処理の内容もOA化の程度もかなり相違していることが明らかである。この状況がどこまで続くかは不明であるが、目下のところOA化とはOA機器を利用することに変わりないが、利用のされ方は一様ではなく、個々のサブ・セクションに所属する人達の姿勢・能力に依存するともいえるようである。<sup>(5)</sup>

### 3. OA化導入の背景

アメリカでOA化が盛んになったのは1970年代初期であったが、1981年8月24日のNewsweekでL. Thurow [21] はアメリカの生産性低下の主な原因は非<sup>(6)</sup>能率なホワイトカラーが増加したことであると指摘している。他方、わが国ではアメリカから約10年遅れてOAの導入が活発化してきた。このようにわが国でOA化が提唱され、順調に導入された背景として通常次の4点が挙げられる。

- ① わが国経済はオイルショック以降低迷期に入り、企業の合理化対策として、オフィスの合理化に目が向けられたこと。
- ② エレクトロニクス関連の技術進歩が急速であり、記憶素子の価格が低下して、高性能のOA機器が利用可能になったこと。
- ③ 汎用大型コンピュータ以外のコンピュータ（オフコン、パソコン）およ

---

(5) たとえば、「業務見直し中」というのは大部分の部門で15%程度であるが、トップマネジメントでは昭和59年に36%もあり、57年以降の減少率も他の部門よりきわめて低い。

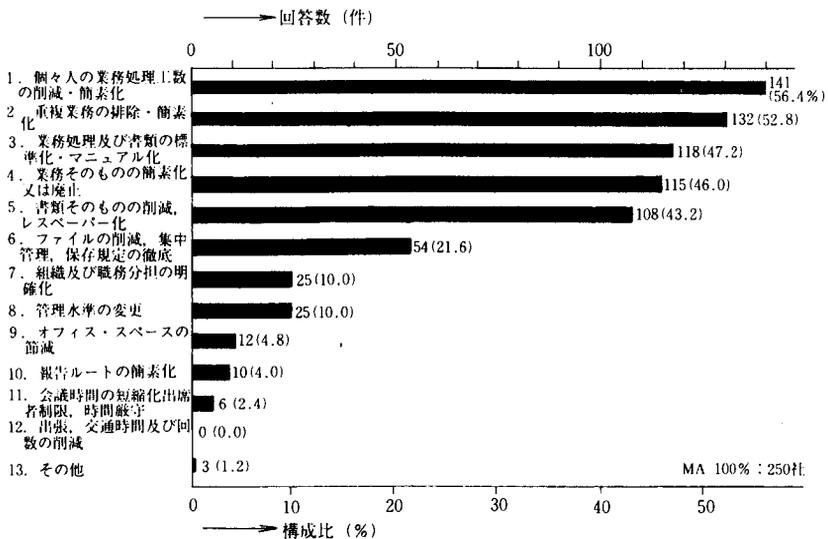
(6) L. C. Thurow [21] によると1977～80までの間にブルーカラーによる生産性の上昇は6%、他方ホワイトカラーによる生産性の下落は4%であり、政府部門以外の民間企業のホワイトカラーの生産性の上昇が復活するための鍵である。

びその周辺機器であるワードプロセッサなどの性能が上昇してきたこと。

- ④ 日本の産業構造自体が「軽薄短小」といった方向に向かいつつあり、そこで情報機器産業が国際的にも重要な戦略産業になったこと。

ここで「オフィス部門の生産性<sup>(7)</sup>」とは何かということが問題であるが、それは必ずしも明らかではない。たとえば、日本OA協会の実態調査〔11〕によると、企業がオフィスの生産性の具体的な内容であるとしているものは第11-6図のようになっている。それによると、①「個々人の業務処理件数の削減・簡素化」(56.4%)、②「重複業務の排除・簡素化」(52.8%)、③「業務処理および書類の標準化・マニュアル化」(47.2%)、④「業務そのものの簡素化・また

第11-6図 オフィス業務の生産性向上目標



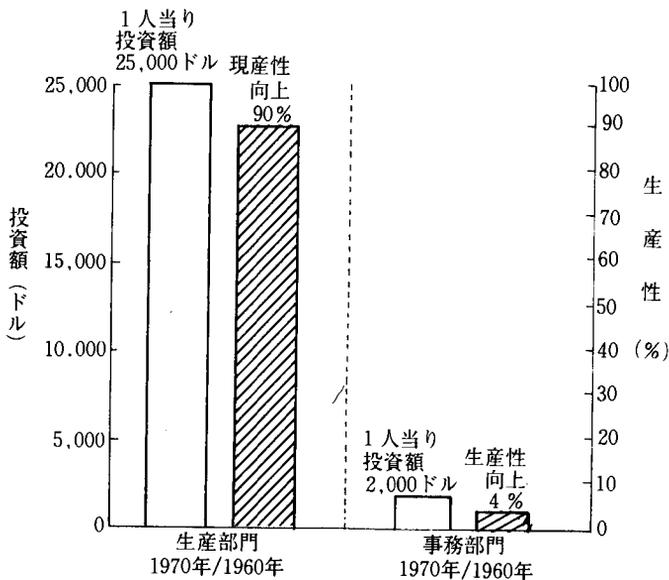
出典：(株)日本オフィスオートメーション協会〔11〕

(7) スタッフ部門の業務の明確化が課題である。たとえば、堀内他〔3〕、日本能率協会他〔9〕を参照。

は廃止」(46.0%)、⑤「書類そのものの削減・レスペーパー化」(43.2%)である。これらの上位5項目の内では上位2項目については半数以上の企業が指摘しているが、その他の3項目についてもさほど差がないといえよう。いずれにしても、企業における業務処理には人手が掛る割には遅く、正確でもない点があり、これらを解消することができればオフィス部門の生産性は上昇すると考えられている。前年までの調査と比較しても各項目の順位および傾向はほとんど変わっていないので、オフィス部門は未だ未整理である状態が続いているといえる。

生産部門とオフィス部門の投資と生産性については第11-7図にアメリカの1960年から1970年までの間の実績が比較されている。生産部門では労働者一人

第11-7図 部門別生産性向上(米国)



資料：SRI インターナショナル、アラン・バーチェスの調査  
鈴木 [19] 第1図を転載

当たり年間25,000ドルの設備投資があり、90%の生産向上があったが、オフィス部門ではそれぞれ2,000ドルおよび4%にすぎなかった。わが国についてこれらに比較しうるデータは手元にはないがほぼ同じような傾向にあることが指摘されている。<sup>(8)</sup>

オフィスの生産性上昇がOA化を導入するそもそもの理由であるが、それは企業の経営環境の影響によって要求される。企業を取り巻く経営環境としては、(1)経済環境、(2)社会環境、(3)技術環境を挙げることができるので、それぞれについてOA化への要請を眺めてみると次のようになる。経済環境としてはオイルショック以降日本経済は低迷期にあり総需要の拡大が困難である。国内消費の伸び悩みと輸出の抑制などにより企業経営は量的拡大から質的競争の時代であり、そこでは常に企業経営の効率化が要求されている。しかし、雇用調整などによって生産部門の効率化は既に推進されつくしつつあったので間接部門が対象とされることになった。社会環境としては価値観の多様化が指摘される。生産・販売面では多品種少量生産・販売ということになる。需要者側からは随時性・随所性といった何時でも何処でも要求を満たすシステムが必要になる。さらに需要者のニーズは可変的であるから、これをより早くかつ的確に掴んで対処することが望まれる。これを可能にするために情報システムの支援は不可欠である。技術環境としてはMEを中心とした情報、通信の領域での革新が著しい。他企業との競争上情報を有利な手段として利用することが経営上の格差を生ぜしめることになる。

これらの環境変化に対応して、オフィスがどのような影響を受けるかということであるが、それは次の5点に集約することが可能である。

第1にオフィス業務自体の改善である。ここではオフィスでこれまで行なってきた不用・不急な業務を整理・追放して真に必要とされる業務に集

---

(8) 鈴木 [19] 参照。

中・特化しようとする。これは新にOA機器を導入するまでもなく実施するものである。

第2にオフィス・システムの構築である。現在のオフィスは必ずしも効率的ではないので、それをシステム化，マニュアル化し，作業方法は効率的にしてオフィスの生産性を上昇させるのである。

第3にOA機器の利用である。オフィスの業務を全て機械に代替することは不可能であろうが，できる部分を機械化することによって，オフィスの生産性を上昇させることは可能である。

第4にオフィス業務に携わる人達のモチベーションの高揚である。これはオフィスではとりわけそこで従事する人達が意欲を喪失すると生産性向上には結実しないので，かれらの意欲をいかに高め，それを維持するかということである。

第5に人間が働く環境としての整備がオフィスでできるかどうかである。オフィス空間が人間にとって働きやすい環境であるかどうか，レイアウト，騒音，空調，色彩などの人間の感覚に係わる条件をいかに改善していくかである。

これらの5つのエレメントはそれぞれに独自にまた相互に関連しあって整備されなければならないが，第4，第5の点は後述のようにOA化の段階を終えてOE化に移って始めて実現されうるものであろう。

OA化の目的とその目的の達成状況を労働省の調査により眺めてみると第11-1表のようになっている。圧倒的に「事務の合理化・効率化」が高く全体で87.5%であり，「情報処理の迅速化」が35.7%でこれに続いている。「人件費の抑制」を目的としているのは17.3%であるが，目的の達成度で見るとこれが54.5%で最高になっている。また「情報処理の迅速化」もそれにほとんど変わらない水準である。第11-2表によって導入企業の今後の拡充目的を前表と比較すると「事務の効率化・合理化」は40.3%へと大きく低下し，他方「企画・

表11-1表 OA機器等の導入(拡充)目的及びその目的の達成状況別企業の割合(M.A.)

(%)

企業規模	OA機器等 を導入している	事務の合理化・効率化		人員削減		人員増の抑制		事務処理コストの節約		
		達成した		達成した		達成した		達成した		
合計	100.0	87.5(100.0)	(45.5)	7.0(100.0)	(42.4)	17.3(100.0)	(54.5)	19.2(100.0)	(32.8)	
5,000人以上	100.0	90.9(100.0)	(45.8)	8.8(100.0)	(47.8)	16.1(100.0)	(63.4)	22.2(100.0)	(44.1)	
1,000~4,999人	100.0	90.0(100.0)	(47.5)	10.3(100.0)	(53.7)	17.5(100.0)	(58.5)	18.1(100.0)	(31.5)	
300~999人	100.0	87.6(100.0)	(45.4)	8.5(100.0)	(47.4)	17.0(100.0)	(54.8)	19.8(100.0)	(32.4)	
100~299人	100.0	87.1(100.0)	(45.3)	6.1(100.0)	(37.8)	17.3(100.0)	(53.8)	19.0(100.0)	(32.9)	
企業規模	顧客へのサービス向上	達成した	企画・予測業務の強化		情報処理の迅速化		労働条件の向上		その他	
			達成した		達成した		達成した		達成した	
合計	112(100.0)	(49.1)	6.3(100.0)	(20.5)	35.7(100.0)	(53.9)	1.0(100.0)	(※)	0.7(100.0)	(※)
5,000人以上	13.2(100.0)	(66.4)	6.5(100.0)	(4.9)	32.9(100.0)	(51.5)	0.5(-)	(-)	0.9(100.0)	(※)
1,000~4,999人	10.3(100.0)	(61.6)	5.6(100.0)	(26.7)	38.9(100.0)	(54.7)	0.4(100.0)	(※)	1.2(100.0)	(※)
300~999人	12.0(100.0)	(50.7)	5.2(100.0)	(14.9)	39.3(100.0)	(52.3)	0.7(100.0)	(※)	0.4(100.0)	(※)
100~299人	11.0(100.0)	(46.8)	6.8(100.0)	(21.7)	34.2(100.0)	(54.5)	1.2(100.0)	(※)	0.7(100.0)	(※)

(注) 2項目以内の重複回答。 出典:労働大臣官房政策調査部(16)

第11-2表 OA機器等のこれからの拡充目的別企業の割合(M.A.)

(%)

企業規模	拡充を予定している企業	事務の合理化・効率化	人員削減	人員増の抑制	事務処理コストの節約	顧客へのサービス向上	企画・予測業務の強化	情報処理の迅速化	労働条件の向上	その他	不明
5,000人以上	100.0	58.3	7.0	16.9	13.5	17.2	34.1	28.9	-	0.9	7.7
1,000~4,999人	100.0	47.3	11.0	18.8	19.8	16.2	26.9	28.7	1.5	0.8	7.0
300~999人	100.0	45.6	9.0	16.1	18.9	14.6	23.7	36.7	1.2	0.5	9.3
100~299人	100.0	37.1	6.7	11.5	17.6	14.3	21.3	26.2	2.2	0.7	22.2

(注) 2項目以内の重複回答。 出典:第1表と同じ。

予測業務の強化」が6.3%から29.0%へ大幅に増大している。これはOA機器の導入によって従業者を定型的な業務から開放し、より創造的な分野に集中しようというOA機器導入の本来の主旨に沿った動きということができよう。

#### 4. OA化の労働への影響

OA化の現状は極端に言えば刻々変化しているのでその将来展望はまるでSF小説を読んでいるかのような感じがしないでもない。しかし、わが国でも既に現在のような方向に沿ったOA化が導入されだして10年余りになるのでこの間の経験を顧みるとともに、それによって今後の発展の方向とその影響を予測することも可能である。

オフィスの生産性を向上することがOA化の目的であるとされているのは既に見た通りである。これが労働者にいかに影響を与えるかについては、その成果をどのようにして労働者に配分するかによって異なるのは当然である。現在までのところOA化によって失業が増加したというようなことは余り指摘されていない。これは少なくとも次のような2つの理由によるものと解釈することができる。つまり、①オイルショック以降では雇用増大よりも稼働率の上昇に目が向けられた。②この間に残業時間を短縮することによって労働コストを低下させてきた<sup>(9)</sup>。しかし、今後もこれらの理由が有効に作用し続けるかどうかは疑問であるが、OA化の進展による成果を雇用の減少に向わずに、労働時間の短縮に向けることも可能である。またOA機器とニューメディアと結合させることによって在宅勤務のような柔軟な勤務形態を活発化することも可能であろう。

---

(9) 労働省「毎月勤労統計調査」による従業員30人以上の全調査産業平均では年間所定外労働時間は昭和54年以降、174時間、184時間、180時間、166時間、162時間と58年まで低減し59年には170時間になっている。

OA 機器の導入による雇用・労働への影響は導入後の時間経過によって異なるようである。一般には導入直後はそのシステム・プログラムの開発にかなりの人員が必要であり、その新規要員分が増員となるかもしれない。しかし、システムが正常に稼働しはじめると人員削減の効果がでてくると期待される。OA 機器の価格低下によって従来主流であった関連業務の社外への委託から組織内で要員を養成したり、あるいは特定の専門家が OA 機器を利用するのではなくオフィス全体で利用するようになることにより雇用への影響はオフィス全般にわたるようになる。またこのような OA 機器の価格低下は OA 化が企業規模の大小を問わずに導入されるようになることを意味する。すると大企業はこれまで OA 化による労働者の調整を配置転換あるいは職務転換でまかなってきたようであるが、そのような措置をとる余地がない規模の企業ではどのように対処するのかといったことが今後深刻な問題になる可能性がある。

既述のように、L. C. Thurow がアメリカで指摘したようなホワイトカラーの急増はわが国でも生じている。「就業構造基本調査」によって昭和46年と57年を比較すると、全就業者は50,630千人から57,888千人へと14.3%増加したが、この間にブルーカラーは31,022千人から31,772千人へと2.4%増加したにすぎなかった。他方、ホワイトカラーは19,608千人から26,116千人へと33.2%も増加したのである。ここではホワイトカラーとして専門的・技術的職業従事者、管理的職業従事者、事務従事者、販売従事者をとっているが、それぞれの57年の構成比は20.0%、15.5%、31.8%および32.8%である。

第11-3表では1982年の日米ホワイトカラーを比較している。日本ではホワイトカラーは全就業者の45.1%であり、男性では42.6%、女性では48.9%である。他方、アメリカでは男性39.9%、女性は63.7%であり、全体ではほぼ50%である。このようなホワイトカラーのウェイトとともに性別構成が日米両国の相違点である。ホワイトカラーを構成する4職種では専門・技術的職業では2国間ではほぼ同一である。管理的職業では日本は9割以上が男性であるがアメ

第11-3表 日米ホワイトカラー就業数比較 (1982年)

千人 (%)

性別	日 本			ア メ リ カ		
	男	女	計	男	女	計
専門・技術的職業	2,985(20.0)	2,364(21.2)	5,349(20.5)	9,591(37.3)	7,939(26.0)	17,530(31.2)
管理的職業	2,312(15.5)	177(1.6)	2,489(9.5)	8,537(33.2)	3,372(11.1)	11,910(21.2)
事務従事者	4,752(31.8)	5,494(49.3)	10,245(39.2)	3,816(14.8)	16,014(52.5)	19,830(35.3)
販売従事者	4,912(32.8)	3,121(28.0)	8,033(30.8)	3,771(14.7)	3,197(10.4)	6,968(12.4)
小 計	14,961(100.0)	11,156(100.0)	26,116(100.0)	25,715(100.0)	30,522(100.0)	56,238(100.0)
全就業者数	36,083	22,805	57,888	64,440	47,944	112,384

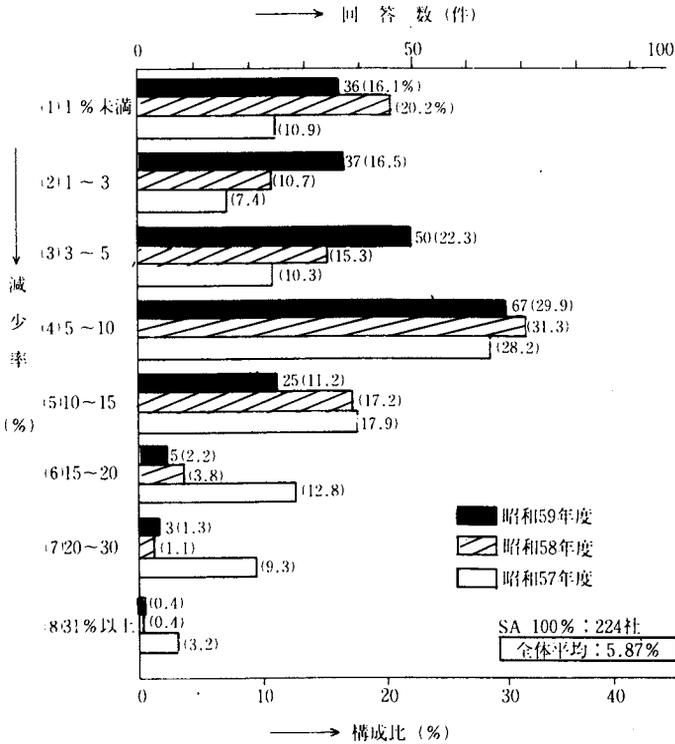
資料：ILO, Year Book of Labour Statistics 1985.

リカでは7割にすぎない。ホワイトカラーの中心である事務従事者は日本では54%が女性であるのに対してアメリカでは81%が女性である。販売従事者では日本は61%が、アメリカでは54%が男性である。アメリカではOA化推進担当責任者が女性である場合が多いというのも、このようにどちらかというホワイトカラー職種に女性の進出が著しいというような事情によるものであろう。

先述の日本OA協会による実態調査ではOA化の効果の中で人員削減、経費節減、生産性上昇の3つについて回答者の主観的な評価が示されている。第11-8図は昭和57年以降の人員削減効果の評価の分布である。57年以降の3年間の人員削減効果はサンプル全体を平均すると、それぞれ10.7%、6.5%、5.9%であり、その効果は低下気味である。これはOA化の省力効果に対する過大な期待が消えて現実的な見方になってきたともいえるが、OA機器は導入直後は要員が増加するといわれているので、新規導入あるいは更新による影響がある<sup>(10)</sup>のかもしれない。

ここで、既に生じている関連する現象に焦点を置いて考えてみることにする。それらは、(1)OA化によってもっとも影響を受けるとされている女性労働者、ことに新卒の女性の進路、(2)中間管理職の役割変化、そして(3)事務的な職種が中心である自治体における状況である。

第11-8図 人員削減効果



出典：(株)日本オフィスオートメーション協会 [11]

(10) 他の効果を同様のサンプル全体の平均に直して見ていくと、経費削減についての推移は10.4%、7.3%、5.7%と消極的な見方になり、回答の分布も低い節減率の方に移って来ている。生産性向上効果についてもやはり12.6%、9.6%、8.4%と徐々に消極的な方向に変化してきている。オフィスの生産性の概念自体は確立したものではないがこのような消極的になったということは、むしろOA化を効果の生産性上昇そのものに対する捉え方が質的に変化してきたとも解釈できる。つまり、OA化を単なる機械化、能率化といったものではなく、高度情報社会の対応として情報の高度処理能力といった観点から評価しようとする見方である。

### (1) 新卒女子労働者への影響

先の労働省の調査によると第11-4表のように昭和53年と58年の間における労働者数の変化は「OA 機器等の導入」を減少の理由とする企業は10.0%にすぎない。また、男女別ではこの理由による減少は男子が6.5%であるのに対して女子は17.1%となっている。さらに産業別ではこの理由による割合が高いのは金融・保険業である。このようにOA化は未だ初期の段階ともいえるのでその雇用への影響は顕著ではないが、その中でも金融・保険といった産業で女子に対する影響は注目される場所である。また同調査では今後のOA化の進展に応じた採用面での変化も主として女性に影響を与えるとされている。<sup>(11)</sup>

そこで、最近の新卒女子学生の産業別就職先の構成比率を学歴別に眺める。第11-5表のように学歴が高くなるほど第3次産業のウェイトは高まり、第1・2次産業はその逆になっているといった一般的な傾向は明らかであるが、産業大分類別の傾向はさほど明瞭とはいえない。金融・保険業の割合は高等学校卒業者はほぼ一貫して低下傾向にあるが、短期大学卒業者はオイル・ショックの影響が最大であったとされる昭和51年には大幅に低下したが昭和55年以降は上昇傾向である。また4年制大学卒業者もやはり昭和55年には低下したが55年以降は上昇傾向に転じたものの昭和50年の水準の半分余りになったにすぎない。金融・保険業からの移動先も高等学校卒業者ではサービス業、製造業へ、短期大学卒業者ではサービス業、製造業、公務ということになるようである。4年制大学卒業者は従来1割未満であったのが半減している。その代替産業はそれほど明瞭ではないが、強いていえば、サービス業、公務ということになる。

### (2) 中間管理職の役割変化

オフィスにおける中間管理職の役割が本来どのようなものであったかを先ず

---

(11) 労働大臣官房政策調査部 [11], 第10表参照。

第11-4表 5年前と比較した労働者数の変化状況別企業の割合

区 分	合計	増加した	増加の理由(M.A.)					あまり 変わら ない	減少した	減少の理由(M.A.)						該当労働者が いない	差 増加した 減少した ポイント
			事業規模の拡大	ME機器の導入	OA機器等の導入	内製化の促進	その他			事業規模の縮小	ME機器の導入	OA機器等の導入	左記2つ以外の事務・間接部門の効率化	業務又は事務の外部委託	その他		
合 計	100.0	43.2(100.0)	(94.4)	(0.9)	(3.2)	(10.9)	(10.9)	29.7	27.0(100.0)	(35.8)	(3.8)	(10.0)	(45.0)	(12.5)	(35.8)	-	16.2
男 子	100.0	42.6(100.0)	(92.9)	(1.5)	(2.4)	(10.2)	(12.2)	32.7	24.6(100.0)	(35.5)	(3.6)	(6.5)	(44.8)	(13.4)	(35.7)	-	18.0
女 子	100.0	35.7(100.0)	(88.7)	(0.7)	(5.8)	(10.0)	(14.6)	35.9	28.4(100.0)	(28.3)	(3.4)	(17.1)	(46.5)	(10.6)	(33.7)	-	7.3
5,000人以上	100.0	43.0(100.0)	(95.8)	(0.7)	(0.7)	(1.7)	(9.1)	30.7	26.3(100.0)	(17.6)	(2.4)	(32.4)	(79.8)	(5.1)	(24.3)	-	16.7
1,000~4,999人	100.0	47.1(100.0)	(96.1)	(0.3)	(2.4)	(3.7)	(10.0)	27.8	25.1(100.0)	(26.8)	(8.1)	(16.9)	(60.9)	(16.0)	(29.1)	-	22.0
300~999人	100.0	48.2(100.0)	(94.6)	(0.7)	(2.3)	(6.9)	(11.1)	26.3	25.4(100.0)	(30.3)	(5.6)	(9.5)	(53.2)	(16.8)	(29.6)	-	22.8
100~299人	100.0	41.5(100.0)	(94.1)	(1.1)	(3.6)	(13.0)	(11.0)	30.8	27.7(100.0)	(38.2)	(3.0)	(9.3)	(41.1)	(11.2)	(38.2)	-	13.8
建設業	100.0	40.4(100.0)	(96.5)	(-)	(1.1)	(6.4)	(10.5)	38.8	20.8(100.0)	(46.3)	(0.4)	(5.4)	(30.4)	(15.6)	(40.8)	-	19.6
製造業	100.0	43.8(100.0)	(94.1)	(2.2)	(2.4)	(19.6)	(9.5)	26.6	29.6(100.0)	(37.4)	(7.8)	(7.4)	(40.3)	(12.7)	(38.0)	-	14.2
卸売業、小売業	100.0	43.0(100.0)	(96.3)	(-)	(6.6)	(4.2)	(11.4)	27.2	29.8(100.0)	(30.0)	(-)	(17.0)	(63.1)	(10.4)	(28.0)	-	13.2
金融保険業	100.0	54.4(100.0)	(95.6)	(-)	(4.4)	(5.0)	(11.2)	28.3	17.3(100.0)	(14.5)	(-)	(45.5)	(68.2)	(7.7)	(26.9)	-	37.1
運輸通信業	100.0	29.6(100.0)	(87.2)	(-)	(1.2)	(0.5)	(15.5)	41.3	29.1(100.0)	(46.0)	(0.6)	(5.3)	(35.0)	(14.4)	(34.7)	-	0.5
電気・ガス・水道・熱供給業	100.0	34.5(100.0)	(79.2)	(-)	(-)	(-)	(30.8)	53.0	12.5(100.0)	(13.8)	(-)	(15.0)	(70.1)	(57.5)	(13.8)	-	22.0
サービス業	100.0	55.6(100.0)	(93.7)	(-)	(2.2)	(3.5)	(12.6)	28.0	16.4(100.0)	(24.0)	(-)	(6.4)	(32.0)	(14.5)	(50.4)	-	39.2
管理職	100.0	32.7(100.0)	(81.2)	(0.1)	(0.9)	(6.6)	(24.7)	(55.2)	10.4(100.0)	(46.4)	(0.5)	(2.7)	(43.6)	(5.4)	(32.8)	1.4	22.3
専門・技術・研究職	100.0	22.9(100.0)	(85.6)	(2.6)	(3.6)	(10.2)	(16.6)	(28.7)	5.1(100.0)	(38.9)	(1.3)	(5.4)	(39.1)	(10.3)	(38.3)	39.6	17.8
事務職	100.0	25.0(100.0)	(90.3)	(0.8)	(7.3)	(6.2)	(12.2)	(48.6)	24.8(100.0)	(21.2)	(0.5)	(27.0)	(63.1)	(8.5)	(20.5)	1.3	0.2
情報処理職	100.0	21.7(100.0)	(47.6)	(3.1)	(63.3)	(3.3)	(6.4)	(39.6)	4.2(100.0)	(24.7)	(1.3)	(25.4)	(38.4)	(21.0)	(28.2)	32.2	17.5
生産技能職	100.0	24.9(100.0)	(91.6)	(2.1)	(0.5)	(16.5)	(10.1)	(23.4)	19.8(100.0)	(35.0)	(10.8)	(2.1)	(23.7)	(16.7)	(41.9)	29.1	5.1
営業・販売職	100.0	35.2(100.0)	(90.1)	(0.2)	(2.1)	(6.3)	(16.6)	(33.5)	10.2(100.0)	(42.7)	(0.1)	(4.0)	(34.4)	(6.7)	(38.4)	19.7	25.0

(注) 1. 増加の理由及び減少の理由は、それぞれ2項目以内の重複回答  
 2. 「合計」、「増加した」及び「減少した」の各内訳には、「不明」があるが掲載を省略しているため内訳の合計は100.0にはならない。  
 3. 表側の産業中「鉱業」、「不動産業」と職種中の「その他の職種」は掲載を省略している。

出典：労働大臣官房政策調査部 [16]

第11-5表 新卒女子学生の産業別就職状況

(%)

		1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982
高 校	第1次産業	1.10	0.96	0.94	0.85	0.79	0.77	0.63	0.53	0.51	0.43
	第2次産業	28.17	29.27	26.37	24.38	27.52	26.47	26.61	27.97	29.33	30.84
	建設業	1.99	1.61	1.40	1.57	1.58	1.64	1.78	1.72	1.62	1.66
	製造業	26.28	27.67	24.96	22.81	25.94	24.84	24.84	26.25	27.71	29.18
	第3次産業	70.73	69.76	72.69	74.78	71.70	72.76	72.75	71.50	70.16	68.72
	卸・小売業	31.08	28.99	30.49	33.93	32.97	32.30	33.32	32.40	30.96	30.71
	金融・保険業	17.01	18.34	18.55	17.43	16.00	15.51	13.38	13.84	14.09	12.43
	不動産業	0.25	0.24	0.23	0.18	0.22	0.19	0.17	0.17	0.14	0.14
	運輸・通信業	3.12	3.12	2.87	2.27	2.35	2.47	2.53	2.50	2.54	2.61
	電気・ガス・水道業	0.97	0.98	0.88	0.83	0.88	0.84	0.78	0.72	0.72	0.62
	サービス業	12.82	12.48	14.65	16.75	15.93	17.90	19.31	18.58	18.77	19.44
	公務その他	3.71	3.86	3.31	1.92	1.98	2.12	1.99	1.88	1.98	1.82
		1.76	1.75	1.71	1.45	1.38	1.43	1.28	1.40	0.96	0.96
短 期 大 学	第1次産業	0.50	0.47	0.41	0.46	0.37	0.42	0.32	0.39	0.44	0.28
	第2次産業	20.30	21.30	20.13	18.96	18.68	17.57	18.38	19.84	20.28	21.45
	建設業	1.94	1.81	1.72	2.33	1.92	2.36	2.33	2.20	2.10	2.34
	製造業	18.35	19.47	18.41	16.58	16.76	15.21	16.05	17.63	18.18	19.11
	第3次産業	79.20	78.23	79.46	80.64	80.94	82.01	81.30	79.78	79.28	78.27
	卸・小売業	12.15	12.77	12.86	13.06	13.57	12.88	14.88	14.57	13.99	13.91
	金融・保険業	16.15	16.75	16.38	12.03	12.45	13.17	11.81	13.81	16.01	15.77
	不動産業	0.54	0.57	0.60	0.54	0.42	0.42	0.59	0.50	0.58	0.58
	運輸・通信業	2.60	3.18	2.23	1.66	2.64	2.69	2.60	2.33	2.21	2.37
	電気・ガス・水道業	0.72	0.78	0.82	0.69	0.79	0.79	0.80	0.91	0.80	0.71
	サービス業	41.77	38.85	42.10	45.84	43.32	44.46	43.28	40.41	39.15	38.21
	公務その他	4.07	4.08	3.26	4.56	6.12	6.05	5.85	5.82	5.36	5.47
	1.20	1.26	1.21	2.27	1.63	1.54	1.49	1.43	1.19	1.34	
大 学	第1次産業	0.17	0.26	0.20	0.19	0.19	0.23	0.22	0.23	0.18	0.22
	第2次産業	17.31	18.72	16.50	15.38	15.23	14.86	16.07	14.39	16.31	17.39
	建設業	2.66	2.04	2.52	2.33	2.26	2.42	2.77	2.16	2.10	2.16
	製造業	14.64	16.69	13.98	13.05	12.97	12.44	13.30	12.23	14.21	15.23
	第3次産業	82.52	81.02	83.30	84.44	84.58	84.91	83.70	85.38	83.52	82.39
	卸・小売業	9.17	10.11	12.10	10.25	11.62	12.45	13.02	13.21	12.60	12.64
	金融・保険業	8.81	8.83	8.75	5.98	5.35	6.06	3.90	3.13	4.15	4.50
	不動産業	0.86	0.68	0.52	0.46	0.51	0.49	0.70	0.42	0.46	0.47
	運輸・通信業	2.86	3.12	2.37	1.38	1.68	2.54	2.48	2.16	2.08	1.93
	電気・ガス・水道業	0.21	0.16	0.11	0.19	0.25	0.19	0.33	0.29	0.28	0.20
	サービス業	53.56	50.61	56.16	58.78	57.41	55.45	56.08	58.02	55.13	55.24
	公務その他	4.69	5.72	4.71	5.22	6.05	6.60	5.73	6.96	7.66	6.41
	2.36	1.79	1.57	2.18	1.71	1.14	1.47	1.19	1.26	1.01	

資料：文部省年報，各年次

明らかにしなければならないが、ここでそれを全ゆる種類のデータを整理・管理することであると規定しよう。ここでいうデータは必ずしも直接的に業務に関連するものに限定されない。かれらはこれらのデータを必要に応じて部下にあるいは上司に伝える。時には部下と上司の間の仲介をすることもあろう。しかし、オフィスのOA化によってこれらのデータの整理・保管あるいは検索といった機能は機器に代替させることができるようになる。たとえば、業務関連のデータの照合あるいは整理はデータを入力するに先立って行なう必要はなくなる。そのようなことはシステムの内部で処理する方がより短時間で済み、正確でもある。そうすることによってできた余裕時間を別の用途に利用することが可能になる。それはオフィス空間において人間と情報がダイナミックにかつ創造的に結合するような環境作りであろう。このようにOA化の進展にともなって中間管理職に求められる機能が変質してくるのは避けられないところである。これはワードプロセッサの導入によって悪筆であっても浄書ができるようになったり、CADを利用することによって作図技術の重要性が変わるのと同じである。

### (3) 自治体における現況

自治体はその主要部分がオフィスであるといえる。そこで他の組織以上にそこではOA化は重要なものになるであろう。OA化の構成要素であるコンピュータの自治体における利用を辿ってみると次のように4期に区分することができるようである。つまり、1960年から1968年、1968年から1975年、1975年から1980年そしてそれ以後である。1960年は大阪市がコンピュータを導入した時点であり、1968年は中野方式といわれる住民情報システムが成立した時期で、第Ⅲ期は財政逼迫が顕在化した時期までである。それぞれ、個別大量業務処理、住民情報システム化、漢字オンライン化、ペーパーレス化の時期と性格付けされる。最近の自治体におけるコンピュータの利用業務は第11-6表のようになっているが、市町村レベルではバラツキが大きいのは規模の格差を反映する

第11-6表 地方公共団体における主な電算処理事務の状況

都 道 府 県						市 町 村			
業 務	団体数	利用率	業 務	団体数	利用率	業 務	団体数	利用率	
給 与	47	100.0	法 人 県 民 税	42	89.4	住 民 税	2,975	95.1	
自 動 車 税	47	100.0	通 路 台 帳 管 理	42	89.4	固 定 資 産 税	2,909	93.1	
起 債 管 理	47	100.0	公 営 住 宅 管 理	41	87.2	国 民 健 康 保 険 税	2,751	87.9	
指 定 統 計	47	100.0	人 事 委 員 会 務 関 係 業 務	40	85.1	軽 自 動 車 税	2,498	79.8	
森 林 計 画	47	100.0	会 計 経 理	39	83.0	国 民 年 金	2,337	74.7	
人 事 管 理	46	97.9	予 測 ・ 計 画	38	80.9	給 与	2,161	69.1	
自 治 省 統 計	46	97.9	水 質 汚 濁 測 定	38	80.9	住 民 記 録	1,760	56.2	
各 種 補 助 金 事 務 (農 林 ・ 水 産 関 係)	45	95.7	教 育 委 員 会 務 関 係 業 務	38	80.9	上 下 水 道	1,732	55.4	
工 事 設 計 積 算 (土 木 ・ 建 築 関 係)	45	95.7	個 人 事 業 税	35	74.5	選 挙 管 理 委 員 会 務 関 係 業 務	1,460	46.7	
各 種 福 祉 資 金 事 務	45	95.7	各 種 実 態 調 査 (商 工 関 係)	35	74.5	自 治 省 統 計	1,224	39.1	
各 種 資 金 事 務 (農 林 ・ 水 産 関 係)	44	93.6	工 事 設 計 積 算 (農 林 ・ 水 産 関 係)	35	74.5	教 育 委 員 会 務 関 係 業 務	1,138	36.4	
大 気 汚 染 監 視	43	91.5	病 院 事 務 関 係	33	70.2	各 種 検 診	1,102	35.2	
法 人 事 業 税	42	89.4	公 安 委 員 会 務 関 係 業 務	33	70.2	起 債 管 理	1,083	34.6	

(注) 利用率 =  $\frac{\text{当該業務実施団体数}}{\text{全利用者団体数}} \times 100 (\%)$   
都道府県 47  
市町村 3,129

[資料] 自治省調査による。

ものであろう。この表からも明らかなように主として定型的な業務に専ら利用されているようである。

コンピュータを始めとする OA 機器の導入によって自治体の労働者は業務内容全般にわたって精通している少数の職員と多数の単純作業者に二極分化することになった。たとえば、税務の仕事では税法自体がプログラムされるので、税法を知らなくても税務職員が勤まるということになる。すると住民が質問に来ても充分には回答できないといったことがおこり、住民の不満が増すことになろう。またプライバシーについての規約が確立していない状態では、住民のそれが犯されることもありうる。そうなると、職場のモラルの低下・荒廃は

避けられないかもしれない。導入初期にはコンピュータを始めとするOA機器が高価であったために委託方式が中心であった。しかし、価格の低下につれて徐々に導入方式に変更されてきている。<sup>(12)</sup>これはOA機器を特定の職員が取り扱うというのではなく、職員全体に拡張されたことを意味する。

## 5. 今後のOA化の進展と技術者の変質

ここでは今後のOA化の進展方向とそれによってもたらされうる労働者の変質について考えることにする。OA化の方向は既述のようにその技術変化が急速であるから現時点で具体的に予測することはきわめて困難である。そこでOA化の概念の変質の方向を主として考えてみる。またそれによってもたらされる労働者への影響は現在の専門家の持つ技能・技術の変貌の可能性といった観点から眺めてみることにする。

### 5-1 OA化の進展による専門職の変質

「熟練」は技術革新とともに論じられるものではあるがそれを単に直接的生産労働者につまりブルーカラーに限定するのは充分ではないと思われる。<sup>(13)</sup>しかし、ホワイトカラーの熟練はブルーカラーのそれに比べると把握しにくいのはその生産性の測定と同じように事実であるし、両者を区分するのも必ずしも容易でない場合がある。そこで少し視点を変えて、OA化のホワイトカラー労働者への影響を現在の専門家の持つ技能・技術の性格の変質の可能性から眺めてみることにする。

OA機器の機能向上は現在専門的であるとされているホワイトカラー職種にも多大の影響を与えることになろう。ことに創造的であるとされているもの

---

(12) コンピュータ関係ではコスト・パフォーマンスが1年で3割以上も向上することが稀ではない。かりに1年に価格水準が70%になるものとして、それが10年続けば3%まで低下することになる。

(13) 田中〔20〕参照。

の実質的にはさほど特別新しいものを創造しているのではなく、主として既存の知識・情報のストックを組み合わせていたり、あるいはそれらに基づいて判断を行なっているような専門的職種は解体あるいは大幅に変質せざるをえないであろう。既にある知識・情報の記憶に関しては、一般に普通の人間よりもOA機器の方がより優れている。無論ここでどのような体系でそれらを整理・管理しておくか、あるいは探索するかが重要な点であるが、データの入力自体がパターンを介入して行なわれるようになれば、それに関わるさまざまなコストはそれほど制約にならないであろう。

組み合わせを基礎とする技能・技術はプロとアマのカメラマンを例に考えると理解しやすいであろう。写真を撮る時にはアマは数少ないシャッター回数で済みますが、プロは多数のシャッター回数の中からさらにトリミングを行なって商品として価値のある一枚の写真を作る。そこでは熟練によってより少ないシャッター回数で望ましい写真を作ることができるようになる。フィルムあるいは現像などにかかるコストがかなりのものである時にはこのように両者の差は歴然としている。しかし、既存の知識・情報のストックを組み合わせる時には、OA機器の性能が向上し価格も低下すると、コストは配慮せずに可能性が考えられる組み合わせを多数回試みることができるようになる。しかもそれが短時間・低コストでできるとすれば、これらの組み合わせの中から最終需要者が予算などの自己の制約条件を勘案して独自にその好みに応じて選択できることになる。これは視覚による判断を伴う時にはとくに有効であるし、価値観の多様化が文字通りのものであるならばなおさら要請されるものであろう。現在の価値観の多様化は生産者など外から与えられたメニューの中から選択するといった形式で展開されているにすぎない。しかし、若年者の消費行動の変化を観察すると、そのような状態が長期にわたって継続するとも思われぬ。

イメージ情報処理が進んでくると、主として組み合わせ技術にのみ頼っている専門家にとって転進の途は2つしかない。1つはインストラクターとしてあ

あるいはアドバイザーとして顧客と機器の仲介をすることであり、あるいは過去にはなかったアウトプットを出すように努めることである。色・形などが持つ普遍的な性質についてはとりたててその分野の専門家に尋ねるほどのことはいし、これまでに開発されている成果については機器に尋ねればより包括的で正確な情報が得られうる。図形にしても1つの原画があればその座標軸の変更をシステム内部で行なって新しい図形を得ることは容易であるし、コストもかからない。ここで困難であると思われるのは平面的なイメージの場合には縮尺による大きさの感覚である。たとえば、10cm×20cmでバランスがとれていると思えるものが10m×20mではどうなるかといった問題である。しかし、それは現在のハード技術でも解決可能であるとされているし、コストの問題もそれに対する需要が拡大するとともに解消されるであろう。立体的な場合にはやはり空間的な感覚がどのように実感できるようにするかが課題であるが、そのために新たな工夫が必要になるかもしれない。他方、新に人気を博するようなアウトプットを創造することに集中するにはかなりのリスクを覚悟しなければならない。するとその分野の大家といわれるように少数の人達の下での徒弟制度の復活が見られるようになるかもしれない。OA 機器を用いてもコスト面からかなり実用化への障害があると思われるのは彩色工程である。ここに当分の間この分野の専門家に選択肢が残されることになるかもしれない。

主として蓄積された過去の知識・情報に基づいて判断を下すような専門家達もやはり変質せざるをえないだろう。たとえば、公認会計士、税理士あるいは弁護士などのような専門家あるいは文献学者がこの範疇に属するが、かれらが専門家たる所以のかなりの部分がOA 機器によって代替される可能性が大いにある。しかし、この分野では独特な用語あるいは表現方法が用いられているので、この点が改められなければ全くの素人が機器と自在に対話できるということにはならないであろう。

現在の新技術の多くはコピーされうる技術である。このような技術は時間・

コストを掛けなくても実用化可能であるから、そのオリジナルの開発者にとっては始末の悪いものである。OAを含めたニューメディアに係わるソフト技術とそれによる情報が公共財的性質を持つのはこのような性質によるものである。そこでは新に開発された技術も一旦公開されると短時間の内にその創業者利潤が喪失される可能性が多分にある。このような状況下で長期的に創業者利潤を確保しようとするにはそれなりの工夫が必要であろう。企業にとっては G. Pinchot III [14] が紹介するような多数の社内企業家の養成はここで一つの大きな可能性を持つものになると思われる。

結局高度な OA 化あるいは後述のように OE 化が進展した時にも存続し得る専門技術者は自ら「仮説」を構築し、創造的にシステムの思考ができる人達であろう。その他の人達はマイナーな専門家であり続けるかもしれないが、その性質は実際には単純作業者といったものに変質する。そしてよほどの努力がなければいずれ機器にその場を追われることになろう。

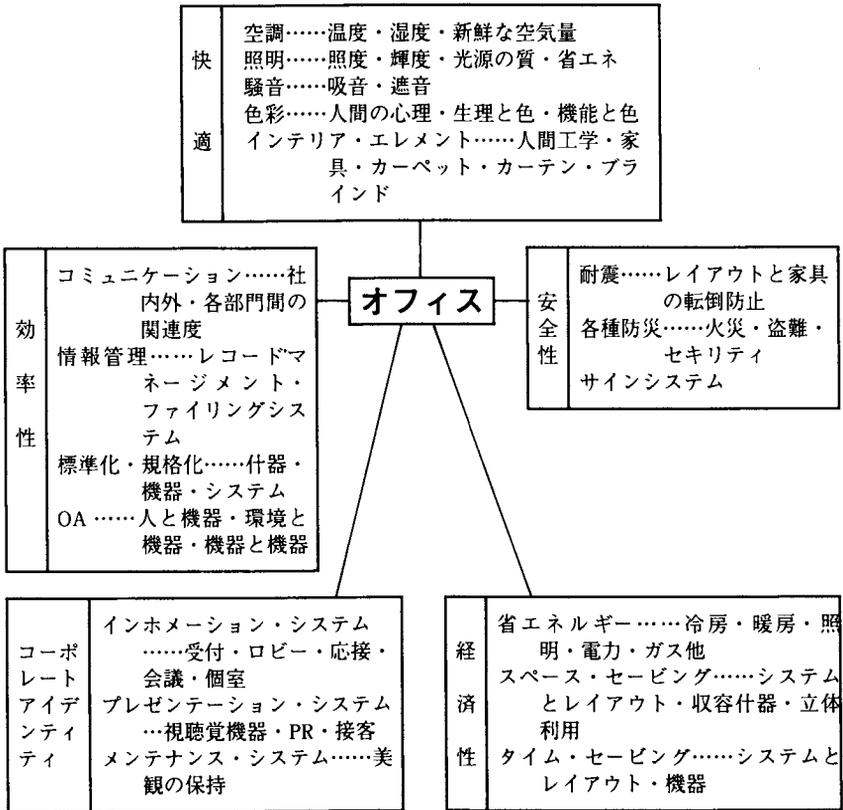
### 5-2 OA 化から OE 化へ

OA 化とは既述のように、主として人間と情報によって構成されるダイナミックなシステムであるオフィスの機能に関与するものとして捉えてきた。しかし、先進的な企業の例を挙げるまでもなく、オフィスを労働あるいは作業空間として捉える動きもでてきている。それは生活の1/3~1/2を過ごす空間の機能面ばかりを追求していた結果としてネガティブな影響が顕在してきたことにも困っている。そこでオフィスで就業する人達が安全かつ快適にしかも楽しく働ける環境を整備しようとするものである。このような整備が行なわれなければ、いくら OA 機器を大量に導入しても長期にわたる生産性を維持できないばかりではなく、その存立自体も危機に瀕することが次第に認識されてきたということであろう。これは「労働の人間化」で論じられてきたテーマでもある。<sup>14)</sup>

先進企業ではオフィスについて「アーバン化」、「リビング化」、「メディア化」、「インテリジェント化」、「カジュアル化」あるいは「マルチパーパス化」など

が論じられているようだが、これらに共通するのはオフィスにおいて経済的合理性と情緒を同時に射程内において両者を融合しようとするものである<sup>(15)</sup>。たとえば、オカムラ・オフィス・インテリア・リサーチ・センターによると第11-9図のようにオフィスに求められる機能が整理されている。ここでは機能・環

第11-9図 将来のオフィス機能



出所：オカムラ・オフィス・テクノロジー・リサーチセンター  
江口〔2〕No. 5, 第2図より転載

(14) たとえば、奥林〔12〕参照。

(15) 江口〔2〕No. 5参照。

境の両面からオフィスを構築しようとする意図が明示されており、OA 自体が果たす役割はある意味ではきわめて限定されたものになっている。究極的には人間優先のオフィスということであるが、そのエレメントは次の5つであろう。

- (1) 生活の場として企業を充実させる。
- (2) 合理性のために機械装備率を高める。
- (3) オフィスをネオ・コミュニティ的に位置づける。
- (4) ストレス軽減のために寛げる場を提供する。
- (5) 快適性を多面的に追求する。

このようなオフィスの見直しはオフィス・システムをOA からOE に変えようとするものである。OA からOE への概念の変遷は第11-7表のようにまとめられるが、この動きはOA 化の初期段階が終了した後に始まるものである。

第11-7表 OA からOE への概念の変化

OA		OE
機能中心	→	機能+環境
効率中心	→	人間優先
部分最適	→	全体整合・相乗効果
手段優先	→	目的優先

オフィス革命の進展を辿ってみて気付くのは、欧米諸国では機能中心の時期を脱して情緒面の研究・実施にはいつている企業が数多く紹介されているのに対して、わが国では未だに機能面の追求に終始していることである。これは人間そのものに対する考え方が影響しているのは明らかであるが、オフィスと住宅の空間機能の格差の影響が大きいものと思われる。つまり、欧米では既に居住空間の方が機能は相対的に優れていたが、わが国では逆に相対的にオフィス空間の方が機能的に優れていた。わが国で労働時間が長いのもこれが理由であるとする見方もある程である。オフィスが一日の1/3~1/2を過ごす場であると

の認識が出て来れば欧米ではオフィス空間に「リビング機能」を導入しようといった方向に向かうのは当然である。ところがわが国では現状でもオフィス空間の方が居住空間よりも優れているのでそれほどこの方面の要請が出て来ないのかもしれない。しかし、いかにして人間の創造性を発揮しやすい環境を整備するかが早晚注目されることになるだろう。そしてアルキメデスが風呂の中で創造性を発揮したようにストレスを解消することはきわめて重要であることが次第に認識されるにちがいない。

## 6. お わ り に

OA化はなによりもオフィスの生産性を上昇させることをその目的としている。しかし、事務の生産性の概念とその評価方法は未だ確立されていない。これらについての理論的・実証的研究は未だにその緒についたばかりであるが早急に進められなければならない。

OA化によってオフィスの生産性を上昇させる可能性は未だに大いにあると認識されている。OA化の進展は業種によりまた業務によってかなり格差がある。さらに職種によってもバラツキは大きい。しかし、このような状態はOA機器が非定型な業務に利用されるようになるに従って解消されるであろう。

OA機器の価格低下はその導入を大企業から中小企業へ、また一部の専門家から職場全体へと拡大していった。大企業ではOA化によって生じた余裕人員を配置転換・職務転換あるいは下請への出向または派遣で調整してきた。しかし、そのような余地のない中小規模企業ではどのように人員の調整をするのかは深刻な問題になるだろう。そこでJRDを中心とした職務の見直しが大々的に要請されることになるだろう。

OA化自体は必ずしも労働者を削減しない。労働者の削減が生ずるかどうかはOA化の利用の仕方によって左右されるのである。たとえば、オフィスでの作業時間が短縮される労働者の削減ではなく、労働時間の短縮に向けることも

可能である。そこでこのような方向に向かうにはどうすればよいのかが検討されねばならない点である。

OA化はFA化がブルーカラー労働者に行なったように、ホワイトカラー労働者が持つ熟練を変質させる。かれらは長期的には少数の創造的な専門家と多数の単純作業者へと二極分化せざるをえないであろう。

OA化の導入に関連して、それが身体面・精神面に及ぼすネガティブな影響を指摘する文献も多い。しかし、一方では、どのような症状でもその原因が特定化することができないとして、どちらかといえば無視しようとしているように思われる場合もある。これまでの公害病あるいは職業病の経験を勘案してこの点への配慮を是非とも制度化すべきである。

OA化は主としてオフィスの機能面の充実を目指したものであるが、今後はオフィスを人間と情報によって構成されるダイナミックなシステム空間であると捉えなければならない。こうすることによって、OA化の効果として生まれた時間的な余裕が人間の創造性を助長するのに寄与しうるのである。

#### 参 考 文 献

- [1] 愛知県労働部『OA機器導入状況調査結果報告書』 1984. 3.
- [2] 江口泰広他「オフィス・オートメーション最前線をいく」(1)-(7), ダイヤモンド・ハーバード・ビジネス 1981. 3/4-1982. 3/4.
- [3] 堀内正博他『OA時代に適応したスタッフ部門 そのあり方と効率の測定』ダイヤモンド・ハーバード・ビジネス 1981. 9/10.
- [4] 兵庫県労働経済研究所『OAの導入に伴う雇用への影響及びその対応策の調査研究報告書』 1984. 3.
- [5] ILO, *The Effects of Technological and Structural Changes on the Employment and Working Conditions of Non-manual workers*, 1980 (氏原正二郎監訳『OA革命とホワイトカラー』 日本生産性本部 1983.)

- [6] (財)機械振興協会経済研究所 『OA化と雇用・労働の変化に関する調査研究』 1984. 5.
- [7] (財)神戸都市問題研究所 『地方自治体へのOAシステム導入』 1984. 10.
- [8] (社)日本事務機械工業会 『昭和60年版 事務機械のビジョン』 1985.
- [9] (社)日本能率協会, (社)日本オフィス・オートメーション協会 「ホワイトカラー生産性研究資料」 No. 7 1984.
- [10] (社)日本オフィス・オートメーション協会 『'84オフィス・オートメーション実態調査報告書』 1984. 3.
- [11] (社)日本オフィス・オートメーション協会 『'85オフィス・オートメーション実態調査報告書』 1985. 3.
- [12] 奥林康司 『労働の人間化』 有斐閣 1981.
- [13] 大阪商工会議所 『大阪におけるオフィス・オートメーション実態調査報告書』 1983. 3.
- [14] Pinchot G. III, *INTRAPRENEURING*, Harper & Row, NY, 1985 (清水紀彦訳 『社内企業家』 講談社 1985.)
- [15] Rhee, H. A., *Office Automation in Social Perspective*, Oxford, 1968.
- [16] 労働大臣官房政策調査部 「オフィス・オートメーションの進展と労働への影響」 労働統計調査月報 1984. 9.
- [17] 埼玉県労働部 『オフィス・オートメーション機器導入に伴う雇用・労働条件等実態調査結果』 1985. 2.
- [18] Scott, W. H., *Office Automation, administrative and human problems*, OECD, 1965.
- [19] 鈴木耀太郎 「OA化の進展とホワイトカラー」 日本労働協会雑誌 1983. 10.
- [20] 田中博秀 『解体する熟練』 日本経済新聞社 1984.
- [21] Thurow, L. C., "Why Productivity Falls", *Newsweek*, 1981. 8. 24.

## 第12章 人事・労務戦略の今後の課題

### ——戦略診断の立場から——

#### 1. はじめに

競争もしくはサバイバル・ゲームの立場からすれば、戦略は最小限、企業の寿命を伸ばすことの可能性の発見にあり、最大限では経営成果を長期的に極大化するための条件設定を、中・長期的観点からいかに準備するかということに集約されるかもしれない。

戦略は、あらゆる与件を前提とし、かつ保有する経営資源も短期的には所与のものとしつつも、成果を極大化するための状況を創造することに経営的意味があるといえるのではないだろうか。

その意味で、戦略診断は、そうした戦略的目標が現行の経営行動によって実現可能かを的確に評価することにある。この場合、「行動」とは目標設定のための意思決定システムに始まるマネジメント・サイクルの全てを含むことは言うまでもない。

人事労務に関しても同様なことが言えるわけで、人的資産の保有とその価値発現の極大化が、戦略的側面からすれば最も大きな課題となることは勿論のことである。

人事管理において、経営戦略、経営計画の面で最も重要なテーマは、これまで以下の図式で求められてきた。

まず、

利益計画。

生産および販売計画。

そのためのR & D計画。

設備投資計画。

長期人員計画……

経営環境が安定して推移している場合には、こうした計画システムは安全に作動していたといえる。

しかしながら、今日ほどの経営環境の変化そしてその質的な面は言うまでもなく量的にも著しい変革を要求している場合、単に従前の経営システムをそのまま使用するとか、若干の修正を施すといった微調整のみで、新しい環境に適応しようとするのは到底許されなくなってきている。

つまり前述の図式においてR & Dの占める位置とその重要性が改めて見直される必要が出てきているわけである。

市場の needs と自社の seeds の創造的な matching を実現するためには、人的資産の確保と、その創造的活用すなわち創造的可能性の実現をいかに図るかが、最大の課題になるからである。

もちろん、ここでいうR & Dは単に商品開発のみを指すのではなく、組織の自己革新という「ゆらぎ」の中でいかに自らの適応力を拡大させていくかという広範な意味を持つものであることは当然である。

人事労務管理の戦略決定に際して考慮すべき経営環境の変化には、最低次のようなものが含まれなければならないだろう。

- 1) 高齢化社会の到来
- 2) 高学歴化
- 3) 所得水準の上昇
- 4) 女性の社会進出
- 5) 情報化の加速化
- 6) 国際化
- 7) 価値観の多様化

状況の変化に対処するとはどういうことであろうか。消極的には、そうした変化によって喪失される経営資源の摩耗、不適応を最小限に食い止める方策をとることが先ず考えられよう。しかしそうした戦術に留まることなく、いわばエントロピーの増大に対してネーゲントロピーを準備するのが戦略的発想であるから、積極的すなわち創造的に対応するためには、そうした変化の中に発見される「可能性」の実現のためになし得る政策がタイムリーにしかも効果的に選択されているかどうかを見定めることが必要になってくる。言葉をかえると、可能な選択肢は何であるか。その選択にあたって seeds は正確に評価されているか。仮に seeds に過不足があればその調整は的確に行われているか。更に変化（一過性でなくトレンド）は長期的であるのだから、それに向っての対応策は経営的に準備されているか。こうしたことが体系的にチェックされる必要がある。

## 2. 状況変化の戦略的意味の発見

状況変化の評価は、究極的には「意味」の発見にある。

そして意味とは、市場の意味つまり自社にとっての広義のビジネス・チャンスの捕捉であり、同時に自社資源の自己実現のチャンスでもある。前者は needs のもつ意味であり、後者は seeds の含意である。

したがって戦略の設定は「意味の発見」に始まるといえよう。

もう1つある。

あらゆる変化には二面性がある。一方では従来の価値を減耗あるいは破棄すると同時に、他方では新たな価値の萌芽を提供する。問題は後者が有意な形で発見出来ているかどうかということである。そしてまた、前者の価値減耗を防止するための改革の可能性が挑戦されていることも忘れてはならない。何故ならそれが新たな価値を生み出すからである。

以下、前述の変化の「意味」を簡単に検討してみよう。

高齢化には様々な局面がある。定年延長に伴う従業員の平均年齢の上昇。若年労働力の供給不足。高齢化による組織風土の非活性化の可能性。生産性の低下の可能性。組織の硬直化。年功制の下での人件費の圧迫。

こうしたいわばマイナス要因の他に、職務開発、職務再設計による高齢労働力の活用。新しい能力主義の採用による没年齢（自然年齢に関係のない）的人事管理の可能性。高齢者の持つ経験、判断力、人間関係能力（社会的技能）などの活用可能性、分社制と高齢者会社の結合といったようなプラス面も忘れてはならないだろう。

高学歴化は賃金水準を高め、高度の欲求充足機会の準備とか職務とのミスマッチの機会の増大といった難しい問題を噴出させるが、半面組織の創造力を高め高付加価値経営への可能性も増大させていることも事実である。

所得水準の上昇は外在的報酬の持つ限界効用を過去のような高い水準に保つことを困難にしつつあるが、他方では内在的報酬の持つ価値を増幅させ、企業の報酬体系のあり方を基本的に変えようとしている。QWL（勤労生活の質）に関わる問題の研究は、報酬の新しい形態を作り出すだろうし、それに対応できない企業は従業員を本質的に満足させることが出来なくなるかもしれないし、内在的報酬を提供できる企業は、創造的、挑戦的、意味のある仕事を提供することによって、これまでになくQWLの世界を構築することで職務満足を開発できるかもしれない。優秀な労働力に対する吸引力を高める可能性をこうした変化は意味しているのである。

女性の職場進出はこれまで過小評価されていた嫌いのある女性労働力の価値の根本的な見直しを迫っており、経済サービス化を間接的に推進し、新しい組織風土の可能性を高めている。これまでになく新しいライフ・スタイルの登場は産業だけではなく社会生活全般を変化させつつあるし、そのことが新たな企業体質の創造にも繋りつつある。

高度情報化社会の到来は、単に従来の狭義の情報管理の分野ばかりでなく、

ビジネスのあり方そのもの、消費者行動そのもの、労働のあり方そのものを変革しつつあるのが現状である。そうした中において特に問題になるのは新しいQWLであり、これまでにない職務満足の開発である。この面での研究は必ずしも進捗していないので未来予測は困難ではあるが、それに対する試行錯誤的であっても現実的で適切な措置を考えることなくして今後の経営はないといっても過言ではあるまい。

産業構造の転換、為替相場の新局面などにより、生産拠点の海外移転等を含めて国際的展開が議論の場を超えて現実のものとして急速に進んでいる。単なるコスト対策に留まらず、国際関係そのものから海外進出は必至となっており、そのための戦略はもちろん人材の確保、文化ギャップの克服などこれまで経験したことのない問題が多くなってきている。我が国企業の能力が国際化を通じて本当の意味で評価される時代が到来しつつあるようである。経営資源の見直しは必至と言わねばならない。

若年層を指して「新人類」という呼び名が流行しているようであるが、実態は単なる世代間の価値意識のギャップではない。世代そのものが喪失しつつあると見るのが正しいだろう。若年層自体の中にも様々な価値観が見受けられる時代になっているのである。当然市場は細分化される。と共にビジネス・チャンスは拡大するわけである。組織内で統一した意識を簡単に形成することは極めて困難になってきているが、反面多彩な発想が組織のユラギを維持し創造性を高揚するのに役立っていることも見逃してはならない。従来にはないリーダーシップ・スタイルが求められている。

以上、紙幅の都合でごく簡単に幾つかの変化の意味を検討したのであるが、戦略形成はこうした意味を把握するだけでなく、それを取込むとともに自己の保有する資源の潜在的価値を開発し、新しい価値実現の「場」を準備する働きを持っているのである。

いやもっと正確にいうならば、意味を発見するのではなくて、意味を「賦与」

することが重要なのである。経営者が積極的にどのような意味を賦与し、その中から独自の戦略を設定しているかの評価が診断上求められているというべきであろう。

### 3. 適応のための「キー・ワード」

Maslow の欲求の階層理論によれば、人間の欲求は基本的欲求すなわち欠乏欲求と成長欲求つまり存在欲求に分かれ、それが階層をなしているという。社会的な生活水準の向上と安定の確保は少なくとも生理的欲求と安全欲求をクリティカルなものでなくしている。より上位の集団への所属欲求と他者による尊敬欲求も価値観の変化とともに変貌している。そして彼の指摘する成長欲求の産業社会に占める地位はますますその重要性を高めてきており、職務満足が得られなければ、つまり勤労生活に「意味」を発見することが出来なければ、人々は職務や職場と一体化しなくなってきていることは経験的にも理解される。前述の経営環境の変化がもたらしたものである。

彼がいう「意味、自己充実、楽しみ、豊かさ、個性、躍動」等々を、どのような形で現場に活かすことができるかが、今後の企業にとって豊かな人的資源を確保するための必要かつ十分条件になりつつあるのである。

そうした意味で、広義での「参加」、新しい報酬制度、挑戦的職務の提供等の課題は、あらゆる企業が避けることのできないテーマになりつつあり、そうした課題を克服した企業のみが最も良質な人材の確保を約束されるのである。

以下、戦略診断のテーマのうち主要なものを列挙することにしよう。

#### (1) 経営理念とCI

従業員にとって働くことの意味をまず感じるのは、自分自身が傾倒するに価する（信じる）目的であろう。目的と一体観を持ってないかぎり、勤労は労働力の切り売りに過ぎず生活の手段になり、稼げて満足はない。

職場生活に没入できるかどうかはもちろん職務満足を規定する諸要因の組合

せによってきまるが、その中でも説得的な理念とそれの具体的表現の一つであるCIの果たす役割は大きい。

#### (2) 参加

仕事の意味は直接間接に自らに関係する問題にどれだけ参加できるシステムが用意されているかによって決まる。参加とは自律性の確保であり、自己表現であり、主体的な関わりの維持である。小集団活動が効果的であるのは、管理技法として利用されるのではなく、自律性の発現機会の提供である場合であることを忘れてはならない。

もちろん参加にはレベルがあり、職場レベルからより上位のレベルのものまでが診断の対象となろう。

#### (3) 人材開発

高齢化により定年制の延長、人生2回就職、女性の再雇用制度といった新たな状況の中で、生涯教育の企業内での展開が叫ばれている。人事管理をプロセスとしてみた場合、採用から定年退職に至る時間は従業員にとって能力の開発とその発揮、状況の変化への適応過程と考えることができる。間欠的な教育訓練ではなく、継続的に人材開発がどの程度行われているか、開発がコストの支出という観点からではなく「投資」と考えられているかどうか、教育へのモチベーション管理が実施されているかどうか、人的資産の増殖という観点の徹底度を観察すべきであろう。

#### (4) 評価と報酬

人事考課が単に処遇のための手段としてではなく、モチベーションのための不可欠のシステムとして整備されなければならない。これまでも主張されてきたことではあるが、考課、教育、処遇の「連鎖」がシステム化していなければ優秀な人材の確保は困難になる。高学歴化、情報化、価値観の多様化などの環境変化はこの連鎖システムの重要性を加速的に高めてきている。

それと同時に、処遇は報酬であり、外在的報酬と内在的報酬の適切な組合

せ、いうならば報酬ミックスを確立しなければならない。後者については職務再設計、自律的作業集団、(2)で述べた参加といった作業それ自体と組織面での体系的診断の必要性が今後一層高まると思われる。

\* \* \*

以上簡単に述べたが、人事労務診断の場での戦略診断の課題テーマは（細目は別として）さして多いものではない。しかもそれぞれは全く新しいものではなくて、従来の労務診断でも実施されたものばかりである。それでは在来診断とどこが違うのだろうか。決定的相違点は、環境変化の認識にある。標準値や基準値との単なる対比ではなくて、変化に対してどのような「意味」を賦与しているかの評価が主たる内容になる。その点では、経営者（或は経営者グループ）診断と考えることが出来なくもない。そして賦与された「意味」に対して最も適切な対応策が展開されているかどうかが在来の診断技法を援用して行われるのである。

そして第二には、人的資産の潜在価値がどの程度開発されているか、開発のためのシステムが組織内にビルト・インされているかという資源開発の視点を挙げることができよう。可能性の開発に留まることなく、「可能性の展開」に進んでいるかどうかの評価の対象になる。

第三には、能力実現の「場」つまり高い職務価値のある（ジョブでなく）ワークが提供されているかどうかを中心に、名付けるならばQWL診断が柱の一つになっていることである。

人事労務戦略が流動的であり、その限りにおいてこの小論も試論の域を脱しないかもしれない。しかし今後のフレームワーク構築のための前提条件だけは略述したつもりである。別の機会により詳細な形でフレームワークづくりに挑戦したいものである。

