

第1部 総論

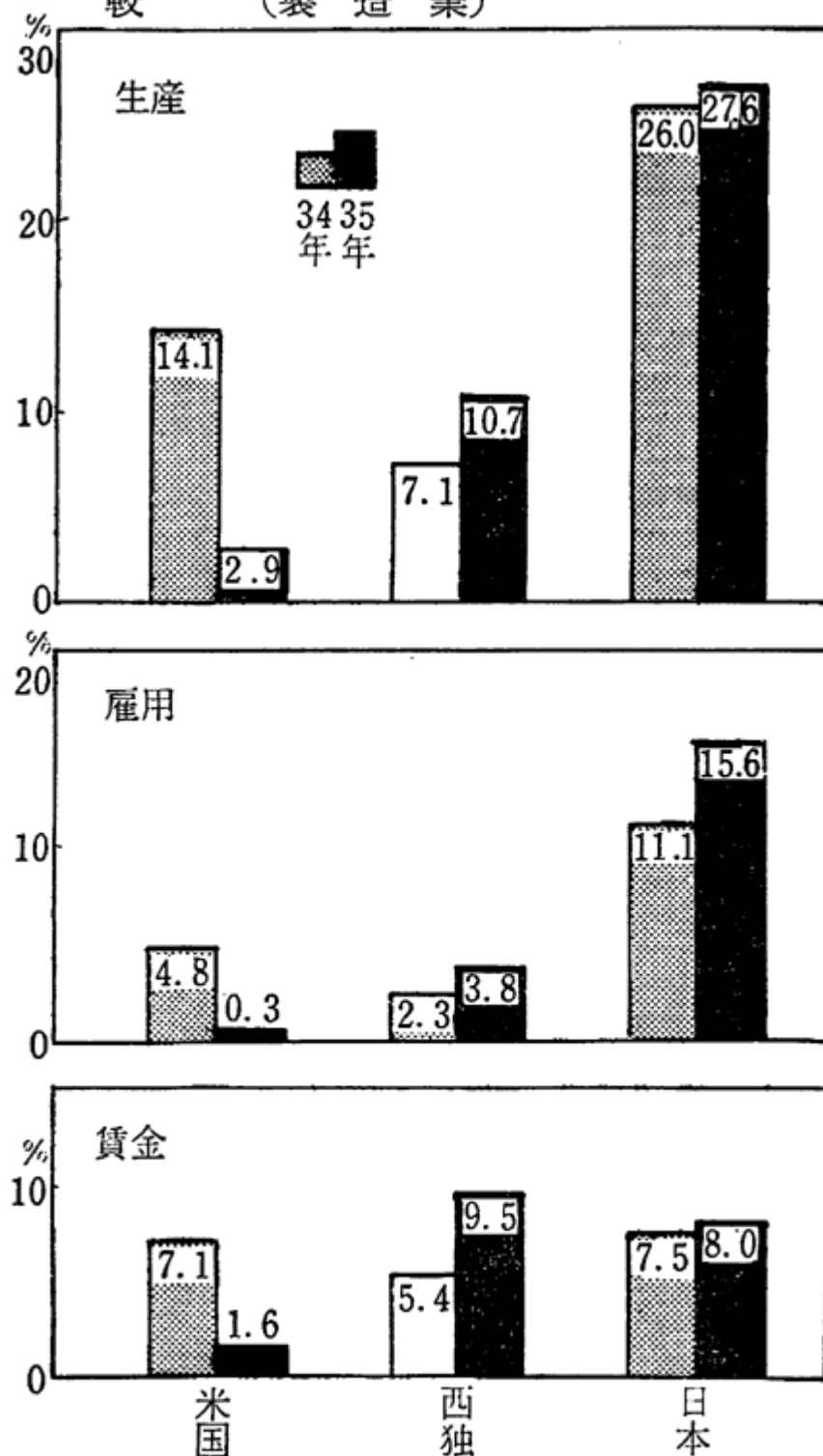
はしがき

昭和35年の労働経済は、33年後半以来の好況を背景に雇用は前年にひきつづき大幅に増加し、賃金も上昇テンポを高めるなど一段と改善の度を強めた。34年、35年の労働経済の改善は、雇用の増加や賃金上昇の程度でみると経済成長率や生産の拡大率とならんで欧米諸国よりかなり大きい(第1図)。と同時に、この改善と平行して、従来欧米諸国に比して後進的といわれていたわが国労働経済の構造にも近代化の進展が各分野でかなり明らかになりはじめた。

労働経済のこのような改善や変化が、世界的にみてもその類例に乏しいといわれる高率な経済成長や、この数年急速に進んでいる産業構造の変化、産業の近代化を背景にしていることはいうまでもないところである。しかし反面、この最近の変化の過程で、国民経済的にも、企業内においても従来経済的な問題としては比較的受動的な地位にあつた労働問題が次第に重要度をまし、国民経済や企業の今後の発展を左右する基本的な要素に変つてきつつあることも見逃せない点である。この二、三年強まっている若年層や技能者等を中心とする労働力の入手難や中小企業における初任給の顕著な上昇、最近のサービス料金等の上昇などはわが国労働経済の構造的変化のあらわれであると同時に、これらの問題をどう処理してゆくかが、今後の産業や企業の発展を左右する重要な要素になりつつある。

第1図 生産、雇用、賃金の対前年上昇率の国際比較

第1図 生産, 雇用, 賃金の対前年上昇率の国際比較 (製造業)



資料出所 日本の生産は通産省, 雇用, 賃金は労働省調。米国, 西独は日本銀行「外国経済統計月報」

一方それと同時に構造的変化が明確になるにしたがつて, その変化過程で過渡的に起ってくる問題についても, その性格が次第に明らかになりつつあり, これに対する対策も必要になつてきているように思われる。

このような意味で, 本年の分析においては, 35年の労働経済の改善の程度や特徴を明らかにするとともに, 最近起りつつある労働経済の構造的変化の内容やその過程で起る過渡的問題, その見通しなどについてでき

昭和35年 労働経済の分析
るだけ明らかにするように努めた。

以下,まず35年の労働経済の特徴から順次のべることにしよう。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 総論

1 35年労働経済の特徴

35年には、前年につづき労働経済の改善が進んだが、その特徴的な内容としてはつぎの3点があげられる。第1は大、中企業を中心とする雇用増加が34年につづき大きかったこと、第2は労働力需給の改善が一層進み、新規学卒や技能者などについては不足現象がさらに強まったこと、第3は賃金上昇率が一層大きくなり、とくに中小企業における上昇が著しかったことである。

ただ、賃金や収入の伸びが強まった反面、消費者物価がかなり大幅に上昇しその影響も少なくなかった。

これら35年の労働経済の特徴的な点について以下にのべてみよう。

第1部 総論

1 35年労働経済の特徴

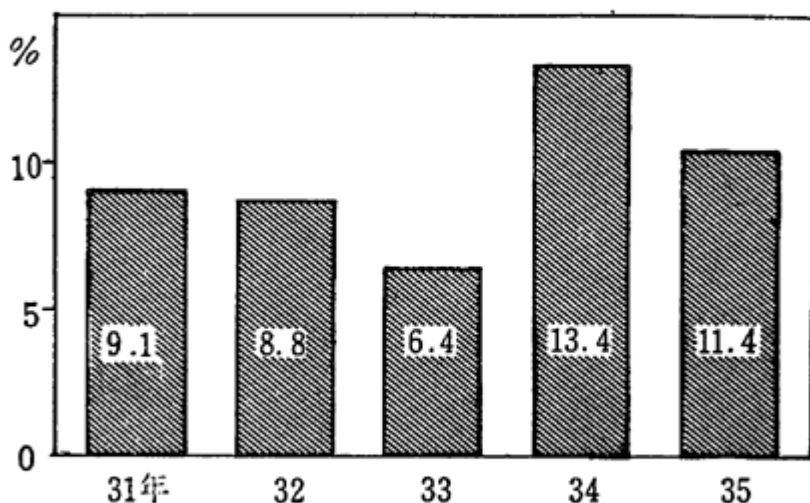
(1) 雇用の増加

1) 雇用増加の規模

35年には経済規模の顕著な拡大にともなつて雇用の増加は大幅であつた。毎月勤労統計調査によると、雇用の35年年間の増加率は11.4%で、34年よりやや小さかつたが、前回の好況期である31年を上回る大きな伸びを示した(第2図)。

第2図 雇用増加率

第2図 雇用増加率（調査産業総数）



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 年末対比の増加率である

35年の雇用の増加はとくに上期に大きかつた。季節性をのぞいて上下期別の増加率をみると、上期が年率約13%、下期が年率約9%で、上期の増加率は過去の好況期のなかではもつとも高く、逆に下期の増加率はかなり小さくなつてゐる。つまり35年には雇用の増加が上期に著しく集中したことが特徴的であつたといえよう。上期の著しい雇用増加は、主として新規学卒の大量入職によるものである。34年には、景気の先行き見通し不安からとくに金属機械関係を中心とする大企業が学卒の採用について慎重な態度をとつてゐたが、好況の持続が明確になるにしたがつて、これらの大企業が学卒の大量採用に踏み切つたことが35年の上期の大幅な雇用増加の主因であつた。それ以外に技術革新の進展にともなつて、長期的に雇用需要が新規学卒に集中する傾向にあることも影響している。下期の雇用の伸びなやみはこのような新規学卒の大量採用の反動であると同時に、中小企業部門を中心として適格労働力の入手難が強まつたことも作用した

と思われる。

産業別には、製造業がひきつづき雇用増加の中心であつた。製造業の増加率は13.5%であつて34年の伸びより小さいが、製造業における増加が全体の増加の中で占める割合は約6割5分で、34年と大差がない。製造業のなかでは機械関係産業の伸びが34年を上回つてもつとも高く、機械関係産業の雇用の増加が全体の雇用増加のなかでしめる割合も、34年の2.5割から35年の3割に高まつた。機械関係産業のなかでは、電気機器の伸びがもつとも高かつたが、テレビ生産の伸び悩みなどを反映して前年より伸び率は若干鈍化した。

一方、一般機械、輸送用機器では、設備投資の拡大による機械受注の増加、自動車産業の急速な発展を反映して増勢は強まつている。

機械産業以外の製造業諸産業も、35年には概して前年につづいて堅調な増加を示したが、ただ衣服、家具、ゴム、皮革等の比較的中小企業の比重の高い消費財産業の伸び悩みがめだつた。また製造業以外では、建設業が16%と増加が大きく、それについて卸売小売業が14%の伸びを示している。なお鉱業は石炭を中心にひきつづき雇用が減少している。

第1部 総論

1 35年労働経済の特徴

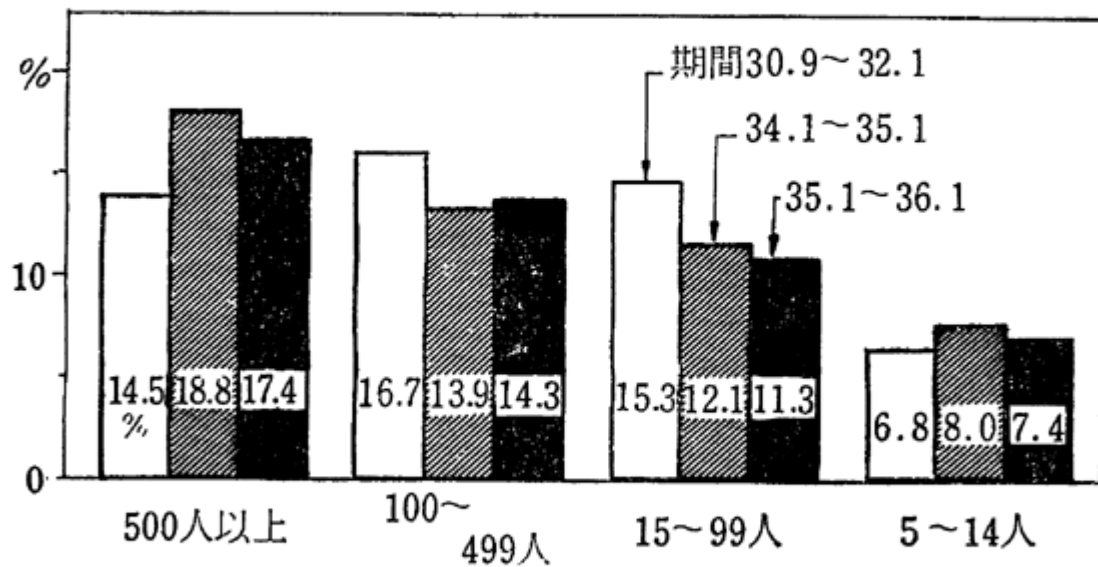
(1) 雇用の増加

2) 大,中企業雇用の増加

雇用の増加の内容をみると,前年につづき大,中企業における増加が大きかった。規模別の雇用増加率を失業保険の被保険者数を用いて製造業について比較すると,31,32年の好況期では零細企業を除き規模別増加率に大差がなかったが,今次好況期では規模が大きいほど増加率が高く,なかでも大企業の伸びが著しかった。反面,小,零細企業では伸びがかなり小さくなっている(第3図)。また製造業以外でも卸売小売業やサービス業では大企業の伸びがある程度強まり,小,零細企業の伸びは34年や前回好況期に比べかなり小さくなっている。雇用増加が集中した上期にはとくに大,中企業における増加が著しく,34年や31年,32年の好況期の増加率を大幅に上回っている。また35年3月の学卒者の就職状況をみても,大,中企業への就職割合はこれまでになく高まり,反面小,零細企業への就職割合は小さくなっている。大,中企業における雇用増加が大きかったのは,今次好況の中心が機械関係産業等の比較的大企業の多い分野であり,鉄鋼,輸送用機器,電気機器等の大,中企業で雇用増加が著しかったからである。また小,零細企業の伸びが小さいのは衣服,家具,皮革などの比較的小企業の多い消費財産業分野の雇用の増加が鈍化しているためであり,その原因としては,労働力需給が一層緊張の度を強めているため,学卒など企業の希望する労働力を入手することがますます難しくなっていることも相当ひびいていると判断される。

第3図 規模別雇用増加率

第3図 規模別雇用増加率
(製造業)



資料出所 労働省「失業保険事業統計」

(注) 失業保険被保険者数による

このように34年,35年と大,中企業における雇用増加の比重が高まっていることは,雇用の質的な改善が進んでいることをある程度あらわしている。

わが国では企業の大小によつて賃金その他の労働条件に著しい開きがあり,大,中企業における雇用の増加は,労働条件が高い分野の雇用が増加することを意味しているからである。

ただ,この2年間の大,中企業の雇用増加のかなりの部分が臨時工であつたことは留意されなければならない。従来大中企業では労働者中に占める臨時工の割合が一貫して高まつていたが,35年もその傾向には変りはなかつた。しかし35年には前年に比べると臨時工の増勢がかなり鈍化し,製造業の大企業についてみると,雇用増加のなかで占める臨時工の割合は,34年の約5割から35年には約2割に落ちてきている。これは,大工業地帯を中心として臨時工の募集難が強まり,従来のような形態では臨時工の採用や確保が次第に困難になつてきていることを示していると思われる。最近では臨時工のなかで長期勤続の者が次第に増加する傾向もあつて,一部に臨時工の本工への登用機会の拡大や賃金の改善の動きがあらわれはじめ,臨時工制度の再検討の兆候がみえだしている。

なお,性別の雇用動向についてみると,34年や31年では女子の雇用の伸びは男子より大きかつたが,35年では男女の伸びが同じになつている。製造業でみると,34年では男子15%増に対し女子17%増であつたが,35年では男女とも14%増である。これは女子雇用の比率が大きい繊維や電気機器の雇用増加が34年より小さかつたことが主な原因である。

第1部 総論

1 35年労働経済の特徴

(2) 労働力需給の改善と「求人難」の進展

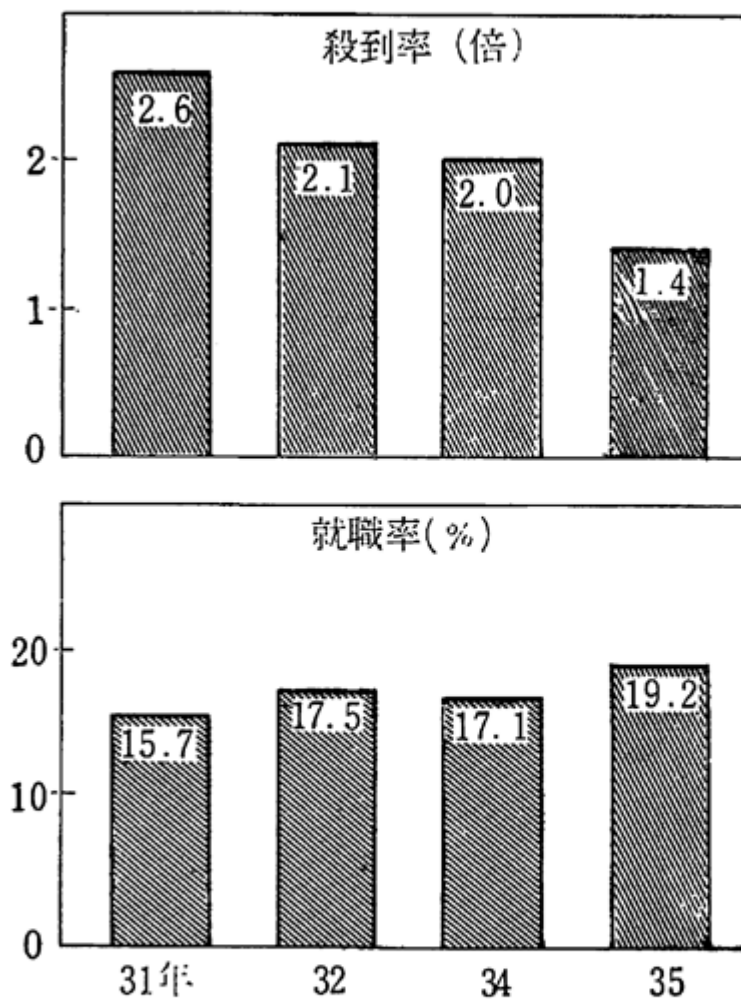
1) 労働力需給の改善

35年の労働市場は34年より一層の改善を示した。求人数に対する求職者数の倍率は、35年は1.4倍で戦後の最低であり、34年や前回の好況期に比べると著しく低くなった。とくに雇用需要が活潑であつた上期には前年の1.9倍から1.2倍に低下し、全体としては求職と求人がほぼバランスする傾向さえみせた。また、求職者の就職率も19.2%とこれまでの最高値を示している(第4図)。

労働力需給の顕著な改善の主因は、求人数が34年にひきつづいて大幅な増加をみせたことにあつたが、加えて求職者数が34年下期につづいて減少傾向を持続したことも一つの要因となつた。求人数の増加は、34年には24%と大きかつたが、35年には30%増とさらに増勢が強まつた。このような求人増加の大部分は製造業求人の増加でしめられ、新規求人で見ると、34年では全体の増加の6割を製造業が占めていたが、35年にはそれが7割に高まつている。

第4図 殺到率、就職率の推移

第4図 殺到率、就職率の推移



資料出所 労働省「職業安定業務統計」

(注) 殺到率＝有効求職者数÷有効求人数

就職率＝就職件数÷有効求職者数×100

一方、求職者についてみると、34年では5%の減少であつたが、35年には11%と減少の幅が大きくなつた。とくに35年では失業保険金受給中の求職者以外の層の減少がめだつてゐる。34年の求職者の減少の大部分は失業保険金受給中の者によつて占められていたが、35年にはそれ以外の者も12%と大幅な減少をみせてゐる。これは、好況の持続による就職機会の増大や中小企業等における賃金の改善あるいは一般的な所得水準の向上などで、職業安定機関にあらわれる転職希望者や新規の就業希望者が少なくなつてきたためである。労働力調査臨時調査によつて、転職希望者、追加就業希望者、新就業希望者のうちでも就業の緊急度が高くいわゆる不完全就業的色彩が強いと考えられる者についてみると、35年3月では合計173万人であつて、前年同月に比べ約70万人の減少であり、改善が顕著となつてゐる。

第1部 総論

1 35年労働経済の特徴

(2) 労働力需給の改善と「求人難」の進展

2) 学卒,技能工等の需給の一層の緊張

労働力需給バランスの改善が進む過程で,企業における適格労働力の充足難は中小企業を中心として一層強まった。これは,求人の充足率が34年の34%から35年には26%と,これまでの最低におちたことにもあらわれている。

需給の緊張が激しく労働力の入手難が強かつたのはとくに新規学卒や技能者ないし技術者に関してである。

新規学卒の需給状況からみると,求職者に対する求人の倍率は,中学卒では34年の1.2倍から35年には1.9倍と求人超過の幅が大きくなり,高校卒についても35年には1.3倍とはじめて求人数が求職者数を上回った。中学卒の場合には卒業者が減少したこともひびいてはいるが,しかしこの求人超過の主な原因は新規学卒に対する需要が非常に増大していることにある。

なお36年3月卒についても,36年3月現在で中学2.8倍,高校1.7倍と35年の倍率を大幅に上回り,需給の緊張が一層強まっている。

この結果,学卒の入手難が強まり,求人の充足率は中学卒で34年の64%から35年には44%へ下り,また高校卒でも60%から53%に低下している。学卒の充足難はとくに小,零細企業で著しく,零細企業では一部における縁故採用を除くと学卒採用はきわめて困難になつてきたとみられる。35年の中学卒の規模別就職状況をみると,100人以上の規模の事業所への就職者数は前年より増加しているが,14人以下ないし15~99人規模の事業所への就職者数は,それぞれ4割,1割5分の大幅な減少を示し,学卒の採用が極度に困難であつたことをあらわしている。

技能者の需給状況も緊張を加えている。労働省が行つた技能労働力需給状況調査によれば,35年2月における技能者の不足数は81万,不足率15%に達し,さらに36年2月では110万を超えるとみられる。不足がとくに激しいのは好況の中心部門となつている金属機械産業や建設業である。それと関連して職種別では,機械工,仕上工,板金工,金属プレス工,左官等の不足がめだつている。また東京都の職種別需給状況をみても,34年下期以降技能職種の殺到率は低下傾向をつづけている(第1表)。

第1表 職種別殺到率

第1表 職種別殺到率
(東京 男子) (倍)

職 種	32 年	34 年	35 年
旋 盤 工	1.6	1.4	1.1
仕 上 工	1.5	1.4	1.0
組 立 工	2.1	1.4	1.0
研 磨 工	1.1	0.9	0.7
板 金 工	1.2	1.3	0.8

資料出所 東京都労働局「職業安定業務統計」

このような状況のため、35年には技能労働者を中心とする経験者の引抜きないし転職がかなり強まった。労働異動調査によつて、製造業に入職した男子本工の入職前の経歴をみると、製造業、建設業など第2次産業からの有経験者の占める割合が大規模事業所を中心に高まつており、需給の緊張を契機にして技能工や経験工の一層有利な就業分野への移動が活潑化したことをあらわしている。

なお技術者の不足も一層強まっている。技術者の場合は、その給源が主として数少ない大学の理工学科卒業者に限られるため、大企業においてさえその充足が容易でない状況がみられる。日経連の35年の調査によれば、主要会社約800社のうち大学工学科卒業者を完全に充足できた会社数は全体の6割にすぎず、また採用意図を持ちながら一人も採用できなかった会社が1割におよんでいる。学卒技術者の充足がこのように容易でないため、その引抜き現象は技能工の場合より一層強かつたとみられる。

第1部 総論

1 35年労働経済の特徴

(2) 労働力需給の改善と「求人難」の進展

3) 年令別、地域別の需給アンバランス

以上のように、学卒や技能工などについてはその不足が強まってきたが、他面無技能者や中高年令層などについては需給バランスの改善は立ち遅れ、また地域別にみても改善の程度になおかなり差がある。

まず若年層や技能者以外の層の需給についてみると、35年には好況の影響がこれらの層にもいくらか波及したあとがみられる。東京や大阪等の大都市地域では一般事務や守衛等の無技能職種や中高年令層の殺到率がある程度低下し、就職率に若干の上昇が認められる。これは若年労働力の不足にともなつて採用上の年令制限の緩和がいくらかおこなわれるなどの形で、好況の影響がある程度これらの層にも及んだことを物語っている。また、学卒を除く一般の殺到率は、34年では2.3倍で前回の好況期に比べあまり差異がみられなかったが、35年になると1.7倍に低下し、その就職率も34年の15%から35年には17%へとわずかながら上昇し、中高年令層などの一般求職者への好況の影響をある程度あらわしている。

しかし、現在のところその改善の程度はわずかで、中高年令層の就職条件を改善することは、今後に残された問題である。35年10月の年令別求職求人就職調査によつて、男子について年令別の需給状況を40才未満と以上とに大別すると、その殺到率は前者1.4倍、後者7.0倍、就職率は前者21%、後者8%とその間の断層が大きい。

つぎに地域別の動向をみると、大工業地帯以外の地域でも殺到率が低下傾向をみせており、地方においても労働力需給の改善が進んでいることをあらわしている。それにともない地方でも地場産業では学卒など企業の希望する労働力の充足が次第に困難になりはじめている。しかし地域別の改善の程度や需給バランスの水準自体にはいぜん大きい差異が残されている。

第2表 地域別殺到率

第2表 地域別殺到率

(倍)

地 域	31 年	34 年	35 年
全 国	2.6	2.0	1.4
北 海 道	1.5	1.3	1.2
東 北	3.5	2.9	2.4
関 東	2.6	2.0	1.3
(東京, 神奈川)	3.1	2.3	1.5
中 部	1.5	1.2	0.7
愛 知	1.1	0.8	0.4
近 畿	2.8	1.9	1.1
(大阪, 京都, 兵庫)	2.8	1.9	1.2
中 国	3.2	2.7	1.8
四 国	3.2	2.2	1.7
九 州	5.9	5.1	4.1

資料出所 労働省「職業安定業務統計」

(注) 地域別の求人数、求職者数には公共職業安定所相互の連絡による職業紹介が若干含まれ、この場合には、求人は主として需要地で、求職は主として供給地で計上される。そのため殺到率は需要地でやや低めに、供給地においてやや高めにあらわれる傾向がある

たとえば、大工業都府県を除いて比較してみると、工業地帯周辺にあたる関東、中部、近畿における殺到率の低下に比べればそれ以外の地域の低下は小さい。また殺到率の水準でも関東、中部、近畿では0.8～1.3倍だが、中国、四国、東北は1.7～2.4倍というように大差がある(第2表)。

第1部 総論

1 35年労働経済の特徴

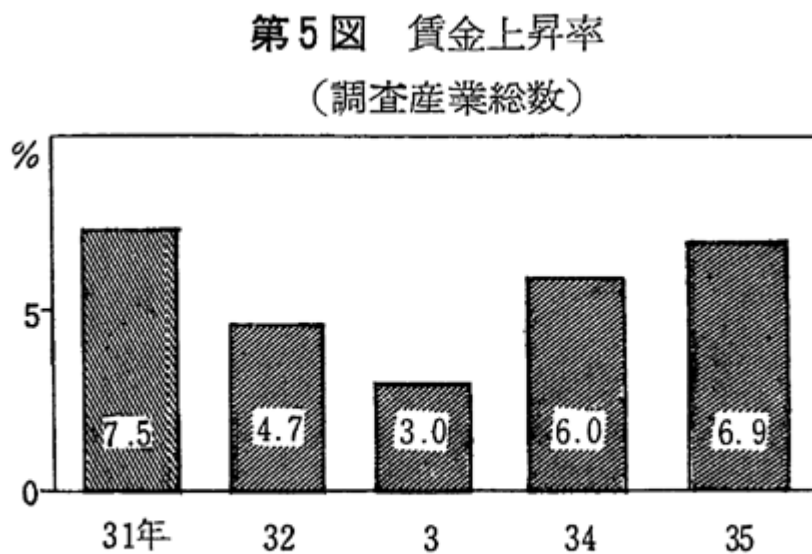
(3) 賃金水準の上昇

1) 賃金の上昇と家計の改善

35年の賃金の上昇はかなり大きく、また勤労者家計の改善も一段と進んだ。

35年の賃金上昇率は6.9%であつて、34年を上回つた。前回好況期の31年に比べると35年の上昇率はやや小さいが、しかし雇用の増加は35年の方が大きく、それによる平均賃金の引下げ作用も35年の方が強いことを考慮に入れると、35年の上昇率は31年に匹敵すると判断される(第5図)。ただ実質賃金についてみると、後述のように35年には消費者物価が3.7%とかなり上昇したため、その伸びは3.1%にとどまり、34年の5.0%よりも小さかつた。

第5図 賃金上昇率



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

産業別にみるとほとんどの産業で上昇率が前年より高かつたが、なかでも製造業、建設業が8%のもつとも大きい上昇率を示している。それについては運輸通信業が高く7%強の増加となつている。若年層などの雇用増加による平均賃金の引下げ作用を除いて判断すると、製造業のなかでもっとも上昇率が高かつたのは好況の中心部門である機械関係産業であつた。そのほか繊維や石油石炭製品も特別給与では伸びが前年より小さいが、定期給与では機械関係産業に劣らぬ増勢を示している。また衣服、家具、皮革等の中小企業の比重の大きい産業の賃金も一部に特別給与の伸び悩みがみられたが、定期給与では以上の産業について高い上昇率を示している。

賃金上昇が強まったのにはつぎの三点が考えられる。その第1は35年には昇給やベースアップの金額が大きくなり、またそれを実施した企業も増加したことである。賃上げに対する好況の影響は35年春の賃金改

訂交渉以降にかなりあらわれはじめた。主要労組の賃上額をみると、35年には前年を5～600円程度上回る場合が多く、36年春では35年に対し1,000～1,500円増とさらに増勢が強まっている。また毎月勤労統計でも昇給やベースアップを実施した事業所が35年には増加している。35年にはこのように昇給やベースアップによる賃金引上げが大きくなつた反面、所定外労働時間の延長による超過勤務給の増加が少なかったため、賃金上昇の内容は前年にくらべ基準内給与中心に変わってきた。毎月勤労統計により製造業の定期給与のうち基準内給与に相当するものを試算してみると、34年には定期給与増加額の約6割が基準内給与の増加であつたのが、35年には8割に高まつている。特別給与を含めた賃金総額の増加のなかでも基準内給与の比重は34年の4割から35年には5割に上昇している。これは35年の賃金が、その上昇が大きかつたことに加えて、上昇内容においても、前年に比べるとより安定的な要素を強めたことを示しているといえよう。

第2は特別給与の増加である。好況の影響による特別給与の増加はすでに34年にあらわれていたが、企業収益の増加がつづいたため35年にはその増勢が一層強まつた。特別給与の増加率は34年に12%、35年には16%へと上昇している。このため、34年では賃金増加の3割強が特別給与の増加であつたが、35年にはそれが4割程度に高まつている。

第3には労働力需給の緊張が賃金上昇を強めたことがある。その中心は初任給の上昇、とくに中小企業の若年層の賃金上昇にあつたが、これについては後にのべる。

賃金上昇率が高まるとともに、勤労者家計の改善も進んだ。都市勤労者家計では、実収入増加率は34年の約6%から35年には約11%に高まり、また消費支出も6%から9%に伸びが大きくなつている。一方家計収支のバランスを示す黒字率も34年の12.9%から35年には13.7%に上昇を示している。また消費の内容では電気器具などの普及や衣類の多様化、質の改善などを反映して光熱費、被服費の伸びがめだつて大きかつた。なお家具什器を中心に住居費の伸びは31年以降大幅であつたが、35年では伸び幅は前年の半分程度に落ちた。これはテレビ等の耐久消費財購入が高所得層を中心に一巡したことの影響が強かつたためである。

第1部 総論

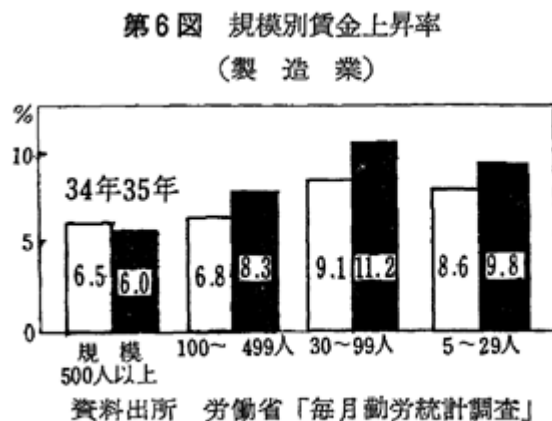
1 35年労働経済の特徴

(3) 賃金水準の上昇

2) 中小企業の賃金上昇

35年には中小企業の賃金の上昇がとくに著しかつた。製造業でみると、大企業の上昇率は新規学卒の入職増加の影響もあつて34年よりやや低かつたが、中小企業では増勢が一層強まり、とくに100人未満の小企業でそれがめだっている(第6図)。31年、32年の前回の好況期には大企業ほど上昇が大きかったのに比べると、この最近の状況は著しい対照をなしている。

第6図 規模別賃金上昇率



中小企業の賃金上昇の内容では、基準内給与と特別給与の増加が顕著であつた。基準内給与の伸びは小企業ほど高く、また昇給、ベースアップの実施事業所数も小企業ほど増加が多くなっている。

さらに特別給与についても、前年にひきつづいて小企業ほど増加率が大きく、大企業の増加率が前年とあまり変わらないのに対し、中小企業では前年を上回る増勢を示した。なお従来中小企業では夏季、年末等に賞与を支給しない事業所がかなりあつたが、それが次第に少なくなっていることも注目される。

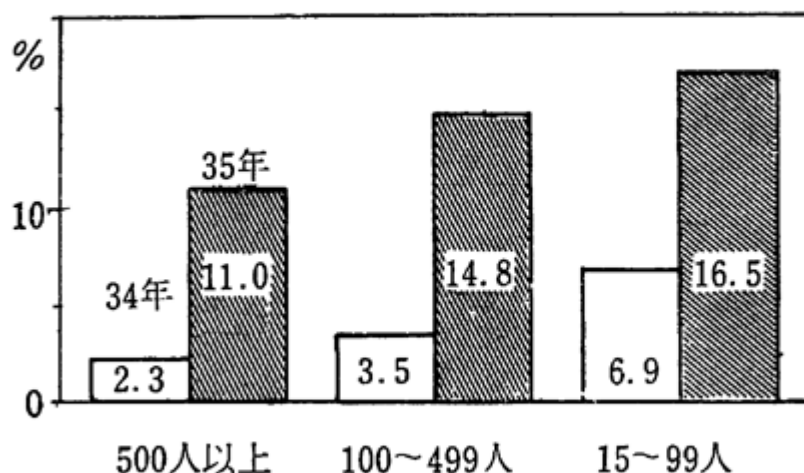
このような中小企業の賃金の著しい上昇の要因としては、まず好況の影響によつて中小企業でも企業の収益性や支払能力が改善されたことが強くひびいていると考えられる。しかしこういった好況の間接的影響とは別に、最近の労働市場の緊張が、この分野の賃金上昇に相当影響していることがある。

これはとくに学卒初任給の大幅な上昇の面に強くあらわれている。

35年の学卒初任給の上昇は、中小企業分野でとくにめだつた。製造業の中学卒男子の上昇率をみると、大企業は11%であるが、中企業は15%、小企業は17%であつて、中小企業の上昇率が大きかつた(第7図)。同じような傾向は女子についても認められる。さらに36年3月卒についてみても、学卒の需給が一層緊張していることから、このような初任給の強い上昇基調が持続されたと推定される。

第7図 規模別初任給上昇率

第7図 規模別初任給上昇率（製造業）
（中学卒，男子）



資料出所 労働省「学校卒業生初任給調査」

初任給の増加とならんで若年労働者の賃金の改善傾向がめだちは始めている。賃金構造基本調査によつて中小企業の年令別賃金上昇率をみると、34年では上昇率に年令別差異はあまりみられなかつたが、35年では30才位までの上昇率がとくに高い。これは学卒初任給の改訂に対する在籍者の賃金調整などの形で、初任給増加の影響が波及したことを示すものといえよう。

中小企業における著しい賃金上昇によつて、34年からはじまった規模別平均賃金格差縮小の傾向は、35年にもひきつがれ、しかもそのテンポは34年よりやや強まっている。これには、さきにのべたように大企業の平均賃金の上昇が雇用増加の影響による引下げ作用でやや低かつたことも考慮する必要があるが、しかし主要因は中小企業の賃金上昇が強まつたことにあつたといえる。

なお、中小企業労働者に加えて臨時工や日雇層などの低賃金分野でも最近賃金上昇がある程度強まつており、これが低所得層の家計改善をもたらしている。これまで長期的にみると、低所得層の家計面の改善は高所得層に比べておくれてきた。しかし34年以降は低所得層の収入や消費の伸びが大きくなる傾向があらわれだしている。35年について所得階層別の実収入の増加をみると、高所得層の伸びも大きい、一方低所得層でも世帯主収入の増大を主因にして中所得層をかなり上回る伸びがみられる。このため従来拡大をつづけていた所得格差が、34年ないし35年には拡大のテンポにやや鈍りをみせてきた。消費支出についても同様な傾向がみられ、とくに耐久消費財を中心とする家具什器については消費の増加が低所得層に波及する傾向が強まっている。

第1部 総論

1 35年労働経済の特徴

(3) 賃金水準の上昇

3) 消費者物価の上昇とその影響

以上のように35年には賃金や家計収入の増勢が顕著であつたが、その反面消費者物価の上昇が大きく、それによる影響も少なくなかつた。

消費者物価は30年から34年までは年率1%程度の上昇であつたが、34年秋以降上昇傾向がつづいたため、35年平均では3.7%とこれまでに比べるとかなり大幅な上昇となつた。

この上昇には穀類以外の食料物価が大幅に上昇したことがもつとも影響を与えている。なかでも野菜の10.1%、食肉の16.2%の上昇などが大きかつたが、これには天候不順などによる需給の一時的乱れが大きな原因となつている。その結果、30～34年では年率0.6%の上昇にすぎなかつた穀類以外の食料物価が、35年には6.1%の上昇となり、35年の消費者物価総合の上昇の半分以上がこれによつて生じている。そのほかでは、修養娯楽費や教育費を中心に雑費が2.9%上昇し、これが物価全体の上昇の2割分を占め、住居費も家賃地代が一貫して上昇していることなどのために5.6%の上昇で、全体の上昇の1割を占めている。しかし住居費、雑費については、長期的にも上昇基調にあり、35年の上昇率も30～34年の平均と大差がなく、上昇がとくに強まつたわけではない。したがつて、35年の物価上昇の主因は需給のアンバランスによる食料費の急騰によるところが大きかつたといえる。ただ35年の特徴としては、賃金上昇にともなう人件費の増大が、サービス料金や小企業の加工食品等の価格の上昇をひきおこす傾向が強まりはじめたことがあるが、これについては後述することにする。

このような物価上昇が家計面に与えた影響についてみると、前述のように35年には消費支出の伸びが前年より著しく大きかつたが、物価上昇によつてその4割分が吸収されたため、実質消費の伸びでは34年をやや上回る程度にとどまつている。すなわち勤労者の消費水準としては、34年が5.1%増であるが、35年では5.5%増である。費目別には、価格上昇が大きかつた食料費では、名目消費増加分の6割程度までが物価上昇に吸収されている。また所得階層別に物価上昇の家計に対する影響をみると、高所得層でも低所得層でも全体としてはあまり差異がみられない。ただ費目別にみると影響はかなり異つている。消費支出を食費や家賃地代等の緊要度の高い費目と修養娯楽や被服等の緊要度が低い費目に分けてみると、低所得層では消費者物価全体の上昇の半分が前者の費目で生じているが、高所得層ではそれが3割強と比較的小さく、高所得層にとっては影響が大きいのは後者の費目であり、物価上昇全体の約4割がその費目で生じている。

第1部 総論

2 雇用の増加と雇用構造の変化

35年を中心とする労働経済の特徴点は以上のべたとおりであるが,つぎに,最近の雇用や賃金の面にあらわれている特徴点や構造的変化の側面を,やや長期的な観点にたつて解明してみよう。最初に,最近の好況過程でとくに変化のいちじるしい雇用構造についてその実態や変化の要因を検討しよう。

第1部 総論

2 雇用の増加と雇用構造の変化

(1) 雇用増加の背景と性格

上述のように、最近における雇用の増加は著しく、その増加の内容についても、以前と異った傾向の進展がみられた。このような雇用の動きについて、34年、35年を中心とする今回の好況過程の特徴をあげるとほぼつぎの諸点が指摘できよう。

第1は、30年以降の顕著な雇用労働者の増勢が、最近ますますつよまつてきたことである。30人以上の事業所に働く労働者数は、26年の512万、29年の544万から32年には708万、さらに35年には939万と30年ごろを境に急テンポに増加している。33年から35年にかけての増加の幅は、増加率では31年、32年の好況期と大差がないとしても、絶対数でははるかに前回を上回っている。

このような大幅な雇用増加は、30年以降急激に活潑化した設備投資需要と耐久消費財需要の波及効果によるところが大きい。すなわちこれらの需要の増加は、金属機械産業の生産水準を著しく高めるとともに、関連部門の生産と雇用を大きく増加させ、その過程で国民の所得水準も顕著に向上した。そのため、消費財生産部門や流通部門の活動が一そう刺激され、国民経済の規模の拡大と雇用量の飛躍的な増加が達成されたのである。とくに34年から35年にかけては、設備投資の増勢が一だんとつよまり、雇用増加の中心は第3表のようにますます金属機械産業を中心とする製造業や建設業にうつる傾向がつよまつてきた。

他方、農業を中心とする業主、家族従業者等の自営業就業者は、減少ないし停滞の度をこれまで以上につよめたため、就業者中にしめる雇用労働者の比重も、最近急速に高まつている。

第2に、最近の雇用増加は、絶対量として大きいだけでなく、生産増加との相対関係でみてもかなり大きな点が注目される。たとえば、生産が同じ1割上昇した場合に増加した労働者数は、26～28年には13万人、29～31年には17万人、33～35年には25万人(推計)と次第に増えてきている。これは、生産規模の拡大、雇用水準の上昇にともなつて追加を必要とされる雇用の絶対量が増加してきたことと、生産増加に対する雇用増加の割合(いわゆる限界雇用係数)が、つぎのように低下していない結果である。最近の雇用増加の中心部門である製造業について、戦後の好況期における増加出荷額と増加雇用量の関係を見ると、増加出荷額100万円当りの増加常用労働者数は26～28年には0.25人、29～31年には0.27人で、この間にほとんど変化がなく、また33～35年を推計してみても、少なくともそれが低下している気配はない。

第3表 増加労働者の産業別構成比

第3表 増加労働者の産業別構成比

産 業	30年7月～32年7月	33年7月～35年7月
合 計	100.0	100.0
建 設 業	4.1	10.6
製 造 業	52.1	55.9
金 属 機 械	23.6	30.5
化 学	0.8	3.5
そ の 他	27.7	21.9
卸小売, 金融・保険等	24.5	19.1
運輸, 通信, 公益事業	7.3	6.9
サ ー ビ ス 業	13.3	8.7
そ の 他	△ 1.3	△ 1.2

資料出所 労働省「失業保険事業統計」

(注) 5人以上の事業所で働く失業保険被保険者数

以上のように限界雇用係数が低下しない理由としては、最近生産増加の中心をなしている金属機械産業、とくに機械産業では、限界雇用係数がかなり高いために、個々の産業では技術革新にともなつて労働生産性が向上しているにもかかわらず、その比重の増大が製造業全体の限界雇用係数の低下をくいとめる要因となつていゝことをあげることができよう。機械関係産業の限界雇用係数が、他の産業にくらべ一部の消費財産業とならんで全般的に高いのは第4表のとおりである。

第4表 産業別の限界雇用係数と生産および雇用増加の産業別構成比

第4表 産業別の限界雇用係数と生産および雇用増加
の産業別構成比 (33～34年)

産 業	限界雇用係数	生産増加の構成比	雇用増加の構成比
合 計	0.31	100.0	100.0
鉄 鋼	0.13	16.5	7.2
非 鉄 金 属	0.13	6.8	2.8
金 属 製 品	0.53	4.4	7.6
機 械	0.45	7.7	11.2
電 気 機 器	0.47	12.9	19.8
輸 送 用 機 器	0.35	5.9	6.7
精 密 機 器	0.50	1.2	1.9
武 器	0.47	0.1	0.2
化 学	0.11	19.4	6.8
食 料	0.39	5.3	6.8
織 維	0.32	7.4	7.8
そ の 他	0.52	12.5	21.1

資料出所 通産省「工業統計速報」

(注) 限界雇用係数は生産増加100万円当りの増加従業者数

なおそのほかに、最近急増しつつある設備投資のなかで大きな比重を占めている新規拡張投資(法人企業投資予測統計調査によれば、設備投資の7割ないし8割が新規拡張投資である)が、直接的な雇用増大効果をさしあたり大きくしている点も見のがせない。新規拡張投資の場合には、工場の新設や設備の増設に附随して現場労務者のみでなく、管理、事務部門でもある程度の人員増加が避けられないし、また設備投資の生産力

化,完全操業化前に労働者の養成,訓練等をおこなう必要があり,ある期間生産と直接関連のない予備労働力がかかえこまなければならない場合が少なくない。とくに拡張投資の中心である大企業では,新規採用の主体が学卒にあるため,学卒期にまとめて必要人員を確保しておく傾向があり,これらが当面の投資の雇用効果を過渡的に大きくする原因になつていとおもわれる。

第3は,最近,大,中企業とくに大企業における労働者の増加傾向がめだつてきたことである。31～32年の神武景気当時にも,製造業では中企業労働者の増勢がつよまり,他方零細企業労働者は減少を示しはじめていた。しかし,最近の特徴は,小,零細企業の雇用の減少ないし伸び悩み傾向が一そう顕著になるとともに,大企業の雇用の増勢がめだちはじめ,しかもその現象が,製造業のみでなく,卸売小売業,サービス業等の分野にも広がつてきたことである。

大,中企業で増加した労働者が,全体の増加労働者中に占める割合は,失業保険統計によれば,第5表のように,前回の好況期の49%から今回の好況期には58%に高まつている。これを東京都について産業別にみても第6表のように,金属機械等大企業性産業の発展の影響の大きい製造業のみでなく,建設業,卸売小売業などでも,大,中企業労働者は急速な増加傾向を示していることがわかる。なかでも卸売小売業では,29～32年には全体の増加分の10%に足りなかつた大,中企業労働者の増加が,32～35年には47%という大きな割合を占めるにいたつた。

第5表 増加労働者の規模別構成比

第5表 増加労働者の規模別構成比

規 模	30年7月～32年7月	33年7月～35年7月
合 計	100.0	100.0
5 ～ 29 人	19.6	17.1
30 ～ 99 人	31.8	25.4
100 ～ 499 人	28.8	28.8
500 人 以 上	19.8	28.7

資料出所 労働省「失業保険事業統計」

(注) 第3表と同じ

一方,従業者4人以下の零細企業従業者は,前述したように製造業で減少傾向がつよまると同時に,それ以外の産業でも減少しはじめた。また,5～29人の小企業でも従業者の伸び悩みがめだつてきた。

第6表 主要産業における増加労働者の規模別構成比

第6表 主要産業における増加労働者の規模別構成比

期 間	産 業	総 数	1～4人	5～29人	30～99人	100～499人	500人以上
29～32年	製 造 業	100.0	△ 0.0	28.4	29.0	27.3	15.3
	卸売小売業	100.0	20.8	54.9	14.7	2.3	7.3
32～35年	製 造 業	100.0	△ 1.0	8.1	20.0	35.1	37.8
	卸売小売業	100.0	△ 0.4	21.7	31.4	25.5	21.7

資料出所 東京都「事業所統計調査」

(注) 1) 自営業主および家族従業者を含む

2) △は減少を示す

これらの現象は、産業近代化の過程で、大、中企業が増加する条件が急速に熟しつつある反面、小、零細企業は、産業の最低規模の上昇や労働力不足を契機として、停滞ないし減少しはじめたことを示している。

なお、以上のような雇用増加の規模別の変化とならんで、大企業と小企業の労働者の質的構成にも最近若干の変化があらわれだしたのが注目される。それは、大、中企業では若年層の増加がめだっているのに対して、小企業では若年層の比重が低下してきていることである。賃金構造基本調査によれば、33年から35年にかけて、大、中企業では増加した労働者の6割ないし7割が25才未満の若年層であるのに対し、小企業では増加した労働者の大部分が、25才以上の層でしめられている(第7表)。もつとも小企業の若年層の比重は、大企業にくらべてなおかなり高い。しかし、33年以前には、大企業では労働者の高年令化が、小企業では若年令化が進んでいたのに対して、大企業の学卒の大量採用にもとづく小零細企業の学卒その他若年層の入手難をつうじて、労働者構成の面でも、大企業と小企業に従来とは対照的な動きがめだちはじめている。小企業では最近、勤続年数の短かい中高年令の女子の比重が高まりつつあり、これは若年層のあなうめとして、これらの労働者層への需要が増大しつつあることを示しているとおもわれる。

第7表 増加労働者の年令別構成比

第 7 表 増加労働者の年令別構成比（33～35年）				
年 令	1,000人以上	100～999人	10～99人	
計	100.0	100.0	100.0	
25 才 未 満	67.9	62.1	2.9	
25 ～ 40 才	17.1	24.6	57.8	
40 才 以 上	15.0	13.3	39.3	

資料出所 労働省「賃金構造基本調査」
(注) 製造業労働者

第1部 総論

2 雇用の増加と雇用構造の変化

(2) 雇用構造近代化のプロセス

以上のように大,中企業を中心とするこれまでにない大幅な労働者の増加をつうじて,小,零細企業労働者が減少ないし停滞しはじめ,その結果,大,中企業労働者の比重の増大,いかえれば雇用構造の変化が促進されつつあるが,つぎに,このような雇用構造の変化を促進しつつある主要な側面について述べよう。

戦後のわが国では,学卒労働力を中心とする新規労働力の供給が潤沢で,雇用需要のほとんどがそれによつて充足できたこと,あるいは大企業を中心とする雇用慣行が,既就業者の移動を一定の枠内—たとえば中小企業間の移動,ないしは大企業から中小企業への移動—に限る傾向があつたことなどのために,学卒労働力が産業のどの分野に就業するかが,雇用構造を変化させる重要なキメ手であつた。ところが,34年,35年の好況過程では,学卒労働力の不足がめだちはじめるとともに,既就業者の移動がこれまでになく活潑化し,それが雇用構造の変化を促進するもう一つの要因として注目されはじめるにいたつた。そこで,雇用構造の変化と関連して学卒労働力の就業動向をみる前に,この既就業者の移動の内容を検討しておこう。

第1部 総論

2 雇用の増加と雇用構造の変化

(2) 雇用構造近代化のプロセス

1) 好況過程における上向移動の内容

雇用構造の変化を促進する要因として注目される既就業者の移動には、農業その他の自営業就業者の雇用労働者への転化と、雇用労働者の産業間、企業間の移動がある。前者については、農業就業者の農業離脱現象をあげることができよう。30年以降、農業を従とする賃労働兼業農家の増加がめだちはじめていること、第8表のように経営主やあととり層の農業から他産業への転業が増加してきたこと、在宅就職者のみならず、離村就職者の年令構成が徐々に高まる傾向にあることなどは、いずれもそのあらわれであるといつてよい。しかし、これらの転業者の多くは、臨時工や小、零細企業労働者といったようなどちらかといえば不安定な分野に就職する例が多いのは第8図が示すとおりである。比較的好条件での転職が可能なのは、若年層や近郊農村あるいは新興工業地帯周辺の農村に居住するものに限られている。

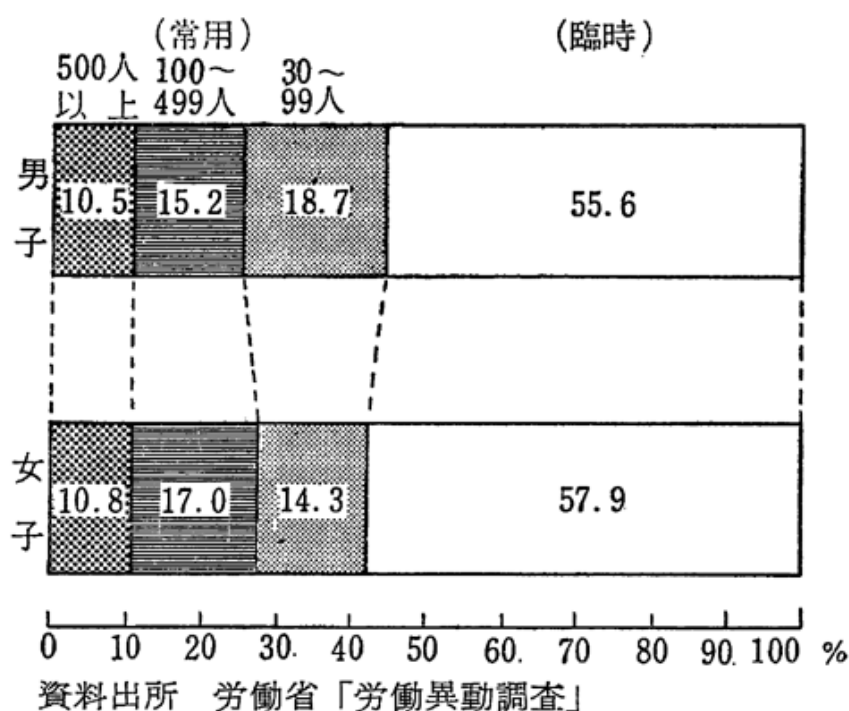
第8表 農業経営主、あととり層の転出状況

第 8 表 農業経営主，あととり層の転出状況					
勤務状態	年	就職者総数 A	経営主，あととり B	B/A	
離村就職	34年	4,214百人	453百人	10.7%	
	35ㄥ	4,335	555	12.8	
在宅就職	34ㄥ	2,043	563	27.6	
	35ㄥ	2,448	763	31.2	

資料出所 農林省「農林漁家就業動向調査」

第8図 製造業に転職した農業既就業者の就職内容

第8図 製造業に転職した農業既就業者の就職内容



一方これとならんで、雇用労働者の産業間、企業間の移動、とくににより就業条件のよい職場への上向移動も、かなりめだちは始めている。たとえば労働異動調査でみると、製造業内部の労働移動は前回の好況期よりもやや活潑化しているが、なかでも大、中企業への転職者中には、上向移動によるものが少なくないとおもわれる。雇用増加の中心になつていゝる金属機械産業の大企業では、この傾向がもつともつよくあらわれている。機械産業について35年10月～12月の新規入職者の前職を調査した労働者個人別流動状況調査によれば、前職のある男子常用入職者中上向移動が実現したとみられるものが500人以上の企業で65%、100人～499人で46%を占めているのも、以上の傾向の一端を示すものといえよう。

第9表 新聞広告、門前募集による入職者の割合

第9表 新聞広告、門前募集による入職者の割合			
(製造業常用男子) (%)			
年	500人以上	100～499人	30～99人
31年	2.8	6.5	8.6
34年	6.7	10.8	12.6
35年	7.7	13.0	12.4

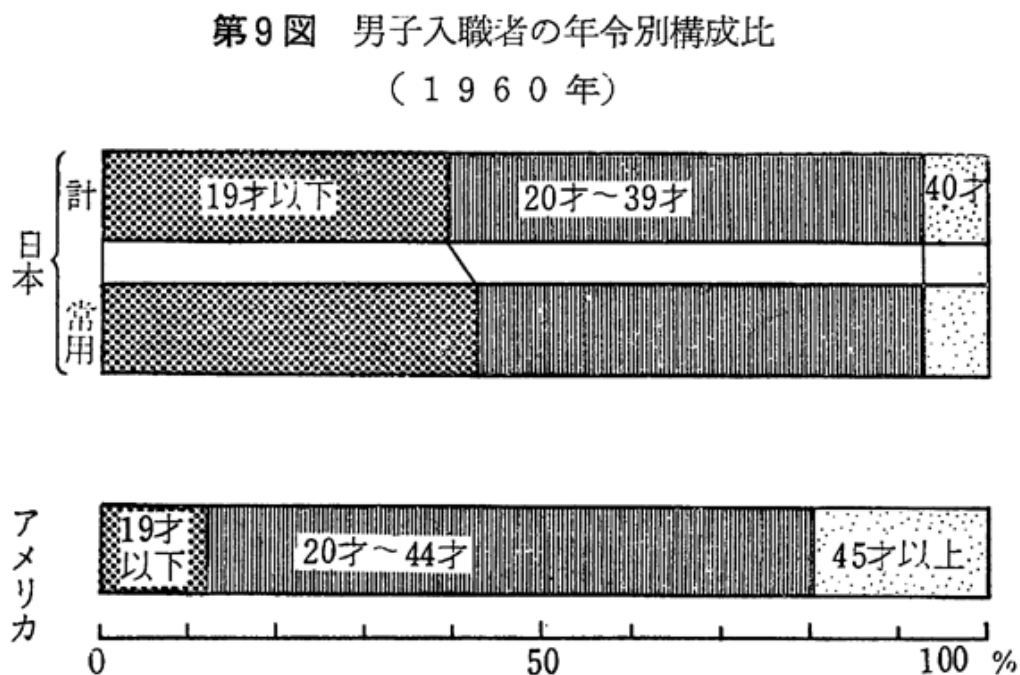
資料出所 労働省「労働異動調査」

なお募集方法についても、新聞広告等による募集の比重が大企業でも高まる傾向にあり、既就業者の採用方法が従来の縁故中心から公募に変わりつつあることを示している(第9表)。このような既就業者の公募による採用の増加は、労働者の産業間、企業間の流動を活潑化させる一つの要因となつた。たとえば、労働異動調査によると34年、35年と労働者の自己都合による退職比率が著しく上昇している(付属統計表第10表)が、これらはわが国の労働市場の構造が、最近の好況過程で次第に変化する兆候をみせだしたことをあらわしているといえよう。

しかし、このような産業間、企業間の上向移動の活潑化については、現在のところ技術者や特定の技能工をのぞけば、ほとんど若年層に限られていることもみのがせない点である。とくに労働市場における移動が若年層にかたよつていゝることを示すものとしては、35年中に製造業の大、中企業に就職した学卒以外の常用男子のなかで、大企業では25才未満のものが69%、30才未満が86%、中企業ではそれらがそれぞれ57%、77%を占めていることをあげることができる。アメリカ

と比較した第9図によつても、わが国のこの特徴はあきらかである。以上の点から、雇用労働市場内部の上向移動の傾向は、臨時工や若年層を中心としてややめだちはじめたばかりで、既就業者の移動は雇用構造の変化を促進する要素としては現在のところその比重はなお低いと考えられる。

第9図 男子入職者の年令別構成比



資料出所 日本、労働省「労働異動調査」

アメリカ、労働省 “The Labor Market and Employment Security”

(注) 日本は調査産業の入職者を、アメリカは54州の特定安定所を経由した就職者を対象とする

第1部 総論

2 雇用の増加と雇用構造の変化

(2) 雇用構造近代化のプロセス

2) 学卒就業分野の変化

以上のように既就業者の移動が、雇用構造の変化—とくに大、中企業労働者の比重の増大—を促進する要因として重要でないとすると、学卒労働力の動向は、いぜんとして雇用構造を変化させる主因であるといつてよいであろう。学卒労働力の過去の就業分野の変遷をみると、農業から工業へ、軽工業から重工業へというように経済の発展の段階に応じてその重点を移してきている。このような変化をすでに述べた雇用構造の変化と対応させてみると、学卒就業分野の最近の変化はつぎのような特徴をもっている。第1は金属機械等発展産業ないし大、中企業への学卒の就職が大幅に増加していることであり、第2はその反面として学卒の農業その他の自営業や停滞産業ないし小、零細企業への就業が減少していることである。まず第1の点からみてゆこう。

すでに31、32年の神武景気のころにも、金属機械関係を中心とする大、中企業への学卒の就職はいちじるしく増加していた。ところが、最近の好況過程やその傾向は一層つよまっている。製造業の学卒の規模別就職者数(中学、高校計)をみると、第10表のように、32年には500人以上ないし100～499人規模への就職数が23万であつたが、35年には35万に激増している。金属機械産業についてみても、32年の16万から35年には21万へと増加が大きい。また、学卒就職者中大、中企業に就職したものの割合は32年の37%から35年には51%に、金属機械産業のしめる割合は25%から30%に高まっている。つまり、学卒の就業分野は金属機械産業を中心とする大、中企業へますます集中してきているといえよう。この傾向はとくに中学卒業者の場合にいちじるしい。

第10表 規模別にみた学卒就職状況

第10表 規模別にみた学卒就職状況				
産 業 規 模	実 数 (千人)		構 成 比 (%)	
	32 年	35 年	32 年	35 年
全 産 業 計	616 (438)	688 (411)	100.0(100.0)	100.0(100.0)
500 人 以 上	101 (70)	161 (97)	16.4 (16.0)	23.4 (23.6)
100人 ～ 499人	129 (89)	189 (109)	20.9 (20.3)	27.5 (26.6)
15 人 ～ 99 人	211 (144)	220 (125)	34.3 (32.8)	32.0 (30.3)
14 人 以 下	175 (135)	118 (80)	28.4 (30.9)	17.1 (19.5)
金 属 機 械	156 (122)	207 (144)	25.3 (27.8)	30.1 (35.0)

資料出所 労働省「職業安定業務統計」
 ② 中学、高校卒計。たゞし()内は中学卒のみ

反面、学卒の農業その他の自営業への就業、小、零細企業への就職は、最近減少がめだつている。農業への学卒就職の減少は、すでに28年ころからあらわれはじめていたが、30年以降はその減少の度合がつよまつてい

る。中学,高校を合わせると,学卒の農業への就業は28年の28万から32年には22万におち,35年には12万に激減している。また,製造業や卸売小売業,サービス業などの零細企業への就職は,31,32年以降はほとんど増加をみせていなかったが,35年には明らかに減少に転じている。製造業の内部でも衣服,木材,家具,印刷等の小,零細企業の比重の高い産業では,同様な傾向がみられる。このような小,零細企業への学卒就職の減少には,この部門でとくに要求される中学卒業者が35年に減少したことも影響しているが,大,中企業の学卒需要の増大の影響で,学卒求人の多くが未充足に終わった結果であるとみてよいであろう。

以上のような学卒就業分野の最近におけるいちじるしい変化は,わが国の雇用構造の変化を積極的に促進しつつある。それはとくに農業その他の自営業部門や小,零細企業部門に深刻な影響を及ぼしている。前述した農業就業者の最近の減少には,学卒就業の減少により就業者の減耗補充がおこなわれないことが主因となっており,それは農業労働力の構成が,最近ますます老令化しつつある面にもあらわれている。小,零細企業部門についても,学卒採用が困難化することによる影響は,労働力構成の悪化や,労働者数の減少となつてあらわれつつある。最近における学卒就業分野のいちじるしい変化は,大,中企業の雇用増加の主要因であると同時に,小,零細企業の雇用停滞ないし減少をもたらし,わが国の雇用構造の変化を積極的に促進しつつあるといえよう。

以上のような雇用構造の変化を促進しつつある小,零細企業の雇用の停滞あるいは減少は,今後もつづく可能性がつよい。なぜなら,小,零細企業における学卒需要の中心である中卒労働力については,将来もその不足が緩和する見とおしがあまりないからである。ここ数年間の中卒労働力の需給を予測してみると,つぎのような点が指摘できる。

まず供給面については,37年以降の数力年は中学卒業者が激増する時期に当っている。しかし,最近顕著になつてきた進学率の上昇傾向は今後もつづくと思われるので,労働市場にあらわれる中卒労働力の数は,それほど大幅に増加することにはならない。所得倍増計画の基礎資料によれば,中卒就職希望者数は,中卒絶対数がもつとも多くなる38年には,89万と推計されているが,この数値は,過去において中卒就職者数が最高を記録した32年をやや上回るにすぎない(第11表)。

第11表 中卒就職者数および就職希望者数

第11表 中卒就職者数および就職希望者数			
(千人)			
就 職 者 数		就 職 希 望 者 数	
(実 績)		(推 計)	
年	数	年	数
31	797	36	430
32	864	37	638
33	775	38	888
34	785	39	832
35	683	40	777

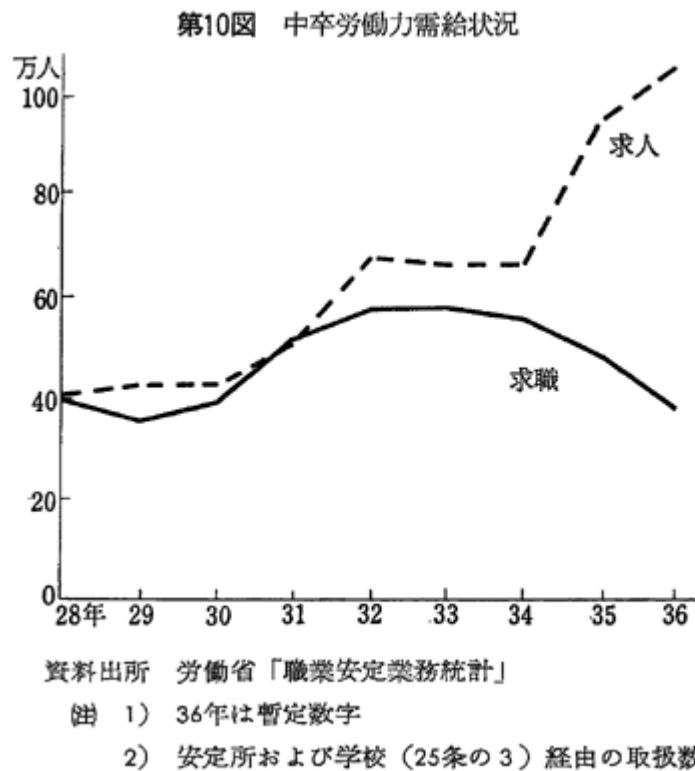
資料出所 就職者数は,文部省「学校基本調査」

就職希望者数は所得倍増計画の「賃金雇用小委員会
報告参考資料」

一方需要の側については,1)最近顕著な雇用需要の学卒集中傾向が今後もつづくと思われること,2)経済成長や生産拡大率が若干鈍化しても,前述のように経済規模が大きくなつていするため年年追加を必要とされる学卒労働力の量は,かえつて増加する可能性があること,3)所得倍増計画によれば雇用吸収力の高い機械産業はひきつづき発展すると予想されることなどから,経済の成長基調が今後も維持されるならば,機械産業部門を中心として学卒需要は将来も着実に増加すると思われる。

ここ数年来の中卒労働力の需給関係は,第10図のように,次第に求人超過傾向をつよめてきているが,この傾向は,すでに述べた中卒需給の見とおしからして,今後あまり緩和されないであろう。その過程で,学卒労働力の大,中企業への集中と小,零細企業の求人難がつづき,雇用構造の変化が促進されることになる。

第10図 中卒労働力需給状況



もっとも,以上のような雇用構造の変化を促進しつつある大,中企業における学卒需要の増加は,設備投資の急テンポな増加を主因とする高率な経済成長におうところが少なくない。そのため設備投資の減退,景気後退がおこれば,大,中企業の学卒需要が減少する可能性もつよい。したがって,雇用構造の改善という点からいつても,経済の安定的な成果がのぞまれる。

第1部 総論

3 賃金上昇と賃金構造の変化

急速な経済成長や生産の大幅拡大を背景として賃金は最近順調な上昇傾向をつづけている。30年から35年にいたる5年間の賃金の上昇率は約30%で、この間の上昇率は年率5%強に達している。終戦時から27,28年ごろにいたるインフレ期ないし賃金の戦前水準回復期に毎年10%を超える賃金上昇があつたのに比較すると、その上昇テンポはやや低いが、国際的にみると、最近のわが国の賃金上昇率はかなり高い地位にある。同時期の賃金上昇率がわが国にほぼひとしいのは西独のみで、アメリカ、イギリス等の諸国はそれより低い。しかもすでにのべたように、賃金の上昇要因についても、昇給やベースアップ等の本格的な引上げ要因がその比重を高めつつある。このような傾向は成長過程にあらわれた労働市場や賃金の構造的変化とも関連するもので、経済の高い成長や生産の大幅な拡大がつづく限り、今後一層強まってくると思われる。と同時に、最近注目される賃金をめぐる諸問題のなかには、このような賃金水準それ自体の動向とならんで、賃金の上昇が経済発展や生産力の上昇に対して相対的に立ち遅れているのではないかという問題、賃金上昇の過程でわが国の賃金の分布や構造に変化が起りつつあるという問題がある。前者は主として経済発展や生産性向上の成果の配分の問題として、国民経済的な視点からも、また企業内における労使の配分問題の視点からも最近注目されつつある問題である。そこでまず賃金と経済発展の関連性の問題を、製造業における賃金と労働生産性の動向を中心として解明してみよう。

第1部 総論

3 賃金上昇と賃金構造の変化

(1) 労働生産性と賃金

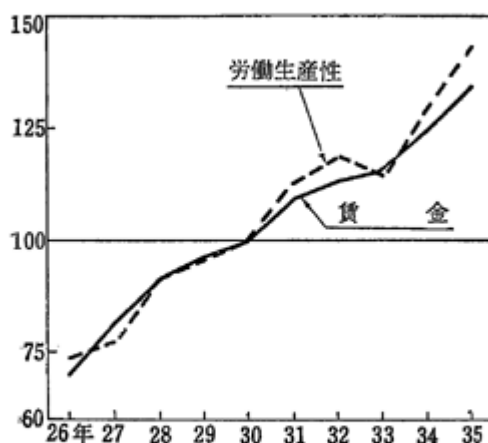
1) 製造業における労働生産性と賃金

製造業における労働生産性と賃金の上昇傾向を26年以降についてみると、第11図が示すように、30年ごろまでは、両者はほぼ平行して動いてきたが、30年以降は、生産性に対する賃金上昇の遅れがめだちは始めている。30年を基準とすると、35年には労働生産性の上昇率は約45%であるのに対し、賃金は35%の増加にとどまっている。30年以前についてもとくに28年ごろまでは戦後期にひきつづいて物価が上昇基調にあったので、付加価値生産性に対しては賃金上昇はやや遅れる傾向にあった。しかし付加価値生産性に対する賃金の上昇の遅れがめだち始めたのもやはり主に30年以降であるとみられる。

一般的にいつて、労働生産性向上の成果配分には、大別して1)製品価格の引下げ、2)賃金の引上げ、3)企業所得の増大、の三つの方向がある。したがって、賃金の引上げは労働生産性向上成果の配分としては一つの要素にしかすぎない。しかし、労働生産性向上成果の配分方向の特色という面からいえば、すくなくとも30年以降については、従来にくらべてその重点が賃金よりも価格の引下げや企業所得の増加に移りはじめたといつてよいであろう。

第11図 製造業の労働生産性と賃金の推移

第11図 製造業の労働生産性と賃金の推移
(30年=100)



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」
通産省「生産指数」

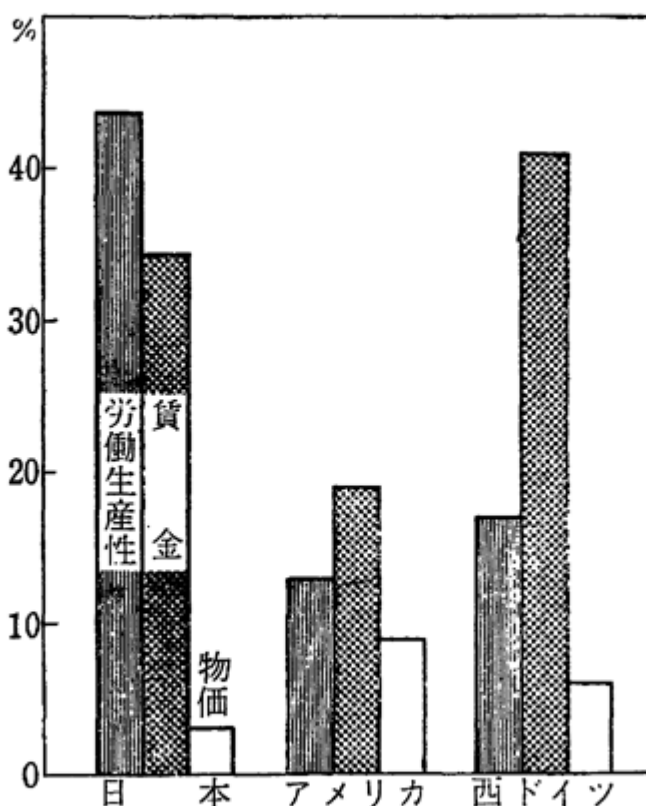
もちろん、この時期については、後述のように鉄鋼や化学等の装置産業を中心として労働生産性の向上の過程で固定設備や借入金が増大し、それが資本費負担を増加させた面も考慮にいれる必要がある。賃金が元来硬直的で、景気の好転の過程ではその上昇がおくれであられる点も無視してはならないであろう。生産性と賃金の関係について過去の傾向をみると、生産性と賃金の動きは、好況期に開きが大きくなり、不況期には開きがちぢまる形を示していた。30年以降では33年の景気後退期を除くと、二度の好況過程が含まれ

ているため、その影響で生産性と賃金の開きが大きくなった面もある。また、ここでは製造業における生産性と賃金を問題にしているが、国民経済全体の見地に立つと、製造業部門は元来経済発展における主導的地位にあり、労働生産性の上昇のもとでも著しい部門だという問題もある。技術革新が進み、労働生産性の上昇率が高いこの部門で賃金が労働生産性と平行して上昇した場合には、農業やサービス業その他労働生産性の上昇が比較的小さい部門との間に、賃金や所得の不均衡が発生するか、国民経済全体としては賃金が労働生産性の上昇を上回り、物価の安定が阻害されることになる。その意味で、30年以降における製造業部門の賃金と生産性の動向が、国民経済内部での賃金や所得の不均衡の拡大を防ぐとともに、物価の安定や後述のような価格構造の変化を促進する機能を果たした点をも考慮する必要がある。

しかし、国際的に比較してもこのような傾向は日本の特色である。第12図が示すように、米独等の各国では、賃金上昇が生産性上昇を上回り、物価はかなりの上昇を示しているのに対し、わが国では、生産性との関係では賃金上昇は相対的に低く、他方物価は安定している。そしてこのように30年以降生産性の上昇に賃金の上昇が立ち遅れていたことが、製造業を中心とする高率の経済成長を促進し、国際市場においても競争力を強める一つの要因になつたとみられる。生産性に対する賃金のおくれは、一つには賃金コストの低下、企業収益の増大を促す一要素となり、それは30年以降における大規模な設備投資、高率な経済成長を可能にする条件となつた。また同時に賃金コストの低下は、物価の安定ないし引き下げを可能にし、それが産業の国際競争力を高め、輸出の増加や国際収支の改善を可能にした面をもつていた。最近における賃金と生産性の動向は、物価の安定と国際収支の改善を同時に達成しながらおこなわれてきた高い経済成長の結果であると同時に、またその要因でもあったといつてよいであろう。

第12図 生産性、賃金、物価の上昇率の国際比較

第12図 生産性、賃金、物価の上昇率の国際比較
(35年/30年)



資料出所 アメリカ、西ドイツは「国連統計月報」

日本は労働省および日本銀行資料

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 総論

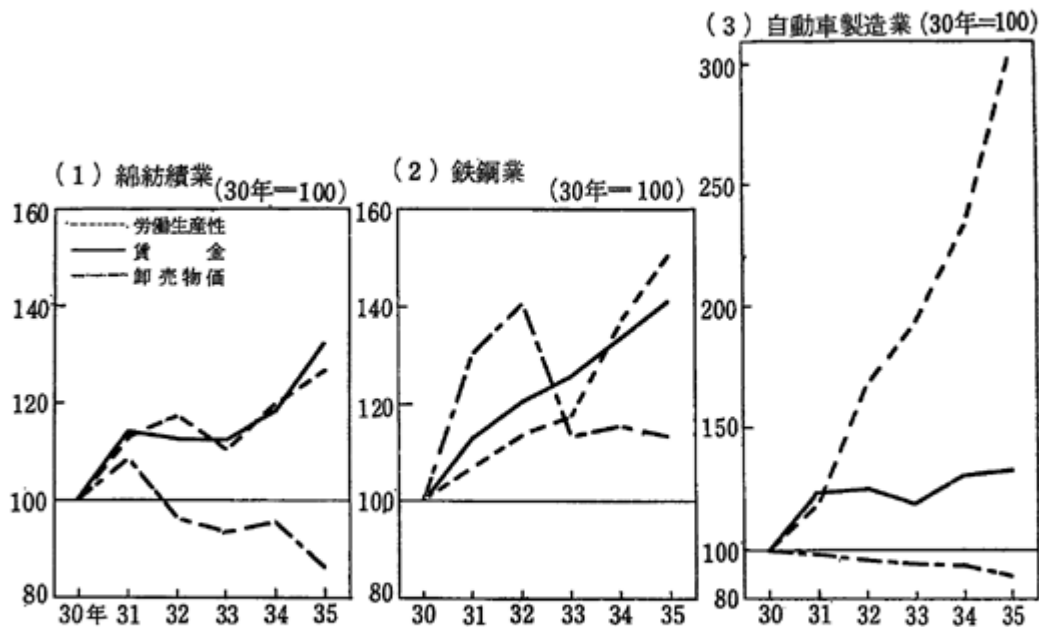
3 賃金上昇と賃金構造の変化

(1) 労働生産性と賃金

2) 産業別、規模別の相違

もつとも、以上のような賃金上昇の相対的立ち遅れ、あるいは生産性向上の成果配分の方角は、産業や規模の大小によつてかなりことなつてゐる。まず産業別にみるとほぼつぎの三つのタイプがみられる。第1は、比較的生産性の上昇が低い停滞的な産業のタイプである。たとえば綿紡績業では、第13図が示すように30年以降労働生産性の上昇は鈍く、賃金はそれとほぼみあつた上昇を示している。しかも、画格の変動をみると、長期的に低下傾向にある。したがつて価格変動の要素を考慮した価値的生産性と賃金の関係では、賃金の上昇が相対的に高く、このため付加価値中にしめる賃金の割合(分配率)はやや上昇する傾向にある。このように生産性の上昇が低く、賃金がそれとほぼ照応して上昇している産業としては、繊維、衣服、食料品、出版印刷、皮革等があげられる(第14図)。

第13図 主要産業の労働生産性、賃金、物価の推移



資料出所 労働省「労働生産性統計調査」日本銀行「卸売物価調」

(注) 1) 卸売物価は労働生産性調査の対象品目に限定してある

2) 鉄鋼の労働生産性と賃金は暫定数字

これらの産業が主として中小企業の比重が高い部門であることは注目されなければならない。

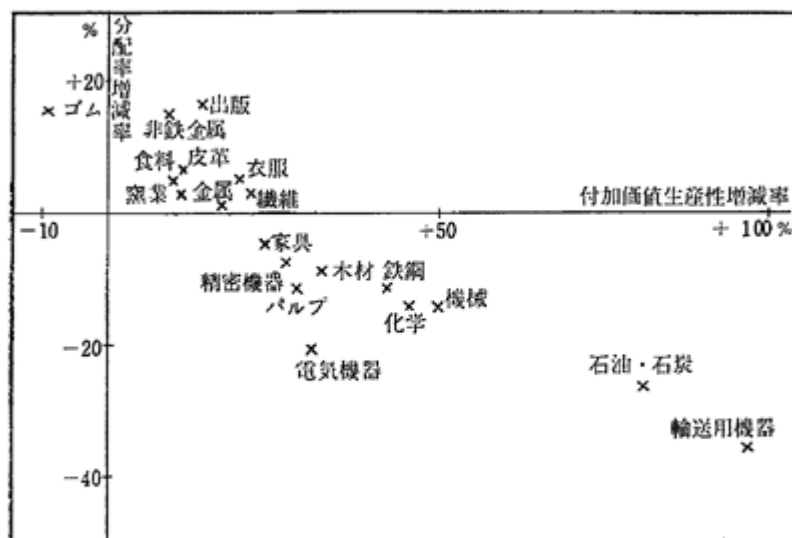
第2は、比較的資本設備の大きい装置産業のタイプである。たとえば鉄鋼業では、労働生産性の上昇は第1のタイプにくらべてかなり高い。一方賃金もかなり上昇しており、その上昇は生産性の上昇にほぼみあつて

いる。価格は、景気変動により大きな振幅を示しているが、30年ごろと比較するとやや強含みで、このため分配率は低下の傾向にある。このタイプに入る産業としては、鉄鋼以外に化学、紙パルプなどの産業があげられる。しかし、これらの産業に共通な面として指摘されなければならないのは、30年以降高度の技術革新投資がおこなわれているため、減価償却や金融費用などの資本費負担が増大し、分配率が低下しても収益は必ずしも増大していないことである。

この資本費負担の増大傾向を考慮にいと、このタイプの産業では、生産性と賃金はほぼみあつた上昇を示していたといつてよいであろう。

第14図 産業別の付加価値生産性と分配率の増減率

第14図 産業別の付加価値生産性と分配率の増減率
(34年/30年)



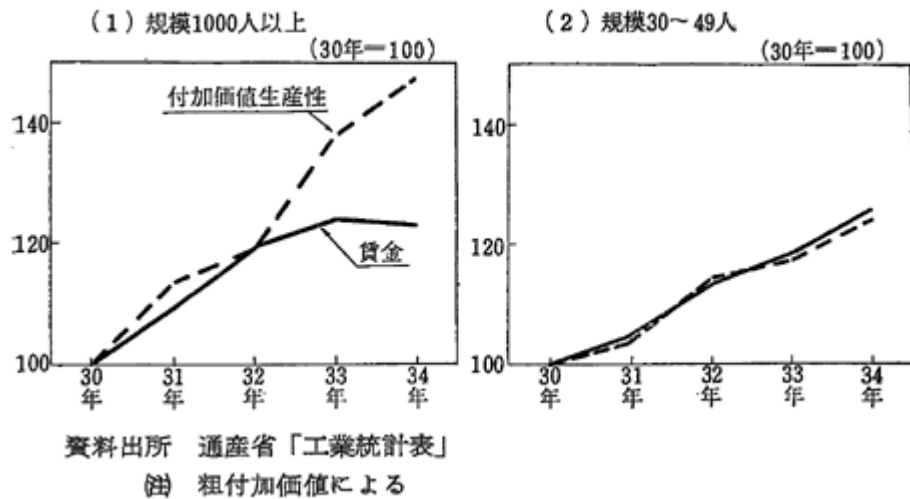
資料出所 通産省「工業統計表」

- (注) 1) 規模30人以上
2) 粗付加価値による

第3は最近発展の著しい機械産業のタイプである。たとえばそのなかの代表的業種とみなされる自動車についてみると、労働生産性は、35年には30年のほぼ3倍の水準に達している。一方賃金は上昇率としては第2のタイプの鉄鋼業などくらべてもあまり劣らないが、生産性の上昇に比較するとかなり低位にある。価格は漸次引き下げられているが、その程度は35年までではそれほど大きくなく、そのため分配率はかなり大きく低下している。このタイプの産業としては、自動車以外に電気機器、一般機械等があげられる。これらの産業でも資本費負担はやや増加する傾向にはあるが、第2のタイプの装置産業に比較するとなお労働集約的性格が強いために、分配率の低下は主として収益の増加となつてあらわれている。30年以降における機械産業の急速な発展を促進した要因の一つにはこのような収益の増加があつたとみられる。

第15図 製造業規模別賃金および付加価値生産性の推移

第15図 製造業規模別賃金および付加価値生産性の推移



なお、規模別の面からみると、大企業はほぼ第2、第3のタイプに類似しており、小企業は少なくとも30年以降については第1のタイプに近いといつてよい。規模別の物的生産性の動向を示す資料は製造業全体ではえられないが、工業統計によつて規模別の付加価値生産性と賃金の動向をみると、大企業では賃金上昇の遅れがみられるが、小企業では両者はほぼ平行した動きをみせ、最近では賃金が生産性を上回る傾向さえみられる(第15図)。

以上のように、生産性向上の成果配分の仕方のちがいを産業別、規模別にみると、生産性の上昇に比べて賃金上昇が相対的に立ち遅れる傾向は、主として大企業及び機械産業を中心として生じていると考えられる。

第1部 総論

3 賃金上昇と賃金構造の変化

(1) 労働生産性と賃金

3) 今後の動向と問題

このような30年以降における生産性と賃金の動きは、しかし今後の動向としてはある程度変化する可能性がある。それは労働生産性の上昇テンポが従来通りにつづくとしても、賃金上昇が強まるかたちで両者の開きがやや少なくなる可能性が今後予想されるからである。

今後賃金上昇が強まると思われる第1の要素としては、一般に企業の賃金引上げ傾向が強まると予想されることがある。過去の状況でみると、好況過程では賃金上昇は生産性の上昇に立ち遅れるのが通例であった。今後の経済動向が、予想されているように安定的成長基調に変ってきたとしても、賃金上昇の遅れや消費者物価の上昇を理由とする労働組合の賃上げ要求が強まり、それはここしばらくは賃金上昇を強める要素として働らくであろう。春闘による平均妥結額をみても、34年1,339円、35年1,671円、36年3,009円とその額は次第に増加してきている。

第2の要素としては、最近めだちはじめた中小企業を中心とする若年層賃金の著しい上昇がある。わが国では初任給や若年層の賃金が中高年層にくらべて相対的にかなり低位にあるため、新規若年労働力が大量に近代産業に吸収される過程では、平均賃金の上昇はその影響で低めにあらわれてくることになる。30年以降は製造業部門に大量の学卒労働力が吸収されてきたので、この影響はとくに強かった。それはとくに前述の第3のタイプである機械産業でめだっている。その典型例はテレビ生産の急速な拡大にともなって若年女子労働者を大量に採用した電気機器産業にみられる。この産業では29年から35年にかけての平均賃金上昇率は、6%弱にしかすぎないが、男女別年令別の労働者構成に変化がなかったと仮定すれば、同期間の賃金上昇率は28%程度に達するはずであった。製造業全体についても、主として機械産業の影響をうけて、同様な動きがみられ、平均賃金の上昇は27%であるが、労働者構成に変化がなかったとすると33%上昇した計算になる。しかし、学卒労働力や若年労働者の不足現象が今後もつづくとするれば、それが平均賃金の上昇を抑制する傾向は次第に弱まってくるであろう。前述したように34年、35年における中小企業の賃金の著しい上昇は、初任給および若年層の賃金の大幅上昇による影響が強かった。大企業についても、今後初任給の上昇、若年層を中心とする臨時工の本工への登用、その賃金の改善を通じて、その影響は漸次強まってくるであろう。最近の雇用増加が神武景気当時の中小企業中心のものから大企業に比重を移してきたことも同じような意味で平均賃金をひき上げる要因になつているといえよう。つまり雇用や賃金の構造が若年層を中心として次第に変化し、それが全体の賃金の上昇傾向を強める要因になつていくと考えられる。

労働生産性と賃金の動向は、以上のような過程を通じて今後次第に変化する可能性があると思われる。

このような傾向の進展は、今後経済の安定的成長基調を維持するのにも好条件となると考えられる。30年以降の経済の急速な成長が主として投資の急速な拡大を軸としていたことは周知のとおりで、この最近の大規模な設備投資は今後次第に生産力化してくる。労働者の消費が国民全体の消費のなかでもつ比重は次第に高まってきたので、経済の安定成長のためにも、経済の成長に即応した賃金の着実な上昇が期待される。

第1部 総論

3 賃金上昇と賃金構造の変化

(2) 賃金構造の変化

1) わが国賃金構造の特質

最近の賃金動向の特徴として注目される一つの点は、わが国の賃金構造の内部に変化の兆候があらわれてきていることである。欧米諸国と比較して、従来わが国の賃金構造の特質と思われたものは、ほぼつぎの二点に要約されると思われる。

その第1は、労働者の従事している産業や企業、または労働者の属性によつて、賃金に大きな差があることである。これは典型的には企業規模別賃金格差および年令別賃金格差が先進諸国にくらべて非常に大きいところにあらわれている。35年の状態を、比較的新しい資料のえられる西ドイツと比較したものが第12表であるが、西ドイツでは規模別に高々2割弱の格差がみられるにすぎないのに対し、わが国では規模別にも年令別にも格差が著しく大きい。

第12表 年令別、規模別賃金格差の日・西独比較

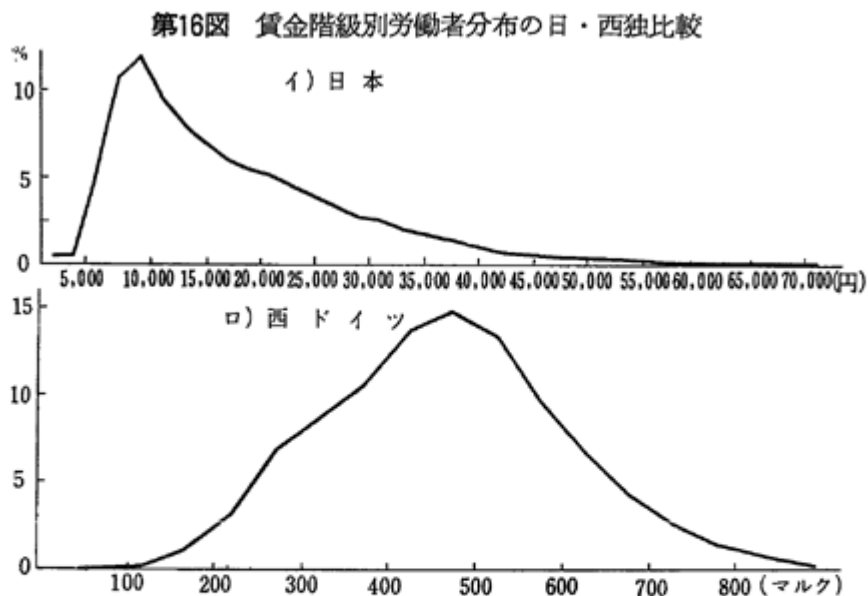
第12表 年令別、規模別賃金格差の日・西独比較		
イ) 年令別格差		
年 令	日 本	西ドイツ
40～50才	100.0	100.0
30～40才	84.8	101.9
20～30才	55.2	96.8※
資料出所 日本は労働省「賃金構造基本調査」35年4月 西ドイツは連邦統計局「賃金構造調査」1957年		
註 1) 日本は製造業労働者男子、西ドイツは鉱工業、建設業労働者男子		
2) ※はいわゆる協約上の最高年令に属するもので、しかも30才未満のもの、大体20～30才とみて差支えない		
ロ) 規模別格差		
規 模	日 本	西ドイツ
1,000人以上	100.0	100.0
100～999人	73.3	85.2
10～99人	59.4	82.1※
資料出所 日本はい)に同じ 西ドイツは労働省「労働社会月報」1960年8号		
註 1) ※は20～99人規模		
2) 日本は調査産業総数 西ドイツも産業範囲は大体同じ		
3) いずれも労職計		

第2は、労働者の分布が著しく低賃金層にかたよつていると同時に、その低賃金層の賃金水準が、高賃金層にくらべて非常に低いことである。第16図は賃金階級別の労働者分布をわが国と西ドイツについて比較したものであるが、西ドイツの場合は賃金階級別の労働者分布が中央に集中しているのに対し、わが国の場合は低賃金層への集中が著しい。わが国では全体の平均賃金が約1.7万円であるのに、労働者がもつとも集中

しているのは「8,000～10,000円」層である。この低賃金層の内容をみると、たとえば8,000円未満では中小企業(10～999人)労働者が約85%,中小企業の若年層(25才未満)だけをとつてみると約60%を占め,中小企業の若年層の比重が圧倒的に高い。

また労働者を賃金階級別に10等分し,上から10分の1の労働者の賃金と,下から10分の1の労働者の賃金を比較すると,わが国の場合はアメリカや西ドイツなどにくらべ2倍以上の開きがみられる。このように最高と最低の開きが大きいのは,先に指摘した各種の賃金格差が大きいことの集中的表現である。わが国では一方には賃金水準がかなり高い大企業の職員層や長勤続の中高年令労働者層が存在し,他方には小零細企業の労働者のように賃金水準の非常に低い労働者層が存在しているが,このようないわゆる賃金の二重性が賃金の開きを非常に大きくしている原因である。

第16図 賃金階級別労働者分布の日,西独比較



- (注) 1) 日本は調査産業総数, 西ドイツも産業範囲は大体同じ
 2) 規模は日本, 西ドイツとも10人以上
 3) 西ドイツは労務者のみであるが, 徒弟および見習は含まれない

第1部 総論

3 賃金上昇と賃金構造の変化

(2) 賃金構造の変化

2) 初任給の上昇とその影響

ところで以上のような特質をもつわが国の賃金構造を変化させる要因として,最近における初任給の大幅上昇が注目される。そこでつぎに最近における初任給上昇の実態を明らかにし,それが他の労働者層や賃金構造にあたえている影響についてみていこう。

第1部 総論

3 賃金上昇と賃金構造の変化

(2) 賃金構造の変化

2) 初任給の上昇とその影響

(イ) 初任給の上昇とその実態

最近における初任給の動きにみられる特徴としては、第1にその上昇テンポが著しく高いことがあげられる。労働省の初任給調査の結果によると、35年3月の新規学校卒業者の初任給水準は、全国平均で前年水準を、中学卒の場合は15%、高校卒の場合は10%も上回っている(いずれも全産業の男子)。36年3月には、好況の持続と学卒者の一層の減少によつて、その上昇率は更に高かつたのではないかと推定される。これを30年以降の長期的傾向でみても製造業部門においては、この5年間に中卒初任給は5割強の上昇を示している。

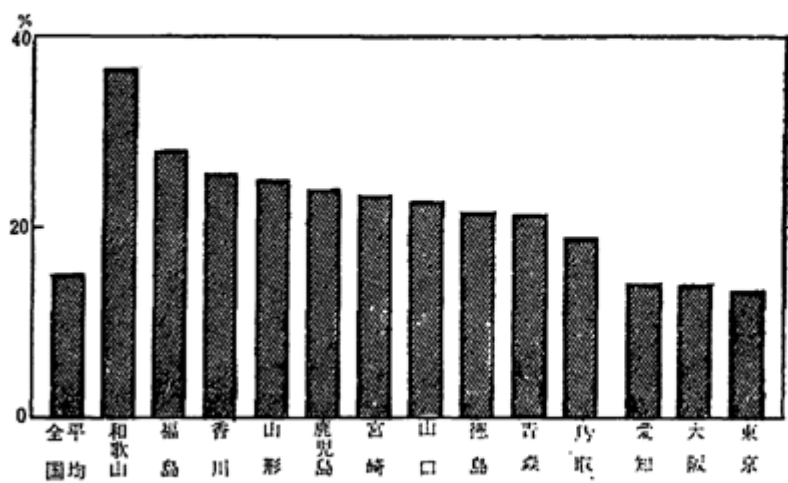
このような初任給水準の上昇テンポは、全体の平均賃金の上昇率と比較してはもちろんのこと、他の層の賃金とくらべても著しく高いものである。しかも、前述の如く、近い将来に学卒労働力の需給が大幅に緩和するとは考えられないので、このような初任給の上昇傾向は今後もなお続くものと予想される。

初任給上昇の第2の特徴は、従来相対的に水準の低かつた層で上昇率がとくに高いことである。それは、1) 規模別にみると小企業で上昇が著しいこと、2) 性別にみると女子の上昇率が著しいこと、3) 学歴別にみると中学卒の上昇率が著しいこと、および4) 地域別にみると相対的に水準の低かつた地方の諸県で上昇が著しいこと(第17図)等の面にあらわれている。

つまり、初任給水準は、全体として大幅な上昇を示しているだけでなく、そのなかでも従来低位にあつた層の水準がいちじるしく高まり、初任給水準の平準化をとめないながら、最低基準が急速に上昇しているという特徴をもっている。

第17図 中卒初任給(男子)の府県別上昇率

第17図 中卒初任給（男子）の府県別上昇率（35年/34年）



資料出所 労働省「学校卒業生初任給調査」

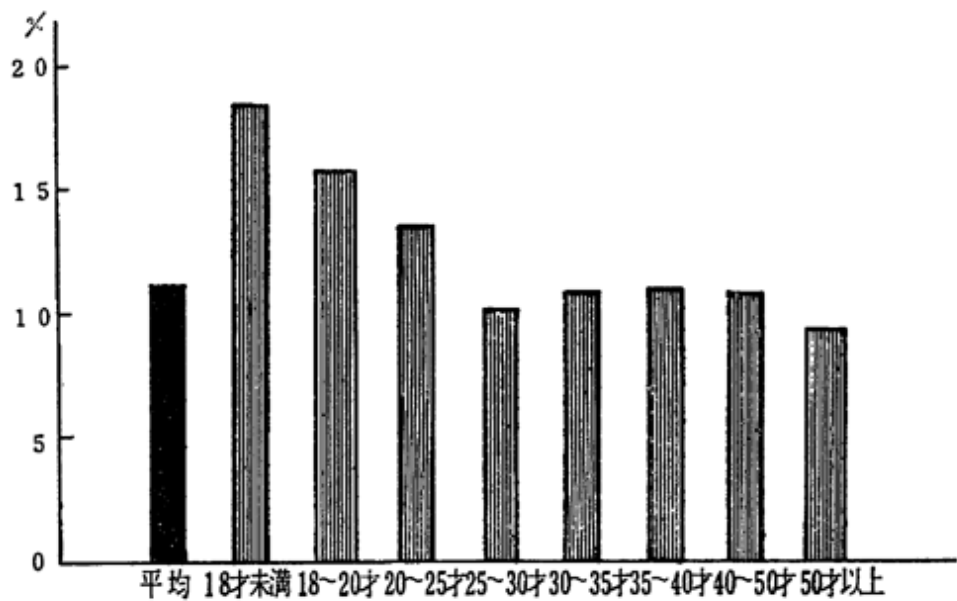
第1部 総論

- 3 賃金上昇と賃金構造の変化
- (2) 賃金構造の変化
- 2) 初任給の上昇とその影響
- (口) 初任給水準上昇の影響

このような初任給水準の上昇が,わが国の賃金構造に対して与える影響は具体的にどのようなものであろうか。

第18図 年令別賃金上昇率

第18図 年令別賃金上昇率（35年/33年）



資料出所 労働省「賃金構造基本調査」35年4月

(注) 調査産業総数，規模計，男女計，労職計

第1にあげられるのは,初任給の上昇が既就業労働者の賃金に与える影響である。現在までのところでは,これは学卒労働力に代替しうるとされる若年層の賃金をかなり引き上げる効果をもたらしている。それは,1)初任給の上昇にともなう在籍者賃金の調整と,2)学卒の未充足分野における若年層の獲得競争の激化ないしは確保(引き抜き防止など)の二面からもたらされている。第18図は33年から35年にかけての年令別平均賃金の上昇率をみたものであるが,この図からも,とくに若年層の賃金が初任給上昇の影響を強くうけていることが明らかである。また,東京都の「中小企業におけるモデル賃金」調査などからえられる中卒採用者の平均昇給率などを参考にしてみても,18才未満層についてはもちろんのこと,若干それよりも上の層(たとえば22才前後の層)についても,ある程度の影響が及んでいるようにみられる(第13表)。

第13表 中小企業における平均昇給率

第13表 中小企業における平均昇給率（年率）
（中卒労働者） （％）

年	令	男	女
15	～ 18 才	11.9	9.4
18	～ 20	11.4	6.9
20	～ 22	11.6	6.9
22	～ 25	6.2	4.9
25	～ 30	5.8	3.8
30	～ 35	3.2	2.6
35	～ 40	2.8	1.3
40	～ 45	1.8	1.3

資料出所 東京都労働局「中小企業におけるモデル賃金」

(注) 1) 中小企業の範囲は50～299人で資本金3,000万円以下

2) 15才で入社し、入社時は、勤続年数は0として、翌年から1年ずつ加算する

なお、初任給の上昇は、以上のような若年層の賃金ばかりでなく、賃金の最低基準の上昇という意味で、たとえば全体として賃金水準の低い中小企業の女子労働者の各層や、雑役など単純労働者や日雇労働者などのいわば賃金の最低線近くにいる労働者などにも影響してくると思われる。

第2は、このような初任給を含む若年層の大幅な賃金上昇が、相対的に賃金水準の低い労働者を減少させる効果である。最初にのべたようにわが国の賃金構造の特質の一つは、低賃金層への労働者の集中度が大きく、そのなかでは若年層が大きな割合を占めているということであつたが、これが最近かなり変化してきている。たとえば、6,000円未満の労働者の割合は、中小企業の若年層を中心に33年の11%から35年には6%に減少しているし、また、労働者のもつとも集中している賃金階級は、33年には「6,000～8,000円」層であつたのが、35年には「8,000～10,000円」層に上昇している。このように6,000円未満層が急速に減少していることは、1)35年4月の中卒初任給の中位数が5,910円(男子)で、6,000円に近くなつていること、および2)最初に指摘したように、8,000円未満の労働者の大部分が中小企業の若年層であることなどから、初任給や若年層賃金の上昇の影響を強くうけたものと考えてよいであろう。

なお、このような相対的に賃金水準の低い労働者の減少は、初任給や若年層の賃金水準の上昇によつてもたらされていると同時に、前述のような小零細企業における雇用の停滞など、雇用構造の変化によつてもかなり促進されている。したがつて今後初任給水準が上昇をつづけ、雇用構造の変化が継続するならばそれにとりもなつて低賃金層への労働者分布のかたよりも次第に解消されてゆくと考えられる。

第1部 総論

3 賃金上昇と賃金構造の変化

(2) 賃金構造の変化

3) 賃金構造変化の方向と今後の問題

以上のように初任給や若年層の賃金の上昇は、賃金水準の低い労働者層を相対的絶対的に減少させ、わが国の賃金構造を変化させつつあるが、しかし、賃金構造の本格的変化ないしはその西欧型への接近という面からは、その変化はまだ端緒的なものにすぎない。

それは第1には、賃金の最高と最低の開きがそれほど変化していないことに求められる。さきに全体の労働者を10等分し、上位と下文の10分の1のところの労働者の賃金を比較して最高と最低の開きをみたが、それを33年と35年についてみると、33年には5.24倍、35年には5.13倍で、この間の縮小はまだわずかである。また、一般に賃金分布の分散度を示す指標として用いられる10分位偏差係数(上述の上位と下位の10分の1のところの賃金の差を、中央の労働者の賃金で除した比率)は、29年から33、35年にかけて、1.70、1.84および1.85となっていて、まだ縮小するところまでにはいたっていない。

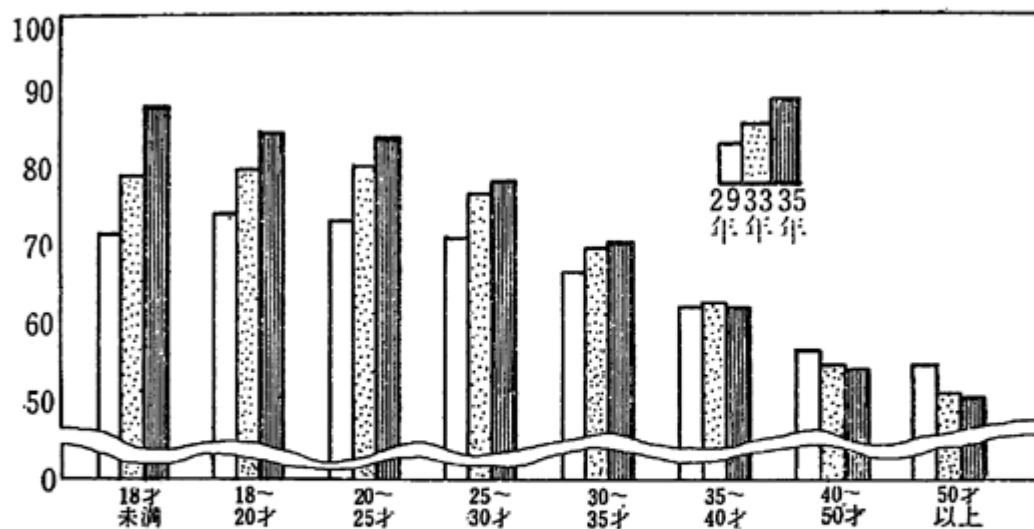
これは、最近の若年層を中心とする低賃金層の賃金の急上昇傾向にもかかわらず、同時に他方で大企業の高年層を中心とする高賃金層の賃金がかかなり高い率で上昇しつづけていることによるものである。35年における上位の10分の1のところの労働者の賃金額は約34.6千円であるが、これは大体1,000人以上の規模の40～50才層の賃金(34.7千円)に匹敵している。このような大企業の中高年令層に代表される層の賃金がかかなり高い率で上昇しつづけている要因としては、大企業のいわゆる年功賃金制度の影響が強いとみられる。

最近大企業においても、技術革新の進展にともなう労働内容の変化や労働市場の変ぼうなどを契機として職務給、職能給の導入が活発になつているが、なおそれは年功的賃金体系を基本的に変える段階にまではいたっていない。

大企業ではベースアップ源資の配分や昇給の査定に当つては、なお年功や、年功を基礎とする職階が重要な要素となっており、このため勤続年数が長く、重要な職務に昇進している者が多い中高年令層の賃金上昇が結果として高くなる傾向がつづいている。これは、最近中小企業では年令別賃金格差が縮小しているのに対し、大企業ではそれが一貫して拡大していることにもあらわれている。その意味で今後の賃金の上下格差の動向は初任給や若年層の賃金とならんで、大企業の年功賃金がどのように変化するかによつても影響されることになろう。

第19図 年令階級別にみた規模別賃金格差の推移

第19図 年令階級別にみた規模別賃金格差の推移



資料出所 労働省「賃金構造基本調査」29,33,35年

(注) 1) 調査産業総数, 男女計, 労職計

2) 1,000人以上を100とする10～99人の比率

第2には、賃金の格差が、とくに中高年令層においてほとんど縮小を示していないことがあげられる。前述のごとく初任給はその大幅上昇の過程で次第に平準化する傾向にあり、また若年層全体についてもそのような現象が進みつつあると思われる。前項でのべた若年労働者の異動の活潑化の傾向は、そのような動きを促進する要素となつている。しかし、中高年令層については、産業間や企業間の賃金の開きはなお大きく、とくに第19図が示すように従来から大きかつた企業規模による賃金格差はほとんど縮小をみせていない。中小企業の賃金体系が今後どのような方向で整備されるべきかについては多くの問題があるが、昇給制度や職務や職階に応じた賃金体系の整備が必要であることはいうまでもない。初任給や若年層の賃金を引上げながら、賃金体系を整備し、経験者や高年層の賃金をある程度引上げてゆくためには、中小企業の低生産性、低収益性が改善され、経営の長期的な安定性が確保されなければならない。いわゆる経済の二重構造が解消し、中小企業が近代化されることが、中小企業の中高年令層の賃金改善を実現し、全体としての賃金構造を近代化する基本的要素であるといえよう。

第1部 総論

4 近代化過程における過渡的問題
(1) 労働経済の近代化と中小企業

前述のようにわが国の賃金構造、雇用構造は、最近の経済の急速な発展、産業構造の変化の過程で、次第に近代化の傾向をみせているが、そのような近代化が今後も摩擦なしに行われるかどうかについては、検討すべき面が残されている。それは、主として中小企業部門を中心として、経済の二重構造の解体や労働経済の近代化過程で過渡的に問題が生ずることにあるといつてよいであろう。

最近のわが国経済の急速な発展を背景として中小企業の近代化を促進する条件は次第に強まっている。その一つは、機械工業を中心として下請関連中小企業に対する親会社からの合理化、近代化の要請が強まっていることである。大企業における技術革新の進展、大量生産方式の採用にともなつて、下請中小企業に対する製品規格の統一、品質の向上、納期の厳守等の要請がここ数年強まり、これが中小企業の生産技術の改善、近代化を促進する契機となりつつある。

一方、機械工業以外の分野でも、新製品の登場、消費需要の変化、大企業の中小企業市場への進出などによつて市場の競争が激化し、中小企業の近代化を促進する条件が生れつつある。

以上の条件に加えて、最近では前述のような労働力の充足難やそれを主因とする賃金の上昇が、中小企業の近代化を一層押し進める作用を及ぼしつつある。従来わが国の中小企業は、過剰労働力を背景として低賃金によつて低生産性をカバーすることを経営存続の一つの重要な条件としていた。しかし最近の状況は、そのような経営方法の継続を次第に不可能にしつつある。労働力の充足が困難であることは、中小企業の存続や発展が労働力の面から脅かされはじめたことを示すものであるし、また労働力の充足や確保にあたつて賃金を上げる必要が強まっていることは、低賃金雇用に依存していた経営方法が改革を迫られていることを示すものである。

第14表 人件費率の推移

第14表 人件費率の推移		(%)		
規 模	28 年	31 年	34 年	
計	11.7	11.1	※ 10.9	
4 ～ 29 人	13.0	13.1	—	
30 ～ 99 人	11.5	11.4	12.4	
100 ～ 499 人	10.1	9.4	10.1	
500 ～ 999 人	10.6	9.6	9.2	
1000 人 以上	12.9	11.9	11.4	

資料出所 通産省「工業統計表」

例) 1) 人件費率は $\frac{\text{現金給与総額}}{\text{出荷額等}}$ を示す
2) ※は30人以上の計

このような圧力の増大にともなつて、最近製造業や商業、サービス業などの中小企業で、賃金上昇が生産性の上昇を上回る傾向さえみえ、このため中小企業の労務費コストは上昇する傾向にある(第14表)。中小企業の賃金の上昇、労務費コストの上昇には、学卒初任給や若年層の賃金上昇とともに、従来相対的に低賃金で雇用可能であつた新規学卒や若年層の採用が困難になつたため、やむをえず賃金の相対的に高い中高年令層で代替する傾向があることも影響している。前述のように学卒の需給関係の緊張は今後もつづく可能性が強いので、中小企業の労務費コスト上昇の圧力はあまり緩和は期待できない。今後の中小企業の経営にとつては、必要労働力を確保するために賃金その他の労働条件を改善することが、資金や市場の確保とならんで、ますます重要な条件となつてくるであろう。

35年に顕著であつた初任給や若年層の賃金上昇は今後もつづくであろうし、大企業にくらべて過長な労働時間や劣悪な労働環境を改善する必要性も一層強まってくるであろう。このような改善を経営の近代化や生産性の向上と平行して進めることのできる企業のみが発展をとげ、そうでないものは産業の発展からとりのこされ縮小する傾向が進展することになる。東京都の事業所統計調査でみると、最近小零細規模事業所の減少、ないし増勢の鈍化が注目されるが、これはこのような企業の上向縮小の過程が、小零細企業ですでに起りつつあることを示しているといえよう(第15表)。

第15表 規模別事業所増加数

第15表 規模別事業所増加数 (32～35年)					
産 業	計	1～4人	5～29人	30人以上	
総 数	10,580	△ 4,556	9,522	5,614	
製 造 業	2,559	△ 2,099	2,331	2,327	
卸 売 小 売 業	2,460	△ 3,221	4,063	1,618	
サ ー ビ ス 業	△ 1,219	△ 3,444	1,693	532	

資料出所 東京都「事業所統計調査」

と同時に、中小企業分野で労働力不足や賃金その他の労働条件改善の圧力が強まってくるとともに、最近労働者の生活の改善にマイナス作用を与える中小企業性商品の価格上昇や若年層と中高年令層にみるような労働者内部における就業状態の改善の不均衡が強まる傾向などが部分的にあらわれはじめている。賃金上昇が著しいことを主因として、生産性の上昇に限界がある一部の産業部門で価格の上昇が起り、それが労働者の生活の改善に悪影響を与えている問題、中高年令層や無技能者層の就職条件や就業条件の改善が遅れ、それらの層が近代化からとり残された就業分野に滞留したり、または顕在失業化する可能性が強まっている問題等がそれである。これらの問題は、長期的には経済の成長、近代化の進展、労働経済の改善にともなつて漸次解消されてゆく性格のものではあるが、ここしばらくは解決を要する重要問題であると考えられる。以下この二つの問題についてその性格や今後の方向について解明してみることにしよう。

第1部 総論

4 近代化過程における過渡的問題

(2) 物価体系の変化と中小企業の近代化

35年における消費者物価上昇の内容および要因については、すでにのべたとおりである。ここでは前述のような観点にたって、最近の消費者物価の動向のなかにみられる問題点を明らかにしてみよう。その意味で注目されるのはここ数年中小企業性製品や個人サービス関係の価格や料金が上昇しつつあることである。

第1部 総論

4 近代化過程における過渡的問題

(2) 物価体系の変化と中小企業の近代化

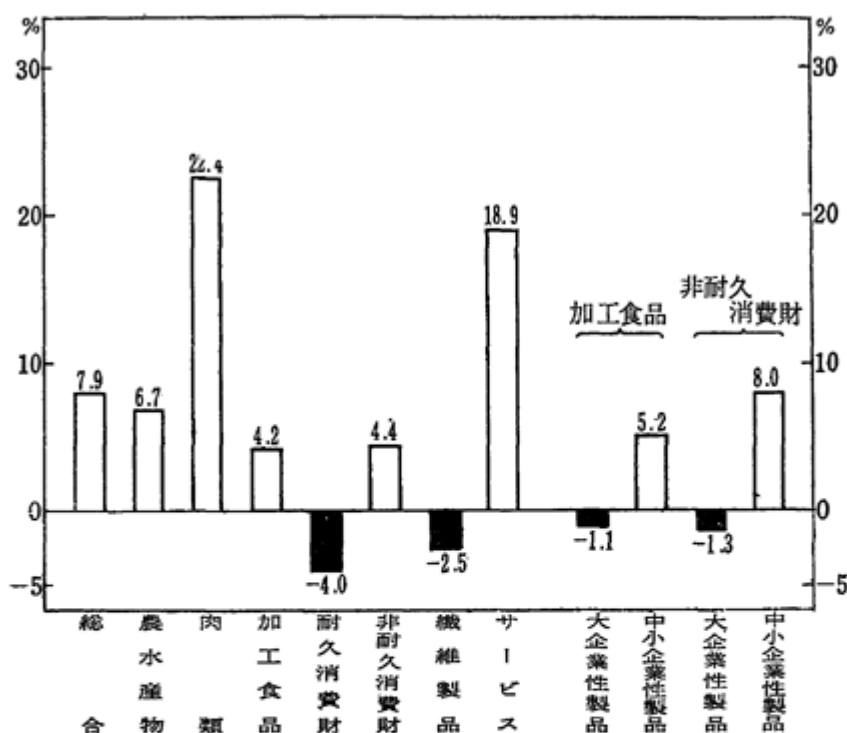
1) 中小企業性製品価格,個人サービス料金の上昇

30年以降の消費者物価の動向のなかで注目されるのは,大企業の生産割合が高い大企業性製品の小売価格が下落しているのに対し,中小企業の生産割合が高い中小企業性製品の価格や個人サービス関係の料金が上昇していることである。第20図は品目別の小売価格を上記のような観点で組み替えたものであるが,35年における大幅な上昇の影響の強い農水産物,肉類を除くと,大企業性製品であるラジオ,電気洗濯機等の耐久消費財,バター,水産缶詰等の加工食品,医薬品,ゴム靴等の非耐久消費財の価格が下落しているのに対し,中小企業性製品である干うどん,みそ等の加工食品,たたみ表等の非耐久消費財の価格は上昇し,また小零細企業の多いサービス業の理髪料,入浴料,靴修繕料等の料金も騰貴している。

このような中小企業性製品価格,サービス料金の上昇には,最近における中小企業分野での賃金の著しい上昇,労務費コストの増加の影響が強いとみられる。中小企業性産業のうち,製品価格の上昇している産業の多くで人件費率の上昇がみられるし,サービス業についても業界資料等によれば,賃金上昇による人件費コスト増大への対応策として価格あるいは料金を引き上げる傾向がみられる。

第20図 主要品目別消費者価格騰落率

第20図 主要品目別消費者価格騰落率（35年/30年）



資料出所 総理府「小売物価統計調査」

- (注) 1) 耐久消費財は、自転車、ラジオ、アイロン、電気洗濯機の4品目で、他は非耐久消費財とした
- 2) サービスは、対個人サービス料金、公共料金、家賃地代、教育費をふくむ
- 3) 大企業性製品、中小企業性製品の区別は、工業統計表（32年）により従業者数300人以上の事業所の出荷額が30%をこえる産業に属するものを大企業性製品、30%以下の産業に属するものを中小企業性製品とした

しかし、これらの価格、料金の上昇を今後の物価動向と関連させて考えると、内部に若干の性格の相違がみられる。まず中小企業性製品の場合には、その上昇は過渡的な性格をもち、中小企業の近代化が進み、生産性が大幅に向上すれば解消される面が強いと考えられる。中小企業性製品の価格の上昇は、生産性の向上にもかかわらず、賃金上昇がこれを上回るという形で一時的に生じている面があり、近代化のテンポが賃金上昇に遅れていることが原因になつている（第16表）。中小企業性製品でも、大企業の市場占拠率が拡大している部門や、生産性の向上が著しい部門では、賃金上昇の影響を産業の近代化によって吸収し、価格上昇がみられない部門があり、これは、中小企業の近代化が進展すれば、価格も安定する可能性があることを示しているといえよう。もちろん、これらの製品価格の動きには、原材料価格や需給関係の動向も強い影響力をもっているが、今後の価格の動きを決定する長期的な要素としては、産業の近代化や生産性の向上がどの程度進むかが基本的な要因となろう。

第16表 生産性と賃金の上昇率

第16表 生産性と賃金の上昇率

(%)

規 模	34 年 / 31 年		31 年 / 28 年	
	粗付加価値 生産性	常用労働者1人 当現金給与総額	粗付加価値 生産性	常用労働者1人 当現金給与総額
計	19.2	19.1	22.5	16.3
4 ～ 29 人	15.5	23.4	33.9	20.0
30 ～ 99 人	22.5	24.2	20.8	14.0
100 ～ 499 人	9.5	12.0	19.7	14.5
500 人 以上	15.9	7.9	20.5	19.3

資料出所 東京都「工業統計表」

一方、サービス業の場合は、製造業に比べると本来労働集約的な性格が強く、また設備の新設、拡大による生産性の向上がほとんど期待できないので、最近おこっている料金の引上げは今後もつづく可能性が強い。サービス業の人件費率を製造業と比較すると、前者の16.0%(34年の資本金200万円未満の企業)に対し、理容業32.7%、美容業32.2%、クリーニング業35.3%、浴場業19.4%(いずれも厚生省調33年)と著しく高い。したがって、これらの産業では賃金の上昇が直接コストの上昇を招き、料金引上げに影響する面が強いとみられる。またこれらの産業では、第17表にみられるように、従来賃金が高産業に比べて低かつたために、今後労働力の確保にあたって、賃金を急速に引上げる必要があることも今後の料金の動向に影響するであろう。つまりサービス料金については、生産性向上に限界があるため低賃金雇用の解消過程で料金が上昇することはある程度やむを得ないと考えられる。

第17表 中学卒業者の初任給

(円)

産 業	男 子	女 子
小 売 業	6,764	6,586
飲 食 店	7,144	7,012
サ ー ビ ス 業	5,901	5,638
ク リ ー ニ ン グ 業	5,245	6,489
美 容 業	5,667	5,138
理 容 業	5,616	5,461

資料出所 東京商工会議所「商店員労働実態調査」35年6月

(注) 1) 住込店員をふくむ

2) 食費その他を差引かない前の税込賃金額

なお、流通部門とくに小売部門についても、労働力の充足難に伴う賃金上昇が流通経費を増大させ、それが小売価格にひびいている面がある。わが国の小売業は、個人サービス業と同様に零細経営の比重が高いうえに、現状では注文、配達など人手を要する面が多い。したがって、現在のような販売形態が新しい形態(たとえば、スーパーマーケットなど)に移行しない限り、人件費の増大を生産性の向上によつて吸収することは困難といつてよい。今後人件費の増大がつづけば、それが経費を膨張させ小売価格の引上げを招く可能性があるといえよう。最近一部に小売部門単独で価格を引上げる傾向のみられるのもこうした事情を反映していると考えられる。

なお、個人サービス業、小売業の場合には、零細な家族経営が多く、雇用労働への依存度は必ずしも高くはな

いが,家族経営が支配的な場合でも,賃金所得との均衡,家族労働の公正な評価という面から価格引上げ圧力は強まると考えてよいであろう。

第1部 総論

4 近代化過程における過渡的問題

(2) 物価体系の変化と中小企業の近代化

2) 物価の安定と物価体系の変化

以上のように、最近における中小企業性製品価格、サービス料金の上昇については、これらの分野における低賃金雇用の解消過程における価格上昇という性格が強いといえる。とくにサービス料金の上昇については、低賃金の改善が直接価格にひびく要素が強く、賃金構造の変化が物価体系を変化させつつある面がみられる。わが国の価格体系については、欧米諸国に比べて、重化学工業製品が割高で、軽工業製品が割安であるということが従来指摘されてきた。このような価格体系は、消費者価格にもあらわれており、第21図が示すように大企業性製品に比べ中小企業性製品、およびサービス料金が割安であるという特徴をもっている。最近の変化は、このようなわが国の物価体系が賃金構造の変化にともない次第に欧米型に近づく兆候を示したと考えてよいであろう。

しかし、このような物価体系の変化が、もし消費者物価の急速な上昇をとまなうとすれば、その労働者生活に対する悪影響は無視できない。物価をなるべく安定させながら物価体系を変化させてゆくことが今後の物価問題の焦点であると考えられるが、そのためには今後つぎのような諸点を考慮しなければならないであろう。

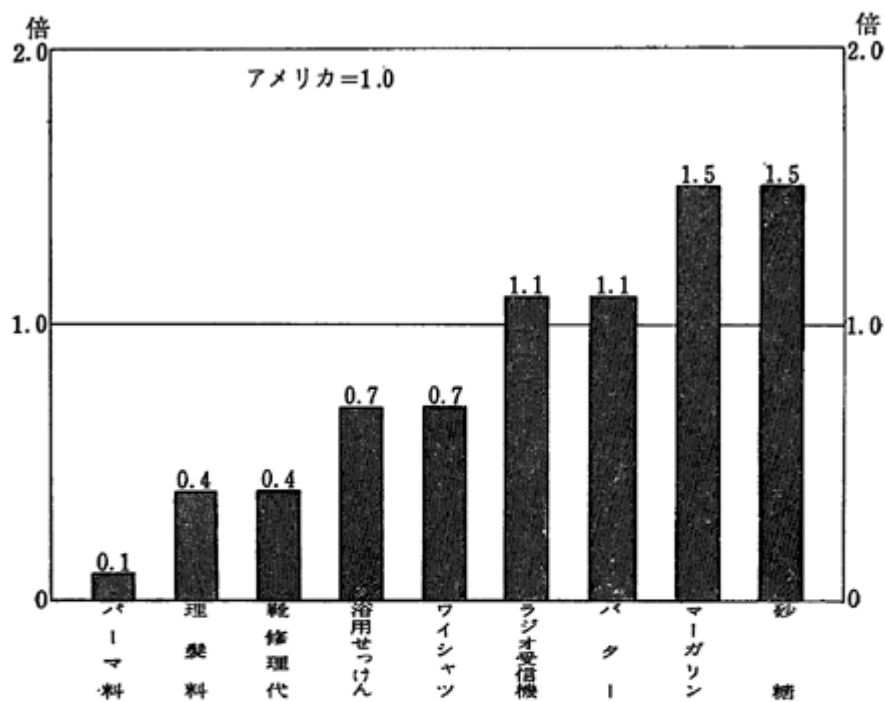
第1は、中小企業の近代化、生産性の向上を強力に促進し、それによつて中小企業性製品の価格安定の条件を整備することである。このためには金融面税制面から中小企業の近代化を援助する措置が講じられねばならないと同時に、その生産において大企業の比重の高い原材料製品の価格の低下によつて、中小企業の収益力を増大させることが必要である。これに関連して、下請単価に対する適正な配慮、技術指導など大企業の中小企業に対する生産性の向上ないし近代化のための援助指導も必要とされよう。

第2は、大企業性製品の価格の低下を一層促進することである。今後耐久消費財や高級加工食品等の大企業性製品の消費はますます増加してくると思われるので、それらの品目の値下りが促進されれば、消費者物価全体の安定に対する影響度は大きくなるであろう。

第3は、住宅難の解決を積極的に推進して、長期的に上昇傾向にある家賃地代の騰貴をできるだけ少なくし、その面から労働者生活への悪影響を緩和することである。また、最近上昇傾向が強い電気、ガス、運賃等の公共料金の引上げについても、消費者物価全体の動向とにらみ合わせて一層慎重な配慮が必要である。生鮮食料品の需給調整を強力に行うとともに、農業の生産性を向上させ、食料価格を長期的に安定させる努力も今後一層強められねばならないであろう。

第21図 日米価格比較

第21図 日米価格比較（1959年）



資料出所 総理府統計局「小売物価統計調査報告」34年
米國労働省 “Average Retail Price” 1955年
“Consumer Price Index” 1959年
I.L.O “International Labour Review Statistical Supplement” 1959年

- (註) 1) アメリカの食料品以外の価格は、54年の価格に消費者価格指数を乗じて算定した
2) 食料品は10月、他は9月の数字による

第1部 総論

4 近代化過程における過渡的問題

(3) 中高年令層の就業問題

つぎに中高年令層の就業問題についてみよう。すでにのべたように労働市場の改善,とくに若年労働力の不足現象が深刻になるにともなつて,中高年令層の就職条件についてもわずかではあるが改善の傾向がみえだしている。

しかし,現状では,若年層に比べて中高年令層の就職条件や就業条件の改善は著しく立ち遅れている。それはつぎのような諸点にあらわれている。

第1は,中高年令層の労働力需給がなお著しい供給過剰の状態にあり,その就職や転職が容易でないことである。年令別にみた殺到率を示すと第18表のとおりで,供給過剰の状態は,男女とも40才以上の者に顕著にみられる。

第18表 年令別殺到率

第18表 年令別殺到率						(倍)
性	計	20才未満	20～29才	30～39才	40～49才	50才以上
男	1.5	1.6	1.3	1.3	3.7	18.7
女	1.5	1.2	1.6	1.6	3.9	9.0

資料出所 労働省「年令別求職求人就職状況調査」35年10月

また,有効求職者のうち,その月に就職できないで,翌月へ繰越された者(繰越求職者)の割合は中高年令層ほど高くなっている。失業者帰趨調査によつて,失業保険金受給資格決定者の再就職の状況をみても,離職してから再就業するまでの期間は中高年令層ほど長く,中高年令層の労働市場における滞留傾向を示している。

なお,地域別にみると,中高年令層の労働市場における殺到率は,雇用需要の少ない農村地域や石炭離職者の多い福岡県で高く,住宅や移動費用の関係で移動の困難なことが,中高年令層の就職問題を一層悪化させていることを物語っている(第19表)。

第19表 地域別にみた年令別殺到率

第19表 地域別にみた年令別殺到率

(男 子) (倍)

地 域	40才以上	40才未満
全 国	7.0	1.4
七 大 府 県	6.8	1.4
(うち)東 京	6.1	1.7
大 阪	5.2	1.3
愛 知	2.4	0.6
福 岡	25.7	3.6
中 間 地 域	6.7	1.2
(うち)千 葉	10.4	1.2
静 岡	6.1	0.6
広 島	6.5	1.7
農 村 地 域	8.1	1.8
(うち)秋 田	19.7	3.0
山 形	4.1	1.8
鹿 児 島	20.9	3.5

資料出所 労働省「年令別求職求人就職状況調査」

35年10月

- 注 1) 7大府県とは30年の国勢調査による第2次、第3次産業就業者の割合が70%以上の都府県で、東京、神奈川、愛知、京都、大阪、兵庫、福岡をいう
- 2) 農村地域とは同じく第1次産業就業者の占める割合が55%をこえる県をいう
- 3) 中間地域とは1)、2)以外の地域をいう

第2は、中高年令層は、再就職できたとしてもその条件が悪化することが多いことである。再就職者の前職と現職の賃金を比較してみると、若年層が最近の好況過程で転職にともなつて賃金が上昇するケースが多くなっているのに反し、中高年令層では依然転職後賃金の低下する者が大部分で、その状況にあまり変化がみられない(第20表)。

また、中高年離職者のなかには、再就業にあつて自営業主になるものがかなりみられるが、これもより有利な雇用機会に乏しいことをある程度あらわしていると思われる。

第20表 転職にともなつて賃金が上昇した者の割合

第20表 転職にともなつて賃金が上昇した者の割合
(男 子) (%)

年 令	34 年	35 年
計	26.2	29.6
20 才 未 満	43.8	60.1
20 ～ 29 才	28.8	31.5
30 ～ 39 才	24.3	28.6
40 ～ 49 才	19.6	20.0
50 才 以 上	18.2	17.6

資料出所 労働省「失業者帰趨調査」

第3は、以上のように中高年令層はより就業条件のよい職場への移動が困難であり、またより条件の悪い就業に転落する者が多いために、高年令層が近代化からとり残された就業分野に滞留し堆積するきざしが見えはじめてのことである。第21表にみるように、若年層では、小企業に就業している者の割合は最近かなり減少しているのに反し、中高年令層では、ほとんど変化がみられない。しかも同じ中小企業内部においても、前述のように若年層の賃金がかなり上昇しているのに反し、中高年令層では上昇の度合は低く、就業条件の改善が遅れている。

第21表 年令別にみた小企業就業者の割合

第21表 年令別にみた小企業（10～99人）
就業者の割合 (%)

性、年 令	33 年	35 年
男 子 計	35.2	33.6
25 才 未 満	49.5	45.1
25 ～ 39 才	28.7	28.3
40 ～ 49 才	25.9	24.8
50 才 以 上	37.3	37.0
女 子 計	42.6	39.8
25 才 未 満	40.3	36.0
25 ～ 39 才	42.7	41.9
40 才 以 上	54.7	54.3

資料出所 労働省「賃金構造基本調査」

(注) 各年令を100とする数字

以上のように中高年令層の就職条件や就業条件の改善が若年層に比べて著しく立ち遅れているのは、最近における雇用需要の性格によるところが大きい。それは、大企業の技術革新や中小企業の一部にみられる設備の近代化、合理化への動きによつて、作業工程が自動化されコンベア化されるに伴い、これらの近代的企業では若年工や女子に適した単純労働が拡大した反面、高年熟練労働者の必要性が少なくなり、雇用需要が若年労働力にかたよる傾向が強まっているからである。

もちろん、以上のような中高年令層の立ち遅れも、経済の発展とそれに伴う雇用需要の増大、労働力の不足の実情を考慮すれば、徐々にではあるが改善の方向に進むことが予想される。前述のように、学卒労働力不足は今後もあまり緩和は期待できないであろうから、学卒や若年層の不足を契機として中高年令層の就職条件も次第に改善されてくると思われる。また、初任給や若年層の賃金の上昇がつづく、若年層の相対的な

低賃金が企業に与える有利な条件も次第に失われてくるであろうから、その面からも中高年令層の改善が促進されるであろう。

しかし、産業が急速に発展しつつある過程で中高年令層の改善が過渡的に立ち遅れる状態がなおしばらくつづくことは否定できないし、ここしばらくの動向としてはむしろこれを強める条件もでてきている。その一つは人口構成の老令化による影響で、高年令人口は今後ますます増大する傾向がみられる点である。しかも、これらの中高年令層が非労働力化する条件は少なく、生活水準の向上に伴う消費欲望の増大や、進学率の上昇傾向に伴う教育費負担の増加、各種社会保障制度給付の不十分なことなどのためにその引退が促進されることはさしあたりあまり期待できない。

第2は、上のことと関連して、大企業からの離職者が今後増大する可能性がある点である。大企業では、戦後の混乱期に急増した復員層、中途採用者の多くが定年に達しはじめる時期に差しかかっている。1,000人以上の大企業の労働者について、29年、35年の年令構成を比較してみると、高年令層の占める割合がかなり高まる傾向を示している。これら今後増大するであろう離職者の多くが、近代化からとり残された分野に吸収され、沈滞する可能性があるし、また就業の機会が得られないまま顕在失業化する層も少なくないと思われる。失業保険金受給者のうち、中高年令層の占める割合は、この数年間一貫して高まっているが、こうした傾向は一段と強まってゆくと考えられる。

以上のように、中高年令層の就業動向については、産業の近代化の過程で、問題の重要性が急速に高まりつつあり、その解決のための諸施策の樹立を早急に迫られている時期にあるといえよう。

第1部 総論

5 むすび

経済の高い成長と産業構造の変化によつて、ここ数年の労働経済には戦後みられなかつた新しい基調があらわれていたが、35年には、これがさらに強まつた形ですすんだ。労働経済は、この年ひきつづく高いテンポでの経済拡大を背景に、水準としても一段と高まるとともに、構造的にも、生産性が高く労働条件もよりよい分野の雇用がふえ、規模別の賃金格差が縮小し、低賃金労働者層の賃金、所得が上昇するなど、近代化への一層の前進がみられた。雇用の面では、これまでの労働力の「過剰」の問題のかけかうすれて、技術者、技能労働者の不足、中小企業の求人難や労働力の引き抜きなどが大きな問題になり、また、サービス不業や中小企業の一部における賃金コストの上昇を契機に、価格体系の再編の問題がクローズ、アップされるようになってきた。

もちろん、「岩戸景気」以降急激に表面化した労働経済のこのような変化については、第1に、経済が戦後はじめて3年にわたる息の長い好況をつづけ、いわば繁栄の効果が累積されていたこと、経済の成長率も大幅な設備投資の増加によってひきつづき高水準を維持し、一方労働力の供給面においては、新規雇用の主要な給源である新規学校卒業者の数が戦争の影響で35～36年はちょうど減る時期に当つたこと、などのかなり特殊な要因があるので、必ずしもこうした傾向が今後も同じようにつづくとは考えられない。今後数年は新規学卒も増加するし、この時期に経済成長が大幅に鈍化すれば、このような傾向もかなり変る可能性もある。しかし、もはや戦後段階が終つたとされた昭和30年当時とくらべて、鉱工業の生産水準が2倍半、常用労働者30人以上の事業所の労働者数が6割増というように経済の規模が一まわり大きくなつている現在の状態から考えると、経済がひきつづき安定した成長を持続するかぎり、今後も労働力の需給の傾向はそう変らないとみてよからう。

わが国では、これまで労働力の豊富なことが特徴とされ、これが経済の高い成長と摩擦なき拡大を可能にしたといわれたが、もともと過剰労働力は欧米諸国のように遊休化した顕在失業として存在しているわけではない。したがつて、経済規模が拡大して労働需要が年々の増加労働力人口を上回つて増加するようになれば、いずれかの就業分野で労働力の減少が起るのは当然である。労働条件の低い都市の零細経営などでは、すでにこれまでも好況期には常に求人難の傾向があらわれていた。岩戸景気以降には、この現象が労働需要の増大によつてさらに普遍化し、より上層の中小企業や大、中企業の臨時工にまでこれが波及するようになったにすぎない。二重構造のいわゆる底辺に近い分野では、労働力の流出と充足難が起つて労働者数が減るようになり、生産性を引き上げて賃金水準を高めうる企業だけが発展しうるような条件が強まつてきたのである。したがつて、今後上述のような拡大した経済規模の上にさらに労働需要が増大すれば、35年にみられたこのような傾向は一層促進されることは明らかで、経済の安定した成長とともに労働経済の構造的変化はひきつづきかなりのテンポで進むことになるであらう。

労働経済のこのような変化を考えると、今後の労働政策についても、基本的には、こうした労働経済の構造的変化の方向に即応し、これに逆行するような要因を除去することに重点がおかれなければならないようになってきていると思われる。産業に後進的分野が広汎に存在し、賃金その他の労働条件に著しい格差が存在するような事態は、単に社会的公平の面から許容できないものであるだけでなく、経済的にも、労働能率の向上を阻害し、国民経済全体としての生産性向上の阻止要因になる。とくに最近のように産業の高度化が進み、経済の水準が高まってくると、このような構造的特色的存在は生産性の改善を阻み、国際競争力の一層の強化に対するマイナス要因になつてきて、経済の持続的な成長のブレーキになる可能性をもつてくるからである。したがつて、今後は経済の二重構造を是正するため、中小企業の経済力を強め、その近代化を促進することを目的とした経済政策や協同化の推進等が重点的に一層強化されると同時に、これと平行して中小企業の労務管理改善のための指導や、退職金共済制度・共同住宅、共同炊事その他の中小企業福祉政策が強力に推進されることが要請される。労働条件格差の縮小傾向を阻害する要因を排除し、賃金構造の近代

化を促進するために最低賃金制の飛躍的な普及をはかり、またその水準を漸次高めていくことも、労働基準法の最低労働条件の確保とならんで重視されなければならない。とくにわが国では、昨年分析でものべたように雇用構造の近代化があとりの減少というなくずし的な形で行われるので、これらの残存する前期的な経営と、雇用の改善がおくれている老令労働者や主婦労働などのいわゆる限界労働力とが結び合う傾向が強い。これらの層が極端に低い賃金や手間賃で競争関係に入ることをふせぐために、家内労働についても早急な対策の実施がのぞまれる。

一方また経済が必要とする分野に労働力を円滑に供給し、これによつて労働経済の近代化を一層促進するために、職業紹介機関の充実や勤労者住宅の計画的建設、転職訓練の拡充ならびに訓練期間中の生活保障措置などの流動化促進政策が一段と強化される必要がある。最近の技能労働者や技術者の不足については、経済の急速な拡大、産業の重工業化による面が大きい、技能者の養成や再訓練についても、上述のような経済の構造変化を促進する方向に沿つた重点的な拡充強化が要請されるといえよう。

と同時に、またこのような労働経済の構造的変化の過程では、過渡的に多くの問題が発生するのを避けることができないので、これらの摩擦的現象をできるだけ少なくするような考慮がとくに強調されなければならない。この点で、投資が無計画に行われるために産業が特定の地域に集中したり、設備投資が一定の時期に集中して、景気変動の幅を大きくしたりすることは避けるべきで、逆に労働力の地域的不均衡を是正するため、産業の地方分散を進め、時期的にも安定した拡大が持続されるような方向にこれが調整されることが必要であろう。一方また、このような過程で発生した労働力需給の地域的不均衡や中高年令層の失業等の問題については、積極的に救済政策を講ずるとともに前述の職業訓練、再訓練施設の拡充や労働力の流動性を高める政策などを実施することによつて、これを産業に役立ててゆくことが重要である。就職の比較的困難な中高年令層については、社会保障制度の充実も必要だが、企業が従来慣行を改めて、この層にもつと職場を開くようにすることがのぞまれ、そのためには現行の年功賃金体系や定年退職金制度なども徐々に再検討を要する段階にきているといえよう。

最近の日本の労働経済は、一方でいわゆる中進国から先進国への成熟に伴う急激な構造変化の過程にあると同時に、これと平行して米国や西欧諸国で大きな問題になつているオートメーションその他技術革新の進展にともなう変化の渦中にもある。貿易の自由化はいよいよ本格的な実施の段階に入ろうとしていて、それがもたらす労働面における変化も小さいものではなさそうだ。労働経済はいわばいろいろな面で大きな構造変化の過程にあるといえ、これに対する慎重な配慮と適切な対策が強く要請されている。