
第1部 総論

1 昭和38年労働経済の特徴

昭和38年の労働経済は、景気の回復に伴う変化と、ここ数年来顕著になってきた構造変化の動きとがかさなり合いながら発展したため、景気調整下の37年とはもちろん、過去の景気回復期ともかなり異なった動きをみせた。

その特徴としては、1)生産の回復にともない新規求人が大幅に増大したことを主因として、労働需給の引締りが一層強まったこと、2)雇用の増勢は回復したが、過去の景気回復期と比べてそのテンポが緩やかであったこと、3)賃金が年初来上昇を続け、36年以降3年間にわたって年率10%を超える上昇を持続したこと、4)規模別の賃金格差は前年に引き続いて縮小したが、その縮小テンポがやや鈍ったこと、5)消費者物価が年平均としてみるとここ2～3年来の増勢をさらに強めて、家計費増加のかなりの部分が物価騰貴に吸収されたことなどがあげられる。

以下、これらの点を中心として38年の労働経済の特徴を、前年あるいは前の景気回復期である34年と比べながらのべよう。

第1部 総論

1 昭和38年労働経済の特徴

(1) 労働需給の引締め

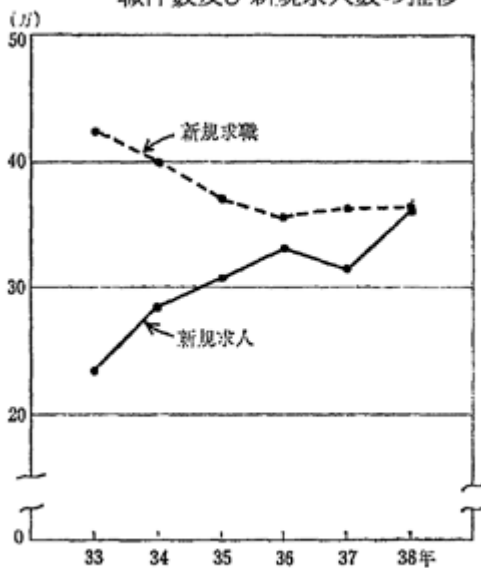
1) 求人的大幅な増加

新規学卒を中心とする若年労働力の不足など労働需給の引締め基調は、37年の景気調整下においても大きな変化をみないまま持続したが、38年に入って景気が回復、上昇に転ずるにともない、求人が急増し、その引締めが一段と強まってきた。

新規学卒を除く一般労働市場についてみると、38年は新規求人は前年に比べて14.4%増となり、一方、新規求職は前年とほぼ保合であった。ここ数年の傾向をみると、新規求人は37年の景気調整期を除いて年年増加し、他方、新規求職は減少傾向を持続していて、労働力需給の引締め傾向が次第に強まっている(第1図)。

第1図 学卒を除く一般労働市場の新規求職件数及び新規求人数の推移

第1図 学卒を除く一般労働市場の新規求職件数及び新規求人数の推移



資料出所 労働省「職業安定業務統計」

新規求人の推移を四半期別にみると、37年には景気調整の影響をうけて前年同期に比べ第2四半期以降10%前後の減少となっていたが、38年に入ると1～3月は1.7%減と減少幅が小さくなり、4～6月は増加に転じて13.7%増、7～9月はさらに増勢が強まって25.6%増、10～12月も同じく26.3%増となった。39年1～3月についても21.3%増と増勢は衰えていない。38年7～9月期の月平均39万人、10～12月期の30万人という新規求人の水準は、過去の最高水準であった36年同期とそれぞれ比較しても4～5万人程度多くなっている。

この38年下期の新規求人の増勢を産業別にみると、製造業と運輸通信業の伸びが大幅であり、前年同期に比べると製造業は40.2%増、運輸通信業は41.1%増となった。また製造業の中では金属機械関連産業が前年

同期に比べ2倍前後の求人数を示し極めて大幅な増加となっており、とくに鉄鋼の2.4倍、非鉄金属の2.2倍、電気機器の2.1倍、輸送用機器の2倍などが目立った。輸送用機器を除く金属機械関連産業は、景気調整の影響を強くうけて37年下期には前年同期に比べて新規求人が30～50%と大幅に減少していたが、このような事情を考慮しても、38年下期における新規求人の増加は大幅である。

これには生産の回復上昇にともなう求人増加が主因となっているが、これに加えて38年3月の新規学卒者の採用が、採用決定時期である37年後半の景気の状態を反映して若干手控えられたことの影響もあると考えられる。このような景気循環的要因の他に経済成長につれて雇用規模が拡大し、それにもなつて自然減耗補充分の求人が増加していること、労働異動の高まりにともなう離職者の補充分の求人も増大していること、さらに最近の小零細企業では常時人手不足状態にあつて、これらの未充足求人の累積が目立っていることなどの影響も無視できないであろう。このような構造的ともいふべき要因が、前述の景気循環的要因と重複して求人の増加をより大きなものとしたといえよう。

新規求人の大幅増加に対して、新規求職はほぼ37年なみの水準で推移した。新規求職は、38年1～3月は前年同期に比べて3%増、4～6月は2%増、7～9月は2.5%減、10～12月は1%減となり、39年1-3月も0.8%増と引き続いて横這いである。求職者についてみられる特徴的な動きは、失業保険受給資格者を除いた新規求職者が漸減傾向にあることである。新規求職申込者中に占める失業保険受給資格決定者の比率をみると年々増加し、34～35年頃の20%前後から37年には30%を超え、38年には40%となり、これを除いた新規求職者数は、38年は月平均22万人で、37年の24万人に比べて2万人減、34年の32万人に比べて10万人減となつており、その減少傾向はかなり著しい。これには、失業保険制度の普及の影響という面も考えられるが、ここ数年における経済の高度成長にともない、産業構造の高度化、就業構造の近代化が急速に進展して、第一次産業から雇用者となることを希望して労働市場へ登場することが多い二、三男等の層、あるいは非一次産業の業主、家族従業者から雇用者になる可能性の強い低所得層等が相対的に減少していることなどが影響していると思われる。

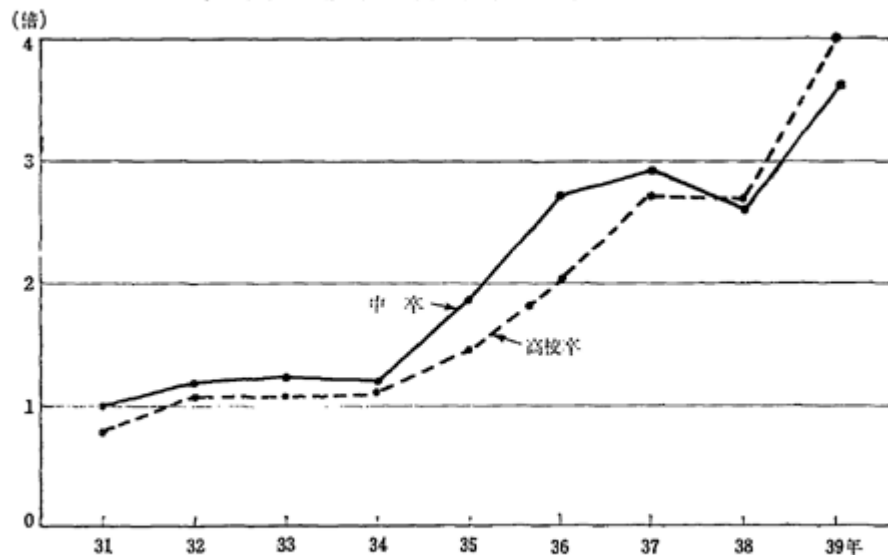
求人が大幅に増加したのに対して求職は横這いなので、労働市場における求職者の地位は一層改善されたにもかかわらず、就職件数は前年に比べて3.4%減少した。求人の増勢が高い38年下期についてみても前年同期に比べて3%減となっており、新規求人の増加率が4割を超えた製造業でも4%増、同じく運輸通信業でも0.3%増にすぎない。就職率(就職件数の有効求職数に対する比率)も過去の景気回復期には上昇する傾向がみられたが、38年にはこれと異って37年の14.9%から12.8%へと低下した。その理由の一つは、企業のもとめるような労働力が乏しくなってきたことである。37年の景気調整期に労働需給がややゆるんだといつても、好況過程において人手不足に悩んだ小零細企業では労働力需要が旺盛で、とくに企業の求めるような若年労働者層については不足状態が持続した。景気回復にともなう求人が急増しても労働市場には若年層や技能者など企業のもとめる労働力の余裕がなかったといえよう。求職者中に占める35才以上の中高年層の割合は年々増加し、38年には31%と、37年の29%に比べて2ポイント、35年の25%と比べると6ポイントも高まっている。また、中小企業などでは技能労働者に対する需要も強いが、その供給不足がみられ、38年2月の技能労働力需給状況調査によると技能労働者の不足数は111万人、不足率は18%を示した。39年にはさらに不足が増大するものとみこまれる。

就職率の低下には、さらに求職者中にしめる失業保険金受給者の比重の増大、転職希望者の増加などによって就職にあたって良好な労働条件を求める層がふえ、求職者側の希望条件と求人側のそれとが一致しない場合が多くなっていることも影響ししていると思われる。

つぎに新規学校卒業者の労働需給についてみると、上述のように38年3月卒業者については、大企業の学卒採用決定時期である37年秋が景気の先行きが必しも楽観できない情勢下にあつたため、求人数、採用数を内輪にとどめた企業が多かった。そのため38年の求人倍率(求職数に対する求人数の倍率)は高校卒は前年と保合で2.7倍、中卒は前年よりやや低く2.6倍となったが、求人難の程度は34～35年頃に比べるといぜん深刻な状態にあつた(第2図)。

第2図 新規学校卒業者求人倍率の推移

第2図 新規学校卒業者求人倍率の推移



資料出所 労働省「職業安定業務統計」

註 38年までは各年6月末現在の最終結果、39年は3月末の暫定数値見込

就職先をみると規模別には小規模への就職が若干増加したが、中小企業の求人難はほとんど緩和されなかった。たとえば中卒の充足率(求人数に対する就職数の比率)は、29人以下の規模は22%、30～99人規模は26%と、500人以上規模の58%と比べてかなり低く、小零細企業の求人難の状態は変わっていない。

39年3月卒業者については、卒業者の絶対数が38年よりも少い上に、上級学校への進学希望者が増加し就職希望者はかなり減少している。一方求人はかつてない増加を示しているため、求人倍率は、39年3月末現在の暫定数によると中卒で3.6倍、高校卒で4.0倍と大幅な求人超過となっている。求人倍率が1倍台であった32～35年、2倍台の36～38年と比べ、39年は一段と求人難が深化したといえる。

第1部 総論

1 昭和38年労働経済の特徴

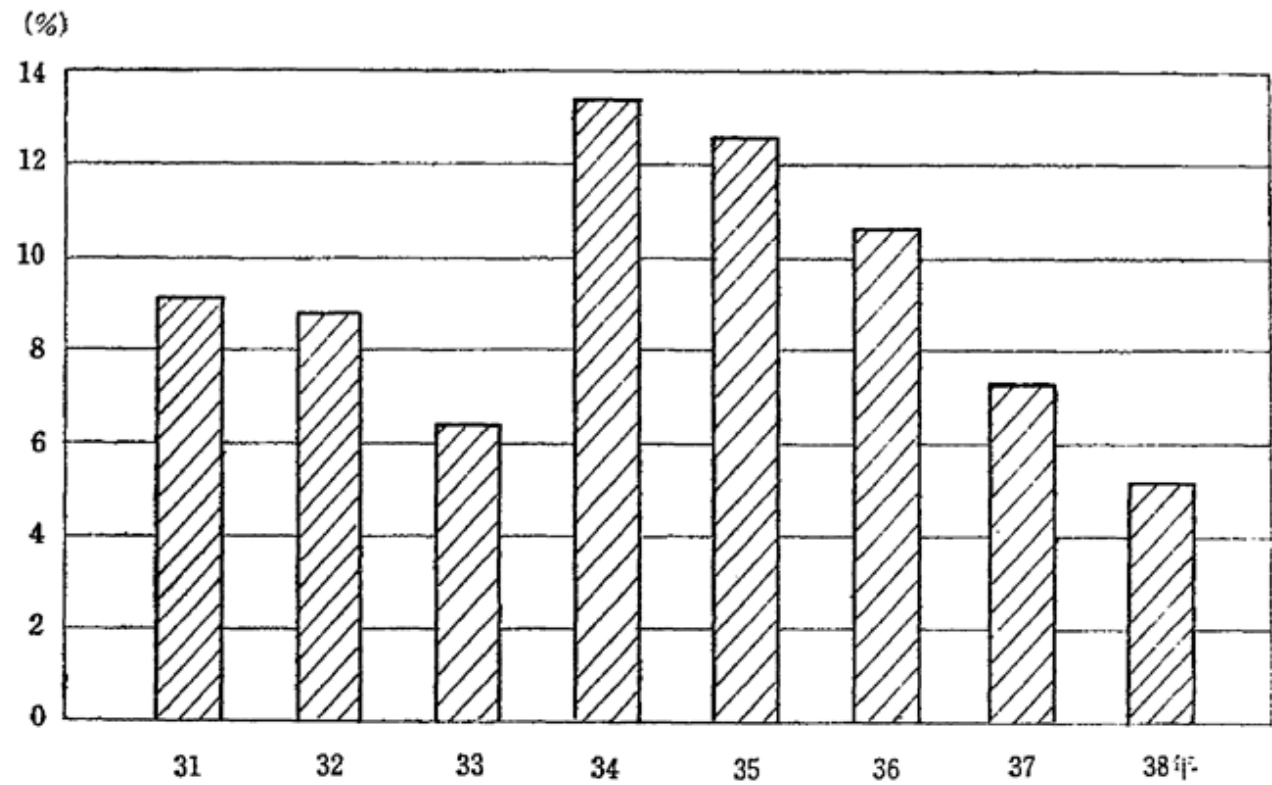
- (1) 労働需給の引締り
- 2) 雇用の増勢回復

雇用の増勢は、景気調整の影響で38年1～3月までは鈍化傾向がつづいたが、第2四半期以降回復がみられる。しかし、その増勢テンポはゆるやかで、前回の景気回復期であった34年に比べるとかなり低い。

38年年間の雇用の伸びは、毎月勤労統計調査によると5.2%増であった(第3図)。

第3図 雇用増加率の推移

第3図 雇用増加率の推移（調査産業計，年末対比）



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

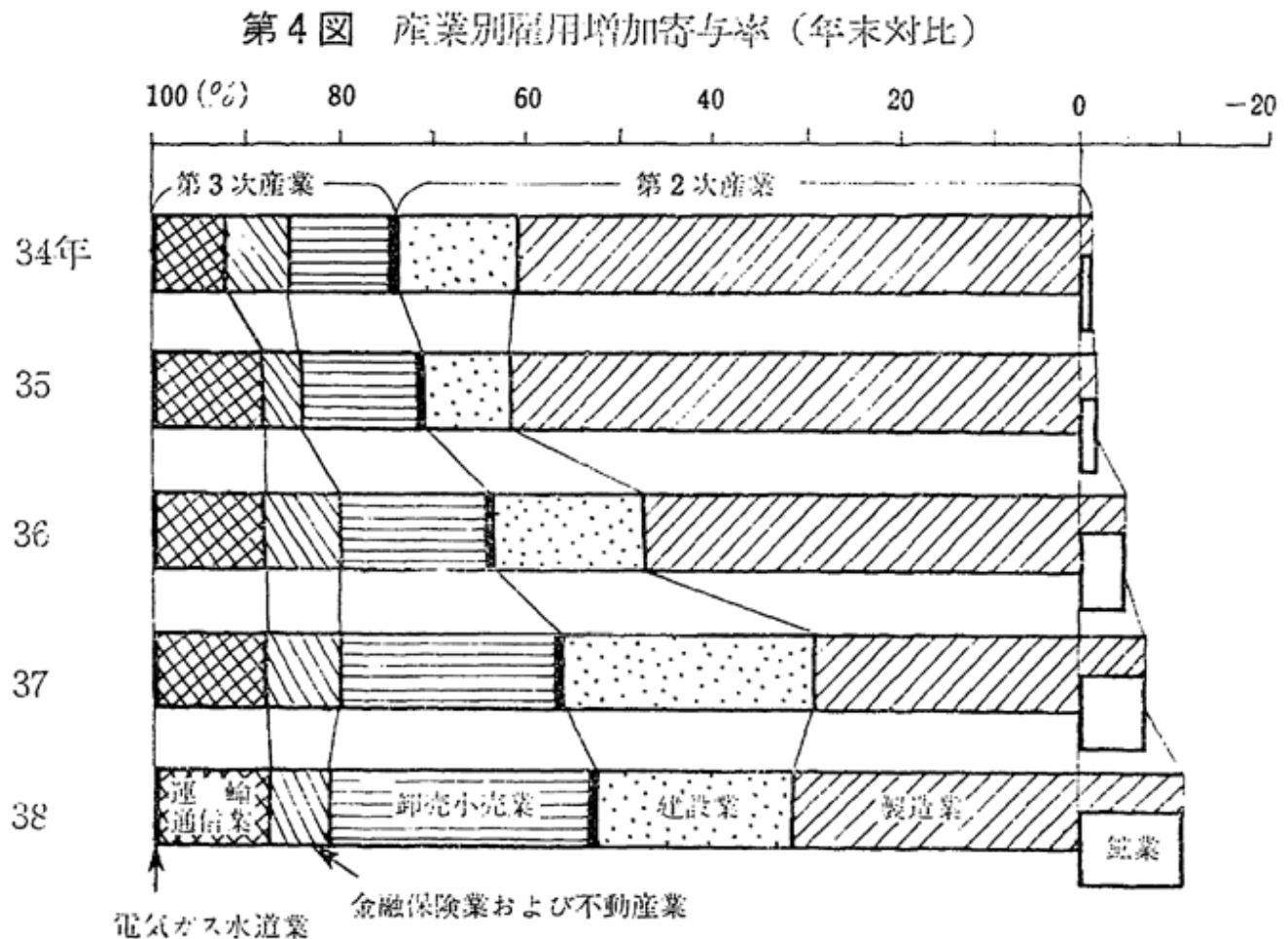
(注) 雇用指数は38年6月までは補正した確定指数であるが、38年7月以降は暫定指数であるため、38年の雇用増加率は若干低目になっている

年間の推移を四半期別に季節変動を調整した指数でみると、年率換算で37年は前半9%増程度であったが、後半5%増程度に低下した。38年は1～3月まで前年後半の傾向が続いたが、4月以降増勢が回復し、39年1～3月には6%増と増勢を強めた。

産業別にみると、建設業の増勢鈍化と鉱業の減勢の加速化が目立っている。建設業は、公共投資や設備拡張の進展などを反映してこの3～4年雇用の増加がきわめて大幅で、34～37年の平均では年間の増加率が2割を超えたが、38年は12%増と増勢が鈍化した。鉱業は、エネルギーの転換問題を背景に合理化が進捗している石炭鉱業や貿易自由化に直面して休山などが実施されている金属鉱業における雇用の減少のため、34年以降減少傾向をたどり、34年2.5%減、35年3.4%減、36年10.5%減、37年14.5%減と年年減勢が加速され、38年は19.9%の大幅な減少となった。

また、雇用増加に対する産業別の割合(寄与率)をみると、第3次産業の比重の増大が目立つ。34～35年頃は、第2次産業とくに製造業の雇用増加が大幅で、いわば製造業主導型の増加であったのが、その後年々第3次産業の比重が高まってきた。34年年間における全雇用増のうち74%は第2次産業における雇用増によるものであったが、38年は52%と低下した。これには鉱業の減勢が年年加速化して、38年の増加寄与率はマイナス11%となったことの影響もあるが、製造業についてみても、全雇用増加に対する寄与率は34年の62%から38年の42%へと低下している。一方第3次産業についてみると、増加の寄与率が34年は約4分の1にすぎなかったものが、38年は約2分の1に高まってきた(第4図)。

第4図 産業別雇用増加寄与率



つぎに製造業内部の産業についてみると、食料品の10.5%増(37年は12.3%増)、衣服の9.6%増(同じく17.5%

増),家具の8.5%増(同じく10.9%増),皮革の12.6%増(同じく17.7%増)など消費関連産業では,旺盛な消費需要を反映して雇用増の著しい産業が多かったが,前年に比べると伸び率はかなり低下している。これに対して鉄鋼,機械産業など投資関連産業は,前年は設備投資抑制の影響を直接うけて生産が停滞し,それが雇用面にも反映して増勢が鈍化していたが,38年は生産の回復にともない雇用の増勢が回復し,とくに年後半にはその傾向が顕著であった。たとえば鉄鋼は37年の0.1%増から38年は2.2%増,電気機器は0.9%増から3.5%増と増加率が高まっている。

また規模別にみると,年前半には大企業の学卒採用手控えが影響して,中小企業での雇用の増加が大きかったが,後半には大企業の雇用増勢が強まってきた。失業保険被保険者数の動きでみると,新規学卒者の入職期を含む上半期(38年1月に対する38年7月の増減率)には,大企業における学卒者の採用決定時期である37年秋が景気調整下にあったことを反映して大規模で増勢が鈍化したが,生産の上昇が本格化した下半期(38年7月に対する39年1月の増減率)には,大規模での増勢が回復した。たとえば製造業の500人以上規模の増減率をみると,新規学卒の入職期を含む上半期は4.8%増で前年同期の9.1%増より低下したが,下半期は1.0%減で前年同期の4.0%減に比べて減り方が少なくなった。

毎月勤労統計調査の入職率,離職率によつても同様な傾向がみられる。すなわち,離職率は上半期,下半期を通じ各規模ともほぼ前年なみであったが,入職率は年前半は大規模が前年水準を下回り,年後半は前年同期を上回っている。たとえば,製造業の500人以上規模の事業所における38年上半期(1~6月の計)の入職率は13.5%で,前年同期の15.2%に比べて1.7ポイント低く,下半期(7~12月の計)は8.7%で,前年同期の6.3%に比べて2.4ポイント高くなつた。

また過去の景気回復期においては,いわゆる臨時工として雇用される者が多かつたが,38年には従来と異なり臨時工は減少した。「労働異動調査」によつて常用,臨時別の動きをみると,38年は雇用契約期間に定めのない常用名義の者は1.8%増加したのに対して,臨時,日雇名義の者は3.4%減少した。前回の景気回復期である34年には,常用名義の者は4.3%増に対して臨時,日雇名義の者は31.5%の大幅増加であつたのに比べると対蹠的な動きである。これは臨時,日雇名義で採用されたものが少なくなつたことによる。入職者中に占める臨時,日雇名義の者の比率は,38年は19%で37年の20%よりも低く,34年の26%よりも7ポイント低下した。とくに大規模での低下傾向が顕著で,500人以上規模は34年の48%に比べて38年は34%で14ポイントの低下となっている。これは求人難の進展にともない臨時日雇のような不安定な身分では採用できなくなってきたため,最初から常用名義で採用する企業がふえてきているためである。一方在籍の臨時工の本工への登用も最近では活発に行なわれるようになり,製造業でみると,臨時工から本工へ昇格したものの割合は34年の19%から38年には29%になつた。そのため常用労働者中に占める臨時,日雇名義の者の比率も,34年の7.7%から38年には5.4%へと低下を示している。

以上のように,38年の雇用は後半になって増勢を回復してきたが,年間の増加率としては前回の景気回復期である34年などと比べて増勢が鈍かつた(前掲第3図参照)。これには,学卒入職時期である年前半に景気調整の影響が尾をひいて大企業を中心として採用の手控えがあつたこともあるが,同時に労働力需給の変化によって雇用増加がおさえられる面が長期的に強まっていることの影響もみのがせない。

それは前述したように38年には求人の大幅増加にもかかわらず,就職件数はほとんど増加をみせず,未充足求人が増加したことにもみられる。また求人に対して求職者を紹介された割合(対求人紹介率)が長期的に低下しており,前口の景気回復期である34年の約60%に比べると28%と大幅に低下しているが,これも求職者のなかに企業の求めるような労働力が少なくなってきたことをあらわしている,38年後半に生産の上昇にともなつて製造業などを中心として求人は大幅に増加し,入職率も大企業を中心として高まってきたが,入職率は34~36年の好況期に比べるとなお低く,労働力供給面の制約によって雇用増加が抑制された面がみられる。

なお,38年の製造業の雇用の増加率は生産の増加率に比べて小さく,前回の景気回復期である34年には雇用の増加率は生産増加率の約半分であつたが,38年には5分の1であつた。これには二つの要因があると思われる。一つは一部の産業,企業における過剰人員の存在である。景気調整下にあつた37年は生産がほとんど横這いであつたのに雇用は5.4%増となっており,37年と38年とをならしてみると,雇用の増加率は生産の増加率の約2分の1となる。37年は生産の停滞にともない調整すべき過剰人員があつたにもかかわらず求人難が強まっているため人員整理などを実推せず抱えていた産業,企業があり,これらの産業,企業では38年の生産回復に際しても,とくに雇用の大幅な増加を必要としなかつたと推測される。

もう一つは,38年の生産増加が装置産業的性格の強い分野での伸びが大きかつたことの影響である。

産業を機械工業,消費関連産業,化学関連産業(化学・石油石炭製品・窯業・ハルブ・紙),鉄鋼金属,その他に大

別してみると,34年は雇用吸収力の大きい機械工業の生産増加寄与率が2分の1近くを占めていたが,38年はそれが約3分の1に低下し,逆に雇用吸収力の小さい化学関連産業や鉄鋼の生産増加寄与率が高まっている。

第1部 総論

1 昭和38年労働経済の特徴

(2) 賃金の堅調

1) 景気回復期の賃金上昇

賃金は38年年初来上昇を続け、36年以降3年間にわたって年率10%を超える大幅な上昇を持続した。賃金上昇の内容としては、37年のそれと比べて景気回復にともなう生産活動の活発化を反映した超過勤務給の増加や経理状態の好転に影響された賞与など特別給与の大幅な増加という景気循環的要素の比重が高かったが、一方依然として労働需給が逼迫基調にあることによる初任給の引き上げや賃金改訂(いわゆるペースアップ)なども根強い上昇要素となっている。

38年平均の現金給与総額の対前年上昇率を毎月勤労統計調査によってみると、調査産業計で10.7%増と37年の10.3%増を上回った。しかし消費者物価の騰勢が強かったため、名目賃金上昇の相当な部分が物価騰貴に吸収されて実質賃金の増加率は2.8%であった。

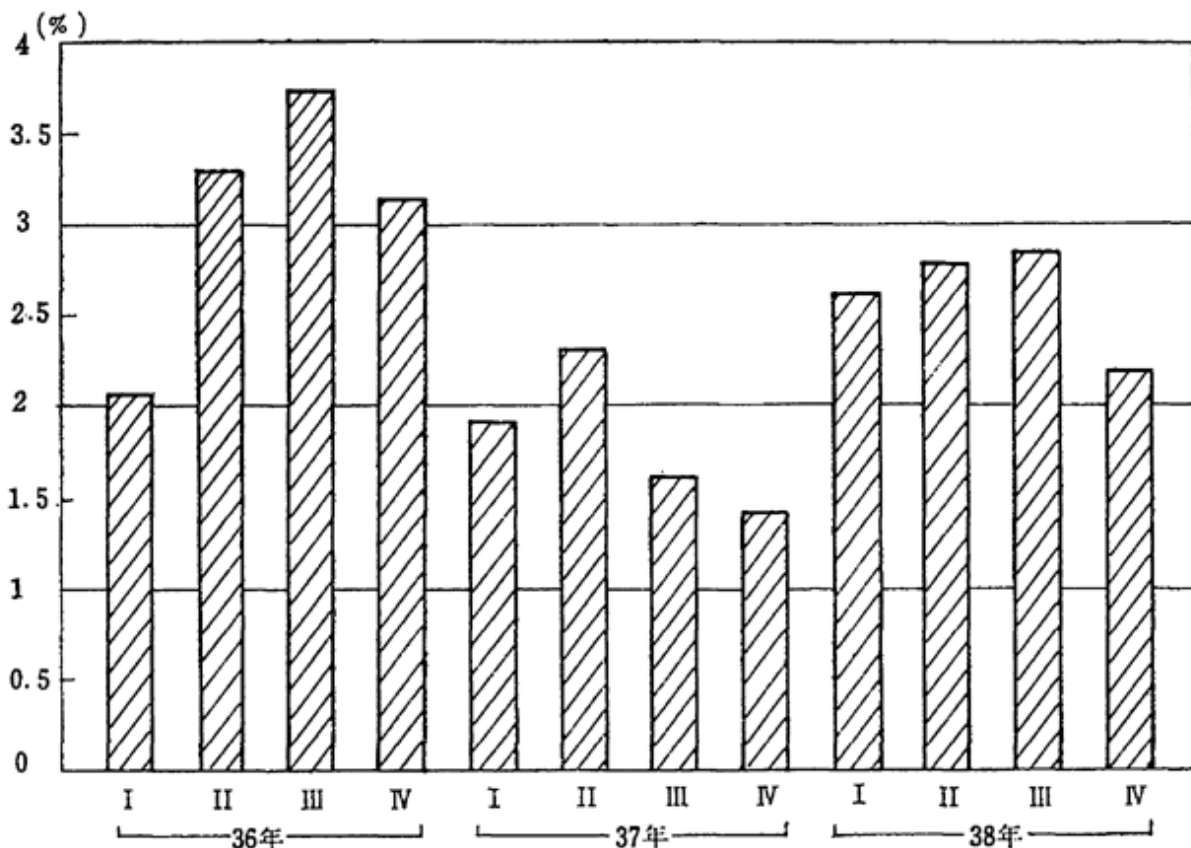
産業別の賃金の動きでは、建設業が前年に比べて13.0%増、卸売小売業が14.8%増と高かったが、他の産業も製造業10.3%増、電気ガス水道業10.2%増、金融保険業9.7%増、運輸通信業9.4%増と10%前後の上昇を示し、鉱業のみが7.3%増と上昇が若干低かった。上昇率が高かった建設業、卸売小売業では定期給与の伸びが他の産業に比べて大きいばかりでなく、特別給与の伸びも20%を超える大幅なものであった。

製造業のなかの各産業についてみると、食料品、繊維、衣服、木材・木製品など消費関連産業の38年平均の増加率は10~14%増とかなり高いが前年の15~20%増を下回り、他方、鉄鋼、非鉄金属、機械、輸送用機器など投資関連産業は増勢を強め、8~13%増と前年の3~9%増を上回っている。

賃金の増勢は景気回復を反映して年初来一貫して高かった。調査産業計の定期給与について季節変動を調整してみると、景気調整の影響下にあった37年下期は所定外労働時間の漸減などにより、年率に換算し、それ以前の8~9%からほぼ6%程度の増勢におちていたが、38年に入ると増勢が高まり、同じく年率に換算して1~3月11%増、4~6月11%増、7~9月11%増、10~12月9%増と年間を通じてほぼ10%前後の上昇趨勢を続けた(第5図)。39年1~3月にも増勢は衰えず、年率13%の増加を続けている。37年下期の増勢鈍化から38年に入っの増勢の強まりの程度は、景気調整の影響を強くうけた製造業においてより顕著にあらわれ、37年後半の4%程度の上昇が、38年には年初から10%をこえる増加趨勢にかわってきた。

第5図 定期給与(季節変動調整済)四半期別対前期上昇率

第5図 定期給与（季節変動調整済）四半期別対前期上昇率

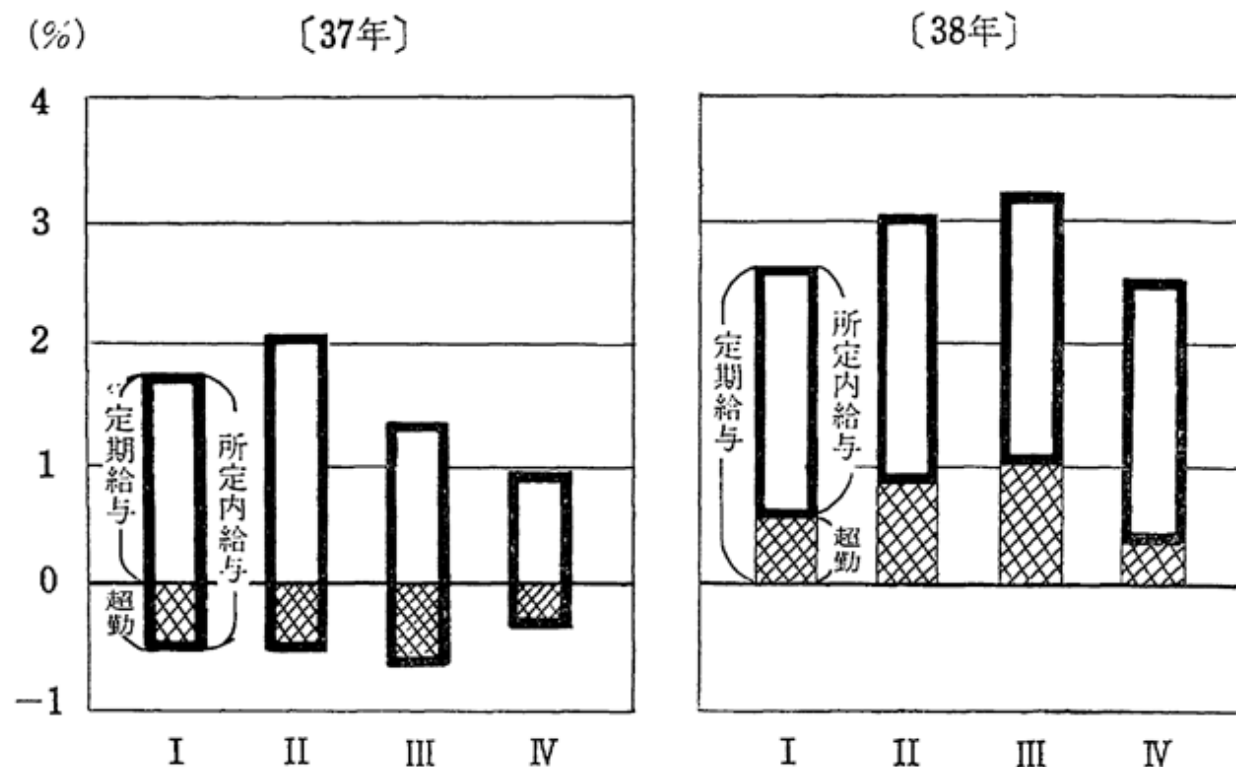


資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

このように定期給与が増勢を強めたのは、一つには生産の回復、上昇にともない所定外労働時間が増加し、超過勤務給が増大したことによる。定期給与の上昇を、所定内給与の上昇と超過勤務給の増減とに区分してその変化を推定してみると、37年は所定外労働時間が年初来減少を続けたために、年間を通じて超過勤務給は減少し、定期給与の変動に対して減少要素となっていた。しかし38年には超過勤務給は増加を続け、1～3月、4～6月、7～9月各期とも、定期給与増加の3分の1ないし5分の1は超過勤務給の増加によったと推定される(第6図)。このような景気回復にともなう超過勤務給増加の影響は大企業で著しく、また産業別には製造業内部の金属機械産業で強かった。もっともその後所定外労働時間の増勢は若干鈍り、その面からの定期給与の引き上げ要因は弱まってきた。所定外労働時間の増加による超過勤務給の増大の影響を除いて、所定内給与だけについてみると、38年とくに前半におけるその増勢は、37年上期より若干低くなっている。これは38年には初任給の上昇が前年よりかなり鈍ったことと、景気調整を反映して春季における給与改訂などによる賃金引き上げ要因が前年より弱かったことによるものである。38年の初任給は、前年に比べて中卒では10%、高卒では14～15%程度の上昇であったが、37年の20%を超える上昇に比べると上昇は鈍った。これは大企業の採用手控えによる新規学卒労働需給逼迫の足踏み、一部の企業における経理内容の悪化などが企業の初任給引き上げ態度を前年より消極的にしたこと、この2～3年間中小企業で大幅に初任給が引き上げられたために、大企業と中小企業の初任給の格差がほとんどなくなり、その面からの初任給引き上げ要因が鈍ってきたこと等によるものであろう(第7図)。38年の春闘における主要大手企業の賃上率も37年の11%から9%に低下した。

第6図 定期給与(製造業、季節変動調整済)四半期別対前期増加率

第6図 定期給与（製造業，季節変動調整済）四半期別対前期増加率



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

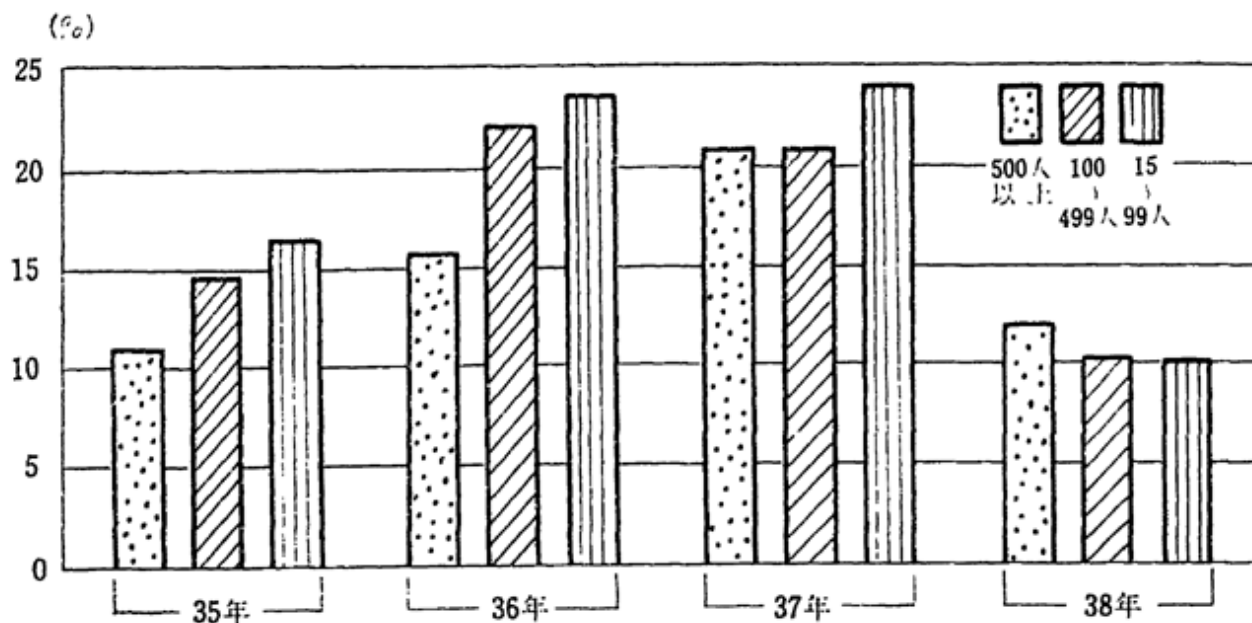
(注) 1) 超過勤務給割増率を25%と仮定して算出（詳しくは「第2部各論2賃金」の第2—1表参照）

2) 37年は定期給与＝所定内給与－超過勤務給

38年は定期給与＝所定内給与＋超過勤務給

第7図 初任給規模別対前年上昇率

第7図 初任給規模別対前年上昇率（製造業，中卒，男子）



資料出所 労働省「新規学卒者初任給調査」

このように38年の定期給与は、景気回復期の一時的要因である超過勤務給増加の要因を除くと37年より上昇は若干低かったが、前回の景気回復期である34年に比較すると、初任給の上昇基調や給与改訂の影響などの点で賃金の上昇要因は強く、36年以降の大幅上昇の趨勢は38年にもひきつがれている。

38年の年末になると、所定外労働時間の増勢は若干鈍ってきたが、求人難が強まったことを反映して給与改訂を実施する事業所が前年に比べて増加する傾向がみえ、また39年の初任給の上昇や春闘の賃上げ率も学卒求人難の一層の深刻化、景気回復などを反映して38年より高くなり、それらの面から定期給与をおしあげる要因が強まってきている。

定期給与の上昇とならんで38年には特別給与の回復増加が著しく、それが38年の賃金上昇を大幅にする一因となった。特別給与の増加率は、38年平均で前年に比べて13.7%増であり、37年の8.9%増を上回った。

この特別給与の増加率は、好況期である31年や36年の20%前後増加に比べると低い、景気回復期としては30年の9%、34年の12%よりかなり高い。特別給与の大半は夏季、年末に支給される賞与なので、この状況を見ると、37年年末には前年に対して6%増と増勢が鈍っていたが、38年夏季には14%増と増勢回復が著しく、年末には17%増と増勢がさらに強まった。

特別給与の増勢回復が38年に比較的顕著であった理由の1つには、中小企業の賞与が37年に引き続いて堅調に増加したことがある。38年の特別給与の増加率を製造業の規模別にみると、大企業も前年に比べて増勢が回復したが、中小企業は前年に引き続いて堅調に増加し、増加率は34年以降の傾向をうけついで中小企業の方が高かった。中小企業では最近一貫して賞与支給事業所が増加しており、また38年の夏季についてみると、中小企業のなかでも賞与の支給率の低い事業所における支給率の高まりが著しく、労働力確保対策などの一つとして中小企業で賞与の増額がおこなわれたことを示している。

また特別給与の増加が比較的大きかったことには前述したように定期給与が36年以降大幅な上昇を続けていることの影響もある。賞与は基本給の何か月分として支給される場合が多いので、定期給与の上昇が大きいとそれに比例して賞与が増額される面が生ずる。したがって、定期給与に対する特別給与の割合(支給率)としてみると、38年は全体として前年の落ちこみを回復して36年の水準をやや上回った程度の増加にすぎず、この傾向はとくに大企業において目立っている。特別給与の支給率は、景気変動にともなってかなりの増減幅があつた過去の状況に比べて37年の景気調整期にも大きな落ちこみをみせず、また景気回復にともなって堅実な上昇をたどり、過去と比べて変動が小さくなってきている。

00規模別の賃金格差は前年に引き続いて縮小している。しかしその縮小テンポはかなり鈍化している。製造業について現金給与総額の対前年増加率をみると、規模500人以上は9.2%増、100～499人は10.9%増、30～99人は13.2%増、5～29人は11.5%増となっており、5～29人規模を除いて規模が小さいほど上昇率が高く、規模別格差は34年以降引き続き縮小している。この結果製造業においては33年には規模500人以上の事業所の賃金に対して、100～499人規模の賃金は70%、30～99人規模が55%、5～29人規模が44%であったものが、38年にはそれぞれ79%、69%、58%と賃金格差は小さくなった。

38年に規模別賃金格差の縮小テンポが鈍つたのは、景気回復期における一時的要因が大きい。景気回復期には、大企業で所定外労働時間の増加が大きいため、大企業の賃金上昇が中小企業に比べて大きくなる傾向がある。38年前半にはその影響が強くあらわれ、大企業の賃金上昇が一時的に大きくなったため、中小企業の賃金上昇は前年に引き続いて堅調であったが、規模別賃金格差の縮小テンポはかなり小さくなった。しかし後半になると、大企業における所定外労働時間の増勢が鈍くなってきたため、その面の影響がうすれ、格差縮小の程度はやや大きくなってきている。

もっとも最近の賃金格差の縮小要因は以前にくらべて漸次変化している面がある。その一つは、中小企業における学卒初任給や若年層賃金の大幅上昇により、それらの層の賃金の平準化が進み、その面からの格差縮小要因が弱まっていることである。しかしそれに代って、中小企業の中高年層の賃金上昇率が大企業を上回りはじめ、その面の影響は強まりつつある。その二つは、労働者構成の変化が規模別に相違することによって規模別の平均賃金格差がうける影響が小さくなってきていることである。安定成長基調への転換にともなう大企業の労働者構成の若年令化のテンポが若干おち、また中小企業では労働者構成の老令化は進んでいるが、年令別賃金格差が小さくなったために、老令化による平均賃金上昇の影響が弱まっている。その意味で、賞与など特別給与の中小企業における動向や、中高年層賃金の動向などが今後の規模別賃金格差の縮小テンポに与える影響が大きくなってくると思われる。

第1部 総論

1 昭和38年労働経済の特徴

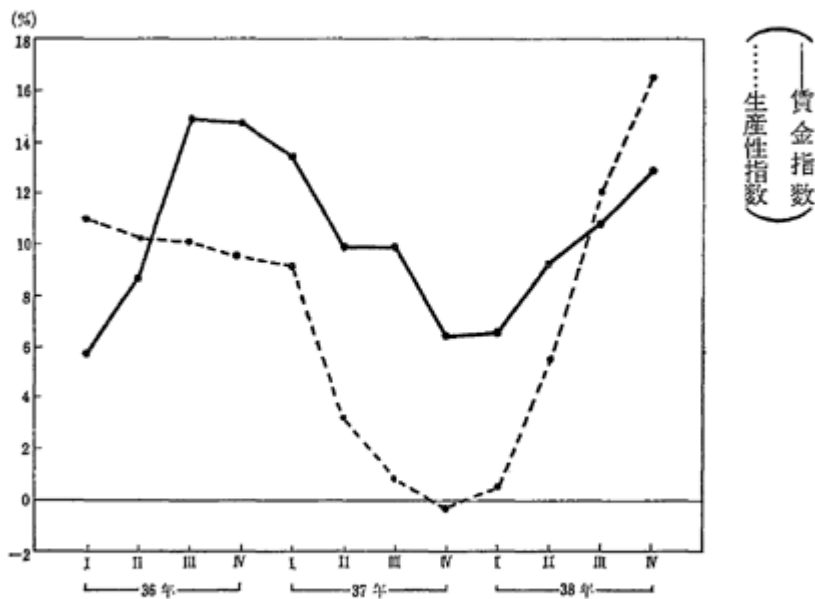
(2) 賃金の堅調

2) 生産性と賃金

38年における製造業の生産性と賃金の動きについてみると、賃金も増勢を回復したが、一方生産の回復、上昇に伴って生産性の上昇が著しく、年後半には生産性の上昇テンポが賃金のそれを上回るようになった(第8図)。

第8図 生産性および賃金の四半期別対前年同期増減率

第 8 図 生産性および賃金の四半期別対前年同期増減率（製造業）

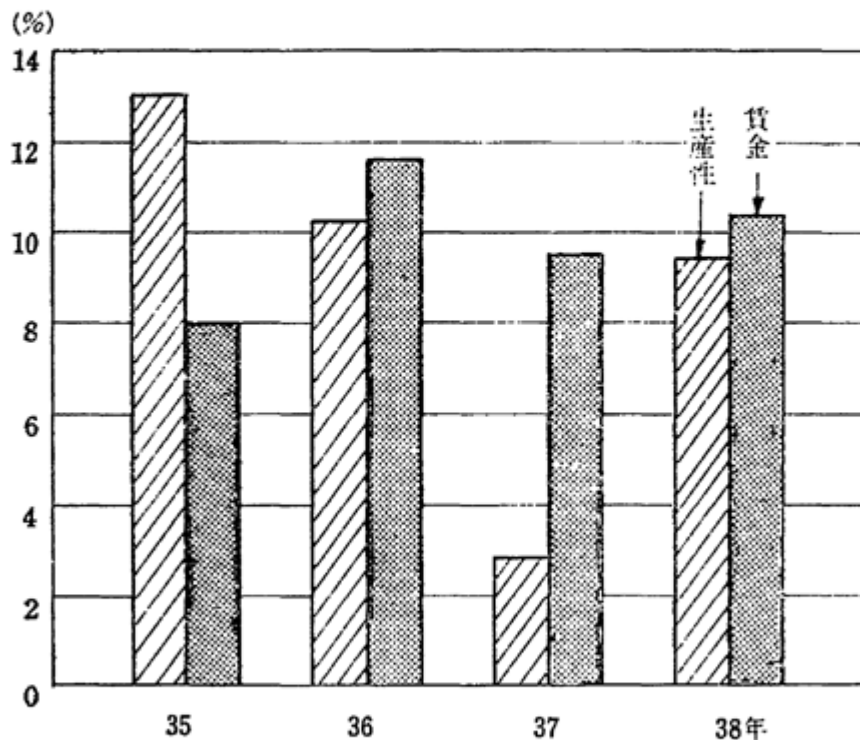


資料出所 賃金指数は労働省「毎月勤労統計調査」
 生産性指数は日本生産性本部「生産性統計」

製造業について生産性と賃金の動きをみると、好況期には生産性の伸びが賃金の伸びを上回り、景気後退期には生産性の伸びが停滞または低下することによって賃金の伸びが生産性の伸びを上回るという関係がみられるが、長期的にみると、35年までは生産性が賃金を上回って上昇してきた。しかし36年には、好況で生産性が相当大幅に伸びたにもかかわらず、賃金の上昇がそれを上回った。37年には景気調整にともなう生産の停滞のため生産性の増勢がかなり鈍化したのに対して、賃金の増勢鈍化の程度はきわめて小さかったため、従来の景気後退期と比べて賃金と生産性の伸びのギャップは大きくなった。38年にはいると、前述のように生産性が急上昇して年後半の上昇テンポは賃金の上昇テンポを上回るようになったが、賃金は年初来増勢が強かったために、38年平均の伸びとしてはわずかではあるが生産性の伸びが賃金の伸びを下回った(第9図)。

第9図 生産性および賃金の対前年増加率

第9図 生産性および賃金の対前年増加率（製造業）



資料出所 賃金は労働省「毎月勤労統計調査」
生産性は日本生産性本部「生産性統計」

もっとも生産性と賃金の関係は、大企業と中小企業ではことなっている。日本生産性本部の生産性統計をもとにして、規模別の生産指数を試算し、それと毎月勤労統計調査から算出した規模別の賃金指数とを対比して38年の状況を推定してみると、生産性の伸びは中小企業の方が大企業よりも低く、賃金の伸びは中小企業の方がむしろ大企業より高いという事情もあって、中小企業では賃金上昇が生産性上昇をやや上回っているが、大企業では生産性の伸びの方がやや高い。

生産性と賃金の関係を日本銀行の「主要企業経営分析」によって企業経営の面からみると、大企業については、輸送用機器に典型的にみられるように、趨勢としては生産性の上昇率が大幅で賃金上昇率を上回り、かつ多額の設備投資が行なわれて、金融費用や減価償却費の増大がみられたことなどにより分配率(付加価値中に占める賃金の割合)は低下した。38年にも全体としては好況過程に入って分配率の低下がみられるが、窯業、金属製品など一部の産業では、景気回復にもかかわらず分配率の上昇ないし保合の状況にある。

一方中小企業については、産業によっては生産性の上昇が大きいものもあるが、一般的には賃金上昇率が生産性上昇率を上回る傾向が以前からみられた。しかし、分配率は37年度は景気調整の影響で上昇したが、36年度までは低下傾向を示している。日本銀行の「中小企業経営分析」によって、従業員1人当りの売上高、付加価値額および人件費の増加率をやや長期的にみると、製品価格の上昇や原材料価格の低下などで所得率の上昇があったため、景気調整期を除き従業員1人当り付加価値額の増加がもっとも大きい。付加価値額増加の内容をみると、33～35年は純利益の増加が一番大きく、また35～36年は資本費用(金融費用および減価償却費)の増加が大きく、これが人件費の相対的比重の低下-分配率の低下をもたらしていた。しかし

中小企業のなかでも親企業から下請単価引下げの要請などをうけている下請的性格の強い一部の産業では分配率の上昇がみられる。

上述のように中小企業でもこの1,2年設備投資が旺盛になつているため,金融費用,減価償却費等の資本コストが増加する傾向があり,人件費の増大がこれと重って,これらの企業経営面に対する影響が注目されている。

第1部 総論

1 昭和38年労働経済の特徴

(3) 消費者物価の上昇と消費生活の動向

勤労者世帯の消費支出は、実収入の著しい増大に支えられて、38年においても前年に引き続いて大幅に伸長した。しかし、年前半は消費者物価の急騰によって名目消費支出増加分の相当な部分が吸収されて、実質消費の増勢は鈍化し、年後半に消費者物価の騰勢が鈍るとともに回復の動きを示した。

消費者物価の38年年間の推移をみると、37年末の米価改訂、38年年初における裏日本の豪雪、冷害あるいは表日本の異常乾燥などの自然的条件による生鮮食料品の値上りによって年初来増勢が強く、さらに4月には授業料の値上げなども加わって、年前半は毎月1%前後の急上昇を続けた。しかし年後半に入ると、野菜、果物などの供給増による季節的値下りなどにより若干の高低はあるがおおむね落ち着いた推移を示した。四半期別の消費者物価指数(季節変動調整済)の対前期増減率をみると、38年1～3月は4.0%増、4～6月は2.5%増、7～9月は1.5%増、10～12月は1.1%減と、年初の急上昇から期を追って増勢が鈍化し、年末には低落に転じている。

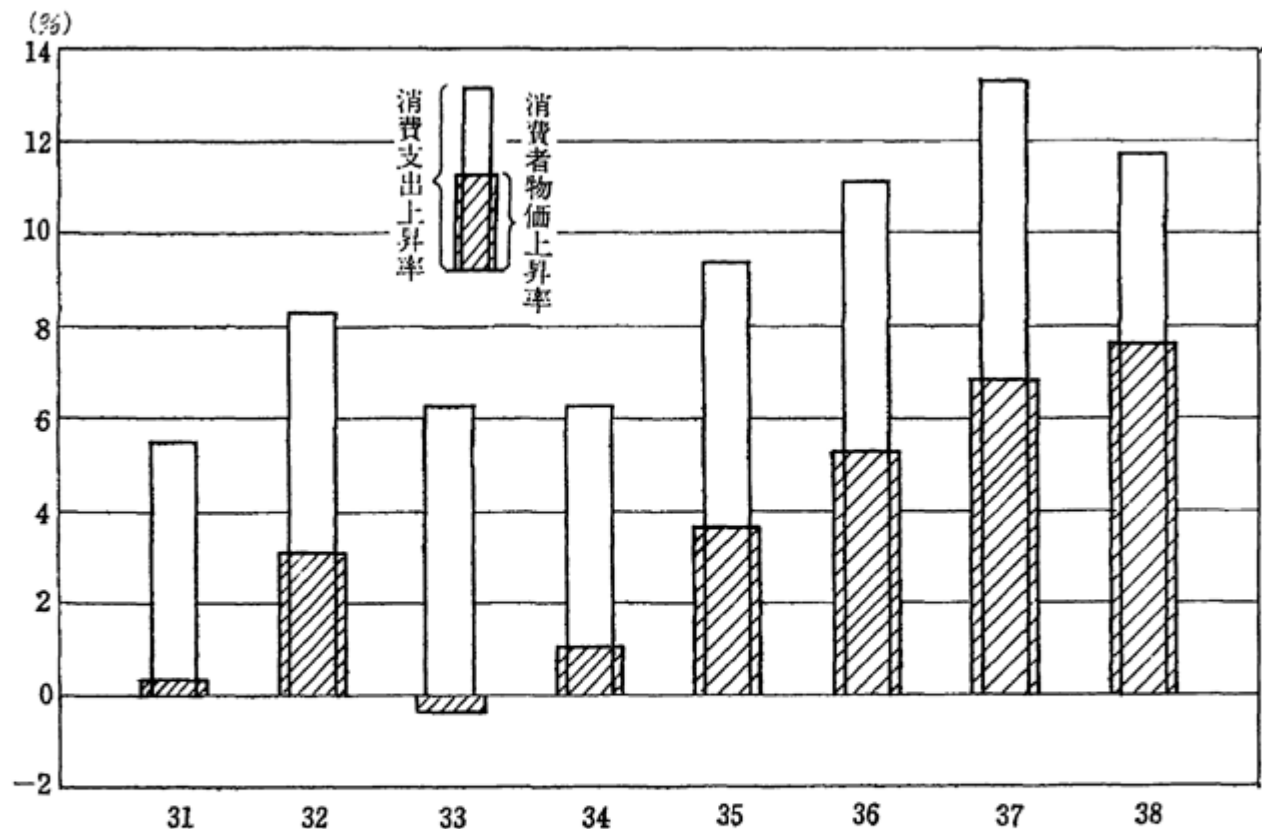
消費者物価の上昇をもたらしたのは、農水畜産物、対個人サービス料金(理髪、パーマ、映画、授業料など)、加工食料品その他の中小企業性製品の値上りである。物価上昇の内容を特殊分類別の消費者物価上昇に対する寄与率でみると、38年は農水畜産物のウェイトがさらにまして39.3%を占め(37年は33.6%)、ついで対個人サービスが23.5%(37年は26.6%)、加工食料品、その他の製品のうちの中小企業性製品の計が23.6%(37年は30.7%)となつている。一方耐久消費財その他の大企業性製品の価格および公共料金はおおむね横這いであった。

勤労者の家計収支(人口5万以上の都市、勤労者世帯)についてみると、38年の実収入は前年と比べて11.7%の増加であった。実収入の伸び率を数年前まで遡ってみると、31年から34年までの4年間は毎年6%前後の増加であったが、35年以降は10%を超える大幅な増加となっている。38年における実収入増大の内容をみると、実収入の基幹となっている世帯主定期収入が前年同期に対し1～3月8.0%増、4～6月8.8%増、7～9月13.7%増、10～12月12.4%増と年後半に順調に伸びたこと、世帯主の臨時収入が賞与の増加等によって定期収入の対前年比10.8%増を上回る16.2%増となったことが目立っている。

消費支出(4人30.4日換算値)は、38年平均としてみると前年に比べて11.7%の増加となり、最近数年間において37年につぐ大幅な伸びであった。しかし消費者物価の上昇が35年以降年年増勢を強め38年には7.6%増となったため、大幅に増加した名目消費支出のかなりの部分が物価の上昇にくわれて、実質消費支出の伸びは3.9%増となり、最近数年間の実質消費支出の伸びと比べると鈍化した(第10図)。

第10図 消費支出金額および消費者物価上昇率の推移

第10図 消費支出金額および消費者物価上昇率の推移



資料出所 消費支出金額は総理府統計局「家計調査」により労働省労働統計調査部においてマルチプル方式によって4人、30.4日換算したもの
消費者物価は総理府統計局「小売物価統計調査」

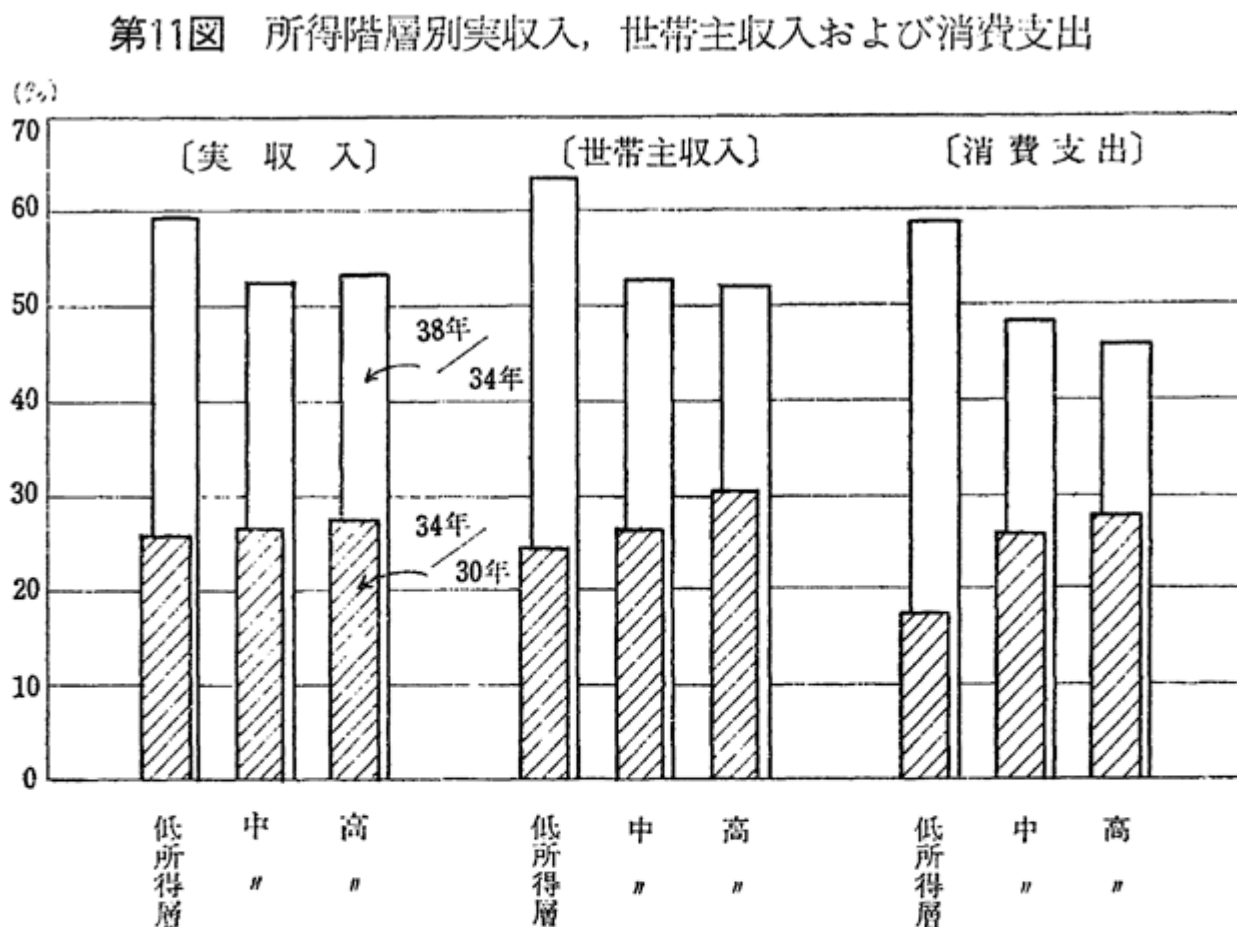
なお38年後半以降は、消費物価の騰勢鈍化にともなって実質消費支出の増勢も回復しており、38年上半期の前年同期比3.2%増に対して下半期は4.5%増となっている。また39年に入るとさらに増勢をまし、1～3月には8.4%増となっている。

消費水準向上の内容をみると、食料費では穀類が減少した反面、肉、乳卵、果物類および嗜好食品の増加を中心として食生活改善の進展がみられ、また外食費もふえている。住居費では耐久消費財を含む家具什器の伸びが目立つが、テレビの普及一巡等のため34年頃の大幅な増加率と比較すると半分以下の増加率である。光熱費では石油、プロパンガスの増加が著しく、被服費では衣料費は38年がちょうど3～4年周期の下降期にあることもあって伸び悩んだが、身のまわり品の増加率は高い。雑費の増加率はもつとも高く、その中でも交通通信費の増加が目立ち、教養娯楽費の増勢はやや鈍化したものの旅行等レジャー関係消費の増加傾向は依然として続いている。なお消費生活の改善を反映して、エンゲル係数は37年の36.7から38年は36.4へとさらに低下している。

所得階層別にみると、38年は実収入については階層間の伸び率にあまり差はみられないが、消費支出は低所得層(5分位階級別の第I階級)が13%増で、他の階層の11%前後の増加率よりも高く、所得階層間の消費支出の格差縮小が進んでいる。階層別にみた所得の格差縮小傾向はやや長期的にみると一層明確にみられ、34年から38年までの4年間の実収入の増加率では、低所得層(第I階級)は59.6%増であるのに対して高所得層(第V階級)は53.3%増であり、世帯主収入についても低所得層の伸び率の方が高所得層の伸び率よりも高い。消費支出についても、同様に高所得層が45.9%増であるのに対して低所得層は58.8%の伸びを示している。30年から34年までの4年間については、逆に収入、支出とも高所得層の方が増加率が高かったのに対して、

最近の4年間は、各階層とも増勢が強まるとともに、階層間の格差縮小が進展している(第11図)。

第11図 所得階層別実収入、世帯主収入および消費支出



資料出所 総理府統計局「家計調査」

(注) 1) 低所得層とは5分位階級(全世帯を所得の低い順に5等分したもの)の第Ⅰ階級，中所得層とは第Ⅲ階級，高所得層とは第Ⅴ階級

2) 34年から38年までの4年間および30年から34年までの4年間の増加率

なお家計収支のバランスをみると、平均消費性向(可処分所得に占める消費支出の割合)は、36年まで低下を続けていたのが、消費者物価の上昇や生活向上意欲の持続などにより37年に続いて38年も前年を上回った。そのため黒字額(実収入と実支出との差)は、前年に比べて7.9%増と36年の23.1%増、37年の9.8%増に比べてかなり鈍化し、黒字率(実収入に対する黒字の割合)も36年の15.3%、37年の14.9%から38年は14.4%へと低下した。

第1部 総論

2 労働市場の変化と雇用,賃金

最近の労働経済の変化でもっとも目立つのは,労働力過剰から労働力不足の経済への移行が急速にあらわれてきたことである。30年以降の経済の高度成長の過程で,いわゆる人手過剰の経済から人手不足の経済への移行が明らかになったが,その影響は,企業の労働力の採用態度,採用方法の変化を通じて雇用構造の変動をもたらし,労働移動の方向をかえるとともに,労働者の採用に当っての企業の賃金の決定態度にも影響をおよぼし,賃金構造の変動をもたらししている。そこでつぎに雇用,賃金構造の変化の過程を主として求人難の進展,企業の求人態度,求人条件の変更と関連させながら,長期的にふりかえってその実態を明らかにするとともに,今後の方向について展望を行なってみよう。

第1部 総論

2 労働市場の変化と雇用,賃金

(1) 求人難の進展とその影響

1) 労働力需給の変化とその要因

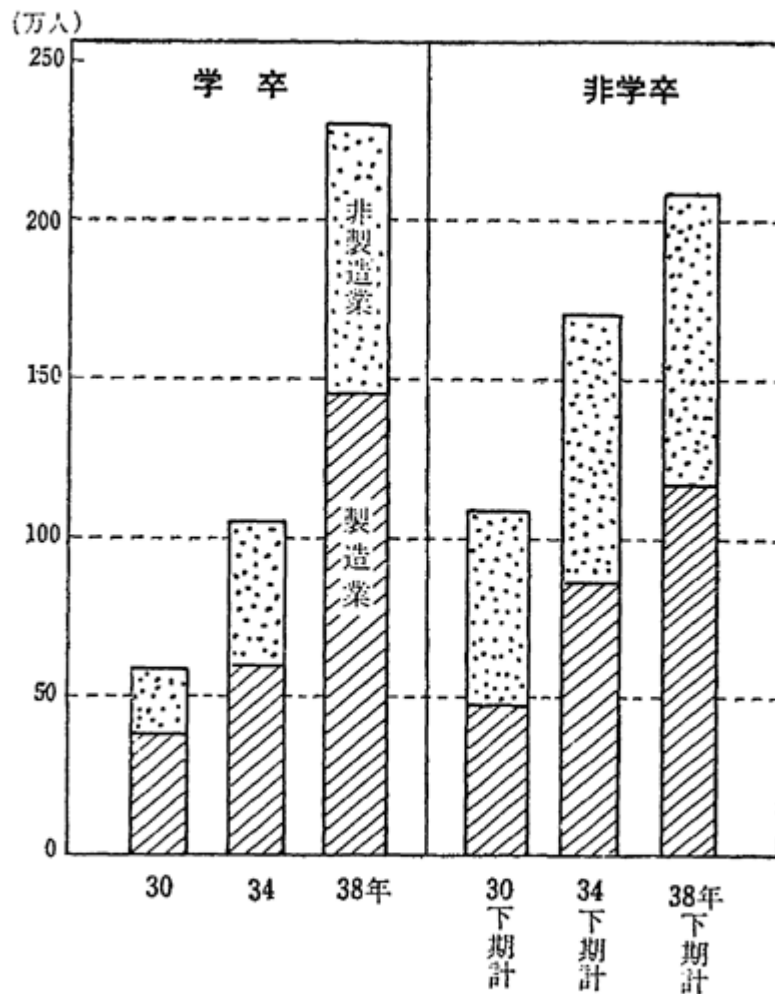
労働力の需要と供給のバランスは,31年,32年以降急激に変化してきている。公共職業安定所でとり扱った求人,求職の動向をみると,30年には求人に対して求職が3.6倍に達し求人の過少が目立っていたが,それ以降両者は急速に接近し,34年には求人に対して求職が2倍に低下し,36年,37年には全体としての求人数と求職数はほぼ同数となった。企業の求人条件と求職者の条件とがすべての場合について一致することはありえないので,このような求人,求職のバランスの変化は,求人の側からすれば求人難がしだいに強く感ぜられる過程であった。

求人数と求職件数の接近は,求人の増加,求職の増勢の鈍化ないし減少の両面の影響をうけて生じたが,主たる要因は30年以降の求人の激増にあった。求人の増加を学卒とそれ以外の求人にわけてみると,学卒求人の30年以降における増加がとくに著しい。

中学卒業者と高校卒業者に対する求人を合計してみると,30年には58万であったのが,34年には105万とほぼ倍増し,38年には228万とさらに倍増している。学卒求人は30年以降の8年間にほぼ4倍に膨張したことになる。学卒以外の求人についても学卒の場合ほど増加は大きくないが,この間における増加は著しい。各年の下期のみをとると,30年の新規求人数の累計は108万であったが,34年には170万,38年には207万と大幅に増加している(第12図)。

第12図 新規求人数の推移

第12図 新規求人数の推移



資料出所 労働省「職業安定業務統計」

(注) 学卒は中学、高校の計

このように求人が大幅に増加を続けている要因としては、第1に、経済規模の拡大にともなう新規の追加的な労働力の需要の増加が大きかったことがある。31～32年および34～36年の好況期には、製造業を中心として設備投資が大幅に増加し、生産能力の拡大、新工場の建設が急激におこなわれたために、化学、金属、機械などの製造業内部の発展産業を中心として、経営規模の拡大に応ずる増員のための大量求人が集中的にあらわれた。拡張、発展のいちじるしい企業では1企業ないし1工場から数千人にのぼる大量求人が出された例も数多くみられた。30年以降の産業発展の中心となった機械関係産業からの求人の増加をみると、30～38年の間に電機が学卒求人で8倍強、学卒以外で6倍、電機以外の機械産業がそれぞれ同じく5倍、3倍に増加している。もっともこの間に機械関係産業の生産の水準は5倍～10倍に達しており、生産工程、機械設備の合理化、大量生産方式の導入、作業能率の向上などを反映して、生産の増加に比べると求人増加は相対的に少なかった。製造業内部の他の産業でも学卒求人では3倍から5倍の増加を示し、また製造業以外では、急速な産業の拡大を反映して建設業、運輸通信業の増加が大きい。

求人増加の第2の要因は、減員補充的な求人の増加である。産業の急激な発展にともなって雇用規模が拡大してくると、死亡、傷病、定年による退職または結婚などの個人的事情によつて引退するものの数が、引退率に変化がないと仮定しても絶対数としては増加し、産業の発展がつづく限りその補充のための求人数も増加することになる。また後述するように労働者の企業間移動がこの数年増加する傾向にあるが、これも個々の企業にとっては減員補充的な求人を増加させる要素となる。労働者の企業間の移動は、労働者数全体の増減には直接影響はないが、個々の企業にとっては、死亡、老令等による退職でも転職による離職であつても、減員補充の必要性に変わりはないからである。労働異動調査などをもとにして推計してみると、32年、33

年ごろには30人以上の規模の事業所での死亡、定年などの退職および労働者の自己都合による退職の合計は約90万であつたが、その後における雇用規模の拡大、労働者の自己都合による離職の増加を反映して38年には約220万とこの間に倍増している。これは、新規の追加需要が増加しなくても、減員補充的な求人だけで求人総数が増大することを示しているといえよう。

減員補充的な増加とならんで、中小企業を中心としてこの数年未充足求人が累積されてきていることも、求人数を高水準に維持する要因になっている。中学卒業者に対する求人の充足率をみると、従業員100人未満の小企業では、35年以降3割～2割の低率が続いている。このため中小企業では、増員や減耗補充の求人とならんで、過去の未充足分の充足のための求人がさらに追加されることになる。また企業の態度のなかには、労働力が生産の増加や経営規模の拡大の隘路になってきているという意識が強まっているため、将来に備えてできるだけ多くの労働力を確保しようとする傾向が強まり、それが求人を実勢以上に増加させている面もみのがせない。

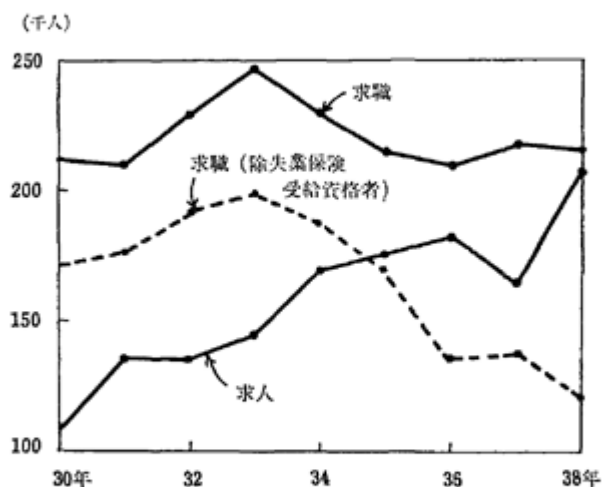
増員のための求人のみではなく、減員補充や将来の労働力不足をみこしての求人などの比重が増大していることは、求人水準を長期的にしだいに底上げする影響を及ぼしていると思われる。景気変動の影響をとくに強くうける求人は、減員補充の程度や短期の生産活動などの変動によって動く学卒以外の求人であるが、30年以降の変化をみると、景気の下降過程では若干減少する動きをみせているが、好況期の大幅な増加に比べると減少の幅はわずかで、全体としての求人水準は長期的に上昇する動きをみせている(第13図)。これは基本的にはわが国の経済成長が大きく、それにともなう新規の労働力需要の増勢が大きかったことによるが、同時に前記のような求人難の進展、労働移動の活発化にともなう求人水準の上昇の要因も作用していると推定される。

求人の動きに比べればそれほど顕著ではないが、求職者数がこの数年漸減傾向にあることも、労働力需給の変化をすすめる一要素となつている。

その第1は、学卒を除く求職者数が漸減していることである。公共職業安定所にあられた新規求職者数でみると、32年、33年ごろまでは漸増していたが、それ以後はほぼ横這いの状態である。とくに失業保険の受給資格者を除いた新規求職者は、34年以降一貫して漸減している(前掲第13図)。これは積極的に求職活動をおこなう学卒以外の層が減少しはじめたことをあらわしているといえよう。

第13図 新規求人、新規求職の推移

第13図 新規求人、新規求職の推移（除学卒、各年下期）



資料出所 労働省「職業安定業務統計」

農家の二、三男など家族経営部門に潜在していた余剰労働力は、経済の急速な成長過程で製造業などの発展

産業に吸収され、最近はそのような労働力の給源はしだいに枯渇しはじめていると考えられる。後述するように農業などの業主、家族従業者から製造業、建設業などへ流入する者が増加しているが、最近のこのような労働移動は、農業などからの余剰労働力の排出ではなく、相対的に高い所得水準の職場への転職という意味を強くもちはじめている。つまり学卒以外の労働力の給源については、余剰労働力の吸引が小さくなり石炭鉱業の場合のような構造的縮小過程での排出失業者などに加えて、就業中の労働の積極的な転用による労働力の有効活用の面が一層強まっているといえよう。

第2は、学卒労働力の供給の増勢がしだいに鈍ってきていることである。文部省の調査で新規学卒のなかでの就職者数の動きをみると、高卒は漸増しているが、中卒は32年以降漸減し、両者をあわせた総数では横這いないし微増の傾向にあるにすぎない。今後41年から数年の間は、高校卒業生の急増の影響で学卒の供給量は全体として高水準を維持するが、その後はかなり減少することがみこまれるので、学卒求人の増勢が若干鈍化したとしても、求人が求職の2～3倍に達し、求人と求職のギャップが拡大している状況がそう大きく変わると思われぬ。また雇用労働力の給源という面に限ってみると、従来は農業その他の自営業部門への就業の減少、雇用労働者としての就職の増加というかたちで学卒労働力の近代雇用部門への吸収増加が可能であった。たとえば学卒のなかで農林水産業に就業した者は、中学、高校を合計して30年ごろには25～30万であったが、36年以降は10万弱にへり、この期間には農業などへの就業の減少が非農業部門への新規学卒労働力の供給増加の役割を果していた。しかし36年以降はその動きは鈍り、農林業部門への学卒の就業は8～9万台を維持しており、農業などへの就業の減少がようやく底をつきはじめたことを示している。つまり、農業その他の自営業部門の減員補充の減少による近代産業部門での学卒労働力の吸収増加は限界に近付き、その面からの増加要因は今後あまり期待できないであろう。

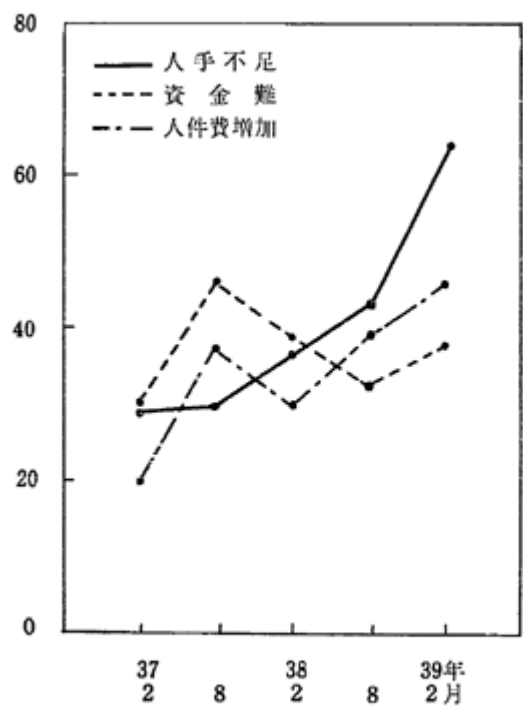
以上のような求人の増加と求職の停滞による労働力需給の変化に加えて、労働力の需要と供給の間の不結合の傾向が強まっていることも、求人難を強める要因となっている。最近学卒を除く求人の充足率は一貫して低下してきており、34年の35%が38年には18%にまで落ちている。学卒以外の求人のなかには、学歴や経験、技能の程度、またはそれぞれに対応して提示される初給賃金の高低によって雑多な種類の求人が含まれている。その意味で求人の質が比較的同質である学卒の場合とことなっており、求人側が適格労働力を求職者のなかから選別するのに従来から多くの困難があった。最近における求人の充足率の低下はこのような企業側の適格労働力採用の困難性がますます強まってきていることを示しているといえよう。

求人、求職の不結合が強まっていることは、求人が若年層にかたよっているのに対して、求職者のなかでは若年層が減少していることの影響がある。後述のように学卒や若年層の不足にともなって中高年層求人が増加する傾向もあらわれているが、なお若年層求人は求人総数の7割弱を占めており、他方若年求職者は最近ではかえって減少している。と同時に建設業や機械産業などでは、一定の経験と技能をもつ技能労働者に対する需要が増加しているが、そのような層は容易に充足できないということもある。また求職者のなかには転職希望者や前職のある者の比重がまし、一般に求職者が賃金その他の求人条件に対して敏感になってきていることも、求人、求職の不結合を強める一因となっていると思われる。

学卒求人の充足が困難になり、同時に中途採用者についても企業側の採用条件では容易に充足できない状態になってきたため、労働力の充足確保が経営上の重要問題として意識される範囲が拡がりつつある。日本銀行の中小企業業況調査によると第14図のように労働力不足を経営上の最大の問題点としている企業はしだいに増加し、35年2月には63%に達している。30年以降の求人難の急速な進展には、経済の超高度成長、とくに金属機械など労働集約的産業の急激な膨張による新規雇用需要の急増が大きな要因となっており、設備投資の増勢鈍化や経済成長基調の転換などが起れば、その面からの求人増加の要因は鈍ってくると思われる。しかし最近の求人難には労働力給源の枯渇、学卒労働力供給の増勢鈍化等の求職側の事情と、労働移動の活発化、減耗補充の増大、未充足求人の累積など求人増加の構造的要因とが二重に作用して生じている面があるので、新規雇用需要の増勢がある程度鈍っても、中小企業を中心とする求人難の現象は今後も容易には解消されることはないと思われる。

第14図 中小企業における経営上の隘路

第14図 中小企業における経営上の隘路
(%)



資料出所 日本銀行「中小企業業況予調調査」

第1部 総論

2 労働市場の変化と雇用,賃金

(1) 求人難の進展とその影響

2) 労働移動の変化

求人難の影響をうける産業や企業の範囲の拡大にともなって,企業の求人方法や求人内容にも変化があらわれてきている。求人難の進展は,従来のような求人態度では労働力の充足,確保が困難になることを意味し,それを打開するための企業の対策等が当然あらわれてくる。そのような企業の対応策のなかには,賃金その他の労働条件の改善,福利厚生施設の充実などの面も当然入ってくるが,その点は後述することにして,ここでは主として労働移動の変化に影響を及ぼす求人の地域的範囲の拡大,採用労働力の種類の変化などについてのべよう。

求人難の打開策として第1にあげられるのは,採用地域の変化である。従来地元採用をおこなっていた企業が,それによつては採用が困難になった場合には,通勤の許容可能範囲の拡大,遠隔地採用への切り換えなどがおこなわれることになる,京浜,阪神,愛知などの工業地帯では,従来から学卒労働力の他府県からの採用の比重が高かったが,最近ますます県外からの採用者数の比重が増大している。34年と38年を比較すると,中卒と高卒を合計した就職者数のなかで占る同一府県ブロック出身者の比重は,京浜では55%から49%へ,阪神では66%から60%へ,愛知では50%から45%へといずれもおちており,他地域からの就職者の比重が増大している。これらの地域では全体としての学卒労働力供給の増勢鈍化の影響で,地元採用者数はあまり増加を示しておらず,最近における採用増加の多くが他地域に依存するようになっている。これは,多くの産業,企業が地元採用から他府県採用に切りかえたり,またはそれを併用することによつて,求人難を打開しようと努力していることの反映である。

第1表 他府県に就職した学卒労働力の就職先の地域別構成比

第1表 他府県に就職した学卒労働力の就職先の地域別構成比

(単位 %)

地 域 年	計	関 東	京 浜	東 海	愛 知	近 畿	阪 神	その他	
東北 {	34年	100.0	11.9	77.1	2.3	3.4	0.5	0.7	4.2
	38	100.0	13.2	70.6	4.2	5.9	0.5	0.5	4.9
北九 {	34年	100.0	0.1	9.6	7.4	46.9	2.7	28.8	4.6
	38	100.0	0.7	11.6	5.7	43.5	3.7	24.1	10.3
南九 {	34年	100.0	0.1	4.6	12.4	37.3	4.3	34.0	7.3
	38	100.0	0.3	7.2	12.5	35.2	5.5	33.7	5.6

資料出料 労働省「職業安定業務統計」

このように工業地域の学卒採用が他地域に依存する傾向が進みつつあることは,従来から労働力の供給地域であった東北,南九州などの地域での求人競争を激化させるとともに,これらの地域出身の学卒の就職先の地域別構成を徐々に変える傾向を生みだしている。たとえば南九州についてみると,34年には愛知への就職がもつとも多かつたが,38年にはその比率が下り,阪神地域への就職の割合とほぼ同じとなり,また京浜

地域への就職者数の割合も増加している,同様に東北地域からの学卒の就職先をみると,京浜地域への就職がもっとも多い点は変りはないが,34年から38年にかけてその割合が下り,京浜を除く関東地域ないし愛知への就職の割合が若干高まっている(第1表)。そのほか最近学卒供給地としての比重を高めている北九州についても,関東,京浜地域への就職の割合が増加しているなどの特徴がみられる。これらの工業地域を中心として遠隔地求人が増加しているため,東北地方は主として京浜,南九州は主として阪神,愛知などというこれまでの需要地と供給地の結びつきがしだいに变り,労働力の供給地と需要地の関係がより多様化してきたことを示しているといえよう。

と同時にこのような工業地域への学卒就職の増加,集中は,地方の労働力需給にも影響を与え,大工業地域以外の地域でも求人と求職のバランスを変える傾向を生みだしている。たとえば関東地方では茨城,群馬,埼玉など,中部,近畿地方では長野,静岡,三重など最近工業化の著しい各県では,県内からの求人増加が大きく,他方,県外就職者を差引いた求職者の減少が大きいため求職率が低下している。つまり工業地域やその周辺での求人増加が大きく,しかも学卒やそれ以外の層の大工業地帯への就職が激増しているため,それによる地方の地場産業や新興産業の労働力需給への影響がしだいに強まってきているといえよう。

学卒労働力の求人難は,中学卒業者についてまずはじまり,最近では高校卒業者にも及んできている。これには企業の事務管理部門の拡大,技術革新の進展,交替制の採用等にもともなって高校卒に対する需要が増大してきた面もあるが,同時に比較的充足の可能であつた高校卒への切り換えが一部の産業や企業で最近進みつつあることも影響していると思われる。食料,繊維,衣服,金属製品,電機など従来中卒に依存する度合が高かった産業で高校卒に対する求人の増加が著しく,また中規模企業以上でそのような傾向があらわれている(第2表)。

第2表 学卒求人(中卒,高卒計)に占める高卒対象求人の比率

第2表 学卒求人(中卒・高卒計)に占める高卒対象求人の比率			(単位 %)
産 業	35年3月卒	38年3月卒	
製 造 業	23.6	25.4	
食 料 品	28.8	34.2	
織 雑	9.8	12.6	
化 学 関 係 工 業	50.7	48.9	
金 属 製 品	20.5	24.4	
電 気 機 器	29.0	33.0	
機械, 輸送用機器, 精密機器	31.5	31.8	

資料出所 労働省「職業安定業務統計」

求人の地域的範囲の拡大,学卒労働力内部での代替の進行などは学卒をめぐる労働市場の範囲を全国的な規模に拡大するとともに,その流動方向も,従来の縁故などによる地域的な関係が崩れ,産業の発展や雇用需要の増大の程度,企業の求人努力などをより敏感に反映するようになりつつある。

求人難の進展が企業の求人態度に及ぼしている影響の第2としては,学卒労働力からその他の労働力の採用への切り換えがある。もっとも切り換えといつても,学卒労働力の充足が困難であるためやむをえずそれ以外の労働力の採用をおこなうという態度がなお一般に強い。しかし,学卒労働力の充足困難な分野がしだいに拡大しているため,中小企業では中途採用者の採用の比重が上昇し,それが恒常化しはじめている。また工場の新設,生産能力の拡充,工場の移転などにもともなって増員の必要が生じて中途採用者の大量募集をおこなったり,また自動車など発展テンポのいぜん高い産業では,大量の学卒採用以外に中途採用者を相当数常時採用している例もある。学卒労働力を優先的に採用しようとする企業の能度は,学卒求人難の深刻化をおもな理由として変化せざるをえなくなっているといえよう。

このような中途採用者の増加傾向は、既就業労働力の産業間、企業間の移動を活発化することになる。とくに最近の労働力の募集は従来に比べてより公開的な性格を強めつつあり、たとえば一部の発展産業では、新聞広告などのマスコミを利用して全国的な範囲で臨時工の常時募集をおこなっている例がみられる。労働異動調査でみると、この数年間に縁故による入職者の比重がへり、新聞、広告、貼紙などより公開的な経路での入職者の比重が高まっているが、これは、労働者の大量募集の必要性などから縁故採用には限界が多く、公開的な性格の募集をおこなう企業がふえていることを示すものであろう(第3表)。労働者の募集が公開的な性格を強め、その範囲が拡大してくると、労働力の産業間、企業間の移動もその面から促進されることになる。縁故に頼る求人方法は、労働者採用の範囲が限定されているのに対して、新聞広告、職安などを通ずる募集はより広汎な労働力の移動をよび起す可能性が強いからである。

第3表 新規入職者の入職経路別構成

第 3 表 新規入職者の入職経路別構成				
(単位%)				
入 職 経 路	32 年	34 年	36 年	38 年
計	100.0	100.0	100.0	100.0
安 定 所	31.6	29.4	24.7	23.6
学 校 紹 介	15.3	14.4	16.6	19.8
縁 故	35.2	32.7	31.7	25.6
新聞広告、門前、街頭等の貼紙	8.2	13.3	17.7	20.1
そ の 他	9.8	10.2	9.3	11.0

資料出所 労働省「労働異動調査」

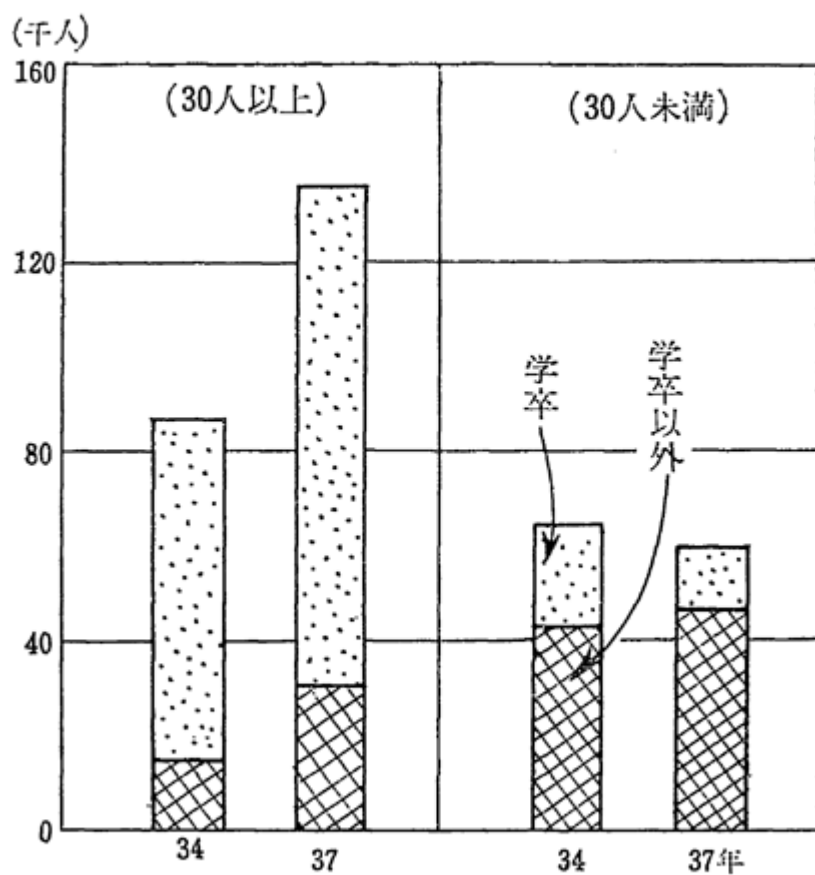
以上のような傾向を反映して、近代産業部門に吸収される労働力の構成は最近学卒以外の層の比重が高まり、同時に雇用労働者の内部では規模の小さい企業からより規模の大きい企業への移動が増加している。

就業構造基本調査で、調査時の過去1年間に非農林業の雇用者になった者の1年前の就業状態をみると、学卒の新規就業の比重がほぼ6割と高い点は変りはないが、34年と37年を比べると、学卒以外の非就業者および農林業就業者からの流入の比重が高まり、学卒の労働力給源としての比重はわずかではあるが低下している。従業員30人以上の企業のみに限定しても、給源としての学卒の比重は下り、女子を中心とする未就業者、農林業就業者の吸収の比重が増大している。他方非農林雇用者の引退にともなう非就業化、農林業などの業主、家族従業者への流出は減少している(第15図)。

また雇用労働者の移動についても、従業員30人未満から30人以上の企業への移動が増加している。もっとも、全般的な労働移動の活発化や若年労働者についての賃金の平準化の進展などを背景として、30人以上企業から30人未満企業への労働移動も若年層を中心として増大してはいる。しかし、流入、流出の差引きでみると、30人未満の企業から30人以上への移動の方が多く、労働者の上向移動が進んでいることを示している。労働異動調査でみても、従業員30人以上の事業所では、長期的に学卒の入職も増加しているが、第2次、第3次産業からの入職の増加が大きい。

第15図 規模別非農林業雇用者への流入の変化

第15図 規模別非農林業雇用者への流入の変化



資料出所 総理府統計局「就業構造基本調査」

求人難の進展が企業の採用方針に与えている影響の第3は、中高年労働力の利用の拡大である。これは、とくに中小企業分野で生じている。学卒の採用難が強まり、若年労働力についても大企業への流出が増加し、その補充が困難になりつつあるため、中小企業や発展産業で急速な人員増加を必要とする分野では、若年層にかわって中高年層を採用しようとする動きがあらわれている。公共職業安定所に申しこまれた学卒以外の求人の年令に関する条件をみると、35年から38年にかけて求人全体は6割程度の増加であるが、35才以上の中高年層に対する求人はこの間に2～3倍の水準に達している。実際には、若年層に対する求人が一挙に中高年層に切り換えられるのではなく、求人に当つての年令制限の幅をしだいに高年令にひきあげ、若年層が採用できない場合に高年令を採用するというケースが多い。しかし、35年と38年を比較すると、若年層の就職は減少し中高年層は増加しており、若年層の採用の困難がますますともに、中高年層の採用を増やさざるをえない状況があらわれている。中高年層の採用が増加している企業は、小企業から中企業に及びはじめており、労働異動調査でみると、34年以降30～99人の事業所および100～499人の事業所で、新規入職者のなかで中高年層の比重が増大している(第4表)。男女別、産業別にみると、とくに女子の中高年層の比重の増大が軽工業部門で顕著で、学卒や若年層に代って単純作業を主とする中高年女子の吸収が小企業で活発化していることをあらわしている。

第4表 新規入職者中に占める30才以上の労働者の比率

第4表 新規入職者中に占める30才以上の労働者の比率

(単位 %)

規模, 年	計	男 子	女 子
500人以上	31年	—	—
	34	10.4	7.3
	36	9.1	8.8
	38	11.7	13.9
100～499人	31年	—	—
	34	16.3	11.6
	36	20.3	15.4
	38	21.6	18.0
30 ～ 99人	31年	—	—
	34	21.6	19.7
	36	25.3	25.9
	38	28.1	29.4

資料出所 労働省「労働異動調査」

(注) 31年の調査では男女別の集計がおこなわれていない

第5表 年令別入職超過率の推移

第5表 年令別入職超過率の推移 (製造業)

(単位 %)

規模, 年	19才以下	20～29才	30才以上
500人以上	31年	1.9	Δ1.0
	34	4.5	Δ0.9
	36	3.5	Δ0.3
	38	Δ4.9	Δ2.1
100～499人	31年	0.2	0.2
	34	1.4	0.8
	36	Δ0.5	2.7
	38	Δ8.1	Δ0.5
30 ～ 99人	31年	Δ2.6	0.5
	34	Δ1.2	2.4
	36	Δ3.9	3.0
	38	Δ6.5	0.7

資料出所 労働省「個人別賃金調査」29年, 「賃金構造基本調査」33年, 「賃金実態総合調査」36年, 「労働異動調査」31, 34, 36年より算定

(注) 賃金構造調査の労働者の年令別構成比を用いて労働異動調査の前年末労働者数を年令別に分割推定し, それと異動調査の年令別入職者数, 離職者数を用いて入職超過率を算定した

中高年層利用の拡大は,若年層の転職などによる離職の増加,その補充の困難化の面からも必要になってきている。労働異動調査と賃金構造調査から推定すると,500人未満の事業所では,中高年層の入職率が上昇して入職超過の幅が大きくなってきている(第5表)。産業別にみると,繊維,紙パルプ,窯業などの小企業で

若年層の入職率の低下、離職率の上昇が顕著で、これらの比較的発展テンポの鈍い中小企業では、若年層の採用の困難化、離職の増大の影響で、中高年層の利用によつて雇用の維持をはからざるをえなくなっている。また発展テンポの高い金属機械関係の中小企業では、若年層の入職の増加とならんで中高年層の入職も増大しており、一部中高年層の利用の拡大によつて雇用の拡大をはかっている動きがあらわれている。大工業地域の一部企業では、作業の一部を家庭婦人などのパートタイム労働に切り換えたり、社内生産を内職利用というかたちで外注したりする例もみられる。また中高年層の利用は新しく中高年層を採用するのではなく、既存の労働力の引退を延期させて、高令労働力の活用をはかるというかたちでもおこなわれている。就業構造基本調査でみると、34年から37年にかけて30人未満の企業から非就業化するものが減少しており、女子を中心とする未就業者の吸収の増大とならんで、既存労働力のリタイヤーの延期によって労働力の確保をはかる傾向がうかがえる。

第1部 総論

2 労働市場の変化と雇用,賃金

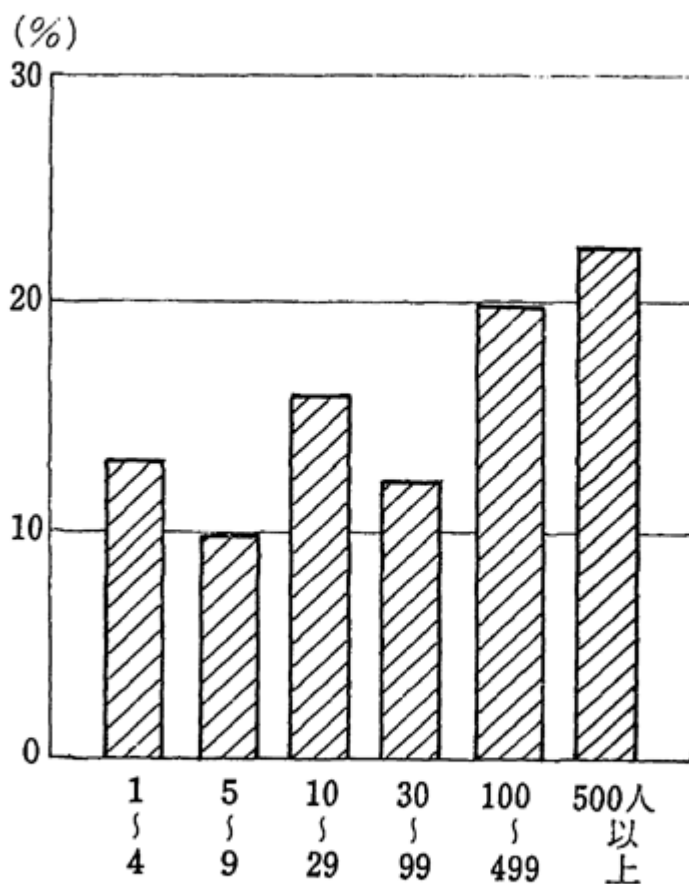
(1) 求人難の進展とその影響

3) 雇用構造への影響

雇用構造の変化は、従来から、新規追加労働力の大半をしめる学卒の就業分野の変化-学卒の農業など家族経営部門への就業の減少、雇用労働者としての就職の増加、とくに大企業、中企業への就職の増加と小企業への就職の減少-を主たる要因として進んできた。しかし、前述のように学卒の採用難が強まり、その範囲が拡大するとともに、労働移動が活発化して労働力の産業間、企業間の移動が雇用構造を変える面がしだいに強まってきている。学卒の採用が困難になりつつある中小企業では、学卒の未充足の程度が高まると同時に若年層の離職の増大の影響が加わって雇用量の維持さえも困難になる例があらわれはじめている。労働市場の地域的範囲が拡大され、労働者の産業間、企業間の移動が、より公開的な労働者募集の増大、労働者の転職意識の上昇を通じて、従来より円滑におこなわれる事情がましてくるにつれて、労働者の募集確保の競争における企業の優劣もより明確にあらわれてくることになる。製品の販売、受注の獲得、製品の質、コストの引下げ、資金の確保等をめぐっての企業間の競争とならんで、労働力の充足確保をめぐることが、企業の今後の発展を左右する程度が強まっているといえよう。これは資金や販売面などの要因とならんで労働力の問題も中小企業の階層分化をおし進める要因となってきたことを意味している。

第16図 従業者の規模別増加率

第16図 従業員の規模別増加率
(35年～38年, 東京都, 調査産業計)



資料出所 東京都「事業所統計調査」

東京都の事業所統計調査によると35年から38年にかけて、全体として規模の大きい事業所の従業員の増加が大きい傾向がみられる。東京都の産業発展が工場立地や労働力の充足の面から限界に近づいていることなどがあって、製造業の従業員の増加率はそれ以前に比べてかなりおちついているが、商業サービス業などでは、従業員の伸びはそれ以前とあまり変わらず、しかも比較的規模の大きい事業所での従業員の増加が大きくなっている(第16図)。製造業についても500人以上の事業所での増加がもっとも大きく、大企業労働者の比重は上昇している。もっとも製造業では従業員1～4人の零細規模事業所の従業員の伸びもそれ以前に比べてかなり大きい、これは金属機械産業などの発展産業部門で労働力不足と関連して、中小企業間の下請利用が拡大していることと対応して、主として家族労働に依存する末端の賃加工的経営が一時的に増大していることを示していると思われる。しかしこれらの零細経営は、技術的な面からも、また労働力の充足の面からも、近代的企業に成長する可能性はうすく、経済発展の過程でその比重は今後は相対的に低下してゆく可能性が強いであろう。

このような労働者の大企業への集中傾向は、経済の発展過程でより大規模化してゆく企業と、経営の拡大がとまりある場合には後退してゆく企業との分化が強まるというかたちで進行してゆくと思われる。開放経済体制への移行の影響が強まり、経済成長率の鈍化が今後あらわれてくるとすれば、このような変化は今後次第に強まってくるであろう。

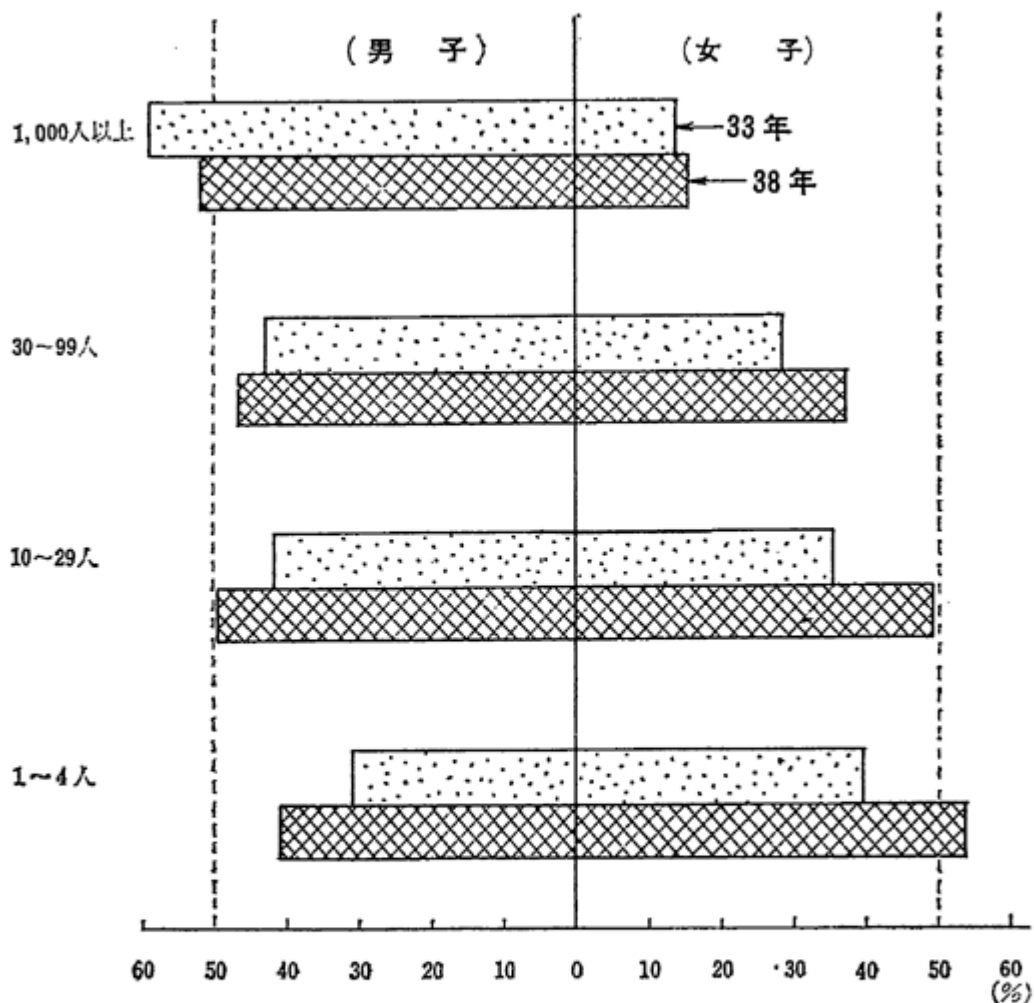
中小企業金融公庫の調査による36年から38年にかけての製造業中小企業の従業員規模の変化をみると、従業員規模区分が変化した企業のなかでは、従業員規模が拡大したものの多いが、他方従業員規模が縮小したものも中小企業では1割強をしめ、とくに軽工業部門では、従業員規模の拡大と従業員規模縮小の企業がほ

ほぼ同数で、規模の変化した企業の割合も2～4割に達している。この期間は、景気調整の影響で金づまりや中小企業間の競争が激化し、その面から中小企業の変化が進められたことも大きいが、同時に規模縮小の多い軽工業部門では、労働力の採用難ないし流出の影響も無視できないと思われる。

もっとも、労働力の不足の面からあらわれる雇用構造の変化は、さしあたりは産業や企業間の労働力の構成の変化の相違となってあらわれている。農業部門ではすでにならかなり以前から学卒の他産業への就職の増加、二、三男層など若年層の流出が進み、兼業農家が増大するとともに、全体として農家労働力の老令化、女性化が進行していた。この数年は学卒以外の男子の農業従事者の流出も進みはじめているが、同時に建設業、製造業などの雇用需要の引き続く拡大にともなって、比較的年令の高い男子の出稼ぎの増加が目立っており、また女子の中高年層の他産業への就職も増加しはじめている。これらは、非農業部門の労働力需要が、中高年層の利用の拡大にまで拡がりはじめたことの反映である。

第17図 企業規模別30才以上労働者の占める比率

第17図 企業規模別30才以上労働者の占める比率
(製造業)



資料出所 労働省「昭和33年、賃金構造基本調査」
「昭和38年、特定条件賃金調査」
「毎月勤労統計特別調査」

雇用労働者内部にも企業規模による労働力構成の変化の相違が目立っている。賃金構造調査でみると、33年以降中小企業で若年労働者の比重の低下、高年令労働力の比重の増大が目立ち、とくに短勤続者の女子についてその傾向が強い(第17図)。このような変化は零細企業から小企業へとしだいに拡がっており、これは学卒の求人難の深刻化、若年層の離職の増大、中高年層利用などの範囲がしだいに拡大してきていることを示している。学卒や若年労働者の求人難が強まってくる過程で、中高年労働力の活用が労働力の有効利用という面から重要性をましてきているといえよう。

もっとも中高年層のなかでも女子の未就業者の利用については、その利用分野が単純作業の多い産業や企業に限定され、また家庭責任をもっている者が多いこともあって、フルタイム労働力としては必ずしも適格とはいえない層が多い。しかしこれらの層についても、就業時間の調整いかんによつてはその利用が可能であろう。また産業構造の変化や中小企業の階層分化が進展する過程で生ずる中高年の離職者を発展産業や企業に吸収してゆくことは、労働力の有効活用の面からも必要である。全体としてみると、わが国の雇

用構造の変化が労働力の充足確保の面から促進される傾向は不可避免的に進むと考えられるが、その過程における摩擦的現象をできるだけすくなくすると同時に、労働力の全体的な有効活用をはかるために中高年層の活用、その円滑な転職を積極的にすすめる必要がある。

第1部 総論

2 労働市場の変化と雇用,賃金

(2) 賃金構造の変化とその背景

1) 学卒初任給と若年層賃金の平準化

学卒の初任給は学卒労働力の求人難の影響をうけて最近数か年上昇が著しく,同時に産業間,企業規模間などの初任給が揃う傾向が進みつつある。

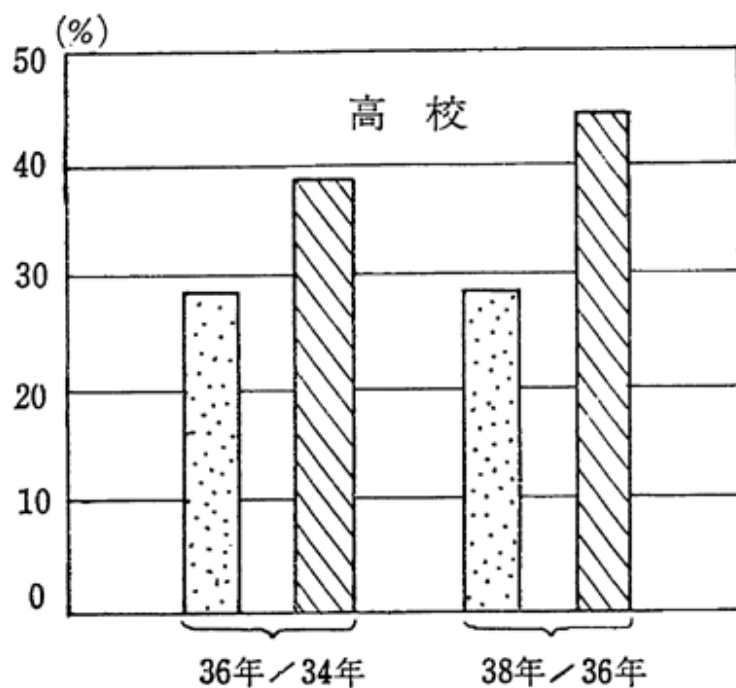
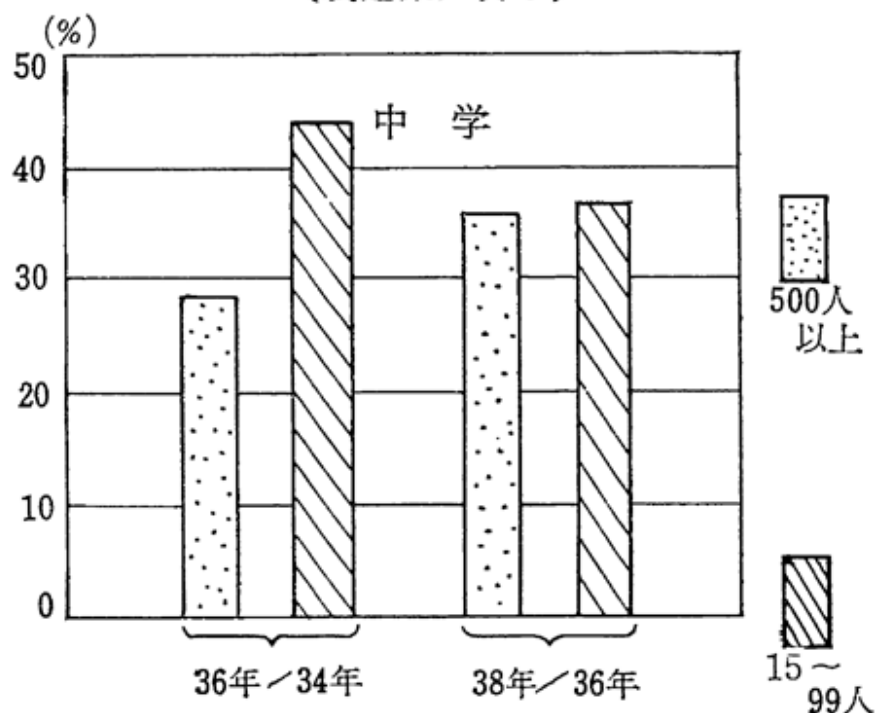
初任給の企業規模による格差は36年ごろにほぼ解消し,それ以後は,中小企業も大企業もほぼ同率の上昇をみせている。男子の中学卒業者の初任給でみると,34年から36年の上昇率は,500人以上が29%であるのに対して,15~99人の企業では44%で,この期間には中小企業の急速な上昇,大企業の初任給水準への追いつきが目立っていた。しかし36年に企業規模間の初任給の水準がほぼ揃ってからは,初任給の上昇率は企業規模によつてほとんど差がなくなり,36年から38年にかけての上昇率は,500人以上の企業で36%,15~99人の企業で37%とほぼ同率になっている(第18図)。39年についても東京都についての調査でみると,見込初任給は企業規模間でほぼ同程度の上昇が予想されている。もっとも,高校卒業者の初任給は,求人難が強まる時期が中卒よりやや遅かったことなども影響して37年までは中小企業の上昇が大きかったが,それ以後は上昇率は同程度となり,高卒についても初任給の上昇が企業規模間で揃いはじめている。

36年以降においても,全体としての初任給の散らばりは,相対的に低い初任給の上昇が大きいことによって,小さくなる傾向が続いていたが,最近はその散らばりが企業規模間でほとんど差がなく,企業規模による初任給の差は,その散らばりからみてもほとんどなくなってきたといっている。

初任給の平準化が進んできたことについてはつぎの二つの面が考えられる。第1は,学卒の求人難が進展した結果,従来相対的に底い初任給しか払っていなかった企業が学卒の求人競争から脱落してゆくことの影響である。個々の企業の初任給が引き上げられなくても,初任給の低い企業で学卒の採用が不可能になり,初任給の高い企業で採用が増加してくれば,それだけで初任給の水準が上昇し,その散らばりも小さくなってくることになる。34~35年以降中小企業での学卒の充足率が低下し,学卒の就職先が大企業に集中してきていることは,このような変化が進みつつあることをあらわしている。

第18図 初任給の規模別上昇率

第18図 初任給の規模別上昇率
(製造業，男子)



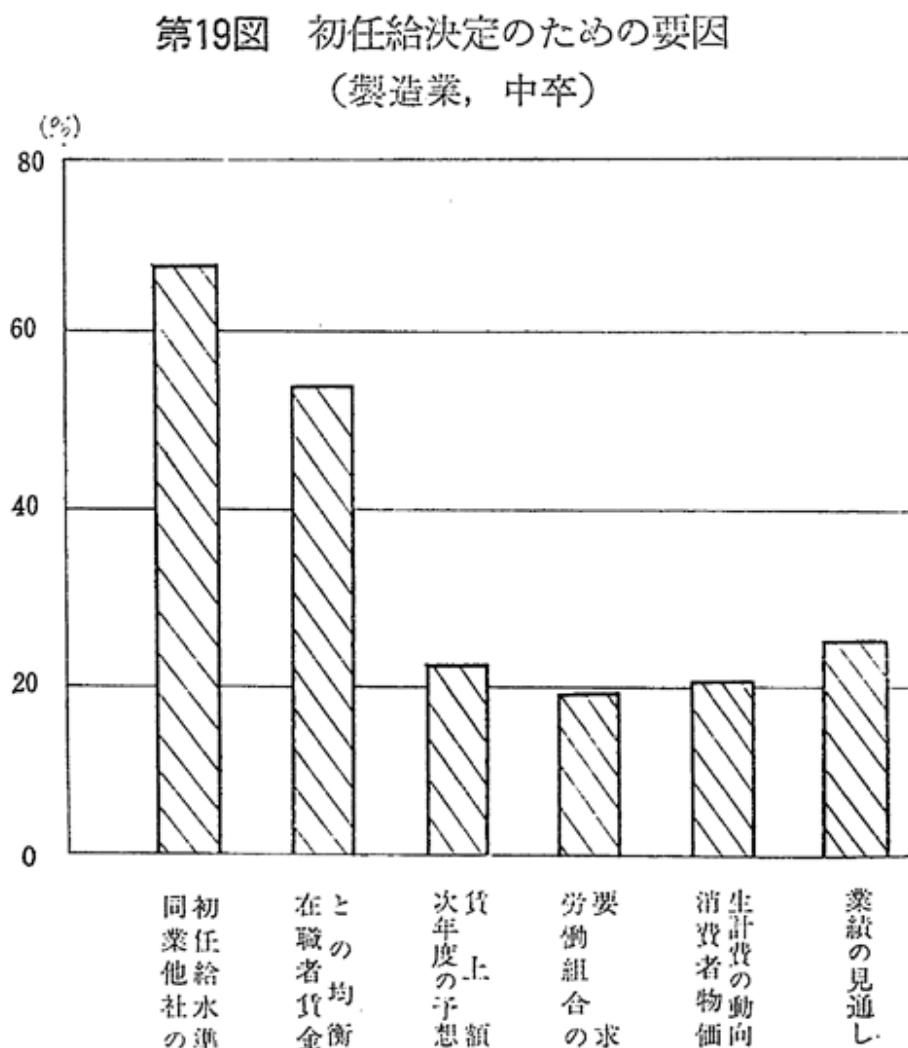
資料出所 労働省「職業安定業務統計」

また、学卒の就職先が大工業地帯へ集中する傾向が強まりつつあることも、初任給の散らばりを上方に集中させる影響を及ぼしているとみられる。初任給の地域間の格差は、この数年後進地域の水準の上昇が著しいためしだいに縮小している。しかし、地域的な生活水準や物価の差などの要素と、一部学卒については縁故などによつて地元就職をする層が残されていることなどの面からも、初任給の地域間格差は残されている。38年の初任給についてみると、東京、大阪、愛知など大工業地帯では中卒初任給は揃って1万円を超えているが、初任給のもっとも低い九州地方ではほぼ8,000円にすぎない。したがつて全体として学卒の大工業地域への就職の集中傾向が進み、地方への学卒就職が減少することは、低い初任給層の比重を減少させ、全体として初任給の散

らばりを上方に押しあげることになる。つまり、学卒の求人難が深刻化し、その範囲が拡大してくることは、自動的に初任給の平準化を進展させることになる。

第2は、求人難の進展にともなつて、企業の初任給決定の態度に変化があらわれてきて、個々の企業の初任給についてもその額が揃う傾向がみられることである。学卒の採用についての企業間の競争が激化しているため、求人申込みまたは採用決定に当って、同じ地域他企業の初任給額を参考にして、すくなくともそれを下回らない範囲で自社の初任給を決めようとする企業の態度が強まっている。

第19図 初任給決定のための要因



資料出所 労働省「賃金制度調査」38年10月

(注) 調査企業からの回答は、数項目を決定要因としてあげている場合が多いが、上図は、調査企業数に対する回答数累計の割合を示す

38年10月の賃金制度調査によると、自社の初任給の決定について7割の企業が同業他社の水準を基準としている(第19図)。また日本生産性本部が39年2月におこなつた賃金決定と企業の態度に関するアンケート調査によると、調査企業の約7割が他社と賃金問題に関する情報交換をおこなっており、とくに初任給情報の交換をおこなっている例が多い。

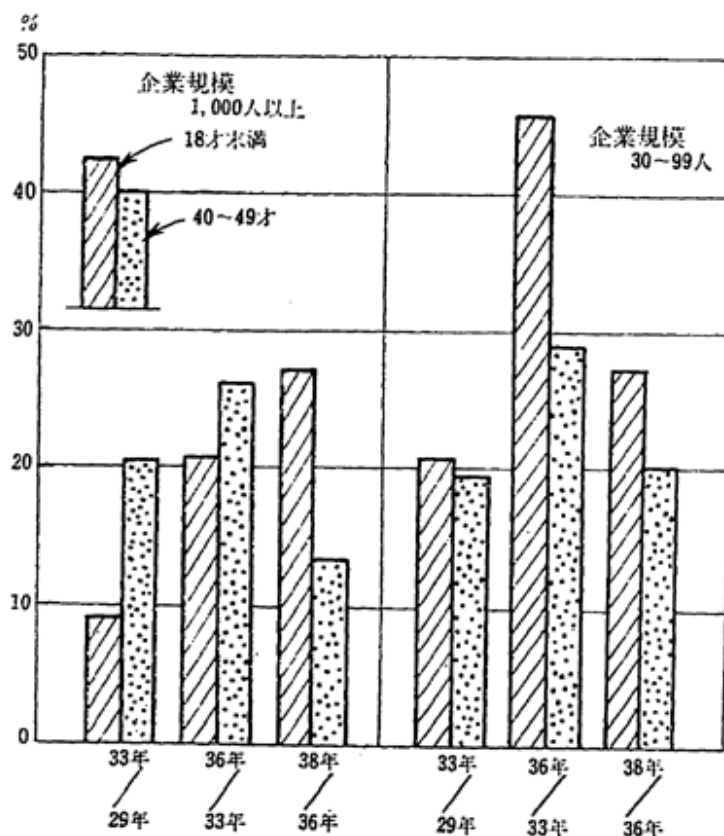
もっとも初任給の最終決定に当っては、企業内の在籍者とのバランスを重視する態度は大企業、中小企業を通じてなおかなり強く、とくに大企業については、求人の申込みに際して前年と同じ初任給を提示して、春のベースアップなどとの関連で、初任給を最終的に決めるというやり方をするものが比較的多い。その意味でとくに大企業については、初任給決定についても企業内の事情の影響はなお無視できないであろう。これは一流大企業では、現在の段階では学卒採用にあまり困難を感じていないことの反映であろう。

しかし、一般に中小企業では、初任給の決定は企業外的な事情を受動的に受け入れる態度が強まりつつある。一方大企業についても、ベースアップや賃金体系との関連を重視しながらも、同時に同業他社の水準との関連を考えつつ初任給決定を行なっている面は無視できないであろう。学卒の求人難が強まり、またその反作用として若年労働者の労働移動が活発化し、他社の初任給などの水準に対する労働者の意識が強まってくると、労働力の確保の面からも、また企業内の円満な労使関係、人間関係の維持の面からも、企業は他社の初任給水準に敏感にならざるをえなくなるからである。このような企業の初任給決定についての態度は、学卒の求人難の深刻化、その範囲の拡大を背景として今後強まってくると思われ、これは今後においても初任給が企業間、産業間で揃う傾向を存続させることになるだろう。欧米諸国においては職種や熟練度などによる社会的賃金相場があるといわれるが、わが国でも学卒の初任給については賃金相場が次第に確立されつつあるといえてよいであろう。

初任給の平準化が進展する過程で、新規学卒以外の若年層賃金も全般的にほとんど格差がなくなり、また中高年の一部未熟練層についても、格差縮小の動きが最近あらわれつつある。

第20図 年令別賃金上昇率

第20図 年令別賃金上昇率
(製造業, 男子労務者)



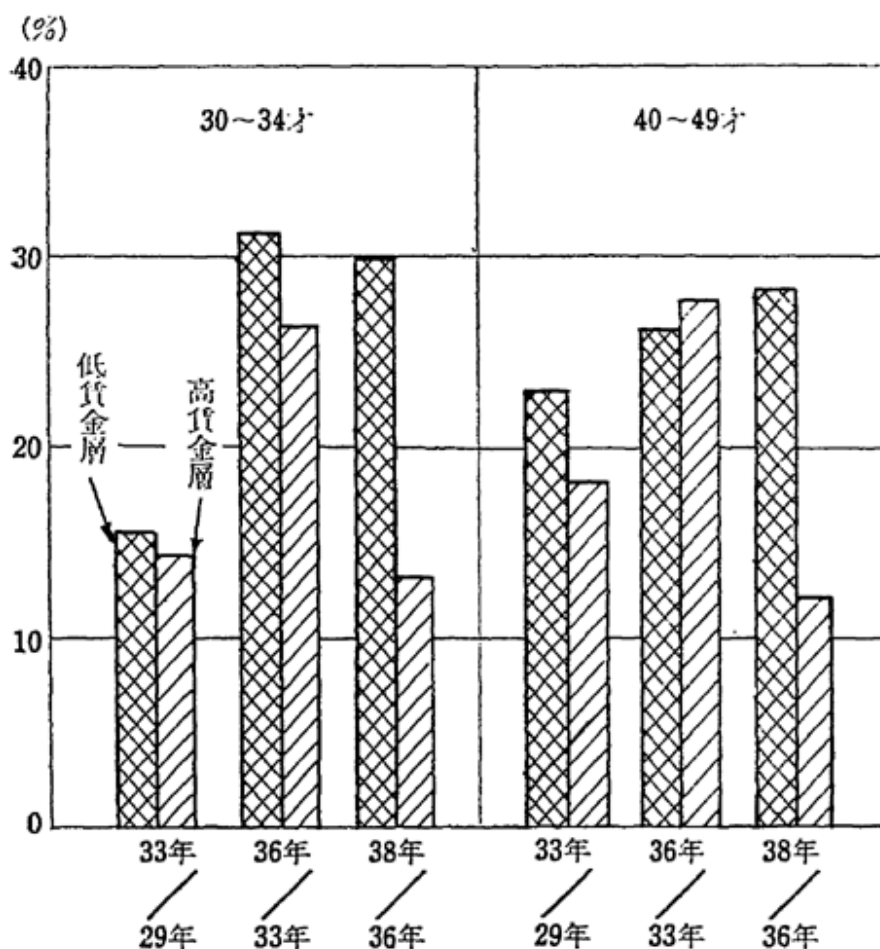
資料出所 労働省「個人別賃金調査」29年, 「賃金構造基本調査」33年,
「賃金実態総合調査」36年, 「特定条件賃金調査」38年,

賃金構造調査によって年令別の賃金の状況をみると,30才未満の層の男子労務者については,企業規模による賃金の開きはほとんどなくなっている。年次別にみると,33年ごろまでは若年層においても大企業と中小企業の間にはかなりの賃金の開きがあったが,それ以降はその開きがしだいに縮まり,36年ごろには25才未満層では規模別格差はほとんどなくなり,38年にはそれが30才未満の層にまで拡大されてきている。と同時に35年,36年ごろから30才以上の層についても,中小企業の賃金上昇率が大企業を上回るようになり,中高年層についても企業規模による賃金の開きは縮小しつつある。

中小企業では,中高年層の賃金の上昇率はしだいに高くなる傾向にあり,たとえば製造業の男子労務者の40~49才層についてみると,33年までは年率5%程度の上昇であったが,36年以降は年率10%強の上昇を示している(第20図)。大企業の場合には,全体として賃金上昇が大きくなっているなかで,この数年は若年層の賃金上昇がとくに大幅になってきているが,中小企業では中高年層の賃金上昇率が若年層に近づく傾向が顕著になりつつある。このような状況を反映して,比較的年令の高い労働者層においても,賃金の低い層と高い層の賃金の開きが小さくなる傾向がある程度進行しており,たとえば40~49才層の男子労務者についてみると,36年までは賃金が下から10分の1にある層と上から10分の1にある層の賃金の上昇率にあまり差がなかったが,36~38年には低賃金層の賃金上昇が大幅に高まり,中高年層についても賃金の大きさによる労働者の散らばりは小さくなっている(第21図)。これは,とくに従来賃金水準の低かった中小企業の中高年労働者の賃金の改善が著しいことの反映であるといえよう。

第21図 中高年層における低賃金層と高賃金層の賃金上昇率

第21図 中高年層における低賃金層と高賃金層の賃金上昇率
(製造業, 男子労務者)



資料出所 労働省「個人別賃金調査」29年, 「賃金構造基本調査」33年,
「賃金実態総合調査」36年, 「特定条件賃金調査」38年,

(注) 低賃金層, 高賃金層とは, それぞれ賃金が下位から10分の1,
上位から10分の1のところにある労働者をいう

以上のような若年層の賃金の平準化の進展および中高年層における企業規模間の賃金のひらきが縮まったことは, ほぼつぎの二つの要因によって生じている。

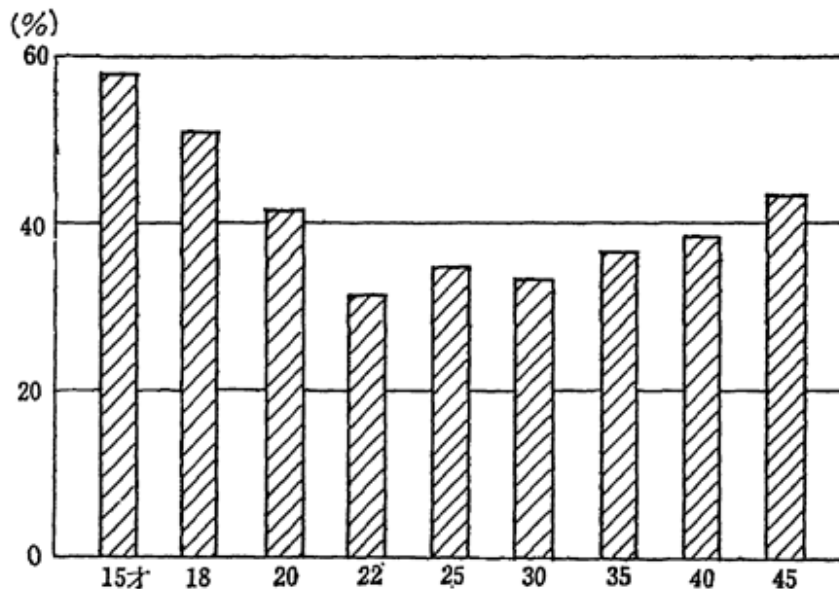
第1は, 中小企業における初任給上昇にともなう賃金調整の影響である。中小企業では, 初任給を社会的相場にあわせて毎年引き上げてゆく過程で, なんらかの形で在籍者の賃金調整をおこなわざるをえなくなっている。その具体的方法については, 後述するように, 企業の賃金体系, 労使関係などによつてかなり相違はあるが, いずれの場合も初任給の上昇は若年層の賃金引き上げに影響を及ぼしている。

賃金構造調査によって学校卒業時に入社し, 以後同一企業に勤続している男子労務者についての賃金をみると, 中小企業ではほぼ30才未満までは36~38年の2年間に2割~3割の上昇で大企業を上回っている。また東京都の調査による中小企業のモデル賃金でみると, 35年から38年にかけて中卒男子の初任給は約60%引上げられ, 年令, 勤続がすすにつれて引上げ率は低くはなるが, 30~40才層でも, 30~40%の引き上げがおこなわれている(第22図)。初任給上昇が小さい間は賃金調整の程度や範囲も小さくてすむが, それが大幅になると調整の範囲も大きくならざるをえず, 最近はこの面の影響が中高年の熟練層や上級層に及んできていると考えられる。

第22図 モデル賃金の年令別上昇率

第22図 モデル賃金の年令別上昇率
(35年12月～38年7月)

(中卒・男子労務者)



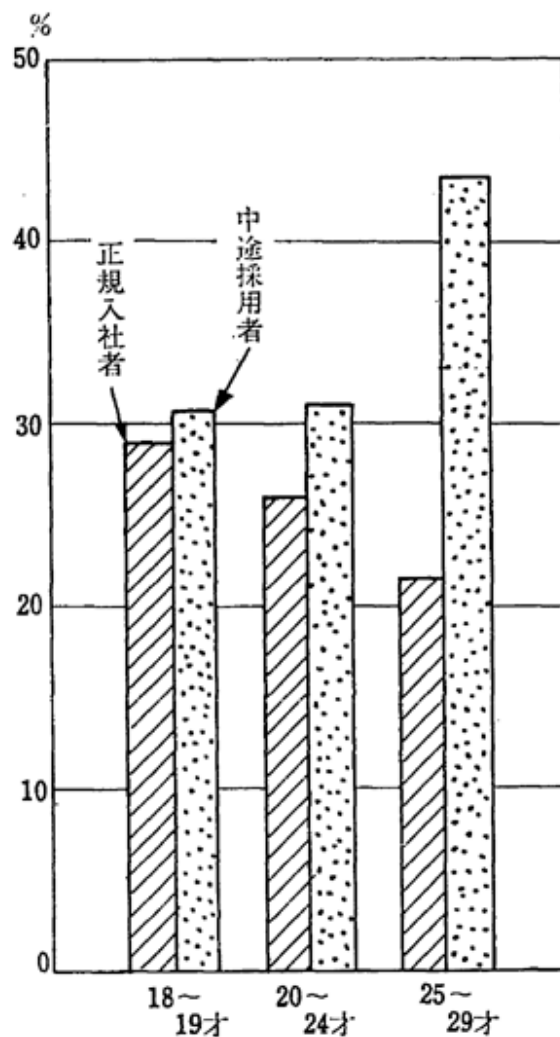
資料出所 東京都労働組合課「中小企業における賃金事情」

第2の要因は、労働市場からの影響である。中小企業における学卒の採用難が強まると同時に離職率が上昇する傾向にあるため、多くの中小企業では中途採用者の増加によって雇用の維持ないし増員をはからなければならなくなっている。これらの中途採用者についても、労働市場の緊張にともなってその賃金を引き上げる必要が増大してきている。

賃金構造調査から中途採用者層の賃金の動向を算定してみると、36～38年の賃金上昇率は正規入社または定期採用者に比べて大きく、30才未満層については正規入社者を上回る上昇をみせている(第23図)。大企業についても、臨時工の求人難などを反映して中途採用者の賃金の上昇は大きく、このため若年層については学卒後同一企業に勤務した者と中途から入社した者の賃金にほとんど差がなくなっている。これは、若年層の転職が活発になり、より賃金の高い産業や企業へ若年労働者が移動する傾向が強まっていることと、若年の中途入社者の採用に当って企業が若年層の求人難の影響でその採用賃金を引き上げざるをえなくなっていること、の両面の影響を示しているといえよう。

第23図 正規入社者と中途採用者の賃金上昇率

第23図 正規入社者と中途採用者の賃金上昇率(36年～38年)
(製造業, 30～99人, 男子労務者)



資料出所 労働省「賃金実態総合調査」36年, 「特定条件賃金調査」38年

(注) 正規入社者とは学校卒業後直ちに入社した者を, 中途採用者とはそれ以外の者をいう

中高年層の賃金についても,労働市場からの影響が最近はあらわれてきている。それは,とくに女子の中高年層など学卒や若年層に代替する未熟練層にみられる。

すでにのべたように中小企業では,学卒や若年層の求人難にともなって,中高年層とくに女子の採用が増加してきているが,これらの層の賃金は最近上昇が著しい。賃金構造調査でみると,中小企業の中高年層とくに女子の賃金の低い層の賃金上昇は最近急速に大きくなっており,たとえば30～39才の中小企業の女子労務者についてみると,賃金額が下位10分の1の層の賃金は,36年までは年率1割以下の上昇にすぎなかったが,36～38年には年率2割強の上昇をみせ,この2年間には若年層の賃金と同程度の上昇をみせている。また女子のなかでも低賃金層については,大企業と中小企業の賃金の開きが小さくなる傾向が強まっている。これは,若年層に代替する層としてのこれらの女子労働力への需要が高まり,大工業地域を中心として,労働力の需給の面からこれらの層の賃金の最低限が引き上げられる傾向が強まっていることをあらわすものであろう。学卒初任給や若年層賃金の急上昇にともなって,賃金の最低グループのなかでの女子中高年層の比重が高まっているが,労働力需給の変化の影響によって,これらの層の賃金の上昇も目立ちはじめたことは注目されよう。

もつとも,一般に中高年層の賃金については,そのなかに学歴や仕事の経験などによる労働力の質的差異が著しいので若年層と同一に論ぜられない面があり,また地域的移動が困難であることや企業間に賃金体系の相違が強いことの影響などもあつて,賃金格差の縮小は若年層ほど顕著に進んではいない。たとえば学卒後同一企業に勤務している男子労務者について比較すると,35才以上では大企業と中小企業の間には1万円~2万円の開きがみられる。これらの層の賃金の企業規模間の格差が縮小するかどうかは,労働市場の変化がさらに進んで,中高年層の企業間の移動の機会がどの程度開かれるか,企業の賃金体系や賃金配分に企業間にどの程度の共通性が生じうるか,によつて決まってくるであろう。

第1部 総論

2 労働市場の変化と雇用,賃金

(2) 賃金構造の変化とその背景

2) ベースアップの変化と賃金構造

最近の賃金の動向には、主として労働市場の変化からの影響が強くあらわれているが、こうした変化を背景に、ベースアップをめぐる動きにも変化がみられる。もっとも、主として労使交渉によって決定されるベースアップがわが国賃金構造に与える影響については、労働組合の組織が大企業にかたよっていることや、ベースアップの配分が企業内でことなる傾向が強いことなどによって、その影響力はあまり大きくない。

最近のベースアップにみられる特徴は、同一業種内のベースアップ額が揃う傾向がみられることである。私鉄、石炭、金属鉱山、綿紡、化繊などの産業の大手企業間では、集団交渉ないし統一交渉を行なっていた関係もあって金属鉱山を除き27年、28年ごろから賃上げ額が揃う傾向にあった。しかし30年以降になると、企業別の賃金交渉が主体となっている鉄鋼、セメント、石油、車輛、紙パ、電機等の産業でも、大手企業間でベースアップ額が揃う傾向がひろくみられるようになってきた。

また同時に大手企業間だけでなく、各産業内部の大手とそれ以外の企業のベースアップ額についても、従来は大手がかなり高かったのが、最近はその開きが縮小し、業種によつては大手以外の企業のベースアップが大手を上回る例もあらわれている。なお各産業の主要企業間のベースアップ額の散らばりも小さくなっている。38年におこなわれた経済企画庁の「景気調整期の雇用賃金調査」によって、大手72社の賃上げ額の分散の程度を33年以降について算定してみると、しだいにその幅が縮小している。

以上のような賃上げ状況にみられる変化については、第1に、基本的には35～36年以降の消費者物価の上昇がいわば賃上げ額の底あげなす役割を果しており、また、全般的に経済発展が急速で、企業収益が好調が続けていたことが影響している。とくに好況期には企業の業績が好転し、賃上げ余力が生ずるため、賃上げの目安が他社との均衡に傾き勝ちになり、賃上げ額が揃うことになろう。主要企業の賃上げ額の分散の状況をみると、33年や38年のような景気調整の影響をうけた時期には、産業や企業間の業績の格差が大きくなることを反映して賃上げ額の散らばりが大きくなっている。つまり、賃上げ額を企業の業績によって決定しようとする企業の方針は、景気の調整がおこなわれ業績が不振になると、とくに強く表面化することになる。

第2は、労働力需給の変化、労働移動の活発化など労働市場の変化が与えている影響である。

中小企業の賃上げ額が大手に接近しはじめていることは、初任給や若年層の賃金上昇が直接的な圧力になっていると思われるが、大企業についても、その影響は無視することはできないであろう。前述したように大企業では、学卒の採用難をそれほど強く感じていないので、その面からの初任給引上げの圧力はあまりうけていない。しかし、中小企業の初任給や若年層の賃金が大企業に接近し、ある場合にはそれを上回つてくると、すくなくとも社会的相場を下回らない賃金は、大企業でも企業内の人間関係の面からいって必要になってくる。同時に同一業種内の大手企業間の賃金水準についても、労働市場の変化を背景として、とくに若年労働者層が他社の水準に敏感になつてきているという事情もある。また一部の大手企業については、臨時工の求人難にともなつて、その賃金をかなり大幅に引き上げている例がみられ、その面からの賃金引き上げの圧力も無視できない。

このように労働市場面の変化の影響が学卒初任給や若年層賃金の決定をめぐつて大企業にもおよびつつあることは、毎年の給与改善について、他企業なみの賃上げ額を重視する傾向を生みだしていると考えられる。

第3は、労使それぞれの側における連絡の強化などの動きもあって、他社の賃金交渉の動きを重視するようになったことの影響である。

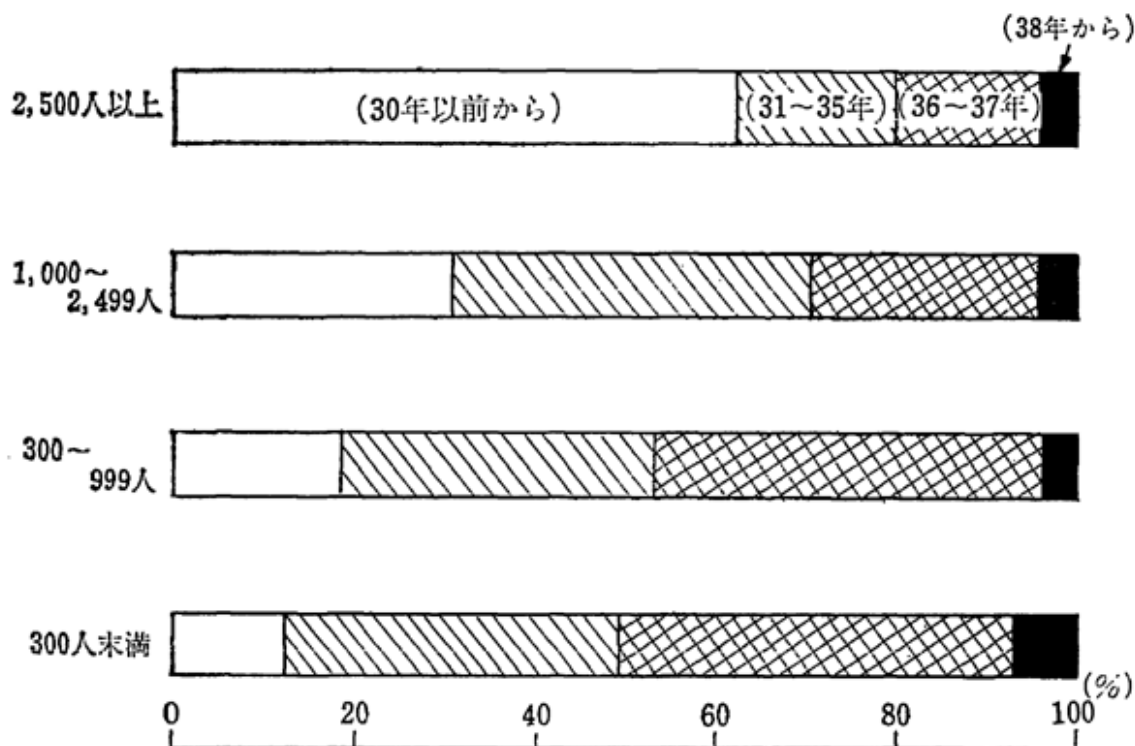
労働組合については、総評の春季賃上げ斗争の前駆となつた30年の8単産共闘(炭労、私鉄、合化等)以後春闘に参

加する民間労組員数は毎年増大してきており、最近では労組法適用労働者数の4割強が春闘に参加するようになっている。35年からはじまった総評、中立労連の共同の春闘に参加する組合員数の増加とならんで、同盟会議系の全織同盟なども38年には春に賃上げ要求をおこない、これによって春への賃上げの集中は一層顕著になった。

他方使用者側についても、最近では同一業種または同一地域内で相互に連絡、情報交換をおこなう傾向が強まっている。日本生産性本部のアンケート調査によると、賃上げ交渉について同業者間で打ち合わせをはじめた時期は、従業員2,500人以上の規模のところでは昭和30年以前が多いが、それ未満の規模の企業では34年以降に打ち合わせをはじめた例が多く、とくに1,000人未満の企業では、36年、37年にもっとも多くの企業がベースアップについて同業などの他企業と関係をもちはじめている(第24図)。また労務担当者の会合などを通じて、同業者または同一地域内の他企業とベースアップ額について情報交換をおこなっている企業は調査企業の6割強を占め、とくに大企業ではその割合が大きい。

第24図 賃上げ交渉について同業の経営者間で打合せをはじめた時期

第24図 賃上げ交渉について同業の経営者間で打合せをはじめた時期

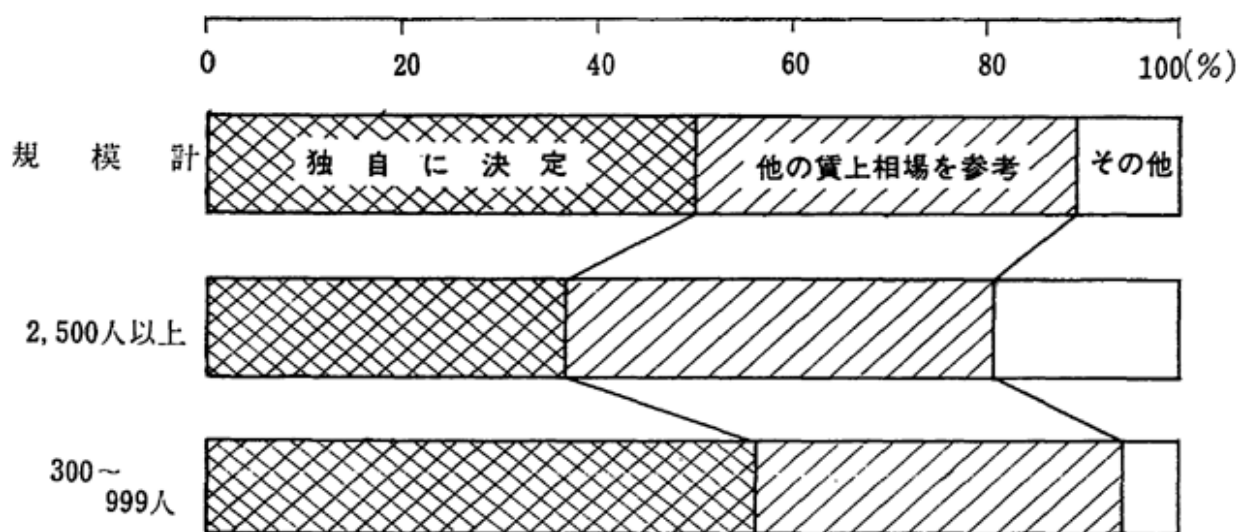


資料出所 日本生産性本部「賃金決定と企業の行動」39年1～2月

このような労働組合の賃上げ要求の春への集中、経営者間の連絡の強化は、賃上げ額を同一業種内である程度揃える影響を及ぼしていると思われる。賃上げ交渉の時期が短期間に集中し、相互の連絡が強まってくると、最終的には企業ごとに賃上げ額が決定されるとしても、その決定に当って他社や他組合の状況が相互に影響するであろうと思われるからである。

第25図 賃上げ額決定に当つての企業の行動

第25図 賃上げ額決定に当たっての企業の行動（38年）



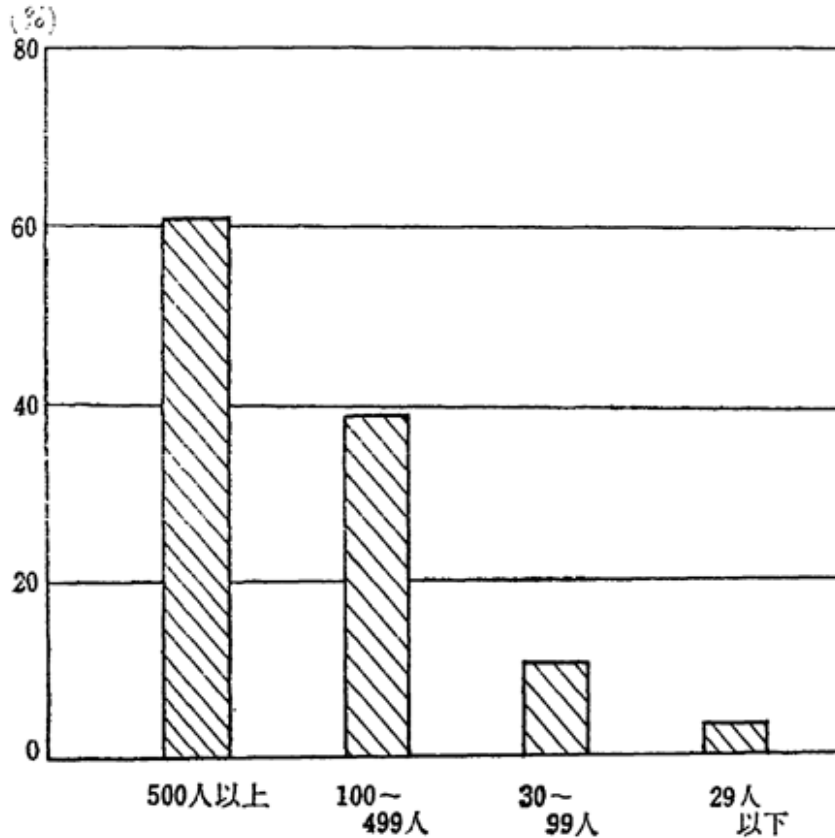
資料出所 日本生産性本部「賃金決定と企業の行動」39年1～2月

しかし以上のような状況が進みつつあるなかでも、経営者側の態度としては、会社の業績や賃金の支払能力によって自社の賃上げ額をきめようとする意向が強い。同じく日本生産性本部の調査によると、38年の賃上げ額の決定について「世間相場とは関係なく独自の立場できめた」とする企業が調査企業全体の半数を占め、「他社と相談してきめた」、「他の賃上げ相場がでてからこれを参考にきめた」とする企業の4割強を上回っている(第25図)。もっとも1,000人以上の大企業については、同業他社などを参考にしている割合が大きく、大企業では他社の賃上げ額に対する関心がかかなり高いことを示している。

以上のような賃上げ額にみられる変化が、日本の賃金構造に与える影響については、労働市場面の影響に比べて今のところその力は弱いと考えられる。それは第1に、労使交渉によって賃金が動かされる範囲が、わが国では狭いからである。労働組合基本調査でみると、わが国の労働組合の組織率は最近ほぼ36%で欧米並みの水準を示しているが、その組織分野をみると大企業に著しくかたより、中小企業の組織率はなおかなり低い(第26図)。したがって労使交渉によって賃上げ決定がおこなわれる範囲は限定されており、賃上げ額の揃う傾向はなお一部に限られ、わが国賃金構造の全体を動かす影響力はもちえないと思われる。欧米諸国のように、主要産業における賃金交渉の結果が、社会的慣行ないし規制によつて未組織労働者の賃金に波及するという傾向は、賃金の企業別決定が主流となっているわが国ではあてはまらないこともその理由になる。前述したように未組織労働者の多い中小企業では、労働市場の影響によって賃金が影響される程度が強く、大企業の賃上げ額の影響をうける程度は弱いと思われる。

第26図 民間企業規模別推定組織率

第26図 民間企業規模別推定組織率（全産業）



資料出所 労働省「労働組合基本調査」38年6月

第2の理由は、賃上げ額が揃う傾向がある程度進行しても、その配分については、個々の企業の特殊性が強いことである。賃上げ額については、労使双方の側で企業間の連携が強まりつつあるが、賃金の企業内の配分については、個々の企業の独自の賃金体系、労務管理の方針が反映される場合が多い。もっとも前記の日本生産性本部の調査によると、賃上げ額の決定に当たって年令、学歴、勤続年数などの他社の状況を参考にするという企業も2割弱あり、また将来はそのような方法を取りたいという企業もかなりあるが、現状では、賃上げ額が決定された後にその配分を企業内で決定する場合が半数以上を占めている。したがって、賃上げ額が揃ってきても賃上げ額の配分が企業間でことなる限り、大企業相互の間においても同一種類の労働者の賃金が揃い難い面があるといえよう。

今後産業の近代化がさらに進展し、中小企業の近代化が進む過程で、賃金動向に与える労使交渉の影響力はましてくると思われるが、それがわが国賃金構造の変革要因となるには、労使の賃金交渉の慣行や内容について多くの変化が必要であろう。

第1部 総論

2 労働市場の変化と雇用,賃金

(2) 賃金構造の変化とその背景

3) 初任給の上昇と賃金体系

前述のように学卒の求人難からくる初任給の上昇とその平準化の進展は,わが国賃金構造の変化をおし進める大きな要因となっているが,それにともなつて個々の企業では初任給の上昇を企業内の賃金体系,労働者個個人の賃金バランスとどのように調和させるかが重要な問題となつてきている。初任給が個々の企業内における賃金決定からはみだして,企業の外で決まってくる傾向がましているのに対して,賃金体系の問題は主として企業内における労使関係,企業の労務管理,経営理念などによって決定されているので,両者をどのように調和させるかという問題が発生してくる。この問題は求人難がしだいに強まっている中小企業の分野で主として問題になつている。

現在のわが国では,賃金体系の具体的内容は,企業間で大きな相違があり,一般的に特徴づけることは極めて困難であるが,38年10月の賃金制度調査でみると,ほぼつぎのような特徴がみられる。

第1は,昇給制度の普及度が極めて高いことである。賃金制度調査によると,企業規模100人以上の調査対象企業のなかで9割以上が定期または臨時に昇給をおこなう制度を有すると回答している(第6表)。企業規模別にみると,大企業のみではなく100～499人の中小企業でも大部分の企業が昇給制度を有している。しかも,昇給の回数をみると年1回ないし2回定期的に昇給をおこなっている場合が大部分で,中小企業においても定期的に昇給をおこなう慣行が支配的になってきていることを物語っている。

第6表 昇給制度を有する企業の比率

第 6 表 昇給制度を有する企業の比率			(単位 %)
規 模	総 数	製 造 業	
規 模 計	96.4	98.3	
5,000人以上	94.8	98.1	
1,000～4,999人	95.8	98.6	
500～ 999人	97.1	98.8	
100～ 499人	96.8	98.0	

資料出所 労働省「賃金制度調査」38年10月

第2は,基本給額の決定について,人事考課や職務評価をおこない,または職能分類制度,資格制度などを有している企業が,中小企業では比較的少ないことである。1,000人以上の大企業ないし500人以上の企業でも,職務評価,職能分類制度などを有する企業は一部に限られ,これはいわゆる職務給,職能給をとりいれている企業がそれほど多くないことを物語っていると思われる。しかし,基本給額の決定に当って一定の基準にしたがって人事考課をおこなっている企業は,大企業では半数以上をしめているが,500人以下の中小企業では半数をかなり下回っており,賃金決定について客観的基準が確立されていない企業が多いことをあらわしている。

この点は、中小企業では昇給制度が普及しているにもかかわらず、昇給基準線を有しない企業が半数以上をしめていることからもうかがえる。ある程度客観的な人事考課制度が存在せず、標準的な昇給基準があらかじめ想定されていない場合には、個々の労働者の昇給はかなり主観的な要素によつて左右されやすくなる。これはわが国の中小企業では個々の労働者の賃金決定に関して客観的基準が確立されていない場合が多いことを示しているといえよう。

ところで、このような状況下で初任給相場が毎年大幅に上昇することになると、中小企業では、企業内の賃金体系の面からもそれに対応することが困難になる。かなり主観的な要素が強いにせよ、企業内の賃金決定にあわせて新規採用者の賃金が決められている場合には、企業内の賃金序列はある程度維持されるが、新規採用者の賃金が大幅に上昇し、しかもそれに対応して在籍者の賃金を変更する客観的基準がないと、賃金序列の混乱、それにともなう摩擦の解消が容易でないからである。加えて学卒の採用難にともなう、学卒以外の中途採用者への依存の増大は、それらの層の賃金決定をめぐっても困難な問題を発生させている。

賃金制度調査によると、中途採用者の賃金決定の規定を有する企業は、1,000人以上の大企業の場合には半数を超えているが、1,000人未満では半数以下であり、とくに100～499人では6割強の企業が中途採用者の賃金決定の規定を有せず、その時々の状況に応じて賃金が決められている(第7表)。最近では労働移動が活発化し、またそれにともなつて求職者側の希望賃金などについての意識が強くなっているので、このような中途採用者の賃金決定方法は、学卒初任給の場合と同様に企業内の賃金序列を変化させる要素となるであろう。これは職場内の人間関係、労働者のモラル、定着率などにも影響を及ぼすことになるだろう。その意味で、賃金体系の在り方は、求人難の進展の過程で中小企業の経営にも影響する一要素となりつつあると考えられる。企業内の賃金決定基準を明確化し、それに基づいて労働市場の変化に積極的に対応できる企業が、労働力の充足、確保の面でも有利な立場に立つことになるだろう。

第7表 中途採用者賃金決定の規定を有する企業の比率

第7表 中途採用者賃金決定の規定を有する企業の比率			(単位 %)
規 模	総 数	製 造 業	
規 模 計	44.5	46.7	
5,000人以上	59.0	72.0	
1,000～4,999人	50.1	54.3	
500～ 999人	44.0	43.4	
100～ 499人	38.1	39.9	

資料出所 労働省「賃金制度調査」38年10月

なお、経営の拡大、発展の過程で積極的に賃金体系の合理化をおこなってきている一部の中小企業では、つぎのような動きがみられる。

第1は、すくなくとも昇給基準がある程度明確になっている企業については、昇給カーブを同業種、同格の企業と揃える傾向があらわれてきていることである。各種のモデル賃金調査の結果によると、この数年、すくなくとも30才未満の基幹労働者についての標準昇給カーブは、産業間、企業間でかなり揃う傾向がみえはじめている。一部の企業では学卒初任給を世間相場にあわせると同時に、昇給カーブについても、経営者団体や業界の資料によって、同格企業にあわせる動きがみられる。これは労働市場の変化や労働者の意識の変化に即応して、基幹的な労働者層については世間並みの賃金を支払うという態度が中小企業で強まりつつあることを示しているといえよう。

第2は、そのような賃金の世間相場への配慮とならんで、労働者の勤務成績、能力ないし仕事の種類に応じた賃金の決定をおこなおうとする方向が、あらわれてきていることである。

中小企業において賃金体系が確立され、明確化される第1段階は、従来の賃金序列を客観的な基準で編成しなおそうとする動きである。それには、一定の昇給基準線の想定と人事考課などにより労働者個個人に適

用される昇給決定方法を客観化する方法や、年令、勤続、学歴または仕事の重要度などに応じた賃金表を作成し、それに労働者をあてはめ、昇給、昇格方法についての基準を設定するなどのやり方がある。しかしその後の改訂においては、人事考課の精密化、労働者の職務、職階などによるグループの細分化、または年令や勤続などによって決定される賃金部分の比重の引き下げなどを通じて、労働者の能力や成績をより強く反映した賃金体系への移行がはかられるものがある。

このような賃金体系の改訂は、最近の状況では、毎年の初任給の引き上げに当っての賃金表の書きかえないし昇給内容の変更にあつておこなわれる例が多い。つまり、賃金管理の整備や合理化にかなり積極的な中小企業では、労働者に対して世間並みの賃金を確保しようとする方向と、企業内で労働者の能率や能力をより強く反映した賃金決定をおこなおうとする方向とが同時に生じつつあるといえよう。

大企業の場合にも、初任給の上昇、技術革新の進展による熟練の変化などによって、職務給や職能給の導入が一部で行なわれつつあるが、それは、主としてベースアップの源資の職務給や職能給への配分として行なわれる場合が多く、その点では初任給調整による中小企業の賃金体系の改訂とはことなつた面をもつている。もっとも労働組合の活動が活発な一部の中小企業では、ベースアップの配分をめぐつて賃金体系の在り方が問題になっている例もみられる。

学卒や若年層の賃金の平準化傾向ないしベースアップにおける企業間の連絡の強化にもかかわらず、現在のところ個々の企業に固有な賃金体系を確立しようとする方向は、中小企業でも、大企業でもあまり変つていないと思われるが、この二つの面が今後どのように関連しあうかは、わが国の賃金の構造の動向に大きな影響を及ぼすことにならう。

第1部 総論

3 むすび

38年には予想を上回るテンポでの生産の回復、上昇によって労働市場は一段と引き締まりの基調を強めた。求人難は技術者、技能労働者、新規学卒など一部の層だけでなく、かなり広い範囲にまで波及し、これまで就職難の状態にあった中高年労働力の需給関係についても、ある程度の改善がみられた。地域的にも、求人難は大都市や工業地域だけでなく、従来労働力の供給地域であった後進地帯にまでおよび、労働力の地域的な流動にもかなりの変化がみられる。とくに39年3月卒の新規学卒については、生産の回復にともなう求人の急増で求人倍率は未曾有の水準に達し、学卒や若年労働力の獲得をめぐる競争が全国的に激化してきた。

一方賃金は、このような労働力需給の引締め基調に加え、賃金改訂や景気の上昇にともなう時間外手当の増加や夏季年末の特別給与の増大等があつたため、前年に続きさらに1割余の増加を示した。規模別の賃金格差は、中小企業の初任給の大企業への追い付き過程が一応おわり、また、若年労働力の大企業への集中傾向が鈍つたことなどで、ややそのテンポは落ちたが、いぜん縮小傾向を持続し、また年令や地域による賃金格差の縮小などもひきつづき進展した。賃金水準は労働市場の変化や消費者物価の上昇などを背景に高い上昇を続け、また賃金の決定が企業外の要因によって影響される面が強まって、その平準化傾向が一段と明確化してきた。

労働経済のこのような変化にともなう、38年には労働面の変化が産業に与える影響について各方面からとくに強い関心をもたれるようになった。労働力の充足難は中小企業の共通の最大の悩みとなり、また一部の企業では、賃金の上昇に生産性の上昇がおくれ、あるいは成長過程での設備拡張による資本費の増加と賃金上昇とが重なって、コスト面からの圧力が増大した。なかでも当面合理化によつて価格の切り下げが要求されている下請中小企業などでは、一方で求人難で必要な労働力を確保できず、労働力構成の老令化や未熟練層の増大等を余儀なくされるとともに、他方初任給や若年労働力の賃金の大幅な上昇によって賃金コストが増大した。これらの分野では、積極的に合理化投資を行い、労務管理の近代化等を行って、新しい事態に順応していく企業と、辛うじて現状を維持している企業との間の優劣の差が次第に明確になりつつあり、いわば労働面からの衝撃を通じてその階層分化が進みはじめている。

ここ数年の高度成長の持続で、日本経済はいわゆる人手過剰の経済から人手不足の経済へと移行しつつあるが、こうした変化とともに、これまでいわば従属的な地位におかれていた雇用、賃金その他労働の諸側面が、逆に経済の発展の方向を規定するよう変ってきた。経済の安定した拡大、成長のためには、労働面での変化を無視することが許されなくなり、これに適合し、これと調和を保ちながら進むことが、これからの成長政策の重要な課題になっている。

もっとも39年に入つてからは、国際収支の悪化に対処してとられた金融引き締め政策の影響で労働経済の基調もやや変化の兆しをみせている。今後の景気調整の成り行き如何によつては、高度成長の過程で急激に膨れあがつた産業の再編、整理が行われて、部分的には中高年層を中心とする離職者が増加し、また労働需要の増勢鈍化から労働力の需給関係がある程度緩和することも予想されよう。今後2～3年は新規学卒の供給が引き続きかなり高い水準を維持する見込みであるが、一方雇用面では35、36年以降製造業を中心にその伸び率が漸減し、38年には生産が急増したにもかかわらず雇用の増加率は比較的小さかった。中小企業などで人手節約のための近代化投資が行なわれ、また企業の統合によって生産が高効率工場に集中される傾向などが進めば、これまでのような労働需要の増大はかなり緩和されるかも知れない。しかし、当面の間はともかく、今後の長期的な展望としては、すでに述べたように1)これまでの成長過程で労働力の需給関係が著しく変化しており、2)さらに経済の拡大にともなう雇用規模の拡大や労働者の平均年令の上昇などによって減員補充的な労働需要も増大している、3)新規学卒の供給も42年以降は減少に転ずると見込まれるなどの点から、経済の安定した成長が持続するかぎり労働市場の基調はそう大きく変ることはないとみて

よいであろう。労働経済が産業の発展の方向を規制する度合は一層大きくなり、それに対する政策がますます重要になってくると予想される。

このように考えると、今後の経済の発展と関連して労働面に要請される当面の課題としては、とくにつぎの諸点が重要であろう。すなわち、その第1は、労働力の有効な活用という問題である。上述のように技能労働者や新規学卒、若年労働者の求人難が深刻化し、その不足が問題になってきているが、一方中高年層については、最近かなり改善されてはいるもののいぜん就職難の状態はそう大きく変つてはいない。技能労働者の不足の解消を図るためには、職業訓練の強化拡充が要請されるとともに、一方、中高年層の再就職が難しいことについては、住居の移動や技能の転換の問題と並んで、わが国に特殊な賃金や雇用慣行が影響している面が大きいのでその是正が要請される。今後は産業構造の変化や企業の統合、階層分化が進む過程で中高年の離職者が増大することも予想されるので、これらの余剰労働力を、できるだけ摩擦の少ない形で発展産業に吸収し活用していくことが必要で、そのための転職訓練その他の政策の推進や企業の適応体制の整備が要請される。中高年層については、さらに定年制等についても、今後の人口構成の変化などからそのあり方について再検討を要する段階にきているといえよう。

第2は、いわゆる求人秩序の確立と産業別、地域別等の長期的雇用計画設定の問題である。上述のように最近求人難の進展で企業間の労働力確保のための競争が激化し、労働力の地域間、企業間などの移動が活発化してきて、一部にはその弊害もあらわれはじめている。こうした傾向は産業の健全な発展を阻害するだけでなく、労働力の有効な活用という面からも望ましい方向とはいえない。新規学卒その他労働力の給源には一定の限界があるので、なんらかの合理的な方法を通じて需給の調整を図る必要があり、そのためには企業間の自主的な調整とならんで、産業別、地域別等の長期的な計画に沿った誘導基準の設定等の検討が要請される段階にきているといえよう。

第3は、中小企業の賃金その他の労働条件の改善とそのための近代化の問題である。中小企業の賃金その他の労働条件は、最近改善が著しいものの、なお大企業との間に大きい格差が残されている。一方、中小企業の多くが労働力の充足難と賃金上昇の二面から影響をうけていることは上述の通りであるが、こうした傾向は今後も一層強まるとみてよいであろう。中小企業が消費者物価の安定をはかりつつ、賃金その他の労働条件の改善をはかり、労働力を確保していくためには、その生産性上昇が必要で、そのための近代化が強く要請されている。これには、協同化や合理化投資などを通ずる中小企業の体質改善が必要であることはいうまでもないが、同時にこれまでの労働力の過剰状態のなかで比較的ゆるがせにされていた労働力の活用、賃金制度その他労務管理のやり方についての改善や、また商業、サービス業などで、従来からの伝統になつてゐる、いわゆる過剰サービス型の消費慣行の是正などの問題もとりにあげられる必要があろう。

日本経済の開放体制への移行にともなつて、国際市場での競争は一段と激化することが予想される。このなかで、経済の安定的な成長をはかりながら二重構造を解消し、さらに賃金その他の労働条件を先進国的な水準に引き上げていかなければならず、そのための適切な政策の推進と各層の協力とが要請されている。