
第1部 総論

2 変貌過程にある労働経済—人手不足経済への移行過程における諸問題—

上述のように景気調整の影響で、39年秋以降労働経済の動きには若干の変化がみられるが、労働市場は全体として引き締まり基調を持続した。新規学卒や若年労働者を中心とする労働力需給の引き締まり傾向は、38年から39年前半にかけての生産拡大を契機に一層強まり、賃金水準は前年につづきさらに1割余の上昇を示すとともに、賃金格差の縮小その他労働経済の構造変化の傾向はいぜんつづいた。

しかし、労働経済の変化は著しいが、こうした変化は労働力人口の各層に同じように進んでいるわけではなく、産業や地域、職種、年齢などによりその程度やテンポにかなり差がある。当面のいわゆる人手不足の性格は、ヨーロッパの先進諸国などのそれとちがって、経済の急激な拡大、変貌に伴う労働力需要の増大や内容の変化に、産業の労働面における変化が対応して進まないことによつて発生している面が強い。経済の高い成長は当然産業内における労働力人口の配分を変えるが、拡大のテンポが早かったこともあって、それに対応すべき農業や中小企業など低生産性部門の近代化がおくれた。人手過剰の経済のなかで形成された伝統的な雇用、賃金その他の労働慣行が急には是正できないことも影響して、労働力不足が過渡的に特定の部門ないし労働者層に集中した形で発生し、賃金の面でも、またこれに対応した形での構造変化が進んでいるという面を見逃せない。

一方また最近、このような労働経済の変化に対して機械化その他の形で産業の適応が進む動きもあらわれている。38～39年には、生産はこれまでの好況期と同じ程度に増加したにも拘わらず、雇用の伸び率は31～32年ないし2.変貌過程してある労働経済34～36年に比べかなり低かった。39年下期以降金融引締め政策の影響もあって中小企業の倒産が急増しているが、これには高度成長期にふくれ上つた産業が人手不足経済への移行を背景に再編、整理されるという面のあることも否定できない。このような産業の変化は、開放経済への移行という国際環境のもとで日本経済の体質改善が強く要請されている現状から今後もつづくと考えられ、こうした変化の労働経済に及ぼす影響にも注目する必要があるように思われる。

こうした点で、最近の労働経済の変化には、いわばこれまでの人手過剰の経済から人手不足の経済への移行過程に発生した諸現象とみられる面が強くあらわれているといえる。労働経済は一つの転換期に直面し、全般的に急激な変貌の過程にあるといえるが、つぎに、これらの変化の性格や内容についてやや長期的な視点から検討してみることにしよう。

第1部 総論

2 変貌過程にある労働経済—人手不足経済への移行過程における諸問題—

(1) 労働力需給変化の実態

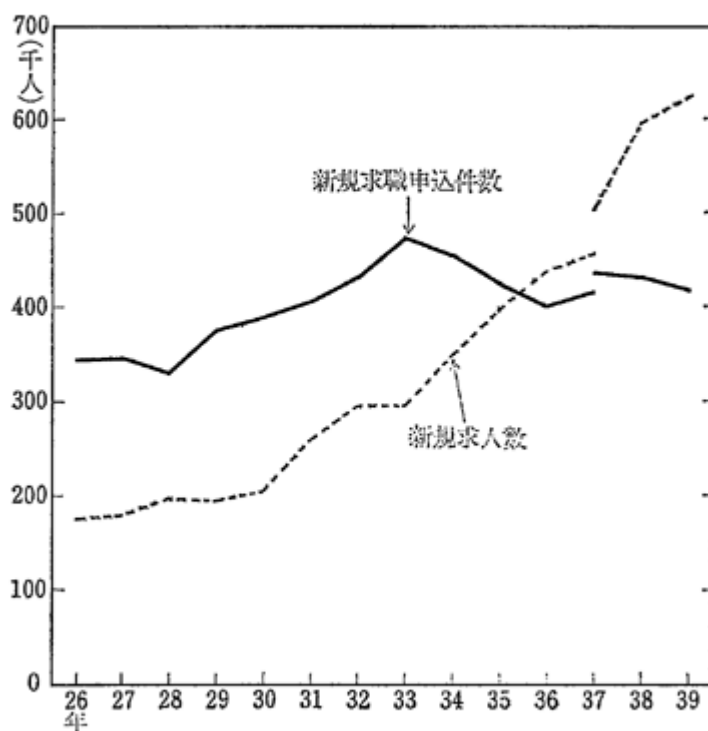
1) 求人難の進展

経済の高成長の持続で、ここ数年労働力需給は引き締まり基調をつづけているが、38～39年の生産拡大期にはその度合が一段と強まった。

公共職業安定所に申込みれた新規の求人、求職の動きからその状況をみると、第14図のように昭和30年頃までは求職が求人の1.5～1.9倍にのぼっていたが、神武景気以降における求人の急増で35～36年には両者ほぼ同数となり、38～39年にはさらに求人が求職をかなり大幅に上回るようになった。これを新規学卒(中学卒、高校卒の合計)とそれ以外の一般労働者別にみると、新規学卒は神武景気直後の32年における求人倍率1.1倍弱から36年には2.3倍、37年には2.8倍へと高まり、39年には上述のようにさらに3.8倍へと上昇した。新規学卒以外の一般労働者についても、求職に対する求人の倍率は32年の0.6倍から37年には0.9倍、39年には1.1倍とはじめて求人が求職を上回るようになった。

第14図 一般求人求職の推移

第14図 一般求人求職の推移(学卒を含む)

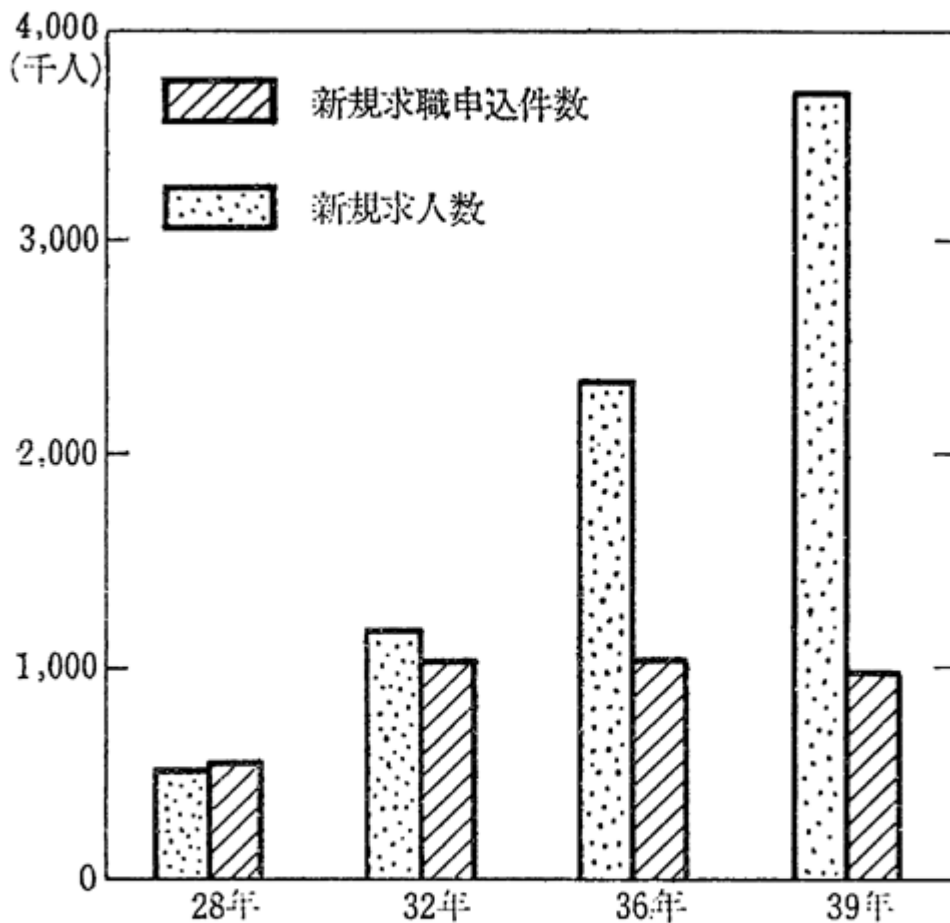


資料出所 労働省「職業安定業務統計」

労働力需給の右のような変化の結果、企業の労働力充足難の傾向は一段と強まった。新規学卒の求人充足率は、500人以上の大企業でも中学卒で37年当時の54%から39年には44%へ、高校卒では同じ期間に約47%から35%へ低下した。学卒以外の一般労働者についても、充足率は35年当時の約6割から39年には4割に低下し、中小企業などでは求人をしてなかなか充足できないという状態が一般的になってきた。39年10月に通産省が行なつた調査によると、従業員の採用について「困難を感じている」と答えた企業の割合は調査対象の95%にのぼった。なかでも30~299人の中小、企業では52%が「非常に困難」と答えており、そのために「企業の拡張が困難」になっているものの割合はその41%、さらに「企業の縮小」を余儀なくされていると答えたものの割合は14%(10~29人の企業では22%)にのぼっている。

第15図 中学、高校卒業者の求人、求職者数

第 15 図 中学、高校卒業者の求人、求職者数



資料出所 労働省「職業安定業務統計」

- (注) 1) 各年3月新規学校卒業者に関するもの。
 2) 28年については学校取扱分を含まない。

労働力需給の引き締め基調が強まり、必要な労働力の充足が難しくなってきたため、企業の新しい労働力給源を開拓し、あるいは、労働条件の改善や福利施設の充実などと平行して求人活動を一層強化する動きが強まってきた。38年から39年にかけては、多くの機関で労働力不足の実態や影響に関する調査が行なわれたのが一つの特徴といえるが、これらの調査の結果をみると、一般に労働力不足に対する解決策としては機械化や工場の地方分散、労働条件の改善などと並んで、中高年層やパートタイマー、アルバイトの採用、求人活動の強化をあげている企業が少なくない。これらの企業の割合は、たとえば上記通産省の調査でも、

「中高年齢者、パートタイマーの採用」が1,000人以上の大企業で2割,30~299人の中小企業で3割,「人集め」の強化が大企業で3割,中小企業で5割と高い率を示している。

上記の動きを反映して,38,39年には上述のように中高年層の求人求職バランスはかなりの改善を示し,その就職率も上昇した。この傾向は地域別にみると,とくに都市,工業地域で著しく,中小企業や単純労働分野等を中心に,これまでの若年層に代替して中高年労働力の活用が進みはじめたことを示している。また東京都の調査によると,パートタイマー(公共職業安定所の簡易紹介によるもの)の求人延数は36~38年に2倍余に増加し,38~39年にも約5割の増加となつている。職種別には,どの職種もふえているが,とくに事務および工員系統のパートタイマーの増加率が高く,最近における主婦労働の雇用などの増加傾向を反映している。

そのほか,新しい給源として,農家労働力の季節的利用が繊維や輸送用機械などの近代産業部門で行なわれはじめたことも最近の特徴の一つといえる。農家就業動向調査によると,農家労働力の出稼ぎ数は37~38年以降急増するとともに,就労先の産業別構成では,農林漁業が急減し,反面建設業がふえ,最近ではさらに「食料品以外の製造業」などの割合が増加している。農閑期における農家労働力の季節的雇用や工場の地方進出による農家の余剰労働力の活用などの動きは年年増大し,農業労働力の女性化,高齢化傾向とともに,最近はこれらの農業経営や農民の生活に与える影響などが問題になりはじめている。

新しい労働力給源の開拓とならんで,広告や宣伝その他企業の求人確保のための活動の活発化も,最近の目立った特徴である。いわゆる求人競争は一段と激化し,一方労働者の労働条件に対する意識が高まってきたことの影響もあつて,労働力の企業間移動が増大した。39年に労働異動率が著しい上昇を示し,とくに大企業でその傾向が目立ったこと,最近はかなりの年齢層にまで異動率の上昇がみられること,などについてはすでに述べた。労働異動調査によつて入職者の前歴別構成をみても,32~33年には新規学卒そ2.変貌過程してある労働経済の他の未就業者が5割,転職者が5割であつたのが,38年にはそれぞれ4割,6割と転職者の割合が増大している。転職者のうちでは第二次産業からの転職が大企業を中心に増加し,また製造業内では39年上期(雇用動向調査)でみると同一規模間の移動が4割,より上位の規模へのいわゆる上向移動が4割を占め,労働条件のよりよい部門への労働力の移動が増大したことを示している。

第1部 総論

2 変貌過程にある労働経済—人手不足経済への移行過程における諸問題—

(1) 労働力需給変化の実態

2) いわゆる人手不足の性格

ところで、労働力需給が引き締まり、求人難は一層ひどくなってきたが、こうした変化は労働者のすべての層にわたって同じように進んでいるわけではなく、その程度は産業や地域、年齢、職種などによつてかなり差がある。また最近の求人難については、労働異動が増加し、その補充のための求人がふえていることや、求人側の雇用条件に見合う求職者が減少し、充足率が大幅に低下しているため、あらかじめ充足度を見込んだ求人などがふえていることなどの結果、求人がいわば累積的に増加し、求人難が加速化されている面のある点をも見逃しえない。

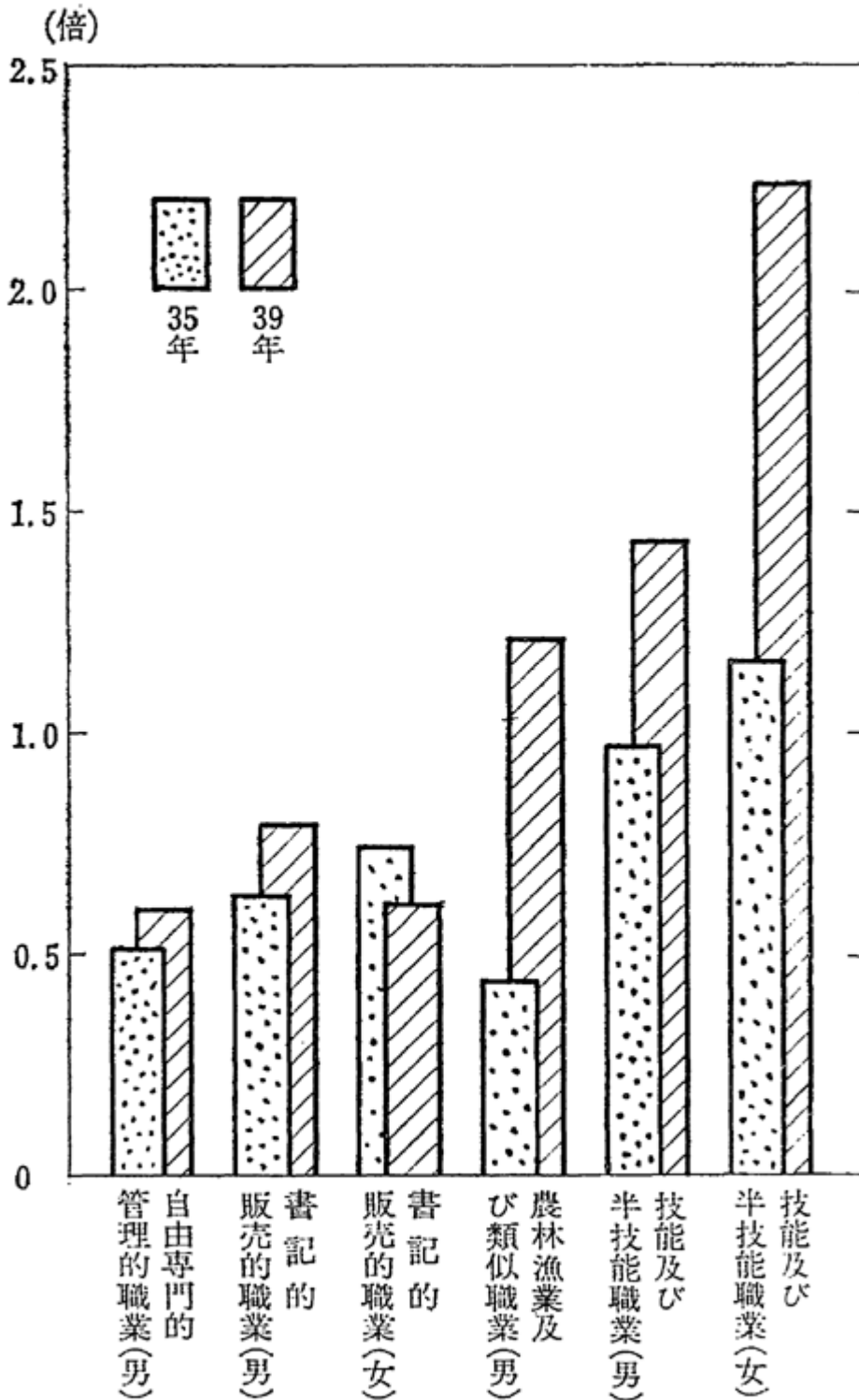
技術変化の影響や産業発展の地域的な不均衡などで、産業の労働力需要が労働力人口の特定の層に集中し、労働力需給の職種別、地域別その他のアンバランスが発生することは、経済成長の過程における不可避の現象であつて、わが国だけに特殊な問題ではない。欧米諸国でも、経済のいわゆる構造変化に伴う労働力需要の内容の変化に労働力の供給側の適応がおくれ、一方で労働力の不足が訴えられている反面、他の一方では、技術的ないし地域的失業が広汎に存在することが問題になり、年齢的にも45才以上の高年齢労働者などの再就職を促進することが、当面の雇用対策の重要な課題になっている。

しかしわが国の場合は、欧米諸国に比べて年齢による賃金格差が大きく、企業の規模や職種などによる格差も大きいうえ、重化学工業の発展を中心に産業構造が急激に変化しつつあり、一方技術革新の進展も著しいため、その程度がとくにはげしいといえる。いわゆる年功賃金で年齢別の賃金に大きい差があるために、企業の労働力需要は新規学卒を中心とする若年層に集中しがちである。また職種や企業規模による賃金その他の労働条件の差が大きい結果、労働力需要が増大すると賃金などの低い職種や小零細企業等で労働力不足がいわば集中して発生する傾向をもっている。産業構造の変化や技術革新の進展は職種の構成を変え、さらに技術者や新しい型の技能労働力に対する需要を増大させるが、これらの層の養成と蓄積にはかなりの期間を要する。このような条件のもとでは、労働力の需要と供給が内容的に見合わず、また特定の職種や産業、企業に人手不足が起るとともに他の職種や産業部門では比較的需給の逼迫度が弱いというような不均衡が大きくあらわれがちである。産業の大都市集中など地域的な発展の不均衡はさらに地域的需給の不均衡をも発生させ、経済の高成長に伴つて労働力需給のいわゆるアンバランスが大きな問題になってくるといえる。

新規学卒その他の若年労働者と中高年労働者の間の需給に從來から著しい差のあることについてはすでに述べたが、そのほかにも、たとえば職種別に求人と求職の割合をみると、第16図のように職種によつて需給の逼迫度に大きい差がある。それらの35年以降における変化をみても、一般に事務的な職種に比べて労務的職種の需給の引き締まりの度が著しく、また労務的職種のうちでは、農林漁業その他の從來から比較的労働条件のよくない職種や女子労務者の逼迫度が高い。このような需給の差は、東京都の職種別統計で男子一般労働者の求人充足率をみても同様にあらわれており、一般事務員や守衛などは35年の8割弱から39年には5~6割程度に低下したにすぎないのに対して、印刷工や旋盤工、塗装工、自動車修理工などは5割から2割へ、木工、板金工などは3割から1割に低下している。

第16図 主要職業大分類の求人倍率

第 16 図 主要職業大分類の求人倍率



資料出所 労働省「職業安定業務統計」

これら求人難の比較的はげしい職種には、その職種に対する労働力需要が急増し、需要の増加が供給の増加を上回った結果として人手不足が起っている型と、一方、需要の方はそれほどふえていないが供給が停滞し、ときには減少した結果それが起っている型とがある。職業訓練局の技能労働力需給状況調査や賃金構造調査によつてみると、一般に板金、プレス、塗装、溶接、機械組立その他の金属機械関係の職種については、労働者数の伸びが著しく、若年層の増加も目立っていて、労働力需要の急増に供給、養成が追いつかず、求人難が

起っていることを示している。一方建設業関係の大工、左官などの職種や港湾労働者、採炭夫、看護婦、製造業の製材工、造船大工、鋳物工、捺染工などの職種では、雇用の伸びは小さく、その年齢構成は老齢化している。これらの職種のうちには、一般にその養成期間や労働環境などと比べて労働条件が相対的によくないとみられるものが多い。これらの職種は、いわばこれまでの労働力過剰経済のなかで比較的とり残された状態にあり、最近その労働条件の急テンポな改善がみられるもののいぜん魅力が少なく、労働異動率は上昇するとともに若年層の新規流入は減少してきたといえる。

なお、労働力の種類別にみた需給の不均衡は求人難が深刻化している新規学卒の内部でもある程度みられる。前掲通産省の調査によると、その「採用が困難」と答えた企業の割合がきわめて高い新規学卒層は、1,000人以上の大企業および中小企業を通じ中学卒と技術系の大学、高校卒である。一方事務系の大学卒、高校卒については中小企業では採用困難と答えているものがかかなりあるが、大企業ではその割合は低い。新規学卒の地域別の需給状況を見ても、大都市、工業地域での求人倍率はきわめて高く、その就職先の構成でも大企業の割合が高いが、後進地域では求人倍率は比較的低く、就職先も中小企業の割合が高い。また東京都における中学卒就職者の就職先の状況を見ると、都内からの求職者は8割以上が規模100人以上の中規模ないし大規模事業所に就職しているのに対し、一方地方求人を通じて他府県から就職したものの就職先は、最近その割合が目立って上昇しているとはいえ、39年でなお100人以上規模が4割、30人未満の小零細企業が3割を占めている。労働力需給の地域差はなお大きく、これらを反映して賃金についても後述のようにこの数年縮小してはいるもののいぜんかなりの地域格差が残されている。

最近の求人難には、また労働力需給の逼迫につれて求人需要がいわば加速的に増大し、いわゆる人手不足感が一層促進されている面のあることも無視しえない。求人難の進展を背景に労働異動率が大幅に上昇していることについてはすでに述べたが、こうした異動の増加は離職者を補充するための求人を増大させ、労働市場における需給関係の変化を助長している。一方人手不足が特定の層に集中し、企業が要求する労働力の充足が困難になってくるにつれて、企業の求人活動の範囲は次第に拡大し、またときにはあらかじめ充足度を見越した求人を行ならケースなどもあらわれてくる。求人はいわば産業活動の拡大に対応する増加以上に増大し、求人難の傾向が一層加速される面があらわれてきている。季節変動を修正した雇用と新規求人の動きを34～36年と38～39年について対比してみると、最近では好況期には求人が雇用の伸びを上回って増加するという傾向がみられる。また毎月勤労統計の雇用の増加分に年年の離職者数を加えて採用需要の実勢を推定し、これと現実の新規求人数の動きとを対比してみると、36～39年に採用需要は約1割増と推定されるのに対して新規求人は約3割の増加となつている。最近の求人難には労働力需給の逼迫とともにいわゆる未充足求人が繰り越され、累積されることの影響もあつて、その様相が実勢以上にはげしくあらわれ、これに対応してまた求人競争が一層激化されている面が少なくないとみられる。

第1部 総論

2 変貌過程にある労働経済—人手不足経済への移行過程における諸問題—

(1) 労働力需給変化の実態

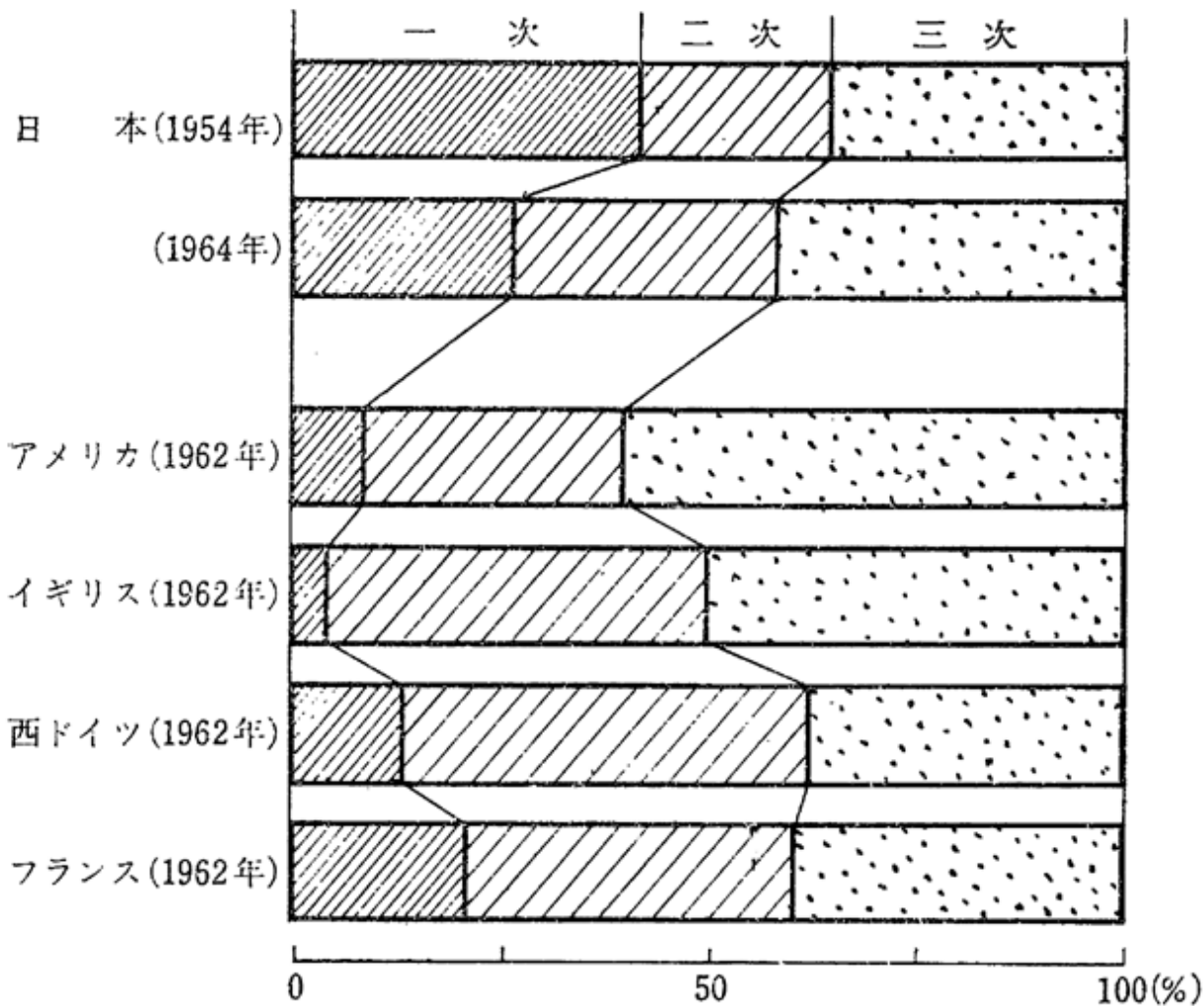
3) 雇用構造の変化と生産性

最近の人手不足には、また経済の拡大テンポが早く、これに伴う労働力需要の増大に産業の適応が追いつけないことによって起っている面のあることも見逃すことができない。わが国では、従来からいわゆる過剰労働力は、遊休化した失業という形で顕在化せず、一応経済のいずれかの分野に就業し、なんらかの生産活動に従業しているのが一般的である。完全失業者数の労働力人口に対する割合は雇用情勢が悪化していた昭和29年当時にも2%に充たず、最近では0.8~0.9%の水準で欧米諸国の状況とはかなり異なっている。このような状態のもとでは、産業の労働力需要が増大し、潜在的な過剰労働力が解消される時期には、必然的に局所的な労働力不足が発生せざるをえない。人手不足は上述のように労働条件の相対的に低い産業や企業、職種を中心に発生して、労働力需要の一層の増大とともに順次より上層の分野ないし他の労働者層へと及んでいき、こうした変化に即応した生産体制の適応、近代化が進まないかぎり、人手不足は慢性化し、その範囲も次第に全般化していく傾向をもっている。最近の人手不足については、経済の拡大テンポが早かつたこともあって、このような適応がおくれ、いわば過渡的に需要超過が起っている面があるといえる。

わが国の雇用構造は高度成長の過程で著しい変貌を示し、労働力人口がより生産性の高い分野へ集中することによって、国民経済全体の生産性上昇は一層促進されてきた。この10年間における雇用構造変化の状況をみると、第一次産業就業者の割合は29年の41%から39年には27%に低下し、反面第二次、第三次産業の割合がそれぞれ24%から35%、31%から42%へと高まった。製造業の内部では重化学工業で働く労働者の割合が増加し、また規模別には大企業ないし中小企業の上層に属する労働者の割合が増大するとともに、反面生産性の低い小零細企業の従業者の割合が大幅に減少した。雇用構造のこのような変化に伴ってもたされた国民経済全体の生産性上昇の程度は、29~38年における一次、二次、三次別の構成変化だけで計算しても、この間における就業者1人当り国民所得の増加率約16割のうちの3割を占めている。同様工業統計表によって、その内部の中分類産業および各規模別の労働者構成にまったく変化がなかったと仮定した場合の生産性(従業者1人当り付加価値額)上昇率と現実のそれとを比較することによって、製造業における雇用構成変化によりもたらされた生産性上昇分を計算してみると、30~37年でみて全体の上昇分の12%強に当たっている。

第17図 就業者の産業別構成

第17図 就業者の産業別構成



資料出所 日本は総理府統計局「労働力調査」。諸外国は
OECD, Manpower Statistics, 1950~62

しかし、このように雇用構造の変化は著しく、それによる生産性の上昇は大きかったが、現在の状況を欧米先進諸国に比べるとなおかなり差がある。第一次産業就業者の割合は、1962年におけるイギリス、アメリカのそれぞれ4%、9%、西ドイツ、フランスの14%、21%に比べ、日本は27%(1964年)でなお高い(第17図)。中小企業労働者の割合も、この10年間にかなり減少したとはいえ、いぜん先進開国に比べると大きく、これらの生産性の低いおくれた部門を近代化することによって生ずる労働力を活用し、さらに国民経済全体の生産性を高め、所得水準を引き上げる余地はなおかなり残されている。中小企業その他欧米諸国に比べて著しく労働生産性の低い労働集約的な産業の比重は大きく、その機械化や共同化などによる人手不足への対応の余地は少なくないといえる。

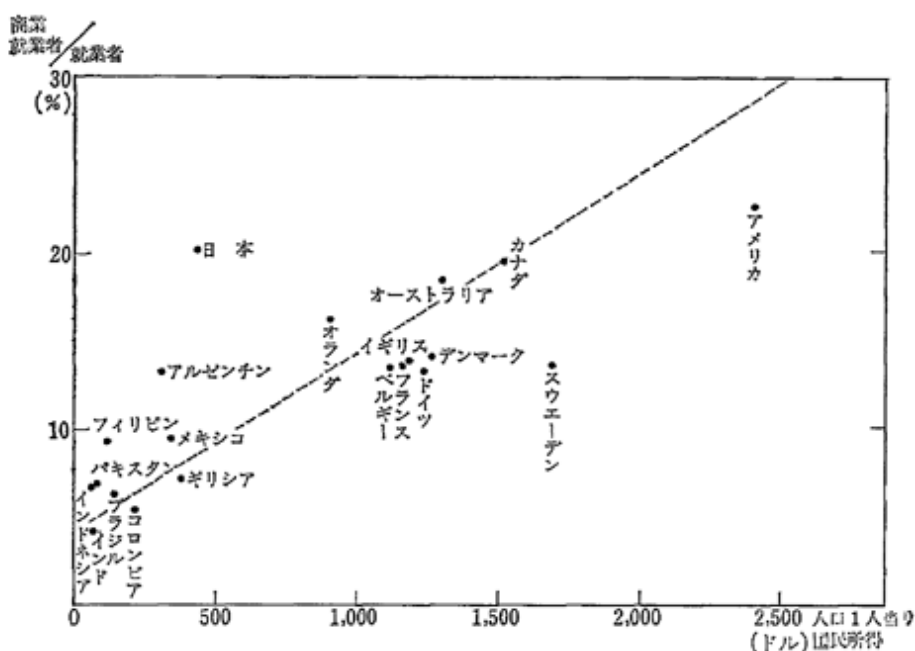
もつとも、雇用構造に改善の余地が大きいといつても企業が当面要求している労働力の給源という点からみるとあまり期待できないと思われる部門も少なくない。最近における労働力構成の変化の状況を年齢別の視点からみると、新規学卒をはじめ若年労働力が重化学工業その他生産性が高く、所得水準も高い就業分野に集まり、農業や小零細企業などおくれた部門では若年労働力の比重が大幅に低下している。賃金構造調査などで労働者の年齢別構成を33年と39年について比較すると、製造業の1,000人以上の大企業では、25才未満

層が36%から44%に増加しているのに対して、10~29人の小企業では46%から34%に減少している。農林業においても、30才未満の就業者は30年の33%から39年には20%に減少し、その老齢化が目立っている。このような状態のもとでは、近代化によつて活用しつる労働力も中高年労働力が主体とならざるをえず、現在求人難のはげしい若年労働力の需給緩和に直接貢献する程度は比較的少ないともみられる。

しかし、中小企業のうちでもとくに商業やサービス業など第三次産業については検討の余地がかなり残されている。わが国では戦前以来第三次産業就業者の割合が国際的に高く、この部門がいわば潜在失業の温床になっているといわれてきた。このような特徴は最近時点でみても基本的には変わっておらず、たとえば第1表のように第三次産業就業者の割合はアメリカ、イギリスに比べ全就業者中に占める割合としてはとくに高いとはいえないが、非農業部門のなかでの割合としてみるとイギリスより相当高い。第三次産業のうちでは、商業の割合がきわだつて高く、またサービス業のうちでは対個人サービス業と娯楽業に従事する就業者の割合が高いのが特徴である。なかでも商業就業者の割合はきわだつて高く、この点は人口1当り国民所得と商業就業者の割合を示した第18図によつても指摘できる。このような就業者構成の特徴は、昔からの労働力過剰の条件下に形成されたいわゆる過剰サービス型の消費慣行や各論の勤労者生活の項で述べる消費支出金額中に占めるサービス支出の割合の高いことなど生活面の特徴をも反映していると考えられ、日本の就業構造の問題点だといえる。

第18図 1人当り国民所得と商業就業者の割合

第 18 図 1 人当り国民所得と商業就業者の割合



資料出所 ILO, Year Book of Labour Statistics, 1964
 経済企画庁「国民所得白書」38年度版

第1表 第三次産業(除公務)の就業者構成

第1表 第三次産業(除公務)の就業者構成 (単位 %)

項 目	日 本	ア メ リ カ	イ ギ リ ス
	1960年	1960年	1963年7月
第三次産業の占める比率			
第三次産業/全産業	29.4	43.4	34.6
第三次 / 非農業	42.1	46.5	35.5
第三次産業の構成			
第 三 次 計	100.0	100.0	100.0
卸 小 売 業	53.5	42.1	37.3
小 売 業	37.6	34.2	26.3
金 融 保 険	6.1	9.6	7.7
サ ー ビ ス	40.3(100.0)	48.3(100.0)	55.0(100.0)
対 個 人	13.2(32.7)	13.8(28.3)	13.9(25.3)
娛 楽	2.5(6.1)	1.8(3.7)	2.8(5.2)
医 療	5.3(13.0)	9.2(19.0)	10.5(19.0)
教 育	8.1(20.0)	12.1(25.0)	12.8(23.4)
そ の 他	11.2(28.1)	11.4(23.7)	15.0(27.1)

資料出所 日本は総理府統計局「国勢調査」35年

アメリカは Census of Population 1960

イギリスは Ministry of Labour Gazette

(注) イギリスは雇用者。非農業からは林・漁業も除く。

そのほか製造業においても、事務部門その他の間接部門などにおいては、しばしばいわれるように労働力利用についての合理化の余地がかなり残されているとみられる。これらの部門についても先進諸国に比べると労働者の数は相対的に多く、その近代化、合理化を通じて人手不足に対処しうる潜在的余力はなお大きいと思われる。

第1部 総論

2 変貌過程にある労働経済—人手不足経済への移行過程における諸問題—

(2) 賃金の上昇と格差縮小

1) 労働力需給の変化と賃金

39年には賃金は引き続き上昇し、賃金構造の変化も一段と進んだ。賃金の増加率は既述のように36年頃から目立って大きくなってきたが、39年にもこの傾向がつつき、定期給与では12%増と28年以来の大きい増加率を示し、現金給与総額でも1割強増で、36年以降4年つづけて1割を超える増加を示すこととなった。

36年以降における賃金のこのような根強い上昇には、いうまでもなく、労働力需給の引き締まりが大きく影響している。労働力需給の基調と賃金上昇率はかなり密接な関連を示しており、この点はとくに労働力としての質が同じで、かつその需給の結合が同じ時期に一せいに行なわれる新規学卒の場合に端的にあらわれている。新規学卒の初任給の動きをみると、33、34年までは、平均賃金と大差ない比較的安定した上昇を示していたが、求人が求職を大きく上回りはじめた35年3月の卒業期に中学卒で16～19%、高校卒で1割強と高い上昇率を示し、以後、36、37年といずれも年率で2割を超える大幅な上昇を示した。規模別にみると、34、35年までは求人充足率が比較的lowかつた中小企業での上昇率が大きかったが、求人が飛躍的に増大した36年以降になると500人以上の大企業でも中小企業と大差ない上昇率を示している。初任給の規模別格差は、中学卒男子ではすでに36年にほとんどなくなり、その産業別の格差は縮小するとともに地域別の差なども目立ってちぢまってきた。(第2表および第3表)

第2表 初任給の都道府県別最高/最低比率

第2表 初任給の都道府県別
最高/最低比率(全産業)
(単位 倍)

学 校	35年3月卒	38年3月卒
中学(男)	1.69	1.45
高校(男)	1.48	1.32

資料出所 労働省「職業安定業務統計」

(注) 年次により調査内容に若干の差がある。

第3表 男子労務者初任給の産業別格差

第3表 男子労務者初任給の産業別格差
(最高/最低)

年	倍率
33年	1.39
36年	1.26
39年	1.23

資料出所 労働省「賃金構造

基本統計調査」ほか

(注) 製造業男子労務者18

才未満規模計の中分類

別最高と最低による。

初任給の急上昇とならんで、この時期には、また建設関係の筋肉労働者、農業労働者、日雇労働者など労働市場の変化が鋭敏に反映され、かつその需給の引き締まりがはげしい職種の賃金が急激な上昇に転じている。

建設業の屋外労務者の賃金は、35～36年ごろから年率15～20%増と、それ以前の停滞から急伸し、また陸上運送、港湾運送関係の労働者、農業労働者(男)などの賃金も、36～38年には、同様な率およそ15～20%の上昇を示している。これらの職種のうちには、既述のようにこれまでいわば過剰労働力のたまり場のような存在になりがちで、その労働条件は比較的めぐまれないものが少なくなく、労働力需要の増大とともに求人難が比較的早く発生した。賃金水準は初任給と同様急テンポで上昇すると同時に、その性格上すでにこれまでも小さかった規模別の賃金格差はさらに縮小した。もっとも、新規学卒の場合とちがって、労働力の地域間移動が比較的困難であるため、これらの層の地域間の賃金格差はあまり縮小していない。建設業労務者について賃金額の分散係数を計算してみると、大工、とび職などの熟練職種の賃金のちらばりは縮小しているが、重・軽作業人夫など無技能職種ではむしろ若干拡大している。地域別にみた賃金の最低、最高の幅も、無技能職種では縮小がみられず、この層の需給逼迫の地域的な跛行性を反映している。

初任給の上記のような大幅な上昇は、企業内の既存の労働者の賃金に影響を及ぼし、賃金水準全体を引き上げるうえに重要な役割を果たした。屋外労働者や日雇労働者、農業労働者などの賃金上昇も、一部地場産業の労働市場を同じくする同種労働者などの賃金に影響し、初任給の格差縮小とならんで中小企業の賃金上昇にある程度貢献したとみられる。

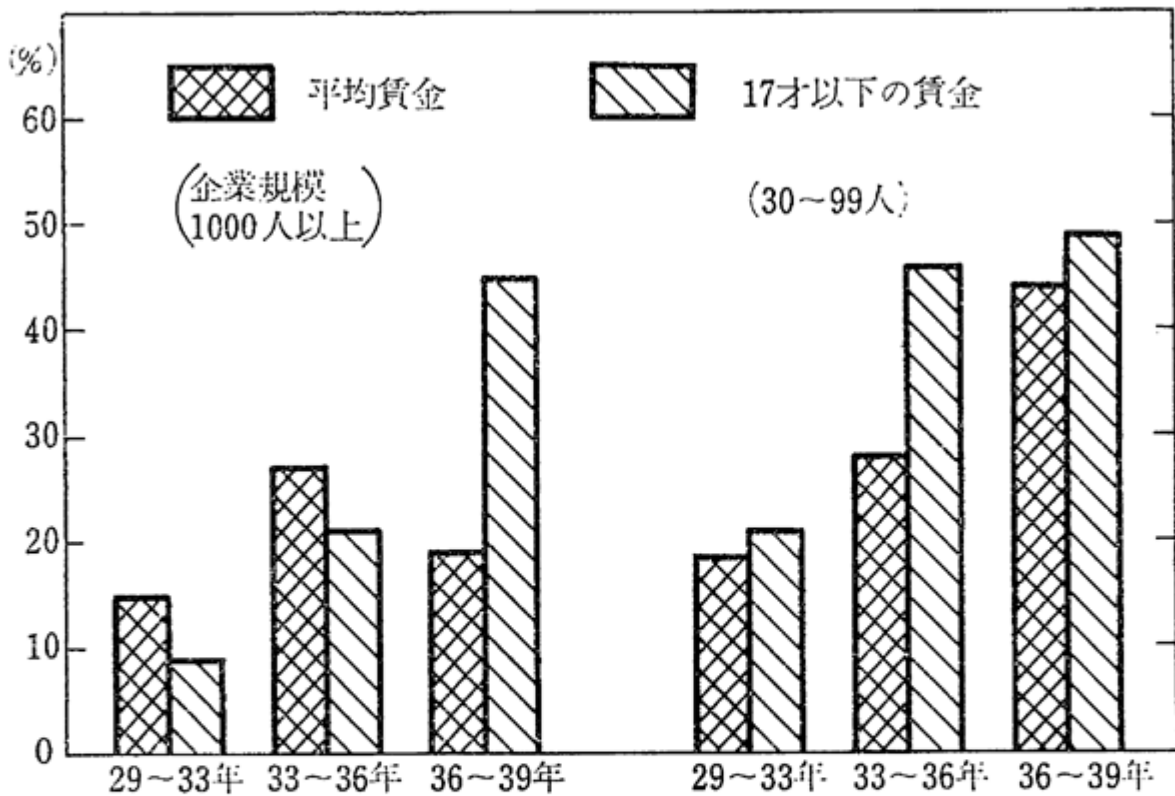
もっとも、初任給上昇が在籍労働者の賃金に与えた影響は年功体系が確立している大企業と年齢別賃金格差の比較的小さい中小企業とではかなり異なっている。35,36年までは、大企業では初任給上昇の影響は比較的小さく、既存の労働者の賃金上昇の方がむしろ大きかったが、一方中小企業では既存の労働者の賃金が初任給上昇を下回っていた。ところが36年以降になると、大企業では初任給上昇率は既存の労働者の賃金上昇を上回ってきて、いわば年齢別の賃金カーブをねかせる方式でこれに対応する動きもあらわれてくるとともに、一方中小企業では、つぎに述べる中途採用者の採用賃金上昇の影響もあって、既存の労働者の賃金は初任給に近い上昇を示すように変ってきている。

賃金構造調査によって、男子労務者についてその年齢別の労働者割合を固定し、年齢構成に全く変化がなかったとした場合の平均賃金の上昇率を計算して、この間の初任給の上昇率と比較すると、29～33年、33～36年には1000人以上の大企業では、初任給のそれぞれ9%増、21%増に対し平均賃金は15%増、27%増で、初任給よりも平均賃金の上昇率の方が高く、既存の労働者の賃金上昇が初任給上昇をかなり上回っていたことを示している。一方30～99人の小企業では、この間すでに初任給の上昇率が高く、21%増、46%増と平均賃金の上昇率18%、28%の上昇をかなり上回っていた。平均賃金の上昇率は種々の要因によつて規定されるが、一応初任給との関係でみると、この時期には大企業では初任給上昇の影響をほとんどうけずに賃金決定が行なわれ、また中小企業でも既存の労働者の賃金については、初任給の上昇よりは低く、一般賃金水準と見合った引き上げが行なわれる傾向が強かったといえる。ところが36～39年になると、大企業では初任給の45%増に対し平均賃金の上昇は19%増、一方小企業では初任給の49%増に対し平均賃金は44%増となつ

てきて、大企業では既存の労働者の賃金上昇が初任給上昇よりはるかに低くなり、一方中小企業では既存の労働者の賃金が初任給に近い上昇を示すようになってきた(第19図)。すなわち、この段階になると大企業では初任給の急上昇に伴いその影響をできるだけ少なくするような対応が行なわれる反面、中小企業では平均してすべての労働者が初任給に近い賃金上昇を実現するようになったとみられる。中小企業の賃金に対する初任給上昇の影響は大きく、また前記日雇労働者や農業労働者など労働市場を同じくする同種の単純労働者の賃金上昇が大きいことなどの影響もあって、その賃金上昇率が大企業をかなり上回るようになったとみられる。

第19図 製造業男子労務者の賃金上昇率

第19図 製造業男子労務者の賃金上昇率、

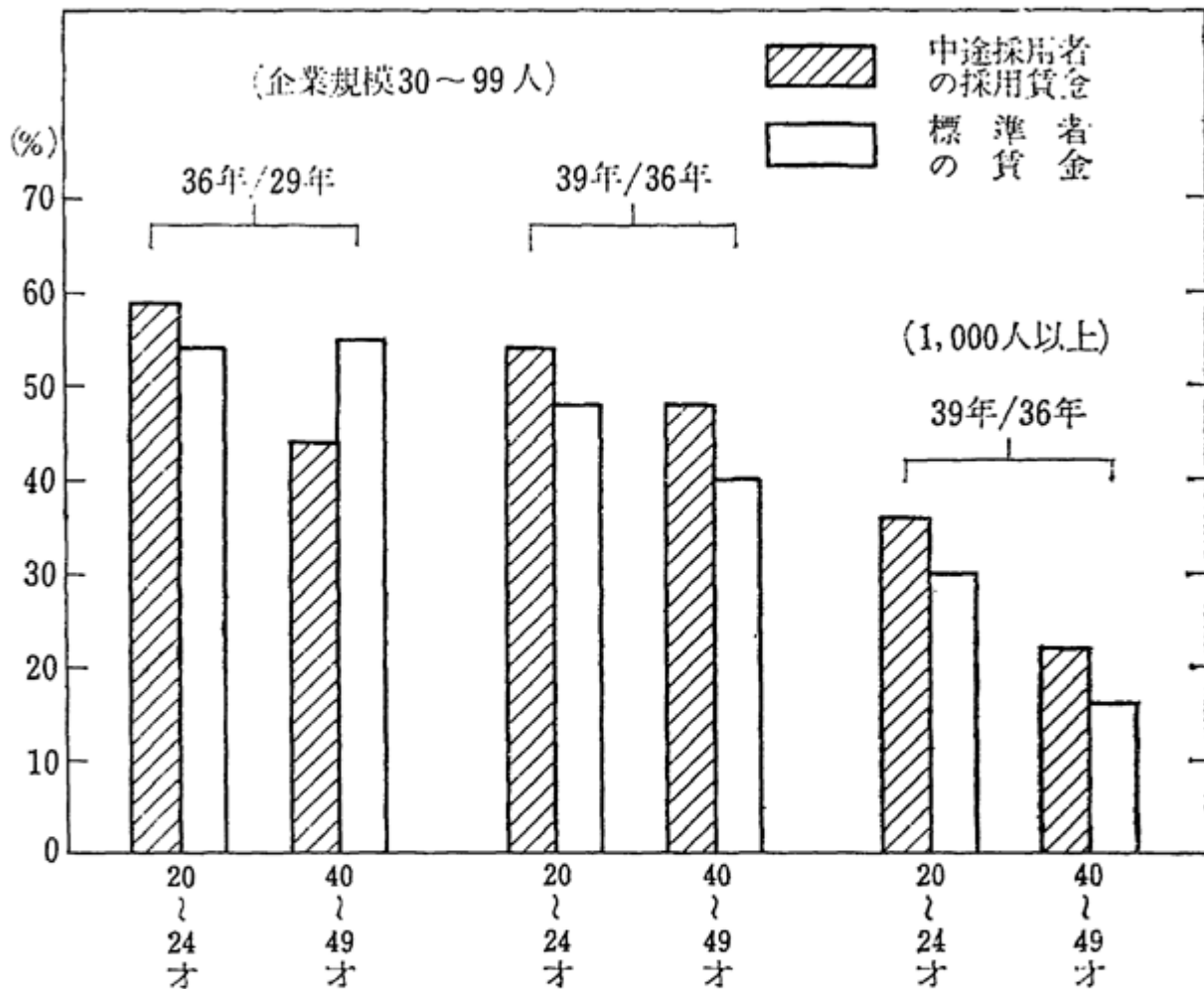


資料出所 労働省「個人別賃金調査」29年、「賃金構造基本調査」33年、「賃金実態総合調査」36年、「賃金構造基本統計調査」39年

(注) 平均賃金は年齢構成をそれぞれ前期に固定したもの。

第20図 中途採用者の採用賃金と標準者の賃金上昇率

第20図 中途採用者の採用賃金と標準者の賃金上昇率
(製造業, 男子労務者)



資料出所 労働省「個人別賃金調査」29年, 「賃金実態総合調査」36年および「賃金構造基本統計調査」39年

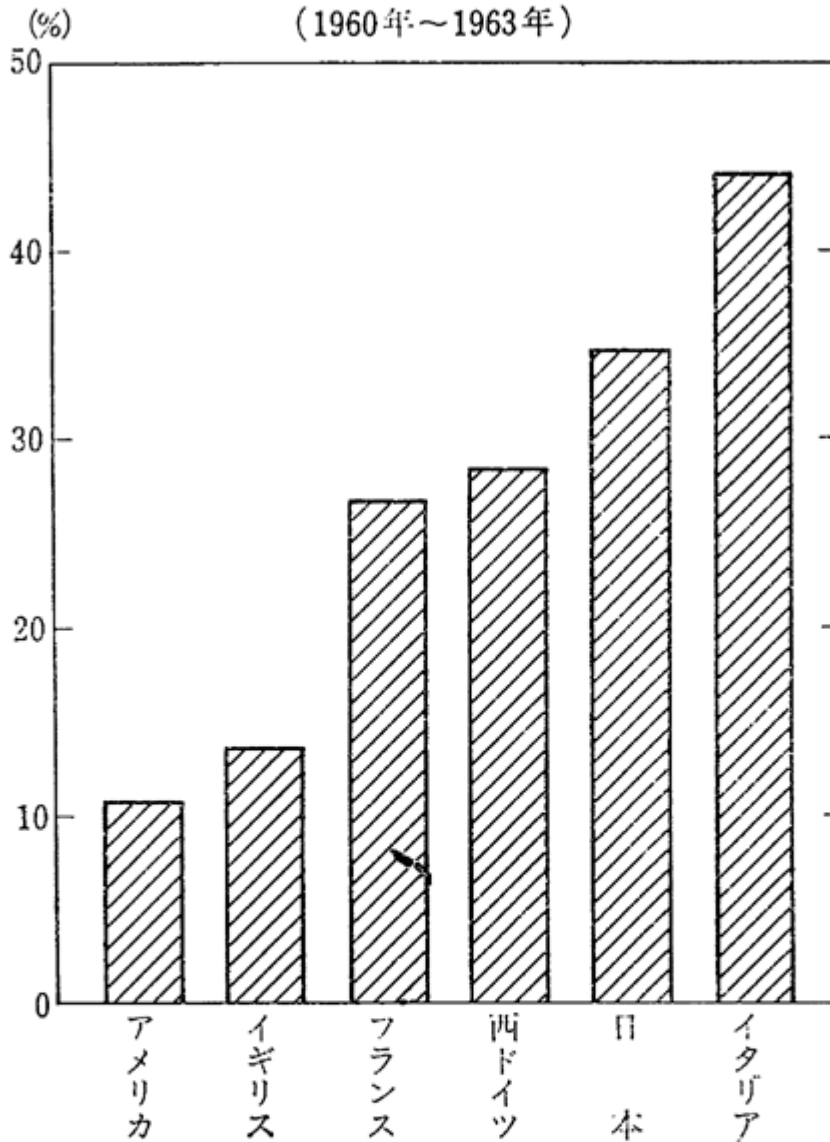
- (注) 1) 1,000人以上規模の標準者はほぼ中学卒で入職後そのまま企業にとどまっている層。
2) 30～99人規模では勤続5年以上の者。ただし20～24才では勤続3年以上の者。

中小企業の平均賃金の上昇については, また上記の要因のほかさらに最近中途採用が増大し, その賃金が大幅に上昇していることの影響もかなり大きいと思われる。賃金構造調査によって中途採用者とみられる勤続年数1年未満のもの賃金上昇率をみると, 第20図のように29～36年には正規入社標準労働者の方が中途採用者の採用賃金の上昇率より高かったが, 36～39年には逆に中途採用者の採用賃金の上昇率が標準労働者のそれをかなり上回るようになってきている。またこれらの中途採用者の採用賃金を規模別にみると, たとえば20～24才では大企業の3割5分増に対し中小企業は5割5分増, 40～49才の中高年層では大企業の2割強増に対し中小企業の5割弱増とその差がきわめて大きい。労働異動のはげしい層が中心になっているとみられるこれらの中途採用者の採用賃金は, 需給逼迫を背景とする企業間移動の増大等で急速に平準化し, 39年で見ると定期給与でみるかぎりその差がほとんどないか, 若年層ではむしろ中小企業の方

が大企業を上回るような状況になっている。中小企業労働者の勤続年数別構成は、たとえば30～99人の規模の40～49才男子でみて、勤続3年未満のものが約3割、1年未満でも1割を占めているので、これらの層の市場賃金の上昇、平準化がその賃金水準に与える影響は初任給と同様きわめて大きいとみてよいであろう。

第21図 賃金上昇率の国際比較

第 21 図 賃金上昇率の国際比較



資料出所 各国はILO資料。ただしイギリスはイギリス労働省、日本は労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 各国の賃金はアメリカ、イギリス、西ドイツは週当り、フランス(賃金率)、イタリアは時間当り、日本は月当り。

このように中小企業の賃金は、初任給や中途採用者の採用賃金の急上昇に伴って大幅に上昇した。一方大企業でも、中小企業のように直接的ではなくかなり弾力的な形で市場賃金の変化に適應する動きがみられるものの、やはり賃金上昇は一般化してきた。わが国の賃金水準は、労働市場の変化にややおくれで現われてきた消費者物価の上昇や各論でみるようなここ数年の労使の賃金決定をめぐる慣行の変化などの影響も加って全般的な上昇を示し、国際的にも高い賃金上昇率が実現されることになったとみることができる(第21図)。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 総論

2 変貌過程にある労働経済—人手不足経済への移行過程における諸問題—

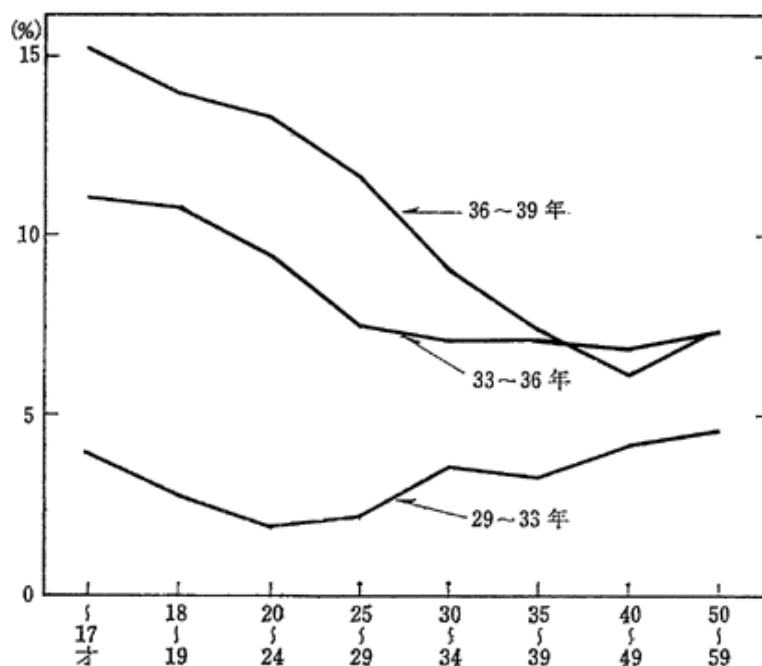
(2) 賃金の上昇と格差縮小

2) 賃金構造の変化

上述のようにその水準が相対的に低い学卒初任給や日雇労働者,あるいは中途採用者などを中心に賃金が大幅に上昇した結果,全体としての賃金水準の上昇とならんで賃金構造の面にも著しい変化が起った。

第22図 年齢別賃金上昇率の推移

第 22 図 年齢別賃金上昇率の推移(製造業全労働者)



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,「賃金構造基本統計調査」39年
(注) 上昇率は年率。

第1に,初任給の急上昇が主たる原因となつて,年齢別の賃金格差が全般的に縮小してきた。賃金構造調査によると年齢別賃金格差は33,34年頃までは年年拡大の傾向にあったが,35年ごろから縮小に転じはじめ,初任給が急上昇に転じた36,37年以降縮小の程度が一段と強まってきた(第22図)。

36年以降における年齢別賃金格差のこのような縮小には,上述のような大企業における変化が強く影響している。これらの部門では,技術革新の影響で労働力の質や構成が変り,あるいは職場管理の方式が変わったことなどを背景に,この2~3年来職務給や職能給などを導入する動きがみられるようになってきた。また賃上げに際して,組合側が一律定額による増加を要求する動きがあり,これに経営者がかなりの程度応ずる傾向がみられることの影響もあって,年齢別の賃金格差は急テンポの縮小を示すようになった。中小企業のうちでも,賃金体系が確立し,その水準も大企業に近いようなグループでは同様の動きがみられ,全体として年齢別賃金カーブはよりゆるやかな形を示すように

たったとみられる。

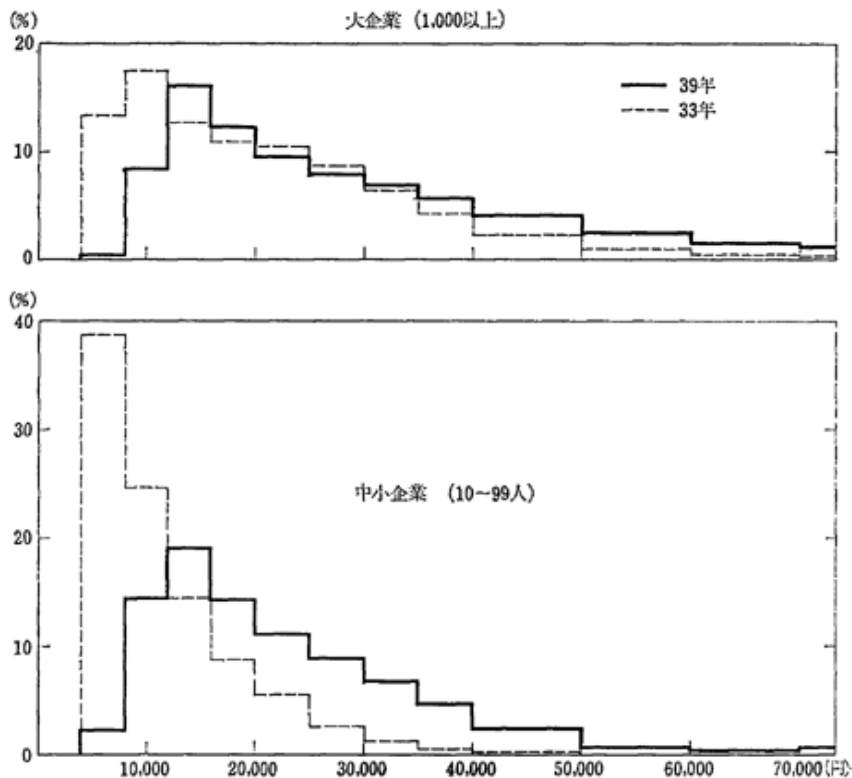
第2に、賃金にみられる規模別の格差が次第に縮小してきた。賃金の上記のような変化にともなって、初任給に近い若年層はもちろん、最近ではほぼ30才ぐらいの層まで定期給与の規模別格差がほとんどなくなってきている。

40～49才層のような中高年齢層についてはまだかなりの差が残っているが、たとえば製造業男子労務者について1,000人以上を100とする30～99人の格差でみると、33年の62%から36年は63%、39年は71%と同様格差は縮小している。500人以上の大企業に対する30～99人、5～29人の企業の平均現金給与総額の比率は、この期間に新規学卒や若年労働者が大企業に集中して大企業の年齢構成が相対的に若年化し、一方中小企業では中高年齢層の比重がふえたことの影響もあって、33年当時のそれぞれ5割5分、4割4分から36年には約6割、5割に上昇し、さらに39年には7割、6割へと高まった。

なお、規模別の賃金格差が縮小したのに対応して、産業間の平均賃金の格差も縮小した。わが国では、産業間賃金格差は労働の質や労働力構成のちがいなどの要因のほかに企業の規模による賃金差が大きく、産業によって規模別にみた事業所の分布が異なることにより、その格差が一層拡大されている面が少なくない。このような状態のもとでは、規模別の賃金格差が縮まれば産業間格差も縮小する傾向があり、さらに初任給などの平準化の影響もあつて、産業間格差は全般的に縮小するにいたつた。毎月勤労統計によって産業大分類別にみた賃金の最低と最高の倍率をみると、32年の1.8倍から39年には1.6倍に低下しており、アメリカやイギリスがこの間保合または拡大気味に推移しているのとちがつた動きを示している。製造業のなかの産業についても、分類のほぼ見合うアメリカでは、この10年間に同じく最低に対する最高の倍率が1.9倍から2.1倍に拡大しているのに対して、わが国は2.9倍から2.4倍へとかなり早いテンポで縮小している。

第23図 製造業労働者の賃金分布

第 23 図 製造業労働者の賃金分布



資料出所 労働省「賃金構造基本調査」33年、
「賃金構造基本統計調査」39年

(注) 縦軸のパーセントは4000円刻みに対するもの。

第3に、以上のように年齢別の賃金格差が縮まり、また大企業と中小企業その他の企業間の賃金格差が縮小したため、賃金階級別にみた労働者の分布の形が変わってきた。製造業労働者について賃金の低い方から10分の1の位置にある

低賃金層、中位にある層、10分の9の位置にある高賃金層に分けてその増加率を計算すると、29～33年には低賃金層が14%増、中位層が7%増、高賃金層が15%増であったが、33～39年にはそれぞれ107%増、82%増、57%増と賃金の低い層ほどその増加率が高い。低賃金層の賃金に対する高賃金層の賃金の倍率は、33年の5.6倍から36年には5.1倍、39年には4.2倍へと低下し、その分散の度は著しい縮小を示している。このような変化はとくに中小企業で著しく、たとえば製造業労働者について1000人以上の大企業と10～99人の小企業の賃金階級別労働者分布の形の33～39年の変化を比べてみると、第23図のように中小企業の変化が目立っている。

もっとも賃金水準は上昇し、賃金格差は全般的に縮小したが、後進地域の中高年労働者の賃金は労働力需給の変化のちがいを反映して、その上昇率は若干低い。府県別にみた平均賃金の地域格差は初任給や若年層賃金の平準化傾向を反映して産業別賃金と同じようにこの数年その縮小が著しい(第4表)。しかしこれを年齢別にみると、若年層については賃金水準の低い地域ほど上昇率が高いが、中高年層についてはこのような上昇率の差はきわめて小さい。この傾向はとくに中小企業で目立ち、10～99人の中小企業の中高年層について地域別の上昇率を比べると、わずかではあるが高賃金地域の賃金の上昇率が高い。都道府県別の賃金の分散係数が建設業の単純筋肉労働者等について拡大の傾向にあることは既に述べたが、さらに工場労働者についても、小企業だけをとると、30才以上の年齢層の賃金の分散係数は若年層とちがってそのひらきは保合ないしやや拡大の状態に推移している(第24図)。

また賃金の諸格差は全般的に縮つたが、これを欧米諸国に比べるとなおかなりの差が残されていることも見逃すことはできない。

年齢別賃金格差が欧米諸国に比べていぜん大きいことは次節で述べるが、そのほか製造業の規模別の平均賃金の格差をみても、1000人以上に対する10～99人の比率でアメリカの7割5分(1958年)、西ドイツの9割弱(1955年)に対し、日本は6割弱(1962年)でまだかなり大きい。賃金階級別にみた労働者の分布のひろがりも、前記のように低いところから10分の1の位置にある労働者と10分の9の位置にある労働者の対比で、アメリカの2.5倍(1958年)、イギリスの2.8倍(1960年)に対し、日本はなお4.0倍(1964年)でいぜん大きい。労働条件のいわゆる二重構造の是正は急テンポに進んではいるが、その先進国的な水準への到達にはまだかなりの距離があり、一層の改善が要請されているといえよう。

第4表 地域別賃金格差の推移

第4表 地域別賃金格差の推移
(製造業、規模計、定期給与)
(単位 %)

年	格 差	変動係数
30年	39.1	22.0
33	42.3	21.0
36	50.2	18.2
39	53.5	15.9

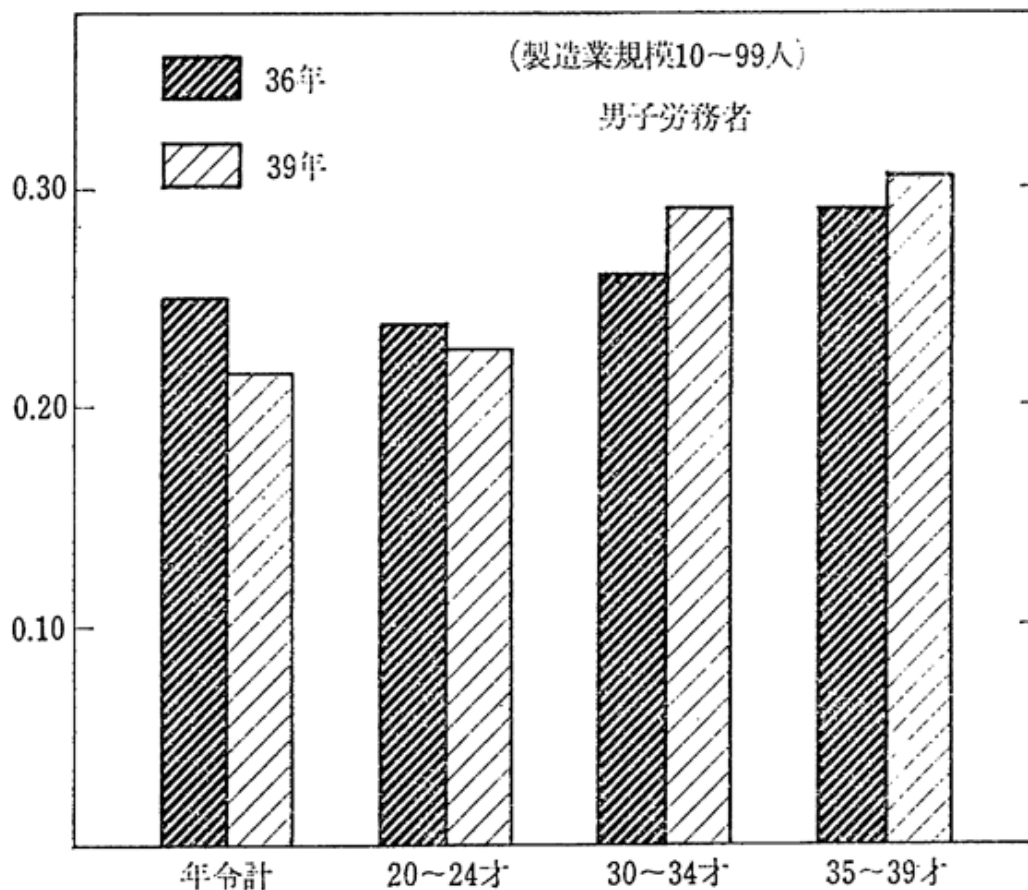
資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」
(地方調査)、各年9月分

(注) 1) 格差は、最高の県の賃金
に対する最低の県の賃金をみ
たもの。

$$2) \text{変動係数} = \frac{\text{標準偏差}}{\text{単純平均}}$$

第24図 都道府県間賃金の分散係数

第24図 都道府県間賃金の分散係数



資料出所 労働省「賃金実態総合調査」36年、「賃金構造基本統計調査」39年

(注) 分散係数 =
$$\frac{\text{第3・四分位数} - \text{第1・四分位数}}{\text{中位数}}$$

第1部 総論

2 変貌過程にある労働経済—人手不足経済への移行過程における諸問題—

(2) 賃金の上昇と格差縮小

3) 年齢別賃金格差縮小の実態

上述のように、年齢別の賃金格差は初任給や若年層賃金の急上昇を背景に全般的に著しい縮小を示している。年齢別賃金格差の縮小は、それだけでは直ちにいわゆる年功序列型賃金の変貌を意味するとはいえないが、最近の労働市場の変化を背景に、これまで日本の賃金の特徴とされてきた年齢や勤続年数による大きい賃金格差は次第に是正されつつある。しかし、このような年齢や勤続年数による賃金格差の縮小は、労働市場の変化の程度が異なっていることや、また産業や企業のこれに対する適応の仕方が同じでないことなどから、必ずしも一様に進んでいるわけではない。既述のように最近労働力需給の変化は著しいが、その度合は産業や職種、地域などによってかなり差がある。また、わが国では、これまで賃金の決定が企業ごとに行なわれる傾向が強く、当面労働市場の変化など企業外の条件が変つてきたことに対応して賃金制度の修正が行なわれつつあるが、その場合にも、各企業がそれぞれの条件に応じた固有の賃金体系を確立しようとする傾向はいぜん変っていない。いわゆる年功賃金体系が根強い社会的な基盤をもち、それなりの存在理由もあることから、年齢別、勤続年数別などにみた格差縮小の程度は産業や企業の規模などによってまちまちであり、また職種によってもかなり異なっている。

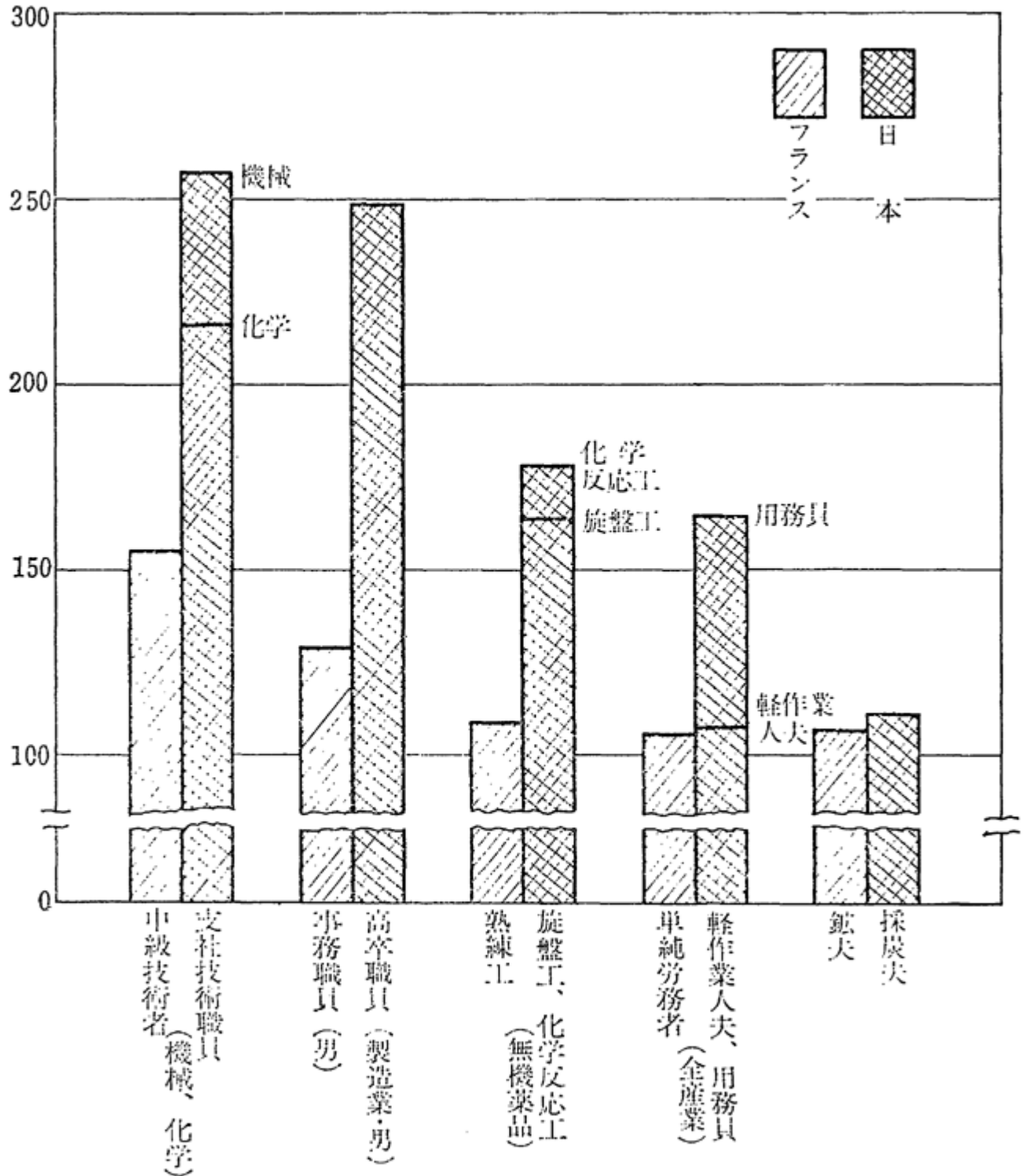
年齢別賃金格差の変化をまず職種別にみると、鉱業の採炭夫や建設業の機械運転工、型わく工、運輸の自動車運転手など技能や熟練の内容に差が少ないか、あるいはその評価が比較的客観的に行なわれ、また企業間の労働異動も頻繁に行なわれる傾向の強い労働者の賃金は、一般にこれまでも年齢格差が小さかったが、最近の人手不足や労働異動の増大でその差はさらに縮まった。これらの職種のうちには、既述のように若年層の新規参入が減少し、労働力不足が激化するとともに年齢別構成が老齢化しているものが少なくない。そのため同一労働市場の内部では、賃金は労働に対応する形で一段と平準化する傾向が強まり、たとえば20～24才に対する最高の年齢層の格差は、採炭夫、型わく工、建設機械運転工、タクシー運転手などについては5～20%ときわめて小さいものになっている。

一方、労働者のうちでも職員層(男子)については、年齢別格差の縮小は同様みられるものの、一般に労務者より縮小の程度がやや小さい。事務職員や技術者については、第25図のようにどの国でも他の職種に比べて年齢別の差が大きいという特徴がみられるが、わが国の場合はその程度がとくに著しい。この種の労働者にみられる年齢別賃金格差は同様縮小してはいるが、いぜん根強いといえる。

第25図 職種別にみた年齢別賃金格差の比較

第25図 職種別にみた年齢別賃金格差の比較

〔日本(1964年)40~49才/20~24才; フランス(1962年)41~49才/21~25才〕



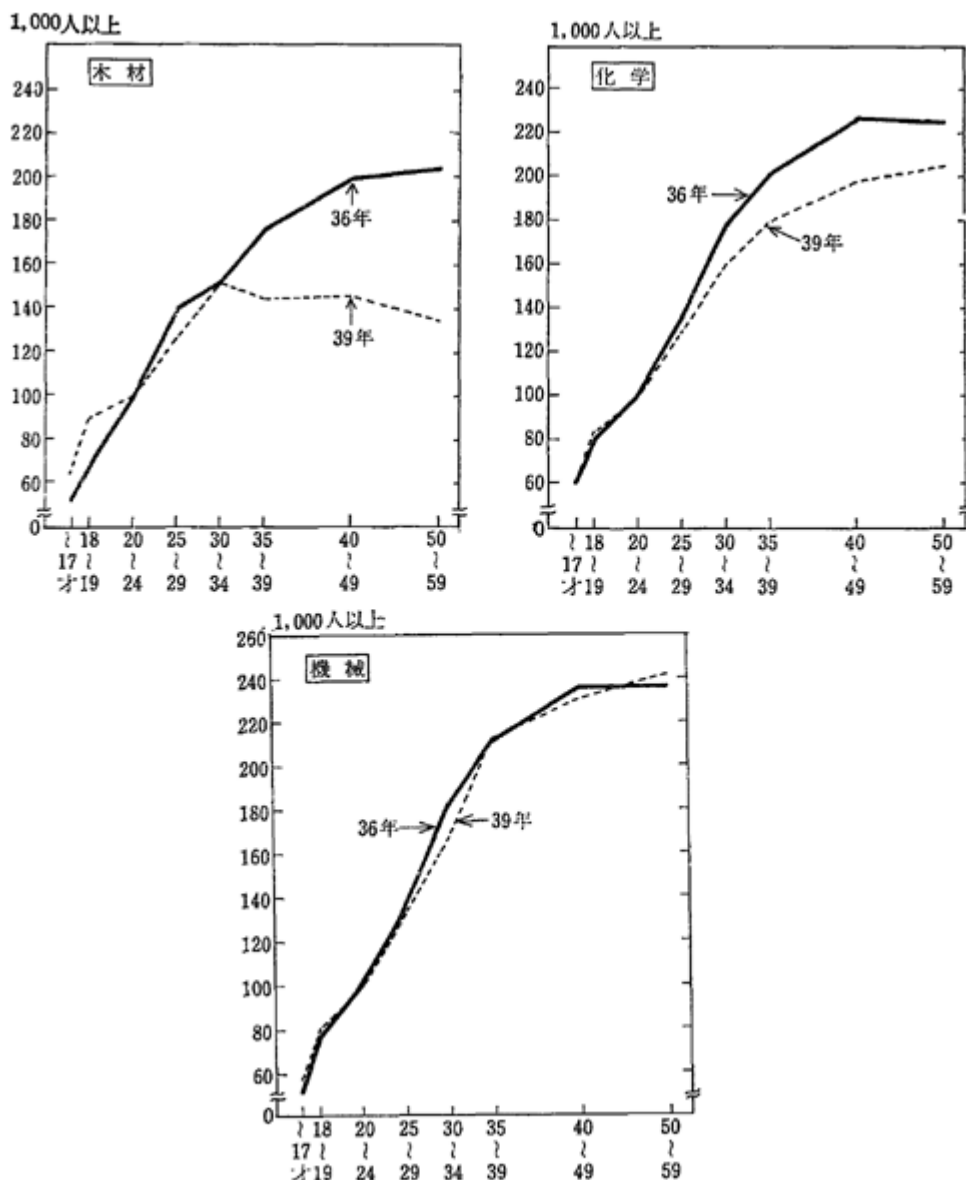
資料出所 日本は労働省「賃金構造基本統計調査」39年, フランスは国立経済研究所, Etudes Statistiques, 1964年2号

また年齢別ないし、勤続年数別賃金格差の変化を労働者男子について産業別にみると、その縮小テンポには産業の類型によりかなりのちがいがみられる。賃金構造調査によつて、製造業の1,000人以上の大企業における20~24才を100とした年齢別、勤続年数別賃金格差の変化を36~39年についてみると、第26図のように

化学工業や窯業など中高年労働者の割合が比較的多い装置産業および木材や食料品のように、これまで賃金水準が低く、最近若年層を中心にその賃金の上昇が目立ってきた産業では、格差のカーブはかなり急激にねてきている。一方、一般機械や精密機械などのように、神武景気以降若年労働力を中心に雇用が急増し、労働力の構成が若い産業では、格差縮小の程度は比較的小さい。

第26図 大企業における年齢別賃金格差

第26図 大企業における年齢別賃金格差(20~24才=100)



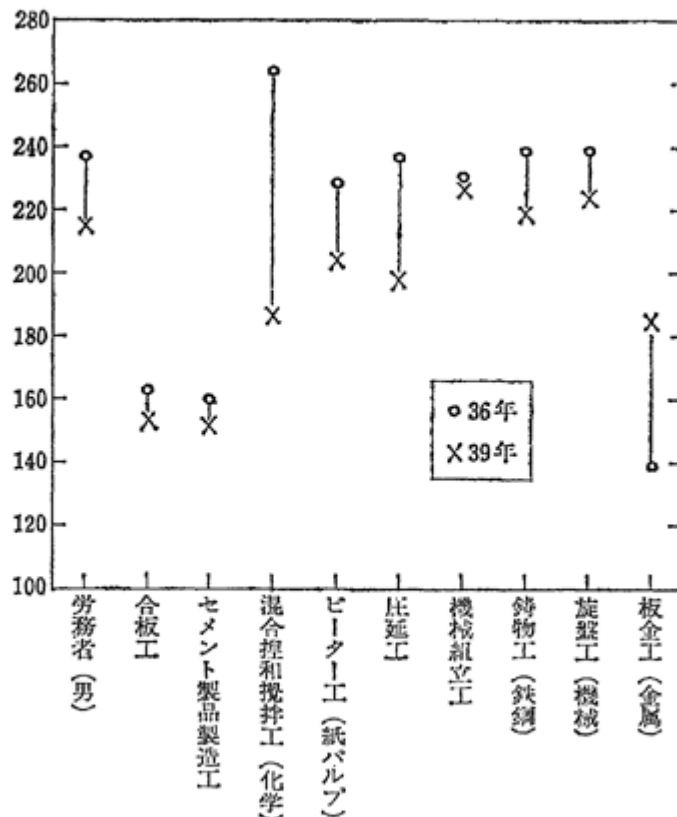
資料出所 労働省「賃金実態総合調査」36年、「賃金構造基本統計調査」39年

この傾向は、各産業の主要労務職種についてみた場合にも同様にあらわれている。大企業について同一年齢の同じ職種の賃金をみると、その産業間の賃金のばらつきは相当大きく、一方同一産業内における異職種間の賃金のばらつきは比較的小さい。職種別の賃金はむしろ所属する産業や企業の状況によって決定されている面が強いとみられるので、一応各産業の代表的職種について20~24才層の賃金に対する40~49才層の賃金の倍率を計算してみると、第27図のように賃金水準が比較的低く、すでに32年当時から年齢別賃金格差が小さかったセメント製品製造工や合板工などの格差は一層縮小するとともに、化学反応工のような職種の年齢別賃金格差も大幅に縮小している。一方機械関係の職種は一般にそのテンポがゆるやかで、なかには金属製品製造業の板金工のように若干拡大しているものもみられる。

第27図 製造業職種における年齢別賃金格差の変化

第 27 図 製造業職種における年齢別賃金格差の変化

(40~49才/20~24才, 企業規模 1000人以上)



資料出所 労働省「賃金実態総合調査」36年,「賃金構造基本統計調査」39年

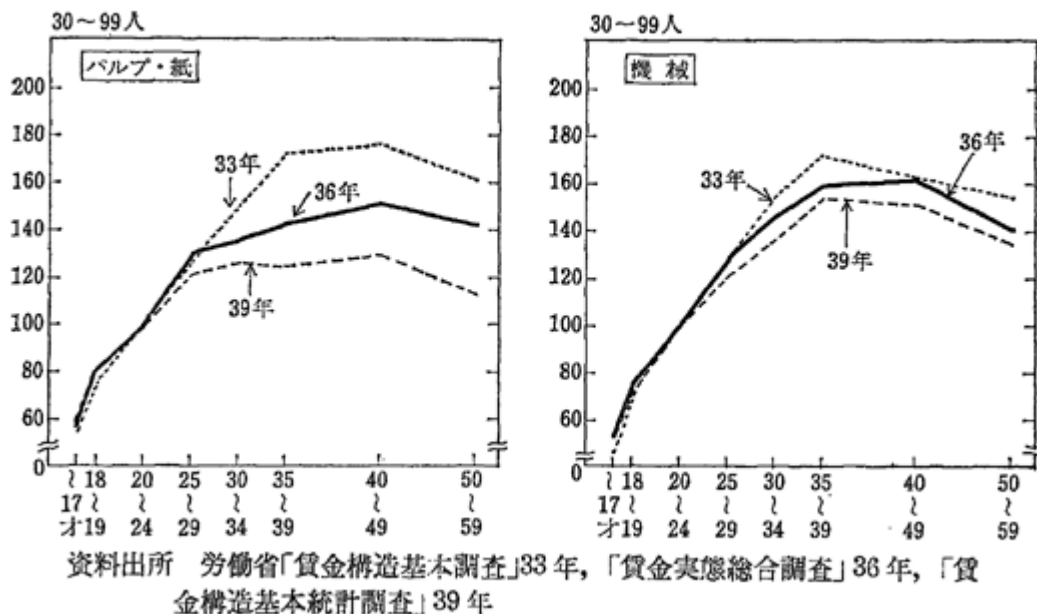
(注) 1) 旋盤工の36年には同種の工作機械工を含む。

2) 機械組立工の36年には部品組立も含む。

また中小企業における状況をみると,食料品や木材その他の地場産業的な軽工業における年齢別ないし勤続年数別賃金格差はすでにこれまでも小さかったが,最近はそのが一層縮小し,紙などにみられるように20~24才に対する40~49才の賃金は1.3倍程度ときわめて小さいものになっている。これに対し機械工業など比較的熟練労務者の比重が大きく,経営状況もよい発展的な産業では,格差はあまり縮小していない(第28図)。金属や機械などの中小企業では,若年層の賃金上昇が大企業の賃金上昇率を大幅に上回るとともに,中高年層の賃金もかなり上昇し,大企業との格差を縮めている。

第28図 小企業における年齢別賃金格差

第28図 小企業における年齢別賃金格差(20~24才=100)



中小企業でのこうした動きは職種別にみても同様にあらわれており,たとえば合板工,セメント製品製造工,抄紙機工などの年齢別賃金格差は大幅に縮小し,20~24才と40~49才の賃金の差は1~2割程度となった。一方金属機械関連職種のうち施盤工,重電機組立工などの年齢別格差は,36~39年にもあまりかわらず,いぜん他の職種に比べて大きい格差を維持している。

このように年齢や勤続年数による賃金格差は,全体としてみれば縮小する傾向にあるが,年齢や勤続による技能,熟練の程度にそれ程差がなく,かつ労働移動の比較的大きい職種については,その縮小の程度が顕著であり,また職員についてはその縮小の程度が少ないなど,その態様は職種によつて異なっている。また産業,企業のおかれている条件,労働市場の変化などの外部的条件の変化への対応の仕方のちがいなどもあって,産業や規模などにより,現在のところ必ずしも一律的でない面もある。年齢別賃金格差については,労働市場の変化のみでなく,各種労務管理や社会保障制度などの制度面,さらには労使間における賃金決定の方式などの面からもさらに検討を加える必要があるといえよう。

第1部 総論

2 変貌過程にある労働経済—人手不足経済への移行過程における諸問題— (3) 構造変化に対する適応への動き

ところで、労働経済は上述のように急激に変わりつつあるが、一方求人難の進展や賃金水準の上昇、賃金構造の変化などが進むにつれて、産業の側ではこれに対応する動きが生じ、また労働力の供給面にもこうした変化にともなってなんらかの変化が起ってくるのは当然であろう。雇用の動きを長期的にみると、最近製造業を中心に伸びの鈍化傾向があらわれ、また労働力面においても、労働力率や就業時間たとにこれまでみられなかった新しい現象が起りはじめている。これらの動きはなお端緒的で、その変化の要因についてもいろいろな面が考えられ、これから直ちに今後の方向を断定することはできないと思われるが、つぎに、主として今後の労働需給との関連で、最近におけるこれら労働力需給両面にあらわれている新しい動きについて検討してみることにしよう。

第1部 総論

2 変貌過程にある労働経済—人手不足経済への移行過程における諸問題—

(3) 構造変化に対する適応への動き

1) 最近における雇用変化とその要因

最初に人手不足基調を背景に現れてきた最近の労働力需要の伸びの鈍化の問題について検討してみよう。

雇用の増勢がこの1~2年鈍化してきたことについては既述したが、この傾向は、景気循環の各好況局面における増加率の比較でみても同様にあらわれている。毎月勤労統計によって、31~32年、34~36年、38~39年の景気上昇期のそれぞれ生産の底からピーク時点までの雇用(季節修正値)の増加率を計算してみると、31~32年には年率で9%増、34~36年には13%増であったのに対し、38~39年には4~5%の増加にとどまっている。この傾向は産業別にはとくに製造業において著しく、その他の産業とくに第三次産業の伸びは比較的堅調である。その結果、雇用増加の寄与率でみると、製造業は神武景気当時の約5割、岩戸景気の頃の6~7割から最近では4割程度にまで落ちている。製造業における雇用のこのような増勢鈍化は、既述のように産業別にみるととくに重工業部門で著しく、技術革新の進展や消費構造の変化を背景に、急激な勢いで拡大してきた電気機械や産業機械その他のいわゆる花型産業での生産の増大が、このところ頭打ちになったことの影響が強いといえる。しかし、生産指数と労働者数の動きからいわゆる雇用の弾性値(生産の増加率に対する雇用増加率の割合)を算定し、生産変化の影響を除去してその状況をもて、31~32年の0.4、34~36年の0.5に比べ38~39年の生産拡大期におけるそれは0.2とかなり低い(105ページの第1-25表)。雇用の増勢鈍化は生産の変動以外の要因によってもたらされているといえ、産業の雇用態度になんらかの変化が起っていることを推測させる。

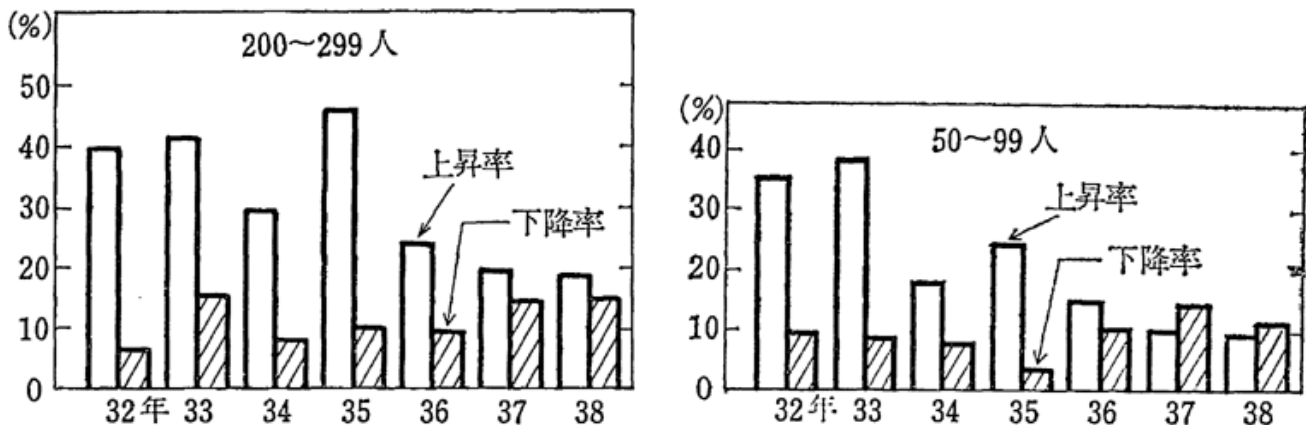
もちろん、このような弾性値の変化には各種の要因が関連しており、人手不足にともなう、いわゆる労働の機械による代替だけがその原因とはいえない。38~39年の生産の増加は、35~36年までとちがって化学工業や、石油、鉄鋼、非鉄金属、機械工業のなかでは乗用車などの比較的雇用係数が低く、資本集約度の高い産業で大きかった。生産単位当りに必要な労働量の低い装置産業等を中心に生産が拡大する場合には、全体の生産の増加率は同じでも労働集約度の高い消費財や機械工業などで生産が増大する場合よりも雇用の増加率は低くなるわけで、最近の雇用弾性値低下にはこのような生産構造の化がある程度影響していると思われる。

第2に、37~38年以降においては設備投資の増加率が、これまでに比べてかなり低下してきたことの影響も見逃せない。設備投資が積極的に行なわれ、新しい工場や機械がつつぎに完成され、稼動に入る段階には、新しい労働力を訓練する必要があったり、設備が本格的に動きだすまでの試行錯誤があったりして、生産の増加に比べ労働量の増加はおお目になりがちである。労働力需給の引き締め基調は、企業が生産の順調な発足を要請することから、ときに実勢以上の労働力を採用させる傾向をも生じさせ、雇用弾性値は全体として上昇気味になる。設備投資の伸びが落ちてきて、このような状態が少なくなるとともに、これまでの設備投資がようやく本格的稼動の段階に入り労働生産性が急上昇するようになってくれば、雇用弾性値は当然低下するわけで、38~39年の生産拡大期の雇用の動きには、こうした変化の影響も少なくなかったとみられる。

第3に、最近における一部の産業での生産能力の過剰傾向や、貿易の自由化にともなって企業間の競争が激化し、また、労働力需給の変化に伴う人手不足の発生や人件費その他のコスト上昇などの影響もあって、企業のいわゆる階層分化が進み、生産がより高能率、高生産性の工場に集中する傾向のあることの影響も小さくないと思われる。日銀の中小企業経営分析によって従業員300人以下の中小企業の規模間移動の状況を見ると、第29図のように36、37年以降より下位の規模に転落する事業所の割合が増大している。この傾向は産業別にみると食料品や繊維、木材などの軽工業部門で著しく、また、規模別には100人未満の小企業でより顕著にあらわれている。また、事業所統計調査によって製造業の35~38年の雇用増加率を規模別にみると、100人以上を例外として引き続き規模のより大きい事業所の雇用の伸び率が大きい、32~35年とはちがい、従業員4人以下の零細経営の増加率も高くなっている。このような動きは、これまで企業の全般的な拡大が特徴であった機械工業などにおいてもみられ、最近生産性の低い小企業などでは人手不足の影響もあって、次第にその経営の縮小を余儀なくされる傾向がでてきていることを示しているように思われる。競争の過程で非能率的な企業が倒産や合併などで淘汰されることにより、生産のシェアがより生産性の高い企業に集中し、その結果その産業全体の生産性が上昇し、雇用弾性値が低下するという面が少なくなかったとみられる。

第29図 中小企業の規模間移動状況

第29図 中小企業の規模間移動状況 (製造業)



資料出所 日本銀行「中小企業経営分析」

(注) 調査対象会社規模別移動状況から標本抽出時の規模区分と集計時再区分をかみあわせて算出。

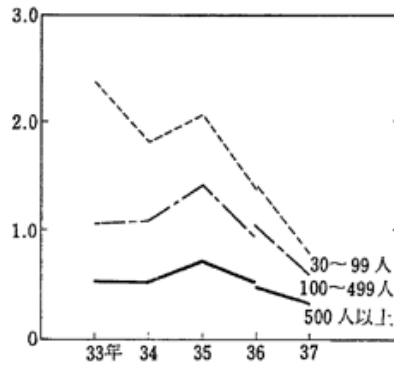
しかし、雇用の弾性値の低下については、これらの要因もあるが、同時に最近における求人難や賃金水準の上昇、賃金格差の縮小などに対応して、産業における機械化その他労働節約のための投資が進みはじめていることの影響も無視しえない。中小企業総合基本調査によつて、従業員1人当りの有形固定資産額の規模別の差をみると、鉄鋼や化学、非鉄金属などの装置的産業では、32~37年に格差は保合かやや拡大の傾向がみられるのに対し、繊維や衣服、出版印刷、木材、ゴム、電気機器などの労働集約的産業では格差が大幅に縮小し、中小企業を中心に設備の近代化が進んでいることを示している。また工業統計表によつて年々の雇用の増加と有形固定資産の増加の関係を対比させ、その推移を規模別にみると、第30図のように中小企業を中心に労働力需給の変化が目立ってきた36年頃からその比率が急激に低下する傾向があらわれている。産業別には、機械関係の産業ではすでにかかなり以前からその傾向がみられたが、食品や繊維、木材、ゴム、出版印刷などの軽工業部門では、とくに36年以降急激な低下に転じている。

中小企業金融公庫の調査などで中小企業の設備投資の内容をみても、35、36年までは新商品の生産や生産能力の拡大等のための投資の比重が高かったが、最近では労働力確保のための福利施設等への投資とならんで合理化、近代化のための投資の割合が増大してきている。前記39年11月の通産省の調査でも、「労働力不足の対策としてとくに力を入れ、または入れようとしているものは何か」という質問に対して、「機械化」による労働力節約をあげた企業の割合は100人未満の企業で5割強、100人以上の企業では6割~6割5分ある。現在「労働力の節約を主目的とする設備投資の計画がある」と答えた企業の割合は、1000人以上の大業で7割、30人以上の中小企業では8割に達しており、生産の増大が雇用増よりも資本投下を通じて行なわれる傾向のみられることを示している。

今後、いわゆる人手不足型経済への移行とともに、こうした傾向は一段と強まってくるものとみられ、雇用の増勢が31~36年当時のように毎月勤労統計の雇用指数で年率1割を超えるような急テンポの増大を示す可能性は、産業の側からみても次第に少なくなってきたといえる。

第30図 規模別にみた限界労働、資本比率の推移

第30図 規模別にみた限界労働・資本比率の推移



資料出所 通産省「工業統計表」

- (注) 1) 限界労働・資本比率 =
$$\frac{\text{従業者数の増分}}{\text{有形固定資産の増分}}$$
 (いずれも3カ年移動平均による)
- 2) 単位は百万円当りの人数を示す。
- 3) 37年は速報値。

第1部 総論

2 変貌過程にある労働経済—人手不足経済への移行過程における諸問題—

(3) 構造変化に対する適応への動き

2) 労働力供給面にみられる変化

労働力需給の引き締めや賃金の変化等に対する産業の適応がみられると同時に、一方、労働力の側においても、産業構造の変化や人口の都市集中、賃金水準の上昇に伴う生活水準の上昇などを背景に、これまでみられなかったような変化が生じつつある。産業構造の変化で就業者中に占める賃金労働者の割合が30年当時の約4割から最近では6割に上昇し、また、重化学工業を中心とする大企業ないし中企業に働く労働者の割合も大幅に増加したことなどで、労働組合員数が大幅に増加—30年当時の約600万から39年には1,000万弱へ増し、その組織率(雇用労働者中に占める労働組合員数の割合)も33,34年までの低下傾向から最近では保合ないしやや上昇に転じたことなどはその一つの面といえる。また、賃金水準の上昇に伴って、子弟を上級学校に進学させる家庭の割合が増加し、高校、大学への進学率が急激に上昇してきたことなども、その一例であろう。賃金構造調査によると、労働者中に占める旧制中学、新制高校以上の学歴をもった労働者の割合は、製造業でみて、29年の22%から39年には31%に上昇している。このような労働力供給側のいわば主体的条件の変化は、所得水準の上昇や資産保有の状況の変化などともあいまって、労働市場に対する労働力供給のいわゆるビヘイビアを変化させることになる。上述した最近における労働異動の増大についても、このような労働力の供給者側の態度の変化が一つの要因になっていると考えられ、そのほか、賃金の決定や労使関係などの面にも、最近のこうした変化の影響はいろいろな形で現われているとみられる。

第5表 高校進学率の推移

第5表 高校進学率の推移

(単位 %)

年	男	女
30年	55.5	47.4
31	54.8	47.5
32	54.3	48.4
33	56.2	51.0
34	57.5	53.2
35	59.5	55.9
36	63.8	60.6
37	65.5	62.6
38	68.4	65.1
39	70.6	67.9

資料出所 文部省「学校基本調査」

(注) 就職進学者を含む。

しかしここでは、この種の変化のうち、主として今後の労働力需給との関連で労働の量的な供給という面にだけ問題を限定し、最近における生産年齢人口の動向やいわゆる労働力率(生産年齢人口中に占める労働力人口の割合)、就業時間などにみられる新しい傾向などについて、つぎに検討してみることにしたい。

今後の労働力需給と関連して問題になる最近の労働力供給面での変化の第1は、生産年齢人口の増加率とその年齢別構成にみられる変化である。生産年齢人口は第6表のように戦前、戦時の高い出生率と戦後の急激な死亡率低下の影響で、毎年100万を超える増加を示し、昭和35年までの10年間の増加率では年率にして2%増とアメリカの1.2%増、イギリスの0.3%増、フランスの0.4%増、イタリアの0.9%増などをかなり上回っていた。生産年齢人口の増加率はその後も35、36年に一時低下したが、37～39年には戦後のベビーブームの影響で年平均173万、増加率にして2.5%と異常に高まった。これらの新規労働力の労働市場への登場は高校への進学率が上昇しているので3年延ばされ、現実には41、42年が供給増のピーク時点になると予想される。しかし、この時期を過ぎると毎年新たに生産年齢に達する人口の数は戦後の出生率低下の影響で急激な減少に転じ、一方を生産年齢人口の構成が老齢化し、その死亡率が停滞ないし上昇に転ずるため、増加率は急減しはじめる。人口問題研究所の推計によると生産年齢人口の増加率は、昭和20年代、30年代が年率にしてそれぞれ2.0%、2.2%であったのに対し40年代は1.3%、50年代は1.0%に落ち、60年代に入ると0.6%とほぼ1950年代の西欧の水準まで低下する。一方生産年齢人口の年齢別構成も、昭和30年当時は15～34才が52%、35～59才が36%、60才以上が12%で、たとえばイギリスのそれぞれ34%、44%、22%に比べ若年労働者の割合が圧倒的に高かったが、60年には35～59才が全体の46%、60才以上の老齢者で18%と高い比率を占めるようになる見込みである。昭和30年代における日本経済の高度成長を支えた生産年齢人口の高率な増加傾向は、今後数年の間に一段落し、その内容も次第に中高年人口層を中心にしたものによってゆくとみられる。

第6表 生産年齢人口の構成

第6表 生産年齢人口の構成

年	計	年平均 増加数	同 増加 率	構 成 比			
				計	15～34才	35～59才	60才以上
25年	千人 53,767	千人 1,141	年率% 2.0	% 100.0	% 51.5	% 36.6	% 11.9
30	59,476	1,169	1.9	100.0	51.7	36.1	12.2
35	65,325	—	—	100.0	50.9	36.3	12.8
35(推計)	65,870	—	—	100.0	51.4	36.0	12.6
40(多)	73,634	1,553	2.3	100.0	50.4	36.7	13.0
45(多)	79,517	1,177	1.6	100.0	47.5	38.5	13.9
50(多)	84,011	899	1.1	100.0	44.0	40.5	15.4
55(多)	88,178	833	1.0	100.0	40.1	43.3	16.6
60(多)	92,124	789	0.9	100.0	35.4	46.4	18.2

資料出所 総理府統計局「国勢調査」

厚生省人口問題研究所「男女別年齢別将来推計人口」39年6月1日推計。

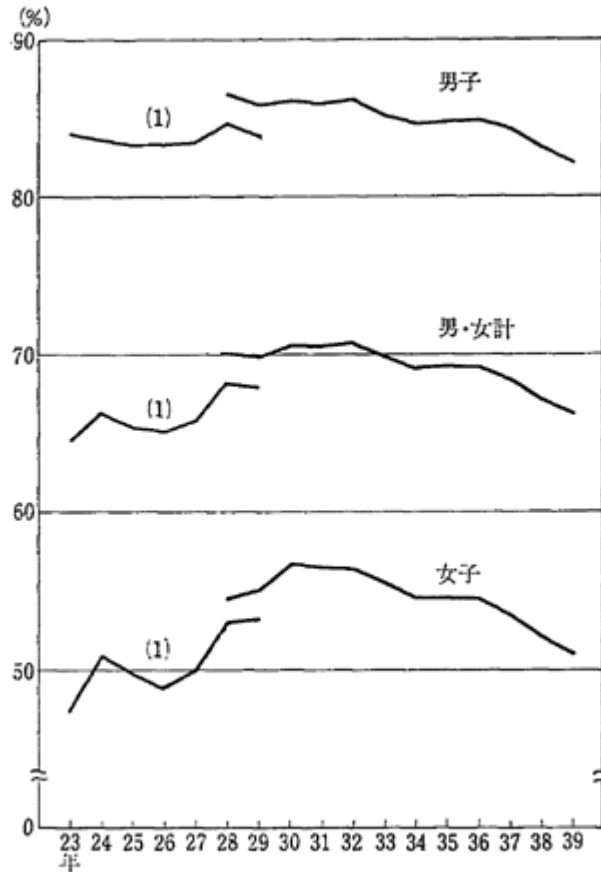
労働力供給面にみられる変化の第2は、上記の生産年齢人口のうちで現実に労働力として生産活動に従事するものの割合、すなわち、労働力率の面にこれまでと違った動きが最近あらわれてきたことである。

労働力調査によると戦後における労働力率は、第31図のように男子についてはそれほど明瞭ではないが、女子については、1)経済および勤労者生活の回復期に当る26、27年から31、32年にかけて急テンポの上昇を示し、2)32～36年の高度成長期に保合ないし減少気味で推移したのち、3)37年以降かなり急激な低下に転ずるという傾向が明らかにみられる。労働力率の水準は、農家世帯と非農家世帯とくに都市の労働者世帯とではかなりちがうので、これを市部だけについてみても、その傾向は全く同様で、30年頃までのいわゆる戦後段階においては、経済の回復に伴う就業機会の増大とともに女子を中心とする生産年齢人口がつつぎと労働

働市場に登場し、生活水準が、一応戦前回復を終った段階から、いわゆる所得と余暇の選好が行なわれるような状況に変ってきたと推測される。

第31図 戦後の労働力率の推移

第 31 図 戦後の労働力率の推移



資料出所 総理府統計局「労働力調査」

(注) (1)… 14才以上人口により算出されたもの。

ところで、労働力率の上記のような傾向には、36,37年頃から再び変化の兆しがあらわれてきた。この時期に入ると、労働力率は都市、農村を通じかなり早いテンポでの低下を示しはじめ、36~39年では3ポイント(36年の生産年齢八人口に対する割合で計算して約200万人分に当る)の減少となった。これを性別、年齢別にみると都市、農村を通じ20才未満層の低下が大きく、男女を通じ高校ないし大学への進学率の上昇が著しいことを反映している。しかし、その他の年齢層についてはとくに低下の大きいものはなく、上記のようなここ2~3年における全体としての労働力率の低下は、農家世帯に比べ労働力率の低い賃金労働者世帯の割合が増加していることの影響とならんで、主としてこれら20才未満層の急激な低下によってもたらされている。

もつともこのように若年層を中心に労働力率は全般的に低下しているが、一方、勤労者世帯の55~64才の老齢層および既婚婦人の多い中年の女子層については、最近労働力率が上昇する傾向が現れている。勤労者世帯における高齢層の労働力率の上昇は、労働力需給の引き締まりなどの影響で定年後も労働市場にとどまり、勤労生活をつづける労働者の数がふえていることの反映とみられる。39年7月の定年制調査でみると、最近定年を制度的に延長する企業が増加し、また、定年後なんらかの形で雇用を継続する事業所が多くなってきて、今次調査では、調査労働者中7割強が事実上定年後も雇用労働を継続している。これ以外の層についても、1割弱が自営業に従事している。残りの2割の大部分も適職を求めている。労働市場の変化で老齢層の就業機会がふえ、さらに労働寿命の延長傾向や家族制度の崩壊による老後の収入確保の必要性などもあって、この層の労働力率は次第に上昇してきた。

一方、都市の30～54才の女子層の労働力率も31～36年の保合から37年以降は目立った上昇に転じている(第7表)。これは最近の求人難の影響で主婦のパートタイム労働などが増加し、また、女子労働力の学歴水準の上昇や耐久消費財の普及などによる家事労働の合理化、いわゆる欲望水準の上昇に伴う所得増加意欲などで、結婚後も勤労生活をつづけるものがふえてきたことを反映するものと思われる。既婚女子層の労働力率の水準は、一方で世帯主の所得水準の高低によつて左右される面があるが、同時に、長期的な傾向として、女子の社会的進出が次第に一般化するとともに、所得水準とは一応独立にその上昇がみられる面がある。欧米先進諸国におけるこの層の労働力率の推移をみると、戦後いずれの国でも年年上昇し、その水準も雇用労働者世帯だけに限定して比較するとわが国に比べかなり高いように思われる。既婚婦人層の労働市場への参加は、これらの点からみて、今後人手不足基調への移行に伴つて一層増加するものと予想され、これに伴つて婦人の家庭責任を軽減するための各種の社会サービスの拡充などが要請されるようになってこよう。

第7表 勤労者世帯の女子労働力率

第7表 勤労者世帯の女子労働力率

(単位 %)

年	計	15～19才	20～29才	30～39才	40～54才	55～64才	65歳以上
37年	35.7	38.6	46.3	34.0	37.2	18.1	6.6
38	35.7	35.1	46.0	34.6	38.3	19.7	8.2
39	35.6	30.0	46.2	35.2	39.2	20.9	7.6

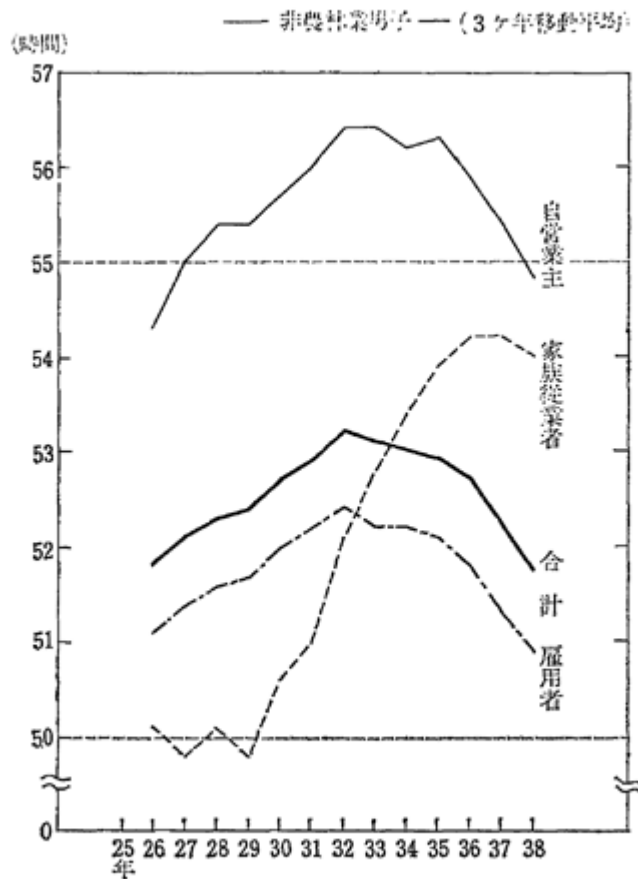
資料出所 総理府統計局「労働力調査」

(注) 特別集計による。

労働力の供給面にみられる変化の第3は、就業時間の面にあらわれている最近の傾向である。労働力調査によると戦後における非農林業就業者の平均就業時間は、第32図のように労働力率と同様31,32年までは上昇傾向を示し、その後横這い、36,37年以降低下の傾向に転じている。この傾向は、毎月勤労統計による製造業労働者の労働時間にも同様にあらわれており、技術革新や労働時間短縮への国際的傾向の影響、求人難に伴う中小企業の労務管理方式の改善などが契機になって、最近雇用労働者を中心に就業時間が全般的に減少する動きがでてきている。

第32図 従業上の地位別週間合計就業時間の推移

第 32 図 従業上の地位別週間合計就業時間の推移



資料出所 総理府統計局「労働力調査」

もっとも、農、非農別、従業上の地位別などにみるとその変化には若干の差があり、雇用者の減少テンポが比較的はやい反面、家族従業者とくに農林業の家族従業者の減少テンポは比較的ゆるやかである。最近の人手不足の影響などで、一部にはそうした動きのみられない場合もあり、必ずしもすべての層を通じて同じように進んでいるとはいえない。しかし就業時間の長期的な傾向としてみると、上記の時期的な変化の型は雇用労働者だけでなく、農林業、非農林業の業主、家族従業者をふくめ、ほぼ共通である。労働時間は、所得水準の上昇に伴って次第に保合から減少に転じ、反面、生活を享受するための余暇時間が増大する傾向があらわれているようにみえる。

都市勤労者世帯の家計調査によると、34年前後をピーク時点としてテレビを中心とする耐久消費財の購入が急激に増加し、その増加テンポが弱まった36、37年からはさらに教養娯楽費や交際費、交通通信費などを中心とする雑費の伸びが大幅に増加している。こうした傾向は、労働者以外の世帯についてもみられ、この時点を境に国民の生活様式がかなり変わってきていることを示している。いわゆる生活時間の構造は、このような生活内容の変化に伴って次第に変わり、その影響が就業時間の面にもあらわれてきているといえよう。

ところで、就業時間のこのような短縮の傾向は、所得水準の上昇などとともに今後もつづくと思われる。わが国の就業時間は戦前以来一般に長く、労働者の労働時間も戦後大幅に短縮されたもののいぜん長い所定外労働時間を中心に欧米諸国に比べると長労働時間が支配的な分野が少なくない。しかし、これらの分野でも、賃金が上昇し、生活水準が先進諸国に近づいてくれば、当然その労働時間が減る動きがあらわれてくると予想される。生産年齢人口のうちで労働力人口として生産活動に従事するものの割合は、上述のように既婚婦人層などを中心に増加する面もあるが、一方就業時間はむしろ低下し、労働力人が投下する総労働量という見地からいえば、その分だけ減少すると考えることができよう。

以上のように、いわゆる人手不足経済への移行とともに産業の生産方式は次第に労働節約的な方向に進み、これに応じて労働力需要の伸び率は減少してくるとみられるが、一方労働力の供給面においても、生産年齢

人口の増加率は長期的には次第に減少し、労働時間も減少を つづけると予想される。さらに、労働力供給のいわばストツタの面でも、この数年の経済の高度成長過程で既述のように新規の求職者は大幅に減少し、最近 は都市、農村のいわゆる余剰労働力が一応吸収しつくされたといえるような状態にある。年年の労働力人口の増加率を上回る労働力需要が発生した場合には、今後は35,36年までとちがって、低生産性部門の近代化による生産性の上昇に依存せざるをえない情勢に変っているといえる。こうした状況のもとでは、長期的にみて、経済の安定した成長が持続されるかぎり、労働力の需給関係には今後も基本的にはとくに大きな変化は起らないと予想される。中小企業や低労働条件職種を中心とする労働力需給の引き締まり基調はいぜんつづき、その過程で産業構造の近代化が進むとともに、労働経済の構造変化もまた一層促進されるとみることができよう。
