

第1部 総論

2 労働経済の構造変化と今後の問題

昭和40年には、上述のように求人が大幅に減少したにもかかわらず失業があまり増えなかったほか、賃金も引き続き堅調で、労働経済の面では、これまでの景気後退期、とくに29年や33年とくらべかなり異った動きを示した。こうした現象は、すでに37年の景気後退期にもあらわれていたが、今回は、不況の程度の点でもまた長さの面でも、最近にない深刻な様相を呈したにもかかわらず、労働面においては概して影響が軽かったのはなぜであろうか。これには高度成長の10年間、とりわけ昭和30年代後半から労働力の需給関係が変化し、労働経済のいわゆる構造変化が進んで、その影響が景気後退下の40年にももちこされたことによる面がつよい。

構造変化は、急速な労働力需要の増大に対して新規労働力の供給が不足し、低生産性部門から高生産性部門への労働力の移動がおこるなどの形であらわれた。労働力配分の変化によって産業別、規模別、地域別などの労働力構成が変化し、また、需要の集中した若年層の賃金が上昇したことなどによって、各種の賃金格差が大幅に縮小した。さらに消費者物価の根強い上昇もあって賃金水準の持続的な上昇が維持されるという状況が生じた。

こうした構造変化の結果、昭和30年代の前半とは違い、最近では景気後退による生産低下が起つても失業が発生しないなど、労働面への影響の現われ方が少なくなり、昭和40年には生産活動が秋以降反転に転じたこともあって、全般的には深刻な問題は発生しないで済んだ。労働経済の面では、ひきつづき、高度成長の過程で発生した労働力需給の年齢などの層別や地域別のアンバランス、消費者物価の高騰にともなう実質賃金の上昇鈍化、賃金コストの増大などが中心的な問題となり、今後の長期的な展望とも関連して、これらの構造的な問題への対策が一般の関心の的となっていたといえる。

そこで、以下では30年代の高成長過程で生じたこのような構造変化の実態とその性格について、欧米諸国などとも比較しながら若干の検討を行なってみることにする。

第1部 総論

2 労働経済の構造変化と今後の問題

(1) 高度成長と労働力供給

1) 労働力供給源の変化

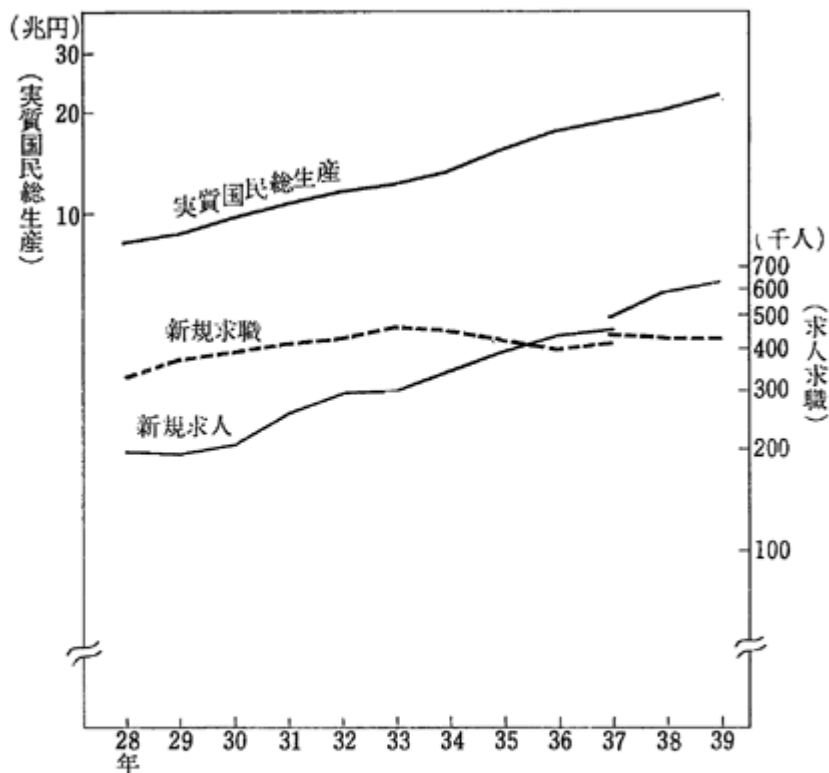
30年代の高度成長によって35,36年以降労働力需給の基調は急激に変わってきた。

30年代の経済成長は、実質国民総生産が10年間に2.6倍にも達するという、国際的にも例のない大きいもので、とくに、34～36年には好況期間が長く毎年の成長率も高かった。このような経済規模の拡大にともなって労働力需要は急増した。公共職業安定所に申込まれた求人数(新規求人、学卒を含む)の動きをみると、長期的には、実質国民総生産の急増とともに増大している。一方、新規求職は、28年の月平均33万から、33年の47万まで増大したのち減少に転じ、36年以降新規求人を下回るに至っている(第26図)。

第26図 経済の規模と求人、求職の動き

第26図 経済の規模と求人、求職の動き

(昭和28年～39年)



資料出所 経済企画庁「国民所得統計」、労働省「職業安定業務統計」

- (注) 1) 実質国民総生産は35年価格。
 2) 新規求人、求職は年間月平均で学卒を含む。
 37年は様式変更により新旧両系列の数を示した。

このような労働力需要の増大にともなう求人超過傾向の発生は、層別にみると学卒から学卒以外へ、学卒の中では中卒から高卒へ、学卒以外では若年層からより年齢の高い層へとその範囲が拡大していった。時期的にみると、中学卒では35、36年、高校卒では36、37年に求人倍率が急に高まっている。また、年齢階級別にみると、35才以上の中高年層については改善したものなお求職超過の状況にあるが、34才以下の層についてはすでに38年に求人と求職がほぼ同数となっている。

労働力需給のこのような変化に伴って労働力人口の産業間、企業間などの流動関係が変り、雇用構造の変化が目立ってきた。

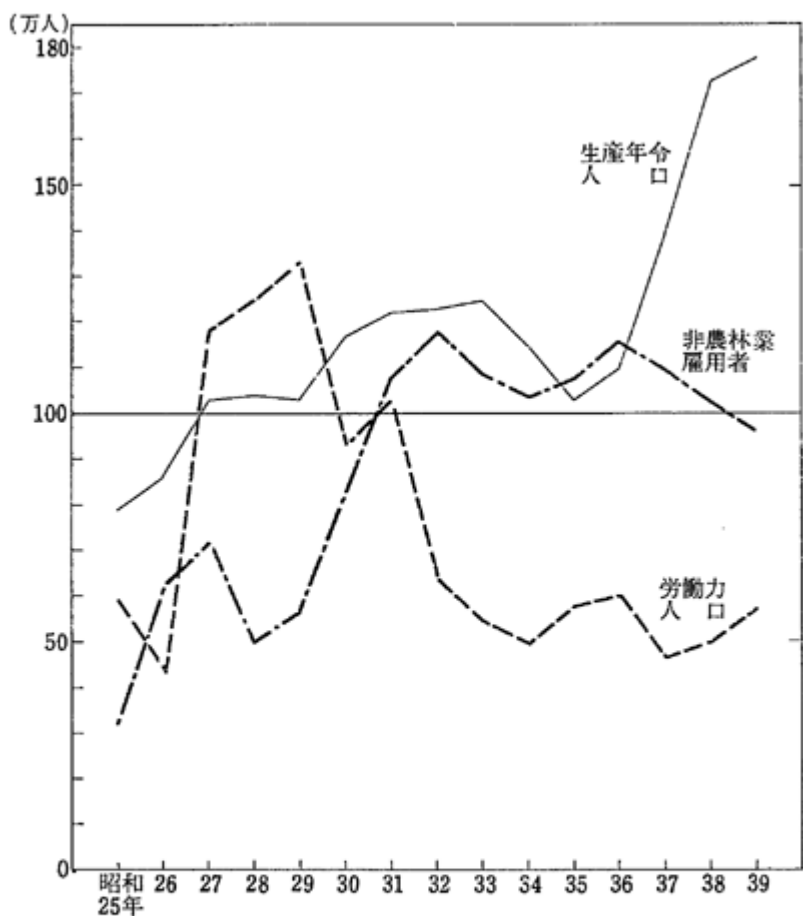
労働力人口の純増と非農林業雇用者の純増とを対比すると、昭和20年代には非農林業雇用者の増加が労働力人口の増加をかなり下回っていたが、神武景気の31年あたりから、非農林業雇用者の増加が労働力人口の増加を上回りはじめ、30年代半ばまでに、この超過部分が、20年代後半に生じていた逆の超過部分を相殺するようになった(第27図)。

20年代後半には、労働力人口の増加が年100万を超える時期もあったが、30年代に入ると生産年齢人口増加のテンポが鈍り、またその後生産年齢人口が一時増大したものの高校進学率の上昇などがあって、労働力人口の毎年の増加数は減少して、33年以降50～66万程度にとどまった。

このように労働力人口の純増が少なかったため、非農林業雇用の拡大に際してはこの分野にまず新規学卒労働力の流入が増大するとともに農林業就業者など低生産性部門の就業者が吸収され、さらにこれまで非労働力であった女子や高齢層なども活用されるようになってきた。

第27図 非農林業雇用者等の増加数

第 27 図 非農林業雇用者等の増加数(3 カ年移動平均)



資料出所 総理府統計局「労働力調査」

(注) 1) 28年以前は14才以上。

2) 28年で調査に不連続の点があるが27~29年は28年の新旧比率を用いて修正してある。

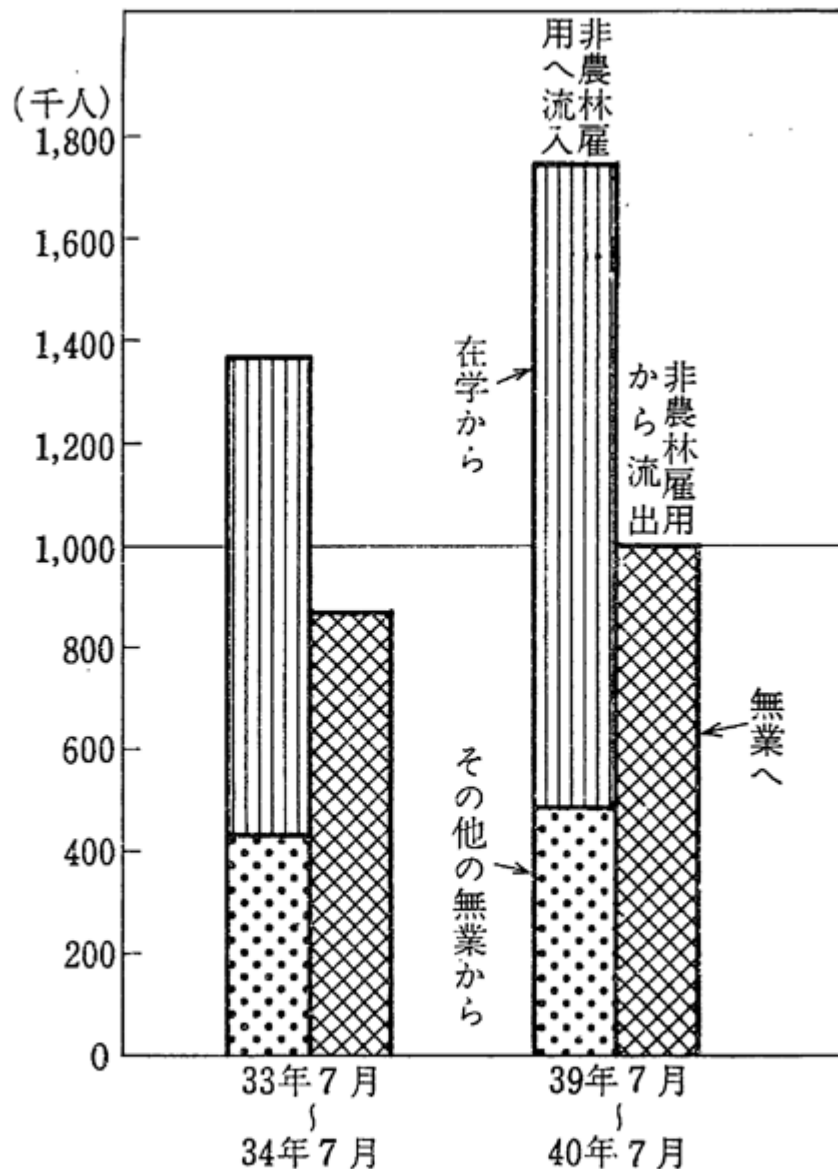
非農林業雇用をめぐる労働力の流動関係をみると、30年代を通じてつぎのような変化が起っている。

まず、新規学卒者で非一次産業に就職した者の数は、25~29年の年平均65万から、30~34年には107万、35~40年には132万へと増大した。一方職業安定業務統計によると、学校を卒業して就業を希望する者のうち家業を手伝う者等の比率は、中学の場合30年3月卒の39%から40年3月卒の12%に低下し、雇用希望者の割合が増大した。新規学卒の労働市場への供給増は、この結果非農林業雇用者の増加のもっとも重要な供給源となった。

非農林業雇用への第2の供給源は新規学卒以外の無業者であるが、この層は、「就業構造基本調査」によると、年間40万~60万程度に及んでいる(第28図)。学卒以外の未就業層からの供給の内容は、就業希望者の動きからみると、30年代初期には若年の未就業者が多かったが、後半には、中高年女子の比重も高まった。

第28図 非農林業雇用と無業間の労働力の流動状況

第28図 非農林業雇用と無業間の労働力の流動状況



資料出所 総理府統計局「就業構造基本調査」

(注) 34年の流入の内訳は一部推定を含む。

もっとも、非労働力人口と労働力人口の間の流動関係については、以上のように非労働力人口からの労働力供給もふえているが、他方労働力からの引退も幾分増大している。「就業構造基本調査」の行なわれた31年以降3年ごとの4つの時期について、非農林業雇用者のうち無業者化した者の数およびその前年の雇用者に対する比率をみると、景気後退下の36年7月～37年7月を除いて傾向的に高まり、その理由としては病気、老齢、定年とならんで個人的理由をあげる者の割合の増加がめだっている。これは一方で36、37年以降労働市場への出入りが比較的多いとみられる中高年女子層の労働力化がすすむとともに、他面所得水準の上昇によって女子の結婚に伴う労働力からの引退なども増大していることを示しているといえる。

農林業就業者が減少し非農林業雇用者が増加する傾向は、主として農家の子弟が農業以外に就職する形ですすんだが、農業従事者の転職もかなりみられ、「農(林漁)家就業動向調査」によると、農業就業者からの純転職者数は33年度の10万人(流出19万人—流入9万人)から38年には14万人(流出25万人—流入11万人)、39年には12万人(流出24万人—流入12万人)に達した。

流出層の内容も、二三男からあととり層、さらに経営主に及んでいる。また出稼に出る者も漸増傾向にあり、同調査による農業従事者で出稼した者は33年度の15万人から39年の23万人に増加した。もっとも、40年には景気後退の影響で農業就業者の転職者は6万人(流出17万人―流入11万人)、出稼は19万人と幾分減少した。

労働力流動の変化は非農林業雇用へのそれぞれの給源からの流入ばかりでなく、非農林雇用者の内部でも起った。高成長期に発展した製造業の発展産業部門は新規学卒者、農業就業者および非就業から労働力化した層の吸収によって雇用を拡大したほか、他の非農林業雇用からこの部門への転職者をも吸収した。

非農林業雇用者の内部の転職者数は、「就業構造基本調査」によると、34年には1年間に50万人であったが、37年には90万人、景気後退下の40年にも93万人とさらに増加している。

第1部 総論

2 労働経済の構造変化と今後の問題

(1) 高度成長と労働力供給

2) 低生産分野の縮小

(イ) 長期的傾向

上述のような変化で、20年代には増大の傾向がみられた不完全就業者の多い低生産性分野の就業者数が次第に減少するなど、潜在的な労働力給源は縮小した。

学卒以外の新規労働力の供給源としての就業希望者(平常無業であって現在求職活動をしている者)の数は「就業構造基本調査」によると31年の143万から40年には92万に低下し、無業者中に占める比率としても6.4%から3.3%に低下した。「労働力調査」(特別調査)によっても、この層は30年代前半を中心に急激に減少している。この層の変化を年齢階級別にみると、とくに若年層での減少が著しく、若年層を中心に就業希望者が解消に向って来たことを示している。

また、就業者のうちでも不完全就業的な性格が強いとみられる転職希望者や追加就業希望者も減少している。平常の状態が仕事の主である者のうち転職を希望している者は31年の186万7千人(仕事がおもな者の5.5%)から40年には1,376千人(同3.4%)へ低下した。年令別にはどの年令層でも減少しているが、そのなかでは若年層での減少がとくに大きく、一方中高年齢女子では減少の程度が少ない(第1表)。また、従業上の地位別にはどの層も減少しているが、非農林業雇用者でみると、所得の低い層で減り、より所得の高い層での転職希望率がやや高まっている(第29図)。以上の変化は不完全就業的な色彩が強く、しかも発展分野に転換され易い就業者から順次減少してゆき、不完全就業者が全体として縮小するなかで、転職を希望する層の内容が次第に新しい層へと転移しつつあることを示しているといえよう。

第1表 年齢階級別転職希望率および転職希望者の増加率

第1表 年齢階級別転職希望率および転職希望者の増加率
(仕事がおもな者, 31年および40年) (単位 %)

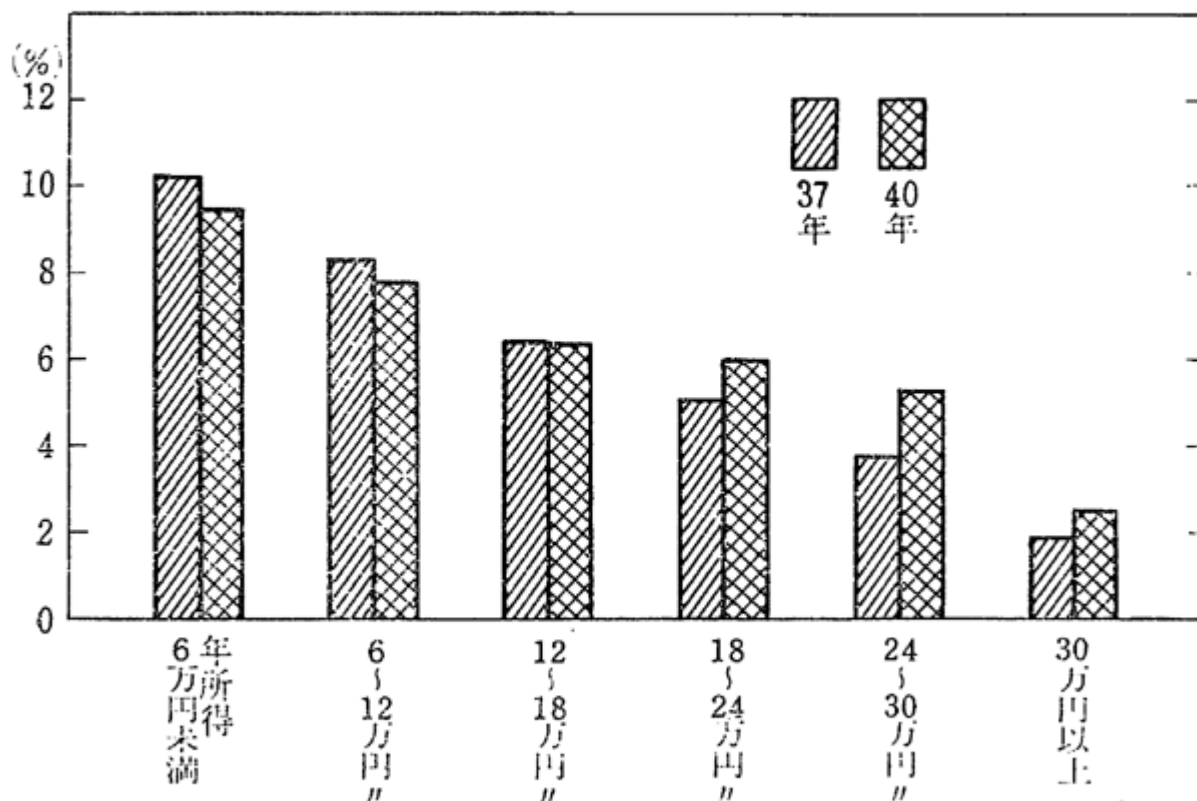
性・年次			年齢計	19才以下	20~29才	30~39才	40才以上
男	転 職 希 望 率	31年	5.6	11.2	7.0	4.9	3.9
		40年	3.2	6.0	4.1	3.1	2.3
	転職希望者増減率		△ 32.4	△ 54.8	△ 32.8	△ 10.1	△ 33.3
女	転 職 希 望 率	31年	5.3	9.0	5.8	4.3	3.3
		40年	3.7	6.2	4.5	3.2	2.2
	転職希望者増減率		△ 11.0	△ 26.9	△ 8.7	△ 2.3	1.1

資料出所 総理府統計局「就業構造基本調査」

(注) 19才以下欄は、31年は14~19才、40年は15~19才。

第29図 所得階級別にみた非農林業雇用者の転職希望率

第 29 図 所得階級別にみた非農林業雇用者の転職希望率

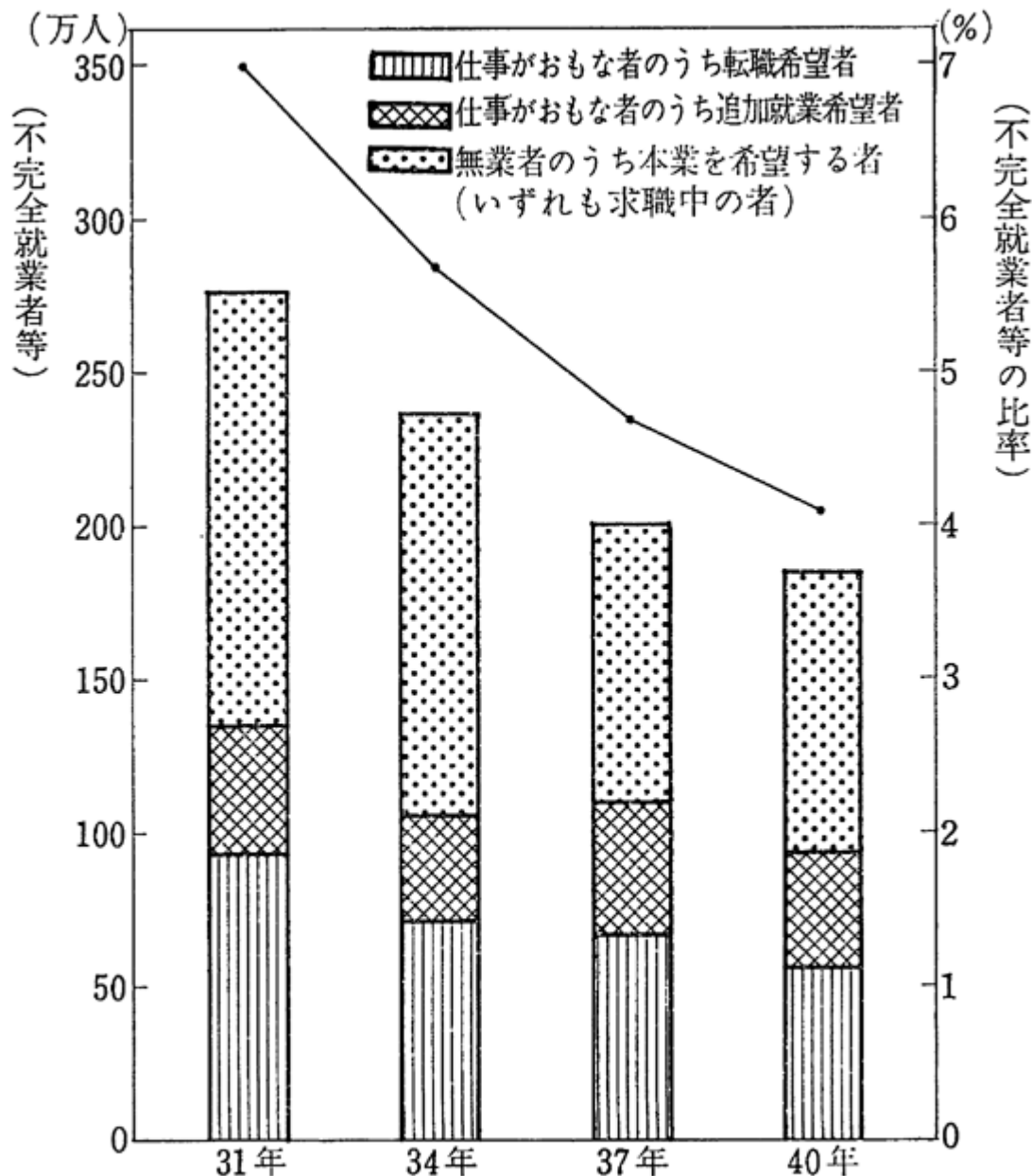


資料出所 総理府統計局「就業構造基本調査」

なお、現在の仕事に追加して就業を希望する者の数も転職希望者ほどではないが減少している。このため、従来しばしば用いられてきた意識面でとらえた不完全就業的色彩の強い者の総数は、31年の278万人から40年には185万人に減少した(第30図)。

第30図 不完全就業者等の推移

第30図 不完全就業者等の推移



資料出所 総理府統計局「就業構造基本調査」

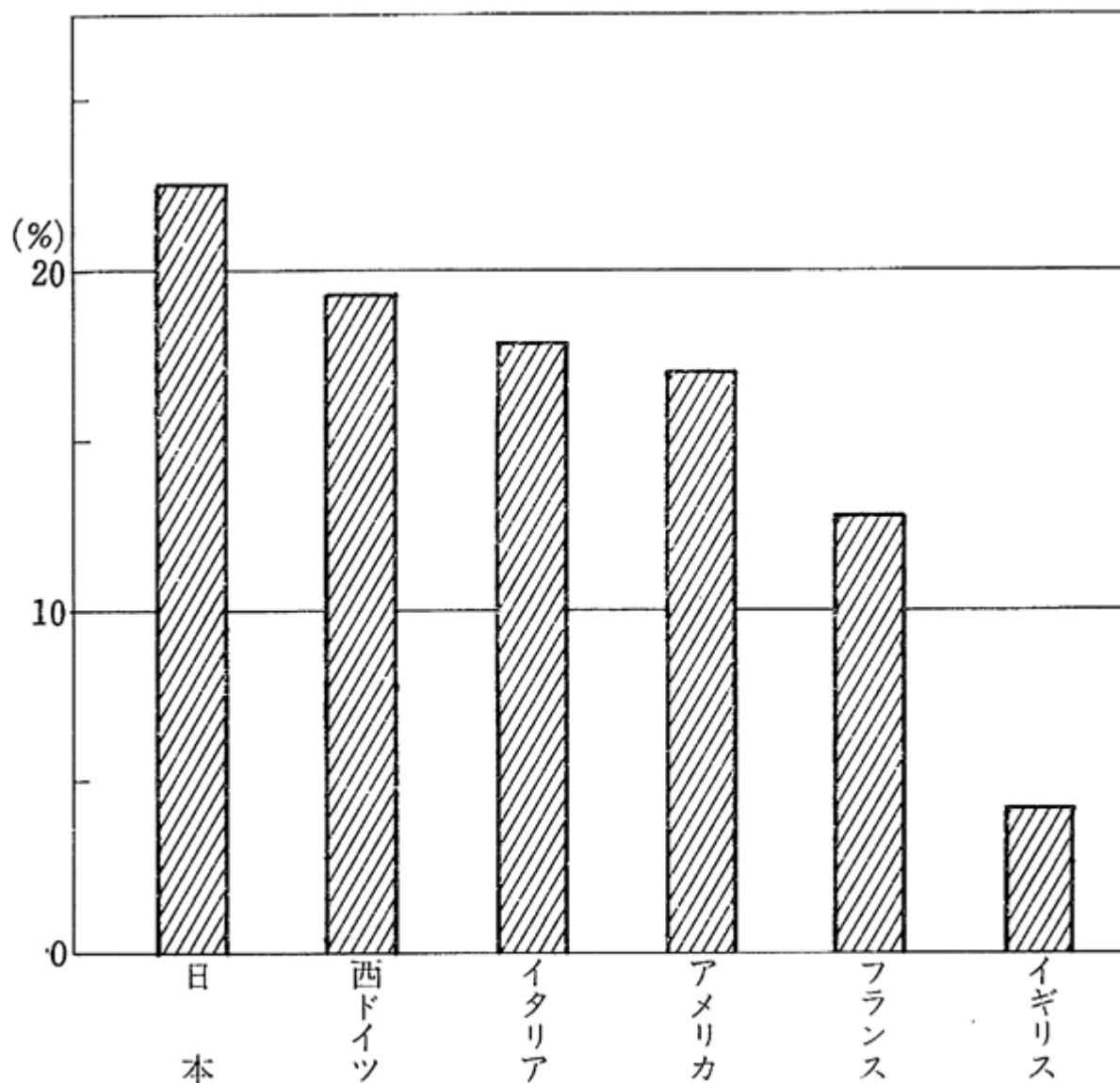
(注) 不完全就業者等の比率 = $\frac{\text{不完全就業者等}}{\text{有業者総数}}$

と同時に、こうした変化の過程でわが国の就業構造は急速に変化した。「就業構造基本調査」によると、31年には有業者中40%を占めていた農林業就業者の割合は、40年には25%に低下した。実数でも農林業の有業者は31年の1,610万人から40年の1,118万人へ492万人減少している。農林業就業者の減少は経済発展の過程でどの国も経験することであり、また欧米主要国においても最近10年の間に農業就業者の全就業者中に占める比率は急速に低下している。しかし、わが国における最近の農業就業者の減少テンポは、その減少の比率だけでなく、絶対数からみても国際的にきわめて早いといえ、また、わが国の農業就業者数が今世紀に入って以来ほぼ1,300~1,400万前後と一定の水準を保ってきた事実にも照らしても、この減少ぶりは画期的だといえる。

一方、最近10年間ににおける製造業就業者の伸びは西ドイツ、イタリアとならんで、先進諸国のうちではもっとも大きく、また、第三次産業の伸び率もアメリカと並んできわめて高かった。そのためわが国の非農林業雇用者数の増加の程度は第31図のとおり先進主要国のいずれよりも高い。この期間の製造業雇用の伸びは年率8%と復興期の西ドイツや高成長期のイタリアなどにもまさる高率なものとなった。

第31図 就業者数に対する非農林業雇用者増加数の割合

第31図 就業者数に対する非農林業雇用者増加数の割合 (1954~64)



資料出所 OECD, Manpower Statistics 1954—64

- (注) 1) 1954~64年の雇用増を1964年の就業者で除した。
 2) 非農の範囲は国により非一次, 非農林, 非農の差がある。

なお欧米諸国で雇用が著しく伸びた時期についてみると,たとえば西ドイツの1950年代後半では大量の失業者や東独からの流入民がその給源になったとみられる。最近のイタリアの雇用の急速な拡大についても,農業就業者の減少とならんで,1950年代に大量に存在していた多数の顕在失業者の減少という事実がある。また,最近の雇用の拡大にあたっては,西ドイツ,イギリスなどの諸国ではかなりの移民を受け入れた。たとえば西ドイツでは1960年から64年に年平均31万(15~64才人口の0.8%)の社会増がみられた。これに対して,わが国では顕在的な失業者が少なく,また詰外国との労働力の交流もきわめて少ないため,労働力需要の増加が年々の新規労働力の純増分を超過するようになれば,その不足分は,低生産性部門からの就業者の

転換によってまかなわれざるをえず、それだけ構造変化は急速にすすむことになったといえる。

以上の変化とならんで、製造業内部でも構造変化が急テンポですすんだ。30年代には、重化学工業の発展が著しかったが、雇用者の構成の面でも、「就業構造基本調査」によると製造業中に占める重化学工業の割合は、31年の51%から40年には60%へ高まった。製造業内の変化のテンポを欧米主要国に比較すると、最近4年間では、中分類別の構成比でみて日本がもっとも急速である。OECD統計(1961~64年)によると、製造業中分類別の雇用の構成比の変化テンポ(構成比の変化のポイント差の絶対値の単純平均)は、イギリスの0.23、フランスの0.26、アメリカの0.18に対し、日本(1960~63年)は0.31にのぼっている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 総論

2 労働経済の構造変化と今後の問題

(1) 高度成長と労働力供給

2) 低生産分野の縮小

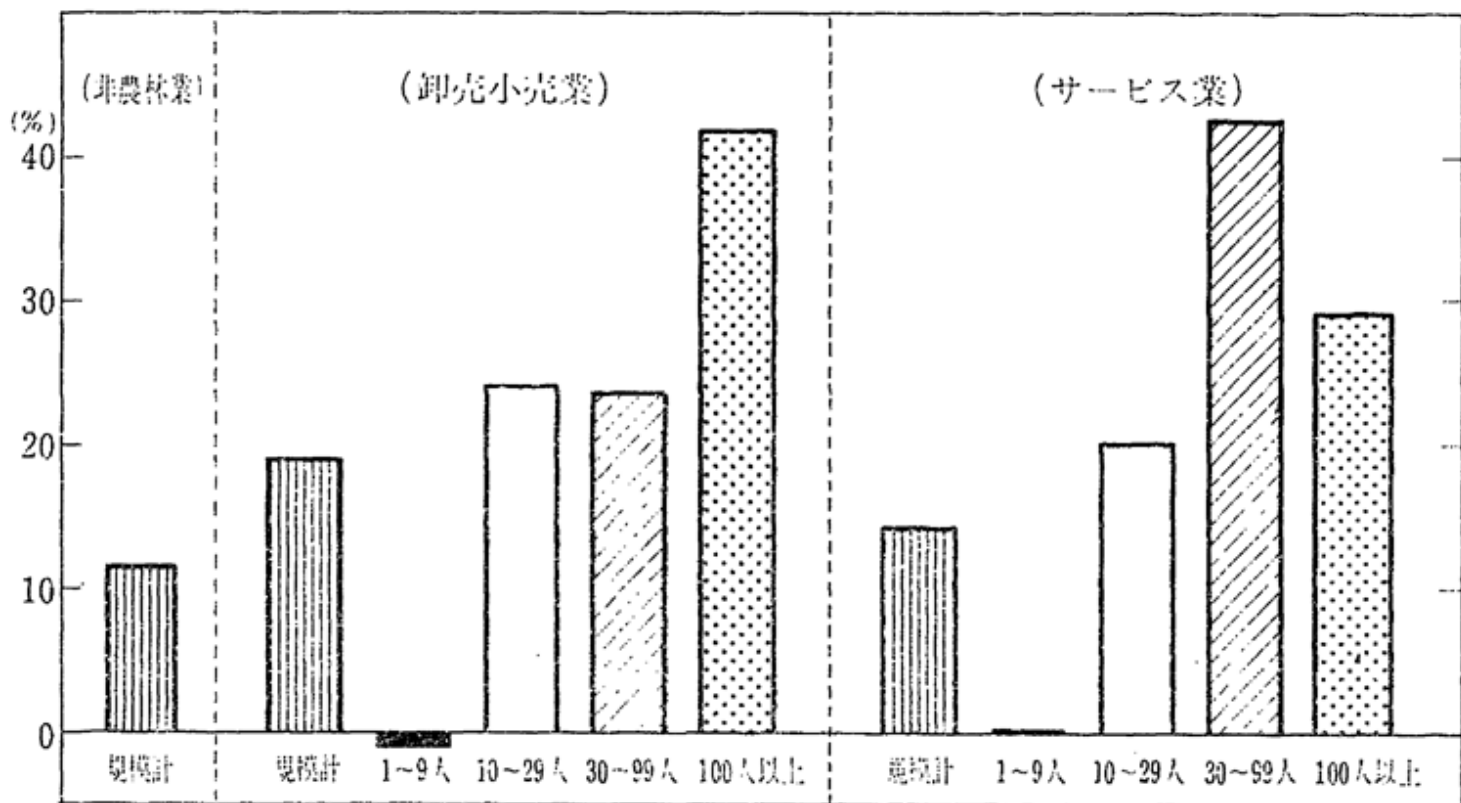
(口) 最近の変化

ところで、以上のような就業構造の変化には、時期別にみると、34～36年を境に幾分変化の傾向があらわれている。とくに最近は雇用増加に占める第三次産業の役割が高まり、また、大企業分野での雇用の伸びなやみが顕著である。

「就業構造基本調査」によると非一次産業雇用者の増加率は31～34年が16.3%、34～37年が21.0%、37～40年が12.2%と、37～40年には伸びが鈍っている。非一次産業雇用者の増加数に対する第二次産業の寄与率はそれぞれ48%、60%、33%で、最近、第二次での停滞が目立っている。また従業員階級別の増加寄与率をみると、34年から37年には非農林業雇用者の増加の7割を占めていた300人以上の企業の比率が37～40年には3割に低下している。このような規模別の変化は、高成長期に雇用増加の中心であった製造業の大、中企業の雇用の伸びが鈍化していることを反映するもので、製造業のうちでは37～40年に重工業を中心とする大、中規模の雇用の伸び率が著しく鈍化している。

第32図 従業員階級別雇用者増減率

第32図 従業員階級別雇用者増減率 (37年~40年)



資料出所 総理府統計局「就業構造基本調査」

- (注) 1) 規模計には官公, その他が含まれている。
2) 休業者を含む。

しかし,こうした動きも,内容的にみると昭和20年代にみられた中小企業や零細な第三次産業を中心とした雇用増加とはかなり性格を異にしている。増大した第三次産業の雇用の中味をみると,消費水準の上昇や消費構造の変化に伴うサービス支出の増大,企業活動の分化と多様化などを反映して,発展的な分野,規模別にも,第三次産業としては中堅どころを中心として雇用が伸びている。「商業統計表」によると,35~39年においても,商業従業者数はスーパーマーケットなどを含む各種商品小売業や家具・建具,什器小売業などで伸び,反面,飲食料品小売業などの従業者数の伸び率は低下している。サービス業においても「事業所統計調査」によると35~38年には自動車修理業,ガレージ業,対事業所サービス業,旅館,娯楽業(映画を除く)などの従業者数の増加が目立ち,反面对個人サービス業の従業者数増加に対する寄与の割合は低下している。

また,卸売小売業やサービス業における雇用者数の変化を規模別にみると,従業員1~9人の規模では減少ないし保合いであり,より規模の大きい事業所で雇用者が増加している(第32図)。

もっとも,以上のような動きとならんで,これまで減少してきたサービス業の零細業主が増加をみせ,また34~37年には大幅な減少をみせた雇用者のない卸売小売業業主数が37~40年にはほとんど減少しないなどの動きもあらわれている。

雇用者のない自営業主層が増加している理由としては,一つには,最近の景気後退下でも小零細企業での人手不足がつづき,労働者の確保が困難になってきていることがあげられよう。たとえば,中小企業団体中央会の調査によると40年年央において商店の21%が人手不足を経営上の第一の隘路としている。また「毎勤」特別調査によって企業規模1~4人の卸売小売業事業所の入離職状況(7月分に関するもの)をみると,入職超過率は低下傾向にあり,人手不足の強かった39年には零となった。このような事情から個々にみると,従来小人数の労働者を使用して経営を行っていた企業のうちには,求人難の結果,家族労働のみに依存せざるをえない

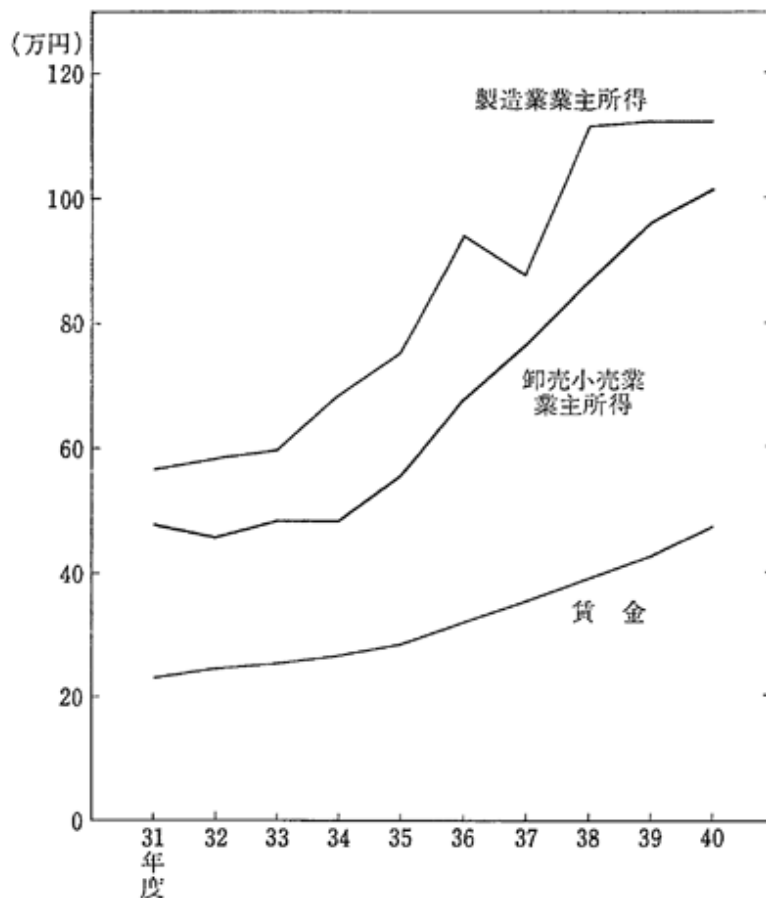
ものがかなり出てきていると推定される。

と同時に、最近消費者物価の上昇などを背景に自営業主層の所得水準がかなり急速に上昇しており、この面から小規模な自営業を維持する力が働いていることや、また後進地域の零細小売商の業主層など?うちには職業転換の困難なことから需要の伸びが比較的少ないにもかかわらず引き続き事業を継続している者が少なくないこと、なども第三次産業の雇用の増大との関連で無視し得ないであろう。「個人企業経営調査」によると、卸売小売業の業主所得は35年ごろから上昇率が高まっている(第33図)。「就業構造基本調査」によっても、37年から40年への所得の増加率は製造業業主の所得の35%、同雇用者の39%に対し、卸売小売業業主の所得は39%、サービス業のそれは45%の高い上昇率を示している。

また消費需要の伸びが比較的鈍いとみられる人口減少地域の商店数の動きをみると大部分の府県でひきつづき増加するか、ほとんど減少を示していない(各論156頁第1-7図)。

第33図 年間所得の推移

第 33 図 年間所得の推移



資料出所 総理府統計局「個人企業経営調査」

労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 1) 賃金は35年平均現金給与総額に指数を乗じて算出(暦年, 調査産業計)。

2) 業主所得は1業主当り営業所得年度計, ただし40年度は4~12月。

そのほか上述のように非農林業業主、家族従業者のうちの転職希望者は高成長期に大幅に減少したが、現在の小零細業主には中高年齢者が多いこともあって、事業継続を希望する者の割合が高い。39年の「小企業就業状況調査」(常用労働者10人未満の小企業に対する調査)によってみると、卸売小売業事業主の約7割が40才以上の者で、そのうち事業継続を希望している者は63%となっている。卸売小売業個人業主で所得の低い者には副業ないし兼業的な性格をもつ者も含まれていることもあって、転職希望者は少なく、年間事業所得24万円

以下の者でも69%の者が事業継続を希望している。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 総論

2 労働経済の構造変化と今後の問題

(2) 雇用変化の特徴

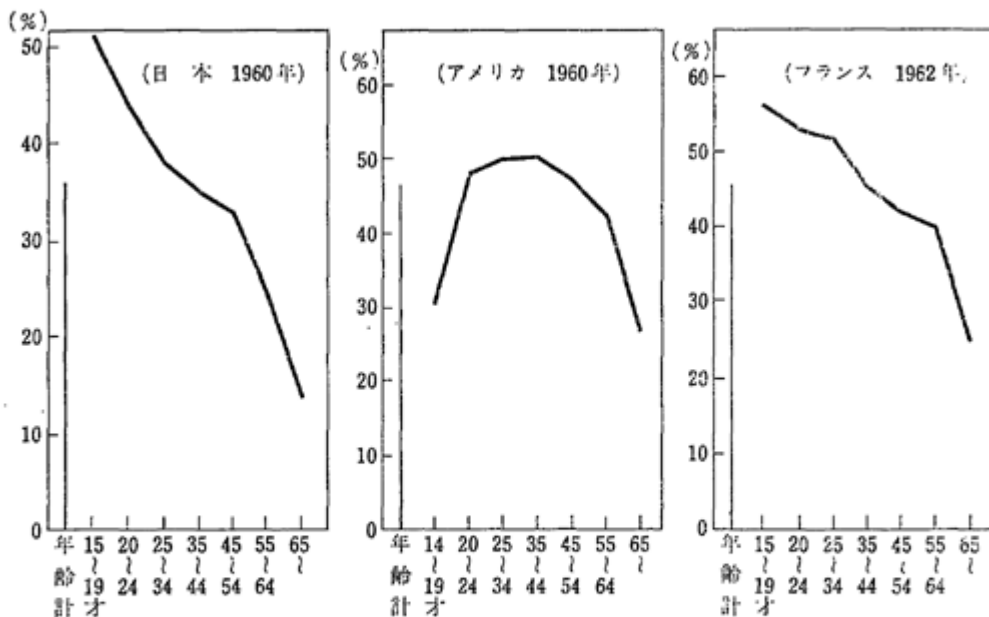
1) 新規学卒,若年層中心の変化

ところで・上述のように昭和30年代を通じて雇用構造は急激に変化したが,こうした変化は年齢別にみると各層を通じて同じようにみられるわけではなく,いわば若年層中心に展開している。

雇用構造が変化する場合,発展的な産業に若い労働力が集まり,一方衰退産業の就業者の年齢構成が高まるという現象はわが国に特有なものではなく,どこの国でもみられる共通の傾向である。男子の就業者を年齢階級別にみると,フランス,イタリアなどでも,若年層の全就業者中に占める農業就業者の比率は中高年層に比べかなり低い。また1931年から51年にかけてイギリスの繊維産業の労働者は4割近い減少を示したが,その間に女子労働者の年齢構成は著しく高齢化している。しかし,日本の雇用構造の変化については,いわゆる年功的雇用慣行の存在や後述のようなこの時期の労働力供給面での特徴などの影響があつて,年齢別にみた雇用変化の差異はとくに著しいといえる。年齢階級別に就業者中に占める第二次産業者の割合を先進国と比べても日本はフランス,アメリカよりも若年層と中高年層の差異が大きい(第34図)。また,「国勢調査」および「労働力調査」によると20才未満の男子就業者では25年には第二次産業の比率が30%であつたものが40年には48%に増大しているのに対して,40才以上では,22%から30%へとその増加は少なかつた(第2表)。また,年齢別にみた雇用構造変化の特徴は規模別の労働者構成の面にもみられ,小零細企業の労働者の年齢構成は大企業に比べて高く,たとえば「雇用動向調査」(40年上期)によると規模500人以上の製造業事業所では,労働者の45%が24才以下,18%が40才以上であるのに対し,5~9人規模ではその割合はそれぞれ27%,30%となっている。

第34図 年齢階級別就業者に占める第二次産業の比率

第34図 年齢階級別就業者に占める第二次産業の比率(男子)



資料出所 U. N., Demographic Yearbook, 1964, 総理府統計局「国勢調査」
 (注) 1) 不明を除く計に対する比率。
 2) 第二次産業の範囲は製造業、鉱業、建設業および電気ガス水道業。
 3) 各国の年齢計の比率が同じ高さになるように目盛を合わせた。

第2表 年齢階級別就業者の産業別構成

第2表 年齢階級別就業者の産業別構成(男子) (単位 %)

年齢階級・年次	全産業	第一次産業	第二次産業	うち製造業	第三次産業
19才以下	25	100	49	30	21
	30	100	33	37	29
	37	100	19	48	41
	40	100	17	48	38
20～24才	25	100	34	29	20
	30	100	27	33	23
	37	100	13	44	36
	40	100	8	45	36
40才以上	25	100	48	22	14
	30	100	42	23	15
	37	100	34	28	19
	40	100	30	30	20

資料出所 総理府統計局「国勢調査」25年, 30年, 「労働力調査」37年, 40年。
 (注) 1) 19才以下は25年は14才以上, その他は15才以上。
 2) 37年, 40年は年平均。

若年層が先導する形での就業構造の変化は、新規学卒者の就職先が成長部門に向ったこと、および低生産性分野の若年層が発展的産業に転職したことによってもたらされた。

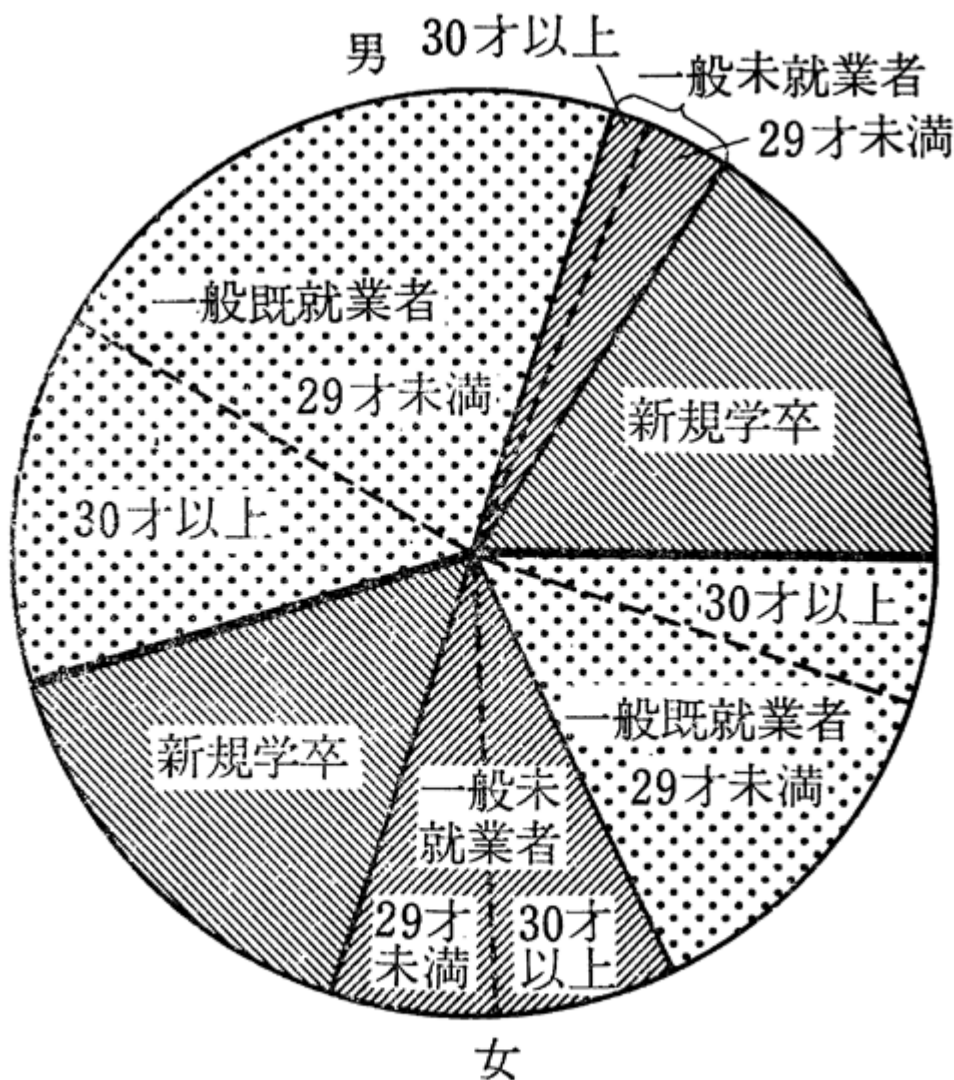
新規学卒者で製造業に就職した者の割合は、中学卒で30年代はじめには4割強であったのが、最近6割強に達している。一層変化の著しいのは就職者の規模別構成で、中学卒の場合32年には就職者の16%が規模500人以上の事業所に就職したにすぎなかったが、40年3月卒ではそれが34%に及び、この間、就職者総数に

変化がないのに500人以上への就職者では約2倍に増大している。

また、最近中高年齢労働者の自発的移動が増加しているが、就業者に対する転職者の比率は若年層ほど大きく、「雇用動向調査」によって、39年中における年齢別の入離職率をみると20～49才については年齢の若い者ほど入離職率が高く、20～24才の離職率が31%であるのに対し40～49才では12%となっている。このように若年層で入離職率が相対的に高いことは新規学卒労働力以外についても若年層から就業構造が変わってゆく傾向を反映するもので、高成長期に若年層の移動を通じて発展部門の雇用増加が実現された面を無視しえない。「雇用動向調査」によると39年中に規模10人以上の事業所に入職した29才以下の既就業者は既就業入職者全体の67%、学卒等を含めた全体の入職者総数の35%を占めていた(第35図)。

第35図 入職者の層別構成

第 35 図 入職者の層別構成(39年計, 調査産業計)



資料出所 労働省「雇用動向調査」

このような若年層中心の就業構造の変化が需要面では、賃金が相対的に安く、また訓練もし易いなどの理由で企業が若年層を優先雇用するような傾向が強いこと、とくに大企業を中心にいわゆる終身雇用慣行が支配的であることなどの制度的な特徴によってもたらされてきたことは、とくに指摘するまでもないである

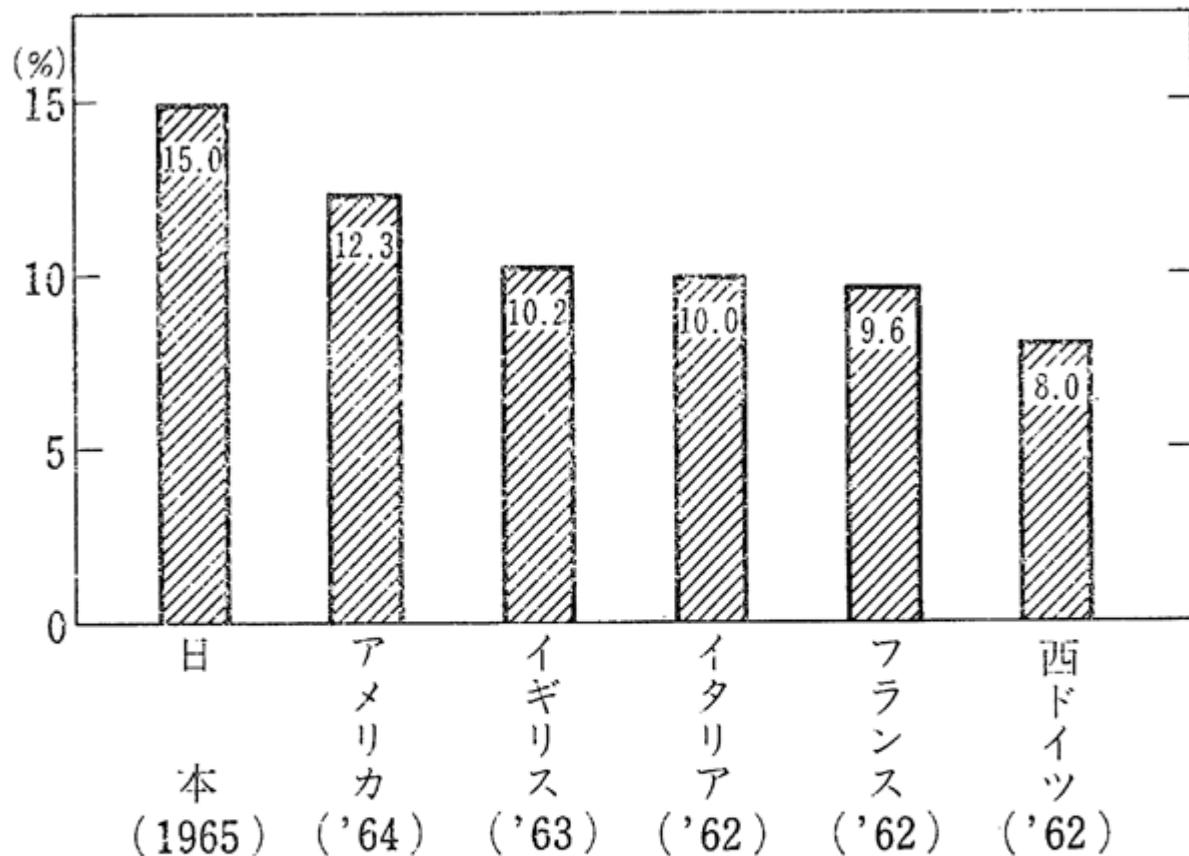
う。と同時に供給面では、年年労働市場に登場する新規学卒労働力の雇用者総数に対する割合が大きかったことによる影響も見逃せない。欧米諸国との比較でみると、15才以上人口に対する15～19才人口層の比率は、最近年次(1961～64年)でみてアメリカ12.3%、西ドイツ8.0%など(国連資料)に対し、日本は15.0%(1965年推定)にのぼっている(第36図)。

これらの層を該当年次の雇用者数と対比すると、日本は39%でアメリカの27%、西ドイツの16%(国連およびOECD資料)などに比べ格段に高い。

またOECDの一推計によると、1961年におけるアメリカの入職者1,410万のうち学卒年齢層の入職者は160万程度(11%)と見積られるのに対して、日本の場合は39年の「雇用動向調査」では入職者343万のうち108万(31%)が新規学卒で占められており、日本では既就業者の転職よりは新規学卒入職者の入職先の変化によって就業構造が変わってゆく度合いが大きいことを示している。

第36図 15才以上人口に対する15～19才人口の比率

第 36 図 15 才以上人口に対する 15 ～ 19 才人口の比率



資料出所 U. N., Demographic Yearbook, 1964

日本は総理府統計局「全国年齢別人口の推計」(35年国勢調査基準)

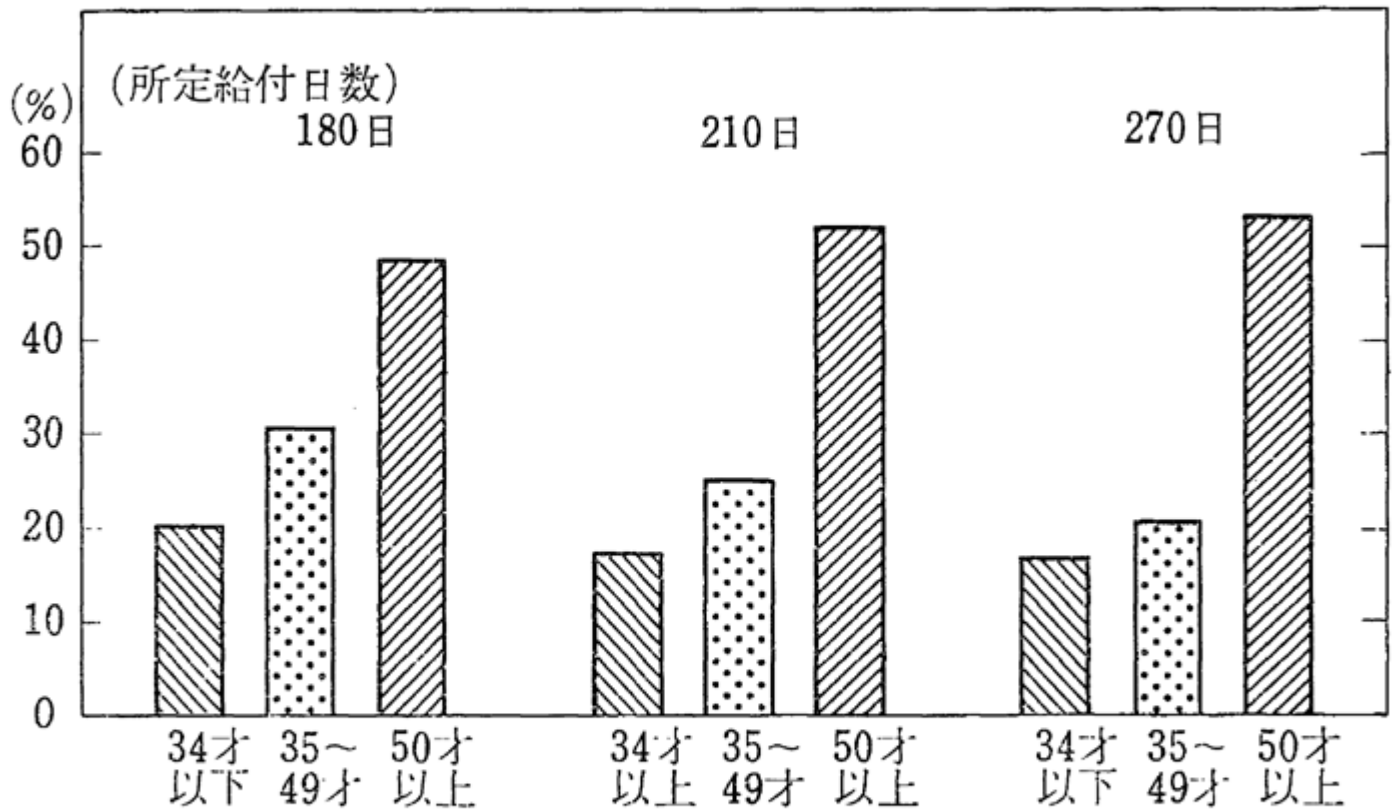
もつとも、労働力需給の基調の変化が一層すすむにともない、自発的な転職が次第に年齢の高い層にも及ぶようになってきている。「就業構造基本調査」で非農林業就業者のうち非農林業内部で転職した者の比率は、30～39才層では34年に年間2%程度と推定されるが40年には3%程度に高まっている。しかし、企業が若年層の雇用を 선호する傾向は依然強く、とくに雇用増加の少ない時期には、中途採用の抑制によってまず中高年層の転職が縮小している。「労働異動調査」および「雇用動向調査」によって製造業規模500人

以上の事業所における年齢階級別の入職超過数をみると、好況下の31年、34年、36年にはほぼ40才層まで入職超過となったが、33年や37年、40年などの景気後退期には入職超過を示す年齢が20才以下に限られている。

新規学卒や若年層が優先される労働市場のもとでは、中高年層、とくに発展分野に適した技能をもたないこの層については、求人も少なく、その再就職は若年層に比べて難しい。年齢別の求人求職バランスについては既述したが、そのほか「雇用動向調査」(39年)によって、製造業に入職した者(学卒を含む)の規模別構成をみても、20才台では500人以上の規模が24%、10~99人が47%であるのに対して、35才以上はそれぞれ11%、62%で中高年層の入職先は小規模に偏っている。再就職後の賃金を前職の賃金と対比してみても、中高年層では転職後の賃金が低下している者の割合が若年層に比べて高い。また、中高年失業者の失業期間は若年層に比べて長いなど、中高年層は労働市場で不利な立場に立っている(第37図)。

第37図 失業保険金を受給した者のうち受給終了者の割合

第37図 失業保険金を受給した者のうち受給終了者の割合(男子)



資料出所 労働省「失業保険事業統計」

(注) 1) 39年6月中の離職者分である。

2) 所定給付日数および年齢階級別の受給者=100

なお、年齢別にみた上述のような雇用構造変化の特徴は、地域別の就業構造にも反映し、就業者の年齢構成も進地域で若年化、後進地域で老齢化している。高度成長期には、既成工業地域やその周辺、新興工業地域などで工業が急激に発展し、これらの地域に新規学卒労働力や若年層などが集中した。

新規学卒者の就職先の変化で農業に就業する者が減少したことは既述したが、これは同時に農村から都市への若年労働力の流出の増大を意味する。

「学校基本調査」によると、最近4年間、東京都に地方から就職した中学卒の数は年平均約7万人に及ぶが、こ

れは都内出身者の2倍以上にあたる。他方、東北、関東などの地域では京浜工業地帯へ就職する者の数が多く、中学卒業生で東北6県から東京へ流出した中学卒の者の割合でみると、同じ期間の平均ではこの地域の全就業者の26%に及んでいる。

このような若年層を中心とした地域間の労働力の流動から、地域別にみた就業者の年齢構成には大きな差異が生じた。たとえば「就業構造基本調査」によると、東京、愛知、大阪の就業者のうちで35才未満の者の占める割合は61%、57%、59%であるが、東北6県の平均は44%、南九州4県の平均は36%となっている。非農林業雇用者だけをとってみても、労働力供給地と需要地では年齢構成に差異が大きく、上記大都市地域では35歳未満の比率は66～67%であるのに対し、東北6県は56%、南九州4県は49%にとどまっている。

第1部 総論

2 労働経済の構造変化と今後の問題

(2) 雇用変化の特徴

2) 技術革新と職種構造の変化

(イ) 企業内職種の変化

30年代の高成長期には、上述のような産業別、規模別、地域別などの雇用構造の変化が進むと同時に、一方においては技術革新が進行し、その影響で職場内における職種構造が変ってきた。技術革新による高度の知識、技能を要する職種の需要増大にあたっては、企業内で配置転換がおこなわれたほか、進学率が高まったこともあって供給面の摩擦は比較的少なかった。しかし、進学方向が普通高校や文科系大学に偏ったため新規学卒については需給の不均衡を生じ、また技能労働者が不足するなどの問題も生じた。

この時期には、需要拡大を背景に、多くの産業で戦時、戦後の技術進歩のおくれをとりもどすための技術革新投資がさかんに行なわれた。「工業統計表」および日銀卸売物価を用いて算定すると規模10人以上の製造業における労働生産性の伸び率は29～32年には年率8%であったが、33～36年には11%、37～39年にもほぼ12%の上昇を示し、景気後退下の40年にも、これまでの景気調整期に比べその伸びが高かったことは既に述べた。また、30年代の初期には技術革新は一般に大企業的な分野を中心に行なわれたが、人手不足や賃金上昇がめだちはじめた36、37年以降になると中小企業でも労働節約的投資が盛んに行なわれるようになり、さらに最近では、事務部門の機械化、オートメーション化なども漸次ひろがりつつある。

このように産業における技術変化は各分野にわたって急テンポで進行しているが、こうした変化にともなって企業内における職種構造も変ってきた。

各種の調査でみると、まず職場で必要とされる技能の性格が変わった。概していえば、大量生産が可能な機械工業分野では、主生産工程が分化し、労働者の作業が単能化した。と同時に、流れ作業を円滑にするための工程工、多能工的な指導工・調整工および保全などのための技能労働者が必要とされるようになってきた。一方装置産業においては、監視的な業務が一段と増大した。また、事務、管理部門に電子計算機が導入されることなどによって、定型的な業務が再編成され、従来一般事務員が処理していた仕事がキーパンチャーやプログラマーによって行なわれるようになってきた。

技術革新はこのようにして職場に必要とされる職種の性格を変化させると同時に、生産に必要とされる労働の量的関係をも変化させた。技術革新は、新製品の開発、生産方法の転換、機械装置の大型化、計装化、作業工程の合理化など各種の形をとって進行し、たとえば鉄鋼業の例では製鉄部門では高炉の大型化によって1炉1日当り出鉄量はこの10年間に約2.6倍になり、製鋼部門では平炉から転炉への転換がすすみ、圧延部門ではストリップミルの出現の結果、工場の様相が一変するなどの激しい変化が起った。また自動車産業においては部品の購入から製品の完成までの全工程が統一的に管理され、製造工程における多くの単能機、専用機とトランスファーマシンの導入など工程の連続化の進展による組立工程における合理化がおこなわれている。

これらの技術変化は、当然に投下労働量や配置人員の部門間、工程間の相対関係を変化させた。これを「労働生産性調査」によって2、3の産業についてみると第3表のとおりで、たとえば高炉鉄の場合は、29年から39年までに生産量は5.2倍となったが、延労働時間は、装入捲上で1%増、炉前作業で97%増、熱風炉・送風機・ガス清浄作業で23%増、間接部門全体で44%増と作業別の労働量の相対関係の変化が顕著である。また「賃金構造統計」によって、29年～39年の職種別労働者数の変化をみると、たとえば鉄鋼関係の職種では製鉄工、焼結工、製鋼工、造塊工が7割から10割増加したのに対して、技術変化の著しかった圧延工では雇用は減少している。

第3表 工程別にみた延労働時間および生産量の増減率

第3表 工程別にみた延労働時間および生産量の増減率

(イ) レーヨン (29年~39年) (単位 %)

	合計	直接計	原液	紡糸	後処理	撰別	間接計	生産量
レーヨン糸	△ 52.0	△ 50.6	△ 46.8	△ 38.7	△ 55.9	△ 64.7	△ 59.3	10.4
レーヨンステープル	△ 20.5	△ 16.7	△ 14.3	△ 3.7	△ 30.1	-	△ 29.6	71.0

(ロ) 高炉鉄 (29年~39年)

合計	直接計	装入	炉前	熱風炉送風機ガス清浄	その他	間接計	生産量
44.3	44.9	1.4	97.3	22.7	93.8	43.7	420.0

(ハ) セメント (29年~39年)

合計	直接計	原料	燃処	料理	焼成	仕上	間接計	生産量
26.1	34.7	48.5	△ 52.4		45.7	39.8	20.7	199.9

(ニ) 電動機(標準三相モーター) (30年~39年)

直接計	機械加工	鋼板作	巻線組	組立	生産量
163.6	117.9	70.9	256.8	133.8	460.5

資料出所 労働省「労働生産性統計調査」

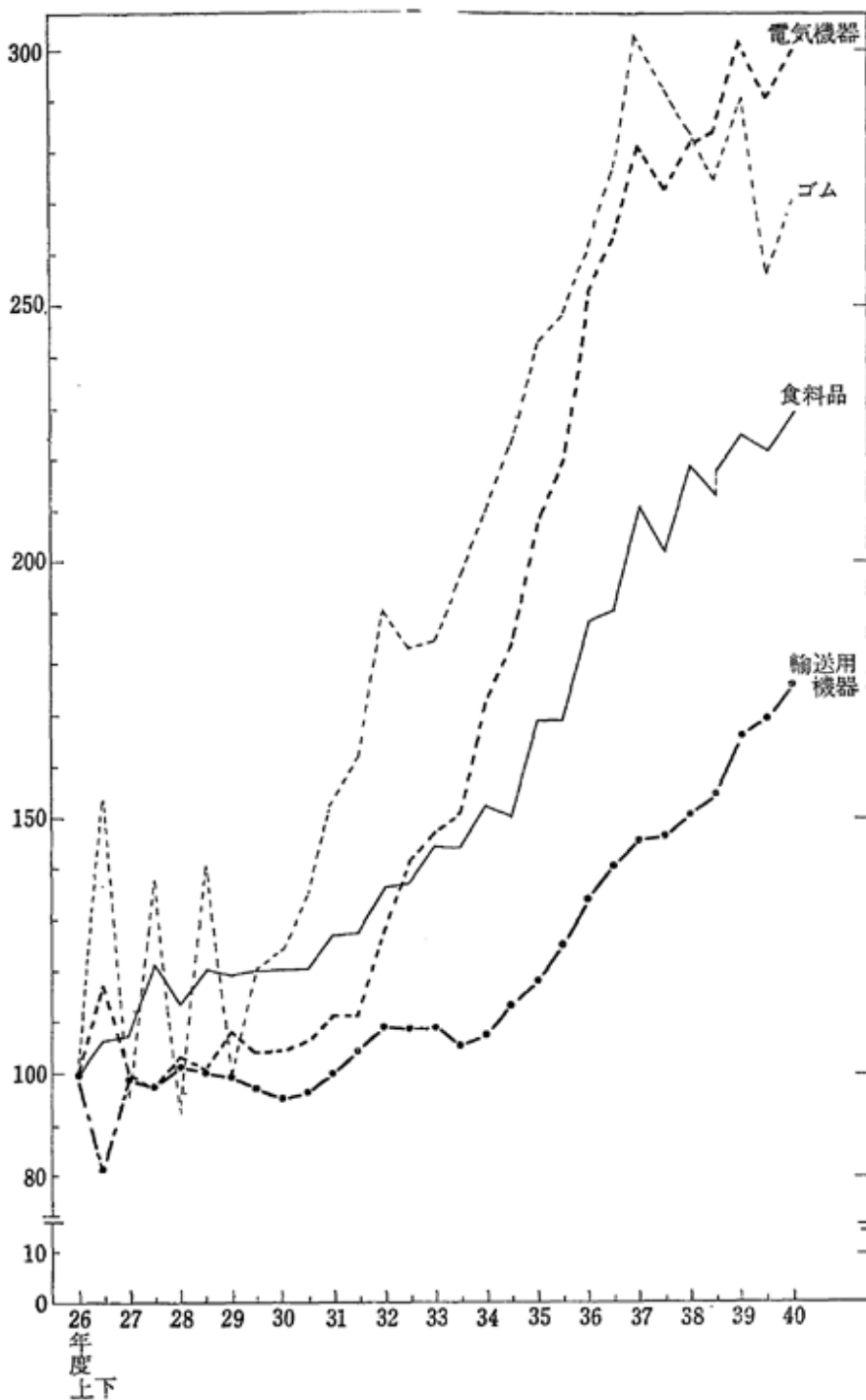
(注) (比較年次-基準年次)÷基準年次×100による。

このように企業内における職種構造が変化し、なかには需要が減少したり、場合によっては消滅した職種さえ出たにもかかわらず、わが国では技術革新による失業はこれまでほとんど問題とならなかった。その背景としては、この時期には、まず新鋭設備が稼働しはじめる場合にも旧設備はいぜん操業をつづける場合が多かったことがあげられよう。

高成長期にはスクラップ・アンド・ビルドによる生産設備の更新は繊維や石炭など一部の産業でおこなわれたにすぎなかった。従業員数でも、この時期には多くの企業でその規模が大きく拡大した。対象企業が固定されている「主要企業経営分析」によって常用労働者数の変化をみると、たとえば電気機器では30年度上期から39年度上期までに2.9倍に達し、ゴム(30年から36年ごろまで)、食料品(30年から最近まで)、輸送用機器(34年から最近まで)などでも従業員数の伸びが著しい(第38図)。製造業全体でも、30年度上期から40年度上期までの伸びは1.6倍とかなり大きい。

第38図 主要企業における常用労働者の推移

第38図 主要企業における常用労働者の推移
(昭和26年度上期 = 100)



資料出所 日本銀行「主要企業経営分析」

このように各企業の雇用の伸びが全般的に大きかったことが技術革新の進展にともなう特定職種の失業の発生その他職種構造の急変に伴う各種の摩擦を少なくすることを可能にしたといえるが、そのほか、わが国特有の雇用賃金慣行や労働組合が企業別に組織されているという事情から企業内の労働力の配置転換が比較的容易に行なわれたことなども、制度的な面での要因として無視できないであろう。

欧米諸国の一部にみられるように職業別組合の統制力が企業内の特定職種にまで及んでいる場合には、職種構造の変化は労使の紛争をまねき易い。また、産業別組合の有力なアメリカの産業でも、配転などの人事異動は先任権の複雑なルールによって規制され、技術革新にともなう減員、増員に際しては、この種のルールが適用され、経営の自由裁量の余地は狭められている。

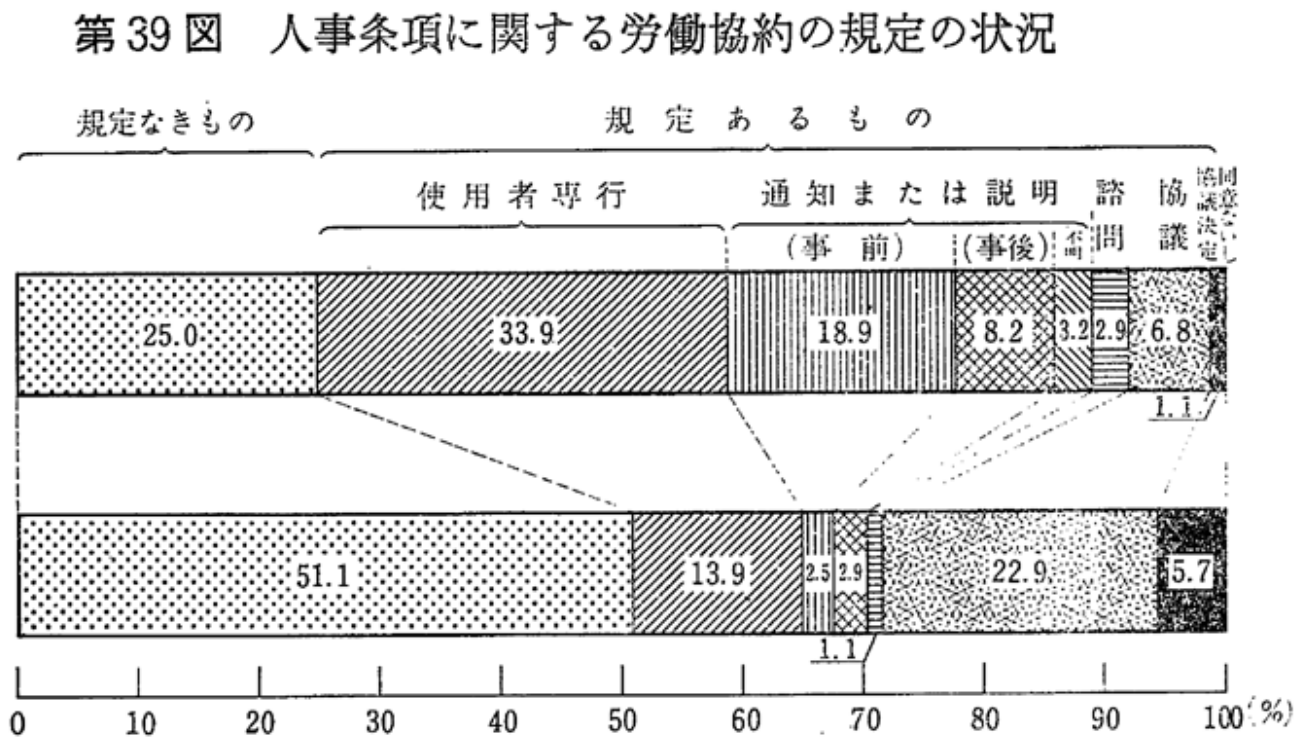
わが国においても、労働協約で人事異動について労働組合が関与することを規定している例は少なくなく(第39図)、また、技術革新による摩擦を回避するために事前協議する旨をきめている例もみられるが、欧米にみられ

るように、職種別組合による伝統的な職種別の規制と直接抵触することはほとんどないし、いわゆる先任権のような予め定められた基準に左右されることも稀である。このような運営の弾力性が、上述したような雇用の拡大とあいまって企業内の職種、職務の変化に企業が労働力を円滑に対応させることができた一つの要因になったとみられる。

一方また技術革新と経済の成長によって、技術者、技能者の不足を生じ、その範囲も次第に中小企業から大企業に及んだが、他方進学率の上昇や産業の需要にともなう教育、訓練機関の拡充などもみられて技術革新の進展した分野での雇用面における摩擦は比較的少なかった。

前述のように技術革新によって一方では単純労働に対する需要が増大したが、他方では以前より高度の知識や技能、訓練を必要とする分野も拡大した。鉄鋼、化学などの産業では技術革新に対処するため、労務者に要求する学歴水準を中学から高校に切り替えた企業が少なくない。また事務、営業部門や技術、研究部門の拡大は各産業を通じ高学歴者に対する需要を急増させた。新規学卒就職者中の中学卒、高校卒の比率を産業別にみると、30～35年には、鉄鋼、紙パルプなどで、35～40年には窯業、機械、輸送用機器などで高卒者の割合の高まりが著しい。大学卒の就職者数も、大企業や、第三次産業を中心に増加が著しく、この層への需要が増大していることを示している。

第39図 人事条項に関する労働協約の規定の状況



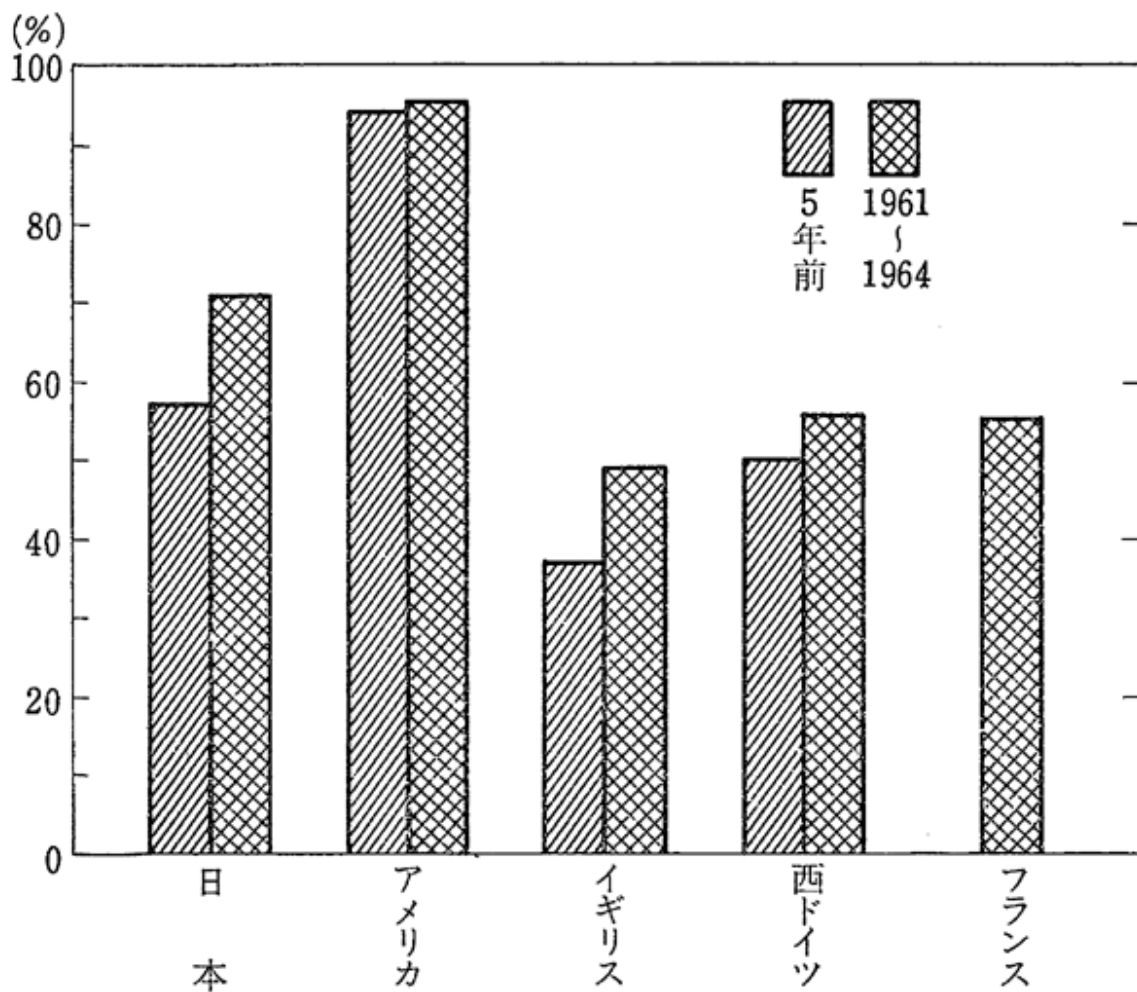
資料出所 中央労働委員会「労働協約調査」(昭和37年)

(注) 具体的きめ方に関するもの

一方中学から高校への進学率は33年ごろから急速に高まり、31年3月卒では、卒業生の51%が進学したにすぎなかったが、40年3月卒ではこれが71%に達した。同様に高等学校から大学への進学率も高まり、31年3月卒の16%から41年3月卒では25%に上昇している(いずれも就職しつつ進学している者を含む)。義務教育修了後の上級学校への進学率の向上は世界的な傾向であるが、日本の上昇はとくに著しく、最近の水準はヨーロッパ主要国を大きく引き離している(第40図)。また大学などの高等教育を受ける者の割合も高く、最近年次(1961～63年)の高等教育入学該当年齢人口に対する高等教育進学者数の比率は16%とアメリカの38%に次ぎ、フランス(12%)、イギリス(8%)、西ドイツ(7%)をかなり上回っている(第41図)。こうしたこの時期の進学率の急激な上昇は、ここ数年の技能養成制度の発展とならんで、技術革新による知的技術的な水準の高い労働者や技能者に対する需要を満たす役割を果す面をもっていったといえよう。

第40画 義務教育終了者の中等学校進学率の国際比較

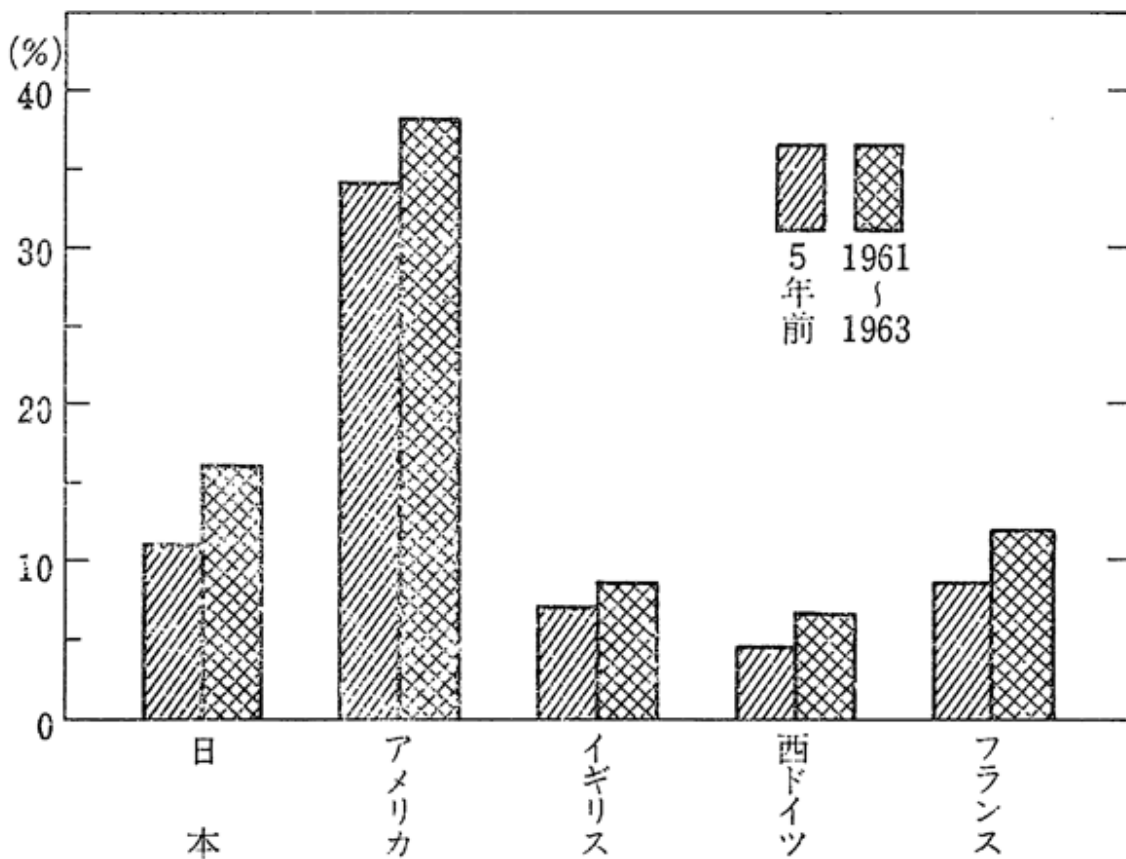
第40図 義務教育終了者の中等学校進学率の国際比較



資料出所 文部省「わが国の教育水準」

第41図 高等教育進学率の国際比較

第41図 高等教育進学率の国際比較



資料出所 文部省「わが国の教育水準」

第1部 総論

2 労働経済の構造変化と今後の問題

(2) 雇用変化の特徴

2) 技術革新と職種構造の変化

(ロ) 需要の変化と今後の問題

以上のように、高度成長と技術革新の進んだ30年代には、企業内の職種構造などの変化が著しかったが、これに必要とされる企業内の労働力の配置替えや新しい型の労働力の供給については技術者技能者の不足などの開題を含みつつも、概して順調に対処することができたといえる。しかし、この時期にこのような円滑な対応を可能にした諸条件については今後の経済の推移如何によっては、これまで表面化しなかった各種の問題を発生させる要因に転化するおそれもないとはいえない。

その第1は、生産分野において主要産業の技術革新が一段落し、これにかわってこれまで合理化のおくれでいた、事務管理部門での労働節約がすすみはじめていることである。

30年代の生産と製造業雇用の動向をみると上述のように35、36年までは生産性も高まり、雇用も増大したが、37年以降は生産性は上昇しているが、雇用はあまり伸びないような傾向に変わってきた。これには、労働力供給面からの制約も考えられるが、それまでの主要産業の投資が生産力化し、相対的に少ない労働力の追加投入によって、生産の増大がおこなわれ得るようになったことによる面が強いといえる。一方、このような雇用増勢の鈍化のなかで、生産労働者にくらべて事務管理部門の労働者の雇用は比較的堅調であった。「毎勤」によると30年5月から39年1月までに、規模500人以上の製造業における生産労働者は89.2%増大したのに対し管理、事務、技術労働者は144.5%も増加している(第4表)。

第4表 製造業労働別労働者増加率

第4表 製造業労働別労働者増加率
(30年5月～39年1月) (単位 %)

労働別	規模計	500人以上	100～499人	30～99人
生産労働者	102.0	89.2	107.4	113.8
管理、事務、技術労働者	147.7	144.5	156.9	140.9

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(注) (比較時－基準時)÷基準時×100による。

これには、生産の現場で労働節約的技術がとり入れられる一方各種の管理業務が増えたことや、企業間競争のための販売部門の充実がはかられたこともあるが、事務部門の合理化が最近まで比較的遅れていたことによる面もつよいとみられる。「主要企業経営分析」によると、製造業の人件費中に占める事務員給料手当の割合は一貫して上昇し、32年度上期の12.2%から40年度上期の18.4%に達している。

40年には景気後退の進展にともない、これまでのような生産の伸張が望めなくなった企業では、その関心がコスト引き下げに向けられ、労働力の節約意欲が強まった。なかでも、これまで合理化のおくれでいた間接部門や事務、管理部門などでの労働力の過剰が多く、多くの企業で問題とされはじめ、たとえば日本生産性本部の

アンケート調査(40年11~12月実施)によると、管理部門の労働者が多すぎるとした企業は回答企業341社中143社に及んでいる。

既述のように文科系大学卒を中心に、41年3月卒の大学卒業生の就職難がにわかに表面化したことの背景にはこのような変化が生じているわけである。これは生涯雇用方式のもとで行なわれた企業の長期的な成長見通しの変化の結果として起ったということができ、ある程度やむをえなかったとも考えられる。

高成長の過程で技術系大学の定員が増加し、また後期中等教育についても工業高校卒の数が急激に増加したものの、なお文科系大学卒の数は多く、またそれへの進学者数も年々増大している。今後も事務系の新規採用を抑えてゆこうとする企業のこのような傾向がつづくとすれば、文科系大学卒の需給関係はあまり改善せず、技術系大学卒、工業高校卒や中卒労働者などの需給のアンバランスの問題はなおつづくことになる。

第2に、これまでのような企業の高成長が一段落するとともに大企業を中心に企業内の年令別構成が高まるという問題もある。

30年代のような高成長の時期には、発展的な企業では若年層を大量に採用し、既存の労働者はつぎつぎに上位のポストに昇進して十分その能力を発揮することが可能であったが、企業の成長が鈍化してくれば若年層の採用数は減少し一方成長期の採用者の年齢構成は高まってこざるをえない。「賃金構造統計」によって企業規模1,000人以上の電気機器の労働者(男)の年齢構成をみると、36年に54%を占めていた24才以下の比率は40年には46%に低下し、一方25~39才層は31%から39%に高まっている。大企業における雇用慣行が終身雇用的なものである限り、企業の発展にともなう労働者数の変動がその年齢別労働力構成に反映することは避けられない。かつて、終戦による復員によって、大企業でいわゆる中高年層肥大の傾向があらわれ、問題になったことがあるが、今後は、高成長期に大量に入職した層について同種の問題が生じるおそれと考えられよう。企業内における年齢構成が高まれば、年功的な賃金制度のもとでは労務費も当然上昇してくる。上記の中堅企業に対するアンケート調査においても、職務給、職能給など仕事と結びついた給与制度への移行を指向する企業の比率が高いが、これは技術革新後職場における若年層の役割が高まってきたこととならんで、企業における労働者の年齢構成の変化への賃金管理面での対応としての一面をもっている。仕事と結びついた賃金制度への移行は、これまでのところ、必ずしも急速に進んできてはいなかったが、労働力の年齢構成が全般的に高まっていくこととも関連して今後のこの面での動きは注目されるといえよう。

第1部 総論

2 労働経済の構造変化と今後の問題

(3) 賃金変化とその特徴

労働市場や雇用構造の変化などで、昭和30年代には賃金構造の面でも著しい変化が起った。低生産性部門の広汎な存在を背景に諸外国に比べると大きかった産業別、規模別などの賃金格差は、急テンポの縮小傾向に転じ、また学歴別の賃金やいわゆる年功制度を反映した年齢ないし勤続年数による賃金の大きい格差なども、急激に変ぼうしつつある。

第1部 総論

2 労働経済の構造変化と今後の問題

(3) 賃金変化とその特徴

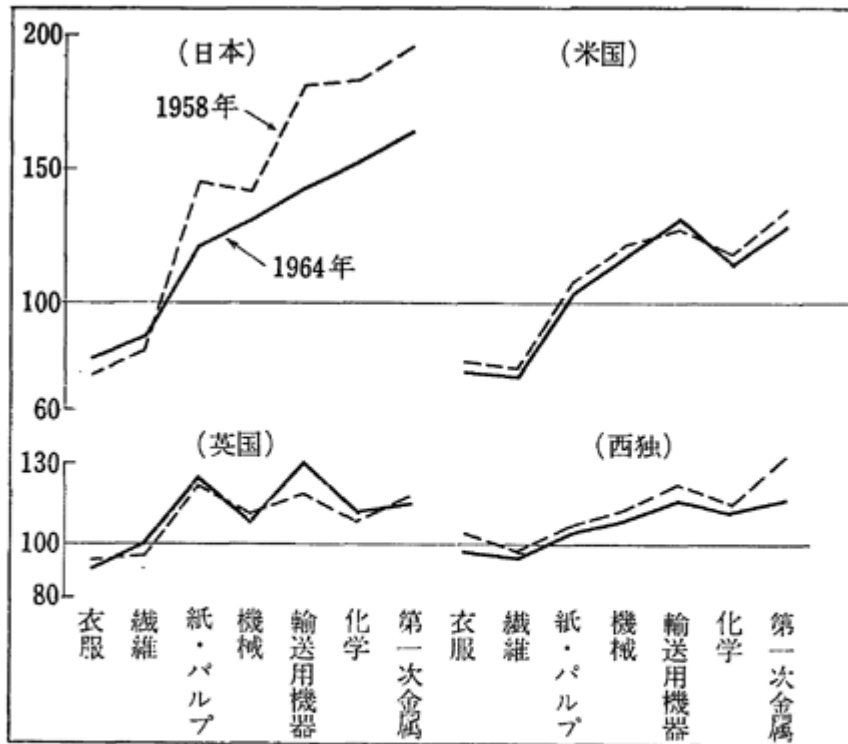
1) 企業間賃金格差の縮小とその要因

まず規模別、産業別などいわゆる企業間賃金格差は顕著な変化をみせている。「毎月勤労統計」によって製造業の賃金の規模別格差をみると、33年頃から縮小に転じ規模500人以上に対する格差は30～99人の規模では33年の5.5割から40年には7割強、5～29人の規模では同じく、4割強から6割強となっている。産業別格差についても、製造業の中分類産業のうち最低の衣服と最高の鉄鋼とのひらきは、33年の3倍から40年の約2倍とめざましい縮小を示している。

経済的諸事情の違いを反映して、西欧ではもともと産業別格差の程度は小さく、最近10年間の変化も緩やかであったが、わが国では以前の著しい格差が高い経済成長の過程で急速に縮小しており(第42図)、規模別格差についてもほぼ同様のことがいえる。

第42図 産業別賃金格差変化の国際比較

第42図 産業別賃金格差変化の国際比較
(食料品の賃金=100)



資料出所 日本は労働省「毎月勤労統計調査」(但し規模5人以上) 他は各国資料

- (注) 1) 日, 米は男女平均, 西独, 英国は男子のみ。
- 2) 日本は時間当りに換算した現金給与総額。
- 3) 産業区分は国により若干異っている。

ところで、賃金構造のこのような変化が生じた最も大きい原因は、前述のように経済発展の過程で労働市場の状況が著しく変化してきたことにある。労働市場の硬化の企業間賃金構造への影響は2つの面を通じてあらわれた。

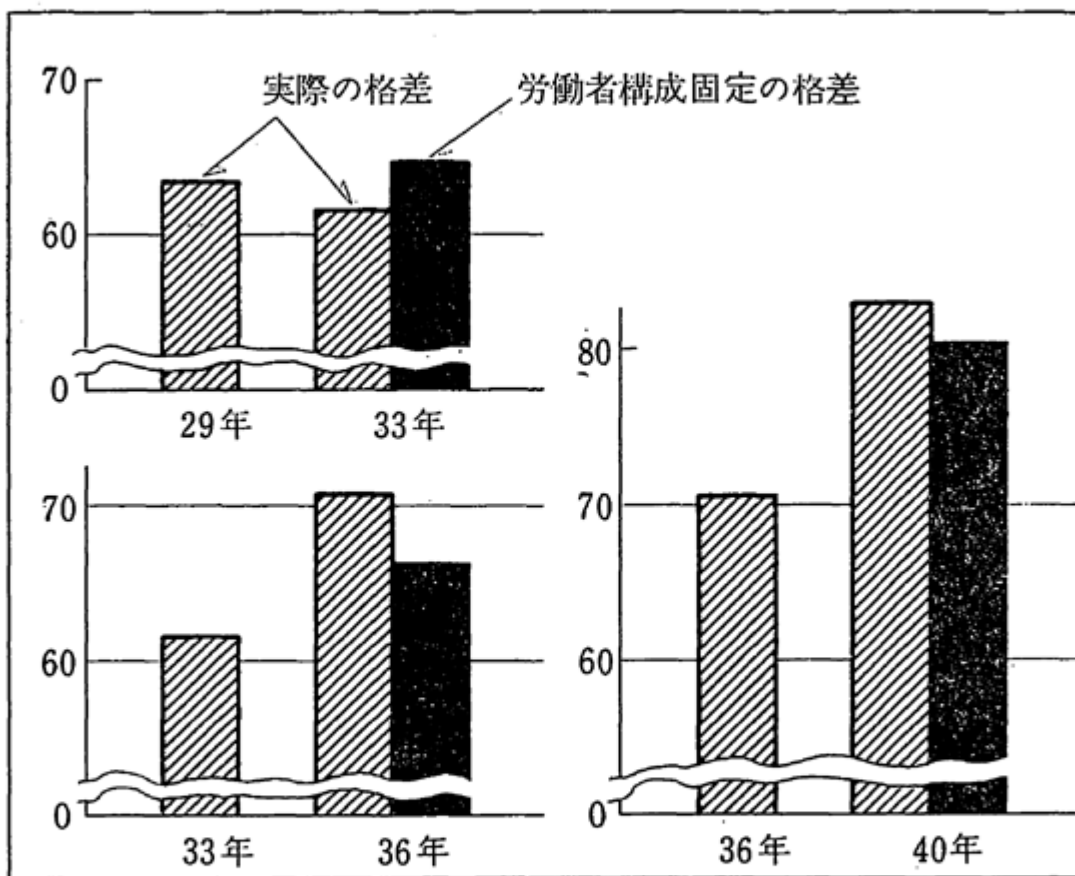
第1は、労働力人口の流動の変化の影響である。高度成長の過程で、上述のように新規学卒を中心とする若年労働力が低生産性分野から近代的分野に流入し、産業や企業、地域などによる労働者の年齢別構成が大きく変った。

年齢別賃金格差の大きいわが国では、このような労働者構成の変化は、当然、産業別、規模別その他の企業間の平均賃金格差にも影響をあたえる。すなわち、賃金水準が相対的に低い若年労働力増大が著しかった分野では、平均賃金の上昇が比較的抑制される傾向が生ずるとともに、一方労働力構成が老齢化の方向をたどった中小企業などでは、逆の傾向があらわれることとなった。

最近、格差縮小が著しい規模別の平均賃金について、製造業男子労働者の年齢別の労働者構成が変らなかったものと仮定して試算した場合の平均賃金(定期給与)と、そうでない実際の平均賃金とを対比して格差の変化の違いをみると、第43図のように、29~33年には実際の平均賃金では格差が拡大していたのに労働者構成の変化がなかったとした場合の賃金格差は逆に縮小した。ところが、33年以降は実際の平均賃金格差の縮小の方が労働者構成に変化がなかったとした場合よりも大きくなり、労働者構成の変化が規模別賃金格差の縮小にかなり寄与していることを示している。

第43画 年齢別労働者構成変化の規模別賃金格差への影響

第43図 年齢別労働者構成変化の規模別賃金格差への影響 (製造業, 男子労務者, 定期給与1000人以上に対する 30~99人の格差)



資料出所 労働省「賃金構造統計」29年, 33年, 36年, 40年
各4月

(注) 33年, 36年, 40年における年齢別労働者構成を
それぞれ29年, 33年, 36年と変らなかったもの
として算出した。

この間とくに若い労働者の伸びが目立った1,000人以上の大企業について両者の関係をみると,33~36年
では労働者構成に変化がなかったとした場合の平均賃金上昇率は,実際の上昇率よりも約3割高くなり,労
働者構成の若年化の平均賃金へのマイナス的影響がかなり大きかった。一方,30~99人の中小企業では逆
に実際の賃金上昇率の方が労働者構成に変化がなかったとした場合よりもいくぶん高い。

36~40年についてもこのような状況がつづき,規模1,000人以上では労働者構成に変化がなかったとした
場合の賃金上昇率より実際の賃金上昇率の方が低く,反面規模30~99人では労働者構成のいわゆる老齡化
現象が強まったため,実際の賃金上昇率は労働者構成に変化がなかったとした場合よりも1割弱上回ってい
る。

もっとも,このような労働者の年齢別構成の変化による効果は,36,37年以降は,それ以前に比べ弱まってい
る。製造業の規模1,000人以上と30~99人の間の規模別格差について,実際の格差縮小のうち,どの程度が
労働者構成の変化によってもたらされているかをみると,33~36年には約半分を占めていたが,36~40年
では約2割とその役割は大きく低下している。

産業別賃金格差についても同じような事情があり、例えば製造業において平均賃金水準がもっとも低い衣服と最も高い鉄鋼の賃金格差は、全体としては上述のように縮小が著しいが、全体の平均賃金には男女別、労働職別などの労働者構成変化のちがいなどが影響しているため、そのうち男子労務者の定期給与のみについてみると、現実の格差は33年の1.89倍から40年の1.58倍への縮小となっている。また男子労務者の定期給与の格差は、さらに労働者の年齢構成に変化がなかったとした場合には40年には1.62倍となり、格差縮小の程度はさらに小さくなる。

労働市場の変化による賃金構造変化への影響の第2は、労働力需給の変化の著しい層を中心に賃金の上昇と格差縮小の傾向が顕著なことである。

新規学卒の初任給は35年頃から大幅な上昇に転じ、その後も、景気の変動によって上昇率には若干の変化がみられるが、年々根強い上昇を示している。学卒初任給は、中小企業ではすでに30年代の前半から上昇率が高まりはじめ、中学卒については36年頃には規模間の差がほとんどなくなってきた。学卒初任給については、また産業間でも平準化が目立ち、男子について初任給の四分位分散係数をみると、中学卒では33年の0.34から40年には0.17へと、また高校卒についても、それぞれ0.27から0.15へと大幅に低下している。

一方、新規学卒以外についても、労働異動の増大などで、中途採用者の賃金上昇と格差縮小が著しかった。中途採用者の例として製造業男子労務者(25～29才層)のうち勤続一年未満のもの賃金上昇率をみると、29～36年には年率6%弱であったが、36～40年には年率13%と倍加した(第5表)。40年には、企業の入職抑制で労働力需給がやや緩和に向つたが、中途採用者の採用賃金についてはひきつづき対前年1割強の上昇と増勢にあまり衰えがみられなかった。

第5表 年齢、勤続および規模別にみた賃金上昇率

第5表 年齢、勤続および規模別にみた賃金上昇率(年平均上昇率)
(製造業、男子労務者) (単位 %)

年 齢, 勤 続	規 模 計		1,000人以上		30～99人		
	29～36年	36～40年	29～36年	36～40年	29～36年	36～40年	
25～29才	勤続計	4.6	10.9	3.8	8.4	6.6	12.0
	勤続1年未満	5.8	13.2	4.7	10.9	6.5	13.6
40～49才	勤続計	6.2	7.7	6.1	7.1	6.3	9.9
	勤続1年未満	5.7	11.1	6.0	9.6	5.3	11.2

資料出所 労働省「賃金構造統計」29年、36年、40年各4月

中途採用者の賃金については、また産業別や規模別などの格差も大幅に縮小した。29年当時、製造業の30～99人規模の中小企業における中途採用者の採用賃金は、規模1,000人以上の企業より1.5割(男子労務者)低かったが、36年頃にはその差がほとんどなくなり、40年には中小企業の方が1割弱上回るようになってきた。またこれまでその水準が低かった軽工業部門での上昇率が高く、そのため例えば繊維工業と機械工業の中途採用者の採用賃金には、29年には2割近い開きがあったのが、40年にはほとんど差がみられなくなっている。学卒初任給については、学卒労働力の不足に伴い、36年頃までに産業間、規模間の格差が急速に解消したのに対し、中途採用者の採用賃金については、ややおくれで産業間、規模間の格差の急速な縮小がみられるようになった。

学卒の初任給や中途採用者の採用賃金の上昇の影響で、他の労働者層の賃金の企業間格差も縮小した。規模別格差は、中高年齢層については36年以降次第に縮小の度を強めているものの、40年で1,000人以上と30～99人規模の間の格差(定期給与)がなお3割程度残っているが、一方、若年層については30才位のところまでほとんど差がなくなってきた。製造業男子労務者の25～29才層についてみると、規模1,000人以上と30～99人の賃金の間には、33年には約2割、36年には約1割の格差があったが、40年にはほとんど差がみられなくなっている。

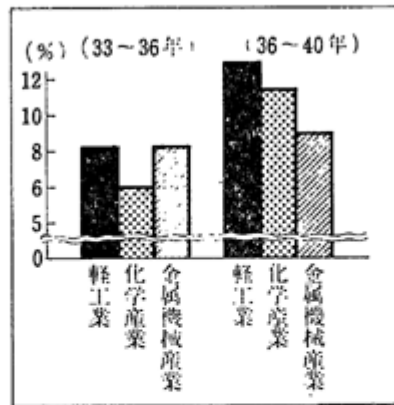
こうした傾向は、産業別にみると機械関係産業でとくに顕著である。機械関係産業では、従来も軽工業部門に比べ規模間の賃金格差が小さかったが、最近では大企業を1~2割上回るようになってきている。この部門はもともと軽工業部門や化学工業などに比べ同一産業内部での転職が多かったが、最近その傾向が一層強まってきた。こうした労働異動の増大が求人難に拍車をかけ、中小企業の賃金を大幅に上昇させる結果になったとみられる。

産業別賃金格差についても、若年層を中心に縮小が著しい。

25~29才層(男子労務者)の産業別賃金上昇率をみると(第44図)、33~36年には機械関係産業の伸びがやや大きかったが、その程度はわずかで、全体としては産業別賃金上昇率の差はあまり目立たなかった。ところが、36~40年には中途採用者の採用賃金の大幅な上昇などを背景に軽工業部門の賃金上昇率が機械関係産業の上昇率をかなり上回るようになってきた。産業別格差は、中高年齢層についてはなおかなり残っているが、若年層については大幅に縮小している(第45図)。

第44図 産業別賃金上昇率

第 44 図 産業別賃金上昇率
(25~29才, 男子労務者, 定期給与, 年率)

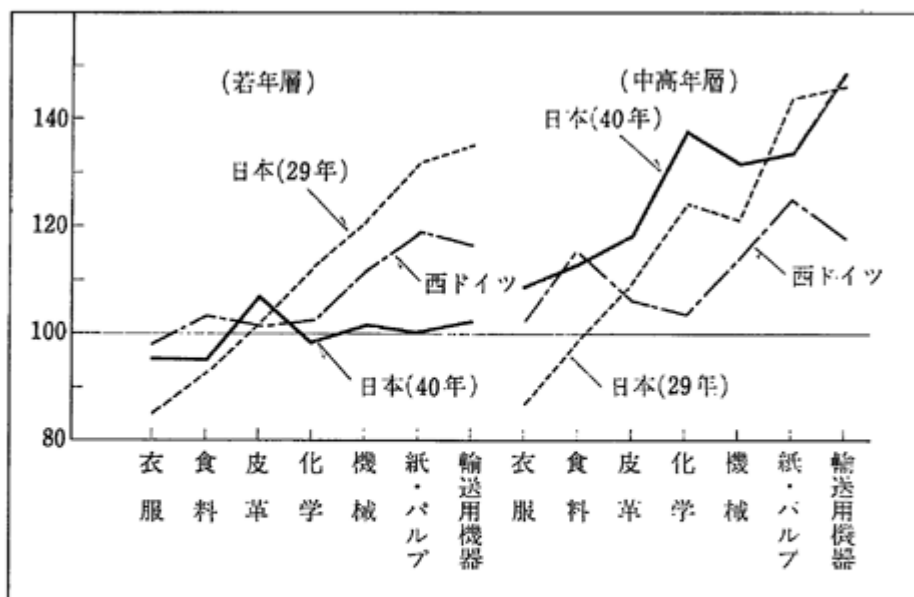


資料出所 労働省「賃金構造統計」33年, 36年, 40年
各4月

(注) 化学産業は化学, 石油・石炭製品および窯業の合計, 金属機械産業は鉄鋼, 非鉄, 金属製品, 機械, 電気機器, 輸送用機器および精密機器の合計, 軽工業は上記以外の製造業に属する産業の合計である。

第45図 産業別賃金格差の日独比較

第45図 産業別賃金格差の日独比較
(男子労務者, 繊維工業の賃金=100)



資料出所 日本は労働省「賃金構造統計」29年, 40年各4月
西ドイツは Gehalts und Lohn Strukturhebung 1957

- (注) 1) 若年層: 日本は25~29才, 西ドイツは30才未満
中高年層: 日本は40~49才, 西ドイツは45~49才
2) 産業の範囲はやや異っている。

以上のように,産業別ないし規模別の平均賃金の格差は,労働力の配分の変化と個人別賃金格差縮小の二つの面での変化を反映して,急速に縮小した。

企業間における平均賃金の上昇率にはかなりの差が生じ,生産性の低い中小企業の分野では,その経営面における適応が一つの重要な問題になってきた。

第1部 総論

2 労働経済の構造変化と今後の問題

(3) 賃金変化とその特徴

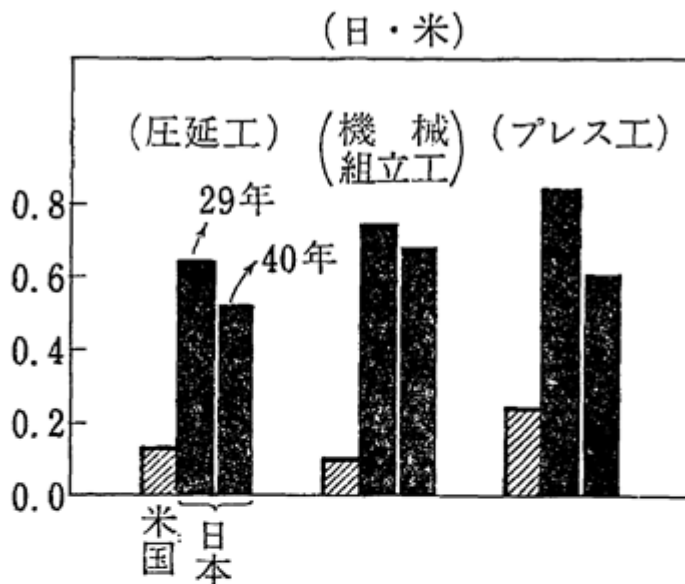
2) 職種別,学歴別の賃金変化

(イ) 職種別等にみた賃金の変化

職種別の賃金については,わが国ではこれまで職種別の労働市場が形成されていないため,一部の例を除き職種ごとの賃金が形成される傾向が弱く,規模別格差や年齢別格差によって影響される度合いが大きかった。第46図は,職種別の四分位分散係数を日米比較したものであるが,わが国については分散が大きい。しかしこうした特徴も,最近は賃金構造の上述のような変化の過程で次第に変わってきている。

第46図 職種別四分位分散係数の比較

第46図 職種別四分位分散係数の比較



資料出所 日本は労働省「賃金構造統計」
29年，40年各4月，米国は
Industry Wage Survey

- (注) 1) プレス工は輸送用機器産業。
2) 米国は1963年におけるもので，圧延工は全米，機械組立工はシカゴ，プレス工はデトロイトの数値。

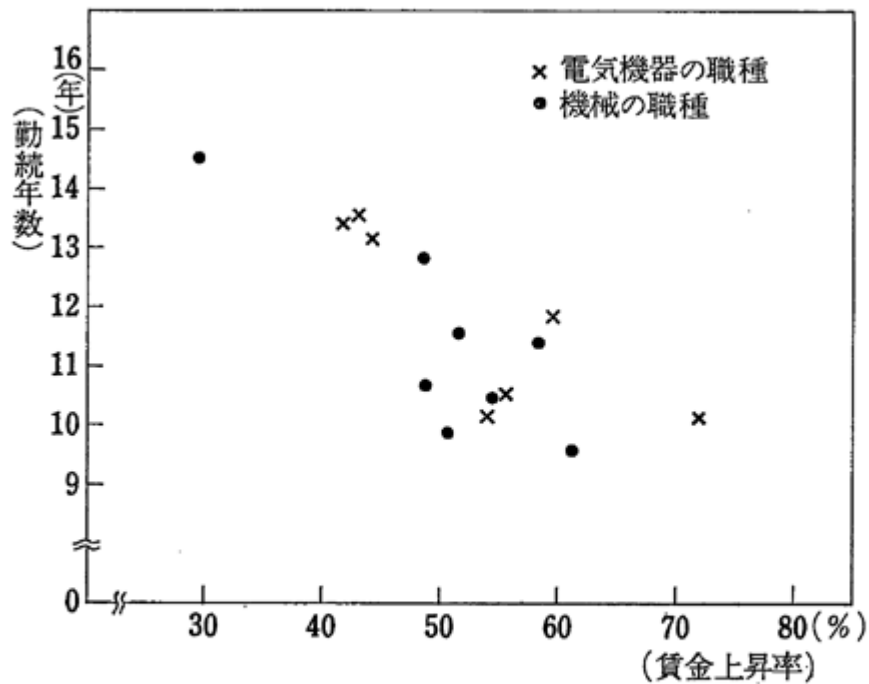
このような変化が生じたのは、一つには、あとでもふれるように年齢別の賃金格差が36年頃からめだった縮小傾向に転じていることにあるが、同時に各職種の企業間の差が縮まってきていることの影響も見逃がせない。製造業の男子について規模1,000人以上の大企業、10～99人の中小企業ともにかなり人数の多い主要職種をとって、その賃金の動きをみると、36年の調査では規模別格差が1割以内のものは少なかったが、39年ないし40年になるとそれがまったくみられなくなった職種の数がかかなり増加した。とくに機械関係産業では、産業全体として規模別格差がみられなくなった電気機器をはじめとして、一般機械のように産業平均としてみると約1割の規模別格差が残っている場合にも、職種別にみるとそれがなくなった例がかかなりの数にのぼっている。機械産業に比べればそれ以外の軽工業部門などでは、規模別格差のあるものがなおかなりみられるが、浸染工、捺染工などの繊維工業関係職種や写真製版工、化学反応工(有機)、ロール工(ゴム)など、規模別格差がなくなったいくつかの事例をあげることができる。

これら機械関係を中心として、規模別格差がなくなってきた職種や縮小テンポが大きい職種は、一般に勤続年数が相対的に短いという特徴がみられる。機械や電気機器における主要職種の25～29才層について、36～40年における賃金上昇率をみると、大企業ならびに中小企業ともに平均勤続年数が短い職種での上昇率が大きく、また規模による格差の縮小も顕著である(第47図、第6表)。勤続年数が同一年齢階級で大企業、中小企業ともに短いということは、これらの職種に対する需要が強く、既して労働異動も活発で、また規模間でいわば労働力の確保をめぐる競争する傾向が強いことをあらわしていると思われる。最近では求人難の進展で、職種別にも中小企業賃金の企業賃金への接近がおこなわれ、需給の引き締めりが著しい職種では、ときに中小企業が企業を上回るという関係さえ生じてきているといえよう。

第47図 職種別賃金上昇率

第 47 図 職種別賃金上昇率

(25～29才, 36～40年, 定期給与, 規模10～99人)



資料出所 労働省「賃金構造統計」36年, 39年各4月

(注) 勤続年数は大企業(1,000人以上)と中小企業(10～99人)の平均勤続年数を合計した。

第6表 機械及び電気機器の主要職種別にみた勤続年数と規模別賃金格差

第6表 機械及び電気機器の主要職種別にみた勤続年数と規模別賃金格差 (36～40年, 25～29才)

職 種	勤続年数 (40年)		規模別賃金格差 (40年)	定期給与上昇率(10～99人)
	10～99人	1,000人以上		
労務者男子計(電機)	年 4.2	年 6.2	% 121	% 51
塗 装 工(シ)	5.7	4.7	140	72
プレス工(シ)	5.2	6.7	113	60
手仕上工(シ)	4.6	8.8	106	41
重電組立工(シ)	4.4	7.8	121	44
労務者男子計(機械)	5.2	6.3	116	50
板 金 工(シ)	4.7	4.9	128	61
鋳 物 工(シ)	5.5	6.0	120	58
熱 処 理 工(シ)	7.7	6.8	112	30
鍛 造 工(シ)	4.4	8.4	120	48

資料出所 労働省「賃金構造統計」36年, 40年各4月

(注) 規模別格差は大企業(1,000人以上)に対する中小企業(10～99人)の格差である。

なお,このような現象は,機械関係産業の職種において目立ち,食料品,パルプ,紙などの軽工業分野の職種ではそれほど明瞭ではない。しかし業種が大企業部門あるいは中小企業部門にあまり偏っておらず,労働者数でみても大企業と中小企業に著しい差のない職種に限ってみると,例えば製粉工,セメント製品製造工,ビーター工など中途採用者の占める割合が高い職種の中小企業における若年層賃金は,同一産業のそうでない職種に比べ賃金上昇率が高く,規模別賃金格差の縮小も大きいという特徴が見出される(第7表)。

第7表 軽工業分野における短勤続者の割合と規模別賃金格差

第7表 軽工業分野における短勤続者の割合と規模別賃金格差 (規模10～99人, 25～29才, 定期給与)

産 業	職 種	25才以上に占める短勤続者の割合(39年)	1,000人以上に対する格差		賃金上昇率 (36～39年)
			(36年)	(39年)	
食料品	製 粉 工	42%	82%	101%	58%
	醬 油 醸 造 工	22	57	69	43
パ・ル・紙	ビ ー タ ー 工	32	75	97	60
	抄 紙 機 工	24	72	92	50
窯 業	セメント製品製造工	60	69	78	41
	窯 業 原 料 工	43	82	83	27

資料出所 労働省「賃金構造統計」36年, 39年各4月

(注) 25才以上に占める短勤続者の占める割合は, 25才以上全労働者中経験4年未満の層の割合をもつて代用した。

以上は主として男子労務者の動向についてみたものであるが,女子についても若年層では規模間の賃金の差がちぢまり,年齢別にみた分散係数もかなり大幅な低下を示している。

もっとも、女子労働者については男子とやや異なり、規模別格差がなくなったのは20才前後であって、それ以上の年齢層では、なお、ある程度の格差が残っている(第8表)。また職種別にみると、求人難の傾向が強い精紡工や織布工では25才ないし30才ぐらいまで規模差の解消が進んでいるが、他面、電気機器や精密機器の流れ作業工などでは20才台のものについてもなお規模差が認められる。

第8表 性別、年齢別にみた10～99人規模の賃金格差

第8表 性別、年齢別にみた10～99人規模の賃金格差
(製造業、労務者、規模1,000人以上=100)

性別、年齢	年齢計	～17才	18～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～49	50～59	
男子	36年	70.6	110.7	96.2	98.2	91.2	76.1	71.8	63.4	56.9
	40年	83.0	109.2	105.8	108.1	103.5	90.3	77.7	70.8	63.0
女子	36年	86.8	101.3	96.7	89.8	69.3	55.1	58.2	59.4	55.6
	40年	89.9	98.5	98.1	95.4	80.7	66.5	66.2	71.4	67.7

資料出所 労働省「賃金構造統計」36年、40年各年4月

第9表 賃金分布特性値および分散係数の変化

第9表 賃金分布特性値および分散係数の変化
(製造業、定期給与)

区 分	33年	40年	40年/33年
第1・十分位	5.4千円	13.0千円	240.7%
中 位 数	11.8	24.1	204.2
第9・十分位	29.8	47.8	160.4
分 散 係 数	2.07	1.44	—

資料出所 労働省「賃金構造統計」33年、40年各4月

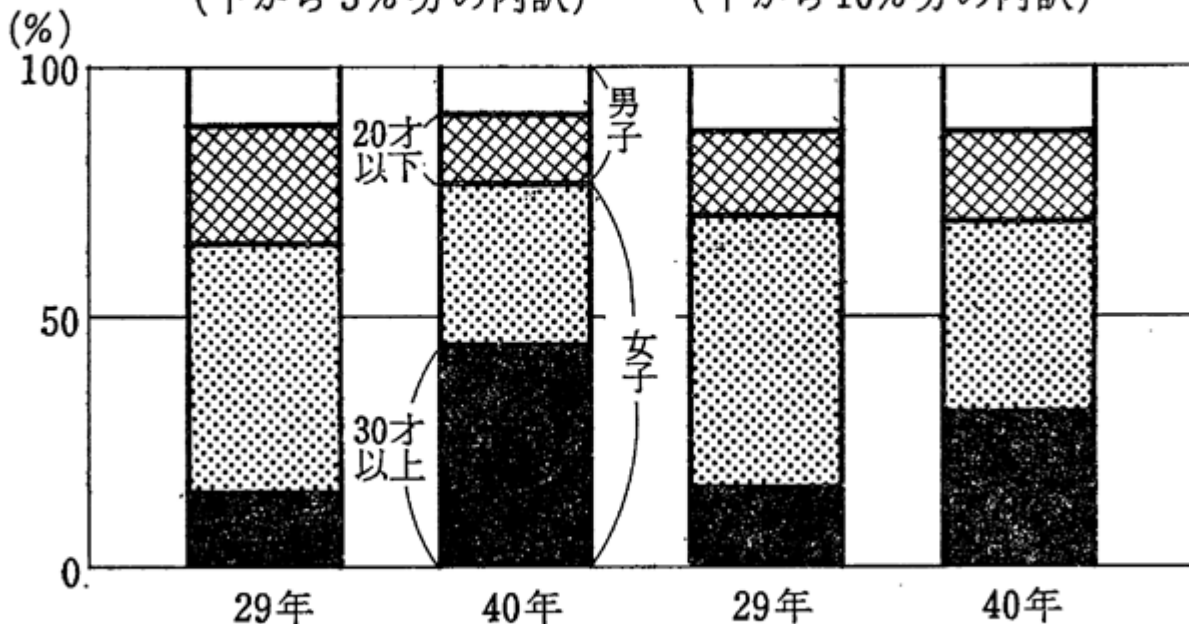
(注) 分散係数 = $\frac{\text{第9・十分位数} - \text{第1・十分位数}}{\text{中位数}}$

なお、以上のような状況は賃金階級別の労働者分布にもあらわれ、全体としての賃金分布の分散はかなりの縮小を示している(第9表)。と同時に最近では賃金の相対的に低い層に占める女子中高年齢層の比重が増大しており、賃金分布の下位から10%の労働者層の内容をみると29年当時は中小企業の中学卒初任給層などの比重が高く、女子30才以上の割合は全体の1.5割程度を占めるにすぎなかったが、その後中小企業の中学卒初任給などの上昇が大きく、これらの層のより上位への移行によって40年には30才以上中高年女子の割合は3割強へと増大している(第48図)。

第48図 賃金分布の下位10%および5%の層の内訳

第 48 図 賃金分布の下位 10 % および 5 % の層の内訳
 (定期給与, 調査産業計, 規模10人以上)

(下から 5 % 分の内訳) (下から 10 % 分の内訳)



資料出所 労働省「賃金構造統計」29年, 40年各4月

女子の中高年齢層の賃金について分散係数をみると30年代前半にはその低下が目立ったが,最近では男子に比べ分散の縮小はやや小さい(第10表)。

女子の賃金については,男子に比べ全体として賃金上昇率が高く,その改善がとくにおくれているわけではないが,地域格差については縮小する動きがみられず,とくに食料,繊維関係などの地場産業では中高年齢層に相対的に賃金水準が低い層が見出される。また最近都市を中心に比較的労働日数や労働時間の短い女子層が増加しているが,これらが,女子中高年齢層賃金の分散を縮めない一つの要素になっていると思われる。

第10表 年齢別賃金の分散係数の推移

第10表 年齢別賃金の分散係数の推移
(製造業, 規模計, 労務者)

性・年齢	29年	36年	40年
男 20~24才	0.52	0.45	0.38
	0.52	0.48	0.39
	0.61	0.70	0.50
女 20~24	0.56	0.32	0.28
	0.71	0.55	0.72
	0.66	0.54	0.46

資料出所 労働省「賃金構造統計」29年, 36年, 40年各4月

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

なお, 地域別賃金格差は全体としてみると, 最近縮小がつづいているが, 「毎月勤労統計」の府県別製造業平均賃金でみると最高最低の格差は40年現在でまだ約2倍近い開きがある。

第1部 総論

2 労働経済の構造変化と今後の問題

(3) 賃金変化とその特徴

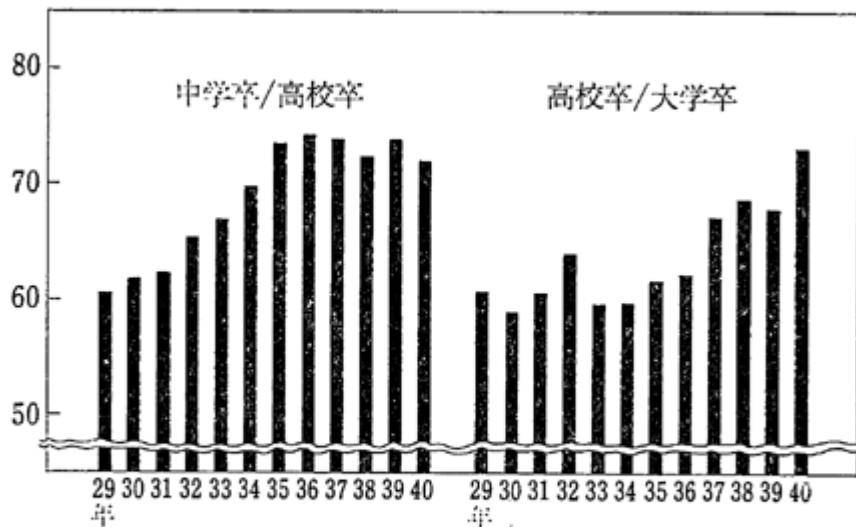
2) 職種別、学歴別の賃金変化

(ロ) 学歴別賃金の変化

進学率の上昇で、最近新規学卒の学歴別構成が変り、その需給関係も、中学卒は不況下の40年にもいぜん採用難の状態にあるのに大学卒の就職状況はあまりよくないなどの相違がみられるが、学歴別にみた賃金の格差もこのような需給の動きを反映して次第に変化している。

第49図 学歴別初任給格差の推移

第 49 図 学歴別初任給格差の推移
(製造業，男子労働者)



資料出所 労働省「新規学卒者初任給調査」29～38年，40年
「雇用動向調査」39年
文部省「大学卒業者就職状況調査」
(注) 39，40年の大学卒は文部省調査による。

学歴別にみた賃金の最近の変化でとくに目立つ点は、まず中学卒業者の賃金上昇率が高校卒、大学卒のそれを上回り、学歴別の賃金格差が次第に縮小を示しはじめてのことである。こうした変化は学卒初任給にもっとも明瞭にあらわれている(第49図)。中学卒と高校卒の格差は、製造業男子でみると昭和30年頃には中学卒の方が約4割低かったが、その後中学卒需給の急テンポな引き締まりを背景に大幅に縮小し、36年ではその差は2.5割程度にまで縮まった。その後、格差縮小はやや停滞したが、40年には2割強へと縮小を示している。高校卒、大学卒の初任給格差についても同様で、30年には約4割の差があったのが、40年には約3割と縮まっている。

このように30年代において中学卒に比べ高校卒の賃金上昇が相対的におくれたのは、技術革新を背景とした経済の高度成長が、中学卒への需要を著しく増大させたことにもよるが、同時に進学率の上昇による高校卒業生の供給増によって、高校卒の需給関係は中学卒ほどにはひつ迫しなかったことによると思われる。もっとも、中学卒の賃金上昇がとくに目立ったのは30年代の前半であって、後半には高校卒労務者を中心に上昇率が高まってきた。

こうした変化の背景には中学卒労務者の不足や技術革新の進展に伴って、高校卒「工員」の採用が次第に増加したことなどで高校卒の需給バランスについても引締まりの度を加えてきたことの影響と思われる。

一方、大学卒についても賃金上昇の相対的低さが目立っている。高校卒と大学卒の初任給格差の縮小についてはすでにみたが、学校卒業後直ちに入社し、同一企業に勤続しているいわゆる標準労働者について各年齢層ごとに高校卒、大学卒別賃金格差をみてもおおむねどの層も縮小している。このことは、標準労働者の定期給与の定年までの累計額の36年から40年へかけての変化にも端的にあらわれており、大企業、小企業とも大学卒職員の定期給与累計額の増加率は、高校卒職員のそれに比べて、5ポイント前後低い(第11表)。大学卒については、文科系卒業者を中心に中学卒、高校卒に比べると需給関係の変化の影響をそれほど受けていないことが、このような賃金動向の背景になっていると思われる。と同時に、大学卒職員層については経済発展に伴う企業規模の拡大や事務部門での技術革新の進行、経営管理方式の変化などによって、職員層の比重が増大するとともに、その内部では管理者以外の一般職員層が増大するなどの動きが長期的に強まっている。そのため大学卒職員層については、比較的年齢の若い層については賃金の分散が縮まる動きにあるが、40~49才層などについてみると、大企業部門では分散は縮小を示していない。このような状況も、全体としての大学卒職員層の賃金上昇を相対的におくらせる一つの要因となっているとみられる。

新規学卒労働力の学歴別構成は、ここ数年の急激な進学率の上昇で今後さらに高学歴化すると予想されるが(第12表)、一方その需給関係には上述のようなアンバランスがみられ、今後の動向が注目される。

第1部 総論

2 労働経済の構造変化と今後の問題

(3) 賃金変化とその特徴

3) 年齢別賃金格差の縮小と中高年齢層賃金

規模別、産業別賃金格差の変化のほか、わが国の賃金の大きな特徴の一つである年齢別ないし勤続年数別の賃金格差も縮小傾向にある。中小企業分野ではすでに30年代の前半からこのような動きがみられたが、全体としてそれが目立ってきたのは36年以降である。

第11表 学歴別にみた定年(55才)までの定期給与累計額の変化

第 11 表 学歴別にみた定年(55才)までの定期給与累計額の変化
(製造業，定期給与，男子職員)

学 歴	36 年		40 年		40年/36年	
	1,000人 以 上	30~99人	1,000人 以 上	30~99人	1,000人 以 上	30~99人
高 校 卒	百万円 18.7	百万円 15.8	百万円 24.3	百万円 22.2	% 29.9	% 40.5
大 学 卒	23.3	17.3	29.0	23.5	24.5	35.8

資料出所 労働省「賃金構造統計」36年，40年各4月

- (注) 1) 年齢別，勤続年数別の定期給与によって，学校卒業後直ちに入社し定年まで勤続するいわゆる標準労働者とみなされる層の年齢別賃金を積上げて算出した。
2) 計算の期間は，高校卒18~55才，大学卒22~55才である。
3) 定期給与であるから，超過勤務給は含まれているが賞与は含まれていないので，いわゆる生涯賃金とは異なる。

第12表 従来の進学傾向を延長した場合の新規学卒就職希望者の見通し

第12表 従来の進学傾向を延長した場合の
新規学卒就職希望者の見通し

(単位 万人)

	計	中 学 卒	全日制高校卒	昼 間 大 学 短 大 卒
昭和41年3月卒	163 (100%)	55 (34%)	91 (56%)	17 (10%)
42年3月卒	159 (100)	48 (30)	93 (59)	18 (11)
43年3月卒	155 (100)	43 (28)	92 (59)	20 (13)
44年3月卒	146 (100)	38 (26)	86 (59)	22 (15)
45年3月卒	140 (100)	34 (24)	81 (58)	25 (18)

資料出所 労働省 職業安定局試算

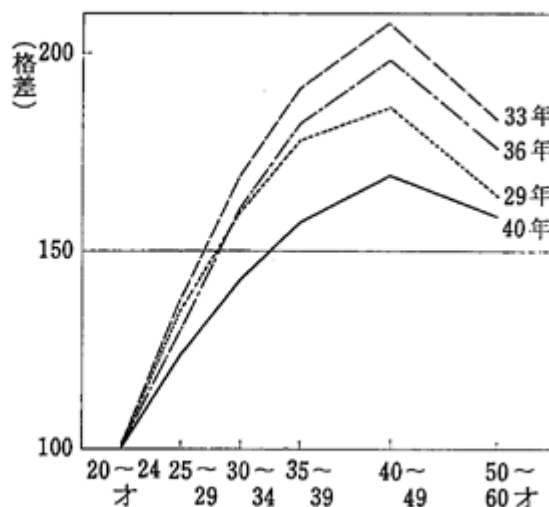
(注) ()内は構成比を示す。

製造業の男子労務者の年齢別賃金上昇率を36年以前についてみると、29～33年は年齢の高い層ほど上昇率が高かったが、33～36年になると若年層の上昇率がやや高まってきた。36～40年には、この傾向が一段と強まり、例えば20～24才層の上昇率は年率換算約12%増となったのに対し40～49才層のそれは約8%増と、中高年齢層の上昇率が相対的に小さくなっている。この傾向は規模別にみてもかわりはなく、とくに大企業では20～24才層の年率換算10%強増に対し40～49才層では7%増と低い。このため33、34年頃まで年年拡大の傾向にあった年齢別の賃金格差は20～24才層に対する40～49才層で36年の2.2倍から40年には1.9倍へ、また大企業だけについてみれば2.4倍から同じく2.1倍とかなり目立った縮小を示している(第50図)。こうした傾向は勤続年数別格差でみてもほぼ同じで、いわゆる年功制度のもとでの年齢や勤続年数による大きな賃金格差は徐々に是正される動きを示しているといえる。

第50図 年齢別賃金格差の変化

第50図 年齢別賃金格差の変化

(製造業、男子労務者定期給与、20～24歳=100)



資料出所 労働省「賃金構造統計」29年、33年、36年、40年各4月

このような年齢間賃金の相対関係の変化には、上述のような労働市場変化の影響が大きい、そのほか大企

業部門を中心とする技術革新の進展で労働力の質や構成が変わってきたことの影響もあるし、また、労働組合側が賃上げに際し一律定額による増加を要求する動きにあることなどの影響も見逃せない。賃上げ配分の状況を中労委調査によってやや長期的にみると、30年代の前半と後半とでは賃上げ源資の配分状況にかなりの変化がみられ、基本給にリンクした配分などの割合が低下するとともに、いわゆる「定額配分」の割合が高まっている(第13表)。労働組合側が賃金が相対的に低い若年層の賃金引上げなどを理由に、一律配分割合の増大を要求し、一方企業側も、技術革新の進展などに伴い年功型の賃金体系を次第に変革する必要性が高まってきていることもあって、労働組合側の主張をかなり受け入れる態度をとってきたといえよう。

第13表 賃上げ配分の状況

年	引上額計	定額分	基本給 リンク分	賃金階級 等ランク別	会 社 査 定 分	そ の 他
32 年	100.0	13.9	18.0	8.5	42.4	17.2
34	100.0	11.3	23.9	4.9	45.4	14.5
36	100.0	24.2	26.6	8.8	29.3	11.1
38	100.0	25.7	17.8	16.7	31.1	8.7
40	100.0	25.6	17.7	18.8	26.7	11.2

資料出所 中央労働委員会事務局「賃金事情調査」

(注) 昇給分を含む。

ところで、このような年齢別賃金格差の縮小は、もっぱら若年層賃金の上昇が強まったために生じたもので、中高年齢層の賃金上昇がこの時期にとくに鈍ったわけではない。製造業男子労務者の40～49才層について定期給与の上昇率をみると、29～33年には年率換算5%弱に対し33～36年、36～40年、にそれぞれ約8%の増加で、29～33年に比べればかなり高い。40～49才の中高年齢層の賃金上昇率を消費者物価上昇の影響を除去した実質賃金(定期給与)でみると、最近における消費者物価の傾向的な高騰によって、29～36年の年率4%強増に対し36～40年では1%強増と上昇率が大幅に低下している。もっとも定期給与に比べ賞与など特別給与の伸びではやや大きい。資料のある1,000人以上の企業についての36～40年の特別給与増加率をみると、40～49才の中高年齢層についても定期給与の約3割増に対し4割弱増とやや高く、その影響で給与全体の伸び率も定期給与でみるよりは若干大きくなる。しかしこの場合にも、若年層たとえば20～24才層では2倍になっているのに比べると低く、中高年齢層の改善は相対的におくれでいる。

一方消費者物価は、上述のように35年頃から上昇テンポを強め、39年にはややおちつきもみられたが、40年には再び7.6%の上昇といぜん強い騰勢を示した。消費者物価のこのような上昇は、いろいろな面で勤労者の生活に影響を与えているが、その度合いは消費内容の違う世帯の性格によってかなり異っている。世帯主の年齢によって区分された若年世帯と中高年齢の世帯との消費内容をみると、中高年齢世帯では価格上昇が目立つ教育費関係などの比重が高い。消費者物価指数を中分類別の消費支出構成をウェイトにして世帯主年齢別に組替えて35～40年間の上昇率を一応算定してみると、教育費などの動向を反映して年齢の高い世帯の方がやや高い。

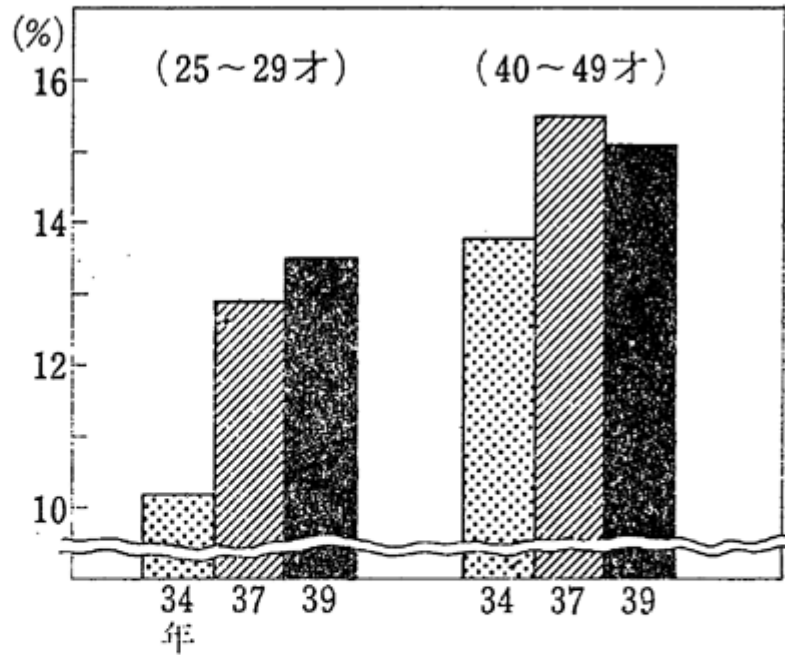
このような状況を反映して中高年齢世帯では、最近消費構造の変化のテンポもおそく、収支バランスの改善の度合いも若年層世帯にくらべるとやや低い。消費者物価がおちついていた30年代の前半には、若年層と中高年齢世帯とでは消費構造変化の程度にあまり大きな差がなかったが、後半になると全体としても変化のテンポが低下するとともに、とくに中高年齢世帯では費目別構成の変化が小さく、エンゲル係数についても、若年層に比べると低下の度合いが弱い。

また年齢別に収支バランスをみると黒字率は若年世帯ではほぼ一貫して上昇の傾向がつづいているのに対し、中高年齢世帯では年齢によってやや違いもあるが、37年頃から概して上昇がみられず、黒字率が若干低下しているものも見受けられる(第51図)。

中高年齢層世帯では、消費者物価の上昇で必需的な支出を中心に消費支出金額が増加し、さらに教育費の増加なども目立つことで、消費全体の伸びが強いことが、このような黒字率変化の特徴をもたらしているとみられる。

第51図 世帯主年齢別黒字率の変化

第 51 図 世帯主年齢別黒字率の変化



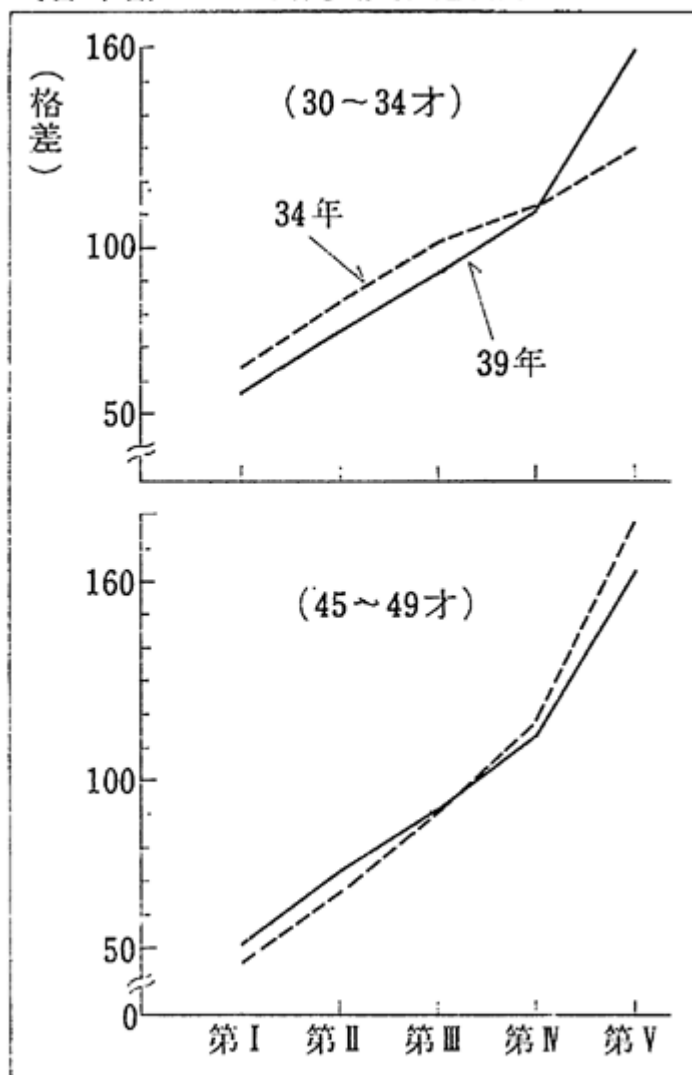
資料出所 総理府統計局「家計調査」

(注) 34年のデータは1.4.7.10月の4カ月平均しか得られないので、12カ月平均もあわせて集計されている37年結果を用い、39年と比較できるように修正した。

第52図 所得階級別雑費格差の変化

第52図 所得階級別雑費格差の変化

(各年齢の平均雑費支出金額=100)



資料出所 総理府統計局「全国消費実態調査」

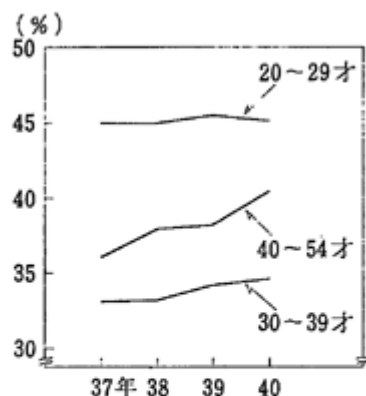
全国消費実態調査によって、年齢別に所得階級別の雑費支出の格差を34年と39年とで比較すると、39年には、30~34才層ではその格差が拡大しているが、一方45~49才層では教育費の増大などを反映して、格差縮小を示している(第52図)。

そのほか女子中高年層の労働力率が上昇傾向(第53図)にあることも最近め新しい傾向として注目される。これには、38,39年の好況期を中心にパートタイム労働などの就業形態が増大したこと、長期的に家事労働の軽減化が進んでいることもたらしているとみられる。

全国消費実態調査によって、年齢別に所得階級別の雑費支出の格差を34年と39年とで比較すると、39年には、30~34才層ではその格差が拡大しているが、一方45~49才層では教育費の増大などを反映して、格差縮小を示している(第52図)。そのほか女子中高年層の労働力率が上昇傾向(第53図)にあることも最近の新しい傾向として注目される。これには、38,39年の好況期を中心にパートタイム労働などの就業形態が増大したこと、長期的に家事労働の軽減化が進んでいること、生活向上意欲が強いことなどの影響もあるが、同時に、この層では子供の教育などに多額の支出が見込まれることから主婦層の就業意欲が高まっていることの影響も否めないであろう。

第53図 勤労者世帯の女子有業率

第53図 勤労者世帯の女子有業率



資料出所 総理府統計局「労働力調査」

(注) 年齢別就業者数を
当該年齢階級の人口
数で除したもの。

消費者物価の上昇が強まったが、他方、賃金も全体として増勢を強め、前述したように実質賃金については40年には停滞がやや目立ったものの、傾向的にはかなりのテンポで改善をつづけている。しかし物価の上昇があまり大きい場合には、勤労者世帯に限ってみても以上のようにその影響が強い分野では、生活の改善が停滞する場合が起ってこよう。このような点からも、消費者物価の安定は当面の重要な課題であるといえる。