

第1部 総論

3 むすび

30年代における急激な経済拡大の過程で、労働経済は全般的に著しい改善を示した。労働力需給の基調は大きく変化し、失業は減少して、むしろ新規学卒や若年労働力の不足が問題になるような状況になってきた。賃金は年年大幅に上昇して先進国との間の差を縮め、勤労者の消費水準はこの10年間に6割5分の上昇となった。雇用構造は変化し、生産性の高い重化学工業その他の近代的産業に働く労働者の比重が増大するとともに、所得水準の低い農業や非農林業の小零細企業の就業者の比重は大幅に減少した。

労働経済のこのような構造的な変化は、また景気後退に対する抵抗力をも増大させた。40年には、景気後退の影響で雇用は最近になくめだった増勢の鈍化を示し、一時帰休や人員整理などがみられたにもかかわらず、労働市場の基調はあまり変わらず、これまでの景気後退期のような失業や求職者の増大はみられなかった。賃金はひきつづき上昇し、大企業と中小企業間の賃金格差の縮小など賃金構造面の変化はいぜんつづいた。

しかし、労働経済のこのような改善の反面、最近の急激な変化の過程で新しい問題が発生し、また改善の著しい層と、改善からとり残された層の間の大きい差が問題になってきたことも見逃せない。40年には、景気後退下にも賃金は前年につづき1割の上昇となったが、一方消費者物価も7.6%と大幅な上昇を示し、このため実質賃金としては32年来の低い上昇率にとどまった。消費水準は29年以来の停滞を示し、エンゲル係数はわずかではあるが上昇した。また労働市場は全般的にはあまり景気後退の影響を受けなかったが、層別にみると、とくに中高年齢層、職種別には事務系の労働者、新規学卒については大学、短大出など高学歴者の就職状況は前年までにくらべかなり悪化した。労働力需給のアンバランスはいぜんつづき、これらの改善が相対的に遅れている層の状態の是正が問題となった。

消費者物価の上昇には、いろいろな要因が指摘されているが、いわゆる人手不足経済への移行の過程で、農業や流通部門、製造業、サービス業などの小零細企業の所得や賃金が増したにもかかわらず、一方、近代化のおくれなどから、その生産性の上昇が、これに追いつかないことなどによって起っていることは、よくいわれる通りである。また、新規学卒その他若年層の求人難の反面、中高年齢層の再就職がいぜん困難であることなどは、わが国の雇用、賃金の制度や慣行が急には変りえないことが、重要な要因の一つとなっている。これらの、いわば急激な労働経済の変化に対して小零細企業の合理化や各種の制度、慣行の是正など、事態の適応がおくれていることの結果として起っている問題が、労働経済の一層の改善のさまたげとなり、経済の健全な発展の阻害要因にもなりかねない状況になりつつあるといえよ。

これらの問題は、景気後退下の40年にはとくに強く意識されたが、今後の見通しとも関連して重要な課題だといえる。生産の増加に対し雇用が増加する度合いは、技術革新の進展、産業、企業の再編整理、賃金上昇や人手不足への適応などで、最近、製造業を中心に傾向的に鈍ってくる気配がみえるが、一方、労働力の供給の増加率も今後は急激に低下すると予想されている。35～40年には年平均156万の増加を示していた15才以上人口は40～45年には118万、45～50年には90万に低下する。とくに現在企業が要求している年の若い労働力は、昭和20年代後半以降の急激な出生率低下の影響で増加率は急低下し、30才未満の生産年齢人口層でみると、すでに44年から絶対数で減少に転じ、50年には41年の5%減になると見込まれる。

労働力人口の年齢構成の高齢化に伴って若年層の不足傾向は一段と強まり、労働経済の構造変化はさらに進むとみられる。今後は、新規学卒者や若年技能労働者など特定層の人手不足が一層深刻化する一方、中高年齢層の供給超過の状態がつづくなど労働力需給のアンバランスの拡大が予想される。

これらの点から労働面における今後の課題としては、当面、とくにつぎの三点が重要だと思われる。

第一は、人手不足経済への移行にともない、労働力の需給が質、量両面にわたって均衡し、労働者がその有する能力を十分に発揮できるようにしていくことである。前述のように労働力の年齢、地域、職種、学歴などによるアンバランスは大きい、このような事態は労働力の有効な活用という点から望ましくないことはいうまでもない。とくに、現在労働市場で不利な立場に立っている中高年齢労働者については、その能力を十分発揮できるよう適応性を高めることが必要である。また、技能労働力が不足する一方で、高学歴者が適職をえられないというようなアンバランスの事態の是正も要請されよう。各人がその有する能力に適合する職業につくことはもちろん、技術の進歩、産業構造の変化などに適応した技能を習得し、それにふさわしい評価を受けうるための国の施策の推進とともに、企業の雇用慣行や労務管理制度の是正などが期待されるといえよう。

第二は、企業における労働力の採用や配置が計画的におこなわれるようにすることである。過去の高度成長期には、企業が競って新規学卒を採用しようとし、有力な企業は中小企業などの求人難をよそに雇用をふやしてきたが、40年には景気後退の時期であったこともあって、労働力の過剰を訴える企業が少なくなかった。景気の動向によって年年の労働力需要が変動することはやむをえないが、その変動が激しすぎると労働者にとってはもちろん、産業の円滑な発展にとっても弊害が大きい。企業が長期的な計画に従って労働者を採用し、適切な配置をおこなうこと、またこれに必要な経済の安定した成長を確保することが、人手不足経済のもとでは重要な課題であるといえよう。

第三は、中小企業その他の低生産性部門の生産性を高めることによってこの部門の労働者の労働条件を一層改善するとともに消費者物価の安定をも実現することである。消費者物価の上昇については、低生産性分野の所得改善が一つの要因であるとはいっても、その根強い上昇は賃金上昇を張消しにし、労働者の生活を圧迫することになる。こうした事態をひきおこさないためには、中小零細企業その他低生産性部門の生産性を高めることが必要で、このことは、最近改善が著しいものの、なお大企業との間にかなりの差が残されている中小企業労働者の労働条件を一層改善し、その安定した雇用を確保する点からも重要だといえよう。