

2 人手不足への適応と今後の問題—最近の労働経済にみられる新しい動き—

(1) 労働力給源の変化とそれへの適応

1) 労働力給源の変化と減少

(イ) 30年代における雇用増加とその給源

30年代を通してわが国の雇用増加は諸外国に比べずばぬけて大きかった。

「労働力調査」によると非農林業雇用者は30年の1,646万人から41年には2,862万人と7割余、年率にして5.2%の増加で、ほぼ同じ期間にあたる1955～64年の非農林業雇用者の増加年率が、アメリカ1.8%増、イギリス0.9%増、西ドイツ2.6%増、フランス2.1%増、イタリー3.4%増であったのに比べ格段に大きい。

このような大幅な雇用増加をもたらした要因は、いうまでもなく経済の高度成長に伴う雇用需要の増加であったが、同時に労働力の供給余力が比較的豊富であった点も見逃せない。30年代に、わが国の雇用増加の給源として大きな役割を果たしたものは、1)労働力人口の年々の増加、2)農林業就業者の減少であり、その他3)数量的にはあらかたないが、非農林業部門に潜在していた不完全就業者の減少も実質的な意味での雇用増加の給源となったといえる。

まず労働力人口は、農家人口の減少や所得水準の向上などで労働力率が漸減傾向をたどつたにもかかわらず、30年代をつうじて年率約1.6%の高い増加率を維持した。この増加率はフランスやイタリーはもとより、国際的に増加率の比較的大きいアメリカや西ドイツをも上回るものであった(第1表)。この時期には1)先進諸国に比べて人口構成の底辺が厚く、労働力率の高い若い人口層の増加が大きかったこと、とくに37年以降は、戦後のベビーブームの影響があらわれたこと、2)死亡率の低下や平均寿命の延長が急速にすすんだこと、などで、生産年齢人口の増加が大きかったことが、こうした労働力人口の大幅な増加を可能にしたといえる。

第1表 各国における生産年齢人口および労働力人口の伸び

第1表 各国における生産年齢人口および労働力人口の伸び (年率)
(単位 %)

国	・ 区 分	1954～58年	1958～62年	1962～64年
日 本	{生産年齢人口	2.0	1.8	2.7
	{労働力人口	2.0	1.3	1.5
アメリカ	{生産年齢人口	1.2	1.4	1.5
	{労働力人口	1.6	1.2	1.7
イギリス	{生産年齢人口	0.2	0.8	0.7
	{労働力人口	0.7	1.0	0.5
西ドイツ	{生産年齢人口	—	1.8	—
	{労働力人口	1.5	1.5	0.3
フランス	{生産年齢人口	0.4	1.1	1.9
	{労働力人口	△ 0.1	0.0	1.4
イタリー	{生産年齢人口	—	0.8	1.4
	{労働力人口	1.2	△ 1.2	1.1

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」

- (注) 1) 1962～64年の欄の日本は1962～66年
2) 生産年齢人口は65才以上を含む

非農林業雇用者の純増を実現した労働力給源の内容について、労働力人口の増加が寄与した割合を推計してみると、30年代初期(29～33年)が78%、中期(33～37年)が51%、後期(37～40年)が59%で、全期間をとおしてみると63%を占めている。この割合は、他にめぼしい労働力給源をもたなかったアメリカやイギリスにくらべると小さいが、西ドイツ、フランス、イタリーなどよりかなり大きい(第2表)。

第2表 非農林業雇用者増加

第2表 非農林業雇用者増加

国	期 間	非農林業雇用者 増加率	非農林業雇用者
			労働力人口の増加
日 本	1954~58年	6.2 (100.0)	4.9 (77.6)
	58~62	5.2 (100.0)	2.7 (50.6)
	62~65	3.9 (100.0)	2.3 (59.0)
ア メ リ カ	1954~56	3.7 (100.0)	3.2 (86.3)
	56~59	0.8 (100.0)	1.2 (151.3)
	60~64	2.1 (100.0)	1.6 (76.1)
イ ギ リ ス	1954~58	0.7 (100.0)	0.8 (112.8)
	58~62	1.3 (100.0)	1.2 (92.0)
	62~64	0.8 (100.0)	0.5 (70.7)
西 ド イ ツ	1954~57	4.2 (100.0)	2.7 (62.4)
	57~60	2.0 (100.0)	0.5 (26.9)
	60~64	1.6 (100.0)	0.6 (39.1)
フ ラ ン ス	1954~58	2.1 (100.0)	△ 0.1(△ 4.5)
	58~62	1.4 (100.0)	△ 0.0(△ 3.9)
	62~64	3.4 (100.0)	2.1 (60.8)
イ タ リ ー	1954~58	6.2 (100.0)	3.9 (60.7)
	58~62	2.8 (100.0)	△ 2.9(△ 96.2)
	62~64	1.7 (100.0)	△ 2.2(△ 130.4)

資料出所 日本は総理府統計局「労働力調査」、諸外国はOECD「Manpower

- (注) 1) 各期間の期首における非農林業雇用者数に対する比率(年平均増加
 2) ()内は非農林業雇用者増加数を100とした構成比を示す。
 3) アメリカ,西ドイツの期間のとり方がやや異なるのは資料の接続の

率(年率)と給源の構成

(単位 %)

増加率に対する各給源の寄与

失業者の減少	農林業就業者の減少	非農林業の業主家従の減少
0.1 (0.9)	1.5 (22.4)	△ 0.0(△ 0.5)
0.3 (5.1)	2.0 (35.6)	0.4 (8.7)
0.0 (0.3)	2.1 (53.6)	△ 0.5(△ 12.6)
0.8 (21.3)	△ 0.1(△ 2.2)	△ 0.2(△ 5.4)
△ 0.6(△ 80.4)	0.5 (59.7)	△ 0.2(△ 30.6)
0.0 (1.2)	0.5 (20.2)	0.0 (2.6)
△ 0.2(△ 26.4)	0.1 (13.8)	△ 0.0(△ 0.2)
—	0.1 (8.0)	—
0.2 (16.5)	0.1 (13.0)	△ 0.0(△ 0.3)
1.2 (27.2)	0.7 (14.8)	△ 0.2(△ 6.2)
0.8 (40.1)	0.9 (44.7)	△ 0.2(△ 11.7)
0.1 (8.5)	0.7 (45.1)	0.1 (7.3)
0.3 (13.3)	1.7 (79.2)	0.1 (11.9)
△ 0.1(△ 7.3)	1.2 (87.2)	0.3 (24.0)
0.0 (1.9)	0.9 (27.6)	0.4 (9.7)
1.1 (17.1)	3.1 (48.5)	△ 1.8(△ 26.3)
1.8 (64.8)	3.1 (110.6)	0.6 (20.9)
0.3 (17.5)	3.9 (237.5)	△ 0.4(△ 24.5)

Statistics]

率に換算)を示す。

ためである。

他方またわが国で農林業就業者の減少が雇用増加の給源として果たした役割も無視できない。

経済の発展に伴う農林業就業者の減少は、どの国にも共通する現象であるが、アメリカやイギリスのようにすでに農林業就業者の比率がきわめて小さくなっている国では、それが非農林業雇用増加の給源として寄与する割合は、あ率(年率)と給源の構成より大きくない。1954~64年の非農林業雇用者増加分のうち農林業就業者の減少が寄与した割合は、アメリカ17%、イギリス11%に対し、日本は約35%(1954~65年)にのぼっている。また、この期間の農林業就業者の減少分の期首非農林業雇用者数に対する比率は、アメリカ、イギリスの4%、1%に対し日本は26%であった。

第3表 1954~64年における人口増と社会増

第3表 1954~64年における人口増と社会増

国	A 人口増	B 社会増	B/A
日本	8920 千人	△ 137 千人	△ 1.5 %
アメリカ	29093	3399	11.7
イギリス	3147	370	11.8
西ドイツ	6380	3054	47.9
フランス	5359	2417	45.1
イタリア	3662	△ 1225	△ 33.5

資料出所 O E C D「Manpower Statistics」 1954~64年

なお、非農林業の業主や家族従業者については、30年代中期に若干減少したが、その前後の時期にはむしろ需要部門となっていて、雇用増加の給源としての役割はあまり大きくなかった。

一方、わが国では、諸外国に比べた場合、失業や移民の役割が小さかったことが特徴である(第2表)。わが国の30年代に相当する期間についてみると、たとえば西ドイツやイタリーでは、非農林業雇用純増分の約4分の1が失業者の吸収によってまかなわれ、アメリカやフランスでも1950年代には失業者の吸収が大きかった。また西ドイツやフランスでは、外国からの引揚者や避難民を含む人口の社会増が人口増加の4割5分以上を占め、アメリカやイギリスでもそれが1割以上に及んでいる(第3表)。これらの外国からの流入人口は失業という形を経由し、あるいは直接に就業者となることによって非農林業雇用に対する供給源としての役割を果たした。

これに対してわが国では、終戦直後の一時期を除けば人口の社会増はなく、30年代にはわずかながら純減を示している。完全失業者についてみても、労働力調査が開始された23年以降ほぼ40万人前後、失業率では1%内外の低率で推移してきた。戦後の混乱期を除けば労働力の流入や完全失業者の減少という形での労働力供給源の役割はきわめて小さかったといえることができる。

しかしわが国の場合、上記のような形では示すことのできない労働力供給源として、かなりの数にのぼる不完全就業者のあったことを見逃してはならない。30年代の初頭には、農林業部門だけでなく非農林業内部にも多数の不完全就業者が存在するとみられていた。「就業構造基本調査」によって意識面から不完全就業的色彩が強いと判断される転職希望者、追加就業希望者の数をみると、31年には総計329万人(うち求職中のもの154万人)、非農林業内部だけでも132万人(同109万人)にのぼった。労働力人口の増加が概して非農林業雇用者の増加を上回っていた20年代には、これら不完全就業者層はむしろ堆積されつつあったと推定される。「労働力調査特別調査」によれば、転職希望者数は25年の159万人から30年の284万人へ増えているが、30年代には、非農林業内部での労働力の流動を通じて、その数は減少した。近代産業における雇用増加の給源としての低生産性部門からの就業者の転換の役割は大きく、またそれによる経済全体としての生産性上昇は大きかったといえる。

2 人手不足への適応と今後の問題—最近の労働経済にみられる新しい動き—

(1) 労働力給源の変化とそれへの適応

1) 労働力給源の変化と減少

(ロ) 労働力需給のひっ迫と給源の変化

以上のように30年代におけるわが国の労働力供給源は総体として豊富であったといえるが、これらの近代産業部門への供給の具体的内容は、時期的にかなり変わってきている。

非農林業雇用への労働力の供給は、まず新規学卒の就業分野の変化という形であらわれた。新規学卒の供給量(就職者数)は、25~29年の年平均約100万人から30~34年の約110万人、35~40年の約140万人へと増加した。このうち就職に際して雇用者となることを希望するものの割合は20年代後半には中学卒で約5割、高校卒で7割前後であったが、30年代前半にはそれぞれ約8割~8割5分、さらに最近では9割~9割5分に達している。

新規学卒のうち実際に非1次産業に就職した者の割合をみても、25年44%、30年75%、35年90%、40年95%と急速に上昇し、非農林業雇用への新規学卒の供給量は、学卒就職者増加率を上回るテンポで増大した。

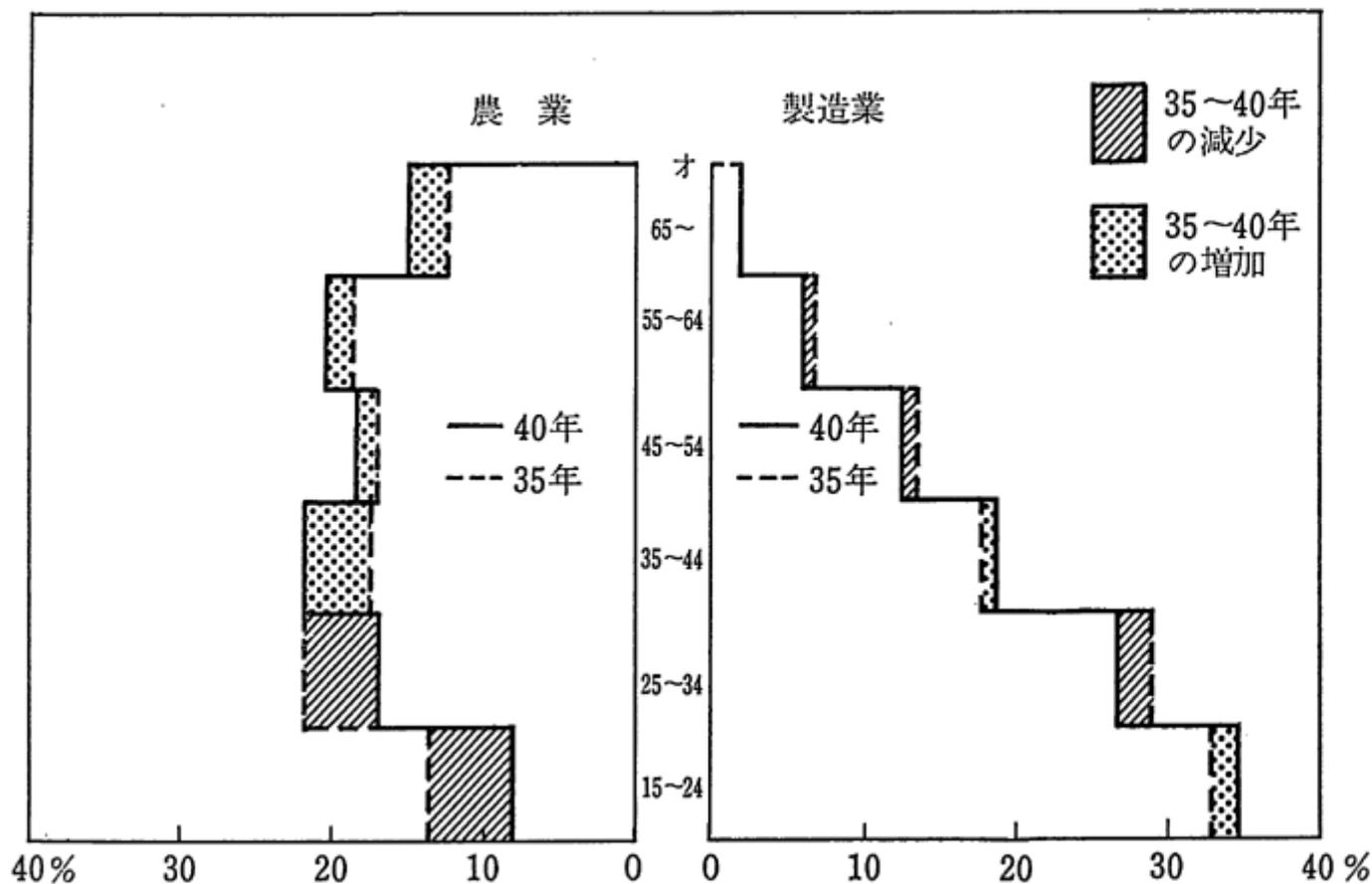
しかし、非農林業雇用部門、なかでも大企業を中心とする近代産業分野においては、新規学卒に対する需要はその供給量をはるかに上回る勢いで増大し、たとえば、中学卒と高校卒に対する求人数は、30年の58万人から、35年には185万人、40年代には388万人へと増加した。公共職業安定所を通じて把握される全求人中にしめる中、高卒求人割合は30年の約2割から35年には約3割、40年には約5割に達し、その充足難が30年代後半の産業の重要な問題となってきた。

新規学卒のこのような採用難は、当然新卒以外の労働力に対する需要を増大させた。新規学卒に対する代替は、層別には若年層から中高年齢層へ、また地域的には大都市近隣地域から遠隔地へと発展し、最近ではさらに後にみるような、これまで非労働力として存在した既婚婦人層や高齢者などの雇用増へと発展してきている。

非農林業雇用増加の給源として大きな役割を果たしてきた農林業就業者の減少は、まず農家の二、三男の流出という形であられ、ついであととり、さらに経営主の農外への流出へと発展していった。37~38年以降は出稼ぎの形態での流出がふえ、また女子の季節工などもみられるようになってきた。農(林漁)家から流出した世帯員のうち35才以上の者が占める割合をみると33年の2.1%から40年には10.3%にのぼっている。また経営主の占める割合は同じ期間に2.2%から7.0%へと増大した。農業既就業者からの純流出は、33年の10万人から36年の22万人にまで高まったあと漸減傾向をたどり、39年には12万人、40年には6万人に低下した。最近では、農業就業者の高齢化、女性化がすすみ、40年には農業就業者(男子)のうち35才未満層が占める割合は約4分の1—製造業(男子)では過半数が、35才未満層によって占められている—に低下する(第39図)とともに、就業者中の男子の割合は46%で、アメリカの農林漁業職業従事者の約90%が男子であるなどに比べて女子への依存度が著しく高くなっている。

第39図 農業および製造業就業者(男子)の年齢別構成

第39図 農業および製造業就業者(男子)の年齢別構成



資料出所 総理府統計局「国勢調査」

人手不足基調の深化とともに、新規学卒以外の無業者からの非農林業雇用への流入も増大しか。しかし、この層についても、昨年分析で示したように、しだい、にその内容が変わり、最近では農業ほどではないが、同様に女性化、高齢化の傾向がめだっている。

「就業構造基本調査」によると、過去1年間に新規学卒以外で無業者から非農林業雇用者となったものの数は34年7月の52万人から37年7月には57万人へ増大したのち、40年7月には不況の影響もあって48万人に減少した。このうち女子の占める割合は34年7月58%、37年67%、40年68%と最近次第に高まってきている。(注)

(注)なお上述のような無業者から非農林業雇用者への流入の増加に対し、非農林業雇用者から無業者化したものも34年7月の87万人から40年7月には100万人と非農林業雇用者の増大に見合つて増加している。

また無業者から非農林業雇用者となったもののうち女子の割合が増加したことは本文の通りであるが、一方無業者化したものうちの女子の割合も、34年7月62%、37年7月68%、40年7月71%と増大していて、中高年齢女子層の雇用化がすすむ一方、女子雇用の増大に伴って女子の結婚に伴う引退などが増大していることを示している。

また、雇用者化した女子無業者のうちでは中高年齢層のウェイトがしだいに高まってきている。無業者で新たに就業することを希望している者の男女別、年齢別構成の推移をみると、その高齢化が明らかにみとめられる(第4表)。

第4表 通学中の者を除く新規就業希望者の男女・年齢別構成

第4表 通学中の者を除く新規就業希望者の男女・年齢別構成

(各年男女合計=100)

(単位 %)

年 齢	31 年		34 年		37 年		40 年	
	男	女	男	女	男	女	男	女
計	21.5	78.5	18.6	81.4	14.4	85.6	13.8	86.2
15～19才	4.1	7.9	2.9	6.1	1.9	3.9	1.7	3.0
20～29才	5.8	24.0	4.7	24.5	3.2	26.9	3.1	27.7
30～39才	2.6	22.8	2.4	25.2	1.9	27.5	2.0	28.8
40～64才	7.2	21.9	6.9	23.7	5.5	25.5	5.3	24.9
65才以上	1.8	1.8	1.7	1.7	1.9	1.7	1.8	1.7

資料出所 総理府統計局「就業構造基本調査」

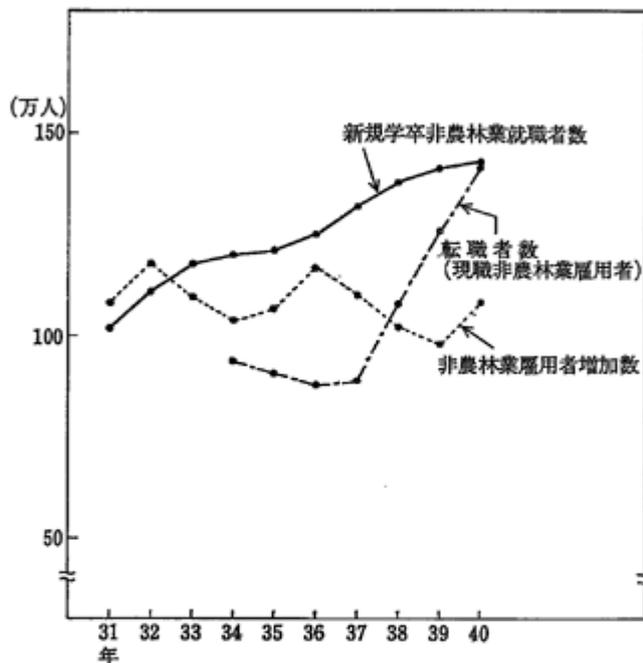
(注) 15～19才欄の31年は、14～19才

農林業部門や非労働力からの労働力供給の内容が上述のような変化を示すのと平行して、非農林業内部の流動にも変化が生じている。

30年代の前半には、非農林業雇用者の年々の増加数は、ならしてみると新規学卒の非農林業への就職者数とほぼ見合っていたが、36～7年を境として非農林業雇用者の純増加数は学卒就職者数をかなり下回るようになってきた。このことは、36年以前においては非農林業雇用者の死亡、引退などに伴う交替補充需要が農林業などからの流入増加分とほぼ等しかったものが、36,37年以降非農林業の雇用規模の拡大に見合っ、死亡、引退数が増加し、農林業などからの流入だけでは、交替補充需要をまかない得なくなったことを意味するもので、この頃から非農林業雇用内部での転職者が急増に転じている(第40図)。

第40図 非農林業雇用者増加数、非農林業雇用への新規学卒就職者数および現職非農林業雇用の転職者数

第40図 非農林業雇用者増加数，非農林業雇用への新規学卒就職者数および現職非農林業雇用の転職者数



資料出所 総理府統計局「労働力調査」，「労働力調査臨時（特別）調査」（各年3月），文部省「学校基本調査」

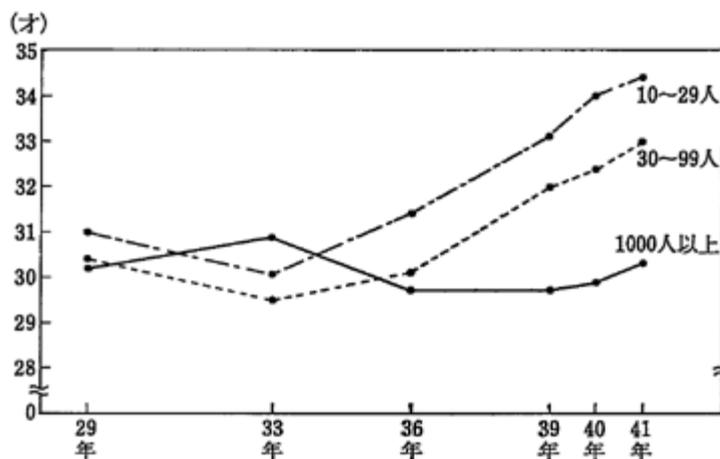
- (注) 1) 3カ年移動平均による。
 2) 転職者数は各年3月前1年間のものである。

「就業構造基本調査」によると，現職が非農林業雇用者である転職者数(過去1年間)は，34年70万人，37年116万人，40年123万人と増え，そのうち前職が非農林業就業者であったものの割合は，それぞれ81%，89%，93%に増大している。

非農林業雇用者内部での労働異動の増大は，若年層を中心に中小企業など生産性の低い分野からより高い分野へに行なわれたため，中小企業では女子の割合の増大，年齢構成の高齢化などの動きがみられるようになってきた(第41図)。「賃金構造基本統計」により，製造業常用労働者のうちの女子のしめる割合の推移をみると，規模1,000人以上企業の33年26.8%，36年28.5%，41年27.0%に対して，たとえば規模10～29人の企業ではそれぞれ33.8%，37.0%，37.4%と年々増大している。この傾向は産業別にはとくに食料品，電気機器などで顕著である。

第41図 規模別にみた平均年令の推移

第41図 規模別にみた平均年令の推移
(製造業, 常用労働者)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計」

こうした変化の過程で、非農林業雇用内部のいわば潜在的な労働力給源についても女性化、高齢化が進行している。非農林業雇用者だけについて転職希望者の年齢別構成をみることはできないので、一応転職希望者全体の動きから推測すると、第5表のように、若年層のウェイトの減少と女子の比率の増大がみられる(ちなみに転職希望者全体のうち非農林業雇用者の占める割合は、37年までは6割前後であったが、40年には約8割に高まっている。)

第5表 転職希望者の男女、年齢別構成

第5表 転職希望者の男女・年齢別構成 (各年男女合計=100)

(単位 %)

年 齢	31 年		34 年		37 年		40 年	
	男	女	男	女	男	女	男	女
計	65.2	34.8	64.4	35.6	60.8	39.2	60.6	39.4
15~19才	11.6	9.0	11.2	9.9	8.5	8.5	7.1	7.8
20~29才	22.5	12.5	22.3	13.0	21.6	15.2	21.0	14.4
30~39才	12.2	6.3	13.1	5.8	14.2	6.8	15.3	7.9
40~64才	17.8	6.7	16.9	6.6	15.4	8.3	15.9	9.0
65才以上	0.9	0.3	0.7	0.2	1.1	0.5	1.2	0.3

資料出所 総理府統計局「就業構造基本調査」

(注) 15~19才欄の31年は14~19才

以上みたような最近の労働力供給余力の低下、給源の女性化、高齢化の傾向は今後しだいにその度合を強めてゆくものと予想される。生産年齢人口の増加率は30年代の後半の12%から40年代前半の9%、後半の6%程度へと急減が予想され、これに伴って労働力人口の増加率も低下すると見込まれる。また新規学卒労働力の供給は42年の159万人をピークに45年136万人、50年には117万人と減少の一途をたどるものとみられる。雇用増加に対する供給面からの制約はしだいに強まり(注)、それへの適応が重要な問題となると予想される。

ところで以上のような労働力給源の変化と減少、これにともなう人手不足基調の深化は、一方で産業、企業の労働力を節約する傾向を一段と促進し、その結果、上述のように製造業を中心に雇用の伸びが鈍化する論きが生じてきた。と同時に、他方必要な労働力を確保しようとする努力はいぜん強く、最近新しい給源としての既婚婦人層、高齢労働者などの雇用の問題がクローズアップされるにいたった。

そこで、つぎに、最近におけるこのような雇用の増勢鈍化の実態とその要因について分析し、ついで今後の労働力問題とも関連して重要な意味をもっていると思われる婦人労働者および高齢労働者の就業状態や今後の問題点などについて検討することにしてしよう。

(注)「就業構造基本調査」によって、39年7月～40年7月中の産業別、規模別などの労働力人口の流動関係に変化がないものとし、新規学卒の供給が上記本文のように推移した場合における雇用の増加率を推定してみると、「毎月勤労統計」(事業所規模30人以上)の常用雇用指数で35～40年の年率約7%増から40年代前半は年率3～4%、後半は2%前後に低下し、50年の増加率は1.5%にとどまるようになると見込まれる。この計算は、人口構成の高齢化にともなう労働力人口の減耗率を考慮していないので、実際の数値はさらにこれを下回ることも予想され、労働力供給面からみた近代産業の雇用増加率は、労働力の産業間配分にかなりの変化が起こらないかぎり、今後急速に低下するとみて差し支えないように思われる。

年	増加率
35～40年(実績)	(7.0)%
35～40年(計算値)	6.0
40～45年(〳)	3.5
45～50年(〳)	1.9
50年 (〳)	1.5

資料出所 労働省統計調査部試算

備考 1) 40年における産業別、規模別、従業上の地位別および労働力、非労働力人口別生産年齢人口のそれぞれ他部門への流出率(「就業構造基本調査」特別集計による)および死亡率(「人口動態統計」等より推計)は不変とし、新規学卒就職者見通しには労働省職業安定局推計を採用して、「毎月勤労統計」の調査対象とほぼ近いつぎの部門の40年の雇用者数(「就業構造基本調査」による実績値)を基礎に年次別に積上げて算出したもの。

鉱業(全規模)、製造業(30人以上)、卸売小売業(30人以上)、運輸通信公益事業(全規模)、建設業(全規模)

2) なお上記推計の基礎となった40年の流出率は、不況下にあったとはいえ、一般に37年当時とほとんど変わらず、33～34年当時よりもむしろ高い(60頁第9表参照)。

2 人手不足への適応と今後の問題—最近の労働経済にみられる新しい動き—

(1) 労働力給源の変化とそれへの適応

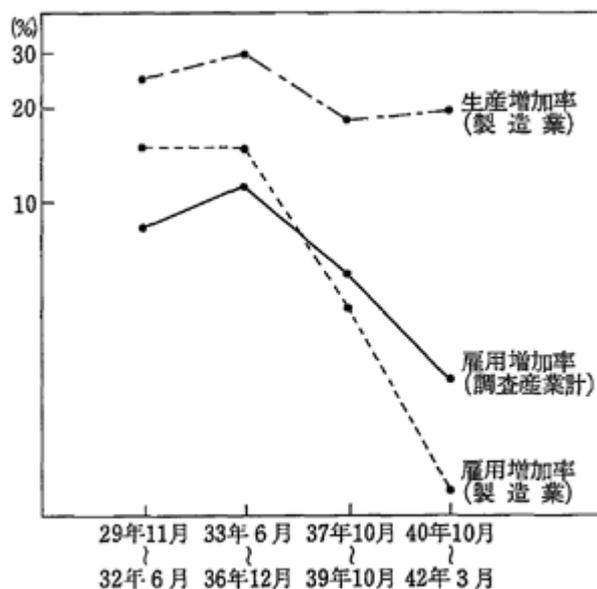
2) 雇用の増勢鈍化とその要因

(イ) 雇用増勢の鈍化とその背景

41年の景気の回復,上昇過程で雇用の伸び率が著しく低いという特徴をもっていたことについてはすでに述べた。「毎月勤労統計」によって,調査産業計の常用雇用の動きを景気循環の各局面におけるボトムからピーク(40~42年は42年3月まで)までの増加率(季節変動修正値)によってみると,第42図のように29~32年の好況期が年率8.3%増,33~36年が11.2%増であったのに対して,37~39年は5.9%増,40~42年には2.7%増にまで低下している。この傾向はとくに製造業において強く,その各期の雇用の増加率はそれぞれ10.5%増,14.9%増のあと37~39年は4.6%増,40~42年にはわずかに1.2%増にとどまっている。

第42図 雇用増加率および生産増加率の推移

第 42 図 雇用増加率および生産増加率の
推移 (年率)



資料出所 雇用増加率は労働省「毎月勤労統計」
雇用指数
生産増加率は通産省「生産指数」

もっとも,こうした変化は産業別にみると製造業,建設業など第2次産業で著しく,卸売小売業や金融保険業など第3次産業ではその程度が比較的弱い。

各期の産業別の雇用増加の寄与率は,29~32年の神武景気当時は第2次産業の占める割合が73%(うち製造業71%),33~36年には72%(同61%),37~39年においても54%(同43%)であったのが,40~42年には42%(同24%)へと低下している。産業計での伸びの鈍化は主として製造業を中心とする第2次産業で生じ,第3次産

業の雇用はなお比較的堅調に推移しているといえる。

製造業を中心とする最近の第2次産業でのこのような雇用の増勢鈍化には、一つは、この部門の生産の伸び率が34～36年当時にくらべ若干低下していることが影響しているとみられる。通産省の生産指数によって鉱工業の生産の動きを3力早移動平均値の対前年比でみると、35～37年当時の16～21%から最近では10%程度におちてきている。国民所得統計によって産業別の生産国民所得の動きをみると、30年代中期までは第2次産業を中心にその増加が大きかったが、最近ではむしろ第3次産業での所得の増加率の方が大きくなってきている(第6表)。

しかし生産の動き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の増加率の割合)を計算し、生産の変動のちがいを除いた状況でも、たとえば製造業では、29～32年当時の0.439 33～36年の0.50から37～39年は0.255 40～42年には0.07と36～37年を境にその低下傾向が著しく、とくに40～42年の水準の低いのが注目される。

第6表 国民純生産増加率(年率)および国民純生産増加に対する産業別寄与率

第 6 表 国民純生産増加率(年率)および国民純生産増加に対する
産業別寄与率 (単位 %)

年	増 加 率		増加寄与率(全産業の増加=100)			
	第 2 次 産 業	第 3 次 産 業	第 2 次 産 業		第 3 次 産 業	
			計	製 造 業	計	卸 小 売 業
30～33年	16.4	10.4	48.0	38.8	49.5	17.6
33～36年	21.3	16.7	43.5	35.5	48.2	15.6
36～39年	13.6	16.3	36.1	27.2	58.0	18.4
39～41年	11.6	14.1	32.6	23.5	56.0	17.4

資料出所 経済企画庁「国民所得統計年報」

- (注) 1) 41年は「4半期別国民所得統計速報」による
2) 期間は暦年でとった。

このような生産の変化と雇用の変化との関連を、生産性木部の生産性指数の基礎となっている産出量指数と労働投入量指数についてみても、傾向はほぼ同じである。生産性木部算定の製造業生産性指数によると、30～35年の年平均上昇率は9.1%、36～40年のそれは8.3%で、後半にやや伸び率が低下した程度で、ほぼ30年代を通じ一貫して堅調な伸びを示していたといえる。

しかし、生産の増大に伴う雇用増加の度合、すなわち上記雇用弾性値の変化との関連でみると、生産の伸び率が比較的大きかった35～36年までの時期とそれ以後とでは、その様相がかなり変ってきている。

上記製造業労働生産性指数の基礎になった産出量指数と労働投入量指数によって、景気変動の影響を除去する目的で3力年移動平均の年々の雇用弾性値を計算し、その長期的な推移をみると、第7表のように生産が年率で18～19%の伸びを示していた30年代の前半には雇用弾性値は0.4ないし0.5のかなり高い数値を示していたが、生産の伸び率が12%程度におちた後半には雇用弾性値は0.2～0.3程度に低下してきている。とくに40年には0.11となっていて、最近生産の増加にもかかわらず雇用があまりふえないという傾向が急激に強まりつつあることを示している。

このことは、30年代前半の生産性の上昇については生産の拡大に伴ういわゆる量産効果による面が強かったのに対し、後半における生産性の上昇には雇用弾性値の低下に反映されているような雇用節約的な生産方法の採用による影響が大きかったことを示しているといえる。

もっとも、このような変化は製造業のすべての分野において同じようにみられるわけではない。業種別に雇用弾性値の動きをみると、鉄鋼、機械、化学、石油など重化学工業部門はもともと他の業種にくらべ雇用弾性値が低かったが、33、34年以降年々低下を続け、40年には0.1以下のきわめて低い水準におちている。これに対し、ゴム、皮革などでは雇用弾性値は35～36年に0.5程度にまで急激に低下したあと横ばい状態で推移

している。繊維、窯業などは、両者の中間にあるような動きを示しているが、そのうち繊維は33,34年当時の高い水準から36年を境に急落し、40年には0.09と重化学工業と同じ低い水準におちてきている。

なお、雇用弾性値の低下した業種ほど生産性の上昇率が大きいという点は共通しているが、ただ繊維については、この間の生産の伸び率が小さかったため雇用弾性値の低下が著しいにもかかわらず生産性の上昇率は製造業の平均を下回っている(第7表)。

第7表 製造業雇用弾性値の推移

第7表 製造業雇用弾性値の推移

	製造業	鉄鋼	非鉄金属	機械	窯業	化学	石油製品	ゴム	皮革	紙パルプ	繊維	たばこ	
雇用弾性値	33年	0.63	0.48	-	-	0.88	-	-	1.20	1.13	0.66	0.84	-
	34年	0.57	0.36	-	-	0.67	-	-	1.13	1.00	0.67	1.19	-
	35年	0.47	0.41	-	-	0.47	-	-	0.79	0.45	0.45	0.92	-
	36年	0.43	0.46	0.27	0.55	0.27	0.33	0.23	0.38	0.33	0.35	0.39	0.33
	37年	0.41	0.41	0.27	0.45	0.15	0.18	0.22	0.47	0.49	0.10	0.22	0.44
	38年	0.31	0.11	0.26	0.34	0.07	0.09	0.11	0.75	0.58	0.08	0.09	0.31
	39年	0.17	0.03	0.12	0.10	0.24	0.05	0.17	1.25	0.56	0.20	0.10	0.12
40年	0.11	△	△	0.06	0.24	△	0.11	0.79	0.11	0.21	0.09	△	
41年生産性指数 35年=100	166.8	194.4	176.3	175.0	159.8	223.3	228.1	113.9	142.0	157.7	155.5	146.6	
41年産出量指数 35年=100	198.1	207.7	181.7	224.6	174.4	241.9	273.0	151.0	189.1	169.9	162.8	143.3	
41年労働投入量指数 35年=100	122.3	105.2	103.0	128.2	109.1	108.3	119.8	132.5	133.5	107.7	104.7	97.9	

資料出所 生産性本部「生産性統計」

- (注) 1) 雇用弾性値は3カ年移動平均によって算出した。
2) △は雇用弾性値が負になったことを示す。

このように製造業では最近雇用の弾性値の低下がめだつが、卸売小売業、サービス業などの第3次産業ではその傾向は弱い。

第3次産業のうちでも運輸、通信、ガス、電気など近代的な生産部門については、製造業と同様かなり高い生産性の伸びがみられる。運輸業について、生産性を1人当り輸送量という形で計算すると、35年(100)に対し40年は163と製造業の生産性を上回る伸びを示している。しかし、雇用弾性値は35年0.5、39年0.34で低下の幅は製造業にくらべれば小さい。この分野の輸送活動の伸び率は35~40年で約2.2倍に達し、同じ期間の製造業の生産増加率77%(生産性本部の産出量指数による)を大幅に上回り、雇用節約の度合いは相対的に小さかったにもかかわらず、量産効果がきいて生産性の上昇率は大きかった。

また「法人企業統計」により卸売小売業のうち卸売業に属する法人企業について1人当り実質販売高を試算すると、35年を100として39年には131、40年には不況の影響もあって130となっている(第43図)。一方その雇用弾性値は33,34年以降0.5~0.6の水準のままほとんど低下しておらず、最近の卸売業の生産性上昇は雇用節約よりもむしろ販売額の増大による面が強いといえる。もっとも同じ卸売小売業でも小売部門(法人企業)では百貨店やスーパーマーケットの進出などの動きもあって35年を100として39年139、40年132と比較的高く、雇用弾性値も最近は0.2とかなりの低下を示している。

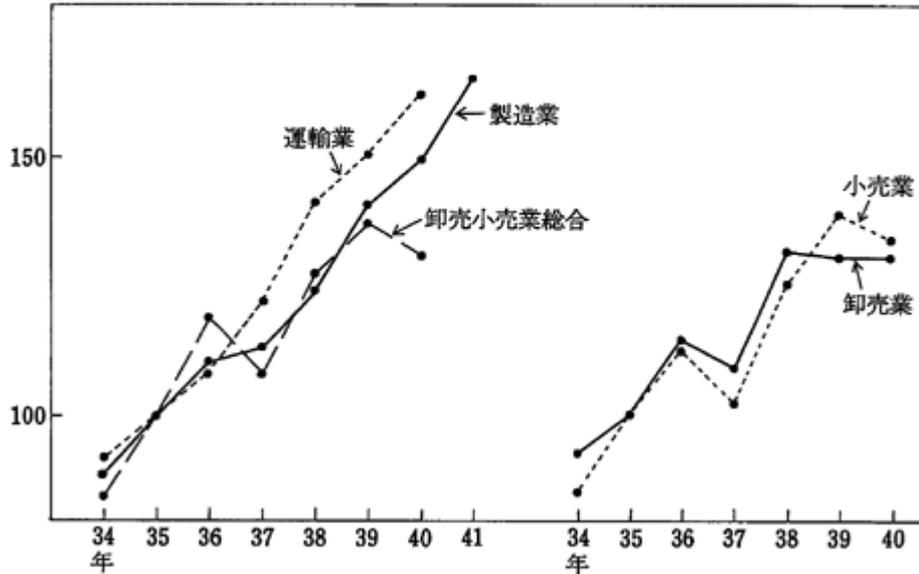
サービス業についても「個人企業経済調査」から1人当り実質販売高を計算してみると、37~40年にわずかに0.2%の伸びで、生産性はほとんど上昇しなかった。雇用弾性値も1に近い高い水準で推移したとみられる。もっとも、個別的にみると業態により差があり、クリーニング業の生産性はこの間23%上昇したが、理

髪業および浴場業の生産性は10~15%の低下となっている。

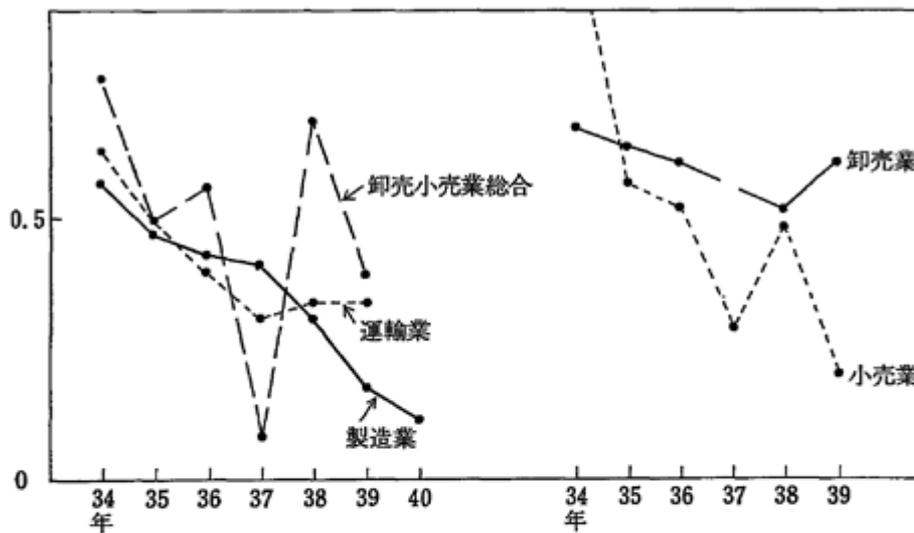
第43図 第3次産業の生産性と雇用弾性値

第 43 図 第 3 次産業の生産性と雇用弾性値

(1) 生産性



(2) 雇用弾性値



- (注) 1) 卸売、小売業の生産性は大蔵省「法人企業統計年報」の1人当り販売高をそれぞれ卸売、小売物価指数でデフレートした。
 2) 運輸業の生産性は運輸省の運輸活動指数を労働省「毎月勤労統計」雇用指数で除した。
 3) 雇用弾性値は上記生産性算定に当って用いた労働量及び販売高(実質)に基づき、かつ3カ年移動平均を行なって算定した。
 4) 卸売業の雇用弾性値が37年で切れているのは37年の数値が負になったことを示す。

昭和41年 労働経済の分析

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

2 人手不足への適応と今後の問題—最近の労働経済にみられる新しい動き—

(1) 労働力給源の変化とそれへの適応

2) 雇用の増勢鈍化とその要因

(ロ) 雇用弾性値低下の要因

(i) 産業構造の変化と生産性

ところで、製造業を中心とする上述のような最近の雇用弾性値の低下はどのような要因によってもたらされたものであろうか。

その一つは、産業構造の変化にともなう労働力人口の生産性のより高い部門への集中、あるいは競争の激化にともなう企業の階層分化=それによる生産のシーアのより高能率、高生産性企業への集中の結果として生じた面があると考えられる。前節でみたように30年代を通ずる労働力人口の産業間、企業間、地域間などの移動はきわめて著しく、労働者が生産性の低い部門から高い部門へ移動することによって産業全体の労働生産性を高めた度合いは大きかった。また最近における企業間競争の激化、とくに40年の不況期における全般的な生産過剰の傾向は、企業のいわゆる階層分化を促進した。中小企業の倒産は38年頃から急増しはじめて、41年には景気が好況局面に移行したにもかかわらず、ひきつづき高水準で推移している。こうした変化の過程で生産がより能率の高い企業に集中する度合いが強まり、産業全体としての生産性を高め、雇用の弾性値を相対的に低く維持しつるような状態が招来されたとみられる。

「国勢調査」によると、非農林業分野にくらべて生産性水準の低い第1次産業就業者は30年の約1,600万人から40年には1,200万人に、その全就業者中に占める比率では41%から25%へと激減し、反面第2次産業就業者は24%から32%第3次産業就業者は36%から43%へ増大した。労働力人口の生産性のより高い分野への移動は第2次産業、第3次産業の内部でも同様にみられ、いわば生産性の水準別にみた雇用の産業別構成比は急激に変貌した。このような就業者の産業別構成の変化が国民経済全体の生産性にどの程度の影響を与えているかを、産業連関表作成の基礎となった153部門の就業係数(実質産出額1単位当り就業者数)によって計算してみると、35~38年の生産性上昇のうちの21%にのぼっている。

この時期には、また、産業別の構成だけでなく、規模別にも生産性の高い大企業での雇用の伸びが著しく、中小企業の比重は相対的に低下した。たとえば製造業についてみると、32年~41年に従業者数は300人以上の規模では75%伸びたのに対し、1~4人の規模では13%増にすぎなかった。規模別にみた従業者の構成比率は、30~49人の規模を境にそれ以上の規模ではいずれも2ポイント程度の上昇がみられたのに対しそれ以下の規模では逆に約2ポイントの低下がみられ、全体として大企業ないし中小企業上層の従業者の割合が高まった(第8表)。

第8表 規模別就業者増加率および構成比

第8表 規模別就業者増加率および構成比(製造業)

(単位 %)

規 模	32 ~ 41 年 増 加 率	規 模 別 構 成 比	
		32 年	41 年
1 ~ 4 人	13.2	9.4	7.0
5 ~ 9 人	20.8	10.8	8.6
10 ~ 29 人	34.8	20.4	18.2
30 ~ 49 人	51.9	9.2	9.2
50 ~ 99 人	68.9	10.2	11.5
100 ~ 299 人	75.4	13.5	15.6
300人~	75.4	26.5	29.8

資料出所 総理府統計局「事業所統計調査」

(注) 41年の規模30人未満は速報数字による。

製造業について、同様こうした従業者の規模別構成の変化が全体の生産性の上昇にどの程度の影響を与えたかを「工業統計」によって試算してみると、30~39年の製造業生産性向上の10%分にあたるとみられる。

労働力人口のこのような高生産性部門への移動による、いわば間接的な生産性上昇の度合いは、人手不足基調の深化、それによる労働力流動の増大に応じて長期的には高まりつつあると推測される。「就業構造基本調査」によって、36年7月~37年7月および39年7月~40年7月中の産業間、規模間の労働力の流動関係を流入率(移動者の流入先雇用者数に対する比率)でみると、第9表のように40年には不況下にもかかわらず、36~37年とほぼ同程度の水準にある。労働移動を通じて雇用構造が変り、それによって産業全体としての雇用弾性値が低下する度合いはかなり大きく、この点は今後の本格的な人手不足基調への移行の見通しとも関連して無視しえない側面だといえよう。

第9表 産業別流入率

第9表 産 業 別 流 入 率

(単位 %)

産 業	36 ~ 37 年	39 ~ 40 年	
非 農 林 業 計	2.7	2.5	
製 造 業	1 ~ 29 人	2.9	2.6
	30 ~ 99 人	3.8	3.9
	100 ~ 299 人	3.7	3.6
	300人~	2.3	1.9
卸 小 売 金 融 不 動 産 業	1 ~ 29 人	3.1	3.1
	30 ~ 99 人	3.0	2.4
運 輸 通 信 公 益 業	2.3	2.0	
サ - ビ ス 業	1 ~ 29 人	3.0	3.6
	30人~	1.9	2.0

資料出所 総理府統計局「就業構造基本調査」

(注) 1) 37年の製造業の100~299人、300人~ はそれぞれ100~499人、500人~ である。

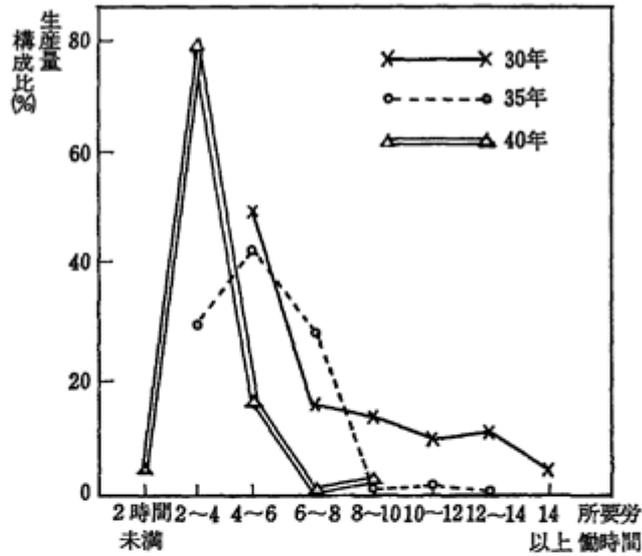
2) 流入率 = 37年7月以前または40年7月以前1年間の流入者数 / 37年7月または40年7月現在雇用者数

一方また、同じ産業の内部で企業間の生産のシェアが変り、それによって産業全体の生産性水準の上昇がもたらされる点も見逃せない。「労働生産性調査」によると、たとえば電動機や高炉銑の生産物単位当り生産に必要なとされる労働時間数は、30年から40年までにそれぞれ56%、72%減少したが、これを事業所の所要労働時間階級別にみた生産量の分布でみると、第44図のように生産性のより高い部門での生産の割合が増大するという形でこれが実現されている(注)。とくに新設工場が多い場合には、その産業の生産性が大幅に向上するという関係がみられ、たとえばタイヤでは、第45図のように、工場新設の増加した36年以降既存工場分布の高生産性への移行が顕著である(第10表、第45図)。

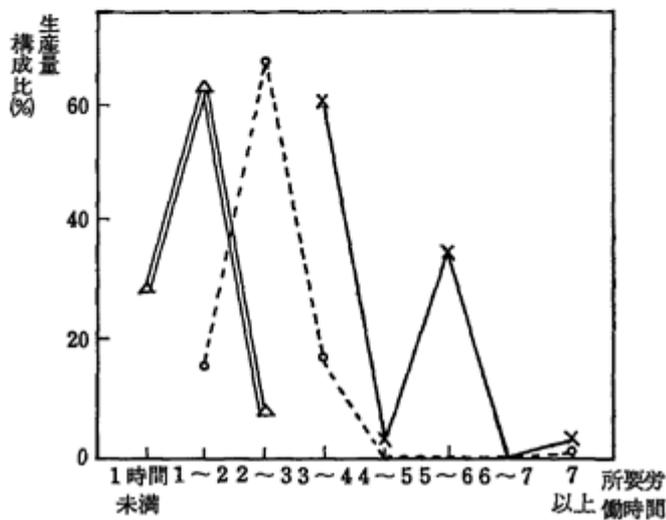
第44図 事業所の所要労働時間階級別生産量分布

第 44 図 事業所の所要労働時間階級別生産量分布
(構成比)

(1) 電 動 機



(2) 高 炉 銑



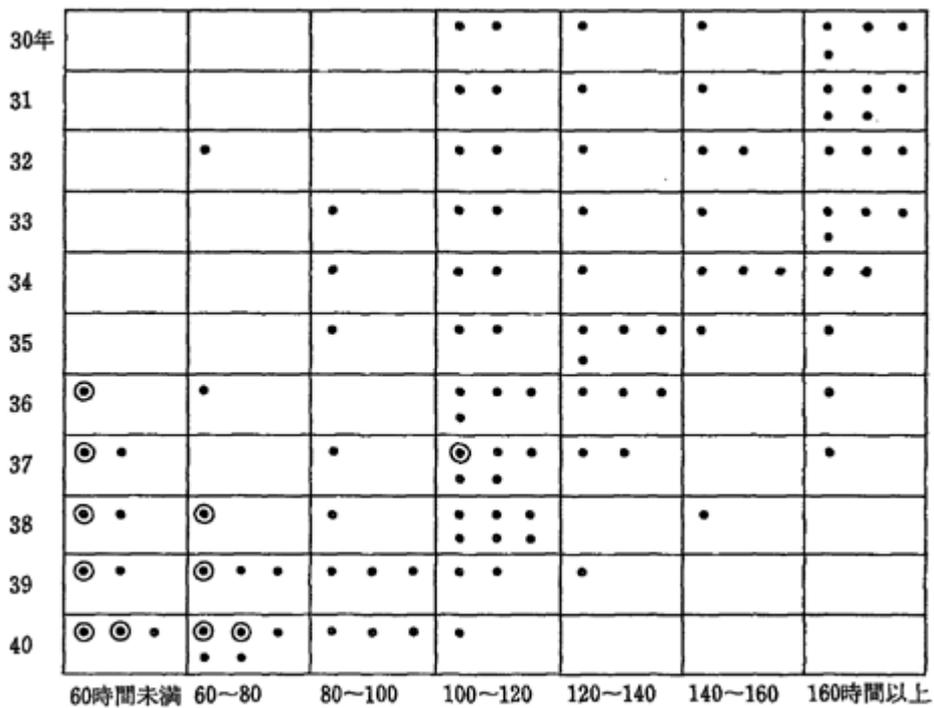
資料出所 労働省「労働生産性統計」

(注)

(注) このような分布の形の変化は、(イ)生産性の高い工場での生産増加、(ロ)生産性の低い工場での生産性向上、(ハ)生産性の低い工場での生産の減少、廃止、(ニ)生産性の高い新鋭工場の新設、等を通じて実現されており、産業別にみると、(イ)の型は30年代前期の電動機、水銀法ソーダー、クラフトパルプ、セメント等に強くあらわれ、後期には高炉鉄でこの傾向がきわまっていた。(ロ)の型は、前期にはカーバイド、タイヤ、後期には水銀法ソーダー、小形棒鋼などにみられ、(ハ)の型は、前期にはレーヨン糸や小形棒鋼、後期にもレーヨン糸、小形棒鋼で引き続きこの傾向がみられたほか、サルファイトパルプ、平炉鋼などでも同じ動きがみられた。(ニ)の型は、前期にはクラフトパルプ、水銀法ソーダーのように製法転換を行なった分野にみられ、後期にはタイヤ、高炉鉄、セメントのように需要が大幅に伸びた産業に多かった。

第45図 所要直接労働時間階級別事業所数の推移

第45図 所要直接労働時間階級別事業所数の推移 (タイヤ)



資料出所 労働省「労働生産性統計」

(注) ◎印は新設工場

第10表 新設工場の生産量割合

第10表 新設工場の生産量割合

(単位 %)

品 目	31～35 年	36～40 年
サルファイトパルプ	1.8	0.9
クラフトパルプ	※ 46.1	11.7
水銀法ソーダー	※ 21.4	6.2
カーバイド	※ 2.8	5.2
レヨン糸	※ 14.7	—
レーヨンステール	※ 6.2	—
タイヤ	4.7	※ 33.7
セメント	8.3	※ 19.7
高炉鉄	※ 11.2	※ 21.2
平炉鋼	0.6	8.2
小形棒鋼	27.4	36.2
電動機	—	※ 5.7

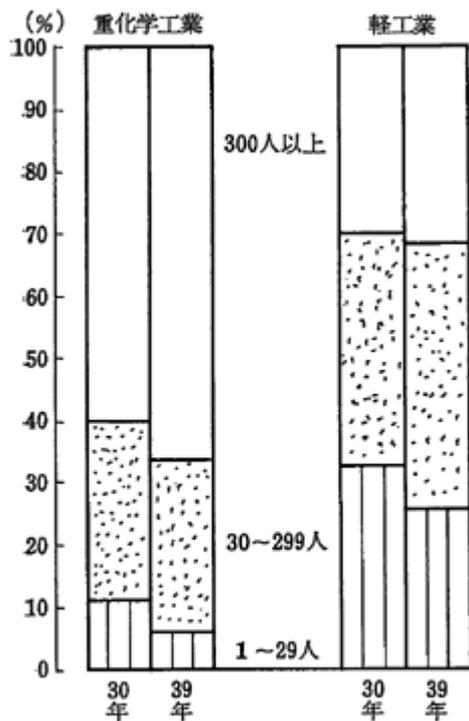
資料出所 労働省「労働生産性統計」

- (注) 1) 新設工場とは、31年から35年の間と36年から40年の間に新設された工場をいい、その生産割合は、前者は35年の全生産量に対する比率、後者は40年のものに対する比率である。
- 2) ※印は新設工場の平均所要労働時間が前者にあっては35年、後者にあっては40年の調査対象全工場の平均所要労働時間より少ないものを示す。

そのほか、製造業の生産額の割合を大企業と中小企業に分けてみると、第46図のように産業によってその程度には差はあるが、大企業の生産シェアは長期的に増大している。また最近中小企業の倒産が増大していることについては上述したが、失業保険統計によれば、新設事業所も増加傾向にあるが、35～36年以降とくに廃止事業所数の増加が顕著である(第47図)。最近はまだ企業の合併統合なども増加し、公正取引委員会の調査によると35年頃まで300～400台にあった企業の合同、合併は同様36～37年から増加して、40年には約900件にのぼっている(第11表)。このような企業のいわゆる分解や統合を通じて産業内部の構造が変わり、それによって生産性が上昇し、雇用の増加なしに生産が増加する傾向が強まっているとみられる。

第46図 規模別出荷額構成の推移

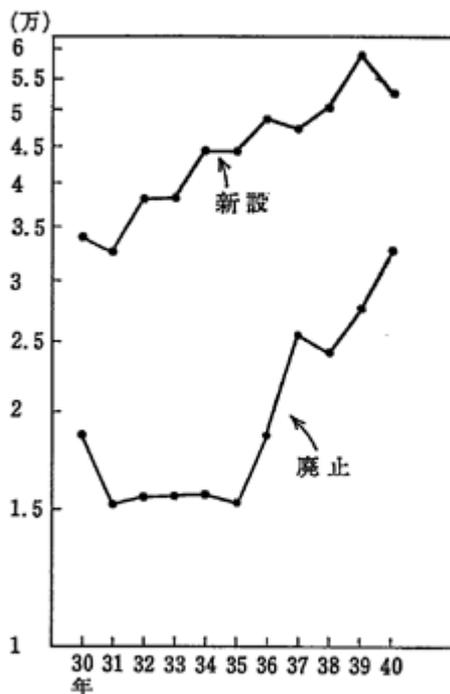
第46図 規模別出荷額構成の推移
(85年価格)



資料出所 通産省「工業統計」
日銀「卸売物価指数」

第47図 新設廃止事業所数の推移

第47図 新設廃止事業所数の推移
(失業保険当然適用分)



資料出所 労働省「失業保険事業年報」

第11表 資本金別合併件数の推移

第 11 表 資本金別合併件数の推移

資本金	30年度	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
5,000万円未満	300	342	337	332	350	348	456	513	706	663	714
5,000万円～10億円	30	32	52	41	55	82	139	173	246	171	166
10億円以上	8	7	9	8	8	10	18	29	45	30	14
計	338	381	398	381	413	440	591	715	997	864	894

資料出所 「公正取引委員会年次報告」

(注) 1) 資本金は合併後の金額を示す。

2) 件数は公正取引委員会への届出件数である。

2 人手不足への適応と今後の問題—最近の労働経済にみられる新しい動き—

(1) 労働力給源の変化とそれへの適応

2) 雇用の増勢鈍化とその要因

(ロ) 雇用弾性値低下の要因

(ii) 企業の労働節約的な動き

しかし、上記のような雇用弾性値の低下については、最近の人手不足や賃金水準の上昇などに対応して、企業が機械化その他の方法により労働をできるだけ節約しようとする傾向が強まっていることの影響がより大きいと思われる。

労働力不足や賃金上昇に対処して雇用を節約しようとする動きは、まず労働を資本によって代替するという形で行なわれている。34,35年当時の設備投資ブームは、労働の節約を直接の目的とするよりも、むしろ生産に直結する設備の拡大や改良を主目的として行なわれた。しかし、最近では労働節約を主目的とする、いわゆる合理化投資が増大しつつあるように思われる。39年10月の通産省の調査によると、労働力不足対策として企業が最も力を入れているのは「機械化」で、製造業の調査対象企業の5～6割に達し、また最近3年間の設備投資のうち「労働力の節約を主目的とする設備投資を行なった」企業は、設備投資を行なった企業全体の7～8割に及んでいる。41年8月の労働省「労働経済動向調査」によっても、人件費の増大に対して設備改善を行なった事業所は調査対象製造事業所の約6割に達している。また工業統計によると、たとえば包装及び荷造機械の出荷数量は、31～35年には製造業全体が2.3倍への増に対して3.3倍への増であったのが、35年～39年にはそれが8割増対6.4倍への増加と変わってきている。

設備の改善による生産性の上昇は、最近では30年代の前半に比べると直接生産に関係する部門よりも修理、運搬など比較的労働集約的な間接部門で著しい(第12表)。さらに、電気計算機の導入など事務部門の機械化、自動化などの動きも顕著に進んでいる。

第12表 製品単位当り所要労働時間減少率

第12表 製品単位当り所要労働時間減少率

(単位 %)

品 目	35年 / 30年		40年 / 35年	
	直接工程	間接工程	直接工程	間接工程
綿糸	22.1	19.0	12.5	41.1
硫安	43.9	50.0	44.5	52.1
隔膜法ソーダ	41.6	36.6	21.4	48.9
カーバイド	33.1	44.5	26.3	40.3
レーヨン糸	38.1	40.7	24.7	34.7
レーヨンステープル	25.2	33.6	24.7	35.3
タイヤチューブ	17.5	38.8	44.6	56.4
高炉鉄	47.2	41.9	47.0	52.5
平炉鋼	27.4	25.7	△ 3.9	29.9
電気炉鋼	31.5	41.3	48.0	51.5

資料出所 労働省「労働生産性統計」

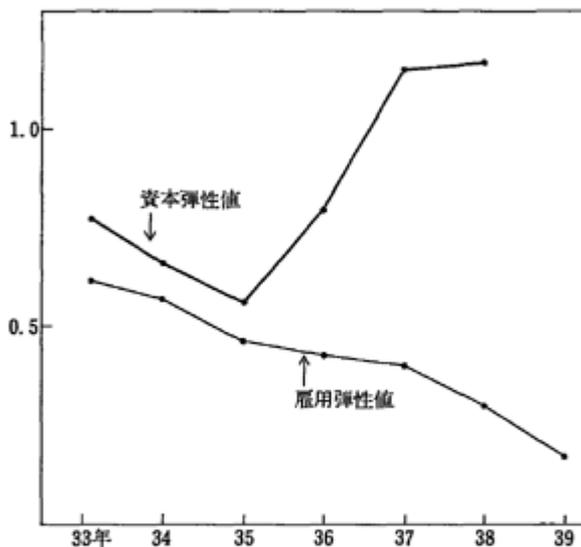
このような、いわゆる労働代替投資の進展は労働者1人当りの資本設備量(資本装備率)を高めた。日本銀行の「本邦主要企業経営分析」「中小企業経営分析」によって資本金10億円以上の企業と50~300人規模の中小企業について資本装備率の動きをみると、大企業、中小企業ともその増加テンポは35,36年頃から早まっている。しかし、規模別にみると、大企業では33~36年の年率6.5%増から36~40年は6.7%増と高まりが比較的小さいのに対して、中小企業では33~36年は大企業と同じ6.5%であったのが36年以降は9.0%へと急角度に上昇している。

また、産業別にみると、中小企業のなかでも化学、機械など生産性の高い業種では増加の度は比較的小さく、反面、食料品、繊維、出版印刷、窯業土石、金属製品など生産性が低く労働集約度の高い業種ほど増加率の高まりが著しい(第13表)。こうした傾向は、大企業でもその程度は弱いと同様にみられ、繊維など労働集約的部門での36年以降における資本装備率の高まりは著しい。

第13表 産業別にみた資本装備率の変化

第48図 雇用弾性値と資本弾性値の推移

(製造業)



資料出所 雇用弾性値については第7表に同じ
 資本弾性値算出の基礎となる資本の増加率は、経済企画庁が中期経済計画において推計したものにより、また生産増加率は通産省「工業統計」により、いずれも3カ年移動平均で算出した。

労働を節約するいま一つの動きは、労働力のいわゆる一層有効な活用を促進するため、企業内の組織や労務管理などの面で、いわゆる合理化の努力が進められそのことである。

日本経済調査協議会が42年3月に実施した「労働力活用に関する調査」によると、企業が最も重点を置いた労働節約対策としては「設備授術面の改善」をあげるところが4割を占め、最も多いが、同時に「組織の変更」、「作業方法の改善」、「人員過剰部門と不足部門の調整」、「再教育再訓練による労働能力の向上」など労務管理に関する対策を最重点にとりあげた企業も少なくなく、これらを合わせると約5割に達する(第14表)。

また、日経連が33年10月および38年12月に行なった「労務管理諸制度調査」によると、33年当時職務分析に基づいて定員制度を実施していた事業所の割合は13%にすぎなかったが、38年にはその割合が34%とほぼ3倍に増加している。賃金管理面でも、能率給は技術革新の影響もあって減少しているが、大企業では後述のように職務給、職能給採用事業所がふえている。

また精皆勤給を支給している事業所の割合は「給与構成調査」によれば30年の56%から35年62%、40年67%と増加の傾向にある。人事考課制度、とくに昇進、異動のための人事考課の実施率は38%から48%へと増加し、また労働者の能力や仕事の内容を正当に評価し、処遇することによって労働者のモラルを高め、能率を向上しようとする動きもみられる。さらに労働力の不足に対処して従業員の質の向上を目的とした職業訓練に対する認識が最近急速に高まり、多くの企業でその対策が検討されつつある。

第14表 企業が最も重点をおいている労働節約対策

第14表 企業が最も重点をおいている労働節約対策

(単位 %)

対策の種類	実施対策	実施予定対策	対策の種類	実施対策	実施予定対策
設備, 技術面での改善	39.4	37.6	高能率工場への集中	3.8	8.1
労働節約的な製品への切替	1.7	4.8	人員過剰部門と不足部門の調整	14.9	10.0
組織の変更	10.4	5.2	再教育, 再訓練による労働能力の向上	3.0	16.2
作業方法の改善	16.4	13.8	下請社外工の利用	10.1	4.3

資料出所 日本経済調査協議会「労働力の活用に関する調査」(42年3月)

2 人手不足への適応と今後の問題—最近の労働経済にみられる新しい動き—

(1) 労働力給源の変化とそれへの適応

2) 雇用の増勢鈍化とその要因

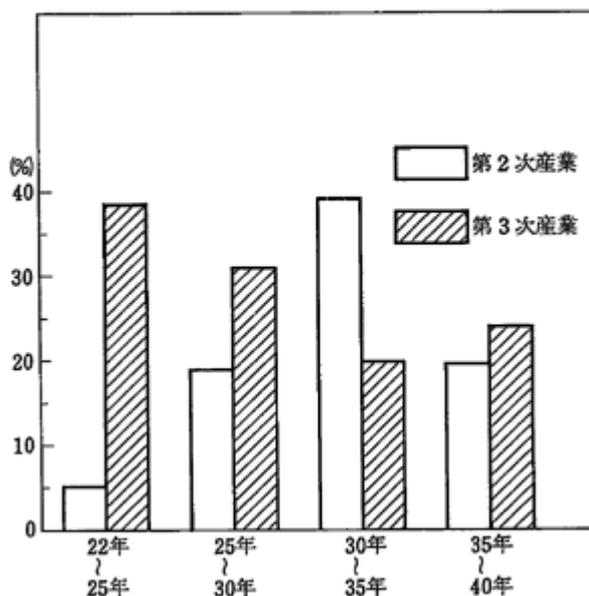
(ハ) 第3次産業就業者の増大とその背景

なお、上述のように製造業を中心とする生産部門では、雇用の増勢鈍化が著しく、雇用弾性値低下の動きがみられるが、卸売小売業やサービス業などの第3次産業では、製造業とは異なった動きを示している。

国勢調査によって第3次産業就業者数の推移をみると戦後(22年)の780万人から30年には1,393万人に回復し、40年には2,066万人と22年当時にくらべ、就業者総数が40%増、非農林業就業者が2.3倍への増に対し2.6倍とその増加率が高い。第3次産業就業者の増加は、時期的にみると、とくに30年頃までの増加率が高く、30年頃から35~36年までかなり鈍化し、37年以降再び増勢が高まっている(第49図)。全産業に占める第3次産業就業者の比重の上昇の程度を国際比較すると、わが国の高まりは30年代を通じてみると諸外国とほぼ同じ程度であるが、30年代後半とくに38年以降急速になっている(第50図)。

第49図 第2次および第3次産業就業者増加率

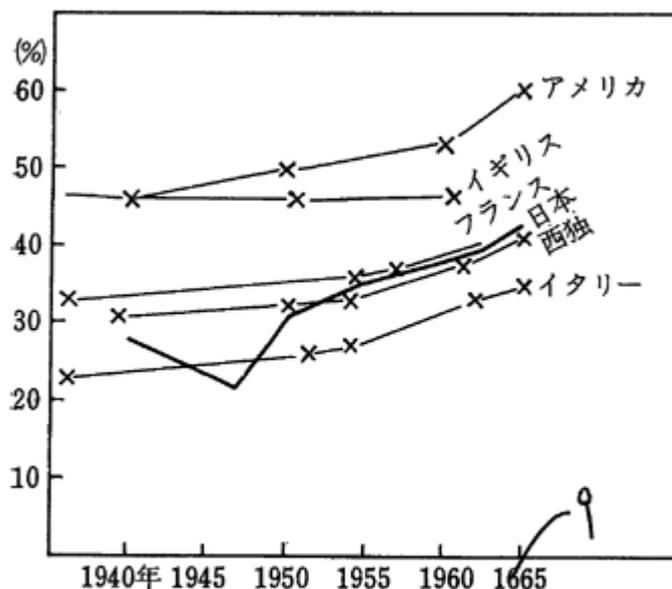
第 49 図 第 2 次 お よ び 第 3 次 産 業
就 業 者 増 加 率



資料出所 総理府統計局「国勢調査」

第50図 第3次産業就業者比率の国際比較

第50図 第3次産業就業者比率の国際比較



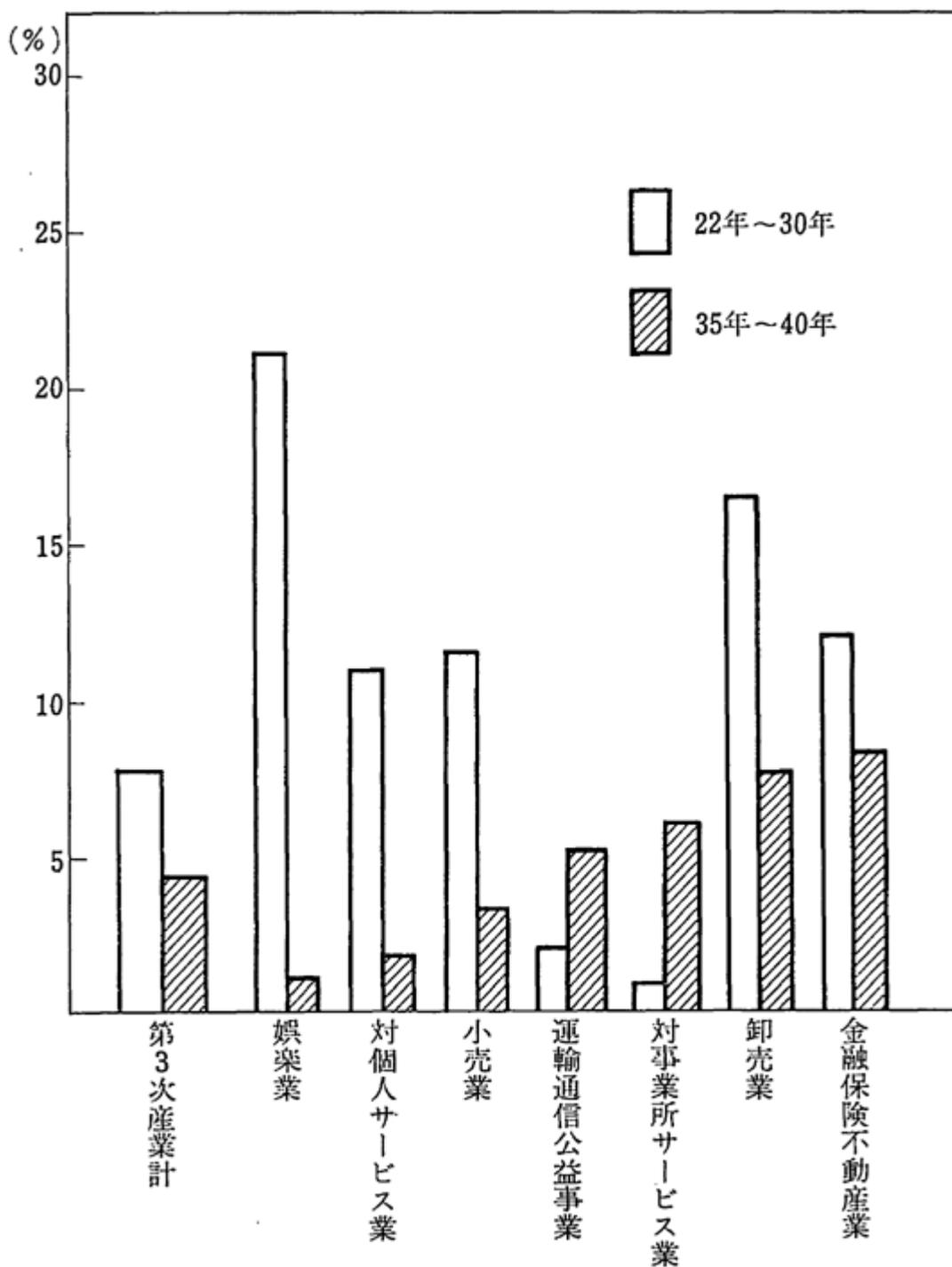
資料出所 欧米は I. L. O. 「Employment and Economic Growth」および I. L. O. 年報(1966年)

日本は、総理府統計局「国勢調査」

また最近の第3次産業就業者増加の内容をみると、雇用情勢が労働力過剰気味であった20年代に卸売小売業、対個人サービス業、娯楽業での伸びが著しかったのとちがって、運輸通信業や自動車修理、ガレージ業をふくむ対事業所サービス業などで雇用の伸び率が高まっている(第51図)。卸売小売業のうちでも、最近では産業別には機械器具卸売業、鉱物、金属材料卸売業など、規模別には百貨店、スーパーマーケットなど規模の大きい分野で雇用の比重が高まっているのが特徴である。最近における第3次産業での就業者の増加は、主として経済の発展に対応して増加が必要とされる分野や規模の大きい近代的企業で生じたもので、20年代のいわゆる不完全就業の堆積による増大とはその性格を異にしているといえる。

第51図 業種別第3次産業就業者増加率

第51図 業種別第3次産業就業者増加率(年率)



資料出所 総理府統計局「国勢調査」

(注) 業種の配列は35～40年の増加率によった。

最近の第3次産業就業者の伸びが大きいことについては、国民経済規模での第3次産業のサービス等の供給(第3次産業国民純生産)の増加率が35～40年には年率15.8%増で第2次産業の純生産13.6%増をかなり上回っていることが背景となっている。この時期には国民生活面では外食費や電気ガス交通通信費、教育娯、交際費などサービス支出が大幅に増加し、また企業活動の面でも、競争の激化に伴う広告や販売、研究調査などの活動が増大した。この時期には、30年代中期までの第2次部門を中心とする高度成長から次第に欧米先進国型の経済発展へと移行し、それに対応する形で、第3次産業就業者の増加が生じたとみることができる。

しかし、最近の第3次産業の雇用の増加については、このような需要増にともなう増加要因とならんで、つぎのような動きの影響も無視できなべように思われる。

その一つは、この部門への労働力の供給が製造業などに比べ比較的豊富に行なわれたとみられることである。最近の新規学卒者の就職状況を見ると、金融保険・不動産業、運輸通信業、電気ガス水道業、サービス業などに就職する者の割合が漸増傾向にあり、これらの産業への新規学卒就職者の割合は35年の17%から37年19%、39年21%、41年23%と増加している。もっとも卸売小売業については、新規学卒就職者の割合が35年16%、37年15%、39年15%、41年20%と、不況下の41年をのぞくとほとんど変わらず、卸売小売業の雇用増大は他産業からの流入の増加-この場合も若年層とくに女子若年層の増加によっているによる面が大きかったと思われる。

このように、全般的な人手不足基調のなかで新規学卒者をはじめ若年層を第3次産業が吸収し得たことについては、つぎのような点が指摘できよう。まず、製造業などでは最近技術革新が進んで作業の単純化が一層徹底され、機械の速度に合わせた単調な繰り返し作業が増大すると同時に、持続的な緊張を必要とする作業が多くなるなど、職場におけるいわゆる人間疎外的傾向が強まりつつある。そのため若年層がこれらの産業劣りも第3次産業を選好する傾向がみられ、この部門の雇用増加を助長する一つの原因になっているとみられる。東京都が39年に行なった「学校卒業生離職状況」調査によると、39年3月の中・高卒就職者で同年4～9月に離職したもののうち「仕事が自分に合わない」という理由をあげている者を生産従事者と店員、事務員・技術者に分けてみると、とくに生産従事者においてその比率が高い(第15表)。某新聞が38年3月中学卒業生について行なった「追跡調査」によってみても、転職者(転職前の職業はほとんど第2次産業)の転職理由として「仕事がつらい」、「単調でおもしろくない」とこたえたものが22%を占め、最も多い。

第15表 学卒就職者の転職理由

第 15 表 学卒就職者の転職理由 (単位 %)

転 職 理 由	高 卒			中 卒	
	生 産 者	店 員	事 務 員 技 術 者	生 産 者	店 員
家 事 都 合	28.3	30.2	37.9	22.8	16.8
仕事に自分に合わない	26.4	15.9	15.3	17.5	14.1
他に誘われて転職	11.9	23.8	10.3	13.6	14.6
進学のため	8.2	6.3	12.1	4.3	1.6
仕事に自信がなくなった	4.4	1.6	1.7	2.5	4.3
病気のため	4.4	6.3	3.4	4.0	9.2
就労意欲がない	1.9	1.6	3.4	4.6	1.6
素行が悪い	1.9	3.2	3.4	7.0	11.4
同僚との人間関係	1.3	—	5.2	3.2	5.4
ホームシック	0.6	1.6	—	8.3	11.9
求人条件の相違	3.1	—	—	0.1	—
その他	2.5	3.2	3.4	3.4	5.4
不明	5.0	6.3	3.4	8.7	3.8

資料出所 東京都労働局「学校卒業生の離職状況」(39年11月)

(注) 1) 調査対象は39年3月中学および高校卒で、同年4～9月に転職したもの

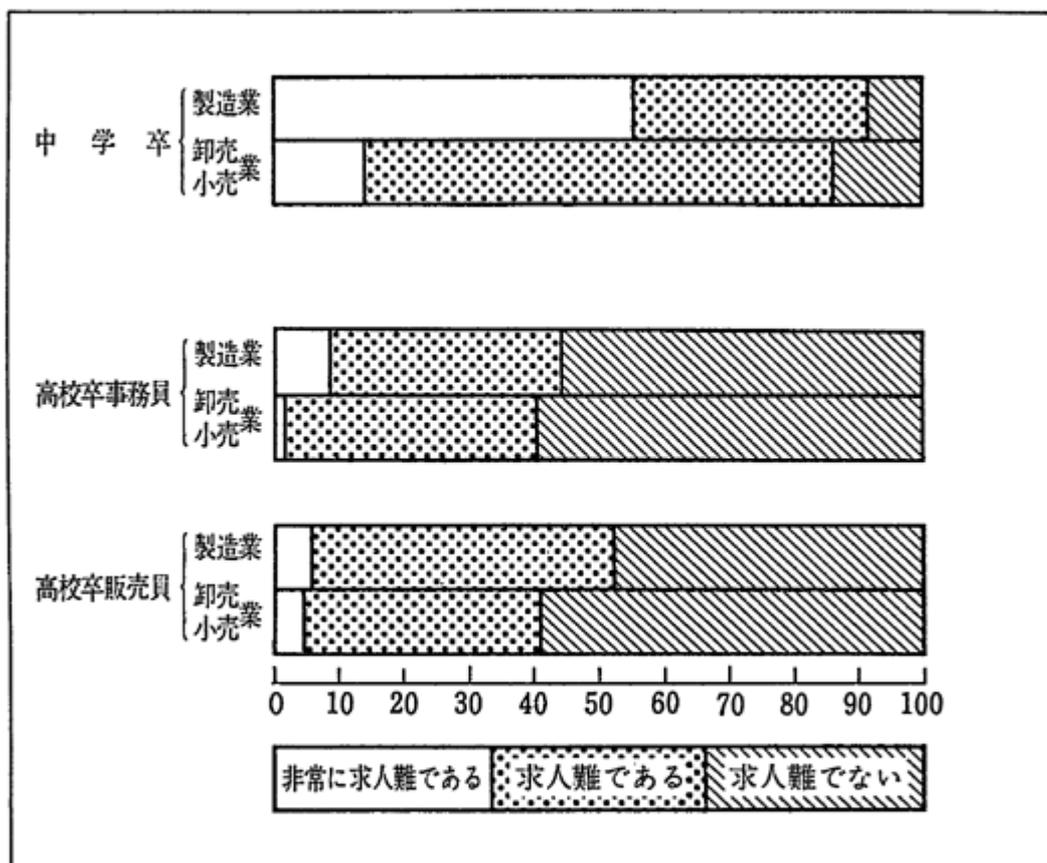
2) 生産従業者、店員等の区分は転職前の職業による。

一方また労働力の供給面では、近年の高校、大学への進学率上昇の結果、これまで製造業労働者の主要な給源であった中学卒が急減した。反面、ホワイトカラー的職業への就業を期待する大学、短大、高校卒の増加が著しく、それだけ第3次産業への労働力の供給を増加させる結果となったといえる。41年11月に行なった労

働省職業安定局の「採用異動等制度調査」をみると、「従業員募集にあたって求人難を感じたかどうか」という質問に対し「非常に求人難である」または「求人難である」と回答した事業所は、規模1,000人以上の企業でみて、製造業が中卒92%、高卒労務者83%、高卒販売員52%であったのに対し、卸売小売業では中卒82%、高卒販売員41%で製造業にくらべて低い(第52図)。労働者の職業選択が、いわば労務者か職員かの枠で行なわれ、一方労働供給面ではホワイトカラー志向のものの増加が著しいことが、この部門の雇用増加を比較的容易にしたといえよう。

第52図 新規学卒求人難の程度

第 52 図 新規学卒求人難の程度



資料出所 労働省職業安定局「採用異動等制度調査」

(注) 製造業、卸売小売業とも規模1,000人以上

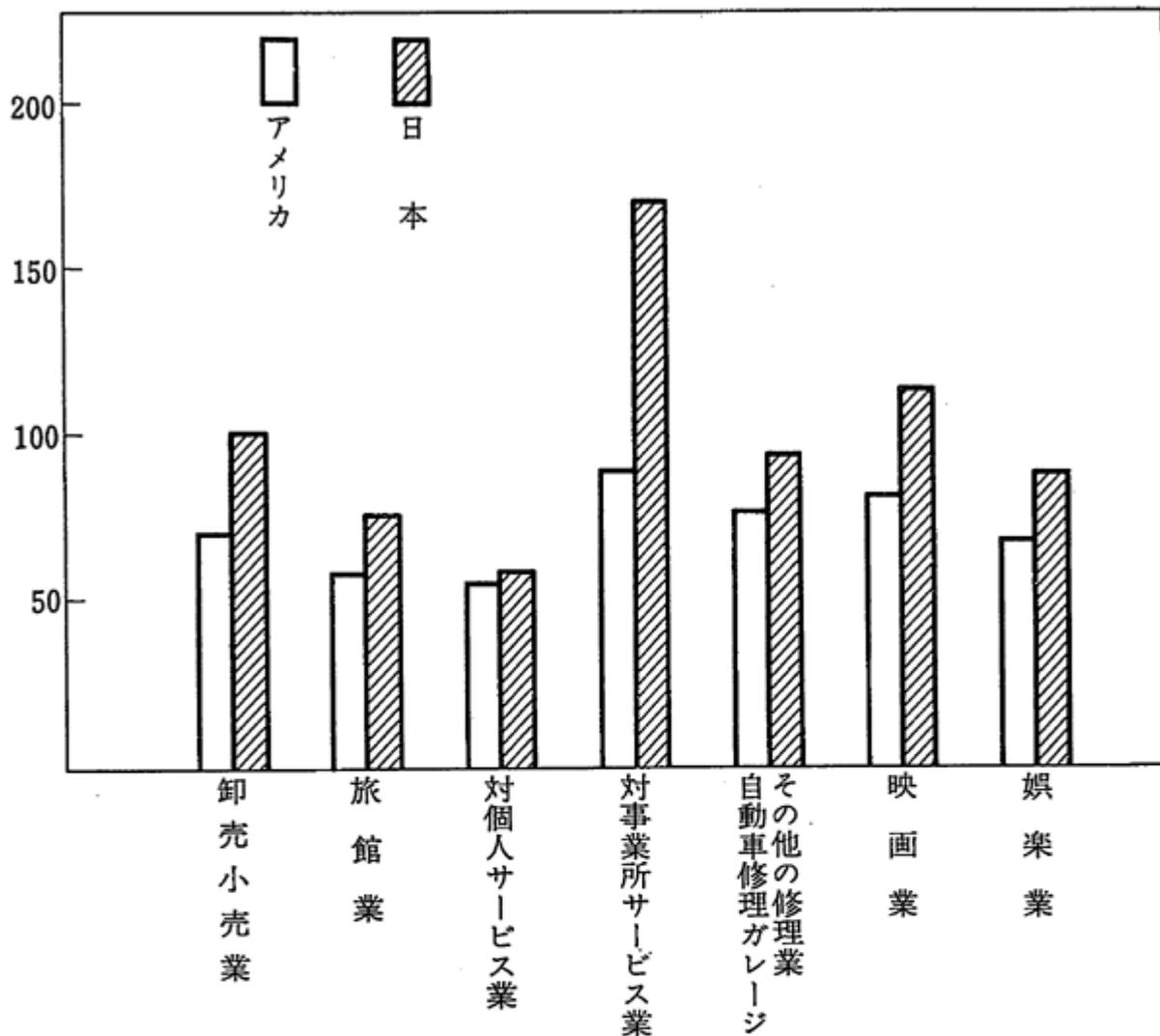
さらに、わが国では第2の要因として、資本蓄積の不足などから金融機関や資金力のある問屋などの地位が相対的に高く、また、労働の質に関しても、職員労働尊重の観念が根強く、これと類似性のある第3次産業労働の評価も高い、などの背景があり、第3次産業の労働誘引力は比較的強いように思われることがある。

資料が得られるアメリカについて、製造業を100として第3次産業賃金の格差を比較してみると、第53図のように卸売小売業ではアメリカの71に対してわが国は99、そのほか旅館、対個人サービス、対事業所サービス、自動車修理、ガレージ、映画、娯楽業などにおいて、もその比率は例外なくわが国の方がアメリカより高い(第

53図)。とくに卸売小売業の賃金を製造業労働者の賃金と対比すると、アメリカは78%で製造業労働者賃金をかなり下回るが、わが国の場合は卸売小売業の賃金は製造業労働者賃金を24%上回っている。また、ヨーロッパ諸国のうち資料の得られるイギリスのクリーニング業および自動車修理ガレージ業の賃金と対比しても、日本のこれら業種の賃金は製造業にくらべ相対的に高い(第54図)。

第53図 日米両国の卸売小売及びサービス業賃金の製造業賃金に対する比率

第53図 日米両国の卸売小売及びサービス業賃金の製造業賃金に対する比率 (製造業=100)



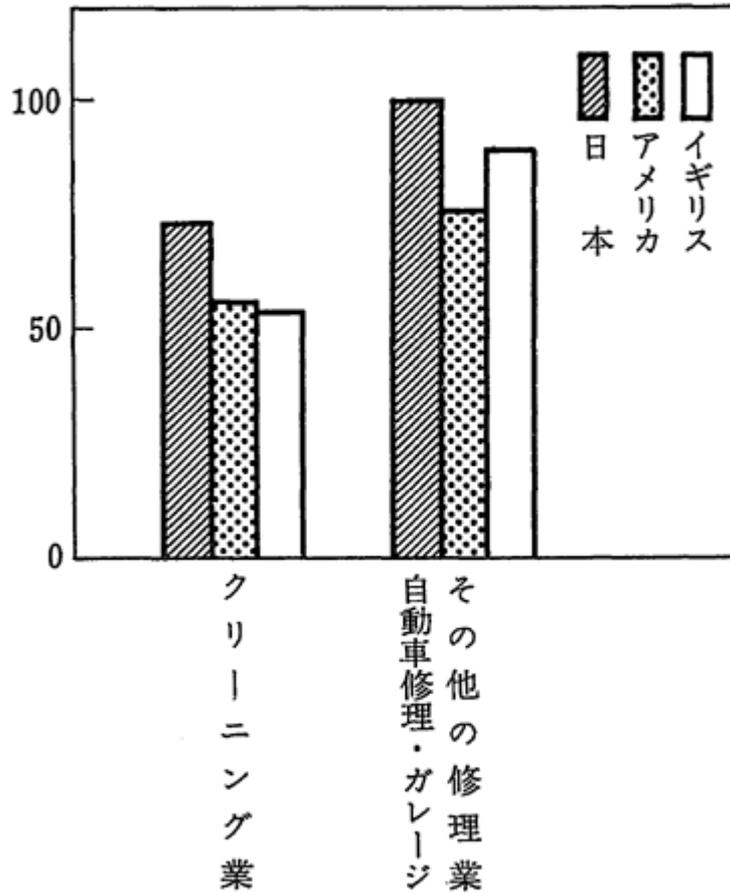
資料出所 日本は労働省「賃金構造基本統計」(1966年および1963年)、総理府統局計「事業所統計」(1963年)、アメリカは商務省「工業センサス」(1963年)及び「商業センサス」(1963年)

(注) 日本の場合は製造業の賃金は1963年「賃金構造基本統計」(10人以上規模常用労働者現金給与総額)、サービス業の賃金は1963年「事業所統計」(規模計の常用労働者現金給与総額)によった。

ただし卸売小売業の製造業に対する比率については両業種とも1966年「賃金構造基本統計」によった。

第54図 日,米,英,のクリーニング業等の賃金の製造業賃金に対する比率

第54図 日,米,英,のクリーニング業等の賃金の製造業賃金に対する比率
(製造業=100)



資料出所 日本およびアメリカは前図に同じ

イギリスは「Ministry of Labour Gazette」1966年8月

さらに最近の賃金の動きについてみると、製造業での雇用増加の著しかった33～36年には卸売小売業、運輸通信業、電気ガス水道業などの賃金上昇率は製造業のそれをかなり下回っていたが、36年以降はむしろ卸売小売業などの賃金の上昇率の方が高い(第16表)。この部門では消費者物価の上昇を背景に支払能力も向上し、労働誘引力は高まったといえる。

そのほか、第3次産業の最近の労働需要の増大には、その生産性の向上の度合いが低いことが影響している点も見のがせぬと思われる。

第16表 産業別現金給与総額の上昇率

第16表 産業別現金給与総額
の上昇率(年率)

(単位 %))

産 業	33~36年	36~41年
製 造 業	9.0	10.3
卸 売 小 売 業	6.7	10.8
金 融 保 険 業	6.5	10.0
運 輸 通 信 業	8.1	10.8
電 気 ガ ス 水 道 業	8.0	10.5

資料出所 労働省「毎月勤労統計」
(規模30人以上)

よくいわれるようにわが国の卸売小売業、サービス業などは、農業とならんでこれまで過剰労働力のプールとなってきたおり、その生産性の水準はかなり低い。産業関表の就業係数(1億円の生産物に要する労働者数)によって生産性の国際比較を行なうと、第17表のようにわが国の鉱工業、とくに重化学部門の生産性は比較的高く、一部にはアメリカに接近しているものもあるが、その他の産業とくに農林水産業、卸売小売業はアメリカの9分の1ないし7分の1、西独、フランスにくらべても2分の1程度にすぎない。このような卸売小売業を中心とする第3次産業の生産性は国際的にみて低水準にあるにとどまらず、その上昇の度合いも一般に低く、雇用弾性値の低下も小さかったことは既述の通りで、この点は最近の消費者物価上昇の一要因としても注目されている。消費者物価の上昇は35年以降年率6~7%に及んでいるが、そのうちサービス価格の上昇による部分は4割を超えている。産業連関表によって計算すると流通経費上昇の影響も大きく、35~33年でみて、たとえば被服費の上昇の3割分は商業マージンの増加によると推定される。

第17表 生産性の国際比較

第17表 生産性の国際比較

産 業	就 業 係 数 (人/億円)				格 差 (欧米/日本)		
	アメリカ	西ドイツ	フランス	日 本	アメリカ	西ドイツ	フランス
全 産 業 計	16.6	60.2	64.0	84.4	0.20	0.71	0.76
第 1 次 産 業	30.5	151.0	168.1	285.5	0.11	0.53	0.59
農 業	30.8	—	—	395.4	0.08	—	—
第 2 次 産 業	12.6	49.4	41.6	42.1	0.30	1.17	0.99
製 造 業	12.9	—	—	41.5	0.31	—	—
重化学工業	11.7	—	—	33.0	0.35	—	—
軽 工 業	14.3	—	—	53.6	0.27	—	—
第 3 次 産 業	18.9	64.0	74.7	104.7	0.18	0.61	0.71
運 輸 業	20.0	65.5	59.9	87.7	0.23	0.75	0.68
卸売小売業	21.4	61.7	58.3	150.4	0.14	0.41	0.39
サービス業	25.4	77.5	104.3	133.5	0.19	0.58	0.78

資料出所 つぎの年次の産業連関表

アメリカ 1962年

西ドイツ 1960年

フランス 1959年

日 本 1963年

(注) 産出額の換算は各産業部門とも一律に公定為替レートによった。

2 人手不足への適応と今後の問題—最近の労働経済にみられる新しい動き—

(1) 労働力給源の変化とそれへの適応

3) 新しい労働力給源の活用—既婚婦人と高齢労働力の問題—

労働力の給源が減少し、労働力の供給余力が全体として低下しつつある過程で、最近既婚女子や高齢労働力の雇用問題が重要性を増しつつあることについてはすでに述べた。これらの労働力の就業への参加の問題は、今後の雇用の見通しとも関連して重要と思われるので、つぎに、その実態や特徴、今後の問題点などについて分析することにする。

2 人手不足への適応と今後の問題—最近の労働経済にみられる新しい動き—

(1) 労働力給源の変化とそれへの適応

3) 新しい労働力給源の活用—既婚婦人と高齢労働力の問題—

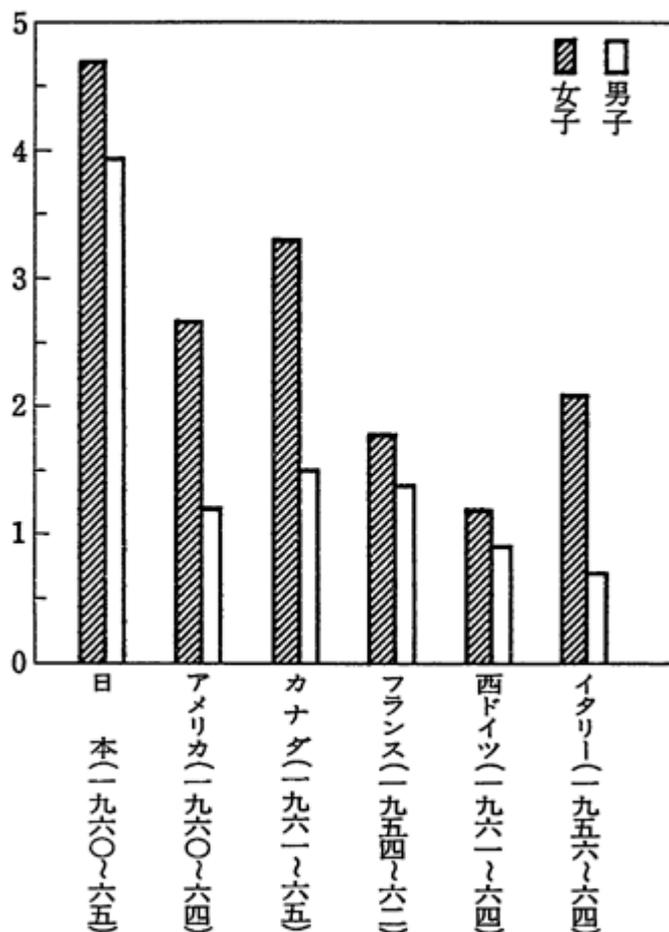
(イ) 女子雇用の増加とその内容

(i) 既婚婦人労働者層の増大

戦後における女子雇用者の増加は著しかった。国勢調査によると、22～40年に女子雇用者数は294万人から907万人へと8割以上に増大し、同じ期間に男子雇用者が892万人から1,882万人へ2倍強の増加にとどまったのに比べ著しく増加率が高い。「労働力調査」で30年以降の時期別の動きをみると、30～35年が年率7.2%増(男子は5.7%増)、35～40年が同4.7%増(同3.9%増)で、後半やや伸びが鈍化しているが、ごく最近は41年6.4%増(同3.2%増)と、再び増勢を強めている。諸外国に比べれば雇用の増加率は男子についても高いが、女子は男子を更に上回って伸びている(第55図)。女子雇用者数は41年には雇用者総数の約32%を占め、アメリカ、西ドイツ(いずれも1964年で34%)の比率よりは低い、イタリア(1964年で26%)よりかなり高く、ほぼカナダ(1965年で31%)、フランス(1962年で32%)と通ぶ水準となっている。

第55図 男女別雇用者増力日率の国際比較

第55図 男女別雇用者増加率
(年率)の国際比較



資料出所 日本は総理府統計局「労働力調査」
諸外国は I. L. O 年報

なお、雇用者の中の女子の比率が徐々に高まる傾向は、いずれの先進諸国でもほぼ共通にみられ、たとえばアメリカの場合、約15年前の1950年には29%であったものが、その後産業構造の変化に伴って今日の34%にまで高まっている。

また、これら女子雇用者の内容をみると、最近年齢的には中高年齢層の増加率が高く、また単身者層よりも既婚婦人層での増加がめだっている。年齢別に女子雇用の増加率の推移をみると、30年代初期には、若年層の雇用増加が大きかったが、その後進学率の上昇などを反映して15～19才層は減少に転じ、20～39才層も30年代中期以降増加率が鈍化している。これに対し40～60才の中高年齢層の雇用の増勢は期を追って強まり、最近では年率10%近い増加、全体の雇用増加に対する寄与率でも若年層にほぼ匹敵する水準にまで高まってきている(第18表)。

第18表 年齢別にみた好雇用者の増加率と増加寄与率

第18表 年齢別にみた女子雇用者の増加率と増加寄与率 (単位 %)

年 齢	増 加 率			寄 与 率				
	31~34年	34~37年	37~40年	31~34年	34~37年	37~40年		
総 数	15.2	26.2	11.7	30.9	38.0	31.2		
15~19才	18.0	19.4	△ 3.8	8.6	6.8	△ 2.3		
20~24	13.0	28.4	11.4	15.4	23.5	17.6	13.1	10.4
25~29							2.5	0.8
30~34							7.8	1.8
35~39							22.4	4.6
40~54	19.2	29.3	31.8	6.8	7.6	15.7	30.5	12.6
55~64							38.7	3.1
65才~	6.1	48.6	11.5	0.1	0.4	0.2		

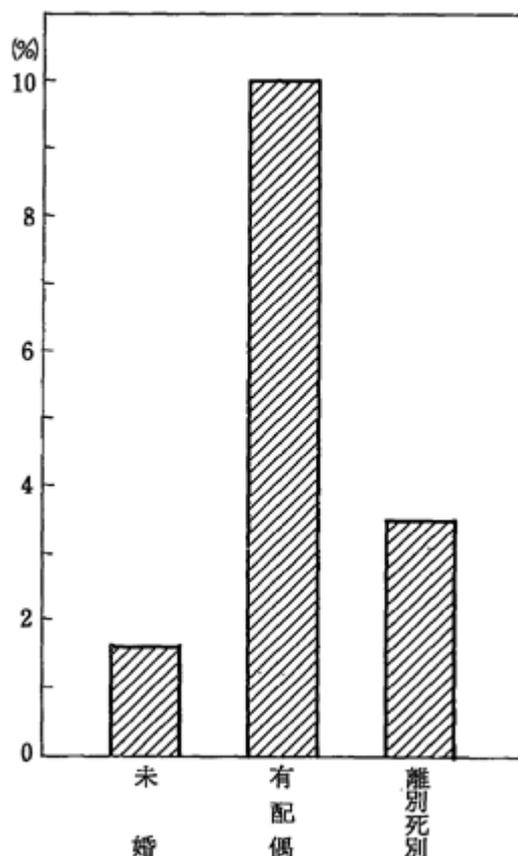
資料出所 総理府統計局「就業構造基本調査」31年, 34年, 37年, 40年

- (注) 1) 寄与率は, 当該3年間の雇用増加数(男女計)を100とした女子各年齢層の雇用増加数の割合である。
 2) △はマイナス

37~40年の動きについて, 年齢区分をより細分してみると, 35才未満とくに育児期にあたる25~34才層の増加率は低く, 育児負担が軽減してくる35才以上, とくに40才代の増加率が高いという女子のライフサイクルに適合した動きが出てきている。また, 女子非農林業雇用者の近年の増加状況を配偶関係別にみると, 未婚者の増加率が停滞的であるのに対して, 有配偶者は年10%前後の高い増加率を示している(第56図)。女子非農林業雇用者中有配偶者の占める割合は年々高まり, 41年には36%に達している。

第56図 配偶関係別女子雇用者対前年増加率の推移

第56図 配偶関係別女子雇用者対前年増加率の推移 (非農林業)



資料出所 総理府統計局「労働力調査」

このような動きからも、既婚婦人層の雇用者への進出は、最近における一つの特徴的な動きだといえる。

なお、非農林業では雇用者以外の者についても、同様に女子とく、に既婚者層の増加傾向がみとめられる。「国勢調査」によれば非農林業の業主、家族従業者は男子については30～40年の10年間に5%の増加にとどまったのに対し、女子は4割の増加で、しかもその増加のほとんどが有配偶者の増加によっている(第19表)。こうした雇用および業主、家族従業者の動きを反映し、女子の有業率は農村では全般的に低下気味に推移しているが、都市部では既婚婦人層を中心に上昇しており、とくに40才以上層の有業率の上昇は顕著である(第57図)。

第19表 非農林業の女子業主、家族従業者数の推移

第19表 非農林業の女子業主、家族従業者数の推移

(単位 千人)

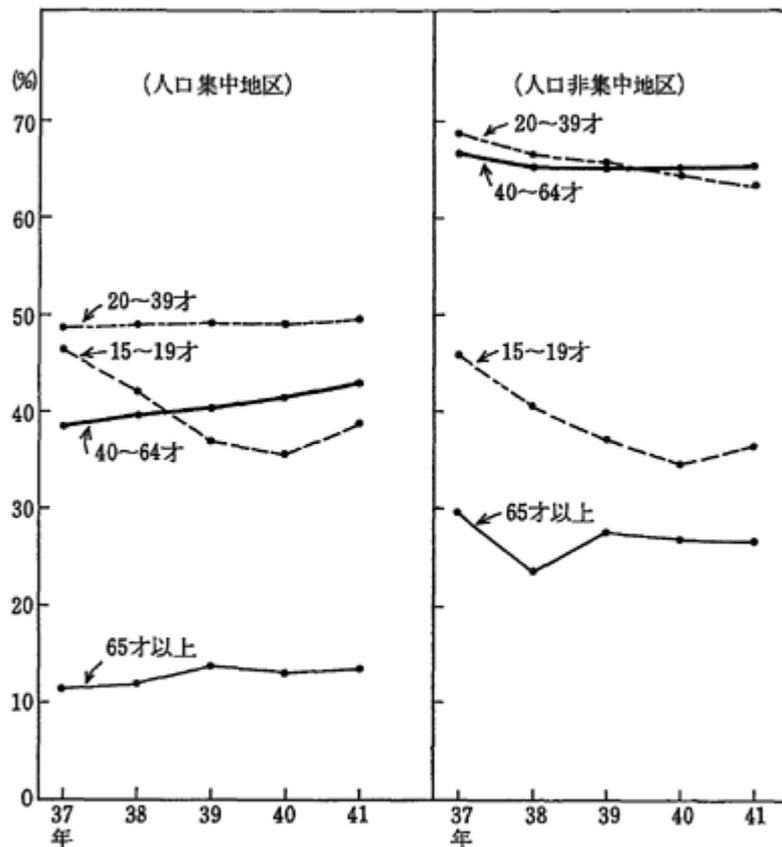
産 業 ・ 年		業 主	家 族 従 業 者	計
非 農 林 業	30 年	1,019(422)	1,507(1,112)	2,526(1,534)
	35 年	1,278(628)	1,590(1,211)	2,868(1,839)
	40 年	1,417(765)	2,214(1,720)	3,631(2,485)
製 造 業	30 年	109(58)	539(226)	648(284)
	35 年	228(141)	299(222)	507(363)
	40 年	298(215)	465(378)	768(592)

資料出所 総理府統計局「国勢調査」

(注) ()内は有配偶者

第57図 地区別にみた年齢別有業率の推移

第 57 図 地区別にみた年齢別有業率の推移(女子)



資料出所 総理府統計局「労働力調査」

(注) 有業率は生産年齢人口中の就業者の割合

2 人手不足への適応と今後の問題—最近の労働経済にみられる新しい動き—

(1) 労働力給源の変化とそれへの適応

3) 新しい労働力給源の活用—既婚婦人と高齢労働力の問題—

(イ) 女子雇用の増加とその内容

(ii) 女子就業分野の多様化

女子雇用者の増加とともに、農林業家族従業者の減少など女子の就業構造は変化し、雇用者内部でも産業別、職業別などの分布に変化が生じている。

30年代における技術革新や近代化の進展に伴って、生産部門、事務部門を通じて比較的単純な労働分野が拡大する一方、供給面でも若年層では一校卒、短大卒のウェイトの増大、中高年齢層では都市世帯の既婚婦人層の職場進出などの動きがみられ、その過程で女子の雇用機会は多様化しながら急速に増大している。

「就業構造基本調査」により女子雇用者の増加の内容をまず大きく第2次産業、第3次産業別にみると、男子雇用者とほぼ共通して、高度成長期の34～37年には第2次産業での雇用の伸びが著しかった。しかし37～40年になると全体として雇用の伸びが鈍化するなかで、第3次産業でより大きい伸びを示すようになっている(第20表)。また「労働力調査」によって最近数年間の産業大分類別の動きをみると、女子非農林業雇用者中に占める製造業の割合は、38年の38%から41年には35%としだいに低下している反面、卸売小売業、金融保険不動産は26%から28%へ、またサービス業は24%から25%へとそれぞれウェイトを高めている。

第20表 男女、2次・3次産業別非農林業雇用者増加率の推移

第20表 男女、2次・3次産業別非農林業雇用者増加率の推移

(単位 %)

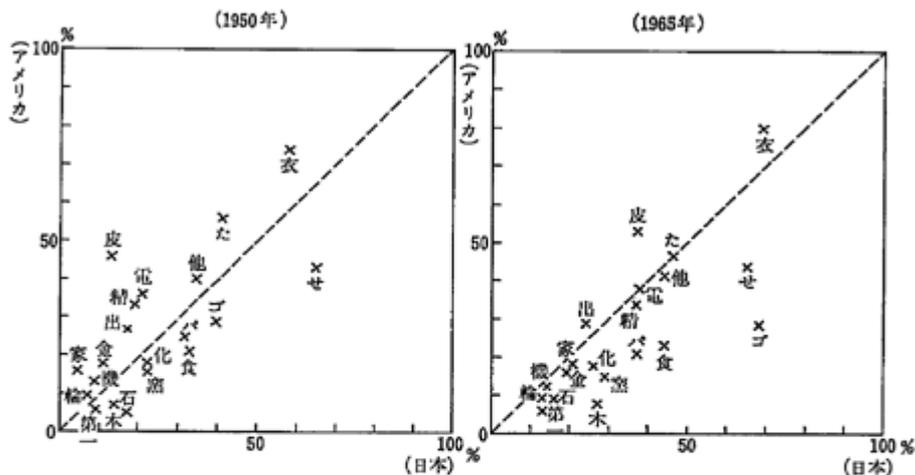
性・産業		31～34年	34～37年	37～40年
男	非農林業計	15.4	17.5	11.5
	うち第2次産業	16.5	23.8	8.3
	第3次産業	14.9	12.1	15.6
女	非農林業計	17.5	27.2	12.3
	うち第2次産業	17.4	34.2	7.7
	第3次産業	17.6	21.1	17.1

資料出所 総理府統計局「就業構造基本調査」

第3次産業のなかで女子の就業分野としてウェイトの大きいのは卸売小売業とサービス業であるが、30年代の特徴的な動きとしては、そのうちの小売業よりも卸売業、また対個人サービス業や娯楽業に対して対事業所サービス業や修理業での増加が急激となっている。一方、製造業内部では、繊維、石油石炭製品などで若干女子のウェイトの低下がみられるほかは、すべての産業分野で女子依存度は高まりを示している。産業中分類別の女子依存度を日米両国について比較すると、第58図のとおり、産業による女子への依存度の違いは両国でかなり似通っているが、その最近の高まり方はわが国のほうが急速である。

第58図 日本とアメリカにおける産業別にみた女子就業者の割合

第 58 図 日本とアメリカにおける産業別にみた女子就業者の割合
(各産業男女計=100)



資料出所 日本は総理府統計局「国勢調査」、アメリカは U. S. Department of Labor, Bureau of Statistics「Employment and Earnings, 1965」

(注) 産業名は次のとおり

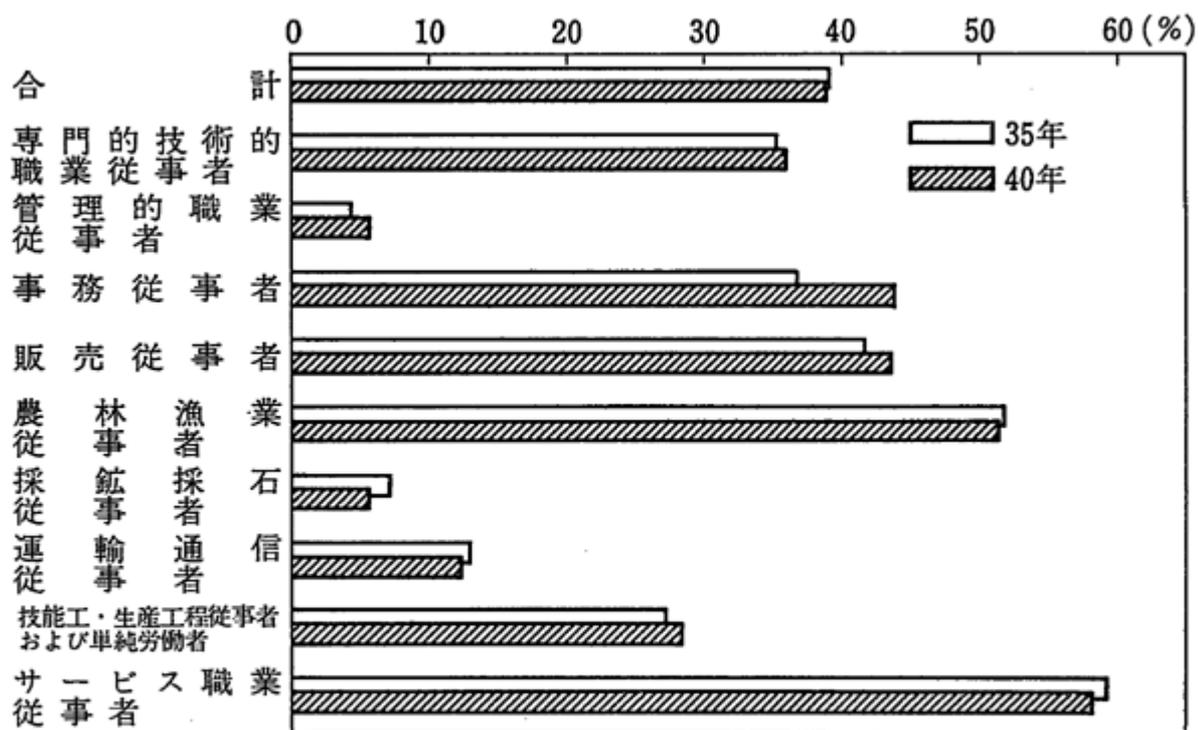
食：食料品 電：電気機器 木：木材木製品 せ：繊維(紡織) 化：
化学 パ：パルプ紙 窯：窯業 ゴ：ゴム製品 機：機械 輸：輸送
用機器 他：その他 衣：衣服 た：たばこ 出：出版印刷 家：家
具 皮：皮革同製品 石：石油石炭製品 金：金属製品 第1：鉄
鋼，非鉄金属(第1次金属) 精：精密機器

女子の雇用機会の増大は、女子の職業別分布にも変化を与えている。40年の「国勢調査」によると、女子の職業構成は農林漁業従業者が32%を占め、男子の20%に比べかなり高い。一方技能工、生産工程従事者および単純労働者は男子の35%に対して、女子は22%にすぎず、女子の職業の中では事務、販売、サービス関係などのウェイトが相対的に大きい。しかし35～40年の動きとしては、専門両技術的職業、管理的職業、事務、販売、生産工程など多方面の職業にわたって女子の進出がみられ(第59図)、とりわけ高卒女子の増大などで事務部門の増加が著しい。女子の事務従事者は35年から40年にかけて64%増、事務従事者中に占める女子の割合は35年の37%から40年には44%へと急速に高まった。35～40年の女子就業者増加に対する事務部門の寄与率は71%にのぼり、男子では事務部門の増加寄与率が27%にとどまっているのと対照的である。

一方女子生産工程従事者については、全体として堅調に増加しているがそのなかで製糸紡織従事者の増加率が比較的小さいのに対して金属加工、機械組立、修理歴どの従事者が急増しているのがめだっている。また女子の職業別就業者の変化でもう一つ注目されるのは、専門的技術的職業や管理的職業従事者が男子を上回って増加していることである。これは役職者として女子を登用する例が増加しつつある一方、技術者、プログラマー、品質管理員、編集者等の仕事に女子を配置する企業が増える傾向にある、ことを示すものであろう。

第59図 職業別就業者中女子の占める割合

第59図 職業別就業者中女子の占める割合



資料出所 総理府統計局「国勢調査」
 (注) サービス職業従事者には保安サービスを含む

2 人手不足への適応と今後の問題—最近の労働経済にみられる新しい動き—

(1) 労働力給源の変化とそれへの適応

3) 新しい労働力給源の活用—既婚婦人と高齢労働力の問題—

(イ) 女子雇用の増加とその内容

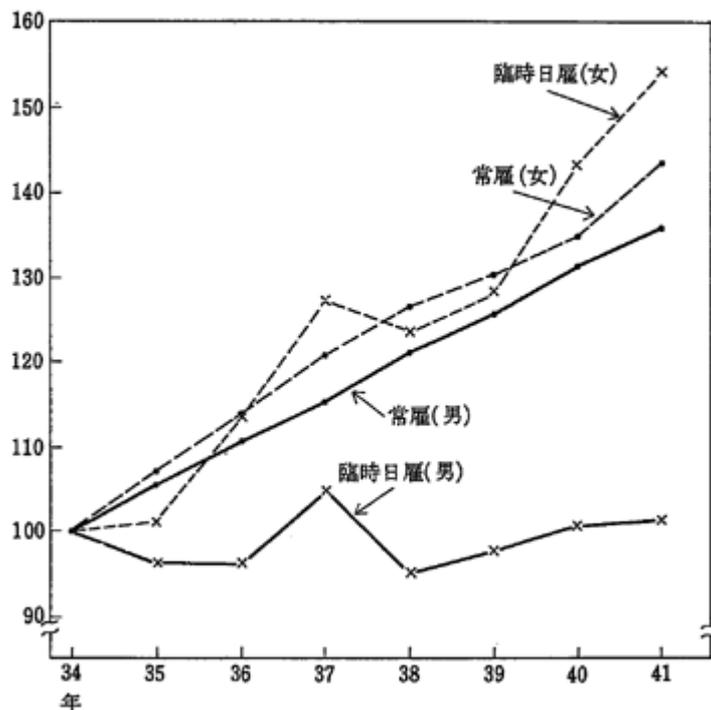
(iii) パートタイム雇用の増加とその実態

既婚婦人層の雇用労働力化と関連して、最近この層のパートタイムなどの形態での雇用が増加しつつあることも見逃せない。非農林業雇用者の推移を男女別、雇用形態別にみると、第60図のとおり、男子については臨時日雇の数は長期的には横ばいの傾向で推移しているが女子については常雇を上回る伸びを示し、41年には女子雇用者の14%を占めるにいたっている。

第60図 男女別雇用形態別非農林業雇用者数の推移

第 60 図 男女別雇用形態別非農林業雇用者数の推移

(34年平均=100)



資料出所 総理府統計局「労働力調査」

また、非農林業雇用者のうち季節的ないし不規則的就業者を除く定常的就業者について、週間35時間未満の短時間就業者数の動きをみると(第21表)、男子では定常的就業者全体の伸びを下回っているが、女子では大幅に上回り、34~37年、37~40年のそれぞれ3年間に35%、31%の急増を示した。「労働経済動向調査」(42年2月実施)によってパートタイマーを雇っている事業所の採用開始時期別分布をみても、製造業、卸売小売業とも38年頃から急増し、その後年を追って増加の傾向にある。

第21表 男女別週間35時間未満雇用者の増加率

第21表 男女別週間35時間未満雇用者の増加率 (非農林業)

(単位 %)

区 分		34 ~ 37 年	37 ~ 40 年
男	定常的 就業者 計	18.6	11.7
	うち 継続 希望者	18.1	12.8
	35 時間 未満 就業者	10.0	10.8
	うち 継続 希望者	12.6	14.6
女	定常的 就業者 計	27.7	11.9
	うち 継続 希望者	27.1	13.1
	35 時間 未満 就業者	35.2	30.6
	うち 継続 希望者	34.6	31.7

資料出所 総理府統計局「就業構造基本調査」34年、37年、40年

既婚婦人層の雇用労働力化がすすむ過程で、パートタイマーが増加する傾向がみられるのは、多くの先進諸国に共通している。たとえばイギリスでは既婚婦人雇用者の進出が著しく、全女子雇用者の過半数に達しているが、製造業ではその15%がパートタイマーである。またアメリカでは婦人労働者の6割前後が既婚者であるが、1964年に女子非農林業就業者のうち、非自発的性格のものを除く週間35時間未満の短時間就業者の比率は22%であった。

もっとも、パートタイマーの給源となる既婚婦人層は、その地域的移動範囲に限られることなどから特定地域での給源はかぎられており、はやくも一部には不足現象もみられ、東京都では最近1~2年パートタイマーとしての登録者数が減少にむかうなどの動きも生じている。

パートタイム雇用の実情については、その変化を知る資料に乏しいが、たとえば婦人少年局の調査(40年5月)によるとつぎのような特徴が指摘できる。

第1に女子パートタイマーの就業分野は、卸売小売業、サービス業、製造業で大きく、製造業のなかでは食料品など軽工業と電気機器で大きい。規模別には、大規模ほど雇用する事業所の割合が大きい(調査産業計では500人以上25%、10~29人8%)が、一般労働者に対するパートタイマーの比率という形でみると、依存度は小規模ほど高い。

第2は、女子パートタイム雇用には、臨時雇用的な性格とならんで、かなり定常雇用的性格がみられることである。前者の性格は製造業や大企業の場合に強く、後者の性格は第3次産業や小企業分野で強い。産業別にみるとパートタイマーを雇うのが「平常時労働力の一部」としている事業所の割合は金融保険業(73%)、卸売小売業(61%)、サービス業(55%)などで高く、また規模別には小規模ほどその比率が高い。反面「一時的に必要なときのみ」としている事業所の割合は大規模に多く、500人以上、100人~499人ともに25%をしめている。この点は女子パートタイマーの身分上の扱いにもみられ、常用扱いをしている事業所は製造業では38%であるが、卸売小売業では54%、サービス業では51%にのぼっている。常用扱いをしている事業所の割合は小規模ほど高く、10~29人では52%を占めているが、500人以上では24%である。さらに賃金形態についてみても、製造業や大規模事業所では時間給をとっているものの割合が高いのに対して、サービス業や小規模事業所では月給や日給のものの割合が高い。

臨時雇用的性格と定常雇用的性格の二面性を支える要素はパートタイマー自身の側にもある。とくにパートタイマーの中では、比重は小さい(約3%)が未婚者の場合には、就業の動機、勤続の意志などからみて、臨時雇用的性格が強いといえる。しかし、既婚の女子については、その約7割が「家事のためフルタイムで働けない」としながらも、「なるべく長く」という勤続の意志を表明しており、既婚婦人層がその生活の条

件からやや特殊な雇用形態を必要としながらも、恒常的労働力の一部としての役割を担いはじめていることを物語っている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

2 人手不足への適応と今後の問題—最近の労働経済にみられる新しい動き—

(1) 労働力給源の変化とそれへの適応

3) 新しい労働力給源の活用—既婚婦人と高齢労働力の問題—

(イ) 女子雇用の増加とその内容

(iv) 既婚婦人層雇用化の背景

以上のようなパートタイマーなど既婚婦人層の雇用労働力化の動きは、いうまでもなく若年労働力を中心とする人手不足基調の強まりを背景としてすすんでいる。婦人少年局の調査によって、女子パートタイマーの雇用理由別事業所構成比をみると「若年労働力が得られないため」とするものが31%で最も高率を占め、とりわけ製造業では約5割の事業所がこの理由をあげている。女子パートタイマーの雇用理由として「中高年女子労働力をつかうため」という積極的な回答をよせた事業所(製造業で20%)も、この部類に属するものと考えてよいであろう。また前掲「労働経済動向調査」によると新規学卒採用に困難を感じている事業所ほどパートタイマー増加を見込む事業所の割合が高くなっている。

もっともこの点については、既婚女子層の賃金が相対的に低いことが、需要を誘発している面もあると考えられる。前記婦人少年局調査では、女子パートタイマーの時間当り賃金(40年5月)は40~200円以上で、その分散が大きい、60~90円が過半を占めている。また、景気変動や季節的繁閑に伴う臨時的雇用需要は依然根強いとみられるが、男子についてはそうしたクッション的需要に応えられる労働力供給源が次第に涸渇してきているため、その代替需要が女子に向かっている面も少なくないとみられる。第60図はこうした面をも同時に示していると考えられる。

一方、供給の側でも、こうした動きを促進する幾つかの要因があらわれている。その1は、全体として不足感の強まった労働市場のなかで、中高年齢女子が比較的供給余力のある層になっていることである。男女別年齢別の求職倍率でみると男子は40才未満までほぼ需給が均衡するに至っているのに対し、女子は20才未満以外はいぜん求職超過の状況にある。

第2に、既婚婦人層が、世帯収入を補う必要が強まっている点も無視し得ない。この数年初任給急上昇の過程で、男子中高年齢層の賃金改善は相対的に遅れている。これらの世帯では教育費の増加など社会的な支出の増加傾向もあって、家族の有業化の必要性は強まっている。パートタイマーの大部分は既婚婦人層であり、その98%が夫が主たる家計の支持者となっているが、その夫の職業としては、つとめ人が88%、そのうちでも多いのは製造作業従事者(44%)、運輸通信従事者(17%)、事務従事者(16%)などで、主たる家計の支持者の年収額別構成比では年収30万から60万円位のところに比較的分布が集中している。

第3は、将来の見通しとも関連するが、夫婦子供だけのいわゆる核世帯の増加に伴う生活向上意欲の向上、都市化の進展に伴う家事負担の減少や女子進学率の向上などが女子の雇用化を長期的に促進しているとみられる点である。これらは既婚女子層雇用化がすすんでいる英米などでつとに指摘されているところで、女子の雇用化の動機が単に家計補助など経済的理由だけにとどまらないことを示している。

英米の諸調査は婦人の就業の動機の最も強いものは金銭的(家計上の)理由であるとしながらも、同時に「精神的刺激」「社会的刺激」「仕事への興味」なども有力な動機であることを認めている。しかもこうした動機は所得水準や教育水準の向上につれて強まることが指摘されている。わが国のパートタイマーについても「家にこもってたくない」とか「能力や技術をいかしたい」という動機をあげるものが2割以上おり、最近増加した女子高卒・短大または大学卒が中高年齢に達する時期には、こうした面の動機は一層強まると考えられる。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

2 人手不足への適応と今後の問題—最近の労働経済にみられる新しい動き—

(1) 労働力給源の変化とそれへの適応

3) 新しい労働力給源の活用—既婚婦人と高齢労働力の問題—

(ロ) 高齢労働力の活用

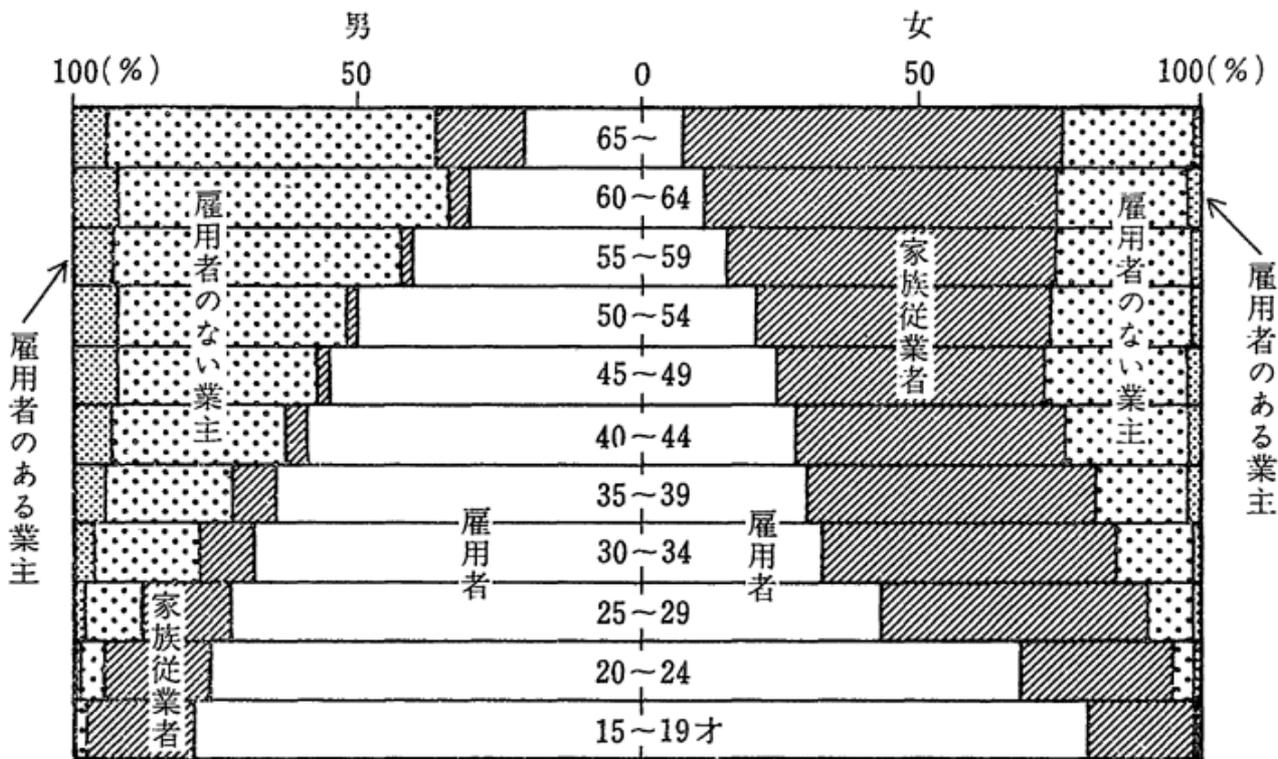
(i) 高齢労働力の増加とその就業分野

わが国の人口構成がしだいに高齢化の方向へむかっていることは周知のとおりであるが、労働力人口についても、総数では30年の3,991万人から、40年の4,829万人へと21%の増加を示しているなかで、50才以上の高齢労働力人口は820万人から1,062万人へ30%の増加を示している。とくに男子の「仕事が主な就業者」の最近5年間(35,~40年)の動きをみると、全体で2,593万人から2,840万人へ9.5%の増加であったのに対し、そのうち50才以上は471万人から645万人へ37%増加している。

経済の発展、就業構造の近代化がすすんでいる場合、若年層ほど近代的分野に多く就業する傾向のあること、既就業者の職業転換は高年齢になるほど困難なことなどから、年齢別にみた就業構造は高年齢者はといわば遅れた形をとる傾向がある。たとえば35年当時の状況について年齢階級別に従業上の地位別構成をみると、高齢者ほど雇用者の割合が低く、男子の場合、50才代半ばを境に、それ以上の年齢になると自営業主のほうが雇用者よりも多くなり、とくに雇用者のない零細な自営業主が圧倒的な比重をしめる(第61図)。しかし最近の動きとしては、高齢者についても雇用者の増加が著しく、就業者中にしめる雇用者の割合は増加傾向にある。「就業構造基本調査」によると、37~40年の間に55~64才および65才以上の就業者(男子)は、それぞれ6%、14%の増加であったが、そのうち雇用者は19%、30%の大幅な増加を示している(第22表)。

第61図 年齢階級別、従業上の地位別にみた

第61図 年齢階級別，従業上の地位別にみた 就業者の構成（35年）



資料出所 総理府統計局「国勢調査」35年

第22表 年齢階級別就業者および雇用者の増加率

第22表 年齢階級別就業者および雇用者の増加率（男子）
（単位 %）

年 齢	就 業 者			う ち 雇 用 者		
	31~34年	34~37年	37~40年	31~34年	34~37年	37~40年
15才以上計	6.7	3.9	5.1	13.6	17.4	11.3
うち40~54才	7.0	2.4	5.8	14.3	8.0	13.3
55~64才						
65才以上	13.4	1.7	14.4	20.9	28.0	30.3

資料出所 総理府統計局「就業構造基本調査」

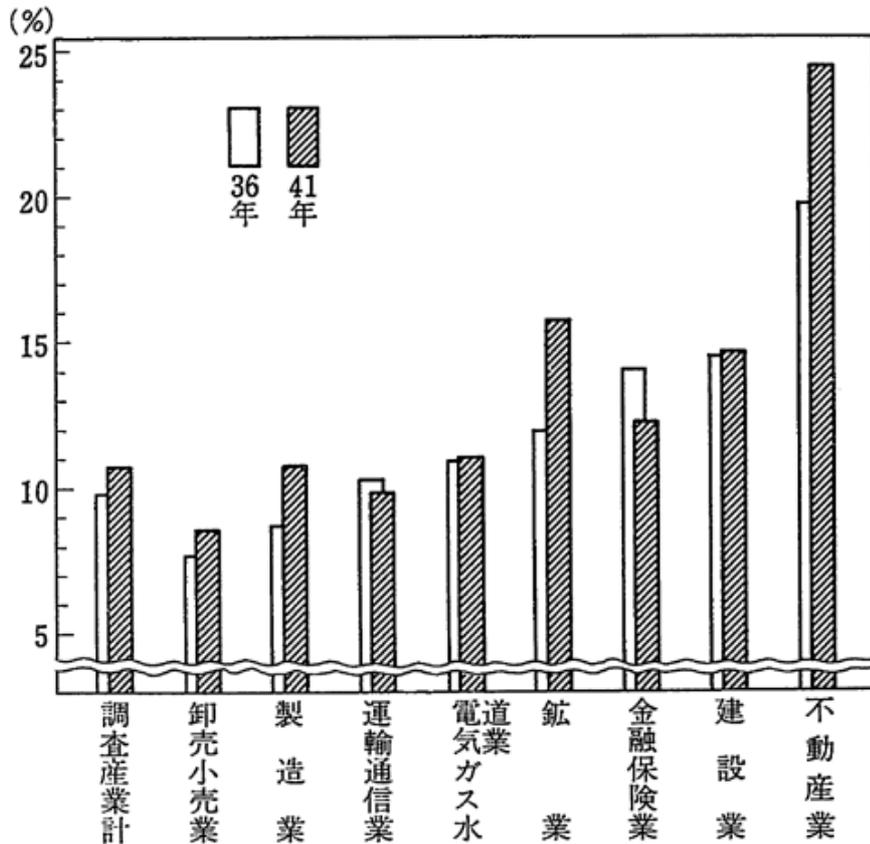
高齢就業者とりわけ高齢雇用者の増加にともなって、その就業分野もしだいに変わらなうつつある。職業別の就業分野をみると、50才以上の就業者(男子)のうち農林漁業従事者は、30年当時は46%を占めたが、35年には43%、40年には36%に低下している。もっとも農林漁業従事者(男子)の中に占める50才以上高齢者の割合、すなわち高齢労働者依存度は、他の職業分野に比べてもとびぬけて高く、推移としても35年の38%から40年42%へと増加している。その他の職業分野では、管理的職業や運輸通信従事者を除くと50才以上の高齢者に依存する割合は徐々に高まる傾向をみせ、たとえば技能工、生産工程従事者および単純労働者(男子)についてこの割合をみると、35年の13%から40年には16%となっている。

「賃金構造基本統計」をもちいて、最近の非農林業における高齢労働者への依存度をみても、ほぼ同様な動きがあらわれ、男子労働者中に占める50才以上の割合は、調査産業計では、36年の10%から41年には11%へと高まっている。この傾向は産業大分類別には、金融保険業と運輸通信業を除くいずれの産業でもみられ、とくにウエイトの高い製造業の場

合には,9%から11%へとその変化が急速である(第62図)。

第62図 産業大分類別にみた50才以上労働者の割合

第 62 図 産業大分類別にみた 50 才以上労働者の割合(男子)
(男子労働者計=100)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計」36年, 41年

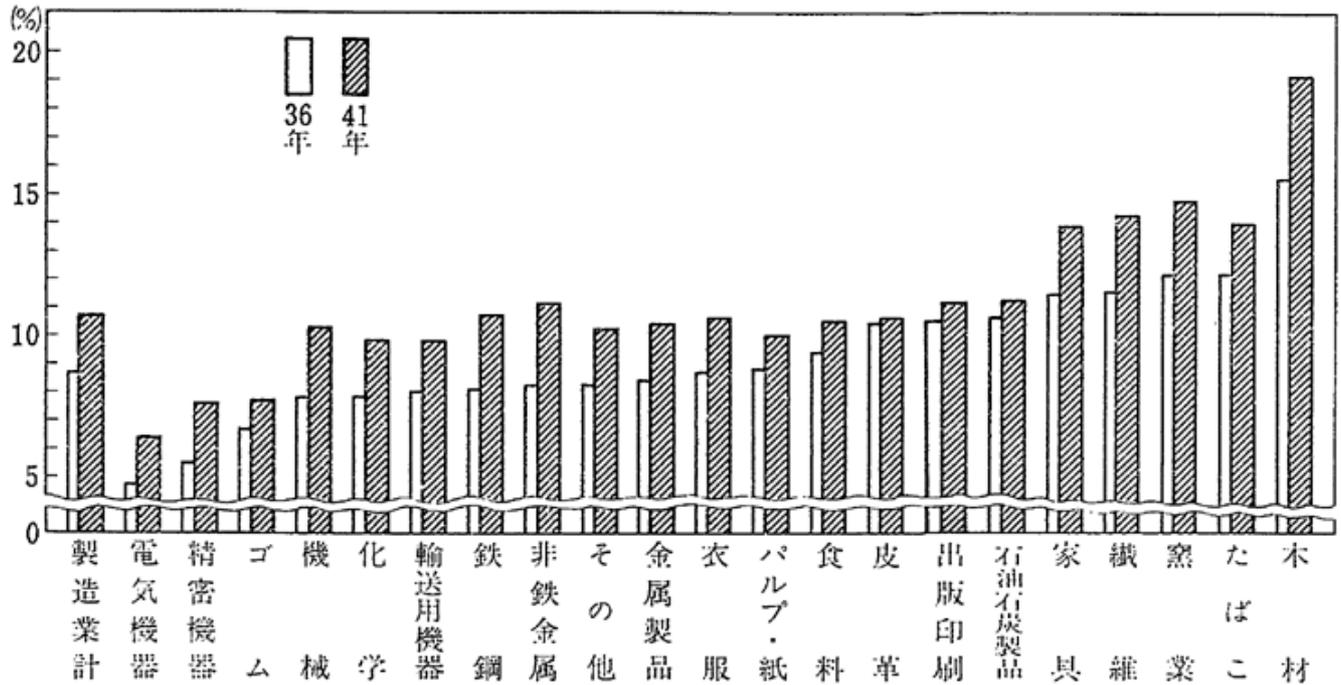
(注) 産業の配列は36年において高齢労働者の割合が低い順によった。

非農林業内部の各産業における高齢労働者の割合は, 鉱業, 建設業でやや高く, 卸売小売業でやや少ないのが注目される程度であるが, 36年から41年へかけての変化としては, 男子高齢労働者中に占める製造業の割合が45%から49%へと一層高まっている。この点は, 最近数年間50才未満層については, 全男子労働者のうち製造業の占める割合が50%から49%へとむしろ低下しているのと対照的である。製造業中分類別の各産業の男子労働者についてみても, 高齢労働者の割合は例外なしに高まる傾向を示している。高齢労働者の割合は, 概して軽土業で大きく, 重化学工業で小さいという特徴がみられるが, 最近では鉄鋼, 非鉄金属, 機械などの部門でも急速に高齢労働者の割合は増大している(第63図, 第23表)。

第63図 製造業中分類別にみた50才以上の労働者の割合

第 63 図 製造業中分類別にみた 50 才以上の労働者の割合(男子)

(男子労働者計=100)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計」36年, 41年

(注) 産業の配列は36年において高齢労働者の割合が低い順によった。

第23表 男子50才以上労働者の産業別構成

第 23 表 男子 50 才以上労働者の産業別構成

(製造業計=100)

年	年齢	軽工業	化学工業	重工業	
男子労働者計			29	18	53
	うち 50 才以上		34	19	47

資料出所 労働省「賃金構造基本統計」41年

(注) 産業分類は次による。

軽工業: 食料, たばこ, 繊維, 衣服, 木材, 家具, 出版, 皮革, その他

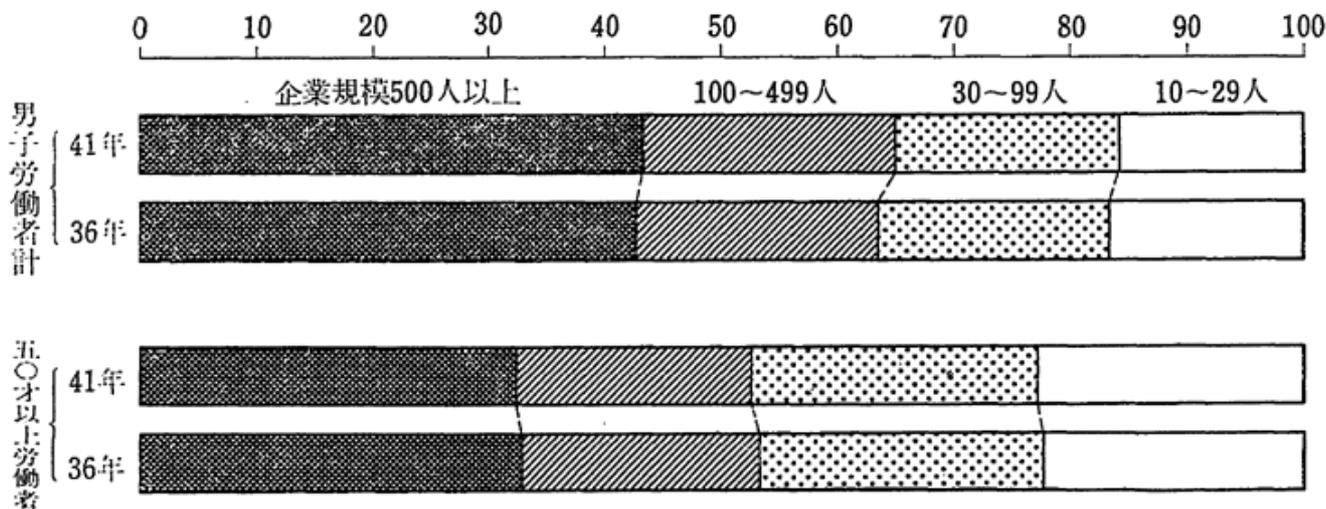
化学工業: パルプ, 紙, 化学, 石油石炭製品, ゴム, 窯業

重工業: 鉄鋼, 非鉄金属, 金属製品, 機械, 電気機器, 輸送用機器, 精密機器

またこの状況を製造業について規模別にみると、従来から小規模企業ほど高齢労働者に依存する割合が高かったが、最近その傾向がますます強まっている。男子労働者のうち50才以上の占める割合は、規模1,000人以上で36年の7%から8%へ、規模30~99人では11%から14%へ、規模10~29人では12%から15%へと上昇している。高齢労働者の企業規模別分布をみても、もともと小規模に偏った分布を示していたが、36年から41年への動きでは規模100人未満の割合が増大している(第64図)。

第64図 男子労働者および50才以上労働者の規模別分布

第 64 図 男子労働者および 50 才以上労働者の規模別分布
(製 造 業)

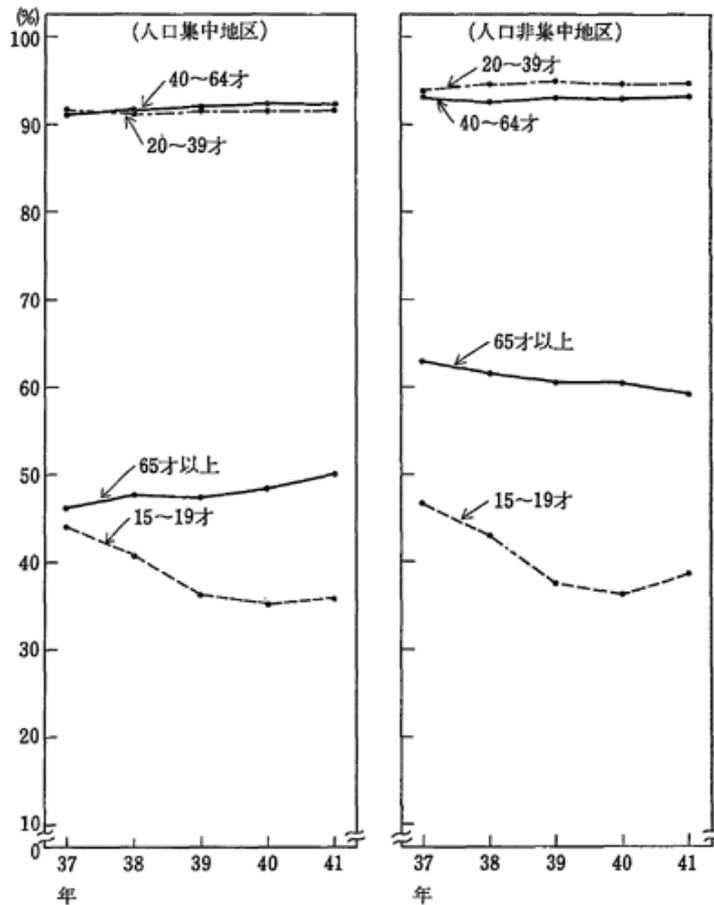


資料出所 労働省「賃金構造基本統計」36年，41年

ところで、以上のような高齢労働者の増加傾向については、生産年齢人口ないし就業者の全体としての高齢化がすすんでいることによる面が強いが、一方、無業者あるいは従来は無業者となったような層についても、その有業化がすすんでいる点の影響も見逃せない。40~64才あるいは65才以上の男子の有業率が都市部で年々上昇の傾向にあること(第65図)、また「就業構造基本調査」によると、男子無業者中比較的緊急度の高い就業希望者(本業希望で求職中のもの)のうち55才以上のものが37年の82千人から40年には96千人へ17.0%増、その割合も20%から22%へと増えていることなどは、そのあらわれといえよう。また労働省が39年に実施した「定年到達者調査」によると、定年到達者の70%以上が定年後も雇用労働者として就業し、8%弱の者が自分で会社を経営したり、個人営業を営んだり、家業の手伝いなどを行っている。残りの約20%は就業していないが、そのうち働く必要がないとか、病気のため働けないという者はわずかで、大部分は働きたいが適当な職がない者である。

第65図 地区別にみた年齢別有業率の推移

第 65 図 地区別にみた年齢別有業率の推移(男子)



資料出所 総理府統計局「労働力調査」
 (注) 有業率は生産年齢人口中の就業者の割合

戦前(昭和10年)50才に達しなかった平均寿命は40年には約70才に達し、高齢者の平均余命も男子55才で16年から20年へと4年延びている(第24表)が、さらに世帯の核家族化あるいはその都市への集中が進んでいることや、伝統的な家族制度の変貌などもあって、高齢者の就業の必要性は高まりつつある。上述のように最近高齢労働者の増加が著しいことの背景には、本節冒頭で述べたような人口の老齢化とならんで、このような供給側の変化が大きく影響しているが、同時に労働力の需要側にもこうした事態の推移に適応する動きのあることも見逃せない。

第24表 中高年齢者の平均余命

第 24 表 中高年齢者の平均余命

(単位 年)

年 齢	男		女	
	昭 和 10 年	昭 和 40 年	昭 和 10 年	昭 和 40 年
0 才	46.9	68.1	49.6	73.3
45 才	22.4	27.7	25.9	31.6
50 才	18.9	23.4	22.2	27.1
55 才	15.6	19.3	18.5	22.8

資料出所 昭和40年は厚生省人口問題研究所「第19回簡易静止人口表」
 昭和10年は内閣統計局「第6回生命表」

若年労働力の不足がつよまるにつれて、最近中高年齢労働力を活用しようとする動きがとくに中小企業などで強くあらわれている。東京商工会議所が39年から40年へかけて、中高年齢者を実際に採用した都内の1,126企業について行なった実態調査によれば、中高年齢者採用の動機では「若年層の採用が困難だから」とするものが最も多く、その割合は小規模ほど高い。と同時に、採用にあたっては年齢をとくに問わないものもかなりあり、その割合も小規模ほど高いなどの結果がでている。

もちろん中高年齢層のなかでも、高齢労働者については需給関係はまだかなりわるい。求職倍率をみても、50才台、60才台の高齢者についてはいぜん極端な求職超過の状態が続いている。しかし、労働力不足が一層本格化し、一方労働力人口の構成が老齢化するにつれて、これらの労働者層の能力の有効な発揮が次第に必要なとなってくることは必至であると思われる。そこで、つぎにこの問題と関連して最近の定年制の状況をみてみよう。

2 人手不足への適応と今後の問題—最近の労働経済にみられる新しい動き—

(1) 労働力給源の変化とそれへの適応

3) 新しい労働力給源の活用—既婚婦人と高齢労働力の問題—

(ロ) 高齢労働力の活用

(ii) 定年制をめぐる最近の動向

欧米諸国におけるいわゆる通常の定年が、老齢年金または退職年金を完全に支給できる年齢を、したがって労働者が長い職業生活から引退できる年齢を意味するのとちがって、わが国における定年制は、いわゆる生涯雇用慣行や年功序列賃金制度との密接な関連のもとに、労働者の意志や能力にかかわらず一定の年齢に到達したことを理由に企業から退職する制度として発達してきた。

労働省が39年に実施した「民間企業定年制調査」によれば、従業員規模5,000人以上の大企業では、ほとんど全部が定年制を設けており、その割合は規模が小さくなるにしたがって減少するが、30～99人の小企業でもその約40%が定年制をもっている。また、現在定年制のない企業でも、その20～40%は定年制の設定を検討している。

定年の決め方としては、1)一律定年制 2)男女別の定年制、3)職種別の定年制、4)労職別の定年制、5)職制別定年制などがあるが、常用労働者全部について定年年齢を一律に定める一律定年制が60～70%でもっとも多く、ついで男女別定年制が20%程度で、他のものはわずかである。

一律定年制の場合、定年年齢は55才が最も多く、70～80%を占めている。それ以上の定年についてみると、大企業では56才、57才が多く、中小企業では60才のものが多く、このような傾向は労働省「賃金労働時間制度総合調査」(41年)においても同様にみとめられる(第25表)。

第25表 定年年齢別事業所構成

第 25 表 定年年齢別事業所構成 (男子労務者)

(単位 %)

規 模	54才未満	55 才	56～57才	58～59才	60才以上	計
5,000 人 以上	0.3	74.6	19.1	1.6	4.4	100.0
1,000～4,999 人	0.5	72.8	15.8	3.7	7.3	100.0
500～ 999 人	0.9	74.8	12.0	2.6	9.8	100.0
100～ 499 人	2.2	70.0	8.6	3.4	15.9	100.0

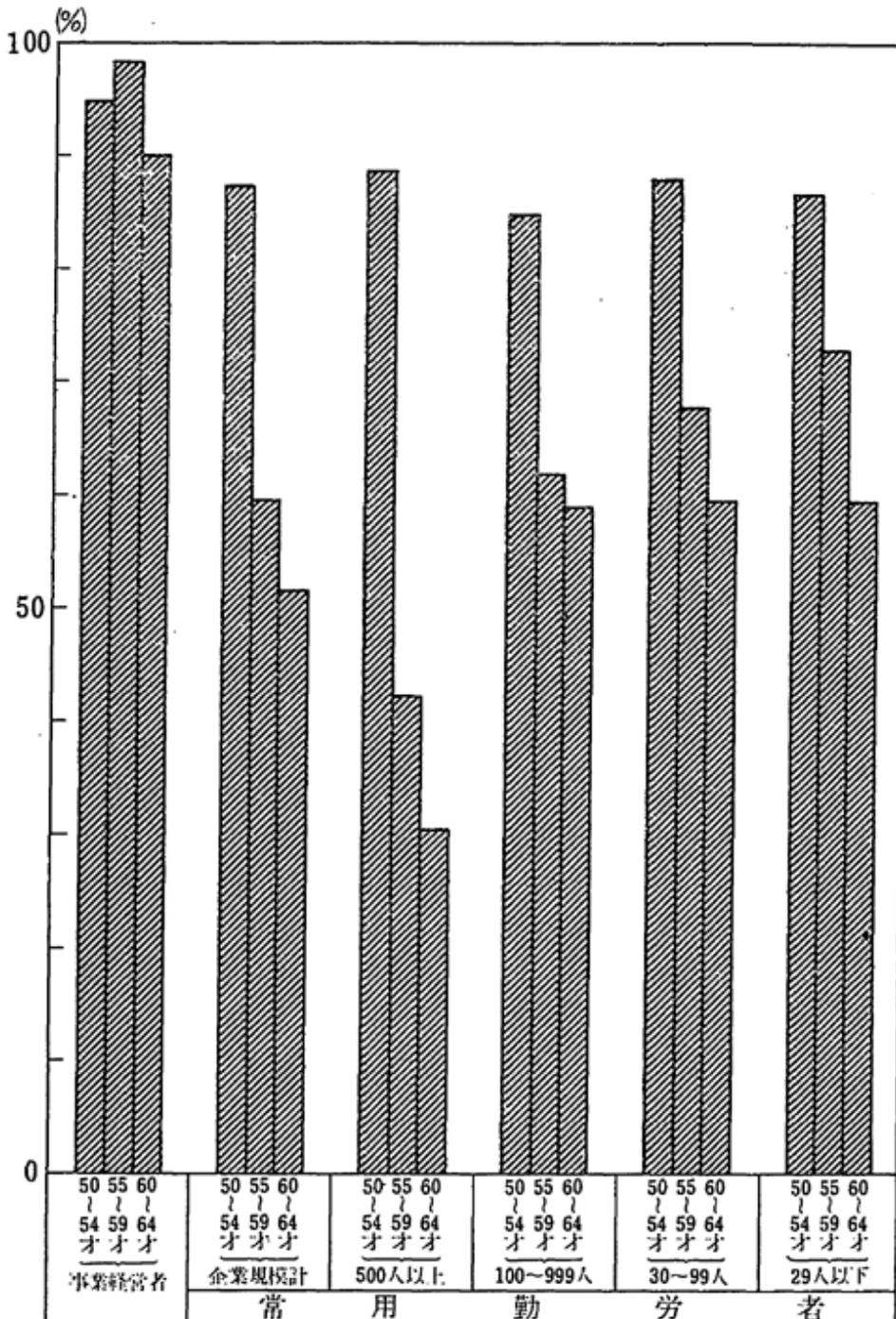
資料出所 労働省「賃金労働時間制度総合調査」(41年10月)

これらの定年制が増大する高齢労働力の雇用、労務管理、生活などいろいろな面できわめて重要な役割を果たしていることはいうまでもない。厚生省が36年に実施した「後期壮年層調査」によると、全常用勤労者の中に占める「最長期就業継続者」(昭和21年以降最も長期間就業した職業を調査時現在においても継続しているもの)の割合は55～59才層では急激に低下する。これは明らかに定年制の影響によるもので、定年制の普及率の高い大企業ほどこの落差は大きい(第66図)。また労働省「定年到達者調査」によって、38年度中の定年到達者の企業規模間移動の状況をみると、調査対象者の出身企業の規模はすべて100人以上であるのに調査時現在(39年10月)では25%のものが100人未満の企業に移動している。より大きな規模へ移動する者も若干はみられるが、1～29人の零細企業に移動したのも13%みられる。なお定年到達後の収入は、定年到達直前の

70~90%程度に低下するのが普通である。

第66図 年齢階級別最長期就業継続者の全就業者に対する割合

第 66 図 年齢階級別最長期就業継続者の
全就業者に対する割合



資料出所 厚生省「後期壮年層調査」36年

(注) 最長期就業とは、昭和21年以降最も長期間就業したものをいい、事業経営者については事業の継続により、常用勤労者については勤め先の継続により定義されている。

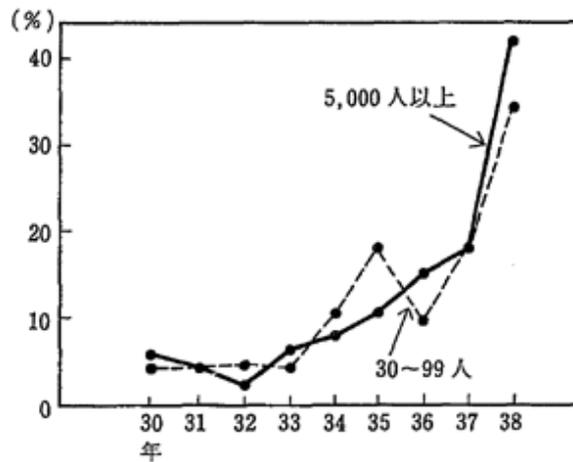
ところで30年代後半、上述のように若年労働力の不足傾向が強まり、高齢労働力の増大が顕著になるにつれて、

現存の定年制を再検討する企業がふえてきた。若年労働力の不足は、直接に中高年労働力の活用の必要性を強めているが、同時に若年層や壮年層の定着性を高めるための労務管理上の問題としても、その再検討を必要ならしめた。平均余命の上昇や子弟の進学率の上昇、伝統的な家族制度の崩壊などの条件変化から、高齢労働者の生活問題として、定年の延長が社会的にも要請されるようになり、定年制の延長を要求する労働組合も多くなった。「民間企業定年制調査」によると労働組合のある企業の30~40%が組合から定年制の改訂要求を受けている。

また同上調査によってみると、30年~38年に定年制を改訂した企業は、定年制のある企業のうち10~30%であるが、改訂時期では35~38年のものが圧倒的に多い(第67図)。さらに労働省「賃金労働時間制度総合調査」により最近3カ年(38年10月~41年10月)の定年年齢の改訂状況をみると第26表のように定年年齢(男子)を改訂した事業所は10~20%に及んでおり、最近定年制改訂の傾向が強まっていることを示している。改訂の内容としては、大部分が定年の延長で、その年齢は延長企業の過半を占める一律延長の場合でみると、55才から56才へ、あるいは55才から57才へといった比較的小刻みな延長を行なう企業が大企業で多いのに対して、小規模企業では55才から60才へと比較的大幅な延長をするものが少なくない(第27表)。

第67図 30~38年に定年制を改訂した企業の改訂時期別分布

第67図 30~38年に定年制を改訂した企業の改訂時期別分布



資料出所 労働省「民間企業定年制調査」39年8月

第26表 最近3か年における定年年齢改訂状況

第26表 最近3カ年における定年年齢改訂状況

(単位 %)

規 模	改 訂 実 施		改訂しない	計
	改訂	うち定年延長		
5,000人以上	18.2	17.8	81.8	100.0
1,000~4,999人	14.4	14.2	85.6	100.0
500~999人	11.7	11.2	88.3	100.0
100~499人	10.9	10.0	89.1	100.0

資料出所 労働省「賃金労働時間制度総合調査」(41年10月)

(注) 最近3カ年とは調査時以前3カ年

第27表 一律延長の場合の定年年齢の変化

第 27 表 一律延長の場合の定年年齢の変化 (単位 %)

規 模	54才以下	55才	55才	55才	55才	55才	56才	その他	計
	↓ 55才	↓ 55才	↓ 56才	↓ 57才	↓ 58才	↓ 60才	↓ 57才		
5,000人以上	4.3	4.3	47.8	26.1	—	8.0	—	8.7	100.0
1,000～4,999人	3.1	8.8	56.3	14.1	3.1	1.6	3.1	10.9	100.0
300～999人	3.9	7.8	29.4	17.6	5.9	9.8	3.9	21.7	100.0
100～299人	—	4.7	33.3	9.5	14.3	23.8	—	14.2	100.0
30～99人	11.1	—	22.2	—	—	22.2	1.1	33.3	100.0

資料出所 労働省「民間企業定年制調査」39年8月

定年延長の主な理由については、大企業では労働組合の要求によるものが多いのに対して、中小企業では、組合の要求とならんで、従業員の福祉の向上や人手不足をあげる企業が多い(第28表)。

第28表 定年延長の主たる理由

第 28 表 定年延長の主たる理由 (単位 %)

規 模	人手不足	オートメ 化	従業員の 福祉向上	組合要求	定年延長 企 業
5,000人以上	6.5	—	19.4	67.7	100.0
1,000～4,999人	12.1	0.8	19.4	69.4	100.0
300～999人	18.3	1.1	16.1	53.8	100.0
100～299人	20.5	6.8	45.5	36.4	100.0
30～99人	21.4	—	28.8	28.6	100.0

資料出所 労働省「民間企業定年制調査」39年8月

(注) 各項目の比率(%)の計が100%をこえる場合があるのは、企業により該当理由を2つあげたものがあるためである。

定年制の採用にあたっては、定年に達した労働者をただちに退職させることなく、個別審査等のうえ退職時期を延長するいわゆる勤務延長制度を設けるとか、定年到達者を一応退職させたうえ再雇用する制度を設ける、あるいは他企業等への就職をあっせんするなどの措置をとっている企業がかなりみられる。その普及状況をみると、定年制のある企業のうち、勤務延長制度は40～60%の企業、再雇用制度は60～75%の企業、就職あっせん制度は10～40%の企業に普及している。一般に勤務延長制度は小規模企業に、再雇用制度と就職あっせん制度は大規模企業に多いが、これらの制度のいずれかをもつ企業は80～90%の高い割合を占めている。

ただ、定年到達者について、これらの適用状況をみると、中小企業ほど勤務延長、再雇用によって継続雇用される者の比率が高く、30～99人ではそれが定年到達者の8割をこえる。他面大企業では、継続雇用される者の比率が低く、反面、会社あっせんして他の企業に就職した者の割合が高い(第29表)。これらの諸制度も、事実上定年制を緩和する方法とみなすことができるが、30年代後半に入って、その導入企業が増加し、その適用を受ける者も増えているのは注目される(第68図)。

第29表 定年到達者のうち勤務延長者再雇用者等の占める比率

第29表 定年到達者のうち勤務延長者再雇用者等の占める比率

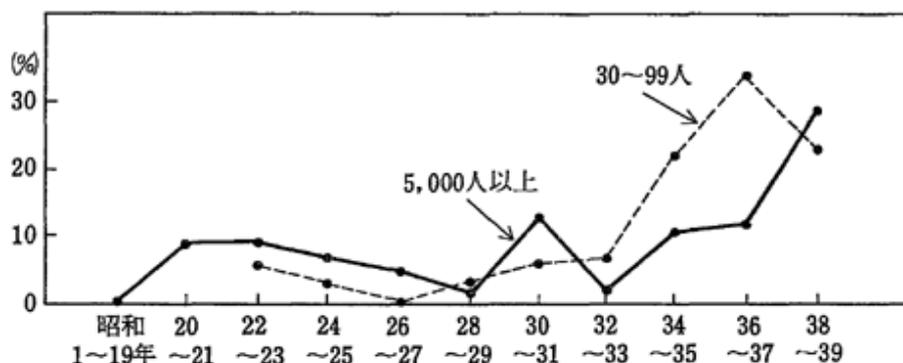
(単位 %)

規 模	定 年 到 達 者	継 続 雇 用 者	再雇用者等		会社あつ せんに よる他 就業者	そ の 他 退 職 者
			勤 務 延 長 者	再雇用者		
5,000人 以上	100	15.8	3.5	12.3	18.1	66.2
1,000~4,999人	100	44.4	11.3	33.1	10.3	45.4
300~ 999人	100	64.0	23.8	40.2	10.2	25.7
100~ 299人	100	80.9	42.7	38.2	1.3	17.8
30~ 99人	100	83.0	42.4	40.6	1.4	15.5

資料出所 労働省「民間企業定年制調査」39年8月

第68図 勤務延長または再雇用制度導入時期

第 68 図 勤務延長または再雇用制度導入時期



資料出所 労働省「民間企業定年制調査」39年8月

以上のように最近定年制を再検討する動きがみられ、また定年延長や勤務

以上のように最近定年制を再検討する動きがみられ、また定年延長や勤務延長、再雇用制度の導入などを行なおうとする企業がふえており、今後もこの動向は続くものと考えられるが、定年制はこれまでの雇用賃金制度等と密接につながっているだけに、その改善にはいくつかの問題がからんでいる。

第1に、定年の延長ないし制度の緩和が必至の方向であるとしても、それには他の多くの労務管理制度の再検討を伴う。現に30~50%の企業は、定年制の改訂に伴い、賃金制度、退職金制度など他の労務管理制度の改訂を同時に行なっている。また定年そのものを延長しないで、勤務延長、再雇用制度をとり入れた理由をみると、「人事の停滞を避ける」ことをあげる企業が最も多く、ついで「長期見通しが困難なので定年そのものの延長にふみきれない」「賃金の増大を避ける」という理由が多くの企業であげられているが、このことは、生涯雇用慣行や年功賃金制度と定年制とのからみ合いに企業が苦慮していることを物語るものといえる。

定年制をめぐる悩みは、とくに年功的性格の強い大企業において深刻であるが、中小企業では最近賃金制度明確化の過程で大企業にならつて年功的性格を強めようとする動きがあり、それに伴って新たに定年制を設定す志企業もみられ、同様な矛盾が生じつつある。

第2に、高齢労働者の就業機会が定年延長、再雇用、勤務延長、就職あっせんなどによって保障されたとしても、高齢労働者の技能、経験が有効に活用されるような適材適所主義を貫けるかどうかは、おのずから別の問題である。一般に高齢になるに伴い、身体的機能は低下するが、労働能力は身体的機能とともに熟練、技能、知的訓練、作業態度などに裏づけられた総合的なもので、かつ個人差も大きい。これらを適正に評価し、高齢者にふさわしい職業機会を与えることが必要である。

こうした問題はこれまでの長い雇用賃金慣行に根ざすものがあり、一挙に解決することは困難であるにして

も、今後における人口構成の老齡化、労働力不足の深刻化などの趨勢からみて、これらの問題に前向きな姿勢で取り組み、定年延長を含め高齢者の能力の有効發揮を図ることが企業にとって、また国民経済にとってますます重要となろう。
