

3 むすび

30年代における労働経済め変化はきわめて著しかったが、その中心はなんとといっても、いわゆる人手過剰から人手不足への基調の転換であった。この時期には、経済の高度成長によって近代産業の労働力需要が急増し、その過程で、それまでのいわゆる豊富な労働力の存在の基盤が次第にくずれはじめた。新規学卒など若年層を中心とする人手不足は深刻化し、労働者の採用難と賃金上昇という事態に直面して、産業、企業がならんかの形で適応をせまられるような状況が生じてきた。

このような労働市場条件の変化にともなって、産業、企業の労働力利用に対する態度も変つてきた。人手節約を意識した合理化や労務管理制度の改変が、とくに前回の景気上昇期あたりからめだちはじめ、また定年制を延長したり、パートタイマーとして既婚婦人層を雇用するなど、新しい形で労働者の能力を生かそうとする動きもみられるようになった。賃金の面でも、大企業を中心に、職務給、職能給の導入が進められる一方、中小企業をふくめ、従来の賃金制度を改善、再検討する動きがあらわれ、労務管理(こ関する諸慣行も、一般的にこれまでとはかなり変つた内容のものになりはじめているようにみえる。

しかし、こうした変化にもかかわらず、産業、企業の人手不足経済への適応の動きは、これまでのところ、なお事態の発展テンポに十分追いついていない面のあることも否定できない。若年労働力と中高年齢労働力との間の需給のアンバランスはいぜんあまり改善されていないし、中学卒と大学卒など、学歴別、労職別の需給の不均衡も大きい。一方また、中小企業や第3次産業部門などでは、労働市場の引締まりに伴う賃金、所得水準の上昇や格差縮小に対して、生産の合理化、近代化によって対応するテンポは必ずしも十分とはいえない。一部には賃金格差の縮小や業主所得の上昇を、商品市場の堅調な需要条件を背景に、労働生産性の向上によるよりも、価格の上昇によって実現しようとする動きもみられ、ここ数年消費者物価の根強い上昇が続いている。

ところで、30年代後半にあらわれた上述のような労働力需給の引締まり基調は、40年代には、経済がひきつづき安定した成長をつづけるかぎり、一層強まるものと予想される。今後10年の期間には、既述のように生産年齢人口の増加率は、30年代後半5年間の約12%から、40年代前半9%、後半6%へと低下する。新規学卒労働力は、42年度の約160万人をピークに年々減少して、40年代後半には30年代の供給数をかなり下まわるようになる。一方、進学率の主喜で、新規学卒就職者中にしめる中学卒の割合は、40年度の45%から50年度には20%をかなり下回るようになり、反面高校卒の割合が45%から60%弱へ、大学卒(高専、短大を含む)のそれは10%から25%へと増大する。

この時期には、また人口、構成の高齢化も急テンポに進み、次第に先進国型の構造に変わってくる。35才以上人口層の生産年齢人口中に占める割合は、41年の49%から45年の52%、50年には56%になると見込まれる。

新規学卒を中心とする若年層を新規雇用することによって生産活動の拡大に対応する傾向が強かった、これまでの一般的な雇用慣行のもとでは、このような労働力の供給条件の変化は、労働力が生産のネックになるような傾向を一段と強めると考えられる。若年層を中心とする人手不足は、産業、企業の新しい条件変化に対する適応が進まないかぎり、さらに深刻化し、同時に労働力需給の層別のアンバランスはさらに拡大することになる。

このように考えると、今後長期的にみて力点をおかなければならない対策の方向としては、とくにつぎのような点が重要であろう。

その1は、労働力需給の年齢、地域、職種、学歴などによるアンバランスを是正することである。上述のように、現在の労働市場のひつ迫の度合いには大きな被行性があり、それが全般としての需給関係のひつ迫以上に

それぞれの分野での労働力不足感を強めている面がある。若年層不足にともなう中高年齢労働者の活用、技能労働力の養成確保、労働力の配置を考慮した産業立地政策など労働者の層別、地域別その他のアンバランスを是正する政策が、今後一層促進されることが必要になると考えられる。

その2は、労働者の能力の有効発揮をはかることである。たとえば増大する高齢労働者については、その能力と経験を十分に生かしつつ、その福祉を確保していくために、定年制およびそれに関連する諸制度の再検討が一層おしすすめられなければならない。また既婚婦人層の職場進出をより、容易にするためラその労働条件や労働環境あるいは託児施設その他の社会サービスの整備、改善に、より多くの努力が払われる必要がある。さらに企業の雇用、賃金慣行や労務管理の改善によって労働者の全体についてその能力の有効発揮をはかる方策が推進されねばならないし、とくに転職訓練、再訓練を含めた教育訓練制度を拡充して、産業構造の変化にマッチした労働能力の開発向主を図ることも重要であろう。

と同時に、生産の合理化、近代化を一層おしすすめラ労働力のいわゆる効率を高めていくことが強く要請されるといえる。とくに中小企業や流通。

サービス部門などラ生産性の向上が比較的遅れている分野についてはラその必要性が大きいと考えられる。これらの分野における近代化=生産性向上の推進は、全体としての労働力供給余力の低下をいわば間接的に緩和することに役立つだけでなく、中高年齢層を中心にいぜん根強く残っている労働条件のいわゆる二重構造を是正するために不可欠であり、さらに当面の日本経済にとって最大の問題の一つになっている消費者物価の上昇を抑制するという点からも、重要だからである。

30年代には高度成長による労働力需要が急増したにもかかわらず供給は比較的豊富で、いわば需要面の変化が労働経済の著しい変化を招来したといえる。これに対し40年代は、30年代後半以来顕著となってきた労働力の供給不足の傾向が一層強まってくることを背景に労働経済の変化が供給側の事情に影響され、それへの適応をはかるという形で進展することが予想される。こうした状況の下で労働経済における二重構造を解消し、賃金その他の労働条件の一層の改善、近代化を図ることは資本自由化など経済の国際化の進展の下におけるわが国の経済の発展と国民生活の向上のための不可欠の前提でもあり、このためには国の適切な政策の推進と労使の協力、産業。企業の一層の努力が要請されることになるろう。