

3 むすび

—本格的労働力不足への準備—

42年の労働経済には、30年代からひきつづいて進行している労働力過剰から労働力不足への移行過程と好況の影響とが重複してあらわれた。

新規学卒の求人倍率は一層高まり、その反面として比較的余裕のある中高年層に対する求人が増加して、年齢、地域、職種などの内部におけるアンバランスを残しながらも求人難の現象はかなり広汎化した。中小企業や人手を多く要する発展産業では、生産の急増にともなって、労働力不足が生産や売上げの増加に対して一時的に制約要因となるという意識が広がった。

賃金は、労働力不足の大企業への波及、企業業績の向上を背景として、大企業を中心として大幅な上昇を示し、戦後の復興期が終った29年以降ではもっとも高い上昇となった。大企業の賃金上昇のなかには、超過勤務給や賞与の増加など好況期に特有な要素も含まれていたが、労働市場のきゅう迫を背景とする初任給や中途採用者の賃金の上昇、大企業における賃上げの高額化などによる所定内賃金の上昇もかなり大きかった。

国際収支の悪化により42年9月から引締政策が開始され、その影響は43年に入ると、労働需要の増勢を鈍化させ、労働市場に需給緩和の傾向をもたらしつつある。賃金には、好況時における労働力不足や企業業績の好調の余波が残っているため、なお上昇傾向は強いが、景気調整が進展すれば、過去の景気後退期のように、賞与の伸び悩み、超過勤務給の減少などを通じて、影響があらわれてくるであろう。

しかし冷静に考えれば、42年の労働経済は、今後わが国に訪れてくる本格的労働力不足の先触れであったかもしれない。労働力供給事情についてのべたように、昭和30年代から40年代初頭にかけて豊富であった新規学卒の供給は、今後は漸減が予想されている。一時はかなりの供給源となっていた農業からの労働力の供給もすでに漸減傾向に入っている。家庭婦人をパートタイマーなどのかたちで雇用する傾向は、しだいに広がってはいるが、それを一層促進するためには家事、育児などの家庭責任との両立の問題を解決しなければならない。

経済成長や産業発展が雇用の単なる量的増加によってのみおこなわれる方向は限界に近づいてきている。労働のより効率的な利用をとまなわれない産業発展は、労働力不足を必要以上に激化させ、それによるむだな労働異動をひきおこし、また賃金の急速な上昇の背景となって、国民経済の長期的成長にとって阻害要因をつくりだすことになりかねない。労働力不足の発展は、わが国の経済成長の体質を変えることを要請しているのである。このような方向にそって今後必要となる問題はつぎの諸点であろう。

その一つは、マクロ的なレベルでの労働能率の向上、労働者の能力の有効発揮の問題である。わが国の個別の産業や企業での労働生産性の向上は、国際的にもめざましいと思われるが、産業構造上の問題としては、なお低能率、低生産性分野が多く残されている。もっとも産業構造の変化は経済発展の過程では、新産業の成長、旧来産業の後退を通じてあらわれてくるので、雇用構造について分析したように、発展産業では、大企業の増加とならんで中小零細経営が、そこへの企業の新規参入などを通じて今後も増加する可能性がある。労働力不足下におけるこの現象の評価、検討の問題を含めて全体としての経済の効率化をいかにしてはかるかは、マクロ的な経済政策、産業政策の問題であろう。労働面では、これらの政策と対応して、より高能率な部門への労働力の流動をはかる必要性が生じ、それには労働力の流動を円滑にするための移動費用の援助、適切な職業情報の提供などが必要となろう。

また今後相対的に少なくなってくる労働力の供給を考えれば、労働者の養成にあたってその能力や適性を考慮するとともに、産業の需要について配慮することが重要である。現在の教育制度がその面で有効であ

るかどうか、教育制度との関連で職業訓練はどのような機能を担うべきか、職業訓練とくに事業内職業訓練をいかに発展させるか、産業転換や技術変化に対応した転職訓練、労働者の能力の再開発などをどのようにおこなうべきかなどの問題が具体的に検討されるべきであろう。また需要側については、新規学卒などの一部の労働力に固執するのではなく、中高年、女子などの労働力を雇用する態度が要請され、それは作業の方法や職場の勤務形態などを労働者の素質や性格にあわせるという努力をも要請することになる。

その二つは、産業、企業における労働のより適切な配置ないし利用の問題である。労働力不足、賃金上昇に刺激されて、産業界における労働節約的技術の導入は最近めざましいものがある。それは生産現場から事務管理部門に広がりはじめており、少数精鋭主義が各部門に漸次浸透しつつある。今後その傾向はさらに進展すると思われるが、問題になるのは、労働能率の向上と従来からあった企業内の賃金雇用制度などの関係である。労働の担い手は人間であるので、単純な能率化の視点のみでは、ことがうまくはこぶかどうか疑問である。本分析ではあまり扱わなかったが、このような問題についても今後検討がおこなわれる必要がある。

その三つは、労働時間や安全衛生などの問題である。労働力不足の進展にともなって、労働能率の向上を急ぐあまり、一時的には残業時間の延長、安全衛生問題の軽視などの傾向が生ずる可能性がある。経済発展の窮極の目標は国民福祉の向上にあるので、長時間労働の是正、職場環境の改善は、賃金の引上げや都市などにおける生活環境の改善問題とならなくて必要な方向である。

労働力不足は、長期的にはこれらの問題の改善を促進していく背景となると思われるが、産業レベルでもまた国民経済レベルでも今後ますます貴重な資源となっていく労働能力の維持保全のためにも、一時的に発生する可能性のある過度労働、作業環境改善の遅れがないよう意を注がねばならない。