

III むすび

—今後の労働経済の課題—

今後の日本経済の課題は、経済の国際化と労働力不足にいかに対処するかにあるといわれる。このうち労働力不足については、長期にわたる経済の高成長の持続に伴って表面的にはすでにかなり厳しい情勢があらわれはじめている。

当初の予想に反して、42年9月からの引締政策の影響は軽く、経済が予想以上の成長を持続し、他方、新規学卒の供給は、中卒につづいて高卒が43年から減少しはじめたため、労働力需給のひきしまりはさらに強まった。44年3月卒業者の中学、高校の求人倍率は5倍前後に達し、他方、学卒以外の関係でも42年後半からはじまった求人超過がさらに強まってきている。

従来、求人難の程度が軽かった大企業にも、その採用難があらわれ、とくに製造業や建設業などブルーカラー労働者にたよる程度の大きい産業では、求人難が厳しさをましてきた。これには高学歴者の増加によるホワイトカラー志向型の労働者の増加、卸売小売業など第3次産業の労働需要の増大の要素が強くひびいている。このため需要の増大に応ずる生産の拡大が労働力不足によって制約されるという意識が、中小企業のみでなく、大企業の一部にも広がってきた。

労働力不足は、賃金上昇を一段と大きくすることに影響している。マクロ的にみると、労働力不足と賃金上昇は表裏の関係にあり、労働力の獲得をめぐる競争が強まれば強まるほど、賃金上昇が大きくなる可能性が大きい。昭和40年代にはいって大企業の賃金は上昇の傾向を強めているが、これは、高成長を背景として生産性上昇が大きかったこととならんで、労働力不足の大企業への波及が背後にあるからで、春闘賃上げの高額化にもそれが影響しているとみることができよう。春季賃金交渉における賃上額の産業間、企業間の相互関連性が30年代後半から強まってきていることは事実であるが、賃上額の労務費増加への影響の程度、その配分を通じての個別賃金の決定については、企業間の相違が大きい状況にある。

消費者物価の上昇については、その内容に40年代にはいって若干の変化があらわれてきている。消費者物価の上昇には、低賃金、低所得層からはじまった労働力不足を背景として、賃金および所得格差が縮小する過程としてやむをえない面もある。しかし、賃金、所得の平準化がある程度進んだ最近の段階では、低生産性の改善をはからないで価格引上げに依存して所得の上昇をはかるのは問題があろう。国際的に割高な価格や不合理な流通機構を維持することは、経済の国際化の進展に伴って困難になると思われること、価格上昇が大きい品目については、供給、需要の両面で適応があらわれつつあること、建設業・製造業など立ち遅れている社会資本の充実、輸出の拡大などに関連の深い産業で労働力不足が深刻になつていていることを考えると、多くの就業者が低生産性部門に就業していることは、消費者物価の安定という面のみでなく、国民経済の均衡のとれた発展、全体としての労働能力の有効発揮をはかる見地からみて問題である。

以上の点から考えると、長期的には人口問題を検討することも重要であるが、それと同時に労働力不足の進行するなかで、国民経済の成長を確保し、全体としての労働能力の有効発揮をめざすことが、今後の労働経済の重要課題となってくると思われる。この観点からみて今後検討すべき問題としてはつぎの二つがあげられるであろう。

その一つは、労働力不足に対応する全体としてみた省力化、労働生産性の向上の努力である。個々の産業、企業レベルでは労働力不足による賃金上昇の影響をうけて、省力投資や少数精鋭主義など高能率で人手節約的な経営への努力が進みつつある。しかし国全体でみると、農業、商業、サービス業などの部門ではその生産性からみて、なお一種の過剰就業が存在している。

産業構造の変化を通ずる経済全体の効率化は、広く経済政策、産業政策のあり方の問題であるが、それと即応

して、労働力の産業間・職業間・地域間の移動を円滑に進める条件を整備することがこれからの重要課題である。地域移動や職業転換が比較的容易な若年層の減少、労働力人口の高齢化、家庭婦人などの中高年女子の職場進出の増大などに伴って、産業構造の変化、技術の変化に応じて労働力の新しい技術への適応、職場の転換を進めることは若年層が豊富であった時に比べると困難性をましてくるであろう。それを円滑に進めるためには、産業の地方分散、良好な雇用機会の造出、労働条件の適正化などとならんで、労働力の産業間などの転換、未利用労働力の就業化を円滑に行なうための制度の整備がこれからますます重要になってくる。また、労働力不足を背景として、今後、技術的な変化が従来にもまして急速になり、技能の陳腐化が進む可能性があるので、労働力の質の向上と新しい技術に対する適応性を強めることも重要な課題となってくる。これらの課題を円滑に達成するためには、職業情報の組織的な伝達などとならんで新規労働力に対する養成訓練、再訓練、転職訓練など段階的、体系的な職業訓練制度を整備し、産業構造や技術的な変化にマッチした労働能力の開発向上をはかることが要請される。

このような施策の拡充は、労働能力の有効発揮の機会を労働者に与えることによって、転職に伴う生活の不安などを除きその生活の安定的向上をも可能にすることにもなる。

その二つは、若年労働者の不足に伴う産業や企業の適応を促進することである。本分析ではあまり扱わなかったが、新規学卒者の減少に伴って家庭婦人など中高年女子、農業などからの季節労働者の雇用が増大し、また、中小企業を中心として高齢労働者を雇用する傾向も進みつつある。さらに新規学卒者の高学歴化に伴って、従来の中卒にかわって高校卒、一部には大学卒をブルーカラーとして採用する企業も増加している。

これらの傾向は今後いっそう進展すると思われるが、それを円滑に進めるためには、その変化に即応した企業の賃金、雇用制度の検討、社会的施設の充実が必要であろう。

中高年女子や季節労働者については、工場労働などの経験の浅い層が多いので、職業に対する適応、その生活条件、作業環境についてとくに配慮が必要であろう。また、高学歴者のブルーカラーとしての採用、高齢労働者の雇用についても、学歴や勤続、年齢などを重視する雇用制度や賃金体系について再検討を必要とするであろう。国としても、これらの変化を促進するために、技能尊重の気運の醸成や各種の施設の整備などの施策の充実が必要になろう。

40年代後半の労働経済は、労働力不足の進行に伴って、経営者、労働者とも高い適応能力を必要とする時期にさしかかっている。今後とも経済の成長を確保し、国民の生活の向上をはかっていくために、国による適切な施策の推進と、労使の協力、努力が要請される。