

II 労働経済の長期的諸問題 —昭和40年代後半における労働経済の課題—

今後の労働経済の問題点としては、

(1)労働力供給の増勢が鈍るとともに、その構成内容にも急激な変化が生じ、経済成長への影響、産業、企業の適応などの問題が重要性をましてきていること、

(2)労働力不足や「春闘」の拡大などを背景として、賃金上昇がしだいに大幅になり、その企業経営や物価などへの影響が注目されはじめていること、などがある。昨年分析においてもこれらの問題についてふれたが、本年は、今後の見通しを含めてより広範にこれらの問題をとりあつかった。以下、労働力供給の変化の問題から順次、分析を行なってみよう。

II 労働経済の長期的諸問題

1 労働力供給の量的,質的变化と産業の適応

(1) 労働力供給の変化

最近における労働力供給の変化の特徴としては,第一にその供給の増勢が鈍化しつつあること,第二に年齢構成,学歴構成などの労働力供給の内容の変化が急速にすすみつつあること,があげられる。このような変化は,昭和30年代後半からすでに始まっているものもあり,40年代後半,50年代にもさらに進行すると推定され,今後のわが国産業の発展にとって大きな影響を及ぼすと思われる。

II 労働経済の長期的諸問題

1 労働力供給の量的,質的变化と産業の適応

(1) 労働力供給の変化

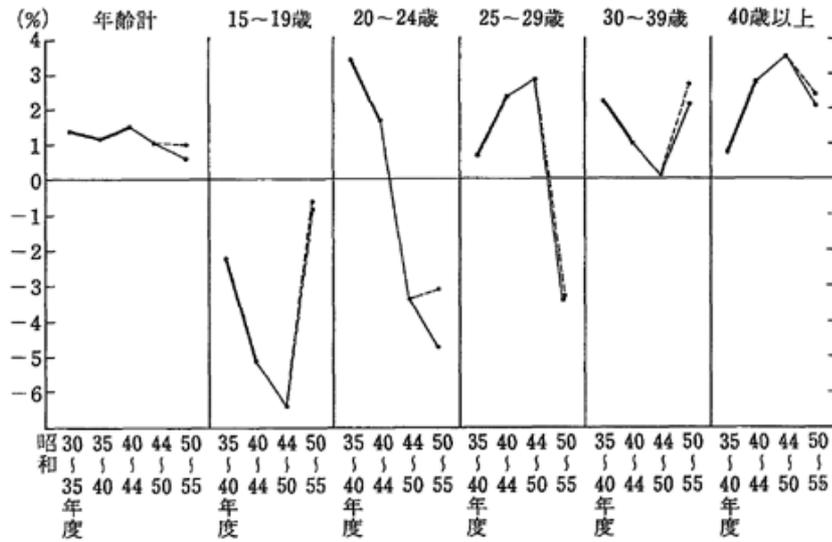
1) 労働力供給の増勢鈍化

労働力人口は,昭和30年代前半は年率1.4%,後半には1.2%の増加で前半から後半にかけてやや増勢が鈍っていたが,30年代末から40年代初頭にかけては,戦後のベビーブーム期の出生者の労働力への参入がピークに達したことが主因となって,39~43年度には,年率1.8%と一時期大きくなった。

しかし,その時期を過ぎると労働力人口の増勢が鈍化し始め,今後の動向についても「新経済社会発展計画」の推定を延長してみると,労働力人口の増勢鈍化はさらにすすむ可能性がある。「新経済社会発展計画」は44~50年度間の労働力人口の増加率を年率1.1%と推定しているが,これには家庭婦人などの中高年女子の労働力化がかなりすすむことが前提になっており,増加率がそれより落ちる可能性もある。50~55年度間の労働力人口についても,労働力人口の増加をかなり大きく見込んだ場合でも1.0%,やや低く見込んだ場合には0.6%と増勢がさらに鈍ると推定される(第31図,附属統計表第76表)。この年率0.6%の労働力人口の増加は,欧米諸国のなかでも労働力の増加率の低いフランスやイギリス,西ドイツの状態に近く,今後はわが国でも労働力の供給の面から経済への制約が強まることを示している(第32図)。

第31図 労働力人口の年齢別増加率

第31図 労働力人口の年齢別増加率(年率)

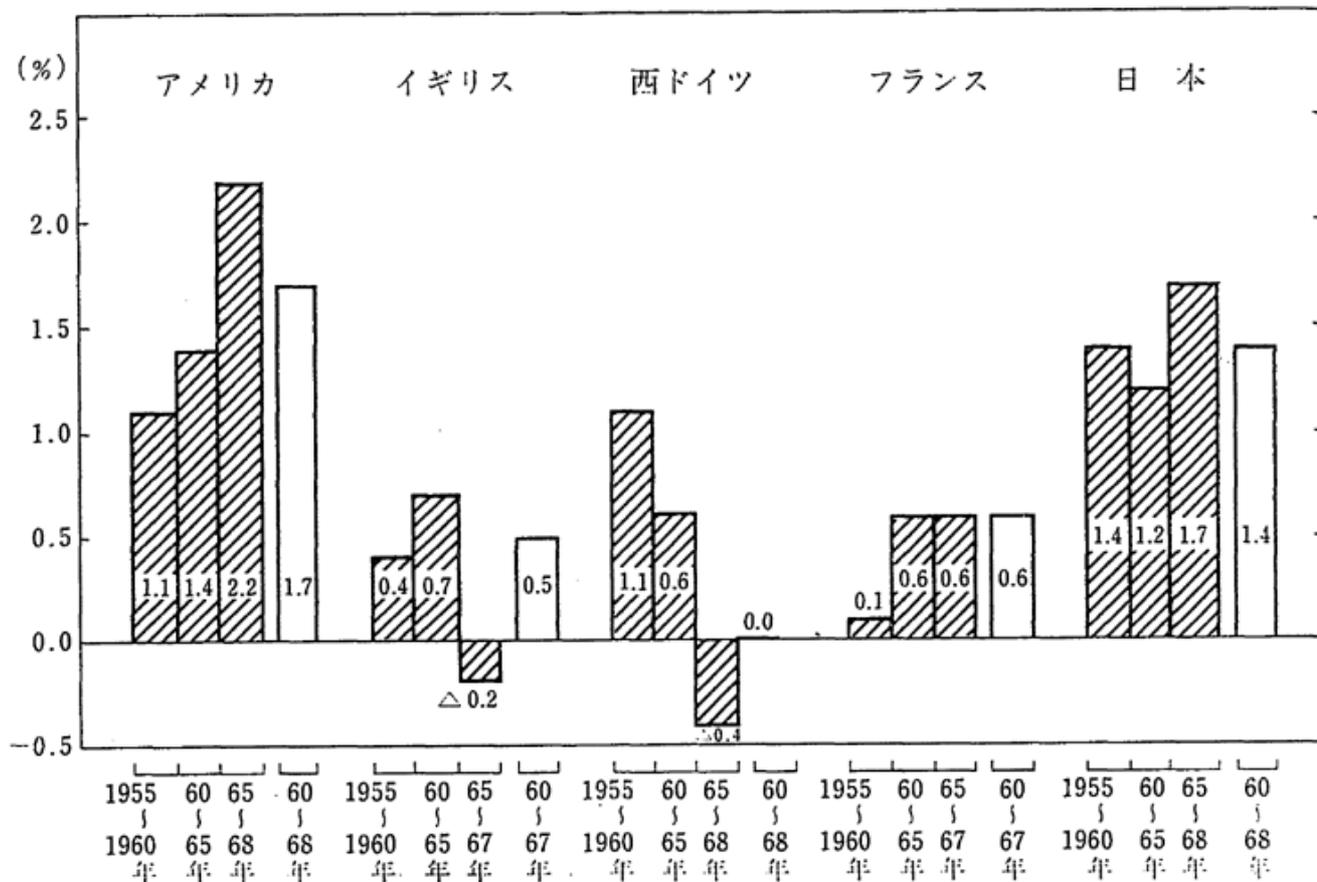


資料出所 昭和30～44年度は総理府統計局「労働力調査」、昭和50年度は経済審議会労働力研究委員会「労働力研究委員会報告書」

- (注) 1) 昭和55年度の労働力人口については、昭和45～50年度(45年度は経済審議会労働力研究委員会「労働力研究委員会報告書」による)に比べ若年層の労働力率の低下の程度が半分の比見込む率となり、かつ、中高年女子の労働力化がさらに進展するとケース(ケースⅠ)と、若年層の労働力率の低下の程度はゆるくなるが、過去のすう勢を反映してケースⅠより低下を示し、かつ、中高年女子の労働力率は50年度と同水準と見込むケース(ケースⅡ)を想定し推計した。
- 2) 図中、実太線は実績、昭和50～55年度の点線はケースⅠ、実線はケースⅡを示す。

第32図 欧米主要諸国の労働力人口増減率

第 32 図 欧米主要諸国の労働力人口増減率(年率)



資料出所 OECD「Labour force Statistics」、1968年については西ドイツ「Statistisches Jahrbuch」(1969年)、アメリカ「Statistics on manpower, a supplement to the manpower report of the president」(1969年)
日本は総理府統計局「労働力調査」

- (注) 1) 日本は年度。
2) イギリスおよび西ドイツは1965~1966年の景気引締めの後、労働力人口が減少し、とくに西ドイツでは外国人労働力の減少が大きかった。

このような労働力人口の増勢の鈍化は、15歳以上人口の増勢が鈍化することと、労働力率が低下することの両面から生じている。

昭和30年代前半には、15歳以上人口の増加率は年率1.9%、労働力人口の増加率は年率1.4%で、両者の間の差は比較的小さかった。しかし、30年代後半になると、15歳以上人口の増加率は年率2.3%と高まったにもかかわらず、進学率の上昇や所得水準の上昇等による若年層や女子の労働力率の低下が生じたため、労働力人口の伸びは15歳以上人口の伸びをかなり下まわり、年率1.2%と鈍化した。

昭和40年度以降については、15歳以上人口の増加率が鈍化し、40~44年度間は年率1.6%から、44~50年度間1.1%、50~55年度間1.1%の増加率になると推定される。この間に進学率の上昇等により若年層の労働力率はなお低下すると考えられるので、非労働力の多い中高年女子の労働力化が相当にすすまないと、30年代に傾向的に低下していた労働力率は、今後も低下すると推定され、労働力人口の増勢はさらに鈍化する可能性が強い。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

II 労働経済の長期的諸問題

1 労働力供給の量的,質的变化と産業の適応

(1) 労働力供給の変化

2) 労働力人口の高齢化

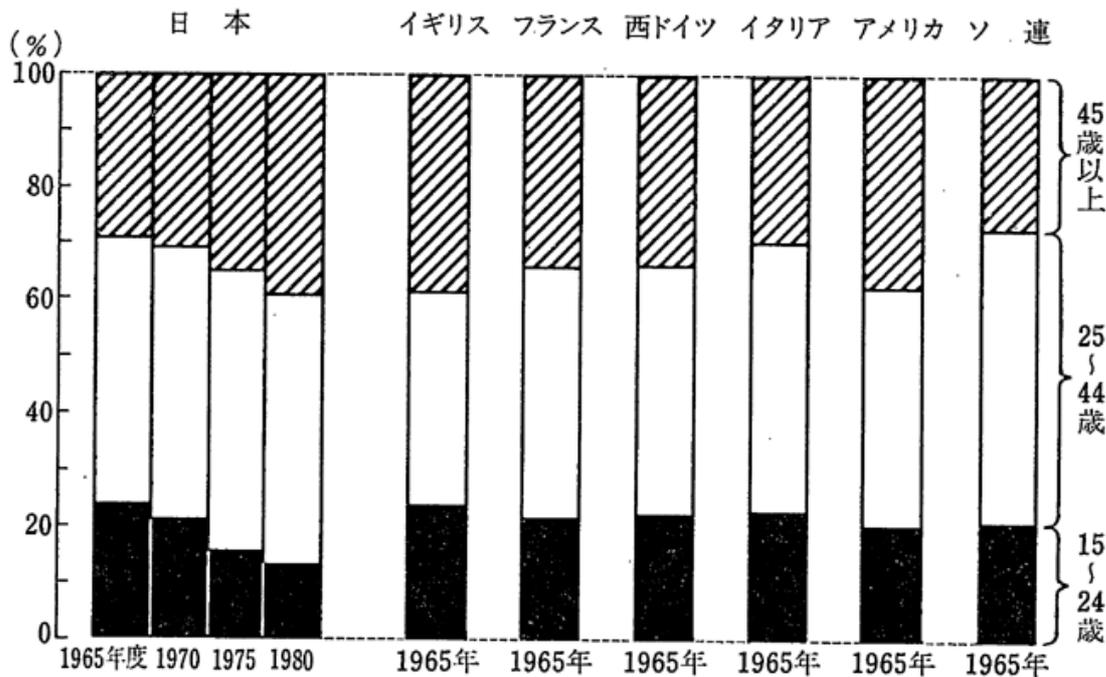
労働力供給の増勢鈍化に加えて,労働力の構成内容にも変化が生じつつある。その一つは労働力人口の高齢化である。15~24歳の若年層の労働力人口に占める比重は,30年度27%から,40年度23%と低下した反面,それ以上の年齢層の割合が高まり,とくにこの時期には30~39歳の中年層の割合の上昇がめだった。しかし,今後については,若年層の割合が急速に低下するとともに,40歳以上の比較的高齢な層の増加が大きくなると推定される。

25歳未満の若年層の割合は50年度には15%,55年度には13%程度に低下し,一方,40歳以上の年齢層の割合は,50年度には48%,55年度には50%をこえ労働力人口の高齢化のテンポは速まるものと推定される。わが国の労働力人口の高齢化の程度は,欧米諸国と大差のない状態に達し,25歳未満ないし45歳以上の労働力人口の割合は,欧米諸国のなかでも労働力人口の高齢化の激しいイギリスやフランスなどの国に近づきつつある(第33図)。しかも,労働力人口の高齢化の進行テンポでみると,わが国の高年齢層の比重の上昇は各国に比べてかなり急激である(付属統計表第78表)。

とくに重要なのは,労働力人口増加の内容が,従来の若年層中心の増加から,若年層の減少,中高年層の増加というかたちに変わりつつあることである。若年層についてみると,昭和30年代後半および40年代前半には若年層の減少は15~19歳層の減少に限定されていたが,40年代後半には20~24歳層,50年代前半には25~29歳層の減少がこれに加わることになる。このため,労働力人口の増加の中心は決定的に中高年層に移り,35~40年度には労働力人口増加282万人のうち15~24歳が62万人,22%を占めていたのが,40年度以降は,若年層の減少を中高年層の増加によって補うという形が明瞭になり,この傾向は45年度以降さらに強まるものと推定される。

第33図 労働力人口の年齢別構成の国際比較

第33図 労働力人口の年齢別構成の国際比較



資料出所 ILO「Manpower aspects of recent economic developments in europe」, アメリカ「The manpower report of the president」(1969年)

日本は1965年度は総理府統計局「労働力調査」, 1970～75年度は経済審議会労働力研究委員会「労働力研究委員会報告書」, 1980年度は第31図の推計ケースⅡによる。

(注) 1) アメリカは16歳以上。

2) 日本の40～45歳労働力人口は, 1965年度は総理府統計局「労働力調査」特別集計, 他は推計。

わが国の産業の労働力需要は後述するような企業の雇用慣行などを反映して若年層にかたよる傾向が強いが,労働力供給の高齢化傾向は,労働力需給内部のアンバランスなどを激化させ今後に大きな問題を投げかけることになろう。

II 労働経済の長期的諸問題

1 労働力供給の量的,質的变化と産業の適応

(1) 労働力供給の変化

3) 労働力人口の高学歴化

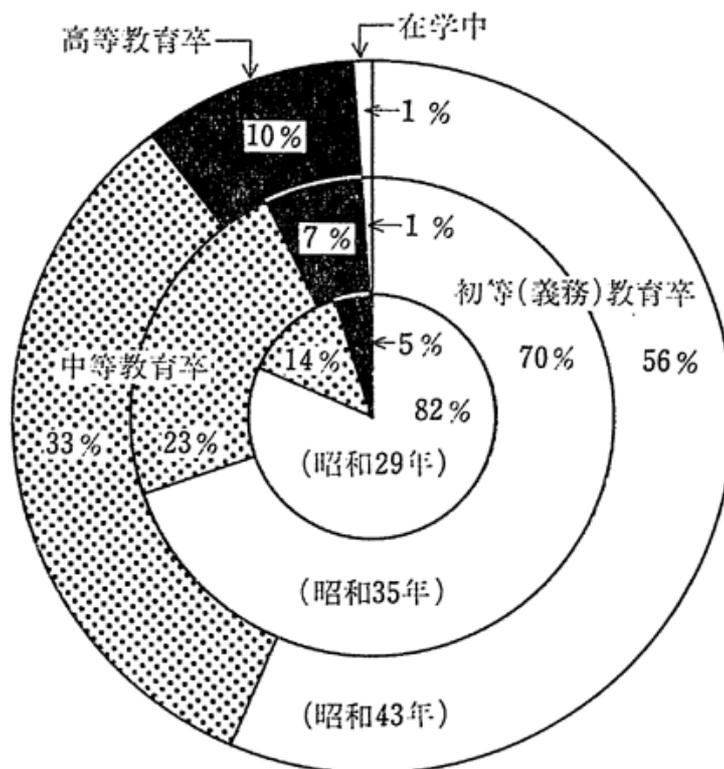
労働力人口の構成変化の特徴のその二つは,労働力人口の高学歴化が急速にすすみつつあることである。

進学率の上昇は,若年層の労働力率の低下の主要因であるが,それは同時に労働力人口の高学歴化をもたらしている。労働力人口の学歴構成の変化を推定すると,昭和29年には労働力人口の82%程度は初等(義務)教育卒であったが,その比率は35年70%,43年56%と低下し,代わって中等教育卒は29年の14%程度から35年23%,43年33%,高等教育卒は同じく5%程度から7%,10%と上昇してきた(第34図)。

これはいうまでもなく,進学率が急速に高まり,高学歴の若年層の労働力人口への参入が増大してきているためである。新規学卒労働力の学歴構成をみると,昭和30年中学卒68%,高校卒25%,大学卒7%の比率が,40年には高校卒が中学卒を上回り,44年には各24%,58%,17%と急激に高学歴化した。45年以降もこの傾向がさらにすすむものと推定されている(付属統計表第80表)。

第34図 就業者の学歴別構成

第34図 就業者の学歴別構成

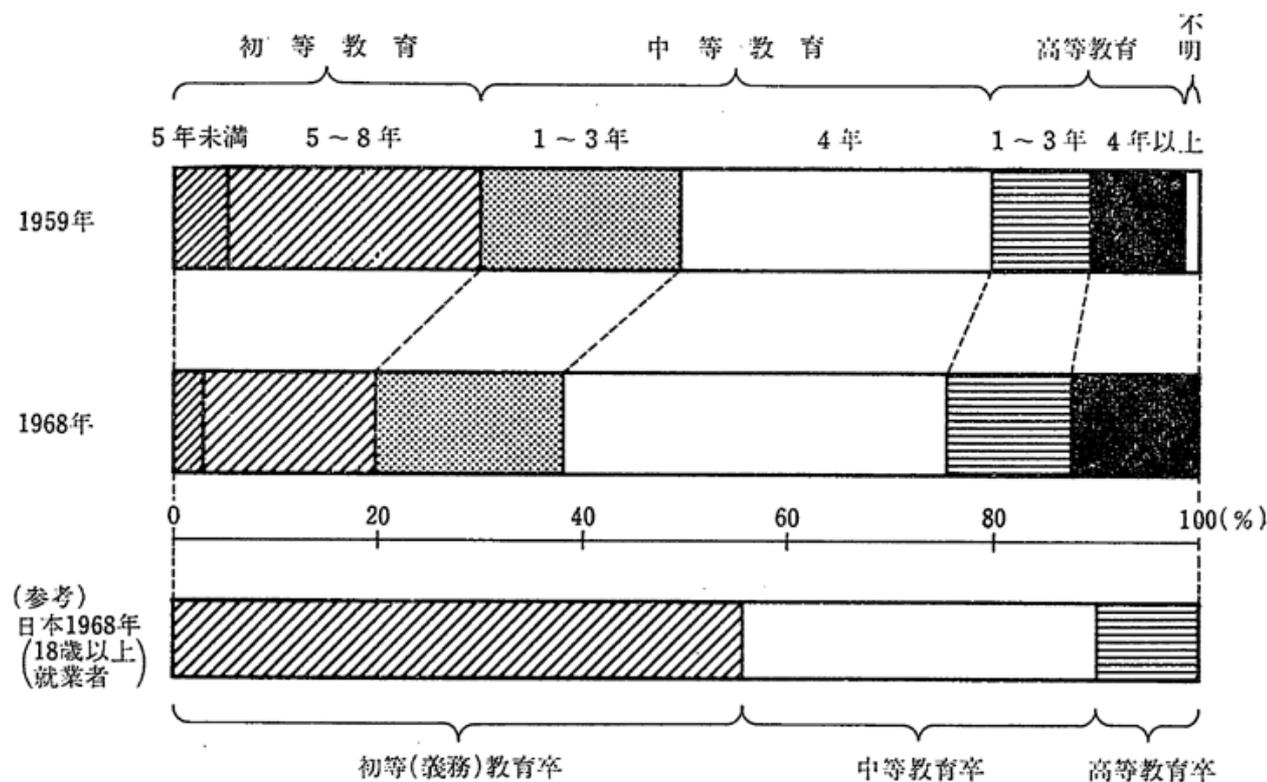


資料出所 昭和29年は文部省「職場の学歴と職種構成」(昭和42年), 昭和35年は総理府統計局「国勢調査」, 昭和43年は総理府統計局「就業構造基本調査」

- (注) 1) 「初等(義務)教育」には, 国民学校初等科・高等科, 尋常小学校, 高等小学校, 新制中学校等を, 「中等教育」には, 旧制中学校, 高等女学校, 実業学校, 新制高等学校等を, 「高等教育」には, 旧制の高等学校・専門学校, 短期大学, 新制高等専門学校, 大学, 大学院等を含む。
- 2) 29年の数字は規模5人以上事業所の抽出調査による結果である。

もっとも, 欧米諸国のなかでも学歴水準の高いアメリカと比較すると, 高等教育卒業者の比重はなお低いと推定されるが, 今後も進学率の上昇が続くとすれば, わが国の労働力人口の高学歴化はさらにすすむものと思われる(第35図)。後述するように, 労働力人口の高学歴化に伴って, 従来, 初等(義務)教育卒に依存する程度の大きかった生産技能労働力の高学歴化もかなりすすみつつあるが, そのような変化をさらに推進することがいっそう要請されることとなる。

第 35 図 アメリカ労働力人口(18歳以上)の学歴別構成



資料出所 アメリカは「Statistics on manpower, a supplement to the manpower report of the president」(1969年), 日本は, 総理府統計局「就業構造基本調査」, 文部省「学校基本調査」等により18歳以上を推定。

(注) 日本の高等教育卒には在学中(0.4%)を含む。

II 労働経済の長期的諸問題

1 労働力供給の量的,質的变化と産業の適応

(2) 労働生産性の上昇と構造変化

1) 労働力供給の増勢鈍化と労働生産性

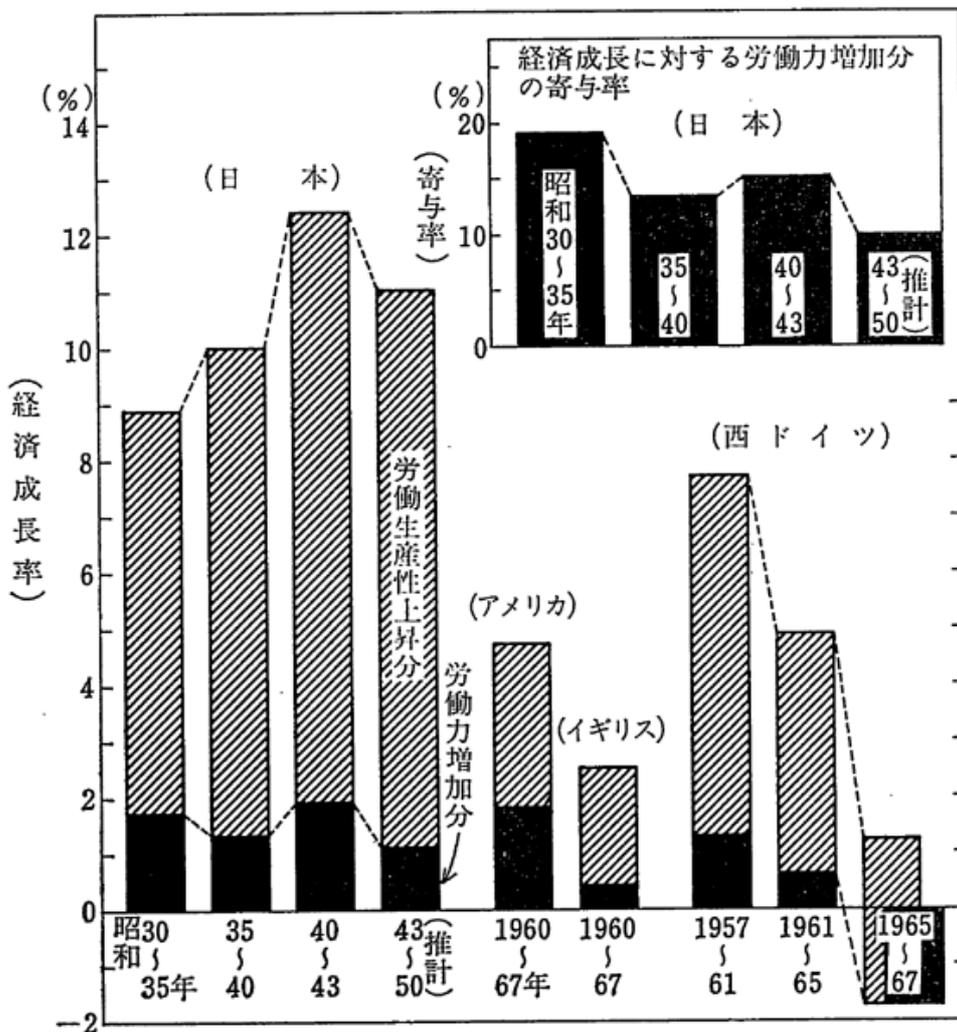
イ 経済成長と労働生産性

前述のように,労働力の供給は,その増勢が鈍ってきているが,昭和40年代にはいつてからの経済成長は,労働生産性の上昇が大きくなってきていることを主因として,30年代よりも高まっている。

経済成長率を労働力の増加率と労働生産性の上昇とに分けると,昭和30年代前半においては,経済成長の約2割が労働力の増加によるものであった。

第36図 経済成長率の要因別構成

第36図 経済成長率の要因別構成



資料出所 経済企画庁「国民所得統計」, 総理府統計局「労働力調査」, 国連「国民所得統計」, ILO「Year Book of Labour Statistics」

- (注) 1) 日本の昭和43～50年は新経済社会発展計画による。
- 2) 実質化は昭和40年価格による。

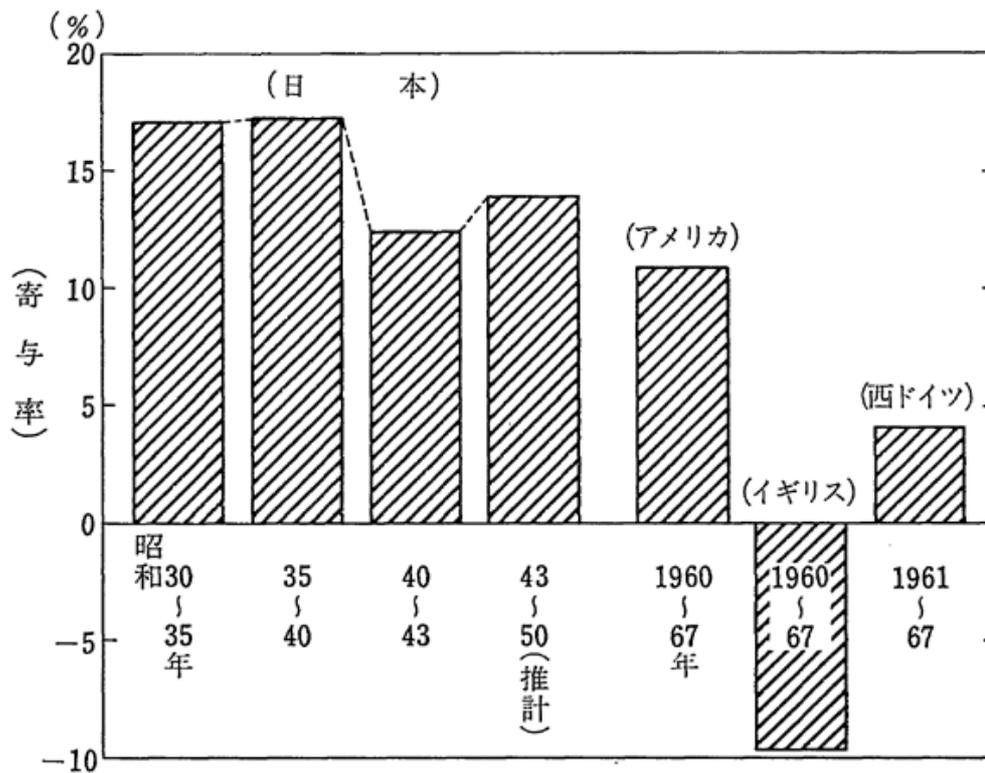
しかし、その割合は、近年、しだいに減少しつつあり、経済成長への労働生産性上昇の寄与の程度が大きくなっている。わが国の労働生産性の上昇は、30年代にも欧米諸国を大きく上回っていたが、40年代にはいとその高まりが大きい(第36図)。

国民経済全体でみた労働生産性の向上は、各産業ないし企業での労働生産性の向上と、就業者が高生産性分野で増加し低生産性分野で相対的に減少することによる就業構造の変化に伴うものとに分解される。

わが国の労働生産性の上昇の内容をみると、欧米諸国に比較して各産業内部の上昇が大きいと同時に就業構造の変化によるものがかなり大きいという特徴がみられる。これは、わが国では産業間や規模による生産性の格差が大きいうえに、製造業などの高生産性分野の発展が急速で、就業構造の変化が、高生産性分野への労働力配分の増加というかたちですすんでいるためである。

第37図 労働生産性上昇に対する就業構造変化要因の寄与率

第37図 労働生産性上昇に対する就業構造変化要因の寄与率
(産業大分類)



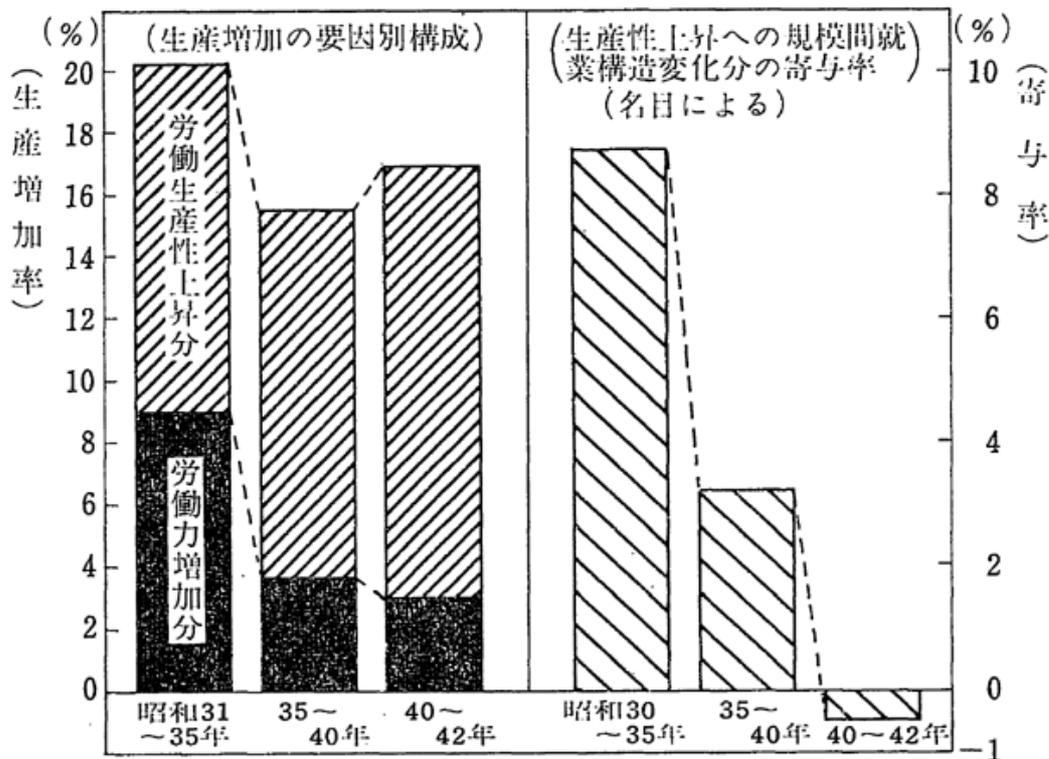
資料出所 経済企画庁「国民所得統計」, 総理府統計局「労働力調査」, 国連「国民所得統計」, ILO「Year Book of Labour Statistics」

- (注) 1) 日本の昭和43~50年は新経済社会発展計画資料、IO表による推計。
 2) 実質化は昭和40年価格による。
 3) 寄与率は国全体としての労働生産性上昇分を100として、産業大分類間の就業構成の変化に伴う生産性上昇分が寄与した率。
 4) 就業構造変化要因の算出は図表の基礎資料参照。

労働生産性向上を産業大分類について産業内の生産性上昇分と、産業大分類相互間での就業者の構成割合の変化に伴う生産性向上分とに分けてみると、わが国の場合、各産業内での生産性向上が著しいのに加えて、構造変化による面も、昭和30年代において生産性上昇分の約2割とかなりの割合を占め、これは欧米の場合と比べてかなり高い(第37図)。

第38図 実質生産増加率の要因構成と生産性上昇に対する規模間就業構造変化要因の寄与率

第38図 実質生産増加率の要因構成と生産性上昇に対する規模間就業構造変化要因の寄与率(製造業)



資料出所 通商産業省「工業統計表」、日本銀行「卸売物価指数」

(注) 1) 規模10人以上計。

2) 規模間就業構造変化分は、製造業全体の労働生産性上昇に対する規模間就業者構成の変化に伴う生産性上昇分の寄与率。ただし規模別デフレーターがないため名目により算出。

3) 生産増加率は粗付加価値による。

4) 就業構造変化分の算式は第37図注4)に同じ。

また、製造業について、規模別の構造変化要因と、各規模内要因とを分けてみると、少なくとも昭和30年代前半においては、労働力が生産性の低い小規模で減少し、相対的に生産性の高い大規模へと集中したため、製造業の労働生産性向上分のうち規模間就業構造要因分が約1割を占めていた(第38図)。

しかし、昭和40年代にはいると、産業大分類でも、製造業の規模別にみても、生産性向上に対する構造変化要因分は低下する傾向にあり、産業内や規模内における生産性向上の要因が高まってきている。これは40年ごろから農林業就業者の減少が、移動性の高い若年層の農業人口での減少などによって鈍りはじめ、一方、比較的生産性の低いサービス業などの就業者がふえてきていることと、大企業、中企業などにおける労働力不足に伴う下請、外注依存の増大、高成長に伴う需要の増加とその内容の変化によって、小回りのきく零細経営の特色が生かされ、製造業の小零細経営就業者が増加してきているためである(参考資料3参照)。

後述するように、農業や中小商工業などの分野の労働生産性は国際比較でみると相対的に低いので、国民経済全体としての労働生産性を向上させるためには、それらの分野の生産性を高め、省力化をすすめることによって余剰労働力をより生産性の高い部門に吸収させることが必要である。昭和40年代にはいって、これらの分野の就業者の増加などがみられることは、今後の

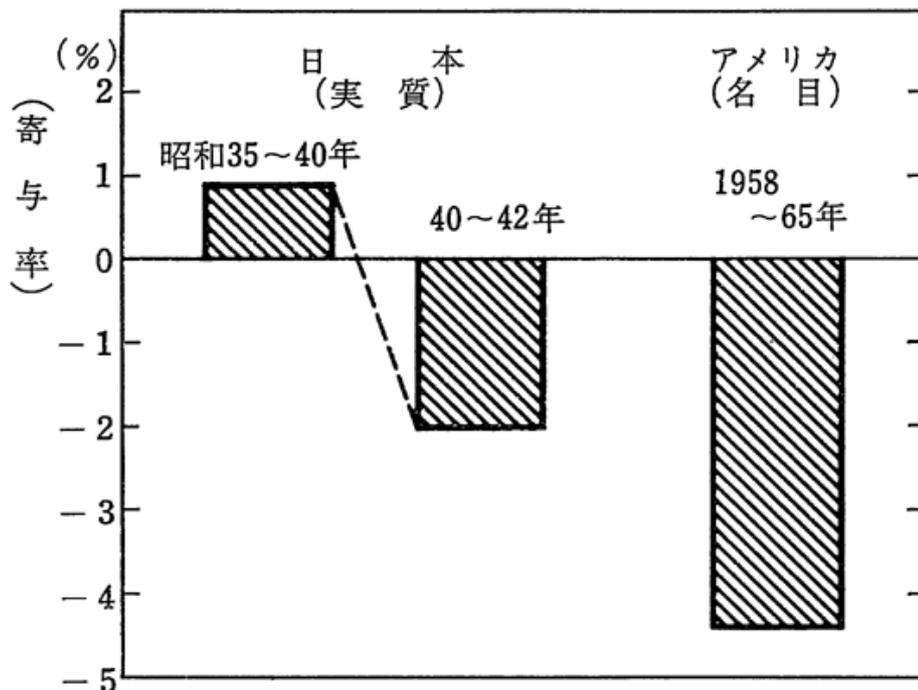
労働生産性の向上,経済成長の維持の面から注目を要するといえよう。

ところで,構造変化要因による生産性向上の程度が,最近落ちてきたもう一つの要因として,製造業内部においては,雇用増加が比較的労働集約的分野で生じているため,製造業の生産性向上に対して業種間の就業構成の変化が寄与する程度が減少したことがある(第39図)。

産業のなかには,その時々の技術水準などを前提とすると,本来的に労働集約型の産業と資本集約型の産業がみられる。このような産業類型を生産額の増加程度によって高成長産業と低成長産業に区分し,高成長産業を労働者1人当り有形固定資産額(労働装備率)の程度によって資本集約(省力)型と労働集約型とに分け,さらに労働集約型産業を売上高に対する研究開発費比率などで技術集約型とその他の型に分てけみると,資本集約型産業では,生産の大幅な拡大にもかかわらず,労働力はほとんど増加しておらず,化学,石油・石炭製品などではむしろ減少している。この分野では,徹底した自動化,省力化によって労働力を節減しながら生産の拡大を実現したわけである(第40図)。

第39図 生産性上昇に対する産業間就業構造変化要因の寄与率

第39図 生産性上昇に対する産業間就業構造変化要因の寄与率(製造業中分類別)



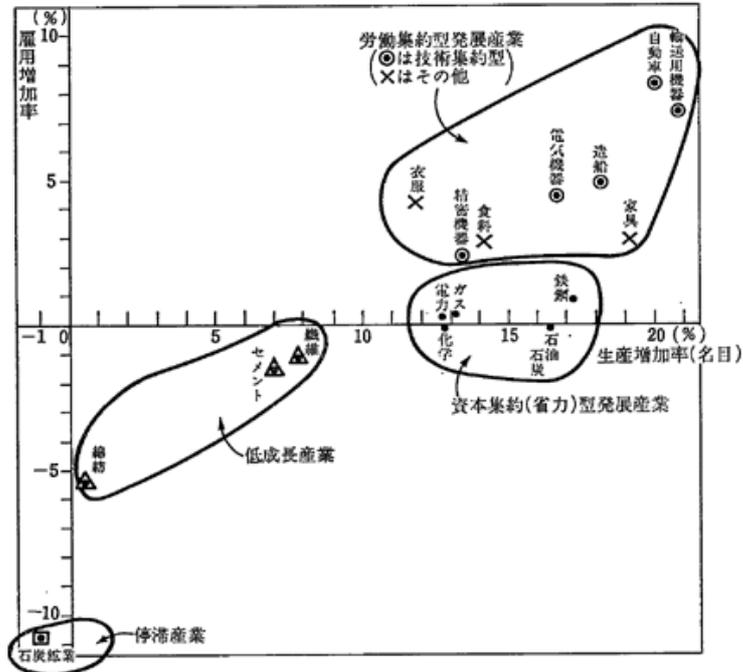
資料出所 通商産業省「工業統計表」,日本銀行「卸売物価指数」
アメリカ商務省「Annual Survey of Manufactures」

- (注) 1) 規模10人以上計
2) 付加価値額による。実質化は産業中分類別の40年価格による。
3) 就業構造変化要因分は製造業全体の労働生産性上昇に対する産業中分類間の就業者構成の変化に伴う生産性変動分の寄与率。
4) 就業構造変化分の算式は第37図注4)に同じ。

労働力の増加がみられるのは、発展的分野でありながら、しかも、比較的労働集約的な産業で、なかんずく雇用の増勢が著しいのは製造業のなかでは電気機器、自動車などの技術集約的分野である。これらの産業は高度の技術的水準が必要とされ、また、新製品の開発、改良にみられるように、研究開発的ないしは頭脳集約的分野でもある。

第40図 産業類型別の雇用と生産額の動向

第 40 図 産業類型別の雇用と生産額の動向



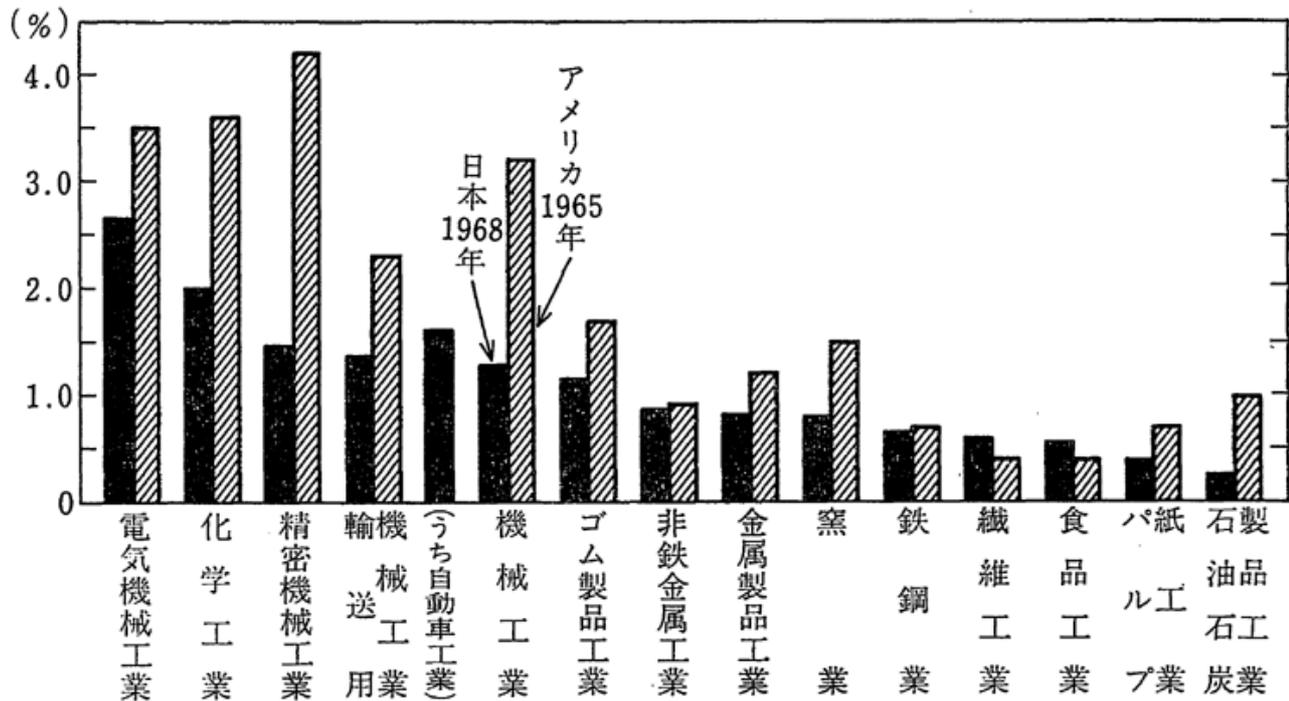
資料出所 製造業は通商産業省「工業統計表」(昭和38～42年), その他は大蔵省「法人企業統計」(昭和38～43年)

- (注) 1) 増加率は年率
 2) 発展産業(高成長産業)は生産増加率10%以上のもの。低成長産業は10%未満のもの。停滞産業は生産が減少しているもの。
 3) 発展産業のうち資本集約(省力)型は労働者1人当り資本装備率が約300万円以上のもの。

各産業の売上高に対する研究開発費の割合をみると、その比率が高い業種は化学を除けば電気機器、精密機器、輸送用機器、一般機械などの機械関連産業で占められ、一方、軽工業や化学以外の装置産業ではその比率は相対的に低い。この傾向はアメリカでもほぼ同様である(第41図)。

第41図 日本およびアメリカの産業別売上高に対する研究開発費の割合

第41図 日本およびアメリカの産業別売上高に対する研究開発費の割合



資料出所 総理府統計局「科学技術研究調査報告」(昭和44年)

一方、以上の技術集約的産業ほどではないが、需要がより加工された製品で伸びていることによって生産が伸びている分野がある。すなわち、需要は木材よりもより加工された家具、繊維よりも衣服、未加工の農水産品よりも加工食品へと向いており、その生産も伸びているが、これらは元来、労働集約的な産業であるため、これに伴って労働力も比較的增加している。

なお、繊維などの低成長産業では生産はそれほど拡大しておらず、労働力も減少ぎみであり、石炭鉱業などの停滞産業においては、生産が低下するとともに労働力も大幅に減少している。

このようにわが国では発展的産業内部においては、労働集約的でしかも技術集約型分野で労働力が増加している。労働集約的でしかも技術集約型の産業で雇用の増加が相対的に大きい傾向は、昭和40年代にはいって強まっており、製造業計の就業者増加率に対する各業種の増加率の比でみると、労働集約型産業のうち技術集約型産業は30年代前半の1.8、後半の1.4から40年代には2.9と著しく高まっている(附属統計表第82表)。これらの産業は一般的に資本集約的産業に比べると労働集約度は高いが、加工度の高い製品を生産しているため付加価値率が一般に高い。「工業統計表」によって付加価値率(出荷額に対する純付加価値の割合)を算出してみると、電気機器、機械、精密機器などの付加価値率は他の業種に比べて一般に高い(附属統計表第83表)。機械関係産業の場合には、部品等を下請、外注に依存する面が大きく、完成品となるまでに経由する段階が多いので、素厚材料の段階からの全体の付加価値率は他の業種に比べていっそう高いとみられる。また、世界的にみてこれらの商品への需要が強いためわが国の輸出はこの分野で大きく増加している。

資源の少ないわが国では、より少ない原材料で、しかもより価値の高い商品を作り出していくことが重要で、このような高度の加工、組立産業の発展が今後ともいっそう必要となると思われるが、このような産業構造変化の面からみると、わが国の製造業の労働生産性向上には、産業間の就業構造変化による要因が小さくなっていき、個々の産業の生産性向上の必要性がいっそう大きくなると考えられる。

II 労働経済の長期的諸問題

1 労働力供給の量的,質的变化と産業の適応

(2) 労働生産性の上昇と構造変化

1) 労働力供給の増勢鈍化と労働生産性

□ 労働生産性向上の今後の方向

以上のように,わが国の経済成長は労働力の増加よりも労働生産性の向上に依存する程度が高まってきているが,つぎにわが国の生産性にどの程度の向上の余地が残されているかを欧米先進諸国との比較を通じて検討してみよう。

財務諸表によってわが国企業の生産性水準を欧米と比較してみると,わが国のトップ企業の1人当り売上高は,欧米一流企業に比べてもほとんど見劣りのしない水準に達している。もっともわが国の場合は,機械工業にみられるように部品等を下請,系列企業などへの外注に依存するものが多く,欧米に比べて一貫生産を行なっている企業が少ないこともあって,1人当り付加価値では,欧米の水準をかなり下回るものが多いが,それでも鉄鋼,板ガラス,化合織,四輪自動車などのようにアメリカの水準にほぼ近いか,あるいはアメリカには及ばないまでもヨーロッパの一流企業の水準を上回るものがみられる(付属統計表第84表)。

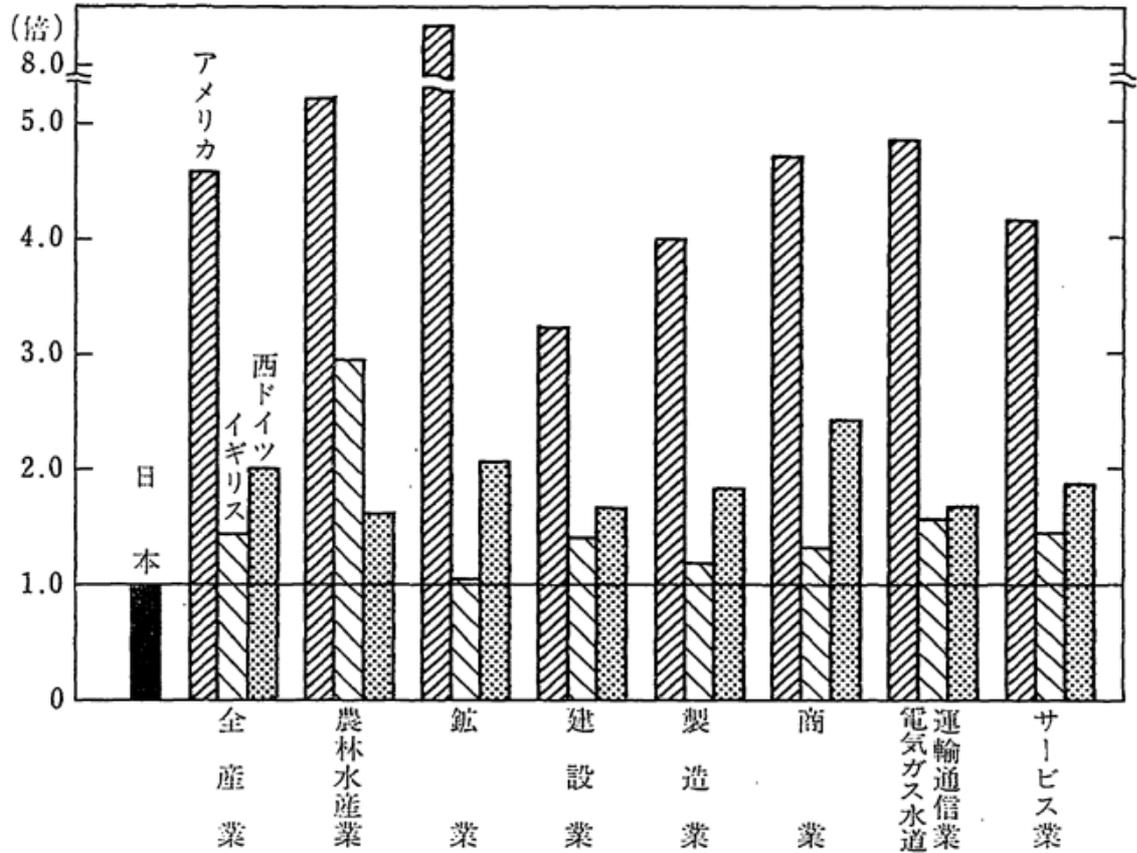
しかし,マクロベースでみた全体としての労働生産性や各産業の労働生産性は,欧米先進国と比べると,まだかなり低い水準にある。

「国民所得統計」によって就業者1人当りの国民総生産を欧米と比較してみると,日本に比べてアメリカは4.6倍,西ドイツは2倍,イギリスは1.4倍である。

これを産業大分類別にみると,アメリカ,イギリスに比べてわが国が低いのは農業で,また,商業もアメリカ,西ドイツなどに比べて生産性がかなり低い。製造業は日本に比べてアメリカは4倍弱,西ドイツは2倍弱である(第42図)。

第42図 マクロベースによる労働生産性の国際比較

第42図 マクロベースによる労働生産性の国際比較(日本=1.0)



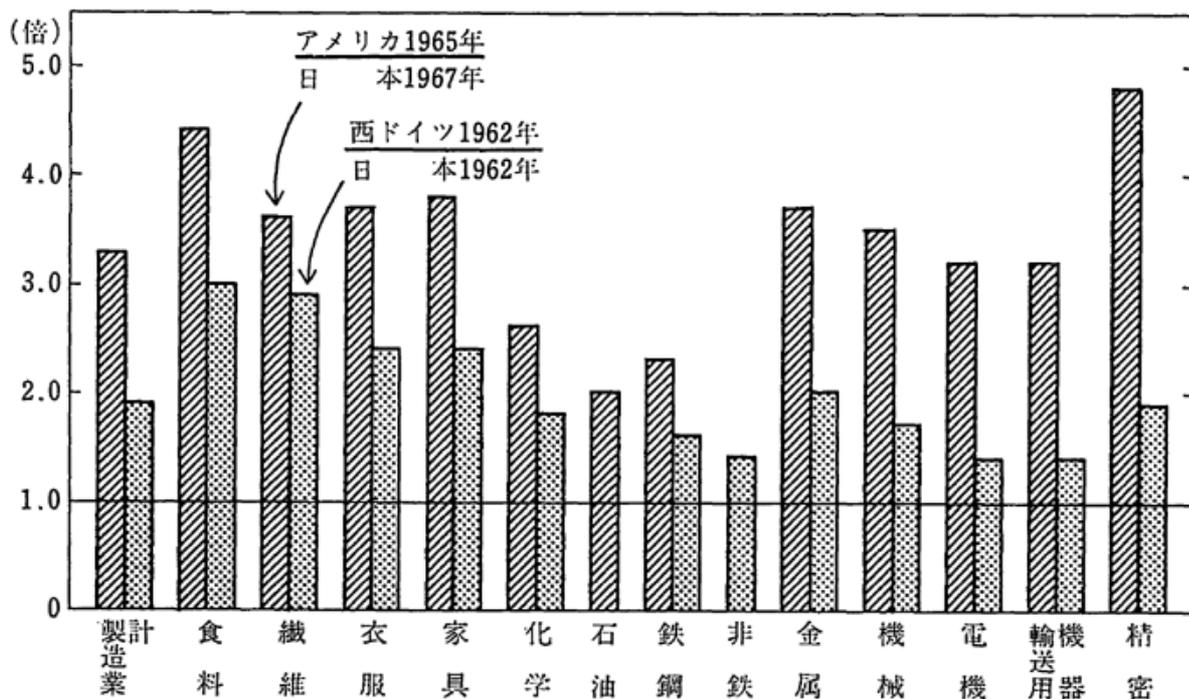
資料出所 経済企画庁「国民所得統計」, 総理府統計局「労働力調査」, 国連「国民所得統計」, OECD「Labour Force Statistics」

- (注) 1) 西ドイツは鉱業に電気・ガスを, 製造業に採石業を含む。
 2) 日本は1968年, 他の国は1967年で比較, イギリスは旧レートによる。

また, 製造業の内部についてみると, 各産業とも日本の水準が低く, 日本に比べアメリカは2~5倍, 西ドイツは1.4~3倍となっている。業種別には, 化学, 石油, パルプ, 鉄鋼などの装置産業分野では他の産業に比べてその格差が相対的に小さいが, 軽工業分野ではかなり大きく, また, 金属, 機械関係もアメリカに比べるとその格差が他産業に比べて比較的大きい(第43図)。

第43図 製造業中分類別労働生産性の国際比較

第43図 製造業中分類別労働生産性の国際比較(日本=1.0)



資料出所 通商産業省「工業統計表」、アメリカ「Annual Survey of Manufactures」、西ドイツ「Statistisches Jahrbuch」

- (注) 1) 日本は規模10人以上計。
 2) 西ドイツの製造業には日本の製造業に含まれないものがあるため日本の中分類に合わせて比較した。

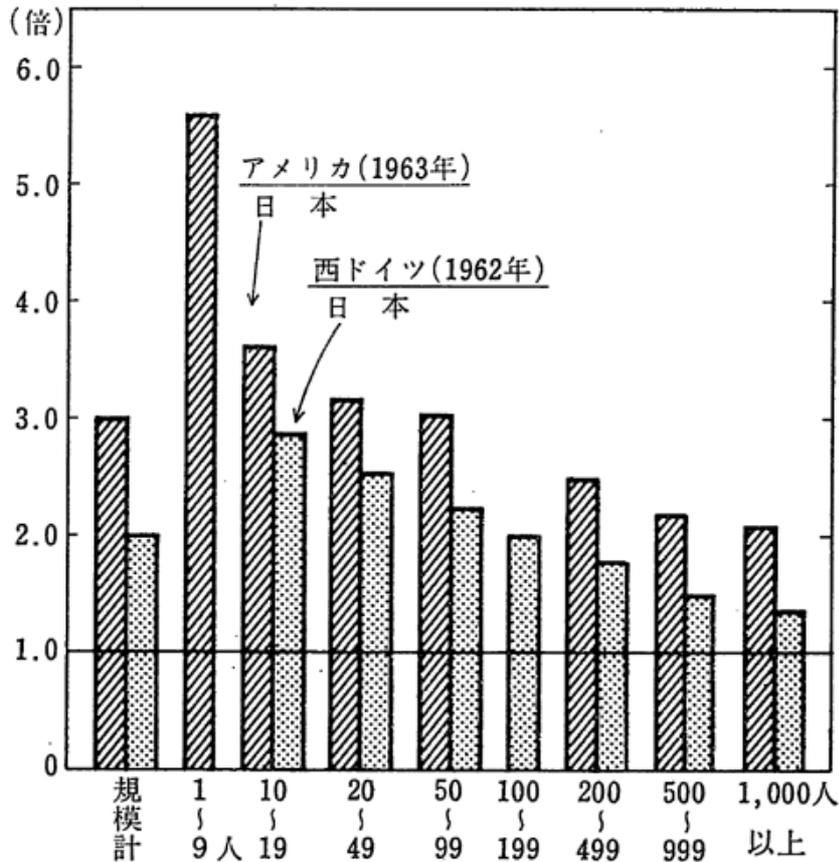
さらに製造業規模別の労働生産性をみると、わが国は規模間の生産性格差がアメリカ、西ドイツなどに比べて著しく大きく、そのため日本とこれらの国との生産性の開きは、従業員500~1,000人および1,000人以上の大規模では日本に比べてアメリカが2倍、西ドイツが1.4倍程度であるのに対して、1~9人規模ではアメリカが5.6倍、10~19人規模ではアメリカが3.6倍、西ドイツが2.9倍と小規模ほど大きな格差がみられ、中小企業の低生産性がめだつ(第44図)。

先進的産業のトップクラスの企業の生産性が欧米諸国の一流企業の水準に匹敵しているにもかかわらず、全体としてみた労働生産性や各産業の労働生産性が低いことには二つの要因がある。

その一つは、わが国では、先進的分野と後進的分野との生産性の開きが大きく、また、トップクラスの企業と下位企業との間にはまだかなり大きな生産性の格差があることである。さらに、企業の内部においても、新鋭設備を導入した新設工場と、旧式工場との間では大きな開きがある。

第44図 製造業規模別労働生産性の国際比較

第44図 製造業規模別労働生産性の国際比較 (日本=1.0)



資料出所 通商産業省「工業統計表」、アメリカ「Annual Survey of Manufactures」、西ドイツ「Statistisches Jahrbuch」

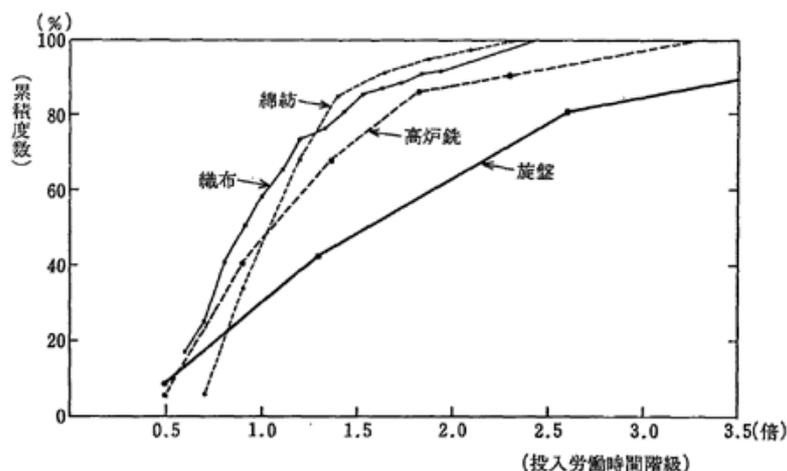
- (注) 1) 日本の1962年は規模10人以上。
 2) アメリカ対比は日本は1967年による。

労働省の「労働生産性統計調査」によって、生産物1単位当りの所要投入労働時間階級別の工場分布をみると、工場の散らばりはかなり大きく、技術水準を先端工場なみに引き上げることだけでも、なお、相当の生産性の向上が可能であるとみられる。もっとも比較的停滞分野である綿紡、織布等ではその散らばりがすでにかなり小さくなっているが、金属、機械などの発展分野では、生産技術の開発も活発であるため、その分散はなおかなり大きいものがある(第45図)。

その二つは、欧米諸国との就業構造の違いである。

第45図 製品1単位当り所要投入労働時間階級別工場分布

第45図 製品1単位当たり所要投入労働時間階級別工場分布(昭和43年)



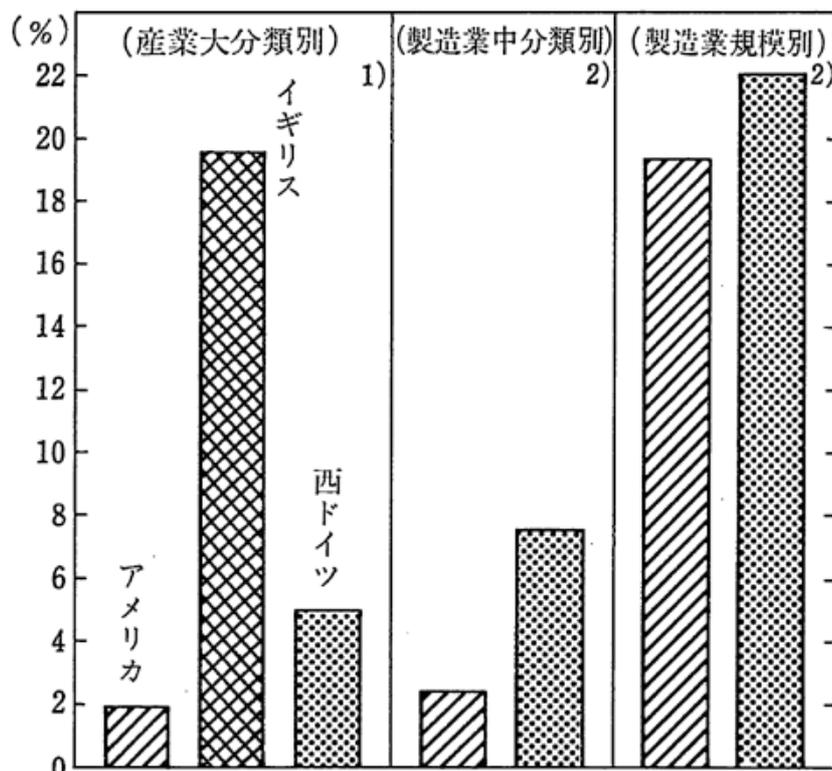
資料出所 労働省「労働生産性統計調査」

- (注) 1) 投入労働時間階級は、生産物単位当りの全工場平均の所要労働時間を1.0としてその倍率により区分した階級。
 2) 綿紡は20番手換算1こり当り。
 3) 織布は綿・スフ1,000平方メートル当り。
 4) 高炉鉄は1トン当り。
 5) 旋盤は重量1~2トンのもの1台当り。

マクロベースでみた国全体としての労働生産性格差を産業内要因と、産業大分類間の就業構造の違いによる分とに分けてみると、イギリスとの間では、イギリスの第1次産業の比重が小さく、第2次産業の比重が大きいため、国全体の生産性格差のうち、2割が就業構造の違いによるものとなっている。西ドイツの場合は、農業の比重が、まだ、イギリス、アメリカほど小さくないため、就業構造の違いによる分はイギリスほど大きくはない。一方、アメリカとの比較でみると、わが国では、なお、生産性が相対的に低いサービス部門の比重がアメリカでは高いことと、各産業それぞれについての日本とアメリカの生産性格差がきわめて大きく、それに比べて日本の内部における産業間の生産性格差の方が小さいため、産業内要因に比較して産業別の労働力構成の違いからくる生産性格差分は相対的に小さい(第46図)。

第46図 労働生産性格差のうち就業構造要因分の割合

第46図 労働生産性格差分のうち就業構造要因分の割合



資料出所 経済企画庁「国民所得統計」、総理府統計局「労働力調査」、通商産業省「工業統計表」、国連「国民所得統計」、OECD「Labour Force Statistics」、アメリカ「Annual Survey of Manufactures」、西ドイツ「Statistisches Jahrbuch」

- (注) 1) 国全体としての労働生産性格差分(各国が日本を上回っている部分)のうち産業大分類間の就業構成の違いから生じている格差分の割合。
 2) 同じく製造業全体の労働生産性格差分(同上)のうち製造業中分類または製造業規模間の就業構成の違いから生じている格差分の割合。
 3) 第42, 43, 44図各(注)参照
 4) 構造変化分の算定は図表の基礎資料参照。

産業別労働力構成は、ヨーロッパとアメリカではやや異なっているので第2次産業部門の比重が大きいヨーロッパ型を志向するか、サービス部門の比重が大きいアメリカ型を志向するかによって就業構造の変化が生産性上昇に寄与する程度に違いがある。これは今後のわが国の産業構造の変化の方向をどうみるかにかかっているといえよう。「新経済社会発展計画」によってみると、今後の産業大分類間の就業構造の変化の方向はヨーロッパ型とアメリカ型の中間を志向するようにみられるが、それによって就業構造の変化に伴う生産性上昇分を推計してみると、全体の生産性上昇分に対する割合は昭和43~50年には14.1%となり、昭和40~43年の12.4%をやや上回っており、就業構造の変化による生産性向上が、今後かなり期待されている(第37図)。このことは、就業構造の効率化への努力が今後ますます必要であることを示しているといえよう。

一方、製造業を規模別にみると、製造業の労働生産性格差分のうち、規模間就業構造の違いによる分が対アメリカ、対西ドイツとも、それぞれ2割前後とかなり大きい(第46図)。これはわが国では規模間の生産性格差がきわめて大きいのに加えて、わが国では欧米に比べて小零細規模への就業割合が大きく、大規模への就業割合が相対的に小さいことによるものである。

このようにわが国の労働生産性の水準は欧米諸国に比べてまだ低く、就業構造の変化や、それぞれの産業内での生産性向上によって、その水準を向上させる余地がかなりあると考えられるが、同時に省力化への企業のいっそうの努力と、就業構造の改善を通じての生産性向上のための施策とが期待されるといえよう。とくに企業としては、生産方式、生産設備の改善など

昭和44年 労働経済の分析

生産技術面からの生産性向上の努力とならんで、企業内における労働力配置の合理化や労働者の資質の向上など労務管理面からの対策も重要であろう。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

II 労働経済の長期的諸問題

1 労働力供給の量的,質的变化と産業の適応

(2) 労働生産性の上昇と構造変化

2) 技術変化が労働面に及ぼす影響と問題点

以上のように,労働生産性は昭和40年代にはいっても大幅な上昇を続けているが,その過程で労働面に各種の影響がみられる。それは技術変化が職業構造や技能,技術などの労働内容を変化させ,また,単調労働分野の拡大によって,そのような分野に従事する労働者の意識や態度に問題が生じていることなどである。以下これらの問題について検討しよう。

II 労働経済の長期的諸問題

1 労働力供給の量的,質的变化と産業の適応

(2) 労働生産性の上昇と構造変化

2) 技術変化が労働面に及ぼす影響と問題点

イ 産業発展と職業構造の変化

労働生産性の向上は,省力化,新技術の導入,新製品の出現などによってもたらされるが,その過程で職業構造が変わるとともに,同じ職業であっても,その労働の内容に変化が生ずる。今後の労働力問題は,単に総体としての労働力不足の問題にとどまらず,生産技術の変化に対応した職業分野,労働内容の変化に労働力がどのように適応するかが重要な問題になって来るものと考えられる。

まず,最近における職業構成の変化をみてみよう。はじめに技術者についてみると,就業者全体の増加率が,昭和35~40年間に9%であるのに対して,技術者は31%の増加となっている。この増加には前述したように就業者のなかで技術者の比重の高い金属機械など技術集約的,研究開発的産業で就業者の伸びが,高いことによる影響が大きい,同時に各産業内で技術者の比重が増大している影響もかなり作用している。技術者の増加を就業者全体の伸びに見合せて増加した分と,それ以上に増加した分とに分けると前者が3割,後者が7割で,この7割をさらに産業構造の変化による増加分と,各産業内の技術者の比重の増加による分とに分けてみると前者が4割,後者が3割となっている。各産業内で一般的に技術者の増加が大きいのは,新しい生産方式,新鋭設備の導入などによって生産労働者の節減がすすむ反面,高度の技術的知識を要する分野が拡大していることや,企業における省力設備の開発,新製品の開発,製品の改良など,技術的,研究的分野の充実がすすんできたことによるものであろう。

技能,生産工程従事者の増加は技術者に比べると少ないが,昭和35~40年で16%増加している。しかし,各産業内での技能,生産工程従事者の比重は生産工程の合理化,省力化が急速にすすんでいることを反映してむしろ低下しており,増加の大部分は産業構造の変化によるものである。すなわち,技能・生産工程従事者の増加のうち,就業者全体の伸びに見合せて増加した分は6割弱,産業構造の変化による分は8割強,同一産業内での職業構成の変化による分はマイナス4割となっている(第2表)。

技能・生産工程従事者増加の内容を職業中分類別の伸びによってみると,昭和35~40年間に大きく増加しているのは金属加工,機械組立工,電気機械組立工,輸送用機械組立工,電気工,建設従事者等金属,機械関係の職種が多い。

前述したように今後のわが国の産業構造が機械産業など高度加工,高度組立型の産業の発展を中心に変化するとすれば,生産の省力化が今後いっそうすすむとしても,技能労働者に対する需要は着実に増大しよう。

第2表 職業別従業者の増加要因別構成

第2表 職業別従業者の増加要因別構成 (単位 %)

職 種	増 加 率 昭和40年 昭和35年	増 加 の 要 因 別 構 成		
		① 産業・職業構成を固定した場合の増加分	② 産業構成の変化による分	③ 産業内の職業構成の変化による分
専門的技術的職業従事者	21.9	41.2	73.3	△14.5
うち技術者	31.0	29.1	40.6	30.3
技能工・生産工程従事者	15.9	56.8	82.3	△39.0
管理的職業従事者	34.6	26.1	49.9	24.0
事務従事者	37.2	24.3	43.6	32.2
販売従事者	20.7	43.7	71.8	△15.5
農林漁業従事者	△18.2	—	△100.0	—
採鉱採石従事者	△40.6	—	△100.0	—
運輸通信従事者	43.1	20.9	44.6	34.4
サービス職業従事者	21.0	42.9	18.0	39.1
計	9.0	—	—	—

資料出所 総理府統計局「国勢調査」

- (注) 1) ①は産業構成および産業内の職業構成を昭和35年に固定して、全従業者が40年の数に増加した場合の各職業の増加分。
 2) ②は各産業内の職業構成を昭和35年の構成に固定して、各産業間の従業者構成だけが40年の構成に変化した場合の各職業の増減分。
 3) ③は各産業間の従業者構成を35年の構成に固定して、各産業内の職業構成だけが40年の構成に変化した場合の各職業の増減分。
 4) 算式は次のとおり

$$\text{①} = \left[L_j^o \times \frac{L^t - L^o}{L^o} \right] / [L_j^t - L_j^o]$$

$$\text{②} = \left[\sum_i (L_i^t \times \frac{L_i^o}{L^o}) - L_j^o - (L_j^o \times \frac{L^t - L^o}{L^o}) \right] / [L_j^t - L_j^o]$$

$$\text{③} = \left[L_j^t - \sum_i (L_i^t \times \frac{L_i^o}{L^o}) \right] / [L_j^t - L_j^o]$$

ただし i ; 産業番号 j ; 職業番号
 o ; 35年 t ; 40年

職業別労働力需要の見通しを「新経済社会発展計画」の昭和50年の産業別従業者数と、昭和35年および40年の「国勢調査」の産業別、職業別従業者数を基礎にして試算してみると、昭和40～50年間の従業者の増加率は14.1%で、うち技術者が62.2%増、技能工、生産工程従事者が35.7%増と見込まれる。増加数で見ると、技術者は28万人、技能工、生産工程従事者は430万人で、この両方で従業者増加670万人の過半数を占める見込みである。

なお、管理的職業従事者、事務従事者も昭和35～40年間にそれぞれ35%、37%の増加となっている。これは、生産部門の合理化に比べて事務部門の改善は遅れる傾向にあること、産業発展の過程で、企画、宣伝などの業務や、生産計画、資材部品管理、人員管理、設備管理、工程管理などの生産管理業務が重要になり、同一産業内での比重が高まっていることによる影響もあるが、第3次産業部門の拡大など、産業構造の変化による影響がより大きい。

また、販売従事者も、主として商業部門の拡大によって21%の増加となっている。

昭和44年 労働経済の分析

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

II 労働経済の長期的諸問題

1 労働力供給の量的,質的变化と産業の適応

(2) 労働生産性の上昇と構造変化

2) 技術変化が労働面に及ぼす影響と問題点

□ 技術革新と職業内容の変化

職業構成の変化とならんで,生産技術の変化に伴って,各職種のなかでの仕事の内容にも変化が生じつつある。

技術革新は昭和30年代にはいってかなりすすんだが,この段階での技術革新は,機械工業においては,各種専用機の導入,ナライ旋盤,トランスファーマシンなどによる切削加工の自動化,組立部門におけるベルトコンベアーの普及など,装置産業においては計器による温度調節やフィードバックを中心としたプロセスオートメーション,さらに鉄鋼部門では手動式圧延から計器によるロール操作へ,ストリップミルにおいてはロールガングによる鋼材移動などへの転換が主なものであった。

これによって重筋労働は軽減され,また,技能労働の一部は計器監視労働やあまり技能を必要としない労働へと変化した。

このような生産技術の変化に伴う作業内容の変化は,最近ではさらに一段とすすみつつある。今後の技能労働力需要の中心になると思われる金属機械産業について,「職業研究所」の調査結果を中心としてその状況を述べてみよう。

最近における機械工業での技術革新としては,生産工程へのエレクトロニクス技術の導入や切削加工のよりいっそうの自動化,切削加工から塑性加工への転換および塑性加工の自動化などの発展がみられる。

たとえば,NC工作機械(Numerical Control Machine Tool)の導入による影響があげられる。

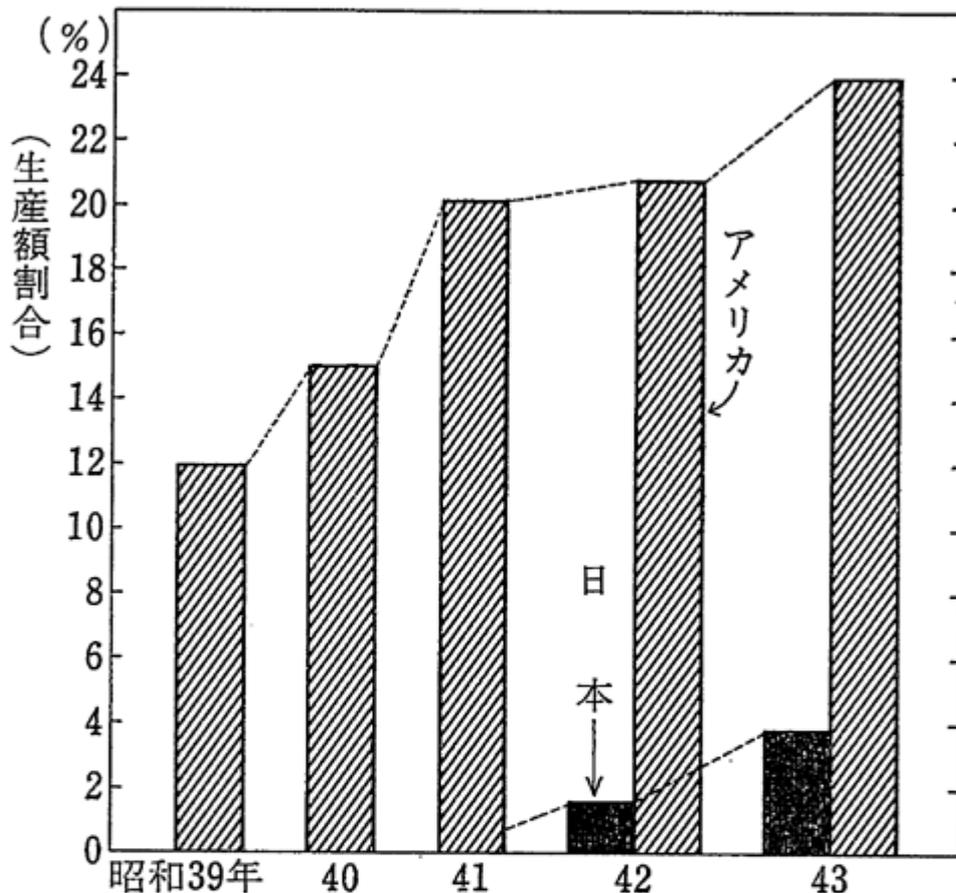
NC工作機械では,切削加工は工作機械に組み込まれた制御装置によって一定のプログラムに従って自動的に遂行されるので,従来の労働のうち判断を行なう行為はプログラマーに移り,判断に基づいて行なう手作業の部分は機械におきかえられる。また,自動機械においても,工作物,工具,治具の取付け,取換えはやや熟練を要する作業であるとされていたが,最近の自動材料供給装置や自動工具交換装置付のNC工作機械では自動化され,また,治具を要しない方式も出現している。

この場合,プログラマーは単に電算機の知識やプログラミングの技術が必要であるだけでなく,同時に機械切削加工技術についての知識を備えていなければ,機械に適切な命令を与えることができないが,一方,手作業の部分は著しく単純化される。このように従来の技能労働は高度の知識や多面的技能を必要とする労働と,単純労働とに分解する傾向にある。

NC工作機械導入の程度はわが国ではまだ小さく,たとえば,全工作機械の生産額のうちNC工作機械の割合は昭和43年で4%にすぎないが,ここ2~3年の増加のテンポが著しく高いこと,また,アメリカでは,1966年で20%,1968年で24%の割合となっていること,近年,金属工作機械の更新のテンポが早まっていることなどを考慮すると,今後,これが急速に普及していく可能性は強いと思われる(第47図)。

第47図 全工作機械に占める数値制御工作機械(NC工作機械)の割合

第47図 全工作機械に占める数値制御工作機械 (NC 工作機械) の割合



資料出所 日本工作機械工業会「数値制御工作機械の生産出荷調査報告」、アメリカ「Current Industrial Reports Series M 35」

(注) アメリカの43年は1968年1~6月のみ。

また、機械部品等の製作工程を大幅に変えた例としては、冷間鍛造機や放電加工機の導入がある。前者は従来の鋳造、熱処理、切削加工などの数工程を経て製造していたものを、プレスによって通常の切削加工に近い精度のものを一度に成型するもので、後者も製造しようとするものの模型(電極)と素材との間で放電させることによって、従来の鋳造、切削、プレスなどの各工程を短縮して一度に製品を製作するものである。

いずれの場合も従来の切削加工などの技能を要する作業が消滅し、電極や素材の取付け、単純なプレス作業や放電のための単純なスイッチ操作などに変化すると同時に、反面では加工技術への知識だけでなく、複雑になった機械装置や電気についての知識などを備えた労働者が要求されるようになり、機械の整備保全のための専門的技術労働者の需要も高まっている。

このほか、集積回路、プリント配線などの新技術の開発によって製品が高度化し、また、量産効果が高まると

ともに、その反面では印刷技術やエレクトロニクスなどについての高度の知識と、精密加工の技能が必要になるなどの変化が生じている。また、合成樹脂製品におきかえることによって、金属加工作業が、射出成型作業に代わる場合もみられる。家庭電機製品などでは、材質の一部をプラスチックにおきかえ、軽量化と量産効果をあげる動きがみられるが、これは作業内容を変化させると同時に、労働者に対しては機械技術についての知識と同時に化学技術の知識を要求することになる。

以上のように生産技術がめまぐるしく変化し、従来の技能労働は、より高度の知識技能を必要とする労働と、監視労働や単純労働へと分解している。

もっとも旧来の技能労働がすべて消滅するわけではなく、たとえばNC工作機械の場合、製品の精度には一定の限界があり、より高い精度が要求されるものについては、技能労働者の経験と手工的熟練に依存しているのが現状であるが、このような精密な切削を必要とするものは比較的少ないといわれる。

労働者に要求される技能、技術の変化は、それぞれの部門の生産技術の変化が急速であることに加えて、企業が自己の製品に適した機械を自ら内生して能率の向上を図る動きがきわめて活発であることから生じている。設備機械の改良や自力開発のためには、ユニークな独自の技術開発能力が要求され、これらの変化に伴って、技能労働者は従来の技術者に近いものへと変化してきている面がみられる。

前述した産業構造、職業構造の変化と、以上のような労働内容の変化によって、新しい知識と技能を備えた労働力が要求されるようになってきている。しかも最近のような生産技術の急速な革新は、一度習得した技能、技術を急速に陳腐化させてしまう。このような急激な変化に対応するためには、労働者がいろいろな事態に適応できるような基礎的な資質、応用力を高めると同時に、技術革新の進展に即応して常に新たな知識技能を習得することが必要となる。この要請に適した教育訓練の整備が今後いっそう重要になるといえる。

II 労働経済の長期的諸問題

1 労働力供給の量的,質的变化と産業の適応

(2) 労働生産性の上昇と構造変化

2) 技術変化が労働面に及ぼす影響と問題点

ハ 単調労働における諸問題

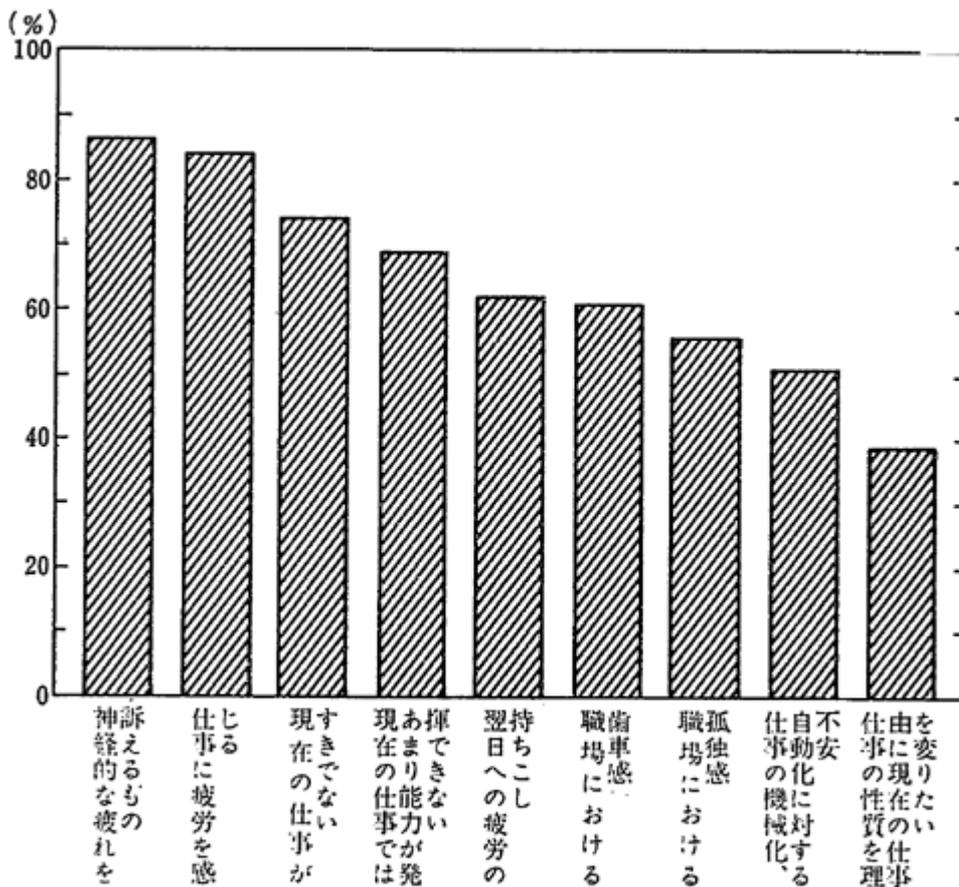
技術革新は以上のような技能の高度化をもたらす一方,計器監視労働や単純反復作業の分野を著しく拡大した。これらは労働者を重筋労働から解放し,仕事自体を軽易な労働に変えることとなったが,反面では仕事を無味乾燥なものとし,職場における人間疎外の問題を派生させることになり,また,精神的な苦痛,疲労を感じさせている面もみられる。

労働省の「単調労働専門家会議」の調査によると,技術革新のすすんだ単調労働の多い職場の労働者のなかには,「仕事の上で神経質になったり,イライラしたりする」ことの多い者が40%,「疲労を翌日へ持ちこず」とする者が62%みられ,その結果,「目がちらちらする,耳なりがする,筋肉がピクピクする」,「頭がボーッとする,考えるのがいやになる,話をするのがいやになる,物事に熱心になれない」など,約9割のものが何らかの精神的な疲れを訴えている。

このような仕事からくる疲れのほか,これらの職場では,60%前後のものが「職場での孤独感」,「会社機構のなかでの歯車感」を感じている(第48図)。

第48図 単調労働の多い職場における労働者の意識,態度

第48図 単調労働の多い職場における 労働者の意識、態度



資料出所 労働省単調労働専門家会議「単調労働実態調査報告」
(昭和44年9月)

(注) 単調労働者以外の労働者を含む。

そして、このような職場では「現在の仕事が好きでない」、「現在の仕事では能力が発揮できない」とするものが70%前後と、かなり多くのものが現在従事している仕事に不満をもっており、また、「自分の能力や将来に不安を感じる」ものや「仕事の性質を理由に現在の仕事を変わりたい」とするものがかなり多くみられる。

また、生産労働者のなかには、技能を習得して将来は独立したい希望のものが少なくないが、しかし、このような単調労働分野ではそのような技能の習得は一般に困難であり、それだけ将来に対する不安も大きいものとみられる。「雇用動向調査」、「就業構造基本調査」によると、最近、第2次産業部門から第3次産業部門へ移動するものが増大し、また、同じ製造業部門においても、これまでの上向移動の傾向とは逆に大企業から中小企業に流出するものが増大している。また、「事業所統計」、「就業構造基本調査」などによると、最近、小零細規模の就業者が増加する傾向にあるが、これらは先に規模別の労働生産性の動きについて述べたような要因のほか、以上のような問題とも関係が深いように思われる(参考資料3参照)。

一方、企業としても単調労働における従業員、とくに若年層の定着確保の問題や、作業意欲の停滞などの問題に悩んでいるものが多い。

このような単調労働問題の対策としては、たとえばベルトコンベアに代るタクトシステムの採用、円卓作業方式の採用など、単調労働問題の原因となる作業方式そのものを変える例もあるが、このほか単調労働専門家会議の「労務管理実態調査」によると、1)定期または不定期の職務転換と職務拡大などによる多能工

化,2)休憩,休暇の増加,労働時間の短縮,バックグラウンドミュージックによる気分転換など労働条件や労働環境の改善,3)職場懇談会,自己申告制,提案制度の導入,作業についての従業員の自主性の尊重など,人間交流の回復や従業員の意見の尊重による勤労意欲の向上,4)昇進機会の開放や賃金制度の改善,5)教育訓練を通じての指導監督の改善と従業員モラルの向上,6)余暇活動の充実,などおもに労務管理面からの対策がとられている(付属統計表第85表)。単調労働は当面は技術革新によって拡大し,また生産設備の急激な変化が労働者に及ぼす影響も大きいとみられるので,今後この問題についての研究や対策がますます強化される必要がある。

II 労働経済の長期的諸問題

1 労働力供給の量的,質的变化と産業の適応

(3) 労働者構成の変化と企業の適応

1) 産業における労働者の年齢構成の変化

労働力供給の内容の変化に伴って,各産業や職業における労働者の年齢や学歴の構成が変化しつつある。

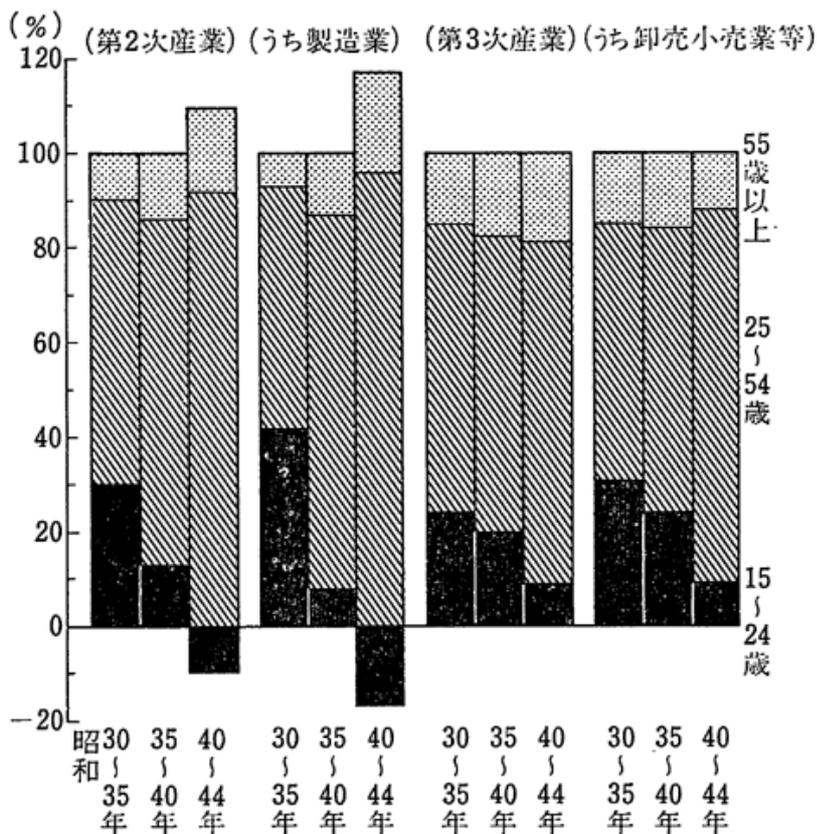
第一は,労働力人口の高年齢化に伴って,製造業などの発展の著しい産業においても若年層の増加が小さくなり,中高年層の比重が増大してきていることである。

わが国経済が,昭和30年代において高度成長が可能であった背後には,技術革新に対する適応力が高く,また,移動性の高い若年労働力の豊富な供給があったと考えられる。昭和30年から35年間について就業者の増加内容を年齢別にみると,この時期に雇用の増加の大きかった部門では,若年層の増加が大きくなっている。

すなわち,この間の就業者全体の増加(年平均89万人)のうち,15~24歳層の割合は8%にすぎないが,就業者の増加の大きかった第2次産業部門では増加分(同78万人)のなかで占める15~24歳層の割合は30%,第3次産業部門でも24%となっており,就業者増加の相当部分が若年労働力の就職分野の変化によって生じている(第49図)。

第49図 産業別にみた就業者増加分の年齢構成

第49図 産業別にみた就業者増加分の年齢構成



資料出所 総理府統計局「国勢調査」, 同「労働力調査」

(注) 1) 国勢調査ベースによる。

2) 第2次産業は鉱業, 建設業, 製造業, 運輸通信業, 電気ガス水道業, 第3次産業は卸売小売業, 金融保険不動産業, サービス業, 公務である。

3) 「卸売小売業等」は卸売小売業, 金融保険不動産業である。

また,第2次,第3次産業のなかでも就業者の増加の大きかった製造業や卸売小売,金融保険不動産業で若年層の増加が大きい。製造業内部では,雇用増加の著しかった金属,機械産業や大企業で15~24歳層の比重が大きく高まっており,これら成長部門に若年労働力の供給が円滑に行なわれたことを示している。

しかし,昭和30年代後半以降,労働力人口の高齢化が進行するにつれて,この傾向はしだいに変わってきており,とくに40年代にはいつてからの変化が著しい。

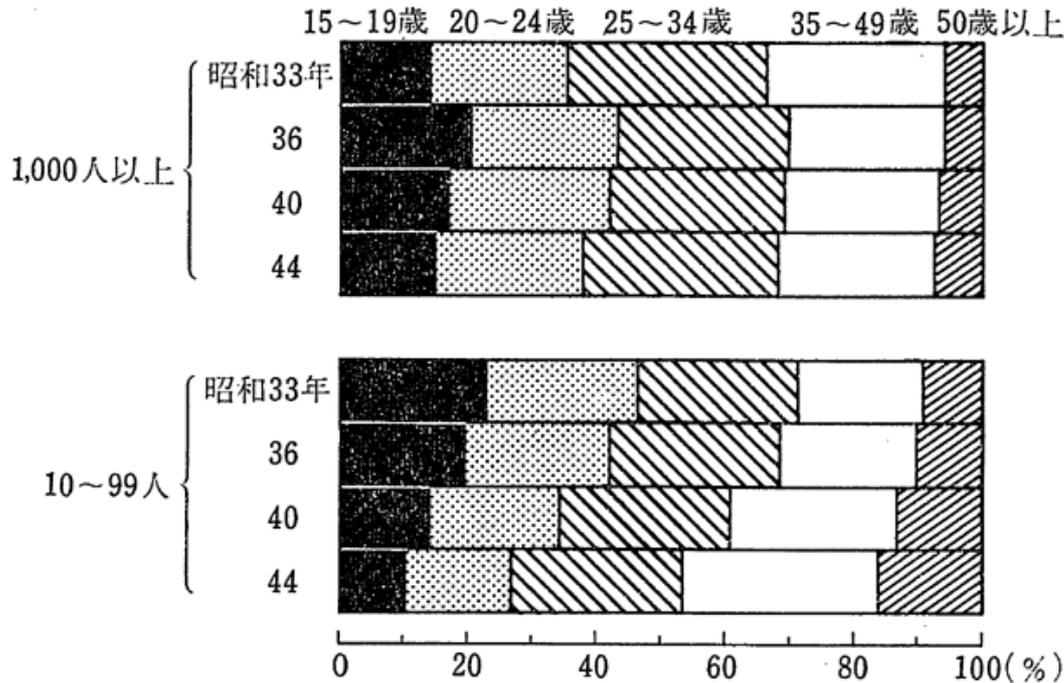
昭和30年代前半に若年労働力の増加が最も大きかった第2次産業部門では,全体として就業者の増勢が鈍化すると同時に若年層の増加が急速に鈍り,35~40年で見ると就業者の増加(年平均65万人)のなかで占める15~24歳層の割合は前期の30%から13%に落ち,40~44年(同66万人)になると若年労働力は減少に転じている。第2次産業のなかで30年代前半に若年労働力の増加の大きかった製造業ではとくにこの傾向が顕著で,35~40年には就業者増加のなかで占める若年層の割合は前期の42%から8%に急減し,40~44年になるとかなり大幅な減少をみせている(第49図)。

製造業の内部では,昭和30年代前半に若年労働力の増加の著しかった大企業や金属,機械産業でも若年労働者の増加が30年代後半には鈍る傾向がみえはじめ,40年代にはいるとその傾向がますます強まっている。すなわち,従業員1,000人以上の大企業では,15~24歳の若年層の割合は,36年の44%に対し40年には43%とほぼ保合いに変わり,40年以降では44年の39%へと低下に転じた。一方,中小企業では高齢化の傾向が顕著になっており,36年の43%から40年35%,44年28%へと一貫して低下し,とくに40年以降の低下が大きい(第50図)。

産業別にみると、労働生産性の項で述べたように、労働集約的産業の雇用の拡大が大きいことを反映して、衣服、家具、食料品などの加工部門や電気機器、輸送用機器、精密機械など高度加工型産業で若年労働者はなお増加している。しかし、昭和30年代に比べるとその増加テンポは鈍り、若年層の比重は相対的に低下してきている(付属統計表第87表、第88表)。

第50図 企業規模別にみた常用労働者の年齢構成

第50図 企業規模別にみた常用労働者の年齢構成
(製造業，男女計)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計」

第3次産業部門では、第2次産業部門とちがって、昭和35~40年間に、30年代前半に比べて雇用の増勢が高まったこともあって、この間の就業者の増加に占める15~24歳層の割合は20%と30~35年間で大差のない比重を占めていた。しかし、40年代にはいると、若年労働力の増加による就業者の増加分は9%とかなりの低下を示しはじめている(第49図)。ただ、製造業など第2次産業と比べると、第3次産業では若年層の増加はなお続いており、とくに卸売小売業などの大企業では、高校卒や大学卒など高学歴層め新規学卒者の採用がかなりの伸びを示していることもあって、増加の4~5割を若年層が占めており、それ以前と比べても若年層の比重の低下はほとんどみられない(付属統計表第89表)。

以上のような雇用増加のなかでの若年層の比重の低下、高齢層の比重の上昇は、新規学卒労働力の供給が減少してきたことと同時に、農業など若年労働力の給源であった分野からの若年労働力の流出が限界に近づき、新規就業者、転職者の高齢化がすすみはじめたことによって生じているものである。

このような傾向はとくに第2次産業でめだっている。

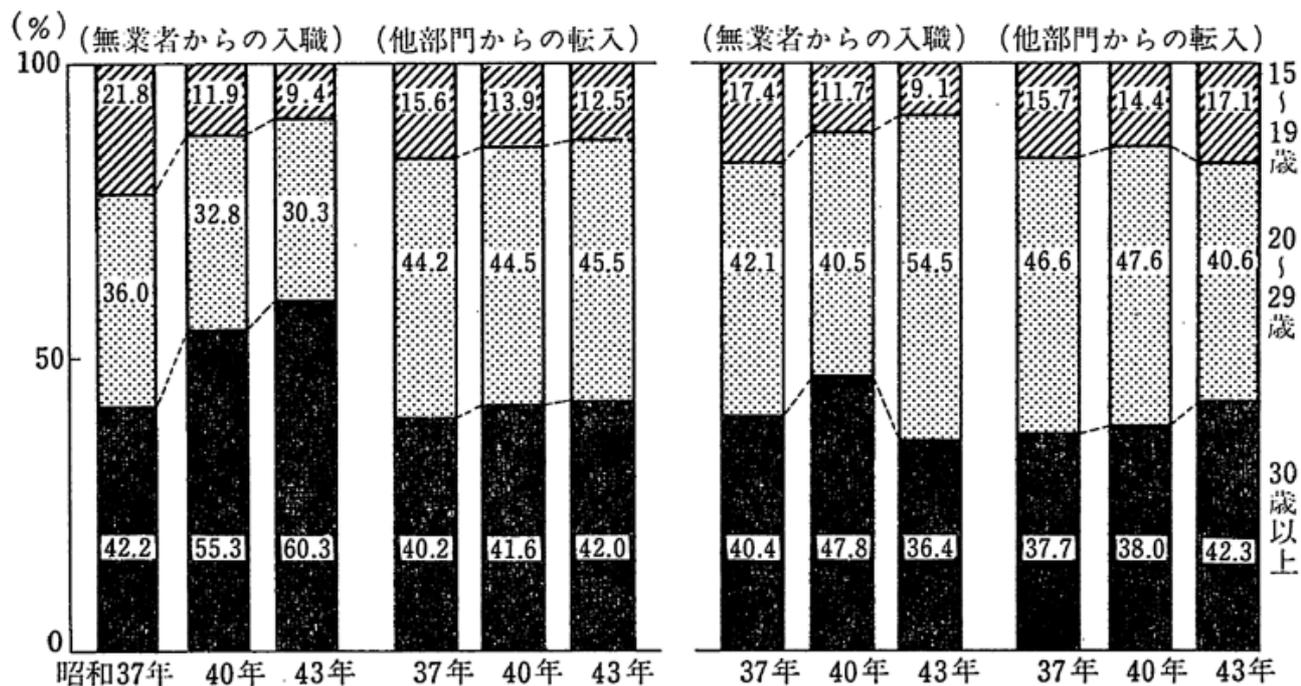
「就業構造基本調査」によって第2次産業雇用者に入職した者の構成をみると、新規学卒者の比重が昭和40年の60%から43年には54%へと低下し、新規学卒以外の無業者からの流入、他産業からの転職者の割合が上昇している(付属統計表第90表)。また、新規学卒以外の入職者の年齢構成は高齢化の傾向をみせており、入職以前に無業者であったものについてみると30歳以上の割合は37年42%、40年55%、43年60%と高まってきている(第51図)。このような傾向は製造業でめだっており、規模別にみても小規模のみでなく大規模にも高齢化の傾向がみられる(付属統計表第94表)。転職者についても高齢化の傾向がみられるが、とくに第1次産業からの入職者については30歳以上の割合が37年45%、40年57%、43年66%と高齢化が著しい(付属統計表第90表、第95表、第96表)。

第51図 入職者の年齢構成

第51図 入職者の年齢構成(新規学卒者を除く雇用者)

(第2次産業)

(第3次産業)



資料出所 総理府統計局「就業構造基本調査」

(注) 第2次産業は鉱業、建設業、製造業、運輸通信業、電気ガス水道業。

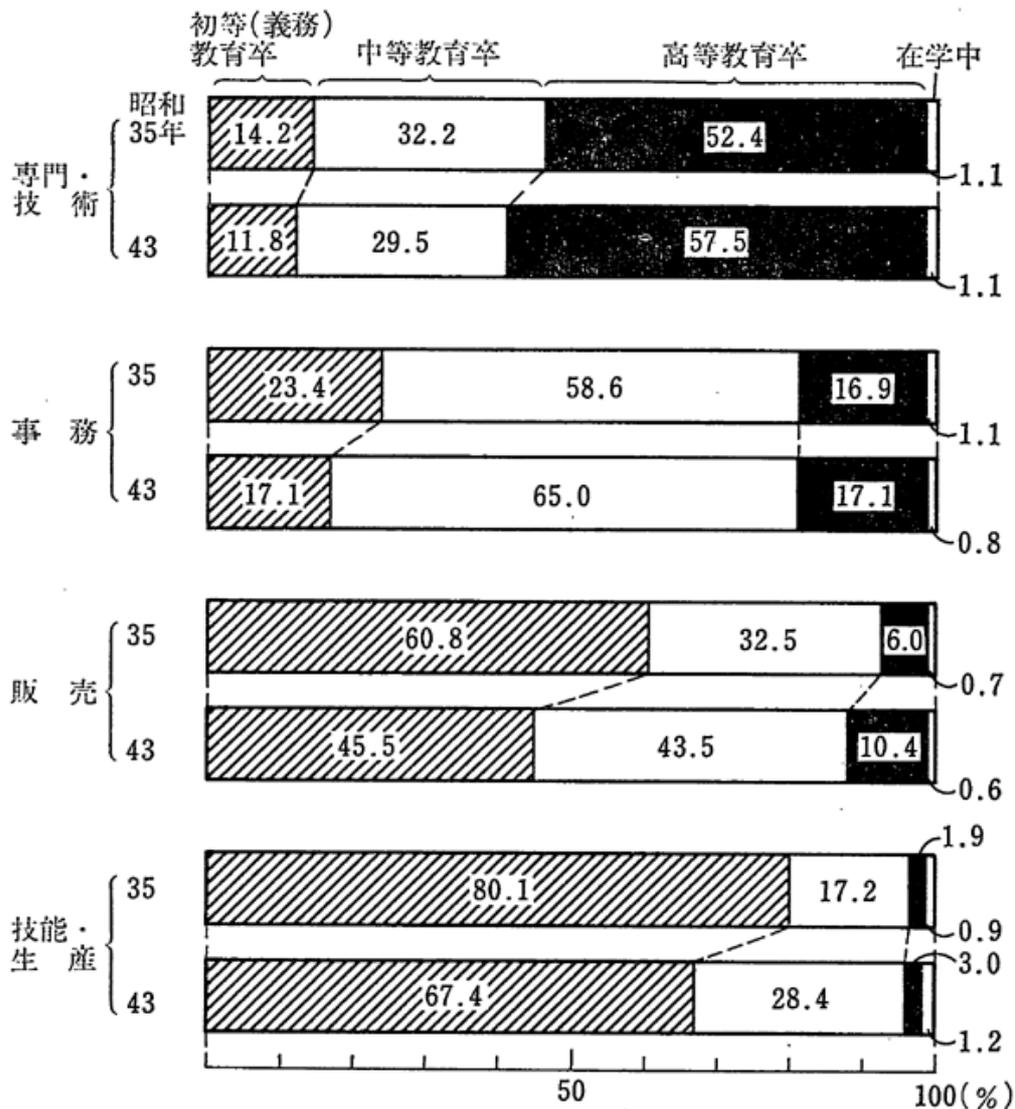
第3次産業は卸売小売業、金融保険不動産業、サービス業、公務。

第3次産業については、第2次産業に比べて入職者中に占める新規学卒者の比重の低下は小さく、また、新規学卒以外の層の高齢化の傾向は必ずしもみられない。

すなわち、第3次産業雇用者に入職した者の構成では、新規学卒者の比重は40年58%、43年56%とほぼ保合いの状況で、また、入職以前に無業者であったものの年齢構成をみても30歳以上の年齢層の比重が、40年48%から43年36%へと低下し、30歳未満の若年層の比重が上昇している(第51図、付属統計表第91表)。このように新規入職者の年齢構成などからみると、第2次産業と第3次産業の雇用構成の変化はかなり差がめだっており、これは第2次産業における労働力不足を強める要因となっていると思われる。

第52図 職業別就業者の学歴構成

第52図 職業別就業者の学歴構成



資料出所 総理府統計局「国勢調査」(昭和35年), 同「就業構造基本調査」(昭和43年)

(注) 「初等(義務)教育」には, 国民学校初等科・高等科, 尋常小学校, 高等小学校, 新制中学校等を, 「中等教育」には旧制中学校, 高等女学校, 実業学校, 新制高等学校等を, 「高等教育」には旧制の高等学校・専門学校, 短期大学, 新制高等専門学校, 大学, 大学院等を含む。

昭和44年 労働経済の分析

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

II 労働経済の長期的諸問題

1 労働力供給の量的,質的变化と産業の適応

(3) 労働者構成の変化と企業の適応

2) 職業内における労働者の学歴構成の変化

最近における労働力構成変化の第二の特徴は、労働力人口の高学歴化に伴って各職業内における学歴構成が大きく変わっていることである。

昭和35年と43年を比較すると、いずれの職業においても学歴構成が高まっているが、その内容には各職業により相違がみられる(第52図)。

技能工・生産工程従事者および単純労働者では、「初等(義務)教育」の割合が35年には80%と高かったが、それが43年には67%に下がり、「中等教育」の割合が17%から28%へ大幅に上昇し、「高等教育」もわずかではあるが増加している。これを新規学卒者の入職の面からみると、この職業に就職するもののうち、35年には76%が中学卒であったが43年には48%と急速に低下し、反面、高校卒が35年24%から43年には51%と急速に上昇し、この職業の就職者のなかで高校卒が半数をこえるに至った(付属統計表第98表)。

このような変化は、とくに40年代にはいつてから急激にすすんでいるが、これは40年以降高校卒就職者が、中学卒就職者を上回ったため、採用の中心を中学卒から高校卒に切り換える企業が多くなったことを反映しており、中学卒の減少に伴って今後もこの変化がさらにすすむと思われる。なお、「高等教育」卒で技能生産職業に就職する者は、なお少ないが、その数がやや増加する傾向にあることも注目される。

専門的技術的職業では「初等(義務)教育」、「中等教育」ともその比率が低下し、「高等教育」は昭和35年52%から43年58%へと比重が増大している。

一方、最近その増加が大きい事務的職業では、従来から「中等教育」の割合が高かったが、その割合が35年の58%から43年65%へとさらに高まり、反面、「初等(義務)教育」の割合は35年の23%から43年の17%へと低下した。「高等教育」の割合は17%でほぼ保合いである。しかし、新規学卒就職者の最近の学歴別構成をみると、高校卒の比重が低下し、大学卒の比重が高まりつつあり、今後はこの職業でも、機械化や管理組織の改善が進行する過程で中等教育から高等教育への転換がすすむ可能性がある(付属統計表第98表)。

事務的職業と同様、最近、その増加の大きい販売的職業の場合は「初等(義務)教育」の割合が昭和35年の60%から43年の45%へと著しく低下し、代つて「中等教育」と「高等教育」の割合が高まったおり、高学歴化のテンポは他の職業よりも速い。新規学卒就職者の最近の学歴構成の変化でも、事務的職業に比べて高学歴化の傾向がいつそう顕著である(付属統計表第98表)。

これは販売部門の拡充、セールスエンジニアなど新分野の拡大などに伴い、職種構成が大きく変化しつつあることを反映しているものと思われる。

II 労働経済の長期的諸問題

1 労働力供給の量的,質的变化と産業の適応

(3) 労働者構成の変化と企業の適応

3) 企業における雇用管理の変化

労働力供給の年齢別,学歴別構成の変化は,従来,わが国の企業に多くみられた若年層中心の採用方針,学歴別の昇進配置,年功的雇用慣行の変更を要請することになった。前項でみたように,労働力の年齢構成が40年代にはいって成長産業においても変化し,また,各職種の学歴構成が顕著に変化しつつあることは,わが国の企業の雇用慣行に変化が生じつつあることをあらわしている。以下,この点について最近の実態を述べよう。

II 労働経済の長期的諸問題

1 労働力供給の量的,質的变化と産業の適応

(3) 労働者構成の変化と企業の適応

3) 企業における雇用管理の変化

イ 中途採用者の増加

企業の雇用管理上の変化は,労働者の採用や処遇の変化の面にみられる。

その第一は,労働者の採用にあたって中途採用に依存する程度が高まっていることである。

わが国の企業は従来から新規学卒優先の採用方針をとってきており,この企業の態度は,現在でも基本的には変わっていないと思われる。しかし,新規学卒者の供給が40年代にはいって減少し始め,その採用が,中小企業のみではなく,大企業でも困難になってきているため,採用を新規学卒者だけに依存する態度は修正を余儀なくされつつある。新規学卒求人充足率は40年代にはいり,急速に低下しており,最近は大企業での低下が著しい。

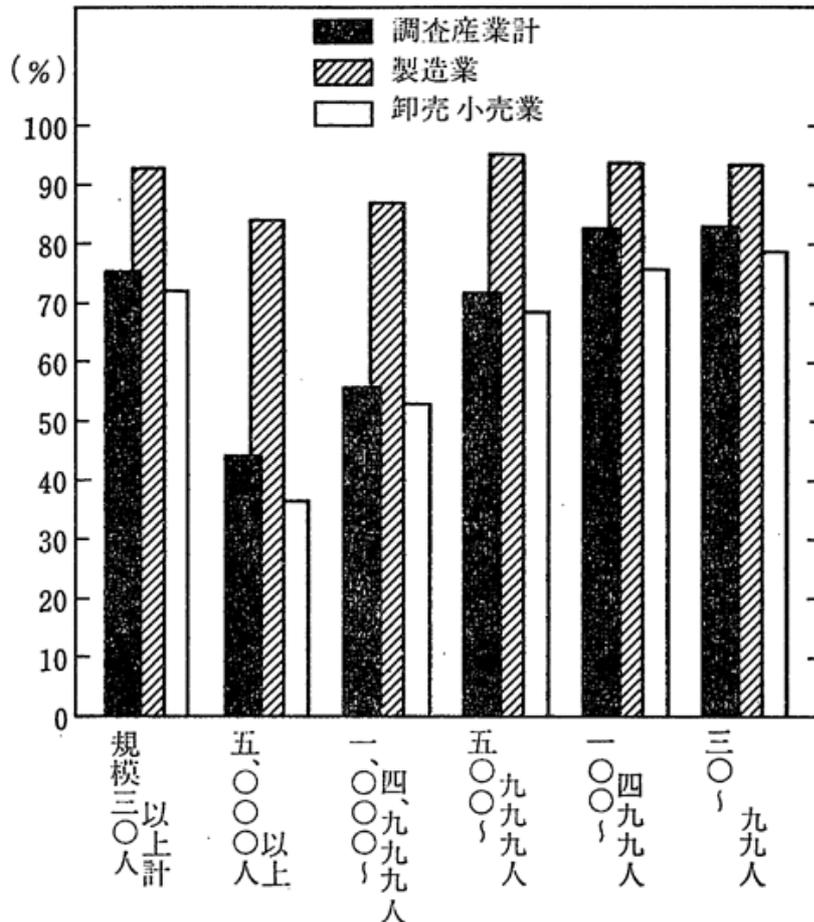
大企業では新規学卒者の充足に努力を払っているが,その充足見込みが困難になりつつあるため,要員計画をたてるにあたって,中途採用を最初から予定するケースが多くなっている。

「雇用管理調査」でみると充足難の強い生産,販売職種について中途採用を行なっている企業は調査産業計で75%に達し,とくに製造業では93%,うち規模1,000人以上の大企業でも85%前後となっており,ほとんどの企業で中途採用が行なわれている(第53図)。中途採用を開始した時期では,30年代後半以降とする企業がかなり多く,製造業で43年中に中途採用を行なった事業所のうち,大・小規模とも,それぞれ約4割の事業所が39年以降中途採用を始めている(付属統計表第99表)。

中途採用を行なっている理由をみると,欠員の発生または年度途中の需要拡大などによるものとみられる「不定期的な人員の補充」(57%)が最も大きな割合を占めているが,「新規学卒による充足困難」をあげている企業も全体の3分の1(35%)に達している。規模別にみると新規学卒者の採用難を反映して規模が小さい企業ほどこの理由をあげるものが多くなっているが,大企業でもこの理由をあげるものが決して少なくない(付属統計表第100表)。

第53図 「生産,販売など」職種の中途採用を行なった事業所の割合

第53図 「生産，販売など」職種の中
途採用を行なった事業所の
割合



資料出所 労働省「雇用管理に関する調査報告」(昭和43年)

- (注) 1) 調査産業は、鉱業、建設業、製造業、卸売小売業、金融保険 不動産業、運輸 通信業、電気ガス水道業である。
2) 「生産，販売など」職種とは、中途採用者中、「管理」職および「事務，技術」職以外の者である。

この結果、新規入職者のうち、新規学卒以外の者の割合は昭和40年以降高まってきている。「雇用動向調査」によれば、調査産業計で新規入職者のなかで占める中途採用者の割合は、41年67%、42年69%、43年70%と高まっている。とくに、この傾向は製造業に著しく、また、中小企業ほどその傾向が強いが、しかし、大企業においても中途採用への依存度が高まってきている(第54図)。

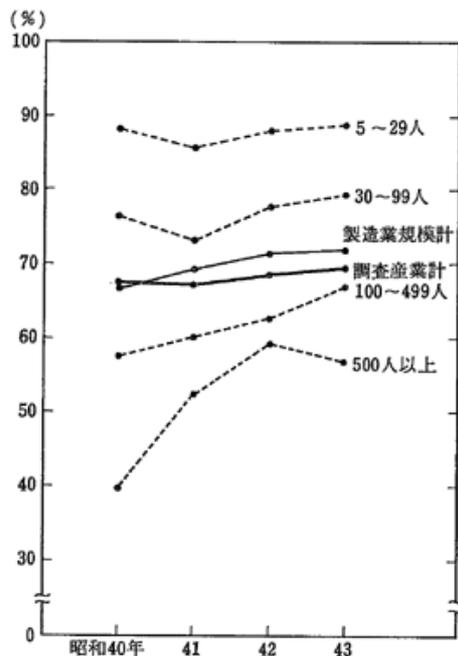
中途採用の増加とならんで、その採用条件についても若年労働力の不足に伴って、その採用年齢制限を引き上げる傾向があらわれている。

中途採用者の採用年齢には、従来、なんらかの制限を設けている企業が多かったが、近年はこれを緩和する企業が増加している。「雇用管理調査」によれば、「生産、販売など」の職種(男子)について「年齢制限」をまったく行っていない企業が4割みられ、「年齢制限」を有している企業であってもこのうち44%は過去10年間に年齢制限を緩和している。とくに、この傾向は製造業に著しく、49%の事業所が年齢制限を緩和している(付属統計表第101表、付属統計表第102表)。

第54図 入職者に占める新規学卒者以外の者の割合

第54図 入職者に占める新規学卒者以外の者の割合

(製造業, 規模別)



資料出所 労働省「雇用動向調査」

- (注) 1) 5人以上事業所
 2) 調査産業計には、製造業のほか鉱業、卸売小売業、金融保険業、不動産業、電気ガス水道業、サービス業を含む。ただしサービス業は、自動車修理業、ガレージ業その他の修理業および医療保健業に限る。

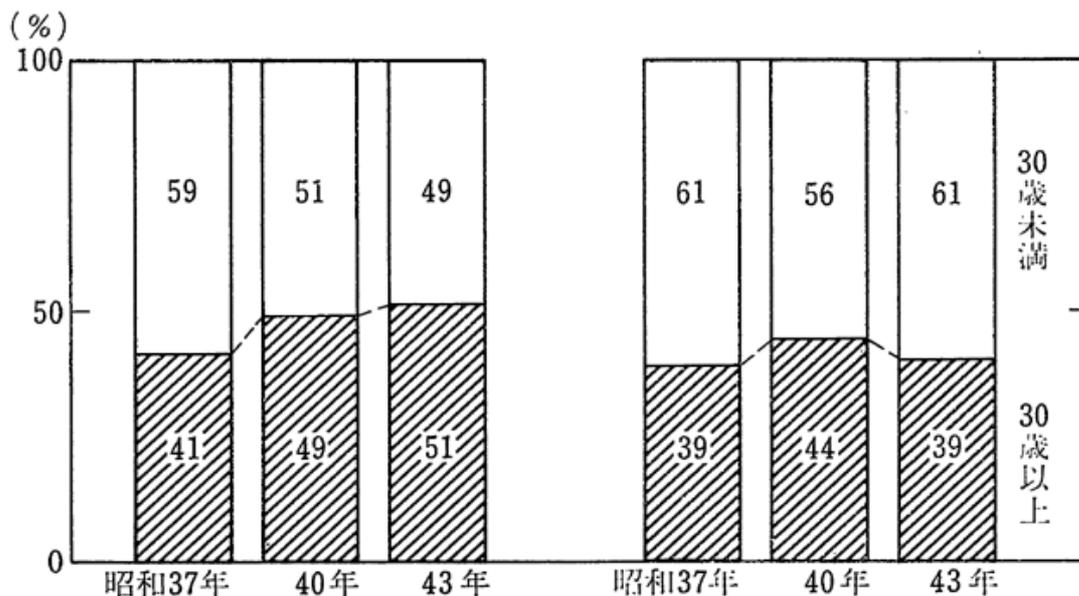
このような傾向を反映して、とくに第2次産業を中心として、中途採用者に占める中高年齢者の割合は上昇してきている。たとえば、「就業構造基本調査」によって過去1年間に、第2次産業雇用者として入職したもののなかの新規学卒以外の者についてみると、30歳以上の構成比が、37年の41%から40年49%、43年51%と上昇している(第55図)。

第55図 中途採用者の年齢構成

第55図 中途採用者の年齢構成

(第2次産業)

(第3次産業)



資料出所 総理府統計局「就業構造基本調査」

(注) 第2次産業は鉱業、建設業、製造業、運輸通信業、電気ガス水道業。

第3次産業は卸売小売業、金融保険不動産業、サービス業、公務。

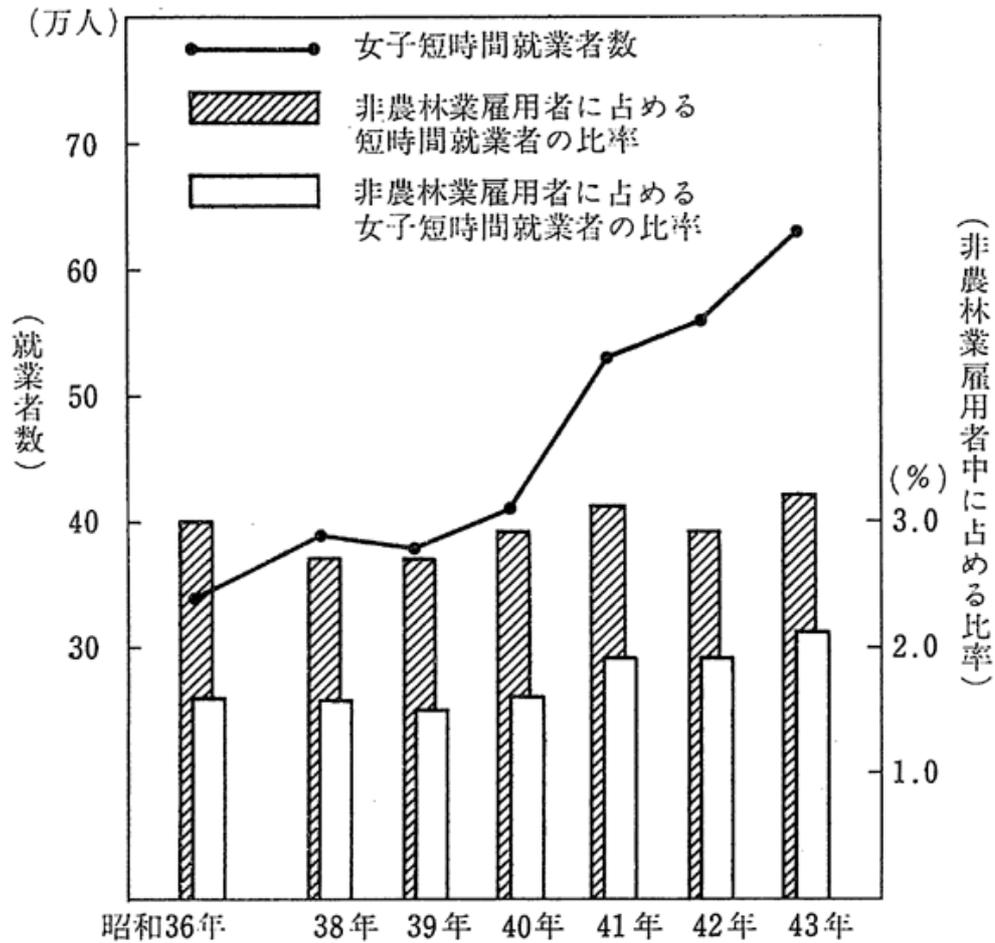
もっとも、第3次産業では、相対的に新規学卒者の流入が大きいこと、若年労働者の流入が第2次産業に比べより活発であることもあって高年齢中途採用者に依存する程度は小さい。

中途採用者のなかで、とくに最近注目されるのは家庭婦人などをパートタイマーとして雇用する傾向が広がりつつあることである。「労働経済動向調査」によると、パートタイマーを採用する事業所は、製造業では昭和43年2月の32%から45年2月には47%へ、卸売小売業では同じく27%から31%へと割合が高まっている。

女子パートタイマーの数も増加しており、たとえば、非農林業雇用者の定常的就業者のうち、週35時間未満働らく女子の短時間就業者は、昭和36年の34万人から43年63万人へほぼ倍増し、非農林業雇用者に占める割合も36年の1.6%から43年の2.1%へと高まっている(第56図)。

第56図 非農林業雇用者中の女子短時間就業者

第56図 非農林業雇用者中の女子短時間就業者



資料出所 総理府統計局「労働力調査特別調査」(各年3月調査)

(注) 「短時間就業者」は定常的就業者(ほとんど毎日、あるいは毎日ではないがだいたい規則的に仕事をしている者)のうち週間就業時間35時間未満の者をとった。

パートタイマーの採用理由としては、「不定期的な人員の補充」のためとするものが70%と圧倒的に多いが、「新規学卒による充足困難」のためとする事業所も25%程度みられ、パートタイマーを一時的でなく恒久的な雇用と考える事業所もかなりあることを示している(附属統計表第104表)。

II 労働経済の長期的諸問題

1 労働力供給の量的,質的变化と産業の適応

(3) 労働者構成の変化と企業の適応

3) 企業における雇用管理の変化

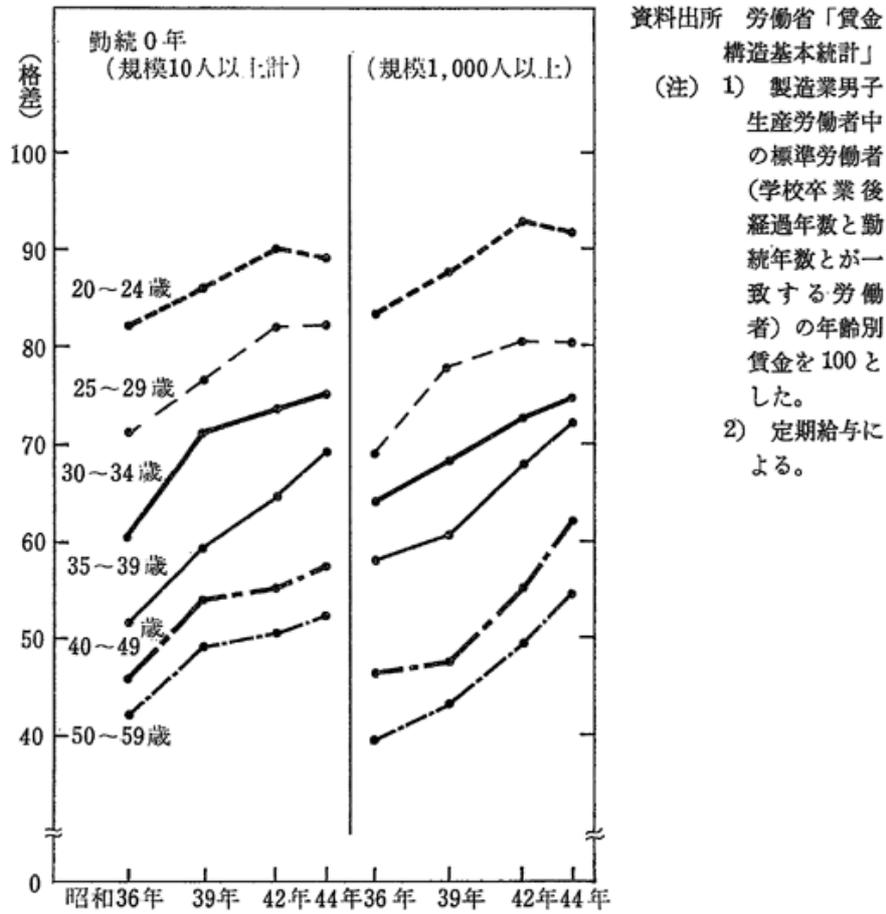
□ 中途採用者の処遇の改善

第二は,中途採用の必要性の増大に伴って,その賃金や処遇が改善される傾向がみられることである。

「労働経済動向調査」によると,中途採用者確保のため実施した対策として「中途採用賃金の改善」が「募集活動の強化」について重視されている(付属統計表第105表)。このような企業の対策を反映して中途採用者と標準労働者との賃金の開きは最近しだいに小さくなる傾向にある。「賃金構造基本統計」でみると,短勤続の中途採用者の賃金格差の縮小はかなり著しい。若年層については,中途採用者の賃金が標準労働者とほぼ同水準に達しているため,最近あまり変化がみられなくなっているが,年齢が高くなるにしたがって,従来,標準労働者に比べて低かった中途採用者の賃金の上昇が大きい。たとえば,中途採用者の初給賃金の標準労働者に対する格差を男子生産労働者(小学・新制中学卒)についてみると,25~29歳層では昭和36年71%から39年77%,44年82%へと,35~39歳層では52%から59%,69%へと縮小している。この傾向は,年功的要素が強い大企業についてもみられ,同じく25~29歳層では69%から78%,80%へと,35~39歳層では58%から60%,72%へと格差は小さくなっている(第57図)。

第57図 中途採用者と標準労働者との賃金格差

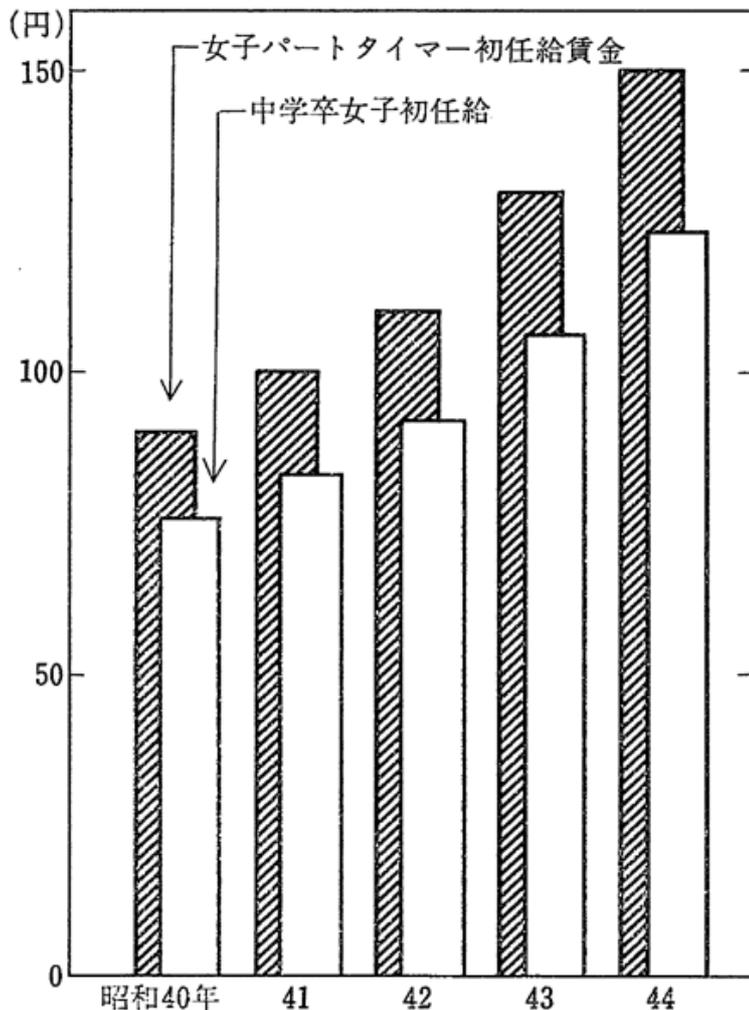
第57図 中途採用者と標準労働者との賃金格差
(製造業, 男子生産労働者, 小学・新制中学卒)



第58図 女子のパートタイマー初給賃金(技能,生産,単純職種)と中学卒女子初任給の比較

第58図 女子のパートタイマー初給賃金（技能・生産・単純職種）と中学卒女子初任給の比較（東京都）

（時間当り）



- (注) 1) パートタイマー初給賃金は東京都労働局「簡易職業紹介職種別取扱状況」、「パートタイム職業紹介職種別賃金調査結果」〔各年10月(昭和40・41年は9月)実施分〕から、女子技能・生産・単純職種のうち特定時制（通常の勤務時間より短い時間雇用するもの）の時間給の並賃金（件数の最も多いもの）をとった。
- 2) 時間当り中学卒女子初任給は、労働省職業安定局「初任給調査」による月当り初任給（東京都，6月分）を労働省「毎月勤労統計調査（地方調査）」の所定内労働時間（東京都，調査産業計女子，6月分）により除して時間当りに換算したものである。

中途採用者で勤続3～4年の者についてみると標準労働者との賃金の開きはいっそう小さくなっており、大企業の同じ労働者についてみると、昭和44年で25～29歳では92%、35～39歳では82%となっている（付属統計表第106表）。これは大企業でも中途採用者と標準労働者の賃金の不均衡是正について配慮しつつあることを示すものといえよう。

また、パートタイマーの処遇についても漸次改善の動きがみられる。東京都の女子パートタイマーの初給賃金（時間当り）をみると、かなり着実に上昇しており、中学卒女子初任給（東京）と比べると、40年以降パートタイマーの賃金上昇が大きくなっている（第58図）。また、「賃金構造基本統計」の「付帯調査」によれば、製造業および卸売小売業における女子パートタイマーの時間当り賃金は、全国的にみてほぼ中学卒女子初任給と一般女子賃金の中間にある（付属統計表第107表）。地域的にみると、地方では中学卒女子初任給を下回っているが、パートタイム労働者が多く、また、労働力需給のひっ迫の度合いの大きい、南関東や京阪神では中学卒女子初任給をかなり上回っている（付属統計表第108表）。パートタイム労働者の中心は家庭婦人層が多いので、その就業時間に制約があるとともに、労働力の地域的移動性が低く、また、通勤可能範囲も限定されているため工業地帯などパートタイムに対する需要が強い地域ではパートタイマーの賃金相場の上昇傾向が強いと思われる。

最近では、パートタイマーの増加に伴って、その定着や一般従業員との関係を考慮して、一部に、賃金の決定、昇給、ボーナスなどの支給についても一般従業員と同様の処遇を行なう事例があらわれはじめています。女子中高年労働力の活用のためには、今後、このような対策の検討がいっそう必要になるとと思われる。

II 労働経済の長期的諸問題

1 労働力供給の量的,質的变化と産業の適応

(3) 労働者構成の変化と企業の適応

3) 企業における雇用管理の変化

ハ ブルーカラー労働者の処遇の改善

第三は、学歴別労働力供給の変化などに伴う技能工、生産工程従事者の不足が深刻化するにつれ、ブルーカラー労働者の賃金などの処遇が、相対的に改善されつつあることである。

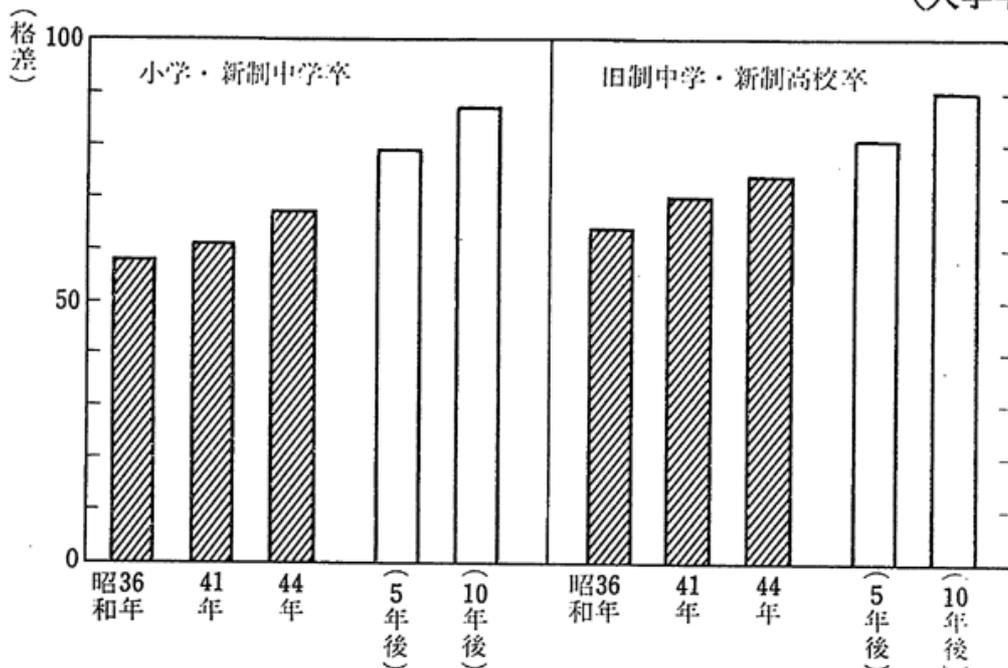
ブルーカラー労働者が優遇されはじめたあわれの一つは、従来、大きかった労務者と職員との賃金格差が、近年、急速に縮小していることにかがえる。労務者と職員の賃金格差は、従来、一般に大企業ほどはなほだしかったとみられるが、中央労働委員会の「賃金事情調査」の「モデル賃金」(資本金5億円以上、企業規模1,000人以上)によって、企業が想定している労職別賃金格差をみると、大学卒男子職員の賃金を100とした中学卒および高校卒労務者の賃金はほとんどの年齢層で改善されてきており、とくに若年層における改善が著しい(付属統計表第109表)。

就職から引退までに取得しうる賃金のある時点での想定値、いわゆる生涯賃金を学歴別にみても、その格差は急速に縮小している(参考資料5参照)。学校卒業後から55歳までの定期給与と特別給与の累積額(製造業、男子)について、の多い大学卒を100とした学歴別格差をみると、小学・新制中学卒は、昭和36年の58から41年61、44年67へ、旧制中学、新制高校卒は同じく64から70、74へと縮小した。今後も、高学歴化やそれに伴う技能労働力不足の進行するなかで、学歴別賃金格差はさらに縮小すると思われる。41年から44年までの縮小傾向を延長すると小学・新制中学卒は44年の67から5年後79、10年後87、旧制中学・新制高校卒は同じく74から81、90となる(第59図)。

第59図 生涯賃金の学歴別格差

第59図 生涯賃金の学歴別格差

(大学卒=100)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計」により推計

- (注) 1) 各学校卒業後から55歳までの賃金(定期給与と特別給与)の累積額
 2) 「5年後」, 「10年後」は41~44年の学歴別格差縮小傾向を延長
 3) 推計方法の詳細は参考資料5参照

アメリカの男子就業者の生涯所得(1966年)の学歴別格差は,大学4年以上卒を100として,初等教育卒46程度,中等教育卒63程度と推定されているが,わが国の学歴別賃金格差はアメリカと比較してもかなり小さくなっているといえる(参考資料5)。

ブルーカラー労働者の待遇改善の動きは単に賃金額のみでなく他の労務管理面にもあらわれている。東京商工会議所の調査によると約90%の企業が技能労働尊重の必要性を感じている。技能労働優遇のための対策としては、「事務系と現場系の定年到達年齢の同一取扱い」、「所定内労働時間の同一取扱い」、「賞与支給率の同一取扱い」、「身分的差別感の撤廃」などについてはすでに実施済みのものが多いが、「技能労働者の賃金支払形態を日給から月給制にする」、「学歴別,年功序列賃金を是正し,職務や能力に基づく賃金の比重を高める」、「技術者や経営幹部に至る昇進の途を開く」、「技能検定制度の採用,能力主義による昇進配置を行なう」、「責任分担,能力発揮の機会を多く与える」などの対策についても,すでに実施しているか,または,今後実施する必要があるとしている企業が多い(付属統計表第110表)。

技能労働者の不足が深刻になりつつある現在,その賃金のみでなく,全体としての処遇の改善を行なうことが重要性をましてきているといえよう。

II 労働経済の長期的諸問題

1 労働力供給の量的、質的变化と産業の適応

(3) 労働者構成の変化と企業の適応

4) 高齢労働者の就業問題

上述のとおり、わが国労働力の高齢化に伴って各企業や産業の高齢労働者に対する依存度は漸次高まっている。しかし、わが国の従来の雇用慣行や制度にはこうした高齢労働力の増大に対して必ずしも適合しない面が残されており、このため、高齢労働者の就業問題の解決が今後重要になるとと思われる。

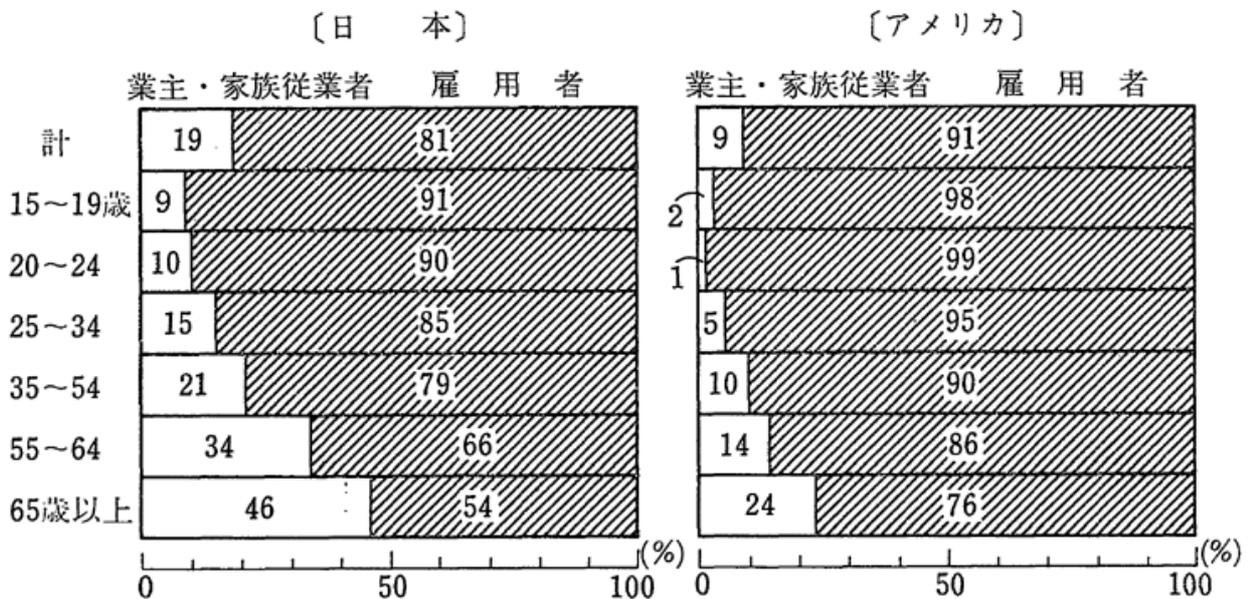
わが国の高齢労働力にみられる特徴は、定年制の影響などによってその就業分野や就業条件がほぼ55歳を境にしてそれ以前の年齢層と大きく変化していることである。

その一つは、高齢者の就業分野が従業上の地位別にみて55歳前後でかなり異なっていることにみられる。非農林業の男子就業者のなかでの雇用者の割合を35～54歳と55～64歳について比較すると、わが国では79%と66%であるが、アメリカでは90%、86%となっていて、わが国での差がかなり大きい(第60図)。

第60図 年齢別就業者の従業上の地位別構成比の日米比較

第 60 図 年齢別就業者の従業上の地位別構成比の日米比較

(非農林業就業者、男子)



資料出所 総理府統計局「労働力調査」、アメリカ労働省「Employment and Earnings and Monthly report on the Labor force」

(注) 1) 日本は1968年平均、アメリカは1968年8月。

2) アメリカの最若年齢階級は16～19歳。

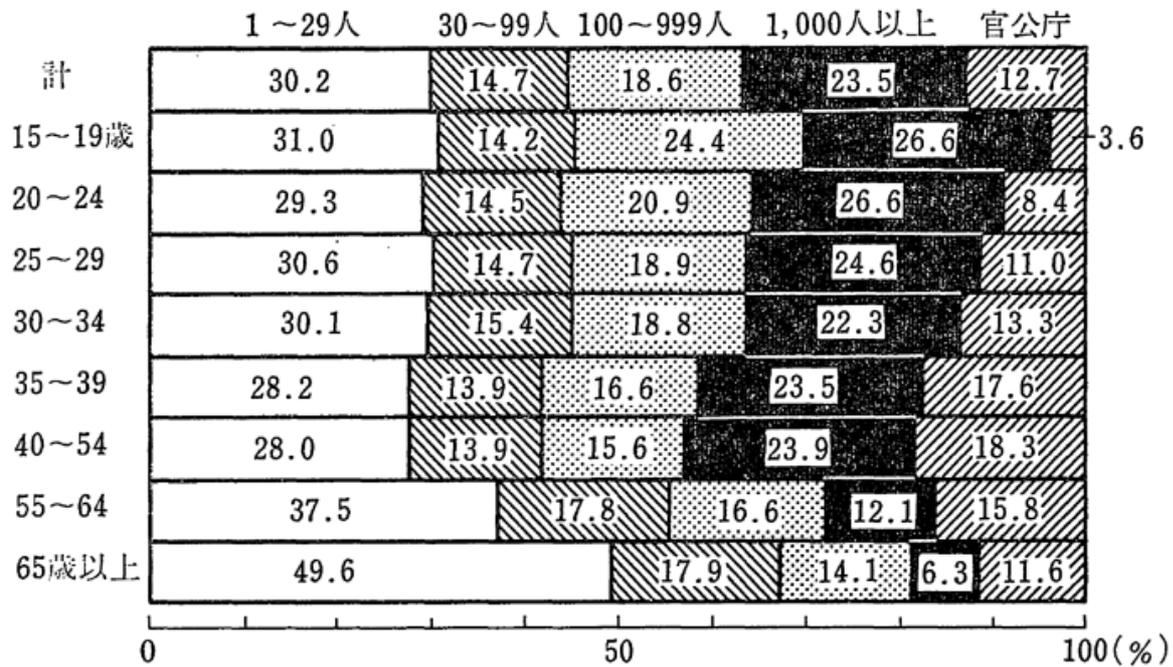
これには、わが国産業の戦後の急速な発展や若年層中心の採用慣行を反映して、就業構造に年齢別の差が大きいことも影響しているが、雇用労働者であったものが定年などで退職後自営業主や家族従業者になるものがみられることの影響もあると思われる。労働省の「定年到達調査」によると、定年退職者のうち、自営業主や家族従業者として就業した者が1割程度みられる。

もっとも、高齢就業者のなかで雇用者である者の割合は、近年、高まる傾向にはある。男子就業者全体に占める雇用者の割合は、昭和30年の54%から44年の72%に高まっているが、この間に55～64歳では29%から52%とより早いテンポで伸びている。

高齢労働者の就業分野の特徴のその二は、その就業先が中小企業にかたよっていることである。非農林業部門の雇用者について就業先の規模別分布をみると、54歳以下では従業員30人未満の小企業に就業している者の割合は、各年齢とも、ほぼ30%前後であるが、55～64歳では38%とかなり高くなり、65歳以上では50%とさらに高い。逆に、1,000人以上の大企業に就業している者の割合は54歳以下のほぼ22～27%の水準に対して55～64歳で12%、65歳以上で6%と少なくなっている(第61図)。これには、定年によって転職するとき、大企業から中小企業へ移る場合が多いことが影響していると思われる。定年で勤務先を変った者の勤務先の規模を定年以前と以後とで比べると、定年前には70%が1,000人以上の企業に就業していたものが、定年後は13%にすぎず、大部分の者がより小規模の企業に転職していることを示している(付属統計表第111表)。

第61図 年齢別にみた非農林業雇用者の企業規模別構成

第 61 図 年齢別にみた非農林業雇用者の企業規模別構成



資料出所 総理府統計局「就業構造基本調査」(昭和43年)

就業者の就業分野が、ほぼ55歳を境に大きく変化するのは、わが国独特の定年制の影響が大きいと思われる。

「雇用管理調査」(昭和42年)によると、わが国では従業員30人以上の企業のうちほぼ7割がなんらかのかたちで定年制を実施しているが、定年制は大企業ほど実施率が高い傾向にあるので、この点を考慮すると30人以上の企業の常用労働者の約8割が定年制の適用を受けていると推計される(付属統計表第112表、付属統計表第113表)。

わが国の定年制の特徴は、その適用が労働者の能力や職業の特性にかかわらず一律に行なわれ、一定の年齢に達すると原則的に退職を強要されることと、欧米諸国に比べて定年年齢が一般に低く、老齢年金などの社会保障の受給開始時期と必ずしも一致していないことである。「雇用管理調査」によれば、わが国では男子の定年年齢を55歳とする事業所が63%と大部分を占め、60歳以上に定めている事業所は23%と少なく、とくに65歳以上に定めている例は1.5%ときわめてまれである(第3表)。

第3表 一律定年制の定年年齢別実施事業所数の割合

第3表 一律定年制の定年年齢別実施事業所数の割合

年 齢	(単位 %)	
	産 業 計	製 造 業
54 歳 以 下	0.3	—
55 歳	68.2	67.4
56 歳	5.1	2.2
57 歳	5.8	1.8
58 歳	3.3	3.0
60 歳	20.6	24.4
65 歳	1.5	1.1
その他	0.2	—

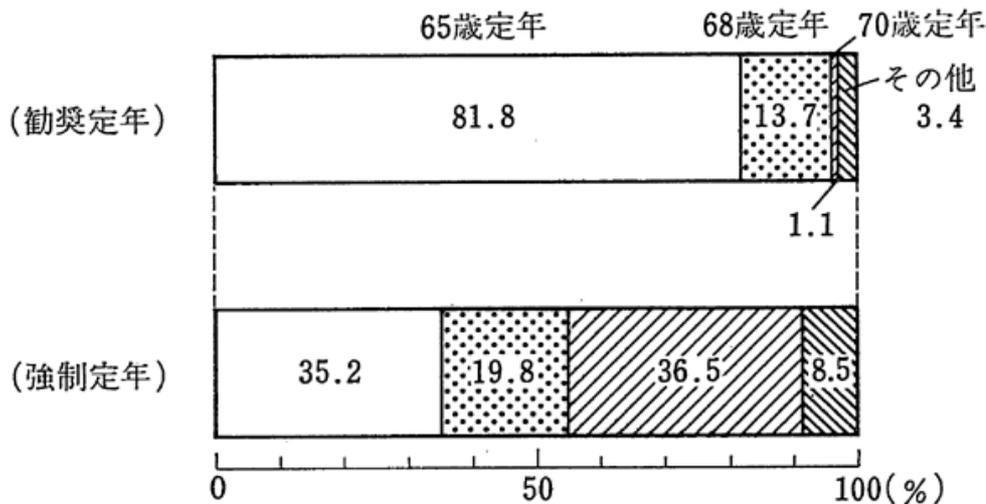
資料出所 労働省「雇用管理に関する調査報告」(昭和42年)

(注) 一律定年制を採用している事業所数=100

これに対して、欧米では、労働者の退職は、公的または私的な年金制度の受給開始年齢に到達した時点で、自発的に行なわれる場合が多く、わが国におけるように一定年齢に達すると能力や職種のいかんを問わず一律に退職することは少ない。もっとも、欧米にも一定年齢に達すると退職を強要されるわが国の定年制に類似したものがないわけではない。欧米では、一定年齢に達すると退職を強要され、再雇用や勤務の延長が原則として認められない「強制定年」や、退職を強要されるが、使用者の意思で勤務の延長や再雇用のできる「勧奨定年」の制度があるが、これらの制度は原則として公的または私的な年金の受給要件と関連して設けられており、また、わが国の定年制に比べ一般に定年年齢が高い。アメリカの調査では企業または組合のいずれかもしくは両者の合意によって設けられた私的な年金制度のうち、「強制定年」、「勧奨定年」のどちらか、または両方の規定のあるものは73%、労働者数では62%とかなりの割合に上っている(付属統計表第114表)。しかし、その定年年齢をみると65歳を下回っている例はほとんどみられない。とくに「強制定年制」を実施している制度の割合は、17%(労働者数では19%)と小さい。定年年齢も「勧奨定年」よりも一般に高く定められており、65歳35%(労働者数の33%)、68歳20%(同26%)、70歳37%(同28%)等となっている(第62図)。

第62図 アメリカの私的な年金制度の退職年齢

第62図 アメリカの私的な年金制度の退職年齢(1965年)



資料出所 アメリカ労働省「The older American worker-age discrimination in employment」(1965年)

フランスでは、同国の「人口および家族問題審議会」が実施した調査によると「勧奨」、「強制」いずれかの定年制を実施している企業は36%にすぎず、このうち97%が定年年齢を65歳に定めており、残り3%が60歳となっている。また、欧米の労働者は実際には年金の受給開始年齢に達すると自発的に退職する者が多いため、強制的な定年制の対象となるものはあまり多くない。アメリカの公的な老齢遺族廃疾年金(OASDI)受給者(男子)の退職理由をみると、健康上の理由などで自発的に退職した者がほぼ6割を占めており、強制定年で非自発的に退職した者は62~64歳で3%、65歳以上で20%と少ない(付属統計表第116表)。

以上の点からみてわが国の定年制の問題点は、第一に、まだ比較的若く、労働能力が十分にある時点で、職業生活が中断されるため、その労働者の経験や知識が定年後には十分にいかされないことである。もっとも、再雇用や勤務の延長によって定年に到達後も引き続きその企業に雇用される者もみられるが、その数はまだ多くない。「定年到達調査」によれば定年到達者のうちもとの企業に継続して雇用されている者の割合は3割程度であり、残りは離職し、そのうちの7割が再就職している。

雇用者として再就職した者の勤務先をみると、定年前と異なる産業に移った者が約6割に達しており、また、定年前の仕事と同一または類似の仕事に従事している者は36%にすぎず、前の仕事と関係がなく、従来の経験が役に立たない仕事に移った者が33%みられる(付属統計表第117表)。

第二は、定年後の労働者の生活が不安定になりやすいことである。定年到達者の平均扶養家族数は約1.8人であるが、48%の者が学校在学中の子弟を有しており、とくに小・中学校在学中の子弟を有している者も15%みられる。

このような要素もあって定年到達者の多くが再就業の必要を感じており、「定年到達調査」によれば、定年退職者の74%が再就業している。しかし、定年後は賃金収入が一般に下がる場合が多く、生活費にかなりの変化が起ることになる。同調査によれば定年到達者のうち、定年後の収入が定年前に比べて下がった者は約76%、とくに収入が3割以上低下した者が42%となっている(付属統計表第118表)。

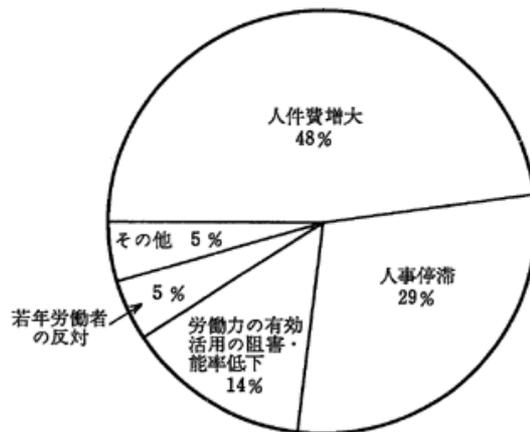
前述のようにわが国の定年制には、労働力の有効適切な活用や労働者の職業生活の上で検討を要する問題を含んでいるが、近年は各企業においても、定年制の改定に着手する例がふえてきた。東京商工会議所のアンケート調査(昭和42年)によると、定年制のある企業のうち、昭和35年以降定年制になんらかの改定を加えた企業は42%に達している。また、その理由としては、「労働力不足の雇用情勢」をあげる企業が最も多く、ついで「平均寿命、余命年数の伸長」、「定年後における生活不安の解消」があげられている。もっとも、実際に定年の延長を行なった企業のみをみると14%程度であり、その他は定年をそのままにして会社がとくに認めた場合などについて勤務の延長、再雇用を行なうものである。

再雇用または勤務延長の場合の雇用期間は、約半数程度は2年どまりで、6年をこす例は1割程度にすぎない。定年年齢を延長した事業所の場合も、延長年数が2年までのものがほぼ5割を占めており、定年の延長が60歳をこえた例は少ない(付属統計表第119表、付属統計表第120表)。

このように、定年制の改定の動きが緩慢な理由は、それがわが国の雇用慣行や賃金制度全体の問題と密接に関連してくることによるからである。年功的賃金や雇用制度をそのままにして定年年齢を延長した場合の問題は、昇進、昇格にネックが生じ、人事が「頭打ち」になって停滞すること、賃金が必ずしも能力や能率と関連せずに勤続年数の長さによって決定されている面が強いため、退職年齢の引上げに伴って人件費の高騰がもたらされやすいことである。東京商工会議所のアンケート調査によってみると、定年延長に伴う問題点として「人件費の増大」をあげる企業が48%で最も多く、ついで「人事の停滞」が29%と大きな割合を示している(第63図)。

第63図 定年延長に伴う問題点

第 63 図 定年延長に伴う問題点



資料出所 東京商工会議所「企業における定年制の実態と定年延長に関する意見調査」(昭和42年)

このため、定年制の改定にあたっては、昇進、昇格制度の改善や賃金体系の改定が同時に必要とされる場合が生じてくる。もっとも、定年制の改定がまだ本格化していないこともあって、実際に実施している企業の割合はまだ多くはないが、東京商工会議所の前記調査によれば、定年延長または勤務延長・再雇用の実施にあたっては、賃金体系の改善のほか、配置転換や教育訓練の強化、資格制度の導入などが行なわれていることが示されている。

昭和44年 労働経済の分析

最近、定年による転職者が増加する傾向にあり、「就業構造基本調査」によれば、55～64歳の転職者のうちで定年を理由とする者は昭和37年2.6万人、40年3.8万人、43年5.0万人とふえてきている(附属統計表第121表)。前述のように労働力の高齢化は今後いっそうすすむとみられるので、高齢労働者の雇用の安定やその有効適切な活用の観点から定年制やこれに関連する諸制度などのあり方について検討することが今後いっそう重要となつてこよう。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare