

II 労働経済の長期的諸問題—労働経済の今後の課題—

近年労働経済の変貌は急速であるが、とくに

(1)労働力供給については、労働力人口の増勢鈍化や質的变化に加えて、労働時間の短縮が進んでおり、産業企業のこれに対する適応態勢の確立が急務となっていること、

(2)昭和40年代にはいつて、労働力不足や春闘などを背景に賃金決定の相互関連性が強まるとともに、賃上げ額が毎年上積みされるという傾向が続いているが、今後の経済動向とも関連し、その企業経営や物価などへの影響が注目されること、

(3)賃金など所得上昇が著しいのに対して、住宅や生活、職場環境の改善の遅れなどが強く意識され、勤労者福祉の在り方が問題になりはじめていること、

などが重要な問題となっている。

これらの問題について、以下、順次分析を行なってみよう。

II 労働経済の長期的諸問題—労働経済の今後の課題—

1 労働力需給の変化と展望

労働力需給は、昭和45年後半には景気停滞に伴ってやや緩和した。しかし、景気の変動による影響を除いて考えると、わが国の経済は今後もかなりの速度で成長すると思われるので、長期的には労働力需給のひっ迫基調に変化はないと考えられる。

その場合、労働力需給の今後の問題として、つぎの点が重要視されよう。

第一は、労働力供給面の変化で、労働力人口の伸びの鈍化、就業時間減少傾向および高齢化などの労働力構成の変化を総合的に考えると、全体としての労働力供給の増勢鈍化が加速化される傾向が、予見されることである。

第二は、全体として労働力需給のひっ迫が続くなかで、とくに製造業、建設業の技能労働者など現場労働力の不足が大都市地域を中心として激化する可能性があることである。

まず、労働力供給面の変化について述べよう。

II 労働経済の長期的諸問題—労働経済の今後の課題—

1 労働力需給の変化と展望

(1) 労働力供給の変化と展望

1) 労働力人口の伸びの鈍化

労働力人口の伸びは、昭和41～42年をピークに以後著しく鈍っており、今後は、さらにそれが強まると推定される。

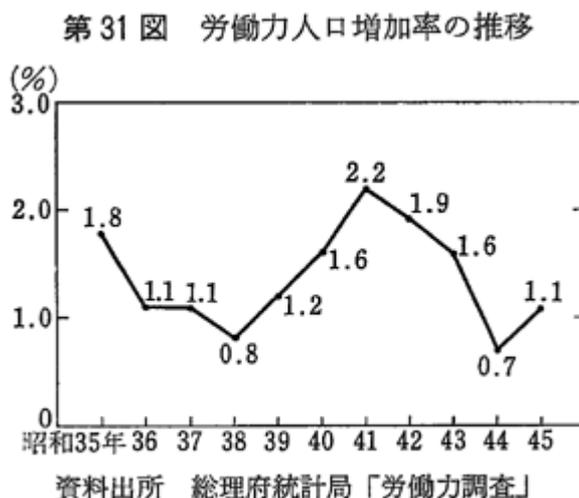
労働力人口は、30年代前半には年率1.5%、後半には1.2%と、30年代後半から増勢が漸次鈍る傾向にあった。もっとも、30年代末から40年代初めにかけては、戦後のベビーブーム期の出生者の労働力への参入がピークに達し、また、中高年女子の労働力化がこの時期に急速に進んだことによって、労働力人口の伸びは一時的に高まり、「労働力調査」によると、38～42年平均では1.7%に達した。しかし、その後は労働力人口の増勢は急激に落ち、44～45年には1%前後に落ち込んだ(第31図)。

このような最近の労働力人口の増勢鈍化は、

- 1) 15歳以上人口の伸びが、38,39年頃から逡減傾向を示し、また、
- 2) 進学率の上昇による若年層の労働力率の低下が、30年ごろからほぼ一貫して進んでいる、
- 3) 育児、家事など家庭責任が大きいと思われる25～40歳の女子の労働力率が、所得水準の上昇などを反映して傾向的に低下している、などの長期的な傾向に加えて、
- 4) 一時急激に上昇した40～64歳の女子中高年層の労働力率が、最近停滞ないしやや低下したこと、

によって生じたものである。

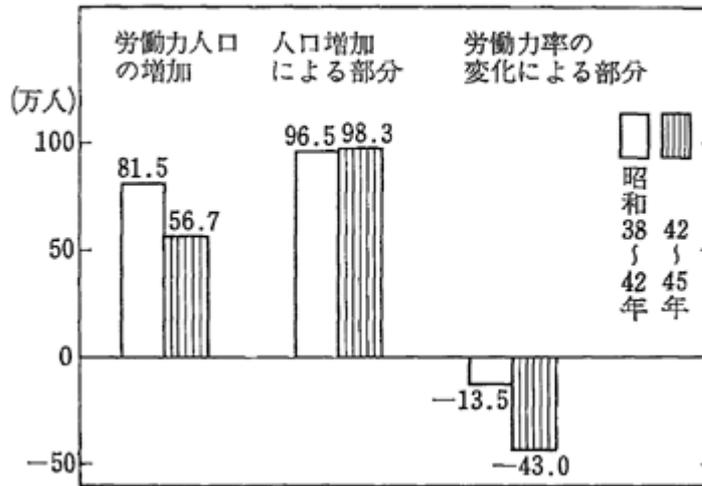
第31図 労働力人口増加率の推移



42～45年の労働力人口の年平均増加数は57万人で、38～42年の82万人に比し、25万人の減少であるが、この労働力人口増加分をイ15歳以上人口の増加による部分とロ労働力率の低下による減少分に分けてみると、15歳以上人口増加による部分は両時期とも年平均97～98万人でほとんど差がないのに対し、労働力率の低下による減少分は、38～42年の14万人から42～45年は43万人と減少幅が拡大している。最近の労働力人口の増勢鈍化はもっぱら労働力率の低下によるものである(第32図)。

第32図 労働力人口増加とその内容

第 32 図 労働力人口増加とその内容 (年平均)

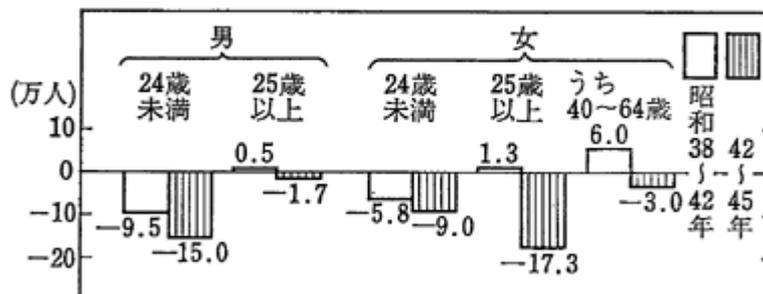


資料出所 総理府統計局「労働力調査」

労働力率の変化による労働力人口の減少はほぼ各年齢で生じているが、最近の減少幅が大きくなったことには、男女とも24歳未満の若年層の減少が大きくなったことが響いていると同時に、女子については25歳以上において減少幅が拡大し、とくに40～64歳が、労働力率の変化によって38～42年には平均6万人増加したのが、42～45年には3万人の減少に変ったことが大きく影響している(第33図)。

第33図 労働力率の変化による労働力人口変化分の性、年齢別内訳(年平均)

第 33 図 労働力率の変化による労働力人口
変化分の性、年齢別内訳 (年平均)



資料出所 総理府統計局「労働力調査」

将来の労働力人口については、いろいろな想定が可能であるが、一つのケースとして、上記のような最近における女子中高年の労働力化停滞の要素をおりこんで、45～50年の労働力人口の伸びを推定してみると、年率0.9%となる(参考資料1参照)。

また、50～55年については、

- 1) 女子中高年の労働力率がある程度上昇し、若年層の労働力率低下傾向がややゆるやかになる場合と、
- 2) 女子中高年の労働力率の上昇が50年で頭打ちとなり、若年層の労働力率低下が45～50年と同じテンポで進む場合

の二つのケースを想定してみると、労働力人口の年平均増加率は1.0～0.6%となる(44年「労働経済の分析」参照)。

想定の如何によって差はあるが、労働力人口の伸びが今後低下する可能性はかなり大きいといえよう。

労働力人口の今後の見通しには、人口の増勢鈍化に加えて、若年層の労働力率が進学率の上昇によって今後も低下するとみこまれるという減少要因をうち消して女子中高年層の労働力化がどの程度今後可能であるかが、一つのポイントになっている。45年に策定された新経済社会発展計画では、女子中高年層の労働力化の条件整備が進むことを前提として、その労働力率の上昇をかなり高めに推計するとともに、その推計よりも労働力率上昇が少なくなる可能性もあることを指摘しているが、これらの点を検討するため、つぎに女子中高年層の労働力率の停滞の要因について述べよう。

II 労働経済の長期的諸問題—労働経済の今後の課題—

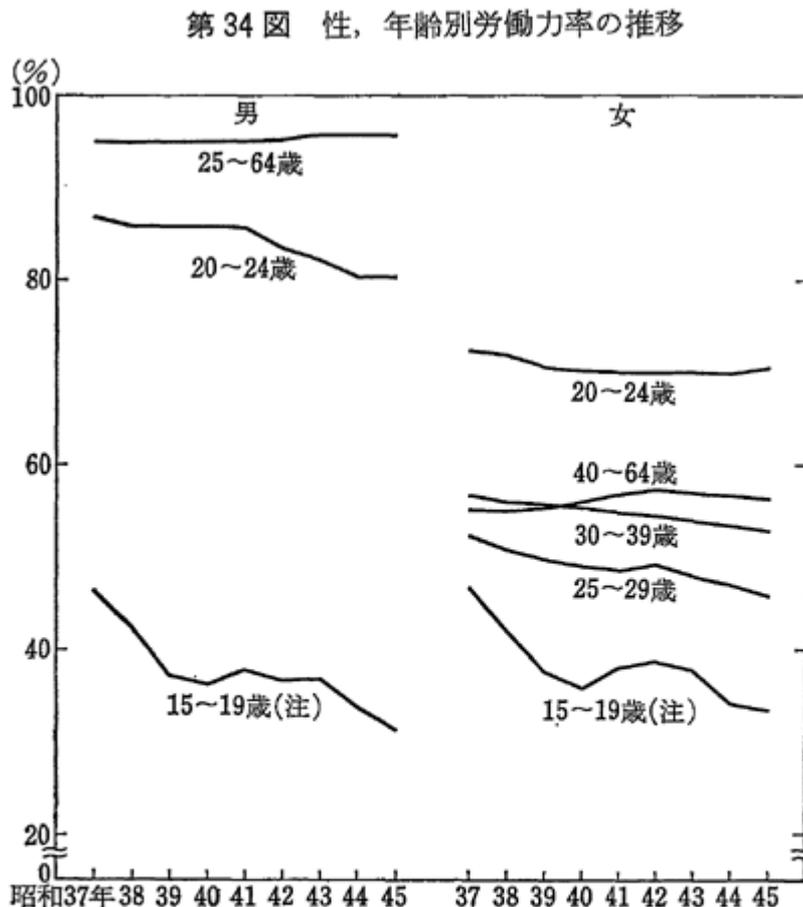
1 労働力需給の変化と展望

(1) 労働力供給の変化と展望

2) 女子中高年層の労働力率上昇の鈍化

若年層を中心に労働力率が一般的に低下しているなかで、女子40～64歳層については、30年代中頃より上昇傾向があらわれ、40年代はじめには上昇が一段と大きくなった。ところが他の年齢層では傾向にそれほどの変化がないのに、42年頃から女子中高年層ではこれまで上昇を続けた労働力率が停滞し、むしろわずかながら低下するという変化が生じた(第34図)。

第34図 性、年齢別労働力率の推移



資料出所 総理府統計局「労働力調査」

(注) 15～19歳層の労働力率が40～41年やや上昇したのは、この期に戦後のベビーブームの影響で高校卒(中学卒に比べ労働力率が高い)が増えたため、進学率は高校卒男子を除き、引き続き上昇していたことからみて、実質的には、労働力率は低下傾向にあったとみられる。

このような変化は、主として勤労者世帯主婦層の動きを反映するものである。

資料の得られる37年以後の動きについてみると、勤労者世帯の40～64歳の女子の労働力率は37年の34.3%から42年42.2%へと7.9ポイントの大幅上昇をみた。農林業世帯や非農林自営業世帯でも、この間労働力率は上昇したが、勤労者世帯に比べると小幅であった。勤労者世帯の世帯数の増加も多く、この期の40～64歳女子労働力人口の増加のほとんどは勤労者世帯数の増加と勤労者世帯内部における労働力率の上昇によっている(付属統計表第71表)。

その後の労働力率の停滞は、各種世帯を通じ、ほぼ一様に生じた。とくに勤労者世帯では世帯増加に伴う労働力人口の増加は続いているが、これまでの労働力率上昇が大きかっただけに、その停滞の女子中高年労働力人口の伸びの鈍化に与えた影響も大きかった。

40年代はじめまでの勤労者世帯の主婦を中心とする女子中高年労働力率の顕著な上昇には、

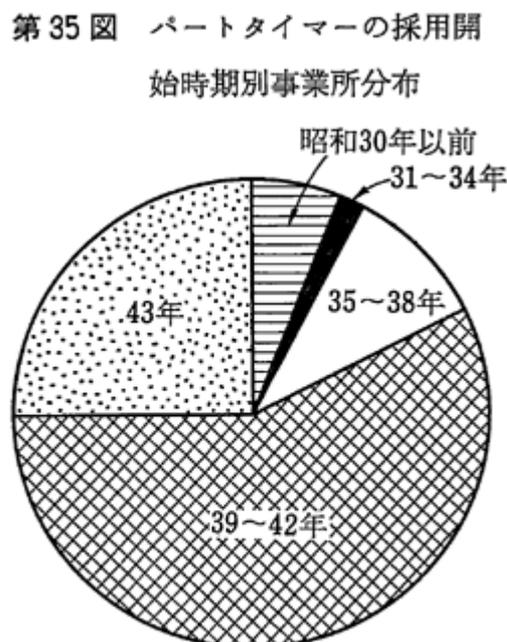
- 1) 労働力不足に伴って主婦労働への需要が増大する一方、
- 2) 家事の合理化や出生率の低下に伴う育児期間の短縮などによって、主婦の余暇時間が拡大し、就労が容易になったこと、
- 3) 勤労者世帯の主婦の家事と仕事との調和をある程度可能にするため、いわゆるパートタイム制を採用する企業が、30年代後半から急速に増加したこと、

がある。

「雇用管理調査」によれば、43年においてパートタイマーを採用している事業所は全体の23%を占めているが、そのうちの7割は35年から42年に採用を開始したものである(第35図)。

なお、パートタイマーに加えて、家庭を離れることのより困難な主婦の間で家庭内で内職する者も増加した。「就業構造基本調査」により勤労者世帯の40～54歳主婦の就業状況をみると、40年に比べ43年には非農林自営業就業者がかなり増加し、就業者の2割弱を占めている。これらのほとんどが内職的なものとみられるが、労働力不足に伴ってパートタイム制の採用と同時に、企業が下請や内職を利用する傾向も強まり、それも中高年女子の労働力率を高める作用をしたと思われる。

第35図 パートタイマーの採用開始時期別事業所分布



資料出所 労働省「雇用管理調査」

以上のように、30年代の終りから40年代はじめにかけて中高年女子の労働力化が急速に進んだが、最近それが停滞しはじめたのは、過去の急速な労働力化の過程でつぎのような制約要因が表面化してきた結果と考えられる。それは、

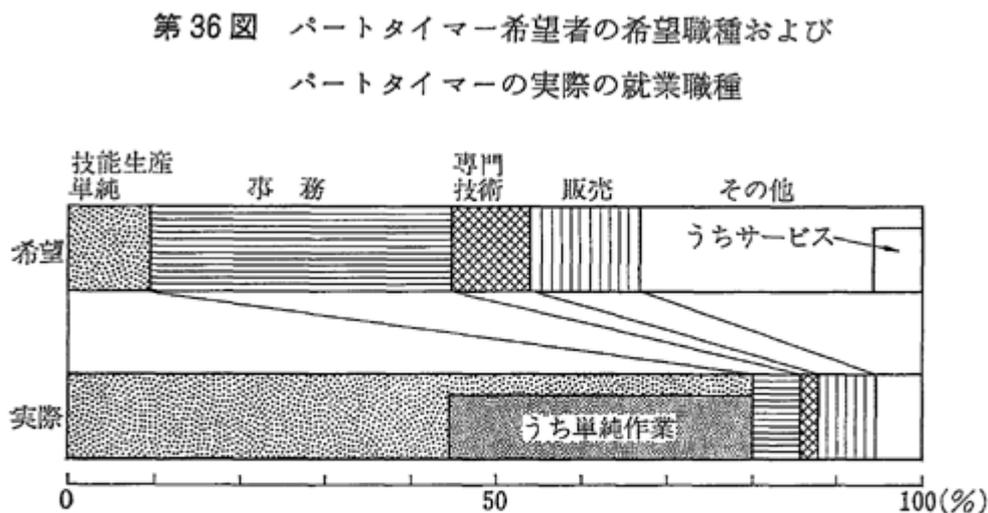
- 1) 就労の容易な層がこれまでの過程で吸収された結果、残った者には家庭条件などから就労のむずかしい層が多くなってきたこと、
- 2) 所得水準の上昇などを反映し、仕事の内容などについての主婦の希望条件も高くなり、企業の需要とのギャップが露呈してきたこと、
- 3) 主婦層は通勤範囲が限られているという制約が表面化し、地域別にみると需給不適合が激しいこと、

である。

第1点についてみると、無業の主婦などで就業を希望するものはふえつづけているが、現実にただちに就労できるというものは減ってきている。たとえば、41年の総理府「婦人の就業に関する世論調査」によると、勤めに出る意志のある無業の主婦のうちただちに就労できるとするものは20～39歳層で3割程度、40～59歳層で5割弱あったのが、44年の労働省婦人少年局「主婦の就労に関する調査」によると、ただちに就労できるとするものは25～35歳層の主婦で5%に低下している。ただちに勤めにでられない理由は、ほとんどが「育児」「家事」にあり、とくに「育児」を挙げるものが多い。「育児のため出られない者」のうち約半数は子供を預つてくれれば勤めに出られるとしていることから、最近の就業希望者について、育児の面で個人的に障害を克服できる層が相対的に少なくなっていると考えられる。

第2の就業希望の内容と需要側の条件とのギャップについては、家庭主婦の就業が進む過程で、求人側の提供する職種と求職者の希望する職種とのギャップが大きくなってきたことが考えられる。たとえば、パートタイマー希望者の希望する仕事についてみると、事務・販売・専門的技術的職業希望が6割を占めているのに対し、パートタイマーの実際の就業分野は生産労務とくに単純な作業に著しくかたよっており、事務・販売・専門的技術的職業は1割強にすぎない(第36図)。

第36図 パートタイマー希望者の希望職種およびパートタイマーの実際の就業職種



資料出所 「希望」は総理府統計局「労働力調査特別調査」(昭和44年3月)
「実際」は労働省婦人少年局「女子パートタイマー雇用調査」
(昭和45年6月)

欧米などでは、パートタイマー就業分野はわが国とは異なり、職種としては事務・販売・専門的技術的職業、サービス職業等の比重が高く、また産業別には卸売・小売業、サービス業の比重が高い。わが国の場合、

これまでパートタイム制は労働力不足の激しい製造業部門を中心に急速に普及し、パートタイマーは比較的低廉な労働力として単純な作業に採用、使用されてきた。

このような処遇状況でも、主婦労働の給源が豊富な場合には採用が可能であったが、就労の必要性が高くまたそれが容易な層が少なくなるに従って、その限界が表面化することとなる。

「就業構造基本調査」によれば、所得水準の上昇を反映し、最近では就業希望動機においても「生活困難」とか「失業」とか緊急度の高い理由を挙げるものは少なくなり、比較的ゆとりのある層が増えている。

もっとも、現実に就労した主婦層についてみれば、主婦層で就労しているものには、低所得層、低学歴層がなお比較的多い。所得水準により勤労者世帯(40～54歳主婦のいる)を低位所得層、中位所得層、高位所得層に三等分し、有業の主婦の中に占める各所得層の割合をみると、43年において低位所得層が半分近くを占めているのに対し、高位所得層は約2割にすぎない。

しかし、最近では、中位所得、高位所得層の就労が増える傾向がみとめられる(付属統計表第72表)。

中高年女子のうち低所得層や低学歴者の就業が一段落すれば、主婦の労働力給源はしだいに高所得層、高学歴層に移ると思われるが、これらの層はその有する知識技能をいかしたいという欲求が強いので、パートタイム制の急速な普及の過程で求人側の条件とのギャップが表面化してくることになる。

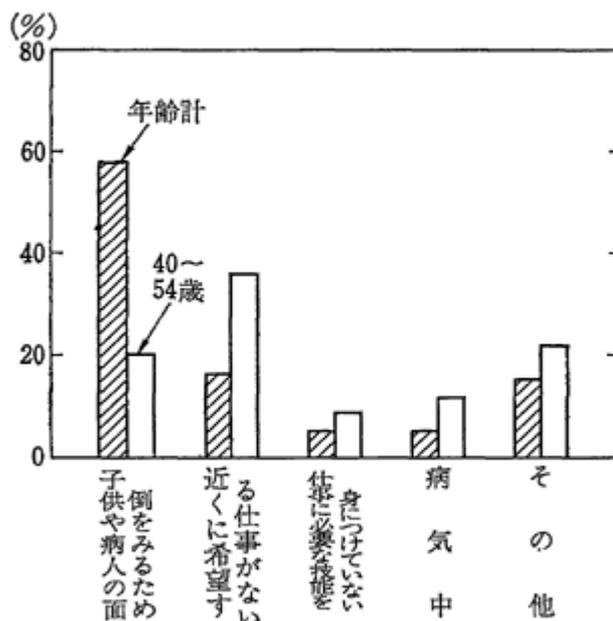
第三に、主婦の場合は通勤範囲が狭いという制約がある。

パートタイマーの通勤時間は、「パートタイマー雇用調査」(45年)によれば、15分までのものが過半数を占めており、主婦の通勤圏はほぼ徒歩で通える範囲ないしその周辺とみることができる。会社によって送迎バスを運行し、効果を挙げているところもあり、その場合には通勤圏はやや拡大するが、逆に現行の賃金水準と通勤費のかねあいなどを考慮し、採用は一定距離内に限るところもある。

したがって、主婦の労働力化が進むに伴って、そうした狭い地域内では需要、供給ともに、相手を見い出すことが困難なものが残ることとなり、需給の不一致が表面化しやすい。最近では、パートタイマーの採用難を訴える企業がある一方、通勤圏内には適当な需要がないため、就業意志はあるが就職の実現をあまり期待しない主婦がかなり多い(第37図)。

第37図 家事従事的女子で就業を希望しているが、求職活動はしない理由

第37図 家事従事的女子で就業を希望しているが、求職活動はしない理由



資料出所 総理府統計局
「労働力調査特別調査」(昭和44年3月)

以上から明らかなように、最近の女子中高年の労働力率の停滞は、中高年女子の労働力化が甚だ急激であったこともあって、その活用についての計画的な準備が伴わないなど、事態の変化に対する適応が十分でないことなどが原因となっている。

企業におけるパートタイム制導入経過などについての事例研究(パートタイム雇用管理事例集・労働省職業安定局)によると、「昭和30年代採用の事業所ではパートタイマーを無計画に採用、配置しているものが多くみられる」が、それと同時に最近パートタイム制を導入した企業には「導入前に採用計画を綿密に立て」、またパートタイマー採用後「計画的な教育訓練を行なうとともに、給与、労働条件、福利厚生施設についても逐次改善している」ところが、かなりみられるようになっている。

今後、主婦の労働力化を促進するため、こうした傾向をさらに一層押し進め、情勢の変化に適合した体制を早急に確立すべきであろう。

II 労働経済の長期的諸問題—労働経済の今後の課題—

1 労働力需給の変化と展望

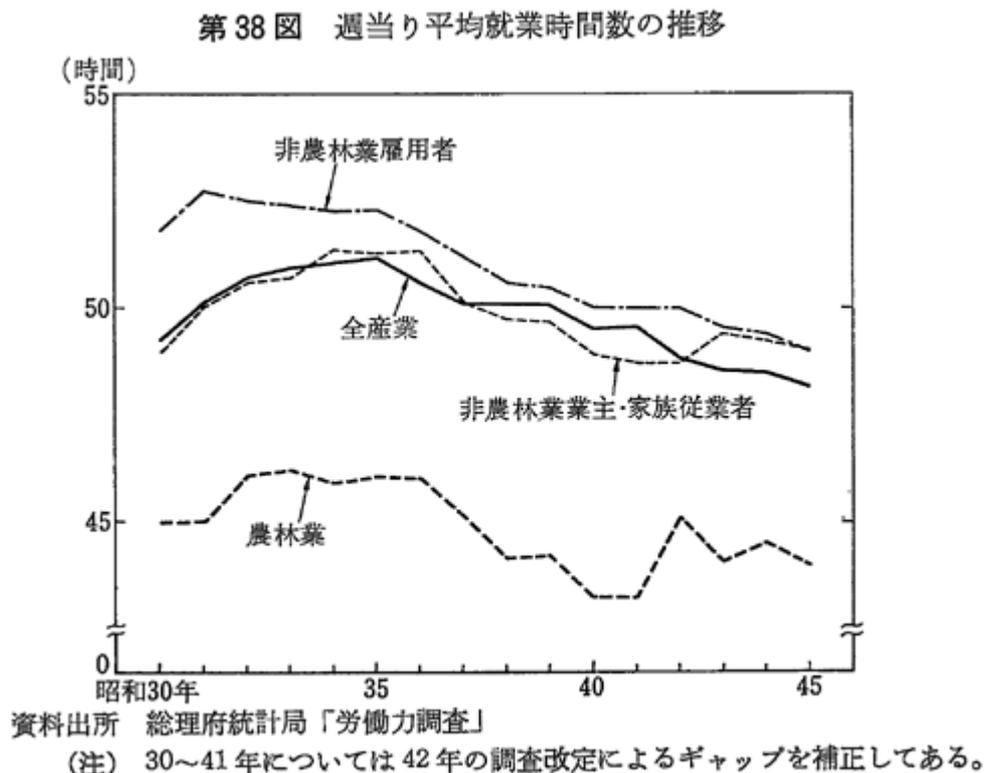
(1) 労働力供給の変化と展望

3) 就業時間の短縮

労働力人口の増勢鈍化に加えて、今後就業時間の短縮が進む可能性があることは、労働投入量の増勢鈍化をさらに強める要素となる。

1人当り就業時間は、30年代前半には増加傾向にあったが、34、35年頃以降傾向的に減少してきており、「労働力調査」によると週当り就業時間の減少幅は35～45年の10年間に3時間に及んでいる(第38図)。

第38図 週当り平均就業時間数の推移



全産業の就業時間の変動には、その作業の性格上年間の就業時間が相対的に短い農林業就業者の比重の変化も影響するが、この時期に農林業就業者の減少が大きく、それは35～45年の全体の就業時間を0.6時間増加させる働きをしている。その面を考慮すると、就業時間の減少は表面にあらわれた以上に大きかったといえよう。

全体としての就業時間の減少には、雇用労働者の労働時間の減少が大きく影響している。

各部門ごとに、35～45年間における週当り就業時間の変化をみると、農林業および非農林業業主・家族従業者のそれぞれ2.0、2.2時間減に対し非農林業雇用者の就業時間の減少は3.3時間と大きく、なかでも女子雇用

者では4.6時間減と減少が著しかった。

このため、全産業の就業時間減少に対する部門別の寄与の程度をみると、就業時間の減少は、その60%強が非農林業の雇用労働者で生じており、うち男子が33%、女子が28%である。

雇用労働者の労働時間の全体に影響する程度は40年代にはいって強まっている。30年代後半には、非農林自営業や農林業でも就業時間はかなり短くなっていったが、40年代にはいと農林業での減少が停滞したため、時間減少に占める非農林業とくに雇用労働者の労働時間の減少の影響が一層強まっている。

就業時間の減少がはじまった30年代後半と40年代とを比較すると、時間短縮の内容にかなりの変化がみられる。

それは、30年代後半にはそれ以前にあった長時間就業の是正、とくに雇用労働者についての過長な残業の削減による時間短縮の効果が大きかったのに対し、40年代には労働時間の制度的短縮の影響が強まっていることである。

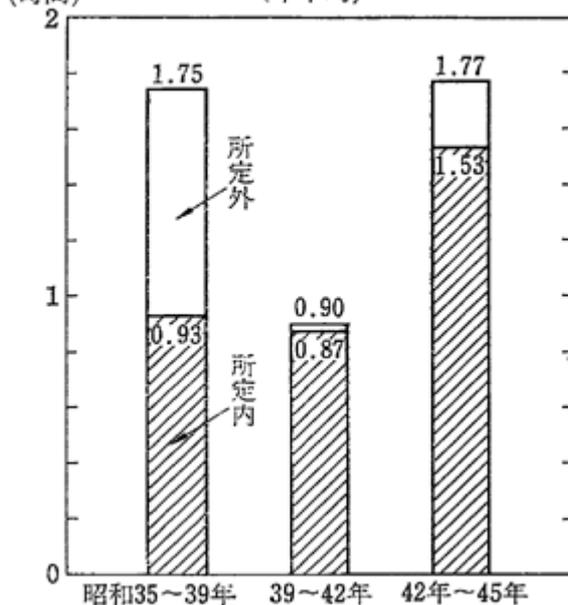
30年代後半の時間短縮の状況をみると、時間減少の一半の原因は30年代前半に恒常化していた長時間の残業の減少にあった。

「毎月勤労統計」により、景気局面の比較的類似している35年と39年とを対比すると、その間の総実労働時間の減少のうち半分は所定外労働時間の減少によっている(第39図)。産業別にみると所定外労働時間の減少の大きいのは製造業で、なかでも鉄鋼・機械をはじめ30年代前半に残業の多かった業種において、1月当り10時間以上の大幅減がみられる。

制度改定による所定内労働時間の短縮も、この時期に徐々に進みはしたが、それは、主として中小企業に多かった48時間ないしそれ以上の比較的長い

第39図 所定内外別実労働時間の減少

第39図 所定内外別実労働時間の減少
(時間) (年平均)



資料出所 労働省「毎月勤労統計」

所定労働時間の事業所の労働時間が45~48時間制に切り替えられるという動きが中心で、長時間の残業の規制と同様に、相対的に長時間のところ改善が行なわれるという性格が強かった。

なお、この時期に雇用部門ではパートタイム制がしだいに普及しはじめたことも、全体としての労働時間を

減少させる作用を果したと思われる。

このような長時間就業の改善には、35年、36年に中学卒が戦争直後の出生率低下と進学率上昇の影響で急減したのを契機に学卒採用難が表面化し、それが若年労働者にも波及して、中小企業では賃金の改善のみならず、長時間労働の是正をはからないと労働力が確保できないということが直接には影響したと思われる。

若年労働力の不足が強まり、それによって労働時間が縮小に向うと、少数の雇用者を雇う自営業も労働力確保のために、それと同調せざるをえないし、また、雇用者のいない商店などの零細経営にも一斉開閉店の普及などを通じて影響が及ぶことになった。農林業にも若年層を中心に都市的生活意識が持ち込まれたこと、農業生産基盤の整備をはじめ生産の組織化や機械化など省力技術が急速に進んだことなどが影響して、就業時間の減少が進行した。

全体的にみると、30年代後半には、労働力不足が各方面で生じ、それが過長労働時間の是正を通じて時間短縮をもたらすことになった。

40年代にはいると、恒常的残業の是正がある程度進んだために所定外労働時間の減少は頭打ちとなった反面、制度改定などによる所定内実労働時間の短縮の要素が強まってきている。その意味で、労働時間短縮は40年代にはいりより本格的になったといえる。

「毎月勤労統計」でみると、39～45年の総実労働時間の減少の90%は所定内実労働時間の減少によるもので、前述の30年代後半が所定外労働時間の減少による分が大きかったのに比べて大きな相違が見られる(第39図)。

しかし、所定内実労働時間の減少には、1日当りの所定内実労働時間の減少による分は比較的少なく、休日の増加など出勤日数の減少の影響がいままでのところ大きい。

「毎月勤労統計」によると、39～45年間の月当りの所定内実労働時間の減少のうち、1出勤日当たり時間の減少の占める割合は約2割にすぎず、大部分は出勤日数の減少によっている。

出勤日数の減少の制度的要素としては、

- 1) 週休の増加
- 2) 祝祭日など週休以外の休日—特定休日—の増加
- 3) 有給休暇制度の改善

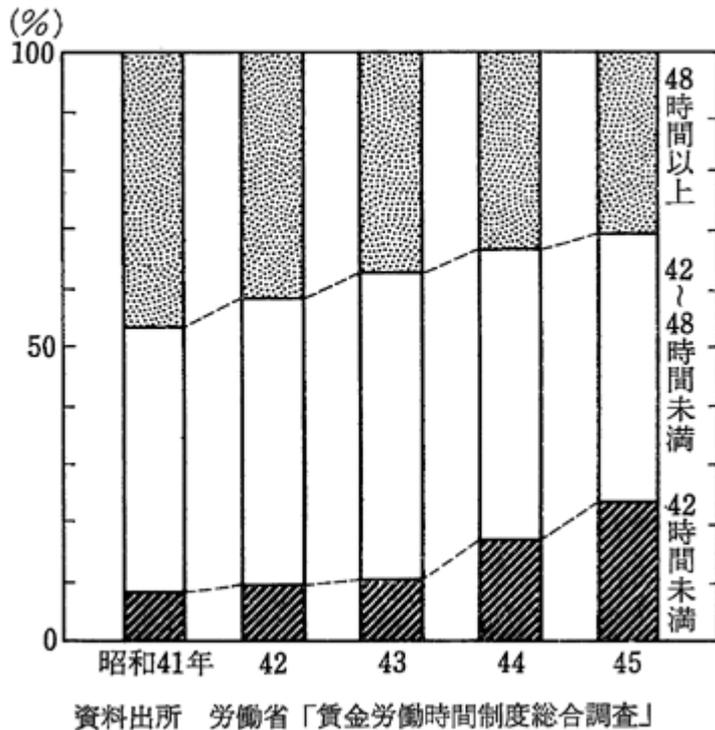
などがあるが、現在までのところ、2)の比重が高く、これには、祝祭日が増加するとともに、祝祭日を休日とする慣行が中小企業などにも広まってきたこと、夏期一斉休暇制度が普及しつつあることなどがとくに影響している。41～44年の特定休日の増加数は年間3.4日で、これは、同期間の出勤日数減少の約7割を占めている(付属統計表第79表)。

欧米諸国なみの週休2日制については、最近一部の大企業に普及しはじめている。ただ全体としては隔週2日などの変型のものを含めても、その普及率(採用事業所の比率、推計)は45年において10.4%(採用企業の比率では4.4%)であるが、ここ1～2年普及のテンポは早まっており、その本格的普及が今後の問題となっている。

労働時間の減少に対するウエイトは低いがいし週所定労働時間の制度的短縮も、40年代にはいってかなり進みつつある。

「賃金労働時間制度調査」でみると、最近週労働時間の分布がより短かい方へ移る速度が強まってきている(第40図)。しかも、30年代とは異なり、時間短縮は中小企業などの長時間のところにとどまらず、製造業の大企業や金融保険業、運輸通信業、電気・ガス業などすでに比較的短かい所定時間が支配的であったところにも及び、これらの部門では42時間ないしそれ未満の比重がかなり高まってきている。

第40図 週所定労働時間制度別労働者構成の推移



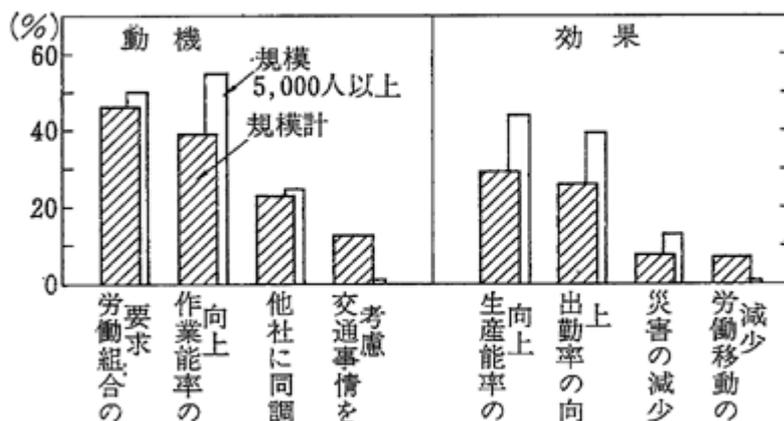
このような時間短縮の動きは、今後も継続すると思われる、たとえば、資本金5億円以上の大企業を対象とする中労委調査によると、過去3年間に時間短縮をおこなった企業は42%であるが、おこなわなかった企業の中なかでも近い将来実施が決定しているもの15%、労使間で検討中21%、会社独自で検討中が10%となっていて、今後時間短縮をスケジュールにのせようとする企業が多い。

このような時間短縮の本格化には、1)40年代にはいり労働力供給の減少が本格化しだす一方、労働者の意識面では、近年賃金の上昇に伴って生活をエンジョイすることが可能となり、余暇への欲求が強まりつつあることがある。たとえば、各種の意識調査によれば、レジャー・趣味など余暇生活に重きを置く者が若年層ではかなり多く、また、労働組合に対し「賃上げ」、「賃金体系の改善」などのほか、「労働時間の短縮」、「休暇、休日の増加」に力を入れることを望む者も多い。こうした動きを背景として、労働組合も時間の短縮要求に重点をおく傾向が強くなっている。

また、技術革新による生産性向上の過程で、監視労働、単調労働など精神的疲労度の高い作業が増加したため、労働者の疎外感を緩和し、能率の安定的上昇をはかるために労働時間短縮が要請されるという面もある。時間短縮をおこなった企業の動機についてみると、労働組合の要求に基づくものについて、生産能率の向上を目指して企業側から積極的に時間短縮を行なったものが多く、とくに大企業でその傾向が強い。また時間短縮のもたらした効果についても出勤率の向上と並んで生産能率の向上を挙げるところが多い(第41図)。

第41図 週所定労働時間の短縮を行なった事業所の主たる動機と効果

第41図 週所定労働時間の短縮を行なった事業所の主たる動機と効果



資料出所 労働省「賃金労働時間制度総合調査」(昭和42, 43年)(動機は43年調査, 効果は42年調査)

(注) 1事業所で2以上の事由を挙げているところがあるので合計は100にならない。

また、生産能率の向上と関連して交替制をとり入れるところが重化学工業の大規模企業等を中心に増加しているが、その際、交替組数をふやすことなどによって労働時間の短縮を実施するという動きもみられる。

以上のように、今後は雇用労働者を中心として就業時間の短縮が進む可能性が強いが、過去の傾向を単純に延長して今後の全体的な就業時間の動きを予測してみると、

- 1) 35～45年の傾向を基礎とした場合、年率0.7%減
- 2) 39～45年の傾向を基礎とした場合には、年率0.5%減

となる。

前述した労働力人口の予測とこの就業時間の予測とを併せ、延べ投下労働時間量として考えると、35～45年には年率0.7%の増であったものが、45～50年には0.4～0.2%増、50～55年には0.5増～0.1%減と増勢の鈍化は加速化されることになる。

今後は、国民の労働時間に対する意識の変化、労働時間の国際的すう勢等からみて、労働時間の短縮の速度が一層速まると考えられるので、そのような労働時間短縮の傾向を前提としてわが国産業経済のあり方や余暇問題を検討する必要がある。

II 労働経済の長期的諸問題—労働経済の今後の課題—

1 労働力需給の変化と展望

(1) 労働力供給の変化と展望

4) 労働力構成変化の影響

全体として労働力人口の増勢が鈍化するなかで、労働力人口の高齢化や高学歴化によってその質的变化が今後進むことも、わが国の産業や企業に影響を与えることになる。

労働力人口の高齢化は、すでに30年代後半からはじまっているが、40年代にはいってそのテンポが速まり、今後、その変化がさらに進むと推定される。たとえば、40歳以上の労働力の割合は昭和35年、40年には約40%であったが、50年には48%に上昇し、55年には50%をこえると推定される。また、高学歴化も進んでおり、高校卒、大学卒の割合は43年のそれぞれ34%、10%から、50年には36%、12%に上がり、さらに55年には40%、14%まで上昇するとみこまれる。

若年層や低学歴層に労働力需要が集中している現状からみると、これは企業が選好する種類の労働力供給が相対的に小さくなり、企業からの需要の少ない労働力の増加が大きくなることを意味する。

わが国の労働力需要が若年層や低学歴層に集中する傾向が強いのは、

- 1) 若年層の技術変化などに対する適応力が高く、また将来における能力伸長の可能性が高いこと、
- 2) わが国の賃金序列には年齢的要素が強いため、若年層の賃金は企業が期待する潜在能力に比べて相対的に低いこと、
- 3) 大学卒の就業分野が慣行的に第三次産業や事務、管理的職種などに限定されているのに対して、中学卒、高校卒の就業分野はかなり幅が広いこと、などによるものである。

このような状況の背景には、わが国の大企業に多いいわゆる年功賃金体系や学歴別の人事管理などの雇用、賃金慣行がある。この慣行は若年労働力や低学歴層の不足が強まるにつれて漸次変化しつつあるが、労働力需要の構成を大幅に変えるような変化はなお生じていない。

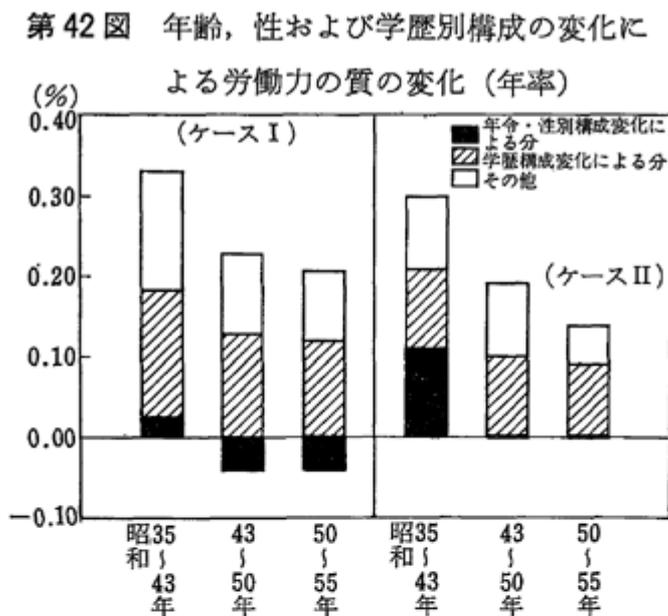
若年層、低学歴層を選好する企業の態度を前提として、高齢化、高学歴化など労働力構成の変化の影響を量的に算出してみると、第42図の通り、労働力構成変化の影響は今後強まると推定される(参考資料2参照)。

すなわち、年齢、性別構成の変化は、これまでは労働力の質を高める方向に作用していた。これは、働き盛りの25～39歳層の青壮年層の比重が増加していたためであるが、今後は主として40歳以上の中高年齢層の比重の高まることの影響で、労働の質を高める効果は失なわれていくことになる。

学歴別構成の変化は、従来と同様今後も、労働力の質にプラスに作用すると思われるが、その幅は小さくなると見込まれる。

年齢、性別構成の変化および学歴別構成変化による影響を総合してみると、これまでは、労働力構成変化によって年率0.3%強の質の向上があり、これを労働力人口に換算すると年平均15～17万人程度の新規追加労働力があつたに等しい効果が生まれていたが、50～55年には労働力構成変化の影響は0.1%強、労働力人口換算7～8万人となり、これまでに比べるとその効果はかなり小さくなる。

第42図 年齢、性および学歴別構成の変化による労働力の質の変化



資料出所 労働省労政局推計

- (注) 1) 推計は、2)の方法により、年齢、性、学歴別に労働力の質を想定し、これを各時点の労働者構成をウェイトとして加重平均し、その各時点間の変化を求めた。
- 2) 年齢、性、学歴別の労働力の質については、つぎの二つのケースを想定した。
- ケース I 43年における年齢、性、学歴別の賃金を43年の年齢別の求人充足率および学歴別離職率の格差で修正したものをを用いた。
- ケース II 43年の中途採用者の年齢、性、学歴別の賃金を用いた。
- 3) 年齢性別構成と学歴別構成とが関連して変動することもあるが、年齢性別構成変化による分と学歴別構成変化による分のいずれにも厳密には分離できない部分がある。これをその他として計上した。
- 4) 詳細は参考資料2参照。

この推計には、現在の労働力の活用方法、企業の雇用、賃金慣行などに基づく現在の労働力需要の構成が前提になっているので、産業構造が変化して知的労働に対する需要が高まったり、個々の産業、企業において、中高年層の能力開発、活用がはかられ、また、人事管理や社会的風潮から形式的な学歴重視の傾向が払拭され、年齢、学歴などにとらわれずに各人がその能力を十分に発揮できるような体制が整備されれば、労働力構成の変化が影響する程度は変わってこよう。

その意味で、今後の労働力構成の変化に対する産業企業の適応を促進することが重要であろう。

II 労働経済の長期的諸問題—労働経済の今後の課題—

1 労働力需給の変化と展望

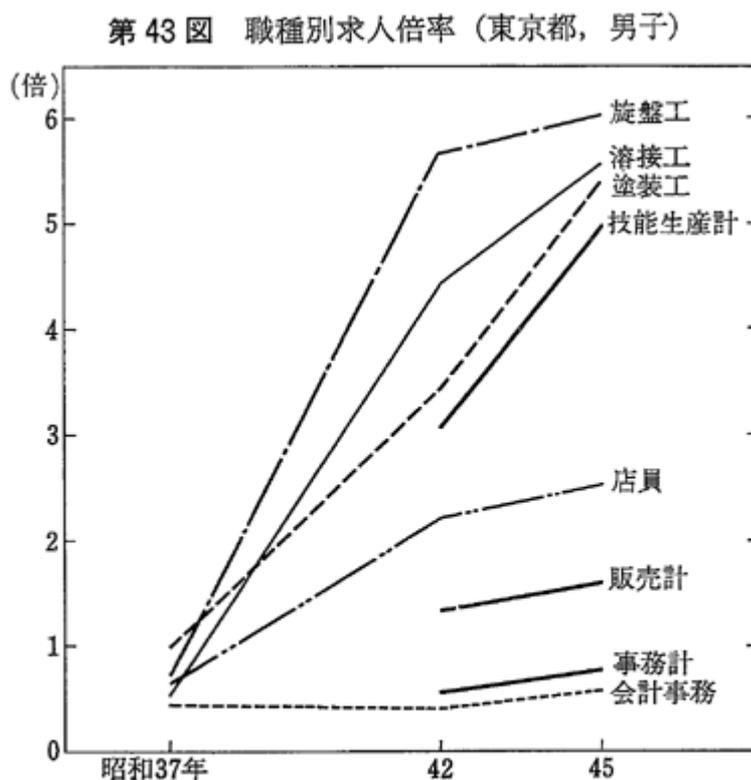
(2) 労働力需給のアンバランス

1) 産業間職業間アンバランス

最近、とくにブルーカラーや、これの比重の高い製造業、建設業など、第二次産業での労働力不足が目立ち、第三次産業やホワイトカラー職種に比べ採用難がきびしくなっている。

「労働経済動向調査」によれば、管理、事務部門では、労働力について過剰感をいっているところがかかなりあるのに対し、技能工や、一般労務者については過半数が不足を訴えており、しかもこのような不足感の職種間のギャップは最近やや拡大気味である(付属統計表第84表)。

第43図 職種別求人倍率



資料出所 東京都「職業安定業務統計」

(注) 求人倍率 = 新規求人数 ÷ 新規求職申込件数。

また、東京都内の新規学卒者以外の労働者の職業紹介状況でみると、求人倍率は事務員(男子)では42年の0.5倍から、45年には0.8倍に上昇しているものの、なお求職超過であるのに対して、技能生産工程職種(男子)では42年においてすでに3.1倍と大幅な求人超過であったのが、45年には5倍と求人超過の幅がさらに大きくなっている(第43図)。

技能生産工程従事者のなかでは、とくに熟練工の不足がめだち、「技能労働力需給状況調査」によれば、不足数のうち熟練工の割合は、42年の45%から45年には49%に高まっている。

こうした職種別の需給ギャップは、技能労働者に依存する程度の高い製造業や建設業の労働力不足を激化させることになった。

求人産業別にそれぞれの雇用者数と対比してみると、製造業の比率が高く、その上昇も他産業に比べて大きい。しかし、企業にとって採用の優先度が高いと思われる若年層については、製造業や技能生産職種で最近就業者の絶対数が減少して、中高年層の増加が大きい傾向があらわれている。

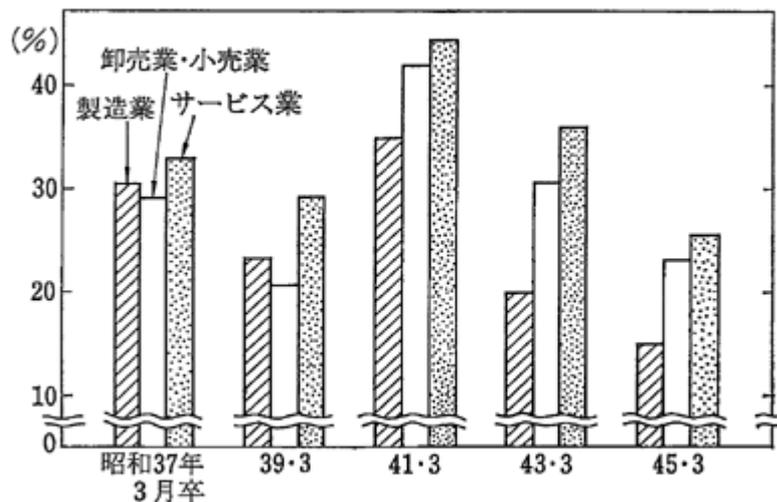
「労働力調査」により、40年と45年の就業者数を比較すると、15～24歳の若年層は第三次産業や事務販売ではなお増加しているのに対し、製造業や技能生産工程職種では減少している。

これは、若年層の採用の困難が、これらの分野で強まっていることを示すと思われ、たとえば中学、高校卒求人の充足状況をみると、充足率は30年代後半には各産業とも30%前後であり差がなかったが、その後製造業での相対的低下が目立ち、45年には卸売・小売業の23%、サービス業の26%に対し製造業は19%の低水準となっている(第44図)。

新規学卒の就職分野が、いままでの傾向とそれほど変わらないとすると、上記のような産業や職種による新規学卒の充足状況の相違は今後も強まる可能性が大きい。試みに、昭和55年までの産業別、職業別の就業者の増加を労働力人口の推計などを基礎として推定し、それに死亡、引退による必要補充数を加えた労働力の粗需要と、新規学卒の推定就職者数とを対比すると、製造業、建設業や技能生産職種では、他産業、他職種に比べて、新規学卒で労働力需要がまかなえる程度がかなり低下するとみこまれる(付属統計表第86表)。

第44図 新規学校卒業者産業別求人充足率

第 44 図 新規学校卒業者産業別求人充足率
(中学・高校計)



資料出所 労働省「職業安定業務統計」
(注) 職業安定機関取扱分。

このように、若年労働力を中心として、その産業間、職種間の需給ギャップが拡大し、その配置が第三次産業や事務、販売職種にかたよる傾向が強まってきたことは、

- 1) 高学歴化などに伴ってホワイトカラーや第三次産業を志向する労働力が増加していること、と
- 2) 第三次産業の労働力需要が増大していること、

の二つが影響している。

まず、第一の点から述べよう。

これまで、ブルーカラーや第二次産業の労働力の主要な給源は、中学卒で、高校卒では製造業や技能生産工程に就職する者は少なかった。最近、高校卒の現業員化が進み、製造業や技能生産工程に就職する者の割合が高まりつつある。しかし、中学卒が激減しているため、新規学卒全体としては、製造業や技能生産工程に入職する者の割合が低下している(付属統計表第89表)。

文部省「学校基本調査」によると、30年代後半には新規学卒者の過半数を占めていた第二次産業の比重が40年代にはいり5割を割り、また職種別には、生産、技能工程の比重低下に代つて、事務、販売、サービスの比重が上昇している。高校卒の現業員化はブルーカラーの充足難をやや緩和する作用を果しているが、しかし、ブルーカラーとして採用しても、その後の定着が悪いという問題がある。全体としては高校卒の離職率は中学卒に比べ低いが、技能生産工程に就職したものについては、高校卒の離職率(入職者中その年の末までに離職した者の割合)は中学卒を上回っている(44年の離職率は中学卒11.8%、高校卒12.9%)。

新規学卒の就職分野が第三次産業にかたよる傾向が進むと同時に、既就業者についても、若年層では、第二次産業から第三次産業に流入する者が多くなり、それが第二次産業の労働力不足を強めることとなっている。

「就業構造基本調査」による30歳未満の既就業者の移動状況をみると、37年には第二次、第三次産業間の流入と流出がほぼ見合っていたが、43年には第二次から第三次産業への流出が、第三次から第二次産業への流入を大幅に上回っている(付属統計表第91表)。

こうした動きには、職員層に比べ技能職種の待遇に不利な扱いがなお残っていることと、若年層には仕事についての選好意識が強いことが影響していると思われる。

初任給や若年層の賃金については、最近では技能職種の方が高い傾向があらわれているが、生涯賃金でみると職員の方が高い状況にある。残業は技能職種の方が著しく長く、反面、管理者層への昇進の可能性も職員層に比べれば狭いことは否定できない。

また、最近単調労働や交替作業などが増加している一方、労働者の意識においても、所得水準の上昇を背景に若年層を中心に仕事の内容についての選好が強まっており、仕事のやりがいがないとか、能力、性格に合わないことが、若年労働者の不満の重要な原因となっている。

最近、技能職種について、賃金のみならず、昇進その他各面にわたって待遇改善が進んでいるが、今後ともこの方向を促進することが必要であろう。

なお、サービスの職種のなかでも、深夜業を伴ったり、勤務時間が不規則になりがちな看護婦、保母などは、技能労働力と同様需給がひっ迫しているが、これには待遇に比べ条件の悪い作業を希望する者が少ないことも原因となっている。

とくに看護婦は、医療需要の増大や看護婦希望者の横ばい傾向を背景に、不足が著しく、東京都看護対策協議会によると、43年末における全国の看護婦就業者26.6万人に対し、不足数は約4万人に達すると推計されている。

労働省「賃金構造基本統計」、アメリカ労働省資料によって看護婦の賃金をキイパンチャー、タイピスト、電話交換手などのそれと比べても、アメリカの場合には看護婦の賃金がこれらの職種を30~35%程度上回っているのに対し、日本の場合には5~15%程度上回っているにすぎない。

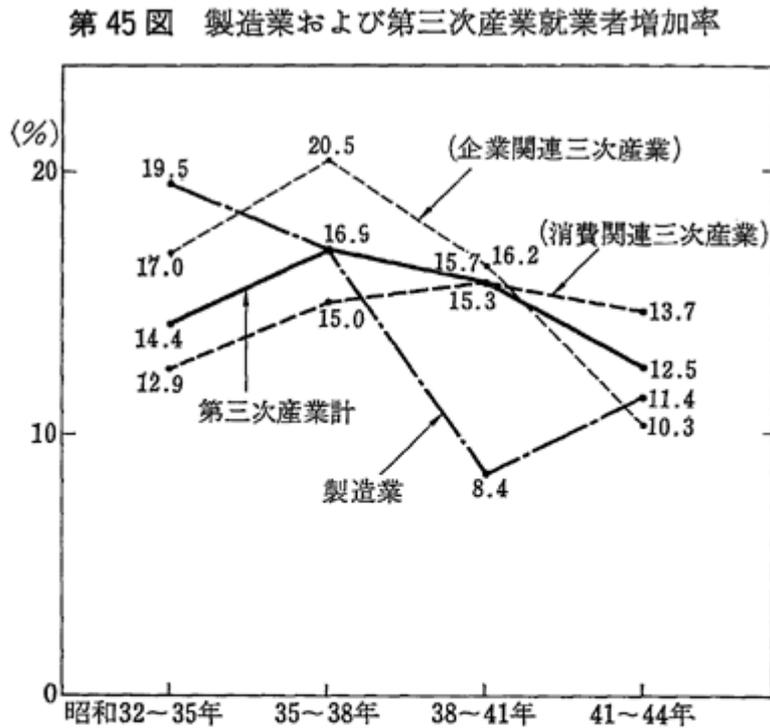
看護婦などの社会的サービス関連職種は、養成期間が長く、勤務時間も厳しいだけに、待遇改善についてさらに考慮する必要がある。

労働力需給の産業間、職種間のギャップが拡大している要因の第二としては、第三次産業の労働需要が消費の堅調などを背景として強まっていることがある。

就業者全体の伸びは、労働力供給の減少により一般に低下傾向にあるが、産業別に対比すると最近では生産が大幅に増加し、建設活動が盛んな好況期においても、第三次産業の就業者の増加が大きい傾向があらわれている(第45図)。

第三次産業を1)主として企業の生産、その他の企業活動のために必要なサービスを提供する部門と2)主として消費に関連する部門に分けて見ると、最近伸びが大きいのは後者—消費者関連—である。前者—企業関連—は、卸売業を中心に30年代には顕著な伸びを示したが、30年代末から40年代にはいって伸びはかなり鈍化している。

第45図 製造業および第三次産業就業者増加率



資料出所 総理府統計局「事業所統計調査」

(注) 消費関連および企業関連の区分については、40年産業連関表において、アウトプットの5割以上が内生部門および投資に振り向けられている産業を企業関連とし、他の産業(民間および政府の直接消費などが5割に達する産業)を消費関連とした。

消費関連では、41~44年についてみると映画業など一部で就業者の減少している業種もあるが、一般に従業者の伸びはかなり高く、とくに、

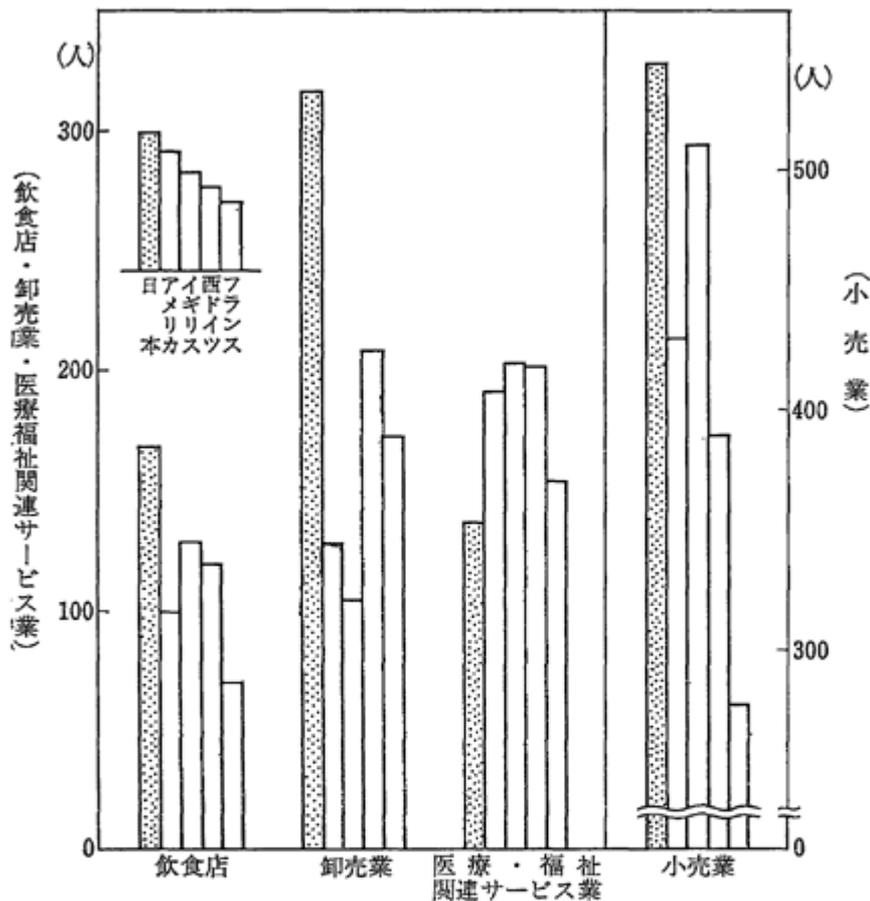
- 1) 喫茶店、食堂、レストラン、バー、キャバレーなど「飲食店」が20%を超える増加を示していること、
- 2) 消費関連部門のうち、就業者数で4割の比重を占める「小売業」が、38~41年の8%増から41~44年には、14%増と伸びを高め、また「集会場」、「旅館業」などの伸びも大きいこと、
- 3) 土木建築サービス、弁護士、公認会計士などの「専門サービス」、「医療業」、「社会保険」、「社会福祉」などの新しい自由職業や社会的サービス関係の従業者の伸びが大きいこと、

が特徴的である(付属統計表第93表)。

わが国の第三次産業は、欧米に比べると商業とくに卸売業や飲食店の比重が高く、反面、医療保健、社会福祉関係や教育などのいわば社会的サービスの比重が小さい。

第46図 第三次産業就業者の国際比較

第46図 第三次産業就業者の国際比較
(人口 1万人あたり)



資料出所 日本 総理府統計局「事業所統計調査」(1969年)
「労働力調査」(1969年)
アメリカ 「U. S. Census of Population 1960」
イギリス 「Sample Census 1966 Great Britain」
西ドイツ 「Ergebnis der Arbeitsstättenzählung 1961」
フランス 「Recensement général de la Population de 1962」
(注) 医療・福祉関連サービス業は、医療業、保健業、清掃業、社会保険、福会福祉、水道業の計。

人口1万人当り就業者数で欧米主要国とわが国とを比較すると、飲食店では、前者の70~130人に対し後者170人、卸売業では100~250人対320人で、わが国が著しく多いのに対し、医療保健、社会福祉関係では150~200人対140人で、わが国の方がかなり少ない(第46図)。

最近の卸売業の伸びの鈍化、医療保健などの社会的サービスの高い伸びなどは、第三次産業の就業構造が先進国的な方向に変化しつつあることを示すものである。

また、規模別にみると、一般的に大規模での伸びが高く、とくに従業者の伸びの大きい業種では大規模の比重が高まっている。卸売業は、従業者の伸びは鈍ったが、大規模化が進んでおり、販売効率の改善が著しい。

しかし、欧米にくらべ過大とみられる飲食店がなお大幅な増加を続けていること、欧米に比べ能率の低い零細企業が多く、人口当り就業者数でも卸売業ほどではないが、やはり欧米よりもかなり多い小売業で、就

業者が増勢を強めていることは、問題なしとしない。

このような傾向は、基本的には個人消費が旺盛で零細企業でも高収益を確保することができたからであるが、一般に指摘されているように莫大な企業の交際費が消費需要の増大を加速していることや、非効率経営が多いというような事情も無視し得ない。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

II 労働経済の長期的諸問題—労働経済の今後の課題—

1 労働力需給の変化と展望

(2) 労働力需給のアンバランス

2) 地域間需給のアンバランスと労働力の地域間移動

産業別、職種別の労働力需給のアンバランスとならんで、最近労働力需給のひっ迫が、とくに大都市工業地帯において激しい。

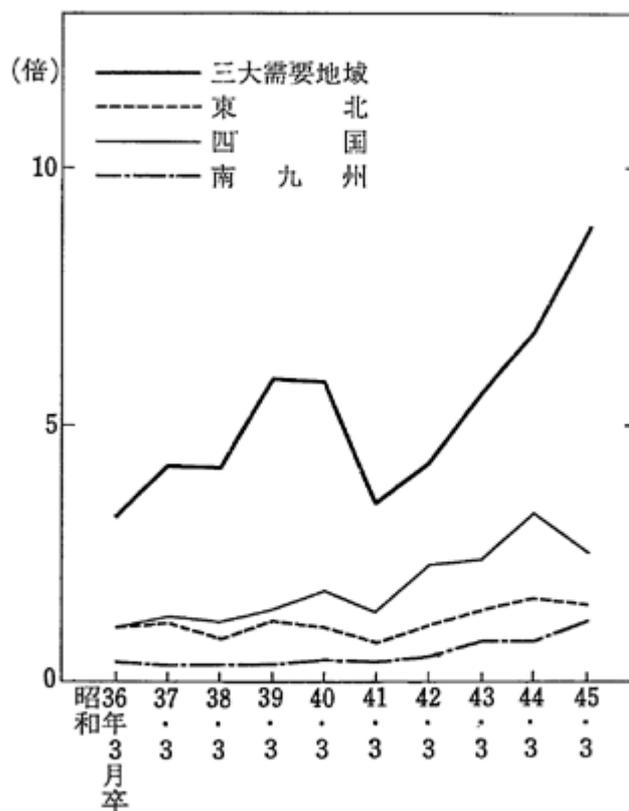
公共職業安定所を通ずる新規学卒以外の一般労働者の求人充足率は、大都府県で低く、低下のテンポも早い(付属統計表第94表)。

45年の製造業の欠員率も南関東の6.2%にくらべ、東北3.8%、山陰3.5%、九州3.4%と、それぞれ小さく、大都府県に比べ、中小県の労働力需給は相対的に余裕があることが示されている。

とくに新規学卒については、大都府県では、求人増加が大幅で、求人の地元出身求職者に対する倍率がうなぎのぼりに高まり、県外募集により一層依存せざるをえなくなっているが、それも急速に困難となっている(第47図)。

第47図 新規学校卒業者地域別求人倍率

第47図 新規学校卒業者地域別求人倍率(中学・高校計)



資料出所 労働省「職業安定業務統計」

(注) 1) 職業安定機関取扱分。

2) 三大需要地域は南関東，東海，京阪神の合計。

文部省「学校基本調査」によると、地方県から大都府県へ流出するものが減少し、そのため、新規学卒就職者中に占める東京、大阪、愛知などの大工業地帯のシェアは、37年から45年にかけて38%から34%へ低下している。

大都市への流入傾向が鈍ってきたことは、新規学卒以外の層についても認められる。

地域間を移動した労働者数は全体としては増大傾向にあり、有業者に占める比率でも高まっているが、移動の範囲では、遠距離都道府県間の移動、とくに地方から大都市への移動の比重は低下している。たとえば、東京、大阪、愛知の三大需要地についてみれば、25歳以上就職者の他県からの流入率(他県からの既就業流入者/県内有業者)は、37年から43年の間に2.2%から1.7%に落ちている。

このような大都市地域への労働力の流入鈍化には、後述する企業の地方分散など労働力の需要面の要因もあるが、供給面についてみれば、

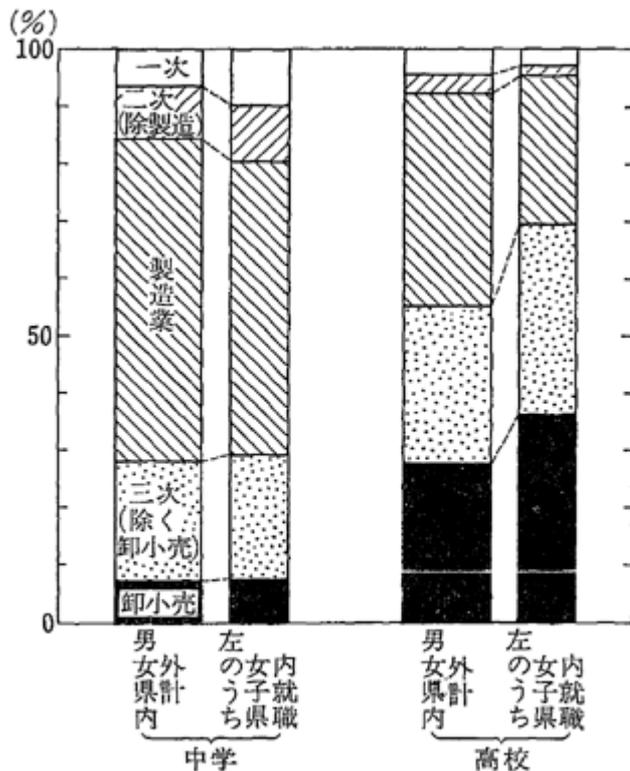
- 1) 新規学卒者の学歴構成の変化
- 2) 全体としての労働力構成の高齢化

が影響している。

新規学卒については、全体として地方県の新規学卒の流出が少なくなったことと、就職者のなかで、地方県からの流出率の高い中学卒が減り、その相対的に低い高校卒が増えてきていることが影響している。地方県における中、高卒別の県外流出率は、30年代中頃まではともかなり上昇していたが、30年代末頃から頭打ちとなり、とくに中学卒はやや低下している。また、高校卒は女子を中心として地元の卸売・小売業など第三次産業に就職するもの、が多く(第48図)、これが中学卒に比べその県外への就職を少なくしていたが、このような高校卒が中学卒に比べて増大していることが、大都府県、とくに製造業、建設業への新規学卒の流入を少なくすることになった。

第48図 新規学卒就職者の産業別構成

第 48 図 新規学卒就職者の産業別構成 (昭和 43 年)



資料出所 文部省「学校基本調査」(昭和43年)

新規学卒以外の労働力の大都市流入が鈍化したのは、全体かして就職者の年齢構成が高齢化し、移動性の低い中高年層が増加したことも影響している。

「就業構造基本調査」により年齢別移動率をみると、35歳以上のそれは、若年層に比べ格段に低く、しかも県内移動、ブロック間移動に分けると、移動範囲の広いブロック間移動率がとくに低い(付属統計表第96表)。

以上のように、大都市への流入が鈍化したと同時に、最近は一見地方県から大都市へ就職した者が出身地に還流するいわゆるUターン現象が、注目されるようになった。

最近、東北、山陰、九州などからの流出率が停滞ないし低下しているのに対し、南関東、京阪神など大都市からの流出率が増加する傾向がみられる。

大都市からの流出者は出身地に戻るものだけではないが、若年層については、そうした者がかなり多いと思われる。

労働省職業安定局「中卒就職者の職業生活への適応要因調査」によって中学卒の転職前後の地域を比べると、転職前に比べ、転職後は大都市の比重が大幅に低下し、地方の比重が高まっており、転職者が地方に還流していることが示されている。

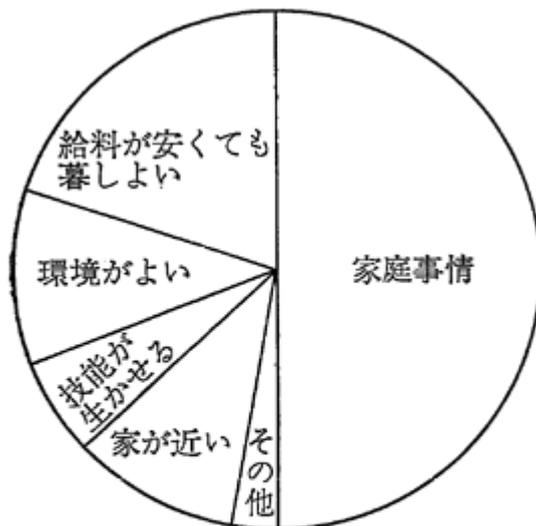
鹿児島県の調査によると、Uターン労働者の約60%は25歳以下の若年層であり、地元企業の労働条件を不満として再び県外に就職したいいわゆる再Uターン労働者の20%を除けば、若年層を中心としたUターン労働者の約80%が地元に残留している。

また、同調査によれば、Uターンの理由については、半数は「家庭の事情」によるが、残りの半数は「給料が安くても暮しよい」、「環境がよい」、「技能が生かせる」などを理由としている(第49図)。

これは、大都会での環境悪化や単調労働などがUターンの原因となっていることを示すもので、Uターンの増加は一時的なものとはみられない。

第49隠 Uターンの動機

第 49 図 Uターンの動機



資料出所 鹿児島県職業安定課調 (昭和44年)

(注) 鹿児島県出身者で県外就職し、昭和44年1~12月に地元へ戻って再就職した労働者に関するもの。

このようなUターンの労働者は、地方企業からみれば一つの重要な労働力給源となりつつある。

「雇用動向調査」(45年上期)によれば、他ブロック在生者で地元に戻ってきたものが、南九州、東北では、中途採用者の13%、8%を占めており、これらの多くはいわゆるUターン労働力と思われる。

こうした地域間の需給のアンバランス、労働力の地元志向に対応し、最近地方では、いわゆる大企業の地方進出を含め、事業所の新增設がめだっている。たとえば、「事業所統計調査」によると、最近東北、四国、九州などの地域では30人以上、とくに30~299人規模の事業所の増加が著しい。これは、30人未満の事業所の伸びは大きい、30人以上の事業所の伸びが停滞している京浜、中京、京阪神などの既成工業地帯と、対照的である(付属統計表第100表)。

その結果、地方で労働条件のよい就業機会が拡大することとなり、これが労働力の地元志向を促進する原因にもなっている。

企業の地方進出などが急速に進むならば、地域間のアンバランスは解消されようが、企業の立地行動は労働力需給の実勢に遅れがちであり、現実には地域別需給アンバランスはむしろ拡大している。

労働力面についての障害をとり除き流動性を高めることは、地域別アンバランスの是正のために重要であるが、上述のような最近の労働移動の傾向を考慮すると、産業立地についての政策努力が、今後一段と強化される必要があろう。

II 労働経済の長期的諸問題—労働経済の今後の課題—

1 労働力需給の変化と展望

(2) 労働力需給のアンバランス

3) 出稼労働者をめぐる問題点

大都市地域における労働力不足の激化にともなって、とくにその不足が強い建設業、製造業などの産業への出稼労働者の割合が高まっている。

「農家就業動向調査」によると6ヵ月未満の予定で家を離れて働きに出る農家の出稼者の総数は、40～43年は23万人前後でほぼ横ばいであったが、44年には米価格据置き等の影響もあって建設業および製造業を中心に増加し、28万人に達した。

米の生産調整などの事情を考慮すると、地域によっては、出稼労働者は増加する可能性があると思われる。たとえば、青森県農業会議の45年5月の調査によると、米の生産調整で休耕に応じた農家では出稼希望者が前年に比べて2割以上増加している。

出稼先の産業では、全国的には、建設業が約6割、製造業が約3割を占め、製造業のなかではかつて多かった食料品製造業の比重が低下し、機械金属産業の比重が年々高まっている。

労働省の「建設労働実態調査」によると、建設業の臨時労働者の8～9割が出稼ぎとなっており、大都市では建設業にとって出稼ぎが不可欠の労働力になっていることを示している。製造業では、一般労働者に比し出稼者の比重は小さいが、出稼者を見込んで年間の雇用計画を考えているところがみられる。

このように、大都市の建設業、製造業では出稼労働者が重要な労働力給源となってきたが、出稼ぎについては、留守家庭の問題のほか、就労や職場での処遇条件などについて多くの問題がある。

第一は、出稼者のほとんどは、単純な筋肉労働に従事しており、出稼ぎ回数がふえても、必ずしも技能が蓄積されないことである。能力の開発が行なわれないことは労働条件の改善のさまたげとなっている。

第二は、災害の危険性が高いことである。

一般労働者の44年における労働災害率(休業8日以上、千人率)は12.9であるのに対し、たとえば青森県「出稼労働者実態調査」(44年)によると、同県の出稼労働者のそれは24・1で、また、鹿児島県についてみても、出稼労働者の傷病率は同様に高い。

これは、出稼者が建設業などの災害率の高い産業に就労する機会の多いことや、不熟練の中高年労働者が多いことなどによっている。

災害率は、一般に年齢が高まるに従って高くなる傾向があるが、出稼労働者の年齢構成をみると、44年において35歳以上が6割を占めており、今後それがさらに高齢化する可能性があり、その面からも災害の危険性が強まるおそれがある。

第三は、契約が不明確であったり、勤め先企業の内容について正確な情報が事前に得がたいこともあって、賃金不払いなどのトラブルが起りがちであることである(第50図)。

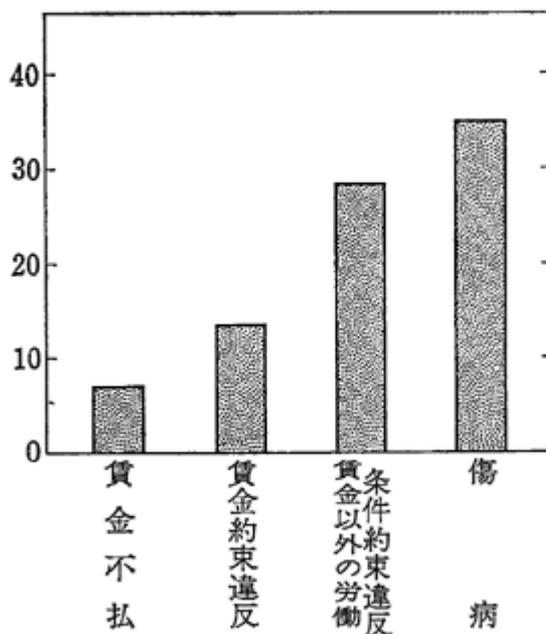
このようなトラブルは、公的なルートを通さずに就労した場合に多い。

出稼労働者は、ここしばらくは、おおむね現状を維持する可能性が大きい。

たとえば、農林省「農業者転職対策推進調査」(45年7月)によれば、出稼者のうち「地元 to 適当な勤め口ができればやめたい」とするものが33%あるが、「今後も出稼を続けたい」とするものが37%で番多く、また「いまのところわからない」とするものも16%ある。

第50図 出稼先の事故件数

第 50 図 出稼先の事故件数
(鹿児島県 昭和 44 年 出稼者 1000 人当り)



資料出所 鹿児島県「出かせぎ実態調査報告書」
(昭和 45 年)

出稼労働対策は、基本的には、農業の構造改善と対応して、地元就業機会の創設、拡大をはかるなど、農業就業者の他産業への転職が円滑に行なわれる条件を整備することにあるが、農業の季節性などを考慮すると、相当数の出稼者が今後も存続すると思われるので、それに対する各方面の対策を強化する必要がある。