

II 転機に立つ労働経済 ―長期的にみた問題点―

これまでの高度経済成長の下で、わが国経済は急速に発展変化してきたが、現在のわが国経済の置かれている状況についてみると、今次国際通貨調整を一つの契機として、経済の国際化への対応や民間消費、財政重視の経済への移行を迫られており、今後、構造的諸変化が広範な領域にわたって加速的に進展するものと思われる。

こうした情勢に対しては、敏速な適応策の展開が要請されるところであり、適応を誤りなく実現していくためには、事態の変化を長期的な視点から把握する必要がある。この観点から労働経済面における基調的な変化についてみると、とくに下記の諸点が注目されよう。

(1)労働力の量的側面については、全体として長期的にみる限り需給ひつ迫基調が持続しようが、技術の急速な進歩、産業構造の転換、労働者構成の高齢化など、労働力の質的な面からみたアンバランス―若年層不足と中高年層過剰との併存―を拡大する要素も強まっていること。

(2)賃金の平準化が進むなかで、労使交渉による賃金決定はより重要性をますと同時に、労使ともに、最近強まりつつある福祉追求、要求多様化傾向など、新しい事態に対する適応への努力が強く要請されていること。

(3)労働時間短縮が福祉向上の視点からも真剣に進められる必要性が増大していること。

(4)勤労者の意識面からみても、広く福祉を追求する態度が強まっていることにかんがみ、福祉実現の在り方について、国民的合意形成の重要性がより高まっていること。

以下、これらの問題について順次分析を行なうことにする。

Ⅱ 転機に立つ労働経済 ―長期的にみた問題点―

1 労働市場の変貌

40年代前半を通ずる高度成長の下で就業構造の変化は急速に進み,重化学工業,高度加工分野での雇用拡大を中心に,高度技術,技能労働者と,他方で単調・単純労働者層を増加させた。また労働力需給面では不足に適應して需要側の省力化が進む一方,供給側も比較的優位に立って就業機会を選択するようになってきた。

就業構造は,今後内外の条件変化の下での産業構造転換に伴って,さらに変貌してゆくことが考えられるが,中高年層増大のなかで一層の就業構造の近代化,労働条件向上を実現するためには,労働力の転換,適應の必要性は著しく増大し,企業,産業の領域をこえる転換の性格もより強まらざるをえない。企業,労使はもとより,国もこの条件整備へのより一層の努力を払うべき段階にあるといえよう。

まず,就業構造変化からみていこう。

II 転機に立つ労働経済 ―長期的にみた問題点―

1 労働市場の変貌

(1) 最近の就業構造変化の特徴

40年代前半の就業構造の変化をみると、製造業を中心に1)重化学工業化、2)高加工度化の動きが交錯してあらわれた。この過程で労働力の質の面では新しい技術の展開に応じて、技術者とこれと協働する高度技能労働者の比重が高まる一方、単純・単調労働者層も増加したことが特徴であった。

1)の重化学工業化は、40年代前半の輸出および民間設備投資主導の高度経済成長のなかで著しく加速化された面があり、一方、2)高度加工化は国民所得水準の上昇、消費の高度化、多様化を反映して持続的な性格のものであった。両者は性格を異にし、今後の経済発展パターンの変化の下で産業構造変化を進める上での役割としては、前者から後者へとウェイトが移ろうが、いずれも今後の就業構造にかかわる重要な条件である。今後の問題の展開を判断するためにも、まず最近までの実情をみる必要があるだろう。

II 転機に立つ労働経済 ―長期的にみた問題点―

1 労働市場の変貌

(1) 最近の就業構造変化の特徴

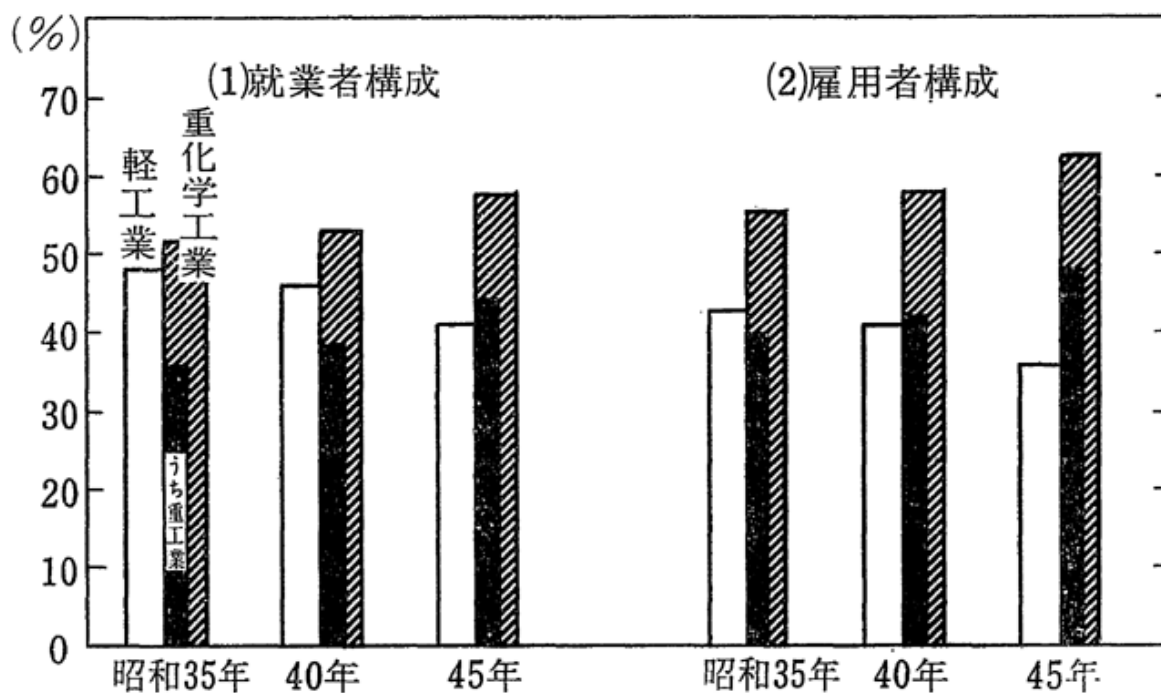
1) 輸出,投資による重化学工業化の進展

40年代前半は,輸出の大幅増加,民間設備投資の拡大を中心に,経済の高度成長が長期にわたって続いた時期であった。

こうした状況の下で就業者の産業構成では,製造業のなかで重化学工業比率の高まりが際立っていた(第30図)。

第30図 軽工業,重化学工業比率の推移

第 30 図 軽工業, 重化学工業比率の推移
(就業者構成および雇用者構成)



資料出所 総理府統計局「国勢調査」

製造業就業者は40～45年に17%増と堅調で,全就業者に占める比率も高まった。

製造業を軽工業,化学工業,重工業に分けると,軽工業では40～45年には就業者の伸びが鈍り,35～40年の16%増から僅か5%増に落込んだ。これに比べ,化学工業は35～40年の15%増,40～45年の10%増と堅調に伸び続け,また,重工業は40～45年には35～40年の29%増を上回る34%の大幅増を記録した。

業種別内訳をみれば,軽工業では35～40年には繊維工業をはじめ各業種ともかなりの増加を示したのが,40～45年には衣服が27%増と堅調であったのを除けば概して伸びが低く,一方,重工業部門では,電気機器が50%増,金属製品,輸送用機器は約40%増と製造業全体の就業者増加率の2～3倍もの増加ぶりを示した。

この結果、製造業就業者中に占める各部門の比率をみると、軽工業の低下に対し、重化学工業は35年52%、40年53%から45年には58%と、その比重を一段と高めた。

この傾向は就業者中雇用者についてみても同様で、製造業雇用者中に占める重化学工業の比率は、35年56%、40年58%でその間の増加幅は2ポイントであったのに対し、45年には5ポイント増加し63%を占めるに至っている。

この比率は欧米主要国にくらべても西ドイツを除き最も高い。

このように重化学とくに重工業雇用者の比率が最近急速に増大し、国際的に最高水準を占めるに至ったことは、輸出の急増やその重化学工業化および高い民間設備投資に主導されたこれまでの経済発展パターンと不可分に結びついている。

日本の輸出は、これまでも世界貿易の拡大をはるかに上回るテンポで伸び続けてきたが、40年代に入ると輸出は年率18.0%増(通関ベース)と、35～40年の年率15.8%増にくらべ、一段と伸びを高めた。内外市場の拡大にも支えられ、設備投資は40～45年には年率20.6%増で、投資率(総固定資本形成/国民総生産)も、35年の30%から45年には35%に高まったが、欧米で投資率が最も高い西ドイツ、フランスで25%前後であるのにくらべ、日本の投資率がいかに高いものであるか明らかであろう。こうして、輸出や投資個連部門の労働力需要は大幅に高められたのである。

就業者のうちどれだけが民間消費に依存し、また投資や輸出に依存しているかを、産業連関表を基礎に産業間相互波及効果を含めて推計すると、投資および輸出に依存する就業者は40年には32%を占めていたが、45年には36%に高まり、民間消費の比率は52%から46%へ低下している。

就業者の実数でみると、投資および輸出依存の就業者は、この間約340万人の増加で、全就業者増加の78%に達する(第31図の1)。一方民間消費依存就業者は約80万人の減少となっている。

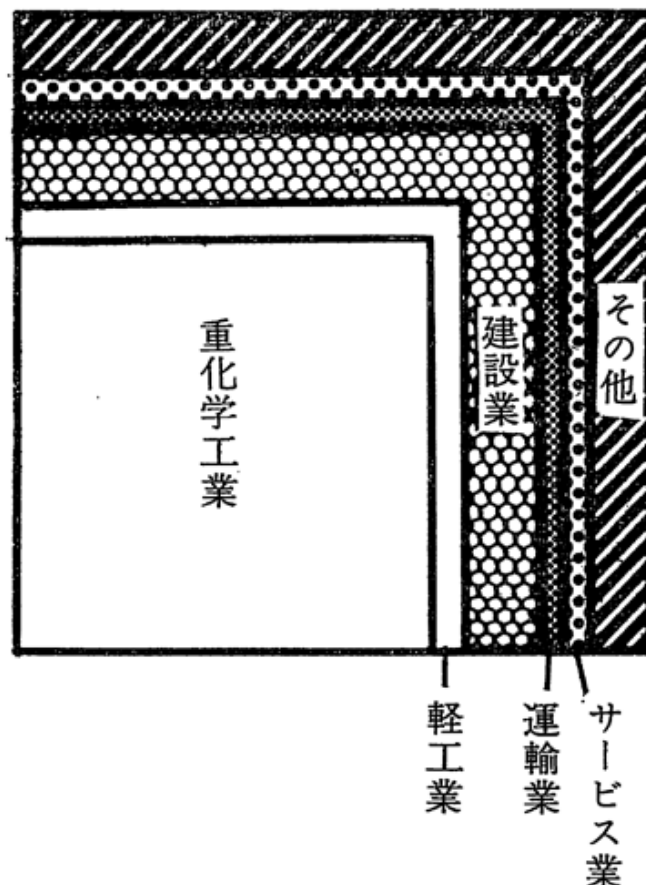
第31図の1 全就業者増加数に占める輸出および国内総固定資本形成依存分の割合 第31図の2 輸出および国内総固定資本形成依存就業者増加数に占める各産業の割合

第31図の1 全就業者増加数に占める輸出および国内総固定資本形成依存分の割合



資料出所 労働省労政局推計
(注) 図の面積が割合を示す

第31図の2 輸出および国内総固定資本形成依存就業者増加数に占める各産業の割合



民間消費の伸びは、輸出や投資にからべれば小さいとはいえ、堅調だったといえるが、その生産誘発効果が輸出や投資などにくらべ低い(40年産業連関表による生産誘発係数-1単位当り需要増加により誘発される生産額——は、輸出2.27、投資2.24に対し、民間消費1.75)ため、生産性上昇による雇用需要減少効果を含めると、民間消費依存就業者はやや減少するということになったもので、産業別には民間消費依存就業者の減少は第1次産業での減少が主体で、製造業ではほとんど減少せず、また、第3次産業では民間消費依存就業者は大幅に増加している。

輸出や投資の増大によって、どの産業の就業者が増加したかをみると、その多くは製造業とくに重化学工業部門において生じている。これは、1)重化学工業部門の鉄鋼、電気機器、輸送用機器などは輸出依存度が高く、しかも輸出の伸びも最近5年間にテレビ受像機4倍増、自動車5倍増などめざましいものがあること、2)軽工業にも繊維など輸出依存度の高いものがあるが、その伸びは発展途上国の追い上げを受けて鈍化していること、3)投資依存度の高い産業は、鉄鋼、金属製品、一般機械、窯業土石などで、これまた重化学工業が主体であることからみて当然ではあるが、数量的に試算してみると、輸出、投資依存就業者の増加-それは全就業者増加の過半を占める——のうち半分は製造業におけるものであり、さらにその86%(144万人)が重化学工業での増加である(第31図の2)。輸出、投資の増大が就業構造における重化学工業化をいかに加速したかがうかがわれる。

なお、重化学工業では就業者の伸びは大幅であったが、内容的にみると労働力不足の影響があらわれている。雇用動向調査によると入職者中に占める新規学卒者の比重が低下し、中途採用の比重が高まっているが、とくに中高年の比重の高まりが他産業にくらべ顕著である。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

II 転機に立つ労働経済 ―長期的にみた問題点―

1 労働市場の変貌

(1) 最近の就業構造変化の特徴

2) 高度加工部門での就業増加

40年代の就業構造変化には、上述のような重化学工業化とは別に、これを横に貫ぬいて流れるもう一つの基調的な潮流があった。

それは一言でいえば知識集約化ということをも含む広い意味での「高度加工化」への動きが進んでいることである。

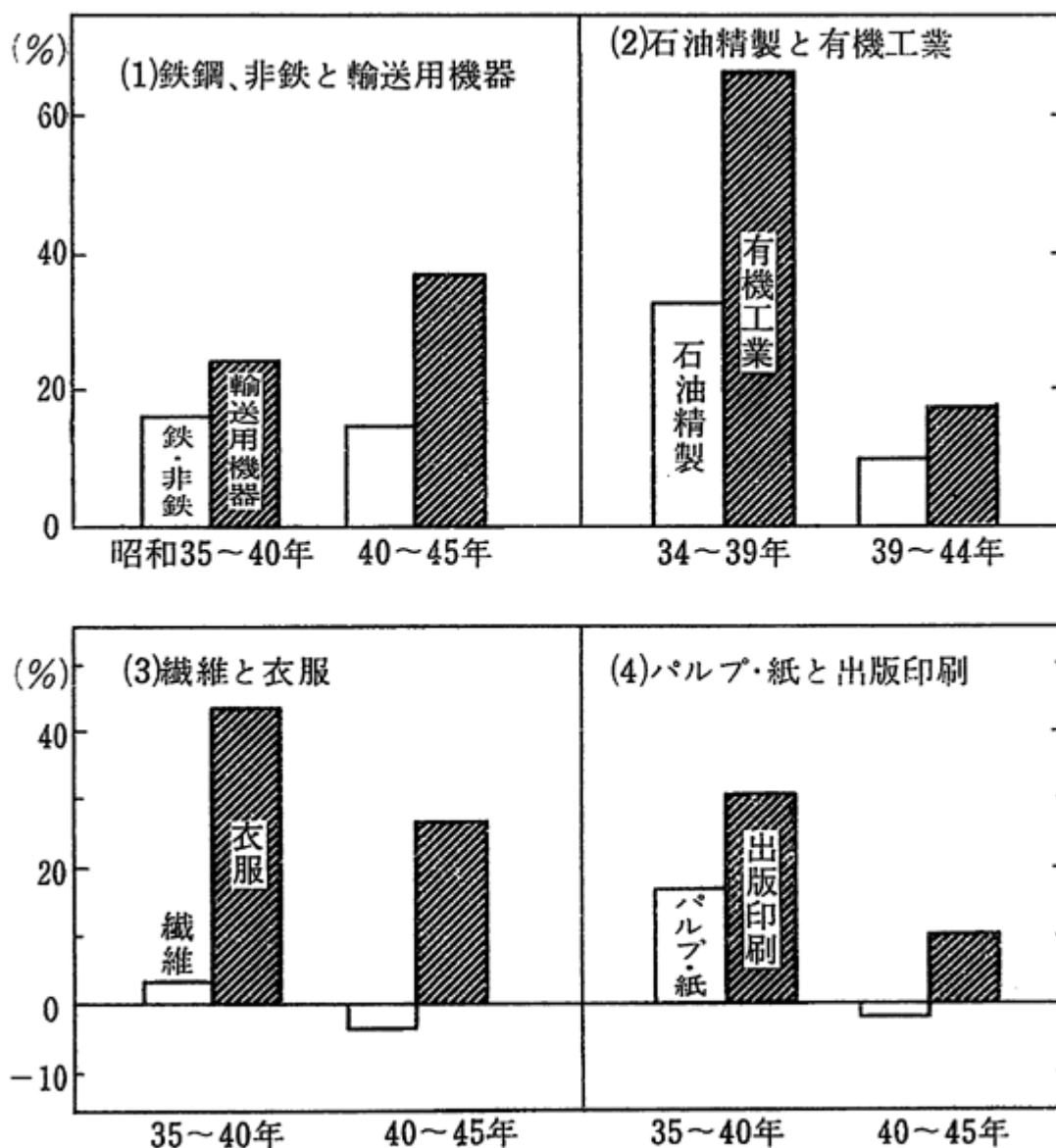
所得水準の上昇を背景に、需要は単なる物財の豊富さを求める段階から、サービスや情報への需要が強まると同時に物財についても品質や機能、デザインをより重視し、また画一的な製品ではなく個性的な商品を選択する段階へと移行しつつある。原材料の物理的変形、組合せ、化学的变化のほか、情報や研究開発などを高く評価するという意味を含め、高度加工財に対する需要が強まっており、就業構造面にもその影響が及んでいる。

就業構造変化を広くみた場合には、第3次産業就業者が医療、保健、教育、福祉関連サービスなどの面を中心に増勢を強めていること、コンピューター、教育機器、広告宣伝、出版など知識関連産業の就業者の比重が高まるなどは、いずれもこうした需要動向に見合ったものであるが、ここでは主として製造業をとりあげ高度加工化のなかでの就業構造の動きをみてみよう。

第1に、高度加工化の一つの側面である物理的、化学的な変形、組立ての程度に関連して、素材部門と最終財部門とに分けると、前者にくらべ後者の就業者の増加が顕著である。たとえば、一般的に就業者の増勢が強い重工業でも、鉄鋼、非鉄金属分野での増加は相対的に小さく、鉄鋼、非鉄金属を原材料として使用する自動車、造船、電気機器などで増加が著しい。石油精製にくらべ有機工業で就業者が大幅に増加しており、また、軽工業では紡績織布など生地部門での就業者減少に対し、衣服など縫製部門の増加というように、素材部門と最終財部門とが対照的な動きを示している。このような傾向は、30年代にもみられるところであるが、40年代に入って両者の対照的な動きが一層明瞭となってきた(第32図)。

第32図 素材部門と最終財部門との就業者増加率の対比

第32図 素材部門と最終財部門との
就業者増加率の対比

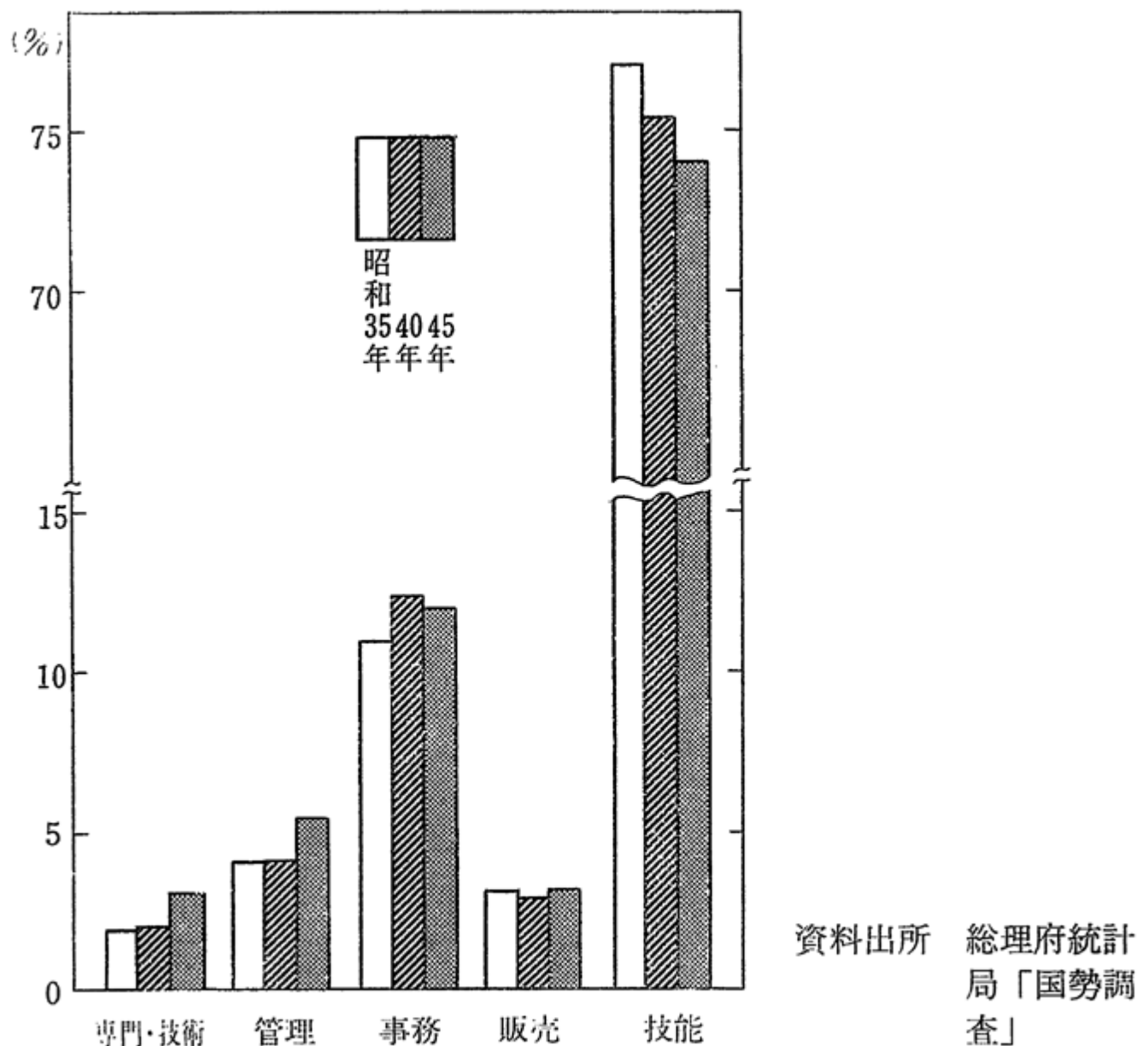


資料出所 (1), (3), (4)は、総理府統計局「国勢調査」
(2)は、通産省「工業統計」

第2に、高度加工化のうち、頭脳的知的要素の付加、いわゆる知識集約化という側面からみても、同様に高加工度部門での就業者の増加が大きい傾向がみとめられる。知的要素の付加という意味での加工度を何に基づいて判断するかはむずかしいが、各職種のうちでも頭脳的作業と関係の深い専門的・技術的職業従事者の全職業に占める割合(以下専門技術比率という)が、一つのメルクマールになると考えられる。製造業の職種構成の変化を概観すると、各職種の構成比は、35～40年には比較的安定的に推移しているが、40～45年には変化が急になってきている(第33図)。

第33図 製造業就業者の職種別構成比の推移

第33図 製造業就業者の職種別構成比の推移



事務従事者や技能工・生産工程従事者の比率がやや低下した反面、専門的・技術的職業、管理的職業、販売従事者の比率が高まり、とくに専門技術比率は、35年、40年は1.8%、1.9%と殆んど変化しなかったのが、45年には3.0%と大幅に高まっている。事務従事者、技能工・生産工程従事者は比率としては低下し、実数としては10数%の増加であるが、専門的・技術的職業従事者の実数は、40年の22万人から45年40万人へと、1.8倍増の格段に高い伸びを示しに。

重工業・化学工業・軽工業別に専門技術比率をみると、軽工業は1.9%に対し、化学工業4.1%、重工業3.6%と重化学工業で高く、40～45年の変化では、各部門とも比率が高まっているが、とくに重化学工業での高まり方が大きい。実数の増加率では、軽工業の4割増に対し、化学工業は2倍弱の増加、重工業は2倍強の増加となっている。

前述の重化学工業で就業者の伸びが高かったこととあわせ考えると、専門技術比率と就業者の伸びとの間に関係があることがうかがわれる。重工業、軽工業内の各産業ごとに専門技術比率と就業者増加率とを直

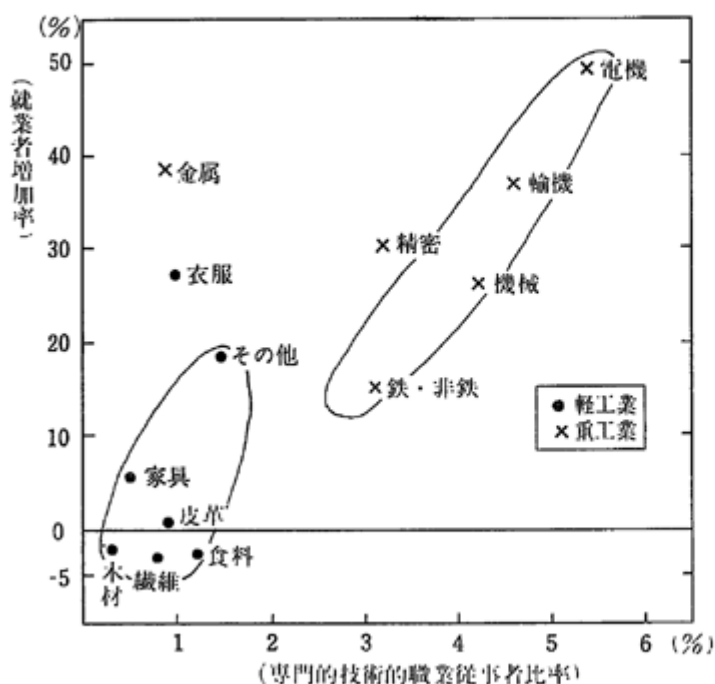
接対比すると、第34図のように、専門技術比率の高いところ程就業者の増加が高くなっているという関係を見とめることができる。

以上の事実は、市場情報の集収、分析、作業計画の立案、新製品の研究開発などに多数のスタッフを当てている、いわば頭脳集約的ないし研究開発的な産業企業において高い成長が行なわれると同時に、高成長部門では、知的、研究開発的な作業により多くの人材を投入しえたことを反映しているものと思われる。

また、技術者と技能工・生産工程従事者との中間にあつて、機械設備の改善、新製品の開発、生産工程の合理化、品質管理、検査、試験等の技術的作業において、技術者と協働する知的技能労働者-いわゆるテクニシャン-の役割が高まっている。たとえば労働省職業訓練局調べによれば、4割を超える事業所がテクニシャンの役割が「著しく高まった」としており、「やや高まっている」とするものを合せると約9割に達する。

第34図 専門的・技術的職業従事者比率と就業者増加率

第 34 図 専門的・技術的職業従事者比率と
就業者増加率（昭和40～45年）



資料出所 総理府統計局「国勢調査」

一方、最近働きがいを求める意識が強まっているなかで単純、単調労働に従事する者が増加していることにも留意する必要がある。前掲調査結果では、単純・単調労働が「非常に増加している」ところと「やや増加している」ところを合せると約5割強に及んでいる。とくに電気機器や輸送用機器で「非常に増加している」ところが多い。また、最近の意識調査によれば、自分の仕事を単調と感じている者が約3割にも達している。

しかし、単純・単調労働といっても、内容的には特段の技能を必要としない作業に限らず、かなりの技能と判断力を必要とする作業もある。最近では、どちらかといえば後者の増加が大きい傾向がみられ、その意味で科学的素養や教育訓練がここでもより重視されるようになってきている。しかし、前者の単純なくり返し作業などもかなり増加しており、これに対してはパート・タイマーなどを活用する傾向が強まっているが、そのほか、高度加工化のなかでの急激な技術変化に適應できずに、この部門に流入している者が一部にみられる。

たとえば、労働省「雇用動向調査」によると単純労働者のうち、技能工・生産工程従事者からの転職者が4分の1を占めており、高い技能への要請が強まり職種の再編成が進むなかで、在来の技能を活用する場を失なう者がでていることが示されている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

Ⅱ 転機に立つ労働経済—長期的にみた問題点—

1 労働市場の変貌

(1) 最近の就業構造変化の特徴

3) 高度加工化と規模別就業構造

高度加工化は、単なる量産化効果の追求とは性格を異にするものであることから当然ながら、規模別の就業構造にも微妙に影響した。

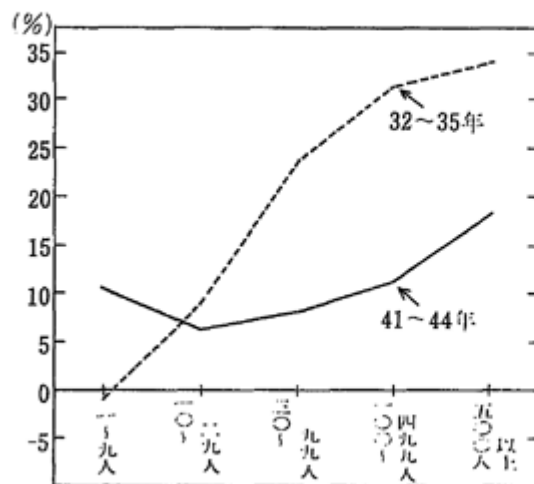
高度加工化を進めるには、それに応じた資本や人材の確保が必要であるとはいえ、大企業でなければ実行困難というものではない。高度加工化の在り方は、産業により、また企業が狙う市場の性格によりさまざまで、高性能の設備体系の整備、大量の情報の収集処理、多種技術の総合的な組合せなどに重点を置く場合には、資本力があり、研究組織の整った大企業が有利であるのに対し、流行にマッチしたデザインや創造性に重点をおき、個性的な商品の開発を狙う場合には、むしろ中小企業の方が小まわりがきくだけに、需要動向の変化に見合つて迅速に行動できる利点がある。高度加工化は中小企業にとってその活動領域を拡大する面も持っていた。

この点に関連して、就業構造の動向を規模別にみると、30年代、40年代を通じ大規模化傾向は、ほぼ一貫して続いているとはいえ、そのテンポは最近若干変つていることがみとめられる。「事業所統計調査」によれば、第35図のように41～44年の規模別就業者の増加率は、10～29人規模が6.6%と最低で、規模が大きくなるに従つて増加率が高まり、500人以上では18.5%の増加となっているが、30年代中頃までの状況にくらべると、規模による差異はそれ程大きくない。また、30年代中頃には、10人未満の小規模クラスでの増加が最も小さかったのに対し、最近10人未満では10%をやや上回る比較的堅調な増加ぶりを示している。

このように、就業構造における中小企業の比重低下が鈍っている原因は単純ではないが、一つには高度加工化という新しい情勢に適応して生産性を高めつつ独自の領域を開拓している中小企業が少なくないというより積極的な要因もある。

第35図 規模別従業者増加率

第35図 規模別従業者増加率（製造業，民営）



資料出所 総理府統計
局「事業所
統計」

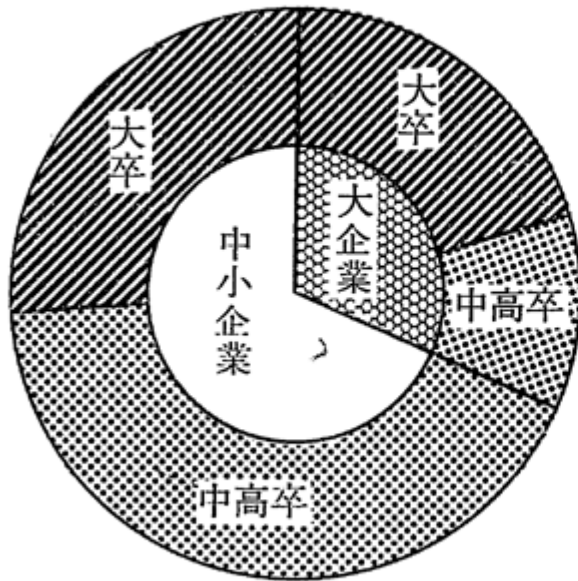
たとえば、賃金の規模格差は30年代後半大幅に縮まった後も縮小傾向を続けている。中小企業の物的生産性は40年代に入って急角度に上昇しており、付加価値生産性の規模間格差は、1～9人を別とすれば、かなり縮小している。また、以前には大企業に従属した中小企業が多かったが、最近では独自の技術によって高い業績を挙げている中小企業も少なくない。親企業の下請利用の理由についても、最近では賃金などコスト、が安いことを理由とするものは少なくなり、人手不足や下請のもつ技術の利用などの理由をあげるところが増えている。小零細企業には売上げの殆んど全部を特定の一社に依存している専属的下請形態が多くみられるが、規模の比較的大きい中堅企業のなかには、生産品目を専門化することによって成功している企業が増えてきている。

こうした中小企業の動向を象徴的に示すものとして、最近いわゆる「ベンチャービジネス」の発生が注目されている。ベンチャービジネスとは、「新技術を企業化したり、あるいは専門知識に基づいて新しい独自の営業方法を開発するなど、他にさきがけて創造的な活動を展開するパイオニア的企業」とされており、いわば研究開発集約的ないし、デザイン開発集約的な新規開業の中小企業であるが、国民金融公庫の事例調査（都市型新規開業実態調査）によれば、最近開業した企業のなかには、1)市場における独自の企業ポジション、2)収益性、3)将来性、のいずれの点においてもすぐれているベンチャービジネス的なものが112件中34件もあったことが示されている。

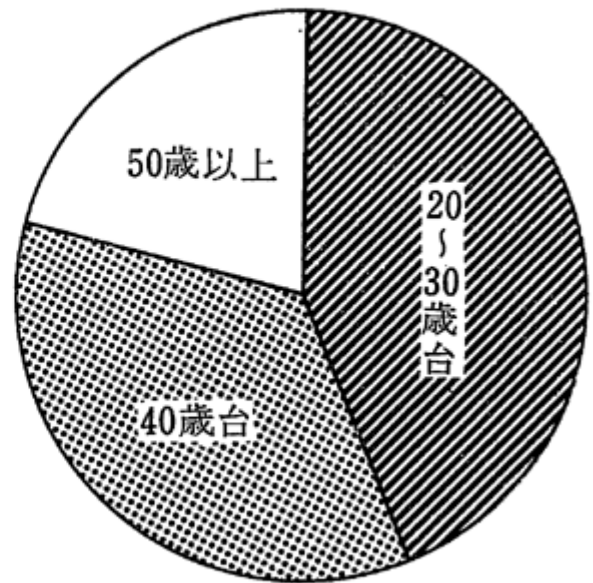
これに伴って、経営者の性格にも変化がみられ、たとえば以前は自営業主となったものは中小企業の労働者や定年退職者などに多かったが、最近は大企業の従業員で、その独創的な能力を活かすため、20歳～30歳代で大企業を飛び出して、中小企業を開業するものなどが増えているといわれる（第36図）。

第36図 新規開業者の前歴等

(1) 学歴および開業前勤務した企業の規模



(2) 開業年令
(大卒、大企業勤務の経験ある者)



資料出所 国民金融公庫「都市型新規開業実態調査」

従来、中小企業には非能率の経営が圧倒的に多いことから、より資本集約的な大規模への移行が即就業構造近代化と考えられてきた。また、現在も停滞的な産業を中心に旧態依然の生産、経営方法をぼく守している中小企業が少なからず残っていることも否定できない。

しかし、上述のような高度加工化の動きに適応して中小企業の質的改善が進んでいること、また、最近の経済の国際化でこうした傾向が促進されていることは事実であり、この面からみる限り、就業構造の大規模化のテンポは鈍ったが、高生産性構造を実現するという機能面での構造近代化は一貫して進んだといえる。大規模化以外に高度加工、研究開発などの要素も加わるなど、就業構造の変化が多岐化しているといえよう。

Ⅱ 転機に立つ労働経済 ―長期的にみた問題点―

1 労働市場の変貌

(2) 労働力需給と就業構造の展望

前節では最近の就業構造変化の特徴として製造業を中心に若干の問題をとりあげたが、そのほか30年代以降継続している重要な変化として不完全就業解消への動きがある。しかし、こうした動向は高度成長、労働力需要の急速な増大の下で実現されたものであるので、今後を展望するに当っては、労働力需給の動向を検討してみることが必要であろう。

II 転機に立つ労働経済 ―長期的にみた問題点―

1 労働市場の変貌

(2) 労働力需給と就業構造の展望

1) 就業構造近代化と労働力需給の見通し

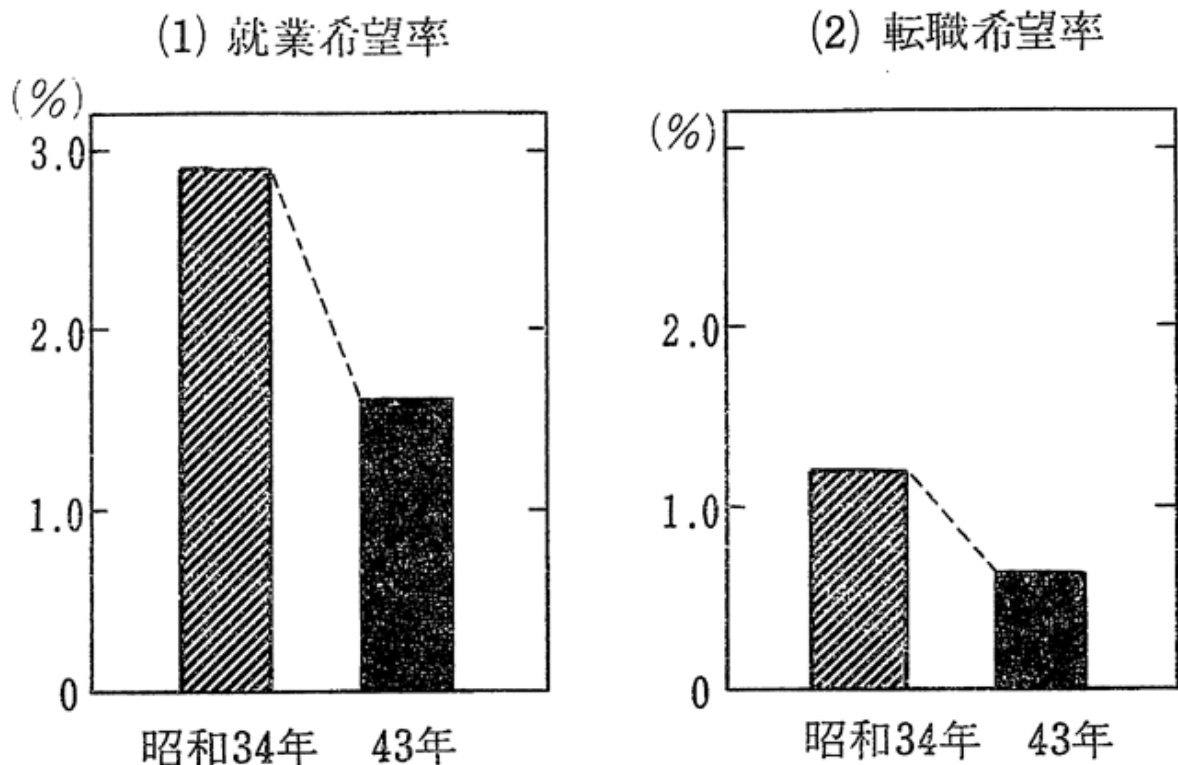
わが国では、労働力過剰の著しかった昭和20年代においても、戦後の特殊時期を除けば、完全失業率は2.5%を超えることはなく、過剰労働力のほとんどは、農林業や零細企業に流入したり、ないしは臨時工、日雇労働者になるなど低所得不安定就業層として累積し、その数は30年代始めには雇用審議会によれば、700～1,000万人、全就業者の16～24%にも達すると推定された。

しかし、その後30年代における高度成長過程を通じ、労働力需給のひつ迫を背景に、このような不完全就業層は急速に近代的安定的な雇用部門へと吸収され、解消へと向かっていった。それと表裏して農林業就業者の減少、小規模企業労働者の比重の低下などの現象が生じるとともに、35、6年頃には電気機器、機械などの大企業で2割前後に及んだ臨時工が本工への登用などによって急減した。また、所得水準については、低所得層でとくに大幅な上昇がみられ、平準化の方向をたどると同時に、低所得を理由とする転職希望、追加就業希望、長時間就業が著しく減少するなどの変化が進んだ(第37図)。

このように労働力需給の過剰から不足への基調転換に伴って就業構造の近代化が促進されたことは、高度成長の成果として高く評価されねばならない。それだけに今後、いわゆる安定成長へ移行した場合に労働力需給がどのようになるかということが、就業構造の近代化の速度との関連で注目される。目下は、46年後半の国際通貨調整の余波などにより景気停滞が長びいており、労働力需給はかなり緩和しているが、今後の労働力供給と需要とを検討すると以下の通りで、少なくとも国民経済全体の労働力需給については、現在の需給緩和は短期的な傾向とみることが妥当と考えられる。

第37図 低所得等を理由とする就業または転職希望率の推移

第37図 低所得等を理由とする就業または
転職希望率の推移



資料出所 総理府統計局「就業構造基本調査」

- (注) 1) 就業希望率は、「失業しているから」および「生活困難になったから」を理由とする就業希望者（現在求職中のもの）の有業者総数に対する割合
- 2) 転職希望率は、「一時的不安定な仕事だから」および「収入が少ないから」を理由とする転職希望者（現在求職中のもの）の有業者総数に対する割合

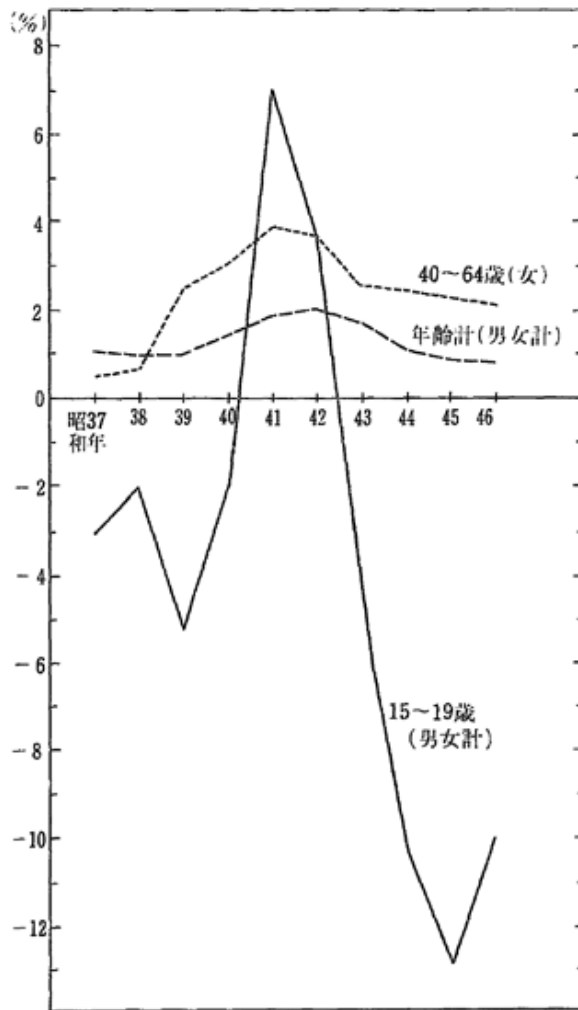
その根拠は、一つには労働力供給の伸びが落ち込み、いわば、本格的な労働力不足経済が展開されると予測されることである。

新規学卒供給は、戦後のベビーブーム期出生者が卒業期に入つ「こ30年代末から40年代初めにかけて一時的に急増し、42年に150万人に達したが、その後出生率低下による若年人口の減少と進学率上昇の相乗効果で減少一途をたどり、45年には126万人となった。50年にはさらに114万人にまで落ち込むものと見込まれている。

一方、新しい労働力給源としてパート・タイマーなど女子中高年の職場進出が期待されるが、これも最近では1)労働容易な層はすでにある程度まで労働力化しており、家庭に残っている者には育児、家事などの面から労働力化がむずかしいものが相対的に多くなっていること、2)所得水準の上昇を反映し、主婦などの就業希望条件が高くなり、需要側の条件とのギャップが大きくなってきている、などの事情があり、女子中高年の労働力化はこのところ停滞気味である（第38図）。

第38図 若年層および女子中高年労働力人口増加率の推移

第38図 若年層および女子中高年労働力
人口増加率の推移



資料出所 総理府「労働力調査」
(注) 2カ年移動平均による、たとえば図の45年は、45、46年の平均

これらの結果、労働力人口の増加率は41~42年の年率2.1%から、43~45年には1.1%に低下し、46年は不況の影響もあって、0.5%程度に落ち込んでいる。

このような最近の傾向を考慮して、45~50年の就業人口の伸びを推計すると、年率0.8~0.9%程度しか見込めない(45年白書参照)。増加数では5年間(累計)で、210万人にすぎず40~45年実績(国勢調査)が440万人増だったのにくらべ、半分程度に減少すると見込まれる。

さらに、労働時間がこれまでも年率約0.6%(業主・家族従業者も含む全就業者ベース)で短縮してきたが、今後週休2日制の普及などにより時間短縮が本格化することが考えられる。ここでは、労働時間短縮による生産性向上効果による労働力需要などへの影響は別とし、労働力供給を労働力人口のほか、労働時間の長さをも含めた実質の総労働投下量として考えると、その伸びは上記労働力人口の見通し以上に鈍る可能性が強い。

これに対し、今後の労働力需要についてやや長期的に検討すると、現在の景気後退が回復に向えば、なお労働力需要はかなり根強いものと思われる。

過去の成長に比べ経済成長率が低下すれば、労働力需要の伸びが落ちることはさけられないが、経済成長率の低下と関連して投資の伸びが落ちると、労働生産性の上昇も鈍化することになるので、労働力需要の落ち込みはそれだけ割引かれるものと考えられる(たとえば、35年以降について国民経済生産性(就業者1人当り名目国民総生産)と設備投資との関係を計測すると、設備投資1%の変化に伴って、国民経済生産性は0.3%の変化するという結果が得られている)。

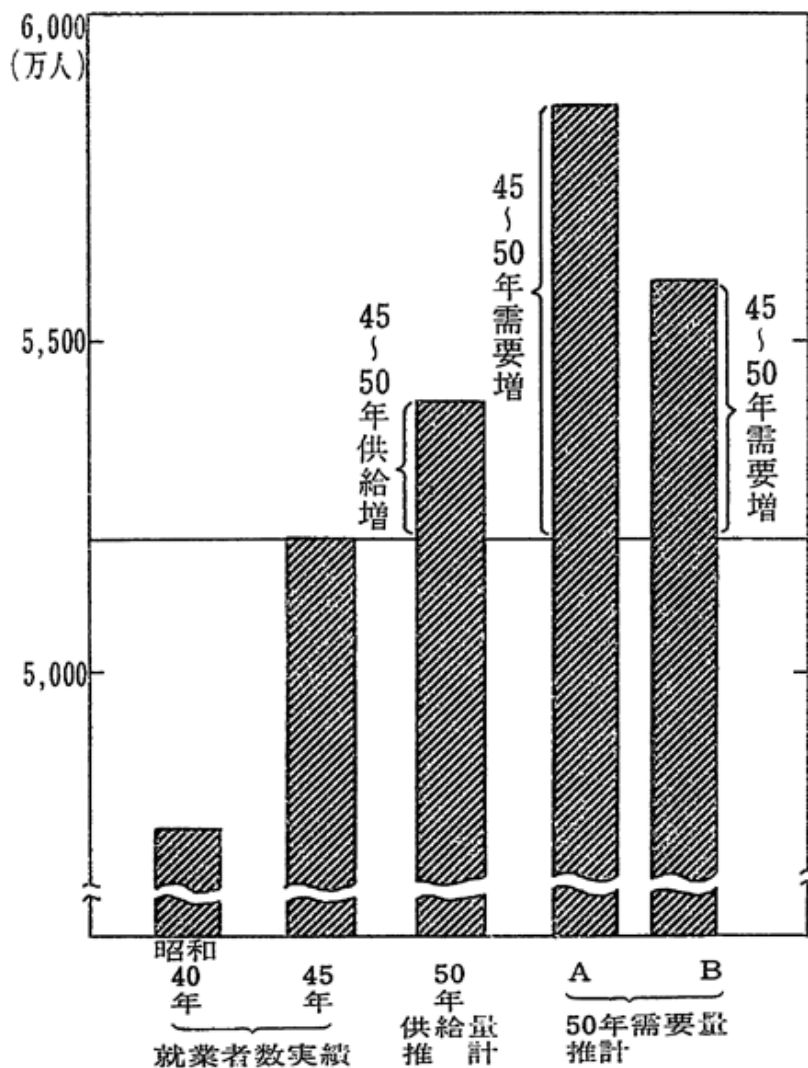
また、労働力需要は経済成長の高さのほか、そのパターンによっても影響される。すなわち、同じ成長率ならば、民間消費や政府経常支出に比べ投資の比重が高く、また輸出の伸びの大きいような発展パターンの方が労働力需要は相対的に少ない。なぜならば、投資や輸出依存度の高い重化学工業などは、消費に強く依存している農林業、サービス業

や軽工業にくらべ概して生産性が高いからである。その意味で重化学工業比率の増大した40～45年は、著しく高い成長の割には労働力需要は相対的に少なくすんだといえるが、この点は今後若干状況が変わってこよう。

かりに、今後従来の経済成長パターンを前提とした場合で、成長率が10%、および8.5%のケースを想定してみると、45～50年の労働力需要の伸びは前者年率2.4%、累計約650万人増、後者年率1.5%、累計約350万人増と、いずれの場合も前述した労働力供給を上回ると見込まれる(第39図)。

第39図 昭和50年の労働力需給

第 39 図 昭和50年の労働力需給（試算）



- (注) 1) 国勢調査ベース
2) Aは 10%成長の場合
Bは 8.5%成長の場合
3) 詳細は参考資料1 参照

もつとも、この試算に当っては、投資の伸びが落ちれば生産性の伸びも低下するという従来の傾向が折り込まれているが、投資効率や労働能力の向上などにより、生産性の上昇が従来の傾向以上に高まるならば上記のケースにおいても需給ギャップが縮小する可能性があるが、その過程において、やはり労働力不足感は発生しよう。

わが国の民間消費や政府の経常支出、投資などの相対関係を欧米にくらべてみると、民間消費や政府の経常支出のウェイトが低く、投資のウェイトが甚しく高くなっている(参考資料1の第1表参照)。また、前述のように輸出の伸びも欧米にくらべ格段に高い。

今後は、消費のウェイトが漸次高まる可能性が考えられるが、それに伴って生産性上昇の比較的困難なサービス業などの需要が一層強まるため、その際には労働力の需給ギャップは上記の想定よりも大きくなるだろう。

ある程度の成長が維持される限り、労働力需給のひつ迫基調は今後も持続するとみられる。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

II 転機に立つ労働経済—長期的にみた問題点—

1 労働市場の変貌

(2) 労働力需給と就業構造の展望

2) 就業構造変化の国際比較

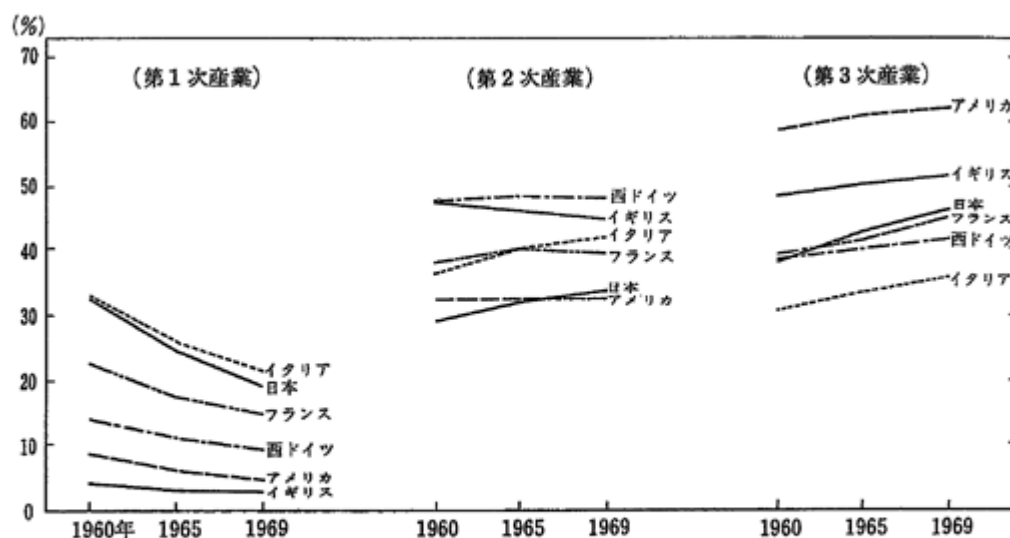
労働需給ひつ迫基調持続の下で産業別などにみた就業構造はどのように変つてゆくであろうか。これについては、欧米先進国の状況やこれと比較した場合のわが国の相対的な地位などが参考となろう。

第1に、第1次産業就業者について国際比較すると、1)30年当時全就業者の4割に達していた第1産業就業者は、45年においてようやく2割を割りイタリヤよりやや低くなると同時にフランスに近づいたが、イギリス、アメリカは勿論西ドイツにくらべてもなおかなり高い(第40図)、2)第1次産業就業者の減少は、わが国だけの現象ではなく、前述のようにすでに第1次産業比率が低くなっているイギリス、アメリカ、西ドイツを始め各国で年率3～4%の減少が続いている、などの特徴がみとめられる。

なお、わが国では、第1次産業就業者が著しく過大な状態からの減少であること、および全体の就業者の増加がかなり多いことのため、全体に占める比率の低下幅としては大きいものがあつたが、第1次産業就業者の実数の減少率としては最近10年間に於いて3.4%で欧米主要国並みである。また、企業のこれまでの採用態度をも反映し、農林業からの労働力流出が当初若年層を中心に進んだ結果、農林業就業者に占める高齢者の割合が著しく増大したため、就業者減少テンポが多少鈍る時期もあつたが、ここ1～2年の状況についてみると、米の生産調整や農産物需給基調の変化による価格上昇率の鈍化等の影響もあつて、農業の非農業に対する比較生産性格差がやや拡大し、移動をプッシュする力が強まったこと、農村地域における工業振興や職業訓練の拡充など転職者の受入れ条件も漸次整備されてきていること、などがあつて、農林業就業者の転職率が高まるとともに、減少テンポが再び強まってきている。

第40図 第1次、2次、3次産業別就業者構成の国際比較

第40図 第1次、2次、3次産業別就業者構成の国際比較



資料出所 日本 総理府統計局「国勢調査」
 外国 OECD「Labour Force Statistics」
 (注) 日本の1969年は1970年数値

第2に、非1次産業就業者について国際比較するとつぎの点が特徴的である。

- 1) 第2次および第3次産業比率の水準の高さはアメリカと西欧とでやや差異がみとめられ、わが国はその中間にある。
- 2) 最近約10年間の動きについては、日本は第2次第3次産業比率がともに上昇しており、とくに第3次での上昇が大きい。欧米で第2次産業比率が上昇しているのはイタリアのほか、スペイン、ポルトガルなど概して中進的な諸国で、アメリカ、西ドイツ、フランスではこの10年間にほぼ横ばい、イギリス、スウェーデンは低下している。
- 3) 一方、第3次産業就業者の比率は日本を含め各国とも上昇している。

上記1)の特徴に関し、最近時点での各国の第2次、第3次就業者比率を具体的に比較してみると、アメリカは第2次産業33%に対し、3次産業は62%と2次産業のほぼ2倍の比率を占めているのに対し、西ドイツ、フランスなど西欧諸国では2次産業が40%前後、3次産業が40～50%で3次産業の比率が若干高い程度である。

わが国は、2次産業34%、3次産業46%であるから、2次産業についてはアメリカと、3次産業については西欧とほぼ同一の水準にある。

その結果2次産業と3次産業との相対関係では、わが国は西欧諸国以上に3次産業の比重が大きい。しかし、3次産業の内容をみると、わが国には飲食店や零細商業などの比重が高い反面、医療、保健、その他公共的サービス従事者は最近その増加が顕著であるとはいえ、なお、国際的に低い比率に止まっている。

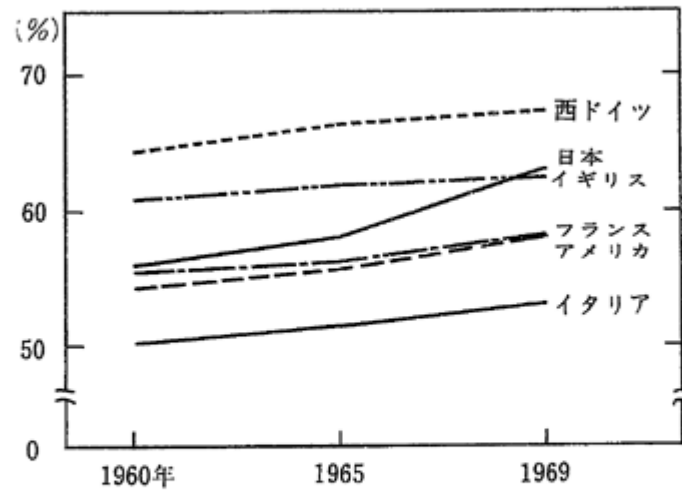
第3に、最近目立っている重化学工業化や高度加工化などの動きについてみよう。

欧米での最近約10年間の動きについてみると、1)重化学工業比率は各国ともゆるいテンポながら上昇している(第41図)、2)しかし、重化学工業比率が最も高い西ドイツでは、最近上昇が停滞気味である、などが指摘される。

一方、高度加工化の動きは、日本のみならず各国とも共通して生じている。たとえば、繊維工業、鉄鋼、非鉄など素材部門にくらべ、衣服や機械など最終財部門での就業者の増勢の大きい傾向は、アメリカ、西ドイツを始め、各国において明瞭にあらわれている。またアメリカについてみると、専門技術比率は上昇傾向にあり、わが国のその比率の上昇は急速であるが、現在の水準はアメリカにくらべかなり低い。

第41図 重化学工業比率(雇用者)の国際比較

第 41 図 重化学工業比率（雇用者）の国際比較
（製造業雇用者＝100）



資料出所 日 本 総理府統計局「国勢調査」
外 国 OECD「Labour Force Statistics」
（注）日 本 1969年は1970年
西ドイツ 1960年は1962年
イタリア 1969年は1968年

以上要約すれば、わが国は重化学工業化など一部については、すでに世界の最高レベルに到達した部門もあるが、なお、生産性や知識集約化などの観点から欧米先進国に遅れている部面もみられるので、その面について欧米との差が、今後、より縮小してゆくことが期待される。

II 転機に立つ労働経済—長期的にみた問題点—

1 労働市場の変貌

(2) 労働力需給と就業構造の展望

3) 就業構造と労働力流動の展望

今後の就業構造変化の方向と問題点をより具体的に明らかにするための補足的な試みとして、昭和50年の就業構造について、かりに従来の経済発展パターンが継続するという想定の下で40～45年の産業別傾向を延長して推計すると、第42図のようになる。すなわち、この想定の下では、

1)第1次産業は減少持続により、50年の全就業者に占める比率が15%と、現在のフランスなみになる

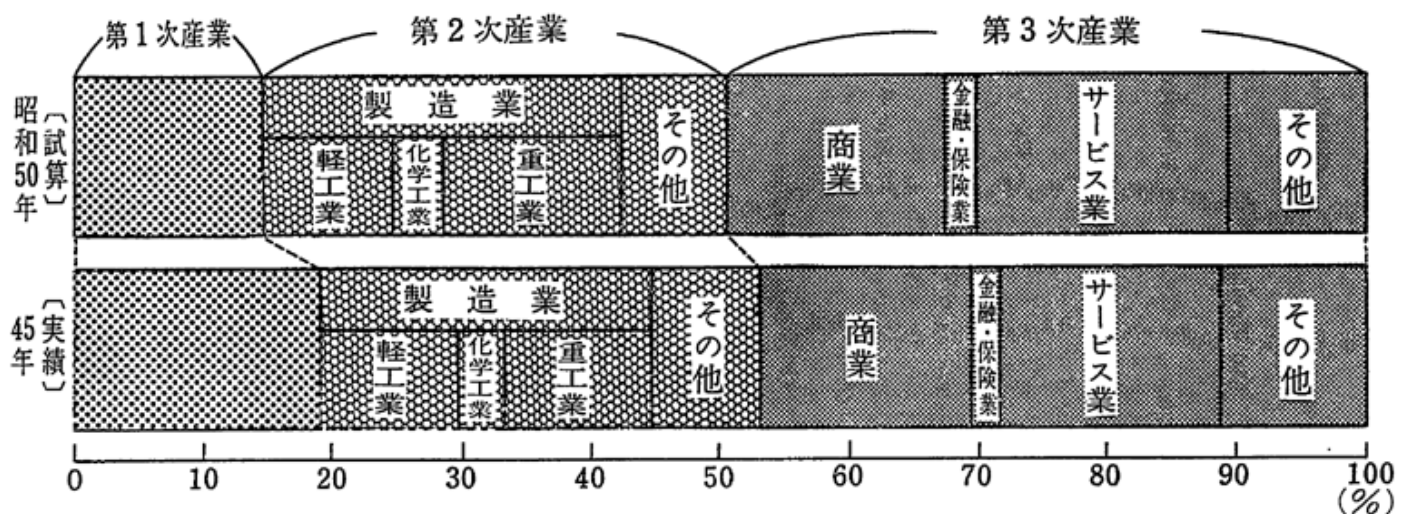
2)第3次産業はかなり増加し、50年には全就業者の49%と約半数を占めるに至る。サービス業の伸びが大きく、商業の伸びも堅調である

3)第2次産業の全就業者に占める比率も、45年の34%から50年には36%に増大すると見られる。内容的には重化学工業の比重が一層高まり、50年は現在の西ドイツの水準を追い越す。

などの状況が描かれる。

第42図 昭和50年の就業者構成の試算

第 42 図 昭和50年の就業者構成の試算
(40～45年の産業別の変化傾向を延長した場合)



(注) 国勢調査ベース

しかし、今後、輸出・民間設備投資中心の成長からの転換が進むとすれば状況はやや異なってくるであろう。その場合には上記の試算に比べ、1)第1次産業の減少傾向は続くが、第3次産業比重の増大傾向が一層顕著になる、2)第2次産業は実数としては増加しても、比率としてはあまり上昇せず、3)とくに重化学工業比率については上昇傾向が鈍化ないし頭

打ちとなる,などの変化が生ずることを見込む必要がある。現実には就業構造変化がそのような方向に向う可能性は欧米諸国の動きなどからみても強いものと考えられる。

さらに,このような就業構造の変化に伴って労働移動の流れも変ってこよう。45～50年の産業間の労働移動は新規学卒供給が減少するということから,その増加は必至であるが,とくに,輸出や投資主導の経済発展から消費財政リード型の経済成長へ移行すると,前述のように需要を強める部門のある反面,第1次産業のほか,就業者の伸びが停滞する産業が多くなるなど雇用拡大テンポの業種による差異が大きくなるとみられるので,これに伴って,今後労働移動の範囲が広がり,移動量も大幅に増大することになると見込まれる。

たとえば,今後の労働移動量を,産業別の就業者増減見込および従来の入職率の傾向を延長して推計された産業別新規学卒供給見込などから試算した結果によれば,農林業,鉱業,繊維工業などの就業者減少部門からの他部門への流出超過数は,40～45年の80万人から45～50年には減少部門の範囲の広がりもあって,150万人程度ないしそれ以上に増大する可能性がある。一方,成長部門への他部門からの流入超過数(主婦など非労働力からの流入を含む)の累計も,45～50年の750万人から40～45年には800万人前後に増加する可能性がある(第43図)。

しかも,これは産業間移動についての試算であり,産業内も含む現実の労働移動の増加はこの数倍にも達するものとみられる(45年「雇用動向調査」によると製造業の入職者は,業種間,企業間移動を含めると,製造業への流入超過数の約5倍強)。

Ⅱ 転機に立つ労働経済 ―長期的にみた問題点―

1 労働市場の変貌

(3) 労働力需給をめぐる問題点

労働力需給は全体としてひつ迫しているとはいえ,労働力需要側の省力化の追求,労働供給側の選択の拡大などのビヘイビアの変化を考慮すると,産業,企業レベルや個々の労働者について需給不適合が表面化する要素も強まっている。

II 転機に立つ労働経済 ―長期的にみた問題点―

1 労働市場の変貌

(3) 労働力需給をめぐる問題点

1) 労働力需給不適合の表面化

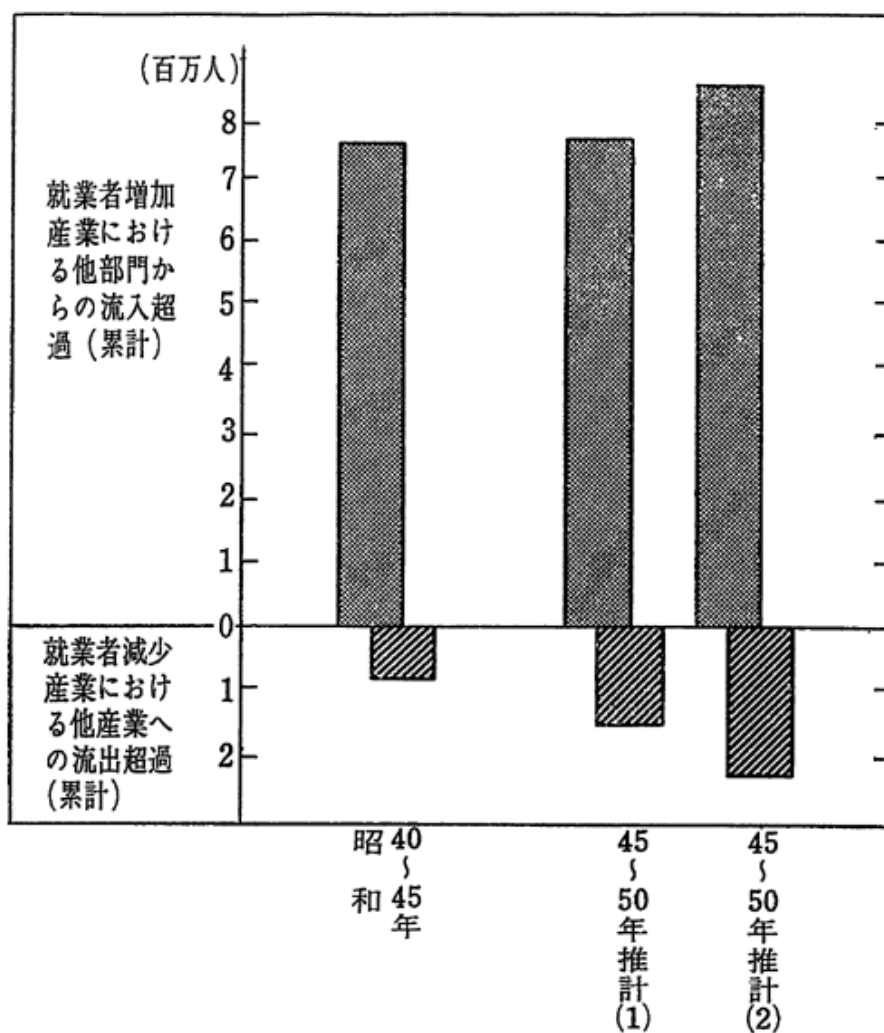
イ) 省力化進行過程における過剰と不足の併存

個別企業での労働力需要についてみると、企業の採用や労務管理の態度が変ってきていることが注目される。

人手不足と賃金上昇とは楯の両面であるとはいえ、賃金の大幅上昇などから企業は労働力需給については、単なる量的不足感から「賃金コスト増」意識を強めてきている。日本銀行の中小企業を対象とする調査によれば、企業があげている経営上の問題点で最も多いのは、30年代は「資金不足」で、40年代始めには「人手不足」に入れ変ったが、最近ば「人手不足」よりむしろ「人件費増加」を挙げるところが多くなってきている(第44図)。

第43図 産業間労働力流出入超過数

第43図 産業間労働力流入超過数（試算）



(注) 1) 国勢調査ベース

2) 流入超過数の推計は次式による。

$$L_{i50} = L_{i45} + G_{i45-50} + N_{i45-50} - D_{i45-50}$$

L 就業者数, G 新規学卒供給, N 流入超過数, D 死亡・リタイヤー, 添字 i は産業, 数字は年または期間

3) 推計(1)は, 上式において, 50年の産業別就業者数 (L_{i50}) を従来の産業別傾向を延長して求めたもの。

推計(2)は, 45～50年の経済成長率を8.5%, 国民総生産の構成が漸次欧米に近づくなどの想定を置いて求めたもの。

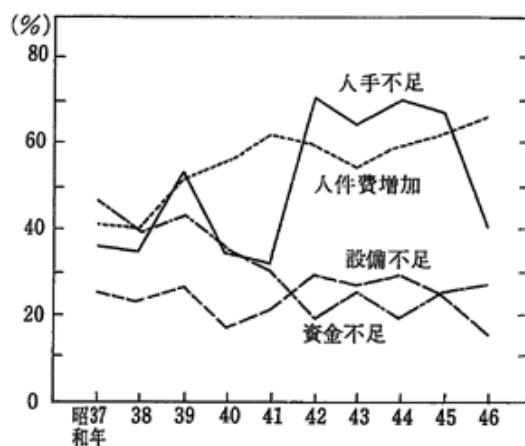
4) 産業別の新規学卒供給 (G_{i45-50}) は, 産業別新規学卒供給の就業者に対する割合について40～45年の傾向を延長して求めたもの。

5) 推計方法の詳細は参考資料1参照。

6) 流入超過数には他産業からの流入のほか, 非労働力からの流入を含む。

第44図 中小企業における経営上の隘路

第44図 中小企業における経営上の隘路
(製造業)



資料出所 日銀「中小企業短期経済観測」

- (注) 1) 39年以前と40年以後とは調査項目に若干の差異があるので、完全には接続しない。
2) 各年5月

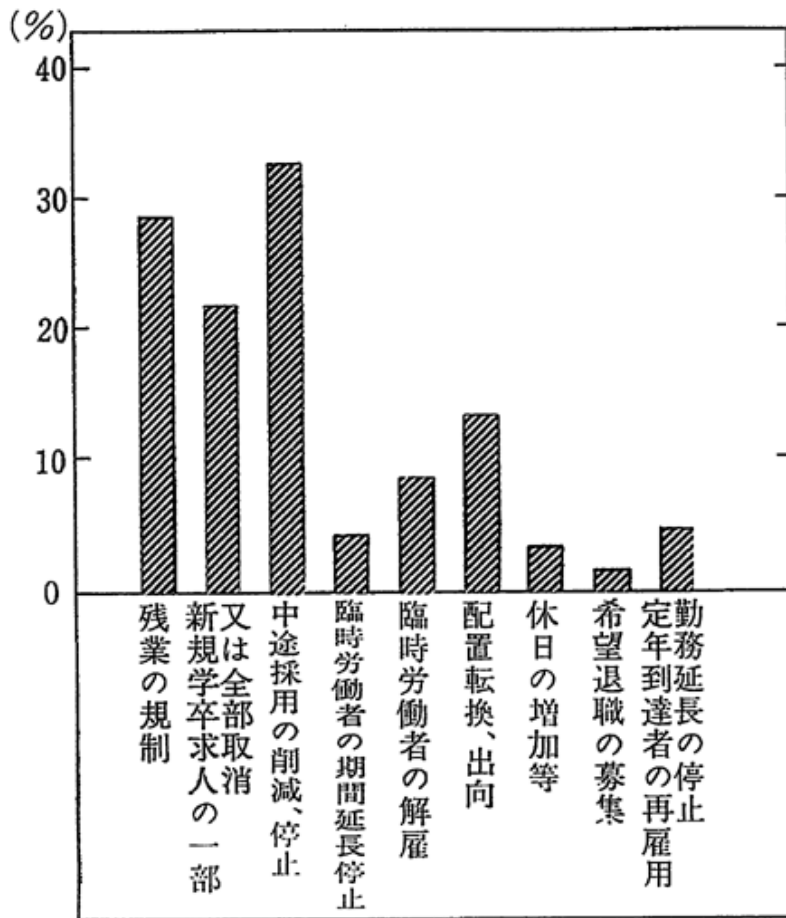
こうした意識の下で、企業は高価な労働力の効率的な活用のため省力化傾向を強めていることは周知のところである。経済企画庁調べによっても、中小、中堅企業の投資の動機の過半が省力投資的なものとなってきたが、省力化への努力は当初はその効果が明瞭にでてくる直接部門を重点に進められたのに対し、最近では間接部門の省力化にも力が入れている。

昭和42年8月の日経連調査によれば、調査前3年間の実績では、労働者数の伸びは直接部門よりも間接部門で大きかったが、その後3年間の計画では、間接部門の人員を減らしたり、直接部門よりも伸びを小さく見込む企業が増加している。職種別には、間接部門でも技術、研究開発、販売、営業など今後さらに重要性を増す部門については大幅な増員を見込むところが多いのに対し、総務、庶務、経理や資材購売などについては、組織の合理化や情報処理の改善の下で、減員を強化する動きがみられる。コンピューターの導入が基本的には経営の合理化を企図しつつも過渡的には事務部門の重複化などで必ずしも省力化にならなかった時期はすでに過ぎつつあるともいえよう。

長期的な経営路線として省力化のほか、短期的な景気や生産変動に伴う雇用調整についてみると、景気後退期における企業の入職抑制態度にはかなり厳しいものがある。30年代には不況の際には臨時工などの解雇によって直接雇角の削減が行なわれたのに対し、最近では臨時工が少なくなっていることもあって解雇が比較的少ない。それだけに最近では入職抑制—減耗不補充という雇用調整が厳しく行なわれている。労働省職業安定局の調査によると調査期間が米国のドル防衛強化声明のあった46年8月16日から2ヵ月間に限られるが、この間に大企業で何らかの雇用調整を実施(実施を検討中を含む)したところが5割を超えており、その調整措置としては中途採用の削減、停止が33%と最も多く、また、新規学卒求人の一部または全部の取消しをしたところも22%に達している(第45図)。入職抑制はパート・タイマーなど臨時労働者にもかなり影響し、41～44年には増加傾向にあったパート・タイマーの入職が45～46年には減少している。

第45図 雇用調整の種類別実施率

第 45 図 雇用調整の種類別実施率
(東京証券取引所上場企業)



資料出所 労働省「雇用調整状況調査」46年10月

(注) 1) 実施率

$$= \frac{\text{実施企業数}}{\text{回答企業数}}$$

2) 1社が2種類以上の雇用調整を実施している場合はそれぞれに計上。

短期的な雇用調整は景気変動に対する企業の適応としてある程度はやむを得ないものであり、また、長期的方向としての省力化は労働力需給ひつ迫が続くことが予測される今後において一層促進されることは必至である。その際全体としての労働力不足にかかわらず、個々の企業においては技術や経営方式の急速の変化にとり残される層が出ることはさけられず、景気後退に際し、これらの層が過剰人員として表面化するおそれがあることも否定できない。

最近における企業の労働力需給についての意識を「労働経済動向調査」によってみると労働力不足を感じている企業が各職種を通じて多いが、反面、管理・事務や一般労務者については、過剰だと感じている企業が46年8月時点において、それぞれ18%、12%とかなりの比重を占めている。とくに、1,000人以上の大企業では22%、15%とその割合が著しく高い。技術研究や技能工などについては過剰感は少ないが、それでも5%前後は過剰であると判断している。資料の得られる41年以降についてみると、41年から42年の景気回復期には過剰感は低下するが、その後は景気の持続により不足とする企業の割合が増え過不足なしとするものは減る反面、過剰とするものの割合は横ばいで推移した後46年の景気後退期に至って大幅に増加している(第46図)。好況下においても人手不足と過剰が併存することは、過剰を生み出す原因として人手不足→省力化というメカニズムが働いていることを示すものであり、こうして生じた過剰が景気後退期には拡大されてあらわれている。

Ⅱ 転機に立つ労働経済 ―長期的にみた問題点―

1 労働市場の変貌

(3) 労働力需給をめぐる問題点

1) 労働力需給不適合の表面化

ロ) 求職ビヘイビアの変化

一方,労働者側の意識についてみると,労働条件の向上に対する期待は一層強まっている。

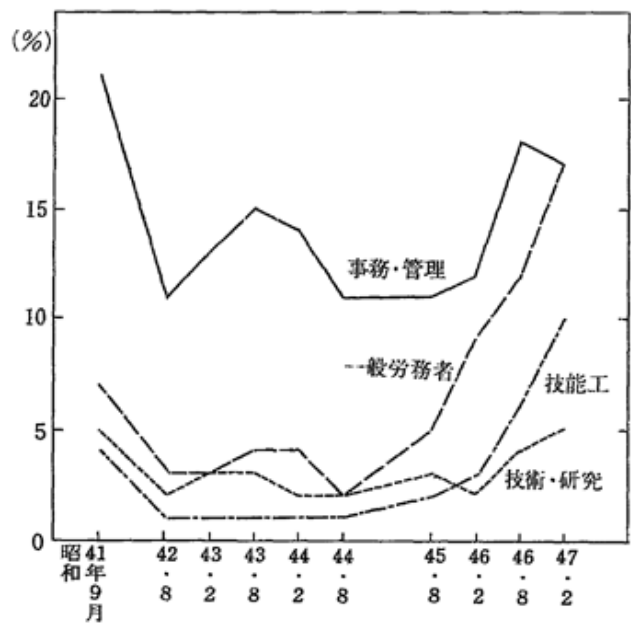
製造業内各産業の雇用の伸びと賃金,労働時間など労働条件との関係を計測してみると,30年代後半には両者の関係は必ずしも明瞭でなかったのが,40年代に入ると雇用の伸びと賃金や労働時間など労働条件との間に有意(注)の相関関係が認められるようになってきている。

(注)製造業中分類産業の男子の雇用と労働条件との関係について計測したつぎの関係式の重相関係数は,35～40年には0.489から,40～45年には0.683に高まっている。

雇用増減率=f(初任給上昇率,所定内労働時間の長さと減少率)

第46図 労働力が過剰だと感じている事業所の割合の推移

第 46 図 労働力が過剰だと感じている事業所の割合の推移（製造業）



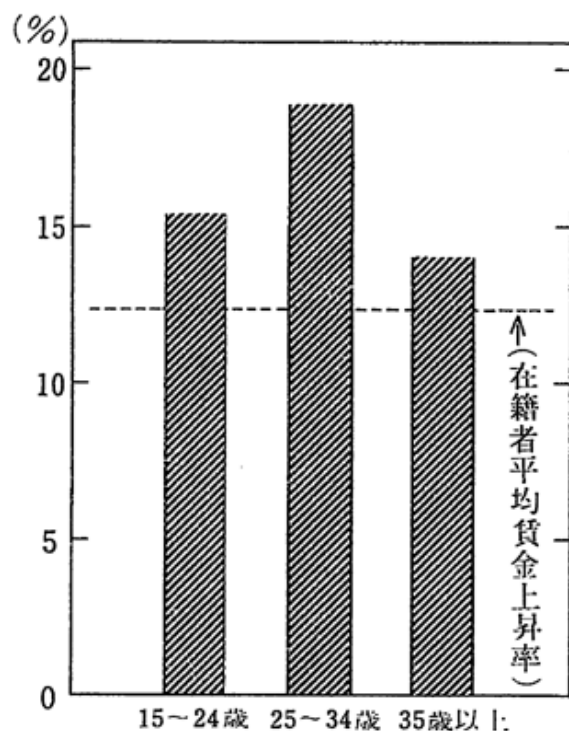
資料出所 労働省「労働経済動向調査」

こうした雇用増と労働条件の関連は,基本的には労働力需給ひつぱく下において雇用需要拡大の著しい成長産業が労働条件の改善を他の分野にさきがけて実現していることによるものであるが,その背景には労働者が労働条件の差異に敏感になり,労働条件のより高い産業を選択しようとする傾向が強まっていることがある。労働省「勤労者意識調査」によれば,入社時期の新しい若年層ほど就職選択の条件として賃金や労働時間をあげる者が多く,また,賃金や労働条件に不満な者ほど,他の企業に転職することを考えている。

労働者の労働条件向上への期待は好況期のみならず不況期においても強まっている。今回の不況期においては賃金が相対的に高い大企業からの求人が大幅に減少し、高い賃金での就職がむずかしくなっているのに対し、求職者側の希望賃金は、若干の職業安定所についての事例調査であるが第47図のように14～19%増と、在籍者の賃金の実勢を上回るかなり高い上昇を示している。

第47図 年齢別求職者希望賃金上昇率

第 47 図 年齢別求職者希望賃金上昇率（46年/45年）
（男子生産労働者）



- (注) 1) 関東地区の数職業安定所職業紹介資料より作成、各年10月取扱分。
2) 在籍者平均賃金上昇率は、労働省「毎月勤労統計」現金給与総額の46年10月分の対前年同月上昇率

このような求職者のビヘイビアは、良好な雇用機会が提示されない場合には需給の不適合があらわれやすい体質になってきていることを意味する。

最近の求職者の就職率をみると、労働力不足(求人倍率の上昇)の基調下でありながら、30年代中頃にくらべ低下している。44年の失業保険受給者の再就職状況を38年と比較すると、離職後1～4ヵ月の短い期間に就職するものが減っており、以前は労働条件は若干低下しても就職を急ぐものが比較的多かつたのに対し、最近では労働条件が低い場合には必ずしも就職を急がないという動きが強くなっているように考えられる。最近の失業者には離職後長期間を経過しても、離職時の賃金を上回る金額を希望する者が相当多い。

求職者、失業者の意識変化のほか、客観的条件としても従前は不完全就業のプールとなっていた低生産性部門の比重が減少してきており、労働者の意識と相まって失業を潜在化させる条件はそれだけ後退しているといえよう。

今回の景気後退に際し、求職者や失業保険受給者が40年不況にくらべて大幅に増加していることは第1部で述べたが、これには上記のような条件の変化に伴って、以前ならば伏在していたものが、顕在化してきたことという一面もあると考えられる。

II 転機に立つ労働経済 ―長期的にみた問題点―

1 労働市場の変貌

(3) 労働力需給をめぐる問題点

2) 中高年層をめぐる問題

イ 中高年層の増大

産業構造転換に伴ってとくに摩擦のけ念されるのは、移動が困難でかつ激しい技術変化に遅れがちな中高年層である。中高年層は、技術変革や産業構造の転換によって習熟的技能から排除される可能性が大きく、また当該産業企業内に留りうるとしても、その基幹的部門から疎外されるという二重の不安にとりまかされている。

たとえば、国民生活センターの調査によってみても、中高年層では技術革新に対する適応について不安をもつ割合が大きいことが明らかにされている。

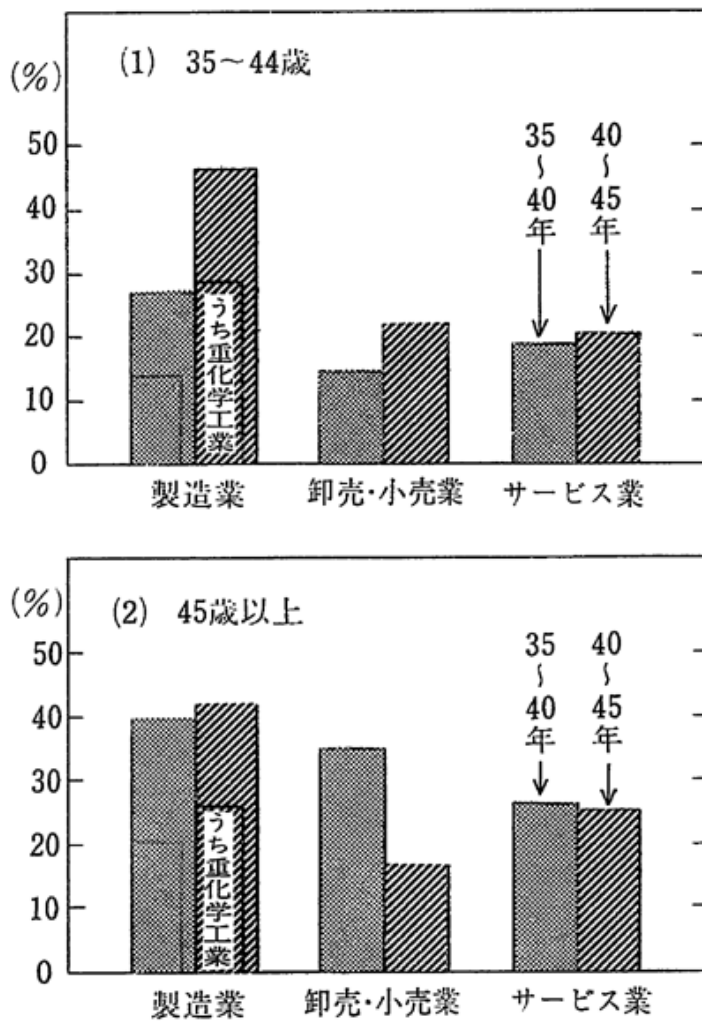
他方、中高年層の処遇についての企業の悩みも深い。企業はこれまでの終身雇用、年功賃金の慣行の下にあっては賃金はもとより従業員の地位についても年齢相応の待遇をしなければならないが、中高年層が増加している現状では容易ではない。しかも、40年代に入って就業者の高齢化が本格化したことは問題の解決をより困難にしている。

就業者の年齢構成では、35年の20歳未満11%、45歳以上29%に対し、45年には20歳未満が6%に減り、一方45歳以上が32%に増大している。増減の実数でみると、20歳未満が35～40年の6万人減から、40～45年には9万人減と減少幅を広げ、一方、45歳以上が150万人増から200万人増へと増勢を強めている。

高齢化現象はすでに30年代後半において始まっていたが、当時は業主・家族従業者や中小企業雇用者での高齢化が中心であった。しかし、40年代に入ると大企業でも高齢化が進み出した。産業別にみると、就業者の中高齢化が最も著しいのは農林業など低生産性部門であるが、ここでは若年層の激減によって相対的に中高年層の比重が高まったのであって、中高年層は実数としては減少している。増加する中高年層を吸収してきたのは主として製造業であった。45歳以上層の増加数に占める製造業の割合は35～40年の40%から40～45年には43%と半数近くを占めるに至っている。製造業における45歳以上層の増加のうち重化学工業の占める比率は35～40年の52%から40～45年には63%に上昇しており、これまで重化学工業部門で相当量の中高年層が吸収されたことを物語っている(第48図)。その結果重化学工業を中心に製造業では中高年層の比重がかなり高まっている。

第48図 中高年就業者増加数の産業別構成比の推移

第 48 図 中高年就業者増加数の産業別構成比の推移
(各年齢階層の全就業者増加数=100)



資料出所 総理府統計局「国勢調査」

(注) 製造業, 卸売・小売業, サービス業以外は増加数が少ないので省略した。

一方,卸売・小売業,サービス業の中高齢化は軽微であったが,今後は重化学工業での雇用吸収力は相対的に弱まらざるを得ないので,卸売・小売業,サービス業など非製造業で中高年層の吸収力が強まらないと,中高年層の需給バランスに問題を生ずるおそれがある。

Ⅱ 転機に立つ労働経済—長期的にみた問題点—

1 労働市場の変貌

(3) 労働力需給をめぐる問題点

2) 中高年層をめぐる問題

□ 高齢化への適応への動き

(イ) 中途採用の増大

勿論,中高年齢層をとりまく現実の状況は全面的に悪化しているわけではない。新規学卒を中心とする労働力不足のなかで,企業の中途採用が増加し,中高年層の労働市場が徐々に拡大してきていることは,企業を移動して転職しようとする者にとっては有利な条件である。

中途採用の増加傾向は30年代後半からすでにみられたが,当時は中途採用依存度の上昇は比較的緩やかで,強まったのは新規学卒の減少に向った42年以降である。「雇用動向調査」によれば,企業の中途採用依存度は35年67%,42年71%であったが,45年には77%に上昇している。また,中途採用といつても35年当時は新規学卒とあまり変わらない25歳未満が57%を占め,40歳以上は僅かであったが,45年には25歳未満が34%と最も多いことには変りはないとはいえ,40歳以上も20%強の比率を占めるに至った。

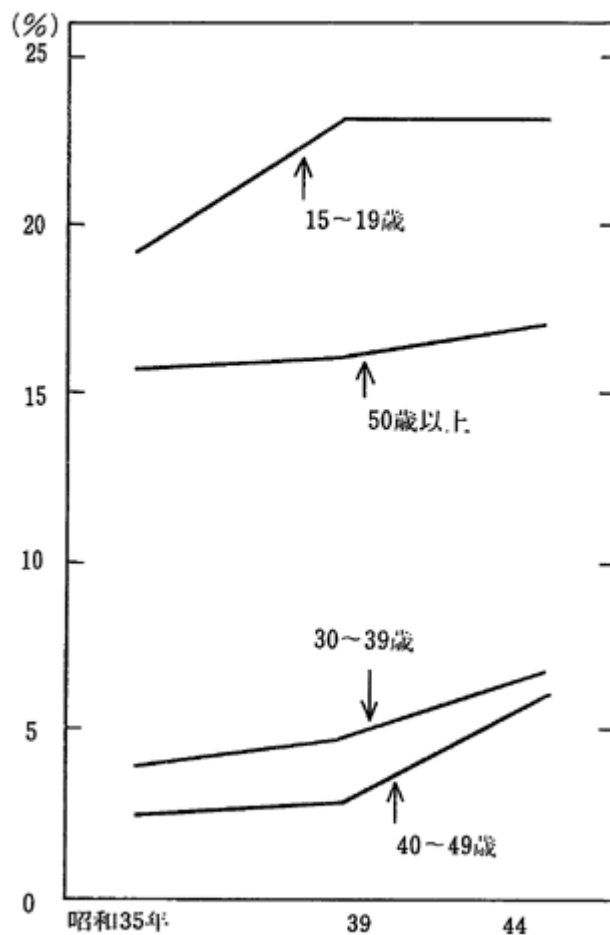
また,性別構成や前歴も変ってきている。中途採用のうち最近是他企業,他産業からの転職者とくに男子中高年者がかなり増えてきているのが目立つ。このような中途採用の増加を背景に,農林業からの流出が促進されると同時に,雇用者として就業している者についても従来にくらべより自由に企業を離職し,他企業に移動する傾向が漸次強まってきている。

とくに,大企業労働者の離職の動向をみると,労働移動は40年代に入ってより本格化しているといえる(第49図)。

大企業労働者,なかでも中高年層は終身雇用慣行のもとで,従来離職率の低いことが特徴として指摘されていたが,30年代後半から若年層については離職率が高まり,40年代に入ると中高年層についても離職率はかなり高まってきている。移動先としては,中小企業へ自発的に移動するものもかなりあるが,この場合でも賃金は移動に伴って一般に上昇するケースが増えている。

第49図 大企業における離職率の推移

第 49 図 大企業における離職率の推移
(製造業規模 500 人以上, 男子労働者)



資料出所 労働省「雇用動向調査」「労働異動調査」

大企業の労働者は定年まで勤続するのが普通であるが,上記の動きはそのような慣行が40年代に入って部分的にせよ崩れつつあること,つまり終身雇用に甘んずることなく,能力の発揮とよりよい労働条件を求めて移動する者が出はじめたことを示している。

(ロ) 労務管理制度の改善

労働力流動の活発化と関連して終身雇用と結びついて形成された年功主義的労務管理も徐々に変化している。

勤続を高く評価する年功主義管理は,中途採用増大に適応できないのみならず,技術の急速な発展の下で勤続や年齢と技能とのかい離,中高年層増大に伴う年功的昇進の困難などの矛盾が生じ,修正の必要にせまられている。経営者の大多数は,年功制のマイナス面として「能力のある者のモラルが低下する」「企業全体がバイタリティに乏しくなる」などを挙げている。もつとも,年功制は「安定した人的秩序形成ができる」などのプラス面もあるので,今後については多くは「基調は変えるべきであるが長所は生かすべきである」と判断している。

また,終身雇用,年功制度は,この制度の下では企業内での配転が容易であることとあいまって,一面では中高年層の雇用の安定に貢献してしてきたが,産業構造や技術の激しい変化の下では,労働者が1企業ないし1産業の内でも各自の適性に合致した職場を見出し得るとは限らない。

労働者の立場からも能力を発揮し得る職場へ円滑に移動し得る体制が望ましく,こうした要請からも年功主義的労務管理は徐々に修正され,賃金や昇進が単に形式的な勤続や年齢のみでなく,各人の能力をも含めて決められる傾向が強まりつつある。たとえば,給与構成では年齢,勤続要素の縮小,仕事対応部分の増大な

どの動きが生じてきている(第50図)。また、同一学歴でも能力などにより処遇の差が拡大している。

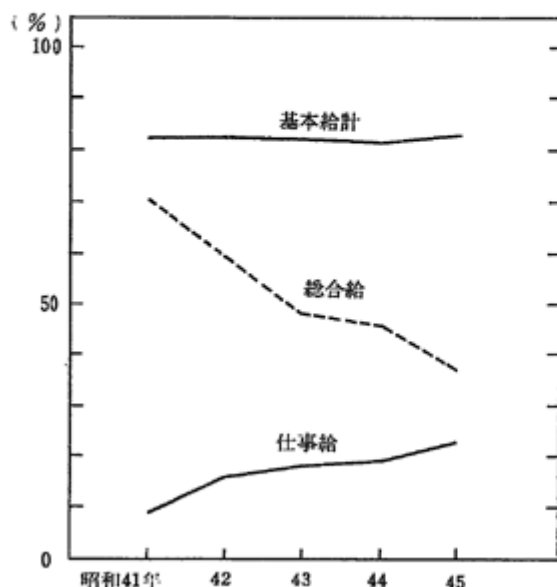
わが国では欧米にくらべ、職業、職種観念に乏しく厳密な職務給が妥当しない面があり、各企業は能力の評価や、その処遇の具体的な方法について模索の段階にあるとはいえ、全体の流れとしては、より能力に対応する方向に進みつつあるといえよう。

このような能力重視の方向と関連して、労働者の技能の陳腐化を防ぎ能力を常に新鮮に保つ努力とそれを可能にする環境条件の整備がますます重要となってきた。企業としても労働者のモラルを維持しつつ省力化を実現するため労働者の職業能力開発は不可欠である。

能力開発の方向についても、単一の専門的技能の養成のほか、最近正規の訓練や日常の作業のなかで労働者に多種の技能を習得させるいわゆる「多能工化」を促進しているところが増えるなど、対策は多様化している。

第50図 給与構成の推移

第 50 図 給 与 構 成 の 推 移
(所定内給与=100)



資料出所 労働省「賃金労働時間
制度総合調査」

- (注) 1) 45年に賃金の分類が改定されたので、44年以前の数値は45年分類に基づき改算した。
2) 「仕事給」とは職務遂行能力など仕事の要素に対応して決定されている賃金、「総合給」とは各要素を総合的に評定して決定されている賃金。

なお、多能工化は労働者の能力の多面的開発と同時に省力化を意図するもので、その実施結果では、1)業務繁閑に対し、職種変更により対処可能、ひいては要員節約が容易、2)作業の変化による単調感の排除、3)技能寿命延長と労働者の将来に対する安心感の増大など、成果が挙げたと報告されているが、これも能力開発の一つの重要な方策として注目されよう。

中高年層をめぐる今後の雇用情勢は楽観を許さないものがあるが、適応への動きも芽生えており、今後その一層の促進がはからねばならない。

しかし、上述したように今後の労働力の適応の問題は、1企業1産業をこえる広汎な領域にわたる性格がいよいよ強まる傾向がみられるので、雇用、賃金制度改善、能力開発などについての企業努力が期待されると同時に、国による中高年者雇用促進のための各種措置の充実が重要となろう。