

II 高度成長からの転換と今後の課題

〔2001〕昭和30年代、40年代と続いた経済の高成長の過程において、労働経済は大きな変化を示した。特に、昭和40年代後半にはいると、労働市場の著しいひっ迫化と賃金上昇の加速化がすすみ、労働面から経済面への影響が強まるとともに、他方、これまで改善が相対的に遅れてきた勤労者福祉面の充実が大きな課題となってきた。

我が国の経済基調が大きく変わろうとしている時期に直面し、今後、そのような労働経済事情についての適応や問題の解決が重要になってくると考えられる。

〔2002〕そのような情勢に関連し、

1)就業構造が著しく変化してきたことに伴って、雇用労働力供給事情が変化してきたこと、それによって企業レベルでは労働力の内容の変化を伴いながら雇用増加が容易でなくなり、それに対する適応が重要になってきていること、他方、就業構造の変化や労働市場のひっ迫化のなかにあつて、高年齢層の就業問題が残っていること、

2)賃金上昇がしだいに強まり、特に49年春の賃上げが極めて大幅であったこと、賃金上昇率が高まってきたが生産性上昇のテンポも長期的に強まるとともに、分配率に影響する要因に変化が生じ始めていること、物価上昇が著しく強まったが、それに伴つて賃金と物価との関連が問題になってきたこと、

3)勤労者福祉の充実が大きな課題になってきているが、物価上昇がそれに大きな影響を与えてきていること、勤労者生活は多くの面で企業内の福祉制度、賃金制度に依存してきたが、これは欧米の状況とは著しく異なっているところであり、今後、勤労者福祉の充実についてどのようなしくみを選択するかの問題があること、

などの諸点について、以下、検討を行ってみよう。

Ⅱ 高度成長からの転換と今後の課題

1 就業構造と雇用労働力供給事情の長期的変化

〔2101〕経済の高い成長過程において、我が国の就業構造は大きく変化し、雇用労働力は大幅に増加した。しかし雇用増加率は景気の循環ごとに小さくなり、特に昭和47、48年の経済拡大下では、規模の大きい企業分野において、雇用の増加が極めて小さかったという、これまでになかった現象が生じた。そのような状況は、就業構造の変化によって、雇用供給事情が変わってきたことを反映している。一方、企業レベルでは労働力不足が著しく強まるとともに、企業内の労働力構成は大きく変化し、労務管理の内容に変化が生じてきている。と同時に、労働市場では高齢層で失業率がやや上昇するなど問題が残っている。

このような就業構造のうえに最近おこってきている変化について検討してみよう。

Ⅱ 高度成長からの転換と今後の課題

1 就業構造と雇用労働力供給事情の長期的変化

(1) 雇用労働力供給源の変化

1) 第1次産業の就業動向

〔2102〕雇用労働力の供給源となっていた分野についての就業構造の変化のうち,まず,第1次産業の動向からみよう。

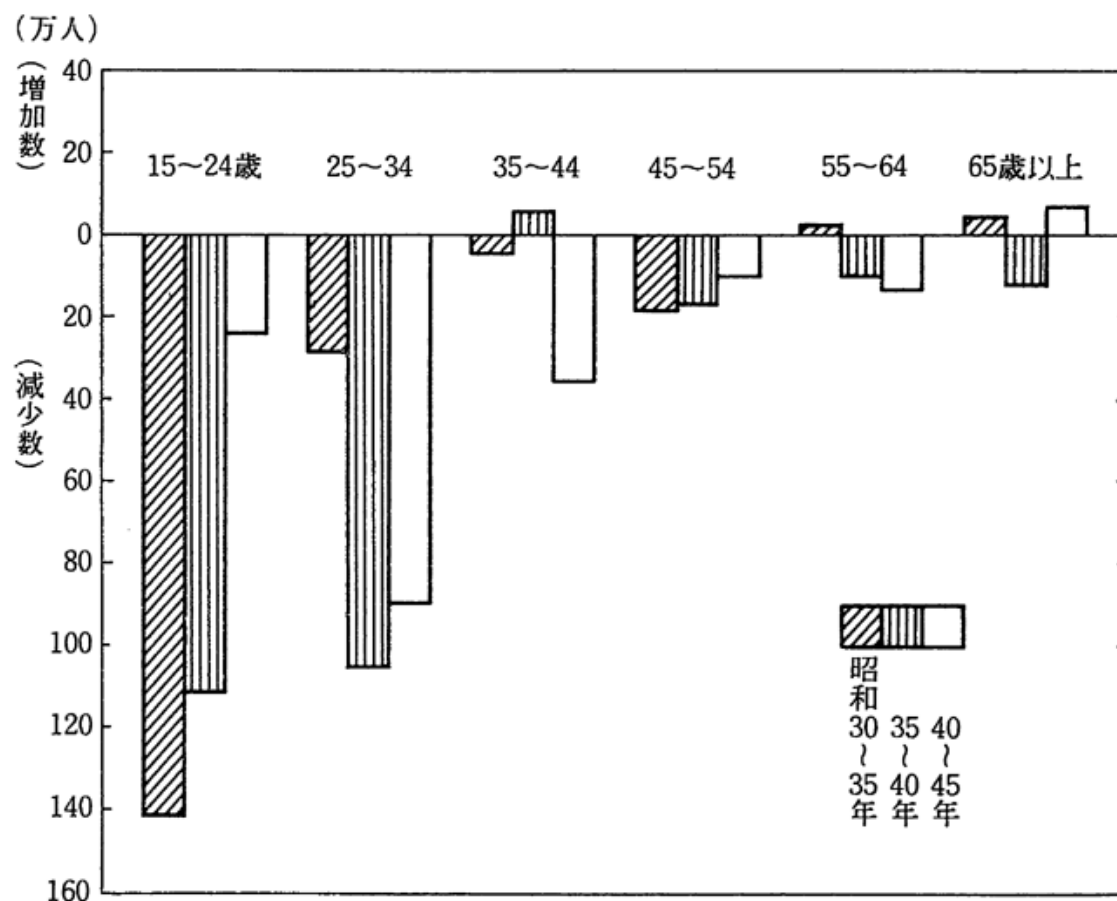
第1次産業就業者は,経済成長の過程で年々減少を続け,「国勢調査」によってみると,昭和30年の1,611万人に対し,昭和45年には1,007万人と大幅に縮小した。その結果,就業者全体に占める第1次産業部門のその比率は,30年の41.0%から45年には,19.3%へと大きく低下した。なお,農閑期も含めた年間の就業者数を反映する「労働力調査」によれば,近年における第1次部門就業者の減少は一層顕著であり,昭和30年の37.6%から48年には12.5%に低下している。

〔2103〕このような減少は,まず若年層について始まったが,40年代にはいると中年層にまでそれが及ぶという変化が生じ,就業者の減少が全年齢層に拡大してきた。「国勢調査」によって5年きざみの動向をみると,24歳以下の層については,30年代前半に目立った減少が生じ,そのあと引き続き減少を続けている。25～34歳層については,やや遅れて30年代後半から減少が顕著となり,さらに40年代前半には,35～44歳層についても大幅な減少がおこってきた(第26図)。

第1次産業就業者全体の減少のテンポは,このような24歳未満層と25～34歳層の大幅な減少が重なった30年代後半には,251万人減とピークとなり,それに比べれば,40年代前半は166万人減と減少テンポは小さくなった。

第26図 年齢階級別第1次産業就業者の増減数の推移

第26図 年齢階級別第1次産業就業者の増減数の推移

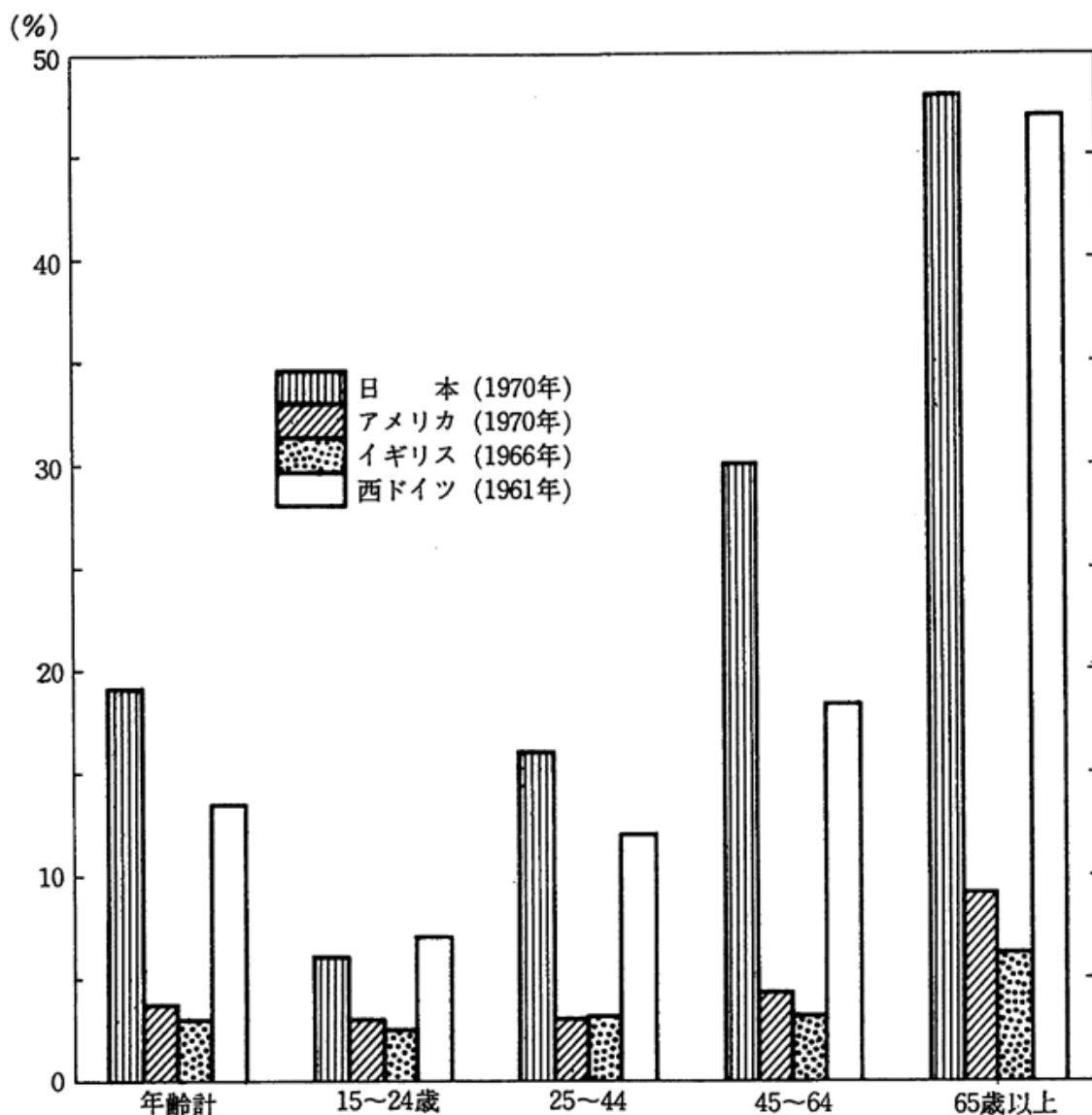


資料出所 総理府統計局「国勢調査」

〔2104〕このような動向によって、最近の我が国の第1次産業の就業構造は、若年層については、先進国なみに少なくなるとともに、高年齢層就業者は、著しく多いという構造になってきている。最近時点について、24歳以下の若年層の第1次産業就業者比率は、先進国と比較してみると、我が国が6.3%であるのに対し、アメリカ、イギリスは、4～5%、西ドイツは7.1%となっている（第27図）。他方、年齢の高い層の第1次産業就業者比率は、我が国がかなり高い。そのため、年齢全体における第1次産業就業者比率は、アメリカ、イギリスに比べ、我が国が相対的に高い状態がもたらされている。つまり、我が国の最近の第1次産業の就業者構造は、若年層が相対的に少ないというよりも、年齢の高い就業者比率が著しく高いという構造にある。

第27図 年齢階級別第1次産業就業者の全就業者に占める割合

第27図 年齢階級別第1次産業就業者の全就業者に占める割合



資料出所 総理府統計局「国勢調査」昭和45年

U.S. A. Department of Commerce. "1970. Census of Population, Subject Reports, Occupation By Industry."

General Register Office. "Sample Census 1966".

Statistisches Bundesamt Wiesbaden, "Bevölkerung und Kultur."

(注) 1. アメリカの年齢区分は16~24歳。

2. 西ドイツの年齢区分は、24歳未満、25~50歳、50~64歳。

〔2105〕このような第1次産業就業者の縮小と内部構成の変化に伴って、第1次産業から非1次部門への労働力の流出の内容に変化が生じている。その具体的状況について、中心となる農家の動向により昭和30年代後半と最近とを対比してみると、次のような三つの特徴点があげられる。

第1の特徴は、40年代にはいって雇用労働者への転職者数が減少する動きが出てきたことである。

「農家就業動向調査」によって、農業から雇用者への転職者数をみると、38年の24万7千人から43年には13万9千人まで大幅な減少となっている。もつとも、44年以降では転職者数が再び増加する動きがある。昭和47年における雇用者への転職者は24万人であって、ほぼ38年頃の水準にまで戻っている。このような昭和44年以降における動向の変化については、全体として新規学卒就職者の減少が背景にあるが、米価据置き、米の減反政策など農政の転換が強く影響していると判断される(第28図)。

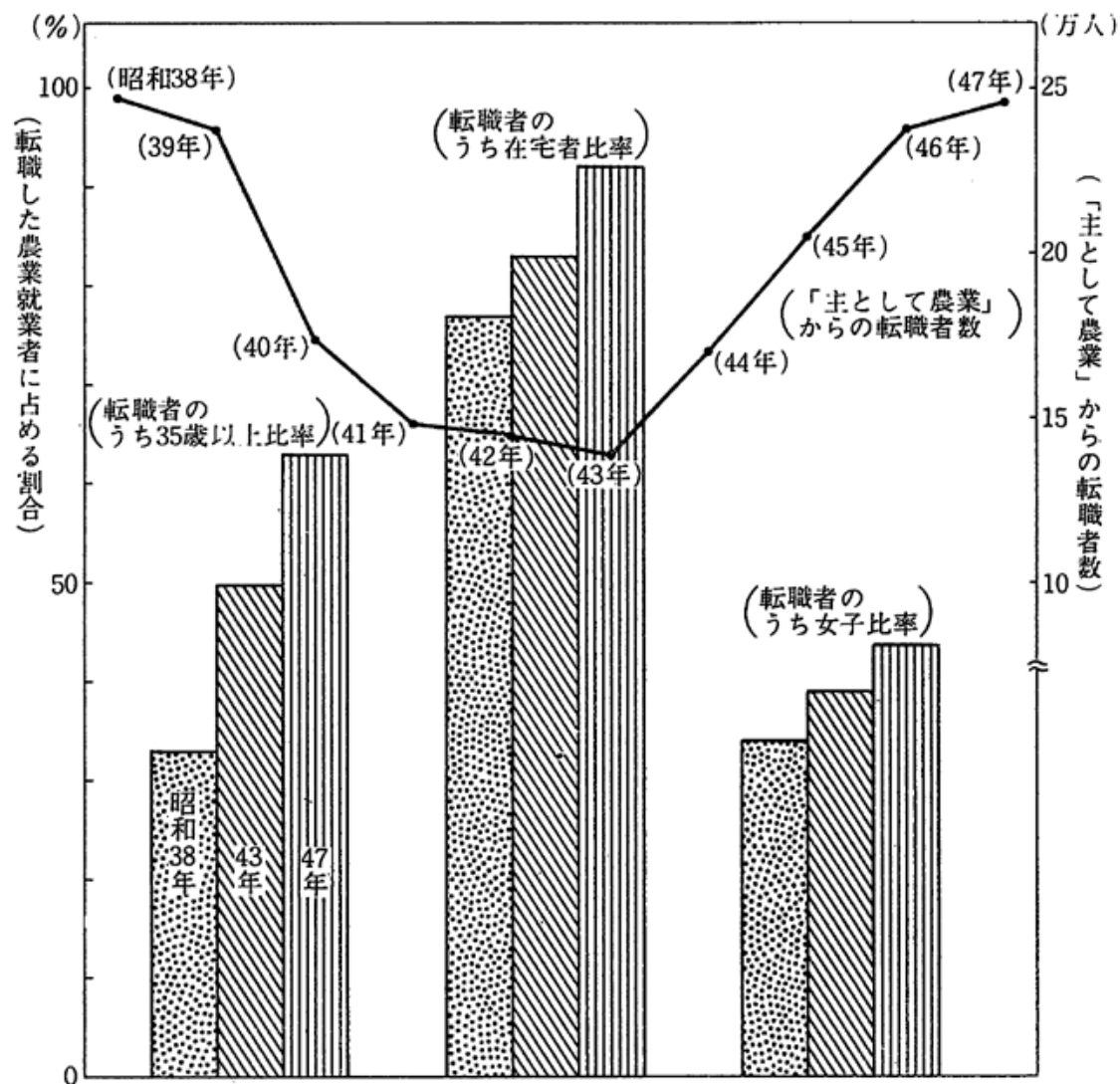
〔2106〕第2の特徴は、転職者の内容について著しい変化がみられることである。その変化としては、つぎの諸点があげら

れる。1)30年代末には雇用者への転職者の過半数が35歳未満の者によって占められていたが、最近では60%以上が35歳以上の者で構成され、雇用者への転職者の大半が年齢の高い層に変わってきたこと。2)それとも関連して、昭和30年代後半では、雇用者への男子転職者のうち、あとつぎ層が4割強と最も多かったが、最近では、世帯主層が約6割と最も多くなっていること。3)最近では、女子特に中高年女子の雇用者への転職者が増加していること。30年代末では雇用者への転職者の3分の2は男子であったが、最近では、半分近くが女子になってきた。4)在宅して農業にも従事しながら、主として他の仕事につくという転職者が増加していることであり、30年後半には転職者に占める在宅者比率は8割弱であったが、47年には9割をこえている(第28図)。

〔2107〕このように転職者の年齢、性、世帯上の地位等、質的構成が変化してきたため、通勤可能圏における転職傾向が強まり、最近の転職動向には、それを反映して地域的は行性が生じているという特徴が加わっている。ブロック地域別に38年と47年との転職者数を対比してみると、増加しているのは、東北、南関東、北九州、北海道、山陰であり、その他の地域では38年水準よりも低い。38年よりも増加している地域のうちで、目立つのは東北だけであり、これには農業就業者比率が高く供給が多いこととともに、工場進出など非農業需要側の要因が強く作用していると思われる。一方、南九州や四国などでは、農業就業者比率が比較的高いにもかかわらず転職者が多くはないが、これは通勤圏における雇用機会が相対的に少ないなど、需要側の要因が作用していると思われる(第29図)。

第28図 転職した農業就業者数とそれに占める35歳以上層、在宅者層および女子層の比率の推移

第28図 転職した農業就業者数とそれに占める35歳以上層、在宅者層および女子層の比率の推移



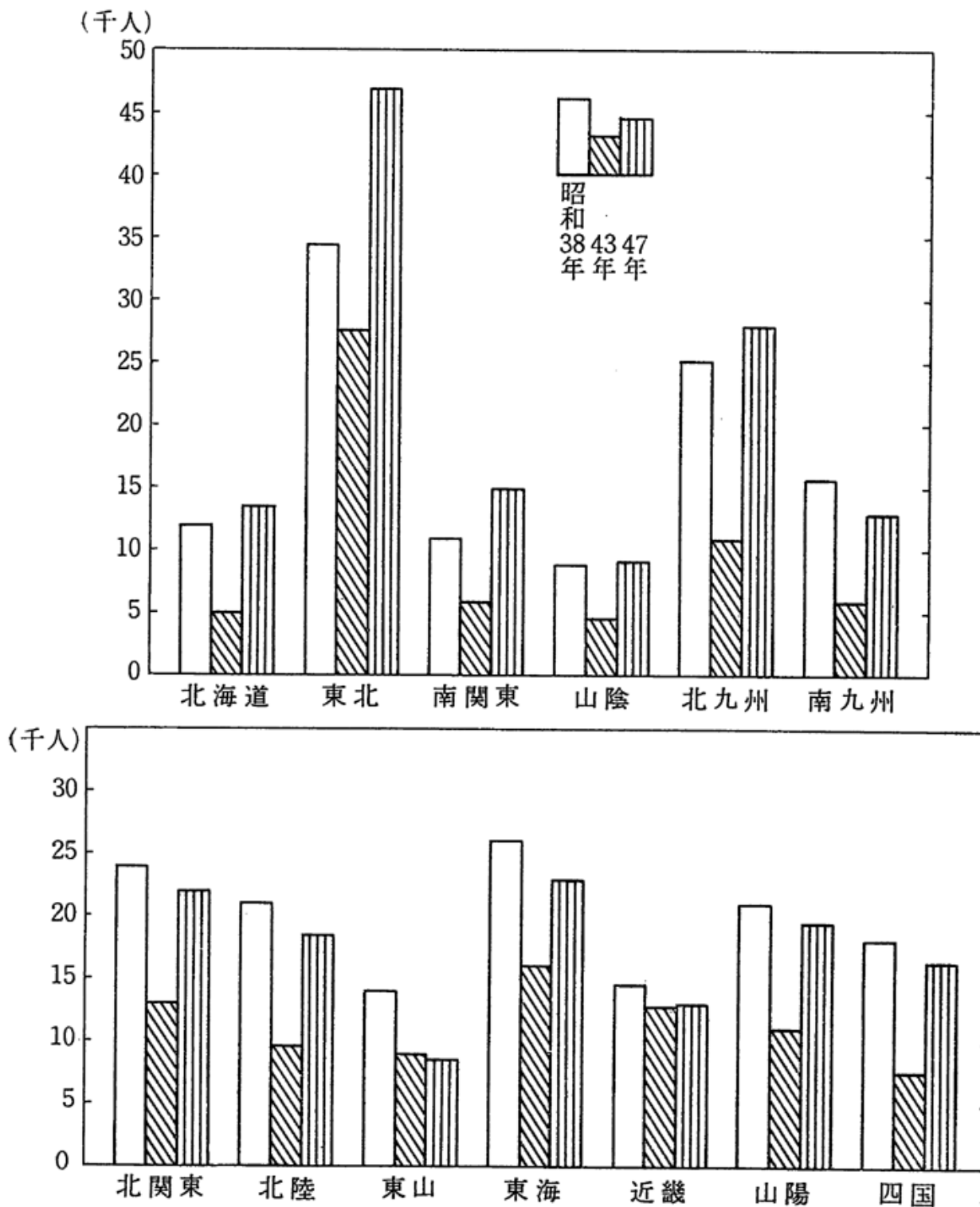
資料出所 農林省「農家就業動向調査」

(注)「主として農業」から転職した者は、「主として自営業」になった者は含まない数値。

〔2108〕第3には農家出身の新規学卒者のうち農業に残留する者が著しく少なくなってきたことである。農家出身の新規学卒就職者のうち雇用者になった者の比率は、30年代の後半には8割5分程度であったが、その後引き続き上昇し、46、47年には9割強と高まり、雇用労働力の供給源となってきたところである。反面、農業就業者として残留するものは、46、47年には2～3万人程度と、非常に低い水準にまで低下した。しかもその大部分は、耕地1ヘクタール以上の農家の子弟であり、1ヘクタール未満層にはほとんど残留がみられず、したがって、その残留分が今後さらに非農業分野に移行する可能性は少ないと判断される。

第29図 地域別にみた転職農業就業者数の推移

第29図 地域別にみた転職農業就業者数の推移

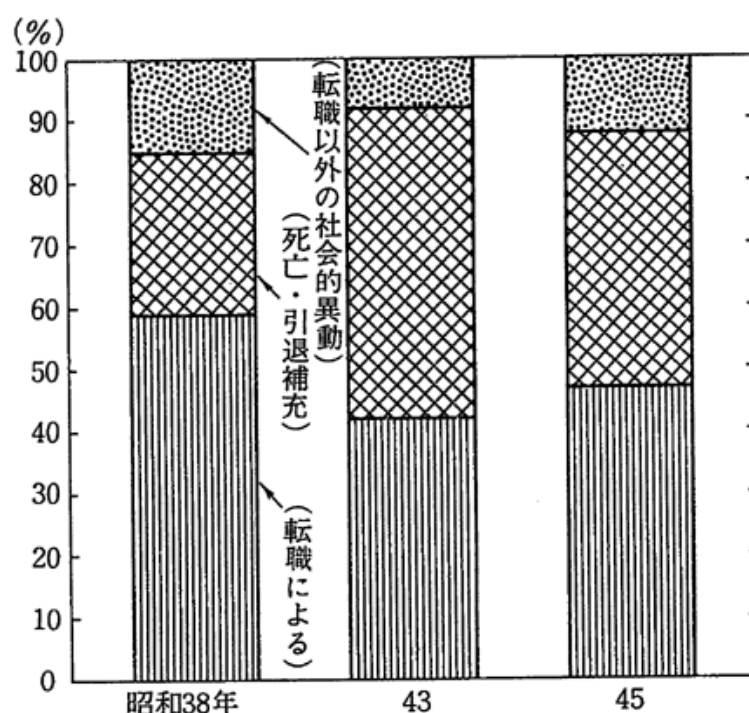


資料出所 農林省「農家就業動向調査」

(注) 転職した農業就業者には「主として農業以外の自営業」に従事するようになった者は含まない。

第30図 減少原因別農業就業者の純減少数構成比の推移

第30図 減少原因別農業就業者の純減少
数構成比の推移



資料出所 農林省「農家就業動向調査」

- (注) 1) 「転職による」は「農業が主」であった者が「他産業が主」となった者と、「他産業が主」から「農業が主」になった者との差。
2) 「死亡、引退補充」は死亡および「農業が主」から「家事が主」になった者などと、「家事、通学などが主」から「農業が主」になった者との差。

〔2109〕このような他産業への転職動向は、農業就業者の減少をもたらす大きな要素であるが、他方、最近、農業就業者の減少に対する死亡、引退の影響が強まってきているという問題がある。農業就業者の減少に対する農業就業者の転職による純減少と減耗による純減少の寄与率をみると、40年代にはいつてから、減耗不補充による影響が強まっている(第30図)。

これには、新規学卒で農業に就業する者が著しく減少してきたことのほか、農家世帯における女子労働力率が低下し主婦層で農業に就業する者が少なくなってきたことの影響がある。「労働力調査」によると耕地50アール以上の世帯の女子労働力率は、38年の71.5%から、47年には62.5%へと10年間に9ポイントと大幅に低下している。年齢別には、若年層および高齢層で特に低下が目立っているが、それ以外のどの年齢層をとってみても低下傾向が生じている。

このように農業就業者の減少に対する減耗不補充の影響が強まってきたことは、農業から他産業への転職動向を弱める可能性をもっていると考えられる。

Ⅱ 高度成長からの転換と今後の課題

1 就業構造と雇用労働力供給事情の長期的変化

(1) 雇用労働力供給源の変化

2) 非1次部門の自営業主,家族従業者の動向

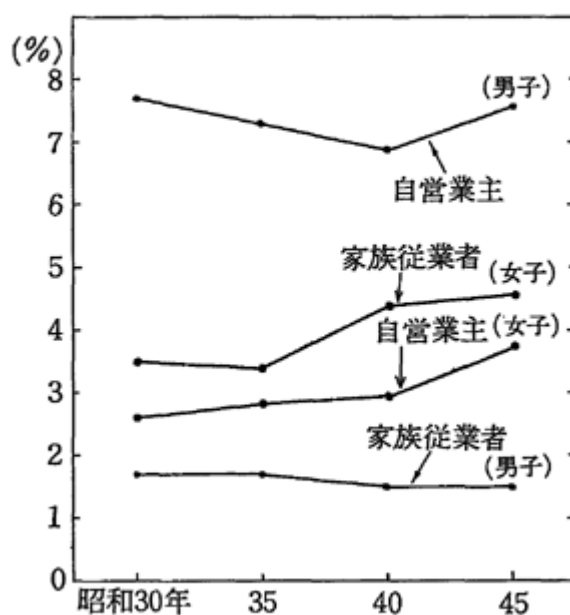
〔2110〕 つぎに,第2次,第3次産業部門の就業構造の変化をみよう。「国勢調査」によって,昭和30年と40年とで,国全体の就業者に占める第2次,第3次部門の自営業主,家族従業者および雇用者の比率をみると,最も変化が大きいのはいうまでもなく雇用者比率であり,この間に43.3%から63.3%へと大幅に上昇した。同時に,自営業主および家族従業者についても,それぞれ10.4%から11.3%,5.2%から6.1%へと上昇し,絶対的にも相対的にも増加を示している。もつとも自営業主,家族従業者については,性別および時期別に動きが同じではない。そこで,それぞれを性別に分けて,雇用者との関連を中心に,最近の変化や既存している労働力の性格などについてみてみよう。

〔2111〕 まず,男子自営業主についてみると,昭和40年代にはいつて増勢が強まるという特徴が生じている。昭和30～40年間に占めるその増加率は8.3%であつたが,40～45年間には21.2%へと高まった。その結果就業者全体に占めるその比率は,30年では7.7%であつたが35年および40年の中間時点で見ると,35年の7.3%から40年には6.9%へと30年代では低下が顕著であつた。しかし,45年には7.6%となり,昭和40～45年間には30年代における低下分をかなり取り戻すような動きが生じた(第31図)。

雇用者と自営業主との間の就業異動についてみても,「就業構造基本調査」によると,40年代にはいつて雇用者から自営業主へ異動する者が倍増し,また,それと自営業主から雇用者に異動するものを調整した自営業主純増分も40年代にはいつて大幅に増加するという変化が生じてきた(第32図)。このような動きは地域別にはもっぱら東京,大阪,愛知,神奈川,埼玉などの大都市圏でおこっている。

第31図 非1次部門の自営業主および家族従業者の全就業者に占める比率の推移

第31図 非1次部門の自営業主および家族従業者
の全就業者に占める比率の推移



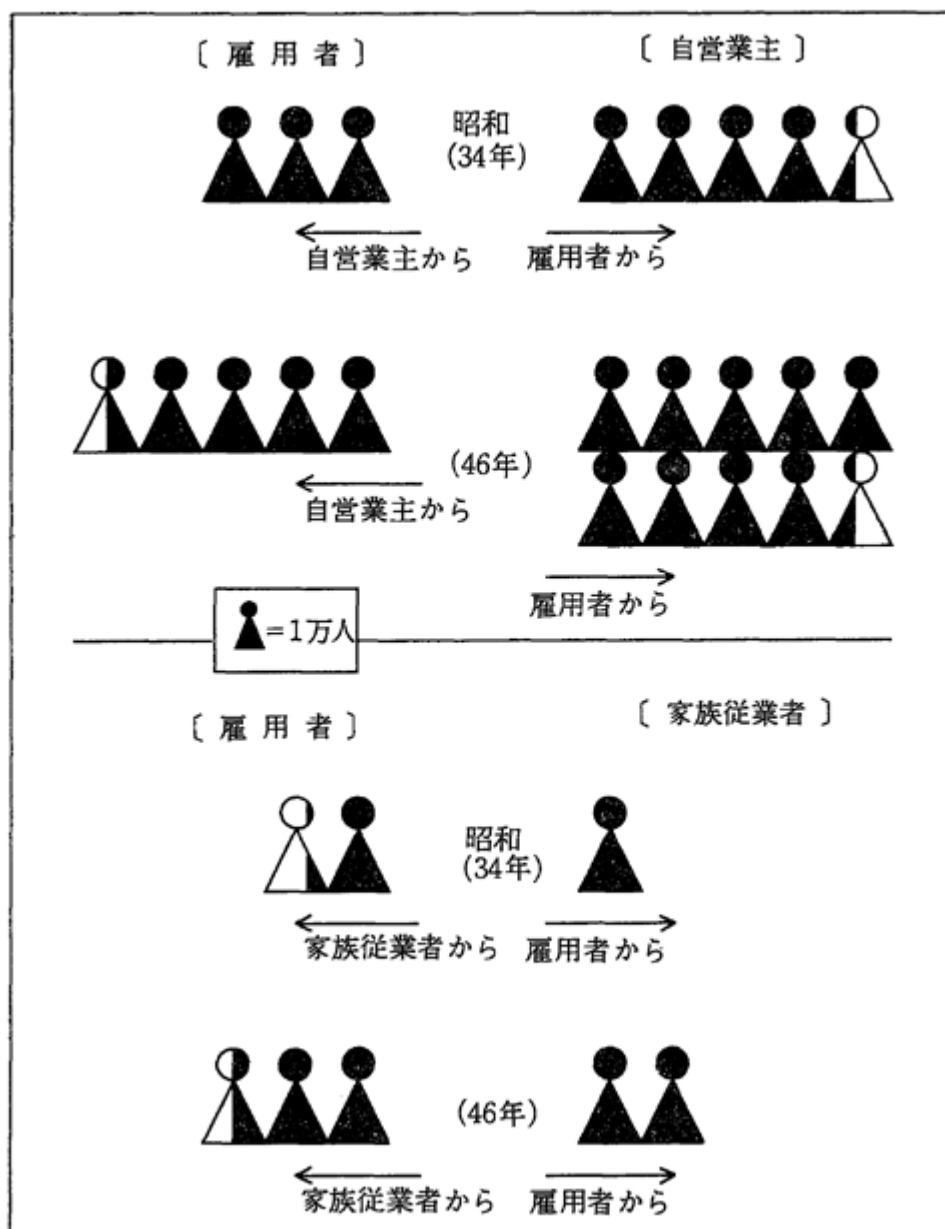
資料出所 総理府統計局「国勢調査」

〔2112〕 昭和30～40年間に於いては、男子自営業主の伸びは相対的に小さかつたが、業種別には鉱業、製造業のなかの食料、木材、家具、窯業に於いて減少が目立ち、また、減少はみなかったが、卸売業、小売業、サービス業では増加率が小さく、サービス業のうちでは娯楽業、修理業に於いて大幅な減少、個人サービス業で増加率が小さいなど、総じて在来型の産業における停滞が目立った。

〔2113〕 昭和40～45年の間になると、30～40年間に男子自営業主の増加が著しかった建設業、製造業のなかの金属機械関係など発展的分野に於いて引き続き大きな増加がみられ、またサービス業のうち事業所サービスなどの分野における伸びも大きかつた。そのほか、在来型の産業を含め多くの産業分野に於いても、この時期には男子自営業主の増加がみられ、一方、それが減少した産業は一部に限られている。

第32図 第2次、第3次産業の自営業主および家族従業者と雇用者間の就業異動

第32図 第2次,第3次産業の自営業主および家族従業者
と雇用者間の就業異動(男子)



資料出所 総理府統計局「就業構造基本調査」

このような男子自営業主の増加には、情報化の進展や個性的商品などに対する需要増加によって、小回りのきく小企業の参入の余地が大きくなっているという経済環境の変化があること、あるいは大企業部門における経営効率化の動きから、基幹部門でないところの専門技術分野について外部へ委託するなどの傾向がみられること、などの影響もあげられる。

〔2114〕 以上のような状況を反映して、地域別にみると、東京、大阪あるいは神奈川、愛知、埼玉、岐阜など大都市圏では、昭和30～40年に続き40～45年にも増加が続いている。一方、秋田、山形、島根、宮崎、鹿児島などでは、30～40年に男子自営業主は減少していたが、40～45年には増加に転じ、その増加の程度は県庁所在地を中心とする市部において顕著となっている。

〔2115〕 なお、男子の家族従業者については、全就業者数に占める比率は30年では1.8%であつたが、40年1.5%、45年にも1.5%であり、40年代でもその比率に上昇する動きはない。そのような状況を反映して、絶対数でみると、30年の約69万人から45年には77万人と他の就業者に比べ増加の程度は小さい。

〔2116〕 このように、男子の自営業主、家族従業者については就業者全体に対する比率でみて、昭和30～45年間に上昇がみられないが、女子については、その比率はかなり上昇するという特色がある。

女子家族従業者比率についてみると、30年3.5%、35年3.4%、40年4.4%、45年4.6%であって、30年代後半における上昇が特に目立っている。

女子家族従業者の絶対数の変化をみると、30～35年13万人増、35～40年63万人増、40～45年31万人増となっている。30年代後半における特に大きな増加については、その間において、男子家族従業者が減少した食料品製造業、木材、木製品製造業、家具、装備品製造業等の分野でも増加がみられたところであり、男子家族従業者の減少分を女子が補充した側面がかなりあったとみられる。

〔2117〕 30年代の後半に比べ40年代前半には、女子家族従業者の増加テンポは落ちているが、他方、雇用者との間の異動については、むしろ家族従業者への雇用者からの流入超過が強まっているという特色がある。「就業構造基本調査」によってみると、雇用者から家族従業者になった者は、34、37年の8～10万人に対し、43、46年では27～28万人と大幅に増加し、それに伴って家族従業者から雇用者への逆の移動分を調整した家族従業者超過分も40年代にはいって増加している。

〔2118〕 女子自営業主比率についても、30年の2.7%から、45年には3.7%に上昇し、特に40年以降における上昇が目立っている。絶対数でみると30年の104万人から40年には141万人、45年には192万人となった。その結果、昭和30～45年間の増加は88万人となるが、そのうち約50万人は40～45年間に生じている。

この労働力の特色としては、雇人をもたない自営業主が多いことであり、その割合は9割に達している。「就業構造基本調査」によると、女子自営業主層のうち内職者が占める割合は4割弱となっており、「国勢調査」でみた雇人をもたない自営業主層の多くは内職者であると判断される。そのようなこともあって、女子自営業主については、就業分野がサービス業、卸売業、小売業、製造業にそれぞれ3分の1ずつに分かたれていること、また、女子家族従業者ほどではないが、全体の半数が家事などを主とする者である(上述の家族従業者の場合は6割)という特徴がある。

II 高度成長からの転換と今後の課題

1 就業構造と雇用労働力供給事情の長期的変化

(1) 雇用労働力供給源の変化

3) 非労働力の労働力化

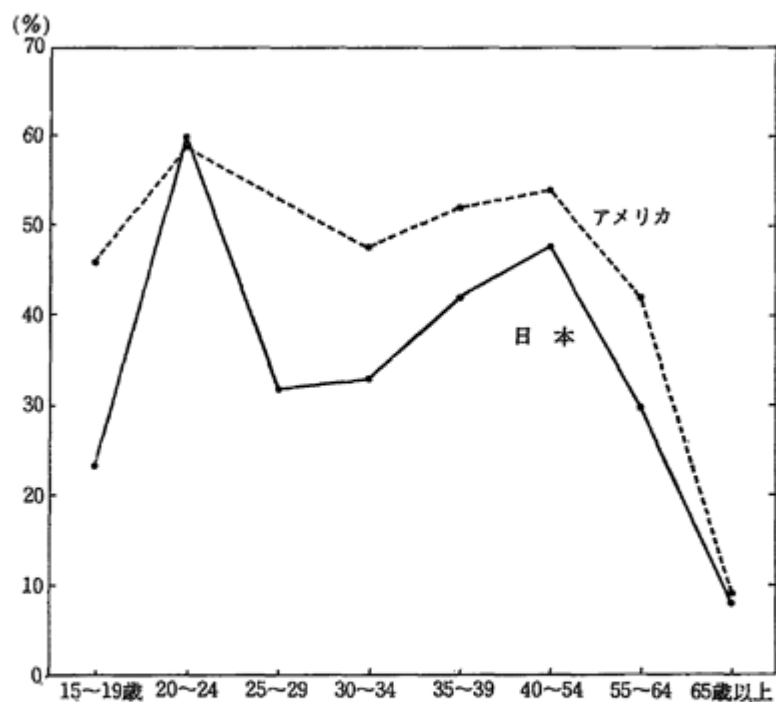
〔2119〕雇用労働力の給源として重視されるものには、非1次産業世帯における女子非労働力の労働力化の問題がある。そのうち、自営業主世帯の女子非労働力については、絶対数が少ないうえ、その労働力率も農林世帯のそれについて高く、最近の水準は、「労働力調査」によれば、ほぼ60%で安定的に推移している。影響力の大きさからみて問題の中心となるのは勤労者世帯の女子労働力率の動向である。

〔2120〕勤労者世帯の女子労働力率は、長期的には上昇を続け、「労働力調査」によってみれば、昭和38年の35.7%から48年には39.1%へと上昇を示している(付属統計表第76表参照)。このような我が国の労働力率を国際比較するために、男子就業者の9割近くが雇用者であるアメリカの女子労働力率と対比してみよう。

女子労働力率は1972年では、日本38.1%、アメリカ43.9%と我が国の方が約6ポイント低い。年齢別にみれば、日米間の差が大きいのは、19歳未満層と25～64歳層の二つである(第33図)。そのうち、19歳未満層に著しい違いがあるが、我が国のこの層の労働力率は、進学率の上昇から今後高まる余地がないと考えられる。注目されるのは、25～64歳層であるが、そのうちでも25～34歳層については、日米間に15ポイントと著しく大きな違いがある。このような主婦年齢層の労働力率の相違をみるために、子供の有無別、子供の年齢階級別に妻の労働力率を対比してみると、1965年に関するかぎり日米間にあまり大きな差異はなく、婚姻状況、婚姻年齢および出産年齢の差が年齢階級別労働力率の差の一つの重要な要素になつていると判断される(第34図、35図)。

第33図 年齢階級別勤労者世帯の女子労働力率

第33図 年齢階級別勤労者世帯の女子労働力率（1972年）



資料出所 総理府統計局「労働調査」

U. S. A. Department of Labor "Manpower Report of the President"

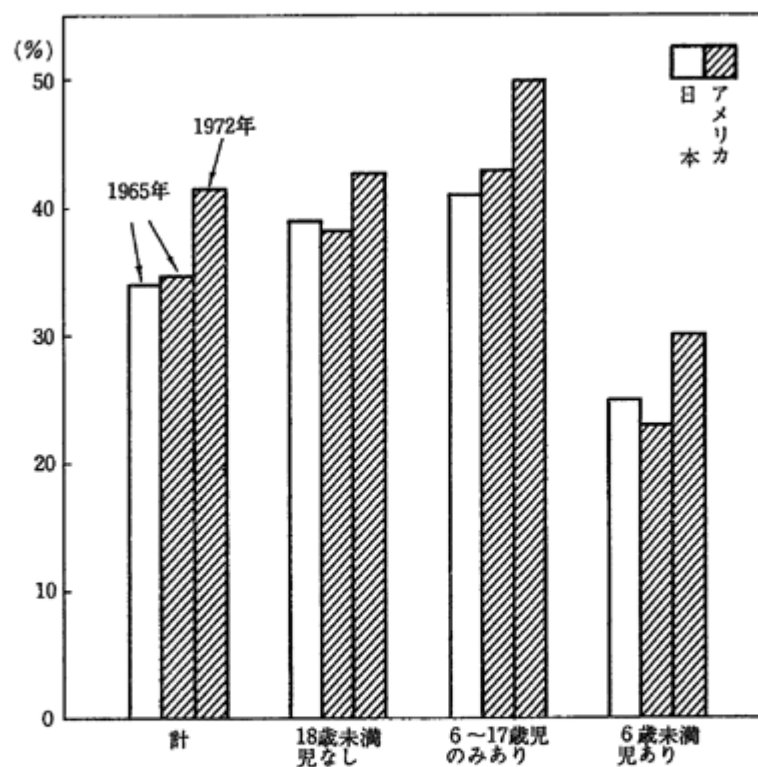
- (注) 1) アメリカは全世帯の数値。
 2) 日本は耕地50アール未満または耕地なしの世帯で世帯主が雇用者である世帯の女子労働力率。

〔2121〕 もっともその後の動向をみると、アメリカでは全体としてもまた子供の状況別にみても女子労働力率は高まっている。

このことから類推すれば、我が国の水準も長期的には今後徐々に上昇する可能性が考えられる。意識面からみた新規就業希望者は、「就業構造基本調査」によってみるとかなりの量に達し、40年代にはいって増加する動きも見受けられる。

第34図 年齢階級別子供の有無別勤労者世帯の妻の労働力率

第34図 年齢階級別子供の有無別勤労者世帯の妻の労働力率

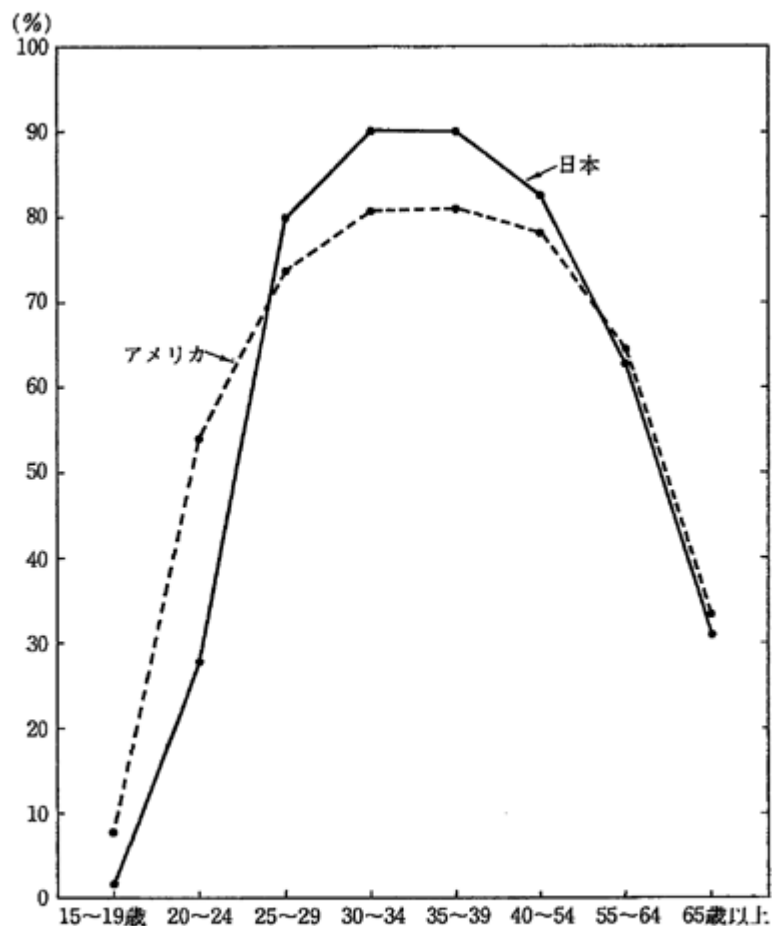


資料出所 総理府統計局「国勢調査」昭和40年，1%特別集計結果
U. S. A. Department of Labor "Manpower Report of the President"

- (注) 1) アメリカは全世帯の数値。
2) 日本は非農林業雇用者の妻の労働力率。

第35図 年齢階級別女子の有配偶者比率

第35図 年齢階級別女子の有配偶者比率（1970年）

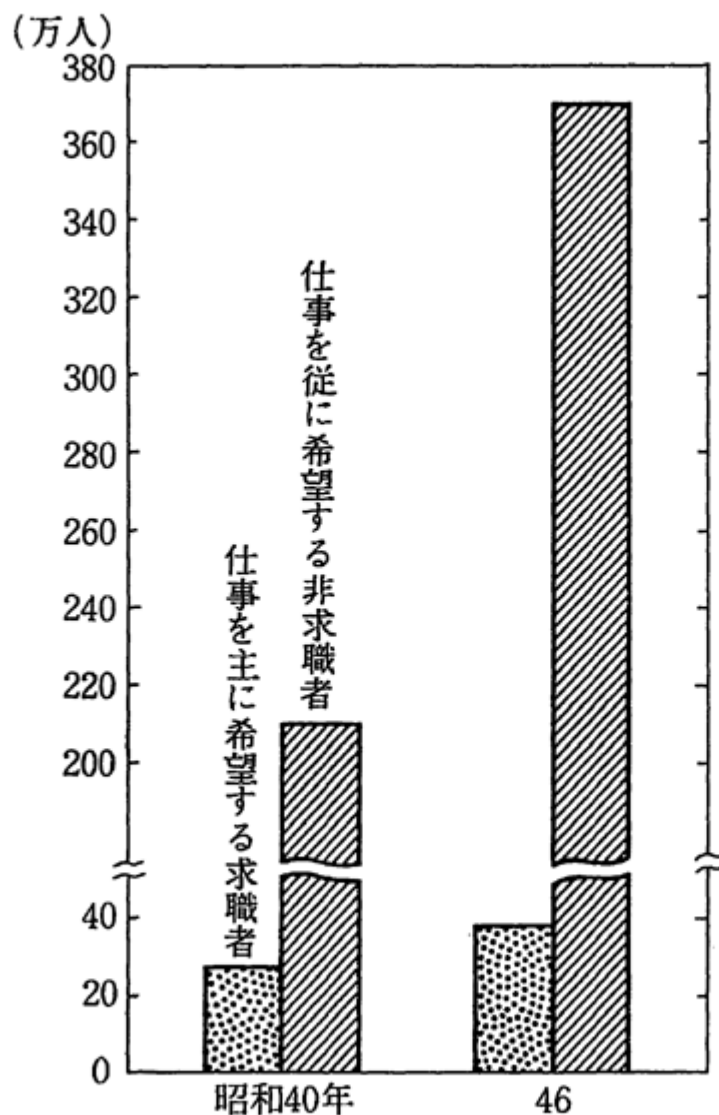


資料出所 総理府統計局「国勢調査」昭和45年
 U. S. A. Department of Commerce. "1970 Census of
 Population, Subject Reports, Marital Status"
 (注) アメリカは「夫と同居」の比率。

しかしながらこのような非労働力の労働力化については、主婦層が中心であることに伴い、就職の地域的制約、パートタイム等雇用形態上の特色などをもっている。同時に、新規就業希望者数が多いけれども、勤労者世帯の妻が大部分を占めている家事従事的女子就業希望者の内容をみると、本業を希望して求職活動を行っている者は相対的に少なく、求職活動をしない副業希望者が圧倒的に多いなど(第36図)、就業の緊急性が強いとみられる層は相対的に少ない。

第36図 家事をしている女子の就業希望者

第36図 家事をしている女子の就業希望者



資料出所 総理府統計局「就業構造基本調査」

〔2122〕 経済の高成長過程で就業構造が変化し、その影響によって雇用労働力に対する給源ないし供給力は、30年代後半に比べ40年代には小さくなってきているといえよう。特に、雇用労働力以外の分野における就業者の高齢化や女子化が目立ち、雇用労働力として流入するものの内容については、高齢化、女子化、地域的制約化が強まってきている。農業からの流入は、最近再び増加する動きもあるが、食糧自給率の問題など農業のあり方いかんでは、転職者数が今後とも増加を続けるとは限らない。非農分野の女子労働力化についても、雇用労働力の増加との関連では、内容的に制約がある。他方、業主、家族従業者については、概して30年代の後半に比べ40年代には増勢が強まった面があり、それらは40年代における雇用労働力の増加を相対的にせばめる要素になっているといえよう。また、以上ではふれなかったが新規学卒労働力の問題がある。新規学卒者のうち就職したものの数は、昭和36～40年平均132万人、41～45年平均140万人、46～50年平均109万人、51～55年平均104万人、(先行きは労働省職業安定局推計)であって、いわゆるベビーブーム期との関連から40年代前半にはやや増加したが、40年代後半には平均100万人強の低水準に落ち込み、最近の雇用動向に強い影響を及ぼしている。このような就業構造の変化に伴う雇用労働力供給面における変化は、最近における雇用動向に強く作用していると考えられる。

Ⅱ 高度成長からの転換と今後の課題

1 就業構造と雇用労働力供給事情の長期的変化

(2) 雇用事情の変化と企業の対応

〔2201〕最近における雇用労働力事情の変化を投影して、企業内の雇用事情は量、質、両面において変化してきた。同時に企業内部では、労働力事情の変化に対応して、労務管理面や省力化面などで変化が生じてきている。

II 高度成長からの転換と今後の課題

1 就業構造と雇用労働力供給事情の長期的変化

(2) 雇用事情の変化と企業の対応

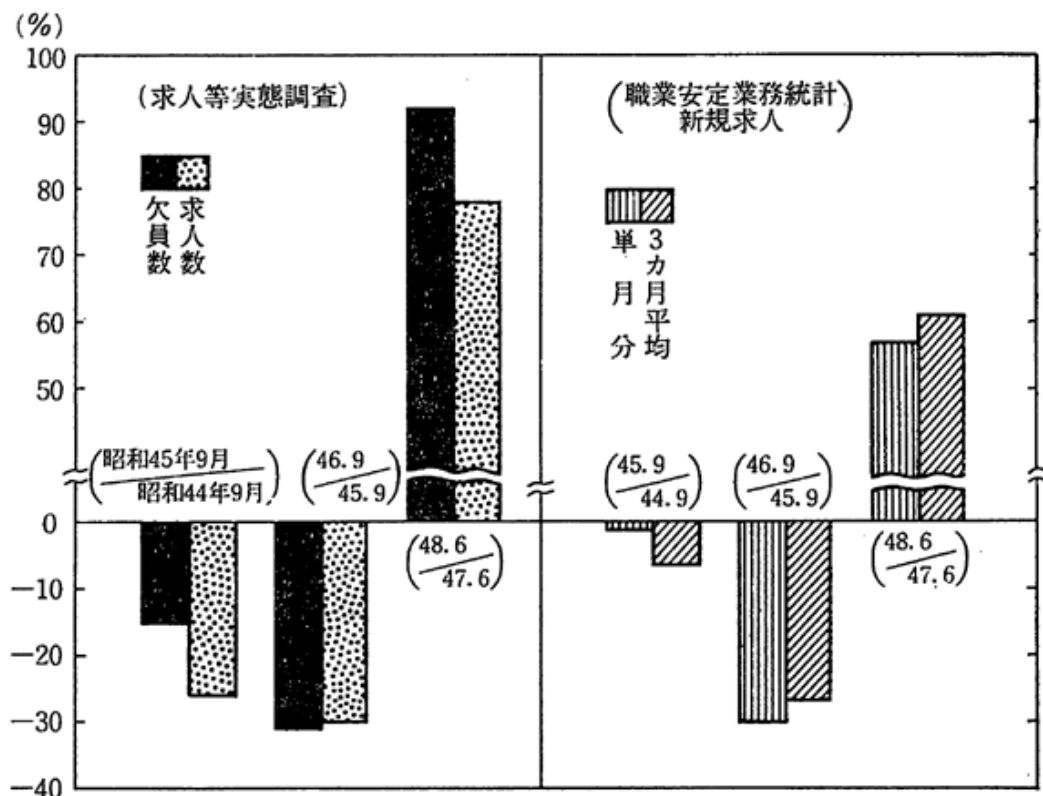
1) 雇用の伸び悩みと労働力構成の変化

〔2202〕雇用増加率は景気循環の期を経るごとに鈍化し、「毎月勤労統計」によって経済拡大期のそれをみると、昭和38～39年6%前後、40年代前半3%前後であったのに対し、48年は1%と伸び率が著しく小さかった。このような背景には、あとでふれるような企業の省力化、生産性上昇の強まりによる影響もあるが、しかし、上述のような労働力事情の変化も強くひびいていると判断される。

そのため、48年には、企業は大幅な欠員をかかえることとなった。製造業における欠員率は、前の循環期のほぼピークに当たると考えられる44年9月では6.8%と著しく高かったが、48年では調査時点が春の学卒入職期直後の6月に改められたにもかかわらず6.9%に達し、企業規模別には各規模とも欠員率の上昇がかなり目立ったところである。ところで、欠員数と「職業安定業務統計」による新規求人数との変化には強い類似性が認められる(第37図)。40～44年間ににおける新規求人の増加率は6割強(全産業計)であったから、それとの対応から推定される40年代初めの欠員数ないし欠員率の水準は、44年9月分の欠員の水準に比べかなり低いものとなる。つまり、40年代前半における景気の成熟過程では、欠員率水準が急上昇したと判断されるわけである。

第37図 欠員と求人の変化

第37図 欠員と求人の変化（製造業，対前年同月比）



資料出所 労働省「求人等実態調査」；「職業安定業務統計」

- (注) 1) 求人等実態調査は日雇、パートタイマーの求人を含まない。職業安定業務統計は常用のみ。
 2) 3カ月平均は9月または6月の前後3カ月の平均による。

したがって最近のように労働力事情が変化してきたという状況のもとでは、景気の急速、大幅な拡大にあつては、労働力の面から問題が生ずるような状況が我が国経済にしだいに強まりつつあると考えられる。

〔2203〕このような雇用の量的動向のほか、学卒不足、進学率の上昇などをも反映して、企業内部における最近の労働力の質的構成は、昭和30年代に比べて大きな変化を示してきた。

その第1は年齢別構成の変化である。「賃金構造基本統計調査」によって、製造業の規模1,000人以上の大企業における年齢別労働者構成比を昭和36年、42年、48年とで対比してみると、48年では引き続き20歳未満層の減少がすすむとともに、20歳台についても低下が始まり、反面、30歳台、40歳台の比率が本格的に高まってきている。

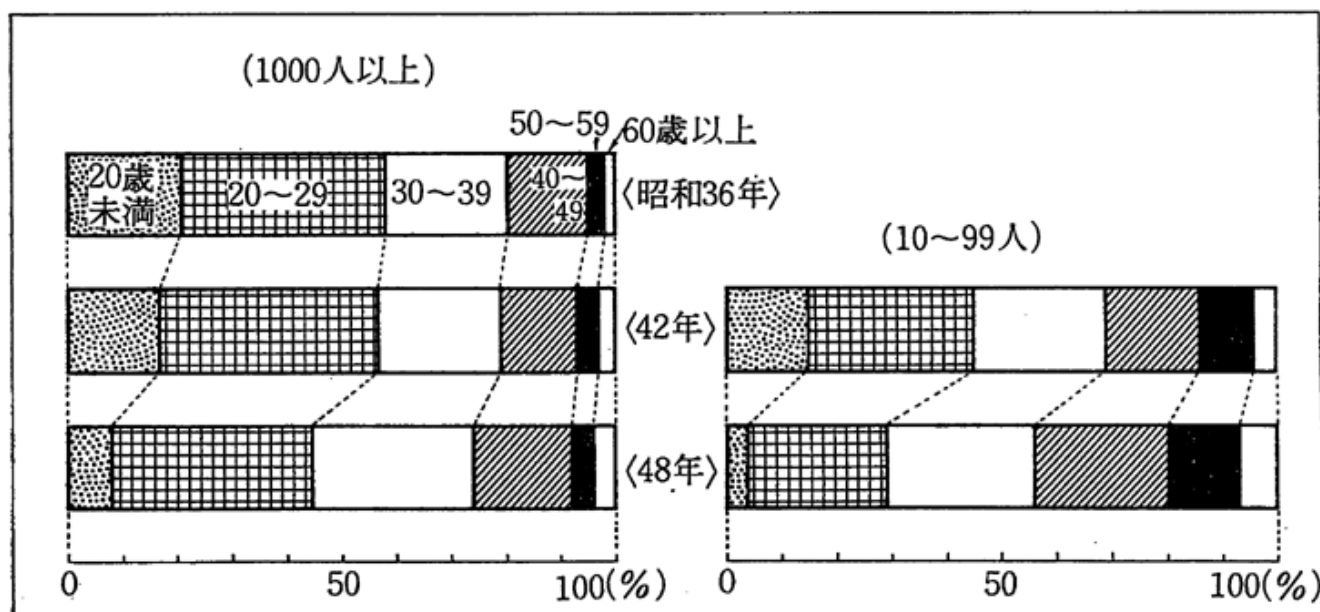
その結果、最近に、おける大企業の年齢構成は、42年当時の中小企業の構成に似通ったものへと変化している(第38図)。

〔2204〕第2は学歴構成の変化である。製造業の規模1,000人以上の大企業における生産労働者に占める中学卒労働力の比率は、昭和36年78%、42年70%であったが、48年に60%にまで大幅に低下した。学歴構成の変動については、さらに監督、指導的地位に達する40歳台とそうでない20歳台とを対比すると相違が著しい。年齢別学歴別構成を36年当時と48年とで製造業規模1,000人以上男子生産労働者について対比してみると、40歳台ではあまり変化が生じておらず、48年でも約9割は中学卒労働力で占められているが、若年層では40年代後半には変化の速度が早まり、20歳台の階層での高校卒労働力の比率は36年37%、42年45%であったが、48年には66%へと著しく高まっている。

〔2205〕第3は、中途採用への依存の強まりである。中学、高校卒新規労働力の充足難の強まりに伴って、学卒以外の中途採用への依存度が上昇し、労働異動率の上昇ともあいまって、企業では通年にわたり雇用の手当をする必要性が強まってきた。また、中途採用への依存については、採用年齢制限が緩和されるなど制度上の変化がすすんでいる。労働省「雇用管理調査」によると、例えば35～44歳を年齢上の採用上限とする企業の比率は、43年前10年間では約16%、43年では27%であったが、46年では31%に上昇してきている。

第38図 年齢別労働者の構成(年齢計労働者数=100)

第38図 年齢別労働者の構成 (製造業)
(年齢計労働者数=100)

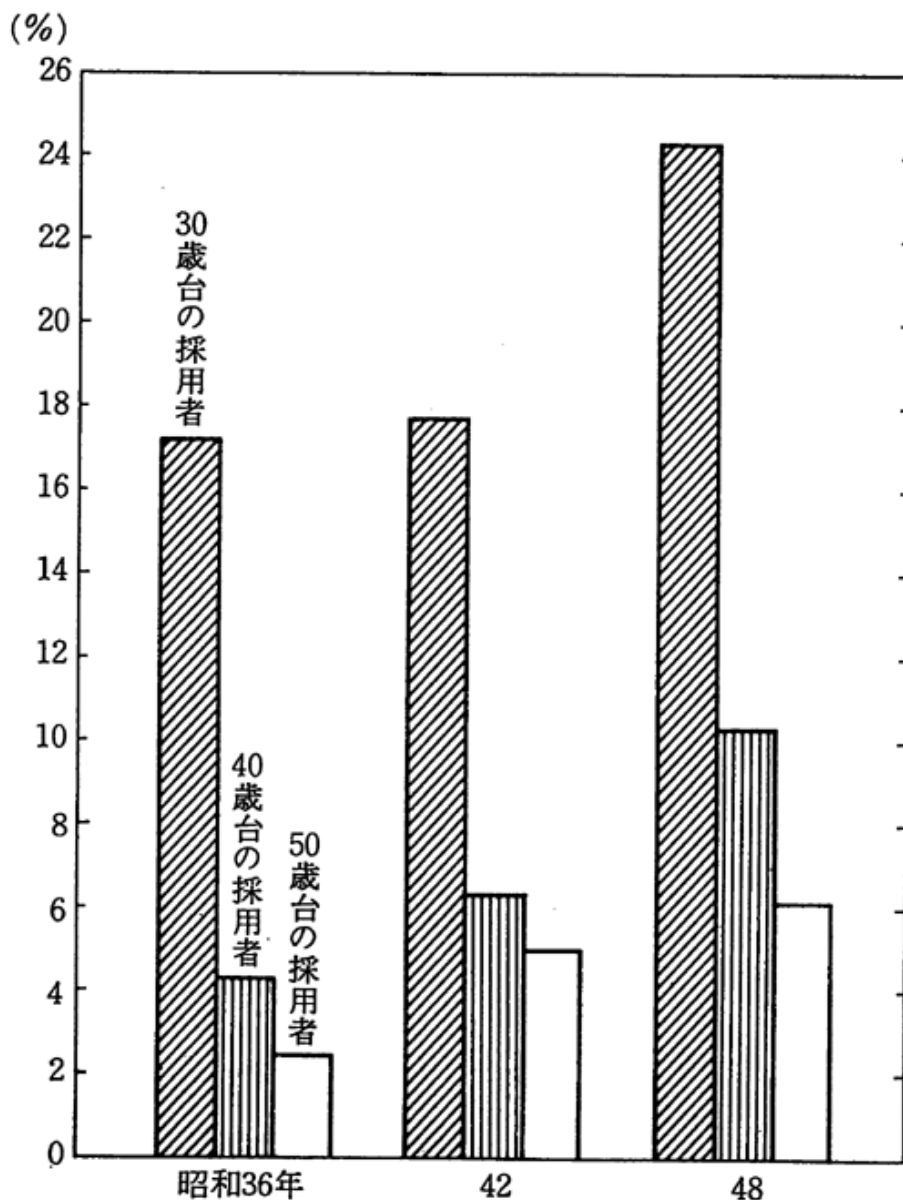


資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

〔2206〕 中途採用依存の実態については、製造業、規模1,000人以上、男子労働者における20歳未満の採用直後の者(勤続0年)に対する30歳台や40歳台の同種労働者の比率をみると(第39図)、36年と42年とではあまり大きな差がなかったが、48年には30歳台、40歳台ともに大きく増加し、新規学卒等の採用難に伴い、中年層の中途採用への依存が大企業分野において強まっていることが示されている。

第39図 20歳未満採用者に対する中高年中途採用者の比率(製造業、規模1000人以上、男子)

第39図 20歳未満採用者に対する中高年中途採用者の比率
(製造業, 規模1000人以上, 男子)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 20歳未満の勤続0年の者に対する各年齢別の勤続0年の者の比率。

〔2207〕第4は、パートタイム労働力の増大である。パートタイム労働力の最近の動向として、45年と48年を対比してみると、女子労働力に占めるその比率が上昇し、特に、30歳以上の年齢層における増大が最近目立っている。規模1,000人以上の大企業における35～36歳層についてみると、女子労働者に占めるパートタイム労働者比率は、45年の9.0%から48年には12.6%に高まっている。これら労働力は、単に補助ないし間接部門だけではなく、軽工業分野では現場の中核的部門にも進出し、例えば、労働省「生産性統計調査」によってその状況を見ると、労働集約的な軽機械工業の機械加工や組立の職場において増加がかなり大きい。腕時計の機械加工部門の例でみると、パートタイム労働者が全労働者に占める比率は、43年の3.7%から47年には19.0%に高まっている。

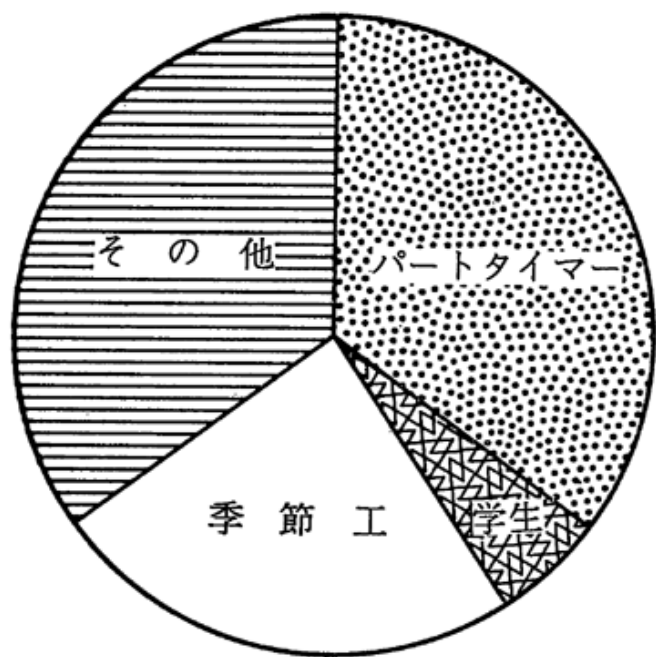
〔2208〕パートタイム労働力の増加とも関連し、臨時工の内容も大きく変わってきた。

臨時工比率は、長期的にみて低下している。労働省「労働異動調査」,「雇用動向調査」によって、製造業の規模500人以上の企業についてみると、全労働者に占める臨時工、日雇の比率は、30年代後半の好況期では12%前後であつたが、40

昭和48年 労働経済の分析
年代にはいつては6%前後で推移している。

第40図 臨時工の構成

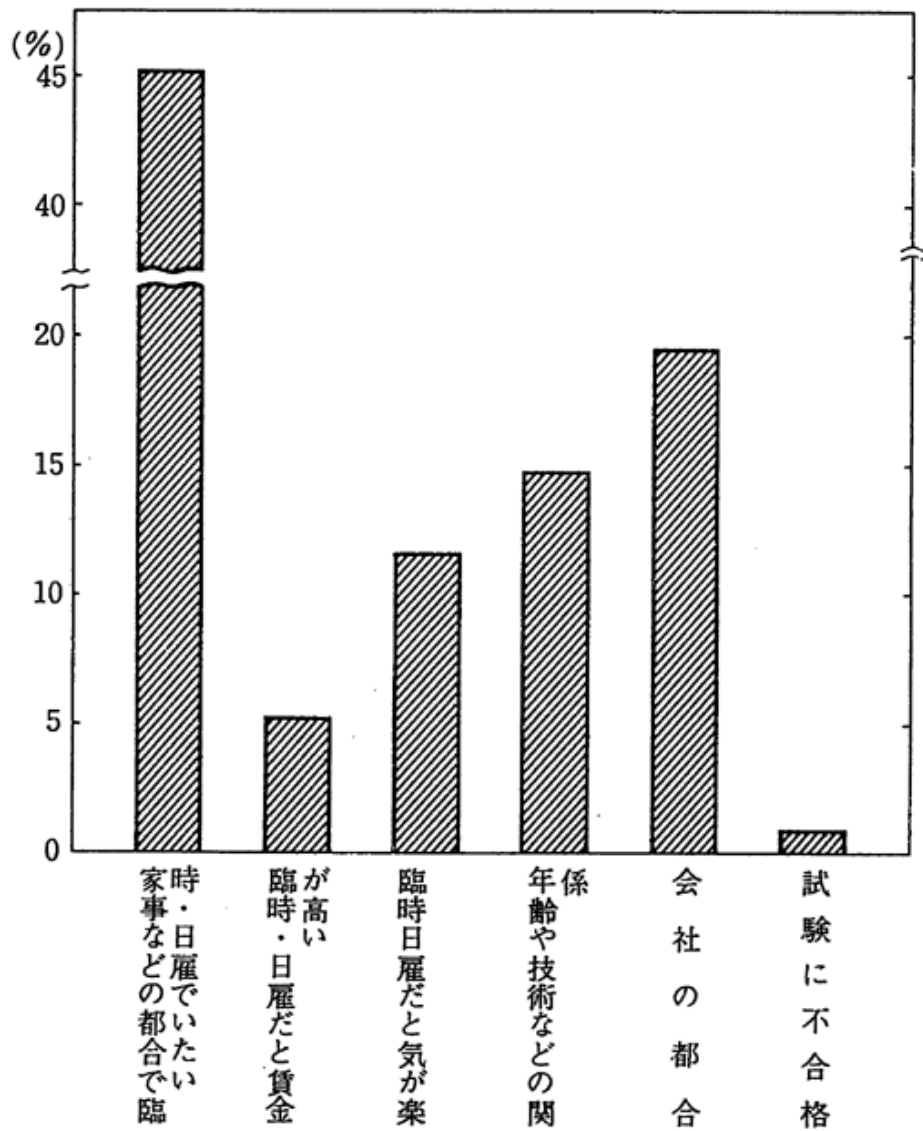
第40図 臨時工の構成（昭和47年）



資料出所 労働省職業安定局「臨時工調査」

第41図 臨時工が常用にならない理由(臨時工=100)

第41図 臨時工が常用にならない理由（臨時工＝100）



資料出所 労働省職業安定局「臨時工調査」（昭和47年）
（注）重複回答。

最近のその内容について労働省職業安定局の47年11月調査によってみると、臨時工はパートタイム労働者と季節労働者によって大半が占められるとともに(第40図),そういつた事情を反映して常用工にならない理由としては,「家事などの都合で臨時日雇でいたい」など労働側の要因が強い(第41図)。他方,これまでに於いて臨時工の本工化がすすんできたところであり,結局,最近では,臨時工の内容は,供給側の事情による臨時工と本工になる前段階的な意味での臨時工層とから構成されている。

Ⅱ 高度成長からの転換と今後の課題

1 就業構造と雇用労働力供給事情の長期的変化

(2) 雇用事情の変化と企業の対応

2) 企業の対応

ア 生産性,省力化の動向

〔2209〕企業内の労働力にみられるこのような量的,質的变化に伴って,労働面に関する企業の対応には変化がみられる。最近における企業の対応の変化は,雇用事情の変化のほか,労働市場の変ぼうに伴う賃金上昇の強まり,さらに,国際経済環境の変化という強い衝撃などを背景とするものであるが,そのような状況に対応して生産性引上げ,省力化の動きが強まってきている。

〔2210〕生産性上昇率は,日本生産性本部調べによると,昭和48年には20%強と伸びが大きく,40年代前半の年率13%強の上昇やこれまでの最高の伸びであった42年の17%弱を大きく上回った。これには,雇用情勢等の変化のなかで,企業が省力化行動を強めたことが要因の一つになっていると考えられる。生産性の動向については,次章において改めて取り上げるので,ここでは若干の業種についての製造現場における生産性の引上げ,省力化の実態について,「労働生産性統計調査」によってみることにする。

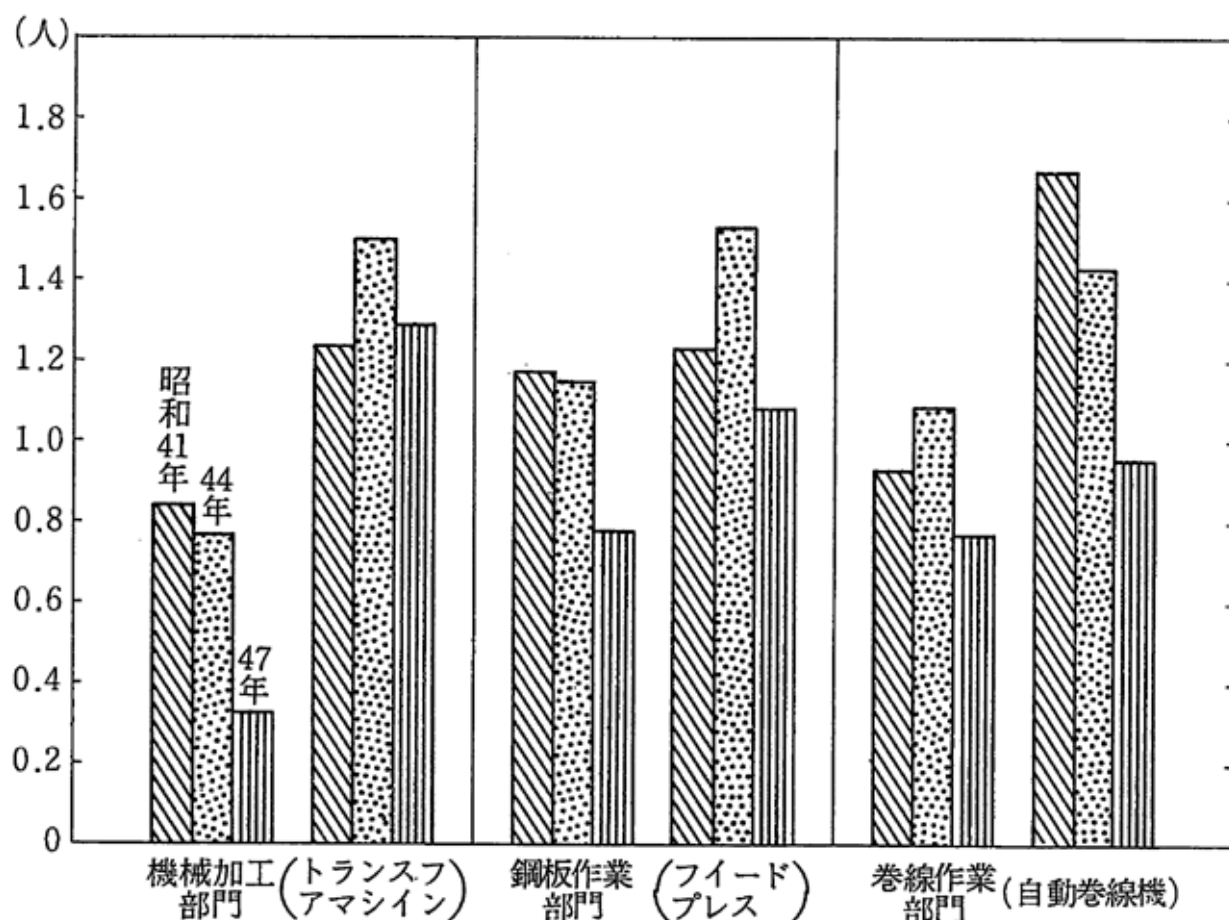
〔2211〕機械関係—まず電動機,小型乗用車について,最近の約10年間を38～41年,41～44年,44～47年の3期に区分し,生産性の動向をみよう。

電動機については,生産性上昇率は第1期7.5%,第2期26.6%,第3期37.0%であり,第3期において生産性上昇率が高いのが目立っているが,機械一台当たり配置人員の減少は第3期に顕著に生じているという特色が観察される(第42図)。生産性の上昇には専用高性能機械の導入が強い影響を及ぼすが,それらの機械についてみても配置人員の減少が生じている。例えば,トランスファマシンの増加は,第1期中6台,第2期中2台,第3期中6台(47年末現在台数42台)である,また,電動機において最も労働集約的分野である巻線工程では,自動巻線機の導入が40年代にはいって進捗し,その増加数は,第2期38台,第3期22台(47年末現在台数69台)と多い。同時に,このような高性能機械についてみても,一台当たり配置人員は,第3期に特に大きな減少を示している。

〔2212〕しかしながら,電動機に限らず機械工業分野では,最近,少量多種加工工程の自動化,省力化がすすんできた。それに関連して,具体的には例えばNC工作機(数値制御機械)の導入が目立っている。同機の生産台数は42年129台,44年860台,47年1,387台(日本工作機械工業会調べ)と急成長している。NC機械は電子装置と連動して切削加工を指示するものであり,さらにすすんで,工具や工作物の交換までを自動化するATC付NC工作機(自動工具交換装置付数値制御複合工作機械)の導入や多くのNCをコンピューターでコントロールするNC機械群管理システムへと発展しつつある。

第42図 電動機部門別機械1台当たり配置人員

第42図 電動機部門別機械1台当たり配置人員

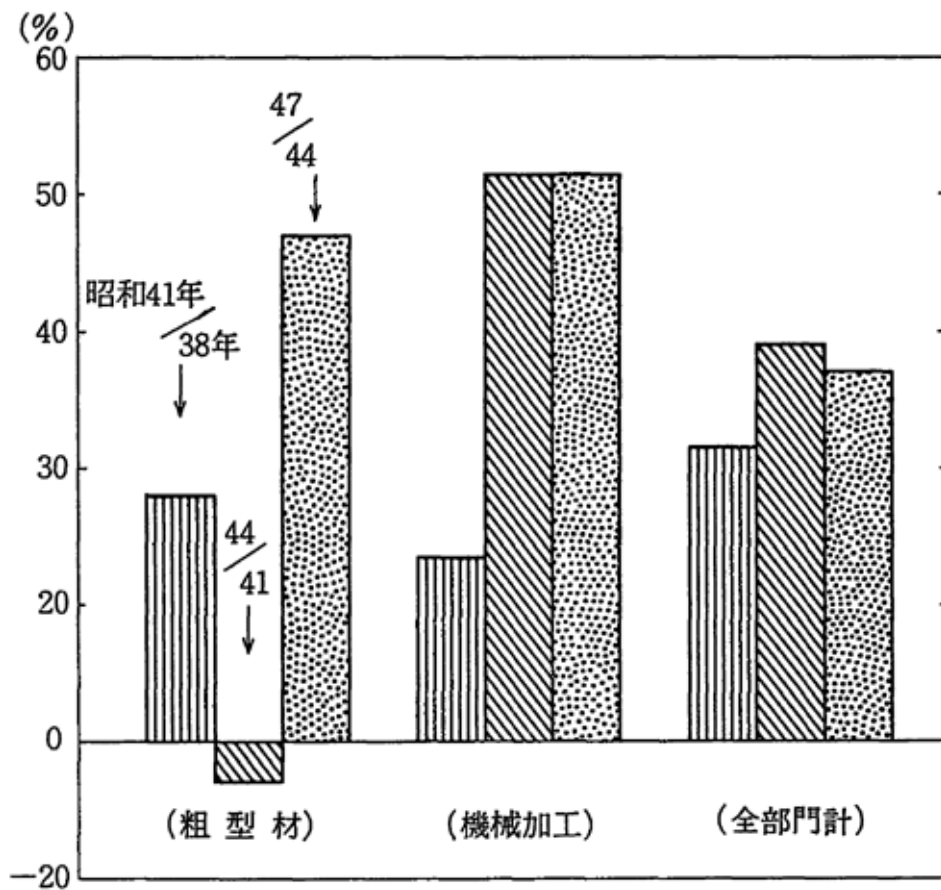


資料出所 労働省「労働生産性統計調査」
(注) 全数調査。

〔2213〕このような動きと一部関連するが、鋳造、鍛造等の粗型成部門など、自動化がこれまで遅れていた部門で省力化がすすみつつある。乗用車の部門別生産性上昇率をみると、粗型成部門の上昇率が第3期において目立って高まっている(第43図)。例えば、鍛造工程についてみると、一つの設備で数種のものを生産するロット生産形態から、生産性引上げのため手動を中心とした設備の専用化がはかられてきたが、最近では、さらに自動鍛造機による切断、加熱、成型の一貫高速生産システムへと発展している。

第43図 小型乗用車(360～2,000CC)1台当たり部門別生産性上昇率

第43図 小型乗用車（360～2,000cc）1台当たり部門別生産性上昇率



資料出所 労働省「労働生産性統計調査」

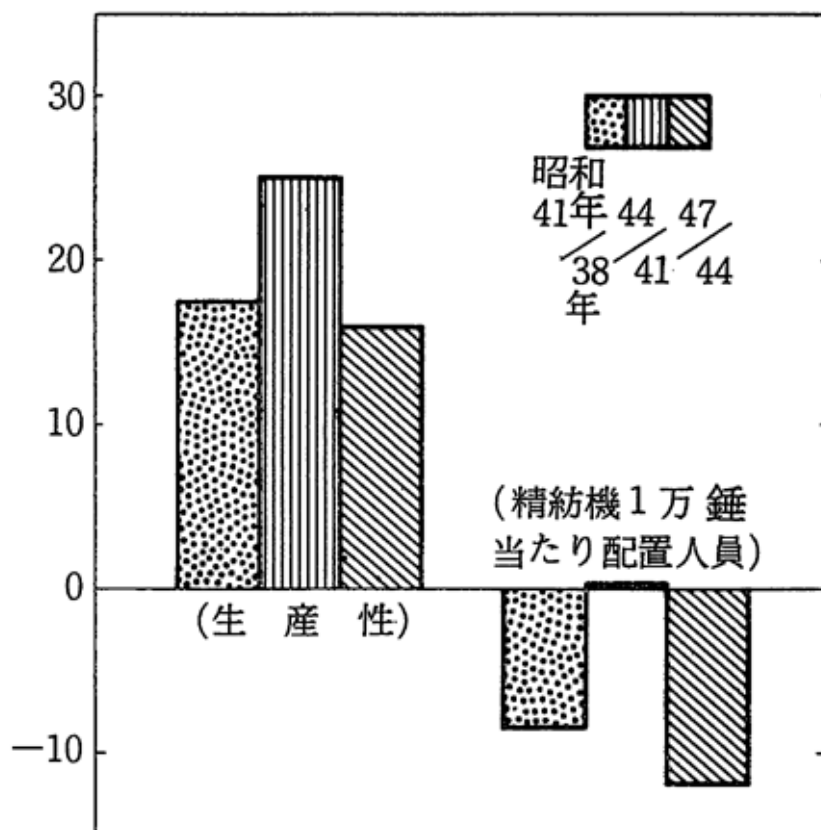
- (注) 1) 41年は年平均, 44, 47年は10, 11月平均。
 2) 本調査による生産性の変動は, 生産量単位当たり所要労働時間の変化率によって示されているが, ここでは労働投入量単位当たり産出量に換算して表している。全数調査。

〔2214〕綿紡績関係—綿紡績は成長産業と異なつて厳しい経済環境をたどり, 産業活動は時期により起伏が大きい。最近の省力化動向では, 第2期を中心としておこつてきた連続自動紡績設備の導入がある。省力化上において圧倒的効果をもつといわれる同設備の導入は, 42～44年間で134%増と大きく, それに比べれば44～47年間の増加率は38.9%と鈍つた。しかしながら, 第3期に省力化がすすまなかったわけではなく, 連続設備以外による工程のうち最も人員を要する精紡工程の一万錠当たり配置人員をみると, その減少率は第3期において顕著であつた(第44図)。

なお, 第3期の生産性上昇率は第2期より小さくなつてゐるが, これには操業率の違いも影響しており, 精紡機運転率, スピンドル回転数は, 第3期は第2期に比べかなり低かつたところである(例えば, 30番手スピンドル回転数は, 41年対44年が0.3%の上昇, 44年対47年が2.0%の低下, 精紡機運転率は, 41年の94.9%から44年には97.9%に上昇, これに対して47年は97.8%と横ばいであつた)。

第44図 綿紡績生産性上昇率と配置人員の変化

第44図 綿紡績生産性上昇率と配置人員の変化



資料出所 労働省「労働生産性統計調査」

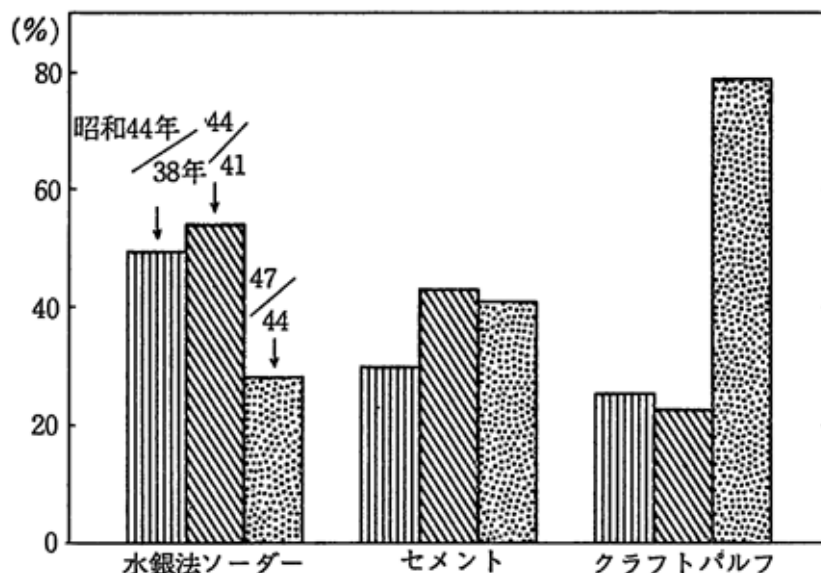
- (注)
- 1) 生産性は20番手換算。
 - 2) 生産性については38, 41年は年平均, 44, 47年は10, 11月平均。
 - 3) 精紡機1万錘当たり配置人員は精紡工程のみ。
 - 4) 全数調査。
 - 5) 第43図の注2)参照。

〔2215〕装置産業関係—水銀法ソーダ,クラフトパルプおよびセメントについてみよう。

生産性の動向をみると,クラフトパルプでは第3期の生産性上昇率が著しく強まっており,また,セメントでも第2期に続いて第3期には高い伸びとなっている。一方,水銀法ソーダについては第3期の伸び率は前期に比べかなり小さい(第45図)。これに対応する設備1基当たりの配置人員をみると,クラフトパルプでは第3期の減少は前期よりむしろ小さく,また,水銀法ソーダでは中心をなす電解室の10槽当たり配置人員の減少程度は第3期に強まっているが,その程度は,直用以外の労働者を含め,第2期の1.0%減に対し第3期は4.2%減であり,減少が特に強まったともみられない。

第45図 ソーダ,パルプ,セメントの生産性上昇率

第45図 ソーダ、パルプ、セメントの生産性上昇率



資料出所 労働省「労働生産性統計調査」

- (注) 1) 38, 41年は年平均, 44, 47年は10, 11月平均。
 2) 全数調査。
 3) 第43図の注2)参照。

〔2216〕これらの分野では、設備の大型化が生産性動向を大きく左右し、そのため設備一基当たり配置人員の動向には、生産性の動向が直接表わされない面がある。

設備能力の動向をみると、水銀法ソーダについては最近では隔膜法への移行の問題もあり、10槽当たり電解能力の上昇テンポは、第2期の44%増に対し第3期には22%増とかなり鈍った。電解ソーダの生産性は電解能力とほぼ一致した変動を示している。

クラフトパルプについては、木釜の大型化や前後工程を含めた連続式木釜の増大と小型木釜の絶対的縮小が、第3期を中心に顕著に生じている。

例えば10万トン未満の木釜は44年の76基から47年には55基に減少し、10万トン以上のものはその間に90基から106基に増加した。また、連続式木釜は41年36基、44年59基、47年62基と増加している。

また、セメントについても、30年代後半に増加した湿式、半湿式(41年118基、44年100基、47年95基)は最近減少し、サスペンションプレヒーター付その他の乾式大型キルン(サスペンションプレヒーター付乾式キルンは41年15基、44年28基、47年50基)の増加が第3期を中心にすすんでいる。

つまり、これらの分野では、第3期では、第1期あるいは第2期とは違って小型設備の廃棄など設備の内的構造変化が目立ち、それが生産性を大きく伸ばす要因として働いている。

〔2217〕 このように生産性の上昇が最近強まり、現場では機械一台(基)当たりの配置人員の減少テンポが大きくなるなど、省力化が強まる動きが生じてきている。このような変化を促進してきた大きな背景とみられる経済の国際化や労働力事情の変化は今後一層強まるとみられる。これまでの生産性引上げには、機械設備の新鋭化、高性能化など省力化設備投資が強く作用してきたと考えられるところであるが、今後、成長率あるいは設備投資の増加が鈍化すると考えられるなかで、生産性、省力化の先行き動向が注目される。

昭和48年 労働経済の分析

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

Ⅱ 高度成長からの転換と今後の課題

1 就業構造と雇用労働力供給事情の長期的変化

(2) 雇用事情の変化と企業の対応

2) 企業の対応

イ 労務管理の多様化

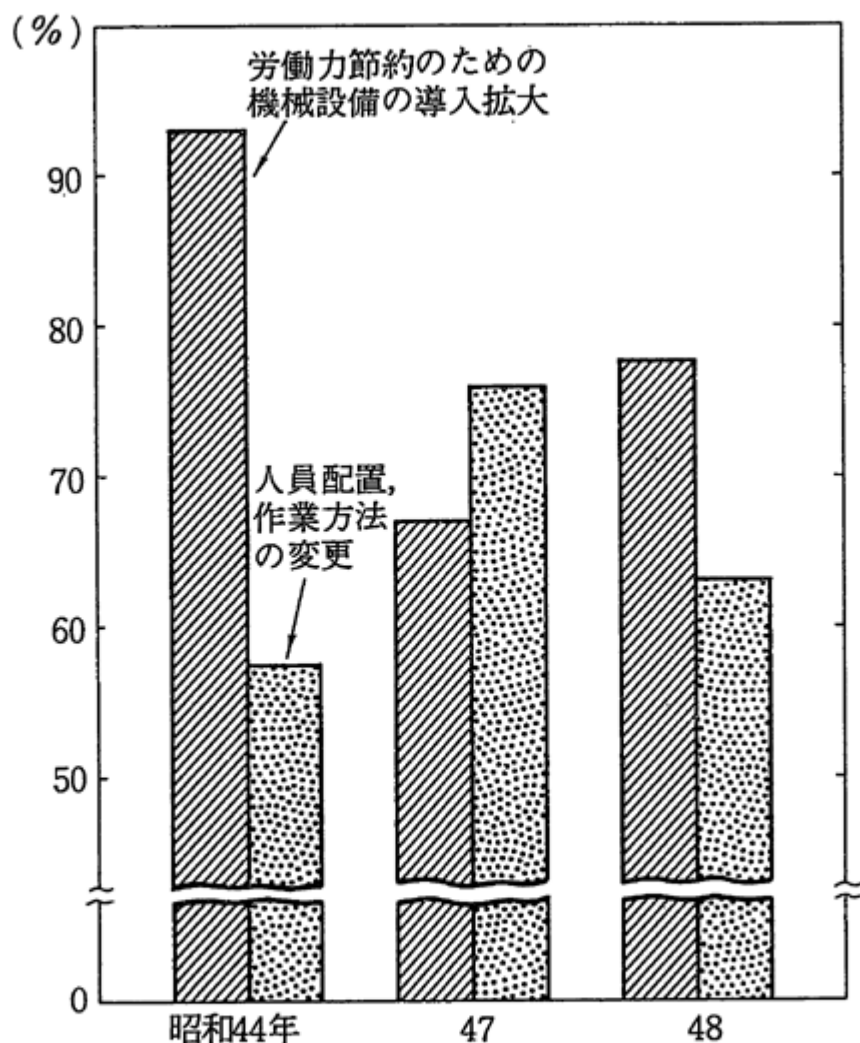
〔2218〕企業内労働力について、量的、質的变化が顕著になつてきたことに伴い、労務管理に変化がみられる。大企業分野における従来の労務管理は、労働力採用において中途採用への依存が少なかったことや年齢間の学歴別構成が均質的であったことなどに対応し、いわゆる標準労働者層に焦点をあて年功的な色彩を強くもつものであった。しかし、昭和40年頃を境にして、企業内の労働力構成に上述のような大きな変化が生ずるとともに雇用の量的不足がすすんできたこと、さらに労働者意識が変化してきたことなどに対応し、労務管理面は、現場組織、雇用、賃金制度、教育訓練制度など企業内の組織、制度の広い範囲にわたって、多様な適応を示してきている。

〔2219〕まず、現場組織にかかわりが深い制度的な側面の変化についてみると、特徴の第1は、企業内労働力の配置の仕方が重視されてきていることである。技術革新の進行は職務内容の変化、技能の多様化などをもたらすことになるが、加えて企業内労働力の量的制約、質的变化の進行は、労働力の配置の仕方あるいは配置転換の重要性を増している。労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」によって人件費増大への企業の対応策をみると、昭和44年では最も多い対策は労働力節約のための機械設備の導入拡大であった。47、48年になるとそれが重視されていることに変わりはないが、対応策として人員配置、作業方法の変更をあげる企業が相対的に大きく増加してきており、経営における意識面では労働力配置がますます重要視されてきているといえる(第46図)。

具体的な動きについてみても、電機や自動車工業など労働集約的部門を中心として、生産現場から発生する労働力需要と現実の労働力確保との間のギャップの拡大、あるいは定員制度の強化などの形で雇用の量的制約が強まってきていること、中途採用者、パートタイム労働者、季節工などが生産の中核部門に進出してきたことによる現場労働力の質的構成の多様化や新規労働力の選抜採用の困難性などによる質的レベルの低下に伴って、労働力の機動的配置や基幹的労働力による応援体制の重要性が増大している。電機関係の某社の例でみると、課間における労働者の異動にとどまらず、工場間の労働者の応援体制が制度化され、かつて不況期の現象であった工場間労働力の流動は最近では好況期対策としての性格をもってきている。

第46図 人件費増加に対する企業の対応策(製造業、規模1,000人以上)

第46図 人件費増加に対する企業の対応策
(製造業、規模1,000人以上)



資料出所 労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」

(注) 重複回答であり，1～3順位の合計値。

〔2220〕第2には、小集団活動の活発化現象である。労働省「労使コミュニケーション調査」(47年)によって製造業規模1,000人以上についてみると、約8割の企業においてなんらかの小集団が形成されている。その導入時期は、6割までが41年以降となっており、最近、この種の活動が増大していることがうかがえる。具体的内容としては、大企業でみると、昭和45年当時で目標管理としてのQCサークル、ZDサークルの設置率は約7割となつている。あるいは提案制度、職場ぐるみ教育(OD)などが取り入れられる動きも強まっている。例えば、職場ぐるみ教育についてみれば、大企業では40年頃にはあまりみられなかったが、労働力構成の変化などもあって、従来の階層別に教育の対象をとらえた階層別教育のやり方が著しく減少し、職場ぐるみ教育が拡大する動きにある。

〔2221〕また、雇用管理における動機づけ重視の動きに関連して、小集団による職務拡大あるいは職務充実の試みも生じてきた。コンベアによる流れ作業方式にかえ作業工程の集約化、職務内容の拡大がはかられた事例では、タクト、コンベアによって必然的に生じていた種々のロスの解消や作業者が自分自身を目標管理において作業することの効果などにより、生産性に大きな変動がもたらされたといわれる。

〔2222〕 つぎに主として労働条件に関連する側面の変化についてみよう。その面での変化は、いわゆる年功的賃金制度を修正するような動きにかかわるものである。

資格制度については、属人的要素を基準とした年功的資格制度にかえて、職務、能力を重視した職能的資格制度を採用する企業比率は、40年代にはいって相当増加した。役職者に関しては、役職昇進試験制度の導入が拡大したし、その反面、降職を制度化した企業がある程度増加した。また、人事考課の強化がすすみ、その実施状況を労働省「雇用管理制度調査」(47年)によってみると、採用企業比率は68%であり、特に規模1,000人以上の大企業では、98%とほぼ全部に近い採用率を示している。その利用については、同調査によれば、大企業分野では昇進、降格、賞与査定をあげるものが全体の8割強と大部分を占め、他方、教育、訓練を目的としてあげた企業は約3割と少なくなっている。

〔2223〕 給与制度面では、賃金決定に際して職務、能力をより一層重視する傾向が続いているが、従来の職務給制度などについて、最近、再検討の動きが強い。給与に占める職務給、職能給の比率を製造業の規模1,000人以上の企業について40年代初期と48年とで対比すると2割から約4割へと上昇しているとともに、他方、過去に導入された職務給等の内容についての見直しが広くみられる。

〔2224〕 これには多能工化がすすんでいるという背景が一つある。技術革新の進展は、技能職務の内容に多様化など質的变化をたえず発生させ、職務の再編成をもたらしめていること、加えて企業内労働力事情の変化によって職場における労働者の機動的配置の必要性が強まっていることや技能者の能力発揮との関連から職務の拡大が意図される動きがあることなどから、多能技能工化が広く、強く意識されてきていること、このような動きと関連して過去に導入された職務給などについて内容の見直しがかかり行われる動きにある。

〔2225〕 また、消費者物価の引き続く上昇による生活面の問題から、これまで賃金上昇率が相対的に低かった中高年齢層について、賃金の手直しが行われる動きにあることも、これまでの厳しい職務給などに再検討をもたす要素になっていると考えられる。昭和30年代後半に、職務給、職能給の導入がすすんだが、それが一つの大きな要素になって、中高年齢層賃金の相対的伸び悩み、年齢間賃金格差の縮小が急テンポで進展した。しかし、最近、特にここ数年間については、後述のように、年齢間格差の縮小がみられず、中高年齢層の賃金上昇率は高まってきている。

〔2226〕 そのほか、中途採用者の企業内における地位も相対的に改善されてきた。中途採用者賃金の動向についてはあとで述べるが、従来ではどちらかといえば中途採用者賃金の改善は単なる採用上の短期的配慮という性格が強かったとみられるが、最近では標準的労働者との賃金格差の圧縮がすすみ企業内でのキャリア層との地位の差がせばまりつつあると判断される。

〔2227〕 このように労務管理には多様な変化が生じてきている。そのなかには、企業内労働力の質的構成の変化に対する単なる適応にとどまらず、労務管理面での新しい適応によって積極的に生産性の引上げをはかろうとする面をもっているものも見受けられる。労働集約的産業分野などにおいて生じてきた職務拡大や職務充実の試みは、そのような動きのなかでの注目されるものといえる。

今後、企業内労働力の質的变化と量的制約が一層強まると考えられるが、他方、経済成長が安定的なものとなってくると、設備投資による省力化や生産性の引上げの影響が小さくなるという状況が考えられるところであるから、労働の効率性確保の観点から、労務管理の多様化が一層すすむなかで強く意識されてくると思われる。

〔2228〕 今後の労務管理に関しては、労働者の能力開発という大きな課題がある。従来の労務管理にあっては、能力によって労働者を選別していくという性格が強かったことは否めない。しかし、今後の能力開発の立場は、単に企業が当面必要とする能力を確保するという観点からではなく、労働者の本来的な資質、能力の開発向上をめざすものでなければならないとともに、労務管理におけるその他の側面についてもそのような方向への転換をすすめる必要がある。

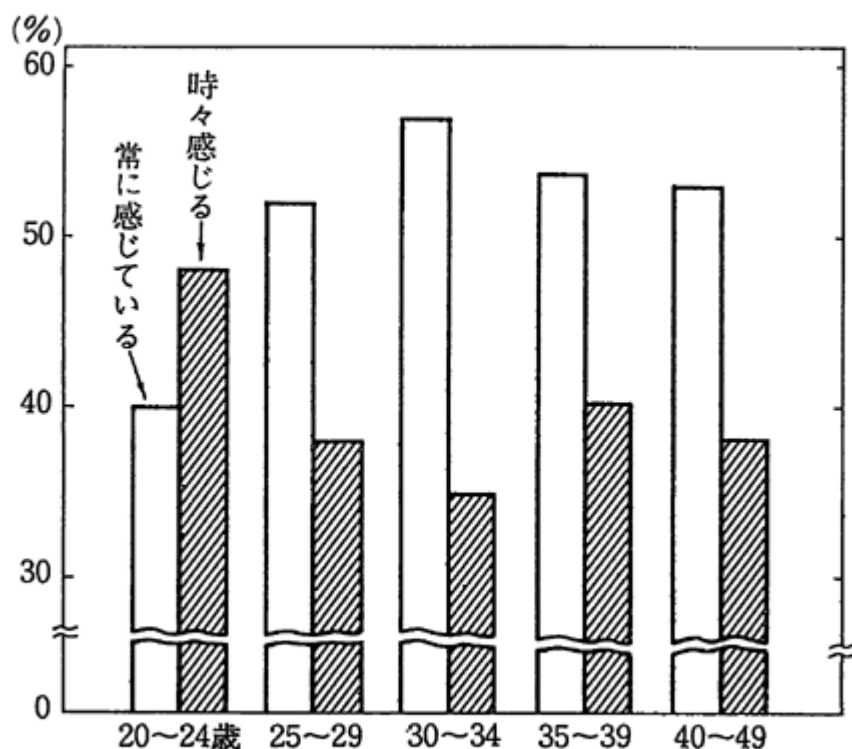
能力開発をはかつていくうえで、勤労者の積極的、自発的行動に期待されるところが大きい。その点についての勤労者の意識をみると、労働省職業訓練局「労働者の教育訓練に関する意識調査」によれば、どの年齢層をとつてみても約9割の者が職業についての勉強の必要性を感じているところであり、特に常時その必要性を感じている者の割合は、20歳前後ではやや低いものの、それ以上の年齢階層では5～6割の高率に達している(第47図)。また、企業への教育訓練に対しても「定型的なコースを設け従業員の自由意志で参加させ

るべきである」という考え方が最も多く、6割をこえている。

このように積極的、自発的な能力開発に対する勤労者の期待が大きく、その課題の実現は、職業生活の充実という勤労者福祉の観点から重要である。

第47図 職業についての勉強の必要性(期待する労働者の割合)

第47図 職業についての勉強の必要性 (昭和48年)
(期待する労働者の割合)



資料出所 労働省職業訓練局「労働者教育訓練に関する意識調査結果報告」

Ⅱ 高度成長からの転換と今後の課題

1 就業構造と雇用労働力供給事情の長期的変化

(3) 失業事情の変化

〔2301〕経済成長過程で我が国の就業構造が大きく変わり,完全失業率は長期的に低下して著しく低い水準にあり,全体としての失業事情は改善を示してきた。しかし高齢層については問題が残っている。

Ⅱ 高度成長からの転換と今後の課題

1 就業構造と雇用労働力供給事情の長期的変化

(3) 失業事情の変化

1) 失業構造の国際比較

〔2302〕失業率は、「労働力調査」によれば、昭和20年代末から30年代初めにかけて2%をこえ、特に30年には2.5%と高かったが、30年代の高度成長とともに急速に低下し、最近では1%強の水準を維持している。

我が国のこのような状況はアメリカ、イタリア、イギリスと著しい違いを見せている。西ドイツは我が国と同じように1950年代にはかなり高い失業水準にあったが、最近ではおおむね1%前後の低い状態にある。一方、アメリカについては、1960年代後半に3%台の失業率が続いたが、その後再び高い水準を記録し、長期的にはあまり改善がみられない。そのほか、イタリアについても、1950年代に比べれば、水準は低下をみているものの60年代以降の改善はあまりみられず、3%台の変動が続き、また、イギリスでは長期的にみて失業率は上昇を示し、最近では3%前後の水準にある(第48図)。

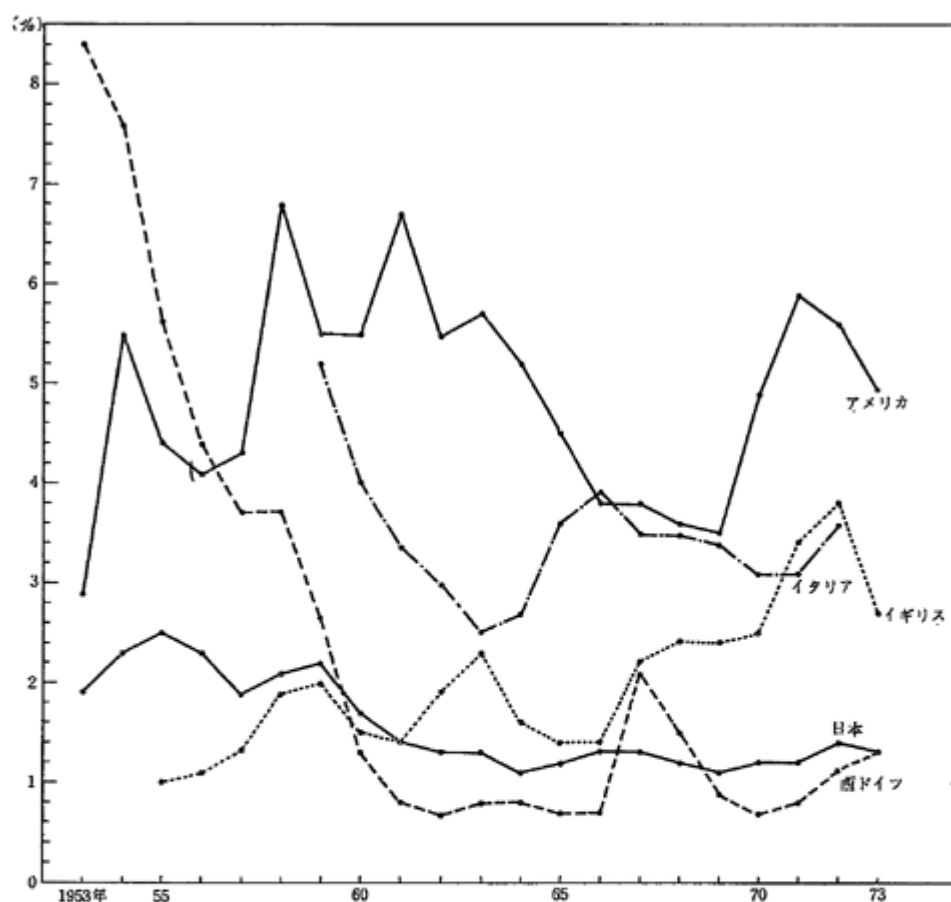
(注)失業統計の内容は国際間でかなり相違し、失業統計の仕組み、失業者の定義あるいは失業率の算定の仕方は、国によって異なっている。ここでは、時系列についての、あるいは失業の構造的側面についての大きな国際比較をするという観点から、各国データをそのまま用いることとした。

〔2303〕ところで、我が国の失業構造を欧米諸国と対比すると、1)若年層の失業率については我が国の水準が著しく低いが、2)その反面、高齢者の失業率については必ずしも低くはないという年齢階層別特色があること、3)また、景気循環に伴う失業の発生は小幅であること、などの特徴点があげられる。

〔2304〕我が国の若年層失業率が低いという点は、欧米と相違する最大の特徴一つである。最近の景気循環における失業率のボトム期について、若年層の失業率を国際比較してみると、20歳未満層では、アメリカ(1969年)12.2%、イタリア(1971年)12.2%であるのに対し、我が国(昭和48年)は2.5%であり、西ドイツ(1970年9月分)の0.3%とともに国際的に水準が低い。このような状況は20～24歳層についてみても同じであり、同じ年次のアメリカの失業率は5.7%、イタリア8.6%であるのに対し、我が国は1.9%となっている。そのほかカナダについても1972年の14～24歳層失業率は11.1%と高率である。

第48図 長期的にみた失業率の国際比較

第48図 長期的にみた失業率の国際比較



資料出所 日 本…総理府統計局「労働力調査」

アメリカ…“Current Population Survey” (BLS)

西ドイツ…“Hauptergebnisse der Arbeits-und Sozialstatistik”

イギリス…“Monthly Digest of Statistics”

イタリア…Annuario di statistiche del lavoro e dell'emigrazione

- (注) 1) 日本, アメリカおよびイタリアはサンプル調査。イギリス, 西ドイツは登録失業者。
 2) 失業率の算出は, 日本, アメリカおよびイタリアは(就業者プラス失業者)を分母とする。イギリスは(雇用者プラス失業者), 西ドイツは1970年までは(雇用者), 1971年以降は(雇用者プラス失業者)を分母とする(なお, 西ドイツの雇用者数は前年のミクロセンサスによる)。

なお,失業の問題は,すぐれて雇用労働力にかかわるものであるという観点から,自営業主や家族従業者を除いて我が国の失業率を算出してみると,例えば昭和48年の20歳未満については,2.5%が3.0%に上昇することになるが,我が国の若年層の失業率水準が低いことに変わりはない。

このようにアメリカなどでは若年層の失業率が著しく高く,特に20歳未満層については10%をこえる高率の失業率であるが,それが大きな要素になって,我が国とは異なって国全体の失業率を高める結果になっている。

〔2305〕若年層失業についてのこのような著しい相違には,雇用慣行の違いが強く作用していると考えられる。

アメリカにおいて若年層の失業は長期的に改善をみせず,特に20歳未満層については,むしろ悪化の動きすらみられ,いわば構造的失業を形造っている。これについては,まず労働力の採用ビヘイビヤが技能と経験を有する労働力層に強く指向し,無技能,未経験層に対し強い忌避的傾向を示す慣行,制度の作用があげられる。そのため,不況期に若年層などから解雇されるレイ・オフ制度とあいまって,若年層における高率の失業水準が持続されることとなり,若年層の失業は,社会的にみれば,試行錯誤的な技能,経験の蓄積過程と

しての性格をもっているとみられる。

〔2306〕このような慣行は、新規学卒を優先して採用し、企業内で訓練するという我が国における事情とは著しく異なっているが、さらに、アメリカのレイ・オフ制度による短勤続者解雇の問題がある。レイ・オフ制による解雇の増大現象は特に不況過程だけに集中的に発生するわけではない。もちろん、不況過程にあつてはレイ・オフ率は急上昇するが、しかし、好況局面でもレイ・オフ率は高いという特色がある。それを製造業についてみると、最近における失業率ボトム期にあたる1969年では、月平均1.2%であり、我が国における各種要素を合わせた製造業の離職率が「雇用動向調査」でみて月換算1.7%前後(6ヵ月間で10%前後)であるのを参考尺度として判断すれば、平時のレイ・オフ率自体が高率であることが知られる。

〔2307〕なお、このような雇用慣行を背景にアメリカの若年層の失業率には改善がみられない。16～19歳層について景気循環によって失業率がピークになった年次の水準をみると、1949年以降6回のピークのうちで、最新の1971年が最高の126万人、16.9%となっている。また、ボトムについてみても、最近時点にあたる1969年が85万人、12.2%と高く、失業率水準が長期的に低下する動きにあるとは認められない。

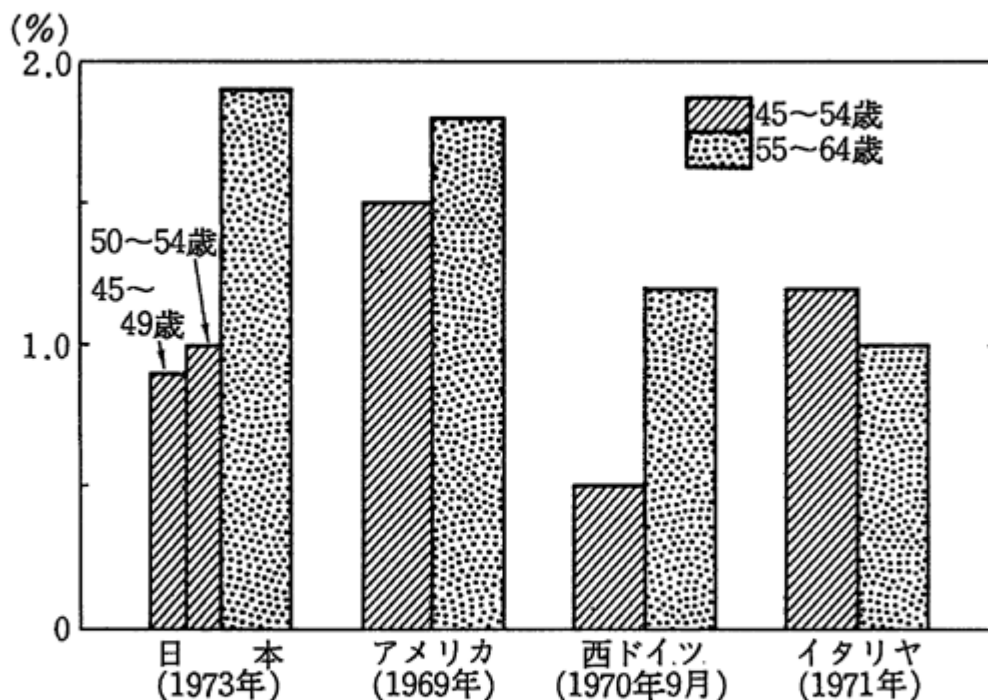
〔2308〕第2の高齢層失業率の国際比較をみると、我が国の水準が低いとはみられない。景気循環のボトム期で比較してみると、我が国は平均失業率では国際的に低いが、55～64歳の男子については、昭和48年において1.9%であつて、諸外国より低いとはいえない(第49図)。また、失業率ピーク期について同じく男子55～64歳層のそれをみると、日本1972年2.3%、アメリカ1971年3.3%、西ドイツ1972年(9月分)1.7%となっている。

なお、昭和48年について(雇用者プラス失業者)を分母とした失業率を算出してみると、男子55～64歳の失業率は1.9%から3.0%へとかなり高まることになる。

〔2309〕なお、欧米では失業が問題となるのは一般に無技能あるいは不熟練労働者であり、その意味から若年層とならんで女子の失業率が高いのが普通である。国別にみると、アメリカはほぼ一貫して女子の方が高いし、イタリアについても同じような状況にある。西ドイツについては、1960年代には女子の方の失業率が低かつたが、最近では1950年代と同じように女子の方が高くなっており、総じて外国では女子失業率が高いという特色が見出せる。

第49図 高齢者失業率の国際比較(ボトム期・男子)

第49図 高齢者失業率の国際比較
(ボトム期・男子)



資料出所 第48図に同じ

(注) 西ドイツの失業率は(就業者プラス失業者)を分母として労働経済課で算出。

我が国については、昭和30年代には女子失業率の方が高い局面もあったが、その後は女子の方が低く、48年には男子1.3%に対し女子1.2%となっている。

〔2310〕 第3の景気変動と失業発生の関係については、我が国では失業率変動が国際的にみて小さいという大きな特色がある。

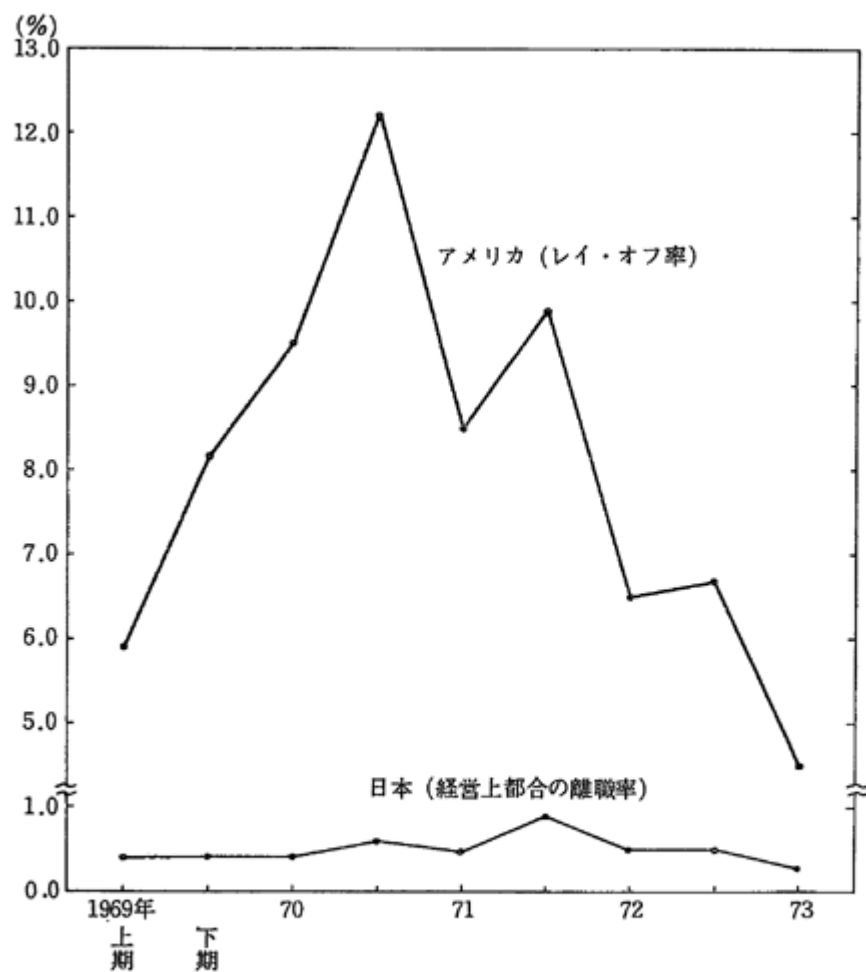
昭和30年代以降における3回の大きな景気調整期について、失業率の上昇をみると、年平均値でみて0.2～0.3ポイントの上昇にとどまっている。

年平均値ではなく、季節変動を除いた月別値によって、ボトムからピークへの失業率上昇程度をみても、上昇幅はやや拡大するものの、それでも0.3～0.6ポイント程度の上昇になっている。これに対してアメリカでは、1969～71年間の失業率水準の上昇は、年平均値でみて2.4ポイント、月別値でみて2.7ポイントであり、また、それ以前の不況期でも我が国の状況とは著しく異って変動幅が大きい。西ドイツについては、1970～72年での失業率上昇は0.4ポイントと小さいが、1966～67年当時では1.4ポイントと大きな変動を経験していた。

〔2311〕 このような差異については、雇用慣行の相違が強くひびいているわけであり、景気の下降、停滞局面における解雇の発生状況をみると(第50図)、わが国とアメリカとは著しく大きな違いがある。アメリカのレイ・オフ率は上述のように好況下でも高率であるが、不況期には急上昇しており、例えば1969～1970年間は下半期合計のレイ・オフ率は8.2%から12.2%に高まっている。これに対して我が国では、同じく下半期を合計した「会社都合による」離職率は1969～1971年間に0.5%の上昇でしかなく、雇用慣行の違いが表われている。

第50図 「経営上の都合による」離職率とレイ・オフ率(製造業,半年間計)

第50図 「経営上の都合による」離職率とレイ・オフ率 (日米比較)
(製造業, 半年間計)



資料出所 日本 労働省「雇用動向調査」

アメリカ "Employment and Earnings"

(注) アメリカについては上または下期の月別値を単純に合計した。

II 高度成長からの転換と今後の課題

1 就業構造と雇用労働力供給事情の長期的変化

(3) 失業事情の変化

2) 失業事情の最近における動向

〔2312〕 以上のように我が国の失業率は低く、また、景気変動による失業率の上昇も小幅であるが、最近の状況をやや詳しくみよう。

全体の失業率の最近の状況を「労働力調査」によってみると、昭和40年代前年のボトム期の44年の失業率が1.1%であったのに対し、48年は1.3%であり、また、ピーク期の41年と47年とを対比してみても、1.3%から1.4%へとごくわずかながら失業率が上昇している。

なお、不況局面における失業率の上昇を月別データによってみると、40年当時のボトムからピークへの上昇は0.34ポイントであったが、46年当時ではそれが0.45ポイントとなっている。

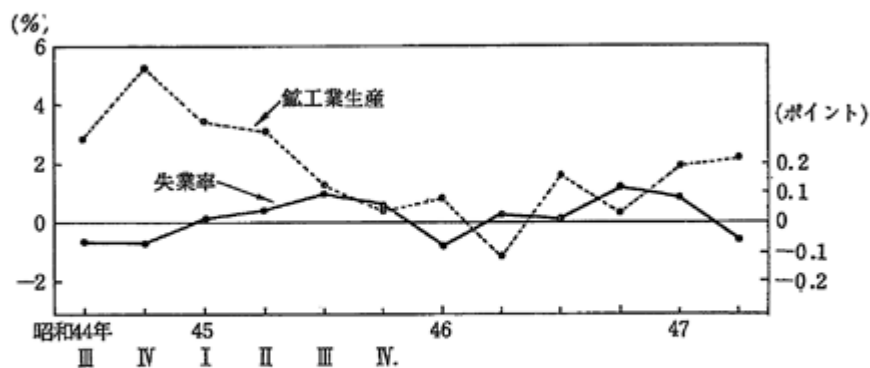
〔2313〕 46年当時についてみると、45年から47年初めのやや長い期間にわたって離職が増加し、失業率も上昇する動きがあった(第51図)。これには国際経済環境のきびしさなど不況の性格の影響が大きかったとみられるが、労働市場が長期的にひっ迫化傾向にあつたため、失業率の上昇幅は特に大きくはなかった。

それに関連して、離職票提出件数と失業保険初回受給者の動向を男子について対比してみると(第52図)、46年当時では離職の増加がかなり大きく、その発生期間も相対的に長かったが、失業保険初回受給者は増加の程度、増加の期間の両面ともかなり小さく、労働市場のひっ迫傾向のなかで、再就職が比較的スムーズだったことを示している。

〔2314〕 このように、我が国の失業事情は、最近の不況下でみても失業が著しく高まるような動きを示していないが、しかし、年齢別にみると、男子高齢層の就業問題が残っている。労働市場のひっ迫化傾向を背景として、若年層については労働異動が増加する動きにあるが、高齢層については若年層と異なって再就職が容易でないという労働市場条件のもとにあるところであり、離職の発生は重要な意味をもっている。

第51図 生産と失業率の変化

第51図 生産と失業率の変化
(季節調整値, 対前期比差)

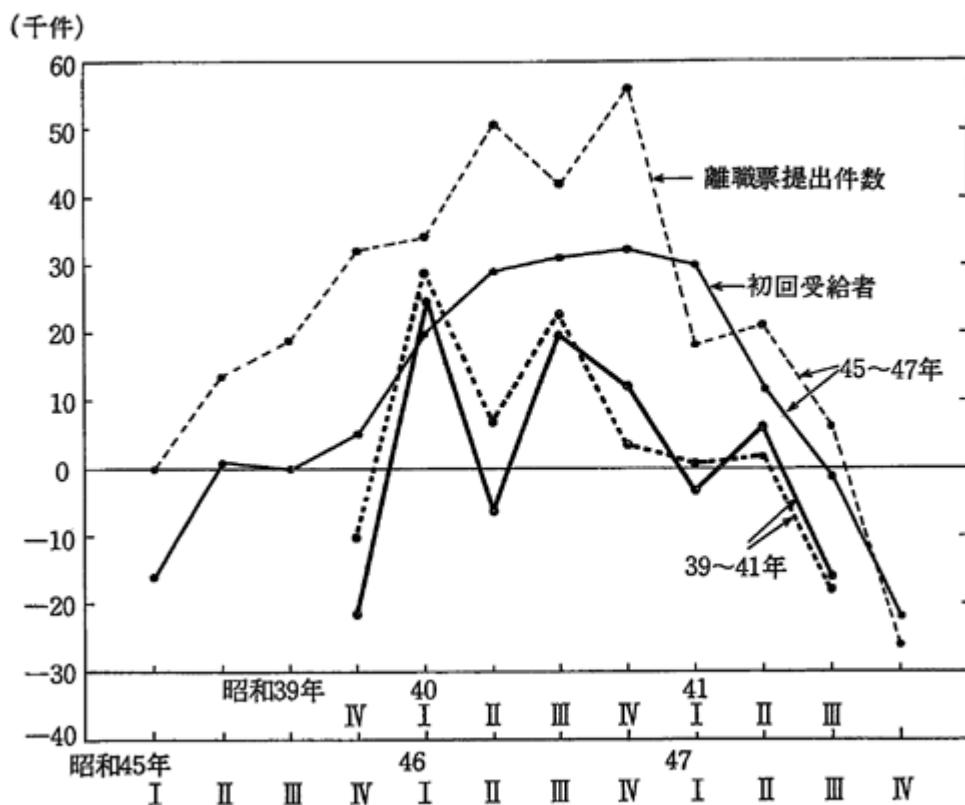


資料出所 通産省「鉱工業生産指数」
総理府統計局「労働力調査」

(注) 失業率の季節調整値は労働省調べ。鉱工業生産は通産省調べ。

第52図 離職票提出件数と失業保険初回受給者との関係

第52図 離職票提出件数と失業保険初回受給者との関係
(前年同期増減数) (男子)

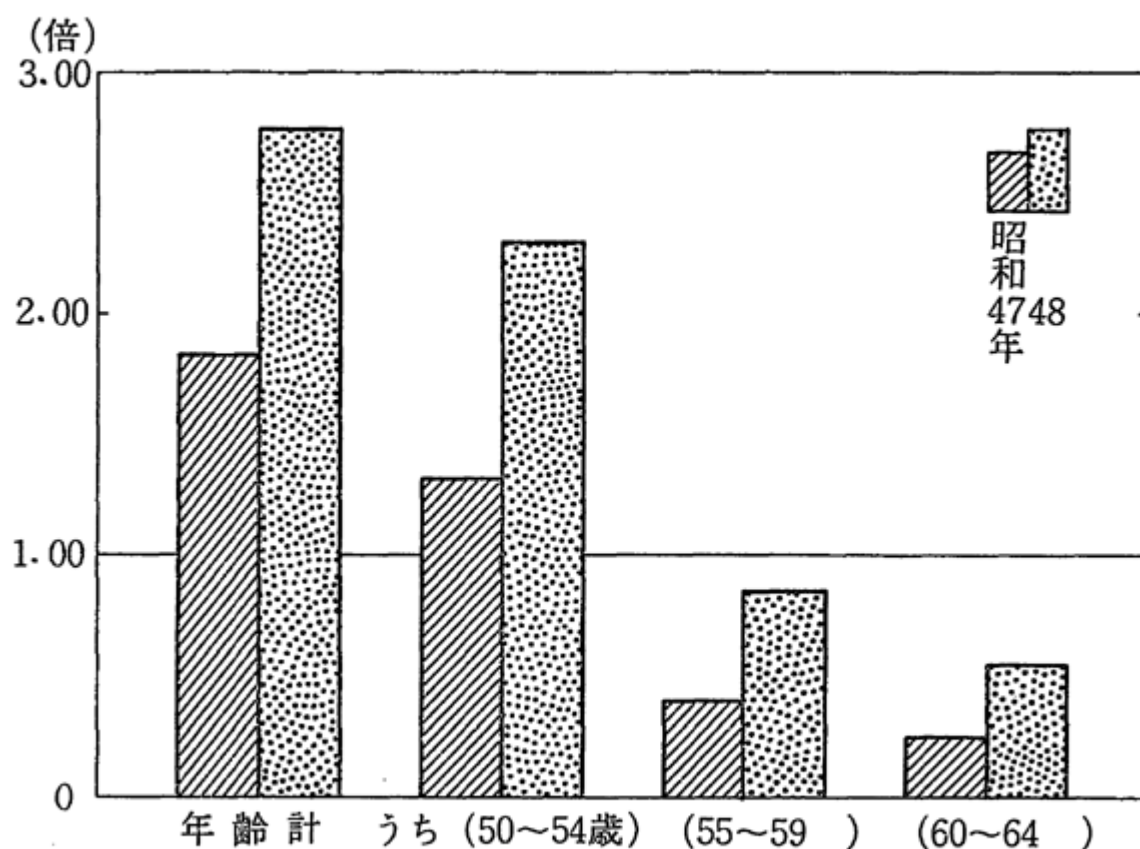


資料出所 労働省「失業保険事業統計」

男子高齢層の失業率を55～64歳層についてみると、「労働力調査」によって資料がえられる昭和43年以降では、特に失業率が高まる動きにはないが、「国勢調査」によって昭和35年と45年とを対比してみると、0.7%から2.1%へと高まっている。なお、(雇用者プラス失業者)を分母としたものをみると、2.0%から4.1%へと高まっており、長期的には、高齢層失業率はやや高まる動きにあると考えられる。

第53図 高齢者の求人倍率

第53図 高齢者の求人倍率（男子）



資料出所 労働省「職業安定業務統計」(各年10月)

〔2315〕高齢者層の就業問題については、主として需要の不足という側面と、主として労働側の適応上に問題があるという側面の二面があると考えられる。その点に関連して、地域別の高齢層失業率の特徴をみると(ただし国勢調査によって45歳以上の層を府県別に分解することは事実上困難なので、ここでは40~44歳層男子失業率を使用して一応判断することとした)、東京、神奈川、愛知、大阪を平均した大都市圏の失業率は35年の0.68%から45年には0.85%になっているが、青森、宮城、島根、鹿児島を平均した地方県の失業率は同期間に0.44%から0.80%と高まり方が相対的に大きい。非工業地域の諸県における失業率の上昇には雇用需要の不足が強く作用している面があるとみられる。他方、技術革新や産業構造の変化を伴いながら労働力の構成は高齢化傾向をたどってきたところであるが、そのような状況下では、技能など労働需要に対する適応の面から失業が増大する可能性が考えられる。大都市圏における失業率上昇にはそのような側面が相対的に強く作用しているとみられる。

〔2316〕高齢者についての労働市場における需給バランスは、これまでの経済成長の過程で漸次改善方向をみせてきた。求人と求職のバランスを男子50歳以上の層でみると、久しく求職超過状況が続いてきたが、48年には55~59歳層の求人倍率は0.9倍と量的にはかなり均衡する状況に達した(第53図)。しかしその就職率についてはかなり低いことは否めない。今後、労働力の高齢化が引き続きすすむことが見込まれている。したがって放置すれば失業増加の可能性も考えられるところであり、高齢者の雇用の安定は今後とも重要な課題である。

昭和48年 労働経済の分析

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare