## II 長期的にみた労働経済の構造変化―労働経済の構造変化と安定成長の条件―

〔2001〕 昭和51年に入って鉱工業生産は増加テンポを強め,景気も確実に回復に向かって歩み始めた。労働経済面においても第1部で指摘したように,残業時間と残業手当の大幅な増加,有効求人倍率の上昇,消費者物価の沈静化とそれを反映した実質賃金の上昇など改善の動きが現れている。

〔2002〕 こうした状況の下で発表する本年の「労働白書」の第2部においては,景気回復下における労働経済面の改善の足どりを長期的視点から分析,検討することが1つの課題となる。そのため,第2部の「雇用・失業情勢の展望と問題点」および「長期安定成長路線下の賃金・物価問題」の項においては,そうした鉱工業生産の増加と景気回復下における雇用・賃金問題の動きについて検討を加えている。

〔2003〕 それと同時に,本年の「労働白書」においては,今回の長くて激しい不況の下で起こった労働経済の諸側面の変化についても分析,検討を加え,これから日本経済が迎えようとしている相対的に低い経済成長の下での労働経済の諸問題について究明することも重要な課題となる。この問題については昨年の「労働白書」においても主として昭和49年にみられた諸変化を対象として検討を加えたところであるが,本年はさらに50年に入ってからの経験を対象に加えて検討を行った。その際問題意識として以上の労働経済面の諸変化がこれまで日本経済の高度成長と企業の発展,さらには勤労者生活の安定・向上を促進する上で重要な役割を果たしてきたいわゆる終身雇用や年功序列賃金などの日本的な労働慣行とどのようなかかわりあいをもつかを明らかにすることに努めた。

〔2004〕 さらに本年の「労働白書」においては,第2部全体を通じる共通の問題として,今後急速に進展することが予想され,これからの日本経済の長期安定成長路線下における労働面の諸問題の解決に大きな影響を与えると思われる労働力構成の高齢化,高学歴化の問題についても分析,検討を行った。

この問題は既にこれまでもしばしば指摘されてきたところであるが,しかし,その変化の実態とそれがもたらす影響の程度,さらにはそれの持つ問題点とそれに対する対策の方向などについて具体的に明らかにされたことはほとんどなかった。それだけにこの問題の重要性については十分認識されながらも,実際に労使の取組みの面においては具体性に欠けるところが少なくなかった。

特にこの高齢化と高学歴化が労働面におけるこれまでの諸制度,慣行やものの考え方を支えてきた基盤にどのような変化を与えるのか注目されるところであり,労使がその問題にどう対処するかが大きな課題となぅtきているように思われる。

〔2005〕 本年の「労働白書」においては,こうした諸問題について例年同様,(イ)雇用・失業問題,(ロ)賃金,物価問題,および(ハ)勤労者生活と福祉の問題の3つの側面から検討を行った。

もとより,これからの日本経済の長期安定成長路線下で予想される諸問題にしても,また,高齢化,高学歴化のもたらす問題にしても,さらには制度,慣行などの変化の問題にしても,長期的性格を強く持つものであるだけに,今回の検討によって直ちに結論づけられるものではなく,今後ともさらに検討を続ける必要があろう。

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

# II 長期的にみた労働経済の構造変化―労働経済の構造変化と安定成長の条件―

## 1 高齢化,高学歴化の進展と長期安定成長路線下の雇用問題

〔2101〕 日本経済がこれまでの高度成長から安定成長路線へ減速していく過程で予想される最大の問題は雇用・失業問題である。成長率の低下は労働力需給を緩和させるし,一度失業した人の再就職を大変難しくする。そうした中で,労働力構成の高齢化と高学歴化が進展することは,雇用・失業問題をいつそう難しくするおそれがある。

〔2102〕 しかし,これから起こる雇用,失業問題は高度成長期以前の膨大な潜在失業者を抱えた絶対的な過剰労働力の下で起こった問題とは異なる。

昭和20年代や30年代前半の時期においては,新規労働力を高生産性部門で吸収するだけでなく,第1次産業等に存在した膨大な潜在失業者層をも同時に吸収していくことが必要であった。ところが,これからの問題は6%程度の実質経済成長率が維持される限り,中学,高校卒をはじめとする若年労働力については供給過剰問題が起こるとは予想されないし,また,中高年齢労働者を中心とする既就業労働者についても,低生産性部門における低就業条件の就業者を高生産性,高就業条件部門へ転換するというかつての構造問題よりも,むしろ定年の延長など現在の職業の安定に主たる問題点が移ってきているといえよう。

〔2103〕 この意味でこれからの雇用・失業問題の解決のためには単に全体として労働力供給の水準に対応し得る経済成長率を維持すればすむという状況下にはない。むしろ,過去と比較した場合,労働力供給事情が著しく変化し,労働力需要の構造が改善されない限り過度の経済成長は物価問題等を引き起こし,かえって労働力需給の均衡を困難にする。

〔2104〕 そこで以下,今回の不況下とその後の生産回復の過程で現れた雇用・失業変動の実態を分析し,その特徴と問題点を明らかにするとともに,今後長期的に進展すると予想される高年齢化,高学歴化の問題について検討を加えてみよう。

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

# II 長期的にみた労働経済の構造変化―労働経済の構造変化と安定成長の条件―

## 1 高齢化,高学歴化の進展と長期安定成長路線下の雇用問題

### (1) 雇用・失業情勢の展望と問題点

〔2105〕 長かった今回の不況もようやく回復に転じ,雇用,失業動向にも明かるいきざしがみられるようになった。労働時間面には,鉱工業生産が増加し始めた50年春頃から回復の動きが現れていたし,求人倍率や完全失業率などにも,50年年末頃から改善のきざしが現れている。就業者の動向についても,従来から景気後退の影響をあまり強く受けない非製造業部門においては,「労働力調査」でみる限りかなり早くから増加傾向がみられるし,製造業部門についても,50年秋口には季節変動を修正すると減少傾向がとまりわずかに増加し始めている。

〔2106〕 そうした中で注目されるのが,30年代から40年代前半にかけての高度経済成長下で雇用増加を支えてきた製造業部門の雇用動向である。これからの長期安定成長路線下においては,これまでと異なり第3次産業部門の雇用動向が重要性を増してくると考えられるが,これまで雇用・失業情勢に大きな影響を与えてきた製造業部門がどのように動くのか,今回の不況下とその後の生産の増加過程における動きを分析し,その問題点を検討してみよう。

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

# II 長期的にみた労働経済の構造変化―労働経済の構造変化と安定成長の条件―

## 1 高齢化,高学歴化の進展と長期安定成長路線下の雇用問題

### (1) 雇用・失業情勢の展望と問題点

#### 1) 景気回復と雇用動向

〔2107〕 昭和49年年初以来減少傾向を続けていた鉱工業生産は50年4～6月期頃から上昇に転じ,50年秋に一時停滞したが,その後再び上昇し,51年年初にはその回復速度はかなり速くなった。

こうした生産動向に対応して製造業部門の総労働投入量(労働者数×労働時間数,労働省「毎月勤労統計」ベース)がどのように変化したかをみると,49年1～3月期に季節変動を修正して総労働投入量が前期比1.8%減少し,4～6月期にややテンポが弱まったあと,しだいに減少テンポを強め,50年1～3月期には減少率が4.2%(年率18%)にも達した。その後,生産が増加に向かうとともに労働投入量の減少もしだいに止まり,50年7～9月期以降51年初めにかけてほぼ横ばい状態を続けた。

〔2108〕 その変化の内訳を総労働投入量指数に対する変化の寄与度の形で要約的にみると,次のような特徴がみられる。

(イ)総労働投入量の変化を労働時間数によるものと,労働者数によるものとに分けると,労働時間による影響は49年初めから59年初めにかけてほぼ一定しており,半年ベースで総労働投入量を約2.5%減少させる影響を持っていた。

これに対し,労働者数の変化の影響は時期によってかなりの違いがあり,49年前半はまだ増加傾向が続いていたのが,49年後半から減少し始め,50年前半にはその減少幅が大きくなり,労働者数の減少のみで総労働投入量を3.6%減少させるようになった(第22図)。

さらに50年後半になると労働時間は一時休業の減少と残業時間の回復の影響で増加に転じたが,労働者数なは依然減少を続け,その結果,総労働投入量としてはほぼ横ばいを続けるようになった。

この結果,今回の不況の初期から生産増加期までを通じてみると,当初は生産の減少に伴う労働投入量の調整が主として労働時間によって行われていたのが,しだいに労働者の減少による影響が大きくなり,50年に入ると逆に労働者数の減少による影響の方が大きくなっている。

〔2109〕 (ロ)労働時間の変動を出勤日数の増減を中心とする所定内労働時間の変化と残業時間(所定外労働時間)数の変化とに分けてみると,時期によって若干の違いがみられるものの,全体的にみると49年前半,後半および50年前半を通じて両者はほぼ同じような影響を持っていた。

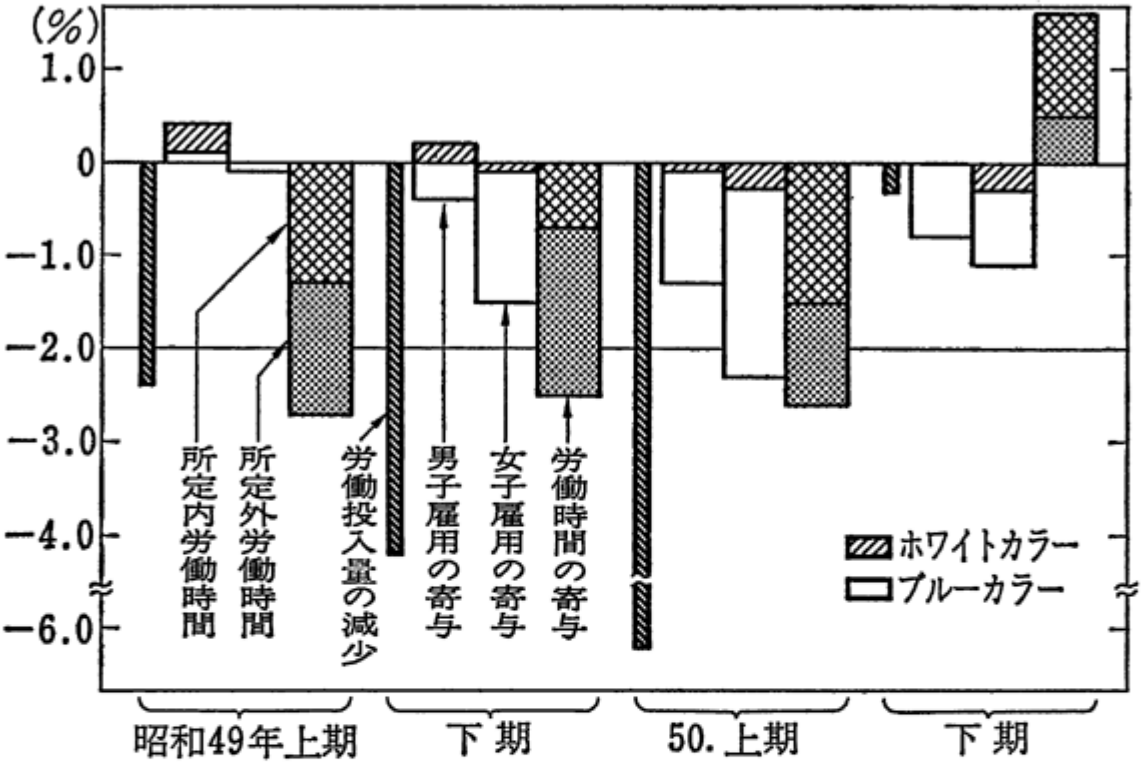
例えば49年前半(1～6月期)に労働時間の減少によって総労働投入量が2.7%減少したうち,所定内労働時間の減少によるものが1.3%,残業時間の減少によるものが1.4%であった(第22図)。

50年後半になると,上述のように労働時間は増加に転じたが,当初は主として一時休業の解除による所定内労働時間の増加が中心となり,秋口になって残業時間の増加の影響が大きくなつている(第23図)。

第22図 労働投入量の変化と雇用,労働時間の寄与度

## 第22図　労働投入量の変化と雇用，労働時間の寄与度

（製造業，季節修正値の前期比）




資料出所　労働省労政局労働経済課推計

（注）　推計方法は以下のとおりである。

1）　労働省「毎月勤労統計」をもとに労職・男女別の雇用指数（45年＝100）を作成。

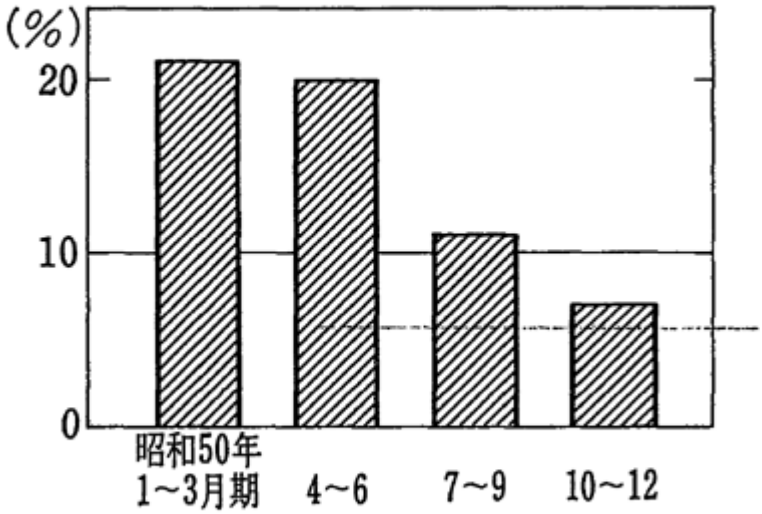
2）　上記指数を EPA 法X－４Cにより季節修正（付属統計表第 59 表参照）。

3）　雇用と労働時間の寄与度は前期比により求め，雇用，労働時間の内訳の寄与度は各指数の前期比をもとに，45年の労働者数，労働時間数をウェイトとして算定した。

第23図 一時休業の実施事業所割合(製造業)

第23図　一時休業の実施事業所割合

(製造業)




資料出所　労働省「労働経済動向調査」

〔2110〕 (ハ)労働者数の変動を生産労働者と事務労働者および男子と女子に分けてみると,女子の生産労働者の減少が早くから現れ,労働投入量の減少に対する影響も最も大きくなっている。

例えば,49年前半には労働者数は全体としてまだ増加し続けていたが,女子の生産労働者だけをみると既に減少し始めており,49年後半に労働者掌の減少によ2て総労働投入量が1.7%減少した段階では,女子の生産労動者の減少による分だけで1.4%を占めていた。この49年後半になって男子の生産労働者の減少の影響(0.3%減)が現れ始め,50年前半には女子の生産労働者の減少の影響が゛2.O%にさらに増加すると伺時に,男子の生産労働者の減少の影響も1.2%と大きくなった(第22図)。

この段階でも事務労働者の減少の影響は0.4%と小さく,しかもそのうち0.3%は女子によるものであった。

こうした結果からみて,今回の不況下における労働者の減少は生産労働者中心,女子中心に起こり,男子事務労働者については減少の起こった時期が遅く,しかもその規模は相対的に小さかったといえよう。

〔2111〕 (二)さらに労働投入量の変化を消費関連と投資関連の2つの業種に分けてみると,消費関連業種における影響は早くから現れたものの,その程度は相対的に小さく,しかも50年後半には労働投入量が増加に転じているのに対し,投資関連業種での減少が非常に大きくなっている。

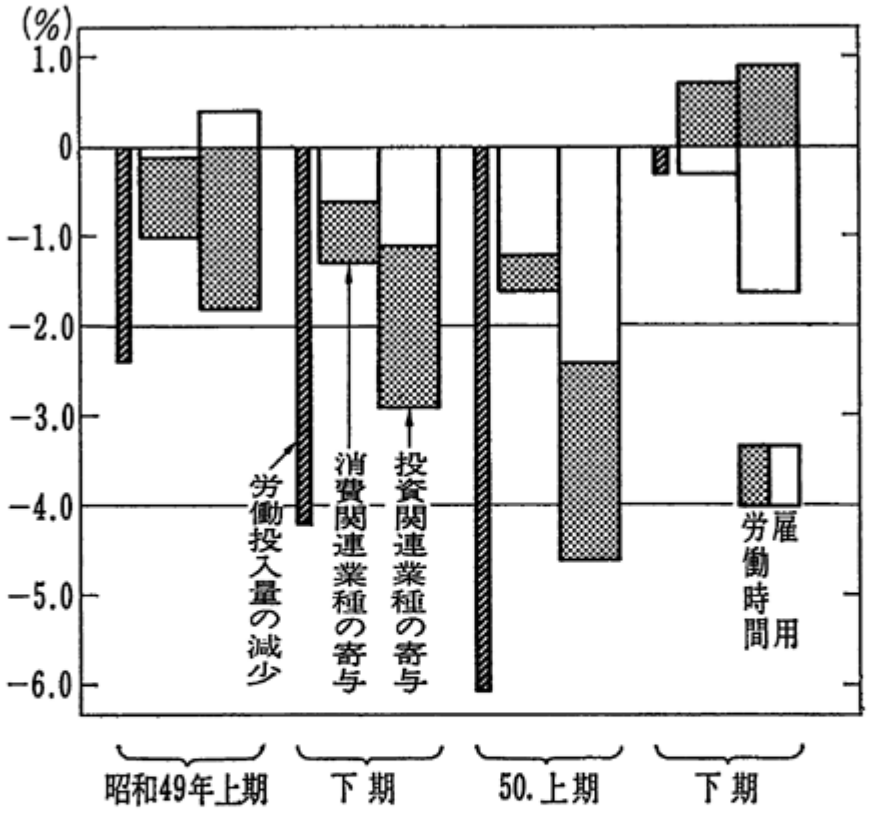
労働投入量の減少が始まった初期の49年1~3月期についてみると,総労働投入量の減少(1.8%)のうち,消費関連業種によるものが0.8%減,投資関連業種によるものが1.0%減であったのが,総労働投入量の半年ベースでの減少が゛6.2%と最も大きかった50年前半には,消費関連業種の影響は1.6%減であるのに対し,投資関連業種はその3倍近い4.6%減にもなっている(第24図)。

しかも注目されることは,投資関連業種での労働投入量の減少のうち労働者数の減少による影響が大きく,50年後半になってもその規模がかなり大きいことである。50年後半には総労働投入量は前半に対し0.3%減少しているが,そのうち投資関連業種で0.7%減少,消費関連業種では逆に0.4%増加しており,投資関連業種の0.7%減少のうち労働者数で1.6%減少,労働時間数では逆に0.9%増加となっている。

第24図 消費,投資関連業種別労働投入量の寄与度

## 第24図　消費，投資関連業種別労働投入量の寄与度

(製造業，季節修正値の前期比)




資料出所　労働省労政局労働経済課推計

（注）　1）　消費関連業種は食料品・たばこ，繊維，衣服，パルプ・紙，出版・印刷，化学，なめしかわ，精機およびその他，投資関連業種は木材，家具，石油・石炭，ゴム，窯業・土石，鉄鋼，非鉄，金属，機械，電機および輸機とした。

2）　労働省「毎月勤労統計」をもとに推計

〔2112〕 今回の不況下とその後の生産増加の過程で労働投入量は以上のように複雑な内容を伴って変化しているが,過去の不況期の動きなどと比較した場合,次のようないくつかの特徴点がみられる。

〔2113〕 (雇用と労働時間の関係)

その第1は,生産が増加に向かったあと,労働時間が急速に増大しているのに対し,雇用が対照的に停滞を続けていることである。

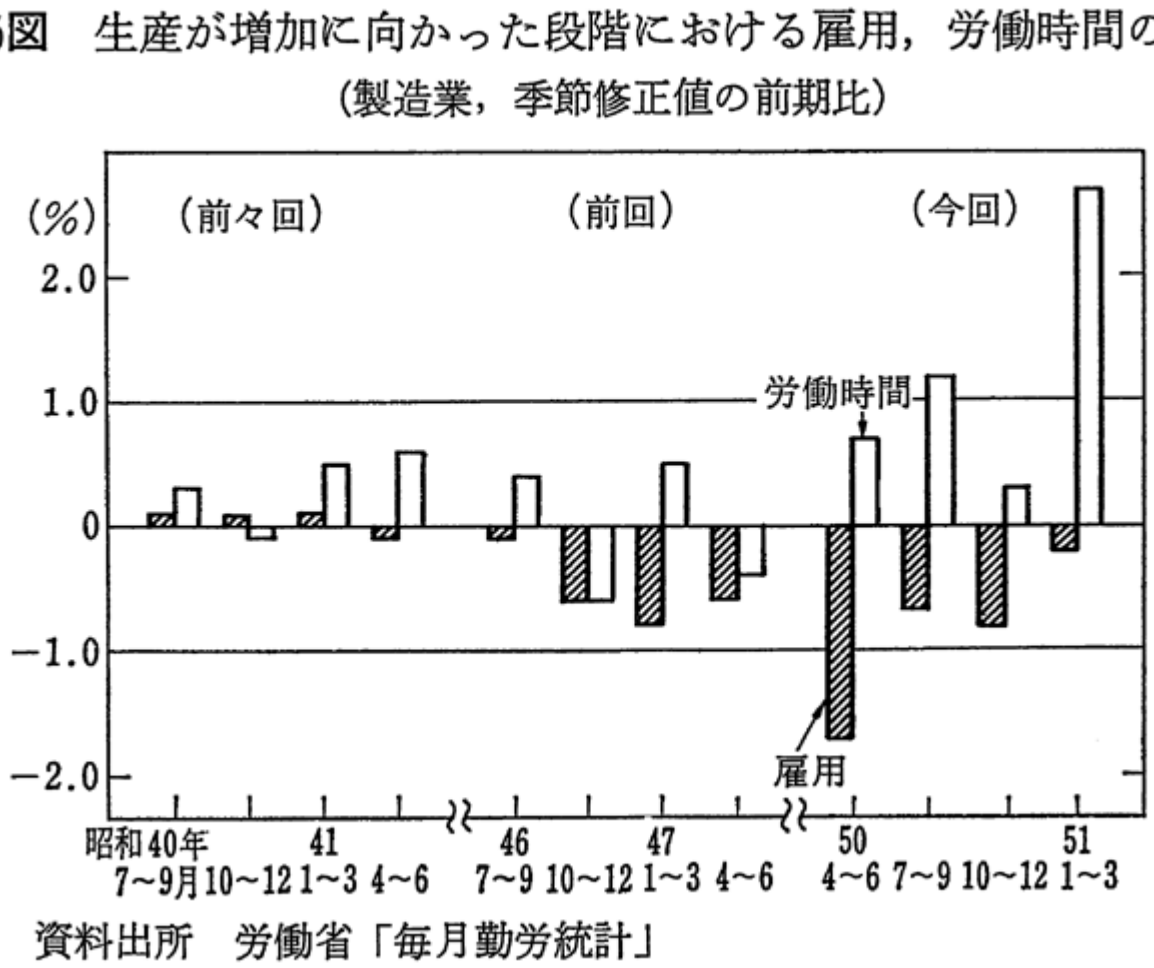
生産が増加に向かったあとも雇用が減少し続けるという現象は,今回初めてのものではなく前回の不況の際にもみられた。37年不況のときには今回や前回とは異なり,雇用は生産の減少期,その後の回復期を通じて増加し続けたし,40年不況のときにも増加テンポは小さかったが雇用は増え続けていた。しかし,前回の不況に当たる46年からの回復期には生産の停滞(45年7～9月期の製造業の生産増加率は前期比1.2%増であったが,10～12月期は0.5%増,46年1～3月期0.8%増のあと4～6月期1.0%減)にやや遅れて雇用の減少が始まり,47年4～6月期までほぼ1年間減少傾向が続いた。そして,その後生産が大幅な増加に転じたあとも,

雇用の回復は小さく,48年の好況のピーク時にもついに雇用水準は不況前の水準を取りもどすことがなかった。

〔2114〕 このように不況からの立ち直りの過程での雇用回復がしだいに弱くなり,ついに前回からは減少傾向がみられるようになり,さらに今回はその減少幅も速度も大きくなってきている。

そうした生産の回復下で雇用が減少するという傾向が進む中で,今回は労働時間の変化に前回までと違った動きがみられる。前回の生産回復期においては生産が増加に向かったあと所定内と所定外を加えた総労働時間はほぼ横ばいを続けていたのが,今回は生産が増加し始めたあと総労働時間が急速に増加した(第25図)。

第25図 生産が増加に向かった段階における雇用,労働時間の推移




前々回の不況に当たる40年不況の際には雇用は増加し続け,労働時間がわずかに減少したのが,前回の46年不況には生産が増加に向かつた46年7〜9月期以降労働時間は増加と減少を繰り返しながらほぼ横ばいを続け,雇用が減少した。

〔2115〕 これに対し,今回は生産が50年4〜6月期以降増加に向かったあと,雇用は前回よりも大きく減少し,労働時間が季節変動を修正した四半期ベースの前期比で4〜6月期には0.7%増,7〜9月期には1.1%増,10〜12月期にはO.3%増と増加を続けた。

〔2116〕 こうした今回の労働時間の増加現象は2つの理由によるものと思われる。

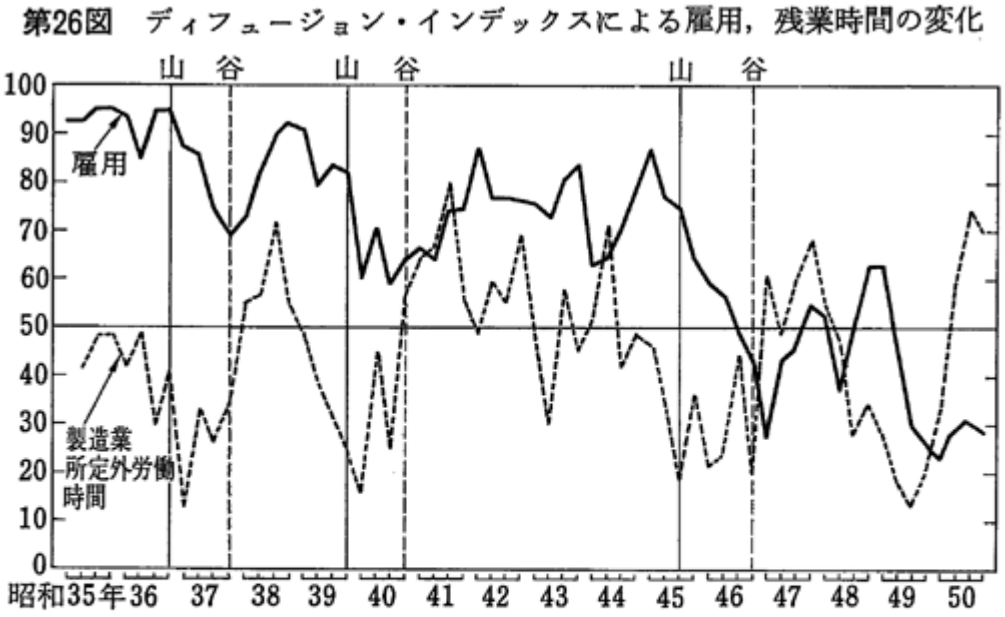
その1つは,今回の不況が前回に比べて生産の減少などが著しく大きかったために一時休業などを実施する事業所が多かったことの影響である。一時休業は不況下でも企業が従業員の解雇をできる限り避けようとする雇用慣行があるために行われるものであり,これは企業に対しコスト面などでかなりの負担を与え

る。したがって企業は景気動向との関連で生産を少しでも増加させうるような事情が生じた場合には,できる限り早く一時休業を止めようとし,そのため出勤日数の増加とそれに伴う所定内労働時間の増加が起こるのである。前回の不況期までは不況の程度が小さく,一時休業も少なかつたためにこうした現象はほとんどみられなかった。

こうした所定内労働時間の増加の上に残業時間の増加が加わったために,今回は総労働時間の大きな増加がもたらされた。

〔2117〕 その2つは,残業時間が多くの業種で短期間のうちに増加に向かったことである。業種別の残業時間の動向をディフユージョン・インデックス(業種別の動向をみるため,製造業の中で増加に向かっている業種の割合をみたもの。参考資料「2.ディフュージョン。インデックスについて」参照)の手法を用いて,過去の生産回復期と比較すると,今回は多くの業種で短期間のうちは残業時間が増加したことを反映して,ディフュージョン・インックスの上昇カーブが急であり,50年年末に到達している水準も高くなっている(第26図)。

第26図 ディフュージョン・インデックスによる雇用,残業時間の変化




資料出所 労働省労政局労働経済課作成

(注) 1) 比較期間1か月のディフュージョン・インデックスの四半期平均値
詳細は参考資料「2.ディフュージョン・インデックスについて」参照。
2) 山・谷は「景気の山・谷」である。

この残業時間の急速な増加傾向は雇用の動向と比べるとその違いがはっきりする。同じくディフユージョン・インデックスの手法を用いて,業種別の雇用動向をみると,今回は投資関連業種などで生産の回復が遅れている部門が多いことを反映してディフユージョン・インデックスの動きも低い水準で低迷し,インデックスが上昇する動きはほとんどみられない。そうした雇用が停滞しているところで,残業時間がほとんどの業種でいっせいに増加に向かっているのが今回の生産回復下の大きな特徴である。

〔2118〕 また,こうした労働時間の増加が強く現れているのには,50年中は景気回復の見通しが今1つはっきりしなかったために,企業が本格的な生産増加の態勢をとりえなかったことも影響していると思われる。

〔2119〕 (求人水準の低さ)

第2は,生産の増加傾向との関連でみて企業からの求人の出方が極めて弱いことである。過去の不況からの

立ち直りの過程における新規求人の動向をみると,40年不況のときは鉱工業生産が増加に向かった40年7～9月期は,全産業で前期より10.3%減少(季節変動修正)したが,10～12月期には2.3%増加し,そのあと急テンポで増加している。前回の46年不況のときには生産が増加に向かったあと,2四半期は求人が減少したが,3四半期目には増加に向かっている。

〔2120〕 それが今回は,50年4～6月期以降生産が増加に向かっているのに3四半期目に当たる10～12月期においても求人は減少し,51年に入って増加している。

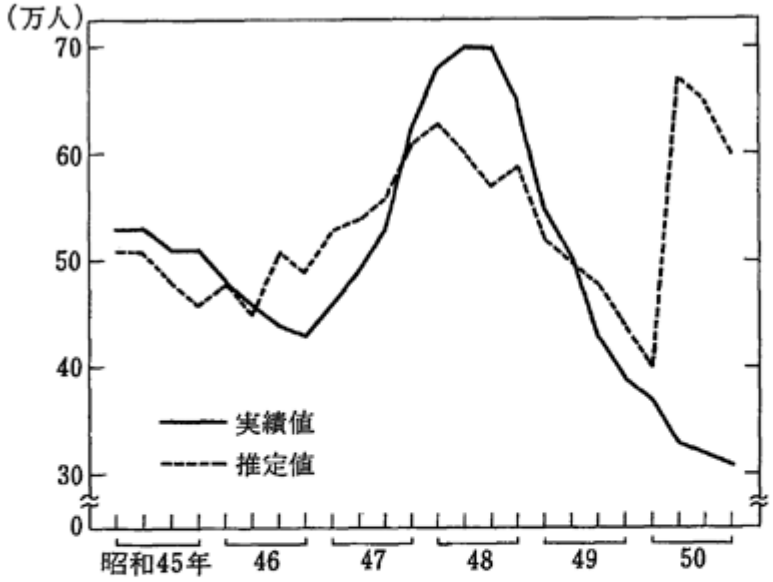
製造業部門のみについてみると,46年不況のときは,一全産業の場合と同時に3四半期目には増加に向かっているのに対し,今回は生産の増加と同時に求人がやや増えたが,その後,月によって増加・減少を繰り返し,50年年末になって初めて増加傾向がはっきりしてきている。

〔2121〕 しかも過去の鉱工業生産と新規求人の動きとの関係からみた場合,今回の不況から生産が増加に向かったあとの新規求人数が非常に少ないことが注目される。

昨年の「労働白書」で分析したように,鉱工業生産と新規求人数との間には49年までについてみる限り密接な関連があり,新規求人数は鉱工業生産にほぼ見合って動く傾向があった(第27図)。ところがこの関係が50年に入ってから変化し,過去の傾向からみると生産が増加に向かった50年4～6月期には,新規求人数は季節変動を修正して1～3月期より5割程度増加すると予想されたのが,実際には8%減少し,実際の求人数は推計値に比べ半分近くにとどまっている。そしてその後も求人数は低い水準のまま推移している。

第27図 新規求人数の推移

第27図　新規求人数の推移




資料出所　労働省「職業安定業務統計」

(注)　推計式は

$$L = 230103 + 20779.2\dot{O} + 7053.46T$$
$$(6.363) \quad (11.88)$$

S.E＝50370　$\bar{R}$＝0.8653　D.W＝0.475

計測期間　38年1～3月期～49年10～12月期

L：新規求人

$\dot{O}$：鉱工業生産の季調済前期比（通産省「通産統計」）

T：タイムトレンド（38年1～3月期＝1）

〔2122〕 これは,今回の不況が深刻であったことと,経済の先行きについてもこれまでのような高度成長が期待できないことなどから,企業が雇用の増大に非常に慎重になってきたことを現していると思われる。

第27図に示す推計式は新規求人数を鉱工業生産の増加率とすう勢変動を示す時間変動によって説明したものであり,この時間変動には生産性向上による省力効果と労働力不足の激化に伴う企業の求人意欲の強さの両者が代理的に示されていると考えられるが,この企業の求人意欲が今回の不況下で著しく減退したことによって求人数の低下が起こっているものと考えられる。

〔2123〕 (業種等による雇用・労働力需給変化の違い)

第3は,業種や労働者の種類などによって雇用動向や労働力需給の変化に大きな違いがみられることである。50年に入って生産活動が上向きに転じた頃から,労働投入量の動き方にも上述のようにさまざまな変化がみられた。消費関連業種と投資関連業種との間に雇用や労働時間の動き方に違いがみられたし,生産労働者と事務労働者,男子と女子などによっても違いがみられた。

〔2124〕 こうした部門間,労働者間における変化の違いは2つの側面からとらえる必要がある。

その1つは,企業側ないし業種の動向によって引き起こされているものである。つまり労働力需要側の要因によるものである。今回の不況の影響が消費関連部門に早く現れ,50年に入ってからの生産の回復と労働力面での対応も早く現れたのに対し,投資関連部門では不況の現れ方が比較的遅く,労働力面への影響も遅れている。

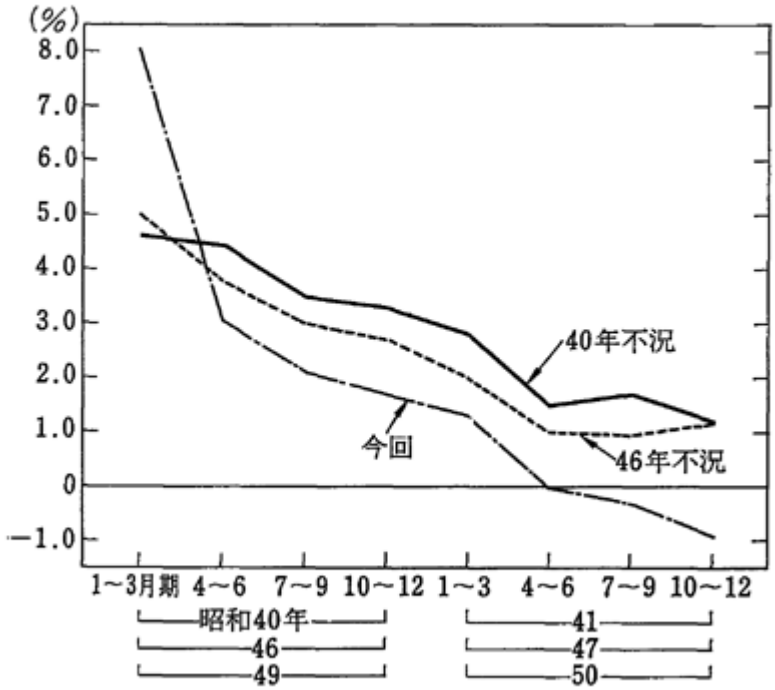
こうした景気変動の業種間におけるは行性による面と同時に,企業の生産変動に対する労働力面の対応の仕方によっても雇用や労働力需給の動きに違いが引き起こされている。

〔2125〕 例えば景気後退の影響で生産が減少し始めたとき,企業はまず直接生産部門の労働投入量の調整から始める。これは生産が回復に向かったときの対応についても同様である。それに比べると事務・管理部門については企業は短期の景気循環よりも,中・長期の生産見通しなどに対応して調整しようとする傾向がある。

今回の不況から生産の回復期にかけてみられた上述のような生産労働者と事務労働者の変化の違いはこうした企業の雇用態度によってもたらされている面が大きい。50年後半に入って事務・管理部門の労働者を対象とした雇用調整がみられたことは,企業の行う雇用調整の中に短期の景気循環的なもののほかに,長期の減速経済に対応したものも現れ始めたことを示しているといえよう(第28図)。

第28図 不況から生産増加期にかけての製造業管理・事務・技術男子労働者数の推移

第28図　不況から生産増加期にかけての製造業管理・事務・技術男子労働者数の推移（前年同期比）




資料出所　労働省「毎月勤労統計」

〔2126〕 こうした労働者の種類によって企業の雇用態度に違いがあることは,生産増加の段階における企業の対応にもその影響が現れ,生産部門については相対的に早い段階から雇用を増やす傾向が現れるのに対し,事務管理部門についてはその対応が遅れるし,また長期の見通しが非常にきびしいときには生産の回復下でも雇用を増やすことには極めて慎重な態度が続けられることにもなる。

〔2127〕 もう1つの側面は企業の若年労働力優先の採用慣行の下で労働力供給がそれに対応できなくなってきていることによるものである。今回の不況と生産回復の過程でみられた雇用や労働力需給の変化の中で若年労働者と中高年労働者との間にみられた違いや,中学,高校卒の新規就職者と大卒者の間にみられた違いが大きかった。

例えば年齢別の労働力需給を公共職業安定所における有効求人倍率によってみると,今回の不況下で労働力需給が最も緩和していたとみられる時期にほぼ当たる50年10月現在で,男子労働者全体の平均の求人倍率は0.69倍であったのに対し,20歳未満は2.62倍,20〜24歳は1.13倍と求職者より求人数が多くなっており,30歳台まではほぼ求人と求職の数がつり合っていた(第64図)。それに対し,40歳後半から上の労働者層については需給バランスは著しく悪化し,50歳台前半の求人倍率は0.41倍,後半になると0.02倍という低い水準に低下してしまった。

〔2128〕 新規学卒者の就職事情にみられた違いも,第1部で述べたように大きかった。こうした年齢間や,学歴間にみられた労働力需給などのアンバランスは不況の深刻化に伴う労働力需要の減少の影響と同時に,若年層や相対的に学歴の低い労働者の供給は減少傾向にあり,逆に中高年齢層や高学歴層の労働力供給が増加傾向にあったことも大きく影響していると思われる(第33図)。

〔2129〕(企業の減産強化と雇用問題)

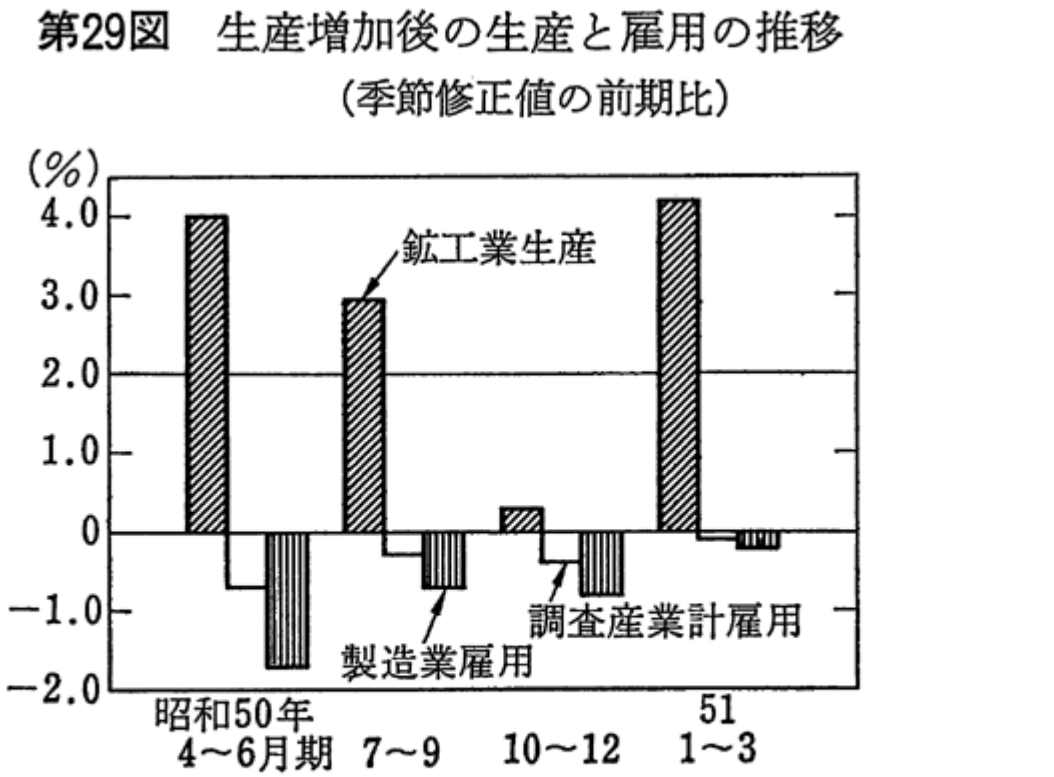
第4は,50年秋に生産が一時停滞したことの影響で雇用面にかなりの影響がみられたことである。

50年年初からの有効求人倍率の変化を季節変動を修正して月別にみると,1月の0.76倍から月ごとに低下し続け,8月には0.55倍にまで下がり,そこでいったん横ばいとなり9月も0.55倍となった。こうして労働力需給の緩和傾向が止まったかにみられたのであるが,10月,11月と再び低下し12月以降になってはっきりした回復基調に転じている。

〔2130〕 また,「毎月勤労統計」の雇用指数の変化を季節変動を修正してみると,調査産業全体として50

年1～3月期,4～6月期ともに前期比0.7%ずつ減少したあと,7～9月期に0.3%減へと減少テンポが弱まったのが,10～12月期に再び0.4%減へと減少幅が大きくなっている。製造業部門においても4～6月期には1.7%減少したのが,7～9月期には0.7%減と小さくなり,10～12月期に再び0.8%減と大きくなっている(第29図)。

第29図 生産増加後の生産と雇用の推移




資料出所　労働省「毎月勤労統計」，通産省「通産統計」
（注）　生産は年間補正前の季節修正値であり，51年1～3月は速報値による。

〔2131〕 昭和50年秋の段階におけるこうした労働市場や雇用面にみられた変化は,企業が在庫の調整とそれによる市況の回復をねらって減産を行ったことと関連している。

これからの日本経済は高度成長期と異なり,どちらかというと需要の増加よりも供給の増加が多くなりやすい状態が続くことが予想され,それが企業を止むなく減産に追い込むことも多くなると考えられる。そうした企業の態度が労働面にも敏感に反映し,大きな影響を与えるおそれがあることをとの50年秋頃における動きが示しているといえよう。

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

# II 長期的にみた労働経済の構造変化―労働経済の構造変化と安定成長の条件―

## 1 高齢化,高学歴化の進展と長期安定成長路線下の雇用問題

### (1) 雇用・失業情勢の展望と問題点

#### 2) 不況の長期化と雇用・失業動向の特徴

〔2132〕 今回の不況下で雇用,失業面にどのような変化がみられたかについて,以上の「景気回復と雇用動向」の項で詳しく検討したが,実は時々刻々変化する雇用・失業情勢をそのつど的確に判断することはなかなか困難である。それは個々の統計指標が実態の変化を常に十分に反映しているとはいえないことや,個別指標の動きの間に不一致があった場合,それらを総合的には握することが困難であることなどによって起こってくる。

その中でも失業統計については国際比較などの観点からわが国の失業情勢の変化をより的確に反映するよう改善が求められていた。

今後の日本経済の安定成長路線下で雇用・失業問題の重要性は一段と高まることが予想されるが,そうした事態に迅速かつ的確に対処するためには事実の分析整理とともに,資料の整備について改善しなければならない問題が多い。

〔2133〕 「労働白書」においても一昨年以来,雇用・失業動向の総合的は握のための指標として総合的雇用指標の開発の可能性について検討を加えてきた。本年はそうした一連の作業の一応の取りまとめとして,試験的に(イ)企業の雇用調整の実態をとらえるための雇用調整指標,(ロ)雇用,失業および労働力需給の3つの側面の動きを総合的にとらえるための総合雇用指標,(ハ)雇用・失業情勢の深刻化の度合いをとらえるための基幹雇用指標の3つの指標を作成してみた(参考資料「1.総合的雇用指標について」参照)。

〔2134〕 こうした新しい指標の開発に期待されているのは,国の経済政策の決定や運用に当たっての判断基準を提供することであるが,今回の作業は直ちにそうした目的にそいうるものではない。今後とも種々の改善を重ねることが必要であるが,今後の検討をさらに深めるための手がかりとして,以上の指標を作成し,これによって過去の不況下における雇用・失業動向の分析を行ってみた。

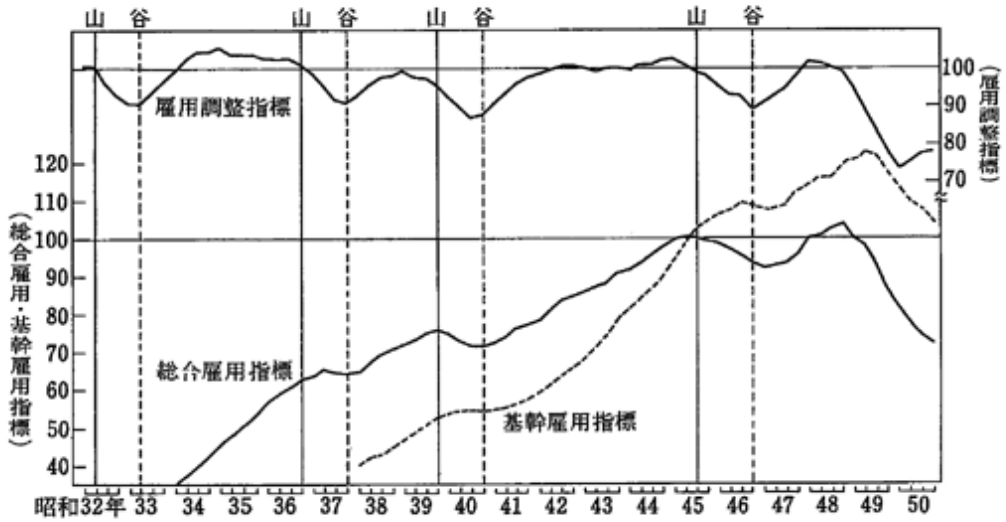
〔2135〕 (きびしい企業の雇用調整態度)

雇用調整指標は企業の行う雇用調整の程度をとらえるものであり,残業カット,求人削減,入職抑制および離職増大の4つについて,所定外労働時間(製造業,労働省「毎月勤労統計」),新規求人(労働省「職業安定業務統計」),入職率(製造業,労働省,「毎月勤労統計」)および離職率(同前)を用い,昭和32年以降における毎月の変化率の平均値からのかい離を各系列ごとに求め,それを総合し昭和45年平均を100として示したものである。

この指標は高度経済成長下の好況期を基準にして企業が雇用調整を行わないときにほぼ100となるように作成されている。そして前回までの過去4回の不況についてはこの指標はいずれも90前後のところまで低下しており,この指標でみる限り企業の行った雇用調整はほぼ同程度であったとみることができる(第30図)。

第30図 総合的雇用指標の変化

第30図　総合的雇用指標の変化




資料出所　労働省労政局労働経済課作成

（注）　1）　参考資料「1. 総合的雇用指標について」を参照。

2）　四半期平均値である。

3）　山・谷は「景気の山・谷」である。

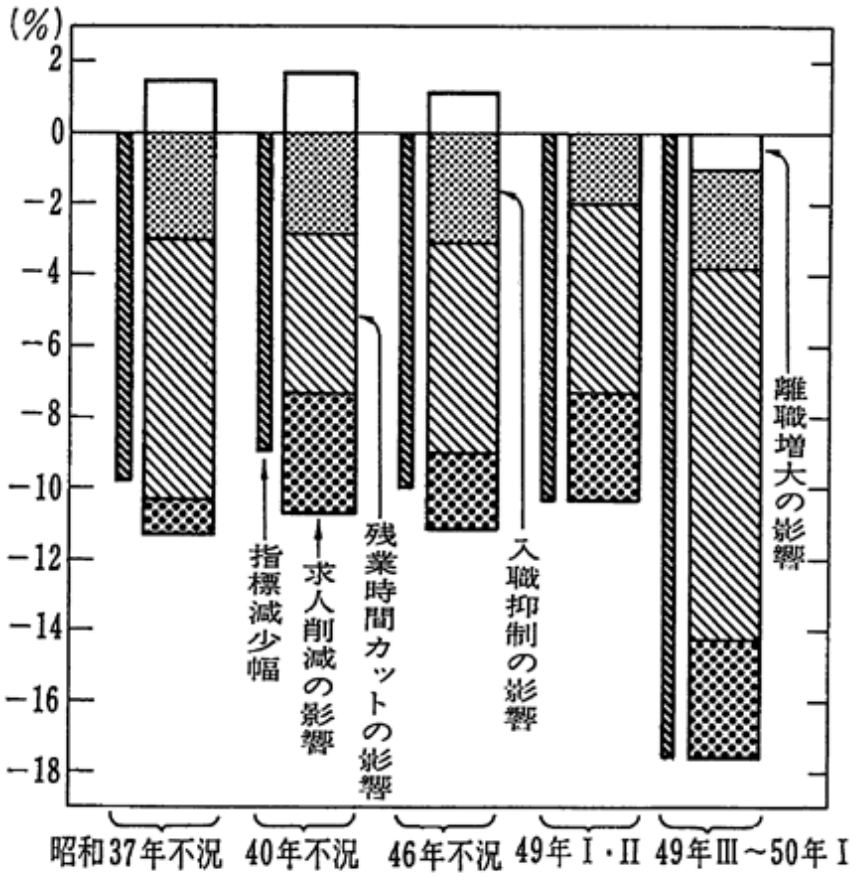
〔2136〕 また,前回の不況期までは雇用調整の中身についてもかなりの共通性がみられた。例えば46年不況のときはこの指標が10%低下したうち,企業の入職抑制によって3.1%,新規求人の手控えによって2.1%,残業時間のカットによって5.9%もたらされている(第31図)。そして当時の不況期には企業の希望退職者の募集や解雇等は少なく,むしろ任意転職が減少して離職率が低下していたため,この雇用調整指標が離職者の増大によぅt低下することはなかった。37年,40年不況のときもこの各種の雇用調整手段の寄与の程度は46年不況のときとほぼ同じであった。

〔2137〕 そうした過去の不況期に比べると今回の不況期は不況の程度が大きく,かつ長期にわたったため企業の雇用調整態度は非常にきびしく,この指標は初めて90を大幅に割り込み,50年1～3月期には70近くにまで低下した。

そして注目されることは,今回の不況下でこの指標が過去の不況期と同じ程度下がった49年4～6月期までの低下の内容は過去のそれと非常に類似し,その後変化が現れていることである。すなわち,この指標が49年4～6月期までに10.3%低下したうち,入職抑制の強まりで2.0%,新規求人の手控えで3.0%,残業時間のカットで5.3%低下しており,その寄与の程度は46年不況の場合とほとんど同じである(第31図)。

第31図 不況期における雇用調整指標減少の内訳

第31図　不況期における雇用調整指標減少の内訳




資料出所　労働省労政局労働経済課推計
（注）　Ⅰ，Ⅱ，Ⅲはそれぞれ1～3月期，4～6月期，7～9月期を示す。

〔2138〕 このことは今回の不況下においても,49年夏頃までの段階においては企業の雇用調整の手段は過去の不況期と類似した面を多く持っていたことを示しているといえよう。

そして49年7～9月期以降になって,これまでの不況期にはみられなかったほど大幅な離職率の上昇が起こり,雇用調整がこの時期をはさんで一段と深刻化したことを示している。

〔2139〕 こうした企業の雇用調整は50年に入って生産が増加に向かうとともに弱まり,雇用調整指標も50年1～3月期を底にして上昇に転じている。その上昇のテンポは過去の不況からの立ち直りの時期とほぼ同じであるが,しかし,51年年初の段階ではその水準は依然として低く80を割っている。

また,この50年中における雇用調整指標の上昇は,主として残業時間の増加によってもたらされているものであり,他の雇用調整手段,特に入職抑制については企業は依然としてきびしい態度をとり続けている。今後の景気回復の過程で企業がどこまでそれを緩和するか,あるいはこれからの日本経済の長期安定成長路線の下で企業の雇用態度がどこまで戻るか注目されるところである。

〔2140〕 (50年中低迷を続けた総合雇用指標)

総合雇用指標は,一般に雇用・失業情勢をみる場合に問題とされる(イ)労働力需給の動向(求人倍率),(ロ)雇用水準の変動(雇用指数),および(ハ)失業者数の増減(完全失業率)の3つの側面を総合的には握するためのものであり,この3つの指標を上述の雇用調整指標と同様の方法で指数化したものである(第30図)。

〔2141〕 雇用・失業情勢の変化を示すこの3つの側面は理論的には併行して動く性格をもっている。景気が回復に向かい,企業からの求人が増大すれば労働力需給はひっ迫化し(求人倍率の上昇),やがてそれが企業

の雇用する労働者数の増加となって現れ(雇用指数の上昇),失業も減少する。ところが実際には労働市場は等質の労働力によって構成されているものではないため,労働力需要と供給の両面に年続,職種,地域などによってかたよりがあり,企業からの求人の増大が直ちに雇用の増加や失業の減少と結びつかないことが起こりうる。

〔2142〕 昭和30年代から40年代前半にかけての高度経済成長期には,この3つの側面は併行して動く傾向が強かったが,40年代後半に入って労働力不足が中高年齢労働者層にまでかなり及び,40歳台や50歳台の前半でも求人倍率が1倍をこえるようになるにつれて,求人の増大と求人倍率の上昇が特に中小企業などでは雇用の増加となって現れにくい傾向がみられるようになった。失業率も非常に低くなり,それ以下にはなかなか低下しにくくなっていた。

〔2143〕 景気の回復局面に当たる昭和51年に入ってからの雇用,失業情勢をみても,この3つの側面は必ずしも併行して動いていない。求人倍率は50年11月を底としてはっきり上昇傾向に転じているが,雇用の増加は遅れているし,企業の求人が若年労働者などにかたよっているために,求人の増加が中高年失業者の減少に結びつくところまでには至っていない。

〔2144〕 この総合雇用指標の動きを長期的にみると,景気変動に伴って上下を繰り返しながら,しだいに水準が高くなる傾向がみられる。37年不況より40年不況,40年不況より46年不況としだいに総合雇用指標の低下幅と低下期間が大きくなる傾向を持ちながらも,40年代前半までは景気上昇過程が長かったために,総合雇用指標の水準がしだいに上昇してきている。これは日本経済の高度成長の過程において,労働力需給関係がかつての労働力過剰時代からいわゆる労働力不足時代に転換し,不足基調がしだいに強まってきていたことを示すと同時に,失業情勢もしだいに改善の度合いを強め,失業率の水準がしだいに低下してきていたことを示すものである。

〔2145〕 これが40年代後半になって上昇傾向が止まり,46年不況の低下局面と48年好況の上昇局面がほぼ同じとなっているのは,景気上昇期間の短かさによると同時に,それ以上の労働力需給のひっ迫と失業率の低下がしだいに進みにくくなってきたことも影響していたといえよう。

〔2146〕 今回の不況下でこの総合雇用指標はこれまでになく大きな低下を示した。特にそれまでの3回の不況に比べ,景気後退の初期からこの指標の低下テンポが速く,落込みの角度が急であることが注目される。

これは昨年の「労働白書」で指摘したように,企業が今回の不況下で同じ生産の減少に対して過去の不況期に比べ雇用調整の面でより敏感に反応したことを現しているといえよう。

〔2147〕 この総合雇用指標は50年に入って生産が増加に向かつたあとも低下を続け,50年の終りには70近くにまで落ち込んでしまっている。これが今後どのような推移をたどるか,かりにこの指標を雇用・失業情勢の総合的判断資料とするとすれば,どの程度まで今後引き上げていく必要があるかなど,この指標の技術的改善と同時に今後検討されなければならない課題といえよう。

〔2148〕 (深刻化した雇用・失業情勢)

雇用・失業情勢を判断する場合,どの程度事態が深刻化しているかということも重要な判断の基準になる。人間の労働の価値には何人といえども変わりがないが,例えば家計や国民生活に及ぼす影響など具体的問題からみれば,実際には労働者の層によって雇用,失業情勢のもつ深刻度にはさまざまな違いがある。

したがって雇用,失業情勢を判断するための新しい指標を考える場合には,こうした社会的,経済的にみた広い意味での深刻度を示す指標の開発も必要となってくる。

〔2149〕 具体的に何をもって深刻度の指標とするかは立場によって異なるが,わが国の場合には例えば次の3つの点が考えられる。1つは労働者の生活に与える影響であり,これは例えば中高年齢の世帯主層の失業状況などによって代表させることができよう。2つは終身雇用制といわれるわが国の雇用慣行との関連で,一般に雇用が安定的であると考えられている労働者層にまで雇用調整が及ぶようなときには雇用・失業情勢が深刻化している1つの現れとみることができよう。その例としてはホワイトカラー層の雇用の動きなどをとることができよう。3つは国民経済的にみて雇用安定の確保が政策的に重要と考えられる部門において雇用問題が深刻化しているときにはこれも問題となろう。どの産業や地域が国民経済的に重要な部

門であるかは,時代により,また政策の立場によって異なるが,これまでの高度経済成長下においては重化学工業部門がその役割を担っていた。

〔2150〕 以上の考え方から作成されたものが基幹雇用指標であり,40歳以上の完全失業率(総理府統計局「労働力調査」),ホワイトカラー層の雇用指数(製造業管理・事務・技術男子労働者数,労働省「毎月勤労統計」)および重化学工業部門の雇用指数(同前)の動向を上記指標と同様の方法で指数化したものである。

〔2151〕 この指標は過去の不況期には横ばいになることはあつても,低下することはなかつた。それが今回の不況期になつて初めて,しかも大幅に低下した(第30図)。

ここで注目されることは,この基幹雇用指標は49年7～9月期以降低下し始めていることである。上述の雇用調整指標のところで指摘したように,企業の行う雇用調整面からみると,生産が減少し始めた初期の49年4～6月期までは,雇用調整のやり方は過去の不況期のそれと類似するところが多かった。それが7～9月期以降変化がみられたのであるが,この時期と基幹雇用指標の低下の時期と一致しているのである。この2つの指標の動きから今回の不況下では雇用,失業情勢が49年7～9月期頃から新たな段階に入つたとみることができよう。

〔2152〕 もっとも,この指標だけでは今回の不況下で雇用・失業情勢がどこまで深刻化したかは判断できない面がある。例えば今回は雇用・失業情勢が深刻な社会不安を招くような段階にまでは進まなかったが,どこまでそれに近づいていたかなどはこの指標だけではとらえることはできない。そうした面での指標の改善が今後必要となるが,少なくとも今回程度の指標の落ち方の範囲内であれば,将来においても今回の経験を通じて雇用・失業情勢の深刻さをある程度まで類推することができよう。

---

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

# II 長期的にみた労働経済の構造変化―労働経済の構造変化と安定成長の条件―

## 1 高齢化,高学歴化の進展と長期安定成長路線下の雇用問題

### (1) 雇用・失業情勢の展望と問題点

#### 3) 当面の雇用見通しと問題点

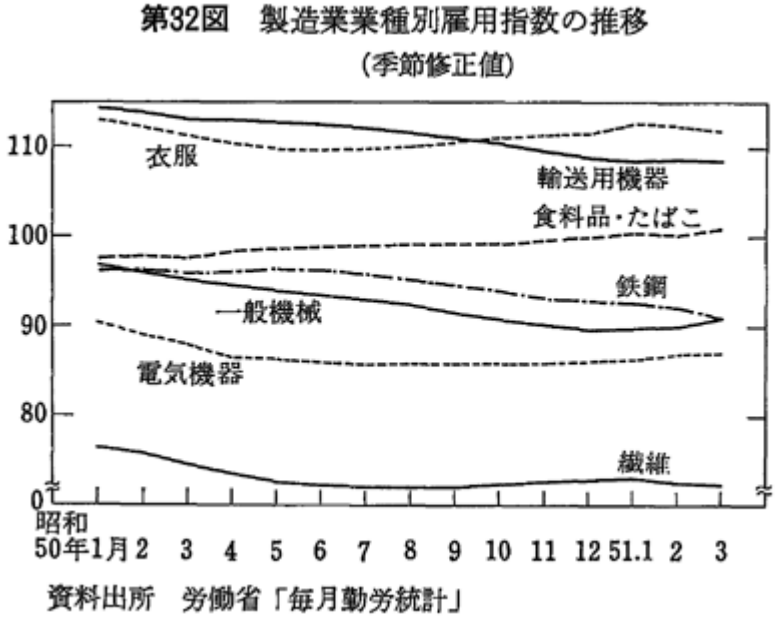
〔2153〕 今回の景気回復下の雇用動向をみると,これまでの高度経済成長下とは異なる新しい問題がいくつか起こっており,今後景気が回復から上昇に向かっていった場合に労働面の動きを複雑なものとすると同時に,景気のかじ取りを難しくするおそれがある。

〔2154〕 (労働力需給のアンバランスの激化)

その問題点の第1は業種間,職種間,男女間などで著しいアンバランスが予想されることである。

上述のように,一方には消費関連産業にみられるように生産の回復に伴って労働投入量が増大し,労働時間の増大とともに,雇用水準も回復のきざしをみている業種がある反面,投資関連産業のように雇用水準が依然として停滞している業種もある(第32図)。

第32図 製造業業種別雇用指数の推移




〔2155〕 これは基本的には最終需要の動向を反映するものである。今,かりに製造業の業種別に生産を10%増加させるのに個人消費,輸出または企業の設備投資などの最終需要がそれぞれどれだけ増加しなければならないかを産業連関分析を用いて試算してみると,食料品・たばこ産業や繊維・衣服産業などの消費関連業種においては,個人消費支出が10～15%増加すれば,それだけで生産が10%増加するのに対し,鉄鋼業や一般機械産業などでは個人消費支出の増加によって生産を10%増加させるためには個人消費支出が2倍近くにも増加しなければならない。そして,鉄鋼業や一般機械産業などでは輸出や設備投資などの伸びに依存する度合いが強い(付属統計表第60表参照)。

〔2156〕 こうした最終需要と生産の結びつきからみて,企業の投資活動に対する依存度の高い業種においては設備投資が増加に向かわない限り,生産の回復が遅れることが予想される。それに対し,消費関連業種においては消費需要の着実な改善を反映して,既に在庫率水準は低く,操業度もかなり高くなっている。今後の景気回復下でこうした傾向が持続し,その影響が労働力需給面にも現れて労働力の不足が表面化する業種と過剰問題を依然として抱える業種との差が激しくなることが予想される。

〔2157〕 生産工程に従事するいわゆるブルーカラーと事務・管理部門にたずさわるいわゆるホワイトカラーとの間のアンバランスも大きい。

ブルーカラーとホワイトカラーを比べると,上述のように前者は短期的な生産の動向に見合って雇用量が調整される性格が強いのに対し,後者は長期の企業の見通しによって調整される性格が強い。

〔2158〕 こうした雇用調整の性格の違いは今後の景気回復下の雇用動向にも影響し,ブルーカラー層については生産の回復とともに,比較的早期に労働力需給や雇用動向が回復に向かう可能性があるが,ホワイトカラー層については中・長期的視点からの調整が今後も続く可能性があるだけに,その回復はかなり遅れることが考えられる。

〔2159〕 また,同じブルーカラーについても,企業の雇用態度と労働力の供給事情によって今後の雇用動向は大きな影響を受ける。

例えば,企業が先行き見通しの不確実さから生産の増加に対しできる限り労働時間の延長によって対応しようとする態度をとるときには,求人の増加や雇用の回復は相対的に小さなものにとどまることになる。

今回の景気回復下の生産と労働投入量の変化の関係譬みると,明らかにこうした傾向がみられる。

〔2160〕 また,企業が労働時間の延長だけで生産の増加に対応できず,雇用量の増加を図ろうとするようになったときも,企業ができる限り臨時・季節労働者の増加によって対応しようとする態度をとるときには,本格的な雇用の回復は遅れることになる。

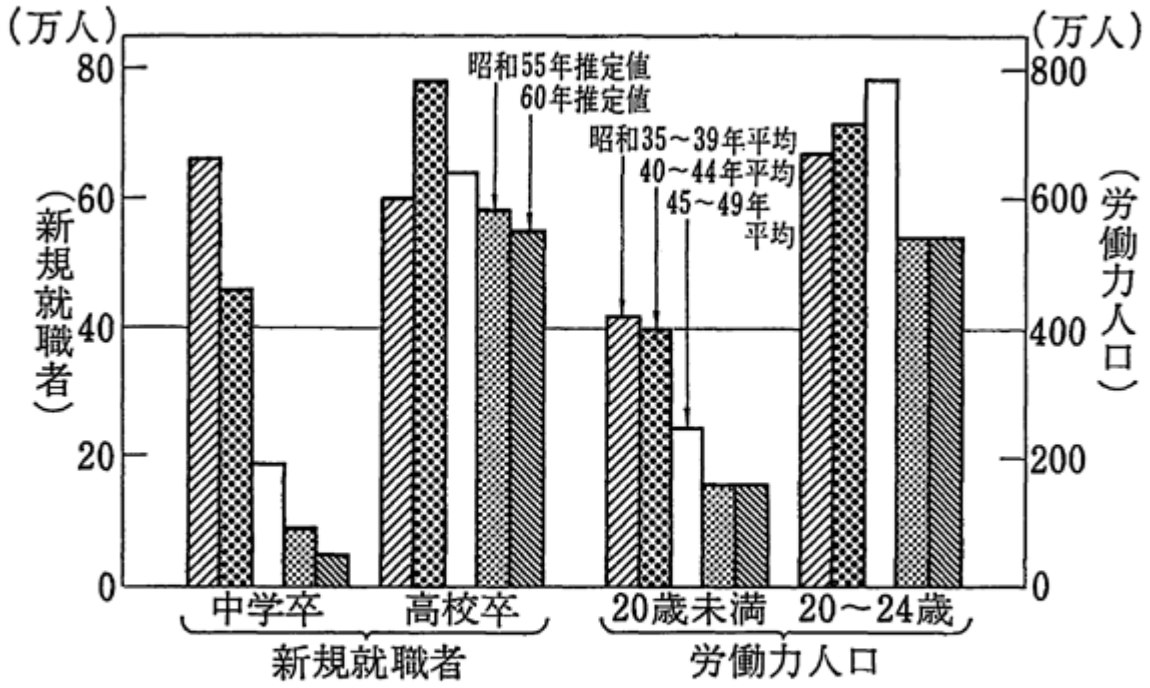
51年年初の段階まででみる限り,新規求人の激増している業種についても,ほぼ共通してこうした臨時労働者依存の態度がみられる。

〔2161〕 さらに深刻な問題は労働力の供給側の事情によって起こるアンバランスの激化である。今回の記録的な不況下において,労働者全体の求人倍率が0.5倍台に低下したときにも,上述のように若年層については求職者より求人が多い状態が続き,男子労働者の場合30歳台まではほぼ求人と求職がバランスしていた。また,新規学卒者についても中学卒,高校卒については求人倍率は2倍以上を続けている。

〔2162〕 今後景気が回復から上昇に転じ,さらに長期的に6%程度の経済成長軌道にもどってゆくとすれば,こうした相対的に年齢や学歴の低い層については求人倍率がさらに上昇し,不足傾向が強まることが予想される(第33図)。これに対し,中高年齢層や高学歴層については企業からの求人の回復が遅れる上に,後述するように人口の高齢化や進学率の上昇傾向に伴ってこれらの層の労働力供給が増大することが予想されるだけに,中・長期的にも中高年齢層や高学歴層の雇用問題については大変難しい状態が続く可能性が強い。

第33図 新規就職者および労働力人口の推移

第33図　新規就職者および労働力人口の推移




資料出所　文部省「学校基本調査」
総理府統計局「労働力調査」
雇用政策調査研究会「労働力需給の展望」

〔2163〕 こうした年齢,学歴による労働力需給のアンバランスは職種別のアンバランスとも関連している。景気回復に伴って比較的早く雇用が改善に向かうと予想されるブルーカラー層については労働力供給が少なく,雇用改善が遅れる可能性の強いホワイトカラー層については供給が多くなり,問題がいっそう複雑化するおそれが強い。

〔2164〕 こうしたさまざまな不足と過剰の発生は,今後の賃金動向にも大きな影響を与えることが予想され,これまでの高度経済成長から安定成長路線への移行の過程で,雇用・賃金両面において大変難しい対応が迫られているといえよう。

〔2165〕 (雇用吸収力の低下と失業改善の遅れ)

第2は,雇用回復の足どりが全体として重く,失業情勢の改善が進まないことである。

雇用の減少傾向は51年年初に変化し,労働省の「毎月勤労統計」による製造業の雇用指数は,季節変動を修正して50年年末まで減少し続けていたのが,51年1月に前月比0.2%増となった。その後2月は再び0.1%減,3月に0.3%減となったが,それ以前に比べると減少テンポは小さくなった。また調査産業計でみても1月は横ばいであるが,2月には0.1%増となり,3月に再び0.2%減となっている。

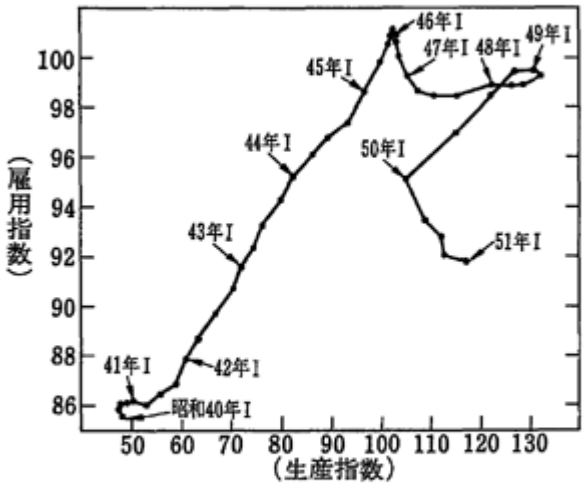
このように雇用の減少傾向は51年年初に弱まったものの,この中身をみると,製造業の場合,入職率の水準は依然として極めて低い水準に停滞しており,51年に入ってからの雇用の減少幅の縮少はもっぱら離職率の低下によってもたらされているにすぎない。この意味で雇用の回復は依然として遅れているといえよう。

〔2166〕 このように生産が増加に向かっているにもかかわらず,雇用が停滞的状況を続けていることの背景には,1つは上述のような労働者の種類によって不足と過剰が併存し,不足している労働者層については企業が労働力を増大しようと思っても,思うように増大できず,雇用の増加が現れないのに対し,過剰な労働

者層については逆に雇用調整がさらに進む可能性すらあり,これが雇用水準の上昇にマイナス要因となっているという事情がある(第34図)。

第34図 生産と雇用の相関

第34図　生産と雇用の相関
（製造業，季節修正値）




資料出所　労働省「毎月勤労統計」
通産省「通産統計」
（注）　第29図（注）に同じ。

〔2167〕 公共職業安定所における求人と求職の中身をみても,最近求人が急増しているのは女子の臨時・季節労働者が中心であり),「労働力調査」による完全失業者の増加の中心となっている中高年齢男子労働者については求人はほとんど増大していない。このため,今後生産が回復から上昇に向かっても,求人の増加と求人倍率の上昇は進んでも,雇用水準の上昇と失業者の減少はかなり遅れる可能性があるといえよう。

〔2168〕 今1つ生産回復下での雇用停滞に関連して問題となるのは,生産の増加が労働生産性の上昇によって吸収される傾向が進んでいることである。

過去の不況期から生産が増加に向かった段階における生産の増加と生産性の動きをみると,37年不況のときは生産が増加に向かったあと4四半期を経過した時点で生産は22.0%増加し,生産性は同じ期間に17.8%上昇していた。また40年不況のときには,同じ4四半期を経過した時点で生産は11.6%増加したのに対し,生産性は11.1%上昇した。この2回の不況期にはいずれも生産の増加が生産性の上昇を上回っており,したがつて雇用も増加していた。しかし,生産の増加が生産性の上昇を上回る程度は,37年不況のときよりも40年不況のときの方が小さくなり,雇用の増加も小さくなっている。

さらにこれが前回の不況に当たる46年の時には生産が同じ期間に6.4%増加したのに対し,生産性は9.6%上昇し,生産性の上昇の方が生産の増加率よりも大きくなり,雇用の減少が起こっている。今回の不況下においでも50年1月現在で生産は1年前に比べ8.5%増加しているのに対し,生産性はそれよりも高く9.2%上昇している。

〔2169〕 このような不況のあとの初期の生産増加の段階における生産性の上昇には,不況下で企業が雇用調整をできる限り小さくしようとするために生じていた生産性の低下を取り戻す分が含まれているが,こうした過去の傾向からみて生産の増加が生産性の上昇によってもたらされる傾向が進んできているといえよう。

〔2170〕 このような生産の増加が生産性の上昇によって吸収される傾向が進んでいることとの関連で注

目されるのが,40年代後半以降に入ってからの長期的な雇用動向と最近の雇用水準の低さである。昭和45年と50年の経済規模を比べると,実質GNPは約30%増加しているし,鉱工業生産も約10%増加している。しかし,それに対応する雇用指数(「毎月勤労統計」ベース)は調査産業計で5年前とほぼ同じ,製造業では7%程度も低下している。

また,その間の変化をみても,製造業の場合昭和46年不況のときには雇用量は減少したが48年の好況になっても雇用量は増加していない。

〔2171〕 以上のような生産,生産性および雇用の関連についてやや長期的に製造業部門について検討してみると,次のような特徴がみられる(第34図)。

(イ)昭和30年代前半の5年間は,生産は年率で16.8%増加し,生産性は9.2%(日本生産性本部「生産性統計」ベース)上昇して,雇用は10.6%ずつ増大した。

(ロ)40年代前半の5年間は,生産は30年代前半とほぼ同じで年率15.8%増加し,生産性の上昇テンポは高まつて13.4%となり,雇用の増加は3.1%と小さくなった。

(ハ)45年から48年までの間では,生産の増加が8.5%に落ちたのに対し,生産性の上昇は11.7%とほとんど変化しなかったため,雇用は0.3%ずつ減少するようになった。

〔2172〕 また,生産性上昇率と生産能力(通産省「通産統計」ベース)の拡大率の関連をみると,昭和40年代前半の5年間は生産能力の拡大率(年率12.3%)と生産性上昇率(年率13.4%)がほぼ同じであったのが,45年から48年の期間になると,生産能力の拡大テンポは年率7.9%と低下しているにもかかわらず,生産性上昇率は11.7%とそれ以前とほぼ同じとなっている。このことは,単位生産能力当たりの省力化技術がこの間に一段と進んだことを示している。今回の不況下においても生産能力は48年から50年の間に年率6.1%で拡大している。

〔2173〕 こうした長期的な生産,生産性および雇用の変化は生産との関連でみた雇用の増加の程度,つまり雇用吸収力がしだいに小さくなってきていることを示しているといえよう。こうした傾向が当面の雇用動向にいかなる影響を与えるかが注目されるところである(付属統計表第61表参照)。

〔2174〕 産業構造審議会の機械産業部会が自動車産業について年4%の生産性向上の場合に10年後に12万人の労働者が過剰となるとの見通しを発表したことや,最近かなりの企業が減速経済にそなえて2〜3年計画で雇用量の削減を計画していると伝えられているが,今後は企業の省力化努力と雇用の安定をいかにして調和させるかが課題となろう。

〔2175] この点,注目されるのは西ドイツの状況である。西ドイツは1950年代半ば以降しだいに経済成長率が低下し,1955年から1960年の間の平均成長率が6.5%であったのが,その後の5年間には5.1%に低下し,さらにその後の5年間には4.7%となっている。この間西ドイツにおいてはそれまで同様の生産性上昇率を維持しつつ,労働時間の短縮など総合的対策を背景として雇用の改善を進めてきており,今後のわが国の減速経済への対応の仕方と関連して注目されよう(付属統計表第62表参照)。

〔2176〕 (弾力的雇用調整とその問題)

第3は企業の雇用調整が弾力的に行われたことである。

これは3つの側面に現れている。その1つは昨年の「労働白書」でも指摘したように,48年年末以降の鉱工業生産の減少過程で,生産と労働投入量の変化がそれまでの不況期と違って初めて併行して進んだことである。

46年以前の不況期においては両者の間にほとんど相関関係がみられなかったのが,48年11月から49年12月までの期間について鉱工業生産指数と労働投入量指数(雇用指数×労働時間指数)の相関度を計測すると,その相関係数は0.93と非常に高くなっている。

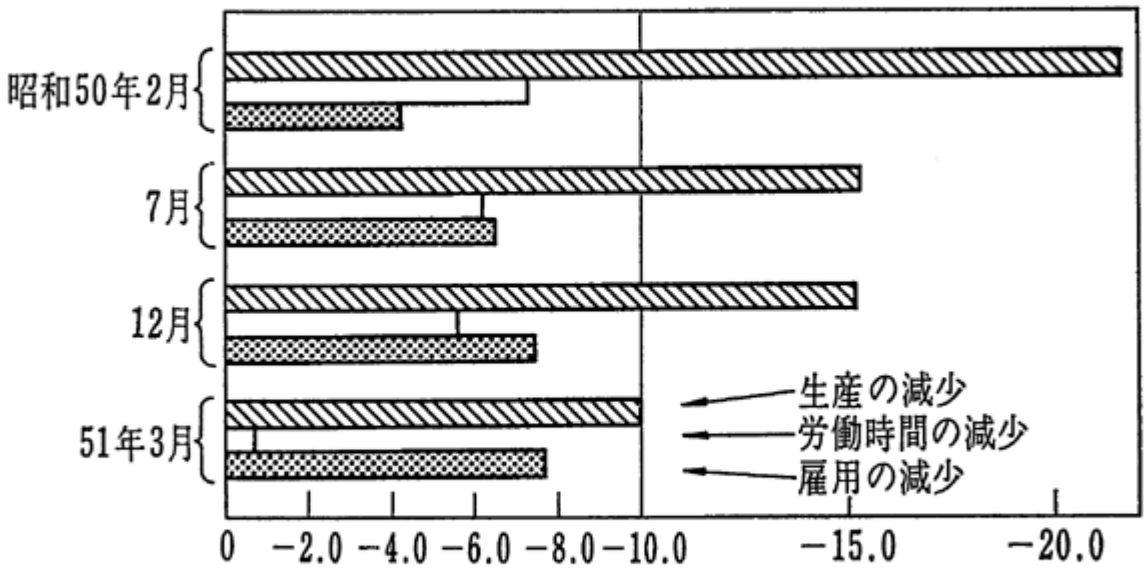
〔2177〕 2つは労働時間の削減による調整から,雇用量での調整へとその中身の切り換えが進み,50年年末の時点では,.生産の低下傾向が始まった48年年末の時点と比較して雇用量の減少幅が労働時間の減少幅を

上回るとともに,雇用の減少幅が生産の減少幅にかなり近づいてきたことである。

上述のように生産の減少が起こった最初の段階では,労働投入量の減少は労働時間の減少によるものであったが,その後しだいに雇用の減少による割合が高まり,50年に入って生産が増加に向かったあと,生産性上昇の影響で労働投入量がほぼ横ばいを続ける中で,労働時間の増加と雇用量の減少過程が続き,50年年末時点では雇用量の減少(7.5%減)が生産の減少(14.8%減)にかなり近づくとともに,労働時間の減少(5.6%減)を上回るようになったのである(第35図)。

第35図 生産ピーク時からの生産,労働時間,雇用の減少幅の推移

第35図　生産ピーク時（昭和48年11月）からの生産，労働時間，雇用の減少幅の推移（製造業）




資料出所　労働省「毎月勤労統計」，通産省「通産統計」
（注）　第29図（注）に同じ。

〔2178〕 3つはホワイトカラーなど企業への定着性の強い労働者層にまで雇用調整が波及したことである。いわゆる終身雇用慣行があるといわれるわが国においては,企業内に長年定着した労働者層については,企業はよほどのことがない限り離職を求めることはないと考えられてきたし,労働者も勤続年数が長くなるにつれて定年年齢までは雇用関係が維持されるものとの期待感を持つのが一般的である。そして少なくとも昭和30年以降の日本経済の高度成長過程においては不況期においてもこうした定着労働者層についてはこのような期待感が裏切られたことはなかった。

〔2179〕 今回の不況下においても,初期の段階においては,雇用量による調整も少なかったし,まして定着労働者層に雇用不安が起こることはほとんどなかった。しかし,50年秋頃になって雇用不安感が再燃したときには,雇用調整がこれらの労働者層にも及んだとみられる現象がかなり現れた。先に述べたように労働省の「毎月勤労統計」で男子の管理・事務・技術労働者の減少がこの頃から始まったのもそれを裏付けている(第28図)。

〔2180〕 これまでわが国においては欧米諸国に比べて残業時間が相対的に長いなどの事情があったため労働時間などで景気変動に対する労働投入量の調整を行う傾向が強かった。そうした観点からわが国の製造業部門における労働投入量の内容をみてみると,昭和45年平均では,「毎月勤労統計」ベースでみた場合,労働者数811.1万人,月間1人当たり総労働時間数187.4時間で総労働投入量としては月間で15.20億人・時となっており,そのうち10.1%に当たる1.54億人・時が残業時間分となっている(付属統計表第63表参

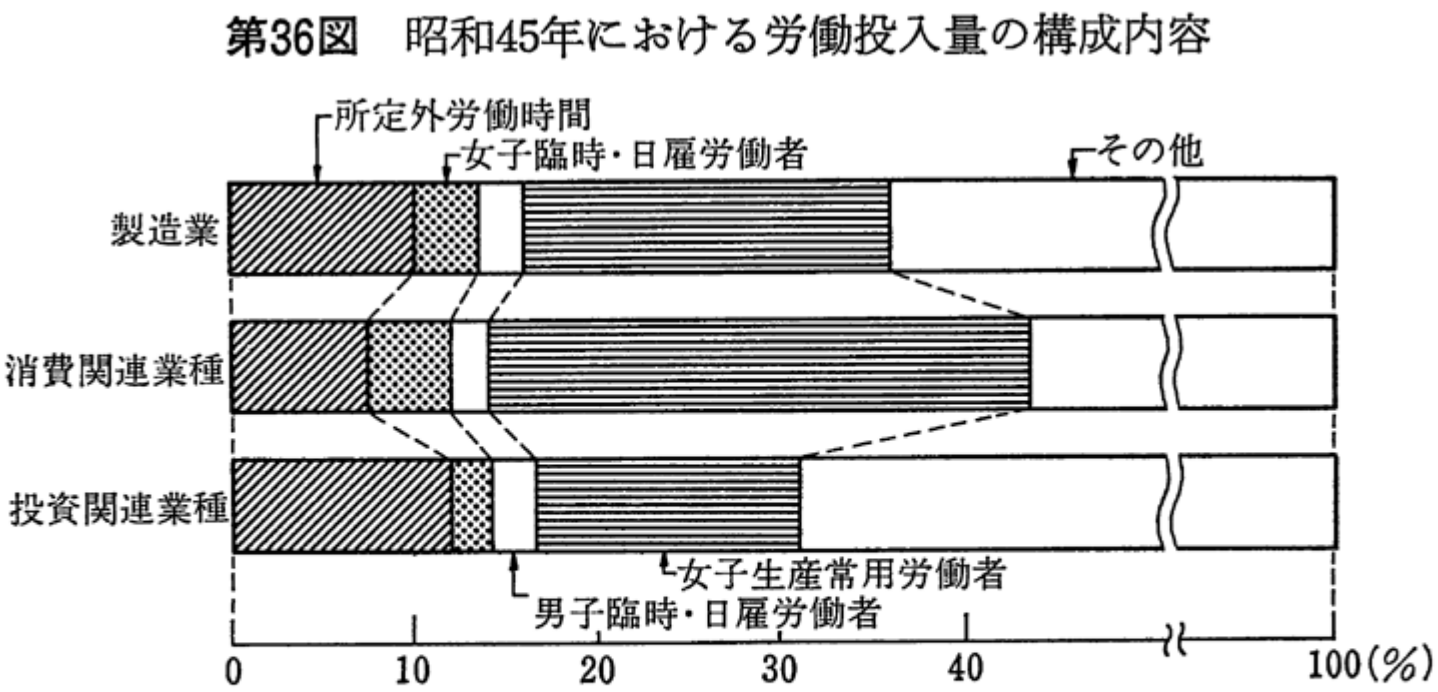
照)。また,これを消費関連業種と投資関連業種とに分けてみると,消費関連業種が5.96億人・時で,うち残業時間が7.6%に当たる0.45億人・時,投資関連業種が9.23億人・時で,うち残業時間が11.8%に当たる1.09億人・時となっている。

〔2181〕 こうした労働投入量の構成からみて,かりに残業時間をゼロにすることができるならば残業時間カットだけで労働投入量の1割程度を削減することができる。ところが今回の不況下で残業時間が最も減少した50年1～3月期においても製造業の全労働者を平均すると月間8.3時間程度の残業が行われている。しかも48年から50年にかけて総労働投入量は消費関連業種では0.6億人・時(48年平均の総労働投入量に対し10.7%減),投資関連業種では1.25億人・時(同じく13.8%減)が削減されている。

したがって今回のように大幅な労働投入量の削減が余儀なくされるときには,企業は残業カットだけでは対応できなくなる。

〔2182〕 また,臨時・日雇名儀の労働者の労働投入量がどれだけを占めているかをみると,消費関連業種では45年平均の総労働投入量のうち6.5%(女子が4.5%,男子が2.0%),投資関連業種では4.8%(女子が2.5%,男子が2.3%)となっている(第36図)。

第36図 昭和45年における労働投入量の構成内容




資料出所　労働省労政局労働経済課推計

（注）　1)　消費，投資関連業種の区分については第24図（注）を参照

2)　労働省「毎月勤労統計」,「雇用動向調査」をもとに推計

こうした労働投入量の構成からみて企業は今回の不況下において生産の減少に伴う必要な労働投入量の調整を行うため,残業カット,臨時・季節労働者の契約解除などの外に,常用名儀の労働者などいわゆる木工層についても調整を行わなければならなかつたとみることができる。

〔2183〕 また,企業にとって今後とも雇用調整を余儀なくされる条件はいろいろ残されている。

今後の相対的に低い経済成長の下で,企業が生産性向上や合理化努力を続けなければならないことは,雇用面での過剰感をもたらす要因となることも考えられるし,また後述するように最近の企業にとっての人件

費負担の高まりは非常に大きく,人件費負担軽減のために止むをえず雇用調整を行わなければならないことも考えられる。

〔2184〕 今回の不況下においてもわが国のいわゆる終身雇用制のもつ雇用保障機能は基本的には変わっていない。そのため失業の発生状況を欧米諸国と比べるとわが国の失業率は相対的に低い。しかし同時にこうした雇用慣行の下で雇用量の減少幅が大きかったことや,雇用調整がホワイトカラーなど定着性の高い労働者層にまで及んだことも見逃すことはできない。このことはわが国の雇用慣行を前提としても,生産の減少が大きく,不況が深刻化したときには企業は必要な雇用調整を行わざるをえないし,実際に行うということを示しているといえよう。そしてこうした激しい雇用調整の繰り返しはわが国の雇用慣行のもつ雇用保障機能自体を弱めることにもなりかねない恐れがある。

〔2185〕欧米諸国においては,例えばアメリカでは先任権制度が確立しておりわが国の勤続年数の長い中高年齢層に当たる先任権の強い労働者層については雇用が非常に安定している。

諸外国とわが国とでは雇用をめぐる背景が大きく異なるので,外国の方法がわが国になじむものではないが,わが国においても今回の経験を生かして労使がわが国の実情に最も適した雇用安定の仕組みを検討することが必要となってきているといえよう。

---

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

# II 長期的にみた労働経済の構造変化―労働経済の構造変化と安定成長の条件―

## 1 高齢化,高学歴化の進展と長期安定成長路線下の雇用問題

### (2) 高齢化,高学歴化と雇用問題

〔2201〕 わが国は,昭和30年以降,世界でも例をみない高い経済成長を続けた。このような高度経済成長は豊富な若年労働力の供給に支えられるところが大きかった。

しかし,今後わが国の労働力供給事情は一変し,労働力構成の高齢化,高学歴化が急速に進み,それが経済成長や企業行動に大きな影響を与えることが予想される。

そこで以下,わが国の労働力の年齢構成,学歴構成の特徴,高齢化,高学歴化のスピードおよび予想される問題点について検討してみよう。

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

# II 長期的にみた労働経済の構造変化―労働経済の構造変化と安定成長の条件―

## 1 高齢化,高学歴化の進展と長期安定成長路線下の雇用問題

### (2) 高齢化,高学歴化と雇用問題

#### 1) 高齢化の進展と雇用問題

〔2202〕 (ピラミッド型の年齢構成)

今後の高齢化の問題を考える前に,まずわが国の年齢別にみた労働力構成の特徴について検討してみよう。

特徴点の第1にあげられることは,わが国企業の労働力構成が若く,年齢別にみた労働者の分布がピラミッド型をなしていることである。昭和30年代以降の高度経済成長の中核をなしてきた製造業について,1970年現在で欧米諸国の製造業と比較すると,わが国の年齢構成は,第37図に示すとおり,学校制度の相違や進学率の影響を特に受けやすい20歳未満の層を除いて若年層が相対的に多く,年齢が高くなるにつれて少なくなっているのに対し,欧米では年齢構成による構成比の差は小さく,ほぼ筒型になっている。

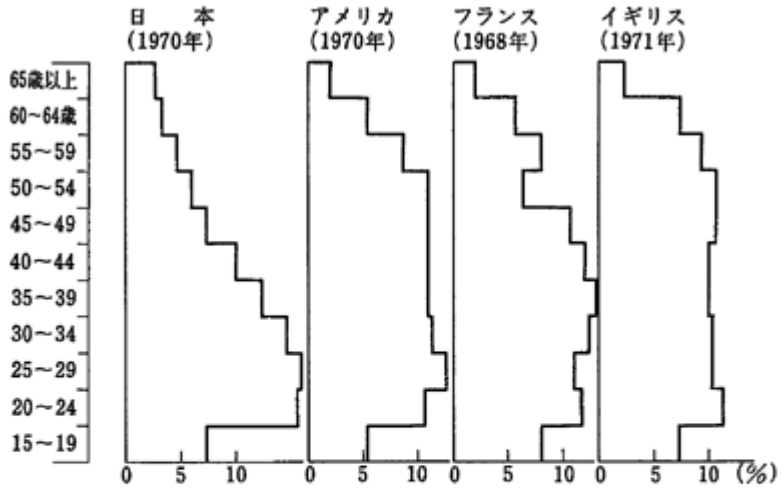
〔2203〕 例えば,20歳台の割合はわが国が32%と全体の3分の1を占めているのに対し,アメリカ,フランスとも約23%にとどまっている。また,年齢区分が異なるイギリスと比較してもイギリスは20～35歳が約32%を占めているのに対し,わが国は約46%となっている。

一方,45～64歳の中高年齢層をとると,わが国の21%に対し,アメリカは36%,フランス30%,イギリス38%と欧米ではその割合が著しく高くなっている。

〔2204〕 こうしたわが国の年齢構成の特徴を,年齢をさらに細かく分けてみると,若年層が相対的に多いというわが国企業の労働力構成の特徴は徐々に変化し始め,最近では20歳前後の層の割合は既に欧米諸国よりも少なくなるか,ほぼ同じになってきている。

第37図 製造業男子就業者の年齢階級別構成の国際比較

第37図　製造業男子就業者の年齢階級別構成の国際比較




資料出所　日本は総理府統計局「国勢調査」
アメリカはアメリカ商務省 "Census of Population, 1970"
フランスは国立統計経済研究所 "Recentment de le Population, 1968"
イギリスは人口センサス調査局 "Census, 1971"

（注）1）アメリカの15～19歳は14～19歳についての数値である。
2）イギリスはGreat Britain の数値である。

例えば,1975年現在のわが国の製造業男子就業者のうち,20歳未満の年齢層の割合は,3.4%であるが,これはアメリカの5.2%(1970年),イギリスの7.3%(1971年),フランスの7.9%(1968年)より少なくなっている。また,20～24歳層についてもわが国の11.1%に対し,アメリカは10.8%,イギリスは11.4%,フランスは11.5%となつており,既にわが国のピラミッド的年齢構成は底辺からしだいに崩れてきている。

〔2205〕 これに対し,30歳前後から40歳前後の年齢層にかけては,わが国の方が相対的に多く,50歳前後以上になってわが国の方が少なくなっている。25～29歳層の割合でみると日本(1975年)とアメリカ(1970年)の間に3.5%ポイントの差があるし,30～34歳層になると4.3%ポイントの差がある。40歳前後(35～44歳)の層についてもほぼ同じ差があり,50歳前後(45～54歳)になると逆に日本が5%ポイント程度少なくなる。

〔2206〕 このように50歳前後の年齢層以上になると,わが国の製造業男子就業者構成比が少なくなるのは,この年齢層の人口がアメリカなどに比べ相対的に少ないことによると同時に,この年齢層の全就業者のうち製造業部門に就業するものの数が少ないことによってもたらされている。

例えば,男子の労働力人口全体のうちに占める40～44歳層の割合をアメリカと比較すると,日本が11.8%,アメリカが10.6%でわが国の方が多いが,45～49歳層になると両国とも10.5%で同じであり,50～54歳層になると日本が7.5%,アメリカが9.4%とわが国の方が少なくなっている(付属統計表第65表参照)。

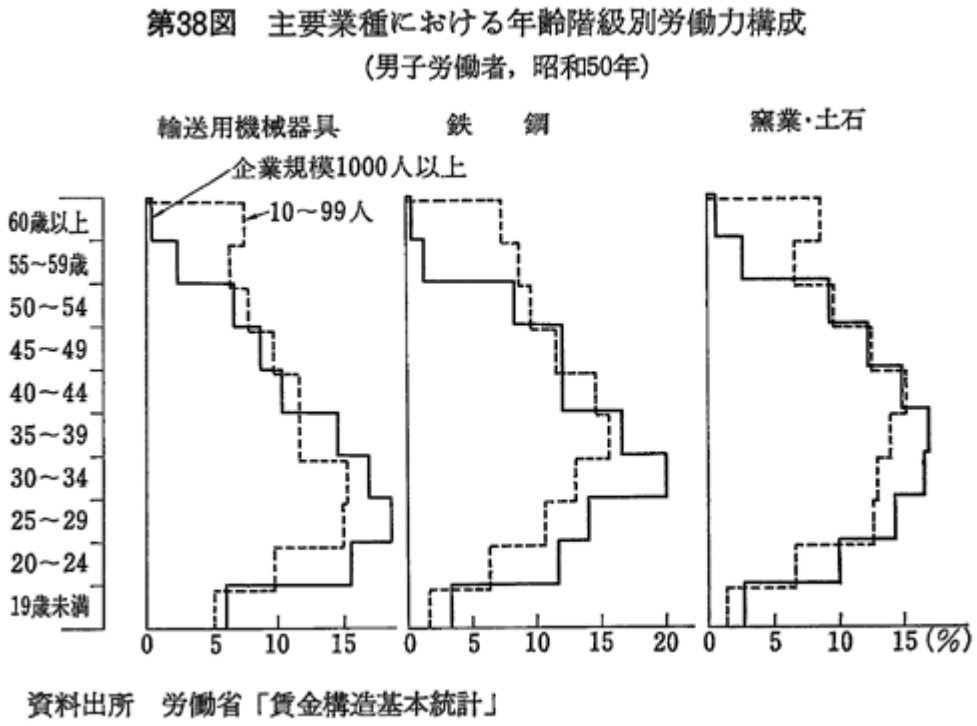
〔2207〕 また,わが国の男子労働力人口全体の年齢構成と製造業男子就業者のみの年齢構成を対比すると,40歳半ばまでは製造業男子就業者の方が多く,製造業部門に相対的に若い人が集中している傾向がみられるのに対し,45～49歳層になると集中度(製造業男子就業者のうち45～49歳の割合÷男子労働力人口のうち45～49歳層の割合)が0.91と1を割るようになっている。

〔2208〕 ところで,以上のようなわが国の若年層が相対的に多く,年齢構成がピラミッド型になっているという特徴は,すべての部門に共通にみられるものではなく,業種や規模によって大きな違いがある。

例えば,昭和50年の「国勢調査」によって20歳以上男子就業者に占める20歳台の若年労働者の構成比を業種別にみると,電気機器,精密機器,輸送用機器等の業種で32～34%と製造業平均(28.3%)を上回っているのに対し,木材・木製品,繊維,皮革,窯業・土石等では16～20%と小さくなっている。

〔2209〕 また,同一業種でも概して大企業ほど若年者の割合が大きくなっている。例えば輸送用機器について1,000人以上の規模と10～99人の規模を「賃金構造基本統計」(昭和50年)によって比較すると,20歳台の割合は大企業では34.3%であるのに対し,中小企業では24.6%と差がみられるし,50歳以上の割合についても大企業は9.2%であるが中小企業ではその2倍以上に当たる21.7%も占めている。その結果,成長産業の大企業部門においてはまだピラミッド型の労働力構成が維持されているが,中小企業などでは既に崩れ,若年層と高年齢層の差が小さくなってきている(第38図)。

第38図 主要業種における年齢階級別労働力構成




〔2210〕 こうした業種や規模によって年齢構成に差があることは,2つのことを示している。

1つは,高度経済成長下で急速に事業規模が拡大したとき,成長産業の大企業分野などでは若年労働力を大量に吸収し,しかも年々その採用数を増大してきたということである。例えば昭和35年から45年にかけて輸送用機械産業では男子就業者が51万8,000人から81万9,000人(「国勢調査」ベース)に約30万人増加したが,年齢別にその内訳をみると20～24歳層での増加が6万1,000人,25～29歳層で5万9,000人,30～34歳層で4万4,000人,35～39歳層で3万人というように若年層ほど増加が大きくなっている。

これに対し,中小企業や成長テンポの相対的に小さかった分野では男子就業者の増加も小さく,年齢別にも若年層は減少し,高齢者が増加するという違いがみられる(付属統計表第66表参照)。

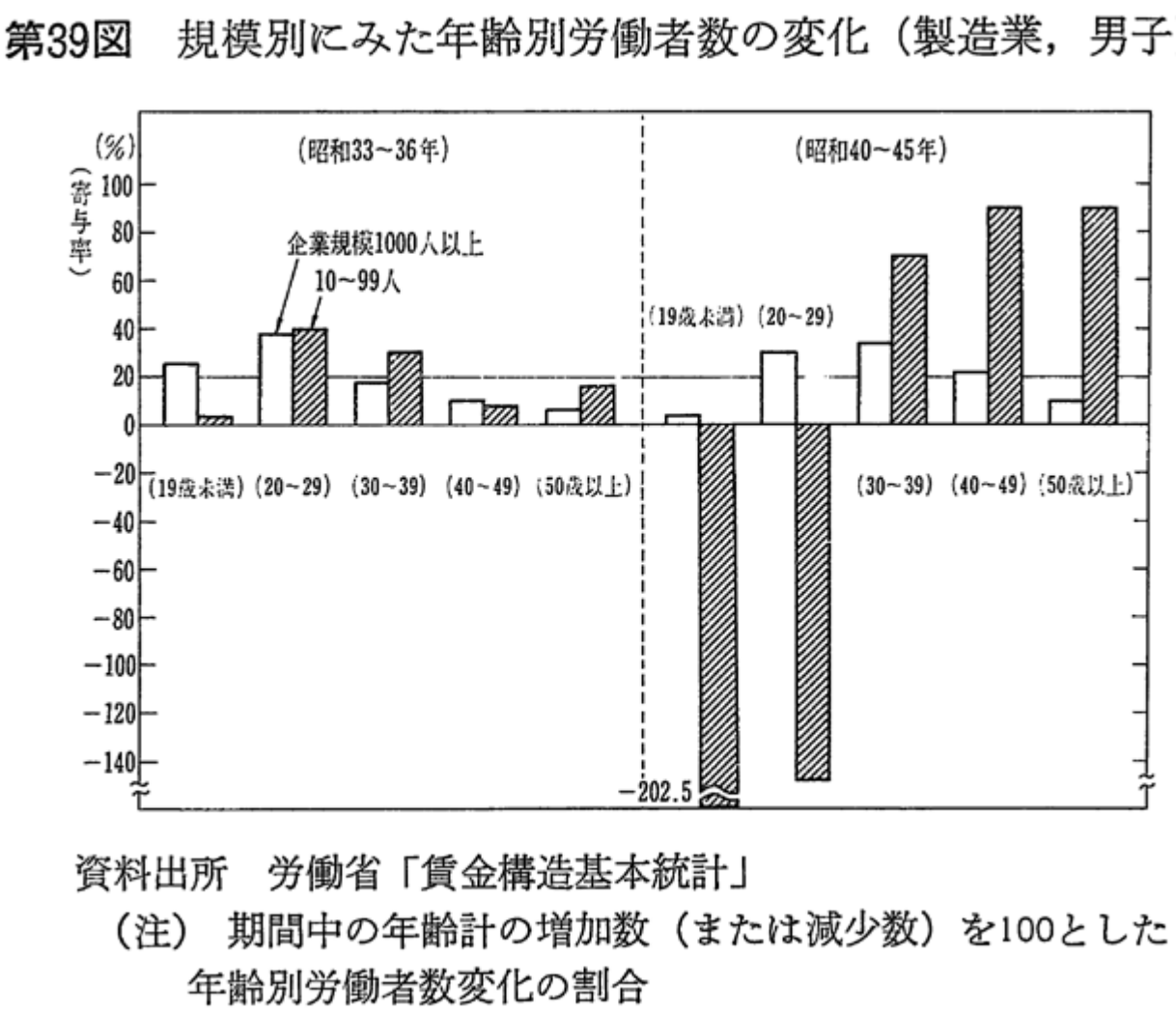
〔2211〕 これは今1つの点と関連している。すなわち,昭和30年代から40年代にかけて急速に進んだ若年労働力不足の影響が中小企業などでより強く現れているということである。

若年労働力の不足が激しくなる以前の33年から36年の期間についてみると,製造業の男子就業者は1,000人以上の規模で約37万人(「賃金構造基本統計」ベース)増加し,10～99人規模でも約18万人増加している(付属統計表第67表参照)。この内訳を年齢別にみると,大企業では増加した男子就業者のうち20歳未満が26.1%,20歳台が38.5%,30歳台が18.1%,40歳台が10.1%となっており,中小企業ではそれぞれ4.1%,40.2%,29.8%および8.5%となっており,20歳未満のところを除くと,この時期には,概して中小企業での若い層の増加が相対的に大きくなっていた(第39図)。

〔2212〕 ところが昭和40年から45年の期間になると,大企業では男子就業者が約57万人増加しているが,中小企業では約6万人減少しており,年齢別内訳も大企業では20歳未満は4.3%と小さくなっているものの

20歳台は30.0%,30歳台は33.0%と依然若い層での増加が多くなっているのに対し,中小企業では30歳未満の労働者数は減少し,60歳以上の層までを含めた高齢者で増加している。

第39図 規模別にみた年齢別労働者数の変化




資料出所　労働省「賃金構造基本統計」
（注）　期間中の年齢計の増加数（または減少数）を100とした年齢別労働者数変化の割合

〔2213〕 こうした業種や規模によって年齢構成が違うという傾向は欧米諸国ではみられない。例えば,アメリカの1970年人口センサスによって製造業全体と自動車産業の男子就業者の年齢構成を比較すると,20～24歳層の割合は前者が10.9%,後者が11.0%と差がほとんどみられないし,35～44歳層についても22.4%と23.6%,45～54歳層でも22.0%と22.7%と差が小さい。イギリスにおいても1971年人口センサスでみると20～24歳層の割合は製造業全体が11.4%,自動車産業が9.8%,35～44歳層が20.2%と22.1%,45～54歳層が21.3%と24.0%となっており,わが国のような差はみられない(付属統計表第68表参照)。

〔2214〕 (ピラミッド型年齢構成の基礎的条件)

わが国の労働力構成が欧米諸国に比べてピラミッド型をなしているのには次のような条件が基礎になっていたと考えられる。

その1つは,わが国の人口構成自体がピラミッド型になっていたということである。例えば,人口全体について20歳以上の男子の年齢構成をみると,20歳台の割合は欧米の主要国が21～24%程度であるのに対し,わが国は昭和45年現在で約30%と高くなっている。

一方,45～64歳の中高年齢層の割合は,高齢化の進んだスウェーデンやイギリスでは35%をこえており,まだ高齢化がそれほど著しくない西ドイツやフランスでも30%前後に達しているのに対し,わが国は26%と低くなっている。

〔2215〕 労働力人口についてみても45～64歳層の割合は1970年で27%程度とスウェーデン,イギリスの40%台はもとよりドイツ,フランスの32～34%に比べてかなり低くなっている。一方,20歳台の割合は29%と欧米主要国の23～26%に比べ数ポイント高くなっている。

〔2216〕 人口の年齢構成が就業構造に強い影響を与えることは現在のわが国の年齢構成に近かった1920～30年当時のアメリカの製造業就業者の年齢構成がピラミッド型に近くなっていたことからもうかがえる。

例えば,1920年当時におけるアメリカの労働力人口の年齢構成は,15～24歳が21.4%,25～44歳が47.8%,45～64歳が26.3%,65歳以上が4.6%となっており,その影響で製造業の男子就業者の年齢構成も15～24歳が21.3%(1970年の日本は23.0%,アメリカは16.0%),25～44歳が50.7%(日本は52.9%,アメリカは46.2%),45～64歳が24.8%(日本は21.4%,アメリカは35.8%)および65歳以上が3.5%(日本は2.8%,アメリカは2.6%)と1970年の日本の年齢構成とかなり類似している。

〔2217〕 企業内の労働力構成がこうした人口の年齢構成の変化の影響を強く受ける性格のものであることからみて,今後わが国の人口構成が急速に高齢化していくとすれば,企業内の労働力構成も激しく変化しなければならなくなるといえよう。

〔2218〕 その2つは,自営業主や家族従業者に年齢の高い層が多く,企業内の労働力構成をピラミッド型に維持する上でのクッション的役割りを果たしていたことである。

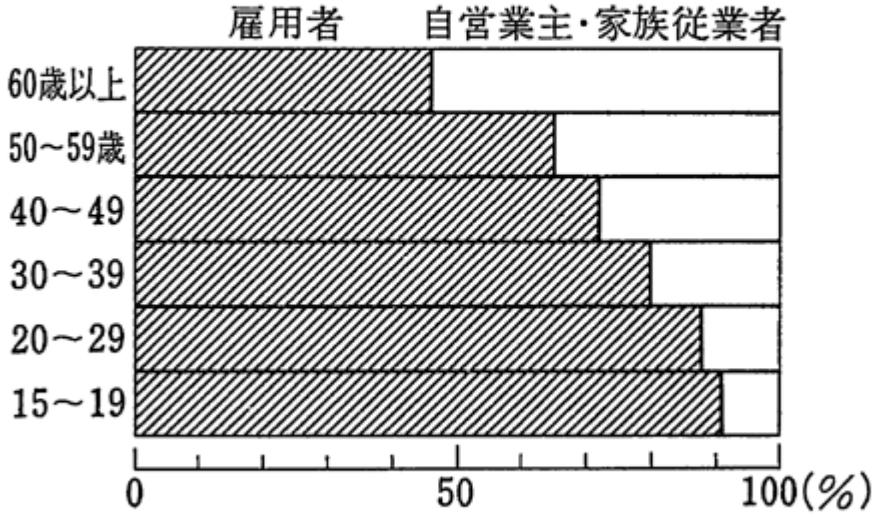
昭和30年代以降の高度経済成長の過程で,自営業主や家族従業者の割合はかなり急速に低下してきているものの,欧米諸国に比べると1975年時点で30.1%とまだかなりの比重を占めており,特に第1次産業でのウェイトが高くなっている。そしてこうした自営業主・家族従業者の年齢別構成は雇用者の場合と異なり高齢者の割合が多くなっている。例えば,5歳ごとの構成比をみると男子雇用者の場合は25～29歳層が18%を占めて最も大きく,年齢が高くなるにつれてしだいに小さくなっているのに対し,自営業主,家族従業者の場合には40～44歳層が13.1%を占めて最も多く,続いて45～49歳(12.3%),35～39歳(11.1%),50～54歳(9.7%)となつており,年齢階層間での構成比の差が小さく,55歳以上などの高齢者の割合が雇用者に比べて著しく高くなっている。

また,年齢階級別に雇用者と自営業主・家族従業者の比率をみると若年層では雇用者が90%前後を占めているのに対し,50歳台では65%に低下し,60歳台では逆に自営業主・家族従業者が54%と多くなっている(第40図)。

第40図 年齢階級別男子就業者の従業上の地位別構成

第40図　年齢階級別男子就業者の従業上の地位別構成

（全産業，昭和50年）




資料出所　総理府統計局「国勢調査」

〔2219〕 こうした就業者の年齢分布は,30年以降の高度経済成長過程で製造業など拡大がめざましかった部門に新規学卒など若年労働力が雇用者として多く吸収されてきたことによって形成されたものであり,若いときに雇用者であったものが,年齢が高くなるにつれて自営業主や家族従業者に変わったことによってもたらされたものではない。

しかし,現在わが国に第1次産業がまだ1割程度を占め,自営業主,家族従業者比率も欧米諸国より高くなっていることは高齢者にとつて自営業主,家族従業者として就業する可能性を残しているとみることもできる。

また,数は少ないが,昭和30年代頃までは一般に企業の技術水準や生産性水準が低かつたことなどのため,大企業の熟練労働者などが一定年齢に達した場合に会社を退職して工場を経営し,自営業主となるという例もみられた。

その意味で自営業主や家族従業者の割合が大きいことは,製造業部門の労働者構成をピラミッド型に維持する上でのいわばクッション的役割を果たしていたともみることができる。

〔2220〕 このように自営業主,家族従業者層の年齢構成が相対的に高いという傾向は欧米諸国においても共通にみられるものである。

例えば,欧米諸国のうちでは自営業主・家族従業者比率が相対的に高く,わが国の水準に近いフランスについてみると,雇用者の場合は20歳台から40歳台前半までは5歳階層ごとの年齢別構成比はほぼ12%であり,50歳以上になると5～7%と少なくなっているのに対し,自営業主・家族従業者の場合は20～24歳層は4.2%,25～29歳層は5.4%,30～34歳層は8.6%というように年齢が高くなるにつれてその割合が大きくなり,50歳以上でも10%をこえる割合を占めている(付属統計表第70表参照)。

〔2221〕 こうしてこれまで企業の労働力構成をピラミッド型に維持する上でクッション的役割を果していた第1次産業部門や自営業主,家族従業者層は今後しだいに減少していくことが予想され,それとともに高齢者についてもこれまでと違って高い雇用者比率になることが予想される。このため,製造業部門などにおいて企業が労働力構成をピラミッド型に維持することが困難になることが予想される。

〔2222〕 その3は,いわゆる終身雇用といわれるわが国の企業の雇用慣行の影響である。

わが国の企業は年功賃金制などを背景として労働者を募集したり,採用したりする際に若年労働者を中心に行おうとする傾向が強い。例えば,昭和30年代後半から40年代前半における企業への入職者の年齢構成をみると,製造業男子入職者のうち25歳未満の者の割合は全入職者の60～70%を占めていた。

ところが,40年代後半になると新規学卒者など若年労働力の供給が減少し始めるにつれて若年層に集中した採用方針をとり続けることが困難な部門が増加した。49年の「雇用動向調査」によって規模別に25歳未満の入職者の割合をみると,大企業部門などでは依然として若年層を中心とする傾向が続き,若年層が60%を占めているが,5～29人の規模では26%にまで低下している。

〔2223〕 今後,若年労働力の供給が減少するにつれてこうした若年層中心の採用慣行を維持することが困難な部門がさらに増大することが予想される。新規学卒就職者の数は昭和30年代から40年代前半にかけて増加し,41年3月卒は149万3,000人にものぼったが,その数はその後しだいに減少し,50年3月卒は94万8,000人となっている。このため,雇用労働者全体に対する新規学卒就職者の比率でみても30年代には5～6%の高さにあったのが,40年代に入って徐々に低下し,40年の4.9%から45年には3.8%,50年には2.6%にまで小さくなってきている(付属統計表第71表参照)。

また,「雇用動向調査」による入職者のうち,新規学卒就職者の比率をみても40年代前半は年間の入職率(総入職者数を在籍労働者数で割ったもの)23%程度のうち,6%前後を占めて,いたのが,後半になって急速に低下し,48年には入職率19%のうちわずか3.3%,49年には3.1%に低下している。

〔2224〕 こうした若年層の絶対的な減少によってこれまでの採用慣行を維持することが困難になると同時に,上述のように人口構成の変化や自営業主家族従業者比率の低下などによって企業内の労働力構成をピラミッド型に維持することが困難となる条件が強まってくるため,企業は雇用慣行全般にわたって再検討することを余儀なくされることになろう。

〔2225〕 (高齢化のスピード)

昭和40年代後半に入ってわが国の人口ましだいに高齢化し,労働力人口中に占める中高年齢者の割合も急速に高まっている。そして,そのスピードは欧米諸国に比べて著しく速い。

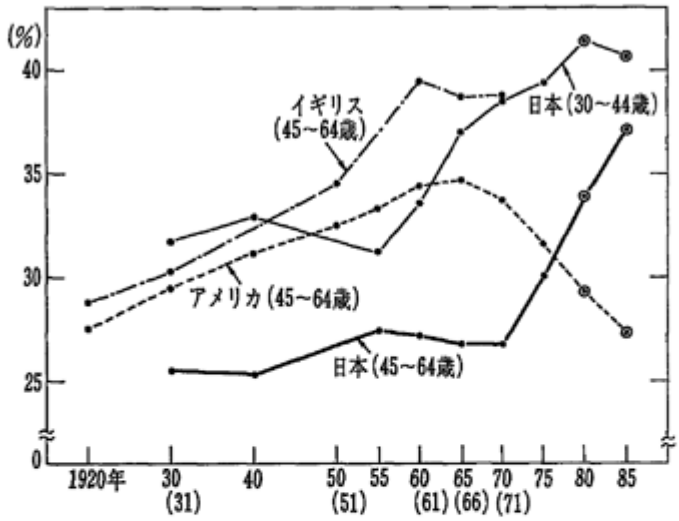
〔2226〕 いま15～64歳の労働力人口のうち,45～64歳層の割合をアメリカおよびイギリスと比較してみると,次のような特徴がみられる(第41図)。

(イ)わが国のこの中高年齢労働者の割合は戦前の1930年頃には25%台であったが,第2次大戦後は27%台となり,その後1970年頃までほぼこの水準で推移してきた。これがここ5年ほどの間に急速に上昇し始め,1975年には30%となっており,これが1980年には34%,1985年には37%程度に達するものと予想される。今後5年間は過去5年間よりもやや速いテンポで変化が進み,その後もその傾向が続くものと予想される。

第41図 労働力人口高齢化の推移

第41図　労働力人口高齢化の推移

(15～64歳の男子労働力人口＝100)




資料出所　日本は，1975年までは総理府統計局「国勢調査」，1970年および85年は雇用政策調査研究会「労働力需給の展望」
アメリカは，1970年まではアメリカ商務省 "Census of Population"，1974年以降は "Manpower Report of the President"
イギリスは，1966年までは雇用生産性省 "British Labour Statistics, Historical Abstract 1886-1968"，1971年は人口センサス調査局 "Census, 1971"

（注）1）◉印は予測値。　2）アメリカは16～64歳に対する比率。
3）アメリカの75年は74年の数値。　4）年次の(　)内はイギリス。
5）日本の予測値は「労働力調査」ベース。

(ロ)現在のわが国の水準はアメリカとほぼ同じである。しかし,アメリカは1960年代後半から低下傾向にあり,1980年にはわが国の方がアメリカの水準より高くなることが予想される。

(ハ)アメリカの場合,27%の水準から34%台の水準に達するのに約40年間を要したのに対し,わが国はその4分の1の10年間で到達することになり,高齢化のスピードが極めて速い。

これはイギリスと比べてもほぼ同様であり,イギリスは1920年代の29%の水準から40年かかつて10ポイントほど上昇している。

〔2227〕 このように,わが国の労働力人口の高齢化のスピードは欧米諸国の速さの数倍にものぼるものであり,欧米諸国がゆっくりと進む高齢化の過程でそれへの適応が行われてきたのに対し,わが国はこの10年ばかりの間にそれを乗り切らなければならないところに高齢化問題の最大の問題点があるといえよう。

〔2228〕 また,新しく策定された経済計画などにおいて今後5年間労働力人口が年平均1%弱ずつ増加することが想定されているが,実はこれを年齢別に分けてみると上述のような高齢化傾向を反映し,例えば15～24歳層は毎年平均して3.2%ずつ減少するのに対し,増加するのはもっぱら中高年齢層であることを認識してそれへの対応を考えることが重要であろう。

〔2229〕 もっとも,労働力人口の高齢化は,一挙に高齢者が増加するわけではない。男子労働力人口の年齢階層別構成比の変化を特に中高年齢層について時期ごとにみると,昭和30年代には30歳台の割合の増加が大きく,40歳以上ではほとんどその割合は変化していない(第41図)。例えば,男子労働力人口中に占める30～44歳層の割合の変化をみると,30年には31.2%であったのが,35年に33.6%,40年に37.0%となり,その後ややテンポがゆるやかとなり45年は38.6%,50年は39.4%となっている。そして今後5年間はゆるやかな増加傾向が続くが,しかしその後は,減少に向かうことが予想される。

これに対し45～54歳層の割合は,昭和30年の16.8%から40年(15.4%),45年(15.5%)にかけて横ばいかやや低下したあと,急速に上昇し,50年には19.0%,55年には22.2%にも達することが予想される(第41図,付属統計表第72表参照)。

〔2230〕 55歳以上の層については,さらに増加の時期が遅れ,昭和30年(10.6゜%)から55年(11.7%)頃まではほぼ11%程度で横ばいを続けたあと,50年代後半になって急速にその増加テンポが大きくなる。

このことは,30～44歳層のいわば中間の年齢層が増える段階は既に峠をこして安定期に入っているのに対し,現在は定年年齢直前に当たる年齢の高い層が急増するピーク時にさしかかっていることを示しているといえよう。

〔2231〕 一口に高齢化といっても以上のように時期によってその内容が異なり,したがって高齢化のもたらす問題点やわが国の労働慣行に与える影響の内容も異なってくる。例えば,後述するように人件費負担の面では年齢別賃金格差が比較的大きい35歳前後までのところでの増加が問題となるし,昇進面では30歳後半以降での増加が問題となろう。高齢化問題については,そうした変化の内容とスピードにあわせて対応策を進めていく必要があろう。

〔2232〕 (高齢化に伴う雇用問題)

労働力構成の変化がもたらす影響は複雑,多岐にわたる。その中でも重要な問題は(イ)企業がピラミッド型の年齢構成を維持できなくなること,(ロ)企業の人件費負担を高めること,および(ハ)昇進等企業内における処遇問題が難しくなることの3点に要約することができよう。

このうち人件費負担の問題については後に「長期安定成長路線下の賃金・物価問題」の項で,また昇進の問題についてはこの後の「学歴構造の特徴と問題点」の項で取り上げることとし,ここでは年齢構成の変化に関連した問題について検討してみよう。

〔2233〕 先に述べたように,わが国の労働力人口の年齢構成は既に年齢の若いところから変化し始めており,その影響で企業の労働者構成もこれまでのピラミッド型の分布が崩れかけている。「国勢調査」によると昭和35年当時には男子の雇用労働者全体のうち,15～19歳層は11.4%を占め,製造業部門でみると16.6%を占めていたのが,50年には産業全体で3.1%,製造業部門だけでも3.7%に減つてしまっている。その上の20～24歳層についても35年当時は製造業部門の場合18.9%を占めていたのが,50年には11.8%とその割合がほぼ半減してしまっている。

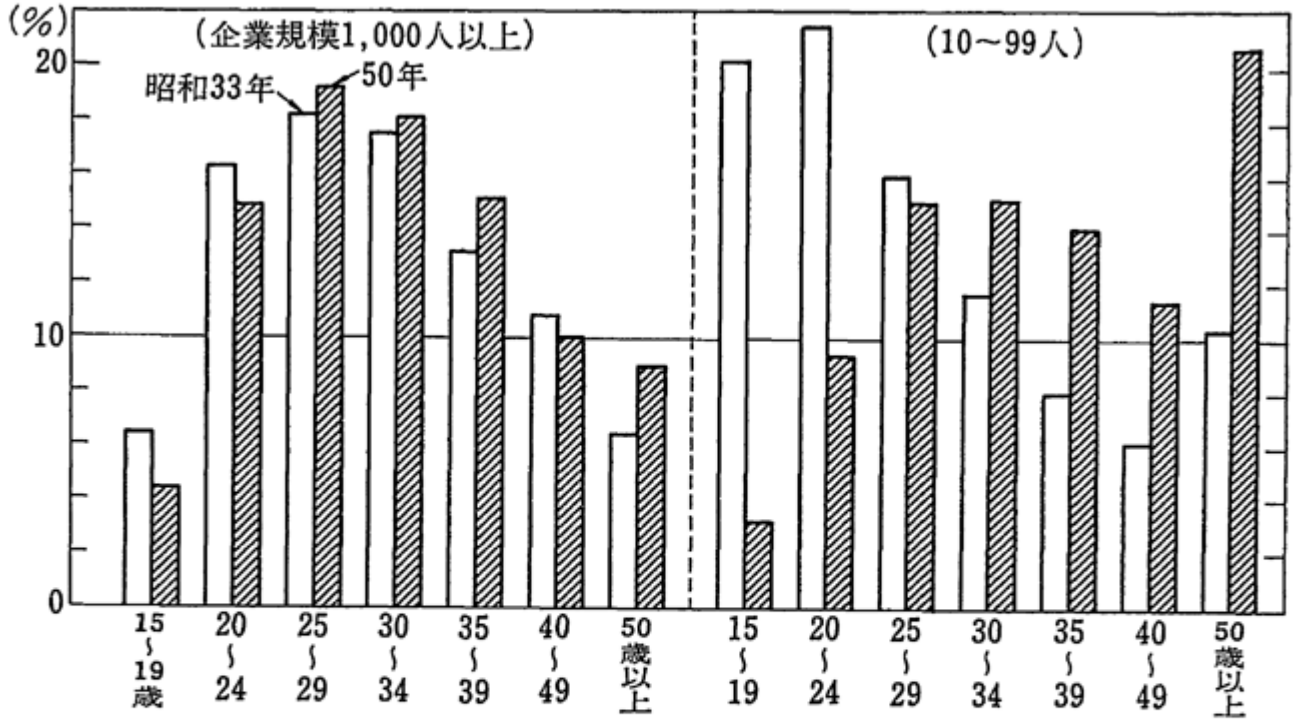
〔2234〕 こうした影響は中小企業部門などで特に強く現れ,労働省の「賃金構造基本統計」によると製造業の10～99人規模では昭和33年には男子就業者のうちの20.2%を15～19歳層で占めていたのが,50年には3.2%に減少し,その上の20～24歳層も21.5%から9.3%に減少している(第42図)。そして中小企業においては逆に高齢者が急増し,例えば40歳以上の割合は33年には22.7%にすぎなかったのが,50年には43.4%と全労働者の半数近くを占めるようになっている。一般に定年年齢といわれている55歳以上の割合だけでみても50年には13%も占めるようになっている。

こうした高齢化傾向は,企業が若年層の労働力供給が減少する中で労働者数をこれまでと同様に維持したり,さらにはそれを増加させようとする限り避けることのできない問題である。

〔2235〕 大企業部門においても既にこうした傾向は現れ始めており,1,000人以上規模の製造業部門で15～19歳層(4.2%)はもとより,20～24歳層の割合も14.9%とその上の25～29歳層(19.2%)や30～34歳層(18.1%)よりも少なくなっている。

第42図 規模別にみた男子労働者の年齢構成の変化

第42図　規模別にみた男子労働者の年齢構成の変化（製造業）




資料出所　労働省「賃金構造基本統計」

（注）　1）　構成比は年齢計＝100。

2）　40～49歳層は５歳階級当たりに直した平均である。

しかし,大企業部門においては,高齢者の割合が増大する傾向はまだ現れていない。33年当時は21.7%を占めていた40歳台の男子労働者の割合は50年には19.8%にやや低下しているし,55歳以上の割合は2.4%と非常に少ない状態が続いている。

〔2236〕 今後若年労働力の供給がさらに減少し続けるとすれば,大企業部門においてもやがてこれまで中小企業部門でみられたような変化が起こることが予想される。今後10年間に予想される新規学卒就職者数によって大企業部門の労働者補充がどの程度行われるかを検討してみると,昭和50年現在1,000人以上規模の全事業所に30歳未満の中高卒男子労働者は150万3,000人(「賃金構造基本統計」ベース)いるが,これが60年時点ですべて新規学卒就職者によって補充されるものとすると,予想される10年間の中高卒男子就職者約300万人のほぼ半数が1,000人以上規模の大企業に吸収されなければならない。

これは現在の新規学卒者の大企業への就職比率からみて非常に高いものであり,かりに大企業が今後も若年者中心の採用態度をとり続け,このように新規学卒就職者の大半を吸収するようなことになるとすれば新規学卒労働市場に大きな混乱を引き起こすおそれもある。

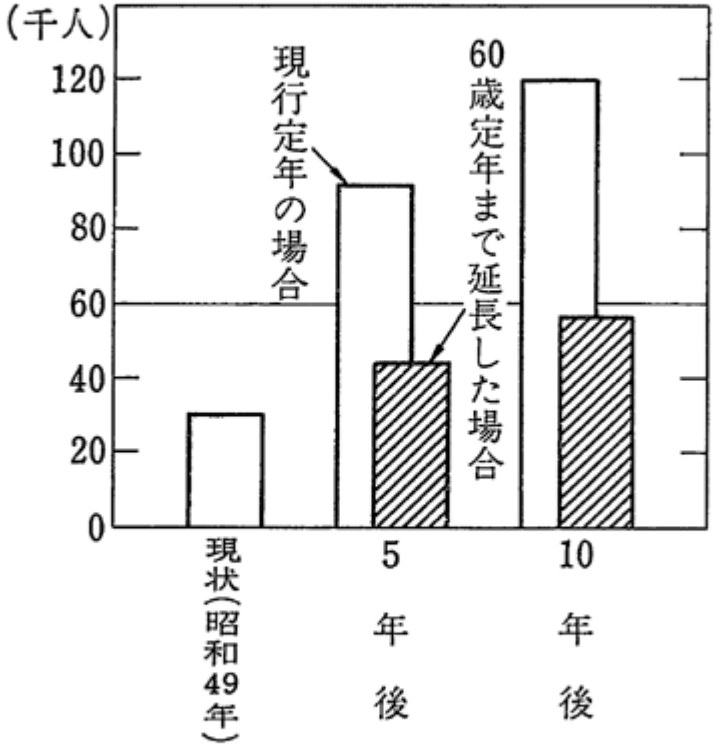
〔2237〕 さらに大きな問題は高齢労働者の問題である。昭和50年現在大企業で働いている45歳以上の男子労働者の数は約140万人(「賃金構造基本統計」ベース)とみられる。かりにこれらの労働者が上述のように10年後に全労働者の数パーセント程度しか残らないような形で定年制が実施されるとすれば,このうちの大部分の労働者は,この10年間に製造業の大企業部門以外に転職を余儀なくされることになる。

〔2238〕 そこで,一定の条件を設けて(イ)定年制を現状のままとした場合に定年によって転職を余儀なくされる労働者数および(ロ)定年年齢を60歳までに延長した場合にそれによって雇用安定が維持される労働者数を試算してみると,昭和49年時点で定年退職者を約3万人と推定した場合,現行定年制がそのまま続けられた場合には,5年後には高齢化の進展によって定年退職者は約9万人に増大し,さらに10年後には,その

数が約12万人にも達することが予想される(第43図)。

第43図 定年制度の変更による定年退職者数の変化

第43図　定年制度の変更による定年退職者数の変化
（男子，定年到達後勤務先を変更する雇用者数）




資料出所　労働大臣官房政策課
システム分析室推計

（注）1）「現状」は，労働省「雇用動向調査」(49年)による男子55歳以上定年退職者数に同「定年到達者調査」(49年)による定年到達後勤務先を変更した雇用者の割合を乗じて推計した。

2）「５年後（現行定年の場合)」は，労働省「賃金構造基本統計」により，現行定年制の下において企業内の全労働者数に占める55歳以上の労働者の割合を５年後も同じと仮定した場合の５年後の55歳以上の労働者数と，現在の在籍労働者（コーホート）がそのまま繰り上がった場合（ただし，死亡，引退による減少を差し引く）に予想される５年後の55歳以上の労働者数

る5年後の55歳以上の労働者数との差を定年退職者数（転職者数）とみなした。

3) 「5年後（60歳定年まで延長の場合)」は，現在の企業内の全労働者に占める60歳以上の労働者の割合を5年後も同じと仮定し，2)と同様な計算により60歳以上の定年退職者数を推計した。

また，10年後の定年退職者数についても同様の方法により推計した。

これに対し,60歳まで定年を延長したと仮定した場合には,5年後の定年退職者数は半分以下の約4万人にとどめることができるし,10年後にも約6万人にとどめることができる(第43図)。

〔2239〕 今1つの問題は,定年制を現在同様に実施しても企業内での中高年齢労働者の増大傾向が避けられないことである。現在,大企業(規模1,000人以上)の50～54歳層は約46万人程度(「賃金構造基本統計」ベース)とみられるが,かりに現在40～44歳層が10年後もそのまま企業に定着し続けるとすれば,この年齢層は10年後には約73万人にも増えることが予想される。このことは,従業員の規模を現在と同じに維持するとすれば,現在全従業員のうち7%程度しか占めていない50～54歳層が10年後には自動的に12%程度に増加することを意味している。

〔2240〕 今後,若年者を大量に採用することによって年齢構成を引き下げることは,これまで述べてきたような労働力供給面の事情から困難となってくるため,大企業といえども労働者構成の高齢化は避けられないであろう。

このため,今後は大企業も含めて採用,配置,昇進などの雇用慣行や賃金慣行などをピラミッド型の労働者構成の変化にどう対応させていくべきかを検討しなければならなくなってきているといえよう。

〔2241〕 その際重要なことは高齢化問題の解決を定年延長などによってできる限り企業内に労働者を定着させる方向で取り組む場合にも,また,中高年労働者の職業転換能力を高め,労働市場を流動化する方向で取り組む場合にも,いずれも企業はこれまでのようなピラミッド型の労働者構成をとり続けることは困難であり,これまで以上に多くの高齢者を雇用しなければならないということである。それをはっきりと認識した上で企業内の労使はどの方向で問題の解決に取り組むべきかを考える必要があろう。

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

# II 長期的にみた労働経済の構造変化―労働経済の構造変化と安定成長の条件―

## 1 高齢化,高学歴化の進展と長期安定成長路線下の雇用問題

### (2) 高齢化,高学歴化と雇用問題

#### 2) 学歴構造の特徴と問題点

〔2242〕 高齢化問題とならんで,今後の長期安定成長路線下における雇用問題を難しくする今1つの問題が高学歴化の問題である。この高学歴化問題は,高齢化問題にはない特別の問題点を持つという点においても,またその経済的,社会的影響が大きいという点からみても,高齢化問題と同様重要な問題であり),政策的にも対応の難しい問題であるといえよう。

〔2243〕 高学歴化問題が高齢化問題と異なる点は,第1に,高齢化の傾向は避けることができないものであるのに対して,高学歴化の傾向はそれ自体が国民の選択にまつべき課題であるということである。

〔2244〕 第2点は,高齢化の問題は,雇用政策という観点からみた場合,中高年労働者の雇用安定,つまり労働力需給の量的バランスの確保が主たる問題であり,政策的にも企業の雇用,賃金慣行とのかかわりあいが中心的な検討課題となるのに対し,高学歴化の問題は単に高学歴者の雇用の安定という問題にとどまらず,高度の能力を持つた人材をいかに開発し,配置し,そして活用するかといういわば質的な問題も含んでおり,政策的にも多様な対応が求められることである。

〔2245〕 このように高学歴化問題は,幅広い性格を持つものであり,したがって単に労働経済問題や雇用対策という観点からだけでは論じられない問題である。しかし,労働経済的側面からみても,これまでこの問題については詳細な検討が加えられたことは少なく,せいぜい新規の大学卒業者の就職確保の問題として考えられる程度にすぎなかつた。

〔2246〕 既にわが国の高学歴化傾向は,相当程度まで進んでしまっている。そのため,ここでそのテンポを弱めたり,あるいはそれ以上に進行することを止めることはかりにできるとしても,もとの状態にもどすことはもはや難しい。そしてこれまでは,大量に増大した新規の大卒者は日本経済の高度成長と,わが国のいわゆる終身雇用といわれる雇用慣行を背景として,企業に雇用され,配置面,待遇面,さらには昇進面などにおいても,それほど大きな問題を引き起こすことはなかった。それは,大卒者といえども,最初は高校卒業者などと比べ給与や職務などの面でほとんど差がないのが普通であるからである。これまで高学歴者の問題が,卒業時の就職問題として考えられてきた1つの理由もここにある。

〔2247〕 しかし,今後はそうした問題にとどまらない。上述のような高学歴化に関連するより基本的な,そしてより深刻な問題にこれからは遭遇せざるを得ない。そこで,以下高学歴化の問題について,主として職業構造の側面から検討してみよう。

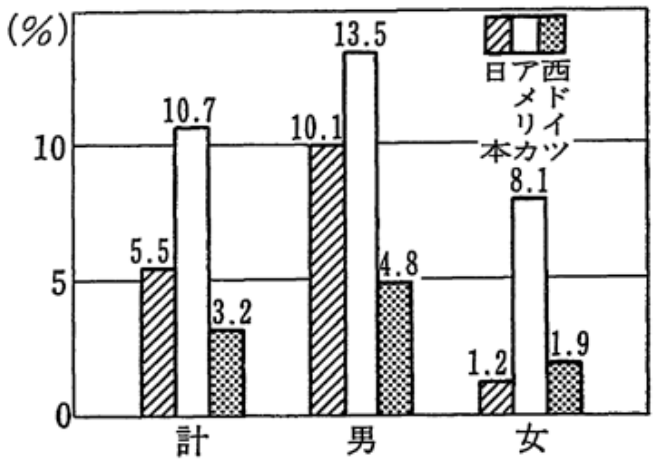
〔2248〕 (わが国の学歴構造の特徴)

わが国では戦後進学率が急速に高まってきたが,ここではわが国の高学歴化のスピードを国際比較を通じて明らかにするとともに,高学歴者の就業構造の特徴を,高学歴化の進んだアメリカや,高学歴者の割合が相対的に低いヨーロッパ諸国との比較によって明らかにすることとする。

〔2249〕 わが国の高学歴化の進展状況は,人口全体としてみると,現状では,アメリカの水準よりは低く,ほぼヨーロッパと同じ水準にある。例えば25歳以上人口に占める大卒者の割合(4年制大学卒業者,大学院卒業者も含む,他の国はそれに相当する者,以下大卒者比率という)は,わが国。場合,970年時点で5.5%であり,西ドイツの3.2%の水準に近く,アメリカの10.7%と比べると2分の1にすぎない(第44図)。

〔2250〕 しかし,これを男女別,年齢別にみると様相はかなり異なってくる。まず,男女別に比較すると,男子の大卒者比率は,日本は10.1%と,西ドイツの4.8%の2倍の水準であり,アメリカの13.5%に近くなっている。これに対して,女子は1.2%と,アメリカの8.1%はもとより,西ドイツの1.9%よりも低くなっている。わが国の場合女子は短大卒の割合が多いのでそれを含めてみても,4.8%であり,同じ短大卒を含んだ西ドイツの1.9%よりは高いが,アメリカの14.5%を大幅に下回っている。

第44図 大卒者比率の国際比較




資料出所　日本は総理府統計局「国勢調査」，アメリカはアメリカ商務省 “Census of Population” 西ドイツは連邦統計局 “Jahrbuch”

（注）　1）　日本は４年制大学卒業者，アメリカは大学４年以上修了者，西ドイツは大学卒業者をとった。

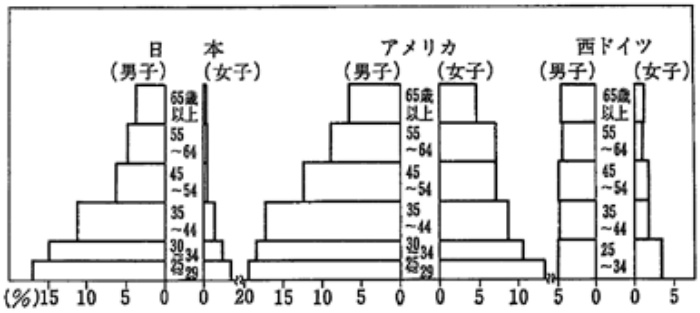
2）　分母としては，日本およびアメリカは在学者を除き，西ドイツは未就学者および在学者を除く人口をとった。

〔2251〕 また,男子について年齢階級別に比較すると,25～29歳層では17.1%と西ドイツの5.0%(25～34歳層)を大きく上回り,アメリカの19.5%に迫る水準となっているのに対し,45～54歳層では,日本は6.1%と,アメリカの12.5%の2分の1,西ドイツの4.9%とほぼ同じとなっている(第45図)。

〔2252〕 このように学歴水準が年齢によって異なつているのは,わが国の高学歴化のスピードが速いことを表している。年齢階級別の高学歴者の割合を比較すると,わが国は65歳以上層は3.9%と25～29歳層の16.9%の4分の1であるのに対し,アメリカは65歳以上層の10.1%と,25～29歳層の25.6%との間の差が小さい。

第45図 年齢階級別にみた大卒者比率の国際比較

第45図　年齢階級別にみた大卒者比率の国際比較（1970年）




資料出所　日本は総理府統計局「国勢調査」，アメリカはアメリカ商務省
“Census of Population”，西ドイツは連邦統計局 “Jahrbuch”
（注）　第44図と同じ。

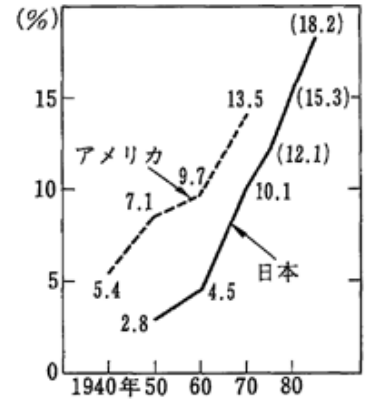
これは進学率上昇のスピードの差によるものである。高等教育機関への進学率の変化を比較してみると,1960年から1973年までの間にわが国では10%から33%に,アメリカでは34%から43%に上昇している。

〔2253〕 この結果,男子の25歳以上人口に占める大卒者の割合の推移をみると,わが国では4.5%から10.1%へ上昇するのに1960年から1970年までの10年間しかかからなかったのが,アメリカではほぼ同じ水準に当たる5.4%から9.7%へ上昇するのに1940年から1960年までの20年間を要している。このようにわが国の1960年から1970年までの高学歴化の進行のスピードはアメリカに比べて約2倍の速さであったといえよう(第46図)。

〔2254〕 しかもアメリカでは若年層のみでなく,比較的年齢の高い層でも大学教育を受ける者が多く,高学歴化が社会的に求められる場合には中高年齢層においても大卒者比率を高められるという傾向がみられる。例えば1960年から70年の間の年齢階層ごとの大卒者比率の変化を追跡してみると,1960年に20～24歳であつた者は1970年には30～34歳となるが,この間に大卒者比率は5.6%から14.4%へと3倍近く高くなっている。この年齢層は大学卒業年齢に当たるために大卒者比率が高まっているのであるが,そのほかの年齢層をみても,1960年に25～29歳であった層の大卒者比率は,同じ期間に11.0%から13.8%へ2.8ポイント上昇しているし,30～34歳であった層では10.9%から12.4%へ1.5ポイント上昇している。それ以上の年齢層でも0.6～1.0ポイントの上昇となっており,このような傾向は男女ともに共通してみられる(付属統計表第73表参照)。

第46図 大卒者比率の変化の日米比較(25歳以上人口,男子)

第46図　大卒者比率の変化の日米比較（25歳以上人口，男子）




資料出所　総理府統計局「国勢調査」
アメリカ商務省 “Census of Population”

（注）　1975年～85年は，1970年の年齢階級別大卒者比率を５歳ずつ上の年齢階級にずらして推計した。また25～29歳層については1975年，1980年についてはそれぞれ1968年，1973年の在学率を，1985年については雇用政策調査研究会「労働力需給の展望(昭和50～60年)」（昭和50年９月）の在学率の予測を用い推計した。

〔2255〕 このようにアメリカではわが国と異なり,大卒者比率が高くなりやすい仕組みとなっているにもかかわらず,上記のように逆にわが国の大卒者比率の上昇スピードがアメリカの約2倍の速さであったことは,若年層での大学進学率の上昇がわが国の場合いかに速かったかを示しているといえよう。

〔2256〕 このような高学歴化の急速な進展と年齢による学歴水準の違いの影響は高学歴者の職業構造の面にも現れている。

高学歴者の職業構造を国際比較してみると,専門的技術的職業や管理的職業に就いている者の割合が高いことは各国とも共通している。例えば,わが国では,中学卒や高校卒をも含む雇用者全体でみると,専門的技術的職業従事者や管理的職業従事者の割合はともに8%であり,ブルーカラーは50%であるのに対し,大卒者のみでみると専門的技術的職業従事者は33%,管理的職業従事者は16%,ブルーカラーは7.2%となつている。これはアメリカについても同じであり,雇用者全体と大卒者の職業構造を比べると,専門的技術的職業従事者は前者が13.1%,後者が59.0%,管理的職
〔2256〕 このような高学歴化の急速な進展と年齢による学歴水準の違いの影響は高学歴者の職業構造の面にも現れている。

高学歴者の職業構造を国際比較してみると,専門的技術的職業や管理的職業に就いている者の割合が高いことは各国とも共通している。例えば,わが国では,中学卒や高校卒をも含む雇用者全体でみると,専門的技術的職業従事者や管理的職業従事者の割合はともに8%であり,ブルーカラーは50%であるのに対し,大卒者のみでみると専門的技術的職業従事者は33%,管理的職業従事者は16%,ブルーカラーは7.2%となつている。これはアメリカについても同じであり,雇用者全体と大卒者の職業構造を比べると,専門的技術的職業従事者は前者が13.1%,後者が59.0%,管理的職業従事者は前者が11.6%,後者が19.6%と大卒者が集中しており,ブルーカラーは前者が48.1%,後者が5.6%と,大卒者はあまり就業していない(第47図)。

〔2257〕 こうした全般的傾向の中で,さらに詳しく高学歴者の就業分野の特徴をみると,わが国の場合次のような点が指摘される。

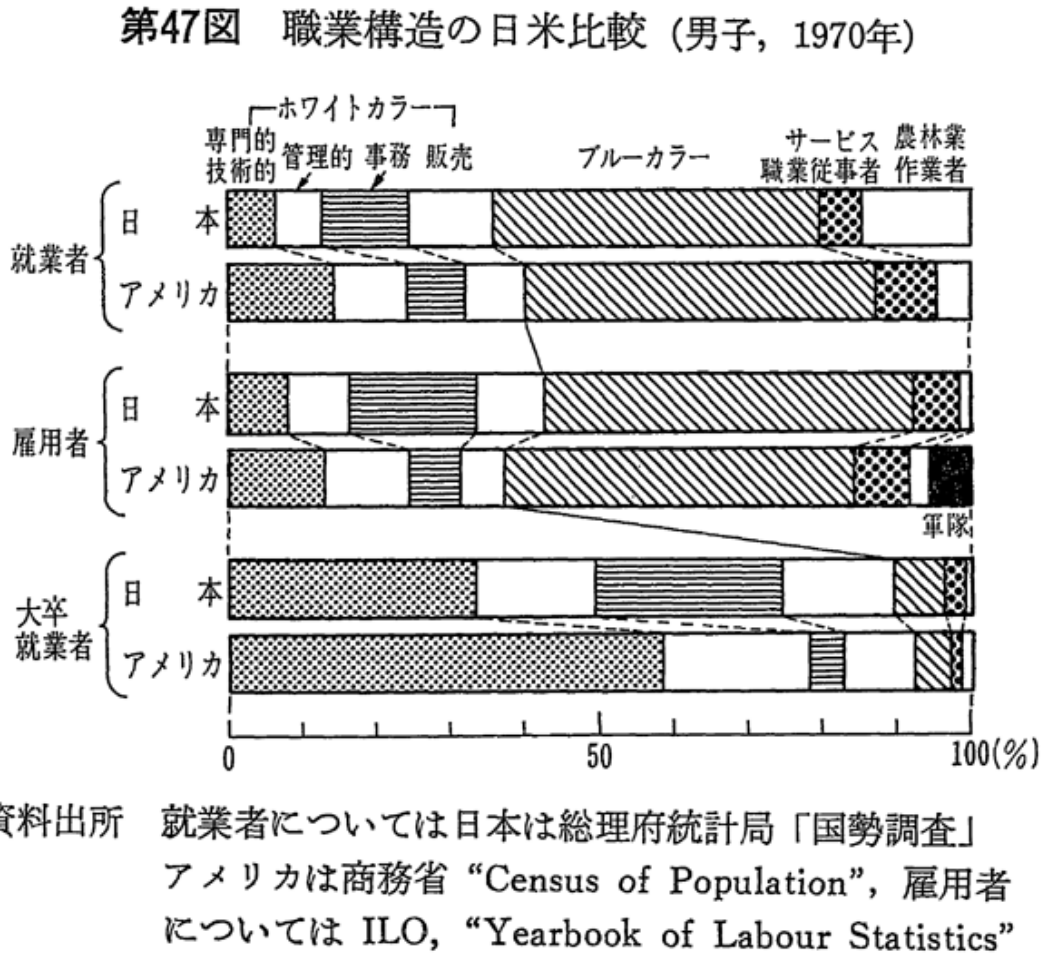
第1の特徴は,専門的技術的職業に従事する者の割合が欧米諸国に比べて相対的に少ないということである。男子大卒就業者のうち専門的技術的職業に就いている者の割合は,日本の場合33%であるが,アメリカでは59%と全体の過半数を占めている。

〔2258〕 こうした傾向は年齢別にみても同様であり,わが国の場合は各年齢層を通じて専門的技術的職業従事者の割合は30%台であるが,アメリカは各年齢層とも50～60%を占めている。

このようにわが国で専門的技術的職業従事者の割合が少ないのは,就業者全体でみても同様であり,日本は6.8%にす

ぎないが,アメリカは14.2%と日本の2倍以上の割合を占めている。

第47図 職業構造の日米比較




〔2259〕 このように日本において専門的技術的職業従事者の割合が少ないのは,1つには,実質的にはアメリカの専門的技術的職業従事者と同じ仕事をしていても,日本の場合は企業内で専門職として扱われず,事務従事者もしくは管理的職業従事者として扱われている場合があり,労働者自身も専門的技術的職業従事者という意識をもっていないという面がある。これはわが国の場合,専門的技術的職業従事者が統計上少な目に現れる傾向があることを意味すると同時に,専門的技術的職業に対するニ-ズが,企業の内外において少ないことを示しているといえよう。この点,アメリカの場合には大学卒業と同時に専門的技術的職業に従事する者が多く,しかも特定の企業のみでなく,広く経済的,社会的ニーズに応える専門的技術的職業従事者が多いという違いがある。

〔2260〕 また,わが国の場合,専門的技術的職業の分野がアメリカなどに比べて狭く,その種類も少ないという傾向がみられる。例えば,専門的技術的職業のうちわが国とアメリカの間で大きな違いがみられる分野をみてみると,弁護士や公認会計士などのように企業に雇用されるよりも独立して事業が営まれる分野についても,日本の場合には就業者全体(大卒に限らず,すべての就業者)の中の0.09%および0.07%しか占めていないが,アメリカの場合には0.53%および1.01%と大きな差がある。そのほか,日本では従事する者の数が少ないためにその他の専門的技術的職業として一括されているものがかなりある。例えば,アメリカでは司書(0.06%),測量士(0.12%)が独立して分類されておりわが国の弁護士や公認会計士などとほぼ同数か,それよりも多くの割合を占めているし,人事,労使関係専門家(0.41%),セールス,エンジニア(0.12%),職業,教育カウンセラー(0.12%)なども日本では職業分類上現れてこないが,アメリカではかなり高い割合を占めている。

〔2261〕 第2は,大卒者のうち事務,販売従事者と管理的職業従事者の割合が年齢によって著しい差があるということである。

わが国では25～29歳層の男子大卒者のうち31%が事務従事者,22%が販売従事者であるが,アメリカの場合にはその割合は6%および9%にすぎない。そして,わが国の場合,この事務,販売従事者の数が多いのと,専門的技術的職業従事

者の割合が少ないのとがほぼ対応している。またわが国の場合,若年層での管理的職業従事者の割合は,アメリカに比べて非常に少ない(第48図)。

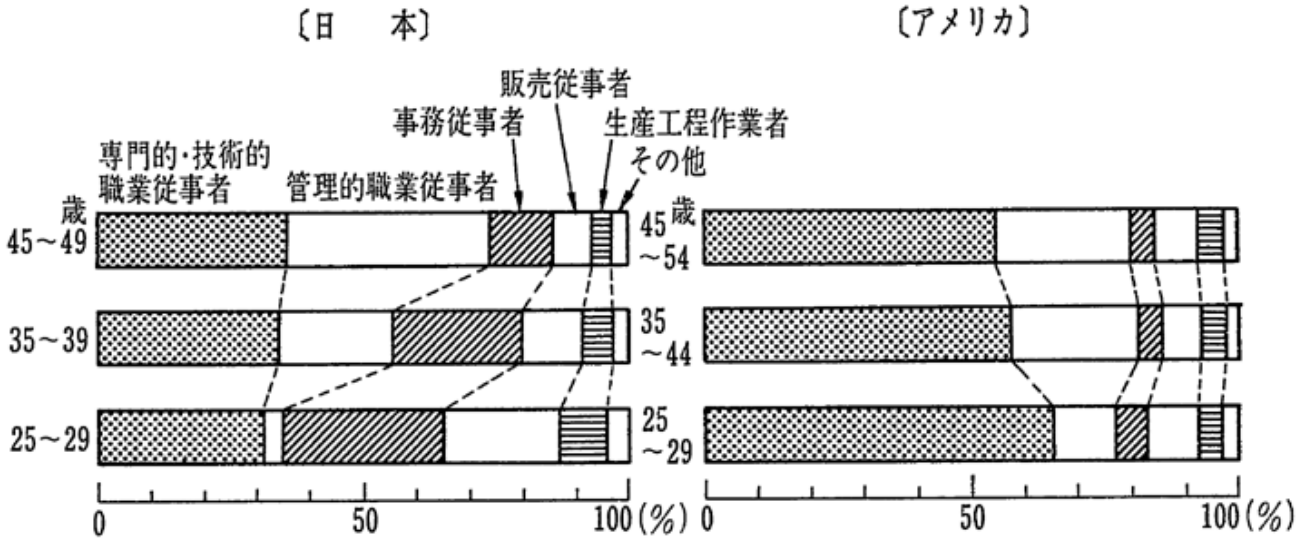
こうした若年層で事務,販売従事者が多いという職業分布は年齢が高くなるにつれて変化し,25～29歳層では管理的職業が3.6%,事務従事者が52.8%であるのが,35～39歳層になると前者が22.3%,後者が34.9%となり,さらに50～54歳層になると前者が40.2%,後者が19.7%とその相対的割合が若年層と高年層で逆転する(第48図)。

〔2262〕 高学歴者に限らず就業者全体としてみても,管理的職業従事者の割合は年齢によって差が大きく,25～29歳層は1.8%であるのが,50～54歳層では11.9%と大きくなっている。

アメリカにおいてもこうした年齢が,高くなるにつれて管理的職業従事者の割合が大きくなる傾向がみられ,例えば25～29歳層は7.9%であるのに対し,45～54歳層は11.5%となっているが,その程度はわが国に比べ非常に小さい。

第48図 年齢階級別にみた男子大卒者の職業構造の日米比較

第48図　年齢階級別にみた男子大卒者の職業構造の日米比較（1970年）




資料出所　日本は総理府統計局「国勢調査」，アメリカはアメリカ商務省 “Census of Population”

（注）　その他には鉱業作業者，運輸・通信従事者，サービス職業従事者，農林業作業者が含まれる。

〔2263〕 こうした年齢によって職業構造が変化するという傾向は,わが国では,学校卒業後まず事務,販売従事者として企業に就職し,年齢が高くなるにつれ管理職になるという企業内での配転,昇進などの雇用慣行と密接に関連している。

〔2264〕 同一年齢グループ(コーホート)について年齢が高くなるにつれて事務従事者や販売従事者から,管理的職業従事者に変わっていく状況を追跡してみると,特に30～40歳台で管理的職業従事者の増え方が大きい。例えば1960年に25～29歳であった者は,1970年に35～39歳となるが,この間に管理的職業従事者は6.4ポイント増加し,事務従事者は1.6ポイント減少している。また,1960年に35～39歳であった層はこの10年間に管理的職業従事者が7.1ポイント増加し,事務従事者は2.5ポイント減,販売従事者は1.8ポイント減少している。この30歳台から40歳台にかけての年齢層で管理的職業従事者になる者が最も多く,これ以上の年齢層になると,例えば40～44歳であつた層は5.8ポイント増,45～49歳であった層は3.3ポイント増,50～54歳であつた層は1.8ポイント増と,増加はしているものの,その増加幅は小さくなっている。

〔2265〕 これに対して,アメリカでは,日本と異なり,比較的若い層で管理職となる者が多く,年齢が高くなるにつれ事務従事者や販売従事者が減って管理職が増えるという傾向は日本ほど顕著ではない。

アメリカにおいて管理的職業従事者の割合が最も大きく増えるのは20歳台から30歳台にかけてであり,1960年から70年の間に7.1ポイント増加し,事務従事者が4.4ポイント減少している。これは,この年齢層で大学や大学院を卒業して管理的職業に新たに就職する者が増えることの影響が強く,わが国のように事務従事者から管理的職業に移ることの影響は小さいと思われる。30歳前後(25～34歳)から40歳前後(35～44歳)に移るところでは,管理的職業従事者の割合が4.9ポイント増加し,事務従事者の割合が1.2ポイント減少しているが,その増え方は,日本に比べて小さい。

また,40歳前後から50歳前後に移るところでは,事務従事者が増加しているし,50歳前後から60歳前後にかけては,管理的職業従事者が減っていることなど,日本とは異なった変化を示している(付属統計表第74表参照)。

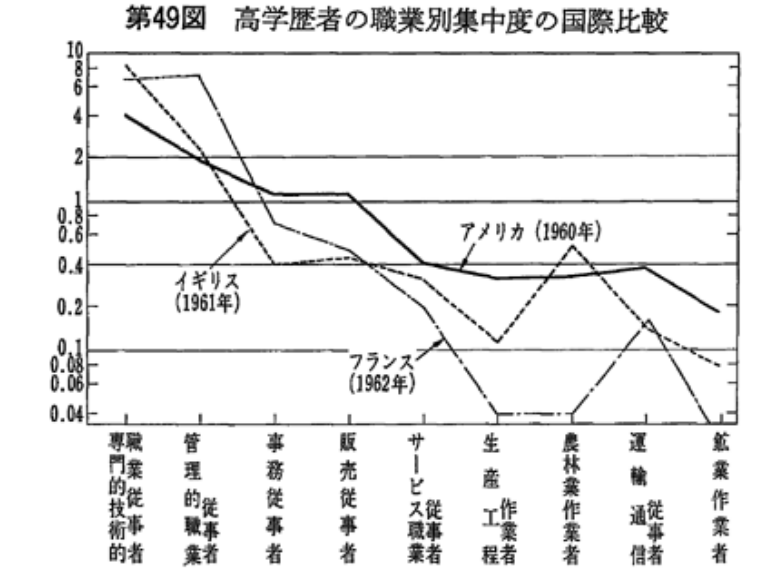
〔2266〕 このような雇用慣行によるほか,わが国で販売従事者の割合が大きいのは,大学卒業者が急増する過程で,販売従事者として就職する者が急増してきたことも1つの要因としてあげられる。

文部省「学校基本調査」によって大卒男子のうち大学卒業時に販売従事者として就職した者の割合をみると,昭和28年から32年までの卒業者は平均して5.0%,33～37年卒業者は11.4%,38～42年卒業者は18.7%となっている。これらの者は昭和45年にはそれぞれ35～39歳,30～34歳,25～29歳となっているが,この昭和45年時点における大卒男子就業者中の販売従事者の割合は,それぞれ11.2%,16.9%,21.7%となっており,卒業時に販売従事者として就職した者の割合が大きい若年層ほどこの割合も大きくなっている。

〔2267〕 第3の特徴は,高年齢層では高学歴者の職業が特定の職業に集中しており,どちらかというとヨーロッパ諸国の職業別分布と類似しているのに対し,若年層はアメリカの職業分布に近く,多くの職業に分散していることである。

1960年の高学歴者の職業別集中度を国際比較してみると,イギリス,フランスのように高学歴者が相対的に少なく,就業者全体の2～3%しか占めていないところでは,高学歴者は専門的技術的職業や管理的職業など特定の職業に集中する傾向がみられる。例えば,就業者全体の職業別構成比で高学歴者の職業別構成比を除した集中度(各職業に高学歴者が均等に分布している場合に1となり,高学歴者の多い職業は1以上,逆に少ない場合は1未満となる)でみると,専門的技術的職業や管理的職業の集中度は6～8と著しく大きくなっているのに対し,その他の職業の集中度は逆に小さく,その差が大きくなっている(第49図)。

第49図 高学歴者の職業別集中度の国際比較




資料出所　OECD "Statistics of the Occupational and Educational Structure of the Labor Force"

（注）1）　高学歴者はアメリカは大学1年以上修了者，イギリスは最終学校終了年齢が20歳以上の者，フランスは大学卒業者

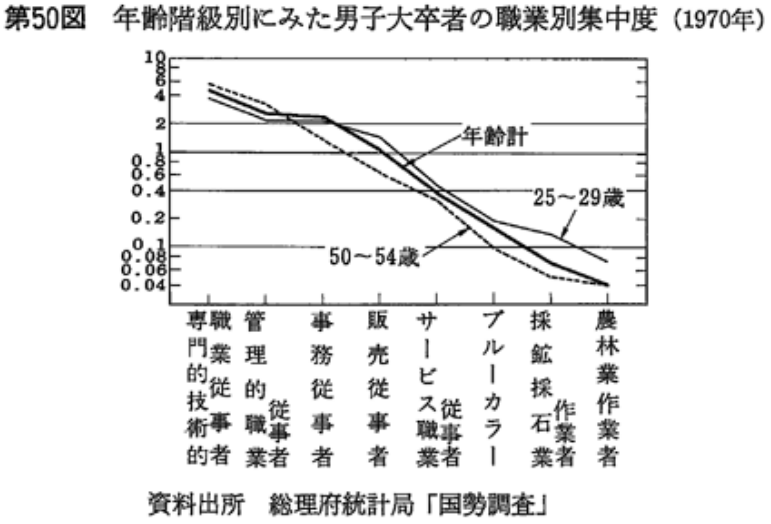
2）　集中度＝高学歴者の職業別構成比 / 就業者全体の職業別構成比

〔2268〕 一方,高学歴者の割合が19.2%と高いアメリカでは,最も集中度の高い専門的技術的職業従事者でも3.8とイギリス,フランスに比べると低く,事務従事者や販売従事者の集中度も1をこえており,その他の職業の集中度は逆にイギリスやフランスの集中度より高くなっている。このことは,ヨーロッパ諸国の高学歴者の職業構造が集中型であるのに対し,アメリカは分散型であることを示しているといえよう。

〔2269〕 この点,わが国の場合には,50～54歳層では専門的技術的職業への集中度が5.9,管理的職業が3.4,事務従事者が1.4と,専門的技術的職業の集中度が非常に高く,この3つの職業以外は集中度が非常に小さい。

このような傾向は,年齢が若くなるにしたがって弱くなり,25～29歳層では専門的技術的職業への集中度は3.8に低下し,管理的職業従事者や事務従事者のほか販売従事者の集中度も1をやや上回る程度であり,アメリカと同じように高学歴者の就業分野が分散化する傾向がみられる(第50図)。

第50図 年齢階級別にみた男子大卒者の職業別集中度




〔2270〕 こうした年齢別の高学歴者の就業構造の変化を通じてわが国の高学歴者全体の就業構造もしだいにヨーロッパ諸国にみられるような集中型からアメリカに近い分散型へと移行しつつあるといえよう。

例えば1960年と1970年の2時点で高学歴者の職業別集中度を比較すると,1960年には専門的技術的職業が7.9,管理的職業が4.8とイギリスやフランスのように集中度が高かったのが,1970年には専門的技術的職業が5.5,管理的職業が3.5と集中度が低くなり,事務従事者や販売従事者の集中度も1を上回り,アメリカのような分散型に近づきつつある(第50図)。

〔2271〕 こうした分散化傾向が進む中で注目されるのは,大卒者で技能工・生産工程作業者,単純工となるものの割合が高まりつつあることである。

年齢別にアメリカと比較すると,大卒者で技能工等になっている者の割合は40歳台以上ではほぼ同じか,やや日本が少なくなっているのに対し,20歳台から30歳台の若年層については,アメリカは4%前後であるのに対し,わが国の場合は6～8%とかなり高くなっている(第48図)。こうした傾向が進むことは今後の高学歴化の進行との関連で検討されなければならない1つの問題点といえよう。

〔2272〕 第4の特徴は,高学歴者の多くが大企業に集中していることである。

労働省の「賃金構造基本統計」によって昭和49年時点の男子大卒者(旧大,新大卒,短大卒は除く)の規模別分布をみると,総数約180万人のうち半数近い47.2%が規模1,000人以上の大企業に就業しており,100～999人規模は,36.0%,10～99人規模は16.8%となっている(付属統計表第75表参照)。

これを従業員全体の中の大卒者の割合でみると,1,000人以上の規模では16.4%を占めているのに対し,100～999人規模ではほぼ同じの16.2%であるが,10～99人規模では7.6%とかなりの差がみられる。

〔2273〕 年齢別にみると,各年齢層とも大卒者が大企業に多く,25～29歳層では1,000人以上の規模に45.7%が集中し,10～99人規模には16.1%しか就業していないし,30歳台や40歳台についてもほぼ同様であり,例えば45～49歳層では1,000人以上の規模に57.7%が集中しているのに対し,10～99人規模には15.5%しか就業していない。

これは以前から大卒者が大企業に集中する傾向があったのが,最近の大卒者の急増する過程においても,この傾向が持続していることを示しているといえよう。もっとも大卒者の急増に伴って中小企業においても従業員中に占める大卒者の割合は増大する傾向にあり,昭和40年当時は10～99人規模では4.5%しか占めていなかったのが,49年には上述のように7.6%に増えている。しかし,1,000人以上規模の大企業においても10.4%から16.4%に増えており,その差は

ほとんど縮小していない。

〔2274〕 しかし,中企業部門においては大卒者が増大する傾向があり,例えば同じ年齢の大卒者のうち100～999人規模に就業している大卒者の割合をみると,45～49歳層では26.8%しかいないが,35～39歳層になると31.5%,25～29歳層になると38.2%に増大してきている。これは上述の10～99人規模については各年齢層とも15%前後でその割合がほとんど変化していないのと比べて対照的であり,高学歴化の進展とともに中企業分野にも大卒者が分散して就業する傾向が進んでいることを示しているといえよう。

〔2275〕 なお,年齢別にみて注目されることは,高学歴者の大企業への集中傾向は50歳前後までの層にみられる傾向であり,50歳台後半から60歳台になると大企業部門の割合は大幅に低下することである。例えば,49年時点でみると,45～49歳層は上述のように,同じ年齢の大卒者のうち57.7%が1,000人以上の規模に集中しているが,50～54歳層では50.2%に低下し,55～59歳層は33.7%,60歳以上になるとさらに15.7%に低下する。そしてその減少分だけ10～99人規模に就業する大卒者の割合が増大し,45～49歳では15.5%であるのが60歳以上では51.1%にもなっている。これは高学歴層についても特定の役付き者などを除いて,定年制が厳然と行われていることを示しているといえよう。

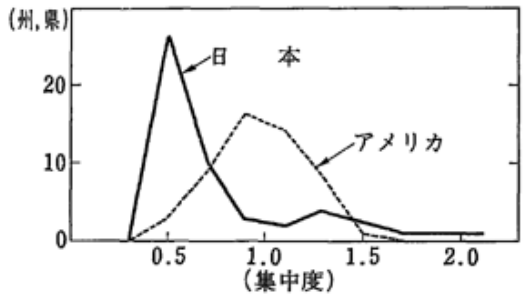
〔2276〕 第5の特徴は,高学歴者の多くが東京を中心とした関東地方に集中し,地方にはこうした人材が非常に少ないということである。

例えば,東京都の場合,男子人口でみると,全体の12%が集まっているのに対し,大卒者のみについてみると25%も集中しており,その比率(集中度)は2.14と高くなつている。また関東地方の他の県においても,神奈川県が1.75,千葉県が1.32と東京都に続いて集中度が高くなっており,これらの都県を含めた関東地方と近畿地方の8府県の集中度のみが1をこえている。これに対し,残りの39県の集中度はすべて1未満であり,しかも集中度0.5未満の県が9県,0.5以上0.6未満の県が17県あり,高学歴者の少ない県が多くなっている。

〔2277〕 こうした高学歴者の地域分布は,地理的事情や交通,通信の状況,さらには産業構造などによって異なり,一概に外国と比較できないが,しかしアメリカの場合,51州中最も集中度の高いワシントンD.C.でも集中度は1.57,最も低いアーカンサス州およびウェスト・バージニア州でも0.59,そして30州が0.8から1.2の範囲に入っている。これに比べると,わが国では,特定地域への集中度が高く,地域間の差が大きいといえよう(第51図)。

第51図1男子大卒者の地域別集中度の日米比較

第51図　男子大卒者の地域別集中度の日米比較（1970年）




資料出所　日本は総理府統計局「国勢調査」
アメリカはアメリカ商務省
"Census of Population,

（注）　集中度＝男子4年制大卒者の地域的分布 / 人口の地域的分布

〔2278〕 (高学歴化の進展と雇用問題)

雇用問題の側面から高学歴化の問題を考える場合,次の3点が特に重要である。

第1は,高学歴化がどのようなスピードで進むかということであり,その結果,新規に供給される高学歴者の就職がどうなるかということである。第2は,既に就業している高学歴者の就業問題がどうなるかということであり,第3は,これまで低学歴者が就業していた分野での労働力確保がどうなるかということである。

〔2279〕 第1の高学歴化のスピードについては,現在の傾向がそのまま持続した場合には,わが国の水準はやがてアメリカをも追いこし世界の主要国の中で最も学歴水準が高くなることが予想され,高学歴者の能力水準など質的問題は

別としても量的にも問題が深刻化するおそれがある。

〔2280〕 昭和35年から45年までの10年間における高学歴化のスピードは,上述のようにアメリカの高学歴化のスピードの2倍を上回るものであった。この間高等教育機関への進学率は,昭和35年の10.3%から40年の17.1%,45年の24.0%,50年の38.4%へと上昇し続けてきた。そしてこうした傾向を反映して男子の25歳以上人口に占める大卒者の割合は,45年の10.1%から55年には15%,60年には18%へと増加することが予想され,55年には45年当時のアメリカの水準を追いこすことが予想される(第46図)。

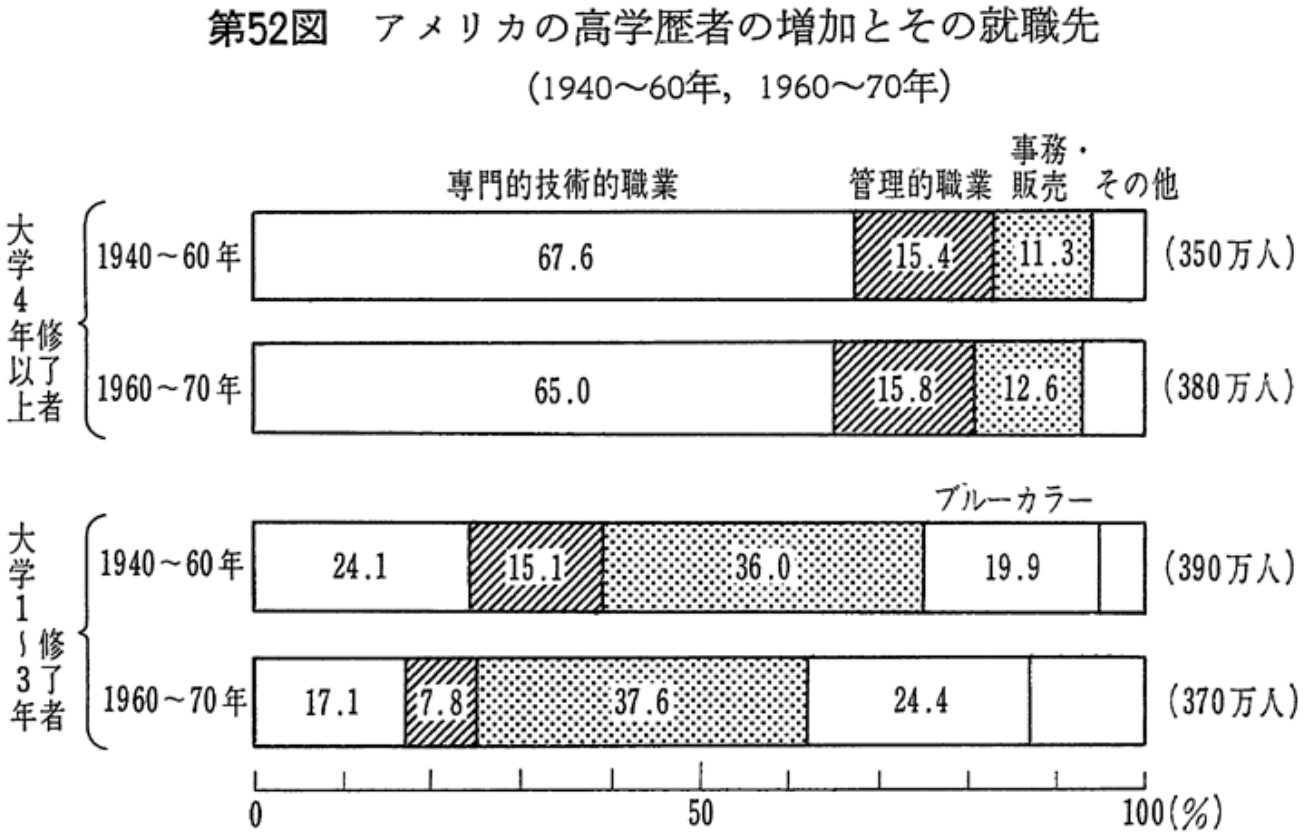
〔2281〕 特に25～35歳層に限ってみた場合,アメリカの大統領の年次報告「マンパワーレポート」(1975年)で予測されている1980年の大卒者比率が25%であるのに対し,日本は26%とアメリカの水準とほぼ同じとなり,1985年には日本36%,アメリカ30%とアメリカの水準より高くなる可能性すらある。

〔2282〕 このように急速に高学歴化が進むときに,アメリカの高学歴者の就業構造にみられるような分散化が需給両面を通じて進まず,これまで同様,大企業の管理職志向が続くならば,大卒者の就職問題は将来さらに深刻化するおそれが強いといえよう。

〔2283〕 この点,参考となるのは,アメリカで高学歴化が進む段階でどういう分野に高学歴者が吸収されていったかということである。

アメリカでは,大学4年以上修了の労働力人口は1940年の270万人から1960年には620万人へと20年間に350万人増加し,さらに1960年から1970年にかけての10年間に380万人増加して,1970年には1,000万人となった。また,大学1～3年修了者も1940年から1960年にかけての20年間に390万人,1960年から1970年までの10年間に370万人増加した。

第52図 アメリカの高学歴者の増加とその就職先




資料出所 アメリカ商務省“Census of Population”

(注) 1) ( )内の数値は増加数。

2) その他には,ブルーカラー,サービス職業従事者および農業作業者が含まれる。

〔2284〕 この増加した高学歴者がどの職業に吸収されたかをみると,大学4年以上修了者は9割以上がホワイトカラーに吸収された。その中でも専門的管理的職業に吸収されたものは6割以上を占め,次いで管理的職業に15%が吸収されており,事務や販売に吸収されたものは少ない(第52図)。

これに対し大学1～3年修了者は事務,販売従事者に吸収された者の割合が高く,最近ではブルーカラーの割合も増大している。

〔2285〕 1940年から1970年までの間の就業者全体の職業構造の変化をみると,ブルーカラーは1940年の38.9%から1960年には39.7%へとやや増加したあと,1970年には36.5%に減少している。これに対し,ホワイトカラーは32.1%から42.3%,47.5%と増加を続けており,1940年から1970年までの間に構成比が15ポイントも増加している。

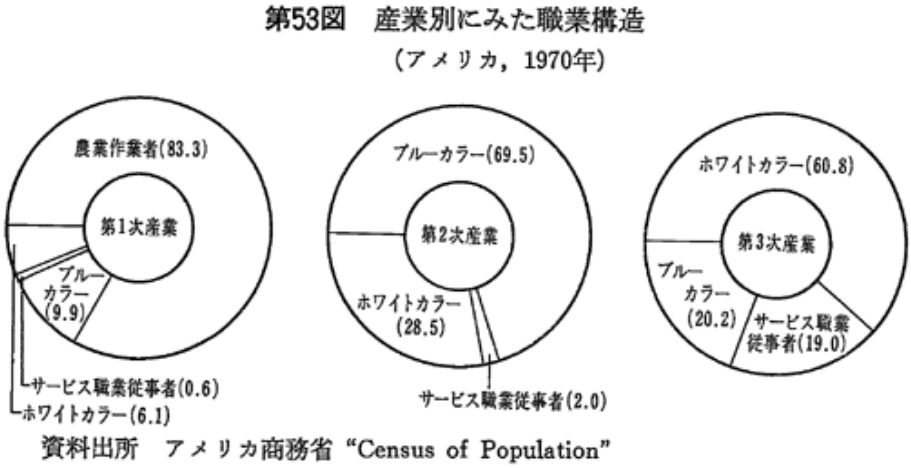
〔2286〕 しかもホワイトカラーの中でも専門的技術的職業従事者の割合が1940年の7.2%から1970年には14.6%へと倍増している。

この間,事務,販売従事者も16.9%から24,8%へと8ポイント近く増加しているが,管理的職業従事者は,7.9%から8.1%へとあまり増加していない。これは,非農林業の自営業主の減少によるものであり,雇用者だけをみると管理的職業従事者の割合は増加している(付属統計表第76表参照)。

〔2287〕 このような職業構造の変化は,産業構造が変化したことと,同一産業の中でもホワイトカラー層が増大したことによってもたらされている。

産業構造を就業者の比率でみると,第1次産業は1940年には23%であったものが,1960年には9%,1970年には5%と減少し,第2次産業が1940年代前半の30数%から1960年代には33%前後となり,1970年代に入り約30%となっている。これに対し,第3次産業は1940年の46%から1960年には57%,1970年には64%と増大を続けている。

第53図 産業別にみた職業構造




〔2288〕 この第3次産業分野においては,第1次産業,第2次産業に比べて,ホワイトカラー層の割合が大きく,例えば1970年のアメリカの職業構造を産業別にみると,第3次産業ではホワイトカラーの割合が6割,ブルーカラーとサービス職業従事者がそれぞれ2割であるのに対し,第2次産業ではホワイトカラーが3割弱,第1次産業では6%と少ない(第53図)。

このようにホワイトカラーの割合が大きい第3次産業が急速に拡大したことが急増した高学歴者を吸収する上で大きな役割を果たした。

また,製造業の中でも職業構造は変化してきており,製造業の労働者を生産労働者と非生産労働者に分けると,後者は1940年代には16%前後であったのが1950年代後半には23%,1970年代には27%にまで増加している。

〔2289〕 アメリカにおける高学歴化のテンポがわが国に比べ比較的ゆるやかであり,しかもそれが産業構造,就業構造の変化とうまく対応していたことが大卒者の就業分野の確保を可能にし,これまでアメリカにおいて高学歴者の就職問題が大きな社会問題とならなかったことの背景となつている。アメリカにおいては,学歴水準の低さが雇用,失業問題の重要な問題として指摘されているほどであり,大統領の「マンパワーレポート」などをみてもむしろ高学歴層の不足が問題とされている年が多い。

また,大卒者の地位を示す1つの指標として大卒者とその他の者の所得格差の変化をみても長期的にほとんど格差は変化しておらず,わが国のように高学歴化が進み始めたばかりの段階において既に学歴別賃金格差が大幅に縮小したのと対照的である(参考資料「6.学歴別生涯賃金の推計について」参照)。アメリカの場合,大学4年以上修了者の年間所得を100とすると,大学1～3年修了者は70数%,高卒者は60数%,中卒者は40数%となっており,1940年代から1970年代までの間ほとんど変化していない(付属統計表第77表参照)。

〔2290〕 第2の既に就業している高学歴者の就業問題としては,昇進など企業内での処遇が重大な問題となろう。

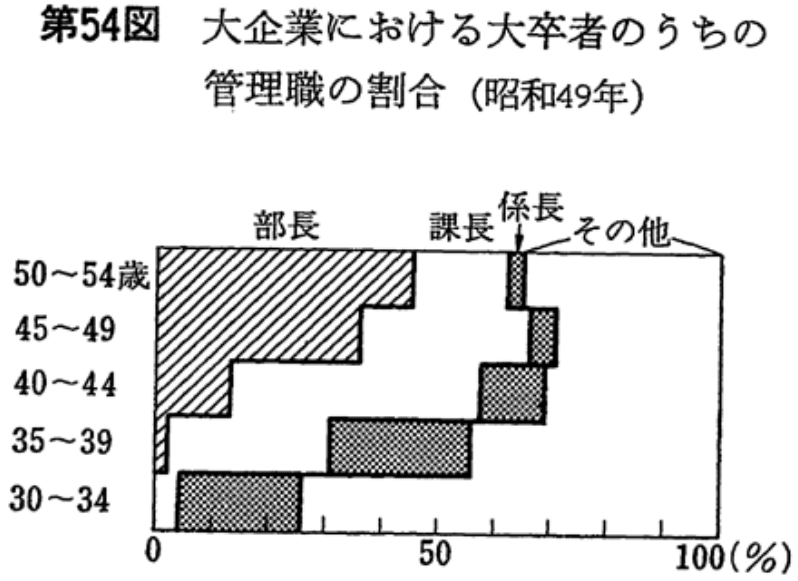
新規の大卒就職者は,わが国の特殊な雇用慣行を背景として,採用当初は一般の事務従事者として企業内に配置されるのが普通である。そして大学卒業者が急増した時期は,ちょうど日本経済が高度成長期に当たっていたため,ほとんどすべてが民間の大企業部門に吸収されていった。こうして大企業に就職した大卒者は,それまで大卒者が企業の中でたどってきたと同じコースを歩めるものと期待して就職したし,日本経済が高度成長を続けている間はこれら大卒者の処遇について問題が起こることは少なかった。

〔2291〕 例えば管理職への昇進についても,企業が拡大し続けている間は大きな問題は起こらない。これまで大企業に就職した大卒者のうち,約7割は定年までの間に課長や部長といった管理職に就くのが一般的傾向であつた。

〔2292〕 その実態を労働省の「賃金構造基本統計」によって詳しくみると,大卒者の多くが就業する1,000人以上の大企業においては,一般に中卒者なども含めて30～34歳から係長が増え始め,35～39歳層では係長1.2%,課長8%と課長になる者が増えてくる。さらに49歳台になると,部長となるものが現れ,45～49歳層では4.7%,50～54歳層では3.9%が部長となっている。

これを大卒者だけでみると,,45～49歳層では30%が課長に,36%が部長になっており,50～54歳層では19%が課長に,45%が部長になっている。これに「賃金構造基本統計」では管理職に含まれていない次長などの管理職まで含めると,大企業では大卒者の7割以上が課長以上の管理職に就いていることになる(第54図)。

第54図 大企業における大卒者のうちの管理職の割合




資料出所 労働省「賃金構造基本統計」
（注） 1） 男子大卒者数を100とした。
2） 管理職には女子も含まれる。
3） その他の中には次長，課長補佐（代理）も含まれる。

〔2293〕 ところで,現在50～54歳層や45～49歳層などの世代では,同一世代のうち大卒者の割合は4.2%ないし8.5%と非常に少ない。しかし昭和60年になると,50～54歳層や45～49歳層のうち大卒者の割合は14.6%および20.8%にも増大することが予想される。このように大卒者の割合が増えてくると,現在と同じ割合で大卒者が管理職に就くことは難しくなる。

例えば,50～54歳層のうち大卒者の割合が現在の4.2%から昭和60年には14.6%に増大し,このうち現在同様その45%の人が部長になると仮定すると,部長のポストは,現在の全従業員のうちの3.,9%の人員に相当する数では足りず,全従業員数の6.6%まで部長職のポストを増大しなければならないこととなる。これからの日本経済の長期安定成長路線の下で,管理職のポストは削減されることはあっても,現在以上に増大することは期待できないであろう。

〔2294〕 この例からみても,現在のように大卒者が大企業に入り,これまで同様に管理職となるというパターンは崩れざるを得ないだろう。その際検討されなければならないことは,1つは高学歴者の少なかった時代に特定の分野に集中して就業した形態から,アメリカのような多くの職業に分散して就業する型へ移行することであり,2つは企業内および企業の外を通じて,専門的技術的職業の増大と,それらに対する処遇の確立を図ることである。このような問題が解決されない限り,高学歴化がスムーズに進展していくことはできない。

〔2295〕 第3の問題は,高学歴化の傾向があまりに急速に進んだ場合には,これまで相対的に学歴水準の低い労働者が就業していた分野においては,労働力の不足問題が生じる可能性があることである。

昭和35年から45年の間に中卒(高等小学校,新制中学および旧青年学校卒業者)の就業者は145万人減少したが,一方,従来中卒者が多く就業していたブルーカラーの労働力需要は500万人増加した。この間,同じく中卒者の就業分野であった第1次産業の比率が低下し,第1次産業に就業していた中卒者が390万人減少したため,中卒者は全体としては減少したものの,中卒ブルーカラーは190万人増加した。しかし,ブルーカラー需要500万人を埋めるには足りず,高卒者280万人,高等教育修了者20万人がブルーカラーとなった。

〔2296〕 このように従来は,第1次産業が縮小したこと,および中卒者に代わって高卒者などがブルーカラーとなったことなどによって,それまで中卒者が多く就業していた分野での労働力需給のバランスがとられてきたが,今後そうした条件が変化し,例えば大学進学率が上昇し高卒者が減少することなどによって問題が表面化することが予想されるので,それへの対応についても検討する必要があろう。

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*