

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—

2 長期安定成長路線下の賃金・物価問題

〔3101〕 日本経済の減速過程で労使の賃金決定の重みが増してきている。特に昭和50年と51年の春の賃金交渉は、狂乱物価を沈静化させるとともに、日本経済を高度成長から長期安定成長路線へ切り換えることが円滑に進むか否かにとっての大きなカギを握っていた。

〔3102〕 50年春の賃金交渉は、狂乱物価を沈静させる第一の関門として物価賃金の悪循環の発生を避けることができるかが課題となった。

また、51年春の賃金交渉は、賃金と雇用のトレード、オフ関係をどう調和させるかが課題となった。この2つの課題は、欧米先進諸国が戦後長い間苦しんできたものであり、いわば先進工業国のすべてに共通する大きな課題である。

〔3103〕 この2つの課題に2年連続して取り組まねばならなかったわが国の民間労使は大変に難しい立場に立たされていたのであるが、政府の物価公約の達成にみられるような環境づくりの努力もあって、この難局を乗り切り、労使関係のあり方に新しいモデルをつくり出した。49年春の賃金交渉で32.9%も上がった賃金が、政府の規制によることなく、しかも大きな混乱もなく、50年には13.1%、51年には1桁に収まったことは、何よりもそれを立証しているといえよう。

〔3104〕 ここで今一度、50年春の賃金交渉の結果を振り返るとともに、51年春の賃金交渉の背景について経済的側面から検討し、わが国の賃金交渉のもつ特徴を明らかにし、さらに今後の長期安定成長路線下における賃金・物価問題と賃金決定のあり方について検討を加えてみよう。

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—

2 長期安定成長路線下の賃金・物価問題

(1) 減速経済下の賃金交渉とその背景

1) 51年春の賃金交渉の経済的背景

〔3105〕 51年春の賃金交渉は、経済的諸条件の悪化と政府の物価安定努力を反映して主要大手企業を対象とした労働省調べの賃上げ率は平均で8.8%、賃上げ額は11,547円(5月31日現在)となった。

この51年春の賃金交渉がおかれていた経済的諸条件のうち、特に重要であったのは次の3点であった。

〔3106〕 (物価沈静化と賃金決定)

その第1は、昭和51年が物価安定の定着化の仕上げをするための重要な年に当たっていたということである。

49年年初に卸売物価が37.0%、消費者物価が26.3%も上昇し、その影響で49年春の賃金交渉では主要大手企業平均で32.9%の賃上げが行われた。

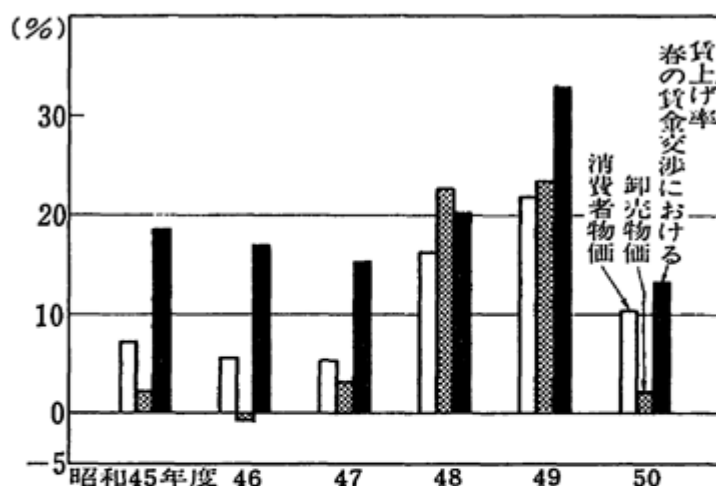
さらにその夏のボーナス交渉でこれまた主要大手企業平均で47.0%の増額が行われた。そのため、わが国でも物価・賃金のスパイラルの発生のおそれが生じ、経済の先行きに大きな不安感が抱かれたのであったが、政府の物価安定勢力と、50年春の賃金交渉でみられた労使の良識と、さらには国民の賢明な消費選択によって、物価の上昇軌道を屈折させることに成功した。そして、51年春の賃金交渉の直前においては、50年3月の15%程度目標に続いて、51年3月には政府の目標どおり消費者物価上昇率を1桁にとどめることができた。

〔3107〕 この物価沈静化を達成する上で特に大きな役割を果たしたのが、50年春の賃金交渉におけるかなりの賃上げであった。

50年春の賃金交渉が行われた段階における物価情勢は、当時としてはなお2桁のかなり高い上昇を続けていた。賃金交渉の直前における50年1～3月期平均の消費者物価は、前年同期に比べて15.2%上昇していたし、3月の消費者物価上昇率(対前年同月比)も政府の15%程度目標は下回っていたものの、まだ14.2%の高さにあった。

第55図 物価と賃上げ率推移

第55図 物価と賃上げ率の推移



資料出所 総理府統計局「消費者物価指数」
日本銀行「卸売物価指数」
労働省労政局賃上げ状況調べ

〔3108〕 民間の労使が賃金交渉を行う場合に、賃上げ率を決定する際の目安としてどの物価上昇率をとるかは諸説分かれるところであるが、これまでは過去の実績値が事実上大きな影響力を持っていたことは否定できない。

それは物価の先行き見通しについては、不確定要素があまりにも大きいからである。それだけに50年春の賃金交渉において単に過去の物価上昇率のみをベースにして賃上げ幅が決定されたならば、前年の32.9%よりは低くなるとしても2桁のかなり高い賃上げ率とならざるをえない条件下にあったといえよう。

そうした状況の中で政府の50年度末物価1桁目標がどこまで民間労使に受け入れられるかが、50年春の賃金交渉の最後の帰すうを決定するカギを握っていたといえよう。つまり、政府に対する労使の信頼が問われていたのである。

〔3109〕 結果は、50年春の賃上げは主要大手企業で13.1%となり、過去の物価上昇率を下回って決定された。

この賃上げ結果については昨年の「労働白書」で詳しく分析したとおりであるが、51年春の賃金交渉直前の段階においては、次の点が経済的背景として重要であった。

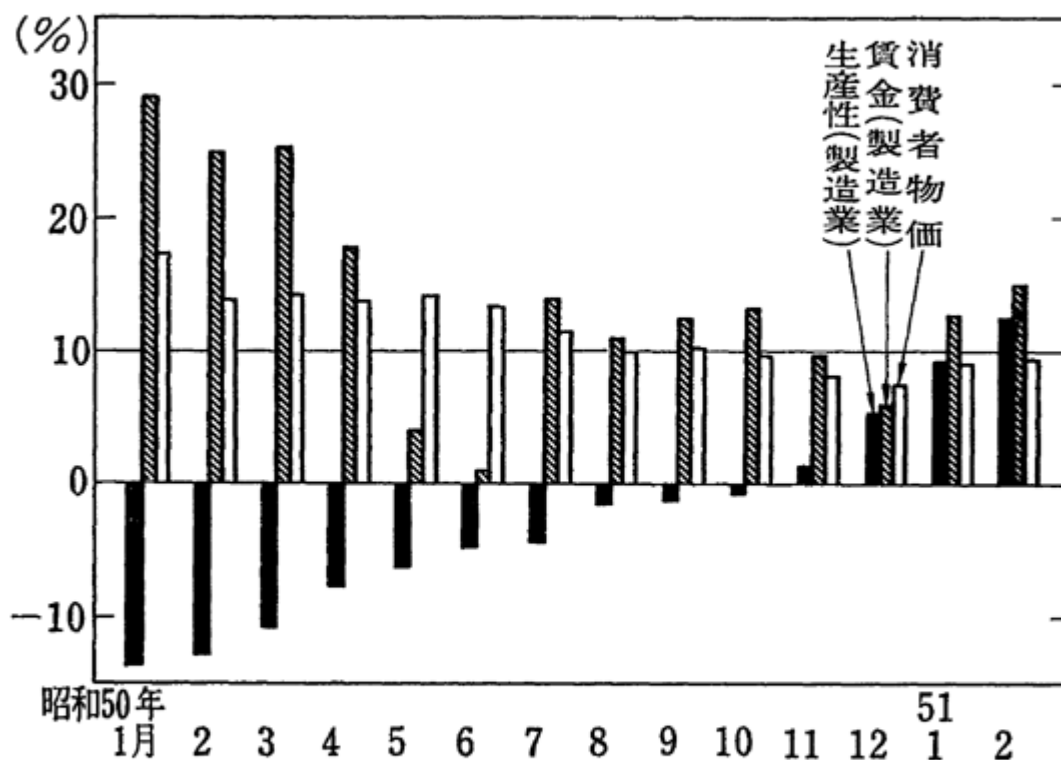
それは50年春の賃上げ率は13.1%であったが、51年年初には製造業の労働生産性の上昇率もほぼこの水準にまで達したということと、13.1%の賃上げでも物価上昇率を除いた実質賃金は50年度中をならして上昇していたということである。

〔3110〕 50年中景気回復に伴って生産はゆるやかではあるが上昇し、また上述の「景気回復と雇用動向」の項で指摘したように、この間にも企業の雇用量の削減が進み、労働生産性の上昇が続いた。50年1月の時点では前年同月比が13.9%も低下していた製造業の労働生産性(日本生産性本部調べ)は、9月頃には既にほぼ前年並みの水準となり、11月にはついに1.3%増と前年比がプラスに転じた。その後も生産の回復が急速になるにつれて、労働生産性の上昇率も大きくなり、51年2月には12.3%の上昇となり、1年前の賃上げ率に近くなった(第56図)。

この結果、企業にとっては、50年春の賃金交渉における賃上げ分を、物的生産性上昇によってほぼ吸収しうる可能性がでてきていた。

第56図 最近の生産性、賃金、消費者物価の推移

第56図 最近の生産性、賃金、消費者物価の推移（前年同月比）



資料出所 日本生産性本部「生産性統計」
労働省「毎月勤労統計」
総理府統計局「消費者物価指数」

〔3111〕 また、実質賃金は昭和50年春の賃金改訂の直後には賃上げ率が物価上昇率を下回っていたため、50年5月には、前年の同じ月より3.6%低下したし、6月、7月にもそれぞれ1.6%および0.6%低下した。

しかし、消費者物価上昇率がこの間着実に低下し続け、8月には前年同月比が10.0%となり、10月には1桁の9.6%となったため、実質賃金も8月からプラスに転じ、12月に年末ボーナスの影響で一時的に前年水準を下回ったが、50年4月以降をならしてみると、51年3月までで実質賃金は1.6%の上昇となった。

〔3112〕 また、ここで注目する必要があることは、2年続きの低成長下においても実質賃金が着実な改善を続けてきていたことである。48年秋の石油ショック以後、日本経済の実質成長率は49年度にはマイナス0.2%、50年度には2.6%(実績見込み)となり、この間物価上昇率を除くと日本経済の規模はほぼ一定のまま推移したことになる。ところが、この間に労働者1人当たりの実質賃金は、国民所得統計による雇用者所得ベースで6.2%、労働省の「毎月勤労統計」ベースでも7.3%上昇し、相対的に所得分配が労働者に有利となっていたのである。

こうして実質賃金が着実な改善を続けていることは、最近の個人消費の増加にかなりの寄与をしたものと思われる。

〔3113〕 今後日本経済がこれまでの高度成長から相対的に成長率の低い安定成長路線へ移行するにつれ

て、実質賃金が昭和40年代前半におけるような年率8%近い率で改善し続けることは期待できない。その意味でこの2年続きの低成長下で実質賃金が30年代後半の上昇率に近い率で着実に改善を続けていたことは51年春の賃金交渉をめぐる経済的背景として特に重要な点であったといえよう。

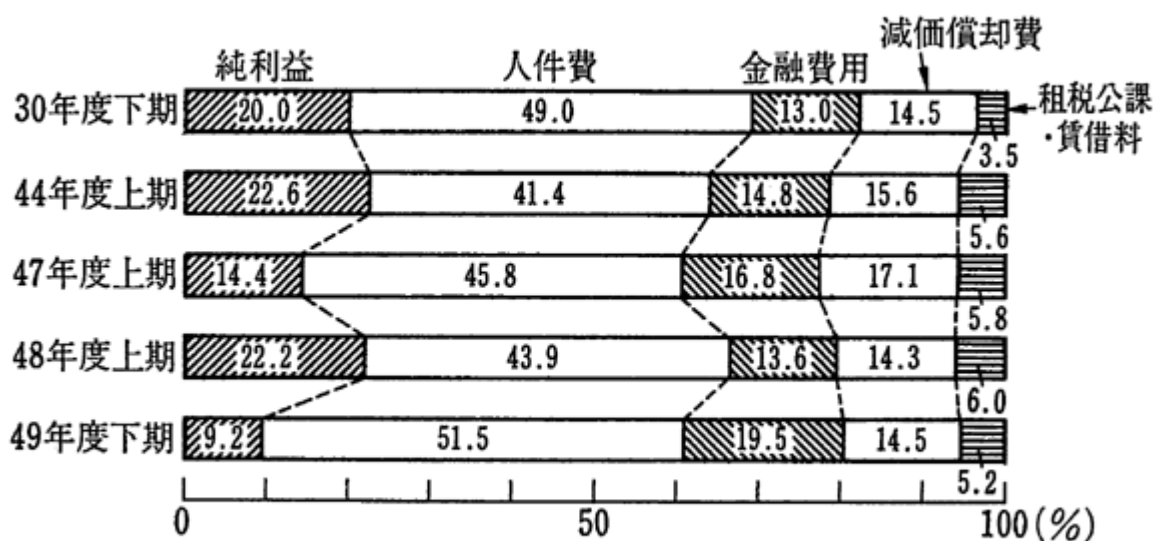
〔3114〕（人件費負担の急上昇）

第2は、企業の人件費負担が急上昇していたことである。主要大手企業の労働分配率（付加価値に占める人件費の割合。日本銀行「主要企業経営分析」ベース）は、後に「労働分配率上昇の要因と問題点」の項で詳しく分析するように、今回の不況下で初めて50%をこえ、過去29年間の最高となり、金融費用負担の増大と相まって、企業利益を著しく圧迫した。付加価値に占める金融費用の割合は初め、20%をこえたし、純利益の割合は初めて1桁に低下した（第57図）。

〔3115〕 上述のように、51年年初の製造業部門における物的労働生産性の対前年上昇率は、50年春の賃金交渉における賃上げ率の水準にほぼ達していたが、しかし原油価格の高騰など輸入原材料価格の上昇の影響で物価が急騰し始めた48年以降の期間を通してみると、賃金の上昇率が生産性の上昇率を大幅に上回り、しかも50年秋頃の段階でみる限り、原材料価格の上昇率が製品価格の上昇率を上回る傾向が続いていた（第58図）。このため企業は価値より一気では人件費負担の高騰と利益水準の大幅な低下に苦しめられていた。

第57図 付加価値構成の推移

第57図 付加価値構成の推移（主要企業、製造業）



資料出所 日本銀行「主要企業経営分析」

〔3116〕 日本銀行の「主要企業経営分析」によって従業者1人当たりの付加価値生産性の上昇率と1人当たり賃金を比較しても、前者は昭和47年度下期から49年度下期にかけて36.1%の上昇であるのに対し、後者は57.6%も上昇している。

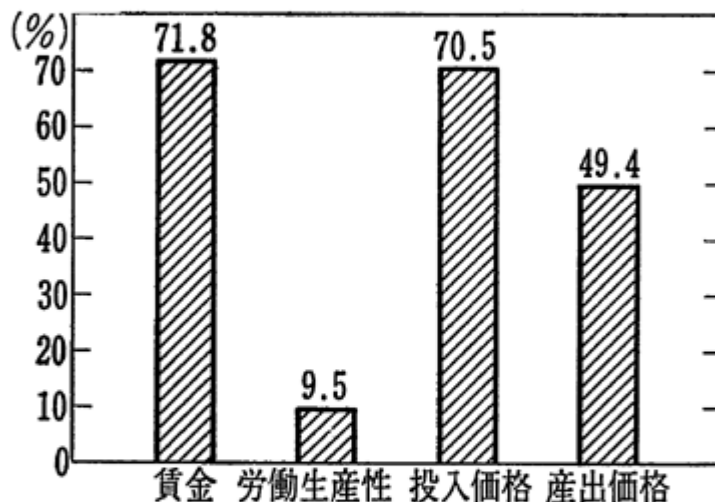
また、売上高に占める原材料費の割合もこの間に48.5%から54.9%に上昇している。

〔3117〕 この結果、多くの企業は、企業利益の回復を図るため、一方で製品値上げ意欲を強めると同時に、人件費負担の軽減を図るため引き続き雇用調整を進めるとともに、昭和51年春の賃金交渉では人件費総額の膨脹をできる限り小さくしようと努めた。

第58図 賃金、労働生産性、投入・産出価格の上昇率

第58図 賃金，労働生産性，投入・ 産出価格の上昇率

(昭和47年10～12月から50年10～12月の
間，製造業)



資料出所 労働省「毎月勤労統計」, 日本
生産性本部「生産性統計」, 日本
銀行「製造業部門別物価指数」

〔3118〕 個々の企業にとっては、製品値上げは企業収益を回復させる上でかなりの効果を持っている。

例えば経済企画庁が昨年発表した「経済白書」にも指摘されているように(59頁), 50年1～3月の生産水準をベースとした場合、生産が5%増加し、それによって操業度が上昇したときには、売上高純利益率は生産増加0の場合(0.3%)に比べて1.4%まで上昇するが、それと同時に製品価格を5%引き上げた場合には、純利益率は4.9%にもなる。

〔3119〕 また、経済企画庁が51年1月31日現在で調査した「模索する企業行動」調査によると、これからの低成長時代にそなえて、企業の最重点戦略として「製品価格の維持または引上げ」をあげる企業経営者が多く、特に紙・パルプ(44.0%)、石油(66.7%)、非鉄金属(39.1%)などの素材産業部門においては他の戦略である「シェアの維持または拡大」や「新分野への進出、新製品の開発」などに努力すると答えたものに比べ、圧倒的に高い比率を占めている。

こうした企業態度の背景には原燃材料コストの増大等があるが、50年秋頃には景気が回復に向かっていたこともあって、企業の中にはコスト上昇に伴う価格修正を行う動きも現れた。

その結果、50年年末から51年にかけて卸売物価の上昇率は、操業率が依然として低い中でかなりの上昇を示した。

〔3120〕 雇用調整の面においても、前に「景気回復と雇用動向」の項で述べたように生産の回復につれて、残業時間の増加、新規求人の増加、失業動向の底入れなどの動きがみられたが、50年秋口には業種別に景気のは行性があつたこともあって機械工業その他の業種で希望退職者の募集などがかなり広範にみられた。

これらの雇用調整の動きは、景気の回復力が弱く、生産が伸び悩んだこととの関連で行われた面もあったが、しかしそれと同時に企業が在庫調整を進め、価格修正を行うために減産を強化したことの影響も見逃せない。そうした状況が集約的に表れていたのが50年9月期決算における人件費負担の異常な上昇であり、企業はコスト負担面から雇用調整をさらに強化せざるをえなかったと考えられる。

〔3121〕そして、この時期がちょうど民間労使にとって51年春の賃金交渉の準備を始める段階に当たっていたために、労使ともこれまでになく雇用問題含みの取組みをせざるをえなかった。

〔3122〕使用者側としても個別企業ベースで考えた場合、人件費負担を軽減するため新たな人件費の増加を来す賃上げはできる限り小さく抑えねばならなかったし、また人件費負担能力をこえて賃上げを行った場合には雇用調整をさらに強化しなければならなかった。

そのため、使用者側は「雇用の確保か賃上げか」の選択を労働側に迫り賃上げは「ゼロか1ケタ」ととどめざるをえないと主張した。

〔3123〕もともと雇用と賃金の間にはトレード、オフの関係にある側面もある。昭和30年代の高度経済成長の初期にみられたように賃金水準が相対的に低いときには企業の省力化努力が弱く、雇用の増加が大きくなる傾向がみられるのに対し、40年代のように賃金水準が相対的に高くなったときには、企業は省力化努力を強め、雇用の増加も小さくならざるをえない。また、短期的にも限られた企業の賃金支払能力の中で雇用の維持を図ることにも限界がある。

51年春の賃金交渉において労働組合側は賃上げによって消費需要を拡大し、経済成長率を高くすることを通じて雇用の安定を図るべきであると主張したが、消費需要拡大の効果には自ら限界がある。

例えば、産業連関分析によって製造業の業種別生産を10%増大させるのに個人消費、民間設備投資、輸出などをどれだけ増大させる必要があるかを試算してみると、食料、衣服など消費関連業種の場合は、個人消費を10~15%拡大すればいいが、鉄鋼、一般機械、化学などの業種の場合は、個人消費の拡大のみによってその生産を10%増加させるためには個人消費を2倍程度にも増やさなければならない。

投資関連業種の生産があまり伸びないという状況の下で消費関連業種の拡大だけによって日本経済全体の成長率を高くすることには限界がある。また、投資関連業種の生産拡大効果が期待できないところで、投資関連業種の労働者の賃金を企業の支払能力をこえて日本経済全体の成長促進のためということで引き上げることも困難である。

〔3124〕もっとも、昨年までの「労働白書」で明らかにしたようにわが国の賃金決定メカニズムは、単に企業の人件費負担能力のみで賃上げ幅が決定される性格のものではない。労働市場の需給関係や消費者物価の動向によっても大きな影響を受けるのである。こうしたことを背景に賃金は労使の自主的な交渉によって決定されるものであり、この賃金決定メカニズムをこえて、政策的に賃上げ幅を決定しようとすることは不可能であるし、また賃金・物価問題の適正な解決のためには、そのようなことばすべきではないであろう。

〔3125〕この生産性、賃金、物価の動向の中で今1つ注目すべきことは、欧米諸国との関連でみた場合、わが国のここ数年間における生産性、賃金、物価の関係は昭和40年代前半までのように必ずしも良好な状態にあるとはいえないことである。

昭和48年秋に発生した中東諸国の原油値上げを契機に、世界の主要国の経済と物価は大変な混乱に陥った。各国ともいっせいに激しいインフレーションに見舞われ、その抑制のためにきびしい引き締め政策がとられて、どの国もマイナス成長に陥った。その中で西ドイツのようにインフレの程度も小さく賃上げ率も安定していた国と、わが国のようにインフレ率、賃上げ率ともに激しかった国があったし(第59図)、また、イギリスのようにインフレと高い賃上げがいつまでも持続した国もあれば、わが国のようにいち早く沈静化した国もあったという違いがみられた。

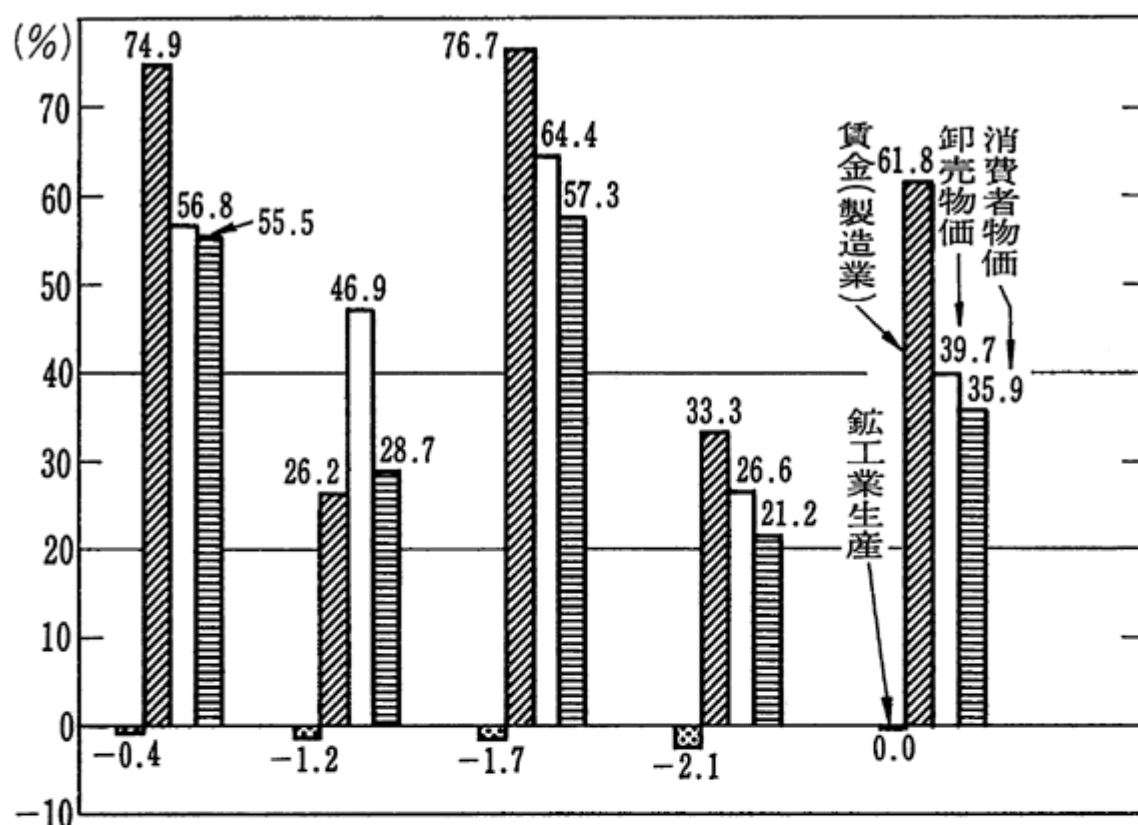
〔3126〕そしてほとんどすべての国が、インフレ防止とその後の沈静化のために、第2次大戦後最大の失業の増大に見舞われた。物価、賃金の動きの面では西ドイツは世界の中で最も安定していたが、しかしそれも失業率が1973年頃の1%台から1975年には5%台に達するという大きな犠牲の上に実現されたものであっ

た。こうした欧米諸国と比べると、わが国は、わが国固有の制度、慣行を背景として失業の増大は相対的に小さく、また、一時は世界で最も激しかったインフレと賃上げ率も急速に安定化し、そのプロセスとテンポは世界各国が注目しているところである。

〔3127〕 こうしたここ2～3年の賃金、物価、生産性の動向を主要国について比較してみると、1972年から75年までの間に各国とも鉱工業生産は横ばいか、やや減少し、生産性が停滞している中で、アメリカは賃金上昇率が卸売物価、消費者物価のいずれの上昇率よりも小さいのに対し、日本は賃金上昇率が両物価の上昇率より大きくなっている(第59図)。

第59図 生産、賃金、物価動向の国際比較

第59図 生産、賃金、物価動向の国際比較
(1972年に対する1975年の上昇率)



(日 本) (アメリカ) (イギリス) (西ドイツ) (フランス)

資料出所 日本は通産省「通産統計」、労働省「毎月勤労統計」、日本銀行「卸売物価指数」、総理府統計局「消費者物価指数」

アメリカは "Survey of Current Business", "Manpower Report of the President"

イギリスは "Monthly Digest of Statistics", "Department of Employment Gazette"

西ドイツは ILO "Yearbook of Labour Statistics", "Wirtschaft und Statistik"

フランスは "Bulletin Mensuel de Statistique"

- (注) 1) 西ドイツの1975年の賃金は、1974年の製造業の実収賃金額に1975年の工業（鉱業、製造業、建設業、エネルギー業）の実収賃金額の前年比を乗じて推計した。
- 2) フランスの1975年の賃金は、1974年の実収賃金額に1975年の賃金率（生産労働者）の前年比を乗じて推計した。

〔3128〕 これからの日本経済を安定成長軌道にのせていくためには労使の賃金決定についてもさまざまな側面からの検討が必要となってくるが、その1つとしてこうした主要先進国との間の中長期的な視点からの関係についても配慮することが必要であり、その意味で今後とも春の賃金交渉の問題は日本経済の動向の中で重要な役割を担っていくと考えられる。

〔3129〕 (景気回復と賃金決定)

第3は、昭和51年春の賃金交渉は輸出の立ち直りをきつかけとして景気が本格的に回復し始めたところで行われたということである。

景気の本格的回復を示す指標は、51年に入る頃からさまざまな面に現れてきた。鋳工業生産は出荷の増大に支えられて50年12月以来連続して毎月高い増加率を記録したし、問題となっていた製品在庫率も2月には1月の138.6から130.1に一気に8.5ポイントも低下し、3月にはさらに121.4と10ポイント近く低下した。

雇用、失業面においても残業時間は50年春頃から増加に転じていたが、50年年末頃にはその増勢を一段と強めるとともに、新規求人の増加、失業の底入れなどの動きかはっきりしてきた。なかでも有効求人倍率は、50年11月の0.52倍を底として3月には0.68倍と前年同月に近い水準にまで達した。

企業収益面にも回復の動きがみられ、51年3月期決算は前期までの4か月連続の減益を脱して大幅な増益に(日本銀行「主要企業短期経済観測」ベースでは106.8%増)転ずる見込みである。

〔3130〕 こうした景気回復の動きは、労使の賃金交渉にも心理面などでかなりの影響を与えたものと思われる。

また、こうした回復基調が順調に持続するならば、操業度の上昇に伴って生産性が上昇し、春の賃上げ分をかなり早い時期に吸収すると同時に、企業の固定費負担の軽減等によって企業収益の改善も進み、やがてはこうした傾向が直接、間接に勤労者の所得改善にも反映してくることが期待される。

〔3131〕 そのためには、景気回復をできる限り息の長いものとする必要がある。景気回復とその後の上昇局面が短期で終ると予想されるときには、企業は本格的な対応策を講じようとしないうえ、長期的な合理化努力も進まないし、設備投資意欲もわいてこない。労働面でも残業時間の延長や、雇用を拡大するとしてもせいぜい臨時的な雇用需要にとどまってしまう。

まして、労働市場で不利な立場におかれている中高年労働者に対する求人の増加は期待できなくなる。

〔3132〕 51年春の賃金交渉においては、賃金の改善と雇用の安定をどう両立させるかが最大の課題となったが、賃上げ率が8.8%(5月31日現在)となりひとまず問題の解決が図られることとなった。この上は企業は製品値上げを極力抑え、政府も財政金融政策などの面から景気と物価の動向に万全を期し、雇用の安定と労働者生活の維持改善をより確実なものとするのが強く求められているといえよう。そして今回の不況下でいわゆる終身雇用慣行などの問題について一時そのなりゆきが注目されたが、今後の相対的に低い経済成長の下でこれらの慣行がどういう形で雇用安定機能を果たしていくかについて企業内の労使としても検討していく必要があろう。

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—

2 長期安定成長路線下の賃金・物価問題

(1) 減速経済下の賃金交渉とその背景

2) 労働分配率上昇の要因と問題点

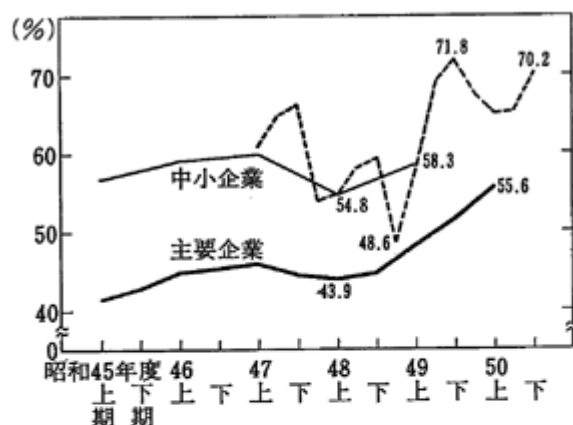
〔3133〕 上述のように51年春の賃金交渉は企業の人件費負担がこれまでになく高まるという背景の下で行われた。このような人件費負担の高まりは、労働分配率の急上昇となって現れている。主要企業(製造業)の分配率は49年度上期から上昇に転じ、50年度上期には55.6%と記録的な水準に達したと推定される。この間の上昇テンポはこれまでになく急激であり、上昇幅も分配率の底であった48年度上期からの2年間に11.7ポイントにも達している(第60図)。

〔3134〕 この間の労働分配率の動き方には業種や規模によって違いがみられる。すなわち、昭和49年度においては多くの業種や規模でかつてないほど急速に分配率が上昇し、例えば中小企業(50～299人)でも主要企業と同様に、48年度の54.8%から49年度の58.3%へと1年の間に3.5ポイント上昇し、その上昇幅は40年不況時の2.2ポイントを上回った。

しかし、50年度に入ると、主要企業においても食料品繊維などの業種では低下し、前回の不況期に当たる46年度下期から47年度上期め永準にもどっているのに対し、化学、鉄鋼、非鉄などの業種では49年に続いて50年も上昇している。また、中小企業では、横ばいから低下の方向に変わっている。

第60図 労働分配率の推移

第60図 労働分配率の推移（製造業）



資料出所 日本銀行「主要企業経営分析」,「主要企業短期経済観測」,「企業規模別経営分析」
大蔵省「法人企業統計季報」

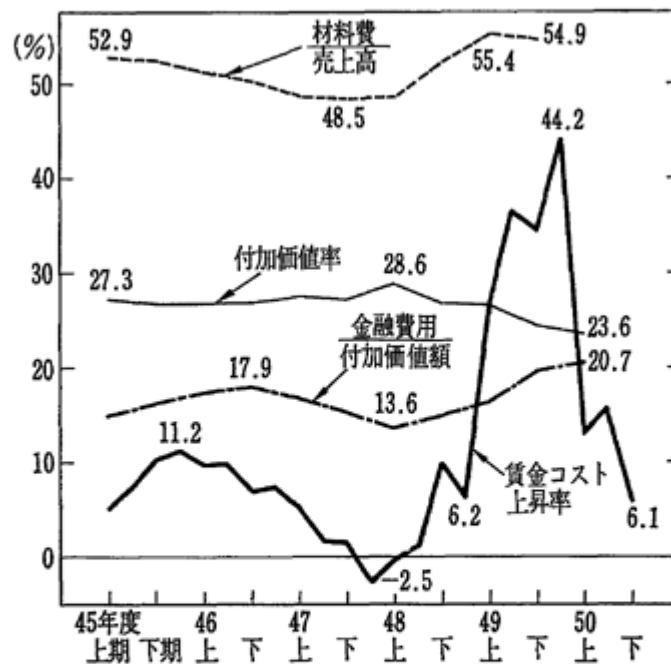
- (注) 1) 中小企業は従業者50~299人規模のもの。
2) 点線は「法人企業統計季報」による資本金1,000万円以上5,000万円未満の企業の労働分配率である。
3) 主要企業の50年度上期は「主要企業短期経済観測」で推計したものである。

〔3135〕 とのように今回の不況下で労働分配率が急上昇したのは,第11には賃金コスト(賃金指数÷生産性指数)が49年に大幅に上昇したためである(第61図),製造業全体の賃金コストは48年の好況時には前年水準より低下していたのが,49年度上期から春の賃金交渉における大幅賃上げの影響を強く受けて急上昇し,前回の46年不況のときのピークである11.1%増をはるかに上回り,50年1~3月期には44.2%増にまで達した。

〔3136〕 このような賃金コストの動きにも業種や規模によって差異がみられる。49年度には賃金コストはほぼすべての業種や規模で30%から50%と大幅に上昇し,前回の46年不況の10%から20%の上昇幅を大きく上回った。このような全業種,全規模を通じた大幅な上昇も50年度に入ると変化がみられ,生産の回復が早くからみられた繊維や,生産が好調を続けていた輸送用機械などの業種では前年よりも低下したのに対し,生産の回復の遅れた鉄鋼などでは依然として前年水準を上回っているとか,中小企業では大企業に比べて増加テンポの低下が著しいなどの違いがみられた(付属統計表第80表参照)。

第61図 賃金コスト,付加価値率,金融費用等の推移

第61図 賃金コスト，付加価値率，金融費用等の推移
(主要企業，製造業)



資料出所 日本銀行「主要企業経営分析」
「主要企業短期経済観測」
労働省「毎月勤労統計」
日本生産性本部「生産性統計」

(注) 昭和50年度上期の付加価値率，金融費用の割合は「主要企業短期経済観測」により推計したものである。

〔3137〕 このような賃金コストの上昇と並んで企業の人件費負担を高めたのは、付加価値率の低下による付加価値額の縮小である。

製造業の付加価値率は長期的に27%前後でほぼ安定していた(第61図)。ところが48年度上期に企業利潤の記録的な増大を反映して過去20年間の最高の28.6%の高さとなった。そしてその後低下に転じ、50年度上期には23.6%と、これまた過去の20年間にない異常に低い水準にまで低下した。

〔3138〕 業種別にみると一般機械、電気機械、食料品など付加価値率が49年度にも落込みがみられず安定的であったものもあるが、多くの業種では大きく低下し、その落込み幅は40年不況や46年不況を上回った。特に繊維、石油精製といった業種での落込み幅が大きかった。例えば石油精製業の付加価値率は48年度上期には15.4%であったのが49年度下期には6.5%に低下している。この影響で製造業計の付加価値率は大幅に低下しており、その寄与度を試算してみると、49年度下期の製造業計の付加価値率が24.5%に低下しているのに対し、石油精製業で付加価値率の低下がなかったと仮定すると、25.5%となり、その差は1ポイントほどになる。この間の製造業計の付加価値率の低下幅は4.2ポイントであったから、その4分の1が石油精製業の影響によるものであったといえよう。このような付加価値率の低下のテンポは、50年度に入って鈍ったものの、多くの業種では依然低い水準となっている。

一方、中小企業(50~299人)の付加価値率も49年度には低下したが、その低下幅は主要企業ほど大きくないし、50年度に入っても主要企業のような低下傾向はみられず、総じて中小企業の付加価値率は安定的であったといえよう(付属統計表第81表-2参照)。

〔3139〕 このように付加価値率が異常に低下したのは、原材料費の高騰などコスト上昇によるところが大きかった。製造業の原材料コストと産出価格の動きを比較すると、49年年初頃までは産出価格は原材料コストと同じように上昇し、売上高原材料費比率も47年度から48年度上期に低下していたのが48年度下期にはほぼそれ以前の水準にもどっていたが、その後は原材料コストの上昇が産出価格の上昇を上回るように

なり、売上高原材料費比率も急速に上昇した(第61図)。

〔3140〕 業種別にみると、ほとんどの業種で売上高原材料費比率が48年度から49年度にかけて大幅に上昇したが、食料品、繊維、電気機械、一般機械などの消費関連ないし加工型産業ではその水準は40年代中頃とほぼ同じか少し低くなっているのに対し、化学、鉄鋼、石油精製など基礎資材型産業では40年以降の最高となっている。

一方、中小企業では主要企業ほど売上高原材料費比率は上昇していない。これは中小企業にとっての原材料と考えられる大企業性製品の卸売物価の上昇率が49年、50年にそれぞれ30.1%および2.6%で、大企業の原材料と考えられる輸入生産財価格の上昇率74.3%および7.5%と比べて低かったことが影響していると思われる。

〔3141〕 このような付加価値率の低下は分配率の上昇に大きな影響を与えている。例えば、50年度上期の分配率は55.6%であるが、人件費総額が変わらないと仮定した上で、付加価値率が45年度上期の27.28%と同じ水準であったとすると、分配率は48.2%程度の水準にとどまっていたと推定される。

〔3142〕 また、昨年の「労働白書」でも指摘したように、在庫の急増が付加価値率を低下させる要因となったと考えられる。在庫の増加は、一方では生産額を売上高に対して相対的に大きくし、付加価値率を高めるように働くが、他方では原材料使用量を販売量と比較して大きくし、付加価値率を低めるように働くといった2面的な性格をもっている。一般に在庫が増加する場合には販売量に対する原材料使用量の比率の方が、売上高に対する生産額の比率よりも大きくなる傾向があると考えられ、付加価値率は低下すると考えられる。特に49年のように原材料価格が製品価格以上に上昇する場合には、このような傾向がより大きく現れやすいとみられる。

〔3143〕 こうした状況の中で金融費用の負担が相対的に大きくなったことも、企業の人件費負担感を強めた要因となった。製造業の金融費用は昭和48年度下期、49年度上期に前期比20%をこえるこれまでにない伸びを示し、その後伸び率は鈍化したものの、付加価値に占める金融費用の割合は48年度上期の13.6%から50年度上期には20.7%にまで上昇し、過去20年間で初めて20%台となった(第61図)。

〔3144〕 業種別にみると、昭和49年度には多くの業種で過去最高にまで金融費用の負担が高まったが、金利水準が低下に向かった50年4月以降になると、食料品、繊維などの消費関連部門では、在庫の減少を反映して金融費用の負担が低下に向かったが、鉄鋼、化学、非鉄などの基礎資材部門では金融費用の負担は依然軽減していない。また、中小企業においても48年度から49年度にかけて金融費用の負担の増加幅はこれまでにないほど急激であった。しかし、50年度に入ると中小企業においては金融費用の負担はやや低下する傾向がみられた。

〔3145〕 このように金融費用が増加したのは、第1に金利水準が上昇したためである。公定歩合は昭和47年6月に4.25%まで引き下げられていたが、48年4月に5.00%に引き上げられて以来、5月、7月、8月、12月と連続して引き上げられ、48年末には9.00%という高い水準となった。この結果、企業が実際に負担する金利水準(日本銀行「主要企業経営分析」による利子対有利子負債比率)も、47年度下期には製造業で7.7%であったのが、49年度下期には10.79%にまで急上昇した。

このように金利水準の高かったことが、鉄鋼、化学、非鉄などの業種においては需要回復の遅れのために50年度に入っても在庫水準の高かったことと重なって金融費用の負担を大きくし、業種間の差を生んだ原因の1つとなった。

〔3146〕 金融費用が増加した第2の理由は、わが国の企業は外国の企業と比べて自己資本比率が低く、資金調達に占める借入金の依存度が高いために、不況期には金利負担が高まりやすい性格をもっていることである(第62図)。

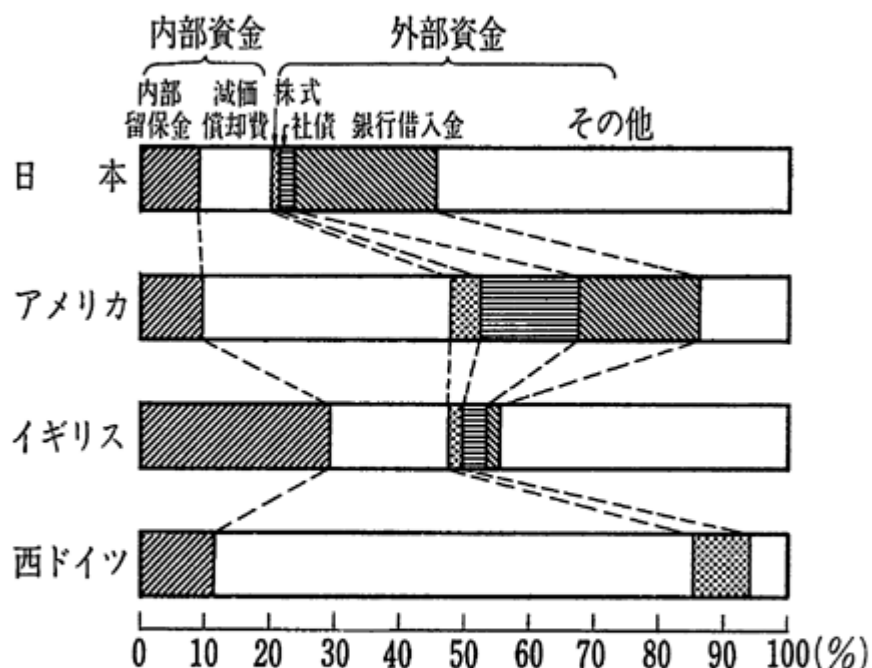
企業の自己金融力は40年代後半になって高まりつつあったが、自己資本比率は上昇せず、今回の不況によって売上高の伸びが低下し、企業の社内留保率が急速に低下するとともに、在庫増加のための借入金が増加して金利負担が増すこととなった。

〔3147〕 このような在庫資金としての借入金の急増は、大企業の方が大きくなっている。日本銀行の「企業規模別経営分析」によって大企業と中小企業の在庫増加に伴う資金需要の変化をみると、大企業では昭

和47年度には資金需要総額の4.1%しか占めていなかったのが48年度には一気に33.8%へと急増し、49年度になっても38.2%といつそう大きな割合を占めている。中小企業では在庫資金の割合は47年度の12.2%から48年度には30.1%へと高まったが、49年度には20.3%へと低下している。こうして、在庫資金を中心に増大した資金需要を充足するため、資金調達面では大企業、中小企業とも借入金を増やさざるをえなかった。49年度には自己資金は収益の悪化によって内部留保、引当金が減少していたため、前年度と比べて20%以上減少し、このた必資金調達額に占める借入金の割合は48年度の28.9%から49.8%へと急増した。これが既に述べたような50年度に入ってから金融費用の増大の原因となり、大企業においてより強くそれが現れた背景となった。

第62図 産業資金調達状況の国際比較

第62図 産業資金調達状況の国際比較
(1973年)



資料出所 通産省「世界の企業の経営分析」
(注) 日本のその他の項目は買入債務、未払金、未払費用などである。

〔3148〕 以上のような原材料費の高騰や人件費、金融費用負担の増大とともに売上げ不振もあって、昭和50年3月期決算から「コスト割れ」状態が大企業の生産財部門を中心としてかなりの業種に起こったと判断される製造業平均について、変動費と固定費を合計した総コストと製品価格との関係を見ると、49年度下期から50年度上期にかけては、総コストが製品価格を上回っている(附属統計表第83表参照)。総コストの増加に対する変動費と固定費の寄与をみると、総コストの増加が大きかった48年度から49年度にかけては、変動費が60～70%の寄与率を占め、原材料価格の上昇の影響が大きかったが、50年度に入ってから、操業度の低下に伴う固定費の増大の影響が大きくなっている(附属統計表第84表参照)。

以上のように51年春の賃金交渉においては、大企業部門や重化学工業部門を中心に、企業の人件費負担が異常に高くなっていたために、企業にとって人件費負担の軽減が大きな課題となった。

(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—

2 長期安定成長路線下の賃金・物価問題

(2) 長期安定成長路線下の賃金決定と問題点

〔3201〕 今後の長期安定成長路線の下においては、賃金と物価、賃金と雇用の関係がこれまでも増して重要となることが考えられる。

以下では、労働力需給と賃金改善の問題、生産性・賃金・物価の関係および労働力構成の高齢化に伴う人件費負担の問題について検討し、今後の問題点をみることとする。

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—

2 長期安定成長路線下の賃金・物価問題

(2) 長期安定成長路線下の賃金決定と問題点

1) 労働力需給と賃金改善

〔3202〕 経済の高度成長の過程では、労働力需給のひっ迫を背景に、賃金が生産性の上昇にみあって年々高い上昇を続けると同時に、産業別、規模別および年齢別などの賃金格差が縮小する傾向がみられた。

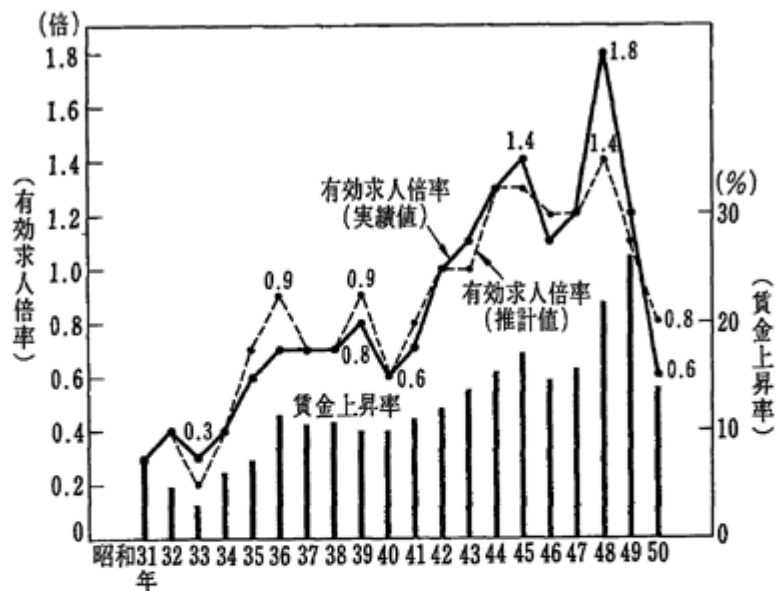
〔3203〕 このような賃金の改善や平準化傾向は今後日本経済が高度成長から相対的に低い成長軌道に移行するのに伴ってかなり変化することが予想される。これまでわが国の賃金決定は労働市場における需給関係の影響を強く受ける傾向があったが、こうした傾向は基本的には今後とも続くものと考えられる。そのため、今後とも賃金の着実な改善が進むためには、日本経済の成長率を適正に維持することによって労働力需給の均衡を図ることが、労働条件の悪化を防ぐための他の諸施策とあわせて、重要な課題となろう。

〔3204〕 昭和51年5月に決定された「昭和50年代前期経済計画」においては、経済成長率は6%程度と想定されているが、これを前提に労働力需給を試算してみると、50年代前半を通して労働力需給はほぼ均衡し、好況期には1倍をこえるが、不況期には今回とほぼ同じの0.5ないし0.6倍程度になると推定される。

今後の安定成長路線下で労働力需給と賃金との関係がどのようなになるかは必ずしも明確ではないが、しかし、過去の高度成長下の状況から推定しても、労働力需給面から賃金の改善傾向が今後も着実に進むための条件を維持するためには、少なくとも上記計画で想定された程度の経済成長を実現することが必要であるといえよう(第63図)。

第63図 有効求人倍率と賃金上昇率

第63図 有効求人倍率と賃金上昇率



資料出所 労働省「職業安定業務統計」,「毎月勤労統計」

(注) 1) 賃金上昇率はサービス業を除く調査産業計の現金給与総額の上昇率である。

2) 推計式は次のとおり。

$$Y = -0.129098 - 0.0145931X_1 + 0.0785508X_2 + 0.00936509X_3$$

(-0.2152) (-1.198) (3.359) (1.954)

$$\bar{R} = 0.9390 \quad D \cdot W = 1.476$$

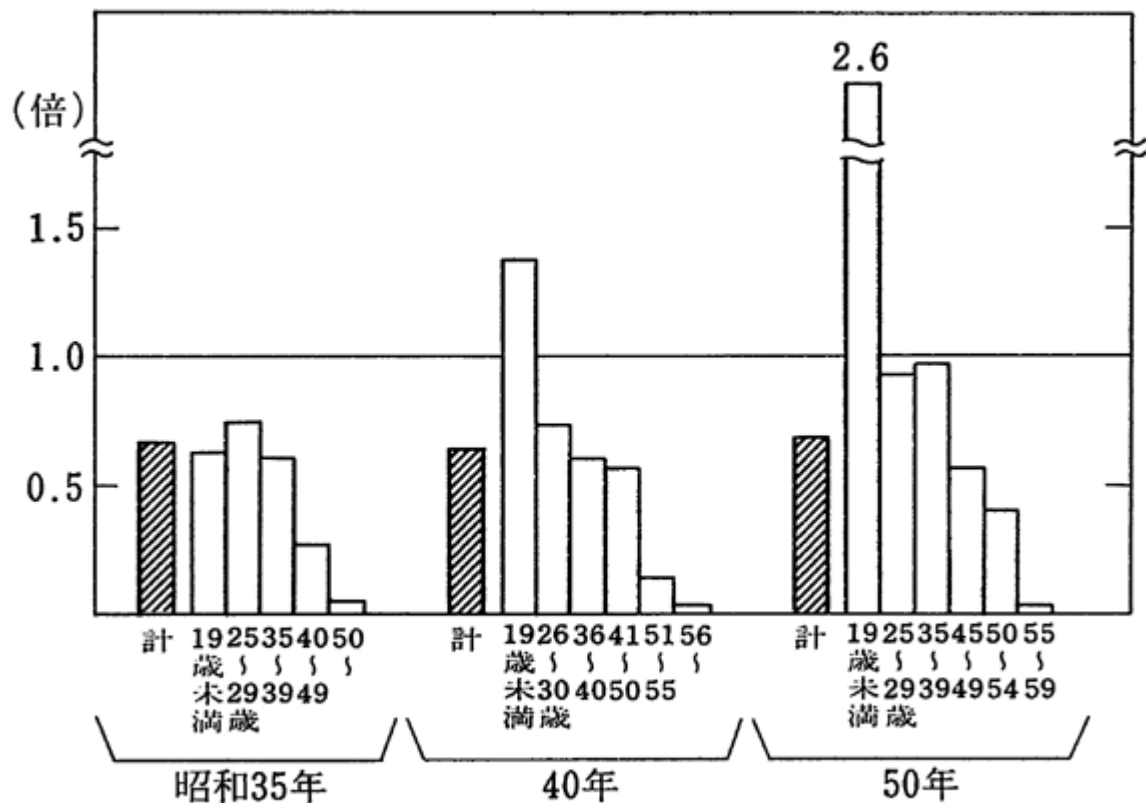
(Y: 有効求人倍率 X₂: 設備投資比率
X₁: 第1次産業就業者比率 X₃: 鉱工業生産増加率)

〔3205〕 また、全体の労働力需給と同時に、労働者層、企業規模、産業などでも需給のバランスを図ることが賃金決定との関連で重要となる。

これまでの日本経済の高度成長の過程で、年齢別の労働力需給も著しく改善した。例えば昭和35年当時にはすべての年齢層の求人倍率が1を下回っていたのが、47年には不況下であったにもかかわらず、男子の場合54歳以下の年齢層ではすべて求人が求職を超過するようになった。今回の不況下においても、全体の平均求人倍率は35年や40年と同じ位の水準にまで下がったが、若年層については需要超過の基調が続いており、30年代と比べて年齢別の需給関係が大きく変化している。すなわち、35年当時には20歳未満の若年層についても求職者が求人数を上回っていたのが、40年には20歳未満については需要超過に変わり、さらに50年には40歳未満の年齢階層については需給がほぼバランスするようになってきている(第64図)。これは30年以降の高度経済成長の過程で労働市場の需給関係が基本的に変わり、かりに今回のような激しい不況期になっても相対的に年齢の低い層については、需要超過の状態が維持されるようになってきたことを示しているといえよう。

第64図 年齢別有効求人倍率の長期的変化

第64図 年齢別有効求人倍率の長期的変化（男子，各年10月）



資料出所 労働省「職業安定業務統計」

〔3206〕 こうした労働力需給基調の変化は、賃金決定にも影響すると考えられる。つまり、今後6%程度の経済成長が維持される限り、若年層については引き続き賃金の改善傾向が持続する可能性が強い。問題は、中高年齢層の労働力需給の見通しとそれの賃金への影響である。今後の相対的に低い経済成長軌道の下においてかりに今回の不況下におけると同様に、需給バランスが悪化する状態が長く続くようなことが起こるとすれば、中高年齢層の賃金改善が若年層に比べて遅れがちになる可能性もある。

〔3207〕 今回の不況下においても、中高年齢層については転職によって賃金が低下する者の割合が、若年層と比べて多くなっている。労働省の「雇用動向調査」によると、転職によって賃金が増加した者と減少した者との割合の差は、48年7～12月期には45歳以上の年齢層でも増加した者が20%近く上回っていたのが、49年7～12月期にはこの割合が9.7%となり、さらに50年1～6月期には6.8%に低下している。この間、44歳以下の層でも転職によって賃金の増加した者の割合が減ったが、その低下幅は小さく、増加した者の割合が減少した者より依然として20～30%も多くなっている。

〔3208〕 このため、今後の安定成長下において、すべての労働者層の生活水準を着実に向上させていくためには、労働力需給全体のバランスを図るとともに、労働者層や企業規模、産業間などでのアンバランスにも配慮した政策運営が望まれるといえよう。

〔3209〕 このように雇用の安定と賃金の安定的改善が着実に進むことは、減速経済下で経済の成長軌道を安定的にするためにも必要である。昭和40年代前半までの賃金と経済変動との関連をみると、賃金は経済の好不況の影響をあまり強く受けず、長期的な経済成長の速度に見合って改善してきた。また、過去の不況期には、雇用が増加し続けていたため、1人当たり賃金(1人当たり雇用者所得)の上昇以上に国全体としての賃金総額(雇用者所得)は増加し続けてきた。こうした雇用の安定的拡大と賃金改善が消費需要を安定させ、これが景気に対し下支えの役割を果たしてきた。しかし、今回の不況下では、49年春の賃金交渉において32.9%という大幅賃上げが行われたにもかかわらず、49年にはインフレーションと雇用不安の影響で消費需要は停滞し、これが景気の落込みを増幅させる結果となった。

〔3210〕 わが国の個人消費比率は、欧米先進国と比較すると相対的に低い。これは、日本経済の高度成長の過程で急速に生産力の増強を図る必要があったためであるが、今後、日本経済の成長軌道の転換とともに長期的に設備投資比率が低下していくとすれば、経済の安定的成長を確保する上で消費需要の安定的拡大がより重要になってくるといえよう。

〔3211〕 この場合、注意しなければならないことは、個人消費の拡大は、産業構造の転換と調和して進める必要があることである。日本の産業構造はアメリカと比較すると製造業、特に鉄鋼など素材工業や一般機械などの重工業のウェイトが高く、逆に繊維などの軽工業やサービス業など第3次産業のウェイトが低いという特徴がある。こうした産業構造の下でかりに短期間のうちに最終需要構造が大きく変わり、例えば個人消費の割合がほぼ10ポイント高まり、民間設備投資の割合が半分以下に低下したとすると、産業構造との間に大きな不一致が生ずることになる。その程度を産業連関分析の手法を用いて試算してみると、例えば製造業内部の素材工業や重工業のウェイトが最終需要構造が変わらない場合に比べて3～5%も減少し、逆に商業、金融、不動産業やサービス業などのウェイトが2～8%も増大することになる(付属統計表第85表参照)。

〔3212〕 これは、需要構造の転換があまりに急速に行われた場合には、素材工業などの産業では供給超過が起こる可能性があると同時に、消費関連産業などで需要超過が起こり、かえってそれが消費の安定的拡大を阻害するおそれがあることを示しているといえよう。

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—

2 長期安定成長路線下の賃金・物価問題

(2) 長期安定成長路線下の賃金決定と問題点

2) 生産性構造の変化と賃金,物価問題

〔3213〕 今後の長期安定成長路線の下では,労働生産性の動向が大きく変化することが予想され,生産性と賃金の関係,賃金と物価の関係についてもこれまでとは様相が異なってくることが考えられる。

〔3214〕 日本経済の高度成長の過程で,労働生産性はその伸びをしだいに高めてきた。製造業の労働生産性を長期的にみると,昭和30年代後半には年率で7.6%の上昇であったのが,40年代前半には13.4%の上昇へと速まり,48年の好況期には1年間で20%をこえて上昇した。

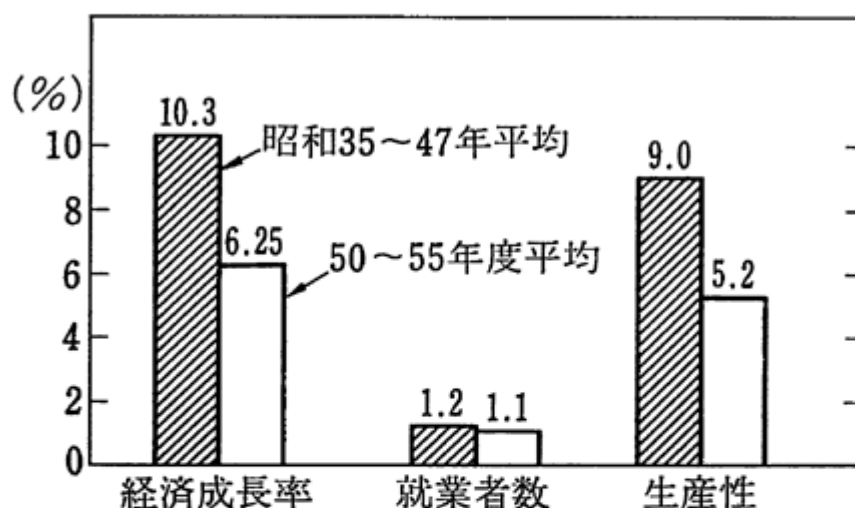
賃金もこの間加速的に上昇してきた。そして長期的にみると,高度経済成長の間は賃金の上昇率と生産性の上昇率はほぼ見合っており,賃金コストが上昇することはほとんどなかった。

〔3215〕 昭和51年5月に決定された「50年代前期経済計画」によれば,わが国経済は,今後,エネルギー資源の制約や土地,水,環境等国土資源の制約などの環境変化に加えて,技術進歩の低下も見込まれるため,経済成長率は6%程度となり,生産性上昇率もGNP(国民総生産)ベースで従来の年率9.0%程度の伸びから5%程度へと,その上昇テンポがほぼ半減すると予想されている(第65図)。

こうした生産性上昇テンポの鈍化は,賃金上昇率と生産性上昇率とのバランスの維持を難しくするおそれがある。

第65図 経済成長率,労働生産性の推移と見通し

第65図 経済成長率，労働生産性の
推移と見通し



資料出所 経済企画庁「国民所得統計」
総理府統計局「労働力調査」
「昭和50年代前期経済計画」および同
「参考資料」

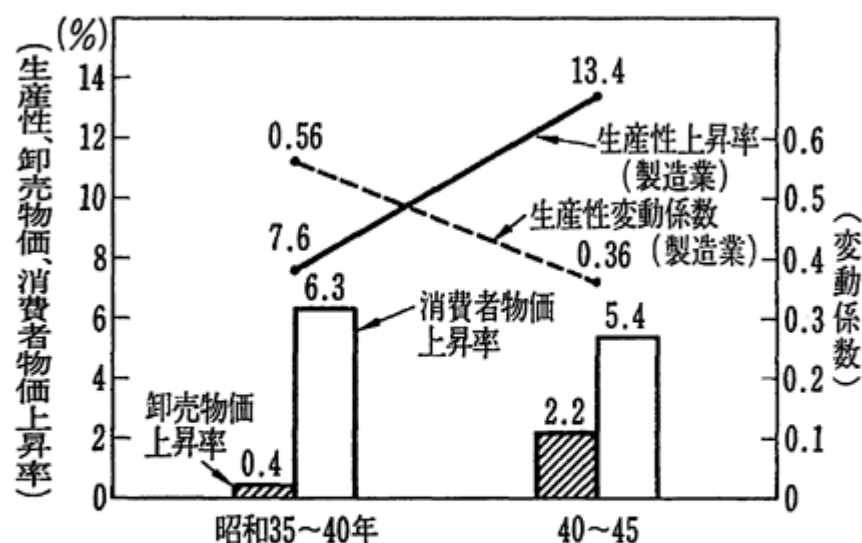
(注) 生産性は就業者1人当たりの実質国民総生産であり、「50年代前期経済計画」および同「参考資料」から推定した。

〔3216〕これに加えて産業間、規模間などの相互の生産性上昇率の関係にも変化が予想される。産業間、規模間などでみられた生産性上昇率の格差は、これまで労働市場のひっ迫基調下で進んだ産業間、規模間などでの賃金平準化傾向と重なって、生産性上昇率の低い部門での価格上昇率を大きくするといういわゆる「生産性上昇率格差インフレーション」をもたらしてきた。卸売物価の中では生産財、資本財価格が相対的に安定し、消費財価格が上昇するとか、また、卸売物価が安定して消費者物価が上昇するという傾向はこうした生産性と賃金との関係を背景として進んできたものである。

〔3217〕ところで、高度成長期の労働生産性の動向を製造業の業種別にみると、鉄鋼や化学などの基礎資材型産業や機械などの組立て型産業では上昇率が相対的に高く、食料品、繊維などの消費財関連産業では相対的に低いという傾向が続いてみられた。しかし、昭和30年代後半と40年代前半とを比較するとその内容に違いがあり、40年代前半には業種別の生産性上昇率の差が縮小している。例えば業種別の生産性上昇率のばらつきを変動係数(標準1偏差を平均値で割ったもの)によってみると、30年代後半には0.56であったのが、40年代前半には0.36に小さくなっている。そしてこうした生産性構造の変化が賃金上昇率の平準化傾向が進む中で産業間の物価変動や卸売物価と消費者物価の上昇率のかい離を小さくするのに大きな影響を与えていた(第66図)。

第66図 生産性上昇率の業種間格差と物価上昇

第66図 生産性上昇率の業種間格差
と物価上昇



資料出所 日本生産性本部「生産性統計」

日本銀行「卸売物価指数」

総理府統計局「消費者物価指数」

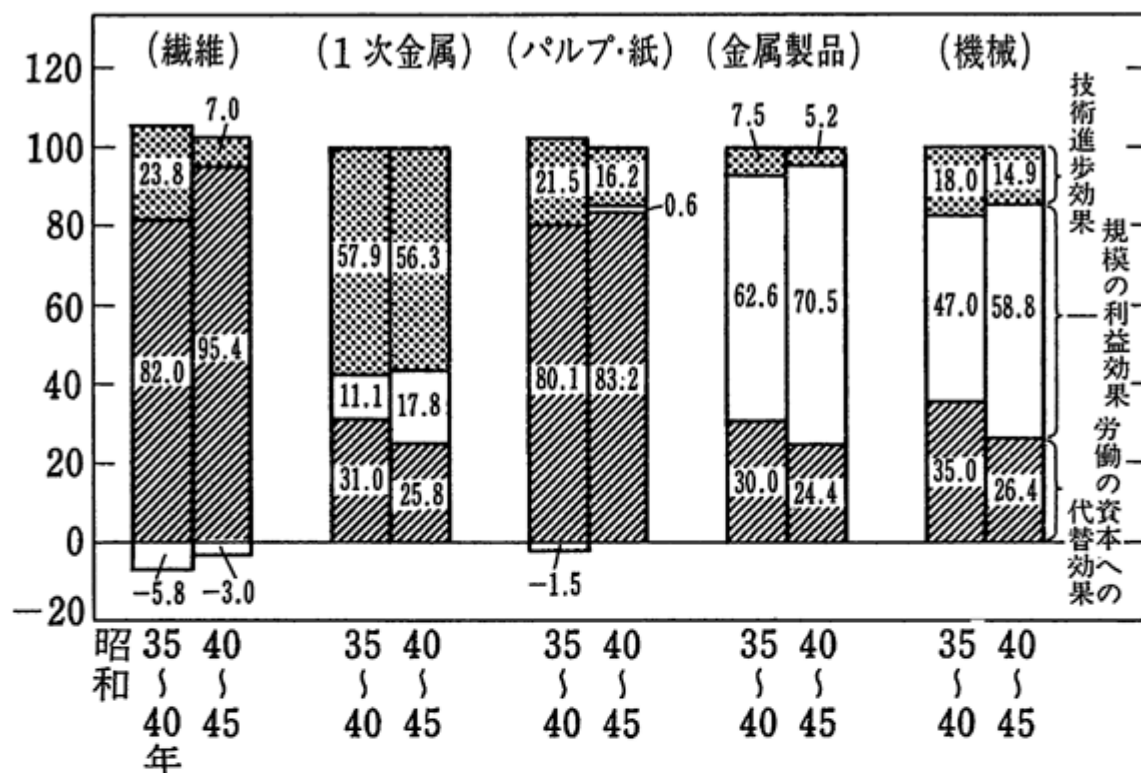
(注) 変動係数は業種別生産性上昇率の標準偏差を平均値で割ったものである。

〔3218〕 その実態を消費財型産業、基礎資材型産業、組立て型産業の代表的な業種について1つの試算としてみると、それぞれの業種タイプによって生産性上昇要因に次のような違いがあり、それが30年代後半と40年代前半の生産性上昇率の違いに影響を与えていたとみられる(第67図)。

〔3219〕 労働生産性の上昇要因をスケール・メリット(規模の利益)と技術進歩に分け、技術進歩の中身をさらに労働の資本への代替(労働装備率)とそれ以外の技術内容の高度化によるものとに分けて、各要因の影響の度合いを推計してみると、繊維のような消費財型産業では、「資本への代替」の効果が大きく現れるのに対し、1次金属のような基礎資材型産業では、「技術内容の高度化」の効果が大きくなっている。これに対し、組立て型産業である金属製品や機械では、「規模の利益」の効果によるところが大きくなっている。

第67図 業種別にみた労働生産性上昇要因の違い

第67図 業種別にみた労働生産性上昇要因の違い



資料出所 労働省労政局労働経済課推計

(注) 1) 上昇要因の推計は次の推計式によった。

$$\left(\frac{\dot{Y}}{hL}\right) = \tau + \alpha \left(\frac{\dot{\rho K}}{hL}\right) + \beta (h\dot{L})$$

$(Y: \text{実質国内総生産})$ $(\rho: \text{稼働率})$
 $(K: \text{資本ストック(実質)})$ $(h: \text{労働時間})$
 $(L: \text{就業者数})$

この式で τ の寄与分を技術進歩効果、 $\alpha \left(\frac{\dot{\rho K}}{hL}\right)$ の寄与分を労働の資本への代替効果、 $\beta (h\dot{L})$ の寄与分を規模の利益効果とした。

2) 詳細は参考資料「7. 生産関数による生産性上昇要因の分析」参照。

〔3220〕 こうした業種タイプによる生産性上昇要因の違いについては、昭和30年代後半と40年代前半との間で大きな変化はみられない。それにもかかわらず、30年代後半と40年代前半の間で業種間の生産性上昇率の格差が縮小したのは、40年代前半に設備投資が急増し、消費財型産業や組立て型産業で「資本への代替」効果や「規模の利益」の効果が大きく現れたことによる面が大きいとみられる。

〔3221〕 今後の長期安定成長路線下においてはこれまでのようには設備投資は増加しない。したがって今後は「資本への代替」効果や「規模の利益」の効果がそれほど期待できず、こうした要因に依存する度合いの強い消費財型産業や組立て型産業では生産性上昇率の鈍化がより大きく現れる可能性が強い。これに対し、基礎資材型産業においては、生産性上昇が「技術内容の高度化」の効果によってもたらされている面が大きいだけに、かりに設備投資の増加テンポが同じように鈍化しても企業の合理化努力などが続く限り、なおかなりの速度で生産性が上昇し続け、鈍化の程度も小さくなる可能性がある。その結果、業種間の

生産性上昇率格差が拡大する可能性もあるといえよう。

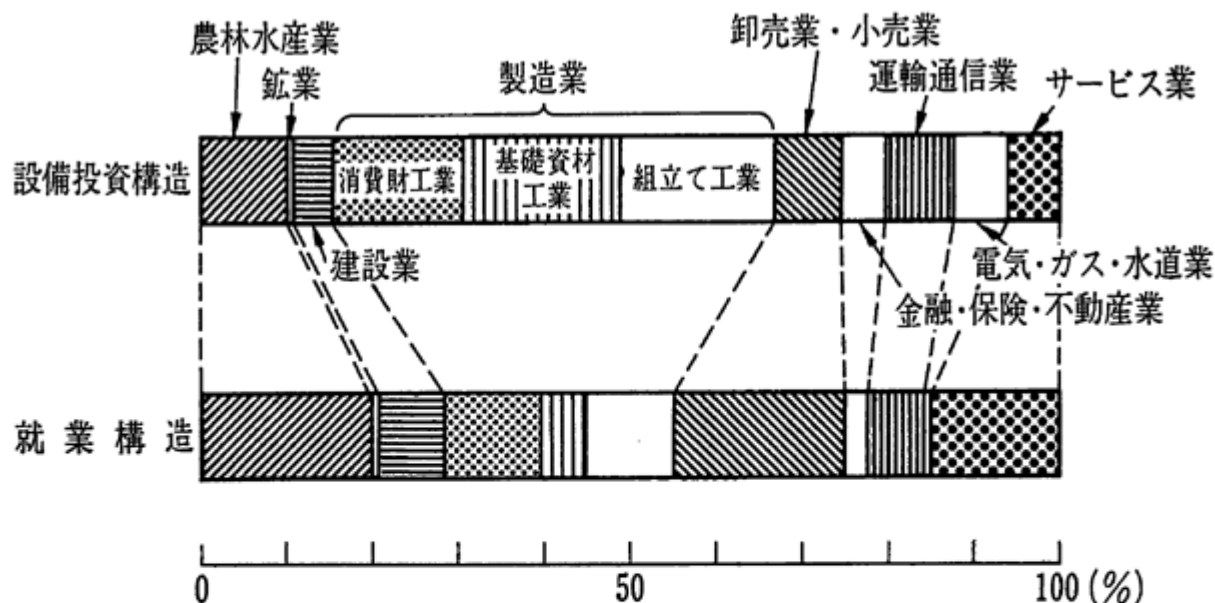
生産性上昇率格差が拡大することは賃金の平準化傾向の進展を難しくするおそれがあるし、かりに生産性上昇率格差が拡大するという条件の下で賃金の平準化傾向が進むとすれば、物価面に大きな影響が及ぶことになる。

〔3222〕 したがって、今後の安定成長下においては、従来以上に低生産性部門の近代化を推進する必要がある、部門別の投資配分などのあり方についての配慮がこれまで以上に必要となると思われる。従来の産業別設備投資額の割合をみると、全体の設備投資額の50%近くが製造業で行われており、なかでも素材工業や重工業が30%前後を占めている。これを産業別の就業構造と比較すると、製造業の設備投資の中に占める割合が大きい一方、卸売業、小売業やサービス業などの割合の小さいことがめだち、設備投資が製造業にこれまでかたよって行われてきたことがわかる(第68図)。

〔3223〕 今後の賃金・物価問題を難しくするのは、このような予想される生産性構造の変化のほかに、国際的にみて原材料価格の上昇が避けられなくなる可能性が強いことである。これまでの高度成長の過程では輸入原材料価格が安定しており、これが卸売物価の安定をもたらす大きな要因となっていた。しかし、このような原材料価格の安定は昭和48年の石油危機を契機として一変し、その後、原材料価格は急激な上昇を示した。産油国や1次産品輸出国などの自国資源に対する権利の主張や先進国に対する経済的格差の是正の要求は今後いっそう強まることが予想されるので、輸入原材料価格の上昇は今後とも続くものと考えておかねばならない。

第68図 設備投資額と就業者数の産業別構成比の比較

第68図 設備投資額と就業者数の産業別構成比の比較 (昭和45年)



資料出所 経済企画庁「民間企業粗資本ストック年次系列」

総理府統計局「国勢調査」

- (注) 1) 就業構造は公務を除いたものである。
 2) ここで基礎資材工業とはパルプ・紙・紙加工品，化学，1次金属（鉄鋼，非鉄金属）をいう。
 3) 組立て工業は金属製品，一般機械，電気機械，輸送用機械。
 4) 消費財工業は上記以外のもの。

〔3224〕 この点で注目されるのは、農畜産物など1次産品の世界的市況の動きを代表する指標であるロイター指数が世界各国の景気回復の動きとともにこのところ再び上昇を示していることである。

ロイター指数は1972年以降、世界経済の同時的拡大や天候不順などによって上昇に転じたのに加え、石油危機によっていっそうその騰勢が加速化され、1931年9月18日を100とした指数で1972年4月の548.3から1974年2月には1,442.0にまで急上昇した。その後、世界的な景気後退によって低下気味に推移していたのが、今年に入って上昇に転じ、4月には再び指数が1,400をこえる水準となった。これは、英国ポンドの下落の影響がかなりあるものの、アメリカをはじめ主要国の景気が回復に向かっていることも背景となっていると思われる。

今後世界各国の景気動向の同時性が強まるとすれば、上に述べたような1次産品輸出国の態度と相まって国際商品市況はいつそう上昇することになり、原材料価格の上昇はますます避けられないものとなるだろう。

〔3225〕 特にわが国は主要資源の多くを海外に依存しており、特にボーキサイト、石油、鉄鉱石などはほぼ全面的に輸入に依存している（付属統計表第86表参照）。経済審議会の予測によれば、今後ともこのような資源の海外依存の傾向は変化しないとみられるだけに、国際的な原材料価格の上昇の影響はわが国の場合特に大きいといえよう。

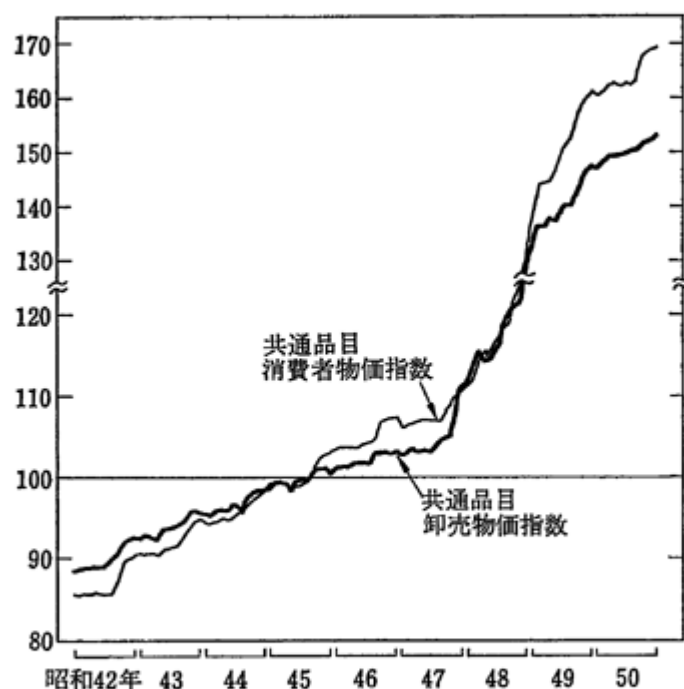
このように材料価格が上昇しても、それに見合って原材料原単位が向上すれば、原材料コストの上昇を小さく抑えることができるが、原材料原単位の向上は、これまでの高度経済成長下においても昭和35年から45年の間で年率0.6%、45年から49年までの間でも年率0.8%程度と小さく、鉄鋼業のように、年間銑鉄生産量1トン当たりの鉄鉱石使用量がアメリカの429kg、西ドイツの557kgに比べて日本は289kgと既に非常に少なくなっており、今後さらにそれが急速に進むことは困難と思われる。

〔3226〕 こうした原材料コストの上昇は、生産の流れの順序からみていわゆる川上での価格上昇を不可避とするものであり、これが組立て型産業や消費財型産業のコスト上昇となって現れた場合には上述の生産性上昇率格差の拡大による影響と重なっていわゆる川下での価格上昇を大きくするおそれがあり、相対的に低い経済成長の下では物価上昇圧力が二重三重に強まる危険があるといえよう。

〔3227〕 以上のような賃金や物価をとりまく条件の変化に伴って心配されることは、まず第1に海外要因や生産性上昇率の鈍化に伴って卸売物価の安定が保ちにくくなり、消費者物価の安定も難しくなることである。卸売物価指数と消費者物価指数に共通している品目だけを取り出して卸売価格と消費者価格の変化をみると、昭和48年以降の物価高騰期にも両者は密接に関連して動いてきている(第69図)。こうした両者の関係を前提とすると今後卸売物価の上昇傾向が強まることは、いずれ消費者物価の上昇につながるようになるだろう。

第69図 卸売物価、消費者物価の共通品目物価指数の変化

第69図 卸売物価、消費者物価の共通品目物価指数の変化
(昭和45年=100)



資料出所 日本銀行「卸売物価指数」
総理府統計局「消費者物価指数」
(注) 付属統計表第87表参照。

その上に今後生産性上昇率格差が拡大するようなことになった場合には消費者物価の上昇率はさらに大きくなる可能性がある。

〔3228〕 また、高度成長期には最終需要に近い消費者物価が上昇し、卸売物価が安定しているという傾向がみられたが、こうした条件も今後は変化する可能性がある。そのような中で物価の安定と賃金の着実な改善を達成するために、どう対処していくかを検討する必要性があるといえよう。

昭和50年 労働経済の分析

(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—

2 長期安定成長路線下の賃金・物価問題

(2) 長期安定成長路線下の賃金決定と問題点

3) 高齢化に伴う人件費負担問題

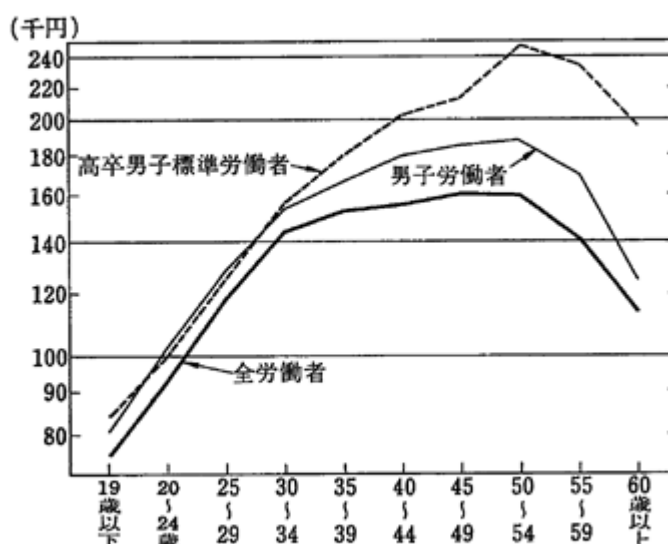
〔3301〕 これからの長期安定成長路線下の賃金問題を難しくする要因として、労働力構成の高齢化に伴う人件費負担の上昇の問題がある。高度経済成長から相対的に低い成長への軌道転換に伴って、企業の賃金支払能力はこれまでに比べて伸びが小さくなり、人件費負担の軽減を余儀なくされるのであるが、その上に労働力構成の高齢化によってさらに負担の増加が加わることは、企業にとってはもとよりのこと、国民経済全体としても大きな問題であるといわなければならない。こうした人件費負担の増大を回避するために、企業が省力化を強め、中高年齢層にその影響が強く現れるようなことがあれば、中高年齢層の雇用問題がいっそう深刻化するおそれがあるし、また、それを賃金体系の是正を通じて回避しようとするれば中高年齢層の生計費維持の面に影響が生ずるおそれもある。

〔3302〕 こうした高齢化に伴う人件費負担問題に的確に対処するためには、予想される変化について、まず正確にその実態を認識することが必要である。そこで労働力人口の高齢化に伴う人件費負担の増加の程度を検討してみると、その幅と速度は年齢別賃金格差の大きさと高齢化の内容および程度によって異なる。

まず年齢別賃金格差についてみると、これまでの高度経済成長下で年齢別賃金格差は大幅に縮小し、30年代初期には男子労働者全体の平均でみて最低年齢層と最高年齢層との間で賃金に3.6倍の開きがあったのが、50年現在では2.3倍にまで縮小してきている。しかも、年齢の高い層ほど縮小の度合いが大きく、その結果、50年現在でみると、年齢が高くなるにつれて賃金が上昇するテンポは一般に30歳台までは速く、それ以降は上昇テンポが鈍化するようになってきている。例えば、労働省の「賃金構造基本統計」(昭和50年)によって全産業全労働者の年齢別賃金上昇率をみると、30～34歳層までは、年齢が1歳高くなるごとに賃金は4～5%上昇するが、35～39歳層になると1%台の上昇となり、その後はほとんど横ばいとなっている(第70図)。男子労働者のみに限ってみても、35～39歳層までは4～5%ずつ上昇するが、40歳台になるとその幅がめだって小さくなる。また、学校卒業後すぐに入社し、引き続きその企業に定着して勤続していると想定した高卒男子標準労働者のみを取り出してみてもほぼ同様の傾向がみられる。

第70図 年齢階級別にみた賃金の変化

第70図 年齢階級別にみた賃金の変化 (昭和50年)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計」

〔3303〕 このように35歳位までは賃金が大幅に上昇し、それ以上の年齢層になると上昇率が鈍化しているため、労働力構成の高齢化に伴う企業の人件費負担は、35歳前後までのところで、労働者の年齢構成が変化するときには、年齢の上昇に伴って人件費負担が大きく変化するが、35歳以上層ならば、35～39歳層が増える場合でも、また40～44歳層が増える場合でも、いずれの層が増えても人件費負担の増え方はそれほど大きくないということになる。

〔3304〕 もっとも、平均賃金水準以下の若年層で労働者が増える場合と平均賃金以上の高齢層で増える場合とを比較すれば、後者の場合に人件費負担が大きくなることは当然である。しかし、今後企業が遭遇する高齢化問題は、こうした若年層と高齢層との間の選択の問題ではない。今後は労働力供給事情が変化するため、大企業においてもこれまでのように若年層によって従業員数の増大を図ることを期待することは困難である。特に中卒、高卒などの生産部門に従事する労働者については、現在と同数の若年層を確保することすら困難となる企業が増大することは避けられない。

〔3305〕 そこで、以下、上述のような年齢別賃金格差を前提に、イ35歳以上の層の割合の変化と、ロ15～29歳といった平均賃金を下回る賃金を稼得している若年層の割合と、その内部の構成変化の両面から、人件費負担の変化について検討してみよう。

〔3306〕 男子労働力人口の年齢構成の変化をみると、35歳以上層の割合は、昭和35年以降増加しており、その増加テンポは35年から40年の間に52%から52.2%へと0.2ポイント増加、40年から45年の間に2.3ポイント増加、45年から50年の間には3.6ポイント増加とだいに変化が速くなつてきており、今後50年から55年の間には3.4ポイント増加、55年から60年の間には5.0ポイント増加といつそう中高年齢化のスピードが速まり、60年には66.5%となると予想される。

〔3307〕 また、若年層のうち特に年齢の低い15～24歳層の割合は昭和40年頃から減少しており、その減少のテンポは40年代前半から後半にかけて速まり、今後は鈍化することが予想される。すなわち男子の15～24歳層の労働力人口に占める割合は、進学率の上昇によって40年には20.9%を占めていたのが45年には18.6%と2.3ポイント減少した後、45年から50年にかけては5.4ポイント減少した。しかし、50年から55年の間は2.4ポイント、55年から60年の間は0.5ポイントと減少テンポはゆるやかになる。

〔3308〕 以上のように、昭和40年代後半にはそれ以前と比べて35歳以上層の増加テンポが速まったこと、および若年層の減少の幅が大きかったことの両面から年齢構成の高齢化による賃金原資の増加がこれまでに大きく大きくなってきていた。

かりに、昭和56年の男子高卒標準労働者の年齢別賃金格差(定期給与)を前提とし、企業の労働者の年齢構成が以上のような労働力人口と同じテンポで高齢化してきたと仮定した場合(5歳階級別構成比の変化を同

じと仮定),賃金原資にどのような影響があったかを理論的に試算してみると,35年から40年の期間においては,年齢構成があまり変化していなかったため,賃金原資もそれほど影響を受けていない。しかし,40年から45年の期間になると35歳以上層の割合が増えることによって,5年間で0.3%増,15~29歳層の割合が減ることによって同じく0.8%増となり,全体としても1.1%の賃金原資の増加となっていたと推定される。また,45年から50年の期間には,35歳以上層の割合が大きくなることにより1.4%増,15~29歳層が減ることにより1.8%増となり,全体として3.2%増と,高齢化の影響は大きくなってきたとみられる(第71図)。

〔3309〕 同様の方法で将来の労働力人口の年齢構成の変化に伴う賃金原資の増減の状況をみると,15~29歳層の割合が減少することによってもたらされる賃金原資の増加は,昭和45年から50年の間の1.8%が最も大きく,50年から55年の期間には1.2%増,55年から60年の期間には0.6%増としだいに小さくなる。これに対し,35歳以上層の割合が増加することによる賃金原資の増加は,45年から50年の間は1.4%増であったのが50年から55年および55年から60年の期間にはともに1.6%増とさらに大きくなるものと予想される。この結果,年齢構成の高齢化による変化全体としては,45年から50年にかけての3.2%増から50年から55年の間には2.8%増,55年から60年の間には2.2%増と,賃金原資の増加テンポは40年代後半よりもややゆるやかになることが予想される(第71図)。

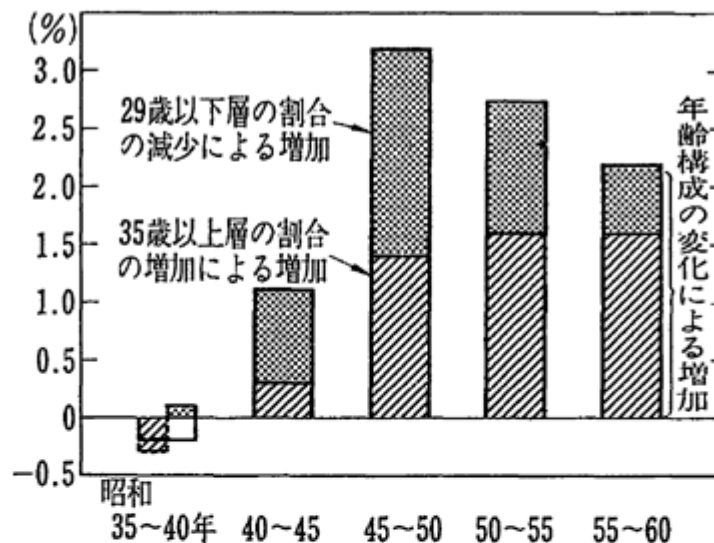
〔3310〕 以上のような労働者の高齢化による賃金原資の増加は,これまでは年齢別賃金格差が縮小することによって吸収され,賃金原資としてはむしろ減少してきた。

高卒男子標準労働者の年齢別賃金格差は,昭和40年当時は15~19歳層を100として50~59歳層の賃金は428であったのが,45年には330,50年には291となっている。

〔3311〕 こうした年齢別賃金格差の縮小による賃金原資の減少効果を試算してみると,昭和40年から45年までの5年間に18.8%減,45年から50年までの間に6.7%減と大きく,いずれも上述の高齢化による賃金原資の増分を上回っていた。しかし,その効果は,年齢別賃金格差の縮小テンポが鈍化してきたことを反映して,しだいに小さくなってきている。

第71図 年齢構成の変化による賃金原資の増加

第71図 年齢構成の変化による賃金原資の増加



資料出所 総理府統計局「労働力調査」
労働省「賃金構造基本統計」

- (注) 1) 昭和50年の高卒男子標準労働者賃金格差に固定し、各年の労働力人口の5歳階級別年齢別構成に乗じたものをたしあげてその変化をみたもの。
- 2) 29歳以下層、35歳以上層の割合の変化による賃金原資の増加は、各年齢層の賃金が30~34歳層の賃金と等しいとした場合の賃金原資と実際の賃金原資との差の変化をみたもの。
- 3) 35~40年は35歳以上層の変化によって0.3%減、29歳以下層の変化によって0.1%増、両者の計は0.2%減。

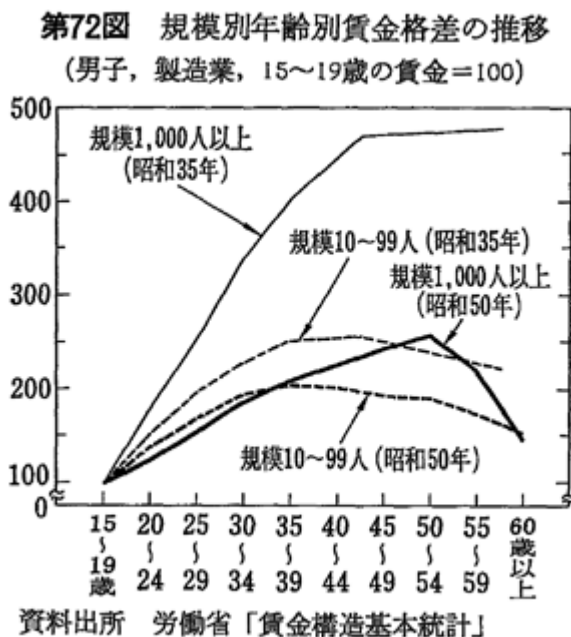
〔3312〕 労働力構成の高齢化に伴う影響は、これまでは大企業と中小企業によって異なっていた。労働力構成の高齢化は中小企業でより進んだが、賃金原資の増加の面では年齢別賃金格差が大きい大企業でむしろその影響が強く現れている。

〔3313〕 「賃金構造基本統計」によって製造業の例でみると、規模10~99人の企業では、昭和30年代後半から既に若年層の採用が困難となり、35年には15~24歳層が全労働者の41.0%を占め、平均年齢も31.1歳であったのが、40年には16~24歳層が31.8%に減少し、この頃から従業員の年齢構成がピラミッド型からしだいに變形し始めてきた。そして、45年には15~24歳層がさらに21.5%に減り、代わって35歳以上層が40年の37.6%から47.6%に増え、平均年齢も33.6歳から36.6歳へ上昇した。そしてさらに50年には15~24歳層が12.5%、35歳以上層が57.5%となり、平均年齢は39歳になった。

〔3314〕 一方、1,000人以上の大企業ではこれまで若年労働力不足といわれながらも大量に若年層を吸収し、35年から40年にかけて15~24歳層は27.4%から30.7%に増加し、35歳以上層は39.8%から36.7%へ減少し、平均年齢も33.1歳から32.3歳へ低下した。45年には35歳以上層が38%へと増加したが、まだ35年よりもその割合は小さく、40年代後半になって35歳以上層の増加テンポは速まり、50年には43.8%となったが、しかし中小企業に比べるとその割合はまだ少ない。

〔3315〕 こうした労働者の年齢構成の変化によってもたらされた賃金原資の変化を試算してみると、1,000人以上の企業においては、年齢別賃金格差が大きく、男子労働者の賃金をみると、15～19歳層の賃金と50～54歳層の賃金との間には、2.5倍以上（製造業、昭和50年）の差があり（第72図）、この格差を前提とした場合、昭和35～40年の5年間には若年労働者が大量に増加したため、その影響で賃金原資は2.4%減少したと推定される。40年代前半になると、大企業でも高齢化が進み始め、賃金原資は40年から45年までの5年間に35歳以上の割合が増加したことによって0.4%増、15～29歳層の割合が減少したことによって1.6%増加し、全体で2.0%増となった。さらに45年から50年の期間になると、その増加テンポは速まり、35歳以上の層の増加によって1.2%増加し、15～29歳層の減少によって3.3%増加し、全体として4.5%増となったと推定される。

第72図 規模別年齢別賃金格差の推移



〔3316〕 しかし実際には大企業においてはこの間に賃金格差が大幅に縮小し高齢化による賃金原資の増加はそれによって相殺されてしまっている。例えば昭和35年には15～19歳層と50歳以上の層の賃金の間には約4.8倍の格差があったのが、50年には2.5倍強の格差に縮小してきている。

この賃金格差の縮小によって賃金原資がどの程度抑えられていたかを試算してみると、35年から40年までの5年間には賃金格差が縮小しなかった場合に比べて25.2%も少なくなり、40年から45年の間に14.8%減、45年から50年の間に10.1%減と、その効果はしだいに小さくなってきてはいるものの、40年代後半においても、まだ年齢構成の変化による賃金原資の増加よりも大きかったと推定される（第73図）。

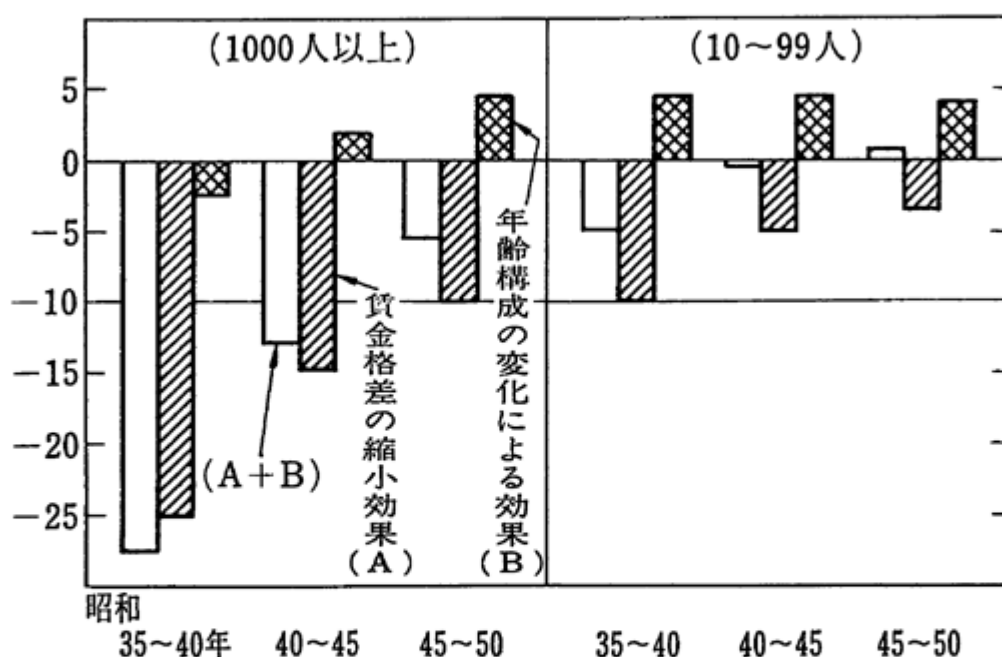
〔3317〕 労働者構成の変化との関連で今後問題となるのが定年年齢の延長である。企業の人件費負担が定年年齢の延長によってどの程度の影響を受けるかを試算してみると、大企業部門においては、昭和50年時点で55～59歳層の労働者は全従業員の2.1%しかいないが、かりに定年年齢が60歳まで延長され、45年時点で50～54歳層であった労働者が50年にもそのまま残っていたと仮定し、全従業員数は一定で55～59歳層の割合がほぼ3倍の5.9%になったとして、それによる賃金原資の増加を試算してみると、55～59歳層の賃金が50～54歳層の賃金と同じとした場合には賃金原資は2.8%増加し、55～59歳の賃金が第70図のように50～54歳に比べ低下するとした場合には1.7%の増加になると推定される（付属統計表第89表参照）。

〔3318〕 一方、中小企業においては、年齢別賃金格差が大企業に比べて小さく、昭和50年現在でみると35～39歳層の賃金が最も高く、それ以上の年齢層では賃金が低くなり、50歳以上では平均賃金よりも低くなっている（第72図）。そのため、中小企業部門においては50歳以上の高齢労働者の割合が増える場合には、賃金原資の増加が小さくなることになる。

例えば、昭和50年の製造業10～99人の男子労働者の賃金格差を前提として、年齢構成の変化が賃金原資に与えた影響を試算してみると、昭和35年から40年までの5年間には15～29歳層の割合が減少することによって5.1%増、35～39歳層の割合が増加することによって0.1%増、50歳以上層の割合が増加することによって0.4%減となっていたと推定される。40年から45年の間には15～29歳層の割合の減少によって5.1%増、35～49歳層の割合の増加によって0.2%増、50歳以上層の増加によって0.7%減となり、45年から50年の間には、それぞれ4.1%増、0.2%増、0.2%減となっていたものとみられる。そして、年齢構成の変化全体の賃金原資に与える影響としては、35年から40年の5年間には4.8%増、40年から45年の間には4.6%増、45年から50年の間には4.1%増としたいに小さくなってきていたとみられる(第73図)。

第73図 賃金格差と年齢構成の変化が賃金原資に与える影響

第73図 賃金格差と年齢構成の変化が賃金原資に与える影響



資料出所 労働省「賃金構造基本統計」

- (注) 1) Aは年齢別賃金格差を昭和50年に固定した場合の賃金原資と各年の賃金格差による賃金原資の差。
 2) Bは賃金格差を昭和50年に固定した場合の各年の年齢別労働者構成の変化による賃金原資の変化。

〔3319〕 もっとも、中小企業においても、かつては年齢別賃金格差がかなり大きく、50歳以上の労働者の賃金も平均賃金を上回っていた。

例えば、昭和35年当時は、第72図のように賃金が最も高くなる年齢層は40～49歳層であり、50歳以上層の賃金の低下幅も50年に比べると小さかった。このような年齢別賃金格差が、かりにその後も残存し続けていたならば、中小企業においても50歳以上層などの高齢者が増えることによって賃金原資の増加がもたらされていたはずである。

〔3320〕 しかし実際には、中小企業部門においては早くから新規学卒者など若年層の採用が困難となり、高齢者を増加させることによって労働者数の維持拡大を図ってきた。その過程において、中小企業は、上述

のような年齢別賃金格差を手直しすることによって賃金原資の増加を抑えてきたのである。

〔3321〕 先に労働力構成の高齢化の見通しと問題点の項で述べたように、今後の若年労働者不足の激化に伴って、大企業部門においても、労働者数を現在と同じに維持するか、あるいはそれ以上に拡大しようとする限り、これまで以上に中高年齢労働者の割合を増加させることが避けられなくなる。そして日本全体としてみると、既に30歳台の労働者の割合が増大する段階は峠をこえ、今後は40歳台以上の年齢層の割合が増大する段階にさしかかろうとしている。

このことは、かつてのように若年労働者を増加させることによって人件費負担の軽減を期待することはもはや不可能であることを意味すると同時に、現在の年齢別賃金格差をそのまま維持したとしても高齢化に伴う人件費負担の増加が大きくなる段階は既に峠をこえていることを意味している。

〔3322〕 日本経済が長期安定成長路線に移行することは、個々の企業にとっても生産の拡大や労働者数の増大などの面でこれまでのような大きな変化は考えられないことを意味するものであり、したがって労働者の年齢構成についても大きな変化が起こることは考えられない。それだけに、企業内の労使は、中長期の先行きについてはつきりした見通しを持ち、高齢化問題に対して、計画的、先取りの取り組みでいくことが必要であるといえよう。