

III むすび

〔5101〕 高度経済成長から脱却して、日本経済を長期安定成長路線の軌道にのせていくために今後何が大切かということが、各方面で問われている。その一例として企業経営基盤の強化の問題、減速経済と後進国の工業化などに伴って今後強まると予想される産業再編成の問題などがあげられるが、それらとならんでいわゆる終身雇用や年功賃金といわれる雇用・賃金慣行のあり方も重要な課題となっている。

〔5102〕 昨年「労働白書」においては、今回の不況下における経験の分析を通じてこれからの日本経済の新しい成長路線の下で起こると予想される問題点を明らかにすることに努めたが、本年もその同じ基本的考え方に立ちつつ、さらにその上に今後急速に進展すると予想される高齢化、高学歴化の問題についても検討を加えるほか、特に問題意識として日本的といわれる労働面の諸慣行のあり方の問題を念頭におきつつ検討を行った。

〔5103〕 本年「労働白書」全体の分析を通じ、特に将来の展望と関連して注目されることは、次の4点に要約できる。

その第1は、企業の雇用調整が不況の長期化、深刻化に対応して予想以上に進んだことと関連する諸問題である。過去の不況期のように、不況の期間が短く、その程度もわずかであるときには、企業は生産や売上げの減少に対し、残業時間のカットや採用抑制によって対応することができた。しかも以前のように残業時間が長かつたときには、残業時間のカットだけで相当程度の労働投入量を調整することが可能であった。

〔5104〕 ところが今回のように、鉱工業生産がピークからボトムまでの間で20.8%も減少するときには、企業はそうした雇用調整のみでは対応できず、より多様な手段を用いることが求められる。例えば、昭和45年時点における製造業部門の総労働投入量の構成をみると、月間の総労働投入量約15億人・時のうち、残業時間分は約10%、これに臨時・日雇名義の雇用労働者の所定内労働時間数を含めても約15%程度にすぎない。

〔5105〕 このうち不況期といえども残業時間を全産業、全企業にわたってまったく無くすることはできない。今回の不況下で残業時間が最も少なかつた50年年初においても、製造業部門を平均すると1人平均月間約8時間は残業している。こうした結果からみて、今回の不況下のように生産の減少が非常に大きくなり、それに対応した雇用調整を企業が実施しなければならないときには、単に残業時間のカットや採用抑制だけでなく、臨時、日雇労働者の再契約停止や木工層の一時休業、さらには希望退職者の募集、指名解雇などまで雇用調整が及ぶ可能性が強い。

〔5106〕 しかし、わが国にはいわゆる終身雇用制といわれる雇用慣行がある。そのため企業は不況時においてもできる限り労働者の解雇による雇用調整を避けようとする傾向が強く、労働者のそれに対する期待も強い。それが労働者意識を企業に結びつける上で大きな役割を果たしてきた。このため、昨年「労働白書」でも詳しく分析したように、今回の不況下においても欧米主要国に比べれば、わが国の雇用量の減少と失業者の増大は相対的に小さかった。

〔5107〕 同時に企業は、今回の不況が長びいたことと、今後の日本経済の長期安定成長路線に備えて、これまでの不況にはみられなかつたほどの雇用量の調整を進めた。

生産が減少に向かつた当初は、企業は過去の不況期と同様、残業時間のカットなどの手段により雇用調整を進めたが、49年後半になって不況の長期化に備え、雇用量の削減という過去の不況期にはほとんどみられなかつた調整手段を強め、より大規模に雇用調整を行うようになった。

〔5108〕 この企業の行う雇用調整の実態を雇用調整指標という新しく試算した指標によってみると、今回の不況期には40年、46年不況をはるかに上回る規模で雇用調整が行われたことを示している。

〔5109〕 また、不況に伴う雇用・失業面への影響の深刻さを、例えば勤労者家計への影響度や、日本的雇用慣行の下では不況下でも雇用が最も安定しているとみられるホワイトカラー層などへの影響の有無、さらには基幹産業の雇用への影響の程度などによってとらえ、それを基幹雇用指標として試みにまとめてみると、昭和40年以降の不況期においては、この指標は横ばいになっただけであったが、今回は初めて大幅に低下した。このことも今回の雇用調整が深刻なものであったことを示している。

〔5110〕 50年に入って生産が増加に向かったあとも、企業は労働時間の増加によってできる限り対応し、雇用量についてはむしろ削減する態度をとり続けた。このため、不況の初期には生産の減少幅に比べて雇用量の減少幅が小さかったのが、50年に入ってから雇用調整が進み、51年3月の時点では生産がピーク時から7.8%減少し、雇用量もほぼ同じ7.7%減少している。

〔5111〕 このことは今回の不況下で、時間的な遅れはあったものの企業は大幅な生産の減少に対応して、昭和30年代以降になかったほどの雇用による調整を進めたことを示しており、いわゆる終身雇用慣行の下においても相当程度まで雇用調整が弾力的に行われるものであることを示しているといえよう。

そしてここで重要なことは、このような雇用調整が終身雇用制の変化につながるものであるかどうかということである。従来わが国の雇用慣行は景気変動に対して雇用量の変動を小さくし、不況期に硬直的性格を強く持つものであるということが一般に指摘されていたが、今回の不況下における企業の雇用調整態度をみる限り、この問題についてもより実態に即した検討が必要となってきたといえよう。

〔5112〕 そしてこのことと関連して今後の長期安定成長路線下において企業にとって必要なことは雇用量の弾力的調整なのか、それとも人件費負担の弾力的調整なのかということである。欧米諸国においては、どちらかといえば賃金が労使関係面からの影響で硬直性を強く持ち、雇用量についてはアメリカのレイオフ制にみられるように弾力的に調整される性格を強く持つことによって、人件費全体としての調整が行われる傾向が強い。

これからの日本経済の長期安定成長路線下においては、これまでの高度成長期と違って人件費総額がどこまでも増え続け、硬直的性格を持つことは、企業収益の圧迫を通じて雇用の安定を損うことになりかねない。それを避けるためには、わが国においてどのような仕組みが最も適しているのか検討する必要がある。そしてこれまでわが国の賃金・雇用慣行を特色づけてきた労働者の職業生活を通じての雇用の安定性を、今後の企業内の雇用慣行の中にどう活かしていくかが問われているといえよう。

〔5113〕 第2は、これまでの高度成長期と異なり、業種間、規模間、企業間、さらには種々の労働者グループ間で変化が一様でなく、複雑になってきており、政策のかじ取りが難しくなってきたことである。

〔5114〕 今回の不況下で企業からの労働力需要は大幅に減少し、公共職業安定所における求人倍率は50年秋には前回の不況はもとより40年不況よりも低く、30年代前半の水準にまで低下してしまった。しかし、その中で注目されることは、例えば、35年、40年、50年の各年10月の男子求人倍率は、いずれも0.6倍前後でほぼ同じであるのに、年齢別には、35年当時は若年層を含めていずれの年齢階層においても求職者数が求人数を上回り、求人倍率が1倍を割っていたのが、40年には20歳未満だけについては1.38倍と不況下でも労働力需給が逆転せず、求人超過の状態が持続するように変わり、さらに、今回はそれが30歳台後半にまでみられるようになったことである。

〔5115〕 50年年末から51年にかけて景気の回復が本格化するにつれて、企業からの労働力需要もはっきりと増加に転じている。今回の不況下で労働力需給関係が最も緩和した時期においても、このように30歳台までについては、需給の均衡が保たれたということは、今後生産の回復が進むにつれて年齢の若い層については、労働力需給のひっ迫が再び激しくなるおそれが強いことを示唆しているといえよう。

〔5116〕 しかもこの若年層不足は単に今回の景気回復下ばかりでなく、今後の日本経済の長期安定成長路線下においても、その傾向が継続し、強まると考えられる。それは、企業の若年層中心の採用態度がかりに今後徐々に変化していくとしても、労働力供給事情が一変し、全体として今後10年間は、毎年平均して労働力人口が1%弱ずつ増加し続ける中で、例えば20歳前後の年齢層については1.6%ずつ減少し、増加するのはもっ

ばら30歳以上の年齢の高い層に限られるからである。

〔5117〕 一方、中高年齢層については、景気が本格的に回復に向かったとしても、企業からの労働力需要がめだって増加するまでにはなおしばらく時間を要するものとみられる。このため、中高年齢層中心に増加した完全失業者が大幅に減少することはしばらくは期待できない。

このため、これからの日本経済は景気回復を急ぎ、経済成長率をこれまでのように高くすると、若年層の不足問題が激化する反面、景気回復が遅れ、あまりに低い経済成長が続くことは、中高年齢層の雇用・失業開題の解決を遅らせるという大変難しい問題に直面することになる。この問題の解決のためには、中高年齢層に対する雇用対策の強化とあいまって、ゆるやかな景気回復とインフレなき安定した経済成長を息長く続け、経済の拡大効果が中高年齢層など相対的に不利な状況におかれがちな労働者層にも及ぶようにする以外にはない。

〔5118〕 今回の不況下で若年層の不足基調が持続したことは、中卒、高卒の新規学卒者の就職動向にも反映している。これらの学歴層は今後10年位の期間については減少し続けることが予想されている。これに対し大学卒業者など高学歴層については供給量が今後も増加し続けることが考えられる。このため企業側がこれからの長期安定成長時代に備えて事務・理部門の合理化を進めるとすれば、高学歴層については今後とも長期的に需給の不均衡が続く可能性が大きく、学歴間での労働力需給のアンバランスも大きな問題となつてこよう。

〔5119〕 さらに、こうした労働者のグループ間でみられる雇用・失業事情の違いは、減速経済下で予想される産業構造の変化や後進国との貿易関係を通じて起こる構造変化などによっていつそう複雑な影響を受けることが予想される。

〔5120〕 賃金面においても業種間や企業間などで賃金支払能力に大きな格差が生ずることが予想され、その影響で賃金改善の面にも複雑な変化が生ずることが考えられる。今回の不況下においても、原油価格など国際的な資源価格の高騰の影響を強く受けた基礎資材部門においては、概して利益率の低下、労働分配率の上昇が大きい業種が多く、加工・組立て部門においてはその影響が相対的に小さい業種が多いなど部門間の違いがめだつたし、同じ素材部門においても、その中での業種や企業によって収益状況に大きな格差がみられた。

〔5121〕 また、これからの相対的に低い経済成長の下で業種間、規模間などの生産性上昇率格差が拡大することも考えられる。昭和30年代と40年代の前半の動向を比較した場合、40年代前半には企業の設備投資が増大し、生産の拡大テンポが速くなる過程で重化学工業部門など高生産性部門の生産性上昇率が高くなると同時に、それまで生産性上昇率が低かった消費関連部門などにおいても、投資の増大と新製品の開発、量産効果の現れなどによってかなり生産性が上昇するようになり、部門間の相対的格差はむしろ縮小するという変化がみられた。

今後の長期安定成長路線下で相対的に少なくなる投資の原資が部門間でどのように配分されるか、あるいは部門間の技術開発がどのように進むかについては必ずしも明らかではない点があるが、しかしこれまでの業種別の生産性向上要因の分析に基づく1つの可能性として、経済成長が相対的に低く平均して労働生産性の上昇率も低いときには、生産性上昇がほとんど期待できない部門が多くなり、したがって相対的な格差も大きくなることも考えられる。かりにそうなるとすれば、企業の賃金支払能力の面でも格差が拡大するおそれがあるといえよう。

〔5122〕 これに対し、賃金改定の面においては、上述のように相対的に年齢の若い労働者層についてはこれからの長期安定成長路線下においても労働力需給のひっ迫基調が持続するとすれば労働市場面から賃金の平準化傾向を進める力が残ることが予想される。また、春に集中して賃金交渉を行うという交渉パターンも早急に変化する可能性は少ない。このため、かつての高度経済成長期のように業種、規模、地域などを通じて画一的な賃上げが行われる傾向が進むことはなくなるとしても、業種、地域あるいは若年労働者層などの一定範囲内においては、今後とも賃金改善がある程度そろって進むことが考えられる。

昭和50年春の賃金交渉やその結果を反映する賃金統計の動きなどをみても、ボーナスなどを除いた定期給与の面では規模別賃金格差がほとんど変化していないことなどは、そうした傾向を裏付ける1つの現れとみることができよう。

〔5123〕 そうした状況の下で、中高年労働者など賃金改善面での諸条件が相対的に不利になりがちな労働者層が増大し、賃金改善にアンバランスを生じさせるおそれがある。

こうしたさまざまな不均衡や変化の違いが、全体として日本経済の成長テンポが鈍化する中で起こるだけに、労使などの間において、こうした問題に対してこれまでもまして慎重な配慮と積極的な取組みが強く求められているといえよう。

〔5124〕 注目される第3の点は、欧米諸国と異なり、わが国の民間労使の賃金決定はその時々々の経済的条件や労働市場の状況などを反映して弾力的に行われる性格を強く持っていることである。

昭和30年以降の高度経済成長期を通じて加速的に上昇してきた賃金は49年春の賃金交渉における主要大手企業平均の32.9%の賃上げをピークとして、50年は13.1%、51年は8.8%と大きなまさを伴うことなく、しかも欧米諸国と異なり、政府が抑制を加えることなしになだらかな賃上げに変わってきた。そのことはわが国の賃金決定が弾力的性格を持つことを示す何よりの裏付けであるといえよう。そしてそれを可能としたわが国の賃金決定メカニズムの特徴については、一昨年「労働白書」と昨年「労働白書」において明らかにしてきたところである。

〔5125〕 ここで重要なことは、本年の分析に即していえば、わが国の民間労使のこうした弾力的な賃金決定を抜きにしては、先進主要国の中で最も激しかった物価上昇から最もうまく脱け出すことは不可能であったということであり、今後の展望との関連でいえば、これからの日本経済の新しい成長軌道を長期安定成長路線にのせるためには、この労使の役割が不可決の条件となるということである。

わが国のこうした賃金決定の弾力性を今後とも維持し続けるためには、昨年「労働白書」において詳しく述べたように激しい経済変動を避け、物価を安定させるとともに、勤労者生活のバランスのとれた改善を図るなど、労使関係と賃金決定をとりまく環境を整備することが重要であるといえよう。

〔5126〕 第4の点は、日本経済の高度成長を支え、民間労使の弾力的賃金決定と重要なかわりあいを持つわが国の雇用・賃金慣行を支えた条件が高齢化などの進展によって、変化する可能性が強いことである。

わが国の人口構成は、欧米諸国に比べて若く、年齢別分布は最近やや崩れてきたとはいえるものの、依然ピラミッド型をなしている。また、欧米先進諸国に比べると、比較的年齢の高い労働者が多く就業している第1次産業や、自営業主、家族従業者の割合も大きい。

こうした社会的、経済的条件を背景として、これまでわが国の企業の多くはピラミッド型の労働力構成をとろうとしてきたし、大企業部門においては現在もその傾向が続いている。人口の年齢構成がピラミッド型であり、若年層が大量に増大し続けていたことは、企業が高度成長下で急速に拡大するとき、採用対象をもっぱら若年労働力に集中することを可能にしてきたし、企業内部での昇進を円滑にするとともに、年功賃金体系をとることによって人件費負担を軽減する上にも効果があった。

〔5127〕 ところが、人口の年齢構成は既に20歳前後以下の底辺層から崩れ始めている。また、今後は第1次産業や自営業主、家族従業者の割合が低下し、中高年齢層においても雇用者として就業する者の割合が増加せざるをえないなど、企業がこれまでピラミッド型の労働力構成を続けることを可能にしてきた基盤が急速に崩れていくことが予想される。そして、若年層の減少の影響が強く現れている中小企業部門においては、既に若年層が十分に採用できないために、50歳台や60歳台の労働者を増やし、中高年齢者の割合を増加させて労働者数の維持、増加を図るといった適応を進めてきている。

〔5128〕 年々新たに学校を卒業して就職する労働者の数は、昭和30年代には雇用労働者全体に対して6%前後の比率であったのが、最近半減して3%前後に落ちている。また、男子労働力人口の年齢構成をみると、昭和40年には15～19歳層は7.0%と少ないが、それより上の年齢層については20～24歳層が13.9%、25～29歳層が13.7%というように、年齢が高くなるにつれてその割合が小さくなっていったのが、50年には20～24歳層の割合(10.7%)が、その上の25～29歳層の割合(15.3%)より小さくなり、さらに55年、60年にはそうしたピラミッド型の底辺が崩れる現象が25～29歳層にまで波及すると予想される。

このため、現在はピラミッド型の労働力構成を維持している大企業においても、今後はそれが困難になり、現在既に中小企業部門などでみられるような高齢層を多く抱えた筒型の労働力構成を前提とした雇用管理、賃金管理を行わざるをえなくなってくると予想される。

〔5129〕 こうした変化に対応するために企業が解決しなければならない重要な問題が2つある。その1つは人件費負担の問題であり、今1つは昇進など定着労働者に対する企業内での処遇の問題である。

企業内、の労働力構成が高齢化する場合に、人件費負担との関連で問題となるのは年齢別賃金である。日本経済の高度成長の過程で、労働力需給のひっ迫とともに、年齢別賃金格差の縮小傾向が急速に進んできたが、それでも依然として大きな格差が残っている。

〔5130〕 この年齢別賃金格差が大きいことは、欧米諸国に比べてわが国の賃金構造上の特徴をなしているが、その形成過程、存立基盤、ならびに決定要因などについては必ずしも明らかではない。むしろこれまでは、どちらかといえば政策的、計画的に形成されてきたというよりも、労働力需給関係、経済発展と産業構造の変化、企業の賃金、雇用管理態度などの経済的諸条件や社会的諸条件の中から創り出されてきたという性格が強い。そしてこれまでこうした諸条件の変化とともに、年齢別賃金格差も変化してきた。

〔5131〕 そうした変化の中で今後の高齢化の進展と関連して注目されることは、中小企業部門において起こった変化である。中小企業部門においても男子労働者の賃金は高度経済成長の始まる昭和30年代初期には現在の大企業部門と同程度の年齢別格差が存在していた。例えば、昭和50年現在の従業員1,000人以上規模の事業所における年齢別賃金格差は、製造業の平均でみた場合、40～49歳層の賃金は15～19歳層の賃金の約2.3倍であるが、昭和35年の10～99人規模の事業所における同じ格差は、約2.6倍とその差は小さい。そしてその当時は、中小企業においても40歳台の労働者の賃金が最も高く、50歳以上になると低下するものの、その幅は1割程度小さくなるにすぎず、男子労働者の平均賃金を上回っていた。

〔5132〕 こうした年齢別賃金格差の下で労働者構成の高齢化が進んだ場合には、企業にとって人件費負担が大きな問題となる。この過去15年の間に中小企業部門においては高齢化が急速に進み、製造業部門の10～99人規模の例でみると、昭和35年当時には全男子労働者の10%程度しか占めていなかった50歳以上の男子労働者の割合は、50年には20%をこえるようになっている。

ところが、中小企業部門においては、こうした高齢化傾向と平行して賃金格差の縮小が急速に進み、昭和50年現在では、平均すると30歳台後半のところでは賃金はピークとなり、50歳台の賃金が平均賃金とほぼ同じになり、60歳台になると25～29歳層の労働者の賃金に近いところまで低下している。このため、中小企業部門においては高齢化の進展が必ずしも企業にとって人件費負担の増加とならなくなっている。

〔5133〕 こうした中小企業部門における対応は、高度経済成長下での傘業の賃金支払能力の上昇を背景として中高年労働者の賃金の改善を進めながら実現されたものであった。中高年労働者の賃金を大企業と中小企業の間で比較すると、昭和33年当時は1,000人以上規模の男子労働者の賃金を100として10～99人規模は50歳台で55.7、60歳以上で70.8であったものが50年にはそれぞれ66.3および86.5と規模別格差が縮小していることがこれを裏付けている。

〔5134〕 しかし、今後の相対的に低い経済成長の下においては高齢化の進展に伴う人件費負担の問題をこれまでと同様のやり方で解決することを期待することはできない。労使のより積極的な取組みと対応が必要となろう。

この今後の年齢別賃金格差のあり方の問題に関連して検討されなければならない問題点は、1つはこれまで進んできた年齢別格差の縮小とここ数年の物価高騰との関連で中高年労働者の生計費負担と賃金とのバランスをどうするかという問題であり、2つは年齢別賃金格差が中高年労働者の流動性を妨げている問題をどう解決するかという問題であり、3つは企業が今後とも労働者の定着性を重視し、これまでの雇用慣行をできる限り維持しようとするときに、それとの関連で年齢別賃金格差をどうするかという問題である。

〔5135〕 今後予想される労働力人口の年齢構成の変化に対応して企業内の労働者の年齢構成が高まるものと仮定して、企業の人件費負担がどのように変化するかを推計してみると、業種や規模によって大きな違いはあるが、平均してみると、これから5年間ないし10年間の変化は、過去5年間に比べて必ずしも大きくない。それは、1つは年齢別賃金格差が35歳位まではかなり大きく、この間は年齢が1歳上がるごとに4～5%ずつ賃金が上昇する傾向があるのに対し、30歳台後半以降になると年齢1歳ごとの上昇率が非常に小さくなることによるものであり、今1つは30歳台までの年齢層が増大する段階は既に終り、これからは賃金の上がり方が小さくなる年齢層の割合が増大する段階に変わっていくことなどによるものである。

〔5136〕 予想されるこうした人件費負担の増大の程度を前提とし、さらに終身雇用制によって労働者の雇用が安定することによってもたらされる諸効果など労働慣行全体の視野に立って考えた場合、企業の労働力構成の高齢化に伴う人件費負担の問題は、定年年齢前後における賃金のあり方など、高年齢労働者の賃金に絞って考えることも可能であり、産業や企業の実情に即した解決策を労使間で見出すことは必ずしも困難ではないように思われる。

〔5137〕 むしろ今後労働力構成の高齢化が40歳以上の年齢層の増大する段階に移行することを考えると、増大するこれらの年齢層の企業内での処遇をどうするかという昇進の問題が人件費負担の問題にもましてより深刻になってくるように思われる。

これまで多くの企業は昇進問題を木工と臨時工に従業員の身分を区別することや、学歴などによって幹部要員と一般要員に分けて人事管理を行うなどの方法で解決してきた。しかし今後高学歴化と高齢化が一段と進んだ場合には、こうしたこれまでの管理のやり方を可能としてきた条件が変化し、新たな対応が必要になってくるように思われる。

〔5138〕 今後こうした処遇問題が特に深刻化すると考えられるのは高学歴者層である。わが国の場合、欧米諸国に比べて高学歴者は管理的職業に従事する者の割合が多く、専門的技術的職業従事者が少ないという傾向がみられる。例えばアメリカにおいては専門的技術的職業従事者が4年制大学卒以上の学歴を有する就業者のうちの約6割を占めているのに対し、わが国では3割程度にすぎない。これはわが国の高学歴労働者の管理職志向が極めて強いことを表すと同時に、高学歴者に対する企業内外のニーズが特定の職業分野などにかたよっていたことを表していると思われる。今後はこうした傾向を改め、専門的技術的職業をより重視する構造に変えていくことも検討する必要があるだろう。

〔5139〕 またこの企業内での処遇問題の解決策は、企業が将来とも労働者の定着性を重視する考え方をとり、労働者側においてもできる限り定年までは同一企業で働きたいという従来の考え方をとり続けるかということと密接な関連を持つているように思われる。

かりに今後とも労使が同一企業内での定着性を重視する考え方をとり続けるとすれば、企業は労働量に留意しつつ、しかも変化し続ける多様なニーズに応えうる労働者層を企業の中に確保しなければならないし、また労働者もそれに対応して企業内で多様なキャリアの選択をすることが避けられなくなろう。

〔5140〕 日本経済の成長テンポの減速化と今回の長くてきびしい不況をきっかけとして、労働経済面にもさまざまな困難な問題が現れてきた。今後はさらにその上に高齢化、高学歴化に伴ういっそう難しい問題が加わってくることが予想される。こうした問題に対処するためには、これまでのわが国経済の発展を促進し、社会の安定を支える上で大きな役割を果たしてきた諸制度、慣行を抜きにしては考えられない。そしてこの雇用・賃金をとりまく諸慣行の問題はもともと労使が自主的に考え決定すべき問題であり、その労使の選択の上に立って必要に応じ国の政策も展開されるものだけに、労使の積極的な取組みを期待したい。