

## 第II部 労働力不足、労働移動の活発化と企業の対応

---

昭和61年末から始まった今回の景気拡大期においては、人手不足感の高まりや転職等労働移動の活発化など、50年代の景気拡大期とは異なった現象がみられた。

この背景には、サービス経済化、就業形態の多様化、所得水準の向上、さらには勤労者意識の変化といった様々な構造変化が、50年代以降徐々に進行してきたことがある。それらの要因が、力強くかつ長期にわたって持続した今回の景気拡大の下で、相互に作用しながら上のような現象を労働市場面に顕在化させたものと考えられる。

今回みちれたもう一つの特徴は、企業との関係で勤労者をより尊重するという考え方が広がりをもせたことである。所得水準が高まったわりには生活の豊かさの実感が伴わないのではないかという議論は以前からあったが、最近では、労働時間短縮の問題や仕事と家庭生活・地域社会とのかかわりなど、企業のなかでの人の働き方に対する関心が高まった。

こうした動きのなかで、企業は様々な対応を迫られた。すなわち、人材の確保・定着、労働時間短縮等勤労者福祉の充実、財・サービス需要の高まりなどへの対応である。これらの必要にバランスよく対応するためには、基本的には労働生産性の上昇が不可欠だったと思われる。

ところで、労働力として期待される日本の15～64歳人口は、出生率の低下等のため伸びが鈍化しつつあり、総人口に対する割合が現在の7割から21世紀前半には6割程度にまで低下すると見込まれている。このような労働力供給の制約は、今後の景気の動向にもよるものの、将来の日本経済を労働力不足の生じやすい体質にするものと考えられている。

今回の景気拡大期における人手不足感の高まりは、労働力供給が豊富ななかで生じたものであり、将来の労働力供給制約の局面とは異なったものではあるが、その背景にある構造変化は持続的かつ将来につながる可能性のあるものであると考えられる。その意味で、今回みられた労働市場面での様々な現象や企業の対応は、将来において本格化する労働力供給制約社会を先取りした面があったと考えられる。

そこで、本年の労働経済の分析では、今回の景気拡大期に労働市場に生じた現象を労働力不足と労働移動の活発化を軸に分析し、次いで企業の雇用管理面での対応の進展状況をみることにより、将来の労働力供給制約を視野に入れた労働政策の課題を探ることとした。

## 第II部 労働力不足、労働移動の活発化と企業の対応

### 第1章 今回の景気拡大期における労働力不足とその背景

#### 第1節 労働力需給引き締まりの内容

---

昭和61年11月を底として始まった今回の景気拡大は、その持続性と労働力需給引き締まりの程度という点で40年代前半のいざなぎ景気と酷似している。ここでは、今回の景気拡大期を通じての労働力需給の引き締まり、労働力不足の高まりの状況をやや長期的にみるとともに、それとの関連でみられたいくつかの特色について概観する。

---

第II部 労働力不足、労働移動の活発化と企業の対応

第1章 今回の景気拡大期における労働力不足とその背景

第1節 労働力需給引き締まりの内容

1) 労働市場の長期的推移

初めに雇用・労働市場に関する基礎的指標について四半期データによりその長期的推移をみることにしよう。

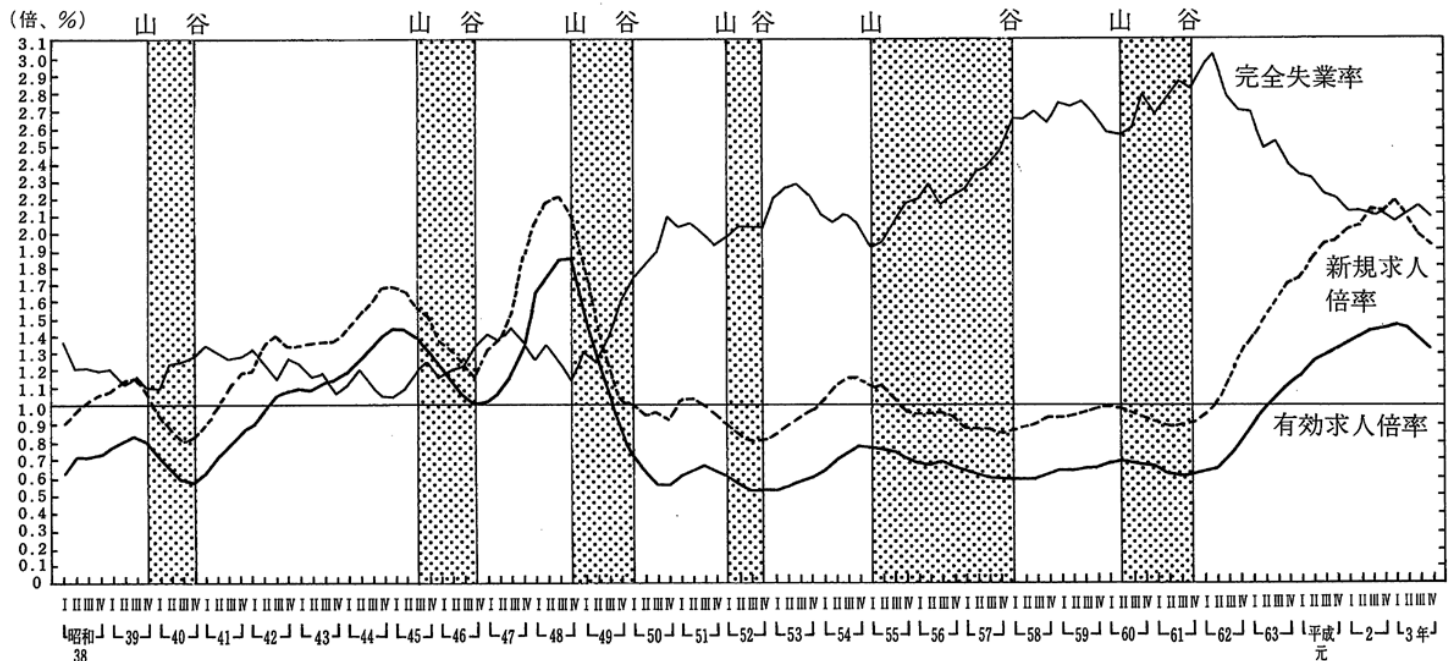
労働省「職業安定業務統計」により労働力需給の状況を反映する有効求人倍率の推移をみると、40年代はおおむね1倍を上回る求人超過の状態でも推移したが、第1次石油危機後の不況下で急速に低下し、50年代は求職超過の状態でも推移した。そして、今回の景気拡大期に入り急速に改善して、63年7～9月期以降再び求人超過でも推移している(第II-1図)。

次に、日本銀行「企業短期経済観測調査」により人手不足感を表す雇用人員判断D.I.について、長期の時系列のとれる主要企業についてみると、40年代はおおむね不足超過でも推移していたが、49年に急速に過剰感が高まり、50年代から60年代初めにかけては過剰超過でも推移した。そして、今回の景気拡大期に入り急速に不足感が高まり、63年11月以降不足超過でも推移している。このように企業の人手不足感の動向は求人倍率の動向とほぼ対応している(第II-2図)。

これらに対し、総務庁統計局「労働力調査」により完全失業率の推移をみると、40年代以前はおおむね1%の前半で推移していたが、第1次石油危機後の不況下で2%前後まで急上昇し、その後50年代を通じて、景気変動に伴って上下に変動しつつ、緩やかな上昇傾向が続いたが、62年4～6月期に3.0%に達した後、低下傾向に転じ、平成元年7～9月期以降は2.1～2.2%で横ばいとなっている(前出第II-1図)。

第II-1図 完全失業率、求人倍率の推移

第II-1図 完全失業率、求人倍率の推移(季節調整値)



資料出所 労働省「職業安定業務統計」、総務庁統計局「労働力調査」

一般的にいえば、労働市場・雇用失業情勢は景気拡大期に改善し、景気後退期に悪化するものと考えられるが、そのような景気変動の影響をうけつつも、長期的には以上でみたように、40年代は引き締め基調でも推移し、50年以降緩和状態が続き、今回の景気拡大期に再び引き締め基調を示すという大きな局面変化が観察できる。

特に、今回の景気拡大期と40年代前半のいわゆるいざなぎ景気(40年10月～45年7月)とを比べると、有効求人倍率と雇用人員判断がよく似た動きを示している。特に、いざなぎ景気の末期と2年半ば～3年初めをみると、有効求人倍率は44年10～12月期から45年7～9月期までの間と2年4～6月期から3年1～3月期までの間にいずれも1.4倍台の水準にあり、ピーク時はそれぞれ45年1～3月期の1.45倍、3年1～3月期の1.46倍と労働力需給の引き締めは同程度となっている。また、主要企業の雇用人員判断D.I.は44年11月と45年2月にマイナス27、3年2月にマイナス25と、人手不足感もほぼ同程度となっている。

これらに対し、完全失業率の水準は今回の方が高くなっている。

第II部 労働力不足、労働移動の活発化と企業の対応  
 第1章 今回の景気拡大期における労働力不足とその背景  
 第1節 労働力需給引き締まりの内容  
 2) 今回の景気拡大期にみられた特色

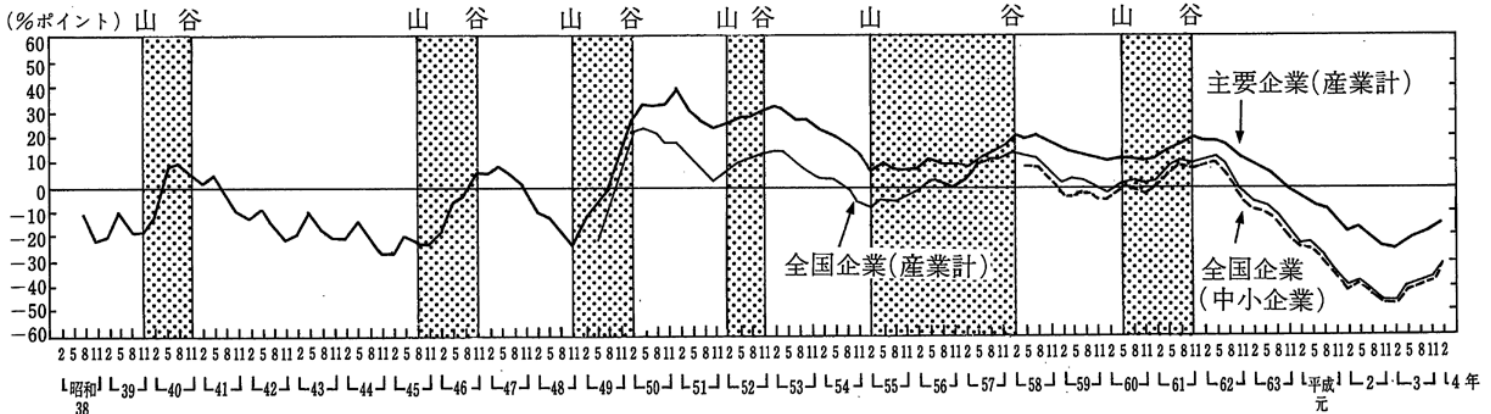
今回の景気拡大期にみられた特色として、雇用と労働力需給の動向については次節で扱うが、それ以外にいくつかの点を指摘することができる。

(労働時間短縮の進展)

第一の特色は、労働時間の短縮が進展したことである。総実労働時間は40年代は減少傾向にあったが、50年以降はほぼ横ばいし若干の増加傾向となっていた。今回の景気拡大期においては改正労働基準法が施行された63年4～6月期以降減少傾向で推移しており、これが企業の人手不足感にも一部影響を与えているものとみられる。一方、企業が労働力不足対策として、時短の促進を図っていることも関係しているものとみられる。労働時間の短縮の詳しい動向については第3章第2節で分析する。

第II-2図 企業の雇用人員判断D.I.の推移

第II-2図 企業の雇用人員判断D.I.の推移(D.I.=過剰企業割合-不足企業割合)



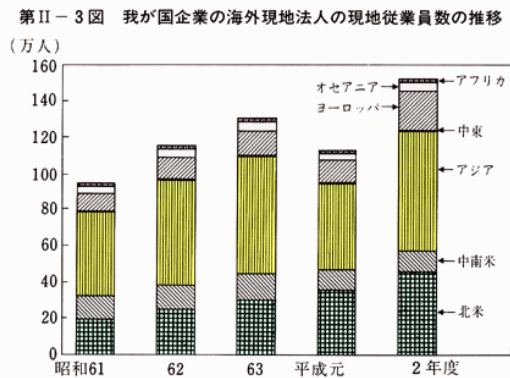
資料出所 日本銀行「企業短期経済観測調査」

(国際分業の進展)

第二の特色は、企業の海外進出が増加するとともに、製品輸入が増加し、国際分業がある程度進展したことである。

大蔵省「貿易統計」により我が国の製品輸入比率(製品類輸入額/輸入総額、製品類とは食料品、原料品、鉱物性燃料以外の財をいう。)をみると、61年の41.8%から年々高まり元年には50.3%と5割を超え、3年には50.8%となっている。

第II-3図 我が国企業の海外現地法人の現地従業員数の推移



資料出所 通商産業省「我が国企業の海外事業活動動向調査」  
 (注) 1) 現地法人は海外子会社と海外孫会社を合わせたもの。  
 2) 現地従業員数は従業員総数-日本派遣者数

また、通商産業省「我が国企業の海外事業活動動向調査」によると、我が国の製造業の直接投資は、円高が進んだ61年頃から急増し、この結果海外生産比率(製造業現地法人の売上高総計/製造業国内全法人の売上高総計)は61年度の3.2%から2年度には6.4%、3年度の推計値は6.9%にまで高まっている。業種別にみると、輸送用機械(2年度

## 平成4年版 労働経済の分析

12.6%)、電気機械(同11.4%)、一般機械(同10.6%)の機械3業種では海外生産比率が10%を上回っている。これに伴い我が国企業の海外現地法人における雇用も増加しており、日本からの派遣を除いた現地従業員数は、61年度の約94万人から2年度には約151万人にまで増加している。2年度における現地従業員数の地域別内訳をみると、アジアが約67万人で最も多く、次いで北米の約45万人、ヨーロッパの約21万人となっている(第II-3図)。

(落ち着いた賃金の動き)

第三の特色は、労働力需給との関係でみて賃金が相対的に落ち着いていたことである。有効求人倍率がほぼ水準にあったいざなぎ景気の時には賃金は10～16%の上昇を続けたが、今回は上昇率が最も高い2年でも年平均で5%を超えなかった。これは、

- 1)60年秋以降の円高と原油価格の下落等により物価が落ち着いた動きを示したことや、
- 2)石油危機や円高等の経済環境の厳しい変化を経験するなかで長期的な視点に立つた賃金決定がなされるようになってきていることに加えて、
- 3)企業の労働力不足への対応策として、賃金上昇以外にも、労働時間の短縮、パートタイム労働者・中途採用の増加、省力化投資の実施等様々な対応策を図っていること、
- 4)相対的に賃金水準の低いパートタイム労働者や学卒・中途採用者の比率が高まったこと、等によるものとみられる。

労働省「賃金構造基本統計調査」により62年から2年にかけての3年間の女子パートタイム労働者を含む所定内給与の平均上昇率をみると3.8%となっている。これを在籍者(勤続1年以上)、学卒・中途採用者(勤続0年)、女子パートタイム労働者の別にそれぞれの上昇率(女子パートのみ時間給)をみると、4.2%、4.7%、4.6%といずれも全体の上昇率よりも高いが、第I部でもみたように、労働力需給の引き締まりを反映して、特に学卒・中途採用者、パートタイム労働者の賃金上昇率が相対的に高いものとなっている。このように全体での上昇率が各労働者グループでの上昇率より低いのは、この間に相対的に給与水準の低い学卒・中途採用者と女子パートタイム労働者の構成比がそれぞれ1.3%ポイントと0.9%ポイント高まったためである。上記の期間について、賃金上昇率の寄与度分解を行ってみると、こうした学卒・中途採用者、女子パートタイム労働者の構成比の高まりがある程度平均賃金の上昇率を押し下げる効果をもっていることが分かる(第II-4表)。

なお、近年における賃金構造と賃金制度に現れた諸変化については第3章第1節で分析する。

第II-4表 パート、学卒、中途採用者の賃金上昇に与える影響

第II-4表 パート、学卒、中途採用者の賃金上昇に与える影響  
(昭和62年～平成2年)

(単位 %)

	賃金伸び率	賃金伸び率寄与度	労働者構成変化寄与度
一般+女子パート全体	11.87	13.08	-1.06
一般労働者		12.81	
勤続1年以上		12.02	
勤続1年未満		0.79	
学卒		0.37	
中途採用		0.42	
女子パートタイム		0.27	

資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

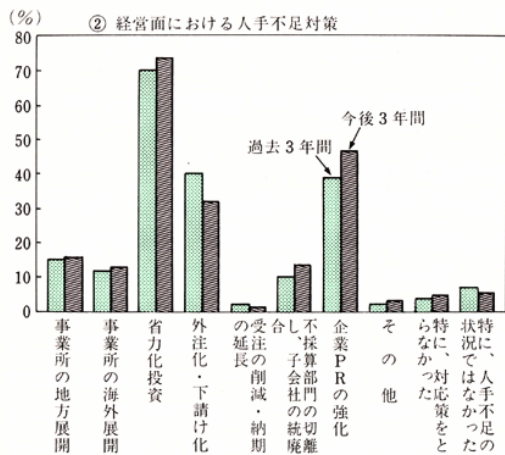
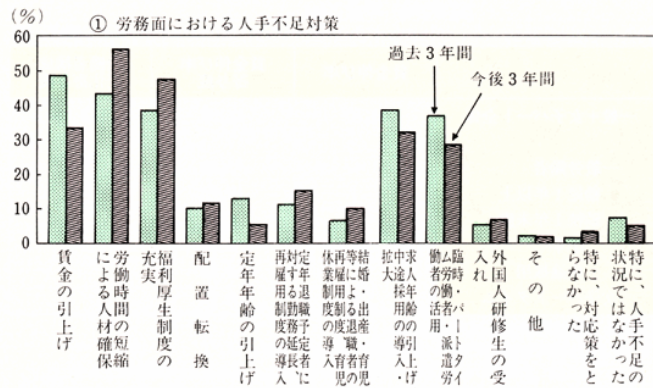
- (注) 1)所定内給与の伸び率について計算したものである。  
2)勤続1年未満のうち、17～24歳層を学卒とみなし、25歳以上を中途採用とみなした。  
3)勤続1年以上、学卒、中途採用、女子パートタイムについて計算したものである。  
4)交絡項があるため、合計は必ずしも一致しない。

(労働力不足への企業の広範な対応)

第四の特色として、企業の労働力不足への対応策が広範なものとなっていることがある。特に省力化投資の促進と時短等労働環境・労働条件の向上を図る企業が多くなっている。経済企画庁「企業行動に関するアンケート調査」(4年1月調査)によると、企業の労働力不足への対応策としては、労務面では、「賃金の引上げ」、「労働時間の短縮による人材確保」、「福利厚生制度の充実」、「求人年齢の引上げ、中途採用の導入・拡大」 「臨時・パートタイム労働者・派遣労働者の活用」等が高くなっているが、今後については、「賃金の引上げ」の比率が低下している一方、「労働時間の短縮による人材の確保」、「福利厚生制度の充実」の比率が高まっている。また、経営面での対応としては、「省力化投資」、「企業のPR強化」、「外注化・下請け化」を挙げる企業が多く、特に「省力化投資」は7割程度の企業が挙げている。こうした企業の対応策の背景には、労働者の意識の変化もあるものとみられるほか、中長期的な観点からの対策もあるとみられる(第II-5図)。

第II-5図 企業の人手不足対応策

第II-5図 企業の人手不足対応策



資料出所 経済企画庁「企業行動に関するアンケート調査」(平成4年1月調査)

## 第II部 労働力不足、労働移動の活発化と企業の対応

### 第1章 今回の景気拡大期における労働力不足とその背景

#### 第2節 雇用増加の特色と人手不足感を高めた背景

---

今回の景気拡大は、その持続期間からみていわゆるいざなぎ景気に匹敵する景気拡大であるが、実質経済成長率はいざなぎ景気時が10%前後であったのに対し、今回はその半分程度の5%前後で推移した。また、労働力供給もいざなぎ景気時を上回っていた。それにもかかわらず前節でみたように、労働力需給が同程度に引き締まり、人手不足感も同程度の高まりがみられたのはなぜであろうか。本節ではその背景を探るとともに、労働力供給と雇用増の内容についていざなぎ景気時との比較を行うことにより、その特徴を明らかにする。

---



第II部 労働力不足、労働移動の活発化と企業の対応  
 第1章 今回の景気拡大期における労働力不足とその背景  
 第2節 雇用増加の特色と人手不足感を高めた背景

1) いざなぎ景気との比較でみた労働力と雇用面での特徴

最初に昭和40年代前半のいわゆるいざなぎ景気の時期(40年~45年)と今回の景気拡大期(ここでは61年~平成3年の5年間)について労働力・雇用面でそれぞれの5年間にどのような変化が生じたか比較することとしよう(以下本項では特に明示しない限り総務庁統計局「労働力調査」による。)

(豊富だった労働力供給)

労働力人口はいざなぎ景気時に366万人、7.6%増加したが、これに対し今回は485万人、8.1%の増加であり、量的にはいざなぎ景気時を上回る労働力供給の増加がみられた(第II-6図)。

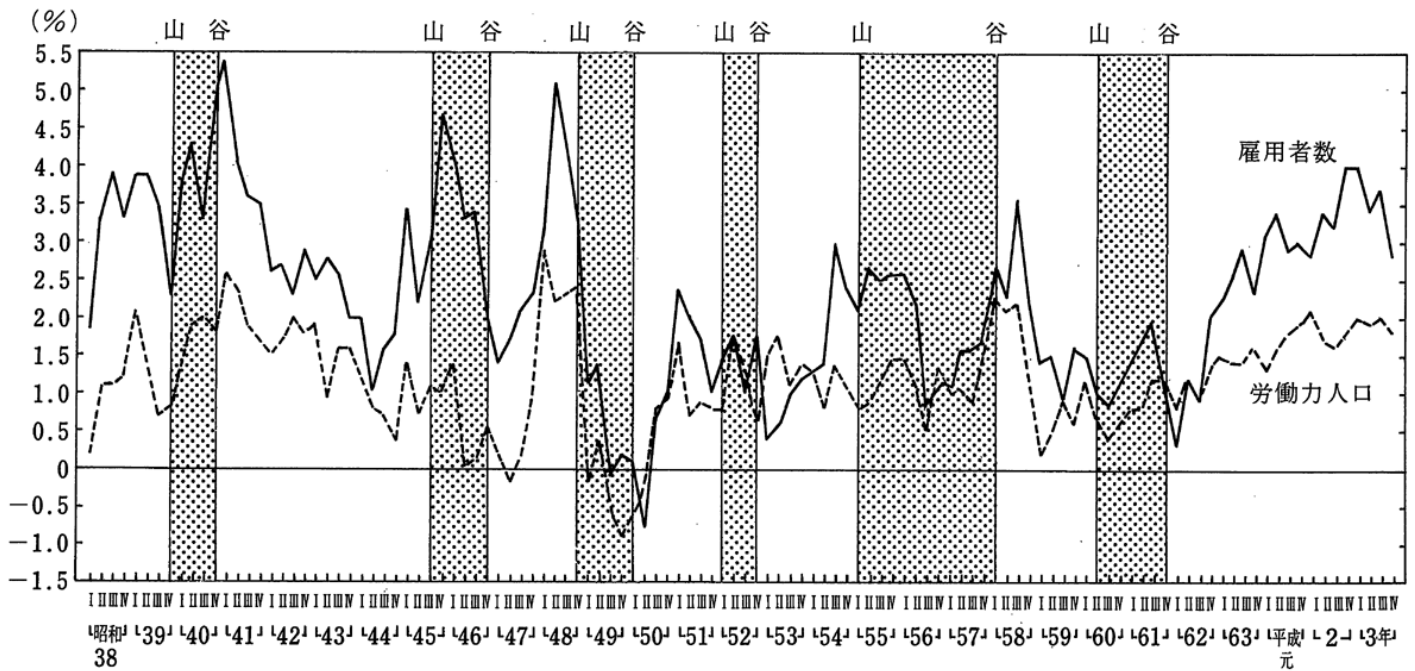
男女別の内訳をみると、いざなぎ景気時は男子245万人、8.5%増、女子121万人、6.4%増と男子が主体であったが、今回は男子228万人、6.3%増、女子256万人、10.7%増と女子の増加数、増加率の方が多くなっている。このため、労働力人口に占める女子の比率は、いざなぎ景気時には0.5%ポイント低下したが、今回は1.0%ポイント上昇している。

(女子労働者の増加)

女子労働力人口の増加の背景としては労働力率の高まりがある。女子の労働力率の動きを長期的にみると、40年代は低下傾向にあったが、50年を底としてその後は上昇傾向にある。女子の5歳階級別労働力率が61年から3年にかけての5年間にどのように変化してきたかをみると、いずれの年齢層でも上昇しており、特に25~29歳で8.7%ポイント、45~59歳で4.5%ポイント台の大幅な上昇を示している(第II-7図)。

(前年同期比)

第II-6図 労働力人口、雇用者数の推移(前年同期比)



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

こうした女子労働力の増加にはパート労働者の増加が大きく寄与している。総務庁統計局「労働力調査特別調査」によると、61年2月から3年2月にかけて女子雇用者が304万人増加しているなかで、パート(勤め先における呼称)は131万人増と増加数全体の43.1%を占めている。なお、3年2月における女子パートの85.5%は有配偶者であり、逆に有配偶女子雇用者の38.6%はパートとなっている。

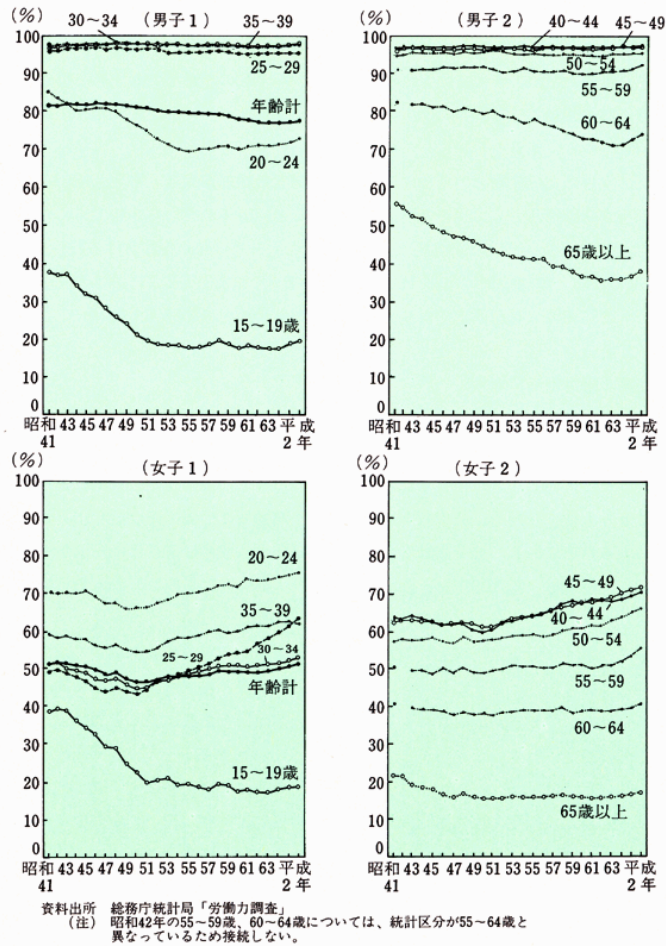
(高齢労働者の増加)

一方、労働力人口に占める55歳以上の者の比率はいざなぎ景気時には15%弱であり変化がなかったが、今回は61年18.4%、3年は20.9%と2.5%ポイントも高まっていることが注目される。これは人口構成の高齢化が長期的に進展するとともに、長期的に低下傾向にあった男子高齢層の労働力率が近年上昇傾向にあるためである。男子高齢層の労働力率は55~59歳では60年、60~64歳では63年、65歳以上では62年をそれぞれ底として上昇傾向にあり、しかも最近になるほど上昇幅が大きくなっている(第II-7図)。

第II-7図 年齢段階別労働力率の推移



第II-7図 年齢階級別労働力率の推移



このような労働力率の上昇の背景には労働力需給の引き締めによる求人条件の緩和に加え、近年における定年延長や勤務延長、再雇用制度の活用等が考えられる。労働省「雇用管理調査」により一律定年制企業に占める55歳以下定年制の割合は61年の26.8%から3年には15.1%に低下する一方で、60歳以上定年制の割合は56.6%から70.8%へと高まっている。また、60歳定年制企業における勤務延長制度、再雇用制度がある企業の割合は60年の71.3%から63年にはいったん50.1%にまで低下した後、3年には再び73.1%にまで高まっている。

高齢者の労働力率の上昇について、「労働力調査」の特別集計により、年齢階級別のフローデータでみると、労働力状態から非労働力化する確率が低下しており、こうした点がある程度裏付ける動きとなっている(第II-8表)。

第II-8表 男子高齢者のフロー確立

第II-8表 男子高齢者のフロー確率  
(労働力と非労働力状況)

(単位 %)

		ln	nl
55～59歳	昭和62年	0.382	10.759
	平成3年	0.180	10.051
60～64歳	昭和62年	1.951	5.979
	平成3年	1.365	5.757
65歳以上	昭和62年	3.682	1.910
	平成3年	3.152	1.882

資料出所 総務庁統計局「労働力調査」を労働省にて特別集計。その結果より労働省労働経済課試算。

(注) 1) lnとは前月労働力人口で今月非労働力人口となる確率。  
 2) nlとは前月非労働力人口で今月労働力人口となる確率。

(新規学卒就職者数の増加)

次に、文部省「学校基本調査」により新規学卒就職者数(学校教育法第1条に規定する中学校、高等学校、大学、高等専門学校の卒業者に限る。)の長期的推移をみると、第1次ベビーブーム世代(22年～24年生まれ)の高校卒業時である41年に山を迎えた後、若年人口の減少と高校、大学等への進学率の上昇により減少を続けた。しかし大学進学率は50年代初頭に、また高校進学率は50年代半ばに頭打ちとなり、それ以降はほぼ横ばい傾向となる一方で、若年人口も増加傾向に転じた。このため新規学卒就職者数も51年の約99万人を谷として、その後は増加傾向で推移し、特にここ数年は48年生まれを中心とする第2次ベビーブーム世代が高校卒業期を迎えていることもあり、3年は約124万人となっている。

若年層に特徴的な就業形態としてアルバイトが挙げられる。「労働力調査特別調査」(各年2月)により学生アルバイト数の推移をみると、61年には52万人だったが、その後毎年増加して3年には87万人となっている。これは主に学生数の増加によるが、学生に占めるアルバイト比率の上昇(69.3%から77.7%へ)も寄与している。

(顕著だった労働力率の上昇)

以上でみたことをまとめるため、男女別の労働力人口の増加を15歳以上人口の増加、年齢別人口構成の変化、年齢別労働力率の変化の3つの要因の寄与に分解することしよう。その結果をみると、いざなぎ景気時の40年～45年は男子では15歳以上人口の増加の寄与が242.2万人増、人口構成の変化の寄与が58.2万人増、労働力率変化の寄与が58.7万

## 平成4年版 労働経済の分析

人減、女子ではそれぞれ153.2万人増、15.0万人増、51.1万人減と、男女ともベビーブーム世代の参入により人口構成変化が増加に寄与する一方で、進学率の上昇と女子については雇用者世帯の増加もあり労働力率変化は減少に寄与した。それに対し、今回(61年～3年)は男子では234.3万人増、64.3万人減、59.3万人増、女子では151.2万人増、43.6万人減、148.4万人増となっており、男女とも高齢化の進行により人口構成変化は減少に寄与する一方で、女子中年層、若年層、男子高齢層における労働力率の上昇により労働力率変化は男女ともに増加寄与となった(第11-9図)。

このようにいざなぎ景気時と今回とでは労働力人口の増加に対する年齢別人口構成変化と労働力率変化の寄与は逆になっており、特に今回における労働力率上昇の寄与の大きさが目立っている。

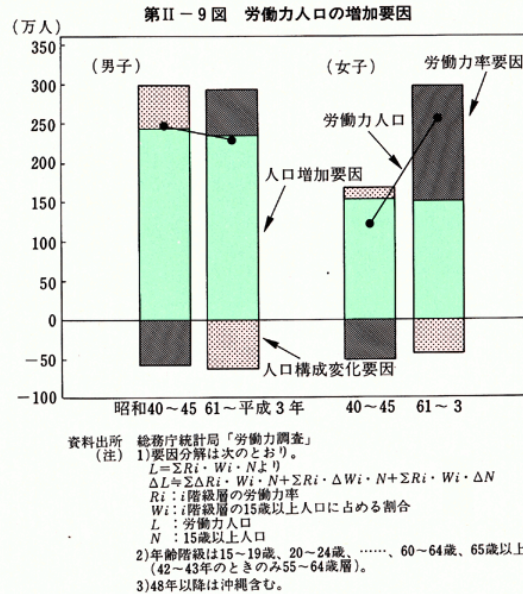
(転職率の高まり)

また、転職の増加も今回の特徴である。労働省「雇用動向調査」により転職入職率の動きをみると、40年代には10%を超える水準で推移していたが、50年前後に急速に低下した。その後59年を底として上昇傾向にあり、2年は9.6%と40年代とほぼ同程度の水準まで高まっている。この点については第2章で分析する。

(いざなぎ景気時とほぼ同じ雇用者増加率)

雇用者数は、いざなぎ景気時430万人、15.0%増、今回623万人、14.2%増と増加数では今回が上回っているものの増加率ではほぼ同じであり、労働力人口の増加率の2倍前後となっている(前出第II-6図)。この結果、雇用者比率(雇用者数/就業者数)は、40年の60.8%が3年には80.0%まで高まったが、いざなぎ景気時の上昇は4.1%ポイントであったのに対し、今回は5.2%ポイントと上昇幅が大きくなっている。

第II-9図 労働力人口の増加要因



また、自営業主・家族従業者の動きをみると、いざなぎ景気時は農林業で173万人減少したが、非農林業で102万人増加しており、差し引き71万人の減少であった。これに対し今回は、農林業の減少幅が60万人と縮小したものの非農林業で51万人減少したため、全体の減少幅は111万人といざなぎ景気時より大きくなっている。

(産業別・職業別にみた雇用者増加の内容)

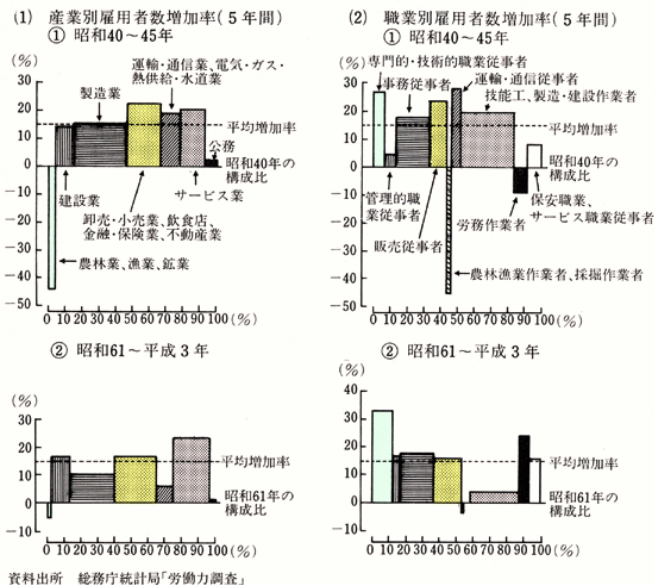
いざなぎ景気と今回の景気拡大期における雇用者増の内容をみるために、「労働力調査」により40年～45年と61年～3年のそれぞれ5年間の産業別の動きと職業別の動きを比較してみよう。まず産業別雇用者の増加率を比較すると、農林業、漁業、鉱業、公務を除けば、いざなぎ景気時には最高の卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、不動産業(以下本項において「卸売・小売業等」と略す。)(23.3%)と最低の建設業(13.8%)との間にあまり差がなかったのに対し、今回は最高のサービス業(23.2%)と最低の運輸・通信業、電気・ガス・熱供給・水道業(6.6%)との間の差が大きい。また、増加寄与度(図中では面積で表される。)でみると、いざなぎ景気時は製造業が5.3%で最も大きいが、今回はサービス業が5.1%で最も大きい(第II-10図)。

なお、名目GDP(国内総生産)に占める構成比が上昇した産業をみると、40年～45年には上昇幅が大きい順に製造業、サービス業(飲食店を含む。)、卸売・小売業、(飲食店を除く。)建設業となっていたのに対し、60年～2年には建設業、サービス業(同)、不動産業、金融・保険業の順となっている。

次に、職業別雇用者の5年間の動きをみると、いざなぎ景気時に増加率が大きかった運輸・通信従事者や技能工、製造・建設作業員(以下本項において「技能工」と略す。)は今回は横ばいなし増加率が小さく、逆にいざなぎ景気時に減少ないし増加率が小さかった労務作業員や管理的職業従事者の増加率が大きいといった特徴がみられる(ただし、清掃員はいざなぎ景気時はサービス職業に含まれていたが、今回は労務作業員に含まれている。)。また、増加寄与度でみると、いざなぎ景気時には大きい順に技能工6.9%、事務従事者3.8%、販売従事者2.3%となっていたのに対し、今回は同じく事務従事者4.1%、専門的・技術的職業従事者(以下本項において「専門・技術」と略す。)3.5%、販売従事者2.1%の順となっている。したがって、いざなぎ景気時と今回の雇用の増加はそれぞれブルーカラー主体の増加とホワイトカラー主体の増加と特徴づけることができる(第II-10図)。

第II-10図 今回及びいざなぎ景気時の産業別、職業別雇用者数増加率

第II-10図 今回及びいざなぎ景気時の産業別、職業別雇用者数増加率



男女別に産業、職業について寄与度の上位三位までをみると、産業別には、男子ではいざなぎ景気時が製造業、卸売・小売業等、サービス業、今回はサービス業、卸売・小売業等、製造業の順となっており、女子ではいざなぎ景気時は卸売・小売業等、製造業、サービス業の順、今回は卸売・小売業等とサービス業が同率一位、次いで製造業となっている。職業別には、男子ではいざなぎ景気時は技能工、販売、運輸・通信、今回は専門・技術、販売、事務の順となっており、女子ではいざなぎ景気時は事務、技能工、専門・技術、今回は事務、販売、専門・技術の順となっている。このように男子では製造業からサービス業へ、技能工から専門・技術へといった雇用分野の変化がはっきり現れているが、女子では卸売・小売業等や事務が一位となる傾向が変わっていないことが分かる。

(各産業内のホワイトカラー化が進展)

次に、今回の景気拡大期における産業構成の変化と職業構成の変化の関係をみるために、61年から3年までの5年間における就業者の職業構成の変化を、産業構成の変化による寄与と産業内職業構成の変化による寄与に分解してみよう(雇用者については職業と産業のクロスがとれないため就業者で行う。)。農林漁業作業者を除けば、総じて産業内職業構成変化による寄与の絶対値が産業構成変化による寄与の絶対値を上回るなかで、構成比の上昇が大きい専「計技術(2.21%ポイント上昇)と事務(1.30%ポイント上昇)ではそれぞれ約6割と約8割が産業内職業構成変化による寄与となっている。前者の内訳をみると、特に変化幅の大きい技術者(1.57%ポイント上昇)ではほとんどが産業内職業構成変化によるものとなっている。一方、技能工では産業構成変化は0.15%ポイントの上昇寄与となったが、産業内職業構成変化が2.17%ポイントの低下寄与となったため、構成比を低下させることとなった。このように今回の景気拡大期においては各産業内においてブルーカラーの比重が低下し、ホワイトカラーの比重が高まる動きが目立った(第II-11表)。

(大きく増加した産業、職業の内容)

以上では産業、職業ともに主に大分類レベルでみてきたが、今回の景気拡大期における産業別・職業別雇用者の増加の内容をより詳細にみるために、総務庁統計局「国勢調査」により60年から2年までの5年間に10%以上増加し、かつ、増加寄与率(増加数全体に占める比率)が1%以上である産業と職業を小分類レベルでとることとしよう(ただし、今回の景気拡大期に関する評価としては、61年の景気後退期を含むため特に製造業や技能工、採掘・製造・建設作業者及び労務作業者(以下本項において「技能工等」と略す。)の増加が過小評価され、また、いわゆるバブルの崩壊した3年を含まないため金融・保険業、不動産業の増加が過大評価されている可能性がある点に注意する必要がある。)

第II-11表 職業構造変化の要因分解



第II-11表 職業構造変化の要因分解

(単位 %)

	昭和61年 構成比	平成3年 構成比	昭和61～平成3年		
			構成比 変化	産業構成 変化	産業内職業 構成変化
総数	100.00	100.00			
専門的・技術的職業従事者	9.29	11.51	2.21	0.79	1.38
技術者	1.57	3.14	1.57	0.07	1.46
教員	2.27	2.23	-0.04	0.23	-0.25
その他	5.45	6.14	0.69	0.49	0.19
管理的職業従事者	3.64	3.96	0.32	0.05	0.25
事務従事者	17.63	18.94	1.30	0.33	1.03
販売従事者	15.09	14.82	-0.26	-0.03	-0.24
保安職業・サービス 職業従事者	8.78	8.67	-0.11	0.26	-0.33
家事サービス職業従事者	0.14	0.14	0.00	0.01	-0.01
保安職業従事者	1.47	1.38	-0.09	-0.05	-0.04
その他のサービス 職業従事者	7.18	7.13	-0.05	0.30	-0.30
農林漁業作業 者	8.35	6.67	-1.68	-1.69	0.00
運輸・通信従事 者	3.95	3.63	-0.32	-0.02	-0.28
技能工、採掘・製造・建 設作業者及び労務作業 者	32.92	31.39	-1.54	0.21	-1.74
採掘作業 者	0.07	0.05	-0.02	-0.02	-0.01
技能工、製造・建設 作業 者	28.93	28.97	-1.95	0.15	-2.17
労務作業 者	3.93	4.38	0.45	0.08	0.37

資料出所 総務庁統計局「労働力調査」より労働省労働経済課試算。

(注) 1) 要因分解は以下により行った。

$$\Delta \frac{L_i}{L} = \Delta \frac{L_i}{L} \left( \frac{L_i}{L} \right) + \frac{L_i}{L} \Delta \left( \frac{L_i}{L} \right)$$

産業構成変化 産業内職業構成変化

L…全就業者 L<sub>i</sub>…i産業就業者 L<sub>j</sub>…j職業就業者

L<sub>i</sub>…i産業におけるj職業従事者

2) 総数には分類不能の職業を含む。

産業については、サービス業で大幅に増加した業種の合計の増加寄与率は28.8%で、そのなかで寄与率の大きいものは情報サービス業5.6%、他に分類されない事業サービス業5.3%(労働者派遣事業が含まれる。)、病院4.2%、その他の専門サービス業2.3%となっている。卸売・小売業、飲食店では大幅に増加した業種の合計の寄与率は15.8%で、その他の食料品小売業5.0%(コンビニエンスストアが含まれる。)、各種商品小売業+他に分類されない小売業2.9%、機械器具卸売業2.2%等となっている。また、製造業では大幅に増加した業種の合計の寄与率は16.0%で、金属製品製造業3.3%、自動車・同付属品製造業2.5%、めん類製造業+その他の食料品製造業2.0%、衣服・その他の繊維製品製造業2.0%等となっている。さらに、産業全体では増加率の小さい運輸・通信業でも道路貨物運送業の寄与率は4.8%と高いものとなっている。

職業については、専門的・技術的職業では大幅に増加した職種の合計の寄与率は14.9%で、うち主なものは情報処理技術者5.0%、保健医療従事者4.8%、建築技術者2.4%となっている。事務では一般事務員27.1%、電子計算機等操作員2.4%となっている。販売では外交員関係4職種がいずれも・大幅に増加しており、合計の寄与率は13.4%で特に商品販売外交員6.1%、外交員(商品、保険、不動産を除く。)4.0%の寄与率が大きい。技能工等では大幅に増加した職種の合計の寄与率は11.5%で、配達員の3.0%が特に大きい(付属統計表第6表)。

## 第II部 労働力不足、労働移動の活発化と企業の対応

### 第1章 今回の景気拡大期における労働力不足とその背景

#### 第2節 雇用増加の特色と人手不足感を高めた背景

##### 2) 労働力不足の内容とその原因

今回の景気拡大期において、労働力需給が引き締まり、人手不足感の高まりがみられたのは雇用需要が旺盛であったためと考えられる。いざなぎ景気時と比較して、相対的に低い成長率の下でこのように雇用需要が増加し、欠員率も高まったのはなぜであろうか。

この背景としては、

- 1)安定成長期としては長期の拡大が続き、成長パターンが内需主導型で雇用吸収力が大きかったこと、
- 2)過去の景気後退期、特に円高不況時に大幅な雇用調整を実施した後に成長率が高まったことから雇用需要が顕在化したこと、
- 3)企業の新規事業への進出等のために人材確保の必要性が生じたこと、
- 4)産業構造のサービス化が進展していること、
- 5)労働時間の短縮やパートタイム労働者の増加が雇用需要の増勢につながっている可能性があること、
- 6)第2章第2節でみるように離職者の補充等のための求人が増加していること、
- 7)第2章第3節でみるように将来的に生産年齢人口の減少が見込まれること等から企業の学卒等若年層の採用意欲が高いとみられることや女子、高齢者の活用を図ろうとしていること、等が考えられる。

(内需中心の経済成長)

労働省「昭和60年産業連関表による労働力の産業連関分析」により、需要項目別に就業誘発係数を計算してみると、家計消費(177.8人/10億円)、固定資本形成(161.7人/10億円)等、国内需要の就業誘発係数は輸出の就業誘発係数(120.1人/10億円)を大きく上回っており、今回の景気拡大が内需中心であったために製造業、建設業、卸売・小売業、サービス業等、各産業にバランスよく雇用需要が及んだことが分かる。

(予想成長率と実績との乖離、新規事業への進出)

今回の景気拡大期において雇用者増が大幅だった背景の一つとして、円高不況により大幅な雇用調整を行ったことと企業の予想成長率が慎重化して実績との乖離が生じたことが挙げられる。

経済企画庁委託「労働力不足時代の実態・産業経済への影響と今後の対応」(2年)によると、半数の企業が過去の雇用調整が現在の労働力不足の原因と回答しており、大幅な雇用調整を実施した企業ほど、その割合が高くなっている。労働省「労働経済動向調査」によると、61年後半から62年初めにかけて製造業では約4割の事業所で新規採用・中途採用の抑制、定年退職者の補充の見送り、希望退職の募集・解雇

等の雇用調整を実施しており、これは第1次石油危機直後の時期には及ばないものの、それに次ぐ割合となっている。

経済企画庁「企業行動に関するアンケート調査」によれば、実質経済成長率(年度実績)は50年代においては事前(各年1月)の企業の予想をおおむね下回っていたが、円高不況後の62年度と63年度は企業の予想を約2.5%ポイント上回り、元年度、2年度もそれほどではないが予想を上回った。このような乖離が生じた場合には企業は当初の採用計画を上方修正すると考えられることから、このことが特に今回の景気拡大期の前半において雇用者数の増加率が期を追って高まっていった原因の一つとなったものとみられる。

また、企業の新規事業への進出、新製品の開発、研究開発等の動きが活発となり人材確保の必要性が生じたことも、雇用需要の大幅な増加の一因であったとみられる。

(産業構造のサービス化と雇用のGDP弾性値の高まり)

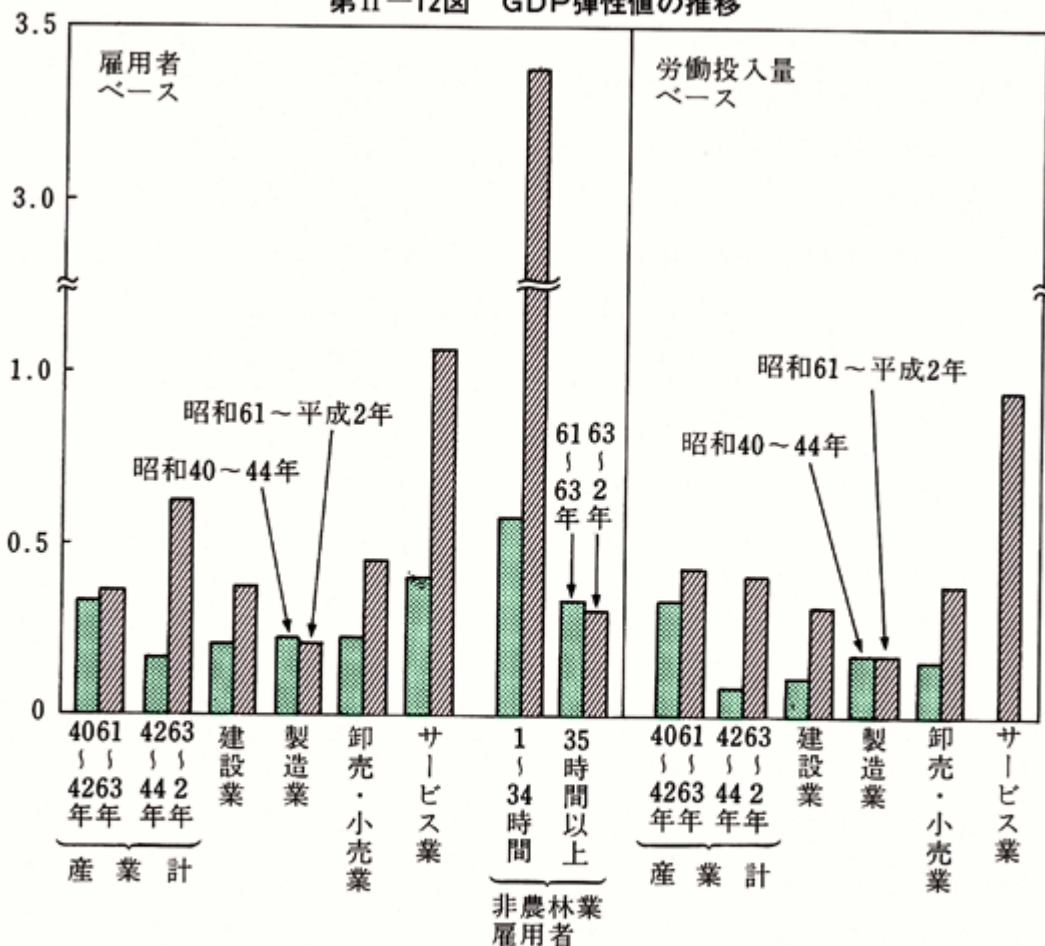
いざなぎ景気時と今回の景気拡大期について、それぞれの期間を2年ずつに分けて40年～42年、42年～44年、61年～63年、63年～2年について雇用のGDP弾性値-(雇用者増加率/実質GDP増加率、年率)をとると、最初の2年間についてはいざなぎ景気時は0.31、今回は0.35と今回の方がやや大きいもののほぼ同水準であるのに対し、後半の2年間になると、いざなぎ景気時は0.17とほぼ半減したのに対し、今回は0.65と逆にほぼ倍増しており、対照的な動きとなっている(第II-12図)。

このように、いざなぎ景気時の後半2年間に雇用弾性値が低下した要因としては、活発な設備投資が大幅な生産性の向上に結びついたことや、昭和43年頃の景気のかげりが企業の雇用需要を低下させたこと、また、43年から労働力人口の増加率が大幅に低下しており、労働力供給面の制約も一時的にあったとみられることなどが考えられる。これに対して、今回の景気拡大期の後半2年間に弾性値が高まった要因としては、今回の設備投資の内容が研究開発投資等のウェイトが相対的に高く、その分いざなぎ景気時と比べ、生産能力増強による生産性の向上効果が相対的に小さいとみられること、前述したように、今回景気拡大期前半には、円高不況後の企業の雇用態度が慎重であった時期を含んでいること、さらに第3章第2節でみるように63年4～6月期以降労働時間の短縮が進んだことや、雇用の増加に占めるパートタイム労働者の割合が高まったこと等が考えられる。

日本開発銀行「設備投資計画調査」により、製造業の設備投資の動機目的別内訳をみると、調査項目の変更があるため、厳密な比較はできないものの、40年代は能力増強又はそれに相当する項目が4～5割程度を占めていたのに対し、今回は3割程度にとどまっている。

## 第II-12図 GDP弾性値の推移

第II-12図 GDP弾性値の推移



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」、総務庁統計局「労働力調査」、経済企画庁「国民経済計算」より労働省労働経済課試算。

- (注) 1) 産業計については、昭和40～42年と61～63年及び、42～44年と63～平成2年をそれぞれ比較し、非農林業雇用者については、61～63年及び63～平成2年を比較し、その他については40～44年と61～2年を比較している。  
2) 労働投入量ベースのサービス業の40～44年については、労働時間の集計が行われていないため計算していない。

また、非農林業雇用者のうち就業時間が週35時間以上の者のGDP弾性値は前半0.31、後半0.27であるのに対し、週35時間未満の者は前半の0.57から後半の3.30へと高まっている(なお、こうした週35時間未満の短時間雇用者については、「労働力調査」の調査週の曜日等の影響も受ける点に留意する必要があるが、その点を考慮しても、高い伸びといえる。)。ちなみに、雇用者数ではなく労働投入量(雇用×労働時間)のGDP弾性値でみると前半0.41、後半0.39とほぼ横ばいとなっている(第II-12図)。

産業別に雇用のGDP弾性値をみると、いざなぎ景気時(40年～44年)には建設業で0.19、製造業で0.20、卸売・小売業(飲食店を除く。)で0.20、サービス業(飲食店を含む。)で0.39であったが、今回(61年～2年)は製造業で0.19とほとんど変わらないのに対し、建設業で0.36、卸売・小売業で0.48、サービス業で1.05とほぼ倍増ないしそれ以上となっている(労働投入量ベースでも同様の動きとなっている。)(第II-12図)。また、「労働力調査」によりいざなぎ景気と今回の景気拡大期の産業別雇用者の構成比を比較すると、製造業は40年には34.5%を占めていたが61年には28.1%に低下しており、逆にサービス業は16.2%から22.1%に、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、不動産業は20.6%から26.1%にそれぞれ構成比が高まっている。このように、今回はいざなぎ景気時と比べ、

- 1) 雇用構造の面で相対的に雇用のGDP弾性値の大きい第3次産業の構成比が高まっていることと、
- 2) 建設業及び第3次産業の弾性値が大きくなっていること、が相まって全体の弾性値が大きくなったものと考えられる。

(欠員率の高まり)



今回の景気拡大期においては、企業の人手不足感の高まりがみられるなかで欠員率(未充足求人/在籍労働者数)が上昇した。労働省「雇用動向調査附帯調査」(各年6月末)により欠員率の推移を統計の遡及可能な47年以降についてみると、

1)欠員率は63年以降大きく上昇し、3年の水準は6.1%と過去最高の48年の6.4%に迫る水準となっていること、

2)産業別にみると、常に1%未満の電気・ガス・熱供給・水道業を除き、48年は最高の卸売・小売業、飲食店が8.3%、最低の鉱業が3.8%だったのに比べ、3年は最高の建設業が突出して11.8%、最低の不動産業で1.4%と、産業間の差が大きくなっていること、なお、建設業は48年(5.9%)の2倍の水準となっていること、

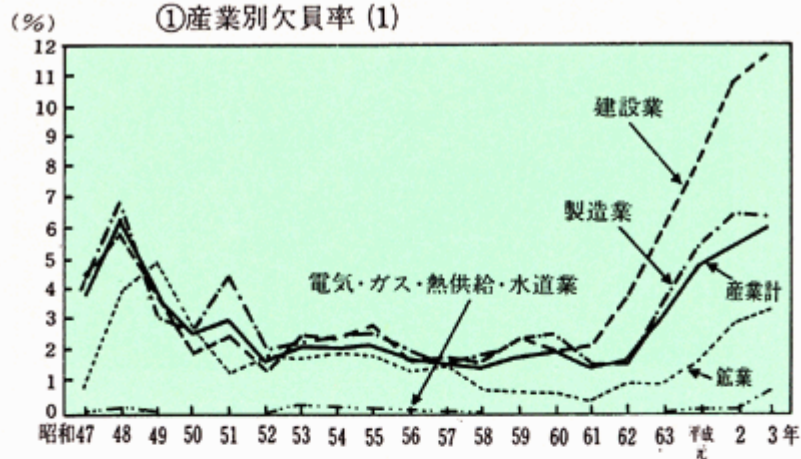
3)職業別には、分類の変更があったため過去と単純な比較はできないが、48年は販売が最も高かったのに対し、3年は技能工・採掘・製造・建設作業者が最も高くなっていること、また、ホワイトカラー系職種では管理、事務は低い水準にあるが、専門・技術は平均を超えていること、

4)企業規模別にみるとほとんどの時期で小規模企業ほど欠員率が高いが、3年の水準はおおむね各規模とも48年に迫るものとなっていること、3年の水準を職種別にみると、総じて小規模企業ほど高いなかでサービス職業従事者は1・000人以上規模で特に高くなっていること、また、職種ではないがパートタイム労働者も同様に1・000人以上規模で高くなっていることが注目されること、といった点を指摘できる(第II-13図、付属統計表第7表)。

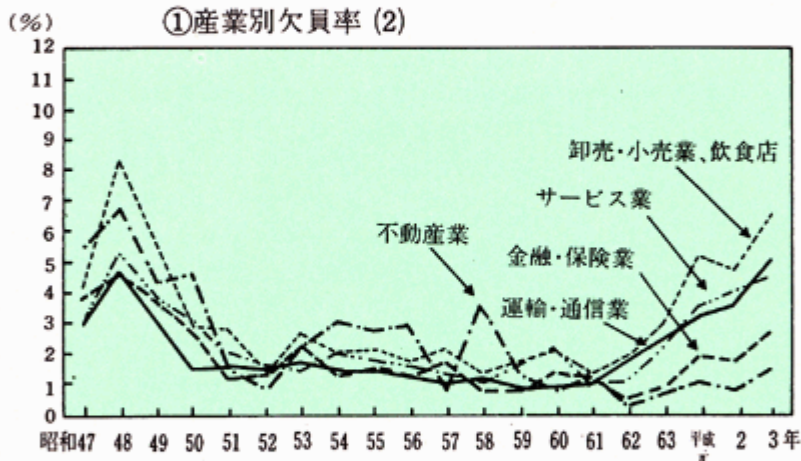
#### 第II-13図欠員率の推移

第II-13図 欠員率の推移

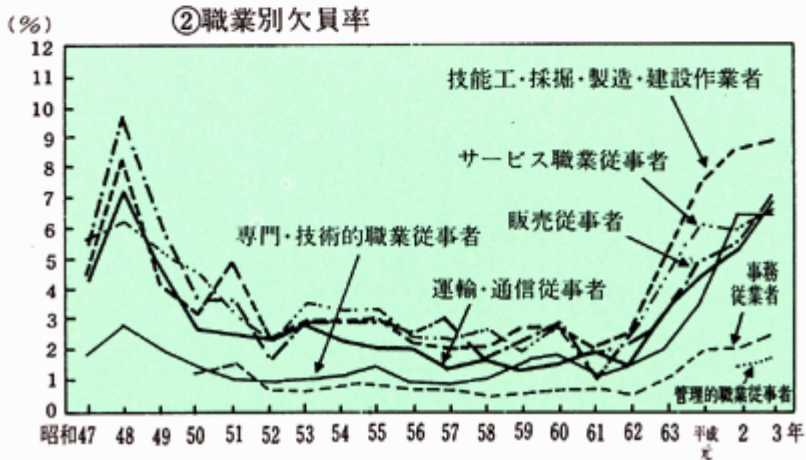
①産業別欠員率 (1)

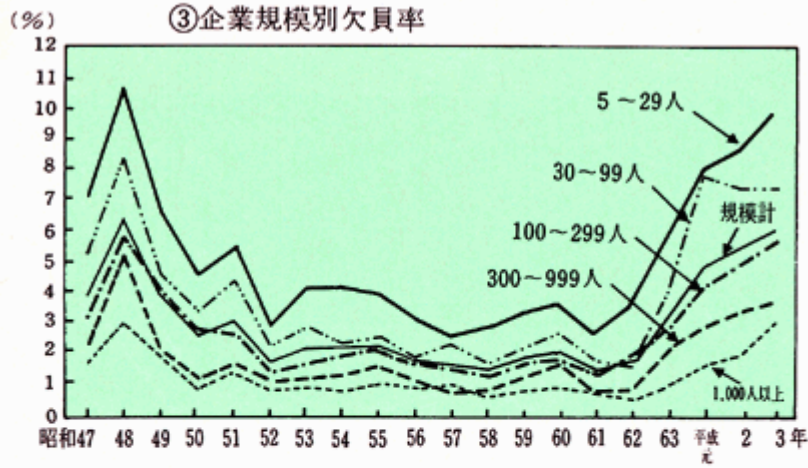


①産業別欠員率 (2)



②職業別欠員率





資料出所 労働省「雇用動向調査附帯調査」

(注) 1) 欠員率 =  $\frac{\text{各年6月末未充足求人数}}{\text{同月末在籍労働者数}} \times 100(\%)$

2) ②の事務従事者は昭和49年まで、管理的職業従事者は平成元年まで専門・技術的職業従事者に含まれていた。

3) ②のサービス職業従事者の47～49年までは、その他の職業従事者を含む。

4) ③の300～999人、100～299人規模については、47年は各々500～999人、100～499人となっており、区分が異なる。

### (建設業における技能労働力の不足)

今回の景気拡大期においては産業別にみて建設業の欠員率が高くなっている。職種別にみても、労働省「技能労働者等需給状況調査」をみると、特に建設関係の職種の不足率が高くなっている。一方、建設業の雇用者の増加率は平均を上回っている。そこで、こうした建設関係の労働力不足が深刻化した背景として「昭和60年産業連関表による労働力の産業連関分析」を使つて55年～60年と61年～2年のそれぞれの需要項目別の増加寄与率により最終需要が10億円増加した場合に誘発される雇用者数を試算すると、全体では121.9人から124.6人へと2.7人増加し、中分類レベルでは他はいずれも2人未満の増加あるいは減少となるなかで、建設作業者のみは3.0人から8.5人へと5.5人増加している(付属統計表第8表)。この試算は、産業構造、就業構造が60年時点で固定されており、特に前述したように、就業構造のサービス化、ホワイトカラー化が進展している状況を必ずしも反映していない面がある点等に留意する必要がある。

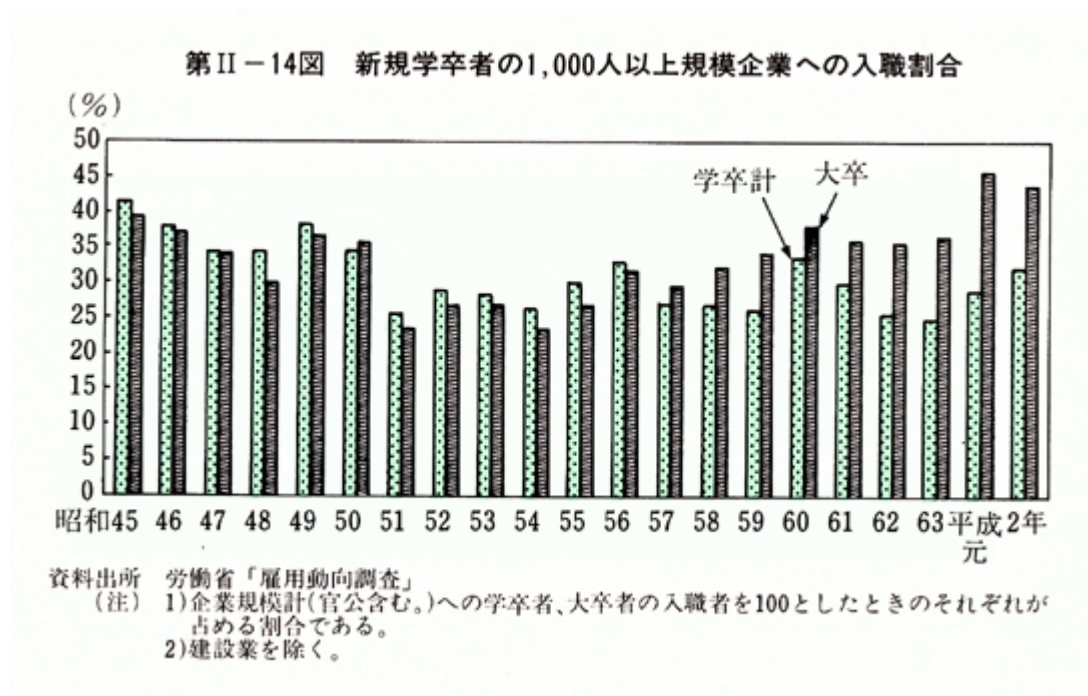
こうしたことから、今回の景気拡大期において特に建設関係の労働力不足が深刻化したのは、50年代後半に建設関係の労働者に対する需要が伸び悩み、事業主が技能者の雇用に慎重であったところに、GNPの最終需要の構成変化等(住宅投資、設備投資等の寄与の高まり)により建設関係の労働者への需要が急増したこと、また、若年者の技能労働離れの傾向も加わって、技能者の確保・養成が追いつかなかったことに起因するとみられる。

### (大企業に集中した大卒者)

新規学卒者の採用については一般的に労働力需給が引き締め状況のときには労働条件の相対的に良い大規模企業に集中し、緩和状況のときには中小規模の企業も比較的採用が容易になると考えられる。

労働省「雇用動向調査」により45年から2年までの学卒者の就職先(建設業を除き官公を含む。)について企業規模別の構成比をみると、1,000人規模以上企業に就職した者の割合は、学卒計では45年の41.4%が最高であり、今回の景気拡大期においても2年の32.5%までしか高まっていない。しかし、大卒者だけをとると以前のピークである45年は39.3%と4割に達しなかったのに対し、元年は46.0%、2年は44.4%となっており、今回の景気拡大期においては大卒者の就職が大規模企業に集中していることが分かる(第II-14図)。

第11-14図新規学卒者の1,000人以上規模企業への入職割合



このことは、一方で中小規模企業における労働力不足を強める一因となっているとみられる。「労働経済動向調査」により製造業中途採用有りの事業所でその理由として新卒採用難を挙げるものは30~99人、106~299人、300~999人、1,000人以上の各規模で元年以降増加し、1,000人以上規模を除き、最も多い時期で約4分の1程度となっている。



## 第II部 労働力不足、労働移動の活発化と企業の対応

### 第1章 今回の景気拡大期における労働力不足とその背景

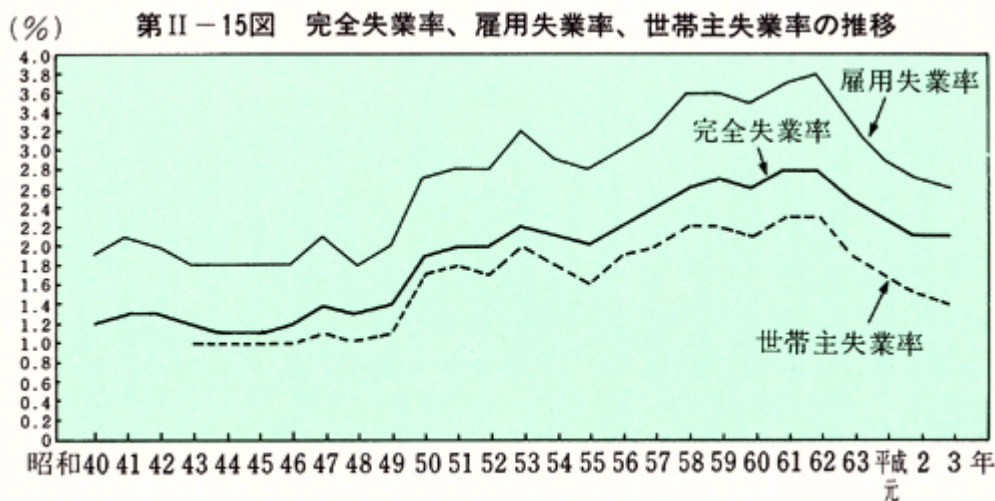
#### 第2節 雇用増加の特色と人手不足感を高めた背景

#### 3) 失業率の水準と各種の労働力需給のミスマッチ

(失業率の水準の評価とその変動の要因)

これまでみてきたように今回の景気拡大期において完全失業率も改善しているものの、有効求人倍率や人手不足感の高さの割に高水準にとどまっている。雇用者比率の変動の影響を除いた雇用失業率(完全失業者数/(雇用者数+完全失業者数))でも、3年は2.6%と50年の2.7%を下回る水準にまで低下しているが、40年代は2.0%前後で推移し、特にいざなぎ景気後半の44、45年には1.8%にまで低下したことと比較すると、相対的にはなお高水準にあるということもできよう。また、失業の深刻さの程度に関する指標として世帯主失業率(世帯主である完全失業者数/世帯主である労働力人口)の推移をみると、ピークであった61、62年の2.3%から3年は1.4%まで低下しており、やはり40年代には及ばないものの50年以降では最低の水準となっている(第II-15図)。

第II-15図 完全失業率、雇用失業率、世帯主失業率の推移



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」  
 (注) 世帯主失業率の昭和42年以前のデータはない。

失業率の変動要因を探るために、失業率の水準が3年とほぼ等しかった55年、最高水準に達した62年、最新時の3年の3時点をとって、その間の失業率の変動を、男女別に失業頻度(失業者でなかった者が失業者となる確率)の寄与と失業期間(いったん失業者となった者が失業者でなくなるまでの平均期間)の寄与に分解してみると、55年から62年にかけての上昇は、男女ともほぼ失業頻度の上昇によるものであった。これに対して、62年から3年にかけての低下は、男子では失業頻度の低下と失業期間の短縮が同程度に寄与し、女子ではおおむね失業頻度の低下が2に対して失業期間の短縮が1の割合で寄与していることが分かる。なお、「労働力調査」の特別集計により、年齢階級別にみると、男子では高年齢者(65歳以上を除く)は失業頻度効果の寄与が大きく、近年の労働力需給の引き締め、定年延長等で、高年齢者の雇用機会が増加していることが関係しているとみられる。また、男子若年層は失業期間の短縮効果の寄与が

大きい。女子では、年齢によって、失業頻度、失業期間の効果が異なっている(第II-16表)。

第II-16表 失業率変動の要因分解

第II-16表 失業率変動の要因分解

(男子)				(女子)			
(単位 %ポイント)				(単位 %ポイント)			
	失業率の増減差	失業頻度の寄与度	失業期間の寄与度		失業率の増減差	失業頻度の寄与度	失業期間の寄与度
昭和55～62年	0.8	0.67	0.02	昭和55～62年	0.8	0.78	0.00
62～平成3年	-0.8	-0.39	-0.38	62～平成3年	-0.6	-0.38	-0.16

(年齢階級別 (昭和62年～平成3年))

(男子)				(女子)			
(単位 %ポイント)				(単位 %ポイント)			
	失業率の増減差	失業頻度の寄与度	失業期間の寄与度		失業率の増減差	失業頻度の寄与度	失業期間の寄与度
15～19歳	-2.1	-0.76	-0.81	15～19歳	-1.9	0.13	-1.35
20～24	-0.3	0.15	-0.63	20～24	-0.5	-0.40	-0.16
25～29	-0.6	0.12	-0.69	25～29	-0.6	-0.73	-0.59
30～34	-0.6	-0.01	-0.37	30～34	-0.4	-0.23	-0.14
35～39	-0.8	-0.32	-0.07	35～39	-0.2	0.11	-0.06
40～44	-0.7	0.06	-0.74	40～44	-0.8	-0.48	-0.02
45～49	-0.5	-0.54	0.02	45～49	-0.7	-0.71	0.41
50～54	-1.0	-1.13	-0.18	50～54	-0.6	-0.32	-0.25
55～59	-2.3	-2.15	-0.73	55～59	-0.3	-0.22	-0.37
60～64	-2.7	-1.25	-0.61	60～64	-1.0	-0.37	-0.40
65歳以上	-0.3	0.26	-0.16	65歳以上	-0.8	-0.34	-0.35

資料出所 総務庁統計局「労働力調査」を労働省にて特別集計。その結果より労働省労働経済課試算。

(注) 失業率をu、失業頻度(労働力人口に対して月々どれだけが失業者になるか)をf、失業期間(ひとたび失業者となった場合、何ヵ月間そうした状態が続くか)をdとすると、

$$u \approx f \cdot d$$

が成り立つので、次により要因分解を行った。

$$\Delta u \approx \underbrace{(\Delta f) \cdot d}_{\text{失業頻度の寄与度}} + \underbrace{f \cdot (\Delta d)}_{\text{失業期間の寄与度}}$$

失業頻度の寄与度      失業期間の寄与度

(年齢別にみたUV曲線の推移)

近年の失業率が40年代と比べ相対的に高い水準にある背景として、当時と比べ労働力需給のミスマッチが様々な形で拡大していることがあるとみられる。そこで失業と労働力不足の程度を同時にみるために縦軸に雇用失業率、横軸に欠員率(欠員数/(雇用者数+欠員数))をとってグラフ(UV曲線)を描くと、原点とその年を結んだ直線とX軸の作る角度でみてグラフの右下への動きは労働力需給の改善ないし引き締まりを示し、左上への動きは労働力需給の悪化ないし緩和を示すことになる。また、右上への動きはミスマッチの拡大を、左下への動きはその縮小を示すことになる。

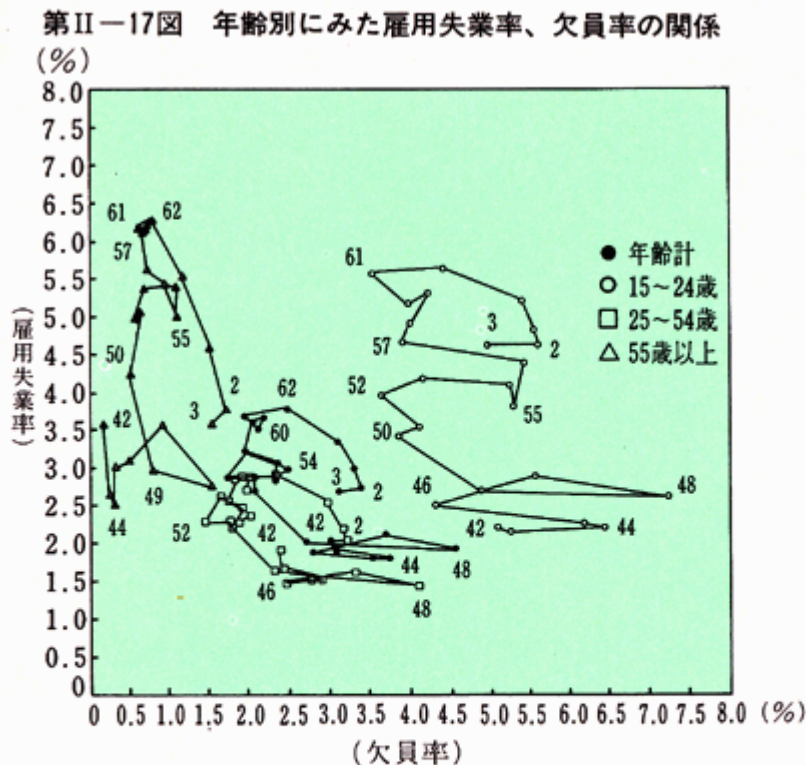
ここでは、年齢別にみたUV曲線について、データのとれる42年から最近までの推移をみると、年齢計では、49年までは相対的に右下の部分にあってほとんど水平に動いていた。50年以降は水平方向の動きを交えつつ上方に向かう傾向がみられたが、62年以降右下方向に向かい元年、2年とその動きが続いた。また、3年は欠員率が低下したにもかかわらず雇用失業率がやや低下したため、ミスマッチが縮小し左下に向かった。

今回の景気拡大期で最も右下方向に向かった2年でも40年代よりは左上方にあることから、求人と失業を



全体的に考慮すれば有効求人倍率の示すところとは異なり、今回の景気拡大期における労働力需給は40年代ほどは引き締まらなかったといえる。年齢を25歳と55歳で区切って若年層、高齢層、それ以外に3分して同様のグラフを描けば、50年代は、若年層で大きく右上にシフトしているほか、高齢層は欠員率がほぼ変わらない状態で雇用失業率が大きく上昇している。また、中間の年齢層では年齢計より原点に近い位置にあるものの、同様に右上方へのシフトがみられた。今回の景気拡大下での動きをみると、高齢層では62年以降、欠員率がやや高まるなかで、雇用失業率が大幅に低下しており、改善が進んでいるものの、依然、グラフの左上方に位置しており、雇用情勢はなお厳しいものとなっている。なお、若年層では2年においても56年と同程度の状況になっており、これにより全体の引き締まりが40年代ほどではないものとなっている。この背景としては、第2章第2節で後述するような転職入職率の高まりといったこともあるとみられる(第II-17図)。

第II-17図 年齢別にみた雇用失業率、欠員率の関係



資料出所 労働省「職業安定業務統計」、総務庁統計局「労働力調査」

(注) 1) 雇用失業率は  $\frac{\text{完全失業者}}{\text{雇用者} + \text{完全失業者}} \times 100$

2) 欠員率は  $\frac{(\text{有効求人数} - \text{就職件数})}{\text{雇用者} + (\text{有効求人数} - \text{就職件数})} \times 100$

3) 有効求人数、就職件数は各年10月、完全失業者、雇用者は年平均。  
また、有効求人数、就職件数の昭和42~45年については15~24歳は15~25歳、25~54歳は26~55歳、55歳以上は56歳以上である。

(なお遅れる雇用需要の高齢化シフト)

こうした年齢別のミスマッチの状況について、まず、年齢階級別有効求人倍率(各年10月)をみると、3年において、15~19歳が4.34倍で最も高く、30~34歳、35~39歳で2倍台となっている一方、55~59歳、60~64歳、65歳以上では1倍を相当下回る水準となっている。比較可能な46年以降で年齢計の水準が比較的近い47年と比較すると、45歳以上の年齢層では60~64歳を除きいずれも47年より高い水準となっている(付属統計表第9表)。

一方、性・年齢別の完全失業率をみると、男女若年層と男子高齢層で高くなっている。3年の男子について5歳階級別失業率を今回の景気拡大期以前で男子年齢計の失業率(3年2.0%)が同水準であった50年、55年と比較すると、15~19歳(3年7.2%)では50年(4.8%)、55年(5.5%)を1.7%ポイント以上上回っているの



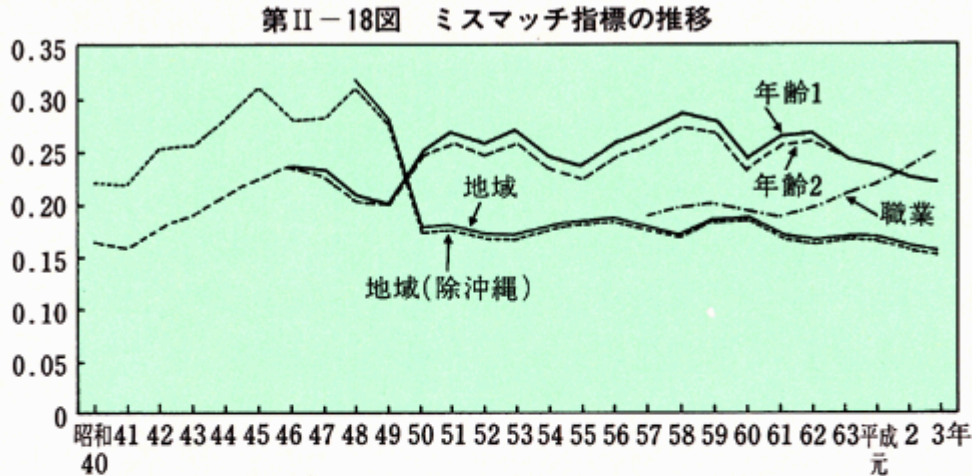
に対し、55～59歳(3年1.7%)では50年(3.2%)、55年(3.1%)を1.4%ポイント以上下回っている。60～64歳ではピークであった62年の7.6%から3年は4.9%にまで低下しているものの、なお55年の4.6%を上回る水準となっている。また、女子(年齢計で2.2%)についても同様にほぼ同水準にあった56年(同2.1%)と比較すると、15～19歳で1.6%ポイントも上回っているのに対し、65歳以上では逆に1.0%ポイント下回っているが、その他の年齢層は0.5%ポイント以上の変動はない(附属統計表第10表)。

後述するように、ミスマッチ指標によると、58年まで年齢間ミスマッチが拡大傾向で推移したのは、労働力人口の高齢化が進むなかで雇用需要の高年齢層へのシフトが遅れたことによるとみられるが、近年は先にみたように60歳定年が一般化するとともに、好況下で60歳前半層の雇用延長も進んだことから、年齢間ミスマッチはやや縮小したものとみられる。

(各種ミスマッチの動向)

労働力需給のミスマッチを地域、年齢、職種についてそれぞれ、求人、求職のばらつき具合でみたミスマッチ指標を試算してみよう(ミスマッチ指標とは求人数全体に占める区分別の求人数割合と求職者数全体に占める区分別の求職者数割合の差の絶対値の合計を2で割つたものである。ただし、これらのミスマッチ指標の水準を相互に比較することはできない。また、指標の区分数によってミスマッチ指標の大きさ及びその動きが異なること、各部門ごとの失業(求職)は同等と前提して計算していること等に留意する必要がある。)まず地域間ミスマッチ指標は、いざなぎ景気時に上昇し、40年代後半に高水準で推移した後、50年に急落してその後低水準で横ばいを続け、2年と3年はさらに低下した。次に、年齢間ミスマッチ指標は、いざなぎ景気時に上昇し同後半にやや低下した後、50年前後に急上昇して50年代半ばにやや低下してから58年に最高水準に達し、今回の景気拡大期に入って低下を続けた。最後に、職種間ミスマッチ指標は57年以降しかとれないが、今回の景気拡大期において大幅に上昇している(第II-18図)。

第II-18図 ミスマッチ指標の推移



資料出所 労働省「職業安定業務統計」

(注) 1) ミスマッチ指標 =  $\frac{1}{2} \sum \left| \frac{U_i}{U} - \frac{V_i}{V} \right|$

$U_i$ …区分iの求職者数  $U$ …求職者総数  
 $V_i$ …区分iの求人数  $V$ …求人総数

2) 年齢1の区分は、19歳以下、20～24、25～29、30～34、35～39、40～44、45～49、50～54、55～59、60～64、65歳以上。

3) 年齢2の区分は、19歳以下、20～24、25～29、30～34、35～39、40～49、50～54、55歳以上(40～45年は、19歳以下、20～25、26～30、31～35、36～40、41～50、51～55、56歳以上)。

4) 職業の区分は労働省職業大分類。地域は都道府県。

5) 年齢は常用有効(各年10月)。職業はパートタイムを除く常用新規(各年8月)。地域は有効(年平均)。

6) 職業別の40～56年は職業分類が異なること等のため計算してない。

職種間ミスマッチの拡大は、近年ホワイトカラー職種を選好する若年や女子が労働力供給の大宗を占めるなかで、欠員率についてみたようにブルーカラー職種の不足が大幅になったため等とみられる。企業の人手不足感が高い背景として、こうした職種間のミスマッチの拡大が考えられる。

以下、地域間ミスマッチについて、地域別の労働力需給の動向をみるなかで分析することとする。

(いざなぎ景気時に比べ縮小した地域間ミスマッチ)

地域別有効求人倍率をみると、全国平均が1.41倍であった45年で、最高が東海の4.47倍、最低が東北の0.41倍であった。これに対し、全国平均が1.40倍であった2年(3年も同水準)は最高が北関東・甲信の2.33倍(3年同2.32倍)、最低が北海道の0.65倍(同0.70倍)であった。また、有効求人倍率が1倍を下回る求職超過の地域は、45年には北海道、東北、四国、九州の4地域あったのに対し、2年(3年も同様)は北海道、九州の2地域のみとなっている。以上から、今回の景気拡大期においてはいざなぎ景気時と比べて地域間のミスマッチが相対的に小さくなっていることが分かる。なお、2年(3年も同様)の有効求人倍率が45年の水準と比べて高いのは東北、北関東・甲信、北陸、中国、四国、九州であり、逆に低いのは北海道、南関東、東海、近畿となっている(付属統計表第11表)。また、「労働力調査」により、ブロック別の雇用者数の増加率の変動係数をみると、55年～60年平均では0.48だったものが、61年～3年平均では、0.18へと低下している。

このように、今回の景気拡大期において地域的に比較的バランスのとれた雇用拡大がみられた背景には、内需主導の景気拡大であることに加え、工場立地の動向があるとみられる。工場立地件数について通商産業省「工場立地動向調査」により地域別に55年～60年平均から63年～3年平均の増加をみると、全国平均で1.75倍に増加しているなかで、関東内陸、東海、近畿臨海では増加率が全国平均を下回っており、特に関東臨海では減少している。一方、北海道、北東北、北九州では2倍以上に増加している(第II-19表)。こうした工場立地の背景として、人手不足感の高まりから、企業が労働力を求めて地方展開を図っていることがある。工場の立地地域選定理由(新設分)をみると、全国計で「労働力の確保」が16.9%と1位であるほか、北海道、東北、九州でも「労働力の確保」が最も高い理由となっている(3年)。今後もこのような事業所の地方展開が続けば、大幅な求職超過の続く北海道を始め、地域間の労働力需給のミスマッチの縮小が進むものと期待される。

第II-19表 工場立地件数の推移

第II-19表 工場立地件数の推移

	昭和63～平成3年平均	昭和55～60年平均	63～3年平均／55～60年平均
全国計	3,744件	2,138件	1.75倍
北海道	234	110	2.13
北東北	300	133	2.26
南東北	547	276	1.98
関東内陸	528	342	1.54
関東臨海	174	201	0.87
東海	409	240	1.70
北陸	222	116	1.91
近畿内陸	126	68	1.85
近畿臨海	201	138	1.46
山陰	64	35	1.83
山陽	224	121	1.85
四国	184	95	1.94
北九州	306	145	2.11
南九州	226	120	1.88

資料出所 通商産業省「工場立地動向調査」

(注) 地域区分は以下のとおり。

北海道…北海道

北東北…青森、岩手、秋田

南東北…宮城、山形、福島、新潟

関東内陸…茨城、栃木、群馬、山梨、長野

関東臨海…埼玉、千葉、東京、神奈川

東海…静岡、愛知、岐阜、三重

北陸…富山、石川、福井

近畿内陸…滋賀、京都、奈良

近畿臨海…大阪、兵庫、和歌山

山陰…鳥取、島根

山陽…岡山、広島、山口

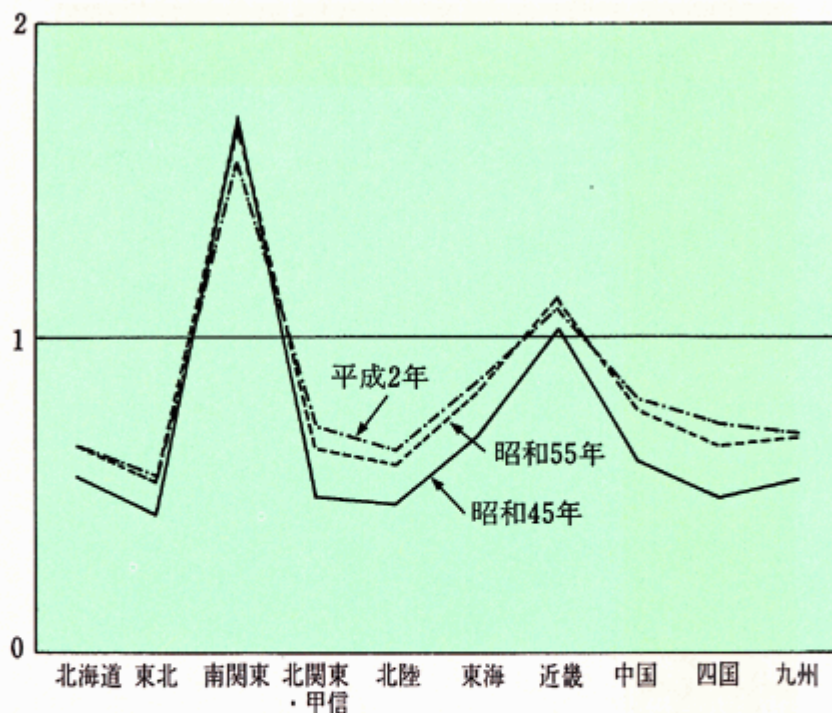
四国…徳島、香川、愛媛、高知

北九州…福岡、佐賀、長崎、大分

南九州…熊本、宮崎、鹿児島、沖縄

第II-20図 地域別大卒特化係数の推移

第II-20図 地域別大卒特化係数の推移



資料出所 総務庁統計局「国勢調査」

(注) 1) 大卒特化係数 =  $\frac{\text{地域別の大卒以上の者の数} / \text{全国の大卒以上の者の数}}{\text{地域別の学卒者総数} / \text{全国の学卒者総数}}$

2) 地域区分は以下のとおり。

- 北海道…北海道
- 東北…青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島
- 南関東…埼玉、千葉、東京、神奈川
- 北関東・甲信…茨城、栃木、群馬、山梨、長野
- 北陸…新潟、富山、石川、福井
- 東海…岐阜、静岡、愛知、三重
- 近畿…滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山
- 中国…鳥取、島根、岡山、広島、山口
- 四国…徳島、香川、愛媛、高知
- 九州…福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄

地域別の雇用をみる場合には人材の確保という観点から高学歴者が偏在しているかどうかということも重要と思われる。ここでは(地域別の大卒以上の者の数/全国の大卒以上の者の数)/(地域別の学卒者全体の数/全国の学卒者全体の数)を地域別大卒特化係数と名付けて、10年おきに45年、55年、2年の3時点を取りその間の変化をみることにしよう。大卒特化係数が1を超えているのは3時点とも南関東と近畿の2地域のみであるが、どちらも55年と比べ2年は低下している。一方、それ以外の地域ではおおむね上昇しているなかで北海道と九州についてはほぼ横ばいとなっている。このように高学歴者の偏在は徐々にではあるが弱まる方向に向かいつつあるとみられる(第II-20図)。

## 第II部 労働力不足、労働移動の活発化と企業の対応

### 第1章 今回の景気拡大期における労働力不足とその背景

#### 第3節 消費者選好の変化と労働面への影響

---

第1節、第2節でみてきたように、今回の景気拡大期における労働力不足は旺盛な労働力需要によるところが大きい。このような旺盛な労働力需要を支えた背景の一つに、利便性や差別化された財・サービスをより強く選好するようになった消費者の行動と、このような需要を顕在化させてきた企業行動があったとみられる。このような消費者の選好の変化や企業行動は、場合によっては特定の業種、職種において、過剰な労働力需要を発生させたり長時間労働や過密労働といった労働条件の悪化をもたらしている可能性がある。本節ではこのような点についてみてみることにする。

---



## 第II部 労働力不足、労働移動の活発化と企業の対応

### 第1章 今回の景気拡大期における労働力不足とその背景

#### 第3節 消費者選好の変化と労働面への影響

##### 1) 利便性選好の高まりとその影響

(時間の希少性の増大と利便性選好の高まり)

近年、核家族化、女性の社会進出の進展などに伴い、時間の希少性がより強く意識されるようになってきた。時間の希少性の高まりは、消費者の利便性選好の高まりをもたらし、それが、家事の外部化にみられるように、いわゆる「サービス経済化」の進展の一翼を担ってきた。

こうした傾向は、家計支出の面では、財に対する支出に比べてサービスに対する支出の比率が家計収入の増加に伴って増大するという形で現れている。また、勤労者世帯について可処分所得に対する商品支出及びサービス支出の弾性値(可処分所得の伸び率に対する商品支出及びサービス支出の伸び率の比)をみると、サービス支出の弾性値は商品支出の弾性値を上回っており、特に昭和55年から60年にかけてはサービス支出の弾性値が1.31と1を超えており、サービス支出の伸びは所得の伸びを上回る伸びを示した。60年から平成2年にかけては、長期にわたる景気拡大を背景に、可処分所得の伸びが大きかったため、サービス支出の弾性値は0.86と1を下回ったが、依然商品支出の弾性値(0.72)よりも大きい。このようなサービス購入の拡大は、時間の希少性の高まりに伴って、従来は財購入(例えば洗濯機、洗剤)により家事労働で処理してきたサービス(洗濯をする)を外部化する(クリーニング店にだす)という変化が家計に生じてきたことの現れであろう。こうした需要に対応して新たなサービスが供給されるようになってきたといえよう。

また、直接のサービスそのものの購入ではないが、サービス享受や財購入に対するアクセスの手間、時間を節約するといった消費者の利便性選好も財、サービスの供給形態に変化をもたらしてきている。営業時間の延長、通信販売の進展、催し物のチケット等の電話受付制度の進展などはその例とみることができよう。

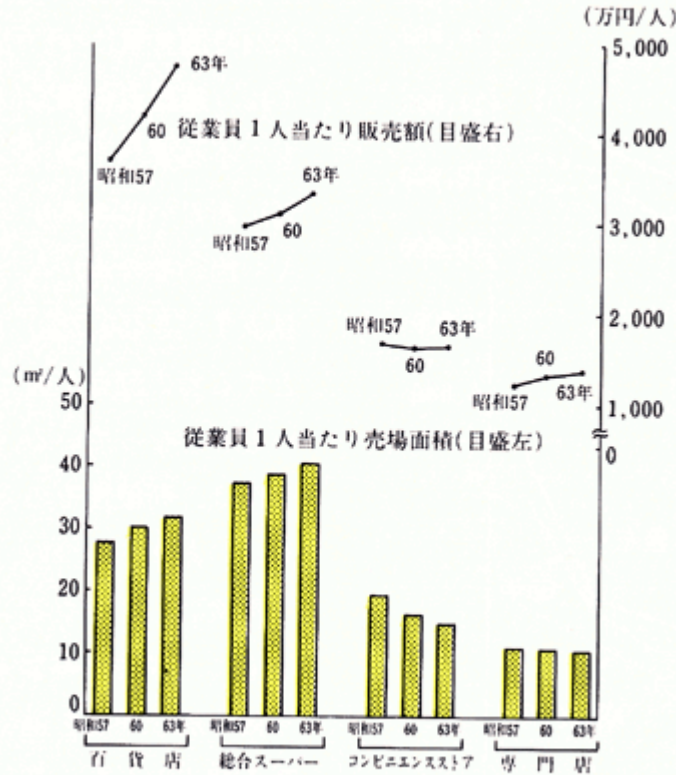
このような家事の外部化や利便性選好の高まりは、単にサービス業の進展をもたらしただけでなく、様々な場面で新たなサービスとともに価格転嫁しにくい付帯的サービスに対する需要を発生させてきた。なかでも、利便性を満たすためのサービスについては、しばしば多くの労働投入を要するものであったことが多いと考えられる。

(利便性選好の高まりとコンビニエンスストア)

その一例がコンビニエンスストアの進展である。単身世帯や共働き世帯の増加は、都市活動の24時間化とあいまって、営業時間の長いコンビニエンスストアへの需要を増大させた。その結果、他の形態の小売店舗と比較して特定コンビニエンスストア(営業時間12時間以上で閉店時刻が21時以降のもの)の店舗数は大きく増加し、その売り上げのシェアも増加した(付属統計表第12表)。

第II-21図 小売業の業態別従業員1人当たりの販売額、売場面積の推移

第II-21図 小売業の業態別従業員1人当たりの販売額、売場面積の推移



資料出所 通商産業省「商業統計表」

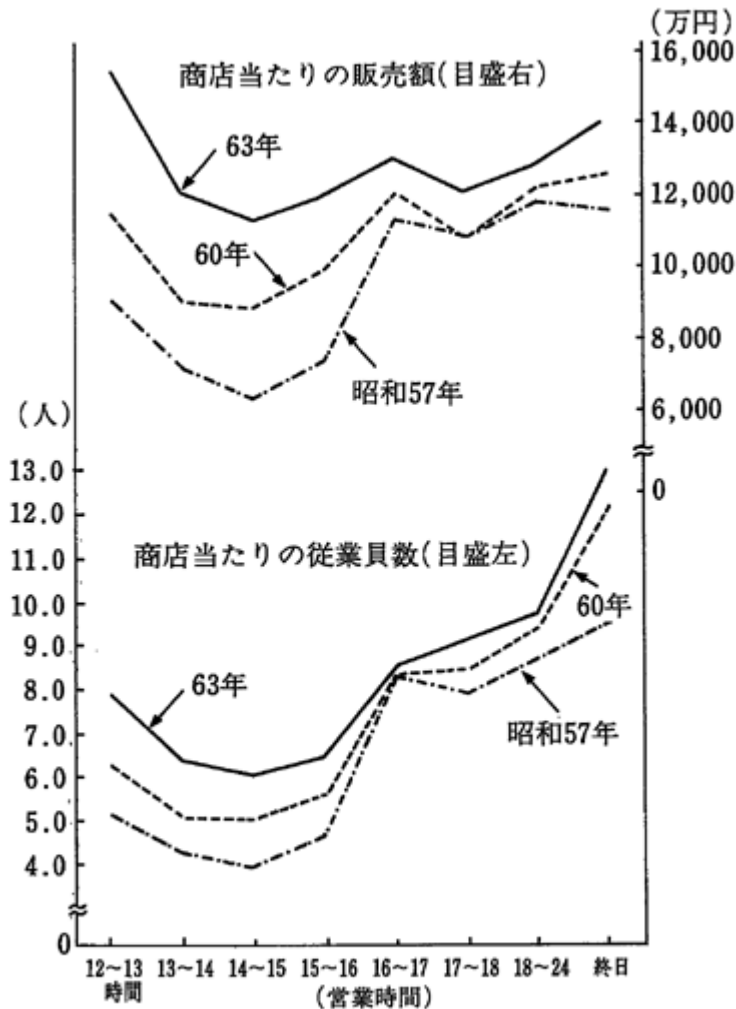
しかし、その一方で、コンビニエンスストアの従業員1人当たりの売場面積はむしろ減少し、従業員1人当たりの販売額もほぼ横ばいで推移しており(第II-21図)、他の形態の小売店舗が1人当たり販売額を増加させているのと対照的である。これは、コンビニエンスストアにおいて生産性の向上が相対的に滞っていることを示しており、その1つの原因に長時間営業があると考えられる。実際、営業時間が15時間を超えるコンビニエンスストアでは、営業時間が長いほど1店舗当たりの従業員数が格段に増加するが、1店舗当たりの販売額は従業員数の増加ほどには増加していない(第II-22図)。すなわち、一種の労働生産性ともみなすことのできる人時当たりの販売額は営業時間が長くなるほど低下する傾向にある。消費者の利便性選好め高まりに対応するために、コンビニエンスストアの長時間営業には、売り上げの増加に見合う以上の労働力が投入されてきたのである。

このような状況を反映して、最近では、収益率の向上を目指して、営業時間の短縮を検討する動きがコンビニエンスストアや外食産業の一部で見られるようになってきている。また、通商産業省「買い物に関する消費者アンケート」(平成3年)によると、コンビニエンスストアの24時間営業については、消費者の側でも、不必要だ(20.5%)、あるいはエネルギー節約等の点から見直すべき(50.2%)とする者の割合が高いものとなっている。今後は、利便性そのもののあり方について再検討していくとともに、労働力のより効率的な利用を進める観点からも、長時間営業に伴うコストの問題についても考えていく必要がある。

第II-22図 営業時間階級別コンビニエンスストアにおける商店当たり販売額、従業員数の推移



第II-22図 営業時間階級別コンビニエンスストアにおける  
商店当たり販売額、従業員数の推移



資料出所 通商産業省「商業統計表」

(流通業における対応と問題点)

コンビニエンスストアに限らず卸売・小売業では、多くの企業が売り上げの拡大を経営方針の最重要事項としている(附属統計表第13表)。その方法として、特に小売業では「接客サービスの向上」、「店舗形態・販売法の改善・多様化」といった、価格に転嫁しにくい付帯的サービスの増加につながる内容を挙げるところが多い。また、「取扱商品・サービスの拡大」を挙げるところも多いが、これは仕入れ先や輸送部門などに対する以下に述べるような要求を拡大させる可能性も高い(附属統計表第13表)。附属統計表第14表は、食品加工部門における要求の一例であり、その大部分は「小分け納品の拡大」、「定時納品の厳守」、「毎日配送、1日数回納品への対応」などのように輸送部門に対応を求めるか、「日付管理の徹底」のように納品元の在庫管理上の対応を求めたり、あるいは「緊急時即納の実施」のように、労働者に待機時間の増大など長時間労働を強いることに直結するような内容のものとなっている。

このような消費者ニーズを踏まえた卸売・小売業における対応は、次に述べる道路貨物運送業における多頻度・小口化配送(第II-23図、第II-24図)の1つの背景にもなっていると考えられる。また、在庫を持たない省スペースと豊富な品揃えを中心戦略とするコンビニエンスストアの増加なども、道路貨物運送業の取り扱い貨物の多頻度、小口化配送の一因となっていると考えられる。

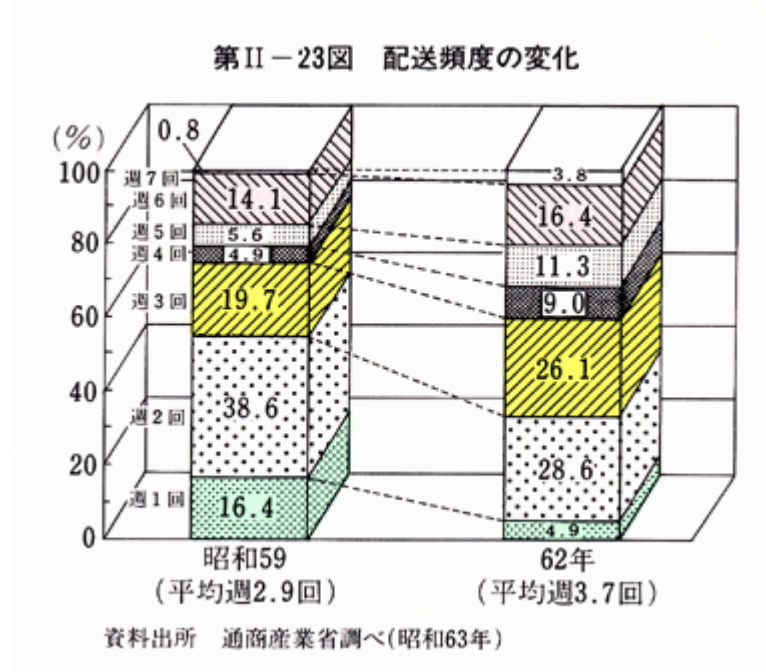
卸売業では小売業に比べコスト削減を経営方針として重視するところが多くなっているが(附属統計表第13表)、この背景には、物流費がコストの中で大きな負担になっているという事情がある。そして、このような物流費の負担増の背景には、価格競争に加えて、附属統計表第14表でみたような納品先からの要求に応えるための負担の増大があるものとみられる。

(道路貨物運送業における問題点)

以上みたような卸売・小売業の経営方針は、消費者の利便性選好の高まりに対応した宅配便の進展や製造業におけるジャストイン・タイム・システム(部品納入における多頻度・小口配送システム)の普及などとあいまって、道路貨物運送業の需要を増大させてきた。特に今回の景気拡大期には、道路貨物運送業における輸送トンキロ数はGDPの伸びを超える伸びを示している(第II-25図)。

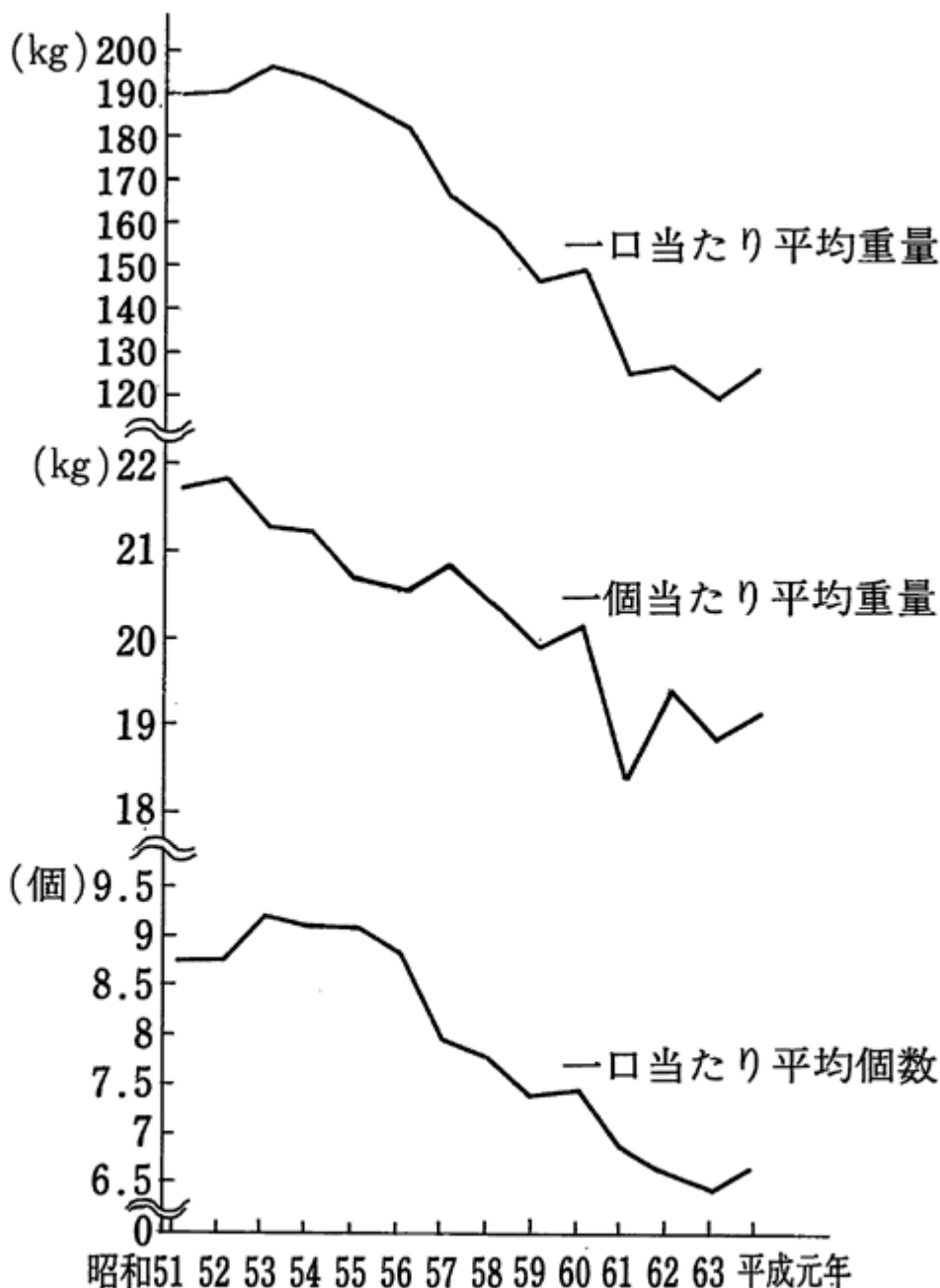
このような需要の拡大に伴い、道路貨物運送業では、就業者数及び労働投入量の伸びが全産業に比べて比較的大きなものとなっている(第II-26表)。しかし、就業者1人当たり及び人時当たりの労働生産性(純付加価値生産性)の伸びは製造業のみならず全産業と比較しても低いものとなっており(第II-26表)、道路貨物運送業における一層の省力化、効率化が望まれる。また、道路貨物運送業における運転手の労働時間は非常に長いものとなっており、5、6、7月平均でみる限り今回の景気拡大期においてもほとんど減少していない。そして、道路貨物運送業で特徴的なのは、事務員(男子)の労働時間もそれに呼応するように長いものとなっていることである(第II-27図)。

第II-23図 配送頻度の変化



第II-24図 路線トラック業における小口化の状況

第II-24図 路線トラック業における小口化の状況

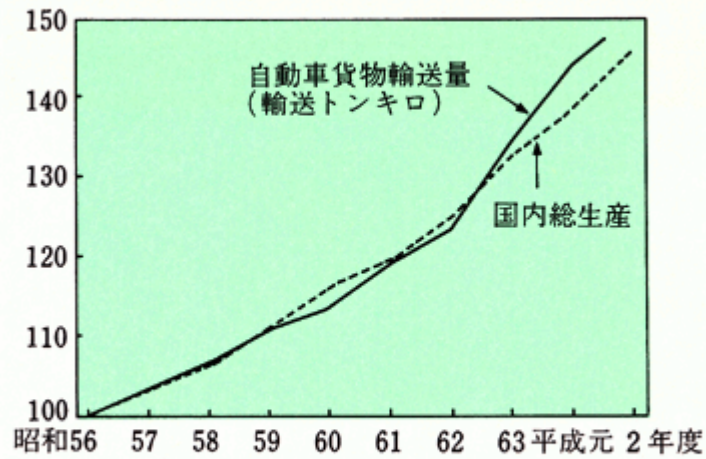


資料出所 運輸省「路線トラック調査」  
 (注) 5月及び10月調査結果より労働経済課試算

その一方で、運転手を中心とする労働力不足は企業規模にかかわらずかなり深刻ともいえる水準となっており(第II-28図)、このような労働力不足を招いた原因のうち最も大きなものは、その長時間労働にあると企業側も認識している(付属統計表第15表)。そして、こうした労働力不足が長時間労働につながるという悪循環に陥っていることが分かる(第II-29図)。

第II-25図 自動車貨物輸送量及び国内総生産の推移

第II-25図 自動車貨物輸送量及び国内総生産の推移



資料出所 運輸省「自動車輸送統計年報」  
(注) 昭和56年度を100として指数化

卸売・小売業及び道路貨物運送業の例でみてきたように、消費者の利便性選好の高まりは、それに応えるための企業側の対応を通して、結局は長時間労働という形で労働者に、ひいては消費者自身にはねかえってきている面があるといえよう。

## 第II部 労働力不足、労働移動の活発化と企業の対応

### 第1章 今回の景気拡大期における労働力不足とその背景

#### 第3節 消費者選好の変化と労働面への影響

##### 2) 差別化された財・サービスに対する選好の高まりとその影響

---

(消費者の差別化された財・サービスに対する選好と製造業にみられる問題点)時間の希少性の増大に伴う利便性選好の高まりに加えて、生活水準の上昇に伴って、他者とは異なった商品を求めるという傾向が強まる。その一方で、企業は、製品やサービスに付带的機能(例えば家電品の付带的機能、乗用車の様々なオプションなど)を付加して商品の差別化を図ったり、あるいは市場に現れていなかった財・サービスを供給(いわゆる「すきま産業」)して、潜在的な消費者のニーズを掘り起こすことにより、売り上げを伸ばしてきた。

#### 第II-26表 道路貨物運送業における就業者、労働投入量、労働生産性の推移

第II-26表 道路貨物運送業における就業者、労働投入量、労働生産性の推移

	就業者数			労働投入量		
	全産業	製造業	道路貨物運送業	全産業	製造業	道路貨物運送業
昭和56年	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
57	101.0	99.6	104.1	100.8	101.0	106.3
58	102.7	101.5	100.3	102.6	103.3	104.0
59	103.3	103.8	104.5	104.1	107.5	107.5
60	104.0	104.9	107.7	104.2	107.5	110.2
61	104.9	104.3	110.3	104.6	105.1	113.7
62	105.9	102.9	114.0	106.0	105.4	120.3
63	107.7	105.0	118.2	108.0	108.6	124.0
平成元	109.8	107.1	121.9	108.7	109.4	124.2
2	112.0	108.7	122.6	109.6	110.5	120.8
	1人当たり労働生産性			人時当たり労働生産性		
	全産業	製造業	道路貨物運送業	全産業	製造業	道路貨物運送業
昭和56年	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
57	102.5	104.8	96.5	102.7	105.2	94.5
58	107.0	107.1	103.6	105.3	107.0	100.0
59	112.4	114.3	104.9	110.9	112.6	102.0
60	118.4	121.0	106.9	117.4	120.0	104.5
61	121.8	117.6	110.8	121.2	117.6	107.5
62	126.7	127.7	112.4	125.4	127.1	106.5
63	134.2	137.1	117.3	131.6	134.7	111.8
平成元	138.9	144.6	118.2	140.2	143.5	116.1
2	146.6	153.6	129.3	149.8	154.5	131.3

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」、総務庁統計局「労働力調査」  
経済企画庁「国民経済計算」、運輸省「自動車運送事業経営指標」

(注) 1) 道路貨物運送業については年度の数字である。

$$2) \quad 1人当たり労働生産性 = \frac{\text{実質純付加価値額}}{\text{就業者数}}$$

$$\text{人時当たり労働生産性} = \frac{\text{実質純付加価値額}}{\text{就業者数} \times \text{平均実労働時間}}$$

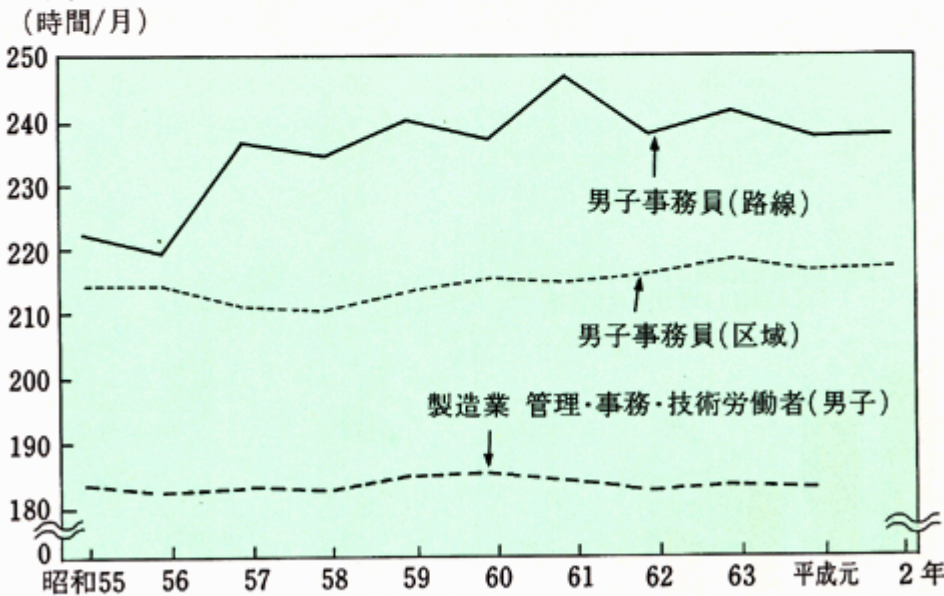
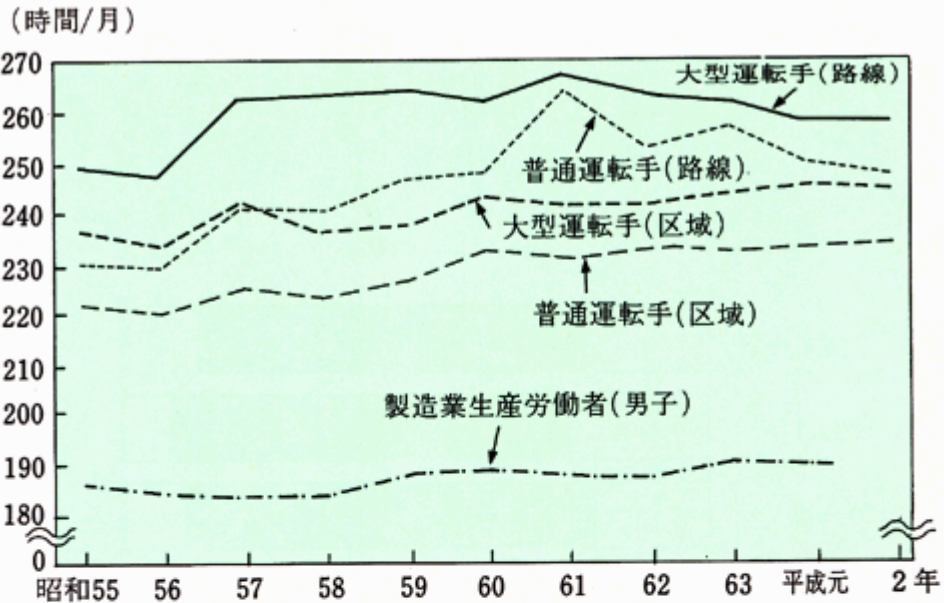
3) 実質化にはGDPデフレーターを用いている。

4) 昭和56年(年度)を100として指数化。

第II-27図 道路貨物運送業における職種別実労働時間(各年5、6、7月平均)



第II-27図 道路貨物運送業における職種別実労働時間  
(各年5、6、7月平均)



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

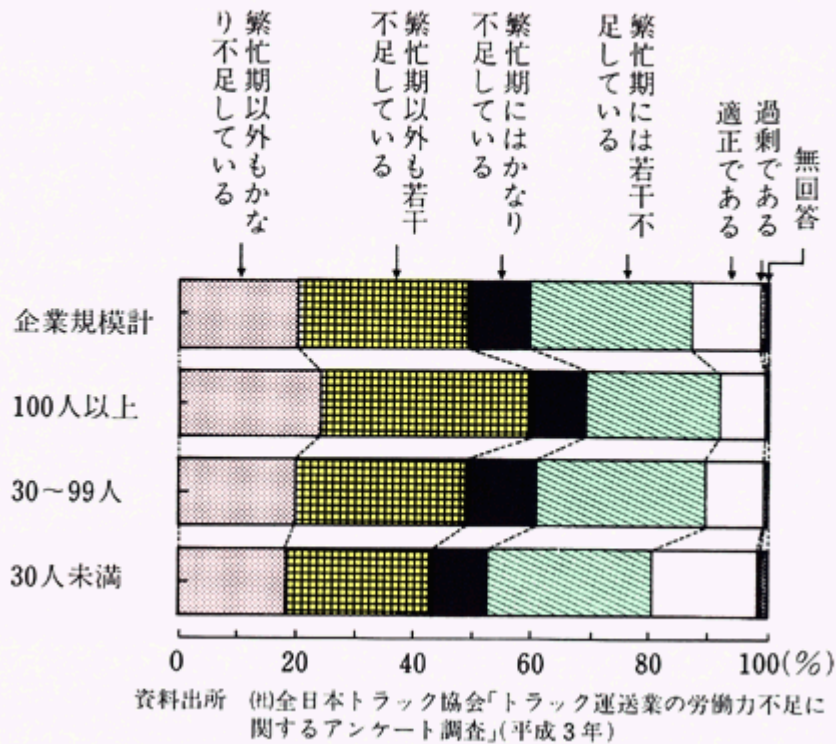
(出)全日本トラック協会「トラック運輸事業の賃金実態」

(注) 製造業の生産、管理・事務・技術労働者別の調査は平成元年度までで廃止。

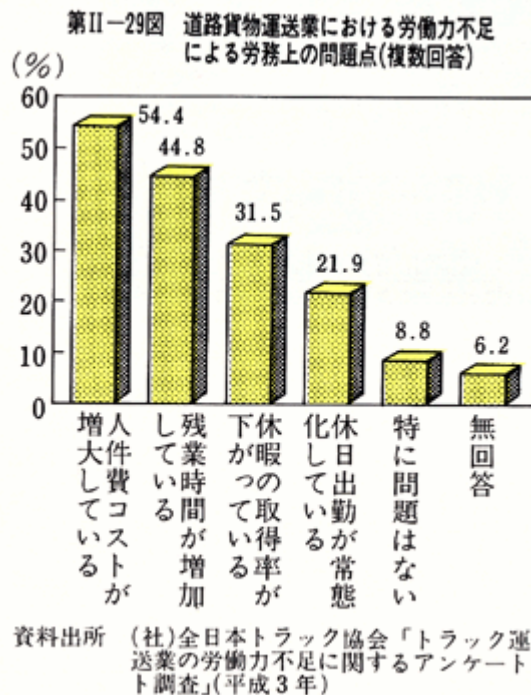
第II-28図 道路貨物運送業における労働力不足の現況



第II-28図 道路貨物運送業における労働力不足の現況



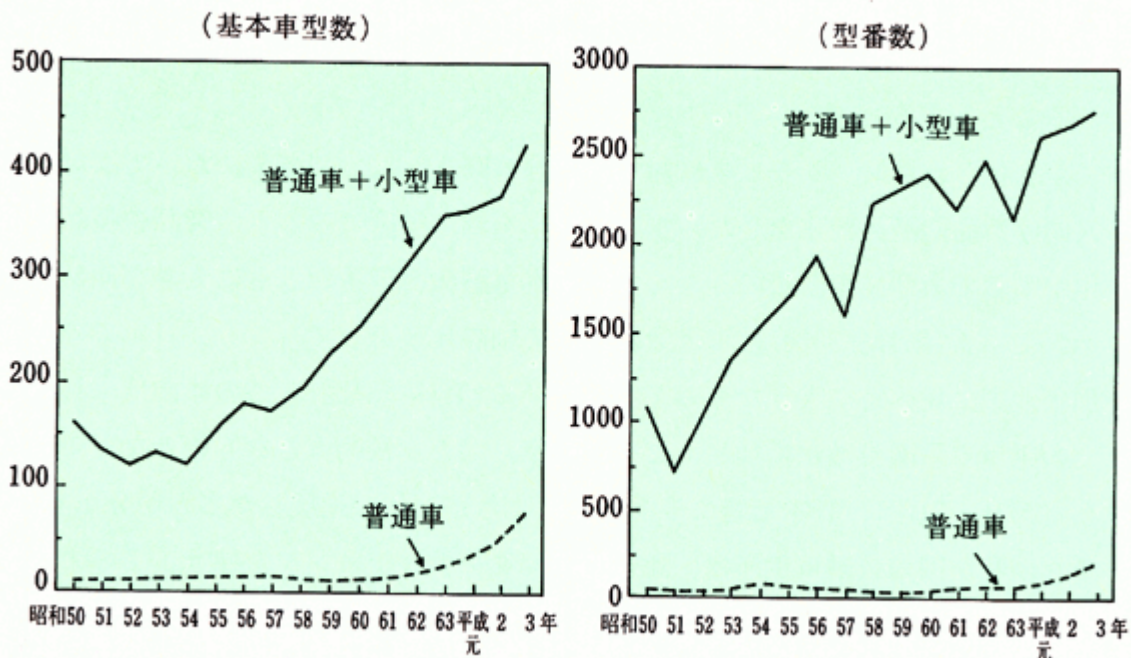
第II-29図 道路貨物運送業における労働力不足による労務上の問題点(複数回答)



このような差別化された財・サービスに対する選好は、前項でみたような利便性選好の高まりに対応した長時間営業や長時間労働の動きと同様に、生産現場において労働集約的部分の増大をもたらしたり、労働生産性の向上を阻害している可能性がある(例えば配送の多頻度・小口化、作業工程の複雑化など)。もし、そうであるならば、このような消費者の差別化された財・サービスに対する選好とそれを助長する企業の販売・宣伝活動は労働力不足をより強いものにしていく可能性がある。次に、この点について

第II-30図 国内生産乗用車の基本車型数、型番数の推移

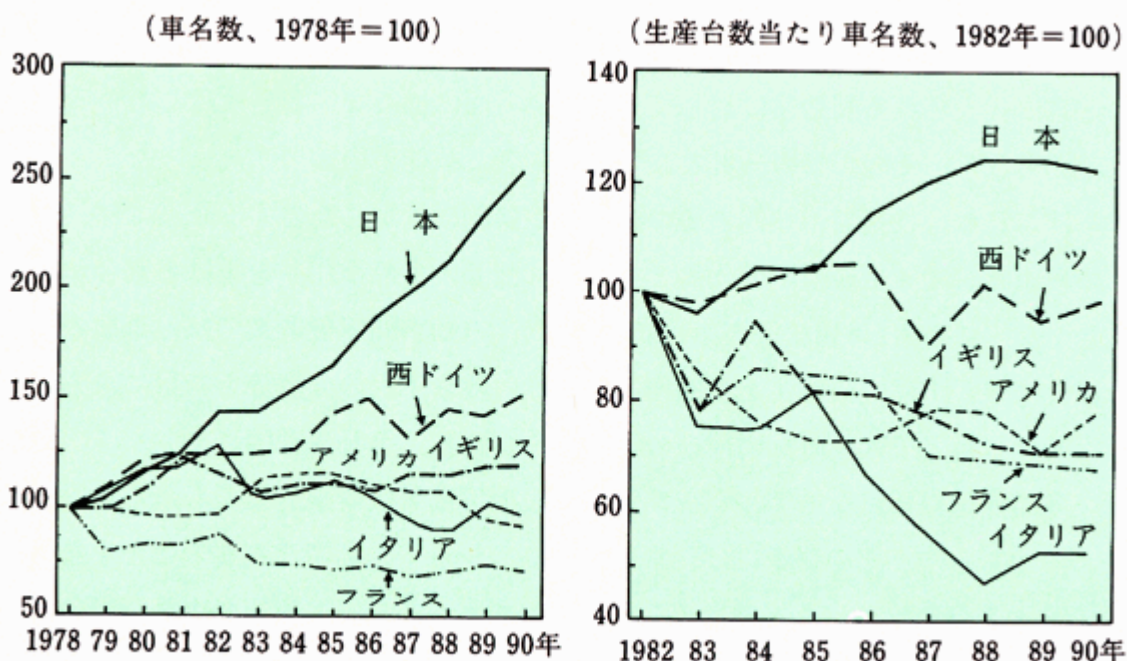
第II-30図 国内生産乗用車の基本車型数、型番数の推移



資料出所 (社)自動車技術会「自動車諸元表」

第II-31図 各国の車名数の推移

第II-31図 各国の車名数の推移

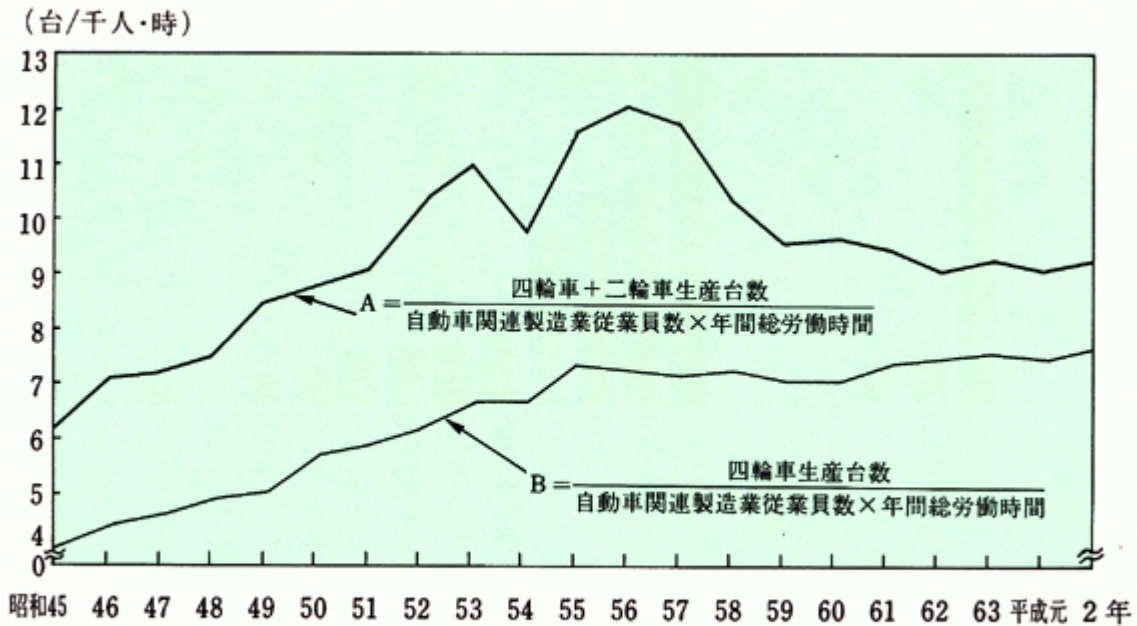


資料出所 (社)日本自動車工業会「主要国自動車統計」



## 第II-32図 自動車関連製造業における労働生産性の推移

第II-32図 自動車関連製造業における労働生産性の推移



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」  
通商産業省「工業統計表」  
(社)日本自動車工業会「日本の自動車工業」

差別化された財・サービスに対する選好の高まりは、製造業においては対個人向け製品の多品種化をもたらす。乗用車を例に挙げてみると、製品の多品種化が顕著であり、車名数のみならず、基本車型数、型番数ともに大きな伸びを示している(第II-30図)。車名数について国際比較をしてみても、日本での増加は他国に比べ特に大きなものとなっている(第II-31図)。この傾向は、日本での乗用車生産台数が増加したことを勘案しても比較的大きなものとなっており(第II-31図)、日本で特に多品種化による差別化が進展したことが分かる。また、我が国の自動車生産は、比較的頻繁なモデルチェンジを伴う。このような頻繁なモデルチェンジや販売車種の多さに対しては、一般の消費者も疑問をもっており(付属統計表第16表)、このような行き過ぎともいえる多品種化は消費者のニーズに対応したものと必ずしも言い切れないと思われる。

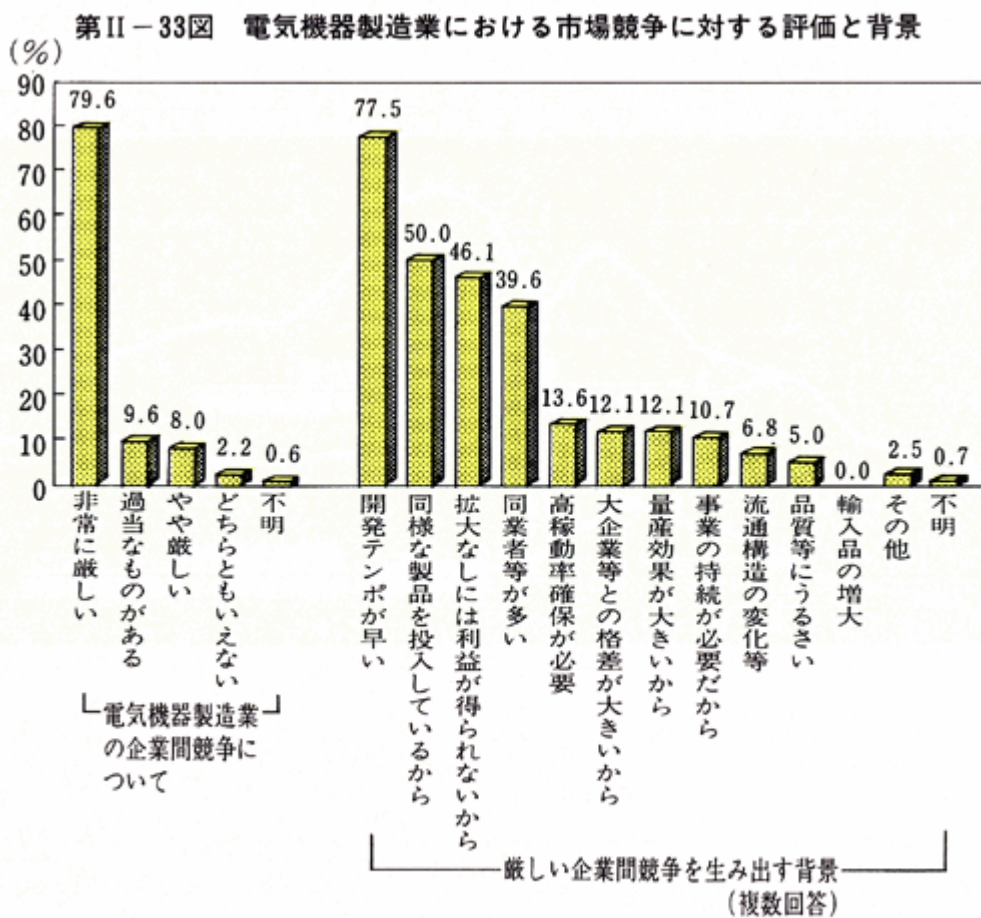
多品種化の進展は、配送の多頻度・小口化を通じて道路貨物運送業に対しても影響を及ぼしていると思われるが、それとともに自動車製造業や電気機器製造業に代表される製造業に対しても、労働面に様々な影響を及ぼしていると考えられる。その影響の一例として、技術者、技能者の需要が高まったことが挙げられる。技術者、技能者等の必要量が量的に増加したとする企業では、その理由として「生産量の変化」と並んで「製品の多品種化」を挙げる割合が大きくなっている(付属統計表第17表)。また、自動車関連製造業では、車種の高級化に伴う工程の複雑化と多品種少量生産に伴う工程の分散等を背景に、労働生産性(台/千人・時)の伸びの鈍化がみられる(第II-32図)。

多品種化や頻繁なモデルチェンジは、民生用電気機器製造業でもみられるところであるが、その背景には、常に売上高、シェアの両者が高まることを第一義とする企業行動があると考えられる。このようなシェア重視の企業行動は、強力な市場地位の確立という合理的な企業戦略の現れではあるが、そのことが売上高を重視した販売戦略やシェア拡大のための新製品開発に追われることにもつながっている(第II-33図)。企業間競争自体は消費者にとっても、社会全体の厚生の上昇にとっても必要なものであるが、過度の差別化を指向する企業行動により、場合によっては、企業が顧客の満足度を本質的に高めること以外の部分での競争に陥ったり、労働時間等労働条件面が企業間の厳しい競争のしわ寄せを受けたりする可能性もある(第II-34表)。今後、労働力の供給制約が予想される下で、企業間競争のあり方について労使

及び消費者が考えていくことが肝要である。その際に、

- 1)消費者の賢明な商品選択が望まれること、
- 2)企業も消費者のニーズを、ただ売れるからという観点からでなく的確に把握するよう努力すること、
- 3)労働条件への安易なしわよせを防ぐ手だてを労使ともに真摯に考えていくこと、が求められよう。

第II-33図 電気機器製造業における市場競争に対する評価と背景



資料出所 全日本電機機器労働組合連合会  
 「電機産業における新しい企業行動のあり方についてのアンケート調査」(平成3年)  
 (注) 企業による回答

## 第II部 労働力不足、労働移動の活発化と企業の対応

### 第1章 今回の景気拡大期における労働力不足とその背景

#### 第3節 消費者選好の変化と労働面への影響

##### 3) 付帯的サービスの課題と今後のあり方

(営業職における問題点)

利便性選好や差別化された財・サービスに対する選好の高まりは、様々な付帯的サービスへの需要を発生させ、企業はその付帯的サービスを企業間競争の有力な手段としてきた。これらは、価格転嫁が困難な場合が多いこととあいまって、労働面に多くの影響を及ぼしてきた。卸売・小売業、道路貨物運送業及び一部の製造業の例でこれらのことをみてきたところであるが、価格に転嫁しにくい付帯的サービスのもう一つの典型的な例として、営業担当職員の労働実態が挙げられよう。

第II-34表 電気機器製造業における労働面の諸問題と厳しい競争との関連について

第II-34表 電気機器製造業における労働面の諸問題と厳しい競争との関連について

(単位 %)

	大いに関係 がある	ある程度関 係がある	少しは関係 がある	全く関係な い
賃金、一時金が低い	26.5	36.6	25.2	6.9
残業が多く、代休、年休がとれない	52.9	31.7	11.1	1.3
仕事量が多く要員が少ない	52.0	35.6	8.5	1.6
会社の目標数字におわれてやりがいのある仕事ができない	21.9	43.5	27.8	4.2
仕事が肉体的精神的にきつい	22.2	45.1	24.8	4.9
知識・技能がついていけなくなる	12.7	33.0	40.2	10.8
雇用確保に支障が生じる	21.9	28.8	26.1	19.0
労働条件において関連系列、中小、下請けとの格差が広がる	25.2	35.3	23.9	11.8

資料出所 全日本電機機器労働組合連合会「電機産業における新しい企業行動のあり方についてのアンケート調査」(平成3年)

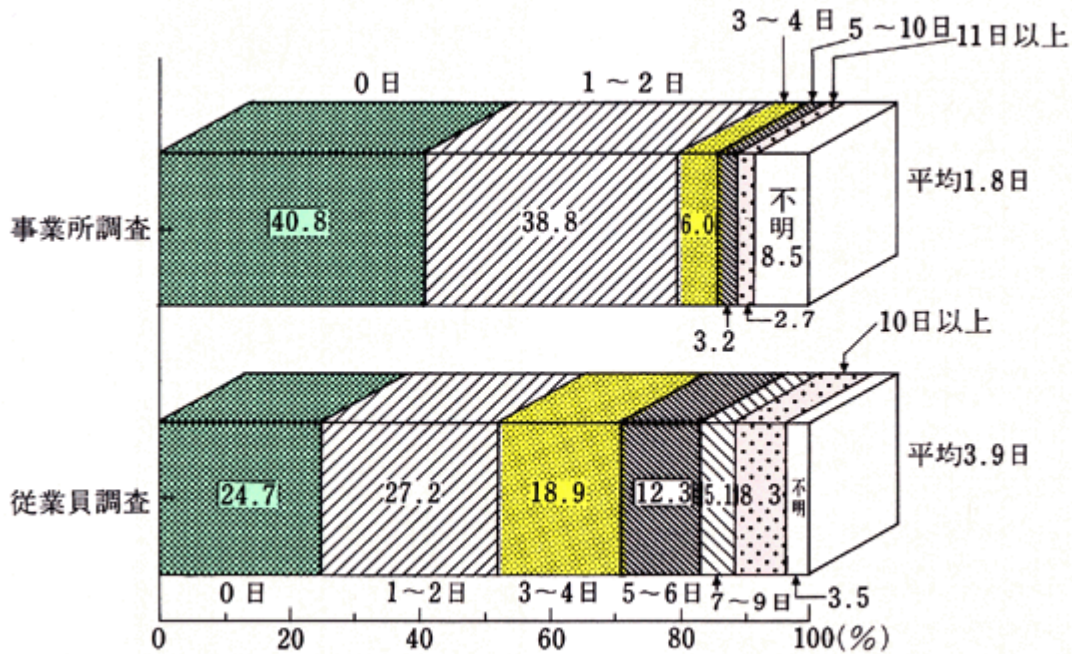
(注) 1) 単組本部、支部による回答。

2) 「貴社のあるいは貴事業部、貴工場の職場労働者における次の事柄は電機産業の厳しい競争とどの程度関連していると思いますか。」に対する回答。

第II-35図 営業職員の月間平均休日出勤日数



第II-35図 営業職員の月間平均休日出勤日数(平成元年7~9月平均)



資料出所 東京都立労働研究所「営業職の労働時間管理」(平成3年)

実際、営業担当職員は休暇がとりにくく、休日出勤の状況を見てもかなり多くなっており、労働時間面で厳しい状況にある(第II-35図)。また、事業所で把握している休日出勤日数との乖離もみられるなどの問題もある(第II-35図)。その長時間労働の原因としては、従業員側も企業側も顧客、取引先の都合であるとしているにもかかわらず(第II-36表)、その点を是正して労働時間短縮を図ろうとしない、またはできない(付属統計表第18表)ところに問題の根深さがあるといえよう。

例えば、消費者が自動車のディーラーに対して求める様々なサービスには強いものがあり(第II-37表)、こうした状況を見ても問題の解決が一朝一夕にはいかないことが分かる。しかし、このような働き方、商慣行のあり方は、結果として労働時間短縮の阻害要因となり、場合によっては過剰な労働を招くことによって勤労者自身にはねかえってくることとなる。今日我々が享受している便利さ自身を見直していく必要があろう。

第II-36表 営業職員の労働時間が長くなる理由

第II-36表 営業職員の労働時間が長くなる理由（複数回答）

(企業)		(従業員)		(単位 %)
取引先や顧客の都合があるので	68.5	受け持たされている仕事が多い	48.8	
仕事に繁閑がある	40.8	顧客の都合	48.2	
仕事の準備や整理に時間がかかる	38.0	伝票整理等の事後処理がある	42.3	
労働時間は長いとは思わない	26.7	この業界はみんな時間が長い	42.3	
仕事量が多いのに従業員数が少ない	16.0	仕事に繁閑がある	40.8	
従業員の中には能力の劣る者や能率の低い者がいるので	10.0	早く帰りにくい職場の雰囲気がある	35.3	
同業者や他社と足並みを揃えるため	7.2	ノルマがありその達成を厳しく求められる	28.5	

資料出所 東京都立労働研究所「営業職の労働時間管理」(平成3年)

第II-37表 自動車販売会社営業マンの営業活動に対する期待

第II-37表 自動車販売会社営業マンの営業活動に対する期待

	(単位 %)	
	はい	いいえ
車両購入後は半年程度は調子を気にしてほしい	87	8
点検・車検が近づいたら電話・DMで連絡してほしい	77	23
任意保険の更新は忘れずに来てほしい	63	36
点検・車検時の納車は有料でもいい	47	50
車両購入時の納車は有料でもいい	47	52
新車情報・イベント情報はその都度連絡してほしい	38	61
点検・車検が近づいたら依頼しなくても訪問してほしい	33	66
イベント来場後には電話などでフォローしてほしい	23	74

資料出所 全日本自動車産業組合総連合会「ゆとり創造アンケート」(平成3年)

(注) 調査対象は日本労働組合総連合会(連合)加盟企業に働く労働者。

## (付帯的サービスの適正な価格転嫁)

さらに、消費者側には、これらの付帯的サービスに対するコスト意識が希薄であり、供給側としては厳しい競争のために十分な価格転嫁ができずにおり、それが労働条件の向上の阻害要因となるとともに、商品・サービス間の需要量を歪めている可能性もある。このような付帯的サービスに対する消費者の意識をみると、サービス水準の後退を是認する者の割合は小さく、むしろ価格の上昇もやむを得ないとし



ている(第II-38表)。最近、百貨店業界において配送費用を徴収するところが増加しているが、健全な市場メカニズムによる解決を促すためにも、これら付帯的サービスの適正な価格転嫁を社会的に是認していくことが必要であり、ひいては、そうすることが真に必要なサービスであるか否かの見直しにもつながることとなろう。

第II-38表 付帯的サービスに対する消費者の意識

第II-38表 付帯的サービスに対する消費者の意識

(問) 小売店内に新しい商品や多くの種類の商品を置くためには、生産者や卸売業者などから小売業者へのトラックなどによる一定の配送を行うことが必要です。しかし、最近の人手不足、人件費の高騰といった問題や大気汚染、交通渋滞といった問題を考えると、「商品の新しさや品揃えの豊富さ」を実現させるために行われている現在の配送体制（一般に、多頻度小口配送と言われます。）は限界に達しており、その見直しが必要であるとの声の一部にあります。これについて、消費者の立場からどのように考えますか。

(単位 %)

小売店に対する配送が大気汚染、交通渋滞や人手不足といった問題を生む主な原因となっているとは思えず、見直しの必要はない	5.1
現在の人手不足、大気汚染、交通渋滞等を考えると、配送の見直しが必要であり、このために「商品の新しさや品揃えの豊富さ」といった消費者へのサービスが多少後退することがあってもやむを得ない	17.2
現在の人手不足、大気汚染、交通渋滞等を考えると、配送の見直しが必要であるが、「商品の新しさや品揃えの豊富さ」といった消費者へのサービスは後退させるべきではなく、むしろ流通業者の配送業務の一層の合理化により対処すべき	72.4
その他	2.3
分からない、無回答	3.1

(前問にて「合理化により  
対処」と答えた者に対して)

(問) 流通業、運送業の人手不足・人件費のアップは深刻であるため、仮に流通業の配送業務の合理化を進めても、現在の価格で現在のサービスを維持することは不可能という見方もあります。もし、そういう状況になったとしたら、消費者の立場として次のどちらを選びますか。

(単位 %)

「商品の新しさや品揃えの豊富さ」といった消費者へのサービスは維持すべきであり、このため、多少商品の価格が上がってもやむを得ない	60.7
商品価格は今のままに維持すべきであり、このため、多少「商品の新しさや品揃えの豊富さ」といったサービスのレベルが落ちててもやむを得ない	25.6
その他	11.5
無回答	2.2

資料出所 通商産業省「買物に関する消費者アンケート」(平成3年)

