

最近における労働力需給ひっ迫の実情

わが国の労働力需給は、若年齢層を中心に35年秋ごろから急激な引き締まりに転じており、経済のあらゆる面に大きな影響を与えつつある。その背景や需給ひっ迫に伴う労働力市場の変化、ないし労働力需給の見通しなどについて、やや長期的見地からする分析は種々行なわれている^(注)。ここでは、最近における労働力需給ひっ迫の状況と企業経営などへの影響が、実際にはどういう形で現われつつあるか、また、これに対する企業その他の対応策はどのような方向で行なわれているかといった点について、より短期的、ミクロ的な見地から整理することとする。そしてそうした動きのなかに、今後の問題を考える糸口を求めることとしたい。なお以下は、労働省などのデータのほか、本行支店などにおける実地調査に大きく依拠した。

(注) 昭和38年度経済白書、労働白書(38年版)、昭和38年秋産業構造調査会産業労働部会報告など。

1. 労働力需給のひっ迫状況

(新規学卒者の需給)

(1) 労働力需給のひっ迫が新規学卒者を中心とすることは、周知のとおりである。38年3月卒の中学・高校生についてみると、新規求職に対する新規求人の倍率は、戦後のベビーブームの影響から中学卒が急増(前年比28%増)した反面、求人時期がちょうど景気調整のさなかにあった関係もあり、中学卒2.7倍(前年2.9倍)、高校卒2.7倍(前年並み)と、ひっ迫の度合いが多少減じた。しかし、景気上昇とともに新規学卒者に対する需給は急速に窮迫の色を濃くしており、39年3月卒業者全体としては、中学卒3.2倍(労働省調べ)、高校卒2.8倍(当局試算)とかつてない度合いに達するものと見込まれている(第1表参照)。なお、新規学卒者では中学女子、ついで中学男子のひっ迫が著しい

が、中学卒の増加が頭打ちとなるにつれて、代替関係から、高校卒のひっ迫が一段と強まりつつある。

(第1表)

新規学卒者(男女合計)の職業紹介状況

(単位・千人)

卒 業 年 月		35/3	36/3	37/3	38/3	39/3
中 学	卒 業 者 数	1,770	1,404	1,948	2,506	2,445
	新 規 求 職 (A)	488	388	479	525	436
	新 規 求 人 (B)	949	1,060	1,399	1,398	1,417
	求人倍数 (B/A)	倍 1.9	2.7	2.9	2.7	3.2
高 校	卒 業 者 数	934	956	1,016	999	905
	新 規 求 職 (A)	614	632	638	577	317
	新 規 求 人 (B)	897	1,290	1,745	1,573	900
	求人倍数 (B/A)	倍 1.5	2.0	2.7	2.7	2.8

(注) 労働省調べ。39/3以降の卒業者は推定。39年の高校は、本行支店等の報告を基にした当局の試算。

(2) こうした需給ひっ迫の気配が強まるにつれて、新規学卒者に対する手当が例年より早目に行なわれており、それがまた需給ひっ迫をいっそう強めている。たとえば北海道東部の場合(釧路など)、従来、本州の求人・就職決定後、11月ごろから求人申込みが行なわれるのが例であったが、39年3月卒業者に対しては本州と同じく7月から申込みが行なわれはじめた。こうした傾向は、大なり小なり全国的にみられ、計数的にも確認できる。38年7月以降における明春卒新規学卒者の需給状況を、労働省毎月勤労統計によってみると、7～9月間における求人数(月間有効求人数)と求職数(月間有効求職数)の関係は、求人倍率中学卒82.4倍(37年同期14.2倍)、高校卒3.9倍(同2.3倍)ときわめて高くなっているが、これは手当急ぎの現われである。

(一般労働力市場の需給)

(1) 需給のひっ迫は、新規学卒者のみではない。これを除く一般労働力市場の需給にも、引き

締め傾向が反映しはじめている。もっとも職業安定所を通ずる求人・求職の統計でみる限り、供給超過の基調に変わりはない。しかしそのなかで、38年央ころから漸次引き締め傾向が強まっている。とくに一般労働力のなかでは、若・中年年齢層が次第にひっ迫ぎみとなっており、中・高年齢層では臨時雇用引き締めが目立っている。

(2) 統計でみると、月間有効求職数の前年比伸び率は、38年5月の23.6%をピークとして、その後かなりのテンポで増勢鈍化を続けているのに対し、月間有効求人数は7月以降急速に増勢を強めている。とくに新規求職、求人関係でみると、8月からはっきりと求人超過に転じていることが注目される(第2表、第3表参照)。一般労働力については、給与条件その他周知の事情で流動性に乏しいため、市場における求人求職が求職超過傾向をとることは避けがたいが、それが新規求職、求人である限り最近に至って求人超過となっていることは、かなりの引き締めを示すものとみてよい。

(需給ひっ迫の背景)

(1) むろん、こうした動き、とくに新規学卒者への求人のなかには、先行き需給のひっ迫を見越した水増し、重複申込み、あるいは雇い急ぎ傾向も、繊維2次製品、自動車部品メーカーなどでみ

(第2表)

一般職業紹介状況(月間有効分)

	月間有効 求職数(A)	月間有効 求人数(B)	就職数(C)	需給 比 (A/B)	給 率 (C/B)	充足率 (C/B)
	千人	千人	千人		倍	%
37年 1～3月平均	1,175	763	145	1.54		19
4～6 "	1,124	987	225	1.14		23
7～9 "	1,089	706	162	1.54		23
10～12 "	1,091	625	145	1.75		23
38年 1～3 "	1,408 (+ 19.8)	762 (- 0.1)	128 (- 11.7)	1.85		17
4～6 "	1,352 (+ 20.3)	1,049 (+ 6.3)	162 (- 28.0)	1.28		15
7～9 "	1,195 (+ 9.7)	906 (+ 28.3)	159 (- 1.9)	1.32		18

- (注) 1. 労働省調べ。
2. 新規学卒者を除く。
3. カッコ内は対前年同期比、%。

(第3表)

一般職業紹介状況(新規分)

	新規求職 (A)	新規求人 (B)	需給比率 (A/B)
	千人	千人	倍
37年 1～3 月平均	331	379	0.87
4～6 "	362	332	1.09
7～9 "	353	311	1.14
10～12 "	375	237	1.58
38年 1～3 "	376 (+ 13.6)	372 (- 1.8)	1.01
4～6 "	370 (+ 2.2)	378 (+ 13.9)	0.98
7～9 "	344 (- 2.5)	391 (+ 25.7)	0.88

- (注) 1. 労働省調べ。
2. 新規学卒者を除く。
3. カッコ内は対前年同期比、%。

られなくはない。しかし、公共職業安定所が労働省の指導により新規学卒者紹介に当たって中高年齢層の抱き合わせ(約1割)を行なっている関係もあり、現在までのところでは、そういった事例はむしろ少なく、やはり、実質的な需給関係を反映するものとみてよい。すなわち供給面では、数年前までみられたような農村2、3男の半遊休労働力がほとんど枯渇しているうえ、新しく労働力市場に投入されうる新規学卒労働力も、中学卒ではベビーブーム一巡の影響で38年3月をピークに減少の傾向にある(第4表参照)。しかもこれに中学・

(第4表)

中学卒業生数の推計

卒業年	男		女		合計	
	実数	前年比 減少率	実数	前年比 減少率	実数	前年比 減少率
39年 3月	1,244	4.5	1,196	0.5	2,440	2.6
40 "	1,212	2.6	1,163	2.8	2,375	2.7
41 "	1,096	9.6	1,053	9.5	2,149	9.5
42 "	1,001	8.7	960	8.8	1,961	8.7
43 "	949	5.2	912	5.0	1,861	5.1
44 "	894	5.8	858	5.9	1,752	5.9
45 "	860	3.8	822	4.2	1,682	4.0
46 "	837	2.7	800	2.7	1,637	2.7
47 "	806	3.7	771	3.6	1,577	3.7

- (注) 1. 文部省調べ。
2. 昭和38年5月現在の在学者が、そのまま中学3年を卒業するものと仮定した場合の各年3月の卒業生数。

(第5表)

上級校への進学率

(単位・%)

卒業期	中学校卒の 高校進学率	高校卒の 大学進学率
32年3月	51.4	16.1
33 〃	53.7	16.5
34 〃	55.4	16.9
35 〃	57.7	17.2
36 〃	62.3	17.9
37 〃	64.0	19.3
38 〃	66.5	20.0

(注) 1. 文部省調べ。
2. 高校卒の大学進学率の37年以降は高専進学者を含む。
3. 38年の大学進学率は推定。

高校卒の進学率の急上昇が加わっている(第5表参照)ため、39年3月卒についてみると実際に供給される卒学者総数は前年に比べ約20万人(約10%)の減少が見込まれている。

(2) 他方需要面では、第1に、中小零細企業における未充足需要が大量に繰り越されている。未充足需要が残るのは、労働力市場が完全自由競争でないうえ、経営にとって賃金コスト上昇に耐えうる限界がおのずからあるためである。これら中小零細企業における未充足需要は、一流大企業の労働力需要が落ち着き、相対的な需給緩和期になると表面化してくることとなる。第2に、ここ2、3年来、雇用規模が急速に拡大した結果、労働力の減耗補てん需要の水準が著しく高くなっている。

(3) しかし第3に、実際の状況を見ると、全般的にみて、景気上昇に伴う新規需要が予想外に大きい部分を占めているようである。38年初来生産が予想外のテンポで伸長し、そこから新規の労働力需要が強まってきつつあることが、最近の傾向としてはやはり大きい。とくに38年7～9月ごろから民間設備投資の本格的立ち直りがみられ、これに関連して、39年以降完成、稼働する新規設備への配置を考慮した求人が早目に行なわれている傾向があることは、今の局面では見落とせない点である。シェア拡大競争に勝つためには、資金確保もさることながら、むしろ労働力確保が重要だとする考えが、企業間に強く浸透しつつある。

2. 労働力需給ひっ迫の業種別、地域別特色

以上、ごく最近における労働力需給のひっ迫ぶり、その背景を、一般的にみてきた。次に業種別、地域別にみると、いかなる特色があり、どのような変化が生じつつあるかをみてみよう。

(業種別特色)

(1) 39年新規学卒者についてみると、商業、サービス部門の人手不足がとくに男子について著しい。労働集約的であり、かつ業況の伸びが大きいためもあるが、やはり未充足繰越し需要がここに根強く残っていることの現われである(第6表参照)。

(第6表)

39年3月新規中学卒に対する業種別求人求職動向

業 種	求人数(A)		求職数(B)		求人倍率 (A/B)	
	男	女	男	女	男	女
農林業、自由業、 管 理 的 職 業	千人 12.3	千人 20.9	千人 3.2	千人 8.9	倍 3.8	倍 2.3
販 売 業、 サ ー ビ ス 業	78.0	75.9	14.2	42.7	5.5	1.8
繊維製造、加工業	55.5	371.3	7.2	85.2	7.8	4.4
金 属 加 工 業	258.0	46.5	79.2	8.8	3.3	5.3
電 気 機 械 器 具 業	41.2	57.0	34.1	22.0	1.2	2.6
そ の 他 製 造 業	164.7	119.8	29.1	22.3	5.7	5.4
建 設、運 輸、 ガ ス な ど	66.5	49.2	28.4	14.1	2.3	3.5
希 望 職 種 未 定	—	—	18.2	18.6	—	—
合 計	676.2	740.6	213.6	222.6	3.2	3.3

(注) 労働省調べ(調査時点38年6月)。

これに対し製造業では、鉄鋼、化学、重電機などのごとく、すでに十分な雇用増が行なわれたか、装置産業の性格を有しているか、あるいは合理化が進展しているかなど、種々の事情があるところでは、求人活動はまだ活発化していない。いま一つ、求人が当面比較的落ち着いているのは、石炭、非鉄など経営再建が急務となっている業種である。以上に対し、繊維、食料品、輸送機械、弱電気、金属加工、窯業土石などでは、とくにひっ迫の度合いが著しくなっている。これは当然のこと

とながら労働集約性が高く、また最近生産上昇のテンポが著しいことを反映しているものである。

(2) また需給引き締まりの度合いは、同一業種にあっても、規模の大小によりかなりの格差がみられる。総じてみれば、大企業とくに一流企業では、有名会社が多だけに、所要労働力を量的にも質的にも充足し得ており、ひっ迫感は薄いのが実情である。もっとも紡績などでは、一流企業ほど求人活動を一段と組織的に、全国的規模に広げる動きが強まっている(後述)。

しかし一般的に言えば、ひっ迫の度合いは、規模が小さくなればなるほど著しい。本行各地支店よりの報告によれば、明春卒中学生に対する求人の動きは、一般的にみて、500人以上の企業では、前年並みないし若干下回るものが多いが、反面100人未満の企業では、おおむね前年を大幅に上回っている(なおこの点については、第7表参照)。

(第7表)

新規学卒就職者の規模別構成(製造業)

		規模計	500人以上	100～499人	99人以下
中 学	35年3月卒	100.0	27.7	31.0	41.2
	36 "	100.0	33.8	33.6	32.6
	37 "	100.0	34.6	36.1	29.3
	38 "	100.0	30.4	35.9	33.7
高 校	35年3月卒	100.0	26.8	35.9	37.3
	36 "	100.0	32.4	39.4	28.2
	37 "	100.0	38.8	39.9	21.3
	38 "	100.0	32.6	33.5	33.9

(注) 1. 労働省調べ。

2. 各年とも6月末現在の状況で、公共職業安定所取扱分と職業安定法第25条の3の規定による学校取扱分の合計である。

(地域別特色)

(1) 次に地域別特色に移る。まず、当然のことながら、京浜、京阪神、中京など工場過密地帯では、ひっ迫の度合いは非常に強い。なかでも中京地区は、産業構造上、労働集約的な繊維加工、機械金属、窯業土石産業が多く、また最近その伸びが著しいため、全国でももっとも強いひっ迫状態が続いている。このほか、長野(精密工業)、北陸(繊維)、広島(機械)など、企業進出や工業化の進

展がみられる地区では、漸次ひっ迫の度を強めている。

(2) もっとも、工業過密地帯でも北九州は、目下のところさほどひっ迫感がみられない。これは、この地区の大宗を占める鉄鋼業が35、36年と大幅な雇用拡大を行なった反動かたがた38年初までかなり景気調整の影響を受けて雇用を手控えたこ

(第8表)

地域別新規学卒者(中学卒)の求人倍率推移

道府県名	37年3月卒	38年3月卒	39年3月卒
	倍	倍	倍
愛知	4.4 (100)	3.7 (84)	7.8 (177)
滋賀	5.0 (100)	6.0 (120)	6.9 (138)
新潟	4.2 (100)	4.2 (100)	4.8 (114)
香川	4.2 (100)	3.6 (86)	4.7 (112)
秋田	3.9 (100)	3.8 (97)	4.7 (121)
鳥取	4.1 (100)	3.6 (88)	4.6 (112)
宮城	4.7 (100)	3.8 (81)	4.5 (96)
山形	4.5 (100)	4.2 (93)	4.5 (100)
鹿児島	4.5 (100)	3.8 (84)	4.5 (100)
宮崎	3.2 (100)	3.4 (106)	4.3 (134)
岩手	3.8 (100)	3.3 (87)	4.2 (111)
島根	3.4 (100)	3.0 (88)	4.1 (121)
大阪	4.1 (100)	3.7 (90)	4.0 (98)
高知	2.9 (100)	3.2 (110)	4.0 (138)
石川	2.7 (100)	2.6 (96)	4.0 (148)
福島	3.6 (100)	3.2 (88)	3.9 (108)
熊本	3.2 (100)	3.4 (106)	3.9 (122)
山梨	3.1 (100)	2.7 (87)	3.8 (123)
兵庫	3.4 (100)	2.6 (76)	3.7 (109)
長野	3.6 (100)	3.4 (94)	3.6 (100)
大分	3.5 (100)	3.5 (100)	3.6 (103)
青森	2.9 (100)	2.9 (100)	3.4 (117)
愛媛	2.8 (100)	2.7 (96)	3.3 (118)
群馬	2.7 (100)	2.8 (104)	3.3 (122)
山口	3.0 (100)	2.7 (90)	3.2 (107)
長野	2.9 (100)	2.7 (93)	3.2 (110)
静岡	2.8 (100)	2.4 (86)	3.0 (107)
広島	2.5 (100)	2.4 (96)	2.9 (116)
岡山	2.4 (100)	1.8 (75)	2.5 (104)
北海道	2.3 (100)	2.2 (96)	2.3 (100)
福岡	2.7 (100)	2.0 (74)	2.1 (78)

(注) 1. 本行支店報告による。

2. 39年3月卒は38年10月現在の見込み計数。

3. カッコ内は各地の37年3月卒=100とした指数。

4. 資料の関係で一部府県は省略した。

(第9表)

地域別にみた労働力需給(学卒を含む)状況とその変化

区 分	労働需給比率	都 道 府 県 名
著しくひっ迫している地域	0.3 以下 (A)	^B 群馬、 ^B 埼玉、 ^B 石川、 ^B 福井、 ^B 山梨、 ^B 長野、 ^B 岐阜、 ^B 静岡、 ^B 愛知、 ^B 三重、 ^B 滋賀、 ^B 大阪、 ^B 奈良
かなりひっ迫している地域	0.4～0.7 (B)	^C 茨城、 ^C 栃木、 ^C 千葉、 ^C 東京、 ^C 神奈川、 ^C 新潟、 ^C 富山、 ^C 京都、 ^C 兵庫、 ^C 岡山、 ^C 広島、 ^C 山口、 ^C 香川
需給がほぼバランスしている地域	0.8～1.2 (C)	^D 岩手、 ^D 宮城、 ^D 秋田、 ^D 山形、 ^D 福島、 ^D 和歌山、 ^D 鳥取、 ^D 徳島、 ^D 愛媛
比較的余裕のある地域	1.3～2.9 (D)	^E 島根、 ^E 佐賀、 ^E 長崎、 ^E 熊本、 ^E 大分、 ^C 北海道、 ^C 青森
かなり余裕のある地域	3.0 以上 (E)	高知、福岡、宮崎、鹿児島

(注) 1. 労働省調べ(38年9月)。

2. 県名の上の記号は前年同月の当該県のランキングを示す。
記号のない県はランキングが動かないもの。

と、さらに38年初来急増した炭鉱離職者が新しく求職者として加わっているためである。

以上に対し、東北、山陰、四国、南北州など、従来から労働力が豊富で、かつ工業化がそれほど進展していない、しかも景気回復の浸透が比較的遅れがちな地区では、引き締まり傾向は次第に強まってはいるが、目下のところ総体としてさほど労働力需給がひっ迫しているとはいえない。地域差は、なおかなり大きいといえる(第8表、第9表参照)。

(地域的特色の後退)

(1) 以上のように、労働力需給の地域的特色は主として、産業の地域的分布の反映からきている。しかし問題はそれにつけるわけではない。むしろそれをこえた問題が生じつつあるところに、最近の特徴的な動きがあるといえる。その第1は、労働力需給ひっ迫地帯における求人の行き詰まりから、企業の求人活動の地域がここ一兩年急激に広がっており、それが地域格差に影響を及ぼしつつあることである。新規学卒者の求人にあた

り、大企業では募集対象県を拡大し、出先工場を拠点とする一般的求人活動を強化している。また大手紡績や自動車メーカーなどでは、求人募集を公共職業安定所のみに依存せず、労働供給地域(北海道・東北・四国・南九州)の要所に労働出張所ないし地方人事駐在員を常置して、みずから求人活動に乗り出している。

また中小企業でも、県内中心から県外へ、あるいは都市周辺から郡部への動きが広範化していることは一般的傾向である。中小の毛紡績、機屋、木材加工あるいは旅館などの場合は、組合を通じて集团的に県外に求人活動を実施する向きが目立って増加している。

こうした動きの結果、先進工業地帯との距離、交通の便宜その他縁故の大小によっては、労働力需給の地域差はかなり薄れはじめている。たとえば、京浜地区に対する山梨、中京地区に対する静岡などがそうである。とくに山梨などで、労働力需給のひっ迫が著しいのは、域内産業の発展や、次に述べる企業進出の関係もむろんあるが、主として上記の事情からくるものであろう。

(2) 第2は、工場過密地帯からの企業の地方分散ないし集団疎開が目立っており、その影響が現われつつあることである。この点は、いわゆる地域開発と裏腹をなしている。地域開発は目下のところ総じて机上プランの域を出ず、進出企業もなお装置工業が中心であるため、労働力需給への影響はまださほど大きくない。しかしこれとは別に、とくに大手弱電メーカーなどでは、労働力の絶対的不足や、遠隔地求人による経費増大などに対処して、労働供給源に近い地域へ工場の地方分散化をはかる動きが目立っている(山梨、佐賀など)。

また中小企業界でも、同様の動きは、個別的、集团的な形で、広範にみられる。たとえば、福井地区一繊維染色ならびに眼鏡枠工業団地、合板メーカーの進出。大阪地区一既制服業界の近郊への集団立地。東北地区一東京地区輸出がん具業界集団立地。滋賀一名神国道建設に伴う企業進出など。

(3) 求人活動の広域化はともかく、工場立地分

散化の動きは、むしろすべてが労働力需給だけからきているわけではなく、原料市場、製品市場との隣接、工業用水、港湾など社会資本との関連など、複雑な動機がからみ合っていることはいうまでもない。しかし、そうした形で工業立地範囲が拡大されてゆくにつれて、労働力需給の地域的特色にはかなり変化が生じはじめている。

とくに、労働集約的な中央大企業が進出する場合は、雇用条件などの格差(厚生施設、有名性など)もあって、地元産業にとって労働力確保がかなり困難になっている面が目立ってきている。これまで労働力供給県であった地域において、労働力の県外流出が一段と強まり、とくに農村労働力の老齢化、女性化、農繁期における季節的労働力需給のひっ迫が著しくなる一方、反面で濃淡の差はあれ、労働力の需要県としての性格をあわせ持ちはじめたものがみられる(新潟、岐阜、三重、滋賀など)。そこでは、県外からの吸引力と県内の引止め策がぶつかって、労働力需給のひっ迫がいっそう強まっているといつてよい。

3. 企業経営などに対する影響

以上のような労働力需給のひっ迫は、人手不足そのものとして、また賃金上昇ひいては企業のコスト上昇、また物価上昇として、深刻な影響を及ぼしつつあるが、ここでは主として企業経営に即して、最近の動きを取り上げることとする。

(賃金上昇の実情)

(1) まず賃金上昇そのものについてみると、37年中は景気調整の影響をうけてやや伸び悩んだが、38年にはいって、再び徐々ながら上昇テンポを強めてきている。労働省の毎月勤労統計によると、第10表のごとく全産業の名目賃金上昇率は、35年6.9%、36年11.5%、37年10.6%、38年1～9月平均10.7%となっている。なかんずく新規卒卒者の初任給は、ここ2、3年来みられたような前年比20%をこえる大幅な上昇こそみられないが、38年は中学卒で11.2%、39年は13%の上昇が見込まれる状況である。

(第10表)

初任給・名目賃金の推移(全産業)

(前年比増加率、単位・%)

	初 任 給		名目賃金
	中学卒男子	高校卒男子	
35年平均	16.2	10.9	6.9
36 〃	22.8	21.5	11.5
37 〃	23.0	23.2	10.6
38 〃	11.2	12.5	10.7
39 〃	13.0	13.0	

(注) 1. 39年を除き労働省調べ。39年は、本行支店調査等をもとにして当局で試算したもの。

2. 38年の名目賃金は、1～9月は実績。

(2) 賃金上昇を企業のミクロ的立場からみると、大企業における生産性上昇と、それに見合った賃金上昇が始発点となっていることはいうまでもないが、35年ごろからは、求人難打開のため、中小零細企業などがいわば防衛的に若年労働者の初任給引上げを行ってきたことが大きな要因として加わってきた。最近では、これに消費者物価急騰による上昇が加わっており、本行支店の報告によると、最近中小企業でも、初任給の手直しもさることながら、現実の物価高から賃上げを余儀なくされている例が非常に多い模様である。

(3) さらに、初任給引上げに伴う企業内部における賃金調整の影響がある。とくに、急テンポで初任給引上げを余儀なくされている中小企業では、あわせて若・中年年齢層の企業流出をおさえる見地からも、初任給引上げに伴う企業内賃金体系の調整を促進する必要に迫られている。上述のように、労働力需給の引き締まりが若・中年年齢層へ波及するにつれて、最近賃金体系の手直しはいっそう強まりつつある。以上の諸点は、企画庁が38年2～4月にかけて実施したアンケート調査によっても明らかに示されている(注)。

(注) 企画庁によるアンケート調査(調査時点38年2～4月)によると、初任給上昇に伴う賃金調整の実施率は、37年中、製造業で64%に及び、しかも労働力充足率の低い中小企業ほど実施率が高い。また調整の方式にしても、大企業では漸減方式をとるものが多いのに対し、中小企業では定額積み上げ方式をとるものが60%に上っている。また、最近の賃上げは、中小企業になるほど会社提案によるものが多く、かつその理由別構成比では、「労働力確保(同業者、同一地域の賃金上昇を含めて)」について、「消費者物価の上昇」が高い率を示している。

規模別賃上げ発議者別構成比(製造業)

(単位・%)

規 模 別	労働組合 要 求	会社提案	従業員 代表 要 求	計
30～ 99 人	25.4	70.4	4.2	100.0
100～ 999 人	56.0	41.3	2.7	100.0
1,000～4,999 人	89.3	10.7	0	100.0
5,000 人以上	95.0	5.0	0	100.0

(注) 1. 企画庁調べ(調査時点38年2～4月)。

2. ※印は組合組織のない企業。

会社提案の賃上げ理由別構成比(製造業)

(単位・%)

提 案 理 由	30～ 99人	100～ 999人	1000人 以上	平均
消費者物価の上昇	25	25	42	26
生産性、労働能率の向上	10	11	0	10
同業者、同一地域の賃金上昇	44	47	32	44
労働力確保	20	15	8	18
その他	1	2	18	2

(注) 企画庁調べ(調査時点38年2～4月)。

(コスト、経営面への影響)

(1) 以上のような初任給引上げ、ないし賃金調整そのものは、労働力需給ひっ迫に対する企業の反応にほかならないが、これが、物的生産性上昇の遅れている部門で、大なり小なり企業コストへの圧迫を強めている。しかしコスト上昇をマージンの低下などで吸収する余地の少ない中小零細製造業や商業・サービス部門、農業の一部では、最近国内需要が著しく強いため、時にカルテル類似行為その他にささえられつつ、そのまま価格や料金の引上げを行ない、これによってコスト上昇を吸収している実情にある。それが最近の消費者物価上昇の大きな背景となっていることは、周知のところである。

(2) コスト上昇を価格に転嫁できない場合、経営に問題が生ずることはいうまでもないが、その第1の類型は、中小下請企業などにみられる(たとえば自動車下請など)。もとより親企業との系列の濃淡、合理化、量産化の進展度、その他企業格差によって事情は著しく異なるが、発注単価の引下げとの板ばさみとなって、限界のメーカーでは経営難に陥りつつあるものが散見される。下請企業でない場合にも、取引上弱い立場に立つ企業では同じような例がみられる。

そうしたところでは、合理化投資の必要が感ぜ

られていながらも、資金的に実施は困難であり、あえて行なえば資本費の上昇を招き、「機械化貧乏」に陥り、ジリ貧ぎみとなる傾向がみられる。金融が比較的円滑であるにもかかわらず、今夏来不渡手形の発生や企業倒産がやや増大しているのは、36年来の無理な経営拡大のトガメが顕在化しつつあることが主因とはいえ、その背景に上述のような形でのコスト圧迫が多かれ少なかれ作用している模様である。

(3) コスト上昇によって経営難を生じている第2の類型は、中小零細企業のウエイトの高い輸出産業にみられる。上述自動車の例も、価格転嫁が困難である遠因は、結局のところ主として自由化、海外との競争にあるといえる。そういう意味では、両者とも、同じ事情によるといえる。経営行き詰まりの例として、雑貨業界などでは、香港などの攻勢による転産業(中京地区一陶磁器、福島一バドミントン、大阪一各種雑貨)、あるいは先行きに見切りをつけた国内産業への早目の転業(新潟一クリスマス用装飾雑貨メーカーが段ボール加工業へ)などが、最近目立っている。

(4) さらに、労働力の不足そのものが経営難をもたらしている事例も、最近全国各地で目立ちは始めている。とくに労働集約性が高く、かつ大企業と競合関係にある中小零細製造業(繊維加工、機械、金属加工、陶磁器、印刷出版など)では、操業度の低下、納期の遅延、受注の消化難に悩む

(第11表)

経 営 上 の 隘 路

調 査 時 点	人手不足	人 件 費 加	資金不足	設備不足	売上不足
37年2月	29	20	30	9	9
5月	36	41	46	25	24
8月	30	37	46	25	38
11月	36	32	41	20	39
38年2月	37	30	39	23	37
5月	36	40	39	23	31
8月	43	39	33	23	26
11月	65	41	36	26	20

(注) 1. 本行統計局調べ、中小企業の業況予測。

2. 全回答社数に対する項目別回答社数の割合、単位・%、製造業平均。

例が多い。本行の中小企業業況予測調査でも、第11表にみるとおり、「人手不足」を経営上の最大の隘路とする例が急テンポでふえている。

もっとも、労働力不足から倒産に陥ったという事例はないではないが、ごくまれである。個別企業からみると、究極的には賃金を引き上げさえすれば、労働力不足の問題はありえないはずである。しかし実際には労働力市場が完全競争でないため労働力の入手難となって現われている。つきつめていえば、労働力不足問題も結局はコスト上昇による採算難に帰着する。「労力不足」による経営破綻も、実際は採算不能に陥ることを回避して転廃業するため生じているようである。また最近、一部中規模の鉄鋼メーカーなどで、人手不足がきびしい現在、設備投資はその面から制約されるといった意見が聞かれるが、しかし現状では、労働力の隘路が経営に深刻な影響を与えているのは、なお生産性の低い零細製造業に限られているとみてよい。

4. 企業の対応策の実態

労働力不足、あるいはコストの上昇に対して、企業はあらゆる方法で対応策に真剣となりつつあるが、これは、当面の労働力需給、ないしコストなどへの影響という観点からみると、次の二つに大別できる。

イ、若年労働力の新規吸収ないし温存に向かうもの

ロ、若年労働力の節約ないし物的生産性向上に向かうもの

このうち第1のグループに属する諸対策は、当面の労働力市場全体からみると、むしろ労働力需要を強め、それだけ物価・コスト上昇圧力を残すものであり、第2のグループに属する諸対策は逆に労働力需給を緩和し、コスト・物価上昇圧力を弱める方向に働く。このように第1グループと第2グループとでは、その性格に根本的な相違のあることに注意を要する。

(若年労働力の吸収、温存対策)

(1) 最近の実情はどうか。第1の категорияに属するものとしては、広い意味の労働条件の改善があげられる。その例として、初任給の引上げ、賃金体系の修正といった賃金面の改善がほとんど一般化していることは上述した。その他の例としては、臨時工の本工登用を積極化する傾向がみられる。これは造船、自動車、重電など大手メーカーで目立ち、最近における労働力需要の増大から、本工登用試験の回数を増加したり、あるいは本工登用期間の短縮などを通じて実現されている。

労働条件改善の点では、とくに中小・零細企業で、従来立ち遅れていた労働時間の短縮、週休制の確立、労働環境の整備、厚生面の充実に力が注がれる傾向が強まっている。このなかでは、厚生施設(宿舍、給食)の改善、新設を行なう傾向が強まっている点がとくに注目される。一企業単独で実施しえない場合には、同業者が集団となって行なう事例が増加してきている。

38年にはいつてから、中小企業の設備投資が急速な盛り上がりを示しているが、厚生福利施設がその大きな内容を占めていることは周知のとおりである。中小企業のうちには、労働集約的業種が多く、それだけにこうした面での投資が必要であることはうなずける。しかし同時に、比較的資金が付き、しかも資本コスト上昇が価格に転嫁されやすいいまの環境が、これを容易にしており、またデラックスな施設という形で、安易な対策を誘発していることは否みがたい。

(2) 労働条件ないし労働環境の改善と並んで、第1の categoriaに属する対応策として注目されるのは、求人活動の広域化、多様化、さらに、工場の地方分散、集団疎開であるが、これについては先に述べた。いま一つの点は、最近、若年労働者の引抜きが目立っていることである。とくに、熟練工需要の強い機械メーカー、鉄工メーカーなどの間では、熟練工や若手労務者の引抜きが活発化する傾向にあるほか、旅館、飲食店、理容など

サービス部門でもこうした動きが一般化しつつある。この点はまた後述するが、労働力市場の新しい動きとして注目すべき点である。

(若年労働力の節約対策)

(1) つぎに第2のカテゴリー、つまり若年労働力の節約ないし物的生産性の向上に向かう対応策がどう動いているかをみよう。一つの傾向は労働時間の延長とか、労働力の適正配置であるが、前者はごく一時的な対策に過ぎず、後者は低能率設備の廃棄と結びついて、大きく行なわれている例もみられる(中京地区—東海製鉄への釜石からの移動)が、小規模に行なわれている例も、むしろ多い。しかし、それも特定の条件があってはじめて可能なことであり、おのずから限界があるようである。

(2) 最近目立つより一般的な例は、下請発注への振り替えないしは内職への切り換えである。造船メーカーなどにおける下請、また特定作業(たとえば運搬など)の外部委託がその例であり、軽工業部門でも、家庭内職を下請け的に活用する事例(新潟—縫製、賃織、中京地区—タイルの紙張り仕上げ)が増加の傾向にある。もっともこういった傾向も、作業の集中化、専門化への刺激となり、社会的、経済的にみて労働力の効率的活用、物的生産性向上につながるというよりは、現状では、労働力不足を他部門へ転嫁(とくに大企業からの発注の場合、賃金負担の回避に大きなねらい)するにとどまるケースが多いとみられる。

(3) 若年労働力の節約策で、より積極的な意味をもつものとして注目されるのは、遊休労働力の活用ないし採用条件の引下げである。採用条件の引下げによる例としては、労働力需要の旺盛な自動車業界で、臨時工の採用に際し、従来の30歳未満という年齢制限を撤廃したり、25歳未満を30歳まで引き上げたりして採用する事例がみられる。また、労働力需給ひっ迫の著しい京浜、中京工業地帯では、中規模機械、鉄工メーカーを中心に、単純労務工程部門について、従来の若年層にかえて炭鉱離職者の吸収をはかる動きが徐々に強ま

っている。

さらに遊休労働力の活用は、農閑期における農業従事者の活用(中国地区—紡績、中京地区—陶磁器および毛織物)、家庭主婦を主とするパートタイマーの採用(各地区—機屋、精密機械加工、小売り)、住宅団地の婦人グループを結合した下請集団の結成(関東地区—中小電子工業)といった形でかなりみられる。なかでも最近では、農閑期における一定地区の農業従事者を集団で採用している向き(大阪—化学、広島—鉄工、食料品など)が目立つ。

(4) 最も重要な労働節約対策は、そのための資本投下であることはいうまでもない。この点はかなり積極的に行なわれており、とくに労働集約性の高い部門、すなわち大手紡績や中小製造業、流通部門で顕著である。投資の重点は、生産工程の機械化、自動化におかれ、たとえば機械金属では自動工作機、食料・弱電では自動包装機、自動塗装機、製糸では自動糸繰機、絹・人絹糸では広幅織機の導入が盛んで、すでにかなりの成果を上げている。このような積極的な労働節約のほか、新鋭機械の導入によって作業工程を単純化し、男子工員を女子工員へ、あるいは若手の女子工員を中年婦人に切り替えるといった、労働力の代替に成

(第12表)

中小企業目的別設備投資計画(一企業当たり)

(単位・千円)

	37年度実績		38年度計画	
	金額	前年比増減率(Δ) %	金額	前年比増減率(Δ) %
生産能力の拡充	1,771 (43.8)	Δ 19.0	1,956 (39.6)	10.5
合理化	1,179 (29.2)	Δ 1.9	1,434 (29.0)	21.7
新製品の生産	455 (11.3)	Δ 5.4	932 (18.8)	104.9
福利、厚生施設	382 (9.5)	30.4	505 (10.2)	32.1
その他	249 (6.2)	192.4	120 (2.4)	Δ 52.0
計	4,036 (100.0)	Δ 5.0	4,947 (100.0)	22.6

(注) 1. 中小企業金融公庫調べ(調査時点38年8月)。

2. カッコ内は構成比。

功した例もみられる(静岡一機械、高松一金属加工、高知一機械)。

またとくに労働依存度の高い運搬部門の機械化については、各企業ともかなり積極的で、電動クレーンやフォークリフトを入れて、この面での労働節約をはかっている例も少なくない。さらにサービス部門では、クリーニング業界で共同作業場を建設する動きが各地で散見され、流通部門ではセルフサービス化、スーパー・マーケット化のための店舗の新設、改造投資がかなり盛行していること、周知のとおりである。ちなみに、中小企業金融公庫が本年8月時点で実施した、中小企業の目的別設備計画は、第12表のとおりで、合理化ないし福利、厚生施設を中心に投資意欲はなかなか積極的である。

(総体としての評価)

(1) 労働力不足ないしコスト上昇に対する最近の企業の動き方は、以上述べたとおりである。業種の性質その他によっておのずから異なることはいうまでもないが、最近の動きのなかで企業の方向はどこに重点が向かっているとみるべきか。各地における実情をみると、賃金引上げはきわめて一般的な傾向であるが、その他では、設備などの合理化によって対処する動きもかなりウエイトが高いようである。同時に現状では、厚生施設の拡充による労働力の温存にかなりの力が注がれていることが注目される。

(2) この点は、本行統計局が38年11月現在実施した中小企業の業況予測(回答会社1,855社)でもほぼ確認しうる。これによると第13表のとおり、労働力を積極的に確保するための対策としては、「賃金の引上げ」(全体の68%)について、「厚生施設の整備拡充」(全体の49%)が圧倒的に多い。一方、労働力不足をカバーするための対策としては、「設備あるいは作業工程の合理化」(全体の50%強)、「中・高年齢層・パートタイマーの活用」(全体の40%強)の占める率が高い。ただそうしたなかで、「製品の転換」、「業容の整理縮小」などの動きも部分的にみられている点は注目され

(第13表)

中小企業の若年、技能労働者不足対策

(単位: %)

業 種	労働力確保のための対策					労働力不足をカバーするための対策									
	賃金の引上げ	厚生施設等の整備拡充	勤務条件の改善	退職金制度の拡充	工場移転	設備合理化の推進	作業工程の合理化	中・高年齢層の採用	研修等による質の向上	パートタイマーの採用	製品の転換	業容の整理縮小	その他		
製 造 業	68	49	26	18	7	5	55	51	31	19	17	12	5	2	5
食 料 品	68	42	26	11	7	5	59	44	24	11	15	21	3	1	3
織 維	74	59	24	22	8	6	60	43	34	13	16	8	7	4	4
木材・木製品	69	41	25	20	4	4	54	54	28	22	16	6	4	2	6
紙・紙加工品	66	42	34	8	3	4	60	48	39	18	14	9	4	0	1
出版・印刷	69	40	33	14	4	6	53	44	23	24	26	16	3	1	4
化 学	66	36	16	17	5	4	53	30	25	9	17	12	12	0	1
窯 業・土 石	65	43	28	13	7	5	52	46	35	15	10	9	4	1	6
鉄 鋼・非 鉄	61	60	23	17	4	7	53	59	37	17	14	6	3	3	8
金 属 製 品	59	55	28	25	10	8	63	57	31	23	19	6	3	1	5
一 般 機 械	64	55	28	20	4	3	55	58	34	22	21	6	2	2	3
電 気 機 械	75	40	27	16	9	7	43	64	27	23	23	24	6	1	7
輸 送 用 機 械	73	45	21	19	5	4	58	44	34	37	13	13	3	4	5

(注) 1. 本行統計局、中小企業の業況予測(調査時点38年11月)。
2. 全回答社数に対する項目別回答社数の割合、単位%。

よう。

かかる諸対策は、各業種におおむね共通している。ただ、前記の平均構成比をとくに著しく上回っているものをあげると、賃金引上げなど労働条件の改善面や、中・高年齢層の採用等遊休労働力の活用では、繊維、出版・印刷、金属製品、電気機械、輸送用機械であり、また設備合理化の面では、繊維、紙加工品、金属製品などが指摘される。

(3) もっとも、ここで注意しなくてはならないのは、労働節約のため機械化しても、支払金利、償却費の増加からコストダウンは期待できず、いまのところもっぱら労働節約効果にとどまっているという例が少なくない点である。中小とくに小企業や零細企業の場合、機械化、合理化を本格的に進める必要を痛感しながらも、第1、資金、採算の面で大きな制約があるし、必ずしも総合的に

経営の強化に役立たず、むしろ内部に不安要因をかかえる結果となっている向きもみえはじめている。こうした過程を通じて、企業間の格差が拡大し、発展する企業がある反面、小・零細企業で廃業あるいは転業を余儀なくされるものも一部には生じつつある。

5. 労働力市場における変化のきざし

ここ3～4年来のうす勢的な労働力需給の引き締めりと、そこに上述のような企業の対応の動きがからみあって、労働力市場の動きないし慣行に最近若干変化が生じつつある。そうした変化はどの方向を向いているか、またその性格をどう理解するか。

(賃金決定の慣行)

(1) まず、賃金決定ないしそれに関する慣行についてみられる変化をとりあげてみよう。その第1は賃金決定について社会相場化の傾向がみられることである。従来賃金は、ともかく企業や業種の収益状況ないし労働の生産性に依拠して決定される傾向が強かったが、ここ2、3年来、いわゆる所得倍増ムードにひかれて少なくとも初任給に関する限り、企業個別などの事情とはなれて決定さ

れる傾向が強まってきた。このような同質の労働力に対し同一賃金が定まる傾向は、製造業内部でみられるのみならず、サービス部門および農業と製造業との間でも、多かれ少なかれみられる。このため最近では、中規模企業の初任給が大規模企業のそれを上回るといった例もかなりみられ、初任給の規模別格差は年々縮小の方向にはある。しかし、業種別格差あるいは地域別格差(たとえ同一業種、同一規模であっても)はなおかなりの開きが残っている段階である(なおこの点については第14表参照)。

(2) 第2に、このような初任給の格差縮小が進むにつれて、企業内部における賃金調整が不可避免となりつつある。しかもそれは企業のコスト面、経営面に大きな圧力となるため、そこから自律的に従来の終身雇用を基盤とした年功序列型賃金体系に代わって、職務遂行能力を基準とした職務給実施への必然性が漸次高まってきている。本行支店の報告によると、各地の企業、とくに機械メーカー、建材などで、職務給、職能給化への動きがみえはじめている。また、企画庁の調査によると、37年9月末現在、職務給ないしこれに準ずる制度を採用している企業は12%(調査対象企業1,544社のうち)となっており、その後もこの比率は高まっているものと思われる。

(労働力の流動性)

(1) 次に、労働力市場の内部における流動性の変化についてみる。中高年齢層の流動化が十分進んでいないことは、すでに述べたとおりである。しかし家庭主婦や季節的遊休労働力などが、物価上昇、消費謳歌の風潮などと結びついて、パートタイマー化され、それを通じて、中高年齢層の一部階層に労働力の流動化がはかられつつあることは一応注目してよい。しかし、より重要な意味をもつのは、若年層において企業間の労働力移動が激しくなりつつあることである。とくにそれが顕著なのは、年齢別にみると入職後2～3年から5～6年の労働者であり、また業種別では、機械、金属加工が中心をなしている。地域別では、

府 県 別 賃 金 格 差

都道府県	格 差	都道府県	格 差
北海道	89.0	愛 知	81.3
青 森	90.4	大 阪	96.2
山 形	58.7	和 歌 山	90.9
福 島	71.7	島 根	68.2
千 葉	97.5	広 島	90.8
東 京	100.0(21,259円)	香 川	63.4
神 奈 川	106.0	高 知	74.1
新 潟	75.8	福 岡	107.2
富 山	80.5	佐 賀	61.2
山 梨	57.2	宮 崎	78.3
長 野	62.9	鹿 児 島	61.0

(注) 1. 労働省調べ(調査時点36年4月)。

2. 製造業計、東京=100としたもの、カッコ内は東京の平均賃金。

3. 本表は調査時点はやや古いが、最近の本行支店の報告などを総合すると、最近でもかかる地域的格差は依然残っており、格差縮小への動きは引き続き進展しつつある模様である。

やはり京浜、中京、京阪神などの工業地域ならびにこれに近接した地域である。たとえば、甲府、松本の機械業界では、この1年間に男子工員の2～3割が離職したという例もみられる。

労働力の移動は、従来とも土建、運輸、サービス部門でかなりみられていた。しかし、最近の傾向は、このような伝統的、浮動的なものと異なり、近代的な製造業における比較的組織化された労働者の間でも、労働力移動が生じていることに特色がある。業種としては、機械、金属加工などに顕著であることが、適例であろう。そうした点に、新しい性格がある。また、それが、前にも述べた企業間の引抜きによるばかりでなく、むしろ雇用条件の向上を目ざした労働者側の選択や自発的転職に移る傾向がみられることも、最近の特色である。

(2) 労働力市場の流動化でいま一つ見のがせない点は、上述の問題ともからむが、地域的な移動が進みつつあることである。中央大企業を中心に求人活動の地域拡大が活発化し、かつ雇用条件面でなお地方企業に比べ優位にある点から、若年労働力の地域外移動が活発となり、労働力市場の地域性格がうすれる傾向がみられる。上述した甲府、松本の転職の例では、流出労働者の大半が京浜地区の大企業に再就職している。また、石炭業界から排出される炭坑離職者の地域外移動も、最近事例がかなりふえている。もっとも、この場合は、政府の住宅対策や補助金交付などの政策にさえられてようやく動いている点、今後の問題を考えるうえで見落としてはなるまい。

(労働市場における伝統的性格)

(1) このように労働力需給のひっ迫が、一部に職能給の芽生え、労働力流動化のきざしをもたらしつつあることは、注目すべき動きである。こうした傾向が進めば、労働力市場の機能を高め、資源の有効な配分をはかり、コスト・物価上昇圧力を弱めるうえで望ましいことはいうまでもない。しかし現状には、なお多くの事がらが残され、相反する動きがあることも事実である。第1に、上

記傾向も、ほとんど若年労働力を中心とする層に限られており、中高年齢層を含む一般労働力市場につながってゆく契機が生まれているとはいいいがたい。中高年層の職業訓練、住宅建設など、労働力の流動化対策も進展をみてはいるが、その徹底、強化はなお今後の課題とみられる。行政面におけるこうした強力な施策と支援を伴わなければ、労働力市場の分断的性格が続くだけでなく、労働力需給のひっ迫も、いたずらに若年労働力における社会相場的な賃金決定の行き過ぎをもたらしなど、かえって歪みを強める恐れすらあろう。

(2) 第2に、前にも述べたとおり若年労働力の移動性が強まっており、そこに新しい性格がみられるが、しかしそれも現状では若年労働力なるがゆえの現象にとどまっており、一定の技能を中核とする近代的な市場の形成につながってゆく性格が強いとはいいいがたい。その点では、旧来の土建、運輸などにみられた浮動的な労働力移動のほうに、かえって合理的な面があったとさえいえる。最近の実情をみても、娯楽サービス部門の活況に誘われて、紡績女子労働力がそうした部門へ流出するといった例がかなりみられるのも、一定の技能を中心とする自由市場の形成につながっていないことの証左として注目を要する。

(3) 第3に、企業や地方公共団体の対応策などについても、問題が多いことである。一つの例として、労働力の質的強化などと関連して、最近企業内における訓練を強化する動き(学校設置など)が目立っている。技術革新や経営革新の点から再教育の必要性が強いのは当然のことであるが、それが旧来の終身雇用制度的な慣行の延長線上で行なわれつつあるところに問題がある。それによって、労働力の企業内封鎖的な性格はいっそう強まる傾向があるともいえよう。また、地方公共団体の動きには労働力の県外流出を防止しようとする面が強まっている。域内外にわたる労働力需給の適切な調整が必要なことはいうまでもないが、新産業都市指定、地域開発問題などからんで、各地域の雇用政策がせまい地域利害に偏する傾向が

強まることは一つの問題であり、全国的視野からする総合調整を強化することが必要であろう。

6. 若干の問題点

以上、最近の動きをできるだけ具体的にみてきたが、最後にしめくくりとして、若干の問題を指摘することとしたい。

(1) 第1は、いまの労働力需給ひっ迫の性格をどうみるかという点に関する。一部には、当面の状況を目して、若年労働力には部分的な需要超過が著しいが、総体としては、労働力需給は需要超過に変わったわけではないという見方がある。とくに、そうした考え方は、当面の消費物価上昇を総需要の超過によるものとみず、それとは無縁な構造的なものとみる立場と関連して行なわれている。

ごく最近、中高年齢層を含む一般労働力にもかなり引き締まりがみえてきたことは上述のとおりであるが、なおそこには余裕があることも確かである。とくに欧米諸国と比べれば、就業構造の面でおお零細規模の企業のウェイトが高いことも事実であり、欧米的な意味での完全雇用ないし労働力需要超過とみることは当をえないかもしれない。

しかし、次の点を考慮する必要がある。第1に、中高年齢層と若年労働者とも、特殊の技能者などを別とすれば、一応は等質的な労働者であること、第2に、それにもかかわらず中高年齢層のモビリティが害されているのは、労働力市場における終身雇用、年功序列型賃金体系という基本的性格がなお強いためであり、それはよほどの努力なしには早急に改まる可能性に乏しいことである。第3に、農業などに対して保護政策が行なわれる一方、土地所有その他の制約から、農業の近代化が遅れているため農村でさえ労働力需給がひっ迫し、農村からの労働力流出が限界にきていることである。こうした諸事情を前提とすれば、その限りでは、当面、日本的な一種の完全雇用に近い状態が成立しているとみてもさしつかえあるま

い。

(2) 労働力需給が総体として需給超過基調にあることは、失業者数(潜在失業者をも含めて)の顕著な減少に示されている。総理府統計局の労働力調査によってみても、失業総数は昭和34年平均291万人(総就業者数の6.7%)に上っていたが、38年7～9月平均では149万人(総就業者数の3.2%)まで著減しており、この1年内に22%方減少している。そのうち完全失業者数は、38年7～9月平均で34年当時に比べ約半減、この1年間に30%減少している。

また、新規学卒者ならびに一般労働力総体としての需給も、引き締まりのとくに著しかった36年ごろから37年前半にかけての時期と同様、ないしこれを若干上回る状況となってきた。38年1～9月間の常用(学卒を含む)、臨時を合計した総労働力殺到率 $\left(\frac{\text{月間有効求職数}}{\text{月間有効求人数}}\right)$ は、0.7～0.8台に落ち込んでいる。当面の労働力需給が総体として需要超過基調にあることが、ここに直載に示されている(第15表参照)。

(3) 第2の問題は、賃金、物価上昇圧力の強さ、持続性をどうみるかということである。上述のような意味での完全雇用状況を背景として、賃金上昇圧力はむしろ強まる気配があることはすで

(第15表)

労働力需給の推移(常用、臨時および季節)

	求 職	求 人	就 職	求 職 求 人	就 職 求 人
				倍	%
35 年 平 均	△ 11.2	29.7	0	1.35	26
36 〃	△ 4.4	24.1	△ 4.4	1.04	20
37 〃	6.4	11.8	△ 2.5	0.99	17
38年				0.73	12
1～3月平均	14.6	△ 1.6	0.9 (0.63)	(12)
4～6 〃	17.7	8.3	△ 1.9 (0.81 0.74)	(14 15)
7～9 〃	1.2	33.6	0 (0.59 0.78)	(8 10)
1～9 〃	11.1	11.6	△ 12.9 (0.70 0.71)	(11 14)

(注) 1. 労働省調べ。

2. 求職、求人、就職は対前年比増減(△)率。

3. カッコ内は前年同期。

に述べた。この点に関連して、賃金の規模別格差が一巡したことを理由に、今後賃金、物価の上昇圧力は弱まるという見方がある。しかし労働力の流動化が急速に進まない限り、新規労働力の需給ひっ迫はいつそう強まる可能性が濃いし、年功序列的賃金体系が急速にくずれない限り、それを背景に、企業内の賃金調整が進み、規模別平均賃金格差は一段と縮小を続ける公算が大きい。また業種別、とくに地域別の格差はなおかなり残っており、今後この面の格差解消はかなり続くことが考えられる。さらに、こうした過程を通じて、製品価格の地域差が縮小しつつ、物価全体への影響もかなり持続的となる恐れがある。

(4) 第3は、輸出競争力の問題である。労働集約的商品の場合、上にみたように、対外競争力を失いつつあるものが目立つ。長期的な方向として、労働力事情が近代化するにつれて、輸出品構造が高度化の傾向をたどることは必然であり、望ましいといえる。しかし、これに伴う経営の転換は極力円滑に進むよう配慮することがたいせつであり、また、輸出構造の転換も、重化学工業品へ円滑に引き継がれてゆくだけの時間的余裕が重要である。現に、最近重化学工業品の輸出伸長がみられ、一応好ましい傾向を示しているが、わが国の当面する国際収支問題が容易でないだけに、とくに、この点配慮が必要な段階にあるといえよう。

(5) 第4は、企業経営に及ぼす影響ないし、企業の対応策である。労働事情の変化に伴う中小企業、低生産性部門の近代化は必然のプロセスであり、いたずらにそれに伴う摩擦面を強調すること

は当をえない。しかしテンポがあまりに急であれば、適応の遅れないし蹉跌から不必要な摩擦を大きくするおそれがある。現に、その危険が一部にはらまれているともいえる。

また、労働力需給ひっ迫、賃金上昇圧力は、それ自体近代化のインセンティブを生み、望ましいという見地から、賃金、物価上昇を手放しで容認するとともに、反面資金面から大幅に企業の近代化を促進することによってこれを強行しようとする見解がある。しかし現実をみると、労働力需給のひっ迫などが、自律的に合理化の意欲を強めているとは必ずしもいえない。コスト上昇を安易に価格に転嫁することが可能であり、またそれに寛容なふんい気の下では、金融の円滑はかえって厚生福利施設の強化その他労働力温存の方向を誘発している。物的生産性向上のインセンティブを強めるよりは、むしろ安易に価値生産性を高める方向が生まれ、当然進むべき近代化の過程がゆがめられつつあることが、いまのわが国の現実の一つの側面であることを忘れてはならない。

(6) 以上のようにみえてくると、労働力需給ひっ迫からくる物価上昇圧力を弱めるためにも、またより積極的に、ある意味で必然的な中小企業、農業などの近代化過程を正しく軌道にのせるためにも、労働力需給の引き締まりテンポがこれ以上過度にわたらぬよう、経済全体の調整について深い考慮が必要と思われる。それは35～36年来の経済の異常な拡大に対する調整という意味をもつとともに、それを通じて、将来の発展の基礎を改めて整えることを意味する。