

雇用問題の発展と社会改革

梅 村 又 次

I 雇用の拡大と労働力

一般のきわめてペスミスティックな予想を完全にくつがえして、労働力の需給は 1950 年代の中頃から急激にひきしまってきて、それまでに蓄積されてきた労働予備軍のとりくずしもわれわれの予想以上の速さで進展し、労働市場は 1950 年代前半の労働力の一般的過剰状態から 1960 年代には完全雇用の状態にまで急転直下の変貌ぶりをみせた。1950 年代の中頃から、とくに神武景気、岩戸景気などとジャーナリズムにはやしたてられた未曾有の規模の好況期に設備投資が急増して、労働需要を急激に著増させたことと、他方 15 年前の戦時中に生じた出生率の低下と、戦後の学制改革と所得水準の上昇に支えられた高等教育の量的普及拡大の二つの要因による新規学卒労働力の減少がたまたま時を同じくして現われたことが、その大きな直接的原因であったとみられている。

投資は労働需要に対して相反する二つの効果をもっている。その一つは、投資の増加がその乗数効果を通して有効需要を造出し、これに誘発された生産の増大から労働需要の拡大を導く一連の効果である。これは投資の雇用造出効果といってよい。他の一つは、投資がその中に技術革新を体化して、労働生産性の上昇から労働需要の圧縮をもたらす効果であって、これは投資の労働節約効果あるいは労働節約的投資として知られている。この相反する方向に働く投資の二つの効果のいずれが一般的により優勢かということは、古くから論議の多いところであるが、投資乗数の値の大小、投資が体化している技術革新のもつ労働生産性の引上げの程度、設備の稼働率のレベル等々多くの具体的条件のいかに依存しているだけに一般的にこうとは断定できない性質の問題である。しかし、少なくとも第 2 次大戦後のわが国を

めて先進工業諸国の経験では、明らかに投資の雇用造出効果がその労働節約効果を大幅に上回っていた。そこから先進工業諸国では、早きは 1950 年代前半に、遅きも 1960 年代には労働力の不足が次々と表面化してくるに至ったのである。

かように、先進工業諸国では、投資はマクロ的には全体としての雇用労働者階級に有利に作用したわけだが、しかしマクロ的にはそうでも、個々の労働者にとっては投資はつねに必ずしも幸福な結果だけをもたらしたわけではなかった。投資の雇用造出効果はその性質上多少とも普遍的、分散的であるのに対して、投資の労働節約効果は投資のおきた特定の生産部門に集中的に発現する場合が多いからである。この点については、また後段においてふれるであろう。

さて、主題にもどって、わが国では投資の加速的上昇に伴って労働需要はどこでどのように増加したのか、またこれに対して労働供給はどのように対応したのか。その間にあって労働市場はどのように機能したのか。そうした実態のごく粗筋だけを若干の統計データによってあとづけてみよう。

労働の需要（求人）と供給（求職）をそれぞれ独立に捉えた統計は全体からみればごく一部の職安労働市場についてしか作成されておらないので、はなはだ不十分ではあるけれども、ここでは需給結合の結果としての雇用についての統計に依拠せざるをえない。表 1 は 1950～65 年の期間に生じた雇用のネットの変動を部門別、男女別に掲げたものである。ここでは（法人）企業部門と自営業部門の 2 部門分割が採られており、前者における雇用は非農林業雇用労働者によって、また後者のそれは個人業主および家族従業員（農林業については雇用労働者も含む）の自営就業者によって代表されている。この部門分割は 2 部門成長モデルで馴

染の深い近代部門と前近代部門に対応するもので、企業部門は投資についても雇用についても先行先占的であり、自営業部門は投資、雇用の双方に関して残余請求的であると考えられている。また、男女の別は男女の労働力としての性格の相異——男子は基幹労働力、女子は限界労働力であることの認識に基づくものである。もちろん現実を決してかように単純ではないが、われわれの主題に関するかぎりこうした想定をおいてみるのがきわめて有効な分析の進め方であると考えている。

雇用の総量は年当たり2%前後の割合で増加している。増加率はⅡ期(1955~60年)にやや高く、Ⅲ期(1960~65年)にいくぶん低いが、しかしその差は僅かである。1950年には労働力は企業部門に2、自営業部門に3の割合で配置されていたが、企業部門の雇用が毎期大幅な増加を続けたのに対して、自営業部門のそれは小幅ながらも加速的なテンポで減少し続けたので、1965年には労働力の部門配置はまったく逆転して、企業部門が3、自営業部門が2の割合となり、就業構造は著しく近代化した。全体としての雇用の量的拡大も大きかったが、それ以上に労働力配置の変化がきわめて顕著であったのである。

企業部門の雇用は三つの期間をならして年当たり6%ほどの割合で増加した。これは総労働力の増加率の3倍に近い高率である。こうした企業部門の大拡張は資源の部門配置の著変なしには実現不可能なもので、表1からまったく明らかなように労働力の面では後の時期ほどますます多く自営業部門の雇用の圧縮に負っている。それにもかかわらず、企業部門の雇用増加はⅡ期からⅢ期にかけて大きく低下していることに注目したい。この時期に労働力不足の声が一般化したのはけだし故なしとしないのである。

自営業部門の雇用減退はもっぱら農林業で集中的におきたもので、非農林業では三つの期間をならすと総労働力の増加率にほぼ等しい程度の雇用の拡大をみている。

ここでとくに検討を要する問題は、次のような一見矛盾した現象が表1の統計に現われている点である。Ⅰ期は労働力の一般的過剰状態、Ⅱ期は労働予備軍のとりくずしをそれぞれその基本的な特徴としていると一般にみられているのであるが、そうした労働市場情勢の著しい差異があったにもかかわらず、企業部門の雇用増加はⅠ期とⅡ期とではほぼ同等であって、しかも企業部門の拡大は労働力が過剰であったⅠ期においてすらも農林

表1 部門別雇用の変化(1950~65年)

		部 門 別 就 業 者 (1,000 人)				増 減 率 (%)		
		1950年	1955	1960	1965	1950~55	1955~60	1960~65
計	非農林業雇用労働者	13,237	17,307	22,981	28,753	30.7	32.8	25.1
	自営業就業者	22,213	21,955	20,726	18,876	-1.2	-5.6	-8.9
	農 林 業	16,478	15,409	13,686	11,116	-6.5	-11.2	-18.8
	非農林業	5,776	6,546	7,040	7,760	13.3	7.5	10.2
	全 就 業 者	35,491	39,262	43,707	47,629	10.6	11.3	9.0
男	非農林業雇用労働者	9,860	12,397	16,047	19,714	25.7	29.4	22.9
	自営業就業者	11,907	11,497	10,563	9,397	-3.4	-8.1	-11.0
	農 林 業	8,136	7,486	6,390	5,206	-8.0	-14.5	-18.5
	非農林業	3,771	4,011	4,173	4,191	6.4	4.0	0.4
	全 就 業 者	21,767	23,894	26,610	29,057	9.8	11.4	9.2
女	非農林業雇用労働者	3,377	4,910	6,934	9,039	45.4	41.2	31.1
	自営業就業者	10,347	10,458	10,163	9,479	1.1	-2.8	-6.7
	農 林 業	8,342	7,923	7,296	5,910	-5.0	-7.9	-19.0
	非農林業	2,005	2,535	2,867	3,569	26.4	13.1	24.5
	全 就 業 者	13,724	15,368	17,097	18,572	12.0	11.3	8.6

注 国勢調査による15歳以上就業者。1950年は推計。自営業就業者の農林業は雇用労働者を含む。

資料 労働統計調査部調査課「労働力転移表による就業構造の変動分析」43年3月(謄写)。

業労働力の減少をひきおこしている。これは一体いかなる事情によるのであろうか。

これを解く鍵は 1950 年における異常な就業構造に求められる。1950 年の農林業労働力 1,650 万は 1910 年頃の農林業の雇用規模に等しく、兩大戦間年次のそれにくらべて 200 万も多いのである。労働力方式による 15 歳以上の就業者 (1950 年) と有業者方式による 10 歳以上の有業者 (1910 年) とでは統計調査上の技術的理由による差異も少ないのであるが、それにしても 1950 年の農林業の雇用規模がはるかな 19 世紀的水準に戻ってしまったということはまことに驚くべき事実といわねばならない。その一部はたしかに農地改革の効果による農業の有利性に基づくものであろうが、大部分は敗戦による大幅な工業化の後退によって強制されたアブノーマルな再農業化のもたらした歪んだ結果とみななければならない。そうだとすると、I 期に生じた農林業労働力の減少 100 万は歪んだ就業構造の正常化の過程を代表するものと解すべきであろう。女子労働力の帰趨はただちに明らかではないにしても、少なくとも減少した男子労働力 65 万は大部分企業部門の雇用吸収されたとみて大過あるまい。いま仮にその分を一応別わくとして企業部門の雇用増加から控除すると、I 期における企業部門の雇用増加率は男女の計では 25% に、男子では 19% に低下するであろう。これらは II 期における対応する雇用増加率の計数を大きく下回っている。これはまったく一つの仮説的計算例でしかないけれども、多少ともこの時期のことの真相に迫っているのではあるまいか。

次に、労働力の増加率を男女の間で比較すると、I 期においては女子の増加が男子のそれを大幅に上回っていることに気付く。これは当時における滔々たる女子の職場進出を反映するものではあるが、全休としての女子労働力の動向に注目するだけでは事態の真相ははなはだ不十分にしか捉えられないと考えるべき多くの理由がある。表 1 によれば、男女とも農林業労働力は減少、非農林業労働力は増加傾向をみせており、そのコントラストはとくに女子について一層著しいのである

が、男子とは違って女子の場合は農家と非農家とでその就業の程度——労働力率に天地の差があるばかりでなく、農林業の女子労働力はその大部分が他の職場に対して必ずしも十分には転用可能ではないので、農家戸数の減少に伴う農林業女子労働力の減少はその大部分が非労働力化につながる強い傾向をもっている。それだけに、女子に関するかぎりは男子の場合と違って農林業労働力と非農林業労働力とは相互に転用しえない別わくの労働力として取扱う必要が多いのである。同様の事情は非農林自営業についてもありうるわけだが、その程度は農家の場合にくらべて著しく低いと判断される。作業の性質の類似した職場の有無の程度の差、都市と農村とでの一般的な就業機会の差、自営業内部における家族労働力と雇用労働力との代替関係の強弱といった事情があるからである。とまれこうした諸々の理由を考慮して、農林業労働力と非農林業労働力を別わくに分類して、非農林業の女子労働力の増加率を算出してみると、I 期が 38.3%、II 期が 31.6%、III 期が 29.2% となる。戦後におけるいわゆる女子の職場進出の実勢はむしろこの計数によって判断さるべきである。この計数によると、女子の職場進出は決して I 期だけに発現した集中豪雨の特殊現象だったのではなく、戦後に一貫して持続した雨期における大河の勢いだったことが明らかとなる。しかし、そうではあったにしても、増加率の値の I 期から II 期にかけての低下は一段と大きく、なにかしら I 期に固有の特殊事情が作用していたであろうことを暗示している。

I 期には女子の就業に対する社会的評価が革命的な変化をみせたことと非農家世帯の実質所得が戦前の平常時における慣習的水準を大きく下回ったことから、従来就業の程度が著しく低かった非農家世帯の女子はなんとか就業のチャンスがえられるかぎり競ってその職場に進出したのであった。この場合、経済の復興に伴う就業機会の増加が非農家世帯の女子の労働供給曲線を就業機会の増加に見合っただけ上方にシフトさせたともみてよいのである。他方、労働需要の面では、女子は男子よりも賃金が低いので、女子と男子とで職業能

力の差が大きく現われることがないかぎり企業は女子労働力をもって男子労働力に代替しようとしたであろうし、さらに賃金の男女差と労働需要の賃金弾力性の大きさに応じて雇用を拡大しようとする誘因が企業に働いたはずである。この場合、男子の就業の場は少くとも女子が男子に代替しただけはせめられ、男子の労働力過剰状態もそれだけさらに激化したはずである。そうして、これは賃金の上昇を阻害し、その賃金上昇のおくれがまた女子の就業をもう一度誘発し、労働市場では低賃金—過剰労働の悪循環が渦巻くことになる。これを企業の側からみれば、企業はますます弾力的な労働力の供給を享受することができたということになるであろう。

こうした労働市場の情勢も経済のメカニズムによってやがてその終末を迎えることになる。企業に有利な環境の下に経済復興の急速な進展からⅠ期の期末までには非農家世帯の実質所得はその戦前の水準を回復し、この時を境として非農家世帯の女子のさしも強烈だった就業希望もにわかに衰弱して、Ⅱ期における非農林業女子労働力の増勢は鈍化した。こうなると、かつては低賃金と過剰労働の悪循環をひきおこしていたそのまったく同じメカニズムが、今度は雇用労働者にとって有利な方向に回転しだすのである。1955年以降の労働市場の動向はまさにこれである。そうして、こうした自己促進的なメカニズムの強力な作用なしには、高蓄積の持続をもってしたところで、一般の予想を裏切ってほんの僅かの期間に労働市場が労働力の一般的過剰状態から完全雇用の状態へと急旋回するような事態は到底おこりえなかったことであろう。

こうして労働力の需給関係がつまてくると、企業部門の雇用拡大はⅡ期よりはⅢ期とますます強く自営業部門の雇用を圧迫するに至ることはすでに述べたところである。こうなってくると、圧迫された自営業部門の内部でもこれに対するそれなりの適応がおきてくるものである。まず、男子労働力の雇用が圧縮され、これに対して女子労働力の男子労働力への代替が進む。しかし、これにも限度があって、次の段階では男女ともに雇用がそ

ろって減退する。表1によれば、どうやらⅡ期の農林業とⅢ期の非農林業は雇用圧縮の第1段階に当り、Ⅲ期の農林業はその第2段階に入ったようである。非農林業が果して1960年代の後半に農林業に追隨して第2段階に突入するかどうかはなお今後の経過にまたねばならないが、諸般の事情からみてその可能性はかなり少いように思われる。

II 減耗補充のための労働需要

われわれはこれまで企業部門における雇用の拡大に注目して、これをめぐって生じた労働力の追加需要と追加供給について検討を加え、不十分ながらも若干の特徴的事実を指摘してきた。しかし、実はこれは労働市場における出来事の一半の物語でしかない。資本設備についてそうであるように、労働力も雇用されている間に絶えず減耗して、その補充のための追加需要をひきおこすからである。諸部門の労働力の減耗は労働者の死亡、定年、結婚その他様々の理由による労働力からの退出（非労働力化ともいう）、他部門への転職の三つを原因としておきるものである。その中には死亡や結婚などのように労働市場情勢とは直接かわりのないものもあれば、転職のようにまさに労働市場における需給結合の結果にほかならないものもあって、その内容はまったく異質的である。それだけに、その動向は決して単純なものではありえないと予想される。まず、その実態をみよう。

表2は企業部門における労働力の追加需要と追加供給のバランスの労働省推計である。ことの性質上、少からざる推計誤差は当然覚悟しなければならないが、こうした需給表が作成されるようになったということは労働統計の大きな前進を示すものとしてまことに喜ばしい。1950～65年の15年間におきた企業部門の雇用拡大は累計1,552万におよび、期首の1950年の雇用の規模1,324万を228万(17%)も上回ったのであるが、減耗補充はこれよりもさらに大きく、雇用拡大を127万(8%)、1950年の雇用規模を355万(27%)も上回る1,679万に達した。かくして雇用拡大と減耗補充のために必要とされた労働力の追加需要の総量は3,231万という驚くべき水準に達したの

表 2 非農林業雇用労働者の需給バランス (1950～65年)

(単位 1,000 人)

	計			男			女		
	1950～55年	1955～60	1960～65	1950～55	1955～60	1960～65	1950～55	1955～60	1960～65
総追加需要	8,520	11,422	12,368	4,572	6,132	6,303	3,948	5,293	6,064
雇用拡大	4,071	5,673	5,773	2,537	3,650	3,613	1,533	2,026	2,159
減耗補充	4,449	5,749	6,595	2,035	2,482	2,690	2,415	3,267	3,905
非労働力化	2,813	3,744	4,399	1,174	1,455	1,532	1,639	2,289	2,867
死 亡	320	380	444	289	344	399	31	36	45
農林業への流出	693	851	561	186	222	266	507	629	295
非農林自営業への流出	623	774	1,191	386	461	493	238	313	698
総追加供給	8,520	11,422	12,368	4,572	6,132	6,303	3,948	5,293	6,064
新規学卒の就業	3,421	5,493	6,079	1,929	2,921	3,077	1,492	2,573	3,002
労働力化	3,171	3,747	4,229	1,502	1,823	1,993	1,669	1,924	2,235
農林業からの流入	1,304	1,464	1,298	707	929	750	597	536	548
非農林自営業からの流入	624	713	731	434	456	463	190	258	268
沖組からの流入	0	5	31	0	3	20	0	2	11

資料 表 1 に同じ。

である。これは期首における雇用規模の実に 2.4 倍に当たっている。企業部門はならして 215 万もの労働力を年々新規に調達しなければならなかったわけで、その半分は減耗補充のためであった。

労働力の減耗の程度をみるために、三つの期間のそれぞれについて期首の雇用労働者数に対する年間平均の減耗の比率を計算し、その 3 期の平均値を示せば、次のようである。

	計	男	女
企業部門	5.69%	3.47%	11.18%
自営業部門			
非農林業	5.00	4.30	6.09
農 林 業	5.35	5.32	5.47

減耗率の男女差はまったく歴然たるもので、企業部門では男子の 3.5% に対して、女子は 11.2% の高率である。しかし、自営業部門では女子の減耗率はおおよそ半減し、逆に男子のそれが若干高まっているので、減耗率の男女差は著しく縮小し、とくに農林業では男女ではほぼ同率である。この観察からすると、男女とも減耗率はその就業の場のいかんによって多少とも影響されると考えねばならないわけだが、その差は一体どこで生ずるのだろうか。この点を検討するために、減耗率を理由別に算出してみると次表のようである。

他部門への転職は男子では他に比べて企業部門に著しく低く、減耗率の部門差のもっとも大きな要因となっており、女子では逆に企業部門にお

	男			女		
	企業部門	自営業部門		企業部門	自営業部門	
		非 農 農林業			非 農 農林業	
(1) 非労働力化	2.00%	1.38%	1.43%	7.86%	3.78%	3.15%
(2) 死 亡	0.50	0.60	1.30	0.13	0.19	0.62
(3) 企業部門へ流出	—	2.23	2.33	—	1.78	1.49
(4) 自営業部門へ流入	0.65	—	0.26	1.36	—	0.21
(5) 出 (非農林業)	0.32	0.09	—	1.83	0.34	—
(6) 農林業	0.97	2.32	2.59	3.19	2.12	1.70
(3)+(4)+(5)						

いてきわだって高く、ここでも減耗率の部門差の一部の原因となっている。これに対して、労働力からの退出——非労働力化は男女とも企業部門に高く、自営業部門に低い。男子ではその部門差は 1 ポイント未満と小さく、むしろ減耗率の部門差の縮小要因として働いているのに対して、女子ではその差は 4 ポイントをこえ、減耗率の部門差の支配的な拡大要因となっている。また、死亡は高年層の多い農林業では大きな減耗要因となっているが、非農林業での重要性は低い。

ここでの分析的興味の中心は女子における最大の減耗要因としての非労働力化の顕著な部門差の示唆するところである。これには労働力の年齢構成の部門差の影響もおそらく多分にあるだろう。しかし、それだけではあるまい。女子の労働力としての性格はその就業の場とタイプのいかんによって大きく影響されるものであって、女子は企業

部門の雇用労働者としては限界労働力の性格が強いが、自営業部門の家族労働力としては必ずしもそうでなく、かなりに基幹労働力に近い性格をもっていると考えてよいように思われる。女子労働力の特性といわれているものが実は多くの場合女子に固有な家庭と職業との競合に発しているという社会学の調査の結論に顧みるならば、かように考えてみるのは十分根拠のあることだからである。

III 労働供給の諸源泉

今度は、転じて、企業部門に対する労働力の追加供給の諸源泉について検討しよう。新規学卒労働力の企業部門への就業は 1950～65 年の期間を通してつねにその最大の給源であって、Ⅰ期とⅢ期との比較では男子で 110 万 (60%)、女子で 150 万 (100%) も増加し、拡大する企業部門の労働需要に対して良質、低廉、豊富な労働力を提供してきたのであった。これは大部分新規学卒労働力の就業先が農林業から企業部門へと大きく転換したことによって実現されたもので、この間の新卒労働力の全体としての増加は男子が 50 万 (18%)、女子が 80 万 (29%) と企業部門への就業の増加のおよそ半分の大きさであった。

しかし、こうした企業部門への新卒労働力の供給の増加もその大部分はⅡ期に生じたものであって、Ⅲ期には増勢の鈍化がきわめて著しく、男子は 10 万 (5%)、女子は 40 万 (12%) の増加にとどまったから、期末には早くもその供給の不足が表面化するに至ったのである。今後の見通しとしては、新規学卒労働力の企業部門への集中もⅢ期にはすでに男子で 89%、女子で 93% の高率に達しているので、企業部門への新規学卒者の就業はさきほそりの傾向にあるものと考えらるべきであろう。ここでのありうべき唯一の対策は、現在

就職難の著しい高学歴女子の就業を促進することであろう。新規学卒者以外の 15 歳以上の無業者の新規もしくは再度の就業は、新規学卒労働力につぐ第 2 の給源であり、每期およそ 50 万ほどの着実なテンポの増加をみせている。無業者が諸部門への労働供給に参加する程度——労働力化率は次のようである。

	計	男	女
企業部門	3.53%	7.22%	2.41%
自営業部門 / 非農林業	0.90	1.11	0.84
/ 農林業	0.27	0.50	0.18
全 部 門	4.70	8.83	3.43

これによると、無業者からの労働力参加は男女ともその大部分が企業部門に向けられている。また、労働力化率の男女差は著しく、企業部門向けのそれでは男子は女子の 3 倍である。それだけに、女子の労働力参加を促進して、その労働力化率を高めて行く余地はかなりの大きいとみられており、しかも 15 歳以上の就業可能年齢の無業者の数はたとえば 1965 年のセンサスの結果では男子の 630 万に対して女子は 1,900 万と 3 倍余の規模をもっているので、労働力不足の進展するにつれて、女子の労働力化をなんとか促進しようとする動きが各方面で高まりつつある。

労働力のこの給源の注目すべき大きな特徴は、そこでの流動が新規学卒の場合とは違って、一方通行ではないということである。表 2 によれば、無業者の労働力化とならんでこれとほぼ同等の規模で雇用労働者の非労働力化が進んでおり、新規学卒につぐ給源としての大きさにもかかわらず、企業部門における雇用拡大に積極的に寄与するところははなはだ小さいのである。もっともこれは必ずしもその一般的な特徴であるわけではなく、ここでも男女の差はきわめて著しい。男子では労

表 3 新規学卒労働力の就業動向

	男			女		
	1950～55年	1955～60	1960～65	1950～55	1955～60	1960～65
新規学卒労働力 (1,000人)	2,909	3,473	3,440	2,632	3,238	3,405
企 業 部 門 (%)	64.1	79.4	88.9	61.7	82.5	93.1
自営業部門 { 非農林業 (%)	6.7	5.4	4.6	4.6	3.5	2.7
{ 農 林 業 (%)	29.2	15.3	6.6	33.7	14.0	4.2

働力への流入超過が常態であって、流入超過はⅠ期の 33 万、Ⅱ期の 37 万、Ⅲ期の 46 万と漸増しているのに対して、女子では逆に労働力からの流出超過が通例であり、Ⅰ期にはこの時期にわかに進展しだした女子の滔々たる職場進出の渦の中でかろうじて 3 万ばかりの労働力への流入超過を記録したけれども、その後は労働力からの流出超過がⅡ期には 37 万、Ⅲ期には 63 万と期を追って急増している。

表 4 はこうした企業部門における労働力の流入の現状を男女、年齢階級および理由別にみたものである。事柄の性質上流入の把握がかなりに過少になっていることは否定できないが、しかしその内部構成には調査技術上の理由による指向性のある歪はないものと仮定して観察を進めることにしたい。男女とも入離職は 20 歳台の前半にもっとも多く、25 歳を越えるとおおむね年齢の減少関数となっている。青少年男子に入離職が多いのは、まだ基幹労働力としての地位と自覚を確立する以前のおそらくは未婚者の多分に職えらび的色彩の濃い、実質的には転職の途中経過を示すも

のとみられる就業と失業の間の流動、再就職を予定している家庭の事情による退職、学生の学資稼ぎのための就業が多いことによるものである。結婚期に当る 25 歳を越える頃からこうした多分に浮動的な流動はとみにおとろえて、55 歳頃からの定年退職を迎えるまで入離職の水準は低位にたもたれている。女子の青少年期の新規就業の在り様は男子の対応する年齢層のそれとほぼ同様だが、家計補助を理由とする就業がハイティーン層においてすでに男子とくらべて著しく多くなっているのは就業に対する女子のやや消極的な考え方を反映するものとして注目される。しかも、そうした女子の就業の仕方は 20 歳台、30 歳台にますます多い。これは女子の離職がその 60% まで結婚期の 20 歳台に集中する周知の事実とともに女子の入離職の大きな特徴である。

こうみてくると、就業と不就業との間の流動は、男女それぞれにそのライフ・サイクル上の特定の局面によく対応していて、そのかぎりにおいて男女それぞれの個人的立場からはある程度必然的、不可避的といわざるをえない事情を内包して

表 4 非農林業雇用労働者と新規学卒以外の無業者との間の流動状況

(単位 1,000人)

		新 規 就 業				離 職				
		計	失 業 していた	家計補助 のため	学資等をえ たい、余暇 ができた	計	解 雇	自 発 的 退 職	病 気、老 年、定年	個人的家 庭の事情
男	15~19歳	39	12	6	21	18	2	4	4	8
	20~24	41	21	7	13	40	5	10	9	17
	25~29	24	13	5	6	26	4	4	8	9
	30~34	16	8	4	4	22	6	3	7	6
	35~39	11	7	2	2	17	4	3	5	4
	40~54	21	12	6	3	32	10	4	13	5
	55~64	21	10	6	5	56	9	1	42	3
	65~	3	1	1	1	18	1	0	15	1
	計	179	84	38	57	229	41	32	101	54
女	15~19	53	14	13	26	31	1	3	5	22
	20~24	90	20	23	47	188	6	8	11	162
	25~29	53	8	24	21	126	6	5	8	107
	30~34	47	4	28	15	42	4	2	6	29
	35~39	44	3	26	15	28	3	4	5	17
	40~54	66	4	45	17	54	6	6	16	25
	55~64	9	1	5	3	17	2	1	10	5
	65~	0	0	0	0	3	0	0	2	0
	計	362	52	164	146	490	29	31	64	366

注 1961年7月~1962年6月の実績。
資料 『就業構造基本調査』1962年。

いることが理解できるのである。それだけに、また、こうした流動のパターンはかなりに安定的なものと考えるべく、これに速効性のある大きな改変を加えんとする一切の性急な試みは必ずや大きな社会的困難に逢着せざるをえないと予想される。

農林業と企業部門との間の労働力の流動は一貫して企業部門への流入超過に傾き、企業部門における雇用拡大の10~15%をまかなっている。このことは、前述した無業者の参加退出や次にみる非農林業自営部門との間の転職がいずれも企業部門からの流出超過を結果しているのとくらべて、その著しい特徴といわねばならない。しかも、流入超過はⅠ期およびⅡ期の61万からⅢ期には74万に増加して、この頃からようやく表面化してきた企業部門の労働力不足を緩和したのである。しかし、これはまったく企業部門から農林業への労働力の流出が29万も減少したことによるもので、農林業労働力の企業部門への流出が増加したからではない。農林業労働力の減耗状況を見ると、企業部門への流出はⅡ期の146万からⅢ期の130万へと減少したし、非農林自営部門へのそれも17万から10万に減少したのに対して、農林業労働力の非労働力化は逆に146万から178万へと増加している。これは農林業労働力の中での転職適格労働力の涸渇を示唆する一つの兆候といえよう。

非農林自営業部門との流動状況をみると、Ⅰ期には流出入がほぼ同数であったものが、次第に企業部門からの流出超過に傾き、Ⅱ期には6万、Ⅲ期には46万の流出超過を記録した。これはⅢ期に女子の転職流出が激増したことによるものだが、この間の事情を適確に伝える情報はまことに乏しい。あえて一つの推測を試みるならば、零細自営業における雇用労働者の充足難から、従来ならば当然非労働力化してしまったはずの結婚退職者の一部が家族労働力となって雇用労働者に代替したといったことがおきたと考えられる。しかし、農林業についてはまったく逆の傾向が観取されるので、この点についてはさらに資料を集めて検討を加える必要がある。

IV 完全雇用の現段階的特質

ここ15年ほどの間に生じた労働市場の基調の転換は西欧諸国の歴史的経験と大筋においてはほぼ同様の経過をたどったとみてよく、またその現状は基本的には西ヨーロッパなみの完全雇用状態とみてよい。しかし、さらに適確を期するためには、次のような現時点におけるわが国経済の特質を慎重に考慮しておく必要がある。

その一つは、近時の労働力不足によって次第に解消の方向に向いつつあるとはいえるものの、なお経済の二重構造が根強く残っていることである。二重構造は1920年代の後期に労働力の過剰と資本の集中とを2本の柱として成立したものだといわれているが、このうち過剰労働力については、すでにみてきたように1950年代の後期には労働市場の基調の転換が急速に進行し、1960年代に入る頃から賃金上昇率の上昇、賃金格差の縮小、物価騰貴等の現象が現われてきて、二重構造は漸進的に解消に向いつつある。これに対して、二重構造のもう一つの柱の資本の集中は解消の方向をとるところか、むしろその強化が推進されているとすらいいうる現状であって、その作用を経済、社会の諸面におよぼし続けている。したがって、わが国経済の現状は構造的不均衡を深く内蔵している完全雇用状態として捉えねばならないのであって、まさにこの点において西欧諸国とはまだ数日のへだたりを残しているとみてよいのである。

さらに、近時における労働力不足も、実は二重構造的労働力不足であることに注目する必要がある。それは二つの面において二重構造的といわねばならない。その一つは労働需給に現われた大企業と中小企業との鋭いコントラストである。労働力不足とはいえるものの、なお大企業においては応募者の絶対的不足がおきているわけではなく、労働力不足はもっぱら中小企業、農業等において現われている。その意味において、労働力不足は二重構造をそのまま引継いだものとみなしうるのである。

もう一つは労働市場には労働力の銘柄に対応した不足と過剰の共存がみられることである。いわ

ゆる労働力不足は中高卒者を中心とする若年労働力の不足であって、高学歴の女子や中高年層の労働力については依然として就職難の事態が解消されておらない。これは需給の双方とくに需要の側における適応が従来の雇用慣行をほとんどそのまま踏襲し続けているという意味においてまだまだ不十分にしか行われておらない事情を反映するものである。そうして、このことはまた労働力不足がまだ新たな雇用慣行の形成に指導的役割を果たすべき大企業層におよんでいないことの結果でもあると考えられる。とまれ、かように不足と過剰の共存がみられるという意味においても、現在の労働力不足は二重構造的だといってよいだろう。

3番目には、技術革新の急速な進展を挙げなければならない。その第1の作用はその労働節約効果によって雇用の拡大を抑制することである。このことはわれわれのテーマにとって基本的な重要性をもっているのであるが、本稿の冒頭ですでに述べているので、ここで繰返す必要はない。

その第2の作用は労働生産性を引上げることによって労働需給の逼迫からおこる賃金の大幅な上昇に対抗して利潤マージンを確保し、投資の誘因と源泉とを用意することである。この効果をもっとも明瞭に示すためには、同じく労働力不足の声が高かった第1次大戦当時との比較が有効である。まず、労働力不足の背景となった部門別雇用の動向をみると、およそ次表のようである。なお、1914~24年の計数は現在進行中の推計作業の中間結果によるもので、今後さらに変更される可能性を残している。

これによると、どうやら1914~24年の労働力不足は今回のその小型版であったようである。しかし、労働力不足のインパクトは今回同様にきわめて激烈であった。賃金の上昇はともに著しく、実質賃金の大幅な改善をもたらした。また、労働力の減少をみた農業では生産の増加が需要の拡大に対して不足し、農産物の輸入——前回は

米、今回は飼料の輸入が増大したし、所得の分配は労働の側に著しく有利化したと推定されている。ところが、これとはまったく対蹠的に、製造業での所得の分配は1914~24年には労働の側に大きく有利化したのであるが、1955~65年には逆に労働にとって不利化している。これには多くの要因が働いたと考えねばならないが、基本的な重要性をもつ要因は技術革新の規模と速度の差だったとみてよい。1920年代の後半にはふたたび労働力の過剰状態に転じて、すでに進行していた資本集中とともに二重構造を成立せしめることとなったのであるが、そうした事態をひきおこしたそもその原因は財政金融政策の失敗と先行する時期に生じた利潤マージンの圧縮にあったと考えられる。技術革新の遅速は1914~24年には二重構造の形成を用意したし、1955~65年にはその解体を推し進めつつあるのである。

技術革新の第3の作用は、それがこれに対する社会の適応能力との比較においてきわめて急速だということからおきるものである。技術革新の影響はきわめて多面的なものであるけれども、ここでは新しい技術の要求する職業能力——広い意味での技能の問題を指摘しておけば足りようかと思う。資本設備がそれぞれ特定の技術を体化しているように、労働力は教育や職業訓練を通して獲得された特定の職業能力をそれぞれ体化しているわけだが、技術と職業能力の間には強い相互の関連があって、資本設備が更新されて、その体化する技術が変わるにつれて、労働力もまたこれに対応して新たな職業能力を身につけねばならない。ところが、技術革新の速度がきわめて著しい場合には、このバランスが崩れてしばしば職業能力の陳腐化が急速に進むおそれが多分にある。これはとくに適応力に乏しくなった中高年層において問題となるところであり、すでに企業の内部では配転問題として現におきているのであるが、なぜかこの問題に対する一般の関心は低い。しかし、技術

			1914	1924	増 減	増 減 率	1955	1965	増 減	増 減 率
			万	万	万	%	万	万	万	%
農	林	業	1,660	1,389	- 271	-16.3	1,541	1,112	- 429	-27.8
非	農	業	960	1,390	430	44.8	2,385	3,651	1,266	53.1
全	産	業	2,620	2,779	159	6.1	3,926	4,763	837	21.3

革新がオフィス・オートメーションにまで発展し、他方人口の年齢構成はますます中高年層に傾きつつあるので、今後の労働市場にとって見逃すことのできない重要問題だと考えている。

V 社会改革の必要

労働力不足の進展にともなう、わが国でもようやく既存労働力の有効活用や未利用の潜在労働力の動員を促進すべしとする論議が行われるようになってきた。しかし、今日までのところでは、論議はまだ第1次的問題提起の段階にとどまり、個別的な臨床対策がまったく未整理の生のままの形で語られているにすぎない。対策相互の関連性を問うとか、その長期における社会的帰結を検討するとかいった地味な本格的な努力は全然行われておらず、先行の西欧諸国における経験をくみとろうとする試みすらまったく散発的でしかない。しかし、提案された労働力不足対策のいくつかは好むと好まざるとにかかわらずどうやら社会改革の方向を指向しているとみられるが、これは大いに注目すべき動向といわねばならない。その若干の事例を以下に述べよう。

中学高校の新卒労働力の定着率の低さが指摘されている。6ヵ月に3分の1もの離職はたしかに問題である。しばしば指摘されているように、これには事前の職場情報の不十分さ、彼等の社会人としての自覚の不足も大いに関係してはいるけれども、より根本的には彼等の日常における都市生活に対する不適應の問題があると考えられる。都市は個人主義の母体とは古くからいふられていることだが、今日の大都市ではいろいろな意味でのコミュニティがすでに失われてしまっていて、彼等は都市にやってきて個人主義化したといわんよりはむしろ孤立化してしまったというのがことの真相に近く、そこからさまざまな生活の面での不調整、不安定の問題が派生してきているのである。問題はきわめて広くかつ深いものではあるけれども、その当面の対策として、ともかくも労働会館などの公開の施設がつくられて、クラブ活動の場所を提供したりしてはいるが、施設の数はずしく不足しており、また適切なアドバイザーや

リーダーがえられないという問題を残している。

既婚女子の労働力参加を阻害する最大の難問はいうまでもなく家庭と職業との競合だが、パートタイムはこの競合を緩和する雇用制度上の革新として注目され、労働力不足の進展にともなう急速に普及しつつある。もっとも、今日までのところでは、パートタイムとはいっても、その実態においては多少とも労働時間の短い臨時工にすぎないケースが少なくないようである。これはおそらく過渡期の産物であって、漸次実質的なパートタイムへ移行せざるをえないと考えられる。それにしてもパートタイム制による既婚女子の労働力参加を拡大するためには、社会生活の諸面において家庭と職業との競合を軽減するための工夫を必要としている。その第1は保育所だが、そのためにはまず優秀な保母の供給をいかにして確保するかの問題を解決しておかねばならない。また、最近大宮市役所が試みたような公共機関の窓口業務のサービス改善や店舗の開店時間の調整も必要である。さらに、調整は家庭での夫婦の間にもおよんでくるかもしれない。具体的には、わが国に先行している西欧の諸国、とくにスウェーデンの長年の経験から多くを学びとることができるので、この際われわれとしては早急にこの面の調査を拡充すべきであろう。ただし、スウェーデンでは、こうした調整の問題がしばしば急進的なフェミニスト運動の戦略として語られていることをあらかじめ心に留めておく必要がある。

1950年代の中頃から始まった技術革新の急速な発展から職業能力の陳腐化が中高年労働力の間で集中的に生じていることはすでに述べたところであるが、労働力の不足それとくに技能労働力の逼迫がきびしさをましつつある時に、これは労働者の福祉の観点からはもちろん、さらに労働力不足対策の観点からも看過しえない労働力の浪費といわねばならない。職業能力の陳腐化を防止するためには職業訓練の拡充が強く要請されるわけだが、職業訓練制度の面からみるとわが国の現状は欧米工業諸国の1920年代以前の状態でしかないといわれているだけに、職業訓練の量的拡大のための投資の増大といったことでは到底期待

に沿う効果は挙げえないのであって、職業訓練の抜本的な再編成を不可欠のこととしようし、さらにその根源に遡って産業教育や職業訓練に対する考え方の切替え——いわば思想の革命が先行しなければならないだろう。いまここで具体的な提案をまとめる用意はないけれども、方向としては学

校教育、公共職業訓練、職場教育を相互に有機的に接続して、そこでは職場のベテランがその職場経験をひっさげてもう一度学校に帰ってくることが可能なような広義の産業教育の循環体系を構想してみる必要があるように思われる。