

労働力不足下の地域労働市場

MINE, Manabu / 嶺, 学

(出版者 / Publisher)

法政大学社会学部学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

Society and labour / 社会労働研究

(巻 / Volume)

18

(号 / Number)

3・4

(開始ページ / Start Page)

53

(終了ページ / End Page)

74

(発行年 / Year)

1973-03-20

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00007290>

労働力不足下の地域労働市場

嶺

学

はじめに

本稿は、現下の労働市場の諸特徴を、分析の視点に反省を加えながら叙述しようとするものである。その際、京都府を事例としている。京都府をとくにとりあげる理由は主として調査上の便宜によるものであるが、京都市を中心としてまとまりある比較的大きな労働市場地域が形成されていること、その内部に伝統的産業と発展産業が並存していること、府北部と南部が裏日本、表日本の対照的な経済構造をもっていることなどから、全国的な諸傾向が縮図的にあらわれると予想したためである。

さて第一に、労働市場の地域的構成についてふれておかなくてはならない。まず通勤圏、通勤によって結びつけられ労働需給が完結すると想定される地域がある。このような地区労働市場(local labor market)は、これまでもアメリカ労働経済学などで、好んで研究対象とされてきたが、それは、この中では、雇用に関する情報が支障なく伝達され、また内部における競争が円滑におこなわれると予想される——現実はそのようではないが——単位であるためである。労働

市場が労働需要、労働供給および賃金の三つの要素から構成されるとすれば、職種に応じた地域的ひろがりが見込まれるが、労働需要地点との関連における住居の地域的分布と交通手段によって多くの職種の平均的通勤範囲が成立し、これが実用的な意味での労働市場地域である。

わが国の場合、新規卒者の採用に企業の関心が集中し、しかも全国的競合関係にあるところから、労働市場分析における右の概念は全面的には有効でない。しかしこの点についても、予め地域区分を設定して分析し、区分それぞれがどこまで有意味か、事例について検討する手続が必要であろう。京都府の場合、右のような労働市場地域は一つではなく、少なくとも数個から成り立っており、その範囲、内部構成、相互関係も高度成長以降かなり変化している。

つぎに「労働力不足」である。現在大部分の企業経営者が労働力不足感を抱いていることはその意識調査に明らかであるし、また、労働者不足数に関する統計調査が昭和三五年頃からおこなわれていることからすれば、労働力不足が量的に把握できるように見える。標題にかかげた労働力不足というのも、さしあたり右のような日常的な意味である。すなわち、企業経営者が何人かの労働者を採用しようとしてしかも充足できず、その量が他方における失業者数や企業の余剰人員よりも多い現象である。このような定義は、ベヴァリッジの完全雇用に関する規定にほぼ準拠したものとみなすことができよう。¹⁾労働省職業訓練局「技能労働力需給状況調査」による現行の不足数に関する定義は、「採用を予定しまたは計画しながら採用できず、六月一日現在欠員となっている人数」であるから、これも右の定義に沿ったものであるといえる。しかし、これを、個々の企業にあてはめると、採用予定（計画）人員および欠員の計上方法は区々であり、したがって調査結果もあいまいな性格をもたざるを得ない。機械工業では現有設備能力が基準となることが多いが、大企業では経営計画による人員、小企業では残業時間が参照される。不足人員に関する調査結

第1表 労働力不足の対応策（製造業，京都府）

（回答事業所に対する比率，％）

	下請、外注の利用	少数精鋭主義の利用	作業、販売方法の改善、工夫	機械化による労働力節約	アルバイトの活用	家族労働力の活用	中高年、心身障害者の採用	共同化、推進協	工場疎開	その他	とくに講じていない
41年	39.4	*	37.2	52.7	20.1	10.8	36.4	6.2	*	0.4	*
42	40.1	*	20.2	49.2	14.1	3.4	25.6	6.5	*	2.3	*
44	56.5	32.0	31.1	49.7	26.4	23.7	26.4	10.3	2.1	*	9.3
45	61.4	39.9	42.8	51.3	36.4	25.9	29.3	10.5	3.4	*	7.8
46	56.5	37.2	29.6	51.1	30.1	25.4	23.1	10.4	2.4	*	4.5

資料出所 京都府中小企業団体中央会「中小企業労働実態調査」

- (注) 1. 44年にはこのほか 配置転換，職業訓練の採用(10.3) 女子による代替(14.0) 定年延長(6.8)
 42年にはこのほか 配置転換，職業訓練の採用(3.4)
 41年にはこのほか 配置転換，職業訓練の採用(8.4)
 なお41,42年の「家族労働力の活用」は「縮小または家族労働力の活用」
 2. * 選択肢なし。

果に極端な差を生じる一例をあげれば、採用難のため、夜間の交替勤務を中止しやがて廃止するような場合がある。二交替では三交替の定員の三分の二であるかもしれない。ところで、一時点で欠員を生じそれが持続するとか、それを予想して企業経営者は各種の対応策をとる。京都における既存調査では、第一表のようなものがある。論理的に整理すれば、主なものは労働力の種類の転換、管理面での節約、省力化投資、下請・外注利用である。これらの対応策の結果、個々の企業としては欠員は減少しよう。第一および第四の対応策は量的に、しかし安価に、稼働人員を維持し、第二は内包的にその効率を高めようとするものである。これらの対策も、現時の社会的条件や経営管理方式のもとでも直ちに限界に突き当たるとは限らない。また第三の機械設備による労働力の代替は、労働力不足による賃金、人件費の上昇によって促進されるから、社会的欠員としての労働力不足は、持続するとは限らない。

第2表 技能労働力不足率の推移

	35年 2月	36.2	37.2	38.2	39.2	40.2	41.2	42.6	43.6	44.6	45.6	46.6
不足率(%)	11.2	8.3	14.9	16.0	13.3	11.8	12.1	18.6	16.3	18.8	22.9	20.6
不足数 (千人)	—	—	—	—	—	—	21.2	37.0	38.2	35.8	44.2	41.3

資料出所 京都府職業安定課「技能労働力需給状況調査」

(注) 39年までは規模15人以上、それ以降は5人以上

しかし、需要の成長率が高く、労働節約的投資等の効果が十分大きくなく、追加的労働供給を超過する労働需要の拡大があれば社会的欠員としての労働力不足は当然持続する。わが国の場合、昭和三〇年代の後半以降そのような状況が続いているように見える。京都府の場合も、全国的傾向と同様で、技能労働者（ほゞ単純労務を除く、ブルーカラー）の不足率は第二表のように推移しており、他方失業者数は僅少である。もちろん、このような統計は前述の点を除外しても、労働力不足の指標としては十分ではないという見解も根拠がある。それは、量的な把握では、労働市場の構造的な問題、すなわちわが国の場合、新規学卒や若年層に対する需要の集中、中小零細規模において相対的に高い不足率などの質的な側面が含まれていないからである。このような点から、労働力不足現象があらわれた初期には、わが国の労働力不足と西欧のそれとを区別する見解も広く行なわれた。京都の実態についても、山下高之教授は金属機械産業を対象とする昭和四三年の調査の分析で「若年労働市場への大企業のわり込み」による「低賃金層としての若年労働力の不足」が労働力不足現象の核心であるとしている。²⁾ このような傾向、とくに後段の傾向は最近時点でも否定できない。しかし、社会的な欠員の持続するなかで、若年層の低賃金も若干改善し、高齢者以外では、好況期には少なくとも安定所窓口における需要超過の傾向が顕著である。高齢者をはじめ企業の選好尺度の末端に位置する層の就職難という質的不均衡は社会的な欠員数の増大によって企業の採用基準の変更を通じて改善される。わが国における労働力不足現象に質的な不均衡が目立つのであ

るが、これは量的な側面による労働力不足と切り離して論じ得ない。本稿での労働力不足もこのような意味である。⁽³⁾
以下一で京都府下における労働市場の地域構成とその変化を叙述した後、二において労働力不足下の微妙な就業構造の変化である小零細企業とサービス部門における就業増の状況と原因について考察し、最後に賃金構造の変化と、前二者との関係を分析した。これらは、労働力不足の持続とともに顕著になってきた傾向のうち重要なものである。なおこのほか、既存資料によって明らかにされていない中小企業における省力化投資等の労働への影響については別に実態調査を行なっている。

(注)

(1) ベヴァリッジは『自由社会における完全雇用』において完全雇用を定義するにあたって、失業者数より常に多い欠員がある状態とし、また、その欠員が賃金において公正であり、適当な地理的位置にあるという質的条件を加えている。このような程度の差や質的条件はそのまま統計的概念に具体化し難い。

(2) 「京都金属機械工業における『労働力不足』の実態と労働条件の変容」(京都商工情報一九七〇年八七、八八号)

(3) 労働需要の増加、減少にあたって、賃金以外の諸条件、とくに採用や昇進基準という非貨幣的要素が調整されることを労働市場の特徴として強調する見解がある(Melvin W. Reder, Labor in a Growing Economy, 1957, pp. 323~4)。これは労働者相互間の代替が容易に行なわれることを予定している。一方、質的不均衡による構造的な失業は、経済の成長率が高くとも解消し得るとは限らないという悲観的な見解が、失業率の高かつた一九五〇年代のアメリカで主張されたが、少数説で、その後のアメリカ失業率の経過はこの見解を否定することくである。地域を限定すれば、職種が不明確な日本の場合、労働者間の代替の範囲は大きいとみなくてはならない。

一 労働市場の地域構成

高度成長の過程における労働力の地域間流動の結果、全国的に過密・過疎の問題が生じたが、発展的な工業中心地と、日本海側の後進的な経済をもつ京都府の場合は、府内にこの二つの現象が生じた。府北部における人口の絶対減緩和されつつ同じ傾向を持続した。市町村別にみると、変動には凹凸が目立ち、昭和四〇〜四五年の期間に京都市の南または南西に隣接する宇治市、乙訓郡での増加は五〇%から一七〇%にも及び、他方、北部については産業、交通等の条件に恵まれない二、三の町で同じ期間に二〇%に近い人口の減少がみられる。南部と総称される地域でも京都市から北、または北西へ三〇軒離れると人口の絶対減がみられるし、市の南でも山間部では同様であった。この期間に人口の増加した市町村の面積は府全体の面積の三割程度で、実際には居住可能な地区のみをとれば、京都市および周辺の局限された場所への人口集中が急速に進んだのである。なお、全体として人口が減少している北部でも、丹後機業の中心地ではわずかながら人口の増大がみられる。

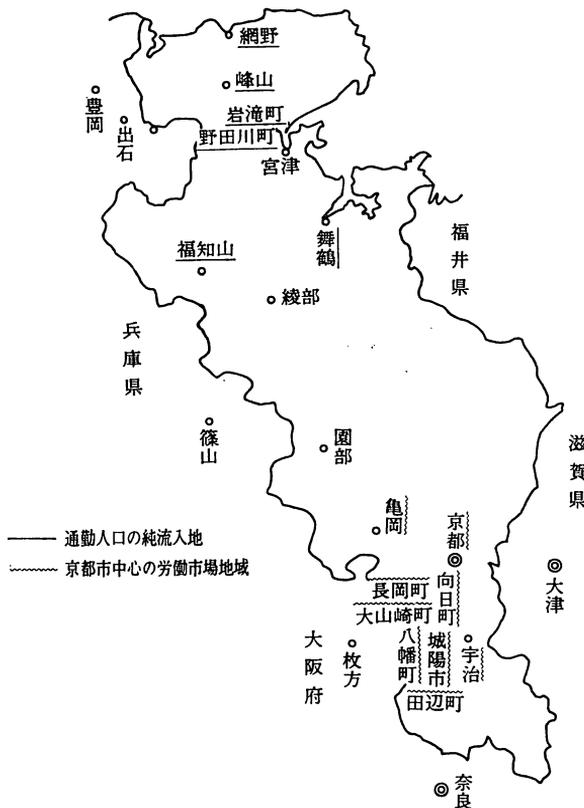
以上の変化は夜間人口に関するものであるから、直接的には住居の変動を示している。どの大都市にでもみられるように、都心部の人口が郊外に転出するいわゆるドーナツ化現象が京都の場合もみられる。これは一つには、都心部における生活環境悪化の反映であるが、同時に労働市場の側面からは、伝統産業等における職と住の場所的結合が弛緩し、通勤による市場圏が拡大し、または形成されることである。

第3表 京都市における通勤人口の推移

	A 通勤流入	B 通勤流出	C 就業者	A/C	B/C
	千人	千人	千人	%	%
昭和30年	26.9	31.0	475	5.7	6.5
35	42.3	44.0	578	7.3	7.6
40	72.5	51.7	665	10.9	7.8
45	103.4	57.9	692	14.9	8.4

資料出所 京都市統計センター「昼間人口統計調査」および国勢調査

昼間人口調査によれば、京都市においても通勤による流入流出が増大しており、京都市については、市内で就業する者に対する通勤による流入人口の比率は、ここ十年間にはほぼ倍増している(第三表)。公共職業安定所の業務においても、現行の情報処理システムによる「即時紹介」とも関連しつつ、管轄区域をこえた需給の結合が増加しており、またこれを政策的にも促進しようとしている。このように通勤の範囲が拡大するとともに、その内部で労働需給が密接に結びつけられ比較的均質な市場圏が形成されたことが、高度成長を通じて労働市場の地域編成に生じた第一の特徴である。これは、いわば通勤の過密化である。しかし、均質化は部分的にしかすすまないことにも注意しなくてはならない。京都市周辺部の人口増大地域では同時に雇用量の増大が著しい場合が少なくない。その際には小規模な通勤圏が成立してくる。時には市内からの転出企業が寮、社宅を建設することによって新たな職・住の結合が生じる。同じような関係は大阪と、京都市および周辺地域の間にも成立している。前記調査によれば、京都市を中心とした比較的まとまった労働市場地域の構成は、最近の通勤労働者数等からみてつぎのように図式化できよう。まず、京都市という労働需要の中心地から、交通の便に従って三五料が通常の通勤圏である。この中にある衛星的市町は、地元の雇用量が少ない場合、「ベッド・タウン」であるし、そうでない場合は副次的、小規模な労働需要の核となって全体の労働市場圏の中に位置を占める。また、全体の労働市場地域はより大きな労働需要地で



第1図 京都府下の労働市場

ち、労働力不足の程度がもっとも強かった昭和四五年度の統計によると、京都市北部を管轄する京都西陣公共職業安定所本所では求人倍率〇・八五と有効求職者数が求人数を上回っていたのに対して、市の南部等を管轄する京都七条安定所は求人倍率(同一・四五)が著しかった。前者が繊維産業、後者が金属機械産業の集中地区を含み、産業、職種による摩擦がもっとも大きな原因である。しかし、安定所の求人が概して熟練度の低い層に偏っていることから

ある大阪と結びついている。この地域構成は、高度成長以前から企業立地、交通手段などによって自然に成立し、行政区画を単位としてみれば、その型に、基本的変化はなかったといつてよいであろう。変化は主として通勤労働力の量と通勤距離が増大したことによるものであった。

さて、地域内の通勤による流動化がすすんでいる反面、同じ京都市内に、なお労働需給バランスの大きな差異が残っている。すなわ

すれば、地域内の流動性が、これらの層について低いことの影響もあると考えられる。市内における通勤人口の比重をみて、従業者の大部分は同一の区内の居住者であるし、通勤による流入の大半は隣接の区からのものである。

京都市以外に眼を転じよう。府内には通勤人口の純流入がある市町がいくつもある。具体的には、昭和四五年調査で、舞鶴市および福知山市にそれぞれ二五〇〇人程度、織物産地などの北部四町でそれぞれ二〇〇〇〜九〇〇名の通勤純流入があった(第一図)。これらの市町に純流入があるのは、これら地区にある程度産業が集中していることのほか、行政区画が広狭、または具体的にどうひかれていくかという、いわば偶然的な要素にもよっている。なお、労働需要が大部分地元市町村の通勤者によって満たされる自足的な小労働市場地域も考えられ、右のうちでは舞鶴市がこれに近いが、市町村内の雇用規模が数百人程度の場合も、多くは右のような自足的市場圏をなすと考えられる。

北部の労働市場地域の共通の特徴は、これらの自足的な市場圏を基礎とし、労働需要の規模が大きい場合、通勤を通じてゆるやかに結びついていることであり、京都市および周辺で結合が密接であるのと対照的である。また、北部における通勤人口の純流入地域について時系列的にみると、京都市およびその周辺と同様、昭和三五〜四〇年に比べ四〇〜四五年の通勤人口純流入の増勢は鈍っており、その数も少なく、変化は緩慢であった。

労働市場地域の需給は通勤のほか、住居移動を伴う隔地間の移動により影響をうける。京都府の場合、就業構造基本調査によれば、一年前との対比において転職者中常住地を変えた者は第四表のような割合となっており、また昭和四〇年、四六年対比では府外からの流入は増大している。類似の傾向は職業安定機関の扱った、各安定所管轄外からの求人充足のうち、府外からのものの比率が高まっていることにみられる。ただし、府外からの充足の絶対数は、全国的労働力不足傾向を反映して頭打ちである。一方、表の示すとおり、府内における住所変更を伴う移動数は変化し

第4表 転職者、新規就業者の住所移転状況（京都府）

（単位 千人）

調査年次	総数	1年前と常 住地が同 じ住者	1年前と常 住地が異 なる住者	府内移動	府外から移動		
					(他市町 村から)	(その他)	
転職者							
昭和37年	29	22	7	3	—	—	4
40	26	18	8	5	—	—	3
43	26	18	8	4	2	2	3
46	28	19	10	4	2	2	6
新規就業者							
昭和37年	44	35	9	3	—	—	6
40	38	30	8	3	—	—	5
43	38	29	9	4	2	2	5
46	37	26	10	4	2	2	6

労働力不足下の地域労働市場

資料出所 総理府統計局「就業構造基本調査」

ていない。また、職業安定機関を通ずる求人充足数のうち、府内他安定所からのものは、絶対的に減少している。これは、一見、府北部における過疎現象と矛盾するようであるが、京都府北部の過疎地域の住民の流出先の大部分が地元市町村内に限られているといった事情や、過疎化が人口流出の累積として起っているため通常の労働移動統計では把握し難いことによるものである。労働力不足が進展する過程では、一方で採用基準の一つである地域的範囲を企業が拡大する動きがあるとともに、他方、これと競合する小労働市場地域ではその地域の労働力を失なわれないような企業の対応がおこなわれたのである。

新規学卒者（第四表新規就業者の五〇六割）の労働市場についても、同様の事情にある。新規学卒労働力が不足するとともに、企業は採用地域を拡大し、地元からの採用に依存してきた企業も地元以外からも採用するようになった。現在、新規学卒労働力の大部分を占める高校卒についてみれば、京都府下では通勤範囲外に對する求人割合が高まってきたものの、他の労働需要地とも競合するため、京都府への高校卒の現実の流入は昭和四二〜三年を

ピークに減少に転じ、他の既成大労働需要地と同じ傾向があらわれている。新興の労働需要地への就職の増加、出身府県内での就職を促進する企業と地方当局の政策など労働市場地域間の競合と、求職者の選好を反映するものである。また府内をみると、それぞれの労働市場地域は、その学卒者の需給における特徴を保ちながら、需要増大に際して相互の競合を強めてきたと考えられる。高校卒については——職業安定機関による把握が運営上も統計上も不十分であるが、その資料によると——需要拡大の時期にも北部の小労働市場地域では実際には自足的性格を維持しているが、京都市および周辺の企業は府外とともに府下からの求人を増大している。

以上、隔地間の労働需給については、労働力不足の継続によって好況期にはそれぞれの労働市場間の求人競合が密接になったといえよう。しかし、その割には地域間移動の実数が拡大した訳ではない。両者のずれの理由としては、新規学卒者については総数が限られ、求人競争となってきたこと、一般の労働者については住居移転の経済的、非経済的障害があげられよう。なお、新規学卒就職者の流入先府県は、昭和三〇年代のものとあまり大きな変化がない。しかも、求人難の中で採用地域の拡大に成功したのは上層の企業にすぎず、これらの企業も含めて、特定企業の特定学校との結びつきなど濃厚な人的関係を通じて、募集、定着活動を行なう傾向が根強い。労働力不足下に労働市場地域間の競合は激化したものの、実現された地域間移動の量や特徴に大幅な変化はなかったといえよう。

二 雇用構造の変動

上述のとおり、昭和四十年頃から最近にいたる期間の労働市場の地域構造は、広域的な関連を深めながら、旧来の

第5表 規模別従業員数の構成と変化（民営事業所，京都府）

（単位：％）

規模	構 成 比					増 加 数 の 構 成 比			
	32年	35年	38年	41年	44年	35-32	38-35	41-38	44-41
計	100.0 (486)	100.0 (578)	100.0 (654)	100.0 (721)	100.0 (781)	100.0 (93)	100.0 (76)	100.0 (67)	100.0 (60)
1 人	6.9	5.4	4.8	4.4	4.3	△ 2.2	△ 0.2	0.6	3.7
2～4	23.6	20.6	20.1	19.4	19.7	4.9	16.2	13.0	24.0
5～9	14.5	13.5	12.9	13.5	14.2	7.9	8.5	18.9	22.7
10～19	13.2	12.6	12.9	13.2	20.0	9.7	15.1	15.9	6.8
20～29	7.3	7.0	7.3	7.9		5.3	9.9	14.0	
30～49	8.1	8.4	8.8	8.7	8.3	9.8	11.9	7.9	2.8
50～99	7.3	8.5	9.1	9.4	9.0	14.6	14.0	11.5	5.3
100～299	8.4	9.1	10.1	10.6	10.8	12.6	17.5	16.0	12.8
300～	10.7	15.0	14.1	13.0	13.7	37.6	7.2	2.2	22.0

労働力不足下の地域労働市場

資料出所 総理府統計局「事業所統計調査」

（注）太字は構成比の増加したものの。（）内は実数で単位千人。32, 35年伏字を除く。

流動の特徴を維持してきた。これは供給面では地域間労働移動の困難性などに伴うものであるが、需要面では、昭和三十年代以降の太平洋ベルト地帯を中心とする産業発展の型が持続し、同時に労働需要の構造変化が必ずしも急速でなかったことによるものである。前記の労働需要地における雇用量の変動を事業所統計でみても、昭和三五～四一年と四一～四四年では、前の時期にくらべて後の時期の雇用の伸びはより均等であった。

昭和四十年以降、それ以前の高度成長期に比較して地域的な雇用の変化が少なかったことと並行し規模別等にみた雇用構成も、この時期には、景気動向を反映しつつも概して安定的に推移した（第五表）。たとえば全国的には昭和三十年代初期の高度成長期には、上位の企業における雇用が増大し、小零細企業の雇用はむしろ絶対的に減少する傾向があった。しかし、最近では、このような、急速、大規模な構造変化はみられない。この点は京都の場合も同様であって近年の基本的な特徴である。ただ微妙な変化もみられる。京都の場合にその

第6表 規模別従業員数の推移（京都市工業）

	41年	42年	43年	44年	45年
計	100.0	101.3	102.4	105.6	103.5
1～9	100.0	102.9	103.7	116.0	115.0
10～19	100.0	101.4	103.3	112.6	106.4
20～29	100.0	94.5	93.7	90.3	87.5
30～99	100.0	101.7	97.3	91.2	90.9
100～299	100.0	103.6	102.1	92.5	92.2
300人～	100.0	101.1	109.4	111.2	114.4

資料出所 京都市統計センター『京都市の工業』

傾向はつぎのようなものであった。

(一) 就業者中雇用労働者の占める比率は増大しているものの、昭和四〇年代前半の増加速度は以前にくらべて鈍っている。とくに非農林業自営業主数の絶対的增加が目立ち、その就業者中に占める比率は低下していない。自営業主数の増加は、商業部門よりは工業部門で目立つ（国勢調査ほか）。

(二) 産業別就業者数の変動をみると、好況下でも製造業において増加数および増加率が逐次鈍化し、さらに昭和四五～七年の不況下では絶対減になった。これに対して、商業、サービス業分野では、伸び率はやゝ低下しているものの増加数は依然として大きく、今次不況下になると雇用増加の大部分はこの分野で占められるに至った（事業所統計、失業保険統計）。

(三) 規模別就業者数の増減は、それぞれの時期に特徴的な動きが示されているが、昭和四五年に終る長期の好況期では、雇用の増大が規模の比較的大きいところで大きく、零細なところではこれに次いで大きいという両極に集中する傾向がみられた。これに反し小規模では停滞的であった。このような傾向がもっとも顕著にあらわれたのは、京都市内の製造業の場合で、二〇～二九人規模にはじまった従業員数の減少がより上層に波及し、上下両層では雇用増大がみられる（第六表）。事業所数についてみると零細規模での増加が著しい（事業所統計、工業統計）。

以上のような傾向は製造業の大企業、および中小規模の企業が、積極的に下請、外注を利用するとともに、自ら省力的効果をもつ機械装置を導入し、作業方法を改善したことが、一つの要因となっていると考えられる。これは、さきにも引用した概括的な経営者に対する意識調査などにみられる労働力不足対策が単にムードとしてでなく現実にも実行されていることを示すものである。省力化については、その推進によって、従業員数としては小規模化しながら、生産高が著増した企業の事例も実態調査の中にみられる。しかし他方、中小規模の工場では要員の維持が恒常的に困難なものもある。不足率もこの層では終始高かった。そこで、労働力不足の程度が相対的に高い京都市および周辺では、右の二つの現象によって、小企業を中心に雇用量が減少していると考えられる。

一方零細規模の経営数と従業員数が増加し、その全体に対する比率もあまり変らないのは、労働力不足による欠員によって小規模化したこともあるが、金属機械産業などの場合は下請利用の結果であろう。工業における事業所数の増加は、昭和三〇年代にもみられたが、四〇年代には、発展的な金属機械産業を中心として目立っている。昭和四〇～四四年の事業所数の増加は電気機器、輸送用機器で六〇%以上に達したが、これらの大部分は零細規模におけるものであった（工業統計）。失業保険統計によれば、その後昭和四七年初めまで、同じ傾向が続いている。問題の京都市内においても、金属機械産業の零細事業所の増加がみられる。以上のように、府下において発展的な金属機械産業の需要拡大と、労働集約的な工程の下請化による労働需要増大が、小規模での雇用減の反面、零細企業数や従業員数を増加させた背景であろう。なお、金属機械産業以外でも零細経営の漸増がみられる。内需を中心とし経営の零細性を特徴とする京都府下の繊維産業は、工業事業所数のうちに占める比率も高いが、繊維工業でも同じく好況局面では零細事業所数が増加した。したがって需要拡大の著しかった時期には、伝統的な産業分野の一部も含めて、これが

第7表 非農林業における所得の
伸び率(京都府)(%)

	雇用者	業 主
昭和34~37年	39.1	32.8
37~40年	47.2	36.4
40~43年	39.8	62.6
43~46年	53.6	28.2

資料出所 総理府統計局「就業構造
基本調査」

零細企業に有利に作用したと判断される。所得統計によっても、自営業主の所得は好況の時期に順調に伸び、その水準も雇用労働者に比較して見劣りしないものであった(第七表)。もちろん、業主所得は、不況期には停滞的であるものの、賃金と異り景気動向を敏感に反映して好況時に伸びが大きい。

つぎに、いわゆる第三次産業分野の雇用が堅調であることについても、これらの分野の需要拡大との関連が強い。最近の資料に乏しいが、事業所統計によると昭和四一〜四四年に従業員の増加数が大きかったのは、卸小売業では繊維卸売業等京都を特色づける業種ではなく、飲食店、飲食料点小売店、自動車販売店、サービス業の中では、旅館、教育、医療、専門サービス業などで、レジャー消費の増大、自動車の普及、サービス需要の変化などに応ずるもので、発展的な分野を中心としている。第三次産業分野でも労働力不足がみられ、単純な比較で最近では製造業と同程度の不足率となっている。そこで、製造業の場合と類似した省力化政策や、販売部門における自動販売機器、セルフ・サービスなどがおこなわれてはいるが、製造業に比較すれば省力技術の導入は困難で、労働需要の増大となり易いと思われる。

以上のように、昭和四〇年代以降の雇用構造の変化は、製造業の一部における省力化の進展と、零細経営、下請企業を含む労働集約的分野における雇用の増大がみられ、小零細企業の雇用の比重が高いという基本的な特徴は維持された。

三 賃金構造の変化とその影響

昭和四十年以降の賃金構造は、労働市場地域の状況や雇用構造の変化が緩慢であったことと並行し、緩やかに変化している。

昭和三十年代の過剰労働力が解消する過程で、規模、年齢、地域などによる大きな賃金格差が縮小したが、労働力不足が持続し、名目賃金の上昇率が高くなってからは、過剰労働力の存在に由来した格差の縮小は一段落した。

まず年齢格差をみよう。府単位の統計が時系列的に整備されていないが、製造業企業規模一〇人以上の男子労働者では、昭和三六―四二年に年齢別格差は全般に縮小しているのに対し、四二年以降の変化は微弱である(第八表)。新

第8表 製造業男子労働者の年齢別格差

	昭和36年	42年	45年
17才以下	54.5	57.8	61.5
18～19才	76.8	76.2	82.3
20～24	100.0	100.0	100.0
25～29	135.5	131.2	133.8
30～34	170.1	157.6	156.0
35～39	195.4	169.5	171.0
40～49	213.6	188.4	185.0
50～59	194.8	173.6	173.7
60～	125.3	129.3	117.3

資料出所 労働省「賃金構造統計」
(京都府)

規学卒者や若年層に不足が集中している結果、これらの層の賃金上昇率は確かに著しいものの、平均賃金の上昇率と接近しているのが最近の状況である。地域的賃金構造統計としては、右のデータのほか、京都商工会議所のモデル賃金調査があるが、これによると規模の比較的大きいところ(三〇人以上)では、年齢別格差が縮小し続けているのに対して、小規模(四人以下)では保合状況になっている。また、モデル賃金調査に回答し体系的賃金管理がおこなわれているとみられる企業相互間では、モデル賃金カーブの企業間格差がなくなっている。大企業の基幹的労働者の定着性が依然高いことを背景として、これらの企業の労務費節約の意図や、若年層

に有利な労働組合の配分に関する政策が実現され、大企業における年齢別等の賃金格差が縮小していると解せられるが、小企業では生計費の上昇、および大企業への追隨の必要から中高年層の賃金も平均的に引き上げられざるを得ない。名目賃金が急上昇する過程で、賃金制度の変更も行なわれ、年齢、勤続と賃金の対応関係は薄れたものの、依然として賃金比較はモデル賃金等を介しておこなわれているし、新規卒者の採用賃金に高いものがみられても、「賃金管理」をおこなっている企業では、初任給が、基幹従業員の賃金の最低をなしている点で従来と変化はない。昭和四十年代の個別賃金の著しい上昇もこれまでの賃金制度と矛盾するものではなかったし、相対的低賃金層は、男子の場合はやはり若年層に比重が高いことにも変りがない。

規模別賃金格差に関しても、府レベルの時系列統計は不十分である。工業統計によると昭和三四年と四五年度の一年間にかんがりの縮小がみられ、二〇〇人以上を二〇〇とする四〇九人の平均賃金は六〇から七五程度に上昇している。最近、製造業中分類をとると格差はもっと縮小しており、金属機械産業では七五〇程度になっている。製造業平均では依然として規模が小さいほど賃金が低いという平均的な対応関係があるが中分類では不明確である。零細経営で熟練労働者の多い場合や中小規模で女子の多い電機の場合など、労働力構成の違いが反映するためであろう。同一の年齢層をとれば、規模別の格差は残存し、中高年層の場合は大い。例えば、賃金構造統計で、四〇〇四九才男子労働者では、一〇〇〇人以上の企業を一〇〇として五〇九人の企業では四一である（製造業、昭和四五年六月）。零細規模では、大企業の賃上げが終ってから、賃金を改訂してゆくが、それでも五〇を超えることはあるまい。このように、平均的に、とくに個別的に格差が残っているが、この状態は、全国的趨勢が当てはまるとすれば、昭和四〇年代を通じてほとんど変らなかつたと推測される。

府内における地域間賃金格差も、他の二つの格差と同様に、昭和四〇～四五年に保合状況であった。この種の格差は、それぞれの地区の産業の構成など具体的条件によって左右され個別の動きを説明することは困難である。しかし、京都市周辺の地域の賃金は、昭和四〇～四五年の期間に、京都市との差を著しく縮小している点が目立っている。一方、府内で大企業の事業所が立地して二～三割平均を上回っていた一～二の地域の賃金は平均並みに近づいている。過疎化しつつある北部の郡部では平均との差を拡大しているものがある。このような個別的变化はあるが、一九市郡に分類した工業統計による平均賃金の散らばりは、昭和三五～四〇年の縮小のあと、四〇～四五年には保合ないし拡大気味となり、商業統計による格差も昭和四一～四五年に同じような傾向を示した。

以上、三つの側面からみると、昭和四〇年代に入ってからこの地域の賃金構造は、全国的傾向と類似して、概して安定的であった。そこで賃金水準が、年間一五%も上昇する際に賃金格差が比較的安定している理由が問題になる。第一には、消費者物価の上昇の影響が労働者各層に及ぶことがあげられよう。ただ、消費者物価の上昇率は賃金の上昇率よりも低かったから、これによって右の原因を説明しつくすことはできない。第二に、企業内のバランスである。同一企業や工場内部で特定層のみの賃金を引き上げることが、モラルへの悪影響から困難である。しかし、大企業の場合に既に述べたように企業内における賃金調整は比例的にのみ行なわれるのではなく、この要素は賃金構造の安定性の一部を説明し得るに過ぎない。第三は、世間相場への追従である。世間相場は、他の多くの調査が明らかにしているように、賃上げ額の同業者間等の比較がその内容をなしている。一方、新規卒者の初任給も、中小規模の企業では採用競争から、求人過程で相場化し、毎年引き上げられている。大企業の確定初任給も結果的にはこの相場と適合したものとならざるを得ない。そうするとこの二つの相場によって企業内における配分も規制されよう。

新規学卒者を採用しようとして出来ない小、零細企業でも相場追隨の動きがある。これらの企業の労働者が組織されていない場合、別におこなった府下の金属機械工業の調査によれば、同業種の賃金の高さや引上額、前年の引上額や率、地域の賃金の高さや引上額を考慮して、賃金相場に順応する態度がかなりみられる。小零細企業の経営者はまた従業員の定着対策として、まず労働条件を改善する必要がある場合が多い。昭和四〇年代の好況期にはかつてのような高率の労働異動がみられないが、少なくとも世間並みの賃金を支払う経営者の態度も、労働異動率鎮静の一つの条件であろう。したがって、相場追隨の傾向は、労働力不足が恒常化しているなかで生じているといえよう。賃金相場の構成も、労働市場の需給と競争の現状と対応しているようである。全国的大企業で京都に本社があるものは数社にすぎないが、これらの企業は全国的パターンに関心が強い。一方、これらの企業は地元で新規学卒者をほぼ計画通り採用できる。中小以下の一般の企業では、新規学卒者の採用はきわめて困難であるが、非公式の情報交換や断片的な情報の入手によって、京都を中心とした相場が形成される。この相場は大阪を幾分下回ることが多い。零細企業では、さらに非組織的に、年二回以上賃金を改訂するなどの方法で、必要に応じて賃金改訂をおこなっている。

さて、以上のように、賃金水準の上昇に応じて、大企業の中老年層などを除き、比較的均等な賃金上昇が起っているが、賃金分布と低賃金層はどのように変化しているであろうか。賃金分布は、賃金格差のほか、それぞれの賃金階級別労働者数に依存しているから、賃金格差に解消できない問題の側面をもっている。府レベルの時系列の資料としては、昭和三四年以降の就業構造本調査がある。これを整理した第九表によると、非農林業では、三四〇年には低賃金層の賃金の上昇率が、相対的高賃金層のそれより高いという形で分布の平等化がみられる。しかし、四〇年以降は低賃金層の賃金の伸びは平均並みまたはそれをやや下回るにいたる。また、四三〜四六年には高賃金層の伸びが鈍化して

第9表 非農林雇用者の所得分布の特性値（京都府）

	$\frac{Q_3 - Q_1}{Me}$	$\frac{(Q_3 - Me) - (Me - Q_1)}{Q_3 - Q_1}$	上昇率 (%)		
			Q_3	Me	Q_1
昭和34年 (仕事がおもな者)	1.145	0.312	—	—	—
37 (")	0.923	0.242	134	149	160
40 (")	0.899	0.255	148	149	153
43 (")	0.907	0.257	147	146	146
43 (総 数)	0.922	0.263	—	—	—
46 (")	0.840	0.166	150	159	157

資料出所 総理府統計局「就業構造基本調査」

労働力不足下の地域労働市場

分布がさらに平等化している。相対的低所得層の内容は、従来、女子や若年層を中心とするもので、昭和三〇年代以降と基本的に同じであるがわずかに変化がある。前記統計では下位四分の一の賃金の労働者中に占める女子の割合は六〇％前後であるが、昭和三四年から四〇年まで増加、四〇～四三年は保合、四三～四六年は微減となっている。これは、初任給の動きと、中高年婦人の労働力率の推移と対応している。後の点について言えば、中高年婦人の労働力化は、労働力不足の進展に伴って全国的には昭和三〇年代後半に進展し、その後は増勢にあるものの四五年ごろから変化がみられる。府下の場合も同様な傾向にある。就業構造基本調査で、四〇才以上の女子の有業者の増加は四三～四六年に鈍化している。女子労働者の平均賃金は、ほとんど年齢差がなく、中高年層でむしろ低下するから、未経験の中高年婦人の雇用の伸びが鈍化すれば低賃金層の構成にも影響する。その変化は大きい訳ではないが、現時点の低賃金層には、さきに述べたように産業発達からとり残された地域の労働者、一部の高齢者、心身に障害ある者などが含まれている。中学卒の高校進学が普通となり、府下では進学率九〇％に達している結果、地元の中卒就職者は能力の低い者、家庭が著しく貧困な者などに限られる傾向にあり、中学卒初任給はかつてのように基幹的労働者の出発点として意味を失ない、右のような企業の選択基準の

下位にある労働者の賃金としての性格をもつにいたっている。

以上、労働力不足下では、限界的な労働者層が賃金分布の最下層を占めるが、この層は量的に限られている。したがって、平均賃金により多く影響するのは、女子や若年層あるいは産業未発達地域の労働力の比率である。金属機械工業のうちでも労働集約的で作業の単純な電機などでは実際これらの労働力を活用することによって労務費を切り下げている事例が多くみられる。内職、零細経営による電機部品の組立もその例である。若年女子の比率が高いため、規模としては大きい平均賃金の低い有力企業もある。京都に本社のある電機メーカーは、逐次地方都市に別会社を創設して地元女子高校卒を使用する政策をとってきた。しかし、個別賃金の格差がすでに縮小していることと、中小規模の企業の労働者の年齢が高まっていることによって、平均賃金としては下請企業が元請企業を上回る場合もでてきた。このような状況が持続してもなお大企業が下請企業を利用を拡大しようとするのであれば、その目的や形態も変化しているでなければならぬ。京都市が最近おこなった『中堅規模企業の下請・外注実態調査』によれば、下請外注を利用する理由としては、特殊な技術を利用するため、仕事量の変動を調節するため、設備を拡張するよりも有利なためなどの理由が、コストが安くつくためという理由よりも多くなっている。さらに、下請・外注関係にある企業への援助についてみると、これらの企業の規模が大きい場合は何らの援助も行わず対等な取引関係に接近しようとするものがあるほか、新たな方式として品質、工程、経営管理等について指導するものが相当数みられる。単価決定においても、買い叩きにとどめず、元請の発注単価の見積を合理化しようとする動きもある。経営管理面の指導が必要となるのも、それによって高騰する人件費などのコストを引き下げようとするものである。これらは、賃金格差が既に圧縮され労働力不足下に賃金が一般に高騰するなかで、従来の下請関係と異った面がでて示す

ものである。

昭和四〇年以降、労働力不足が持続するなかで地域労働市場にあらわれたいくつかの特徴について述べた。労働需要の面については、製造業の中堅的部分で省力化がすすんだ。機械設備や作業方法の改善による企業内における労働力節約と下請、外注利用がおこなわれた。労働力供給源の転換は、間もなく他地域他企業との競合から限界に近づいた。発展的な第三次産業分野と、下請、下注利用の結果、零細経営とその従業員数も増大し、就業構造の変化は緩やかであった。労働力不足にともなう、慣行的な賃金格差を維持する経営者の態度が一般化し、大企業における中高年層など一部の層を除いて比較的均等な賃金の上昇がみられた。低賃金労働者の賃金も平均並みには上昇し、最低層の内容も整理されてきた。右のような労働力不足下の雇用、賃金の動きは、労働者生活の面からいくつかの問題点を含んでいる。たとえば、省力化に伴う職場の作業条件への影響はどうか、雇用の拡大した商業サービス業、零細企業における労働条件はどうかなどである。また、地域的にも、産業活動と人口の局地的集中に伴う過密化による生活環境の悪化の問題がある。労働市場の地域構造については、過密化した部分での広域の需給結合がみられたが、その他の地域および地域間の慣行はあまり変化がなかった。京都府下では、地域間の賃金格差も、一部過疎地の賃金の相対的低下もあって、全体としては縮小しなかった。北部の相対的低賃金が残存し、これを利用する労働集約的産業の進出もみられた。労働力不足の進展は、名目賃金の大幅な上昇をもたらし、就職、就業先の選択の余地を拡げる役割を果たしたが、自由な売手市場のみでは解決できにくい問題も生み出されているように見える（昭和四七年八月）。