

## 産業社会論 (4)

## わが国産業社会の発展と労働者

谷口 茂

人文社会教室

(1987年9月4日受理)

## Industrial Society (4)

## Industrialization and Workers in Postwar Japan

Shigeru TANIGUCHI

Department of Humanities and Social Sciences

(Received September 4, 1987)

Japan has developed into an advanced industrial society in the field of technology, information, consumption and internationalization for 40 years after the war. Japanese style labor management and labor union have made a contribution towards it.

Industrialization has had a great influence on workers. (1) Factory and office automations began to cause them technostress and technological unemployment. Some strong measures such as humanization of machines should be taken against the situation. (2) A wage level of Japanese workers has reached almost the same level with that of western workers. They can afford to enjoy a middle class life except housing. (3) The working hours of Japanese workers are much longer than those in western countries, therefore it is necessary to realize the shortening of working hours urgently.

第2次大戦後、正確には1950年代中頃以降、わが国産業社会は重化学工業化、情報化、科学技術化、ソフト化・サービス化、国際化などの分野でめざましい発展をなした。これら産業社会の発展がわが国の労働者の量、質、生活にたいしてどのような影響を与えてきたか、という点を明らかにしたい。

## 1. わが国産業社会

まず、第2次大戦以降のわが国産業社会の発展のプロセスを概観することにしたい。第2次大戦直後のわが国社会はまさに荒廃、混乱、絶望のただ中であつた。日本経済は生産設備の焼失、領土の縮小、原材料の枯渇、大量の失業者、労働争議の頻発などまさに壊滅的打撃をうけていた。また、国民は深刻な食糧難、住宅不足、生活物資の欠乏、就職難、インフレの高進(実質賃金の低下)など塗炭の苦しみにあえていたといつてよい。

この間に、GHQの指令によって経済の民主化政策が強行された。第1は財閥解体であるが、持株会社の解散、大企業の分割、同族支配の排除が実行され、財閥による支配体制はほぼ姿を消した。第2の労働解放は労働基本権の保障、労働組合法や労働基準法の制定などである。かくして、わが国の労働者は団結権、団体交渉権、団体

行動権を獲得し、先進国並みの労働条件を享受することが可能となった。第3は農地改革である。伝統的な地主・小作制度はここに崩壊し、わが国の農民は耕地を自己の所有とすることができた。農業と農村は文字どおり革命的な変貌をとげた。

さらに、生産を復興させるために、財政資金の投入、傾斜生産方式、価格差補給金制度、アメリカの対日援助などの政策が実施され、その結果生産活動はどん底期を脱して上向きに転じた。また、経済安定9原則、ドッジラインが効を奏し、さしものインフレもようやく収束に向かった。

1950年に勃発した朝鮮戦争は、わが国経済に大きな転機をもたらした。わが国は特需ブームにわき、鉱工業生産は増加し、国際収支は改善され、重化学工業化が進むなど、わが国経済は復興期に入った。この時期は日本経済がほぼ戦前の水準に復帰した時期でもあつた。

その後1950年代の中頃から、わが国は世界の奇跡とよばれた経済の高度成長期に突入した。鉱工業生産は1955～70年の15年間に7.8倍の驚異的な上昇を記録した。また、国民総生産(GNP)は同じ15年間に名目で8.3倍という飛躍的な増加を達成した。これは年平均15%という驚くべき高い経済成長率である。その結果、わが国はアメリカにつぐ自由世界第2位の経済大国に発展した。

この背景として、経済成長重視の思想、官民協調体制(日本株式会社)、技術導入、封鎖的貿易体制、高い教育水準、豊富で勤勉な労働力、軍事費負担の軽減などを指摘することができる。

高度成長の中核は民間設備投資の急増である。民間設備投資は1955年を100とすると、70年には1,100に増加した。これを可能にさせたのは、生産の増加に需要の増加がほぼ見合った、設備投資のための資金が十分に供給された、生産増加に見合う労働力が充足された、などの点があげられる。

この高度成長期には、第2次産業と第3次産業がめざましい伸びを記録した。とくに機械工業をはじめとする重化学工業の伸びが顕著であった。たとえば、機械工業の生産額は、1960年代の10年間に、4.5倍に増加した。また、第3次産業のなかでは、卸売小売業、運輸通信業などが大幅な伸びを示した。さらに、1970年代に入って、ハードウェア製造、情報処理など情報産業が急速な成長をとげた。

ところが、1973年10月、第4次中東戦争が引き金となって、第1次石油危機が発生した。原油価格が一挙に4倍に引き上げられたため、わが国はもとより世界各国はインフレの高進、国際収支の悪化、戦後最大の不況に見舞われた。OECD加盟主要7か国の実質経済成長率は1974年にはゼロ成長に、75年にはマイナス0.7%に転落した。わが国の経済成長率は74年度に一挙にマイナス0.2%に低下したが、75年度には3.6%成長に回復した。また、国際収支も73年には100億ドルの総合収支の赤字を記録した。

石油危機から日本経済を立ち直らせるためには、狂乱物価とよばれた異常な物価騰貴を抑制することが必要であった。このため、強力な引き締め政策が実施され、その結果さしものインフレも74年の春をピークに収束に向かった。

その後1978年秋に、石油需給の逼迫により第2次石油危機が発生した。原油価格があいついで引き上げられたが、日本経済がうけた打撃は前回と比較して軽微なものにとどまった。

2度にわたる石油危機を契機として、わが国経済は高度成長と訣別し、低成長の時代に突入した。第1次石油危機以前の10年間の実質経済成長率は年平均10.3%であったのに対して、以後の10年間のそれはわずか3.7%にすぎない。

さらに、わが国貿易収支の不均衡を是正するために、1985年9月の5か国蔵相・中央銀行総裁会議(G5)以降、為替レートの円高ドル安が急速に進行した。G5直前には1ドル=242円であったのが87年4月には137円をつけ、わずか2年足らずの間に80%もの円高を招いたの

である。輸出産業・企業は多大のダメージをうけて経営状況が悪化し、円高不況が石炭、造船、鉄鋼をはじめ製造業を中心に幅広く、深く拡大していった。この難局を乗り切るため、企業は過剰人員の削減、合理化の推進、借入金負担の軽減、生産性の向上など減量経営、体質改善につとめている。

さて、わが国産業社会は、将来、どのような形の社会を目指して発展をとげるのであろうか。その主要な方向として、(1)ハイテク化、超技術社会、(2)情報化、高度情報社会、(3)グローバル化、国際社会、(4)消費の高度化、高度消費社会の4つを指摘したい。

(1) ここ半世紀における科学技術の進歩発展には、まことに眼をみはるものがある。1960年代は技術革新の時代とよばれ、高分子合成化学、エレクトロニクス、オートメーションなど科学技術の成果が経済・産業にたいして決定的ともいえるインパクトを与えた。さらに、1990年代以降に第2次技術革新の時代が到来すると予測される。バイオテクノロジー、新素材、マイクロエレクトロニクスなどの最先端技術が一斉に開花し、産業社会と労働者にたいして測り知れぬほど重大な影響を与えるものと考えられる。さらに、国際的競争への協調という観点からみても、わが国が高度技術社会への道を進むことはきわめて望ましいことである。なお、かつては外国の物真似、模倣とよばれたわが国科学技術が、今やアメリカと肩を並べる水準に達したことをつけ加えておきたい<sup>1)</sup>。

(2) 情報通信技術の急速な進展は、1970年代以降、情報産業の急成長を実現させるとともに、各産業の情報化をも推進させた。コンピュータ関連産業の伸びと銀行におけるATM、CDの導入がこれを象徴している。この情報化の進展が企業経営や人間労働にたいして大きなインパクトを与えるものとする。さらに、INS、VAN、LAN、CATV、CAPTAINなどニューメディアが社会のすみずみまで浸透し、情報のネットワークを形成するであろう。わが国は、現在すでに、アメリカにつぐ世界第2の情報社会に成長したが、今後も高度情報社会を目指して発展することは間違いない<sup>2)</sup>。

(3) わが国は、1960年代に、貿易と資本の自由化を達成し、文字どおり世界に開かれた社会に転換したが、70年代後半以降経常収支の大幅黒字基調が定着したため、対日大幅赤字のアメリカなどとの間で貿易不均衡が拡大し、その結果80年代に入って貿易摩擦、経済戦争が深刻化するにいたった。ここから、円高ドル安ともなる円高不況、経済構造の内需志向型への転換という重大な問題が発生してくる。さらに、日本企業の海外進出、発展途上国への経済協力などの国際問題にも直面している。このように、国際社会の一員として諸外国との協調を維

持することが、今やわが国にとって至上命題となったのである。つまり、国際関係を抜きにしてわが国産業社会を語れない時代に突入したといえよう。

(4) 所得水準の上昇と消費支出の増加が、新製品の大量生産体制の確立と生活の質的向上へのニーズとあいまって、わが国の消費生活の高度化・多様化を実現した。さらに、消費支出における選択的支出とサービス支出の比重の増大という質的变化を認めることができる。この傾向を反映して、今後はサービス、レジャー、高級製品、ファッション、生活関連などの産業の発展が見込まれる。国際的にみても、わが国の消費生活は、住宅関連を除けば、アメリカ、オーストラリア、カナダにつき、イギリス、フランス、西ドイツと肩を並べる水準にまで到達したといえよう<sup>3)</sup>。

なお、経済のソフト化・サービス化、具体的には製造業から非製造業（サービス業）への産業構造の転換は情報化と消費の高度化のなかに含めて考えたい。

## 2. 労務管理と労働組合

上述した産業社会の発展は、企業が実施する労務管理と労働者の利益を擁護するための労働組合とを媒体として、労働者にさまざまな影響を与えることになる。この意味で、戦後40年間の労務管理方式と労働組合活動の推移を概観することにする。

### 労務管理

第1次大戦を契機として工業生産が急速に発展し、これに付随して各種の労働問題が発生したため、労務管理の制度化、組織化が進められた。その結果、わが国の伝統的な集団主義と家族主義にもとづく、わが国独自の労務管理方式が確立された。それは温情主義によって労働者の心の中に企業への一体感を醸成させ職場の和を図るとともに、年功序列や技能序列によって職場の秩序を維持するという、いわゆる経営家族主義の管理方式であった。

第2次大戦の敗北によって、わが国社会はまさに革命的ともいえる変革をよぎなくされ、これにともない労務管理も抜本的改革を迫られた。この戦後の混乱期に、主としてアメリカから職務分析、職階制、TWI、人間関係論など新しい管理方式があいついで導入され、わが国企業に採用された。その後、労務管理の近代化が急速に進められ、1950年代中頃に戦後型労務管理の体系が確立された。これは戦後においても根強く残存しつづけた伝統的管理方式と、戦後欧米から新しく導入された産業民主主義と職能合理主義の近代的管理方式とを融合させたものであった。

戦後型労務管理は(1)終身雇用、(2)年功序列、(3)企業内福祉、(4)企業別組合との労使関係を特徴としている。そのメリットとして、(1)雇用関係の安定、(2)労使関係の安定、(3)企業帰属意識の昂揚などの点を指摘することができる。その反面、(1)余剰人員の雇用、(2)能力主義・実力主義の阻害などのデメリットをもつ。

戦後型労務管理は企業が拡大・発展をつづけ、仕事において技能や経験が重視された高度成長期には、きわめて有効な役割を果たしてきた。日本経済の高度成長の鍵の1つは労働者の企業忠誠度、仕事意識の高さにあり、これを支えたのがほかならぬ戦後型労務管理であった。

しかしながら、現在では事態は一変した。企業は減量経営、雇用調整に踏み切らざるをえなくなり、またFAやOAの進展は技能や経験のもつ価値を大幅に低下させた。さらに、労務管理の圏外にある派遣労働者やパート労働者が今後増加する傾向にある。そのうえ、新人類とよばれる若年労働者の間では企業帰属意識と企業勤続意志の低下、年功序列への反発が明瞭に認められる。戦後型労務管理は、現在、大きな転機に直面しており、将来は年功から能力主義への大幅転換、終身雇用の一部見直し、企業内福祉の現行維持、企業別組合の堅持などの修正が行なわれると考える。

### 労働組合

つぎに、わが国の労働組合、組合活動、労働運動の変遷を概観してみよう。第2次大戦直後、前述の労働解放政策の強行によって多数の労働組合があいついで誕生した。1946年8月には163万人の組合員を擁する産別会議、85万人の労働者を傘下におさめた総同盟の2つの全国組織が結成された。戦後2年目の47年にはわが国の労働組合員数は合計569万人、推定組織率は45.3%に達し、労働組合は巨大な社会集団、強大な社会的勢力に成長した。戦後の混乱期には、組合活動・労働運動は共産党の支配下にあった産別を中心として戦闘的な色彩を濃厚にし、47年の2.1ゼネスト計画をはじめ各地で激しい斗争が展開された。

しかしながら、1949年の総選挙で保守党による政治的安定が確立されるとともに、資本陣営も戦後の混乱を收拾し企業経営にたいする自信を回復した。他方、組合内部にも共産党の指導方針に反対する勢力が胎頭し、さらにわが国をとりまく国際情勢が大きく変化したため占領政策にも転換がみられた。このような情勢を反映して、戦後あれほど活発化した労働運動も、1949年の下山、三鷹、松川事件を契機としてしだいに後退をよぎなくされた。

1948年に産別会議の内部に対立が生じ、政党による組合支配の排除、組合運営の民主化を旗印に民主化同盟が

誕生した。そして、1950年にこの民主化同盟と総同盟左派が総評を結成した。総評は当初共産党の組合支配に反対の態度を表明したが、51年の第2回大会で平和4原則を決議し、左への急激な回をとげた。この4原則をめぐって総評内部で左右の対立が激化し、右派の全織同盟、海員組合などが総評を脱退し、総同盟とともに1954年に全労を結成した。全労は1964年に同盟と衣がえし、労使協調と反共を基本方針として、その後左翼的色彩を強めた総評とことごとに対立している。

さて、1950年代中頃以降、わが国は高度成長期に突入し、産業・企業はめざましい成長・発展をとげた。これにともない、労働者の賃金・生活水準は、あとでのべるように、大幅な上昇を達成した。テレビ、自動車の普及に象徴される消費生活の高度化は、かれらの階級(層)意識、労使関係観、組合帰属意識を根底から変えた。たとえば、労使関係について、労使協調の立場をとるものが55%と過半数を占め、労使利害対立(19%)と労使敵対(3%)を上回っている<sup>4)</sup>。

1950年には、労働組合員数は577万人であったが、労働人口の増加とともにその後順調に増加をつづけ、1982年には1,253万人とピークに達し、85年には1,242万人と微減に転じた。しかしながら、推定組織率は1950年の46.2%をピークに、以後減少の一途をたどり、85年には28.9%にまで低下した。

わが国の労働組合について語るばあい、企業別とよばれるわが国独自の組織形態にふれなければならない。これは各企業、各事業所ごとに全員一括加入の形で結成された縦断的な工職混合組合である。この組織の特徴が企業の枠をこえた労働者全体の連帯を弱体化させるとともに、組合組織と企業組織との癒着のため組合員の組合帰属意識を低下させることになった。わが国の労働運動がたえず内部対立、離合集散をくりかえしてきたのも、この点に起因するところが多い。

さて、近年、労働組合、労働運動を取り巻く情勢に、重大な変化がみられるようになった。第1に、低成長時代、労働力過剰時代を迎えて、労使関係で組合の力が相対的に低下したことである。組合は会社のためまた雇用を守るために賃上げを抑制・断念し、さらに企業の雇用調整を受諾せざるをえなかった。組合の周辺には、現在、敗北感や無力感が充満しているといえよう。

第2に、技術革新の進展が現場の技能労働者の減少とホワイトカラーの増加を招き、労働者の組合離れを促進させた。また、組合になじまないパート労働者や派遣労働者の増加も、組合にとってマイナスの材料であった。さらに、第3次産業従業者が増加する傾向にあるが、かれらを組織化することも、きわめて困難である。

第3に、労働者の賃金・生活水準が大幅に上昇するに

ともない、かれらの組合帰属意識は同じく大幅に稀薄化していった。かつては労働者は組合を拠点にストによって賃上げをかちとったが、現在では多くの労働者にとって組合は組合費を払うだけの組織に変化したのではないか。組合の必要性についての調査では、「ぜひ必要だ」とするものは38%にとどまり、「あった方がよい」が36%、「なくてもよい、必要ない」が22%に達した<sup>5)</sup>。

第4に、組合組織の官僚制化、幹部と一般組合員とのコミュニケーションの断絶、幹部間の路線(派閥)斗争などが、組合活動の空洞化を招く結果となる。日教組などがその好例である。ある調査によれば、「組合活動に自分の考えや希望が反映している」が50%にとどまり、「反映していない」が38%を占めていた<sup>6)</sup>。

以上のような情勢の激変にともない、労働組合・組合活動は、現在、戦後最大の転換期、換言すれば組合の存在意義そのものを問われる危機に直面しているといえよう。新しい労働組合は労働構造、労働者意識、社会・経済情勢の変化に対応して、全国的統一組織の結成、組合民主主義の確立、政治的・イデオロギー的セクショナリズムの排除、労使対等・自主独立型への転換を図ることが望ましい。そのうえで、労働者の生活全般の向上を主要な活動目標にかかげ、税制改革、労働時間の短縮、労働者共済制度などの問題と積極的にとり組むべきであろう。なお、1987年11月に、労働戦線の統一を目指して、62単産、540万の労働者を結集した「連合」がスタートする予定である。これが実現されれば、労働組合再スタートの第一歩になるのではないかと考えられる。

### 3. 労働力の量

産業社会の発展、労務管理・労働組合の変遷をうけて、労働力の量と質がどのように変化してきたか、また現在どのような問題に直面しているのか、について分析を加える。

わが国では、明治以降長年にわたって労働力供給が必要を大幅に上回る状態がつづいてきた。とくに、第2次大戦直後の混乱期には、大量の失業者が街にあふれ、社会不安が高まった。しかしながら、1950年代中頃以降わが国経済が高度成長をとげ、経済規模が年ごとに拡大したため、第2次、第3次産業の労働力需要が急速に増大した。その結果、60年代に入ると労働力の需給が逼迫しはじめ、わが国は伝統的な労働力過剰時代から労働力不足時代へと大きな転換をとげた。

1960年代には完全失業者数が減少をつづけ、64年には54万人となった。また、完全失業者も64、69、70年には1.1%という低さを記録した。さらに、有効求人倍率(新規学卒を除く)は74年には1.76に上昇した。

この時期の労働力不足には、つぎのような特徴が認められた。まず、中高年労働者と比較して若年労働者が極端に不足していたことである。たとえば、1971年の求人倍率は新規中卒者6.8倍、新規高卒者8.4倍という高さを示し、かれらはその稀少価値からダイヤモンド、金の卵、あるいは月の石などとよばれた。これは技術革新の急激な進展によって適応力に富む若年労働者にたいする需要が急増したことで、出生率の低下と進学率の上昇によって若年労働者の供給が減少したことに起因している。

つぎに、事務部門の労働者、すなわちホワイトカラーに比べて、生産・技能労働者、ブルーカラーの不足がいちじるしかったことである。たとえば、1969年には、技能労働者の不足数は182万人、不足率は19%にも達した。これはブルーカラーの社会的評価の低さと学歴水準の向上のため、ホワイトカラー志向が強まったためである。このほか、九州、東北などの過疎地域と比較して、太平洋ベルト地帯で労働力が極端に不足していた。また、一般に労働条件が劣る中小企業で人手不足が深刻化した。

この労働力不足は産業社会、産業・企業、労働組合・労働者にたいして、つぎのような大きなインパクトを与えた。第1に、労働力不足は産業社会における人間、労働者のウェートを高めるのに貢献した。人間尊重という声が聞かれるようになったのも、労働力不足がそのもっとも大きな要因であると考えられる。第2に、労働力不足は労働市場を企業優位の買手市場から労働者優位の売手市場へと転換させ、労働者の立場がいちじるしく強化された。たとえば、金の卵の若年労働者を雇用する必要から企業は初任給を年ごとにアップさせたが、これが労働者全体の賃金水準の上昇に役立った。第3に、転職の機会が増大したため、若年労働者の離職が中小企業から大企業にまで波及した。その結果、企業は中途採用者を多数雇用せざるをえなくなり、わが国の伝統的な終身雇用も労働者の側から徐々に崩れはじめた。

しかしながら、第1次石油危機を契機にわが国経済が低成長へと大きく転換するにともない、10年以上もつづいた人手不足時代にも転機が訪れた。1975年には、完全失業者は一挙に1.9%に上昇し、その後2%台で徐々に上昇基調で推移したが、85年にはついに2.6%に達した。また、完全失業者数も1975年に100万人の大台にのせ、その後も年ごとに増加をつづけ、1985年には156万人に達した。

さらに、1987年に入って、円高不況にともなう製造業企業の雇用調整のため、完全失業率は1月、4月、5月に3%の大台にのせた。これは1953年の調査開始以来の最悪の記録であり、わが国はついに「3%失業時代」に足を踏み入れたのである。労働省の調査によれば、製造業で残業規制、中途採用の削減・停止など雇用調整を実

施している事業所は全体の42%に、また過剰な雇用を抱えている事業所は同じく27%に達した<sup>7)</sup>。

この背景には、円高不況による製造企業の雇用調整と、日本企業の海外進出にともなう産業の空洞化とをあげることができる。62年版労働白書は、経済企画庁の「1993年における産業別就業構造」推計をもとに、労働力の再配分を計算した。現在1,986万人の第2次産業就業者は1993年までに流入166万人、流出220万人、差し引き54万人の減少が予測され、流出のうち168万人は(中高年の)ブルーカラーである。この受け皿として、1993年までにサービス産業就業者が363万人増加すると見込まれるが、サービス業が求めているのは若い専門職であり、中高年ブルーカラーの転職はきわめて困難であるといわざるをえない。

また、白書は日本企業の海外進出にともなう産業空洞化が雇用に与える影響を推計している。すなわち、日本企業の海外直接投資が今後も年14%の割合で増加するばあい、1995年までに45万人の雇用機会が失なわれると予測している。

労働力の需給関係、雇用情勢は多くの要素に左右されるため長期的な展望をたてることは困難であるが、3%失業の時代が今後当分の間つづくものと考えられる。さらに、労働力の需要と供給のミスマッチ、たとえばサービス業・若年労働者・専門職従事者の不足と製造業・中高年労働者・ブルーカラーの過剰、また構造不況や円高不況に苦しむ地域における雇用情勢の厳しさなどの問題にも直面している。

当面の雇用対策としては、サービス業を中心とする新しい雇用機会の創出、ワークシェアリング(労働時間の短縮)の導入、労働力の地域間流動の促進、中高年労働者の職業訓練の推進などが必要である。長期的対策としては、内需の拡大につとめ経済成長率を現在より高目に維持することが望ましい。

#### 4. 労働力の質

1955年以降の労働力の質的变化を、従業上の地位、産業、職業、年齢、学歴、性別構成の観点から概観することにした。まず、従業上の地位別構成をみると、ここ30年の間に家族従業者が激減し、これにたいして雇用者が激増していることが大きな特色である。すなわち、1955年には全体の30.3%を占めていた家族従業者が85年には9.2%と大幅に減少し、これにたいして雇用者は45.8%から75.7%へと急増した。このように、わが国の伝統的な就業形態が雇用機会の増大にともない近代化され、わが国は欧米先進諸国型の従業員社会、サラリーマン社会へと発展したのである。

つぎに、労働力の産業別構成の変化をみると、1955年に全体の41.0%を占めていた第1次産業就業者が年ごとに減少をつづけ、85年にはついに9.3%にまで急減した点が注目される。これにたいして、第2次、第3次産業就業者が大幅な増加を示した。この事実、わが国が半農半工の国から典型的な工業国へと世界にも例をみない急激な発展をとげたことを物語っている。なお、1950年代後半から1960年代前半にかけては、第2次産業人口の伸びが第3次産業人口のそれを上回っていたが、60年代後半以降にはこの傾向が逆転し、第3次人口が大幅な増加を示すようになった。これは、前にも述べたように、日本経済のサービス化・ソフト化を反映したためである。

さらに、職業別構成の変化をみると、「専門技術、管理、事務」的職業従事者は1955～85年に3.2倍と大幅に増加し、「販売、サービス」（以上ホワイトカラー）は同じく2.0倍に、「生産、運輸」（ブルーカラー）も同じく1.9倍に増加したが、これにたいして「農林漁業」は3分の1に激減した。このホワイトカラーの増加はわが国産業社会の高度工業化、技術化、情報化の動きを反映したものであろう。62年版労働白書は1993年までに専門的技術的職業従事者の362万人増、事務従事者の264万人増、これにたいして技能工・生産工程・労務作業従事者の125万人減、販売従事者の118万人減を予測している。

なお、FA、OAなどオートメーションの進展にともなって、労働者は計測点検労働や判断（非定型）業務に従事するスペシャリストと単純反復労働やVDT労働に従事するルーティン・ワーカーとに両極分解する傾向が顕著になった。したがって、ホワイトカラーとブルーカラーという分類そのものが曖昧化し、計測点検労働者（ブルーカラー）と単純事務機械操作者（ホワイトカラー）はともにグレーカラーとよばれるようになった。

さて、今後の労働力構成にたいして重大なインパクトを与えるのは、いうまでもなく年齢であろう。平均寿命の伸びと出生率の低下により、わが国は欧米先進国にも例をみないスピードで高齢化社会に突入しつつある。これが労働力にもストレートに反映し、1965年には、24歳未満の若年労働者の比率が32.1%を占め、これにたいして55歳以上の高年労働者は7.4%にすぎなかったが、1985年には前者が14.7%に、後者が12.4%に大きく変化し、労働力の高齢化が進行したことが明らかである。

労働力の高齢化はさまざまな問題を生みだすが、いかにして高年層の雇用を確保するかが最大の難問であろう。わが国では労働市場が若年層の新規採用を中心としていること、高年層が新しい仕事に容易に適応できないこと、年功制のため若年層の賃金が割安であること、などの事情のため、もともと高年労働者の雇用就業状況がきわめて厳しいからである。

この対策として、企業が定年を延長して高年者の雇用を確保すること、高年者のための職業訓練を実施することが必要である。前者については、労働省の調査によれば、1986年10月に60歳定年制が法制化された結果、60歳以上の定年制を実施している企業は全体の59%に増加し、それなりの効果をあげていると評価したい<sup>9)</sup>。しかしながら、その反面、一時出向や早期退職優遇制度を導入して、中高年層を排除する方策も同時に進められている。

つぎに、労働力の学歴別構成の変化をみると、進学率の上昇を反映して、高学歴化の傾向が顕著に認められる。戦後、高校・大学進学率は一貫して上昇をつづけてきたが、大学進学率は1976年の39%をピークに以後横這いから低下傾向で推移している。わが国の大学進学率はアメリカにつぐ世界2位の水準にあり、このレベルの高さが労働力の質を高め、とくに科学技術、情報などの面でわが国産業社会の進展に貢献したと考えられる。

このように、労働力の高学歴化は多くのメリットをもたらすが、他面では高学歴者の供給過剰と単純作業のための労働力の不足、つまり学歴構造と職業構造とのミスマッチを生ずる。したがって、高学歴者の職場を積極的に開拓する努力と施策が必要とされる。その過程では、大卒者が単純労務に従事せざるをえないケースも生じるであろう。

女子の労働力率は20～24歳層の鋭いピークと35～45歳層の緩やかな高原というM型を形成していた。ところが、1975年以降40歳台の労働力率が上昇に転じた。これは世帯収入の頭打ちをカバーするために主婦が職場に進出したこと、企業が雇用調整に容易な女子パートタイマーを積極的に受け入れはじめたこと、などにもとづく。第3次産業の拡大、家事労働の合理化、女性の就業意欲の昂揚、自由時間の増加などが、今後とも女子労働者を増加させるであろう。

さらに、1985年5月、「男女雇用機会均等法」が制定され、募集、採用、配置、昇進にあたって、男女の差別をなくすための努力義務が企業に課せられた。また、労働基準法による女性の時間外・休日労働の規制および深夜業禁止は原則として撤廃されることになった。今後、女性が男性と対等の立場に立ってさまざまな職場で活躍することを期待したい。

近年、産業構造・職業構造の変化、女性の社会進出などが雇用の多様化を促進させた。たとえば、パートタイム労働者は1985年現在471万人と推計され、雇用者に占める比率は11%に上昇した。このうち、女子が333万人を占め、全体の7割に達する<sup>9)</sup>。また、アルバイトとよばれる労働者は、1981年現在138万人に達し、このうち若年層が圧倒的多数を占めている<sup>10)</sup>。派遣労働者も建物サービス、警備、情報処理サービスなどの分野で増加し、かれらを

就労させている企業の割合も1984年現在20.6%へと上昇している<sup>11)</sup>。また、大企業の中・高年管理者が関連会社へ出向するケースが増加している。たとえば、1,000人以上規模では91%の企業が出向を実施し、出向者の数は1社平均329人となっている<sup>12)</sup>。さらに、コンピュータ関連分野では在宅勤務という新しい形の労働者が増加すると予想されている。

## 5. 労働者の生活

戦後40年間にわが国産業社会はめざましい発展をとげたが、これを支えた労働者の生活はどのような変貌を示したのであろうか。労働者生活のさまざまな分野のなかから仕事、賃金、労働時間の3つをとりあげ、これについて検討・分析を加えることにする。

### 仕事

1960年代以降、生産部門においては計測機器、NCマシン、産業用ロボットなどがつぎつぎと導入され、FA (factory automation) がめざましい勢いで進行してきた。また、1970年代に入って、事務・管理部門においてもコンピュータなど各種事務機器の投入によってOA (office automation) が急速に普及しつつある。これらオートメーションの進展が労働者にたいして心身面と雇用面で重大なインパクトを与えずにはおかない。

まず、心身面への影響について分析を試みたい。FAは労働型態を従来の肉体技能労働から単調労働へと変質させた。なお、単調労働は専門的技術的知識・判断力・順応性を必要とする計測点検労働と、手先の器用さ・忍耐力・緻密さを要求する単純反復労働とに両極分解される。単調労働は労働者を肉体的疲労と技能の習熟から解放する反面、かれらの無能力感(機械への従属感)、歯車意識、孤独感、倦怠感、精神的緊張を倍加させた。この傾向は単純反復労働従事者のばあいとくに顕著にあらわれる。

また、OAの進展は事務機械労働を増加させるが、その典型が画面の文字・数字を見ながらキーボードを打つVDT (Visual display terminal) 労働であろう。VDT従事者のばあい、従来の事務従事者と比較して、眼精疲労や肩凝りを訴えるものが10~20%ほど増加する。さらに、イライラ、不安、抑うつなどの神経症状のほか、不眠、食欲不振、頭痛などの身体症状も認められる。このように、高度な機械の導入にともない、テクノ恐怖症・テクノ熱中症といったテクノストレスが労働者の精神と肉体を蝕みはじめた。この原因は機械と人間との不適合に求められるため、働く人間の側に立った技術・機械の開発、労働条件の改善、職場環境の整備が強く望まれる。

つぎに、雇用面、すなわち人員削減、技術的失業というインパクトをとりあげる。1985年頃までは、FA、OAの進行にともない人員削減は、配置転換と採用手控え・欠員不補充、さらには出向という形で解決されており、解雇という最悪のケースには至っていない。したがって、技術的失業はこの時点まではほとんど問題にならなかったといつてよい。

しかしながら、前述したように、構造不況企業があいついで雇用調整に踏み切り、失業率が3%の水準に達した現在では、雇用の確保のため各種機械の導入のスピードをある程度調節することも必要となろう。

総理府の調査によれば、新しい機器の導入を「良いことだ」と肯定するものは35%にすぎず、過半数の51%が「良いが不安がある」と回答している。後者の理由(複数回答)は、人員削減につながる(60%)、人間が機械に使われる(46%)、従来の技能や知識が不用になる(26%)、孤独感を覚える(13%)、仕事への適応が困難である(11%)、仕事の密度が高くなる(9%)、仕事への緊張感が増す(6%)などさまざまであるが、要するにストレスと雇用の2点に集約されると考える<sup>13)</sup>。

### 賃金

わが国の労働者賃金は高度成長期を通じて高い伸び率を記録した。1人あたり月間現金給与額(30人以上事業所)は1954年から64年までの間に2.0倍に、さらに64~74年にはなんと4.3倍に増加した。しかしながら、低成長期に入ると伸びが鈍化し、74~84年には2.0倍にとどまった。この間の消費者物価の上昇がそれぞれ1.4倍、2.1倍、1.7倍であるから、実質賃金においてもかなり増加したことになる。

その結果、わが国と欧米先進諸国との間の賃金格差は、確実に縮小の一途をたどった。たとえば、製造業労働者の1時間あたりの平均賃金は、1975年には、日本を100とすると、アメリカ197、西ドイツ170、イギリス103、フランス122であったのが、1983年には、それぞれ185、130、90、108と変化した<sup>14)</sup>。つまり、わが国の労働者賃金はアメリカ、西ドイツとの差を縮め、イギリス、フランスと肩を並べるレベルに達したといえよう。なお、1986年以降為替レートの変動のため、わが国の平均賃金はアメリカと並ぶ高い水準に達したが、購買力平価(1ドル=225円)<sup>15)</sup>で換算すると、アメリカの3分の2、西ドイツ、イギリスをやや下回るレベルに落ち着く。

この賃金上昇は、当然のことながら、消費支出の増加につながり、都市勤労者世帯の消費支出は、1956~85年の間に、12.1倍と大幅に増加した。なお、この間の消費者物価は5.8倍の上昇であった。その結果、わが国労働者の生活水準は衣・食生活をはじめ耐久消費財の普及など

多くの面で欧米先進諸国並みの水準に達したといえる。しかしながら、地価高騰にもとづく居住水準の低さ、下水道・公園などの生活環境施設の不足が問題である。

これが労働者の（階層帰属）意識にも反映され、中流意識をもつものが80%を上回った。たとえば、ブルーカラーの2%が「上」、82%が「中」、16%が「下」の階層に属すると考えており、これにたいしてホワイトカラーのばあいはこの比率がそれぞれ5%、85%、9%とやや上昇する<sup>16)</sup>。

なお、わが国では企業規模、すなわち大企業と中小企業との間で大きな賃金格差が存在しており、経済の二重構造を示すものとされている。1985年、製造業1,000人以上規模の賃金を100とすると、100~999人は77、10~99人は69にすぎない。また、性別格差をみると、1981年には女子労働者の平均賃金は男子の48%にすぎず、欧米先進国と比較していじむしく低い。さらに、年齢別格差は、年功給の是正と定年延長ともなる高齢者賃金の手直しのため、長期的には縮小の方向にあり、学歴別格差も大幅に縮小された。いずれにせよ、賃金格差の是正を図り、賃金の平準化的上昇を目指すことが望まれる。

### 労働時間

わが国の労働時間は、1960年にピークに達した後、高度成長期を通じて大幅に短縮された。月間労働時間は60年に180.8時間であったのが、70年には169.9時間に、74年には162.9時間と減少をつづけたが、以後横這いに推移している。

しかしながら、わが国の労働時間は欧米先進諸国と比較して、あまりにも長すぎるといわざるをえない。製造業生産労働者の年間総実労働時間を国際比較すると、1983年には、西ドイツ1,613時間、フランス1,657時間、アメリカ1,898時間、イギリス1,938時間にたいして、日本は実に2,152時間という長さである。これは、1日8時間で換算すると、西ドイツより67日、イギリスより27日も多く働くことを意味する<sup>17)</sup>。

完全週休2日制の適用をうけている労働者は、1970年の4.5%から徐々に増加したが、84年においても27%にすぎない。また、1984年に労働者に付与された年次有給休暇は平均14.8日となっているが、このうち労働者が取得した日数は8.2日にすぎない。特別休暇については、大半の企業が年末・年始を休日としているが、最近では夏季休暇を採用する企業が増加し企業数では77%、平均日数は3.2日となっている<sup>18)</sup>。

労働時間を短縮し自由時間を増大することは、労働者生活の高度化、福祉の向上のために是非とも必要であり、しかも雇用の確保という点からも望ましいことである。

さらに、諸外国から働き過ぎを批判・非難されていることを考慮して、労働時間の短縮を推進すべきであろう。もちろん、労働時間の短縮は企業経営、とくに中小企業にとって種々のデメリットをもたらすことは確かではあるが、出勤率や定着率の向上、労働災害の防止、労働生産性の上昇というメリットをもつことも忘れてはならない。

国民生活審議会は、1986年4月、「長寿社会の構図」のなかで、年間総労働時間を1,800時間に短縮することを提言している。また現在、国会で労働基準法の改正が審議されているが、その内容は40年間つづいた週48時間の法定労働時間を額面で週40時間、当面46時間へ短縮するものである。

### 註

- 1) 谷口茂、「産業社会論(1) 科学技術社会と人間」名古屋工業大学学報、第35巻(1983年)を参照されたい。
- 2) 谷口茂、「産業社会論(2) 情報化社会と人間」名古屋工業大学学報、第37巻(1985年)を参照されたい。
- 3) 谷口茂、「産業社会論(3) 高度消費社会と消費者」名古屋工業大学学報、第38巻(1987年)を参照されたい。
- 4) 総理府広報室 「勤労意識調査」 1982年12月実施。
- 5) NHK 「大都市圏サラリーマンの意識調査」 1982年9~10月実施 東京圏のデータを使用。
- 6) 同上。
- 7) 労働省 「労働経済動向調査」 1987年2月実施 30人以上事業所。
- 8) 労働省 「62年雇用管理調査」 30人以上事業所。
- 9) 総務庁統計局 「労働力調査」 週35時間未満の非農林雇用者が対象
- 10) 総務庁統計局 「労働力調査特別調査」
- 11) 労働省 「雇用管理調査」
- 12) 高齢者雇用開発協会 「高齢化・人事管理調査」 1983年実施。
- 13) 総理府広報室 「勤労意識調査」 1982年12月実施。
- 14) 日銀 「国際比較統計」
- 15) 経済企画庁 「物価レポート'87」
- 16) 経済企画庁 「国民生活選好度調査」 1984年実施。
- 17) 61年版労働白書 付属統計表第2-46表。
- 18) 労働省 「賃金労働時間制度等総合調査」

### 参考文献・資料

金森・香西編 「日本経済読本」 東洋経済新報社

1987年.

労働省編 「労働白書」 日本労働協会.  
経済企画庁編 「経済白書」 大蔵省印刷局  
経済企画庁編 「国民生活白書」 大蔵省印刷局.  
総理府広報室 「月刊世論調査」  
矢野記念会編 「日本国勢図会」 国勢社.

矢野記念会編 「日本の100年」 国勢社.  
労働省 「毎月勤労統計調査」「賃金構造基本統計調査」  
「労働組合基礎調査」 「労働経済動向調査」  
「職業安定業務統計」  
統理府 「労働力調査」「国勢調査」「就業構造基本調  
査」「家計調査」「消費者物価指数」