

二度の東京オリンピックと人手不足 —経済転換点の人手不足に対する企業行動の考察—

國府 俊一郎 (大東文化大学経営学部)

Twice Tokyo Olympics and Labor Shortage -The Study of Corporate Reactions against Labor Shortage at the Turning Point of the Economy-

Shunichiro KOKUBU

はじめに —東京オリンピックと人手不足—

2020年7月、東京では二度目のオリンピックが開催される。みずほ銀行シンクタンクによれば、東京オリンピックの経済効果は2014年から2020年までの7年間に付随効果を含めて延べ30兆円、雇用に関しては342万人の創出が予測されている¹⁾。

他方で、人手不足が深刻化している。経団連は2018年度採用の新卒に対する面接解禁日を6月1日とアナウンスしたが、マイナビ調査によれば、2018年4月採用の大学生・大学院生のうち、6月末日の段階で73.3%が企業からの内々定を得ているという。昨年の同時期と比較して20%も高い結果となった。パート・アルバイト市場も逼迫している。東京オリンピック開催が決まった2013年9月の三大都市圏のパート・アルバイトの採用時平均時給が949円で翌2014年7月が956円と、2009年以来ほぼ横ばいであった時給がようやく上向きに転じた。そして2017年7月には1010円にまで上昇した²⁾。年平均で1.9%上昇している。このペースで上昇を続ければ、2020年7月の平均時給は1067円となる見込みである。完全失業率も2009年に最高で5.7%（15-24歳までの若年層では11.9%）まで上昇したが、その後消費税率引き上げなどで、景気の悪化が懸念されたものの、失業率は下がり続け、2017年7月の完全失業率は2.8%と、バブル崩壊直後の1994年とほぼ同水準にまで低下している。

柵山【2015】によれば、2015年の段階で、「就業希望がありすぐ職につける非労働力人口は過去最低水準にまで低下し」、「失業者のうち容易に就業できる者の多くがすでに就職してしまっている³⁾」。「人手不足」の影響は、マンパワーを必要とするサービス業を中心に始まっており、例えば小売業や外食業では従業員が集めにくくなり、営業時間を短縮する動きが出ている⁴⁾。物流業では、ヤマト運輸やゆうパックなどが人件費高騰を理由に大幅な値上げを行った。今後他社も追随するの

は間違いない。また、これまで景気の調整弁としての役割を期待されていたパートやアルバイトなどの非正社員を正社員化して囲い込もうとする動きも活発化している⁵⁾。高齢者や既婚女性をターゲットにした雇用制度改革を進める企業も増加しているが、玄田有史教授も指摘するように「高齢者、女性の労働供給は限界が近いかもしれない」とする見方もある⁶⁾。賃金は一体どこまで上がるのだろうか。企業はコスト増に対応できるのだろうか。かえって、人手不足不況を呼び込むのではないか。IOTやAIなどによる省力化は果たして間に合うのか。「未曾有の少子高齢化と人口減少社会における人手不足」は、経営者や消費者を焦らせ、様々な恐れと憶測を呼んでいる。

しかし、「人手不足」は本当に「未曾有」なのであろうか。確かに、少子高齢化と人口減少はおそらく日本においては「未曾有」の出来事である。しかし、「人手不足」はそうではない。日本経済はかつて「人手不足」を経験し、それを克服してきた歴史がある。

偶然にも、戦後最も大きな「人手不足」は1964年の第一回東京オリンピック前後に生じた。経済環境や「人手不足」を構成する要素は大きく変化しているが、その本質的な仕組みは似通っている。それにもかかわらず、現在の「人手不足」を過去のそれと比較検討する研究が無いのは非常に残念である。よって、本論文は1960年代から1970年代の先行研究に再び光を当て、現代の視点から当時の雇用及び労働市場の状況を分析し、「2014年以降の人手不足」との類似点を提起する。それをもとに、2020年に向けての日本企業、特に雇用方面の行動についての予測を行うものである。

1. 1960年代日本の人手不足とルイスの転換点論議

1-1 1964年オリンピックと1960年代の人手不足

2013年に二度目の開催が決定されるまで、東京オリンピックといえば、1964年10月のオリンピックを意味していた。この第一回日の東京オリンピックは東海道新幹線の開通と共に、日本の戦後復興と高度成長のシンボルであり、「ジャパン・ミラクル」、「ジャパン・アズ・ナンバーワン⁷⁾」と賞賛されるまでに至った、誇らしき日本経済成長の栄光の原体験である。団塊世代の共有経験であるから、多くの映画やテレビドラマ等の舞台やテーマになってきた。2017年度前期のNHKの連続テレビ小説の「ひよっこ」もそうである。奥茨城の農家から出稼ぎに出てきた女性が主人公であり、その父親も農業を本業としながらも、東京オリンピック関連施設の建設に携わる出稼ぎ労働者であった。

また、「金の卵」と呼ばれた中学校の新卒が全国各地から東京へ送り込まれた時期でもある。団塊の世代が中学を卒業したのが1963年から65年であり、まさにこの時期に当たる。「金の卵」とは未成熟ではあるが、高い潜在力を持つものの喩えとされる。また、それは同時に貴重であるという意味も持つ。戦争からの引き上げ者で溢れ、労働力過剰であった1950年代から一転、1960年代は出稼ぎ労働者が歓迎され、中学校の新卒が「金の卵」として重宝される、まさに「人手不足」が経営上の課題となり始めた時代であった。

1950年代から60年代にかけての労働過剰から人手不足に陥った経過について、大石【1965】は以下のように記述する。

「ほぼ三〇～三一年ごろに我が国労働市場には重大な需給関係の転換があったと判定しうることである。昭和三〇～三一年ごろまでは、たとえ一部の技術者や高度の技能労働者の不足はあっても、労働力一般は超過供給の状態にあった。」「この状況は三一～三二年のいわゆる神武景気とともに一転する。…（筆者中略）…中高卒者ともに、三二年において求人数が求職者数を凌ぐにいたったが（超過需要）、三四～三五年からこの傾向は急テンポ化し、三七年新規中卒については、求人率は三・〇近くまでに上昇したのである。文部省の学校卒業者の状況調査によれば、昭和三〇年ごろほぼ二五％であった中高卒者農業就業者数の割合は急速に減少して、三六年以降は七％を割るありさまとなった。…（筆者中略）…ともあれ、三〇～三一年を転回時点として、超過供給から超過需要へとその性格を変えて行った我が国労働市場は、その後もますます超過需要の度合いを強めて今日にいたっている。…（筆者中略）…池田首相の昭和三九年の年頭の『人口過剰時代去る』という言葉こそ、この事態の端的な表現であり、また、それと同時に今後の我が国経済の成長にとって『人手不足』ということが大きな作用要因としてのしかかってくることを明示するものであった⁸⁾」。

大石は労働市場の転換が1955年の朝鮮特需から始まったとする。当時はまだ技術者不足はあるものの、労働力過剰の状態であると認識されていた。それが東京オリンピック開催の年である1964年には、「人口過剰時代去る」との宣言がなされ、人手不足が顕在化するにいたったのである。

他方で隅谷【1964】は、人手不足の度合いが企業規模や業種によって異なることも示唆する。以下に引用する。

「ここ数年（1963年頃：筆者加筆）、労働力不足の問題はかなり深刻である。労働力は“豊富低廉”と考えてきた日本の使用者にとってはショッキングな事態である。…（筆者中略）…『人が足りない、などというなまやさしいものではなく、もはや人が、“いない、いない”という最悪の状態だ』だ、とさえいわれる。こういう状況は商店や中小企業だけでなく、大企業にも波及し、落ちめの繊維産業などでは、中小メーカーでも充足率二、三割、大手メーカーでも六、七割とみられ…（筆者中略）…激しい求人合戦は、勢い賃金に影響し、中卒初任給についてみれば、六二年春の卒業者が九千円前後であったのに対し、六三年はだいたい一千元以上のアップで、初任給一万円相場だといわれる。⁹⁾」

人手不足によって、特に中小企業や競争力の低下しつつある斜陽産業において、新卒が採用しにくくなっている状況が読み取れる。初任給の増加も著しい。1年で10％程度の上昇である。当時の賃金の上昇はそこまで著しかったのであろうか。

表1に1960年代から70年代までの労働市場のパラメータの推移を示した。東京オリンピックの開催が決定した1959年から、完全失業率は2％を切るようになり、求人倍率も向上した。しかしながら、賃金は10％も上昇してはいない。4％弱ずつコンスタントに伸びている。むしろ1960年代から1970年初期にかけての増加が一層際立っている。この数値を説明するヒントも隅谷【1964】の記述にある。以下に引用しよう。

「深刻な労働力不足というのは、実は新規学卒者をめぐっての出来事だということである。新規学卒者に求人が殺到するようになったのは、経済成長が本格的にはじまった一九五八、五九年以来

のことであって、二つの理由に支えられている。第一は、強弱の差はあれ、年功制が貫徹している日本の産業界では、若年労働者は“安い”労働力だということである。第二は技術革新の進展によって作業過程が単純化し、数ヶ月の養成で一人前の従業員となりうる条件が広範に形成され、可塑的な、しかも賃金の安い、新規学卒者が歓迎されることになったという事情である¹⁰⁾。

東京オリンピックの前後に人手不足と騒がれたのは、「新卒」の労働力だけであって、同書では中高年の失業問題が未だ深刻であることが強調されている¹¹⁾。また、戦後はGHQのてこ入れもあって、1950年代には深刻な労働争議が頻発し、結果として労働組合勢力が強くなり、企業は本工（工場における正規雇用労働者）の雇用保障を行わざるを得ない状況であった¹²⁾。また、生活給を基礎にした「電産型賃金体系」を受け入れる企業も増加し、ライフステージに合わせて増加する支出に対応するような年功賃金制度が導入された時期でもある。従って、定年制度によって高年齢、高賃金の労働者を放出し、「若い」労働者を臨時工として雇い入れていくことが、経済的に合理的であった。加えて、技術変化もその背景にあった。1955年以降、熟練作業が解体され、労働が単能工化したとされる。¹³⁾

従来必要とされた熟練が解体され、オートメーションの発達とともに、新しい作業が増加し、「可塑的な」若年労働者が求められる。よって、人手不足の発生は若年労働力からであり、賃金の高い中高年労働者は定年制度で排出されたり、失業していたりしたために、1964年頃の平均実質賃金の上昇は比較的緩やかであったと解釈できる。

表1 1960年代から70年代にかけての労働市場パラメータの推移

年	① 2015年物価水準を基準とした実質平均月間賃金(円)	①の増加率	完全失業率	有効求人倍率	労働分配率(%)
1957	121,851	3.6%	1.9	0.48	51.6
1958	121,615	-0.2%	2.1	0.39	53.7
1959	128,455	5.6%	2.2	0.51	52.2
1960	133,197	3.7%	1.7	0.74	49.7
1961	137,959	3.6%	1.4	0.96	49.7
1962	143,000	3.7%	1.3	1.37	52.7
1963	148,086	3.6%	1.3	0.70	52.3
1964	155,539	5.0%	1.1	0.80	53.9
1965	161,311	3.7%	1.2	0.64	55.8
1966	170,914	6.0%	1.3	0.74	54.4
1967	182,449	6.7%	1.3	1.00	53.2
1968	196,472	7.7%	1.2	1.12	53.0
1969	216,609	10.2%	1.1	1.30	52.7
1970	236,469	9.2%	1.1	1.41	54.6
1971	256,147	8.3%	1.2	1.12	59.0
1972	284,141	10.9%	1.4	1.16	58.6
1973	309,457	8.9%	1.3	1.76	59.9
1974	314,974	1.8%	1.4	1.20	65.6
1975	322,205	2.3%	1.9	0.61	67.6

年	① 2015年物価水準を基準とした実質平均月間賃金 (円)	①の増加率	完全失業率	有効求人倍率	労働分配率 (%)
1976	332,628	3.2%	2.0	0.64	67.2
1977	337,877	1.6%	2.0	0.56	67.4
1978	348,708	3.2%	2.2	0.56	65.7
1979	354,662	1.7%	2.1	0.71	67.0
1980	348,856	-1.6%	2.0	0.75	66.5

出所) JILPT「早わかり グラフで見る長期労働統計」の名目値に、「国民経済計算」から抽出した消費者物価指数によって実質値を求めた。労働分配率も「国民経済計算」の数値を用いて計算した。

オリンピック直後は一旦景気が落ち込んだが、翌年再び加熱し、高度経済成長は1973年まで続いた。表1に顕著に現れるが、特に1966年以降の実質賃金の増加は著しい。また、1969年の完全失業率は1.1%にまで低下し、1960年代後半以降、本格的な「人手不足」に突入したといえよう。

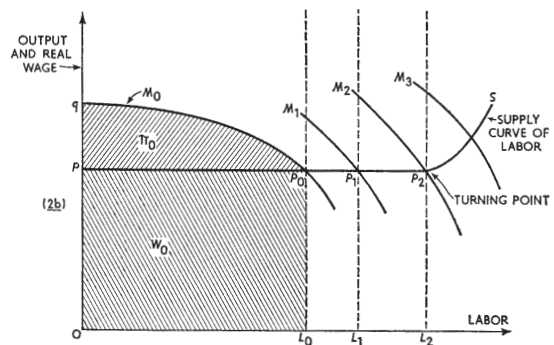
1-2 近年における「ルイスの転換点」論議

川口・原【2017】は、賃金メカニズムを分析する過程で、「今後、賃金上昇が起こって行くための条件は明らかである。それは、女性や高齢者といった伝統的に就業率が低かった層の枯渇である」、この話は、「イギリスの開発経済学者アーサー・ルイスの転換点の話に似ている¹⁴⁾」と述べ、2016年の日本の労働市場は一種の転換点を迎える前の状態であると指摘した。本来途上国の経済発展を論ずる際に持ち出される「ルイスの転換点」論が現代日本にも応用できるのであろうか。

偶然にも1960年代の日本経済は「ルイスの転換点」であったとして、開発経済学においても議論の対象になってきたのである。「ルイスの転換点」とは、かつてノーベル賞を受賞した経済学者A. ルイスによって示された理論の一部であるが、産業の高度化に伴い、農業分野から工業分野に人が移動して行く過程で、ある一定の転換点を過ぎると農業分野からの人の移動が収束し、人手不足と賃金高騰が始まるというものである。厳【2008】の要約が正確かつわかりやすいので、以下に引用しよう。

「ルイスが1954年に提起し、フェイ・ラニスが1964年の著書で体系化した二重構造下の経済発展論は開発経済学の重要な一分野になっている (Lewis, 1954; Fei & Ranis, 1964)。労働力が無限に供給可能な途上国経済における農工間の労働移動、非農業部門の賃金決定、資本蓄積と経済成長の関係について、ルイス流の二重経済論は有効な分析ツールとして広く使われている¹⁵⁾」。また、一般的に「日本の転換点は1960年代初頭とされている¹⁶⁾。」

図1 フェイ＝ラニスによる転換点モデル



出所) Fei & Ranis【1964】p.18 から転載。
(M は限界生産性, w は人件費総額, π は利潤を指す)

では、中国経済は2008年にルイスの転換点を迎えていたのか。その結論は、論者によって異なる。先に挙げた嚴【2008】もそうであるが、馬【2011】も中国経済が「転換点」を迎えたとする議論には否定的である。「2000年代以降、過剰労働力は減少しつつあり、中国経済がルイス転換点に近づいている¹⁷⁾」ことは認めるものの、当時の出稼ぎ労働力である農民工の賃金上昇は過剰労働力の消失よりも、中国特有の制度的要因の影響が大きいとする。

『人民中国』の1月号¹⁸⁾掲載の新華信国際情報コンサルティング会社、王静雅氏の見解がわかりやすい。「中国の多くの地方には、まだ転移すべき農村労働力が大量に存在している。労働年齢構造の矛盾、地域性構造の矛盾、教育レベル構造の矛盾が一部の地域に『労働力不足』をもたらしたに過ぎない。長江デルタ地域の調査が示すように、中国の農民工はほとんど16～45歳に集中していて、45歳以上の農民工は出稼ぎ労働者の6.3%しか占めていない。このことは中国の農村部には45歳以上の余剰労働力が大量に存在しているのにもかかわらず、経済の発達した地域での労働力ニーズが35歳以下の青年層に集中しているため、『労働力不足』が深刻化していることを意味する。同時に、中国の農民工が地域間を移動することから発生する問題と、教育レベルが低いことで雇用者側の要求を満たせないという問題が、今日の『労働力不足』を引き起こしている」、という。

結局、中国のルイスの転換点はまだ先だったのだろうか。しかし、中国経済における人手不足と賃金高騰の状況が、その後エスカレートしたとも、逆に落ち着いたとも聞かない。中国経済における「ルイスの転換点」は一体いつである(あった)のか。中国経済の転換点議論は2010年代初頭まで論争となったが、その後はまるで尻切れとんぼようになってしまった。

実は、日本のルイスの転換点の議論もはっきりと答えが出ていないようなのである。筆者は、「ルイスの転換点における、賃金の急騰は短期的には生じるものの、当時の論者らが想定していたような曲線を描くほど長続きするものではなかったのではないだろうか」と考える。言い換えれば、ルイスの転換点による賃金の急騰はモデル上のみ存在するものであり、実際に数値で実証されていないのではないだろうか。実際の経済活動には企業行動という「ノイズ」が入る。その代表的なものが①技術革新の利用による省力化の推進、②雇用制度改革による労働力発掘の促進である。それらによってルイスの転換点を迎えた後の賃金上昇は短期間で克服されてしまうのではないだろうか。次節では、日本の1960年代の「人手不足」とそれが解決されていった経過について、確認していこうと思う。

2. 1960年代日本における「人手不足」と労働力の発掘の歴史

2-1 日本の転換点

日本における転換点は1960年代であるとされるが、吉村【1987】は、20世紀の初期(戦前)に一旦転換点を通過し、第二次世界大戦後の工業の破壊と戦後の引き上げによって、再び二重構造経済に戻り、1960年代に再度転換点を迎えたと述べる¹⁹⁾。後述する隅谷【1964】の臨時工の議論はこれを裏付ける証左となる。

南【1970】では、農業部門と工業部門における二重経済論における賃金格差を、熟練労働者と不

熟練労働者の賃金格差で説明する。転換点を超え、かつ、景気が上向いた時に、不熟練労働者の供給は制限的になり、賃金格差が減少する。熟練労働者の不足は不熟練労働者に訓練を施すことで解決され、熟練労働者の賃金に不熟練労働者の賃金がより一層接近する。他方で、景気が下降期に入ると、熟練労働者への需要はさほど減らず、不熟練労働者への需要が切り詰められる結果となる²⁰⁾。南の議論は従来農業段階から工業段階へ移行する経済発展段階に限定されていた転換点議論を、「熟練労働者」と「不熟練労働者」の二重労働市場構造にまで広げた議論であり、内部労働市場と外部労働市場の二重労働市場論にまで展開しうるものである。

労働市場の二重構造についてはドーリンジャー・ピオレ【1971】が詳しい。同書はそのタイトルが『内部労働市場とマンパワー分析』であり、内部労働市場の形成過程が主題であるが、同時に副作用として発生する「二次（secondary）労働市場」（外部労働市場）の存在も提起する²¹⁾。以下に二重労働市場が形成される過程の骨子について引用する。

「例えば先任権に関する条項、一時解雇に対する規制、内部昇進の強調、および職務に対する労働組合の支配などが直接、内部労働市場を形成した。その他のルール、例えば年間の賃金保証、公式化されたワークシェアリング制度、恣意的解雇を制限するための苦情処理手続き、付加的失業給付および退職金さらに年金制度などは、実質的に内部労働市場内の職務をより魅力的にした。しかしながら、この趨勢の副作用は、一次企業における人員配置の柔軟性を提供する手段として、臨時雇用のようないくつかのタイプの二次雇用を促進したことである。」²²⁾

日本における「転換点」は、内部労働市場論（二重労働市場論）とともに議論されなければならない。農村から排出された労働力は、不熟練であって、まず外部労働市場に供給された。農村から排出されていた過剰労働力が限度に近づく時（転換点）、それは外部労働市場にあって、補助的な業務に携わってきた労働者が不足する時であった。それでは、転換点における日本労働市場について、外部労働市場の担い手を中心に次節にまとめよう。

2-2 転換点における日本の外部労働市場の担い手

(1) 臨時工

戦前及び戦後の労働力供給は農村部からの流入に多くを依っていた。以下、隅谷【1964】の業績に基づき、出稼ぎ労働者と臨時工の趨勢についてまとめよう。農村からの流出過程は、「下層農家を中心として各農家の二・三男および女子は、農業経営に不要な過剰人口として外部に流出²³⁾」するところから始まる。農業従事者の人口は1920年代から40年代を通してコンスタントであり、人口増加分がそのまま、都市部の工業や販売サービス業に流れる。また、景気が悪化したとしても、これらの過剰人口は農村に還流することなく、都市部にとどまり、貧困層を形成していた。臨時工が問題になったのは、満州事変後の1933年以降のことで、「工業界の活況に伴い職工増員の必要に迫られたものにして、即ち工業主は現下経済乃至産業界の状況に鑑み工業界殷賑の持続性に付見通し付かず、拡張部分の作業に対しては何時なりとも自由に縮小し得べき方策として²⁴⁾」臨時工を雇用していた。つまり、企業は景気の先行きが読めないために、臨時工を雇用していたのである。内部に抱

える本工の雇用を保証するために、外部労働市場を利用する慣行は戦前から存在していたのである。1935年の内務省社会局のデータによれば、工場における職工の16.74%が臨時工であった²⁵⁾。

隅谷【1964】は、1935年の大阪警察部長による『臨時工問題に関する大阪府鑑定書』を引用し、「経済界は事業主側の当初における予期（一時的変体景気）に反し、概ね良好なる経過をたどり、既に三年以上の好景気を持続し其の儘据え置かれてゐる実情」、つまり、「臨時的と言えないものを『臨時工』と称し、劣悪な雇用条件を持って使用することが問題²⁶⁾」とされていたと述べる。外部労働市場に属する労働者が、内部の労働者と同等の業務をこなすものの、待遇が差別されている問題は、この当ても発生していた。

待遇差別について、隅谷【1964】は当時の労働組合のナショナルセンター全産連の資料を引用する。まるで現代の非正社員に対する待遇差別を見ているがごとくである。

「賃金は常備工に比較して低いのが常だ。これには一面不熟練と云う理由も含まれてゐようが、そればかりでなく同一量の同一作業に対してさへ少なく支払はれることがある。或いは早出、残業の場合に於ける歩増しに差別があったり、盆暮の賞与、祝祭日の手当等も臨時工には及ばず、亦定期昇給もないのが普通である。」また、「解雇手当を支給せられず、共済組合にも加入せしめられず²⁷⁾」と、賃金以外の待遇差別も甚だしかった。

ところが、こうした臨時工の問題は日中戦争突入後には、ほとんど議論されなくなった。戦争動員と軍需生産の結果、過剰であった労働力が「人手不足」に転じたのである。そのため、労働市場が逼迫し、臨時工の募集に応募する者が急減した。つまり、「労働市場の逼迫は臨時工制度の基盤を掘り崩し、「戦時経済の進展につれて、臨時工は一方でその拡大を要請されながら、現実には急速に消滅していった²⁸⁾」のである。では、これらの臨時工はどうなったのであろうか。筆者は本工に転じていったのではないかと推測するが、それについては別途裏付けが必要になろう。

日中戦争突入以来消滅していた臨時工であるが、戦後にまた復活する。吉村【1987】の述べるように、日本は再度「転換点」以前に戻ったのである。本工ではなく臨時工を雇った理由も戦前と全く同じであり、「朝鮮動乱勃発以降の活況を臨時的・一時的なものと考えあるいは業種の特特殊性により所用労働力が激しく変動するため、経営者が必要に応じて少い摩擦で雇用者を減少せしめるため²⁹⁾」である。しかし、朝鮮戦争の後の日本の景気は高度成長期に突入した。それに応じて、「再び」臨時工の中で契約の更新を繰り返し、雇用期間が長くなる者が現れた。この状況を踏まえて、臨時工で雇用するのではなく、社外請負の形をとる企業が増加した³⁰⁾。請負会社は臨時ではなく正社員で雇用したために、臨時工は再び減少することになった。

ではその後、外部労働市場の担い手が希少になり、「転換点」現象による賃金の高騰は生じたのであろうか。実際に短期的に賃金は高騰したが、長続きはしなかった。企業は労働市場の逼迫の陰で、新たな外部労働市場の担い手を発掘したのである。

(2) 主婦パートタイマーの出現

1960年代後半に入ると農村から流入する中卒の金の卵の需要は逼迫し、同時に臨時工も請負会

社に雇用されるようになった。失業率1%台という人手不足の中で、社外工を使えない中小企業や新興のサービス業では、補助的作業を行う外部労働力をどのように調達してきたのか。その答えは主婦のパートタイマーの雇用である。

労働省の婦人少年局が1969年12月発行した『婦人と年少者』では、当時の既婚女性の意識について、踏み込んだ調査が行われている。同雑誌では「自主的な生活設計について」という座談会が収録されている。日本経済新聞記者、藤原房子氏の「ある程度耐久消費財を買って、一応物の面が整えられて、マイホームというか、ささやかな形の仕合わせを手に入れたとしますね。しかし、何かあきたらない、その辺りから、精神的な欲求という段階に入ってくると思うのです。³¹⁾」という発言が収録されている。耐久消費財の購入などによって、家事が幾分楽になり、精神的な充足を求める余裕が出てきた。社会と接することによる精神的な充足をパートタイム雇用を求める主婦が出てきた。

また、同雑誌には「女子パートタイム雇用の現状と当面の対策について（婦人少年局【1969】）」というタイトルで、女子パートタイム雇用に関する専門家会議報告が掲載されている。冒頭「労働需給のひっ迫にもなって、ここ数年来、パートタイマーと呼ばれる労働者が急速に増加し、その大部分は女子である」と述べられる。また、「パートタイム雇用は、昭和三八年以降急速なテンポで増大の傾向にある。女子短時間就労者（一週の労働時間が三五時間未満の者で不規則的就業を除く）についてみると、昭和三八年の約四〇万人から昭和四二年には約五六万人と約四割も増加³²⁾したという。

昭和38年は東京オリンピックの前年で、オリンピック特需の最中である。1960年代から70年代のパートタイマーの普及過程については、以下に田中【2016】の業績をまとめる。

1950年代は「臨時工が大きな位置を占めており、既婚女性の働き方に一定の影響を与えていた³³⁾」とし、特に年齢の若い女性が臨時工の働き方に近い形で働いていた。そして、1960年代に入ると、「1960年1年間に全国の職業安定所に新規に登録した女子パートタイマーは56575件、男子は37919件」と報告されており、一定数のパートタイマーが現れたことがわかる。1960年12月の調査では、「最近の求人難から製造関連産業部門の企業がパートタイマーを常用工または臨時工の代用として採用している³⁴⁾」と述べられている。

ここから、臨時工のなり手が不足し、二重経済における外部労働市場の主な担い手が、臨時工からパートタイマーに移行していったシナリオを読み取ることができる。

1960年代初期のパートタイマーには若年の女性も多く含まれており、「既婚女性が家事を引き受けながらもパートにも従事する」体制は主流ではなかった。ところが、1965年の段階では、中高年が占める割合が三分の一程度になり、1967年の調査では、「最近の人手不足に対応して、パートタイマーとして就業する家庭の主婦が増加しており」、1965年以降、主婦がパートタイマーとして注目されるようになった。また、1965年の雇用動向調査から「専業主婦からパートタイマー化が進み³⁵⁾」、「主婦＝パートタイマー」の体制が形作られていった。しかし、当時のパートタイマーの労働時間は1日6、7時間で比較的長く、パートタイマーといえども気兼ねな働き方ではなかった。

田中【2016】の考察は、その後1970年代に突入するが、その中で、中年以上のパートタイマー

の割合がますます増加していることが述べられる。1960年代と1970年代では、企業がパートタイマーを求める理由についても変化が生じてきた。

「高度成長期には『人手不足』、『若年労働者が採用できない』が主な理由であった。しかし、『雇用管理調査』(昭和54年)によると、『人件費が割安になるため』をあげる企業が最も多いが、『一日の忙しい時間帯に対処するため』、『季節的繁忙のため』といった企業も多い³⁶⁾ というように変わったのである。

1960年代のパートタイマー雇用の契機は、臨時工の不足といった「人手不足」であったが、1970年代になると労働力不足がある程度解消し、便利且つ安価であるという理由でパートタイマーによる正社員雇用の代替が図られるようになってきたのではないだろうか。

日本経済はその後オイルショック等で一旦沈むものの、再び浮上しバブル経済に突入した。正社員の賃金は上がり続けたものの、人件費の上昇を非正社員の導入によって調整する体制が整っていた。よって、「転換点」後に生じると想定された実質賃金の高騰は、1973年以降の日本のマクロ経済統計では明確に確認することができないのである。

3. 人手不足と企業行動

ビジネスが順調であれば、企業は同様の業態を拡大させる「拡張再生産」を行う。経済的必要性に迫られない限り、新しい技術の導入はしないのが常である。しかしながら、「拡張再生産」には、「人口」という制限が付きまとう。ルイスの転換点の議論を待つまでもなく、働くことができる非労働力人口が減少すれば、労働者の奪い合いになって、賃金は上昇する。経済原論においても、山口【1985】が以下のように説いている。

「労働力はいうまでもなく、労働の生産物のように生活資料を生産要素にして自由に生産できるものではない。その絶対的な追加供給は人口の自然的増加にまつしかないわけであるが、需要の増加にたいして供給を増加させようとしても、子供が生まれてから労働力になるまで十数年はかかるのであるから、これは問題にならない。こうして資本の蓄積は、このような人口の自然的制限をどのような方法で解除ないし緩和し、どのようにして労働力の追加を調達するかにかかってくる。もし、これが調達できなければ、資本蓄積は、個別的にはともかく、社会的総体としては、労働者の完全雇用が実現したところで絶対的限界に逢着せざるをえないであろう。³⁷⁾」

人口の限界に達してしまった場合に企業はどのような行動をとるのか。人手不足への対応として様々な方策が述べられてはいるが、筆者は以下の二つに集約されると考える。一つは、「雇用制度の変革」であり、もう一つが「生産性の向上」である。

3-1 雇用制度の改革

(1) 正規雇用(内部労働市場)基準の引き下げ

企業は人手不足に対面し、二重労働市場の枠組変更を試みる。ドーリンジャー・ピオレ【1971】

によれば、「利用可能な一次労働力を全て吸収した場合、そこで一次雇用の拡大をやめ、そして産出量のさらなる増加は、二次労働力を第一セクターに移動させるのではなく、需要を二次セクターに移転することによって達成される」。つまり、正社員として雇用できる人材が不足した場合には、非正社員の労働によって生産の拡大を行うことを考えるのが一つである。現代で言えば、スーパーにおけるパートタイマーの質的基幹化がそれに当たる。

また、「二次セクターからの労働者の移動を容易にするための直接的な努力がなされ…(筆者中略)…二次の職務が一次の職務に転換される³⁸⁾」ことも考えられる。つまり、企業は雇用制度の枠組みを広げ、従来の基準では正社員として雇用できなかった非正社員を、「制限付きの正社員(限定正社員)」として受容できるような制度を整える。例えば、本来外部労働力であったパートタイマーを、内部の「限定付きの正社員」へ転向させるなどする施策がこれに当たる。

取引費用の理論などでも明らかであるが、企業は労働者との労働力購入の契約(労働契約)を長期で行うことを選好する。長期で雇用する場合、リスクを排除するために選好条件は厳しくなる。正社員の基準はそうした取引関係の繰り返しの中で形成され、「正社員であれば、〇〇であるべき」というような、明文あるいは不文律のルールが増えてくる。しかしながら、人口条件などの変化によって、このルールを満たす正社員候補が集まらなくなることもある。その場合、企業は従来の基準では正社員雇用」に満たなかった水準の人材を正社員として雇用するようになる。

通常、外部労働市場で雇用される労働者は、忠誠心も定着率も低く、勤務態度も理想的ではない。しかし、内部に引き上げることで、忠誠心と定着率が上がり、訓練を施すリスクが軽減される。外部労働力の内部化の結果、労働者間の賃金格差が縮まっていく傾向がある。

1960年代にも、賃金格差の縮小が生じている。氏原【1965】によれば、「労職の賃金格差」の著しい低下、つまり、ホワイトカラーとブルーカラーの賃金格差が縮小した。また、学歴による賃金格差も縮小した。「高卒の割合が増え、従来の中卒の職場にまで入りこむようになると、『同一労働・同一賃金』が単なるスローガンとしてではなく、事実上の原則の問題として出てくる。中卒だから高卒よりも賃金が低いという現象が説明しづらくなってくる」ため、「日本の賃金決定の要素として非常に大きなウエイトを占めてきた学歴は次第に縮小する傾向が出てきた」³⁹⁾と指摘する。

また、氏原【1965】は農村からの出稼ぎ労働者の待遇の変化について以下のように述べる。「農村の労働者の就職先を見ると大体、建設業と運輸業である。普通の機械産業には、従来そんな訓練を受けていないので就職しにくいし、就職できても社外工や臨時工といった程度で⁴⁰⁾」あった。しかしながら、「従来は半農・半労であった出稼ぎ労働者が都市部に定着していき、フルタイム化することで賃金が高騰、中卒の初任給を約二倍に押し上げ、重作業人夫や土工という比較的農村出身者に適している労働の賃金も約二倍に増えてきた」という。「出稼ぎ労働者が專業化してしまい、今までのように半農・半労で、賃金も半分でもよらしいといった条件も失われてきた」⁴¹⁾ことを指摘する。(下線は筆者による)

(2) 労働力の発掘

同時に雇用制度改革は、新しい労働力の発掘も行う。しかし、「労働力が足りないので主婦パートタイマーを雇用しましょう」と言っても、簡単に実現するわけではない。筆者の知る外食チェーンの役員は「レストランの仕事はもともと主婦や学生などの経験のない労働者でもできる仕事ではなくて、『できるように設計しているのだ』」と主張する。

労働者の高い離職率とそれによる内部訓練の困難性を前提とする場合、企業は、「できる限り『不熟練』技術を利用することによって、仕事に必要な技能を最低限のものにするインセンティブを持つ」⁴²⁾。科学的管理法にルーツを発する職務分析と標準化は、やがて職務を単純で標準的なものに再構成する。訓練期間も極めて短くなる。こうした職務の分解と標準化が、新しい労働力発掘の受け皿となる。1960年代に製造業企業がオートメーションを導入し、熟練を解体し、中学の新卒でも働けるようにしたのは、その一例である。

また、企業内部の既存の労働者との調整も必要となる。「残業しません、転勤しません、家の事情でよく遅刻や早退をします」という非正社員の待遇が既存の正社員と等しければ、必ず正社員から不満が出る。既存の労働者の労働条件をパートタイマーに合わせることは通常考えられない。企業は正社員とパートタイマーに様々な待遇の格差を設けることで、正社員を現在の就業規則のもとで働かせ、差別的待遇を設けたパートタイマーを新たに雇用しようとするはずである。

待遇格差を設けるのには理由が必要である。ドーリンジャー・ピオレ【1985】も述べるが、「副業的であること自体が、賃金格差の原因となる」⁴³⁾。副業従事者は、「他に主たる活動の場を持ち、補助的所得の獲得を主要な目標とする農業従事者、学生、家庭の主婦、短期的出稼ぎ労働者、あるいは両親から未だ完全に自立していない若年層から成り立っている。これらの人たちは就業を補助的ないし一時的だと認識するからこそ、悪条件下でも労働を供給するのである」⁴⁴⁾。

かつては出稼ぎ労働者が半農・半工ということで、「賃金も半分でもよしい」状況であったが、パートタイマーもまた、半主婦・半雇用ということで、「賃金も半分で」という状況が許されてきた。出稼ぎ労働者もパートタイマーも「副業である」という理由で、正社員の賃金率以下で働くことを許容するわけであり、低水準の賃金が企業のレントとして利潤を形成したり、過剰な価格競争の原資となったりする。そして、外部労働力の供給源が無くなるまでその状況が続くことになる。

3-2 技術の革新と生産性の向上

新しい労働力の発掘には、制度改革とともに、機械化などの新技術の導入を伴うことも少なくない。しかしながら、「技術革新が突如として企業の生産性を向上させるわけではなく、人手不足が生産性を向上させる技術の導入を促す」。この順序はしっかりと踏まえておきたい。大石【1965】も、1960年代の人手不足と技術革新の流れを踏まえ、「正しい筋道は、やはり労働力の不足と、それがもたらす賃金の上昇とは、労働から資本への代用（労働節約的投資）を促し、その代用は確かにある程度雇用の鈍化を支持することになろう。その意味でやはり、初めの原因は労働不足であり、それが労働節約的投資を結果したという筋道は、はっきり掴んでおかなければならない」と述べる。

労働による資本の代替、あるいはその逆の動きは経済学ではよく知られたテーマである。例えばシュンペーターは以下のように述べる。

「技術に対して技術的生産の目的を与えるものも経済に他ならず、技術は要求された財に対する生産方法を展開するにすぎない。しかし、経済的現実はずしこれを最終の帰結にまで追及し、技術的に完全なる姿で遂行するものではなく、むしろこれらの実行を経済的観点に従属させるのである。経済的論理が技術的論理に勝つのである。現実において鋼鉄の索条の代わりに痛みやすい索縄を、品評会に出品されるような品種の代わりに欠点の多い役蓄を、極めて完全な機械の代わりに甚だ原始的な手工労働を、小切手流通の代わりにぎこちない現金経済のようなものを我々の周囲に見受けるのはこのためである⁴⁵⁾。」

新技術はビジネスと独立して発生する。それらは経済的に必要とされるまでは導入されない。外食産業の現場では、近年ようやくタブロイド機器の導入などの革新が見られるようになったが、未だ多くの店舗では店員を呼ぶために客が大声を張り上げたり、店員がオーダーを紙にメモするなど、機械化の導入が進んでいない⁴⁶⁾。1960年代とほとんど変わらないのが現状である。殊に外国資本との競争の少なかった外食産業などのサービス分野では、人手不足で人件費が高騰するまでは、店舗での機械の導入は考えられていなかった。

確かに1960年代にオートメーションなどの技術革新と雇用の創出があり、不熟練の中学校新卒、出稼ぎ労働者や主婦パートタイマーなどが雇用される受け皿になったのであるが、シュンペーターの挙げる事例や外食産業の事例を考慮に入れる限り、1960年代はまず、人手不足、つまり、熟練労働者（技術者）の不足が先立ち、それに応じてオートメーションの導入が検討され、その結果、不熟練労働者がそこで雇用されたという筋道を再認識する必要がある。

4 「1960年代型日本システム」と今後

企業においては、男性が正社員総合職として主幹業務に携わり、女性は一般職として補助的業務を引き受け、出産とともに退出する。家庭では主な稼ぎ手である夫が正社員となり、妻は主婦として家事に携わりながら非正社員として働く。こうしたシステムを、遠藤【2014】は「1960年代型日本システム」と名付ける。「1960年代型日本システム」とは正社員の雇用を保証する「日本的雇用慣行」と、夫が正社員で妻が主婦でパート労働者として補助的労働力を供給する「男性稼ぎ主型家族」が結びついたシステムである。それが1960年代（後半）に確立された。

ドーリンジャー・ピオレが主張するように、内部労働市場には必ず外部労働市場による支えが必要になる。1960年代後半に増加した主婦パートタイマーという雇用は1970年代前半の不況期には雇用調整のツールとなった。主婦パートタイマーが便利なのは、職を失っても失業者にならないということである。職を失えば家庭に戻り、家事に専念することができる。また、そうすることが社会通念的に正当化され、道徳的な後ろめたさもない⁴⁷⁾。

まさに、「1960年代型日本システムは、経済効率性からは、相当によくできたシステムであった⁴⁸⁾」。

しかしながら、それが確立した当初より、女性差別の源泉であるとの批判があった。例えば、当時の大坂【1964】の主張である。

「ある職場では、出産定年制を取っているところもあり、また、女子給仕制をとって二十歳定年制をとっている職種もある。その多くは、男女の性による職種をはじめから分業化した雇用である。男女同一価値労働同一賃金の期待が、具体的に個々の職場で、は握されがたい点で、男女の機会均等への実現とその理解をさまたげているのではないかと思われる。また、配置転換における女子労働者の職場の固定化や、封鎖的な職場慣行が、女子の人的能力の開発を閉ざしている社会通念と関連した問題として捉えられる⁴⁹⁾。」

篠塚【1981】はルイスの二重経済論に立脚し、「経済は二分されたまま、一方では熟練した良い職種の高賃金労働者が、他方には未熟練の悪い職種に就いた低賃金労働者が滞留することになる。このような状態は供給過剰や移民が終焉するまで続く⁵⁰⁾」と述べた。主婦パートタイマーという労働力の源泉は、現在まさに「終焉」しようとしている。問題が指摘されてから60年、源泉が枯渇するまで、この体制が修正されることはなかった。

しかしながら、今後、このままの体制を維持していくのは困難になる。まず、少子化によって比較的若い主婦の絶対数が低下している。次に高齢化社会の進展に伴い、介護を理由に雇用が困難になる主婦も増加している。待機児童の問題や小学校での児童の帰宅時間などの問題を解決すれば、まだもう少しは耐えうると思えるが、教育制度を変化させる必要があるために、容易ではないだろう。もうこれ以上、主婦の労働力化に期待するのは困難である。また、少子化の本丸である学生や若者の活用も既に限界がきていることは言うまでもなく、学生アルバイトやフリーターにも今後大きな期待はできない。

それでは、「1960年代型日本システム」は崩壊するのだろうか。筆者は中身を構成する要素は変化するものの、枠組みとしては変化しないと考えている。その理由として経路依存と制度的惰性の問題が挙げられるだろう。

日本的雇用形態は日本的な家庭文化と相互補完関係にある。山口【2017】は戦略的合理性によって日本的雇用システムの堅固さを説明する。一旦成功パターンを確立すると、戦略的合理性が働き、「伝統の異なる国が合理的制度を持つ近代になっても、異なる制度を持つ」ことが合理化される。「こうして出来上がっている制度は部分的変換が難しく、制度の集まりのセットとしては、他の優れた制度があっても、それに変換できないという制度的惰性を生む⁵¹⁾」という。

ジャパン・アズ・ナンバーワン以来の日本的雇用システムを肯定する成功体験は、旧態依然とした日本の家庭観をも正当化してしまっている。法人である日本企業も「家族」を意識した組織になっている。近年は日本ナショナリズムが再度高揚しており、日本的経営に関する批判はかつてほど激しくはない。主婦パートと若者の減少で中身が変わらざるを得ないとしても本質的な枠組みはそのまま生き残るだろう。

ドーリンジャー・ピオレ【1985】の内部労働市場論に立ち戻れば、内部労働市場で調達される主幹業務と、外部労働市場で調達される補助的業務が存在するのが基本的な構造である。第3節での

議論を踏まえれば、企業は外部労働市場に存在する主婦パートやフリーターその他の非正社員を正社員に引き上げようとする。その動きが「限定正社員化」および非正社員の働き方のままの「無期雇用化」である。今後、非正社員の多くは、かつての正社員ほどの働き方は求められないものの、技術やノウハウを蓄積する社員として企業の内部に抱えられる。派遣労働者も派遣元会社の正社員となる可能性が高い。限定付きの正社員であろうとも、企業秩序の維持の観点から、自由な解雇が可能になるとは考え難く、整理解雇には一定の条件を必要としよう。

そうなる困るのが、外部労働市場から調達される補助的業務の担い手である。また、ビジネスの繁忙に合わせた調整ができる労働力の調達である。1960年代の労働市場では出稼ぎ労働者や臨時工などが正社員化する一方で、新たな外部労働の担い手である主婦が非労働力人口から発掘された。最近では毎日のように労働力の発掘を行うための雇用制度改革が新聞記事を賑す⁵²⁾。例えば、「限定付き」のパート・アルバイトが普通になる日も近いかもしれない。そしてこれらがターゲットにしている層は明らかに高齢者である。

表2 日本の労働力プールの現状
男女合計

	年	全年齢	15～19歳	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～64	65～69	70以上
非労働力人口 (万人)	2008年	4407	520	215	112	174	183	133	108	128	230	360	501	1743
	2016年	4432	500	177	77	112	129	135	115	110	136	281	571	2088
完全失業者数 (万人)	2008年	265	8	35	38	33	30	23	20	19	24	23	9	3
	2016年	208	4	24	26	23	22	23	20	17	16	18	12	4
労働力プール (万人)	2008年	4672	528	250	150	207	213	156	128	147	254	383	510	1746
	2016年	4640	504	201	103	135	151	158	135	127	152	299	583	2092
労働力率 (%)	2008年	60.2	16.2	69.3	85.3	81.0	81.0	84.2	86.1	83.7	77.0	59.8	37.4	13.3
	2016年	60.0	17.3	71.2	87.9	84.5	84.1	86.1	87.2	86.1	81.9	65.8	44.0	13.8

女性のみ

非労働力人口 (万人)	2008年	2953	253	104	90	158	167	120	95	111	193	257	308	1095
	2016年	2850	244	84	57	96	113	116	97	90	110	200	349	1292
完全失業者数 (万人)	2008年	107	3	16	16	15	13	11	9	7	8	5	2	1
	2016年	82	2	10	11	10	9	10	9	7	6	5	3	1
労働力プール (万人)	2008年	3060	256	120	106	173	180	131	104	118	201	262	310	1096
	2016年	2932	246	94	68	106	122	126	106	97	116	205	352	1293
労働力率 (%)	2008年	48.4	16.2	69.7	76.1	65.1	64.9	71.1	75.5	71.6	61.6	43.6	26.0	8.5
	2016年	50.3	16.8	71.6	81.7	73.2	71.8	75.7	78.5	77.2	70.9	51.8	33.8	9.3

出所：総務省「労働力調査」、2016年、より筆者計算。

表2に、現在の日本における労働力プールの数値を示した。表の数値から明らかであるように、非労働力の大きな部分は「いわゆる高齢者」が占めている。次の労働力発掘のターゲットで最も有力視されているのは彼らである。平均健康寿命は70歳以上であって、65歳の段階ではほとんどが健康である⁵³⁾。依然潤沢な労働力の金脈がまだ眠っていると見てよい。それでは、なぜ、高齢者は労働力化せず、「いま現在」、「人手不足」が深刻化し「人手不足パニック」を引き起こしているのか。

一つ目の問題は、高齢者を働かせるための雇用制度的な準備がまだ整っていないということである。非弾力的な労働時間制度、「立ちっぱなし」などの身体的苦痛を伴う労働環境など、企業が本気で改善しようと思えば改善できる部分がまだ改善されていない。

二つ目の問題は、機械導入の問題である。ドローン技術や自動運転、動作補助ロボットなど、す

でに実用化されている技術や機械は存在するのであるが、それがまだ労働の現場で十分に導入されていない。

三つ目の問題は、年金収入(予定も含む)である。65歳以上の高齢者のほとんどは年金を受給しているため、基本的な収入は確保されている。よって、追加的賃金収入による限界効用の増加が抑えられているために市場に出てこないのである。

これらの問題は、「人手不足」によって労働市場がさらに逼迫し、賃金が上昇してくるに従い徐々に解決されると考えられる。高齢者の働きやすい環境を整えなければ、人手不足を乗り越えることはできない。生き残る企業は、2020年の東京オリンピックまでに高齢者が働きやすい環境を整えるだろう。人手不足による賃金の高騰は、高齢者にとって働きやすい雇用制度が整えられ、賃金が十分な労働力化のインセンティブとなるまで続く。

雇用における男女差別の問題は今後徐々に解決に向かうと思うが、新しい差別がより顕在化してくるだろう。「年齢差別」である。「定年後で年金ももらえるのであるから、賃金も半分でもよろしい」という、かつての臨時工や主婦パートが被った類似の差別を今後高齢者が受ける可能性もある。老化に伴う「健康差別」もあるかもしれない。このような待遇差別を新たに普及させないためにも、「同一労働同一賃金」が話題となっている今のうちに、労働者の属性ではなくて、職務の属性に応じて賃金を支払う仕組みを世の中に普及させる必要がある⁵⁴⁾。

*本研究はJSPS 科研費 17K02038 の助成を受けたものです。

参考文献

- ・ 氏原正治郎「労働力不足下の賃金問題」、『日本経済の現状と課題 第7集(転換期の賃金問題)』、1965年、春秋社出版、第2部第3章所収。
- ・ 遠藤公嗣「労働における格差と公正 - [1960年代型日本システム] から新しい社会システムの転換を目指して -」、『社会政策』第5巻第3号、2014年、社会政策学会出版、所収。
- ・ 遠藤公嗣『これからの賃金』、2014年、旬報社、出版。
- ・ 大石泰彦「わか国・労働問題考察の基礎前提」、『日本経済の現状と課題 第7集(転換期の賃金問題)』、1965年、春秋社出版、序章所収。
- ・ 大坂巳年子『婦人と年少者』、1964年、斯文書院、出版。
- ・ 川口大司・原ひろみ「人手不足と賃金停滞の併存は経済理論で説明できる」、玄田有史編『人手不足なのになぜ賃金が上がらないか』、2017年、慶應義塾大学出版会、第7章、所収。
- ・ 巖善平「中国経済はルイスの転換点を超えたか」、『東亜』no.498、2008年、霞山会出版、所収。
- ・ 國府俊一郎「外食産業における労務管理 - ファミリーレストランにおける職務と労働力の価値の考察 -」、『大東文化大学紀要』第55号<社会科学>、2017年、所収。
- ・ 柵山順子「目前に迫る人手不足時代」、『第一生命経済圏レポート』、2015年、5月号所収。
- ・ 隅谷三喜男『日本の労働問題』、1964年、東京大学出版会
- ・ 篠塚英子「女子パートタイム労働者の実態 - 労働市場分断の進行 -」、『日本労働協会雑誌』第264号、1981年、日本労働協会出版、所収。
- ・ P.B. ドーリンジャー・M.J. ピオレ著、白木三秀監訳『内部労働市場とマンパワー分析』、早稲田大学出版部、2007年(原著は1971年)、出版。
- ・ シュムペーター著、塩野谷祐一・中山伊知郎・東畑精一訳、『経済発展の理論』、岩波書店、1977年(原著は1926年)出版。
- ・ 田中裕美子「[婦人労働の実情]にみる女性パートタイム雇用の変遷」、『下関市立大学論集』、第59巻、第3号、2016年、下関市立大学学会出版、所収。
- ・ 婦人少年局労働課(労働省)「女子パートタイム労働の現状と当面の対策について」、『婦人と年少者』通巻161号、

- 1969年、婦人少年協会出版、所収。
- ・南亮進『日本経済の転換点』、創文社、1970年、出版。
 - ・野村正實『日本の雇用慣行—全体像構築の試み—』、2007年、ミネルヴァ書房、出版。
 - ・馬欣欣「中国における労働市場の多重構造とルイスの転換点」、『中国経済研究』第8巻第2号、2011年、中国经济学会出版、所収。
 - ・山口一男『働き方の男女不平等? 理論と実証分析』、2017年、日本経済新聞社、出版。
 - ・山口重克『経済原論講義』、東京大学出版会、1985年、出版。
 - ・吉村二郎『過剰労働経済の発展』、中央大学出版会、1987年、出版。
 - ・Vogel, Ezra F, “Japan As Number One”, Harvard University Press, 1979.
 - ・Fei, C.H. John and Ranis, Gustav, “Development of the Labor Surplus Economy”,

注

- 1) みずほファイナンシャルグループ、One シンクタンク「One シンクタンクレポート」2017, No.8 <https://www.mizuho-fg.co.jp/company/activity/onethinktank/pdf/vol008.pdf> (2017年9月12日閲覧。)
- 2) 株式会社リクルートジョブズ「アルバイト・パート募集時平均時給調査」2017年7月。 <http://www.recruitjobs.co.jp/info/pdf/pr201708241137.pdf> (2017年9月12日閲覧。)
- 3) 柵山【2015】、pp.8-9から引用。
- 4) 例えば、「ロイヤルホストは24時間営業を全廃し、店舗あたり平均営業時間を1.3時間短縮。すかいらーくは24時間営業の約70%を午前2時閉店へ、吉野家はほぼ半減、日本マクドナルドは全店舗の約72%を削減している」、『激流』2017年7月号、p.122より引用。
- 5) 非正社員の正社員化の動きは、安倍政権の進める「同一労働同一賃金」化とも関連している。みずほFGでも3年間勤務したパート社員を対象に、労働時間や転勤の範囲を限定した限定正社員への無期雇用転換を認める制度を2018年4月から実施するという。(『日本経済新聞』2017年9月12日朝刊、第3面を参照。)
- 6) 『日本経済新聞』2017年6月26日朝刊、第3面より引用。
- 7) Vogel【1979】、p.9を参照。
- 8) 大石【1965】、pp.12-13から引用。
- 9) 隅谷【1964】、pp.143-143から引用。
- 10) 隅谷【1964】、p.144から引用。
- 11) 野村【2007】によれば、戦後労働供給の過剰から、55歳定年制を導入する企業が急増し、55歳以上の中高齢の失業者が増加したという。同書、p.130を参照。
- 12) 野村【2007】は、雇用保障は定年制の導入とセットになっていることを強調する。
- 13) 隅谷【1964】は、若年労働者が求められた背景について、以下のように述べている。「硬直的な終身雇用のもとで戦後十数年が経過し、本工の平均年齢が三五歳、勤続十数年の熟練労働者層が大量に存在し、しかもかれらは年功制のもとで高賃金取得者である。しかるに他方では、五五年以降、技術革新の過程で熟練作業が分解され、単能的な労働過程の比重が増大している。これは単能工でことたりるので、若年の臨時工を勤続の長い本工の補完的労働者として編成しているのであり、しかも彼らは相対的に低賃金である。これを主として臨時工として雇用することによって、企業は二重に賃金コストを引き下げることができる。第一に低年齢による低賃金、第二に臨時工という形態に伴う低賃金で。それゆえ、第二の要因が強く働かなくても、企業は臨時工を有利に雇用し、価格競争場裡にのぞむことができるわけである。このような低コスト要因としての臨時工こそ、現段階の臨時工の本質である。」pp.112-113から引用。
- 14) 川口・原【2017】、p.112から引用。
- 15) 巖【2008】、pp.31-32から引用。
- 16) 巖【2008】、p.33から引用。
- 17) 馬【2011】、p.41から引用。
- 18) 『人民中国』、2011年1月号、「ルイスの転換点めぐり議論」の記事を参考。
- 19) 吉村【1987】、p.176及びp.191を参照。
- 20) 南【1970】、pp.83-84を参照。
- 21) ドーリンジャー・ビオレ【1971】は、二次労働市場の特徴として「雇用の相対的不安定性、労働力の相対的非定着性と高い失業率、低い賃金と少ない昇進機会、訓練機会の不足、職場規則の管理上の恣意性」をあげる。非労働力人口に含まれるが、賃金の高騰や雇用上の制約がなくなれば労働力化する人口を潜在的な失業者と捉えるのであれば、これらの二次労働市場の雇用は日本における非正規雇用と完全な一致を見る。また、そこで働く労働者について、「ライフサイクルにおけるその経済的立場あるいは局面ゆえに、永続的雇用や昇進機会にほとんど価値を置かない労働者のグループが存在する」として、家族のために働くことを基本に据え、家計の世帯主である夫の基本賃金の補助のために働く主婦や、主な活動は学校に行くことであるが、家族か

らの仕送りや奨学金を補うために働く学生を例としてあげる。また、具体例は挙げられていないが、主な関心事を本業におく「副業従事者」もその例に挙げられる。

- 22) ドーリンジャー・ピオレ【1971】p.213 から引用。1970年代以降の日本の労働経済及び労務管理論の主流がいわゆる日本的雇用の特徴とされた正社員の囲い込みの制度である終身雇用と年功序列、そしてそれを正当化するための内部昇進制度の合理性に研究の主体が置かれていたために、あたかも日本の雇用制度はすべからく「内部労働市場」であるかのような理解がされているが、内部労働市場が存立するためには常に外部労働市場が必要であり、常に並立して存在してきたことに留意しなければならない。
- 23) 隅谷【1964】、pp.65-69より引用および要約を行った。
- 24) 隅谷【1964】、p.90より引用。
- 25) 隅谷【1964】、p.84より引用。
- 26) 隅谷【1964】、p.91から引用。
- 27) 隅谷【1964】、p.93から引用。
- 28) 隅谷【1964】、p.103-104から引用。
- 29) 隅谷【1964】、p.100から引用。
- 30) 隅谷【1964】、p.101-113を参照。
- 31) 婦人少年局【1969】、p.5より引用。
- 32) 婦人少年局【1969】、p.13より引用。
- 33) 田中【2016】、p.40、より引用。
- 34) 田中【2016】、p.41、より引用。
- 35) 田中【2016】、p.43、より引用。
- 36) 田中【2016】、p.46、より引用。
- 37) 山口【1985】、p.158から引用。
- 38) ドーリンジャー・ピオレ【1971】、p.220から引用。
- 39) 氏原【1965】、p.219-220から要点を抜粋した。
- 40) 氏原【1965】、p.222より引用。
- 41) 氏原【1965】、p.234より引用。
- 42) ドーリンジャー・ピオレ【1971】、p.212から引用。
- 43) 石川【1991】、p.15
- 44) 石川【1991】、p.227
- 45) シュムペーター(邦訳)【1977】、p.51から引用。
- 46) 國府【2017】も参照のこと。
- 47) 大坂【1964】は、職場における女性の待遇の改善について進歩的な意見を述べるが、女性としてはまず家庭を守るべきだとする社会通念とのジレンマに陥っている。例えば、p.118の引用であるが、「婦人の生活は、どこまでも家庭を本拠として、その思想や行動の理念は、安易・太平ムードの茶の間だけにとどまらず、職場や社会的サービスへの広がり可能性を持つことが、今日の夫人の社会的進出によせられた課題であると思う。」と述べるあたり、女性の本業は家庭であり、副業として社会へ出るという意識が隠されているのではなかろうか。
- 48) 遠藤【2014a】、pp.11-13、から引用。
- 49) 大坂【1964】、p.40より引用。
- 50) 篠塚【1981】、pp.25-26、から引用。
- 51) 山口【2017】、pp.22-23から引用。
- 52) 例えばファミリーマートでは、コンビニの勤務を3時間だけの短時間なものや、調理だけの職務に限定するなどした、「限定パート・アルバイト」の募集を行っている。(日本経済新聞、2017年8月21日朝刊1面)
- 53) 内閣府男女共同参画白書平成28年度によれば、平成25年の段階で日本人男性の平均健康寿命は71歳、女性の平均は74歳である。
- 54) 例えば遠藤【2014b】では、職務基準雇用慣行として、範囲レート職務給の導入を主張する。

(2017年9月29日受理)