

III むすび —解決すべき課題—

本年の分析で扱った問題は、労働問題をめぐって生じつつあるすべてにおよんでいるわけではないが、最後に本年の分析の範囲から示唆される今後の問題点、解決すべき課題についてふれておこう。

解決すべき課題の第一は、労働力供給の量的な低下、質的な変化に対応して、産業、企業の適応を促進するとともに、限られた労働力の能力の有効発揮をはかる条件を整備することである。

労働力人口の増勢鈍化は、すでに昭和43年から生じているが、今後はそれがいっそう強まることが予見される。それに加えて、労働時間の制度的短縮傾向が最近は加速化する傾向があり、これは総労働投入時間の増勢鈍化が、労働力人口の増勢鈍化以上に将来強まる可能性を示している。

労働投入量の増勢鈍化は、昨年分析でも述べたように、長期的には、個別の産業、企業の省力化、労働生産性の向上の努力を一層強く要請することになるが、わが国の産業構造は、農業、商業、中小工業などの部門に低生産性分野を多く残しているため、これらの部門の改善がとくに必要となろう。

今後は、労働力人口の増勢鈍化や労働時間の短縮などを前提として、わが国の産業のあり方、国民生活の将来の姿を考える態度が要請される。

このような産業構造の革新などの基本的問題に加えて、最近の労働力需給や年齢などの労働力構成の変化からみると、限られた労働力の能力を有効に活かすためには、つぎの二つの点についての対応が重要である。

その一つは、労働力需給内部のアンバランスの問題である。昭和40年代にはいつてから産業、職種、地域などによる労働力需給のひっ迫の程度の差が拡大する傾向にあり、大工業地域の現場労働などについては、労働力不足が激化しているのに対し、事務関係職種や第三次産業、また工業化が遅れている地域などでは労働需給は比較的緩い状態がつづき、それら相互間の需給の差は拡大している。これは、進学率の急上昇にともなって学歴が高度化し、単純業務、肉体労働などへの忌避感が若年層を中心に強まってきていること、地域、産業間などの移動性の低い中高年労働力が増加していること、大都市の生活環境の悪化などを要因として生じている。

一方で労働力に比較的余裕のある分野があると同時に、他方でそれが極端に不足している分野があることは、労働力が相対的に稀少となる時期には、全体としての労働能力の有効発揮を制限することになる。このような需給内部のアンバランスは、最近の傾向からみると、放置しておくとも拡大する可能性があるため、今後は、アンバランスを解消するための広い意味での労働力の誘導め条件を整えることが、従来にもまして必要になろう。

それには、産業間、職業間の労働力移動を円滑にするための広域的雇用情報の迅速な伝達、職業訓練の拡充、労働力の地域移動を円滑にするための施策の充実、労働の地域的な移動性を高めるための通勤事情や住宅事情の改善など労働力供給面での施策の充実とならんで、労働力需要に対しては、労働力需給の地域的な相違を十分考慮した産業立地政策の検討、飲食店の一部など奢侈的消費に支えられている部門の過度な膨張の抑制などが必要になろう。

その二つは、労働力の量的供給が鈍るのに対応して、労働力の活用体制の整備やその質的向上をはかる必要があることである。

わが国の場合には、一般的に個々の産業内部の技術的变化や産業構造全体の変化に対応した能力開発や技

能の向よのための体制が体系的に整陥されたとはいいい難い。とくに今後増加が予想される高卒ブルーカラーや中高年労働力の能力の開発活用をはかるためには、高卒者に対する養成訓練と在職労働者等に対する成人職業訓練を拡充する必要があると同時に、中高年労働力などの活用については、企業内の賃金、雇用慣行などについても検討を加える必要があろう。

現在までのところわが国の企業の雇用、賃金慣行にあまり大きな変化がな'いたために、労働力構成の高齢化が進行しつつあるにもかかわらず、企業の若年層採用に固執する態度には一般的にそれほど変化がみられない。このため中高年の能力開発や、その活用が必ずしも十分に進んでいない。30年代末から増加しはじめた中高年女子についても企業のその利用の方法に比較的安易な態度が残っていることも影響して、最近はその増加が停滞しはじめている。大都市の建設業などに多い出稼労働者についても、それが、ある程度不可欠な労働力となりつつあるにもかかわらず、その活用の方法については改善すべき点が残されている。

若年層や低学歴層に固執する企業の態度の背景には、わが国の年功的な雇用慣行や学歴別の人事管理などの雇用、賃金慣行があるが、今後は、これらの慣行の変更についての本格的な検討が必要である。これは、主として産業や企業レベルにおける労使の協力による自主的努力にまつところが大きい、国としても中高年雇用を促進するための施策の積極的な充実をはかることが重要で、また中高年女子に多いパートタイマーや、今後経過的には減少することはないと思われる出稼労働者の採用、就労条件について、その改善をはかる必要性は高い。

第二は、物価などとの関連で、賃金問題を検討する必要性が増大していることである。昭和40年代にはいつて、高成長を背景として賃金上昇の加速化が生じ、45年から46年にかけての景気停滞時には、その加速化傾向は、やや鎮静したが、過去に比べると、その下方硬直性は強まっている。これには、長期的に労働力需給が若年層を中心としてひつ迫の程度を強めていることが背景になっているが、同時にそこにおける春闘などによる労使の賃金交渉の役割が増大してきていることも見逃せない。

すくなくとも賃上げに関しては、産業内部や部分的には産業間の相互関連性が強まり、企業別の労使関係を基礎とするわが国においても、賃上げ額の決定は実質的に産業レベルなど企業を超えたレベルで行なわれる傾向が強まっている。

この相互関連性は、中小企業などに多い未組織労働者の層まで含めると、必ずしも単純な上から下への賃上げの波及というパターンをとっているとは思われない。しかし、賃上げに関する労使交渉が春季に集中する傾向が顕著であること、賃上げ情報の労働組合、使用者それぞれの間での伝達がより迅速、広範化していることを考えると、全体として賃金の相互関連性が強まりつつあることが明らかである。

このような傾向は、労働力不足などを背景として労働者の転職機会が増大し、他産業、他企業などとの賃金、労働条件の比較意識が労使双方とも強まっている状況のなかでは、ある程度必然的な傾向である。しかし、同時に、このような賃金の相場化にともなって、相場の設定について影響力の強い産業や企業の労使の責任が高まっていることも忘れてはならない。

40年代にはいつてからの物価の上昇には、需給の緊張、価格形成上の制度的要因、さらに農業や流通部門などにおける生産性向上の遅れなど、各種の要因が影響しているが、賃金上昇の加速化による影響も消費関連産業においてははしだいに大きくなっていることも事実である。賃金は元来労使が自主的に決定するのが原則であることはいうまでもないが、以上のような状況から考えると、労使が国民経済や産業の長期的展望の上になつて賃金決定を行なう必要性は増大していると考えられる。

第三は、勤労者生活全体についてその総合的な検討を行なう重要性が高まっていることである。経済の高成長の持続の過程で、勤労者の賃金や消費は着るしく改善され、その面での欧米諸国との開きは急速に小さくなり、わが国の賃金水準がヨーロッパ水準を上回るのはいはるほどではないと思われる。

しかし、このような賃金や消費の著しい上昇は、他方では勤労者生活全体のなかでの不均衡の面を浮きたたせることになった。経済の高成長の過程で、勤労者の雇用機会が拡大されるとともに、その能力開発の機会も多くなり、また、所得の増加が大きかった反面、住宅や通勤事情などの私的生活の面の改善が進まず、労働時間の短縮や職場の安全、衛生など職場環境についてもその改善が十分でない傾向がみられる。また、全体として人口の高齢化が予測されるにもかかわらず、老後の生活の安定が保障される条件はわが国の場合はあまり整っていない。その意味で、これからは、職場の内外を通じての勤労者生活全体の齊合的な改善をはかる必要が強まってきた。

しかし、勤労者生活全体の改善といってもそのすべての分野について、同時に大幅な改善を行なうことは困難で、各分野の改善について、その優先度の設定が必要になってくる。たとえば、賃金の大幅な引上げと労働時間の大幅短縮など、職場条件の改善を同時に行なうことは、産業、企業への影響の面からみると、その企業努力による吸収はそう簡単ではない。また住宅、通勤事情など生活環境の本格的改善、老後の生活保障などには、膨大な公共投資や財政負担を必要とするが、そのような負担をどうするかという問題が生ずる。

一般的にいえば、勤労者生活の総合的な改善には限られた資源をどのように優先的に使用するかという問題が含まれており、これには、国民各層の生活に関する多様な意識を踏まえて、国民的目標をどのように設定するかという大きな問題がある。国民的福祉ないし勤労者福祉の総合的把握という考え方は、各方面で検討されはじめた段階にあり、今後その検討がさらに進むにしたがって問題の性格や内容が明瞭になってくると思われる。それを通じて労使などで経済の発展と生活問題一般の総合的改善との関係についての論議が進み、相互の理解と幅広い合意への道が開かれることが期待されるといえよう。

国としても、賃金や労働時間など職場における労働条件の問題を個別적으로とり上げるばかりでなく、勤労者生活の将来のビジョンないしそれへの到達手段などについてコンセンサスを確立する努力を行なう必要がある。

1970年代の労働問題については、単なる企業内の労使関係を超えた広い視野から問題に対処しなければならぬ要素が増大してくると思われる。その意味で、今後の日本の経済社会の発展との関連で、労働問題を広く論議する条件を整えることが重要で、これについての国の努力と労使の積極的協力と参加が望まれるといえよう。