

III むすび

—取組むべき課題—

内外の経済社会情勢の変化の下で生じている労働問題の若干の側面について検討してきたが、その中から示唆される今後の問題点、取組むべき課題についてふれよう。

第1は、産業構造転換の速度の増大や労働力構成の高齢化などに対応し、労働者の能力を有効に発揮できる条件を拡充整備する必要性が高まっていることである。

これまでの投資、輸出中心の高度成長の下で、労働力需要の増大を背景に就業構造の近代化が進み、生産性上昇の下で労働条件も改善されてきた。しかし、今後内外情勢の変化に対応するために消費や財政重視の経済発展パターンに移行すると、これまでの成長分野においても従来のように拡大がみられなくなる部門が生ずる一方、第3次産業分野などでは従来以上の拡大がもたらされる可能性も大きい。

こうした中で、今後、全体として増勢の鈍化すると見込まれる労働力供給を前提すると、いままで以上に産業部門間の労働力の転換移動は増大する。

しかも、今後、中高年層が著しく増加することを考慮すると、労働者が転職するに際して、新しい環境に円滑に適應できるような条件を整備することが必要となろう。

企業や産業の領域をこえる転換に際しては、中高年層の雇用促進、転職のための訓練とその期間の所得保障や、福祉重視の視点から重要となる社会サービスの職業の教育訓練など、国の政策的努力が強く要請されるが、他方、企業においても、定年制の見直し、能力に応ずる賃金体系の整備などを含めて雇用賃金の制度・慣行の弾力的修正による条件の整備が必要であり、これに関連して労使の話し合いの場の拡充が望まれ、共通の問題については、産業レベルでの労使協議の拡大なども要請されよう。

第2は、経済発展パターン、物価などとの関連で賃金問題の重要性が増してきており、国民経済的視点からの検討が従来以上に必要になってきていることである。

高度成長の下で労働力不足を背景に賃金上昇、平準化は進んだが、この中で春闘による賃金決定が定着し、企業別労使関係を基礎としながらも実質的には企業レベルを超えた賃上げの相互連関の影響力が強まってきている。また、最近では賃金の平準化の下での労働者の賃金比較意識の高まりなどを背景に、賃金要求も単に平均賃上げに止まらず年齢などを特定したいいわゆる個別賃金方式への取組みなどがみられる。

最近の賃金の趨勢として、その上昇テンポがその他の所得の伸びに比べて上回るまでには立ち至っていないが、大企業分野の一部も含め、賃金上昇が生産性のそれを上回る領域が広がってきている。

欧米主要国に比べ、わが国の生産性と賃金の関係はこれまでのところ良好な状況にあるが、今後、成長テンポの変化、生産性上昇如何では、こうした賃金コストの動向は、物価問題の視点からは一層重要性を増そう。いうまでもなく物価安定のための基本的政策としては、構造政策や競争条件整備が重要であるが、経済の国際分業のメリットを活かすための輸入の活用などが従来以上に重要となろう。生産段階に比べ流通段階の問題の重要性は相対的に大きくなると考えられるが、流通過程においては、賃金・所得問題もあるが、低生産性などの構造問題や競争条件整備の問題の重要性が増大している。

国民経済的視点からの物価問題の検討がより重要となってきたが、経済運営については国際経済の条件を考慮する必要性が大きいこと、また、国民各層の経済に対する見方、たとえば経済成長や資源配分についての意見の相違などを考慮すると、国民経済の運営について、マクロレベルでの長期的展望をふまえた合理的なあり方の検討や、これを通じた物価問題解決のための国民的合意の形成をはかることが重要である。

第3は、労働者生活の豊かさを追求し福祉を充実するという観点から、週休2日制や夏季休暇の実現など、労働時間の短縮が積極的に取り組まれるべき段階にさしかかっていることである。30年代後半から労働時間は短縮傾向に入り、40年代に入ってから本格的な週休2日制への動きがみられるなど労働時間も改善されつつある。しかし、国際的にみると、欧米主要国に比べれば、所得水準との対比でまだ比較的長労働時間の状態にある。これは従来経済成長、生産性上昇の成果をもつばら賃金上昇にむけ労働時間短縮へ向けることが少なかったためである。

しかし、これまでの労働時間短縮の効果についてみると、労働者にとっては、疲労の軽減、余暇の充実など生活にゆとりをもたらすものとして福祉面からは大きく評価されていることはいうまでもなく、他方、企業にとってもモラルの向上、生産効率の上昇などその効果が期待されており、マクロ的に国民経済レベルでも、労働時間短縮が好ましくない影響を与えているとはいえない。

しかも、最近のわが国の経済の到達した水準にとっては、欧米なみの労働時間の水準を実現することは決して不可能ではなくなってきた。

こうした経済社会の条件を考慮すると、もはや労働時間短縮は中小企業などへの影響を含め、その実現のあり方について検討すべき段階にきているといえよう。この場合、労働者の生活意識の満足度からみると、週休日の増加の効果が大きいことにもあらわれているように、ある程度まとまった時間の余裕を確保する方向で労働時間短縮を行なう必要性が大きいといえよう。

大企業、中小企業の条件の格差など、週休2日制や労働時間短縮の実現に際しての配慮すべき問題点もあるが、こうした問題に対しては福祉充実の観点からきめ細かく措置しなければならない。

第4は、勤労者の意識変化を背景に福祉指向が多様化している傾向にもかんがみ、福祉重視の国民的合意の下で総合的な対策が必要になっていることである。

経済成長、所得水準の上昇、社会的条件変化などを背景に、国民の欲求が高度化し、多様化するなど意識変化が進んでいる。とくに勤労者の場合、単に私的生活に止まらず、職場生活も含めて次第に高度の欲望充足を期待する態度が強まっており、さらに職場生活の中では賃金などの基礎的労働条件の改善に限らず、仕事の内容などが能力、性格に適するか否か、あるいは人間関係などが、職場生活の満足感ひいては総合的な生活の満足度に大きく影響するようになってきている。

しかし、職場の内外を通じて各部面の生活改善のテンポが異なることやライフサイクル的な性格を反映して年齢階層間で生活の満足度が異ると同時に欲求の指向、福祉実現のあり方についての態度が多様化していることが注目される。若年層では仕事のやりがいや余暇、中高年層では住宅問題の解決など家庭生活、高年層では将来生活の保障など、その指向する重点には相違がある。

このような課題に対しては、すでにのべたような雇用訓練対策のほか週休2日制の実現、職場の人間関係、安全衛生管理、労使コミュニケーションの改善などを含む職場生活向上のためのきめ細かい対策が必要となろう。また、とくに中高年層の課題に対しては、職場内外を含む広い意味での生活環境の体系的な整備、とくに定年制の見直しや年金など社会保障の拡充などが極めて重要となる。

一般に福祉問題への取組みは、国民各層の多様な要求の中で、どのようにして均衡をとるかという点が決定的に重要であり、この点は労働福祉についても全くその通りである。従って広い舞台での取組みが必要であり、問題の解決に当っては、国が積極的になすべきことは増えているが、労使間でも職場や企業レベル、産業レベルなど多面的な労使協議を格段に充実させる必要性が大きい。

以上のように、今後の課題は雇用、労働条件、労働者生活の各面にわたって多岐多様であるが、その取組みに当っては福祉重視の視点が軸とならねばならない。その際、1970年代の内外条件の変化の速度が大きいことを考慮すると、積極果敢な対応が必要であり、望ましい福祉実現のための国民的合意形成への努力が国、産業、企業それぞれのレベルで払われなければならない。

