

III むすび

〔5101〕わが国は、活力ある福祉社会の実現をめざし、経済政策を転換しつつあるが、内外に政策運営上の困難が生じている。

福祉社会の建設をすすめるにあたっては、広く国民各層の間に合意形成をはかりつつ、摩擦を最少限にとどめながら従来の路線からの転換をはかる必要がある。

雇用の安定と所得分配の公平は、労働者福祉の重点であり、基礎的目標でもあるが、産業構造や就業構造の変化に伴って、労働移動が増加することが予測され、労働者の側からも、受け入れるべき環境の側からも、これを円滑にする必要性が増大しており、また、所得分配については、物価や地価などの上昇が資産所得の分配の公平をゆがめているなど解決しなければならない課題が多い。こうした問題については、企業内における労使の団体交渉のみによっては解決することができないものが多く、産業段階、全国段階での労使の話し合いを促進するとともに、政府の政策運営についても労使の意向の反映をはかっていくことが必要であろう。

本年の白書では労働者の福祉の充実という視点から、雇用安定に影響を及ぼす労働移動と所得・富の分配の公平の問題を取り上げるとともに、福祉実現のための基本的な方策である労使コミュニケーション、参加の問題を取り上げた。

〔5102〕これまでの高度経済成長や産業構造の変化をなしとげる上で大きな役割を果たした新規学卒労働者の供給が今後は少なくなることや、労働力人口の高齢化が全体としてかなり急速にすすむことなどによって、労働力の面からみれば、転換適応力は低下するおそれがある。他方、労働力の需要側からみれば設備投資、輸出主導型路線から財政、消費主導型路線への転換や国際通貨調整に伴う対外的な競争条件の低下などによる低生産性分野の縮小、産業構造の転換がすすむことも予想され、今後福祉社会の建設を円滑にするためには、労働力の移動の必要性が高まろう。

〔5103〕また、これまで生産、企業活動の大都市集中がすすみ、これに伴って労働者の生活環境の悪化や通勤条件の低下などが生じている。

こうしたなかで、過密過疎の状態の是正の緊急性が一層ましており、企業分散に伴う地域間移動が今後さらに増加することはさけられないであろう。しかし、地域間移動の場合、若年層については、主体的に対応するいわゆるUターン現象もすでにみられるばかりでなく、企業移転の場合でも、対応し易いが、中高年層については、住居・子弟の教育など生活条件の制約によって職業生活が中断されるおそれも大きい。

〔5104〕中高年層の増大と余命の延長に伴う労働可能年令の上昇が予想され、そのために雇用安定をすすめる定年の延長など雇用慣行の改善については、その必要性が高まっているが、今後予想される転換の摩擦を緩和する意味でも重要な役割を果たすものと考えられる。その際ジョブ・リデザイン(労働者の特性に合わせた仕事のやり方の改善)など企業側の工夫も必要であるが、労働者が生涯を通じて能力を発揮できる条件をつくり、労働者が望むならよりよい職場への転換をも可能とする能力開発やそのための環境整備の必要性がますます高まるであろう。

〔5105〕以上みてきたような労働移動に伴う問題は、これまでの経済成長のもとでもまったくなかったわけではないし、企業側も労働者側もそれなりには対応してきたのであるが、今後の情勢の展開としては、企業のわくをこえた規模における問題の発生が予想される。国際経済との調整の面では、石炭鉱業にみられるような産業規模での大きな転換が生ずるかも知れないし、工場分散に際しては従来とは変わって関連の業種や企業における労働移動の問題がさらに深刻になることも予想される。

こうした企業内にとどまらない状況変化がすすむなかで労働者の意識変化にこたえ福祉を増進する方向で問題を解決するためには能力開発の諸施策の拡充あるいは地域福祉環境の整備など国が積極的に取り組まなければならない課題は多い。それと同時に現に一部ではみられるように産業別労使会議など企業段階をこえた広い舞台での労使の取組みの必要も増大しよう。

〔5106〕 つぎに所得の分配については公平が実現されているかという面から検討したが、まず、労働者の賃金所得に限ってみれば、つぎのような事実が認められる。

第一は、若年層を中心に所得の均等化がすすんできていることである。

高度成長、生産性上昇を背景に賃金水準の上昇が大きく、なかでも低生産性分野の縮小や労働力不足によってこれまでの低賃金層の条件の改善が大きかったために、賃金の分布は、しだいに先進国に近いパターンに変わるなど若年層を中心に賃金の平準化がすすんできている。

第二に、賃金の平準化をさらにすすめる方向で個別賃金要求が普及してきていることである。賃金の平準化傾向を背景に労働者の賃金比較意識が一段と強まったことに加え、これまでのベース・アップ賃上げが大わくとしては、賃金の格差縮小に資したとはいえ、産業間、企業間の労働者構成の差異を無視した平均賃上げ方式はよりきめ細かな賃金の平準化にとっては適当でないという批判やとくに改善のおくれがちの中、高年層の不満などと絡んで、いわゆる個別賃金要求がしだいに強く打ち出されるようになった。現状ではこの個別賃金方式の賃金平準化への影響は限られた範囲にとどまっているが、今後の役割については期待されよう。

〔5107〕 賃金所得と賃金以外の所得との分配については、国際比較などを通じて検討すると、経済発展の段階からみても、また、最近の企業の投資行動や資本コストの動向などからみても、これまで相対的に低かった労働分配率が上昇する方向で変化が生ずる局面にあるといえる。

しかし、国民経済全体の労働分配率については、産業構造、就業構造の変化に影響されるところが大きく、また、十分な検討は今後にまつとはいえ、賃金や物価さらに生産性などの上昇テンポ如何では、労働分配率の低下という事態も考えられないことではない。生産と消費のバランスを是正するために、低い分配率の是正が必要であるが、単にミクロレベルでの生産性上昇を上回る賃金上昇だけでは実現はむずかしいし、また賃上げの価格への転嫁が全般化するならば、国民経済全体としての分配構造の是正も期待されないといえよう。

〔5108〕 賃金所得についてはすでにみたように均等化がすすんでいるばかりでなく貯蓄などの金融資産を含めてみても、賃金所得者としては、全般的に均等化の状態がすすんでいると判断できる。しかし、資産に関する物価については投機なども加わってその上昇が著しく、低所得層は資産形成の機会を実質的には奪われつつあることもあって、資産保有面の状態をみると、富の分配をゆがめ不平等をすすめるように、物価上昇の影響があらわれている。

〔5109〕 所得分配に関しては、税制面では累進性の所得税による修正効果があり、社会保障面では所得移転による再分配効果もみられるが、勤労者とそれ以外の階層との間では税制面での不均衡感が強く、社会保障についても現状において、まだ充実が十分でないなどの問題がある。そればかりでなく最近の地価上昇などを背景に賃金所得者以外の階層も含めると、土地売却などによる譲渡所得の影響で、全体の所得分配面では不平等化が甚だしい。こうした状況のなかで賃金所得の上昇、平準化にもかかわらず、全体としての分配問題に関する労働者の不満感は著しく増大している。

〔5110〕 以上のような実態のなかで、労働者は賃金の大幅な引上げを要求し、年年の春闘で大幅な賃上げを実現してきた。しかし、賃上げでフロー面の改善をみたとはいえ、ストック面の改善は停滞しているばかりでなく、所得・富の分配面の不平等化は物価上昇で促進されている。最近、賃金以外の生活問題解決への労働者の関心は著しく高まっているが、労働者の意識の面からみると、物価安定が依然最重点要求となっている。

労働組合は個別賃金方式へ移行することによって、労働者内部での賃金の分配に積極的に介入する一方、賃金所得以外の所得との不均衡の是正についての要求、さらに賃金以外の要求についても、社会資本の充実による生活条件の改善や社会保障の拡充などに積極的に取り組み、福祉の総合的改善を目標として運動を展開

開している。

しかし、この場合、個別賃金を職務との関連でどう設定するか、定年延長の場合の賃金を調整する条件をどうするか、公的住宅や年金を充実させることによって生ずる生計費のライフサイクルの変化をどう考慮するかなど関連をもつところが大きい、その要求を統一したものにすればするほど、従来の企業のなかに閉された活動では目標を達成することもむずかしく、その活動も企業の外に出なければならぬ状況になりつつある。また、物価安定のもとで福祉の極大化を獲得しようとするほど経済政策運営への意向の反映と取り組まないわけにはいかなくなってきている。

他方、経営者側にとっても、このような労働者の要求を企業段階で受けとめるほかにより広い舞台での解決をはかる必要に迫られており、その条件もしだいに強まってきているといえよう。

〔5111〕労働移動を円滑にするための条件を整備して雇用の安定をすすめること、物価安定と適正な成長のもとで所得や富の分配の公平をはかることは当面緊急性が高いが、同時に経済社会的条件の変化や労働者の疎外、あるいは意識の高度化や多様化への対応も重要な課題として登場してきている。労使が従来の慣行にとらわれないで対応する必要性が高まるなど、労使関係は新しい局面を迎えつつあるといえよう。

こうした事態のもとで、すでに、産業段階、全国段階でも、労使の企業内の団体交渉のみでは解決できない課題への取り組みが、はじまっているが、労使コミュニケーション、参加が果す役割を最近の実態面や、労使の意識面から検討すると、つぎのような点が指摘される。

〔5112〕わが国においては、企業別組織の現状のもとで、これまでも企業内労使協議は、団体交渉と関連して実施され、制度的にはかなりの企業で定着してきているといえよう。しかし、企業内労使コミュニケーション、参加の現状を運営状況や労働者の意識面からみると、必ずしも十分その機能を果していないという面もみられる。

一方、経済社会的条件変化を背景に、企業内で解決することができない課題が増加してきていることに対応して、産業段階、全国段階での労使コミュニケーションも最近かなり活発化してきている。民間部門の産業段階での労使協議組織としては経済の国際化の条件変化への適応を課題として発足したものや公害安全問題に関する意見交換が行なわれるものなどが注目されるが、さらに、工場移転に伴う雇用の確保など、従来ならば企業段階で事後処理的に取り扱われてきたような課題が、より広いベースで事前的に取り組まれるようになってきていることは評価できよう。

〔5113〕労使の指導者の意識の面をみると、長期的には、経済社会の状況変化が激しいなかでもその展開については、かなりの共通認識の成立がみられ、たとえば、経済発展の姿やそのテンポ、社会的緊張問題の発生などについての共通した見解がみられる。また、物価安定などの生活問題や社会制度、産業政策などへの労働組合の影響力がかなり高まること、労働組合の産業段階、全国段階での連帯が活発化し、労使協議その他労使の接触が産業段階で展開することを予見する点においても、労使の共通の認識がみられる。

さらに、こうした展望については、意見の散らばりや労使間での若干の相違はあるが、情報の十分な交換と意見交換の場があれば、コンセンサスの程度がしだいに高まることを示唆する材料もある。

このように、その程度に若干の差があるとはいえ、経済社会的条件が大きく変化するなかで、従来の労使関係にとらわれない弾力的な対応を必要とするよりに、なるという認識がしだいに育ちつつあることは、それだけ事態の変化が深刻であることを示唆するものであろう。また、提起されている問題についてみれば、単に一時的な課題とするにとどまらず、福祉社会建設という長期の共通課題として受けとめることが労使の双方にとって必要となっていることを示すものであるといえよう。

〔5114〕労働力の円滑な移動による雇用安定、物価安定下での所得、富の分配の公平の確保、あるいは生活環境問題、労働者の意識の変化への対応などは、深く政策運営にかかわる問題であり、現にそうした取り組みもすすめられてはいる。しかし、現状では政策決定への労働者の意思反映の途は狭く、産業段階での取り組みは多少前進しているものの、国民経済レベルでの政策決定に労働者の意向を反映させるチャンネルは必ずしも十分整備されているとはいえない。また、福祉社会建設という目標についてのおよそのコンセンサスは成立しているとはいえ、国民各層の間で価値観が相違していることや、意識、欲求の多様化がみられるため、目標課題への接近手段の評価に開きがあるという問題もある。

〔5115〕しかし、こうした難しさにもかかわらず、労使コミュニケーション、参加は多面的にすすめられる必要がある。当面、取り組むべき課題としては、

- 1)企業内の労使コミュニケーション、参加については、労働者の福祉充実と意識変化への対応という視点から改善をはかるなど、より積極的にすすめること、
- 2)企業のわくをこえる問題を解決するために、産業段階、地域段階での労使コミュニケーション、参加をひろく普及させて労働者の意思の疏通や反映を積極的にすすめること、
- 3)全国段階でも、労使コミュニケーション参加は重要であるが、とくに国民経済運営に関する労働者の意見反映のチャンネルをより強力なものとするため、重要な審議会については労使代表のより多数の参加を促進すること、
- 4)労働者が、資産形成面で著しく不利な状態にあることにかんがみ、物価の安定をはかるとともに勤労者財産形成の充実をはかるほか、資産所有への参加についてもより積極的な福祉充実の視点から総合的に検討をすすめること、などである。

労使の意思の疏通については、その運営よろしきをうれば、合意の形成に資するであろうし、曲折を経ながらも、意思の反映は労働者の福祉実現のために有効に働くことが期待されよう。