

### III むすび

〔5101〕 昭和40年代から50年代に移り変わる過去1年間は、激動の年であると同時に、大転換の年でもあった。

狂乱的ともいわれた物価高騰は、49年末には沈静化に向かっていたし、それに対応して50年春闘の賃金決定も、前年とは様変わりして、なだらかな結果となった。

日本経済は、49年には戦後初めてマイナス成長を記録したが、その長く、深い落込みから、欧米諸国にみられたような失業問題の深刻化など大きな社会的不安を伴うことなく、景気はおおむね底入れの状態に入り、やがて回復に向かうものと思われる。

〔5102〕 この過去1年間における経験は、昭和40年代までの高度成長下での流れとは異なる点が多かっただけに、これから日本経済が迎えようとしている控え目な経済成長の下において生ずると予想される課題とその対策の方向をわれわれに具体的に示唆するところが多かったように思われる。

〔5103〕 その中でも、昭和50年代を展望するとき注目されるのは、第1に、50年春闘における賃金決定である。

49年春闘において、主要大手企業の平均で32.9%という大幅賃上げが行われた結果、名目賃金は49年度中を通じて30%前後の上昇を続けた。これは、一方では勤労者の実質賃金を49年度平均で前年より5.7%上昇させたが、他方では企業にとつての賃金コスト負担をこれまでになく大幅に上昇させた。特に50年春闘の直前に当たる段階においては、労働生産性の低下が10%をこえていたため、単位生産物当たりの賃金コストは1年前よりも4割近くも上昇し、その負担を企業の内部努力で吸収することは、容易ではない状態になっていたと推定される。この上、50年春闘でさらに新たに大幅な賃金コスト負担が生じるようなことがあれば、物価にも悪影響が出ることは避けられない状態になっていた。

こうした状況の下で、わが国の賃金決定方式が前年賃上げ妥結額プラス・アルファの方式が定着していたことから、一部に50年春闘においては日本経済と企業経営の実態と著しくかけ離れた賃金決定が行われるのではないかとの不安感が強かった。

〔5104〕 しかし、こうした不安は回避され、50年春闘はなだらかな結果となった。これは、賃金問題が日本経済にとつても個々の企業にとつてもその将来を決するほどに重大となっていたことや日本経済の控え目な成長への移行が不可避であることについての認識が、労使の間に浸透していたこと、および物価が春闘直前には着実に沈静化に向かい、消費者物価の対前年上昇率を15%程度に抑制するという政策目標が実現されたことなどの影響が大きかった。

〔5105〕 この結果賃金面からは、物価安定の条件が一応整備されたといえよう。夏以降、日本経済がゆるやかな回復に向かえば、予想される賃金上昇は、労働生産性の上昇によってかなり吸収されていくだろう。

今後、経営者の企業努力と、政府の適切な財政金融政策などの運営によって、50年度末消費者物価上昇率を1ケタにするという第2の物価目標を達成し、日本経済の安定と勤労者生活の改善を着実なものにしていくことが強く要請されているといえよう。

〔5106〕 第2は、きびしい雇用調整の進行である。

40年代前半の10%成長路線から、後半の6%台への低下に伴って日本経済のもつ雇用吸収力が低下するきざしが現れ始めていた矢先に、マイナス成長を経験したため、企業の雇用調整態度は強まった。

〔5107〕 昭和30年代と40年代前半には、毎年1.5%ずつ増加していた就業者数は、40年代後半には、0.5%とその増加テンポは低下したし、製造業雇用指数は、48年には45年水準よりも低下しており、49年にはさらにそれが大幅に低下した。

〔5108〕 このように雇用調整の規模が大きかったのは、今回の不況が消費財部門をもまきこんだ広範かつ長期のものであったことによる面が大きい、それと同時に企業の雇用調整態度が変化し始めていることによる面も無視できない。

そして、この変化は、企業が不況の影響を製品価格の下落よりもむしろ生産調整によって受けとめようとしたことと密接に関連している。

〔5109〕 過去の不況期においては、企業は不況の影響で生産量を減少させるとき労働投入量については、それほどはっきりと調整を行うことは少なかった。

それが今回は、生産の減少と労働投入量の減少が併行して進む傾向が強まり、企業の雇用調整に対する態度が非常に景気感応的になるという変化が現れている。

〔5110〕 こうした企業の態度の変化は、(イ)経済成長がしだいに控え目なものに変わっていくとの判断が定着したこと、(ロ)企業が生産調整を行いやすい条件が整ってきていること、(ハ)賃金水準が高くなり、人件費負担に余裕がなくなってきたことなどを背景としてもたらされているものである。

こうした企業の雇用調整態度の変化により、雇用調整のパターンが欧米諸国のそれに似てくる可能性が強い。

〔5111〕 しかし、企業が従業員の解雇をできる限り避けようとする日本独得のパターンは引き続きみられた。従来最も広く採用されてきた残業規制、入職抑制からさらに進んで臨時労働者の再契約停止、解雇などに及び、生産の落込みが大きくなるにつれ、本工層を対象とした雇用調整が必要とされる段階になっても、企業は本工層の解雇だけは避けようとした。

〔5112〕 これは、労働力不足基調であったことのほか、わが国の終身雇用制といわれる雇用慣行による面が大きい。

企業が不況期に労働者に対して行う雇用保障は、企業の拡大・発展を支える重要な基盤である従業員の企業意識と表裏をなすものであると考えられるだけに、企業のこうした態度は今後とも容易には変わらないだろう。

むしろ、こうした傾向は、30年代以降の経済の高度成長過程で採用された30歳台、40歳台など中堅層が企業内に定着し、勤続年数が長期化するに伴って強められている面すらある。

〔5113〕 こうして今回の景気後退下においても、失業者が多発することは避けられた。49年末に成立した雇用保険法は、こうしたわが国特有の雇用慣行の下で失業の防止に大きな役割を果たしたものとみられる。

〔5114〕 問題は、今後日本経済の成長率が長期的に鈍化し、労働力需要の伸びが小さくなった場合にもこうした条件が同様に期待できるかということである。

しかし、われわれの検討したところでは、控え目な経済成長の下においても経済成長パターンの選択、労働時間の短縮の進め方、労働力供給の面の対応などのいかによっては労働力需給の均衡を確保することが可能であると考えられる。それだけに企業がいたずらに先行き不安感を強め、無用な雇用面のまさつを引き起すことのないよう控え目な経済成長の下で雇用の安定を確保するため、長期の見通しと対策を早急に確立することが必要となろう。

〔5115〕 第3は、勤労者意識にみられる生活不安感や不公正感の高まりである。

今回の激しい経済変動の中で、労働者の受けた影響は大きかったが、しかし雇用不安の発生は、最小限度にと

どめることができたし、49年春以降、実質賃金も着実に改善傾向を続け、また、心配された物価・賃金問題についても、春闘がなだらかな結果となって解決の見通しをもつことができた。

〔5116〕しかし、見逃してならないことは、物価高騰と不況の併存が勤労者意識に影響を与えたことである。49年年初にみられたような物価高騰による家計収入の実質的な減少は、戦後世代にとっては初めての経験であり、その影響は大きかったし、先行きについても不安感がもたらされた。

今回のこうした経験は、物価高騰と不況は、企業の生産活動や国民生活を困難にするだけではなく、勤労者の勤労意欲と国民の心の安定をも失わせてしまうおそれがあることを教えているといえよう。

〔5117〕日本経済を控え目な成長に移行させつつ、こうした不安感、不満感を解消することは、容易ではない。それどころか、経済成長率の低下とそれに伴う所得や雇用の改善テンポの鈍化は、勤労者意識をさらに不安定にするおそれすらある。

〔5118〕それだけに福祉社会の実現を目指して、控え目な経済成長への移行を進めようとする限り、それに対応して経済社会の諸制度についても、高度成長期のそれからの転換を積極的に進めなければならない。

〔5119〕今後は、かつてのような経済の高度成長を実現しようとしてもできるものではないし、国民の望むところでもない。資源・環境の制約の下で経済の高度成長を図ることは困難であるし、昨年労働白書で指摘したように労働面においても高度成長に対する制約条件が多い。また、高度成長の結果生じた環境破壊、不公正感の高まりなどのひずみに対する国民の不満は大きい。

控え目な経済成長の下で、こうした問題を解決していくことこそが国民の強く希求するところであり、わが国にとって課された課題であるといえよう。

〔5120〕また、控え目な経済成長を求めることは、高度成長期以前の状態に戻ることはない。労働面だけでみても昭和30年代以前にはみられなかつた新しい問題も多い。

〔5121〕今回の不況は、一方で控え目な経済成長への移行が雇用、福祉面などで困難な問題を惹起するおそれが大きいことを教えてくれたと同時に、他方で物価・賃金問題などのように、控え目な経済成長の下でコスト面から物価上昇圧力が強まり、その解決が一層困難になると考えられがちであった問題については、解決の可能性があることも経験として教えてくれた。

特に、イギリス、アメリカなどの欧米諸国の多くが、解決に苦しみ、未だにその解決策を見出していない物価・賃金問題について、何ら所得政策のような統制的手段を用いることなく解決する可能性が見出されたことは、わが国の賃金決定メカニズムが高い弾力性をもっていることを示すものであり、その意義は大きいといえよう。

〔5122〕日本経済が控え目な成長に移行するに伴って、わが国の賃金決定メカニズムがもつ弾力性を今後とも維持する必要があり、そのためには、ここ1~2年のような経済成長率や物価の激しい変動をできる限り避け、長期的に労働力需給の均衡を確保するとともに、職場の内外を通じて勤労者生活のバランスのとれた改善を図るなどの環境条件を整えることが必要である。また、賃金・物価についての労使の節度ある態度が期待される所であり、この意味で、経営者を含めて、国民各層間の連帯意識の強化が求められているといえよう。

〔5123〕控え目な成長にしてもあるいは、福祉重視の成長にしても未知の分野が多いだけに、まだ検討されなければならない問題が多い。特に、控え目な経済成長は、ややもすればまさつと不安を招くおそれが多いだけに、その中で新しい課題にどう対処していくのかなどについて早急に検討を行う必要があり、先取りに課題に取り組む姿勢が必要であろう。

昭和49年 労働経済の分析

**(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare**