

II 安定成長下における労働経済の課題

5 むすび

〔6101〕石油危機に端を発した今回の不況は、先進主要国の経済に大きな打撃を与えた。エネルギー源の大部分を海外の石油等に依存するわが国では、その影響は極めて深刻であった。その後2けた台の物価上昇の抑制に成功し、景気も基調としてはゆるやかな回復過程をたどっているが、雇用・失業情勢の改善には遅れがみられる。

欧米諸国においては、比較的早期に景気回復がみられたアメリカ、西ドイツでもなお多くの失業者をかかえている。インフレを抑制しつつ雇用の拡大を図ることが各国共通の課題となっており、本年5月にロンドンで開催された先進7カ国の首脳会議の共同宣言も、こうした趣旨から保護貿易主義を否定し、世界経済の持続的成長の必要性を訴えている。

〔6102〕本年の労働白書では、このような内外の経済情勢に留意しつつ、昭和51年の労働経済動向を回顧するとともに、わが国経済が当面している産業構造の変化等に伴う労働問題、高齢化社会への移行に伴う勤労者の生活問題について分析し検討を加えた。

検討結果に即して、次のような問題点と取り組むべき今後の課題を指摘することができよう。

第1は、産業構造の変化に伴う職業転換対策と中高年齢労働者の雇用安定の問題である。いまわが国の産業は内外環境の変化への新たな対応を模索している。このことが今回回復過程における雇用改善の遅れの一因であった。40年代の後半に顕著となった資源、エネルギーの制約、環境問題の深刻化、工業の発展に伴う立地の制約、世界経済との調和の必要性など産業をとりまく経済的社会的な諸条件が大きく変化してきたからである。

こうした条件の変化に先だつ高度成長期には、設備投資と輸出の急増を背景に産業構造、輸出構造の重化学工業化が進み、この部門を中心に雇用の増加が顕著であった。今後は安定成長への移行に伴ってこれまでのような高い投資の伸びは期待できないし、また、輸出についても先進諸国との間の摩擦の回避、発展途上国との間の協調など取り組むべき課題が多い。今後は産業構造の転換に伴って、特定の業種については雇用機会が減少することも考えられる。

〔6103〕こうした産業構造、輸出入構造の変化に伴う雇用問題は、既に今回の不況期においても現れており、例えば繊維産業のように生産の回復が遅れ、長期にわたって雇用の減少がみられる業種が出てきている。

産業構造の転換に伴う最大の課題の1つは雇用問題である。構造的な不況業種等について産業構造の転換が必要な場合には、それに応じた職業転換対策が適切に講じられなければならない。その場合、わが国では失業者が中高年齢層に片寄りがちであることを十分考慮しつつ、雇用安定資金制度等を活用することによって職業訓練を中心とした積極的な職業転換対策が実行されることが重要である。

〔6104〕昭和30年代の後半から40年代にかけて、既に多くの石炭鉱業離職者に対して地域間移動を含む職業転換対策が実施された。37年度から50年度にかけて職業安定機関によって就職した労働者は、15万人に及んでいる。

しかし、このように職業転換対策が成果をあげ得たことについては、当時が高成長期であったことを忘れてはならない。経済の拡大を反映して40年代の前半には40歳代の労働者の求人倍率も1を超えていたが、現在は0.7と求職超過の状態にある。

〔6105〕失業者は、欧米諸国においては若年層に集中する傾向がみられるが、わが国では中高年齢層に片寄るのが特徴である。

こうしたわが国と各国間にみられる違いは、制度、慣行の違いなどに由来するとみられる。わが国の場合、終身雇用慣行から労働者の直接的な解雇は少ないが、自己都合、定年、企業倒産などさまざまな形で離職した中高年齢労働者は、企業が若年労働者を選好するためなかなか就職できない。

中高年齢労働者の需給が緩和しており、今後ともこうした傾向が引き続くとみられるから中高年齢労働者、特に高年齢労働者の雇用の安定の面からはできるだけ高年齢の離職者を出さないしくみが労使によって工夫されてよいであろう。高齢者雇用率の徹底、定年の延長などについて一層の努力が必要である。

「高年齢労働者雇用実態調査」(51年6月)の結果によれば、高年齢労働者の雇用率6%の未達成事業所は56%と過半数を超えており、特に、未達成事業所が規模の大きい事業所に多いことは注目しなければならないであろう。

〔6106〕第2は労働問題に関する国際間の協調である。

高度成長期の雇用の増加は、主として投資と輸出の伸びによった。今後とも資源に乏しいわが国が、雇用の安定を確保しつつ勤労者生活の向上を図っていくためには輸出の着実な伸びに負うところが少なくない。

51年に鉄鋼、自動車、カラーテレビといった商品の輸出が伸びたことから欧米諸国との間に貿易上の問題が生じた。こうした問題の背景には、欧米諸国においても今回不況の影響が深刻であったため、例えばEC9カ国の失業者は本年3月550万人と、石油危機以前の約2倍に及んでいるように雇用の改善が遅れ、なお多くの失業者が滞留していたことがあげられよう。そして各商品の輸入の増加が、当該業種の雇用の改善を阻害するとして各国の労働組合から輸入規制の動きが強まった。

各国では失業問題が輸入規制の主要な論拠になっている。今後はわが国でも雇用問題と貿易問題とのかわりが大きくなるだろう。

わが国の工業製品の競争力が強い要因の1つは、高度成長期における技術革新の進展等を背景に設備投資が急増したことなどから、労働生産性の水準が上昇したことである。このことは、わが国とアメリカの主要業種の労働生産性水準の比較によって明らかにされる。また、賃金の改善も著しく、既にわが国の主要業種の時間当たり賃金水準は、西ドイツを除くEC諸国の水準を上回っている。

〔6107〕雇用、賃金、労働時間をめぐる制度や慣行は、いずれも各国の長い伝統によって培われたものであり、また、国民意識の反映でもあるから単純な比較を許さない面が多い。問題は相互に相手国の実態をよく理解していないため誤解に基づく摩擦が生ずることであろう。こうした摩擦を回避するためにもわが国と各国の労働組合、経営者相互間に意見の交換が行われることが望ましい。

〔6108〕第3は高齢化社会への移行と勤労者生活に関する問題である。

現時点でのわが国の企業の負担する法定福利費は、諸外国に比較して必ずしも高くない。法定福利費の水準は制度的な違いもあるが、社会保障の成熟度とも関連している。今後わが国の社会保障が成熟化するにつれて法定福利費は上昇していくものと見込まれる。

また、法定外福利費については、財産形成に関する援助費用、退職金費用の増加などの変化もみられるが、今後労働者の高齢化に配慮した合理的な対応が求められる。

〔6109〕これまで長期的にみて賃金の年齢別カーブがゆるやかになるなかで、中高年齢層世帯の生活の高度化が進んだ。

生活の高度化は所得の上昇によるほか、世帯人員の減少と妻の就業によって可能であった。世帯人員の減少は必需的消費支出を抑制する働きをするが、中高年齢層世帯では他の年齢層世帯に比較して教育費(仕送り金を含む)、住宅を取得するための貯蓄や負債の負担が大きい。こうした傾向は今後とも続くと思われるし、年齢別賃金カーブも高齢化の進展とともに傾斜はさらにゆるやかなものになっていくとすれば、今後

とも生活の高度化を図るためにはどのような手段がとられるべきであろうか。例えば住宅取得費、老後生活費といった費用をどのような形で負担していくかについて、労使は今後真剣な対応を迫られることになる。

〔6110〕また、定年の延長も重要な課題である。既に55歳を定年とする企業の割合は2分の1を下回るようになっているものの、定年年齢が60歳にまで引き上げられた企業の割合は、30人以上の企業についてみて3分の1程度にすぎない(労働省「雇用管理調査」51年)。また、先の「高年齢労働者雇用実態調査」によれば、定年年齢を超える労働者を雇用している事業所は71%に及んでいるが、1,000人以上の規模ではまだ56%にすぎない。

定年延長を促進するための人事・賃金管理のあり方等について、具体的な検討が進められなければならない。

〔6111〕第4は安定成長下における雇用賃金問題である。

51年の夏以降輸出や個人消費支出の伸びが鈍化し、設備投資の伸び悩みが続いたことから、生産が停滞するとともに雇用の改善にも足踏み状態がみられた。雇用改善の遅れはほぼあらゆる業種で見られるものの、特に投資関連業種での遅れが目だった。これまでの高度成長が設備投資と輸出の伸びによって主導されてきただけに、設備投資停滞の生産や雇用面への影響は大きかった。安定成長下では、各最終需要が均衡のとれた形で拡大することが雇用の安定を図るうえでも重要だといえる。

〔6112〕雇用の改善は遅れたが、労働時間の増加は51年の年間を通じてみると顕著であった。これは企業が雇用の増加を抑制しつつ生産の増加に対処しようとしたからである。今後設備拡張に伴う雇用機会の増大は従来のように期待できないから、雇用機会の確保のうえから労働生産性の動きとあわせて労働時間の動向が1つのかぎになる。労働時間は40年代に年率ほぼ1%弱の短縮をみているものの、なお所定外労働時間の長いことなどから短縮の余地はあるといえよう。今後は、勤労者福祉の観点からのみならず、雇用機会の確保という面からも労働時間の短縮が重要である。労使が自主的に労働時間の短縮に取り組み、これを一層推進していくことが必要である。

既にこうした動きは多くの失業者をかかえている欧米諸国においてもみられ、例えばアメリカの全米自動車労組(UAW)は、1976年の労働協約改定に当たって雇用拡大対策として、労働時間の短縮、残業時間の規制、休日の増加などによって、年間総労働時間の減少を図ることを要求した。

昨年10月、UAWとフォード社との間で合意に達した労働協約では、それまでの32.5日の有給休暇に協約有効期間である1979年6月までに合計12日を加えることが取り決められた。西ドイツの労働組合でも最近同様の要求をする動きがみられる。

〔6113〕また、今後は、第3次産業部門が雇用の安定に果たす役割が重要になってくる。第3次産業部門の就業者もこれまでは生産関連部門を中心に増加してきたが、今後は国民のニーズに応えるために社会福祉部門、医療保健部門といった公共サービス部門の拡充が見込まれるので、この部門の就業者の確保が課題となる。

また、高度成長期には進学率の上昇に伴って急増した大学卒業生が製造業部門を中心に大量に吸収されたが、今回不況期には製造業部門を中心に雇用が停滞したこともあって、大卒者の就職率は低下した。今後とも引き続き大卒者の増加が予想されるから、さしあたっては大卒者自身が大企業等へ片寄らず幅広い分野への進出を迫られることになるが、大卒者の就職問題に対処するため長期的な対策の検討が必要であろう。

〔6114〕52年春の賃金交渉は、前年に引き続き1けた台のなだらかな結果に終わった。わが国の賃金はこれまでもそのときどきの経済条件を反映して弾力的に決定される傾向が強く、本年も同様の傾向がみられた。

勤労者の生活を改善するうえからは実質賃金の改善が重要である。50、51年と賃上げ率は漸次低下したが、物価が引き続き落ち着いていたことから実質賃金はむしろ改善の幅を大きくしている。この意味で、今後とも物価の安定に一層の努力が必要である。

物価の安定は雇用の拡大とならんで欧米諸国においても重要課題であるが、両者を同時に達成するためには賃金の決定が重要なかぎになる。アメリカ、西ドイツ、日本といった賃金と物価の安定に成果をあげた国では、直接的な賃金物価の管理を必要としていない。

〔6115〕今回不況期に、企業は人件費負担の軽減を図るために雇用の削減を図った。安定成長下において企業はこうした傾向を強め、労働者の採用に際しても常用労働者よりは臨時労働者を、男子よりは女子労働者を優先的に雇用する動きをみせ、このため中高年齢労働者の雇用の改善が遅れるおそれがある。こうした事態を防止するためには、安定的な生産の増加が図られるとともに、中高年齢労働者の雇用の促進について十分配慮する必要がある。

同時に賃金と雇用との関係は一層重要になるとみられる。今後とも賃金の平準化が進むとすれば、賃金決定に当たって主導的な役割を果たす産業や企業の賃金決定が他部門の賃金や雇用についてはもとより、国民経済に与える影響も小さくないと考えられる。労使が個々の産業、企業の動向のみならず、国民経済的視野に立って労働生産性の向上の成果をどのように配分するかについて、合理的な決定を促す条件の整備が図られることが望ましい。

〔6116〕高度成長期には生産の大幅な拡大を通じて雇用や所得の改善が進んだ。しかし、安定成長下では雇用の安定を図ることが大きな課題であり、また、勤労者の意識にも変化がみられ、要求も多様化しよう。引き続き勤労者生活の改善を図るためには何が必要か、そしてそれを実現するためにはどのような方策をとるべきかについて国民の間に合意の形成が必要だといえよう。