

II わが国経済社会の条件変化と労働経済の課題

5 むすび

〔5101〕昭和54年に雇用失業情勢は改善が進んだ。停滞していた製造業の雇用が回復へ向かい、男子の雇用が増加するとともに失業者も減少し、労働力需給面でも求人の増加、求職者の減少から求人倍率が上昇した。

雇用失業情勢が改善したのは、民間設備投資を中心とした内需や輸出の伸びに支えられて経済が着実に拡大し、鉱工業生産も堅調な伸びを示したことによる。企業収益の改善も引続き、55年3月期の売上高経常利益率は、料金改定をひかえた電力・ガスを除けば前年同期の水準を上回った。

〔5102〕労働力需給の改善には、製造業部門の求人の増加が大きく寄与している。これは生産の増加によるものというまでもないが、また設備投資の増加や賃金コストの低下にもよる。それでも大企業はなお雇用の増加について慎重な態度をとり続けている。最近の労働時間の水準は、所定外労働時間の増加もあって第1次石油危機以前の水準に近づいている。とくに所定外労働時間は、55年に入ってから、製造業では小規模事業所を除いて前回の最高時の水準に達している。

全体的な雇用情勢の改善も、男子の高年齢層については遅れていて、この年齢層では著しい求職超過の状態が引続いている。

〔5103〕このようななかで、卸売物価は期を追って上昇率が高まった。54年中の上昇は、輸入価格の上昇、為替要因が主因であったが、55年に入ってから国内品価格の上昇も徐々に大きくなってきている。消費者物価は、54年中は比較的落ち着いた動きを示したが、55年に入ってから卸売物価上昇の影響が大きくなるとともに、年初には、前年秋の台風等の被害による野菜価格の高騰もあって、上昇率が高まった。4月以降は電気・ガス料金等公共料金の改定の影響も現われた。政府の見通しでは、55年度の消費者物価上昇率は、54年度の実績値を上回ると予測されている。

〔5104〕55年の春の賃金交渉は、こうした経済環境の下で行われた。経営側をはじめとして、石油価格の上昇による物価上昇分は賃上げの根拠とすべきではないとの意見が出されたが、労働組合の各ナショナルセンターは、消費者物価の過年度平均上昇率プラスアルファ方式にしたがって8%の賃上げ統一基準をかけた。その結果、主要企業の賃上げ率は6.7%と前年を上回ったが、これが企業収益、物価に与える影響は今後の労働生産性の動向如何によるとみられるものの、これまでの企業収益、労働生産性の動きから判断すれば、いずれについても過大な負担とはならないであろう。

結果的には、石油価格の上昇分を労働生産性の上昇によって吸収し得る余地が残されたといえよう。

他方、勤労者生活の面からいえば、55年度の消費者物価上昇率が政府見通しの範囲内におさまれば、実質賃金の改善は進むのであり、またそうであれば、賃金と物価の関係は引続き安定的に推移すると考えられる。

以上のような労働経済をめぐる動きから、今後、の勤労者生活をめぐる課題として、次の4点を指摘しよう。

〔5105〕E第1の課題は、物価の安定を図ることであり、そのことを通じて賃金と物価の安定的な関係を維持することである。

わが国の物価にみられる特徴の1つは、原油、その他海外1次産品価格の変動の影響を受けやすいことである。第1次石油危機の前後に、わが国の物価は欧米主要国との比較でみて最も大きく上昇した。わが国の経済が資源を海外に依存し、それを加工し、製品として輸出することで成立っているからである。

〔5106〕各産業、企業は、第1次石油危機後積極的に省資源、省石油の努力を積重ねて、海外要因による物価高騰への対応を進めている。しかし、54年の石油価格の引上げは、第1次石油危機時に劣らない素原材料価格の大幅な上昇を通じて卸売物価を押し上げた。

〔5107〕わが国の物価にみられる2つ目の特徴は、産業間ないし企業規模間といった各部門間の不均衡が大きいことである。石油危機時を別とすれば、製造業とくに大企業の物価が安定しているのに対し、1次、3次産業ないし中小企業といった労働生産性上昇率の相対的に低い部門の物価上昇が相対的に大きい。長期的にみて、サービス価格の上昇が商品価格の上昇を上回り、また商品のなかでも食料品や中小企業性製品の価格上昇がその他の商品の価格上昇を上回っている。もっとも、最近食料品価格は安定的に推移している。

〔5108〕海外要因によって触発される物価上昇が、国内要因による物価上昇に結びつかないようにするためには、適切な需要管理政策、個々の物価安定対策、あるいは原材料生産性の向上とあわせて、賃金と物価の安定的な関係を維持することが重要である。そのためには、賃金決定にあたって主導的な役割を果たす高生産性部門の労使が、当該部門の労働生産性のみならず、国民経済的視野から賃金と物価の相互関係について考え、行動することが望ましい。

〔5109〕第1次石油危機直後の経験が活かされることによって、その後は適切な対応が行われているが、これは政府が物価の安定を最優先課題として思い切った総需要抑制策を採用し、物価の鎮静化に成功したことには負うところが大きいのであり、雇用面では、長期間にわたる広範な調整の代価を支払わなければならなかった。

賃金と物価の関係に限ってみても、名目賃金の引上げ幅が大きければその分実質賃金の上昇率も高くなるとはいえない。まして近年は、勤労者世帯における貯蓄保有高が増加してきているので、物価上昇に伴う貯蓄目減りも無視できない。

〔5110〕他方、土地、住宅等の取得に伴うローン負債返済世帯の割合も高まってきている。こうした事情は、賃金上昇と物価上昇との関係が勤労者世帯に与える影響を複雑にする。

年間収入額に対して貯蓄現在高がどの程度の割合を占めるか、貯蓄現在高が負債現在高を上回るか否かによって、個々の勤労者世帯で、物価の上昇は高くなっても高い名目賃金の上昇をとるか、それとも物価の安定を優先するかについて、意見が対立するであろう。概して高年齢層世帯では、収入に対する貯蓄保有高の割合が高くかつ負債も少ないから、物価上昇が家計を圧迫する程度は他の年齢層世帯よりも大きい。もちろん同一年齢層であっても、すでに土地、住宅等をローンで取得した世帯と将来土地、住宅等を取得するために現在貯蓄している世帯とでは利害は一致しないのである。

しかし、社会的公平の実現を図る見地からは、高い名目賃金の上昇と物価安定のいずれが選択されるべきかは明らかであろう。物価上昇による負債返済負担の軽減よりも、低所得層の実質所得の確保を図りつつ物価上昇に伴う貯蓄目減りを最小限に食いとめる方が尊重されなければならないであろう。

〔5111〕いうまでもなく物価安定のためには賃金と物価の関係のみに着目すべきではない。金融財政政策が適切に運営されることはもとより、個々の問題としては、勤労者生活に密接に関連する食料品など生活必需品価格の安定や、54年に入ってから再び上昇率が高まっている地価や住宅取得費の上昇抑制について、それぞれの部門でこれまで以下の創意と熱意が注がれる必要があるし、また公共料金についても、その引上げが勤労者世帯の家計負担を高めるという事実を考慮して、関係事業の経営の合理化について一層の努力を払わなければならないであろう。

〔5112〕わが国の賃金交渉にみられる労働組合側の柔軟な姿勢は、これまで年々の実質賃金が確保されたという実績によって一般の労働者の支持を得ることができた。その意味でも、55年度の物価が年度を通じて安定的に推移するかどうか、将来の賃金決定、したがって賃金と物価の相互関係を方向づけるであろう。

〔5113〕第2の課題は、労働生産性の向上である。54年には生産の伸びが大きくなったこともあって、製造業の労働生産性の上昇が著しかった。労働生産性の上昇は、主として資本ストックの増加、あるいは技術進歩によって促されるが、今回の景気回復過程では雇用者の減少による面も否定できない。第1次石油危機後一時停滞した民間企業の設備投資は最近大きな伸びを示しており、今後の労働生産性の向上に好ましい影

響を与えるであろう。

〔5114〕労働生産性の上昇は、勤労者生活を改善するための源資であるし、また物価を安定させるための基本的な要件でもある。労働生産性は長期的に高い伸びを示してきているが、物価の動きからも明らかのように、産業間、規模間の上昇格差が大きい。しかも最近では、部門間不均衡はむしろ拡大してきている。その背景としては、第1次石油危機後、製造業や大企業で高度成長から安定成長への移行にそなえて大幅な雇用調整が実施され、非製造業や中小企業で就業者の減少鈍化ないし流入があった。もっとも労働力需給の緩和は、高生産性部門と低生産性部門との間の賃金格差の縮小を停滞させたから、その分部門間の物価上昇格差は小さくなっている。今後、製造業や大企業の雇用が回復することになれば、こうした点はいくぶん修正されるであろうから、基本的には低生産性部門の合理化を進めて、各部門間の労働生産性の上昇格差を縮小させる努力が必要である。

〔5115〕今回景気回復過程における労働生産性の著しい上昇は、製造業や大企業の雇用の減量化が、個々の労使や当該地域にとっては大きな問題であったが、全体としてはそれほど大きな混乱を伴わなかったことに加えて、わが国特有の経営体質が活用されることによって達成された面も小さくない。労働者は賃金よりも雇用の安定を選択したのであり、高い労働意欲、低い欠勤率などによって能率をあげるとともに、生産現場の労働者自身が一生産工程の合理化や品質管理の改善策などについて様々な提案をし、それが直ちに実行に移されることによって、経営効率は高められたのである。

こうした対応は、日本的経営の特徴として、教育水準の高い均質な技能労働者の存在とともに特筆されるべきであるが、一部には長い所定外労働時間など非常時におけるいわば緊急避難的側面があったことも否定できない。欠勤率の低いことは別としても、有給休暇の取得率の低さとか、長い所定外労働時間は、今後是正されなければならないであろう。

〔5116〕労働生産性の向上は、基本的には研究開発投資の促進やその成果としての技術革新、設備投資による資本装備率の上昇にまたなければならない。高度成長期における労働生産性の向上が設備投資の大きな伸びに支えられたことは明らかであるし、また最近における電気機械、精密機械を中心にみられる技術進歩が、これらの業界の著しい労働生産性の上昇をもたらしていることもよく知られている。わが国の産業が海外の資源やエネルギー源に大きく依存することを考えれば、省資源、省エネルギー、代替エネルギー開発のための投資の必要性も今後ますます高まってくるであろう。

〔5117〕人的資源の面についてみても、研究者・技術者の養成確保が重要な課題である。わが国は、高等教育進学率が高いにもかかわらず、研究者・技術者の就業者全体に占める割合は欧米諸国に比較して必ずしも高くない。

〔5118〕新しい技術の導入に際して、欧米諸国の労働組合は往々にして雇用の安定を脅かすものとして反対する。しかし、わが国では企業内職業訓練が積極的に実施され、労働者の適応能力が開発されるとともに、部分的な過剰雇用に対しては企業内配置転換が比較的円滑に行われるため、労働者の抵抗が少ない。これもわが国の企業経営の利点であり、労働生産性を高めやすくしている。こうした対応は今後とも重要であろう。

〔5119〕第3の課題は、高齢者の雇用の安定である。高齢化問題についての認識の高まりや景気回復、雇用調整の一段落に伴って、最近労使の定年延長への取組みが活発化してきている。この1年間に高齢者の雇用問題について労使間で話し合いが行われた企業は少なくない。しかし、定年年齢を55歳と定めている企業は、55年1月現在なお40%弱を占める。定年年齢を60歳以上としている企業は40%であるが、近い将来60歳以上に引上げることを計画している企業も含めると48%である。

〔5120〕企業は定年の延長を進めるにあたって、賃金体系の改定、高齢者の処遇の見直し、退職時金についての取扱いの変更などを実施している。

こうした見直しや変更は、それだけを取上げてみれば高齢者にとって厳しい内容であるが、雇用機会の確保と安定を図っていくための労使の1つの選択と考えることができよう。

〔5121〕身分、賃金、ベースアップ、定期昇給などの労働条件は、再雇用や勤務延長といった制度が適用される場合には定年延長の場合に比較して低下する。そうではあっても、同じ企業にとどまる方が、勤務先を変更する場合に比較して、労働者の能力、経験はより活用され、労働条件も恵まれている。労働者自身も、他の

企業へ移動するよりは同一企業にとどまることを、次いで関連企業での雇用を望んでいる。

〔5122〕企業の定年延長への取組みは、当面60歳までの定年年齢の引上げが目標である。再雇用、勤務延長制度も多くの企業でそれなりの役割を果たしているが、一律定年制を実施している企業が何らかの形で雇用機会を保障している年齢の上限は一般的には60歳であり、60歳台前半層の雇用の安定は今後に残された課題である。また、この年齢層の就業者のうち70%前後は公的年金もしくは企業年金を受給しているから、年金収入は、配偶者以外の世帯員の収入とともに定年後ないし再雇用期間経過後に収入が減少する世帯の家計への影響を緩和している。

〔5123〕このように、60歳台前半層まで含めた高年齢者の雇用の安定は今後に残された課題であるが、就業意欲の高い高年齢者が現在の仕事についていく満足度は必ずしも高くない。不満の多くは、賃金水準の低さなど労働条件に向けられているが、比較的賃金水準の高い層でも満足度はそれほど高くない。これは、高年齢者の能力が十分に活用されていないからである。高年齢者の能力が十分に発揮されないならば、貴重な人的資源の浪費であり、労働者自身はもとより、今後高年齢者が増加することを考えると、国民経済的にみても大きな損失であるといわなければならない。

〔5124〕われわれは、当面昭和60年までに企業における定年年齢を60歳に引上げることを政策課題としている。この間に、あわせて定年延長を含めて再雇用、勤務延長など65歳までの雇用延長を目指して、できるだけ早く準備を換えることが必要である。

：〔5125〕第4の課題は、労働時間の短縮である。

わが国の労働時間を欧米主要国との間で比較するとなお長い。完全週休²日制の普及が遅れていること、有給休暇の取得日数が少ないこと、所定外労働時間が長いことが主因である。大企業に限って労働時間の制度的な面をみれば、欧米主要国に比較してそれほど遜色があるわけではない。しかし、第2部第4章で明らかにしたように中小企業の労働時間は制度的にも実態的にも大企業との間に大きな差がみられる。年間所定労働時間でいうと、中小企業の労働者の労働時間は大企業の労働者のそれを300時間程度上回っている(「賃金労働時間制度総合調査」)。これは1日8時間労働で換算すると30~40日に及ぶ。同じように、製造業の男子生産労働者について実労働時間で比較すると、230時間、30日弱の差がある(「毎月勤労統計」)。

このように中小企業の労働時間は長いですが、職員層についてみると、所定外労働時間はむしろ大企業で中小企業よりも長い。

〔5126〕中小企業で労働時間の短縮が遅れているのは、主としてそれがコストの増加につながると考えられるからである。また労働者側からみれば、時間当たり賃金の低さを長い労働時間で補うことによって月収賃金を確保するという形になっているからである。このことは、わが国では規模別にみた時間当たり賃金格差が月収賃金格差を上回ることからも裏づけられる。欧米主要国ではこうした事態は認められない。わが国では規模別にみた付加価値生産性格差が大きいことが原因であろう。

〔5127〕労働時間は長期的に実質所得水準の向上とともに短縮が進んだ。しかし、第1次石油危機後の景気回復期には、所定外労働時間の伸びが大きく、労働時間短縮のテンポは著しく鈍化している。こうした動きは、生産増加に対して雇用の増加ではなく労働時間の増加で対処しようとする企業の経営態度や、実質所得の伸びの鈍化を労働時間の増加によって埋合わせようとする労働者側の意向によって支えられていると考えられる。

〔5128〕労働時間短縮の必要性は次の3点に求められるであろう。1つは、勤労者福祉向上の立場からみた労働者とくに中小企業労働者の労働条件の改善である。労働時間の短縮は、賃金コストの上昇を通じて製品価格の引上げに結びつきやすいかもしれない。しかし、中小企業でもこうした負担を吸収する努力が必要であるし、その努力を通じて経営基盤が強化され、ひいては良質の労働力の確保も可能になるであろう。

〔5129〕2つは、国際化の進展への対応である。わが国の工業製品の輸出をめぐって貿易摩擦が生じると、わが国の労働時間の長さが指摘されることがある。貿易摩擦の回避を図るためには、本来輸出構造の高度化や相互理解の不足による誤解を解消する努力が必要であるが、労働時間については、週休2日制の普及など国際的観点からの対応を進めることが重要である。

〔5130〕 3つは、雇用機会の確保である。労働時間の短縮が直ちに雇用の増加につながるかどうかについては議論が分かれるであろう。しかし、労働時間短縮の雇用への効果は、やや長期的に、また国民経済的な視野からとらえられなければならない。労働生産性向上の成果を賃金、所得に配分するだけでなく労働時間の短縮にもまわすようにすれば、長期的には雇用の増加に結びつくと考えられるからである。

55年春の賃金交渉に際して、電気機械業種で年1～2日の休日増が図られたことは、こうした考えに沿ったものといえよう。

〔5131〕 労働時間の短縮は、基本的には週休2日制の普及、有給休暇の取得促進、過長な超過勤務時間の是正等の方法で進め、また実態からみて、これらの方法を組合わせて、年間総実労働時間を短縮することが肝要であろう。今後こうした視点に立って、労使が一層積極的に労働時間の短縮に取り組むことを期待したい。

〔5132〕 以上、労働経済をめぐる当面の課題として4点を指摘した。これらの牌題はいずれも相互に密接に関連している。高年齢者の雇用の安定とか労働時間の短縮は、労働生産性の向上や物価の安定といった政策課題と一見矛盾するかにみえるが、果たしてそうであろうか。高年齢者は10年後には労働力人口の20%前後を占めると見込まれているのであり、高年齢者の能力が十分に活用されるか否かが国民経済的な労働生産性の動きを大きく左右するであろう。

〔5133〕 労働時間の短縮についても、大企業と中小企業との間の労働条件の格差縮小の問題としてとらえることができよう。そうであれば、労働条件格差の縮小を図るための企業経営格差縮小の努力を通じて、長期的には物価安定の面にも好ましい影響を与えるであろう。企業経営格差を放置したままでは、高生産性部門の賃金上げが高まり、低生産性部門の賃金上げがこれに追随することによる物価への影響は小さくないし、また今後、部分的であれ労働力需給の引締まりによる低生産性部門の賃金上昇によって、物価へ影響が及ぶおそれもなしとしないのである。

〔5134〕 勤労者生活の改善は、労働生産性の向上を通じてしか実現し得ない。労働生産性の向上分を上回る賃金の上昇は、結局は物価の上昇を招いて勤労者自身の負担としてはね返る。重要なことは、高生産性部門の労働生産性上昇の成果を物価の安定に役立てることであり、またあわせて、低生産性部門の労働生産性の向上を図ることである。今後とも、賃金と物価の安定的な関係を維持するためには、その前提として、政労使が協力してこうした条件作りに一層の努力を傾けなければならない。