

## まとめ

---

日本経済は、石油危機、円高を克服して発展を続け、国民総生産の規模では世界の14%(昭和63年)を占めるまでになった。しかし、勤労者の生活に関する満足度をみると、昭和60年を境に最近まで低下傾向がみられ、勤労者の間にはこうした経済規模の拡大に伴った豊かさ、ゆとりの実感が少ないように思われる。この間の勤労者生活を取りまく環境をみると、61年12月以降景気が回復、拡大し、物価安定が保たれ、実質所得は向上し、失業率も低下した。このような環境の中で勤労者の生活に関する満足度が低下したことは、勤労者の生活改善への意識が一層高度化していることとも関連していると思われるが、今後、勤労者が働きがい、生きがいのある生活を送っていくことができるためには、物価の安定、所得の向上、雇用の確保といった基本的な条件のみでなく、住宅、資産、自由時間等より広い観点からの対応が必要となってきたことを示していると考えられる。

今年の労働経済の分析では、例年どおり平成元年における労働経済の動きを分析するとともに、こうした観点から満足度低下がみられる所得、資産、自由時間の問題について検討を行い、また勤労者の生活で重要な位置を占める職場を中心とした安全、健康の問題についても検討した。

---

## まとめ

### (労働力需給引締まり基調下における平成元年の労働経済)

設備投資や個人消費を中心とした内需主導の順調な経済の拡大が続く中で、平成元年の労働経済は、労働力需給が引締まり基調で推移し、昭和63年に引き続き、かなりの改善が進んだ。

新規求人は増加幅は縮小したものの堅調な増加を続け、新規求職者の引き続き減少もあって有効求人倍率は順調に上昇を続け、求人超過の水準で推移した。

雇用面でも、旺盛な雇用需要がある一方で、女子を中心とする労働力供給も増加しており、雇用者は2年連続で100万人を上回る増加となった。労働力不足感は更に広がりを見せ、中小企業、建設業や製造業関連の技能職種等を中心に欠員率もかなりの上昇がみられ、全体としては労働力の不足が経済活動の大きな制約となっているとはいえないものの、こうした一部の業種では小規模事業所を中心にかなり影響がみられる。また一方、労働力不足感が広がるなかで、完全失業率は低下しているものの、若年層と高齢層で比較的高く、労働力需給が緩和していた50年代半ばの水準にとどまっている。

大幅な雇用増を供給面から支えた労働力人口の増加には、女子の労働力率の上昇とともに、人口の年齢別構成もかなりの寄与をしていた。しかし、人口の年齢構成はやがて変化し、労働力人口の伸びを鈍化させる方向に働くことが予想される。また、コーホート(同一世代のグループ)でみて、後の世代ほど労働力率が高くなる傾向はみられるものの、女子労働力率の年齢別プロファイルの第2のピーク(45歳~49歳)の水準が既に第1のピーク(20歳~24歳)と同程度にまでなっていることから、全体の労働力率にかなりの影響を与える中年層女子の労働力率は現在既にかかなりの水準に達しているといえ、今後の動向が注目されるところである。

賃金面でも、労働力需給の引締まりの下での春季賃上げ率の上昇や好調な企業業績を反映した賞与の増加等から賃金は増加率を高めた。また、新規卒初任給、中途採用者賃金も一般労働者の賃金と同等、あるいはそれを上回る上昇がみられた。労働時間も順調に減少し、特に所定内労働時間は小規模事業所を中心に順調な短縮がみられ、過去最低となった63年を更に下回った。

消費者物価も総じて安定して推移した。しかし、一部サービス関連価格等を中心に上昇もみられた。勤労者家計は、収入、消費とも堅調に増加し、黒字も随意的なものを中心に増加するなど、改善を示した。

労働力需給の引締まりについては、経済動向と密接に関連しており、今後どのように推移していくのか必ずしも予断を許さない面もあるが、以上の元年を中心とする最近の労働経済の動きからみて、労働力需給引締まり基調の下での労働経済面の新たな課題として、次のような事項が指摘できる。

- 1) 年齢間、あるいは職種間、地域間等の需給の不均衡(ミス・マッチ)への対応に一層努めること。
- 2) 女子の就業ニーズに適した就業形態の多様化、職域の拡大、育児休業制度・介護休業制度の導入等雇用管理の適正な実施を図り、女子労働力の活用を一層図ること。
- 3) 技術革新に対応して、技能労働者の養成、確保を一層進めること。
- 4) 人材確保の観点からも、労働時間の短縮を始め労働条件、福利厚生 of 適切な改善を図ること。
- 5) 勤労者の生活の安定の観点から、労働生産性上昇率格差と物価上昇との関連に配慮し、生産性の向上等を図りながら物価の安定の確保に対する努力を継続していくこと。

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

## まとめ

### (勤労者所得,資産の動向と問題点)

我が国の勤労者所得,賃金は物価変動を差し引いた実質で見ると着実に改善している。しかし,所得,資産に対する満足感は決して大きくない。こうしたことに関連して留意すべき点として以下の五つを挙げておきたい。

その第1は,物価水準が海外と比較して高いことである。我が国の賃金水準は為替レートで見るとアメリカ,西ドイツと比較して(週当たりでは)上回る。

しかし,物,サービスに対する購買力でみると逆に日本はアメリカ,西ドイツを下回る。こうした状況を改善するためには,海外に比較して高い物価水準を引き下げていく努力をしていくことが重要である。そのため,流通についての規制緩和,独占禁止法の厳格な運用,輸入品の活用と並んで労働生産性の向上も図っていくことが必要であり,特に労働生産性が低く,賃金がそれに比較して高くなっている産業もみられるので,こうした分野での一層の向上が望まれる。

第2は,成長成果の適正な配分に心がけることである。

企業活動の成果の勤労者への分配の指標としての労働分配率の動きを長期的にみると,指標によってもやや動きが異なる点があるが,雇用者比率の上昇の影響を除いた数値や企業ベースの数値についておおまかにいうと,第1次石油危機後の昭和49年から50年にかけて大幅に上昇した後,55年まで低下し,その後景気変動に伴っていったん上昇した後60年まで再び低下するという動きを示した。60年代に入ると61年から62年にかけてやや上昇した後,63年,平成元年と低下した。国際的にみると我が国の労働分配率(雇用者所得/国民所得)の水準は,先進諸国の間では最も低かったが,1980年以降ヨーロッパ諸国において失業者数の増加等により水準が低下したこともあって,最近では西ドイツを上回り,フランスの水準に近いものとなっている。

労働分配率の水準は,いろいろな見方や算出方法があるうえにその時々を経済状態や雇用者比率等によっても異なり,適正な水準を一概にいうことは難しい。今年の春季労使交渉においても労使間で労働分配率について議論がなされたが,今後とも労働生産性等成長成果の配分が適正になされるよう,十分議論されることが望まれる。

第3は,中年層において生活面で余裕がないことである。生活に對する経済的な面でのゆとりをみると,若年層や高年層では比較的ゆとり感があるが,中年層では少ない。中年層の生計費をみると,他の年齢層に比べ基礎的支出,住宅関連費用,教育費等のウェイトが高く,土地家屋の借金返済分を除いた黒字の可処分所得に占める割合も55年以降低下している。また,老後の生活のための準備も40歳台に始める場合が多い。一方,年齢間賃金の格差は40年代には縮小したが50年代前半には拡大したり縮小が止まる傾向がみられた。これは,若年層においても労働力需給が緩和したこと,その中で企業が賃金引上げに当たって中高年層に配分を厚くしたことによるものであると思われる。しかし,50年代後半以降の労働力過剰感の弱まりや最近の労働力需給の引締まりのなかでこうした傾向にも変化がみられ,中年層と若年層との格差が縮小する傾向がみられる。中年層で経済的なゆとり感が少ないことからすると,中年層の生活実感を豊かなものにするためにはこの年齢層の賃金の変化が家計収支のバランスを損なうことのないよう配慮することが必要である。そのため中年層の能力を,一層開発することによりその活力を維持していくことも重要となろう。また,賃金以外の面でも中年層に配慮した対応が必要である。62年以降に中堅サラリーマン層を中心とした所得税,住民税の減税が行われたことはこうしたことを念頭に置いたものであるが,後に述べる地価対策の推進も必要になろう。また,教育費については財形進学融資制度等教育融資制度の活用を図ることや世代間の負担の分担等について議論していくこと,老後生活に対する不安感解消のため,60歳台前半層の

雇用促進,企業年金の活用充実,財形年金貯蓄制度の活用を一層図っていくことも必要となろう。

第4は規模別にみた賃金等の差の問題である。家計におけるゆとり感をみると,中小企業の勤労者の方が乏しい傾向がみられ,規模間の賃金等の差も中小企業勤労者を中心として生活にゆとりを感じさせない要因の一つとなっているとみられる。規模別の賃金動向をおおまかにみると昭和30年代後半から40年代前半にかけては規模間格差は縮小し,50年から60年頃にかけては50年代後半を中心に拡大の方向を示した。その後の景気拡大期である61年以降は,元年はやや拡大したものの横ばい気味に推移している。こうした全体としての規模別賃金格差の動向は,性,年齢,勤続年数等の労働者構成の変化によってかなり影響を受けており,これらの構成変化を除くと元年は60年と比べ規模間の賃金格差は縮小している。規模別賃金格差の動向と労働力需給の間にはかなりの関連があるとみられる。労働者構成変化の影響を除いた規模間格差をみると,50年代には労働力需給が緩和状態で推移した中で,50年代前半には大企業の人手過剰感が極めて強かったため縮小し,それが弱まった50年代後半には拡大した。

61年以降の景気拡大過程においては全般的に不足感が強まったため格差は縮小に向かっている。

一方で賃金上昇の工業製品価格への影響は大企業よりも中小企業の方が大きく,勤労者生活の観点から物価の安定も大切であることからすると,中小企業性製品等の価格上昇を引き起こさずに賃金の規模間格差を縮小していくためには中小企業における労働生産性の向上や高付加価値化等の努力がぜひとも必要となる。そのための中小企業の努力,政府の一層の施策の推進が望まれる。

また,中小企業と大企業の間では企業内福祉の差についても大きいものがあり,それは賃金格差を上回っている。特に住居,退職金等の法定外福利費で格差が大きくなっている。このため,中小企業のこの面での一層の努力に加え,中小企業退職金共済制度の活用,中小企業勤労者総合福祉推進事業の推進等中小企業に対する支援も進めていくことが必要である。

第5は,資産面についてみると金融資産,実物資産とも格差が拡大していることである。特に実物資産面の格差が地価の上昇を背景に拡大しているのが目立ち,これが勤労者の間に資産面についての不満の増大や不公平感をもたらしているものと思われる。地価は,昭和62年以降大都市圏を中心として急激な上昇を示し,三大都市圏の地価の公示価格は平成2年1月には昭和61年1月の約2.3倍となった。このため,特に東京圏では勤労者の住宅取得はがかなり困難なものとなっており,住宅取得者の中での買い換えによる者や相続による資産の取得者の比重が増大し,新たに住宅を取得する場合も都心から遠隔化する傾向にある。こうしたなかでこれまで上昇を続けてきた持家率は昭和62年,63年と連続して低下し,平成元年にはやや上昇したもののその水準は依然62年を下回っている。しかも,こうした傾向は各所得階級にほぼ共通してみられることから,各所得階級内においても実物資産面の格差拡大が発生していると考えられ,また実物資産格差が地価上昇によってかなり影響されていることも加えて考えると,土地を所有する者と土地を所有していない者との格差が勤労という個人の努力とは関係なく拡大しているといえよう。加えて,最近地価の上昇等により企業の含み資産が急速に増大したことも不公平感に影響していると思われる。

また,持家以外の住宅として賃貸住宅をみても比較的狭いものが多く,勤労者のライフサイクルに合わせた転居が難しい場合が多いといった点が指摘できる。

一方,このように勤労者の住宅取得が困難となっていることは,最近の人手不足感の増大とも絡んで,企業の住宅に関する福祉対策の方向を変化させることともなっている。住宅に関する企業の対応は従来は持家取得に対する援助が増加する傾向にあったが,最近では東京圏に立地する企業を中心に社宅,独身寮の増設がみられるようになってきている。また,金融資産についても株価の上昇等を背景に勤労者と他の職業の間,勤労者間,さらには勤労者の同一所得階級内や勤労者の勤務する企業規模別にみても,格差の拡大がみられた。

このような状況の中で勤労者の不満足感,不平等感を解消していくためには,何よりもまず適正な土地価格の形成が重要である。昨年成立した土地基本法を踏まえ,また「今後の土地対策の重点実施方針」(平成元年12月土地対策関係閣僚会議申合せ)に基づき,土地に関する基本理念の普及啓蒙,大都市地域における住宅・宅地供給の促進,土地税制の総合的見直し等について今後一層積極的な対応が図られる必要がある。さらに,勤労者の住宅問題への対応としては,勤労者財産形成促進制度等による勤労者の住宅取得能力の向上を図っていくとともに,適正な価格で良質な賃貸住宅の供給促進も図っていく必要がある。最近増加がみられる社宅については,企業の資産運用や節税の手段として使われているという批判もあるが,企業の従

業員福祉の一環としてその整備が図られるならば勤労者の住宅確保の一つの方法といえる。

また、この問題への対応としては、企業の地方への分散、労働力の地方への移動も重要である。東京圏での勤労者の所得は他地域と比較してかなり高いが、物価水準も考慮するとその差はかなり縮小する。さらに住宅問題、通勤時間を考慮すると、今後勤労者生活にゆとりを求めていくためにはこうしたことも考慮していく必要がある。東京の勤労者が地方に移住することを望まない理由としては、大都市の方が文化的な施設や催し物が多く生活に刺激があることが挙げられる。こうしたことからすると、事業所の大都市圏からの移転を積極的に奨励するとともに、地方で生活することに勤労者が魅力を感じずるようにする対応が必要であり、政府として地方へ進出する企業や地元企業における従業員福祉の努力に対する援助、地方の生活、文化環境の整備を一層推進していくことも重要となろう。さらに、金融資産についての格差拡大に対しては中小企業に勤務する勤労者を中心として金融資産の充実を図るため、中小企業における勤労者財産形成促進制度の普及と活用を一層推進していく必要がある。

---

---

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

## まとめ

### (自由時間の充実と労働時間の短縮)

自由時間は、労働による疲労を回復するだけでなく仕事の中で見失われがちな自分を見つめ直したり、自己啓発を行う上で貴重な時間であり、豊かさやゆとりを感じずる上で重要な要素である。しかし、レジャー・余暇生活についての勤労者の不満足感は強いものがあり、また、勤労者は自営業者等に比べゆとりを感じている者が少ない状況にある。このような不満足感は、次のような点に関連しているように思われる。

第1は、自由に過ごすことのできる時間自体が短いことである。充実した自由時間を過ごすといっても、その時間自体が短ければゆとりを感じることができないからである。これは、労働時間や通勤時間が諸外国と比べ長くなっているためである。もっとも、自由時間の長さについては国内でも地域によってかなりの差があり、京浜大都市圏では通勤時間の長さを反映して自由時間も平日では全国平均に比較して1日当たり16分程度短くなっている。また、女性勤労者についてはこれに家事育児時間力が加わることから自由時間が一層短くなっている。

労働時間については、昭和50年代以降最近まで目立った短縮がみられなかったが、63年4月の改正労働基準法の施行を契機に中小企業も含めて労働時間短縮への動きがみられるようになってきている。しかし、依然として労働時間は諸外国と比較して長い状況にある。昨年及び今年の春の労使交渉において、各労働組合から労働時間の短縮について具体的な要求が出され、労使間で議論がなされた。その結果、労働時間短縮が実現したところもあった。今後とも労働生産性向上の成果が賃金と労働時間に適正に配分されるよう、労使間で十分な話し合いがなされることが重要である。政府においても「おおむね計画期間中(昭和63年度から5か年間)に週40時間労働制の実現を期し、年間総労働時間を計画期間中に、1,800時間程度に向けできる限り短縮する」(世界とともに生きる日本—経済運営5カ年計画—)ことが目標とされている。この目標に向け、完全週休2日制の普及促進、年次有給休暇の完全取得の促進、連続休暇の普及、拡大、所定外労働時間の削減について一層の努力を払っていく必要がある。その際、週休2日制の導入が遅れている中小企業に関しては、関連企業、取引先との関係が労働時間制度の改善の障害となっていることにも配慮しつつ、指導、援助を従来以上に推進していくことも必要である。また、労働時間を短縮していく上で注意しなければならないことは、中高年の勤労者を中心に経済的ゆとりの不足からなお所得への選好が強いことであるが、今後は既に述べたように中高年層の生計費負担の軽減や内外価格差の是正を図ることによってこうした勤労者の選択も変化していくことが期待される。

通勤時間については、特に京浜大都市圏で長時間となっているが、全国平均と比べて通勤時間の短縮の動きが鈍く、長時間通勤については疲労、睡眠不足を伴うと訴える者が多く、現に都区部外の京浜大都市圏在住者では長い通勤時間が休養的な余暇活動や睡眠時間に若干の影響を及ぼしている。通勤の負担を軽減するためには、時差出勤やフレックスタイム制の普及促進等により労働時間面の配慮を行うとともに、労働問題を超えた幅広い取組みも必要となつてこよう。さらに、基本的には通勤問題は経済の京浜大都市圏を始めとする大都市圏への集中がもたらしている面もあり、そのため既に述べたような企業及びその従業員の地方への分散も必要である。

また、女子の自由時間増加の観点からすると、家族間での家事等の分担の在り方についても考えていくことが必要であろう。

第2は、自由時間の過ごし方の問題である。

日本の勤労者は自由時間の積極的な活用面で、なお諸外国と比べて違いがみられ、各種レジャー活動への参加率が低い。こうした自由時間の過ごし方の違いをもたらしているものとしては、まず少ない自由時間や休暇の影響が挙げられよう。我が国の勤労者についてみると、週休2日制の勤労者は自由時間に占める積

極的余暇活動の比重が高く、スポーツ、趣味等への参加も積極的になっている。また、旅行等も連続休暇の取得の有無と密接な関係があるようにみられる。このため週休2日制の普及等による労働時間の短縮や連続休暇取得の促進は、自由時間等の活用の面からも求められる。

さらに、職業生涯の節目節目に休暇を付与し、勤労者の心身のリフレッシュを図るリフレッシュ休暇についても、近年導入する企業がみられるようになっており、今後更に導入を進めるとともに制度を有する企業では取得の徹底が図られることが求められる。

また、費用等の問題も積極的な自由時間や休暇の活用への障害となっていると思われる。余暇活動の制約として、金銭面の余裕や費用の高さを挙げられるものも多い。こうしたことからすると、勤労者が気軽に自由時間、休暇を楽しめる施設が活用できることが望ましく、公的宿泊施設、企業の保養所等、低廉な宿泊施設の充実が効果的であろう。これらの施設については、最近若年層を中心として、高級化志向や自由時間、休暇における企業離れから、その利用そのものは減少しているが、周知広報、設備の改善、加えて企業の保養所については他企業との施設の共同利用、外部施設の活用を図ることにより、利用を増加させていくことが必要であろう。また、中小企業については、個々の企業がそれぞれ個別に対応をすることになれば効率的な援助が困難となるので、共同施設の設置等を進めていくことが必要であるし、大企業の施設の中小企業従業員への開放も検討していく必要があり、政府としては、これらの促進に加え現在行っている中小企業勤労者総合福祉推進事業の一層の推進を図っていく必要がある。

さらに、自由時間における活動に関しては、休暇の付与、取得が短期間に集中し、せつかくの活動が混雑の中で行われ、また、施設の運営を非効率的にし、積極的な活動の費用を高くしている面もあるので、休暇の付与、取得日程を分散させるような配慮も考えられてよいであろう。

なお、自由時間の過ごし方については、本来、勤労者自身が自由に考え、行動すべきものであることはいうまでもない。今後自由時間が増大するに伴い、勤労者自身もその活用の在り方を工夫していくことが求められる。人生を有意義に過ごし、活力をもって生活できるためには、積極的・休養的な活動をバランスよく配分することが重要で、健康で豊かな勤労者生活の実現、引退後の充実した生活のために最大限に生かすよう、各人それぞれの個性に応じた積極的な取組みを求めたい。



## まとめ

### (職場における安全と心身の健康の問題)

勤労者が職場で過ごす時間は、年間生活時間の4分の1程度、睡眠時間を除けば4割近くに当たる。勤労者の生活時間のうちの大きなウェイトを占める職場生活が安全で自己実現に向けて生き生きとした状態で送れるものであることは、豊かな勤労者生活実現のための基本条件の一つである。

このような観点で職場生活をみたととき、注目しなければならないのは、まず第1に近年労働災害の減少に鈍化がみられることである。労働災害は、長期的にみると減少してきている。これは産業構造の変化、各産業における労働装備率の上昇、政府、各産業における労使の努力といった要因が大きく影響を与えたものと考えられる。しかし、近年は労働災害の減少に鈍化がみられるようになっており、死亡者数も61年以降やや増加気味で推移した。それに加えて死傷者一人平均労働損失日数の横ばい、中小規模事業所と大規模事業所間の格差の拡大、高齢者の労働災害の増加、ME化等技術革新の進展による新たな型の労働災害を発生させる危険性といった問題もみられる。

今後労働災害を一層減少させていくためには、こうした点を十分考慮して安全衛生融資等の活用による職場の安全投資の一層の推進、中小企業集団における安全衛生活動の促進、安全衛生教育の充実、新技術の導入に関するセーフティ・アセスメント(安全性事前評価)の実施等の対応を一層強化していく必要がある。その際、大企業における関連下請中小企業の労働災害防止に配慮した措置の一層の推進も望まれる。また、こうした労働災害防止対策と並んで労働時間の動向も労働災害率と密接な関係があることが確認でき、労働時間短縮を図っていくことは労働災害の減少を進めていく上でも必要であるといえよう。

第2は職場における勤労者の心身の健康について、職業性疾病の減少率に鈍化がみられるとともに、心身の疲労や職場ストレスを感じる者の割合が高まっていることである。

職業性疾病については、疾病者数は減少してきているものの、各産業において従来から多く発生している疾病の減少率は小さく、化学物質による疾病も依然一定割合を占めていることから、その減少程度が鈍化してきている。

心の健康に関しては、年齢別には30～40歳台のいわゆる中堅層で、また職種別には新技術開発要請が強いこと、職務が他の者と代替困難であること等を背景として専門、技術、研究職、管理職で、さらに絶えず緊張を強いられるなかでの単調作業である監視作業従事者で、ふだんの仕事で神経の疲労や、職場ストレスを感じる者の割合が高い傾向がみられる。また、労働時間、通勤時間といった時間の側面や単身赴任、海外赴任といった環境の変化も心の健康に影響を与えている。

心身の健康管理については企業においても従来から定期健康診断等が実施されてきたが、これに加えて心の健康に関する相談等最近では多様な対応が行われつつある。しかし心の健康に関して何らかの対応がされている事業所割合は3～4割程度であり、小規模事業所では対応の遅れが目立っている。

既に述べたように心身ともに健康な職業生活を送ることは勤労者生活の豊かさの基本的条件であり、この観点から職業性疾病の予防はもとより心身両面の健康の保持増進を図っていくことが重要である。職業性疾病の予防については、各産業において従来から多く発生している疾病とともに、OA化、ME化等にもなう新たな疾病の発生を予防するため、事務部門を含めた作業環境整備、作業管理を進める必要がある。また、心の健康の保持については既に述べた要因に加え家庭生活の状況を始め個人的な環境の違いも関係してくると考えられる。このため、多様な対応が必要となってくると思われるが、企業内においては心身両面にわたる健康保持増進措置を積極的に講じるとともに職種、勤務形態等に応じた人事管理の推進を図っていくことが必要となろう。また、心の健康については企業内で相談しにくい面も考慮して企業内だけでなく

企業外における相談体制の整備も重要となると考えられる。さらに、労働時間等時間面も心の健康に大きな影響を持つことから、完全週休2日制の普及等による労働時間の短縮やリフレッシュ休暇の一層の推進はこの面からも重要となってくる。

なお、中小企業については企業における健康管理対策のなかには健康管理スタッフの確保等中小企業等が独自で推進することが困難なものも多くあることから、地域等での対策の共同実施といった面で中小企業への支援も必要となつてこよう。

我が国の経済の拡大・発展を現在まで支えてきた要因の一つに多くの勤勉な勤労者の存在があったことは疑いのない事実である。こうした勤労者の勤勉さは所得の着実な上昇等による生活水準の向上によって支えられてきた面が大きいと思われる。しかし、最近では勤労者の生活に関する満足度には低下傾向がみられ、従来の傾向とやや異なる動きがみられるようになってきている。また、我が国の労働力供給を量的にみると、人口の高齢化の影響もあって1990年代中頃以降中期的にみると伸び率が低下していくとみられる。もとより勤労者生活の着実な改善を図り、豊かさやゆとりを実感でき、働きがい、生きがいのある生活を送ることができるようにすることは重要な課題であるが、こうした状況の変化の中で、その必要性は一層強まってきているといえよう。また、こうしたことは勤労者のモラルの高さや活力を保ち、我が国経済の活力や現在の内需中心の経済成長を維持しつつ経済、社会の一層の高度化を図っていくという面からも、基本的な条件といえることができる。以上で述べてきたように、勤労者生活の改善を図っていく上で考慮すべき課題には、雇用の安定、労働時間の短縮、職場における安全、心身の健康の保持等直接労働に関する問題のみでなく、物価の安定、内外価格差の是正、土地、住宅問題への対応、資産格差の是正等勤労者生活を取り巻く環境に関する問題もある。また、これらの問題は、見方を変えれば勤労者の生涯を通じた生活の安定の問題であると同時に、その多くが中小企業問題や大都市集中の問題でもあるという側面を共通に持っている。

今後、勤労者生活の改善を図っていくためには、こうしたことを踏まえた広範かつ総合的な対応が必要であるが、その際考慮すべきことは、経済面の効率性の追求のみでなく経済成長の成果が国民生活、勤労者生活に配分され、その質の向上につながっていくことが重要であるといった認識に立つことである。

政府においてはこうした観点から勤労者生活を取り巻く環境整備に努力していくことが重要である。また、企業においても、労使の間で成長成果の配分の在り方についての十分な議論がなされるとともに、従業員福祉の向上を目指した労使の一層の協力、努力が払われることが必要である。