

我が国に於ける労働経済の 現況と将来の問題点

池田 英二

◆キー・ワード：

労働経済学(labor economics) 悲惨指数(misery index) 労働条件(labor conditions) 賃金(wages) 雇用(employment) 生産性(productivity) 労働時間(working hours) 士気(morale) 労働組合(trade union) 労使関係(labor management relations) オープンショップ(open shop)

1) 序 論

労働経済の現況は言うまでもなく、その基盤である経済そのものの実情把握の上になされねばならない。何故ならば、労働経済学は、労働問題を、社会科学としての経済学的側面から、体系的に学問として、とらえようとする方式であって、単なる社会問題の一分野ではなくなりつつあるからである。従来の労働問題と異なる所以である。換言すれば、学として、経済現象そのものを支える一分野として、労働問題を取扱おうとするものである。従って、労働問題そのものが、良い状況、条件を具備するためには、その国に於ける経済そのものが、又同様の状況下に置かれねばならないのであって、労働条件は恵まれているが、経済そのものが良くないということは、跛行的現象であるというべきであろう。たとえ一時的に、そのようなことがあり得たとしても、経済と労働とは不可分のものであるが故に、悪い経済状況は、時なら

ずして、悪い労働条件を生み出すのである。此等の実例は、イギリス病を始めとして、枚挙にいとまがない。

従って、経済そのものを発展させて、労働問題を解決するか、(日本的方式)、或いは、労働問題そのものを解決して、経済を立ち直らせるか、(イギリス方式)、いずれにしても、両者は不可分の関係にある。日本式、イギリス式は、筆者の分類による方式であるが、我が国の場合、労働運動の主流を占めていた戦斗的・マルクス主義的・階級斗争主義が、今日影をひそめたのは、経済発展のせいであって、労働組合自身の自覚によって方針が転換されたわけではない。

イギリスに於ては、労働党政権によって墮落した労働組合の利己主義を、保守党のサッチャー政権と、世論の圧力が、強圧的に押しつぶし、その結果、経済の発展をみる結果となったのである。いずれにしても、以上の理由から、先づ本論に於いては、日本経済の実情を把握するに必要ないくつかの重要なポイント、或は、指標を先に示して、そのあと労働経済の分析を行い、最後に将来の展望と問題点を提示・解明することにしたい。

2) 日本経済の指標

経済の指標には、多くのものがあげられるが、こゝでは先づ国際収支及びG N P, G D P (名目国内総生産) 更にミザリー・インデックス (Misery Index) 等によって検討してみたい。

先づ国際収支についてみれば、昭和62年の経常収支の黒字は、866億ドルであり、貿易収支は964億ドルの黒字となった。これは夫々前年を1.0%、3.9%上回る数字であり、史上最高を記録することになった。急激な円高にも拘らず、貿易収支の騰勢は、とどまるところを知らないのである。

一方アメリカの場合は、87年(昭62年)貿易収支の赤字は、1.712億ドルとなり、前年を約150億ドル上回り、過去最高となった。

次いでG N P及びG D P (G N P - 配当等の海外所得等) では、どのよう

我が国における労働経済の現況と将来の問題点

な変化が生れているであろうか。日本人一人当り国民所得はNEEDS（日経総合経済データバンク）集計によれば、1987年に1万5.600ドル（4～6月）になり、米国の1万4.700ドルを約900ドル上回っているのである。此の数字を以前にさかのぼってみれば、円高の急速な推移のために、86年平均が1万2.800ドルであったのが、87年1～3月では、1万3,300ドルとなり、更に87年4～6月には1万5.000ドル、10～12月には、1万6.000～1万7.000ドルに達したとみられている。実に40%の増大である。

又、経済企画庁によるGDPに関する比較を、OECD加盟24ヶ国と行ってみよう。それによれば、前述の数字より、更に一層上回ったものが示されている。下図は1986年の順位であるが、我が国は7位から4位に上っている。1986年には、1万6269ドルであり、前年比46%の上昇となっているが、実は此の年の為替レートが、前年度1ドル238円54銭から168円51銭となり、円高が41.6%もすすんでいるのである。

更に1987年になるや、順位はスイスについて、第二位となり、その額はスイス25.900ドル、日本19.500ドル、アメリカ18.400ドルとなっている。

表1 OECD加盟国の1986年の1人
当たり国内総生産
(単位・ドル, カッコ)
(内は85年の順位)

順位	国名	金額
1	ス イ ス (2)	20,440
2	米 国 (1)	17,180
3	ノ ル ウ ェ ー (3)	16,440
4	日 本 (7)	16,269
5	デンマーク (6)	16,070
6	スウェーデン (5)	15,700
7	アイスランド (9)	14,880
8	西 ド イ ツ (10)	14,650
9	フィンランド (8)	14,350
10	カ ナ ダ (4)	14,040

ついでミザリー・インデックスは、どのような数値を示すであろうか。昭和58年に於ける指数は、最悪の状況であり、イタリア26.2、イギリス20.9であった。参考のために、先進国のそれを示して、その後その数値が如何に改善されているかについて考察してみることにしたい。

表2 1982年(昭58年)主要先進国ミザリー指数(%)D.

国名	失業率	物価上昇率	ミザリー・インデックス
アメリカ	10.1	4.9	15.0
西ドイツ	8.3	4.9	13.2
フランス	7.4	10.1	17.5
イギリス	13.6	7.3	20.9
イタリア	9.2	17.0	26.2
日本	2.4	3.1	5.5

もとよりこの時期も、日本はわずかに5.5%という低い数字であり、その健全な経済状況は、世界各国の注目をあびたのであった。

其の後、此等の数字は、どのような変化を示してゆくであろうか。

60年5月、ついで61年6月の失業率、物価上昇率を、OECD発表の資料等を参考にして、作表してみると以下の如き数値となる。

表3 昭和60年5月

国名	失業率	物価上昇率	ミザリー・インデックス
アメリカ	7.25	3.25	10.50
西ドイツ	8.25	2.25	10.50
フランス	10.5	6.0	16.5
イギリス	12.0	5.25	17.25
日本	2.5	2.25	4.75

我が国に於ける労働経済の現況と将来の問題点

表4 昭和61年6月

国名	失業率	物価上昇率	ミザリー・インデックス
アメリカ	7.2	1.6	8.8
西ドイツ	9.0	-0.2	8.8
フランス	10.5	2.3	12.8
イギリス	13.3	2.8	16.1
イタリア	11.5	6.4	17.9
日本	2.86	0.9	3.76

61年に至って、アメリカ・西独が、ようやく1桁を示す様になり、次第に改善のきざしが見え始めたといつてよい。しかし、イタリア、フランス、イギリスは相も変わらず2桁の数字を示し、著しい経済改善の様相がみられなかったのがであった。これが63年に至るや、次の如き指数が、あらわれてきたのである。

表5 昭和63年4月

国名	失業率	物価上昇率	ミザリー・インデックス
アメリカ	5.6(63・2)	4.0(63・1)	9.6
西ドイツ	8.7(63・1)	1.7(63・1)	10.4
フランス	9.2(63・1)	3.3(63・1)	12.5
イギリス	9.1(63・2)	3.3(63・1)	12.4
イタリア	12.3(62・12)	4.9(63・2)	17.2
日本	2.7(63・1)	-1.0(63・2)	1.7

日本経済新聞・主要経済指標
朝日新聞・最近経済指標等により作成
(カッコ内数字は調査時、昭和・年・月)

言うまでもなく、M・Iは日本の如く1桁であることが好ましいが、現今ようやくにして、問題児といわれるイギリスに於いても、改善のきざしが顯著にみえ始めた。悲惨な状況から一步脱出したのである。その間、特に英国では、サッチャー政権の強引ともいえる経済政策、社会政策(労働政策)が、

効を奏して、此の数字（12.4％）に到達したのである。

顧みて、我が国の場合、1桁でも低い数字を保持し得た理由は、一体何であつたらうか。GNP、貿易、M. I等から判断される日本経済のすばらしさは、それが偶然に実現されたものではなくして、その基底に、実は労働経済の健全な支えがあつたためなのである。今日の日本経済の繁栄は、部分的には問題をはらんでいるとは言え、実は、此の労働経済を無視しては語れないものである。その様な側面を持つ重要な労働問題の核心について、現状分析と展望とを以下に述べてみることにしたい。

3) 労働経済の実情

a) 賃金

労働経済に於ける最も関心深い課題は、言うまでもなく、賃金問題である。かつてヨーロッパ並みの賃金をめざしてきた我が国の賃金水準が、いちはやく伊国を追い抜き、今日では、日英比較は100：60とさえ言われるに至った。それどころか、日米比較においても、既にアメリカを追い抜いて世界一であるという説さえ生まれ出てきたのである。特に日経連では、「日本の賃金世界一」を主張して、はばからないのであるが、それが果たして真実のものであろうか。本項に於いて明らかにしなければならない第一の問題である。

米労働省は、86年6月世界の賃金比較に関する調査結果を発表したが、それによれば、1985年1時間当たり賃金について述べれば、アメリカ、西独が共に12.97\$、スイス12.52\$、ノルウェー12.5\$、ベルギー12.0\$、フランス9.81\$、イタリア9.61\$、日本9.2\$、台湾1.51\$、韓国1.3\$となっている。日米比較に於てみれば、1975年48：100であり、1985年に至ってこれが71：100となったというのである。

此の資料に関する問題点は二つある。即ち発表が、1986年であるが、数字は85年のものである。従つて3年前の数字であるということ——換言すれば、此の3年間の日本の経済の伸長——即ち生産性の伸びと賃金の上昇がみられ

ているからである。

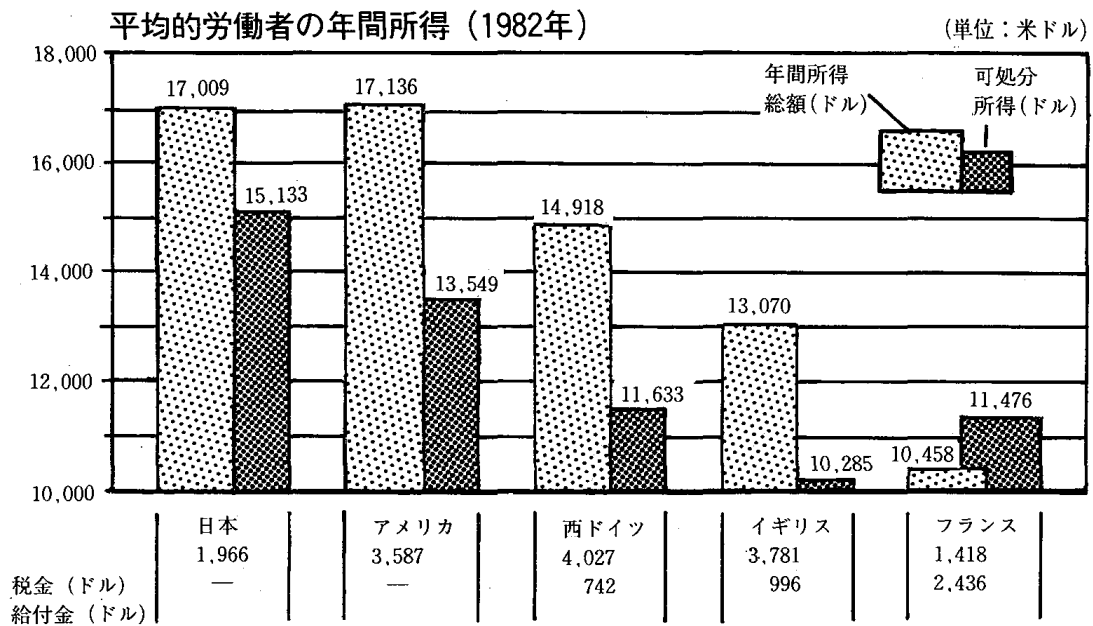
しかもそれよりも更に大きな問題点は、言うまでもなく、この間に進捗した円高ドル安であろう。同じ現象は、さきのGNPや国民所得の場合にも説明したが、急激な円高現象を考えると、此の数年の変化は非常に大きく、現状を判断する資料として、2、3年前の数字をそのまま使うことは、まことに危険でもある。さきに指摘した通り、1985年1\$=238円54銭、86年=168円51銭、そして現在(88年4月)は、123円となっているのである。しかも米労働省発表が85年である故、その是正を行うならば、我が国は一応数字上は、アメリカを凌駕したことになるであろう。もとよりこのことは、直ちに、日本人の生活がアメリカ人よりもはるかに豊かであるということとは一致しない。何故なら、政府の経済政策の下手際によって、購売力平価の問題が残されており、実際上のレートは1\$=190~200円程度と考えられるからである。

しかし一応単純計算をするならば、85年1時間当り賃金、米12.97\$, 日本9.2\$として、88年現在1\$250円から約半額の123円となっていることを考えるならば、約2倍近い上昇である。従って、日本の場合は約18\$となる。因みに、現在我が国産業界で働く人々の平均年収から計算すれば、時間当り賃金は、確かに18\$位になるであろう。いずれにしても数字的には、世界一であるという事実は否定出来ない。

ついで年間所得と可処分所得との関係を調べる必要がある。何故なら言うまでもなく、年間収入が多いということは、可処分所得が多いということとは一致しない。即ち税金や社会保険に差し引かれる部分が、どの程度であるかによって、実収入が違って来るからである。下図によれば、我が国の場合、可処分所得が他国と比較して、著しく高いことが理解されるのである²⁾

日米共、年間所得は殆んど同額に近いものに拘らず、税金及び給付金によって、その可処分所得に大きな差があらわれるのである。即ち、日本15.133\$に対して、アメリカ13.495\$と、年間2.000\$近い格差が生ずることになる。此の表から、我が国の場合、租税負担率が、他の先進国と比較して、如何に

図 1



※製造業で働く男子労働者で、扶養家族は妻と子供2人

資料：経済協力開発機構「1982年におけるOECD加盟国の平均労働者の税金および給付金」

低いか理解される。さきに筆者は、日英の生活実態比較は、100:60と記したが、この表もまた同様のことを我々に示している。フランスの場合、年間所得よりも、可処分所得の方が多いのは、給付金の多いことによる。日本、アメリカは平均的勤労家庭では、殆んど給付金が見られないが、フランスの如きシステムも、又将来問題発生の可能性を内蔵しているかも知れぬ。今後検討を要する課題である。

b) 生産性

現代産業界に於ける最も重要な指標の一つは、言うまでもなく生産性である。あらゆる競争は、窮極的に生産性の競合であり、これこそが一国の経済と企業の生命を制するものであるとあってよい。しかるに米議会は“貿易赤字と生産性に関する報告書”を公表したが、それによれば、アメリカという超大国の直面する苦悩が、明らかにみてとれるのである。生産性の伸びに関して、81年から84年に至る間、アメリカのそれは、5.6%にとどまった。そ

れを他国と比較すると、日本の11.3%、英国10.7%、カナダ4.3%、西独7.5%、仏7.4%であり、先進6ヶ国の平均7.8%をはるかに下回るものとなったのであった。

いったいアメリカの生産性伸びの鈍化は、何処に原因が存在するのであろうか。一時は日本と比べて、機械の老朽化が言われた時代があった。即ち我が国経営者の場合、長期的視点にたって合理化を推進し、設備投資を断行するが、アメリカの経営者は、短期に業績を上げねばならない故に、長期的見地からの投資が出来ないというのである。しかしながら、近時のアメリカに於ける設備投資は、かなりの速度で行なわれていることが、最近の数字によっても明らかである。

しかし生産性の向上は、決して単に新鋭の機械によってのみなされるものではない。たとえ最新の設備を持った工場であろうとも、従業員のモラルの低い職場では、生産性の向上を期待することは出来ない。換言すれば、生産性向上のための他の側面——人を通しての生産性向上があることを忘れてはならない。

我が国の場合、永年にわたって、その独自の社会的、歴史的、伝統的立場から、従業員の士気を高めることに重点を置いた労務政策がとられ、それがかなりの効果を生み出してきた³⁾この点に於いて、アメリカは一步おくれをとったのである。此の事実は、近年注目をあびた経営書 In Search of Excellence⁴⁾に於いて、明らかであり、著者は、わざわざ“ひとを通しての生産性向上”という1項目を設けて、その核心に迫まろうとしているのである。日本に於ける経営の要諦が、松下電器にみられる如く、“平凡な人から非凡な才能を引き出す”ことにある様に、此の著者達もまた、その様な方法を実現するために、さまざまな提案を行っているのである。近年に於ける日米生産性向上率の差は、むしろ設備機械にあるのではなくして、従業員のモラルの差ではないかとさえ考えられる。

著者は本書の中で、次の様に述べている。“従業員を大人として処遇しなさい。パートナーとして、尊厳性と尊敬の念をもって彼等に接しなさい。人

間というものは、消費される資本やオートメの機械でなく、生産性を高めるための最も大切な資源なのである。その様なものとして従業員を取扱わねばならない。以上のことが最良の企業の調査から得られる基本的教訓なのである⁵⁾

此の表現のなかで、我々を驚かすものは、「従業員を大人として扱うこと」の一文である。アメリカの企業に於いては、一体従業員を一個の独立した大人として扱っていないのであろうか。著者は同じ章の冒頭に於いて、「アメリカの海軍では、艦長の資格を持つ中佐以下の位の者は、皆子供として取扱うことになっている」と記述している。もとより我が国の場合も、戦時中軍隊では、兵卒は一銭五厘の葉書以上の価値が、認められなかったわけであるが、今日のアメリカの如き民主主義国家に於いて、此の様な発想が企業にまで及んでいることは、まことに不可解でもある。

しかしこのことは、決して日本的経営の手法や日本の企業が、米国と比べて全て優れているということを意味しない。当然のことながら、アメリカの企業にも、所謂、優良企業には共通したすばらしさが存在する。事実我が国に於いても、日本的経営の特色といわれる諸条件も、厳密に分析すれば、一部の大企業のみにも適用されていることであって、大半の日本経済を支えている中小企業に於いて行われているわけではない。その特色の一つといわれる企業内組合なども、考えてみれば、そもそも労組の組織率そのものが、わずかに27.6%（昭62.6）に過ぎない故、約4分の1強しか存在しないのである。従って日本で成功している手法は、またアメリカの超優良企業でも昔から、それを使って成功しているのである。その意味では、一口に日本的経営と言われている多くの手法は、必ずしも日本独自のものであるとは言い切れない。良いものは、国と時代を超えてやはり常に良いのである。例えば、企業に於ける「人間尊重」という経営理念は、恒久的に変らない超優良企業の共通条件なのである。

或研究では、ヒューレット・パッカー社の面接をした20名の重役のうち、18名が、“うちの会社が成功したのは、人間指向の経営哲学のせいである”

と言っている⁶⁾

彼等はタイムレコーダーを廃止し、従業員をファーストネームで呼びあうのである。

確かに従業員を真のパートナーとして考え、その人格を尊重、信頼するならば、タイムレコーダーの如き管理方式は不要となる筈である。同じくダナ社でも（自動車部品会社）でも、タイムレコーダーの廃止を実行している。

ダナ社は、常に年次報告書や、トップのスピーチでもピープルという言葉を使う。前会長のレーン・マクファーソンは、特にこのことについて熱心である。何げない話の中で彼は新しいフォードの一大広告キャンペーンを取りあげ、こういった。“何てことを!! 彼等は平気でワーカーという言葉を使っている。何故ピープルと言わないのか”と。マクドナルドでは、クルーとっているし、ディズニー・プロダクションではホスト、J C ペニーではアソシエイツと呼んでいるのである⁷⁾

又RMI——USスチールの子会社であり、長期にわたって生産性・収益ともに、平均以下と低かったこの会社が、徹底した人間尊重主義によって生産性を上げ、業績をいちじるしく向上させた。

同社の社長ビッグジムは、自分の時間の大半をゴルフのカートにのって工場の中をまわって、手を振ったり、従業員とジョークを言ったりして、彼等のいうことに耳をかたむけ、又2,000名の全従業員をファーストネームで呼んだりするのである。その上彼は多くの時間をさいて組合とも話しあう。現地の組合の委員長は、彼をほめたたえて次の様に言っている。「うちの社長は我々を会議に呼んで会社の現況を知らせようとしてくれる。こんなことは他の業種ではきいたことがない」⁸⁾

これらの結果同社は、たいした資本投下もせずに、生産性を80%上昇させたし、又平均300件もあった苦情が、20件に激減したということである。

以上によって明らかな如く、アメリカ議会の提出した低生産性の問題解決のためには、残された多くの問題がある。民主党の貿易政策グループ委員長ベンツェン上院議員は、「米国の生産性の伸びが、他の先進国の半分しかな

いという状況を傍観すべきでない。この深刻な状況を政府にわからさなければ、事態は悪化するだけである」と述べているが、この生産性問題は、単に政府の認識によってのみ解決する問題であるとは思えない。

ついで生産性に関連して触れておかねばならない課題は、生産性向上分を労働側に如何に分配するかの問題であろう。現在我が国では、賃上げ方式が夫々の立場から主張されているが、その第一は日経連によるもの、第二に労働側の主張、第三は生産性本部のそれである。

日経連＝生産性基準原理

労働側＝生産性＋物価上昇分

生産性本部＝生産性＋物価上昇の一部

日経連は、あくまでも生産性向上の範囲内に於いて、賃上げをすべきであるとの従来の方式を崩していない。即ち賃上げの可能性は、生産性の向上なしには、全く望み得ないのである。これに対して労働側は、これに物価上昇分をプラスせよとの主張であり、生活水準維持のためには、当然すぎる要望であろう。日経連方式は、労働側から言えば、公正な成果配分と生活水準の維持が、十分に得られないという不満があろうし、又、労働方式に対しては、経営側からは、コスト・インフレを招く怖れがあるという反論がある。

しかしながら、近年の我が国労使関係は、明らかに大きな進歩をとげたといつてよい。何故なら、戦後日経連は、ただ賃金を低く押さえればよいという立場を堅持してきたが、それを捨てて一応生産性という原理を持ち出し、その範囲内の上昇はやむを得ないと考えたこと、又労働側も、特に総評系は、従来生産性と言うが如き概念を全く無視して、(原理的に生産性向上反対) ストを背景に、力でのみ闘い取ろうとしてきた立場を放棄したこと。換言すれば、この様な対立激化の関係を克服したことである。戦後の労働運動史を顧みた時、まさに隔世の感をまぬがれない。

又、本年(昭63年)春闘に於いて、労働側は地価狂騰の補填分として、3,000円を要求しているのが一つの特徴であるが、この程度のことで、高騰家賃の補填は可能なのであろうか。

我が国における労働経済の現況と将来の問題点

表6 労働分配率 (%)

順位	社名	(%)	順位	社名	(%)
1	アラ石	5.1	26	阪急不	19.1
2	京阪神不	7.1	27	東燃	19.6
3	任天堂	7.3	28	長谷川工	20.0
4	住友不	8.3	29	日栄建	20.2
5	テーオーシー	10.9	30	立飛企	20.3
6	三井不	12.2	31	中国電	20.4
7	ドリーム	13.3	32	九州電	20.5
8	東電	13.5	33	東競馬	20.9
9	菱地所	14.1	34	藤和不	21.4
10	関西電	15.1	35	パルコ	22.8
11	東建物	15.2	36	東応化	24.2
12	平和不	16.2	37	北陸ガ	24.8
13	東亜石	16.3	38	阪神不	25.0
14	小田急不	16.5	39	中ガス	25.2
15	サンテレ	16.5	40	コスモ石	26.1
16	大建物	16.8	41	北陸電	26.2
17	セブンイレブ	17.3	42	タカラ	26.3
18	コナミ	17.4	43	サンゲツ	26.8
19	中部電	17.7	44	道振興	27.3
20	北海電	17.8	45	大和団	27.5
21	サンケビル	18.3	46	大王紙	27.6
22	ファナック	18.5	47	ロック	28.2
23	四国電	18.8	48	葉ガス	28.8
24	東北電	19.0	49	日ガス	29.0
25	東宝不	19.0	50	西部ガス	29.1

此等二方式に対して、生産性本部は、物価上昇分を全て賃上げに組み入れるべきでなく、その一部とすべきと主張している。物価上昇分を吸収し得る企業、例えばエレクトロニクス関係はよいが、不況の重厚長大企業には、その力がないというわけである。

三者夫々の主張は理解できないわけではないが、やはりこゝで重要な要素として忘れてはならないのが、労働分配率であろう。我が国の場合、それは40～60%の間が多く、平均50%といわれているが、これを先進諸外国（60～70%）と比較すれば、かなり低いといってよい。しかし我が国の場合、自己資金の比率が少く、このため金融費用の占める比率が高いので、これ以上の高率は、企業の存続を危くする恐れがある。しかも先に述べた通り、名目的

には、一応我が国の賃金が世界のトップクラスにある以上、これ以上、労働分配率を上げることによって、賃金の上昇をはかる必要はないし、又やるべきでない。しかしながら他方、分配率の著しく低い企業も存在するが、参考のためにそれを低い順に列記すれば上記（表6）の通りである⁹⁾

此等の分配率の低い企業に共通する業種は、石油、電力、ガス及び其の他の原料輸入企業と、土地高騰の結果、暴利をあげた不動産業である。もとよりその他、任天堂、ファナック、セブンイレブン等の企業努力による高業績の会社もないわけではないが、主として円高による利益を手中にした企業であり、換言すれば差益を十分に消費者、労働者（従業員）に還元していないことが明らかである。

C) 労働時間

我が国の驚異的な経済成長のかけに、長時間労働があったことは見逃せない。

表7

国名	年間実労働時間	うち 所定外労働時間	年間労働日数	年次有給休暇 をとった日数
日本	2,152	202	253	10
アメリカ	1,898	156	233	19
イギリス	1,938	140	230	23
イタリア	1,622	45	231	24
西ドイツ	1,613	78	220	31
フランス	1,657	78	228	26

日本経済新聞 60.4.19より作表

その国際比較は上表によって明らかであるが、日本は伊、仏、西独に比較して、約500時間のオーバーワークである。500時間を一日平均労働時間である8で割ると62日。約2ヶ月以上の働きすぎである。しかし此の数字に驚く

我が国に於ける労働経済の現況と将来の問題点

のはまだ早いのであって、真実のところは、次の様になっているわけである。

即ち年間総労働時間は、一応2.152時間となっているが、これはあくまでも表むきの官庁報告用の統計数字なのである。官庁に届けられていない数字、及び賃金不払いによる残業——即ち残業手当上限打ち切り制度をとっている会社では、それ以上の残業を行っても、手当も支払われず、又従って届け出もされていないことを忘れてはならない。こういった時間数——これはもとより正確に把握されるものではないが——を加えるならば、恐らくは、2.300時間になるであろうと推測されるのである。この労働時間を先程の一日労働時間数8でなく、実労働時間7で割り、更に1ヶ月労働日を25として、それで割ると次の如き計算となる。(西独と比較の場合)

$$2.300^{(\text{時間})} - 1.613^{(\text{時間})} = 687^{(\text{時間})}$$

$$687^{(\text{時})} \div 7^{(\text{時})} = 98^{(\text{日})}$$

$$98^{(\text{日})} \div 25^{(\text{日})} = 3.92^{(\text{月})}$$

即ち休日計算を加えなければ、年間約4ヶ月も余分に働くことになっているわけである。

しかも又、有給休暇についてみれば、それは殆んど名目的なものであって、若し男子社員が完全に有給を消化したならば、その社員はモラルの低い社員としてのレッテルを貼られることは明らかである。女子社員といえども、一部の企業を除いては、未だ自分の意のままにレジャーや旅行の都合にあわせて、休暇を自由に取れる状況ではない。

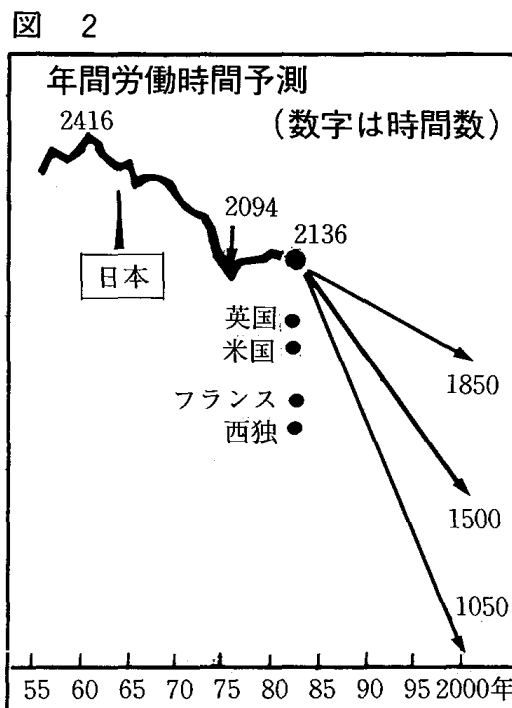
しかしながら此の様な長時間労働は、仕事そのものが生きがいという一部の人を除いて、決して好ましいものではないし、又、働き蜂の時代は終わったのである。従って速やかに、これに歯止めをかけねばならないが、去年は景気上昇のせいで、一人当たり年間労働時間が、また9時間も延長しているのである。(30人以上の事業所)

此の時にあたって労働基準法が改正され、本年4月から週46時間制が発足することとなった。まさに41年目の改定である。目標とするところは、言うまでもなく週40時間であるが、これを漸進的に行おうというのである。3年

後には44時間，6年後には40時間というのが目標である。一日も早い実現を期したいものである。

しかしながら，本改正法は必ずしも順調に目標を達成させうるものではない。何故なら週46時間労働に関しても，3年猶予の業種が存在する。(鉱業，運輸交通業) その外従業員300人以下の建設と娯楽業，従業員100人以下の製造業と商業は，適用を3年猶予されるのである。これは民間企業の約6割強にあたり，その数2.550万人といわれている。従ってこれらの人々は，この4月からの46時間制の適用をうけないのである。まことに道遠しの感をいなめない。

しかしながら，将来の見通しは，決して必ずしも暗いものばかりではない。参考までに財団法人・余暇開発センターが発表した未来の労働時間予測を下図によってみてみたい。



此の図では，西暦2.000年に至る労働時間の推移に関して，3つのケースを示しているが，第1は将来1.850時間になるというものであり，第2は1.500

時間、第3は1.050時間にもなりうるというものである。第1のケースは技術進歩が従来通りのテンポで進み、労働システムにも変化がない場合であり、第2はMEやニューメディアの進歩によって、生産性も著しく上昇した場合に考え得る——即ち技術が飛躍的に進歩し、「日本型労働システム」を維持した場合に実現される時間数である。もとより此の時には、週休3日、1ヶ月のバカンスがとれる様な時代となっている筈である。恐らくは現実的には、このラインをたどれば理想的であると考えられるが、思い切った第3のラインを同センターは予測するのである。1.050時間というのは、一体どの様な前提が必要なのであろうか。それには「労働システムや、労働観が激変する」ということ。更には「徹底的合理化と飛躍的技術的進歩がある場合」という状況に限られるのである。

確かに現在の如く、人生の意義を仕事そのものに置く世界観、労働観をもってしては、1.050時間は実現しないであろうし、たとえそのような人生観を持ったにしても、飛躍的生产性の向上がなければ、それを實現するための裏付けがないこととなる。この両者があいまって、地上の楽園の實現は可能なのである。しかしながら、“レジャーが人生の目的である”と考える新時代の労働者が、果して、徹底した生産性の向上に取りくんで、それを實現させ得るか。この相矛盾する二面をどう整合させ止揚させることが出来るか。これこそ21世紀産業界の課題であると言わねばならぬ。

d) 雇用と失業

我が国に於ける雇用状況は、長期にわたって完全雇用といわれる2%失業を保持してきたが、完全失業率は1975年より上昇を続け、遂には、2.9%となり、やがて3%台の大量失業時代に入ると懸念された。完全失業率とは、需要不足失業率(労働需要総量が労働供給総量を下回る)に構造的失業率(需要の質、内容と供給のそれが一致しない)を加えたものである。

現在の我が国の場合、むしろ後者の構造的失業率の方が高いというところに問題がある。即ち再就職について、仕事のより好みをする人々が多いので

あって、それがなければ0.5%という低さとなるのである。これは新失業時代と呼ばれるにふさわしく、1)自分に適した仕事をみつきたいということの外に、2)フルタイムで働くと年金が減るというケースや、3)扶養控除の対象外になる年収90万円を超えないようにしたいという場合が考えられる。まさに豊かさの証明であるといつてよい。

しかし現況はどのようになっているのでしょうか。大量失業者時代の出現という心配をよそに、その後失業率は次第に低下を始め、2.6%（62年12月）となったのであった。

しかも有効求人倍率は、0.85と昭和50年代以降最高の倍率となった。職安担当者は、かつての高度成長時代を彷彿させるものであるといっているが、特に営業マンと技術者への求人が多い。もっとも求人の7割以上は従業員100人未満の中小企業である。しかし求人求職のすれちがいは、何といつてもその年齢層にある。2～30代の若い戦力を導入したい企業に対して、求職側は4～50代の中高年齢層というギャップである。この問題を如何に解決するかが、将来に残された一つの課題である。

ついで失業に関して注目すべきは、経済企画庁がこの度開発した失業の深刻度を示す新しい指標である。即ち失業を単に数量的側面からのみ見ることせず、質的側面から、家庭生活に及ぼす深刻度を明らかにしようとする試みである。即ち一家に於いて働き手の戸主が失業した場合と、家計補助的な主婦の失業とは、本質的に家計に及ぼす影響は異なる。これを点数によって評価しようとするのである。最高点は年齢40～50才台で子供が在学中の場合である。この様な評点を行えば、たとえ表面的に失業の数字は上つても、失業深刻度は必ずしも上らないという場合もあるし、又逆の場合も想定される。即ち単なる表面数字にのみよらず、他の側面から、社会問題的に失業をとらえようとする新しい試みである。

いずれにしても、61年11月の景気の谷から62年の12月までに、雇用者数が120万人も増加したのは、内需主導による景気の回復の成果である。従つて当面雇用問題については、マクロ的には大きな不安をかかえていないといつ

てよい。

次に技術革新と雇用の増大との関係についてみておきたい。従来合理化や技術革新は雇いを減少し失業につながるというのが、左翼的労働組合の永年の主張であった。ところが此の度、西独の研究技術省は、ロボットの導入や技術革新は、雇いを増大するとの調査研究を発表した。それによれば、85年2月から86年2月に至る一ヶ年間、ロボット導入の9割の事業所に於いて、雇いが12万5500人増加したというのである。生産別にみれば、自動車産業では、(ロボット使用6割)26,600人(+3.3%)の増となり、電機産業では(ロボット12%)48,900人(+5.4%)となったというのである。

その効果としてあげられるものは、1)生産性の向上2)競争力のある新製品3)生産の柔軟性であり、この結果1)企業の競争率が高まり、2)成長分野へ進出しやすくなり3)最終的に雇いを創出したと報告している。これに反して技術革新をしなかったところは、雇いが横ばいとなり、合理化のおくれた企業では雇いが1.7%減少した。

此の様に技術革新は、新規の労働需要を創生するものであり、又その様な結果を生み出す様な技術革新でなければならぬ。従って短期的な視野から考察すれば合理化は人員削減に通ずるが、同時にそれによってより品質の良い低価格の製品が生み出され、それが大量に販売される——更に企業規模を大きくする——より多数の人員を必要とするという図式で、雇用の拡大をはかってきたのであった。目先の不況をさけるための一時しのぎの対策として人員削減し、次の拡大政策をとらない企業では、失業にとどまる場合がある。今日ではもはやその様な経営者は、経営者たるの資格がないのである。我が国の自動車メーカーや弱電メーカーの如く、海外競争にも十分打ち勝ってこれた企業は、全て上記の如き方式によって、技術革新と雇用の拡大とを結びつけつゝ、発展した業種であったといつてよい。

e) 労働組合の組織と体質

労働組合の組織率が、1987年に遂に27.6%となったが、これは1948年労働

省が毎年この調査を始めて以来の最低率となった。1975年には、一時34.4%となったが、その後ずっと減少し続けたのである¹⁰⁾組合数は7.138で前年比1.045組合減少。又組合員数も1.227万2000人で前年比0.6%の減。逆に雇用者は、前年度の4.383万人から4.448万人に増加したため、比率は28.2%から27.6%へと下落したのである。12年間連続して組織率が下がり、遂に最低を記録する様になったのは、何が原因として考えうるであろうか。それを本項に於いて追求してみることにしたい。

先ず第一に考えうることは、産業構造の変化であろう。もともと第2次産業が、労働組合の主たる母体であり、又最も組織しやすい分野であるが、近年この第2次産業の減少と第3次産業の増勢という現象がみられる。更にはパート労働者の増加、若年層の意識変化による労組離れ、又民営化したJRや、造船業界の人員整理などが主たる原因として考えられる。労働団体別減少をみれば、総評19万5,000人、同盟2万6,000人のマイナスとなっており、逆に新産別は、4,000人増、中立労連は4万7,000人のプラスとなっている。

此等の傾向からみてとれることは、明らかに左翼的労働組合運動は、組合員大衆や国民全般から、そっぽをむかれたということであり、マルクス主義的労働運動は、もはや再び今後の日本社会に根づくことはないであろうということである。

此の様な現象は、一体どの様にして生れてきたものでしょうか。それは決して組合員の、若しくは組合リーダーの自覚や、世界情勢の判断から派生してきたものではなくして、現実的な社会情勢の変化が、彼等を好むと好まざるとに拘らず、労使協力路線へと追い込んできたというべきであろう。これまでの主流であった階級対立論は、日本社会に根づいた中産階級意識によって払拭されたし、労働者貧困説は、曲りなりにも世界一のG N Pと賃金によって打ち破られたのである。この様な時代に、尚も総評的理念を持って組合運動を指導すれば、もはや世論はそれを許さないであろう。例えば、国鉄の分割民営化は、当然の帰結であった。彼等の理念は、昭和40年代までの我が国労働運動の主流であったが、それが一度現場の作業ぶりということになると、

非能率と怠慢と傲慢さにすり変わったのである。この3つの要素は大英帝国を没落させたあのイギリス病と全く共通のものである。¹¹⁾今日の高度産業情報社会に於ける日本人の意識は、上記の様な仕事ぶりを許さないところまで発展した。民営化後のJRのサービスぶりは、まことに眼をみはるものがある。マルクス主義の理念からは、もともとサービス精神などが生まれよう筈もないのは中国、ソ連の実情をみるまでもない。JRは民営後初の三月決算を行ったが、東日本旅客鉄道では、当初の経常利益は、政府試算166億を大巾に上回り、700億円前後に達することが明らかになった。試算の4倍強という驚くべき数字である。もとよりこの原因には、円高による燃料コスト安もあるが、それよりも大きいのは、何ととっても合理化意識の徹底と、労使協力路線の確立であるといつてよい。現代の大量消費時代にふさわしい、或いは高度情報時代にふさわしい労働組合運動の方式は一体何であるのか。それは好むと好まざるとに拘らず、その社会に適合した一つの方向（路線）をとらざるを得なくなるのである。今回全国組織「連合」に一本化しようとする動きが出て来たのは、こうした社会的潮流の圧力なのである。総評内部には、「連合」は右寄り統一であるとして反対の声も多いが、この日本的協力路線（協調路線でない）に速やかに方向転換することこそが、自らを守り、組織を存続させるための由一の方途なのである。あの戦闘的な国鉄の労働者でさえも、一部を残して大半は新しい社会の変革に身を投じて立ち直った事実を忘れてはなるまい。減少の一途を続ける労働組合組織に歯どめをかけ、新人類といわれる若者達を喜んで組織に迎えるための方途を、今こそ組合は真剣に考えねばならない時なのである。

4) 労働経済の今後の展望と問題点

以上労働経済の主要なる項目につき、現況の分析を行ってきたが、今後に残された解決を要する課題は何であろうか。それは大きく2つに大別出来るが、その1つは言うまでもなく、雇用、時短、賃金の労働条件的側面であり、

他の1つは次第に弱体化しつつある労働組合の存在の意義そのものである。換言すれば労働組合不要論が、近い将来叫ばれてくる可能性がある。以上の2点について、以下所見を述べてみることにしたい。

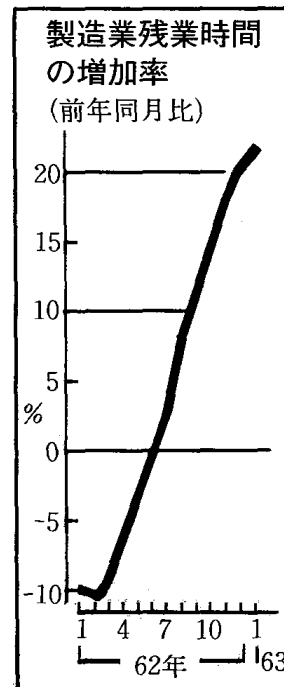
a) 労働条件的側面

先づ雇用問題については、失業の項に於いてふれた如く、先行き大きな不安はないし、景気の回復にともなって、むしろ雇用増加の可能性さえもある。有効求人倍率も、いっそう上昇するであろう。しかしながら、むしろ問題点は、労働時間の短縮にある。下記表にも見られる通り、我が国の場合、製造業に於ける残業時間は、むしろ増加の傾向にある。「労働時間を短縮するか」或いは「賃金を上げるか」のいずれか一方をとる場合、我が国では賃上げをとる人々が多いと考える労働組合の幹部は47%である。未だに我が国では時短よりも賃上げなのである。

本年始め、中国では中国国家科学委員会科学技術促進発展研究センターによる報告を発表したが、それによると「給料増加よりも時短」と答えた人々が80%にのぼると伝えられた。現在の中国の年間労働時間は、2.448時間であり、かなり長時間であるとはいうものの、中国の生活水準から見れば、まだまだ賃金の方に比重を置いてよさそうに思えるが、それにしても此の様な調査結果が出ているのである。しかも現在、週休2日制を検討しつつあり、2.000年にはそれを実現する可能性があるという。

又西独に於いてもSPDの副党首ラ

図 3



日本経済新聞 63,3,3

我が国に於ける労働経済の現況と将来の問題点

フオンテーヌ氏が「労働時間が短縮されるのならば、賃金のダウンはやむを得ない」と発言して春闘さなかの労働組合幹部を怒らせるという一幕もあった。この国では1984年38.5時間制を実現したが、これを35時間制にしようと斗争中である。

この様な世界的傾向の中で、何故に我が国では、法制上の短縮の動きがあるにも拘らず、現実的には延長せざるを得ないのかを考えてみなければならぬ。現実に深夜に帰宅して、家では睡眠をとるだけのサラリーマンや或いは仕事を家にまで持ち帰る人々も決して珍らしくないのが現況である。

先ず第1に考え得ることは、残業手当がすでに固定的家計費の中にくみ込まれてしまっているのである。それ故残業が少なくなることは、生計上支障をきたすのである。

第2に企業側から言えば、日本の場合諸外国と違って、容易に解雇を申し渡すわけにはいかない事情がある。(労使慣行上、或いは日本的経営の特質上)又ひと度失った優秀な労働力は、再調達することは甚だ困難でもあるし、現従業員には、多額の教育投資が行われているのである。換言すればコストの面でそれを失うことになるし、そして何よりも会社と従業員とは運命共同体なのである。それ故不況時にも仲々解雇せず、企業内失業という形で従業員をかかえ、ローテーション等によって余剰人員を再配置する。従って好況に際しても安易に人員を採用せず、残業によってそれを切り抜け、不況に備えるのである。これが今回現れた残業時間の増加であると考えられる。

第3は中小企業と大企業の生産性格差である。下図に示す通り、アメリカと比べて日本の格差はいちじるしく大きい。我が国の中小企業は、これを労働時間の延長によって、うづめようとするのである。従って労働時間数は、益々増加せざるを得ない。

第4に日本人の仕事に対する気質——本来仕事そのものが好きなのである。家にいるより職場にいた方がよいという会社人間が、日本の社会では珍しくない。しかしながら世界的視野に立って、国際経済を眺めると、日本に対する非難が次第に高まっている今日、仕事好きで長時間仕事をするという

表8 日米製造部門の1人当たり付加
価値格差

従業員の規模	米国	日本
9人以下	65	32
10～19人未満	62	40
20～99人未満	65	46
100～249人未満	70	※62
250～999人未満	81	※※84
1000人以上	100	100

(注) 1000人以上の企業の1人当たり付加価値額を100とした数字。
※は100～299人未満, ※※は300～999人未満。
「中小企業白書61」

ことが、単に個人の好みに止まらず、他国の人々に迷惑を及ぼすということであれば、そろそろこのあたりで一考を必要とするのではないかと思われる。やはり世界の体制に順応して、調和をはかるべきなのである。

仮にここで48時間労働を46時間とした場合、どれ位の賃上げに相当するかを計算してみよう。それは48分の2であるから4.16%の賃上げと同等である。このような発想の転換を行うべき時に来ているのである。事実某不動産会社では、有給休暇をとった社員には、1日につき千円の手当をつける制度を発足させた。この時代に末だに残った有給休暇を買い上げる会社が多数あるという現況は、1日も早く打破しなければならぬ。

次に賃金に関する問題点を提起してみたい。そもそも賃金とは、本質的には高い程よいし、又企業の経営内容の許す限り高くあるべきである。そして日本の労働組合も、欧米並みの賃金をめざして闘ってきたが、ようやくにして曲りなりにも数字的に世界のトップ、ランキングに入った今日、その質的内容を考慮すべき時に来ていると言わねばならない。これまでの様に、たゞ目先の数字のみを追っても仕方がないというべきである。事実名目的には、本論冒頭にも述べた如く、高い賃金水準を示しながらも、生活実感として豊かさが感じられないのである。従って現代は、労組が賃金数字をこれ以上大

きくすることに力を入れるよりは、むしろ労使が協力して、このみせかけの高賃金を実質的にも内容のあるものに転換させなければならない。現に日米比較に於いても、1人当りGNPは、計算上は1\$120円として、我が国はアメリカより20%以上も高くなるにも拘らず、購売力平価の面からみれば、20%も低くなっているからである。従って此の点から概算すれば、1\$=120円でなくして、1\$=200円位が妥当なのではなかろうか。物価の比較をすれば、牛肉100gが東京で354円：ニューヨーク145円、岳ビール（350ml）230円：81円、ガソリン（1ℓ）125円：36円となっている。OECD調査では、食糧品に関する限り、1\$は300円の価値しかないと報告されている。

従って今後の課題は、労使が力をあわせて、為替レートにふさわしい内容の豊かな生活が出来うる如き社会の実現のために努力すべきであって、此の問題を放置したまゝ、春斗で7%だ3%だと対立しても始まらないのである。

このためには、先づ政府の経済政策の誤りを是正させなければならない。79年から86年までは、財政再建のため内需抑制策をとってきたことのしわ寄せが、海外黒字不均衡を生み出したのであった。今後は一層内需拡大によって、此等の問題を解決すべきである。第2は土地政策と農業保護政策である。牛肉1つをとってみても、原産地価格に25%の税金をかけるところまではまだよいとしても、それに加えるに流通マージン、更に調整金を上のせして、それを蓄産農家保護のための費用として流用する。しかもこのようなシステムを保持するために蓄産事業団なる団体を組織して、多額の人件費、運営費を空費する——この様なことをやっている限り、牛肉の価格はいつまでたっても下らないであろうが、かように国民消費者を無視した経済政策は、国内的にはもとより、国際的にも世界の常識の許さないところであるので、速やかに善処すべきであろう。労働組合としても、以上の如き経済政策の変換をナショナルセンターとして政府に要求すべく、強く働きかけるべきである。

労働組合が実質的賃上げのためになすべき第2は、企業経営者に対する円高差益還元の要求である。円高による差益は、約30兆円であるが、このうち11兆7.000億が消費者に還元されたのみである。例えば、ビール会社は、170

億の差益があったにも拘らず、殆んど価格を下げていない。(缶ビール10円の
み) 航空会社は燃料費40%減で、285億の差益が出たにも拘らず、航空運賃
の値下げを行っていない等、枚挙にいとまがない。大和証券経済研究所の調
査によれば、業種別還元率は、石油精製89.2%、繊維76.5%、紙パルプ58.0%、
食品53.6%となっている。NHK試算によれば、規制緩和、市場開放による
家計の支出節約月額、食糧品5.814円、ガソリン代947円、交通費106円の
3項目でさえ、6.868円にのぼるといわれている。以上述べた如き公正な経
済政策の断行を政府に迫ると同時に、経営側に対しては、為替差益の還元を
要求すること——これ等のことがなければ、実質的な国民生活の向上をはか
ることが出来ない。以上のことが実現された時こそ、始めて世界一の数字に
裏づけられた豊かな実質賃金の実現が可能なのである。

b) 労働組合存続の意義

以上述べた様に、労働条件的側面については、時短と賃金について、全く
新しい施策や考え方が必要なのである。そのことは、同時に労働組合につい
ても言えるのであって、今日その存在そのものの意義が問われ始めたのであ
る。

それは何よりも労組の組織率にあらわれている。我が国の場合それが最低
の27.6%に凋落したことを述べたが、同様の現象はアメリカに於いてもみら
れ、これまた最低の18.0%となっているのである。この様な労組ばなれの現
象は、何故おきたのであろうか。

先づ第一に考えられることは、賃金は力やストライキによってもぎとるも
のではなくてきたということ。それは企業の業績や、景気の動向や、一
般的な経済社会的状況によって決するものであって、それを無視した賃上げ
は、結果として、名目的に上っても実質的低下につながるという事実を、労
働側が認知したということにある。又経営者も、一応世間水準並みの賃上げ
をしなければ、有能な人材を集めることが出来なくなっていること。

この様な状況の中では、特にもはや労組の存在意義が次第に失わざるを得

ないのである。(今日真に労組を必要とするのは、むしろこれまで労組さえも結成出来なかった中小企業や前近代的権力主義的経営を行う企業、団体である。)

従ってこれまでのように、労組の役割を賃上げのみに求め、力を背景にした労働組合運動を展開するだけでは、組合員に対する魅力をつなぎとめ得ないのである。しかも我が国の場合、大半のケースとしてユニオンショップがしかれているために、良い意味での組合員意識が持てない。換言すれば、組合運動には、重要な要素としての競争原理が導入されていないのである。筆者の主張としては、今後組合が生き残るために組織率を伸ばし、魅力ある労働組合にするためには、むしろユニオンショップを廃止し、オープンショップとして、組合員一人一人を獲得するための努力を重ねるべきなのである。

この様な努力をすることなく、入社即組合員という如き今日のシステムでは、組合幹部は手をこまねいて巨大な組織の上にあぐらをかくのは当然の帰結なのである。かつて世間をさわがした日産自動車労組のリーダーであった塩路一郎が、豪華ヨットを所有するなど、一般組合員とかけはなれた労働貴族となったことは、その1例にすぎない。これでは組合員の信頼をつなぎとめ得ないのである。しかしかような事実は特殊な例外ではない。トヨタ自動車出身の労組幹部であり、「連合」の副会長である某は、会社所有の東京の高級住宅街に居をかまえているが、時価100万円を下らないという家賃の豪邸である。この大邸宅をわずかに7万円という賃料を支払うのみというのでは、組合員の納得がえられないであろう。この様な組合幹部のために、毎月多額の組合費を納める気がするであろうか。

次に検討を要する問題は、大企業労使による中小企業搾取の現状である。昔日の労働理論は、資本家による労働者への搾取であった。しかし今日では、総資本対総労働の対決などではなくして、大企業の労使が、発展した日本経済の恩恵を最も大きくうけているのである。事実労働組合に加入している労働者は労働人口中わずかに3分の1以下であるし、未組織労働者、特に中小企業に於けるそれは悲惨な現況にある。大企業の労働者は、大企業が、中小

系列会社を搾取する中味の分配にあずかっている故、彼等は中小の企業（下請）とその労働者をも搾取していることとなる。「搾取」という表現がマルクス主義的感覚で適切でないならば、中小労使の犠牲の上に高い労働条件を獲得していると言いかえてもよいであろう。

今後は此の点こそ更に注目されてしかるべきであって、社会に於ける「搾取図式」がかように変化してきたのである。労働者が労働者を搾取するなどということが許されるべきでないとするなら、この現状について今後どうすべきかを、大企業の労組は、系列会社の組合員に明示する必要がある。もっともすすんだ企業では、親会社の労組が、関連会社の労組と連合体をつくり、相互に情報の交換、協力体制をひいているところもあるが、一般的には、賃金についてもかなりの格差があるために、この様な組織はつくりにくいのが現状である。

次に考慮すべきは、退職後の生活問題である。老令人口の急増にそなえて、どういう老後を生き抜くか、この問題に労組は更に力を入れるべきであろう。現況の公的年金のみをもってしては、安心した老後が約束されない。従ってそれのみに頼るのではなく、企業年金調整年金制度を確立して、組合員の将来の不安を除くべきであろう。早急に此の種の委員会を設立して、制度を発足させるべきである。政府は、本年3月10日「21世紀初めの社会保障の給付と負担の展望」を発表したが、それによると、社会保障負担率に租税負担率を加えた国民負担率は、2010年には40%台半ばまで高まり、2020年には50%に達するという。従ってこの時には、公的年金のみには頼れない時が来ると考えられるので、この点に対する施策と展望を組合員に与えておくということ、即ち企業内で制度化しておくこと——これが又重要な課題の1つである。

以上の様な労働組合にとって重要な取りくみ点は多いが、最後にあげるべきは、「働きがいのある職場づくり」である。今日産業人が賃金のためにのみ仕事をするという時代は、過ぎ去った。自らの才能に最も適した仕事につい

我が国に於ける労働経済の現況と将来の問題点

ているという条件をつくり出さねばならない。アメリカに於ける大手人材銀行アカウンテンプ社の調査によれば、自分の仕事に誇りを持ち「やりがい」を感じている割合は、経営者89%、中間管理職74%、一般事務職65%、工場従業員で58%という結果が出た。これではアメリカ企業の生産性が向上しないのは当たり前であるし、国際市場に於いて競争力が持てなくなるのは当然と指摘しているのである。

しかしながら、これは決して対岸の火災ではない。労働組合も今後は表面的な労働条件以外に、組合員に対して仕事を通して精神的な豊かさを持てる様な職場づくりに取りくむべきであろう。例えば、過般、大隅鉄工労働組合が経営の刷新をとなえて同族会社的経営を排し、無能な副社長の退陣を要求したことなどは、実は働きやすい環境づくりにあったとあってよい。不況の最中に副社長室の改装に5,000万円も空費してはばからない様な人物は、たとえ社長の息子であろうと、経営者の資格なしと言わねばならない。

この様な側面から考察すれば、労働組合の果すべき役割には、経営監視的使命も存在することがわかる。今回の大隅問題は、若し労組の存在がなければ、主力銀行による円満な解決は、はかれなかったに相違ない。労働組合存在の必要性を、こゝにもまたみることが出来る。

以上 1) 組合員の意識変化の問題とその対策 2) 賃上げ組合からの脱皮 3) 労組幹部の私生活を含む姿勢 5) 大企業労使による中小企業労使の搾取 6) 組合と年金問題 7) 働きがいのある環境づくり 8) 最後に経営監視体としての労組の新しい任務について述べてきた。

いづれにしても、我が国労働経済の現況は、多くの解決すべき課題を持ちながらも、その前途は明るい。此等は戦後40年にわたる対立激突の労使関係の歴史の中から、労使が多くのことを学んで、その教訓を生かしたからに外ならない。この国民的資産ともいふべき健全な労使関係を、今後益々発展せしめて、世界の経営者、労働者の範たることを期待したいものである。

注

- 1) 拙稿「生産性と日本的経営法」『愛知学泉大学研究論集』17〔1983年11月〕

- 2) 『Will』 中央公論社. 1986. 6月号. p. 148.
- 3) 生産性と日本の経営法——前掲論文参照.
- 4) T. J Peter and R. H. Waterman. In Search of Excellence, *Harper & Row*, Publishers, Newyork.1982.
- 5) *ibid.* p.238.
- 6) *ibid.* p.243~244.
- 7) *ibid.* p.239~240.
- 8) *ibid.* p.243.
- 9) 日本経済新聞 63. 1. 25.
- 10) *Japan Times* 63.1.12.
- 11) 拙著『世界の労働事情』啓文社, 1984, p. 122.

(愛知学泉大学経営学部 教授)

昭和63年10月25日受理