

おわりに

英国の労働事情は年と共に思はしくない。失業者は増加の一途をたどっている。ILOの労働統計によれば1970年の失業実数61万7千人、失業率2.6%、が1975年には101万4千人、失業率は4.4%に激増している。1975年と云へば雇用と訓練法によって新設された雇用と訓練の積極的対策機関としてのMSCとその執行機関たるTSAとESAが活動を開始して僅か1年であり雇用対策や訓練対策がこの労働事情に対応していないときめつける訳にもゆかない。政府の対策にもかかわらず1976年7月は遂に146万の失業者、失業率は6.3%に達した。生産や貿易の面を見ても、製造業就業者などは減少傾向にあり貿易は常に大巾の輸入超過であり国際収支は1976年春で2,850億ポンドの赤字である。まさにイギリス病は全土にまんえんしたかの様相である。労働党内閣はTUCと云う強大な労働組合の力を背景にその余命を保っていると評する者もいる。政府は1973年の雇用と訓練法によって失業対策を訓練制度の拡充による完全雇用を目指して推進しようと努力している。更に1975年11月には雇用保護法を制定して、団体交渉の強化、労働者の権利の拡張や職務保障を意図している。その例として労働者は、独立労働組合役員の場合、労使関係の職務または訓練のため有給の休暇をとることができ、労働者は労働組合活動のため休暇をとることができるようになったのである。又1975年4月、政府の発表した「新しい賃金抑制政策～インフレーション攻撃」という白書によると、年8,500ポンド未満の賃金の労働者については1976年8月迄週6ポンドまでの賃上げ、年8,500ポンド以上の労働者には賃上げを認めないことにした。6ポンドは賃金交渉の最高限度である。又1976年8月以降の賃上げ率は、3%程度に抑えることを条件として所得税の減税を実施する提案に対しTUCはこれを承認した。かくして労働党政権としては何とか失業の増加を防ぎ完全雇用の実現を期するためインフレを抑制し過度の賃上げによる就業の機会の減少を避けることに努力しているのである。又既に述べたよう

に若年層の訓練機会の増大を計る措置としてTOPS制度の拡大や職場創設制度の措置や若年者の就職奨励のための特別措置などMSCの機能をフルに活用しようと努めこのため常にTUCとCBI（英国産業連盟）即ち英国の代表的労使代表機関と協議協調してイギリス病の克服に苦闘しているのである。教育制度改革の面でも労働党内閣は、機会均等と能力調和をねらって中等学校のコンプリヘンシブ化を保守党の反対にもかかわらず強引に実施しイングランド、ウェールズに於て遂に75%以上迄総合制化を達成した。階級意識の今尚根強い英国が一方では継続教育カレッジを勤労青少年のために開放して産学協同を企業のニーズと個人のニーズの巧みな組合せによって推進している。労働政策も教育政策もその他の政策も総合して観るとき、英国という国或は英国人という民族は古い歴史的構造を保持し乍ら、時代の変化に対応して根本的変革を内面的に漸新的に導入してゆく巧妙さと自信を内に秘めていると謂うべきであろうか。過渡期にあるイギリスを吾々は長期的展望に立つて冷静に評価する必要がある。

最近西ドイツが職業訓練法（Berufsbildungsgesetz）の改正を意図しその中で英国の訓練賦課金制度に倣った一定率の訓練レヴィ（levy）を企業に課する条項を導入している事や、フランスが将来の訓練という課題を1975年9月11日職業訓練担当の国务大臣の設置した“訓練の将来に関する委員会”の報告の中で採り上げ、その構想が極めて英国的であり、訓練と雇用の連けいの強化を唱い、現在ある全国雇用事業団（National Employment Agency）を改組強化して英国のMSC的構造に倣って公共当局と労使双方の三者構成による強力な機関を設置してこれに法的な財政的権限を持たせようとする案を検討中であることなどを考へ合せると、経済事情や雇用事情が英国に比して優位な西独やフランスが今更行政的にも政策的にも英国方式に倣い学ぶと云う現象は誠に興味深いものがある。此の観点からも老国イギリスの根強いしたたかさが感ぜられるのである。英国の対日貿易問題でも極めて強硬な態度であったことは最近の事例であるがその辺にも吾々は、イギリス病といった固定観念を捨てて対応する必要があるのではなからうか。筆者がロ

ンドン滞在中に多年の友人の一人が、北海油田の開発によって自給自足の体制確立に英国が並々ならぬ執念をもやし将来（1985年頃）は英国の原油を日本にも売れる時代が来るぞと話してくれたこと等を思い浮べて、そこにも彼等の自信と耐乏強さを感じるのである。柔盾と妥協を巧みに同調させ、巧妙に「労使協調」を計り労組を資本と対決する勢力から協調する勢力に置き換えつつある政治方向性も注目すべき要素であると共に、西独や北欧が試みている「労使共同決定制」と同じ路線に英国労働党が移行しつつあることも見逃してはならない。このような要素が英国の雇用政策や訓練政策に随時随所に反映して、今後いかに政府や産業界や教育当局が三者協調の中で問題と取り組んでいくかを長期的に観察すべきであり、日本人的性急さからの早計な当否の判断は控えるべきものと考へるのである。

本報告書が筆者の主任研究員・教授としての最後のレポートであることに聊かの感懐をおぼえつつ擲筆する。

春風やいかに賢く老ゆるべき

1977年3月3日