

### 第3節 経済社会の変化と労働者の対応を通じた雇用の質の充実

持続的な生産性の上昇を目指すためには、人員の削減による労働生産性の上昇ではなく、経営効率の改善や労働力の人的能力の向上などに取り組み、産業の高度化を図り、経済社会全体の生産性を高めることが重要となっている。

また、人材育成については、企業が新規学卒者を継続的に採用することにより、企業内で技能の適切な伝承や将来の基幹労働者の育成を図ることが重要である。特に、若年者については、働くこととの接点を拡大し、働く意欲や能力の向上を図ることが大切であり、職業意識の涵養、試行的な就業、職業訓練、適切な職業選択を行うためのカウンセリング等を通じて継続的な就業につなげていく取組が重要である。

さらに、職業経験を活かした転職により、労働者に能力を発揮する場を与え、その意欲を引き出すことや、これまでの職業経験を基に自らの職業能力をとらえ直すとともにそれを活かすことができるような就業機会が提供されることが重要である。

#### (労働移動と労働生産性)

労働生産性の上昇率を要因分解してみると、1990年代以降は1980年代に比べ、各産業の生産性の伸びが鈍化しているとともに、1990年代半ば以降では、産業別就業者構成の割合の変化が労働生産性の低下要因となっている(第41図)。この背景には、雇用情勢が厳しい中で、サービス業が専ら雇用吸収の役割を担っており、結果として、生産性上昇率の高い産業から、生産性上昇率の低いサービス業へと労働移動が進んでいる現状がある。

また、技術革新や経営効率を示す全要素生産性(TFP)の上昇率は近年低下しており、長期的・継続的な生産性の上昇を目指すためには、人員の削減の結果としての労働生産性の上昇ではなく、技術革新の促進、経営効率の改善、労働力の人的能力の向上などに取り組み、産業の高度化を図り、経済社会全体の生産性を高めることが重要となっている。

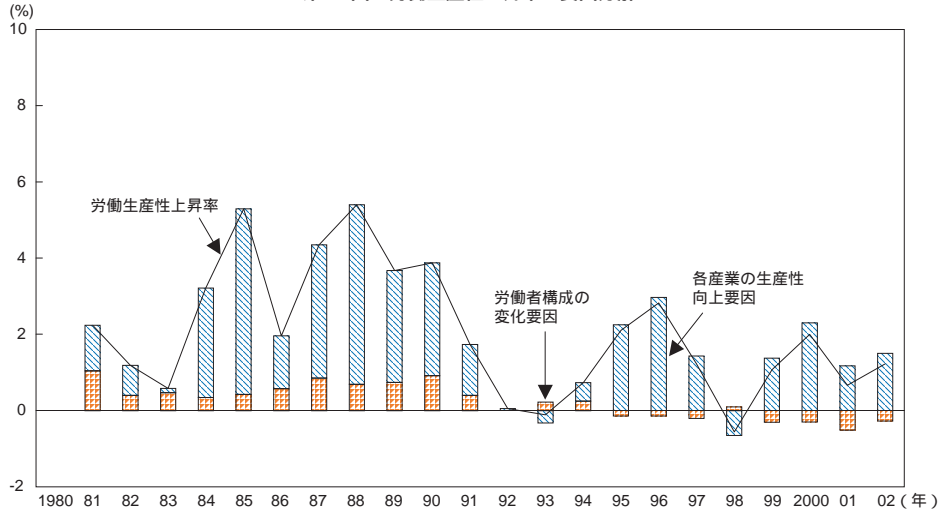
#### (賃金の変化や離職期間と労働移動)

1997年以降、雇用情勢が厳しい中で、労働移動後の賃金は低下する傾向となっている。年齢階級別では、特に働き盛りである25～34歳層、35～44歳層、45～54歳層で労働移動後の賃金低下が大きい。産業との関係では、産業内移動の方が産業間移動よりも賃金の上昇幅が大きく(1999年～2002年では低下幅が小さく)なっており、職業との関係でも、職業内移動の方が職業間移動よりも賃金の上昇幅は大きく(1999年～2002年では低下幅が小さく)なっている(第42図)。

また、転職に要する期間(離職期間)は1990年代を通じて長くなる傾向にある。産業との関係では、産業内移動の方が産業間移動より平均離職期間が短くなっており、職業との関係でも職業内移動の方が職業間移動より平均離職期間が短くなってきている(第43図)。

職業経験を活かした産業内移動(職業内移動)は産業間移動(職業間移動)に比べて転職が容易であり、しかも、労働者に能力を発揮する場を与え、賃金の上昇を伴ってその意欲を引き出すと考えられるが、実際には働き盛りの年齢層等の労働移動はそのような方向になっていないと考えられる。

第41図 労働生産性上昇率の要因分解



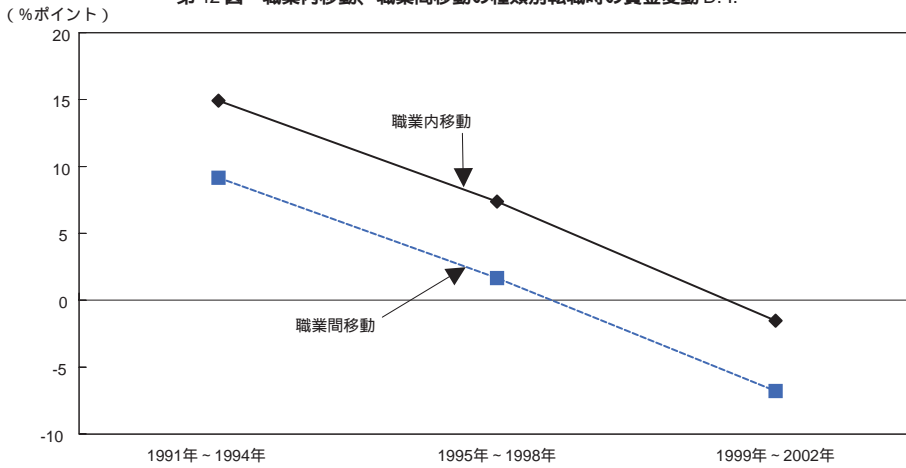
資料出所 内閣府「国民経済計算」より厚生労働省労働政策担当参事官室試算  
 (注) 労働生産性上昇率の要因分解は次式による。

$$\frac{P}{P} = \frac{1}{P} \left( P_i + \frac{1}{2} P_i \right) S_i + \frac{1}{P} \left( S_i + \frac{1}{2} S_i \right) P_i$$

労働者構成の変化要因      各産業の生産性向上要因

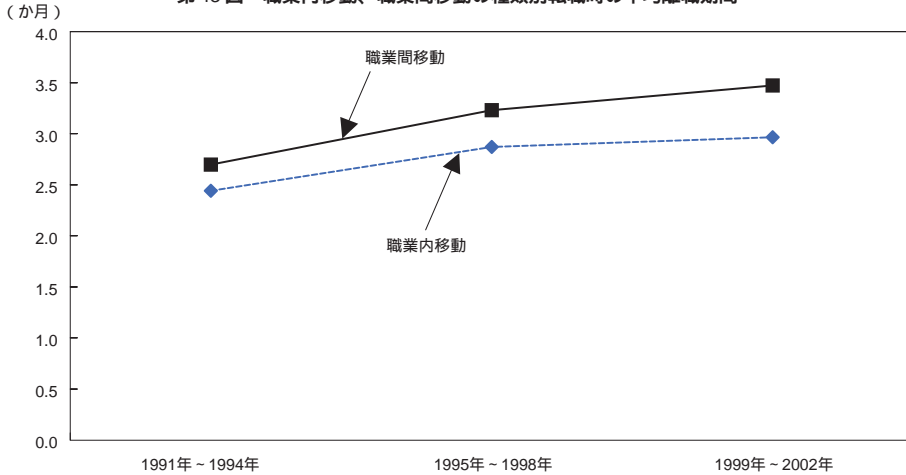
P : 労働生産性 (P=Y/L) Y : 実質 GDP (Y= Y<sub>i</sub>) L : 就業者数 (L= L<sub>i</sub>)  
 P<sub>i</sub> : =Y<sub>i</sub>/L<sub>i</sub> S<sub>i</sub>=L<sub>i</sub>/L i : 産業大分類

第42図 職業内移動、職業間移動の種類別転職時の賃金変動 D. I.



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」を厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計  
 (注) 1) D.I. = (「3割以上増加」+「1~3割未満増加」) - (「1~3割未満減少」+「3割以上減少」)  
 2) 賃金変動が不詳の者を除く。

第43図 職業内移動、職業間移動の種類別転職時の平均離職期間



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」を厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計  
 (注) 1) 平均離職期間は離職期間が15日未満の者の離職期間を0.25か月、15日から1か月未満の者を0.75か月、1か月から3か月未満の者を2か月、3か月から6か月未満の者を4.5か月、6か月から1年未満の者を9か月として求めた。  
 2) 離職期間が不詳の者を除く。

### (労働移動と失業問題)

失業頻度と失業継続期間を試算すると、男女とも、失業頻度は上昇傾向、失業継続期間は長期化傾向にある。また、失業頻度は男性より女性が高いものの、失業継続期間は男性の方が長く、男性の再就職が困難であることがわかる(第44図)。中高年層の労働者は、特に男性で再就職の緊要度が高いが、雇用者が減少している製造業、建設業で働く者が多いことなどから、失業頻度は低いものの失業継続期間が長く、再就職が困難な状況となっている。

また、製造業とサービス業の入職・離職の状況を長期的にみると、製造業では新規学卒者の入職者が若干減少し、それ以外の入職者が若干増加しており、また、サービス業では新規学卒入職者数はほぼ一定となっているが、それ以外の入職者が大きく増加している(第45図)。新規採用については、それを抑制したことにより年齢構成がいびつになった、基幹社員が不足するというような懸念が示されている。

産業構造の高度化を図るためには、企業が新規学卒者を継続的に採用することにより、企業内で技能の適切な伝承や将来の基幹労働者の育成を図ることができるようにすることが重要である。また、中高年層の転職に当たっては、それまで蓄積してきた職業能力の活用が重要であり、中高年求職者の能力の正しい把握とそれに見合った職業紹介や職域の開発が求められるが、企業においても、労働者の能力を活かしながら、産業構造の転換に対応し、社会全体として中高年層の職業能力を活かしていくシステムを模索していくことが重要であろう。

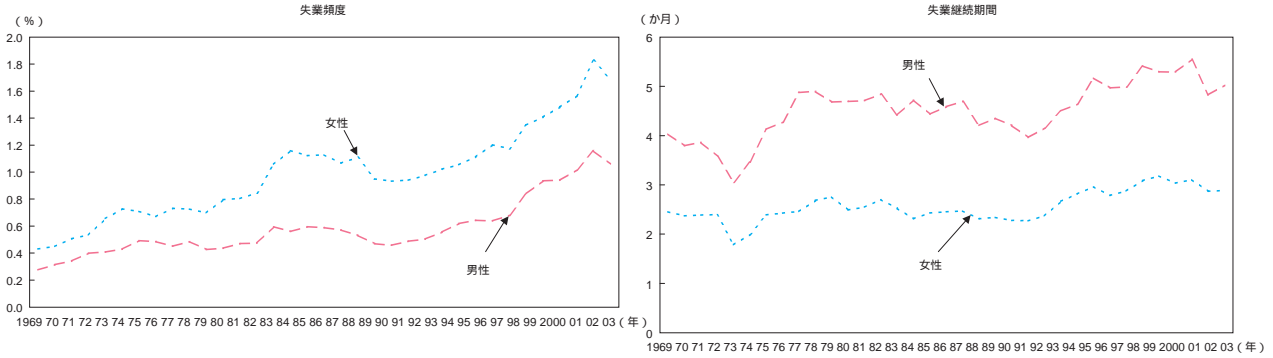
### (若年層の労働者の課題)

若年層の労働者については、景気の長期低迷が続く中で、企業が採用を抑制するとともに、即戦力志向が強まっていることから、就職が難しい状況が生じている。また、社会生活や職業生活の前提となる生活習慣や就労意欲が欠如しているなどの問題も指摘されている。

2003年のフリーター数について「平成15年版 労働経済の分析」と同様の方法で推計すると、217万人となっている(第46図)。また、非労働力人口のうち、特に無業者として、年齢は、15~34歳、卒業者、未婚者であって、家事・通学をしていない者に限って集計したところ、2003年には52万人となっている。

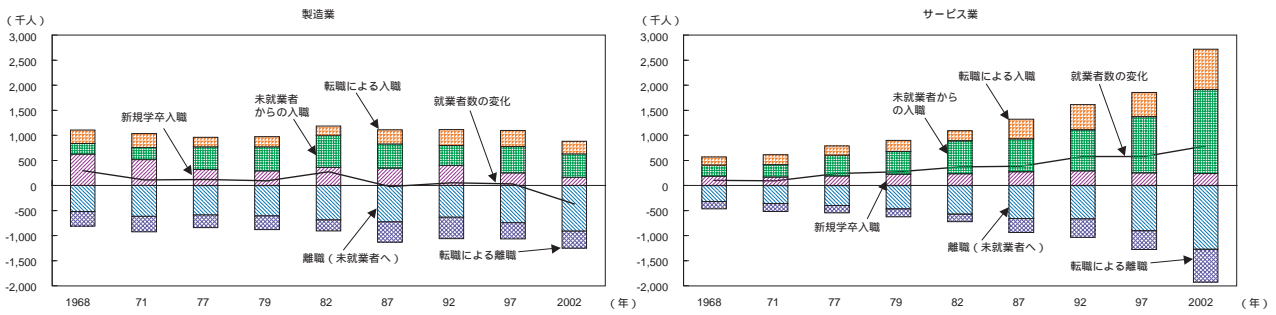
これらの問題は、若年者自身の問題にとどまらず、経済社会の維持、発展という観点からも憂慮すべき問題であり、国民各層の意識を喚起し、さらに認識を深めていくことが重要である。また、その対応としては、若年者が働くこととの接点を広げ、働くことの意義や楽しさ、充実感等を実感できるようにしていくことが大切である。その際、働く意欲に乏しく、生活習慣などにも問題がみられるような場合には、働くことについての自信や意欲を付与することが必要であり、それぞれの若者の事情に応じたきめ細かな対応が求められることとなる。

第44図 失業頻度及び失業継続期間の推移



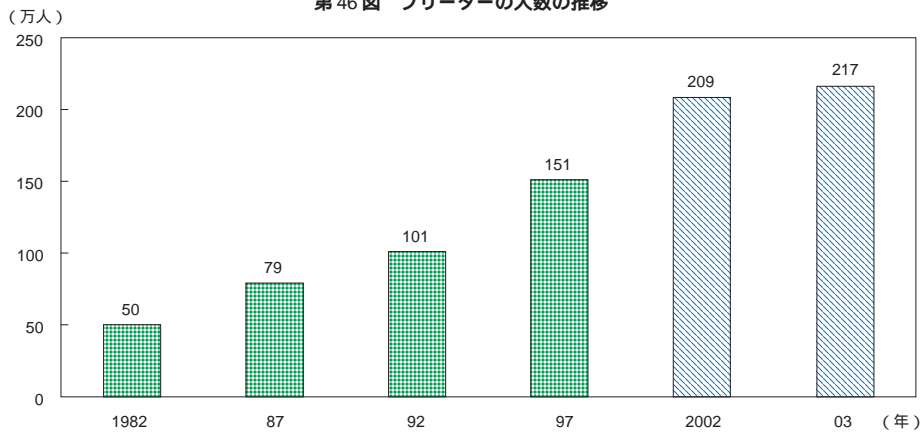
資料出所 総務省統計局「労働力調査」より厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計。  
 (注) 1) 失業頻度 = 1か月の失業発生件数 / 労働力人口失業継続期間 = 失業状態の発生から終了までの平均月数  
 2) 推計に当たっては、厚生労働省労働政策担当参事官室で修正したフローデータを用いている。

第45図 入職・離職の状況



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」、文部科学省「学校基本調査」より厚生労働省労働政策担当参事官室にて試算2002年の「就業構造基本調査」については厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計  
 (注) 1) 各年の就業者数の対前年増減の内訳を示している。  
 2) 2002年のサービス業については新規卒入職を除いて飲食店、宿泊業、医療、福祉、教育、学習支援業、複合サービス事業、サービス業(他に分類されないもの)の合計である。  
 3) 未就業者からの入職には新規卒入職を含まない。

第46図 フリーターの人数の推移



資料出所 1982年、87年、92年、97年、2002年については「平成15年版 労働経済の分析」より転記。2003年については、総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」を厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計。  
 (注) 1) 1982年、87年、92年、97年については、フリーターを、年齢は15～34歳と限定し、現在就業している者については勤め先における呼称が「アルバイト」又は「パート」である雇用者で、男性については継続就業年数が1～5年未満の者、女性については未婚で仕事を主にしている者とし、現在無業の者については家事も通学もしておらず「アルバイト・パート」の仕事を希望する者と定義し、集計している。  
 2) 2002年、2003年については、フリーターを、年齢15～34歳層、卒業者に限定することで在学者を除く点を明確化し、女性については未婚の者とし、さらに、現在就業している者については勤め先における呼称が「アルバイト」又は「パート」である雇用者で、現在無業の者については家事も通学もしておらず「アルバイト・パート」の仕事を希望する者と定義し、集計している。  
 3) 1982年から97年までの数値と2002年、2003年の数値とでは、フリーターの定義等が異なることから接続しない点に留意する必要がある。

### 第3章 総括

大量生産・大量消費の工業社会では、大規模な生産設備の下で規格化され、標準化された労働力が大量に用いられ、富が生まれてきた。しかし、社会の成熟化に伴って、一人一人のニーズにあった製品・サービスこそがより高い市場価値を持つようになってきている。そして、こうした価値創造の源が、労働者の職業能力そのものなのである。

成熟社会では、人間の持つ様々な能力を多彩に開花させることが、経済活動における価値を創造することになる。労働者が、自分の仕事にやりがいを持ち、付加価値創造能力を高めていくことができるように、雇用の質を充実させていくことが重要な課題である。また、こうした課題に応えることは、産業構造の高度化、製品・サービスの高付加価値化を押し進め、日本経済のさらなる発展を導くものとなる。

雇用の質の充実を通じて豊かな生活を実現していくため、産業構造の高度化・高付加価値化に向けた職業能力の向上、労働者の意欲の向上、労働者の意欲と能力の発揮に向けた社会的基盤の整備について、取り組んでいくことが求められる。

#### (成熟する日本社会と働くことの意味)

日本経済は、輸出の増加をきっかけとして景気の回復局面に入り、今後、雇用や勤労者家計の分野へと回復の成果が広がっていくことが期待されている。しかし、経済も社会もかつてに比べ大きく変化しており、「GDP」の拡大や雇用の量的な拡大を目指した経済運営だけでは、国民生活の「豊かさ」を実現することはできないだろう。

高い経済成長を通じて物質的に豊かな社会を形成した日本社会は、社会の成熟段階に入っており、人々の精神的な充足が求められているといわれてきた。高度経済成長を通じて成立した、大量生産・大量消費の工業社会では、大規模な生産設備のもとで規格化され、標準化された労働力が大量に用いられ、富が生まれてきた。しかし、社会の成熟化に伴い、一人一人のニーズにあった製品・サービスこそが価値あるものとなってきている。そして、こうした価値を創造するのが、労働者一人一人の職業能力なのである。

成熟社会では、人間の持つ様々な能力を多彩に開花させることが、経済活動における価値を創造することになる。労働者が自分の仕事にやりがいを持ち、付加価値創造能力を高めていくことができるように雇用の質を充実させていくことは重要な課題である。

#### (経済社会の変化と求められる雇用の質の充実)

情報通信技術の革新、経済のグローバル化の進展などによって海外生産活動が広がり、所得水準の高まりなどによって、消費者ニーズも多様化するなど、経済社会は大きく変化している。製品・サービスの高付加価値化が求められ、職務の内容も変化している。

こうした変化の中で、雇用管理の多様化や就業形態の多様化が進み、雇用をめぐる様々な変化が生み出されている。それでは、こうした様々な変化の動きは、労働者の意欲や能力の発揮を促すものとなっているだろうか。今年の白書では、職務の内容とそれに伴う労働条件を、人事労務管理の特徴なども含め、雇用の質ととらえ、雇用をめぐる変化を評価し、課題を整理してきた。

経済社会の変化は、雇用の質に大きな影響を与えてきた。厳しい国際競争などの影響を受け、時間当たりの実質賃金は、近年、低下傾向で推移している。サービス分野では雇用が拡大してきたが、専門サービス業のように賃金が堅調に推移した業種がある一方、社会保険・社会福祉の業種では賃金下落が続いている。賃金分布をみても、世帯別の所得分布をみてもばらつきの拡大の動きが少しずつ出始めている。労働時間をみても、労働時間の短い労働者と長い労働者の両方の割合が高まっており、企業の人員削減もあり、20歳台後半から40歳台の働き盛りの男性労働者に仕事の負荷が過重にかかる傾向がある。仕事による疲れやストレスを感じる労働者の割合は高まっている。そして、労働者の仕事に対する満足感も低下傾向にある。

こうした現状を踏まえると、雇用の質の充実喫緊の課題であるといえよう。白書では、雇用の質の充実を、第1に、産業構造高度化に向け、労働者がより高い付加価値を創造することができること、第2に、労働者の仕事に対する意識の変化に対応し、仕事にやりがいを感じられるものとなること、という2つの観点から分析した。そして、その結論は、これからの社会には労働者の能力発揮こそが求められており、そのために雇用の質の充実が重要であること、また、雇用の質の充実に向けたこの2つの観点は、相補い合うもので、ともに追求されるべきものだということである。

日本経済が今後も発展していくためには、産業構造の高度化、製品・サービスの高付加価値化が課題であり、変化する経済環境に対応しながら創造的な能力を発揮することのできる人材の輩出が不可欠なのである。一人一人の労働者には、その能力を十分に発揮し、意欲を持って仕事に取り組んでいくことが期待されている。

### (雇用の質の充実を通じた豊かな生活の実現に向けた取組)

雇用の質の充実を通じて豊かな生活を実現していくため、次の3つの視点から、企業や労働者、社会全体といった様々なレベルで、取組が強化されることが求められる。

#### 産業構造の高度化・高付加価値化に向けた職業能力の向上

産業構造の高度化・高付加価値化の観点から、労働者には、より高い付加価値創造能力を備えることが期待されており、労働者の能力向上と能力発揮が、今までに増して求められるようになってきている。

労働者の職業能力の形成には、長期的・継続的な視点が重要であり、あまりにも短期に成果を求めたり、単に外部に人材を求めるようなことが進めば、社会全体としても人材を蓄積していくことができなくなる。今後とも、長期的な視点から、若年労働者を育成して人材の蓄積を進め、そのことを通じて産業構造の転換を達成していくことが重視される必要がある。その際、長期雇用は、労働者の継続的な能力評価と能力開発を通じて、質の高い人材を育成していくことに役立つものであり、今後も、こうした有効性が活かされていくことが重要である。

また、就業形態の多様化が進む中で、非正規労働者の能力形成の機会が乏しいという格差の問題が生じているが、今後は、就業形態の多様化に応じた能力開発の機会が柔軟に提供され、企業に働く様々な人々が、それぞれ意欲を高めながら働き続けることができるようにすることによって、すそ野の広い人材の蓄積がなされることが求められよう。

さらに、労働者自身も、長い職業生活を展望しつつ、主体的に職業能力開発に取り組む姿勢

が重要である。

このようにして生み出される人材は、企業の中に蓄積されていくが、それは同時に社会的な人材の蓄積でもある。新しい産業分野の創造が期待される日本社会において、高い職業能力を備えた人材が新しい産業を興し、また、その新しい産業活動の中で優れた人材が生み出されていくという望ましい循環を作り上げていくことが求められる。

政府は、関係者や専門家と協力しながら、技術予測に基づいて、技術革新が進展する分野や、今後、必要となる人材とその能力などについて戦略的なビジョンを描き、企業や労働者の取り組みを支援することによって、人材育成を後押ししていくことが求められる。

### 労働者の意欲の向上に向けた取組

労働者の職業能力の発揮は、職務への意欲ある取組に支えられるものであり、労働者の意欲を向上させることは、企業が労働者の能力を活用して業績を上げていくためにも重要な課題である。また、成熟した社会において、一人一人の労働者が個性を活かして働くことは、より豊かな価値を創造し、経済社会を発展させる原動力となっていくことが期待される。

労働者の職務の内容をみると、就業形態の多様化のもとで、高度で専門的な能力が要求される職務が増える一方、分業が押し進められ、定型化された仕事を反復的に行う職務も増えており、同時に、賃金のばらつきも拡大している。一般に、市場価値を効率的に生み出していくために、分業が押し進められる傾向があるが、そのことによって、仕事への意欲がそがれることも危惧されている。成熟社会においては、労働者一人一人の個性を大切にし、活かしながら、価値創造をねらっていくことを追求していくべきである。そのためには、一人一人の個性をそれぞれ認め合えるような価値観の多元化のもとで、専門知識をベースにした効率的な経済活動ばかりでなく、人への思いやりをもった対人サービス、感性が活かされる文化産業、地域の歴史を体現した伝統産業など、産業のすそ野を広げ、人間の能力を多彩に開花させていくような方向を模索していくことが重要であろう。

企業の人材戦略においては、労働者の意欲とその努力に報いるような公平で納得性のある賃金・処遇制度の設計、運用を目指し、柔軟な労働時間制度などによって、一人一人の生き方・働き方に応じて、能力発揮が存分に行える職場環境を創造することが重要である。その際、労働者のキャリア展開にとって必要となる職業能力開発の機会の提供、労働者の望む職務への配置などを組み合わせながら、労働者との継続的なコミュニケーションを深め、雇用管理全体として、労働者が意欲をもって職務に取り組むことができるようにしていくことが重要である。

ライフステージに応じて働き方を選択できるようにしていくことや、仕事と生活のバランスを考慮した労働時間制度や休暇制度などは、労働者が職業人生を通じて意欲を持って働きつづけることの基礎となる。就業形態の多様化は、こうした働き方の選択肢を実質的に広げ、労働者の自己実現を支えるように進められることが求められる。また、育児、介護、自己啓発、リフレッシュ、ボランティアなど、人生における多様な経験も、職業人としての様々な問題意識を育て、仕事への意欲をかきたてていくことにつながり、そのことを企業も今まで以上に重視していく必要がある。このような多様な経験は、知恵や思いやりを育み、感性を磨くこととなり、労働者の創造的能力を高めていくことにも役立つものである。

## 労働者の意欲と能力の発揮に向けた社会的基盤の整備

それぞれの個性をもった一人一人の人たちが、自信をもって自らの選択を行うことができるよう、それぞれの個性を認め合うことのできる多面的な価値観をもった社会を構築していくことが重要である。また、そうしたもとで、一人一人の労働者が自らの職業人生を展望し、職業キャリアを設計しながら主体的な選択を行っていくことによって、労働者の意欲と能力が存分に発揮されることとなる。

まず、労働者が、それぞれの資質・特性を活かし、意欲を持って、主体的に職業能力開発を進めていくためには、自己啓発を中心とした職業能力開発のための機会の充実が重要であり、実践的な教育をはじめ、多面的な教育訓練システムを充実させていくことが求められている。また、そのための方法の一つとして、例えば、大学や大学院を社会人の職業能力向上のために活用することによって、実践を積んでから大学へ通うキャリアルートを開発し、リカレント教育を推進するなど、大学や大学院をより開かれた場としていくことも求められる。

労働者が職業キャリアを設計するためには、それまでの職業経験を踏まえた職業能力の客観的な評価を行い、今後必要となる職業能力などについて相談できる機会が提供されることが重要である。同時に、職業選択や職業能力開発機会についての情報が、労働者にとってより活用しやすいように、幅広く提供されることも求められる。

また、労働者意識の変化、少子高齢化や女性の社会進出、サービス経済化などを背景として、働き方の多様化が進んでいるが、こうした多様化に適切に対応していくことも、労働者の意欲や能力の発揮にとって重要である。さらに、ライフステージに応じて働き方を様々に変化させながら、より長い職業人生を展望していくことも求められている。こうした多様化の動きとして、近年では、SOHOなど雇用という形態にとらわれない働き方や、地域社会を維持・発展させていく上で価値あるサービスが地域の担い手によって提供されるコミュニティ・ビジネスの広がりも見られる。このような取組は、労働者一人一人の価値観を尊重しながら、様々な価値を社会に提供していくことにつながり、多面的な価値観をもった社会を構築していくことにも大いに役立つと考えられる。創業支援の積極的な展開により、様々な事業が創出され、社会において多様な価値が実現されていくことが期待されるが、そこにおける就労環境の整備について検討を深めることも多面的な価値観を持った社会を構築していく上で重要な課題である。



