

## まとめ

人口が減少し、少子高齢化が進展する今後の経済社会を展望すると、一定の経済成長を確保し、経済社会の活力を維持していくため、みんなで働き支え合っていくことを目指す必要があり、より多くの人々が意欲を持ち、能力を発揮できるように努めていくことが社会全体の課題となっている。意欲の保持と能力の発揮という観点から、若年者、高齢者、女性について分析すると、若年者については、意欲を高め自立を促す取組、高齢者については、高い就業意欲に応え健康に働き続けることに向けた取組、女性については、その就業意欲に応えることのできる社会を目指していく取組が重要である。

人口減少・少子高齢化時代における企業経営と人事戦略については、多様な選択肢の提供、能力開発機会の提供、適切な能力評価の実現などが大切である。また、今まで、非正規従業員の割合が継続的に高まってきたが、今後は、正規、非正規の効果的な組み合わせについて、企業においても検討が深まることを期待するとともに、非正規従業員の増加が、労働者の職業能力の面での二極化、ひいては所得の面での二極化を生み出す危険を意識しながら、社会全体として、正規、非正規の組み合わせや、そうした区分のあり方そのものについても、議論を深めていくことが求められる。

労働政策は、「みんなで働く社会」を目指し、①働き方の見直しと仕事と生活の調和、②意欲と能力の発揮に向けた職業能力開発の充実、③労働市場政策の総合的な推進、に取り組むとともに、より多くの人々が様々な形で働くことができる、ふところの深い雇用システムの創造にむけて、努力を重ねていくことが大切である。

### (人口減少社会における労働政策の主要課題)

我が国は、間もなく人口が減少する時代を迎えるが、今後も、経済社会の持続的発展が不可欠である。そのためには、より多くの人々が意欲をもって働くことで労働力率を高め、その持てる能力を十分に発揮することで高い労働生産性を実現していくことが重要である。一人ひとりが、仕事を通じて社会とのつながりを深め、その持てる能力を十分に発揮することで豊かさを実現していく「みんなで働く社会」を目指し、労働政策は、以下の主要課題に取り組むことが求められる。

#### [働き方の見直しと仕事と生活の調和]

第一に、社会を構成する一人ひとりが、それぞれの仕事を通じて社会とのつながりをもち、みんなで働き支え合っていくことができるよう、今までの働き方を見直し、仕事と生活の調和を図ること、である。仕事と家庭の両立支援などを通じて、仕事と生活の調和が保たれるような働き方を実現していくことによって、女性や若者をはじめ、より多くの人々が、意欲を持って働くことができるとともに、高齢者に、多様な就業や社会参加の場を用意することによって、健康で、社会を支える側に回るように促していくことができる。今までの働き方を見直すことによって、労働者一人ひとりが、職業生活全般を通じてバランスよく働くことができ、より長く、より深く社会とつながりを持つことができるよう、社会的な取組や支援を充実させていくことが重要である。

### [意欲と能力の発揮に向けた職業能力開発の充実]

第二に、人間のもつ知恵や能力がますます重視されるもとの、働く人達の意欲と能力を十分に引き出していくために、仕事の成果を適切に評価し、職業能力開発のための機会を豊富に用意していくこと、である。そのためには、労働者が行っている職務の内容に合わせ、企業が労働者のための職業能力開発を積極的に実施していくとともに、労働者の意欲と能力を引き出し、それに応えることのできる有効な雇用管理制度を設計していくことが重要であり、労使関係も含めた職場コミュニケーションがきめ細かく行われ、意欲を持った労働者の主体的な取組に支えられた継続的な職業能力開発が行われる必要がある。また、職業能力開発に向けた労働者の主体的な取組も重要であり、自己啓発の機会の充実や多元的な教育訓練システムの充実など、労働者の意欲の向上と能力の発揮を支える社会的な基盤を整備していくことも求められる。

### [労働市場政策の総合的な推進]

第三に、人口減少下においても、労働者の意欲と能力の発揮を通じて、持続的な経済発展を実現していくために、労働市場政策を総合的に展開すること、である。労働市場により多くの人々が参加することができるよう、市場としての整備を行うことに加え、意欲を持って参加する人々に、適切な雇用・就業の場を提供していくことが求められる。そこでは、産業構造の高度化と雇用機会の創出が整合的に進められることが重要であり、今後の雇用創出分野が適切に洞察され、長期的な視点に立った人材育成が行われるとともに、適切に人材が配置されるよう、人材ニーズの把握、人材の育成、就職支援などが一体的、総合的に展開されることが求められる。また、持続的な経済発展は、すそ野の広い地域社会の発展によって支えられる必要があり、それぞれの地域において、人材確保や人材育成の面での支援を充実させていくことも大切である。

### (新たな雇用システムづくりに向けて)

戦後の日本経済は、人口増加のもとで、基本的には成長を基調として展開してきたが、その中であっても、幾たびかの厳しい不況や構造調整に見舞われてきた。そして、雇用システムのあり方も、その度に問われてきた。

こうした雇用システムをめぐる論議の中で、共通して目標とされてきたのは、産業・企業の活力をいかに高めていくかということであり、また、これを労働者の立場から見れば、意欲を持って働き、その持てる能力を十分に発揮することで、豊かさを感じるができるようにしていく、ということであった。

我が国は、総人口の面からみても、人口構造の面からみても、ここ数年のうちに大きな変化に直面する。これは、戦後日本経済の基本的な基調の転換であり、雇用システムのあり方についても、今まで以上に論議が高まっている。また、そこでは、今までの経済環境が一変することから、今まで有効であった雇用システムであっても、根本から転換すべきであるとする論議も広がっている。

しかし、雇用システムをめぐる、こうした論議の中で注意を要することは、労働者が意欲を持って働き、能力を十分に発揮するということは、今までも、政・労・使が一体になって追求してきたことであり、この目標は、人口減少社会に向けて、ますます重要性が高まっていくということである。我が国の雇用システムは、幾多の先人のたゆまぬ努力のもとに創り上げられてきたものであり、継承すべき長所も多いことを、改めて、認識する必要がある。

我が国の企業において広くみられる雇用システムは、長期的な視点から労働者を採用・配置し、そ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というものであった。また、そこで形成される長期的な人間関係を基本とした、きめ細かな職場コミュニケーションを通じて、労働者同士の円滑な共同作業が実現され、高い成果を上げていることも評価されてきた。

このように、長期的・継続的な視点から、企業内で柔軟な人材配置を行う雇用システムには、雇用安定と人材育成の面で重要な機能が備わっているが、景気後退や産業構造転換への対処にあたって、その維持には困難を伴い、労使の間で、幾たびもの厳しい議論がなされてきた。特に、1990年代以降は、バブル崩壊に伴う景気後退過程が非常に厳しいものとなり、さらには、グローバル化やIT化の急速な進展のもとで、今までにない規模での市場競争の激化が生じ、企業は、その存立自体が脅かされる場面も少なくなかった。こうした中で、コスト削減と短期の利益追求が優先され、非正規雇用者の割合も継続的に上昇してきた。

しかし、日本経済も緩やかに持ち直し、さらに、人口減少とさらなる少子高齢化が進行する時代を目前に控え、改めて、長期的な視点から、今後の雇用システムを、冷静に展望する好機を迎えている。また、実際に、厳しい経済情勢の中でも、雇用安定や人材育成を重視し、優れた経営を実現している企業も数多く存在している。

今まで見てきたように、我が国は、「みんなで働く社会」を目指し、働き方を見直し、より多くの人達が様々な形で働くことができる、ふところの深い雇用システムを創り上げていかななくてはならない。日本の雇用システムは、労使の努力によって雇用安定と人材育成の優れた機能を有しているが、今後は、こうした優れた機能を活かしながら、労働者一人一人の能力をより的確に把握、評価し、労働者の主体性をより尊重した配置を行うなど、一人一人の個性が生きる、能力発揮と実力主義を目指していくことが大切である。

より多くの人々が意欲を持って働き、能力を十分に発揮することのできる新たな雇用システムづくりに取り組んでいくことが重要であり、こうした努力を重ねることにより、労働力供給制約下での持続的発展に向けた道を、力強く歩んでいくことが期待されよう。