

まとめ

就業形態の多様化は、グローバル化に伴う厳しい市場競争や産業構造の高度化、生産・サービスの柔軟な供給体制をとる企業の経営戦略、高齢化等に伴う労働力供給構造の変化、勤労者意識の変化などの複合的な背景のもとで進展してきた。

人口減少へと転じ、労働力供給制約が強まる我が国社会において、今後も持続的な経済発展を実現していくためには、労働者が、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、より多くの人々によって社会を支えるという視点から就業率を高めていくことが重要である。就業形態の多様化が進展するもとの、労働者一人一人の働き方に違いが生まれているが、人々の持つ多様な個性を、経済、社会の持続的な発展に向けた原動力として積極的に活かしていくことが、我が国社会全体にとってますます重要な課題となっている。労働政策は、こうした観点から、①公正な処遇が確保され誰もが安心して働くことができる労働環境の整備、②格差の固定化を招かないための職業能力開発の充実、③自立した職業生活を営むための若年者の社会的支援の3つの主要課題に積極的に取り組んでいくことが求められる。我が国社会では、一人一人の労働者が多様な個性を発揮し、生き生きと働けるような就業環境が整備されていくことが課題となっており、日本型雇用システムもこの要請に応え、「新しい日本型雇用」を創造していくことが求められている。今後も、職業能力開発機会の充実に努めるとともに、職業能力の適正な評価を通じて実力主義の企業風土を培うことによって、挑戦する気持ちを持った人が何度でも再挑戦することができる柔軟な雇用システムを目指していくことが、「新しい日本型雇用」の創造にとって、特に重要なものになると考えられる。

(一人一人の労働者の個性の発揮に向けて)

労働政策は、次の3つの主要課題に積極的に取り組んでいくことが求められる。

[公正な処遇が確保され誰もが安心して働くことができる労働環境の整備]

第一に、労働者がどのような働き方を選んでも意欲を持って働くことができるよう、公正な処遇が確保され、誰もが安心して働くことができる労働環境を整備していくことが重要である。企業は、労働者一人一人の職業能力を公正に評価することを基本において、仕事と家庭の両立をしやすい職場環境の整備や、多様で柔軟な就業機会をより広く提供するよう積極的に取り組むことが求められている。こうした多様な働き方のもとで公正な処遇を確保し、誰もが安心して働くことができるよう、有期労働契約をめぐるルールの明確化、パート労働者の正規雇用との均衡ある処遇、社会保険の適用拡大など、就業形態間の処遇の均衡確保に向け、法的整備を含めた取組みを一層推進していくことが求められる。さらに、企業に対しては、非正規雇用の正規雇用への転換制度や短時間正社員制度の導入、働きに見合った非正規雇用の処遇の確保、非正規雇用における職業能力開発機会の充実などに向けた働きかけを行い、労働者の意欲に積極的に応えていくとともに、賃金コストの削減のみを目的とするような、安易な非正規雇用の活用を是正していくことも重要である。これらに加え、勤労者全体の課題として、長時間労働の抑制など、仕事と生活のバランスのとれた働き方を推進していくことも大切である。

[格差の固定化を招かないための職業能力開発の充実]

第二に、就業形態が多様化し、働き方に違いが生じていけば、労働者間の賃金格差も次第に拡大していくことが予測されるものであり、こうした中で格差が固定化することがないように、労働者のキャリア形成をより一層充実させていくことが重要である。今後、職業能力評価システムを充実させていけば、そこにおける賃金格差は、労働者の職業能力水準の格差を示すこととなるものであり、仕事に取り組む意欲を継続的に引き出していくためにも、職業能力開発を充実させていくことがますます重要になる。労働者一人一人が、職務遂行にあたっての自らの課題を認識し、それに応じて、多様な職業能力開発の機会を活用することができるようにしていくとともに、正規雇用と非正規雇用間での職業能力開発機会の格差が大きいことを踏まえ、非正規雇用の職業能力開発機会を充実させていくことが求められる。その際、労働者一人一人の多様なニーズに応えるため自己啓発の機会や社会的な職業能力開発を充実させていくことも重要であるが、企業の中での非正規雇用の人材活用がかなり進展してきていることを踏まえ、OJTや企業内訓練など、企業内での人材育成機能を非正規雇用にも積極的に広げていくことにも取り組んでいく必要がある。日本型雇用システムのもとで我が国企業が形成してきた人材育成機能は、我が国社会全体の財産であり、この機能をより多くの人々に提供していくことができる社会的な仕組みを充実させていくことも求められる。さらに、増加する派遣労働者や請負労働者については、派遣元企業、請負事業者が労働者の職業能力開発に積極的に取り組むことに加え、派遣先企業、請負の発注企業と連携しながら、より高度な技能習得に向け労働者を支援していくことも求められる。

[自立した職業生活を営むための若年者の社会的支援]

第三に、若年層においては、非正規雇用から正規雇用に移行することが難しく、また、就業への意欲を持つことができず無業者にとどまる者も少なくないという現実を踏まえ、これらの人々の職業的自立を社会的に支援していくことが重要である。就業形態の多様化は、労働者の主体的な選択に支えられる必要があるが、若年層では、職務内容や将来の展望について十分な理解がないまま非正規雇用の仕事に就いた者も多く、そのような若年者を正規雇用として積極的に採用しようとする企業は少ない。景気回復が持続し企業の採用門戸の拡大が期待される中で、若年者の正規雇用への移行を促進していくため、企業においては学歴にとらわれない人物本位の採用姿勢が広がっていくよう、フリーターやボランティアの経験を企業の採用評価に反映させる仕組みを整備したり、新規学卒者にとらわれない、いわゆる複線型採用の導入や採用年齢の引き上げなど、我が国企業の採用・人事制度の柔軟化に向け、法的整備も含め、企業への働きかけを強めていくことが求められる。また、就職氷河期に就職し職業選択が不本意であった者や、不本意ゆえ離転職を繰り返す年長フリーターに対しては、希望する仕事への再挑戦をバックアップするため、キャリア・コンサルティングや職業能力評価を実施するほか、本人の能力を判断するために企業実習を行い、適宜、座学の職業訓練を組み合わせるような取り組みなどを推進することが重要である。さらに、若年者の職業的自立に向け、学校、企業、地域、社会が相互に連携し、働くことの理解を深めさせ、若年者が仕事に挑戦し、活躍できる社会を実現するため、広範な支援や取り組みを推進していくことも必要である。

就業形態が多様化する中で、就業形態間の均衡処遇を確保し、職業能力開発の機会を充実させ、さらに正規雇用への門戸を広げるなど若年者が職業生活に展望が持て、結婚し、家族を持

つことができる就業機会を創り出していくことが求められる。人口が減少に転じた我が国社会は、ますます労働力供給制約が強まっていくこととなるが、労働者一人一人がその個性を十分に活かしていくことを目指し、特に、若年者が未来に向かって希望を持ち、果敢に挑戦していくことができる環境を整備していくことが重要である。

(雇用安定と人材育成の機能を活かした「新しい日本型雇用」を目指して)

我が国社会では、労働者一人一人が多様な個性を活かし、生き生きと働けるような環境整備が課題となっており、日本型雇用システムもこの要請に応え、「新しい日本型雇用」を創造していくことが求められている。

日本型雇用システムは時代とともに少しずつ変化してきているが、長期雇用の特徴は、今日においても基本的に維持されている。長期雇用は、企業が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るが、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今まで評価されてきた。日本型雇用システムは、こうした企業内での柔軟な人材配置によって、雇用安定と人材育成の機能を有効に発揮させている。

人口が減少し、労働力供給が制約される我が国社会では、労働生産性と就業率を高めていくことが不可欠である。日本型雇用システムは、雇用安定と人材育成の優れた機能を有しているが、こうした優れた機能を活かしながら、人口減少へと転換する我が国社会の大きな変化の中で、労働者が安心して職務に打ち込める安定した雇用環境を創り出し、その持つ職業能力を適切に評価し伸ばしていくという役割を、今後も有効に果たしていくことが期待される。

ただし、長期雇用の結果として、企業に長く勤める者同士に生まれる信頼関係が、集団としての結束に傾きすぎれば、一人一人の個性を発揮することの妨げとなる。賃金制度において業績・成果主義が強まる傾向にあるが、これらを含む職業能力評価システムの改善は、一般に長期雇用のはらむ集団主義的傾向を是正していくものと考えられる。「新しい日本型雇用」では、日本型雇用システムの持つ雇用安定と人材育成の機能を活かしながら、一人一人の労働者が個性を活かし、意欲をもって働くことができるよう、労働関係の個別化に対応し、そこに公正な秩序と規律を作り出していくことが求められる。そして、高齢化社会の中で変化し、多様化するそれぞれの家族の実情に応えながら、仕事と生活に調和がとれた働き方を実現することができるよう、長期雇用の中で、今まで以上の柔軟性を追求していくことが求められよう。

企業での職業能力評価システムの改善に伴って、労働者は自らの実力を存分に発揮することができるようになり、さらには、中途採用者の実力も適正に評価され、社会全体として実力主義の機運を押し広めていくことにつながっている。今後も、職業能力開発機会の充実に努めるとともに、職業能力の適正な評価を通じて実力主義の企業風土を培うことによって、挑戦する気持ちを持った人が何度でも再挑戦することができる柔軟な雇用システムを目指していくことが、「新しい日本型雇用」の創造にとって、特に重要なものになると考えられる。