

第3節

賃金形成の現状と今後の展望

企業規模別にフルタイム労働者の賃金をみると、企業規模間の利益率格差の拡大にもかかわらず、必ずしも、賃金の企業規模間格差は拡大していない。大企業では利益を配当に振り向ける傾向が強まり、人件費抑制的な賃金・処遇制度改革が強められてきた側面もある。こうした中で、正規雇用者の絞り込みなどを伴う雇用形態の変化や業績・成果主義的な賃金・処遇制度が広がり、賃金・所得の格差拡大傾向が進んできた。本節では、特に、バブル崩壊以後の就業形態の変化が、賃金・所得に及ぼした影響を分析するとともに、人々の意識と今後の賃金形成の姿や雇用慣行について展望する。

1) 賃金の規模間格差の動向

(フルタイム労働者の規模間格差には目立った拡大はみられない)

前節では、一般労働者（フルタイム労働者）の賃金について企業規模別に分析したが、賃金カーブの規模間格差はむしろ、長期的には縮小傾向にある。売上高経常利益率でみて収益力の規模間格差が特に広がったのは2000年代に入ってからであったが、平均賃金でみて企業規模間の格差が目立って拡大するというようなことはなかった。

企業規模間の格差をより厳密に検討するためには、企業規模計の労働者構成をウェイトとし、年齢、学歴、勤続年数、性別などの属性を固定した加重平均によって、企業規模ごとの労働者構成を同一にした賃金指数（ラスパイレス賃金指数）を作成し、規模別格差を検討するという手法もある。この手法を用いると、単純な平均値でみたよりは、規模間格差は縮小しており、また、その格差が、近年、特に、拡大するという傾向を読み取ることもできない（付3-（3）-1表）。

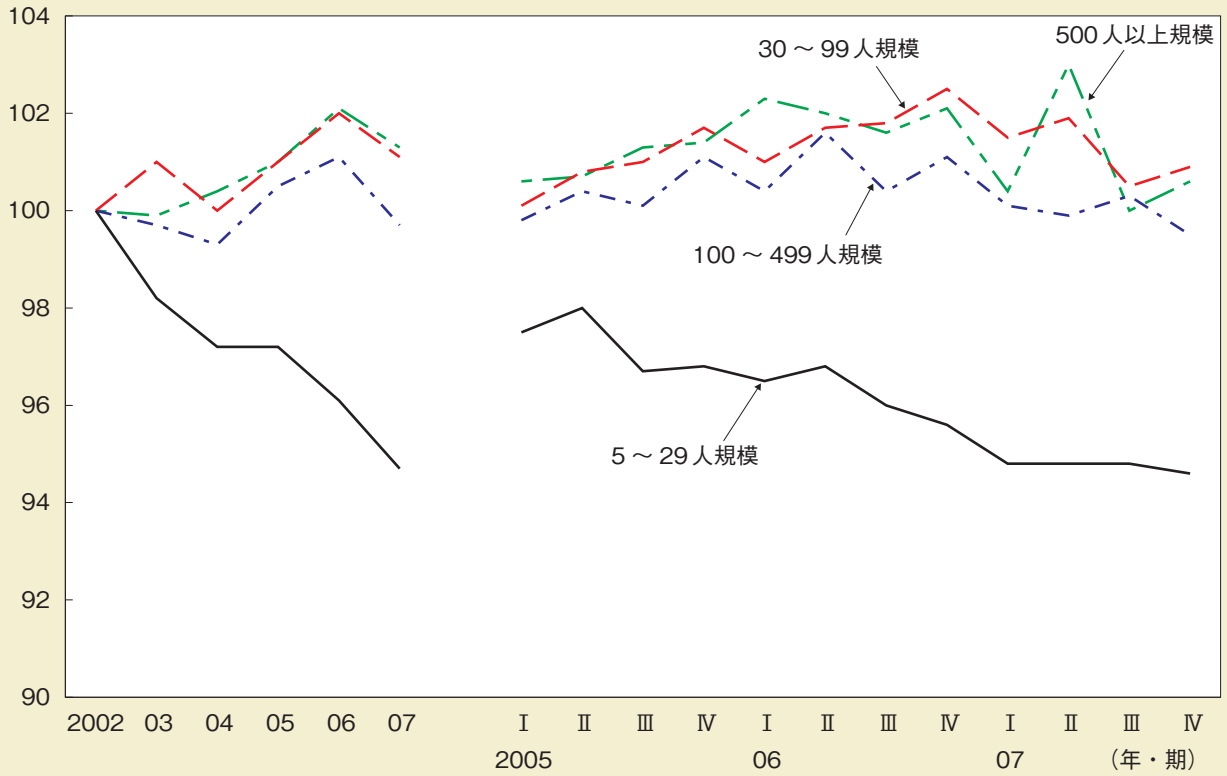
(2000年代の景気拡張過程では小規模事業所の賃金は継続的に低下)

一方、第3-（3）-1図により、事業所規模別に常用労働者全体の賃金の動きをみると、5~29人の小規模事業所の賃金は、2002年から2007年の間、景気拡張過程であるにもかかわらず低下を続け、30人以上の賃金の動向とは異なっており、事業所規模間の賃金格差は明らかに拡大を示した。なお、景気後退過程に入った2007年以降については、500人以上の大規模事業所ほど賃金低下は大きく、5~29人規模の小規模事業所の賃金低下は、相対的に小さかった。これは、今回の景気後退過程において大きな事業所ほど賞与を含む特別給与の減少が大きかったためとみられる

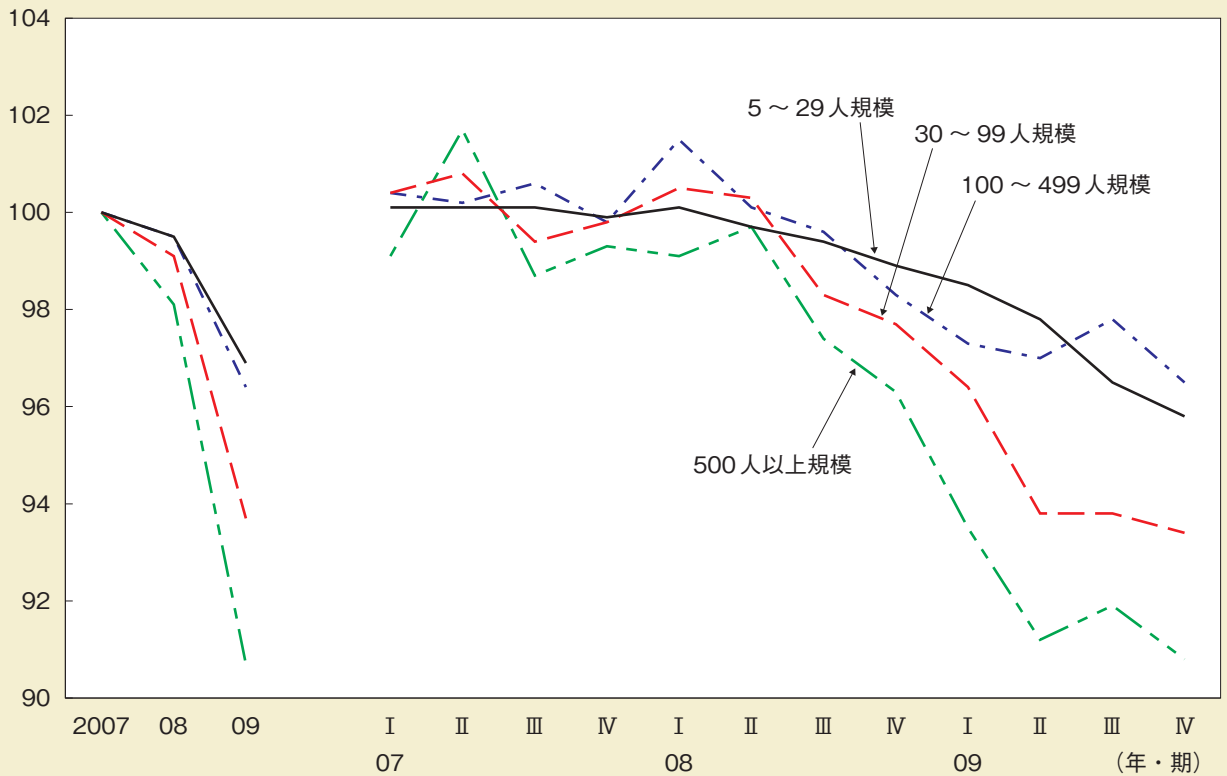
先に見たように、フルタイム労働者の賃金をみた場合には、特に、格差の拡大傾向を読み取ることはできなかったが、パートタイム労働者も含めた平均賃金でみれば、事業所規模間の賃金格差は拡大している。常用労働者全体の賃金は、パートタイム労働者の構成比が上昇することによって低下するが、小規模事業所の賃金低下に対するパートタイム労働者比率の上昇の寄与は大きい。2002年から2007年の賃金の動きを要因分解すると、パートタイム労

第3－(3)－1図 事業所規模別にみた現金給与総額の動き(現金給与総額指数の推移)

(2002年=100)



(2007年=100)



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計
 (注) 四半期の数値については季節調整値。

働者比率の上昇が賃金低下に寄与しており、かつ、その値を5人以上事業所と30人以上事業所で比較すると、5~29人規模を含む5人以上事業所でマイナス寄与がより大きくなっている。これは30人以上規模事業所に比べ5~29人規模事業所の方がパートタイム比率の上昇が大きく、パートタイム比率上昇による賃金低下寄与が大きかったことによるものである（付3-（3）-2表）。

2) 企業規模別にみた非正規雇用の動向

(2000年代に入り、大企業で大きい非正規雇用比率の上昇)

小規模事業所での賃金低下には、パートタイム労働者の増加という雇用形態の変化が大きな影響を与えており、相対的に賃金水準の低い非正規労働者が増加することで、労働者の平均賃金が引き下げられている。

第3-（3）-2図により、企業規模別の非正規雇用比率をみると、1980年代後半から90年代の前半までは、1~29人規模の中小企業や30~499人規模の企業で非正規雇用比率の上昇がみられ、非正規雇用比率の水準は、特に、1~29人規模で高かった。1990年代後半になり、どの企業規模においても非正規雇用比率は上昇したが、特に、500人以上の大企業で上昇が始まり、2000年代に入ると、その上昇テンポはさらに高まった。

2000年代に入り、大企業では非正規雇用比率の大きな上昇がみられるが、これは大企業のもとにある様々な小規模事業所において、非正規雇用者が活用される傾向があることも意味していると考えられる。

(就業形態に大きな影響を与えた大企業の採用行動)

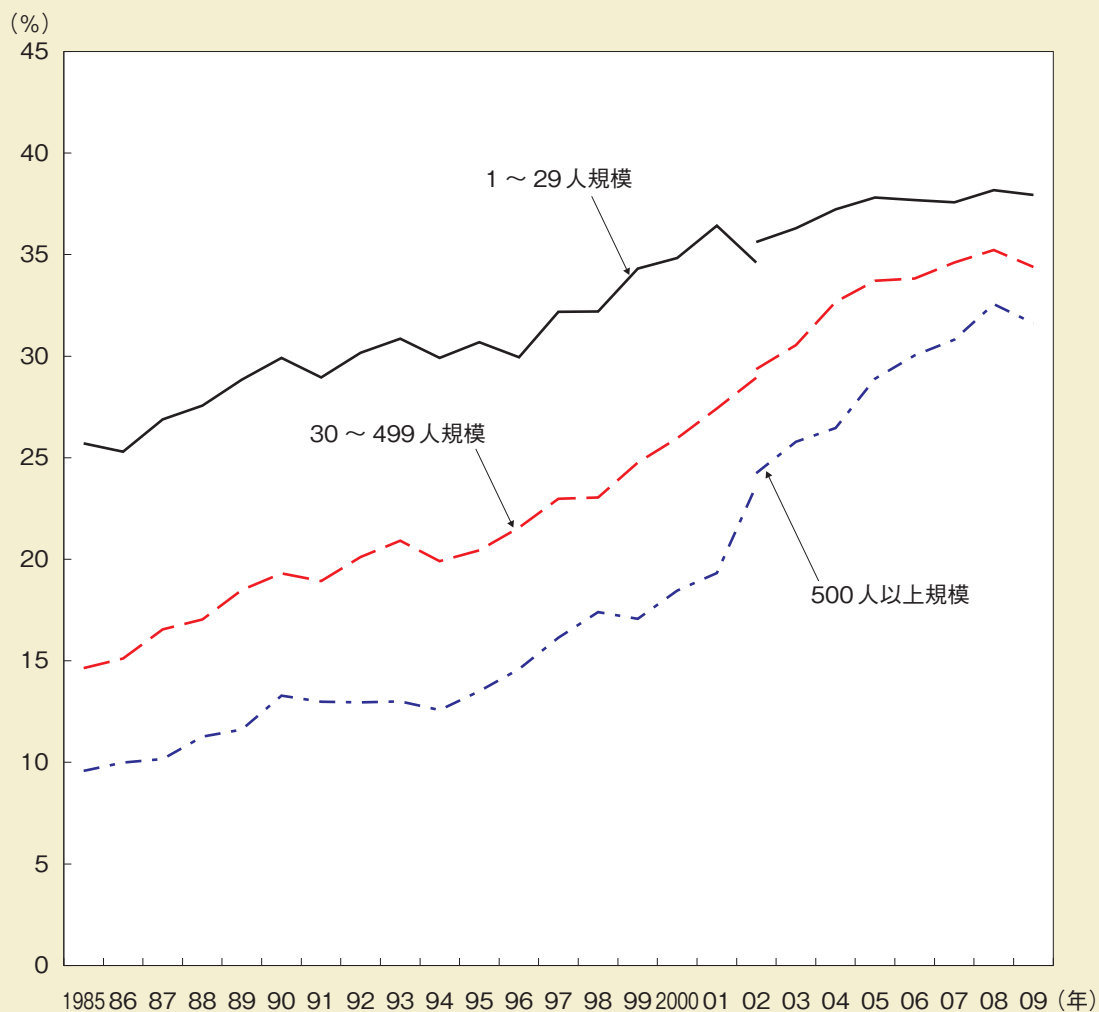
第3-（3）-3図により、期間を区分して、企業規模別に雇用形態ごとの動きをみると、1985~87年の円高不況に伴う雇用の停滞期に、1~29人規模や30~499人規模で非正規雇用の増加がみられた。一方、500人以上の雇用の増加には、若干ではあるが正規雇用の増加寄与がみられ、景気後退過程においても長期的な視野をもって、新規学卒者など、正規雇用者の採用を継続する態度が維持されたものと考えられる。

次に、1987~93年の雇用拡大期の状況をみると、大企業ほど雇用増加率が高まり、特に、正規雇用の増加寄与が大きかった。この時期には、大企業による同時一斉的な新規学卒採用の増加がみられ、中小企業の採用活動に支障を与えた可能性もあり、また、この過程で、中小企業における人材確保手段として非正規雇用が定着した面があったと思われる。

バブル崩壊後は、1993年以降、大企業で入職抑制がなされ、正規雇用は減少寄与を示したが、1993~97年の間は、1~29人規模、30~499人規模では正規雇用者の増加がみられた。しかし、1997年以降は全ての企業規模で正規雇用者は減少し、大企業ほどその減少寄与が大きかった。雇用は非正規雇用で増加し、非正規雇用比率の上昇も大企業を中心に高まることとなった。

さらに、景気拡張が始まった2002年以降の雇用をみると、大企業ほど雇用を拡大させたが、非正規雇用による寄与が大きく、2000年代の非正規雇用比率の上昇は、大企業による非正規雇用の増加が主要因であったと考えられる。

第3 - (3) - 2図 企業規模別非正規雇用比率の推移



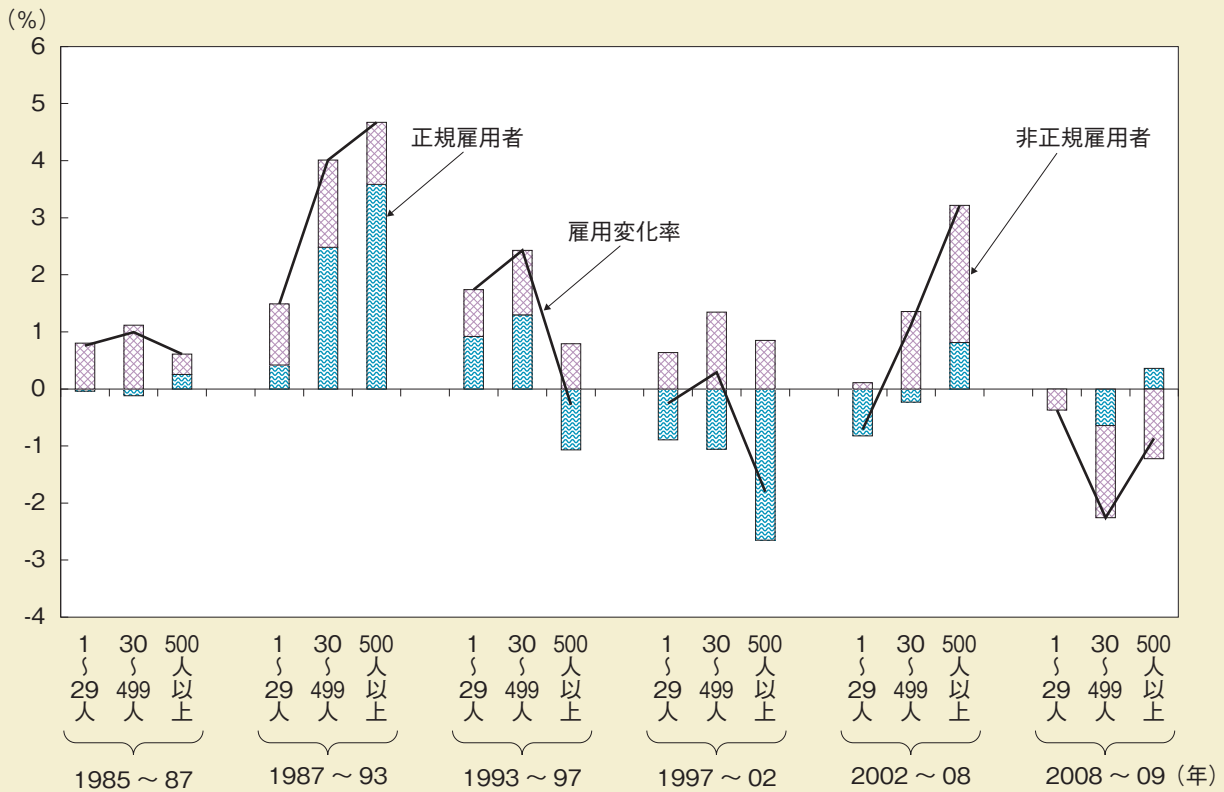
資料出所 総務省統計局「労働力調査特別調査」(2月調査)、「労働力調査(詳細結果)」

- (注) 1) 1985年から2001年までは毎年2月の数値を用い、2002年は1~3月値を接合してグラフ化した。
 2) 2002年から2009年までのグラフは暦年値を用いた。
 3) 雇用者は「非農林業雇用者(役員を除く)」、正規雇用者は「正規の職員、従業員」、非正規雇用者は「役員を除く雇用者」から「正規の職員、従業員」を除いたものとした。

非正規雇用増加の背景としては、相対的に賃金の低い者を活用しようとする人件費コストの抑制志向が強かったことのほか、新規学卒者を採用し、じっくりと人材を育てるよりも即戦力の確保が重視されたことなども指摘することができよう。また、労働者派遣事業の規制緩和が、こうした傾向を後押しした面があったものと考えられる。

なお、こうした大企業を中心とした採用態度は、社会的にみた雇用の安定という観点ばかりでなく、それぞれの企業における技術・技能の継承や人材育成という観点でも問題が多く、大企業の採用態度も次第に修正されてきている。2008年から2009年にかけては、全ての企業規模で雇用者数が減少する中で、大企業においてのみ正規雇用の寄与が増加となっている。

第3－(3)－3図 企業規模別雇用変化率（年率換算）と雇用形態別寄与度の推移



資料出所 総務省統計局「労働力調査」、「労働力調査特別調査」(2月調査)、「労働力調査(詳細結果)」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

- (注) 1) 期間の区分は雇用者数の動向をもとに景気循環を加味して定めた(円高不況に伴う雇用停滞期(1985～87年)、平成景気の雇用拡大期(1987～93年)、バブル崩壊後の雇用停滞期(1993～97年)、雇用削減期(1997～2002年)、前回の景気拡張に伴う雇用拡大期(2002～08年)、今回の景気後退に伴う雇用調整期(2008～09年))。
- 2) 正規雇用者と非正規雇用者それぞれにつき各年の計数をもとにタイムトレンド関数によって平均雇用増加幅を推計し、雇用形態別寄与度を求めた。
- 3) 1985年から2001年までは2月値を用い、2002年の1～3月値を接合し推計し、2002年以降は隔年値を用いて推計した。

(非正規雇用の増加が平均賃金の主な低下要因)

このような非正規雇用の増加は、正規雇用者、非正規雇用者を含めた雇用者の平均賃金を引き下げる方向に作用してきた。

第3－(3)－4表により、一人当たり雇用者報酬の変化率を要因分解すると、推計した1980年代後半以降、非正規雇用比率の上昇による「雇用形態の構成変化要因」は、継続的にマイナス寄与を示している。正規雇用者と非正規雇用者では、非正規雇用者の収入は相対的に低く、その割合の上昇は、平均賃金(一人当たり雇用者報酬)を引き下げることとなる。

特に、大企業中心に非正規雇用者が大きな増加を示した2000年代前半をみると、「雇用形態の構成変化要因」のマイナスは大きく、この時期の平均賃金の低下は、ほとんどが、この要因によるものである。また、2000年代前半期は、2002年からの景気拡張を含む期間であり、景気拡張過程にもかかわらず、平均賃金が低下を続けた事実には、特に注意を払う必要があると思われる。

第3－(3)－4表 一人当たり雇用者報酬（変化率）の要因分解

(単位 %))

区分	一人当たり雇用者報酬（対前年変化率）		
		各雇用形態内の賃金変化要因	雇用形態の構成変化要因
1980年代後半	3.1	3.8	-0.7
1990年代前半	2.4	2.6	-0.2
1990年代後半	0.1	0.9	-0.8
2000年代前半	-1.1	0.1	-1.2
2000年代後半	-0.6	-0.2	-0.4

資料出所 内閣府「国民経済計算」、総務省統計局「労働力調査」、「労働力調査特別調査」、「労働力調査（詳細結果）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

- (注) 1) 雇用形態の構成変化要因は、前年の正規・非正規雇用者の年間収入（収入階級別雇用者数からの推計値）を用いて、当年の正規・非正規雇用者構成で平均年収額を推計した場合に、前年の平均年収額に対し、どれだけ変動したかの計数を用いた。
- 2) 正規・非正規雇用者の構成及び年間収入は、1986年から2001年までは2月の値を、2002年以降は暦年平均値を用いた。
- 3) 一人当たり雇用者報酬は、各暦年の雇用者報酬を雇用者で除したものである。
- 4) 各雇用形態内の賃金変化要因は一人当たり雇用者報酬（対前年変化率）から雇用形態の構成変化要因を差し引いたものである。
- 5) 各計数は、各年で計算した数値を表側の期間内で単純平均したものである。

3) 就業形態と賃金格差の動向

(雇用者全体で格差は拡大傾向)

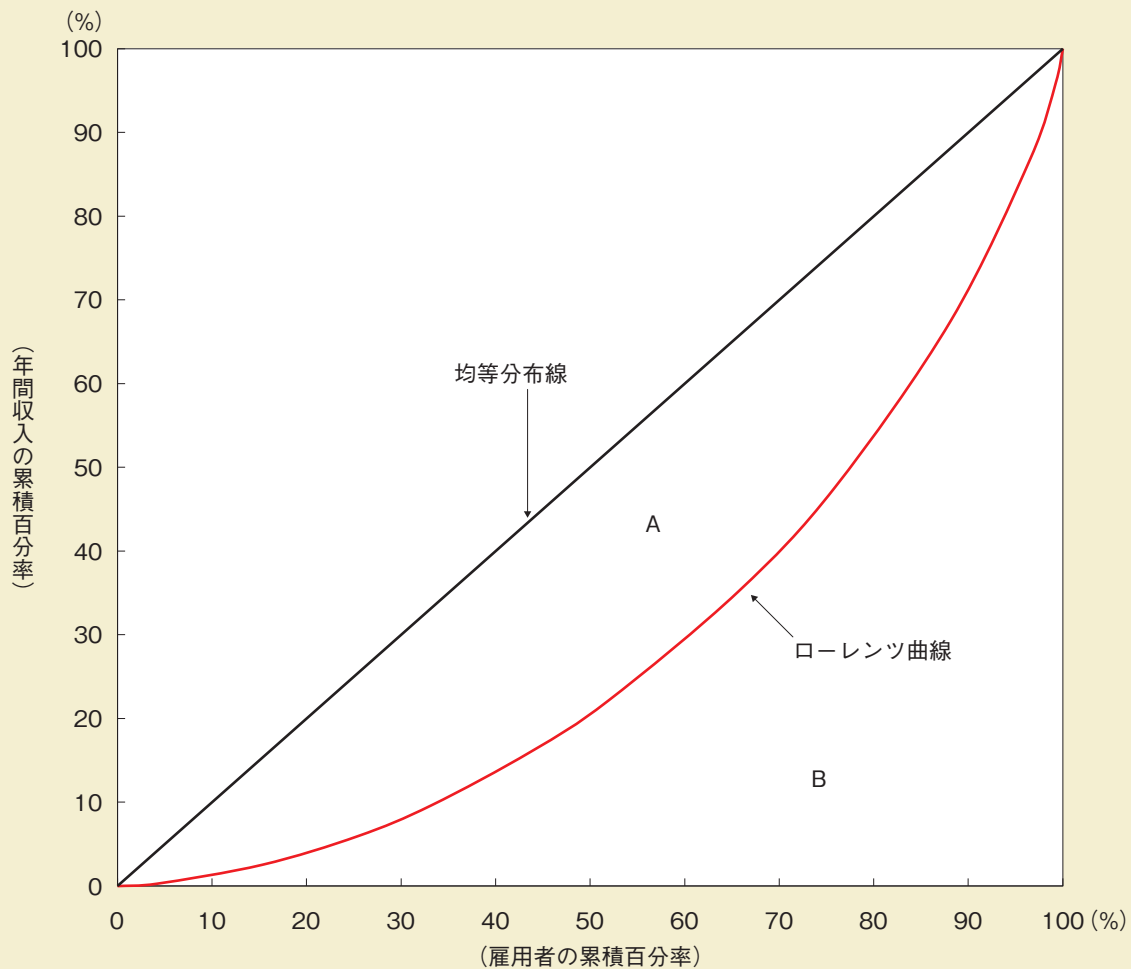
今までみたように就業形態の動向は、我が国の賃金形成に大きな影響を与えており、非正規雇用比率の上昇は、平均賃金を引き下げてきたが、同時に、相対的に賃金水準の低い者の増加を通じて、我が国の雇用者における収入格差を広げることとなった。

第3－(3)－5図により、我が国の雇用者のローレンツ曲線を見ると、原点0から45度の角度で右上に伸びる直線（均等分布線）との間にギャップがあり、この大きさが、格差の大きさを定量的に示すものとなる。

ローレンツ曲線は、横軸に雇用者の累積百分率をとり、縦軸に年間収入の累積百分率をとることによって作成する。年間収入の低い方から順に雇用者を並べ、横軸に雇用者割合を置きつつ、これに対する雇用者の年間収入額について、年間収入総額に対する割合を計測し、原点より順に結んでいったものがローレンツ曲線である。このグラフからは、収入が低い方から数えた5割（全体の半分）の雇用者が、年間収入総額のおおよそ2割を得ていることが分かる。かりに、雇用者の収入額が全て同じであれば、5割の雇用者が得る収入額も全体の5割となることから、原点から傾き45度で右上に伸びる直線は、「均等分布線」と呼ばれている。

格差を示す「ジニ係数」は、この均等分布線とローレンツ曲線で囲まれた三日月型の面積を、均等分布線を底辺とした直角二等辺三角形の面積で除したものであり、1980年代後半以降、1990年代にかけて上昇している（付3－(3)－3表、付3－(3)－5表）。

第3－(3)－5図 雇用者のローレンツ曲線



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」(2007年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

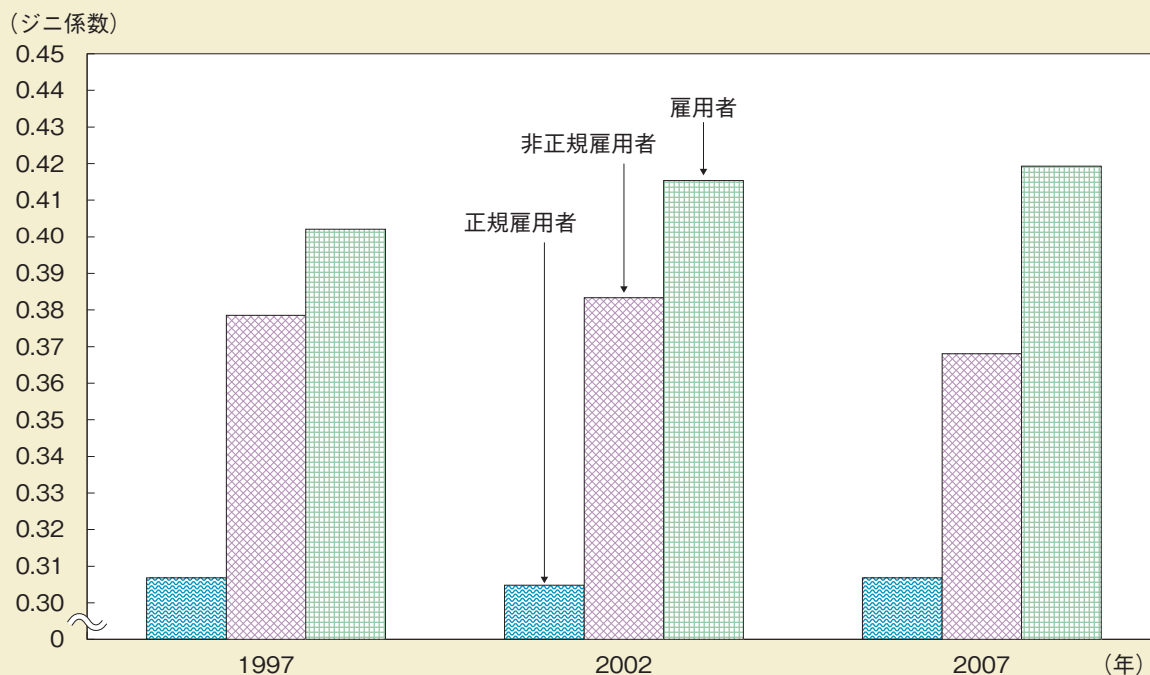
- (注) 1) Aの面積をA+Bの面積で除したものがジニ係数である。
2) ローレンツ曲線の推計にあたっては、年間収入階級の中央値を用い、1500万円以上の階級は平均2000万円として処理した。

(正規雇用者、非正規雇用者の中ではそれぞれ格差の拡大はみられない)

第3－(3)－6図により、ジニ係数の推移をみると、先に指摘したように、雇用者のジニ係数は1980年代後半以降、1990年代にかけて上昇しており、雇用者全体では格差は拡大傾向にある。一方、ジニ係数を正規雇用者に限って推計すると、1990年代以降ほぼ横ばいであり、2002年から2007年にかけて若干の上昇がみられるものの、その大きさは大きくない。また、非正規雇用者のジニ係数については、2007年に低下がみられた。非正規雇用者は、多様な就業のもとにあり、その収入格差も正規雇用者のジニ係数に照らせば、大きくはあるが、例えば、非正規雇用者の中で、収入の低いものが特に増加するといった形での格差が拡大するというような事実は存在していないことが分かる。

このように、雇用者全体でみた格差は拡大してきたが、それは、非正規雇用者の中で格差が拡大しているというのではなく、非正規雇用者の中で収入の低いものが特に増加するといったことも今のところみられていない。

第3－(3)－6図 仕事の収入にみられる格差の動向（雇用形態別）



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

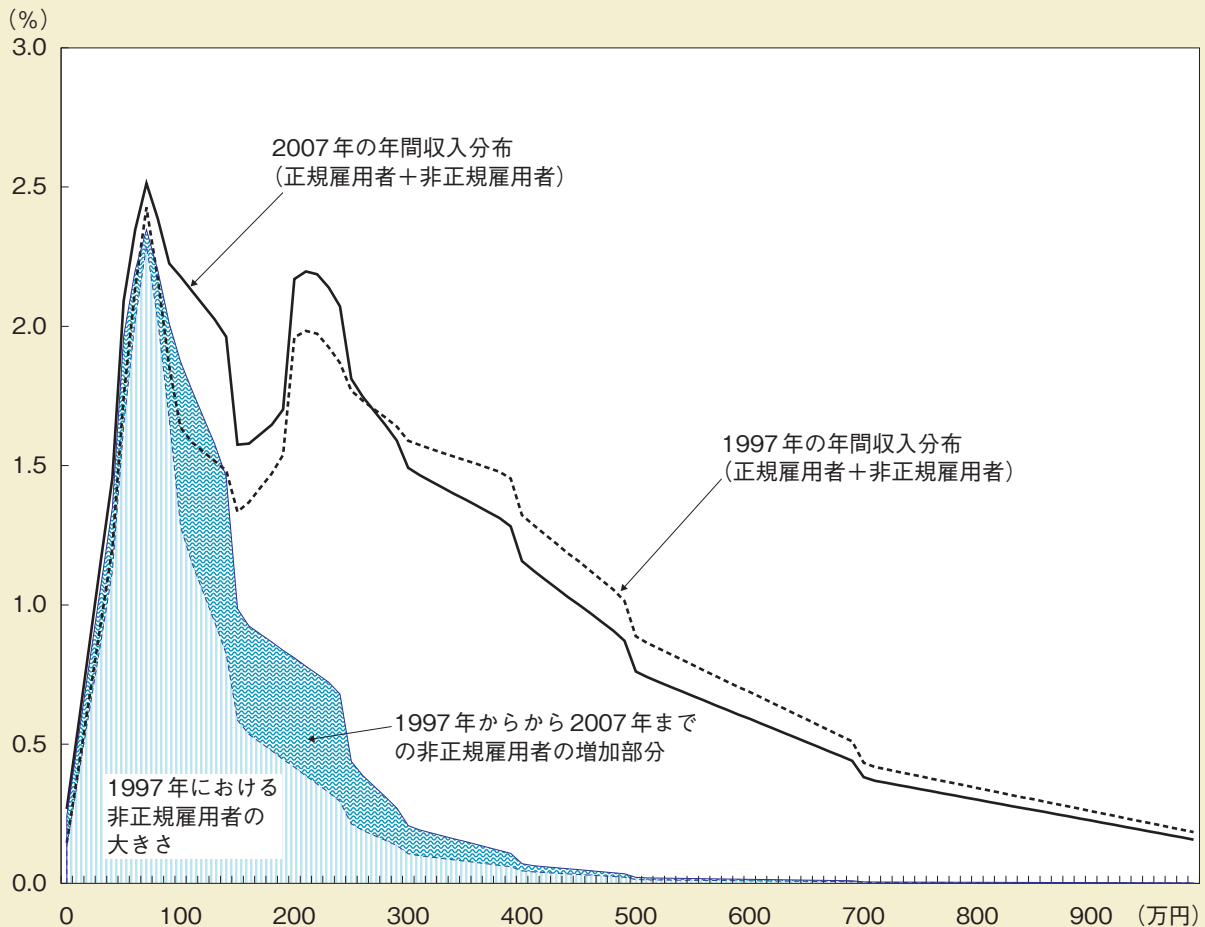
- (注) 1) 雇用者は役員も含む雇用者総数、正規雇用者は「正規の職員、従業員」、非正規雇用者は「役員を除く雇用者」から「正規の職員、従業員」を除いたものとした。
 2) ジニ係数の推計にあたっては、年間収入階級の中央値を用い、1500万円以上の階級は平均2000万円として処理した。
 3) 調査時点によって年間収入階級が異なるので、上記調査の1997年調査の区分に統一して時系列比較を行った。なお、1992年以前は区分数が少ないので、区分の粗い階級については、1997年の分布をもとに按分することによって時系列の接合を図った。

（雇用者の格差の拡大は非正規雇用者の増加によるもの）

第3－(3)－7図により、雇用者の年間収入分布についてみると、100万円近傍と200万円台半ばに2つの山がみられ、M字カーブとも言える形状を示している。100万円近傍の一つ目の山は、主に非正規雇用者の年収分布によるものであり、200万円台半ばの二つ目の山は、非正規雇用者と正規雇用者の年収分布が重なり合うなかで生じたものである。この雇用者の年間収入分布について、1997年と2007年とを比較すると、この10年間で100万円近傍から200万円台半ばにかけての割合が高まっており、こうした相対的に年収の低い層の増加が、雇用者の格差拡大の要因となっている。また、こうした動きのうち、非正規雇用者に注目してみると、100万円近傍から300万円近傍の非正規雇用者の増加が大きく、こうした動きが、中位数よりも低い層の増加をもたらすことで、雇用者全体の格差を拡大させている。

このように雇用者の格差の拡大は、非正規雇用者の増加によるものである。

第3 - (3) - 7図 雇用者の年間収入分布と就業形態別内訳



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

- (注) 1) 雇用者は「役員を除く雇用者」、正規雇用者は「正規の職員、従業員」、非正規雇用者は雇用者のうち正規雇用者を除くものとした。
 2) 図の縦軸は、雇用者の年間収入を収入水準の低い層から10万円ずつ区切った場合に、その10万円の幅の中に入る雇用者の割合を示す。
 3) 各10万円ごとの雇用者割合は、上記調査の報告書における年間収入階級ごとの雇用者割合を線形補完法により1万円ごとに細かく按分した上で10万円ごとにまとめた。
 4) 本推計において、雇用者の中位数は1997年に321万円、2007年に307万円となっている。

(若年層での非正規雇用比率の上昇と格差の拡大傾向)

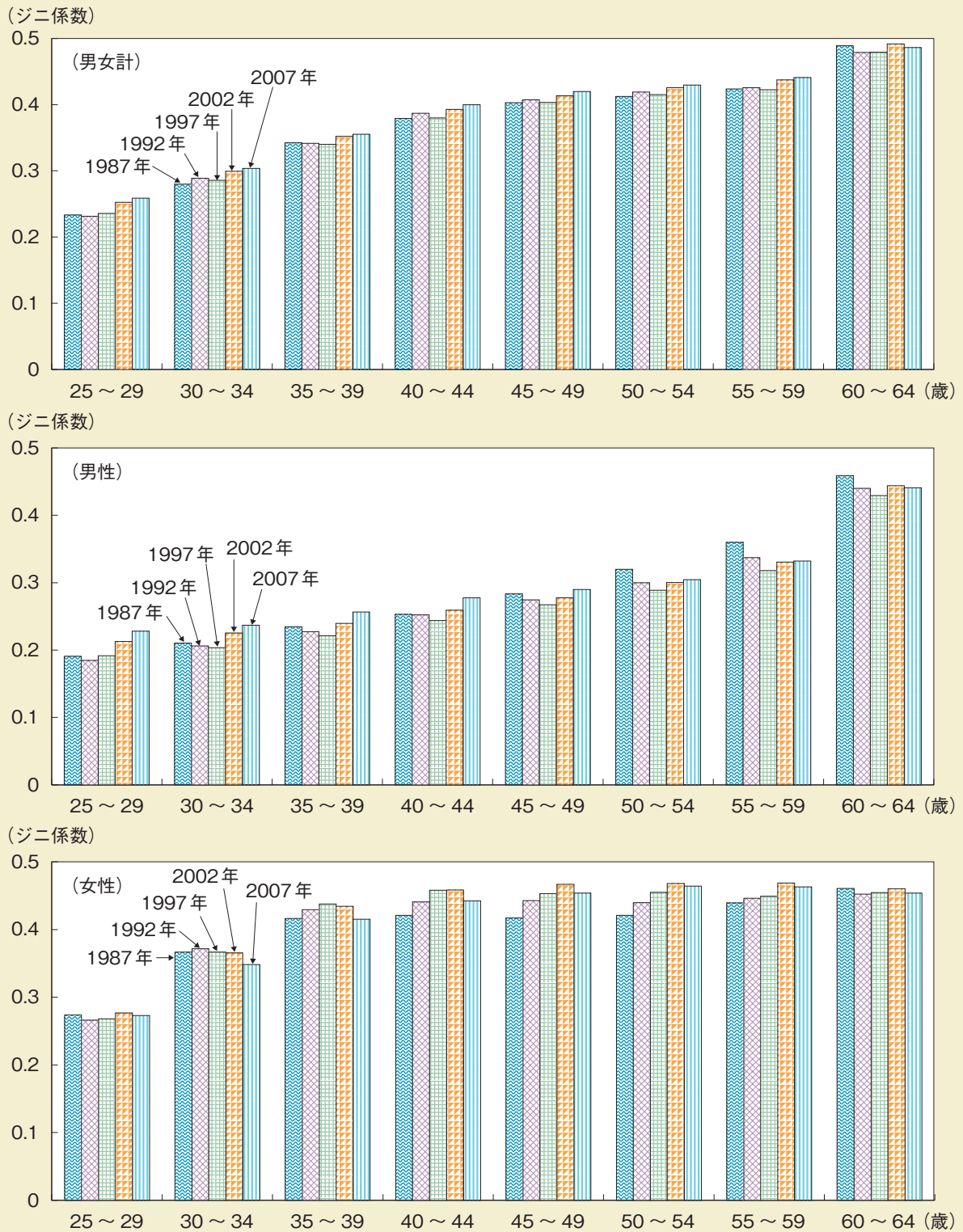
第3 - (3) - 8図により、年齢階級別にジニ係数を推計すると、男女計では、60歳未満層全般にジニ係数の上昇がみられ、特に、35歳未満の若年層での上昇が目立っている。また、この値を男女別にみると、男性の若年層での上昇が大きい。

一方、第3 - (3) - 9図により、年齢階級別に非正規雇用者の割合の推移をみると、どの年齢層においても、非正規雇用者の割合は上昇しているが、35歳未満層では、今まで他の年齢層に比べて低い水準にあったものが、1990年代の半ば以降、急速に上昇した(付3 - (3) - 4表)。

バブル崩壊後の厳しい雇用失業情勢のもとで、企業の入職抑制がみられ、若年層での失業と不安定就業の増加がみられたが、これらが、若年層における非正規雇用比率の上昇、さらには、この層での収入格差を生み出したものと考えられる。

なお、今までみたように、非正規雇用比率の上昇は、収入水準の相対的に低い労働者の割

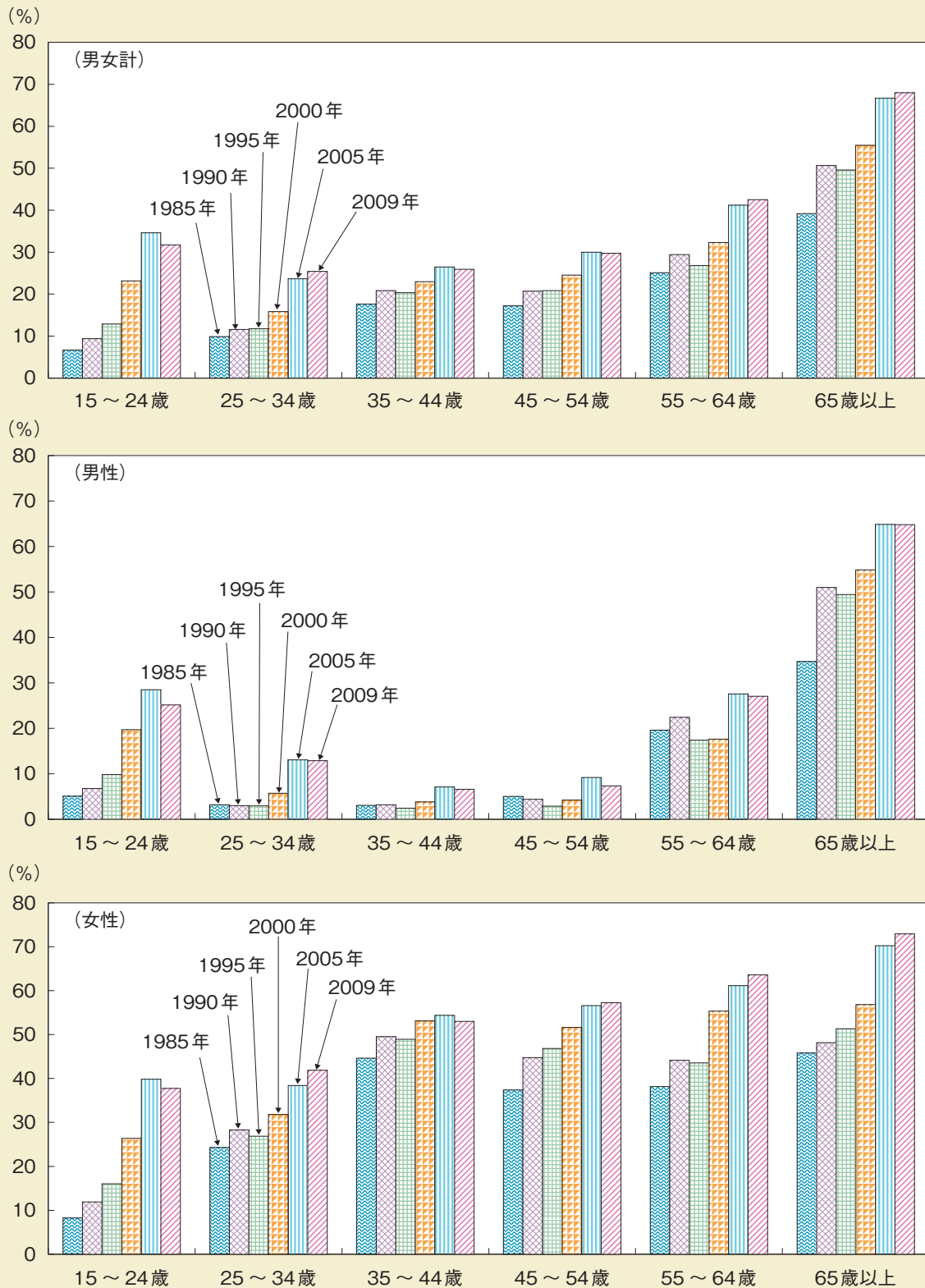
第3 - (3) - 8図 年齢階級別にみた収入格差の動向



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

- (注) 1) 役員も含む雇用者総数をもとに計測した。
 2) 調査時点によって年間収入階級が異なるので、1987年の年間収入階級(11区分)に統一して時系列比較を行った。
 3) ジニ係数の推計にあたっては、年間収入階級の中央値を用い、1000万円以上の階級は平均1500万円として処理した。

第3－(3)－9図 非正規雇用者の割合（男女別、年齢階級別）



資料出所 総務省統計局「労働力調査特別調査」（2月調査）、「労働力調査（詳細結果）」（1～3月調査）をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 非農林業雇用者（役員を除く）に占める割合。なお、15～24歳層では在学中の者を除いた。
2) 非正規雇用者は「役員を除く雇用者」から「正規の職員、従業員」を除いたものとした。

合を高め、格差を拡大させてきたが、2009年には非正規雇用比率が低下する中で、ジニ係数の低下がみられた（付3－（3）－5表）。2009年の非正規雇用比率の低下は、全般的な雇用減少の中で生じたものであったが、今後は、雇用を拡大させていく中で正規雇用化を進め、雇用の安定・拡大と格差の是正をともに追求していくことが大切である。

4) 雇用慣行と賃金形成の展望

（長期雇用や年功賃金を改めて評価する国民意識）

バブル崩壊以降の我が国社会は、経済停滞が長引いたこともあり、総じて自国の経済・社会慣行に自信を失っており、長期雇用や年功賃金など我が国企業に定着していた雇用慣行についても、見直すべきだとする意見が強まった。長期雇用については、雇用を安定させる機能とともに、人材育成機能を備えていることから、それそのものを否定する意見は多くはなかったが、長期雇用のもとにある正規労働者を絞り込むとともに、その職業能力開発も、労働者の自己責任に切り替えるべきだとする考え方も強まった。さらに、賃金制度についても、個々の労働者の業績や成果を、短期的にも賃金へ反映させるべきだとの考え方が強まり、大企業を中心に業績・成果主義的な賃金制度を導入する傾向が強まった。

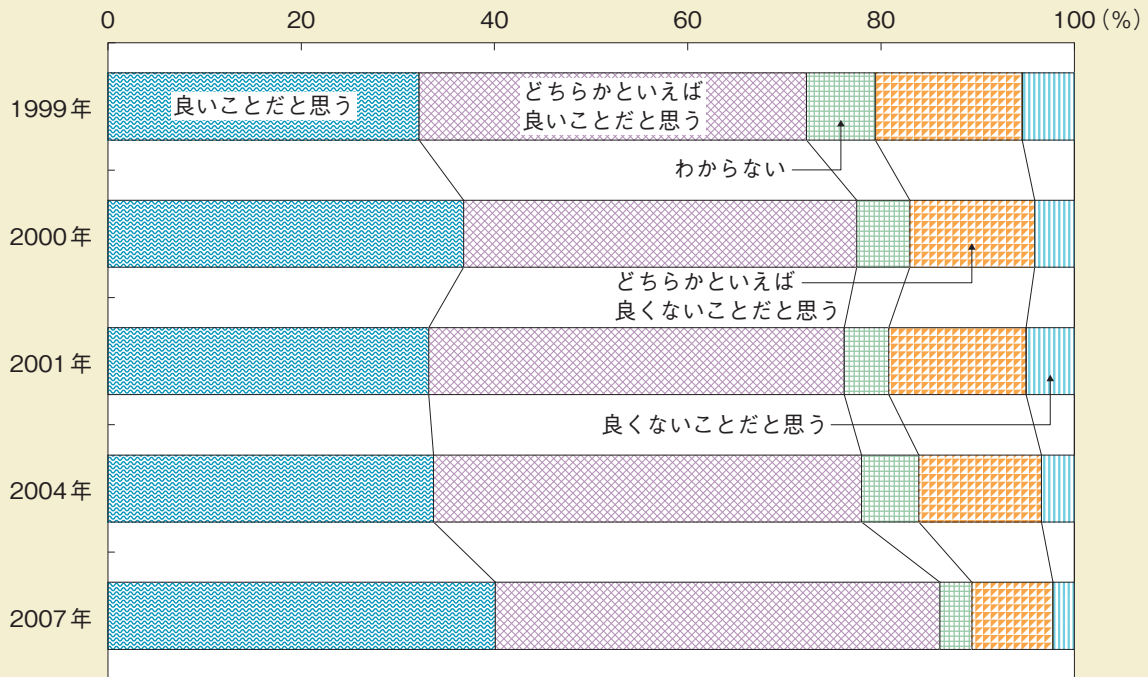
これらの結果、雇用形態では、若年層中心に非正規雇用が増加し、雇用者の収入格差を拡大させるとともに、大企業での業績・成果主義の強まりは、大卒ホワイトカラー労働者の賃金格差を拡大させる方向へと作用した。

企業における雇用慣行は、労使関係者の考え方や企業内での制度改革の動向から影響を受けるが、同時に、国民意識の変化からも大きな影響を受けていると考えられる。非正規雇用の増加や所得・賃金格差の拡大を目の当たりにし、人々の長期雇用や年功賃金に関する意識は、今日、改めて、それらを再評価する方向へと動いてきている。

第3－（3）－10図により、長期雇用についての考え方をみると、いわゆる「終身雇用」を評価する割合（「良いことだと思う」及び「どちらかといえば良いことだと思う」の割合）は、1999年の72.3%から2004年の78.0%へと緩やかに上昇し、2007年には、さらに上昇して86.1%となった。

また、第3－（3）－11図により、いわゆる「年功賃金」についての考え方をみると、年功賃金を評価する割合（「良いことだと思う」及び「どちらかといえば良いことだと思う」の割合）は、1999年の60.8%から2001年の62.3%へとほぼ横ばいで推移した後、2004年に66.7%、2007年に71.8%へと上昇した。また、年功賃金については、終身雇用の評価と違って、否定的な見方をする割合（「良くないことだと思う」及び「どちらかといえば良くないことだと思う」の割合）は相対的に高く、2001年までは3割を超えていたが、2001年の33.7%から2007年には24.8%へと大きく低下した。

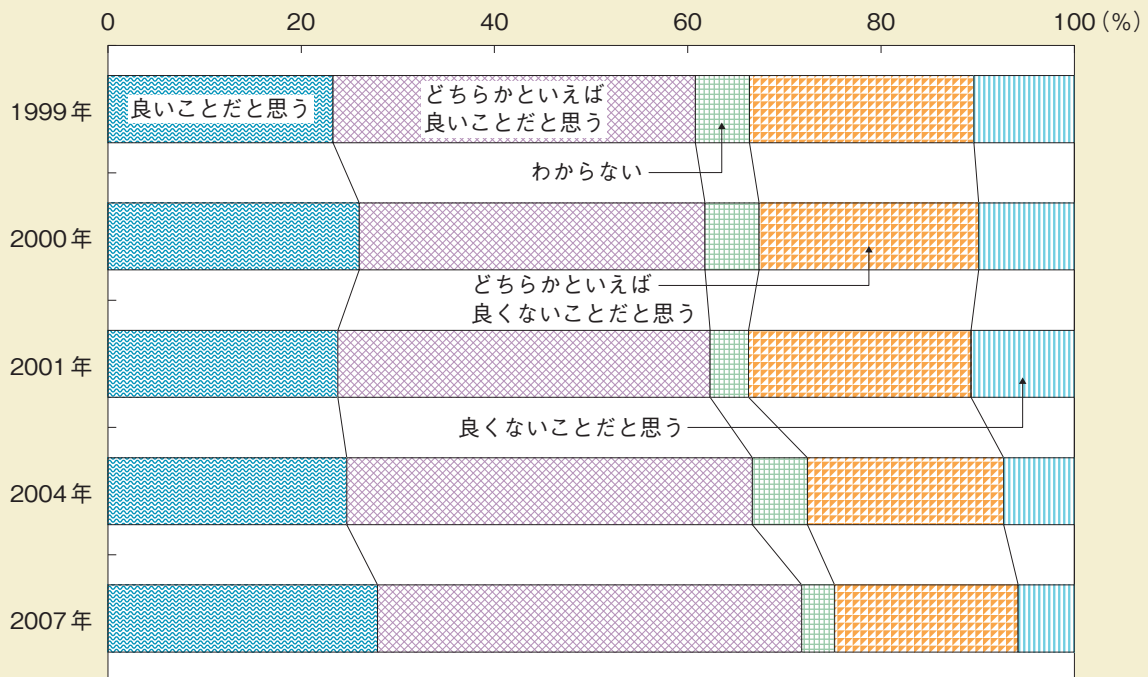
第3－(3)－10図 長期雇用についての考え方



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「勤労生活に関する調査」

- (注) 1) 調査では「1つの企業に定年まで勤める日本的な終身雇用」について尋ねたもの。
2) 調査は個人に対する訪問面接調査。

第3－(3)－11図 年功賃金についての考え方



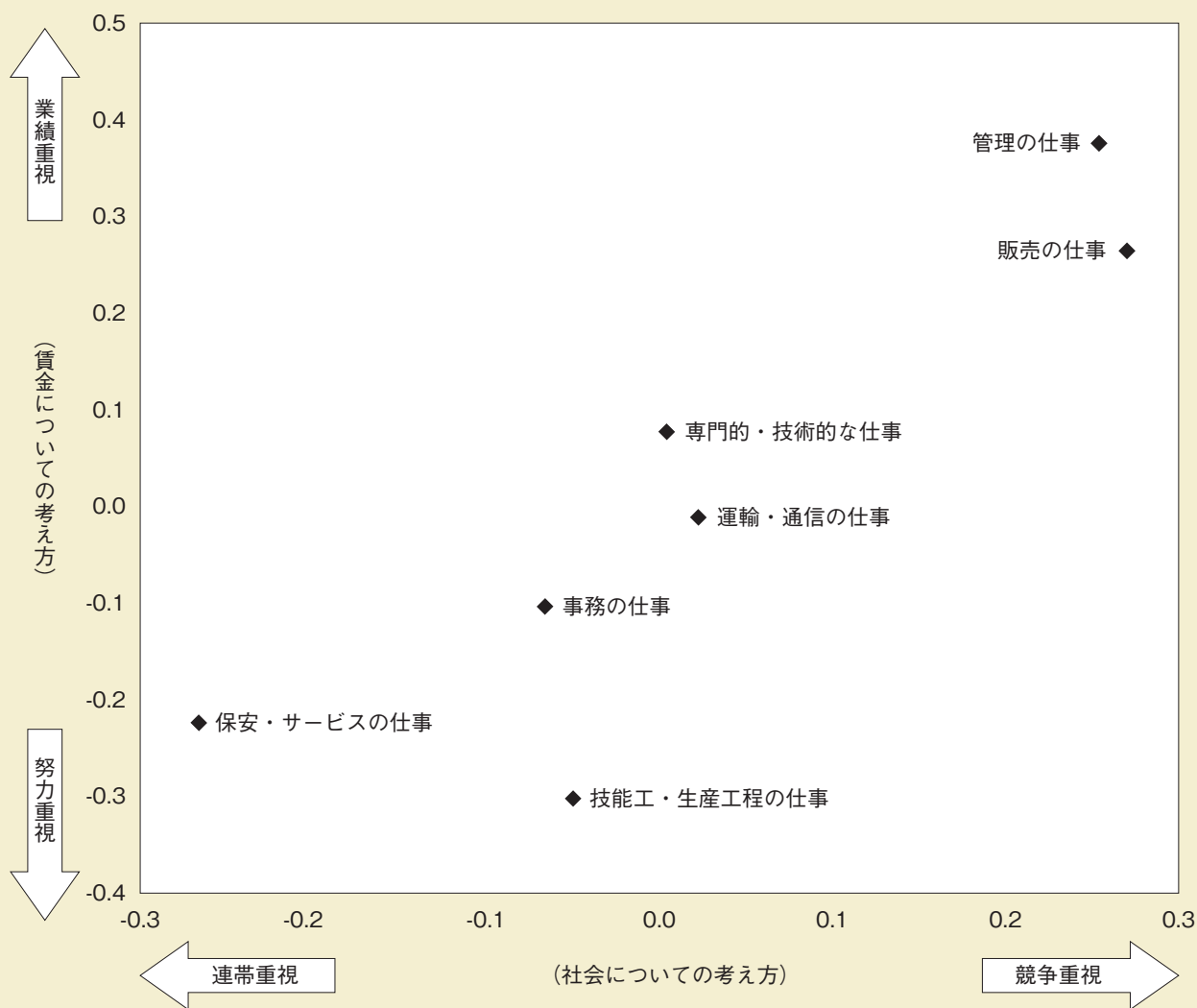
資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「勤労生活に関する調査」

- (注) 1) 調査では「勤続年数とともに給与が増えていく日本的な年功賃金」について尋ねたもの。
2) 調査は個人に対する訪問面接調査。

(業績・成果主義の見直しと国民意識の転換)

第3-(3)-12図により、職種ごとに処遇と意識に関する分析を行ってみると、賃金の決定にあたって、業績を重視すべきか、努力を重視すべきか、という評価軸で労働者の意識をみた場合、管理の仕事、販売の仕事などでは、業績を重視する傾向が強く、反対に、技能工・生産行程の仕事、保安・サービスの仕事、事務の仕事などでは、努力を重視する傾向が強い。一方、これに対し、社会の発展のために競争を重視すべきか、連帯を重視すべきかという評価軸で労働者の意識をみると、競争を重視する職種ほど業績を重視する傾向が強く、

第3-(3)-12図 競争主義と業績主義 (職種別)



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査(従業員調査)」(2005年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

- (注) 1) 「賃金は主に業績に応じて配分されるべき」の考え方に「かなり近い」としたものに5点、「近い」としたものに4点、また、「賃金は主に仕事への努力に応じて配分されるべき」の考え方に「かなり近い」としたものに1点、「近い」としたものに2点、さらに、「どちらでもない」としたものに3点を与え、職種ごとに加重平均した値を計算した上で、その値から従業員平均値を減じたものを各職種の計算とした。
- 2) 「人々が相互に競い合うことで社会全体をよりよくすることができる」の考え方に「かなり近い」としたものに5点、「近い」としたものに4点、また、「人々が協力し連携することによって、社会全体をよりよくすることができる」の考え方に「かなり近い」としたものに1点、「近い」としたものに2点、さらに、「どちらでもない」としたものに3点を与え、職種ごとに加重平均した値を計算した上で、その値から従業員平均値を減じたものを各職種の計算とした。

反対に、連帯を重視する職種ほど努力を重んじる傾向が強いといえる。

このような人々の意識傾向から、大まかな傾向性として競争を重視する意識が業績重視の賃金形成を促し、連帯を重視する意識が、短期的な業績・成果では表しえない潜在的なものに加え努力する姿勢をも重んじようとする賃金形成を促すものと考えられる。

今まで、業績・成果主義によって日本的雇用慣行を改めようとする動きが強かったが、その背景には、競争を重視する社会意識が強まり、反対に、連帯を重視する社会意識が後退してきたことがあると思われる。しかし、こうした人々の社会意識は、今、急速に変化している。目指すべき社会の姿に関する国民意識をみると、意欲や能力に応じ自由に競争できる自由競争社会を目指すべきか、貧富の差の少ない平等社会を目指すべきか、という問いに対し、2000年代前半までは自由競争社会を目指すべきとする割合の方が高かったが、2000年代後半には、平等社会を目指すべきという割合の方が勝っている。

我が国企業に歴史的に形成されてきた雇用慣行には様々な課題もあるが、雇用を安定させる機能とともに、長期的な視点に立って人材を配置、育成、評価するという人材育成機能が備わっている。政労使の連携と協力のもとに長期雇用を基盤とした我が国の雇用システムを改善し、拡充させ、すそ野の広い技術・技能の蓄積を通じて、人々の所得を底上げることによって、雇用の安定と格差の是正を一体的に進め、内需を力強くしていくことが、今日、我が国に生きる人々の希望に応え、着実な経済・社会の発展を生み出す道であるように思われる。

