

まとめ

日本経済をみると、景気は2007年に後退過程に入ったが、2009年春には輸出と生産が持ち直し、個人消費にも経済対策の効果が表れた。こうした中で、自律性は弱いながらも景気は持ち直していたが、そこに東日本大震災が発生し、直接の被災に加え、部品供給の途絶、首都圏の計画停電などの諸制約が覆いかぶさることとなった。「平成23年版労働経済の分析」では、自律的な景気回復に向け期待される雇用、賃金について、中長期的な視点から世代ごとの分析を行いつつ、被災後の労働経済指標も加味して今後の課題を検討した。

第1章「労働経済の推移と特徴」では、震災など景気回復に向けた制約要因について分析した。有効求人倍率は2009年末より緩やかに上昇し、完全失業率も低下傾向にあるなど、雇用情勢は依然として厳しいものの持ち直しの動きがみられた。ただし、東日本大震災の影響が懸念される。今後の着実な景気回復に向け、所得、消費、雇用の自律的な循環と回復が期待されるが、2010年後半以降、景況感に停滞がみられ、震災の影響で先行きの予測はさらに厳しくなっている。消費など国内需要の回復のためには、雇用の下支えが不可欠であり、雇用の維持、創出を支援することで、人々の不安心理を払拭し、社会の安定と持続的な経済成長へとつなげていくことが重要である。

第2章「経済社会の推移と世代ごとにみた働き方」では、バブル崩壊以降の労働問題を世代ごとに分析した。バブル崩壊以降、厳しい経営環境のもとで、企業では正規雇用の絞り込みが行われ、1990年代の半ばから2000年代の半ばにかけ、特に若年層の雇用情勢は悪化し、非正規雇用比率は大きく上昇した。その後も若年層の就職環境の厳しさは続いており、新規学卒者の採用拡大と就職促進は引き続き課題であるが、大学進学率が上昇し、大卒就職者が多数を占める中で社会のニーズとの結びつけにも課題があり、社会のニーズと若者の仕事に対する希望とを今までもままして適切に結びつけていくことも大切である。また、世代間ギャップの解消に向け、不本意に非正規で働く若者の年長化を防ぐため、正規雇用化の取組が引き続き重要であり、さらに、社会環境の変化の中で生じてきた意識面での世代間ギャップの是正も求められ、人材の採用、配置、育成、処遇を一体的に行うための企業の人事機能の強化も課題となっている。これらの諸問題は長い期間の中で生じてきたものであり、それぞれの世代はそれぞれの時代状況を背負っており、その抱える問題の解決には長い年月と根気強い対応が求められると考えられる。

第3章「雇用管理の動向と勤労者生活」では、近年の雇用管理の動向と今後の方向性について分析した。賃金構造の特徴をみると、職務経験によって培われる能力が賃金を規定している傾向がみられ、日本企業において歴史的に形成されてきた雇用慣行の実態を表していると考えられる。一方、1990年代には職業能力開発で個人の主体性が強調されるなど、人材育成方針には揺らぎがみられた。賃金構造については、正規雇用者と非正規雇用者に分けてみると、正規雇用者では年齢とともに上昇する賃金カーブを描くのに対し、非正規雇用者の賃金カーブではほとんど上昇がみられない。企業は、職務経験を通じて培われた能力を重視して賃金を決めており、正規雇用者の賃金における勤続要因は大きくなっている。また、このような企業内の職務経験を重視する賃金構造は、企業の人材育成方針とのかかわりもあると考えられる。1990年代以降には、賃金制度に業績・成果主義が取り入れられ、職業能力開発も個人の主体性が強調される傾向にあったが、最近では、企業が長期的な視点をもって人材育成に取り組む方向性が再び重視されている。これらの一連の動きの中で、企業の人材育成方針には大きな揺らぎがみられたものと考えられるが、今後は、それぞれの世代がつながりあいながら、人材育成を継続的に進めていくことが重要であり、持続性を備えた雇用システムの再構築に向け、雇用の安定を基本に長期的視点と計画性をもって人材育成の方策を充実させることが課題である。

最後にまとめでは、世代をつなぐ雇用管理と今後の雇用システムのための主要課題について

まとめた。バブル崩壊後にみられた不安定就業の増加や人材育成機能の低下に対する反省とともに、賃金格差の拡大や平均賃金の低下が国内需要の停滞を招いた要因のひとつと考えられることも踏まえつつ、人的能力の形成をすそ野広く推し進めていくことが、今後の雇用システムの充実に向けた基本的な課題である。また、このような認識のもとに進めるべき個々の課題としては、まず、第一に、雇用の安定、確保と人材育成の充実がある。雇用対策の強力な推進によって雇用の安定、確保を図るとともに、長期雇用慣行のもとでの雇用安定機能と人材育成機能とをともに十分に発揮させていくことが大切である。第二に、不安定就業層の正規雇用化の推進である。不本意に非正規雇用で働く若者の年長化を防ぐために、正規雇用への転換を促進するとともに、そのための職業能力形成に向けた支援を社会的に展開していくことが大切である。第三に、高学歴化が進行するもとでの職業選択への支援である。若者の職業選択を社会のニーズに結びつけていくために、社会としても求められる人材像を積極的に発信していくとともに、若者に幅広い職業選択機会を提供することも新たな課題となっている。

今年の分析では、これらの点について取り上げ、世代ごとにみた働き方と今後の目指すべき雇用管理の方向性について検討したものである。

(世代をつなぐ雇用管理と雇用システムの主要課題)

バブル崩壊後は、企業の経営環境が著しく厳しかったこともあり、人材育成や雇用慣行に関する考え方も大きく揺らいだが、そのことが若年層に与えた影響は大きかった。バブル崩壊後20年の経過を経て、人材育成や雇用慣行に関する労使の考え方には、一定の収束がみられるが、この過程で翻弄されてきた若い世代を、再び、世代と世代のつながりの中に戻し、働くことでつながれた世代と世代のきずなを強めていくことが、これからの日本社会の課題である。

歴史的な経過の中で、それぞれの世代はそれぞれの時代状況を背負っており、その抱える問題の解決には長い年月と根気強い対応が求められることとなろう。今後の雇用管理と雇用システムの発展に向け、日本社会は、次の主要課題に取り組むことが大切である。

まず、第一に、雇用の安定、確保を基本に、労使関係における人材育成の機能を改めて立て直していくことである。長期的な視点に立って人材の採用、配置、育成、処遇に取り組み、人的能力の蓄積のもとに企業の付加価値創造能力を高めていくことが大切である。また、組織の中で育てられた優れた人材の離職を回避するために、雇用の維持に取り組むことは、それぞれの企業における技術、技能の継承という観点から評価されるばかりでなく、経済変動のもとでも所得と消費を安定化させ、人々の心理的不安を払拭し、経済の底支えに役立つ。経済変動に対する雇用対策の強力な推進のもとに、雇用の安定、確保を図りつつ、長期雇用における人材育成機能を有効に発揮していくことが求められる。さらに、今般の東日本大震災からの復興と被災者の生活再建のためにも、被災者が仕事を通じて経済的な自立を回復し、地域社会の再建に向けて力強く歩みを進めていくことができるよう支援することが重要である。

また、第二に、不本意なまま不安定な就業のもとで働く層の正規雇用化を強力に推し進めることである。バブル崩壊後の厳しい採用抑制のもとで、若年労働者に不安定就業層が生まれ、その後、滞留傾向をもちながら年長化が進んでいるが、このままでは、格差を固定化させ、世代間の断絶や社会の分断へとつながる危険も内包している。入職初期のキャリア形成の機会を逸した不安定就業者を、正規雇用へと転換を促していくためには、本人の努力ばかりではなく、職業能力開発のための社会的な支援や、正規雇用へ転換させるための企業の雇用管理における取組も重要であり、こうした面における支援策の充実は、今後も根気強く取り組まれる必要がある。また、厳しい就職環境のもとで、社会参加意欲を低下させてしまった若者に対しては、正規雇用としての採用につなげていくために、非正規雇用として就労参加を促し、そこから正規雇用へと転換させていくことも考え

られる。若者の就業経験や習得した技能を把握しながら、本人の適性或技能形成の段階を踏まえつつ、着実に雇用の安定へとつなげていくことができるよう、社会的に職業能力形成を支援していく手法についても充実を図ることが求められる。職務経歴、学習歴・訓練歴、免許・取得資格などを記載した「ジョブ・カード」を活用し、キャリアコンサルティング、企業実習、OFF-JTなどを効果的に組み合わせることによって、若者の職業能力を着実に開発していくことが重要であり、その運用実績をもとに、より普遍的な取組としてさらなる推進を図っていくことが期待される。

第三に、高学歴化のもとで、円滑な職業選択が果たせていない層に対する就職支援を強化することである。2000年代半ば以降、長期的な採用、配置、育成の観点から、新規学卒者の採用を重視する企業は増えているが、急速な大学進学率上昇のもとで、学校教育から仕事への円滑な移行過程はまだ十分に実現されていない。高度な専門教育に触れる若者が増加する反面、習得した能力が社会の中にどのように位置づけられるかを全体として理解することは容易なことではなく、若者一人ひとりの希望と社会のニーズを調整するための仕組みの充実が求められる。一人ひとりの若者が、進学にあたり、希望する職業のイメージを持ち、そこに向けた学習の道筋を持つことが大切であるが、多様な体験活動を行うことのできる猶予期間として注目される「ギャップイヤー」を創り出すための取組が進展することによって、若者の進学や就職がより実りあるものとなっていくことが期待される。また、日本社会全体としても、今後、展開する産業分野を予測し、求められる人材像をより積極的に発信することによって、若者に今後の指針を与えることも必要である。さらに、若者の職業選択機会を広く確保し、企業のニーズとの調整を図るため、大学卒業後数年間について、新規学卒者と同様な取り扱いとすることや、在学中の教育・研究活動に支障を与えないような採用選考の方法を工夫していくことも大切であると思われる。

バブル崩壊後にみられた、不安定就業の増加や人材育成機能の低下に対する反省とともに、賃金格差の拡大や平均賃金の低下が、国内需要の停滞を招いた要因のひとつと考えられることも踏まえつつ、人的能力の形成をすそ野広く推し進めていくことが、今後の日本の雇用システムに課せられた重要な課題である。