

企業・労働者を取り巻く現状認識（案）

I 産業構造の変化等に伴う企業行動の変容

1 企業を取り巻く経済・社会状況の変化

- 経済のグローバル化の進展、サービス産業の成長等産業構造の変化
 - ・ アジア、アメリカ、EUとの輸出入額の増大
 - ・ サービス産業の成長（対GDP比、就業者数）
- 国内・国際市場における企業間競争の激化、技術革新のスピードの向上
 - 収益力向上、従来にも増して迅速かつ的確な経営判断と機動的かつ弾力的な経営戦略の遂行の要請
 - ・ 国内・海外とも競合する割合の高まり
 - ・ 技術革新のスピードは業種を問わず高まる
- 「大量生産」から「独自の技術・製品の開発」、「少量多品種生産」へ
 - ・ 設備投資については、能力増強投資の割合低下、合理化・省力化投資、研究開発投資の増加
 - 産業・業種の種類を問わず、程度の差はあるものの、高付加価値・知識集約的な仕事（＝成果が必ずしも労働時間の長短に比例しない性格の仕事）が求められる状況

2 企業行動の変容

- 企業は、競争が激化する中で、短期的な収益を追求せざるを得ない状況に置かれており、従来にも増して、経営資源を効率的かつ効果的に活用することが求められている。このため、事業の選択と集中、抜本的な組織再編を行う企業が増えており、特に、「人（＝労働者）」を一つの経営資源として捉え、その効率的活用を経営戦略の柱として位置づける企業が増加。一方で、正社員の過重労働に対する懸念を有する企業も増え、また、企業の社会的責任（CSR）の観点から、労働者の職業と家庭の調和を図る動き。

<具体的な取組>

① 人事・労務管理の転換

- ・ 終身雇用慣行は維持しつつ、賃金制度をはじめとする人事制度を成果主義の観点で見直し
- ・ 新規学卒を基本に中途採用を増やしつつ、正規従業員重視は依然堅持。非定型業務は、パート等に対応
 - 中途採用者の積極的採用方針、中途採用の理由は、即戦力が必要なため
 - 成果主義賃金制度の導入（管理的職業従事者で8割弱）
 - 年俸制（特に管理職で9割弱の導入）
- ・ 専門・高度な技能を有する労働者の積極的確保（専門・高度技能者の正社員での積極的採用、定型業務の縮減と派遣等による対応）
- ・ 上記専門・高度技能は、職能特化型の技能の割合が高い
- ・ 労働者の職務分担の明確化

② 事業・組織の再編

- ・ 事業の売却・営業譲渡・廃止（事業の選択と集中）、社内組織のフラット化等
 - 管理職層の減少

③ 顧客ニーズへの対応の強化

- ・ 顧客満足の一層の向上、製品・サービスの差別化等

④ 過重労働に対する懸念、労働者の職業と家庭の調和を図る動き

- ・ 過重労働の労働者に対する懸念
- ・ 職業と家庭との調和を図る働き方に理解を示す企業の増加

Ⅱ 労働者の意識及び働き方の変容

- 右肩上がりの経済成長を望めない「成熟社会」たる我が国において、企業間競争の激化による企業の淘汰が進む中で、従来の「会社人間」といった言葉にみられる「会社（仕事）中心の生活」に違和感を持つ労働者が増加している。
- また、「ものの豊かさ」から「心の豊かさ」への志向が強まる中で、人々の価値観は多様化しており、「生き方」や「働き方」の選択肢が多く提供され、その中から自分に合ったものを自由に選択できることを望む傾向が強まっている。
- ただし、生活優先の働き方を希望していても、現実には、仕事優先にならざるを得ず、希望と現実の乖離が生じている。
- また、労働時間もいわゆる二極化の傾向にあり、長時間働く労働者が増え、年次有給休暇の取得率も低下傾向が続いている。仕事上のストレスを感じる者も増え、過労死の認定件数も増えている。

<具体的な現象>

- ① 仕事と生活の調和を求める意識を持つ者の増加
ただし、希望と現実の乖離も大きい
- ② 能力発揮意欲・自律的な働き方への志向の高まり
 - ・ 専門的能力の発揮への志向
 - ・ 仕事全体の満足度の中で仕事内容に次ぎ裁量のあることが最も関係あり
- ③ 多様な働き方(就業形態、就業場所)の増加
 - ・ パート・アルバイト、派遣労働者の増加(パートを選んだ理由は「都合の良い時間に働くため」とするものが5割強)
 - ・ テレワーク等による就業場所の多様化の動き
- ④ 労働時間の「二極化」
- ⑤ 一般労働者、パート労働者を問わず所定外労働時間の増加
- ⑥ 年次有給休暇の取得率の低下
- ⑦ 仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスのある労働者が6割以上
- ⑧ 過労死の認定件数の増加