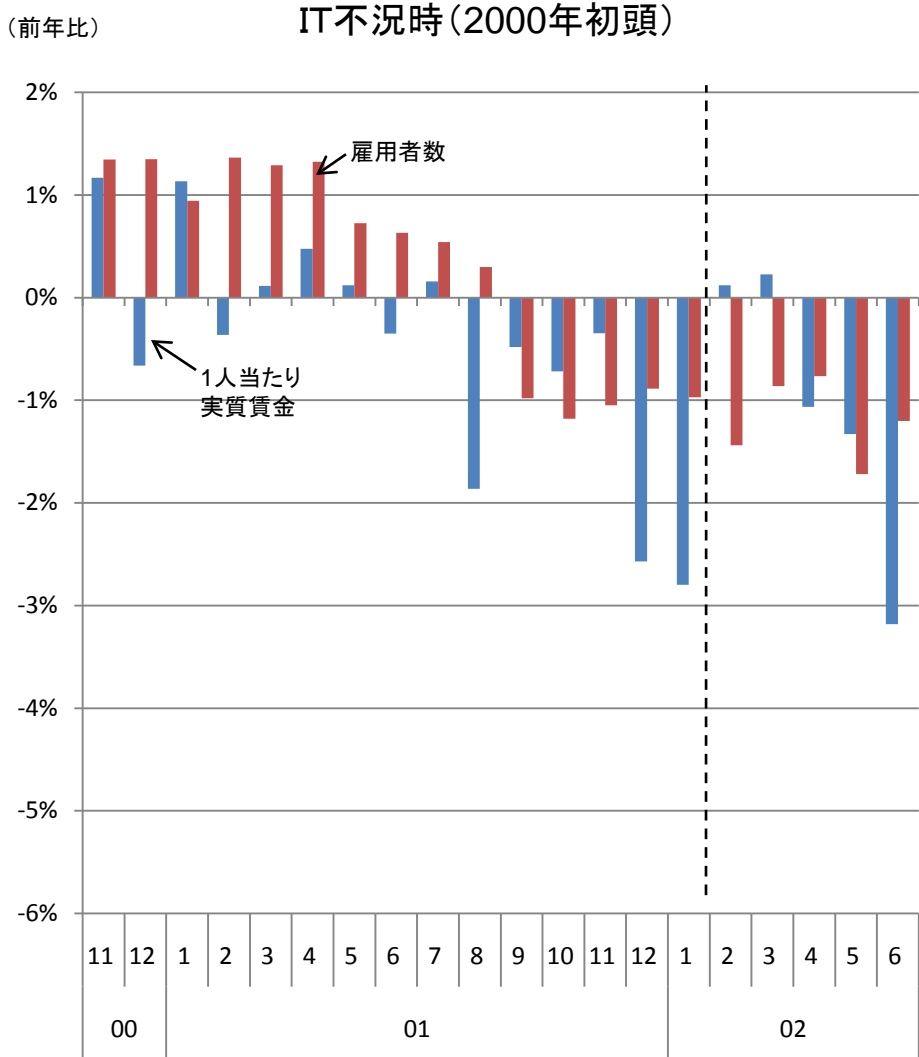
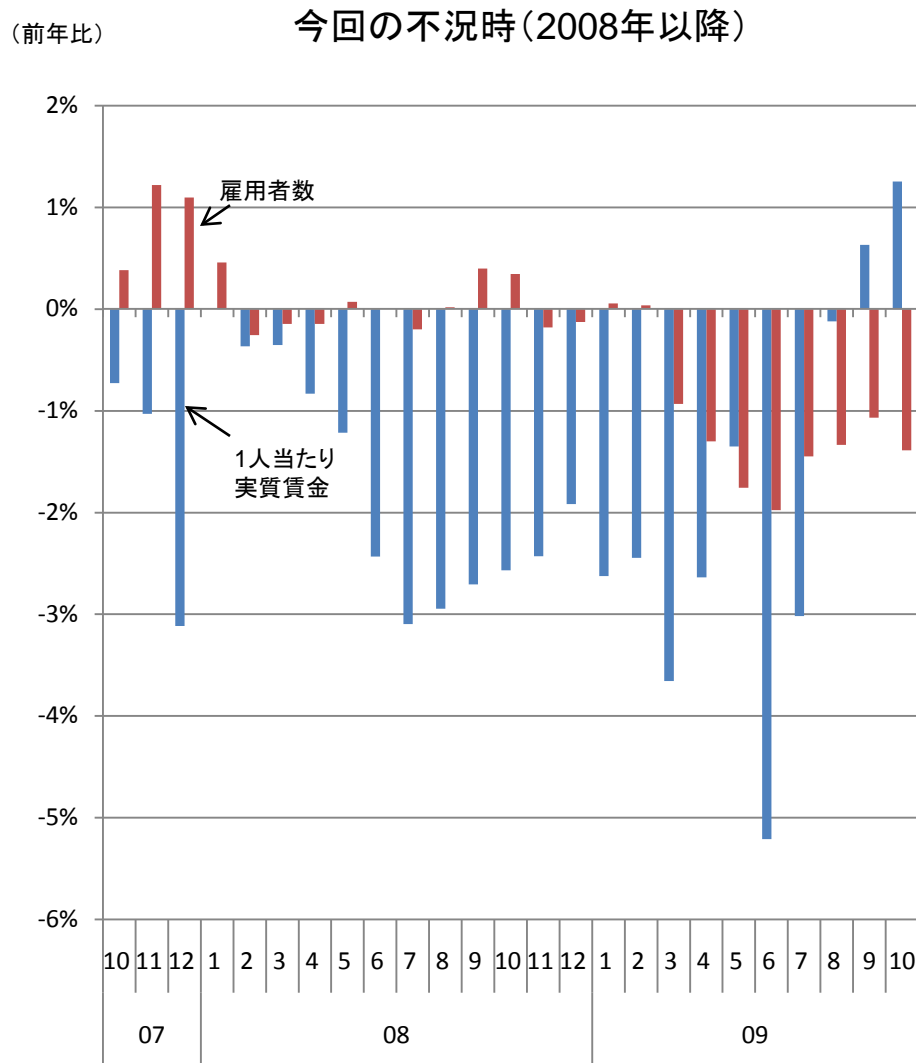


不況時における雇用者数と実質賃金の変化

○ 2000年初頭のIT不況時には相対的に雇用者数による調整が目立ったが、今回の不況時では雇用者数よりも1人当たり実質賃金の減少が顕著である。



(年・月)



(年・月)

(資料出所)総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 雇用者数は15歳以上の者全てを対象としているのに対し、1人当たり実質賃金は常用労働者5人以上の事業所を対象としていることに注意を要する。

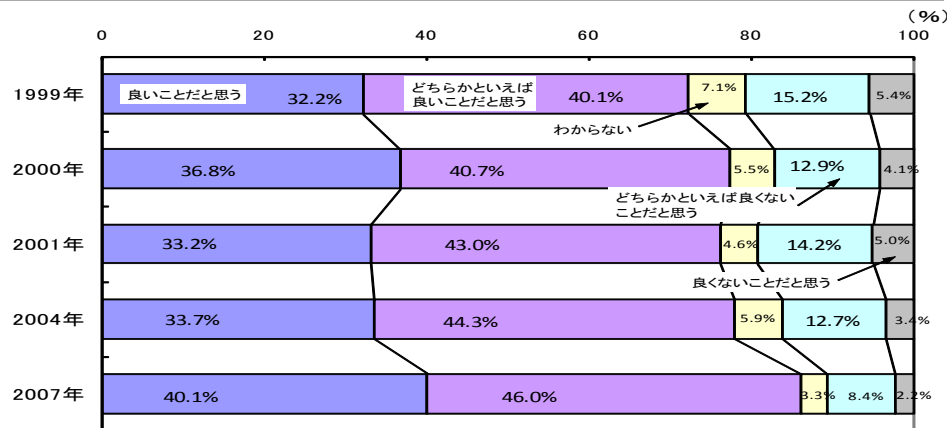
長期雇用についての考え方

長期雇用慣行の利点と欠点

項目	利点	欠点
経済全体の視点	<ul style="list-style-type: none"> ○雇用の変動を小さくし、経済全体の安定をもたらす。 ○失業給付負担を抑制。 	<ul style="list-style-type: none"> ○産業構造変化を阻害するおそれ。
企業の視点	<ul style="list-style-type: none"> ○長期的な視点に立った能力開発と能力評価。 ○従業員間や労使間の協動的・信頼的関係の醸成。 ○情報の共有による効率化。 ○企業に対する帰属意識、モラルの向上。 	<ul style="list-style-type: none"> ○環境変化に迅速に対応した企業経営や事業転換を阻害するおそれ。 ○年功賃金体系のままの場合、高齢化により、賃金コストが増大。
労働者の視点	<ul style="list-style-type: none"> ○雇用の確保による生活基盤の安定。 ○生涯設計の立てやすさ。 	<ul style="list-style-type: none"> ○能力が企業内に特化するため、転職や失業後の再就職に不利。 ○長時間労働や会社中心主義の一因。 ○長期雇用システムの外に置かれやすい女性・高齢者にとって不利。

終身雇用に対する評価(個人)

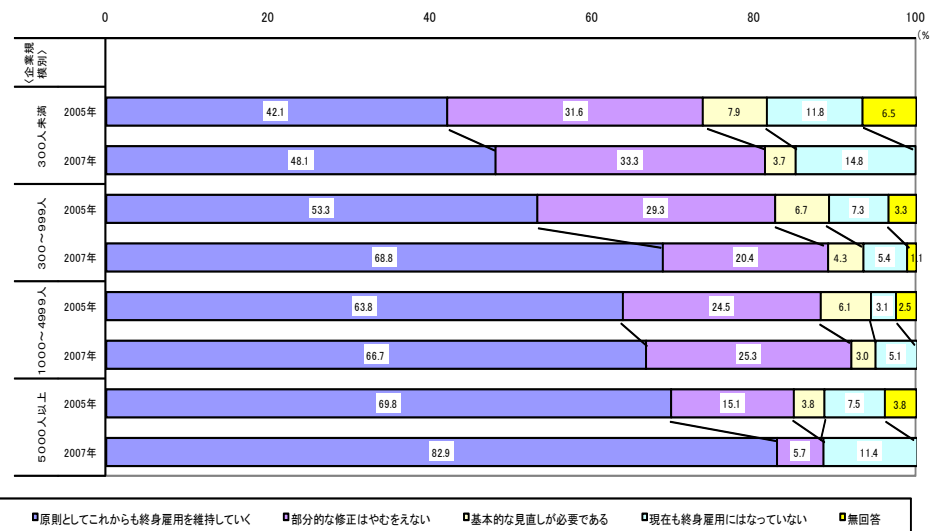
○いわゆる「終身雇用」を評価する割合(「良いことだと思う」及び「どちらかといえば良いことだと思う」の割合)は、1999年から2004年に緩やかに上昇後、2007年に特に上昇し、86.1%となっている。



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。

終身雇用の維持・見直しについての考え方(企業)

○企業規模が大きい企業ほど、終身雇用の維持の考え方に積極的である。



(資料出所) (独)労働政策研究・研修機構「雇用システムと人事戦略に関する調査」(2007年)
 (同)「企業のコーポレート・ガバナンス・CSRと人事戦略に関する調査」(2005年)
 (注)「雇用システムと人事戦略に関する調査」は、「企業のコーポレート・ガバナンス・CSRと人事戦略に関する調査」をベースに設問設計されていることから、2005年と2007年で比較している。