

## まとめ

### (平成5年の労働経済の特徴)

我が国経済は平成3年4月を景気の山として景気後退過程に入ったが、5年においても年初来の円高や冷夏等の影響もあって、なお調整の動きが続き、後退期間はすでに3年近くにまで及んで長期化している。

実質経済成長率(国内総生産)は、4年の1.1%から5年は0.1%へと更に低下し、昭和49年(0.6%減)に次ぐ低い経済成長が2年間続くこととなった。このうち、国内民間需要の寄与度は投資の減少と消費の低い伸びから1.0%減と引き続き減少寄与、外需も3年ぶりに減少寄与となった。

鉱工業生産は4年の前年比6.1%減から5年も同4.5%減と2年続けて減少となったが、こうした状況は第1次石油危機時以来であり、また、この間の生産の減少幅もそれに匹敵する大幅なものであった。

5年の労働経済はこうした経済動向の中で、企業の業況感の一層の悪化と雇用過剰感の一層の高まりから、厳しい展開となった。5年における雇用調整の動きをみると、前半に景気に一部明るさがみられたことから、やや落ちつくかにみえたものの、年後半には更にその広がりや深刻さを加えることとなった。

このため有効求人倍率は、求人の減少、求職者の増加から年間を通じて低下を続け、5年12月には0.65倍と円高不況時のボトム(61年9月0.60倍)に近い水準まで低下した。また、雇用者数は4年の前年差117万人増から5年は83万人増と更に伸びが縮小し、完全失業率(季節調整値)も前半は2.3~2.5%で落ちついていたものの、9月以降急ピッチで高まり5年12月には2.8%となった。

こうした雇用調整の動きにも、いくつかの特徴がみられる。第一に、これまでとは異なって、製造業のみならず卸売・小売業、飲食店、サービス業等幅広い産業に及んでいることである。第二に、雇用が減少した製造業では、残業削減、中途採用の抑制等を重点とし、また、一時休業の増加もみられたが、大企業では解雇等は極力回避していることである。第三に、間接部門の縮小等リストラ(事業再構築)が進行する中で、管理職、事務職の削減、新規大卒者の採用減等ホワイトカラーの雇用調整が増加したことである。第四に、近年における企業の財務状況の厚みの蓄積がこれまでの雇用の安定に相当程度寄与してきた面があることである。

現下の雇用失業情勢の悪化は、今のところ年齢・地域・職業などのミスマッチの拡大がみられていないことから、現状においては循環的要因が色濃い。しかし、長引く景気後退が増加しつつある若年者の失業率を更に高め、また、中高年齢ホワイトカラーの雇用調整を一層深刻化させる恐れもある。また、国際的な産業調整に伴う雇用への影響も含めて、的確な対応が図られなければ構造的失業が高まる危険があることに留意する必要がある。

賃金は、賃上げ率の低下、残業手当の引き続き減少に加え、ボーナスが夏、冬とも前年水準を下回ったことからこれまでで最も低い伸びにとどまり、実質賃金も13年ぶりに減少した。こうした中でも、売上高の減少や雇用維持の努力もあつて企業の人件費負担の増加はなお大きく、労働分配率は更に上昇した。

労働時間は、週40時間への移行をめざした所定労働時間の短縮の動きが中小企業を中心に引き続き進展し、また、残業時間が引き続き大幅に減少したため、年間総実労働時間(事業所規模30人以上)は1,913時間と前年より59時間減少し、49年に次ぐ大幅な時間短縮となった。

物価は、卸売物価が前年比2.9%下落と製品需給の緩和に加え円高を反映して下落基調を続け、消費者物価も、長雨、冷夏の影響で生鮮野菜が一時高騰したものの、5年は前年比1.3%上昇と更に安定した。こうした中で、勤労者家計においては、可処分所得が12年ぶりに実質減少になったことに加え、消費マインドの落ち込みから平均消費性向も低下し、実質消費支出は13年ぶりに減少した。

以上のように、景気後退が長期化する中で構造調整への胎動もみちれた実体経済の動きを反映して、雇用、賃金、家計いずれの面においても極めて厳しい状況となった。ある意味では、高度経済成長期に形成され、安定経済成長期に十分にその機能を発揮した日本の経済システムが、現在円高という形で国際的な挑戦にさらされていることを認識した年であつたと言えよう。

今年の労働白書は、こうした視点から、5年における労働経済の動向についてみるとともに、国際経済環境の変化にどう対応しながら経済・産業の発展が実現してきたのか、また、労働市場はこうした変化にどのような調整機能を発揮してきたのか、さらには、こうした発展の成果が勤労者の豊かさにどう結びついたのであるのかについて検証し、中長期的な課題を検討した。

## まとめ

### (貿易を通じた経済発展と産業構造の変化)

---

戦後の我が国産業の発展を振り返る時、国際経済環境の変化との関係を抜きにして論じられない。

この間、貿易構造は大きな変化を遂げてきた。原燃料を輸入し製品を輸出するという構造から、次第に輸出・人とも製品中心の貿易構造に変化している。

また、アメリカを中心とした構造から、西欧、アジア諸国の比重も高まった構造となってきた。更に特徴的な点は、アジア諸国との間で、食料品及び原燃料品を輸入し製品を輸出するという垂直貿易から機械機器を中心とした水平貿易へと変化していることである。

このような貿易構造の変化は、産業構造の変化に大きな影響を及ぼしてきた。

それぞれの時代の「リーディング産業」をみると、基本的に国内向け産業である食料品製造業を除いて考えるならば、昭和30年代は繊維、鉄鋼及び化学、40年代には鉄鋼、化学及び機械、そして50年代半ば以降は電機・自動車を中心とした機械へと変化してきている。そして、この間、機械では輸入比率の低下と輸出比率の上昇、また、繊維、鉄鋼では輸出比率の低下と輸入比率の上昇が見られ、産業の国際競争力の変化が産業の盛衰に密接に関係していた。

産業の競争力を考える上で、労働生産性と賃金コストの動向が重要である。

我が国の製造業の労働生産性の伸びは、1960年代の年平均11.8%から70年代同6.4%、そして80年代同4.7%と次第に鈍化してきている。アメリカ、ドイツと比べるとなお高いものの、各国との格差は縮小してきている。これまでの生産性の高い伸びは、旺盛な設備投資による資本ストックの増加と急速な技術革新、労働者の技能の向上、経営の効率化などによる技術進歩によるが、近年資本ストックの伸びは小さくなっており、技術進歩の重要性が増している。また、高度成長期には各業種とも高い生産性の伸びがみられたものの、近年電機等技術進歩の高い業種ほど生産性の伸びが高く、業種間の格差は拡大している。

国際的にみた賃金コストの動向は、賃金が大幅に上昇した70年代前半の一時期を除けば基本的には生産性の動向とほぼ軌を一にしてきたが、変動為替制度に移行した70年代以降は、これに加えて為替レートの変動が大きな影響を及ぼしている。そして、円高基調の中で、賃金コスト上昇率格差でみた我が国産業の優位性が多くの業種で失われつつあり、最近における輸出の伸びの鈍化、輸入の伸びの拡大という動きもこうしたことを反映した面もあるものと考えられる。

---

---

## まとめ

### (産業の新たな国際的対応と雇用問題)

---

我が国の産業はこれまで、生産性の向上を通じて国際経済環境に的確に対応し、次々とリーディング産業が形成される中で産業構造の変革を遂げ、また、リーディング産業が大きな雇用機会を創出するという形で円滑に雇用構造の変化も図ってきた。

そして、現在、1985年のプラザ合意以降の円高基調という環境の中で、再び大きな構造調整に直面し、新たな対応を迫られている。ここで雇用との関連で特に重要な問題として、次の点を指摘したい。

第一は、産業間の生産性格差に基づく内外価格差の是正についてである。我が国の非製造業の生産性の伸びは製造業に比べて低く、生産性の水準は欧米諸国を大きく下回っている。非製造業分野には国際競争圧力がより間接的であることから効率化への取組みが遅れている産業がみられ、このことが我が国の物価水準を割高なものとしてきた。

今後、産業の均衡のとれた発展と勤労者生活の豊かさを実現していく上で、こうした分野での生産性の向上が大きな課題となるが、その過程においては雇用にも相当な影響が出る可能性があることは留意する必要がある。

第二には、海外直接投資の増加により海外生産が拡大し、企業の事業活動の国際的再編が更に進むことである。製造業の海外直接投資は、昭和60年代以降急増し、近年やや減少しているものの、ASEAN諸国の一部や中国についてはなお増勢にあり、今後も増加が見込まれている。こうした背景には、近年アジアNIESの日本との賃金格差が縮小しているのに対し、ASEAN及び中国についてはなお大きな賃金格差が存在していることがある。また、製造業の海外生産比率も上昇傾向にあり、自動車、電機においては10～20%程度に及んでいる。

今後は中国を含めたアジア諸国において、海外直接投資の増加と現地生産拠点の充実を通じて、更に海外生産比率は高まるものと見込まれるが、これが我が国の生産・雇用の空洞化をもたらさないがとの懸念が指摘されている。これまでの海外直接投資の製造業の雇用への影響を試算すると、最近時点では輸出代替効果及び逆輸入効果が輸出誘発効果を上回って雇用減となっており、無視できない面がある。また、特に海外進出企業の下請け企業では希望退職者の募集・解雇といった厳しい雇用調整も多いという実態もある。

しかし、アジア諸国との相互依存関係の高度化は不可避的な流れであり、また、我が国産業の発展にとつて重要な基盤ともなるものである。こうした観点から、技術開発力の強化と高付加価値化などを通じて積極的な事業の再構築が求められ、そのためにも人的資源の開発が求められる。

以上のように、産業調整においては、技術革新への積極的な取組みや規制緩和等を通じて、生産性の向上と新たな事業分野の開拓が重要であり、また、これが潜在的にもつ雇用への影響を顕在化させないためにも人的資源の開発と労働力の部門間の効果的な配分を通じて雇用の安定を図っていくことが必要である。さらに、合わせて、内需中心の持続的な経済成長を実現していくことが従来にも増して重要である。

---

---

## まとめ

### (産業の発展を支える人的資源の蓄積と技術革新への対応)

---

産業の発展と労働面の対応を人的資源の蓄積という視点で見ると、労働力全体の高齢化、高学歴化という流れの中で、生産部門から知識集約部門への労働力のシフトが起こってきた。そして発展する産業・業種においては高学歴化する若年層を大量に吸収するという形で人的資源の蓄積を図ってきた。もっとも、高齢化に伴う長期勤続者の割合の上昇は、一面豊かな経験と熟練能力の蓄積をも意味し人的資源の蓄積にも貢献する。実際、学歴と勤続年数でみた労働の質的变化と労働生産性の変化との間には密接な関係がみられ、人的資源の蓄積が産業の盛衰を決定づける主要な要因であったともいえよう。

企業は今後の経営戦略上、「高度な専門知識」、「経験」、「幅広い知識」を持つ労働者へのニーズを高めているが、特に、今後の戦略部門の一つである研究・技術開発部門では「高度な専門知識」に加え「優れた感性や創造力」といったニーズも大きい。こうした中で、企業の教育訓練の重要性が大きくなっているが、現状においてはこうした変化に十分対応したものとなつてはならず、より高度でより多彩な内容とすることが課題となっている。

また、技術革新への取組みをみると、研究費のGNP比や労働力人田こ占める研究者比率でみて国際的にもトップレベルにあるが、技術貿易収支はなお輸入超過であるなど、なお課題を抱えている。特に重要な点は、従来のプロセス・イノベーションからプロダクト・イノベーションにその重点をいかに移行させていけるかである。

技術革新の担い手である研究者、技術者をめぐる問題としては、第一に、近年の大学・大学院の理工系卒業者の「製造業離れ」に必ずしも十分な改善がみられないことがある。第二に、企業の能力開発体制が、欧米諸国に比べ十分でなく、自主研究や外部との交流の時間や機会も乏しい。第三に、研究者、技術者といえども管理職として昇進する単線型の人事制度のため、生涯にわたつて研究開発の第一線で働きたいとするニーズに十分対応できていない。今後研究者、技術者の活性化を図っていくためにも、彼らの研究開発活動の自主性・自立性を十分尊重し、能力、希望に応じて専門職として処遇しうる複線型の人事制度の確立が求められる。

なお、近年、現場技能については機械化が進む一方、「中間技術者」の重要性が増している。これまでは豊富な熟練技能者の中から中間技術者を養成・確保していたが、今後とも教育訓練の拡大、能力の評価や処遇の改善等を通じて技能者が意欲をもつて働けるようにするとともに、技術者が現場により密着した形で就業し続けよう、その環境整備を図っていくことが求められよう。

---

## まとめ

### (雇用の安定を図りながらの円滑な構造調整)

---

我が国の労働市場が雇用の安定という面でどのような機能を果たしてきたかについて、まず景気変動との関係を見ると、欧米諸国に比べ雇用の変動が小さく、また、失業率も低い水準でその変動も小さかった。このような良好なパフォーマンスは、労働時間を弾力的に変動させることで生産変動に対応していたこと、また、賃金を弾力的に変動させていたことによる。こうしたメカニズムは一方で景気後退時に企業の人件費負担を増加させた面があるが、他方で失業率の上昇という社会的コストを小さなものにとどめたことは評価すべきである。

なお、欧米主要国と比べ相対的に高い経済成長がその前提にあつたことには留意が必要であり、今後より低い経済成長の下でも失業率を高めないように労働市場の高い調整機能を引き続き保持していく必要がある。

次に産業別就業者構成の変化の要因をみると、これまでは新規入職、引退等の移動による変化の部分が大きく、転職という移動による変化の部分は小さかった。しかし、最近では、転職の機能も次第に大きくなっており、また、これまでの新規入職の機能を支えていた豊富な若年人口が今後その割合を低下させることを考えると、転職の役割は従来以上に高まると考えられる。ただ、景気後退時の労働移動は、製造業とその他の産業との間で結果として過剰な調整がなされ、雇用の変動の幅を大きくしている面もあること、労働生産性を高める効果が弱まる傾向がみられ、また、転職に伴う賃金の改善にも足踏みがみられることには留意すべきであり、特に企業の安易な人員削減等には慎重さが求められる。

こうした労働市場の機能の背景には、企業の雇用維持に対する高いプライオリティとそれを可能とする雇用システムがある。特に、大企業を中心とした配置転換、出向が重要であり、企業の事情による事業所からの流出者の65%を占めるなど内部労働市場の役割が大きい。また、解雇等を行う場合でも再就職のあつせんを行う場合も多く、これにより賃金の低下や離職期間の長期化といった転職リスクが軽減されている。もっとも、中小企業では必ずしも雇用維持の機能は十分でなく、特に高年齢者にとっては相当厳しい現状にある。また、大企業においてはパートタイム労働者の離職率の高さが結果として一般労働者の雇用安定のバッファーとなつている面もみられるが、パートタイム労働をより安定的で魅力ある雇用機会としていく努力が求められよう。

---

## まとめ

### (労働市場の変化と雇用安定への課題)

---

労働市場を取り巻く環境変化の中で、これまでの我が国の雇用システムが今後とも円滑に機能しうるかが現在問われているが、これに関し次の2点について指摘しておこう。

第一は、中高年齢者をめぐる問題である。企業への雇用継続の状況をみると、中小企業では比較的若い時期に離職する者が多いが、大企業では40歳台後半以降に離職する者が多い。このことは大企業といえどもすべての労働者が定年まで勤務するわけではなく、定年前に子会社等への出向や再就職のあつせんが行われていることを意味している。しかし、近年子会社の事業継続や新設が厳しい状況にあり、また、管理職としての処遇だけでは受入れ企業の社員の処遇が困難になるなど、問題が出てきている。

第二は、職業としての専門性重視の傾向である。先にみたように、企業は「高度な専門知識」を重視する方向にあるが、それに対応した人事政策の基本は、新規学卒を採用し専門的能力を育成するという方針は堅持しており、研究開発など専門性が高い部門でこの傾向が強い。ただ、求める知識・技能が高度化、専門化してきているため、内部人材の育成や再配置が困難になつてきていることもあつて、中途採用をより重視する傾向もみられる。

このような変化を踏まえれば、中高年齢ホワイトカラーの雇用安定のためには企業内での継続雇用を拡大するとともに、子会社などのニーズに配慮した出向、再就職のあつせんが求められており、また、将来の事業展開に必要な人材確保のためにも、継続的・計画的なキャリア形成の仕組みを確立していくことが大きな課題となろう。なお、専門的職業能力を身に付ける上で労働者の自己啓発努力が今後一層重要となることはいうまでもない。

職業における専門的能力はその職業経験によって形成され、転職に当たつても職業を継続すれば、賃金面での転職コストは相対的に小さい。ただ、現実には専門的人材は企業内で勤続を経る中で形成されており、また、多くの企業が外部からの人材確保を中心にすえるならば企業による人材育成のインセンティブが失われ、社会全体としての人材の蓄積を損なうことにもなりかねない。こうしたことから、企業自体が労働者の専門能力の育成に努めつつその能力を最大限に発揮できる長期雇用システムを整備することが最も望ましいと考えられる。

このことは専門的能力に立脚した転職の重要性を否定するものではない。ただ、高年齢者については転職リスクは大きく、多様な形での就業も含めて継続雇用の確保などの特別な配慮が必要である。また、今後は、企業グループのみならずそれ以外の雇用機会をも考慮する必要があるが、この際には失業を経ることなく円滑な労働移動を可能とするよう、行政としても企業の努力を支援していくことが求められる。

---

## まとめ

### (勤労者生活の豊かさを考える)

---

これまでの目ざましい経済発展は、国民生活の飛躍的な向上を実現してきた。

勤労者生活の水準は、雇用安定に加え、所得、消費、金融資産・年金の各側面で欧米に並ぶ水準にまで向上している。このように、総体としては国際的にはかなりの水準に達しているといえようが、その割には豊かさの実感に乏しい問題点としては主に次の点が指摘できる。

第一は、高い物価水準である。消費購買力平価でみた賃金の水準は欧米諸国と比べなお低く、円高によって日本の賃金が高く評価されているにもかかわらず、円高による国内物価の低下というメカニズムが必ずしも十分に働いていないため実質所得の向上に結びつかないのである。先にみたように、流通分野を中心とした生産性の向上、規制緩和その他の競争阻害要因の解消に努めていく必要がある。

第二は、長い労働時間である。年間総労働時間は、この20年間に約200時間余り短縮しているが、欧米諸国に比べなお60～450時間も長い実態にある。その大きな要因は週休日及び年次有給休暇の取得日数の少なさにあり、また、1日の労働時間の長さも無視できない。今後とも勤労者の時間的ゆとりを増大していく努力が求められる。

第三は、居住環境の遅れである。すなわち、住宅面積が狭く、住宅価格が極めて高く、しかも通勤に時間を要する場合が多い。近年の地価の高騰は現在下落基調にあり、住宅価格の年収倍率も5.8倍に低下しているものの、最近やや低下したとはいえ、「生活大国5か年計画」に掲げるように、東京を始め大都市圏においても勤労者世帯の平均年収の5倍程度を目安に良質な住宅の取得を可能とするには、引き続き適正な地価水準の実現等の総合的な土地・住宅対策を着実に推進し、住生活の充実を図っていくことが重要である。

一方、勤労者の意識面からみると、食生活を除く生活の各側面で必ずしも満足度が高くなく、特に住生活、余暇に加え仕事の側面で満足度が低い。そして、企業の中で仕事をしていく上で自分の意志を反映しうる余地が少ないという意味での自由度の低さが、低い満足度の要因になっている。

もとより、生活の豊かさとは多面的なものであり、また、生活水準の向上と国民意識の変化などによって変容もしよう。国際的にみて経済面でトップクラスにある我が国にとって、個人の選択しうる余地をもう少し広げていくことを国民は求めているのではないだろうか。仕事への関心が多くの面で高まっている中で、引き続き雇用の安定をいかに確保できるか、そして職場の中でいかに主体的かつやりがいを持てる働き方ができるかということが問われている。

---

## まとめ

### (雇用安定と勤労者生活のバランスの確保)

---

雇用維持のために多くの職場で普遍的にみられる雇用管理のいくつかの側面で、結果として勤労者に過度な負担となつている面も出てきており、改善に向けた課題もある。

第一は、配置転換・出向についてである。配置転換は「幅広い知識」、「管理的能力」を身に付ける点では勤労者も高く評価しているが、「専門的知識・技術」を身に付ける点では評価が低くなつている。また、出向も、中高年齢層の雇用維持というメリットは感じているものの、仕事の内容が大きく変化するなどの面については必ずしも歓迎されていない。先にみたように、専門能力の育成とそれを生かせる配置転換・出向を重視していくことが必要である。

第二は、転勤、特に単身赴任についてである。海外転勤も含めて転勤は多くの企業で一般的であり、また、勤労者も拒否する者はわずかである。子供の教育、持家の管理、老親・病人の世話等の理由によりやむを得ない選択として単身赴任が増加している。単身赴任者は約48万人にのぼるが、子供の学齢期が高く、持家で、老親との同居率も高い40歳台と50歳台が大部分である。問題は、単身赴任期間が長期になりがちで、多くの人を感じている許容期間の3年を超える者がかなり多く、これに伴い子供に関する心配事、経済的負担、心身の健康への心配が勤労者に重くのしかかっている。単身赴任がやむを得ないとしても、期間及び回数の短縮化、経済的援助の充実などを図るとともに、転勤のない働などを図るとともに、転勤のない働を図っていくことが必要である。

第三は、時間的ゆとりについてである。労働時間が国際的にみてなお長い点についてはすでにみてきたところであるが、このことが働き盛りの男子壮中年層を中心に時間的ゆとり感を阻害している。一日の生活時間配分をみると、仕事と通勤に費やす時間が更に増え、余暇活動も充実させたいとのニーズが高まっているため、いきおい睡眠等の時間を削る結果となつている。こうした点で課題となるのが残業時間の削減である。雇用維持の観点から景気変動に対応するため一定の残業が必要な面はあるが、それとは関係のない恒常的な残業もなお大きい。また、長時間労働が特定の層に集中しており、その代表的なグループの一つはサービス、販売、運輸・通信といった顧客対応型の職種であるが、発注・納入体制の改善、過剰サービスを期待する消費者意識の改善等が求められよう。もう一つのグループはホワイトカラー労働者であるが、仕事の実態から一律的な時間管理がなじまない面が拡大しており、フレックスタイム制の導入等により弾力的な労働時間制度の拡充を検討していく必要がある。

なお、大都市圏を中心に通勤の長時間化、混雑化に対する勤労者の不満が高い。快適な通勤の実現のためには、長期的には輸送力の増強等通勤基盤の整備が必要であるが、雇用管理の面からも時差通勤やフレックスタイム等により混雑の緩和を図ることが効果的であり、労働省、運輸省等関係省庁及び労使等による取組みが5年から展開されてきている。

## まとめ

### (選択肢の多様化に向けて)

従来多くの企業では、長期勤続を前提に年功主義的処遇の下で管理職への昇進を最終到達点とするキャリア管理を中心とし、企業内の諸制度もこれと密接に関連した形で整備されてきた。しかし、勤労者の就業意識は多様化しつつあり、より主体的に働き方を選択できるような環境を求めており、企業としても、従来の画一的な管理から、より個別的な管理を強めつつある。こうした観点から次の三つの問題についてその課題を指摘したい。

第一は、長期雇用を前提とした賃金・人事管理における対応である。勤労者の立場からは、いわゆる「終身雇用」への評価はなお根強いものがあるが、管理職への昇進という処遇のみならず専門的職業能力の形成とそれを活かした処遇を求める者も増加し、また、転職を肯定的に受けとめる者も少なくない。そして仕事へのこだわりと適正な評価を通じて働きがいを高めたいとする意識が強くなつてきている。

これに対し、賃金の制度面や運用面で能力主義的要素が拡充されつつあるが、勤労者もおおむね肯定的であり、今のところ勤続意欲の低下もみられない。ただ、能力や仕事の成果を適正かつ明確に評価していくために、評価基準の明示、複数評価、評価結果のフィードバック等を通じて、評価システムをより充実していくことが課題となろう。

また、ホワイトカラーを中心とした従来の画一的な雇用管理を見直す立場からの「自己申告制度」、 「コース別管理」などの様々な人事管理制度については、会社側に比べ組合側の評価が低いものが多い。今後、これらの制度の導入・定着に当たっては従業員の評価と改善ニーズに十分配慮した運用が求められる。

第二は、女性が能力を十分に発揮できるような就業環境を整えるとともに、男女労働者が職業生活と家庭生活の両立を図っていくことを支援するための環境整備を図ることである。

今後増加するとみられる女性の継続就業に対する課題としては、男女雇用機会均等法に沿った雇用管理を徹底し、女性が能力を発揮しやすい環境を整備することが必要である。

また、育児・介護を必要とする家族を抱える労働者の職業生活の継続が困難になることのないよう、企業、行政としても支援していくことが不可欠である。

そのために、一つは、育児休業法に基づく育児休業制度等の定着に向け、育児休業期間中の経済的支援や職場復帰に向けた支援の充実、さらには育児休業終了後の時間的配慮や保育対策の充実等を図ることである。二つは、高齢化・核家族化が進む中で介護休業制度の必要性が今後一層高まるものと予想されるため、介護休業制度等の普及促進を図るとともに、介護休業の法制化問題について検討する必要がある。

第三は、福利厚生制度をめぐる問題である。福利厚生制度は、従来長期勤続の正社員を前提とした仕組みの下、社会保障の代替的機能を持っていたが、今後は多様な人材確保と勤労者ニーズの多様化により適合しうる仕組みを目指すことが求められよう。その課題としては、その一つは、大きな企業規模間格差を是正するため、共同設置・利用などにより中小企業での福利厚生の上昇を図ることである。その二つは、非正規社員も含めて、企業の負担増加との均衡を図りつつ「必要なものを必要なときに」選択しうる運用上の工夫を図ることである。その三つは、長期勤続が有利な仕組みのうち少なくとも行き過ぎた部分については見直しが求められることである。

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## まとめ

### (雇用安定を基盤とした豊かな勤労者生活をめざして)

---

これまでも幾多の構造変革に直面する中で、雇用システムのあり方が問われてきた。そして共通して目標とされるのはいかに質の高い完全雇用を実現するか、また、産業・企業の活力をいかに高めるかということである。これを勤労者の立場からみれば、職業人としてその能力を高め発揮しうる雇用の場が確保され、また、生活人として一人ひとりが主体的な選択に基づき豊がさを享受できる雇用システムをいかに構築していくかが重要な課題となる。

こうした観点からは、長期雇用の中で企業内で柔軟な人材育成を行う雇用システムの持つ有効性は今後とも基本的に失われるものではないと考えるし、また、国際的にも注目され、評価も高い。ただ、現状においては、結果として勤労者の職業選択の幅を狭め、また、勤労者生活の豊がさの実現を阻害している面があることも事実である。我々は、今後、この長期的な雇用安定と人材育成の優れた機能を堅持していくことを基本に、勤労者一人ひとりにとって職業人として、また、生活人としてより主体的な選択を可能とする雇用システムを労・使、政府が一体となつて創造していかなければならない。

---