

まとめ

(1995年の労働経済の特徴)

1995年(平成7年)の我が国経済は、1993年10月を底として緩やかに回復していた景気に年央以降足踏みがみられ、その後再び回復の動きがみられるとはいえ、実質経済成長率は0.9%と1994年の0.5%に続き低いものとなった。内訳をみると、外需は引き続き減少寄与となる一方、内需は設備投資が回復を続けたことなどから緩やかな増加となった。また、鉱工業生産は7～9月期に弱含みの動きがみられたが、1995年平均では3.3%の増加となった。

こうした経済動向の中で、雇用失業情勢は、年後半に有効求人倍率の上昇や雇用者の増加幅の拡大など回復の動きもみられたが、完全失業率は引き続き高水準で推移するなど年間を通して厳しい状況が続いた。すなわち有効求人倍率は、1995年1～3月期の0.65倍から7～9月期の0.61倍まで低下した後、10～12月期には0.63倍と上昇したが、年平均では0.63倍と前年の0.64倍を下回り、また、完全失業率(季節調整値)も1995年1～3月期の3.0%から期を追って上昇し10～12月期には3.3%に達しており、年平均で3.2%と比較可能な1953年以来年平均では初めて3%を超えた。さらに雇用者数は1994年の前年差34万人増から1995年は同27万人増と増加幅が縮小した。こうした中で、新規学卒者の就職も厳しい状況が続いている。

このように厳しい雇用失業情勢が続いた要因としては、基本的には景気の動向等を反映した雇用需要の弱さがあるが、それとともに依然として企業の雇用過剰感が高いことがあげられる。雇用者が減少を続けた製造業についてみると、企業が雇用維持に努めていることなどから離職率には大きな上昇がみられず、これが、根強い雇用過剰感の一因となっている。他方、入職率は事業所規模が大きいほど低下しており、製造業の大規模企業を中心とした雇用者の減少は、主に入職抑制によって引き起こされている。こうした企業行動は、失業の抑制に役立つものと評価できるが、新規学卒労働市場の厳しさをもたらしとともに、景気回復局面においても雇用需要を弱含みにさせる要因となった。

こうした厳しい状況の下で、政府は9月20日には事業規模として史上最大の総額14兆2,200億円にのぼる経済対策を講じ、中小企業の活力を活かした雇用機会の創出と新分野への展開を担う人材の育成などを中心とした雇用対策の充実を図ったところである。我が国経済はこうした対策の効果もあって年末から再び回復の動きがみられ、有効求人倍率も上昇に転じたが、完全失業率は引き続き高水準で推移した。こうした完全失業率の動きは基本的には需要不足によってもたらされているが、若年層の自発的離職による失業の増加や高齢者の失業率め上昇等構造的要因である労働力需給のミスマッチの拡大も影響しているとみられ、今後とも適切な経済運営に努め、景気回復を確実なものとすると同時に、構造変化に対応した総合的な雇用対策を講じていくことが重要である。

賃金は、所定外給与の伸びが高まったものの、所定内給与の伸びが小幅にとどまり、賞与等の特別給与が減少したことから、その伸びは前年の伸びを下回る緩やかなものとなった。しかし、消費者物価が安定していたことから、実質賃金の伸びは前年を上回った。

労働時間は、所定内労働時間が保合いとなり、所定外労働時間が増加したことからやや増加した。

物価をみると、卸売物価は1.0%の下落と5年連続の下落となり、また消費者物価は一層安定した推移を示し、0.1%の下落と比較可能な1971年以降初めて下落となった。こうした中で勤労者家計においては、実収入が増加に転じ名目可処分所得もやや増加する中で、平均消費性向の低下などにより実質消費支出は3年連続の減少となった。ただ、消費者物価が下落したため、その減少幅は縮小した。

以上のように、1995年の我が国の労働経済は、雇用失業情勢を中心としてなお厳しい状況が続いたが、その背景には、我が国経済社会が国際競争の激化、技術革新の進展等に伴う産業構造の転換や高齢化、女性の職場

進出,若年層を中心とした就業意識の変化といった構造変化に直面しているという問題がある。

今年の労働白書ではこうした観点から,1995年の労働経済の動向についてみるとともに,今後我が国が構造転換を円滑に進めていくために求められる人材育成の課題,労働力供給構造の変化に対応した労働者の能力発揮に向けた雇用管理上の課題,産業構造の変化等に対応した労働移動の円滑化のための課題,などについて中長期的視点から検討した。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

まとめ (能力開発の必要性)

人的能力は資源の乏しい我が国にとって最も重要な資源である。我が国の労働者の職業能力は、教育の普及と高学歴化、企業内外での各種職業能力の開発により高い水準に達しており、こうした人的資源の蓄積が経済成長を支えてきた。今後については、1)国際競争の激化等経済環境が変化する中で、産業構造の面で高付加価値化や新規分野への進出が求められていること、2)その中で、労働者に求められる職業能力についても、創造性や高度な専門知識、技術が求められるようになってきていること、3)情報化の急速な進展に対応する能力を付与していくことが重要課題となっていること、4)高齢化や就業形態の多様化に対応した職業能力開発が重要となること、など労働市場の構造変化に対応した新たな形での能力開発の重要性が増している。

まとめ (重要性を増すOff-JT)

我が国では、大半の事業所で職業能力開発が実施されている。我が国の教育訓練はOJT中心といわれてきたが、Off-JTと計画的なOJTの実施事業所の割合にはあまり差はない。しかし、Off-JTは新入社員以外はごく短期のものであり、入社直後に集合研修を実施した後は、計画的なOJTを基本に、それを補完する形で新しい知識や技術等を身につけるためのOff-JTを随時行っているというのが実情である。

ただ、最近では、職場において必要とされる知識・技能が高度化・専門化する中でOJTでは対応しきれないケースも出てきており、今後、産業構造の変化等の中で、Off-JTの重要性も増していくものとみられる。

まとめ

(自己啓発の現状と課題)

高度な専門能力や創造力をもつた人材が求められる中で、自己啓発の気運の盛り上がりが見られ、自己啓発の実施率は5割を超える。しかし、内容的には時間が短いなど不十分なものとなっており、自己啓発の障害としては、時間や費用の問題に加えて自己啓発に関する情報の少なさがあげられている。

今後、自己啓発を推進していくためには、企業にあっては、自己啓発の成果の処遇への反映などによる能力開発への動機づけや長期休暇制度の導入などの時間面での配慮等の支援が重要である。また、行政の側からも能力開発に関する情報の提供や自己啓発の成果に対する客観的な評価体制の整備、能力開発機会の整備・拡大といった環境整備とともに、費用面の援助として、自己啓発助成給付金等現行の助成措置の充実と活用を図るほか、企業に対する助成だけでなく、広く労働者個人へ直接支援する方策について検討する必要がある。

まとめ

(我が国の人材育成システム)

我が国の人材育成システムについてみると、現在のところOff-JTについては企業内で、自己啓発については自宅で行われる割合が高い。今後、OJT主体からOff-JT、自己啓発も重視されていく中で、社外の教育訓練機関も含めて様々な能力開発の場が必要になると考えられるが、以下では、公共職業能力開発施設、学校、専門学校について、今後重要となる点を指摘する。

第1に、公共職業能力開発施設については、離転職者、中小企業在職者、新規学卒者、障害者等に対する職業訓練の面で重要な役割を果たしている。今後は経済社会の構造転換に対応して、1)技術革新、情報化の進展に対応したME関連、情報処理関連訓練科の増設や介護サービス等の第3次産業関連訓練科の整備、2)離転職者や在職者に対するニーズに応じた弾力的な訓練への取組の強化、3)新規学卒者等を対象とした高度技能労働者(テクニシャン)の養成、などが重要である。

第2に、学校教育は人材育成の基礎をなすものとして大きな役割を果たしてきたが、今後については、1)研究者・技術者の育成・確保、2)初等中等教育段階からの情報化への対応と情報通信技術者・研究者等の先端的人材の確保、3)国際化に対応した語学力及び外国人とのコミュニケーション能力の養成、4)専門知識の必要性の高まりなどを背景とした社会人の再教育の推進、などが重要である。

第3に、専門学校については、実践的な職業教育の場としての役割が高まっているが、今後は、生涯学習意欲の高まり等を背景に、若年者の職業教育だけでなく、社会人の再教育の場としての役割も重要となろう。

まとめ

(欧米諸国の職業能力開発との比較)

欧米諸国と比較した日本の訓練の実施率は高く、しかも、ブルーカラー、ホワイトカラー、技能者、無技能者を問わず企業内訓練を実施している点に日本の特徴がある。フランスやイギリスにおいては、大学を含む公的機関の訓練に果たす役割が大きく、また、欧米諸国においては、社会人の再教育の場としての大学の役割も大きい。また、ホワイトカラーに対する能力開発については、アメリカのビジネス・スクールやコミュニティ・カレッジなどでの取組は、我が国の参考となる点が多い。

まとめ

(経済社会の構造転換に対応した職業能力開発の課題)

構造転換を円滑に進めるために付加価値の高い分野や新分野への事業展開を図るための人材を育成することが重要課題となっているが、ここではそれについて、次の点を指摘したい。

第1は、技術革新への対応である。今後、企業が高付加価値化、新分野展開を進めるためには研究者・技術者の能力開発が重要となる。しかし、技術者に対する教育訓練については、必ずしも満足になされておらず、能力開発の方法としてもOJTや自己啓発に対する支援が多い。今後、企業間での人材交流や大学・大学院等の学術研究機関への派遣といった方法も重要になる。また、研究者、技術者の処遇については多様なキャリアパスを用意することも必要である。さらに、ME化等の技術革新に伴う生産技能労働者の高度化、多能工化に向けての能力開発や技能労働者の処遇改善なども重要である。

第2は、情報化への対応である。情報化に伴い新たに期待される能力として一般職については情報収集能力、情報処理能力が、中間管理職については情報分析能力、情報管理能力があげられているが、特に中間管理職については情報化教育のノウハウの蓄積が求められている。また今後、公共職業能力開発施設等の教育訓練機関を、企業の情報化教育の場として提供していくことが重要であるほか、中高年齢社員の情報化教育も大きな課題である。

第3は、リストラ(事業再構築)への対応である。産業構造の変化等により労働移動を余儀なくされるような場合には、労働者の職業転換、能力の再開発が必要とされることが多いと考えられ、移動前後の職業訓練を実施する事業主に対する助成措置を利用して、失業なき労働移動を円滑に進めることが望まれる。

また、このような経済社会の構造転換に対応した人材育成を行っていくためには、自己啓発の一層の推進のための環境整備とともに労働者個人へ直接支援する方策等の検討が必要であろう。

まとめ

(ホワイトカラー化の進展と職業能力開発の課題)

ホワイトカラーのウェイトが高まる中で、ホワイトカラーの能力の向上による労働生産性の向上が重要な課題になっており、しかも、「専門性」や「創造性」といった能力が求められるようになってきている。こうした能力の育成は広い意味での労働者の自己啓発に依存する部分が大きく、教育訓練休暇制度、大学等への長期派遣制度、柔軟な労働時間管理の導入等の環境整備が必要である。また、ホワイトカラーの職業能力開発体制の整備として、公共職業能力開発施設等における訓練機会の充実、キャリアカウンセリングの実施、ホワイトカラーに対する先導的、モデル的な教育訓練の開発、実施と、その手法の普及等を図っていくことも重要である。

さらに、現在、国で実施している「ビジネス・キャリア制度」の活用を図ることなどにより、社会全体としてのホワイトカラーの職業能力の適正な評価を積極的に推進していく必要がある。

まとめ

(高齢化,就業形態の多様化に対応した職業能力開発の課題)

増加する高年齢者や就業形態の多様化に伴う様々なタイプの労働者の能力開発も重要となっている。高年齢者の能力開発については,教育訓練の内容や労働者の意欲など様々な問題があるが,職業生活の比較的早い段階から,その職業生涯を展望して,それぞれのキャリア設計に応じ計画的な職業能力の蓄積を図っていくことが重要である。また,就業形態の多様化に伴う労働者の能力開発については,1)パートタイム労働者の就業の実態に応じた能力開発を積極的に行うこと,2)中途採用者の能力開発は新規学卒者の減少の中で重要性を増しており,特に就業を中断した女子の再就職に当たっては,資格・技能取得のための能力開発機会の充実などの施策を積極的に行うこと,3)派遣労働者に対しては専門的な能力の開発・向上を行っていくこと,などが重要である。

まとめ

(労働者の能力発揮の重要性)

労働者が持てる能力を最大限発揮し、いきいきと働くことのできる環境を整備することも、活力ある経済社会の実現のために不可欠な条件である。我が国では経済成長率の鈍化、産業構造の転換等の労働力需要面の構造変化がみられる中で、労働力供給面でも労働力人口の高齢化、女子の職場進出、若年層を中心とした一社勤続志向の弱まりなどの就業意識の変化といった構造変化が進み、能力発揮面で問題が生じている。すなわち、1)若年者については転職率が高く、能力主義志向、仕事に対する自己実現意欲を待ちながら能力発揮の場を得られていない者が多いこと、2)女子の高学歴化が進む中で、出産、育児後の再就職期に女子の就業ニーズにあった雇用機会が少ないこと、3)労働力人口の高齢化の進展の中で、人件費コストやポスト不足などから企業の中高年齢層に対する過剰感が高まっていること、などの問題があり、こうした労働者の能力発揮のための環境整備が重要課題となっている。

また、今後、産業・職業構造が変化する中で、労働者が能力発揮の場を得るためには、産業間・企業間労働移動の役割が一層高まるものとみられる。

まとめ

(労働者の能力発揮に向けた雇用管理上の課題)

労働力供給面の構造変化に対応した労働者の能力発揮のための課題としては次の点が指摘できる。

第1は、最近増加する若年層の離転職への対応である。若年層の離転職増加の背景としては、就業意識の変化に加えて、若年労働者の初職選択に際しての職業意識が不十分であることや同期横並びで時間をかけて選抜していくという従来の企業の雇用管理が若年労働者の就業意識と合致しない面があることなどの問題がある。今後稀少性の高まる若年層の能力発揮のためには、1)学生にあつては日頃から自らの適性や能力、労働市場の状況等について十分検討しておくこと、2)企業としては、仕事における能力発揮を求める若年労働者の意識変化を踏まえ、十分なコミュニケーションの下にきめ細かな人事管理を行うこと、3)行政としては、職業に関する情報の提供や職業相談体制の充実を図るとともに、未就業者に対する職業体験機会の提供への支援等を行う必要がある。

第2は、女子の就業ニーズに応じた雇用機会の確保である。最近女子の高学歴化が進展しているが、就職分野をみると事務従事者への集中度が高い。また女子は結婚、出産等の事情で比較的早期に退職する可能性があることが、女子の育成・活用の阻害要因となっている。ただ、男子社員と同様にキャリアを積んで能力発揮を求める女子も少なくなく、若年層の転職志向も考えると、男女を問わず個々人の意欲・能力を把握しつつ柔軟な活用を図る必要性が高まっている。また、女子の過重な家庭責任負担を軽減するため、企業の基幹労働者を中心とした労働時間の短縮や弾力化により男女共に家庭生活と職業生活の間の適切な時間配分を可能にするとともに、企業と行政が連携して、育児休業、介護休業制度の普及・定着、保育施設の充実、家事、育児、介護サービスに関する情報提供等に取り組む必要がある。なお、女子はパートタイム労働者として再入職するケースが多いが、現在の企業の手当制度には女子の就業を抑制する効果を持つものがあり、今後検討していくことが望まれる。

第3は、中高年齢労働者の過剰感を解消し、能力発揮の場を確保することであれ、今後とも適切な経済運営に努め進展に伴い役職への昇進の遅れやポスト不足が生じる中で、役職に就けない労働者についても様々な手法により処遇を図り、年功的賃金体系を維持してきた。しかし、近年、中高年齢期の賃金カーブの傾きが小さくなるとともに40歳台の賃金の分散が拡大しており、その背景に年功的な人事労務管理制度見直しの動きがあるとみられる。すなわち、最近、経済成長率の鈍化に伴う企業の成長鈍化、急速な中高年齢化の進展等に伴い、中高年齢者の賃金の割高感もたらされる中で、能力・業績主義的人事労務管理制度導入の動きがみられる。こうした動きは労働者のニーズに合致する面もあり、今後も進む可能性が強い。

最近大企業を中心に広がりを見せる年俸制はその典型であるが、こうした能力・業績主義的人事労務管理制度の運営においては、能力・業績の査定・評価が重要であり、目標管理制度の導入や評価者と被評価者との間のコミュニケーションなどにより評価への納得性・公平性を確保していく必要がある。

さらに、こうした人事労務管理の見直しに際しては、組織を見直し、多様なキャリアパスを整備することにより中高年齢者の活躍の場をつくることや能力・業績評価方法の確立など労使のコンセンサスを形成することも重要である。

まとめ

(雇用管理の見直しと勤労者生活)

能力・業績主義的な人事労務管理制度の導入は、勤労者生活にも影響を与えるものと考えられる。家計の実支出は50～59歳でピークとなるが、住宅ローンのある世帯は40歳台で5割弱とピークとなり、また大学生を持つ世帯の黒字がマイナスとなるなど中高年齢期の家計負担は大きい。年功的賃金制度は勤労者のライフサイクルに伴い変化する資金需要をおおむね満たしてきたが、能力・業績主義的賃金制度の下では、賃金が年齢とともに安定的に増加する保証はなく、制度導入に当たっては、現在の中高年齢層の置かれた環境を考慮して、労使の対話を基軸としたルールづくりと公平、公正な運用により、勤労者が安心して働ける環境づくりを行う必要がある。

また、今後は勤労者がライフサイクルに応じた資金需要を賄うため、より主体的、計画的な資産形成を行うことが必要となるが、個々人の自助努力はもとより、これを行政としても積極的に支援する必要がある。

まとめ

(労働移動に占める転職の増加とそれに伴うコスト)

近年、入職者に占める転職者のウェイトは高まる傾向にあり、転職による労働移動は、中小企業間の移動が中心であるが、相対的にみて若年層では自発的理由による上向移動、高年齢層では非自発的理由を中心とした平行移動が多い。

労働移動のコストという観点から転職に伴う問題点をみると、1)収入面のリスクが大きいと感じている労働者が多く、高年齢者ほど賃金低下のリスクが大きい、2)退職金については、転職に伴って支給率が低下し、40歳前後で転職した場合の低下率が最も大きい、3)転職過程における失業は貯蓄の取り崩しを伴うなど家計に大きな影響を与えるが、年齢が高いほど失業に伴う経済的なリスクが相対的に大きい、などの点が指摘できる。

まとめ

(失業を経ない労働移動への取組)

今後労働移動の役割が高まる中で、そのコストをできるだけ小さくし、失業を経ない労働移動を実現するための取組が重要となる。出向は失業を経ない労働移動としても、賃金の低下を伴う移動が少ないという点からも評価できるが、最近では出向先の確保の見通しが立たなかったり、出向者に対して出向期間や労働条件の説明がなされない場合が多いなど問題もみられ、今後、出向先の新規開拓や基本的事項についての労使間での話し合いなどが必要である。また、前の会社の紹介による転職者はその他の入職経路による転職者より離職期間が短く、出向と同様の機能を有しているが、その割合は大企業ほど高い。

こうした失業を経ない労働移動のための取組は主として大企業を中心に行われているが、労働移動の中心は中小企業間の転職であり、行政としても新分野の展開を目指す個別の中小企業者への助成・援助や出向支援システムの強化等に取り組むことが必要である。

まとめ

(労働移動の増加に対応した労働市場機能の強化)

労働移動の増加に対応していくためには労働市場機能を強化することも重要である。ここではそれについて次の点を指摘したい。

第1は、客観的能力指標の整備・充実の必要性である。企業が中途採用する際の問題点として中途採用者の客観的能力評価の困難性があげられており、ビジネスキャリア制度の拡充と活用の促進、技能検定制度の一層の充実、技能審査認定制度や社内検定制度の下で能力評価制度の整備等が求められる。

第2は、情報提供等による需給調整機能の強化である。労働力の需給調整機能の中核をなす公共職業安定所においては、新しい情報通信技術・メディアの活用などを通じて、より適時・適切に情報を提供し、また、きめ細かな職業相談を実施するための体制を強化していくことが重要である。また、有料職業紹介事業に関しては、有料職業紹介所が公共職業安定機関とあいまって効果的な労働力需給調整が行われるよう、その見直しを行うことが必要である。

第3は、福利厚生制度等の在り方に関する検討の必要性である。退職金については、支給率が勤続に伴って累進的に上昇しており、また、税制上は長期勤続者に配慮したものとなっている。退職年金についても年齢や勤続年数を受給資格要件としていたり、転職に伴い退職年金が途絶するリスクが高いといった問題がある。今後、中小企業における退職金制度の一層の普及や退職金制度のポータブル化等も含め制度の在り方を検討する必要がある。

また、それ以外の福利厚生制度についても住宅融資など勤続年数を資格要件とするものがあり、就業意識の変化や就業形態の多様化が進展する中で、今後制度の在り方について検討していくことが必要であろう。

我が国の雇用システムは、長期雇用の下で企業内で柔軟な配置転換を行いつつ長期的な視点からの人材育成を可能とするものであり、我が国の経済発展を支えるとともに、雇用の安定や勤労者生活の向上に寄与してきた。しかし、最近の経済社会の急速な変化は、こうしたシステムの見直しを迫っている。すなわち、今後求められる高度で専門的な人材の育成は企業による人材の育成にとどまらず、労働者個人の主体的な能力開発への取組の重要性を増すものであり、また、若年層を中心とした就業意識の変化や労働力人口の中高年齢化、労働移動の役割の高まりなどは、年功的な人事労務管理制度の見直しを迫るものである。

こうした中で、既に能力・業績主義的人事労務管理制度が導入されつつあるが、制度の見直しに当たって重要なのは、これまでの長期雇用の下での人材育成や雇用の安定といったメリットを正當に評価し、尊重しつつ、長期勤続者以外の多様な労働者層との公平性を確保していくことである。いずれにしても、今後、労働者一人一人の能力が発揮され、安心して生活できるためのシステムづくりに向けて、労・使、行政が連携して取り組んでいくことが必要である。