

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

まとめ

(1998年の労働経済の特徴)

1998年(平成10年)には、年平均の完全失業率が4.1%、前年差0.7%の大幅な上昇となるなど、雇用・失業情勢は急速に深刻さを増した。これには、我が国経済に対し、第1次石油危機に匹敵するインパクトが長期にわたり続いていることが背景にある。

このような状況下で、1998年の雇用・失業情勢の特徴をまとめてみると、以下の4点があげられる。

第1は、1998年前半に労働力需給が急激に悪化し、有効求人倍率は過去最低の水準に低下するとともに、完全失業率がこれまでにない上昇幅で急激に上昇したことである。

すなわち、1998年前半には、求人的大幅な減少、求職者的大幅な増加が続いたことから、新規求人倍率、有効求人倍率とも大きく低下した。ただし、年後半には低下が緩んでいる。この結果、年平均では、有効求人倍率が0.53倍と1997年の0.72倍を大きく下回り比較可能な1963年以降で最低の水準となった。景気後退期の低下幅としては第1次石油危機後やバブル崩壊直後と比較して小さいが、今回は、そもそも景気の山の時の水準が1倍を大きく下回っていたため、低下幅は相対的に小さいが有効求人倍率の水準そのものはかつてない水準に低下した。雇用保険の受給者実人員も第1次石油危機後の1975年を上回る過去最高の水準となり、新規学卒市場においても、企業の採用意欲は一段と大きく減退している。

こうした需給の悪化を受けて、完全失業率は1998年2～4月にがけて第1次石油危機後に匹敵する急激なペースで上昇し、4月には統計調査開始以来初めて4%を超えた。5月以降も4%台を続けたが上昇のペースは比較的緩やかであった。この背景には、再就職の状況は依然として非常に厳しいものの、生産や新規求人の減少に下げ止まりがみられ、年前半のように離職求職者数が加速度的に増加する情勢でなくなったことがある。ただし、1999年2月以降完全失業率の上昇幅が再び拡大している。

第2に、景気低迷が続く中で、非自発的失業者が増加するとともに、雇用需要の減少、採用の抑制に伴い失業者の再就職の困難度が増したことから失業期間の長期化がみられた。このことは、世帯主の完全失業者が、相対的には低水準を維持しつつもこれまでにない増加をしたことにも影響している。

第3に、雇用者数が初めて前年より減少した。これには、例年は新規入職者を中心に雇用者が大幅に増える春先に、入職抑制が厳しく行われたことが強く影響している。ただし、パートタイム労働者への需要は相対的には堅調であり、パートタイム労働者の構成比は上昇を続けた。産業別には、建設業が減少に転じたこと、製造業で大幅に減少したことが大きい。

第4に、構造的・摩擦的な失業が増加を続けたことが、失業率の水準を押し上げた。失業率を需要不足失業率と構造的・摩擦的失業率に分けてみると、1998年には需要不足失業率が急激に上昇したが、構造的・摩擦的失業率も上昇を続けている。

また、賃金は、雇用・失業情勢の急激な悪化と企業収益の減少を背景に1998年の春闘賃上げ率が過去最低となったことなどを受けて、所定内給与が調査開始以来最も低い伸びとなった。これに加え、所定外給与や特別給与も大きく減少し、現金給与総額が調査開始以来初めて減少した。このため、消費者物価が安定して推移したにもかかわらず、実質賃金は前年をさらに下回った。

労働時間は、週40時間労働制の全面適用に伴い中小規模事業所を中心に所定内労働時間が減少したことに加え、生産が大幅に減少した製造業を中心に所定外労働時間が大きく減少したことから、総実労働時間が引

き続き減少した。

物価をみると、消費者物価は安定的に推移した。

勤労者家計の動きをみると、世帯主収入の大幅な減少から、勤労者世帯の家計収入(実収入)及び可処分所得は現行の調査開始以来最大の減少幅となった。

また、一般に可処分所得が減少したときには平均消費性向が上昇する傾向がみられるが、1998年には、雇用不安や所得環境の悪化と将来の先行き不透明感の高まりを背景に、30～40歳台を中心に消費マインドが冷え込んだことから、平均消費性向が大幅に低下した。

以上のように、1998年の我が国の労働経済は、年前半に急激に悪化し、その後も引き続き厳しい状況が続けた。これには、我が国経済全体の景気の低迷によるところが大きいですが、それだけではなく、バブル崩壊後、労働市場や雇用の実態が、中長期的、構造的に変化していることの反映である可能性がある。第II部では、失業を中心とした労働市場の実態とその構造的変化について分析するとともに、雇用創出の状況を把握し、21世紀に向けて雇用構造の円滑な転換を進め、雇用の安定を図るための課題を検討した。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

まとめ

(失業の実態)

まず、我が国の失業についてみると、次のようなことがいえる。

第1に、年齢別にみると、バブル崩壊以後、どの層も完全失業率は上昇している。若年層では、労働力需要は相対的に強いが、自発的離職失業者の増加、パート・アルバイトの比率の高まり等により、完全失業率が高く、その上昇幅も大きい。中年層は、世帯主・配偶者で完全失業率の水準が低く、相対的に安定しているが、1998年には世帯主も含め大きく上昇した。高年齢層では、定年退職など非自発的な離職が際だって多い。

第2に、労働移動は同一職業内、産業内移動が主体で、離職(失業)期間も他職業・他産業へ転職する方が長く、労働市場は職業別・産業別に緩やかに分断されている。特に、製造業、建設業から他産業への労働移動は困難が高く、製造業は離職率は低いが、いったん離職すると失業期間が長くなっている。

第3に、男性中高年齢層、正規の職員・従業員で長期失業者の割合が高まっているが、女性、パート・アルバイト等の長期失業者割合の低い労働者が増加していることから、長期失業者割合に大きな変化はなく、長期失業率は完全失業率の上昇とほぼ同じような動きをしている。

第4に、アメリカと比較すると、日本は長期失業率が高く短期失業率は低い傾向にあるが、このところ、1)景気により上下する長期失業率がアメリカでは低下、日本では上昇(景気局面の違い)、2)短期失業率がアメリカで低下(アメリカの労働市場の効率性の改善の可能性)していることから、1998年12月には日米の失業率の水準が逆転した。求職理由別にみるとアメリカは非自発的離職失業者が約半数を占め、日本は自発的離職失業者が多い。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

まとめ

(失業の社会的コスト)

失業世帯の家計をみると、世帯主収入の大きな減少に対して、配偶者の収入等で支えるとともに金融資産を取り崩し選択的消費に回すことで、生活水準の低下を抑えている。また、過去と比較すると、配偶者等の収入の役割が増大したこと、選択的消費の比率の上昇により節約の余地が増加したこと、貯蓄の増加により取り崩して消費水準を大きく落とさないことが容易になったことなどにより、家計が世帯主の失業から受けるショックは10年前よりは小さくなっていると考えられる。

失業の増加が財政面に与える影響としては、雇用保険の収支バランスの悪化、税金、社会保険料収入の減少等があげられる。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

まとめ

(構造的・摩擦的失業率の上昇)

失業率の中長期的な上昇の背景をみるため、失業を景気動向によって増減する需要不足失業と労働市場の構造によって決定される構造的・摩擦的失業に分けると、我が国では、構造的・摩擦的失業率の中長期的な上昇がみられるが、特に第1次石油危機後とバブル崩壊後に大きく上昇している。

構造的・摩擦的失業率の上昇の要因として、労働力需給の構造変化によるミスマッチの拡大がまずあげられる。年齢間ミスマッチはバブル期にかけて縮小し、バブル崩壊後は拡大しているが、これは、全体の労働力需給の動向と60歳以上定年制の普及の影響による。今後は、60歳以上定年がほぼいきわたったことから、60歳台前半層の需給の状況が年齢間ミスマッチの動向の鍵を握る。また、45歳以上の中年層の需給状況も留意する必要がある。

産業間ミスマッチは、安定成長期への移行期に当たる1970年代後半に大きく上昇した後、円高不況時の一時的な動きを除けば1990年代初めまでは落ち着いていたが、バブル崩壊後に再び拡大している。また、高度成長期の方が構造変化は大きかったが、発展部門の雇用増主導であったため失業率は低かった。これに対し、安定成長期の構造変化は需要縮小部門からの排出圧力の増大によるものが大きいため、ミスマッチ失業の増大につながっている。

摩擦的失業の増大の要因としては、若年層を中心に転職希望率が高まっていることがあげられる。特に、自分をいかせる仕事を大事にする者が増加し、正規社員の転職意識が高まっている。また、就業形態の多様化(パートタイム労働者等の増加)が若年層の失業率の上昇につながっている。こうした若年層の転職意識の高まりと就業形態の多様化が自発的離職失業の増加の背景にある。

このように、バブル崩壊後に構造的・摩擦的失業率が大きく上昇している背景には、産業間や年齢間ミスマッチの拡大、就業形態の多様化の進展等がある。

ミスマッチの拡大と摩擦的な失業の増加について、失業継続期間及び失業頻度をみると、ミスマッチの拡大と関連の強い失業継続期間は第1次石油危機の直後とバブル崩壊後に上昇している。一方、摩擦的失業と関連の強い失業頻度はバブル期以外は上昇傾向にある。

なお、労働力供給行動については、1970年代後半以降は、女性の就業意欲の高まりを背景に女性の労働力率の需給感応度が低下し、逆に失業率が需給に感応的になっている。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

まとめ

(経済変動と雇用)

1998年の雇用者数の減少は、建設業の減少と製造業の大幅な減少によるところが大きい。製造業雇用者の減少は、第1次石油危機後やバブル崩壊直後と同様の動きであり、生産や生産性と雇用の関係がこれまでと異なっているわけではない。今回は、バブルの精算が終了しきれしていない状況で、再び生産の減少が始まったため、両者の影響が重複したものと考えられる。ただし、将来の不透明感の高まり等により雇用過剰感がかつてなく高まっている。

一方、中期的には、バブル崩壊後、生産の変動に対する企業の雇用調整行動がやや速まっている。製造業では、常雇の雇用調整速度の速まりに加え、臨時・日雇比率の上昇も影響している。一方、サービス業では、逆に生産の増加に対する雇用増が慎重になっている。また、企業収益が赤字になった場合により迅速に雇用量を調整させつつある。

企業の雇用調整は、入職抑制が中心であるが、入職率はかなり低い水準にまで低下してきている。今後の産業構造調整の中で、この方法は困難となる可能性があり、既存労働者の雇用に与える影響を注視していく必要がある。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

まとめ

(雇用構造の変化)

国際競争の激化,高付加価値化,サービス化に加えて,近年の情報ネットワーク化,規制緩和等の動きが日本経済の構造変化を促進している。

サービス業及び卸売・小売業・飲食店などの第3次産業では,バブル崩壊後も雇用者数は引き続き増加を続けており,特に情報分野,対事業所サービス,医療・福祉分野,余暇関連分野などのサービス業,スーパーやコンビニエンス・ストアなどの卸売・小売業・飲食店において雇用が創出されている。

企業規模別には,第3次産業を中心に中堅規模の比率が緩やかに上昇してきている。産業のサービス化が進む中で,サービス業や卸売・小売業・飲食店の経営主体が個人業主や中小規模から中堅規模へ次第に変化しており,今後も,一定の規模を持って,効率的に事業を実施する中堅規模の企業における雇用創出が期待される。

バブル期の雇用創出は大都市圏が中心であり,地方圏から大都市圏への雇用集中の動きがみられたが,バブル崩壊後は,大都市圏の吸引力は低下した。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

まとめ

(新規企業設立と事業拡大による雇用創出)

雇用創出に大きな役割を果たす事業所の新設には、新規企業の設立によるものと既存企業の事業拡大によるものがある。前者の開業率は年平均で2.2%、後者は1.0%であるが、前者の規模は後者の2分の1のため、雇用創出はほぼ同じである。また、新規企業設立の4分の3は独立企業、4分の1は子会社の設立によるものである。

既存事業所の雇用創出率は景気拡大局面と比較して大きく低下している。一方、雇用喪失率はあまり変化しておらず、既存事業所の雇用の増減は、主に雇用創出率の変動による。また、1998年上半期には一般労働者の減少とパートタイム労働者の増加が同時に起こっているが、事業所単位で見ると、一般からパートへの代替は少なく、一般労働者はパートも減少している事業所で大きく減少している。

企業の新規事業展開は、既存の技術・知識の応用、需要の急成長の見込み、既存事業の需要の伸びの低下等を背景に、本業に密接に関連した分野を中心に行われている。新規事業展開に必要な労働力は、新規学卒採用からの育成を含め内部調達によろうとしているが、「他社からのスカウト」の採用など企業内には存在しない専門的な技術・知識・能力等を採り入れる姿勢も強めている。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

まとめ

(雇用創出分野の状況)

今後雇用創出効果が高く見込まれる分野として、「情報通信分野」、「医療・福祉分野」、「教育・余暇分野」及び「ビジネス支援分野」の4分野を取り上げ、雇用構造、労働条件等をみたところ次のような特徴があった。

第1に、情報通信分野では、女性比率が低く、中高年齢層も少ない。また、若年層が多いため平均勤続年数は短い。入・離職率は低く、特に労働移動が活発化しているわけではない。労働条件は、高水準だが、所定外労働時間が長い。この分野では、労働者の専門的知識・技能の一層の高度化をいかに図るかが大きな課題である。また、中高年齢層、女性の活用が重要である。

第2に、医療・福祉分野では、女性比率は高く、特に若年層の割合が大きい。

福祉分野では女性の中年層の非正規社員の比率も比較的高い。また、賃金水準は、福祉分野の大卒が比較的低くなっている。この分野では、人材の確保が最大の課題であり、今後社会保障関係の費用が増大する中で、労働条件の整備を図り人材を確保するためには、事業の効率化を進めていくことが重要であろう。

第3に、教育・余暇分野では、女性比率が比較的高く、学校教育、旅行業以外は正社員・正職員比率が低い。また、余暇分野では勤続年数が短く、入・離職率も高い。労働条件は、教育分野は賃金水準が高く、平均労働時間も短い。余暇分野では賃金水準が低く、平均労働時間も特に宿泊業において長い。余暇分野では、労働者の確保や定着の向上が課題となっており、労働条件の改善を図ることが必要である。また、中途採用者や非正規労働者についてもバランスのとれた人事管理が重要である。教育分野においては、生涯学習ニーズが今後ますます高度化・多様化する中で、質の高い指導者の養成・確保を図ることが求められる。したがって、今後、体系的・計画的な人材育成の必要性が高まってくるものと考えられる。

第4に、ビジネス支援分野では、専門サービス業とその他の事業サービス業では状況が異なっている。前者では、正社員・正職員比率が高く、高学歴化が進んでおり、若年層の割合が高い。労働条件面では賃金水準は高く、週休2日制も進んでいる。一方、後者は、非正社員・非正職員比率が高く、中高年齢層の割合が高い。また、平均勤続年数は短く、入・離職率も高い。労働条件についても、総体的に低い。したがって、専門サービス業では、今後少子・高齢化が進む中で、中高年齢層の活用を図ることが重要となる。また、新技術への対応や教育訓練の充実等が課題となる。一方、その他の事業サービス業では、従業員の定着が課題であり、労働条件の改善が求められる。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

まとめ

(新規入職と退職で進んでいた構造変化)

就業構造は産業面、職業面ともに大きく変化しているが、これは1)若年層の新規入職、2)女性の結婚・出産退職とその後の再入職、3)高年齢層の退職に加え、職業構造では4)男性中高年齢層の管理職への昇進によるところが大きく、転職の寄与は小さい。今後、少子・高齢化が進むと、若年層の新規入職と高年齢層の退職のみでは十分な就業構造の変化が行われないため、在職者の産業・職業間の移動が重要な役割を果たすことになる。

就業形態の多様化はサービス化の進展によるところが大きいですが、製造業、ブルーカラーでも多様化が進展しており、産業・職業構造の変化を背景としている面もあるが、必ずしもそれだけが要因ではない。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

まとめ

(OJTを中心としつつ自己啓発の比重が増加)

急激な構造変化の中で、労働者は企業内部だけでなく、外部労働市場でも通用する職業能力(エンプロイアビリティ)を持つことを望んでおり、企業は社外にも通用する高い専門性と創造性、柔軟性のある人材を求めている。一方、職業能力開発の手法としては、OJTが中心となっているが、中核的な人材に対しては自己啓発や体系的なOJTを重視している。

今後についても、個性、能力に応じた多様な選択肢と長期的な視点からの計画的な取組が求められており、また、OJTを中心としつつも自己啓発の比重が高まっている。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

まとめ

(雇用政策の推移と効果)

雇用の安定のための政策は、それまでの離職後の生活安定と再就職の促進を中心とした事後的施策から、失業の予防や雇用機会の増大等の事前的施策が重視されるようになり、雇用維持対策、ミスマッチ対策、雇用創出対策と、次第に政策範囲の拡大が図られてきた。また、労働市場政策も、女性の職場進出、高齢化の進展、経済構造の変化等の構造変化に対応して、労働市場のルールの整備と労働力需給調整機能の強化が図られてきた。さらに、職業能力開発政策がより重視されるようになってきた。

雇用政策の効果についてみると、雇用保険の失業給付については、消費の減少による景気の落ち込みを抑制する効果と、失業中の家計を下支えする効果がある。また、公共職業訓練の効果については、訓練内容が、仕事への定着度や収入に最も影響を与えている。さらに、公共職業安定所(ハローワーク)については、雇用情勢が厳しくなる中で求職者が増加しており、地方圏、高年齢層、ブルーカラーの利用率が高いが、近年は専門的・技術的職業及び管理的職業従事者の利用が高まっている。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

まとめ

(構造変化と長期雇用慣行)

このところ、構造変化の中で我が国の雇用慣行が変化しているとの指摘がなされている。いわゆる日本型雇用慣行については、「平成10年版労働経済の分析」で賃金等の労働条件や働き方は今後年功序列賃金に代表されるような一律的なものから次第に個別的、自律的なものへと変化していくことを指摘したが、もう一つの柱である長期雇用慣行も緩やかに変化していくと考えられる。

長期雇用慣行は理想的には2つの側面を持っている。一つは高校、大学等を卒業して企業に就職し、そのまま1つの企業や企業グループの中で仕事を続けるというライフスタイルを意味しており、もう一つは、雇用を長期的な戦略の下で捉え短期的な景気の波に対する調整弁としないという企業の方針を意味している。

この2つの側面は互いに深い関連を有しているが、全く同じではない。例えば、前者は一律的な労働条件や能力開発と保守的な行動を生みやすいが、後者はそうしたことは直接の因果関係はない。むしろ、雇用が保障されているということが、目の前の仕事にとらわれない多様な発想と思い切ったチャレンジを可能にするとともに、技術革新や事業転換によって生じる新しい仕事に対する柔軟性や適応力を発揮させる側面がある。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

まとめ

(長期雇用慣行の利点と欠点)

こうした長期雇用慣行の仕組みは、社会的には雇用の変動を小さくし経済全体の安定をもたらす一方で、産業構造の迅速な転換を阻害する恐れがある。また、企業にとっては、長期的な視点に立つた能力開発と能力評価が行えるとともに、従業員のモラルアップや協調関係と柔軟な配置転換を可能にするが、迅速な経営判断や事業転換を困難にすること、高齢化の下で賃金コストが増大しやすいことといった欠点を持っている。また、労働者にとっても雇用の確保を通じて生活基盤の安定が図られることや生涯設計を立てやすいメリットがある反面、転職が困難になること、会社中心の生き方になりやすいこと、長期雇用慣行の外におかれやすい女性や高年齢層にとって不利になりがちなことなどのデメリットがある。

また、雇用安定のコストの観点からみると、長期雇用慣行を主体としている場合は、基本的には企業が雇用維持のコストを負担している。それに対して、外部労働市場が中心の場合は、企業の雇用維持負担は軽くなるが、その分、失業者が増加し、そのコストを失業者と社会が負担することになる。経済全体のコストとしては、前者では、当面の雇用不安の高まり方は小さいが、収益の回復や事業再構築の遅れ等が景気回復の遅れにつながり結果的に雇用が悪化する可能性がある。また、雇用調整を入職抑制により緩やかに行うこととなるため、倒産等による失業者や労働市場に再参入する中年女性、高年齢層などにとっては就職が難しい状況が続く。一方、後者では、一時的に雇用不安が大きくなる可能性が高い。特に、家計の中心的な稼得者が失業した場合には影響が大きく、雇用不安が消費の減退を通じて、景気後退の悪循環を招く恐れがある。しかし、企業の事業再構築のスピードアップや労働者が失業中に新しい職業能力を身につけて新規発展産業に再就職することにより、構造調整が促進される可能性がある。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

まとめ

(長期雇用慣行の変化と雇用維持の考え方)

長期雇用慣行の動向をみると、安定成長期を通じて平均勤続年数は増加しているが、年齢階級別コーホートでみると団塊の世代及びその直後の世代までは強まり、その後はあまり変化していない。

しかし、今後は緩やかに変化していくものと考えられる。すなわち、まず、若年層の転職意識にかなりの変化がみられる。また、長期雇用慣行になじみにくい子育て後の再就業や高齢層の再就職の増加、さらにパートタイム労働者や派遣労働者の増加等の就業形態の多様化が大きな影響を与える。さらに、少子化が進むため、構造変化をこれまでのように労働市場の入口(新規学卒、中年女性の再参入)と出口(高齢層の引退)のみでは十分に調整することは難しくなり、従来以上に転職の役割が高まることとなる。加えて、期待成長率の低下や経営面のグローバル化が長期雇用慣行を弱める方向に働くことも考えられる。

しかし、一方で、企業、労働者とも長期雇用慣行への支持は現在でも高い。

また、チームワークが重要な仕事や積み重ねが必要な職業能力については長期雇用慣行は今後も大いに有効であり、特に従業員の雇用の安定・維持を重要視し、それを通じた従業員のモラルアップや柔軟性の確保をてこにして企業の成長を図っていく考え方は、企業にとっても我が国の経済社会全体にとっても重要であり、安易な雇用調整は企業に対する信頼を低下させて、人材の確保に支障をきたすおそれがある。また、マクロの観点でみると、雇用システムは、その国の置かれた状況や国民性と密接に関連しており、この点で、我が国と、労働市場が流動化し、容易に雇用調整を行っているアメリカとが全く同じ雇用システムとなる必然性はない。

したがって、今後長期雇用慣行は次第に変化していくが、そのテンポは緩やかであり、また、雇用維持の考え方は残っていくものと考えられる。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

まとめ

(長期雇用慣行の緩やかな変化への対応)

長期雇用慣行の緩やかな変化に対応して雇用の安定を図っていくためには、円滑な労働移動を支援することが重要である。そのためには、まず第1に、職業能力開発について一つの企業の中でのみ機能を発揮するものではなく、エンプロイアビリティの向上を重視する必要がある。

第2に、労働市場の整備が重要であり、職業紹介のシステムについて、公的部門と民間部門が互いに連携しつつ効率的・効果的な労働市場が整備されていくことが望まれる。また、失業は大きな社会的コストをもたらすことから、出向等を経由した失業を経ない労働移動を促進していくことが重要である。さらに、年金制度等について転職に対する中立性の観点からの検討も必要となってくる。

第3は、セーフティネットの整備が重要である。雇用におけるセーフティネットの基本となる雇用保険制度の整備を図るとともに、職業紹介や職業能力再開発の制度等の整備が必要である。

第4は新規産業・企業の育成と企業の新規事業展開の促進による雇用の創出が重要である。また、雇用創出を活発化させるとともにミスマッチ失業を減少させるためにも適度な経済成長の維持が重要である。

第5に、就業形態の多様化の進展を踏まえ、様々なタイプの労働者についての労働市場の整備や雇用管理、労働条件の改善を進めることが重要である。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

まとめ

(雇用維持努力の支援)

こうした長期雇用慣行の変化への対応は、いずれも中期的な視点からの対応であり、直ちに着手する必要があるが、すぐに効果を発揮するものではない。

また、経済と生活の安定や労働生産性向上努力等の観点からみると、長期雇用慣行の変化は不況期ではなく好況期に進むことが望ましい。

これに加え、我が国では雇用維持の考え方の重要性が残るであろうことを考えると、現下の厳しい雇用・失業情勢に対応するためには、長期雇用慣行を踏まえた企業の雇用維持努力を支援することも不可欠である。

その際に、特に対策の必要性が高い層への重点的な対応と構造変化を阻害しないことが重要である。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

まとめ

(中年層への配慮が重要)

当面,特に対策が必要な層としては45～59歳台の団塊の世代を中心とする中年層があげられる。

中年層は,元来,欧米諸国でも安定性向が強く転職率は低い。我が国でもこれまでは失業率が低く雇用が安定していたが,現在はこれまでにない厳しい状況に置かれている。しかし,こうした状況を克服するための職業能力開発においても不利な立場に立たされている。したがって,当面の中年層の雇用不安を解消するためには,エンプロイアビリティの向上や再就職しやすい労働市場の整備,新たな雇用の創出を着実に進めることはもちろんであるが,それだけではなく,中年層のこれまで培ってきた能力をいかす方策が必要であり,企業あるいは企業グループ等それまでの職場・仕事とのつながりを保つた形での活用が重要である。

このことは,従来どおりの働き方のままでよいということの意味するものではない。一つの企業や企業グループで引き続き働くのであっても,個別性,自律性を重視した働き方を要求され,能力開発もこれから長く続く職業生涯を見通して,個人個人が意識的に専門性,柔軟性を求めることが必要である。また,転職者についてもでもできる限りそれまでの能力・キャリアがいかせるかたちで再就職することが望ましい。こうしたことはホワイトカラーだけではなくブルーカラーについても大きな課題である。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

まとめ

(職業能力開発の充実)

職業能力開発は、雇用の安定と経済の発展にとって不可欠の課題であるが、今後は、急激な構造変化の中で、必要とされる人材や能力が次々に変化しつつ高度化していくとともに、長期雇用慣行の緩やかな変化に伴って目的や手法も変化していくと考えられる。

こうした中、職業能力開発の課題としては、まず第1に、我が国全体としての職業能力開発投資の確保・増強が重要である。特に、長期雇用慣行の緩やかな変化の中で、職業能力開発投資に対する企業のモチベーションが低下するおそれがあり、個人の責任による職業能力開発やそれを支援する行政の役割がより重要となる。また、企業も職業能力開発に対する投資を安易に低下させることなく長期的な観点から充実させていくことが望まれる。

第2に次々に変化しつつ高度化していく人材や能力へのニーズに対応した職業能力の開発が重要である。そのためには個人個人が自らの職業生涯設計に基づいた自律的な努力をすることが重要である。したがって、今後は企業の自ら行う職業能力開発とともに、自己啓発について企業が費用と時間の両面で積極的に支援することが必要である。また、行政の支援や教育機関の柔軟な対応も重要である。

第3の課題は、職業能力の体系及び評価の整備である。先に述べたエンプロイアビリティの向上のためには、社内だけでなく社外にも通用しうる能力について、その体系や評価が示されている必要がある。また、生涯にわたって計画的・継続的に職業能力開発を進めていく上でも、目指す能力及び能力開発の成果を適正に評価できるシステムの整備が必要であり、それとともに、労働者に対して自主的な能力開発に係るきめ細かな情報提供や相談等を受けられる体制の充実が必要である。

第4の課題は、若年層の職業能力開発である。若年層については、長期雇用慣行の変化が最初に現れ始めており、今後も転職層の増加が予想される。転職そのものについては適職選択の要素もあり、構造変化への対応ともなるものでもあるが、転職の繰り返しにより職業能力開発が阻害されるおそれがあるので、適職選択の支援により不必要な転職の減少を図るとともに、転職してもキャリアが積み重なっていくことが重要である。この場合も職業能力の体系や評価の整備や情報の提供が重要である。

これまでみてきたように、我が国経済は石油危機以来の激動の時代にあり、労働市場も大きく変化している。こうした状況の中で、雇用の安定を図るために重要なことはバランスと多様性の確保である。第1に、経済の構造調整と社会や生活の安定のバランスが重要である。もちろん、構造調整による経済の活性化なしに社会や生活の安定はありえないが、それが目的となって安定がなおざりになっては人々の生活が混乱するおそれがある。第2は、活力と公平のバランスである。我が国経済の発展にとって企業家精神が重要であり、才能ある人が能力を発揮しそれに応じた報酬を得る機会を与えられることが求められている。しかし、我が国の経済成長は多くの人々がそれぞれの役割を真しに果たすことによって支えられていることを無視すべきではない。第3に、短期的な視点と長期的な視点のバランスも重要である。短期的な視点のみに重点がいつて長期的な構造調整を阻害してしまうことは適当ではないが、長期的な必要性のみを強調して現状の厳しさを看過すべきでもない。逆に企業にとっては、短期的な収益の維持は重要であるが、併せて長期的な視点からの人材の育成や企業の成長に向けた取組が望まれる。また、以上のようなバランスを確保する上でも、年齢、産業・職業、就業形態等によって様々な性格を持つ労働市場・雇用に対して、多様な状況に応じたきめ細かな対応をとることが雇用の安定を図る上で重要である。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare