

者は、現在の仕事への満足度D.I.が低く、これらは仕事全体への不満に比較的結びつきやすいといえる(第1 - (3) - 11図、付1 - (3) - 9表)。

これらのことから、様々な要素の中でも、特に仕事のやりがいや能力開発、賃金、労働時間への満足感が仕事全体の満足感に影響を与えやすいと考えられる。

(平等に対する意識)

前節では、賃金や世帯所得について格差が拡大してきていることを述べたが、このような状況について、労働者はどのように受け止めているのだろうか。

前出「国民生活選好度調査」により、社会的な平等に関する諸項目について重要だと考える者の割合をみると、「収入や財産の不平等が少ないこと」については2002年において6割程度となっているが、「能力のある人が、学歴が低いことで差をつけられたりしないこと」、「能力があつて努力すれば誰もがふさわしい地位や収入が得られること」、「能力や仕事と同じなら男女によって昇進・収入に差がないこと」に関してはいずれも4分の3を超える者が重要だと考えており、収入水準の平等よりも能力に応じた処遇を重視する考え方が相対的に強いといえる。一方、これらに対し満足を感じている者はいずれの項目についても1割未満となっている(第1 - (3) - 12表)。

また、(財)生命保険文化センター「生活者の価値観に関する調査」によると、「能力の違う者を同じように扱うことはかえって不平等だ」という考え方を肯定する者の割合は長期的に高まっており、特に20~30歳台の若年層と60歳以上の高齢層において大きく高まっている(付1 - (3) - 10表)。

第 1 - (3) - 12 表 平等に対する意識（就業者）

（単位 %）

項目	重要性	満足感
収入や財産の不平等が少ないこと	61.5	4.6
能力のある人が、学歴が低いことで差をつけられたりしないこと	76.4	8.6
能力があって努力すれば誰もがふさわしい地位や収入が得られること	80.1	9.0
能力や仕事と同じなら男女によって昇進・収入に差がないこと	77.9	7.6

資料出所 内閣府「国民生活選好度調査」（2002年）を厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計

（注）1）「重要性」は、就業者のうち各項目について「きわめて重要」又は「かなり重要」と答えた者の割合である。

2）「満足感」は、就業者のうち各項目について「十分満たされている」又は「かなり満たされている」と答えた者の割合である。

3）本表において集計対象とした「就業者」は、回答者の職業が主婦・主夫（無職の）、学生、無職（主婦・主夫を除く）、その他以外の者である。

これらのことから、皆が結果的に平等な収入を得るよりも、能力に応じた評価や処遇を求める傾向が相対的に強まっており、このような観点から生じた収入格差であれば、それを許容する余地は拡大しているといえる。しかし実際に能力に応じた処遇が実現されているかという点については満足感が低くなっており、格差やその基準に対する納得性を高める仕組みの整備を進めていくことが重要な課題となっているといえよう。

3) 雇用の質について検討する必要性

（「労働者の意欲と能力を高める雇用」の重要性）

第1節でみたように、経済のグローバル化や情報通信技術の革新などが進展する中で、我が国が経済回復を軌道に乗せ、持続的成長を遂げていくためには、企業が産業の高度化、製品・サービスの高付加価値化を図りながら競争力を高めていくことが必要となっている。

しかしながら、前節でみたように、実際の労働者生活は、近年の景気低迷とも相まって、賃金水準の低下や賃金・労働時間の分散の拡大、職場ストレスの増加、失業率と雇用不安の高まりなど、厳しさを増している。

こうした中で、労働者自身の働き方に対する意識も変化してきている。仕事に対して、生活の安定だけではなく仕事を通じた充実感や家庭生活との両立など、様々なものが求められるようになってきている。

今後、企業や経済社会の持続的発展を図りつつ、労働者が生活の豊かさを実感できるようにするために、雇用には何が求められるのだろうか。これについては、変化する経済環境に対応しながら労働者が創造的な能力を発揮できるように就業環境の整備を図っていくこと、そして労働者自身も自分の仕事に意欲と満足感をもって取り組むことによってそれぞれの価値観を満たせるようにしていくことが一つの方向となる。

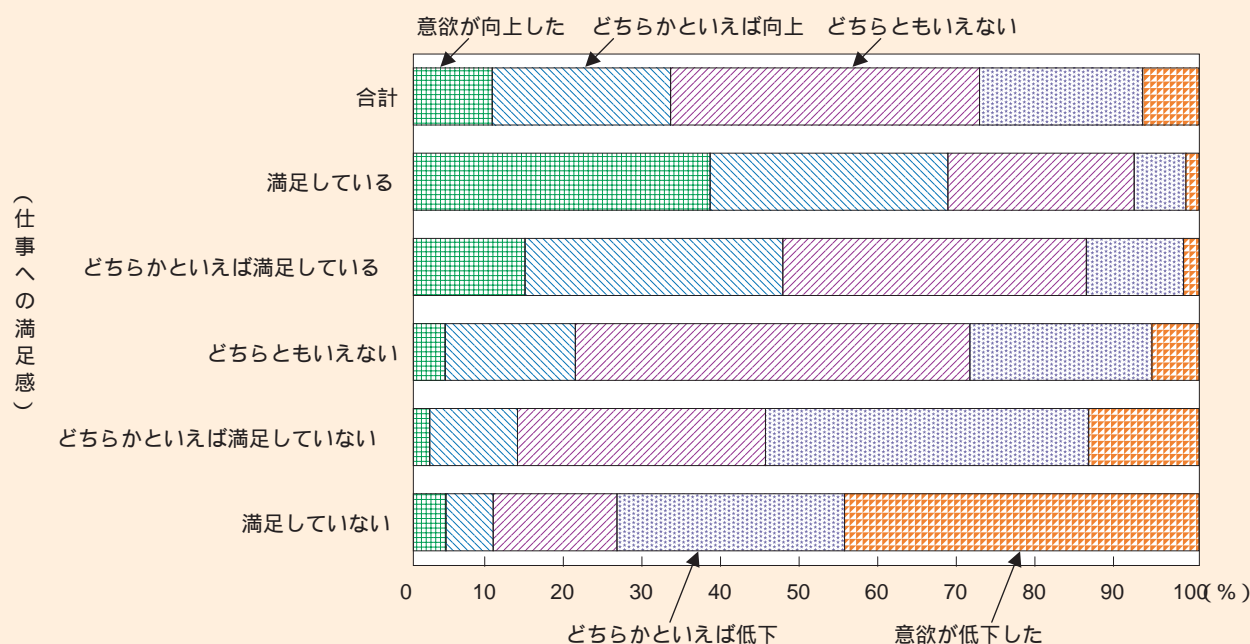
このように、今日においては「労働者の意欲と能力を高める雇用」の実現を通じて、一人一人の個性ある生き方を大切にしながら能力を十分に発揮して働くことができ、豊かさを感じることができる社会を実現していくことが、企業と労働者の双方から求められているといえよう。

（「労働者の意欲と能力を高める雇用」は実現されているか）

ところで、現在進行している雇用をめぐる様々な変化は、労働者の意欲を高め、能力の発揮を促すものとなっているだろうか。

仕事に対する満足感に関していえば、本節でみたように、現実には厳しい雇用情勢ともあいまって長期的に低下傾向にある。満足感の低下は、即座に仕事に対する意欲の低下を意味するわけではないが、現実には、意欲と満足感の間には強い相関関係がある。仕事に不満を感じている者の約7割は、仕事に対する意欲も低下したと感じている（第1 - (3) - 13図）。このことから、労働者の仕事への満足感が低下している現状においては、企業が労働者の意欲を十分に引き出せず、結果として労働者の能力を最大限に活用できていない可能性があるといえる。

第1 - (3) - 13図 仕事への満足感と意欲の関係



資料出所 労働政策研究・研修機構「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査（従業員調査）」（2004年）を厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計

（雇用の質の充実に向けて）

それでは、労働者の意欲と能力を高める雇用を実現するためにはどうしたらよいのだろうか。

労働者の仕事に対する満足感を左右するものとしては、本節でも見たように、仕事そのものへのやりがいや賃金、労働時間などの労働条件が大きく影響している。職務の内容やそれに伴う労働条件は、労働者の意欲や能力の発揮に影響を与える主要なものであり、雇用の内容を示す要素という意味で、雇用の質と呼ぶことができよう。そして、雇用の質には、職務の内容そのものとそれに伴う労働条件のほか、企業における雇用管理など人事労務管理全般が含まれると考えることができる。

それぞれの雇用をより望ましい姿へもっていくためには、雇用の質の充実を通じて労働者の意欲や能力を引き出し、企業の活力を高めていくことが重要であり、雇用の質の充実に向けた取組が求められているといえる。

今まで第1章では、変化する経済社会と労働者の意識、さらには多様化する勤労者生活につ

いてみてきたが、雇用の質の充実の視点として、次の2点が重要であろう。すなわち、第1に、技術革新や産業構造高度化の達成の観点から、それぞれの雇用がより高い付加価値を創造する力を持つものとなること、第2に、労働者の仕事に対する意識の変化に対応し、それぞれの雇用がよりやりがいを感じられるものとなることである。

(雇用の質をめぐる国際機関等の議論)

近年は、国際機関等においても、雇用・就業の量だけでなく質に着目し、これを高めていくことするための検討の動きがみられる。雇用の質の問題は、今日の世界的な課題でもあるといえることができる。

各機関における問題の位置づけは多種多様であるが、おおむね以下のとおりである。

ILO「ディーセント・ワーク」(Decent work)

「ディーセント・ワーク」とは「きちんとした仕事」あるいは「人間らしい仕事」を意味する。その内容は、1999年のILO事務局長報告によると「権利が保護され、適正な収入を生み出し、適正な社会的保護を伴う生産的な仕事」であるとされている。また、すべての者が収入を得る機会を得るという意味で、仕事が十分にあることも意味するとされている。

「ディーセント・ワーク」という言葉は、ILOの活動の主要な方向性を示すものとして1999年に初めて提起された。当時の第87回ILO総会に提出された事務局長報告では、新世紀におけるILOの活動の中心的な目標を、雇用の促進とともに「世界中の男女にディーセント・ワークを確保すること」としている。また、これを実行するための戦略目標として、労働における基本的原則・権利の促進、雇用、社会的保護、社会対話の4つを掲げている。

EU「仕事の質」(Quality in work)

2003年6月に策定された欧州雇用指針(EU加盟国の雇用戦略の基本方針)においては、欧州の雇用に関して2010年までに達成すべき全体的目標として、完全就業、社会的公平と統合に並び「仕事の質と生産性の向上」が掲げられている。

「仕事の質」の定義については、2001年6月に出された欧州委員会の報告「雇用及び社会政策：質への投資の枠組み」の中で、最も広義には(a)労働に関する客観的な性質、(b)労働者の性質、(c)労働者の性質と仕事とのマッチング、(d)労働者による主観的評価(仕事への満足)を含むものであるとしている。また、「仕事の質」の向上の進展度を評価する具体的な側面として、本質的な仕事の質(労働者の仕事への満足を含む)、技能、生涯学習、キャリア開発、男女平等、労働安全衛生、柔軟性と安定性、労働市場への統合とアクセス、労働組織と仕事と生活のバランス、労使対話と労働者の関与、多様性と非差別、全体的な仕事のパフォーマンス(労働生産性等)を掲げている。

OECD「より多くのより良い雇用」(More and better jobs)

2003年9月に開催されたOECD労働大臣会合においては、「より多くのより良い雇用」がテーマとして取り上げられた。本会合においては、女性や高齢者など労働参加率の低いグループの雇用を拡大し、彼らのキャリア展望をひらくことが重要であるとの観点から包括的な戦略が

必要であるとの提言がなされ、加えて雇用の質（job quality）が生産性及び成長において持つ意味について、OECDにおいて可能な範囲で今後分析を進めていくことが求められた。

「より良い雇用」が何を意味するのかについて、本会合では必ずしも明らかにされなかったが、本会合の分析的背景として出されたOECDレポート「Employment Outlook 2003」においては、雇用の質に関連する側面として 賃金、 職場環境（労働時間、安全衛生等）、雇用の安定性（有期雇用等）を取り上げ、OECD諸国における動向について分析を行っている。