

まとめ

(最近の経済と労働経済の現況)

日本経済は、2002年の初めに緩やかな景気回復局面に入った後、2003年秋ころから景気の回復も勢いを増した。しかし、2004年秋以降、輸出や生産が弱含み、個人消費の伸びも鈍化するなど、景気回復の動きが緩やかになっている。

雇用情勢は、完全失業率が2002年6月に既往最高の5.5%となり、同年8月と翌2003年1月に5.5%を記録した後、低下に転じ、2005年3月には4.5%と緩やかな低下傾向で推移している。新規求人の増加や有効求人倍率の緩やかな上昇傾向も続いており、雇用情勢は厳しさが残るものの改善している。ただし、最近の景気動向を受け、雇用情勢の改善テンポは緩やかなものとなってきている。

賃金は、所定外労働時間の増加に伴い、2003年に所定外給与も増加に転じたが、所定内給与、特別給与は、2004年も減少傾向が続き、現金給与総額も引き続き減少となった。ただし、現金給与総額は前年同期比でみると減少率は縮小してきており、10～12月期には前年と同水準になるなど、賃金は総じて横ばいの動きになってきている。勤労者家計は、2004暦年としては実収入も消費支出もともに増加に転じたが、2004年後半の動きをみると、天候要因などもあり、消費支出の伸びに鈍化が見られた。

2005年に入り景気は、輸出等一部に弱い動きが続いており、回復の動きは緩やかになっているが、先行きについては、情報化関連分野でみられる在庫調整の動きや原油価格の動向等の懸念要因があるものの、企業部門の好調さは持続しており、世界経済の着実な回復に伴って、景気回復は底堅く推移すると見込まれている。

(人口減少が目前に迫る日本社会)

近年の日本の経済成長をみると、世界経済の回復と外需の増加が大きな役割を果たしている。今後も国際競争力を高めながらより高い付加価値創造能力を獲得し、その成果を雇用や勤労者家計の改善につなげながら、持続的な成長に支えられた経済社会の発展を目指していくことが経済運営の基本的な方向であるといえよう。

今後、持続的な成長に支えられた経済社会の発展を実現していくために、我が国が取り組むべき大きな課題として、人口減少と少子高齢化への対応がある。推計では、総人口は2006年をピークに減少すると見込まれ、2007年以降には、経済成長に大きく貢献してきた「団塊の世代」(1947～49年生まれ)の多くが企業での引退過程を迎えることとなる。我が国は、総人口の面からみても、人口構造の面からみても、ここ数年のうちに大きな変化に直面することとなる。

戦後日本経済は、人口増加のもとで、戦後復興から高度経済成長期、さらにはバブル経済期にかけて、長期の経済成長を続けてきた。この間次第に形成されてきた、今日の企業や社会の仕組みには、人口の増加や経済の成長を前提としたものが少なくない。ところが、我が

国は、今後、数年のうちに、人口が減少し、さらなる少子高齢化が進行するなど大きな変化に直面することになる。こうした時代を迎えるに当たり、改めて、今日の企業や社会の仕組みを考え、見直していくことが求められる。

そこで、「平成17年版労働経済の分析」では「人口減少社会における労働政策の課題」と題し、労働力供給制約下での持続的発展に向けた取組について検討することとした。

(戦後経済を決定づけてきた人口増加と転機を迎えた日本社会)

経済活動は、総人口と人口構造から大きな影響を受けている。

戦後日本経済を振り返ってみると、労働力供給の拡大と労働力の質の向上によって、長期の経済成長が実現されてきた。

1960年頃から1970年代前半にかけての高度経済成長期には、急速に工業化が進展し、規格化された製品が大量に生産され、いわゆる「規模の経済」の利益が効果的に発揮され、大量生産、大量消費が進展した。こうした大規模な工業生産力の拡大は、人口の増加と豊富な労働力供給、さらには、大都市工業圏への人口集中によって支えられた。

経済の成長と所得の向上を通じて、勤労者家計も大きく変化してきた。高度経済成長期には、勤労者家計の収入の拡大に伴って、消費支出も拡大し、その内訳も大きく変化してきた。衣服、食料などの生活必需品の支出割合は相対的に低下し、冷蔵庫、洗濯機、テレビなどの耐久消費財の普及によって、生活のスタイル自体が大きく変化しながら、今日、我々が享受している物質的な豊かさの基盤が形成された。また、家計収入の増加は、消費の増加と同時に勤労者家計の貯蓄を拡大させ、生活を安定させるとともに、旺盛な企業の設備投資のための資金を提供することで、経済成長を後押しした。

しかし、日本における工業化の過程は急速であり、1970年代の半ばには、工業化はほぼ完了するとともに、産業構造の第3次産業化、職業構造のホワイトカラー化が進展し、労働者の就業形態も大きく変化してきた。また、経済成長への労働力供給の寄与は次第に低下するとともに、資本設備の蓄積による寄与も小さくなり、技術進歩とそれを支える労働力の質の向上が、成長の源泉として極めて重要な役割を果たす時代を迎えている。脱工業化、ホワイトカラー化が進展する我が国において、持続的な経済発展を実現していくためには、今まで以上に、労働力の質の向上を重視していく必要がある。そこでは、労働者一人ひとりの持つ知恵やノウハウが最大限に尊重され、活かされることが求められるとともに、資本の蓄積も、労働力の利用を節約していくことを目指して進展していくものと見込まれる。

一方、我が国は工業化がほぼ完了した1970年代半ば以降、出生率は長期的に低下しており、今日の高齢化、そして、今後の人口減少へとつながっている。物質的な豊かさを達成した我が国において、真に豊かさを実感できる社会をつくりあげていくことが求められるが、子どもが健康に育つ社会、子どもを生み、育てることに喜びを感じることができる社会への転換を図っていくことは、極めて重要な課題である。

(経済成長を通じて変化してきた地域社会)

高度経済成長期から今日に至る経済的推移の中で、地域社会も大きく変化してきた。

高度経済成長期の労働力供給は、豊富な若年労働者によって支えられた。大都市圏で発生した労働力需要に地方圏の若者が応え、三大都市圏への人口集中が進んだ。若い労働者は、東京圏、大阪圏などの大都市圏で家庭を持ち、世帯数も急速に増加した。耐久消費財の普及を軸にしたライフスタイルの転換は大都市を中心に進行した。

一方、1970年代半ば以降になると、政府主導の公共事業の拡大にも助けられ、地方圏の所得は向上し、都市型ライフスタイルは地方圏にも普及した。しかし、そこでは、雇用が建設業によって支えられる傾向を強めた。こうした中で、人口の大阪圏、名古屋圏への流入はおさまったものの、東京一極集中傾向は今日も続いている。

今日、地方圏では、人口減少と高齢化が大都市圏に先行する形で進行し、公共事業の削減が進められる中で、今までにもまして、成長力を持ち自立することのできる産業を育てていくことが求められている。人口が減少していく我が国において、地域経済の自立と発展を展望していくには、産業立地などにおいて拠点化、集約化を行うことを通じて生産性を向上させたり、それぞれの地域の歴史や特性を踏まえながら、地域産品を生かした生産性の高い産業構造を実現していくことなどが必要となる。現状では、生産性の高い地域への人口集中は進行しており、この動きは、今後も継続していくと見込まれるが、日本全体で人口が減少する時代を迎えると、人口流出地域の人口減少にさらに拍車がかかる可能性がある。国土の均衡のとれた活用という観点からは、こうした動きは慎重に見極めていく必要があるが、仕事のあるところに人が移動していくことは、我が国全体の生産力を上げるという観点から評価できるものであり、円滑な労働移動を支援していくことは政策課題として重要である。

一方、今まで地方圏から流入し、大都市圏の成長を支えてきた人々も、多くは企業を引退する年齢を迎えつつある。こうした人々は、郊外のベッドタウンに居所を構え、都心に通勤している場合が多いが、長い職業生活を通じて、同僚との人間関係は濃密だが、企業を辞めた後、いかにして地域社会にとけ込んでいくか、また、地域社会は、いかにしてその受け皿を用意していくかも問われている。

(人口減少下での持続的発展に向け、みんなで働き支え合っていくことが重要)

人口増加率が鈍化し、人口構造が高齢化する日本経済では、その影響が消費構造や産業構造にも現れてきている。高度経済成長期に若い勤労者の家計が耐久消費財を広範に購入した時代は過去のものとなり、国内需要は、個人向けのサービスや、健康、医療、介護などのサービスに向かっている。そして、雇用の創出分野としても、サービス分野の割合が高まっている。しかし、これに伴って、ものづくりの分野の役割が低下していくわけではない。製造業の雇用創出は、確かに、量的には大きなものではないが、高い付加価値生産力を備えた雇用機会が国内に創造され、それが我が国全体の需要の創造に大きな役割を果たしているのである。

人口減少へと転換する我が国社会を展望すると、今後も、持続的な経済発展を目指していくために、技術革新によって支えられた産業構造の高度化が重要である。産業構造の高度化

に伴って国内に高い生産力と雇用機会が確保されるとともに、そうした高い生産力によって生み出された付加価値が、勤労者に配分され、新しい消費ニーズを生み、さらなる雇用機会の創出につながっていく、という経済循環を今後も重視していかなくてはならない。また、人口減少社会では、我が国産業においても介護や育児などのサービス分野がきめ細かく発展し、高齢者の生活や仕事、地域における子育てなどが、より充実したものとなることが期待される。

人口減少社会は、人間の持つ能力が重視される社会であり、生産手段や機械・設備が生み出す価値よりも、人間が、その持つ能力を活かし知恵を働かせ生み出す価値の方が大きくなる。より多くの人々が働く意欲を持ち、その意欲に裏打ちされた職業能力の発揮こそが、経済発展の原動力となるのである。また、働く人々が生み出す価値は、市場で評価される価値ばかりでない。介護や育児などのサービス分野の拡大とともに、地域社会における助け合いも広がっていくこととなる。人口減少社会において働くということは、働いて所得を得るということだけではなく、一人ひとりが自立し、社会の中に自分の役割を見つけ、その役割のために働くことを通じて社会に参加することを意味するようになる。若年者、女性、高齢者、さらには、障害のある人々も含め、みんなで働き支え合っていくことが、人口減少社会での豊かさを実現していく基礎になる。

(若年者の自立に向けた取組)

人口減少社会においては、より多くの人々が意欲を持って働き、その持てる能力を十分に発揮させていくことが大切である。そのために、世代や男女の別に、その抱える課題を分析し、労働者の自発的な取組や企業を含めた社会全体としての対応策を検討していくことが重要である。そこで、以下では、意欲の保持と能力の発揮という観点から、特に、課題のある、若年者、高齢者、女性について課題を整理していくこととする。

まず、若年者については、1990年代以降、雇用情勢が悪化していく中で失業率が急速に上昇し、さらに雇用機会の縮小の中で労働力率が低下してきた。就学期間を終え、職業選択を行い、社会に積極的に参加できることは、一人ひとりの人生にとって重要であり、就学から就業への移行期は、若年者が職業生活を展望し、自立した生活を始める上で大切な局面である。しかし、かつてに比べ現代の若者は、雇用情勢の悪化の中で、就学から就業への円滑な移行を果たすことができない場合が増えている。

若年者の失業率は、他の年齢層に比べ際だって高く、また、2004年には、いわゆる「フリーター」が213万人、若年無業者が64万人に上った。景気の回復傾向もあり、新規学卒者の採用は増加してきているが、依然として、若年者が正規雇用の仕事に就くことは容易ではない。しかも、仕事に就くことができた者も、労働条件などの面で満足できず離職する場合が増えており、改めて仕事に就く場合には、正規雇用の仕事を見つけることは、さらに難しくなる。

厳しい経済競争の中で、企業は採用において即戦力志向を強め、長期的な視点に立った若年者の採用も絞り込まれてきた。こうした企業行動が、若年者の雇用情勢に大きな影を落としている。企業が短期の経済利益を重視する経営を続け、今後も即戦力志向に変化がないと

すれば、若年者の育成の労をとる企業はますます少なくなり、最後には、社会全体として人材が枯渇することとなろう。それぞれの企業が持続的に成長していくためにも、新規学卒者の計画的な採用と育成が重要であり、さらに、我が国社会が、今後も持続的に発展していくために、企業の社会的責任として、新規学卒者の採用枠の拡大と企業内教育を通じた人材育成の強化が求められる。

一方、若年者の仕事に対する意識にも少なからぬ問題が生じている。近年の働く目的についての意識調査によると、自分の能力を活かしたいという意識が後退し、楽しい生活をしたいたとするものが増えている。若年者の意識の変化が、自分にふさわしい仕事を選ぶという主体性を発揮するものであるなら、評価することができようが、雇用機会が少なく将来が見通せない中で、主体性がなく、逃避的な姿勢が現れているということであれば、問題である。現在の中学生や高校生は、情報通信技術の発展やサービス経済化等の第3次産業化の進展などの影響もあり、かつてに比べ、学業以外の生活や趣味も多彩になっているように見えるし、大量の情報を瞬時に取得することも可能となっている。しかし、あふれる情報の中で自分に有効な情報を選び出し、主体的な選択を行うことは、経験の乏しい若年者には決して容易なことではない。人は経験を通じてその人なりの価値観を身につけ、それに基づいて情報を選び取り、価値づけをし、行動規範を獲得する。こうした価値観の形成にとって、働くこと自体が与える影響も大きく、社会は若年者の自立を促す上で、様々な体験の機会を提供していく必要がある。今後、教育機関は職場体験等を実施するに当たり、企業・経済界、地域、職業安定機関等の関係行政機関などの関係者で構成される会議を設けるなど、キャリア教育に地域社会が一体となって効果的、効率的に取り組むことが期待される。

若年者の雇用問題については、国民各層が関心を持ち、若年者に働くことの意義を実感させ、働く意欲と能力を高めるため、経済界、労働界、教育界、地域社会、政府等が密接に連携し、これからの社会を担う若年者の自立を促すための取組を強化していくことが重要である。

(高齢者の高い就業意欲に応えるための取組)

我が国の高齢者は、諸外国と比較して、労働力人口比率が高く、理想とする引退年齢も高い。就業意欲の高い高齢者に対し就業の場を拡大していくことは、高齢化していく我が国にとって極めて重要な課題である。また、高齢者に適切な就業機会を提供することは、その意欲に応えるばかりでなく、その長い職業経験によって培われた技術・技能を次の世代に継承することにも役立ち、高齢者の持つ意欲と能力を社会全体として活かしていくことにつながる。

また、高齢者の健康状態や体力の水準は、着実に向上していることから、年齢だけで一律に判断するのではなく、一人ひとりの状況に応じた柔軟な対応が求められている。企業においては、個々の事情に応じて、労働条件や勤務形態を整備し、高齢者の意欲と能力を十分に活かすことのできる体制づくりを目指す必要がある。

改正高年齢者雇用安定法によって、65歳までの定年の引き上げ、継続雇用制度の導入等が、2006年4月から段階的に義務化されるところであり、労使の取組も積極化しているところで

あるが、さらなる取組が求められる。今後は、これらの取組の上に、高齢者の潜在的な力を十分に引き出しつつ、意欲と能力のある限り、いくつになっても働き続けることのできる活力ある高齢社会を構築していくことが重要である。

また、長寿化が進展する中で、高齢者の引退過程において選択肢を充実させていくことも重要である。スポーツ、文化、地域貢献など高齢者の社会参加は次第に広がりつつあり、地域ニーズに即応して地域住民が主体となって事業を興すコミュニティビジネスなどが、高齢者のための就労の場を提供することも増えてきた。高齢者が社会とのつながりを持つ上で、社会参加の意欲を高めていくことは、今後、ますます重要であり、生涯を通じてバランスのとれた社会生活を営むことができるよう、労働者、企業、政府がともに積極的に取り組むことが必要である。

（女性の就業促進に向けた取組）

女性の年齢階級別労働力人口比率をみると、30～34歳層の労働力人口比率は前後の年齢層と比べてその水準が低いことから、その様相はM字型と称されるが、最近の動向についてみると、M字の底が上がってきている。ただし、その要因としては、有配偶者に比べ労働力人口比率が高い未婚者の割合が増えている影響が大きい。

意欲を持った女性が就業できるような社会を目指していくことが大切である。女性の就業意欲について出産や育児の経験などをもとに大まかに分類すると、出産を経験しても就業を継続することを希望する就業継続型、出産を契機に一旦仕事を辞め育児の負担が軽くなった後で再就職を希望する再就職型、専業主婦として家事・育児に専念する専業主婦型に分けることができる。最近の傾向として、女性が職業をもつことについて「子供ができてもしっかり働ける方が良い」といういわゆる就業継続型への支持が男女ともに多くなっている。しかし、現実には、子育て期にある男性の家事にかかる時間が極めて少なく、社会的な支援も不十分で、女性にとって就業を継続することは容易ではない。また、再就職型の女性の就業形態をみると、非正規雇用者が多くを占め、再就職時において正規雇用者として就業を希望するものの、非正規雇用者として就業せざるを得ない状況も伺える。

企業における育児期の勤務時間の柔軟化、短縮化ができる制度の導入の促進や、パートタイム労働者の均衡処遇の推進によって、意欲を持った女性の就業を促進させることが重要である。また、仕事と家庭の両立支援や多様な選択肢を整備することなどによって、男性も含めて、今までの働き方を見直し、仕事と生活の調和を図っていくことが重要である。

（企業の人事戦略の変化）

今までみてきたように、労働者が意欲を持って働くことができ、その能力を十分に発揮できるようにしていくため、取り組むべき課題は多い。人口減少社会において、企業が必要な労働者を確保し、その意欲と能力を十分に活用することによって、企業経営を発展させていくためには、これらの課題に積極的に取り組んでいくことが重要である。

我が国の企業が、人口減少、少子高齢化をどのようにとらえ、どのような経営戦略をとろうとしているのかみてみると、今までの量的な拡大路線から利益率を重視した経営へと転換

してきており、量的な拡大からコスト等を削減し、製品の高付加価値化を図るなど、質を重視する方向で経営戦略を変化させている。また、労働力供給が制約される中、高齢者、女性の活用、企業に働く一人ひとりの労働者の能力の向上とその有効活用などによって乗り越えていく方向を模索している。

さらに、人材の能力発揮という観点から成果主義的な昇進制度や賃金体系を導入する企業が増加してきているが、その一方で、就業意欲を高めていくために、業績評価の方法を構築し、公正に運用していくための模索を重ねる企業も多い。労働者の能力を適切に評価し、能力開発機会を充実させることによって、能力形成に向けた主体的な意欲を引き出していくことが重要である。

(人口減少社会に向けて取り組むべき雇用管理の課題)

労働力供給が制約される中で、企業は、より望ましい雇用管理を構築し、労働者の意欲と能力を十分に引き出していかなくてはならない。

今まで企業は、従業員の年齢構成の高齢化に伴って、年功的な賃金構造を維持しようとする多くの労務コストを必要とした。しかし、2007年以降、団塊の世代が引退過程を迎えると、今までのコスト負担は低下し、むしろ余裕を生じさせることになる。仮に、現在の賃金構造を前提とすると、企業の労務コストは、毎年、約1兆円ずつ減少していき、10年間の累計で約88兆円の剰余が生じる。

人間の持つ知恵や能力が、ますます重視される時代を迎え、労働者の意欲と能力を引き出す雇用管理の役割は極めて重要である。今まで、ややもすれば、企業の人事・労務の仕事は、正規従業員の雇用を維持し、その人件費をいかに工面するかという対応に追われがちであったが、より望ましい職場環境をつくる前向きな仕事が大切であり、人口減少社会を迎えると、状況は、一気に転換する可能性がある。今後は、それぞれの企業が、すぐれた雇用管理を競い合い、将来を見すえた企業経営を展開していくことが期待される。

まず、若年者に対しては、長期的な視点に立った計画的な採用を行い、基礎的な職業能力開発を行うことなどを通じて定着を促し、人材を育成することによって、その能力を活用していくことが重要である。若年者が定着しないという課題を抱える企業は多いが、積極的な能力開発の実施、面接を通じたフォローアップ、指導係の設置などは、若年者の定着にとって有効であると考えられる。

高齢者については、改正高年齢者雇用安定法にもとづき、2006年4月より定年延長や継続雇用制度の導入等が事業主に義務付けられるところであり、その能力を有効に活用し、企業活力を高めていくことが重要である。企業の実態をみると、従来の定年時期以上に継続雇用することは難しいと考えている企業もあるが、高齢者が培ってきた技術・技能を有効に活用し、業績を向上させている企業もある。企業は、高齢者一人ひとりの状況を正確に把握し、適切な就業の場を提供するように努める必要がある。また、高齢者の持つ技能を、企業の中で次の世代に円滑に継承していくことも、企業経営にとって重要な課題である。団塊の世代の引退を控え、その技能伝承についての関心が高まっているが、団塊の世代が就職した高度経済成長期は、工業化の過程にあり、現業・技能部門を抱える産業ほど、この問題への危機

感が強い。技能の伝承という観点からも継続雇用を進め、若い人々も敬意をもって、その指導を仰ぎ、着実に技能が継承されることが期待される。

女性については、人口減少社会における重要な労働力として位置づけている企業が多いにも関わらず、現状では、採用に慎重であったり、昇進に格差があるなどの状況がみられる。また、職場における両立支援が不十分であったり、待遇の格差があることなどから、就業意欲が低下し、出産等を理由として就業を継続することを断念している女性も多い。今後も、女性の能力を有効に活用するための積極的な取組が期待される場所であるが、女性の能力を発揮するための企業の取組は、男性、女性を問わず仕事に対する意欲を喚起し、生産性を向上させる効果も見込まれることから、企業に働く全ての従業員の意欲の喚起という観点から、その取組が強化されることが重要である。

また、企業は、非正規従業員を増やし、働くことを希望する人達に様々な選択肢を提供しているが、そこでは、専門性を持った労働者を即戦力として活用することや賃金コストを削減することを目的としている場合が少なくない。こうしたもとで、同じ業務を行う労働者が就業形態の違いによって処遇が異なり、非正規従業員の意欲の喪失を招いたり、適正な能力開発の機会が確保されていないといったことや、正規従業員や一部の労働者に業務が集中するなどの状況もみられる。非正規従業員の拡大が却って生産性を低下させてしまっている側面もある。一人ひとりの労働者の意欲を高め、能力の発揮を促していくという観点から、職務の見直しや均衡処遇に取り組む必要があるほか、能力開発機会を充実させていくことも重要である。

今まで、非正規従業員の割合は継続的に高まってきたが、賃金コストの削減に傾斜しすぎた人事戦略が、企業の持続的な発展にとって好ましくないことは、企業も認識している。今後は、正規、非正規の効果的な組み合わせについて、企業においても検討が深まることを期待するとともに、非正規従業員の増加が、労働者の職業能力の面での二極化、ひいては所得の面での二極化を生み出す危険を意識しながら、社会全体として、正規、非正規の組み合わせや、そうした区分のあり方そのものについても、議論を深めていくことが求められる。

(人口減少社会における労働政策の主要課題)

我が国は、間もなく人口が減少する時代を迎えるが、今後も、経済社会の持続的な発展が不可欠である。そのためには、より多くの人々が意欲をもって働くことで労働力率を高め、その持てる能力を十分に発揮することで高い労働生産性を実現していくことが重要である。一人ひとりが、仕事を通じて社会とのつながりを深め、その持てる能力を十分に発揮することで豊かさを実現していく「みんなで働く社会」を目指し、労働政策は、以下の主要課題に取り組むことが求められる。

[働き方の見直しと仕事と生活の調和]

第一に、社会を構成する一人ひとりが、それぞれの仕事を通じて社会とのつながりをもち、みんなで働き支え合っていくことができるよう、今までの働き方を見直し、仕事と生活の調和を図ること、である。仕事と家庭の両立支援などを通じて、仕事と生活の調和が保たれるような働き方を実現していくことによって、女性や若者をはじめ、より多くの人々が、意欲

を持って働くことができるとともに、高齢者に、多様な就業や社会参加の場を用意することによって、健康で、社会を支える側に回るように促していくことができる。今までの働き方を見直すことによって、労働者一人ひとりが、職業生活全般を通じてバランスよく働くことができ、より長く、より深く社会とつながりを持つことができるよう、社会的な取組や支援を充実させていくことが重要である。

[意欲と能力の発揮に向けた職業能力開発の充実]

第二に、人間のもつ知恵や能力がますます重視されるもとの、働く人達の意欲と能力を十分に引き出していくために、仕事の成果を適切に評価し、職業能力開発のための機会を豊富に用意していくこと、である。そのためには、労働者が行っている職務の内容に合わせ、企業が労働者のための職業能力開発を積極的に実施していくとともに、労働者の意欲と能力を引き出し、それに応えることのできる有効な雇用管理制度を設計していくことが重要であり、労使関係も含めた職場コミュニケーションがきめ細かく行われ、意欲を持った労働者の主体的な取組に支えられた継続的な職業能力開発が行われる必要がある。また、職業能力開発に向けた労働者の主体的な取組も重要であり、自己啓発の機会の充実や多元的な教育訓練システムの充実など、労働者の意欲の向上と能力の発揮を支える社会的な基盤を整備していくことも求められる。

[労働市場政策の総合的な推進]

第三に、人口減少下においても、労働者の意欲と能力の発揮を通じて、持続的な経済発展を実現していくために、労働市場政策を総合的に展開すること、である。労働市場により多くの人々が参加することができるよう、市場としての整備を行うことに加え、意欲を持って参加する人々に、適切な雇用・就業の場を提供していくことが求められる。そこでは、産業構造の高度化と雇用機会の創出が整合的に進められることが重要であり、今後の雇用創出分野が適切に洞察され、長期的な視点に立った人材育成が行われるとともに、適切に人材が配置されるよう、人材ニーズの把握、人材の育成、就職支援などが一体的、総合的に展開されることが求められる。また、持続的な経済発展は、すそ野の広い地域社会の発展によって支えられる必要があり、それぞれの地域において、人材確保や人材育成の面での支援を充実させていくことも大切である。

(新たな雇用システムづくりに向けて)

戦後の日本経済は、人口増加のもとで、基本的には成長を基調として展開してきたが、その中にもあっても、幾たびかの厳しい不況や構造調整に見舞われてきた。そして、雇用システムのあり方も、その度に問われてきた。

こうした雇用システムをめぐる論議の中で、共通して目標とされてきたのは、産業・企業の活力をいかに高めていくかということであり、また、これを労働者の立場から見れば、意欲を持って働き、その持てる能力を十分に発揮することで、豊かさを感じることができるようにしていく、ということであった。

我が国は、総人口の面からみても、人口構造の面からみても、ここ数年のうちに大きな変化に直面する。これは、戦後日本経済の基本的な基調の転換であり、雇用システムのあり方

についても、今まで以上に論議が高まっている。また、そこでは、今までの経済環境が一変することから、今まで有効であった雇用システムであっても、根本から転換すべきであるとする論議も広がっている。

しかし、雇用システムをめぐる、こうした論議の中で注意を要することは、労働者が意欲を持って働き、能力を十分に発揮するということは、今までも、政・労・使が一体になって追求してきたことであり、この目標は、人口減少社会に向けて、ますます重要性が高まっていくということである。我が国の雇用システムは、幾多の先人のたゆまぬ努力のもとに創り上げられてきたものであり、継承すべき長所も多いことを、改めて、認識する必要がある。

我が国の企業において広くみられる雇用システムは、長期的な視点から労働者を採用・配置し、その継続的な能力評価と能力開発を通じて、質の高い人材を育成していくというものであった。また、そこで形成される長期的な人間関係を基本とした、きめ細かな職場コミュニケーションを通じて、労働者同士の円滑な共同作業が実現され、高い成果を上げていることも評価されてきた。

このように、長期的・継続的な視点から、企業内で柔軟な人材配置を行う雇用システムには、雇用安定と人材育成の面で重要な機能が備わっているが、景気後退や産業構造転換への対処にあたって、その維持には困難を伴い、労使の間で、幾たびもの厳しい議論がなされてきた。特に、1990年代以降は、バブル崩壊に伴う景気後退過程が非常に厳しいものとなり、さらには、グローバル化やIT化の急速な進展のもとで、今までにない規模での市場競争の激化が生じ、企業は、その存立自体が脅かされる場面も少なくなかった。こうした中で、コスト削減と短期の利益追求が優先され、非正規雇用者の割合も継続的に上昇してきた。

しかし、日本経済も緩やかに持ち直し、さらに、人口減少とさらなる少子高齢化が進行する時代を目前に控え、改めて、長期的な視点から、今後の雇用システムを、冷静に展望する好機を迎えている。また、実際に、厳しい経済情勢の中でも、雇用安定や人材育成を重視し、優れた経営を実現している企業も数多く存在している。

今まで見てきたように、我が国は、「みんなで働く社会」を目指し、働き方を見直し、より多くの人々が様々な形で働くことができる、ふところの深い雇用システムを創り上げていかななくてはならない。日本の雇用システムは、労使の努力によって雇用安定と人材育成の優れた機能を有しているが、今後は、こうした優れた機能を活かしながら、労働者一人一人の能力をよりの確に把握、評価し、労働者の主体性をより尊重した配置を行うなど、一人一人の個性が生きる、能力発揮と実力主義を目指していくことが大切である。

より多くの人々が意欲を持って働き、能力を十分に発揮することのできる新たな雇用システムづくりに取り組んでいくことが重要であり、こうした努力を重ねることにより、労働力供給制約下での持続的発展に向けた道を、力強く歩んでいくことが期待されよう。

