

まとめ

(最近の経済と労働経済の概況)

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、2004年の秋から輸出や生産が弱含みで推移したが、2005年央には再び持ち直し、景気は引き続き回復している。

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、翌2003年1月、同年4月にも5.5%となった後、低下に転じ、2005年6月には4.2%まで低下した。その後は横ばい傾向で推移しながら、2006年3月には4.1%となった。また、新規求人の増加や有効求人倍率の緩やかな上昇傾向が続いている。

賃金は、所定外労働時間の増加に伴い2003年には所定外給与が増加に転じ、現金給与総額の減少幅も縮小してきた。2005年には、所定内給与、特別給与がともに増加し、現金給与総額は5年ぶりの増加となった。勤労者家計は、2005年の消費支出は名目、実質ともにマイナスであったが、物価の下落によって実質消費支出は下支えされ、消費者心理の改善もあり、総じて堅調な動きとなった。

このように、雇用情勢は厳しさが残るものの改善に広がりが見られ、我が国経済は、雇用の改善や賃金の上昇を通じて企業部門の改善が次第に家計部門にも波及してきている。今後、企業収益や設備投資などで先行した企業部門での回復を勤労者生活の充実につなげ、社会の安定を基盤とした持続的な経済発展を実現していくことが求められる。

また、2005年には、出生数が死亡数を下回り出生数から死亡数を差し引いた自然増加数は減少となった。2005年10月に実施された国勢調査でも、人口は前年同月の推計人口を戦後初めて下回り、人口の動向を正確に把握することができない終戦後の混乱期を除けば、1920(大正9)年の国勢調査実施以来、はじめての人口減少と考えられる。人口減少へと転じ、労働力供給制約が強まる我が国社会において、今後も持続的な経済発展を実現するため、労働者が、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、より多くの人々によって社会を支えるという視点から就業率を高めることが、ますます重要な課題となっている。

(就業形態の多様化と求められる勤労者生活の充実)

さらに、就業形態の多様化が進展するもとの、労働者一人一人の個性を活かすことによって勤労者生活を充実させることも求められる。

景気回復が持続し雇用情勢が改善するに伴って、雇用の増加や賃金の改善が見られるが、従来の景気回復のように成果が労働者に一律に配分される、という姿は次第に変わってきている。パート、アルバイト、派遣労働者、契約社員、嘱託社員など、様々な名称をもった非正規雇用が増加し、就業形態は多様化するとともに、雇用に占める正規雇用の割合は低下傾向にある。景気回復に伴い新規学卒者の就職率は上昇に転じ、若年失業やフリーターは減少しているが、派遣労働者が増加するなど若年層においても非正規雇用割合は引き続き上昇し

ている。

春闘賃上げ率は2年連続で前年を上回り、賞与を含む特別給与も8年ぶりに増加したが、企業収益の賃金への分配は、業績連動型で賞与に反映される傾向が強まっており、賃金制度においても業績・成果主義の広がりが見られる。今まで集団主義的とみられていた我が国企業の労働関係も、次第に個別化する方向にあるといえる。

このように、景気回復の成果は、次第に勤労者生活に及んでいるが、就業形態の多様化に伴って、その回復の姿はこれまでの景気回復過程とは異なる様相を示しつつある。

人口減少過程に入った我が国が、今後も持続的に発展していくためには労働生産性と就業率の向上が不可欠である。就業形態の多様化に伴って労働者一人一人の働き方に次第に違いが生まれてきていることを積極的に受け止め、労働者がそれぞれの個性を活かし、その持てる能力を十分に発揮するとともに、公正な処遇を確保し誰もが安心して働くことのできる労働環境の整備を通じて、より多くの人々が社会の支え手として様々な形で活躍できることが大切である。「平成18年版労働経済の分析」では「就業形態の多様化と勤労者生活」と題し、労働者の多様な個性を活かすことで、人口減少社会での持続的な経済発展を実現することを目指し、就業形態の多様化の現状と背景を分析するとともに、今後、いかにして勤労者生活を充実させていくか、そのための課題について検討することとした。

（産業構造の転換と就業形態の多様化）

就業形態の多様化の動きを産業ごとにみると、1980年代以降、卸売・小売業、飲食店、サービス業など第3次産業の分野で進展してきた。こうした産業分野では、正規のフルタイム雇用者の補助的な業務や定型的な作業として切り出すことができる業務を、パートタイマー、アルバイトなど労働時間の短い労働者に行わせることによって、より柔軟な労働力の調達手段として活用してきた。

これに対し、製造業では、1990年代までは、非正規雇用割合の高まりはみられなかったが、2000年以降は、その割合が上昇している。また、生産工程に、請負労働者、派遣労働者として従事する労働者も増加している。

グローバル化を背景とした国際的な経済競争が、今までにない強まりを見せているが、1990年代の我が国製造業は、国際的にみて低い労働生産性の向上しか達成できず、雇用を生み出す力をかなり落としていた。しかし、今回の景気回復局面においては、国際競争力をとりもどしつつあり、賃金コストも国際的な水準からみて低下するとともに、2005年秋以降は、製造業雇用者も増加に転じている。こうした製造業の復調の背景には、技術革新を活かした付加価値生産性の上昇もあるが、非正規雇用を活用し、コストを抑制するとともに柔軟な生産体制を構築したことも大きく貢献したものと考えられる。

（勤労者意識の変化と就業形態の多様化）

就業形態の多様化は、サービス化、グローバル化などが引き起こす産業構造の転換に伴って進展しているが、高齢化が進行し人口が減少する社会において、勤労者の意識変化に応えつつ、労働力を供給しやすい柔軟な形態として広がっている側面も強い。

まず、高齢者の希望する就業形態についてみると、男性では、フルタイムの普通勤務の職場を望む者と短時間勤務を望む者は、ほぼ同程度で、女性では、短時間勤務の希望割合が高い。また、近年では、個人が主体性を持って働く任意就業を希望する割合が、男女ともに高まっている。さらに、加齢に伴って健康のために働くという割合が高まっており、短時間勤務などの非正規雇用の職場は、高齢者にとって体力や一人一人の事情に見合った働き方を提供していると考えられる。

次に、仕事と子育てについての女性の意識をみると、長期的には、子供ができて仕事も続けるという考え方が増え、近年では、最も多くなっているが、その次に、仕事を辞め子供が大きくなってから再び仕事を持つ方が良いという考え方も多い。また、子育て期の女性で、非正規雇用を選んだ者について、その理由をみると、通勤が容易だから、自分の都合の良い時間に働きたいからなどが多く、家庭生活との調和がとれる働き方として非正規雇用が希望されていることが分かる。

労働力供給が制約される我が国社会では、高年齢層や女性の就業希望に応じて多様で柔軟な就業機会を創造し就業率を高めていくことが不可欠であり、そのためには、就業形態間の均衡処遇などを通じて、どの働き方を選んでも意欲をもって働けることが大切である。公正な処遇が確保され、誰もが安心して働くことができる労働環境の整備に取り組む中で、今後も、就業形態の多様化が進展していくものと見込まれる。

一方、若年層では、バブル崩壊以降の雇用失業情勢の悪化の中で、企業の採用抑制も厳しかったことから失業率も大きく上昇し、学校卒業時の選択肢が乏しかったこともあって、1990年代半ば以降、非正規雇用割合が急速に上昇した。

非正規雇用の仕事に就いている若年者の意識をみると、正規雇用で就職したいと希望しているながら、不本意な選択として非正規雇用で就職せざるをえなかったとする者が多くなっている。また、若年層における非正規雇用増加の背景としては、雇用機会の乏しさばかりでなく、若年者の求職態度にも問題があったと考えられる。

景気回復に伴って、近年では、正規雇用の門戸は広がってきているが、社会が必要とし企業が求める人材と若年者一人一人の意識との間にずれが大きく、若年者の就業意識の形成には課題が多いと考えられる。就職にあたっての若年者の意識をみると、希望の仕事があれば働きたいというものが半数を超えており、他の回答としては、希望と違う仕事であっても働きたい、分からない、働きたくないなどの順になっている。若年者は就職に先立って、社会で必要とされる職業がどのようなものであるかを知り、その上で、自分はどのような職業に就きたいのか希望を固めていくことになるが、現状では、職業選択や職業生活において自らの希望を通していくことの厳しさを十分理解しないまま、就職時期を迎えていることが心配される。就職に向けた事前の準備が大切であり、若年者の職業的自立に向けて、家庭だけではなく学校や地域社会なども含めた、より幅広く積極的な支援が求められているといえよう。

(製造業で広がる外部人材の活用と若年労働者が抱える問題)

さらに、企業側の状況変化をみると、産業構造が変化し、仕事に対する勤労者の意識も変化する中で、企業は就業形態の多様化を経営戦略の中に積極的に取り込んでおり、コスト削

減ばかりではなく、柔軟な生産体制の実現、迅速な対応力、リスク管理など経営上の諸目標を達成するための人材マネジメントを強化している。近年の我が国製造業の国際競争力の回復の背景には、こうした人材マネジメントに基づいた非正規雇用の活用があると考えられる。

製造業での近年の非正規雇用の特徴をみると、生産工程における請負労働者、派遣労働者の活用があり、特に、機械関連の製造業での活用が多い。製品のライフサイクルが短くなり、生産変動の見通しがつきにくくなる中で、そのリスクを低減させ管理するために、生産過程の一部の工程を請負事業者に任せるなどの動きが広がっているが、こうしたリスク回避的な行動が、請負労働者への単なるリスクの押しつけにならないようにしていくことが求められる。生産工程で働く請負労働者は若年者が多いが、その賃金は現状では年齢が上がっても、また、勤続してもほとんど上がらず、労働者自身も将来に向けキャリアを高めていこうとする意識が乏しい。また、社会・労働保険に加入していない労働者が相対的に多く、現場における労働安全衛生の確保という観点からも問題がある。

請負労働などの活用によって、製造業は、当面の競争力の確保には成功しているようにみえる。しかし、現場の管理者からは「新人正社員を増やすことができない」、「ノウハウの蓄積、伝承が難しくなった」などの問題点が指摘されている。請負労働者を活用してきた企業も、今後は、製造現場に蓄積されてきた技能を若年者に引き継ぎ、優れた人材を育てていくとともに、企業としての持続的な成長モデルを構築していく必要がある。そのためには、景気が回復している現在において、自前の人材と外部人材との役割・分担関係について、中長期的な視点に立った見直しを行うことが大切である。また、請負・派遣の事業者は、より高度な事業分野への展開を目指して、労働者の職業能力開発を充実させていくなど自らが提供するサービス水準の向上の努力によって生産性を高め、市場での厳しい経済競争を乗り越えていくことが重要である。他方で、社会・労働保険の適用を忌避するなどの労働者の雇用を不安定にするような企業行動は、労働者一人一人の能力の発揮を阻害する要因となり我が国産業全体の持続的な発展にとって大きな障害になると考えられる。適正な競争条件のもとで、労働者の職業能力開発と事業構造の高度化とを不断に追求していくことのできる、望ましい慣行や規律を形成していかなくてはならない。請負労働における社会・労働保険の適用や労働者の安全衛生などについて、雇用主である請負事業者のみならず、請負労働を活用している事業所や行政も含め、関係者全体の協力により、より一層の適正化を進めていくことが求められる。

(就業形態の多様化の中で格差の固定化を招かないための取組みが重要)

就業形態の多様化は、グローバル化に伴う厳しい市場競争や産業構造の高度化、生産・サービスの柔軟な供給体制をとる企業の経営戦略、高齢化等に伴う労働力供給構造の変化、勤労者意識の変化などの複合的な背景のもとで進展してきた。

こうした中で、非正規雇用割合の上昇がみられたが、特に、1990年代半ば以降では若年層の非正規雇用割合の上昇が大きく、収入の低い労働者の割合が増加し、若年層で収入格差の拡大の動きがみられる。若年層の非正規雇用の増加については、企業の採用抑制が厳しかったため、学校卒業時に選択肢が十分でなかったこともあるが、若年者が社会で必要とされて

いる職業について正しい理解を持つなど就職に向けた準備を十分に行っていないといった求職活動側の問題もあったと考えられる。

我が国社会全体の所得格差の動向については、高齢者世帯間では所得格差が大きく、また、小規模世帯が増加すると所得の少ない世帯が増加し格差を拡大させるなどの特徴があるため、高齢化や小規模世帯の増加などに伴い、格差を示す統計数値の上昇がみられるものの、高齢化、世帯の小規模化などの影響を除けば、世帯単位でみた所得格差の明確な拡大傾向は認められないと考えられる。また、収入の低い労働者が若年層において増加しているが、今のところ、収入の低い者の多くは親と同居していることなどから、こうした動きは、世帯単位でみた所得格差の拡大に直接つながるものではないと考えられる。しかし、正規雇用と比べ非正規雇用では職業能力開発の機会も十分ではなく、非正規雇用では職業能力形成も進みにくいため、今後、これらの層が独立しなければならなくなったときに、所得格差が拡大したり、固定化することが懸念される。また、最近では、フリーターの減少など状況の改善がみられるところであるが、景気の持続的回復傾向の中で若年者の正規雇用化の動きを推進し、若年者の職業的自立を通じて格差の固定化を招かないようにしていくことが重要である。

また、近年の賃金格差の動向については、性・年齢別にみると30～40歳台の男性労働者で拡大傾向にあり、企業に継続的に勤務している労働者にしぼってみると、大卒労働者の場合、40歳台中心に賃金格差の拡大がみられる。さらに、大卒・高卒の学歴間賃金格差も拡大傾向にある。産業構造の高度化に伴い、職場で求められる知識や技術も高度なものとなり、仕事を選ぶときにも、また、仕事を続ける中でも、一人一人の職業能力が厳しく評価されている現実が示されていると考えられ、キャリア形成に主体的、積極的に取り組むことが求められていることが分かる。

これらの状況を踏まえると、今後、賃金を獲得していくための源泉である労働者の職業能力自体が二極化していくことがないよう、キャリア形成に向けた取組みを一層充実させ、所得格差の固定化を招かないように取組んでいくことが、特に重要である。

近年では、所得階層別にみると高所得層ほど教育支出が増加するなど、親が子供に用意することができる知的環境が子供の能力形成に与える影響が強まるような動きも見受けられる。経済成長は、資本の量的な蓄積や労働力の量的な拡大ではなく、労働者一人一人の知恵やノウハウがなど労働の質の向上に依存する時代に転換してきており、経済社会の持続的な発展を目指していくためにも、若い人たちの自立に向けた長期的な視野に立った教育や体験の機会を提供していくとともに、全ての労働者が主体的に自らの職業能力の向上に努めることができるよう、社会全体として取組みを強化していくことが求められる。

(就業形態間の格差と若年者の職業的自立に向けた取組み)

若年者の就業機会について現状をみると、景気回復に伴い新規学卒者にとっては、正規雇用への選択肢が広がってきているが、バブル崩壊以降、採用抑制が厳しかった時代に非正規雇用に就いた若年者にとっては、正規雇用への移行は依然として難しい状況にある。パートやアルバイトの仕事を繰り返しながら不安定就業を続けている者や無業者になってしまう者も多く、こうした人々の年齢層も次第に上がっている。

このように、就職氷河期世代の「年長フリーター」には滞留傾向がみられ、就業意欲に欠ける、いわゆるニートの数も近年高止まりしている。また、仕事に就けたとしても、仕事の種類によって、身につけることができる職業能力にも大きな格差が生じている。

現状では、学校卒業後、パートタイマーやアルバイトなどの非正規雇用の仕事については、正規の雇用へ転職しようとしても容易ではなく、職業能力開発の機会も相対的に乏しい。また、勤続してもあまり賃金は上昇せず、離職率は相対的に高く、所得は低い水準にある。このため、非正規雇用の若年者は、親から独立することが難しく、親と同居する者の割合が高く、有配偶率も低い。これらは進行する少子化の傾向をさらに促進する要因になっているほか、公的年金に加入していない者の割合も相対的に高いことから、日常生活で生じる事故や老後の備えができていない場合も多い。

我が国社会は人口減少に転じ、労働者の職業能力の向上に根ざした高い労働生産性を実現することによって、持続的な経済発展を目指して行かなくてはならない。企業は、若年者を雇用契約期間の短い非正規雇用によって調達することによって、コストの抑制や生産・サービスの柔軟な提供を実現することができたが、このような企業行動は、長期的・継続的な視点を欠き、若年者の育成を通じた職業能力の持続的な向上を引き出していくことはできないであろう。労働者の職業能力は、職務の経験を積みながら技術・技能を一つ一つ身につけることによって高められるのであり、新規学卒者の計画的な採用と育成は、それぞれの企業にとって価値ある人材を採用し育て、蓄積していくことを意味する。人口減少に転じた我が国社会が持続的な経済発展を実現していくためには、企業が長期的・継続的な視点を持って人材を採用し育成することを基本としながら、社会全体として高度な人材の蓄積を図っていくことが重要である。特に、グローバル化が進展する厳しい国際経済環境の中で、市場競争に打ち勝っていくためには、より付加価値の高い事業・産業分野への移行が、企業にとっても、また、我が国社会全体にとっても重要であり、付加価値創造の源泉として人材の質の向上が極めて重要である。いうまでもなく、賃金の低い国とのコスト競争的な対応には限界があり、事業・産業の高度化に向け、若年者の育成と採用を中核において、積極的な職業能力開発の展開を図ることが重要である。

景気が持続性をもった力強さを回復する中で、新規学卒者の採用枠がさらに拡大していくことが期待される。また、正規雇用への入職が進みにくい若年の非正規雇用についても、その職業経験や仕事への意欲をより積極的に評価しながら、正規雇用への入職を促進し、企業内育成を通じた人材育成によって、我が国社会に蓄積される人材の層をより充実させていくよう、企業のさらなる取組みが期待される。こうしたことは、それぞれの企業の持続的な発展にとって重要であるばかりでなく、若年者に職業生活の展望を持たせ、結婚し、家族を持ち、健全に子を産み育て次世代を育成する、という社会的な基盤を形成するものである。

(労働関係の個別化と日本型雇用システムの変化)

労働者の職業能力は、長期的・継続的な職務経験の積み重ねによって培われるものであり、企業の雇用に関する方針や行動は、労働者の職業能力形成に大きな影響を及ぼしている。

我が国の雇用システムは、今まで集団主義的とみなされ、労働者は新規学卒時に一括して

採用され「終身雇用」に入り、「年功賃金」によって同期入社組が集团的に管理されると想定されてきた。正規雇用の労働者は、企業が描く長期的・計画的なジョブ・ローテーションによって様々な仕事を経験し、次第に賃金も上昇していく、というのが我が国企業における一般的なキャリアコースであったと言えるだろう。企業は、職務配置を通じて労働者の能力を丁寧に見極め育てながら、同時に、幹部として登用すべき人材をじっくりと選別してきたのである。こうした雇用の枠組みは社会の人材育成基盤を規定するものであり、1990年代以降の大きな経済変動の中で、我が国の雇用システムにどのような変化が生じ、今日、どのような機能を果たしているか正しく把握しておくことが大切であろう。

まず、労働者を長期雇用する慣行については、正規雇用に関する限り基本的な変化はみられない。バブル崩壊以降、マクロ経済環境が悪化し雇用調整の必要性が高まる中で、多くの企業はできるだけ長期雇用を維持するよう行動し、雇用調整は、その分、入職抑制へと集中し若年失業が特に増大し、また、同時にフリーターなどの不安定な就業層が形成されることとなった。近年、景気回復に伴い、ようやく新規学卒者の採用に増加がみられるが、多くの企業は、新規学卒者を定期的に採用し、計画的に育成していくという人事方針を維持しているものであり、今後、景気回復の持続を通じて、企業が将来展望を持ち事業の見通しに自信を深めていけば、正規雇用への門戸は、さらに広がっていくことが期待できる。

また、近年の賃金制度の変更が賃金構造に及ぼしている影響については、業績・成果主義を活用した能力評価システムの改善の中で、結果として、男性40歳台半ばまでは賃金カーブが維持される傾向がでてきている。しかし、これをより詳細にみると、30歳台から40歳台において賃金格差の拡大がみられ、年齢や勤続という外形的な要因で集团的に管理されてきた日本型雇用システムは、一人一人の労働者の能力を評価し賃金に反映させていく個別化の方向へ進んでいることが分かる。また、その能力評価システムは、様々な課題を抱えつつも、概ね有効に機能し、正当な評価に伴う格差の拡大は、労働者の仕事への意欲を高めるとともに、中途採用者の職業能力も正当に評価され、転職時の賃金の格付けも改善されてきた。

日本型雇用システムは、長期雇用の基本的な姿を維持しながらも、集团的だった労働関係が個別化する動きを強めている。労働者は企業の中でより高い処遇を獲得しようとするれば、今まで以上に自らの職業能力の向上に努めなければならず、仕事の厳しさはますます強まっているように見える。しかし、そのことは同時に労働者が自らの実力を存分に発揮することができ、そこに仕事のやりがいを感じることができる企業風土が形成されてきているということでもある。また、新規学卒採用時に入社できなかった者でも、企業の職業能力評価システムの改善の中で中途採用者の賃金処遇が改善しており、社会全体としても実力主義を受けとめることができるようになってきている。

（一人一人の労働者の個性の発揮に向けて）

人口減少へと転じ、労働力供給制約が強まる我が国社会において、今後も持続的な経済発展を実現していくためには、労働者が、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、より多くの人々によって社会を支えるという視点から就業率を高めていくことが重要である。就業形態の多様化が進展するもとの、労働者一人一人の働き方に違いが生

まれているが、人々の持つ多様な個性を、経済、社会の持続的な発展に向けた原動力として積極的に活かしていくことが、我が国社会全体にとってますます重要な課題となっている。労働政策は、こうした我が国社会全体からの要請に応え、次の3つの主要課題に積極的に取り組まなくてはならない。

【公正な処遇が確保され誰もが安心して働くことができる労働環境の整備】

第一に、労働者がどのような働き方を選んでも意欲を持って働くことができるよう、公正な処遇が確保され、誰もが安心して働くことができる労働環境を整備していくことが重要である。企業は、労働者一人一人の職業能力を公正に評価することを基本において、仕事と家庭との両立をしやすい職場環境の整備や、多様で柔軟な就業機会をより広く提供するよう積極的に取り組むことが求められている。こうした多様な働き方のもとで公正な処遇を確保し、誰もが安心して働くことができるよう、有期労働契約をめぐるルールの明確化、パート労働者の正規雇用との均衡ある処遇、社会保険の適用拡大など、就業形態間の処遇の均衡確保に向け、法的整備を含めた取組みを一層推進していくことが求められる。さらに、企業に対しては、非正規雇用の正規雇用への転換制度や短時間正社員制度の導入、働きに見合った非正規雇用の処遇の確保、非正規雇用における職業能力開発機会の充実などに向けた働きかけを行い、労働者の意欲に積極的に応えていくとともに、賃金コストの削減のみを目的とするような、安易な非正規雇用の活用を是正していくことも重要である。これらに加え、勤労者生活全体の課題として、長時間労働の抑制など仕事と生活のバランスのとれた働き方を推進していくことも大切である。

【格差の固定化を招かないための職業能力開発の充実】

第二に、就業形態が多様化し、働き方に違いが生じていけば、労働者間の賃金格差も次第に拡大していくことが予測されるものであり、こうした中で格差が固定化することがないよう、労働者のキャリア形成をより一層充実させていくことが重要である。今後、職業能力評価システムを充実させていけば、そこにおける賃金格差は、労働者の職業能力水準の格差を示すこととなるものであり、仕事に取り組む意欲を継続的に引き出していくためにも、職業能力開発を充実させていくことがますます重要になる。労働者一人一人が、職務遂行にあたっての自らの課題を認識し、それに応じて、多様な職業能力開発の機会を活用することができるようにしていくとともに、正規雇用と非正規雇用の間での職業能力開発機会の格差が大きいことを踏まえ、非正規雇用の職業能力開発機会を充実させていくことが求められる。その際、労働者一人一人の多様なニーズに応えるため自己啓発の機会や社会的な職業能力開発を充実させていくことも重要であるが、企業の中での非正規雇用の人材活用がかなり進展してきていることを踏まえ、OJTや企業内訓練など、企業内での人材育成機能を非正規雇用にも積極的に広げていくことにも取り組んでいく必要がある。日本型雇用システムのもとで我が国企業が形成してきた人材育成機能は、我が国社会全体の財産であり、この機能をより多くの人々に提供していくことができる社会的な仕組みを充実させていくことも求められる。さらに、増加する派遣労働者や請負労働者については、派遣元企業、請負事業者が労働者の

職業能力開発に積極的に取り組むことに加え、派遣先企業、請負の発注企業と連携しながら、より高度な技能習得に向け労働者を支援していくことも求められる。

【自立した職業生活を営むための若年者の社会的支援】

第三に、若年層においては、非正規雇用から正規雇用に移行することが難しく、また、就業への意欲を持つことができず無業者にとどまる者も少なくないという現実を踏まえ、これらの人々の職業的自立を社会的に支援していくことが重要である。就業形態の多様化は、労働者の主体的な選択に支えられる必要があるが、若年層では、職務内容や将来の展望について十分な理解がないまま非正規雇用の仕事に就いた者も多く、そのような若年者を正規雇用として積極的に採用しようとする企業は少ない。景気回復が持続し企業の採用門戸の拡大が期待される中で、若年者の正規雇用への移行を促進していくため、企業においては学歴にとらわれない人物本位の採用姿勢が広がっていくよう、フリーターやボランティアの経験を企業の採用評価に反映させる仕組みを整備したり、新規学卒者にとらわれない、いわゆる複線型採用の導入や採用年齢の引き上げなど、我が国企業の採用・人事制度の柔軟化に向け、法的整備も含め、企業への働きかけを強めていくことが求められる。また、就職氷河期に就職し職業選択が不本意であった者や、不本意ゆえ離転職を繰り返す年長フリーターに対しては、希望する仕事への再挑戦をバックアップするため、キャリア・コンサルティングや職業能力評価を実施するほか、本人の能力を判断するために企業実習を行い、適宜、座学の職業訓練を組み合わせるような取り組みなどを推進することが重要である。さらに、若年者の職業的自立に向け、学校、企業、地域、社会が相互に連携し、働くことへの理解を深めさせ、若年者が仕事に挑戦し、活躍できる社会を実現するため、広範な支援や取り組みを推進していくことも必要である。

就業形態が多様化する中で、就業形態間の均衡処遇を確保し、職業能力開発の機会を充実させ、さらに正規雇用への門戸を広げるなど若年者が職業生活に展望が持て、結婚し、家族を持つことができる就業機会を創り出していくことが求められる。人口が減少に転じた我が国社会は、ますます労働力供給制約が強まっていくこととなるが、労働者一人一人がその個性を十分に発揮できることを目指し、特に、若年者が未来に向かって希望を持ち、果敢に挑戦していくことができる環境を整備していくことが重要である。

（雇用安定と人材育成の機能を活かした「新しい日本型雇用」を目指して）

我が国社会では、労働者一人一人が多様な個性を活かし、生き生きと働けるような環境整備が課題となっており、日本型雇用システムもこの要請に応え、「新しい日本型雇用」を創造していくことが求められている。

日本型雇用システムは時代とともに少しずつ変化してきているが、長期雇用の特徴は、今日においても基本的に維持されている。長期雇用は、企業が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るが、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今

まで評価されてきた。日本型雇用システムは、こうした企業内での柔軟な人材配置によって、雇用安定と人材育成の機能を有効に発揮させている。

人口が減少し、労働力供給が制約される我が国社会では、労働生産性と就業率を高めていくことが不可欠である。日本型雇用システムは、その持つ雇用安定と人材育成の優れた機能を活かしながら、人口減少へと転換する我が国社会の大きな変化の中で、労働者が安心して職務に打ち込める安定した雇用環境を創り出し、職業能力を適切に評価し伸ばしていくという役割を、今後も有効に果たしていくことが期待される。

ただし、長期雇用の結果として、企業に長く勤める者同士に生まれる信頼関係が、集団としての結束に傾きすぎれば、一人一人の個性を発揮することの妨げとなる。賃金制度において業績・成果主義が強まる傾向にあるが、これらを含む職業能力評価システムの改善は、一般に長期雇用のはらむ集団主義的傾向を是正していくものと考えられる。「新しい日本型雇用」では、日本型雇用システムの持つ雇用安定と人材育成の機能を活かしながら、一人一人の労働者が個性を活かし、意欲をもって働くことができるよう、労働関係の個別化に対応し、そこに公正な秩序と規律を作り出していくことが求められる。そして、高齢化社会の中で変化し、多様化するそれぞれの家族の実情に応えながら、仕事と生活に調和がとれた働き方を実現することができるよう、長期雇用の中で、今まで以上の柔軟性を追求していくことが求められよう。

企業での職業能力評価システムの改善に伴って、労働者は自らの実力を存分に発揮することができるようになり、さらには、中途採用者の実力も適正に評価され、社会全体として実力主義の機運を押し広げていくことにつながっている。今後も、職業能力開発機会の充実に努めるとともに、職業能力の適正な評価を通じて実力主義の企業風土を培うことによって、挑戦する気持ちを持った人が何度でも再挑戦することができる柔軟な雇用システムを目指していくことが、「新しい日本型雇用」の創造にとって、特に重要なものになると考えられる。

