

まとめ

(最近の経済と労働経済の概況)

我が国経済は、2002年の初めに景気回復局面に入った後、二度の踊り場的な状況を経験したものの、その後も、長期の景気回復を続けている。

雇用情勢は厳しさが残るものの、改善に広がりが見られる。完全失業率は2002年6月に既往最高の5.5%となり、同年8月及び翌2003年4月にも5.5%となったが、その後、低下に転じ、2006年2月には4.1%まで低下し、2007年3月には4.0%となった。完全失業率はなお高水準にあるが、ゆるやかな低下傾向で推移している。

新規学卒者の就職率は、大学卒で2001年3月卒から、高校卒で2003年3月卒から上昇に転じるとともに、フリーターなど若年の不安定就業者は減少しており、フリーターは2003年の217万人から2006年には187万人となった。若年無業者も2006年には62万人と、前年差2万人減少した。しかし、年長フリーターには滞留傾向が見られ、年長フリーターの正規雇用化に向けた取組みの推進が求められている。また、雇用情勢が厳しい地域では改善が遅れが見られ、雇用創出に向けた地域の主体的な活動を支援していくことも引き続き課題である。

賃金は、景気が回復し、所定外労働時間が増加したため、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は縮小した。そして、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。しかし、所定内給与の伸びは力強さに欠け、2006年には再び減少した。小規模事業所の賃金は低下が続いており、事業所規模間の賃金格差は拡大するとともに、非正規雇用割合の上昇によって、所定内給与の伸びは抑制されている。2006年の賃金は、所定外給与と特別給与の伸びによって牽引されている。また、所定外労働時間が5年連続で増加する中で、2006年には総実労働時間も増加し、労働時間短縮の動きは停滞している。

勤労者家計をみると、家計調査でみた勤労者世帯一世帯あたりの消費は2006年も減少し、2年連続の減少となった。消費は全体として力強さを欠き、消費費目別にみると、教育や住居などの支出において、所得階層別の格差が次第に広がっている。

我が国経済は、景気回復の期間から見れば、すでに、高度経済成長期のいざなぎ景気を超えているが、経済の成長は、輸出と設備投資に牽引され、消費支出は力強さを欠いている。企業収益の増加が大きいのが、これら企業部門で先行している回復を、雇用の拡大、賃金の上昇、労働時間の短縮へとバランスよく配分することによって、勤労者生活を充実させ、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。

(変化する日本社会と求められるワークライフバランスの視点)

我が国社会は、2005年には人口減少へと転じ、労働力供給も次第に抑制されていくと見込まれる。こうした下で、今後においても持続的な経済発展を実現していくためには、着実な経済成長の達成が不可欠であり、労働生産性の向上と就業率の向上に積極的に取り組む必要がある。

我が国社会が、持続的に労働生産性を引き上げていくためには、職業能力開発の機会を充実させるとともに、一人ひとりの労働者が自らの職業能力の向上に主体的に取り組まねばならない。また、働き方を見直すことで、仕事の効率と労働生産性を高めていくことも大切であり、日々の仕事に意欲をもって取り組むことができれば、労働生産性をさらに向上させることも期待できる。

一方、就業率の向上のためには、多くの人々が就業に参加することができるよう、勤め先でのフルタイムの仕事ばかりでなく、短時間勤務や在宅勤務など柔軟な就業形態を整備することが大切である。また、男性壮年層を中心とする長時間労働とそれを前提とした働き方を見直さなければ、女性が就業を継続することや夫婦で育児を分担することが困難なままであり、働くことを希望する女性の就業参加は難しい。育児期の女性の就業率を高めるために、男性壮年層の働き過ぎの是正に取り組むなど、社会全体として、仕事と生活の調和を図る取組みを強化していくことが大切である。さらに、働く人々が一生涯を通じてバランスよく働くことができるよう、壮年期の働き過ぎを見直し、高齢期における就業機会を拡大していくことも求められる。高齢者の就業促進に向け、加齢に伴う一人ひとりの状況に応じた多様な選択肢が用意されることが期待される。

社会は大きく変化している。人口減少に転じた我が国社会が、グローバルな経済競争の中で、その持ち味を活かしながら着実な経済成長を達成していくために、今までの我々の働き方を改めて見つめ直し、企業と労働者の間にみられる様々な慣行についても、その長所と短所を見定めながら、必要な見直しを図っていかなくてはならない。

人口減少へと転じた我が国が、社会の活力を維持し、今後も持続的な経済発展を実現していくためには、一人ひとりが仕事と生活の調和のとれた働き方のもとで、実りある職業生活を実現していくことが大切である。「平成19年版労働経済の分析」では、「ワークライフバランスと雇用システム」と題し、ワークライフバランス（仕事と生活の調和）を図る観点から、近年の賃金、労働時間、雇用管理の動向やそれらの勤労者生活への影響を分析するとともに、雇用システムの行方を展望しながら、今後に向けた課題を検討することとした。

(人口減少、経済のグローバル化と利益を重視する企業行動の強まり)

1990年代以降の経済社会の変化の中で、企業経営も労働者の働き方も大きく変化しているが、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ためには、人々が充実した家庭生活に支えられ、意欲をもって日々健康に仕事に取り組めることが、基本的な前提として重要である。

我が国社会が直面する変化には、人口減少への転換、グローバルな国際経済競争の強まりなどがある。家計最終消費支出の動きをみると、1990年代以降、その伸びが緩やかになって

おり、2002年以降の景気回復においても、主に輸出と設備投資が景気の牽引役として大きな役割を果たしている。こうした経済の需要構造の変化に対しても、人口の動向や国際経済関係が大きな影響を及ぼしている。

人口と国内需要との関係については、賃金の伸びが停滞するもとの、人口減少は雇用者報酬の減少を通じて国内の消費需要を減らすことになる。1990年代以降、人口の伸びは鈍化し、今日では、人口は減少に転じており、国内需要の引き下げ要因として作用している。こうした下で、国内企業にとって、拡大する海外市場の重要性はますます高まっており、積極的な海外展開が図られてきた。国内総生産に占める輸出の割合は高まり、我が国製造企業の海外生産比率も上昇している。

国内需要によって育てられ成長してきた我が国企業も、今や、大企業を中心に、確固たる世界戦略を必要とするグローバル企業へと変容してきている。製品・サービスの海外輸出の増加とともに、資金を含む様々な経営資源が海外から調達されるようになってきた。資金調達的手段として重要性を増す株式市場でも、外国人の株式保有比率が高まっている。企業は、グローバルな資金循環の中で、自らの事業が魅力ある投資先であることを積極的にアピールする必要に迫られており、利益率の高さが、最も分かりやすく、また、メッセージとしても象徴的な指標となっているのである。

我が国企業の売上高経常利益率は、1990年代末から急速に高まり、すでに、バブル期のピークを越えている。このことは景気の回復が企業の利益を押し上げているというばかりではなく、企業経営において利益を出すということが、今までになく重視されていることを表している。一方、このような下で、労働者の賃金は抑制され、雇用者報酬と消費需要の伸びは力強さを欠き、我が国企業は、需要の拡大をますます海外市場に求める傾向を強めている。需要構造の歪みが広がっており、人口減少社会にあっても、バランスのとれた着実な経済成長を実現していくために、活力ある企業経営と実りある勤労者生活とを如何に結びつけていくかが問われている。

(付加価値創造能力と企業収益力とを結びつけた優れた人材マネジメントの実現が課題)

経済・社会環境の大きな変化は、人材の採用・育成・活用に関する企業の方針にも影響を及ぼしている。戦略的な経営資源の活用を目指す企業にとって、人材は付加価値を創造する極めて重要な資源であり、各社におけるその戦略的な活用の体系は、一般に「人材マネジメント」と呼ばれている。業績・成果主義的な賃金制度や多様な労働時間制度の導入、また、非正規雇用を含む外部人材の積極的な活用などが、この人材マネジメントの一環として推し進められてきた。しかし、その結果、我が国社会には、賃金格差、長時間労働、職場ストレスの広がりなどの課題が生じ、企業の教育訓練支出の低下、若年者における正規雇用割合の低下など、長期的な視点にたった人材の採用、配置や育成の方針にも揺らぎがみられた。なお、近年では、若年層における正規雇用割合は上昇に転じるとともに、教育訓練支出の削減にも歯止めがかかってきており、人件費抑制に傾斜した今までの対応への反省や一定の見直しの動きが広がっているものと考えられる。

人材マネジメントの目的は、人材の戦略的な投入と活用によって、企業の利益を高めるこ

とにあるが、それは、本来、経費の削減に傾斜すべきではなく、付加価値を創造する人材の意欲と能力を高めるといふ、長期的な視点をより重視すべきである。働く人々のさらなる意欲と能力の発揮に向け、企業が従業員の期待に積極的に応えることは、決して企業収益の向上とぶつかり合うものではなく、人材マネジメントは、付加価値創造能力と企業収益力とを相互に結びつける優れた企業経営の構築を目指すものでなくてはならないと考えられる。

企業が、関係を持つ様々な経済主体に対し、今後、どのような態度をとっていかについてみると、特に、顧客と従業員を重視する態度を示している。これを上場企業に絞ってみると株主を重視するという傾向が確かに強まるが、しかし、従業員を重視するという態度に変わりはなく、その重要度は、今後も株主に劣るものではない。株主重視のコーポレートガバナンスと従業員の活躍を引き出す人材マネジメントの優れた調和を達成することが、我が国企業にとって、重要な課題となっているのである。

(進展する労働関係の個別化と拡大する賃金格差、労働時間の二極化)

今後における優れた人材マネジメントの構築に向け、1990年代以降の社会変化の中で進行してきた、賃金、労働時間など雇用管理をめぐる変化と課題を整理しておくことが重要である。1990年代は、長期の経済停滞が続き、特に、1990年代後半から2000年代初めにかけては、経済の落ち込みが激しく、雇用創出が喫緊の課題となった。このため、賃金、労働時間の面での成果配分は滞ったが、2002年以降、景気の回復が続き、企業利益も大きく改善していることから、ようやく労働条件の改善に向けた諸課題を直視できる状況を迎えている。

1990年代後半以降、進行してきた大きな変化としては、まず第一に、非正規雇用割合の大きな上昇があげられる。これに関する企業の動機としては、専門的な職業能力を持つ者を機動的に採用することなどもあったが、賃金コストの節約を目的としたものも少なくなかった。また、正規雇用と非正規雇用の間には賃金格差があり、特に、非正規雇用の者は雇用期間が短く、また、職務経験を通じた職業技能を高める機会が乏しいため、年齢が高まるにつれ、賃金格差は拡大することになる。企業は、非正規雇用を活用することによって、賃金コストを削減するとともに、非正規雇用割合の上昇によって労働者全体の賃金も抑制されることとなった。

第二に、長期雇用の下にある正規雇用の職場では、業績・成果主義的な賃金制度が導入され、年齢や勤続という外形的な要因で集団主義的に決まってきた賃金に次第にばらつきが広がり、一人ひとりの労働者の成果や能力を賃金に反映させていく、労働関係の個別化が進展した。これに伴い、高学歴のホワイトカラーの間で、各年齢階層内での賃金格差が拡大し、特に、30歳台後半以上層での格差が拡大した。正当に評価された賃金の格差であれば、労働者は納得し、意欲の発揮にもつながるものと期待できるが、現状の賃金制度の運用をみると、仕事の成果や取組みにあたっての努力が適切に評価されていないと感じる労働者も少なくない。この点については、企業も、実際に評価にあたる者の教育を充実するなど、公平性、納得性を高めるための課題を認識している。さらに、業績連動で賞与を決定する企業が増え、賃金決定の社会横断的な性格は次第に薄れてきている。このため、企業間の業績格差が、賃金格差の拡大に直結していく可能性もでてきている。

第三に、労働者一人ひとりの仕事に対する成果が賃金に反映されるに伴い、自律的な働き方が広がっており、フレックスタイム制などの変形労働時間制や裁量労働時間制をとる企業も増加し、労働時間制度の多様化が進展している。こうした中で、長時間労働と短時間労働へ労働時間の二極化がみられる。週35時間未満の労働者は男女とも若年層と高齢層で増加しているが、週60時間以上働く労働者は、男性の30～40歳台で増加し、近年では、特に、40歳台で増加している。また、長時間労働に伴う職場ストレスの増大などの問題も生じている。長時間労働は、労働者の仕事量の多さや仕事に応じた人員の手当ができないことなどによるものであるが、自律的な働き方の広がりによって、企業にとって、労働者が抱える仕事の状況を把握することが難しくなり、業務を遂行するための合理的な体制を整えることができず、結果として、特定の人々に長時間労働を集中させる傾向を生み出していることも考えられる。

(人口減少社会での勤労者生活の充実に向け、ワークライフバランスの実現が課題)

1980年代以降の生活時間の推移をみると、男性壮年層では仕事の時間が増加を続けており、特に、30歳台でその増加が大きい。これに反して、睡眠や休養、くつろぎの時間は減少しており、日々の疲れをいやしながら健康な職業生活を送る上で、男性壮年層にみられる長時間労働の抑制は重要な課題である。また、生活時間のうち、趣味、娯楽、スポーツにかかる時間は緩やかに増加しているが、ボランティアなどの社会参加活動や友人などとの交際にかかる時間は減少しており、高度な判断や重い責任を担う壮年層の労働者にとって、仕事以外での社会経験が乏しくなっていることは、職業能力が様々な経験の中から高められていくものであることを考えると、憂慮すべき状況にある。一方、家事や育児などにかかる時間は、共働き世帯の増加に伴い緩やかに増加しているが、時間的には決して多くはなく、男性壮年層にみられる長時間労働は、家庭における妻の支えに大きく依存しているものと考えられる。

このように、我が国の労働者の働き方は、男性壮年層を中心に、仕事中心の働き方が強まってきているが、多くの労働者は、このような働き方に満足している訳ではなく、できれば、仕事と同じくらい生活も大切にしたいと考えている。我々一人ひとりに与えられた一日24時間の時間の中で、仕事の時間と生活の時間は、確かに、片方が増えれば、もう片方が減るという算術的な関係にある。しかし、働き方を見直し、効率よく仕事を進めることで、仕事の成果を上げることはできるし、職場の理解を得て休暇をとることが、その後の仕事に対する意欲を大いにかり立てるものであることも、誰しも経験のあることであろう。仕事と生活の調和は、労働者の仕事に対する満足感や就業意欲の向上に大いに貢献するものであり、優れた企業経営の構築にとって積極的に取り組むべき重要な課題である。

一方、社会全体からの視点に立てば、人口が減少する我が国の今後の経済発展にとって、人々の意欲や能力の発揮による労働生産性の向上や就業率の向上が不可欠であり、特に、女性の就業率の向上は欠くことのできない要件となっている。しかし、男性壮年層を中心とする長時間労働とそれを前提とした働き方を見直さなければ、女性が就業を継続することや夫婦で育児を分担することが困難なままであり、働くことを希望する女性の就業参加は難しい。育児期の女性の就業率を高めるために、長時間労働の抑制に取り組むなど、社会全体として、

仕事と生活の調和を図る取組みを強化していくことが大切である。また、働く人々が一生涯を通じてバランスよく働くことができるよう、壮年期の働き過ぎを見直し、高齢期の就業促進に向け、加齢に伴う一人ひとりの状況に応じた多様な選択肢が用意されることも期待される。

さらに、少子化との関係で若年者の状況をみると、一方に、不安定な就業を繰り返す若者がおり、もう片方に、長時間労働によって異性にめぐりあう機会に乏しい若者がいる。若者の働き方も二極化しており、いずれもが婚姻を減少させる要因となっている。我が国の少子化は、婚姻の減少によるところが大きく、正規雇用の機会を拡大し、若者の職業的自立を促していくとともに、働き過ぎの是正に取り組むことによって、若者が結婚し、家族を持つことができるよう、仕事も生活もともに充実する、バランスのとれた働き方を実現していくことが求められる。

(我が国社会の変化と求められる成果配分の見直し)

戦後日本社会では、労働条件の改善は、実質賃金の上昇をもって代表される時代が長く続いた。しかし、我が国社会は大きく変化し、仕事と生活の調和が重視される時代を迎え、労働者への成果配分は、単に賃金の上昇だけをもって満足できるものではなくなっている。たとえば、労働時間の短縮、均衡処遇を通じた非正規雇用の処遇改善、正規雇用の雇用機会の拡大など、労働者一人ひとりの状況に応じ、それぞれに成果の配分がなされることが期待される。

高度経済成長期の成果配分システムを振り返ってみると、集団的な労働関係を通じて、社会横断的に賃上げが実現され、経済成長の成果が、労働者に一律に配分される傾向がみられた。また、そのことが、格差が小さく、裾野の広い勤労者生活の向上を実現してきた。

一国の経済成長は、労働力人口の増加と労働生産性の上昇によって実現されるが、労働生産性上昇の成果は、実質賃金上昇と労働時間短縮へと配分することができる。1950年代の戦後復興期には、労働生産性の上昇は、実質賃金の上昇に配分され、労働時間は延長された。この時代は、人々は生活のゆとりより、多くの仕事をこなす貨幣所得が増大することを望んだのであった。1960年代、70年代の高度経済成長期には、労働生産性上昇率も高まり、実質賃金の上昇率もさらに高まったが、同時に、労働時間の短縮も進展した。高い経済成長を通じた所得の飛躍的な上昇は、我が国社会を急速に成熟させ、ものがあふれる豊かさから、心豊かな生活への志向を生み出し、成長の成果は労働時間の短縮にも振り向けられるようになった。しかし、高度経済成長の終焉とともに、1980年代には労働生産性の伸びも鈍化し、実質賃金の上昇率も鈍化するとともに、労働時間の短縮もほとんど進まなかった。こうした労働時間短縮の停滞に対し、週40時間労働を基本とする労働基準法の抜本改正が1988年に施行され、完全週休二日制が広がり、1990年代には、労働生産性の上昇は、ほとんど労働時間の短縮によって配分されることとなった。

このように、我が国の成果配分は、実質賃金の上昇から次第に労働時間の短縮へと移り変わってきたが、そこでは、集団的な労働関係を基本とした労働条件決定のシステムが大きな役割を果たしてきた。高度経済成長期に定着した「春闘」は、業績が好調な産業の労働組合

が、賃上げのポイントセッターとなり、より高い賃上げを主導し、それに続く産業の労働組合も、賃金交渉とその妥結の時期を3月に集中することによって、社会横断的な賃上げを目指した。こうして、企業業績の拡大が、賃金の上昇へとつながる太いパイプが形成され、経済成長の成果が労働者の賃金へと分配され、さらに、それが消費と内需の拡大を生み出し、より高い経済成長を後押しすることによって、我が国における、高度な経済成長が実現されることとなったのである。

しかし、1990年代半ば以降、正規雇用割合が大きく低下し、労働組合組織率の低下に拍車がかかり、さらに、業績・成果主義的な賃金制度が導入され、労働関係の個別化が進展している。経済成長と労働生産性の上昇を労働条件の改善につなげる従来のメカニズムは働きにくくなり、2000年代に入ると、労働生産性は高まったにもかかわらず、賃上げ、時短の動きはともに停滞している。我が国社会の大きな変化の下で、成果配分の方式について、抜本的な見直しが避けられなくなってきたのである。

(非正規雇用の増加、労働関係の個別化と労働分配率の低下)

長期の景気回復が持続し、企業業績も大きく改善しているが、労働生産性の上昇の成果は、賃金の上昇にも労働時間の短縮にも配分されていないため、今回の景気回復過程での労働分配率は、大きく低下している。マクロ経済では、消費支出の伸びが鈍化し、経済成長は、輸出と設備投資に牽引される傾向が続いている。

賃金の上昇を、労働者全体の賃金を引き上げるベースアップ分と一部の労働者への配分の強化による賃金構造変化分とに区分してみると、1980年代から90年代にかけては賃金上昇率が鈍化する中であっても、ベースアップ分は大きなプラスの効果をもっていた。ところが、2000年代に入ると、ベースアップ分はプラスの効果を失い、一部の労働者への配分が強化される傾向にある。

賃金構造変化分の内訳について、企業に勤続する勤続評価の高まりの効果や長期勤続者の割合の上昇による効果などの面からみると、1980年代には、長期勤続者が増加する中で、そうした者の割合が高まることで賃金を引き上げる効果をもったが、一方で、賃金における勤続の評価を引き下げる動きもみられた。しかし、1990年代以降は、賃金における勤続の評価が再び高まる傾向が続いており、また、中高年労働者で長期勤続が強まっていることから長期勤続者の増加による賃金の引き上げ効果も高まっている。

このように、近年における賃金構造の変化は、長期勤続者に手厚く配分される方向に進んでいる。産業構造が高度化し、労働者により高い付加価値創造能力が求められているが、こうした能力は、企業での職務経験の蓄積から学び取られるものが多く、そうした経験を通じて形成された職業能力の評価が高まっているものと考えられる。しかし、労働者全体として賃金が抑制されている下でこうした傾向が強まることは、長期雇用を通じて雇用の安定と職業能力の向上を実現できている労働者と、それ以外の者との格差を拡大させている。また、労働組合組織率の継続的な低下も、こうした傾向と関連しているものと考えられる。

長期的かつ計画的な観点から、新規学卒者を採用し、配置、育成する企業の雇用慣行は、正規雇用については、基本的に維持されている。また、正規雇用の賃金と非正規雇用の賃金

の間には、職務経験を通じた職業能力形成の違いや職業能力そのものの違いを反映して、賃金格差が存在しているが、企業は労働力を確保するにあたって、正規雇用を抑制し、非正規雇用割合を高めることによって、人件費の削減を図っている。近年の労働分配率の低下に非正規雇用割合の上昇が与えた影響を推計すると、非正規雇用割合の上昇は、雇用者報酬を切り下げる要因として強く作用しており、近年の労働分配率の低下に対し、大きな影響を与えている。

一方、相対的に労働条件が維持されてきた正規雇用の職場でも、業績・成果主義的な賃金制度の導入等に伴い、労働関係の個別化が進展しており、職場では、自律的な働き方が広がっているが、それと同時に、長時間労働の抑制も課題となっている。労働時間短縮の動きが滞っており、経済成長と労働生産性向上の成果について、十分な配分が受けられていないという点においては、正規雇用も非正規雇用も同じ課題を有しているのである。

(ワークライフバランスと雇用システムの展望)

経済社会の変化に伴って、成果配分の見直しを行わなくてはならないが、それは、同時に、我が国の雇用システムの見直しを伴うものとなる。

一国の雇用システムは、経済循環における再生産活動を円滑かつ持続的に実現すると同時に、社会の基盤を養い、安定させるものでなくてはならない。我が国の雇用システムについて、今までの姿を振り返ってみると、年功型賃金制度と勤続を重視する長期雇用の下で、雇用を安定させ職業能力を継続的に高めていくとともに、集団主義的な労働関係を基礎に、社会横断的な賃上げによって成長の成果が広く配分され、勤労者生活も充実し、内需の成長による力強い経済成長が実現されてきた。特に、このような経済循環は、高度経済成長期に有効に機能したものである。

しかし、高度な経済成長は我が国社会を急速に成熟化させ、勤労者意識の多様化を生み出した。今日、ものがあふれる豊かさよりも心の豊かさを求める傾向が強まり、経済成長の成果配分では、収入を増やすことよりも自由時間を増やすことの方が志向される時代を迎えている。また、仕事において、自分の能力や個性を生かしたいと願う気持ちは、今後ますます高まっていくものと考えられ、労働者の間では、自分の時間は自分で管理しながら、自主的、自律的に働き、仕事の成果は個々に評価してもらいたいという気持ちが、ますます強まっていくものと見込まれる。

勤労者意識の変化に伴って、労働者の働き方も企業の雇用管理にも、次第に変化が生じてきている。業績・成果主義的な賃金制度については、その運用にあたって、仕事の成果や取組みにあたっての努力が適切に評価されていないと感じる労働者も少なくないが、しかし、仕事の成果や取組みに対する努力を、個々に評価してもらいたいと願う労働者の意識が底流にあり、集団主義的な性格をもっていた我が国企業の労働関係は、今後も個別化の方向に進んでいくものと見込まれる。また、こうした成果を重視した評価システムの広がりによって、労働者の働き方も、自主性、自律性を尊重したものへと変化していくと考えられる。

一方、企業は、勤続を重視する長期雇用の慣行を引き続き重視している。個々の労働者の仕事と能力を評価する賃金制度が整備され、労働関係の個別化は着実に進展しているが、同

時に、企業勤続を評価する賃金構造が強まり、結果として、年功型賃金カーブは維持されている。このことは、長期雇用慣行の下で、労働者一人ひとりに関するきめ細かな人事管理が行われ、採用、配置、育成、処遇が相互に密接かつ有効に運営されることによって、企業勤続の高い価値が生み出され、それが賃金制度の中で適切に評価されているということを意味している。また、企業の人事管理方針としても、非正規雇用者を活用しながらも、長期雇用の者を中核的な労働者と位置づける態度に変化はみられないと考えられる。

このように、我が国の雇用システムは、長期雇用を基本としながら、労働関係の個別化が進展するという傾向をたどっており、働く者一人ひとりが、職業生活におけるおのおのの段階において仕事と生活を様々に組み合わせ、バランスの取れた働き方を安心、納得して選択できるような柔軟な働き方の実現が、今後、ますます重要な課題となる。

今後の雇用システムにおいては、長期雇用のもつ人材育成機能と雇用安定機能を生かしながら、働き過ぎを是正し、仕事の効率と労働生産性を高め、労働者が日々の仕事に意欲をもって取り組むことができる環境を整備していくことが大切である。また、多くの人々が就業に参加することができるよう、フルタイムの仕事ばかりでなく、短時間勤務や在宅勤務など柔軟な就業形態を整備するとともに、労働者が一生涯を通じてバランス良く働くことができるよう、加齢に伴う一人ひとりの状況に応じた多様な選択肢を用意することにも努めていく必要がある。さらに、仕事と生活の調和のとれた雇用システムの実現は、育児期の女性の就業機会を広げることにもつながり、男女の職業生活における選択肢を豊かにし、少子化対策にも資すると期待される。

仕事と生活の調和を図ることのできる雇用システムの実現に向け、成果配分のあり方を今までの一律的なものから、一人ひとりの働き方に応じたものへと見直すことが重要である。

(ワークライフバランスの意義と今後に向けた課題)

我が国における成果配分の今までの展開を振り返ると、高度経済成長期には、集団主義的な労働関係の下で、いわゆる春闘方式による社会横断的な賃上げがもたらされ、1980年代に労働時間の短縮が社会的課題となると、労働基準法の改正によって、社会全体として労働時間の短縮に取り組む機運も高まった。しかし、経済成長の成果によって、一定の豊かさに到達した今日、一人ひとりの労働者が抱える課題は、多様であり、個別化している。労働者の間に様々な働き方が広がる中で、ある者にとっては労働時間の短縮が課題となり、また、均衡処遇を通じて処遇の改善を望む非正規雇用者もあり、さらに、正規雇用の就職を期待する若者もいる。

労働関係の個別化は、集団的な力関係の下に均衡していた、今までの労使の力学を崩し、成長の成果が労働者全体に行き渡らないという今日の歪みをもたらした。今後は、新たな社会的均衡の回復に向けた取組みが求められるところであり、仕事と生活の調和を図り、一人ひとりの働き方に応じた成果の配分を実現することが重要である。個別企業の労使関係の中に、あるいは、我が国の雇用システムの中に、仕事と生活の調和に役立つ様々な制度を育て、定着させ、労働者がそれを積極的に活用することができる環境を整備することによって、我が国の経済循環において労働者への分配を強化することが大切である。また、このことは、

限られた国民所得の分配にあたって、労使の交渉力によって成果を取り合うというレベルで理解されるべきではない。仕事と生活の調和は、今後ますます強まる人口減少傾向の中で、我が国における経済の成長と社会の安定を生み出すために欠くことのできない、社会全体としての対応なのである。人口減少社会への転換に即応した意識改革が求められる。

「ワークライフバランス」をキーワードとして、人口減少社会にふさわしい社会関係の構築に積極的に取り組まなくてはならない。仕事と生活の調和には、次の3つの社会的な意義があり、その実現に向けた取組みを強化していくことが重要である。

第一に、仕事と生活の調和は、人口減少社会における労働力供給制約に対し、より多くの就業参加を実現することで就業率の向上と労働力の確保に役立ち、効率的な仕事の推進を通じて、労働者の意欲を引き出しながら、高い労働生産性を実現するものである。また、これらは、活発な企業活動と着実な経済成長にも大きく貢献する。

これらの実現に向け、多様で柔軟な就業機会をより広く提供するとともに、そうした働き方の下で、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することが重要である。また、働き過ぎを是正し、仕事の効率の向上と労働者の意欲の向上を図るとともに、男性の家事、育児の時間を増加させることで、女性の就業参加の可能性をより一層高めることができる。

第二に、仕事と生活の調和は、生産、分配、支出へとつながる一国の経済循環を、人口減少の下でも円滑に展開させることに役立つ。仕事と生活の調和によって、労働力供給の制約が克服され、労働者への分配がより厚くなり勤労者生活が充実し、消費支出と内需中心の経済成長の実現によって、過度に輸出に依存することのない、安定したバランスのとれた経済循環が達成できる。

これらの実現に向け、賃金コストの削減のみを目的とした安易な非正規雇用活用を是正するとともに、若年者に正規雇用の雇用機会を拡大し、長期的な視点に立った職業能力の形成と、それに見合う着実な処遇の改善が求められる。また、就業形態間の均衡処遇を通じて、労働者の意欲と生産性の向上を図ることが求められる。さらに、労働者が仕事と生活のバランスの取れた働き方を安心、納得して選択できるような柔軟な働き方の下で、勤労者生活にゆとりを取り戻し、生活の安定と安心の下で、消費支出の着実な拡大も期待できよう。政府は、安定した経済成長の実現に向け、景気動向の正確な把握に基づき、機動的な経済運営を図りつつ、中長期的な経済成長力の強化に取り組まなくてはならない。また、そのことが、企業の長期的な視点に立った計画的な人材の採用、配置、育成を支えることになる。

第三に、仕事と生活の調和は、経済活動の前提である我が国社会の基盤を養い、安定させるものである。男女のバランスのとれた就業参加を通じて、結婚や子どもを持つことに対する希望の実現に役立つことが期待でき、また、労働者の自由時間の増大によって、地域社会の諸活動における担い手も増え、家庭や地域といった社会的な基盤を確固たるものとし、人口減少時代の社会の安定に役立つものである。

これらの実現に向け、長時間労働を抑制するとともに、育児や介護を支援する地域社会の取組みを充実させ、安心できる社会的基盤のもとに、労働者が、日々健康に仕事に取り組み、次世代が健やかに生み育てられることが重要である。また、就業を含む様々な社会参加の道

を広げ、特に、高齢者が、自らの健康状態など、一人ひとりの状況に応じて、社会に貢献できることが大切である。さらに、地域社会における様々な社会貢献事業を、我が国社会全体として支援することによって、豊かな社会的基盤の中から優れた人材が多数輩出され、我が国経済の多様で活力に満ちた発展が実現されることが期待される。特に、こうした取組みは、今までの会社での職務経験に過度に傾斜した人生を送ってきた人々とは違う、感性が豊かで、問題解決能力に優れた人材を育てることに有効であると考えられる。

我が国社会は、今後強まる人口減少の未来を見据え、緊密な政労使のコミュニケーションとその強固な信頼関係の上に、仕事と生活の調和に向け積極的に取り組んでいくことが望まれているのである。また、こうした取組みによって、一人ひとりが生き生きと働くことができる雇用システムを構築することが重要である。