

第3節 働く人の意識と社会の課題

我が国の雇用環境をみると、就業形態や賃金制度は大きく変化し、正規以外の従業員が増加するとともに、業績・成果主義的な賃金制度も拡大してきた。こうした中で、人々の意識をみると、仕事に関する調査項目で長期的に満足感の低下がみられる。本来、人事・労務管理に関する制度の見直しでは、労働者の意欲を引き出すことをねらって慎重に制度設計が行われる必要があるが、1990年代には企業の経営環境が厳しかったことから、企業の対応は人件費抑制的な視点に傾きがちで、その基本がゆらぐとともに、新規学卒者の計画的な採用や、適切な配置、育成に向けた努力を怠るなどの面もみられ、労働者の満足感の長期的な低下が生じたものと考えられる。今後は、働く人の意欲の発揮に向けて、正規従業員として就職したいと思っている人々の正規雇用化に向けた支援を充実させていくとともに、就業形態間の均衡処遇を着実に推進していくことが求められる。また、業績・成果主義的賃金制度が広がった正規従業員の中高年層で賃金格差の拡大と仕事に対する意欲の低下がみられることから、賃金制度の見直しも企業経営における重要な課題になると考えられる。

特に、長期勤続者が多い50歳台の労働者の意欲の低下に適切に対処することは、我が国の長期雇用慣行を有効に機能させていくうえでも重要である。

(仕事に対する意欲は、50歳台以上層で低下)

(独) 労働政策研究・研修機構「従業員の意識と人材マネジメントの課題に関する調査」から、年齢階級別の仕事に対する意欲の変化をみると、20～30歳台では3年前と比較して意欲が高まったとする者が多い。その一方で、50歳台以上の層では意欲が低下したとする者が多くなっている(第24図)。

(意欲低下の理由として多い、賃金の低さや評価の納得性)

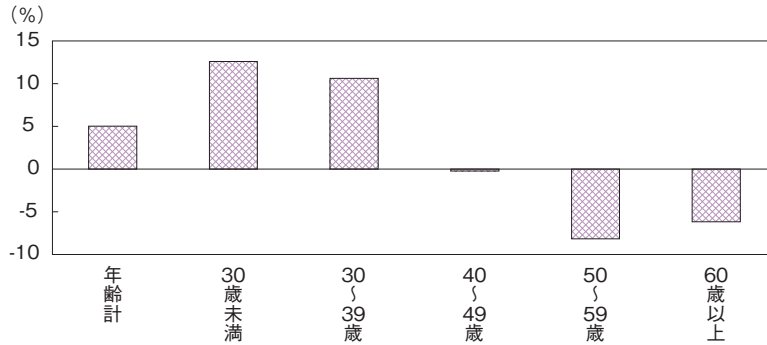
仕事に対する意欲が低下した者について低下した理由をみると、賃金が低いから、評価の納得性が確保されていないからの2つの項目が他の項目よりも高くなる。

また、仕事に対する意欲の低下が懸念される50歳台については、低下した理由を年齢計と比較すると、評価の納得性が確保されていないから、職場のコミュニケーションが円滑でないから、仕事の裁量性が低いからといった項目で相対的に高くなる(第25図)。この年齢層の仕事に対する意欲の低下を防ぐには、評価の納得性が得られるような取り組みや、職場の人間関係の改善が必要であることが分かる。

(小規模企業で高い正規従業員以外の雇用者割合)

近年、パート、派遣、契約社員など正規従業員以外の雇用者が増加しており、その割合は3割を超えている。これを従業員規模別にみると、全ての規模で3割を超えており、特に、500人以上規模では、1997年の16.1%から急速に上昇し、2007年は30.1%となった。その一方で、1～29人規模では、正規従業員以外の雇用者の割合は1987年時点でも26.8%に達していたが、その後も継続して上昇し2007年は39.2%にまで達している(第26図)。

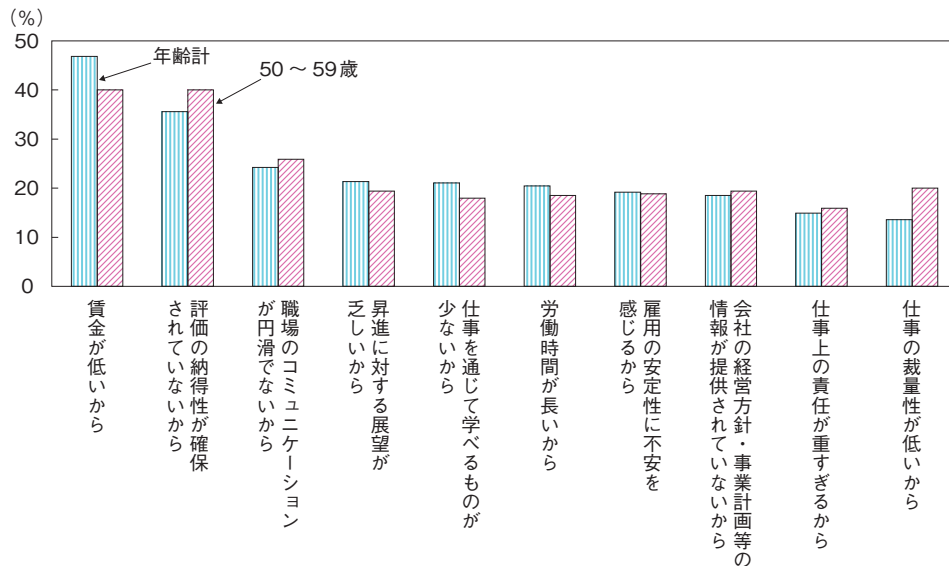
第24図 年齢階級別仕事意欲D.I.



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「従業員の意識と人材マネジメントの課題に関する調査(従業員調査)」(2008年)

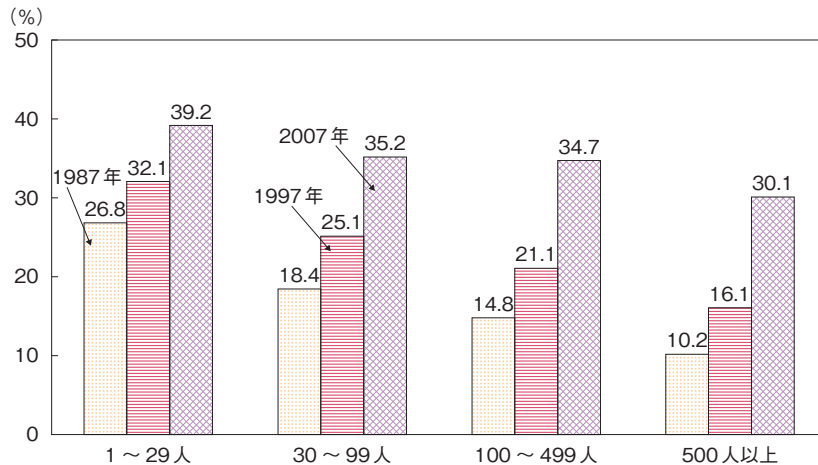
(注) 仕事意欲D.I.は、「高まっている」×2+「どちらかといえば高まっている」-「どちらかといえば低くなっている」-「低くなっている」×2により計算。

第25図 仕事に対する意欲が低くなった理由(上位10項目・複数回答)



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「従業員の意識と人材マネジメントの課題に関する調査(従業員調査)」(2008年)

第26図 従業員規模別パート、派遣、契約社員等の割合(非農林業)



資料出所 総務省統計局「労働力調査特別調査」、「労働力調査(詳細集計)」

(注) 1) 役員を除く雇用者に占める割合。官公を除く。
2) 1987年及び1997年は2月調査。2007年は1~3月平均。

(不本意な就業者の低い満足感)

(独) 労働政策研究・研修機構「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」により、就業形態別に仕事への満足者割合をみると、全体としてみれば、非正社員の方が正社員よりも満足者割合が高い中で、非正社員のうち、現在の就業形態を選んだ理由が正社員になれなかったからとする者についてみると、その満足者割合は低い(第27図)。

このように、正社員以外の者であっても、その就業形態を主体的に選んだ者の満足度は正社員と比べると決して低くはないが、やむを得ずその就業形態を選んだ不本意な就業者の満足感は相対的に低いことが分かる。

(さらなる改善が望まれる雇用情勢)

経済の持続的な成長を通じて完全失業率の低下などさらなる雇用情勢の改善を目指していくためには、経済の潜在的な成長力を強化する取組とともに、長期的な視点に立った適切なマクロ経済運営によって、景気変動の振幅を極力抑えていくことが重要である。マクロ経済運営では、トレード・オフの関係にあるインフレ率と完全失業率(または産出量ギャップ)の関係を勘案し、社会的な損失が最小化されるよう運営されることが基本である。

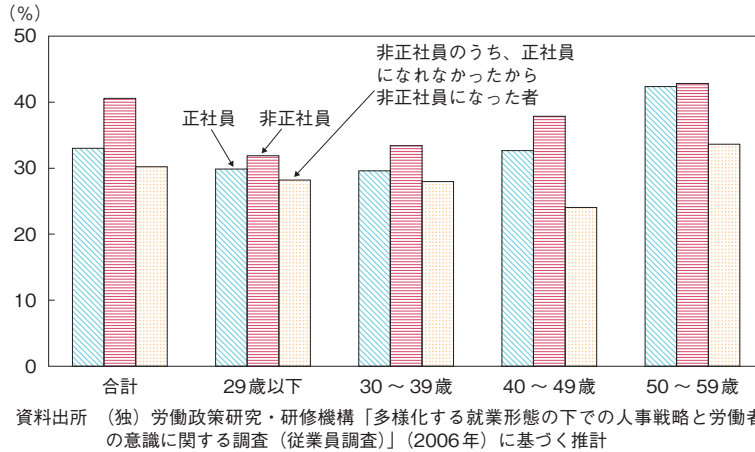
消費者物価(前年比)と完全失業率の関係をみると、消費税の導入・税率引き上げに伴う変動はみられるものの、1990年代以降右下の方向(物価低下・失業増加)へと推移し、2002年以降は、景気の回復に伴い左上の方向(物価上昇・失業減少)へと推移している。また、物価上昇率について、消費税要因を除去し労働力需給の状況を反映した物価上昇率を推計すると、2007年の物価上昇率は、概ねトレンド上にある(第28図)。現時点では、国内需要の拡大に伴って物価上昇率が加速度的に上昇するようなマクロ経済の環境ではなく、緩和的な金融政策運営が継続される下で、引き続き雇用情勢が改善していくことが望まれる。

(求められる全員参加型社会)

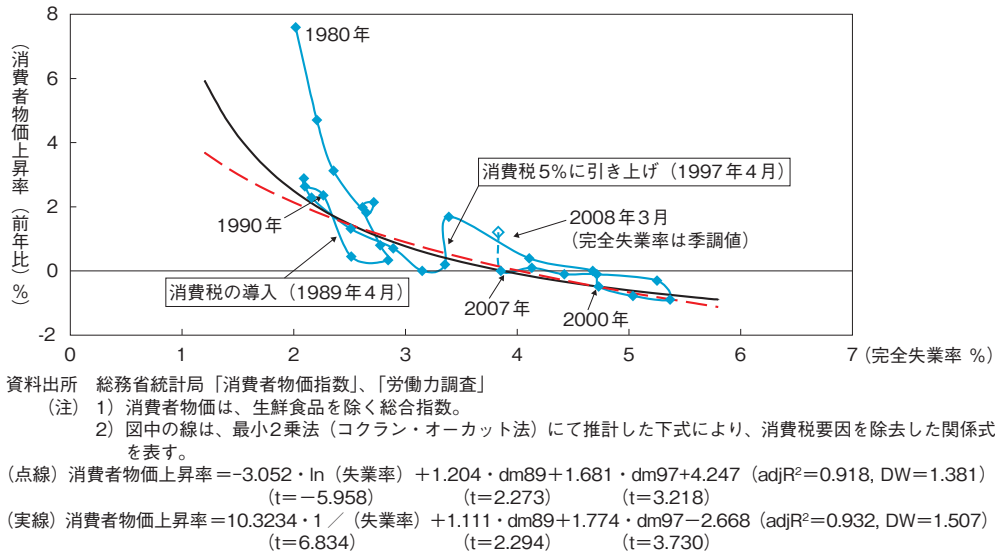
今後、人口減少が進む中で、持続的な経済の成長を実現していくためには、より多くの就業参加と高い労働生産性を実現することが不可欠である。長期雇用を基本としつつも、これまでの雇用管理を漸進的に見直していくとともに、長期雇用の下で意欲を喪失しかけている中高年が存在しているという現実を直視し、やむを得ず退職していく人々の就業支援を拡充していくことも望まれるように思われる。このことは、企業内で不満を持つ人々の発言力を高め、企業内の賃金制度をより公正なものに変えていくことにも役立つと考えられる。

働く人一人ひとりの意欲の向上を通じ、より多くの就業参加者を促し、労働生産性の向上を図っていくことが重要である。また、そのためにも、持続的な経済成長を通じ、社会の活力を高めていくことが必要であり、将来を見据えたマクロ経済運営とともに、長期雇用やそれを補完するための転職者の職業キャリアの支援などの拡充を通じて、我が国の潜在的な成長力を高めていくことが課題である(第29図)。

第27図 年齢階級別現在の仕事への満足者割合



第28図 消費者物価(前年比)と完全失業率の相関



第29図 労働力人口の推移と見通し

