

まとめ

我が国経済は2002年以来、長期の景気拡張を続けてきたが、2007年に景気の踊り場的な状況を迎え、2008年秋に、アメリカを中心とした世界的な金融危機とともに世界規模の経済減速が始まると、景気拡張の牽引力を外需に依存し続けていたが故に、他の国々にまして大きな経済収縮に直面することとなった。また、今回の経済危機は世界規模のものであり、多くの国々が共通の問題意識のもとに経済安定のための政策協調を推し進めることともなった。

我が国経済は、2009年には、輸出と生産が持ち直し、個人消費にも経済対策の効果が表れている。こうした中で着実な景気回復に向け、高い完全失業率を改善させ、国内の所得、消費の自律的な経済循環を創り出していくことが求められている。

第1章では、「労働経済の推移と特徴」と題し、最近の経済動向が雇用、賃金、勤労者家計などに及ぼしてきた影響をみることによって、景気回復のもとでの雇用情勢について分析し、着実な景気回復に向けた今後の課題を整理した。まず、雇用情勢については依然として厳しいが、景気を持ち直しに伴い雇用指標は緩やかに改善している。政労使による雇用維持の取組は、不安心理を緩和し、経済を底支えたと考えられるが、一方で2009年の賃金調整は特に大きなものとなった。今後は景気を着実な回復に向け、所得、消費を中心に自律的な経済循環を創り出すことが重要である。産業・技術動向に即応した採用の拡大、すそ野の広い技術・技能の向上、所得増加を基本とした内需の拡大などが課題である。

第2章では、「産業社会の変化と勤労者生活」と題し、競争力を備えた産業構造と労働生産性向上の関係を分析するとともに、産業・雇用構造の高度化のための課題について検討した。我が国社会では、戦後、各年代ごとにリーディング産業がその主役を交代させながら、より多くの所得と雇用を生み出し、産業・雇用構造の高度化を牽引してきた。こうして、高度経済成長を達成し、我が国社会は今、サービス化、情報化を伴う「ポスト工業化」の時代を進んでいる。そこでは、社会の成熟化に伴い、物質的な豊かさだけでなく精神的な充足が重視されるようになり、企業で働く人々にも柔軟で多様な付加価値創造能力が必要とされることとなった。しかし、バブル崩壊以降、我が国では産業社会のありようを必ずしも見通すことができず、1990年代以降は、生産力の高い産業分野が人員削減で生産性を引き上げ、生産力が停滞する分野では非正規雇用を増やし、人件費コストの抑制を図りながら事業を拡張する傾向を強め、産業間の労働力配置機能が低下することとなった。技術・技能を継承し、持続的に付加価値創造能力を高めていくためには、事業拡大に応じて雇用を拡大することも重要である。産業・雇用構造の高度化に向け、人的能力の向上と雇用の創出を相互に結びつけ、着実な経済成長を実現していくことが課題である。

第3章では、「雇用・賃金の動向と勤労者生活」と題し、非正規雇用の増加と賃金格差の拡大について分析した。我が国では、1990年代半ば以降、非正規雇用化が強まり、2000年代の景気拡張期には、特に、大企業で非正規雇用が増加した。こうした非正規雇用の増加により、平均賃金が低下するとともに、相対的に年収の低い層の増加が、雇用者の賃金格差拡大の要因となった。このような平均賃金の低下や格差の拡大により、所得、消費の成長力が損なわれ、内需停滞の一因になったものと考えられる。しかし、近年では、人材育成機能を備えた長期安定雇用のメリットがデメリットに比べて大きくなると考える企業が多くなっている。今後、着実な経済成長を実現していくためには、経済活動の成果を適切に配分し、労働者の働きがいを高めていくことが求められ、長期的な視野のもとに人材の採用、育成、能力評価がなされ、すそ野広く、より多くの人々に支えられた労働生産性の上昇を実現することが重要である。また、その成果が賃金のみならず、労働時間の短縮なども含む労働条件の改善として、適切に分配されることも課題である。

最後にまとめでは、人材育成機能を中心に、雇用システムの機能を充実させ、高度な技術・技能水準、幅広い専門知識、コミュニケーション能力の向上などに応えることによって、産業社会の発展を、人的能力の向上を基本に主導していくことが、我が国社会全体にとっての課題であるとまとめた。今後に向け取り組むべき課題としては、①人材育成機能の充実と経済活力の維持・発展に取り組むこと、②産業間労働力配置機能の向上に取り組むこと、③適切な所得分配と着実な経済成長を実現することである。

(変化する産業社会と雇用システムにおける主要課題)

バブル崩壊以降、我が国社会においては、産業社会のありようを十分に見通せないまま、人件費コストを抑制する改革が先行し、賃金の低下、不安定就業者の増加、労働力配置機能の低下、所得格差の拡大などの諸問題を惹起することとなった。付加価値創造能力を高め、新たな成長を生み出していくために、将来の産業社会を見通しながら、今後の雇用システムを展望することが大切である。

これからの社会は、多くの人々が感じているように、物があふれる豊かさから、心の豊かさを重視する社会に向かうものと思われる。日々の仕事も、規格化された商品を大量に生産し、市場へと供給するものから、柔軟にサービスや情報を提供するものへと変化していくと予測される。実際に、こうした社会変化の中にある企業は、今後の仕事が、製品の製造技術を根幹に置きながらも、幅広い専門知識や、人々の協力や信頼感を生み出すことのできるコミュニケーション能力を、今まで以上に必要とすると見通している。

歴史的に形成され、我が国企業の多くにみられる雇用慣行には、雇用を安定させる機能とともに、長期的な視点に立って人材を配置、育成、評価するという人材育成機能が備わっている。働く人々の相互の信頼のもとに組織目標を共有し、じっくりと、また、着実に人材を育て上げていく仕組みとして、長期雇用慣行の意義は、今、再び深く理解されつつある。政労使の連携のもとに、雇用システムにおける雇用安定機能と人材育成機能をさらに充実させ、産業社会の発展を主体的に生み出していくことが大切である。

産業社会の変化に即応し、雇用システムの充実を図るため、我が国社会には次の課題に取り組むことが求められる。

まず、第一に、人材育成機能の充実と経済活力の維持・発展に取り組むことである。今までの雇用システム改革では、本来、目指すべき付加価値創造能力の向上が、人件費抑制志向に打ち消されてきた感があり、不安定就業層を増やし、所得・消費の縮小をもたらしながら、労働者の技術・技能の蓄積を損なう側面もあった。大企業中心に取り組まれた賃金・処遇制度の改革も、賃金格差を拡大させ、人々の生きがい、働きがいを損なった面もある。組織における系統的・計画的な職務配置の中から着実に人的能力の向上を引き出し、それを賃金・処遇制度において適切に評価することが、歴史的にも、文化的にも、我が国社会が得意とする人材育成の基本である。政府は、企業・労使が計画的な採用と人材育成に取り組むことができるよう、マクロ経済の安定に注力しながら、企業における人材育成を側面的に支援することが重要である。特に、中小企業においては、企業内の職務経験や訓練機会が大企業に比べ乏しく、また、職場外訓練の実施も少ないことから、よりすそ野の広い、労働者の技術・技能の育成に取り組むことが大切であり、中小企業の人材育成のため、一層の支援の充実が求められる。

また、第二に、産業間労働力配置機能の向上に取り組むことである。我が国社会は、長期雇用における人材育成を柱に、新規学卒者を中心とした若年者をリーディング産業が積極的に採用し、人材育成と雇用増加を推し進め、その相乗的な作用によって、産業・雇用構造を高度化させてきた。しかし、1990年代以降、特に、2000年代に入ると、このような産業間の労働力配置機能が衰え、

生産性が停滞する分野が不安定就業を活用し、事業規模を拡大するという傾向が強まった。このことは、長期雇用システムにおける人材育成機能の低下や低賃金労働者の増加による格差拡大という現象と表裏一体のものである。今後は、産業・雇用構造の高度化に向け、労働生産性が成長する分野は、技術・技能の継承を確かなものとするため、計画的な採用を行うとともに、生産性停滞分野における人材育成と生産性向上に積極的に取り組む必要があると考えられる。経済活動を牽引する産業群が着実に採用を拡大するよう期待するとともに、若年層全般に失業や不安定就業が増加していることを踏まえ、新規学卒者のみに限らない採用の多様化に取り組む必要がある。また、若年者に対しては、変化する産業社会の動向を適切に知らせ、自らの適性と社会変化に適合した就職活動が行えるよう、学校、企業、地域、労使が協力し、支援していくことが大切である。将来の産業構造やそこで必要とされる人材について、可能な限り見通しを立て、人材確保や人材育成について、社会的に、また、計画的に取り組むことについて検討を強化する必要がある。さらに、地域のニーズにきめ細かく対応しながら拡大する多様な就業機会を若年者の職業的自立に役立てていくことも重要である。

第三に、適切な所得分配と着実な経済成長の実現である。人材育成機能を強化し、産業間労働力配置機能を向上させることによって、我が国社会の生産力は力強く回復していくものと考えられるが、そこで生まれた所得を経済活動に参加した人々へ適切に分配していくことが、着実な経済成長にとって重要である。1990年代半ば以降強まった低コスト志向の雇用システム改革は、所得格差を拡大させ、賃金の低下を伴いながら、我が国社会の消費需要の伸びは弱々しいものとなった。今後は不安定就業者の正規雇用化などを通じて、すそ野の広い技術・技能の向上と所得の底上げを目指していく必要がある。また、生産活動の拡大に応じて雇用を、さらに、労働生産性の向上に応じて、賃金改善と労働時間の短縮を目指すことが大切である。2000年代には、生産が増え、労働生産性が上がっても、雇用、賃金、労働時間のいずれにも十分な成果が配分されないというようなことがあったが、雇用が増えなければ、持続的な技術・技能の継承はできず、また、職務は過密となり、人々は疲弊し、労働時間は増加する。賃金改善も、人々の能力形成に酬い、働きがいを実感する上で大切であろう。労使の真摯な話し合いのもとに、適切な所得分配と着実な経済成長が実現されることが重要である。

これらの取組は、産業・雇用構造の高度化をもたらし、付加価値創造能力の向上を基本とした新たな成長を生み出すこととなろう。2000年代にみられた経済拡張とは異なる、持続性をもった経済・社会の発展と新たな豊かさを切り開くため、2010年代にふさわしい、新たな取組に挑戦していくことが、今、求められているのである。