



まとめ

まとめ

(最近の経済と労働経済の概況)

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。

雇用情勢については、激しい経済変動の中で、2008年秋から急速な悪化を示すこととなった。有効求人倍率は、2007年6月の1.07倍をピークに緩やかに低下していたが、2008年秋以降、大幅に低下し、2009年8月には0.42倍と、1999年6月の0.46倍を下回る過去最低の水準にまで落ち込んだ。また、完全失業率は2009年1月の4.2%から急激な上昇を続け、同年7月には5.6%まで上昇した。完全失業率も2002年6月と8月、2003年4月に記録した5.5%を超える過去最悪の水準となった。その後、これらの雇用指標は、景気持ち直しに伴い緩やかに改善し、2010年3月の有効求人倍率は0.49倍、完全失業率は5.0%となった。

2009年における雇用指標の悪化は急激なものであり、また、その水準も最悪期の数値を更新したが、それにも増して経済収縮の規模は大きかった。政労使の雇用維持の取組は強化され、雇用削減をできるだけ回避するよう努められた。一方、賃金の調整は特に大きなものとなり、2009年の現金給与総額は特別給与を中心に大きく減少し、統計調査開始以来、最大の減少率となった。

勤労者家計については、消費者物価が低下する中で、実質所得は下げ止まりつつあり、消費支出についても、経済対策の効果もあって持ち直している。企業が雇用維持に取り組んだことは、技術・技能を担う人材を組織の中に維持し、組織に蓄積された力を守ろうとしたのと同時に、雇用の確保を通じて、所得と消費の崩落を防ぎ、人々の不安心理を払拭することによって、経済を底支えたものと評価できる。

今後は、2009年春頃からの景気持ち直しの動きを、新たな経済成長へとつなげるため、雇用の維持や、賃金調整に取り組んだ今までの対応から、将来を見すえた新たな対応へと切り替えていくことが求められる。すなわち、産業・技術動向に即した採用の拡大、すその野の広い技術・技能の向上、格差是正をベースとした所得の上昇などにより、2010年代の新たな経済・社会を展望することが大切である。

「平成22年版労働経済の分析」では、景気持ち直しに入った雇用情勢の短期的な分析とともに、産業社会の変化と雇用・賃金の動向について長期的、歴史的に分析し、その動向を踏まえながら、景気の着実な回復に向けた労働経済の課題について整理、検討する。

(産業構造の変化とリーディング産業の変遷)

我が国の産業構造は、高度経済成長期に工業化が進展し、製造業の就業者構成比は上昇した。また、その後は、サービス業の拡大、さらには、情報化の進展がみられた。

我が国における産業構造の展開は、労働生産性の上昇と、所得増加に伴う消費需要項目の変化によって推し進められてきた。労働生産性の上昇については、国際競争の中で鍛え上げられたリーディング産業が、より大きな所得と雇用を生み出しながら、産業・雇用構造を高度化させてきた。生産力の高い産業は、より大きな所得を生み出すとともに、雇用を生み出し、生産力が高い産業の構成比が高まることで、さらに、我が国の生産力を増大させた。また、こうした生産力が生み出した所得の伸びは、生活の変化を伴いながら、人々が購入する財・サービスの内容を変化させつつ、産業構造を展開させてきた。

今後の産業構造についても、労働者の技術・技能の向上を基盤として上昇する労働生産性と、勤労者家計における消費費目の変化を受けて、新たな展開を示していくと考えられる。勤労者家計における消費費目の変化については、一人当たり所得の向上とともに、今後は、人口構造の高齢化の影響も大きくなり、それに伴って保健・医療費の拡大のほか、教養・娯楽などの支出も拡大すると見込まれる。このような消費費目の変化は、これらに関連する事業、産業を拡大させ、引き続き、サービス分野の雇用を拡大させていくと予測されるが、同時に、労働生産性の牽引分野として製造業の果たす役割は引き続き大きい。付加価値の拡大という観点からみれば、戦後、我が国の製造業は、繊維、石油化学、一般機械、電気機械、輸送用機械とリーディング産業の主役を交代させながら、今日まで一貫して成長の根幹を担ってきたのである。しかし、産業構造の高度化を支える人材面をみると、今日、様々な課題が生じており、その問題をつかみ、乗り越えていくことが期待される。

(産業・雇用構造の高度化と労働力配置機能)

付加価値創造能力の向上を通じて、産業構造の高度化を図っていくためには、企業における優れた雇用管理のもとで、労働者の人的能力が継続的に開発される必要がある。一国の産業構造と、それを支える企業の雇用管理は、表裏一体のものであり、産業構造の高度化は、産業・雇用構造の高度化として達成されなくてはならない。

我が国経済においては、1950年代から60年代にかけ、高い労働生産性の伸びに支えられた付加価値創造能力の高まりがあったが、その後、伸びが鈍化したとはいえ、国際的にみて相対的に高い労働生産性の伸びを実現した。ところが、1990年代になると労働生産性の伸びは大きく鈍化することとなった。

労働生産性の伸びには、第一に、それぞれの産業分野や企業の努力によって生産性を高める要因と、第二に、生産力の高い産業分野が雇用を増やすことで産業構成を高め生産性を牽引する要因の2つがある。高度経済成長期には、この二つの要因はいずれも大きく、技術進歩や設備増強に取り組み、生産性を高め、さらに、そうした生産力の高い分野が雇用を拡大させ、産業・雇用構造の高度化が成し遂げられた。また、その後の、1970年代、80年代においても、生産力の高い産業分野での雇用が増え、労働生産性を牽引する第二の要因を認めることができた。このことは、労働生産性を牽引するリーディング産業が、生産力の面でも、また、雇用創出の面でも、産業構造の転換を主導してきたことを示している。

しかし、1990年代になると、リーディング産業の採用意欲は低下し、2000年代になると、第二の要因はマイナスとなった。生産力の高い産業分野が採用を抑制し、雇用を削減することで労働生産性を引き上げる一方、生産力が停滞する産業分野が非正規雇用など不安定な就業を増やすことで、人件費を抑制しながら、事業を拡張する傾向を強めた。産業・雇用構造の高度化に向け、リーディング産業が雇用を増やしていく産業間労働力配置の機能は重要であるが、1990年代以降はその機能が低下しており、2000年代の労働生産性の上昇が、採用抑制や雇用削減によってもたらされた側面を見落としてはならない。

技術・技能を継承し、持続性をもった労働生産性の向上を生み出すために、事業の拡張に応じて、成長成果を雇用の拡大にも振り向けていかななくてはならない。労働者の人的能力の向上と雇用の創出とを相互に結びつけながら、着実な経済成長を実現していくことが重要である。

(今後の産業・技術分野と雇用拡大の見通し)

人的能力の向上は、労働者一人ひとりの研鑽によるところも大きいですが、今後の技術、産業展開の中で、企業が経営方針として成長分野を見定め、労働者の配置希望なども踏まえながら、労使相互の信頼と協力によって、高い人的能力の蓄積を成し遂げていくことが大切である。

今後の技術発展分野として、さらには、それに基づく産業発展分野として期待されるものをみると、新エネルギー・省エネルギー関連分野、医療・福祉関連分野、環境関連分野、バイオテクノロジー関連分野などがあげられている。一方、こうした分野のうち、今後、雇用の拡大が期待される分野としては、新エネルギー・省エネルギー関連分野、環境関連分野、医療・福祉分野などをあげる企業が多くなっている。技術的な展開が期待される分野は、産業展開の面でも期待され、同時に雇用の拡大分野であると目されているといえる。また、雇用の拡大という観点からすれば、製造システムを改善したり、製品開発を行うなど、基礎的な技術進歩を担う分野も雇用の拡大が期待されており、最先端分野の育成とともに、従来からの製造技術をじっくりと育てていくことも、産業・雇用構造の高度化にとって重要であると思われる。

企業の中に優れた人材を育て、また、そうした人材の力によって産業競争力を高め、雇用を生み出していくという相互の関係が重視される必要がある。その際、今後の産業、技術の展開をにらみながら、学校教育においてもさらなる人材育成機能を発揮させ、優れた人材を産業界に供給していくという道筋を、より強化していくことも大切だと思われる。

(ポスト工業化と日本型雇用システムの新たな価値)

現代の産業社会は、工業化過程を通じて達成された高度経済成長を経た後、サービス化、情報化を伴いながら進展する「ポスト工業化」の時代を進んでいる。規格化された商品を大量に生産し、流通させ、消費することが「豊か」と感じられた時代が過ぎ、一人ひとりのニーズに応えることのできる、柔軟で質の高いサービスを提供することが、多くの企業においても追求されるようになってきた。組織の中に多様で優れた人材を育て、蓄積していくことは、企業にとって、ますます重要性を高めていると言えよう。

現代の技術、産業の展開によって、今後、どのような仕事が増えていくかについては、たとえば、専門的な知識に基づいて教育・指導・相談などを行う仕事が増加すると見込まれており、中小企業では、専門的な知識に基づいて情報処理を行う仕事、調査研究や研究開発を行う仕事なども増えると見込まれている。ポスト工業化の動きは、製品を製造するための技術・技能の上に、さらに専門性を磨き、しかも、柔軟にサービスや情報を提供する能力を労働者に求めるようになると考えられる。これからの社会は、規格化された商品を流通市場に画一的に供給する社会とは異なる。それぞれの職場では、高い技術・技能水準、幅広い専門的知識、相互の協力や信頼感を醸成するコミュニケーション能力など、高度で多様な職業能力が不可欠なものとなっていくだろう。

人的能力の形成は一朝一夕にはできない。企業の人事方針も「即戦力志向」から「じっくり育成型」へシフトしてきており、能力評価システムについても、長期雇用慣行を基本に、個々の労働者の取組を適正に評価できるよう設計することが目指されている。日本型雇用システムには、「知識や技能の継承がしやすい」、「従業員の長期的な人材育成がしやすい」、「組織的な一体感を維持しやすい」などのメリットがあるが、これらは、ポスト工業社会の人事・労務施策として有効なものであると言えるだろう。ポスト工業社会が、それぞれの国の歴史や文化の強みを活かし、そうした取組の積み重ねが、世界に存在する様々な文化の価値を高め、相互に尊重し合うことにつながっていくことが期待される。

（今までの賃金・処遇制度と今後の展望）

産業・雇用構造の高度化にとって、労働生産性の上昇は重要であるが、それは、優れた人事・労務施策に支えられた付加価値創造能力の向上によるものでなくてはならない。企業経営において、生産性の向上に取り組む時、その背後には、もちろん利益の拡大を目指すというインセンティブが存在するが、人員削減や採用抑制により労働投入量を減らすことが志向されると、組織における技術・技能の継承が損なわれ、持続的な技術進歩に支障を来す可能性があり、将来的な生産性向上にとっても懸念がある。こうしたことから、労働生産性の向上は、付加価値創造能力の向上を基本とすべきものと考えられる。また、労働生産性の向上によりもたらされた付加価値の拡大が、賃金や労働条件の改善を通じて、労働者に適切に分配されることも大切である。

企業における賃金・処遇制度は、企業における人的能力形成と表裏一体のものであり、また、それは、形成された能力の評価システムそのものでもある。労働者は日々の仕事に取り組み、職業能力を高め、優れた賃金・処遇制度のもとで適切に評価されることによって、働きがいを実感する。賃金・処遇制度は、企業が付加価値創造能力を高めていく上で、極めて重要な意味を持つ戦略的手段であり、その的確な運用は企業経営の根幹的課題でもある。

賃金構造は、賃金・処遇制度とその運用状況を反映する。我が国の賃金構造をみると、フルタイム労働者については、年齢とともに上昇する賃金カーブがみられるが、その傾きは大企業の方が大きい。賃金カーブは、年齢を評価する要因、勤続を評価する要因、勤続者の割合が高まる要因、の3つにより生み出されるが、大企業と中小企業の賃金カーブを比較すると、大企業では長期勤続者の割合が高く、また、勤続を評価する要因も大きく、中小企業との間に格差がある。しかし、賃金カーブの企業規模間格差の推移をみると、縮小傾向にあ

り、大企業における勤続年数が低下し、長期勤続者の割合の差が縮んでいることが格差縮小に寄与している。

こうした賃金構造の変化には、1990年代半ば以降の賃金制度の見直しが影響しており、特に、大企業では業績・成果給の導入が進められてきた。その導入の理由としては、集団的な労働関係を見直し、労働者一人ひとりの多様な働き方を尊重するためのものだと言われてきたが、労働者の勤続の評価を引き下げ、長期勤続者の割合も低下させるなど、人件費抑制の観点から運用された側面もあったと考えられる。また、大卒労働者では、大企業の中高年齢層を中心に、賃金格差が拡大する傾向も生じた。

しかし、2000年代の半ばになると、大企業において業績・成果給を導入する動きは後退し、職務遂行能力をじっくりと評価、判断し、その過程で職務遂行能力を高めるような取組が重視されている。また、賃金構造をみても、大企業において勤続を評価する傾向は再び高まりをみせている。業績評価のためには、評価基準を明確にし、納得のいく評価システムをつくる必要があり、また、評価情報の提供や丁寧な説明、面談の機会を設けるなど、評価によってかえって勤労意欲を損ねることのないよう、企業や評価者が取り組むべき課題は多く、しかも、その運用状況は必ずしも良好とは言えない。業績・成果給は転機を迎えており、また、様々な職務が重なり合いながら仕事が進んでいく我が国企業の職場において、職務範囲の明確性を前提とした職務給を運用することにも難しさがあった。こうした中で、長期雇用のもとで、じっくりと職務遂行能力の向上に取り組み、長期的な視点で評価することの意義が、多くの人事・労務担当者によって改めて意識されるようになってきている。

(バブル崩壊後の雇用動向と所得格差の拡大)

1990年代半ば以降、我が国においては雇用慣行の改革が声高に叫ばれた。一つは、賃金制度改革であり、もう一つは、非正規労働者の活用による就業形態の多様化であった。しかし、こうした就業形態の変化についても、若年者を中心に不安定な就業層を増やし、生産性の低い産業分野に低コストの労働力を供給するなど、産業間の労働力配置機能を損ない、産業・雇用構造の高度化にとって障害となった側面がある。

我が国の就業形態の動きには大企業の採用行動が大きく影響している。年代を区分して、企業規模別に就業形態をみると、バブル期には大企業ほど雇用の増加率は高く、そこでは正規雇用の増加寄与が大きく、大企業による同時一斉的な新規学卒者の採用拡大がみられた。このことは中小企業に、さらなる人手不足をもたらすこととなった。しかし、バブル崩壊後は、大企業で入職抑制がなされ、正規雇用は減少寄与を示し、非正規雇用の増加寄与が高まるようになった。また、1997年以降には、全ての企業規模で正規雇用が減少する中で、大企業の正規雇用の減少率はさらに大きなものとなった。一方、景気拡張が始まった2002年以降をみると、大企業ほど非正規雇用を増やす動きを強めることとなった。

このような非正規雇用の活用は、企業の賃金コストを抑制することに大きく寄与した。平均賃金の動きのうち、相対的に賃金水準の低い非正規雇用の割合が高まることで賃金を引き下げた要因を推計してみると、2000年代前半期における平均賃金のマイナスは、ほとんど、この要因によるものである。景気拡張過程を含む期間において、平均賃金が低下を続けた事実には、特に、注意を払う必要がある。

また、このような雇用者の構成変化は、雇用者の収入格差を拡大させることとなった。非正規雇用割合は、特に、若年層で上昇したが、年間収入100万円近傍から300万円近傍の非正規雇用者を増加させ、雇用者全体としても格差を拡大させることとなった。

このように、バブル崩壊以降の雇用システム改革では、コスト抑制志向が強まり、平均賃金の低下や格差の拡大をとめないながら、我が国の所得、消費の成長力が損なわれ、さらには、労働生産性停滞分野で不安定就業を用いる傾向が強まるなど、産業発展の可能性が狭められることとなったのである。

(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る。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。

