

はじめに

人口減少に転じた我が国は、持続的な経済成長を実現していくためにも、働く人々の高い意欲の発揮を通じて、より多くの就業参加と労働生産性の向上を追求していかなければならない。限りある貴重な人材が、意欲をもって仕事に取り組み、自らの能力を高め、その力を存分に発揮していくことは、一人ひとりの職業生活の充実とともに、資源の乏しい我が国における企業や社会全体の活性化にとって不可欠である。「平成20年版労働経済の分析」では、「働く人の意識と雇用管理の動向」と題し、働く人々の意識と雇用管理に関する分析を通じて、働きがいのある社会の実現に向けた課題を検討することとした。

まず、第1章では「労働経済の推移と特徴」と題し、変化する経済環境と勤労者生活の充実に向けた課題を分析した。雇用情勢は厳しさが残るなかで、改善に足踏みがみられる。新規学卒者の就職状況は改善しており、フリーターなど若年者の不安定就業は減少しているが、労働力需給の改善は次第に小さくなり、2007年の有効求人倍率は低下に転じた。次に、賃金をみると、所定内給与は2005年に増加したが、その後、減少し、特に、小規模事業所での賃金低下が継続している。また、2007年には特別給与が減少したことから現金給与総額も減少した。さらに、労働時間をみると、2007年には所定外労働時間が6年連続で増加し、労働時間の短縮も滞っている。労働分配率は低下し、消費支出も力強さを欠く中で、経済回復を着実なものとし、その成果を雇用の拡大、賃金の上昇、労働時間の短縮へとバランス良く配分することによって、勤労者生活を充実させ、持続的な経済発展を実現することが重要である。

第2章では「働く人の意識と就業行動」と題し、働く人々の意識と仕事に対する満足感について分析した。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。

第3章では「雇用管理の動向と課題」と題し、産業構造の高度化に向けた企業経営と雇用管理の課題について分析した。我が国の産業構造の変化をみると、1990年代までは、生産性の高い分野に人材が集まり、産業構造の変化自体が、我が国社会全体の生産性を高める方向に作用してきたといえる。しかし、2000年代になると、この動きは逆転し、生産性の低い分野に労働力が集中する傾向が生じ、生産性の向上を阻害しており、労働力配置の観点か

らみた産業構造高度化の動きは停滞している。我が国の雇用は、パートタイマー、契約社員、派遣労働者など正規以外の従業員で増加が大きく、自らの就業形態と職業選択を不本意であると感じている者も増えているが、この動きは同時に、今日における労働力の産業間配置機能を後退させていると言える。サービス業、小売業など低生産性分野で生産性の伸びは鈍化し、産業間の生産性格差は拡大している。また、製造業など高生産性分野では人員が削減される一方で、サービス業、小売業などでは、正規以外の従業員が増加している。今後については、産業構造の高度化に向けて、生産性の水準が高い製造業などが着実に雇用を拡大し、生産性の向上を牽引しながら、我が国社会全体の所得の拡大と雇用の質の向上に努めていくことが課題である。長期的な視点に立った計画的な採用、配置、育成を通じて企業に人材を蓄積していくことによって、付加価値を創造する力を高め、労働生産性の向上と人々の働きがいとともに実現していくことが重要である。

最後に、まとめでは、働きがいのある社会の実現に向け、雇用の安定のもとで一人ひとりの労働者が意欲をもって仕事に取り組み、高い能力を発揮することができるよう、労使の取組を基本に、中小零細企業に対する適切な配慮を図りながら、社会全体としても支援を強化していくことの重要性についてまとめた。また、取り組むべき課題としては、第一に、働くことを希望する人々に対する雇用機会を確保するため、正規雇用化に向けた支援を充実し、就業形態間の均衡処遇を着実に推進すること、第二に、高い意欲の発揮と職業能力の開発に向けた適切な雇用管理を実現するため、良好な労使関係の形成や労使コミュニケーションの推進とともに職業能力形成への支援の充実を図り、公正で納得性の高い賃金・処遇制度の構築を促すこと、第三に、高度な産業構造の実現に向けた総合的な取組の強化のため、経済・産業動向を踏まえた長期的な視野での人材確保や人材育成に取り組むことなどが重要である。人材確保や人材育成については、勤労者意識や労働力供給構造を踏まえ、総合的に取り組んでいく必要があり、その際には、職業知識に乏しい若年層などに対し、職業選択などへの支援も含め、社会全体として取り組んでいくことも大切である。白書では、これらの点について論じ、働きがいのある社会の実現に向けた対応を検討した。