

第3節 働く人の意識と社会の課題

長期雇用という我が国の雇用慣行は、働く人と企業の双方からみて、評価の高いものとなっている。しかしながら、仕事に対する意欲は低下しており、特に、長期雇用の下で長期に勤続することとなる50歳台層を中心に低下している。また、多くの企業経営者は、引き続き長期雇用を基本と考えているものの、1990年代半ば以降、正規雇用以外の雇用者の比率も若年層を中心に急速に高まり、正規雇用で働くことができないため不本意ながら現在の雇用形態を選択した者の割合は増加している。こうした中で、所得水準に対する不満とともに、仕事や職務評価に対する不満の高まりがみられる。

人口減少社会に転じた我が国において、今後も持続的な経済成長を実現し活力ある社会を維持していくため、人々の就業への意欲を高めることで、就業率の向上を図り、そうした中で、労働生産性を高めていくことが重要である。

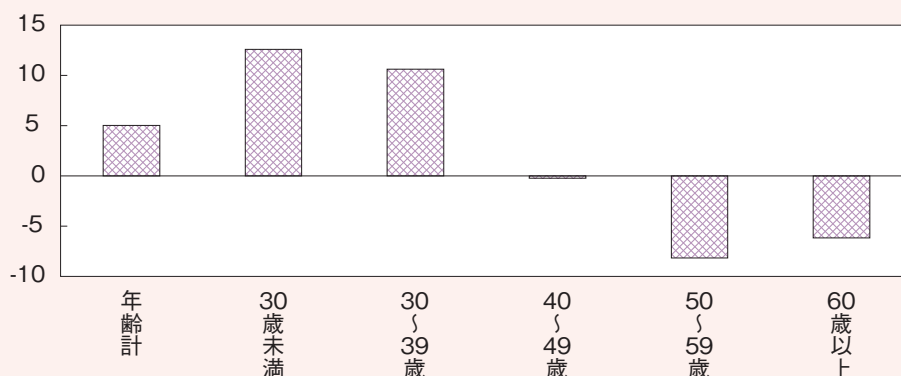
本節では、第2章の分析全体を踏まえつつ、働くことに関する意識について、企業と社会の抱える問題を整理するとともに、仕事に対する意欲の向上のために、取り組むべき課題について検討する。

1) 仕事に対する意欲と企業の課題

(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2-(3)-1図、付2-(3)-1表)。

第2-(3)-1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。

このように、仕事に対する意欲は、近年、年齢が高い層で低下する傾向がみられる。本章第1節でみたように、中高年層では、所得・収入に対する満足感の低下が特に大きく、また、全体としてみれば自発的失業は少ないものの、会社での評価や人間関係への不満から転職する者が相対的に多くなっている。こうしたことは、この層における仕事に対する意欲の低下や、後にみる満足感の低下とも関係しているものと推察される。

(業績・成果給的要素の拡大を望む従業員の意欲は高まる)

従業員の仕事に対する意欲と、従業員の希望や企業の制度・施策との関係をより精緻に探るため、計量モデル（順序プロビット・モデル）を利用した分析（性、年齢階級、学歴など従業員の属性をコントロールした上で、被説明変数である仕事に対する意欲の高まりに対する各説明変数の影響力をみたもの。詳細は付注1を参照）によりみると、従業員がどの賃金要素を拡大させることを望ましいと考えているかによって当該従業員の仕事に対する意欲にどのような違いがあるかについては、職務給的要素、職能給的要素、年齢給的要素、勤続給的要素の拡大を望む従業員において、仕事に対する意欲が向上するといった関係性を認めることはできない。一方、これらに対し、業績・成果給的要素については、仕事に対する意欲の向上との関係がみられ、業績・成果給的要素の拡大を望む従業員は、近年、業績・成果主義的賃金制度が広がる中で、仕事に対する意欲を高めているものと考えられる（第2-（3）-2表、付2-（3）-2表）。

このように、業績・成果主義的賃金制度の導入は、それを望む労働者の希望に応えるものとなっていると考えられるが、それを望まない労働者には、仕事に対する意欲の向上との関係性はみられない。また、業績・成果給的要素以外の要素の拡大を望む従業員にとっては、むしろ仕事に対する意欲が低下することも懸念される。それぞれの産業によって人々の働き方や意識は異なっており、また、同じ企業の中で職務分野によって働き方や意識の違いがみられるものであり、この分析に従えば、業績・成果主義的賃金制度の導入だけに頼って従業員の意欲の向上を図ることは好ましくなく、適用を図る分野についても十分な検討を行うことが求められる。

第2-（3）-2表 仕事に対する意欲と拡大するのが望ましい賃金要素との関係

賃金要素	サンプル数	係数	有意確率
合計	6,324		
職務給的要素	1,039	-0.040	0.602
職能給的要素	1,362	-0.019	0.791
業績・成果給的要素	1,123	0.150	0.035**
年齢給的要素	281	-0.237	0.117
勤続給的要素	393	-0.077	0.555

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）に基づく推計

- (注) 1) 付注1参照。分析に用いた変数に無回答があるものを除く。
2) *は10%、**は5%、***は1%で、それぞれ係数が統計的に有意であることを示す。

(現在の勤め先での継続就業を望む従業員の意欲は高まる)

前述の計量モデルを利用した分析により、今後希望する職業生活と仕事に対する意欲の向上との関係についてみると、現在の勤め先で様々な業務を経験したいと答えた従業員を基準とすると、現在の勤め先で管理職として仕事をしたいと答えた従業員や、現在の勤め先で自分の経験、専門等を活かしたいと答えた従業員の仕事に対する意欲は、相対的に高まる傾向がみられる。その反面、転職・独立開業したいと答えた従業員の仕事に対する意欲には、低下する傾向がみられる。特に、現在の勤め先で管理職として仕事をしたいと答えた従業員では、仕事に対する意欲が高まる傾向が、他の区分と比較して際だって大きく、22.7%が「高まっている」、34.1%が「どちらかといえば高まっている」と答えている。一方、転職・独立開業したいと答えた従業員では、仕事に対する意欲が低下する傾向が、他の区分と比較して際だって大きく、「低くなっている」が19.0%となっている（第2－(3)－3表、付2－(3)－3表）。

本章第1節でみたように、人々の希望する職業キャリアとしては、一企業キャリアの希望が高いが、そのような希望を持つ従業員は仕事に対する意欲も高まっており、特に、将来管理職として働きたいと考えるなど、会社に対する関与の強い従業員でその傾向がより強くみられる。その反面、転職・独立開業を希望する者は、必ずしも積極的な理由からそれを望んでいるわけではなく、現在の勤め先や仕事、評価に対する不満等から転職等を希望しているものと考えられ、その結果、他の区分と比較して仕事に対する意欲が著しく低下しているものと考えられる。

第2－(3)－3表 仕事に対する意欲と希望する職業生活との関係

希望する職業生活	サンプル数	係数	有意確率
合計	6,324		
現在の勤め先で働き続けたい	3,530		
管理職として仕事をしたい	457	0.351	0.000***
自分の経験、専門等を活かしたい	1,150	0.164	0.000***
様々な業務を経験したい	1,876	—	—
転職・独立開業したい	1,156	-0.975	0.000***
その他の働き方・仕事をしたくない等	1,580	-0.578	0.000***

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)に基づく推計

- (注) 1) 付注1参照。分析に用いた変数に無回答があるものを除く。
 2) 「様々な業務を経験したい」の中には、「一度就職した以上定年までひとつの企業に勤め上げたい」と答えた者等も含まれているが、いずれにせよ、職務分野について明確な希望を持たないグループと考えることができる。
 3) *は10%、**は5%、***は1%で、それぞれ係数が統計的に有意であることを示す。

(意欲と企業の制度・施策)

前述の計量モデルを利用した分析により、企業の取組と仕事に対する意欲の向上との関係についてみると、男性で仕事に対する意欲の向上に寄与している項目としては、賃金を引き上げること、仕事上、上司からフォローが得られること、仕事の成果をより重視して処遇すること、作業環境を改善すること、計画的な能力開発を実施することなどがある。

女性で仕事に対する意欲の向上に寄与している項目としては、仕事上、上司からフォローが得られること、仕事上の裁量をより高めること、仕事と家庭生活の調和を図る施策を充実すること、作業環境を改善すること、仕事の成果をより重視して処遇することなどがある。

また、男女ともに仕事に対する意欲の向上に寄与している項目には、仕事上、上司からフォローが得られること、仕事の成果をより重視して処遇すること、作業環境を改善すること、仕事上の裁量をより高めることとなっている（第2-（3）-4表、付2-（3）-4表）。

このように、仕事に対する意欲の向上に寄与する項目は、男女ともに共通するものもあるが、その順位は男女で異なり、また、それぞれにみられる特徴もあり、男女差は大きいと考えられる。男性では、賃金を引き上げることの寄与が最も大きく、仕事の成果を重視した処遇も望まれている。一方、女性については、上司からフォローが得られること、裁量が高いこと、仕事と生活の調和を図る施策が充実していることの寄与が男性に比べ特に大きな寄与を示しており、女性の活躍を引き出すためには、組織の管理者に特段の配慮が求められることがうかがわれる。

第2-（3）-4表 仕事に対する意欲と今の職場で実現できている制度・施策との関係

制度・施策	サンプル数	男女計		男性		女性	
		係数	有意確率	係数	有意確率	係数	有意確率
合 計	6,324						
個人の希望を重視して配置すること	779	0.141	0.001***	0.164	0.001***	0.076	0.322
自己申告や社内FA制度を活用すること	501	0.113	0.026**	0.070	0.246	0.217	0.021**
仕事の成果をより重視して処遇すること	662	0.222	0.000***	0.208	0.000***	0.244	0.013**
仕事上の裁量をより高めること	341	0.197	0.001***	0.164	0.015**	0.363	0.019**
出産・育児で退職した女性を再雇用すること	732	-0.017	0.692	0.008	0.885	-0.073	0.290
非正社員から正社員に登用すること	1,528	0.087	0.008***	0.096	0.019**	0.072	0.194
福利厚生を充実すること	750	0.107	0.013**	0.136	0.011**	0.059	0.421
賃金を引き上げること	325	0.223	0.000***	0.281	0.000***	0.118	0.334
残業時間を削減すること	900	0.014	0.729	0.036	0.457	-0.029	0.677
有給休暇の取得を促進すること	926	0.024	0.542	0.031	0.527	-0.010	0.884
仕事と家庭生活の調和を図る施策を充実すること	222	0.059	0.433	-0.078	0.391	0.350	0.010***
仕事上、上司からフォローが得られること	1,098	0.281	0.000***	0.240	0.000***	0.387	0.000***
キャリアカウンセリングを充実すること	132	-0.131	0.170	-0.236	0.040**	0.162	0.350
計画的な能力開発を実施すること	526	0.162	0.001***	0.167	0.004***	0.173	0.101
作業環境を改善すること	765	0.212	0.000***	0.195	0.000***	0.293	0.001***

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)に基づく推計

- (注) 1) 付注1参照。分析に用いた変数に無回答があるものを除く。
2) *は10%、**は5%、***は1%で、それぞれ係数が統計的に有意であることを示す。

(意欲低下の理由として多い、賃金の低さや評価の納得性)

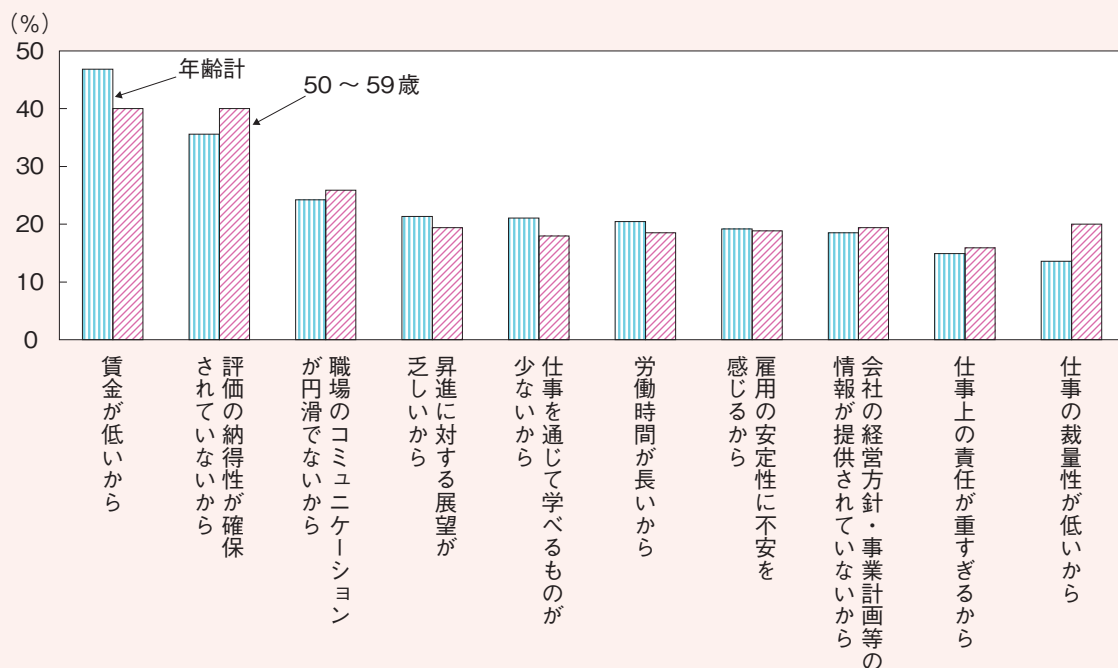
仕事に対する意欲が低下した者について低下した理由をみると、賃金が低いから、評価の納得性が確保されていないからの2つの項目が他の項目よりも高くなる。男女別にみても、この点に違いはない。

仕事に対する意欲を高めるための制度・施策では、賃金を引き上げることは、男性においてのみ意欲の向上との関係がみられるが、意欲低下の理由では、男女ともに賃金が低いことが多くなる。

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2-(3)-5図、付2-(3)-5表)。先にみたように、自己都合転職者の離職理由では、年齢が高まるほど高くなる離職理由として、能力・業績評価や人間関係への不満があげられていた(前掲第2-(1)-19図)。これらの点から考えると、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。

なお、前述の計量モデルを利用した分析においても、勤続年数がより長い層ほど仕事に対する意欲は低下するという傾向がみられる(付注1)。長期雇用慣行では、勤続年数の伸長を通じて労働者の職業能力の向上に寄与することが期待されているが、仕事に対する意欲がそれに応じて低下するならば、労働者に期待される職業能力が十分に発揮されないことが懸

第2-(3)-5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)

念される。長期雇用慣行が持つ雇用安定機能や人材育成機能を有効に発揮させていくためにも、中高年層の意欲の向上に取り組むことが大切である。

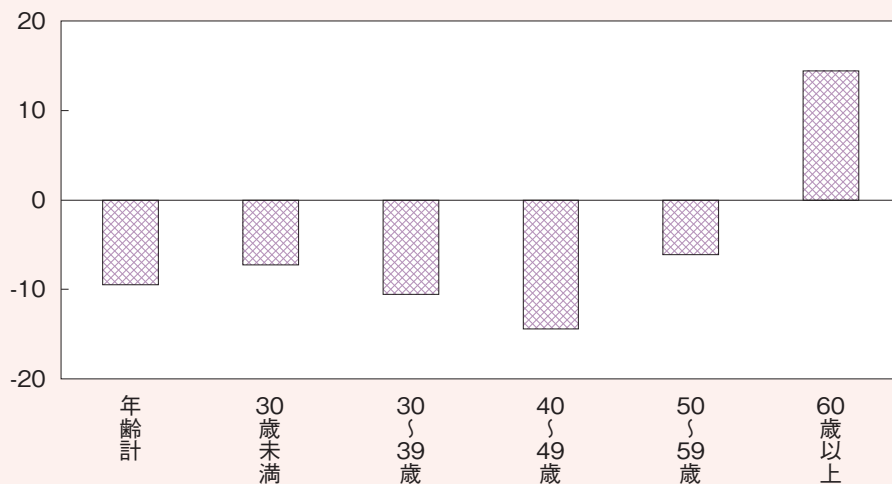
(総じて低下する仕事の満足感)

前出「従業員の意識と人材マネジメントの課題に関する調査」の結果により、年齢階級別の従業員の満足感をみると、30歳未満から50歳台にかけて、仕事を通じて得られる満足感は総じて低下し、特に、40歳台の低下が大きい(第2-(3)-6図、付2-(3)-6表)。

満足感が低下している理由をみると、仕事に見合った賃金が得られないからが多く、仕事に対する意欲の場合と同様に、賃金に対する不満が仕事を通じた満足感の低下に大きく関係している。また、この他に、仕事を通じて自分が成長できると思えないから、仕事を通じて自分の個性を発揮できると思えないからなども満足感の低下の理由にあがっている。

さらに、満足感の低下が特に大きい40歳台についてみると、雇用の安定に不安があるからが相対的に高い(第2-(3)-7図、付2-(3)-7表)。

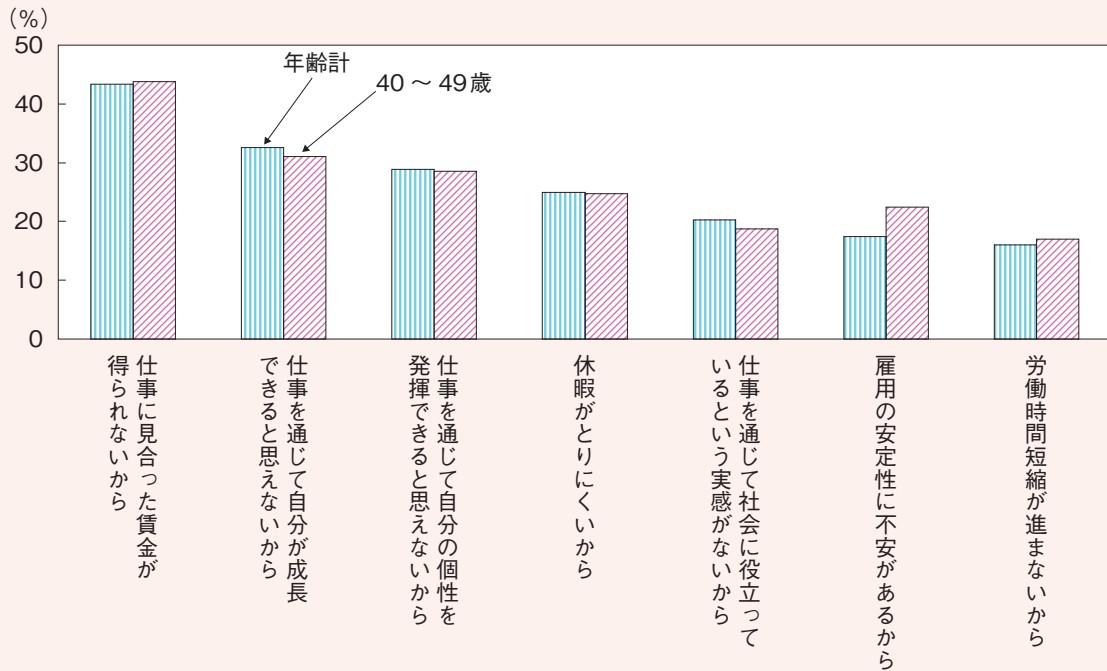
第2-(3)-6図 年齢階級別満足感D.I.



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) 満足感D.I.は、仕事を通じて得られる満足感が低下していると思うことがあるか、との問いに関する年齢階級別割合について、「そう思わない」-「そう思う」により計算。

第2 - (3) - 7図 満足感が低下している理由 (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)

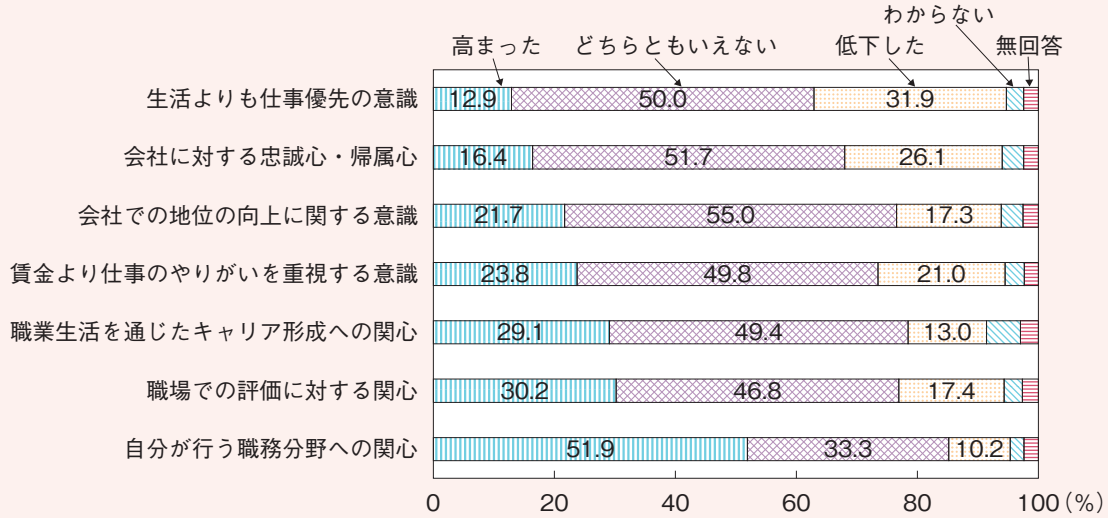
(会社や仕事に対する関与は中高年層を中心に低下)

同調査により、3年前と比較した従業員の意識の変化をみると、全体としては、自分の職務や職場での評価、職業生活を通じたキャリア形成への関心が高まっている。その一方で、生活よりも仕事優先の意識、会社に対する忠誠心・帰属心については、高まったとする者の割合は小さなものとなっている(第2 - (3) - 8図)。

生活よりも仕事優先の意識、会社に対する忠誠心・帰属心の2つの項目について3年前と比較した意識の変化を性・年齢階級別にみると、男女ともに全ての年齢階級で低下する傾向がみられる中で、男性では、中高年層で特に大きく低下しており、女性では、子育て世代にあたる30～40歳台において特に大きく低下している(第2 - (3) - 9図、付2 - (3) - 8表)。

男性中高年層は、企業の雇用管理の変化に伴い、賃金処遇の面でも大きな影響を受け、賃金格差も拡大しているが、仕事に対する関与が弱まっている者も増えているとかがわれ、そのことが忠誠心や帰属心を低下させているものと思われる。また、女性では、労働力率の低い子育て世代において仕事に対する関与の弱まりがうかがわれる。前述の計量モデルを利用した分析でもふれたように、仕事に対する関与は、仕事に対する意欲との強い関係がみられるが、これらの層における仕事に対する関与の弱まりは、仕事に対する意欲の向上や就業率の向上という観点からも懸念されるもので、企業組織の一員として主体的な関与や一定の責任を感じることができるよう、雇用管理を改善させる必要があると思われる。

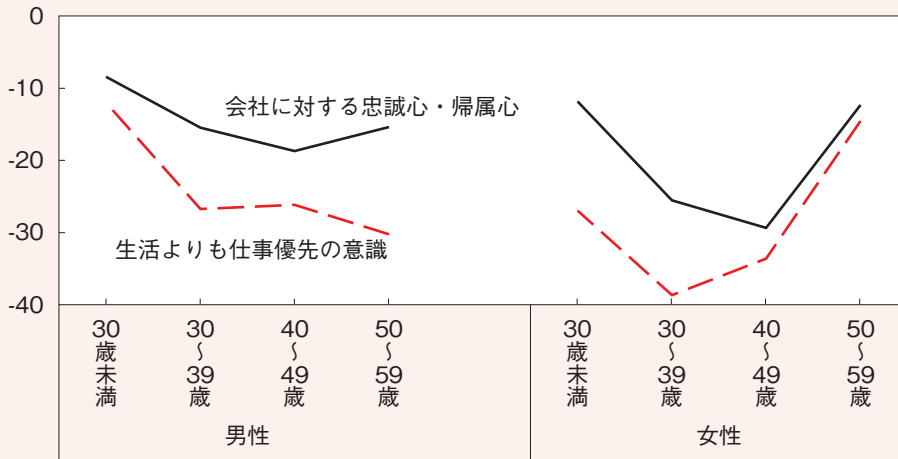
第2 - (3) - 8図 3年前と比較した従業員意識の変化



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) 高まったは、「高まった」と「どちらかといえば高まった」、低下したは、「低下した」と「どちらかといえば低下した」の合計。

第2 - (3) - 9図 年齢階級別従業員意識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) 従業員意識D.I.は、「高まった」×2+「どちらかといえば高まった」-「どちらかといえば低下した」-「低下した」×2により計算。

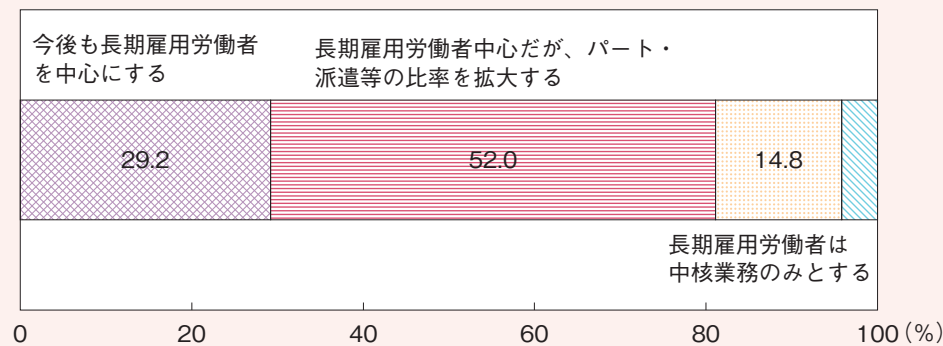
2) 働く人の意識と雇用の課題

(企業は今後も長期雇用を基本とする意向)

これまでみてきたように、長期雇用や年功的賃金体系といった我が国の雇用慣行に対する人々の評価は高いが、中高年層を中心に仕事に対する意欲が低下するなど、企業の雇用管理には課題もみられる。また、賃金・処遇制度における実績重視の傾向が強まっており、雇用慣行にみられる集団主義的な側面は見直されつつある。働く人々の希望に応じ、企業の雇用管理を適切に見直していくことも求められ、それによって、我が国の雇用慣行も次第に変化していくものと見込まれる。

企業経営者による我が国の雇用慣行に対する評価を日本経済団体連合会「2004年春季労使交渉に関するトップ・マネジメントのアンケート調査」によってみると、長期雇用を基本と考える企業経営者の割合は8割強を占めている。我が国における長期雇用は、労使双方の合意に基づく慣行として定着してきたものであり、現在でも、多くの企業経営者が長期雇用を基本と考えている。ただし、長期雇用労働者中心だが、パート・派遣等の比率を拡大すると答えた企業経営者も半数以上を占めており、我が国の長期雇用慣行は原則としては維持されつつも、正規従業員以外の就業形態を積極的に活用しようとする意識は、なお多くの経営者の中にみられる（第2 - (3) - 10図）。

第2 - (3) - 10図 今後の雇用形態の組み合わせ



資料出所 (社)日本経済団体連合会「2004年春季労使交渉に関するトップ・マネジメントのアンケート調査」

(注) 調査対象は日本経団連会員企業及び東京経営者協会会員企業2091社の労務担当役員
(有効回答率は26.1%)。

(正規従業員以外の就業形態が拡大した主な理由は、労務コスト削減のため)

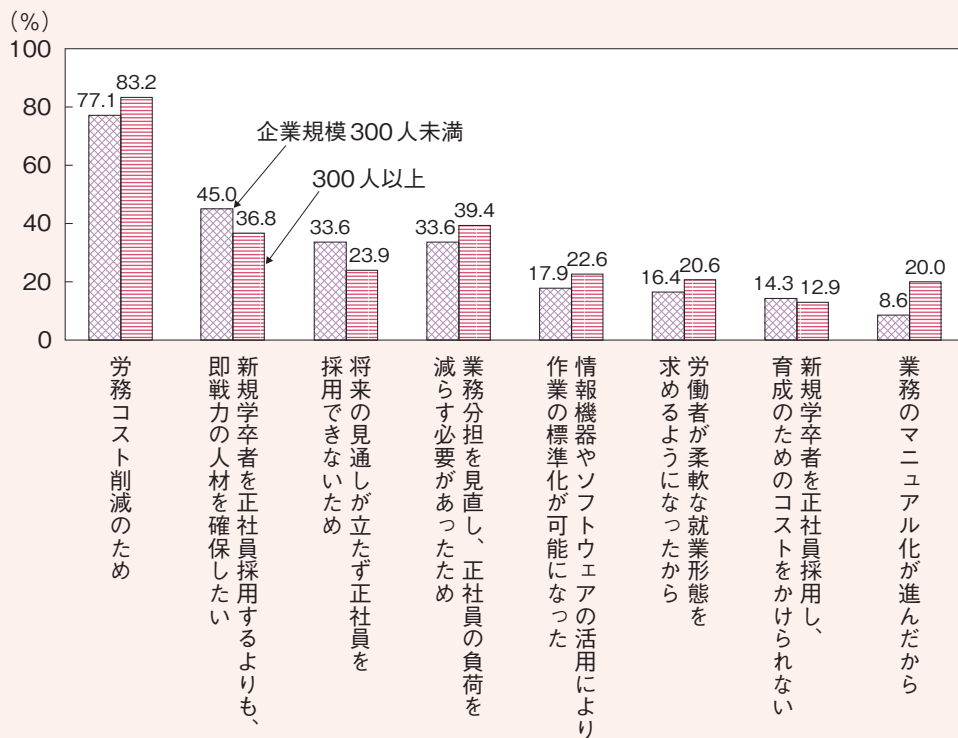
事業所における非正社員の割合の傾向を(独)労働政策研究・研究機構「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」でみると、3年前と比較して非正社員の割合がほぼ同じであると答えた事業所は全体の約半数を占めているものの、上昇していると答えた事業所も3割強を占めている（付2 - (3) - 9表）。

また、事業所が非正社員の割合を高めている理由では、労務コストの削減のためが最も多

く約8割となっている。

その他の理由を企業規模別にみると、企業規模300人以上では、業務負担を見直し、正社員の負荷を減らす必要があったため等の理由が相対的に大きくなっており、その一方で、企業規模300人未満では、新規学卒を正社員採用するよりも、即戦力の人材を確保したい、将来の見通しが立たず正社員を採用できないためが相対的に大きくなる。総じて、規模の大きい企業では、仕事の高度化、労働者の希望といった積極的な理由から就業形態の多様化を図っているのに対し、規模の小さい企業では、将来の不確実性への対応など経営環境の厳しさから、やむを得ず正規の従業員以外の就業形態を拡大させている様子が見られる（第2 - (3) - 11図、付2 - (3) - 10表）。

第2 - (3) - 11図 非正社員が増加した要因（非正社員が増加した事業所）



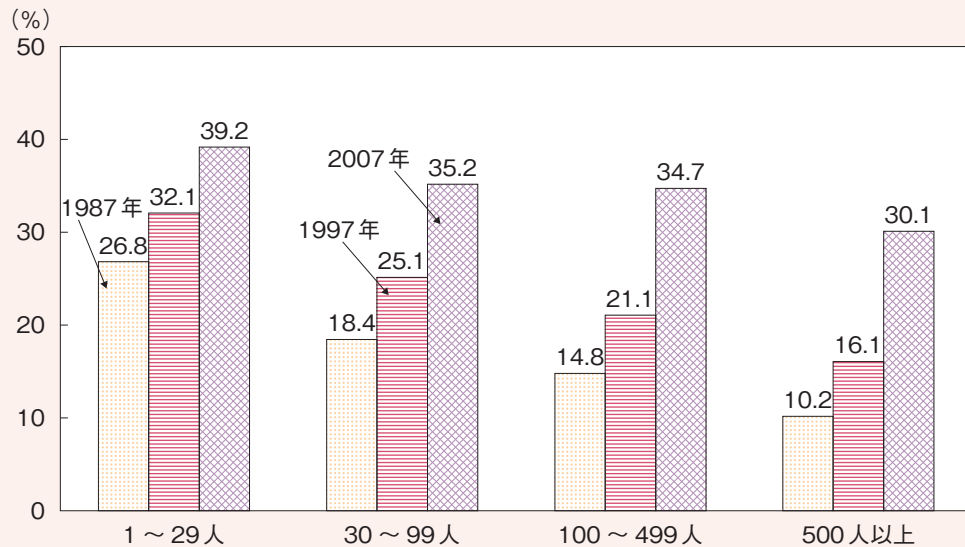
資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査（事業所調査）」（2006年）

(注) 非正社員の割合が「上昇している」と回答した事業所に占める事業所の割合。

(小規模企業で高い正規従業員以外の雇用者割合)

第1章第1節でみたように、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2 - (3) - 12図）。

第2－(3)－12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。

最近の動きをみても、1～29人規模では、2002年から2007年にかけて正規従業員が大きく減少し、役員を除く雇用者全体でも減少傾向にある（付2－(3)－11表）。

（高まるパート等労働者の不満や不安）

第1章第1節でみたように、雇用者に占めるパート・派遣・契約社員等の正規従業員以外の雇用者の割合は、1990年代の長期不況下において大きく高まっており、この間、正規従業員として働ける会社が無かったからパート等で働いているとする者の割合も上昇している。企業が正規従業員以外の者の割合を高めている理由として労務コストの削減が大きいことを考え合わせれば、正規従業員以外の者の割合が高まった要因には、長期不況下における経営環境の厳しさが強く働いており、特に規模の小さい企業では、その影響が大きかったと考えられる。

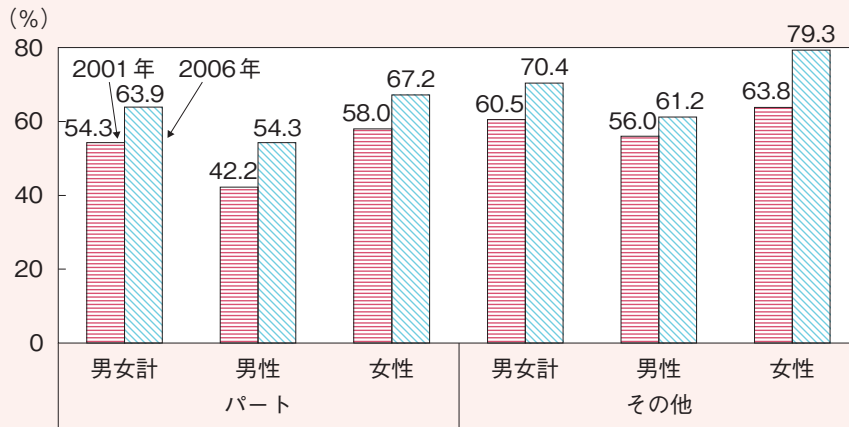
こうした中で、正規従業員以外の者の会社や仕事への不満・不安は高まっている。厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」により、短時間パートとその他（正社員や短時間パート以外の者）の別に会社・仕事への不満・不安の状況をみると、2001年から2006年にかけて、男女ともにいずれの就業形態でも不満・不安がある労働者の割合は高まっている（第2－(3)－13図）。

また、不満・不安の理由としては、賃金が安いのが最も高く、短時間パートでは、有給休暇がとりにくいがそれに続いている。その他（正社員や短時間パート以外の者）では、正社員になれない、雇用が不安定といった理由が相対的に高い（第2－(3)－14表）。

このように、正規従業員以外の者の満足度は総じて低下しており、その理由としては、賃金の低さが大きな理由と考えられるが、短時間パートの場合と、正規以外の従業員で労働時

間が比較的長い者の場合とでは、賃金の低さ以外の理由に違いがあり、多様な就業者が増加してくる中で、それぞれの就業形態に応じきめ細かな雇用管理の改善が求められると考えられる。

第2 - (3) - 13図 会社・仕事への不満・不安がある労働者の割合



資料出所 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(2001年、2006年)
 (注) 1) パート労働者とは、正社員以外の労働者でパートタイマー、アルバイト、準社員、嘱託、臨時社員などの名称にかかわらず、週の所定労働時間が正社員よりも短い労働者を指す。
 2) その他とは、正社員やパート以外の労働者(1週間の所定労働時間が正社員と同じか長い労働者)を指す。

第2 - (3) - 14表 不満・不安があるパート等労働者に占める不満・不安の内容別労働者割合(上位5項目)

年・性・就業形態			不満・不安がある労働者計	賃金が安い	有給休暇がとりにくい	パート等としては仕事がきつい	雇用が不安定	正社員にならない
2006年	パート	男女計	[63.9]	100.0	61.8	26.2	24.1	20.1
		男性	[54.3]	100.0	66.6	23.1	13.9	24.7
		女性	[67.2]	100.0	60.5	27.1	26.9	18.9
	その他	男女計	[70.4]	100.0	64.5	22.7	24.7	28.6
		男性	[61.2]	100.0	66.7	22.8	16.8	29.2
		女性	[79.3]	100.0	62.8	22.6	30.6	28.2
2001年	パート	男女計	[54.3]	100.0	51.1	19.2	14.9	21.1
		男性	[42.2]	100.0	59.4	13.3	13.0	22.3
		女性	[58.0]	100.0	49.3	20.5	15.3	20.8
	その他	男女計	[60.5]	100.0	47.4	21.4	14.0	30.6
		男性	[56.0]	100.0	42.5	22.3	14.0	31.8
		女性	[63.8]	100.0	50.6	20.8	14.1	29.8

資料出所 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(2001年、2006年)
 (注) 第2 - (3) - 13図の注を参照。

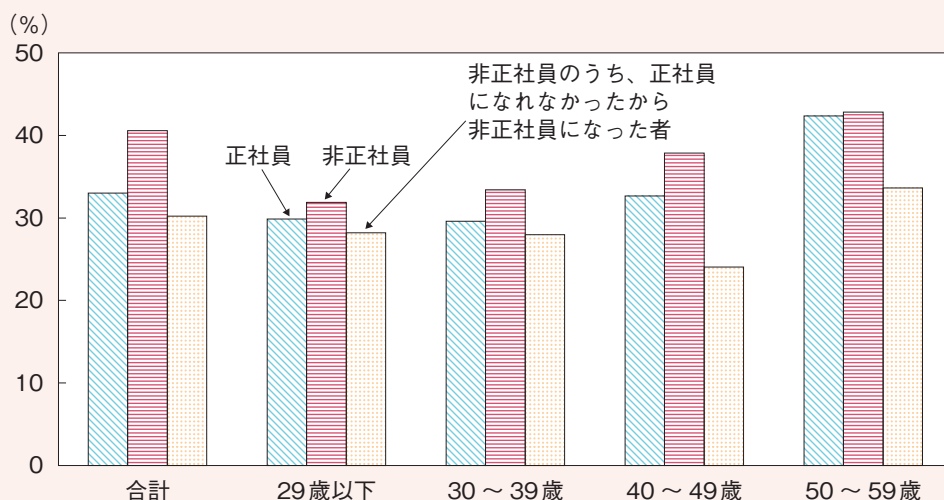
(不本意な就業者の低い満足感)

前出「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。特に、30～40歳台では、非正社員の満足者割合が相対的に高くなる。

しかしながら、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。また、正社員や非正社員全体でみた満足者割合はより高い年齢層ほど高いのに対し、非正社員のうち正社員になれなかった者では40歳台で最も満足者割合が低い（第2－（3）－15図、付2－（3）－12表）。

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度は相対的に低いことが分かる。

第2－（3）－15図 年齢階級別現在の仕事への満足者割合



資料出所 (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(従業員調査)」(2006年)に基づく推計

3) 高い意欲の達成と社会の発展に向けた課題

(望まれる持続的な経済成長)

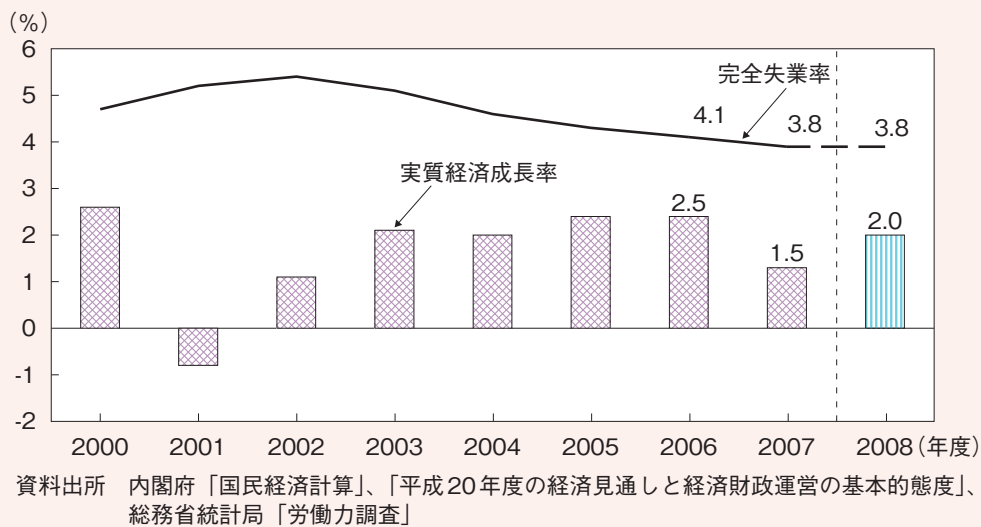
人口減少社会に転じた我が国において、今後も持続的な経済の成長を通じて勤労者生活を充実させていくためには、より多くの就業参加と高い労働生産性を実現していくことが不可欠である。そして、これまでみてきたように、それぞれの職場において、高い就業意欲を達成しそれをもとに社会の発展を実現していくことが求められている。

また、それぞれの職場における高い就業意欲の達成は、マクロ経済の成長に対して大きく寄与するとともに、マクロ経済の成長自体をも必要としている。マクロ経済の成長のない下で労働生産性を高めようとするれば、雇用の削減など後ろ向きの対応が累積することで、いずれ、経済規模の縮小と働く人々の意欲の減退をもたらすことになる。また、こうした下で市

場競争に傾斜することは、様々な経済主体の間に付加価値の獲得をめぐるゼロ・サム的な状況をもたらすことから、国民生活の豊かさにはつながりにくい。一人ひとりの労働者が付加価値を創造する力を高め、その下で労働生産性が向上していくことを展望していくためには、マクロ経済全体においても、持続的な需要の創造が不可欠なのである。

2002年以降の景気回復過程では、労働分配率は低下する中で消費支出に力強さがみられないが、経済回復を着実なものとしていくためにも、成長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よく配分し、勤労者生活の充実を通じた持続的な経済成長を実現していくことが望まれる（第2 - (3) - 16図）。

第2 - (3) - 16図 実質経済成長率、完全失業率とその見通し

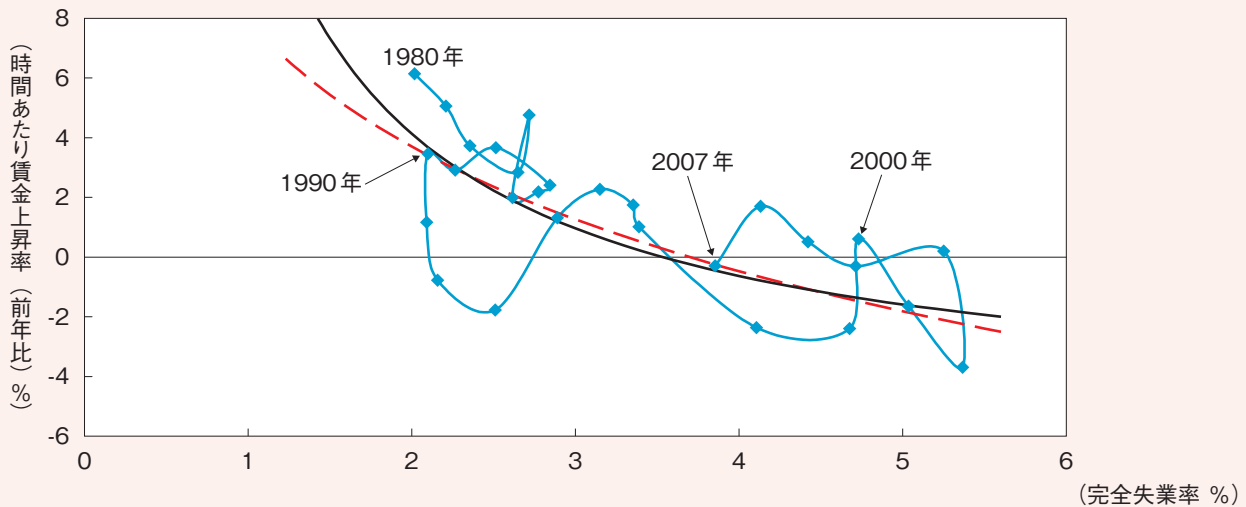


(さらなる改善が望まれる雇用情勢)

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。

完全失業率と、賃金上昇率や物価上昇率（インフレ率）とのトレード・オフの関係から、経済政策の課題についてみると、まず、時間あたり現金給与総額（前年比）と完全失業率の関係については、時間あたり現金給与総額は、企業収益の変動に応じて大きな減少を繰り返しつつ、1990年代以降右下の方向（賃金減少・失業増加）へと推移し、2002年以降は、景気の回復に伴い概ね左上の方向（賃金増加・失業減少）へと推移している。2007年は、所定内給与に年後半以降改善の兆しがみられるものの、特別給与が大きく減少したため、時間あたり現金給与総額の上昇率は大きく低下した。ただし、企業収益変動の要因を除去し労働力需給の状況を反映した賃金上昇率のトレンドを推計すると、2007年の賃金上昇率は、概ねトレンド上の位置にあることが分かる（第2 - (3) - 17図）。

第2 - (3) - 17図 時間あたり賃金（前年比）と完全失業率の相関



資料出所 総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 1) 時間あたり賃金は、事業所規模30人以上の現金給与総額指数及び総実労働時間指数により算出。

2) 図中の線は、最小2乗法（OLS）にて推計した下式により、経常利益増加率要因を除去した関係式を表す。

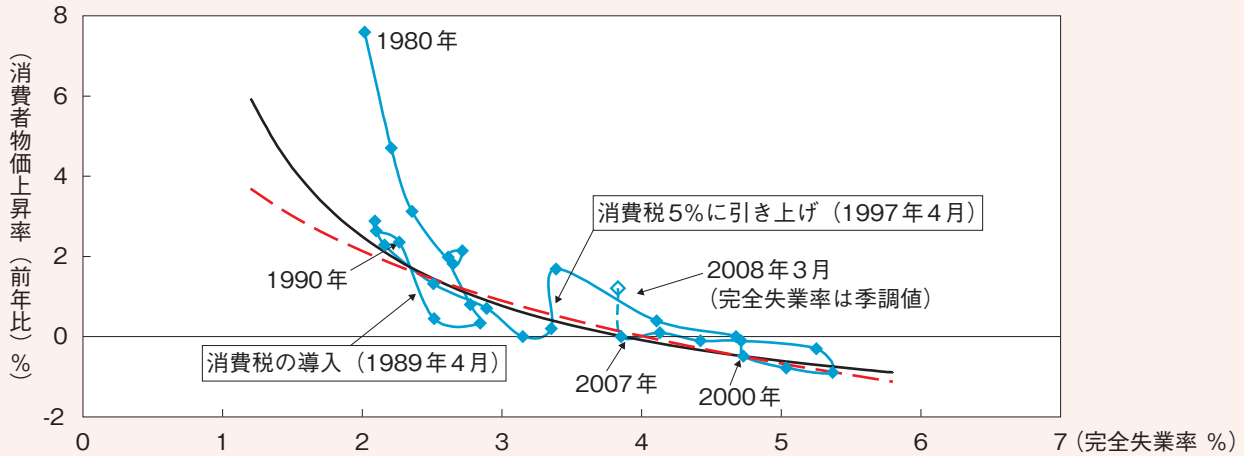
(点線) 時間あたり賃金増加率 = $0.063 \cdot \text{経常利益増加率} - 6.028 \cdot \ln(\text{失業率}) + 7.886$ (adjR²=0.606, DW=1.227)
(t=3.442) (t=-6.245)

(実線) 時間あたり賃金増加率 = $0.065 \cdot \text{経常利益増加率} + 19.096 \cdot 1 / (\text{失業率}) - 5.406$ (adjR²=0.590, DW=1.243)
(t=3.457) (t=6.052)

次に、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、賃金上昇率との関係をみたときと同様に、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。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にはなく、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。

なお、2007年後半以降、原油・原材料費の価格上昇に伴い物価が若干ながら上昇しているが、その水準は、労働力需給の状況を反映した物価上昇率のトレンドよりも高めに位置していることが懸念される。このことは、2007年後半以降の物価上昇は、総需要の拡大を通じたダイヤモンド・プル型の物価の上昇というよりも、コスト・プッシュ型の物価の上昇である可能性を示している。賃金が減少している中で、コスト・プッシュ型のインフレが進むことは、実質的に国内需要を抑制することになる。経済・物価動向を注視しつつ、今後の経済運営についても、慎重な検討を進めていく必要がある（第2 - (3) - 18図）。

第2 - (3) - 18図 消費者物価（前年比）と完全失業率の相関



資料出所 総務省統計局「消費者物価指数」、「労働力調査」

(注) 1) 消費者物価は、生鮮食品を除く総合指数。

2) 図中の線は、最小2乗法（コクラン・オーカット法）にて推計した下式により、消費税要因を除去した関係式を表す。

(点線) 消費者物価上昇率 = $-3.052 \cdot \ln(\text{失業率}) + 1.204 \cdot \text{dm89} + 1.681 \cdot \text{dm97} + 4.247$ (adjR²=0.918, DW=1.381)
 (t=-5.958) (t=2.273) (t=3.218)

(実線) 消費者物価上昇率 = $10.3234 \cdot 1 / (\text{失業率}) + 1.111 \cdot \text{dm89} + 1.774 \cdot \text{dm97} - 2.668$ (adjR²=0.932, DW=1.507)
 (t=6.834) (t=2.294) (t=3.730)

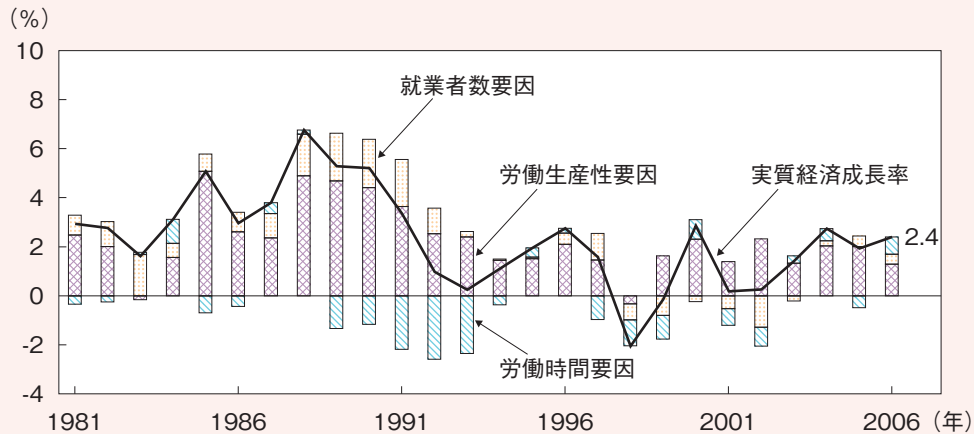
(経済成長に対する寄与が高まる労働生産性)

我が国の実質経済成長率は、景気の回復基調を反映し、上昇してきたが、これを労働生産性要因（時間あたり）、就業者数要因、労働時間要因（就業者1人あたり）の3つの要因に分解すると、労働生産性要因の寄与が次第に高まっている。

就業者要因については、1990年代初頭までは経済成長に対する寄与が大きく、その一方で、労働時間要因については、1980年代半ばから経済成長率に対するマイナスの寄与が大きかった。その後、2000年代初頭までは、労働時間要因は以前ほどのマイナス寄与がなくなったものの、総じて経済成長率を低める傾向があった。

近年の景気回復では、就業者要因や労働時間要因は、経済成長に対してプラス寄与となっているが、それらは必ずしも大きいものではなく、労働生産性要因の寄与が相対的に高まっている。今後、人口が減少する中で、就業者要因には制約があり、労働時間要因についても、仕事と生活の調和に向けた取組が求められている中で、それが高まることは望ましいことではない。こうした中であって、労働生産性要因は、今後の経済成長にとってさらにその重要性を増してくるものと考えられる（第2 - (3) - 19図）。

第2 - (3) - 19図 実質経済成長率の寄与度分解



資料出所 内閣府「国民経済計算」、総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 1) 実質経済成長率は、1994年までは7年基準・固定基準年方式、それ以降は12年基準・連鎖方式による。

2) 労働時間は、事業所規模30人以上の事業所における総実労働時間。

3) 算式は、下式による。ただし、Y：実質国内総生産、H：総実労働時間、L：雇業者数、 $p=Y/(H \cdot L)$ とし、 Δ はt期の対前年差を表す。

$$\frac{\Delta Y}{Y(t-1)} = \underbrace{\frac{[\Delta p \cdot H(t) \cdot L(t)]}{Y(t-1)}}_{(\text{労働生産性要因})} + \underbrace{\frac{[p(t-1) \cdot H(t-1) \cdot \Delta L]}{Y(t-1)}}_{(\text{就業者数要因})} + \underbrace{\frac{[p(t-1) \cdot \Delta H \cdot L(t)]}{Y(t-1)}}_{(\text{労働時間要因})}$$

(実質経済成長率)

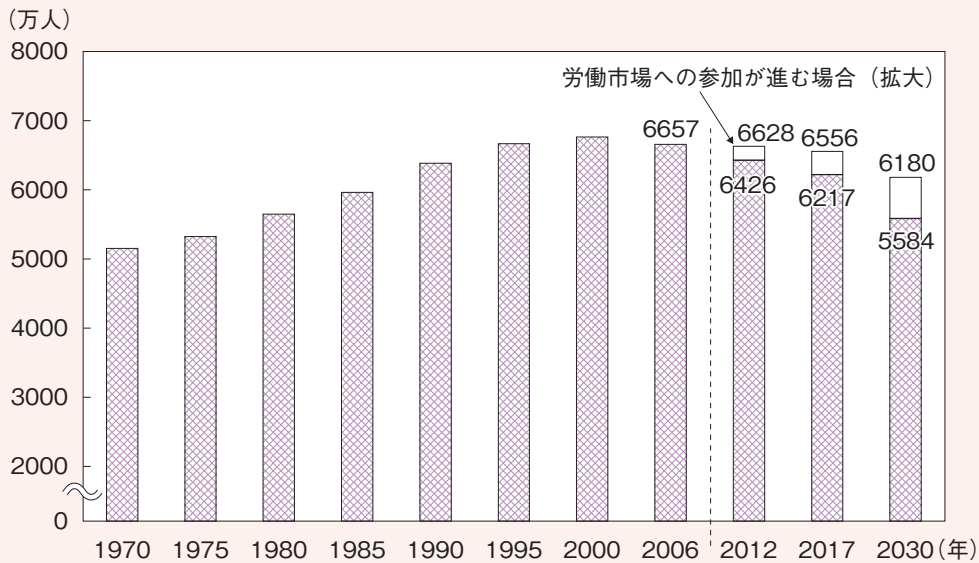
(求められる全員参加型社会)

我が国が今後も持続的な経済成長を続けていくためには、労働生産性を高めていくことが重要であるが、本格的な人口減少社会を迎える中で、労働力人口の減少を極力抑えていくような取り組みも必要となろう。

(独)労働政策研究・研修機構の推計によれば、我が国の労働力人口は、2006年に6,657万人だったものが、労働市場への参加が進まなかった場合、2030年には5,584万人にまで減少することが予測されている。ただし、今後、高年齢者の雇用確保措置や仕事と生活の両立支援策などの各種雇用政策を講じることで、働く意欲と能力を持つ全ての人々の労働市場への参加が実現する場合、労働力人口は2030年には6,180万人となり、労働市場への参加が進まなかった場合と比較して、全体で約600万人増加すると見込まれている(第2 - (3) - 20図)。

人口が減少する中で、雇用政策の積極的な展開により労働力人口の減少を抑えていくことで、我が国の持続的な経済成長に寄与していくことが求められる。

第2 - (3) - 20図 労働力人口の推移と見通し



資料出所 総務省統計局「労働力調査」及び(独)労働政策研究・研修機構労働力需給推計研究会推計資料をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 実質経済成長率は、労働市場への参加が進まないケースでは、2006～2017年で年率0.9%程度、2017～2030年で年率0.7%程度、労働市場への参加が進むケースでは、2006～2017年で年率2.1%程度、2017～2030年で年率1.9%程度としている。

(高い就業意欲の達成と社会の発展に向けた課題)

これまでみたように、企業の雇用管理面をみると、中高年層では、賃金や評価に対する不満から、仕事に対する意欲が低下しており、それと同時に、仕事に対する関与が減り忠誠心や帰属意識が弱まっている。女性については、子育て世代を中心に、同様の傾向がみられる。雇用管理における取組と就業意欲との関係性をみると、業績・成果主義的賃金制度は、それを希望する従業員の意欲を向上させていると考えられる。また、仕事に対するフォローを受けられることや仕事の成果をより重視して処遇すること、仕事上の裁量をより高めることは、男女ともに就業意欲の向上に寄与する一方で、仕事と家庭生活の調和を図る施策を充実することは、女性の就業意欲の向上に寄与する。長期雇用という我が国の雇用慣行は、働く人々の意識の面では高い評価を得ているものの、勤続年数の高まりがむしろ就業意欲を引き下げる傾向をもつことは危惧される。

また、1990年代の長期不況期以降、正規従業員以外の者の増加が大きくなり、不本意ながら正規従業員以外の就業形態に就かざるを得なかった労働者も増加している。長期雇用慣行を前提として考えると、正規従業員以外の働き方は勤続年数が短く、勤続を通じて職務経験を積むことが難しいため、その能力が企業内で評価されることにより、自らのキャリアを形成していくという道筋をたどることに限界があり、将来的に正規の仕事を得ることも難しくなる。また、不本意ながらこうした働き方をしている労働者の仕事への満足感は、他の労働者と比較して低いものとなっている。

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。そのためには、ここにみられるよ

うな課題を乗り越え、高い就業意欲を達成することができる就業機会を創り上げていくことが必要である。そのためには、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。

